



「一つの気になる」と

最近、気になることが二つある。

一つ目は、厚生労働省が十月末に発表した「新規学卒者の離職状況——平成二十四年（二〇一二年）三月卒業者の状況」。三月に卒業した新規学卒者（大学、短大等、高校、中学）の離職状況をまとめたものだ。

具体的には、二〇一二年三月に卒業し、建設業に就職した新規学卒者で卒業後三年以内に離職した者は一万二、七三〇人。前年調査と比較して離職率は一・三ポイント上昇の三九・七％だった。

内訳は、新規大卒者のうち、一万五、九三八人が建設業に就職し、三年以内に四、七九三人が離職。離職率は前年比較で〇・九％増の三〇・一％と三割を数える。新規高卒者は一万二、〇八二人が建設業に就職し、三年以内に六、〇四二人が離職。離職率は全産業の四〇％と比較して一〇ポイント上回る五〇％にのぼった。

が高い高卒では、二〇一三年三月卒の一年以内離職率が三二・七％だったが、年を追って低下し、二〇一四年三月卒では二四・五％と八ポイント低下した。若年者の定着がわずかながらも進んでいるともいえそうだ。

もう一つ、気になることがある。大手ゼネコンとも取り引きする、ある専門工事業会社のホームページの求人案内を見て驚いた。

雇用形態として、▽外注請負形態▽一人親方による業務委託▽アルバイト（社員登用制度あり）とある。さらに、給与は日給〇〇〇〇円から〇〇〇〇〇円と記されていた。

この求人案内ではっきりしていることは、日給月給であることを示しながら、▽外注請負形態▽一人親方による業務委託を雇用形態としていることだ。さらに、外注請負、一人親方による業務委託とすることで、いま建設業界で課題になっている社会保険加入も行わないことを事実上、宣言しているともいえる。さらに、応募年齢は一八歳から六〇歳くらい、一八歳未満見習いも応相談とある。

供給量を維持するために人手は欲しい、でも社員として技能労働者を抱えると、社会保険加入促進の動きにあわせて、社会保険料の負担が生じるから、社会保険料の負担を避けながら受

この調査から、離職後も同業他社へ再就職するなど建設業から離れたかどうかは分からないが、新規大卒者は約三人に一人、新規高卒者は二人に一人が、卒業後に就職した会社などを三年以内に辞めていることは確かだ。この一点だけを見ると、建設業界でいま喫緊の課題になっている担い手確保と定着が、困難であることを示しているのかもしれない。

新規学卒者の入職数は増加傾向

ただ、この離職率をもう少し細かく時系列で見ると、建設業入職者の定着動向に明るさも見える。建設業への就職者数が増加傾向にある点だ。二〇一四年三月卒の大学、短大等、高校の主要新規学卒者のうち建設業に入職したのは、前年比八・八％増の三万八、三四五人。約三、〇〇〇人程度、新規学卒者が増えた。

注量を確保したうえで、実際の仕事を行うために必要な技能労働者を外注の形態をとる一次下請の班に組み込むか、一定の年数が経過すれば、満足に技能がなくても一人親方として独立させるといふ、専門工事業界にこれまで蔓延していた慣習を踏襲するという思惑が透けて見える。

いま専門工事業界では社会保険加入促進への取組みのなかで、三つの動きがあるといわれている。一つ目は、身動きがとれず、何も対応できないケース。二つ目は、取り引き先であるゼネコンの対応に呼応しながら、社会保険未加入の一次下請を抱える班を独立した企業形態へと転換させ、社会保険加入を着実に進める動きだ。三つ目は、社会保険加入などに一次下請が及び腰なため、社会保険加入を避けようと技能が足りない技能労働者を意図的に一人親方にさせるケースだ。そのため、二〇歳で一人親方になるなどの例も続出している。こうした対応を専門工事業界の内部でも問題視する声が相次いでいる。

週休二日を実現するかぎは

人口減少と高齢化の進行のなかで、建設業の担い手確保・育成・定着は最重要課題である。これは間違いない。技能労働者の賃金水準は、いまだ製造業と開きはあまるものの、年間給与は製造業の倍以上の伸びを見せているほか、技能労働者数も四年で一〇万人増加するなど人材確保の環境も好転しつつある。

新規学卒者の建設業就業者は、二〇一二年三月卒から三年連続で増え、二万九、七七〇人だった二〇一一年三月卒から九、〇〇〇人近く増加した。二〇一三年度、二〇一四年度より建設投資が二兆円ほど多い二〇〇三年三月の大学、短大等、高校卒の建設業への就業者数は二万九、八三八人だったから、確実に若年者の就業者数は増加しつつある。

離職率についても、別の側面から見ると、環境が好転しつつある傾向が浮き彫りになる。その一つが、就職後一年以内の離職者割合が減少しているのが顕著な点だ。二〇〇三年三月卒の大学、短大等、高校からの新規就業者の一年以内の離職率は二五・四％。これが、二〇一二年三月卒者の一年以内離職率が一九・〇％、二〇一三年が一八・九％、二〇一四年が一八・二％と確実に一年以内の離職率が減少し続けている。

特に技能労働者（職人）として就業する割合

この環境の好転をさらに確実にするためのキーワードの一つが、週休二日制の導入だ。現場の週休二日が実現に向かえば、技術者、技能労働者いづれにとっても、魅力向上につながる。

しかし、専門工事業として従事する技能労働者の大半が、製造業の平均賃金を下回る日給月給の水準では、週休二日の実現はおぼつかない。日給月給の技能労働者が働く現場で週休二日になっても、収入を確保するため、休日には別の現場で働くことが考えられるからだ。

この場合、別の問題も生じる。技能労働者が応援に行ったとき、契約は請負の形をとるかもしれないが、実際のところ、その技能労働者が応援先の指示のもとで作業を行えば「偽装請負」になる。

建設業に就職した新規学卒者の三年以内離職率は他産業と比較していまだ高水準にある。しかし、一方で大学、短大等、高校の新卒者の建設業就職者はこの数年間、三、〇〇〇人から四、〇〇〇人近く増加、一年以内の離職率も下落を続けている。まさに、担い手確保・育成・定着へ向けた環境が整いつつあると言っている。ならば、この取組みを確実なものとするために、各企業は求人段階から処遇改善を考えたほうがいいのではないか。