

FA化と労働者の意識の変化

— 急変する労働現場と新しい運動への提案 —

労働問題研究家

工藤光喜

一 MEの到達点とFAの強さ

はじめに、いくつかのことばの解説をしておきます。

FAはファクトリー・オートメーション。受注・設計・製造・検査・出荷という工場の全工程を自動化・省力化しようというシステム化を総称しています。特定の部品を自動加工する技術は、トランスファアマシンの登場した六〇年代後半から導入されてきましたが、七〇年代後半からのIC(インテグレイテッド・サーキット、集積回路)の大量生産と価格低下がひろがって、在来の機械に記憶装置と演算装置、それにもとづく制御機能

とサーボモーターという、人間にすれば頭脳にあたるものをつけることが可能となってから、急速にひろがりました。FMS(フレキシブル・マニファクチャリング・システム)というのは、FAの一つの到達点であり、FAの代表的システムとってよいでしょう。

CADはコンピュータ・エイデッド・デザイン。あらかじめコンピュータに記憶させているさまざまな図形をVDIに呼びだしながら作図しますから、図面の精緻化・設計時間の大幅短縮ができます。

CAMはコンピュータ・エイデッド・マニファクチャリング。CAD装置で設計された図面にもとづいて、製造工程の機械を自動制御しながら加工してゆくシステム。したがって、「CAD/CAM

M」と、CADと一体のものとして利用されています。

VDIはビデオアル・ディスプレイ・ターミナル。CRT(カソード・レイ・チューブ)陰極放射光管)を利用した表示装置。テレビ画面に文字や図形のあらわれるもの。この文字は、球面の内側に蛍光塗料をぬり、そこに電子銃から一秒間に六〇発以上ものスピードで電子をぶつけて発光させるもので、地球に生を得ていたい、静止的な反射光しか見えない人類—生物にとって、断続発光点の集合によってつくられる文字や図形を長時間継続してみつめることが何をもちあわすかはまだ不明といわねばならず、VDI労働は人間をモルモットにしているといっても過言ではないでしょう。

NC工作機械、ニューメリカル・コントロール・マシン・トウール。数値制御装置つきの工作機械。そのもっとも多能なものをMC(マシニング・センター)と呼びますが、これは五面同時切削加工さえおこない、しかも工具を数十通りもポケットに内蔵し、自動でさしかえをしながら高速加工をします。熟練工の最高の能力を数値化して記憶させてありますから、製品の精度は高いものです。

産業用ロボットもいまでは鉄腕アトムを想像する人はいなくなりましたが、いまの焦点は、プレイバック型、数値制御型、知能型とよばれる高級ロボットです。加工対象を識別して加工位置をきめるなどの能力をもちます。

以上が花形でしょうが、F A化には、無人般送車、自動倉庫システムが不可欠です。これらの機器・システムも近年大幅に伸びているものです。ついでにいうなら、原子炉内でのきびしい作業とか、有機溶剤の充満するなかでの作業などに使われるICは、強い振動や衝撃に耐えるがん丈なものが求められますが、これらの研究に、電総研(通産省電子技術総合研究所)の研究活動に、国家予算が大規模に投入されていることも記憶しておくべきことがらかと思えます。

以上にあげた機器・システムを工場の中央にある中央制御コンピュータに連結しますと、工場の無人化が実現します。これはまさに「革命的」といってよいことで、慶応大学の野口祐教授のように、「第二次産業革命」だと定義される学者・研究者もいます(『金属労働資料』八三年一〇月号)。な

ぜなら、産業革命とは、道具が機械になり、人力が原動機におきかわったのですから、手作業が機械によって肩代わりされたことだ、といわれてよいわけです。いまのF A、O AのM E機器では、人間が考えることや、熟練労働者のもつ技術とか企画力とかを機械が肩代わりしてしまうのですから、いわば頭の作業が機械に肩代わりされるわけで、そのことを強調するのに、「第二次産業革命」だといふのもたしかに一理あることと思われまふ。私はそういう定義づけにこだわるものではありませんが、F A機器・O A機器が現実には職場にはいるときはまず単体でバラバラにはいるケースが多いわけですから、つい、バラバラなものとして理解してしまう。中央制御コンピュータと連結されたとき、それはある一つの大きな「システム」の一部となるのだということ、したがってバラバラに導入されていても、そのときから、「システム」の一部が導入されたものと理解しないと、あとでとりかえしがつかない対応上の誤りを犯します。その意味で、警告的にもきこえる「第二次産業革命」といういい方は有意義であろうかとも思えます。なお、ついでながら、ここで、人間の頭の代行を機械がするという意味を、実際の生産技術にてらして考えておきましょう。

自動車のボディの溶接をとってみますと、八三年二月時点の見学で本田技研のAコードの組立てラインでは、マルチウェルダという専用機を自社でつくり、これでスポット溶接をしています。この機械は、溶接すべき鉄板を仮溶接してセットすると、あとは一発で数十箇所溶接をすま

せてしまうという高能率です。機械化・自動化の典型です。ところがトヨタ・カローラバンのライン(八二年七月時点見学)、日産サニーのライン(八三年二月時点見学)ではこの方式をとっておりません。溶接ロボットのラインをつくり、一点ずつを中央制御コンピュータの指示に従ってロボットが溶接してゆくというやり方です。スピードはAコードのラインより劣りますが、これによって、このクルマは北米の降雪地むけ、次のクルマはヨーロッパの大平原むけ、その次のクルマは日本国内用といったヴァリエーションにあわせて、溶接箇所のことなる仕事をやらせます。ここに日本車が世界に飛躍した理由があるのです。私たちがみる外車は、すべてその製造をした国の仕様ですから、一般論でいうと外車とは左ハンドルのです。ところが日本から各国に売られているクルマは、仕向け地の国の法規や慣習にあわせてつくられています。こうした芸当ができるのは、考えながら、フレキシブルに仕事をすすめることのできるF Aの特徴です。

「第二次産業革命」であるかどうかは別として、M E技術はいまこの方式の一般化にまで到達しています。研究開発の当事者たちが「ニゴロ」と呼んでいる二五六キロピットの超LSIの一般化がすすむなら、コンピュータの能力が飛躍しますから、M E革命はさらにいまよりも数段も高く、深く、広いものになってゆくことと思われまふ。

いま、私はF Aの内容を考えながら、M E化の到達点を述べました。O Aオフィス・オートメーションの場合も本質的には異なりませんが、こ

こちらはLAN(ローカル・エリア・ネットワーク)やINS(インフォメーション・ネットワーク・システム)が、CSII-a、BSII-a(コミュニケーション・サテライト、ゆり系の人工衛星、ブロードキャスト・サテライト、さくら系の人工衛星)などの実用化に伴って、これから全国的に、さらに飛躍的にひろがるでしょう。それにもなってVDT労働の急増、自社用ソフト開発のためのソフト労働者の超過密労働をようしやなく増大させますから、一時的にソフト関係労働者の増加といった事態をもたらすものと思われまます。それとて、工場の現場からしめだされる中高年労働者をうけいれることには絶対にならないと思われまます。

そこで、FA化がはじきだす人べらしの規模について、次に考えてみましょう。

二 大規模な人べらし戦略

下表は三菱銀行の『調査』(八三年七月号)にある「ファクトリー・オートメーション市場の現状と展望」という報告からとりました。この工場(三菱電機稲沢工場)では、エレベーターのドアや壁パネルをつくる工程をFMS化したのですが、投資総額は三億円だったといひまます。ところで表の数字をみて考えてください。四四人で一八日かかった仕事(七九二人工、普通はニシクと読まます)が六人で二日となる(一一二人工)のですから、一人工当たり一万円なら、二日(これででき

三菱電機稲沢工場FMS導入効果

| 導入効果 | 導入前 | 導入後 |
|-----------------|------------|----------|
| 所要人員の削減 | 44人 | 6人 |
| 生産体制のフレキシビリティ向上 | 10日毎のまとめ生産 | オーダー対応生産 |
| 材料歩留まりの向上 | 75% | 83% |
| 工期の短縮化 | 18日 | 2日 |
| 1ロットの少量化 | 平均20個/ロット | 平均4個/ロット |
| 床面積の節約 | 1.500㎡ | 700㎡ |
| 段取り時間の短縮 | 1.0時間/台 | 0.0時間/台 |

上がりまますから)について七八〇万円(七九二万円マイナス一二万円)、一年二五〇日稼働として、九億七五〇〇万円が節約されまます。さらに歩留りの向上、段取り時間の短縮の他に、今日の工場地帯でもっとも高価なものであるスペースが五三%も節約されていまます。三億円の投資など極めて安いものといわねばなりまますまい。

『赤旗』紙が本年四月二七日に報じた日立製作所東海工場(ウイデオ製作)の数字では、一七〇人が三三人となり、一人当たり一カ月の生産台数が四四一台から四五〇〇台にはね上がっていまます

(八三年九月対前年比)。

『日経メカニカル』誌が八二年五月におこなった調査では、大企業の一一八工場のアンケートによると、FAの導入によって、①平均して労働力五〇%カット、②原価・工期は平均二〇%カット、③ケースによってはいづれも八〇%カット、④その他の物流効率化で生産性は大いにあげることができたということです。三菱電機稲沢工場の事例が特殊なものでないことは以上で明らかでしょうが、さらに手もとにある『日経産業新聞』の切り抜き、「百選・全国先端事業所」(八三年秋の連載)や「最先端・無人化工場」(現在も連載中)というルポ記事を任意にひきよせまますと、ヤマディーゼル長浜工場では八人を二人にした、シャープ複写機工場では二二〇人を八〇人にした、東陶機器水栓金具工場では二七〇人を六〇人にした、などの記事がすぐに目にはいまります。FA化が大規模な人べらしを必至にしていることは、仮にいまそれらの余剰人員がただちに失業するといふかたちで顕在化しないにしても、あるいは、八三年七月の電機労連調査の実態報告では、逆に人をふやしているところもあるとはいひえ、社会的にきわめて重大な事態が準備されているものであることは否定しようがありません。昨年八月以降、完全失業者率が二・七・二・八%のラインを維持し続けている事実は、不気味なその徴候だといひてよいかと思いまます。

この事態について、日経連はかの「労問研報告」(八四年一月一日)では次のように述べていまます。

「労働力全体の立場からみると、新技術にかかわる、とくにソフトウェア関連の要員の不足と、中高年労働力の余剰といった労働需給のミスマッチの問題が生ずる可能性はある。これは再訓練、適切な労働需給情報の提供を含む労働移動対策などによって解決に取り組むべき問題であろう。そしてそれは、就業者全体の立場にたった政府の役割の重要性にもつながるものである」。

前置きを抜いて端的にいきますと、後段で、失業がひろがる、政府はそこで「就業者全体の立場」で役割を果たせ、という御命令です。だからこそ雇用保険法は改悪されねばならない。また雇用平等法とのさしちがえて労働基準法も改悪せねばならない。職安法が禁じている人いれ稼業を、情報処理サービス、事務処理サービスを中心に、解除しろという報告（八四年一月二六日、労働省職業安定局長の諮問機関である「労働者派遣事業問題調査会」の報告がだされている）となるのではないでしようか。そうだとすると、本年二月九日の総評臨時大会に提出された総評の方針が、労働者派遣事業法制化を基本的に支持する立場をとり、雇用平等法の討議の結びで真柄事務局長が「労基法改悪について反対するとか是認するとか、既成の概念で考えると運動の前進にあわない」（『赤旗』二月一日記者座談会「総評臨時大会をふりかえって」と述べたことの意味は御本人が気がついていないとしてもおどろくべきことであることはまちがいありません。タイミンがあたりすぎます。日経連や政府と呼吸があいすぎているのです。全労協の路線を承認し、何とかかれらと協

調しながら運動をすすめていけるのではないかと
いう甘い判断が、かくもおどろくべき後退に通じていることを、総評の運動路線を何とかたて直したいと考えておられる多くのまじめな活動家のみなさんに、しっかりと直視していただきたいと願わずにはいられません。それはたて直す努力を別のところへむけてゆくべきことをはっきりとしますものです。

三 労働過程の急変

ME機器が独占資本の武器として職場にあらわれるとき、それはさきに述べたような人べらしと、度はずれた労働密度の引上げ、従って無権利状態の強制をとまらうものとなります。

日産自動車で、いま全国金属に所属する七人の労働者が、機械工として入社したのにもかかわらず、組立てラインの単純重過密労働に、本人の同意もなくつかされているのは雇用契約違反だという裁判をおこしています。その原告団長の相川辰栄さん（五二歳）は語っています（『奪われた旋盤のかげで』八四年五月発行、全金日産自動車支部原告団）。

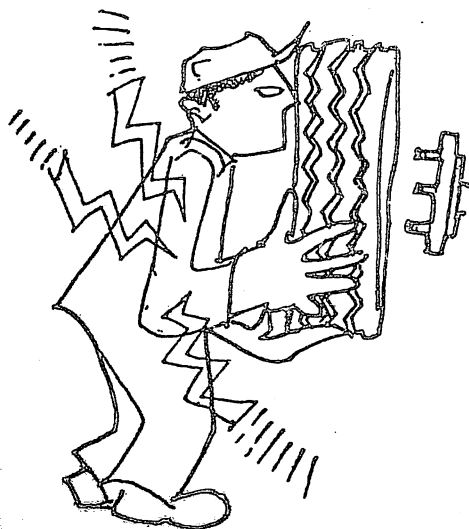
「二〇歳で入社し、五〇歳まで機械工一筋に働き続けてきた私に、一片の通告（業務命令）で職種を一八〇度転換させる。あまりにもひどい企業横暴と言わざるをえない。

三〇年の熟練工は、第二車体課勤務を命令された。作業内容はパネル（鉄板をプレスで加工した

もの）を投入し組み付け、コンベアで流す。フロントフロアー一枚が一八kgあり、一日で四八〇〜五〇〇台も生産をする。指先は痛くなり、身体は疲れ、朝の食事の時はハシを自由に持つこともできなかつた。まさに重筋労働にぶち込まれたのだ。一回三千円かかるマッサージに毎週一回は通い、なんとか耐え忍んできた。九ヶ月して、再配転されてマーチ工場で、今度は完全にロボットの働きの仕事。

労働者を品物同様の扱いにすることはぜったいに反対だ。この裁判は働く者の地位がどう守られるかが非常に重要だと思えます……。以下略」。

同じ原告団で、タイヤ組み付けにまわされ、たちまちけいけんわんしょうこうぐんにかかり、職業病と認定された栗原光之さん（四六歳）は、最近、入社三〇年「社業に精励された功績は極めて大」ということで表彰をうけたのですが、「功績



は極めて大」であった研削盤の仕事からタイヤ組み付けにまわされているのです。かれは、一本二〇kg弱のタイヤを四〇〇本かかえたのですから、まい日八トンをかかえたことになりまます。カットは栗原さんの苦勞を職場のなかまが書いたものです。

製造業の現場でなくても、こうした苦勞ははげしいものです。『赤旗』紙が三月一日付で報じた大手電機メーカーの子会社のソフトメーカーで働く女子プログラマーの状態はつぎのようになっています。

「納期が迫っている三月になると、毎日三時間から四時間の残業がつづきます。祝日も休みなし。労基法で定められている女性の残業規制は、この業界にあってなきがごとし。電算機関連労組協議会の調査でも、約一割の労働者が徹夜作業に従事しています」。

しかもVDTをみつめる作業は本誌六月上旬号にみるとおりの非人間的なものです。

こうした直接的な激しい搾取強化の実態を慶応大学の黒川俊雄教授は、マルクスが『資本論』の「機械と大工業」で展開した「前には一つの部分道具を扱うことが終生の専門だったが、今度は一つの部分機械に仕えることが終生の専門になる。……こうして……工場全体への、したがって資本

家への、労働者の絶対的従属が完成される」というところ、さらに「一つの歴史的な生産形態の諸矛盾の発展は、その解体と新形成への唯一の歴史的な道である」を引用され、「第二次産業革命」と呼ぶ視点と異なり、別の視点である労働過程論か

ら、革命の条件の物質的な成熟へ到達しつつあることをみておられます。もっとも黒川先生はそのすぐあとで、現実の日本の労働組合運動がほとんど無抵抗でMEをうけいれた事実にてらすと、マルクスは楽観的であったと指摘することで、いまの労働組合運動の非力を嘆いておられますが、『三田学会雑誌』七六巻三号―八三年八月「現代のME革命とマルクスの労働過程論」、それはさておき、次に、実際の現場で、ME化の進展とともに職場におこっている労働者の状態や意識の変化を考えてみます。

四 変わる労働者意識

(1)、仕事が標準化し、監視労働が増大しました。高度な技術知識を要するようになればなるほど、作業のなかの思考・判断をできるだけ処理ユニットにおきかえますから、労働の無内容化が進みます。これは働く側からすれば、仕事が面白くなくなり、やる気が減退することを意味します。

(2)、単独作業がふえ、協業がへります。これで日常的な人間的つながりが枯渇してきます。

(3)、仕事の一つの単位にかかってくる精神的肉体的負荷の増大がいちじるしくなります。一台の機械でミスをしたら、一台の機械にセットされたいたワークがオシヤカになるとい時代と、その種のミス一つで、数十個のオシヤカがあつという間につくられてしまう時代とでは、要求される緊張の度合いはケタちがいとなるのは当然です。先

に引用した『日経産業』紙の「最先端・無人化工場」のうちの三菱重工京都精機製作所の場合（八三年一〇月一七日付）、FMSラインの監視は昼間で二人、夜間は一人と報道していました。この一人の肩に高価な最新式NC搬用工作機一台の価格のしかかるわけです。それをねむいマナコのもので、夜を徹してやるのです。

(4)、故障がおこったとき（そして機械というものはやはり故障がつきものなのです）、故障に連動しておこる事故の可能性が高まります。人がいないからです。それは設備の大型化と対応して大型化します。

以上の四つの問題点は、労働者の精神的ストレスの増大という一箇所に収れんしてきます。(1)の、やる気の減退を防ごうとして、企業が全産業、全規模にわたって展開しているいわゆる自主管理、目標管理の小集団活動(QC・TQC運動を含む)が、相互監視と自主的に「合理化」に協力させる内容となりますから、みんなで何かをやるという、組織的行動への生理的嫌悪感を労働者に蓄積してゆきます。しかもこの小集団活動は、労組の職場活動の比ではない頻度で、時間中であれ時間外であれ、強制的に開かれ、そこで職場の日常の不満まで「解決」してゆきますから、職場から労働組合活動を事実上追放してしまっています。大企業の労組の右傾化はこうした職場を基礎にしています。

こうして、いいようのない無力感・諦めに似た白けた空気がひろがります。そのなかで、ラインの長に抜てきされた若ものが、中年以上の、さき

に紹介した三〇年の機械工でラインにまわされたというような労働者を、トロイ奴だという目で小馬鹿にしたり、された方はまた生意気な若造をさめた目で距離を置いてみるといった、荒廃した人間関係がつくりだされます。

(5)、右の事情から、うつ病やその他の身心症がはびこり、異常な頻度での自殺の原因をつくりだします。八三年一月二四日に遺体の発見された東芝乾電池の一人労働者の場合、内幸町という東京のド真中のビル街の植込みに、両足を天にむけて三カ月も人に知られずに死んでいました。

『朝日新聞』が本年六月二日付で報じた「押し寄せるO A症候群」という記事では、三月に開かれた第四回日本社会精神学会で報告された心理テストの結果をかいていますが、テストをうけた電算職場の二五〇人中、八七人、三五％の人が神経症またはその疑いが強いとなっています。

(6)、こうした空気のなかで一人ひとりの労働者が自分のカラに閉じこもる傾向が強まっています。自分の興味のもてるもの以外に関心をしめさなくなります。総合雑誌が売れず、課題ごとの雑誌が売れるようになってるのはこうしたことが反映しています。

(7) 持久力が求められるものとか系統性を追うもの、かたちをととのったものも苦手になります。

TBS調査部の上村忠さんは、はやらないテレビドラマの五つのSを指摘しましたが、それは、ストーリー離れ、シリアス離れ、スクエア離れ、センチメンタル離れ、シリーズ離れ、というものでした（『図書』岩波書店、八四年四月号）。

(8)、これらは、全体として労働者を保守化させますが、とくに、ME化がおこる以前の職場の経験のない若ものを保守化させ、かれらの労働組合運動への集中をいちじるしく弱めています。にもかかわらず、かれらのあいだに、スカッとしたという欲求も根強く、しかも強烈な要求をつもらせていることも認めなければなりません。

そこで独占資本と情報管理機構を一人じめにしたそのスタッフは、まじめにものを考え、改革に意を注ごうとするものを「マジ」、「ネクラ」ときめつけ、「見栄講座」とか「男の美学」などという名目で、青年労働者を無感動な「家畜状態」にしばりつける努力を払うこととなります（野村総研『まがりかどにきた日本』八二年六月刊は、大衆消費社会を成長させたのは若ものと女性であると指摘したのち、かれらは「家畜化された消費集団」であると評価しています。また、『労働運動』五月号、泉信三論文「青年活動家と考えたいこと」を参照）。

そしてこの攻撃が一定の成果をおさめていることは、博報堂生活研究所の大学生にたいするアンケート調査結果にみごとにあらわれています。それによれば、ひと並み意識、ルンルン会話、ネアカブリッコ、団体行動（この場合の団体は数人の同好的グループをさしている）、一応と何にでもこたえる、スポーツを好む、気くばりが上手、それらの頭文字を並べると「昼寝大好き」となるとし、これをもって当世大学生気質と伝えていきます（『毎日』四月二五日）。

(9)、次に高齢労働者への冷遇をみます。最高のMCの能力は、熟練労働者の技能やカンを数値化して記憶させたものです。つまり熟練は生きていくのです。してみると、配転・職種転換にあたり、まっとうな教育訓練を保障させることで、中高年労働者は使いすてどころか、遅刻も欠勤もない安定した良質な労働力となるはずですが、しかし資本はそうは考えません。相対的に賃金が高く、戦後三〇余年の社会のなかで身につけた民主主義の思想と権利意識をもち、「文句も多い」中高年労働者をこの際追い出してしまおうとする。そのため、追いかし人事をおこない、職能給化をすすめ、中高年労働者の賃金の頭うちをはかります。配転・出向の脅迫や日常的な老後への不安の上に、こうした攻撃がくわえられるため、中高年層は職場でもっとも弱い層を形成するとともに、立ちあがったときの、もっとも強じんな戦闘性のもち主となります。

(10)、技術的な仕事、ソフトウェアをくむ労働者や設計部門の労働者など、従来、ホワイトカラーといわれ、高学歴者が多く、労働組合活動へのなじみのうすかった層に、三五歳使いですとか、おのれの苦労の結晶である技術助成等にたいする所有権（工業所有権、あるいは独自のソフト開発、とくにプログラミング用語開発など作の場合の著作権など）はまったく無視されている、などの不満がうっ積してきます。いまでこそときめいているコスモエイティの経営陣は、石川島播磨重工業を八二年に集団退社した技術労働者群の出身ですが、かれらは、他社へ行ってそこでソフトを組むと、IHIに二〇〇〇万円が支払われるのに、どうしてオレは二〇万円の賃金なのかという素朴な

憤りを背景にもった人たちでした。これらの層の人たちの仕事は、時間管理になじみにくく、荏原製作所のように、かれらのためにフレキシブルな勤務時間制をつくったところもありますが、一般的にいえば、労使の残業協定を無視して働く困った側面をみかれば私たちにもちこんでいます。労働者が激減していることも、資本がこの層を搾りあげねばならない必然性を増大させていますから、私たちはかれらの要求や意識に対応した仕事を急がねばならない地点に立っているのです。まだあります。

(1)、中高年の熟練労働者が排除され、若い学卒労働者とパートタイマー労働者、臨時工労働者、派遣労働者などの不安定雇用労働者の増大が、いまの時点では一般的に問題とされています。しかし、FAが本格化しとたき、ちょっとした機械の故障をただちに発見し、修理しうる労働者がすべてのラインにいるということが必ず求められるようになるはずで、FAは、本来的にパートタイマー労働者では困るのです。本格的な技術水準の高度な労働者を求めるようになります。

『町工場』の著者森清さんは、おそらくあの書物以来と思われませんが、ジャーナリズムにも迎えられると思いますが、最近、まさにいま私の指摘した実態が、富士通館林工場で現実におこっていることをレポートしておられます(毎日新聞社『エコノミスト』誌、五月二二日付)。この事実といまのところの重点となっている中高年労働者排除の実態とがどうなっているか、私たちがたたいとのかねあいできまるものから、いまは大きな矛

盾をふくむ記述のままにのこしておくしかありません。

とまれ、パートタイマーから高級技術労働者までが、それぞれの立場で、確実にいっそうきびしい搾取の場面に追いつられてゆくということ、いつも雇用不安につきまといられるようになってゆくことだけはたしかです。これにどう対処するか。ME革命のもとの労働組合は、いま、右にみたおりの、労働者の状態と意識、要求の変化(なお、厳密にはこれらの変化には消費生活面や日常の社会生活上のいわゆる文化的側面を通じても分析されるべきことですが、それは本稿の任務の外のことで、省略させていただきます)という大きな課題のまに、いや応なしに立たされておられ、これにどう立ち向かうのかという課題を正面にすえざるをえなくなっている、そういう地点にいます。

五 新しい大運動の提案

三つの大きな方向がすでに明らかです。

一つは、ME化をしなくてもよいもの、しなくて済むものはさせないようにするという大前提での世論づくりです。これを前提として、二つは配転、職転に当たった技術教育を重要な要求として位置づけ、ヨーロッパの労働運動がすでにとっているように、その訓練を経営側の負担で労働組合がおこなうところまで当面は見通すこと。三つは労働時間の短縮です。

以上三点に集約されるにしても、実際には新技術のもとの安全問題をふくめ、多くの職場要求があります。これらの要求を基礎に、たたかう労働組合運動をきずき、右傾化しつつある運動に對置する新しい潮流をつくりださねばなりません。その鍵をどこに求めるか。

六月四日付の『赤旗評論特集版』で日本福祉大学の木一訓教授がまったくきり気なく、おどろくべき重大な問題を指摘されました。論文のテーマが『新中間大衆』論批判』ですから、多くの読者はME化問題でのこの指摘をみすごされたのではないかと憂えますので、すこし長いのですが全文を引用します。

「ME化・メカトロニクス化・情報化などの技術革新のもとで、労働者階級の範囲の拡大とその労働の同質化が著しくすすみはじめた……とくに多数の婦人を基幹的な労働力として資本の生産過程にひきいれるとともに、生産部門の労働者と事務・販売部門の労働者、都市部の労働者と農村の労働者とが、巨大企業から末端の下請け・内職にいたるまで単一の生産過程に統合されるようになってきたことのもつ意味は大きい。これらの労働者たちは、同質的な労働生活と情報と生活様式のもとでますます『人口の巨大な中央部分』を構成するようになっているのである」。

このことと、先に指摘したとおり、高級技能労働者からパートタイマー労働者まで、あらゆる層の労働者が雇用についての不安定な状態におかれるようになっていいること、だからこそ政府の攻撃も雇用保険改悪、派遣労働者法制定、年金改悪、

男女雇用機会平等法と、この点に集中していること。

右の二つの事実が、労働者の大同団結の条件をつくりだしています。現状では、二つ目の不安の故に、QCなどの自主管理活動に追いこまれ「自主的」に労働密度をたかめてしまっているわけですが、それはまた、右翼の潮流の足場である労働者の「企業意識」をもゆきぶっていることに注目しておくべきでしょう。

つまり、団結を拡大し、たたかう潮流を大きなものにしてゆく条件は急速に成熟しつつあるといつてよいでしょう。ここをしっかりとふまえた上で、具体的には次のように考えるべきでしょう。

一つは、沖電気、池見鉄工をはじめとする大小の争議を確実に勝利させる地道なとりくみです。沖も池見も、ME化に出遅れて招いた企業危機を口実とした指名解雇という共通点があります。これに勝つことによって、すべての職場で、ME化は避けられないのだからこの合理化はやむを得ないと考え、諦めている多くの労働者に、たたかうべきこと、たたかえば勝てることを事実をもって訴え、職場から右傾化しているいまの運動をかえる勇気を呼び戻すことができることとなります。

そのとき、二つ目にあげた教育訓練での労働組合のイニシアチブの確立が重要な意味をもつてくるのです。それは変化する時代に、変化に先がけて職場における仕事の仕方を労働者側が経営者側よりも効果的に、科学的にすすめることで、職場の力関係を逆転させることの可能性を私たちが保持しうるからです。八三年七月の生産性本部トッ

プセミナーで、住友重機専務であり都労委使用者側委員である兵藤佐氏は、奥歯にものはさまったいい方ながら、このことの重大性を指摘し、だからこそ全労協に期待したいと述べています。

かつて、一九五〇年代末からはじまった、鉄鋼や国鉄の長期合理化計画以降の、戦前の技術をつかりいれかえる技術革新の時期に、管理者側が仕事をにぎり、職場の主導権を確立してゆくために、アメリカのフォアマン制などを大胆に導入して成功したのは経営側でした。職場を誰がにぎるのか、という勝負です。いま、そのことに目をむけるべきときでしょう。

そのために、教育訓練の仕組みや体制についての新たな提言を労組がもつべきときだといふことができるでしょう。

イタリア労働運動が到達しているように、企業に時間と賃金をださせ、カリキュラムと実際の教育訓練は労働組合が握るといふ方向は、全労協型の右寄りの労働団体では発想が困難でしょう。

しかし、金属機械労組連絡会などはそういう方向をうちだし、企業ごとにも、その要求をだそうという話しあいが必要です。こうした流れを本流にしてゆくことが必要になってくるのです。

日本の労働者の、新技術にたいする適応能力や学習意欲の高さは、労働者がこの教育訓練活動に必ずこたえることを予見させています。

一方、日経連が「再訓練、適切な労働需給情報の提供を含む労働移動対策など」を重視していること、そこからでてくる派遣労働者法制定や労基

法改悪にたいして総評の後退などをみても、階級的にたたかうナショナルセンターを築きあげるこの意味はますますはつきりしてきます。この点について、もう一点、私は、三菱電機稲沢工場のFSMラインのところを憶いおこしていただきたいのです。七九二人分の仕事を二人でやるようになるのです。ここでうみだされる巨大な社会的富を独占資本にひとりじめさせるわけにはゆきますまい。三井造船が本社と玉野事業所を結んだ電子会議システムは年額出張旅費だけで四〇〇〇万円をも節約しています(八三年七月二二日、『日経産業』紙)。

こうしたコストダウンを大企業はME化によって全国ではかり知れずに得ています。この富を独占資本から奪いかえし、国民の手にとり戻すこと、具体的には①公的職業訓練システムの確立とそれへの労働組合の介入、②解雇制限の法制化、③労働力再生産費用の社会化、すなわち広義の福祉政策の拡充、最低賃金制の確立、④労働時間の大幅な短縮、余暇の充実を保障する社会資本の充実、などのたたかいです。

これは政策的優位をきずくとともに議会内外の力関係で独占を規制する力量を保持すること、即ち、統一戦線勢力の結集と強化を必要とします。

それをなし得るような、戦闘力をもったナショナルセンターがいま求められているのだというのが小見です。この目的のためにナショナルセンターをつくらう、ではダメです。なぜなら、それでは幹部だけの運動になってしまうからです。日常の

たたかいのなかで、中小企業の労働組合であっても、地域から、産別に結集しながら、賃金、労働時間、退職金、定年、労災補償などという、すべての労働者にとっての共通要求の、最低労働条件を要求し、これをかちとり、協定化し、未組織労働者にも及ぼしてゆくという大運動をおこし、小零細企業の未組織労働者、大企業のパート労働者、アルバイト労働者などの結集を地道に追及してゆくことがナショナルセンターづくりの活動を強力にすすめる力となるでしょう。そういう運動のために知恵と力をだしあうこと、このことを全国の活動家が、大木論文のいうように、産別、企業規模、都市・農村の別なく、まともなうけとめてほしいものだと考えています。