

特集

パラダイム
変革期の高度情報社会読本

ME化と労働組合運動

法政大学教授

高木督夫

ME化が雇用の量的側面つまり雇用・失業問題に与える影響、雇わないし労働の質的側面とくに職務内容・熟練変化に与える影響、これらのチャネルを通してME化が労働組合運動にいかなる条件変化をもたらすか、これらの検討がこの小論の主要な課題である。

一 ME化の雇用・失業問題への影響

ME化は過剰人口（失業・半失業）の増大をもたらすだろうか。諸外国の数量的予測は悲観的なものが多いが（たとえば氏原正治郎監訳『ILOレポート・O.A革命とホワイトカラー』一九八三年、一〇〇—一〇五頁を参照せよ）、考えてみれば

ば当然のことかもしれない。ME化自体が雇用縮小をもたらすことは理論的かつ实际的に誰も否定しない。問題は『ILOレポート』が指摘するように、失業労働力を吸収する当該資本主義の経済成長力のいかにかかっている。世界経済危機の持続下で成長力が低下し、他方、ME機械の導入が性能向上・価格低下によって広範化せざるをえないとすれば、当然ながら過剰人口は増大せざるをえない。理論的には必ずしも正確ないい方ではないが、割り切っていえば、まさにそういいいいのである。ところがわが国では、ME化は雇用の縮小ではなく増大をもたらすとする主張や研究調査報告が一般的である。それは正しいか。

筆者は一九八三年五月時点で、わが国におけるME化の労働への影響についての実態調査一八

部、既存資料を利用した報告書九部の文献サーヴェイをおこなったことがある（拙論「ME化の雇用に及ぼす影響」、全労働省労組・労働政策研究会『民主的労働政策確立の方向』、ただし論文は無署名）。注目されたのは、雇用の量的問題を取り扱ったすべての報告を通じて、少なくとも従来のところME化によって雇用が明白に悪化したとする主張が存在しなかったこと、また将来の雇用悪化の可能性を指摘するとしても、その危険性がきわめて大きいとか、不可避であるとかする主張もまた存在しなかったことである。

とはいえ、報告書の主張自体はそうであるものの、そのなかに示されている現場の労資の観測ははるかにきびしい。兵庫県労働経済研究所『産業用ロボットの導入に伴う雇用の影響及びその対応

策の調査研究報告書』(一九八三年、対経営者アンケート、有効回答三六八事業所)によると、これからロボットの導入を計画・研究中の事業所では今後従業員が「増加する」と考える事業所二・九%、「不変」と考えるもの五・九%、「減少する」と考えるもの三二・〇%、「不明」一三・一%、また長野県社会部「昭和五十七年度・最近の技術革新と労働に関する調査結果報告書」(一九八三年、対労働者アンケート、有効回答一四〇〇人)では、ME機器導入の進展に伴い「今後自動化・省力化が進んで雇用が減少する」と考える者六九・三%、「今後新しい職種が生れて雇用が増大する」とする者二七・九%である。同様の数値を他の調査報告から示すことは困難ではない。

他方、前記一八の報告書中ME化の雇用量への影響推計を主要課題の一つとしたものは四つある。これがこの問題に関する現在わが国の代表的作業と云ってよい。第一は、日本情報処理開発協会・マイクロエレクトロニクスの雇用に与える影響調査委員会・日本能率協会総合研究所「マイクロコンピュータの雇用に与える影響調査報告書」(一九八〇年)で、一九七九年一月OEC D「情報・コンピュータ・通信政策作業部会」が開催した「マイクロエレクトロニクスの生産性と雇用に及ぼす衝撃」に関する特別会議に通産省が提出した報告の原報告であって、わが国政府の主張を代表するものといえる。四種の労働者を取り扱っているが、中心的位置をしめる「工程作業者」(一般機械・電気機械・精密機械作業者)について、一九七五年の一八八・四万人がME化の

進行した一九八五年で三三・九万人ないし六・四万人(一八%から三・四%)増加するとしている。

第二は、科学技術と経済の会「マイクロエレクトロニクスの社会的国際的影響——技術革新の雇用に及ぼすインパクトの調査」(一九八二年)で、一九八〇年から八五年の間に製造・サービス両産業の雇用が一三四〇万人から一三七七万人へ、三七万人、二・七六%増加するとしている。

第三は日本経済調査協議会「技術革新の進展が高齢者等の雇用に与える影響の緊急調査」(一九八二年)、第四はマイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす影響に関する調査研究委員会「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす影響について」(中間報告、一九八二年)であって、両者とも技術革新の雇用に与える影響の経済学的分析方法のうち、当面の問題にたいして「投入産出分析」を使用することを主張しているが、方法論の展開にとどまっています、具体的な推計作業はおこなっていない。

残念ながら紙数の関係上、内容紹介と批判は前記拙論「ME化の雇用に及ぼす影響」にゆずるしかない。ここでは若干の問題点だけを指摘しておく。その一、実際の推計をおこなっているのは右の四報告中、第一報告と第二報告であるが、推計にきわめて不安定な仮定的数値を使用しているため、推計の信頼度が保証できないことである。ことに第一報告は報告自身が認めているように、きわめて信頼度が低い。それに比べると第二報告はより周的な作業であるが、基本的に異質のもの

ではない。その二、これらの推計は、ME化による雇用減少と経済成長による雇用増大とを対比する論理的構成をとっている。この両者がともに多くの要因の影響をうけることはいうまでもないが、とくに前者では政府・独占と労働者階級の政策的判断、後者ではもっぱら政府・独占の政策的判断が大きく作用せざるをえない。その結論はたんに推計の値が不安定であるというだけでなく、政府・独占に有利な方向に、つまりME化による失業増大を否定する方向に傾斜せざるをえないということである。その三、ことに重要なのは、新技術の導入に際し資本によって反発される労働力と吸引される労働力の異質性あるいは代替の困難性という、「相対的過剰人口論」で重視されている関係が無視され、反発労働力と吸引労働力の差の値のみが問題にされるという理論構成(たとえていえば、求人と求職との差だけを失業者数とする考え方)を、これらの推計がとっていることである。これは事実と異なるし、大幅に失業者数を実際より少なく計測することにならざるをえない。第三、第四の報告で主張されている推計方法もこれらの難点をのりこえることは無理というしかない。

以上の結論は、ME化の進行のもとで、失業増大ではなく雇用増大が生ずるとする現在までのわが国の代表的な推計は、きわめて信頼度の低い不安定なものであること、さらにそれは政策的判断の介入可能性や失業把握の理論的欠陥の影響をうけて、失業を過少に推計するゆがみを有しているということである。これらの推計を批判的に(た

とえば仮定上の数値を若干きびしく修正するといふように）読むならば、むしろ経済危機とME化の進行の相乗作用のもとで、大量の過剰人口発生の可能性が十分指摘できるといってよい。

前記の現場の労資の判断の方が、真実に近いと考えられるのである。たとえば、「労働力調査」によると一九八三年の完全失業率は二・六％、石油危機直前の七三年のちょうど二倍、しかも年代別で最高の失業率は一五―二四歳男子の四・六％、一五―二四歳女子の四・五％であつて、五五歳以上男子の四・三％さえも上回っている。この主要な原因がME化による雇用縮小にもとづく新規採用の減少にあると多く指摘されているが、ME化による過剰人口増大の徴候の一つといつてよい。若干注意深く見るならば、同様の徴候を諸所にみることができるのである。

二 ME化による雇用悪化と労働組合

ME化による過剰人口の増大を考える場合、個別企業にとって直接的な雇用・失業問題（たとえば解雇等）を、個別企業内の視野からとらえるだけでは、問題の所在を見失う恐れが多い。それと合わせて、企業をこえた巨視的な見方が不可欠であろう。過剰人口増大の主要な現われ方の一つに、高賃金・高労働条件の労働者が排除され、低賃金・低労働条件の労働者が増大するという現象がある。現代わが国でのその第一の具体的な形態は、第二次産業とくに製造業の労働者が減少し

て、第三次産業（サービス業、卸売業・小売業）が増加するというもの、第二は、大企業労働者が減少して中小・零細企業の労働者が増加する形態である。両者合わせると、要するに二次産業・製造業の大企業労働者が排除されて、三次産業であるサービス業、卸売業・小売業の中小・零細企業労働者が増加するのである。その場合、大企業をスピンアウトされる労働者には、ME化によって代替された、中間管理職を含む中高年労働者が多いこと、中小・零細企業の賃金が、製造業を例にとれば、一九八二年で五〇〇人以上規模にたいし、三〇―九九人規模で六四・一％、五―二十九人規模で五六・七％にすぎないことも見落とされなければならない点であろう（いうまでもなく、三次産業の中小・零細企業労働者にしても、後述のパート、臨時労働者にしても、その全員がそのまま過剰人口なのではない。しかしそのなかに大量の過剰人口を含んでいる存在、いわば過剰人口のたまり場であるために、その増大が過剰人口の増大を示しうるのである）。

たとえば一九七〇年から八〇年の一〇年間に、二次産業労働者は四・四五％の増加にすぎず、とくに製造業は三・九二％の減少にたいし、三次産業は二七・〇四％とその激増ぶりは目覚ましい。その労働者数は一九八〇年の全労働者の五五％強から、九〇年には六割をこすと予測される状況である。

いま一歩立ち入って「ME合理化」下の一九七四年から七九年にかけての製造業労働者の変化をみると全体で四五・八万人の減、五〇〇人以上規

模で五七・四万人の減少にたいし、九九人以下では二三・四万人の増加、サービス業では、全体で一五一・五万人の増、九九人以下七五・六万人の増にたいし、五〇〇人以上は増加するものの一四・五万人にすぎない。卸売業・小売業も同様で、全体で一三六・五万人増、九九人以下九六・〇万人増にたいし、五〇〇人以上は一九・八万人増にすぎない。数字ばかりならべた感じであるが要するに、前記の第一、第二の両形態が見事に現われているといつてよい。

高賃金・高条件労働者の排除・減少、低賃金・低条件労働者への移動・増大の第三の形態は、正規（本採用）就業労働者からパート・臨時等いわゆる不安定就業層への変化である。

後にみるようにME化による職務内容・熟練の変化は単純労働を大量につくり出し、それは従来からの女子パート労働者の増加傾向を加速化しつつある。さらに女子労働パート化の過程が、ME機械による女子単純労働の代替と並行してすすめられている点も見逃されるべきであるまい。このような性格の女子パート労働者（一九八一年で二四一万人、女子労働者総数の一八・〇％、他に「アルバイト」七十一万人、「その他の臨時的従業員」三七万人）が今後ME化の下で激増していくことはさげ難い。同じく八一年の五五歳以上男子労働者三一六万（男子労働者の一二％）も、高齢化現象の進行、ME化による単純労働の拡大、社会保障の低水準と「臨調」・行革によるいっそうの改悪の進行、核家族化等の諸影響のもとで、急増せざるをえない。統計上このうちパートタイマ

一は七万人にすぎないし、管理職やエンジニア等高賃金・高条件の労働者が相当数含まれていることも否定できないが、多くの実態調査が示しているように定年退職後の再就職労働には、低賃金・低条件で前記の不安定就業層の労働状態におかっている者がきわめて多いのである。

右のような経済危機下のME化を軸とした労働力構成の変化は、労働組合にどのような影響をもたらすだろうか。出発点に労働組合勢力の消長を示す基本的指標として推定組織率をとり上げてみる。一九七五年(三四・四%)以来わが国の推定組織率は一貫して低下を続け、八三年(二九・七%)三割を切るに至った。民間企業のみをとると七二年の二八・〇%が八三年には二一・三%という状況である。この主要な原因が先の労働力構成変化である。二次産業から三次産業への重心の移動を組織率からみると、製造業(組合員数四一三・二万人、推定組織率三五・八%、一九八三年、以下同じ)からサービス業(同一六八・八万人、一八・八%)、卸売業・小売業(同八五・一万人、九・七%)への移動ということに他ならない。推定組織率の企業規模別統計は年次が古いが、傾向は明瞭であって、五〇〇人以上六三・六%、一〇〇―四九九人三一・五%、三〇―九九人九・〇%、二十九人以下三・四%(一九七二年)と巨大な格差を有している。前記の大企業から中小・零細企業への移動が、組織率を低下させていることは明瞭である。女子パート労働者や高齢層不安定就業労働者の組織率が微々たるものであり、その増大が組織率低下につながることも自明であろう。

右の結論は簡単であって、本来的に大中企業の本工・本職員だけを組織対象とする企業別労働組合は右のような状況に対応できず、組織率の低下、労働組合勢力後退の傾向を阻止することができないということである。鉄鋼、電機、自動車、造船重機等重化学工業の民間大企業組合が伝統的に組合運動の主導権をにぎり、それらを中核に全労協が結成された時、組合組織率が戦後はじめて三割台を下回り、戦後最低の記録をつくったことは決して偶然ではない。この傾向は、抜本的対策が講ぜられず、組合が企業別組合的欠陥を容認しそれと妥協しているかぎり、短期的な波動現象を含みながらも長期的には貫徹せざるをえないであろう。

では企業別組織形態をとる労働組合はすべて、中小・零細企業労働者や不安定就業形態の労働者を組織化しえないか。そんなことはない。きわめて多くの実例が示しているように、幹部・活動家や一般組合員が労働組合の基本原則に従って活動している場合には、企業意識をおしつけられやすいという企業別組合の最大の欠陥を克服して、未組織労働者の組織化に一定の成果をあげている。重要なのは、このような活動が、企業別組合の組合機能の欠陥と補完する役割を果たすのと同時に、企業別組合組織をのりこえて横断的組合組織をめざす運動としての客観的意味をもっているという点である。組合組織率が再上昇するにはこうした方向への活動しかないのである。とはいえ、そのような努力が結実するには、それに応じた客観条件が必要である。そうしてME化の進行はそ

れを準備しつつあるように考えられるのである。

三 ME化の雇用の質的側面への影響

ME化の雇用あるいは労働の質的側面にたいする影響としては、交代制勤務と深夜労働の広範化、職務範囲の拡大と多能工化、精神疲労面を中心とする労働強化、疾病、労働災害、人間の機械への従属、職務満足と労働意欲、技術教育と新技術への不適応問題、その他、労働組合に解決をせまる問題が多い。しかしここではこれらにふれず、ME化による職務内容ないし熟練の変化の問題だけを取り上げることとしたい。ME化が労働組合運動に与える影響を検討するという当面の課題にとつては、これが圧倒的な重要性をもっているからである。ME化による職務内容・熟練変化の動向について、実態調査報告の文献サーベイをふまえて筆者はその結論部分で次のように書いたことがある(前掲「ME化の雇用に及ぼす影響」)。「かつて昭和三〇年代の新技術の導入は、従来の年功的職場秩序に動揺を与え、それは新年功制ともいへば、新編された。関西生産性本部『メカトロニクス革新と今後の産業・労働政策』——小池和男氏を中心とする——の主張に従えば、今回のME化の衝撃によって再編成が行なわれ、新年功制ともいへば、新編成されることになるのであろうか。たしかにその可能性は否定しえない。とはいえ、ME化と国民教育水準の上昇のもとで、新熟練は基礎的知識の比重を高

めており、そのかぎり熟練修得は短期化せざるをえない。職務編成の動向についての決定的判断はなおしばらく後日に委ねるべきであろう。

右の指摘は次のような事実認識と対応している。たとえば青山茂樹氏（『MEの進展と経営合理化の現局面』『経済』一九八四年六月号）はいう。「最近発表されたME化の雇用・労働の質的な側面におよぼす影響についてのいくつかの実態調査・研究報告からぬきだした若干の事実の指摘によっても、まえにみた労働省調査における大数的・統計的な傾向としての“二極分解の傾向”によって現実を律しきれぬものではなく、その実態はかなり多様な形態をもって進行していることをうかがうことができると思われる」。そうして氏は多様な形態の原因を、ME化の展開の初歩段階性、生産技術上の複雑性や発展の不均等性、企業の経営政策のあり方の三点に求めておられる。氏の事実認識に異論はない。現実がこのように多様な形態をとっている以上、ME化のもとのわが国における企業内昇進制度ないしキャリア形成（動続に応じてやさしい職務からむずかしい職務を順次経験し、熟練を修得していくシステム）の動向についての判断は前記のように保留しておくのが無難であろう。しかし、ここではこの小論の課題に答えるために、やや強引であるが一定の理論的推測を試みてみよう（なお以下での「企業内昇進制度」についての筆者の主張は「職務給に関する一考察」『社会政策学会年報第一一集・労働時間と職務給』一九六四年に基づいている。説明不十分の箇所は参照をお願いしたい）。

筆者は次のように考える。第一、ME化による職務内容・熟練変化の基本動向は二極分解である。つまり旧技術下の高熟練層よりいっそう高水準の少数熟練職務と、必要とされる熟練修得期間が旧来より短縮された多数の低熟練職務に分解する。第二、しかし多数の低熟練職務がそのまま特定労働者の職務として固定化するのか（たとえばNC工作機オペレーターが完成したテープを工作機に取付けボタンを押すといった単純作業を固定的に続ける、その場合、プログラミングや段取り・機械保守の職務は別の労働者が固定的に担当する）、動続に応じて職務経験を積み重ね、次第により熟練度の高い職務に進んでゆく、つまりキャリア形成がおこなわれるのか（たとえば前記のオペレーターがその職務をマスターした後、段取り・機械保守、さらにプログラミングの職務を順次経験し熟練修得をしていく）、そのいずれを選ぶかは、なにか客観的条件で一義的にきままっているわけではない。第二の点は、欧米のホワイトカラーのME化とキャリア形成の関係からも肯けるところである（前掲『ILOレポート・O.A革命とホワイトカラー』一〇六一—一〇八頁参照）。

ではキャリア形成か否かを決定するのはいかなる条件か。わが国の場合、労資の政策と力関係のあり方、および企業規模別賃金格差の問題が重要と筆者には考えられる。周知のように小池和男氏をリーダーとする企業内昇進制度論は、独占段階の大企業において技術進歩により旧来の職種（職務）「熟練が同一の作業集団」の系列、あるいは「熟練修得が同一系統に属する作業集団」は職

務に分解するが、労働者がやさしい職務から順次より難しい職務へと動続とともに職務経験を積み重ねていく過程を通じて、新技術のもとの職務系列が形成されざるをえないとする。このような事実は日本に多く、ついでアメリカに見られるが、ヨーロッパではホワイトカラーには多いものの、ブルーカラーには少ない。したがって事実からいっても、また前記ILOレポートの実務的判断の例からしても、技術必然的に企業内昇進制度が必ず成立するとするのは無理であろう。

企業内昇進制度成立の基底的要因として新技術の導入による職種の職務への分解の重要性は否定すべくもないが、それがもたらした昇進制度成立の可能性を現実性に転化せしめた最大の要因は、昇進制度が他の制度よりも資本にとってコスト安だという点にある。その中心が賃金コストの低位であることはいうまでもない。たとえば一八歳勤続一年の未熟練労働者で達成可能な職務に、その職種内のあらゆる職務に熟達している動続二〇年より高賃金の労働者を充用することは、資本にとっては冗費以外の何物でもない。しかし、コスト安は資本にとっては必然的であるにせよ、労働者にとってはそうではない。生活防衛のために、資本のコスト安要求にさらかってでも賃上げ闘争せざるをえないのが、労働組合の原点であることはいうまでもない。

以上の結論は、わが国の企業別労働組合あるいはいわゆる「日本的労使関係」成立・存続の基本要因とされる年功制度、つまり日本の企業内昇進制度は、わが国労資の政策と力関係を最大の根拠

にしている、ということである。いいかえると、資本の力量が労働組合を圧倒し、賃金コストを中心とするコスト安を維持するために組合の労資協調化を徹底させる、という資本の政策が貫徹している関係、これがわが国の企業内昇進制度の根拠だといつてよい。企業別労働組合が支配的で、資本の力量がきわめて優勢な状態が持続しているもとは、組合が「企業別組合の克服」のスローガンを掲げても、その実現は困難であったから、従来の実際の組合運動は企業別組合の機能と組織の補強に向けられざるをえなかった。とはいえ、多数の実態調査が報告しているように、現在ME化が巨大な変動の一步をふみ出しはじめており、旧熟練、旧職務系列は再び分解の様相を示しつつある。組合サイドにとっては、企業内昇進制度を変化させ、企業別組合を克服するチャンスが到来しつつあるといえるのではなからうか。長期的な展望と周到な計画が必要な段階にきているように筆者には考えられる。

しかしわが国の場合、次の問題点が残っている。日本の企業内昇進制度が諸先進資本主義国に比して格段に重要な役割を果たしているのは、それが巨大な動統別賃金格差に支えられているからである。わが国労働組合が企業別組合組織をとるのは、労働市場が企業別に分断され、労働者の企業間移動が困難だからであるが、それは巨大な動統別賃金格差（およびそれに結合する労働諸条件の動統別格差）のため、労働移動が労働者に与える負担・損失が大きいことに基づいている。つまり企業内昇進制度が労働市場の企業別分断に大き

な効果を与えるには、単に熟練・地位・賃金が長期的に動統に対応するという、いわば質的な関係だけではきわめて不十分であって、動統別賃金格差の大きさという量的関係を欠くことができないのである。わが国の動統別賃金格差が大きいのは、一つには、わが国資本主義の歴史的事情による企業別平均賃金の企業規模別格差の巨大さ、二つには未熟練労働市場における初任給間の企業規模別格差の相対的に小さいこと、三つには、過剰人口の圧力と、労働運動の不十分さにもなる賃金の最低規制の弱さによる、初任給水準の低位に基づいている。つまり、水準自体が低く、かつ相互に大差のない初任給を一つの支点に、大差のある規模別平均賃金を他の支点として、企業内昇進制度を基礎とする大企業と中小企業それぞれの動統対応賃金曲線を描けば、大企業の動統別賃金格差が巨大なものにならざるをえないのは自明である。企業別組合を支えるこの根は深いが、職能給に例をみるように、ME化による熟練変化はそれをも変化させつつあるのである。

四 ME化と労働組合運動

以上のべてきた点をふまえながら、ME化による雇用・労働の量質両面を通じての労働組合運動への影響を整理すると次のようにいえる。

第一、ME化による職務内容・熟練変化を通じて企業内昇進制度ないし企業別組合組織を変化させるチャンスがはじまりつつある。その条件とし

ての労資の力関係は現行のところ資本側がきわめて優勢であるが、それは労働運動の常として可変的である。むしろ重要なのは、資本側が「日本的労資関係」・企業別組合の資本にとっての有利さを認識し、それを固守する決意を固めているのにたいし、組合側がそれを克服する決意と政策を必ずしも明確化していない点であろう。

第二、労働組合運動の主体として、経済危機下のME化で激増しつつある中小企業労働者とその労働組合の役割、とくに労働組合運動の原則的立場を重視する中小企業労働者の役割を重視する要があるであろう。いうまでもなく企業別組合の欠陥・害悪にたいしても対抗力を有する部分だからである。私見であるが、その場合、当面の集中的な中間目標として、地域における産業別統一団体交渉、産業別統一協約の締結が考えられてよいのではなからうか。もちろん賃金、労働時間などの統一協約が短期間で実現するわけではない。たとえば福利厚生など、実現可能なもつとも初歩的なものからはじめることが必要であろうが、このような集团的協約関係の形成を精力的に追求することが望ましいのではないか。それは地域における大産業別協定、さらには一面、企業別組合的でありながらも、労働組合の原則的立場に立つ多くの官公労働組合との協力のもとに、地域におけるナショナルセンターの形成を展望せしめるものである。企業別組合の組合機能の欠陥の補完イコール企業別組合の克服とは、このような方向のことではないかと筆者は思う。

地域の中小企業労働者が連帯し組織化する部分と

して大企業・中小企業にかかわりなく存在し、ME化で増大しつつある女子パート、臨時・高齢者等前記の不安定就業形態の労働者がある。さらに次にふれるような、大企業内でME化のために単純労働者せしめられた中間管理職までを含む中高年労働者のかなり多くの部分も連帯と組織化の対象になる。

第三、民間大企業労組が企業別組合の機能と組織の欠陥を克服することは、当面は無理であろう。企業規模別賃金格差・勤続別賃金格差の説明から類推されるように、その生涯賃金は中小企業レベルより高く、かつ資本側は長期的なコスト安をめざして企業別組合を維持する最小限の程度にその格差を維持していくだろうからである。とはいえ、前記のようにME化は大企業内部に大きな変化をもたらさざるをえない。女子本工・本職員の単純労働化、パート化、ME機械との代替化による大幅人員減、中間管理職までを含む男子中高年層の、一部のエリート化、一部のスピンアウト、残部の単純労働化（地位と賃金の停滞化）とME機械との代替化、ME化に適応しやすいた青年男子労働者への当面での相対的優遇化と長期的には中高年層と同一経路の強制、一部高級管理職・エンジニアへの権限集中化と高級エリート化、常識的であるがほぼこんな現象が進行する。同時にそれらを維持するための職能資格制度と職能給による地位と賃金における差別支配の強化と行動科学を利用した日本的「自主管理」の広範化が進行するのにも自明である。一口でいえば大企業労働者の内部でかつ企業別組合内部での矛盾が確実に進行す

るのである。組合は当面資本の差別支配と統合的支配によって外見的には安泰を続けると思われるが、そのよって立つ社会的基礎は狭小化せざるをえない。ME化がそれをおしすすめるのである。大企業中高年労働者の連帯・組織対象としての位置づけの背景はこのようなものである。

第四、ME化が現代の経済危機と不可分の関係にあることが再確認される要がある。過剰蓄積のもとで市場を個人消費、財政に期待できない政府・独占が、テクノポリスや都市再開発等副次的な可能性を配慮しながらも、基本的な経済危機脱出策としていのが輸出・資本輸出政策であり、それが輸出強化をめざす低賃金・「合理化」・組合つぶし・右翼的労働統一の動向とならんで、輸出拡大を基本目標とする先端技術開発の中心環としてME化をすすめているのである。

それ故、労働運動側のME化対策は、当然ながらME化と一体不可分の政府・独占の経済危機対策との対決と不可分である。輸出・資本輸出に關連していえば、そのための市場・資源・海外權益を保證する手段としての「環太平洋経済圏」確保構想の推進、それから必然的に導かれる軍事力拡大、海外派兵のための憲法変更、日米安保の軍事同盟化、民主主義の抑圧等の攻撃、それらを具体化する政策体系としての臨調路線等との関連性が重視されねばならない。

要するに、ME化は、現代の経済危機をめぐる政府・独占の危機打開政策と国民的危機打開政策との対決という脈絡のものでないと、正確な理解はできないといふべきである。

たとえば、VANやINSが適例であるが、ME化の進展は資本のみならず、国民生活にも利便と快適さをもたらす。しかし他面それが政府・独占による国民の経済・社会・文化生活の支配・掌握の強化であることも否定できない。国民の意識や政治行動が例外であるという保証は存在しない。そこでは、組織労働者と国民は共通した被害者であり、共通した利害関係をもたざるをえない。労働運動の側のME化対策は、職場の域をこえて、国民的経済危機打開政策の問題、国民との共同闘争の問題を視野に入れざるをえないであろう。

（59頁よりつづく）

たかいたなかで、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、まともにうけとめてほしいものだと考えています。