

JCM代表団 現場の取り組みを視察しました

特集
2

2019年4月30日 午前 エリコン社工場見学／従業員代表委員会との懇談



JCM代表団と意見交換するエリコン社の従業員代表委員会のメンバー

- IGCメタルの「労働とイノベーションプロジェクト」を実施している、エリコン社（化学繊維をつくる機械を開発・製造している世界のリーディングカンパニー）を訪問し、従業員代表委員会との意見交換を行った。またテクニカルセンターを訪問して説明を受けた。
- エリコン社では、従業員代表委員会が会社にIGメタルのプロジェクトへの参加を提案、会社がこれを受け入れ労使共同でプロジェクトを推進している。同社はインダストリー 4.0 が職場で進展する中で、専門職不足の問題を抱えており、新規採用に向けて魅力的な職場づくりのために職業訓練をどう見直すか労使で議論した結果、タブレットを導入して教材のデジタル化を図り、成功事例となっている。

2019年4月30日 午後 ボホム大学・学習工場訪問

- IGCメタルと提携してインダストリー 4.0 の研究、学習工場を運営しているボホム大学を訪問した。ボホム大学は19世紀のシリコンバレーと呼ばれたルール工業地帯にある。50万人のブルーカラー労働者が石炭産業に従事していたが、炭鉱を閉鎖する際に、一人の解雇者もなしに乗り切った歴史がある。現在は石炭産業が担っていた役割をボホム大学が担い、多くの学生が学んでいる。
- ボホム大学はIGメタルと特別な協約を結びインダストリー 4.0 に関する学習工場を設置している。学習工場では事業所の職業訓練の支援と共に、学生の教育も行っており、学生のうちに職場について学ぶ良い機会となっている。
- 技術の変化にどう参画していくのか、労働者が理解することが必要であり、学習工場でプレッシャー無しにそれを体験できることが工場の長所である。労使が参加する2日半の職業訓練セミナーを実施している。ネットワーク化やインダストリー 4.0 の導入により、職場がどう変わるか理論的に学び、実際にアシスタントシステムの機械を体験することが出来る。JCM参加者も実際に教育機材を使って訓練内容を体験し、質疑応答を行った。



上／学生が職場について学べる学習工場を見学
下／職業訓練支援について説明する大学関係者

2019年5月1日 ドルトムントのメーデーに参加



IGメタルの活動を紹介するテントの前で



演説するクッツナーIGメタル執行委員

- IGCメタル執行委員が演説を行うドルトムントのメーデーに参加した。ラルフ・クッツナー執行委員の演説は、①ヨーロッパの動向、②女性が参政権を得て100周年にあたること、③EU議会選挙、④IGメタルの「良い労働」を追求する協約闘争等、多岐にわたり、参加者から多くの声援を受けていた。

ドイツを訪問して (寄稿文)

デジタル化へのIGメタルの取り組みと、 金属労協の取り組みの方向性

金属労協 / JCM議長・自動車総連会長
高倉 明



今まさに、AIやIoTに代表されるデジタル化・第4次産業革命は、それぞれの産業に留まることなく、産業・企業の枠組みを超えて社会全体に多くの変化をもたらし、仕事の質や意味合いが変革していくことが予想されている。これらの変革が、金属産業にどのような変化をもたらすか、労働組合としてどのような視点で、如何に対応していくべきか、今回は、政府・行政・大学・研究所・企業そして労働組合でプラットフォームを構築し、先進的な取り組みを行っているドイツの事例を勉強すべく、IGメタルの協力を得て訪独した。

すでにIGメタルとは、これまでの定期協議や「日独対話フォーラム」を開催し、ドイツにおける取り組みの概要などについては理解していたが、今回は実際に連携している企業や大学における実際の活動に触れ、体感することができたことは、大変有意義であった。

デジタル化・自動化に対する考え方や働き方は、国や産業・企業によって異なっており、日本のものづくり産業では、生産性運動の原点でもある、効率化優先より人間尊重の基本理念に基づく対応が主流であり、1980年代初頭の生産ラインの自動化・ロボットの導入時に、労使で締結した「ME協定」の精神は、今後の変革期においてもベースとなる考え方である。

「ME協定」の中でもふれているが、今後の新技術の導入にあたり、配置転換や職種変更など、仕事の内容や働き方が変わっていくことが予想されている中で必要なことは、本人の適性や能力に応じて必要な教育・訓練を行うことが不可欠だ。しかし、現状日本においては、これまでの産業構造の変化や技術革新への対応で、企業における人材育成や教育・訓練などの人への投資が低下してきている。(GDPに占める企業の能力開発費の割合:日本=0.1%、独=1.2%、米=2.08%、仏=1.78%)

今後の変革に対しては、これまで以上に働く人の能力開発の必要性が高まっており、企業主導のみではなく、働く側の意識改革や自己啓発も重要となってくる。すべての人が仕事の変革に対応するには、教育・訓練や人材の適正な配置などの「公正な移行」が前提となるが、そのためには、労働組合と経営や政府・行政との対話の仕組みづくりが必要である。この点においてドイツでは、産官学と労働組合によるプラットフォーム構造が機能しており、大変参考になるものである。

また、今後の変革に対する労働者の意識改革や自己啓発の取り組みのための実態調査・分析、大学や教育センターとの連携による学習工場や各種講座の開催など、組合員の参加による各種プロジェクトが、EU・欧州社会基金(ESF)やドイツ連邦労働社会省(BMAS)などの助成により、実施できていることは参考にするべき事例である。

日本においても、産官学連携によるプロジェクトはみられるものの不十分であり、特に、今後の技術革新の中で、日本の先端技術を国際標準としていくには、ドイツのような国家レベルでの対応が必要であり、産業労使に加え、国を巻き込んだ対応が求められている。

今回の訪問時に、JCM / IGメタル間で共同宣言を締結した。ものづくり大国である日独の労組が、デジタル化の進展による産業の変革に対し、労働組合が労働者の視点で雇用の維持、公正な富の分配などの課題に対し、グローバルレベルでのこれらの問題に共同して取り組む必要があることから、必要に応じて専門家会議を開催するなど、引き続き連携して取り組みを進めていきたい。

このような課題も整理しながら金属労協としては、今後のデジタル化に伴う変革をチャンスと捉え、働き方の改革や生産性向上につなげ、より良い未来を築いていかなければならない。

『IGメタルとの共同宣言の採択』に思う。

金属労協/JCM副議長・電機連合中央執行委員長
野中 孝泰



はじめに

2019年4月30日に『平成』が終わり、5月1日新たな元号『令和』が始まった。残念ながら、その歴史的場面を日本で見ることはできなかったが、4月28日から5月3日の間、ドイツを訪問し『インダストリー 4.0 労働の未来』をテーマに現地労働組合との意見交換が出来たことは大変有意義であった。IGメタル本部、エリコン社、ボホム大学職業訓練センター、ドルトムント・メーデーなどを訪問させて頂き、意見交換を行う中で多くの学びがあったので、先ずはその報告をさせて頂く。また今回、IGメタルとの間で、インダストリー 4.0の取組みに関する『共同宣言』を採択したが、今後の取組みが進化することを願って、思いの一端を述べさせて頂く。

多くの学び

(1)政府の指針策定に参画しているということ

インダストリー 4.0は、生産現場におけるデジタル化からスタートしたそうだが、その後進化し続けていると感じた。そして、労働組合の主体的参画が感じられ、その積極的な取組みに大変感銘を受けた。もちろん、取り巻く環境の違いはあるが、労働組合が社会的な立場を確立していることに驚いた。『トランスフォーメーションアトラス』と言っておられたが、インダストリー 4.0がどのように浸透しているのか、また仕事と雇用にどのような影響があるかを見える化し、その結果を踏まえて、ホフマン会長はメルケル首相との意見交換に臨むということだったが、その自然な発言にも驚いた。

(2)観ているのはドイツ全体のこと

各職場に設置されている事業所委員会には、法律で『共同決定権』が認められている。そのメンバーの中に労働組合役員が多くおり、彼らの責任感や使命感を強く感じた。インダストリー 4.0に伴う現場の変化への対応、とりわけ人材育成に真剣に取り組んでおられた。また、この変化を大きな社会変革として捉えており、技術革新によるデジタル化が産業構造の転換を生み、就業構造変換を招き、雇用問題へと発展することを予測をし、地域で雇用問題を起こさないための先手先手の取組みを主体的に実施しているという点に深い感銘を受けた。現地では、中小企業への展開が不十分なことを課題視しており、既に『中堅企業 4.0』を展開しておられ、新たな気づきとなった。いずれにしても、物事の考え方や取組みが論理的であるということを感じた。

(3)人材育成ワーキングを实践

インダストリー 4.0成功の鍵は、現場の意志改革、行動改革と強調されていた。そして先ずは、事業所委員会の委員の育成を重視した取組みを展開されていたのが印象的だった。デジタル化への対応ができるよう、職業訓練センターや大学とコラボで人材の育成に注力していた。『人が大事』ということは、ドイツも日本も同じである。組合役員の人材育成は日本においても、大きな課題であり、その取組み内容や徹底ぶりについて、素晴らしいと感じた。

(4)労働組合が果たしている社会的責任

『インダストリー 4.0 労働の未来』に対する労働組合の姿勢として、IGメタルには強い危機感と使命感、現場を大事にする姿勢、政治を動かす力を感じる。労働組合の成り立ちや社会的位置付けにおいて、日本との違いは当然あるが、社会的責任を果たしている姿には、素直に敬意を表するし、負けてはおれない。労働組合として果たすべき責任や使命感を改めて感じた訪問だった。

組織内議員団海外調査団の報告

話は横道にそれるが、2015年に電機連合組織内議員団をドイツに派遣した際、帰国後の報告を聞いて大変共感したことは、ドイツのGDPは、米国、中国、日本に次いで第4位であるが、経済の好循環が実現できたことで、2014年度に新規国債発行ゼロ(1969年以来45年ぶり)を達成した。何故、そうなったのか？それは、社会保障改革を断行したことが大きい。改革案策定に政労使が徹底的に論議した成果であるとの報告だった。労働組合がまさに社会的課題に対して、その役割と責任を果たしている姿に共感をしたことを覚えている。

結び

今回のドイツ訪問では、最後にIGメタルとJCMとの間で、今後の連携について、『共同宣言』を採択した。その内容は、『IGメタルとJCMは、デジタル革命による産業の変革に対する連携強化に合意する』『働く者の立場から産業政策立案を行うため、日独の協力関係を強化する』『両組織トップによる定期協議を実施する。』『特定の課題における実務レベルの専門家会議を適宜行う。』『両国におけるセミナー等の開催を模索する。』というものである。労働運動の国際化を身近に感じると共に、日本におけるSociety 5.0実現に向けて、労働組合として主体に参画していかなければならないと改めて決意をすることとなった。感謝。

ドイツIGメタルを訪ねて

金属労協/JCM副議長・JAM会長
安河内 賢弘



IGメタルの本部はフランクフルトの中心街にあり、フランクフルト中央駅から歩いて10分もかからない場所にあります。フランクフルトの正式名称は、フランクフルト・アム・マインで、マイン川のほとりのフランクフルトという意味です。実はドイツにはフランクフルトという街が2つあります。もう一つの町は、ポーランドとの国境を流れるオーデル川のほとりにあるフランクフルト・アム・オーデルですが、有名なのはマイン川のほとりのフランクフルトです。フランクフルトはドイツ金融の中心地です。そういうと、とても大きな町を想像されるかもしれませんが、フランクフルトの人口は75万人で、日本でいえば熊本市と同じ程度の人口です。フランクフルト中央駅の周辺はまさに人種のるつぼで、多くの移民、難民であふれています。しかし、中央駅から5分も歩けば端正な市街地に出て、その先にマイン川がゆったりと流れています。マイン川では多くの人々が散歩やジョギングを楽しんでおり、対岸にはヨーロッパらしい建物が異国情緒を際立たせてくれます。このマイン川のほとりにIGメタルの本部ビルがあります。フランクフルト大聖堂と同じ深紅のIGメタルの本部ビルは周辺の街並みからは、ひときわ高くそびえたっています。

IGメタルからは、①IGメタル活動の現状、②変換における目下の推移、③労働の未来、⑤プロジェクト“労働とイノベーション”についての説明を受けました。

IGメタルの変革の手法は一貫していて、目指すべきビジョンを多大な労力をかけて作り上げ、そのための現場の分析を徹底し、変革に前向きなメンバーを選んで小さな成功を積み上げ、仲間を増やしていきます。今回の労働とイノベーションプロジェクトでもいくつかの職場を公募で集め、IGメタルが指導、指示を一方的に行うのではなく、事業所委員会の中での議論を尊重し事業所委員会のメンバーが主体的に取り組んで行ける様に“仕向けていく”。今回訪問したエリコン社の事業所委員会で

は、仕様書などのデータベース化を行い、タブレット端末で標準化に取り組んでいました。このこと自体は特段新しい取り組みとは思いませんが、産別であるIGメタルが日本の単組と近い存在である事業所委員会の改善活動に参画し、相互の信頼関係を構築しようとしているオルグ活動は参考になると思います。エリコン社では世界中の工場とネットワークでつなぎ、生産機械の稼働状況や工場内の温度や湿度、不具合やメンテナンスの状況などをエリコン社で集中的に管理し、ビックデータを集積していました。こうした動きは日本の工作機械メーカーや建機メーカーでも見られますが、機械単体ではなくシステム全体を販売して独占化を目指す広い意味でのプラットフォームビジネスと言えるのではないかと思います。

ただし、何事もしっかりと計画を立てて進めるドイツと現場力を重視して臨機応変に対応する日本とは一長一短があるのではないかと感じております。IGメタル本部で聞いた様々な変革への取り組みは非常に説得力があり、魅力的で、とても適わないと思いました。一方、現場で進められている労働者教育や改善活動の現状は日本の現場に軍配が上がるのではないかと、というのが正直な感想です。しかし、ドイツは常に学びながら改善を繰り返していきます。日本もこの現状にあぐらをかいては、ドイツに追いつき追い抜かれるのは時間の問題でしょう。

さらに、IGメタルはインダストリー4.0に積極的に関与しながら、公正な移行によって労働者の権利を主体的に守っていかうとしています。インダストリー4.0は私たちに大きな生産性の向上をもたらす可能性がありますが、同時に競争力のある生産資産を導入できる一部の大企業に利益がさらに偏在する危険性も有しています。その危険性に注意深く対処しながら労働組合が主体的に取り組む必要があると考えております。

いつの時代も真ん中に人

金属労協/JCM副議長・基幹労連中央執行委員長

神田 健一



変化をより良い方向に

超少子高齢社会を迎えたわが国は、いわゆる団塊ジュニア世代が65歳以上となる2040年頃に向けて労働力人口の減少が加速する。こうした人口構造の変化の中で、社会や経済の活力を維持・向上することは重要な課題となっており、デジタル社会、AIの進展による新たな社会構造の変化は、人間が使いこなすことが可能となれば創造性が拡大し、その生活の質とともに労働生産性を向上させることも可能となり、さらに高齢者、障がい者、育児・介護を行う労働者など、多様な人材に活躍の場をもたらす効果も期待できるという。

また、AI等の活用で労働力不足を補い、労働条件を改善し、働く者に目を向け社会全体でディーセント・ワークの実現を進めることにもつながるといわれており、その取り組み自体の在り様で救世主にも成り得るとの見方もできるかもしれない。

今回のドイツ訪問は、そうした課題に対処していくために、いかに労働運動に落とし込んでいくか、その糸口を学ぶために出かけたものである。もちろん、のんびり構える時間的余裕のないものであることは承知の上で、デジタル社会の到来に関する、いくつかの思いを紹介し報告に代えたい。

労働運動の基軸は万国共通

IGメタルにおいては、デジタル化と職業訓練に関する最大プロジェクトである「労働とイノベーションプロジェクト」の最終取り纏めを行っていることが紹介された。そのもとで、「労働＋イノベーション」において何が変革の推進力となって行くのか、デジタル化という問題だけではなく、顕著なものが自動車産業等の脱炭素化など待たなしの課題でもあること。また、工場立地と雇用の維持に向け、社員は今後の世界に合わせてスキルをアップしていかなければならないこと、そして、社員だけでなく会社も社員の希望も受け入れていく必要性が語られた。そのための活動のレベルアップや、アクティブに政策・立案に関わっていくことの必要性、組合として国に求めていくべきものの整理とともに、「技術的な変革を求める為には、その中心にヒューマンがいる」との言葉に、あらためて労働運動の基軸は万国共通であることを認識したところである。

一方、ボホルム大学・学習工場においては、参加者、研究者など双方の意識改革は現場に立ってこそ生まれてくる

との取り組みや、技術・技能の伝承において人の技術を持ってどう機械を使っていくかが大事である、ことなどが紹介された。

そのボホルム大学は、19世紀のシリコンバレーと呼ばれたルール工業地帯にあり、かつて、50万人の労働者を有する石炭産業が盛んな地であったという。基幹労連の挨拶は、「ご安全に」。ドイツ語でグリュックアウフ! (Glückauf! = 幸運の上に→ご無事で!) これは炭鉱で働く男たちの願いが込められた大切なあいさつで、鉱員たちは毎日鉱山の地下数百メートルへ入っていくが、そこは危険も多く落盤等もあるまさに命がけの作業場所。それだけに「グリュックアウフ!」と声をかけ合い、お互い無事に再会できることを祈ったといわれている。まさにここは「ご安全に」のルーツの町であった。そして今もこの地域ではこのあいさつが使われているという。感慨に浸りつつ、なんかうれしい…ことであった。

真ん中に人

話を戻そう。AIやIoTの進展による、第4次産業革命といわれる技術革新は徐々にそのスピードを速めている。基幹労連に関わる各企業において直接的な影響はまだ出ていないが、産業構造の転換は否応なく迫られ、私たちにあってこれからの働き方や生活にも関わる課題であり、それを如何に職場の仲間とともに意識し対応していくかを探っていかなければならない。

そのもとで、労働組合として意識しておかなければならないことは、デジタル社会がもたらす陽の当たる部分と、その裏側に潜む影をどう捉え、対処していくかという点である。社会経済が変化に対応する際は格差が生じる。新たな社会の到来が、企業規模の違いや、個人個人の能力、キャリアの違い、さらには金銭的裕度の違い等からくる「格差、貧困」を生んではならない。そのことを社会全体でカバーし、第4次産業革命という変化に対しても、一人の取り残しもなく、すべての労働者・仲間が変革に対応できる土壌をつくり上げ、働き甲斐・生き甲斐を、どう創り出していくのかを考えなければならぬ。

技術を人間中心に生かしてこそ、次なる産業革命は成り立つのであり、そのためには、政・労・使、産・官・学をあげての対応策が欠かせないことを学んだ4日間であった。

ご安全に

日独「インダストリー 4.0 に関する会議」に出席して

金属労協/JCM副議長・全電線中央執行委員長
岩本 潮



4月29日 インダストリー 4.0 に関する会議 ウォルフガング・レム IG メタル執行委員の挨拶

「デジタル化は新たなチャレンジであり、デジタル化により、どのように、企業や現場に影響があるのか？労働をどうアジャストしていくか？『トランスフォーメーション・アトラス』は、IGメタルの指導の下、法により設置が守られている従業員代表委員会の職場委員によるワークショップで実施されるアンケート調査から成り立ち、その結果をデータベース化し、変革に対する運動の方向性やプライオリティーの判断材料としている。社内研修などの教育をどのように与えていくかが重要である。」とのことであった。

「労働とイノベーション・プロジェクト（2016年2月～2019年1月）の経過と評価」

ヨハン・ショロース 企業政策局 職場委員・工場・企業レベルの労働組合政策担当局長
メリッサ・ルーター 企業政策局 職場委員・工場・企業レベルの労働組合政策担当

「現在行われている各プロジェクトについては、国などからの助成を受けて運営されており、活動のコンセプトとしては、政府は当初考えていなかったが、『人が真ん中』にあることが重要である。共同の理解ソリューション、労使双方のソリューション、雇用の維持と安全なロケーションであることが重要である。事業所内で実施されているプロジェクトについては、5つのモジュールからなっており、学習工場においてはインダストリー 4.0 を体験してみる。その結果どのようなテーマが自分の職場に影響してくるのか？を労働者の視点で考えてもらう。実際に機械や技術に触れてみて『人間が中心』であること、技術は労働者をサポートするものだとして理解してもらい、『不安』を取り除きアクセスを良くする。いずれにしても能力を強化、未来を形成していくには、これまで以上の労使の協力が重要であり、労働者をアクティブに参画させるためには、プロジェクトを実施する職場委員がキーとなる。職場委員のスキルアップが求められるが、そのことは使用者も理解しており、労働者に対する説明や教育できる訓練（スキルアップ）を実施している。『技術に引っ張られるだけでなく、形成していくことを肝に銘じていきたい。』という前向きなスタンスに好感を持った。

「労働の未来 - インダストリー 4.0/ デジタル化に関する課題と労働組合の方針」

デートレフ・ゲルスト労働の未来局長

「デジタル化の持つ潜在性、実践と研究の現状における

テーマとして、『マン・マシン・コラボレーション』といったチーム化、タブレット端末の導入による作業のサポートなどがある。また新たな焦点として、AIには品質管理を担保してもらう。『事業所委員会』をには、変遷へのスピードに対応したこれまで以上の活躍が求められている。『変遷』は毛虫が大きくなることで、デジタルトランスフォーメーションの『変換』は蝶になることである。ここでもやはり『事業所委員会』がキーであるとのことであったが、日本でいうところの支部や代議員にどこまでの活動を求めていけるのか？労使による委員会の設置など仕組みから考えないといけないと感じた。

イェルク・ホフマン会長との意見交換 IGメタルの今後の活動について

「労働者に対しての社会的な役割として、『IGメタルを事業所内から考える』10月の大会に向けては、変換のためのコンパスとしてマニフェストを提起する。紛争に強い労組など自分達の共通の価値観をつくる。事業所における更なる参画の機会、教育の機会の場を増やしていきたい。」まさに原点の部分であり、労働組合の組合員離れとならないよう、常に心掛けてはいるが、あらためて『現場の視点』を組織として忘れてはならないと思った。

4月30日 エリコン社工場見学 / 従業員代表者委員会との懇談

教育のデジタル化などの活動は、労使協同を基本にされており、従業員代表者委員会の特長として、人事部の人が職場委員会に存在しているということは、とても良い環境であるとの印象を受けた。

ボホルム大学の学習工場訪問

2年間で延べ300人が受講したプログラムで使用されたロボットアームやゴーグルを使ったアシスタント作業支援システムなどを実際に体験させていただいた。

実験的な環境なので仕方ないのだろうが、講師の指先が傷だらけであり、各体験装置の「フールプルーフ」「フェールセーフ」といった安全に対するインターロックが全く施されていなかった。受講者も近い将来、こうした装置を「人間が中心」でコントロールするのであるならば、より高度な安全配慮が求められることを踏まえた安全衛生教育も大変重要である。日本では決して置き去りにならないよう「すべてに優先」するスタンスを前提に進めていかなくてはならないと強く感じた。