

■ 金属産業における若者雇用の状況 ■ ■ ■

# 電線産業における 若手人材確保の状況

## 1. 産業・企業における 若手人材確保の現状

はじめに私たち電線産業の動向ですが、産業の指標ともいえる「銅電線出荷量」については、1980年代後半からのバブル景気のなかで、1990年に銅電線出荷量が120万トンのピークを付け、1990年代以降については、バブル経済の崩壊とともに、出荷量についても減少の一途を辿ってきました。

その後、2000年度に94万トンと、多少回復の兆しを見せたものの、ここにおいても、「ITバブル崩壊」という現象のもとで、通信分野における先行投資を行ってきた「光ファ



電線企業の現場現場作業風景

イバー」関連が大幅な需要減少に見舞われるなど、銅電線出荷量の減少とともに大きな環境変化に直面することとなりました。

それらは、事業構造改革の名の下に、電力部門をはじめとして、大手企業を中心とした「事業統合」など、集中と選択を推し進めることとなります。

このような産業・事業環境のもとで、企業の再構築における採用抑制などから、各企業の従業員数も年々減少を続け、全電線の組織人員についても、1994年度の4万7000人をピークに、直近では3万人を切る状況となっています。

特にここ数年、若年者を中心に採



● 全電線副書記長  
門馬 秀明  
もんま・ひであき

用抑制を講じてきた結果、若手人材層が薄くなっていることは否めない実態であり、加えて、人材派遣（非典型労働者）比率も増加傾向にあり、契約期間が終了すると入れ替わってしまう状況などから、結果的に若手人材の頭数は揃っていても、将来を担う中堅層社員の空洞化が懸念されています。

足下の実態としても、大手・中堅・中小の単組問わず、現場実態においては、時間外労働時間が増加傾向にあることなど、人手不足感が出ている状況にあります。

## 2. 高卒直入者についての企業の採用希望と実績、問題点

日本経済の回復を背景に、電線の産業・企業においても全体としての収益環境も回復傾向との認識から、各企業とも人手不足感があり、「技能継承」や「2007年問題」への対応など、定年退職者などの自然減による人員の穴埋めに向けた高卒直入者の採用も含め、高卒採用に向けた対応は、全体としても前向きな意識は持っているものと考えます。

ただ一方では、高年齢者雇用安定法への対応など、定年延長や再雇用といった課題等も無視できないことから、企業は雇用のバランスを取るのに頭を悩ましているところも見受けられます。

また、全体の流れとしても、新規高卒者採用の動きは出てきているものの、これまで事業構造改革を進めてきたことから、企業としても採用数の大幅拡大には慎重にならざるを得ない状況ではないかと考えます。

このような状況のなかで、採業度

の繁閑に応じて、対応のとりやすさの「非典型労働者雇用」が拡大してきたひとつの要因ではないかと考えます。

## 3. 非典型労働者の正社員化の動きの有無

電線産業における非典型労働者数は全体として増加傾向にあります。が、事業構造・製造品種の違いなどにより企業ごとにばらつきがあり、やる気のある人を正社員として受け入れる制度を持っている企業もあるもの、詳細についてはつかみきれない状況です。

非典型労働者の中でも個人の価値観・仕事観は様々で、一部、非典型のまま悠々自適に仕事を続けたい者も居る一方、概ねは、長期安定雇用を基本に、将来についても真剣に考え、チャンスがあれば是非正社員となつて全うしたいという者が大半ではないかと考えています。派遣会社も、正社員への登用といった実績が信頼性アップとなり企業イメージが上がる反面、頭数としての派遣社員が流出してしまうというデメリットもあると聞いています。

## 4. 産業別労働組合としての若者雇用に関する問題意識

近年の若者たちに見られる傾向として、組織への関与・関り合いや帰属意識が弱まっていると言われる一方で、仕事志向は強く、自分にとって興味のある仕事や身近なことには積極的に取り組む傾向が強いものと考えます。

しかし、社会や産業などマクロの動向には関心が低く、友人や身近な生活圏で行動して人間関係を築いている傾向も強く、また、上司や先輩と良好な人間関係を築いたり、コミユニケーションを取るのが不得手であり、友人関係からの情報が中心で、先輩や上司からの情報を加味して総合的に判断する習慣ができていないのではないかと考えます。

こういった一歩踏み込んだ課題部分についても検討を行うなど、若者雇用を進めるうえでも労働組合としての役割は大きく重要であると考えています。

加えて、「長期安定雇用の重要性・

必要性に問題意識を持っている若者がどれだけのいるのか」「若者達の人生観、仕事観が変化するなかで特に3K(きつい・汚い・危険)職場に配属された人が定着しない現状に對しての今後の対応」「ある年齢層の空洞化によって生じる技能継承への危機感」といったことなどを整理しながら企業と組合、組合員と組合がどのように関わりあい、是正していけば良いのか模索していかなければなりません。

以上、4点の課題について足下の状況を報告させていただきましたが、いずれにしても、若年者雇用の状況については、ひと頃の厳しさからは回復傾向との認識ではありますが、非典型雇用が3割に拡大していることなど、雇用の多様化・流動化に對し、如何に歯止めをかけるかが重要であり、長期安定雇用を基本とした取り組みが今後も求められるものと考えています。

全電線としても、これらの課題について、継続して取り組みを進めて行きます。