

■ 金属産業における若者雇用の状況 ■

鉄鋼、造船重機械産業における

若者雇用の現状

基幹労連の関係する産業は、鉄鋼、造船重機械、非鉄と幅広であるが、ここでは鉄鋼と造船重機械の事業所に対するヒヤリングをもとに報告をしておきたい。

ウィンググラス型の年齢構成

まず、労働力構成に著しい歪みがあり、そこからさまざまな課題が浮上しているのが現状である。生産現場では30歳台後半から40歳台の年齢層が極端に薄くなっている。「団塊の世代」を中心とした50歳台が厚く、30歳台前半以下の層が薄めであるが存在するというのが典型的な年齢構成であり、ウィンググラス型とも呼

べるようなものである。これは第一次オイルショックから円高不況を経てバブル期に至る時期に、産業が構造不況に陥ったために、新規採用を中断や抑制してきたことが直接反映されているためである。鉄鋼、造船重機械ともに時期には少し違いがあるが、構造不況というレッテルを長く貼られた産業であり、こうした年齢構成の歪みはまったく同じである。

若者新規採用の悩み

この採用を中断してきたというところが、今になって大きく響いている。それは企業と工業高校をはじめとした学校とのつながりが途切れてしまい、採用しようにも「紹介してくれ

ない」という現象となって現れている。また地域によっては、製造業の中で採用競争が繰り広げられており、残念ながら優秀な人材を確保することが難しいというところまで追い込まれている。

やはり数は少なくとも新規採用を続けることが大切という、基本的なことが実行できていない結果である。人材を送り出す学校の立場に立てば、企業の都合だけで採用を大幅に変動させるような場合には、厳しい対応を行なうことは当たり前ということであろう。

ただ、ここでは厳しい話ばかりではない。例えば、インターンシップ制度を導入しているところでは、採



● 基幹労連事務局次長
石塚 拓郎
いしづか・たくお

用という面でも効果がある。在学中から若者に実際の職場の雰囲気を経験させることは、その人材の採用に直接結びつかなくても、企業の姿勢をアピールするという効果がある。

また、卓近な例では、小学生に限らず工場見学機会を幅広くしたところ、結構人気があるということも分った。

中途採用の増加

鉄鋼、造船重機械ともに若者を新規採用し、長期雇用慣行のもとで育

07年度政策セミナーでの産別報告



成していくというタイプの産業であるが、近年では20歳台後半から30歳台前半の層を中心として中途採用を増やしている。60歳定年以降の再雇用者は貴重な層であるが、必ずしも定年を迎えた者全員が希望するわけではなく、定年退職者に対する再雇用の割合は、おおむね8割程度の状況である。そうなると、技術・技能の伝承という課題や労働力構成の歪みを多少でも是正すること

から、中途採用が大きな意味をもってくる。

その中には優秀な人材も多く、また大学卒の中途採用者を生産現場に配置したところ極めて有能な人材として活躍しているという事例も聞いている。中途採用を継続的に行なっていくとすれば、彼らから監督者層が出てきて当然であり、人事処遇制

関連労働者の課題

鉄鋼、造船重機械という産業にとって関連協力企業は大きな位置を占めている。近年では事業所単位で見ると、親企業と関連協力企業の社員の人教構成は、約4割対6割となっている。関連協力企業はほとんどが請負であり、ひとつの企業として自前の設備と技術で生産現場の不可欠の構成要素として、親企業と長きにわたる関係を築いてきた。そこでは製造業派遣者の割合は低いものにとどまっている。

ここでの若者新規採用の悩みはよ

「採用したくても採用できない」という声は、親企業以上に強い実態にある。また、技術・技能の伝承は親企業と関連協力企業共通の課題であるが、伝承すべき対象者が採れないということが企業活動にとっても大きな問題となっている。

産別へのコメント

このような現状のもとで、産別としていくつかコメントしておきたい。まず第1に、中期的な視野で若者を継続的に採用することの重要性である。ものづくり産業の強みは、長期雇用慣行のもとでの人材の育成にあることは、これからの時代でも変わらない。産業・企業の採用政策は、景気変動に左右されることは否めないとしても、そのことを強く意識する必要がある。

第2には、せっかく採用した若者が労働災害に遭わないよう徹底して教育することの大切さを強調するものである。基幹労連の場合、残念ながら重大災害の多発傾向に歯止めがかかっていない。とりわけ25歳、勤続年数5年以下の若者層での重大災

害が多く、しかも親企業よりも関連協力企業で多発するという傾向がある。高い水準での操業が続き、うるさ型の「怖い親父」的なベテラン層が定年退職を迎えるという状況のもとでは、人・設備・組織面での安全投資が必要かつ十分に行われねばならない。

第3に、若者に「仕事の面白さ」を教え込むことは、ベテラン層も含めて職場が活性化することにつながるということである。入社する以前では、具体的な仕事のイメージがわりにくいのが実情であろうが、いったん職場に入ると、良き人間関係のもとで「仕事の面白さ」が体感できれば、その若者は職場に根付いてくれる。「仕事の面白さ」とはいろいろな要素があり一言では言い尽くせないものであるが、ベテラン層はそのことを教え込むことに熱心であり、それを通じて職場全体が活き活きとしていくものである。

若者の採用ということは、要員という頭数の観点のみならず、質的な広がりや奥行きをもった課題であるという認識が大切であると思ふ。