

専門スキルを持つ現業職「ブルーワーカー」で賃上げの勢いに格差が出ている。2024 年の所定内給与を 20 年と比較すると、タクシー運転手は 4 割増える一方で、板金従事者など減少する職種もあった。海外では能力次第で厚待遇を得られる現業職を見直す動きがあるが、スキル可視化が不十分な日本では盛り上がり欠ける。



月収が前職の 1.5 倍に増えたという三和交通の堰代雷太さん

厚生労働省の賃金構造基本統計調査で所定内給与を比較した。伸び率が顕著なのが「タクシー運転者」で 40%増えた。とび職・鉄筋工・型枠工など「建設躯体工事従事者」は 18%増え、事務職を含む全体平均（7%増）の伸びを上回った。一方で警備員（3%増）や板金従事者（1%減）は平均を下回った。

賃金増減率は職種で濃淡がある

タクシー運転者	40%
建設躯体工事従事者	18
自動車整備・修理従事者	14
機械検査従事者	13
印刷・製本従事者	13
船内・沿岸荷役従事者	12
自動車組立従事者	12
大工	12
金属彫刻・表面処理従事者	11
はん用・生産用・業務用機械器具・ 電気機械器具整備・修理従事者	10
食料品・飲料・たばこ製造従事者	9
ビル・建物清掃員	9
繊維・衣服・繊維製品製造従事者	8
バス運転者	8
全体平均	7
鉄道運転従事者	7
窯業・土石製品製造従事者	6
金属工作機械作業従事者	5
土木従事者、鉄道線路工事従事者	5
農林漁業従事者	4
配管従事者	3
警備員	3
鋳物製造・鍛造従事者	▲1
板金従事者	▲1
電気工事従事者	▲2
車掌	▲5
金属プレス従事者	▲5

(注)2024年の所定内給与月額の20年比増減率。一部
抜粋、▲はマイナス。出所は賃金構造基本統計調査

「月収 100 万円近いと聞いて」

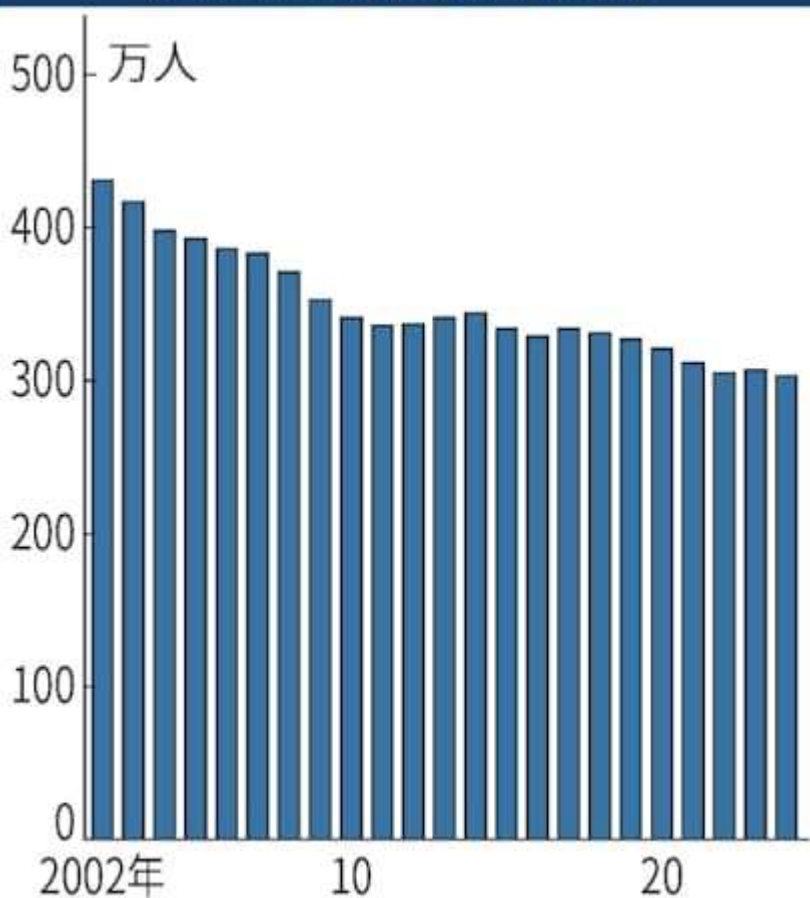
都内で働く 30 代のタクシー運転手は 25 年 8 月、不動産営業から転職した。タクシー運転手の知人が月収 100 万円近いと聞き、歩合制で高収入を得られることに魅力を感じた。勤務間インターバルの確保など労働時間規制が厳しく 1 カ月の半分程度しか勤務できないが、「すでに前職の倍近い収入を得ている」という。

タクシー運転手の環境は新型コロナウイルス禍を経て大きく変わった。コロナ収束後の外国人観光客の急増で需要が拡大して人手不足が加速。歩合制を取り入れるタクシー会社では努力次第で高収入を得られる。東京タクシーセンター（東京・江東）によると、都内法人ドライバーの平均年齢はコロナ前に比べて 2 歳若返った。

「もっと早く転職すればよかった」。三和交通（横浜市）で 24 年 6 月から働く堰代雷太さん(43) はこう語る。月収は多いと 70 万円になり、エアコン修理工事の作業員だった前職の 1.5 倍に増えた。三和交通では転職者は異業種からがほとんどで、「20～30 代の応募も多い」（同社）。従業員の平均年齢は 48 歳で業界平均を 8 歳下回る。

ブルーワーカーはスキルが認められれば高収入を得やすいとあって海外で見直し機運が高まっている。日本でも建設工事現場で働くとび職や鉄筋工、型枠工など一部の技能職で賃金が上がり始めたが、タクシー運転手などを除いて人材流出に歯止めがかからない。違いは入職後に持続的に高年収を得られる「夢」を描きにくいことだ。

建設技能者数の推移



(出所) 日本建設業連合会

その理由として、建設現場の現業職で構成する全国建設労働組合総連合（全建総連）の松葉晋平・技術対策部長は「能力の可視化が遅れていることが大きい」と見る。職人自身が自分の持つスキルの市場価値が分からず、適正賃金が見定められない。

職人の賃金交渉力弱く

海外の賃金制度に詳しい青山学院大大学院の須田敏子教授は「英国やマイスター制度のあるドイツは職業資格が細かく可視化され、賃金に自然とひも付く。日本は職業資格が未発達でスキルの可視化ができておらず、交渉力もうまれない」と指摘する。

日本の建設業界ではスキルの可視化が不透明な危機感から、19年に建設キャリアアップシステム（CCUS）を設計して導入した。現場での工事従事経験などを記録する仕組みだ。ただ、各職種4段階の認定レベルは経験年数と資格などを示すにとどまる。



東京大工塾は実地訓練のほか、職業訓練学校とも連携して未経験者を育成している（東京建築高等職業訓練校での実技訓練の様子）

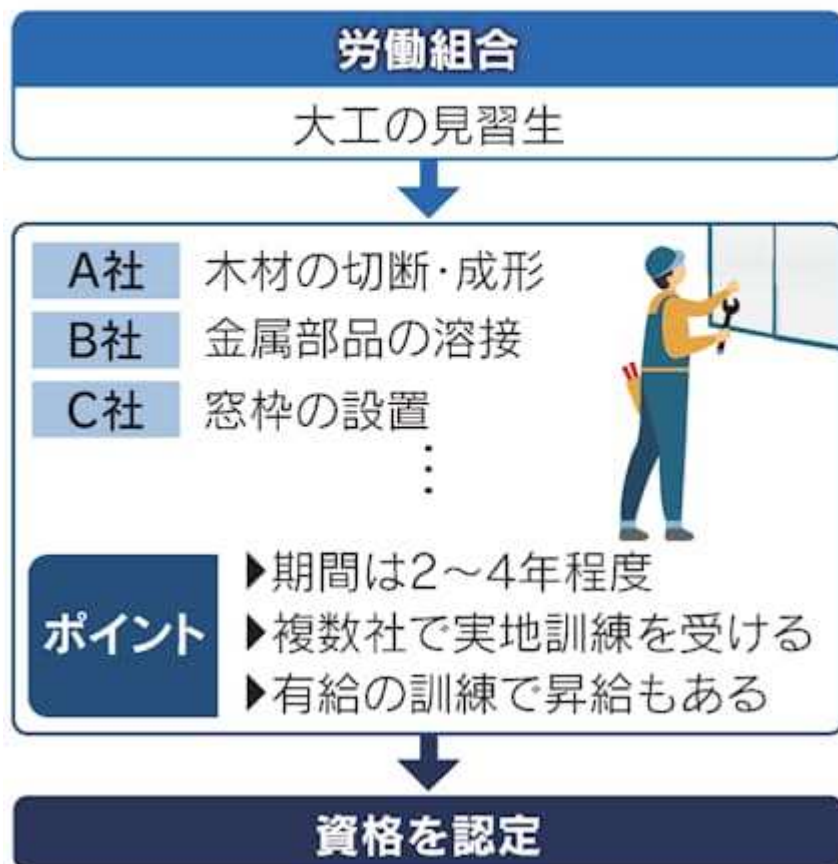
都内複数の工務店は16年、東京大工塾を設立し未経験者の育成で手を組んだ。CCUSの4段階を住宅建築の11工程に分割し、施工技術も116に細分化。工程別に点数を付けて職人の能力を可視化し、各レベルの年収目安も示した。東京大工塾の佐藤義明理事長は「必要な能力を細かく示し、腕を磨くことを後押しする」と話す。

可視化は製造現場でも遅れ、金属工作機械作業や板金の従事者は所定内給与の伸びが乏しい。製造業向け派遣大手 [UTグループ](#)の外村学社長は「現場の技術者は経験やスキルの習熟度が給与など処遇に反映されづらい。適切な評価制度が必要だ」と話す。

米国は有給・業界横断で未経験者育成

欧米では未経験者の育成体制も整っている。米国の技能者養成システム「アプレンティスシップ制度」に詳しい筑波大学の藤田晃之教授は「高卒以上の未経験者が長期間かけて、有給でスキルを身につけられるため入職しやすい」と解説する。

米アプレンティスシップ制度の仕組み (建設業の例)



肝は複数会社を渡り歩く実地訓練で全米共通のスキルを身につけられることだ。「育成を担う企業には能力評価の透明性があり、その評価は他社でも通用する」(藤田氏)。不透明でその企業内でしか通用しない日本の能力評価とは全く異なる。

ブルーワーカーの賃金上昇率は米国の方が高い。米労働統計局によると、大工の年収中央値は24年に5万9310ドル(931万円)で20年比20%増。日本の所定内給与(12%増の月額30万1200円)の伸び率を上回る。

インディードのシンクタンク「Indeed Hiring Lab」の青木雄介エコノミストは「米国は労働力を含む生産コストを価格転嫁することが浸透し、賃金上昇と連動して物価も上昇する。日本は価格転嫁しづらいため賃上げ比率は物価上昇率より低くなりがちだ」という。日本で米国並みにブルーカラービリオネアが進むにはなお課題が多い。

(桜井豪、丸山景子、松井亮佑)