

国際・国内動向

でうまくいっていることをお知らせする。私たちはホーム・ページをもつだけでなく、いまメキシコに住んでいるダン・ラ・ボツがメキシコ労働運動について記事を書いており、これを2週間ごとにホーム・ページに出している。

「[HTTP://WWW.igc.apc.org/unitedelect](http://WWW.igc.apc.org/unitedelect)」でこれを開くことができる。

多国籍企業が増大し低賃金戦略を追求しているが、もしいたところで健全な経済とまともな生活水準を確立しようとするなら、すでに挙げたような、国際的経済統合や所得配分の諸問題のいくつかに問題を絞り始めることは絶対に必要である。労働組合員である私たちとしては、どのようにして他国の労働者や労働組合と一緒に活動するか、かれらをどのように支援するかを真剣に考えなければならない。もし多国籍企業が低賃金戦略をとり私たちを相互に対立させるのを許すなら、お互いの未来はぞっとするようなものになるだろう。それはすでにアメリカ

で始まっている状況、つまり製造業や農業は海外に移り、所得配分はますます歪み、若者は仕事を見つけられるかどうか、どうやって家族を養っていくのかを心配し、人間の疎外と犯罪が増え続ける社会である。

しかし、私たちには選択する道がある。私の組合UEは、組織化に基礎をおく、力強く实际的な国際連帯計画をすすめているし、ここアジアでも労働組合員が同じような関係を発展させるために活動していることを知っている。そこで皆さんに呼びかける。世界のすべての人にとって、この地球をもっとすばらしい住みよい所にするために、力を合わせて活動しよう。

(ロビン・アレクサンダーは、アメリカの独立した全国組合である、アメリカ・ラジオ・電機・機械労働組合 (UE) の国際部長である。)

(訳: 坂本満枝・全労連国際局)

～なお、この原稿は、今年2～5月に来日中の多忙な中で執筆していただいた。(編集部)

ジョン・マニング氏研究所訪問

金田 豊

訪問・交流の趣旨

プラハ在住のアメリカ人労働運動活動家で、1990年まで世界労連本部書記局で働いていたジョン・マニング氏が、昨年12月16日労働総研を訪問され懇談・交流したことについては、「労働総研ニュース」70号(96年1月1日)に、佐々木昭三会員が報告された通りである。懇談・交

流には、明治大学教授木元進一郎氏、愛知労働問題研究所佐々木昭三氏、労働総研事務局長宇和川邁氏と私が参加した。「オートメーションの社会的影響に関する委員会」の活動と95年9月に開かれたこの委員会のシンポジウム「人間的な技術を基礎にしたオートメーションシステム—技術と組織の共同設計」について紹介し、この課題での情報交流も進めたいというのがマ

ニング氏の総研訪問の趣旨であった。

先端技術開発と情報化の進展がリストラ合理化を促進し、労働者への影響を深刻にしているのが現状の中で重要な課題である。

マニング氏の提起

——技術への民主的なコントロール

技術開発は大企業によってコントロールされ、利潤の拡大の方向に向けられているために、労働者の利益を損なうものとなっている。それに対し、労働者に役立ち社会の発展に資する方向での技術の開発・利用がなされるべきであり、技術者もその見地に立つことが必要である。同時に、正しい方向への発展には、労働運動の側からの発言が不可欠であることをマニング氏は強調された。これまでも、労働者の側に自由とコントロールを与えようとする試みもあった(例えば、自動車のアウディやボルボのように)が、近年は国際的に無制限な競争が強まり、反労働者的方向を資本家側が追求めて、多くの混乱と破壊を生ずる危険が増大していることを指摘された。これに対して、オートメーションを労働者に対する犠牲を強いるものでなく、労働者の地位の向上は科学技術の発展と結びついているものとして、その有用性や労働者の可能性に向け直すことを追究しているのが、「オートメーションの社会的影響に関する委員会」の仕事であり、その活動に注目してほしいとマニング氏は述べている。そして、その方向での取り組みがすすめられていることをシンポジウムの報告から示された。

ヘルスケアデザイン・インフォメーション・システムでは、看護婦の負担が増えるのに、経費を減らすために看護婦の削減が計画されていることに対して、看護婦を減らさないよう要求した。死亡率も看護婦がよい作業条件のなかで

努力することと相関関係にあることも示して、医療・看護への新技術・設備の導入で看護労働の負担を軽減しうること、それらのヘルス・ケアをすすめるプロジェクトへの政府からの支援も申し入れて取り組んでいる。

造船業の企業では、企業再建には技術革新が不可欠とマリンテクノロジー計画をすすめているが、それには労働者の多数の参加がなければならないとし、研究開発への政府の援助も要請し、労働者参加の実践について検討をすすめている。

部品製造の中小企業では、技術革新のために資本も不足しており状況もきびしい。労働者も団結の強い組織をもっている50人未満の企業の例では、組合と企業側で、技術委員会をつくり9つの文書で計画を定めて取り組んでいるが、労働者がプログラム全体を学んでからでなく働きながら学ぶようにすること、熟練労働者の技術を低下させるような機械は作らないこと、機械は柔軟性をもつべきで使い易い機械をどう作るかを考え、熟練技能の強化をはかること、作業環境の改善をはかること、技術的なアプローチだけになりがちだが経済的・組織的・文化的関心を大切にすること、それらによって人間的な技術と作業条件を形成すると共に、経営としても成功させる方向を追究することに取り組んでいる。

また、事業の国を超えた展開のなかで、技術水準の低い部分や先進国の労働者が嫌う仕事を発展途上国にもって行って、労働者に負担を強要し、利益をむさばるようなことに対して、工場間での労働条件の違いをなくしていくことも検討の課題としている。

これらの事例もふまえて、めざす方向を実現するためには、労働組合の介入、技術革新への労働者側からの批判が不可欠だが、まだそのた

国際・国内動向

め準備が不十分であること、つまり、現場労働者ははっきりした問題意識をもっているが、それを技術革新のなかに具体化するのには技術者の課題だと考えて、労働組合は労資協定、労働契約の問題しか関心をもっておらず、働き方が技術と深くかかわっているのに、技術への民主的なコントロールを取り上げるまでに至っていない。一方、技術者は技術的なアプローチしかしていないという状態があるが、技術に対する職場からの民主的なコントロールが重要なことであり、こうした方向への、まだ小さいが、大切な動きとして、受けとめてほしいこと、労働者の取り組みをすすめる上で研究者との連携をひろげる必要を、マニング氏は提起された。

懇談の内容

マニング氏の提起をめぐっての懇談のなかで相互に指摘された主な点をあげてみよう。

資本にとって利益をあげることが目的であるから、技術の開発や生産工程の設計も利益に結びつくものが優先され、労働者の立場が犠牲にされて行くことは避けられない。従って、労働者と労働組合が、そこに介入し、規制して行くことが不可欠である。それは企業の持つ社会的責任を明らかにすることであり、それを、企業側が守らなければならないものとして追求していく立場に立つことが必要である。雇用を確保すること、労働者と労働組合の権利を認め、労働者の生活を人間らしいものとするのは企業の社会的責任をなすものだから、技術開発そのものに対して、この観点に立ったものとさせて行く方向で規制と参加を検討して行くことである。それには、資本の利益に一体化した労資協調体制ではだめで、それをねらってくる資本の側の策動と闘い、労働者の立場に立った取り組みでなければならない。そして“競争”とい

うことを基礎にするような考え方に立ち向かっていかなければならないことが重要である。

先の造船企業の場合でも、現場労働者が参加しない計画、現場労働者が承認しない計画は出させない体制になっており、企業としては小さくても、労働組合は産業別労働組合に所属しており、労働者の立場をふまえた参加への力をもっていることが基礎にある。

また、新たな技術開発をすすめるとき、伝統的な技術による熟練労働者を職場から追い出さないことを前提としたものとして行くこと、労働者を追い出すようなデザインには反対し、伝統的な熟練労働者をスクラップ化するのではなく、それを包含し、新たなシステムのなかに組みこんでいく技術開発がありうることを、企業側にも技術者にも理解させていくことが必要になる。

もし、企業競争と利益増大が優先し、技術開発が、コスト削減の観点から行われ、労働者の整理が資本の側の意のままに行われる体制にあるならば、このような技術開発の姿勢がとらえることはむずかしいわけで、雇用保障と、それに逆らう資本家側の行動が、職場からも社会的にも批判され、闘いがおこるという権利をめぐる体制の構築と不可分である。そういう社会的な力をふまえて、熟練労働者を使い捨てにせず、新たなシステムのなかに組み込んで行くことで、より人間的な技術と生産の体系が形成されるわけで、労働者の権利の確立が不可分の課題であることも示された。

日本ではリストラ合理化が、情報化とコンピューター制御の自動化の展開のなかで、ホワイトカラー労働者を含めて、熟練労働者とくに中高年層が整理の対象として犠牲を強要されており、しかも、それが自己啓発の能力開発、多能工化や成果・業績重視の能力主義管理と結びつ

いて新たな過密労働と不安定雇用の拡大となっている。しかも、それが「人にやさしい生産方式」といった欺瞞的表現（例えば「工場管理」96年5月号のトヨタ生産方式についての特集など）で強行されつつあるなかで、人間的な技術を基礎にしたオートメーションシステム設計の課題は極めて緊急のものとなっていると言える。

ILOの「世界労働報告95年版」では、高齢労働者が若い労働者よりコストがかかり生産性が低いという認識を批判し、若い労働者が高齢労働者を代替できると言う認識は誤りであり、労働市場に新規に参入する労働力はしばしば高齢労働者が残していった仕事に必要な経験を欠き、このような仕事は通常失われることの社会的損失を指摘し、「労働者が生産的であり続けるため

には少なくとも5年置きに訓練の更新を受ける必要があり、高齢労働者の訓練は若年労働者と同じくらい効率的であること、技能の定期的な更新、労働条件の適応、健全な労働環境の整備を通じて高齢労働者の生産力を認知することを提起している。

こうした観点も含め、労働者に犠牲を押しつけるのではなく、より人間的な労働と環境をつくり出すものとしての技術進歩とシステムの検討が大切であり、その経験と具体的な展開についての情報交流をすすめることの意義を確認し、短時間であったが、有意義な交流と懇談を終わった。

(会員・労働問題研究者)

ドイツの労働協約交渉で何が起きているか —「雇用・立地同盟」下で急速に推し進められる 企業負担・労働条件の切下げ—

宮前 忠夫

ドイツの労働協約交渉はしばしば、日本の春闘に——日独それぞれの側から——対比され、関心が払われている。ところで、今年（96年）のドイツの労働協約交渉では多くの点で、従来のそれとは異なる変化が起き、しかもそれが非常に急速に進んでいる。本稿執筆の時点（5月下旬）では、まだ交渉中の所もあるが、ここでは、すでに妥結したところの例を素描しながら、「変化」の意味を探る仕事の端緒としたい。

96年労働協約交渉の経過と構図

まず、96年労働協約交渉に直接的に関係する

と思われる重要な経過的な事項の中から、いくつかを挙げれば、以下のようなものがある。

- ①フォルクスワーゲン社の新労働協約（95年9月12日、以下、VW95年協定）
- ②ドイツ経済界共同委員会（経済界16団体で構成）が「1995年ペータースベルク宣言」採択（95年10月9日）
- ③金属産業労組（IGメタル）の「雇用のための同盟」提案（第18回定期大会開催中の95年11月1日、ツヴィッケル委員長が冒頭発言で提起し、後に中央委で承認。以下、雇用同盟提案）