

# 主張

金属労協副議長／全電線中央執行委員長 岩本 潮

## ものづくり・金属産業の未来に向けて

### 非正規労働者の拡大と「働き方改革」

わが国において、1980年代末のバブル崩壊、失われた20年と呼ばれるデフレ経済の下、1995年に旧日経連の『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策』によって提言された、長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型の3タイプの雇用を組み合わせた効果的な雇用ポートフォリオの導入や、職務にリンクした職能資格制度の導入、年功的定期昇給制度の見直しなどは、当時の社会に大きな影響を与えたとともに、その後の雇用の流動化や成果主義型賃金の普及を加速させる契機となりました。

金属労協では、2004年の「第2次賃金・労働政策」で非正規労働

者の労働条件改善に労働組合として関与を強めることを掲げてきていますが、近年、政府主導の働き方改革のもとでは「同一労働同一賃金」として、雇用者全体の約4割を占める非正規労働者の待遇改善が進められてきています。しかしながらガイドライン案の内容は、「待遇差が存在する場合には、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示したものである」となっており、これは全産業労働者といった横断的なものではなく、長年にわたり労使が築き上げてきた賃金制度との関係が主なものとなっており、労使の自治に委ねられるエリアが大きいものとなっています。こうしたなか、2018年4月以降には労働契約法の第18条において、期間の定めのない労働契約に転換が可能になっていきますが、「知識・技能」「負

担」「責任」「ワーキング・コンディション」を反映した「同一価値労働同一賃金」を基本に、限られた原資を正社員とどうバランスさせていくのか？労働の価値に相応しい労働条件にモディファイをしていくにあたっては、共に働く仲間が一体となって取り組んでいくことが求められているものと考えます。

### 深刻な外国人労働者問題

さらには、外国人労働者の問題があります。TVのドキュメンタリーで「透明な外国人たち 彼らに支えられた街TOKYO」という番組がありました。「東京で生活する中でよく見かける外国人労働者。そこにいることが当たり前になりすぎて、なのに、彼らのことを何一つ知らない……。彼らはまるで透明人間のように、見えない存在。なかかもしれない。」というフレーズで、

いわゆる外国人技能実習制度の下で、名目は国際貢献だが、日本の若者がなかなか働きたがらない場所で最低賃金という条件で、日本人がいない穴を埋めるベトナム人の若者を取り上げた内容となっています。彼らは母国での事前研修の費用として、多額の借金を背負って日本にやってきている人も多く、聞かされていたのとは違い思うように稼げず、家族への仕送りも厳しい。こうした結果、毎年失踪者の数が増加しているというものでした。

金属労協においては、外国人技能実習制度について、労働関係法令違反や人権侵害行為など不正行為の根絶を図り、発展途上国や新興国への技能の移転という本来の趣旨に沿った適正な運用を求めています。非正規労働者の待遇問題もありますが、報道の通り、若者が働きたがらない労働を支えている外国人労働者

働者の現実、日本、労働組合、働く仲間としても真摯に受け止めなければならぬ問題であります。

## 原点に振り返り誓い合おう

私たち民間・ものづくり・金属産業で働く仲間の労働環境はどうでしょうか？ 年々業務が複雑・高度化し、そのことによる過重労働は、身体的・精神的に疲労の蓄積をもたらし、脳・心臓疾患を引き起こす要因となるだけではなく、精神疾患、自殺、事故やケガなどの健康障害を引き起こす原因の一つと言われています。

2016年末に過労により起きた痛ましい事故が繰り返されないように、「安全はすべてに優先する」を基本に、「ワーク・ライフ・バランスの実現」を図っていくことが求められています。しかしながら、「ワーク・ライフ・バランスの実現」は、労使が新たな制度をつくり、管理を徹底していくことも重要ですが、企業が存続し、健全な発展をしていくためには、常に改善が求められ、個人が常に実現に向けて努力を続けなくてはいけないのも事実です。そうしたなかで、バランスを保っていくためにも、OJTの

充実・強化を図るとともに、自らも常に問題意識や目標を持って仕事に向き合うことが不可欠です。そうした、個人や現場の魂が企業の理念、強みとなり受け継がれ、企業の存続と健全な発展となり、成果の正当な分配を求めることで、ワーク・ライフ・バランスの実現のみならず組合員と家族の幸せ、安心・安定の好循環を維持できるものであると考えます。

それでは、労働組合は何ができるのでしょうか？ 諸先輩からはそんな基本的なことを今さらとご指導をいただくところですが、新人役員のみならず、温故知新から前例・前年踏襲に陥りがちな現代の役員が見られるなか、運動方針や産業政策とは異なり、規約・規定の冊子の中にひっそりと、意外に忘れられがちなのが「綱領」だと思います。その多くの労働組合の「綱領」のなかにはこのような基本が掲げられています。

「われわれは技能の練磨、品性の陶冶、識見の開発に努め、以って人格の向上と完成を期する」

技能の練磨・技能を鍛え磨きあげること

品性の陶冶・道徳的な人格を円満に育てあげること  
識見の開発・物事を正しく見分ける力を導き出すこと

わかりやすくしますと、

「私達は、技能を鍛え磨き、道徳的な人を育て、物事を正しく見分ける力を養うことに努めることにより、人格の向上と完成を目指すことを誓う」

労働条件の改善や世界平和の実現のみならず「全員で技能や人としての品質を高めていくこと（生産性の向上）を誓おう」と、先輩たちが残してくれた「労働組合の基本理念」、しっかりと組織の全員で共通

認識に立ち、全員参加で運動を展開していくこと、運動の原点に立ち返ることがあらためて今、生産性運動の三原則とともに求められているものと思います。

今後の超少子高齢化といった社会問題や新興国の台頭に耐えうる強固な民間・ものづくり・金属産業の構築、また雇用や働き方などのような影響をもたらす不安が多い第4次産業革命を迎えるにあたり、組合員ひとり一人が人間ならではの、創造的な一つ上の仕事ができる能力を養っていることで、明るい未来につなげていけるものと考えます。



金属労協副議長／全電線中央執行委員長  
岩本 潮 いわもと・うしお

1970年2月 千葉県生まれ  
1988年3月 (株)フジクラ佐倉事業所入社  
2000年9月 フジクラ労働組合佐倉支部執行委員  
2001年9月 フジクラ労働組合佐倉支部書記長  
2002年8月 全電線中央執行委員  
2004年9月 フジクラ労働組合佐倉支部書記長  
2005年9月 復職  
2012年9月 フジクラ労働組合中央書記長  
2013年9月 フジクラ労働組合中央執行委員長  
2014年8月 全電線中央書記長  
2016年8月 全電線中央執行委員長(現)  
2016年9月 金属労協副議長(現)