

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 8 日現在

機関番号：32670

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380371

研究課題名(和文) 労働市場政策評価を通じた新たな雇用システム構築のための研究

研究課題名(英文) Study for new employment system through labor market policy evaluation

研究代表者

原 ひろみ (Hara, Hiromi)

日本女子大学・家政学部・准教授

研究者番号：50605970

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では現在の制度や施策の実態と効果を検証し、非正規雇用者や女性等の多様な労働者が働きやすい新しい雇用システム実現のために必要な施策を検討した。多様な労働者の職業能力開発についての分析、最低賃金の影響についての分析、公共職業訓練の効果についての分析を主に実施し、企業内訓練に関する情報の非対称性の解消、職業能力評価システムやキャリアカウンセリングの普及の必要性が示唆された。また、最低賃金引上げは人的資本形成に負の影響を与え、低スキル労働者と高スキル労働者間のスキル形成機会の格差を拡大させる恐れのあることから、最賃引上げの際には格差拡大を防ぐための対応も必要であることが示された。

研究成果の概要(英文)：This study examines the current state of skill development of Japanese workers, including female and non-regular workers, and the effect of labor market policies on skill development. We discuss measures that may be effective in both promoting skill development and improving employment opportunities. This study consists of three analyses: 1) analysis of skill development of Japanese workers, 2) analysis of the effects of minimum wage increases, and 3) analysis of the effectiveness of Japanese public training programs. Our results suggest that the resolution of information asymmetry in terms of firm-provided training and the prevalence of vocational evaluation and career counseling could improve Japanese workers' skill development. Additionally, we show that an increase in the minimum wage will increase the skill formation opportunity gap between low-skilled and high-skilled workers; therefore, introducing measures to decrease the gap could be required when the minimum wage increases.

研究分野：労働経済学

キーワード：職業能力開発 人的資本 教育訓練 自己啓発 賃金 正社員転換 最低賃金 公共職業訓練

1. 研究開始当初の背景

従来、日本の労働市場は正社員中心型であったことから、女性や若年層、非正規労働者等の労働者は就業に関して不利な立場におかれてきた。労働力人口の減少が始まっていることを踏まえると、こうした多様な労働者が働きやすい雇用システムを再構築することが将来的に必要なと考えられる。このような社会・経済状況を背景に、本研究を実施した。

2. 研究の目的

労働力人口が減少している中で経済成長を維持するためには、質の高い労働者を確保していくことが喫緊の課題である。そのためには、第一に、求職中の失業者、とくに若年失業者を生産システムのなかに取り込んでいく仕組みを整えることが、そして第二に、既存の労働力の質の向上が必要である。そして、従来の日本の労働市場はフルタイム・無期雇用の正社員を中心としたものであった。しかし労働力人口の減少に直面している現在、このような市場の在り方は限界を迎え、新たに労働者を活用できる仕組みを考えていく必要がでてきている。

そこで、本研究では、職業能力開発に着目し、非正規雇用者や女性等の多様な労働者の活用が十分に行うことができる環境を整備するための検討資料を提供することを研究目的として実施した。彼らの職業能力開発の実態を明らかにするとともに、彼らの就業を促進・支援するために現在すでに導入されている施策や制度に効果・影響があるのかを明らかにし、多様な労働者が働きやすい新しい雇用システムを実現するためには何が必要かを検討した。

3. 研究の方法

本研究の研究方法は、マイクロデータを使った計量経済学に基づいた実証分析である。実

施した研究・分析は主に以下の3つである。第1に、サブテーマとして立てた女性の能力開発の実態についての研究では、多様な労働者の職業能力開発の実態を明らかにするための分析を行った(以下、多様な労働者の職業能力開発についての分析)。第2に、既存の政策が女性労働者の職業能力開発に耐える影響を明らかにするために、最低賃金の引上げが若年・女性・非正規雇用者の能力開発に及ぼす影響についての分析を実施した(以下、最低賃金の影響についての分析)。第3に、求職中の失業者つまり離職者の再就職を促進するための施策として、日本では公共職業訓練プログラムが提供されているが、効果があるのかを検証するために、公共職業訓練の効果についての分析を実施した(以下、公共職業訓練の効果についての分析)。

4. 研究成果

(1) 多様な労働者の職業能力開発についての分析

女性労働者や非正規雇用者は、職業能力開発の機会が少ないことが知られている。本分析では、彼らの職業能力開発の実態を、その他の労働者、すなわち正社員や男性労働者との比較を通じて行った。主な研究成果は以下のとおりである。

第1に、近年、我が国の人的資本投資が全体的に減少している様子が浮かび上がってきた。つまり、計量分析から、2000年代以降、特にリーマンショックが起きた2008年以降に、雇用者全体の訓練受講確率が下がったことが明らかにされた。2000年代に企業内訓練を受講できる雇用者の割合が減ったことは、訓練機会の少ない非正規雇用者の増大が原因の1つであることが示唆されるが、2008年以降は非正社員だけでなく正社員も、Off-JTを受講した人の割合が10ポイント近く低下したことが明らかにされた。同時に、訓練を受講した従業員一人あたりの訓練費用も低

下した。この結果から、実際に訓練を受けられる労働者の割合や一人当たりの訓練費用は減っていると考えられる。そして、この傾向は、正社員と非正社員ともにみられることから、正社員というこれまで企業内訓練を受けられていた労働者のなかからも受けられない人が出てきていると考えられる。

そして、自己啓発に目を向けると、正社員・非正社員ともに職場以外で自身で行う自己啓発を実施している人の割合も減っている。すなわち、2000年以降、日本の労働者の職業能力開発の機会、企業主体に行われるものも、そして個人主体で行われるものも、ともに減っていることが明らかにされた。

日本の労働者の職業能力開発機会が全体的に少なくなっていることが示されたが、第2に、1970年代前半から2000年代前半という過去約30年の間に、日本の雇用者のなかで誰が職業能力開発の機会に恵まれていたのか、裏返せば職業能力開発の機会の少ない労働者の属性を明らかにした。まず、企業内訓練に関しての主なファクトファインディングは、以下の～のとおりである。

雇用者のOff-JT受講機会は、勤務先の規模と相関していることが示された。すなわち、規模の大きい企業に勤めている人ほどOff-JTを受講できる確率が高い。大企業のほうが経営資源や人的資源が豊富であること、内部労働市場がより発達していることなどが理由として考えられる。

学歴も雇用者のOff-JT受講機会と相関していることが示された。中卒者、高卒者よりも、大卒者、大学院卒者といった高等教育を受けた人のほうが、職場での訓練機会にも恵まれてきたのである。高学歴者のほうが学校教育においてより高い知識を身につけているため、トレーナビリティが高まり、訓練の機会を与えられやすかったと考えられる。

女性よりも男性のほうがOff-JTの受講機会に恵まれていたことが明らかにされた。経

営戦略や人材育成方針等の観察することはできない事業所に固有な属性をコントロールしても、さらにはHRM制度を数多く導入している事業所にサンプルを限って固定効果分析を行っても、男性ダミー変数は統計的に有意にプラスの係数が残された。つまり、日本では、女性の企業内訓練の機会が少ないことが明らかにされた。女性のほうがOff-JTの受講機会が少ないことは、労働供給側と労働需要側の両方からの説明が可能である。労働需要側からの説明として、労働市場における差別が考えられ、また、労働供給側からの説明として、女性の自己選択的行動が考えられる。

企業規模、学歴や性別といった訓練の受講に影響を与える要因をコントロールしても、非正規雇用者はOff-JTの受講機会が少なく、正社員と非正規雇用者の間には訓練機会格差があったことが確認された。

職業能力開発を行いたくても職場で機会が与えられない雇用者にとって、自己啓発の実施が残された手段となるが、第3に、自己啓発の実施機会の高い労働者の属性を明らかにした。大きな傾向として、企業内訓練の機会が少ない人は自己啓発の実施も少ないことが示されている。

まず、非正規雇用者は自己啓発の実施確率も実施時間数も少ない。そして、女性労働者も自己啓発の実施時間数が少ないことが示された。さらには、過去3年間に職場でOff-JTを受けた人の方が、自己啓発実施確率の高いことも示されている。つまり、企業内訓練の機会を職場で与えられた人のほうが、自己啓発も行っていると考えられる。この結果は、職業能力開発を行える人と行えない人の間で格差が拡大していることを示唆するものである。

第4に、職業能力開発の効果の有無を検証した。人的資本理論に基づくと、職業能力開発の実施は、労働者の仕事に関するスキルや

知識を向上させ、生産性を上げ、賃金が上昇することが予想される。そこで、企業内訓練と自己啓発それぞれについて検証したところ、企業内訓練の受講は正社員に関しては賃金上昇につながるが、非正社員に関しては賃金への影響はないことが明らかにされた。しかし、非正社員に関しては、企業内訓練を受講すると、正社員転換の可能性が高まることが示された。

しかし、自己啓発の実施は賃金上昇につながってはいないことが示された。つまり、企業内訓練とは逆に職業生活にプラスにはたらくように、個人レベルでは効果的に訓練を行えていない可能性が示唆される。

(2) 最低賃金の影響についての分析

本分析では、DDD 法という推定手法を用い、能力や素質等の個人に固有な要因とともに、経済全体のトレンドと地域に固有なトレンドもコントロールして、最低賃金の上昇が労働者の職業能力開発機会に与える影響を可能な限り純粋に抽出することを試みた。厚生労働省『能力開発基本調査』の労働者個票データから 2007～2010 年度の教育訓練に関する情報を抽出し、都道府県別最低賃金をマッチさせたデータを作成して分析を行った。

教育訓練として、企業内訓練 (Off-JT と OJT) と自己啓発を取上げた。最低賃金の上昇が上記の教育訓練機会に与える影響についての分析の結果は以下の表 1 のとおりである。中高卒の女性労働者の Off-JT 受講確率は、最低賃金が 1 円上昇すると統計的に有意に 0.7%ポイント低下すること(表 1・(1)列)そして最低賃金が 1%上昇すると Off-JT 受講確率は 2.51%低下すること(表 1・(2)列)が明らかにされた。

この推定値から、中高卒の女性労働者が受ける影響はどの程度の大きさと推計されるだろうか。2007 年度から 2008 年度にかけて最低賃金は全国平均で 11.7 円上昇した(*)。

つまり、Off-JT の受講確率が 8.2%ポイント低下した(0.7×11.7)。2007 年度の中高卒女性労働者の Off-JT 受講確率は 34.7%であったので、試算上 2008 年度には 26.5%に低下したこととなる(34.7 - 8.2)。

また、Off-JT 受講確率の低下は賃金の低下へと結びつくことが先行研究からも明らかにされているが、その推計結果に基づいて試算をすると、8.2%ポイントの Off-JT 受講確率の低下は 1.2%ポイントの賃金低下につながる。

表 1 最低賃金の引上げが中高卒の女性労働者の教育訓練に与える影響についての推定結果

| | (1) 係数 | (2) 弾力性 | (3) N |
|--------|---------------------|------------|----------|
| Off-JT | -0.70** [0.003] | -2.51 | 10,496 |
| OJT | -0.02 [0.004] | -0.02 | 10,261 |
| 自己啓発 | -0.80*** [0.003] | -3.57 | 10,493 |

データ：厚生労働省『能力開発基本調査』。

注：1. 分析対象は 50 歳未満の女性労働者であるが、表の推定値は中高卒の女性労働者が受ける影響を示す。

2. プロビット分析の結果である。推定式は

Hara(2015)を参照のこと。係数は最低賃金が 1 円上昇したときに何%ポイント教育訓練の受講確率が変化するかを、弾力性は最低賃金が 1%上昇したときに何%教育訓練の受講確率が変化するかを表す。

3. 括弧内の数値は clustering standard error、***は統計的に 1%有意、**は 5%有意を表す。

その一方で、最低賃金の上昇は OJT には統計的に有意な影響を与えないことが示された(表 1・(1)列)。しかし、最低賃金の引上げは自己啓発の実施を統計的に有意に少なくすることが明らかにされた(表 1・(1)列)。

Off-JT という企業内訓練の機会が低下したならば、それを補完するように自身での訓練機会を確保するように行動することも予想されるが、実際にはそうではなく、最低賃金が上昇すると自己啓発の実施も減ることが示された。

同じ分析を男性に関しても行ったが、男性の中高卒労働者の教育訓練の機会はいずれも最低賃金の上昇の影響を受けないことも明らかにされた。

* 分析の便宜上、分析に用いた年度の定義は実際の年とは異なる。詳細は Hara, Hiromi (2015) “The Effects of Minimum Wage on Training,” RIETI Discussion Paper Series, E-075 を参照のこと。

(3) 公共職業訓練の効果についての分析

失業者のための公共職業訓練プログラム（離職者訓練）が有効なのかを検証するために、独自に実施した調査データ「求職活動実態調査」を使った分析を行った。公共職業訓練を受講した者（トリートメントグループ）が、受講しなかった“同様の”人たち（非受講者、コントロールグループ）とくらべて、就職確率、正社員就職確率、就職後の賃金が高いかを検証した。正しく訓練効果を測定するためには、適切なコントロールグループの設定が必要となるが、そのための推定手法として、傾向スコアマッチング法を用いて、セレクションバイアス問題には最大限の考慮をした。

推定結果は、就職確率、正社員就職確率に関しては、受講者と非受講者の間に統計的に有意な違いは見いだせなかった。しかし、訓練終了から 12 か月後の賃金に関しては、公共職業訓練の効果がプラスであることが確認された。調査データのサンプルサイズが小さいため、正確な推定ではない可能性が残されるが、離職者訓練には一定の効果のあることが示された。

(4) 以上 3 つの分析から導かれる結論

以上の分析結果から、多様な労働者の職業能力開発を促進し、働きやすい環境を整備するために何が必要と考えられるかをまとめる。まず、企業内訓練に関する情報の非対称性の解消が必要と考えられる。訓練を受けたい労働者が、訓練を行う準備のある企業に就職できるようにするために、両者のマッチングを高めることが必要である。ミスマッチを解消するためには、企業内訓練を積極的に行っている企業情報を流通させることが必要であろう。企業内訓練に関する求職者・求人企業間の情報の非対称性を解消するためには、どのような教育訓練が行われ、どのような人がどの程度受けているのかといった企業内訓練の内容についても求人情報のなかで広く公開される仕組みが必要と考える。さらに、訓練を行う企業への支援と、職業能力評価システムの普及が必要であろう。訓練によって高まった能力が外部市場でも評価され、自身のキャリア・アップにつながるのであれば、非正規雇用者のように雇用期間の短い労働者であっても、訓練に一生懸命に取り組むと自然に考えられる。そして、このような労働者が増え、質の高い労働者を雇える企業が増えれば、訓練を行うインセンティブをもつ企業もさらに増えるであろう。また、訓練成果が評価され、その評価結果が明示される仕組みが導入されることで、個々人の意欲が観察できるようになり、外形的な属性によって訓練機会の付与がなされることも少なくなり、女性労働者の訓練機会も高まるかもしれない。このように、職業能力開発の成果が評価され、その評価結果を活用しながらキャリア・アップしていける社会の構築、すなわち職業能力評価システムの普及が一つの対策として浮かび上がる。

また、最低賃金の引上げは中高卒・女性労働者の人的資本形成機会にマイナスの影響を与え、その影響は無視できない大きさであ

るといえる。そもそも中高卒労働者と大卒・大学院卒の労働者の間には教育訓練の機会に格差がある。よって、最低賃金の引上げには低スキル労働者と高スキル労働者のスキル形成機会の格差を拡大させる恐れのあることから、格差拡大を防ぐための対応の必要性が示唆される。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

川口大司・神林龍・原 ひろみ (2015) 「正社員と非正社員の分水嶺：呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」, 『一橋経済学』, 第9巻, 第1号, pp. 147-172. (査読なし)

原 ひろみ・佐藤実紗・鈴木沙織・藤谷優・三浦功子 (2015) 「卒業生の50年：「仕事と暮らしに関する調査」結果報告」, 『家政経済学論叢』, 日本女子大学家政経済学会, 第51号, pp. 3-32. (査読なし)

原 ひろみ・鈴木沙織・藤谷優 (2015) 「大卒女性の就業を阻害する要因は何か：就業環境の変化と役割分担意識の影響」, 『ECO-FORUM』, 30巻, 4号, 統計研究会, pp. 23-34. (査読なし)

Hara, Hiromi (2014) "The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages, and Transition to Regular Employment for Workers in Flexible Arrangements," *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol. 34, pp. 336-359. (査読あり)

原 ひろみ (2013) 「男女間賃金格差の規定要因としての職業能力開発機会の格差」, 『家政経済学論叢』, 日本女子大学家政経済学会, 第49号, pp. 2-18. (査読なし)

〔学会発表〕(計9件)

Hara, Hiromi, 職業訓練再考ワークショップ(於：一橋大学), 2015年10月26日.

原 ひろみ, 東京労働経済学研究会(10月

定例会, 於：東京大学), 2015年10月2日.

Hara, Hiromi, 2015 Econometric Society World Congress, Canada, August 17, 2015.

原 ひろみ, 日本経済学会2015年度春季大会(於：新潟大学), 2015年5月23日.

Hara, Hiromi, 11th International Conference of Western Economic Association International, New Zealand, January 11, 2015.

原 ひろみ, 第17回労働経済学コンファレンス(於：大阪大学), 2014年9月13日.

原 ひろみ, 日本経済学会2013年度秋季大会(於：神奈川大学), 2013年9月15日.

Hara, Hiromi, Asian Meeting of the Econometric Society, Singapore, National University of Singapore, August 3, 2013.

原 ひろみ, 日本キャリアデザイン学会・10周年記念研究会シリーズ(於：法政大学)2013年6月29日.

〔図書〕(計1件)

原 ひろみ (2014) 『職業能力開発の経済分析』, 勁草書房. (第29回冲永賞受賞)

〔その他〕

原ひろみ研究室 HP

<https://sites.google.com/site/hiromihar/a3/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

原 ひろみ (HARA, Hiromi)

日本女子大学・家政学部・准教授

研究者番号：50605970