

今日の雇用問題と地域づくり

阿部 誠 (大分県/大分大学経済学部助教授)

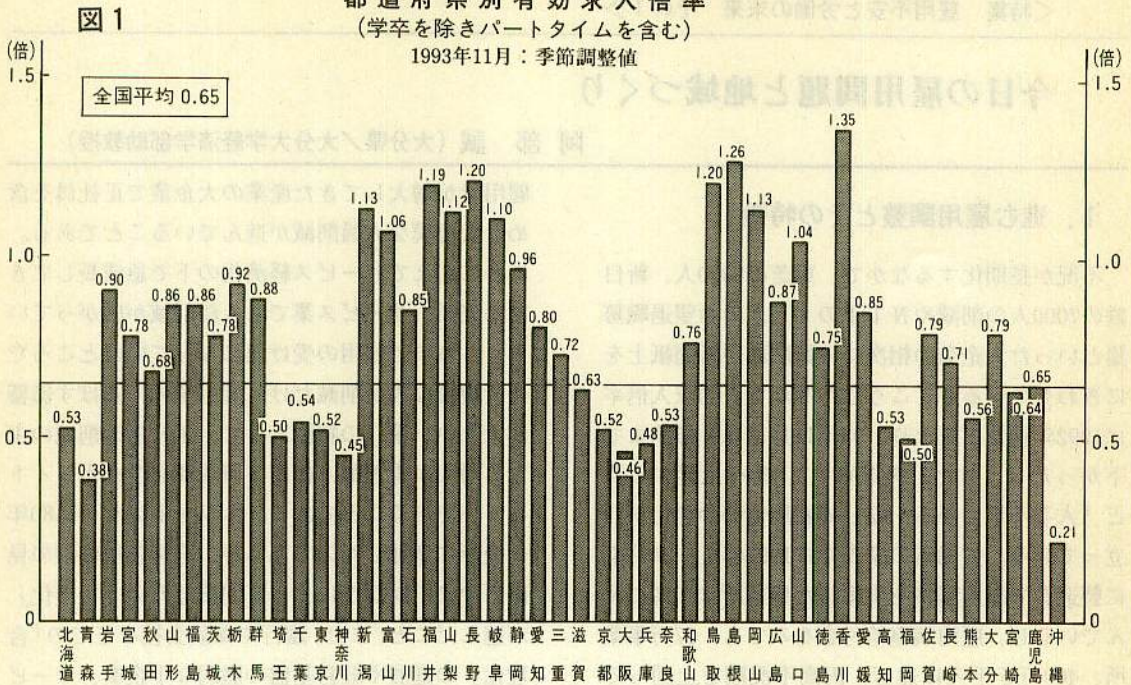
1. 進む雇用調整とその特徴

不況が長期化するなかで、東芝の5000人、新日鉄の7000人の削減やNTTの1万人の希望退職募集といった大企業の相次ぐ人員削減が新聞紙上ににぎわしているが、こうしたなかで有効求人倍率は1992年秋に1をきり、93年11月には0.65倍まで下がったし、また、失業率も2.8%へ上昇するなど「人手不足」から一転して雇用情勢の悪化が目立っている。労働省の調査では1993年7～9月に製造業で雇用調整を実施した事業所は46%に及んでいるし、雇用調整給付金をみても、17万事業所、400万5千人に達し、円高不況期を上回っている。もっとも、臨時・パートタイム労働者などの人員整理は多いが、正社員の場合は解雇など直接的な整理の例は少なく、採用の削減・停止や配転、出向、別会社化による転籍など企業や企業グループ内部での労働力の調整を通じた人員削減が中心になっている。これは、企業が終身雇用慣行とその下での労働者への企業への一体感を維持しながら労働力の流動化を進めているためといえる。しかし、最近は選択定年の年齢を引き下げている企業が多く、これが恒常的に人員を削減する重要な方法になっている。このことは早期退職を迫られる中高年が増大していることを意味しており、昇進をめぐる労働者間の競争を激化させるとともに、そこから外れた人々の雇用不安を高めている。

ところで、今回の人員削減は、80年代のME化の進展や生産の海外への移転、産業構造の変化などによる雇用の減少・構造変化が不況を契機に「過剰雇用」として表面化したのであり、構造的な要因によるものと考えられる。雇用調整の特徴としては、第一に、自動車産業や電機産業、情報サービスなど80年代の日本経済の成長をささえ、

雇用者が増大してきた産業の大企業で正社員を含めた大規模な人員削減が進んでいることである。これに加えてサービス経済化の下で急成長してきた小売業、サービス業でも人員削減が広がっている。これまで雇用の受け皿になっていたところで大規模な人員削減だけに雇用全体に及ぼす影響が大きい。第二の特徴として、正社員の削減の主たる対象が管理職、技術・研究職を含むホワイトカラーであることである。ホワイトカラーは80年代後半に増加したのであるが、経営管理体制の見直しやCIMなどによって間接部門の「合理化」が進んだこと、また、銀行や保険会社などでの「合理化」の進展や経営基盤の脆弱な小企業、サービス業などでの人員削減などがホワイトカラーの削減につながっている。第三に、今回の雇用調整は地域による違いが大きく、とくに首都圏や関西圏の大都市部とその周辺で雇用調整が進んでいることがあげられる。地方でも雇用調整や工場の閉鎖、撤退などが問題になっているところも少なくない。しかし、図1(P6)で雇用情勢を県別で見ると、東京とその近県、京阪神などで求人倍率が大きく落ち込んでいるのにたいし、地方圏はそれほど低下しておらず、11県で1を上回るなど逆転現象がおこっている。求人倍率がどの程度正しく雇用情勢を反映しているかについては疑問が残るものの、前述のように、ハイテク関連産業やサービス部門など80年代に大都市周辺で成長した産業で人員削減が大規模に進められていることと、今回の雇用調整の主たる対象になっている管理部門やホワイトカラーなどは首都圏や関西圏に集中しているということが、大都市圏や一部の地方での雇用情勢の悪化につながっていると考えられる。

都道府県別有効求人倍率
(学卒を除きパートタイムを含む)
1993年11月：季節調整値



(資料) 労働省「職業安定業務統計」
出所) 大分県職業安定課の資料による

2. 地方圏の「雇用問題」

——大分県の場合

これにたいして相対的に落ち込みの小さい地方圏の雇用情勢について大分県を例にみてみよう。県内の主要企業35社を対象にした調査によれば、雇用調整を実施したのは21社、60.0%であり、その方法でもっとも多いのは、中途採用の削減・停止で14社、次いで残業規制が13社であり、いまのところゆるやかな雇用調整が中心である。一方、希望退職を募集したところはなく、一時帰休や配転、出向を実施した企業が7社、臨時・パートなどの削減は1社で、いずれも全国企業の事業所である。倒産件数は不況に入ってやや増える傾向を示しているが、92年102件、93年1月～12月90件で、1980年代の年間200～300件の倒産に比べてかなり少ない。雇用調整給付金の動向をみても、1992年から支給件数が増加しているものの、円高不況期に比べれば件数、金額とも1割以下である。今回

の不況で雇用調整を実施したところが少ないことがわかるが、その背景としては、大分県は工業開発が遅かったため比較的新しい工場が多く、リストラの影響をあまり受けていないこと、また、生産基地と位置づけられ、今回の雇用調整の主たる対象である管理部門など間接部門が小さく、ハイテク関連サービス業も少ないことなどがあげられる。

求人動向については、新規求人が1992年度が前年に比べて7.6%減となったのをはじめ、その後も対前年比マイナスの月が多い一方、新規求職者は92年度に前年比6.5%増となり、増加傾向が続いている。こうしたなかで有効求人倍率は低下し、92年4月に1を下回るようになった。しかし、全国の有効求人倍率の落ち込みが大きいため、93年11月時点で0.79倍と全国のレベルを上回っている。

このようにみれば、大分県は、大都市部と違って雇用問題がそれほど深刻ではないようにも

みえるが、実際にはどうなのだろうか。大分県は従来から十分な雇用機会が確保されておらず、有効求人倍率でいえば、高度成長期でも1973年の0.79倍が最高であって、全国の求人倍率を上回ることなど考えられなかった。1990年には大分県もはじめて求人倍率が1をこえるようになったが、不況で再び以前の水準に戻ったことになり、雇用の確保という課題は相変わらず残っているのである。今回の不況では、大分県はもともと雇用情勢が厳しかったため、大都市周辺に比べ求人倍率の落ち込みが相対的に小さく、雇用の悪化が目立たないというだけである。しかも、大分県の賃金水準は全国の約79%と低く、労働条件の劣悪な職場が多い。とくにパートタイムなどは、地元企業の経営基盤の弱さも手伝って、最低賃金レベルのところが多いうえ、景気変動にかかわらずしばしば雇用問題が生じている。

一方、大分新産地区やテクノポリス圏などでは企業進出によって一定の雇用が生み出されたのであるが、生産機能だけの立地が多く雇用構造は産業的にも職業的にも比較的単純であるため、就業先は多様性に乏しい。こうしたことが、若者を中心として就業先を求めた人々の流出につながっている。地域による雇用情勢の違いも大きく、大分市以外の多くの地域ではとくに就業先が乏しいため、人口流出による過疎化が大きな問題になっている。いずれも、大分県の雇用情勢の厳しさを示しており、好不況に関わりなく、もっと根本的な雇用問題を抱えているということが出来る。

3. 雇用問題を切り開く

「地域づくり」

ここでみてきたような今日の雇用問題にどのように対応することが求められているのだろうか。最近の特徴としては、管理者の削減、整理が相次ぐなかで管理職組合結成の動きが出ているし、また、不況になればとりわけ大きな影響を受けるパートタイムや派遣労働者などの非正社員が増大しているのにたいし、従来からこれらの組織化に取り組んできた労働組合のほかにも、コミュニティ

ー・ユニオンや地域労組というかたちでの組織化が少しずつ進んできている。これらの組織化が急速に進み、大きな力を発揮するとは考えられないが、新たな連帯の動きとして注目したい。

これらの動きとともに、とくに地方では、いかに雇用を確保するかという点も重要な課題である。とくに大分県のように雇用問題を抱えているところでは、不況かどうかにかかわらず雇用の場を確保する必要があり、そのための「地域づくり」が求められている。そのためには、これまでも不況地域でみられたように、地域の企業が地域の雇用を守るとともに、地域が地元の企業、産業を守り、育てる取り組みが求められる。一方、雇用の場をつくることも重要であり、そのための企業誘致もありうる。しかし、不況や生産の海外移転の下で企業の地方への立地が減少しており、それは容易ではない。むしろ、人的資源をふくめて地域の資源を生かした、地域の産業構造をつくりだし、それを通じた雇用の確保という方向が模索されてよいだろう。それは住民の暮らしや生活環境を守りながら地域にあった産業構造をつくり、職場を確保するということでもある。そうした取り組みはこれまで主に過疎化が問題になっている農山村で進められてきたが、今後さらに広げる必要がある。ここでその点を論ずる余裕はないが、そのための住民の主体的な地域づくりが必要といえよう。