沖縄県における雇用・労働問題の解決に向けて

―先進地域の取り組みに学ぶ―

梅井道生

はじめに

現在、日本では、未曾有の困難な課題に直面している。リーマンショックを契機とする金融不安、東日本大震災による甚大な被害、TPP加盟問題等、列挙に暇がないほどである。ただ、これらの問題には、根底に同じ共通項を持っているように思われてならない。それは、直接的には、社会的弱者に波及する点である。すなわち、二年前の「テント村」に象徴される、派遣労働者の雇止め、東北地方で見られる震災に伴う解雇や農業の先行き不安等、これらはすべて雇用問題と直結している。

翻って、沖縄の雇用問題に目を転じて見よう。沖縄の場合、若年労働者を中心に、雇用情勢は深刻である。例えば、平成二二年度の雇用情勢を見ると、全体の失業率が七・六%であるのに対し、二〇～二九歳の若年層の失業率は二四・五%である（以上「県統計年鑑」による）。つまり、若年労働者の四人に一人が失業しているという事である。この点について、通常、沖縄の産業構造の歪さ（サービス業、建設業に集中している）、新卒者の希望職種と現実の職種とのミスマッチ、若者の就職に対する危機意識の欠如等が要因とされている。また、物理的な問題もある。

沖縄は、人口増加の著しい県である。それは、自然増、社会的（移住者を含む）増加のふたつの側面を含んでいる。しかし、この人口の増加に対し、雇用の面で見ると、受け皿はあまりにも小さい。つまり、相対的過剰人口状態に陥っている訳である。このジレンマは、いかにして解決してい

くべきであろうか。
　この問題について、沖縄国際大学経済環境研究では、プロジェクトチームを立ち上げた。共通テーマは、「沖縄における雇用・労働問題の地域特性」である。しかし、雇用問題と言うのは、経済のグローバル化と言う視点から考えると、沖縄だけで解決するには、いささか無理がある。そこで、この点を逆手にとって、先進地域の調査を行った。勿論、先進地域と言っても千差万別であり、参考事例となる地域は、沖縄にとってはいささか背景が異なる。
　しかし、背景が異なっていても、雇用問題という観点から考えると、共通の問題が横たわっているように感じた。すなわち、雇用とは、被雇用者の満足度の問題であるという点である。少し考え方の視点を変えることにより、豊かさの定義は変わってくる。この点が重要であると思う。それは、実際の調査を通じて体得する事が出来た。そこで以下、私たちが調査した事項を述べていく事にする。

一、新規学卒者の就業状況

　新規学卒者の就業状況については、沖縄県名古屋情報センター、福岡情報センター、沖縄県東京事務所において聞き取り調査が行われた。
　その結果、幾つかの問題点が浮き彫りにされた。この事について述べていく事にするが、その前

に、沖縄県における新規学卒者の一般的傾向を見て見よう。（表―１）は、新規学卒者の職業紹介状況を表したものである。これをみると、全体として、県外就職の比率が高い。

しかし、時系列でみると、平成一八年の六〇・七％（高等学校）から平成二一年には四六・四％と低下している。平成二一年はリーマンショックの影響が考えられるが、しかし、それ以前から低下の傾向が見て取れる。その原因はどこにあるのであろうか。聞き取り調査の概要を述べながら、この問題を考えていこう。

１　沖縄県名古屋情報センター

名古屋情報センターでの聞き取り調査は、以下の通りである。

（表―１）　新規学卒者の職業紹介状況

中学校　　単位：人、倍、％

年次	求職者数			求人数	就職者数			うち県外就職者数			他県からの連絡求人	求人倍率	就職率	県外充足率
	計 (A)	男	女	(B)	計 (C)	男	女	計 (D)	男	女	(E)	(B/A)	(C/A)	(D/E)
平成18年	42	27	15	5	6	2	4	1	1	-	50	0.12	14.3	2
平成19年	33	14	19	5	13	5	8	2	2	-	48	0.15	39.4	4.2
平成20年	44	22	22	1	15	8	7	1	-	1	82	0.02	34.1	1.2
平成21年	27	16	11	1	10	4	6	1	-	1	106	0.04	37	0.9

高等学校

年次	求職者数			求人数	就職者数			うち県外就職者数			他県からの連絡求人	求人倍率	就職率	県外充足率
	計 (A)	男	女	(B)	計 (C)	男	女	計 (D)	男	女	(E)	(B/A)	(C/A)	(D/E)
平成18年	2,329	1,234	1,095	1,453	2,146	1,135	1,011	1,198	725	473	1,975	0.62	92.1	60.7
平成19年	2,566	1,356	1,210	1,602	2,386	1,277	1,109	1,282	778	504	2,257	0.62	93	56.8
平成20年	2,408	1,260	1,148	1,420	2,221	1,180	1,041	1,204	713	491	2,379	0.59	92.2	50.6
平成21年	2,093	1,090	1,003	1,137	1,788	944	844	963	606	357	2,077	0.54	85.4	46.4

注：１　調査時期は各年６月末

２　県外充足率 ＝ $\frac{\text{県外就職者}}{\text{他県からの連絡求人}}$ ×100（％）

出所　沖縄労働局職業安定部「職業安定行政年報　平成20年度」より作成

沖縄県出身の高等学校新卒者の県外就職状況は、二〇〇八年頃まで好調であった。愛知県について見ると、高等学校新卒者の愛知県内への就職者は、平成二〇年度二七三人で、約一〇〇社の企業に就職したと言う。その他、名古屋情報センター管轄地域を合わせると三五八人となり、全体の三三%を占めている（表―２参照）。このような意味から言えば、新卒就業者にとって、愛知県は東京都に次いで重要な地域であると言えよう。

　しかし、平成二一年以降、世界同時不況の影響もあって、厳しい雇用情勢が予想され、予断を許さない状況となっている。もちろん、県側も手を拱いている訳ではない。沖縄県では、平成二〇年四月、「高校生県外就職意識啓発協議会」を立ち上げ、県外就職に本腰を入れることを決議した。

　この「協議会」は、県観光商工部雇用労政課が主宰し、その下に教育庁学校教育課、沖縄県東京

(表―２)　平成20年３月卒県外就職状況

県外事務所別管轄別就職者数			
事務所名	管轄区域	就職者数	構成比
東京事務所	関東地方、東北地方　中部地方(新潟県、長野県、山梨県、静岡県)	500人	46%
大阪事務所	近畿地方（三重県を除く）中国地方（鳥取県、岡山県)、四国地方	134人	12%
名古屋情報センター	愛知県、三重県、岐阜県富山県、石川県、福井県	358人	33%
福岡情報センター	中国地方の一部（山口県、広島県、鳥取県）九州各県	77人	7%
その他(北海道等の管轄外地域)	上記以外の都道府県	22人	2%
計		1,091人	100%

(出所）文部科学省「学校基本調査」により作成

事務所、高等学校長、沖縄労働局職業安定課の各組織で構成されている。まさに、全県を挙げて、高校生の県外就職に取り組む事になったのである。

名古屋情報センターでは、昨年六月卒業予定者の就職先を確保しようと、沖縄県の県立公立高校と愛知県内の企業・団体との情報交換会が同センターであった。

高校側からは七校の進路指導担当者が、企業側からは医療関係や食料品・小売業など一二社が参加し、質疑応答があったと言う。

ただ問題がない訳ではない。情報センターが苦労して雇用先の新規開拓をしても、応募者がいないと言うのである。高校生の多くは、先輩や県出身者がいる企業を希望し、職種の広がりが見られないのである。高校生の意識改革を要望する声が強かった。また、せっかく就職しても二〜三年で辞めてしまうケースも多く、県出身者の精神力の弱さも指摘されていた。この問題の解決には、国の政策以外に、プラスアルファーの政策が沖縄には必要ではないかという問題提起があった。

愛知県の場合、地元で雇用の場があり、しかもトヨタと言う世界的企業があるため、工業高校生の学力は比較的高い。これに比べ、沖縄の工業高校生基礎学力は低い。ここに就職のミスマッチが生じているのである。

また、就職時期のミスマッチもある。沖縄県の場合、求人の時期は、本土企業に比べ非常に遅い。これに対し、本土の大企業は優秀な人材を確保するため、求人は早くから行う。このため、県内志向の生徒が希望する職種に就けなかった場合、ようやく県外に目を向ける事になる。しかし、本土

における就職戦線は実質的に終了しているのである。これに加え、沖縄県で人気業種の公務員試験も、他府県に比べ遅い。そのため、他の選択肢がない状況にあると言って良い。

（表―３）を見ると、県内高校生の県外就職の時期は、あまりにも遅い事が分かる。つまり、本確的に内定が出始めるのは、年を越してからである。中には、翌年の六月にようやく内定が決まると言うケースもある。そのため、上記のように、企業の選択肢が余りにも狭いため、ミスマッチに繋がっているのである。この点については、章を改めて述べて行こうと思う。

2　沖縄県東京事務所

ここでの聞き取り調査を終えて感じた事は、名古屋での調査と共通する問題を抱えているという事であった。

すなわち、新規学卒者の雇用状況については、沖縄の高校生は全国に比べ、就職決定時期が遅く、就職先の選択肢を狭めている。

沖縄県の学生が就職活動を始める頃には、学生の希望する求人は既に埋まっている。そのため、雇用のミスマッチが発生し、早

（表―３）　新規高卒者月別就職内定率の推移（県外）

単位（%）

内定月	9月末	10月末	11月末	12月末	翌年１月末	翌年３月末	翌年６月末
H 20年３月卒	23.2	48.2	67.1	77.7	87.4	98.3	98.7
H 21年３月卒	25.6	47.9	65.9	73.3	83.1	96.5	97.0
H 22年３月卒	21.6	56.5	69.1	77.1	82.7	-	-

(出所）沖縄労働局職業安定部「職業安定行政年報　平成22年度」より作成

期離職の増（定着率の低さ）に繋がっている。

こうした中、今年の（平成二二年）新規学卒者（高校生）の求人数は、昨今の景気後退を受け、一月末現在で、県内七二七人（△三一・〇％）、県外一、一〇二人（△五四・五％）となっている。今後も求人数の大幅な回復が見込めないことから、四月以降、学卒無業者が拡大する事が懸念される。

また、文部科学省が実施した「学校基本調査」によると、平成二〇年三月の県外就職者は一、〇九一人である。その内東京事務所所轄に就職している者が五〇〇人と、全体の四六％を占めており、県外求人開拓の実施に当たって県事務所の果たす役割は大きいと言える。

今年（平成二二年）末現在、県内の雇用状況が就職内定率三四・五％、求人倍率〇・五二％と厳しい状況にある中、昨年よりも県内就職を希望する生徒の割合が高まっている。すなわち、県内希望者は、平成二一年三月には五七・一％であったが、平成二二年三月になると六三・一％と高くなっている。

ところで、新規学卒者の応募傾向は、どのようになっているのであろうか。例えば、先に就職した先輩がいるとか、県出身者が多い企業に応募するとか、特徴的な傾向が見られるのか。

一般的に、工業系の高校の場合、学校と企業とのネットワークが形成されているケースが多く、先輩を頼る傾向にあり、概して、このような企業は定着率が高い。

また、サービス業、特に介護、看護、美容などの分野においては、沖縄の学生が持つホスピタリ

ティが高く評価されており、そのため定着率も高い傾向にある。

しかし、同じサービス業であっても、居酒屋やパチンコ店等の接客業については、長期勤続しても職業人としてのキャリアアップが形成しにくく、転職も困難な状況に陥りやすい。

では、県としては、このような状況に対し、どのように対応しているのであろうか。

沖縄県では、県外就職が落ち込んだ平成二一年度から、次のような対策を実施した。

すなわち、各高校にジョブサポーター（四二名）、キャリアサポーター（二〇名）を派遣し、生徒からの就職相談を実施すると共に、進路指導教諭や県外事務所推進員（東京二名、大阪一名、名古屋二名）と連携して、推進員による企業訪問行い、定着指導を実施している。

ちなみに、平成二一年度の東京事務所での定着指導は、二月現在で四三二件であった。

なお県では、県内高校一、二年生に対し、早い段階から県外就職も含めたキャリア教育を実施している。その内容は、企業の紹介のＤＶＤ作成、県外企業就職者の体験発表会の開催（三〇校）等である。

なお、低い定着率の要因の一つとして、保護者が子供を呼び戻すケースが挙げられることから、平成二二年度は、地域就職支援事業として、特に離島地域の宮古・八重山地区で保護者向けのガイドブック作成や県外就職支援説明会を実施するそうである。

また、東京事務所で新規に開拓した企業への応募状況であるが、現在の所、確認出来てないそうである。ちなみに、県外事務所と学校側との情報共有が重要であることから、平成二一年八月から

新規に開拓した企業のリスト（地区シート）を作成し、学校側に学校側に送付している（八月～一月で二七六件）。

最後に、社会問題となった、雇止め労働者に対する県の対応について聞いてみた。

全国的な景気の悪化に伴い、非正規労働者の解雇や雇止めが急増したため、県では平成二〇年一二月、県外事務所及び労政・女性就業センターに窓口を設置し、相談員五名（うち東京事務所一名）を配置した。主な業務は、労働相談対応、ハローワークへの同行、簡易宿泊施設への入居手続き、福祉事務所への紹介等である。

相談件数は、平成二二年一月現在、一一三件で、その内訳は、名古屋七〇件、労政・女性センター（沖縄）一八件、大阪一一件、東京八件、福岡六件となっている。

平成二一年二月以降、相談件数が頭打ちとなっていることから、平成二二年三月を以って同相談窓口を廃止した。

なお、今回訪問した県事務所での聞き取り調査は、新規学卒者の就業状況に関するものであった。ある意味で、見事に共通の課題を抱えていた。問題点もはっきりしている以上、早急な施策が望まれる。

3　沖縄県福岡情報センター

福岡情報センターでは、まず派遣切りの問題について質問した。派遣切りの県出身労働者は、そ

の多くが、関西圏に限って言えば、大阪で発生した。彼らは、大きく分けて、名古屋と福岡に移動した。福岡では、ＮＰＯ法人「福岡住まいの会」を立ち上げ、約二〇〇人のホームレスを収容したそうである。

ところで、福岡県における県出身高校生の就職状況は、七七人と全体から見ると非常に少ない（表―２参照）。一般的な傾向として、工業高校出身者は北九州市での雇用が多く、大学卒は福岡市での雇用が多い。北九州市は、北九州工業地帯に位置し、九州電工、日本鋼管等大企業が多く、したがって高卒者向けの求人数も多い。一方、福岡市は支店経済と形容されるように、全国的な企業の支社が多い。大卒の場合、本社採用の後、福岡に配属されるケースが多いように思われる。

高卒者の問題点について、名古屋や東京と共通する問題が指摘された。すなわち、せっかく就職しても二〜三年で辞めてしまうとか、精神面で弱い等である。幸い、福岡県にも沖縄県人会がある。県人会との連携が図れれば、幾分かは、上記の問題は解消に向かう事が考えられる。

二、先進地域の就業取り組み

次に、われわれは、就業取り組みで成功している先進地域の視察および聞き取り調査を行った。全体の印象としては、人材育成を通じて雇用を生み出すもの、もう一つは、企業の誘致によってそれを達成するものに大別される。前者をソフトな雇用対策、後者をハードな雇用対策と一応名付け

ておこう。
そこで、まずソフトな雇用対策について紹介して行く事にしよう。

1　青森県十和田市

ここでは、青森県十和田市のパッケージ事業について紹介しよう。この事業は、「十和田雇用創出プラン『しごと感動・創造都市』〜観光産業の振興による雇用の創出〜」というタイトルが付けられている。そして、通称名は、PROJECT三二八である。なぜ三二八かと言うと、事業年度の平成一九年度〜平成二一年度までに、三二八人の雇用を目指す数値目標を表している。
ところで、どのような経緯で、このパッケージ事業が始まったのであろうか。きっかけは、青森県労働局の十和田市側への働きかけであった。市側は、最初あまり乗り気ではなかったが、商工労政課の職員を準備研修会に派遣し、実現の可能性を探った。その結果、事業資金のほぼ一〇〇%支給される事（三年間で一億円）、東北新幹線の七戸十和田駅開設が決定され、十和田市への観光客増が見込める事等もあって、同事業を正式に申請する事となった。その後、市の呼びかけで「十和田市雇用創造推進協議会」が、商工労政課内に設立された。この協議会は、次の二一団体で構成された。
一、十和田市　二、十和田商工会議所　三、十和田湖商工会　四、十和田市農業協同組合　五、八甲田農業協同組合　六、上北農業加工農業協同組合　七、（社）十和田市観光協会　八、十和田

湖観光協会　九、青森県調理師会上十三支部　一〇、十和田湖おかみさん会協同組合　一一、青森県料理飲食業生活衛生同業組合十和田支部　一二、十和田市物産協会　一三、十和田菓子組合　一四、十和田市旅館ホテル業組合　一五、宇樽部子ノロ民宿組合　一六、奥入瀬地区漁業協同組合　一七、十和田湖遊覧船運行事務所　十和田湖観光汽船（株）一八、（財）十和田湖ふるさと活性化公社　一九、宇樽部の里　花鳥渓谷　二〇、十和田市タクシー協会　二一、（株）まかど温泉ホテル

これらは、観光関連の組織を網羅したものであった。

その後、協議会は平成一九年六月一五日、事業構想提案書を厚生労働省職業安定局に提出し、正式に同事業は認可された。

ところで、この事業の目的は、「体験型観光や農産物加工、効果的な観光ＰＲを担う人材育成事業等を実施する事により、基幹産業の観光及び農業分野における雇用の創出を図る」（協議会のパンフレットより）と言うものである。つまり、観光業及び関連産業における人材育成と、それを雇用に結び付けようと言う構想である。

観光業について見ると、十和田市の観光入域者数は、年間二九〇万人位である。観光客の目的は、十和田湖と温泉である。十和田市内では、二〇一〇年四月に全体が完成する、十和田市現代美術館が注目されている。この美術館は、世界の現代アートの作品を蒐集したもので、野外展示場には、世界的なアーティストである草間　彌生の作品もあった。今後、十和田観光の目玉となるであろう。

もう一つは、十和田市馬事公苑「駒っこランド」である。これは、馬とのふれあいを目的とした施設である。

ところで、なぜ馬が観光資源となるのであろうか。実は、青森県は戦前から軍用馬の供給地であった。そのため、県内には馬を飼育する農家が多い。これを、何とか観光に結び付けられないかと考えられたのがこの施設だった訳である。それ以外にも、乗馬倶楽部も数多く存在している。

次に、この事業は、具体的にどのように実施されたのであろうか。それは大きく分けて、五つのカテゴリーの研修によって構成されている。平成二一年度実施された研修メニューは、以下の通りである。

＜体験型観光を担う人材育成事業＞

①観光リーダー育成研修：観光リーダーを育成する事を目的に、観光の基礎知識から、観光ビジネスに繋がる企画の作成を学ぶ。

②自然体験インストラクター育成研修：プロのツアーガイドの育成が目的。カヌーやスノートレッキングなどの実地訓練や自然ガイドなど体験型観光を学ぶ。

③名所・旧跡ガイド研修：史跡めぐり等のガイド研修。もてなしやガイドの仕方について学ぶ。

④ホーストレッキングインストラクター・ガイド育成研修：馬の扱い方や乗り方等、ホーストレッキングインストラクターとして必要な基礎知識、またガイドとしての知識も学ぶ。

＜おもてなしのエキスパート育成事業＞

①旅館・ホテル業従業者育成研修：接客術のポイントを学ぶ。

②タクシー運転手・ガイド従事者育成研修：タクシー運転手やバスガイドは、観光地の顔である。おもてなしの心、知識の重要性、接客、待遇マナーについて学ぶ。

③土産品・飲食店従業者おもてなし研修：観光客が知りたい情報とは何か。購買意欲を高めるための情報発信の仕方やおもてなしのポイントを学ぶ。

④ユニバーサルデザイン観光サービス研修：ユニバーサルデザインとは何か。技術やハード面に留まらない考え方やおもてなしの心を通じた観光サービスについて学ぶ。

⑤店内ディスプレー研修：商品陳列や演出術及び販売展示の方法について、実践を通じて、「キレイ」より「売れる」お店作りについて学ぶ。

⑥温泉入浴マイスター育成研修：温泉マイスターを育成することを目的に、温泉の新しい魅力や温泉旅での体験を活用した「温泉セラピー」、温泉で美と健康を手に入れる入浴プログラムについて学ぶ。

⑦国際化適応研修：外国人観光客が求めている「おもてなし」とは何か、そのポイントについて学ぶ。

⑧外国文化基礎習得研修：アジアからの観光客、特に韓国、中国について、文化、歴史、習慣を学ぶ。

⑨ガイドエキスパート育成研修：外国語でのガイドエキスパートを育成する事を目的に、韓国語・中国語を学ぶ。

〈**観光ＰＲを担う人材育成事業**〉

①パソコン技術レベルアップ研修：十和田の観光情報をホームページによる効果的な発信を可能にするため、ホームページビルダーの使用方法から、基本的なホームページの作成、インターネット上に公開するまでの操作方法について学ぶ。

②ネットショップマスター育成研修：十和田の優れた逸品を広くインターネットユーザーにＰＲするため、ネットショップ開設についての基礎知識からＷＥＢサイトの管理方法を学ぶ。

③ホームページ作成個別研修：ホームページのコンテンツをレベルアップさせたい観光・農業関連企業に対して、個別に構成・編集・作成作業を指導する。

④観光ＰＲ実務研修：「国際観光都市・十和田市」のＰＲ活動が出来る人材を育成することを目的に、観光情報の発信の仕方や消費者の心をつかむＰＲの仕方について学ぶ。

〈**地域の農産物を活かす人材育成事業**〉

①農産物加工品開発研修：十和田地方特産の長芋、にんにく、ごぼう、ねぎ、ヒメマス等に適合する特産加工品を創出するための商品作りについて学ぶ。

②農産物加工品開発人材派遣研修：十和田地域特産の加工品作りの研究、技術習得のための派遣研修を実施し、商品化に向け具体的な取り組みを行う。
③販路開拓セミナー：十和田の特産品を活用して開発した農産加工品、特産品の新たな販路を開拓するために必要な手法について学ぶ。
④ビジネスプランセミナー：十和田の特産物を活用して開発した農産加工品、特産品の消費拡大を図るための事業計画を作成し、ビジネスチャンスにつなげるためのポイントについて学ぶ。
⑤グリーンツーリズムセミナー：グリーンツーリズム観光を効果的に推進出来る人材を育成するために、農家民泊や農家レストランを開業するための知識やおもてなしのポイントについて学ぶ。
⑥郷土料理ブラッシュアップ研修：郷土料理や既存の食のメニューをブラッシュアップさせるため、十和田特産品の長芋、にんにく、ごぼう、ねぎ、ヒメマス等を利用して研究。
⑦料理技能向上研修：十和田の特産品を利用した食の新メニューを観光客に提供出来るようにするための料理技術を学ぶ。

〈創業・支援事業〉

①社会保険労務士による創業・事業拡大のための各種相談。
新規に創業する人や、事業拡大を考える人のために、人事・労務管理や助成制度について専門家による無料相談。

なお、この講座の受講対象者は
一、求職者で、十和田市内の観光サ－ビス業等での就職を希望する方
二、在職者の人で、十和田市内の観光サ－ビス業等への転職を考えている方
三、十和田市内での観光サ－ビス業等の創業や事業拡大を考えている方
四、上記に該当し、概ね一九歳～六〇歳の方
である。
（以上、十和田市雇用創造推進協議会、「十和田市雇用創造推進事業　実施内容」の要約）
この事業の特徴は、徹底した人材育成事業であったという事である。しかも、観光産業を核と定め、集中して多くの人材育成事業を展開した。上記で見たように、観光関連産業すべてを網羅した、きめ細かい研修が実施された。しかも、研修会の講師は、大学教授やその道のエキスパ－トを招聘し、即戦力を育成した。この事が、成功を導いたのである。
すなわち、雇用計画目標の三二八人に対し、最終実績は六二五人の雇用を得たのである。こうして、最初の数値目標を大きく上回って、この事業は終了した。
この事業の特徴は、従来の、企業誘致によって雇用の拡大を図ると言うよりは、徹底的な方法で人材育成事業を展開し、雇用に結び付けた点にある。そのような意味では、ソフトな地域振興策であるという事が出来る。

2　岩手県北上市

北上市での聞き取り調査は、北上市基盤技術センターにて行われた。北上市は、工場誘致によって、若者の雇用確保に成功した数少ない地域である。

ところで、なぜ北上市は、企業誘致によって地域振興が成功したのであろうか。その歴史を振り返ってみよう。

現北上市の中心市街を形成している旧黒沢尻町は、和賀氏の所領で南部藩に属していた。江戸時代は、奥州街道の宿場町として栄え、また北上川の川岸地区は南部藩最大の河港として多くの舟が行き交い、交通の要所であった。

明治二二年町村制の施行の際、黒沢尻町となり和賀郡の中心として発展してきた。特に交通の発展は目覚ましく、明治二三年には東北線の開通、大正一三年、現在のＪＲ北上線（北上―横手間）の全線開通に伴い、交通網が整備された。そのため、物流も盛んとなり、わが国屈指の馬市等で賑わった。

昭和の戦前期になると、地域振興の重点を工業化に置き、様々な取り組みを始めた。その第一歩は、工業高校の誘致である。昭和一一年、黒沢尻町長が中心になって設置陳情が開始された。そのかいがあって、昭和一四年四月、黒沢尻工業高等学校が創立された。県内第二番目の工業高校であった。当時の黒沢尻町の年歳出が二〇万二、五〇〇円の時代に、敷地一万五〇〇〇坪と総額三七万二、五〇〇円の寄付が集まったと言う（以上、北上市商工部工業振興課「北上市の工業振興政策」平成

二一年を参照)。

地域の人々が、いかに工業高校誘致に熱意を傾けていたかが分かる。北上の振興は、人づくりから始まったのである。

昭和二八年、地域の一町八カ村が連携し、企業誘致を行うため、「工場誘致促進協議会」が結成された。その内、黒沢尻町を含め、一町六カ村が合併し北上市が誕生した。さらに、市制が施行された昭和二九年、工場誘致条例を制定し、工場誘致に乗り出した。おそらく、工場誘致による地域振興策が制定されたのは、北上市が全国で最初であろう。

昭和三六年になると、岩手県で初めて開発公社を設立し、工業団地の造成や工場誘致に取り組み始めた。当初は、進出企業がほとんどなかったが、昭和四〇年代になると高度経済成長期に入り、時代の後押しもあって、企業進出が活発になった。そして、この頃から現在までに約二五〇社の誘致に成功した。しかし、この成功の裏には、市側の尋常でない努力があった。

北上市商工部(この部署は、工業振興課と企業立地課、基盤技術センターで構成されている)の職員は、朝出勤すると、まず経済新聞を読むところから仕事が始まる。そして、新聞の隅々を丹念に読み、増産などの企業情報をいち早く見つけ出すのである。情報をキャッチした職員は、直ちに列車に飛び乗り、その日の内に東京本社の情報を収集するのである。また、地方進出計画を知ると、今度は市長自らトップセールスマンとして上京し、企業誘致のお願いを、熱意を込めて説得に当たった。

さて、企業誘致の結果は、北上市にどのような経済効果をもたらしたのであろうか。

上記のように、現在八つの工業団地、流通基地、産業業務団地の中に約二五〇社が立地した。企業誘致の実績と言う点では、他の市町村の追随を許さない。これらの事業所には、一四、六六七人の従業員が雇用されている（平成二〇年）。この結果、市の人口も、平成一二年から平成一七年の五年間に二、八二二人の増加を見た（国勢調査結果）。また、製造品出荷額も県内第一位となっている。それに加え、農業、商業の収入も県内トップとなった。その理由は、農業の場合、兼業農家が多く農業以外に働く場が出来た為である。商業収入の増加は、人口の増加に起因している。

ところで、北上市の企業誘致の特徴は、次のようなものである。

企業誘致の当初は、名前の通った大企業に目を向ける傾向にあった。しかし、九〇年代に入ると、バブル崩壊に端を発した不況や円高、生産拠点の海外移転などの影響で、経済環境は悪化した。そこで市は、日本のかつての高度経済成長が、国際競争力のある「ものづくり」産業であった事に注目した。そして、「ものづくり」の基盤となる技術であるメッキ、金型等を得意とする中小企業の誘致に乗り出した。しかし、北上市がユニークなのは、新たな価値を生む産業活動の推進に取り掛かった事である。市は、平成一一年北上市基盤技術支援センターを立ち上げた。この背景には、不況に対応していくためには、企業の経営基盤の強化や技術力の向上が必要であり、創造的な人材育成や先端技術の開発、新分野の開拓が必要であるという認識があった。そのためには、中小企業では購入出来ない試験検査機器を設置し、人材育成と産・官・学が連携できる拠点が必要であった。

こうして北上市は、地域産業集積活性化対策施設費補助金を利用し、基盤技術支援センターを整備する事が出来た。整備内容は、カールツァイス製三次元座標測定機、恒温高湿室、真円度測定機、表面形状測定機、電子顕微鏡、測定顕微鏡、CAD、デジタルスコープ、蛍光X線分析装置、モバイル式温度レコーダー等である。この内、一番高価な機器は、カールツァイス製三次元座標測定機で、価格は一億二千万円である。利用料金は、三次元座標測定機が一番高く、一時間一、〇〇〇円である。他の機器は、一時間当たり一〇〇円~九〇〇円利用料金だが、平均すると三〇〇円位である。全体的に、非常に安価である。

ところで、北上市では、基盤技術支援の他に、人材育成事業にも力を入れている。

一つは、次世代の人材を育成する事業として「子ども創造塾事業」が行われ、「ものづくり探検隊」（工場見学）や岩手大学と連携して、「子ども科学教室」、「ロボットコンテスト」、「ものづくり体験」（3D―CADで金型を設計・製作）や地元の若手経営者を講師に「キャリア教育」が行われている。子供の内から、ものづくりや将来の職業について考えてもらおうと言う訳である。この授業は、市内の小・中学校で実施され、年間六時間行われている。

さらに、高校では、特に工業高校生の人材育成に力を入れている。工業高校生の就職率は、ほぼ一〇〇％で、したがって入学志願者も多く、レベルは非常に高い。また、資格取得にも熱心で、行政や産業界も支援し、技能検定三級で黒沢尻工業高校は一二一人が合格し県内トップであった。

さらに、最近では、世界的に通用する技術者の養成にも乗り出した。それは、三次元設計技術者

養成講座の開講である。この講座は、二つのコースから構成されている。すなわち、CATIA 実践コース（自動車部品の設計プログラム）とSolid Works（機械設計プログラム）である。これは、デジタルエンジニアの育成を目的としたものであるが、近郊にトヨタ系自動車組立工場である「関東自動車」が進出した事と無関係ではないであろう。二〇〇七年には、宮城県北部に同じトヨタ系の「セントラル自動車」も進出し、東北地方は自動車工業ブームとなりつつある。北上市の素早い対応には、感心させられる。

3　トヨタ自動車九州

トヨタ自動車九州は、二〇〇八年に、いわゆる「派遣切り」を最初に行った企業として、世間の注目を浴びた企業である。これをきっかけに、全国的な広がりを見せたのは、周知の通りである。しかし、その後トヨタ九州は、世論の動向を受け、派遣労働者の正社員登用を制度化し、表向きはすべて正社員と言う事になった（この点については、後に詳述する）。

それはともかく、まずトヨタ自動車九州について見て行こう。

トヨタ自動車九州は、福岡県にある三工場で構成されている。本社は、宮若市にある通称宮田工場で、他は苅田町にある苅田工場、もう一つは、小倉南区にある小倉工場である。この内、苅田工場は、主にハイブリッド用とガソリン用のエンジン製造を行い、宮田工場に供給している。また、小倉工場は、ハイブリッド車用の部品を製造し、同じく宮田工場に供給している。そして宮田工場

は、車体の組立を行っている。したがって、ここではいわゆる「自動車」を製造している宮田工場について述べて行きたい。

まず、宮田工場進出の概略を見てみよう。

宮田工場は、一九九二年一二月に操業を開始した。トヨタ自動車にとって、愛知県以外に設けた初めての国内工場であった。現在も、トヨタの最新鋭工場であり、高級車レクサスを中心に年間約二七万台（生産能力は四三万台）を製造している。この台数は、トヨタ全体の乗用車生産台数の約一割を占めている（二〇一一年三月現在）。生産された自動車の約九割が、北米を中心に輸出されている。

敷地面積は、一一三万haと広大な面積を占めている。従業員数は、約七、七〇〇人（二〇一一年四月末現在）である。なお、二〇〇九年には、一時約四、二〇〇人にまで落ち込んだ。この事が何を意味したのか、これも後述する。

ところで、トヨタ自動車がなぜ当時の宮田町（現宮若市）に進出したのか、その背景を探ってみよう。

トヨタ自動車が立地する旧宮田町は、元々産炭地として栄えた町であった。最盛期の一九五五年には、町民人口は五万人を超え、町の人口としては、全国第二位の人口規模を誇った。しかし、その後エネルギー革命の影響を受け、筑豊地区の炭鉱は、すべて閉山してしまった。

北九州工業地帯における自動車産業のパイオニアは、ニッサン自動車である。ニッサンは、一九

七三年、福岡県苅田町に広大な敷地を確保し、一九七五年四月から操業を開始した。
実は、ほぼ同じ時期に、トヨタも北九州工業地帯への進出を企画していた。しかし、第一次オイルショックの影響もあって、この計画は、いつの間にか立ち消えとなってしまった。
当時の筑豊には、炭鉱離職者を含め、労働力が豊富に存在した。従来、トヨタ自動車は、愛知県に工場を集中させる事によって、生産効率を高めてきた。しかし、自動車工業は、流れ作業の重労働であり、仕事なら他にいくらでもある愛知県では、労働力の確保が困難になってきた。つまり、他の県から労働力を呼ぶしか方法がなかったのである。このような状況の中で、筑豊は魅力的であった。
すでに造成終えた工業団地のすぐ近くには、九州自動車道若宮インターが設けられ、企業誘致に際して、旧産炭地振興のための優遇措置が受けられるのも、九州進出を後押ししたと言えよう。トヨタが、一九九〇年代の筑豊進出で期待したのも、やはり上記の理由に加えて、労働力の確保であった。元々この地は、炭鉱離職者を中心に、愛知県のトヨタ自動車に出稼ぎに行く人が多かった。そのため、地元では、トヨタの進出に大歓迎であった。両者の思惑が一致したのである。(以上、「トヨタ自動車九州-産業と経済」、(http://gazone.morrie.biz/keizai/kkt/toyota_zidoosya_kyuusyuu.html を参照)。
さて、いよいよ宮田工場について見てみよう。
トヨタ自動車宮田工場は、一九九二年一二月に操業を開始した。その当時の生産能力は、年間二

三万台であった。一二年後の二〇〇四年には、累積生産台数が二〇〇万台に達した。一九九〇年代の宮田工場は、愛知工場の補完的役割しか担っていなかった。すなわち、愛知トヨタの工場がフル操業しなければならない位の受注があった時、その一部が九州トヨタに回されたのである。そのような意味では、九州工場は、親会社（愛知トヨタ）のおこぼれにあずかる事によって、操業が可能な状態であった。

事情が変わるのは、二〇〇〇年代に入ってからである。二〇〇〇年代前半のトヨタは、世界的な販売好調によって、国内外の工場はどこもフル操業を続けた。ところが二〇〇五年、トヨタは従来海外向けであった高級車レクサスを、国内にも投入する事を決定した。国内で、他社の高級車が順調に売れている事に目を付けたのであろう。

しかし、愛知の主力工場は、増産を受け入れる余地がどこにもなかった。これが、生産ラインに比較的余裕のあった九州工場に、レクサスが割り当てられた理由である。早速二〇〇六年、生産ラインの増設工事が行われ、生産能力は約二倍の年産四三万台に引き上げられた。その後、二〇〇五年一二月エンジン製造の苅田工場、二〇〇八年八月ハイブリッド車用部品製造の小倉工場が操業を始め、九州工場ですべての部品を調達出来るようになった。

ところで、われわれは、このトヨタ自動車九州において工場見学を行った。その模様を以下、述べて行く。

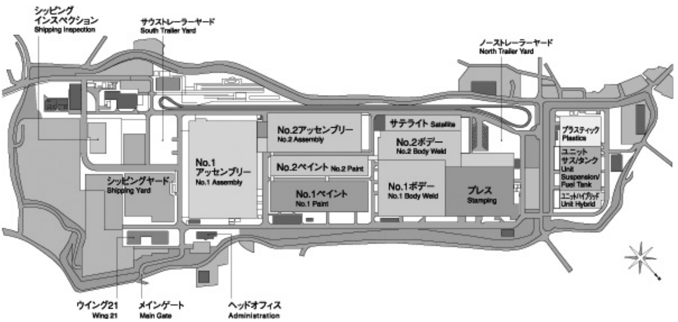
宮田工場は、組立工場である。われわれは最初に、工場見学者の集合場所であるＰＲ館を訪れた。

PR館では、この工場で生産されたレクサス等が展示されていた。その後、マイクロバスによって、実際の製造現場に移動した。われわれが先ず案内されたのは、№1アッセンブリーと呼ばれている工程である。

この部分は、全体の工程から見れば、最終段階に属する。この工程は、№1ボデー工場でプレスと溶接を済ませた車体に、エンジンを取り付ける作業から始まる。車体はコンベヤーに宙吊りにされ、下から自動的に取り付けられていく。その後、車体はコンベヤーベルトに載せられ、約三、〇〇〇種類の部品が組み込まれて行くのである。そして、ガソリン注入後、最後にドアーが取り付けられる。完成した自動車のエンジンが、初めて始動する光景は、感動的なものであった。

ところで、工場見学で気が付いた事を、幾つか列挙してみよう。

まず、工場の中央部付近に、全体の作業の進捗状況を示す電光掲示板が、天井から吊るされているのが注目された。



図―１　トヨタ自動車九州の全生産ライン

これは、生産ライン別に、どのラインが順調に作業を進行しているのか、どのラインがストップしているのかが一目で分かるようになっている。ストップしているラインは、その多くは部品の付け間違いである。その時、従業員は合図を送るための「ストップ紐」というラインの横にあるヒモを引き、直ちに上司を呼ぶのである。駆け付けた上司が判断したり、指示をしたりし、その場で部品交換が行われる。そのため、ラインが五分以上ストップする事はないそうである。

ところで、この工場で生産される自動車は、顧客からの受注生産となっている。したがって、一台毎に取り付ける部品が異なっている。例えば、車体の色やシートの色、カーナビの取り付け等千差万別である。この問題を解決するため、トヨタ九州では「かんばん方式」を採用している。「かんばん方式」とは、部品箱に付けられたＩＤカード（かんばん）を見て、従業員が必要な部品を車に取り付けると言う方法である。この「かんばん」には、必要な部品の種類や量、納入された時刻が記入されている。

なお、この工場では、一日に約一、五〇〇台の自動車を生産しているそうである。一台当たりの生産時間は、約一九時間である。

ところで、先にも指摘したように、トヨタ自動車九州においては、全国で最初に所謂「派遣切り」が行われた。その背景と実態を見てみよう。

二〇〇八年に入り、北米に端を発するリーマンショックの影響は、世界同時不況と言う形で波及した。特に、わが国の自動車産業にとって、事態は深刻であった。とりわけ、北米市場において自

動車販売は不振を極めた。このような状況の下で、トヨタ自動車グループの内、輸出が九割を占めるトヨタ自動車九州が「合理化」の対象とされた。すなわち、それは派遣社員切りであった。トヨタ自動車九州においては、二〇〇八年六月一日付、従業員約八、五〇〇人（派遣社員二、二〇〇人を含む）の内派遣社員の三〇〇人、同八月三日付五〇〇人、合わせて八〇〇人の解雇を発表し、直ちにそれを実行した。その結果、従業者数は、二〇〇八年一一月には約七、七〇〇人まで減少した。

しかし、トヨタ九州では、残りの派遣社員は、世間の派遣切り批判の嵐にさらされ、再就職も困難な状況を受け、就業希望者を雇用し続けた。ただ、労働者派遣法によれば、派遣社員の契約期間を最長三年と定められており、それを超える場合は直接雇用を義務づけられている。トヨタ九州では、多くの派遣社員が同年九月末までに三年間の期限を迎えるため、対応を迫られていた。その対応法は二つの方向で行われた。一つは、上記の派遣切りであった。

もう一つは、残りの派遣社員の大半を、直接雇用の期間従業員に雇い直す方針である。すでに、四月から同社では先行して約二五〇人の派遣社員を期間従業員にしており、これと合わせて工場の派遣社員をゼロにした。期間従業員は、正社員と違って雇用期間を設けて雇用するため、人員削減の対象になりやすいが、自動車産業における「派遣切り」批判をかわす意図があったと思われる。このため、トヨタ自動車九州では、従業員のすべてを直接雇用に切り替えたのである。ただ、雇用期間は六カ月毎に更新するとし、大幅な減産がない限り契約を更新し、可能な限り長期雇用を確保するとした。しかも、期間従業員の日給は、派遣社員の時より増やし、福利厚生の向上も検討する

方向性を打ち出した。

しかし、その後の従業員数の変化を見ると、二〇一〇年一二月現在で七、六〇〇人（内男性七、二〇〇人、女性四〇〇人）、二〇一一年一二月には七、四五〇人と漸減している。この点から観ても、トヨタ自動車九州は「直接雇用にし、雇用に責任を持つ」と言いながら、この期間従業員をうまく利用しているように思われてならない。すなわち、自動車業界において、一般的に短期雇用従業員は、季節労働者と言われている。沖縄県においても、お馴染な雇用形態である。トヨタ自動車九州においては、「直接雇用」を強調するため、上記の表現を用いたのである。ここに、言葉のすり替えを感じざるを得ない。すなわちそれは、「季節労働者」と雇用実態は何ら変わらないのである。会社の体面を確保するための措置としか言いようがない。

派遣労働者は、「期間従業員」と名称変更された。しかし、そこには高いハードルが用意されていた。すなわち、直接雇用を希望する派遣労働者に対して、まず面接試験が課せられる。ここでは熟練度などが考慮され、約一割が振り落とされる。その後、本社での研修を経て、晴れて「期間従業員」となるのである。その数は、約六五〇人と言われる。しかし、それは相変わらず不安定な雇用形態を維持したままである。直接雇用は、ある意味で直接解雇も予想される。極めて厳しい雇用形態であることに変わりがない。

三、沖縄における雇用改善の可能性

1　雇用問題の歴史的起源

以上、先進地域を含めた雇用情勢を見てきた。しかし、全般的にみると、雇用の増加政策は、大きく分けると二つの方向性に分かれるように思われる。

すなわち、国の政策を最大限に利用するもの、地域が主体となって企業誘致を図り、結果として雇用の増加に繋げているものである。このように見てくると、本質的には、地域がいくら頑張っても、様々な選択肢があったにしても、目に見える形で雇用改善に直接反映していないように思われる。それは、すぐれて政治や経済に左右されるからである。ここに、雇用の変動要因がある。

したがって、「雇用」とは何かについて、再定義が必要なように思われる。通常、雇用とは、雇用主に雇用され、賃金を支給される形態を言う。つまり、雇用者と従業員と言う関係である。このような関係が初めて生じたのは、一八世紀後半のイギリスである。この意味では、初期の古典派経済学が参考になろう。

イギリスの経済学者A・Smithは『諸国民の富』（An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations.一七七六）第一編、第八章「賃金論」の部分で次のように述べている。

「ヨーロッパのあらゆる地方では独立職人一人に対して親方に奉仕する職人は二十人になっている」（A.Smith,The Wealth of Nations. E.Cannan, ed. London.1950.p.68,大内、松川訳、『諸国民の

富』岩波文庫（1）二二三ページ）というように、賃金労働者の成立を見る。この親方と職人の力関係は絶対的なもので、親方がすでに蓄積した資本のおかげで職人を使用せずとも一年や二年、生活を楽に続けられるのに対して、職人の方は一カ月さえも生存できない。したがって、通常の状態では、労働者とその家族をかろうじて養うに足る賃金の水準に落ち着く傾向にある（Ibid.p.68.訳、二二四ページ）。

しかし、Smith は国民がこのように飢え苦しんでいる姿を、正常な事態であると考えたのではない。Smith は次のように言う。「さまざまの種類の使用人、労働者および職人は、あらゆる大きな政治社会の大部分を組成している。この大部分のものの境遇を改善することが、その全体に対してふつごうだとみなされるはずは断じてない。成員のはるか大部分がまずしくもみじめであるのに、その社会が隆盛で幸福であるはずも断じてない。そればかりでなく人民全体を食べさせ、着せ、そして住まわせる人々が自分自身もまたかなり十分に食べたり着たりそして住んだりしうるだけの、自分自身の労働の生産物の分けまえにあずかるということはまったく公正というほかはないのである」（Ibid. p.80.訳、二四九ページ）。

Smith は、公正＝正義の立場から、国民の賃金水準が必ずしも客観的にみて、彼らの生存に足るものでないことを認めている。

それでは、賃金労働者の生活改善は、どのようにしたら可能であるのか？

Smith は、資本の蓄積にもとづく労働力需要の拡大、それに続く賃金上昇の運動コースが、実

は国富の増進、賃金労働者の生活改善にとってもっとも望ましい形態であるとする。すなわち「賃金によって生活する人々に対する需要は、賃金を支払うために予定された基金の増加に比例する以外に増加しようがない、ということは明白である。こういう基金には二種類ある訳であって、すなわち第一は生活維持に必要とされるところをこえてあまりある収入、そして第二はかれらの親方たちの仕事に必要とされるところをこえてあまりある資本、がこれである」（Ibid., p.71.訳、二二九〜二三〇ページ）。賃金生活者に対する需要は、第一に親方の余剰収入、第二に余剰資本に比例して増加する。そして「賃金によって生活する人々に対する需要は、あらゆる国の収入や資本の増加とともに必然に増加するのであって、それなしに増加することはけっしてありえないのである」（Ibid. p.71. 訳、二三〇〜二三一ページ）。

つまり、労働賃金の上昇をひきおこすのは、国富（消費財）の実際の大きさではなく、その年々の増加率の大きさである。Smith はここで、発展的社会、停滞的社会、後退的社会の各々を比較しながら、国富増加率と賃金の上昇率との関係を実証的にのべる。

まず発展的社会の例として、Smith は北アメリカをとりあげ、北アメリカがイングランドよりも富の量が少ないにもかかわらず、賃金がより高いのはなぜかと問い、それは北アメリカが年々急速の経済成長を遂げているからだ、と考える。「ある国の繁栄についてのもっとも決定的な指標は、その住民数の増加である」（Ibid.p.72.訳、二三三ページ）。その国が富の獲得に向かって前進しているのか否かは、人口が増加しつつあるのかそうではないのか、が経済成長しつつある国であるの

かそうでないのかを決定するポイントになる。イングランドやほとんどのヨーロッパ諸国では、人口の増加が稀有であるのに、北アメリカでは二〇年ないし二五年で倍増している。人口増加を上回る労働力需要が長期にわたって継続しているからである。

つぎに、停滞的な社会ではどうか。

「シナはながいあいだ世界切っての富国、すなわちもっとも多産的で、もっともよく耕作され、もっとも勤勉でまたもっとも人口の多い国のひとつであった。けれども、この国はながいあいだ停滞的であったように思われる」（Ibid.p.73.訳、二三五ページ）。資本の蓄積が極限に達すると、労働者に対する需要も増加しなくなる。それとともに過剰人口が発生し、賃金水準を引き下げてしまう。その結果、例えようもない悲惨な貧困に陥る。Smith は出生率の不変性と幼児死亡率の変化に注目し、賃金水準の低いことは、必ずしも出生率をさまたげるものでなく、貧困による捨て子、病気、飢えなどによって乳幼児死亡率が高まることを歴史分析によりながら明らかにする。

後退的社会は、もっと悲惨である。

労働力需要は年々減退し、賃金は労働者の生活費以下の水準まで下落する。飢餓状態が社会の隅々にまで拡大し、人口も年々減少する。イングランドの二、三の植民地や東インドのベンゴール地方がそうである。

こうして Smith は、次のように結論を下す。「それゆえ労働の報酬がゆたかだということは、国富が現に増加しているということの必然的結果であると同時に、その自然的徴候でもある。他方、

労働貧民の生活資料が乏しいということは、事態が現に迅速に後退しつつあるということの自然的徴候である」（Ibid.p.75訳、二三九～二四〇ページ）。
さらにSmithは、特権的独占商人や製造業者が国家権力と結びつきながら自らの安住を築き、労働者に対し「労働貧民」のまま低賃金にしておく方が良く働くし、高賃金を得るとなまけて働かなくなり、その結果人口が増え、最終的には低賃金に戻るという重商主義的見解に対して、道徳哲学者として同感の原理を提唱するSmithとしては、黙認するわけにはいかなかった。
高賃金は、確かに人口を増加させる。しかし、この人口増加の中味は、出生率そのものが高くなったことに原因があるのでなく、乳幼児死亡率が低下することによって達成されるのである。確かに、貧困は子供の死亡率を高くする。Smithは言う。「・・・貧困はたとえそれが出産をさまたげぬにしても、子どもを養育するにははなはだしくふつごうである。・・・出生した子どもの半分はある地方では四才になるまえに死に、多くの地方では七才になるまえに、またほとんどすべての地方では九才ないし十才になるまえに死んでしまうのである。とはいえ、こういう大きな死亡率はどのようなところでも、比較的よい地位の人々がそうするのと同じように、子どもたちを世話してやる余裕のない庶民の子どもたちのあいだにみいだされるであろう」（Ibid.p.81.訳、二五〇～二五一ページ）。
これと反対に、高賃金のもとではどうか。「労働がゆたかな報酬をえれば、かれらは自分の子どもたちに比較的よい食物をあたえることができ、したがってまた比較的多数の子どもを養育できる

ようになるから、増殖に対する制限は自然に拡大され、また伸張されるようになる。そのうえ、こういうことが必然におこなわれるのは、労働に対する需要が必要とするその割合にできるだけ応じてであって、このことは一言しがいのあることであろう。もしこの需要が間断なく増加すれば、労働の報酬は必然に結婚と労働者の増殖とを刺激するのであって、それは間断なき人口増加によって間断なき需要増加を充足するというしかたでおこなわれるだろう」(Ibid.p.81.訳、二五一～二五二ページ)。したがって、「それゆえ労働のゆたかな報酬が富の増加の結果であるように、それは人口の増加の結果である」(Ibid.p.83.訳、二五四ページ)。

一方、高賃金は怠惰を招くという論点についてSmithは、「労働のゆたかな報酬が繁殖を刺激するように、それは庶民の勤勉をも増進させる。労働の賃金は勤勉への刺激剤であって勤勉は人間の他の性質と同じように刺激をうけるのに比例して向上する。豊富な生活資料は労働者の体力を増進し、自分の境遇が改善され、おそらく晩年には安楽でゆたかにしていられるであろうという快適な希望があれば、それがかれを鼓舞し、その力を最大限に発揮させるのである」(Ibid.,p.83.訳、二五五ページ)と述べる。高賃金は怠惰を招くのではなく、実は労働意欲を増進させる。人は誰でも、より豊かな生活と未来を望むからである。

しかし、このような「高賃金の経済学」を支えるには、様々な条件があった。その一つは、作業内分業と社会的分業の展開であり、さらに社会が発展的社会＝持続的経済成長が行われているのかどうか、また人口が増えつつあるのかどうか等である。

ところで、持続的な経済成長はどのようにしたら可能となるのか。Smith は言う。「資本の蓄積は、労働の生産諸力のこういう大改善をおこなうためにあらかじめ必要であるから、この蓄積はまた自然にこういう改善を先導する。労働を維持するために自分の資本を使用している人は、自然にできるだけ多量の所産を生産するようなしかたでそれを使用しようと欲する。それゆえかれは、職人たちのあいだに仕事がもっとも適切に配分されるように努力されると同時に、自分が発明するなり購買するなりすることのできる最優秀の機械類をかれらにあてがってやるように努力する。この双方の点におけるかれの能力は、一般的にかれの資本の大きさ、またはこの資本が使用しうる人々の数に比例する」（Ibid.,p.259.訳（Ⅱ）二三三ページ）。つまり、ここでの資本の所有者は、利潤を生むために労働者を雇用する者となっている。

次に、生産的労働と不生産的労働について述べた有名な章句は、つぎのような内容をもつ。

「労働にはそれが加えられる対象の価値を増加させる部類のものと、このような結果を全然生まない別の部類のものとがある。前者は価値を生産するのであるから、これを生産的労働と呼び、後者はこれを不生産的労働と呼んでさしつかえない。こうゆうわけで、製造工の労働は一般に、自分が加工する材料の価値に自分自身の生活維持費の価値と自分の親方の利潤の価値とを付加する。これに反して、召使の労働はどのような価値も付加しない。なるほど、製造工は自分の賃金を自分の親方からまえ貸してもらってはいるけれども、こういう賃金の価値は、一般に、自分が労働を加えた対象の増大した価値のうちに利潤をともなって回収されるのであるから、実は主人にはなんの費

用もかからない。ところが召使の生活維持費はけっして回収されないのである。人は多数の製造工を使用することによって富み、多数の召使を扶養することによってまずしくなる。とはいえ、後者の労働もその価値をもっているのであって、前者のそれと同じように当然その報酬をうけるべきものである。しかしながら製造工の労働は、ある特定の対象または売りさばきうる商品にそれ自体を固定したり実現したりするのであって、こういう商品はこの労働がすんでしまったあとでも、すくなくともしばらくのあいだは存続するものなのである。それはいわば、ある他のばあい必要に応じて使用されるために、貯蔵され、貯えられる一定量の労働である。この対象または同一のことであるが、この対象の価格は、あとになってからはじめてそれを生産したのと等量の労働を活動させることができる。これに反して、召使の労働は、ある特定の対象または売りさびきうる商品にそれ自体を固定したり実現したりはしない。かれのサービスは、一般的にはそれがおこなわれるまさにその瞬間に消滅してしまうのであって、あとになってからそれとひきかえに等量のサービスを獲得しうるところのある痕跡つまり価値をその背後にのこすということがめったにないのである」(Ibid. p.327.訳、三六五ページ)。

ここでは、生産的労働が追加価値をつくる労働になっている点に注目したい。生産的労働者の作った剰余の一部は、不生産的労働者の雇用に向けられ、そのための費用はすべて再生産過程から姿を消す。そして、残余の部分があらたなる価値増殖のためのストックとして資本を形成し、追加的生産的労働者を雇用、吸収することになる。あらたなる追加価値が、不生産的労働者の雇用によって

消費されるかどうかによって再生産の規模が決定される。

ところで、年拡大再生産を続けるには、生産的労働力人口の増加が必要となる。その源を、Smith はどこに求めたのであろうか。もちろん、人口の自然増ということも考えられる。拡大再生産を続けているからには、国富が増進しつつあり、そのもとでは高賃金によって人口は増加するであろう。しかし Smith は、社会を商業社会とし、広汎な独立生産者の存在を前提していたのであるから、圧倒的な労働力需要によって、直ちに人口不足に陥るであろう。独立生産者の賃金労働者への転化の問題を、少なくとも彼は考えていないのであるから、賃金労働者がこの階層からは出現しない。

Smith はイングランドの歴史的現実に目を向けて、王政復古以来のイングランドの衰退原因を「異常な数にのぼる不生産的な人口」(Ibid.p.327.訳、三六五ページ)の存在に求める。そして、この不生産的人口の存在こそが国富増進にとっての最大のネックになること、資本の蓄積をさまたげるものであることを明らかにする。そこで、この圧倒的多数の不生産的労働力を生産的労働力に転化することこそが国富の増進にとって、大きな原動力となる Smith は考える。かれがむしろ執ようと思われるほど、不生産的労働を攻撃の目標にしたのは、当時のイングランドの置かれていた時代的背景、あるいはもっといえば体制的危機を敏感に感じとっていたからに他ならない、といえよう。生産的労働と不生産的労働を対立的に捉える Smith の意図は、この辺に存在すると考えられる。

それはともかくとして、蓄積論とのかかわりにおいて不生産的人口の存在は、積極的意味をもちうるにいたった。分業の前提でもある資本の蓄積は、また分業労働力をも維持し、この場で作られる剰余が新しい労働力（不生産的労働力）の獲得に向かう。

こうして、資本の蓄積は、拡大再生産の条件とされた。そして資本の蓄積は、拡大再生産の条件とされた。そして、資本は蓄積されることを条件に、分業労働力を維持し、あるいはもっとポジティヴに吸収しつつ一国の富と繁栄と福祉を実現することになる。

次に、もう少し時代が下った産業革命期に活躍したD・Ricardoについて見てみよう。彼の主著である『経済学及び課税の原理』（On the Principles of Political Economy and Taxation. 1817）の「賃金論」において、次のような問題提起を行う。

Ricardoは、この賃金論において、賃金を事実上労働力の価値として把握し、他方の極である利潤を剰余価値として捉えていく論理をひそませていた。しかしかれは賃金を、労働力の自然価格と市場価格という二面性から捉え、価値法則が現実的に首尾一貫して貫通するという論理体系を困難にしてしまった。

つまり他の商品と同様に、労働力も価値とそれの転化形態としての価格をもつというのである。かれのいうことを聞いてみよう。

「労働にはなお、売買され、かつその数量の増減できる自余一切の物の如くに、その自然価格と市場価格とがある。労働の自然価格とはそれで能く労働者が、全体として、生存しかつ増減共にな

く、その種族を永続して行くに必要な、その価格である。

労働者の自分と、労働者の員数を維持するに必要と思われる家族とを支える力は、彼が賃金として受取る貨幣量に依るものでなく、この貨幣で購入するところの、習慣上彼にとって不可欠になっている食物、必需品および便宜品の数量に依って定まるものである。だから、労働の自然価格は労働者およびその家族を養って行くに必要とされる食物、必需品および便宜品の価格に依って定まる。食物および必需品の価格の上騰と共に、労働の自然価格は上騰し、これらのものの価格下落と共に、労働の自然価格は下落するであろう」(D.Ricardo,On the Principles of Political Economy and Taxation. 1817.p.17 竹内 憲二訳、『経済学及び課税の原理』、東京大学出版会、二四ページ)。

このように労働の自然価格とは、事実上かれ自身とその家族を養うに足る労働力再生産費であった。しかもこの賃金の大きさは、食物と必需品、便宜品を合計した価格で決まる。

このように自然賃金を規定した Ricardo はつぎに、「社会の進歩と共に、労働の自然価格は常に上騰するけいこうがある、何故というに、労働の自然価格を定める主要財貨の中一つは、これを生産するの困難が増大してくるため、ヨリ高価になる傾向があるからである」(Ibid.p.70〜71.訳、八四ページ)という。社会進歩＝資本蓄積は人口増加を招き、その結果劣等地耕作が始まり、労働の自然価格を構成する一部としての食料の価格を騰貴させる。こうして、社会進歩を「自然的コース」と考えた Ricardo にとって、労働の自然価格は常に騰貴する傾向を持つのである。

他方、労働の市場価格はどうか。

「労働の市場価格は供給の需要に対する割合の自然作用に因って、実際に労働に支払われる価格である。労働は少ないときには高く、十分あるときは安い。労働の市場価格はいかに大きくその自然価格からそれても、それは、他の諸財貨のように、これに一致する傾向をもっている」（Ibid.p.71.訳、八四ページ）。

このように労働の市場価格とは、実際に労働者が受け取る貨幣賃金のことを指しており、その大きさは、資本に対する労働力人口の比率によって定まる。

しかし、最終的に労働の市場価格は、自然価格と一致する傾向をもつ。すなわち、労働力市場の需給関係において、供給過剰の時は、反動として自然賃金以下にまで落ち込み、それの回復のためには、貧困による人口の自然減少か、新たな資本蓄積による労働力需要の拡大のいずれしかない。また、供給過少の時は、労働力需要の増大を招き、その結果人口が増加する。そのことは逆に、市場賃金を低下させ、最終的には自然賃金と一致する。

このように、市場賃金は、人口の大きさ、その基底をつらぬくものとしての資本の蓄積の程度に規定される。したがって、次に資本の概念を明らかにしなければならない。

「資本は一国の富の中、生産に用いられる部分であって、衣食、工具、原料、機械等々、労働を実行するに必要なものから成る」（Ibid.p.72.訳、八五ページ）。

みられるように、Ricardo は、資本をすぐれて生産資本の形態で捉えて行く。しかし、経済成長のためには、資本が蓄積されなければならない。

Ricardo は言う。「資本はその価値の上騰すると同時にその量の増殖することもある。一国の食物や衣服の良が追加されると同時に、この追加量を生産よりもヨリ多くの労働が必要とされるかもしれない。この場合には、単り資本の数量が増すだけでなく、またその価値も上騰するであろう。

或はまた資本は、その価値増殖することなしに、甚だしきはその価値現実に減少しつつあるのに、増殖することもありうる。ただに、一国の食物衣服の量が追加されるでなく、またこの追加は機械の助力を以って行われ、これら食物衣服の追加量を生産するに必要とされるそれに比例した労働量の増加全くなく、甚だしきは反ってその絶対的減少を見ることさえありうる。資本の量は増殖しながら、その全体をとってみても、その一部だけをとってみても、いずれも、前よりもヨリ大きな価値をもつことなく、むしろ現実にヨリ小さい価値をもつこともありうる」（Ibid.p 72.訳、八五～八六ページ）。

ここでは、さしあたり二つに問題が分かれる。つまり、追加資本である食物や衣服の生産のための労働生産性が低下する場合と、逆に機械等を用いることによって上昇する場合である。いずれの場合も、資本の量的な蓄積は行われるが、資本の価値量の面からみると、前者では増大、後者では減少する。

それにしても資本の蓄積は、労働需要を喚起し、市場賃金を騰貴させる傾向をもつ。そしてまた、市場賃金は、自然賃金に一致するだろう。しかし、Ricardo は自然賃金の動きの相違に応じて、ふたつの場合を区別する。

「第一の場合には、この合致は最も速やかに行われであろう。労働者の状態は改善されるではあろうが、しかし大いに改善というほどのことはない、それは食物必需品の価格上昇が彼の殖えた賃金の大きな部分を吸い取るからである。従って労働の僅か供給又は人口の微増は、間もなく労働の市場価格をその時上騰している労働の自然価格まで下げるであろう。

第二の場合には、労働者の状態は非常に改善されるであろう。彼の受取る貨幣賃金は増すのに、彼とその家族の消費する物品に払う可き価格は上がることなく、恐らく、むしろそれは下がっているであろうから。そして労働の市場価格がその時引き下げられている低い其の自然価格まで再び下落するのは、人口が新たに著増してから后のことで、それまではそのようなことはないであろう」(Ibid.p.73.訳、八六～八七ページ)。

第一の場合は、食料生産の生産性が低下した結果、穀物価格が上騰し、労働の自然価格がそれにともなって上昇する。したがってここでは、わずかの人口増加によって、労働の市場価格は自然価格に一致してしまう。

これに対し、第二の場合は、農業の生産性の向上の結果自然賃金は下落し、それが市場賃金と一致するのは、恐らく人口の大増加がない限りありえない。このような状態は、労働者にとってもっとも有利である。

しかしこのような有利な状態は、決して永続的なものではない。「文化の大いに進んだ国の学術を持込む新植民地では、資本が人間以上の急速度で増殖する傾向があるということは確からしい。

もし労働者の不足がもっと人口稠密な国々から補われないならば、この傾向は労働の価格を激騰させるであろう。これらの国の人口が段々殖えてきて、質の劣る土地でも耕作が始まるにつれて、資本の増殖傾向は弱まる、けだし現存人口の欲望充足の后、残留する剰余生産物は生産の利便に必然比例するものであり、換言すれば、生産に使用される人数の多少に比例するもので、人数の少ないほど大きいに相違ないからである。そこで好条件の下では、生産の方の力は人口の方の力よりも更に大きいということは確からしいけれども、之れはそのまま永く続くものではないであろう。けだし土地は量は有限で、質は不同なものである故、土地に投下する資本の部分部分の増す毎に、生産の率は減少するのに、一方人口の方の力は常に引き続き同一であるから」(Ibid.pp.75-76.訳、八九ページ)。

劣等地耕作は、資本の蓄積を減退させ、こうして労働の市場賃金は、自然賃金にひきよせられる。その結果「社会が自然に進んで行くと、労働賃金は、需要供給によって定まる限りにおいては、低落する傾向があるであろう。それは労働者の供給は引続き同一率で殖えてゆくのに、これが需要の殖え方はヨリ緩慢と思われるからである。例えば、もし賃金が、二%の率で行く年々の資本増殖によって定まるとすれば、資本が僅かに一・五%の率蓄積されるときには、賃金は低落するであろう。かくて賃金は、資本が僅か一%か〇・五%の率で増殖するときには、更に低く下落して行って、終に資本増殖が静止するようになり、然る時には賃金も亦静止するにいたり、僅かに現在人口数をそのまま維持するに足るというところまで行くであろう」(Ibid.pp.77-78.訳、九一ページ)。

こうして労働の市場価格は、自然価格に一致するようになる。

ところで、Ricardoにあっては、この資本蓄積の静止状態は不自然なものと考えられていた。資本制社会においては、最終的には労働の自然価格と市場価格は一致する傾向をもつにもかかわらず、静止状態にいたるまで程度の差はあるにしても資本の蓄積が行われ、人口は増加し、市場賃金は騰貴する。資本の蓄積が停止するのは、かの「静止状態」にいたったときのみである。正常な資本制社会＝発展的社会においては、常に市場賃金が自然賃金を上回るのが正常であったのである。

また、たとえ「静止状態」に陥ったにしても、発展的社会では回復が早いとする。それは、自然賃金の中味が、他の社会状態―たとえば後退的社会―と異なるからである。

Ricardoはいう。「労働の自然価格は、食物や必需品で見積もったとしても、絶対に固定不変なものと、解してはならぬ。これは同一国でも時がちがえば変り、まして国がちがえば実際大差のあるものである。これは事実上住民の風俗習慣に依ってきまる。イギリスの労働者はその賃金ではジャガイモしか買えず、それ以外の食物は全く買うに由なく、豚小屋以上の家には住めないとすれば、彼の賃金は自然率以下にあるものと見なし、少なすぎて到底一家を養うことはできないと見るであろう。だが、この控目な自然の要求でも、『人の暮しの安い』国、その欲望のいと造作なく満足される国では、それで十分と考えられることがよくある。イギリスの百姓家で今日使っている便宜品の多くは、わが歴史の比較的はやい頃なら贅沢物と考えられたであろう」（Op.cit.p.74.訳、八七ページ）と。

つまり、発展しつつある社会においては、同じ自然賃金といっても、その構成が違う。後退的社会では、自然賃金の水準は労働者とその家族養うそれ以下である。そこでは例えようもない悲惨な状態になる。これに対し、発展的社会では、自然賃金は労働者とその家族を養う水準以上であり、しかもそのなかには贅沢品も含まれている。その結果、市場賃金と自然賃金が一致したとしても、かれらは現在の人口数を維持したまま、新たな資本の蓄積を待つことができるのである。

以上見てきたように、古典派経済学においては、A・Smith とD・Ricardo 両者とも持続的な経済成長を前提にした議論が展開される。すなわち、資本の蓄積こそが高賃金の条件であり、それが人口増加の条件でもあった。しかし、賃金について言えば、最終的には最低賃金に落ち着く傾向を持つ。ただ、ここで注目すべきは、経済成長の基底としての農業の存在である。A・Smith においては、経済成長の自然的コースとして、農業がまず発展しなければならないとする。農業の発展は、余剰生産物を生み出し、その結果、それらを加工する製造業が生まれ、その次に、製造品を販売する商業が自然発生的に生じることになる。さらに、商業の発展は、外国貿易にまで拡大するのである。

次いで、D・Ricardo においても、農業は重視される。つまり、農業における劣等地耕作は、労働の自然賃金を騰貴させる。このことは、企業利潤を低下させるが、永続的なものではない。すなわち、資本の蓄積は、少なくとも利潤率がゼロになるまで、継続して行われるのである。この間、賃金は上昇し続ける。したがって、短期的に景気低迷しても、労働者の生活の質は低下しない。

このように、A・Smithと同様に、農業の動向が経済成長に大きくかかわってくる。事実、経済史的に見ても、イギリスにおいては、農業革命の時期を経て産業革命に突入するのである。

2　沖縄における若年者雇用の可能性

沖縄県においては、すでに述べたように、若年層の失業率の高さが大きな課題となっている。その要因として、安定した職種の少なさ、若者の就業意識の低さ、その結果各種のミスマッチが生じていること、親の子どもに対する「甘えの構造」等が指摘されている。

しかし、この問題をもっと詳細に見て行くと、沖縄独特の地域特性が透けて見える。すなわち、失業とは恒常的な職業を持たないということである。上で見たように、雇用とは労働の対価として賃金を受け取る形態を言う。すなわち、特定の企業に「就職」し、労働やサービスを提供し、労働時間の長さに応じて報酬が支払われる。つまり、企業に対して自分の、とくに、拘束時間を売っているのである。これが「雇用」の本質である。ある意味では、非人間的な人間関係が、その根底にある。そこにあるのは、「生活」のための労働、これである。このように考えると、産業革命以降の雇用関係は、二〇〇年間何ら変化していないように思われる。すなわち、労働者は常に社会的弱者であり続けたのである。その間、労働者は経済の動向に翻弄された。景気の変動は、直接に労働者の雇用に直結する。

たとえば、わが国の高度経済成長期は、地域間の格差を生じさせた。いわゆる「過疎と過密」

（九州大学　都留　大治郎教授の命名による）の地域を生み、人口の移動を激化させた。それはさらに、産業構造の変化、すなわち製造業中心のものとなった。その結果、地方の地場産業を壊滅的に破壊した。とくに、農業においてはその傾向が顕著であった。農業従事者人口は、この間、急激に減少した。一見すると、高度経済成長は、日本全国を豊かにしたように見えるが、このように雇用の歪さ、格差を生み出したのである。

さて、いよいよ沖縄の雇用情勢について見てみよう。（表―４）は、沖縄における年齢別失業率を現したものである。これを見ると、一五〜二四歳のいわゆる若年労働力の失業率高さが突出しているのが分かる。さらに、もう少し細かく見ると、男女別では、男性の失業率が高い。

女性の場合、サービス業やパート労働などの雇用の機会が比較的あると考えられ、男性に比べ、失業率が低いと思われる。

一方、男性の方は、景気変動の影響を受けやすい建設業、製造業、季節労働等への就業が多く、失業率の高さに繋がっている。すなわち、沖縄の雇用状況は、すぐれて経済の景気クッションの役割を担ってきたのである。たとえば、先に指摘したように、季節労働や派遣労働、コールセンター等の低賃金労働は、沖縄に集中した。一般的に、雇用状況の改善は、企業誘致が最短の政策だと言われている。

しかし、沖縄における企業進出の実態は、低賃金労働者の獲得である。すなわち、国内企業の海外移転と同じ論理が働いているのである。この悪循環は、どのようにして断ち切られるべきであろ

(表－４)　年齢階級別完全失業率

沖　縄　県　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　(単位：%)

	分類事項 年	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～54歳	55～64歳	65歳以上
男女計	平成4年	4.3	25.0	10.5	4.8	4.3	3.8	2.2	2.7	0.0
	5年	4.4	27.3	11.3	6.3	4.5	4.1	2.2	1.3	0.0
	6年	5.1	27.3	13.8	7.8	4.6	4.1	2.7	2.6	0.0
	7年	5.8	25.0	13.6	7.7	4.7	4.2	3.7	2.7	0.0
	8年	6.5	27.3	15.7	8.7	6.5	5.7	4.0	3.9	0.0
	9年	6.0	27.3	11.9	9.3	6.0	4.1	3.9	3.9	0.0
	10年	7.7	25.0	15.9	11.4	7.4	7.1	4.8	5.3	0.0
	11年	8.3	27.3	18.8	11.0	8.7	5.9	5.7	5.3	3.3
	12年	7.9	25.0	16.9	10.6	7.2	5.8	5.5	5.5	0.0
	13年	8.4	33.3	17.4	11.8	8.2	6.0	5.8	6.0	0.0
	14年	8.3	25.0	15.8	11.0	9.1	7.4	6.1	5.9	0.0
	15年	7.8	25.0	15.5	9.9	7.7	7.2	5.8	5.6	0.0
	16年	7.6	25.0	14.5	10.1	8.5	7.0	5.3	6.4	2.9
	17年	7.9	27.3	17.2	9.2	8.3	8.3	5.8	5.9	3.1
	18年	7.7	18.2	16.7	9.3	8.3	8.0	5.0	5.7	3.2
	19年	7.4	20.0	16.1	9.3	7.1	7.8	5.6	5.6	3.3
	20年	7.4	22.2	15.8	9.5	6.1	7.4	5.6	5.1	3.2
	21年	7.5	22.2	15.0	10.5	7.5	6.0	6.4	5.7	-
	22年	7.6	22.2	15.0	9.5	7.4	7.1	6.4	6.4	-
男	平成13年	9.1	42.9	18.4	12.2	9.1	7.5	6.7	9.5	0.0
	14年	8.4	28.6	16.7	8.7	8.9	7.3	6.6	9.3	0.0
	15年	8.4	28.6	16.1	8.9	6.5	7.3	6.7	6.7	0.0
	16年	8.5	28.6	18.2	11.1	8.5	7.1	6.0	8.3	-
	17年	8.5	28.6	18.2	11.6	8.3	7.1	6.9	7.5	-
	18年	8.5	16.7	17.1	9.5	8.3	7.0	6.3	7.4	5.0
	19年	8.1	33.3	20.7	10.0	8.2	6.7	6.3	7.1	5.0
	20年	8.3	40.0	17.2	12.5	6.4	8.7	6.4	6.6	-
	21年	8.4	20.0	16.1	12.2	6.5	8.5	7.2	7.8	-
	22年	8.4	20.0	16.1	9.8	6.5	8.3	7.3	7.5	-
女	平成13年	7.5	16.7	16.1	11.1	6.9	7.7	4.4	4.0	0.0
	14年	8.2	20.0	14.8	13.5	9.1	7.1	5.5	4.0	0.0
	15年	6.9	20.0	14.3	11.1	9.4	7.1	3.3	3.7	0.0
	16年	6.3	20.0	10.3	8.8	8.8	6.7	4.3	3.4	-
	17年	7.0	20.0	16.7	9.1	8.6	6.5	5.3	3.1	-
	18年	6.6	20.0	15.6	9.1	8.3	6.3	3.3	3.1	-
	19年	6.3	20.0	11.1	8.6	5.7	6.3	4.4	2.9	-
	20年	6.2	25.0	14.3	8.8	5.7	5.9	4.3	2.6	-
	21年	6.6	25.0	13.8	8.6	8.8	5.7	5.3	4.8	-
	22年	6.2	25.0	10.3	8.8	5.6	5.4	5.3	4.7	-

(出所)「労働力調査」平成23年版、沖縄県企画部統計課

うか。
すでに、先進地調査の項で述べたことを、沖縄県と比較しながら考えてみよう。
まず、雇用創出のために企業を誘致する方法である。この点は、岩手県北上市が参考事例となろう。ただこの方法は、行政の力が大きく働いていると言う事が特徴である。すなわち、行政の首長が、トップセールスマンとして、積極的に地域を売り込んで行った。しかもその方法は、手当たり次第に企業誘致を行ったのではなく、事前に綿密な情報収集を行い、その裏付けの下で行った結果、誘致に成功したのである。また、ただ単に誘致を行ったのではない。行政は、これに対応すべく様々な政策を行った。たとえば、最先端の試験機器を低価格でレンタルしたり、高度な技術者の育成を行ったのである。さらに、工業高校おける教育も充実している。その結果、高校生の就職率は常に一〇〇%を維持している。
つまり、企業誘致と地元人材の供給がうまく連携が取れたのである。このように見てくると、人材育成の重要性が分かる。愛知県での調査で指摘された事だが、愛知県の工業高校生と沖縄県の生徒の間には、大きな学力格差がある。したがって、工業高校における学力向上が、就職率の改善に繋がると考えられる。また、高い技術力を持った人材を育成して行けば、低賃金構造を突破出来るであろう。
つぎに、青森県十和田市の事例を見てみよう。
ここでも、行政主導で雇用事業が行われたという特徴がある。ただ、この事業は、観光・サービ

ス業に焦点を絞ったものであった。この点からみると、観光産業が主力産業である沖縄県にとって、参考になる事が多いと思われる。

すでに述べたように、この事業の特徴は、徹底した人材育成政策であったということである。すなわち、十和田市が主導して「十和田市雇用創造推進協議会」を立ち上げ、主要な観光関連産業を束ねた組織とした。その後、「協議会」が核となり、豊富な人材育成、研修メニューを用意した。しかも、これら研修の講師は、その道のエキスパートであった。

その結果、多くの雇用を生み出したのである。この事業の特徴は、企業誘致に頼らない雇用政策であったという点である。そのような意味では、ソフトな地域振興策であるという事が出来る。ただ、この二つの事例に共通するのは、行政側の努力の部分が大きい点である。このように、地域振興を図るためには「行政力」が試される。

むすびにかえて

以上、われわれは沖縄県における雇用問題を考えてきた。しかし、「雇用問題」とは一体何であったのか。（表―5）は、復帰前から最近までの、完全失業率を見たものである。これによると、復帰の年、昭和四七年を境に失業率が大きく変化したことが分かる。すなわち、復帰前には、雇用問題は無いに等しかった。この要因として考えられるのは、「基地経済」の影響であろう。基地に直

（表－５）　完全失業率の推移（労働力調査）

	完全失業率（%）		完全失業率（%）		完全失業率（%）
昭和32年平均	1.9	昭和57年平均	4.9	平成19年平均	7.4
昭和33年平均	1.1	昭和58年平均	5.8	平成20年平均	7.4
昭和34年平均	1.2	昭和59年平均	5.2	平成21年平均	7.5
昭和35年平均	1.0	昭和60年平均	5.0	平成22年平均	7.6
昭和36年平均	0.8	昭和61年平均	5.3		
昭和37年平均	0.7	昭和62年平均	5.2		
昭和38年平均	0.7	昭和63年平均	4.9		
昭和39年平均	0.5	平成１年平均	4.4		
昭和40年平均	0.7	平成２年平均	3.9		
昭和41年平均	0.5	平成３年平均	4.0		
昭和42年平均	0.5	平成４年平均	4.3		
昭和43年平均	0.5	平成５年平均	4.4		
昭和44年平均	0.5	平成６年平均	5.1		
昭和45年平均	0.8	平成７年平均	5.8		
昭和46年平均	1.0	平成８年平均	6.5		
昭和47年平均	3.0	平成９年平均	6.0		
昭和48年平均	3.5	平成10年平均	7.7		
昭和49年平均	4.0	平成11年平均	8.3		
昭和50年平均	5.3	平成12年平均	7.9		
昭和51年平均	6.3	平成13年平均	8.4		
昭和52年平均	6.8	平成14年平均	8.3		
昭和53年平均	6.0	平成15年平均	7.8		
昭和54年平均	5.4	平成16年平均	7.6		
昭和55年平均	5.1	平成17年平均	7.9		
昭和56年平均	5.4	平成18年平均	7.7		

※昭和32年から昭和39年は「第９回　琉球統計年鑑」
※昭和40年から昭和52年は「労働力調査報告（昭和53年３月）」
※昭和53年から昭和61年は「労働力調査報告（昭和62年10月）」
※昭和62年から平成10年は「労働力調査報告（平成11年７月）」

接雇用される労働者と、基地関連サービス業（主に飲食業）に従事する人々が多かった事を物語っている。

しかし、復帰と共に様相は一変する。年々失業率は上昇を始め、現在に至っている。つまり、「基地経済」の影響力が弱まる事によって、皮肉にも失業率を上昇させたのである。このような「悪」」のジレンマは、どのようにして断ち切ればいいのであろうか。

最近、「ワークシェアリング」や「ワークライフバランス」という考え方が徐々に浸透しつつあるように思われる。実際、われわれが調査した企業でも、これらをうまく取り入れていた。もちろん、これらの企業は「優良企業」として、通商産業省から表彰された企業であって、全体からみるとごく一部にすぎない。一般的には、製造業などを中心に、不安定な雇用形態となっている。

翻って、沖縄の雇用問題について言うと、「沖縄の失業率の高さは、サービス産業の多さに起因する」（太田　聰一による）のである。沖縄には飲食店、理・美容業、リサイクルショップ等、比較的不安定な経営形態の業種が多い。そのため、失業、転職を繰り返すというパターンが多く見られる。この事が、失業率を押し上げているのである。ある意味で、構造的な失業という事が出来る。

さて、話題を転じて、一昔前の沖縄を見てみよう。日常的な光景として、このような事が普通に行われていた。たとえば、ガソリンスタンドで給油する際、数多くの従業員が一斉に駆け寄ってきて、給油と同時に洗車もサービスとして行ってくれていた。つまり、その当時のガソリンスタンドでは、多くの従業員が必要であったのである。なぜかと言うと、経営効率よりもサービスが優先さ

れたからである。言葉を換えて言えば、小さな「ワークシェアリング」が行われていたのである。この辺に問題解決のヒントが隠されているように思う。

ところで、「ワークシェアリング」や「ワークライフバランス」という言葉の起源はオランダで生まれたと思われる。われわれは、この事を調査するため、昨年オランダを訪れた。その際、実に興味深い話を聞く事が出来た（オランダ調査については、喜舎場　梢論文を参照されたい）。インタビュー先の一つDUO JOBは、パートタイム（ワークシェアリング）労働を希望する人に対して、人材育成及び企業への就職斡旋を行っている機関である。一九九四年に設立された。

DUO JOBでは、どのような企業が、あるいは業種が、パートタイム労働に適しているのかを、雇用主の立場から研究している。そして、就業希望者に対して、スキルアップのための方法や実際の教育を施している。

ところで、この組織の代表者であるピーター（Peter Rooze）さんは、実に魅力的な人だった。すなわち、彼はパートタイムとは、家庭と仕事のバランスの問題だと言う。

ピーターさん自身、自らの働き方を、パートタイムという形を選択した。彼の勤務時間は、九：一五〜一五：〇〇である。組織の代表者がパートタイマーというのは、日本的な感覚からは理解できないかも知れない。

彼の一日を見てみよう。朝は三人の子供を幼稚園や小学校に送る。なぜなら、彼の妻はフルタイムで働いているからである。夕方には子供のお迎え（オランダでは、一五時が学校の下校時刻であ

る）、その後、彼の趣味である音楽や演劇活動に時間を割いている。またボランティアとして、子供達のサッカークラブのコーチを務めている。

ピーターさんによると、このボランティアと仕事時間の両立が困難だったため、パート労働を選択したそうである。つまり、仕事よりボランティアを優先したのである。そして、ピーターさんの最後に言った言葉が印象的であった。いわく「オランダには、ホームレスが一人もいないのが大きな誇りです」。それだけ、社会保障制度が充実しているのである。

実際にインタビューした感想を述べると、オランダは暮らしやすい国という印象を持った。上記のピーターさんの労働形態を見ても、実にうまく仕事と趣味やボランティアを両立させていた。つまり、「ワークシェアリング」と「ワークライフバランス」を上手に生活の中に取り入れていた。このような働き方が理想であろう。つまり、働くと言うことは時間を売ることである。しかし、労働が苛酷なほど、自分にとっての「可処分時間」は短縮して行くしかない。そこには、人間的な生活は、望むべきものと程遠いものとならざるを得ない。

そのためには、発想の転換が必要なように思われる。つまり、低賃金とは自分にとって必要な時間を売らないと言う事である。逆に言えば、「可処分時間」の増加を意味する。この事が、ある意味で、自由な生き方の選択肢を広げていくと思われる。このことが、人間的な生活に繋がって行くのである。

【参考文献】

(1) 拙稿、「古典派における経済成長と人口理論」、『福岡大学経済学論叢』第二〇巻、第三号、一九七五。
(2) 拙稿、「D・リカードゥ資本蓄積論にかんする一考察」、沖縄国際大学『商経論集』第六巻、第一号、一九七七。
(3) 拙稿、「オランダモデルは、本当に失敗したのか」、沖縄経済学会『経済と社会』、二〇一一。
(4) 太田　聰一編、『若年者就業の経済学』、日本経済新聞社、二〇一〇。
(5) 島田　隆司著、『日本型ワークシェアリングのしくみ』、中経出版、二〇〇九。
(6) 大沢　真知子著、『ワークライフバランス社会へ』、岩波書店、二〇〇六。
(7) 重田　辰弥著、『おきなわ就活塾』、新宿書房、二〇〇八。
(8) 乾　彰夫編、『不安定を生きる若者たち』―日英比較フリーター・ニート・失業―、大月書店、二〇〇六。
(9) 渡邊　正裕著、『若者はなぜ「会社選び」に失敗するのか』、東洋経済新報社、二〇〇七。
(10) 山口　一男・樋口　美夫編、『論争　日本のワークライフバランス』、日本経済新聞出版社、二〇〇八。