

優秀な人材を得られたこと、及び本県の労働力の質が良い職場環境の中において、その良さが十分に引き出されたということにあると言われている。この工場には正規社員の他に、農家の主婦の余剰労働力の雇用が百人前後行なわれている。

日本オイルシール工業(株)は、主製品が自動車部品等で大衆消費材でないため、大方のなじみは薄いが、東証一部上場の立派な会社である。九州では佐賀工場があるが、拡張の余地がないため南九州へ進出することを計画し、今般、阿蘇の大学村隣接地に進出を決定した。阿蘇地方は過疎現象が顕著であり、地元町、職業安定所等から企業進出を強く要望されていたが、この企業の進出によって、「郷土に残って、郷土を興そう運動」の裏打ちが可能となった。

以上、大手企業の新規立地の動向の概要を述べたが、(別表)のように、電気関係、繊維関係中堅企業の進出も活発である。渋谷電器やパールナイロンは、人口流出の最も大きい天草地方に進出した企業で、天草架橋通行料等の立地的条件を克服して大いに伸びてもらいたい企業である。

2. 優良企業を優先的に:

現在、本県進出を希望している企業が数社あるが、県としては、その企業を調査し、給与水準、労務管理、成長性、関連産業の有無を判断し受け入れを選別する。

春三月には、ラジオ、セット組部門で多くの外注が発生する見通しである。

三菱電機(株) I C工場は、ほとんど外注など出ようがないとキメてかかっている人もあるが、すでに、メッキについて、熊本鉄工団地のメンバーが受注しており、パトリは、太陽工機(泗水)三矢工業(菊水)が行なっている。

なお、第二工場の建設によって各種外注事業計画が示されている。九州日本電気(株)も同様、外注が必要であり早急に対応する体勢を整える必要がある。このほか、大手弱電メーカーの進出



工場環境整備も近代的になって...

昭和三十五年に太平洋食品工業(株)が本渡市に進出し、詰工場を建設したときに、地元から賃金が安過ぎると苦情が出たことがあったが、調べてみると確かに熊本県の賃金水準からみると低かった。会社の説明では、その賃金でも人が集まること、労働の内容

賃金格差と労働力の需給

はなお活発化する見込であるが、いずれも外注が要求されよう。県内で、これに対応できなければ、親企業は自社でやるか先進地から連れてくるかのいずれかの方法をとるであろうか、業界を通じてその対応策を呼びかけていく方針である。不二サッシ工業(株)においても、現在の子業工場では数十社の外注工場がある。これについても今後県内の機械金属工業界等との提携が考えられる。県は親企業に対し、地場企業の要求の窓口の役割を果たすことにおいて、その労を惜しまないが、外注関係の成立は、私的経済行為であるから、自ら積極的に進める反面慎重な計算の上で立って、道を開いていく努力を重ねる必要がある。

ることとした。過去の進出企業の中には、体力的に弱いものもあったが、今や工場誘致も売り手市場から漸次買手市場に移行し始めた折から、できるだけ優良企業を受け入れるように心掛ける必要がある。かつて、球磨地方を中心にして立地した綿織物工場において労働力が不足しているということが新聞等で伝えられたことがあるが、その実態を調べてみると、熊本県下につくった工場は不足しないが、本社工場の要員が充足できないというところであった。熊本へ店を出したから本社に面もみてもいいと考えるのは人情であろうが、「郷土に残って郷土をおこす」ことを本県の重点施策としている以上、当然既存企業も含めて、県内需給を優先させることが第一であり、余力があったら面をみるということになるのではないだろうか。

その場合も、学卒者の立場になれば、教師のアドバイザーが最も強い影響力をもっており、可愛い子供をどこに就職させるかというところ、賃金が高くて、安定性があり、職場環境の良い所へ指導することは容易に考えられる。

進出企業と地場企業との提携

球磨の繊維企業の中でも、会社と役場の協調態勢がよくできているところでは、前記の不満はすくなく、父兄及び地

域ぐるみの理解によって、本社の要員も最大限確保できている。

井関農機(株)には、下請企業からなる協力会があり、南星工作所(株)には同様に南星協力会があって、親会社と下請会社が生産を分担し合っており、製品を作っている。これは、ともに機械金属工業であるという事業の性格から必然的である。そのような下請関係が要求されるのであるが、綿織物や紡績工場においては外注関係は少ない。ニット、縫製工場は先進地においては、かなりの外注があるが、これは生産部門の一工程を分担するということではなくて、衛星工場として、補助的に小規模ながら一貫生産をするという形態のようである。

外注の最も多いのは自動車産業であって、万余の部品を系列会社に分担させて、メーカーはそれを集めて組立てることを行なっているし、家庭電気用品も同様に組立工業である。本県の場合、四十年前以前に進出した工場は業種的に殆んど地場企業との提携が発生しうるものは少なかった。

弱電メーカーの場合も組立を行なっていないので、外注は比較的少ないが皆無ではないので、地場企業に対し提携するよう指導し、つぎつぎと実現に移している。

九州松下電器に対する城北産業のラジオ・ステレオのキャビネット生産は成功した好例であるが、コスト引下げと、製

が熟練度を要しないこと、季節労働であることから安い賃金でないと収支が合わないということであったが、年と共に外部の賃金水準が上昇するのに応じて、同社の賃金も上昇し、県内同業種賃金に接近した。

三十九年には、球磨地方に繊維工場が六社進出したが、当地方の賃金一般に比べてかなり高水準であるために、前とは逆に高いので地元が悪影響が出るといふことで考え直す必要があるのではないかと意見が出されたが、同工場では、本県が全国繊維労働組合に加盟している関係で、その水準を基本に置いて賃金を出した。

賃金はできるだけ少なく出した方が希望であるが、労働条件からみて、それだけの賃金を出さないと労働力が集まらないし、集まっても定着性が悪いということでは将来の操業においてマイナスであると判断した結果である。

この頃、県において企業誘致の五原則が知事から示された。

- ① 雇用力が強い
- ② 賃金水準が高い
- ③ 地元関連企業を育てる
- ④ 公害のない
- ⑤ 労務管理の上手な成長性のある企業であること



八代の臨海工業用地

品検査の厳格さ、納期の問題等は、先進工業地帯との同様に高い水準を要求されるときに、ややもすると県内企業の中には腰砕けになりがちであるが、若い技術者グループの努力によって見事成功した。親会社により最も進んだ技術を受けてそれに対応できる体質に成長改善し得たことはその企業の将来において自信と勇気を与えることになろう。県内企業は、棚ボタ式の考え方をすて積極的に仕事を取りに行く姿勢を持つべきと思う。九州松下の第三期拡張計画が完了する明

要するに賃金問題は基本的には労働市場の需給関係によって決定され、高賃金であれば良質の労働力が豊富に集まるといふことになる。

三菱電機(株)、九州日本電気(株)の場合においても、全国電機産業労働組合に加盟している関係上その賃金水準が適用され、明年春の新規学卒者に対しては、二交替手当を含めて、高卒三万一千円前後の賃金水準になる予定である。こ

(表2) 44年3月新規中・高卒者の初任給

年 別	県職安課調べ 中位数(単位円)					
	中 計	卒 男	卒 女	高 計	高 男	高 女
44年3月卒	18,640	16,550	19,270	21,040	22,450	19,910
43年3月卒	15,360	15,580	14,800	17,590	18,470	16,780
全国計43年3月卒	17,720	17,810	17,680	21,040	21,990	20,410