

1990年代における日本企業の教育訓練支出に関する考察*

須賀 優[†]

(経済産業研究所 リサーチアシスタント)

要旨

本研究では、近年の日本における労働者の能力開発をめぐる情勢の変化について整理した。その中で、一般に知られる1990年代における日本企業の労働者1人当たりの教育訓練費の落ち込みは、企業の新規採用の絞り込みによって教育訓練需要が減少した効果が表れたものであり、実際に新規採用された常用労働者に対する教育訓練額は、1980年代後半と同等かそれ以上の水準であることを示した。その結果、教育訓練費の減少に関する問題の本質は、労働者全般の能力開発の鈍化ではなく、企業内教育訓練による能力開発の機会を得られた者と不安定な雇用身分の下で能力開発の機会を十分に得られずにいる者との間での能力開発機会格差の二極化にあることが示唆された。また、雇用保険を原資とする現状の教育訓練給付制度は能力開発の機会格差をさらに助長する恐れがあり、雇用身分の不安定な者により多くの訓練機会を与えるような制度に変更することが求められる。

キーワード: 能力開発、教育訓練、少子化、非正規雇用

JEL classification: J24

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

* 本稿は、経済産業研究所におけるプロジェクト「少子高齢化のもとでの経済成長」の一環として執筆されたものである。

[†] 東京大学大学院経済学研究科博士課程 : ee37005 @ mail.ecc.u-tokyo.ac.jp。

1. はじめに

少子高齢化の進行によって、日本社会における生産年齢人口は実数においても対全人口比においても漸減しており、その傾向は今後も数十年間続いていくと予測されている。この事態に対し、持続的な経済成長を実現するのに必要な労働力を確保していくためには、女性労働力のより一層の活用や高齢者の雇用延長などによって労働力率の上昇を図ることとともに、個々の労働者の生産性を向上させることが不可欠である。そのためには資本装備率の上昇に加えて、労働者の能力開発を進めることでの人的資本の蓄積によって労働効率を高めることが要求される。

ただし、1990年代から2000年代にかけて、日本における労働者の能力開発をめぐる環境は大きく変化した。1980年代までは大企業を中心に日本型雇用システムが有効に機能し、教育訓練（Off-JT）による一般的技能の習熟と On-the-Job Training（OJT）による企業特殊の技能の形成が調和した企業内人材育成システムを通じて、従業員全般に対する能力開発が行われていた。政府の労働者の能力開発に関わる政策も、このような企業内人材育成を財政的に支援することが主体であった。しかし1990年代に入って、長期不況や少子高齢化の影響により日本型雇用システムの維持が企業にとって困難になると、企業が主体となって従業員の能力開発全般を負担する企業内人材育成システムの持続は放棄され、代わりに自己啓発による労働者主体の能力開発を奨励するようになった。またこれに合わせて政府の労働政策も、企業内人材育成への支援から個人主体の自己啓発支援へと政策目標の転換がなされた¹。こうした企業主体の能力開発から個人主体の能力開発への転換と期を同じくして、若年者を中心に契約社員やパート・アルバイトといった、いわゆる非正規雇用に就く労働者が急増した。若年非正規雇用者については、フリーターのような不安定な職業身分の長期化によって職業能力が未開発なままに学習力が旺盛な若年期を経過し、そのまま将来的な生産性向上の機会が断たれる可能性が危惧されている。

本研究では、1990年代から2000年代前半にかけて企業の労働者1人当たり教育訓練費が1980年代後半より低水準にあった、という事実の意味を再検討した。たとえ企業の労働者1人当たり教育訓練費が停滞していたとしても、企業内で必要とされる教育訓練の総量が何らかの要因によりこの時期に減少していたのであれば、それが直ちに労働者全般の一般的技能習熟の鈍化を意味するわけではない。企業内で実施されている教育訓練は、その大半の時間が新入社員の初期研修に割かれており、日本の企業が新規採用を大幅に絞っていた1990年代には、教育訓練に対する支出の必要性も低下していたことが考えられる。そこで

¹ 日本型雇用システムにおける企業内人材育成システムの仕組みと時代によるその変化については濱田(2009)を参照した。

企業の新規採用減によって生じた勤続年数別での労働者構成の変化の影響を調整し、真の意味での労働者 1 人当たりにつけられた教育訓練費用を計算した。その結果、1990 年代以降に企業が行った教育訓練は 1980 年代後半と比べても遜色のない水準を保っており、1970 年代からの長期的視野では緩やかな漸増傾向にあることが示された。

この事実は、日本の企業が 1990 年代に新規採用者を大きく絞り込んだものの、採用した従業員に対しては 1980 年代以前と同様かそれ以上に費用をかけて企業主体の教育訓練を行ったということを意味する。すなわち企業の労働者 1 人当たり教育訓練費の落ち込みとは、労働者全般の一般的技能習熟の鈍化を意味するわけではなく、企業内人材育成システムの対象者が採用を通じて選別され、正社員としての採用後に企業による教育訓練を通じた能力開発機会を得た者と正社員として採用されず能力が未開発なままに非正規雇用を続ける者との、雇用が二分化された事実を浮き彫りにしているのである。

企業の教育訓練に対する支出の減少という事態を受け、その対象から逸脱した労働者の一般的技能の習熟機会を補完する労働政策として、教育訓練給付制度が 1998 年に導入された。この制度は、従来の公的な職業訓練の枠を離れ、職業に関係する多様化した技能を個人が主体的に選択して習熟する行為に対し政府が助成・促進するものである。しかしこの制度を活用して助成金を受給するためには、一定期間以上の雇用保険への加入が義務付けられているなど、いくつかの制約が設けられている。そのため実際にこの制度を活用できる労働者は、すでに企業による教育訓練の対象になっていた正規雇用者であり、教育訓練による一般的技能の習熟が本当に必要な非正規雇用者は実質上制度の対象から外れている。このため教育訓練給付制度は、その政策目的とは反対に、正規雇用者と非正規雇用者の一般的技能の格差を更に拡大させてしまった可能性が懸念される。非正規雇用者が一般的技能を習熟する機会の逸失を危惧し、それを政策によって補完するのであれば、2009 年度補正予算で導入された緊急人材育成支援事業のように雇用保険加入の有無とは別に受給できる仕組みであることが求められる。

2. 企業の教育訓練の現状

日本の教育訓練制度は、1970-80 年代にかけて、内部労働市場を前提とし、OJT と配置転換に基礎づけられた企業内人材育成システムを中心に構築されてきた。しかし、1990 年代からの長期不況を前にして従来のいわゆる日本的経営が行き詰まり始めると、すべての従業員の能力開発に対して企業自らが責任を持つシステムを維持するための負担は大きな

り、これを補完するために企業中心の教育訓練から個人主体の自己啓発による能力開発への転換が謳われるようになった。

図1はある労働政策をめぐる審議会の資料の中で用いられた、1980年代から2000年代にかけての企業の教育訓練費負担の推移を示すグラフである²。これを見ると企業の教育訓練に対する支出は1990年代半ばから削減され、従来の企業中心の教育訓練が維持困難になったものと推察できる。ただし図1は企業の労働費用総額に占める教育訓練費の割合を見たものであり、労働分配率が変動した1990年代後半以降についてはミスリードとなる恐れもある。そこで図1の元データである厚生労働省の『就労条件総合調査』から企業の労働費用の内訳を入手し³、1人当たり教育訓練費の実額を計算して、さらにGDPデフレーターによって実質化した値の推移を図2に示した。すると1980年代前半の水準までの落ち込みとはいかないまでも、やはり1990年代後半以降の企業の1人当たり教育訓練費には大きな落ち込みが観測できる。

さらに他の統計調査の結果とも比較してみよう。厚生労働省の『能力開発基本調査』⁴から、企業が従業員に対して実施した能力開発策について調べてみると、集合研修などOff-JTの実施率は、1980年代から1990年代前半にかけて70-80%の水準を保っていたが、1990年代後半から2000年代前半に50-60%台に下落し、その後2000年代後半には再び70%台にまで回復している。また計画的OJTの実施率をみると、1980年代後半には70%台にあったが、1990年代には30%台まで大きく減少し、2000年代に入ってから少し回復したものの40%台を推移するに留まっている。このように能力開発基本調査の結果を見ても、1990年代から2000年代前半にかけて日本企業による教育訓練実施の減少が観察される。

また個別の労働者に対するアンケート調査の個票を利用した実証研究の結果でも同様の教育訓練機会の減少が示唆されている。戸田・樋口（2005）は、家計経済研究所のパネル調査を利用して女性労働者が企業の教育訓練を受講する確率について分析し、1990年代後半に特に短時間労働者について教育訓練の受講確率が有意に減少していることを指摘した。さらに原（2007）は、独自に集めた労働者個表データにおける過去の教育訓練の受講履歴から1970年代以降の日本企業における能力開発の実施状況を分析し、2000年代前半にOff-JTの実施が減少していることを明らかにしている。

3. 勤続構成を調整した教育訓練費

² 大久保（2009）にも同様のグラフが掲載されている。

³ 大久保（2009）にも同様のグラフが掲載されている。

⁴ 1999年以前は『民間教育訓練実態調査』。

ただし常用労働者1人当たりの教育訓練費が減少しているといっても、それが必ずしも日本の労働者全般の能力開発の鈍化を意味するわけではない。就労条件総合調査における労働費用に関する調査項目は、調査対象の企業に対し、年換算した給与支払対象者の延べ人数と1年間に企業が負担した労働費用の内訳を尋ね、これを1人1カ月平均の労働費用に換算した上で公表している。このため時系列データを比較する場合、労働者の種別・構成の変化に配慮する必要がある。

実際1990年代から2000年代にかけて企業の労働者構成は大きく変化した。まず不況による新規採用の絞り込みにより、特に若年層において非正規雇用比率が上昇した。小池(2005)など過去の製造業におけるヒアリング調査を元にした研究の蓄積によれば、日本的雇用システムの一つの特徴として、正社員ばかりでなく非正社員に対してもそれなりの教育訓練を実施する点が強調されてきた。しかし原(2009)が紹介しているように、就業者の能力開発状況に関する調査結果を正規雇用と非正規雇用の別で比較すると、教育訓練実施率や受講時間にはかなりの差が観察されている。このため非正規雇用比率の拡大は、労働者1人あたりの教育訓練量を引き下げる効果を持つと考えられる。

また定年延長や少子化による若年人口減少の影響から、全雇用者数に占める若年者の比率も低下した。企業の実施するOff-JTの内訳をさらに詳しくみると、対象者によってOff-JTの実施時間が大きく異なっている。表1に示したのは、日本経営者連盟・日本産業訓練協会が実施している『産業訓練実態調査』から企業で実施された集合研修の受講状況を調査したものである。これを見ると7割以上の企業が新入社員に対する研修に1週間以上を費やし、さらに全体の3-5割の企業が2週間以上かけている一方で、新入社員以外の従業員に対してはほとんどの企業が1週間未満、概ね2-3日程度の研修に留めていることがわかる。すなわち、実施時間で比較した場合、企業の実施するOff-JTの大部分は新入社員を対象として実施されていると言っても過言ではない。この傾向は1990年代以降も時系列的にさほど変化していない。

そこで以下では、若年比率の減少や非正規雇用の増加という企業の労働者構成の変化の影響を考慮した上で、1人当たり教育訓練費の減少という事実を再検討する。まず非正規雇用比率の影響を検討するため、調査対象の「常用労働者」の定義が就労条件総合調査とほぼ一致している、厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』(以下では賃金センサス)のデータを利用⁵、一般労働者数と短時間労働者数の時系列的な変化の影響を調べた。表2をみる

⁵ 就労条件総合調査は本社の常用労働者数30人以上の企業を対象に実施されているのに対し、賃金センサスは企業規模の区分が異なる事情により常用労働者数10人以上の事業所を対象に実施されている。このため母集団の労働者数は賃金センサスの方が多い。

と、全労働者に占める短時間労働者の割合は1990年代半ばまで10%程度だったが、1990年代後半から増加し、2005年には20%程度にまで達している。もっとも賃金センサスにおける短時間労働者の区分は1日の所定労働時間が一般労働者より短い場合のみ適用され、契約上の身分は問われていない。このため賃金センサスのデータ上では一般労働者に分類されている中にも契約社員や派遣社員などフルタイムで働く非正規雇用者が含まれていることに注意したい⁶。

次に企業が教育訓練を集中的に実施している新入社員数の増減の影響を調べるため、賃金センサスから一般労働者に占める勤続年数が短い労働者の比率を計算し、その時系列的変化を比較した。表3の結果を見ると、勤続年数が1年未満および3年未満の一般労働者の比率は、1990年代後半から2000年代前半にかけてかなり下落したことが観察される⁷。

ではこのような短時間労働者の増加や新入社員の減少の影響を除いた場合に、1人当たり教育訓練費の動向はどうかであろうか。ここでは勤続年数が若い一般労働者の教育訓練費の推移をについて、1つの試算を行った。想定するケースとして、やや極端ではあるが、企業の支出する教育訓練費の全額が勤続年数1年未満および3年未満の一般労働者に費やされていると仮定する。すなわち、賃金センサスの区分で言うならば、短時間労働者や勤続年数が1年ないし3年以上の一般労働者には企業の費用負担によるOff-JTを通じた能力開発は一切行われないとみなす。その結果、1人あたり教育訓練費の動向は図3に示したように変更される。これを見ると、原系列では観察されていた1990年代以降の落ち込みが今回行った調整によって大部分解消され、勤続年数の短い一般労働者の1人あたり教育訓練費は、1990年代から2000年代を通じてほぼ一定か、緩やかな増加傾向にあったことが示唆される。つまり日本の企業は、1990年代以降に新たに入社した一般労働者に対しても、依然として1980年代後半の水準と同等以上の教育訓練が実施しており、彼らの能力開発が不十分であったとは必ずしも言えないことになる。また同様の試算を企業規模別でも行ったところ⁸、図4に示した通り、従業員数5000人以上の大企業では1990年代に多少の落ち込みがみられるが、全体的にはやはり緩やかな増加傾向がみてとれる。

むしろ上記の試算は短時間労働者や新入社員以外の一般労働者に対する教育訓練が全く

⁶ 反対に短時間労働者にも正規雇用に該当する者も含まれている。ただし総務省の就業構造基本調査を見る限り、その割合はごく少数であり、大部分は非正規雇用に該当している。

⁷ ここでやっている勤続年数による区別では、新卒者と転職者が同様に扱われていることに注意が必要である。新卒者と転職してきた経験者に対して実施される教育訓練の量は、当然異なると考えられるが、既存社員と比較すれば教育訓練を受ける機会が多いと考えられる。本文中では新卒者と転職者を区別せず同様に「新入社員」という言葉で表現する。

⁸ 就労条件総合調査と賃金センサスの企業規模の区分が異なるため、就労条件総合調査の企業規模「5000人以上」と「1000-4999人」、「300-999人」と「100-299人」、「30-99人」の勤続年数分布はそれぞれ、賃金センサスの「1000人以上」、「100-999人」、「10-99人」と同等であるものとみなした。

行われていないという極端なケースであった。しかし新入社員 1 人あたりが受講する教育訓練の実施量と既存社員 1 人あたりの実施量の比率が時系列的に変化していないのであれば、図 3、4 の結果についてさほど影響しないであろう。そして先に表 1 で見た通り、受講時間で比較する限り、新入社員と既存社員の間で教育訓練量の割合が特に大きく変化した様子は特に見られない。また一般労働者と短時間労働者との教育訓練量の差については、先に先行研究の紹介で触れたようにかなりの差が存在しており、1990 年代後半については、非正規雇用者の教育訓練機会の減少によって、さらに格差が拡大しているとも考えられる。すると一般正規雇用の教育訓練量については、図 3、4 で示したよりもさらに底上げされる可能性もある。

そこで改めて問題となるのは、1990 年代後半以降に一般労働者として企業に採用される人数が絞り込まれ、特に若年労働者を中心として、短時間労働者の割合が増大している事実である。先ほど紹介した原（2009）によれば、正規雇用者と非正規雇用者との間には、教育訓練の実施割合にして 2~3 分の 1、訓練時間にして 3~4 分の 1 という、両方掛け合わせるとかなりの大きさの格差が存在している。その結果、過去 15 年ほどの間に、若年世代の中で正規雇用として就職できた者と非正規雇用に留まった者との能力開発の程度に大きな差が生じてしまったものと考えられる。結局、1990 年代半ばから観察された企業の労働者 1 人当たり教育訓練費の落ち込みとは、労働者の全般的な能力開発の鈍化を意味するのではなく、企業内人材育成システムの対象者が採用を通じて選別され、正社員としての就職後に企業の教育訓練によって能力開発機会を得た者と、正社員としての就職がかなわず十分な能力開発の機会のないまま非正規雇用に就いている者との雇用の二分化を反映しているのである。

4. 政策評価インプリケーションとまとめ

1990 年代からの労働者の能力開発をめぐる大きな流れとして、様々な要因から日本型雇用システムの維持が困難になったため、企業が雇用する労働者全般に対し自ら主体となって能力開発を行う企業内人材育成システムが放棄され、代わりに自己啓発による労働者主体の能力開発が企業から奨励するようになった。こうした企業中心から個人主体の能力開発への転換に対応して政府が実施した 1 つの象徴的な労働政策として、1998 年に導入された「教育訓練給付制度」が挙げられる。この制度は、国によって指定された講座の受講、資格の取得を通じ、労働者が自らの職業能力開発のために自己啓発を行うことを促すもので、一定の条件を満たせば講座の修了後に受講費用の一定割合を雇用保険から給付することが

定められている。これまでの給付の実績は表 4 に記載した通りである。2000 年代初頭に利用が急増したものの、雇用保険財政の悪化や不正受給問題の発覚などにより給付水準が段階的に引き下げられたため、現在では受給者数や年間給付総額が減少に転じている。

教育訓練給付制度については、阿部・黒澤・戸田（2005）の研究結果のようにそもそもの認定講座の受講の効果について疑問視されてもいるのだが、仮に一定の能力開発効果が存在していたとしても、先に得た本研究の分析結果を通じると 1 つの問題点が浮かび上がる。それはこの制度が雇用保険制度の中で設計されており、その対象が一定の加入期間を経た雇用保険加入者および離脱後 1 年以内の元加入者に限定されているという点である。すなわち、企業による教育訓練機会に恵まれていないため企業外での教育訓練機会が真に要請される、特に若年の非正規雇用者が、雇用保険の未加入や加入期間不足によって、給付対象から外れてしまうのである。1990 年代以降の企業の教育訓練支出の減少が正規雇用者も含めた労働者全般における教育訓練機会の減少を意味していたのであれば、教育訓練給付制度は、その減少分を補完する制度として一定の意味を持つ。しかし前節でみた通り、勤続年数の短い一般労働者に対する教育訓練の量は 1980 年代と同等以上の水準で維持されている可能性が高く、企業外での教育訓練までも必要としているとは必ずしも言えない。しかし大部分の一般労働者は雇用保険の加入者であり、彼らには教育訓練給付制度の対象者として以前より低コストで企業外での教育訓練機会を獲得している。このため従来の教育訓練給付制度の運用法では、企業の内外両方の教育訓練機会を利用できる正規雇用者と両方も利用できない非正規雇用者の間で、能力開発格差がさらに拡大してしまったといえる。かつてのような労働者全般の能力開発水準を維持・向上することを政策目的として持つのであれば、教育訓練給付制度は雇用保険制度とは別に設計し、むしろこれまでは給付対象となっていなかった非正規雇用の労働者を主たる対象とすることが求められる。

もっとも、教育訓練給付制度が教育訓練格差の助長につながるという指摘は既に数多くなされている⁹。政府も若年非正規雇用者の能力開発機会の欠如について労働経済白書などの中でたびたび問題視しており¹⁰、若年者を対象とした職業紹介や職業訓練の充実などの対策が取られてきた。ただし雇用の多様化の進展と企業中心の能力開発の限界が避けられない事実であるならば、非正規雇用者についても本人主体の自発的な能力開発を同時に促進することが求められる。2008 年 9 月以降の経済危機を受け 2009 年 6 月に導入された緊急人材

⁹ たとえば朝日新聞 2000 年 4 月 16 日朝刊における教育訓練給付制度の拡充に関する記事では、「高賃金で働いている人にも一律に補助が出るのに、新卒の失業者やパート、派遣労働者の多くは制度の枠外におかれている」ことを「本末転倒」と批判する、八代尚宏・上智大学教授（当時、現国際基督教大学教授）のコメントが紹介されている。

¹⁰ たとえば平成 18 年版労働経済白書第 3 章第 2 節など。

育成支援事業は、こうした試みが具現化した 1 つであり、その効果の検証を慎重に行った上で、恒常的な制度としての導入の検討も必要になるものと考ええる。

以 上

参考文献

阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁 (2005) 「教育訓練給付制度と公的資格が持つ効果とは」、『労働市場設計の経済分析』、東洋経済新報社。

大久保幸夫 (2009) 『日本の雇用』、講談社現代新書。

小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第 3 版)』、東洋経済新報社。

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」、『労働市場設計の経済分析』、東洋経済新報社。

濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会』、岩波新書。

原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発」、『日本労働研究雑誌』 No.563、労働政策研究・研修機構。

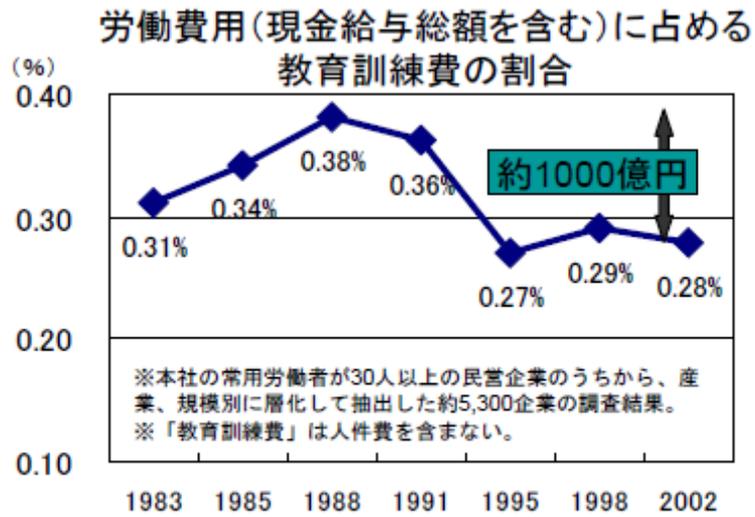
—— (2009) 「非正社員の能力開発」、『ビジネス・レーバー・トレンド』 7月号、労働政策研究・研修機構。

「激変する時代の企業内教育訓練の現状と課題」、『労政時報』 第 3014 号、pp.15-40、労務行政研究所。

「企業内教育に関する総合実態調査」、『労政時報』 第 3270 号、pp. 34-42、労務行政研究所。

「能力開発の現状と課題: 3. 企業内教育に関する総合アンケート調査」、『労政時報』 第 3685 号、pp.82-9、労務行政研究所。

「対象拡大で受講者急増 雇用保険で大盤振る舞い教育訓練給付制度」、『朝日新聞』 2000 年 4 月 16 日 朝刊。



出典：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」2003年
(1983年は同省「労働者福祉施設制度等調査」、2002年は同省「就労条件総合調査」)

図 1: 教育訓練費の引用例
(人材投資促進税制の創設を議論した審議会資料より)

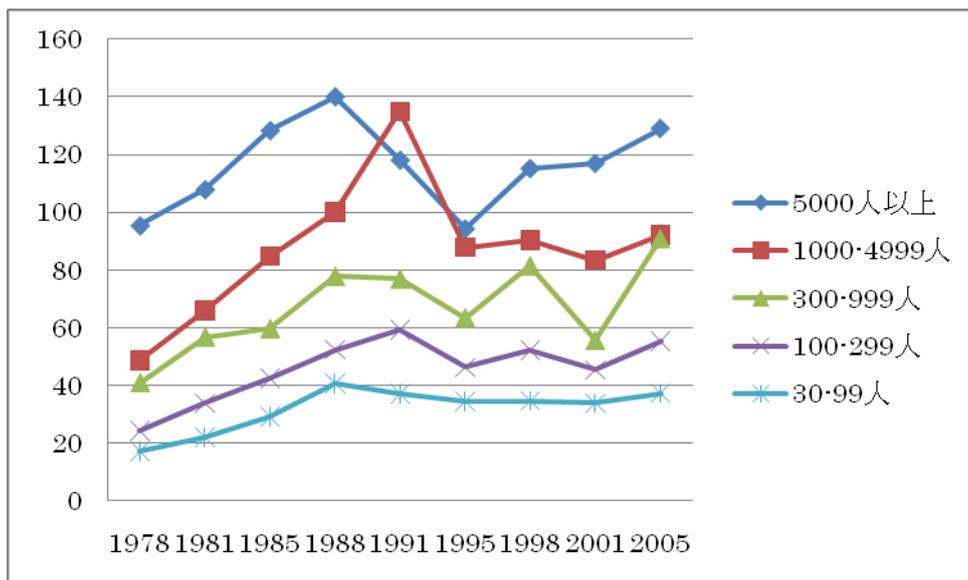
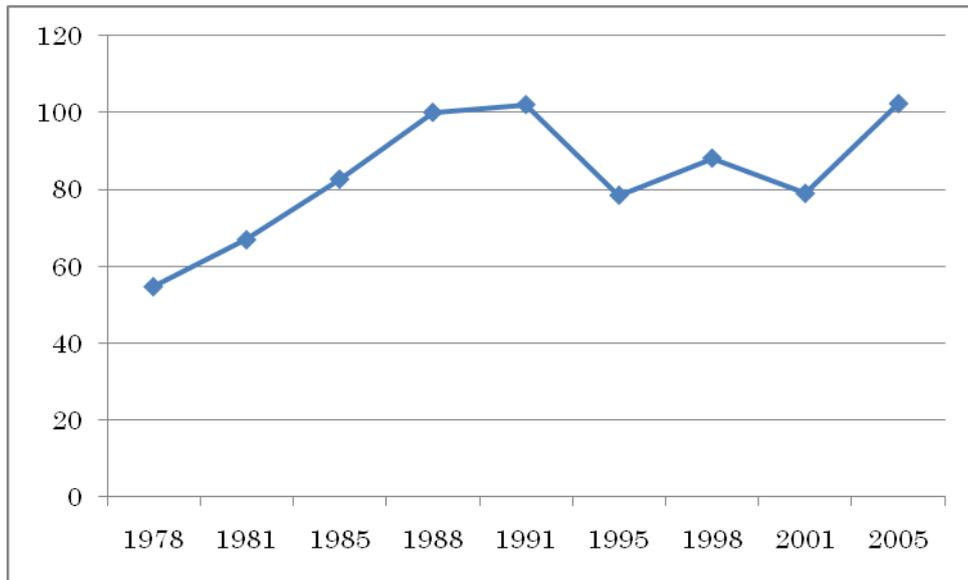


図 2: 1 人当たり教育訓練費(実質値)

上: 労働者全体(1988 年の水準を 100 として相対化)

下: 企業規模別(1988 年の企業規模 1000-4999 人の水準を 100 として相対化)

いずれも GDP デフレーターを用いて実質化

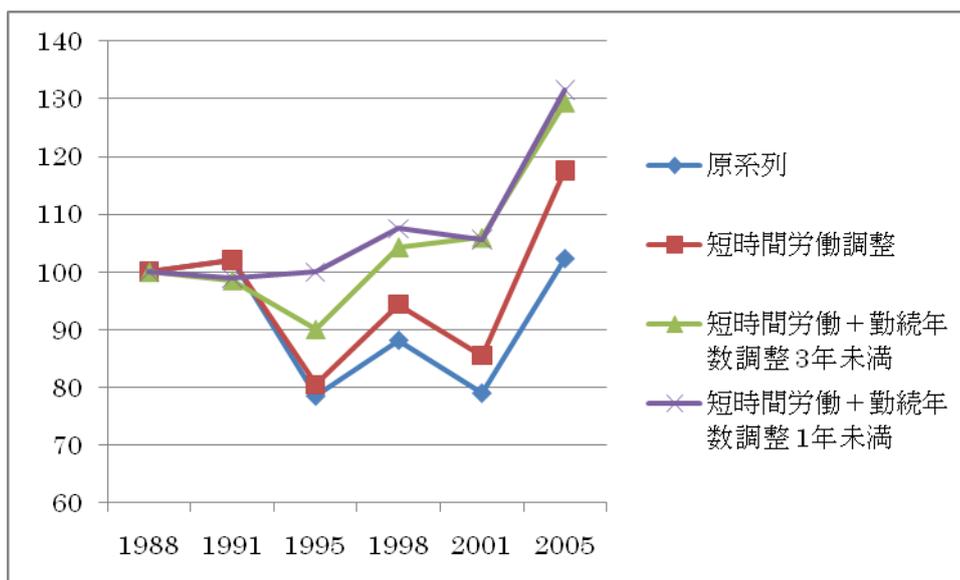
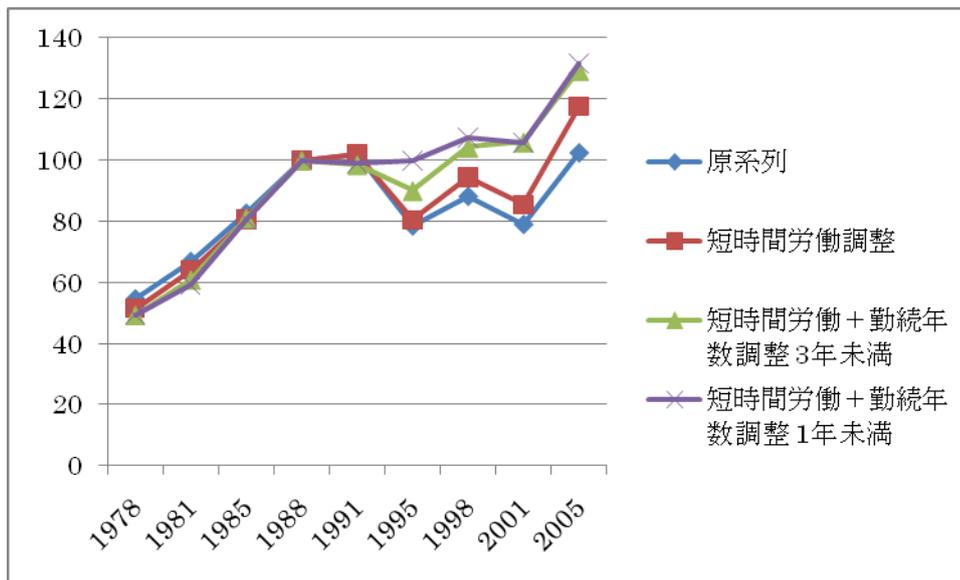


図3：勤続年数の短い一般労働者の1人当たり教育訓練費の試算(全体)

上：1988年の水準を100として相対化

下：上の図の1988年以降の動向を拡大化

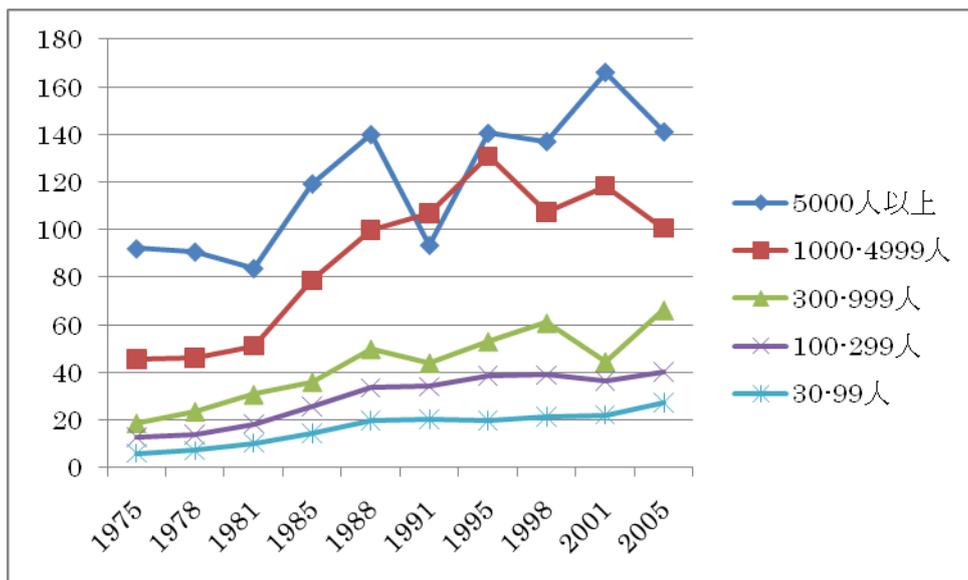
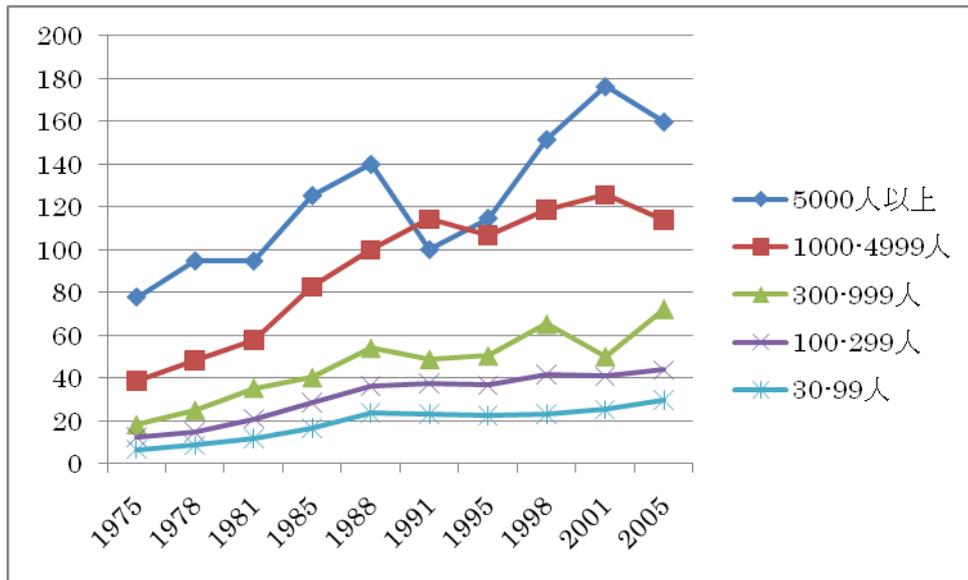


図4： 勤続年数の短い一般労働者の1人当たり教育訓練費の試算(企業規模別)
 上： 勤続年数3年未満の一般労働者を対象として調整
 下： 勤続年数1年未満の一般労働者を対象として調整
 いずれも1988年の企業規模1000-4999人の水準を100として相対化

表 1

1990					
	部長級	課長級	主任・係長	一般社員	新入社員
1週間未満	86.4	84.4	86.4	89.9	20.7
2.3日以内	65.7	60.3	64.4	73.7	12.4
1週間以上	13.6	15.6	13.6	10.1	79.3
2週間以上	0.0	0.0	0.0	0.0	51.0

1995					
	部長級	課長級	主任・係長	一般社員	新入社員
1週間未満	89.6	85.5	83.1	84.5	28.2
2.3日以内	74.9	66.0	65.8	69.5	20.1
1週間以上	10.4	14.5	16.9	15.5	71.8
2週間以上	2.1	2.0	1.7	1.1	39.8

2005					
	部長級	課長級	主任・係長	一般社員	新入社員
1週間未満	95.7	93.0	95.3	96.4	29.8
2.3日以内	88.6	84.9	88.3	90.3	24.1
1週間以上	4.3	7.0	4.8	3.7	70.1
2週間以上	2.9	2.3	1.2	0.0	36.8

日本経営者団体連盟・日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」より計算
 なお表中の値は『労政時報』第3014、3270、3685号における同調査の紹介記事に基

表 2

常用労働者に占める短時間労働者の比率

	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1978	2.6%	1.6%	2.9%	3.2%
1981	4.2%	2.7%	4.5%	5.2%
1985	5.9%	3.9%	5.9%	7.6%
1988	8.3%	6.3%	8.1%	10.2%
1991	8.4%	6.4%	7.9%	10.5%
1995	10.5%	9.3%	9.7%	12.3%
1998	14.4%	14.5%	13.2%	15.4%
2001	15.3%	16.5%	14.1%	15.4%
2005	20.3%	22.6%	17.5%	21.1%

賃金構造基本統計調査より

表 3

一般労働者に占める勤続年数1年未満の者の比率

	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1978	9.8%	5.8%	9.7%	13.2%
1981	10.2%	7.2%	10.5%	12.3%
1985	9.4%	6.1%	9.6%	12.0%
1988	9.4%	5.8%	9.3%	12.4%
1991	9.7%	7.4%	10.3%	11.1%
1995	7.6%	4.0%	7.2%	10.8%
1998	8.3%	5.4%	8.4%	10.4%
2001	7.6%	4.6%	7.9%	9.9%
2005	8.4%	6.5%	9.1%	9.5%

一般労働者に占める勤続年数3年未満の者の比率

	規模計	1000人以上	100-999人	10-99人
1978	26.5%	16.8%	27.6%	33.4%
1981	26.6%	19.2%	27.6%	31.8%
1985	25.2%	17.5%	25.8%	30.8%
1988	25.3%	17.5%	25.7%	31.1%
1991	26.2%	20.7%	28.1%	29.1%
1995	22.6%	14.9%	22.8%	28.6%
1998	22.9%	14.6%	23.6%	28.7%
2001	20.4%	13.0%	21.2%	25.8%
2005	23.0%	17.1%	25.0%	26.1%

賃金構造基本統計調査より

表 4

年度	受給者数			給付総額 (百万円)
	合計	男	女	
1998	198	142	56	5
1999	149604	89116	60488	13135
2000	270137	136837	133300	27123
2001	284680	148128	136552	39511
2002	380945	200066	180879	68289
2003	469829	248643	221186	89936
2004	230623	95964	134659	23908
2005	159066	64056	95010	11822
2006	138982	55617	83365	10348
2007	122721	47155	75566	9033

雇用保険業務統計より労働政策研究・研
修機構が集計した数値を転載