

娘一人にムコ四人

引っぱりだこの中卒生

県外から殺到した求人は三万

最近の雇用情勢は、いわゆる求人ブームと云われているとおり、昭和三十一年下期以降の経済の好況で、石炭等の一部産業を除き、あらゆる産業において雇用は拡大され、特に所得倍増論に象徴される経済積極政策の影響を受け、この傾向はますます大きくなっている。

特に、今年三月の中学卒業生のごときは、終戦の年に生まれた関係もあつて、員数は戦後最も少く、また、進学者の増加等のため、いよいよ

よ求人難時代となつてきた。

更に来年三月中学卒業生に対する県外からの求人申し込みの状況をみると、昨年以上にはげしく、十月末現在で男子一三、八一七名——県外就職希望者は四、六二一名だから三倍。女子一六、〇八二名——県外就職希望者は四、三七五名だから三七倍。これを男女合わせると、いわゆる娘一人にムコ四人ということになる。この倍率は今後更に増大するものと予想される。

就職希望者の数倍にのぼる求人如何に地域的に、或いは業種別にバランスを保たせるかと云うことが重要な問題である。

そこで、これをうまく調整するため、労働省において全国的な需給調整が企画され、既に昨年より実施されているわけである。

というのは、この需給調整は、前述のとおり地域的に偏在する求職と求人、全国的な視野に立つて調整し、更に職種別にも調整しようとするもので、ただ単に需要と供給を機械的に、あるいは事務的に数のみを処理しようとするものではない。

求人側には求人側の条件があり、求職者には求職者の条件があるので、これらの条件を最大限に尊重した上で、慎重に行なわれるのである。いわゆる憲法で保障された職業選択の自由と、職業安定法に定められ

メガネ工場でコンタクト・レンズの研磨作業をする県出身の少年たち(名古屋にて)



求人側と求職者の縁結び 需給調整は全国的に……

このような雇用情勢下において、来年三月の卒業期を前に、国として又県としてどのような対策をとろう

としているのか……そのことについてのべてみよう。
先ず最初に考えられることは、就

た職業紹介の原則を二本の大きな柱として、この柱に添って需給調整が進められる。
求人求職の結びつきは、求人条件と求職条件とが一致(あるいは何れかが歩み寄りを)してはじめて成立

し、第三者からの一方的な「強要」が行なわれるようなことは断じて許されていない。

就職希望者の指導も

特に新規学校卒業生は就業経験がなく、又職業に関する知識も少ないので、いろいろの指導が行なわれる。

この指導の内容には、県内の産業

は勿論、全国の産業、職業についての内容、将来性、或いは職業選択と自分の能力、適性との関連等、就職に必要な知識について、あらゆる角度からの指導内容が盛り込まれている。そうして、これらの知識を基礎として、就職希望者の自由な意志によつて、職種、就職地等が決定される。

また一方、求人側に対しても、雇用条件あるいはこれまでの実績、求職者の分布等からみて、採用地域の変更やその他いろいろ必要な指導が行なわれる。

こうして、求人側のすべての条件と、求職者のすべての条件が揃い、理想的な結びつきができるよう多角的な努力を払うわけである。

このように、求人側と求職者を調整し、うまく結びつけるためには、労働省では、去る九月から十二月まで毎月各都道府県から集つて全国需給調整会議を開いており、中学卒業生の求人、求職の連絡調整は、すべてこの会議を経て行なわれる。

もちろんこの会議の開催前には、各都道府県の求人求職情報の交換、採用希望地、就職希望地の変更、是正指導など十分な事前準備を経た上で、最も適正な求人求職の調整が行なわれるよう努めることは言うまでもない。

「県内求人優先」の方針

一方、県内における求人求職の需給調整も、労働省で決定した方針に準じて実施するわけである。すなわち、九月以降実施される全国需給調整会議をうけて、県内の求人と県外の求人を対象として、県下各公共職業安定所毎の需給を調整するのであるが、県内求人については、特に「地元優先」の立場から適正な求人求職の結びつきが行なわれるよう配慮される。

県外へ流れる卒業生

ところで、全国的な求人難は、これまで労働力の供給県であつた本県においてさえも、人を雇うということとはなかなか困難な状態になりつつある。

それは何故であろうか考えてみよう。まず大きな原因は本県産業は依然として第一次産業(農林水産業など)が重きをなしているため職場を県外に求めて移動する人が多いこと、交通機関の発達で先進工業地帯への就職が甚だ容易に行なわれること、中京、京阪神等の工業地帯で、最近の経済発展と求人難の波に

のつて、雇用条件を引き上げたり、福利厚生施設を完備したり、その他あらゆる受入れ態勢を整えて、特に熊本県人を採用したいと希望してくる等のため、中学卒業生はどしどし県外へ就職していく。
もはや、これまでのように通勤が便利だとか、近接地であるとかの立地条件などは、今日の求職者を引きつける絶対的な魅力とはなり得ないという時代になつてきている。
例えば、雇用条件の引き上げの一例として、賃金をみてみよう。
大都市では中学卒の初任給で月八、五〇〇円程度の高額となり、前年よりも二、五〇〇円の増額という状態で、大都市と地方都市との賃金格差は、ますます大きくなりつつある。

このような県外の情勢の下では、県内の求人をつたすことは、いまの労働条件や労務管理のままでは、いよいよ難しくなるばかりである。
本県としては、「県内求人優先」の基本原則で指導を進めているが、この方針だけでは、労働力の県外流出の防波堤となることは不可能な状態である。

県内事業所は 受入れ態勢の向上を

優秀な労働力を確保して本県の産業を振興し、県民所得の増大に寄与

することは、本県行政の指標ではあるが、前述したように、県内の各雇



各企業では福利施設がどしどし整備されている。写真は社員食堂の回転式自動給食施設から食事を受ける県出身の少女たち(M電機にて)