

高齢化社会におけるME技術革新の展開をめぐる諸問題

高橋 祐吉

はじめに

本年7月に発表された『労働白書』（昭和60年版）は、「第II部 技術革新下の労働問題とその課題」において我が国におけるME技術革新の展開が労働問題にあたえる影響をはじめて本格的にとりあげ、注目をあつめた。その内容はきわめて広範囲に及んでおり、これまでに我が国においてすすめられてきた実証的な調査研究を一応総括するものとなっている。本稿では、ME技術革新の急速な展開が労働問題にもたらす影響を、我が国の社会・経済構造の一大変革要因でもあり、またそのこと故に今日におけるME技術革新の展開方向をも左右すると思われる高齢化との係わりでとりあげたいと考えているが、そうした本稿のねらいとの関連でいえば、白書における次のような総括的な指摘があらためて注目される。白書は、ME技術革新の展開が労働問題に及ぼす影響に対して多くの関心が寄せられている背景を、次のように整理している。

第一は、今日のME技術革新が、石油危機以後の低成長経済への移行とそれともなう労働力需給の緩和基調の下で展開しており、こうした状況がME技術革新のもつ省力化効果に対する警戒感を強めていることである。第二は、今日のME技術革新が、その技術的本性として多様な形態でしかも広範囲な分野で展開する可能性を強くもっていることである。生産工程に限らず事務部門やサービス部門においてもME機器は導入されており、しかもME機器の生産そのものの急速な技術進歩による低価格化は、中小企業におけるME機器の導入を容易にしている。このことは、それだけME技術革新の影響を受ける労働者が多数かつ多様であることを意味している。第三は、ME機器のもつ情報制御機能により多品種・少量生産が可能となることと関連するが、ME機器によって労働の知的側面＝知覚・判断機能が代替される可能性があり、ME技術革新はこれまでと違って労働の質に対しても深い影響を及ぼすと考えられていることである。そして第四は、高齢化や女子化等の労働力供給構造の変化や、サービス経済化等の産業構造の変化といった労働力需給をめぐる環境変化の中で、ME技術革新が展開していることである。これは先の労働の質に対する影響と係わって、技能の陳腐化や職種構成の変化によりミスマッチが発生・拡大する可能性がそれだけ大きいことを

示している。

以上の指摘からもわかるように、今日におけるME技術革新は高成長期の技術革新＝大量生産技術の導入・確立時とはそのバックグラウンドが決定的に異なっていることがあらためて注目されよう。すなわち、低成長への移行と労働力の過剰基調のもとで、しかも急速に進む高齢化のもとで展開しているのである。ME技術革新のもたらす社会・経済的インパクトもまたそのことのもつ意味も、そうした背景の下で考察されなければならないように思われる。

70年代の我が国におけるME技術革新をめぐる議論は、OECDの作業部会に通産省が提出したジャパン・レポートに代表されるように、世界の中では数少ない“楽観論”に位置するものであった。その根拠としては、我が国がME機器に関して「世界の工場」化しつつあり、その生産および利用において先進国でありながら、新たな企業機会の創出と内外の需要拡大によって失業問題が顕在化しなかったこと、また我が国の場合、欧米とは異なる《日本の労使関係》のもとで配転、出向等によるきわめて柔軟な企業内労働力調整メカニズムが、きわめてスムーズに機能したことがあげられるであろう。もっともそうした「成功」にだけ眼を奪われるならば、ME技術革新のもつ雇用創出効果に対する過大評価の危険もある。すなわちME技術革新の展開が、オイル・ショック以降の「減量経営」体制下での生産と雇用のギャップすなわち雇用抑制下での生産拡大のギャップを埋め合わせたという特殊日本的な条件をも考慮しなければならないように思われるからである。

だが、こうした“楽観論”は80年代に入って反省を迫られつつある。国際貿易摩擦の深刻化を外的条件にして、ME技術革新がこれまでの単体導入からシステム導入へと展開していくなかで、雇用と労働の量的・質的側面に多様かつ広範囲な影響が及んできていることが明らかになってきたためである。その実態については後に詳しく見るところであるが、とりわけ問題の焦点は中高年者へのインパクトに絞られてきた感がある。これまでも我が国の雇用・失業問題は、端的に言えば中高年者の雇用・失業問題であったといっても言い過ぎではない。《日本の労使関係》は、原理的に言えば企業「共同体」に反逆する異質物を排泄したピラミッド型の労働力構成を絶えず求めることになるが、今日では反逆どころか企業忠誠的な中高年者の多くでさえ、異質物として位置づけられざるをえないような現実がある。しかも彼らは高齢化社会への移行の下で今後とも増大し続けていくのである。中高年者をめぐる問題が、二重三重の意味で焦点として浮かび上がってくると言わざるをえないだろう¹⁾。この間実施された労働組合幹部および組合員の意識調査においても、ME技術革新に対する労働組合の取り組みのうちもっとも重視すべき課題として中高年対策があがってきているが²⁾、こ

れも以上述べてきたような現実を反映したものとみることができよう。

1. ME 技術革新下の中高年問題——排除と「活用」のはざまで——

これまで一般に、我が国特有の雇用制度として終身雇用が目ざされてきたことは、いまさら指摘するまでもない。もっともそれが「制度」などではなく「慣行」に過ぎず、あるいはまた「終身」などではなく「半身」雇用に過ぎなかったことは、希望退職募集とそれに続く解雇が70年代にはいって続発し、さらにその後定年延長要求が強まったことから明らかであり、今日ではその動揺と再編が論じられていることも周知の事実であろう。しかしながらそれにもかかわらず、あるいはそれ故にこそ、とりわけ大企業労働者においては終身雇用慣行が依然として彼らの生活保障システムの重要な一環として位置づけられており、企業別組合のきわめて「柔軟」なビヘイビアも、その維持を大義名分とすることによってランク・アンド・ファイルの「支持」を調達していることもまた見逃されてはならないであろう。こうした終身雇用に対する強い執着の背景には、労働者や労働組合にとっての最大の課題が雇用保障にあるという一般的な事情が存在することはもちろんであるが、それと同時に、終身雇用が50年代の激烈な解雇反対争議をとおし、またその後の20年にも及ぶ高成長にも支えられて、いわば「既得権」としての性格を強めてきたことがあげられよう。

もっともそうした慣行がある程度長期にわたって維持されてきたのは、以上のような要因だけでなく、以下にふれるような前提条件があったからではないかと考えられる。第一に、個別企業内の労働力構成さらには社会全体の労働力構成が、年齢階層別にみてピラミッド型の構成を維持し続けてきたこと、すなわち底辺層により多くの低賃金若年層が存在したこと、第二に、欧米と比べれば55歳というかなり早い年齢時点での定年制＝強制解雇制度が維持されてきたこと、第三に、本工の配置転換や出向に対して労働組合の対応がきわめて柔軟であり、技術革新にともなう企業の「合理化」政策の展開が、「高」賃金とのバスターもあってほとんど妨げられなかったこと、第四に、景気変動にともなう雇用調整のバッファーとして、企業内における不安定雇用労働者層とともに、当該企業の周辺に関連・系列企業として位置づけられる中小零細企業群が広範に存在したこと、などである。つまり終身雇用は、約20年にも及ぶ高成長という特殊歴史的な一時期に、労働者のライフサイクル上は定年までという限定つきで、しかもなおかつ彼らが労働の場としての職場や生活の場としての地域に執着しない代償として、独占的大企業の男子本工に「保障」されたものといっていざらう。その意味では、我が国の労働者全体の雇用保障という観点からみればもともとさまざまな限界を

孕んでいたものといわなければならない。逆に言えば、そうであるからこそ大企業男子本工にとっては一定の「特権」的な性格をも持ちえたのである。

ところで、人口構成の高齢化およびその反映として現れた労働力の高齢化は、上述のような終身雇用慣行を支えた前提条件にどのようなインパクトを与えたのであろうか。まず指摘されるのは、大企業におけるピラミッド型の労働力構成を変化させるとともに、大企業本工の定年延長要求を強めたことである。我が国の大企業男子労働者の年齢別労働力構成は、人口の高齢化にもかかわらず70年頃まではピラミッド型を維持し続けてきた。しかしながら低成長への移行にともない、一方では高成長期の若年労働者が中高年化し、他方では減量経営の下で新規学卒労働者の採用が停滞するなかで、労働力の高齢化が急速に進行していくこととなった。このような事態は、言い換えれば定年後の生活不安を他ならぬ自らの問題として受けとめざるをえない労働者が増大したことを意味するわけで、年金支給開始年齢と接続しないような55歳定年制の改革が求められていくこととなったわけである。こうして近年60歳定年制がようやく一般化することになり、従来55歳時点で大企業労働市場から中小零細企業労働市場へ「転落」することにより、《日本的労使関係》の内から外へと強制的に移動させられていた大企業労働者が、形式上は60歳までそうした事態を免れることになったわけである。なお、政府や経営サイドの判断も、《日本的労使関係》の安定のために終身雇用慣行の「維持」を大前提にしていたことにもふれておかねばならないだろう。例えば、労働省の諮問機関である賃金制度研究会が「年功賃金制度を部分的に修正しても終身雇用制度の精神を維持することが、労使双方ひいてはわが国の社会経済の今後の発展のためにも得策である」と述べている如くである。もっとも、後の議論との係わりで言えば終身雇用慣行の維持ではなくその「精神」の維持とされた点が注目されるであろう。

以上のような事態の展開をみるならば、終身雇用慣行はより充実したともいえようが、しかしそれは事の一面でしかない。定年延長をめぐる労使の攻防の過程で、終身雇用慣行が内容的にはかなり空洞化したこともあわせて指摘しておかなければならないだろう。鋼鉄のケースでは、定年延長の際に要員配置については、①毎月要員改訂をおこない組合に提示する、②課・工場内の人員措置を「日」または「番」単位に実施する、③所間人員バランスに即応した転勤、応援等の所間移動措置を促進する、④出向、社外派遣等を積極的に推進する、などの提案がなされていたし、また、先行的に60歳定年制を実現している電機の場合でも、別会社化された不採算部門や間接部門への、あるいは新設された中高年むけのスピンアウト会社や関連・系列企業への、さらにはラインからはずれた閑職ポスト等への配転や出向等がかなり早い時期から日常化しており、60歳まで安心してこれまでの仕事を継続しうるような状

況にはない。

例えばN電機の場合では、50歳前後から出向が始まり、56歳までに該当者の大半はスピアウト会社(主としてサービス、流通、保守等の業務)に移籍することになっている。同社の人事担当者は、中高年対策の実態について次のような興味深い指摘をおこなっているが、そこでは「第一に、現在の中高年者の職務配置を続行し活用の妨げとなる条件がある場合には、環境、設備、仕事の仕組み等を改善したり、O・J・Tを強化することにより、中高年者を生かして使う。第二に、現配置に問題がある場合には、社内に適職を探し、配置転換をおこなう。第三には、社内に適職がない場合には、スピアウト会社や関連会社等、企業集団内に適職を探し、出向または移籍をおこなう。第四には、中高年者の自律的キャリア・プランを作成する意味も込めて、定年退職扱いの早期再出発(転職)支援等が考えられる。そして企業として努力すべき順序は、前記の順であろうが、現実にはその逆の対応になりかねない嫌いがある³⁾」と述べられているのである。

最近の終身雇用慣行をめぐる動向のなかで注目されていることは、一方では定年年齢が延長されつつ、他方では配転、出向、転籍、選択定年制、専門職制度等のさまざまな中高年対策をとおして、内容的には旧定年年齢以前の時期から実質的な雇用削減の方向が強められてきていることである。当時日経連の労働力高齢化問題小委員会報告(79年)では、60歳までの雇用機会の提供を努力義務とするとともに、終身雇用を従来よりも広い概念でとらえ企業をこえて弾力的に運用することが提唱されていたが、それが定年延長とワンセットとなって具体化されてきたのである。これは企業経営の核となる本体においてピラミッド型の労働力構成を再構築しようとするものであり、今後ともそのためのシビアな選択がかなり早い時期から日常的に展開されることになるのではないかと思われる。近年普及しつつあるC・D・P(職歴開発プログラム)も、個人別能力主義管理の徹底による差別化政策のために活用されていくことになろう。

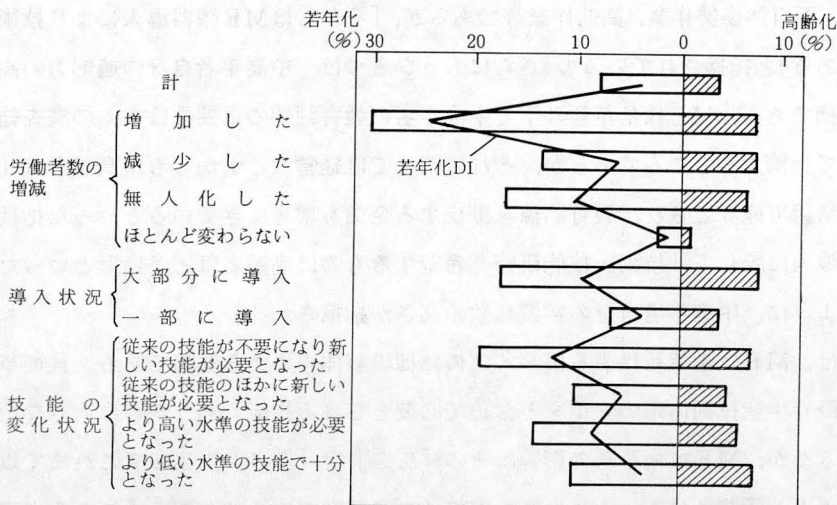
以上述べてきたような日本的現実の下で、ME技術革新は中高年者の雇用と労働にどのような影響をもたらしているのであろうか。この間公表されたさまざまな調査結果は、ME技術革新が中高年者の雇用に否定的な影響をもたらしていることを明らかにしている。例えば、電機労連の「電機産業におけるマイクロエレクトロニクス技術が雇用と労働に与える影響調査」(82年)によれば、ME機器の導入された工程の従業員数は6割近くの事業所で減少しており、ME機器のオペレーターは30代、20代が主で、40代が主だと答えた事業所はわずかに2.5%でしかない。さらに注目すべきことは、ME技術革新の進んだ事業所における配置転換や出向の主要な対象者をみると、他の事業所から転入してきた従業員は30代や20代の男子に

集中しており、40代や50代の者はきわめてまれであるのに対して、他の事業所へ転出した従業員は逆に40代や50代に集中しているという事実である。こうした調査結果について、電機労連は「ME化による労働力の内部調整にあたって、新しい技能を要するME化工程への配置転換は20代歳台から30歳台の比較的若い男子中心、女子は自然減を待ち、中高年男子は出向＝スピンアウト、そして50歳台後半の高齢者はなにもしないで定年までじっとしている。これが企業の基本戦略のようだ」と論評している。

また雇用職業総合研究所が実施した「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(82年)によれば、最近5年間に自動化・省力化を進めた職場の約4割で他の職場への配置転換が発生したが、転出者の年齢構成は比較的高く、また他の職場への配転者の転出先の仕事をみると、中高年者の場合は若年者と比べていままでの知識や経験、技術が活用できない仕事づくケースが多くなっている。他方自動化・省力化の進んだ職場においては、産業用ロボットの導入職場等をはじめとする全体の4分の1の職場で、男子中高年者の新職務への不適応が発生しており、さらに5分の1の職場で彼らの適職が減少している。こうした調査結果は、中高年者がME技術革新の進んだ職場から排除されがち傾向にあり、また革新化された職場に残った場合には、今度は新職場への不適応が発生しがちであることを示している。

労働省の実施した「技術革新と労働に関する調査」(82年)でも、ME機器の導入が生産工程の年齢構成を若年化する傾向にあることが指摘され、しかもそれは第1図に示されるように、労働者数が増加し、ME技術革新が本格化し、技能の変化の大きい工程で強まっている

第1図 生産工程へのME機器導入にともなう年齢構成の変化(工程割合)



【資料】労働省「技術革新と労働に関する調査」(82年)

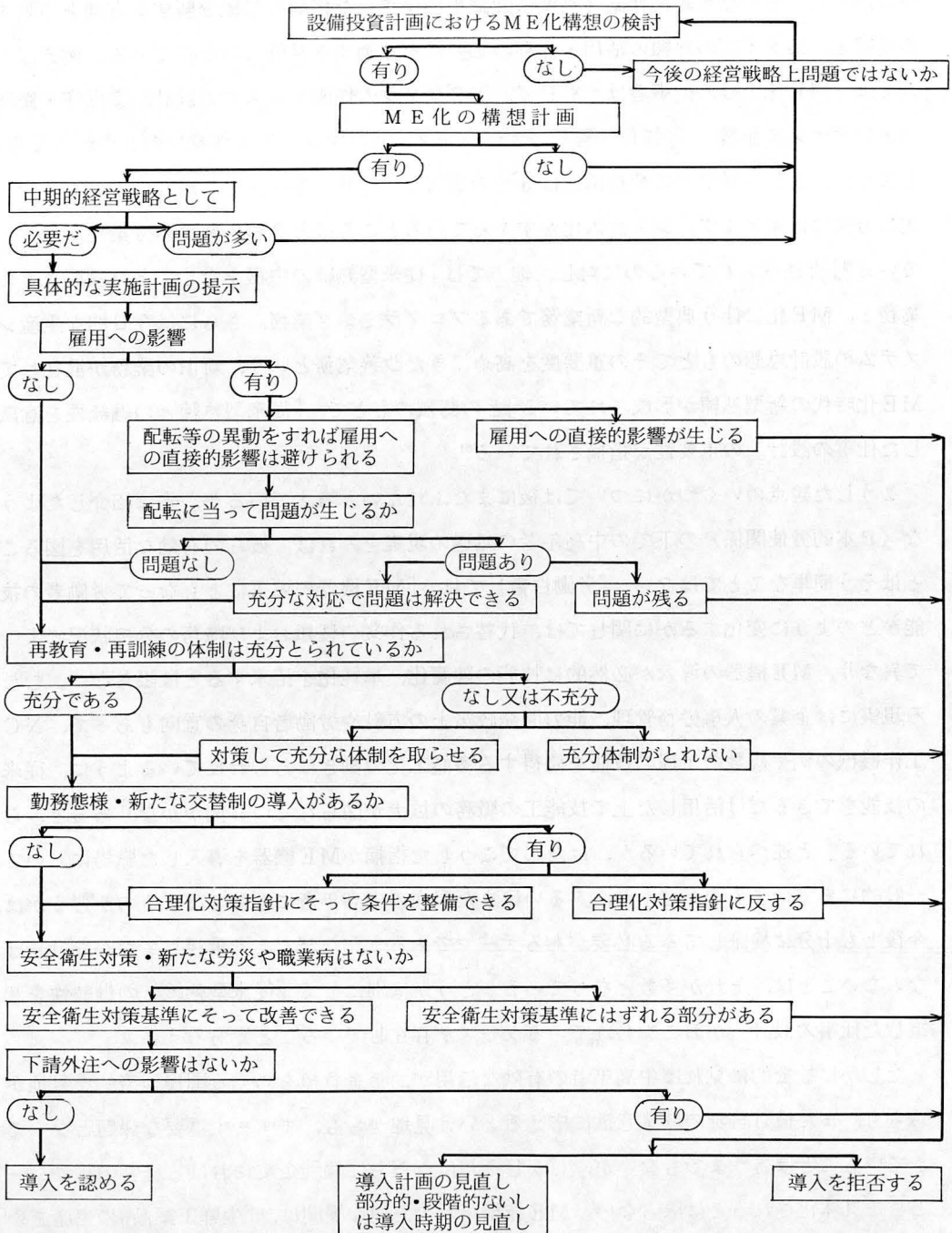
(注) 若年化DI = 若年化した工程割合 - 高齢化した工程割合

ことが明らかにされている。つまり中高年問題は今後さらに深刻な問題となることが予測されるのである。冒頭で紹介した『労働白書』では、生産工程の若年化の背景として、新しい型の技能の必要性の増大や従来の技能の相対的な役割の低下とともに、ME技術革新による勤務形態の変化すなわち交替制勤務の採用も若年化を促進していることが指摘されているが、中高年者に対する影響がそうした形でも生みだされていることにも注目しておかなければならないだろう。

もちろん、ME技術革新が中高年者にもたらすインパクトは、以上のような議論につきていわけではない。労働科学研究所の鷲谷徹氏の整理に依りながら、この間各方面で実施された実態調査の結果を総括してみると、次のような論点が指摘できる。第一は、既にこれまでふれたようにME技術革新の進んだ職場において中高年者が排除される傾向にあるという指摘である。こうした認識はほぼ共通のものとなっており、それを否定するような調査結果は今のところみあたらない。第二は、中高年者のME技術革新に対する「適応」の問題である。ここには内容的には次の三つのものが含まれている。一方では、中高年者の増大にともない生産現場の適応力の低下を懸念する事業所が多かったり、中高年者技能労働者のなかにも新しい技術から取り残されるという不安感を抱く者が増えているといった指摘や、経営サイドでは中高年者のME機器への適応状況をあまり良くないとみているといった指摘である⁴⁾。しかしながら他方で、ME技術革新の進展のなかに中高年者の活用の可能性が孕まれていることを指摘しているケースもある。例えば「危険作業や単調労働の減少など作業環境の改善等ともあいまって高齢者等の職域拡大が展望される」とされたり、加齢にともなう心身機能の低下によって中高年者労働者の就業が困難となる作業条件は、視覚・聴覚作業、重筋作業、不自然姿勢作業、高速作業等であるが、「それらはME機器導入により技術的に解決可能である」と指摘されている⁵⁾。さらにもうひとつは、中高年者自身の適応力の高さについての指摘である。ME技術革新の下で中高年者の教育訓練の重要性は多くの調査結果がほぼ共通して指摘するところであるが、それに関しては経営サイドからも中高年者は「再教育しだいで活用可能」とされ、教育訓練を重視する企業も増えてきているといった指摘や、ME機器の導入に際して「技術・技能研修を希望するものは高齢者ほど多い」といった指摘に示されるように、中高年者自身の学習意欲の高さが指摘されている⁶⁾。

第三は、ME技術革新による旧タイプの熟練の解体をめぐる議論である。技術革新はこれまでも既存生産技術体系の変革をとおして必要とされる技能のありかたに大きな影響をもたらしてきたが、ME技術革新の影響はその「広さ」と「深さ」によってこれまで以上のものとなることが予想される。それはまた旧タイプの熟練の中心的な担い手である中高年者の勞

第2図 ME機器の導入に関する事前協議マニュアル図



〔資料〕電機労連「マイクロエレクトロニクス革命下における雇用確保と労働の人間化をめざすガイドライン」（84年）

働内容に広くかつ深いインパクトを与えることになる。これまでの調査では、旧タイプの熟練が解体してその結果単純作業と高度に知識集約化された作業に二極分解する方向を強調する見解と、旧タイプの熟練の活用・保存の必要性を強調する見解にわかれている。例えば一方では「ME化工程の従事者は大別して、①プログラム作成・システム設計、②保守・修理（メンテナンス作業）、③操作・監視（オペレーター及びマニュアル作業）の3つからなる。ところが、これら従事者の分担構造は3つの業務カテゴリーをそれぞれ越えるような多能工化の方向にはすすまず、システム化がすすんでいるところほど3つの業務の分業化が強まっている⁷⁾」と述べられているのに対し、他方では「従来型熟練の中樞をなしてきた段取り等の業務と、ME化に伴う典型的な新業務であるプログラミング業務、さらには今日的な生産システムの設計思想のもとでその重要度を高めてきた改善業務という、新旧の業務が混在して、ME化時代の新型熟練が形成されている」との認識のもとで、「従来型熟練との継続性を意識した仕事の設計」の重要性が指摘されている⁸⁾。

こうした論点のいくつかについては後にまたふれたいと考えているが、先に紹介したような《日本的労使関係》の下での中高年者の処遇の現実をみれば、彼らの有効な活用を図ることはそう簡単なことではない。『労働白書』では、「ME機器の導入にともなって労働者の技能がどのように変化するかに関しては、代替される作業の種類および職務の分担状況によって異なり、ME機器の導入が必然的に技能の陳腐化、単純化を招来するとは限らない。むしろ現実には企業の人事労務管理、能力開発政策上の方針や労働者自身の意向もあって、NC工作機械の例や複数の工程の技能を修得する多能工化の動きにあらわれているように、従来の技能をできるだけ活用した上で技能工の職務の拡大が図られている例がかなりあるとみられている」と述べられているが、はたしてこうした指摘がME機器を導入した職場において一般的にあてはまるのかどうか、あるいはまた現在の中高年者にもあてはまるのかどうかは、今後とも十分に検証してみる必要があるテーマであろう。ただここで重視しておかなければならないことは、それが多数となっているかどうかは別にして「従来型熟練との継続性を意識した仕事の設計」がおこなわれているケースが存在していることであろう。

たしかに社会的に見れば中高年者の有効な活用が、年金負担をめぐる国民経済的な見地からも、また彼ら自身の就業意欲に應えるという見地からも、ますます重要な課題となってきたことは言うまでもないが、しかしそれはただちに個別企業における経営のポリシーとして具体化されるとは限らない。ME技術革新の急速な展開は、「生鮮工業品」の生産をめぐる激しい企業間競争を招いており、それはまた企業分断的な労働組合の組織構造のもとでは労働者間の競争へと投影され、中高年者の選別と排除へとストレートに結びついていく危

険性のほうが高いとみるべきであろう。F・M・S化されたある最新鋭工場には中高年者はみあたらず、それどころか労働組合さえ存在していない。こうした現実には、先のような危険性を象徴的に示しているように思われる。その意味では、企業内における中高年者の活用の可能性を探りその具体化を図ること、すなわちME技術革新の展開の方向をそうした課題にそって「規制」し「誘導」していくことが、労働組合の戦略としてもあるいはまた労働政策の展開の方向としてもきわめて重要となってきたのである。

2. ME技術革新の展開と「労働の人間化」の可能性—中高年者「活用」の論理と展望—

高齢化社会において中高年者を有効に活用することは、誰しものが否定しえない命題のようにみえる。しかしながらこの命題は、声高に叫ばれるわりには実践されない点において、ひときは目立つ存在である。それは、中高年者の労働能力の低下を暗黙のうちに認めるような意識が経営サイドに（部分的には労働者サイドにも）抜きがたく存在し、その結果先の命題が実践可能なところまでブレイク・ダウンされ、各論として労使交渉上のテーマとなっていないからである。このように考えると、中高年者の有効な活用を図るためには、「常識」を再検討し彼らの労働能力をあらためて再評価することが前提とならざるをえない。中高年者の排除をすすめる企業サイドのポリシーが個別企業の短期のコスト・パフォーマンスのみを重視した反社会的なものであるという批判も、そのことによってそれこそ社会的な説得力をもちうることになろう。

これまで中高年者の労働能力の低下が「常識」として語られてきたのは、さまざまなテストによって中高年者の作業能力を測定した場合、生理的な側面の能力を中心にして若年者よりも中高年者の方が劣っていることが示されたためである。その結果、とりわけ高齢者の場合比較的軽度で熟練の要しない仕事が彼らの「適職」だとされてきたのである。だが実際の仕事の場面では、中高年者の労働能力の低下が明瞭に示されるようなケースはきわめて少ない。これは、作業能力の測定が多くの場合最大能力の測定となっており、たとえこれに一定の差異があっても、実際の仕事の場面で必要とされる能力のレベルはかなり低くその影響がほとんど現れないためである。またこうしたテストによる能力測定は、単純化された状況のもとでしかも個々に分解された単一の機能について実施される場合が多いが、実際の仕事は、職場における人間関係などをも含んだ複雑な状況のもとで、それまでに獲得され蓄積された多面的な能力を発揮しつつ遂行される場合がほとんどである。こうしたテストでは測定しに

くい領域では中高年者の能力が高く、その結果若年者に劣らない（ある場合には彼らの方が高い）労働能力が示されることになるのである。これに加えてもう一つ重要なことは、中高年者の労働能力が一般に平均で語られることが多く、そのためにかなり大きな個人差が見逃されがちだという点である。若年者以上に個人差が大きいにもかかわらず、中高年者一般が問題とされてきたのは、それだけ“年齢神話”の呪縛が強いことを示している⁹⁾。こうした指摘から言えることは、中高年者の労働能力の低下という「常識」が意外にも実証的なものではないということであり、彼らの労働能力の再評価が必要とされているのである。

ではそうした再評価によって、ただちに中高年者の有効な活用が図られることになり、これまでと同じように勤務を継続することが何の問題もなしに可能となるのであろうか。加齢にともなう心身機能の低下は誰にも避けられず、そのことが特定の職種や職務において一定の困難をうみだすことはありうることである。つまり単純に労働能力の低下となつては現れないまでも、中高年者の側に過重な労働負担をもたらしそれを蓄積させることにもなるのである。このように考えるならば、中高年者を有効に活用するためには彼らの労働能力を再評価したうえで、次のような視点にたった政策的対応が必要となつてこよう¹⁰⁾。第一に、長期にわたって習得した知識や技能は中高年期においても維持できるのであり、若年期からの教育訓練やジョブ・ローテーションによる能力開発と中高年期における追加的な教育訓練によって、中高年者に適応可能な仕事の範囲はかなり広いものとなりうることである。第二に、加齢による心身機能の低下は人工的に補うことができることである。機械設備や労働環境の改善によって作業条件の快適化が図られるならば、それはノーマライゼーション効果をうみ若年者をも含めて労働負担を軽減させることに結びついていくのである。第三に、加齢による心身機能の低下は、作業方法の改善や職務再編成によつても補うことができることである。従来の若年者中心の職場構造を見直し、労働者と職務の結合を緩やかなものにしつつ労働者に職務を適合させていくような工夫が、中高年者の活用には有効である。例えば、効率性の観点から細分化された職種を大ぐりの職種に再編成するとか、ベルトコンベア方式による単純作業を小グループの一貫作業に組替えることなどにより、中高年者に適合的な職場をつくりだしていくことが重要である。第四に、労働能力は職務に対するモチベーションによつても左右されることである。これは企業サイドからいえば、仕事への参加意欲を高める組織運営や個人の適性を生かした人事管理のルールが必要となることを示しているし、また組合サイドからいえば、組合員の職場における仕事をめぐっての発言権を保障することによつて、「参加」を内実あるものとしていくことが必要となることを示している。

こうした視点にたった政策的対応は、我が国における「労働の人間化」の具体化とも結び

ついていくものであり、その点では中高年問題にとどまらない広がりをもっているというべきであるが、それはさておき、現実の調査結果においてもこうした視点にたった中高年対策の必要性が示されていることを指摘しておきたい。例えば、労働省の「加齢と職業能力に関する調査」(82年)によれば、①職場管理者の31%、中高年者の55%は、労働者が60歳以降も普通に働くことができると考えていること、②仕事量や労働時間、作業環境といった作業・労働条件面で若干の配慮をすれば60歳以降も働くことができると判断する者は、職場管理者の68%、中高年者の86%にも達していること、③その際の配慮の内容としては、両者ともに「仕事の量を調整する」という回答がもっとも多いが、中高年者の場合は「労働時間の短縮」や「勤務時間の調整」、「休暇をとりやすくする」といった労働時間面での配慮を重視する回答が多くなっていること、④作業環境のよくない場所での仕事が常時ある職種や昼夜交替勤務の従事者の方が、60歳以降も普通に働けると回答した者は少ないこと¹¹⁾、などが明らかにされている。

また、電機労連の「中高年者の仕事と労働能力に関する調査」(81年)によれば、①約6割の労働者が、「仕事にやりがいがあるおもしろくなるように」あるいは「仕事がらくになり疲れないように」ということで、職務の改善を望んでいること、②その場合の改善のテーマとしては、機械設備、作業者の人的構成、作業場のレイアウト、作業の流れかた、安全対策、騒音・高熱などの作業環境などが上位にあげられていること、③強く改善を望むテーマについてその実現の可能性をたずねた結果をみても、改善の余地があるとみている者が多いこと、④職務の改善が実現された場合、現在の定年年齢である60歳まで仕事を続けることが困難であると答えたものは大幅に減少し、逆にそれ以降も可能だとみる者が増大していること、などが興味深い事実として指摘されている。以上のような調査結果は、「労働の人間化」へむけて仕事量や労働時間といった基本的労働諸条件の改善とともに職務再設計が必要となっていることを示しているわけであるが、ME技術革新の展開のもとで中高年者の排除が進行している今日、あらためてその意義が強調されなければならないように思われる。

もちろん中高年者の有効な活用を図るためには、中高年者の労働能力の再評価を前提に基本的労働諸条件の改善や職務再設計の必要性を指摘するだけにとどまらず、それがどこまで具体的な可能性を持ちえているのかが問われなければならないであろう。そのためには、ME技術革新がとりわけ中高年者の労働内容にどのようなインパクトをおよぼしているのかが明らかにされなければならない。その解明抜きにはME技術革新に対する「規制」と「誘導」の方向も明らかにしなければならないからである。もちろんそうはいつでも、労働の質にたいしてはたしてどのような影響が及んでいるのか、その実態を十分に解明した調査研究は数少ない。

そのなかで特に注目されるのは、雇用職業総合研究所がNC工作機械を導入した機械加工職場を対象に実施した調査研究である¹²⁾。本稿との係わりでのみその結果を要約してみると、次のような点が指摘されている。

①NC工作機械のプログラムに関する技術進歩は、これまで難しいとされてきたプログラム作成作業をますます簡易なものにしており、これは現場で行われるプログラムの解読・修正作業を容易にするだけでなく、旧来の技能者の知識や経験をいかして比較的短期のうちにプログラム作成作業に習熟することを可能にしている。しかも、段取り作業は旧来の技能がそのままいかされる部分である。こうして、汎用工作機械の経験者をNC工作機械に適応させることはそれほど難しいものではなく、中高年の技能者でも十分に適応可能となる。

②NC工作機械の導入によって、プログラム作成作業は技術者が担い機械の単純なオペレーションは現場作業者が担うように職場を編成した場合、後者のモラルは確実に低下する。また現場作業者からのフィードバック情報が入らなくなり、生産システム全体の効率を低下させることにもなる。そうしたデメリットを防ぐ意味でも、現場作業者がプログラム作成作業に従事する体制を積極的につくっていくことが重要である。

③最良のプログラムは旧来の熟練技能の存在を前提としてはじめて可能となることからわかるように、NC工作機械の導入は旧来の熟練技能をまったく不必要なものとしてしまうわけではない。このため、旧来の熟練技能を今後とも保持し続けることが必要であり、そのシステムが工夫されなければならない。

④NC工作機械の導入の速度や方針のいかんによって、その職場の様相は労働者にとって好ましい方向にもあるいはまたその逆の方向にも一変する。それ故、労働組合も個々の組合員や職場に及ぼすさまざまな影響についてチェックし、経営側と交渉する能力を持つべきである。

⑤「生産のライン化」は経営の論理にそって今後も追及されていくと考えられるが、このシステムが十分に機能するためには社会の論理にも適合するものでなければならない。それ故、労使ともにマン・マシズ・システムのなかで労働のあり方を問い、ILOのPIACT計画（76年）で唱われているように、「労働をより人間的なものにする」ための改革を実現すべきである。

この調査研究はNC工作機械を導入した職場を対象にしたものであるが、そこで得られた結論は、ME技術革新下の中高年問題を考える場合にも大いに参考となる内容のものが含まれている。すべてのケースにあてはまるわけではないにせよ、ME機器導入後も以前の知識や技能が活用されうること、すなわち知識や技能が連続性を保持しうることは、中高年者の同一職場内における継続雇用を可能にするための前提となる。他方、職務内容の知識集約化や職務範囲の拡大は従来の職務に変化をもたらし、その変化が大きければ中高年者の新職務

に対する不適応が発生する可能性が高くなるが、十分に時間をかけて中高年者を再教育・再訓練することができるならば、新職務に適應させることは可能なのである。いずれにしてもここで注目しておかなければならないことは、ハードウェアとしてのME機器が、直接に職務内容や職務要件を規定するものではないという点が強調されていることであろう。これは換言すれば、ME技術革新に対する「規制」や「誘導」の可能性とその重要性を示すものである。職務編成やキャリアの組み方、さらにより根本的には労使の中高年者活用のポリシーといったさまざまな選択肢を含んだ広義の労使関係要因に媒介されて、職務内容や職務要件は決まってくるのである。言い換えるならば、同じようなME機器を導入しても、中高年者を同一職場内で継続して活用することが比較的容易な導入方法もあれば、困難な導入方法もあるということになる。どのようなME機器を導入するか、すなわち中高年者にとって操作が容易なME機器を導入するかどうかという選択だけではなく、中高年者と仕事をどのように結びつけるのか、さらには中高年者の技能をどのように評価しどのように位置付けるのかといった基本的な選択がきわめて重要な問題となって浮かび上がってくるのである。

先のような調査結果をもふまえて、「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」の第二次中間報告は、同じ中高年層であってもそのおかれた職場環境や彼ら自身の過去のキャリアの相違を反映して、新しいME技術に比較的適應しやすい層と適應しにくい層に分離していること、また、中高年者のもつ熟練技能は本来NC工作機械の効果的な稼働を確保するために必要不可欠なものであるだけでなく、プログラム作成は十分に時間をかけた教育訓練を行えば中高年者でも習得可能なものであり、この問題が解決されるならば不適応現象のかなりの部分を解消しうることをあらためて指摘するとともに、職務再設計に関しても次のように言及している。すなわち、ME技術革新はその技術的な可能性として、加齢によってもたらされる心身機能の低下を補う機能をもちうることで、例えばデジタル化によって細かい目盛りを判読する作業が容易になったり、自動搬送機によって重筋作業が軽減されたりすることによって、従来これらの作業に従事してきた中高年者の引退年齢を引き上げる可能性を有することにも注目すべきであり、今後は中高年者の職務再設計にME機器を活用していくことが必要となっているというのである。

ここでふれられているような教育訓練体制の充実やME機器をも利用した職務再設計の必要性については、今日ではその「主張」に関する限り労働組合はもちろんのこと政府や経営者団体の見解にもみられ、基本的にはほぼ政・労・使に共通の認識となりつつある。労働組合サイドからの対応で注目されるのは、ME技術革新の「影」の側面に関するさまざまな指摘と同時に、「光」の側面に関しても言及されてきている点である。たとえば、中立労連の「M

E化に伴う雇用問題への対応」(83年)では、ME技術革新は単純反復作業や危険・有害作業、高熱・重筋作業、不快・汚れ作業などの機械への代替を進めることによって、作業条件を改善し労働者の労働の質を高める可能性をもっており、またある面では中高年者の雇用を維持し促進する機能をももっていること、つまり、身体的な機能の衰えを機械によって代替したり(手、足、眼などの機能)、作業スピードの衰えをカバーしたり(組み立てロボットなど)、重筋労働を除去したり(自動クレーン、マテハンの自動化など)することが可能となることが指摘されている。

次に経営サイドからの主張をとりあげてみよう。日経連がまとめた「ME化の進展と企業の対応」(84年)では、これからの中高年対策に関して、「中高年者の活用なしには企業の活力の維持・向上はありえず、中高年者に対する企業の対応姿勢のいかんは、若年層のモラルや労使関係にも影響を与える」との立場から、中高年者に対しては「活用の論理」にたった施策を展開することが必要であると述べられている。具体的には、第一に、ME機器は単純反復作業等からの解放をもたらし、中高年者にとっても肉体的な負荷が軽減されるというメリットが生じていること、第二に、ME技術革新の展開によって新技術に即応できる能力や知識が求められるのは当然であるが、中高年者のもつ従来の熟練技能をまったく不用にするのではなく、生産現場では従来の熟練技能にME技術を加えたより幅と深みのある技能がもめられていること、第三に、中高年者の技能はME機器のメンテナンス等の分野でもいかされるのであり、設備の故障に対する診断と補修、事故再発防止、設備改良などに対して適切な対応ができる作業者はどのような職場にも不可欠であること、などからME技術革新がたんに中高年者を排除する方向にのみ働くものではないと述べられ、さらには、ME機器導入職場の職務を再設計し、中高年者が働きやすいように仕事のやりかたに工夫を加えたり、熟練技能をもった中高年者とME技術を理解できコンピュータ制御に習熟した若年者とを組み合わせる新たな職場と仕事を創造する努力が望まれるとまで述べて、これからの中高年対策は、着実に中高年者の意識改革を図り教育訓練を積み重ねることによって、企業のニーズを充足させていくことが最善の方法であると結論づけている。

労働省もまたこうした労使の見解をもふまえつつ、高年齢者の職域拡大・安全衛生確保のためのME機器等の研究開発をすすめているが¹³⁾、そこでは、本格的な高齢化の進展のなかで経済社会の活力を維持し発展させていくために、高年齢者の高い就業意欲を生かしその能力を有効に活用していくことが重要であること、しかしながら高年齢者には加齢による心身機能の低下によって就業が困難とされる職域が少なからずあり、また労働災害の発生率も高く、さらにME技術革新への適応が容易でないといった問題点もみられること、そのために加齢

によって低下する能力や機能を補完するとともに安全性の高いME機器の開発、および高齢者のME技術への適応を容易にするための関連ソフトウェアの開発をおこない、高齢者の職域の拡大や労働安全衛生の確保を図ることが必要となっていること、などがその主旨として語られているのである。通産省の「シルバーロボティクス」と通称される高齢者支援のロボットシステムの開発計画も、こうした流れに位置づけることができる。

以上紹介してきた三者の見解は、言うまでもないがあくまでも可能性の指摘にとどまっている。たしかに、ME機器の導入によって職場環境が改善されるだけではなく、手先の器用さ、集中力、視聴覚能力等を必要とするかなりの広い範囲の作業内容を改革しうることが実態調査においても指摘されている¹⁴⁾ことから言えば、こうした目的に沿って中高年者に適合的なME機器の開発が促進されなければならないが、そのためにはME機器のユーザーである中高年者の「声」が現場において組織化されなければならないだろう。ME技術革新に対する「規制」と「誘導」のためには、労働組合の発言権がこれまで以上に強力なものとなることが必要不可欠である。

3. ME技術革新の展開と中高年問題をめぐる労使の対応—職場をめぐる

「対抗」のゆくえ—

前章でみたような政・労・使三者の「主張」の限りでは、中高年者の活用に関して「合意」が形成され、基本的な対立は解消しているかのようにみえる。確かに高齢化社会への移行の下では、教育訓練体制の充実とともに中高年者に適合的に職務を再編し改善していくことが重要な課題ならざるをえず、そのためにME技術革新の成果を活用することが必要でもありかつまた可能ともなつてこよう。しかしながら、以上のような「光」の可能性が厳しい企業間競争と企業の効率性原理の追求のもとで、なしくずしに現実性に転化するとは考えられない。それは例えば、ME技術革新の下での高い労働生産性の実現によって、大幅な時間短縮の可能性がうみだされているにもかかわらず、週40時間・週5日労働制を常識とするような社会の到来を期待しうるような状況にはないことにも端的に示されている。《日本の労使関係》の現実の下では、それどころか長時間残業や休日出勤が慢延し（ME技術革新の進んだ電機産業においては、男子労働者の約2割が月50時間以上も残業をおこなったり、月3回以上の休日出勤をおこなっている）、年休不消化が常態と化しているのである。労働時間面での配慮が中高年者の就業可能年齢を引き上げることが示されているにもかかわらず、あるいはまた中高年者の雇用確保のためにもワーク・シェアリングの必要性が指摘されているにも

かかわらず、現実にはそれと逆行するような事態が進行しているのである。

その意味では、労働組合の労働時間に対する規制力が問われているのであるが、例えば年休取得率がきわめて低いのは、「企業、工場の生産計画は95～96%の出勤率で計画がたてられているところに問題の要因があるといえる。今後のあり方として、参加問題の一つとして、年休取得の運動の一環として、年休を消化できる程度の出勤率を予め考慮した計画を組むよう、生産計画の作成に組合の意思反映をし、具体化へのとりくみが必要となってきた。少なくとも、当年度年休付与日数を完全に消化できる予定出勤率を目標に年次計画をたてて推進することが検討されてよい¹⁵⁾」と述べられている点などは注目されよう。残業と年休放棄を前提としたような生産計画に対して規制を加えられるようなレベルまで組合の規制力を引き上げなければ、労働基準法研究会の中間報告にみられるように、政府の労働時間政策は時代錯誤的なものにとどまり歯止めなき「弾力化」がうみだされる危険性が強まってきているのである¹⁶⁾。

またごく最近の事例では、労働省の「高齢者の雇用状況について」が示しているように、大企業では中高年雇用促進法にもとづく法定雇用率（常用労働者の6%）を達成していないところが64%にもぼっているという調査結果にも注目しておきたい。雇用審議会は10月に60歳定年制を企業に義務づける答申をだしたが、これも60歳定年制を「努力義務」とするにとどまり、違反企業への罰則規定もない。また、法定雇用率達成の義務化や高齢を理由とした解雇の規制といった課題についてもまったくふれられていない。使用者団体をも含めた各方面から中高年者の積極的な活用の必要性がうたわれているにもかかわらず、それとはきわめて対照的な現実が露呈しているのである。つまり、社会政策的な「強制」が必要とされているにもかかわらず、それが「労使自治」という名の経営主導の意思決定に委ねられる結果、実質的にはほぼ何らの規制も受けないものになってしまっているのである。

このような現実をふまえるならば、先の日経連の提言等もその表現どおりに受けとめるわけにはいかないだろう。教育訓練体制の充実にしてもまた職務再設計の具体化にしても、同一事業所内における中高年者の継続雇用の保障を前提にしなければ、もともと彼らのために実現されうるはずのないものだからである。ME機器とりわけ産業用ロボットは、単純反復作業や危険・有害作業等から労働者を解放し、その限りでは「労働の質」を高めるという側面をもっているが、しかしそれは労働者の雇用保障を前提にしなければME機器による中高年者の労働の代替＝雇用機会の剥奪とそれにとまなう配転・出向の「強制」にとどまることにもなるのである。こうした点は、ME機器が中高年者の低下した心身機能をカバーする可能性をもつと指摘されていることにもあてはまる。つまり、カバーされるのは心身機能の一

部にとどまらず中高年者そのものということもおおいにありうるからである。またそうしたところで具体化される教育訓練が彌縫的なものにとどまり、職務再設計もごくごく身の回りの改善に矮小化されていくことも言うまでもないことであろう。

こうしたいわば当たり前の内容をあらためて強調したのは、経営サイドからの主張が同一事業所内における中高年者の継続雇用の保障を前提にしていない（より柔らかく言えばその点を曖昧にしている）とみられるからである。その典型的な例は昨年10月に発表された経済同友会の「中間労働市場」の提案である。そこには、ME技術革新を新たな企業機会の創出ととらえ、それを経済社会の活性化の中心的手段として位置づけ推進してゆくという立場からの状況のリアルな認識が示されている。例えば、ME技術革新は「これまでの機械設備の導入と異なり明示的にその省力効果が現れてくる」のであり、余剰人員は「手作業に基づく加工工程や事務部門における定型業務といった特定の職種、また中高年齢者といった特定の年齢層に偏って発生する傾向があり」、しかも彼らの場合は職種が単能的でありまた適応能力の柔軟性が欠如しているため、他職種への配転や他企業への吸収は困難となるというのである。他方では、ME技術革新によって「費用構成の中に占める固定費部分の割合が大きくなり、それは需要変動をはじめとする市場の環境変化に対する柔軟性を減少させ、それだけ企業リスクを大きくする」ことへの憂慮が語られ、そこから終身雇用にもとづく内部処理の限界や余剰人員に対して適切な教育システムを組むことの困難が指摘されることになる。こうした現状認識にもとづいて、「市場でもあり企業内部でもあるような中間的なクッション」としての「中間労働市場」、具体的には人材の仲介・派遣を中心とする組織が構想されている。

この提案では、そうした組織として三つのタイプがあげられているが、「ME化を推進するために必要なエレクトロニクス系、ソフトウェア系の人材を集中的にかかえ、それを必要に応じて供給していく組織」および「現場の技能工を中心に短期雇用比率を増やしたい企業に労働力を供給する組織」とならんで、もっとも重視されているのは「ME化に限らず構造不況や景気変動によって余剰になった人々を、当該企業に所属させたまま一時的に預かり他企業に供給するいわゆる応援体制の『人材仲介組織』」である。これは、関連企業やグループの枠を越えて国内さらには国際レベルでの応援とその受け入れ体制を考えるものとして位置づけられているわけであるが、ここではもはや特定の専門職種や周辺職種を中心にした人材派遣にとどまらず、まさに「余剰人員処理構想」としての人材派遣が姿を現しているというべきであろう。さらに、こうした提案にもかかわらず《日本的労使関係》の長所を堅持することがうたわれ、終身雇用、企業別組合の読みかえのための「意識革新」の必要性が説かれている。すなわち、「出向・応援という形で複数企業の職場をわたりつないでも同一企業による

継続的な雇用が確保されることを終身雇用として、また企業別組合についても同様に理解することが必要」とされているのである。

先の日経連の「牧歌的」な提言と比較すれば、経済同友会の提案はそのあまりにリアルな状況認識においてきわめて興味深いものがある。「中間労働市場」の構想それ自体についての批判的検討は別の機会に譲ることにして¹⁷⁾、ここではその前提となった現状認識に注目したい。ME技術革新によってその技能基盤を動揺させた中高年者の処遇に関し、「内部処理」による企業リスクの増大こそが問題とされ、彼らに対する職務再設計どころか教育訓練さえ困難であるとされているのである。しかもこうした提案が、たんなる協調的労使関係ではなく「活力ある協調的労使関係」の形成をスローガンとしておこなわれていることも注目されるところであろう。《日本の労使関係》は、企業活力を前提とするだけではなくまさに名実ともにそれを支えるためのものとして位置づけられていくことになる。

こうした経営サイドの厳しい現状認識をふまえるならば、ME技術革新に対する労働組合の対応のありかたがあらためて問われているように思われる。つまりこれまでのME技術革新の一方的な「受容」やME機器導入後の「調整」ではもはや今日の課題に応えることはできず、ME機器の導入前からの「規制」や快適な作業環境や職務再設計にむけてのME技術革新の「誘導」がきわめて重要な課題となってきたのである。そうした方向へと組合機能を発揮することによってこそ、ME機器をも活用した安全で動きやすい作業環境の整備や中高年者の能力再開発のための教育訓練体制の充実、さらには中高年者の心身機能の維持のための基本的労働諸条件の改革も可能となるのではなかろうか。例えば、同盟の「新しい技術と人間の調和」(85年)は企業レベルにおける対応としていくつかの興味深い指摘をおこなっているが、これらは今後のME技術革新に対する「規制」と「誘導」の方向を考えるうえでも示唆的である。

そこでは、ME技術革新に関する合意の形成と条件整備のためには事前協議が大原則とならなければならない、そのためには「ME技術革新に関する労使協定」を締結するべきであると述べられたうえで、「アセスメント原則の確立」については、雇用、労働条件等への影響を最小限にとどめるためには事前評価が不可欠であり、そのため企業にたいして事前評価システムの確立を求めていくこと、具体的には、ME機器の導入にあたっては計画、設計段階から事前協議を義務づけるとともに、実施段階においては雇用、労働条件、勤務態様、安全対策、下請関連企業等に及ぼす影響について事前評価を徹底して行う（なお電機労連のケースについては第2図を参照されたい）ことが指摘されている。また「労働生活を充実させる能力開発の質的強化」については、ME技術革新の進展にともないそれに対応する知識や技能

が要求されるため、必要かつ十分な教育訓練体制の確立が緊要であると述べられており、その影響がME機器導入職場だけにとどまらず広範な職場と労働者に及ぶことから、労働生活の充実のためには、当面必要な教育訓練システムを確立するとともに長期的な視点にたって能力の開発向上を図ることが不可欠であり、そのためには、新しい職務に適応しうる教育訓練を十分な日程を確保しながら実施させること、教育訓練の実施に際しては、そのプロセスと結果を十分吟味し不応者がでる恐れがある場合は運用および内容面の弾力化と改善につとめること、ME技術革新の進んだ分野のみならず広く能力開発を進めるとともに労働者に公正な教育訓練機会を保障していくこと、などが重視されなければならないと述べられている。さらに「安全でゆとりある職場づくりの推進」に関しては、ME機器の導入に際して予想される新たな労働災害や心身両面における障害の発生を未然に防止するために、対症療法的な措置にとどまらず将来を見通した対策を講ずる必要があること、そのためには人間の尊厳の維持を主眼に労働環境を改善していくことが重要であり、産業用ロボットの安全基準やVDT作業に対する衛生基準の確立を図ること、労働者を孤立させ孤独感を強めていくような要員配置や工程設計は基本的に排除していくこと、ME機器メーカーによる市場投入前のアセスメント体制を確立し、人間工学を重視した商品開発体制の整備を図ること、現状の部分的な改善にとどまらず、快適で働きやすい労働環境のシステムを構築するために、労働態様に合致した工場・職場のレイアウトや工程設計、要員配置、勤務形態、快適環境の実現にむけて取り組むこと、などが重視されなければならないと指摘されている。

以上のようなME技術革新に対する対応の視点は特に中高年者へののみ必要とされるものではないが、その実現はこれまでの述べてきたことからわかるように、とりわけ中高年者にとって大きな意義のあるものとなるであろう。若年者も将来中高年者に必ずなるのであり、中高年対策は現在の中高年者に対する対策にとどまらず、労働者の労働生涯を包摂するものとして構想されなければならないのである。テクノロジー・アセスメント体制を確立し、「労働の人間化」を本格的に追求していくことの今日の意味は、ME技術革新によってもたらされる高い生産力を非人間的な労働の改革のために活用し、競争主義的であるために多数の労働者にとってははるリスクな構造となっている労働生涯を安定したものへと改編していくことによって、経営主導で展開されるME技術革新のもつ敵対的な構造を職場から解体していくことにあるのではなかろうか。

もっとも、こうした課題が今日の我が国の企業別組合にどこまで担いうるものであるのかといった問題は、別個に論じられなければならない重要なテーマである。その点については別の機会にあらためて論じてみたいと考えているが、本稿では次の点だけを指摘しておきた

い。ひとつは、労働力の高齢化が定年まで組合員たらざるをえない労働者を多数うみだすことになるという点である。昇進ポストが限定されたままでピラミッド型の労働力構成が崩れてくれば、中高年組合員の比重が増大するのはもちろんのこと、生涯組合員が増えてくるはずである。その結果、今までの若年者を中心にした組合運営からの脱皮が迫られることになろう。そのなかで特に注目されるのは、相対的に心身機能の水準が高くそれだけ「合理化」にもよく耐える若年者を軸に編成されてきた我が国の職場生活のありようを改革していくことが、ME技術革新のもとでとりわけ重視されることになり、「職場」があらためて争点として浮かびあがってくるのではないかと思われることである。先に紹介したような経済同友会の提案と同盟のME技術革新に対する視点は、それぞれの提起された内容がまともに争点とされた場合《日本の労使関係》のもとで協調的に共存できるような関係にはない。そこに孕まれる亀裂をてがかりに、労働組合運動の再生が可能となるかどうか問われることになろう。

それともうひとつは、上述の再生とも係わってくるが、《日本の労使関係》を支えてきた人的基盤がME技術革新の展開によって動揺しうる可能性を秘めていることである。それは例えば「年功序列の頂点にある職長と呼ばれる監督者は、技能面の指導者であり同時に未熟練、半熟練工からは『オヤジ』として尊敬の対象となる存在である。職制上だけでなく、インフォーマル集団の中でもリーダーシップを発揮することができる」のであるが、ME技術革新の展開によって職場単位の労働の同質性は失われ、「さらにこれまでの技能上の指導者であった人も一部を残して年功者としての形骸のみとなり、技能上の指導力を失う。それに伴ってフォーマル、インフォーマルの別を問わず秩序維持者としての力をも急速に失っていく」可能性がある」と述べられている¹⁸⁾ところに示されている。先の雇用職業総合研究所の調査研究でも、「NC化の進展は、監督者に新たな知識、技術の習得と、管理的業務への期待増という役割変化を生んでいる。監督者の機能の仕方いかんによっては、従来の日本的職場秩序に混乱を起こしかねない。NC化に対処しうる監督者の再教育・再訓練は企業の当面している重要な課題といえよう¹⁹⁾」と指摘されているが、ここにも同様の危惧がみられる。

以上述べてきたこととの関連で言えば、生産性本部労働部長の「労働組合は職場に戻れ」という提言にも注目しておきたい。彼によれば、現在の職場にはME機器の導入にともなう職場の再編成、それにともなう配転あるいは新職種への適応のための教育訓練、組織権限の中央集権化と他方での分権化、労働者が自発的に働くように仕向けるための小集団活動、さらには自己の熟練が将来的に無用になることへの恐れなど問題が山積しているにもかかわらず、労働四団体や全民労協、および主要単産は事前協議制の確立、雇用の確保、教育訓練、

安全衛生の徹底などの一般原則を定めるだけで、「現場労働者一人ひとりが取り組むべき原則や課題はなんら示していない」のであり、その結果「職場から労働組合機能が喪失しつつあることは残念なことである」といった嘆きさえ聞かれることにもなるのである²⁰⁾。職場における労働組合機能の再生の可能性と、それによってもたらされる職場の労使関係の変動のゆくえが、あらためて注目されるところである。

注)

- 1) 経営サイドからみた中高年問題についての認識は、「進行しつつあるME化に十分適応することが出来ない労働者はそれ自体企業にとってマイナスとなるが、適切な判断も指導も出来ない陳腐化した中高年労働者に率いられる職場のモラル低下はさらに重大であるということが出来る。このような位置にある中高年労働者を賃金その他の面で優遇しなければならないのが国の雇用慣行であり、ここにも問題を生ずる。またもし能力主義を徹底して中高年者が職場で不遇の立場に立つ時は、『明日はわが身』とする若年労働者の意欲が低下することが考えられる。ME化の進行の下でこのようにして中高年問題は一層拡大することが予想される」(関口功「ME化に伴う人事・労働管理の課題と対応」、『賃金実務』84年9月1日号)といった指摘に代表される。
- 2) 日本労働協会「マイクロエレクトロニクス機器の導入と労働組合の対応」(84年)、電機労連「マイクロエレクトロニクス導入による労働の質的变化と職場秩序の再編」(83年)
- 3) 原辰文「日本電機における中高年問題への対応と課題」、『職業訓練』81年3月号
- 4) 科学技術と経済の会「技術革新の雇用に及ぼすインパクト調査」(82年)、雇用職業総合研究所「企業内労働力の有効活用に関する実態調査」(82年)、職業訓練研究センター・企業内教育研究会「技術革新・中高齢化と人材の有効活用に関する調査」(83年)、機械振興協会経済研究所「マイクロエレクトロニクス機器導入の中高年労働者に及ぼす影響に関する調査研究」(83年)
- 5) 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」(82年)、機械振興協会経済研究所前掲調査
- 6) 職業訓練センター・企業内教育研究会前掲調査、関西生産性本部「メカトロニクス化に伴う職場に関する意識調査」(83年)
- 7) 小林良暢「ME導入をめぐる電機労連の諸調査とガイドライン」、『労働調査』83年8月号
- 8) 今野浩一郎「ME化時代の熟練技能とは何か」、『エコノミスト』85年10月1日号
- 9) 以上の指摘に関しては『高年齢者の雇用』(高年齢者雇用開発協会、79年)を参照した。
- 10) 職務再設計の考え方については高年齢者雇用開発協会の出版物に詳しいが、さしあたり『テキストブック職務再設計』(85年)および前掲の『高年齢者の雇用』を参照されたい。
- 11) しかしながら現実には、「システム設計やプログラミングはできなくても、コンピュータの操

作は、ある程度の教育を行えば中高年齢層にも十分できる仕事である。当社では、以前は若年層を当てていたコンピュータ・オペレータのかなりを中高年齢層へおきかえている。コンピュータは24時間稼働させている場合も多く、法律上深夜勤務を禁止されている女子は当てにくく、中高年齢者を活用する意義が大きい」（江頭年男「技術の変化と職業訓練」、『職業訓練』83年10月号）と述べられるような事態も進行しているのである。

- 12) 雇用職業総合研究所「マイクロエレクトロニクスの雇用に及ぼす質的影響に関する研究報告書—機械加工職場を中心に—」, 83年
- 13) 「マイクロエレクトロニクスを中心とした技術革新への対応」, 『労働時報』84年9月号
- 14) 機械振興協会経済研究所前掲調査
- 15) 電機労連第66回中央委員会総合資料
- 16) 藤本武氏の労働基準法研究会中間報告に対する批判を参照されたい（「時間短縮の国際動向を無視した内容」, 『労働運動』84年11月号）。
- 17) さしあたり加藤佑治・椎名亘恒「『中間労働市場』論と労働者派遣法」, 『労働運動』85年7月号を参照されたい。
- 18) 兵頭傳「技術新時代の人事労務」, 『経営者』83年12月号
- 19) 12) に同じ
- 20) 加藤謙治『静かなる労使関係革命』（産業労働調査所, 84年）228～9ページ

〔編集後記〕

本号は偶然ME革命をめぐる興味深い二論稿の合併号となった。コンピュータ科学と社会科学との接点における基本問題を考察した石沢篤郎氏の「コンピュータ科学と社会科学」は、本年度新たに発足した社研プロジェクト研究「ハイテクノロジーと社会科学」の第1回研究会で参加者に深い感銘を与えた報告の草稿に補筆されたものである。また高橋祐吉所員の「高齢化社会におけるME技術革新の展開をめぐる諸問題」は、ME革命の急速な展開が労働運動にもたらす影響を高齡化との関連で考察したものであり、これも社研プロジェクトの研究テーマと重大なかかわりをもっている。社研プロジェクト研究が多くの所員の参加を得て活性化し、進展するME革命との対決のなかで社会科学的研究を豊かにするように祈りたい。

(M. Y.)

神奈川県川崎市多摩区東三田2丁目1番1号 電話(044)911-8480(内線33)

専修大学社会科学研究所

(発行者) 三輪芳郎

製作 佐藤印刷株式会社

東京都渋谷区神宮前2-10-2 電話(03)404-2561
