



Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 147

**Research Unit for Statistical  
and Empirical Analysis in Social Sciences (Hi-Stat)**

**非正規社員の企業内訓練の受講規定要因とその効果**

原 ひろみ

July 2010

**Hi-Stat**

Institute of Economic Research  
Hitotsubashi University  
2-1 Naka, Kunitatchi Tokyo, 186-8601 Japan  
<http://gcoe.ier.hit-u.ac.jp/index.html>

## 非正規社員の企業内訓練の受講規定要因とその効果\*

2010年7月5日

労働政策研究・研修機構

原 ひろみ\*\*

### <要旨>

本稿では、OJTとOff-JTを取り上げて、企業内訓練を受講している非正規社員とは誰かを明らかにし、非正規社員にとって企業内訓練の受講が賃金や職業能力の向上にプラスの効果があるのかを、労働者マイクロデータを用いた計量分析を行い検証する。

第1に、非正規社員として働いている人のうち、期待勤続期間が長い人はOJT受講確率が高く、またフルタイム勤務の非正規社員は35時間未満のパートタイム勤務の非正規社員よりもOff-JT受講確率が高くなる。つまり、非正規社員のなかでも正規社員に近い働き方をしている人が企業内訓練を受けやすい傾向がうかがえる。

第2に、企業内訓練を受講することで、仕事能力に関する非正規社員の自己評価が高まることが示され、また企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係があることを示す結果が得られた。しかしながら、訓練受講の賃金引き上げ効果は確認されなかった。

第3に、OJTとOff-JTともに賃金引き上げ効果は観察されないものの、企業内訓練の受講は正社員への転換確率を高めることが明らかにされた。

JEL: J23, J24, J31

\* 本稿は、原 (2010b)を大幅に加筆・修正したものである。本稿の執筆にあたって、香川めい氏、小杉礼子氏、佐藤博樹氏、佐野嘉秀氏、山本雄三氏、堀春彦氏、今田幸子氏、石原真三子氏、大森義明氏、川口大司氏、黒澤昌子氏、有利隆一氏、石田光男氏、小池和男氏、中村圭介氏、仁田道夫氏、ならびに労働政策研究・研修機構・所内研究会（2010年1月26日）、統計研究会労働市場部会（2010年4月23日）、労働政策研究会議（2010年6月26日）の参加者から有益なコメントをいただいた。記して謝意を表す。

\*\*人材育成研究部門 副主任研究員、連絡先: [hhara@jil.go.jp](mailto:hhara@jil.go.jp) .

## 1. 分析の目的

人的資本理論に基づくと、人的投資である職業訓練を受けると、個人の職業能力が向上し、生産性が高まる<sup>1</sup>。一般的な労働経済学のテキストブックで説明されているように、訓練受講中は訓練コストをトレイニーも負担するため実際の生産性よりも低い賃金しか支払われず、訓練終了後は訓練によって向上した生産性に見合った賃金が支払われる。そのため、訓練の受講によって、賃金上昇が観察される<sup>2</sup>。

後述するように、この理論仮説は、日本に関しても正社員や女性労働者については実証的に支持されている<sup>3</sup>。そこで本稿では、これまで分析されていない非正規社員について、企業内訓練の効果を実証的に明らかにする。その上で、企業内訓練を受講している非正規社員とはどのような人なのかを明らかにする。以上2つが、本稿の主な分析目的である。企業内訓練として、職場でふだんの仕事を通じて行う訓練（以下、OJT）とふだんの仕事から離れて行う訓練（以下、Off-JT）をそれぞれ取り上げる。また、非正規社員の分析結果を解釈する際の比較とするために、正社員についても同様の分析を行う。

人的資本理論仮説を支持する実証研究の成果が欧米では数多く報告されており、日本についてもいくつか報告されている。Kurosawa (2001) は、北九州市の事業所マイクロデータを用いた分析を行い、OJTの受講は従業員の賃金を高めることを示した。また、Kawaguchi (2006) は、女性パネルデータを用いた分析から、Off-JTの受講はその人の賃金を高めることを明らかにしている。これらの結果は、企業内訓練の受講は生産性の上昇につながっていると解釈できる。前者は北九州市という1つの地域に限定した分析であること、後者は女性に限定した分析であるものの、正社員や女性労働者については人的資本理論が成り立つことを支持する結果である。しかし、先行研究では、非正規社員についての検証はなされていない。そこで、非正規社員の能力開発効果を計測することが、本稿の第1の目的である。

それでは、企業内訓練を受講している非正規社員とはどのような人なのだろうか。黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b)の事業所マイクロデータに個人マイクロデータをマッチさせたデータを用いた分析から、正社員と非正規社員の間での訓練受講機会格差は大きく、かつ事業所側の要因、労働者側の要因ともにコントロールしても、その差は厳然と確認されることが示されている。この分析結果から、訓練機会格差の原因には非正規社員の働き方に起因する投資収益回収期間の短さ、すなわちパートタイム雇用であったり有期雇用であったりすることが考えられると指摘しているが、データの制約からこのことを直接的に示したわけではない。ただし、ヨーロッパについては関連する分析結果が報告されており、雇用期間の短さから訓練投資の回収に対する不確実性が高くなる有期労働者や、労働時間が短いことから投資回収に要する期間が長くなるパートタイム労働者は、無期雇用の労働者やフルタイム労働者より

---

<sup>1</sup> ベッカー (1976)。

<sup>2</sup> 例えば、Borjas (2005, Chapter 7)。

<sup>3</sup> Kurosawa (2001)、Kawaguchi (2006)、戸田・樋口 (2008)。

も職業訓練を受ける機会が少ないことが明らかにされている（スペイン: Albert et al. (2004), ドイツ: Sauermann(2006), イギリス: Arulampalam and Booth (1998), Booth et al. (2002)）。

また、同じく黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b)では、非正規社員同士の比較からは、労働者についての情報の非対称性を解消するための HRM 制度の導入が、非正規社員の企業内訓練の受講機会を高めることが示されている<sup>4</sup>。この結果は、同じ非正規社員という雇用形態であっても、勤務する事業所の属性によって訓練の受講機会が異なってくることを示す結果であるが、雇用契約期間や労働時間の長さといった非正規社員の中での働き方の違いにまで踏み込んでコントロールできてはいない<sup>5</sup>。

日本の非正規社員は様々な働き方をしている。有期契約である場合が多いが、パートタイムであったりフルタイムであったりする。正社員と同じレベルの仕事を任されている人がいる一方で、簡易な仕事しか担当しない人もいる。このような働き方による訓練受講機会の違いを検証することは、処遇の均衡などの非正規社員の雇用管理制度を検討する際に重要な情報となるだろう。そこで、同じ非正規社員であっても、期待就業期間や労働時間の違いによって、企業内訓練の受講機会に違いが短さといった要因が職業訓練機会の多寡に影響を与えるのかを検証することを、本稿の第2の目的とする。

本稿の構成は以下のとおりである。2節で非正社員の賃金決定についての理論モデルを提示する。3節では計量分析のフレームワークを提示し、4節で計量分析に用いるデータの説明をする。5節では計量分析の結果を報告し、6節では本稿の分析結果にもとづいて政策的インプリケーションの検討を行う。

## 2. 理論モデル

ここでは、正社員よりも非正社員のほうがの時間当たり賃金が低く設定されることと、非正社員の能力開発の効果が正社員よりも非正社員のほうが反映されづらいことの理論的メカニズムを考えよう。そのために、買い手独占的競争市場モデル (monopsonistically competitive labor market)を想定する<sup>6</sup>。

労働市場に1つの企業しか存在しない買い手独占モデルではなく、買い手独占的競争市場モデルを用いる理由は、非正社員の賃金を決める際に同じ地域の他の企業の設定賃金も考慮にいれることが多いからである。厚生労働省『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』ではパート等の非正社員の採用時の賃金決定の際に考慮した理由を調べているが、非正社員を雇用している事業所のうちパート労働者については71.7%が、その他の非正社員<sup>7</sup>について

<sup>4</sup> 厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』の事業所票と個人票をマッチさせたデータを用いて、個人属性もコントロールしたうえで、事業所のHRM制度の導入が企業内訓練の受講に及ぼす影響について分析している。

<sup>5</sup> この他に、原(2010)では、非正規社員と派遣労働者を合わせて非正規労働者として一まとめにし、非正規労働者の企業内訓練の受講規定要因について、現在の個人属性と職場属性に着目して分析している。

<sup>6</sup> 以下のモデルは、Dickens, et al. (1999)を参考にしてている。

<sup>7</sup> 非正社員のうち、パートタイム労働者ではない人のことをいう。つまり、非正社員であるが、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者をさす。

は 49.6%の事業所が、「同じ地域・職種のパートの賃金相場」を考慮したと回答している。さらに、昇給決定の際には、パート労働者については 14.1%の事業所が、その他の非正規社員については 7.5%の事業所が、「同じ地域・職種の賃金相場」を考慮しており、正社員の 4.0%と比べても高い割合である。つまり、日本の労働市場では、非正社員の賃金決定にあたって、企業は地場相場や同業他社の同じ職種の労働者の賃金を参考にしている。

各企業がある程度離れて立地していると仮定する。また、非正社員の多くがパートタイム労働者であるが<sup>8</sup>、非正規社員が短時間の労働のために長時間通勤をすることは非効率的であるため、彼らはできるだけ自宅に近い企業で働きたいと考えているとする<sup>9</sup>。つまり、非正規社員は勤務先の立地に対して個別の選好 (heterogeneous preferences) を持つと仮定する。このとき、企業が賃金を下げたからといってすぐにすべての労働者が他の企業に移ってしまうということはない。すなわち、企業は、右上がりの労働供給曲線に直面することになる。

まず、労働需要側から考えると、ある地域  $j$  に立地する企業  $i$  の非正社員の限界収入曲線が、

$$MRPL_i = M(A_i, L_i) \quad (1)$$

と表わされるものとする。 $A_i$  は限界収入曲線をシフトさせるような生産性ショックを、 $L_i$  は雇用量を表し、 $\partial M_i / \partial L_i < 0$  と  $\partial M_i / \partial A_i > 0$  と仮定する。

次に、労働供給側を考える。上述した理由により、企業  $i$  が直面する非正社員の労働供給関数は、

$$L_i = f(B_i, w_i / w) \cdot L(w) \quad (2)$$

と仮定し、 $L$  は地域  $j$  の総労働供給量を指し、地域  $j$  の非正社員の平均賃金  $w$ 、すなわち地場相場と正の相関をもつと仮定する ( $\partial L / \partial w > 0$ )。また、(2)式では、地域  $j$  の総労働供給量に対する企業  $i$  の相対労働供給量は、地場相場との相対賃金と企業特殊な労働供給ショック  $B_i$  によって決められ、ここでは  $B_i$  は企業  $i$  の労働者の質の平均とする<sup>10</sup>。

すなわち、企業の買い手独占力の源泉は、企業の立地が適当に離れているということと、非正社員の企業立地に対する選好の違いである。

(2)式を  $w_i$  について変形すると、

$$w_i = w^s(w, B_i, L_i) \quad (3)$$

となり、企業  $i$  は、雇用量、賃金の地場相場、供給ショックによって支払い賃金を決める。ここで、 $\partial w_i / \partial w$  の符号は正の場合も負の場合もありうる。

以上のフレームワークで雇用量と賃金を導出しよう。企業  $i$  は利潤を最大にするように雇用量を定めるものとする。このとき、各企業は  $MRPL$  と労働の限界費用が一致する雇用量を

<sup>8</sup> 厚生労働省『平成 18 年パートタイム労働者総合実態調査』によると、非正社員のうちパートタイム労働者は 83.2%である。

<sup>9</sup> 厚生労働省『平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査』をみると、現在の働き方を選んだ理由として、通勤時間が短いからという人の割合が 28.1%と、家計の補助、学費等を得たい、自分の都合のよい時間に働けるについて、3 番目に高い割合となっている。

<sup>10</sup>  $B_i$  と労働需要ショック  $A_i$  には正の相関があると考えの方が自然であるが、ここでは簡略化のため、両者は独立と仮定する。

選択する。つまり、

$$M(L_i, A_i) = w_i + L_i \cdot \frac{\partial w_i}{\partial L_i} = (1 + \theta)w_i \quad (4)$$

となる。 $\theta$ は(3)から導出される雇用の賃金弾力性である。(4)と(3)が一致するところで雇用量が決められることから、企業*i*の雇用量は、

$$M(L_i, A_i) = (1 + \theta) \cdot w^s(w, B_i, L_i) \quad (5)$$

から導出され、 $L_i(w, A_i, B_i)$ と求められる。雇用量が与えられると、賃金は(3)式から、

$$w_i = w^s(w, A_i, B_i) = w^m \quad (6)$$

で与えられ、(6)式について期待値をとることで、地場相場の値も導出でき、モデルが閉じられる。

他方、正社員は、フルタイムで働くことから、職場までの距離が多少遠くとも、賃金の高い企業に雇用されることを望むとする。すなわち、企業の立地に対して選好の違いはないものとする。このとき、正社員については完全競争市場を仮定でき、正社員の賃金と雇用量は競争均衡で決まる。よって、非正社員の賃金は、正社員よりも低いレベルになる。

ここで、簡単な図を用いて、訓練によって生産性が高まったときに賃金上昇がどうなるかを考えよう(図1)。まず、正社員の賃金と雇用量は競争均衡で決まることから、限界収入曲線(MPRL)と労働供給曲線(LS)の交点で決まり、賃金は $w^*$ となる。いま、訓練によって労働者の生産性が高まったとすると、MPRLは右上方のMPRL'にシフトする。買い手独占であるため、LSはシフトしないものと仮定すると、訓練受講後の賃金は $w^{*'}>w^*$ となる。つまり、正社員の賃金上昇幅は、 $w^{*'} - w^*$ となる。

\*\*\* 図1

次に、非正社員の賃金を考えよう。訓練受講前の賃金は $w^m$ となる。同じように、非正社員も訓練を受け、正社員同様に生産性が高まり、労働需要関数がMPRL'にシフトしたとしよう。この場合、新しい賃金は $w^m$ となり、賃金の上昇幅は $w^m - w^m = 0$ となる。ここで、 $w^{*'} - w^*$ と $w^m - w^m$ を比較すると、前者のほうが大きいことがわかる<sup>11</sup>。

以上のような買い手独占市場のフレームワークの下では、正社員と非正社員が同じように訓練をうけて生産性が高まったとしても、正社員の賃金上昇幅とくらべると、非正社員の賃金上昇幅は小さくなると考えられる。

### 3. 計量分析のフレームワーク

まず、企業内訓練の受講規定要因についての分析モデルを考えよう。 $T_i$ を労働者*i*が訓練

<sup>11</sup> ここでは証明を省略しているが、労働供給曲線、労働需要曲線が線形のケースでは、必ずこれが成り立つ。

を受けた場合に 1、受けなかった場合に 0 をとるダミー変数としよう。\$T\_i\$ の条件付き期待値を

$$E(T_i | Z_i) = P(T_i = 1 | Z_i) = \Phi(Z_i \delta_i) \quad \dots(1)$$

と仮定し、\$Z\_i\$ は個人属性や勤務先属性が含まれる。本稿では、個人属性として年齢、性別、学歴など外形的な属性とともに、期待就業継続期間、フルタイム勤務か否か、スキルレベルといった働き方を表す変数に着目する。

次に、訓練受講が賃金に与える影響についての計量分析モデルを考えよう。いま、2006 年度末の時間給と 2008 年 9 月の時間給は、賃金に影響を与えると考えられる様々な要因の影響を受けて決まるとすると、2007 年 3 月賃金（以下、2006 年度賃金）は(2)のように、2008 年 9 月賃金（以下、2008 年賃金）は(3)のように定式化できる。

$$\ln w_{i,2006} = X_{it} \beta_{2006} + \gamma \left[ \sum_{k=s}^{2006} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2006} \quad \dots(2)$$

$$\ln w_{i,2008} = X_{it} \beta_{2008} + \gamma \left[ \sum_{k=s}^{2007} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2008} \quad \dots(3)$$

\$X\_{it}\$ は time invariant または 2006 年度より前に決まる要素を、\$T\_{ik}\$ は各年度の訓練の受講を、\$c\_i\$ は unobserved heterogeneity, time-constant を、\$u\_{it}\$ は idiosyncratic error term を表す。

ここでは、年度末の賃金には当該年度の訓練効果が反映され、年度途中の賃金には前年度までの訓練効果しか反映されないと仮定する。また、各年の訓練の影響は同じ、すなわち \$\gamma\$ は一定と仮定する。ここで、\$E[c\_i | X\_{it}, T\_{ik}, u\_{it}] = 0\$ と仮定することは難しいため、\$\gamma\$ の推定値は consistent ではない可能性が高くなる。しかし、

(3) - (2)より、

$$\ln w_{i,2008} - \ln w_{i,2006} = \Delta \ln w_{i,t} = X_{it} \beta + \gamma T_{i,2007} + \Delta u_{it} \quad \dots(4)$$

となり、\$E(\Delta u\_{it} | X\_{it}, T\_{i,2007}) = 0\$ を仮定すれば、OLS で推計された係数は consistent となるため、(4)を推定モデルとする。

次に、\$\gamma\$ は一定の仮定を外し、訓練を受講した年によってその訓練の賃金への効果は異なる、すなわち同じ年の受講であっても賃金への効果は賃金が支払われる年によって異なると仮定すると、(2)と(3)は

$$\ln w_{i,2006} = X_{it} \beta_{2006} + \left[ \gamma_k \sum_{k=s}^{2006} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2006} \quad \dots(2)'$$

$$\ln w_{i,2008} = X_{it} \beta_{2008} + \left[ \delta_k \sum_{k=s}^{2007} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2008} \quad \dots(3)'$$

と書き替えられる。現勤務先でのこれまでの訓練受講を CURT とすると、(3)'はさらに

$$\ln w_{i,2008} = X_{it} \beta_{2008} + \delta_{2007} T_{2007} + \mu CURT + c_i + u_{i2008} \quad \dots(3)''$$

と書き換えられる。ここで、(3)' - (2)'から、

$$\Delta \ln w_{i,t} = X_{it}\beta + \delta_{2007}T_{i,2007} + \lambda_{2006}T_{i,2006} + \dots + \lambda_s T_{i,s} + \Delta u_{it} \dots (5)$$

$$\lambda_t = \delta_t - \gamma_t$$

が得られ、さらに現勤務先でのこれまでの訓練受講を *CURT* として置き換えると、

$$\Delta \ln w_{i,t} = X_{it}\beta + \delta_{2007}T_{i,2007} + \lambda CURT + \Delta u_{it} \dots (6)$$

となり、(4)と同じく外生性を仮定した上で、(6)も推定モデルとする。

本稿では、(4)と(6)を主たる推計モデルとし、内生性をコントロールしたうえで、訓練が賃金に与える効果の計測を行う。また、この計測を行う前に、(3)と(3)'についても個人の生得的な能力や仕事に対する意欲に関する変数をモデルに取り入れて内生性を可能な限りコントロールした上で推定を行うことで、二重の検証を行う。

#### 4. データと変数

##### (1) 本稿での使用データ

本稿では、2008年10～12月に実施された「働くことと学ぶことについての調査」を用いる<sup>12</sup>。本調査は、日本の就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握し、非正規社員や非正規社員など就業形態にかかわらず能力開発やキャリア形成の機会を得ることができる社会環境の在り方についての検討資料とするために実施された。全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者（専業主婦、学生を除く）を調査対象とし、エリアサンプリング法で調査された<sup>13</sup>。目標回収数は4,000であったが、有効回収数は4,024である<sup>14</sup>。

本調査は留置票と面接票を組み合わせた調査で、留置票では調査時点（以下、現在）の勤務先の属性や、雇用形態やOJTとOff-JTの受講などの現在の働き方についての情報と、性別、最終学歴といった基本的な個人属性について尋ねている。一方、面接票では中学卒業後から調査時点（以下、現在）までの職業履歴とライフイベントを間断なく答える形式となっている。具体的には、勤務先の変化（企業間移動）を3カ月以上勤務した場合は四半期単位ですべて回答してもらったうえで、その勤務先での雇用形態や職種の変化と、各年度の教育訓練（Off-JT）の受講を答えてもらっている。ただし、企業内訓練については年度単位での回答となっているため、勤務先・働き方・職種など四半期単位の回答項目については、年度末の情報をその年度の情報とし<sup>15</sup>、年度単位の分析を行う。

次に、本稿の分析対象を説明しよう。民間企業に勤めていて、かつ企業に直接雇用されて

<sup>12</sup> 本調査は、労働政策研究・研修機構に設置された「非正社員の雇用管理と人材育成に関する研究会」（研究会メンバー：佐藤博樹（座長）、香川めい、黒澤昌子、小杉礼子、佐野嘉秀、原ひろみ、山本雄三）が設計・実施したものである。個票データは、JILPT データアーカイブより公開される予定である。

<sup>13</sup> 調査地点の抽出は、国勢調査に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数：300地点（島嶼山間僻地なし））。性・年齢区分は20代後半、30代前半、30代後半、40代前半の男女8区分とし、就業者比率に合わせて回収数を設定。

<sup>14</sup> 実際に回収されたのは4,026であるが、うち非就業者であるサンプルが2つ含まれていたため除外した。回収全票の4,026サンプルの基礎統計量は、調査シリーズ No. 63『働くことと学ぶことについての調査』、2009年として公表されている。

<sup>15</sup> 年度末の状況が、その年度全体の状況をもっともよく表すとの仮定を置いている。



いる人、すなわち正社員と非正社員を分析対象とし、主たる分析は非正社員について行うが、比較のために正社員の結果についても適宜報告する。本稿では、調査時点で勤めていた企業（以下、現勤務先）での2007年4月～2008年3月の間の（2007年度の）企業内訓練の受講を主な変数とし<sup>16</sup>、かつ訓練効果を測定する際に2007年3月と2008年9月の賃金情報を用いるため、2007年度と2008年度の両年ともに現勤務先で働いていた人を分析対象とする<sup>17</sup>。この条件を満たし、欠損値のあるサンプルを除外すると、本稿の分析対象は2,796となる。

分析対象の非正規社員の特徴を確認しておく、女性比率は8割を超え、勤続年数は3.92年と正社員の半分以下である。また、労働組合加入比率は9.77%である。学歴構成は、中高卒者の割合が49%と半数近く、専門・短大・高専卒が37.75%、大卒が12.45%と続き、大学院卒者はわずかである。職種構成は、サービスの、事務的、販売的職業の比率が高い。業種では、卸売業・小売業に勤める人の割合が21.01%ともっとも高く、宿泊業・飲食サービス業（13.56%）、医療・福祉（12.63%）と続く。そして、勤務先の企業規模は、100人未満の中小企業に勤めている人の割合が高く、7割近くにのぼる。

次に、分析対象の特徴を把握するために、いくつかの点について確認しておこう。第一に、現在までに勤務した企業の数、すなわち企業間移動の状況を雇用形態別にみると、正社員は1社だけの転職経験なしの人の割合が44.42%と最も高く、2社が26.15%、3社が14.35%と、3社以内の人が85%を占める。一方、非正規社員は、これまで3社に勤めたことがある者の割合が最も高く（29.31%）、次いで2社（27.32%）、4社（16.98%）と、正社員とくらべてこれまでの勤務先数は多い。

そして、現勤務先での就業開始年の分布をみると、正社員、非正規社員ともに2000年以降に勤め始めたものが多く、非正規社員ではとくに2004年以降に勤め始めたものが7割近くを占める。

最後に、現勤務先での雇用形態の変化の有無についてみると、現勤務先で働き始めてから現在までずっと正社員として働いている者が70.10%、ずっと非正規社員の者が25.97%と、現勤務先で同じ働き方を続けている者の割合が高い。

## （２）企業内訓練に関する変数

### ① OJTに関する変数

本稿では、企業内訓練の変数として、職場で仕事をこなしながら行う能力開発と、普段の仕事を離れて行う能力開発をそれぞれ取り上げるが、ここではまず、職場における能力開発

---

<sup>16</sup> 留置票では2008年9月を現在と定義しているが、調査期間が2008年10～12月であったため、この時期に働いていた人たちが調査対象となったことによる。2008年10～12月に転職したものは44ケースで（2008年7～9月と2008年10～12月で勤務先が異なるもの）、この44ケースについては2008年10～12月の情報を現職としている。

<sup>17</sup> すなわち、本稿の分析は、訓練を受けた企業における訓練効果の測定を行い、転職前訓練の転職後企業における効果は取り上げていない。

行動、すなわちOJTに関する変数の定義を説明する。

本調査の留置票では、2007年4月～2008年3月（2007年度）に仕事上の能力や知識を高めることにつながる活動をしたかを聞いている。「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること（以下、アドバイスを受ける）」、「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること（以下、アドバイスをすること）」、「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと（以下、見て学ぶ）」、「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること（以下、担当外の仕事を経験）」、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること（以下、仕事に役立つ情報を共有）」の職場における5つの項目について尋ねている<sup>18</sup>。

主成分分析を行い、5つのOJT項目への受講状況についての回答から、回答傾向をまとめる形で各OJTの特徴の抽出を試みる。主成分分析の結果をまとめたのが表1である。第1主成分をよく説明する項目（アドバイスを受けると見て学ぶ）と第2主成分をよく説明する項目（アドバイスをすると担当外の仕事を経験）、そしていずれにも当てはまらない項目（仕事に役立つ情報を経験）に分けられる。第1主成分をよく説明する項目のいずれかを受けた場合を1、いずれも受けなかった場合を0とする「人から学ぶ」変数、第2主成分をよく説明する項目についても同様にして「参加して学ぶ」変数、そしていずれにも当てはまらない「仕事に役立つ情報を共有」変数を作成し、それぞれについて分析を行う。

### \*\*\* 表1

くわえて、これら活動を数多く行うことの影響をみるために、5つすべてを足し合わせた変数を作成する（以下、全OJT）。以上4つの変数の記述統計量をまとめたのが、表2である。どの活動も正社員のほうが非正規社員よりも受けた人の割合が高い。非正規社員のなかでは、人から学ぶことを経験した人の割合が高く、8割に近い。

### \*\*\* 表2

## ②Off-JTに関する変数

次に、Off-JTに関する変数の説明をしよう。本調査では、2007年4月～2008年3月（2007年度）に、勤務先の指示で、教育訓練を受けたかを問う設問が用意されており、これへの回答から、受けた人を1、受けなかった人を0とするダミー変数を作成する。さらに、現勤務先で勤め始めてからこれまでのOff-JT受講の有無変数と<sup>19</sup>、Off-JT受講密度をみるために

<sup>18</sup> それぞれの項目について、よくあった、ときどきあった、あまりなかった、まったくなかった、そういう人はいなかったの中から回答を選んでもらっている。

<sup>19</sup> 面接票の情報も用いることで、現勤務先でのOff-JT受講の全般的な状況についても確認することができる。そこで、現勤務先で働き始めてから2007年度までの間にOff-JTを受けたかどうか（以下、現勤務先でのOff-JT受講）についての変数を作成した。

Off-JT 受講日数を取り上げる<sup>20</sup>。記述統計量をまとめたのが表3である。正社員は45%、非正規社員は21%の人が2007年度にOff-JTを受講している。現勤務先でのこれまでのOff-JT受講の有無をみると、正社員は現勤務先で半数を超える人がOff-JTを受講したことがあるが(53%)、非正規社員のOff-JT受講経験者は4分の1に満たないことがわかる(24%)。さらに、正社員・非正規社員ともに2007年度の受講確率と大きな違いはなく、受講機会のある人とない人にわかれることも分かる。また、雇用形態別の平均受講日数をみると、正社員と非正規社員では3倍以上の差がある。しかし、受講した人に限ってみると、正社員と非正規社員の間差は縮まり、非正規社員も受講している人の日数は少なくないことがわかる。

\*\*\* 表3

ここで、総務省『平成19年度就業構造基本調査(以下、就調)』との関係を見ておこう。就調では、平成19年度の25~44歳・就業者のOff-JT受講割合は33.67%、本調査も就業者に分析対象を広げて集計し直すとOff-JT受講割合は36.25%で、両者の間に大きな違いはみられないため、本調査の代表性は低くないと考えられる。

### (3) 訓練効果を測定するための変数

#### ① 賃金に関する変数

訓練効果を測定するための変数として、本稿では、賃金に関する変数、職業能力についての主観的な評価に関する変数、生産性に関する変数の3種類の指標を用いる。ここではまず、賃金に関する変数を説明する。

賃金に関する変数として、2008年9月の最終週の時間あたり賃金の対数値(以下、2008年賃金)と、2007年3月から2008年9月の時間あたり賃金の上昇率(対数賃金の差、以下、賃金上昇率)の2つを用いる<sup>21</sup>。

本調査で上記の2時点の賃金調査をしたのは、以下の理由による。訓練効果を測定するためには、訓練を受ける前と受けた後の変化をみる必要がある。そこで、まず、調査時点直前で企業内訓練の受講について回答しやすい2007年度(2007年4月~2008年3月)を訓練についての調査時期とし、その前後の賃金を尋ねることにした。訓練後の賃金については、訓練を受講してからある程度時間が経ってからの情報が望ましいので、その時点で調査可能であったもっとも遅い時期、すなわち調査時点にもっとも近い2008年9月の賃金とした。一方、訓練前の賃金についても、ある程度前の時点についての情報が望ましいが、過去の賃金の回

<sup>20</sup> 「2007年4月~2008年3月に、あなたが受けた教育訓練の受講日数は合計でどのくらいですか」に対して、1:半日程度、2:1日程度、3:2日以上~1週間未満、4:1週間以上~2週間未満、5:2週間以上~1か月未満、6:1か月以上という選択肢が用意されており、これから受講日数を作成した。レンジでの回答の場合は中位値をとる変数を作成した。

<sup>21</sup> 2008年賃金と2007年賃金の差が、平均値プラスマイナス4σを超えるものは異常値として除いた。

答のしづらさを考慮して、訓練受講の前でかつ調査時点にもっとも近い2007年3月の賃金とした。

## ② 主観的評価に関する変数

本稿では、賃金といった客観的な指標だけでなく、職業能力についての主観的な評価の変化も、職業能力の伸長の代理指標として取り上げる。具体的な変数は、2007年4月と比較して現在の「スキルレベル」、「仕事遂行能力」に対する自己評価（以下、主観的評価）である<sup>22</sup>。それぞれに、上昇またはやや上昇と答えた人を1、そうでない人を0とするダミー変数を用意する。

## ③ 生産性の変化に関する変数

本調査では、労働者本人の生産性についての客観的な数値情報を聞く設問は用意されていない。しかし、たとえば、仕事の担当範囲が広がったり、仕事のレベルが高くなったり、仕事上の責任が大きくなることは、その人の生産性が上がったととらえることはできる<sup>23</sup>。そこで、「仕事の担当範囲」、「仕事のレベル」、「仕事の責任の大きさ」が、2007年4月～2008年3月の間に变化したかを、生産性の代理指標とする。「仕事の担当範囲」が幅広くなった、「仕事のレベル」が高くなった、「仕事上の責任の大きさ」が大きくなったをそれぞれ1とし、それ以外を選択した場合を0とする変数を作成する<sup>24</sup>。

## （４） 記述統計量

### ①OJT と Off-JT の受講割合

以下では、OJT と Off-JT の受講割合の平均値を確認しておこう。その前に仮説を確認しておく、企業内訓練の受講を規定する仮説として以下の3つが考えられる。第1に、企業内訓練は人的投資であるから、企業が従業員に訓練を受けさせるのは、期待収益が高い場合に限られる。それには、投資収益を十分に回収できるだけ期待勤続年数が長いこと、労働時間が十分に長いことといった要因が考えられる。第2に、投資収益率の高い人に集中的に投資を行うという企業の行動選択もありうる。つまり、スキルレベルの高い人に選別的に訓練を行っているかもしれない。ここではまず、OJT を取り上げて、以上の仮説が成り立つかを検証する。

まず期待勤続期間の変数を定義する。非正規社員に対しては雇用契約期間の有無と雇用契

<sup>22</sup> 「あなたご自身、2007年4月とくらべて、現在では、以下のことに変化がありましたか」という設問である。回答選択肢には、上昇、やや上昇、変化なし、やや低下、低下が用意されている。

<sup>23</sup> 中馬・川口（2009）でも同様になっている。

<sup>24</sup> 「仕事の担当範囲」には1: 幅広くなった、2: 変化なし、3: 狭くなった、「仕事のレベル」には1: 高くなった、2: 変化なし、3: 狭くなった、「仕事上の責任の大きさ」には1: 大きくなった、2: 変化なし、3: 狭くなったの選択肢が用意されている。

約更新の可能性を尋ねている。これらの設問への回答を組み合わせて、期待勤続期間についての変数を作成する。雇用契約期間の定めがないまたは雇用契約期間に定めがあっても雇用契約がほぼ間違いなく更新される人を期待勤続期間が長い人とし、それ以外の人を<sup>25</sup>期待勤続期間が短い人と定義し、前者を1、後者を0とするダミー変数を用意する。この質問は正社員に対してはなされていないため、この変数は非正規社員についてしか作成できない。

次に、労働時間の長さについての変数を定義する。2007年3月最終週の1週間の所定労働時間を尋ねる設問から、35時間以上を1、35時間未満を0とする労働時間35時間以上ダミーを用いる。

第3に、スキルレベルについての変数を定義する。今の仕事に新人を配属した場合に通りの仕事ができるようになる期間を尋ねる設問が用意されており、これに対する回答から習得に必要な月数でスキルレベルの高低を表す変数を作成する<sup>26</sup>。平均値の計算のときは、6か月程度以上の人がスキルレベルが高い、それ以下の人をスキルレベルが低いとしている。

以上3つの変数別に、非正規社員のOJTの受講割合を集計した結果が表4である。この表から、期待勤続期間が長い人のほうがOJTのいずれの項目も受講割合が高いことがわかる。また、所定労働時間が35時間以上の人の方が、35時間未満で働く人よりもアドバイスを受けること以外は、受講割合が高い。スキルレベルについても高い人のほうがOJTの受講割合が高く、職場の雰囲気についてもキャリア形成に積極的であるほうがOJT受講割合が高い。

#### \*\*\* 表4

次に、2007年度のOff-JT受講について確認しよう。これから、所定労働時間が長い人ほどOff-JT受講割合が高く、投資からの収益回収期間が長い人のほうがOff-JTをよく受けていることがわかる。そして、スキルレベルが高い人のほうがOff-JT受講割合が高い。ただし、期待勤続期間については、長い人のほうが受講割合が小さく、理論仮説とは反する。パートとして労働時間を短くして働いている人ほど期待勤続期間が長かったり、スキルレベルの低い人が期待勤続期間が長いなど、その他の要因の影響があるかもしれない。

## ② 仕事能力に対する主観的評価と生産性の変化と、賃金

ここでは、OJTとOff-JTの受講と、仕事能力に対する主観的評価の変化をみてみよう。変化の平均をまとめたのが、表5・Panel Aである。これから、いずれのOJTもOff-JTも受講した人のほうが、スキルレベル、仕事遂行能力ともに、主観的評価の変化が上がっていることが

<sup>25</sup> 雇用契約期間の定めの有無がわからない、または雇用契約期間に定めがある人、または更新される可能性が高い、半々、更新される可能性が低い、更新されない、更新されるかどうかまったくわからないとする人。

<sup>26</sup> 1: 1か月以下を1、2: 2~3か月程度を2、3: 6か月程度を3、4: 1年程度を12、5: 2~3年程度を30、6: 4~5年程度を54、7: 6~9年程度を90、8: 10年以上を120とする月数換算する変数を用意する。○程度という選択肢の場合は○、△~▲程度という幅のある選択肢の場合は中位値となるように作成した。

わかる。

次に、生産性との関係をみていこう。雇用形態別に、OJTの受講とOff-JTの受講の有無別に生産性の変化の平均をまとめたのが表5・Panel Bである。これから、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさの3つの変数すべてにおいて、いずれのOJT、Off-JTでも受講した人のほうがプラスに変化していることがわかる。

\*\*\* 表5

最後に、OJT・Off-JTの受講有無別に2008年賃金と賃金上昇率の平均をまとめたのが表6である。OJT、Off-JTを受講した人のほうが2008年賃金は高い。しかし、賃金上昇率については、OJT、Off-JT受講との関係ははっきりとは見いだせない。

\*\*\* 表6

## 5. 計量分析の結果

### (1) OJT 受講の規定要因についての分析

以下では、OJT 受講の規定要因についての計量分析を行う。分析モデルでは、企業内訓練の受講に対して影響を与えると考えられる要因として、性別、年齢、勤続年数、新入社員であるかをみるための勤続年数1年以下ダミー、学歴、婚姻、業種、企業規模、職種、組合加入の有無、経済状況の良し悪しを表す都道府県別失業率をコントロールする。ここでは、業種、企業規模、労働組合の加入状況以外の変数、つまり主な個人属性を表す変数は、OJTを受講したのと同時期の2007年度についての情報を用いることにする。そのうえで、上で説明した4つの要因を表す変数、労働時間35時間以上ダミー、期待勤続期間、スキルレベルの影響を確認する。

ここでは、性別・年齢層で分けたカテゴリー間の影響、たとえば若年男性や中年女性などの違いをみるために、男女、35歳未満と35歳以上で分けた性・年齢カテゴリーダミーを用いる。結婚ダミーを入れることで、未婚者と既婚者の違いをコントロールしている。掲載していないが、女性ダミー、年齢変数を用いて分析した結果に大きな違いはなかった。

\*\*\* 表7

(1)から、どの人が数多くOJTを経験したかを確認すると、期待勤続期間が長い人がそうであることが分かる。また(2)(3)から、期待勤続期間が長い人が、人から学んだり参加して学ぶということを行う確率が高い。

## (2) Off-JT 受講の規定要因についての分析

Off-JT の規定要因についての計量分析の結果は、表 7 (5)~(7)である。これから、週当たり所定労働時間が 35 時間以上の人の方が Off-JT 受講確率が高い。

また、現在の Off-JT の受講は、それまでの Off-JT の受講と関係があることが見出されている。そこで、これまで (2006 年度以前) の現勤務先での Off-JT 受講の有無の影響をコントロールした分析が(2)と(3)である。2006 年度以前の受講の有無ならびに 2006 年度以前の受講年数は、2007 年度の Off-JT の受講確率を統計的に有意に高めることが示された。この結果は、勤務先での過去の訓練受講は、現在の教育訓練の受講機会を高めることを示しており、企業の訓練実施にセレクションが生じていることがうかがえる。

そして、(9)~(11)の Off-JT 受講日数についての分析結果から、労働時間が 35 時間以上の人が、Off-JT 受講密度でも高いことがわかる。また、(9)と(11)から現勤務先でこれまでに Off-JT を受講したことがある人、またその年数が多い人ほど、現在の Off-JT 受講密度も高いことがわかる。

次に、現在に限らず、現勤務先での全般的な Off-JT の受講機会を規定する要因を明らかにするために、現勤務先で働き始めてから 2007 年度までの Off-JT 受講の有無についての分析を行った。その結果が(8)である。結果を確認すると、労働時間が 35 時間以上であると、これまでの Off-JT 受講確率が高まる。

以上から、労働時間が 35 時間以上と、正社員に近い働き方をしている人が Off-JT の受講確率が高くなっている。訓練受講にセレクションが生じており、企業が選別的に人的投資をしていることのあらわれかもしれない。

それでは、非正規社員はどのような Off-JT を受けているのだろうか。Off-JT を受講した人に、その Off-JT がどのようなものだったかを尋ねた結果を雇用形態別に集計したのが、表 8 である。正社員とくらべると、非正規社員はそのときの仕事に必要な最低限なものである割合が高い。

### \*\*\* 表 8

それでは、非正規社員のなかでより高度な Off-JT を受けている人は誰であろうか。計量分析の結果を報告したのが表 9 である。「そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの」「そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの」を 1、「そのときの仕事をするために必要最低限なもの」を 0 とする変数を被説明変数としている。(2)から、卸売業・小売業、サービス業で高度な内容ではないことがわかる。また、労働時間が 35 時間以上の人の方が、より高度な内容の Off-JT を受けていることが明らかにされた。

### \*\*\* 表 9

### (3) 訓練受講が仕事能力と生産性の変化に与える効果についての分析

以下では、訓練の受講が仕事能力に対する主観的な評価の変化に与える効果をみていこう。主観的評価の変化は、2007年4月から現在にかけての変化を尋ねたものである。プロビット分析の結果（限界効果）をまとめたのが、表10である。

(1)と(6)から、OJTを数多く受けた人のほうがスキルレベル、仕事遂行能力ともに自己評価が高まることがわかる。次に、OJTのうちどれが効果があるのかをみたのが(2)(3)と(7)(8)で、仕事に役立つ情報を共有することがスキルレベル、仕事遂行能力ともに主観的評価を高める。また、参加して学ぶことが、仕事遂行能力に対する主観的評価を高めることもわかる。

主観的評価が必ずしも実際の仕事能力向上を表していないかもしれないが、情報を共有する活動や参加して学ぶ活動が仕事能力の向上に役立つことを示唆する結果と考える。

\*\*\* 表10

また、(4)(5)と(9)(10)から Off-JT の主観的評価に与える効果をみると、2007年度の受講もそれ以前の Off-JT 受講もスキルレベルと仕事遂行能力双方に対する自己評価を高めることがわかる。

次に、訓練の受講が生産性の変化に及ぼす効果についてみていこう。プロビット分析の結果（限界効果）をまとめたのが、表11である。OJT についての結果をみると ((1)(2)、(5)(6)、(9)(10))、OJT を数多く受けた人のほうが仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事の責任の大きさすべてにおいて高まることわかる。また、個別の項目についても、すべての項目が3つの生産性指標を高めることがわかる。

\*\*\* 表11

Off-JT の効果をみると ((3)(4)、(7)(8)、(11)(12))、Off-JT の受講は仕事のレベルと仕事の責任の大きさについては高めることがわかる。

### (4) 訓練受講が賃金に与える効果についての分析

まずは、2007年度のOJT受講が、賃金上昇率と2008年賃金に与える影響についての計量分析の結果を報告する（OLS分析）。計量モデルは2節で説明したとおりで、主な説明変数は性別、年齢、年齢の二乗項、勤続年数、勤続年数の二乗項、学歴、婚姻の有無、職種、組合加入の有無という個人属性と、業種、企業規模<sup>27</sup>の職場属性、そして地域の経済状況を考慮す

<sup>27</sup> レンジでの選択肢からの回答であるが、レンジの中央値を企業規模とする連続変数にしている。



るために都道府県別失業率<sup>28</sup>と、2008年賃金については内生性をコントロールするために中3時の成績と仕事へのコミットメント変数を用いる。また、2008年賃金の決定には、2008年度（現在）の属性が影響を与えると仮定した方が自然であることから、個人属性については現在の情報を使っている。ここでは、現在と2007年度に同じ勤務先で同じ雇用形態で働いている人を分析対象とし、現在と2007年度では企業規模と業種は変わらないと仮定する。推計結果をまとめたのが表12である。

\*\*\* 表12

また、まずは同じ勤務先で同じ雇用形態だった場合に訓練効果があるのかを確認したいので、(1)~(4)では現勤務先で2007年度と2008年度ともに非正社員である人を対象にしている。その結果、2008年賃金も賃金上昇率もOJT受講の効果はないことがわかる。

次に、転職や雇用形態の変更も含めた効果をみるために、2007年度に非正社員だった人に対象を広げた分析を行った。つまり、これまでの分析対象とは異なり、2008年度に正社員になった人や、他の企業に転職した人も含まれる。分析の結果が(5)~(8)である。まず、(5)~(6)から、分析対象を広げても、非正社員のOJTの受講は賃金にプラスの効果を与えないことがわかる。しかし、(7)~(8)は、2008年度に正社員となった場合を1、非正社員のままの場合を0とする変数についての推計結果であるが、これから受講したOJTの項目が多い場合と、仕事に役立つ情報を共有するという活動への参加が、正社員への転換確率を高めることがわかる。

参考までに、表12には正社員についての推計結果を掲載しているが((7)~(10))、OJTの受講が賃金にプラスの効果を与えることを示唆する結果が得られている。訓練の効果は、正社員よりも非正社員では小さくなり、2節も理論モデルで示したようにそもそもの賃金決定方式の違いをうかがわせる結果である。

次に、Off-JTの受講の効果を表13からみていこう。(1)~(6)から、非正社員の賃金にはOff-JTの効果はみられないことがわかる。他方、正社員については((7)~(10))、Off-JTの受講が賃金上昇に結びつくことが明らかにされており、OJTと同じことがいえる。しかし、分析対象を2007年度に非正社員だった人に広げると、賃金については効果はみられないが、正社員転換には統計的に有意にプラスに働くことが示された。

\*\*\* 表13

## 6. むすび

本稿のファインディングを簡単にまとめよう。

---

<sup>28</sup> 2007年3月の勤務先の所在都道府県の完全失業率を『労働力調査』から補完した。

(1) 非正規社員として働いている人のうち、期待勤続期間が長い人の方がより多くの OJT を受けており、フルタイムで働く人のほうが 35 時間未満のパートタイムで働く非正規社員よりも Off-JT 受講確率が高い。

(2) 非正規社員について、OJT と Off-JT とともに企業内訓練受講には、仕事能力や生産性を高める効果があるものの、賃金引き上げ効果は観察されない。賃金引き上げ効果が観察される正社員の結果とは対照的である。

(3) 企業内訓練の受講には賃金引き上げ効果は観察されないものの、正社員転換確率を高める。

以上の結果に基づいて、非正規社員の訓練機会とキャリア形成機会の拡大のための対策案を提示しよう。

第 1 に、非正規社員についても、正社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイムで働いていたり、期待就業継続期間が長いなど訓練からの期待収益が高い人に対して、企業は選別的に企業内訓練（人的投資）を行っていると考えられる。非正規社員のままでも、能力向上に応じてより高度な業務に活用していく制度、つまり非正規社員のままで高度化していくような仕組みを考えていかなければ、正社員と近くない働き方をしている非正規社員まで企業内訓練は及ばないであろう。人的資本蓄積が低下することは、日本経済にとって望ましくない。日本経済全体での人的資本蓄積を促進するためには、非正規社員に対しても人的投資からの収益回収の高い働き方を可能とする必要があり、たとえば、今よりも雇用契約期間を長くするといった対策が考えられる。

第 2 に、非正規社員の賃金の決定メカニズムについても見直しの必要があるだろう。非正規社員への訓練の実施は、彼らの仕事能力の伸長や企業の生産性向上につながっていると考えられる。しかし、訓練受講は賃金の上昇につながっていない。非正規社員の賃金設定ではとくに、地場相場との関連など能力以外の要素が強いかからと考えた方が、現状を鑑みると自然であろう。非正規社員の労働意欲を確保し、優秀な非正規社員をつなぎとめるためにも、地場相場などの労働者の能力と関係のない要素を重視するのではなく、生産性の向上に見合った賃金決定メカニズムが導入されることが必要と考える。具体的には、非正規社員に対しても職業能力評価基準を導入し、それにのっとった賃金設定を行うような企業には、補助金を支給するといった対策が考えられる<sup>29</sup>。

その一方で、第 3 に、訓練の受講は職種に特殊的な人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正社員としての雇用に結びつきやすくする。正社員として雇用を望む人が、まずは非正規社員として働き始めることもあるだろう。その場合、訓練の受講機会に恵まれることが正社員転職につながりやすいと考えられる。訓練を実施している企業に勤めている人全員が企業内訓練を受けられるわけではない。訓練の実施だけでなく、キャリア形成に関

<sup>29</sup> 労使協調でこうした制度の導入を図ることも考えられるが、非正社員の組織率が低い現状を鑑みると、補助金など政府の介入のほうが短期的には実現可能性は高いと考える。

係する雇用管理制度を非正規社員にも導入している企業では、非正規社員の企業内訓練の受講確率が高まることもこれまでの研究成果から示されているが<sup>30</sup>、制度導入の状況など客観的な情報を求人情報としてオープンにすることは可能であろう。よって、非正規社員の企業内訓練の受講機会を広げるためには、訓練の実施や雇用管理制度の導入状況などの求人側の情報の流通をさせることも短期的には求められるだろう。

#### 【参考文献】

Albert, Cecilia, Carlos Garcia-Serrano and Virsinia Hernanz (2005) "Firm-provided Training and Temporary Contracts," *Spanish Economic Review*, Vol. 7, No. 1, pp67-88.

Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, No. 4, Dec. 1998, pp.521-536.

Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *Economic Journal*, Vol. 112 (June)2, F189-213.

Borjas, George J. (2005) *Labor Economics (Third Edition)*, McGraw Hill / Irwin, NY.

Dickens, Richard, Stephen Machin, Alan Manning (1999) "The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 1 (Jan.), pp1-22.

Kawaguchi, Daiji (2006) "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3, pp469-477.

Kurosawa, Masako, 2001, "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2, pp224-242.

Sauermann, Jan (2006) "Who Invests in Training if Contracts are Temporary? : Empirical Evidence for Germany Using Selection Correction," WH-Discussion Papers, July 2006, No. 14.

黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正規社員の能力開発」, 労働政策研究・研修機構『非正規社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 資料シリーズ No. 36, 第Ⅱ部, pp13-63.

---

<sup>30</sup> 黒澤・原 (2009a, 2009b)。

黒澤昌子・原ひろみ (2009a) 「企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JT を取りあげて」, 労働政策研究・研修機構『非正規社員の企業内訓練についての分析：『平成 18 年度能力開発基本調査』の特別集計からー』, 労働政策研究報告書 No. 110, 第Ⅱ部, pp11-55.

黒澤昌子・原ひろみ (2009b) 「『能力開発基本調査』の特別集計」, 労働政策研究・研修機構『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63, pp161-204.

中馬宏之・川口大司 (2009) 「IT化がもたらしつつある生産・雇用システムの変化と生産性への含意」, 東京大学金融教育研究センター・日本銀行調査統計局 第3回共催コンファレンス「2000年代のわが国生産性動向ー計測・背景・含意ー」報告論文.

戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」, 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (編著), 『労働市場設計の経済分析ーマッチング機能の強化に向けて』, 第6章, 東洋経済新報社: 251-281.

原ひろみ (2010a) 「民間企業の能力開発」, 佐藤博樹編『働くことと学ぶこと』, 第7章, ミネルヴァ書房, pp185-229.

原ひろみ (2010b) 「非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因」, 労働政策研究機構『非正規社員のキャリア形成: 能力開発と正社員転換の実態』, 労働政策研究報告書 No. 117, 第Ⅲ部第3章, pp83-141.

ベッカー, ゲーリー S. (1976) 『人的資本: 教育を中心とした理論的・経験的分析』, 東洋経済新報社. (Becker, Gary S. (1975) *Human Capital* (2nd edition), Columbia University Press, New York.)

図1 非正社員の賃金決定と賃金上昇の図

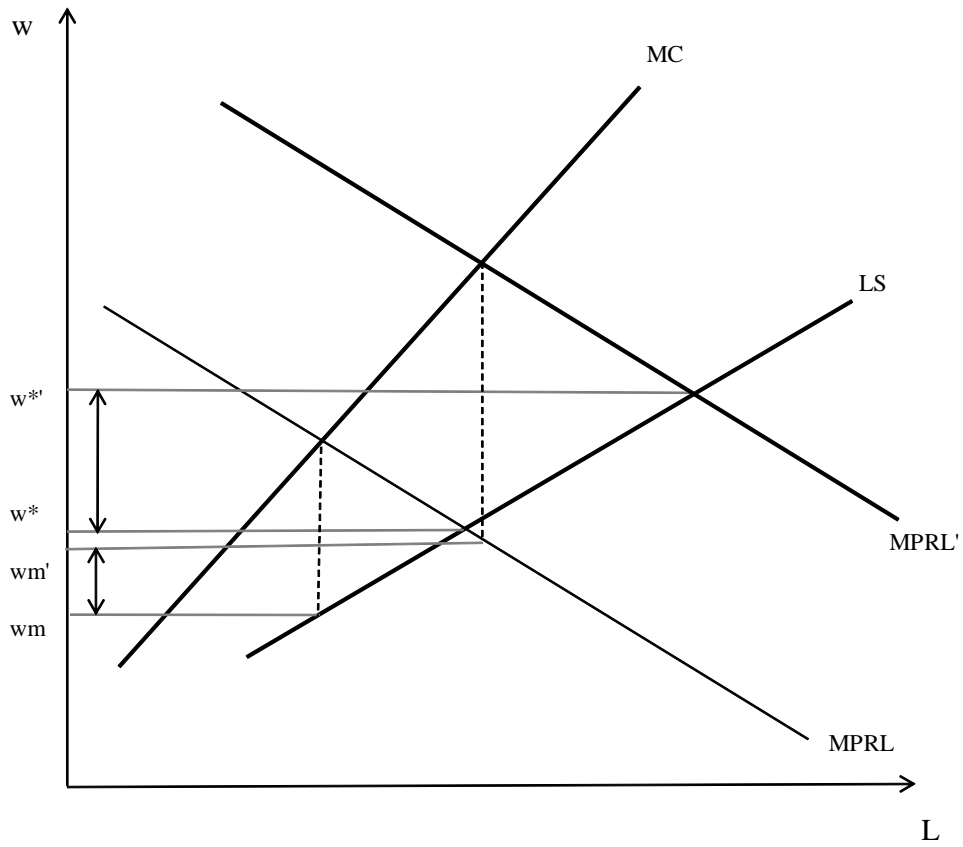


表1 OJT項目についての主成分分析の結果

	第1主成分 人から学ぶ	第2主成分 参加して学ぶ
アドバイスを受ける	0.7163	-0.2262
見て学ぶ	0.7223	-0.2133
仕事に役立つ情報を共有	0.6156	0.1799
担当外の仕事を経験	0.4356	0.2278
アドバイスをする	0.4199	0.2525
固有値	1.7799	0.2447
寄与率	1.1339	0.1559
累積寄与率	1.1339	1.2897

データ：『働くことと学ぶことについての調査』。

注：“アドバイスを受ける”は「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」、「アドバイスをする」は「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」、「見て学ぶ」は「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」、「担当外の仕事を経験」は「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること」、「仕事に役立つ情報を共有」は「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」である。以下の図表も同じである。

表2 雇用形態別、OJT受講割合

	非正規社員		正社員	
	%	N	%	N
人から学ぶ	0.78 (平均経験数: 1.38)	738	0.82 (平均経験数: 1.45)	2028
参加して学ぶ	0.57 (平均経験数: 0.74)	728	0.79 (平均経験数: 1.07)	2026
仕事に役立つ情報を共有 全OJT	0.45 2.59	729 727	0.65 3.17	2025 2020
アドバイスを受ける	0.69	738	0.73	2030
アドバイスをする	0.49	737	0.72	2031
見て学ぶ	0.70	738	0.72	2027
担当外の仕事を経験	0.24	728	0.35	2025

注：“人から学ぶ”は、アドバイスを受けると見て学ぶのいずれか1つを受けた場合を1、そうでない場合を0とする変数で、“参加して学ぶ”は、アドバイスをすると担当外の仕事を経験のいずれか1つを行った場合を1、そうでない場合を0とする変数である。

表3 雇用形態別、Off-JT 受講割合と Off-JT 受講日数

<2007年度のOff-JT受講の有無>		
	%	N
正社員	0.45	2028
非正規社員	0.21	733
<現勤務先でのこれまでのOff-JT受講の有無>		
正社員	0.53	2028
非正規社員	0.24	733
<2007年度のOff-JT受講日数>		
(非受講者を0)	平均	N
正社員	2.50	2022
非正規社員	0.76	730
(非受講者を除く)		
正社員	5.64	897
非正規社員	3.66	152

表4 属性別、OJT と Off-JT 受講割合（非正規社員）

	所定労働時間				期待勤続期間				スキルレベル			
	35時間以上		35時間未満		長い		短い		高い（6か月以上）		低い（6か月未満）	
	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N
人から学ぶ	0.76	197	0.77	399	0.79	502	0.74	182	0.83	263	0.76	423
参加して学ぶ	0.63	193	0.55	394	0.61	498	0.48	178	0.62	260	0.56	417
仕事に役立つ情報を共有	0.51	193	0.43	395	0.45	498	0.42	179	0.75	263	0.66	423
全OJT	2.73	193	2.48	394	2.64	497	2.39	178	2.83	259	2.46	417
2007年度Off-JT受講割合	0.23	196	0.18	396	0.19	499	0.24	180	0.29	262	0.18	419
Off-JT受講日数												
<非受講者を含む>	1.09	196	0.42	394	0.61	498	0.78	179	1.25	261	0.51	417
<非受講者を含まない>	4.67	46	2.36	71	3.21	95	3.33	42	4.41	74	2.91	73

表5 非正規社員のOJTとOff-JT受講の有無別、主観的評価と生産性の変化

Panel A 主観的評価の変化

	<スキルレベル>				<仕事遂行能力>	
	Mean	N			Mean	
全体	0.28	734			0.30	
	(受講)		(非受講)		(受講)	(非受講)
	Mean	N	Mean	N	Mean	Mean
人から学ぶ	0.32	565	0.15	156	0.34	0.14
参加して学ぶ	0.35	412	0.21	301	0.36	0.22
仕事に役立つ情報を共有	0.40	327	0.19	387	0.43	0.20
全OJT	0.37	424	0.16	310	0.40	0.16
2007年度Off-JT	0.45	151	0.24	566	0.46	0.25
これまでのOff-JT	0.43	172	0.24	545	0.44	0.25

Panel B 生産性の変化

	<仕事の担当範囲>		<仕事のレベル>		<仕事上の責任の大きさ>	
	Mean		Mean		Mean	
全体	0.38		0.33		0.29	
	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
人から学ぶ	0.43	0.19	0.38	0.13	0.34	0.11
参加して学ぶ	0.47	0.27	0.41	0.22	0.38	0.17
仕事に役立つ情報を共有	0.46	0.32	0.42	0.26	0.37	0.22
全OJT	0.47	0.26	0.42	0.20	0.38	0.17
2007年度Off-JT	0.45	0.36	0.47	0.29	0.41	0.25
これまでのOff-JT	0.45	0.36	0.44	0.29	0.39	0.25

注：各サブグループのNはほぼ同じであるため、Panel Aのスキルレベルの集計以外では省略している。



表6 非正規社員のOJTとOff-JT受講の有無別、2008年賃金と賃金上昇率

<2008年賃金>	Mean	N		
	全体	6.81	665	
	(受講)		(非受講)	
	Mean	N	Mean	N
人から学ぶ	6.85	440	6.77	123
参加して学ぶ	6.85	329	6.81	227
仕事に役立つ情報を共有	6.88	249	6.80	308
	(#>=3)		(#<3)	
全OJT	6.85	322	6.81	244
2007年度Off-JT	6.83	115	6.83	444
これまでのOff-JT	6.84	130	6.83	429
<賃金上昇率>	Mean			
全体	0.01			
	(受講)		(非受講)	
	Mean	Mean		
人から学ぶ	0.01	0.02		
参加して学ぶ	0.02	0.00		
仕事に役立つ情報を共有	0.01	0.01		
	(#>=3)		(#<3)	
全OJT	0.01	0.02		
2007年度Off-JT	0.02	0.01		
これまでのOff-JT	0.01	0.01		

注：各サブグループのNはほぼ同じであるため、賃金上昇率の集計では省略している。

表7 OJTとOff-JT受講、Off-JT受講日数の規定要因についての分析（非正規社員）

(1) : OLS分析、(2)～(8) : プロビット分析（限界効果）、(9)～(11) : トービット分析（限界効果）

	(1) 全OJT	(2) 人から学 ぶ	(3) 参加して 学ぶ	(4) 仕事に役 立つ情報 の共有	(5) 2007年度のOff-JT	(6)	(7)	(8) これまでの 現勤務先で のOff-JT	(9) 2007年度のOff-JT受講日数	(10)	(11)
労働時間35時間以上ダミー	0.231 [1.323]	-0.016 [-0.312]	0.051 [0.813]	0.104* [1.676]	0.085* [1.847]	0.091* [1.946]	0.087* [1.867]	0.072 [1.500]	0.532** [2.281]	0.543** [2.380]	0.541** [2.327]
期待勤続期間長い	0.326* [1.869]	0.105** [2.001]	0.124* [1.927]	0.088 [1.400]	-0.057 [-1.246]	-0.054 [-1.174]	-0.054 [-1.164]	-0.059 [-1.211]	-0.192 [-0.853]	-0.184 [-0.834]	-0.175 [-0.785]
スキルレベル	0.009 [1.213]	0.003 [1.101]	0.002 [0.732]	0.000 [0.088]	0.001 [0.522]	0.002 [0.812]	0.001 [0.655]	0.000 [0.102]	0.012 [1.205]	0.013 [1.439]	0.012 [1.292]
Off-JT受講（2006年度以前）										1.412*** [2.871]	
Off-JT受講年数（2006年度以前）							0.444*** [4.342]				0.169** [2.124]
男性・35歳未満	1.072** [2.449]	0.234*** [3.001]	0.315** [2.206]	0.000 [-0.000]	-0.059 [-0.564]	-0.069 [-0.691]	-0.069 [-0.679]	-0.050 [-0.432]	-0.120 [-0.219]	-0.158 [-0.302]	-0.170 [-0.318]
女性・35歳未満	0.951** [2.232]	0.301*** [3.012]	0.237 [1.471]	-0.071 [-0.462]	0.041 [0.360]	0.023 [0.205]	0.026 [0.231]	0.044 [0.362]	0.693 [1.149]	0.608 [1.054]	0.621 [1.052]
女性・35歳以上 （男性・35歳以上）	1.021** [2.385]	0.318*** [2.711]	0.183 [1.080]	0.043 [0.274]	0.055 [0.486]	0.019 [0.171]	0.026 [0.232]	0.078 [0.648]	0.529 [0.954]	0.369 [0.691]	0.408 [0.744]
勤続年数	-0.164** [-2.249]	-0.045** [-2.193]	-0.011 [-0.429]	-0.057** [-2.022]	-0.034* [-1.743]	-0.036 [-1.564]	-0.029 [-1.258]	-0.019 [-1.201]	-0.083 [-0.976]	-0.069 [-0.841]	-0.044 [-0.507]
勤続年数の2乗	0.005 [1.141]	0.002 [1.238]	0.000 [0.066]	0.003 [1.402]	0.002 [1.589]	0.002 [1.219]	0.002 [0.939]	0.001 [1.119]	0.005 [0.910]	0.003 [0.539]	0.001 [0.157]
勤続年数1年以下	-0.032 [-0.128]	0.021 [0.260]	0.067 [0.734]	-0.127 [-1.422]	-0.035 [-0.595]	-0.023 [-0.371]	-0.022 [-0.359]		-0.058 [-0.193]	0.023 [0.077]	0.018 [0.060]
専門・短大・高専卒	-0.046 [-0.277]	-0.019 [-0.384]	-0.036 [-0.600]	-0.026 [-0.441]	-0.007 [-0.159]	-0.016 [-0.384]	-0.010 [-0.241]	0.006 [0.136]	-0.092 [-0.446]	-0.131 [-0.648]	-0.101 [-0.492]
大学・大学院卒 （中高卒）	-0.099 [-0.393]	-0.028 [-0.354]	-0.231** [-2.485]	-0.044 [-0.489]	-0.099* [-1.709]	-0.084 [-1.400]	-0.093 [-1.584]	-0.123** [-2.016]	-0.577** [-1.990]	-0.486* [-1.671]	-0.547* [-1.879]
結婚あり	-0.216 [-1.196]	-0.080 [-1.565]	-0.050 [-0.760]	0.011 [0.171]	0.077* [1.714]	0.077* [1.718]	0.082* [1.816]	0.062 [1.317]	0.239 [1.063]	0.234 [1.066]	0.253 [1.131]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.274 [0.593]	0.079 [0.710]	-0.375** [-2.242]	0.042 [0.246]	0.069 [0.557]	-0.025 [-0.232]	0.047 [0.395]	0.133 [0.989]	-0.084 [-0.159]	-0.434 [-0.972]	-0.146 [-0.287]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.260 [-0.641]	0.041 [0.386]	-0.378** [-2.550]	0.042 [0.287]	0.166 [1.442]	0.174 [1.512]	0.165 [1.435]	0.129 [1.125]	0.503 [0.904]	0.514 [0.947]	0.507 [0.918]
情報通信業	0.140 [0.209]	0.127 [0.876]	-0.102 [-0.422]	0.202 [0.871]	-0.070 [-0.483]	-0.122 [-1.003]	-0.103 [-0.768]	-0.097 [-0.642]	-0.535 [-0.782]	-0.893 [-1.542]	-0.733 [-1.152]
卸売業、小売業	-0.050 [-0.146]	0.067 [0.742]	-0.205 [-1.611]	0.043 [0.344]	-0.189*** [-2.627]	-0.178** [-2.446]	-0.180** [-2.465]	-0.244*** [-3.287]	-1.055*** [-2.933]	-0.992*** [-2.812]	-0.998*** [-2.767]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.426 [0.866]	0.082 [0.725]	-0.070 [-0.397]	0.165 [0.929]	0.142 [1.039]	0.150 [1.086]	0.138 [1.008]	0.111 [0.809]	0.543 [0.810]	0.552 [0.839]	0.510 [0.774]
宿泊業、飲食サービス業	0.686 [1.595]	0.132 [1.320]	0.208 [1.449]	-0.011 [-0.068]	-0.032 [-0.300]	-0.074 [-0.747]	-0.031 [-0.283]	-0.011 [-0.096]	-0.493 [-1.048]	-0.671 [-1.568]	-0.490 [-1.046]
生活関連サービス業、娯楽業	0.161 [0.386]	0.069 [0.634]	0.049 [0.322]	0.054 [0.352]	0.213 [1.617]	0.130 [1.041]	0.200 [1.526]	0.152 [1.161]	0.315 [0.573]	-0.025 [-0.052]	0.258 [0.482]

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	全OJT	人から学 ぶ	学 参 加 して 学 ぶ	仕事に役 立つ情 報の共有	2007年度のOff-JT			これまでの 現勤務先で のOff-JT	2007年度のOff-JT受講日数		
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.515 [1.208]	0.135 [1.439]	-0.065 [-0.418]	0.209 [1.360]	0.200 [1.515]	0.136 [1.065]	0.186 [1.414]	0.153 [1.164]	0.561 [0.899]	0.278 [0.499]	0.506 [0.830]
医療、福祉	0.774* [1.943]	0.163* [1.855]	-0.101 [-0.705]	0.292** [2.063]	0.139 [1.214]	0.074 [0.686]	0.102 [0.911]	0.140 [1.181]	0.516 [0.915]	0.241 [0.471]	0.381 [0.702]
その他のサービス業	0.289 [0.747]	0.055 [0.549]	-0.125 [-0.874]	0.078 [0.545]	-0.034 [-0.344]	-0.061 [-0.667]	-0.039 [-0.405]	-0.040 [-0.394]	-0.215 [-0.458]	-0.366 [-0.849]	-0.256 [-0.557]
その他 (製造業)	0.744 [1.480]	0.124 [1.078]	-0.165 [-0.874]	0.329* [1.959]	0.129 [0.928]	0.094 [0.694]	0.119 [0.864]	0.099 [0.709]	0.948 [1.195]	0.715 [0.987]	0.897 [1.156]
企業規模:5-9人	0.303 [0.886]	0.063 [0.750]	0.098 [0.839]	0.119 [0.941]	0.206 [1.437]	0.164 [1.190]	0.187 [1.330]	0.210 [1.432]	1.010 [1.239]	0.809 [1.074]	0.929 [1.171]
10-29人	0.595* [1.874]	0.095 [1.236]	0.225** [2.153]	0.051 [0.438]	0.249* [1.918]	0.206* [1.647]	0.231* [1.802]	0.263* [1.958]	1.442* [1.867]	1.223* [1.704]	1.363* [1.805]
30-99人	0.606* [1.827]	0.101 [1.277]	0.187* [1.695]	0.187 [1.544]	0.319** [2.240]	0.270** [1.961]	0.303** [2.152]	0.307** [2.121]	1.523* [1.798]	1.272 [1.632]	1.458* [1.757]
100-299人	0.943*** [2.709]	0.133* [1.711]	0.277*** [2.593]	0.225* [1.794]	0.279* [1.903]	0.184 [1.334]	0.232 [1.617]	0.338** [2.213]	1.605* [1.739]	1.197 [1.461]	1.417 [1.607]
300-999人	1.044*** [2.791]	0.198*** [2.685]	0.127 [1.034]	0.317** [2.430]	0.225 [1.455]	0.175 [1.187]	0.200 [1.324]	0.298* [1.835]	1.160 [1.275]	0.949 [1.136]	1.094 [1.233]
1000人以上 (4人以下)	0.813** [2.168]	0.069 [0.754]	0.193 [1.595]	0.335** [2.573]	0.298* [1.905]	0.219 [1.470]	0.262* [1.712]	0.335** [2.082]	1.507 [1.571]	1.056 [1.260]	1.336 [1.459]
専門・技術、管理	0.188 [0.562]	0.009 [0.086]	0.152 [1.321]	-0.039 [-0.330]	-0.050 [-0.700]	-0.019 [-0.255]	-0.043 [-0.601]	-0.044 [-0.563]	-0.291 [-0.831]	-0.130 [-0.357]	-0.250 [-0.708]
販売	0.412 [1.513]	0.078 [1.046]	-0.051 [-0.508]	0.123 [1.267]	0.317*** [3.193]	0.284*** [2.854]	0.280*** [2.847]	0.377*** [3.511]	1.097** [2.232]	0.959** [2.048]	0.951** [1.996]
サービス	-0.283 [-0.964]	-0.052 [-0.579]	-0.232** [-2.137]	0.008 [0.075]	-0.080 [-1.194]	-0.060 [-0.854]	-0.087 [-1.307]	-0.085 [-1.169]	-0.220 [-0.628]	-0.092 [-0.257]	-0.242 [-0.695]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.489* [-1.676]	-0.072 [-0.844]	-0.328*** [-3.074]	-0.153 [-1.497]	0.024 [0.301]	0.016 [0.202]	0.019 [0.243]	0.026 [0.314]	0.192 [0.480]	0.167 [0.428]	0.180 [0.454]
農林漁業・その他 (事務)	-1.087** [-2.506]	-0.247 [-1.643]	-0.389** [-2.347]	-0.314** [-2.117]	-0.084 [-0.899]	-0.035 [-0.331]	-0.070 [-0.720]	-0.103 [-1.051]	-0.496 [-1.042]	-0.235 [-0.445]	-0.421 [-0.859]
組合加入	0.283 [1.040]	0.066 [0.863]	0.128 [1.314]	0.100 [1.035]	0.132* [1.757]	0.140* [1.831]	0.125* [1.676]	0.135* [1.724]	0.526 [1.429]	0.534 [1.472]	0.507 [1.395]
都道府県別失業率	-0.030 [-0.331]	-0.026 [-0.971]	-0.025 [-0.732]	0.011 [0.331]	0.005 [0.203]	0.009 [0.386]	0.006 [0.269]	-0.003 [-0.122]	0.031 [0.278]	0.046 [0.424]	0.032 [0.293]
Constant	1.231 [1.525]										
Observations	416	421	416	416	418	418	418	418	418	418	418
Pseudo R-squared		0.145	0.157	0.102	0.167	0.215	0.185	0.166	0.074	0.09	0.079
Log Lik		-195.3	-234.9	-257.4	-174.6	-164.7	-171	-184.7	-373.6	-366.9	-371.3
Chi-square test		0.002	0.000	0.010	0.001	0.000	0.000	0.000	0.009	0.000	0.004
R-squared	0.202										
F stats	2.665										
F test	0.000										

z-statistics in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

表 8 Off-JT の内容

	正社員	非正規社員
そのときの仕事をするために必要最低限なもの	21.27	34.42
そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの	47.55	48.70
そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの	23.44	15.58
そのときの仕事との関係がはっきりとはわからないもの、その他	7.74	1.30
N	879	154

注：Off-JT受講者のみの回答である。

表9 Off-JT の内容についての分析（非正規社員）

プロビット分析、限界効果

	(1)	(2)
労働時間35時間以上ダミー		0.244* [0.073]
期待勤続期間長い		-0.104 [0.444]
スキルレベル		0.012 [0.276]
キャリア形成積極的		-0.039 [0.834]
男性・35歳未満	0.412*** [0.005]	0.365** [0.014]
女性・35歳未満	0.417* [0.059]	0.538** [0.047]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	0.457** [0.049]	0.632* [0.055]
勤続年数	0.020 [0.249]	0.015 [0.400]
勤続年数1年以下	-0.132 [0.309]	-0.077 [0.654]
専門・短大・高専卒	0.242** [0.023]	0.222* [0.098]
大学・大学院卒 (中高卒)	-0.158 [0.437]	-0.205 [0.469]
結婚あり	-0.028 [0.827]	-0.028 [0.859]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	-0.603* [0.061]	-0.797* [0.084]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	0.109 [0.643]	-0.333 [0.477]
卸売業、小売業	-0.635** [0.016]	-0.811** [0.024]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、情報通信業	-0.424 [0.110]	-0.543 [0.176]
サービス業 (製造業)	-0.207 [0.271]	-0.451* [0.081]
企業規模	0.000 [0.611]	0.000 [0.796]
専門・技術、管理	-0.038 [0.843]	0.106 [0.596]
販売	0.197 [0.206]	0.277 [0.120]
サービス	0.036 [0.824]	0.127 [0.468]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安、農林漁業・その他 (事務)	-0.428** [0.038]	-0.605** [0.032]
Observations	119	86
Pseudo R-squared	0.23	0.28
Log Lik	-59.01	-39.07
Chi-square test	0.009	0.109

in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注：被説明変数は「そのときの仕事をするために必要最低限なもの」を0、「そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの」「そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの」を1とする。

表10 仕事能力の主観的評価の変化に対するOJTとOff-JT受講の効果（非正規社員）

プロビット分析、限界効果（上昇・やや上昇：1、下降・やや下降・変化なし：0）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	スキルレベル					仕事遂行能力				
全OJT	0.060*** [4.223]					0.075*** [5.125]				
人から学ぶ		0.010 [0.174]					0.015 [0.253]			
参加して学ぶ		0.063 [1.402]					0.076* [1.659]			
人から学ぶ（経験数）			0.034 [1.180]					0.045 [1.502]		
参加して学ぶ（経験数）			0.046 [1.518]					0.054* [1.740]		
仕事に役立つ情報を共有		0.142*** [3.349]	0.126*** [2.929]				0.179*** [4.103]	0.159*** [3.612]		
Off-JT受講（2007年度）				0.220*** [4.193]					0.210*** [3.961]	
Off-JT受講（2007年度以前）					0.194*** [3.952]					0.183*** [3.672]
女性	0.041 [0.581]	0.046 [0.661]	0.045 [0.640]	0.025 [0.350]	0.026 [0.365]	0.086 [1.203]	0.092 [1.292]	0.090 [1.260]	0.069 [0.972]	0.070 [0.984]
年齢	-0.009 [-0.184]	-0.011 [-0.229]	-0.006 [-0.131]	-0.022 [-0.476]	-0.025 [-0.541]	-0.029 [-0.588]	-0.030 [-0.618]	-0.025 [-0.518]	-0.043 [-0.889]	-0.046 [-0.947]
年齢の2乗	0.000 [0.309]	0.000 [0.336]	0.000 [0.247]	0.000 [0.544]	0.000 [0.605]	0.000 [0.669]	0.000 [0.674]	0.000 [0.587]	0.001 [0.911]	0.001 [0.965]
勤続年数	-0.045*** [-2.825]	-0.050*** [-3.067]	-0.047*** [-2.891]	-0.045*** [-2.759]	-0.048*** [-3.010]	-0.049*** [-2.999]	-0.055*** [-3.281]	-0.051*** [-3.065]	-0.051*** [-3.086]	-0.055*** [-3.321]
勤続年数の2乗	0.002* [1.852]	0.002** [1.971]	0.002* [1.896]	0.002* [1.690]	0.002* [1.905]	0.002* [1.950]	0.002** [2.085]	0.002** [1.994]	0.002* [1.895]	0.002** [2.095]
専門・短大・高専卒	0.072 [1.589]	0.076* [1.663]	0.075 [1.641]	0.068 [1.498]	0.066 [1.455]	0.076 [1.624]	0.082* [1.744]	0.080* [1.711]	0.072 [1.555]	0.070 [1.511]
大学・大学院卒 （中高卒）	0.077 [1.173]	0.098 [1.469]	0.087 [1.304]	0.081 [1.235]	0.084 [1.272]	0.123* [1.794]	0.146** [2.099]	0.134* [1.931]	0.126* [1.838]	0.128* [1.866]
結婚あり	0.028 [0.263]	0.015 [0.138]	0.022 [0.207]	0.030 [0.297]	0.029 [0.287]	-0.041 [-0.351]	-0.058 [-0.490]	-0.049 [-0.414]	-0.027 [-0.244]	-0.029 [-0.258]
結婚×女性	-0.138 [-1.124]	-0.124 [-1.007]	-0.133 [-1.077]	-0.134 [-1.133]	-0.130 [-1.104]	-0.023 [-0.179]	-0.007 [-0.052]	-0.016 [-0.125]	-0.030 [-0.245]	-0.027 [-0.216]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.109 [0.787]	0.113 [0.802]	0.110 [0.786]	0.077 [0.576]	0.060 [0.453]	0.099 [0.705]	0.105 [0.734]	0.099 [0.697]	0.062 [0.456]	0.046 [0.345]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.117 [-1.144]	-0.128 [-1.271]	-0.125 [-1.235]	-0.154 [-1.576]	-0.151 [-1.539]	-0.090 [-0.839]	-0.102 [-0.955]	-0.101 [-0.944]	-0.132 [-1.277]	-0.129 [-1.243]
情報通信業	0.074 [0.456]	0.046 [0.289]	0.053 [0.337]	0.081 [0.497]	0.084 [0.512]	0.265 [1.513]	0.223 [1.287]	0.233 [1.339]	0.257 [1.447]	0.259 [1.456]
卸売業、小売業	0.056 [0.565]	0.043 [0.439]	0.050 [0.506]	0.118 [1.160]	0.113 [1.111]	0.019 [0.190]	0.007 [0.075]	0.013 [0.129]	0.072 [0.722]	0.066 [0.665]

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	スキルレベル					仕事遂行能力				
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.113	0.089	0.095	0.083	0.073	0.098	0.072	0.078	0.065	0.056
	[0.801]	[0.638]	[0.680]	[0.608]	[0.532]	[0.685]	[0.513]	[0.552]	[0.477]	[0.409]
宿泊業、飲食サービス業	0.083	0.095	0.090	0.146	0.132	0.083	0.100	0.092	0.154	0.141
	[0.690]	[0.781]	[0.744]	[1.177]	[1.069]	[0.677]	[0.807]	[0.748]	[1.235]	[1.135]
生活関連サービス業、娯楽業	0.147	0.139	0.145	0.146	0.151	0.118	0.116	0.119	0.123	0.128
	[1.190]	[1.129]	[1.173]	[1.185]	[1.227]	[0.955]	[0.934]	[0.956]	[1.010]	[1.047]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.159	0.143	0.145	0.179	0.178	0.054	0.044	0.040	0.076	0.077
	[1.260]	[1.149]	[1.161]	[1.405]	[1.406]	[0.440]	[0.359]	[0.328]	[0.616]	[0.618]
医療、福祉	0.072	0.061	0.059	0.100	0.093	0.056	0.047	0.041	0.087	0.081
	[0.641]	[0.547]	[0.530]	[0.878]	[0.823]	[0.499]	[0.420]	[0.368]	[0.764]	[0.712]
その他のサービス業	0.087	0.086	0.084	0.129	0.125	0.055	0.056	0.052	0.092	0.089
	[0.761]	[0.751]	[0.734]	[1.093]	[1.073]	[0.478]	[0.493]	[0.453]	[0.795]	[0.769]
その他 (製造業)	0.139	0.132	0.125	0.178	0.178	0.042	0.039	0.027	0.083	0.083
	[1.004]	[0.968]	[0.918]	[1.285]	[1.284]	[0.313]	[0.294]	[0.202]	[0.626]	[0.627]
企業規模: 5-9人	-0.048	-0.043	-0.050	-0.023	-0.024	-0.081	-0.069	-0.080	-0.051	-0.052
	[-0.530]	[-0.465]	[-0.547]	[-0.252]	[-0.267]	[-0.897]	[-0.753]	[-0.877]	[-0.562]	[-0.572]
10-29人	0.001	0.015	0.008	0.025	0.020	-0.009	0.013	0.003	0.019	0.015
	[0.008]	[0.168]	[0.086]	[0.286]	[0.230]	[-0.098]	[0.145]	[0.029]	[0.221]	[0.169]
30-99人	0.094	0.095	0.092	0.114	0.115	0.064	0.071	0.064	0.091	0.091
	[0.979]	[0.997]	[0.960]	[1.210]	[1.217]	[0.673]	[0.742]	[0.673]	[0.967]	[0.975]
100-299人	0.154	0.161	0.154	0.198*	0.190*	0.098	0.113	0.102	0.148	0.141
	[1.460]	[1.523]	[1.464]	[1.878]	[1.814]	[0.948]	[1.075]	[0.983]	[1.431]	[1.373]
300-999人	0.056	0.065	0.052	0.116	0.099	0.025	0.039	0.022	0.094	0.081
	[0.507]	[0.583]	[0.470]	[1.030]	[0.887]	[0.227]	[0.351]	[0.197]	[0.845]	[0.726]
1000人以上 (4人以下)	0.150	0.148	0.142	0.186*	0.185*	0.061	0.063	0.054	0.098	0.098
	[1.340]	[1.326]	[1.276]	[1.662]	[1.655]	[0.564]	[0.578]	[0.501]	[0.904]	[0.906]
専門・技術、管理	-0.100	-0.093	-0.097	-0.087	-0.094	-0.093	-0.083	-0.088	-0.077	-0.083
	[-1.387]	[-1.278]	[-1.342]	[-1.219]	[-1.315]	[-1.230]	[-1.083]	[-1.159]	[-1.010]	[-1.093]
販売	-0.057	-0.050	-0.058	-0.090	-0.094	-0.039	-0.029	-0.040	-0.068	-0.071
	[-0.823]	[-0.718]	[-0.833]	[-1.354]	[-1.413]	[-0.540]	[-0.394]	[-0.549]	[-0.966]	[-1.013]
サービス	-0.055	-0.055	-0.057	-0.078	-0.080	-0.050	-0.050	-0.053	-0.076	-0.078
	[-0.759]	[-0.750]	[-0.777]	[-1.124]	[-1.149]	[-0.660]	[-0.654]	[-0.698]	[-1.045]	[-1.067]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.050	-0.053	-0.051	-0.095	-0.097	-0.001	-0.002	-0.002	-0.055	-0.057
	[-0.661]	[-0.694]	[-0.676]	[-1.316]	[-1.349]	[-0.011]	[-0.024]	[-0.031]	[-0.719]	[-0.747]
農林漁業・その他 (事務)	0.024	0.022	0.023	-0.012	-0.009	0.037	0.036	0.036	-0.006	-0.004
	[0.176]	[0.166]	[0.170]	[-0.092]	[-0.072]	[0.258]	[0.256]	[0.251]	[-0.045]	[-0.030]
都道府県別失業率	0.019	0.018	0.018	0.016	0.017	0.012	0.012	0.011	0.010	0.011
	[0.806]	[0.790]	[0.757]	[0.723]	[0.759]	[0.520]	[0.490]	[0.452]	[0.417]	[0.450]
組合加入	0.083	0.078	0.077	0.076	0.083	0.029	0.023	0.022	0.031	0.037
	[1.087]	[1.019]	[1.013]	[1.021]	[1.111]	[0.374]	[0.300]	[0.283]	[0.403]	[0.485]
Observations	547	547	547	552	552	547	547	547	552	552
Pseudo R-squared	0.123	0.123	0.127	0.125	0.122	0.125	0.126	0.132	0.109	0.106
Log Lik	-281	-280.9	-279.6	-279.9	-280.9	-288.4	-288.1	-286.3	-293.5	-294.6
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

表 1 1 生産性の変化に対するOJTとOff-JT受講の効果（非正規社員）

プロビット分析、限界効果（上昇・やや上昇：1、下降・やや下降・変化なし：0）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	仕事の担当範囲				仕事のレベル				仕事の責任の大きさ			
全OJT	0.106*** [6.446]				0.107*** [6.840]				0.106*** [7.055]			
人から学ぶ		0.163*** [2.713]				0.151*** [2.662]				0.142*** [2.617]		
参加して学ぶ		0.098** [1.988]				0.097** [2.076]				0.120*** [2.716]		
仕事に役立つ情報を共有		0.111** [2.376]				0.119*** [2.709]				0.110*** [2.646]		
Off-JT受講（2007年度）			0.080 [1.458]				0.123** [2.367]				0.132*** [2.596]	
Off-JT受講（2007年度以前）				0.070 [1.346]				0.084* [1.717]				0.098** [2.061]
女性	0.014 [0.173]	0.016 [0.194]	0.010 [0.123]	0.011 [0.136]	0.017 [0.217]	0.017 [0.228]	0.008 [0.105]	0.008 [0.113]	0.018 [0.243]	0.019 [0.258]	0.005 [0.064]	0.006 [0.088]
年齢	0.127** [2.337]	0.109** [2.026]	0.101* [1.935]	0.100* [1.915]	0.067 [1.330]	0.052 [1.019]	0.042 [0.865]	0.040 [0.824]	0.082* [1.707]	0.067 [1.398]	0.060 [1.271]	0.058 [1.235]
年齢の2乗	-0.002** [-2.416]	-0.002** [-2.119]	-0.002** [-2.078]	-0.002** [-2.059]	-0.001 [-1.393]	-0.001 [-1.099]	-0.001 [-0.994]	-0.001 [-0.953]	-0.001* [-1.754]	-0.001 [-1.459]	-0.001 [-1.384]	-0.001 [-1.349]
勤続年数	-0.020 [-1.113]	-0.023 [-1.262]	-0.031* [-1.727]	-0.032* [-1.817]	-0.005 [-0.277]	-0.008 [-0.447]	-0.014 [-0.813]	-0.017 [-0.984]	0.002 [0.102]	-0.002 [-0.100]	-0.006 [-0.368]	-0.009 [-0.561]
勤続年数の2乗	0.001 [0.595]	0.001 [0.657]	0.001 [1.015]	0.001 [1.093]	0.000 [-0.132]	0.000 [-0.072]	0.000 [0.184]	0.000 [0.331]	0.000 [-0.085]	0.000 [-0.018]	0.000 [0.147]	0.000 [0.315]
専門・短大・高専卒	0.047 [0.940]	0.047 [0.937]	0.024 [0.497]	0.024 [0.484]	0.050 [1.059]	0.050 [1.057]	0.025 [0.551]	0.025 [0.553]	0.014 [0.313]	0.014 [0.317]	-0.002 [-0.040]	-0.002 [-0.056]
大学・大学院卒 （中高卒）	-0.085 [-1.206]	-0.070 [-0.992]	-0.102 [-1.475]	-0.101 [-1.461]	-0.036 [-0.544]	-0.020 [-0.300]	-0.052 [-0.796]	-0.054 [-0.815]	-0.023 [-0.371]	-0.006 [-0.100]	-0.037 [-0.598]	-0.037 [-0.596]
結婚あり	0.142 [1.240]	0.131 [1.147]	0.119 [1.069]	0.119 [1.068]	0.159 [1.539]	0.147 [1.434]	0.140 [1.399]	0.138 [1.383]	0.134 [1.370]	0.121 [1.234]	0.114 [1.186]	0.113 [1.174]
結婚×女性	-0.283** [-2.136]	-0.268** [-2.037]	-0.264** [-2.064]	-0.264** [-2.061]	-0.245* [-1.949]	-0.227* [-1.834]	-0.226* [-1.884]	-0.224* [-1.865]	-0.210* [-1.737]	-0.192 [-1.608]	-0.191 [-1.638]	-0.189 [-1.622]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	-0.027 [-0.195]	-0.016 [-0.117]	-0.043 [-0.322]	-0.048 [-0.363]	0.000 [0.002]	0.008 [0.064]	-0.037 [-0.305]	-0.040 [-0.332]	0.147 [1.086]	0.162 [1.191]	0.101 [0.785]	0.094 [0.734]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.060 [-0.513]	-0.068 [-0.588]	-0.070 [-0.623]	-0.068 [-0.602]	-0.106 [-1.043]	-0.115 [-1.131]	-0.122 [-1.238]	-0.115 [-1.166]	-0.050 [-0.484]	-0.053 [-0.509]	-0.070 [-0.690]	-0.063 [-0.619]
情報通信業	-0.233 [-1.542]	-0.249* [-1.670]	-0.239 [-1.600]	-0.238 [-1.589]	-0.174 [-1.295]	-0.190 [-1.437]	-0.179 [-1.335]	-0.178 [-1.326]	-0.184 [-1.346]	-0.192 [-1.401]	-0.189 [-1.361]	-0.189 [-1.355]
卸売業、小売業	-0.091 [-0.876]	-0.108 [-1.051]	-0.071 [-0.693]	-0.072 [-0.701]	-0.225** [-2.488]	-0.233*** [-2.605]	-0.199** [-2.160]	-0.204** [-2.218]	-0.041 [-0.433]	-0.054 [-0.578]	-0.011 [-0.111]	-0.015 [-0.155]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	-0.030 [-0.208]	-0.025 [-0.176]	-0.060 [-0.439]	-0.061 [-0.447]	-0.063 [-0.497]	-0.056 [-0.440]	-0.088 [-0.725]	-0.086 [-0.711]	0.131 [0.939]	0.136 [0.974]	0.082 [0.620]	0.083 [0.619]



	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	仕事の担当範囲				仕事のレベル				仕事の責任の大きさ			
宿泊業、飲食サービス業	-0.060	-0.033	0.028	0.026	-0.052	-0.022	0.031	0.029	0.114	0.140	0.202	0.200
	[-0.488]	[-0.262]	[0.226]	[0.209]	[-0.450]	[-0.189]	[0.261]	[0.247]	[0.940]	[1.139]	[1.642]	[1.623]
生活関連サービス業、娯楽業	0.001	0.001	0.027	0.031	-0.038	-0.035	-0.019	-0.012	0.043	0.043	0.058	0.067
	[0.005]	[0.010]	[0.222]	[0.250]	[-0.332]	[-0.306]	[-0.168]	[-0.102]	[0.374]	[0.374]	[0.495]	[0.568]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	-0.043	-0.043	-0.009	-0.008	-0.120	-0.121	-0.098	-0.094	-0.032	-0.031	-0.006	-0.002
	[-0.337]	[-0.339]	[-0.073]	[-0.064]	[-1.101]	[-1.098]	[-0.883]	[-0.845]	[-0.280]	[-0.267]	[-0.051]	[-0.016]
医療、福祉	-0.179	-0.164	-0.119	-0.119	-0.179*	-0.164	-0.128	-0.127	0.019	0.041	0.075	0.077
	[-1.610]	[-1.467]	[-1.060]	[-1.061]	[-1.823]	[-1.637]	[-1.261]	[-1.246]	[0.175]	[0.367]	[0.669]	[0.680]
その他のサービス業	-0.044	-0.037	-0.001	-0.001	-0.152	-0.144	-0.114	-0.114	-0.102	-0.091	-0.059	-0.059
	[-0.378]	[-0.316]	[-0.010]	[-0.012]	[-1.549]	[-1.455]	[-1.124]	[-1.129]	[-1.032]	[-0.904]	[-0.567]	[-0.570]
その他 (製造業)	-0.166	-0.150	-0.105	-0.104	-0.151	-0.137	-0.098	-0.096	-0.014	0.010	0.044	0.047
	[-1.262]	[-1.129]	[-0.792]	[-0.782]	[-1.337]	[-1.183]	[-0.827]	[-0.803]	[-0.111]	[0.079]	[0.339]	[0.366]
企業規模: 5-9人	-0.005	-0.001	0.015	0.015	-0.015	-0.007	0.022	0.021	-0.043	-0.033	0.000	0.001
	[-0.048]	[-0.008]	[0.153]	[0.153]	[-0.154]	[-0.069]	[0.229]	[0.222]	[-0.511]	[-0.382]	[0.001]	[0.011]
10-29人	0.101	0.106	0.137	0.136	0.058	0.067	0.107	0.107	-0.039	-0.030	0.017	0.018
	[0.993]	[1.055]	[1.426]	[1.414]	[0.622]	[0.718]	[1.178]	[1.177]	[-0.481]	[-0.371]	[0.206]	[0.221]
30-99人	0.063	0.064	0.097	0.098	-0.011	-0.003	0.039	0.042	0.022	0.029	0.076	0.081
	[0.601]	[0.614]	[0.962]	[0.975]	[-0.118]	[-0.034]	[0.416]	[0.446]	[0.248]	[0.330]	[0.862]	[0.906]
100-299人	0.107	0.122	0.185*	0.183*	0.052	0.069	0.141	0.142	-0.018	-0.002	0.082	0.082
	[0.957]	[1.098]	[1.713]	[1.695]	[0.509]	[0.672]	[1.361]	[1.368]	[-0.205]	[-0.025]	[0.868]	[0.866]
300-999人	0.021	0.036	0.117	0.111	0.042	0.060	0.150	0.145	-0.040	-0.020	0.071	0.066
	[0.172]	[0.303]	[0.990]	[0.938]	[0.373]	[0.532]	[1.319]	[1.273]	[-0.415]	[-0.205]	[0.680]	[0.634]
1000人以上 (4人以下)	0.069	0.081	0.142	0.143	0.075	0.087	0.155	0.159	-0.066	-0.050	0.026	0.031
	[0.585]	[0.690]	[1.244]	[1.253]	[0.673]	[0.790]	[1.400]	[1.444]	[-0.712]	[-0.526]	[0.266]	[0.312]
専門・技術、管理	-0.086	-0.073	-0.052	-0.055	-0.124	-0.112	-0.092	-0.095	-0.155**	-0.146**	-0.122	-0.127*
	[-0.946]	[-0.798]	[-0.573]	[-0.610]	[-1.533]	[-1.374]	[-1.128]	[-1.173]	[-2.124]	[-1.965]	[-1.620]	[-1.691]
販売	-0.145*	-0.126	-0.140*	-0.142*	0.034	0.051	0.021	0.025	-0.026	-0.005	-0.039	-0.037
	[-1.823]	[-1.587]	[-1.803]	[-1.816]	[0.427]	[0.634]	[0.270]	[0.314]	[-0.371]	[-0.062]	[-0.542]	[-0.511]
サービス	-0.075	-0.080	-0.109	-0.110	-0.067	-0.072	-0.096	-0.099	-0.055	-0.055	-0.083	-0.085
	[-0.891]	[-0.949]	[-1.366]	[-1.383]	[-0.851]	[-0.921]	[-1.294]	[-1.333]	[-0.754]	[-0.743]	[-1.165]	[-1.202]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.118	-0.122	-0.182**	-0.182**	-0.088	-0.090	-0.149**	-0.149**	-0.030	-0.029	-0.095	-0.094
	[-1.421]	[-1.459]	[-2.299]	[-2.306]	[-1.087]	[-1.106]	[-1.961]	[-1.960]	[-0.383]	[-0.366]	[-1.291]	[-1.279]
農林漁業・その他 (事務)	-0.052	-0.054	-0.123	-0.121	0.041	0.036	-0.039	-0.036	-0.025	-0.020	-0.078	-0.077
	[-0.339]	[-0.357]	[-0.885]	[-0.873]	[0.278]	[0.244]	[-0.292]	[-0.276]	[-0.174]	[-0.144]	[-0.632]	[-0.616]
都道府県別失業率	-0.006	-0.003	-0.004	-0.004	-0.005	-0.001	-0.002	-0.002	-0.004	-0.001	-0.004	-0.003
	[-0.242]	[-0.117]	[-0.172]	[-0.154]	[-0.211]	[-0.046]	[-0.099]	[-0.072]	[-0.190]	[-0.053]	[-0.160]	[-0.117]
組合加入	0.032	0.034	0.043	0.046	0.045	0.049	0.059	0.065	0.055	0.056	0.058	0.066
	[0.382]	[0.420]	[0.552]	[0.590]	[0.580]	[0.636]	[0.788]	[0.870]	[0.735]	[0.765]	[0.809]	[0.910]
Observations	557	557	562	562	558	558	563	563	558	558	563	563
Pseudo R-squared	0.123	0.102	0.069	0.068	0.14	0.113	0.076	0.072	0.133	0.104	0.06	0.056
Log Lik	-325.9	-333.5	-347.2	-347.4	-299.1	-308.5	-321.8	-323.1	-286.5	-296.1	-310.6	-311.8
Chi-square test	0.000	0.000	0.028	0.030	0.000	0.000	0.022	0.038	0.000	0.001	0.240	0.333

z-statistics in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

表 1 2 2008年賃金と賃金上昇率に対するOJT受講の効果 ((1)~(6)(9)~(12)OLS分析、(7)(8)プロビット分析 (限界効果))

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	非正社員 2008年賃金		非正社員 賃金上昇率		2007年度非正社員 賃金上昇率		2007年度非正社員 正社員=1		(参考) 正社員 2008年賃金		(参考) 正社員 賃金上昇率	
全OJT	0.003 [0.234]		-0.005 [-0.629]		-0.005 [0.505]		0.003** [0.040]		0.022*** [2.999]		0.008 [1.468]	
人から学ぶ (経験数)		0.011 [0.440]		-0.011 [-0.688]		-0.040 [0.211]		0.002 [0.788]		-0.008 [-0.511]		-0.005 [-0.519]
参加して学ぶ (経験数)		-0.023 [-0.827]		0.006 [0.358]		0.034 [0.212]		0.000 [0.984]		0.025 [1.583]		0.021* [1.932]
仕事に役立つ情報を共有		0.028 [0.716]		-0.011 [-0.429]		-0.008 [0.759]		-0.009 [0.154]		0.075*** [3.041]		0.011 [0.605]
女性	-0.090 [-1.383]	-0.088 [-1.349]	-0.012 [-0.293]	-0.012 [-0.296]	-0.013 [0.752]	-0.013 [0.749]	-0.014 [0.196]	-0.019 [0.160]	-0.111*** [-2.941]	-0.115*** [-3.043]	0.060** [2.245]	0.058** [2.182]
年齢	-0.008 [-0.190]	-0.007 [-0.165]	0.024 [0.903]	0.024 [0.899]	0.051* [0.067]	0.052* [0.064]	0.011* [0.062]	0.013* [0.071]	0.057** [2.164]	0.061** [2.325]	-0.015 [-0.824]	-0.014 [-0.767]
年齢の2乗	0.000 [0.246]	0.000 [0.216]	0.000 [-0.883]	0.000 [-0.877]	-0.001* [0.073]	-0.001* [0.070]	-0.000* [0.051]	-0.000* [0.058]	-0.001* [-1.728]	-0.001* [-1.903]	0.000 [0.748]	0.000 [0.680]
勤続年数	0.008 [0.530]	0.009 [0.613]	0.001 [0.130]	0.001 [0.064]	-0.001 [0.883]	-0.001 [0.854]	-0.005*** [0.001]	-0.006*** [0.000]	0.004 [0.567]	0.003 [0.361]	0.004 [0.886]	0.003 [0.701]
勤続年数の2乗	0.000 [0.141]	0.000 [0.101]	0.000 [0.090]	0.000 [0.117]	0.000 [0.833]	0.000 [0.854]	0.000*** [0.002]	0.000*** [0.002]	0.000 [0.432]	0.000 [0.599]	0.000 [-1.250]	0.000 [-1.084]
専門・短大・高専卒	-0.012 [-0.293]	-0.008 [-0.205]	0.028 [1.089]	0.027 [1.059]	0.033 [0.222]	0.032 [0.238]	0.009 [0.185]	0.010 [0.196]	0.060** [2.045]	0.058** [2.008]	0.021 [1.045]	0.021 [1.051]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.094 [1.485]	0.092 [1.452]	0.026 [0.655]	0.027 [0.691]	-0.025 [0.547]	-0.021 [0.617]	0.014 [0.200]	0.015 [0.230]	0.140*** [4.561]	0.138*** [4.506]	0.024 [1.196]	0.024 [1.207]
結婚あり	0.153 [1.570]	0.157 [1.605]	-0.041 [-0.683]	-0.043 [-0.710]	-0.082 [0.175]	-0.086 [0.154]	0.000 [0.996]	0.000 [0.992]	0.169*** [5.930]	0.164*** [5.692]	0.031 [1.544]	0.027 [1.329]
結婚×女性	-0.248** [-2.286]	-0.253** [-2.328]	0.010 [0.155]	0.013 [0.195]	0.056 [0.414]	0.062 [0.366]	-0.010 [0.360]	-0.011 [0.403]	-0.211*** [-4.133]	-0.207*** [-4.056]	-0.023 [-0.644]	-0.018 [-0.509]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.025 [0.232]	0.013 [0.115]	0.055 [0.783]	0.060 [0.851]	0.068 [0.355]	0.081 [0.274]	0.003 [0.851]	0.001 [0.956]	0.011 [0.256]	0.016 [0.398]	-0.009 [-0.329]	-0.008 [-0.273]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.091 [-0.944]	-0.096 [-0.992]	-0.006 [-0.096]	-0.003 [-0.054]	-0.015 [0.809]	-0.009 [0.891]	0.087* [0.098]	0.054 [0.183]	0.029 [0.667]	0.024 [0.556]	-0.026 [-0.866]	-0.027 [-0.888]
情報通信業	0.205 [1.288]	0.191 [1.192]	-0.024 [-0.230]	-0.019 [-0.185]	0.014 [0.895]	0.024 [0.823]			0.032 [0.625]	0.027 [0.527]	0.017 [0.464]	0.017 [0.471]
卸売業、小売業	-0.083 [-0.992]	-0.090 [-1.069]	0.005 [0.103]	0.008 [0.150]	-0.019 [0.720]	-0.015 [0.788]	-0.003 [0.777]	-0.007 [0.573]	-0.076* [-1.957]	-0.070* [-1.812]	-0.035 [-1.290]	-0.034 [-1.232]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.021 [0.192]	0.023 [0.206]	-0.042 [-0.582]	-0.043 [-0.596]	-0.033 [0.659]	-0.031 [0.674]	0.022 [0.580]	0.017 [0.651]	0.058 [1.207]	0.058 [1.226]	0.054 [1.628]	0.054 [1.621]
宿泊業、飲食サービス業	-0.266*** [-2.673]	-0.263*** [-2.640]	-0.022 [-0.346]	-0.023 [-0.354]	-0.045 [0.508]	-0.051 [0.450]			-0.106 [-1.502]	-0.095 [-1.351]	-0.106** [-2.115]	-0.102** [-2.026]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.079 [-0.785]	-0.083 [-0.818]	0.031 [0.482]	0.030 [0.472]	0.006 [0.928]	0.005 [0.943]			0.013 [0.185]	0.019 [0.280]	-0.050 [-1.044]	-0.046 [-0.960]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.158 [1.580]	0.151 [1.511]	0.033 [0.514]	0.035 [0.544]	0.055 [0.406]	0.057 [0.392]	0.008 [0.688]	0.004 [0.819]	-0.007 [-0.138]	-0.003 [-0.064]	0.033 [0.948]	0.033 [1.083]

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	非正社員 2008年賃金		賃金上昇率		2007年度非正社員 賃金上昇率		2007年度非正社員 正社員=1		(参考) 正社員 2008年賃金		賃金上昇率	
医療、福祉	0.009 [0.094]	-0.002 [-0.018]	-0.030 [-0.494]	-0.027 [-0.439]	-0.071 [0.257]	-0.067 [0.288]	0.043 [0.203]	0.034 [0.265]	-0.109** [-2.205]	-0.108** [-2.191]	-0.038 [-1.099]	-0.036 [-1.034]
その他のサービス業	-0.090 [-0.976]	-0.093 [-1.010]	-0.075 [-1.258]	-0.074 [-1.235]	-0.049 [0.420]	-0.047 [0.443]	0.012 [0.565]	0.009 [0.656]	-0.034 [-0.761]	-0.033 [-0.740]	-0.079** [-2.519]	-0.078** [-2.476]
その他 (製造業)	0.136 [1.172]	0.127 [1.094]	0.071 [0.934]	0.074 [0.973]	0.018 [0.819]	0.024 [0.757]	0.042 [0.348]	0.034 [0.410]	-0.114** [-1.991]	-0.107* [-1.858]	-0.041 [-1.011]	-0.039 [-0.966]
企業規模: 5-9人	0.085 [1.136]	0.085 [1.137]	-0.047 [-0.966]	-0.047 [-0.971]	0.001 [0.989]	0.001 [0.982]	0.000 [0.962]	-0.002 [0.831]	0.061 [0.983]	0.055 [0.893]	0.014 [0.329]	0.011 [0.249]
10-29人	0.108 [1.514]	0.111 [1.561]	-0.053 [-1.146]	-0.054 [-1.171]	-0.016 [0.726]	-0.019 [0.678]	-0.005 [0.379]	-0.006 [0.357]	0.107* [1.867]	0.098* [1.703]	0.016 [0.393]	0.011 [0.277]
30-99人	0.096 [1.293]	0.097 [1.310]	-0.005 [-0.096]	-0.005 [-0.107]	0.024 [0.616]	0.022 [0.650]	-0.009* [0.063]	-0.012* [0.056]	0.129** [2.295]	0.117** [2.067]	0.024 [0.612]	0.021 [0.537]
100-299人	0.090 [1.113]	0.092 [1.134]	-0.002 [-0.035]	-0.003 [-0.051]	0.052 [0.328]	0.045 [0.390]	-0.005 [0.361]	-0.007 [0.295]	0.156*** [2.725]	0.139** [2.432]	0.033 [0.824]	0.028 [0.686]
300-999人	0.078 [0.841]	0.076 [0.816]	-0.021 [-0.357]	-0.020 [-0.337]	0.020 [0.736]	0.022 [0.715]	-0.005 [0.375]	-0.006 [0.342]	0.129** [2.240]	0.113* [1.952]	0.029 [0.709]	0.025 [0.615]
1000人以上 (4人以下)	0.097 [1.150]	0.093 [1.097]	0.001 [0.018]	0.003 [0.048]	0.042 [0.448]	0.042 [0.440]			0.237*** [4.077]	0.222*** [3.806]	0.042 [1.025]	0.039 [0.947]
専門・技術、管理	0.186** [2.446]	0.191** [2.504]	0.026 [0.529]	0.024 [0.484]	0.019 [0.706]	0.017 [0.741]	-0.002 [0.695]	-0.003 [0.712]	0.086** [2.429]	0.083** [2.345]	-0.017 [-0.690]	-0.018 [-0.721]
販売	-0.047 [-0.690]	-0.047 [-0.694]	-0.009 [-0.200]	-0.008 [-0.178]	-0.039 [0.378]	-0.037 [0.408]	-0.004 [0.612]	-0.003 [0.741]	-0.013 [-0.345]	-0.017 [-0.450]	-0.029 [-1.142]	-0.030 [-1.150]
サービス	0.088 [1.237]	0.082 [1.149]	-0.011 [-0.248]	-0.009 [-0.195]	-0.014 [0.772]	-0.009 [0.856]	-0.003 [0.562]	-0.004 [0.550]	-0.115** [-2.106]	-0.119** [-2.183]	-0.020 [-0.511]	-0.021 [-0.539]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.101 [-1.513]	-0.106 [-1.580]	0.001 [0.024]	0.004 [0.082]	-0.034 [0.444]	-0.026 [0.564]	0.003 [0.772]	0.002 [0.856]	-0.026 [-0.689]	-0.025 [-0.666]	-0.019 [-0.738]	-0.017 [-0.678]
農林漁業・その他 (事務)	-0.192* [-1.815]	-0.194* [-1.826]	-0.028 [-0.399]	-0.027 [-0.388]	-0.070 [0.345]	-0.069 [0.352]			0.113 [1.314]	0.108 [1.266]	0.051 [0.860]	0.046 [0.790]
都道府県別失業率	-0.047** [-2.277]	-0.046** [-2.218]	0.007 [0.558]	0.007 [0.525]	-0.003 [0.946]	-0.005 [0.912]	0.014 [0.186]	0.016 [0.193]	-0.038*** [-2.949]	-0.037*** [-2.888]	0.004 [0.422]	0.005 [0.508]
組合加入	0.011 [0.172]	0.010 [0.161]	-0.053 [-1.276]	-0.052 [-1.262]	0.004 [0.784]	0.002 [0.882]	0.000 [0.888]	0.000 [0.861]	0.022 [0.923]	0.025 [1.028]	0.010 [0.582]	0.010 [0.626]
中3時の成績	0.004 [0.207]	0.002 [0.121]							0.015 [1.539]	0.016 [1.557]		
今の仕事へのコミットメント	0.089* [1.935]	0.096** [2.062]							-0.017 [-0.778]	-0.016 [-0.721]		
Constant	7.109*** [9.484]	7.091*** [9.427]	-0.389 [-0.818]	-0.387 [-0.810]	-0.834* [0.088]	-0.848* [0.083]			5.959*** [13.559]	5.921*** [13.485]	0.16 [0.521]	0.154 [0.501]
Observations	419	419	437	437	491	491	424	424	1504	1504	1555	1555
R-squared	0.263	0.266	0.051	0.053	0.049	0.053			0.313	0.316	0.038	0.040
F stats	3.795	3.616	0.640	0.616	0.689	0.708			18.570	17.820	1.759	1.738
F test	0.000	0.000	0.944	0.962	0.908	0.898			0.000	0.000	0.005	0.005
Pseudo R-squared							0.338	0.328				
Log Lik							-57.240	-58.100				
Chi-square test							0.001	0.003				

t-statistics in brackets

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

表 1 3 2008年賃金と賃金上昇率に対するOff-JT受講の効果 ((1)~(6)(9)~(12)OLS分析、(7)(8)プロビット分析 (限界効果))

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	非正社員 2008年賃金			非正社員 賃金上昇率			2007年度非正社員 賃金上昇率		2007年度非正社員 正社員=1		(参考) 正社員 2008年賃金		(参考) 正社員 賃金上昇率	
Off-JT受講 (2007年度)	-0.042	-0.039		-0.015	-0.011		-0.026		0.060***		0.041*	0.038*	0.019	0.026*
	[-0.927]	[-0.816]		[-0.497]	[-0.375]		[0.546]		[0.010]		[1.901]	[1.712]	[1.287]	[1.660]
Off-JT受講 (2006年度以前)		-0.024			-0.021		0.000					0.012		-0.028
		[-0.338]			[-0.461]		[0.499]					[0.508]		[-1.624]
Off-JT受講日数(2007年度)			-0.004			-0.003		-0.001		0.0001*				
			[0.705]			[0.564]		[0.767]		[0.081]				
女性	-0.084	-0.083	-0.084	-0.012	-0.011	-0.011	-0.010	-0.007	-0.017	-0.002	-0.112***	-0.112***	0.060**	0.061**
	[-1.295]	[-1.278]	[0.198]	[-0.283]	[-0.268]	[0.783]	[0.805]	[0.871]	[0.113]	[0.417]	[-2.957]	[-2.963]	[2.276]	[2.300]
年齢	-0.002	-0.002	-0.003	0.029	0.030	0.029	0.054**	0.056**	0.009*	0.002*	0.058**	0.058**	-0.015	-0.015
	[-0.057]	[-0.037]	[0.944]	[1.082]	[1.108]	[0.274]	[0.048]	[0.044]	[0.061]	[0.071]	[2.206]	[2.219]	[-0.802]	[-0.835]
年齢の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001*	-0.001**	-0.000**	-0.000*	-0.001*	-0.001*	0.000	0.000
	[0.110]	[0.090]	[0.906]	[-1.069]	[-1.095]	[0.278]	[0.052]	[0.047]	[0.048]	[0.061]	[-1.778]	[-1.790]	[0.714]	[0.742]
勤続年数	0.006	0.006	0.007	0.002	0.003	0.003	-0.001	0.000	-0.005***	-0.001***	0.003	0.003	0.004	0.005
	[0.426]	[0.448]	[0.597]	[0.242]	[0.277]	[0.780]	[0.909]	[0.963]	[0.000]	[0.003]	[0.402]	[0.362]	[0.821]	[0.932]
勤続年数の2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000***	0.000**	0.000	0.000	0.000	0.000
	[0.243]	[0.229]	[0.880]	[0.013]	[-0.007]	[0.981]	[0.790]	[0.922]	[0.001]	[0.010]	[0.576]	[0.604]	[-1.176]	[-1.262]
専門・短大・高専卒	-0.010	-0.010	-0.012	0.031	0.032	0.030	0.034	0.036	0.008	0.001	0.063**	0.064**	0.021	0.021
	[-0.259]	[-0.250]	[0.765]	[1.235]	[1.250]	[0.240]	[0.195]	[0.172]	[0.166]	[0.256]	[2.161]	[2.176]	[1.067]	[1.030]
大学・大学院卒 (中高卒)	0.098	0.097	0.100	0.027	0.026	0.026	-0.025	-0.021	0.014	0.003	0.138***	0.137***	0.024	0.025
	[1.527]	[1.510]	[0.122]	[0.673]	[0.657]	[0.521]	[0.539]	[0.606]	[0.167]	[0.167]	[4.486]	[4.466]	[1.182]	[1.262]
結婚あり	0.156	0.156	0.155	-0.041	-0.041	-0.041	-0.084	-0.076	0.000	0.000	0.172***	0.171***	0.032	0.033*
	[1.605]	[1.596]	[0.112]	[-0.679]	[-0.668]	[0.495]	[-0.163]	[-0.213]	[0.962]	[0.911]	[5.985]	[5.963]	[1.623]	[1.672]
結婚×女性	-0.256**	-0.256**	-0.255**	0.012	0.011	0.012	0.057	0.049	-0.007	-0.003	-0.211***	-0.210***	-0.025	-0.028
	[-2.374]	[-2.369]	[0.019]	[0.176]	[0.164]	[0.861]	[0.400]	[0.474]	[0.431]	[0.266]	[-4.117]	[-4.090]	[-0.713]	[-0.778]
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業	0.031	0.037	0.027	0.054	0.058	0.052	0.067	0.073	0.004	0.992	0.000	0.000	-0.012	-0.012
	[0.290]	[0.341]	[0.803]	[0.766]	[0.819]	[0.457]	[0.354]	[0.317]	[0.808]	[0.364]	[0.006]	[0.004]	[-0.419]	[-0.423]
電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、郵便業	-0.090	-0.091	-0.096	-0.001	-0.003	-0.003	-0.017	-0.007	0.129*	0.999	0.015	0.016	-0.024	-0.027
	[-0.938]	[-0.944]	[0.319]	[-0.023]	[-0.042]	[0.959]	[0.791]	[0.911]	[0.074]	[0.286]	[0.358]	[0.380]	[-0.808]	[-0.886]
情報通信業	0.190	0.195	0.194	-0.027	-0.024	-0.028	0.014	0.019			0.032	0.033	0.017	0.016
	[1.199]	[1.223]	[0.224]	[-0.263]	[-0.226]	[0.791]	[0.895]	[0.857]			[0.627]	[0.635]	[0.473]	[0.447]
卸売業、小売業	-0.096	-0.096	-0.088	0.000	-0.001	0.001	-0.027	-0.016	-0.002	0.819	-0.072*	-0.072*	-0.033	-0.033
	[-1.145]	[-1.144]	[0.290]	[-0.004]	[-0.011]	[0.985]	[0.621]	[0.766]	[0.885]	[0.390]	[-1.836]	[-1.840]	[-1.207]	[-1.201]
金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業	0.024	0.024	0.022	-0.007	-0.006	-0.006	-0.008	-0.002	0.022	0.998	0.061	0.061	0.056*	0.055*
	[0.226]	[0.229]	[0.832]	[-0.095]	[-0.093]	[0.931]	[0.905]	[0.974]	[0.545]	[0.341]	[1.266]	[1.274]	[1.696]	[1.659]
宿泊業、飲食サービス業	-0.266***	-0.263***	-0.270***	-0.046	-0.044	-0.048	-0.065	-0.063			-0.098	-0.098	-0.103**	-0.103**
	[-2.712]	[-2.669]	[0.006]	[-0.717]	[-0.679]	[0.455]	[0.332]	[0.349]			[-1.385]	[-1.386]	[-2.063]	[-2.062]
生活関連サービス業、娯楽業	-0.072	-0.068	-0.081	0.025	0.028	0.022	0.003	0.004			0.032	0.032	-0.044	-0.044
	[-0.719]	[-0.670]	[0.422]	[0.385]	[0.430]	[0.736]	[0.969]	[0.952]			[0.464]	[0.462]	[-0.920]	[-0.917]
教育、学習支援業、学術研究、専門・技術サービス業	0.162	0.165*	0.158	0.028	0.030	0.027	0.050	0.058	0.010	0.986	0.005	0.005	0.034	0.033
	[1.627]	[1.651]	[0.113]	[0.437]	[0.472]	[0.670]	[0.449]	[0.383]	[0.631]	[0.355]	[0.099]	[0.108]	[1.002]	[0.965]
医療、福祉	0.017	0.020	0.011	-0.038	-0.036	-0.039	-0.076	-0.074	0.046	0.986	-0.104**	-0.104**	-0.039	-0.040
	[0.181]	[0.213]	[0.902]	[-0.636]	[-0.596]	[0.518]	[0.226]	[0.238]	[0.203]	[0.301]	[-2.093]	[-2.090]	[-1.135]	[-1.160]

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
	非正社員			非正社員			2007年度非正社員		2007年度非正社員		(参考) 正社員		(参考) 正社員	
	2008年賃金			賃金上昇率			賃金上昇率		正社員=1		2008年賃金		賃金上昇率	
その他のサービス業	-0.090	-0.088	-0.090	-0.081	-0.080	-0.081	-0.055	-0.049	0.011	0.990	-0.042	-0.042	-0.079**	-0.080**
	[-0.986]	[-0.958]	[0.327]	[-1.354]	[-1.329]	[0.178]	[0.368]	[0.423]	[0.575]	[0.342]	[-0.940]	[-0.928]	[-2.536]	[-2.574]
その他 (製造業)	0.138	0.139	0.142	0.069	0.070	0.073	0.016	0.022	0.066	0.999	-0.122**	-0.123**	-0.044	-0.043
	[1.197]	[1.208]	[0.222]	[0.903]	[0.917]	[0.341]	[0.837]	[0.781]	[0.258]	[0.301]	[-2.129]	[-2.137]	[-1.091]	[-1.059]
企業規模: 5-9人	0.101	0.101	0.100	-0.032	-0.032	-0.032	0.009	0.008	-0.001	0.000	0.056	0.056	0.012	0.011
	[1.390]	[1.394]	[0.170]	[-0.671]	[-0.658]	[0.500]	[0.848]	[0.862]	[0.803]	[0.836]	[0.900]	[0.910]	[0.285]	[0.253]
10-29人	0.132*	0.133*	0.130*	-0.034	-0.033	-0.035	-0.004	-0.006	-0.005	0.000	0.100*	0.100*	0.012	0.012
	[1.916]	[1.926]	[0.060]	[-0.763]	[-0.741]	[0.444]	[0.926]	[0.903]	[0.316]	[0.818]	[1.735]	[1.729]	[0.291]	[0.307]
30-99人	0.125*	0.126*	0.120*	0.010	0.011	0.010	0.035	0.033	-0.009**	-0.001	0.126**	0.125**	0.022	0.024
	[1.721]	[1.729]	[0.097]	[0.217]	[0.234]	[0.839]	[0.460]	[0.494]	[0.028]	[0.239]	[2.226]	[2.212]	[0.566]	[0.605]
100-299人	0.111	0.112	0.108	0.009	0.010	0.009	0.057	0.051	-0.005	-0.001	0.152***	0.150***	0.033	0.036
	[1.411]	[1.423]	[0.172]	[0.176]	[0.196]	[0.855]	[0.272]	[0.333]	[0.165]	[0.554]	[2.636]	[2.614]	[0.817]	[0.888]
300-999人	0.100	0.101	0.097	-0.010	-0.009	-0.010	0.024	0.023	-0.003	0.000	0.122**	0.121**	0.026	0.029
	[1.113]	[1.116]	[0.281]	[-0.170]	[-0.148]	[0.856]	[0.673]	[0.693]	[0.500]	[0.904]	[2.104]	[2.078]	[0.649]	[0.718]
1000人以上 (4人以下)	0.124	0.127	0.120	0.012	0.014	0.011	0.051	0.048			0.239***	0.237***	0.040	0.044
	[1.501]	[1.526]	[0.147]	[0.215]	[0.261]	[0.836]	[0.344]	[0.379]			[4.071]	[4.027]	[0.963]	[1.071]
専門・技術、管理	0.177**	0.176**	0.182**	0.029	0.029	0.030	0.021	0.021	0.000	0.000	0.084**	0.084**	-0.016	-0.016
	[2.340]	[2.332]	[0.016]	[0.597]	[0.590]	[0.535]	[0.676]	[0.677]	[0.972]	[0.993]	[2.359]	[2.361]	[-0.644]	[-0.649]
販売	-0.043	-0.042	-0.050	-0.004	-0.003	-0.006	-0.032	-0.036	-0.003	-0.001	-0.018	-0.018	-0.031	-0.031
	[-0.642]	[-0.620]	[0.458]	[-0.098]	[-0.076]	[0.893]	[0.470]	[0.413]	[0.710]	[0.512]	[-0.493]	[-0.490]	[-1.188]	[-1.208]
サービス	0.079	0.078	0.086	0.003	0.002	0.006	-0.001	0.002	-0.002	-0.001	-0.126**	-0.125**	-0.020	-0.022
	[1.126]	[1.117]	[0.217]	[0.067]	[0.052]	[0.900]	[0.979]	[0.962]	[0.662]	[0.408]	[-2.298]	[-2.284]	[-0.535]	[-0.581]
技能工・生産工程、運輸・通信、保安	-0.100	-0.100	-0.100	0.008	0.008	0.008	-0.031	-0.030	0.002	0.000	-0.022	-0.022	-0.018	-0.018
	[-1.515]	[-1.506]	[0.133]	[0.179]	[0.186]	[0.861]	[0.489]	[0.495]	[0.774]	[0.768]	[-0.596]	[-0.599]	[-0.689]	[-0.686]
農林漁業・その他 (事務)	-0.193*	-0.196*	-0.193*	-0.019	-0.022	-0.020	-0.066	-0.065			0.113	0.114	0.051	0.049
	[-1.836]	[-1.856]	[0.067]	[-0.278]	[-0.316]	[0.776]	[0.374]	[0.379]			[1.317]	[1.325]	[0.878]	[0.839]
都道府県別失業率	-0.049**	-0.050**	-0.050**	0.010	0.009	0.009	-0.003	-0.010	0.011	0.001	-0.034***	-0.034***	0.004	0.004
	[-2.470]	[-2.485]	[0.012]	[0.745]	[0.705]	[0.472]	[0.947]	[0.801]	[0.202]	[0.452]	[-2.666]	[-2.647]	[0.476]	[0.426]
組合加入	0.013	0.012	0.012	-0.051	-0.052	-0.051	0.006	0.006	0.000	0.000	0.025	0.024	0.008	0.009
	[0.206]	[0.191]	[0.855]	[-1.249]	[-1.272]	[0.216]	[0.636]	[0.654]	[0.901]	[0.862]	[1.029]	[1.013]	[0.492]	[0.547]
中3時の成績	0.006	0.006	0.004								0.015	0.015		
	[0.322]	[0.340]	[0.798]								[1.539]	[1.520]		
今の仕事へのコミットメント	0.098**	0.098**	0.097**								-0.006	-0.006		
	[2.147]	[2.146]	[0.034]								[-0.272]	[-0.278]		
Constant	7.015***	6.998***	7.026***	-0.508	-0.523	-0.513	-0.926*	-0.960**			5.984***		0.172	0.184
	[9.483]	[9.424]	[0.000]	[-1.072]	[-1.101]	[0.280]	[0.055]	[0.048]			[13.603]		[0.563]	[0.601]
Observations	422	422	422	440	440	440	498	497	436	435	1511		1562	1562
R-squared	0.275	0.275	0.274	0.049	0.05	0.049	0.051	0.049			0.309		0.038	0.039
F stats	4.061	3.945	4.034	0.617	0.604	0.619	0.712	0.705			18.35		1.762	1.789
F test	0.000	0.000	0.000	0.957	0.965	0.955	0.891	0.894			0.000		0.005	0.003
Pseudo R-squared									0.348	0.330				
Log Lik									-56.820	-56.330				
Chi-square test									0.001	0.002				

# Appendix Tables

附図1 勤務先数の分布

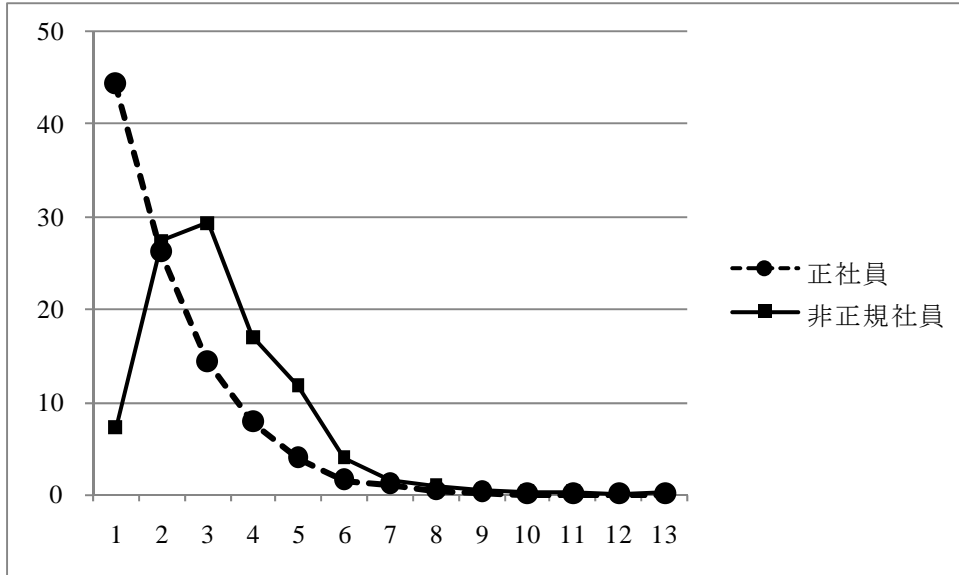
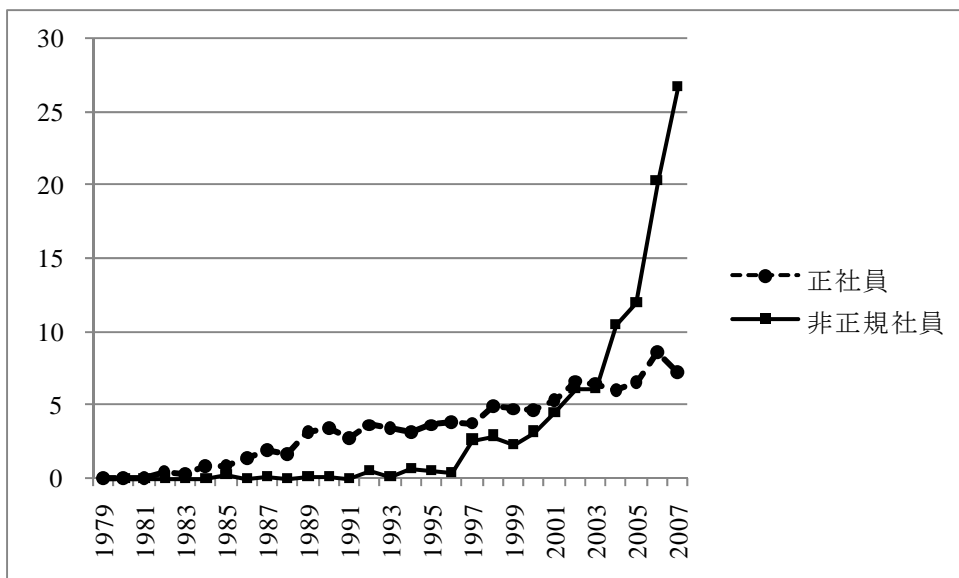


図2 現勤務先での就業開始年の分布



附表 1 本稿で分析に用いる主な変数と出所

	留置票	面接票
個人属性	性別、年齢、最終学歴、現勤務先での労働組合加入、雇用契約期間、スキルレベル、2007年度の労働時間	勤務先の変化（企業間移動）、雇用形態、職種、婚姻の有無（以上、中学卒業後から現在まですべての年度）
職場属性	現勤務先の企業規模、業種、2007年度の勤務先の所在地、	
企業内訓練の受講	2007年度のOJTとOff-JTの受講	2006年度以前のOff-JTの受講（各年度）
訓練効果の指標	2008年9月と2007年3月の賃金、主観的評価の変化、生産性の変化	前職から現職への正社員の転換

附表2 分析対象の分布 (2007年度)

	%	N
正社員	70.10	2,042
非正規社員	25.88	754
	正社員	非正規社員
女性比率	24.77	83.15
35歳未満比率	54.01	47.21
現勤務先での勤続年数	9.35	3.92
労働組合加入比率	42.86	9.77
<学歴・構成比>		
中高卒	39.28	49.00
専門・短大・高専卒	26.17	37.75
大卒	31.74	12.45
大学院卒	2.81	0.80
<職種・構成比>		
専門・技術的	19.35	12.08
管理的	4.65	0.00
事務的	19.01	22.31
販売的	17.69	22.31
サービスの	7.20	23.51
技能工・生産工程	23.37	12.35
運輸・通信的	5.93	4.52
保安的	0.93	0.40
農・林・漁業	0.49	0.66
その他	1.37	1.86
<業種・構成比>		
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.93	0.66
建設業	8.64	2.66
製造業	23.11	9.57
電気・ガス・熱供給・水道業	2.26	0.27
情報通信業	5.05	1.99
運輸業、郵便業	6.23	5.85
卸売業、小売業	13.98	21.01
金融業、保険業	6.08	2.93
不動産業、物品賃貸業	1.23	0.80
学術研究、専門・技術サービス業	3.58	1.86
宿泊業、飲食サービス業	2.89	13.56
生活関連サービス業、娯楽業	3.14	7.45
教育、学習支援業	2.89	5.45
医療、福祉	8.98	12.63
その他のサービス業	7.16	9.31
その他	3.83	3.99
<企業規模・構成比>		
4人以下	4.16	8.28
5～9人	7.88	17.52
10～29人	13.90	24.36
30～99人	17.51	19.75
100～299人	16.46	11.46
300～999人	15.40	8.44
1000人以上	24.69	10.19



附表3 現勤務先での雇用形態の変化の有無

	Freq.	Percent
ずっと正社員	1,960	70.10%
ずっと非正規社員	726	25.97%
雇用形態の転換あり	110	3.93%
Total	2796	100.00

附表4 現勤務先での2007年度のOff-JT受講とそれ以前の受講状況との関係（非正規社員）

		2007年度のOff-JT受講の有無		
		受講なし	受講あり	全体
2006年度以前のOff-JT受講の有無	受講なし	557 81.79	124 18.21	681 100
	受講あり	21 40.38	31 59.62	52 100
全体		578 78.85	155 21.15	733 100