

地域再生

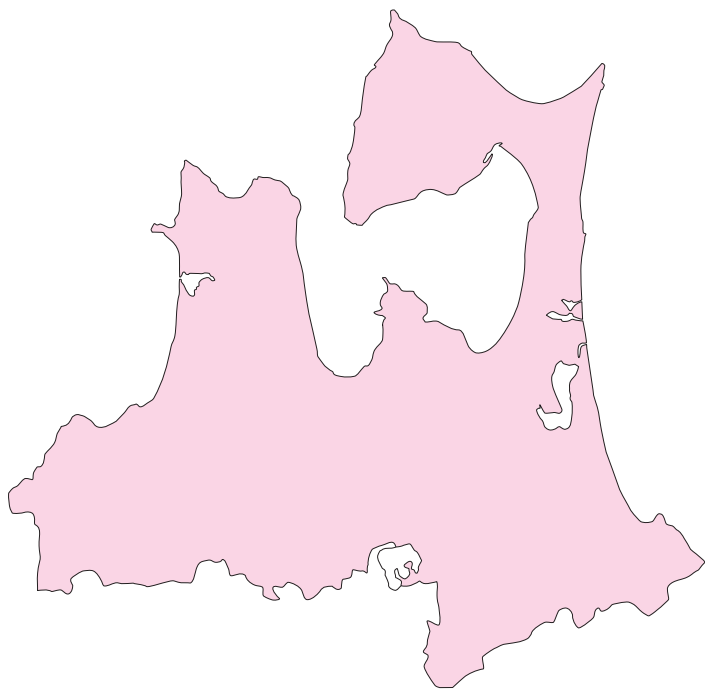
【第9回】青森県

青森労働市場の分析視角

青森公立大学経営経済学部教授

山本 恭逸

経歴◆一九七七年日本生産性本部
入職、九八年青森公立大学地域研
究センター主任研究員、〇三年同
大学経営経済学部教授。



一 はじめに

労働経済関係者にとつて「青森地域」というと、有効求人倍率全国最下位を沖繩と競い合っている地域という印象が一般的であろう。事実その通りで、数値はまさしく事実を物語っている。そうした状況を変えるために過去に幾多の取り組みが国や自治体により行われてきた。にもかかわらずそうした取り組みが実効性に乏しいのは、なぜか。

それは、数値の底流にある問題がほとんどないがしろにされてきたからではないかというのが筆者の問題意識である。

本稿では、これまで軽視されてきた数値の背後にある諸問題について労働市場との関係で考察を加えることにより、青森労働市場の分析視角を提案するものである。

二 有効求人倍率の低さの背景

有効求人倍率をみると、確かに青森県は全国最低水準にある。しかし、その青森の労働市場を特徴づけるのは単に有効求人倍率の低さばかりではない。第一は求人票に記載された賃金水準である。つまり、その多くが最低賃金なのである。しかも、それは非常用雇用ばかりでなく、正社員の常用雇用労働市場においても最低賃金が初任給となっている。このことについて経営者の回答は多様であるが、概ねハローワークに対する経営者の評価が低いことがその理由とされている。地域における数少ない職業紹介機関であるにもかかわらず、ハローワークの評価が低く、

そこで提供される求人票の賃金が最低賃金であるところは、全国に一体どれだけあるだろうか。

では、低いのは初任給の水準だけかというところではない。賃金水準全体が低いのである。だからこそ、労働条件の悪さが在職者までをハローワークに走らせ、求人倍率を一層高めることになる。他地域の比較データはないが、二〇〇六年一月の新規常用求職者数六〇〇九人のうち離職者は四二四二人（七〇・六%）、無業者は五〇〇人（八・三%）、職をもつていながら求職活動を行っている在職求職者は一二六七人（二一・一%）にのぼる。筆者のインタビュー調査では、在職求職者は必ずしも達成動機が高いわけではない。より高いレベルの仕事を求めている求職行動というよりは、少しでも高い給料を求めている求職行動が圧倒的に多いのである。

三 経営基盤の脆弱性と経営近代化の遅れ

例えば、帝国データバンクの二〇〇〇年の調査では女性経営者比率が八・〇〇%で全国一位、二〇〇四年の調査では七・五七%で全国二位というデータがある。

このデータからすると青森は、男女雇用機会均等法の精神が活かされた模範的な地域という見方もできるが、実態はそうではない。女性経営者といっても、その多くは寡婦である。つまり、ご主人が亡くなられた後に経営を引き継いだという女性経営者が圧倒的多数なのである。つまり、青森における女性経営者の多さとは、所有と経営の未

分離という経営近代化の遅れを象徴する指標なのである。

こうした事実には象徴されるように、地域の企業は圧倒的に中小零細企業が多い。そして、単に経営規模の零細性が問題なのではなく、経営近代化の遅れや企業行動の保守性にこそ問題があるのだ。

経営規模は中小零細企業であっても、資産というストックが厚いことも地方企業の特徴の一つである。そのストックに依存した経営が問題なのである。資産のある人がリスクを最小に抑えたビジネスをする安易な方法はフランチャイズ展開を受け入れることである。人気に応じて参入コストは高くなるが、他地域での成功事例からリスクを抑えることができる。地域の消費者も全国展開したお店が青森にも出来るという事で好意的に受け止める。つまり、問題は他地域のフランチャイズは受け入れるが、青森発として他地域へと事業展開するモデルが乏しいことである。

二〇〇五年国勢調査の第二次基本集計に注目すべきデータがある。就業者の平均週就業時間である。全国平均四一・二時間に対し、青森県は四三・一時間で全国一位である。最下位の山口県四〇・三時間に比べ三時間弱の就業時間格差がある。これは、単純に一次産業依存という産業構造の特性だけでは説明がつかない。むしろ、生産性の高い製造業が低く、生産性の低いサービス業の高さといった要因の方が重要であろう。いずれにせよ働く側にとっては厳しい雇用・所得環境を物語る指標である。

四 働く側にも問題

では、働く側に問題はないのか。数年前、地元流通資本が倒産した。あまりに杜撰な放漫経営の故に、民事再生法による経営再建の道が閉ざされた。その際、離職者対策として、青森労働局はじめ国・地元自治体をあげて地元での再就職先を斡旋した。そのとき、再就職先として紹介された同じ地元の流通企業を「あそこは仕事がきつい」という理由で断った事例がある。紹介されたその流通企業を知っているが、客観的に仕事がきついという評価はあたらなないと思っている。労働組合もあり、経営のチェックをしている。筆者自身もゼミ生に就職先として勧められる数少ない地元企業である。つまり、経営が杜撰だっただけでなく、働く側もそれ以上にいい加減だったということであろう。

五 自立を阻害しかねない生活保護

さらに、コネが公然とまかり通ってきた「前近代」という負の遺産もまた、青森固有の問題とは言い切れないが、地方圏の経済に共通する要因である。官依存経済が政治への期待を高め、就職においてはコネに期待するという構造が変わらない限り、経営近代化も進展しないであろう。

生活保護制度もまた青森労働市場に

少なからぬ影響を与えている。青森県の中でも青森市の生活保護が急増しているのは、経済的要因ばかりではない。経済学者デューブは、「足による投票」という競争原理を打ち出し、今日の地

域間競争の論拠となっている。他の周辺市町村にはない社会資源が揃っている青森市に、生活保護を受ける目的で転入するという皮肉な現象が起きているのである。むしろ、生活保護に至るケースは高齢、離婚、傷病、障害など多様である。しかし、昔から住んでいた地域では周囲の目があり生活保護の申請に逡巡するが、転居してしまえば他人の目を気にする必要はなくなる。しかも、生活保護の水準が、厳しい雇用情勢下で頑張るよりもはるかに高いのである。例えば、三〇代母と小学生一人の母子世帯・アパートの場合、月額一八万九六一五円（年平均）である。青森労働市場にはこれを上まわる求人皆無といってもいいすぎではない。

六 悪い製造業イメージ

さらに製造業のイメージが良くないことも青森労働市場の特徴である。景気回復を受けて製造業への派遣求人が急増しても青森からの応募が少ないのはこのためである。仮に正社員求人だとしても応募は少なかったであろう。

七 有効な雇用対策とは

以上、青森労働市場を特徴付ける諸要因を分析視角として提示してきた。これらを改めてみると、すべてつながっているのである。ひとつとして独立した要因はない。では雇用対策として有効性を高めるポイントは何か。

筆者の見解は、職業意識醸成のための取り組みこそが有効であると考える。こうした考えに立ち、青森公立大学地域みらい学科では昨年度秋学期から初めての試みとして一年生を対象に「地

域キャリア形成論」を開講した。そこでは徹底した職業情報提供とともに労働市場の構造を解説し、キャリアマトリックスの五〇〇〇の職業の中から、経験とともに職業能力が右肩上がりである職業を選ぼう課題を出すなど、具体的な職業をイメージして考えさせるトレーニングも合わせて行った。何故大学入試で浪人は一浪までかといった具体例をもとにした企業・職業情報の提供を徹底した。学生からは好評である。彼らと議論し気づいたことは、親の職業観に左右されていることと中学・高校での職業指導が皆無であったことである。親の職業情報が適切とは限らないし、時代遅れのものも多い。また高校での進路指導は偏差値中心で、合格確率の高い大学を紹介することに終始し、その先の職業まで踏み込んだ進路指導ではない。すでにこの大学に入ったことでキャリア形成の第一歩を歩んでいることを考えさせる。まさに大学版ジョブカフェである。

同時に、経営者に対する働きかけも行っている。これはとうとう経営者をつかまえての経営支援である。青森市ものづくり支援事業に採択されたプロジェクトを中心に、意欲的な経営者の意欲を具体化する取り組みである。いずれにせよ、雇用問題の解決に求められるのは、地域の経済を支えている人々の意識にまで踏み込んだ総合的な取り組みである。