

# 非正規労働者の増大は生産性向上 に結び付いているのか<sup>1</sup>

---

慶應義塾大学 山田篤裕研究会 労働・雇用分科会

山口和志  
内藤香穂  
福島遥花

2014年11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、山田篤裕教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 要約

日本の経済成長は、バブル崩壊以後、およそ 20 年もの間停滞し続けている。この、「失われた 20 年」と呼ばれる経済低迷の要因は一体何なのだろうか。成長低迷の要因を分析した金・深尾・牧野(2012)によると、供給サイドの成長減速は、TFP(全要素生産性)上昇の減速、人口 1 人当たり労働時間の減少、労働の質上昇の減速、資本深化の減速から起きているという。

私達は、先行研究や参考データにより、上記の 3 点(TFP、労働時間、労働の質)の背景に、近年増加を続けている「非正規労働者」の存在があるのではないかと、つまり、非正規労働者の存在、増加が経済成長停滞の 1 要因になっているのではないかと考えた。そこで、本稿では、経済成長と密接に関わりのある「労働生産性」に着目し(詳しい説明は問題意識・現状分析にて行う)、非正規労働者の増加が労働生産性(ひいては経済成長)に与える影響について実証分析を行った。

実証分析では、非正規労働者比率が、労働生産性に有意に負の影響を与えるという仮説を設定し、経済全体における総合的な傾向を見るために、労働力調査などのマクロデータを用いたパネルデータ分析と、より細かく正確な影響を測るために、労働者の個票データを用いたマイクロデータ分析(クロスセクション)の 2 種類の分析を行った。

分析の結果、マクロデータ分析では有意な影響は見られなかったが、マイクロデータ分析では、企業における非正規労働者比率が、正規労働者・非正規労働者両者の生産性(マイクロ分析では生産性の代理変数として対数賃金率を使用)に有意に負の影響を与えるという結果が得られた。つまり、非正規労働者が増加すると、労働者、企業の生産性は低下するということである。この結果は、企業が非正規労働者を減らすインセンティブとなり、低賃金、雇用の不安定性など、さまざまな問題を抱える非正規労働者の削減につながると考えられる。

さらに、本稿では、既に非正規労働者が増え、当たり前前の存在となっている現在、非正規労働者の増加による生産性低下を相殺する方法の 1 つとして「労働者への教育訓練」に着目した。これは、生産性の低い非正規労働者に教育訓練を行うことで、非正規労働者の労働の質を高め、生産性向上につながるという人的資本理論に基づいた考えである。上記と同様の 2 つのデータを用いて実証分析を行った結果、非正規労働者への教育訓練は、OFF-JT、OJT 共に、企業の生産性を高めるという結果が得られた。

この結果から、生産性向上には、“教育訓練”が有効な手段であると考え、非正規労働者に対する教育訓練を企業に促す制度として、本稿では、イギリスの IiP 制度(Investor in People)をもとに現在沖縄で実施されている「人材育成企業認証制度」の普及・推進を提言した。

キーワード：非正規労働者、労働生産性、教育訓練

## 目次

### はじめに

## 第1章 問題意識

- 第1節 日本経済停滞の要因
- 第2節 労働生産性の重要性

## 第2章 現状分析

- 第1節 非正規雇用の現状
- 第2節 非正規雇用の問題点

## 第3章 先行研究

- 第1節 生産性と非正規労働者
- 第2節 非正規労働者と教育訓練

## 第4章 実証分析

- 第1節 マクロデータ分析
  - 第1項 使用するデータと変数
  - 第2項 分析結果、考察
- 第2節 ミクロデータ分析
  - 第1項 使用するデータと変数
  - 第2項 分析結果、考察
- 第3節 実証分析結論

## 第5章 政策提言

- 第1節 分析結果の整理
- 第2節 人材育成企業評価制度の普及
  - 第1項 能力開発優良企業評価制度：IiP
  - 第2項 人材育成企業評価制度（沖縄）
  - 第3項 普及・推進にあたって
- 第3節 おわりに

## 先行論文・参考文献・データ出典

# はじめに

---

日本経済は 1991 年の「バブル崩壊」後、約 20 年の間経済成長が停滞している。経済成長の指標ともなる GDP の推移は、図 1 に見られるように横ばいになっており、2008 年にリーマン・ブラザーズの破綻に端を発する世界的金融危機が起きてからは、やや右肩下がりの推移となっている。いわゆる「失われた 20 年」の構造的原因をまとめた金・深尾・牧野(2010)は、日本の人口 1 人当たり実質 GDP 成長率の低下を供給サイドの視点から成長会計により調べると、4 つの原因があるとしている。その 4 つとは、全要素生産性 (Total Factor Productivity/以下、TFP と略記) 上昇の減速、人口 1 人当たり労働時間の減少、資本深化の減速、労働の質上昇の減速である。

これらの要因の多くに、「非正規労働」が関係している可能性がある。実際、TFP については、先行研究に非正規労働者が TFP に対し負の影響を与えるとする実証分析が複数ある。具体的には、人口 1 人当たり労働時間の減少は非正規労働者の増加によって引き起こされることがいくつかの研究で確認されている。労働の質とは成長会計における人的資本蓄積のことであるが、金・深尾・牧野(2010)では非正規労働者の代表的なパートタイム労働者(以下、パート)は労働の質上昇に負に影響するか、もしくは微弱な貢献しかしていないことを示している。

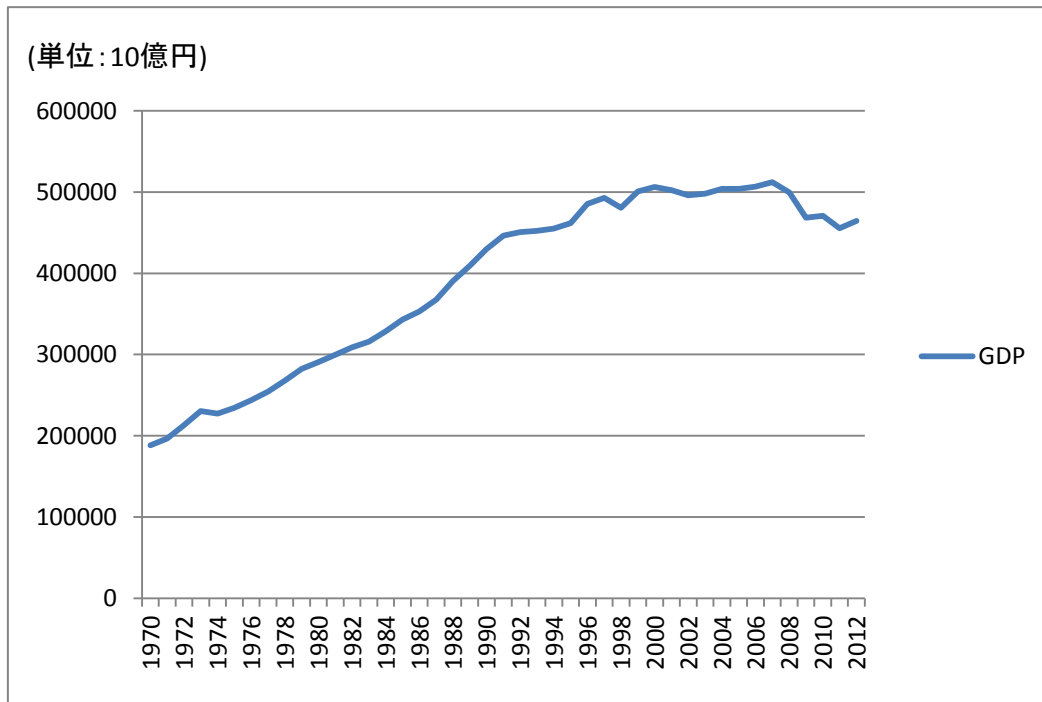
以上から非正規という労働形態が経済成長を阻害する一因と捉え、本研究を行う。ここでの非正規労働者とは、正規労働者以外の労働者、すなわちパート・アルバイト、有期、派遣、嘱託のことを指す。労働生産性は経済成長に必要な条件であるが、これらの要因は結果として労働生産性の成長を妨げる可能性を示唆するものである。

研究枠組みとしては 2 つの実証分析を行い、1 つはマクロデータを用いて、非正規雇用者比率が生産性に負の影響を与えるとする、先行研究の追試を行う。もう 1 つは個票データを用いて教育訓練と生産性との関係についての分析を行う。

また、非正規が経済成長に負の影響をもたらしているのならば、現在非正規として働いている労働者をどのように扱うことが良いだろうか。対応策としては 2 つ考えられる。1 つは非正規雇用自体を減らし、正規雇用を増やすことである。しかし、現に非正規労働者は労働者全体の約 1/3 を占めているため、企業側には容易に現状を変えることは難しいうえ、労働者側も非正規という形態で働きたい場合もあるだろう。そこでもう 1 つの策として考えられるのが、非正規雇用者の能力の底上げ、すなわち教育訓練である。

欧州など、日本より教育訓練が盛んに行われ、なおかつ労働生産性の高い国々の制度から現行の日本の教育訓練制度を見直すことは重要だろう。OECD によると、日本の生産性は 20 位(OECD 加盟国 34 カ国中)であるが、イギリスの生産性は 14 位である。本稿ではイギリスで行われている、企業による人材育成を推進する IiP(Investors in People)制度を参考に、沖縄県で実施されている人材育成企業認証制度をベースとした新たな教育訓練の制度を提案する。

図 1. 日本の実質 GDP の推移



出所)内閣府「国民経済計算」より筆者作成  
注)1998年基準

# 第1章 問題意識

## 第1節 経済停滞の要因

日本経済は、石油危機などの障害がありながらも、戦後着実に経済成長を続けた。しかし、1991年にバブルが崩壊して以降、経済停滞が続いている。この停滞の原因を供給サイドの視点から成長会計により研究した金・深尾・牧野(2010)によれば、日本の1人当たり実質GDP成長率が1975-90年平均の年率4.0%から、1990-2006年の1.3%へと2.7%ポイント下落した原因を寄与率の高い順に挙げると、TFP上昇率の低下、人口1人当たり労働時間の減少、資本深化の減速、労働の質上昇の減速である。なお、ここでの労働の質とは賃金率が高い労働ほど生産性への寄与が高いとして、属性(フルタイム、パートタイム、自営業)別の労働時間と賃金率の情報から計算している。

本稿で着目したのはTFP上昇率の低下、人口1人当たり労働時間の減少、労働の質上昇の減速の3つの要因である。

まずTFPについては、先行研究の節にて詳しく記述するが、奥平・滝澤・鶴(2009)をはじめ、非正規労働者そのものが、もしくは非正規労働者比率の高さがTFPに対し負の影響を与えるとする実証分析が複数ある。人口1人当たり労働時間の減少については、総務省「労働力調査」によると正規雇用者188.4時間、非正規雇用者120.8時間と、月単位で見ると70時間弱の差が出ている。また、労働の質とは、JIPデータベースで用いられる指数のことで、労働投入指数とマンアワー指数の変化率の差が労働の質変化率であると定義づけられている。なお、労働投入指数はJIP2006 産業分類×性×学歴×年齢×従業上の地位(フルタイム・パートタイム・自営業)にクロス分類されたマンアワーと労働コストを使って(2)式のように作成されている。この「労働の質」という指数を用いて、金・深尾・牧野(2010)では表1が示され、フルタイムと自営業主が労働の質上昇に正の影響を与えているのに対し、パートは負に影響するか、もしくは微弱な貢献しかしていないことを述べている。

表1. 従業の地位別 労働の質指数上昇への寄与(年率, %)

	70-75	75-80	80-85	85-90	90-95	95-00	00-06
従業上の地位合計	1.25	1.03	1.02	0.57	0.68	0.68	0.88
フルタイム	0.93	0.93	0.74	0.50	0.42	0.49	0.45
パートタイム	-0.18	-0.13	-0.12	-0.31	-0.13	-0.28	0.07
自営業主	0.49	0.23	0.40	0.38	0.39	0.47	0.35

出所)金・深尾・牧野(2010)より引用

(参考: 労働の質指数の作成)

$$\frac{d \ln L_i(t)}{dt} = \sum_j S_{ij}(t) \frac{d \ln M H_{ij}(t)}{dt} \dots (1)$$

ただし、

$L_i(t)$  :  $t$  期における第  $i$  産業部門の労働投入指数

$MH_{ij}(t)$  :  $t$  期における第  $i$  産業部門の属性  $j$  労働者のマンアワー

$w_{ij}(t)$  :  $t$  期における第  $i$  産業部門の属性  $j$  労働者の時間当たり労働コスト

$S_{ij}(t)$  :  $t$  期における第  $i$  産業部門の賃金総額に占める属性  $j$  労働者の労働コストシェア

$$S_{ij}(t) = \frac{w_{ij}MH_{ij}(t)}{\sum_j w_{ij}(t)MH_{ij}(t)}$$

(1)式は(2)式で近似される。

$$\ln L_i - \ln L_i(t-1) = \sum_j \overline{S_{ij}}(t, t-1) [\ln MH_{ij}(t) - \ln MH_{ij}(t-1)] \cdots (2)$$

ただし、

$$\overline{S_{ij}}(t, t-1) = \frac{1}{2} [S_{ij}(t) + S_{ij}(t-1)]$$

## 第2節 労働生産性の重要性

それではなぜ労働生産性は重要なのだろうか。労働生産性は、生産量もしくは付加価値/従業員数によって求められる。労働生産性を分析する意義を、経済産業研究所ホームページ (<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2013/ans.html?page=Q2>) から引用すると、豊かさの源泉だからだとしている。例えば、経済指標としてしばしば用いられる 1 人当たり GDP は(\*) 式のように分解され、「労働者当たりの GDP (=総生産量)、すなわち労働生産性と人口当たりの労働者数 (労働力率) の積として表す」ことができる。また、日本銀行ワーキングペーパー(2009)によると、やや長い目で見た 1 人当たり GDP の上昇は労働投入 1 単位当たり GDP、すなわちマクロ労働生産性の上昇によって達成される。また、図 2 において GDP と労働生産性に相関があることが考えられる。以上のことから、労働生産性について分析を行うことは、経済に与える影響が十分にあることから有意義だと言えるだろう。

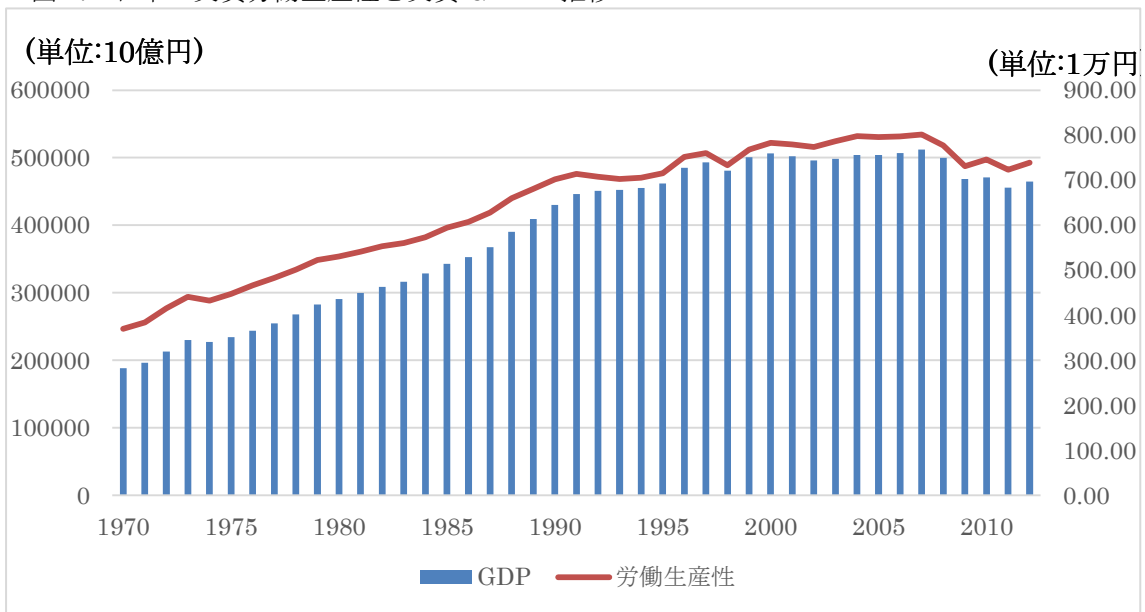
$$\frac{\text{GDP}}{\text{人口}} = \frac{\text{GDP}}{\text{労働者数}} \times \frac{\text{労働者数}}{\text{人口}} \cdots (*)$$

なお、労働生産性と並び指標として用いられる TFP とは、物的資本、人的資本などの資本、労働力という要素投入量を一定として生産できる産出量のことである。日本生産性本部ホームページ (<http://www.jpc-net.jp/movement/productivity.html>) によると、TFP は直接計測することが難しいため、産出量の変化率に対して、資本および労働投入量の変化率が貢献している部分との差として計測される。この差は一般的に「技術進歩率」とも呼ばれている。TFP は以下の計算によって計測される。

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta A}{A} + \alpha \frac{\Delta K}{K} + (1 - \alpha) \frac{\Delta L}{L}$$

Y : 国民所得、A : 技術水準 = TFP、L : 労働投入量、K : 資本投入量として、コブ=ダグラス型生産関数は  $Y = AK^\alpha L^{1-\alpha}$  と表される。 $\Delta Y/Y$  は経済成長率つまり産出量の変化を表し、資本投入成長率  $\Delta K/K$ 、労働投入成長率  $\Delta L/L$  から TFP 成長率  $\Delta A/A$  が導出される。

図 2. 日本の実質労働生産性と実質 GDP の推移



出所)内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」より筆者作成

注)実質 GDP は 1990 年基準、労働生産性は(付加価値額 / 就業者数)より算出



## 第2章 現状分析

### 第1節 非正規雇用の現状

非正規労働者割合は年々増加の一途をたどっている。1985年には16.4%だった非正規労働者であったが、20年後の2005年には、比率として約2倍の32.6%となっている。非正規労働者が増加した原因について、経済社会総合研究所(2010)は3つあるとしている。1つ目は「働き方の問題」であり、様々な働き方のニーズが原因であるが、供給側の要因のみでは非正規化を説明できないとして2つ目として挙げているのが「分業の問題」である。分業とは国際分業のことであり、グローバル化に伴い、企業が賃金を抑えようとする流れの中で非正規化が進んだ。そして3つ目は「雇用慣行の問題」であり、日本型の終身雇用と年功序列をはじめとした雇用のあり方が非正規雇用という雇用形態とマッチしていないことが原因であるとしている。つまり、技術革新により熟練労働者の技術が陳腐化しやすくなったが、日本型雇用により雇用をし続けるため、長期勤続者ほど賃金と生産性との間に大きな乖離が生まれてしまった。この埋め合わせとして新卒採用を控え、非正規労働者が増えてしまったということである。

実際に企業側が非正規労働者を雇用する理由について着目すると、賃金カットを目的として非正規雇用を行うことが分かる。厚生労働省「雇用形態の多様化に関する総合実態調査<sup>2</sup>(2010)」によると、上位3つの理由が「賃金の節約のため(43.8%)」、「週の繁忙に対応するため(33.9%)」、「賃金以外の労務コストを削減するため(27.4%)」である。その他20%以上を占めている理由から、雇用者は労働コストを抑える目的と、必要時に必要なだけの労働力を得る目的とで、大きく2つに分けられると考えて良いだろう。実際にJILPT(2007)によると、JILPT企業調査に回答した企業の過去5年間の業績について、非正規労働者の増加が売上高には正の影響を与えることが示されている。しかし、同研究では非正規労働者の増加が生産性の上昇に有意な影響が示されていない。正規労働者の増加も売上高には正の影響を与え、正規労働者転換制度の運用は生産性・利益率に正に相関することを踏まえると、非正規労働者が本当にコスト削減に役立っているかどうかは不明である。

次に、一般的に非正規労働者には有期契約と無期契約の2種類があるが、それぞれの契約が全体に占める割合についてまとめる。JILPT労働政策研究・研修機構「短時間労働者の多様な実態に関する調査(2010)」によると、有期パートを雇用している事業所が65.6%(有期パートのみ雇用の事業所は54.1%)、無期パートを雇用している事業所が39.7%(無期パートのみ雇用の事業所は28.2%)、有期・無期パートとも雇用している事業所が11.5%である。さらに、同調査でのパート労働者の内訳の人数割合<sup>3</sup>は有期パートが

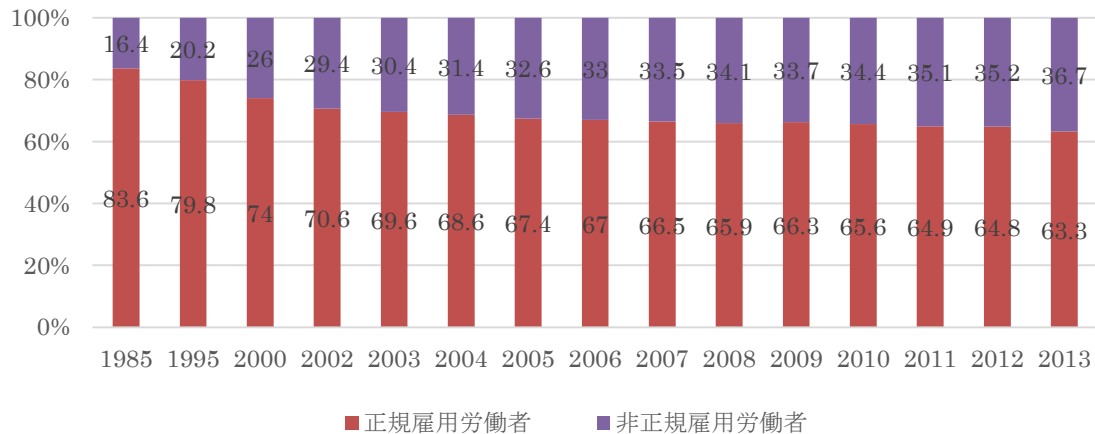
<sup>2</sup> 3つまでの複数回答

<sup>3</sup> ただし、「短時間労働者実態調査(平成22年)」で各人数記入欄に不備のなかった事業所(n=1,603)の集計で、一般パート数計(11万4,866人)の内訳の人数割合

92.2%、無期パートが 7.8%だった。このことから、非正規労働者は主に有期契約であると言えるだろう。

有期・無期契約と産業との関係について触れる。同調査によると、有期・無期パートの雇用状況を業種別に見た場合、有期パートを雇用している事業所は、「教育、学習支援業」「複合サービス事業(郵便局、協同組合等)」「金融業、保険業」などに多く、無期パートについては「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」などが多い。また、事業所の規模別に有期・無期パートの雇用状況を見ると、大規模な事業所ほど有期パートが多く、中小規模ほど無期パートが多い。このように、産業や企業規模によって非正規雇用の特徴が変わることが分かる。

図 3. 正規雇用、非正規雇用労働者割合の推移



出所：総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）長期時系列データより筆者作成

## 第2節 非正規雇用の問題点

非正規雇用の問題点は、有期契約と無期契約(つまりパート)とで一部異なる。まず、有期契約である場合、宮里(2009)は不安定な雇用、賃金・労働条件の格差、労働条件の切り下げがされやすいことや、労働者の権利を守る労働組合への加入が抑制されることなどを問題点として挙げている。解雇規制が無期契約の労働者よりも弱いため景気変動の影響を受けて雇止めが起きやすく、また、賃金をはじめとした労働条件も容易に切り下げられてしまう。

パートの場合、賃金などの労働条件が正規労働者より低いことは有期契約と共通した問題点であり、戸田(2009)は仕事内容や責任の重さが正規労働者と大差ないのにも関わらず賃金に反映されないことも挙げている。

## 第3章 先行研究

### 第1節 生産性と非正規労働者

まず、これまでの研究で、一部生産性に対し非正規労働者が正の影響を与えるとする研究があるものの、全体として事業所の生産性へ非正規労働者(比率)は負の影響を与えると結論づけられる研究が多い。同様の関係について、奥平・滝澤・鶴(2009)は、収益性やコスト、体質を示す変数として対数従業員数、女性従業者比率、パートタイム従業員比率、企業年齢を用いて、パート労働者の比率が TFP に負の影響を与えているとし、Dolado and Stucchi(2008)は、スペインの製造業と限定的ではあるが、有期労働者比率の高い会社は有期労働者比率の低い会社と比べ TFP が低いことを示している。

一方で、森川(2007)は TFP や付加価値額と非正規労働者比率とが正の相関を持つことを示している。企業レベルのマクロデータから、各種企業特性と TFP との関連を定量的に分析している。被説明変数を TFP と付加価値額とし、研究開発集約度(研究開発への支出/売上高、その部門の従業員数/常時従業員数などで表される)や企業内外のネットワーク、パートタイム労働者や日雇い・派遣労働者の比率、外資比率、外注比率、本業への集中度、企業規模、企業年齢などの説明変数を用いている。その結果、研究開発集約度や情報ネットワークの利用水準、パート労働者比率が高い企業ほど TFP 水準が高くなっていると結論付けている。しかしながら、パートタイム比率についてはその比率の上昇が TFP 伸び率を加速する要因ではなく、パートタイム労働者拡大による生産性効果が一時的なもので、持続的なものとは言いにくい、と考察している。

したがって、基本的には非正規労働者は生産性に対し、負の影響を与える可能性が先行研究からは示唆される。

### 第2節 非正規労働者への教育訓練

次に、教育訓練が生産性に与える影響についての先行研究をまとめる。権・金・牧野(2012)は『能力開発基本調査』の事業所票を使って正規労働者、非正規労働者への教育訓練(OJT・Off-JT)の実施要因と実施による企業への影響についての実証分析を行っている。実施要因については企業規模が大きくなるほど実施される確率が高くなるが、非正規労働者にはあまり実施しない結果となっている。非正規労働者比率の上昇で非正規労働者への教育訓練をする確率が上がるものの正規労働者への教育訓練を行う確率が低くなることから、非正規雇用比率が高くなることで企業の生産性や競争力が低下することを懸念している。労働生産性に及ぼす影響は、正規労働者について計画的な OJT が生産性に正の影響を与えているが、非正規には有意な結果が得られていない。この結果について、企業

が生産性を維持し向上させるためには、安易なリストラより計画的な OJT が重要であることを考察している。原(2011)では非正規労働者(ただし企業に直接雇用されている労働者)に対する企業内訓練が仕事能力を高め、企業内訓練の受講と生産性との間には有意に正の相関があることが示されている。しかし、企業内訓練の受講は非正規労働者への賃金の引き上げ効果は観察されなかったとして、問題点を挙げている。また、非正規労働者に対する企業内訓練については、フルタイム勤務の人は受講密度が高いとし、正規労働者への転換には効果がある。仕事能力や生産性の向上という効果があり、正規労働者には賃金の引き上げ効果があることを述べている。ただし、原(2011)は労働者に対するアンケート調査を分析しているため、本人の主観的評価と、実際の生産の上昇には乖離がある可能性がある。

これらの研究から、非正規労働者への教育訓練とその効果との間にはまだ議論の余地があることが分かる。

## 第4章 実証分析

### 第1節 マクロデータ分析 第1項 使用するデータと変数

本稿では第2章で挙げた先行研究を踏まえて、非正規労働者比率の上昇は労働生産性を低下させ、人的投資の代理指標である教育訓練は生産性を上昇させることを仮説として以下に分析を行う。

使用するデータは厚生労働省の「能力開発基本調査」、総務省の「労働力調査」、日本生産性本部「生産性統計」であり、これらの2006年度～2010年度、2012年度、2013年度<sup>4</sup>のマクロデータをマッチングしたパネルデータを作成し、分析に使用する。本パネル化では、日本標準産業分類の大分類より13産業<sup>5</sup>（建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業<sup>6</sup>、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業<sup>7</sup>、飲食・宿泊業、医療・福祉業、教育・学習支援業、複合サービス業、サービス業（ほかに分類されないもの））でのマッチングを行い、産業ごとのパネルデータとし、全産業において生産性と非正規労働者比率がどのような相関にあるのか、人的投資（教育訓練）は労働生産性とどのように関係しているのかということを見る。

なお、能力開発基本調査は企業、事業所、労働者の能力開発の実態を明らかにするために行われる調査であり、日本国全域の常用労働者30人以上の民間企業、事業所及び事業所に属している個人から抽出されたものが対象となっている。企業、事業所数は年度によって変わるが、おおむね約7000である。

労働力調査は、日本における就業および不就業の状態を毎月明らかにすることを目的として行われる調査である。対象となるのは日本に居住している全人口である。国勢調査の約100万調査区から約2900調査区を選定し、その調査区域内から選定された約4万世帯及びその世帯員が調査対象となるが、就業状態は世帯員のうち15歳以上の者について調査している。

生産性統計は、鉄鋼業分野及び主要産業分野の労働生産性（物的労働生産性指数）を月次・四半期・年次ベースで計測し、産業・業種別の効率性を測る指標として発表されているものである。物的労働生産性は、投下労働投入量当たりの産出量であり、投下労働投入

<sup>4</sup> 2011年は労働力調査において不正が行われ、データを取得できなかったためマッチングできなかった。

<sup>5</sup> 15大産業分類から各調査のマッチングの際に欠損値を取り除いたため。また、中分類以下が個別に調査されている場合には各分類ごとに平均して大分類とした。

<sup>6</sup> 2008年度からは郵便業も含む。

<sup>7</sup> 2008年度からは物品賃貸業も含む。

量は、マン・アワーで表されている。対象は各業種の事業所規模 5 人以上の事業所である。<sup>8</sup>

変数としては、能力開発基本調査から正規労働者自己啓発実施割合、非正規労働者自己啓発実施割合、正規労働者 Off-JT 実施割合、非正規労働者 Off-JT 実施割合、正規労働者 OJT 実施事業所割合、非正規労働者 OJT 実施事業所割合を、生産性統計から労働生産性指数を、労働力調査から非正規労働者比率を利用して推計式を作る。

分析においては労働生産性指数を被説明変数とし、非正規労働者比率、正規労働者自己啓発実施割合、非正規労働者自己啓発実施割合、正規労働者 Off-JT 実施割合、非正規労働者 Off-JT 実施割合、正規労働者 OJT 実施事業所割合、非正規労働者 OJT 実施事業所割合を説明変数とする。分析手法は重回帰分析である。

基本的な推計式は以下のとおりである。

$$\begin{aligned} \text{生産性} = & \beta_0 + \beta_1 \text{非正規労働者比率} + \beta_2 \text{正規労働者自己啓発実施割合} \\ & + \beta_3 \text{非正規労働者自己啓発実施割合} + \beta_4 \text{正規労働者 Off-JT 実施割合} \\ & + \beta_5 \text{非正規労働者 Off-JT 実施割合} + \beta_6 \text{正規労働者 OJT 実施事業所割合} \\ & + \beta_7 \text{非正規労働者 OJT 実施事業所割合} \end{aligned}$$

人的投資理論の考え方では、一般的訓練・企業特殊訓練などの人的資本への投資が個人の就業能力を高め、生産性を高めると想定されている。この各個人の生産性の上昇を労働の質の上昇ととらえる。さらに、各企業で行われる OJT や Off-JT などの訓練は労働者の生産性の上昇を期待して行われているものであると考えられる。これにもとづいて本稿では労働生産性が投下労働投入量あたりの産出量であることから、労働の質の上昇は労働投入量の上昇を意味しているものとして、教育訓練によって労働生産性が上昇すると仮説を立てて労働生産性と労働者の教育訓練に関する変数の関係を分析する。

マッチングしたデータの記述統計量、生産性と各変数は以下の表 1 のとおりである。また、表 4 に各変数がどのようなものであるか、重回帰分析の際にどのような結果が得られるかを予想し、符号で記した。なお、それぞれの変数は全産業を合わせて算出した値である。

本稿で使用する生産性は、日本生産性本部から得られるデータの労働生産性(指数)である。これは、2010 年を基準時として物的労働生産性(投下労働投入量あたりの産出量)の変化を示すためのものである。変化を示すものであるため基準時を 100 としているため、平均値、最小値、最大値は 100 から大きく離れない(表 2、表 3)。

本稿で焦点を当てる非正規労働者比率は平均値が 30%となっており、これは第 1 章で説明した値と近い値になっている。次に教育訓練に関わる変数を見る。

表 2 より自己啓発実施割合、Off-JT 実施割合、OJT 実施事業所割合について見てみると、それぞれについて正規労働者の方が非正規労働者に比べて高い割合であることがわかる。特に事業所のうち、6 割以上が OJT を正規労働者に向けて実施しており、これは日本の企業が OJT を重視し、かつ正規労働者を育成する手段として利用していることがうかがえる。一方、非正規労働者のそれぞれの訓練の割合の平均値を見ると 30%未満となっており、正規労働者より大幅に少なくなっている。これらを併せて考えると、企業は非正規労働者への能力開発投資を控えており、非正規労働者は能力開発機会に恵まれていないということを言うことができる。ただし、これはあくまでも全産業平均的な話であり、最大値を見た場合に Off-JT は 63.1%となっており、産業、年によっては非正規労働者への教育訓練が行われているということも言えるだろう。逆に最小値では、OJT 実施事業所割合

<sup>8</sup> 各調査の対象企業、事業所規模が違うことについては、能力開発基本調査の対象事業所規模が大きいため、各教育訓練割合は高めに見積もっている可能性があるが、時点間の変化を見た際に大幅な違いはなく、パネルデータ分析に関してこの齟齬は大きな影響を及ぼさないと思われる。

が 6.1%となっており、非常に訓練が行われづらい環境にある労働者がいるということである。

表 3 の予想符号については先行研究を参照するとともに人的資本理論の考え方に基づいて予想したものである。基本的には仮説の通り、非正規労働者が労働生産性に負の影響を与え、教育訓練が正の影響を与えていると考えているため、表のような符号となっている。ただし、自己啓発実施割合については先行研究であまり触れられることがなく、また、能力開発基本調査の事業所表より 2013 年度の産業ごとの支援割合をみると、5 割に満たない産業が多く、企業の労働者への支援も少ない傾向にあることから生産性向上のために意味のあるものではないと考え、生産性と統計的に有意な相関はないのではないかと予想した。

表 2. サンプルの記述統計量<sup>9</sup>

変数	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
生産性	83	103.6	8.3	93.1	140.3
非正規労働者比率(%)	83	30.0	16.8	5.6	69.7
正規労働者比率(%)	83	70.0	16.8	30.3	94.4
正規労働者自己啓発実施割合(%)	83	51.0	11.5	23.9	84.1
非正規労働者自己啓発実施割合(%)	83	29.6	14.3	9.2	86.8
正規労働者Off-JT実施割合(%)	83	48.0	12.4	25.5	79.0
非正規労働者Off-JT実施割合(%)	83	26.7	12.2	11.7	63.1
正規労働者OJT実施事業所割合(%)	83	60.3	13.5	39.0	95.7
非正規労働者OJT実施事業所割合(%)	83	28.1	11.2	6.1	53.5

表 3. 変数の説明と予想符号

変数名	変数の説明	予想符号
労働生産性	2010年を基準時100とした労働生産性指数	
正規労働者自己啓発実施割合	正規労働者数100%に対する自己啓発を行った正規労働者数の割合	
非正規労働者自己啓発実施割合	非正規労働者数100%に対する自己啓発を行った非正規労働者数の割合	
正規労働者Off-JT実施割合	正規労働者数100%に対するOff-JTを行った正規労働者数の割合	正
非正規労働者Off-JT実施割合	非正規労働者数100%に対するOff-JTを行った非正規労働者数の割合	正
正規労働者OJT実施割合	事業所数100%において正規労働者に対してOJTを行った事業所数の割合	正
非正規労働者OJT実施割合	事業所数100%において非正規労働者に対してOJTを行った事業所数の割合	正
非正規労働者比率	労働者のうち、パート・アルバイト、契約・嘱託労働者などに当てはまるものの割合	負

<sup>9</sup> サンプルサイズは 2008 年の電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、不動産業の非正規労働者自己啓発実施割合と 2006~2010 年の複合サービス業の各教育訓練割合のうち多数が欠損していたため、91-8=83 サンプルとなった。

## 第2項 分析結果、考察

分析の推計結果は表4のとおりである。(1)式では推計式のとおりに個別の割合を、(2)式では推計式における各教育訓練割合と正、非正規労働者割合の交差項を説明変数として用いた。交差項を利用した分析も行ったのは、正規労働者の比率と正規労働者の訓練を行った割合を個別の変数として推計を行った場合には、例えば正規労働者の比率がとても低い、その中では訓練を行っているものが多いというときに、ごく狭い範囲で行われた訓練を割合として考えることで大きな影響が出ることを考慮したためである。また、重回帰分析をプーリング回帰モデル、固定効果モデル、変量効果モデルの三つのモデルで行い、Hausman検定、Breusch and Pagan検定をした結果、変量効果モデルが採択されたため、その結果を示した。

表4. 労働生産性に及ぼす効果に関する推計結果

	(1)	(2)
	係数/t値	係数/t値
非正規労働者比率	-0.1347 [-1.28]	-0.3627 [-1.38]
正規労働者自己啓発実施割合	0.0151 [0.11]	0.0002 [0.13]
非正規労働者自己啓発実施割合	-0.052 [-0.59]	-0.0021 [-0.89]
正規労働者Off-JT実施割合	0.1851 [1.77]*	0.0035 [2.46]**
非正規労働者Off-JT実施割合	0.2017 [2.09]**	0.0072 [2.40]**
正規労働者OJT実施事業所割合	-0.2021 [-1.84]*	-0.0025 [-2.06]**
非正規労働者OJT実施事業所割合	0.1606 [1.20]	0.0058 [1.73]*
定数項	101.6194 [11.21]***	103.0911 [8.11]***
決定係数	0.3599	0.4343
サンプルサイズ	83	83

(注) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の有意水準。

表4の分析結果から、本稿において仮説とした非正規労働者比率の上昇が労働生産性と負の相関があるということは、統計的に有意な結果は得られなかったといえる。統計的に有意なものは、(1)式では10%有意水準で正規労働者Off-JT実施割合、非正規労働者Off-JT実施割合が生産性と正の相関を、10%有意水準で正規労働者OJT実施割合が負の相関を示している。(2)式においては5%有意水準で正規労働者Off-JT実施割合、非正規労働者Off-JT実施割合が有意に正の相関を示している。また、同じく5%有意水準で正規労働者OJT実施割合は負の相関を示した。非正規労働者OJT実施割合は10%有意水準で正の相関であった。また、(2)式より、Off-JTを行う非正規労働者が1%増加すると生産性指数が0.0072上がり、Off-JTを行う正規労働者が1%増加すると生産性指数が0.0035上がる可以说。



これらのことから、教育訓練の実施割合と正・非正規労働者の割合を考慮した場合に非正規労働者に対して Off-JT 訓練、OJT 訓練を行うことは労働生産性の上昇につながるということがいえる。これは先行研究、人的資本理論と統合的な分析結果である。一方で正規労働者に対して OJT を実施することが有意に負に相関し、生産性に対して悪影響であるという分析結果は筆者の知りうる限りの先行研究では存在しなかった。この点について、可能性としては、OJT は職場での業務内での指導が主となるため、指導によって行うべき仕事のみを行う場合と比べて効率が落ちる、ということが考えられるだろう。また、非正規労働者比率に関しては、先行研究で使用されていた企業規模や資本投資、資本装備率に関する変数<sup>10</sup>を今回の分析では使用できなかったため、有意に負の相関を示さなかったものと考えられる。加えて分析対象とした産業が異なるものがあることも仮説通りの結果が得られなかった原因だろう。

次節では、マイクロデータを用いて労働生産性と非正規労働者比率、教育訓練の関係を正規労働者、非正規労働者の雇用区分ごとにクロスセクション分析する。

## 第2節 ミクロデータ分析

### 第1項 使用するデータと変数

第1節で、非正規雇用者比率と労働生産性、さらに教育訓練(OJT、OFF-JT、自己啓発)と労働生産性の関係についてマクロデータを用いた分析を行ってきた。先行研究では企業の個票データを用いた分析が大半であったが、企業レベルのミクロ的な視点で正しいと考えられることが、広い視点から見た場合にも正しいとは必ずしも言うことができない、そうした理由からマクロデータを用いた分析を行った。

しかし、マクロデータを用いた分析では、全体的な傾向を捉えられるに過ぎない。そこでこの章では、非正規雇用者比率と生産性、教育訓練と生産性の関係について、より正確な影響をみるため、労働者側の個票データを用いたミクロ的分析を行っていく。

ミクロ分析は先行研究でも行われているが、本分析においては独自の要素が2点ある。1点目は、非正規雇用者比率と生産性についてである。先行研究では、企業の個票データを用い、非正規雇用者比率が各企業(その企業全体)の生産性に与える影響を分析していた。そして、その多くで有意に負の影響が見られていた。負の結果になる要因はいくつか考えられる。非正規労働者は正規労働者よりも生産性が低いため、非正規労働者比率が高まると相対的に生産性が下がる、ということも考えられるし、非正規雇用者比率そのものが、労働者の生産性を下げている、ということも考えられる。

本分析では、労働者の個票データを用いることで、職場の非正規労働者比率が高まると、非正規労働者自身、正規労働者の生産性がそれぞれどのような影響を受けるのか、つまり、上記でいうと後者の考えを実証分析によって明らかにする。この観点から分析を行っている先行研究は筆者が探した限り見つからなかったため、独自の点といえよう。2点目はマクロデータ分析と同様で、先行研究には教育訓練と生産性についての定量的な実

<sup>10</sup>法人企業統計調査からデータを取得することは可能だったが、産業分類と調査年の違いからサンプルサイズが20小さくなってしまったため、マッチングを行わなかった。内閣府民間企業ストック確報、日経NEEDS データベース民間企業資本ストックからもデータを取得することはできたが、どちらのデータも医療・福祉業、教育・学習支援サービス業のデータが取れない、サービス業の分類が異なっているなどの理由からサンプルサイズが小さくなるため利用を避けた。

証分析を行っているものは見つからなかったため、本分析で定量的な分析を行う、ということである。

重回帰分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「非正規労働者の雇用のあり方アンケート調査,2009」(連合総合生活開発研究所)の個票データの提供を受けた。なお、データの入手、分析は内藤香穂が担当した。

この調査は全国在住の正規労働者(総合職、一般職)、パートタイマー・アルバイト、契約規労働者、臨時工・期間工、派遣労働者(常用型、登録型)を対象とした調査であり、有効回答数は 6450 である。(うち、正規労働者 1715 人、非正規労働者 4735 人)このデータを使用した理由は、本稿で焦点をあてている非正規雇用者の回答数が多いこと、また、職場の非正規雇用者比率、教育訓練といった変数をとることができる学部学生にも入手適切なデータが他に見当たらなかったためである。

次に、分析にあたっていくつかの点を補足説明する。まず、今回使用する個票データは、企業側ではなく、労働者側のアンケート調査であり、生産性を直接的に計算、使用することはできなかった。そのため、被説明変数には、労働生産性の代理変数として、対数賃金率を使用することとした。ケインズの古典派経済学の基本命題の 1 つ「古典派の第一公準」は、“実質賃金は労働の限界生産力に等しい”としている。言い換えると、ある労働者が追加的に一時間働いた場合に生じる生産物の増加分の価値が、その労働者の時間当たり賃金になるということである。もしも労働者の限界生産物価値が賃金率よりも高い場合、企業はさらに雇用量を増やすことで利潤を増やすことができる。よって、利潤を最大化する雇用量は、賃金率=労働の限界生産物価値(限界労働生産性)となるのだ。その一方で、現在では、佐々木(2011)で述べられているように、労働市場(生産能力や賃金分布)に関する情報の非対称性などから、賃金率が必ずしも生産性と一致するわけではないということが指摘されているが、労働者の賃金と生産性のギャップを測定した先行研究、児玉・小滝(2006)において、“労働者の限界生産性と賃金ギャップはそれほど大きくなく、賃金を生産性の代理変数とする従来の方法は、一次近似として使える”とされていたため、本稿では、賃金率を生産性の代理変数として分析を行うことに一定の価値があると判断し、実行した。また、本稿では、教育訓練と生産性の関係の中でも、とりわけ非正規労働者に着目しており、生産性の低い非正規労働者に教育訓練を行うことで生産性が上がるのかどうかを測りたい。したがって、分析の際には、正規労働者、非正規労働者、全対象者(正規労働者+非正規労働者)の計 3 パターンに分けることにした。

具体的に使用した変数、予想される結果は以下の表の通りである。

表 5. 使用した変数と予想される結果

変数名	説明	予想される符号
対数賃金率	生産性の代理変数として使用。 「過去 1 年間の自身の年収÷(1 週間総労働時間×52.14)」の対数をとった。なお、総労働時間はカテゴリ変数になっていたため、中央値に置き換えて使用した。	被説明変数
男性ダミー	0:女性 1:男性	正
年齢		正
勤続年数		正
教育訓練ダミー	過去 1 年間に、新入規労働者向けの導入教育、階層別研修、職能別研修、課題別研修、その他研修を受けているかどうか 0:いずれも受けていない 1:いずれかを受けている	正
企業規模	企業の従業員規模(正規労働者、非正規労働者の合計人)	正

	数)についてのカテゴリー変数 少ない方から 1,2,3...5 となっている	
非正規労働者比率	10(職場の全雇用者)－職場にいる非正規労働者割合(0～10の整数) 0,1,2...10 割となっている	負
既婚ダミー	0:未婚・離別・死別 1:既婚	正
基幹労働	職場の基幹的な仕事をしているについて 1:あてはまる 2:どちらか 3:どちらかというにあてはまらない 4:あてはまらない	正
産業ダミー	建設、製造業、電気・ガス、運輸業、通信業、卸売・小売、 外食・飲食サービス、金融・保険・証券、不動産、情報 サービス、放送業、その他サービス、教育、医療・福祉の 計 14 産業の影響をコントロールした	コントロール変数
学歴ダミー	中卒、高卒、短大・高専卒、大卒の影響をコントロールした。	コントロール変数

資料出所：〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「非正規労働者のあり方アンケート調査」(連合総合生活開発研究所)〕の個票データの提供を受けました。データ入手、分析は内藤が行い作表した。

次に予想される符号を上記のように設定した理由について説明する。男性ダミーについては、一般的に、家計の主として生活費を稼ぐ必要性が高く、職歴の中断のない男性の方が、女性と比べ賃金が高い傾向にあることから正の符号になると予想される。年齢については、日本では、結婚、子どもの養育費などの負担を考慮し、年齢に比例して賃金が右肩上がりのカーブを描く「年功賃金制」となっていることが多いため、正と予想される。なお、年功賃金による賃金カーブは、非正規労働者よりも正規労働者の方が顕著に見られることから、係数の大きさは正規労働者の方が大きくなると考えられる。勤続年数については、長年勤務している者の方が、経験も豊富であり、仕事のスキルも高くなると考えられることから正になると予想する。教育訓練ダミーについては、教育訓練を受けた労働者は仕事のスキル、労働の質が高まり、その結果生産性も上昇すると考え、正になると予想する。実際に、原(2011)は、企業内訓練は正規・非正規共に生産性、仕事能力(ただし、労働者の主観的回答)を向上させるという結果を示している。こうした先行研究もふまえ正になると予想する。企業規模については、一般的に大企業ほど賃金が高い傾向があるため、正と予想する。非正規労働者比率については、非正規労働者・正規労働者共に負の結果になると予想する。奥平・滝澤・鶴(2009)をはじめ、非正規労働者比率が、企業の生産性を低下させているという先行研究が多数見られた。生産性が低下すると、企業は労働者の賃金を引き下げるため、負の符号になると考える。さらに、正規労働者に関しては以下のような根拠もある。権・金・牧野(2012)は、企業が教育訓練を実施する要因分析を行っており、その結果、非正規労働者比率が高くなると非正規労働者への教育訓練を行う確率が高まる一方、正規労働者への教育訓練を行う確率が有意に下がることを示している。また、それと同時に、正規労働者に対する計画的な OJT を実施している事業所ほど労働生産性が高いことも示している。つまり、非正規雇用者比率が高まるほど正規労働者への教育訓練が疎かになり、結果的に生産性は下がると考えることができるので、負の結果になると予想する。基幹労働については、補助的な仕事を行っている者の割合が高い非正規労働者の方が、正規労働者よりも賃金に与える影響は大きくなると予想する。その他、既婚ダミー、労働者の産業、学歴もコントロール変数として使用し、影響を考慮した。

それぞれの変数の記述統計量は以下の通りである。

表 6. 非正規雇用者に関する記述統計量

変数	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
賃金率	2639	2269.53	2602.32	119.87	30686.61
対数賃金率	2639	7.32	0.85	4.79	10.33
男性ダミー	2639	0.46	0.50	0.00	1.00
年齢	2639	35.35	7.64	20.00	49.00
勤続年数	2639	3.18	3.59	0.00	25.00
教育訓練ダミー	2639	0.40	0.49	0.00	1.00
企業規模	2639	3.07	1.51	1.00	5.00
基幹労働	2639	2.60	1.00	1.00	4.00
非正規雇用者比率	2639	5.45	2.84	0.00	10.00
既婚ダミー	2639	0.35	0.48	0.00	1.00

資料出所：〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「非正規労働者のあり方アンケート調査」（連合総合生活開発研究所）〕の個票データの提供を受けました。データ入手、分析は内藤が行い作表した。

表 7. 正規労働者に関する記述統計量

変数	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
賃金率	1201	3241.51	3787.82	93.23	43838.02
対数賃金率	1201	7.68	0.85	4.54	10.69
男性ダミー	1201	0.52	0.50	0.00	1.00
年齢	1201	34.95	7.66	20.00	49.00
勤続年数	1201	7.11	6.96	0.00	31.00
教育訓練ダミー	1201	0.47	0.50	0.00	1.00
企業規模	1201	2.82	1.54	1.00	5.00
基幹労働	1201	2.86	0.90	1.00	4.00
非正規雇用者比率	1201	2.32	2.38	0.00	10.00
既婚ダミー	1201	0.43	0.50	0.00	1.00

資料出所：〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「非正規労働者のあり方アンケート調査」（連合総合生活開発研究所）〕の個票データの提供を受けました。データ入手、分析は内藤が行い作表した。

## 第 2 項 分析結果、考察

分析の推計結果は以下の通りである。

表 8. 対数賃金率(生産性)に関する重回帰分析結果

	非正規 b/t	正規労働者 b/t	全対象者 b/t
男性ダミー	0.1 [2.86]***	0.03 [0.57]	0.1 [3.41]***
年齢	0.02 [0.72]	0.14 [3.82]***	0.04 [2.17]**
年齢 2 乗	0 [-0.69]	0 [-3.71]***	0 [-2.17]**

勤続年数	0.05	0.01	0.04
	[4.70]***	[1.02]	[5.31]***
勤続年数 2 乗	0	0	0
	[-2.41]**	[0.88]	[-1.15]
教育訓練ダミー	0.07	0.1	0.1
	[2.11]**	[1.97]**	[3.38]***
企業規模	0.06	0.09	0.06
	[5.06]***	[5.04]***	[6.69]***
非正規労働者比率	-0.03	-0.03	-0.04
	[-5.12]***	[-2.76]***	[-8.09]***
既婚ダミー	-0.03	0.05	0
	[-0.70]	[0.93]	[0.14]
基幹労働	0.01	-0.01	0.01
	[0.49]	[-0.26]	[0.98]
建設ダミー	-0.1	-0.22	-0.1
	[-0.90]	[-1.63]	[-1.26]
製造業ダミー	-0.02	-0.24	-0.07
	[-0.29]	[-2.04]**	[-1.07]
電気・ガス	-0.11	-0.1	-0.08
	[-0.66]	[-0.45]	[-0.58]
運輸業ダミー	-0.22	-0.28	-0.22
	[-2.33]**	[-1.73]*	[-2.66]***
通信業ダミー	0.11	-0.25	0.04
	[1.14]	[-0.90]	[0.50]
卸売・小売ダミー	-0.15	-0.23	-0.15
	[-1.88]*	[-1.83]*	[-2.20]**
外食・飲食サービス	-0.22	-0.49	-0.25
	[-2.10]**	[-1.69]*	[-2.59]***
金融・保険・証券ダミー	0.09	-0.07	0.06
	[0.96]	[-0.51]	[0.84]
不動産ダミー	0.08	-0.21	0.02
	[0.54]	[-1.17]	[0.16]
情報サービス	0.14	-0.05	0.09
	[1.53]	[-0.39]	[1.21]
放送業ダミー	0.34	-0.06	0.23
	[1.63]	[-0.16]	[1.26]
その他サービス	-0.07	-0.28	-0.11
	[-0.90]	[-2.27]**	[-1.64]
教育ダミー	-0.04	-0.12	-0.07
	[-0.39]	[-0.67]	[-0.87]
医療・福祉ダミー	-0.14	-0.29	-0.15
	[-1.51]	[-1.93]*	[-1.91]*
中卒ダミー	-0.37	-0.41	-0.42
	[-2.47]**	[-1.73]*	[-3.47]***
高卒ダミー	-0.22	-0.22	-0.27
	[-2.16]**	[-2.03]**	[-3.61]***

短大・高専卒ダミー	-0.19 [-1.75]*	-0.27 [-2.17]**	-0.25 [-3.18]***
専修・各学校卒	-0.15 [-1.40]	-0.32 [-2.66]***	-0.23 [-3.04]***
大卒ダミー	-0.1 [-1.01]	-0.14 [-1.38]	-0.14 [-1.94]*
定数項	7.02 [16.72]***	5.22 [8.29]***	6.7 [19.55]***
決定係数	0.08	0.15	0.12
自由度修正済み決定係数	0.07	0.12	0.12
サンプル数	2639	1201	3840

(注) \*\*\*は 1%, \*\*は 5%, \*は 10%の有意水準。

資料出所：〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「非正規労働者のあり方アンケート調査」(連合総合生活開発研究所)〕の個票データの提供を受けました。データ入手、分析は内藤が行い作表した。

分析の結果、非正規労働者比率については、正規・非正規共に有意に負の影響を与えることが示された。これはつまり、職場に非正規雇用者が多いと、非正規のみならず正規労働者の生産性も下がるということである。この分析結果より、非正規労働者比率が高まると企業の生産性が下がる理由には、生産性の低い非正規労働者が増えることによる相対的な影響の他に、非正規労働者比率の高さ自体が、非正規労働者、正規労働者の生産性を低下させている可能性があることがわかった。なお、具体的な数値を見ると、職場の非正規労働者比率が 1 割増加すると、賃金率は 3%低下するという結果になった。教育訓練については、予想通り、非正規労働者、正規労働者ともに有意に正の影響を与えることが示された。この結果から、教育訓練を行うと、正規労働者、非正規労働者両者の生産性が上がるということができる。具体的には、教育訓練を行っている場合、非正規労働者の賃金率は 7%、正規労働者の賃金率は 10%上昇するという結果になった。企業規模については正規労働者・非正規労働者共通して有意に正の影響を与えることが分かった。男性ダミー、年齢、勤続年数の 3 つに関しては、正規労働者、非正規労働者とで異なる結果が見られた。男性ダミーについては、非正規労働者についてのみ、有意に正の結果となった。年齢については正規労働者のみ有意に正の結果が、勤続年数については非正規労働者についてのみ有意に正の結果が示された。その他既婚ダミー、基幹労働については有意な結果は得られなかった。

### 第 3 節 実証分析結論

本章では、3 章のマクロデータ分析、4 章のミクロデータ分析で得られた結論を整理する。実証分析によって明らかにしたかった点は、非正規労働者比率の高さは労働生産性を下げるのか、教育訓練によって労働生産性が上がるのか(特に非正規労働者)の 2 点である。

非正規労働者比率と生産性の関係については、マクロデータ分析では有意な結果は得られなかったが、ミクロデータ分析では、正規労働者・非正規労働者両者の生産性に対し有意に負の影響を与えていることが分かった。このことから、非正規労働者比率が高まると企業の生産性が下がる要因には、もともと生産性の低い非正規労働者の割合が増えること

による相対的な影響の他に、非正規労働者比率の高さ自体が、労働者の生産性を下げている可能性があることが明らかになった。

教育訓練と生産性の関係については、マクロ・マイクロデータ分析共に、非正規労働者への教育訓練は生産性に有意に正の影響を与えることが示された。なお、マイクロデータ分析で用いた教育訓練は OFF-JT のみであるが、マクロデータ分析では OFF-JT、OJT の両者を変数に入れ、それぞれ 5%水準、10%水準で有意に正の結果となった。正規労働者については、マクロデータ分析では OFF-JT が 5%水準で有意に正、OJT が 5%水準で有意に負の影響を示し、マイクロ分析では有意に正の影響が見られた。

## 第5章 政策提言

### 第1節 分析結果の整理

第3章の実証分析より、非正規労働者の比率は労働生産性に対して負の影響があること、非正規労働者が Off-JT、OJT の教育訓練を受けることは労働生産性に対して正の影響があることが明らかになった。この結果は、現在多くの企業は賃金等の人件費コストの削減のために非正規労働者の雇用を増やし、人的資本投資を抑制しているが、そのような企業は労働生産性が低下し、成長が見込めないということを表している。第1章で述べたように、労働人口が減少する中、将来的な日本の経済成長のためには労働生産性の上昇が必要であるが、非正規労働者の増加が予想される現状のままではそれは厳しいと思われる。そこで、本稿の政策提言の方向性としては、非正規労働者の増加抑制、非正規労働者の増加による労働生産性の低下を抑制するために企業が教育訓練を行うようにすることが適切であると考えられる。

そこで本稿の政策提言としては、企業に教育訓練の実施を促す政策として、イギリスで浸透している能力開発評価制度 IiP を参考に沖縄県で創始された「人材育成企業評価制度」を政府主導のもと全国に普及・推進していくことを提案する。

### 第2節 人材育成企業評価制度の普及

#### 第1項 「能力開発優良企業の認証制度：IiP」

企業に労働者の能力開発・教育訓練を促すための政策として、本稿では、教育訓練を行う行為自体の魅力を高める「人材育成企業評価制度」の普及・推進を提案する。

「人材育成企業評価制度」については第2項で説明を行う。まずは、「人材育成企業評価制度」のもととなった、現在イギリスで導入されている「能力開発優良企業の認証制度：IiP(Investor in People)」について説明する。

イギリスでは、企業が生産性や競争力を高めるためには、従業員に対する企業自身の教育訓練が重要であるという認識が、1980年代には政府・産業界・労働組合の間で共有されており、3者の関係者によって人材育成に関する取組みが検討されていた。1990年になると、当時の雇用省の支援を受けた全国訓練専門委員会(NTTF)が、イギリス産業連盟、労働組合会議、人事開発機構の協力を得て、企業の従業員教育の実態調査を行った。その結果、高い業績を上げている優良企業には、その他の企業と、能力開発への取り組みに大きな違



いがあり、優良企業には以下の点が共通していることが分かった。具体的には以下の 5 点である。①企業の事業目標・方針が全従業員に明確に示されていること。②事業目標を達成するための従業員の行動指針と能力開発指針が明確に示されていること。③従業員が会社の事業方針をよく理解し、仕事の関連付けができていていること。④能力開発方針に沿って従業員の能力開発が進められていること。⑤能力開発方針に沿って従業員が教育訓練に取り組める支援体制が確立されていること。これらの方針に基づき能力開発を進めれば、企業の生産性や業績を高めることが確認されたことから、NTFF は調査結果をもとに能力開発を評価する指針と基準、(IiP 基準)を開発した。IiP とは、1991 年に始まった、事業主と従業員双方が能力開発の目的及び重要性を理解し、訓練の評価が IiP 基準に達したと判断されると IiP 認証を取得できる制度である。

IiP の仕組みは、①Plan(パフォーマンスを改善するための計画を立てる)②Do (パフォーマンスを改善するために実際に行動を行う)③Review (パフォーマンスを評価し、改善する)の大きく分けて 3 段階、さらに細かく分けると 10 段階で構成されており、そのもとに活動指針と活動成果に関する項目が 39 項目定められている(表 9)。10 段階の詳細は以下の表の通りである。なお、詳細項目については、JILPT(2006)に、2003 年時点での詳細が記載されていたものの、実際に現在採用されている 39 項目については、IiP の公式ホームページにてダウンロードする際、企業名や役職等を記入しなければならず、学生である我々には閲覧することができなかった。

表 9.IiP の仕組み(10 段階)

Plan	01. Business Strategy 【ビジネス戦略】	組織が明確なビジョン・目的、戦略・計画を持ち、社員がプランニングに関わっている。計画策定時、代表団体はコンサルタントを受けている。
	02. Learning & Development Strategy 【学習・開発戦略】	目的達成にあたって、能力開発が策定されている。
	03. People Management Strategy 【人材マネジメント戦略】	社員がアイデアを出すことを奨励されている。能力開発と支援の平等な機会がある。
	04. Leadership & Management 【リーダーシップとマネジメント】	マネージャーは社員をリード・管理・開発するにあたって必要な能力を明確に把握しており、また、効率的なマネージャーが何をすべきかを社員が知っている。
Do	05. Management Effectiveness 【マネジメントの有効性】	マネージャーは効率的で、どのように社員をリード・管理・育成するかを説明できる。
	06. Recognition & Reward 【承認と報酬】	教育訓練には効果があり、そうした貢献が評価されることを社員が理解している。
	07. Involvement & Empowerment 【参画と権限】	社員は意思決定のプロセスに関わり、独自性と責任を持つことが奨励されている。
	08. Learning & Development 【学習と能力開発】	学習・開発がニーズに合っている。
Review	09. Performance Measurement 【パフォーマンスの尺度】	人的資産への投資による効果、組織の成果が証明されている。
	10. Continuous	評価が人材計画と管理の改善につながる。

	Improvement【継続的改善】
--	--------------------

出典：IiP UK より筆者作成

企業は、1つの段階がクリアできてはじめて次の段階に進むことができ、クリアできなかった場合には、アドバイザーの助言を得て不十分な箇所を見直すことになる。3段階で評価者の評価を受け、評価結果が認定審査委員会で基準を満たしていると判断された場合に IiP の認証を得ることができるのだ。実際に公認されるには 39 の必至要件を満たす必要があり、39 項目を満たすと”Standard”に認定される。さらに、+26 要件”ronze”、+76 要件で”Silver”、+126 要件で”Gold”の称号をもらうことができ、いずれも認定期間は 3 年となっている。現在では、約 16%の英国企業が IiP に公認されている。

なお、Mike and Monica(2010)によると、2010 年時点で、イギリスの約 30%の労働者が IiP の認定企業もしくは認定を目指している企業に属しており、IiP の査定人やアドバイザーは約 30,000 の企業(合計 7 百万人以上の雇用＝全雇用者のうち約 28.3%)に携わっていたという。このことから、IiP は世間に広く浸透している制度であることがわかる。IiP の運営や基準の管理更新は本部である IiP UK が統括しており、IiP に関する広報活動や IiP の認証取得に取り組む企業や組織への支援は、通商産業省と教育技能省が連携して行っている。

IiP 認証を受けるとどのようなメリットがあるのだろうか。IiP 認証は、従業員に対し積極的な能力開発を行い、業績を上げている優良企業であることを示す社会的ステータスの一種であり、企業イメージの向上や宣伝効果を持っている。実際に企業は、イメージ向上、優秀な人材の確保のため、新聞の人材募集広告や企業の紹介パンフレットやホームページ上に積極的に IiP マークを載せている。IiP 認証マークには企業の印象や好感度を高める PR 効果があるのだ。

Mike and Monica(2010)は、IiP に認定されている企業とそうでない企業とを比較することで、IiP は、企業の訓練文化(learning culture)の発達を支援する、経営開発訓練の有効性を上げる、高パフォーマンスな環境を創ることを促進する、経営者のパフォーマンスを上昇させる等の効果があることを実証分析により示している。

## 第 2 項 人材育成企業評価制度（沖縄）

第 1 項では、イギリスで導入されている IiP について説明を行ってきた。次に、実際に現在の日本、沖縄県で行われている「人材育成企業認証制度」について説明する。

沖縄県は、人材育成が難しいと言われている第三次産業の割合が高く、全国に比べて離職率、転職率が高い。こうした背景から、県は雇用情勢を改善するため、企業の人材育成施策に力を入れてきた。

「人材育成企業認証制度」とは、平成 25 年 11 月にサービス産業県である沖縄で創設された、行政が人材育成に優れた企業を認証する全国初の制度である。制度創設の目的は、”従業員が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成を行うことができる人材育成に優れた企業を県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取組みを促し、「雇用の質の向上」を図ること”である。沖縄県の商工労働部雇用政策課が、「特定非営利活動法人沖縄人材クラスタ研究会」に委託し、運営を行っている。

次に具体的な制度の流れについて説明する。まず、認証取得を申請した企業は、内閣府沖縄総合事務局により、労働環境・人材育成等に関する書類審査、従業員アンケート、従業員・経営者・人事責任者等のヒアリングを受ける。審査の結果、大きく認証水準に達しないと判断した場合、事務局は申請を却下し、認証水準到達のための支援が必要だと判断

した場合には、認定人材育成コンサルタント<sup>11</sup>に派遣指示を行う。認定人材育成コンサルタントは、企業の意向を確認し、認証水準到達のための人材育成の取り組み支援策を策定し、企業の支援を行う。一方、審査の結果、申請企業が、認証水準に十分到達していると判断した場合、事務局は、学識経験者・産業支援団体・沖縄県社会保険労務士会・沖縄県による代表者で構成される審査委員会に、企業からの申請書等関係書類を提出し、審査の結果を報告する。審査委員会は、認証項目の内容を基に審議し、県に認証意見を具申することを決定、最終的に県知事から「沖縄県人材育成企業」として認証される。なお、資格認証期間は3年となっており、取組み状況等を毎年報告する義務がある。期間満了の際には再認証申請が必要である。

次に、審査の具体的内容・基準について説明する。第一に、県内に登記された法人であること、常時従業員が10人以上であること、事業実績が3年以上であること、将来の継続性等の前提条件を満たしている必要がある。第二に、労働環境の整備状況(働きやすさ)についての必須条件を満たす必要がある。具体的には、①原則として29歳以下の若手規労働者の離職率が、県内の新卒離職率の業界平均と比較して低いこと②就業規則の整備と採用時の労働条件通知の実施、長時間労働への配慮と改善措置③原則として直近1年間事業主都合による解雇がないこと、の3点である。第三に、基本項目「働きがい」の5分野15項目について審査を受ける。分野1は、ビジョンと人材像の実質化である。具体的には、企業の目指す姿や行動規範、人物像を明確化し、また、期待される人材像に基づいた人材採用が行われ、評価制度や人材の登用基準とも連動しているかなどである。分野2はコミュニケーションを通じた人材育成である。仕事上・キャリア上の課題などを上司意思疎通し、支援を受けているか、相互に教え合い、学び合う環境にあるかなどが含まれる。分野3は仕事を通じた人材育成である。具体的には、仕事及び必要能力の体系化可視化と自身の能力水準を把握することや、育成を意識した背伸びの仕事付与や課題付与が行われているか等である。分野4は職場育成機能を補完する人材育成投資である。新卒、中途採用などの新しい職場に適應するための支援や機会が十分かどうか、職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得に対し、研修等の十分な人材育成投資を行っているか等である。分野5は人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援である。個人に焦点を当てた人間尊重の風土が確立されているか、1人1人が向上心を持って自身のキャリア形成に取り組んでいるか等である。これらの、前提条件・必須条件・基本項目の他に、最終的に社会貢献についての項目も加点される。具体的な項目としては、他業種からの未経験者や他社の非正規労働者等の正規労働者採用、非正規労働者から正規労働者への登用実施、インターンシップ受け入れ等キャリア教育への貢献、法定数を超える障害者雇用の積極的な実施等である。

実際に認証を取得した企業のメリットは主に2点ある。1点目は、県広告媒体(広報誌、ホームページなど)や、認証制度パンフレットに、企業名や、その企業の人材育成の取り組みが掲載されることによるイメージの向上。2点目は、ハローワークの求人票(募集概要等を示したもの)や、企業のホームページなどで認証取得企業であることを明示することにより、求人者が企業を選ぶ際に、人材育成に優れた企業であるとの認識がされ、人材確保が容易になるということである。現在、平成25年に、「株式会社りゅうせき」「沖縄ホンダ」「タマキホーム株式会社」の3社が、平成26年に「株式会社アイセック・ジャパン」「株式会社国際旅行社」「アメリカンホーム医療・損害保険株式会社沖縄事業所」の3社が認証を取得している。実際に沖縄県のホームページを見たところ、これら6社の概要・取組内容等が写真付きで掲載されていた。また、平成26年に認証を取得した3社については、各企業ホームページの最新のニュース欄に詳細が掲載されていた。しかし、制度が創始されてまだ間もなく、十分に普及・浸透していないため、残念ながら今の段階で具体的な制度の効果を図ることはできなかった。平成25年度認証取得の3社のホームページ

<sup>11</sup> 認定人材育成コンサルタントとは、沖縄県の実施する人材育成推進者養成講座修了者やそれに匹敵する十分な人材育成の実績と経験を有する者で、審査委員会で認定登録された人々のこと。

には認証取得の事実が記載されていなかったこと(平成 26 年度企業もあくまでニュース欄)、タウンワークの求人票に認証取得事実が記載されていなかったこと等をふまえると、今はまだ制度を広めることに努めている段階だと考えられる。

### 第 3 項 普及・推進にあたって

本稿では、教育訓練・人材育成を促すにあたって、現在沖縄県で導入されている「人材育成企業認証制度」を厚生労働省主導のもと、全国規模で普及・推進していくことを提案する。さらに、前項で説明をした「人材育成企業認証制度」に、新たに 2 つの事柄を付け加えたい。

1 点目は、iIP のように、全国で共通した公式のロゴマークを作ることである。人材育成企業評価制度を導入する上で最も重要なことは、いかに認知度を高め、普及させるか(一般的なものにするか)であると考えられる。人材育成企業評価制度が広く普及し、認証取得企業が求人票に認証マークを載せることが一般化すれば、認証マークは、労働者が企業を評価・選択する際の指標の 1 つとなり、認証を取得していない、訓練投資を怠る企業は次第に労働市場から淘汰されることになる。そのため、企業は積極的に人材育成・認証取得に取り組むと考えられる。

認証マークが労働者の企業選択の一指標となることのメリットは、企業に人材育成を促すことの他にもう 1 点ある。それは、認証取得事実が、企業側から労働者への一種の情報提供にもなり、入職後の雇用ミスマッチの軽減につながるという点である。入職後の雇用ミスマッチとは、入社前における就業イメージが入社後の実情と異なる場合等に起こる、労働者が相性の悪い企業で働くミスマッチのことである。

このミスマッチは、早期離職を引き起こす一因とも考えられ、改善すべき重要な課題である。Porter, Lawler and Hackman(1975)は、雇用ミスマッチが生じる要因として、個人が企業にエントリーする際、個人は企業選択にあたって正確な情報を必要としているにも関わらず、企業側は個人に対し自らを売り込もうとする意図が働き、時にバイアスのかかった良い情報のみを提供するという矛盾が存在していることを示している。つまり、雇用ミスマッチは、雇用者と労働者の間に「情報の非対称性」が存在するため生じるということである。

では、人材育成企業評価制度がなぜ雇用ミスマッチ軽減につながるのだろうか。人材育成企業評価制度で認証を取得するには、人材育成内容の他に、例えば長時間労働への配慮と改善措置(所定外労働時間が週 45 時間を超える者には、健康障害防止のための配慮と改善に向けた措置を講じる必要がある)等、前項で述べたさまざまな条件をクリアしていなければならない。また、評価基準は統一のものであり、行政による厳しい審査が入る。そのため、たとえ企業がバイアスのかかった良い情報のみを公表していたり、素晴らしい取組を行っていると自負していたとしても、客観的に基準を満たしていると判断されなければ認証を取得できない。つまり、認証を受けている企業の労働環境は、行政によってある意味保障されているようなもので、行政が企業と労働者の情報の架け橋として「情報の非対称性」を緩和する働きを担うことにより、結果的にミスマッチの軽減にもつながると考えられる。このように、人材育成企業評価制度を普及させることには非常に大きなメリットがある。認知度を高め、普及するにあたって本稿で着目したのは、公式のロゴマークを作ることである。ロゴマークの例には、子育てサポート企業の証である「くるみん」などがある。認証事実を文字で記載するよりも、一目でぱっとわかり、イメージとして頭に入ってくるロゴマークの方が、人々の興味を引き、広く浸透するのではないだろうか。今現在沖縄県では、沖縄をイメージさせる独自のロゴマークの採用を予定している。現在はまだ沖縄でしか行われていないため、地域の独自性を出すのは非常に良いことであるが、全国で実施をする際には、認知度を高めていくためにも統一のロゴを使用する必要があると考えられる。

2 点目は、審査の際の認証基本項目に、「非正規労働者についても、正規労働者と同様の教育訓練・研修を行うこと」を追加することである。本稿の実証分析において、非正規労働者への教育訓練は OJT、OFF-JT 共に企業の生産性を高めることが証明された。しかし、現時点では、マクロデータ分析の記述統計量を見ても分かるように、OJT の実施企業割合、OFF-JT の実施企業割合共に、非正規労働者については正規労働者よりも低くなっている。(正規労働者の OJT 実施割合は約 60%だが、非正規では約 28%。正規労働者の OFF-JT 実施割合は約 48%だが、非正規では約 27%)「人材育成企業認証制度」を普及させ、上記の審査項目を加えることで、非正規労働者への教育訓練の拡大が促進されると考える。

最後に、制度を普及する際の予算について言及する。現在沖縄県で行われている「人材育成企業評価制度」は、沖縄県商工労働部雇用政策課が担当している「県内企業雇用環境改善事業」というものに含まれる。「県内企業雇用環境改善事業」は、企業の内外で人材育成の指導等を行うマネージャーを育てる「人材育成推進者養成講座」が主な事業内容である。第 2 項でも 1 度述べたが、講座修了者の中には、自社での人材育成に努める者の他に、「人材育成コンサルタント」として人材育成企業評価制度にも関与する者も多数存在する。「県内企業雇用環境改善事業」は、沖縄県が国からもらっている沖縄振興特別推進交付金によって運営されており、その額は平成 24 年度が約 3400 万円、人材育成企業評価制度が始まった平成 25 年度が約 3700 万円となっている。では、実際に人材育成企業評価制度を全国に普及するにあたっての予算はどの位になるのかということだが、運営予算は必ずしも企業数に比例するわけではないということや、沖縄においても未だ制度の認知度が低く、認証を取得・または認証に向けた取り組みを行っている企業数が少ないため、今後普及につれて予算が増えることも考えられるため、具体的な予算額の計算を行うことはかなわなかった。具体的な予算額を出すことはできなかったが、本稿では、普及の際の財源として、企業の内部留保活用を提案したい。内部留保とは、企業の利益のうち、配当や役員賞与などで流出せずに、企業内部に留保した部分の累計額といわれる利益剰余金である。内部留保は、負債の担保として活用されたり、設備投資の積立金として活用されたりするものであるが、労働総研(2011)は、内部留保はこれら(負債の担保・設備投資)の活用をしてもあまり、数十年間企業が貯めてきたために膨れ上がっているとしている。また、換金性資産に投下された内部留保は 1999 年から 2009 年までの 10 年間で 30 兆円以上になっていることを指摘し、賃上げなど、労働者のために活用できるものとしている。そこでこの企業の内部留保を活用し、企業の拠出を義務化して政策の普及、推進の財源として労働者への還元とすることを提案したい。沖縄の事例では、上述の通り、国からの交付金の一部で制度運営をしているが、この予算は約 3700 万円であり(都道府県数の 47 倍をしても約 1 億 5 千万円程度)、全国規模で制度を行う場合でも、内部留保額と比較して拠出不可能な金額ではないと考えられる。ただし、一律な負担ではなく、企業の規模などによって負担率は変えなければ小規模な企業には負担が重すぎる場合があることには留意すべきだろう。

### 第3節 おわりに

最後に本稿の分析における注意点と制度導入の見通しをまとめる。

本稿のマクロデータ分析では、データ制約があったため、異なる事業所(従業員)規模のデータをマッチングした。事業所規模、産業分類を横断的に取りまとめたデータがあればより正確な分析ができただろう。これらを各分類ごとに分析できれば、より政策を柔軟に検討すること

ができただろう。また、マイクロデータ分析については賃金率を労働生産性の代理変数としたが、仮に労働生産性の数値データがあり、それを今回と同じように分析した場合にその結果が必ずしも今回の分析とイコールの関係であるとは限らないということに留意しておきたい。これらは今後の課題としたい。

本稿の政策提言について、この制度が実現すれば、企業には教育訓練を行うインセンティブが生まれ、教育訓練が行われて生産性の上昇につながるだろう。日本の経済成長の鈍化が見られる中、これは非常に重要なことであると考ええる。また、非正規労働者の抱える諸問題の解消にもつながる可能性があるだろう。しかし、この制度を導入する前にまず必要なことは、企業がコストカットのために非正規労働者を増やしていることが企業の生産性の低下をもたらしており、企業競争力を落としてしまっているということを周知することである。日本の経済成長を考えた時、この合成の誤謬ともいえる企業の行動に歯止めをかけることが喫緊の課題であるだろう。

# 先行研究・参考文献・データ出典

- 
- ・ 沖縄県 HP 「沖縄県人材育成企業認証制度について」  
(<http://www.pref.okinawa.jp/site/shoko/koyo/koyotaisaku/h25/kigyouninshou.html>)  
2014 年 10 月 21 日アクセス
  - ・ 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎(2009)「雇用保護は生産性を下げるのかー『企業活動基本調査』個票データを用いた分析」経済産業研究所
  - ・ 金榮愨・深尾京司・牧野達治(2010)「『失われた 20 年』の構造的原因」経済研究,61(3), pp.237-260
  - ・ 経済産業研究所 (REITI) 「生産性 Q&A」  
(<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2013/ans.html?page=Q2>) 2014 年 10 月 22 日アクセス
  - ・ 経済社会総合研究所(2010) 「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」第 6 巻『労働市場と所得分配』第 13 章非正規雇用増加の背景とその政策対応  
([http://www.esri.go.jp/jp/others/kanko\\_sbubble/analysis\\_06\\_13.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/others/kanko_sbubble/analysis_06_13.pdf))  
2014 年 10 月 21 日アクセス
  - ・ 権赫旭・金榮愨・牧野達治(2012)「企業の教育訓練の決定要因とその効果に関する実証分析」経済産業研究所
  - ・ 児玉直美、小滝一彦(2012)「労働者の限界労働生産性と賃金の差の計測への新しいアプローチ」経済産業研究所 ディスカッションペーパー：12-E-028
  - ・ JILPT(2006) 「企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果」資料シリーズ No.13
  - ・ 八田達夫(2009)「ミクロ経済学Ⅱ」プログレッシブ経済学シリーズ
  - ・ 堀田聡子(2007)「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方」労働政策研究・研修機構 No.567
  - ・ 駒村康平(2013)「福祉の総合政策(新訂五版)」創成社
  - ・ 戸田綾美(2009)第 7 章「パート労働者」宮里邦雄、徳住堅治編『問題解決労働法 6 女性労働・非正規雇用』旬報社
  - ・ 日本銀行(2009)「我が国の生産性を巡る論点」
  - ・ 日本生産性本部 「生産性とは」  
(<http://www.rieti.go.jp/jp/database/JIP2013/ans.html?page=Q2>) 2014 年 10 月 21 日アクセス
  - ・ 日本生産性本部 生産性総合研究センター「日本の生産性の動向 2013 年度版」  
([http://www.jpc-net.jp/annual\\_trend/annual\\_trend2013\\_full.pdf](http://www.jpc-net.jp/annual_trend/annual_trend2013_full.pdf)) 2014 年 10 月 21 日アクセス・原ひろみ(2011)「非正規労働者の企業内訓練についての分析」日本労働研究雑誌 No.607, pp.33-48
  - ・ ポール・クルーグマン(2009)「クルーグマンマクロ経済学」東洋経済新報社
  - ・ 宮里邦雄(2009)第 6 章「有期雇用」宮里邦雄、徳住堅治編『問題解決労働法 6 女性労働・非正規雇用』旬報社
  - ・ 森川正之(2007)「生産性が高いのはどのような企業か」経済産業研究所

- ・労働総研(2011)「内部留保をめぐるいくつかの議論について——内部留保の活用は可能である」
- ・JILPT(1996)「企業内教育訓練と生産性向上に関する研究」『日本労働研究機構』調査研究報告書 No.81
- ・JILPT(2007)「日本の企業と雇用 — 長期雇用と成果主義のゆくえ」労働政策研究・研修機構 第2部第4章
- ・JILPT(2013)「『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果—無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか—」JILPT 調査シリーズ No,105  
([http://www.yuiuidori.net/soken/ape/2011/data/110608\\_01.pdf](http://www.yuiuidori.net/soken/ape/2011/data/110608_01.pdf))2014年11月4日アクセス
- ・Anderson, Jeremy., Grahl, John., Jefferys, Steve., and Tasiran, Ali.(2006) "*Labour Market Flexibility and Sectoral Productivity: a Comparative Study*" Employment Relations Research Series No.66
- ・Dolado, Juan J. and Rodolfo Stucchi(2008) "*Do Temporary Contracts Affect Total Factor Productivity? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*" IZA DP No.3832
- ・Investors in People : Homepage  
<https://www.investorsinpeople.co.uk/> 2014年10月21日アクセス
- ・IiP Our Framework Summary  
(<http://www.investorsinpeople.co.uk/sites/default/files/IIP%20Framework%20Summary.pdf>) 2014年10月21日アクセス
- ・Mike Bourne and Monica Franco-Santos (2010) "*Investors in People, Managerial Capabilities and Performance –a study conducted by the Centre for business performance Cranfield school of management*"  
(<http://www.ovta.or.jp/info/europe/france/07policy.html>) 2014年10月21日アクセス
- ・Porter, L. W., Lawler, E. E., III, & Hackman, J. R. (1975) *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.

データ出典

- ・厚生労働省「能力開発基本調査」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>) 2014年10月21日アクセス
- ・総務省「労働力調査」(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>)2014年10月21日アクセス
- ・日本生産性本部「生産性統計」(<http://www.jpc-net.jp/statistics/kaisetsu.html>)2014年10月21日アクセス
- ・〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「非正規労働者のあり方アンケート調査」(連合総合生活開発研究所)〕の個票データの提供を受けました。入手・分析担当：内藤香穂