

インタビュー

金属労協議長 西原 浩一郎氏
(自動車総連会長)

金属産業の現場はどうなっているのか

—求められる労使の対応と雇用対策—



西原浩一郎（にしはら・こういちろう）
1953年生まれ。1976年慶応義塾大学法学部法律学科卒業、同年日産自動車入社。86年全労協事務局次長、92年全日産労組中央書記長、94年同労組中央執行委員長、97年日産労連事務局長、2000年同会長を経て、2008年9月より自動車総連会長および全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF・JC）議長

リーマンショックに端を発した金融危機が世界同時不況へと拡大する中、わが国の基幹産業である自動車、電機といった金属産業は過去に経験のない生産調整を余儀なくされた。今回の危機に対して労組はどう対応し、どこへ向かおうとしているのか。金属労協の西原浩一郎議長に聞いた。

予想を超える減産の規模とスピード

——まず、昨秋のリーマンショック以降、国内の経済環境の激変が与えた金属産業へのインパクトについて伺いたい。

西原 一昨年ぐらいいから、サブプライム問題の顕在化や原材料価格の高騰を含め、金属産業でも先行き懸念を強めていた経緯はあった。だが、昨秋以降の世界同時不況の加速のなかで、外需依存度の高い金属産業が総じてかつてない歴史的な危機的状況に陥った。とくに自動車産業および電機・電子産業を取り巻く環境が予想を超えるスピード、広さ、深さで落ち込む事態となり、素材産業や設備、機械産業にも深刻な状況が広がっていった。手持ちの仕事がまだ三、四年分ある造船を除く金属

産業は、極めて深刻な影響を受けることとなった。

——日本経済は他の先進国に比べても外需依存の割合が高いため、金属産業はグローバル化した市場のなかでダメージが大きかったということだが、そういった経済情勢が雇用に与えた影響については。

西原 グローバル需要が減少し、併せて円高が加速して収益・財務基盤が弱まり、資金調達の間でも厳しい状況となり、生産調整が一気に進んだ。その結果、雇用や生活に悪影響をおよぼす事態を招いた。今回の特徴は、減産規模の水準が大きく、調整スピードが圧倒的に早かったこと。自動車を例にとると、昨年一〇〜一二月の国内生産台数は対前年比で八二・九%だった。これが今年の一〜四月では五一・一%ま

で落ち込んでいる。

このように、生産水準が半分近くまで低下するなかで、企業は残業・休日の削減からはじまって、交替シフトの変更や非稼働日設定、一斉年休、一時帰休などで生産を調整してきた。なかでも、とくに大きな影響が出たのは非正規社員に関わる雇止め。また、今年に入ってからには中小企業を含め、いわゆる倒産・合理化がかなり出てきている。単組からも、再編、事業所レベルでの閉鎖や出向・配転などあらゆる提案が報告されている。

非正規雇用の対応では一部で後手に

——企業の対応に対して、組合はどのような対策を講じたのか。

西原 各産業とも雇用確保を大前提に相当な活動を進めてきた。電機連合は一二月に緊急雇用対策本部、全電線は経営・雇用対策本部をそれぞれ立ち上げて雇用の維持・確保に取り組んだ。対策本部を立ち上げていない産別も、非正規雇用をめぐる課題などについて、かなり努力してきている。自動車総連は昨年秋までの三年間で七〇〇〇人近くの非正規社員の正規化を進めてきた。こうした観点で引き続き、正規雇用を求めるとともに、非正規労働者の雇用の場の確保や、仮にやむを得ず非正規労働者の雇止めを行う場合でもコンプライアンスの遵守を徹底する。こういった取り組みは金属産業のすべての産別で行っている。

——とはいえ、非正規労働者の雇止めはかなりの数に上ったが。

西原 現実には一部で対応が後手に回ったこともあり、社会的にも大きな問題につながる状況となった。だが、そうした人を対象に福利厚生面で、可能な限りの配慮にも取り組んでいる。たとえば、住居の退去期限の猶予や帰省旅費・慰労金の特別支給、組合としての相談窓口の対応やハローワークとの連携など、各産別が傘下の組合に可能な限りの努力を要請した。

一例をあげると、トヨタ労組は非正規労働者の取り組みについて無料職業紹介事業をはじめたり、業務に必要な資格の取得に向けた奨学金制度を導入したりしている。また、国家資格の取得可能な技能講習を新設し、労使共同で窓口となり、この三月からすでに三〇〇人ぐらいが利用している。正規従業員に登用した数も多く、そういった人を対象にした職業訓練のための奨学金制度も労働金庫と共にやっている。今は雇用調整圧力が強く、企業内の単組にとっては厳しい環境下にある。それでも、それぞれが置かれた状況のなかで、出来る限りのことをやっている。

単組は雇用維持で懸命に対応した

——企業労使レベルの取り組みについてももう少し聞きたい。例えば、早期退職や希望退職などの提案があった場合には、どのように対応したのだろうか。
西原 確かに、早期退職や希望退職は金属産業全体でかなり拡大している。希望退職や事業所の閉鎖などの動きは、事業構造改革のなかでほとんどの産業

で出てきている。今はある面、雇用調整助成金などを活用して雇用を守っている状況なので、今後に向けて労組の迅速な対応が迫られている。

なかなか報道されないが、法令遵守や労使協議の徹底、離職者への就職支援などは、それぞれの単組で懸命にやっている。「成果につながっていないじゃないか」との批判はあるかも知れないが、自動車各社の動きをみても、本来の計画はもっとドラスティックだったものを組合が止めている部分もかなりある。

労働条件的な部分でみても、例えば自動車は操業短縮のなかでの痛みを分かち合う考え方でやってきた。雇用を守る施策として操業を短縮し、どう休業補償するかを協議する。その際、国に雇用調整助成金を申請するので、ある意味、政労使での痛みの分かち合いになる。休業補償の水準設定について



は、実際には各社ばらつきがあり、大体、七〇～九〇%の幅で確保している。本当ならば、雇用調整助成金を受けるのなら一〇〇%保障して欲しいところだが、まだそこまでは実現できていない。ただし、今回、メーカー各社で協約化はできた。

省庁要請も雇用維持を前提に展開

——ナショナルセンターや産別などの上部団体の取り組みはどうか。

西原 連合、JC、産別の各レベルでも、雇用調整助成金とか中小企業雇用安定助成金が最大限活用できるように、窓口の対応強化や制度運用の改善等を求めて省庁要請を懸命に行ってきた。また、省庁要請や政党への働きかけについては、需要自体を何とかつくり出すことで雇用維持を図れるような緊急経済対策を求めてきた。自動車関連では、税制上のいわゆるエコカー減税、スクラップインセンティブや環境対応車の購入補助金など。電機関連でも買い換えのための特例措置などを要請してきた。

景気「底打ち」の実感はない

——そうした取り組みのなかで、最悪期は脱し、景気は底打ったと言われているが。

西原 自動車のハイブリッドカーや電機・電子関係のエコポイントなど政府の経済対策的なものに加え、諸外国も景気浮揚に向けた経済政策をかなり打ってきているので、そういった部分が出てきているのかも知れない。とはいえ、率直に言って、まだ底打ちしたとの実感はとも持ち得ない。

実際、今回の構造調整は相当長引くことを覚悟して考えていく必要があると認識している。確かに、一気に水準を落としたために在庫調整が一定程度進んだし、一部、経済政策などの関係で局地的・局部的に従来の最悪期は脱しつつあるとの見方はあるだろう。ただ、その一方で元々の絶対水準自体、まだ厳しい状況にあるし、稼働時間もようやく七割程度まで戻った程度。直近の完全失業率や有効求人倍率などの労働統計をみても、到底、楽観視できる状況にはなく、むしろこれからが正念場。労働組合としては、雇用・生活の部分を含め、目配せをした対応をしていかねばならない。雇用・生活に最大着目し、そこに焦点をあてた政策を、産業、企業レベルだけでなく、国の政策も含めて推進していかねばならない。

とくに中小企業を注視していかねばならない。今回、省庁要請に当たってもいわゆる資金繰り対策などについては、相当中小の声を聞き、特化してやった。それは中小がおかれている環境の厳しさに加えて、日本のものづくり産業のベースを支えているのは、トータルなサプライチェーンのなかでの中小の働きがあってこそだと思っからだ。

正非問わず「良質な雇用」が焦点に

— 今後、企業労使、産業、ナショナルセンターの各レベルで重点化するべき対策は何なのか。

西原 今回の経済危機以降の経過を振り返ると、いわゆる「良質な雇用」とは何なのかということがポイントになる。非正規労働者の問題にしろ、正規社員の過重労働の問題にしろ、働き方の矛盾や問題点が表面化してきている。こうした現実起きてくる足下の状況に労組としてきちんと対応しながら、これからのあり方について、労使で「今回の状況は我々に何を突き付けているのか」といった議論をしっかりと行いかねばならない。金属産業のものづくりのベースになるのは、やはり「良質な雇用」だからだ。

— 雇用の「質」について、労使でどういった議論が必要なのか。

西原 これは日本が最後まで世界と闘っていきけるベースになるもの。そのこととの関係で「良質な雇用」を定義付けた時、今、どういう働き方があって、それぞれ何が課題になっているのか。今後、また需要が拡大した時に同じことを来り返すことはできないのだから、労働者派遣法の問題も含め、各産業・企業の事業基盤の強化とあわせて、企業のニーズと働く者のあり方の整合性をどう取りながら、日本の金属産業のものづくり基盤をどう守っていくか。その点がこれからの労使交渉の最大ポイントになる。

すでに自動車総連では検討に入っているし、JCレベルでも長期安定雇用



を基本に据えたうえで非正規労働者の問題をどう取り上げていくかを議論する。フティネットの構築も含めて、もう一度きちんと話し合わなければならぬ。(関連記事P42)

— 非正規雇用については、今後、どう考えるのか。

西原 自動車は産業レベルで、労使で話し合おうと思っていて、経営側に問題提起しているところ。日本でものづくりを行う強みのなかで、どういう働き方をすれば、結果として働く者の意欲・活力が増し、それが産業・企業の健全な発展につながるのか。こうした一連の好循環について、非正規労働者の働き方も含め、トータルであり方を見直す時期に来ている。

そのうえで、企業レベルでは、使用者側のコスト競争力とか生産対応の柔

軟性のニーズと、われわれの求める働き方との整合性をどうつけていくか。健全な産業・企業の事業基盤の確保とそれをベースに、付加価値に見合った適正な配分、そのなかで賃金や労働時間も含めた働き方を、これからの時代のあり方にあつた形に昇華させていかねばならない。

今回の危機は、極めて異例・異常な事態ではあるが、奇しくもそのなかで「働く」ことにまつわる問題が見えてきた。これらは重い問題だが避けられないのだから、きちんと解をだしていかなければならない。もちろん、労使双方に言い分があるわけで、どういう形で議論の精度を上げていくかが大きなポイントになる。だからこそ、継続して議論していこうと呼びかけている。

それと現実の足下の状況をみたときに、喫緊の課題として引き続き雇用対策を強化していかなければならない。雇用調整圧力が強いことは事実だが、雇用確保と雇用創出は必要不可欠。国の諸施策でやる部分と整合性を取ってやっていかねばならないし、労使協議・交渉が問われる時期でもある。

派遣労働は常用雇用を基本に

— では、労働者派遣については、どのように考えるか。

西原 労働者派遣法については産別毎に考え方の異なる部分もあるが、JC全体でいえば、派遣元企業と派遣先企業の責任が明確になって、かつあまりにもリスクが大きい今の働き方や雇用・労働条件をどう改善していくのが検討課題になる。その際、均等・均

衡待遇との関係なり職業能力開発を含めた人材育成についても整理していく必要がある。

自動車総連会長の立場でいえば、今回の野党案は考え方がかなり近い。製造業派遣については、やはり登録型派遣は派遣先・派遣元それぞれの責任の担保が難しい。常用雇用を基本とすべきで、労使に一定のニーズもあることも事実。派遣という制度を一概に否定はしないが、今は常用雇用といつてもその契約は細切れでもいいことになっている。そうではなく、真の常用雇用を基本に派遣元・先の責任を明記し、そこに能力開発も組み込んで、労働者が次のステップに行けるようなキャリア形成やセーフティネットの基盤を確保できることも含めて検討すべきだ。ただし、これは一気にやると雇用問題を拡大しかねないので、拙速にやらず時間をかけて対応すべきだろう。

今後求められる家計への配慮

— 正社員を取り巻く環境について伺いたい。○九春闘では労働側がめざした家計への適正な配分の主張は届かなかった。賃金もさることながら、一時金の減額が大きく、これが生活に与える影響が少なくない。今後、生活安定部分とされている年間四カ月分を確保できるかどうか懸念されるが。

西原 内・外需バランスのとれた経済構造への転換を考えたときに、また政府の経済対策をみたときに、やはり家計・雇用への配分は遅れていると感じる。まずは、地域別・産業別の最低賃金を引き上げるべく、主体的に努力し

ていかねばならない。貧困問題を含めた社会的な矛盾ができてきているので、ここは本当に変えていかねければならぬ。

そのうえで、正規社員の賞与についてだが、収益的にみれば自動車の今季はトータルでより悪化することが懸念される。ただ、そうはいっても、今の生計費の実態からみて一時金の比重は決して小さくなく、そこが大きな打撃となり生活不安につながっている。業績反映の要素が高いだけに、こういった流れが続くととなると極めて厳しい。

一時金は大手と中小、業種別の格差が賃金以上に大きく、厳しいところがより大きな調整を迫られて、さらに生活の厳しさが増す。この辺は、経営側にも相当考えてもらわねばならない。

また、生活支援的な部分は、企業レベルとは別に産別が関係団体と連携してできることある。今回、労働金庫に緊急要請して、個別ローンの借り換えなどの生活支援的な施策に取り組んだ。企業レベルにそういった施策を求めるのは大企業でない無理なので、地域レベルで生活相談や家計の組み替えなどを労働金庫と提携したわけだ。

人に焦点当て職場から構造改革を

一方、政府の景気対策というところ、エコカーやエコポイントなどが思い浮かぶが、期間限定的な対策だ。

西原 おつしやる通り、今の経済対策はかなり期間限定的で、当然、反動があるだろう。本格的な景気回復につなげていくには、本質的に変えなければ

無理だと思う。

エコカーなどは緊急対応的に需要を先取りしている側面もあるのだから、いつまで続けるわけにいかない。当然、トータルとしての政策のあり方を長期で考えなければならぬだろう。日本経済の場合はやはりアメリカの動向がポイントになる。しかし、そこがそう簡単に好転する兆しがないのだから、中長期に構造を変えながら人に焦点を当てた政策に取り組み、日本全体でどれだけ職場から構造転換が図れるかが問われている。労組もかなり汗をかいて責任を負わざるを得ない。

産業支援に関しては電機、自動車を中心だが、そういった産業ばかりが優遇されているとの批判もある。

西原 自動車や電機・電子が調子悪くなると、結局、鉄鋼の高炉の停止につながったり、機械設備や商業・流通なども含めて多くの産業に影響する。加えて、自動車や電機は今、ものづくりのベースがイノベーションや技術革新的な部分で次の新たな方向に向かう大きな転換期にきている産業なので、ここを中心に波及効果を考えていくのはある意味、合理的ではないか。ものづくりの集大成のような産業をしつかり立て直すことで、他の多くの産業に波及させる。逆にいえば、金融や経済対策のなかでも従来になかった施策が展開されている。税金を使って当面、産業基盤の危機を乗り切る対応になっている。このことの重みは雇用確保にある。ここを金属産業の経営者は認識すべきだろう。

いまは金属を守ってほしい

金属産業を守ることこそが、日本の雇用を守るために最も大切ということか。

西原 日本は資源小国で食料も輸入してやっつけていかねばならない。やはり、金属産業が頑張らなければならぬし、事実、そういったポテンシャルも有している。その強みが本当に生かせるような基盤が必要だ。

今は緊急経済対策、税金投入を含めて忸怩たる思い。それでも今は金属産業を守って欲しい。これからも日本の経済社会の基盤は、間違いなく金属産業が引き続き担っていくし、またそうならなければ日本は惨憺たる状況になる。政労使がそういう思いで、どうその基盤を守るかを考えるべきだ。そのためにも、必要ならば異例・異質な政策も打ってもらいたい。

雇用をどう確保するのとも考える必要がある。自動車産業でみれば、部品や販売会社、輸送の関係も含めたら、五〇〇万人ぐらいが関連産業で働いている。今は雇用調整助成金などで我慢しているが、今後、ギブアップしてくることがある。

自動車のように、金属産業は雇用吸収力が大きいし、繊細さ、誠実さ、創意工夫、改善志向といった日本人の国民性や気質に最適だ。このように、ものづくりは日本人の感性や思いなどが発揮できる産業だからこそ、作り上げた製品は品質が良くきめ細かい。JICの各産業が持つポテンシャルはまだ世界のトップを維持している。金属産業は日本人が生き残るための

ベースにつながっているということが、今回の金融危機で改めて光があたった。今は確かに凄まじいピンチだが、ここ何年かの状況を転換していくチャンスでもあるということだ。

簡単に人は移動しないことを前提に

金属産業だけではなく、介護・福祉や農業での雇用の受け皿に期待する意見も強まっているが。

西原 個々人のニーズでみれば、金属関係から介護のような究極的な対人サービスの世界に行くのは容易ではない。現場で話を聞くと、「対人的なことが苦手だからものづくりに来た」と言う人が結構いる。金属産業でやってきた人は、どうしてもものづくり関係の仕事を見望し、そうでなければもっと早くに職種転換しているはずだ。もちろん、適性のある人はいるだろうし、この際そつちにと言う人もいるだろうが、そう簡単ではない。

もう一つのポイントは地場・地域。行政との関わりのおかげで、地域ごとの産業政策をどういった方向でつくり、どういった雇用を生み出していくか。そのうえで、対応する職業訓練や労働移動を考えていかなければならない。簡単に人は動かないとの前提に立つたうえで、国としてのトータルな考え方なり、基準を持って各地域の主体性を重視した取り組みを政労使がやっていくべきだ。そのとき、労働組合は、やはり働く人に焦点を当てた政策と、それを支える基盤や社会のあり方なのでめざすべき社会もう一度、定義付

け、いま何が不足していて、どういった改善が必要なのかなど、「働く」ことをもう一回、基盤に据えて考えていかなければならない。

国際的にも不安定雇用が課題に

五月にスウェーデンで開催された国際金属労連（IMF）の世界大会でも世界同時不況の様相を呈する現下の経済危機が大きなテーマとなった。今回の危機突破に向けた国際連帯の可能性などについてお伺いしたい。

西原 やはり、金属がいかに大きな影響を受け、各国経済にどんな影響を与えているのかといったことが報告された。そのなかで懸念されるのは労働組合の問題や中核的労働基準など、本来的に守られなければならない部分が軽視されつつあり、それに対して国際連帯でどう対抗していくかがポイントだった。

具体的には、多国籍企業問題も含めたアクシオンプログラムということで従来以上に国際連帯のなかで全体の金属労働者の権利や雇用をどう守っていくのかの合意を得た。なかでも、不安定雇用が世界中拡大しているの、その対応が大きな課題との認識で一致した。

自動車関係の論議では、産業のおかれた厳しさを互いに共通認識するとともに、今後の産業のあり方をサポートするための国の支援をきちんと求めていくということであった。UAW（全米自動車労組）も、自動車のサプライチェーンへの影響や大きな雇用を抱え

ているなかでの対応について、労組との協議・交渉権を担保することを強く訴えていた。

職能基準設定で雇用確保も

最後に、現実的には自動車産業として簡単に雇用を増やせる環境にないなかで、将来展望として考えていることがあれば教えて欲しい。

西原 自動車といえば、各社、ラインごとに売れている商品とそうでないもののギャップが大きくなっているの、応援を出すなど産業内で人のやりくりをして雇用を守れることも検討したい。生産の善し悪しが出たときに、中小も含め産業レベルで雇用を守れるような仕組みだ。ただし、そうなる職能評価基準を各職種に広げて、それを現実にするための制度の見直しも必要になってくる。この基準整備は難しく、

時間もかかるだろうが、これはある一定の職能なり能力評価をクリアした場合の最低賃金を実現できるチャンスでもあるので、是非考えていきたい。

○九春闘で自動車総連のメーカー組合は、全社で企業内最低賃金協定を締結できた。そういう意味では、一八歳の最低ラインの基盤ができ、スタートラインにたてたことになる。あとは、例えば、中核的基準の定義で「この職種でこのレベルの仕事ができればいい」といった職能横断的な賃率形成ができればと思う。そういったことが実現できない限り、均等・均衡待遇も実現できないと考えるからだ。

（聞き手 荻野登本誌編集長、構成 新井栄三主任調査員）

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

7 No.588 Jul. 2009

特集 = 教育と労働

- 【提言】 公教育費支出の増額を 橋本俊昭
- 【論文】 教育と労働と社会—教育効果の視点から 矢野真和
教育が賃金にもたらす因果的な効果について—手法のサーヴェイと新たな推定 安井健徳、佐野晋平
専修学校卒業者の就業実態—職業教育に期待できる効果の範囲を探る 濱中淳子
富山県「14歳の挑戦」にある職場体験の現状と課題 寺崎里水
女性の高学歴化—学部選択、就職、結婚 石田瑞一郎
子どもの教育成果の決定要因 小原美紀、大竹文雄
- 【書評】 伊藤健市・関口定一編著
「ニューディール労働政策と従業員代表制—現代アメリカ労使関係の歴史的前提」
長沼秀世 我野淑子
仁田道夫／久本憲夫編「日本の雇用システム」 堺 和雄 鈴木岳生 二宮大祐
遠藤昇三著「戦後労働法」の理論転換
- 【論文 Today】 「労働時間の趨勢と変動—労働ウェッジによる理解の試み」 村尾徹士
- 【フィールド・アイ】 在中国日本人派遣者の現地マネジメント上の課題 白木三秀

8 No.589 Aug. 2009

特集 = 高年齢者雇用

- 【提言】 高年齢者が活躍できる生産職場とは 村松久良光
- 【論文】 高年齢就業率を既定する要因について 山田篤裕
定年延長と継続雇用制度—60歳以降の雇用延長と人的資源管理 八代充史
高年齢者の就業と引退—自己選別はなぜ始動されるのか 高木朋代
年金制度改正が男性高年齢者の労働供給行動に与える影響の分析 石井加代子
熊澤昌子
- 【研究ノート】 高年法の雇用確保措置をめぐる新たな法的課題—いかなる措置が適法なのか? 柳澤武
- 【座談会】 高年齢者雇用を考える—改正高年齢者雇用安定法施行後の働く現場から 愛甲和弘 石田昭浩 伊藤恒雄 我野淑子
堺 和雄 鈴木岳生 二宮大祐
- 【書評】 西村純子著「ポスト育児期の女性と働き方」 奥津真里
西川真規子著「ケアワーク—支える力をどう育むか」 三井さよ
- 【読書ノート】 小池和男著「日本産業社会の「神話」—経済自虐史観をたぐす」 藤野ひろ之
- 【論文 Today】 「心理的契約の代替可能性と時間の経過が従業員の態度に与える影響」 服部泰宏
- 【フィールド・アイ】 労働契約法施行のインパクト 白木三秀

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp