

■ 金属産業における若者雇用の状況 ■ ■ ■

電機・電子産業のものづくり現場における若年者雇用の状況

実感は伴わないものの戦後最長といわれる景気回復が続く中で、雇用環境もじわりじわりと改善が続いている。厳しいといわれていた若年者の失業率も、2007年1月の総務

省発表によれば、2006年平均では15歳～19歳で0.8ポイント改善し、10年ぶりに10%を下回る9.4%となっている。小稿では、電機・電子産業における、ものづくり現場を中心とした若年者雇用にまつわるいくつかの課題についてみていくこと

としたい。はあるが、電機・電子産業での基幹的な生産技能労働者は、工業高校を中心とする新卒の高卒者である。電機産業における高卒新卒者の採用状況については、これだけを追いかけた統計データは電機連合にはないが、電機連合が加盟組合を対象に実施している「賃金実態調査」（毎年約40万人弱分を調査）を代用して分析してみたい（本分析では簡易に2005年度調査における現在籍者より類推）。賃金実態調査（2005年度）における標準労働者の年齢分布より推計すれば、電機産業における高卒技能者の採用は、1992年の5040人をピークに減少してきて

いる（現時点の在籍者よりの類推であり中途退職者は考慮していない）。1999年以降はさらに落ち込み、03年には240名まで減少している（図1）。こうした高卒技能労働者の採用減の背景には、いくつかの要因が関係していると思われる。その一つは90年代後半から本格化したのが、中国を中心とする海外への生産移転が与えた影響が大きい。この他にも、90年代後半から始まった、製造現場での業務請負等の活用があげられる。また、03年における急激な採用抑制は、ITバブル崩壊によって2002年3月期に電機・電子産業を襲っ



電機・電子産業のものづくり現場

1. 電機企業における高卒新卒入社者の採用実績

電機・電子産業の製造現場で、ものづくりを担うのは高校を卒業して入社してくる若者たちである。参加年齢の制限がある技能五輪上位入賞を目指して中卒の労働者を採用し、高度な技能訓練を行う企業も一部に

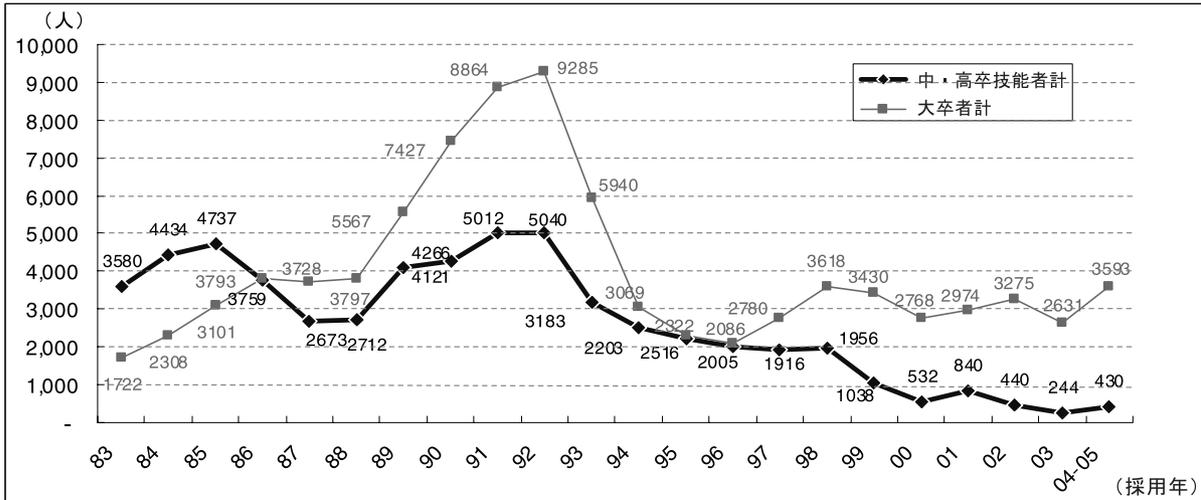
あり中途退職者は考慮していない。

2年3月期に電機・電子産業を襲っ

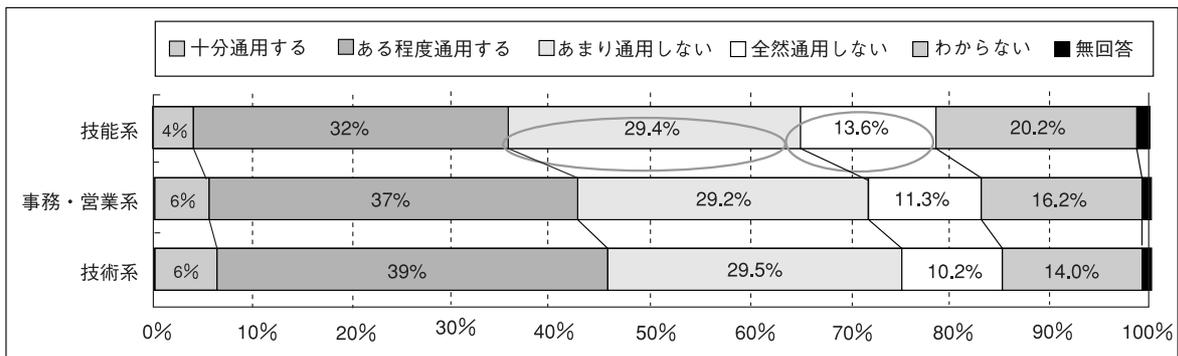


● 電機連合
総合企画室（電機総研） 室長
新谷 信幸
しんたに・のぶゆき

《図1》電機連合加盟組合の中・高卒技能者の採用人数の推移



《図2》自分の職業能力の他社での通用度（男性、39歳以下）



資料出所：電機連合「賃金実態調査報告」(2005年度)

た未曾有の業績悪化によるものである。

電機連合賃金実態調査における標準労働者の年齢別分布グラフは、もう一方で電機産業の一般社員層における人員構成上の課題も浮かび上がらせている。

90年代初めのバブル期に行われた、大卒を中心とした大量採用の結果、特定年齢層（中卒・高卒者は30代前半、大卒者は30代後半）の集中がみられ、その後遺症として、それ以降の新卒者層の人員構成が薄いという状況が見えてくる。

2. 「若年層アンケート」に見る電機中堅・若年技能者の意識

前述のような雇用環境の中で、電機・電子・情

報産業に入職してきた若者たちの「雇用」に関する意識はどのようなものであろうか。

電機連合（電機総研）では若者の勤労観を捉えるため、電機連合加盟組合の若者を対象に2003年6月に「若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査」を実施している（20歳代を中心とするアンケート調査で30歳代についても対比分析として配布、回収サンプル数5739票）。この調査はサンプルサイズの大きな調査であり属性別の分析が可能で、また、多岐にわたる調査であるが、紙数の都合上、ここでは職業能力開発に関する意識についてのみみてみる。

自分自身の職業能力についての評価（「あなたの職業能力は他社でどの程度通用すると思うか」を職種別に見てみると、技能者（39歳以下）の4割強が、自分の職業能力は他社では「通用しない」と考えており、「わからない」も2割と、他の職種に比べて高い結果となっている（図2）。

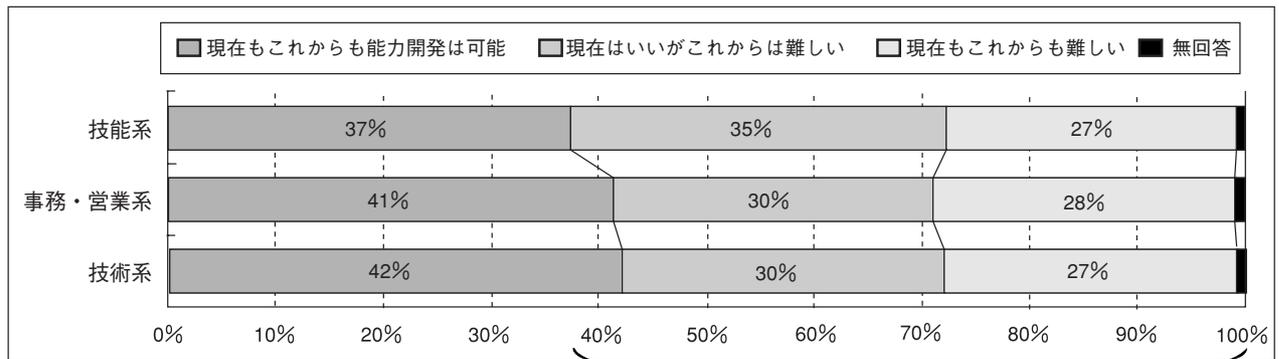
また、仕事を通じての能力開発についても、「現在の仕事を通じた能力

開発は困難」とする技能者の回答は6割と他の職種と比べその割合が高い(図3)。その理由として、すべての職種に共通するが「日常業務で十分指導を受けられない」がトップで6割弱。次いで「職場に人を育成する雰囲気がない」「指導者が多忙で十分指導ができない」などが続いている(図4)。2007年問題として技能伝承の必要性が高まっている中で、技能者の能力開発の課題が見えてくる。

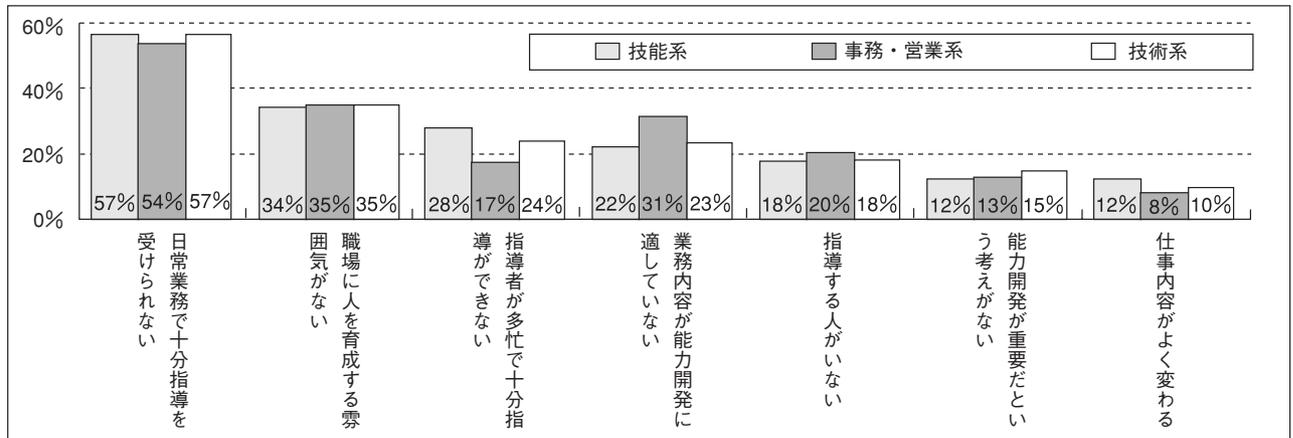
3. 非典型雇用労働者の正社員化の動き

続いて、製造現場で活用が広がっている非典型雇用労働者についてみてみる。非典型労働者は若年者が多いが、正社員への採用の可能性の問題についてみてみたい。電機連合(電機総研)が2006年7月に実施した「製造現場監督者の人材育成に関する調査」(電機連合加盟組合の現場監督者など個人調査3555票、事業所調査252票回収)では、電機・電子産業の製造現場で急速に進む請負社員活用などの変化の実態が

《 図3 》 現在の仕事を通じた能力開発の可能性 (男性、39歳以下)

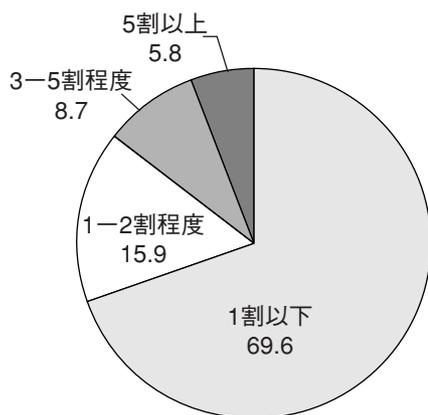


《 図4 》 仕事を通じた能力開発が困難な理由 (男性、39歳以下、2つ以内選択)



資料出所：電機連合「若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査」(2003年6月調査実施)

《図5》採用した正社員のうち、
請負社員などからの採用はどのくらいか



資料出所：電機連合「製造現場監督者の人材育成に関する調査
(事業所調査)」N=69事業所

浮かび上がってくる。電機・電子産業の製造現場では正社員比率は54%にまで低下し、その他を請負社員などの非典型雇用労働者が活用されている。

こうして増加してきた請負社員などについて、同調査では活用元企業の正社員としての採用の動向や、今後の人材活用方法を聞いている。同調査の事業所調査回答によれば、5、6年で「請負社員など」（製造現場への派遣も含む）を正社員として採用した事業所は3割弱（69事業所）

となっている。但し、新卒投入を抑制し「正社員の採用がなかった」という事業所も1割弱ある。

また、事業所に採用された正社員に占める、請負社員などの比率も聞いている。図5では請負社員などを採用した事業所において、採用者総数に占める請負社員などの割合は、「1割以下」が7割（48社）と最多であるが、3割以上は14%強あることがわかる。請負社員などを正社員に採用する今後の予定に関しては、正社員に採用する予定は「ない」が4

割弱の一方、「優秀な人材であれば採用を考える」が4割強と、請負活用事業所がかなりの割合で正社員への採用に前向きな姿勢を持っていることがわかる。

請負社員などの今後の人材活用方式については、「請負社員などが長く勤められるようにする」（複数回答40.9%）、「請負社員の常駐リーダーを活用する」（40.5%）にならんで、「働きぶりがよい請負社員などを正社

員として採用する」が4割弱ある。

自動車産業では期間工などの直接雇用の有期契約社員から正社員への登用比率を高めているようだが、電機産業においても2006年の10月から年末にかけて報道された「偽装請負」問題による影響もあり、優秀な請負社員から正社員に登用されるケースは今後増加していくものと思われる。



電機・電子産業のものづくり現場