

# 提 言

## 1. 空洞化に対しては「高技術化」、「高技能化」で対応

今後は、自動車産業の成熟化とともに、海外への生産シフトや輸入品との競合が予想され、これまでのような「量的な成長」は期待できない。しかし、高度な技術と技能を用いた製品の比重を高めていく「質的な成長」は可能であり、その方向に進んでいく必要がある。

人事・労務関係でも、人員に関しては量的な成長は、とくに現業職では期待できないが、個々人の持つ技術・技能を高めていく質的な成長は、これまで以上に必要とされる。中・小規模では、非正規従業員は減ったが、正規従業員はむしろ増加させている。また、今後の課題として、「教育・訓練」を掲げるところも多く、産業の成熟化に向かって、従業員の能力を高めて乗り切ろうとする積極的な姿勢が窺える。

## 2. 幅広い層に知的熟練の形成を

生産職場では、産業の成熟化に伴って、製品や人の変化への対応、不良品や機械の故障への対処、そして改善を提案する能力など、いわゆる「知的熟練」がますます重要になってくることが確認された。とくに、中・小規模の企業において強く意識されている。

ただ、その担い手としては、一般作業者に頼るのは、巨大企業を除いてまだ少なく、内部で養成した技術者や監督層、特別に選ばれた一部の層に限られている。

今後、職場全体の技術対応力を高めるためには、一般作業者にまで幅広く、持ち場の異動を行い、段取り替えから異常処理まで、段階を追って知的熟練を形成していくことが肝要であろう。

その際、職能資格基準を職場ごとに明確にし、昇格に伴う昇給にメリハリをつける資格・賃金制度や、職場における「技能確認表」の作成など、聴き取りをした大企業で行われている試みは、技能向上に対する励みを作業者に与えている。こういったことは他の企業にとっても参考となろう。

### 3. 技能向上を通じて賃金格差の縮小を

従来、労働運動は、企業間の賃金格差の解消をスローガンとしてきた。それが、組合間の連帯とミニマム基準の設定によって、労働条件格差を縮小させるという、望ましい成果をもたらしたことは事実であろう。しかし、それだけでは一定の限度がある。

個別企業の賃金には、企業業績が大きく影響するであろう。企業業績を左右する要因には、個別企業の労使には制御できない経営環境要因と、経営者の能力や現場の生産力という主体要因がある。そして、現場の生産力を支えるものは、個々人の「技術・技能」であろう。それは、組合員それぞれの「財産」でもある。

労働組合は、組合員の財産たる「技術・技能」を一層向上させることによって、企業間賃金格差を縮小するために積極的に努力するべきである。

### 4. グループ労連の役割：

#### (1) 技能高度化に向けた支援と相場作り

個別組合とくに中小組合が組合員の技能向上に取り組もうとしても、どのようにしたらよいか戸惑うことが多い。グループ労連は、そうした加盟組合に対して、モデルを示し、支援活動を行なう必要がある。技能向上のモデルは、指標化しにくいという技能の性格から、企業や職場の技術類型ごとに、なるべく具体的に、例示を示すことが肝要である。

それは、組合員の賃金の基底にある技能レベルに関して、底上げと格差是正の

実現という「相場作り」を行なうことを意味する。

## (2) 雇用安定に向けた対策と選択肢の提示を

平成不況のなかで、雇用調整が現実の問題として突きつけられてきた。雇用調整に対して組合はいかに行動すべきなのか。何をどのように経営と協議すべきなのか、どのような選択肢があるのか。個別組合がこうした困難な問題に適切に対応することは、なかなか容易なことではない。

産業の成熟化に向かって、各加盟組合に対し、雇用安定に向けた的確な対策と採りうる選択肢を提示する「コンサルティング機能」が、グループ労連に期待されている。