

# 鳥取市内の大手事業所再編による 雇用変動と地域的影響

千葉雄二

## 1. 目的

本調査研究は過去数年鳥取市を中心に起きた大手企業の事業所の閉鎖・再編の地域的影響を明確にすることを目的とするが、特に離職し県内での再就職を目指した人の就業状況を明らかにすることに視点を集中した。閉鎖等による離職者の多くは、県外事業所での就業継続の選択肢があったにもかかわらず、あえて退職し地域での再就職を目指した。労働人口が急速に減少している鳥取県にあっては、これら人材が鳥取経済を含め広い意味で地域社会を支える担い手であり、離職した人たちが地域で能力、技能を継続して発揮していくことが求められる。このためには離職者の退職・就職活動・就業の状況を把握し、地域雇用の現状や諸課題を明らかにし、さらに地域での人材活用の方向性、地域資源との連結を探り、域外企業に左右されない自立的な社会・産業の形成につなげていくことが求められる。また、具体的な活用先として地域の雇用政策の立案や職業紹介組織の活動に生かされることを想定している。本報告は鳥取市との共同調査結果から私見により分析した調査研究の要約である。

## 2. 鳥取市電機産業の再編と雇用変動

鳥取市を中心に 2011 年から 2012 年にかけて、旧鳥取三洋電機系企業である三洋電機株式会社コンシューマーエレクトロニクスビジネスユニット、テガ三洋工業株式会社、千代三洋工業株式会社、日立金属株式会社鳥取事業所、日立フェライト電子株式会社を中心とした事業所の閉鎖、大幅縮小、また、エプソンイメージングデバイス株式会社の撤退、譲渡などによって、約 3,000 人規模の雇用の変動が起きた。このうち離職者は約 1,000 人、県外事業所への移動は約 900 人、事業譲渡などによって地域内で所属企業が変わった従業者は約 1,100 人であり、離職者 1,000 人は地域内での再就職を目指した。

県内の電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業の 3 業種（以下電子・電機・情報通信製造業と記す）の従業者数は、2009 年度の経済センサスによれば 14,442 人、うち鳥取市が 7,288 人であり県の 25%、鳥取市の 40%強が雇用変動の対象となった。これらの企業は鳥取市に限らず県内では最大級の規模であり、電子・電機・情報通信製造業の中核を担い、従業者、生産金額に占める比率は高く、県内生産活動、地域雇用さらに地域生活等を支えてきた。

今回再編の中心となった旧鳥取三洋電機は、1966 年の鳥取市進出以来地域の工業を先導してきた。三洋電機株式会社（以下三洋電機と記す）が株式のほとんどを所有するが、開発部門を有し、従業員数では県内有数の企業であった。2008 年に名称を三洋電機コンシューマーエレクトロニクス株式会社（以下三洋 CE と記す）へ変更、2011 年 4 月に三洋電機本体がパナソニック株式会社の完全子会社になると同時に、三洋電機に吸収され三洋電機コンシューマーエレクトロニクスビジネスユニット（以下三洋 CEBU と記す）となり鳥取地区の事業再編・雇用調整が急速に進められた。2013 年 1 月に一部事業をテガ三洋工業株式会社（以下テガ三洋と記す）へ譲渡し同時に同社は三洋テクノソリューションズ鳥取株式会社へ名称を変更し事業を引き継いだ。一連の事業再編の結果 2010 年 3 月の従業員規模の約 20%まで縮小した。

2004 年に旧鳥取三洋から液晶事業が一部分離されエプソン株式会社（以下エプソンと記す）との共同事業となった。その後エプソンは全事業を引き継ぎエプソンイメージングデバイス株式会社（以下 EID と記す）としたが、さらに事業をソニーイメージングデバイス株式会社（以下 SID と記す）へ譲渡し、2012 年に鳥取での液晶事業から撤退した。その際 200 人規模の離職者が生じた。なお、SID は日立・東芝と液晶事業を統合し株式会社ジャパンディスプレイ（以下 JD）を設立し鳥取工場は中小型液晶の拠点として維持増強され従業員規模は 700 人となる予定である。JD は 2016 年 3 月に

車載用液晶ディスプレイの生産を鳥取工場（鳥取市）に集約することを2013年7月に公表した。内容は石川工場（石川県川北町）と深谷工場（埼玉県深谷市）で手掛けている自動車の計器盤やカーナビゲーション向けなどの液晶ディスプレイ生産を鳥取工場に移管し、同時に開発設備の新設や製造ライン増設などを実施し鳥取工場の生産能力を高めるというものである。これにより両工場などから車載部門の技術者などが鳥取工場に移動し、従業員は新規採用と合わせて現在より約110人増え約710人になる予定としている。

日立金属株式会社は同社鳥取事業所と日立フェライト電子株式会社の集約を2012年から2013年に実施、従業員は再編前の560人から県外移動、人員削減によって160人まで縮小した。

地域内の大手企業の事業所は生産性や給与等の処遇の高さによって地域経済を主導する位置にあったが、大手企業の経営戦略は地域を超えた要因に左右され、地域の最大企業、事業所であっても当該企業にとって単なる生産拠点の一つに過ぎず、簡単にその処理が決まってしまう。大手企業の地方事業所はその重要性が企業と地域との間に大きな非対称性があり、大手事業所の動向は地域に増幅された影響を及ぼす。

表1 鳥取市電子・電機・情報通信製造業の就業者数 (単位：人)

出所：経済産業省経済センサス

### 3. 離職者の就業状況

#### 3.1. 調査の方法

本調査のデータは事業所再編によって離職し地域での再就職を目指した人を対象にアンケート調査によって得た。母数は大手事業所の閉鎖・縮小によって離職した約1,000人が対象となるが、住所等を把握することは難しく鳥取市の協力を得て2013年7月時点で同市の職業紹介組織に登録している211人の登録者を対象とし調査票を送付し111件の回収を得た。調査票の送付と回収は鳥取市が行った。調査票の母数を1,000人とする回答データの標準誤差は、5%水準で±9%となる。なお、調査時点で再就職した回答者は80人、非就職者は31人である。

#### 3.2. 離職者の属性

再編事業所の規模から判断すると雇用変動の全対象者の年齢階層、男女構成比は県内および市内同種産業と近似していると考えられるが、離職者の年齢は39歳以下が県内構成比より少なく40歳以上で多く、高年齢層に回答者が偏っていることが統計的に認められる。調査回答者の女性構成比は、鳥取市の電子・電機・情報通信製造業3業種合計の女性雇用者構成比の35%に比べ9%高く、離職者は年齢、性別において県内外事務所への移動者と異なる可能性が高い。

#### 3.3. 離職前の就業状況

高校や大学卒業後一貫して退職前の企業に勤務し、調査対象者のほぼ全員が正社員であり安定した雇用条件のもとで働いていた。なお、旧鳥取三洋系の企業では正規従業員の4割に相当する臨時雇用者が就業していたが、回答者にほとんど含まれていない。また、退職前の所属部門での勤務期間も一般に長く、特化した技術、技能に長期間従事してきている。特定部門での勤務が長いのは、製造に特化した組織として、従業員の役割を細分化し長期間固定し習熟度を上げ生産性を高めるためといえる。こうした組織では特定目的に対し力を発揮するが、個々の従業員の機能を分散させた場合その生産性は低下する。また、特定組織で特化した技能は他企業や職種での適合性が低下する恐れがある。

### 3.4. 退職時の選択肢

県外事務所配置を提示されたのは男女合計で約60%だが、県内電子・電機・情報通信製造業の年齢別性別構成比を期待値とすると、男性回答者は55～59歳、女性回答者は45～49歳で期待値を上回る。県外勤務を提示された人数は68名、県内勤務は10名で、回答者の約70%は勤務継続が可能な条件を提示されたが離職し県内での再就職を目指した。退職理由は「地域での就業・生活を積極的に臨んだ」と「生活拠点の異動が困難」が主なものである。女性の離職は「生活拠点の移動が困難」との相関が強く、「積極的な地域生活」との関係は極め弱い。男性の場合は「生活拠点移動困難」との相関は一応認められるがやや低く、むしろ「積極的な地域での就業・生活選択」との関係が強い。

女性の場合県外事務所勤務の条件が提示され退職した年齢層は45～49歳に集中しているが、その多くが家庭の主婦を兼務する可能性が高く、就業意欲があっても県外では困難なことがあったとみられる。これは性別での分析で触れたが本調査の女性退職者が市内の製造業の女性構成比に比べ高かった理由の一つと推測できる。

一方、男性では「生活拠点の移動困難」な年齢層は35～49歳に多いが、それ以下の年齢と50～54歳では「積極的な地域での就業・生活選択」が多く複数の理由が混在している。回答数は少ないが県外勤務困難の詳細理由として「家族生活維持」、「教育、家土地の維持」などがあげられていることから、ライフサイクルにおける年齢と家族状況などが重要な要因となっているといえよう。

### 3.5. 再就業の状況

本調査時点で離職後就職したのは80名（不明分類後）であり、再就職先の状況が把握できるのは68名である。再就職先業種は製造業が最も多いが、医療福祉事業や公務など分散している。このうち前職で取得した技術・技能を十分活用できている比率は20%弱、部分的に活用しているが44%、その他はほとんど活用されていない。再就業後の業種が産業大分類上同一であっても必ずしも技能が活用されているとはいえない。一方で医療・福祉事業や複合サービス業などで活用度が高いケースも見られる。産業分類の業種ではなく仕事内容である職種の同一性でむしろ技能活用の可能性が高い。

表2 再就業先の業種

上段:度数		
下段:%	合計	製造

技術・技能を十分活用している正規雇用者は7名、非正規雇用者は6名、部分的活用では非正規雇用者が多く、ほとんど関係がないのはむしろ正規雇用者に多い。技術活用度と処遇の関係はみられず、回答者のほとんどの給与が低下し前職での技術・技能は給与に反映されていない。

### 3.6. 再就職後の仕事の継続性

新たな仕事を継続していく意向を持つのは78名のうち49名だが、仕事に満足し今後も積極的に継続する意向を持つのは17名、22%にとどまり、継続するとしても何らかの不満を抱く層が32名である。78名中61名、78%が何らかの不満を持ち、うち29名は転職や退職による再度の職探しを考えている。

仕事の継続性を左右する要因として知識や技術の活用度の影響が大きい。処遇は一定の影響を与え

るが、正規雇用と非正規雇用の差さらに非正規の場合有期雇用か再任有無などの詳細要件によって影響が異なる。今回回答の60%弱は非正規でありしかも正規といえども必ずしも安定的な処遇に結び付いていないことが意見等からも把握でき、処遇条件は継続性の意向に大きな影響を与えていない可能性が強い。

### 3.7. 就職者と非就職者の状況

調査時点での非就職者は27人である。就職者のうち製造業に就職した比率は30%を下回る一方、非就職者のうち製造業を希望している比率は70%である。非就職者で就業希望先が判明しているのは約半数だが、業種・職種へのこだわりは強い。製造業へのこだわりの強さが就業率へ影響している可能性がある。

鳥取市の就業者構成比では製造業は14%（2010年国勢調査）に過ぎず非製造業での選択肢が広く、さらに再編によって県内製造業の中心である電子・電機・情報通信製造業での雇用需給が悪化しているため、製造業での就業は難しい状況にあると考えられる。女性の非就職は年齢等の固有の事情が考えられる。なお、年齢を20歳以上で5歳刻みの階級に分け関連を検証した結果では、40～44歳、55～59歳の層での非就職者が期待値より高い傾向にあるが、統計的に有意な差異は認められなかった。

女性が選択肢を広め就職率を高めている背景には家計補助という面から必ずしも職種にこだわらないという要因等もある。そのほか、所属していた企業によって就職率の差があり、再編時期による就職活動期間や企業の再就職取り組み姿勢などの要因も考えられる。

### 4. 離職選択の評価

離職後回答時点で地域に残って良かったとする回答は23名である。回答件数93名のうち約25%に過ぎない。また、離職の理由として「地域の生活・就業を積極的に選択した」回答者は94名中33名あったが、そのうち「離職後その選択は良かった」と回答したのは9名に過ぎない。選択理由で積極的ではなかった14名が結果として「地域での生活、就業を選んで良かった」と回答した。地域に残ったことで最も強く意識されたのは、「地域で職を探す難しさ」である。地域に残ったことを評価した場合でも、23人中8人が困難を感じている。評価しなかったケースではほとんどが職を探す難しさを選択している。地域での就職に困難を感じなかった人の結果評価良は23人中15人、職を探す難しさに強く直面するほど、地域に残る選択をしたことへの評価が小さくなる。

### 5. 政策への含意

企業の撤退、事業所再編に伴い離職した人は、性別、年齢での偏りがあったことが調査から判明し、また、再就業後では地域における職の質の低さや継続性の不安があることが把握された。こうした問題は地域社会の不安定化や二次的な労働力流出を引き起こし、生産力低下をもたらす。これに対して複数の政策意見が回答者から提起された。安定した職を提供する抜本策として企業誘致への政策集中を求める声とともに、求職者の詳細状況に応じた具体的なマッチング、フォロー機能充実への意見も多くあった。特に企業撤退時など危機的状況においては適性以外の家族状況や失業期間、心的状態等を顧慮した対応を求める意見も少なくない。地域生活の継続は職の安定が基礎であり、就業希望者が地域に強く期待していることでもある。

なお、本調査ではこのほか政策支援や広範な記述意見を得て分析を行っているが、詳細は調査研究報告書を参照されたい。