

季節労働者調査記録 其の五

— 求められる雇用確保のための施策 —

川村 雅則

はじめに

約1年に及んだ調査とその結果のとりまとめ作業が、ようやく終了した。報告書（『平成22年度季節労働者実態調査報告書』）は、北海道経済部雇用労政課のホームページ¹に掲載されているのでぜひダウンロードされたい。

いろいろと制約があって報告書では十分に議論を展開することができなかつたので、本号と次号で、今回の調査結果を通じてみてきたものや、必要と思われる施策・政策、あるいはセンターや労働組合の取り組むべきことなどについてまとめておきたい²。なお、言うまでもなく、ここに示されているのは、センターの見解なり主張であって、北海道のそれではない。

必要な施策・政策は、(1) 雇用・労働、社会保障分野と、(2) 建設産業、公共事業分野の二つに分けて考えてみた。前者に関しては、季節雇用だけでなく、非正規雇用全体をめぐる政策動向も視野にいれている。

厳しい雇用の確保、通年雇用化の実現

まずは、雇用の確保、通年雇用化をめぐる問題についてみていこう。

1 <http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/tyousa/kisetu.htm>

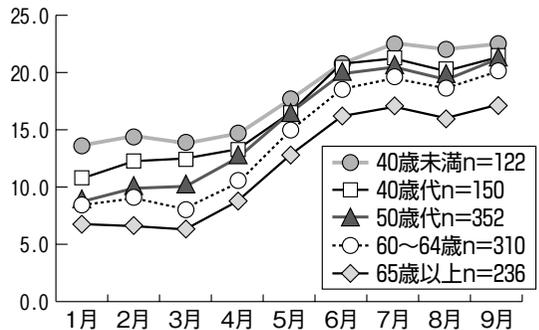
2 ここでみる労働者アンケートの結果は、北海道センターの名簿を使って行った「労働者アンケート①（有効回答1912件）」のそれである。そのほかに、「労働者アンケート②（同484件）」「事業者アンケート（同540件）」「労働者ヒアリング（同98件）」「事業者ヒアリング（同54件）」を行っている。調査の概要等は本誌137号を参照。

図表1 全体及び年齢別にみた、昨年の就労日数（平均値）

| 男性 全体 n=987 | 年齢別 | | | | |
|-------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|--------------------|
| | 40歳 未満 n=99 | 40歳代 n=109 | 50歳代 n=307 | 60～ 64歳 n=270 | 65歳 以上 n=200 |
| 187 | 218 | 199 | 195 | 186 | 155 |

図表2 年齢別・月別にみた就労日数（平均値）

単位：日



図表1は、季節労働者の昨年の年間就労日数を、図表2は今年の就労日数を年齢別・月別に、それぞれまとめたものである（ことわりがない限り、「男性」の回答を使う）。

冬期間に仕事なくなる・少なくなるという積雪寒冷地という条件ゆえに、就労日数の確保、とりわけ冬期間のそれが課題となる。

季節労働者の多くは（とりわけ若い層は）、通年雇用を希望している（図表3）。40歳代では、全体の4分の3が、今と同じ仕事あるいは別の仕事であってもよいから、通年を希望している。

だが、仕事が減り価格競争も激しくなる中で、事業者側にとっても、通年雇用は高いハードルである。

ここ数年の間でも、通年雇用の実績がある事業者は毎年2割程度にとどまっていた。そもそ

図表3 全体及び年齢別にみた、今後の仕事の希望状況

単位：人，%

| | 男性 全体 n=1228 | 年齢別 | | | | |
|---------------|--------------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|----------------|
| | | 40歳未満 n=133 | 40歳代 n=161 | 50歳代 n=376 | 60～64歳 n=319 | 65歳以上 n=236 |
| 今と同じ仕事を通年でしたい | 38.8 | 41.4 | 44.7 | 46.8 | 37.6 | 22.5 |
| 別の仕事を通年でしたい | 19.2 | 29.3 | 29.8 | 19.1 | 17.9 | 8.5 |
| 季節労働希望 | 23.4 | 12.0 | 14.9 | 19.9 | 26.3 | 36.9 |
| もう仕事を引退したい | 8.1 | 0.8 | 2.5 | 3.5 | 9.4 | 22.0 |
| その他・わからない | 10.4 | 16.5 | 8.1 | 10.6 | 8.8 | 10.2 |

注：季節労働希望は、「今と同じ季節労働」「別の季節労働」の合計。

図表4 季節労働者の通年雇用化に関する方針（複数回答可）

単位：事業者，%

| | 事業者 全体 n=526 | |
|---|--------------------|------|
| | 建設業 n=295 | |
| ア. 希望する季節労働者の通年雇用化を積極的に進めていきたい | 12.2 | 14.2 |
| イ. 季節労働者のうち、必要な技能・資格を有する者に限り通年雇用化を進めていきたい | 24.5 | 26.4 |
| ウ. 季節労働者のうち、若年層に限り通年雇用化を進めていきたい | 12.5 | 12.9 |
| エ. 新規分野の事業が軌道に乗った場合、季節労働者の通年雇用化を進めていきたい | 8.4 | 8.1 |
| オ. 季節労働者の通年雇用化は特に考えていない | 43.0 | 39.0 |
| カ. わからない(業績動向によるなど) | 20.0 | 22.0 |

図表5 通年雇用化した・する予定の状況（複数回答可）

単位：%

| | 事業者 全体 n=159 | |
|---------------------------|--------------------|------|
| | 建設業 n=99 | |
| ア. 通年雇用している労働者の退職に伴う補充のため | 39.6 | 32.3 |
| イ. 業務が平準化したため | 42.1 | 48.5 |
| ウ. 新分野進出、経営の多角化が軌道に乗ったため | 10.1 | 9.1 |
| エ. その他 | 14.5 | 14.1 |

も、今後の季節労働者の通年雇用化に関する方針において、季節労働者の通年雇用化を無限定に考えている事業者は多くない（図表4）。むしろ、「オ. 通年雇用化は特に考えていない」43.0%、「カ. わからない（業績動向によるなど）」20.0%となっていて、「ア. 積極的に進める」12.2%のほかは、かろうじて、一定の条件付（「イ. 技能・資格者に限り」24.5%、「ウ.

若年層に限り」12.5%）で通年雇用化を進めるといふ結果になっている。

いや、それでもこれだけの割合で通年雇用化が考えられているならばそう悲観的になる必要は無い、と思われるかもしれない（もつとも、上記の図表・設問は複数回答可なので、回答者が重複していることにも留意されたい）。

だが、今後の予定を含めて、実際に通年雇用化を図った（図る）のはいかなる状況にあった（なった）ときかを事業者側に尋ねたところ（図表5、複数回答可）、「業務が平準化したため」42.1%（建設業では48.5%）、「通年雇用している労働者の退職に伴う補充のため」39.6%だった。つまり、仕事の安定・獲得を中心に、一定の条件

をクリアしてはじめて通年雇用を図る、と回答しているのであって、やみくもに通年雇用化が検討されているわけではない（ヒアリングでも、そのことが強調された）。

経営側の苦悩

そもそも事業者側も、経営が厳しいのである。例えば、ここ3年での売上動向は「減少傾向」が60.2%に及ぶ（残りは「横ばい」が33.9%で、「増加傾向」はわずか5.9%である）。

また（図表6）、そもそも（通年雇用ではなく）季節労働者を雇用している理由の最たるものは、「積雪寒冷により事業の継続が困難だから」63.1%（建設業では71.2%）だからなのである。ここへの強力な支援がなければ通年雇用の実現は困難であるといえよう。

さらに、事業経営上の悩みや課題等をみると

図表6 季節労働者を雇用している理由（複数回答可）
単位：%

| | 事業者 | |
|-----------------------|-------------|--------------|
| | 全体 n=517 | 建設業 n=288 |
| ア. 特定時期に業務量が増加するから | 59.4 | 52.1 |
| イ. 積雪寒冷により事業の継続が困難だから | 63.1 | 71.2 |
| ウ. 雇用調整が容易だから | 11.2 | 12.8 |
| エ. 人件費が割安だから | 5.8 | 5.6 |
| オ. 簡単な仕事内容だから | 2.9 | 1.4 |
| カ. 人員の確保が容易だから | 4.4 | 3.5 |
| キ. その他 | 5.4 | 5.2 |

図表7 事業経営上抱えている主な悩みや問題点（複数回答可）
単位：%

| | 事業者 | |
|-------------------|-------------|--------------|
| | 全体 n=540 | 建設業 n=298 |
| ア. 仕事量の減少・受注の困難 | 73.3 | 86.2 |
| イ. 仕事の先行きの不安 | 60.0 | 69.1 |
| ウ. 仕事量の季節的波動や不安定性 | 48.0 | 47.7 |
| エ. 低価格競争の激化 | 54.8 | 64.8 |
| オ. 得意先の減少 | 16.5 | 18.5 |
| カ. 大手事業者の市場進出 | 5.2 | 5.4 |
| キ. 資金繰りの困難 | 21.1 | 25.2 |
| ク. 金融機関の貸し渋り | 7.2 | 9.1 |
| ケ. コストダウンの困難 | 21.7 | 20.1 |
| コ. 仕入れ価格の上昇 | 20.9 | 17.8 |
| サ. 適正な価格の設定が困難 | 24.6 | 24.5 |
| シ. 消費需要の減少による売上減 | 15.6 | 12.4 |
| ス. その他 | 3.5 | 2.0 |

（図表7）、「仕事量の減少・受注の困難」73.3%、「仕事の先行きの不安」60.0%、「低価格競争の激化」54.8%となっている。こうした中で、通年雇用化はおろか、雇用（季節雇用）をどう維持するかが課題となっている状況なのである。労働者の訴えにおいてはもちろんのこと、事業者側でも、行政機関等に希望する支援策については、「冬期間の雇用の場の確保」がトップであがっていた（図表8）。この声にどう応えるか。

公共事業のあり方の転換、積極的な雇用創出策を

この点は、公共事業発注量の平準化のほか、人口減少下における社会資本整備・公共事業のあり方とも関わって、すでに方向性は示されている。すなわち、産業基盤整備偏重、新規投資中心主義から、生活基盤整備、維持・補修・改修型の公共事業に切り替えていくことの必要性である。

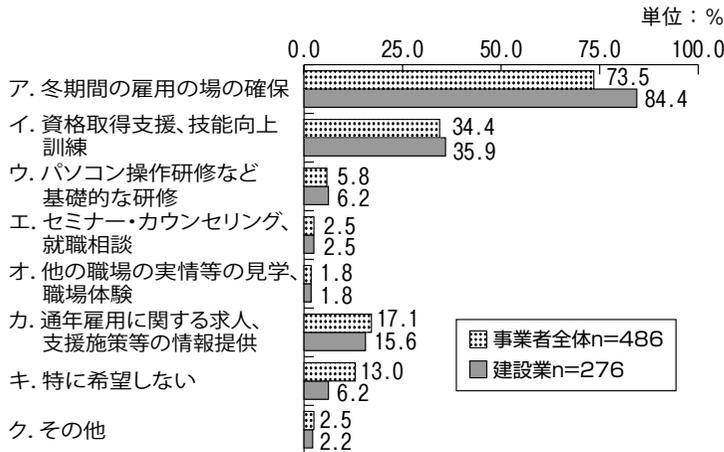
それは、どんな公共事業が果たして必要なのかについて、それぞれの地域で、住民や労使の意見が反映させられる仕組みづくりを模索しながら、具体化させていかなければなるまい。これまでのような大型の開発事業では地域の仕事創出につながらないことは事業者側も感じていることである。

事業者ヒアリング事例

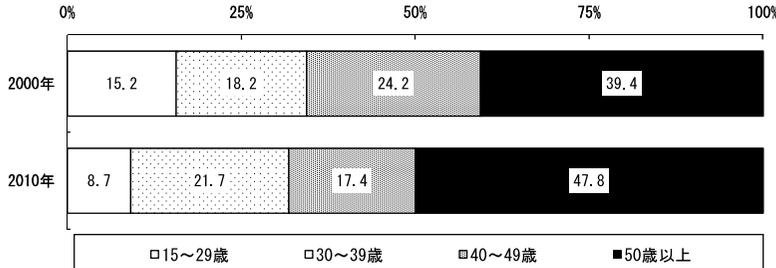
（株）PO舗装 舗装工事。8,9割が公共事業。元請が9割。年間売上は5億円強。管内の同業者の中でも上位クラス。事業年数は40年以上。従業員は、正規が20人弱で、季節労働者が10人、アルバイト2人。平成12年頃から仕事量が減ってきたので、年間で1,2人の自然減で従業員を減らしてきた。正規（通年）のうち10人強は現場。職種は、季節雇用（舗装工）と異なり、現場代理人や機械オペレーターなど。季節雇用の通年化は基本的にない。正職の募集は10年近く行っていない。ただし、現在通年のオペレーターが辞めた後に、優秀な季節雇用の中からの補充は考えている。もっともそれも、いまの仕事の状況では厳しい。むしろ「通年が1人ぐらい辞めても、まだなんとか残った人数でやるぐらいの状況」である。その意味では、雇用維持のために仕事（発注）の平準化を求めたい。

KK道路株式会社 道内に複数の事業所を持つ。道内のこの業界では「上のランク」。約80人の現場作業員のうち半分が通年雇用で、残りの半分が季節雇用。職種は、舗装工が中心で、一部に機械運転手（オペレーター）。冬の間は、除雪作業を行なうことで雇用確保につとめているが、全員の通年雇用化は無理。「除雪をやるようになり、なおかつ冬場の工事ができるようになってからは、通年を増やしてくれました。」資格取得と通年雇用化の関係も、自社では関係がない。実際、オペレーターの資格を取得しても、すでにその資格をもった経験者が働いているので無理。

図表8 行政機関等に希望する支援策について（複数回答可）



図表9 北海道における建設労働力の年齢構成の推移



出所：総務省「労働力調査」より作成

この点に関わって、例えば北海道でもリフォーム事業に対する助成制度が少なからぬ自治体で進められている。こうしたいわば「新しい公共事業」ともいえる、取り組みの内容や政策効果等の情報収集・発信作業が必要ではないか。

ところで、建設・公共事業のあり方の転換のみならず、例えば冬期間における除雪作業や間伐作業など、政府・自治体部門による積極的な雇用創出策の必要性を指摘しておきたい。

現役と引退とがきれいに線引きできない生活の厳しさ（例えば、無年金なので働き続けなければならない）、あるいは、働きたいという思いの強さを、高齢の季節労働者からのヒアリングでは切に感じた。

とはいえ、高齢化にともない、建設現場でフ

ルタイムで働くことは難しくなっていくだろう。地域でどんな仕事・事業が必要とされているのかそのニーズ把握につとめながら、就労機会の創出を進めていく必要があると感じた次第である。

この点でも、道内各自治体ですでに実施されている取り組みの情報収集が急がれる。

技能向上等の施策を進めるにあたって

ところで、行政が促進しようとしている、技能向上等による通年雇用化の促進という施策について、一言ふれておく。

たしかに、一般論として、職業訓練等を通じて労働力の価値を高めて雇用につなげる方策は肯定的に評価されるものである。建設労働者の高齢化が進む中で

（図表9）、若い技能労働者の育成は急がれる課題である。

しかしながら、その際には、そもそも雇用がない、あるいは、冬期で雇用がきれる現状をどうするのか。また、資格を取得しても処遇の改善が図られない、言い換えれば資格や技能に対する評価が十分に確立されていない業界の現状をどうするのかをあわせて検討しなければなるまい。業界労使の協力を得ながら、資格や技能に対する社会的な評価制度の確立が必要であると考えます。

（かわむら まさのり 北海学園大学経済学部 准教授）