
 <特集 雇用不安と労働の未来 その3>

地場企業の合理化とUターン調査

 山本 興治 (山口県/下関市立大学教授)

(1)「加工貿易立国」といわれてきたこの国で、遂に製品輸入額が輸入総額の52%と過半に達した。円高のもとで消費者はチーパー・プロダクツを、生産者はチーパー・コストを海外に求めた結果である。県東部・周南の石油コンビナート群、県央では防府のマツダ自動車工場、また県西部では企業城下町を率いる宇部興産などを代表し、「工業県」を自認する山口でも、雇用調整の嵐が新卒採用の全面中止にまで深まっている。資本家的発想に立てば、狭くなった海を隔ててわずか数十分の一のコストのチープ・レーパーが10億人もいるのであって、日経連5月の定時総会での永野会長の発言「必要な雇用削減は数百万あるいは千数百万人といった規模のもの」等もなるほど?とってしまう。

ここではシリーズの主題の素材として、山口から2つのニュースを発送したい。

(2)下関には、私が長年その組合と付き合っている「漁具資材のトップ・メーカー」ニチモウがある。ここの労使は、70年代に組合分裂・支配介入事件に係わって約7年にわたる長期争議を経験し、その経験が大きな教訓となって、二百海里宣言以降の漁業環境の激変期にも、なんとか忍耐強く話し合いの労使関係を築き上げてきた。80年代は「獲る漁業から買い・作る漁業への転換」に合わせて、漁網生産工場の縮小、水産物・食品を扱う商社化などでリストラを図ってきたが、水産業界の構造不況に加え、最近の平成・消費不況によって創業以来初の赤字決算を2期連続よぎなくさせられるなか、今年3月、ついに本格的合理化案が提示されるに到った。

その内容は、既に最盛期の半分以下の全社600人まで減っている人員を「希望退職募集」で、一挙に390人体制まで削減すること、特に210名いる

生産部(下関工場)は廃止し、60人規模の子会社として再出発することであった。つまり、この合理化の骨格は工場分離にあって、すでに久しく形骸化していた先述マスコミの修辭「漁具資材のトップ・メーカー」との会社自らの離別宣言である。

手元にある資料では、工場支部に第一組合員は99名おり、うち男は22名と少数、圧倒的に女である。現業での新卒採用はS48年までだったから、最も若い者でも中卒後勤続21年、36歳であって、標準は30年勤続、45歳といったところである。彼・彼女らはこの10年、度々の操短で網を造る仕事はなくなり、漁網とは無縁な他の請け負い、賃仕事を重ねてきたから、会社の経営基調を肌で周知している。合理化案の表面化以降組合は、合理化絶対反対ではなく、条件闘争でもない、自らが「第三の方法」という道を選択していくが、私の理解するところでのこの「第三の方法」とは、あくまで組合構成員個々人の希望を組合員相互が最大限尊重し合うことを基本にして、個々人の事情聴取は組合執行部のイニシャティブで行い、彼らが個人の意向を、組合の集団意思としてまとめ上げることを意味する。見方によれば、組合は経営合理化の代理人として機能することにもなるが、読者はそれなしでは済まされない最終局面であることを理解すべきであろう。

最終的には、会社規程の2.5~2.7倍の上積み退職金で、全員ニチモウを退社することになる。2千万から4千数百万円の退職金はやはり貴重で、地元でも破格である。その後、設立された子会社に第一組合から30数人移籍しよう。ただし、女工員の給与は一律6千円×22日=13万2千円とほぼ地場水準まで低められ、ボーナスを含めてほぼ半減する。また、関連会社など26名の再就職条件もこれ以上のものではない。残る約40名は失業保険受給予定だが、この層は、概ね45歳以上で子

育て期も山場を越え、再就職をするにしてもひと先ずはゆっくりしたいと考える者たちである。

要するに本合理化は、赤字転落の主因の一つが、漁網工場のコスト高だとする経営側の主張を暗黙裡にせよ組合が認め、破格の退職金を代償として、採算基準に見合った工場規模の縮小と地元相場への人件費の圧縮を、子会社化によって果たそうというものである。私はギリギリの段階での組合・工場支部の解体を、後ろ向きだと批判したくない。むしろ、地元中卒工員集団の「愛と協同」の長年の英知がここにも貫徹していると認識したい。その上で組合分裂以来の20数年間、文字通り二人三脚で工場支部を背負ってきたが、この際子会社には行かずに勤続38年・53歳で退職予定の2人のリーダーが、これまでの経験を生かし、地元でどのような「愛と協同」の新たな事業を開拓するのか、大変興味深い。

(3)もう一つ、昨年私達が山口県で行った調査「Uターン者が構想する地域社会」を紹介しよう。この調査では、人口減少県とて、若者の人口定住構想を描く地方の立場から、現実に大都市圏からUターンをした者ないし、しようとしている者がどんなライフスタイル構想を描いて帰郷するのか、また郷土の地域社会に何を期待しているのか、さらにUターン者を受け入れる企業側の態勢は如何、こうした問題意識を職安行政が把握している中途既Uターン者、Uターン希望者、県内企業という3つの対象へのアンケート調査の交差で解明しようとした。

雇用労働のUターン者のコアは30歳前後の長男である。これには年功制を基調とした伝統的な雇用管理が対応している。業種や職種と賃金は、Uターン希望・折衝時点で一種の自己規制が働いており、大卒ではあっても程度の低い仕事、ないしは賃金ダウンに甘んじようとする節欲がみられる。もっとも帰省後は、この節欲が不満に転化する傾向が増すのだが……。対する企業側の大勢は、3百人未満の中小企業で、特別な人材としてUターン者を迎えようというより、地元であるいは新

卒で充足できなかった人手、即戦力性に期待を寄せており、中途採用にまつわる既存従業員との待遇の均等に苦慮している。

Uターン者は、より快適な生活・居住環境を求めて、大都会に見切りをつけ、郷土にUターンしている。確かに親の老後の世話が基本にあるようだが、かつての大家族主義意識はなく、既婚者の場合、帰省後もすぐには親と同居せず、自分自身の家庭生活を大事にしようとしている。Uターン者の意識において、自然環境・住宅条件・家庭の団欒などは大きく改善されており、ダウンした賃金と生活利便性を補ってあまりある。それゆえ、総合的にUターン結果は肯定され、生涯定住志向も強い。

Uターン者は愛郷心が強いがゆえに、郷土への期待も大きい。街づくりへの期待のコアは、交通網の整備、ショッピング・レジャー・レク・文化へのアクセス、住宅環境、医療・福祉の充実といった生活密着型地域発展に求められている。産業基盤と雇用先の充実も重要だが、生活の利便性が増し、豊かな自然と調和した快適な居住環境が保証されれば、若者の定住が進み、自分も即座に社会人としてUターンしたのに、という思いが伺える。最後に私達は、行政がUターン求人・求職情報の充実に一層努力すべきこと、企業には高学歴労働力の能力活用の視点を一層深めるよう提案した。

ところで、昨年創刊の就職情報誌『日経ゆうたーん』3号によれば、山口は「Uターン支援策」先進県、先述雇用Uターンのみならず90年度から「起業化支援事業」もスタートしている。3年半の間の実績では、Uターン者21人を含む143人が起業した。これらはさしあたり協同組合の発想に乏しいだろうが、地域づくりの視点では共有すべきものが多かるう。交流が必要だと思う。