

日本労働年鑑 第54集 1984年版
The Labour Year Book of Japan 1984

第二部 労働運動

VI 権利闘争

3 ME革命下の権利問題

ME(マイクロエレクトロニクス)化の進展にともなう労働運動の課題が大きな関心を呼びおこしている。ME技術の進歩とその応用の広がり、**「ME革命」「第三次産業革命」**等と称されるように、全産業分野に及びつつあり、今後その進展はますますいちじるしいものとなることは必至である。ME化の進展は労働の性質・内容を変化させるかたちで労働現場にさまざまな影響を与えるとともに労働者の雇用不安を引きおこしつつある。今後ME化がさらにすすむにつれて、雇用への影響、不安定雇用労働者の増大、配転・出向、教育訓練、労働時間、労災・職業病等々さまざまな権利にかかわる問題が惹起されることになると思われ、MEが導入されている職場においては新しい職業病、労災事故などすでに具体的な問題が発生しており、その対応が権利闘争の大きな課題となっている。

このような状況を反映して昨年から今年にかけて、ME下の労働問題は行政、使用者団体、各種調査機関、労働組合の強い関心を集め、実態調査や対策等について数多くの報告や提言がなされている。

労働組合側から出されている報告のなかから、総評と電機労連の報告を紹介し、社会的反響を呼んだ日産労使の**「ロボット協定」**をとりあげよう。

総評の方針

総評は一九八二年八月、マイクロコンピュータ調査委員会がまとめた**「技術革新と労組」**と題する第一次報告書を発表した。

同委員会は、マイコンを中心に急速にすすむ技術革新への対応を確立するため一九八一年一月に設けられたもので、第一次報告書はいわばその序論にあたり、近い将来に大量解雇、不安定労働者の増大、労働条件の変化、あらたな職業病の発生などが予測されると警告し、労組が重要課題としてこの問題にとりくみ、対策を強化するよう求めている。報告書のなかから、**「労働条件におけるいくつかの問題」**と題する項目の内容を紹介する。

【「技術革新と労組」中「労働条件におけるいくつかの問題」】

企業内の生産や労働の変化が、単に技術決定論では解けない多様性を持っている。当然、労働条件の問題もそれに対応して多様な展開を示している。しかし、マイコン化による影響は、ある共通の問題状況の枠組みを示していることも無視できない。

一つは(Aタイプ)技術の変化に対応して企業内労働力の構造を変化させ、対応させてきた企業または業種だ。もう一つは(Bタイプ)技術の変化に企業内労働力の構造変化が後追いのであったものだ。Aタイプは多能工化や配置転換をきわめて効率的に実施している。教育訓練は徹底的に実施され、全社が学習フィーバーの感を呈している。そこ

で、仕事や能力向上に積極性を欠いている労働者は特殊グループとして囲い込まれている。他方、Bタイプは部門間配分や技能転換が遅れるために、旧型職場と新型職場が同時存在しているタイプだ。このことは労働条件の内容や、要求する意識にも現われている。旧型職場の労働条件意識と新しい職場、または仕事に対応した労働条件意識は自ずから異なってきた。このような労働条件要求の重層性は、これまでの事務と現場の差だけの問題ではなく、ブルーカラーの職場の内部にこの重層性が形成されてきている。このような状況から、労働組合は労働条件を要求し、交渉する際に多面的な対応をせざるを得ない。

安全衛生 今日マイコン機器の導入された職場では、コンピュータ病ともいうべき職業病がまん延しつつある。労働組合は単にロボットにとどまらず、コンピュータ病全体の実態の分析と対策を、緊急にスタートさせねばならない。各単組、単産、県評、ナショナルセンターなど、各レベルで合理化に伴う安全衛生のガイドブックとチェックリストが作成されるべきだ。

企業内教育 今日支配的な能力主義管理の根本は、能力開発と教育機会の確保にこそあり、昇進テンポや昇給を査定する基準となっている。したがって組合は、教育機会・技術教育の内容・実施条件に介入し、組合の意見を経営者にのませる必要がある。

多能工化について 多能工は終身雇用慣行における技能形成として、類似の仕事グループの内部を通して、高技能化していく固定的、段階的なものであった。これがマイコン化による職場と労働の変化の下で技能の昇進コースがばらばらになり、多能工化の内容が大きく変化している。

経営が新しい労働力管理システムを定着させようとしているのに、労働組合はこれを無視できない。労働者全体の公平性を実現するという視点から、何らかの歯止めが必要である。

事前協議制の充実 事前協議制といっても、単組レベルで限定される限り、その内実は事前協力制になりかねない。したがって、事前協議制の運営はどうしても協議の基準、判断の基になる考え方を企業別組合の枠を越えて設定する以外ない。経営から企業別組合に提起される新技術が、これらの産業別に設定された労働諸条件のミニマム水準を否定するものであれば、組合は事前協議制を通して導入反対の姿勢をとる必要がある。

電機労連の方針

電機労連は一九八二年七月「マイクロエレクトロニクス革命と産業政策」を発表した。

内容は、(1)電気産業の構造変化と第三次産業政策、(2)電気産業の国際化をめぐる課題と政策、(3)先端技術開発と産業構造の高度化、(4)マイクロエレクトロニクス革命下の雇用・産業政策、(5)中小企業対策の課題と政策、(6)雇用の安定をめぐる課題と政策、から構成される長文のものであるが、(4)の一部である「マイクロエレクトロニクス革命に対する我々の政策」の部分からその内容を紹介する。

【マイクロエレクトロニクス革命に対する我々の政策】(部分) (2)マイクロエレクトロニクス化への対応原則

(1)マイクロエレクトロニクス機器(ロボット、自動化・省力化機器、NC工作機など)の導

入については事前協議の徹底を制度として確立し、労働組合との協議が整わないものはその導入を認めない。

(2)導入に当っては雇用・労働条件に不利を伴わないようにする。とりわけ具体的人員整理が伴うような雇用への直接的影響がある場合はこれを認めない。

(3)労働安全面については、十分な配慮をはらわせ、導入後も定期的に労働組合としてチェックを実施する。

(3)具体的課題に対する指針

マイクロエレクトロニクス機器導入に際しての具体的課題については以下の八つの指針にそって取り組むことにする。但し、以下の八つの指針は我々の考え方を示したものととどまり、より具体的なマニュアル、チェック・リスト等については、さらに調査検討のうえ策定をはかる。

(1)マイクロエレクトロニクス機器導入の成果の配分

マイクロエレクトロニクス機器の導入は多くの生産性向上をもたらすのであるから、その成果をワークシェアリング(仕事の分ち合い)の観点から労働時間の短縮など労働条件の向上に振りむけるべく取り組みを強める。

(2)配転・職種転換、職場開発

配転、職種転換など労働力の移動は雇用への影響を緩和する機能を果たすので、次の点に留意しながら進める必要がある。

(イ)中期的な展望に立った雇用再配置計画を提示を求め、協議する。

(ロ)本人の意思の尊重を基本に、本人、労働組合、会社の三者の協議を深める。

(ハ)新たな職場開発をすすめる。

(3)技術・技能転換と教育・訓練の充実

労働力の移動をスムーズに進め、雇用への影響を緩和するためには労働者の教育・訓練は不可欠の課題で、これを強力に推進・充実する必要がある。

(イ)技術・技能転換を可能とするような教育・訓練を企業の責任に於て実施させる。

(ロ)技術の進歩に充分適応するために労働力のリフレッシュ対策の充実とリカレント・エディケーションの導入を考慮し、必要な有給休暇制度の確立をめざす。

(4)不適応対策

配転、職種転換に伴う教育訓練の過程で遅れが生じても適応した仕事を配慮する。

(5)安全・職業病対策

新技術と新機械装置の導入により、新たな労働災害・職業病の発生を防止するため、安全・職業病対策に新しい視点で計画段階、オペレーティング過程両面からのチェックと取り組みを強化する。

(6)中高年・女子労働者対策

(イ)中高年労働者については不適応等の問題が発生しやすいので、転勤、出向、配転や転換教育のカリキュラム等に充分配慮する。

(ロ)女子労働者はとくに影響を受け易いので、十分な配慮をはらいつつ技術、技能の向上をはからせる。

(7)交替制勤務

マイクロエレクトロニクス化に伴う交替制勤務の導入が予想されるので具体的には「別途合理化対策指針」に基き対処する。

(8)技術・システムに対するチェック体制の強化

マイクロエレクトロニクス化に伴う事前協議に当っては、雇用・労働作業環境、安全性等の視点から技術・システムに対するチェック機能が重要であり、労働組合としてその体制を確立する。

日産労使の「ロボット協定」

日産自動車と全日産自動車労働組合は一九八三年三月一日、産業用ロボット、FA(ファクトリー

オートメーション)など先端技術を使った機器の導入に関し覚書を締結し、大きな反響を呼んだが、今後追随する大企業労使が出てくることが予想される。(覚書の内容は本年鑑第二部-V「合理化反対闘争」参照)

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
