

2 主な調査結果

(1) 調査対象者の特性

事業主調査の有効回答者 1,027 名についてまず、事業所の特性をみると、業種は、建築工事が 25% を占めてもっとも多く、以下、左官工事、電気工事、板金工事、造園、とび工事、ガラス・建具工事、管工事、塗装工事（11～5%）等の順である（図 1）。事業所の従業者規模（事業主を含む。日雇を除く。）は、2～4 人が 50%、5～9 人が 28%、10～29 人が 15% である。

事業を自分で始めた者と親から受け継いだ者の比率は、ほぼ 2 : 1 で、その開設年は、昭和 19 年以前、20 年代、30 年代、40 年以降に分けると、40 年以降が 30% を占め、前 3 者はそれぞれ 2 割強である（図 2）。

事業主の年齢は、35～54 歳層が 64% と過半数を占め、55 歳以上は 28%、34 歳以下は 8% である。学歴は、義務教育卒 65%、高校・旧制中学卒 28% である（図 3）。

次に、一人親方・従業員調査の有効回答者 1,427 名の内訳をみると、一人親方が 41%、職人、家族従業者、被雇用者はそれぞれ 20% 弱である（図 4）。

業種は、建築大工が 35% でもっとも多く、左官、板金、電気工事が 10～8% でこれにつぐ（図 1）。

図 1 事業主及び一人親方・従業員の業種別構成比

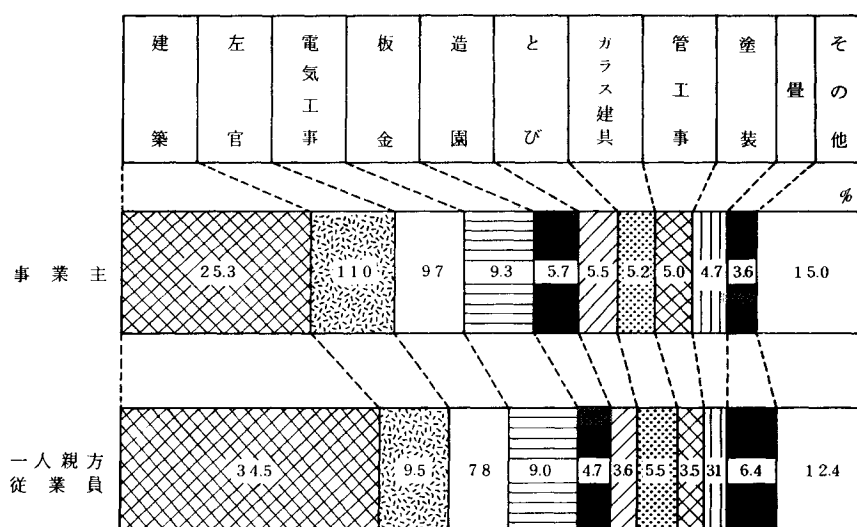


図 2 事業開設年及びいまの仕事についた年

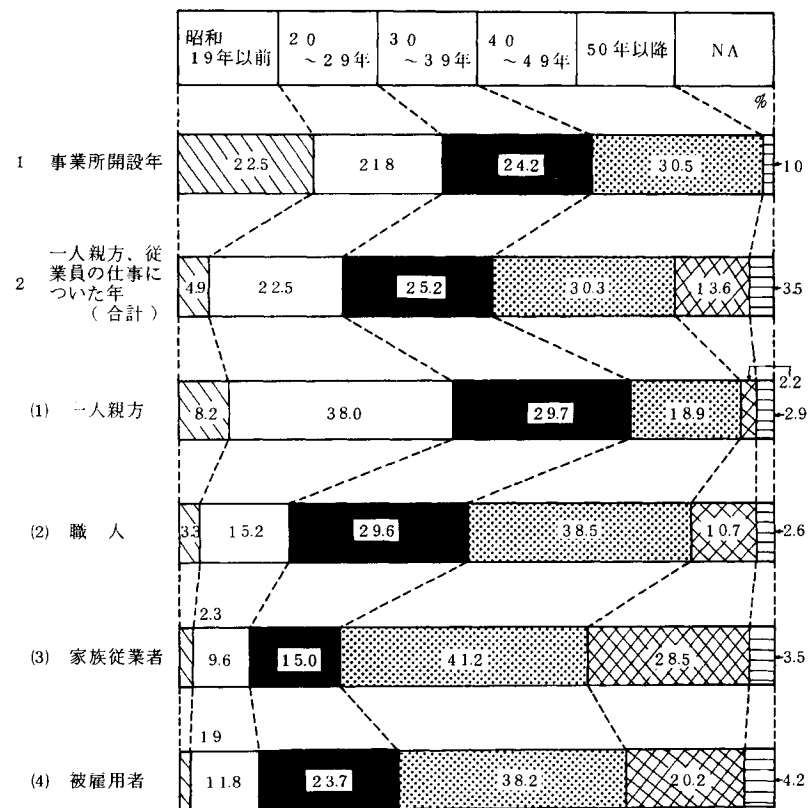
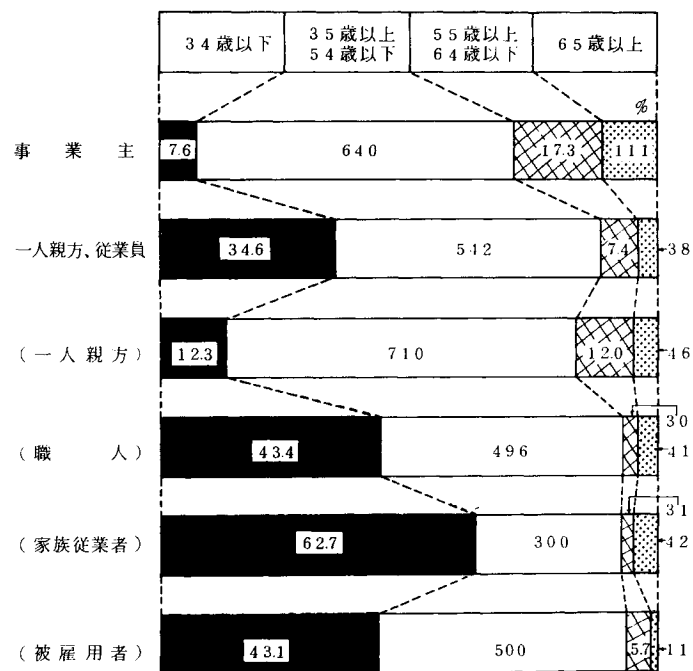


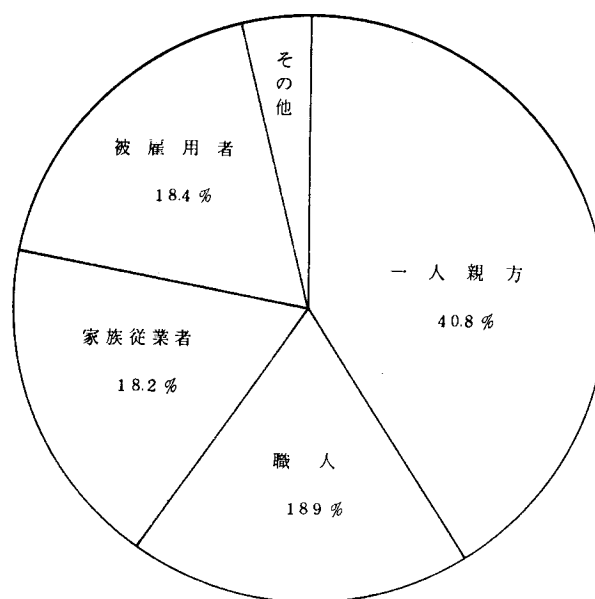
図 3 事業主及び一人親方・従業員の年齢構成



年齢は、35～54歳54%、34歳以下35%、55歳以上11%である。一人親方の場合、35～54歳に71%が集中しているのに対し、職人と被雇用者の場合は、35～54歳が50%、34歳以下43%である。家族従業者の場合は、34歳以下が63%を占め、35～54歳は30%である（図3）。学歴については、義務教育卒62%、高校・旧制中学卒31%で、事業主と大差ない。

いまの仕事についた年次は、昭和40年代が30%、30年代が25%、20年代が23%等となっており、一人親方の場合は20年代、30年代が多く、従業員は40年代が多い。

図4 一人親方・従業員の地位別構成比

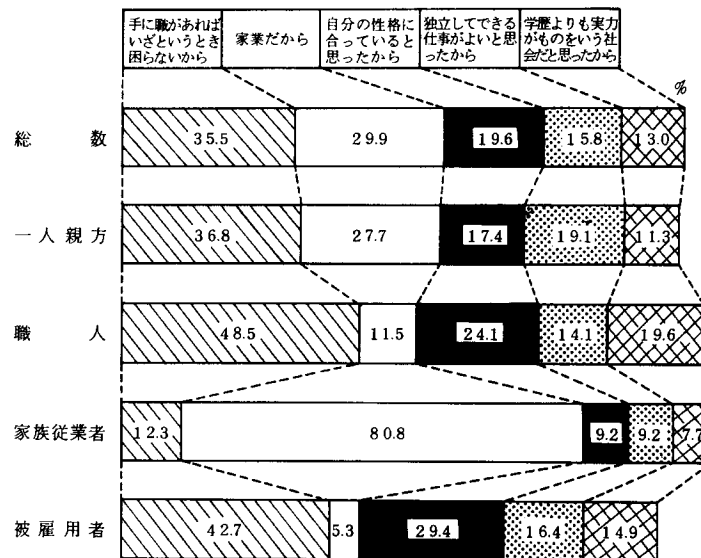


(2) 選職理由

一人親方・従業員調査で、今の仕事を選んだ主な理由をみると、「手に職があればいざという時に困らないと思ったから」36%、および「家業だから」30%が多く、ついで「自分の性格に合っていると思ったから」「独立してできる仕事がよいと思ったから」「学歴よりも実力がものをいう社会だと思ったから」がそれぞれ20～13%の比率であげられた。

これを従業上の地位別にみると、一人親方の場合はほぼ全体の傾向に近い。職人および被雇用者では「手に職があれば」について「性格に合っている」が高い比率を占める。家族従業者の場合は、ほとんど「家業」に集中している。「学歴よりも実力」は、全体では13%にとどまるが、職人の場合は20%を占めている（図5）。

図5 一人親方・従業員がいまの仕事を
選んだ主な理由(M.A.)



注 M.A. は多重回答を示す。

(3) 入職経路、採用経路

一人親方・従業員の主な入職経路は、家族（41％）および友人・知人の紹介（38％）である。学校、公共職業安定所、公共職業訓練校は、いずれも3～5％にとどまる。

一人親方の場合は全体傾向に近く、職人、被雇用者の場合は、友人・知人が5割強を占め、家族は約2割である。家族従業員の場合は家族に9割が集中している（図6）。

事業主調査で、従業員の採用経路をみると、「事業主又は従業員の知り合いから」が62％と多く、ついで「公共職業安定所から」「同業者から」が21％、14％を占める。公共職業安定所の比率の高い業種は、管工事、ガラス・建具工事、塗装工事（37～29％）等である（表4）。

(4) 職業意識

事業主および一人親方・従業員の双方に「自分の職業をどう思いますか」を尋

図 6 一人親方・従業員の主な入職経路

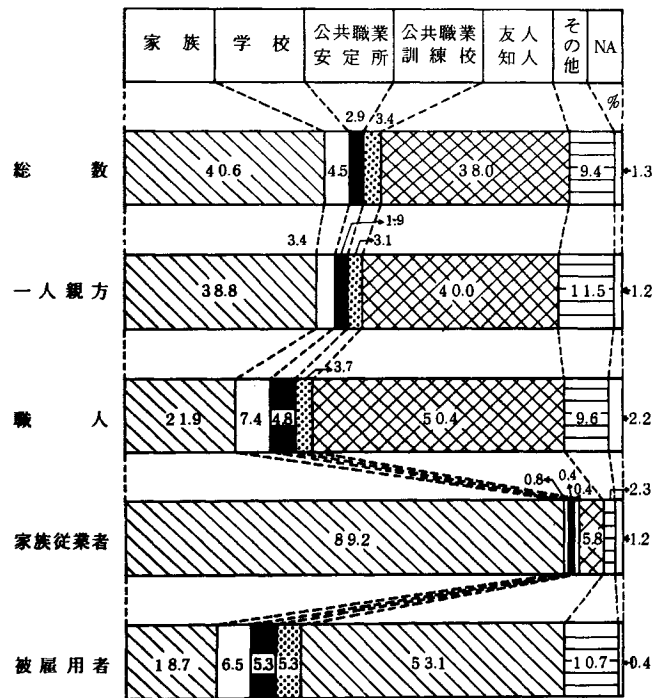


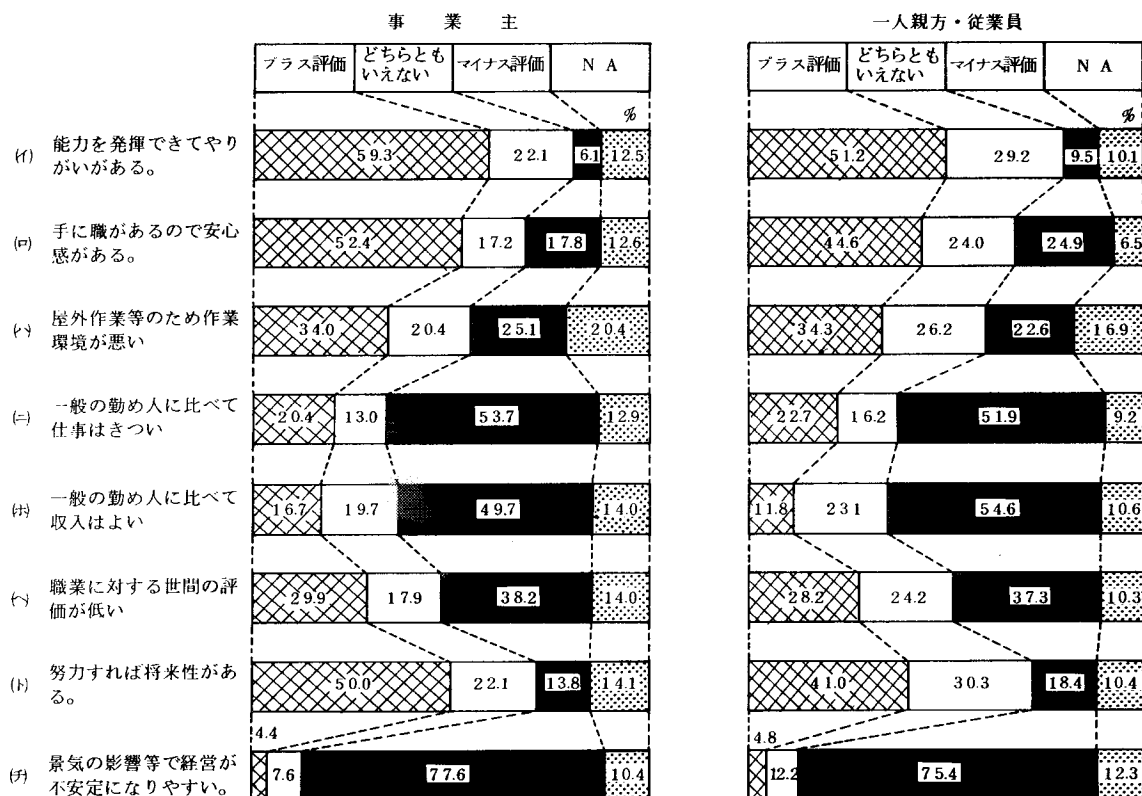
表 4 業種別事業所の従業員の採用経路

業 種	総 数 (N)	事業主又は 従業員の知 り合いから	公共職業安 定所から	公共職業訓 練校から	学校から	同業者か ら	新聞・広 告から
総 数	1,027人	61.8	20.8	7.4	5.4	13.9	3.7
建 築	260	54.6	16.9	11.9	3.1	17.7	1.2
と び	56	83.9	16.1	0.0	0.0	10.7	1.8
石 工	40	62.5	7.5	5.0	0.0	15.0	2.5
左 官	113	62.8	21.2	8.0	4.4	19.5	0.0
屋 根	41	63.4	14.6	4.9	0.0	7.3	7.3
板 金	96	47.9	12.5	4.2	6.3	18.8	1.0
塗 装	48	70.8	29.2	8.3	10.4	27.1	2.1
ガラス・建具	53	45.3	32.1	15.1	1.9	5.7	9.4
電気工事	100	74.0	23.0	7.0	12.0	9.0	8.0
管 工 事	51	68.6	37.3	3.9	9.8	3.9	9.8
造 園	59	69.5	22.0	3.4	10.2	11.9	5.1

ねた。これに対する回答は、事業主の場合、「能力を発揮できてやりがいがある」（プラス評価 59%、マイナス評価 6%）、「手に職があるので安心感がある」（52%対18%）、「努力すれば将来性がある」（50%対14%）の各項目ではプラス評価がマイナス評価を上回る。能力発揮、自立性、将来性の側面で自分の職業を評価していることがわかる。一人親方・従業員の場合も、肯定と否定の差は、事業主に比べると少ないが、プラス評価が多いという傾向は変わらない。

しかし、一般の勤め人に比べた場合の「収入の低さ」（プラス評価 17%、マイナス評価 50%）、「仕事のきつさ」（プラス評価 20%対54%）、「職業に対する世間の評価」（30%対38%）、「経営の安定性」（4%対78%）の諸側面ではマイナス評価が多い。とくに経営の安定性の面で不安感をもつ者がきわめて多い。この回答傾向は、一人親方・従業員の場合も同様である。家族従業員、被雇用者にプラス評価が比較的多く、一人親方、職人層にマイナス評価が比較的多いという程度の差はあるが、収入、労働密度、安定性の側面で不満、不安を感じている者が多い（図7）。

図7 事業主及び一人親方・従業員の職業意識



(5) 後継ぎの見通し

事業主調査で、「あなたのお子さんは、あなたの事業を継ぐと思いますか」に対する回答をみると、「子供が継ぐことになっている、または継ぐと思う」は34%、「子供に継がせたいが、継ぐかどうか分からない」18%、「継ぐかどうかは子供がきめればよい」20%、「子供には継がせたくない」15%のように、後継ぎについて自信のある回答は3人に1人にとどまる。

業種別にみると、とび、造園、管工事、電気工事では50～42%が「継ぐ」と回答しており、比較的高く、建築工事や左官工事では30%を下回る低さである(図8)。

一人親方・従業員に対しても「お子さんにあなたの仕事を継がせたいと思いますか」を聞いている。結果は、「継がせたい」は8%にとどまり、「継ぐかどうかは、子供がきめればよいと思っている」45%および「継がせたくない」31%が多い。事業主に比べてさらに否定的回答が多い(図9)。

図8 業種別事業主の後継ぎの見通し

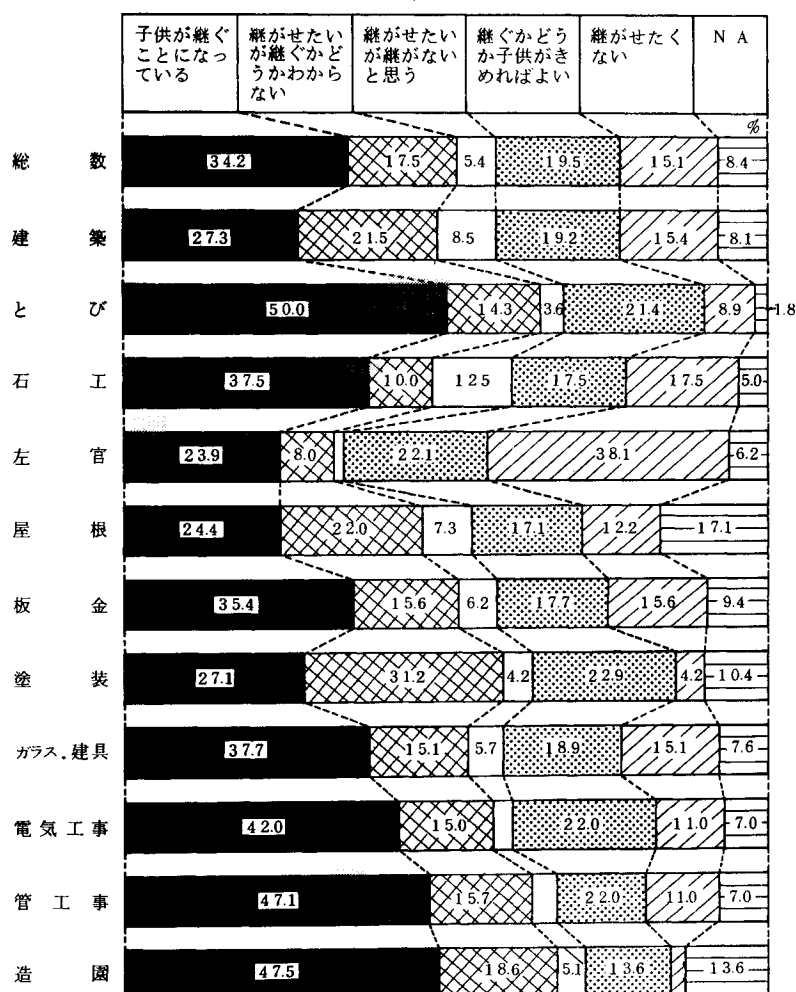
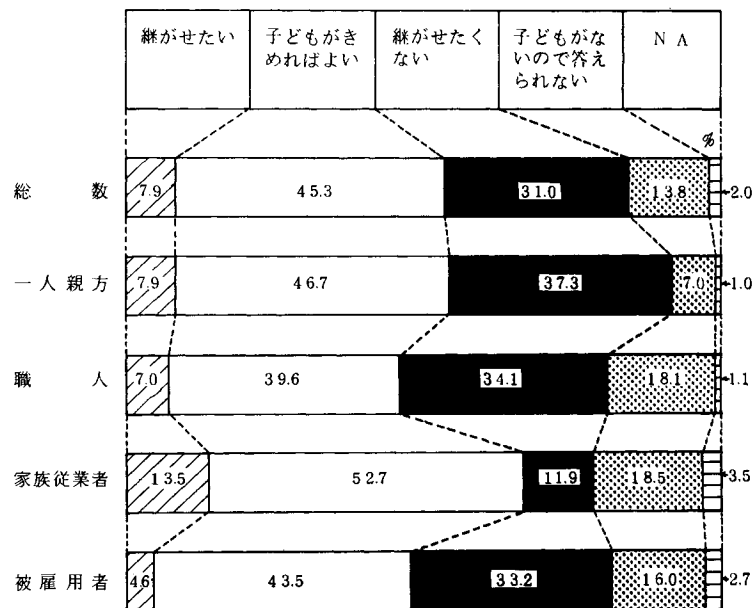


図9 「あなたはお子さんにあなたの仕事を
継がせたいと思いますか」



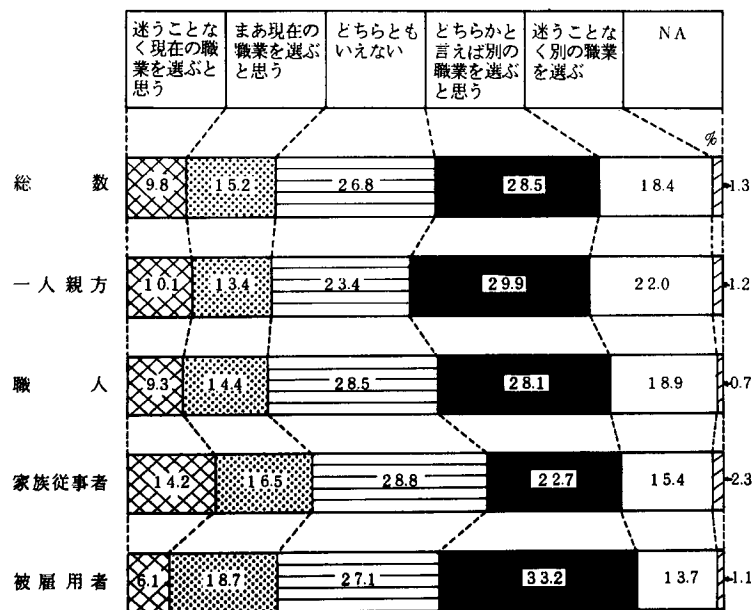
一人親方・従業員に対して「あなたは、もしもう一度人生のやり直しが可能であるとすれば、現在の職業を選びますか」を質問した。結果は、「別の職業を選ぶと思う」が47%を占め、「現在の職業を選ぶと思う」は25%にとどまる。「現在の職業を選ぶと思う」は、家族従業者が31%で比較的高いが、一人親方、職人、被雇用者いずれも23～25%で低い(図10)。

以上のように経営の安定性、収入、仕事のきつさの面で問題があり、自分の仕事を子供に継がせることに躊躇する回答が多い。このことは経営上の隘路を聞いた設問に対する回答結果にもあらわれている。

(6) 経営上の隘路

事業を行ううえで当面困っている問題として事業主があげた項目をみると、「受注量の不安定(繁閑の波が大きいこと)」52%がもっとも多く、ついで「受注単価の低さ」39%、「受注量の確保」36%の順である。「経験者、職人の確

図 10 「あなたは、もしももう一度人生やり直しが可能であるとすれば、現在の職業を選びますか」



保」「従業者数の確保」をあげた事業所はそれぞれ 12%、9%で少ないが、造園（27%、19%）、塗装工事（17%、23%）が比較的高い回答比を示している（図 11）。

「今後の経営方針についてどのように考えていますか」に対しても「受注の量的拡大をはかりたい」63%、「利益率の向上をはかりたい」57%が多くあげられ、仕事の少ないことが経営上の最大の隘路になっていることを示している（図 12）。

(7) 過不足状況

事業主調査で、技能者の過不足状況をみると、「不足」とする事業所が 31%、「適正」が 63%を占め、「過剰」は 4%にとどまる。調査当時、建設業を取り巻く環境には厳しいものがあり、この調査でも前述したように受注の安定的確保が事業主の最大関心事となっているが、それでもなお技能者が不足と答える事業

図 1 1 事業を行ううえで当面困っていること

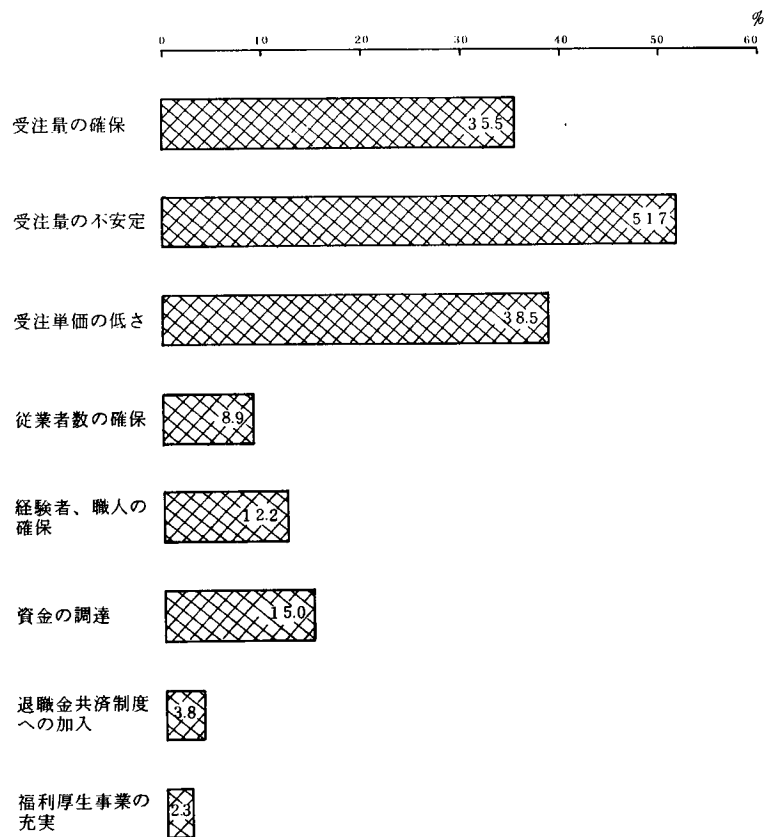
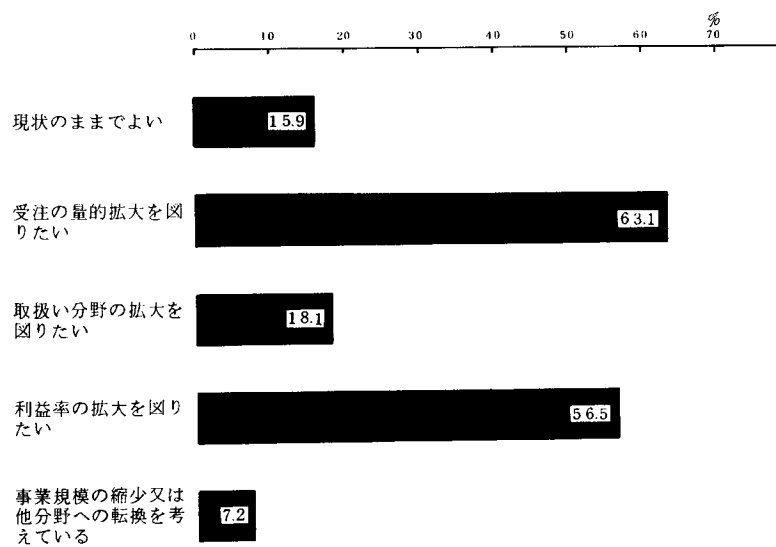
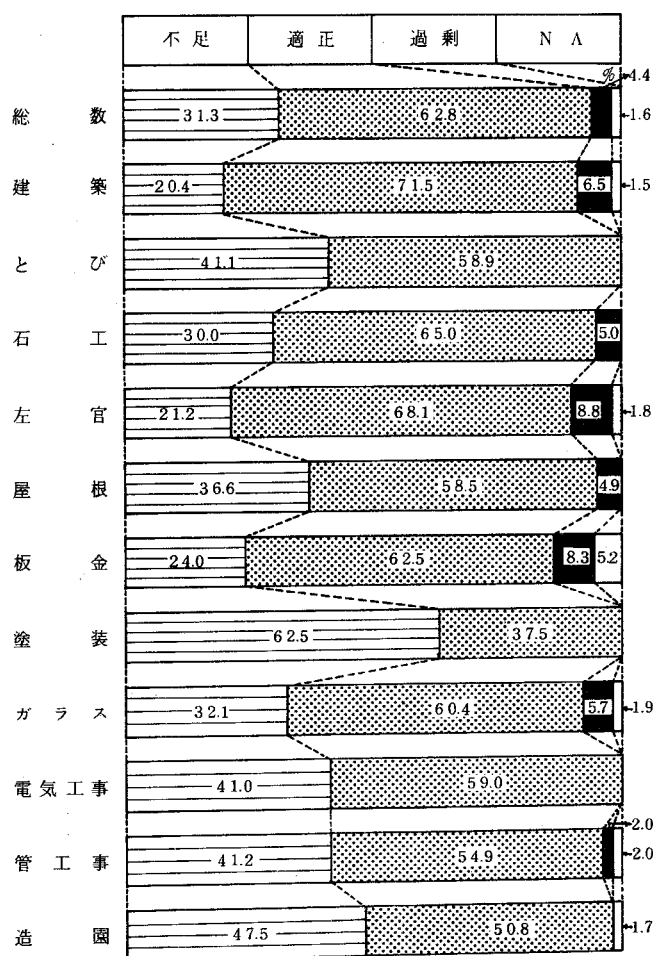


図 1 2 今後の経営方針



主が少なくない。とくに造園（４８％）、電気工事、管工事、とび工事（各４１％）の業種では不足とする事業所の比率が高い（図１３）。また、事業所規模別には、２～４人規模（２８％）よりも５～９人（３５％）、１０～２９人（３９％）規模の方が不足事業所の比率が高い。

図１３ 業種別事業所の技能者過不足状況

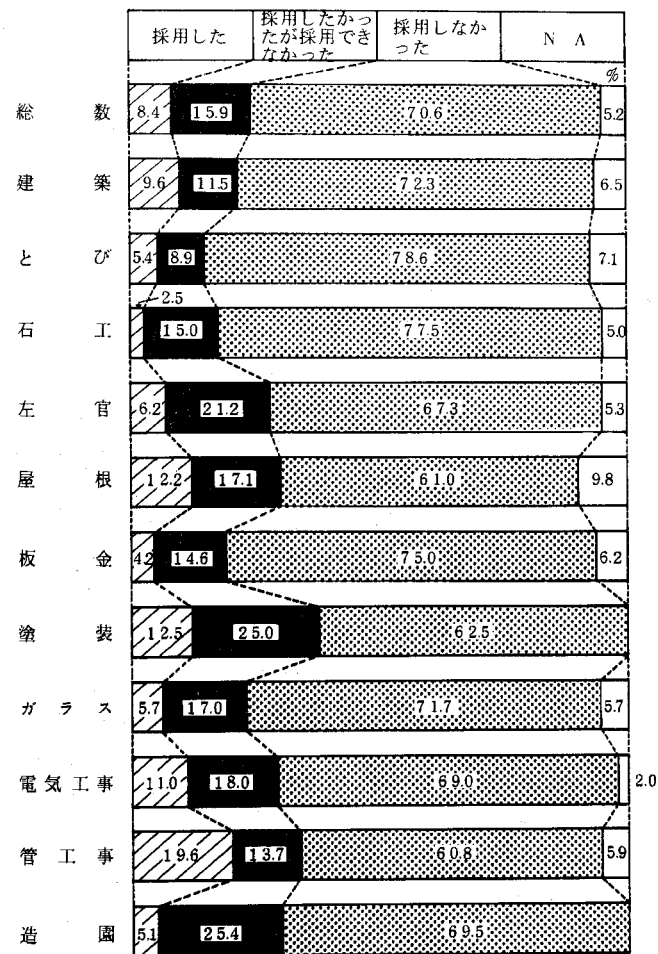


(8) 採用状況

昭和５６年１年間に、新規学卒者を「採用した」事業所は８％、「採用したかったが採用できなかった」は１６％で、「採用しなかった」が７１％で圧倒的に多い。「採用した」事業所の比率を業種別にみると、管工事が２０％でもっとも高く、塗装工事、屋根工事、電気工事の各業種が１１、２％を占める。他業種はいずれも１０％にみたない。「採用したかったが採用できなかった」の比率の高い業種は、造園、塗装工事（各２５％）である（図１４）。

同じ年に、公共職業訓練校卒を「採用した」事業所の比率は４％、「採用した

図 1 4 業種別事業所の新卒者採用状況（昭和 5 6 年）



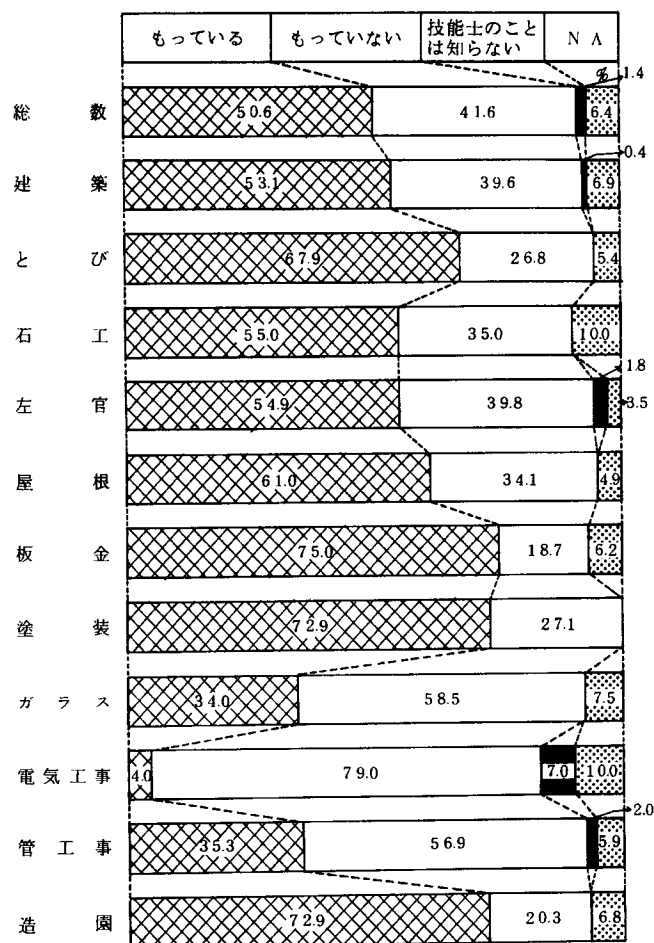
かったが採用できなかった」は 11 % である。業種別にみると、「採用した」はどの業種も低い、「採用したかったが採用できなかった」は、管工事、石工事、塗装工事、造園（19～14 %）等が比較的高い。

(9) 資 格

事業主のうち「技能士」（技能検定の合格者に与えられる称号）の資格を有する者の比率は 51 %（うち 1 級 72 %、2 級 21 %）であるが、その比率は業種によって大きな差がある。板金工事、塗装工事、造園の 3 業種が 75～73 % でもっとも高く、ついでとび工事（68 %）、屋根工事（61 %）が続き、石工事、左官工事、建築工事は 55～53 %、管工事、ガラス・建具工事は 35、34 %、電

気工事は４％でもっとも低い（図１５）。電気工事については技能検定がなく、電気工事士、高圧工事士の資格保持者が多いから技能士の保持者が少ないのは当然である。造園（造園施工管理士）、管工事（管工事施工管理士等）、建築（建築士）等にも技能士以外の資格保持者が多く、また、とび工事、塗装工事では労働安全に関連した資格保持者が多い。

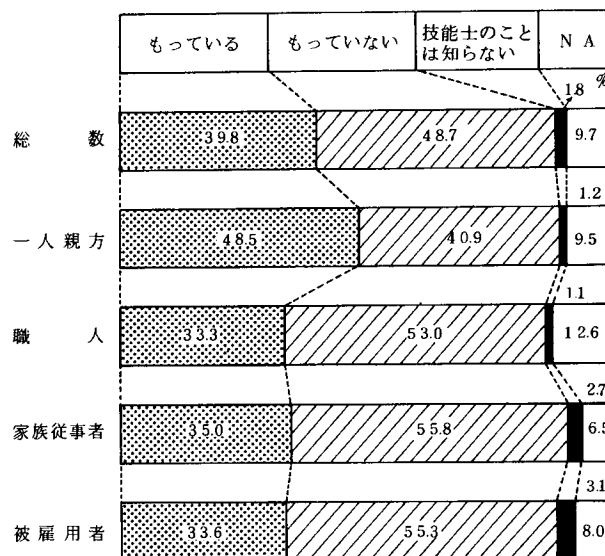
図１５ 業種別事業主の「技能士」資格の有無



事業主調査で、従業員に対して各種資格をとるように進めているかどうかをみると、「すすめている」が７１％を占める。

一人親方・従業員調査で、「技能士」資格保持の有無をみると、「もっている」が４０％を占め、うち、一人親方が４９％で高い（図１６）。また、年齢別にみると、２４歳以下の１７％から、２５～３４歳では３５％、３５～５４歳では４６％と高まる。「技能士」資格の等級は、１級が５６％、２級が４０％である。

図 1 6 一人親方・従業員の「技能士」資格の有無



「これから『技能士』の資格をとるため技能検定を受けるつもりがありますか」に対しては、事業主は 17 % が、一人親方・従業員は 30 % が「受けたい」と回答している。一人親方・従業員の場合、24 歳以下 (80 %)、25～34 歳 (47 %) の若年層ではその比率が高い。

「技能士の資格を取得して何かよかったことがありますか」に対する回答をみると、事業主の場合、「自分の技能に自信がもてるようになった」39 %、および「顧客から信頼されるようになった」32 % をあげる者が多い。「同業者の間で一人前の顔ができるようになった」13 %、「受注量が増えた」6 % は少ない。「特によいことはなかった」も 34 % みられる (表 5)。

資格取得による利点のうち実益に結びつきやすい「顧客からの信頼」をあげる者は、塗装、とび、造園が 50～40 % と高いのに対し、建築、左官は 17、24 % と低く、業種によってバラツキが大きい。

同じ質問に対する一人親方・従業員の回答は、「自分の技能に自信がもてるようになった」が 43 % でもっとも多く、「事業主が自分の力を認めてくれるようになった」「同僚が自分の力を認めてくれるようになった」「将来、独立するための一つの準備となった」はいずれも 11～13 % にとどまる。「特によいこと

表5 業種別事業主の

「技能士」資格を取得してよかったこと(M.A.)

%

業 種	総 数 (N)	一人前 の顔が できる	顧 客 の 信 頼 が 得られる	受注量 が増え た	技能に 自信が もてる	その他	特になし
総 数	520人	12.7	31.7	5.6	39.4	3.5	33.5
建 築	138	5.8	16.7	0.7	35.5	2.9	41.3
と び	38	21.1	50.0	5.3	42.1	2.6	18.4
左 官	62	16.1	24.2	8.1	37.1	1.6	41.9
板 金	72	18.1	36.1	4.2	37.5	4.2	30.6
塗 装	35	11.4	57.1	11.4	48.6	11.4	17.1
造 園	43	9.3	39.5	9.3	46.5	0.0	27.9

はなかった」も事業主の場合とほぼ同じ37%を占める。

従業上の地位別にみると、被雇用者および職人の場合、「事業主から認めてくれるようになった」をあげた者が38%、18%で、平均の13%をかなり上回る回答比を示し、また家族従業者の場合、「将来の準備」をあげた者が21%と多い(表6)。

表6 一人親方・従業員の

「技能士」資格を取得してよかったこと(M.A.)

%

項 目	総 数	一人親方	職 人	家族従業者	被雇用者
事業主が自分の力を認めてくれる	12.9	4.6	17.8	9.9	37.5
同僚が自分の力を認めてくれる	11.3	9.6	11.1	9.9	18.2
自分の技能に自信がもてる	42.6	38.3	42.2	50.5	47.7
将来独立するための一つの準備	11.8	9.2	4.4	20.9	14.8
収入が上がった	1.8	1.1	1.1	2.2	4.5
そ の 他	2.1	1.4	0.0	7.7	1.1
特によいことはなかった	37.1	45.0	42.2	23.1	25.0
NA	2.8	2.1	4.4	3.3	2.3

(10) 教育訓練

従業員に対する技能付与の方法としては、「指導者をきめて仕事の中で計画的に教える」45%および「みようみまねでおぼえさせる」27%が多く、ついで「民間の研修機関の研修を受けさせる」「県の認定を受けた共同職業訓練を受けさせる」がともに13、4%、「県の認定を受けた職業訓練を事業所内で実施している」も6%みられる(表7)。これからみても明らかなように、仕事の中で技能を付与する方式が一般的である。共同職業訓練を利用している事業所は1割強にとどまるが、建築工事、左官工事、造園の3業種はいずれも19%で比較的高い。また民間の研修機関をあげた事業所は、電気工事、管工事、とび工事が33~25%で高い。資格取得、安全に関連した教育が多いためと思われる。

表7 業種別事業所の技能付与の主な方法(M.A.)

業 種	総 数 (N)	指導者を きめて仕 事の中で 計画的に 教える	みようみ まねでお ぼえさせ る	県の認定を 受けた職業 訓練を事業 所内で実施 している	県の認定 を受けた 共同職業 訓練を受 けさせる	公共職業訓 練施設に派 遣して訓練 を受けさせ る	民間の研 修機関等 の講習を 受けさせ る
総 数	1,027人	44.6	27.0	6.3	12.7	3.7	14.2
建 築	260	35.0	20.8	8.1	19.2	6.2	6.2
と び	56	48.2	28.6	3.6	12.5	1.8	25.0
石 工	40	32.5	37.5	7.5	2.5	2.5	12.5
左 管	113	38.1	37.2	9.7	18.6	4.4	7.1
屋 根	41	43.9	36.6	9.8	9.8	2.4	7.3
板 金	96	34.4	20.8	10.4	11.5	5.2	8.3
塗 装	48	66.7	33.3	8.3	10.4	4.2	10.4
ガ ラ ス	53	39.6	35.8	1.9	13.2	3.8	7.5
電気工事	100	53.0	22.0	1.0	3.0	0.0	33.0
管 工 事	51	70.6	15.7	5.9	11.8	5.9	25.5
造 園	59	47.5	44.1	1.7	18.6	1.7	23.7

一人親方・従業員に対して主な技能習得場所を聞いた設問に対する回答は、「いま働いている事業所で」および「いくつかの事業所を回って」がともに30%で多く、ついで「親から」が16%、公共、共同両訓練校はともに9%である(表8)。

事業主調査で事業主自身が技能をどこで習得したかをみると、「いくつかの事業所を回って」37%および「いま働いている事業所で」28%が多く、「公共

職業訓練校」、「共同職業訓練校」はそれぞれ 11 %、10 %である。

業種別にみた特徴点として、「公共職業訓練校」の比率は、板金工事 20 %、造園 19 %、建築工事 13 %、とび工事 13 %が高く、「共同職業訓練校」は、建築工事、板金工事、屋根工事の各業種が 17～14 %を占める。「学校」は電気工事が 26 %で高い(表 9)。

表 8 一人親方・従業員の主な技能習得場所

	総 数 (N)	公共職業 訓練校で	共同職業 訓練校で	学校で	いま働い ている事 業所で	いくつか の事業所 をまわって	親から
総 数	1,427人	9.3	8.5	5.7	30.1	30.2	15.9
一人親方	582	8.2	6.7	2.4	18.9	40.9	7.2
職 人	270	9.3	14.8	3.0	44.1	31.9	2.2
家族従業者	260	8.5	6.2	13.8	0.0	13.5	67.7
被雇用者	262	11.1	9.2	6.1	63.0	25.2	1.1

表 9 業種別事業主の主な技能習得別所(M.A.)

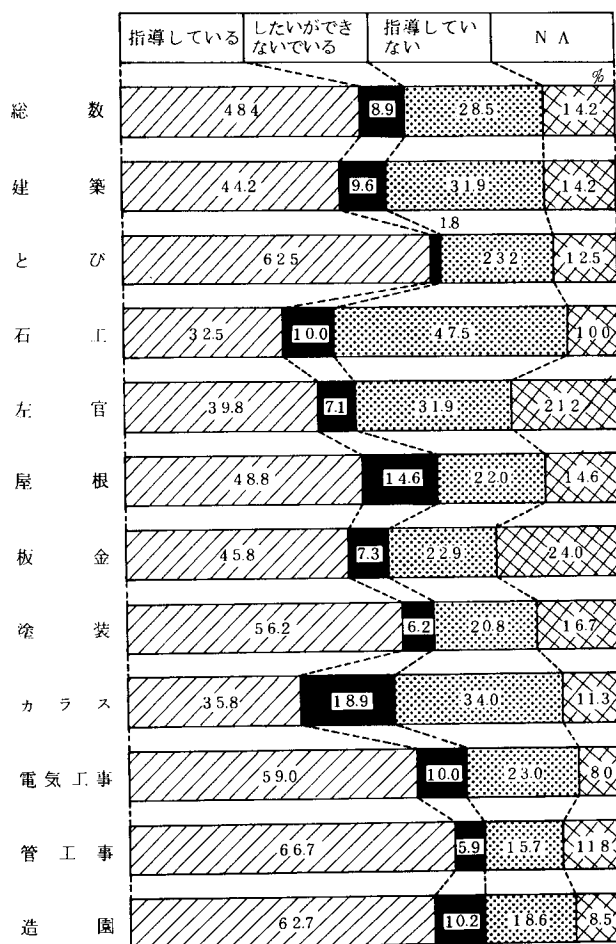
業 種	総 数	いくつかの 事業所で	現事業所で	公共訓練校	共同訓練校
総 数	1,027人	37.3	27.7	10.5	9.5
建 築	260	35.4	19.6	13.1	16.5
と び	56	42.9	28.6	12.5	3.6
石 工	40	30.0	40.0	7.5	5.0
左 官	113	46.0	18.6	8.8	14.2
屋 根	41	29.3	39.0	12.2	17.1
板 金	96	35.4	30.2	19.8	16.7
塗 装	48	50.0	47.9	10.4	0.0
ガ ラ ス	53	39.6	22.6	3.8	5.7
電気工事	100	35.0	29.0	6.0	1.0
管 工 事	51	31.4	33.3	9.8	3.9
造 園	59	27.1	28.8	18.6	3.4

事業主調査で、「事業に関係する新しい技術や工法の動向に関心がありますか」を尋ねると 67 %が「ある」と回答している。また「従業員の技能の幅を広げるように、または新しい技能をもたせるように指導していますか」に対しては、「指

導している」が48%、「指導したいができないでいる」が9%である。「指導している」事業所の比率は、管工事、造園、とび工事、電気工事が6割前後で高い(図17)。

一人親方、従業員調査で、同様に「仕事に関係する新しい技術や工法の動向に関心があるかどうか」をみると、「ある」が59%を占め、また「自分の技能の幅を広げたい、又は深めたいと思う」者も58%を占め、なかでも24歳以下(72%)、25～34歳(67%)の若年層で学習意欲が強い。

図17 「貴事業所では、従業員の技能の幅を広げるようにまたは新しい技能をもたせるように指導していますか」



(11) 一人親方、従業員の希望、要望

「あなたは、将来に対してどのような希望をもっていますか」に対する一人親方、従業員の回答は、「今働いている家業を発展させる」43%がもっとも多く、「腕のよい職人になる」20%、「独立して自営する、又は親方になる」18%の順で、「転職して別の道を進む」は6%で少ない。

一人親方および家族従業者の場合、「家業を発展させる」が49%、82%で多く、職人および被雇用者では、「独立自営」「腕のよい職人」がそれぞれ3割強を占めている(図18)。

「仕事や個人生活のことで市や技能職団体に要望したいこと」としてあげられた項目では、「新技術について研修の場をつくる」39%がもっとも多く、ついで「法律や金銭上の相談」「持家のための援助」「教養講座の場をつくる」「スポーツ大会などの開催」がそれぞれ1割前後の比率を占めている(図19)。

図18 一人親方、従業員の将来に対する希望

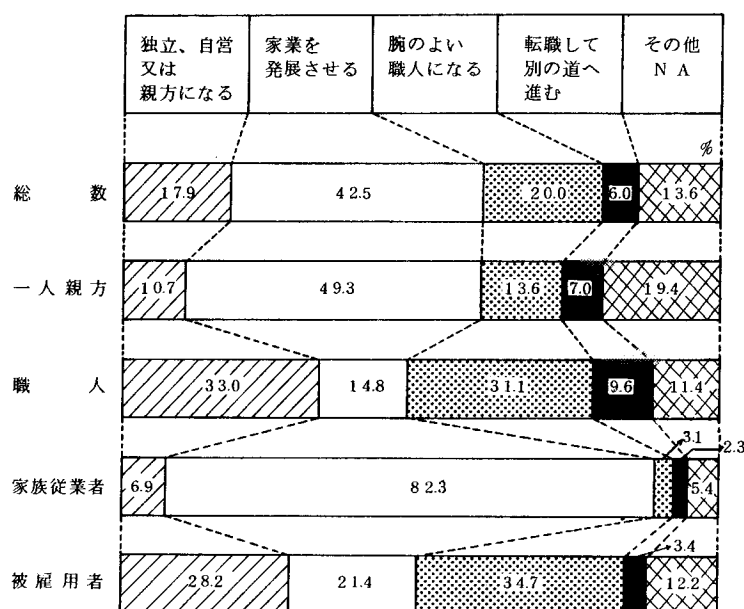
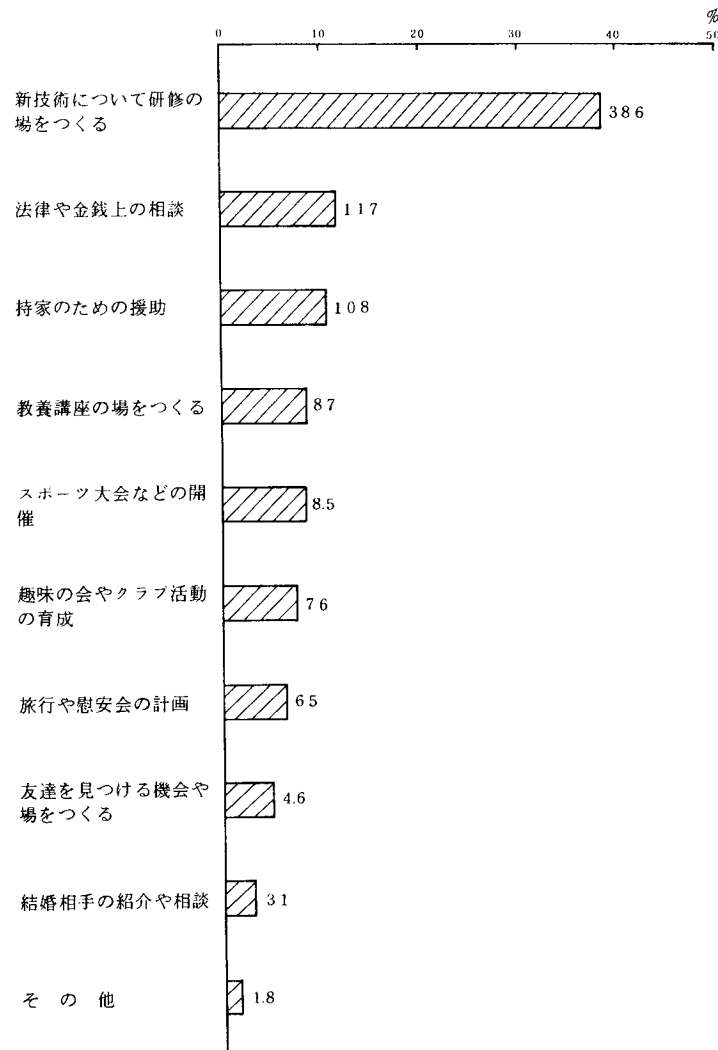


図 19 「あなたは、仕事や個人生活のことで市や技能職団体に要望したいことがありますか」



(12) むすび

建設業における親方、職人の職業意識に関する今回の調査結果でもっとも特徴的なことは、いまの職業を自分の子供に継がせたいと考えている者が、現在事業主の地位にある者で50%（「継ぐことになっている」および「継がせたい」の合計）、一人親方・従業員の場合は8%にとどまったことである。

このような調査結果をもたらした背景として、この調査が経済の低成長下で公共事業の停滞、民間住宅建設の落ちこみなど、建設業をとりまく環境が厳しさを増していた時期に行われたことによる影響は無視できないであろう。しかし景気停滞の影響では説明できない構造的要因がある。

親方、職人の地位、威信を規定する要因として、職務遂行の困難度、一人前に

習熟するために必要な訓練期間、内面的外面的報酬、需給関係等が考えられる。

建設業の親方、職人の仕事の困難度が、他業種の工場主、技能者の仕事に比べて高いか、低い、あるいはそれが高まる傾向にあるか低下する傾向にあるかを的確に示す資料はない。部分的な資料であるが、当センターが55年に実施した調査で、中途採用された中高年者に対して前職で従事していた仕事の要習熟期間を聞いている。これで見ると、3年以上の経験を要すると回答した者の割合は、建設関係職人では38%で、製造関係熟練技能者の45%に比べて若干低い大きな差ではない。

技術革新が必要技能に及ぼす影響として、各種部材の集中加工、電動工具の普及、プレファブ工法の発達等が職人に要求される手先の熟練の要素を縮小させる方向に作用していることは否定できないであろう。しかし、個別性の強い建築工事においては、製造業の大量生産におけるような労働の細分化、標準化は困難であり、道具を使いこなす能力はやはり建設関係職人の重要な技能要素とされている。また、例えば建築大工に図面が読めて段取をつける能力が従来に比べてより重視されるようになっていたり、溶接技能が必要になり、あるいは新材料に関する知識、法規等について絶えず勉強してゆかなければならない等の要素もあり、技能の平準化、単純化が進んでいるとは考えられない。

このような必要技能の内容の変化とは別に、親方、職人の有する技能水準が低下傾向を辿る場合、その職の社会的地位、威信の低下は免れないであろう。戦前から戦後復興段階にかけて広く行われていた徒弟訓練が今日ではほとんど姿を消し、国の定めた基準に基づく訓練を単独又は共同で実施する認定訓練の訓練生数も昭和46年頃のピークには1万3千人（新規訓練生）を数えたが、昭和56年には、僅か7千人に減少するなど、訓練の受講者が減少傾向にあることは技能レベルの低下を示すものといえよう。

第2の要件としてあげた報酬について考えてみよう。建設業の職人、親方が獲得する報酬を昭和54年就業構造基本調査による年収（中位数）で見ると、男子自営業主の場合、建設業は222万円で製造業の245万円に比べて約9%下回り、非農林業の238万円に比べても低い。男子常雇雇用者の場合、建設業は216万円で製造業の252万円、非農林業の251万円に比べて14%低い。

また、今回の我々の調査でも明らかなように、建設業は、景気変動の影響を受けやすく不安定性が強い。因みに雇用者全体に占める常雇の割合は97%と

高いが、建設業ではこの割合が 77 % で低い。

このように建設業の親方・職人に与えられる外面的報酬は他職種のそれに比べて高いとはいえない。しかし我々の調査で、「能力を発揮できてやりがいがある」、「手に職があるので安心感がある」、「努力すれば将来性がある」の各項目で肯定的回答が多数を占めたことにも表われているように、自律性の高い親方・職人の仕事は、内面的報酬は低くないとみてよいであろう。

要件の第三は、需給関係である。需給関係は、景気変動のほか制度的要因によっても変化する。後者の代表的手段は、資格制度等による供給規制である。

いうまでもなくこれら諸要因が作用して供給が規制され、需給関係が逼迫した状態になれば職人の地位、威信は高まるが、不足が激化すれば産業の発展に対する制約要因となり、また需要家に対するサービスの低下をもたらすことになる。

訓練の規模の拡大が親方・職人の地位、威信にどのように作用するかは、その他の条件の如何で変わるため一概にいけない面がある。親方、職人に対する需要が一定で、訓練を受けた技能者が労働市場でオーバーフローするような事態になれば、親方、職人の地位、威信の低下を免れないことになる。しかし訓練を受けた技能者と受けていない低技能者が置き代わることによって、全体として有技能率が高まることになれば、地位、威信の向上が期待されるであろう。技能レベルの向上による能率の向上が報酬の改善をもたらし、また、技能レベルの向上それ自体が地位、威信の向上を導くことが期待されるからである。

ここで我が国に比べて親方、職人の地位が高い社会的評価を得ている西ドイツについて考えてみよう。西ドイツで手工業者やその職人の社会的地位が高く維持されているのは、彼等の既得権益を擁護するための制度的枠組が社会の中にビルトインされているからである。問題意識の項で述べたように階層社会における世襲的傾向が今日も残っていること、職業資格の網の目が張りめぐらされており、有資格職に就くためには一定期間の訓練の修了と試験の合格が義務づけられていること、特に自営業開業と、徒弟訓練にはマイスター資格の保持が必要とされるため、これがマイスターの地位に大きな魅力を与えていることなどである。

このような職業資格制度には、新技術の導入に対して抑圧的に作用する傾向、職種間の労働力の円滑な流動を抑制する傾向などマイナス面のあることも否定できないが、ホワイトカラーとブルーカラー、高学歴者と低学歴者の間の威信の分配に均衡関係を作り出している効用は大きい。

ドイツの制度を参考にして、我が国の親方、職人の地位、威信の向上を図って

ゆくための方策を考えると、もっとも重要なことは、正規の訓練を受け、一定の資格を取得した者で構成される自助的連帯組織の確立であろう。ドイツと異なり我が国の職業資格は、国民の安全と秩序を維持してゆく上で必要な最少限の職種について就業制限を伴う資格を制定する建前となっており、親方、職人の地位向上、技能向上のためにかかる資格を制定することは事実上困難であろう。

このような状況のなかで職業訓練の拡大を図ってゆくためには、これを実施する者、受ける者双方にとって何等かのインセンティブの強化が必要である。終身雇用が期待される企業にあっては、従業員に対する職業訓練は、当然、事業主の責任と費用負担において行われるべきである。しかし、建設業職人の場合、訓練を受けた事業所で生涯にわたって雇用されるケースはむしろ例外であって、事業所を回ることによって技能を習得し、あるいは仕事を求めて事業所間を移動し、このような移動を繰り返すなかでとくに能力のある者が独立して親方になるというのが一般的キャリアパターンであろう。このような労働態様をとる建設業職人の訓練費用を特定の事業主だけに負担させようとすれば訓練の規模はきわめて圧縮されたものになることは避け難い。

他方、職人を志望する者にとっても、正規の職業訓練を受けるメリットが必ずしもはっきりせず、インフォーマルな見よう見まねの訓練でも一人前の職人になれるという状況では正規の職業訓練の受講意欲は弱まらざるを得ない。

今日、西ドイツにおいて親方、職人になるための徒弟訓練が大規模に行われている最大の要因は、事業主にとって訓練期間中、低い労務費コストで労働力を調達できるメリットが大きいこと、徒弟にとっては、訓練終了後、一人前の職人として賃金の大幅な上昇が約束されていることである。これに対して我が国では、訓練期間中であることをもって賃金を安くすれば訓練生は他の職種に流れていってしまうため、訓練期間中も世間並の賃金を支払わなければならない。また、訓練終了後の賃金の大幅な上昇を期待できないため、職人志望者にとって訓練を受ける魅力に乏しい。

このような状況に対し、国及び都道府県は、事業主の行なう職業訓練の振興を図るため、認定訓練実施事業主又はその団体に対して訓練費用の一部を助成している。また公共職業訓練校では建設関係職種を重点的に配置している。これら補助制度や公共訓練の実施が、建設業における親方、職人の後継者育成に大きな役割を果たしていることは明らかであるが、親方、職人になろうとする者は全員正規の訓練を受けることを当然視する社会慣行を形成してゆくためには、さらに強

なてこ入れが必要であろう。また、これと併行して、技能照査合格者、技能検定合格者に対する処遇の改善が不可欠である。将来の賃金の大幅上昇が期待されるようになれば、訓練期間中の賃金は低くとも訓練の魅力が高まり、他方訓練受講者が訓練費用のうち相当部分を負担することによって事業主の訓練実施が促進されよう。

建設業における親方、職人の地位向上を図ってゆくために、技術革新時代に対応した新しい建設技能者像を構想することも重要な課題であろう。

この点について古川修京都大学教授の次のような指摘が参考になる。(財)日本住宅・木材技術センターが建設省の委託を受け、木造住宅振興モデル事業の一環として実施した実態調査に関する報告書「木造住宅振興モデル事業報告書(1)」(昭和56年3月)序文)。

「在来工法を担う技能の低下が指摘されだしてから久しく、事実もまたそうである。職人労働への新規労働力の流入は質、量共に不足している。多様化した顧客ニーズにも追随しきれていない。一方最近の高学歴化しつつある若年層に統制的管理労働の対極にある、自律的、専門的な手仕事などに対する再評価が生まれつつあるのも事実である。こうした将来にわたる事情を察知するなら、既存の機能の回復とともに最近の材料・部材、居住性能概念などを取り入れた設計、施工技術の修得を加え、新しい技能労働力の典型を構想し、養成プログラムと社会的処遇を準備する必要がある。」

このような古川教授の叙述の背景には、次のような実態認識がある。すなわち、一方では、「現在の住宅は簡単な建て方になり、熟練した職人でなくても建てられるようになった」「小規模で安価な住宅が求められることなどにより、熟練した職人の技能を発揮する機会が狭まってきている」というような必要技能の低下傾向があり、他方では、「大工は、新建材や新しい機器に対する勉強が不足し、また設計能力が低いため、設計から材料、機器選択に至る需要者との一連の交渉過程で受け身になってしまっているケースが多い」といわれる。新しく求められるようになった技術・技能への対応の遅れに起因する親方、職人の発言力の弱体化がある。

腕と頭を兼ね備えた新しいタイプの建設技能者が求められているわけで、この新しい技能者像の定立は、公共職業訓練にとっても事業内職業訓練にとっても早急に取り組むべき課題であろう。