

労使関係のこれからを考える

会長 宮廻甫允

鹿児島県の有効求人倍率は、平成28年10月で1.09倍となっています。109人の求人に対し求職者は100人となる勘定で、企業など求人側には採用計画を充足しにくい状況といえるでしょう。前年同月には0.89倍でしたが、翌年5月に1.00倍に乗せて、その後労働力は不足気味に推移し、今日に至っています。

全国の有効求人倍率は平成28年10月で1.40倍となり、前年同月の1.24倍から一貫して倍率を高め、労働力不足の傾向をいっそう強めています。企業によっては、必要人員の確保が大変難しくなっているものと推察されます。

最近の求人と求職の推移から、労働市場は買手市場から売手市場へ急速に変化していることが見て取れます。モノやサービスの価格は需要と供給によって決まり、労働力の価格である賃金もこの例外ではありません。売手市場では買手である求人側に競争が生まれ、賃金はもとより働く環境の改善や企業イメージの向上などにも配慮しないと、労働力の確保は難しくなります。

外食産業では、24時間営業をやめる動きが広がっているといわれています。

深夜客の減少が大きな要因とされていますが、労働力不足による従業員の確保難も深刻なものようです。長時間労働の解消による従業員の負担軽減を初めとして、働く環境を改善し整備することが、従業員を確保するうえで不可欠となっているということです。

企業が自分たち従業員のことを考えてくれていることを実感すれば、そのことが働く意欲につながることとなります。人間にしかできない仕事の生産性向上は、人びとの働く意欲を向上させること以外には得られません。働く環境の改善・整備は企業の競争力にそのまま結びつくものであり、企業の存続を可能にするためにも必要とされています。

鹿児島県では、平成26年度から食品関連産業の振興に取り組んでいます。先日平成28年度第2回の推進協議会があり、そこで中小・零細企業の多い食品関連産業が人材確保に苦慮しているという報告がありました。これら企業においては、①採用、待遇改善といった労務管理の適切な実施、②経営者の理念やビジョンの顧客、従業員、求職者への分かりやすい伝達などが課題とされました。

労務管理やコミュニケーションといった従業員関係の軽視は、労使間のトラブルを引き起こす要因となることが多々あります。経営者には、従業員満足にも目を向け、正常な労使関係のもとで仕事ができるような配慮が期待されます。また、従業員には、長期のビジョンをもって仕事に向き合い、仕事を遂行するなかで自らの能力を開発し、仕事を通して人間としての成長を図るなど、仕事の意義について考える機会をもつことを期待したいと思います。