

研究ノート

日本の経済状況と中国の労働資源の諸問題 －日本における生活体験を通して－

東洋大学経営学部日中交流研究員 曲 慧 寧

－目 次－

1. まえがき
2. 中国の余剰労働について
3. 中国の余剰労働力と日本の人手不足
4. 大量の余剰労働力の国際市場への結合
5. 教育と就職

(1) まえがき

東洋大学経営学部交流研究員として約3ケ年ほど滞在した。この間、日本の国で、主に日本の国の人々の生活事情、企業の活動状況について、1・2学んだ。ここではこの中で特にハイテク技術水準の高い日本の労働資源と技術移転を必要とする中国の労働資源との比較を考えながら、アジアおよび世界での過剰労働資源を持つ中国の“労働資源開発”について若干の提言を試みて、研究報告に代えたい。

(2) 「中国の余剰労働力について」

当面、中国では総需要抑制を目的とする経済調整政策が打ち出された。厳しい金融引締め策により、インフレ抑制は一定の効果を上げつつも、中国経済はインフレスの生産停滞即ち、スタグフレーションの様相を呈している。同時に、経済調整は失業者の増加という更に深刻な問題を生み出しつつある。生産の伸び率が少いの、消費のほうは急速な伸び率である。大幅な人口増によって、この容赦なく増えた巨大な人口圧力が経済成長の足を引っ張る大

きな要因になっている。土地が広く、物質が豊富で人口も多いということ考えていた人もいたようだが、現実には全世界のわずか七パーセントの耕地で、全世界の二十パーセントにあたる人口を養わねばならず、頭を悩ましている。次にこの「人口問題」について、分析して見よう。

いま、経済大国といわれる国は、国土が狭く、地下資源に乏しい国が多い。その国々がトップにおどり出たのは労働力、とりわけ知的労働を開発することに成功したからであると思う。知的労働力を中心にする労働力の駆使は、富をつくり出して、国を強大な経済へと導びく。これに対して、どの国でも、産業が発展してない場合、労働力に対する需要がない。働く機会がないと労働力は売れない。不売であっても、メシは食わせないわけにはいかないから、“ただメシ”を食わせることになる。人口が多いと多い分だけ国の負担が重くなる。国の負担になる人口は増えないようにしなければならないから産児制限が国策になったりする。

ところで、現在、情報化社会が発展して、誰でも外国の情報をテレビの映像を通じてわかる。そこで、どの国でも人々に安全と豊かな生活が保証されないなら、貧しい生活からの脱出を考えて、自国の政府に期待できない人々の自己の国から、より豊かな生活の機会を得られる国へと、つまり、外国へ亡命することも発生する。

さて、労働力を一つの資源として、経済開発する能力を持っている国々は、労働力の不足に悩んでいる。日本を例として、戦争直後は四つの島に九千万人の人口で、少なくとも、一千万人は過剰人口を抱えているといわれたが、今は一億二千万人いても超人手不足で、海外から出稼人が殺到している。韓国も台湾も日本の後を追って、工業先進国の仲間入りをしたが、彼等が開発したものは地下資源でも農作物でもない。農作物は人口を養う以上には不要もので、あとは良質のものをどれだけ安く提供できるかという競争になる。工業の発展につれて、先進国では人手不足で、労働コストも高くなってしまう。日本では、現在、人件費のかかる手軽工業製品など、ほとんど、人件費の安い国々から輸入している。それらのものは日本国内で造るより国外から買った方が造るに安いということである。そういうことから、人手不足の解決する一つの手段として、労働集約型産業は、どんどん労働コストの低い発展途上国に進出し、外国の安い労働力を利用することなどによって、利益を得る。要するに、工業国の資源は原料ではなく、経営力と労働力である。こ

こにいう労働力とは、一定水準以上の技術力、知識力を伴った労働の力という意味で使用している。地下資源はいくらあっても、開発されていなければ無いに等しい。労働力資源も同じである。開発されていなければ国の重荷になってしまっている。いま、中国にとって、最大のテーマは労働資源を如何にして開発するかどうかことであろう。

(3) 中国の余剰労働力と日本の人手不足

目下、わが国（中国、以下同じ）は経済調整の時期にあたって、多くの企業は資金、エネルギー、原材料などの不足による影響で、工場の稼働率が低くなり、ある企業は、管理の不善で、效益が低下し、従業員の生産意欲にも大きな影響が出ている。そのため生産停止という事態も起こっている。経済の専門家によると、従来の「失業は四百万人だが、加えて、このところの経済不振で、新たに七百万人のレイオフが出たという」。そのほか、郷鎮企業（農村企業）では、マクロとしての生産構造の調整の場合、倒産の企業も出始めている。農村から都市に出稼に出て来た建設労働者が帰されたり、「郷鎮企業（農村企業）」が閉鎖になったりで、失業問題は社会不安の原因になりつつある。中国国家统计局の資料によると、現在、中国農村労働人口は四億数千万とされている。そして、その三分の一の一億数万人の労働力が余剰人口であるという。また、農村の改革が深まるにつれて、農村に第二、第三次産業が起って、多くの農村労働力がこれらの産業に転換しているが、資金原材料不足などにより、倒産、整理の憂き目にあい、大変困難な時期を迎えている。

今後、数十年間、農村の余剰労働力の圧力はますます、大きくなり、今世紀末には二億近い余剰労働力が生じることになるであろう。また現在、都市では、毎年、少くとも、三百万から四百万の「待業」者が生じている。ここには、多くの「待業」者のほかにも、職を得ているという状態の過剰人員が含まれている。企業管理の甘さによって、非常に多くの在職している従業員が一日の内、八時間の勤務時間の中で、二、四時間しか働いていない、それらの人びとは勤務時間中に新聞を読んだり、雑談をしたりしている。今年の「人民日報」によると、全国には二千万人以上の「在職失業群」がいるということである。中国の労働部門の見解では、その数は全国で、三千万人に達しているという。これほど膨大な「在職失業群」に、一人当たり、毎年平均二千元（人民币）の賃金、労働保険福祉費用が支出されているとしたら、総額

は五百億元から六百億元に登り、すべての企業が一年間に、国家財政に納入する額の半分近くになる。

人口問題を抱かえている中国は、如何にして、膨大な労働資源を、一日も早く、利用することができるのだろうか、理想としては、大規模経営によって、企業を盛んに運営させること、なるべく、余剰労働力をたくさん、吸収することでその問題を解決できるのだろうが、今のところ、「調整」の段階で、現実的な方策ではないのである。その上、基本建設の投資が大きく、利益が還元されるまでの周期も長い。その結果、短期間で、生産能力が形成されないことになり、労働力の費用（賃金、賞与、福祉、労働保険などの支出）が低い場合は、企業の投資行為は労働集約型の産業を選び、労働力費用が高くなる場合は、企業の投資行為は、自然に資金、技術集約型の産業を選ぶことになる。長期的な展望で見ればわが国の労働力費用は絶えず、上昇の傾向を呈している。労働力の質はまだ高まらないのに人件費は上がる一方で、企業側は労働者の採用については、慎重な態度を取らざるを得ない。

以上、二つの理由から、次のような結論が引き出されよう。ある意味で言えば、この相当数の一部余剰労働力は、今後も相当期間、開発、利用されないであろう。従って、たくさんの労働力資源が無駄となることは明かである。現在、国内だけで、このような余剰労働力を吸収するのは、非常に難しいと思われる。一体、どうすればよいのだろうか。国際情勢を見れば、先進国である日本は、高度経済成長につれて、人手不足、労働者不足の問題がますます、深刻化にしている。とりわけ、三Kといわれる労働分野には、若手の労働者は寄りつかなくなってしまった。キツイ、キケン、キタナイが伴う土木建築作業や金属加工などの分野での労働不足は深刻化している。わが国の資金、エネルギー、原材料不足と異なり、逆に、労働者不足から、倒産するいわゆる労務倒産の企業も出始めている。人手不足の問題が深刻化されるにつれて、企業では、特に、中、小企業では外国人雇用を望む声が高まってきた。わが国が困難な時期に直面している現在、労務輸出をさらに拡大することは経済的で、近道だと思う。

まず、わが国は、数多くの労働力予備軍を持っており、労務輸出に関しては、十分な条件を備えている。関係部門の調査によると、一九八〇年代の中期、わが国が世界各国に提供した労務輸出人員は、わずか、三万五千人でしかなかった。労務輸出人員は世界の輸出された総労働者数の零点二パーセン

トしか占めなかった。金額で見れば、その額はやはり、わずか、九、七億元（人民币）で、占められる比重はもっと小さい。このような規模はそのほかの労働輸出の国と比べると、遙に差があり、わが国のような人口大国のイメージにも合わない。

このような問題のある中で、国際労働市場の需用量が増大の一途をたどるにつれて、わが国の労働輸出の拡大にも、その機会が与えられるようになった。アジアの範囲で言えば、韓国、台湾のような中進国と地区は近年、自分の経済が大きな発展を見たので、労働力不足の問題も出てきている。そこで、労働力を提供できる数量は急激に減ってしまった。その結果、相対的に見れば、わが国にとっては、競争相手が減ることになったのである。ということから、われわれは更に大胆に労働力を解放し、労働輸出における構造と形態とをさらに多様化すれば、余剰労働力の利用と労働輸出の拡大の面にて、倍から数十倍の増加を見込めるものと考えられる。そのため、次の対策を考えてみよう。

1. 労働輸出の構造を変え、さまざまなルートで、労働輸出を拡大する。一般には、労働輸出には、三種考えられる。(1)海外プラントの請負、(2)単純労働力の輸出、(3)海外での金融や保険、ついで、運輸、通信、コンピューターデータの処理、さらに旅行、映画、テレビ番組制作、医療、教育などのサービス面で用務である。日下、わが国の労働輸出の人員構成の中で、大部分を占めているのは第一類型のものである。わが国の持つ労働力を学歴と熟練度の面から分析して見れば、相当数の余剰労働力は、教育レベルが低く、専門技術を持つ人員も全体の比例からすれば、高くはないとされる。これだけで、労働輸出の提供可能な規模は大幅に制限されてしまう。もし、労働輸出ために教育面に力を入れて、積極的な施策を取り入れ、国際労働市場の需要に応じて、適当に労働人員の業務素質を高められれば、第二類型のような労働輸出の提供ができ、数多くの余剰労働力資源を生かすことができる。例えば、調理、縫制、加工業などに大きな期待が持てるであろう。もちろん、この事について、関係部門は国際労働市場の相場変化を正確に一早く把握しなければならない。適時、関係ある情報をフィードバックし、国際労働市場の短中期の需要に応じられるようにする。また、専門的な教育養成に力を入れ、短期間に、国際市場に願ったり、叶ったりの労働輸出人員が提供できるように関係部門の質的改善をすすめる。同時に、関係部門は計画的に要求が比較的

高い技術の専門教育を行い、特別教育を受けた人たちを集め、輸出労務人員の中で、リーダーの役割を果せる人員を育成する。このようにすれば最少の費用の支出、最短の時間で、労務輸出人員に各々の専門技術のレベルアップを期待でき、労務市場の競争力も高まる。そして、国際労務市場の需要に適應させられるであろう。従って、これはすぐれた労働力を多量に、最小限の支出で、早く海外に輸出する道であると言える。長い目で見れば、数多くの余剰労働者が国を出たり入ったりして、外国企業で知らず知らずに学んだ先進的な管理方法、先進的な作業技能を中国へ導入できるようになり、国内の企業管理にこれを用いることができるなら、中国全体の労働の質が変化することに違いない。

さて、労務輸出の面では、あらゆる面でさまざまな形を取らなければならない。改革開放以来、従来、出国という事は一般の中国人にとって夢のようなことであるが、今では、数多くの若者が、世界のあちこちで活躍している。鎖国政策が崩れるにつれて、中国では、特に大都会では「出国ブーム」が起り始めた。周知のように、留学のルートをとどって、海外へ出稼ぎのために行く人も相当数いる。しかしこの問題について、具体的に分析して見ると、その人たちの中の相当数の人たちは、帰国した後国内ではいろいろな制約を受け、自分の知恵を思う存分に生ず機会があまりない。そのため自己の価値が埋れてしまうことに甘んじざるをえない。

ところで、単純に金儲けのため、外国に行く人について言えば、私費出国そのものは間接的に一部の余剰労働力の就職問題を解決し、国の負担を減らすことになったという考え方もできる。もう一方では、長期にわたって「親方日の丸」の影響によって、競争原理のない社会に慣れている彼らは、外国の厳しい労働事情を通じて、労働意識を改め、自己の力で生活する人間となり、自分の労働によって、稼いだ資金は自分だけではなく、家族の生活の改善をも実現することができると実感することができる。これはある意味では、社会の安定にも、大きなプラスになるだろうと思う。それらの事実を考え合わせて、現在中国に起っている「出国ブーム」を、正しい方向に導いて行く必要がある。出稼ぎを目的とする人たちには国家労務輸出のルートを認識させ、国家的レベルで計画的に行なうことを提案したい。例えば、専門的管理機構を設立し、出国の申請を受け付け、法律の定める条件に基づき、出国について、本人と国が、契約を行ない、出国の期限を定め、本人は制約された

措置と義務を実行する約束の上で国が本人の持つ技能に応じて、出国後の仕事などの手配をしてやるのも一つの案である。その案をうまく活用し、労働輸出のルートを広げるには、全て、国が一手に引き受けて独占することはよくない。民間などの積極性を十分に発揮させることも必要である。尚、出国の手続きに必要な費用は最小限にとどめられるべきであり、又、悪質なブローカーの暗躍を防ぐための手立てがとられなければならないのは言うまでもないであろう。

もちろん、余剰労働力の解決、労働輸出の拡大は、各国の具体的な状況（例えば日本のように熟練した専門職の人員しか受け入れないという状況）に応じた措置が取られなければならない。そうすれば、わが国の労働輸出は長期的に安定し続けると保証されるであろう。

労働輸出先である日本を例として分析して見よう。現在、日本の経済の高度成長によって、国民の生活はハイ・レベルに高まって来ている。熟練技術の要求が低く、仕事がついて、危いという所謂三Kと呼ばれる産業では、人が集められないので、人手不足を引き起している。特に、深刻な人手不足に悩んでいる中小零細企業は、すでに七社に一社が外国人労働者を雇用し、しかも、約七割は在留資格に違反した不法就労という実態である。その実態についての調査によると、八八年に日本に入国した外国人の数は約二四一万人であるが、翌八九年には、上半期だけでも、約一三八万人であり、増加傾向にある。このうち、日本での経済活動が認められて、入国する外国人は約三分の一程度であり、就労資格を持つ者はさらに少ない。他方、就労資格がないのに就労したとして摘発された「不法就労外国人」の数は、八八年で一万四千三百十一人であり、年々増大する傾向にある。さらに、摘発を免れて存在する「不法就労外国人」は十万人を超えて考えられている。東京の街を歩いているとブルーカラー風の外国人によく出会う。これらの人たちは建設現場や工場で単純労働として雇用されているケースがほとんどである。日本人が嫌がる作業を、これらの外国人労働者が行なっている。このように外国人労働者の受け入れに対して、前向きな姿勢が強まってきた背景には建設ブームに象徴される日本の労働者不足の問題が存在する。また、将来的には社会の高齢化が進み、単純労働者が不足するという危惧も強い。一方では、日本政府は、不法就労について、入国管理法による規制を強化し、いずれも、適正なビザを持たずに単純労働作業をしている不法就労者には厳しく対処する

という具体的な施策を取ることになったが、もう一方では、財団法人「中小企業経営者災害補償事業団」が今年五月二十三日発表した調査報告で明らかになった事実では、今後の中小企業の雇用計画では、ほぼ三社に一社が外国人労働者の雇用を検討しており、違法と知りながらも、外国人労働者抜きでは、経営が難しくなりつつある状況を示している。

このような点から考えるに、今後の労働力確保には、人間として、どう受け入れるかの視点が欠かせない。つまり、外国人労働者を単なる「労働力」としか見ていないのでは、日本とアジアとの共存もあり得ないからだ。現在、日本の外国人労働者問題は、受け入れるのか、制限するのかというだけの問題でなくなっている。その理由の一つは日本経済の国際化からくるものであり、そこから生じたインパクトの一つが外国人労働者問題なのである。その結果として、これまでの日本社会の持つ差別性、閉鎖性の解消が迫られているのである。このことは、日本のみではないが、国際化時代では、まずこのような問題の本質的改革の必要があり、このことの改革を実現することが、経済、経営のインフラストラクチャー哲学となる。

次に、一つの提案を試みたい。まず、中国側が日本政府と交渉し、協議書を立てて、日本側の需要に応じて、中国は毎年、労働力を提供する、(労働力の質を維持)日本政府の入管法を尊重し、派遣し、これをきかけにして、国内に労務輸出のための専門技術者養成校(それらの養成校は日本企業と合併でやってもいい)をたくさん設ける。それによって、国内の若手の出国ブームをより良い方向に導き、みんなの学ぶ意欲を発揮させ、わが国の遅れている職業教育を促進させる一つの手段とする。それと同時に、契約労務人員に対して、承諾された期限に日本の法律、風俗習慣などを十分に遵守し、期限満了後、約束通りに帰国させることなど、中国側はすべての責任を負うことを、日本政府に保証すべきである。同時に、中国側は労務輸出専門機構(対外技術労務輸出公司のような機構)は、「養成校」と密接つながり、「養成校」の専門教育を受けて、合格した労働者のみが政府と労務輸出の契約を立てることができる。その上、個人の持つ技術と日本企業の需要に応じて、ビザが発行される。期間は六ヶ月～二年までという風に定める。国が交替の期限や人員と管理するのが原則だが、あくまでも、個人の希望と日本企業の要求は尊重されるものとする。その外、中国の労務輸出人員にとっては、単純の労務輸出と出稼ぎではなくて、外国の先進技術、経営管理方法を学ぶチャンス

でもある。これが長くつづけばわが国の余剰労働力の利用、及び良質の労働力の養成、国の人口圧力を軽減するためにも、新しい道を切り開く積極的手段になると思う。

以上、計画的に労働力を輸出し、さまざまな措施を取るのは、要するに、中国の労働力を受け入れる側の国内情勢の実際と結び付け、労務輸出を順調に発展させるためである。日本政府及び国民にとって、困った外国からの侵入者と見なされることなく、わが国と日本との相互の利益、発展を望むなら、全ては契約道り運ばなければならない。これがポイントだと思う。

(4) 「大量の余剰労働力の国際市場への結合」

国際的にみれば、日本を始め、先進国は産業構造を調整して、国内では知識集約型のハイテク産業に重点を置き、労働集約型産業は労働コストの低い海外の途上国へ移転させている。

日本の労働集約型産業は、始め韓国や台湾などアジアのNIES（新興工業経済地域）へ投資し、そこでの労働コストが高くなったとみるや、タイやマレーシアなどASEAN（東南アジア諸国連合）へ移動している。最近、タイも賃金や地価が上昇し、道路や港も過密になって来たから、もし、中国での政情が安定し、投資環境がよくなって行けば、中国への移転も十分に期待ができるものと思われる。

現在、中国は豊富な労働力資源があり、とくに沿海地区では労働力が安くて、質も割合高く、交通の便もよい。現在の資金不足を補うため、外資を合理的に導入し、軽工業、家電産業などの労働集約型産業をたくさん育成し、農村を中心とした大量の余剰労働力を活用して、それらの製品を生産して輸出する。製品輸出で獲得した外貨を使って、重工業の発展に必要な設備と技術を海外から導入することができる。今のところ、外国資本を利用するにあたって、我が国にとって、一番手っ取り早いのは(1)、「来料加工」（提供された原材料の加工）という補償貿易だと思われる。このような労働集約型産業は労働力が豊で、労働コストの低いわが国にとって、願ってもないことである。(2) その次に、直接投資、合併企業である。合併企業などを設立すれば、共同企業経営の上、外国側の先進的な経営管理方法と技術のノウハウを学べるだけでなく、外国側が経営責任や、リスクを分担してくれる。その上、製品の輸出のルートも外国側が主に心配してくれる。要するに、補償貿易、合

併企業、直接投資などの形で外資を受け入れる。目的はわが国にとっては資金不足を補い余剰労働力を有効に利用することであり、同時に、世界の経済情報を知り、質・量ともに中国製品の輸出能力を向上させ、外資を獲得を実現することにある。改革開放以来、外資不足、労働力の余剰という苦境を乗り越えるために行なわれたわが国に対する海外からの直接投資は、八十九年までの累計では、一万三千件ぐらい。収益においては二十五億ドルに達した。その投資はわが国の雇用を増やしたり、技術移転にも役立ち、中国の近代化に協力していると思われる。

この反面わが国の優れた点も考えるべきである。わが国は長い歴史を持つ文明国であり、幾千年来の歴史と文化の蓄積により、中華民族に固有の独特な風格と伝統を持つ文化が形成された。勤勉、聡明なわが国の人々は人の目を瞠らせる多くの手工芸品を造り上げた。ある意味で、これらのすぐれた生産技術と生産工程も貴重な資源だと思う。改革開放以来、商品経済の発展につれて、わが国の民間の伝統ある工芸品も、たくましく発展して来た。各種の草で編んだ製品、織物、刺繍、陶器などの工芸品は輸出によって、外貨を稼ぐ重要な製品になった。例えば、「上海長征鞋工場」の生産した豊富多彩な種類の刺繍や草で編んだサンダルは日、米、仏、伊など二十ぐらいに及ぶ国々に輸出されている。それらの国々の人々に大変愛用されている。一九八八年この工場は年間に輸出の取引だけで、千五十万ドルを稼ぎ出したそうである。関係部門によると、工芸美術品だけの輸出により、毎年、三・五億ドルを稼いだそうである。国際市場からフィードバックされた情報によると、民族の特色を持つ民間工芸品は、ますます、国外の人々に歓迎されているという。

労働力が多いという利点を生じて、労働集約型の伝統ある独特な産業を発展させることも資金不足と就職の問題を解決する方法の一つである。

国内国外の情勢を見れば、合理的な経済構造を作り上げ、わが国における国際市場での競争条件を十分に考慮することは、極めて、重要だと思う。目下、経済が発展している国々と比べると、わが国の労働力は豊富で、賃金、コストも低い。また、われわれにとって有利な条件となる伝統ある手工芸などの技巧を持っている。われわれは高い技術を要求する労働生産率の高い部門と企業を発展させる一方、他方では、高度な技術を要求されない労働集約型である多くの労働力を収容できる部門と企業を発展させていかなければならない。

しかし、すべての事物の存在と発展には、一定の限りがあるはずだと思う。特殊な技術や技能があまり要求されない職種においては労働力の吸収率は高くなるが、その度合が高くなればなるほど技術の進歩に対する排斥力も大きくなるという傾向がある。従って、そのことを十分に認識しなければならない。企業技術の進歩に拍車をかけるには、労働者の知恵を存分に発揮し、現在いる労働者全体の素質の改善が肝要で、企業経営管理レベルの向上、改善などと合わせて、熟慮されるべきであらう。

(5) 教育と就職

科学技術が発展し、生産力が増大するにつれて、教育は経済の発展において、ますます重要な役割を果たすようになってきた。教育そのものの役割は、主に労働力の質を向上させることによって、就労に対する積極的影響を与えることである。

労働力の数量と労働力の質というのは、二つ異なる概念である。労働力の数量は働ける年齢にある労働者の数を指し、労働者の質は経済学の見方であろうところの所謂労働者の教育レベルとどの程度の技術を有するかということを目指す。普通、言われる労働資源というのは、労働力の数、質とも含むものである。一つの国の労働力の総資源はその国の労働者の数と労働者の平均技術レベルの乗積に等しいと考える。現在、中国の労働力の数は大変多いが、労働力の質は決して優れているとは言えない。産業、交通関係部門の調査によると、八十パーセントの従業員は中学校以下の教育レベルにしか達していないということ、広はんな農業人口は、義務教育が普及しないため、教育レベルはもっと低いという。以上のような状況から、幅広く労働力の質を高めさえすることができれば、中国の労働力の数の多さという潜在的な優位性が現実の優位を実現することが可能になり、わが国は世界での経済競争における強大な労働力資源をもつと誇れることになるだろう。要するに、労働力の質を高めるには、教育を発展させなければならない。

科学が進歩し、生産力が発展している今日では、生産過程での労働者に対する要求がますます高まって来ている。もし、労働力が職業に応じた教養、技術レベルを持たなければ現代化された生産資料と結びつくことができず、就職においても、当然不利になるのもやむを得ない。だからこそ、教育は経済の発展と就職の拡大に対して、極めて、大きな役割を果たしていることを忘

れてはならないのである。

わが国の就職の問題の解決と労働力資源の開発を考えると、教育によって、労働力の質を高め、就職の主観条件を創造することは非常に大切なことだと思われる。目下、わが国の「待業」となる者の教育レベルは低いし、数多くの人々は専門技術を持たない。これらの事実は就職の解決に対して、大きな困難となるものである。数多くの余剰労働力は活用されず、皮肉なことに、多くの仕事にふさわしい労働力は得られないのである。これはわが国では、極く普通に存在している難問である。これを克服するには、教育の発展以外に道はない。

就職の問題を解決するには、幅広く労働者の教育レベルを高めるほか、労働力の構造が経済構造と対応しなければならない。例えば、現在大都会と中小都市の労働力の間には、また、各々の異なる業種の間にはどのぐらい教育や技術レベルに差があるのか、労働力総数の中で熟練労働力と未熟練労働力の占める比率はどのぐらいかが先ず、正確に把握されなければならない。また、教育の構造を新しい経済構造に適應させ、教育制度を就職制度に適應させなければならない。目下、中国経済を發展に結びつけるために、教育の改革の面ではやらなければならないことは山ほど多い。その中で、一番迫られていることは、就職の問題の解決及び、有数的に労働力を活用することである。近代化建設には高級技術者や専門家も必要だが、それを支える大量の初級の技術者が必要だからである。我々が求めているのは技術を持った即戦力となる人材である。日本の場合も、明治以後、普通科の中学校と並行して、農業、商業、工業など実際にすぐ役立つ人材を養成する、いわゆる実業学校がたくさんできた。この人たちは日本の技術の向上及び發展の先頭に立って、活躍した。

現在、我が国の中学は初級が三年で、これは日本の中学にあたり、義務教育である。そして、高級が三年で、これは日本の高等学校に相当する。しかし、中等専門学校と農業中高等学校の生徒数を合わせて、普通科の中高等学校の生徒数のわずか九パーセント足らずにすぎない。こうした職業中等学校の生徒の教育全体に占る割合が、教育施策のウィークポイントとされて来た。

現在、中高等学校における職業教育の振興に重点を置き、一日も早く中等教育制度を改革し、職業技術の教育の比重を増し、数多くの職業技術学校をつくることに多大の努力を注げば、我が国の技術の底辺をレベルアップするのに大きな効果を上げるだろうと思う。

〔上海工業大学講師〕