

経済地理学会総会および第 49 回大会 (2002 年)
ラウンドテーブルおよび共通論題シンポジウム

日本経済のリストラクチャリングと雇用の地理

目 次

● 大会日程	1
● 共通論題シンポジウム	
趣旨説明	3
千葉立也 (都留文科大学)	
日本の労働市場の変貌と地域経済 -労働と地域の地理学-	4
富樫幸一 (岐阜大学)	
地域就業構造のダイナミズム -郡内地域経済を事例にして-	11
小金沢孝昭 (宮城教育大)・青野寿彦 (中央大)・内藤博夫 (お 茶の水女子大)・和田明子 (中央大学経済研)	
雇用システムの構造変化と女性労働	17
武石恵美子 (ニッセイ基礎研究所)	
● ラウンドテーブル	
1) 情報化と中間産業のリストラクチャリング	24
オーガナイザー: 筈本健二 (大阪学院大学)	
2) まちづくりによる都市再生のシナリオ	27
オーガナイザー: 佐野 充 (日本大学)	

2002 年 5 月 18 日～ 20 日 於 青山学院大学
経 済 地 理 学 会

経済地理学会総会および第49回大会

◆ 日程：2002年5月18日（土）～20日（月）

5月18日（土）	10:30～12:00	常任幹事会
	13:00～16:00	ラウンドテーブル
	16:30～18:30	評議会
5月19日（日）	9:00～12:30・14:40～17:40	シンポジウム
	12:30～13:30	次期評議員予定者の会
	13:30～14:30	総会
	18:00～20:00	懇親会
5月20日（月）	9:30～17:30	巡検

◆ 会場：青山学院大学 青山キャンパス（〒150-8366 渋谷区渋谷4-4-25）

渋谷駅から徒歩10分、地下鉄銀座・半蔵門・千代田線の表参道駅から徒歩7分、青山通り沿い国連大学向かいに正門があります。

ラウンドテーブル、常任幹事会・評議会は総合研究所ビル（正門脇）、シンポジウムは11号館1123教室（総合研究所ビルの隣）。

◆ ラウンドテーブル：5月18日（土）13:00～16:00

（終了時間は、ラウンドテーブルごとに異なります）

1) 情報化と中間産業のリストラクチャリング

オーガナイザー：箸本健二（大阪学院大学）

話題提供者

箸本健二（大阪学院大学）：情報化と産業の垂直統合－消費財流通の事例－

土屋 純（名古屋大学・研究生）：

小売チェーンによる調達システムの効率化と卸売業・物流業の対応

池田真志（東京大学・院）：SPAの生産・流通体制と事業戦略

2) まちづくりによる都市再生のシナリオ

オーガナイザー：佐野 充（日本大学）

話題提供者

大八木智一（三菱総合研究所）：都市再生のためのまちづくりと街づくり

戸所 隆（高崎経済大学）：地域政策としてのまちづくり

福島義和（専修大学）：中心市街地活性化の現状とまちづくりマーケティング

◆ シンポジウム：5月19日（日）9:00～12:30・14:40～17:40

共通論題：日本経済のリストラクチャリングと雇用の地理

座長：岡橋秀典（広島大学）、山川充夫（福島大学）

主旨説明：千葉立也（都留文科大学）

報告者および報告テーマ：

富樫幸一（岐阜大学）「日本の労働市場の変貌と地域経済－労働と地域の地理学－」

小金沢孝昭（宮城教育大）・青野寿彦（中央大）・内藤博夫（お茶の水女子大）・和田明子

（中央大学経済研）「地域就業構造のダイナミズム－郡内地域経済を事例にして－」

武石恵美子（ニッセイ基礎研究所）「雇用システムの構造変化と女性労働」

コメンテータ：神谷浩夫（金沢大学）、末吉健治（福島大学）、吉田容子（摂南大学）

◆ 懇親会：5月19日（日）18:00～20:00 「青学会館」グローリー館

◆ 巡検：5月20日（月）

テーマ：変貌する東京の最先端を見る ―都市再開発の諸相―

主旨：バブル経済崩壊後は「失われた10年」と言われるが、一極集中の首都・東京では、各地で大規模な都市再開発事業が展開している。その中から3地点を抽出し、再開発事業主体から説明を受け、巨大都市東京の変貌の先端を見学する。

集合・解散場所および時間

集合：JR品川駅・中央改札口の時計塔前 9:30

解散：最終見学地・荒川区白鬚西地区再開発地区で現地解散 17:30頃

（最寄り駅は、地下鉄日比谷線・南千住駅またはJR常磐線・南千住駅）

コース・主な見学場所

- (1) 9:45頃 品川駅東口再開発地区見学。A-1地区（品川インターシティ・完成済）と建設中のB-1地区（品川グランドcommons）。
- (2) 11:20頃 六本木6丁目再開発地区（六本木ヒルズ・建設中）。
- (3) 昼食後、徒歩にて、アークヒルズ、六本木3丁目再開発地区、六本木1丁目再開発地区、城山ヒルズを巡る
- (4) 16:10頃 荒川区白鬚西地区再開発地区

懇親会：浅草で懇親会を開催します（3,500円程度）。

案内者：豊田 薫，相原正義，小山昌矩，谷川尚哉。

定員：30名（先着順）。

申込方法：参加希望者は、(1)氏名、(2)所属・勤務先名・通学先名、(3)連絡先住所・電話番号・FAX番号、(4)メールアドレス、(5)浅草での懇親会参加の有無、を明記の上、メールまたはFAXにて、以下の申込先（谷川尚哉）に連絡下さい。

申込先：naotanik@d8.dion.ne.jp または FAX 042-527-4008

参加費：1,500円（昼食代・資料代を含む）。当日朝、品川駅にて徴収。なお、移動はすべて公共交通機関（JR・地下鉄）を使用し、交通費は各自支払いとなります。

備考：申し込みされた方には、詳細な行程表を事前にお送りします。解散時刻については、できるだけ早めるよう努めます。

◆ 費用：

大会参加費：1,200円（学生・院生800円）

要旨集：500円

懇親会費：6,000円（学生・院生4,000円）

巡検参加費：1,500円

◆ 大会実行委員会：

ハード部門：高橋重雄（実行委員長）、井上 孝、須田昌弥、三條和博（以上、青山学院大学）

ソフト部門：千葉立也（委員長、都留文科大学）、加藤幸治（国士舘大学）、栗原尚子（お茶の水女子大学）、須山 聡（駒沢大学）

巡検担当：谷川尚哉（中央学院大学）

◆ 問い合わせ先：

ハード関係：青山学院大学・高橋重雄 TEL. 03-3409-9605 shigeo@econ.aoyama.ac.jp

ソフト関係：都留文科大学・千葉立也 TEL. 0554-43-4341 ext.406 tchiba@tsuru.ac.jp

巡検担当：中央学院大学・谷川尚哉 naotanik@d8.dion.ne.jp

日本経済のリストラクチャリングと雇用の地理

大会実行委員会ソフト委員長 千葉立也（都留文科大学）

経済地理学会のシンポジウムで取り上げられてきた課題をみると、1980年代後半から、国際化や産業構造の変化、あるいは構造調整や規制緩和といった、日本経済の枠組みの転換や経済社会のあり方の転換に対する関心が根底にみられることが指摘できよう。今回のシンポジウム共通論題として掲げた雇用・労働の問題も、こうした関心の流れの中に位置づけられる。これまで、たとえば産業構造調整が引き起こす工場閉鎖・立地再編成を論じる際に雇用・労働の問題が言及されたり、情報化社会における職住接近型労働形態の増加が論題になるなど、関心が示されたことはあるものの、シンポジウムの論題として正面に掲げられることはなかった。

1990年代、国境を越えた生産体制・市場統合が深化し、世界的な企業再編成が進むなかで、日本ではバブル経済崩壊を機に噴出した「不良債権問題」が重石となり、90年代後半から事業再構築（リストラクチャリング）が本格的に進み始めた。これにともない、失業率の急上昇、「正規」雇用の減少に端的に示されているように、これまで日本経済の成長を支えてきた、終身雇用・年功賃金などで特徴づけられる「日本型雇用システム」が根底から再編されようとしている。今回のシンポジウムでは、この間大きく進行している日本の経済社会の構造変化の問題を、雇用を切り口として議論してみたい。

ソフト委員会では当初、1) 企業からの視点、2) 地域からの視点、3) ジェンダー、エスニシティ（外国人労働者）の視点という3点からのアプローチを考え、発表者を公募した。これまでの研究関心・蓄積を評価したとき、それぞれに実績が蓄積されているものと評価し、それらを束ねることで一定のイメージを作り上げられるのではないかと考えたからである。しかし目論見どおりには応募が集まらず、当初予定した論点を多少手直しすることにしたい。

第一の論点は、労働市場のリストラクチャリングを経済地理の観点からどうとらえるのか、空間的・地域的な含意をどう具体的にみるか、ということである。従来、「周辺労働市場」に注目することで、階層的空間分業の仕組みを底辺から明らかにしてきたが、富樫報告で言う「中核的な労働力」の部分がターゲットになっている現在進行中の「雇用リストラ」は、これまでの「雇用の地理」が大きく改変されるということであろう。製造業の立地再編・事業再構築や情報化に対応した新産業の立地行動に関わっている方々には、議論への積極的な参加をお願いしたい。第二の論点は、経済地理学における雇用・労働の研究のなかで従来、関心が希薄であったジェンダー・エスニシティの観点をどう「正当に」位置づけるか、ということである。今回は、会員以外から報告者を求め、分野を越えた研究交流という意味も兼ねることにした。弱かった領域の補強と言うことではなく、この視点を得ることで全体像の理解が変わってくるという問題と考えている。第三の論点は、経済地理学において「労働・雇用の地理」にどうアプローチするのかという論点である。研究史的な整理・評価をふまえながら「地域」という概念・切り口を、何に力点を置いて理解するのかに関わろう。最後の論点は、政策的な関心、とくに地域政策とどのような形でリンクしていくのかに関わる問題である。日本ではなじみが薄かったワークシェアリングの導入で注目されている一つが自治体によるものである。なんのための地域政策か、という点に関わっても、議論はふくらんでいくのではないかと。

フロアからも積極的に参加していただき、活発な議論を期待したい。

日本の労働市場の変貌と地域経済 —労働と地域の地理学—

富樫幸一（岐阜大学）

I はじめに

現時点での日本の完全失業率は5%台と高度成長以後では最悪の状態になっている。バブル崩壊後の不況とデフレから容易に抜け出せない中で、不況対策を続けてきた財政も危機的状态に陥っており、経済政策も「構造改革」と「景気回復」の間で動揺している。さらにグローバル化の中での中国からの追い上げによって、国内産業の競争力低下が深刻となっている。

従来の経済地理学においても「円高不況」や「構造不況業種」問題が起こった時期には、雇用や関連下請企業、地域経済などへの影響がしばしば論じられてきた。とはいえ、1985年のG5プラザ合意後の円高不況からバブル経済に反転した場合のように、短期的な回復過程をたどったこともあって、長期的・構造的な意味において「労働」と地域経済の関わりが論じられるまでには至らなかったのではないだろうか。

労働のあり方とその構造転換の意味からみると、日本の労働市場や労使関係の特徴とされてきた、中核労働力における「日本的慣行」（終身雇用、年功賃金、企業別労働組合）と、周辺労働力との間におけるジェンダー差別、企業規模格差などが関心を集めてきた。1980年代に日本の経営がプラスの評価を受けた時には、長期雇用やチーム労働は積極的な意味を持って語られたが、1990年代にはこうした雇用慣行が企業競争力にとってのマイナス要因として批判を浴びる。日経連の『新時代の「日本的経営」』（1995）に代表されるように、よりフレキシブルな労働力編成が追及されるようになった。また産業構造が転換する中でも、雇用の成長がかわらうじて見られる流通・サービス産業においては、パート・アルバイト・人材派遣などの非正規雇用が拡大している。

労働政策上においては、1997年以降の急速な労働市場環境の悪化の中でも、既存産業における雇用保障よりも、労働移動の流動化をさらに促すことによって労働市場の改革を進めるべきと主張された。しかしながらあまりに急激な失業率の上昇にあって、経営側・労働組合側ともに「賃金よりも雇用保障を」掲げざるを得なくなり、これまで日本ではなかなか浸透しなかった「ワークシェアリング」が浮上しつつある。

以上のように、日本の労働経済を取り巻く状況が大きく変わりつつある中で、経済地理学の立場からの「労働・雇用」へのアプローチをどのように行っていけばよいのだろうか。本報告では、既存研究の展望と、最近行ってきた地域調査の結果などを踏まえながら、これからの「労働」と「地域」との関わりについて問題提起をしたい。

II 地域労働市場研究から労働と地域の地理学へ

1. 日本の経済地理学における既存研究

戦後日本の経済地理学を振り返ると、第一に雇用・労働に対して取り組んだ研究の多くは、地域産業と地域労働市場との関係をめぐるものであった。地域中小企業と地域経済や農家経済との関係は、労働経済学や中小企業論、農業経済学などの地域労働市場の階層的モデルとも対応して、多くの実証研究の成果を生んできたといえよう。製造業だけではなく、縁辺地域における建設産業や公務労働などへの注目も最近の研究成果を生んできた。ただし不況業種化した大企業のケースを除けば、中核的な労働力に関する調査は比較的少なかったのではないかとと思われる。

第二に、全国的・広域的スケールにおいては、地域間人口・労働移動の研究が行われてきた。就業構造や労働市場圏の特徴、失業率の地域差などについても既存の研究がある。都市システムの変化やサービス経済化、企業の行動や組織の変化を考慮に入れつつ、情報・福祉などへの産業構造転換がどのように現れるのかも現在の課題であろう。

第三に、就業のサイドだけではなく、生活空間全体のあり方から見るアプローチが挙げられる。ジェンダー視点や、賃労働だけではなく unpaid work やライフスタイル全般を視野にいれたフレームの必要性が「労働と地域」をめぐっては不可欠である。第一の地域労働市場研究における地元企業の対応や農家経済の再生産として取り入れられていた視角とも部分的には重なる。

2. 英語圏における「労働の地理学」の登場

ウェーバー以来の立地論において、労働力指向は輸送費とともに広域的あるいは国際的な立地を規定する因子として位置づけられてきた。賃金水準だけではなく、生産性や労働組合のあり方など多様な側面にも、一応関心が払われている。また、都市圏研究の一側面としての労働市場圏（通勤圏）の設定や、広域的・国際的な人口移動やエスニシティをめぐる研究も見られる。上記の日本の第三の研究に影響を与えた時間地理学も、ジェンダーと空間をめぐるフレームを提示してきたといえる。

労働に対してより重要な位置づけを与えてきたラディカル派の場合にも、立地論と同様に資本の運動と対比すれば受動的な役割しか付与していなかったと最近、さらに批判されている。ローカルな次元での工場閉鎖に対するコミュニティの対抗や、反グローバリズムの労働組合の連帯の可能性を探ろうとすることのように、労働側の立場を鮮明に位置づけた新しい研究への転換を Herod は "from geography of labor to labor geography" として呼んでいる。しかし、労働問題全般とは異なる経済地理学としての独自の役割がかえって不明瞭になっているのではないか。

もう一つの視点として、レギュレーション理論におけるナショナルな単位での蓄積体制と調整様式に加えて、ローカルな調整様式の重要性を説くとともに、このローカルなポリティクスやガバナンス、戦略にも関心が向けられている。イギリスなどにおける "welfare to work" と

いう福祉国家の政策転換と、地域的な起業家主義的戦略、そしてNPOなどの社会的セクターの役割なども注目すべき論点であろう。

以下でも検討するように日本でも個別的な政策対応は、各地域の自治体や経営団体、労働組合などのレベルでも行われているし、後半で使用する調査報告もこうした体制の下で実施したものである。マクロ経済の動きや法・制度・慣行などの点では、全国的なレベルで大きな枠組みが規定されていることを押さえた上で、空間的・地域的側面の意義について積極的に検討していく必要がある。

Ⅲ 雇用と生活の空間的システムの変化

1. 日本的雇用慣行とその空間的システム

戦後高度経済成長期以降に確立してきていた従来の日本的雇用慣行について、空間的・地域的な側面から再検討してみる。

人口学的には、第一次ベビーブームの世代を中心とした戦後生まれの世代が、地方圏から大都市圏へと就職・進学を契機として大量に移動した。石油危機後のUターン現象や1980年代中盤からの東京一極集中、そしてバブル崩壊といった経緯の中で変動はあったものの、高校・大学からの新規学卒労働市場においては全国的な市場が形成されており、地域間の移動性と初任給水準の相対的な平準化が認められる。

民間大企業を中心とした日本的雇用慣行の中核部門においては、この若年層における低い初任給水準から、ほぼ年齢に応じて賃金が上昇していく年功型賃金が普及し、経営側にとっては従業員の定着と企業への貢献意識の獲得、労働組合側においても企業内組合交渉と春闘などをベースとした実質賃金アップの獲得という両面で安定した慣行になっていた。企業内訓練を通じた能力開発の側面と、結婚・育児・教育・住宅取得などのライフステージに必要とされる生活費保障給的な側面も、一応マッチングしていたといえよう。

年功賃金に基づく家計支出の面をさらにみると、年功賃金による支払い能力は、大都市圏における人口増加と住宅需要のひっ迫から、住宅土地市場において高地価が形成されるための必要条件であった。また、教育費における公的支出の占める比率が他の先進諸国と比較しても非常に低い水準である代わりに、家計負担が重くなった背景ともなっている。地方圏から大都市圏の大学への進学に伴う、親の家計からの教育費・生活費の仕送りの高さは国際的にも異例である。最近における相対的に高賃金となった中高年層のリストラは、まさにこの高い住宅ローン支払と教育費を直撃している。

中核労働部門においては、職場・通勤・家族生活のうち、終身雇用や長時間労働が伴う職場を固定した上での時間地理が構成される。3条件を比較選択した時間地理学的シミュレーションは、日本の多くの場合は、女性などの周辺の労働部門に適用されているにすぎないのではないだろうか。SOHOなどの就業スタイルとその立地の変化への関心は、こうした全体的な雇用慣行における変化と合わせて見る必要がある。

2. 企業行動と雇用慣行の変化

企業の経営サイドに対する調査結果をみると、競争環境の急激な変化に迅速に対応するために、各企業の独自性を発揮できるような事業の再構築や社内での人材活用、あるいはアウトソーシングといった行動をとっていることが分かる（1999年調査）。

こうした経営側からのリストラクチャリングに対して、労働者側の意識調査（2000年調査）の結果をみると、労働組合が組織されている大手企業や中堅企業の場合では、年功賃金と終身雇用の体制が変わっていくことについて、中高年層はやむを得ない傾向として受けとめてはいても、それが維持されることを希望している。また相対的には若年層ほどそうした変化は当然とする意識が強い。

しかし、長期雇用を通じた人材育成と能力開発については、経営・労働双方ともその重要性を認めており、中長期的な企業内訓練の持つメリットを評価している。『新時代の「日本的経営」』の3区分の中で、短期的な訓練でも可能な「雇用柔軟型」は別として、専門的・技術的な「高度専門能力活用型」についても流動性を与える位置付けをしていたが、現実にはその専門的労働力がどのように育成されるのかについては明確にはされていない。社内でのOJTの比重が高く、また企業間での転職に伴うコストが高い日本の環境ではまだ困難が大きいだろう。

3. ライフステージと生活意識

日本的雇用慣行の中でも年功賃金は、「知的熟練」に対応するとの小池説もあるが、むしろ生計費の上昇に見合った「生活給」的な側面が強い。このシステムは反面では「家族賃金」を男性に支払う代わりに、女性のフルタイム就業の継続を阻むものでもある。また、雇用構造の転換の中で、年功システムに対する意識も年齢階層によって異なってくる。労働と家族・地域の生活全般について、関心事の選択肢を同列においた質問結果から組合員の年齢階層別の意識構造を見ておく。

「10～20歳代」では、「賃金」と「友人とのつき合い」、「仕事の内容」が上位を占める。従来の年功賃金システムでは賃金が低く抑えられる若年層での不満が感じられるし、また「雇用」や「昇進・昇格」よりも「仕事の内容」への関心度が高くなっている。晩婚化の傾向の中で、単身者を多く含んでいることから家族関連の項目への関心度は低いが、「友人とのつき合い」では若者における友人関係への指向の強さがみられる。

結婚して家族を持つ世代になると「家族との生活」が「賃金」と並んで最大の日常の関心事となり、また「子供の教育・育児」が浮上してくる。30歳代では「仕事の内容」への関心度をとると最も高まっており、40歳代では「雇用の不安」が上昇してくる。「住宅の取得・ローン支払」は30～50歳代までを通じて続き、40歳代では「家族の介護」も意識に上ってくる。50歳代では「雇用の不安」が「賃金」と並んで上位にくる。40歳代と合わせて中高年齢層に不況下での雇用情勢の悪化が特に影響を及ぼしていることがわかる。また、子供世代の学業の終了による「子供の教育・育児」に代わって、親世代を中心とする「家族の介護」がその後位置している。「地域社会での活動」は全体的には関心度が低いとはいえ、40～50歳代になる

と社会的な活動における役割も少し高まる傾向が存在する。

4. 求職者をめぐる状況と求職行動

次に、岐阜県のハローワークにおいて実施した求職者アンケート（2001年調査）の結果から、求職者の置かれている状況とその求職行動についてみる。新しい仕事を探している理由としては、1位は「倒産・リストラによる解雇」であり、現下の不況の深刻さを示している。これは男性の40歳代と50歳代で最も深刻であり、女性の同一年齢層においても少し低いとはいえ同じ問題が存在している。業種別にみると製造業、卸売・小売・飲食業、建設業の3業種で高く現れている。

10・20歳代の男性では「職種が自分に合わない」や「賃金が少ない」、「職場の人間関係」、「自分の技能能力が活かせない」、「残業が多い」といった前（現）職への不満による理由が強いし、30歳代でも類似した傾向がみられる。この若年層における職種上のミスマッチによる退（転）職の多さへの対応も必要であろう。一方、20歳代と30歳代の女性では「その他」が高く、選択肢には掲げなかった結婚もしくは出産による退職後の「求職活動」を反映したものと思われる。

求職者が希望している賃金水準を業種別の側面からみると、「30～40万円」では「建設業」が少し多いし、「25～30万円」のクラスでも「建設業」と「運輸・通信業」というように現実的な部門では相対的に高くなっている。希望賃金額が前（現）職と比較してどうなのかをみると、「かなり少ない」（24.7%）と「やや少ない」（24.1%）で半分弱を占めており、「ほとんど同じ」が約4割（39.7%）、「やや多い」（9.8%）と「かなり多い」（1.7%）は合わせても1割強に過ぎない。男性では20歳代から40歳代までは「20万円台」が60%前後であり、20歳代では10万円台が、40歳代では30万円台が次に来ている。50歳代になると20万円台は下がり始め、60歳代に入ると10万円台と逆転している。女性の場合は全体的に10万円台が支配的であり、20～30歳代で20万円台が2割前後あるだけで、10万円台と低い水準でもよいとする人が年齢が上がるにしたがって増えている。

女性では「自宅の近く」の近隣の職場を探し求めており、男性では「時間がかかっても通勤できる範囲」まで広げている人がある。家事労働の負担や交通手段の利用にもよるだろう。年齢別では50歳代以上になると「自宅の近く」を望む人がさらに高まる。

5. 地域雇用対策の推進

この岐阜県における調査は1990年代中盤の円高対策を契機として始められた「岐阜県雇用安定・創出協議会」によるものである。この協議会においても、岐阜と多治見のハローワーク及び商工会議所の協力によって、求職者に求人企業における就業体験の機会を提供し、これによるインターンシップを通じた雇用創出対策の現状が報告された。さらに国からの交付金を利用した「岐阜県緊急雇用特別対策基金」が設置されて、各種の事業やNPO法人における一時的な雇用機会の創出に活用されている。しかし、その運営方法と事業の効果をめぐってはまだ

課題が多いと考えられる。

IV 労働とコミュニティが交差する地点—経済地理学からのアプローチ

雇用・労働をめぐる社会的問題性と政策的な関心は明らかに高まっている。この課題に対する経済地理学からのアプローチをより積極的に生かしていくためには、一般的な労働研究や労働政策を踏まえつつも、それらと交差する地点における地域的な局面の意義を明確にすることが重要であろう。

戦前から高度成長期には、地域的な失業や潜在的過剰人口への対策として、外部からの企業誘致による雇用創出に期待をかけた時期もあったが、現在の日本のおかれているグローバル化の文脈からみるとそれは難しいだろう。都市問題と貧困・失業問題が一体となっていたケースとしては、アメリカにおける1960年代以来のcommunity development事業において教育や職業訓練への取り組みが行われたことが注目される。2000年の大会報告でも「学習システム」(友澤)が取り上げられたが、個別企業、ないしは自治体・大学・研究機関などの組織間ネットワークのレベルだけではなく、個人的なレベルでの職業能力の開発を企業内外でどのように行うべきなのかが重要となっている。端的には「ひとづくり」と「まちづくり」が重なり合うところに、労働とコミュニティが交差する領域を見直すことができるだろう。

他方で地域計画の側をみると、人口や就業・通勤などについての抽象的なプランニング手法はあるが、国によってもかなり異なる労働市場や生活様式のあり方が明示的に組み入れられているわけではない。さらにこうした労働や生活のあり方が大きく構造変化する中で、男女雇用機会均等や少子化・高齢化への対応を、縦割りの部門別計画としてではなく、生活圏の中での就業と生活の全体としてのシステムの転換としてビジョンを形成していく必要がある。

地域を活性化するために雇用の場を作りだすことが求められている。地方分権化の中にあって雇用政策の上でも、地域的な特性を把握した政策であることと、他の政策領域との連携をどのようにはかるのが課題となってきている。雇用対策のみならず、保険・年金なども含めた生活のセーフティネットの構築が必要とされるが、これらを実際の生活の基盤である地域をベースとしたものとして捉えていく必要があるのではないだろうか。

【文献】

岐阜県経済同友会・イノベーション経営委員会(1999)『県内企業のイノベーションに関する提言』。
岐阜県雇用安定・創出協議会(2000)『雇用不安、転職志向、能力開発等に関する労働組合員の意識調査報告書』。

同(2001)『深刻化する雇用・失業情勢下における求職者の求職活動に関する意識調査報告書』。
富樫幸一(1995)「職場・家族・地域を通じたジェンダー関係の形成と再編」(岐阜大学教養部『男と女の話』)。

内閣府 (2002) 『地域経済レポート 2001-公共投資依存からの脱却と雇用の創出』財務省印刷局.

日本経済団体連合会 (1995) 『新時代の「日本的経営」』.

Harrison, B. and Weiss, M. (1998) *Workforce Development Network - community-based organizations and regional alliances*, Sage.

Herod, A. (2001) *Labor Geographies - workers and the landscapes of capitalism*, Guilford.

Peck, J. (1996) *Work Place - the social regulation of labor markets*, Guilford.

地域就業構造のダイナミズム ―郡内地域経済を事例にして―

小金沢孝昭（宮城教育大）・青野寿彦（中央大）・内藤
博夫（お茶の水女子大）・和田明子（中央大学経済研）

I はじめに

最近の経済不況は、日本経済の製造拠点を海外とりわけ中国に移動させる傾向を強め、産業の空洞化ならびに日本国内の下請け構造の衰退を本格化させている。その結果、国内産業は、コスト削減を目的とした労働者のリストラを強め、労働力の確保をパート労働の増加や派遣労働で補充しようとしている。このことは、雇用形態では終身雇用制度の破棄、賃金面では年功序列型賃金制度の解体を進行させている。こうした産業の空洞化は、他方でサービス経済・サービスのIT化を主な内容にした産業構造の転換を強化し、この過程で日本の雇用は、確実に変貌しており、それは製造業において顕著である。

このように、景気の後退と産業の空洞化、産業構造の転換が同時に進む中で、日本の雇用状況は悪化し、失業率の増大を招いている。この仕組みは、日本経済の地域構造に変化を与え、雇用の減少の地域格差は顕著になりつつある。本研究では、まず地域経済にあらわれる雇用の変化が地域の産業構造とどのような関係にあるのかを明らかにする。その上で地域の産業構造の特徴が日本経済の地域構造とどのように関係するのか、さらにそれが雇用の地域格差とどのように関連しているのかを明らかにしたい。したがって、地域の産業構造と地域労働市場、就業形態の相互関係を正面から分析する方法を提起し、地域経済分析と地域格差・地域構造分析との関係を展望したい。調査地域としては、首都圏経済の外延部に位置する山梨県郡内地域を取り上げる。

II 従来の地域労働市場研究の到達点

地域労働市場の研究は、経済地理学とりわけ工業地理学の分野、労働経済学、中小企業論の分野で多くの業績が蓄積されてきた。これらの研究は、分析視点においていくつかのグループに分けることができる。第一は、日本経済の地域構造を形作る各産業の配置と地域労働市場を結びつける議論である。全国展開する企業の事業所配置と地域の労働力の吸収過程を明らかにし、賃金格差を活用した事業所配置や企業空間のメカニズムを明らかにしようとするもので、工業地理学の研究での蓄積がさかんである。しかし、この場合の地域労働市場は地域労働市場そのものの特徴を明らかにするというよりは、地域の労働市場からどのような労働力を各企業・事業所が吸収するかに焦点があり、企業の論理を解く道具として地域労働市場が分析される。第二は、全国的な産業配置を与件として、地域内の事業所が地域の労働力をどのように活用し、地域の産業や事業所が集積するのかという視点での地域労働市場分析がある。これは中小企業論や地場産業論で研究が蓄積されている。ここでの地域労働市場も地域労働市場の特徴

そのものを明らかにするというより、地域に産業が集積するメカニズムとして地域労働市場を明らかにすることに重点が置かれている。第三は地域労働市場を地域の産業構造と関連付けてその特徴を明らかにしようとする視点で、労働経済学や経済地理学の一部で研究が蓄積されている。この場合の地域の産業構造は全国的な産業配置の動向を留意しつつ、地域に集積する各種産業の構成が地域労働市場をどのように特徴付けるのかを明らかにするものである。本研究の地域労働市場への取り組み視点は、第3の視点であり、地域労働市場を正面から、より動的に捉えようとすることを特徴としている。

Ⅲ 地域の産業構造と地域就業構造のモデル

1. 郡内地域の産業構造の転換

郡内地域を事例に地域の就業構造のモデルを提示するにあたって、郡内地域の概要と地域産業構造の転換を明らかにしたい。郡内地域は桂川流域の富士吉田市、都留市、大月市を拠点都市とし、北都留郡、南都留郡を含む15市町村を指し、行政的には富士北麓広域市町村圏と東部広域市町村圏からなっている。面積は山梨県全体の23%で人口は約18万人の地域である。この地域は江戸時代から甲斐絹産地として知られ、明治・大正期・昭和戦前には全国的に販路を持つ先染め絹織物業地域として成長してきた。戦後は、ガチャ万景気の影響を一時的には受けるもの1970年を境に事業所数・従業員数とも低迷し、織機の共同廃棄事業を受ける中で織物業は急速に衰退していった。地域的には上野原や大月、都留市の中心部・山間地域から織物業が後退し、西桂町、富士吉田市に生産中心を移しながら衰退していった。織物業は従来の親機～賃機の産地内関係が崩れ、東京市場と直結した機械装備型の織物業へと転換していった。そのため従業員数ならびに事業所数は最盛期の10分の1以下に減少したのである。

繊維工業に取って代わって地域の中心産業に成長していったのは機械金属工業である。織物業が供給する豊富な労働力と首都圏に近い交通条件と行政による積極的な工場誘致政策によって機械金属工業の事業所が東京方面から移動してくるようになった。郡内地域の誘致条例の嚆矢は、1955年に設置した都留市である。ついで富士吉田市(1960年)、忍野村(1968年)、大月市(1969年)、河口湖町(1988年)と続く。工場誘致の増加は、1969年3月に中央自動車道が河口湖まで開通したと大きく関係している。機械金属工業の従業者数は1965年頃から右肩上がり急増し、1980年には繊維工業の従業者を追い抜いた。機械金属工業の地域別導入状況を見ると、1965年から1970年にかけて東京に近い上野原町、大月市で従業者数が増え、1972年に都留市が最大になって増加した。1983年には富士吉田市が都留市を抜いて1位になった。このように機械金属工業の増加は、繊維工業の衰退を追いかけるように上野原～大月市～都留市～富士吉田市へと拡大していったのである。

また中央自動車道の開通は、富士山ならびに富士五湖といった観光資源を持つこの地域に観光産業を発展させた。ホテル旅館施設だけでなく、別荘や企業団体の保養施設、ゴルフ場の開発が盛んにおこなわれ、サービス産業の成長と土木建設業の成長が促されていったのである。

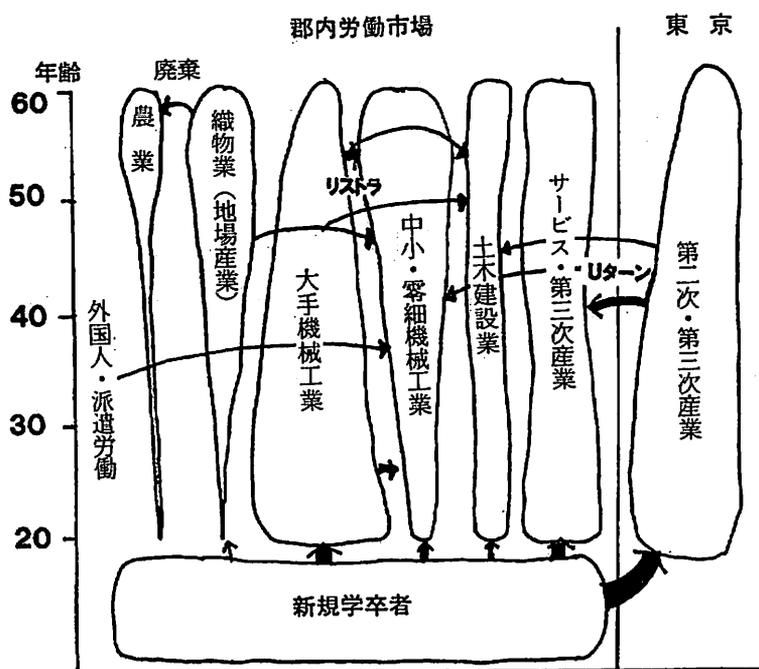
もちろん消費人口の拡大は各種サービス業、大型量販店の進出が進んだ。地元小売業は、商店街の振興がうまく進まず停滞傾向から抜け出せないでいる。

2. 地域就業構造のモデル

図1は、郡内地域の産業構造の展開を踏まえた地域就業構造のモデル図である。縦軸に年齢をとり、横軸に郡内労働市場を構成する産業の種類と東京労働市場の産業の種類を配置した。従来の労働市場研究で行われてきた労働市場の構造モデルでは、縦軸に労働者の安定性、横軸に企業の階層性を捉えるもの(規模、産業の種類)があるが、ここでは年齢層に注目して年齢別に就業の動向を把握した。これは、地域労働市場における競争の結果それぞれの産業が異なった年齢層の労働力を吸収すること、また年齢によって業種間で労働力移動が行われていることを背景にしている。こうしたモデルの作成は、労働者のライフステージを意識した就業構造の把握が可能となり、地域社会の居住状態をも見通すことが可能である。

郡内労働市場を構成する業種としては、まず農業がある。農業就業者は高齢化が進み、ほぼ兼業化が進んでいるため、農業就業者が労働力の供給源となる段階は終わっている。しかし、農地資産は郡内の織物業や織物業から機械工業に転換した零細事業所にとっては重要な資産として位置付けられていた。かつて郡内地域の中心産業であった織物業は、1970年代に入って就業者数・事業所数が減少し、1985年、1987年の共同廃棄事業で衰退した。郡内織物業の特徴の1つであった賃機下請け層はこの時期ほぼ壊滅し、現在は高い技術力と機械装備をもった需要に即座に対応できる事業所が残っている。就業者数は減少し高齢化が進んでいる。しか

図1 郡内地域の就業構造モデル



し、この織物業の衰退過程が、織物業にとって代わって地域の中心となった首都圏から立地した機械金属工業や織物業から転化した零細事業所の重要な労働力供給源となっていたのである。首都圏から立地した大手の機械金属工業は、電気機器を中心に進出してきたが事務や製造ラインの労働力として新規学卒者や織物業から中途採用で労働力を調達して発展した。現在も若年層の労働力を中心に雇用し、24時間操業や技術力の向上に努めている。中小の機械金属工業の事業所は、郡内地域に立地する大手事業所や首都圏の事業所から仕事を受注し、若年層から中高年齢層の労働力を吸収しているが、構成では中高年齢層の労働力に依拠している。一部の事業所では日系ブラジル人の雇用もある郡内地域内の公共事業や開発を担う土木建設業は、後継者を育成しながら多くの中小事業所が成立している。季節労働や臨時雇用も含めて地域の労働力を広範に吸収し、労働量の調節機能を果たしている。サービス業小売業は、観光地富士山富士五湖を中心に観光業が発達し、旅館ホテル、ゴルフ場、別荘地管理など広範な職種を持っている。約18万人の人口から成立する消費市場は一部首都圏に吸引されているものの多くの小売業やサービス業を成立させている。また高齢化の影響で福祉関係の求人も増大傾向にある。

郡内の労働市場を構成する各業種と労働力を取り合う関係にあるのは、巨大な首都圏の労働市場である。通勤という形での首都圏労働市場への吸収もあるが、新規学卒者の多くが首都圏の進学・就職という形で潜在的労働力も含めて移動している。しかし、首都圏に近いという位置条件は、吸収されるばかりではなくUターンという形での移動もあらわれている。こうした労働市場の構成の中で、既存の労働力がリストラや転職、Uターンという形で動きをつくり、郡内地域の10校の高等学校から毎年卒業する約2,500人の新規学卒者が就職・進学を行っている。こうした地域の就業構造を以下では、雇用側の産業構造の変化と就業する既存労働力と新規学卒者の動向に注目しながら動態的に把握する。

IV 地域就業構造のダイナミズム

1. 地場産業労働力からの労働力供給

前述したように郡内地域の産業構造の転換が可能であったのは、郡内労働市場において大量の織物業労働力ならびに織物業予備軍の若年層が存在していたからである。地方の農村工業化の議論では、農家世帯員の労働力が工業化の労働力供給源となるが、地場伝統工業の存在する地域では、この労働力が新規工業の労働力供給源となっていくのである。郡内の場合、織物業の中核地域では織物業が労働力供給源となり、周辺農山村では、賃機労働力や農林業労働力(薪炭・炭焼き)が供給源となっていたのである。地域的には、上野原～大月～都留～富士吉田へと桂川を遡るように織物業が衰退し、織物業を支えていた労働力、とりわけ女子労働力が機械金属工業に徐々に流出していく。また同時に賃機事業者も機械金属工業の下請け加工という形で、家族零細企業に転換していったのである。組み立て部門では容易に転換が可能であり、労働力のミスマッチも大きくはなかったのである。但し、これらの多くの家族零細工業の場合、経営

者の高齢化が進み、後継者も育成できずに1代限りで消滅する傾向もある。

2. 規模別事業所の雇用の棲み分け

郡内地域の機械金属工業の年齢別雇用状況をみると、従業者規模が20人を超える事業所は、20歳台、30歳台の労働力が多いが、10人から20人規模の事業所では、若い層と中高年齢層がほぼ同じ割合を示し、10人以下の規模になると中高年齢層の割合が高くなるのである。見事に事業所の規模によって年齢別労働力の雇用上の棲み分けが成立しているのである。これは、機械装備や仕事内容、賃金などの労働条件の要素が組み合わさって生じている。こうした棲み分けから生まれる特徴としては、第一に零細な事業所は、労働力の高齢化と若年層の雇用が困難になり、時間の推移とともに事業所の閉鎖に直面する。こうした動きは郡内地域の農山村地域で生まれ始めている。第二に地域労働市場内部に年齢別労働力の雇用の棲み分けが存在することは、規模の大きい事業所でリストラが行われた場合、その労働力が規模の小さい事業所へ移動する可能性を持っていることを意味する。この労働力の玉突き現象は、労働者にとっては賃金や労働条件が悪化することになるが、雇用の確保という点では地域経済内部で雇用の下支えとなっているのである。

3. 新規学卒労働力の就業動向

郡内地域の10の高等学校（県立9校、市立1校）から毎年2,500人が卒業するが、そのうち進学希望率（専修学校・短大・大学）は男子67%、女子で74%（1999年富士北麓地区）を示し、高校卒業後すぐに労働市場に参入する労働力は700人程度である。このうち約9割が山梨県への就職となっている。現在は不況下で高校卒業後の就職率が下降線を辿っているが、地域内でのある程度の吸収が可能となっている。進学希望者の多くは首都圏へ移動するが、地元希望（富士北麓）が約3割で、5割は首都圏への就職を希望している。このように新規学卒者の多くは地元指向を意識しつつも、巨大な首都圏労働市場への移動を希望しており、少子化も考慮すると新規労働力の地域労働市場への供給が弱まる傾向を示している。しかし、首都圏との近接性から、いったん就職した後、期間においてUターンする傾向も少なくない。アンケートでは5割がUターンを意識しており、実際に親の高齢化などを契機にUターンしている。

4. 不況下の地域労働市場の再編

郡内地域の中心産業である機械金属工業の不況への対応をみると、不況の影響が、受注量や単価の減少と納期の短縮といった形で表れている。この対策としては、全般的な経費の削減があげられるが、操業時間の短縮や雇用者数の削減では、事業所の規模によってその対応が異なっている。規模の大きい事業所では、操業時間の短縮や雇用者数の削減という方法を主に採用して事業規模の縮小を図っている。中規模の事業所になると雇用の削減も行わず受注の拡大や内製化によって経費の削減を行なおうとする。さらに零細な事業所では、雇用者数の削減を行なうと逆に労働力の確保が難しくなるため、経営主や家族労働の時間延長を行なっている様子

がみえる。今のところ、郡内地域の労働市場は、多様な業種、規模の違い、協力関係が分散していることから、事業所の経費削減・内製化という方法によってじっと耐えている状況にあるといえよう。しかし、これ以上不況が深刻化し、受注の減少が生じれば、規模の小さい事業所や農山村地域の事業所から徐々に空洞化が始まる可能性がある。

V 地域経済構造から地域格差構造への展望

以上の分析から明らかなように、郡内地域の産業構造は、多様な業種、多様な規模の事業所から構成され、さらに首都圏経済に包含されるという巨大市場との交通優位の条件に恵まれている地域である。そのため、年齢別就業機会が深く、就業の種類が多く存在し、労働力の地域労働市場内部での移動も可能であり、業種や賃金をいとわなければ就業が可能となっている。これはこの地域経済が、伝統産地の知名度の活用や技術集積を進めてきた結果と首都圏に近い条件を生かした需要に即座に対応する生産体制と機械装備をおこない、付加価値の高い生産が可能となった。そのため、生産工程において外国人労働力に依存しない労働内容を持ち、技術水準からみて外国の製品との競争優位を維持してこられたのである。これを地域構造との関連で見れば、この地域は全国的な雇用状況の中では、有効求人倍率が全国平均から高い地域に位置し、産業配置的には首都圏経済の需要に支えられ、製造業レベルで見れば、研究開発と試作部門、1次量産拠点の位置を与えられているといった優位な状況にあるためといえよう。このように地域就業の特徴は、地域経済構造と日本経済の地域構造の相互関係から生み出されている。しかし、全国の不況に悩む地域経済の展望を明らかにするためには、まずは地域産業構造の分析結果から日本経済の地域構造との関係を照合させ、しかるべき地域振興策の検討が必要になる。この研究では郡内の地域経済構造を産業構造と就業構造の両面から評価してきたが、この地域の今後の課題は、この多様な業種構成や事業所規模を維持していく上で、さらに技術力をもった新たな企業の育成と集積する事業所間での技術や需要動向に対する情報ネットワークの構築が考えられる。また、同時に地域内で労働力の再生産が可能な居住条件や社会資本の整備も当然ながら求められている。

【文献】

- 青野壽彦（2000）『平成不況下、首都圏縁辺過疎地域における工業の動向』中央大学経済研究所年報 30号。
- 和田明子（1997）「郡内機業圏における産業構造の変容」『商学論纂』（中央大学商学研究会）38・4。
- 和田明子・内藤博夫・青野壽彦・小金沢孝昭（1994）「都留織物業の衰退過程の分析」『都留文科大学研究紀要』41。
- 富士吉田市経済部・富士吉田商工会議所（2000）『富士北麓圏高校生の就職・進学・Uターン意識』

内容の整理
い 視 点

と 見 点

わが国は、先進国の中で、

先進国

雇用システムの構造変化と女性労働

武石恵美子（ニッセイ基礎研究所）

就業の
状況

I はじめに

現在、わが国の労働市場や雇用システムの構造が大きく変化している。具体的には、80年代から進行してきた年功的な賃金・昇進システムの修正、近年の失業率の急上昇、非正規雇用の拡大等があげられる。こうした変化の背景として、短期的な景気変動要因を無視することはできないが、それに加えて構造的な変化が起きているととらえることができる。

本稿は、近年の労働市場及び雇用システムの構造変化が、女性労働にどのようなインパクトを及ぼすのかについて考察することを目的とする。まず、労働問題を男女という性別の視点からとらえる必要性について指摘し、わが国の女性労働の課題がどのように集約されるかを検討する。その上で、現在起きている変化の方向性を見極めつつ、それが女性労働に及ぼす影響を考察したい。なお、本稿では、雇用システムを一つの切り口とすることから、女性労働一般ではなく、特に企業に雇用されて働く女性労働者の問題に焦点を当てることとしたい。

II 女性労働問題の所在

労働の現状や課題を考える上で、男女という性別が問題になるのは、男女により、就業分野や職業キャリアの展開において、その実態が大きく異なるからである。労働市場における男女のポジションの差異は各国共通にみられる傾向である。しかし、わが国の女性の労働実態は、他の先進諸国と比べていくつかの特徴を見出すことができる。まず、日本の女性労働の特徴がどこにあるのか、男性との比較により明らかにしたい。

第1に、年齢階級別労働力率の形状である。女性の労働力率がM字型のカーブを描くことはよく知られているが、先進諸国の中でM字カーブが明瞭な形で残っているのは日本のみである。かつてM字カーブを描いていた多くの国で、1980年代から90年代にかけてM字の谷が埋まってきた。これらの国でも、継続的にキャリア形成を図る女性はむしろマイノリティとみられている(OECD, 1994)にもかかわらず、日本でM字の谷が残っている要因の一つは、出産・育児等を理由に仕事を中断した女性の離職期間の長さにあるといわれている(大沢, 1993)。

第2に、このM字カーブと関連して、学歴による労働力率の差異があげられる。一般に、学校教育年数は女性労働力率に対して正の効果をもつとされているが、日本では、教育期間が女性の労働力率に影響を及ぼさない、あるいは負の効果をもつと指摘されてきた(ヒル, M.A., 1982)。大卒女性の就業経歴は、同一企業に長期勤続する者と、離職して再び就業することのない者との二極分化している。わが国で高学歴女性のトータルとしての労働力率が他の学歴と差がないのは、高学歴女性の中には継続就業する女性が多い一方で、再就業型の女性が他の学

歴に比べて少なく、それらが相殺し合っているためであると考えられている（樋口，1991）。しかし、無業者の中で再就業を希望する者は多く、有業率が落ち込む30代においても、就業希望者を有業者に加えると8割を超え、就業ニーズが潜在化している（武石，2001a）。

第3に、男女間の就業形態の違いである。女性労働者の46.4%は、パートタイム労働を中心とする非正規労働者であり、男性の11.7%に比べて高い割合である（総務省統計局「労働力調査特別調査」，2000）。特に男性の非正規労働者は若年もしくは高年層が中心であるのに対して、女性は、30代、40代といった年齢層で高いという特徴がある。女性労働者に占めるパートタイム比率の高さは、イギリス、スウェーデンなど女性の労働力率が高い国にも共通にみられる傾向であるが、日本の「パートタイム労働」は、企業内における「身分」的な意味合いがあり、正規労働者との処遇格差が大きい点に問題がある。

第4に、就業分野、すなわち、企業規模、産業、及び職業の分布が男女間で大きく異なっている点があげられる。男性に比べて女性は中小規模企業で働く割合が高く、職業に関しては、特に管理的職業において女性比率が極端に低いという特徴がある。こうした男女差は、女性の生涯を通じてみたキャリアと関連がある。女性の就業分野は、若年層と中高年層で大きな差異が確認され、大企業・事務職比率の高い若年層、中小企業・技能工比率の高い中高年層という特徴を指摘できる。これは、世代間の違いというだけでなく、同じ世代内でも、若年期と就業中断をはさんだ中高年期との間で、職業キャリアの断絶が起こっており、職種の連続性が低下してきていることが指摘されてきた（今田，1991）。Brinton, M.C. (1993)によれば、アメリカではこうした傾向はみられず、日米比較でみる限りにおいて日本の特徴とされている。

第5に、賃金格差の問題である。男女間賃金格差は上述した就業分野やキャリアにおける男女間の違いを反映したものであるが、学歴、職業、勤続年数、企業規模等賃金に影響する様々な条件をそろえていってもなお男女間の格差が残っている。これはコントロールしきれない要因があることを除外しても、男女という性別により賃金に格差が生じているものと考えられる。

Ⅲ なぜ男女間格差が生じるのか

それでは、なぜこうした男女間格差が生じるのだろうか。さらにいえば、日本で男女間格差が大きいのはなぜだろうか。

女性の活用にあたっての問題として最も多くの企業があげるのが、「女性の勤続年数が平均的に短い」（47.1%）である（厚生労働省「平成12年女性雇用管理基本調査」）。日本の男性は他の先進諸国と比べて企業への定着率が高く、日本の女性の企業定着が諸外国の女性に比べて特別に低いわけではないが、男性の定着率が高いがゆえに、日本では勤続面での男女間格差が大きくなっている。長期継続雇用を重視する雇用システムの下で、男女間の平均勤続年数の格差が、雇用における男女間格差を生む原因となった。正規労働者と非正規労働者の雇用面での違いも、両者の雇用の安定性の違いに起因している。

労働者の勤続年数が雇用における格差の要因となるのは、技能形成が企業に内部化されるか

らであると考えられている。企業の内部労働市場において、労働者は、易しい仕事から難しい仕事へ、関連する仕事を経験しながらキャリアを形成し、それに伴い賃金が上昇しポストも上昇する仕組みがとられてきた。

しかし、女性の中にも働く意欲が高く、働き続けることを希望する者は大勢存在する。それなのになぜ女性というだけで内部労働市場に取り込まれにくいのか。女性という集団に対して男性と異なる取扱いをする企業の行動を経済合理的に説明しようとするのが「統計的差別理論」である。統計的差別理論は、事業主にとって、労働者の個々の生産性に関する情報が不完全な場合に、個々人の属する労働者集団（性別、学歴、年齢、人種、国籍など）の特性から個々人の生産性を推測しようとするという考え方である。女性は結婚や出産、夫の転勤などで退職する傾向が強い、女性は仕事よりも家庭責任を重視しがちである、といった特徴を女性集団の構成員すべてにあてはめて、女性よりも男性を 선호する事業主の行動を解釈するものである。したがって、男性並みに勤続意欲が高い女性であっても、女性というだけで良好な就業の機会を逸することにつながってしまうと考えられる。

日本企業における女性労働者の能力活用の進捗が他の先進諸国に比べて遅いのは、長期継続雇用慣行、年功的な賃金制度や昇進制度等、勤続年数を重視する雇用管理が行われ、労働者のキャリア形成に企業組織が強くコミットする形で内部労働市場が深化してきたためと考えられる。男性労働者と比べて企業定着の低い女性労働者、あるいは、結婚や出産で就業を中断した女性労働者は、雇用の場において技能形成の機会や昇進の機会が男性に比べて著しく制限される面が強かったのである。

IV 90年代の雇用システムの変化

こうした性別を基礎に置く雇用システムは、近年の労働市場の構造変化の中でどのように変化しているのだろうか。まず、90年代の労働市場の重要な変化を考えてみたい。

1. 雇用調整と失業率の上昇

バブル崩壊後の日本の労働市場は、失業率の急上昇を経験した。「不倒神話」とまでいわれていた大手金融機関が倒産するなど、企業経営環境は厳しさを増し、雇用に暗い影を落とすこととなった。失業率は、95年の3.4%から2001年12月の5.6%へと大きく上昇し、流動的な労働市場と考えられるアメリカをも凌ぐ水準となった。

従来、日本の雇用調整は、人員ベースでなく労働時間により行われてきた。しかし、90年代後半には、人員ベースの雇用調整が実施されるようになり、「雇用のリストラクチャリング」の名の下、雇用調整の対象は生計の主たる担い手である中年男性に及んだ。99年以降失業率の男女間格差が大きくなっており、男性の失業率の高さが目立っている。雇用者数の変化をみても、男性の落ち込みが大きく、女性よりも男性を 선호してきた企業の雇用行動に変化がうかがえる。

2. 非正規労働の拡大

90年代の就業構造で特筆すべき変化は、非正規労働の急速な拡大傾向である。正規労働者は97年の3,812万人をピークに2000年の3,630万人へと182万人の大幅減少に対し、非正規労働者は同時期に121万人増加し、非正規労働者への急速なシフトが進んでいる。

正規労働者と非正規労働者の大きな差異は、雇用の安定性にある。非正規労働者は景気変動に対する雇用調整弁と位置づけられ、景気後退期には雇用が減少すると考えられてきた。しかし、90年代の景気後退期に雇用が減少したのは正規労働者であった。これは、従来とは反対の傾向である。

この背景を考えてみたい。景気後退の局面において、個別企業の行動をみれば、有期雇用である非正規労働者の契約を打ち切るなど、まず非正規労働者の雇手を減少させる。しかし、労働市場全体でみた場合に、新規採用の部分で、正規労働から非正規労働へのシフトが起きている。これが、全体としての非正規労働の拡大につながったと考えられる。非正規労働者の増大は、特に若年層における「フリーター」問題として顕在化している。

失業問題が男性で深刻であったことと考え合わせると、企業内での雇用構造が、長期継続型の男性正社員を中心としたものから、外部柔軟性の高い労働力構造へとシフトしていることを示す変化といえるのではないだろうか。

3. 雇用システムの変化

長期継続雇用は、わが国雇用システムを形成する基礎になっていると考えられる。特に日本は、期間の定めのない雇用に関する解雇規制（判例）が強く（OECD, 1999）、それが労働者に雇用の安定をもたらすと同時に、企業内部での雇用の柔軟性を高めることに寄与し、企業にとっては、職種、勤務場所、勤務時間等を柔軟に設定できるというメリットがあった。しかし、一方で、労働者からみると、そのために長時間労働、転居を伴う転勤が発生するといった状況につながってきた。また、企業内部における雇用の柔軟性が高い反面、外部労働市場に対しては硬直的となりやすく、企業への入り口は新規学卒者の就職時に集中し、その後の中途採用は限定的であった。そして、「年功」、つまり勤続年数や年齢により賃金やポストが上昇する仕組みが、長期継続雇用を支える制度として機能した。

しかし、こうした雇用システムに変化がみられている。経済企画庁（1998）によれば、「長期継続性を前提としない雇用」、「能力主義的処遇」、「即戦力・専門性を重視した人材確保」が従来に比べると重要性を増していくと考えられている。特に、年功的な処遇制度に関しては、従業員の高齢化に伴い、管理職ポストが不足して同一年次内昇進格差が拡大し、役職昇進が遅れ始め、大卒でも役職に就けない労働者が増加している（八代, 1995; Ariga, K. et al., 2000）。90年代に入ると、管理職に対する雇用過剰感が高まり、長引く不況による雇用調整は中高年の管理職層に及び、内部労働市場の縮小均衡や、組織のフラット化、分社化といった対応をとらざるを得なくなり、内部労働市場の構造が変化するだろうとの見方（有賀, 1999）がなされている。

V 女性労働へのインパクト

それでは、90年代のこれらの変化が、従来の雇用システムの下では周縁的存在であった女性労働に、どのようなインパクトを及ぼすのか、という点について考察したい。

まず、マクロの労働市場へのインパクトである。労働力人口は、98年以降減少に転じたが、労働力人口の低下幅は女性に比べて男性で大きく、失業率における男女差からも推察されるように、相対的にみて労働需要の低下は男性において大きかったといえる。

定年までの長期継続雇用を前提にした雇用システムは、企業内での配置転換や事業所間の異動など内部柔軟性が高い一方で、外部労働市場への柔軟性を欠くといった欠点がある。企業の経営環境が大きく変化し、従来の延長で経営環境をとらえられなくなってきたことを背景に、成長分野への労働移動や景気変動への人員ベースの雇用調整等、外部柔軟性の高い雇用ニーズが高まってきているのではないだろうか。長期継続雇用の効率性が失われ、むしろそのコスト負担が、企業にとって重荷になってきたとみることができる。

従来の内部柔軟性の高い雇用システムは、労働市場からの退社が発生しがちな女性にとって、育児終了後の再参入時に大きなハードルとなった。また、雇用調整が労働時間で行われることに起因する長労働時間の常態化や、長期の雇用保障と引き換えとみることができる頻繁な転勤の発生等も、家族的責任をもつ女性のキャリア形成に大きな障害となった。こうした状況が、90年代を通じて徐々に変化してきたといえよう。

武石(2001b)は、90年代の女性の雇用管理の変化について、男女均等な雇用管理の定着を示す「均等度」の指標を用いて分析した。労働市場の変化は男女間格差を縮小させるであろうとの仮説をもって「均等度」の推移をみたが、均等度は90年代後半に停滞ないし低下傾向で推移した。特に「採用」の分野での低下幅が大きく、男女均等な雇用管理が景気感応度の高いものであることをうかがわせる結果となった。しかし、昇進に関する分析の結果、男女均等な雇用管理の定着が進めば女性の昇進機会が増えるという関係が強まってきており、女性のキャリア形成が企業内部化されていく傾向が確認できた。

また、筆者が実施した企業ヒアリング調査によれば、女性労働と密接な関連をもつ非正規労働の拡大に関連して、非正規雇用の質的变化が起こっている。非正規労働の量的な拡大と並行して進んだ非正規労働者の基幹労働力化の動きである。正規労働者と分断されているとみられてきた非正規労働者の労働市場であるが、職場レベルで非正規労働者の位置付けをみると、正規労働者と同様の仕事を任される非正規労働者の増加が顕著である。その中には、管理業務や指導業務、判断業務を非正規労働者に積極的に移行する動きもみられている。

非正規労働者の基幹労働力化を進めるために、非正規労働者の中から適性や能力のある労働者の選別、基幹労働力化した労働者に対する処遇条件の見直しなど、個々人の能力を反映させる処遇の差別化が行われている。また、基幹労働力化を進めるための教育訓練制度の整備や、非正規労働者を配置転換させてよりジェネラルな能力開発を行うなど、キャリア形成の企業内部化の動きが読み取れる企業もある。また、基幹労働力化した非正規労働者を労働組合に加入させたり、あるいは正規社員への転換を認める企業もあり、一般の非正規労働者とは区分した

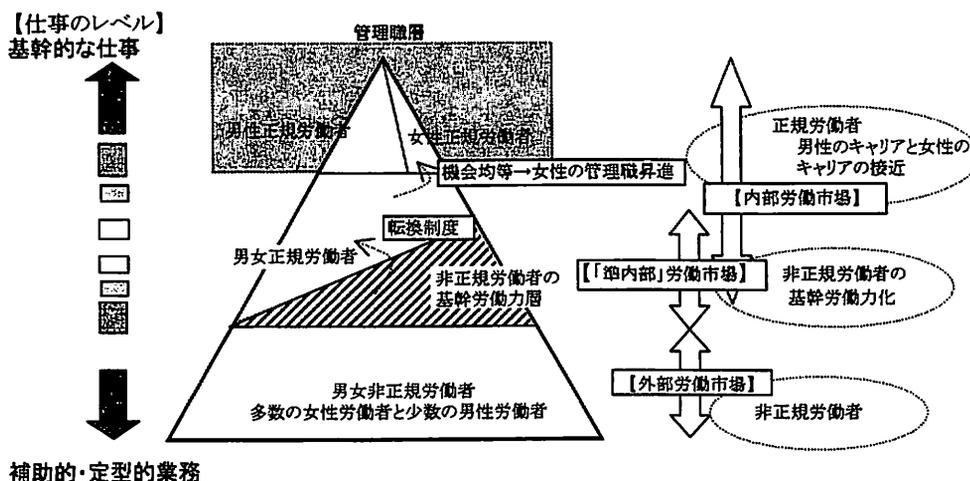
形で雇用管理が行われている企業のケースもある。特にこうした対応は、90年代後半に活発化している。

以上の変化は、企業内における女性の位置付けという視点からみた場合に、企業内労働市場の構造変化をうかがわせるものである。

非正規労働者を雇用する企業の事例をみる限り、非正規労働者の基幹労働力化により、非正規労働者の担う仕事が正規労働者に接近している。企業内でのキャリア形成を重視する正規労働者の内部労働市場と、長期勤続を前提としない非正規労働者の外部労働市場という形で大きく2つに分断されていると考えられてきた企業内の労働市場の構造において、能力の高い非正規労働者を正規労働者が主に担ってきた基幹的な仕事の領域に参入させることにより、「準内部」とも呼べるような市場が形成されているとみることができる。ここで「準内部」としたのは、基幹労働力化した非正規労働者は、企業内でのキャリア形成を経て、管理業務等の基幹的な仕事に就くケースが多く、また、雇用の安定性をはじめとする処遇面でも他の一般の非正規労働者とは明らかに異なる条件が設定されているケースが多いことによる。具体的には、基幹労働力化した労働者に対して、労働組合への加入、正規労働への転換制度の適用、中には正規労働者と同じ資格区分を適用するなど、より正社員に近い形での処遇の制度化が行われている例もある。

同時に、正規労働者における女性労働者のキャリアも、男女均等な雇用管理制度を実施することにより男性のキャリアに接近させるという方向へ構造化されている。90年代後半には、男女雇用機会均等法が、女性の企業定着を進め、女性の管理職への登用を促すという関係が以前よりも強化されている。

図1 女性労働の視点からみた企業内労働市場の構造



注：この他に派遣労働者、請負等の就業形態が企業外部の労働者層として存在する。

90年代の雇用管理の変化が、女性正規労働者の男性正規労働者へのキャリアの接近、基幹労働力化した非正規労働者の正規労働者へのキャリアの接近をもたらしている。正規労働者と非正規労働者のキャリアは完全に分断されているのではなく、むしろ連続的になりつつあるとみられる(図1)。これに伴い、女性労働者のキャリアパースペクティブは拡大しているといえよう。

今後、雇用システムは、企業の柔軟な雇用へのニーズの高まり、労働者の就業ニーズの多様化を反映して、より多様性に対応したものへと変化せざるを得ないであろう。こうした雇用システムへの円滑な転換を阻害する政策対応が求められている。

[文献]

- 有賀健(1999)「人的資源管理の制度改革－中高年の処遇を中心に」『日本労働研究雑誌』No.474.
- Ariga, K., Brunello, G. and Ohkusa, Y. (2000) *Internal Labour Markets in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Brinton, M.C. (1993) *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社.
- ヒル, M. A. (1982)「女子労働力率の国際比較－経済学的モデルと経験的結果」『日本労働協会雑誌』No.274.
- 今田幸子(1991)「女性のキャリアとこれからの働き方」『日本労働研究雑誌』No.381.
- 経済企画庁(1998)『日本的経営システムの再考－平成10年企業行動に関するアンケート調査報告書』.
- OECD (1994) *Women and Structural Change: New Perspectives*.
- OECD (1999) *Employment Outlook*, June 1999.
- 大沢真知子(1993)『経済変化と女子労働』日本経済評論社.
- 武石恵美子(2001a)「大卒女性の再就業の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方－女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構, pp117-141.
- 武石恵美子(2001b)「1990年代における雇用管理の変化と女性の企業内キャリア」『ニッセイ基礎研所報』Vol.20.
- 八代充史(1995)『大企業ホワイトカラーのキャリア－異動と昇進の実証分析』日本労働研究機構.

◆ ラウンドテーブル

テーマ1)

情報化と中間産業のリストラクチャリング オーガナイザー：箸本健二（大阪学院大学）

趣旨

情報化が地域経済に与えている大きな影響の1つに、B to Bの進展にともなう製造-販売部門の直結と、これにともなう中間産業の縮小を挙げることができる。たとえば製造業の分野では、生産部門と販売部門を一体化し、受発注にともなうタイムラグや中間在庫を極端に圧縮したSPAが急成長している。また流通業の分野では、コンビニエンスストアを中心とするチェーンストアによって、物流の集約化を目的とする卸売業の絞り込みが進んでいる。このような変化は中間産業の淘汰をもたらすだけでなく、地域の経済や雇用、そして都市間格差などに大きな影響を及ぼすものと考えられる。このラウンドテーブルでは、SPAおよびCVSの事例研究を通じて、B to Bがもたらす空間的影響を議論したい。

話題提供者

(1)

情報化と産業の垂直統合—消費財流通の事例—

箸本健二（大阪学院大学）

本報告は、情報化によるB to B（Business to Business：企業間コミュニケーション）の高度化が中間産業に与える影響を、消費財流通業（以下、流通業と表記）を事例として検討する。日本の流通業では、1980年代後半から急激な情報化が進展し、「第二次流通革命」と呼ばれる産業構造の転換をリードした。

需給接合を主目的とする流通業において、情報化の本質的な効果は次の3点に要約される。その第1は需給接合の精度向上である。需給接合の精度向上は、市場の不確実性がもたらすリスクを回避し、「投機」的取引の「延期」化を実現する。第2はOA化・SA（store automation）化を通じた業務の効率化である。第3は情報伝達や情報処理に要する時間の短縮であり、リードタイムに規定された取引条件下では大きな空間的意味を持つ。一方、情報化を通じた競争優位の実現は、高額な情報化投資の償却や人的資源の確保を前提としており、取引のスケールメリットが得られる業種・業態ほど有利に作用する。また、1990年代に普及した専用回線網による取引は、インフラ整備の面で中小企業への参入障壁が高く、情報処理能力の高い企業に取引が集中しやすい。これらの理由から、流通業の情報化はチェーンストアに対するパワーシフトを決定づけ、小売資本主導による流通チャネルの再編成が進行した。

流通チャネルの再編成は、中間産業である卸売業の淘汰や上位集中化をもたらし、流通チャネルの垂直統合を進めている。例えば、需給接合の高度化は中小零細店に対する大型店の競争力を高め、卸売業の価値を相対的に低下させた。これにより、チェーンストアとメーカーとの直接取引も増加した。その結果、情報化への対応能力が低い卸売業ほど取引から疎外され、その多くは淘汰されるか、ベンダー機能へと特化を余儀なくされている。このことは、中小卸売業の存立基盤である小規模な調達システムの縮小を意味する。

一方、大手卸売業は、在庫の集中と大口取引の確保を図るため、配送圏の中心に配送センターを集約している。また販売額が大きなチェーンストアも、自社店舗への効率的な配送を目的とする自社物流センターを設立している。このように中間流通段階では、在庫の集約化を進めて効率化を追求する一方で、同一空間に複数の配送システムが併存するという矛盾が生じている。この矛盾は、流通システム全体での効率低下を招き、その歪みが規模の経済性を実現しにくいローカルな配送シ

ステムの淘汰を加速させている。

しかし、バブル経済崩壊後の長期的な不況と相俟って、需要予測と在庫削減のみに依存した生産性の追求には限界も生じている。これに対する流通資本の対応は、大きく2つの方向に整理することができる。1つは、大量生産・大量販売をより徹底させ、極端な低価格戦略を通じて市場浸透を図る戦略である。残る1つは、生産拠点の海外移転を通じて生産コストを低減させるとともに、生産から販売に至る垂直統合度を高め、店頭の販売情報を生産計画と直結して需給調整を徹底するSPA (Specialty store retailer of Private label Apparel) の戦略である。また、インターネットの急速な普及は、極めて低コストで専用回線網とほぼ同等の企業 B to B 環境を実現するだけでなく、企業と消費者がネットワーク上で直接取引を行う B to C (Business to Consumer) を成長させている。このことは、中小零細資本に事業機会を提供するとともに、電子商取引に象徴される新たな需給接合の場を創出している。インターネット環境が様々なセクタ同士の接合を低コストで実現し、大量生産・大量流通・大量消費という商業のビジネスモデルを変化させる可能性は極めて高いと考えられる。

(2)

小売チェーンによる調達システムの効率化と卸売業・物流業の対応

土屋 純 (名古屋大学・研究生)

本報告は、小売チェーンによる調達システムの効率化指向と、これに対する卸売業・物流業の対応を、衣料品および食料品という2つの側面から検討する。日本の卸売業は、中小企業が多く、業種別に流通チャネルが形成されていることから、多段階性、零細性を特徴としてきた。その後、1960年代以降のチェーンストアの発展とともに、多段階性を特徴とする流通体系は徐々に再編成され、その傾向は1990年代以降のチェーンストアにおける情報化とともに加速している。ここでは、チェーンストアが主導する中間流通段階の再編成を、①チェーンストアによる衣料品の海外調達の進展(中間流通段階の排除)、②チェーンストアへの食料品納入の共同配送システム化(中間流通段階の統合)という2つの側面から検討し、こうした変化が卸売業、物流業(配送業)に与えている影響を整理したい。

1. 衣料品の海外調達の進展

1990年代における恒常的な円高、そして近年における価格破壊の進展から、衣料品では海外、特に中国における生産が顕著に進んでいる。その典型例がファーストリテイリング(ユニクロ)であり、現地に工場を設置するとともに技術者を派遣して、安価な若年女性労働力を大量に使用している。こうした生産地は中国の沿岸地域が中心であり、最近では内陸地域やベトナムへの展開もみられる。こうした衣料品チェーンの戦略によって、日本の衣料品製造業は空洞化が進展した。しかし、こうした生産体制は資金力があれば比較的容易にまねることができるものであり、衣料品チェーンの優位性を恒常的にもたらすものではない。ここ1~2年において大手総合スーパーでも衣料品の海外調達が進展するようになっている。本報告では、事例として中京地区の総合スーパー「ユニー」における衣料品の海外調達システムを採り上げ、特に、企画から販売に至るサイクル、および製品調達のあり方を提示する。

2. 小売チェーンによる食料品の共配化

1980年代以降、日本の総合スーパーや食料品スーパーでは、配送コストの削減、各店舗での在庫削減、配送の定時性確保などの理由から、食料品の共配化が進んでいる。チェーンストアの共配化にはさまざまな方式があるが、本質的には2つのタイプに大別できる。1つは、チェーンストア自

ら配送センターを設置し、物流会社などに運営を委託する「自社配送方式」であり、残る1つは、取引先である卸売業者の中で有力な卸を一括配送業者に選定し、配送システムの運営だけでなく施設用の投資も指定の卸売業者に行わせる「窓口問屋制」である。本報告では、総合スーパー、食品スーパー、コンビニエンスストアの配送システムを比較検討しながら、チェーンストアによる配送システムの形成過程、現在の運営状況、卸売業者に与える影響について説明する。

これら2つの事例研究をふまえて、1990年代以降に高度化したチェーンストアの調達システムが、中間流通段階の淘汰と上位集中化を加速させている点を包括的に説明したい。

(3)

SPAの生産・流通体制と事業戦略

池田真志（東京大学・院）

1. はじめに

流通業界において、コストやロスの削減のために流通経路を整理する動きが見られる。アパレル産業においては、小売企業が生産部門に進出することによって、あるいは製造卸売企業が小売部門に進出することによって、製販を統合する企業が増えてきている。このような製販一体型のアパレル企業はSPA (Specialty store retailer of Private label Apparel, 製造小売業) と呼ばれており、近年成長している。今後もこのような製販統合の動きは進むと考えられる。そのような中で、製販一体型企業の生産・流通体制を扱った研究は少なく、流通経路短縮の一つの方向性として、この業態の研究に意義を見出すことができる。

そこで、本報告では、SPAを対象に実施したアンケートとヒヤリング調査による実態報告を通じてSPAの生産・流通体制を明らかにし、その特徴や優位性を探ることを目的とする。

2. SPAの生産・流通体制

SPAは企画・デザインは自社でおこなうが、生産はほとんどすべて外注であり、自社工場を所有している企業は少ない。自社で生地屋、付属屋、縫製工場などと直接取引をして生産する方法以外に、メーカーや商社に生産を委託するOEM調達や別注調達などの生産方法を併用しており、これらの方法と買付を組み合わせる商品調達している。

SPAは販売計画量の、例えば7割を期首生産し、シーズン中に直営店舗の売上情報を見ながら期中生産をおこなっている。これは可能な限り生産を販売時点に近い時点へ延期し、商品のプロパー消化率を高めると同時に、売れ残りによる在庫処分ロスを抑える体制である。生産の延期化を実現するために、短期間での生産が求められ、SPAは期中では期首よりも短期間での生産を実現している。この生産は、コストよりも発注から納品までのリードタイムを重視した生産地（工場）の選定につながり、期首と期中では生産地が異なる場合もある。

完成した製品は基本的に物流センターを経由して各店舗へ配送されるが、工場から店舗への直接配送や在庫調整のための店舗間の商品移動を併用することによって、販売機会ロスや在庫処分ロスの削減を目指している。

3. 情報化と製販統合

SPAは本社と物流センター、各直営店舗を情報ネットワークで結び、企画、生産、物流、売上などの全ての情報を本社で一括管理している。店頭での売上情報は、日単位あるいは週単位で集計、分析することによって需要予測をおこない、追加生産や店舗間の商品移動などの意思決定に利用している。この情報システムが製販一体型の生産・流通体制を支えている。

テーマ2)

まちづくりによる都市再生のシナリオ オーガナイザー：佐野 充（日本大学）

趣旨

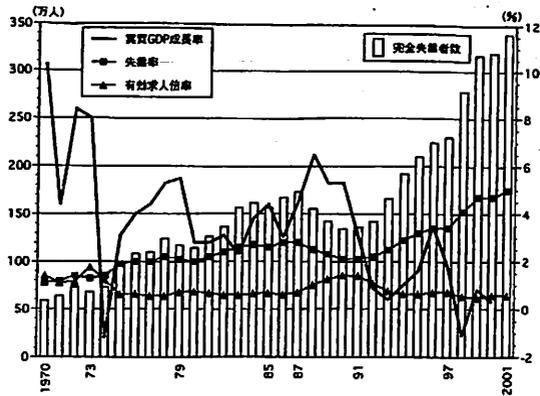
都市再生の実現に向けた新たなまちづくりの制度がつくられようとしている。政府の都市再生本部と国土交通省がまとめた都市再生特別措置法案は、既存の容積率や用途制限などの規制をいったん白紙に戻し、いままで、官主導であった大規模な都市再開発を民主導に変え、柔軟な創意工夫による迅速な都市計画の推進により、東京をはじめとする巨大都市の都心再生を図ろうとしている。まさに、箱もの“街づくり”の復活である。

先に活力を失ってしまった地方都市では、中心市街地の活性化による都市再生のためのまちづくりが実施されているが、なかなか有効な施策を見いだせず、必ずしも成功した事例は多くない。TMOは、行政・権利者・市民のいずれもが事業主体となることができる画期的なまちづくり手法であるが、多くの場合、モチベーションと施策ツールとの間に多少なりともギャップがあり、半ば空回り状態である。

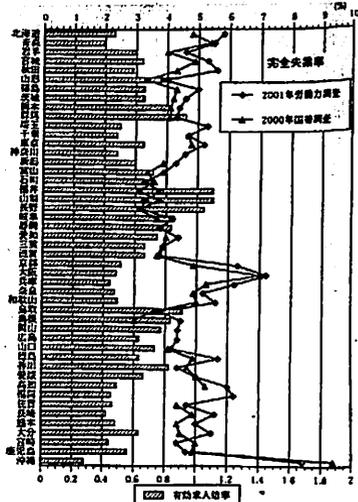
つまり、先行している中心市街地活性化を主とするまちづくりが霧中の暗礁に乗り上げようとしている状況がある一方で、新たに巨大都市を中心とする、いわゆる“街づくり”が動き出そうとしているのである。この状況下の現在における地理学の果たす役割について、まちづくりによる都市再生のシナリオを通じて明らかにする。

話題提供者

- 大八木智一（三菱総合研究所）：都市再生のためのまちづくりと街づくり
- 戸所 隆（高崎経済大学）：地域政策としてのまちづくり
- 福島 義和（専修大学）：中心市街地活性化の現状とまちづくりマーケティング



①-1 1970～2001年のGDP成長率、失業率、有効求人倍率



資料：労働力調査2001年度
2000年国勢調査
有効求人倍率は2000年、
労働統計要覧

①-6 1980年代後半と90年代の地域所得の成長率

	1人当たり雇員所得			1人当たり雇用者所得		
	東京都	岐阜県	岩手県	東京都	岐阜県	岩手県
1991/1985	36.2	38.3	37.8	32.9	24.7	21.6
1999/1991	-4.0	0.3	13.8	5.5	7.5	5.8
1999/1997	-2.6	-3.1	0.7	-2.9	-0.5	1.2

資料：県民経済計算年報

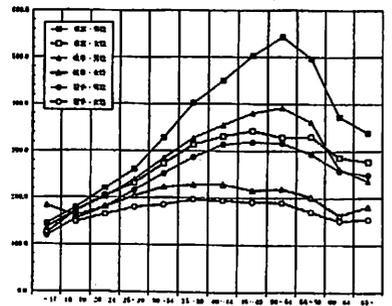
①-2 1997年と2001年の労働力構成の変動

	1997	2001	1997-2001増減数	同、変化率
労働力人口	6,787	6,752	-35	-0.5
農林業従業者数	324	286	-38	-11.7
非農林業				
自営業主	610	554	-56	-9.2
家族従業者	247	215	-32	-13.0
常用雇用者	4,768	4,649	-119	-2.5
臨時・日雇	591	683	92	15.6
完全失業者	230	340	110	47.8
非労働力人口	3,863	4,125	262	6.8

資料：労働力調査

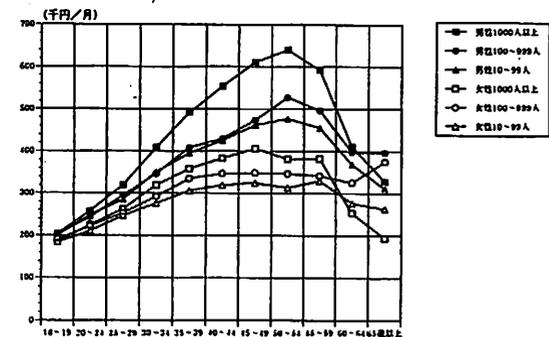
①-4 都道府県別の完全失業率と有効求人倍率

①-5 東京都・岐阜県・岩手県の性別・年齢別賃金 (2000年6月所定内賃金)



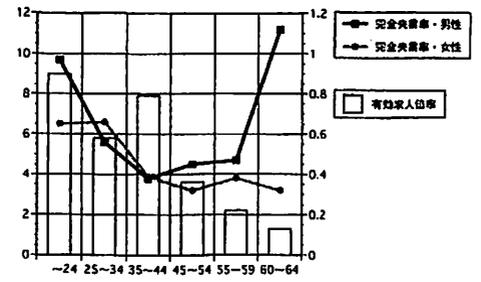
資料：賃金構造基本調査

①-7 東京都の性別・規模別賃金 (2000年6月)

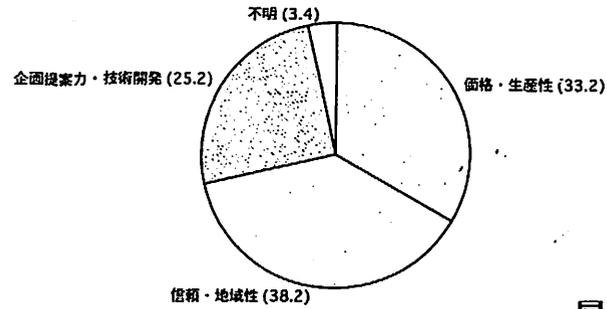


東京都・賃金構造基本調査

①-3 全国の性別・年齢別失業率と有効求人倍率 (2001年12月)

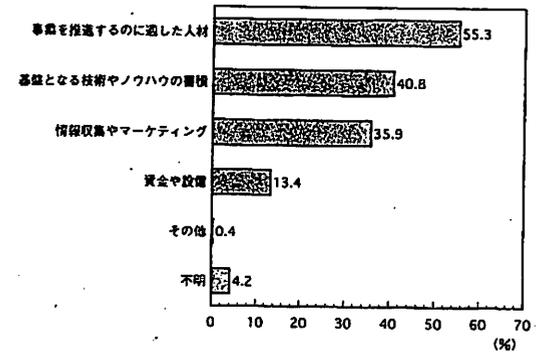


②-4 岐阜県内企業の経営上の優位点



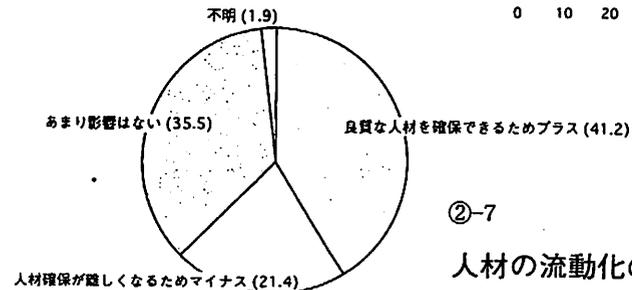
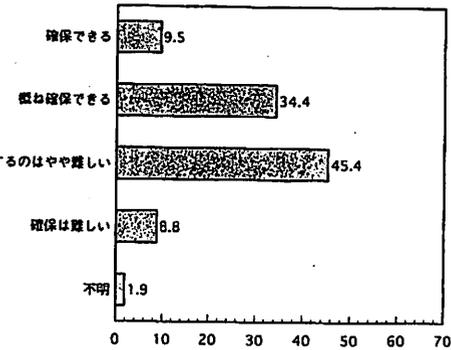
資料：岐阜県経済同友会（1999）

②-5 最も不足する経営資源



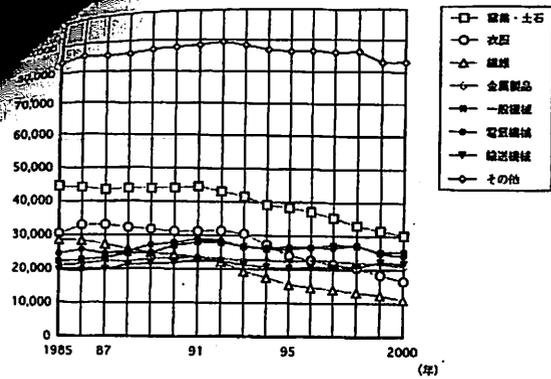
②-6

能力・スキルを持った人材の確保



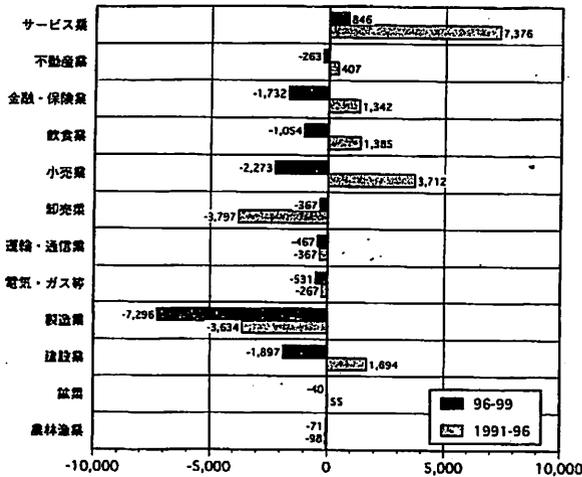
②-7

人材の流動化の影響



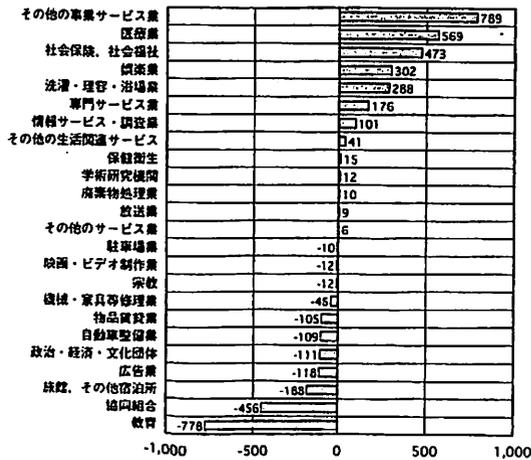
②-1 岐阜県工業の主要業種別の従業者数の推移

資料：岐阜県工業統計調査



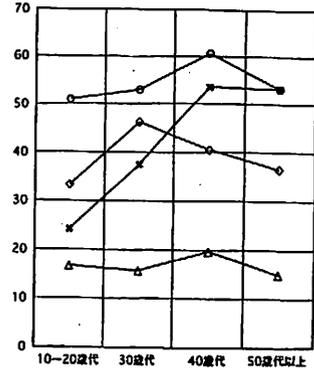
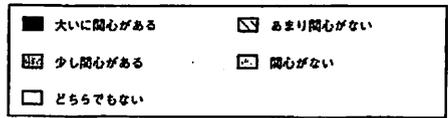
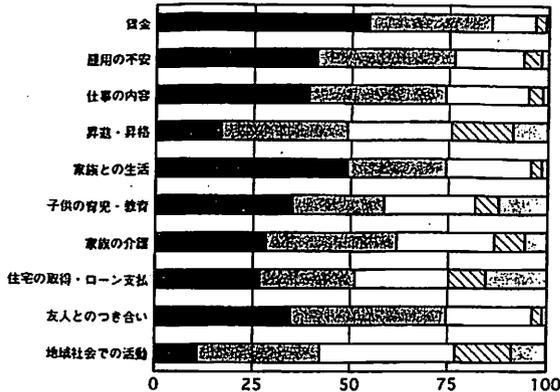
資料：企業・事業所統計

②-2 岐阜都市圏の産業大分類別従業者数の変化（1991-96-99年）



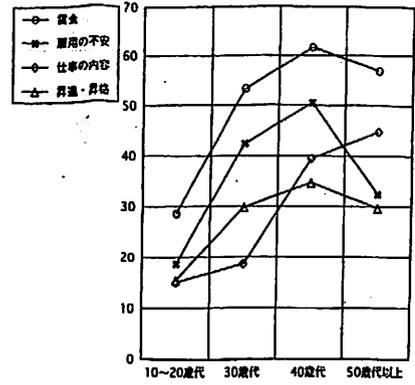
資料：企業・事業所統計

②-3 岐阜市サービス業の小分類別従業者数の変化（96/99年）



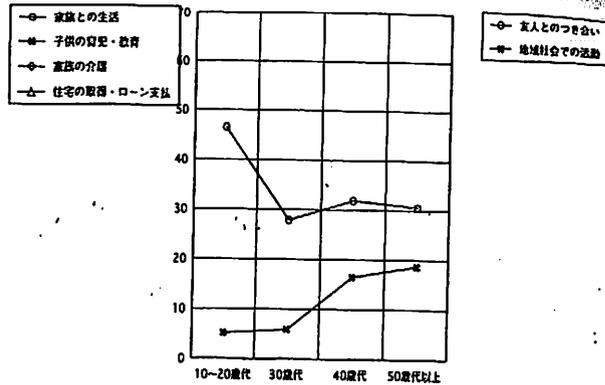
年代別にみた仕事の条件をめぐる意識

③-2



年代別にみた家族生活をめぐる意識

③-3



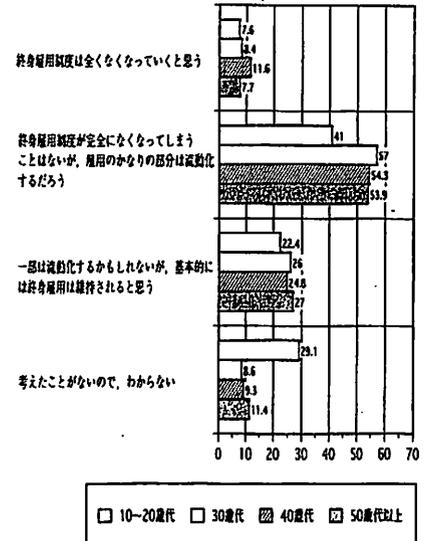
年代別に見た地域・友人との生活意識

③-4

1 仕事、家族、地域生活についての関心の度合い

資料：岐阜県雇用安定・創出協議会（2000）

③-5



終身雇用制度の将来の変化

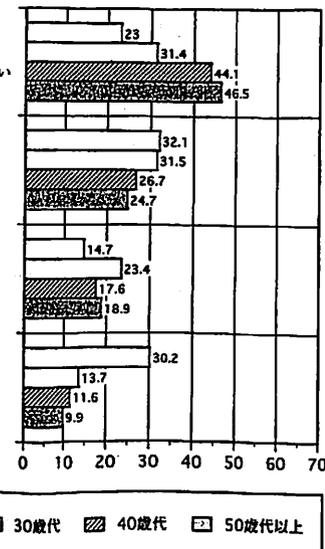
③-6

生活を安定させるために、是非とも終身雇用制度を続けてほしい

自分の能力が活かせるなら、終身雇用制度を変えてもよい

日本経済の将来を考えると、終身雇用制度を維持することは難しくなるので、制度がなくなるのも仕方がない

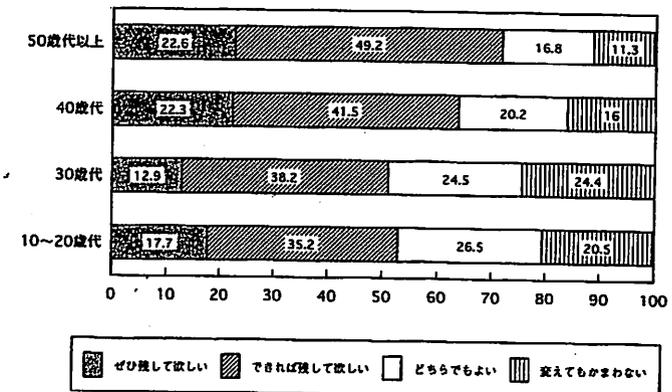
考えたことがないので、なんとも判断しかねる



終身雇用制度のあるべき姿についての意見

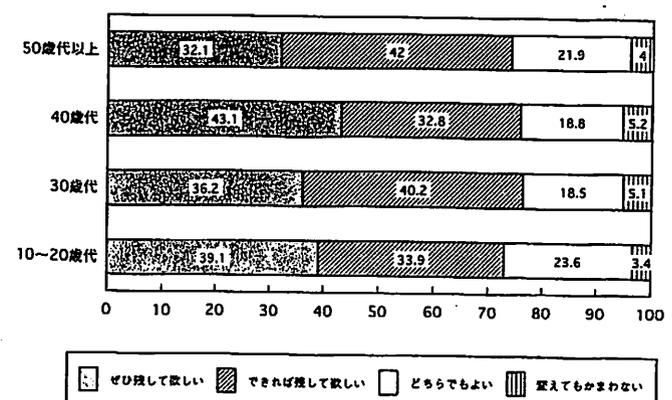
③-7

年功型賃金

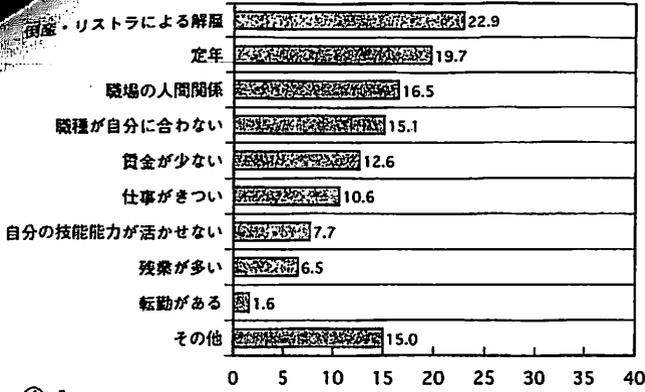


③-8

内部育成制度



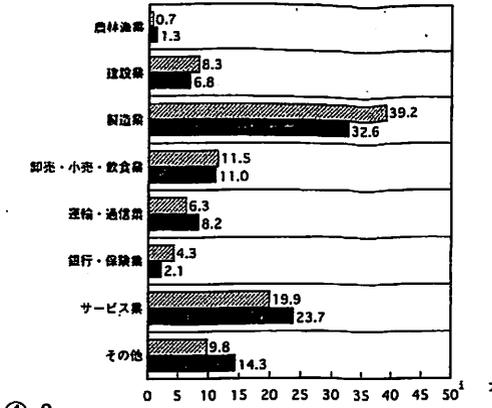
資料④



④-1

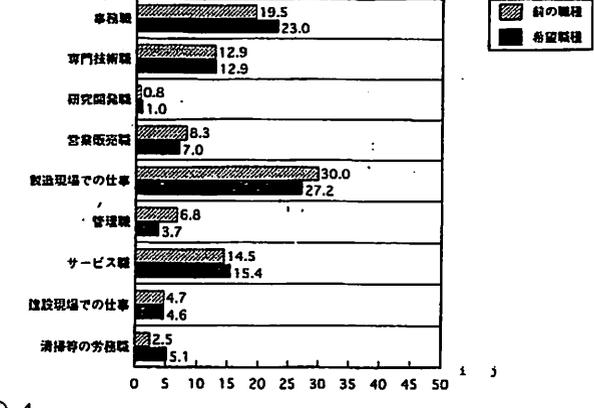
希望している職種と前に勤めていた(現在の)職種

資料：岐阜県雇用安定・創出協議会(2001)



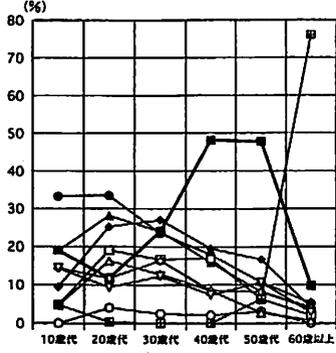
④-3

希望している職種と前に勤めていた(現在の)職種



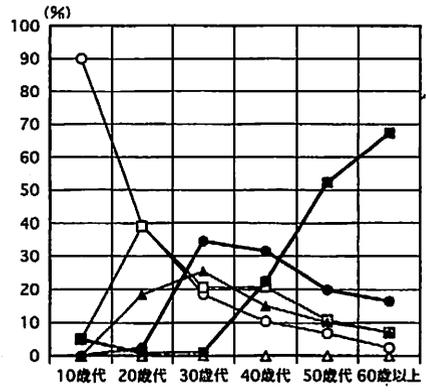
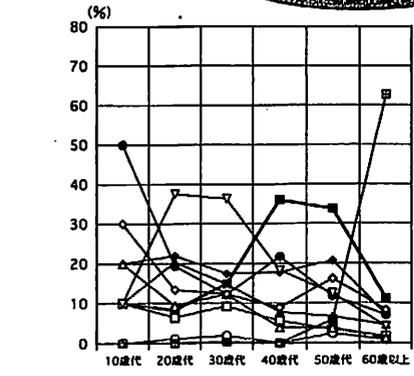
④-4

希望している職種と前に勤めていた(現在の)職種



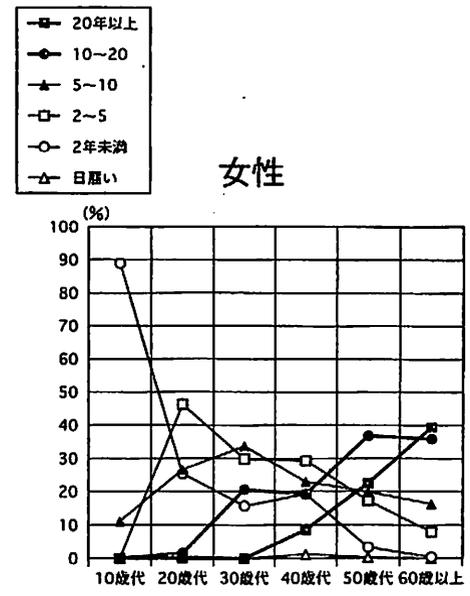
④-2

男性



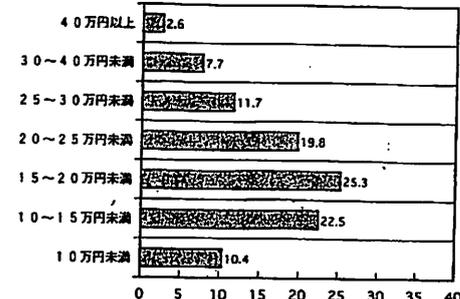
④-5

年齢階層別に見た以前(現在)の職での勤続年数

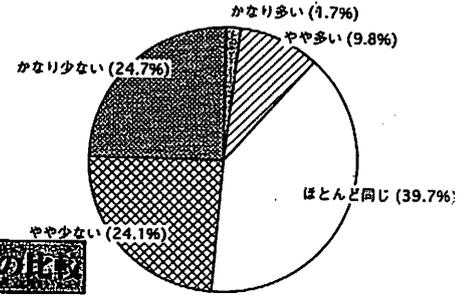


女性

⑤-4

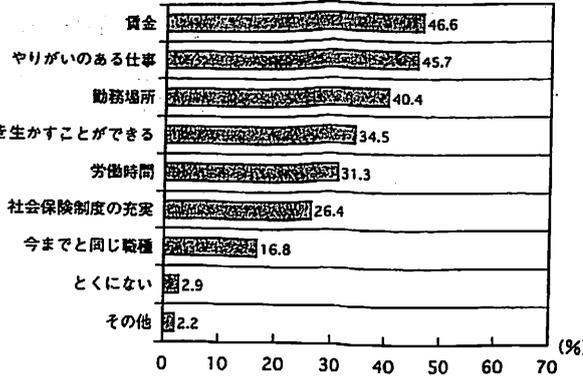


希望する収入水準



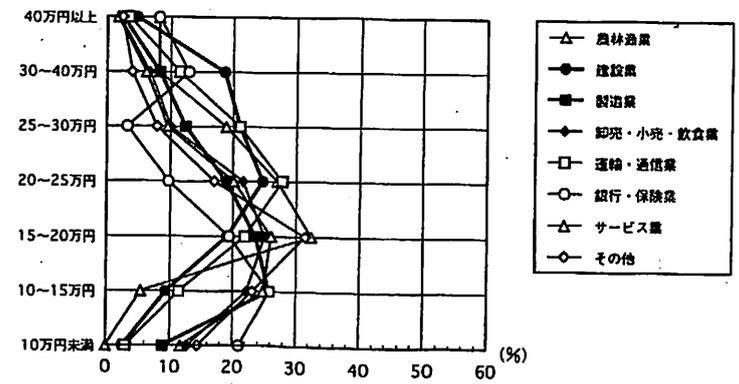
⑤-5

希望する勤務先業種



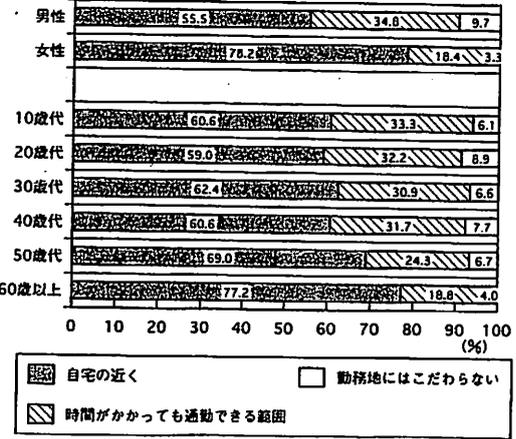
⑤-3

希望する勤務先業種



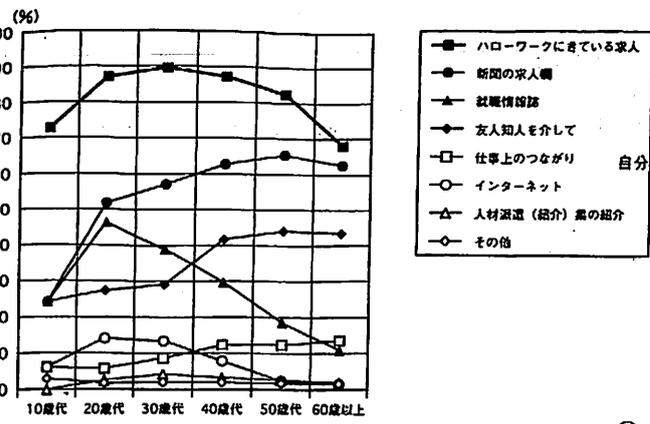
⑤-6

希望する勤務先業種



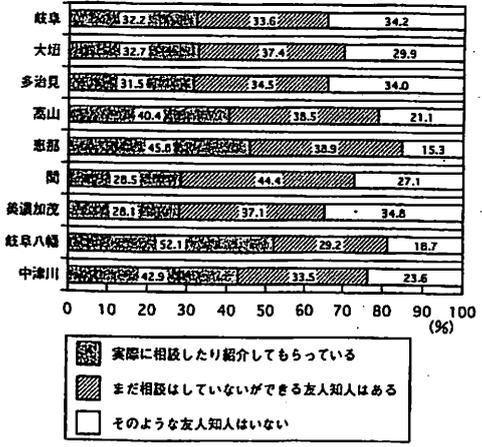
⑤-7

性別・年齢層別に見た希望する勤務先地域



⑤-1

求人利用の手段



⑤-2

地区別に見た求職をめぐる友人・知人との相談

資料(1) 総合雇用対策 産業構造改革・雇用対策安定本部 2001年9月20日

- I 雇用の受け皿整備
 - ー新市場・新産業の育成による雇用創出
- II 雇用のミスマッチ解消のための施策
 - ー官民の連携強化、能力開発、就業環境の整備
- III セーフティネット整備
 - 1. 地域のニーズを踏まえた雇用創出
 - 「地域産業・雇用対策プログラム」の推進等

資料(2) 地域産業・雇用対策プログラム 厚生労働省・経済産業省2001年8月28日

- 2. 地域におけるミスマッチ解消・新規雇用創出のための具体的施策の実施
 - (1) 地域の求人情報の開拓
 - (2) 民間における情報提供・職業紹介機能の充実
 - (3) 公共職業安定所の職業紹介機能の充実
 - (4) 新規・成長分野雇用創出特別奨励金等、各種雇用関連助成金の活用促進
 - (5) 地域雇用施策と地域産業施策・中小企業施策との連携
 - (6) 地域のニーズに即した職業訓練の実施、職業紹介との連携による訓練受講者の就職促進等
 - (7) ベンチャー活性化と雇用創出に関するイベントの連携
 - (8) 地域行政事務のアウトソーシングによる雇用創出

資料(3) 平成13年度岐阜県緊急雇用特別対策事業の実施について

番号	担当課	事業名	実施内容	委託先	期間
1	消防課	消防防災支援要員派遣事業	小規模店舗ビル等防火対策物に関する調査、指導業務等	その他	H14.1~H14.3
2	事業経営政策課	総合健康増進センター内大匠木調査事業	総合健康増進センターの内の立木を調査し大木の樹種・位置等を確認	その他	H14.2~H14.3
3	国林産政策課	県グリーン・ツーリズムHP作成事業	県内のグリーン・ツーリズム資源(森林体験・体験民宿等)を県内外に広く紹介するホームページの作成	民間企業	H14.1~H14.3
4	職業指導課	県立農業大学校県有地域界部分除草作業事業	県有地との境界部分の竹・雑木の伐採及び雑草の草刈り	その他	H14.2~H14.3
5	畜産課	岐阜県牛の生産情報インターネット開示事業	岐阜県牛生産情報に関するホームページの作成業務	その他	H14.1~H14.3
6	水産課	外果産品の監視パトロール委託事業	外果産品の密販防止のため、県内湖沼・河川の監視パトロール業務	民間企業	H14.2~H14.3
7	林業課	岐阜県産きのこ生産情報普及事業	県産きのこの生産工程を消費者へ開示し、安全安心の食料購入の参考となるホームページの作成業務	民間企業	H14.2~H14.3
8	交流産業課	産街道応援出展推進リーダー派遣事業	イベント(産街道400年際等)でのボランティアの受付、管理、情報	民間企業	H14.2~H14.3
9	交流産業課	「日本まんまか楽園ぐみー飛騨・美濃」支援スタッフ派遣事業	地元市町村等の交流産業事業の支援業務	民間企業	H14.3~H14.3
10	労働雇用課	ビジネスナビゲーター事業	事業所を訪問して、求人情報の収集及び雇用状況の把握に努める	その他	H14.1~H14.2
11	道路維持課	ロードワレフレッシュ事業	道路の交差点安全施設の清掃、簡易な修繕及び花街道の中陸木の剪定・除	民間企業	H14.1~H14.3
12	河川課	河川環境美化事業	河川環境の改善のため河川の清掃	民間企業	H14.1~H14.3
13	森林課	枯損松林緊急整備事業(調査)	枯損松を伐倒・薬剤散布し、松くい虫被害の北上を防ぐ	民間企業	H14.2~H14.3
14	教育経済課	教育用コンピュータ貸付見込み調査	教育用コンピュータ等の貸付見込み	民間企業	H14.1~
15	学校支援課	学校支援事業	児童生徒の学校生活への対応等を支援(県教委)	民間企業	H14.1~H14.3
16	社会教育文化課	貸出支援電話発信事業	県図書館が管理する貸出支庫を電話	民間企業	H14.2~H14.3
17	生活安全政策課	スキー場における防犯パトロール委託事業	スキー場での車上狙い、スキー板、スノーボード等の盗難被害防止のため	民間企業	H14.1~H14.3

資料(4) 最近の雇用関係資料、記事など

雇用、失業動向	年	月	日	新聞等	記事見出し
	2002	3	2	朝日	介護事業 わが業界が参入する理由(福島県建設協会会長)
	2002	2	26	日経	「製造業」「中高年」余剰感強まる(日経調査)
	2002	2	26	日経	崩れる日本型慣行 終身雇用「維持できず」5割
	2002	2	7	日経	製造業7社に1社 海外へ コスト重視 デフレを加速
	2001	12	23-6	日経	雇用断絶 正社員ゼロ工場、戦力はフロー社員、過剰雇いへ制度変換に、人材確保、市場が開拓
	2001	12	11	日経	実質賃金水準、長期停滞へ 「年功」修正で下押し(橋本俊二)
	2001	12	7	日経	新興サービス企業「採用増やす」53%(日経調査)
	2001	12	7	朝日	松下、希望退職募ったらあつという間に1万人を突破 条件有利、7割が50歳代
	2001	12	6	日経	給与カット企業に広がる 一般社員も対象3-12%
	2001	12	1	日経	急増する高卒無業者 「構造的失業」、対策が急務(河谷陽彦)
	2001	12	1	日経	失業率5.4%、「リストラ嫌悪」急増
	2001	11	26	日経	120工場閉鎖 空洞化加速 今年の国内、上場69社
	2001	11	18	日経	国内で12万人削減 希望退職多量種に 上場82企業計画
	2001	8	31	日経	NTT労組、合理化受け入れ 退職一時金で条件闘争へ
派遣・パート	2002	5	10	日経	在宅勤務300万人 労働人口の5%弱
	2001	12	11	日経	正社員へ追いつく 紹介予定派遣急速に広がる
	2001	8	21	日経	人材派遣「パート型」広がる 派遣先、コスト削減期待
	2001	8	2	日経	パート・派遣 比率高まる(連合総研)
	2001	6	21	中日	派遣労働者の賃金 切り下げ相次ぎ悲鳴 正規雇用と所得格差拡大
	2001	5	9	日経	人材派遣料金能力で格差IT知識・企画力高い評価
	2001	4	7	日経	人材派遣100万人突破 首都圏の昨年
	2001	4	4	日経	失業率、実数は10%に迫る 「求職せず」潜在化(橋本俊嗣)
雇用政策	2002	4	25	朝日	厚生労働省 ワークシェア 企業助成、最大100万円
	2002	3	29	web	ワークシェアリングに関する政府税合意
	2001	12	26	日経	雇用確保、欧州は時限で、賃金下げ仕事共有(平塚和彰)
	2001	12	23	日経	失業者把握 きめ細かく 失業理由6分類に(労働力調査)
	2001	12	7	日経	10万人の雇用創出 雇用対策臨時特例法成立 中高年の派遣機関延長
	2001	9	20	web	総合雇用対策~雇用の安定と新産業進出を目指して
	2001	8	28	web	厚生労働省・経済産業省 地域産業・雇用対策プログラム
	2001	5	11	web	経済財政諮問会議 サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会緊急報告
	2001	5	11	web	国内 産業構造改革・雇用対策本部設置
地域対策	2002	2	6	朝日	基金岐阜県が設立 雇用創出に62億円超 9000人分確保見込む
	2002	1	24	岐阜	緊急地域雇用創出特別交付金 県と市町村 739人の緊急雇用創出 補助教員や除雪事業
	2001	12	3	日経	失業救済「受け皿」総動員 根拠なく魚る自治体
セーフティネット	2002	4	24	日経	年金・医療・労働 保険料徴収を一元化、拠点集約し人員削減
	2002			中日	女性と年金 パートの加入拡大を(女性と年金検討会 厚生労働相諮問機関)
	2001	12	22	日経	年金と医療・雇用保険 申請ネットで一括 加入遅れを防ぐ
	2000	12	14	朝日	求人情報 一般・特別二本立て 官民提携ネット参加規約固まる

厚生労働省HP、新聞記事など

参考文献

<経済地理学・地域労働市場関係>

- 青木英一 (1987) 『工業地域の労働力需給』大明堂。
伊藤達也・内藤博夫・山口不二雄編 (1979) 『人口流動の地域構造』大明堂。
岡橋秀典 (1998) 『周辺地域の存立構造』大明堂。
梶田真 (1998) 『奥地山村における青年男子従業者の就業過程』地理学評論, 71-8, 573-587。
加茂浩清 (1998) 『わが国における労働市場の地域構造』経済地理学年報, 44-2, 1-23。
北村修二 (1992) 『国際化と労働市場』大明堂。
北村修二 (1997) 『世界の雇用問題』大明堂。
末吉健治 (1999) 『企業内地域間分業と農村工業化』大明堂。
富樫幸一 (1996) 『産業空洞化と地域経済 その1-3』地理 41-1, 94-99, 41-2, 98-103, 41-3, 98-103。
富樫幸一 (1998) 『産業再編に伴う立地変動と地域政策の課題』人文地理, 50-5, 46-65。
富樫幸一 (1995) 『職場・家族・地域を通じたジェンダー関係の形成と再編』(岐阜大学教養部「性」研究会「男と女の話」)。
富田和暁 (1999) 『大都市圏と非大都市圏における男女別の産業別・職業別就業者数の変動』人文研究第51巻第12分冊, 33-76。
友澤和夫 (1999) 『工業空間の形成と構造』大明堂。
中澤高志 (2001) 『研究開発技術者の新規学卒労働市場』経済地理学年報, 47-1, 19-34。
西原純 (2001) 『就業者の社会経済的地位からみたわが国の都市群システムと地域格差形成のメカニズム』(要旨) 人文地理, 53-6, 610-611。
松田祝夫 (1979) 『労働市場の階層構造についての分析視角』経済地理学年報, 25-3, 47-53。
三井逸友 (1988) 『「地域労働市場」把握と階層制』(黒川俊雄編『地域産業構造と労働市場の再編』法律文化社)。
宮町良広 (2000) 『アフター・フォードイズムとレギュレーションの経済地理学・序説』大分大学経済論集, 52-3, 46-168。
山口岳志 (1991) 『都市と地域』(東京大学公開講座「都市」東京大学出版会)。
山口不二雄 (1976) 『賃金・所得の「地域格差」について』法政大学文学部紀要 No.21, 31-109。

<労働経済学・社会政策関係>

- 石川経夫 (1991) 『所得と富』岩波書店。
石水喜夫 (2002) 『市場中心主義への挑戦』新評論。
猪木武徳・大竹文雄編 (2001) 『雇用政策の経済分析』東京大学出版会。
猪木武徳・樋口英雄編 (1995) 『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
奥田仁 (2001) 『地域経済発展と労働市場』日本経済評論社。
尾高煌之助 (1984) 『労働市場分析』岩波書店。
加瀬和俊・田端博邦編 (2000) 『失業問題の政治と経済』日本経済評論社。
金子勝 (1991) 『企業社会の形成と日本—「資産所有民主主義」の帰結』(東京大学社会科学研究所「現代日本社会5構造」東京大学出版会)。
河西宏祐 (2001) 『日本の労働社会学』早稲田大学出版部。
木下武男 (1999) 『日本人の賃金』平凡社新書。
熊沢誠 (1993) 『新編日本の労働者像』ちくま学芸文庫。
玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社。
小池和男 (1991) 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
後藤通夫 (2001) 『収縮する日本型<大衆社会>』旬報社。
根井幸男 (2002) 『現代イギリス経済と労働市場の変容』青木書店。
烏田晴雄 (1977) 『労働経済学のフロンティア』労働総合研究所。
社会政策学会編 (2000) 『社会政策における国家と地域』御茶の水書房。

関口末夫・樋口英雄/連合総合生活開発研究所編 (1999) 『グローバル化時代の産業と雇用』東洋経済新報社。

- 橋本俊昭 (2000) 『セーフティネットの経済学』日本経済新聞社。
橋本俊昭, デービット・ワイズ編 (2001) 『日米比較企業行動と労働市場』日本経済新聞社。
田端博邦 (1998) 『生産方式の変化と労使関係』(東京大学社会科学研究所「20世紀システム5国家の多様性と市場」東京大学出版会)。
地域雇用問題国際シンポジウム (1990) 『構造調整と地域雇用の展望』日本労働研究機構。
中馬宏之・駿河輝和編 (1997) 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会。
長坂寿久 (2000) 『オランダモデル』日本経済新聞社。
中村二期・中村恵 (1999) 『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。
西村裕通・星島一夫編 (1982) 『「地方の時代」と労働問題』啓文社。
日本労働法学会 (2000) 『講座 21世紀の労働法 全8巻』有斐閣。
日本労働研究機構 (1997~2001) 『リーディングス日本の労働 全10巻』日本労働研究機構。
日本労働研究機構 (1998) 『地域の産業・雇用と労働者の生活・意識』日本労働研究機構。
樋口英雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
星島一夫 (1988) 『地域を考える』啓文社。
依光正哲・佐野哲 (1992) 『地域産業の雇用開発戦略』新評論。

<調査資料・政策関係>

- 経済企画庁 (1992) 『国民経済白書—東京と地方 ゆたかさへの多様な選択』。
内閣府 (2002) 『地域経済レポート2001—公共投資依存からの脱却と雇用の創出』。
日本経営者連盟 (1995) 『新時代の「日本的経営」』。
岐阜県経済同友会・イノベーション経営委員会 (1999) 『県内企業のイノベーションに関する提言』
岐阜県雇用安定・創出協議会 (2000) 『雇用不安, 転職志向, 能力開発等に関する労働組合員の意識調査報告書』
岐阜県雇用安定・創出協議会 (2001) 『深刻化する雇用・失業情勢下における求職者の求職活動に関する意識調査報告書』

<外国文献>

- Boyer, R. (1988) *The Search for Labour Market Flexibility*. Clarendon Press.
Doeringer, P.B. and Piore, M.J. (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath Lexington Books.
Edwards, R.C., Reich, M. and Gordon, D.M. (1973) *Labor Market Segmentation*. Lexington Books.
Harrison, B. (1972) *Education, Training, and the Urban Ghetto*. The Johns Hopkins University Press.
Harrison, B. and Weiss, M. (1998) *Workforce Development Network - community-based organizations and regional alliances*. Sage.
Herod, A. (2001) *Labor Geographies - workers and the landscapes of capitalism*. Guilford.
Massey, D. (1995) *Spatial Divisions of Labour*. Macmillan (富樫幸一・松橋公治監訳 (2000) 『空間的分業』古今書院)。
Peck, J. 1996. *Work Place - the social regulation of labor markets*. Guilford.
Watts, H.D. (1987) *Industrial Geography*. Longman. (松原宏・勝部雅子訳 (1995) 『工業立地と雇用変化』古今書院)。

SPAの生産・流通体制と事業戦略

池田真志(東京大学・院)

発表要旨

I. はじめに

流通業界における流通経路の短縮化の動きはアパレル産業においても見られる。アパレルメーカーは直営店を持つことによって小売部門に進出し、アパレル小売業は生産部門に進出することによって製販統合が進められている。このような製販統合型のアパレル企業はSPA(Specialty store retailer of Private label Apparel)と呼ばれている。

製販統合は情報化の一つの背景としており、中間産業にも影響を与えようと考えられる。そこで、本報告では、SPAの生産・流通体制の実態を報告し、中間産業に与える影響を検討する。

II. アパレル産業の特徴と製販統合

SPAが現れた理由の背景は、マーケットリクスの観点から導き出せる。まず、アパレル商品の特徴として、シーズン性と流行性が挙げられる。シーズン性のあるアパレル商品では、1商品の実売期間は約2~3ヶ月に限定され、流行の変化が激しいために、売れ残りは来年に持ち越すことができない。生産には数ヶ月を要するため、実需に合わせた商品の供給は難しい。従来一般的であった展示会受注生産の場合、実売の約半年前に小売店から受注し、店頭投入時期にはその商品の生産を完了していた。この結果、在庫処分ロス、マークダウンロス、販売機会ロスなどが発生していた。このように、アパレル産業は本質的にマーケットリスクが高い構造を持っているが、このリスクを回避する手段の1つがSPA事業への進出であったと考えられる。

III. SPAの生産・流通体制

SPAの生産・流通体制の特徴は、生産の「延期」に求められる。期首生産の場合は、生産する商品のデザインなどを実売時点になるべく近い時点で決定し、生産する企業が多い(表2、表3)。また、期首生産で販売計画量の全てを生産せずに、例えば7割の量を生産し(表4)、残りは直営店の売上情報を見ながら追加生産をおこなうという方法がとられている。そうした期中生産では発注から納品まで2~3週間という短納期が求められるため、納期が生産地の決定に大きく左右する。例えば、中国で期首生産した商品を期中は日本で生産するという形態がとられる。このような生産・流通体制は在庫処分ロス、販売機会ロスなどを削減することによってマーケットリスクを回避する方法である。

IV. 情報化と製販統合

SPAは本社と物流センター、直営店をそれぞれ情報ネットワークで結ぶことによって、本社で情報を管理している。直営店からのPOSデータと在庫情報を日単位、週単位で集計・分析することが、追加生産の意思決定や店舗間の在庫調整などを可能にしており、情報化はSPAにとって必要な条件である。

V. 中間産業のリストラクチャリング

SPAは外注を利用しながらも、卸売機能を自社内に抱えており、川中、川下におけるリストラクチャリングを体現しているとも言える。

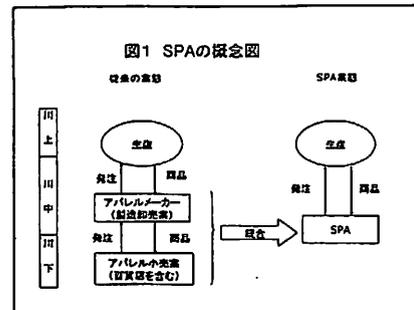


表1 海外生産地

生産地	社	生産地	社
中国	18	イタリア	8
韓国	9	イギリス	3
タイ	1	スコットランド	1
フィリピン	1	ドイツ	1
ベトナム	1	ベルギー	1
パキスタン	1	アメリカ	4
合計	19	合計	19

アンケートにより作成

表2 企画から店頭までの期間(期首と期中)

期首生産	社	期中生産	社
1ヶ月以内	4	1週間以内	1
1ヶ月~2ヶ月	5	1週間~2週間	5
2ヶ月~3ヶ月	7	2週間~3週間	9
3ヶ月~4ヶ月	3	3週間~1ヶ月	4
4ヶ月~	2	1ヶ月~	1
合計	21	合計	20

アンケートにより作成

表3 商品店頭投入までのスケジュール
店頭販売からの期間(春物の場合)

	シーズンの基本計画	企画	生産開始	店頭販売
卸売	11ヶ月	9ヶ月	4ヶ月	0ヶ月
A社	8ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	0ヶ月
B社	4ヶ月	4ヶ月	4ヶ月(アジア) 3ヶ月(国内)	0ヶ月
H社	4ヶ月	3ヶ月	3ヶ月(アジア、 国内)	0ヶ月
G社	5ヶ月	5ヶ月	3ヶ月(中国、 アメリカ) 1ヶ月(国内)	0ヶ月

聞き取り調査により作成

表4 期首生産量の比率

期首生産量の比率	社
80%以上	5
70~79%	9
60~69%	2
50~59%	1
40~49%	1
30~39%	1
20~29%	1
20%未満	0
合計	20

アンケートにより作成

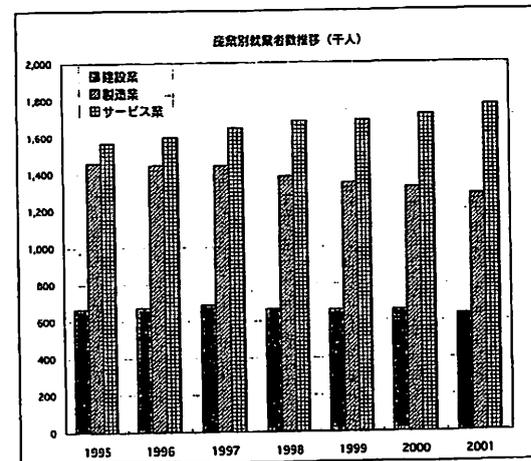
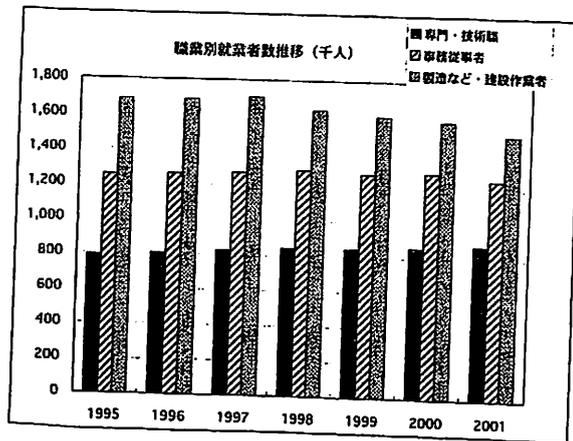
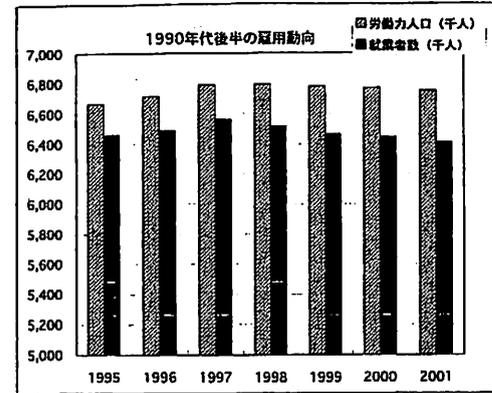
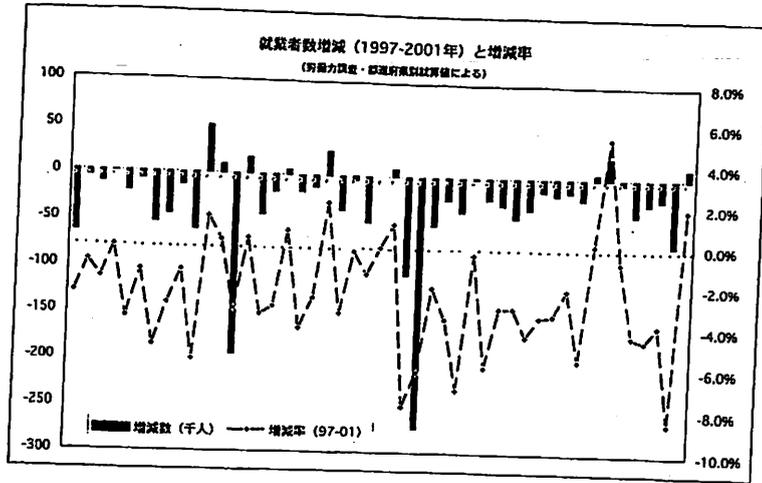
表5 期首期中別生産地割合

	%			計
	日本	海外	計	
A社				
期首生産量	48.6	8.4	57	
期中生産量	7.2	0.1	7.3	
基本	6.5	29.3	35.7	
計	65	30	100	

注:「基本」は1年中生産している定番品を指す。

	%			計
	日本	中国	アメリカ	
G社				
期首生産量	35	30	5	70
期中生産量	30	0	0	30
計	65	30	0	100

聞き取り調査により作成



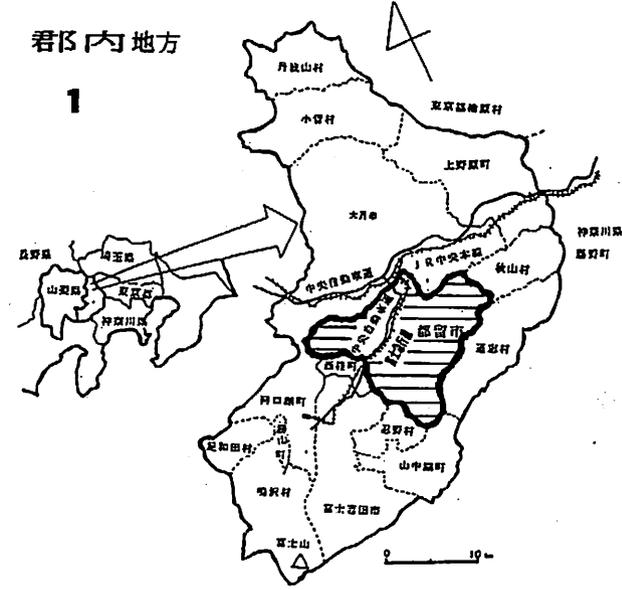
地域就業構造のダイナミズム

～郡内地域経済を事例にして～

小金沢孝昭・青野寿彦・内藤博夫・和田明子

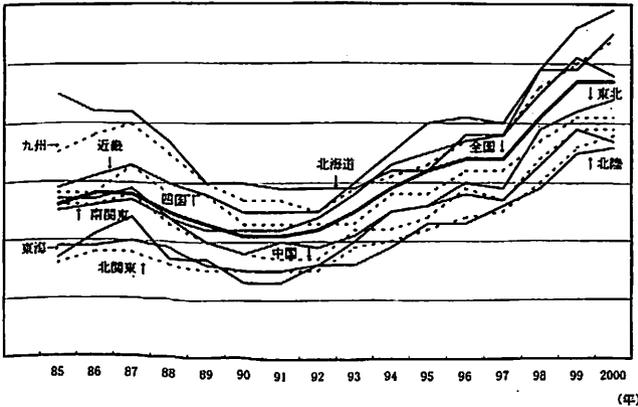
1 郡内地方

1



2

90年以降上昇した地域別完全失業率

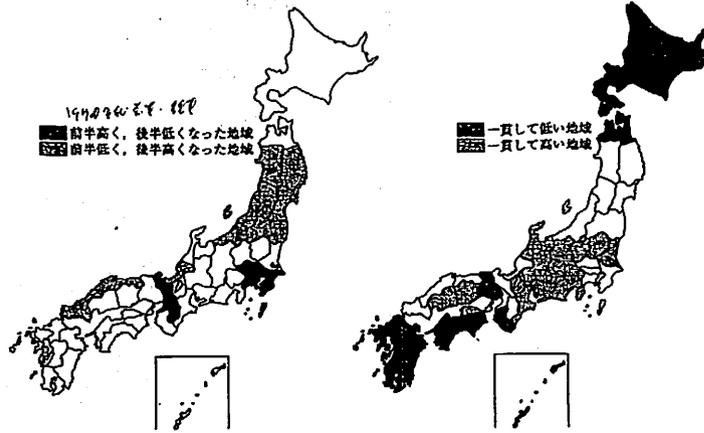


地域経済レポート2001より引用

3

有効求人倍率の低下の地域的特徴

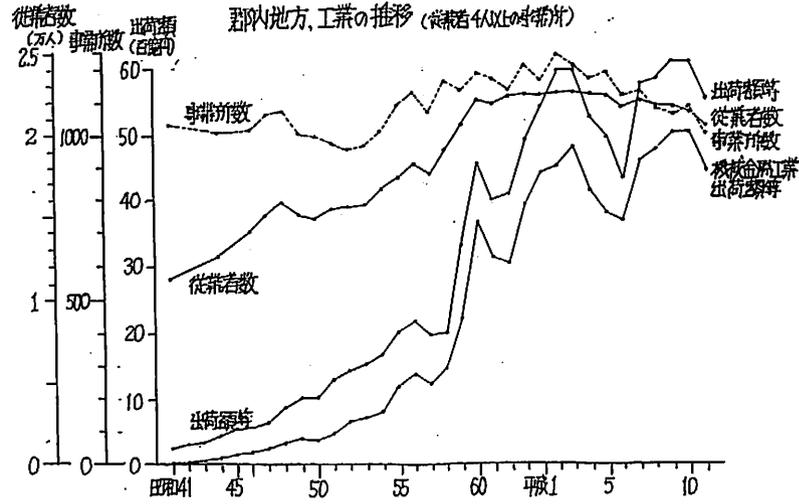
A 地域の位置が変わった都道府県 B 地域の位置が変わらなかった都道府県



大須論文より引用

4

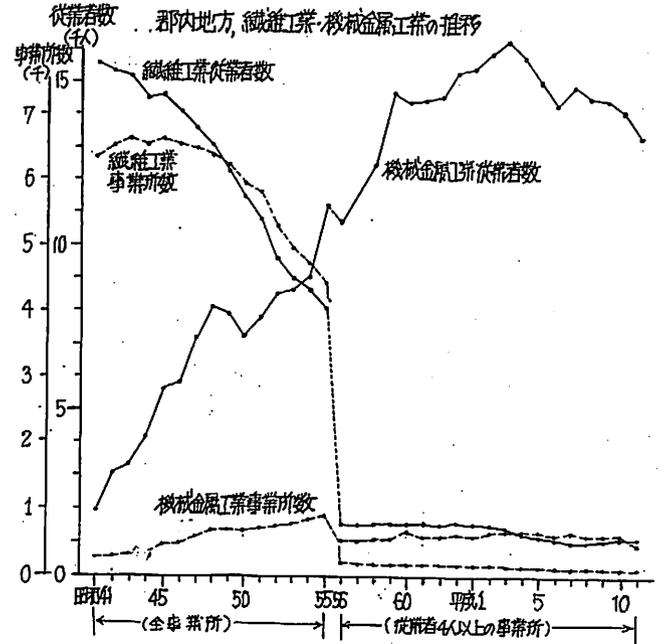
郡内地方、工業の推移 (従業者4以上の事業所)



5

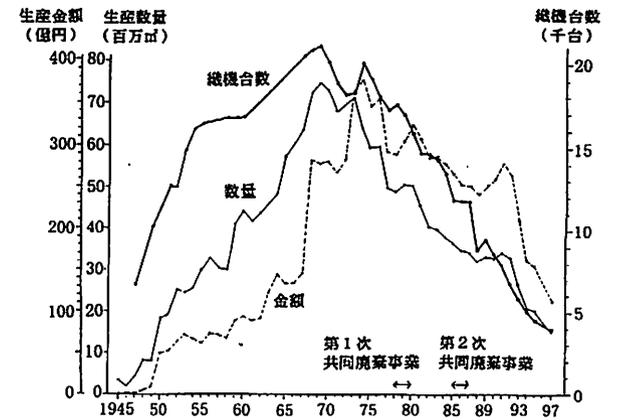
1

郡内地方、繊維工業・機械金属工業の推移



6

郡内織物業の動向 (織機台数・生産数量・生産金額)



郡内地域の自治体の企業誘致 (数字は企業数)

	上野原	大月	都賀	西桂	富士吉田	河口湖	精山	昭沢	足和田	忍野	須賀	秋山	小菅	丹波山
昭和30			条例											
31			機械1,他1											
32														
33														
34	機械1				条例,他1	機械1								
35	機械1		機械1,他1		(機械1)									
36			機械1,他1											
37	他1				機械1									
38	機械1													
39			他1											
40	機械1				機械1									
41					機械1									
42			機械4		機械1									
43			機械3											
44	(中安運)	条例,他2	機械2											
45	機械1	機械2	機械2		(機械1)機械1									
46	機械2	機械1			機械1									
47	機械2	機械1			機械1									
48	機械1	条例,他2,他2												
49		機械2												
50		他1			機械1									
51	機械1													
52														
53					条例,他1									
54					機械1									
55														
56	機械1													
57	機械1				機械4									
58					機械1									
59					機械4,他1									
60					機械2									
61	機械4				機械1									
62	機械1													
63					機械1									
平成 1	(IC供用)	機械2			他1									
2														
3														
4	(回給造成)													
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														

11

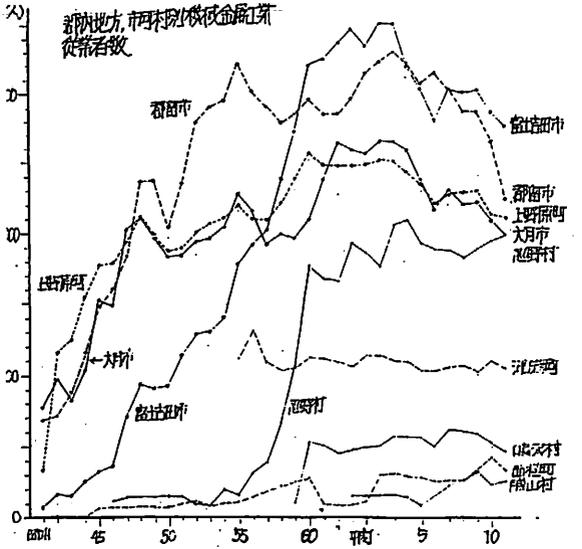
郡内地域、機械金属工業企業の創業形態

回答企業数	進出企業	独立創業		転業創業			その他	不明
		同業種	異業種	総物業	農業	その他		
598	55	289	87	59	14	11	17	66
100%	9.2	48.3	14.5	9.9	2.3	1.8	2.8	11.0

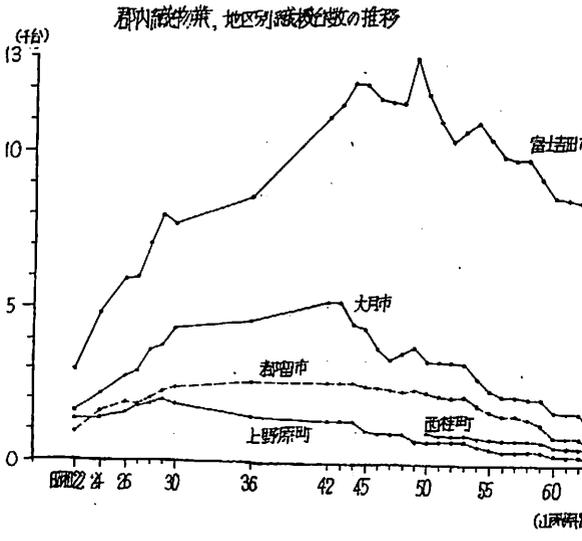
注) 1989年10月～2001年9月の間の10市町村での実態調査による。

白地- 21年間の通- 100
 手- 21年間の通- 100

7



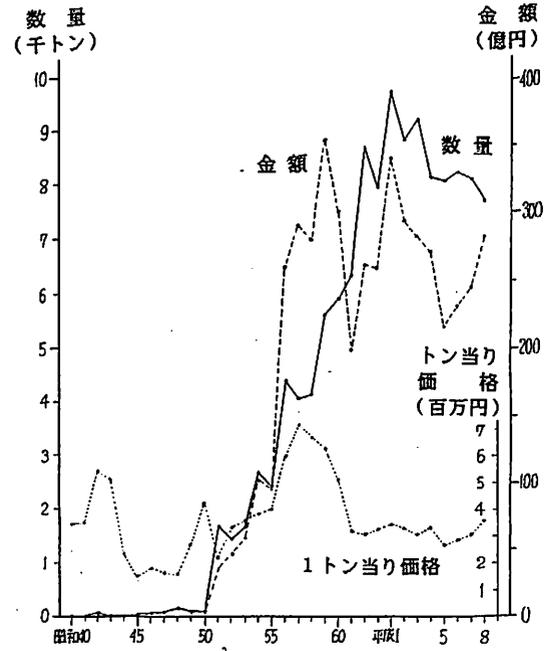
8



(上野原市工業技術センターの発祥等による)

9

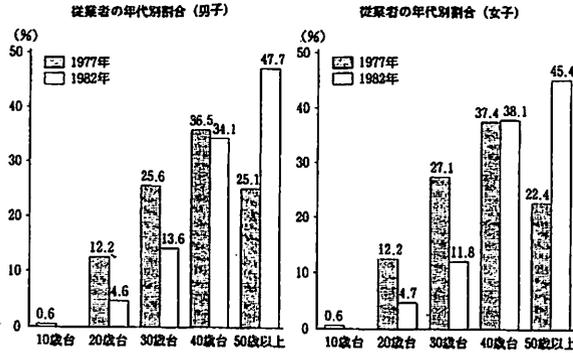
わが国の羽毛輸入の動向 (数量・金額・トン当り価格)



11月 13日 1982年 10月 13日

13

都留市における織物業従業者の年齢構成



14

都留織物業の1985年度共済事業参加企業の転業後の見通し

転業後の見通し	企業数 (%)
農業に従事	28 (11.6)
織物業に勤務	4 (1.7)
その他繊維業を経営又は勤務	7 (2.9)
その他産業を経営又は勤務	59 (24.4)
繊維の流通業を経営又は勤務	- (-)
サービス業を経営又は勤務	5 (2.1)
その他専業を経営又は勤務	45 (18.6)
その他	49 (20.2)
とくになし	14 (5.8)
無回答	31 (12.8)
合計	242 (100.0)

15

都留織物業の1985年度共済事業参加企業の転業後の見通し

転業先	企業数 (%)
農業	43 (17.2)
造園業経営	2 (0.8)
製造加工業経営	11 (4.4)
小売業経営	3 (1.2)
サービス・運送業経営	3 (1.2)
土木・建築業	13 (5.2)
店員	5 (2.0)
その他産業従業員	14 (5.6)
会社員	96 (38.4)
無回答	60 (24.0)
合計	250 (100.0)

(山梨県絹織物業工業組合谷村支所: 『80年度数値共済事業にかかわる調査報告(北合報)』による)

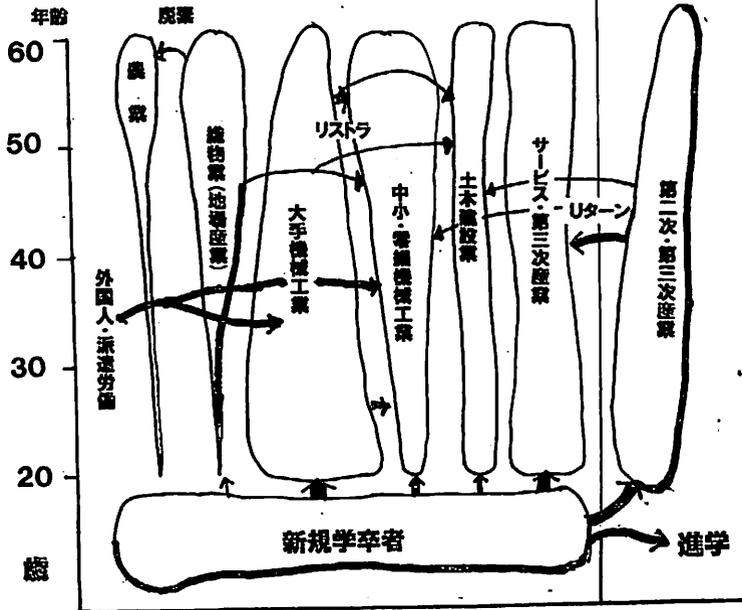
12

郡内地域の就業構造モデル

郡内労働市場

山梨県内・東京

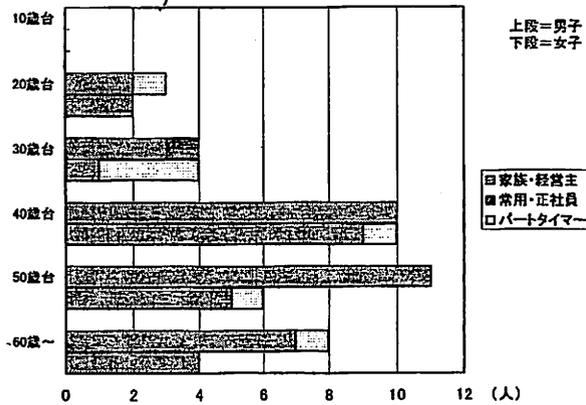
(通勤も含む)



富士吉田市

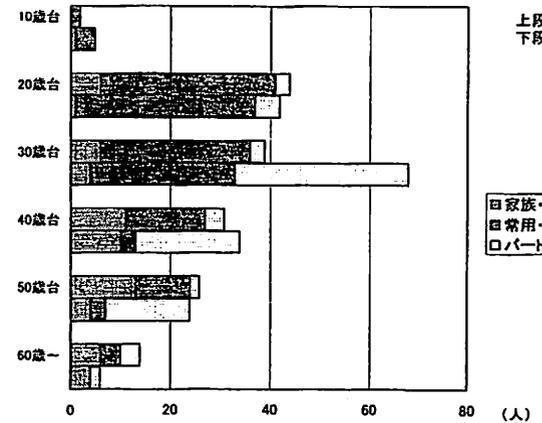
就業者5人以下の企業の年齢・性別形態

16



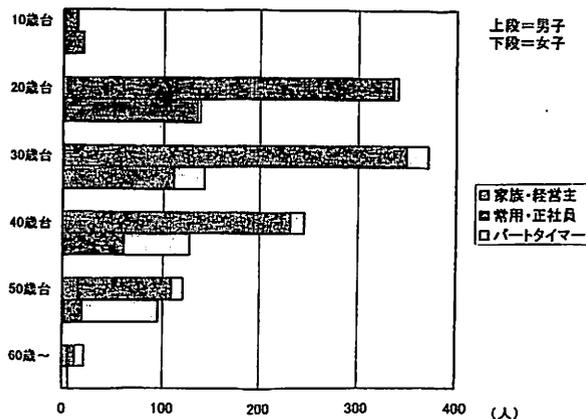
17

就業者6~20人の企業の年齢・性別形態



18

就業者21人以上の企業の年齢・性別形態

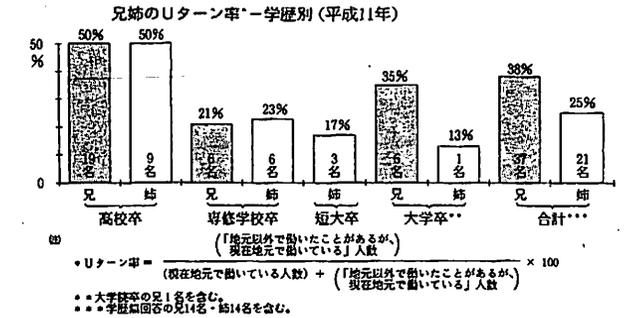
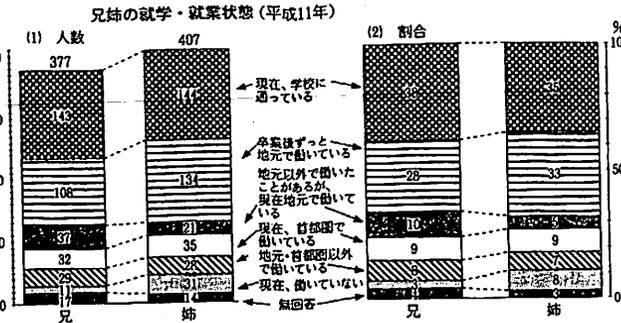
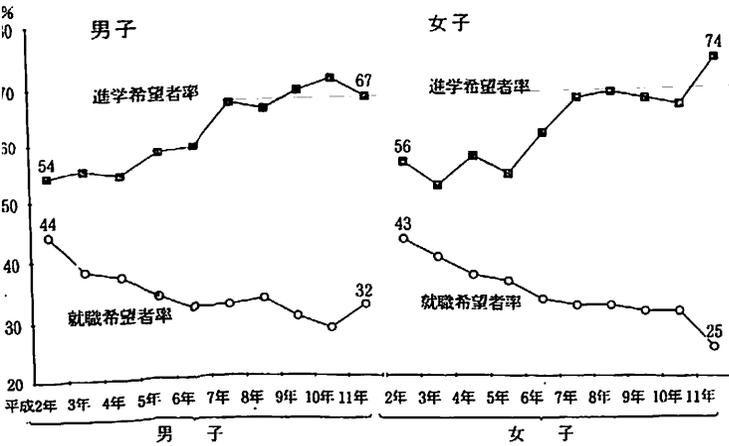


19

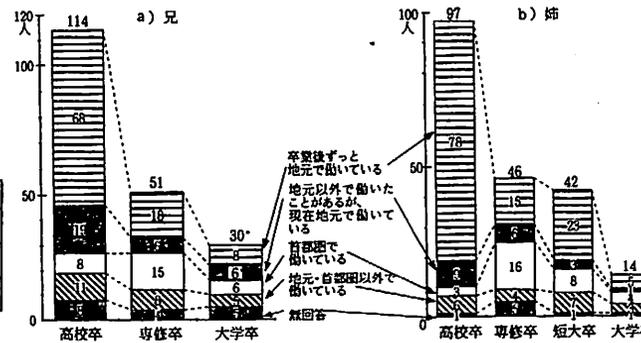
大月市

業種別・従業員数規模別の雇用形態別・男女別の従業員数

業種別	業種・従業員数規模別の雇用形態別・男女別の従業員数													
	男						女							
	10歳台	20歳台	30歳台	40歳台	50歳台	60歳台	合計	10歳台	20歳台	30歳台	40歳台	50歳台	60歳台	合計
プラスチック														
食品製造	1	4	6	9	4	1	28	3	4	7	6	2	22	
繊維製造	4	41	68	65	62	15	245	15	9	24	22	7	77	
鉄鋼製造	2	5	9	8	3	25		1	4	1			6	
化学工業	2	5	4	28	2	41		1	2	4	25		32	
精密機械	7	1	1	3	4	18		1	2	4	1	8		
合計	5	64	75	92	108	28	373	19	17	41	59	10	146	
従業員数別	1~2人				1		1					1		2
	3~4				2	1	4					2	1	7
	5~9			9	10	17	6	32				2	2	37
	10~19	1	12	6	13	15	8	57	2	2	6	7	1	18
	20~49	4	14	19	16	40	9	102	7	8	12	9	4	40
	50~99	4	7	8	24	4	45		4	4	14	38	1	61
	100~199			25	41	46	20	132		6	3	6	3	18
200~														
合計	5	64	75	92	108	28	373	19	17	41	59	10	146	



24 兄弟の就業地(平成11年)



大月市 従業員数別の不況への対応策

質問事項	企業数	割合	従業員数				
			1~4人	5~9人	10~19人	20~49人	50~200人
イ. 操業時間を短縮した。	43	44.3%	16 (36.4%)	14 (63.6%)	7 (38.8%)	5 (55.6%)	1 (25.0%)
ロ. 家族就業時間を減らした。	14	14.4%	7 (50.0%)	4 (28.6%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)
ハ. 操業日数を減らした。	33	34.0%	14 (42.4%)	10 (30.3%)	6 (18.2%)	3 (9.1%)	0 (0.0%)
ニ. 従業員数を減らした。	31	32.0%	7 (22.6%)	11 (35.5%)	6 (19.4%)	5 (16.1%)	2 (6.5%)
ホ. 新たな受注先を開拓した。	13	13.4%	2 (15.4%)	2 (15.4%)	6 (46.2%)	1 (7.7%)	2 (15.4%)
ヘ. 製造品・加工品を販入した。	12	12.4%	7 (58.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
ト. 新たな機械・設備を導入した。	8	8.2%	3 (37.5%)	3 (37.5%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
チ. 機械設備の一部を処分した。	4	4.1%	2 (50.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
リ. 外注・内職を止め、内製化した。	17	17.5%	4 (23.5%)	4 (23.5%)	7 (41.2%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)
ヌ. 外注先や内職を増やした。	2	2.1%	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ル. 全般的に設備の削減に努めた。	55	56.9%	21 (38.2%)	14 (25.5%)	10 (18.2%)	6 (10.9%)	3 (5.5%)
ヲ. 特に何もしない。	10	10.3%	6 (60.0%)	3 (30.0%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
ワ. その他	6	6.2%	3 (50.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

谷村工業高校卒業生の機械金属工業企業への就職状況(平成2年度~13年度)

	2年度	3年	4年	5年	8年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	合計
大手企業	67	51	30	22	17	11	13	29	20	20	14	4	298 (46.8%)
中小企業	36	30	49	38	33	21	16	10	34	21	29	22	339 (53.2%)
合計	103	81	79	60	50	32	29	39	54	41	43	26	637 (100%)

注)大手企業:株式会社上場企業およびその子会社

谷村工業高校卒業生の機械金属工業企業への就職状況(平成2年度~13年度)一主要な就職先企業一

企業名	主な製造品	所在地	2年度	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	合計
【大手企業の事例】															
製日本電気㈱	光デバイス製造	大月市	21	14	4	2	-	1	5	13	5	-	-	-	65
アナック㈱	産業用ロボット製造	忍野村	3	7	2	-	2	-	1	4	-	5	5	-	29
PCブロンター・セラミックス㈱	PCチップ・リソグラフィ吹出部品	都留市	3	3	2	4	-	3	-	-	2	6	3	1	27
山梨コニカ	カメラ製造	西桂町	5	4	3	1	1	-	-	-	2	3	-	-	19
エノモト	半導体リード・フレーム製造	上野原町	1	2	1	2	4	2	1	1	1	2	2	-	19
野自動車工業㈱	自動車製造	日野市	2	2	-	-	3	-	1	2	3	-	1	-	14
の自シ工業㈱	アルミ・キャスト・鋳造部品製造	都留市	3	1	2	3	-	-	-	-	1	-	3	1	14
コニカ電子	電子回路基板組立	都留市	-	1	3	-	2	-	1	4	2	-	-	-	13
坂野アイ製作所	工作機械製造	勝山村	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	11
ネルバ㈱	半導体製造装置製造	鳴沢村	1	1	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	6
【中小企業の事例】															
プログレス	精密ダイカスト部品製造	都留市	4	1	4	2	5	1	1	1	4	4	4	-	31
加藤電機製作所	電子部品・機器の製造	富士吉田市	1	1	1	1	-	1	3	2	7	3	10	-	30
高電気㈱	IC・LSIの製造	富士吉田市	3	3	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	11
寝物問屋(3企業)	織物・羽毛布団	都留市	-	2	-	1	1	-	-	-	-	1	1	1	7

富士吉田市

企業階層別の不況への対応

	全企業	大企業	一次下請	二次下請	3次下請
イ. 操業時間短縮	12%	50%	6%	8%	27%
ロ. 家族就業時間短縮	22	0	18	26	14
ハ. 操業日数削減	10	0	6	18	9
ニ. 雇用者数削減	16	50	22	16	9
ホ. 新受注先開拓	33	0	18	48	23
ヘ. 製造加工品変更	16	0	18	14	18
ト. 新機械設備導入	24	0	38	26	14
チ. 機械設備一部処分	0	0	0	0	0
リ. 外注内職内製化	10	0	13	14	0
ヌ. 外注内職増加	8	0	6	8	5
ル. 全般的経費削減	40	50	44	58	36
ヲ. 何もしない	14	0	0	12	27
ワ. その他	4	50	13	2	5