

# 産業と働き方，そして技術と技能

稲上 毅

この特集号の狙いは、産業という言葉を手がかりにしてどこまで働き方に迫れるかということであるらしい。

戦後まもない頃、松島静雄は『労働社会学序説』（1951年）に収められた労働者意識研究において、事例調査（40事例）と質問紙法調査（1119票）に基づいて労働者意識（現職選択の積極性、現職満足度、現職永続意志、子への現職継続意志、家族主義的結合）に関する交通・工場型と鉱山・日雇型というふたつの類型を抽出し、両者の違いがその職業的地位（教育水準、勤続年数別賃金曲線などから推計）に由来することを明らかにした。

いまから40余年前、小論「第3次産業の成長と雇用」（国民金融公庫『調査月報』1980年11月号）で小売業とサービス業の成長業種を網羅的に取り上げ、複数の政府統計を用いてその従業員の属性（男女比率、年齢階層比率、家族従業員比率、パート・アルバイト比率、学歴、勤続年数など）および従業員規模が産業（小分類）毎にどのように分布しているのかを素描する機会があった。一方には情報サービス業や法律事務所、他方には駐車場業や建物サービス業というように、産業に見合った従業員の属性や規模の差異が鮮明に浮かび上がった。

たしかに、産業と働き方のあいだには有意な関連がある。しかし事実認識を深め、因果関係を探り、政策的含意を引き出すためには、産業と働き方のあいだに、技術と技能というふたつの変数をおいてみるのがよいかもしれない。したがって、「産業→技術⇄技能→働き方」（技術と技能の影響は双方向的）という図式になる。この図式では、働き方まで含めれば尚更のこと、労働法制と労使関係がそれ相応の規制力を発揮することが期待されている。労働組合の交渉力が衰えとなれば、

労働法制への役割期待は一段と高まるだろう。

いま第4次産業革命の波頭が高まり、技術が質的に大きく変わろうとしている。IoT（Internet of Things）、人工知能、ビッグデータとその応用分野が急拡大し、経済産業活動のみならず、ほとんどすべての生活領域にまで広がっている。たとえば、「Society 5.0」構想（2016年）がそれを例解する。しかしその功罪について信頼に足る知見の集積は乏しい。薔薇色に高唱されるようには現実には動いていない。

技術の不足があることは明らかである。技能の不足が技術の革新を妨げている。技術開発の担い手や開発能力の不足がめだつ。しかし高度人材を高額な年俸でスカウトすれば、済むわけではない。フリーランスの開発者や副業を増やせばよいということでもない。技能の不足は新技術の導入や取引ネットワークの拡充によってかなり補うことができる。人材（排他的でない）補完的な技術を積極活用し、社内での人材育成を基本に据えること、そしてその苗床である職場が助け合い、教え合う場になっているかどうかを点検する必要がある。

いまひとつ、働き方への影響という点でも技能の役割は大きい。格差が構造化されやすい直接的な主因は働き手の技能不足にある。3カ月で一人前といった低い技能では安い賃金、不安定雇用しか期待できないのが現実である。低い技能を放置したままでは格差は埋められない。ミクロにもマクロにも、中間的技能（intermediate skills）の持ち主が多数を占める新たな人材技能チャートの設計という大きな課題に、いま日本社会は直面している。

（いながみ・たけし 東京大学名誉教授）