

## 2. 分業関係の質的变化

生産の質的な面ではどのように変化するであろうか。円高の進行に伴って海外との競争力を確保するために、部品原価の削減が図られている。そのひとつが、車種や部品の共通化やモジュール化である。

車種や部品の共通化やモジュール化が進行すると、小ロットの部品が減り、大きなロットで自動化された設備で生産する方向に進み、汎用・小物部品などを作る小規模企業が大きな影響を受けると普通予想される。また、生産職場では段取り回数や製造コストが減るだろう。改善提案はどうであろうか。製品点数の減少により減るとも考えられるし、新たに部品の共通化やモジュール化を工夫する必要があるとも考えられる。結果はどうであろうか。

### 部品共通化：内外意匠系と機械・設備メーカーで生産総量が低下

共通化とモジュール化は製品点数の低下をもたらすが、ロット数はむしろ増加すると予想された。したがって生産総量にはそれほど影響しないと思われた。ところが、製品当たりのロット数も低下し、生産総量に対して最も大きな影響があった。そして、製造コストの減少にはそれほど効果が現われていない。

おそらく、共通化やモジュール化は、新車種に対して実行されるためにまだその効果が見えず、既存製品に対する生産総量の低下が目立つのではなかろうか。今のところ、汎用部品よりも、内外意匠系部品や型などの機械・設備メーカーへの影響が大きく、規模では小規模で低下し、中規模は比較的堅調に見える。

外注加工比率はどのように変わるのか。全体的にやや低下の方向であるが、大規模よりもむしろ中規模と小規模で低下が大きい。製品分野では内外意匠系と機械・設備メーカーである。このような結果から、今後の方向をすっきりと予想することは簡単ではないが、少なくとも大企業に生産が集中することはなさそうだ。

### 雇用調整：非正規従業員の減少、正規従業員はむしろ増加

自動車産業は今回の不況の前までは、長い間順調に成長してきた。今後、産業の成熟化に伴って、米国に見られるように、生産量はある水準のまわりで変動を繰り返すようになるであろう。その落ち込みの過程では、雇用量の調整の仕方もこれまでに比べて厳しいものになるであろう。

今回の不況過程ではどのような雇用調整の手段が採られてきたのか。一般に小規模ほど厳しい雇用調整を行ってきたと思われるがどうであろうか。

その結果をまとめると、「残業規制」や「中途採用の停止」、「臨時、派遣、パート労働者の再契約の停止」、「年次有給休暇の一斉取得」など、どちらかといえばソフトな手段を中心にほとんどの企業が雇用調整をしてきた。不況の過程で非正規従業員数の低下が大きかったように、人員の面では「臨時労働者等の再契約停止」が大きかった。

大企業では、それに加えて「事業所間配転」や「関連企業への応援・出向」などが約3分の1の企業で実施されてきた。過去にはほとんどなかったことであり、今回の不況の厳しさが窺われる。

しかし、正規従業員の削減につながる「早期定年退職募集」や「希望退職募集」など、ハードな手段を採らざるをえなかった企業はきわめて限られており、正規従業員の雇用保障は守られてきたとみてよい。ただ、数としては少ないが、中小規模企業の一部では、ハードな手段を用いざるを得ない状況にあったし、また調査時点における「今後の見通し」ではさらに増えることが予想されていた。

今回は、たまたま、非正規従業員によって調整が可能であった。しかし、今後の変動過程でもこのような調整の仕方では済むかどうかはわからない。またそのために非正規従業員を雇うとなると、その社会的な弊害も大きいだろう。もちろん、正規従業員の削減は極力避けたいことではあるが、そのような厳しい局面も今後起こり得るであろう。その時にどのような手続きを踏むのが望ましいのかも、労使それぞれ考えておく必要があるだろう。

#### 職種別人員の変動：現業職で減少、事務技術職はむしろ増加傾向

正規従業員のうち、どのような職種の人員が減ったのであろうか。今回の不況時には、世間一般には管理職や事務技術職、監督職などのいわゆるホワイトカラーの余剰と人員削減が騒がれており、現業職についてはあまり言及されていない。しかし、実際に減少してきたのは現業職ではなかろうか。

結果を見ると、この2年間に減少してきたのは圧倒的に現業職であった。製品分野では、売上高が大きく減った機械・設備メーカーだけでなく、売上高がそれほど落ちていない電子系部品の企業で比較的多かった。

一方、事務技術職では、小規模の機械・設備メーカーで低下しているが、その他は変わらなにか、むしろやや増加した企業が多かった。中規模の駆動系と電子系部品企業で大幅に近い増加になっている。生産は低下し始めたが、まだ業務が繁忙であった91、92年に、技術職を中心に採用を増やしてきたことが表われているのであろう。

それが現在に至って余剰感をもたらしているのであろうが、それは循環的な現象だと思われる。事務技術職が相対的に増加していくのは、中長期的な傾向であろう。産業の成熟化に伴っ



て、総人員数は今後は減少していく。そのなかで減少が大きいのは現業職であろう。

### 中高年層の雇用：大企業で重視の姿勢

産業の成熟化に伴って、従業員数の量的な拡大はなくなるとともに、従業員の中高年化が着実に進行していこう。とくに、現業職において急速に進行していくと予想される。これまでの成長過程では若年層が多く、またこの層を大事にする考え方が強かった。一方、中高年層に対しては仕事能力に比べて賃金が高すぎるという批判や、ポスト不足であるために企業外に移ることを奨励する風潮が強い。

では、実際に企業はどのように考えているのか。また、それに対して労働組合はどう考えているのかを尋ねた。選択肢は「中高年層の雇用重視」、「中高年層の若干調整」、「新規採用重視」、「仕事能力が大事で特定の年齢層に拘らない」と「その他」である。

企業側からみると、「特定の年齢層に拘らず」はどの規模でも多いが、規模間にそれほど差がない。注目すべきは「中高年層の雇用重視」が大規模ほど多く、一方、「新規採用重視」は中から小規模で多くなる点である。現状では小規模ほど中高年層が多く、若年層の採用もなかなか困難であった。大企業は若年層の採用が比較的容易で、これまでも大量に採用してきた。それを見て大企業こそ中高年層よりも若年層重視であると、世間では思ったのであろう。

同じ質問を労働組合にもしてみた。従業員規模ではなく組合員規模で分けているが、規模別に見ると、先の企業側の傾向をさらに強める形で、大規模ほど「中高年層の雇用重視」が多くなる。一方、小規模の組合になるほど「特定年齢層に拘らず」と、「新規採用重視」が増加する。小規模ではこれまでなかなか新規学卒者が採用できず、組合員には中高年層が多い。そうではあるが組合としても、今後の企業の存続や成長には新規採用の若年層がもっと必要だと考えているのであろう。

企業と労働組合を対比すると、規模別に違いはあるが、同じ規模では企業側と組合の考え方は似ている。ただ、「中高年重視」の割合が企業側よりも組合側で多くなり、大規模ほどその差が大きくなる。

大企業における中高年層の雇用不安や「流動化」が言われているが、調査対象の企業と労働組合に関しては、中高年層にとって頼もしいとみることができよう。だからといって、雇用が保障されているわけではない。企業でも組合でも、最も多かったのは「仕事能力が大事で特定の年齢層に拘らない」という回答であった。したがって、雇用を確保するには、仕事能力を高めていくことが重要である。企業および組合としてもこれから増加していく中高年層の仕事能力をいかに活用していくかが、ひいては企業の安定と組合員の雇用を守ることにつながろう。