

## 第3章

### 労働流動性が企業の教育訓練投資に与える影響 —企業・業界の労働流動性に基づくマルチレベル分析—

伊藤 瑞希

#### 要約

日本企業の教育訓練投資の不足が指摘されており、その一因として、教育訓練投資が離職を促進してしまうことに対する懸念が挙げられる。既存研究では、企業は人材の流入と流出に対して教育訓練投資が必要になる反面、一般的訓練は人材流出を促すという逆説的な関係が示されている。しかし、企業特種の訓練に投資を限定する以外にこの問題を解決する方法については十分な議論がなされていない。そこで本稿では、2012年・2017年・2022年の「CSR 企業総覧」および「CSR 企業総覧雇用・人材活用編」の企業別のデータを用い、業界の労働流動性が企業の教育訓練投資に与える影響を検証した。結果からは、業界の労働流動性が高いほど企業が教育訓練投資を増加させること、また業界の労働流動性が高い場合には中途採用に依存する企業で教育訓練投資が増加するが、労働流動性が低い場合には、むしろ教育訓練投資を減少させることが明らかになった。外部からの人員補充が容易な状況では、企業は教育訓練投資を活発にさせることから、解雇規制の緩和等により業界の労働流動性を向上させることが日本企業の教育訓練投資不足の解消に重要であると考えられる。

#### 1. はじめに

近年、日本企業における教育訓練投資の不足が指摘されるようになってきている。令和3年の「能力開発基本調査」によると、平成20年度調査以降、Off-JT<sup>25</sup>に費用支出した企業の割合は50%程度、自己啓発支援に対しては25%程度に留まっており、令和2年度調査からは減少も見られる。また、労働者一人当たりの支出費用額に関しても、減少もしくは横ばいという状況であり、企業における教育訓練投資が伸び悩んでいるとされている<sup>26</sup>。

一般に教育訓練投資は、企業の業績や生産性を向上させるのに有用な手段の一つであるとして捉えられている。日本企業を対象にした既存研究では、Off-JT が企業の生産性を有

---

<sup>25</sup> 調査票によれば、「業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）」を指す。[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-1d\\_r03\\_02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-1d_r03_02.pdf) (2022年11月14日)。

<sup>26</sup> <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-03b.pdf> (2022年11月14日)。

意に引き上げることや（黒澤ほか 2006）、企業の付加価値と正の関係を持つこと（宮川ほか 2011）、正社員への計画的な OJT<sup>27</sup>が労働生産性を高めること（権ほか 2012）が示されている。さらに日本の生産年齢人口は当面の間減少する見込みである<sup>28</sup>。日本の経済のためには、従業員一人一人の生産性を向上させることが必要になると考えられる。

一方、企業の教育訓練投資の不足は、日本企業の IT 人材不足とも関連する問題である。経済産業省によれば、DX<sup>29</sup>に必要な人材の不足を自覚している企業の割合は 8 割に近い値である<sup>30</sup>。その一方で、先端技術に関する社員の学び直しやキャリアサポートなどの具体的な人材育成施策を取れていない企業の割合が、アメリカと比較して多いことが問題に挙げられている<sup>31</sup>。

このように、日本企業における教育訓練投資の必要性が多方面から指摘されている一方で、教育訓練投資が増大しない原因については学術的知見が十分に参照されていない。既存研究からは、教育訓練投資が必要に応じて活発になることが示されている。Forrier and Sels (2003) によれば、離職者数または入職者数が多い場合に、教育訓練投資が増加する。その原因を、離職者数が増えた場合はその人材の補填に、入職者数が増えた場合はその人材の育成のために、教育訓練投資が必要になるためだと説明している。また日本においても、新規学卒採用数が多い場合、教育訓練投資が増大することがわかっている（太田・安田 2010）。企業の教育訓練投資の必要性は、人材の動向やその流動性によって規定される部分が大きいと考えられている。

一方で企業の教育訓練投資が抑制される一因として、育成した人材が流出してしまうことに対する企業側の懸念がある。Haines et al. (2010) は、従業員は、教育訓練投資を受けた人材ほど労働市場での価値が高まることで転職が容易になるため、従業員への教育訓練投資が離職を増加させることを実証的に示している。教育訓練投資に際する人材の離職の

---

<sup>27</sup> 令和 3 年「能力開発基本調査」の調査票によれば、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練」のことを言う。[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-1d\\_r03\\_02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-1d_r03_02.pdf) (2022 年 11 月 14 日)。

<sup>28</sup> <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/21/dl/21-2.pdf> (2022 年 11 月 14 日)。

<sup>29</sup> デジタル・トランスフォーメーションのことであり、総務省の「デジタルガバナンス・コード 2.0」によれば、「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」として定義されている。[https://www.meti.go.jp/policy/it\\_policy/investment/dgc/dgc2.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dgc/dgc2.pdf) (2022 年 11 月 14 日)。

<sup>30</sup> 「事業戦略上、変革を担う人材の『量』の確保」において、「やや不足している」、「大幅に不足している」と答えた企業の割合は 76%である。同じく「『質』の確保」においては、77.9%である。<https://www.ipa.go.jp/files/000093699.pdf> (2022 年 11 月 14 日)。

<sup>31</sup> 先端技術領域に関する社員の学び直しの方針を尋ねた結果では、「実施していないが検討中」、「実施していないし検討もしていない」と答えた企業の割合は 66.6%である。またキャリアサポートの実施内容については全 5 項目すべてでアメリカより実施割合が低い。<https://www.ipa.go.jp/files/000093701.pdf> (2022 年 11 月 14 日)。

問題は、日本企業でも広く認識されているところである<sup>32</sup>。

企業の教育訓練投資に関する先行研究の知見を踏まえると、次のような点に疑問が残る。第一に、人材流出が多い状況下でも教育訓練投資が増加する要因である。Forrier and Sels (2003) では、離職者数が多い場合に、その補填の必要のために教育訓練投資が増加するとしている。一方で、Haines et al. (2010) によれば、教育訓練投資は従業員の転職を促進する。人材流出に対応するために教育訓練投資を増やせば、さらなる人材流出を招く恐れがあるにもかかわらず、なぜ企業は教育訓練投資に取り組むのか。人材流出への懸念を抑制する何らかの要因が存在することを示唆するものである。

第二に、人材の動向が教育訓練投資に与える効果に関する、業界の影響である。教育訓練投資の増加要因として、入職と離職など労働流動性の要因が重要であることは前述の通りである。しかし企業の労働流動性が持つ意味は、企業が属する業界の労働流動性に依存する部分が大いと考えられる。例えば中途採用によって人材の補充を行う場合、同一業界内からの転職が主であるならば、業界の労働流動性が高いほど人材補充を行いやすくなると考えられる。企業の人材の動向が教育訓練投資に与える影響を分析する場合、業界内での労働流動性が与える影響を考慮する必要があるだろう。

そこで本稿では、業界の労働流動性が高く外部からの人材確保が容易な状況が、企業の教育訓練投資にどのような影響を与えるのかを明らかにする。具体的には、2012年・2017年・2022年の「CSR 企業総覧」および「CSR 企業総覧雇用・人材活用編」の企業別の情報を利用し、企業の教育訓練投資に対する企業別・業界別の労働流動性の効果を、マルチベルモデルによって分析する。分析結果からは、業界の労働流動性が高いほど企業が教育訓練投資を増加させること、また業界の労働流動性が高い場合には中途採用に依存する企業で教育訓練投資が増加するが、労働流動性が低い場合には、むしろ教育訓練投資を減少させることが明らかになった。外部からの人員補充が容易な状況では、企業は教育訓練投資を活発にさせることから、解雇規制の緩和等により業界の労働流動性を向上させることが日本企業の教育訓練投資不足の解消に重要であると考えられる。

本稿の構成は次の通りである。続く第 2 節では、企業の教育訓練投資の規定要因に関する先行研究を紹介する。第 3 節では、労働流動性が教育訓練投資に与える影響に関して、業界の労働流動性に着目した本稿の理論仮説を導出する。第 4 節で利用するデータと分析手法について説明し、第 5 節においてその結果を議論する。第 6 節では、分析結果から得られた知見を踏まえて、日本の労働法制のあり方についての提言を述べる。

---

<sup>32</sup> 令和 3 年の「能力開発基本調査」によれば、44%の企業が、能力開発や人材育成に関する問題点として「人材を育成しても辞めてしまう」ことを挙げている <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-03b.pdf> (2022 年 11 月 14 日)。

## 2. 先行研究

まず、教育訓練投資の規定要因について、先行研究の知見を整理する。既存研究では、企業の教育訓練投資は、人材育成の必要性に応じて活発になることが示されている。Forrier and Sels (2003) によれば、離職数が多い場合には人員補充のため、入職数が多い場合には新規の従業員教育のために、企業の教育訓練投資が増大する。また、日本企業を対象とした実証研究においては、新規学卒採用数が多い場合に教育訓練投資が活発になることが示されており(太田・安田 2010; 中野ほか 2013)、新規の入職者に対する教育訓練は、日本企業においても活発に行われているものと考えられる。

一方で教育訓練投資は、それが一般的訓練である場合、Haines et al. (2010) が示す通り離職を促進する効果を持つ。ここでいう一般的訓練とは、Becker (1962) の人的資本に基づくものであり、「多くの企業においてその生産性を増大させるのに役に立つ」(Becker 1962, p.12; 著者訳) 訓練として定義される。このような一般的訓練は、他の企業でも生産性の向上に役立つものであるから、従業員の労働市場での価値を高め、転職を容易にしてしまう。そのため多くの企業に、教育訓練投資を事後的に回収できなくなる懸念をもたらさう。前述の通り、企業は人材流出に対して内部の人材の育成による人員補充を必要とするため(Forrier and Sels 2003)、人材の流出時には、人的補充のために追加的な教育訓練投資を必要としつつ、更なる人材の流出を防ぐために、そのような教育訓練投資の実行が困難な状況に陥ってしまう。

この問題の解決方法の一つは、教育訓練投資を企業特制的訓練に限定することである。企業特制的訓練とは、一般的訓練に対応する概念であり、「他社における生産性の向上には効果がない訓練」(Becker 1962, p.17; 著者訳) として定義される。日本では新規学卒採用が教育訓練投資に正の効果を与えるというだけでなく、太田・安田 (2010) によれば、企業特制的訓練の制度が整備されている企業ほど、新規学卒採用を重視しているという。つまり、企業特制的訓練に限定することで、教育訓練投資の増加に伴う人材流出を避けつつ、従業員の生産性を向上させることが可能になるというわけである。

このように既存研究では、人材の流出入が教育訓練投資の必要性を高めるとしつつも、一般的訓練がさらなる人材の流出を引き起こしてしまうという逆説的な問題が提起されてきた。加えて日本型雇用慣行の下では、教育訓練投資を企業特制的訓練に限定することでそのような問題の解決が図られてきたことが示唆されている。しかしながら、人材の流出が多い状況でも教育訓練投資が可能となることの説明には不完全な部分がある。次節では、先行研究に依拠しながらも、企業が属する業界の労働流動性の高さが、人材流出と教育訓練投資の両立を実現しうることを主張する。

### 3. 理論仮説

先行研究では、人材流出が、社内に残された人材への教育訓練投資の必要性を高めるが (Forrier and Sels 2003)、そのような教育訓練投資がさらなる人材流出を招いてしまうことが示されていた (Haines et al 2010)。一方で、新卒一括採用と終身雇用制度に特徴づけられる日本型雇用慣行の下では、企業内にのみ通用する企業特殊的訓練を行うことで、人材流出を抑制することができると考えられてきた (太田・安田 2010)。よって、企業の労働流動性が低く、日本型雇用慣行の傾向が強い企業ほど、教育訓練投資が減少すると考えられる。

**仮説 1** 企業の労働流動性が低いほど、企業の教育訓練投資が減少する。

一方で人材流出に対しては、企業内での人員育成の他に、企業外からの人員補充も可能である。業界の労働流動性が高い場合は、一つの企業から流出した人材が同じ業界内の他の企業へ転職する可能性が高く、外部からの人員の補充が容易になるため、企業の人材流出への懸念が縮小すると考えられる。実際、同じ業界からの転職者は、2020年時点で全体の半数以上を占めており、業界の労働流動性が、企業の人材育成のあり方に与える影響は大きいと考えられるは大きいと考えられる<sup>33</sup>。したがって、業界の労働流動性が高い場合には、従業員に対する教育訓練投資が増大すると考えられる。

**仮説 2** 業界の労働流動性が高いほど、企業の教育訓練投資が増大する。

また、人材流出に対する外部からの人員補充の容易さが教育訓練投資を促進するならば、企業の労働流動性が教育訓練投資に与える効果は、業界の労働流動性の水準によって異なりうる。具体的には、業界内の労働流動性が高い場合、企業内の労働流動性が高く中途採用への依存率が高い企業では、業界内の他企業からの人員補充が容易であるために、教育訓練投資によって人材が流出することへの恐れは小さくなるだろう。一方、業界内の労働流動性が低い場合、労働流動性の高い企業では、外部採用が困難になるため、離職を防ぐために教育訓練投資を行いにくくなるかもしれない。したがって、企業の労働流動性が教育訓練投資に与える効果は、業界の労働流動性が高いほど大きくなる、という条件付きの効果が予想できる。

**仮説 3** 業界の労働流動性が高いほど、企業の労働流動性が教育訓練投資に与える効果が大きくなる。

---

<sup>33</sup> 株式会社マイナビの「転職動向調査 2021年版 (2020年実績)」によれば、同業種への転職率は 51.2%である。 [https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/03/202103\\_tenshokudoukou.pdf](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2021/03/202103_tenshokudoukou.pdf) (2022年11月14日)。

## 4. データと方法

### 4-1. データ

前節で紹介した理論仮説を検証するため、「CSR 企業総覧」の 2012 年版および「CSR 企業総覧雇用・人材活用編」の 2017 年版、2022 年版から企業別のデータを作成した。収集対象は、3 か年とも採用人数の記載がある 429 社とした。また仮説 2・3 においては、企業別のデータに加えて業界と年度ごとに算出した値を併用する。今回取得できた業界数は各年 32 ずつである。表 1 に使用する変数を示す。なお、本稿で用いる変数、またはその操作化に用いられる変数のうち、従業員数、新卒採用数、中途採用数は全て正規雇用者に関する数値となっている。

表 1 変数説明

変数名	変数説明	出典
教育訓練制度導入数	「インセンティブ向上への諸制度」の内7項目の導入の有無の合計値。	「CSR企業総覧」2012年版および「CSR企業総覧雇用・人材活用編」2017・2022年版
中途採用超過率	中途採用数÷採用者総数－新卒採用数÷採用者総数。	
業界中途採用超過率平均	各年度・業界の中途採用超過率の平均値。	
従業員数	自然対数化して使用する。	
雇用純増率	(採用者総数－離職者数)÷従業員数。	

全ての仮説を通して、従属変数には教育訓練制度導入数を利用する。教育訓練制度としては、「CSR 企業総覧」の「インセンティブ向上への諸制度」の項目の内、「資格・技能検定の取得奨励制度」、「社内公募制度」、「FA 制度<sup>34</sup>」、「企業内ベンチャー制度」、「国内留学制度」、「海外留学制度」、「キャリアアップ支援制度」の導入数の合計を用いる。

分析において理論的に関心のある独立変数は、企業の労働流動性である。本稿では労働流動性指標として、山本・黒田 (2016) が用いている指標のうち、「中途採用超過率」を利用する。中途採用超過率は、中途採用率から新卒採用率を引いた値となる。中途採用率は中途採用者数を採用者総数で除した値を指し、新卒採用率も同様である。ここで採用者総数での除算が発生することから、収集対象の企業を採用人数の記載があるものに限定している。また、仮説 2・3 では業界の労働流動性に着目する。こちらについては、中途採用超過率を、業界と年度によって分け、それぞれで平均値を算出した値を指標として利用する。

労働流動性の指標は多数存在し、山本・黒田 (2016) でも、「離職率」、「離入職率」、「中

<sup>34</sup> 社内 FA (フリーエージェント) 制度と呼ばれる、社内での異動制度のことを指す。既存研究では、社内公募制度と同じく、人材と業務のミスマッチの解消の他、キャリア形成の支援手段として捉えられることが多いため投入している (e.g. 坂本 2013; 宮島 2012)。

中途採用超過率」の三つの労働流動性指標を利用している<sup>35</sup>。この中から中途採用超過率を選定した理由は二点である。第一に、中途採用超過率が、外部からの人員補充の状況を最も直接的に表す指標であるからである。離職率には人材の流入に関する情報が含まれず、離入職率では採用方法の違いを区別していない。両指標とも中途採用の状況を反映している可能性はあるが、直接的な指標ではない。第二に、業界の労働流動性指標としての適合性である。仮説 2・3 では、業界の労働流動性が高い時に、離職した人材が同業界内に転職することによるメカニズムを想定していた。これに対して、入職の情報が含まれない離職率と、採用方法の区別のない離入職率を用いると、業界内での人材移動という意味での業界の労働流動性の意味から逸脱してしまう可能性が高まる。

その他、統制変数に二つの変数を投入する。一つ目に従業員数を用いる。権ほか (2012) によれば、企業規模が大きい場合に教育訓練が活発になる。本稿では、企業規模の指標として従業員数を自然対数化して利用することとした。二つ目に山本・黒田 (2016) で利用されている統制変数から、採用者数から離職者数を引いた値を従業員数で除した値として「雇用純増率」を用いる。「雇用純増率」は従業員数が増加している場合により大きい値を示す。従業員数が増加している場合、Forrier and Sels (2003) のように、増加した従業員への対応として教育訓練投資の必要性が発生すると考えられる。

表 2 に上記変数群の記述統計を示す。

表 2 記述統計

	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
教育訓練制度導入数	1287	3.7661	1.7774	0	7
中途採用超過率	1287	-0.4943	0.4094	-1	0.9302
業界中途採用超過率平均	96	-0.4791	0.2636	-1	0.6393
従業員数	1287	4207.1484	7578.2088	15	76792
雇用純増率	1287	0.0223	0.0924	-0.5225	0.9111

#### 4-2. 推定方法

仮説 2 で示した通り、企業の教育訓練投資は業界ごとの労働流動性によって異なる可能性がある。よって業界ごとに発生する企業の教育訓練投資の差異を捉えるために、レベル 1 を企業、レベル 2 を業界・年度としたマルチレベルモデルの推定を行う。

まず、業界ごとの教育訓練投資の差異を捉えるため、切片に業界・年度ごとのランダム効果を用いたモデルと、切片と中途採用超過率の係数にランダム効果を用いたモデルを推定し、各企業における教育訓練投資と労働流動性の関係を検証する。日本型雇用慣行の傾向が

<sup>35</sup> 「離職率」は、離職者数を従業員数で除した値であり、「離入職率」は、離職者数と採用者総数を足した値を従業員数で除した値である (山本・黒田 2016)。

強い企業での教育訓練が企業特殊的訓練に限定されるならば、企業の労働流動性は有意に正の効果を持つと考えられる。

次に、上で推定した両モデルに、業界レベルの変数として業界中途採用超過率平均を投入する。またこの時、企業ごとの中途採用超過率の条件付き効果を検証するために、企業の中途採用超過率と業界中途採用超過率平均との交互作用項を使用する。業界ごとの教育訓練投資の差異が、業界ごとの労働流動性によって説明されるなら、切片や企業ごとの中途採用超過率の係数のランダム効果の分散が縮小すると考えられる。その上で、企業の教育訓練投資が、外部からの人員の補充の容易さによって行われやすくなるならば、業界中途採用超過率平均の係数は有意に正であろう。

また、企業ごとの中途採用超過率の条件付き効果を検証するため、横軸に業界中途採用超過率平均、縦軸には企業の中途採用超過率が教育訓練投資に与える効果を置いた、限界効果プロットを作成する。外部からの人員補充の容易さが教育訓練投資を促進するならば、業界中途採用超過率平均に応じて、企業の中途採用超過率の限界効果は正の方向に大きくなると予想される。

## 5. 分析結果

表3に、前節であげた4つのモデルの推定結果を示す。Model 1・2では、企業レベルの変数と、切片と中途採用超過率の係数にランダム効果を用いて、企業の中途採用超過率が教育訓練投資に与える影響を検証した。両モデルを見ると、中途採用超過率は教育訓練制度導入数に有意な効果を持たないことがわかる。これは仮説1に整合的な結果ではない。予想と異なる結果となった原因として、業界の労働流動性を考慮していないことが挙げられる。第3節で議論した通り、業界の労働流動性によって外部からの人員補充の容易さが変化するため、企業の中途採用超過率の効果が異なるものになる可能性がある。

業界の労働流動性の効果を確認するため、Model 3・4では、先に検証した2つのモデルに業界レベルの中途採用超過率平均、企業の中途採用超過率との交互作用項を投入して再検証した。両モデルを見ると、業界中途採用超過率平均の影響を考慮しなかったModel 1・2と比較して、切片や中途採用超過率の係数の分散が縮小していることがわかる。よって、業界中途採用超過率平均が、業界ごとの切片や中途採用超過率の効果の差異を説明する変数として機能していると解釈できる。また、業界中途採用超過率平均の係数は有意に正の値を示しており、教育訓練制度導入数が業界中途採用超過率平均によって多くなることがわかる。これは仮説2に整合的な結果である。業界の労働流動性が高ければ、人材流出に対する外部からの人員補充が容易になるため、企業が人材流出に対して持つ懸念が緩和されると考えられる。

加えてModel 3・4では、企業の中途採用超過率と業界中途採用超過率平均の交互作用項



表3 企業の労働流動性が教育訓練投資に与える効果

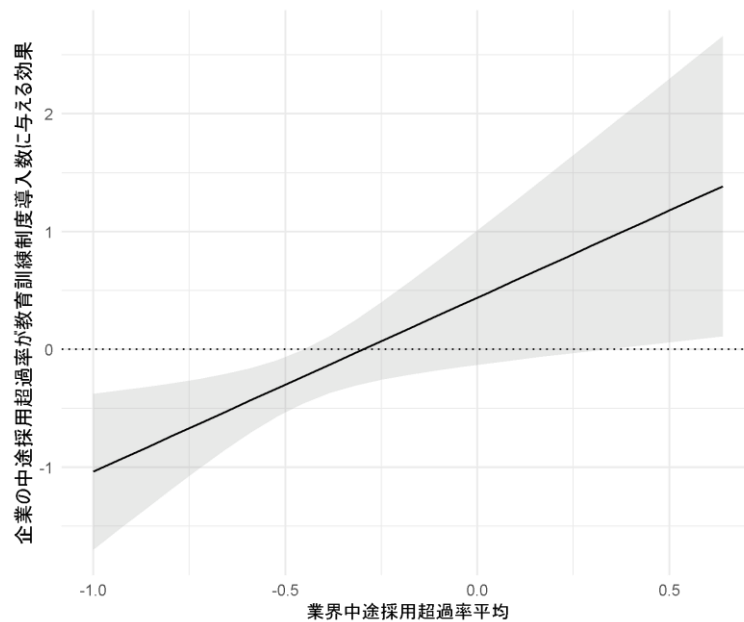
	従属変数 教育訓練制度導入数			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
固定効果				
(切片)	-2.2524 *** (0.2677)	-2.2526 *** (0.2684)	-1.6915 *** (0.3201)	-1.6843 *** (0.3153)
Level 1 (企業レベル)				
中途採用超過率	-0.0975 (0.1041)	-0.0745 (0.1132)	0.4699 † (0.2802)	0.5074 † (0.2910)
log(従業員数)	0.7938 *** (0.0346)	0.7949 *** (0.0347)	0.7975 *** (0.0346)	0.7996 *** (0.0346)
雇用純増率	0.5272 (0.4506)	0.5681 (0.4509)	0.5903 (0.4500)	0.6068 (0.4495)
Level 2 (業界レベル)				
業界中途採用超過率平均			1.4316 ** (0.4588)	1.4870 *** (0.4437)
Cross Level 交互作用				
中途採用超過率×業界中途採用超過率平均			1.3940 * (0.5718)	1.4778 * (0.5831)
ランダム効果				
切片	0.1912	0.2013	0.1630	0.1054
残差	2.0508	2.0335	2.0488	2.0393
中途採用超過率		0.1084		0.0830
AIC	4662.2	4665.3	4656.1	4658.6
N	1287	1287	1287	1287
業界・年度数	96	96	96	96

(1) \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$ , †:  $p < 0.1$ .

も教育訓練投資に有意な効果を持つことがわかる。交互作用項の効果を解釈するため、図1に、業界中途採用超過率平均による企業の中途採用超過率の限界効果の変化を示す。灰色部分は、企業の中途採用超過率の効果の95%信頼区間となる。図を見ると、業界中途採用超過率平均がおおよそ0.4を超える範囲では、企業の中途採用超過率は教育訓練制度導入数に対して有意に正の効果を持つことがわかる。中途採用が十分に活発な業界では、中途採用を行っている企業ほど教育訓練制度を多く導入していると解釈できる。これは仮説3に整合的な結果である。業界の労働流動性が高いことで人員補充が容易になることの効果は、中途採用を活発に行っている企業ほど受容することができると考えられる。

反対に、業界中途採用超過率平均がおおよそ-0.5以下の範囲では、企業の中途採用超過率は教育訓練制度導入数に有意に負の効果を持つことがわかる。中途採用が一般的でない業界においては、中途採用に依存している企業ほど教育訓練制度を導入することに消極的であると考えられる。業界の労働流動性が低ければ、人材流出に対する外部からの人員補充は容易にならない。すると、既存研究で示されていた新規学卒採用と教育訓練投資の関係のみが維持されると考えられる。

図1 企業の中途採用超過率の限界効果



## 6. 結論

本稿では、業界の労働流動性が企業の教育訓練投資に与える影響について、マルチレベル分析を用いて検証してきた。分析結果からは、次のことが言える。第一に、業界の労働流動性が高い場合に企業の教育訓練投資が活発になることである。業界の労働流動性は、人材流出に対する外部からの人員補充を容易にし、企業が人材流出に対して持つ懸念を緩和することが示唆される。第二に、企業の採用行動が教育訓練投資に与える効果が、業界の労働流動性によって変化することである。具体的には、業界の労働流動性が高い場合には中途採用、低い場合には新規学卒採用を行っている企業ほど教育訓練投資を活発にしている。業界の労働流動性によって外部からの人員補充が容易になることの効果は、中途採用を行っている企業ほど大きいことが示唆される。

結果からは、企業の教育訓練投資を増大するためには、業界の労働流動性を高めることが有効であるとわかる。一方で、業界の労働流動性が低い場合には、企業の中途採用を活発にさせることが、教育訓練を実施させる上で逆効果になってしまうこともわかった。そのことから、日本企業の教育訓練投資不足を解消するためには、業界、ひいては日本全体の労働流動性を高めるような構造的な改革が必要になると考えられる。

業界や国全体の労働流動性を変化させる方法について、既存研究では、各企業の採用行動に与える解雇規制の影響が指摘されている。Abraham and Houseman (1993) では、強力な雇用保障規制を備えた国ほど、生産量の変化に対する雇用の調整が遅れやすいとされる。

日本においても、整理解雇の無効判決が多いほど就業率が有意に低下する（奥平 2008）など、解雇規制が労働市場に与える影響は、解雇そのものだけでなく労働参加にも波及していると考えられている。よって、日本の強い解雇規制のあり方を再検討することによって、業界全体の労働流動性を高めることができると思われる。日本企業の問題点として指摘されている教育訓練投資の不足を改善するためにも、日本の労働法制の見直しが求められるだろう。

## 7. 参考文献

- 太田聡一・安田宏樹. 2010. 「内部労働市場と新規学卒採用—中途採用との比較から」『Keio Economic Society discussion paper series』10(14): pp.1-20.
- 奥平寛子. 2008. 「整理解雇判決が労働市場に与える影響」『日本労働研究雑誌』572: pp.75-92.
- 権赫旭・金榮慤・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」『RIETI Discussion Paper Series』12-J-013.
- 黒澤昌子・大竹文雄・有賀健. 2007. 「企業内訓練と人的資源管理施策—決定要因とその効果の実証分析」林文夫編『経済停滞の原因と制度』勁草書房, pp.265-302.
- 坂本理郎. 2013. 「組織内キャリア・マネジメントとキャリア・カウンセリング—自律的キャリア形成の時代における意義と課題」『大手前大学論集』13: pp.83-99.
- 中野貴之・菅原奈々・中里勇介・三橋裕希. 2013. 「企業の採用活動に関する実証分析—就職氷河期の大卒就職の実態に迫る」『生涯学習とキャリアデザイン』10(10): pp.103-120.
- 宮川努・西岡由美・川上淳之・枝村一磨. 2011. 「日本企業の人的資源管理と生産性—インタビュー及びアンケート調査を元にした実証分析」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-035.
- 宮島裕. 2012. 「自律的キャリアの課題についての一考察」『目白大学経営学研究』10: pp.105-117.
- 山本勲・黒田祥子. 2016. 「雇用の流動性は企業業績を高めるのか—企業パネルデータを用いた検証」『RIETI Discussion Paper』16-J-062.
- Abraham, Katharine G., and Susan N. Houseman. 1993. “Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility?: Lessons from Germany, France and Belgium.” Blank, Rebecca M. ed. 1994. *Social Protection Versus Economic Flexibility? Is There a Trade-off?*. The University of Chicago Press, pp.59-93.
- Becker, Gary S. 1962. “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.” *Journal of Political Economy* 70(5): pp.9-49.
- Forrier, Anneleen and Luc Sels. 2003. “Flexibility, Turnover and Training.” *International*

*Journal of Manpower* 24(2): pp.148-168.

Haines III, Victor Y., Patrice, Jalette, and Karine Larose. 2010. "The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Voluntary Turnover Rates in the Canadian Non Governmental Sector." *ILR Review* 63(2): 228-246.