

技能者不足と企業の対応

Shortages of Skilled Workers and Measures to Cope with the Situation by Enterprises

泉 輝 孝

Terutaka IZUMI

1. はじめに

持続的経済成長の過程で技能者不足が大きな社会問題となってきた。それは、好況下の一時的現象ではなく、構造的な性格の問題と考えなければならない。理由の一つは、技能者の需給関係を大きく左右する生産年齢人口（15～64歳人口）が1987年以降急速に増勢が鈍化しており、95年以降その絶対数が減少に転じるため不足は趨勢的に今後いっそう強まるものとみられるからである。二つは、平成3年版労働白書が指摘しているように最近の技能者不足の要因の一つとして「若年労働者の技能労働離れ」傾向がみられることである。第三次産業やサービス部門などの拡大に伴い雇用の選択機会が拡大し、職場としての魅力に乏しい分野で労働力の確保が困難になっていることである。技能者に対して魅力ある職場を提供できない企業は労務倒産を免れない時代に入ったとも言えよう。

技能者不足は、企業経営や国民経済にさまざまな影響を与える。それは、一面では技能者の労働条件・作業環境の改善や近代化投資・省力化投資を促進し、産業のリストラクチャリングを推進する原動力となる。しかし他面では納期遅れ・品質不良・コストアップの原因となり企業経営を圧迫するとともに、国民生活に対してもインフレやサービス低下などの諸影響をもたらす恐れがある。

このように技能者不足の影響はプラス・マイナスさまざまであるが、とくに中小企業はマイナスの影響を強く受ける傾向がある。労働条件や作業環境の面で魅力ある雇用機会を提供できない企業が競争の中で脱落していくのは自然の成行きであるが、若年層の技能労働離れのように個別企業の努力だけでは対応しきれない問題については、国や社会が企業と協力して取り組まなければならない課題であろう。

本稿は、技能者不足の実態、技能者の確保とその能力の有効発揮のために企業が講じている対策、技能者の職業意識の検討を通して技能者の確保・活用対策の問題点を探るとともに、国に期待される役割についても検討する。

平成4年10月12日原稿受理

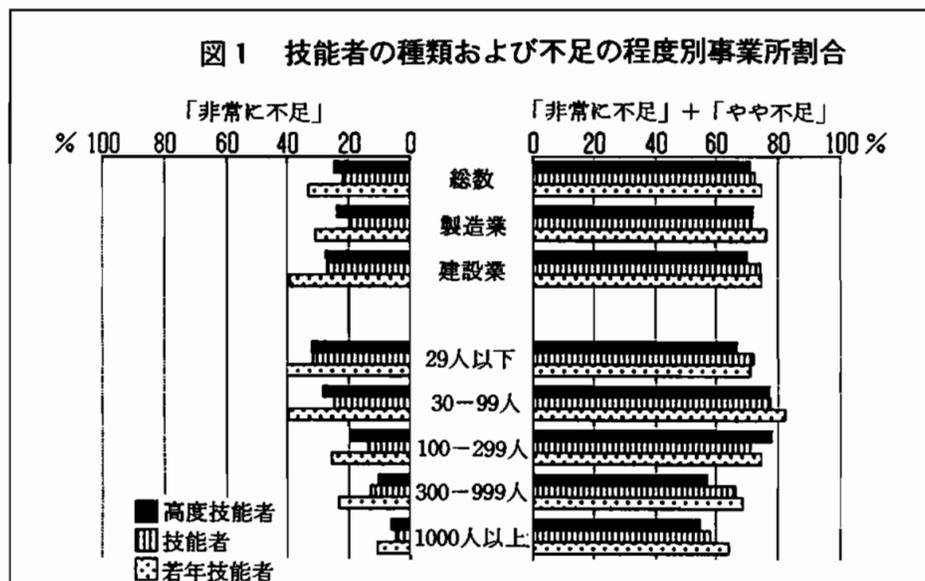
主に利用するデータは、大阪府下の製造業および建設業に属する事業所（有効回答903所）を対象とする「技能労働者の処遇活用状況等調査」（以下、「事業所調査」という）（1992年2月実施）および本県の製造業中小企業に雇用される技能者（有効回答31事業所の476人）を対象とする「勤労者の能力開発と福祉向上に関する調査」（以下、「従業員調査」という）（1990年2月）の2つの質問紙調査および10事業所に対する聞き取り調査である。筆者は大阪府の委託研究として行われた「技能労働者の処遇活用状況等調査委員会」に参加し、「事業所調査」の企画・分析を担当する機会を与えられた。また、「従業員調査」は、本学社会学部プロジェクト研究の一環として1989年度から取り組んでいる研究である(1)。

両調査結果の集計については、本学情報処理センターのACOS4を使用した。ソフトウェアは、SPSSXおよびSTATPACKによっている。ハード、ソフトの利用について湊敏先生はじめ情報処理センター諸先生のご協力を頂いた。また、本稿は前述のように本学プロジェクト研究に負っている。ご協力、ご支援を頂いた関係者の方々に対し、ここに記して深い謝意を表する次第である。

2. 技能者不足とその影響

大阪府下の製造業および建設業における技能者不足の実態を「事業所調査」によってみると次の通りである。

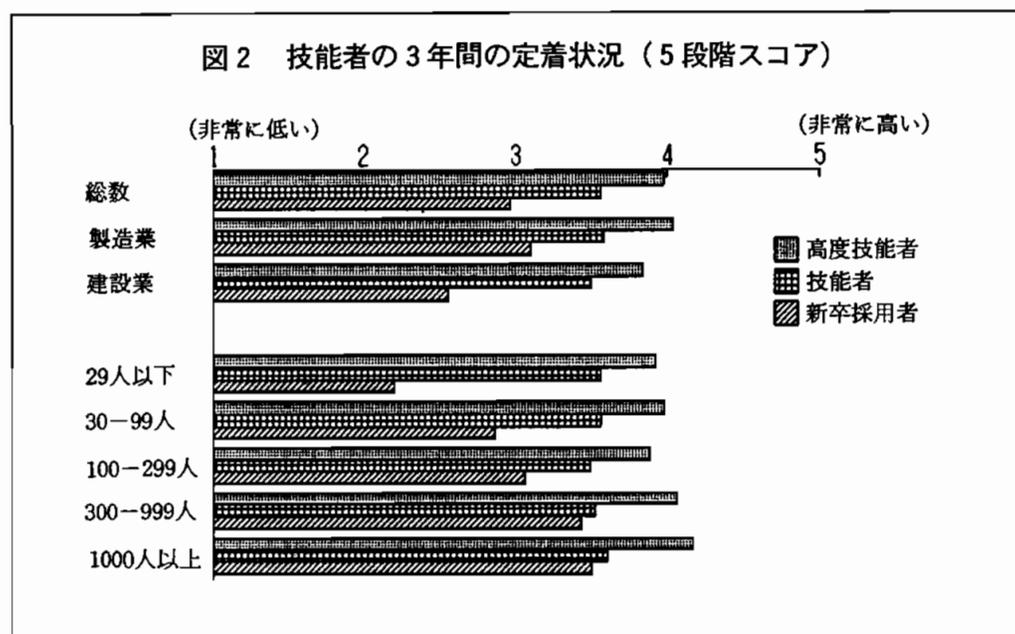
技能者をA. 高度・熟練技能者、B. 指導的技能者、C. 将来の中堅となる若年技能者、D. それ以外の技能者、の4類型に分けて過不足状況をみると、「非常に不足」と「不足」を合わせた割合は各類型とも7割強に達している。「非常に不足」は、C. 若年技能者（33%）に多く、なかでも建設業（39%）や100人未満の小企業（約40%）の若年技能者に目立って多い。若年技能者以外の層の「非常に不足」は22～25%である（図1）。



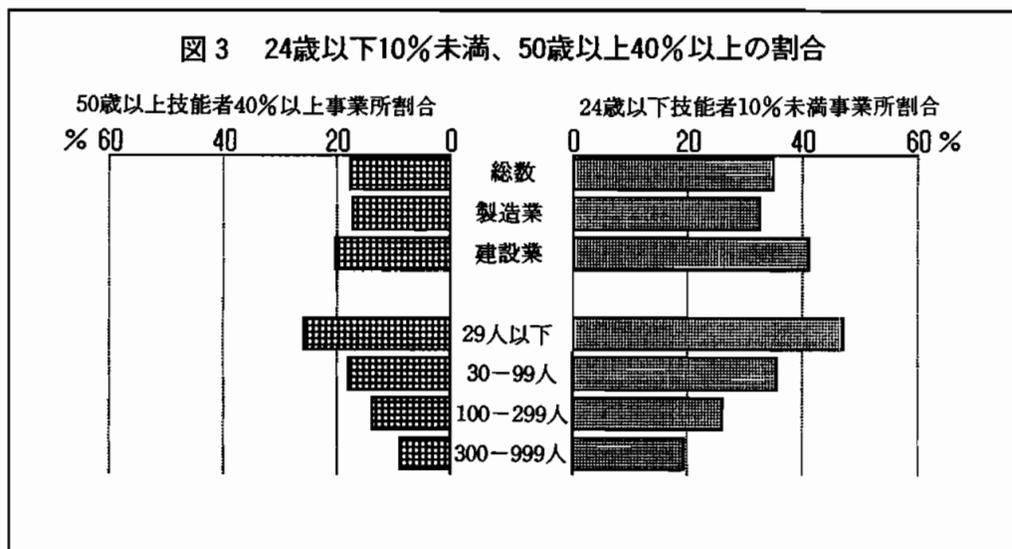
1991年度新規学校卒業者を技能者に採用する予定があった事業所の割合は、製造業では7割を超えているが建設業では4割である。その割合を事業所規模別にみると、300人以上規模では8割となっているのに対して29人以下では3割である。採用予定があった事業所のうち「希望通り」（「ほぼ希望通り」を含む）採用できたとする事業所は、1000人以上の大企業で55%、300人未満規模では17~26%にとどまる。このことは、建設業や中小企業の場合、求人申込をしても充足が期待できないので最初から申込をしない企業が多いことを示している。

技能者の中途採用についても「希望通り」採用できた事業所の割合は26%にとどまり、中途採用の労働市場においても採用は容易でないことを示している。

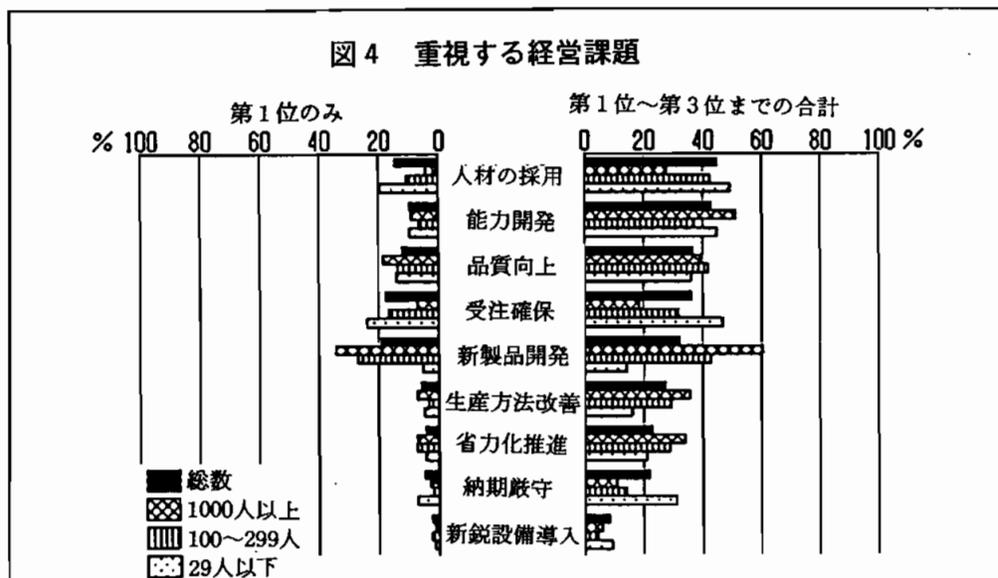
この3年間の技能者の定着状況を労働者の種類別にみると、「定着率が高い」（「非常に高い」と「まあ高い」の合計）と回答した事業所の割合は、高度技能者では61%を占めるが、技能者では52%、新卒者では34%に低下する。定着率の高低を5段階でスコア化してみると、高度技能者の3.98がもっとも高く、ついで技能者3.56、新卒者2.97である。定着率のスコアを産業別、規模別にみると、高度技能者と技能者の場合は産業・規模による違いはわずかあるが、新卒者の場合は規模が小さくなるほどスコアが低下し、また製造業に比べて建設業でかなり低くなっている（図2）。



若年者の採用難と低い定着率は、とくに小規模事業所において技能者の著しい高齢化をもたらしている。全技能者に占める50歳以上の高年齢者の占める割合が40%を超える事業所は300～999人規模では9%であるが、30～99人規模で18%、29人以下規模では26%に達する（図3）。



このことは、企業が重視する経営課題の面にも現れている。企業にとって重要な課題（第一位から第三位までの合計）として「人材の採用」がもっとも多くあげられ、「能力開発」「品質の向上」「新製品の開発」「生産設備の改善」などの順となっている。しかし、第一位にあげられた課題では、「新製品の開発」がもっとも多く、ついで「受注の確保」であり、「人材の採用」は三番目に位置し、とくに30人未満の小企業では「受注の確保」が図抜けて高い割合を示す（図4）。採用よりも受注が問題とする回答は、中小企業の経営基盤の脆弱性を示すとともに、受注をこなせないほど技能者不足が深刻化しているわけではないことを示唆している。



技能者不足が生産活動に重大な支障を来すほど深刻化していない理由の一つは、前述のように高度・熟練技能者の定着率が中小企業においても高く維持されていることである。しかし、これら高度・熟練技能者の多くは高齢者であり、労働力の高齢化がさらに進み、世代交替が必要な段階に立ち至ったとき深刻な事態を迎えることは避けられないであろう。

技能者不足に対処するため企業はさまざまな対策を講じているが、なかでも機械化は有力な手段となっている。ちなみに労働省の「1991年産業労働事情調査」（調査対象は10人以上300人未満の製造業事業所）によれば、品質や生産効率の維持・向上対策として質の高い技能労働力への依存度を低めていくため、「機械化を進めている」事業所が36%、同「作業方法や製品内容を変えている」事業所が16%、同「外注依存度を高めている」事業所が7%のようになっており、機械化が技能者不足を補う対策として重視されていることを示している。

技能者不足に関する質問調査の結果は以上の通りであるが、聞き取り調査においても技能者不足が経営に重大な影響を及ぼしているところはなかった。調査時点がすでに景気後退局面に入っていたこともあるが、機械化その他の措置によって現員で対処可能と考えているためである。

たとえば金属製品製造業（従業員50人）P社の場合、44名の技能者のうち50歳以上の者が32名を占め著しく高齢化しているが、業容はこの数年継続的に拡大している。それを可能にしたのは、思い切ったNC化と、高齢者の高い技能水準（自動機に部品を自動送給するための各種装置などすべて内作している）である。しかし、NC機のプログラミング担当者は50歳を超えた年配者ひとりだけで、金型はすべて外注に依存しており、複雑な形状の加工品には対応できないため受注は定型品に限られるなど変化への対応に弱みを抱えていることも否定できない。

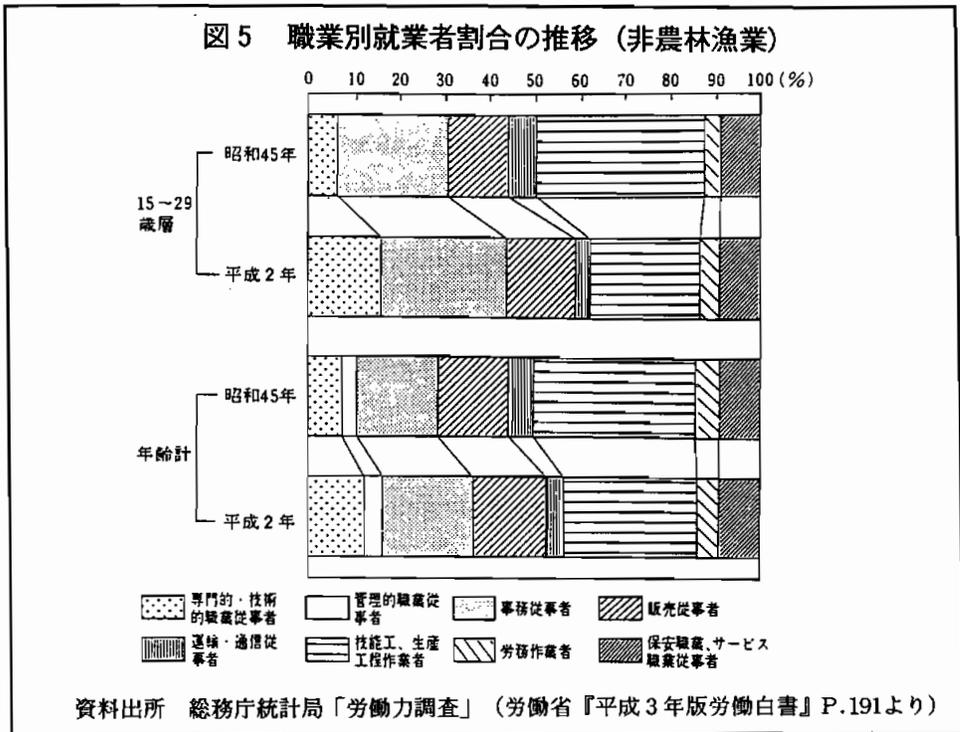
同社では、高齢化した従業員で当面の生産活動には対処できても技能伝承とME機器の使いこなすには若年層の確保が不可欠であると考え、確保対策の項で述べるようにプレス業につきものの騒音対策として巨額の経費を投じて設備改善を行い、この数年間で24歳以下の若年者を8名採用している。そのうち4名をテクニシャンに育成することを目標に府立夜間工科大学に通学させており、将来を見込んだ人材開発にも意欲的に取り組んでいる。

また、内装工事業Q社（30名）は、建設受注の不安定性を考えるとこれ以上手持ちの常用技能者の雇用を増やすことは考えていないという。受注の変動によって技能者不足を来すことはあるが、その場合同業者間で技能者を融通し合うようにしているということである。

屋根工事業T社（30名）は、技能者部内育成主義をとっており新規高卒者の採用にも力を入れている。しかし学業成績のよい者を選別採用する余裕はなく、学校の授業についていけず疎外感もち、モラルに問題があるとわかっていても採用せざるを得ないという。しかし、彼らも仕事を通して技能に習熟する過程で次第に自信をもつようになり、時間はかかるが一人前の職人として育っているという話であった。

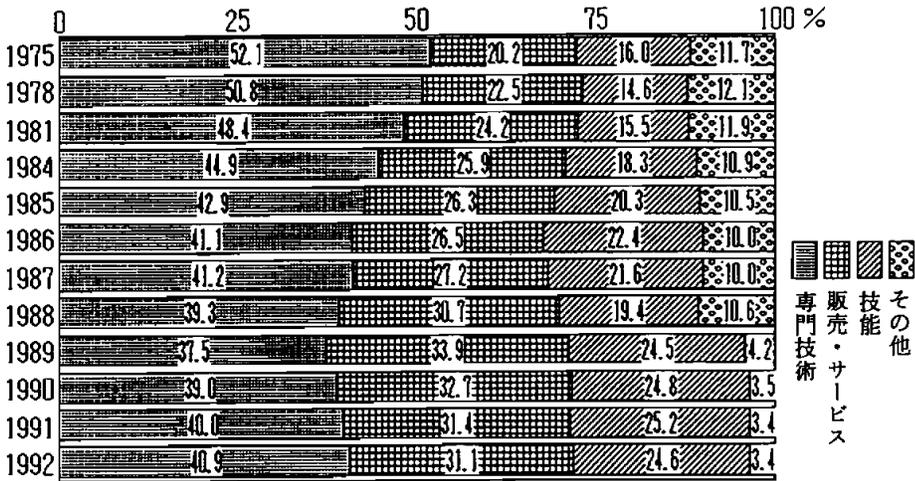
3. 充足難の原因

平成3年版労働白書が指摘しているように、最近、若年層において就業者のうち技能者の占める割合が急速に低下している(図5)。それは、技能職への純入職者数(入職者数-離職者数)の減少と対応している。雇用動向調査(建設業および一部サービス業を含まない。)によって1987~89年における技能職への男子純入職者数をみると113万人となっており、高度経済成長期の1966~69年平均の133万人や円高不況以前の1980~85年の平均121万人に比べてかなり少ない。この純入職者数の減少は一見、入職者の減少を示すように見えるが、実際は離職者の増加によるものである。87~89年の入職者数は、80~85年平均より23万人増加しているが、離職者数が33万人増と入職者数の増加を上回る増加となっている(2)。



また、労働省が毎年6月に新規高校卒業見込み者を対象に実施している就職希望状況調査によって技能職への就職希望者の割合をみると、1970年代後半から80年代前半にかけて15~18%で推移していたが、80年代後半から20%台を保つようになっており、この10年間ほぼ横ばいを維持している(図6)。したがって新規高卒者にとって技能職の魅力が低下しているわけではなく、技能職に就職した者のうちで離職が増加していることが技能労働離れの主要因とみられる。ただし、大学進学率の上昇に伴い新規学卒者全体の中で技能職の主たる給源である高卒者の割合が低下しているため、新規学卒者全体のうち技能職に就職した者の割合は1970年の33%から1990年には21%に低下している(実際には、高卒者のほかに専修学校卒業後技能職に就職する者が相当数加わる)。

図6 新規高卒就職希望者の職種構成比



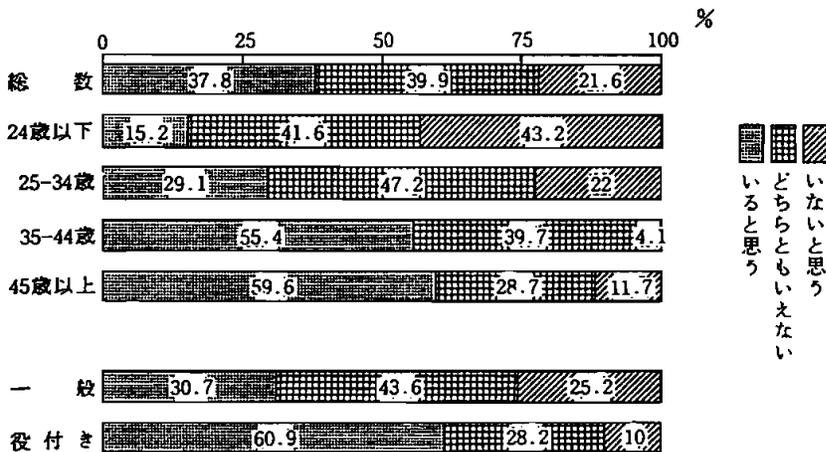
資料出所 労働省「求職動向調査」

注1 就職希望者から希望職種未定者を除いた者を100とする構成比を示す。

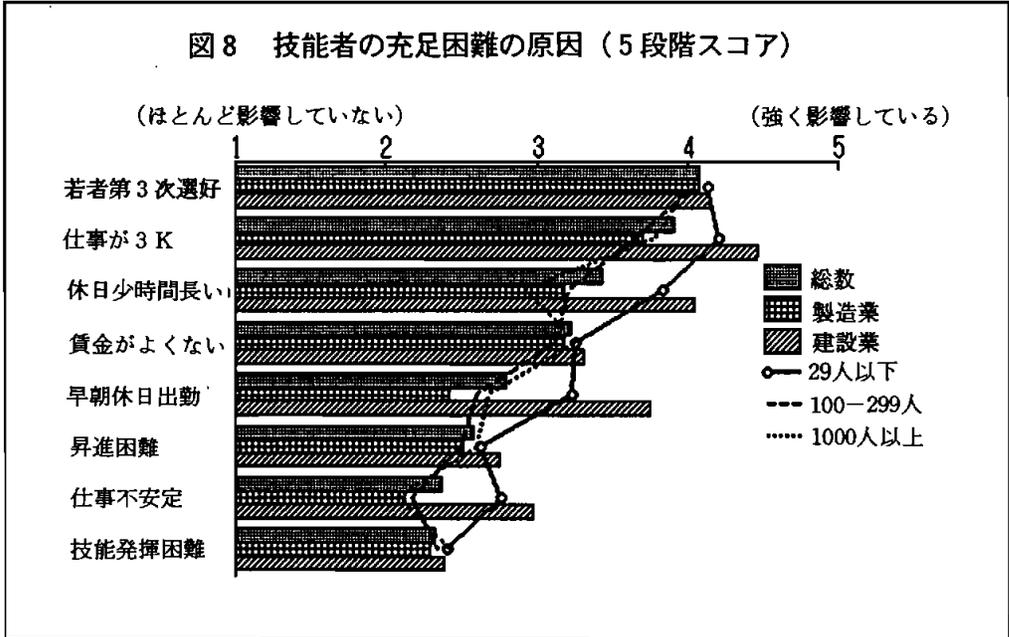
2 1989年度に職種分類に変更があり、1988年度以前と接続しない。

若年技能者の定着意識を「従業員調査」でみてみよう。「5年先にいまの勤め先で働いていると思いますか」という設問に対して、38%が「いると思う」と答え、「いないと思う」は22%、「どちらともいえない」は40%であった。この回答比は年齢や役付きの有無によって大きな違いがあり、24歳以下および25～34歳の若年層では「いる」はそれぞれ15%、29%で、35歳以上の5～6割に比べて著しく低い(図7)。

図7 5年先にいまの勤め先で働いていると思いますか



技能者の充足困難の原因について事業所がどのように考えているかをみるため、事業所調査で8つの原因をあげてそれぞれについて影響度合を5段階スコアで評価するように求めた。原因項目別の平均スコアは、「若者が第三次産業を好んでいる」(4.08)がもっとも高く、次いで「仕事が3Kとみられている」(3.91)、「休日が少ないまたは労働時間が長いとみられている」(3.43)の順であった。このスコアはどの原因をみても、建設業の方が製造業に比べて高い。「休日が少ない、労働時間が長い」は、規模が小さい事業所ほど高い(図8)。



技能者の充足難の原因としては、要するに第三次産業の雇用機会が増えたこと、第二次産業は3Kイメージが強く、労働時間が長いとみられていること、建設業はその上に仕事が不安定であること、これらが企業があげた主な問題点である。

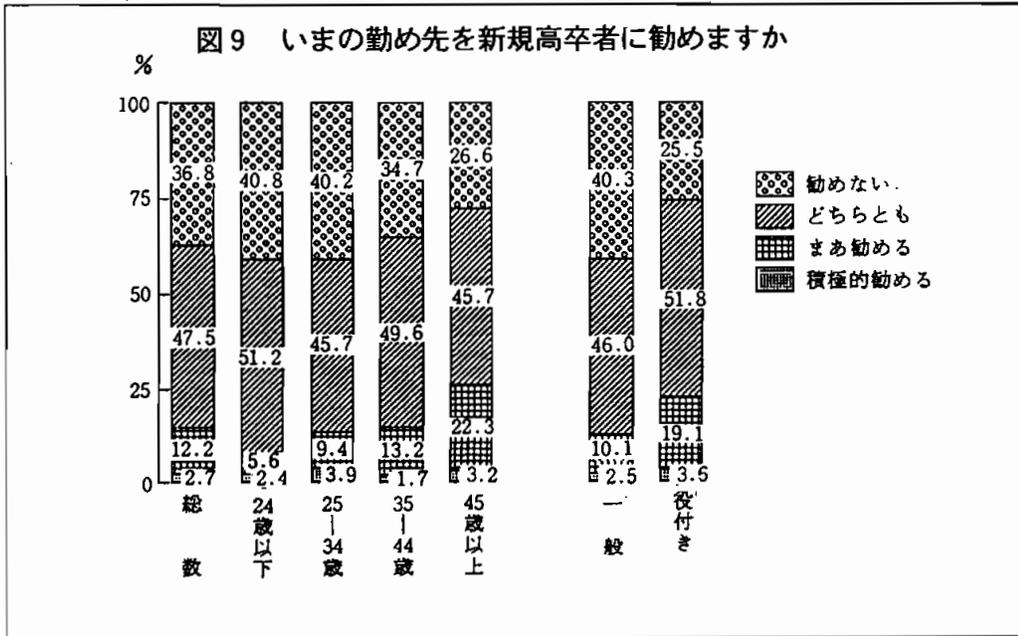
3K職場の実態を2、3の事例についてみると、配電盤製造業R社(従業員160名)では、実際3Kとみられてもやむを得ない面もあるが、最近の若年者は「製作所」という名称を聞いただけで3K職場と決めつけてしまう傾向があると述べている。配電盤組立には天井の高い空間を必要とするため空調完備というわけにはいかず、また受注生産のため納期前の駆け込み作業があり、残業が避けられないことなどの事情が挙げられた。

自動車部品製造のS社(従業員2900名)は、作業環境の改善に全社的に取り組んでいるが、鋳造・鍛造・プレス部門を抱えているため3Kメーカーとしてみられがちであると述べている。

他方、徹底した環境改善投資で3Kイメージを一掃するのに成功した企業もある。前述の金属製品製造業(プレス加工)P社は、250トン、500トンの在来型大型プレスをモーションリンク・プロモーションタイプにリプレイスすることで騒音発生を大幅に改善し、その上で鉛製の遮音ボードを内壁に取り付け、隣家との間には高さ9メートルのALC製物品倉庫を設置するなどの対策を講じることで騒音問題は一挙に解決されたとしている。

以上のように「事業所調査」では、若年者の第3次産業選好と第二次産業の3Kイメージが充足難の主要因とされたが、技能者がこの点をどのように考えているかを「従業員調査」によってみてみよう。

「Q. あなたは、知人から新規高卒者の就職相談を受けた場合にいまの勤め先を勧めますか。」という質問に対して「勧める」は15%にとどまり、「勧めない」が37%、「どちらともいえない」が48%であった(図9)。



この「勧める」かどうかを規定する要因としては、年齢や役付きの有無、将来性、職場環境、対人関係など多面的な要因が影響していると考えられる。そこで「勧める」かどうかを従属変数、賃金、休日制、将来性など14項目に対する満足度を独立変数として影響度を数量化理論第2類によって計算した結果を表1に示す。これによって偏相関係数の大きい順に項目をあげると、「賃金水準」「仕事の将来性」「休日制」「現場提案重視」がそれぞれ0.27~0.20で影響度が強いことを示している。「機械の速さについていくための労働のきつさ」(0.09)や「職場環境(騒音・高熱、ガスなど)」(0.16)は前記の項目に比べるとかなり低い(表1)。

技能者は、いまの勤め先への就職を勧めるかどうかの判断のよりどころとして3K問題よりも賃金や将来性の方を重視していることが伺える。そして仕事と余暇や家庭をトータルに充実させ生活の質の向上を求めようとする意欲が賃金、将来性、休日制に対する重視となって現れているとみるべきであろう。

表1 勤め先を勤めるかどうかの判別規定要因—数量化理論第2類—

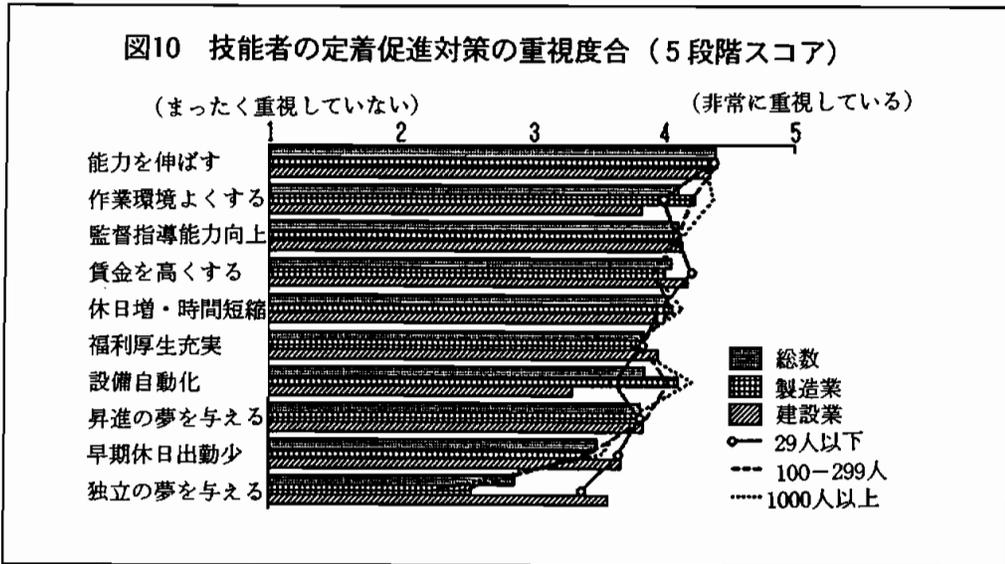
ア イ テ ム	偏相関係数
1. 性	0.16849
2. 年齢	0.07952
3. 学歴	0.15675
4. 職種・技能度	0.18172
5. 新しい機械設備の導入や生産方法の改善に積極的に取り組んでいるか。	0.11649
6. 生産方法の改善・品質管理の向上等のために現場従業員の提案を重視しているか。	0.20498
7. 仕事を通じての各自の能力向上	0.15261
8. 各自の仕事の将来性	0.23203
9. 対人関係	0.15785
10. 機械の速さについていくために、従業員の労働はきつくなった。	0.09473
11. 勤め先の賃金水準（他企業と比較して）	0.27057
12. 勤め先の週当たり休日日数	0.22549
13. 勤め先の残業時間	0.08229
14. 勤め先の職場環境（騒音、光熱、ガスなど）	0.15907

ここで技能者と他の職業との賃金格差がどのように変化しているかを2、3の統計でみてみよう。全雇用者と技能者の年間所得格差（中位数）を就業構造基本調査でみると、1977年の86.2から1982年には85.2へ、1987年には83.4へと拡大傾向にあり、また製造業の大卒ホワイトカラーと高卒ブルーカラーの男子賃金格差を賃金構造基本調査でみると、1980年と1990年の10年間に20～24歳層では94.2から88.9へ、25～29歳層では96.0から90.7へというように若年層で明らかに近年拡大している。さらに規模別賃金格差についても1970年以降ほぼ一貫して拡大傾向にある。製造業1000人以上規模を100とする10～99人規模の定期給与の格差は、1970年の74.2から次第に拡大し1990年には68.2となっている。このような賃金格差の拡大が、とくに中小企業の技能者に対する誘因の低下をもたらしていることは否定できない。

4. 定着向上対策

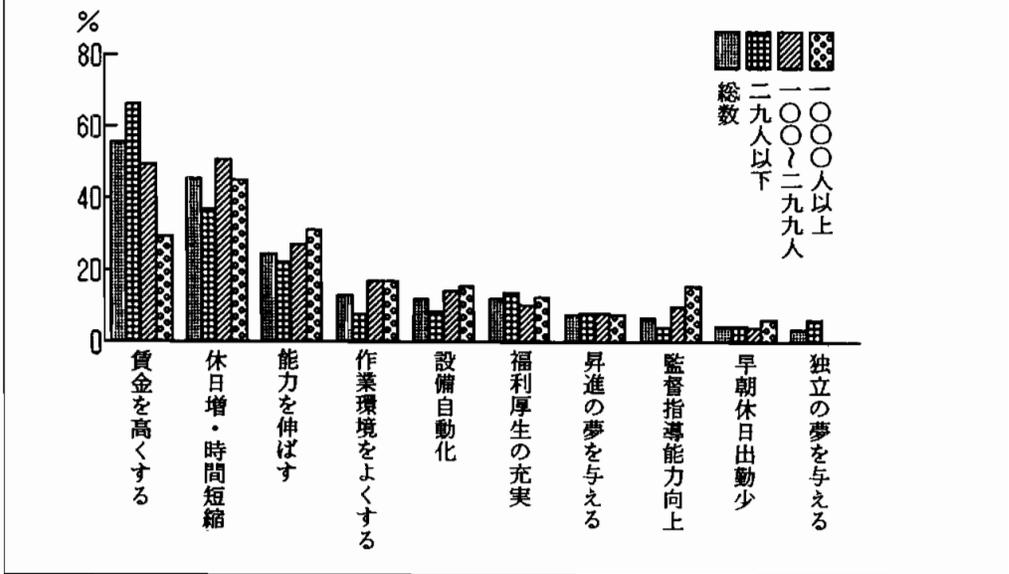
技能者の定着向上のために事業所がどのような対策を重視しているかをみてみよう。10の対策について重視している程度を5段階スコア（「非常に重視している」＝5、「まったく重視していない」＝1）で評価するように求めた。スコアの高い順にあげると「能力を伸ばす」「作業環境をきれいにする」「監督者の指導能力の向上を図る」「賃金を高くする」「休日を増やす・労働時間を短縮する」の順でいずれも4.0以上の高い値を示した。さらにこれに続いて、「福利厚生を充実する」「機械設備の自動化を進める」「将来の昇進の夢を与える」が高スコアを示した。

産業別にみて大きな違いがみられたのは、「機械設備の自動化」である。製造業で4.12となっているのに対して建設業では3.30にとどまる。また、この「機械設備の自動化」や「作業環境をきれいにする」については大企業に比べて中小企業に遅れがみられる。他方、「将来の独立の夢を与える」では建設業が3.58と比較的重視しているのに対して製造業は2.54にとどまる（図10）。



これらの諸対策のうちで定着促進にもっとも効果をあげた対策を2つまであげるように求めた設問に対する回答は、上の実施対策の回答とはまったく違った順位となった。一番目と二番目にあげられた対策を合わせた回答比は、①「賃金引き上げ」（55.7%）、②「休日増、時間短縮」（45.8%）、③「能力伸長」（24.5%）の順である。これらについて「作業環境をきれいに」「自動化」「福利厚生」が12～13%で多くあげられた（図11）。

図11 効果をあげた技能者の定着促進対策（1位と2位の合計）

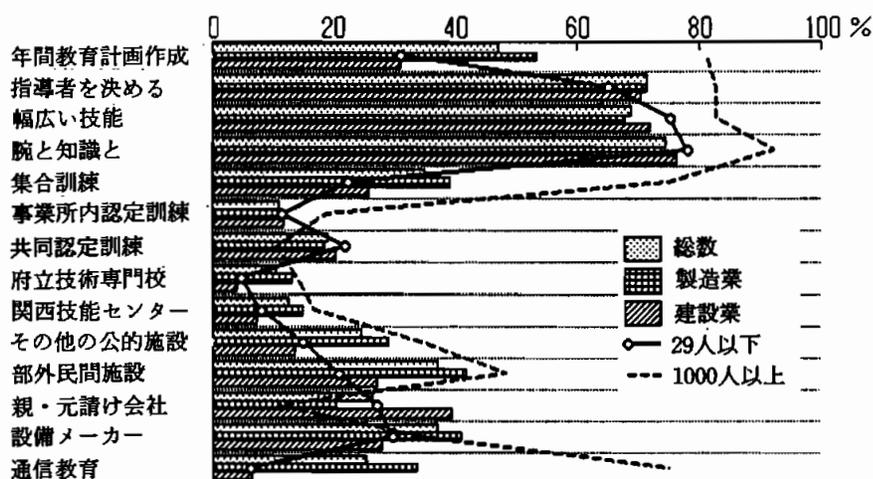


もっとも効果をあげた定着対策として「賃金引き上げ」「休日増・時間短縮」「能力伸長」があげられたことでも明らかなように、今後企業が生き残り発展していくためには、労働時間短縮を進めつつ、賃金引き上げ、作業環境改善や自動化を進めていかなければならない。しかしそのためには、能力開発を通ずる生産性の向上によってその原資を生み出し、その成果を勤労環境の改善に配分する必要性がますます強まることを意味する。速効的効果は期待できないとしても、能力開発による生産性の向上がなければ勤労環境を改善する原資を生み出すことはできないであろう。

5. 能力開発・発揮対策

技能者の能力開発対策としてどのような教育訓練が行われているかをみると、「指導者を決めて指導」「腕の技能だけでなく技術的知識も教える」「幅広い技能を順次教える」のような職場内で実施可能な教育訓練の実施率は7～8割と高い割合を示す。しかし、「年間教育計画の作成」と「社内集合教育」については、1000人以上の大企業では実施率が8割前後を示すのに対して中小企業の実施率は2～4割と低い。「部外民間教育施設への派遣」「親会社・元請会社等への派遣」「設備メーカーへの派遣」については3～4割の実施率であり、規模による差は少ない。技能者育成を促進するため、認定訓練の制度がある。すなわち、腕と頭を兼ね備えた中堅技能者の育成を促進するため、事業所が単独で、または数事業所が共同して国が定めた訓練基準に基づき体系的訓練を行う場合、府県知事はその訓練を「認定訓練」として認定する制度である。この制度に基づき「事業所内認定訓練」、「共同認定訓練」を実施している事業所はそれぞれ1割、2割となっている。また、「公共職業訓練施設への派遣」は1割強の事業所で利用されている（図12）(3)。

図12 種類別教育訓練実施率（事業所割合）（多重回答）



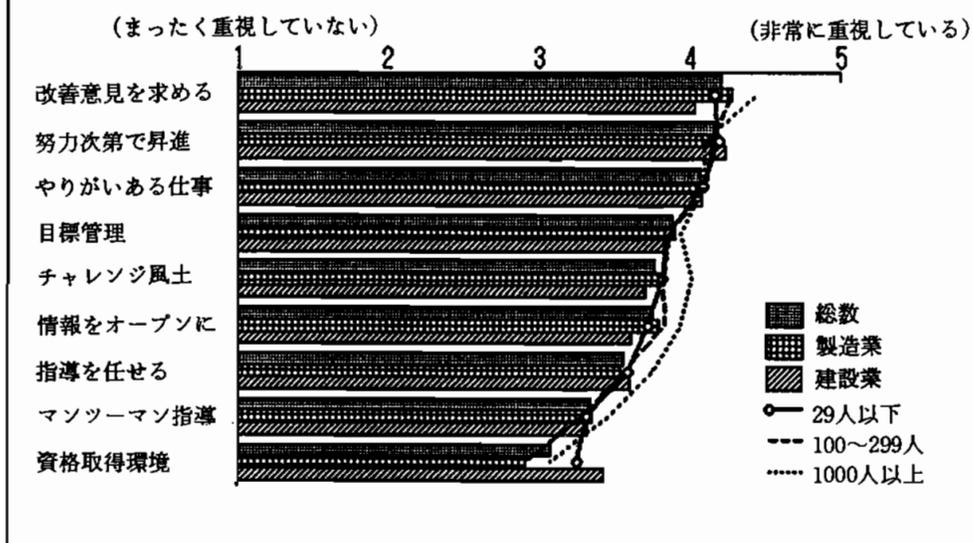
従業員の能力開発を公的に支援するため労働省が実施している「生涯能力開発給付金制度」の利用状況をみると、1000人以上の大企業の利用率は55%であるが、100人以下の小企業の場合2～3割に低下する。制度がよく理解されていないことや、給付を受けるための煩雑な事務が普及の障害になっている。

つぎに技能者の能力発揮を促進するためにどのような方策がとられているかを重視スコアでみると、「日常の業務改善について意見を積極的に求める」「年齢・学歴にこだわらず努力次第で管理者・監督者に登用する」「やりがいのある仕事を与える」（4.21～4.08）の3つが企業規模の大小に関係なく高いスコアを示し、これに「能力向上の目標を設定し、その達成を援助するとともに、努力の成果を処遇に結びつける」「失敗を恐れずチャレンジする経営風土をつくる」「会社の直面している課題・経営状況などの情報をオープンに伝えている」が続いている（図13）。

改善提案による参加意欲の向上、実力主義の登用、やりがいのある仕事、目標管理、オープンなコミュニケーションなどは、仕事に従業員を動機づけ、自己啓発を促進するための重要な条件であり、これらについては中小企業を含めて積極的に実施していると回答した事業所が多い。しかし「従業員調査」で、技能者個人が仕事を通しての能力開発に対してどの程度満足しているかをみると事情はかなり異なる。

「仕事を通しての能力向上」に対して5段階評価で満足度を聞いた結果は、満足（「非常に」と「まあ」の合計）の割合は9%にとどまり、普通が58%、不満が32%であった。しかも、役付き層や25～34歳の中堅層に、不満を感じている者が多い（図14）。また、「仕事の将来性」について「満足」の回答は10%にとどまり、「不満」が44%（25～34歳層では57%）を占める。

図13 技能者の能力発揮対策の重視度合（5段階スコア）



「仕事の将来性」の満足度と「能力向上」の満足度との間には強い相関があり、「将来性」に不満の者は能力向上についても不満感をもっている者が多い（図15）。重要な役割を担っている者や教育欲求の強い中堅層に対して、中小企業の能力開発はこれに十分応えていないことや将来に夢をもたせることの困難さが浮き彫りされている。

ここで、事業所が従業員に対して「教育訓練の狙い」をどのように説明しているかをみてみよう。項目別に重視スコアをみると、「会社の発展に貢献するため」「社内で重要な役割を果たすため」「技術進歩に取り残されないため」の各項目がいずれも4.2前後で高く、これに続いて「他社でも評価される技能の習得」3.80（建設業は4.13）、「独立自営に役立つ技能の習得」2.90（建設業は3.55）の順である（図16）。

建設業は外部市場依存型とみられており、建設業の事業主は、技能者はいずれ転職していくものと割り切り、「他社で評価される技能」「独立自営に役立つ技能」の習得を従業員の技能習得の動機づけにしているのではないかと考えてこの2つの選択肢を挿入したわけである。調査の結果は、一見、事業主がこの点についてある程度配慮しているように見えるが、聞き取り調査で確認した限りでは事業主のこの問題に対する受け止め方は質問の設計の意図とまったく異なるものであった。「他社で評価される」という場合の「他社」とは、専門工事業者にとって施主である「元請」であり、「独立自営」とは使用者から一人前の職人として認められるという意味であった。「業界全体として資格を取得しなければ一人前として評価しない慣行をつくる」の低スコア（3.08）にも現れているように、技能の社会化に対しては多くの企業はほとんど無関心であるように見える。

図14 仕事を通ずる能力向上に対する満足度

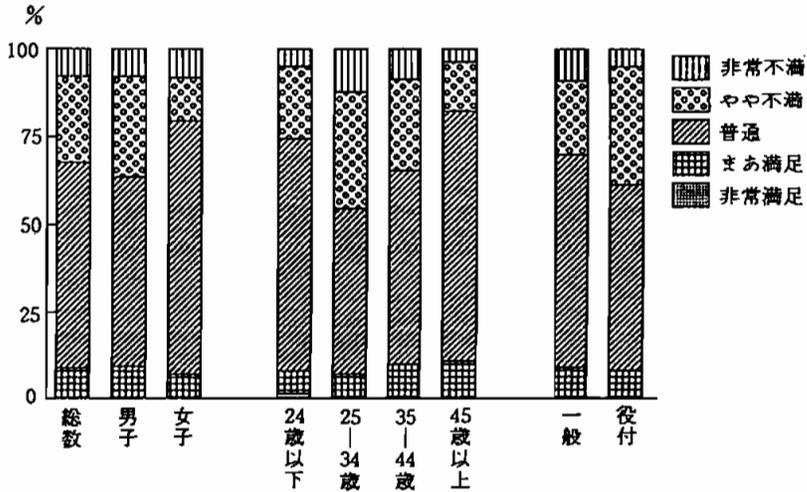
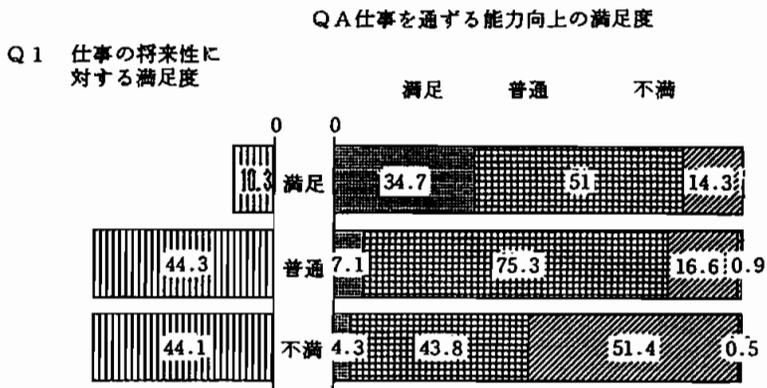
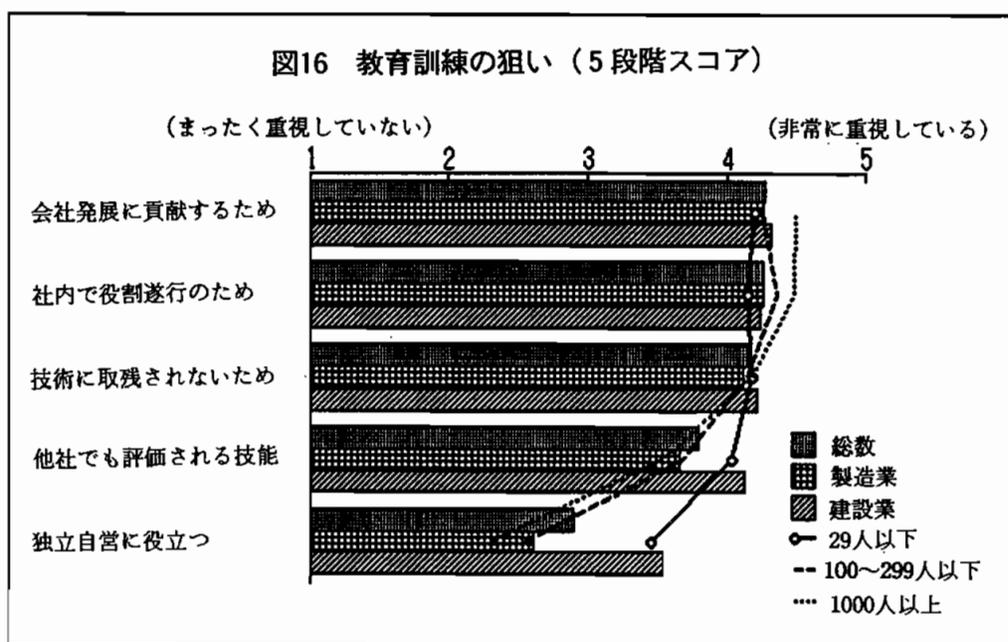


図15 仕事の将来性と能力向上の満足度





しかし意図はどうか、**「他社で評価される」**ための教育訓練が、次に述べるように建設業において技能士資格の社会的評価を高めている**事実**に注目すべきであろう。

6. 技能者の能力評価と技能検定制度

技能者の技能と社会的地位の向上を図るため、技能者の技能を国家が検定し、合格者に「技能士」の称号を与える技能検定制度がある。

技能者に公的資格の取得を奨励している事業所の割合は81%（建設業では92%）の高率を示す。奨励事業所の中で奨励の対象資格として「技能士」をあげた事業所の割合は製造業で58%、建設業で77%である（図17）。調査対象事業所全体を分母とした場合技能士資格の取得を奨励している事業所の割合は、製造業44%、建設業71%で、両産業の間に大きな格差がある。

奨励のための具体的措置は、「受検料全額負担」65%、「材料等の支給」47%、「受検日有給扱い」44%等の順が多い。「受検料全額負担」は企業規模が大きくなるほど少なくなり、「部分負担」や「合格者のみ負担」が増えている。

技能士の資格取得者に対する手当・一時金の支給状況をみると、「毎月の手当を出している」が34%、「一時金を出している」が9%である（図18）。「毎月の手当」支給は、建設業や中小企業に多い。技能士有資格者に対して手当等を支給する事業所の比率が低くなっている理由として、技能検定の職種が全職種をカバーしていないことなどがあげられている。

図17 資格種類別公的資格取得奨励事業所割合

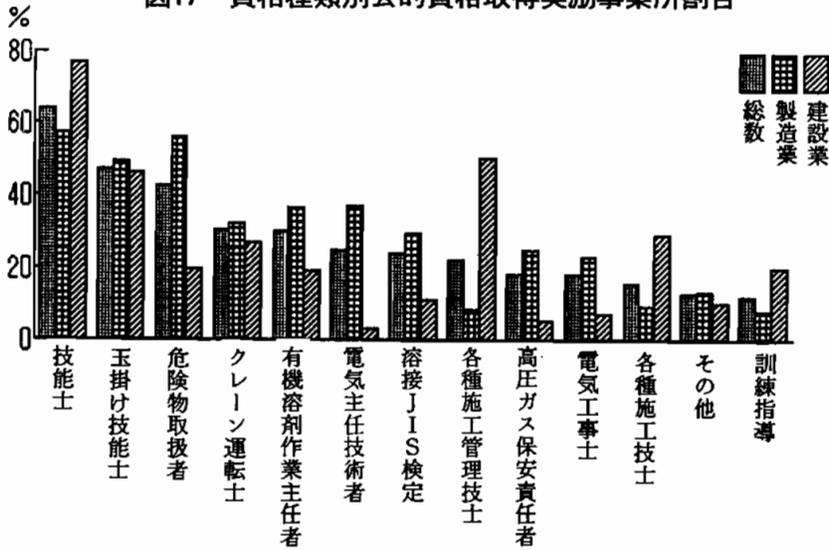
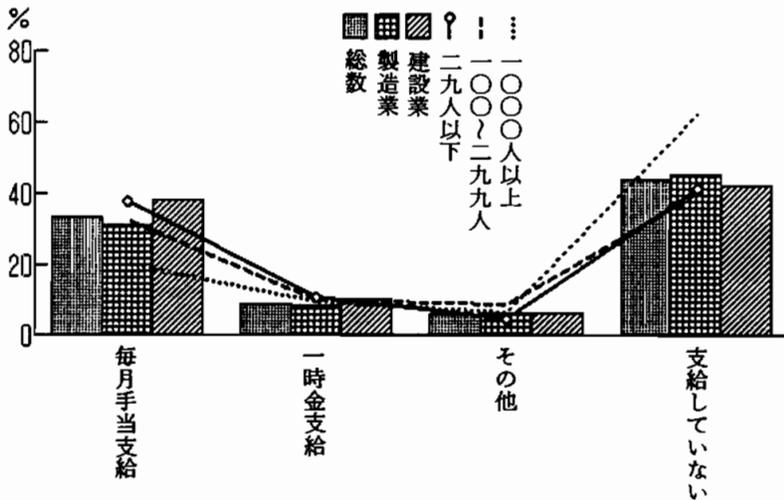
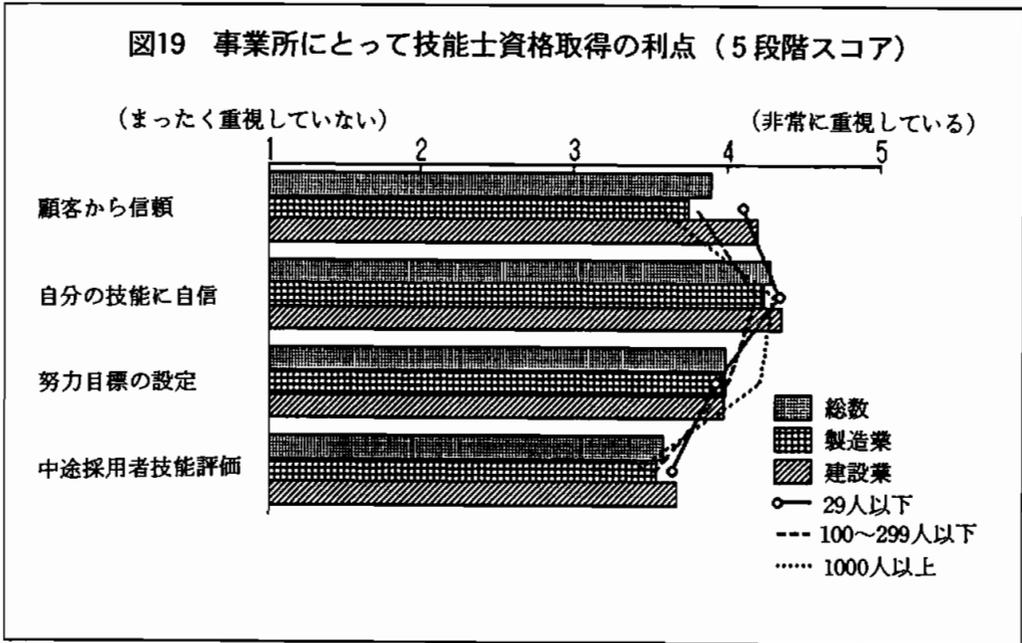


図18 技能士に対する手当等支給状況別事業所割合（多重回答）



技能士の資格は、医者や弁護士などの免許資格とは異なり、資格を取得しなければ当該資格職種に就業できないという、いわゆる就業制限を伴うものではない。この点は、しばしば対比されるドイツの熟練工資格やマイスター資格ともっとも異なる。このような称号としての資格のメリットについて、事業所がどのように考えているかをみてみよう。4つの利点を示し5段階で評価を求めた結果をみると、「自分の技能に自信をもつようになる」(4.29)がもっともスコアが高く、ついで「努力目標を設定できる」(3.99)、「顧客から信頼されるようになる」(3.90)、「中途採用者の技能評価の参考になる」(3.59)の順である。建設業の場合、「顧客から信頼」が4.20で、製造業の3.75よりもかなり重視されていることがわかる。29人以下の小規模事業所においてこの項目のスコアは4.11で、30人以上の規模の3.53から3.80に比べて高い(図19)。さらに、聞き取り調査の結果をみてみよう。



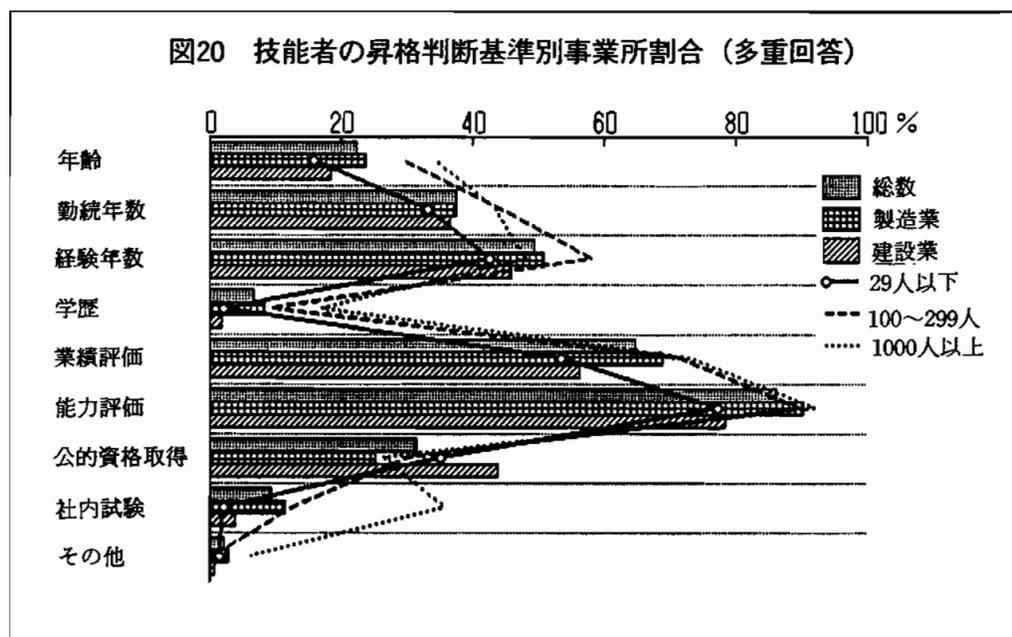
屋根工事業T社は、技能検定の最大のメリットは、施主が専門工事業者の施工能力判断のメルクマールとして工事の施工歴と合わせて技能検定の合格者比率を重視するようになったことであると述べている。また、内装工事業Q社では、元請のゼネコンから技能検定合格者に対して白線の入ったヘルメットが配布され、労働者名簿に資格取得者名が記載されるようになり、技能士の誇りになっていると述べている。金属製品製造業P社では、中小企業には珍しく職能資格制度を導入し、資格基準として職能等級別に技能士資格(2級、1級、特級)の取得を義務づけ、これを技能向上への動機づけとして活用している。

ここで上記P社のように技能検定制度が技能者の評価制度にどの程度活用されているかみてみよう。まず昇格基準の作成状況をみると、大企業では7~8割の事業所が「昇格基準」を作

成しているが、そのうち基準を従業員に公表しているのは4割前後にとどまる。100人未満の中小企業では過半数の事業所が昇格基準を作成していない。

昇格の判断基準としては「能力評価」（86%）がもっとも多くあげられ、ついで「業績評価」「勤続年数」「公的資格の取得」（65～32%）の順である。判断基準としてあげられた項目には企業規模によってかなり大きな違いがみられる。年齢、学歴、業績評価、社内試験の各項目では大企業の方が多くなっている。反対に「公的資格の取得」については小規模の方が多い（図20）。技能士の資格取得を昇格基準または人事考課基準に「組み入れている」割合は23%にとどまり、「参考にしている」（66%）が多い。

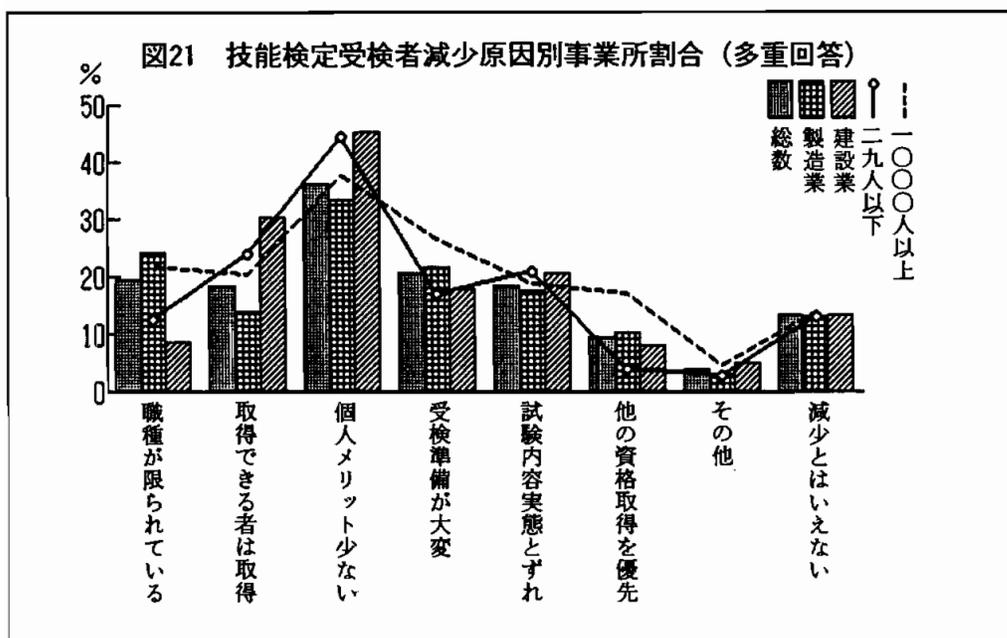
図20 技能者の昇格判断基準別事業所割合（多重回答）



つぎに技能士資格のメリットのうち「中途採用者の技能評価の参考になる」の項目であるが、これには重要な意味がある。これが資格のメリットとして重視されるようになれば、技能士資格は、事業主とのバーゲニング・パワーの強化を通して地位向上に機能することが期待できるからである。この項目の平均スコアは3.59であるが、製造業（3.55）よりも建設業（3.68）の方がやや高い。規模別にみても1000人以上（3.4）、100～999人（3.5）、99人以下（3.6）のように僅かな差である。このようにスコアでは僅かな差であるが、重視度合の回答割合でみるとかなり差がはっきりする。「非常に重視している」と「やや重視している」を合わせた割合（全体では53%）を産業別にみると、製造業の50%に対して建設業では60%、規模別には1000人以上の44%に対して、100～999人では51%、99人以下では55%のように、建設業や中小企業においてこの項目を重視する回答が多い。建設業や中小企業においては転職に際して技能士資格がかなり評価されているとみてよいであろう。

以上のように技能検定に企業が認める意義は、まず従業員の技能に対する自信の付与、そして育成ないし目標管理の手段としての機能であり、建設業ではこれに對外的な企業の信用獲得機能（元請にとっては、参加下請企業の技能水準の向上）が求められているということである。また、労働の流動性が高い建設業や中小企業において、中途採用者の技能評価にかなり活用されていると言える。

近年、技能検定受検者数は頭打ちないし減少傾向にあるが、その原因として、「資格を取得しても、個人にとってメリットが少ない」（36%）がもっとも多くあげられた。ついで、「受検準備がたいへん」「技能士の職種が限られている」「資格取得できる者はほとんど取得した」「試験内容が現場の技能にあっていない」の各項目が20%前後で続いている（図21）。調査票の自由記述欄に記入された意見の中にも、技能検定のメリットを論じたものが少なくない。



「技能検定の資格をとっても個人にメリットが少なく、とってとらなくても同じというのではいけないと思う。行政として技能士の優遇制度を指導し、セネコン、協力会社とも一体となり、考えていかなければ今後受検者はますます減少していく。」（建設業T社）

「資格取得者がいても精算単価に反映されない。一般社会の認識はさておき、発注官庁（とくに担当官）の技能士に対する理解・認識がない。この点が最重要である。」（設備工事業S社）

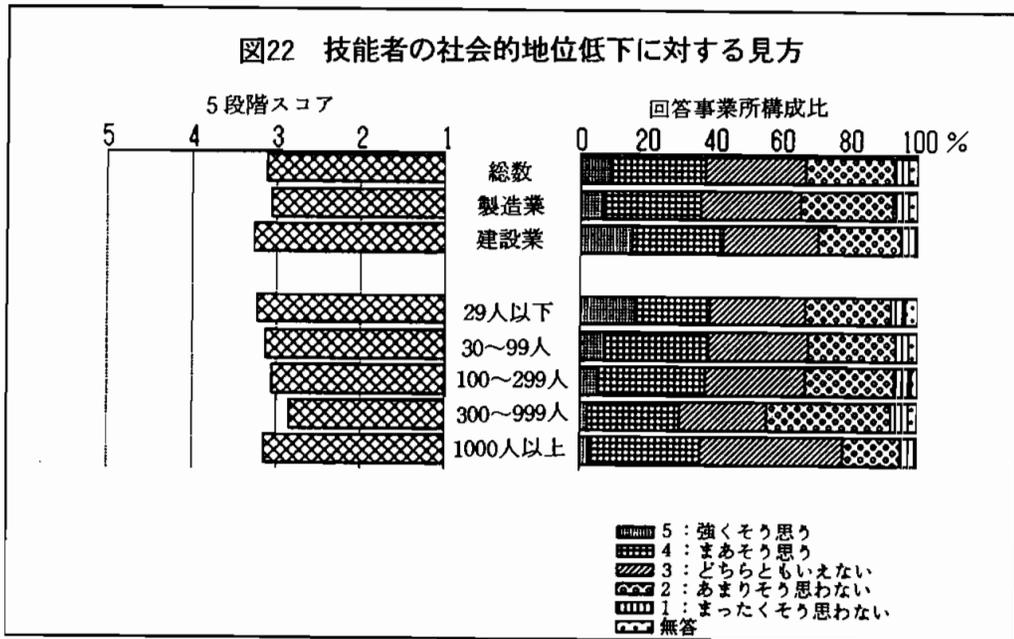
「技能士の現場常駐制度を強く推進して欲しい。」（建築工事業I社）

このように技能士資格所得のメリットが明確でないことに問題のあることは否定できないが、技能検定の機能を高く評価している事業所では、職能資格制度に技能士資格の取得を結びつけ、あるいは技能士資格取得者を企業を挙げて顕彰するなどの措置がとられている。そうすること

で、技能士資格取得者個人に対してメリットをつくりだしていると言える。技能士の資格取得を奨励している企業は、製造業よりも建設業に多い。資格取得者に対する優遇措置についても建設業の方が積極的である。これには、前述のように建設業のゼネコンが傘下の下請専門工事業者の施工能力判断の基準として検定合格者比率を活用していることが刺激になっている。「技能検定を受けさせ、業界に認知してもらい、仕事にプライドをもたせ、独立、または管理者へ進むように指導している。」(内装工事業F社)というように、建設業では、顧客＝ゼネコンの信頼獲得と従業員の動機づけの一石二鳥の効用が期待されているわけである。

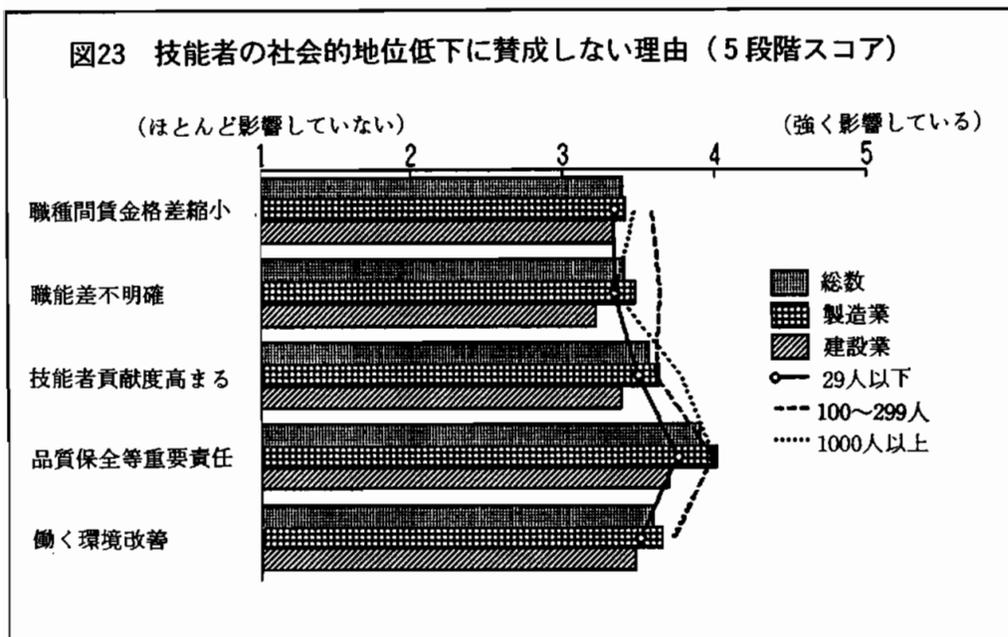
7. 技能者の社会的地位

「技能者の社会的地位が、技術者・事務従事者に比べて次第に低下している、という見方についてどう思われますか」という設問に対して、事業所の回答は地位低下を「肯定」するもの38%、「否定」するもの30%、「どちらともいえない」が30%であった。肯定回答は、製造業(36%)よりも建設業(43%)が目立って多い(図22)。



肯定回答をしなかったもの、つまり「技能者の地位が低下している」とする見方に賛成しなかった事業所がそのように判断した理由を探るため、5つの理由をあげてそれぞれの影響度を5段階で評価するように求めた。回答結果は「品質の確保・設備保全等の面で技能者も重要な責任を担うようになっている」(3.91)のスコアがもっとも高く、ついで「技能者の働く環境が改善されている」「改善提案等での技能者の貢献度が高まっている」「職能の違いが明確でなくなっている」「職能間の賃金格差が縮小している」(3.60～3.40)の順であった。このスコアを製造業と建設業で比較してみると、5つの理由すべてにわたり製造業が建設業を上回

り、なかでも「技能者も重要な責任を担うようになっている」「技術者と技能者の職能の違いが明確でなくなっている」「改善提案などで技能者の貢献度が高まっている」の各項目では両産業の間にそれぞれ0.3ポイントの格差がある（図23）。建設業では、セネコンの技術者と下請工事業者の職人という構図で捉えられるため、設計施工管理を担う技術者と施工を担当する技能者の境界がより明確であること、屋外作業のため作業環境の改善が容易でないこと、などの事情が影響しているものとみられる。



他方、地位低下の要因については技能者の充足困難原因とオーバーラップするところが多いと考え、とくに地位低下原因に関する質問項目を設けていないので、社会的地位低下に対する回答と技能者の充足困難原因をクロスして相関係数を計算してみると、各原因とも0.1%水準で有意であることが確認された。相関係数の高い順にあげると、「技能者では昇進に限界」「仕事不安定」の両項目が0.17、「賃金がよくない」「早朝・休日出勤」「休日が少ない、労働時間が長い」「仕事が3K」「若者が第3次産業を好む」の各項目が0.14～0.12であった。

聞き取り調査でこの地位低下の要因を聞いたところ、産業それ自体の3Kイメージ、国民の高学歴化が進む中で技能職に入ってくる者は一般に成績の悪いものと見られるようになっていくこと、などがあげられた。このことは、調査票の自由記述欄に具体的に次のように表明されている。

「3Kの言葉に代表されるように、世間では汚れ仕事に従事することはカッコが悪いといった風潮がある。しかし、汗を流し、物を作りあげる仕事がいかにすばらしいことであるかをもっと世間にPRして頂きたい。非生産的な業種がカッコよいと考える若者ばかりになると、その国は必ず滅びるであろう。過去の英国、現在の米国を見れば、日本の将来がどうなるか理解できるはずである」（板金塗装業 T社）。

「ドイツのマイスター制度のように国の施策に一貫性がない。基本的に言って、勉強嫌いの者が技能者を選ぶという風潮が改まらない限り、技能者の減少は避けられない」（ガラス工業 I 社）。

最近の技能者は品質管理や改善活動の面で技術者と並んで重要な責任を担うようになっており、このことは技能者の社会的地位の向上に大いに寄与してるものとみられる。しかし、他方で、技能職の 3K 的イメージが強まっていることや、国民の高学歴化が技能職の魅力を相対的に低下させ、技能者の社会的地位にマイナスの影響を与えていることも否定できない。とくに建設業ではプラス効果が働き難い上にマイナスの影響を受けやすい社会的・技術的条件があり、このため製造業に比べて技能者の地位低下を肯定する意見が多いものと思われる。

8. む す び

技能者不足は、労働条件や職場環境の面で大企業に比べて魅力に乏しい中小企業に顕著に現れた問題である。しかし技能者不足が企業の生産活動に深刻な影響を与えているかという点、現状では多くの企業が機械化その他の合理化策によって対応しているため、言われるほどに深刻な状況には至っていない。問題は、高齢化した技能者に過度に依存していることであり、適応力の低下、技能伝承の中断といった問題がいずれ顕在化せざるを得ないということである。「従業員調査」によれば、技能者の仕事を他人に勧めるかどうかの判断基準として賃金水準、仕事の将来性および休日制が重要因子として作用していることが確認された。他方、「事業所調査」によれば、技能者の充足困難原因としては「第二次産業は 3K」のイメージがもっとも強く意識されており、技能者の定着向上に効果を上げた対策としては、賃金引き上げ、休日増・時間短縮、能力開発が上位を占め、これに続いて作業環境改善、自動化、福利厚生などが挙げられた。長期対策、短期速効対策のいずれを志向するかによっても異なる回答が予想されるが、賃金や休日・時間などの基本的労働条件の改善と、3K 的職場環境の改善を並行して進めることが要請されていることは間違いない。問題は、これら対策の重視スコアでみて、3K 職場の改善を迫られている中小企業において自動化や環境改善の面で大企業に比べて遅れがみられることである。また賃金については、全国労働統計が示すように技能者和其他の職業との格差が拡大しているだけでなく規模間格差も拡大傾向にある。このような傾向が今後も続く場合、中小企業の技能者確保はさらに困難になる恐れがある。近代化投資によって生産性の向上と環境改善を進めていける企業とそうでない企業との間の二極化がさらに進むものと考えられる。

技能者に不満の多い「仕事の将来性」の問題は、「若年者の技能労働離れ」とともに個別企業の対応だけでは限界がある。技能労働の魅力を高め、その社会的地位の向上を図るためには、環境改善や設備の近代化とともに、技能者が自分の技能に威信をもてるように技能の社会的評価を高めることが重要である。

このためには、個別企業を超えて業界全体として技能検定制度を活用することが、技能の社会化の有効な方策となろう。この点、建設業においてはすでにみたように元請業者の指導を媒介として業界全体として技能士資格の取得を奨励し、処遇に反映しようとする機運が高まって

いる。この面での対応が遅れがみられる製造業においても企業グループや業界団体の働きかけによって技能の社会的評価を高めていくことは十分可能であろう。

これと併せて、技能検定の職種や内容を技術革新の進展、産業構造の変化に即応して改善し、新しい技術・技能に適応していくための教育訓練の機会を整備していくことは、国や地方自治体が率先して取り組むべき課題である。技能検定の内容を今後どのような方向に向けていくべきかについては「わざとしての熟練技能」と「技能の技術化（テクニシャン）」のいずれを重視するかが問題となる(4)。新幹線のボルト脱落事故の原因が塗装の基本技能の軽視にあったことが判明し、ME技術時代の熟練の重要性が改めて指摘されている。また、技術革新の母体としての高度熟練技能者の熟練の維持・伝承の必要性はきわめて高い。同時に、エレクトロニクス、プログラミング、品質管理など技術的理解力に対する要請も著しく高まっている。これら双方のニーズを満たす検定内容への変革が求められている。

(注)

1. 「事業所調査」の対象・方法・結果の詳細については、大阪府労働部「技能労働者の処遇活用状況等調査結果報告書」（1992年3月）を参照されたい。
「従業員調査」については、「奈良県中小工業における人材開発と現業労働者の職業意識」奈良大学紀要第19号（1991年）を参照されたい。
2. 平成3年版『労働白書』pp.191－2。
3. 教育訓練の実施率については、「事業所調査」の対象事業所の選定には、大阪府が推進している職業訓練・技能検定制度に関係のある事業所が多数含まれているため、ここに示された実施率の数字は高めに現れていることに注意する必要がある。
4. この点は、宗像元介「技能者養成論」『精密工学会誌』（1992年11月号）に示唆を得ている。宗像は、技術史の視点から「わざとしての熟練」を重視すべきであるとしている。