■職業安定

労働力の確保と需給調整

県内労働力の確保

人手不足、とりわけ若年労働力の不足は、年をおって深刻な問題となってきている。県内産業の振興をはかるためには、どうしてもその基礎を担う労働力の確保が必要であり、これが県の雇用対策の最も重要な課題となってきているのである。

熊本県は、鹿児島、宮崎あるいは秋田等と並んで全国でも五指に入る労働力供給県と目され、かなり以前から繊維、陶器、電気産業を中心に数多くの事業所が求人活動を行なってきている。現在ではその数およそ一、〇〇〇をこえ、もちろん大手事業所も含め、労務対策のための専任者を常時県内に駐在させる等により、激烈な求人獲得合戦をくりひろげているのである。

(一) 学卒の県内就職促進

最近数年間は、中学卒の求職者一人に対して求人数は五倍から七倍程度に達しており、いきおい、初任給の上昇その他労働条件面での改善もすすみ、同時に、各需要地とも競って工場設備の近代化、寄宿舎その他の福利厚生施設の整備あるいは定時制高校等関連受入体制の充実をはかるようになってきているのである。これらの点で県内事業所の場合どうしても立ち遅れがちであり、また求職者の意識の面でも従来から就職は都会地でとの考え方が強く支配しており、とくに中学卒業者についてはほとんど大部分の人が県外への就職を望むのが通例であった。

したがってその就職状況は、第1表で見るように県外就職者が圧倒的多数を占める結果となり、昭和三八年度までは年々八割以上の人々が親許をはなれて遠く中京、阪神等の需要地の事業所に就職して行ったのである。

しかしながら、最近では県内事業所における学卒等の求人問題についての関心が急速に高まり、この問題に関する自主的な組織が結成される一方、給与その他の労働条件の向上に努力が払われ、事業内訓練制度等を導入して労務管理の改善にも意が注がれるようになってきた。県としてもこのような県内事業所の盛り上がりと歩調を合わせ、知事の諮問機関である雇用対策審議会（三九年三月設置）の答申を得て、県政の柱として若年労働力の県内確保をはかっているのである。県下一〇所の職安は、その第一線機関として積極的に努力をつづけており、この結果、ここ二、三年進学率の向上等により中卒就職者の総数が大幅に減少しているにかかわらず、県内就職数は着実に伸び、その割合もかっての一〇%台から昭和四〇年度には三〇%をこえる急上昇を示すに至っている（第1表）。今後とも県内に労働力を確保する問題については、ひきつづき最重点施策として強力に推進して行く考えである。各事業所はもとより、県民すべての方々に関心を持っていただき、また積極的な御協力をお願いする次第である。

(二) 県内求人の育成

ただ、県内で学卒等の求人を行なう事業所には比較的小規模のものが多く、大手を中心とする県外事業所との間に給与、福祉施設等の労働条件面その他全般的にみて今なお大きな格差のあるのは否めない現実の姿である。これと合わせて求人に対する考え方にも、県内事業所の場合比較的のんびりしたムードがあり、職安への求人手続等についても県外事業所に立ち遅れる例が多かった。

これに対し、県としては、学卒関係の採用手続について積極的なPRを行ない、また、各職安を通じて労働条件の実態等につき資料の提供をつづける一方、労働基準局その他の関係機関の協力も得て、初任給の改善等に関する指導、勧奨をすすめている。ただ、労働条件面での格差の解消については、結局県内事業所全体としてレベルの向上をはかる必要があり、今後とも県内産業全体を興隆させるための長期的な視野からの努力を継続しなければならない。したがって、当面は、県内事業所の方々には、このような事態をはっきり認識していただいた上で、逐次労働条件を改善して行く方向で御努力願うとともに、とくに、求人条件の明確化、採用計画の確立と職安への早期求人申込、各種社会保険への加入、退職金共済制度の活用等手のとどくところから労務管理体制の近代化をはかるよう指導しているのである。

第1表　職安扱による新規中卒者の就職状況　（単位人）

	卒業総数	就職総数	県内就職（割合）	県外就職（割合）
昭和35年度（36年3月卒）	29,591	7,449	1,219（16.4%）	6,230（83.6%）
36年度（37年3月卒）	43,026	10,110	1,680（16.6%）	8,430（83.4%）
37年度（38年3月卒）	51,473	10,202	1,809（17.7%）	8,393（82.3%）
38年度（39年3月卒）	52,138	10,616	1,811（17.1%）	8,805（82.9%）
39年度（40年3月卒）	51,618	10,516	2,538（24.1%）	7,978（75.9%）
40年度（41年3月卒）	46,936	8,098	2,648（32.7%）	5,450（67.3%）

である。その具体的な手段の一つとして、いわゆる集団求人の方式を採り入れ、熊本市地域を中心に各事業所が足並を揃えて求人体制を整え、県内各地での説明会の開催等により漸次県下全般にその効果を及ぼすようはかっている。現在この方式が緒についた段階であるが、業界の方々の熱心な御協力により、すでに見てきたように中学卒業者の雇用の上に大きな成果をおさめつつあるところである。

(三) 雇用促進融資の活用

なお、最近では賃金もさることながら、住居施設その他の福利厚生施設の整備が求人確保の上で重要な問題となりつつあり、需要地域では寄宿舎、給食施設等を中心にこの面での近代化が急速に進んでいる。これに対し、県内事業所の場合一部を除いては福祉施設対策が非常に遅れており、早急に整備充実をはかる必要がある。

この点に関連して昭和三七年度から国の雇用促進事業団による「雇用促進融資」の制度が設けられ、熊本県のような労働力供給地で雇用対策上福祉施設の整備を必要とする事業所の方々には比較的有利に融資を受けられる制度が出来上っている。県としても、この制度の普及に努めており、すでに昭和四〇年度までに三二事業所の方が総額一億七千万円に上る融資を受け、それぞれ立派な施設を整えておられる。今後ともこれら融資制度等の積極的な活用をお願いしたい。

誘致企業の労務対策

若年労働力の需給関係が逼迫するとともに繊維産業等について労働力供給地域への進出をはかる例が全国的に増えてきている。本県の場合、県及び市町村の積極的な誘致活動もあって、ここ一両年の間に球磨地区を中心に一五社の工場進出が決定し、すでに五社は操業を開始している。

これらの地域は、もとより県内でも労働力供給地としての色彩が濃く、多くの事業所が労働力確保のための主要な地盤としていたところであり、工場の進出は労働力需給面に新たな一石を投ずることとなり、熾烈さを増している求人獲得競争に複雑な一面を加える結果となっている。

第2表　誘致企業へのあっせん状況

	進出工場数	従業員採用計画数（当初）	現在までのあっせん人員（うち中半者）
球磨地区	8	337	705（154）
その他の地区	5	340	297（71）
計	13	677	1,002（225）

（注）天草河浦地区に進出決定の2工場を含まない

その中にあって県としては、県内産業の育成とくに農村地域における雇用機会の拡大をはかる見地から、これら誘致企業の雇用対策を重視し、各職安が中心となって労働力確保に努め、さらに学校、市町村等の関係機関の協力を得て、地区労働力対策協議会を頻繁に開催し、地域をあげてこの面での対策に遺憾なきを期している。この結果、第2表に掲げるように、概ね当初の雇用計画人員を充足し、その多くは地元工場の操業とともにその要員として帰ることを予定しつつ現在本社で研修中である。

熊本県のみならず九州諸県とも企業誘致に努めているが、いずれも雇用対策の面で難航しており、この点熊本県が最も組織的に実効をあげていると評価されており、したがってこれからも熊本県に進出を計画する事業所が次第に増加する傾向にある。

今後は、進出企業の方々にも熊本県を第二の郷土とする工場として地域社会と密接なつながりをもって発展していただくとともに、労働条件の改善、施設の整備等につき一そうの努力をお願いしたい。

雇用対策法の成立

先の通常国会で、将来における労働力需給関係の急激な変化に対処するための雇用対策の基本法として「雇用対策法」が成立し、この七月公布された。これに伴い、政府が推進に立って計画的かつ総合的な雇用対策が推進強化されることとなったのであるが、この機会に、同法に関連する国及び県の施策の内容を紹介したい。

(一) 雇用計画の策定

すでに見て来たように、ここ数年来若年労働力の不足という形で労働力需給関係の逼迫が次第に顕著となってきているが、今後五～一〇年間の動向を展望すると、その傾向は一そう激化して、昭和四五年以降は学卒就職者が半減する事態となり、現在の各企業の労務調達体制を抜本的に改める必要が生ずるばかりでなく、産業経済の順調な発展をはかって行くために労働力の問題を最優先して考えねばならなくなることが予想されるのである。

熊本県の場合も、現在のところ中学卒で就職する者（農業就業者、縁故就職者等を含む）は年間一万五千人から一万七千人に上っている。しかし、今後は若年令層の減少に進学率の上昇傾向が加わって、就職者の数は年々減って行き、昭和四五年度には一万人前後となり、さらに遠からずして現在の半分以下となる先細りの姿が確実に見込まれているのである。また、高卒者についても、昭和四五