

# データが語る “いま”

本川 裕



第⑪回

## 能力アップは 会社の責任か

福利厚生費について、会社全体で負担したほうが社員の一体性を促進するばかりでなく結局安くつくから合理的だという意見と会社で面倒を見てもらう必要はなく、その分をむしろ給与に上乗せしてほしいという意見とがある。

教育訓練費についても、会社負担で社の方針に沿った Off-JT (Off-the-job training) を行うことには意義があるという意見と社員の能力アップは個々人の自発性に任せるべきだという意見があるだろう。どちらの方向に向かっているかを統計数値で見てみよう。

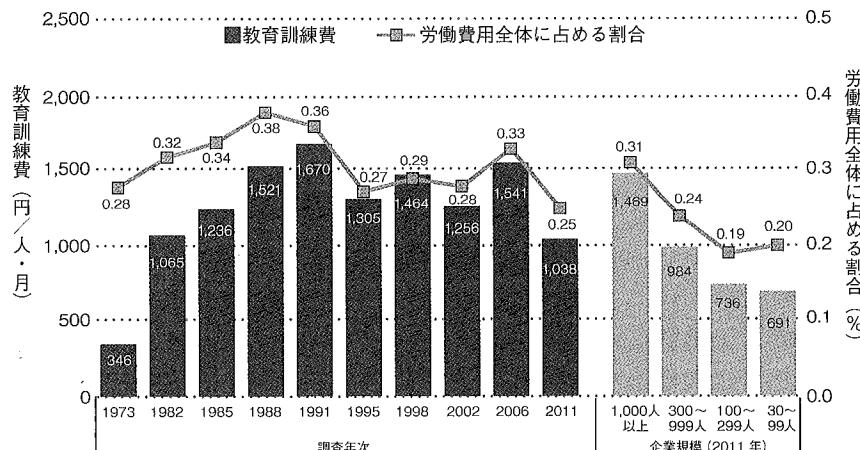
厚生労働省では「就労条件総合調査」という事業所対象の毎年の統計調査で3~5年おきに人件費(労働費用)に占める教育訓練費用など給与以外の諸費用の調査項目を設定している。

最新の2011年調査の結果を見ると30人以上の企業では1人1ヶ月当たり平均1,038円の教育訓練費を支出している。企業規模的には1,000人以上の大企業では同じ値が1,469円、99人以下の中小企業では691円とかなりの差がある。

関心がもたれる時系列変化では、1970~80年代の上昇傾向の後、低下傾向に転じるという動きが見て取れる。

1970年代後半から80年代にかけては、エズラ・ヴォーゲルの「ジャパン・アズ・ナンバーワン」(1979年)がベ

図 企業が支出する教育訓練費の推移



(注)常用労働者1人1ヶ月平均労働費用に占める教育訓練費の推移。近年のデータは調査年次の前年、または前々会計年度の値。調査対象は2008年調査から「常用労働者が30人以上の民営企業」であり、2007年調査までの「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」から変更。2007年調査までの対象に限定すると2011年調査の結果は教育訓練費1,120円、対労働費用割合は0.26%である。なお、労働費用とは、使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用(企業負担分をいい)、「現金給与額」「法定福利費」「法定外福利費」「現物給与の費用」「教育訓練費」「退職給付等の費用」等をいう。

(資料)厚生労働省「就労条件総合調査」(1982年以前は「労働者福祉施設制度等調査報告」)

ストセラーとなり、日本人が、ハイテク・ブームや日本型経営に自信を深めながらバブル経済に突入していく時期に重なっている。この時期の教育訓練費の拡大傾向は、終身雇用と年功賃金という条件下で、企業があまり迷うことなく社員教育を強化していったことを示すものであるといえよう。

バブル経済の崩壊とともに教育訓練費は減少傾向へと反転した。1人1ヶ月当たり教育訓練費のピークは1991年の1,670円だったので2011年までに38%、約4割のダウンである。また労働費用全体の額の増減の影響を取り除いた対労働費用比では、1988年の0.38%のピークから2011年の0.25%へと34%のダウンである。

社会や技術の変化スピードが加速し、企業活動にも常に革新が求められるなかで、学卒後の持続的教育訓練の必要性はますます高まっていると考えられる。そうであるなら、企業が負担する教育訓練費のこうした低下傾向は、効

果の薄い人材投資のスリム化というより、企業のOff-JTが個人の自発性重視と個人負担の拡大の方向に向かっていることをあらわしているといえるだろう。

さらに大きく捉えると、こうした教育訓練費用の縮小傾向は、企業が社員を育てて戦力にしていくというこれまでのやり方から、取り組む事業に合わせた即戦力を採用・活用して企業収益を図ろうとする新しいやり方へと徐々に移行しつつあることのあらわれと見ることも可能である。

日本の歌手や歌手グループは、初めは新鮮さだけで持ち歌がヒットし、その後、時間が経過するうちに訓練されて歌がうまくなっていくというパターンに対して、米国のはデビュー当初から歌唱力は完成されている場合が多くかったという印象がある。教育訓練が所属事務所の責務なのかそれとも個人の責任なのかという差を感じさせたものである。日本もだんだんと米国スタイルへと変化しつつあるのであろう。



ほんかわ・ゆたか

東京大学農学部農業経済学科出身。(財)国民経済研究協会常務理事を経て、アルファ社会科学(株)主席研究員。現在、幅広い分野の統計データをグラフ化して公開する「社会実情データ図録」サイトを主宰しながら、地域調査等に従事。著作は『統計データはおもしろい!』(技術評論社)、『統計データが語る 日本人の大きな誤解』(日本経済新聞出版社)など。