

労組の視点による職業訓練を

労

働移動支援の重要性が指摘されるようになったのは、正規労働者の長期雇用モデルが難しくなったからだ。

長期雇用はそもそも、企業が高いレベルで成長し続けなければ実現できない。日本は1955〜90年まで、高齢者が少なく、生産年齢人口が多い「人口ボーナス」期に重なったことから、それが可能だった。

しかし、これは時間の経過とともに逆転していく。つまり、生産年齢人口が減少し、高齢者が増える社会への移行だ。今の日本は、「人口オーナス（負担）」期に入り、高度成長は期待できない。それに加えて、中国や韓国が「人口ボーナス」期に入り、経済競争が激化した。

また、ITの急速な発展により、変化のスピードが速くなり、長期に固定的な状況が長く続かなくなった。それにより、企業にとって長期雇用のメリットが少なくなったという要因もある。

「長期雇用」モデルが変質するなかで、職業訓練や職業紹介の重要性が高まっている。アメリカでは、そこに労組が関与し、労働者の利益を反映している。日本の労組に何ができるだろうか。

●インタビュー

遠藤公嗣

明治大学経営学部教授



●アメリカの職業訓練

アメリカで職業訓練と言えば、経済学の用語で「一般的熟練」を伸ばすことを指す。「一般的熟練」は、どの企業でも通用し、評価される能力のこと。これを伸ばすことが職業訓練だという共通認識がある。日本のように、OJTで、ある特定の企業だけで役立つ「企業特長的熟練」を伸ばすという考え方は、米国では弱い。

また、アメリカの職業訓練は、失業状態の人を対象に、その人の雇用可能性を高めることに主眼が置かれる。

アメリカの職業訓練の基本的な考え方は、失業者に職業訓練を提供し、雇用可能性を高めること。その際は、事前に雇用動向をよく調べ、雇用可能性が高い分野での雇用をめざすということだ。

●労組が関与するシステム

この4年間で、私がアメリカで実地調

査した事例をいくつか紹介したい。

一つは、『労働力投資法』に基づく職業訓練と職業紹介の統一だ。ここでは、「ワン・ストップセンター」という考え方に基づき、職業訓練と職業紹介が統一に提供されている。センターには、地域の雇用情勢に詳しいカウンセラーがいて、何を訓練すべきかをアドバイスしてくれる。地域によって割合は異なるが、この運営委員会に労組の代表者が必ず加わっている。

二つ目は、労働組合と経営者団体が合同でつくった徒弟制訓練システムと施設だ。ここでは現職者の訓練と、新人の徒

弟訓練をする。徒弟訓練は、習熟、必要になる求人数分だけ、新人徒弟を採用し、事実上、全員を就職させる。労使が労働市場をコントロールしているのだ。こうした仕組みは、電気工などいくつかの分野で存在している。

三つ目は、社会的企業による職業訓練だ。労働組合「HERE」が設立したワーカーセンター「ROC United」は、職業訓練施設として「COLORS」というレストランを設立し、そこで、労働者に職業訓練をさせながら、レストランを経営している。訓練生には最低賃金以上の時給が支払われる。訓練が終了した労働者は、「ROC United」を支援するレストラン経営者の協力によって就職していく。

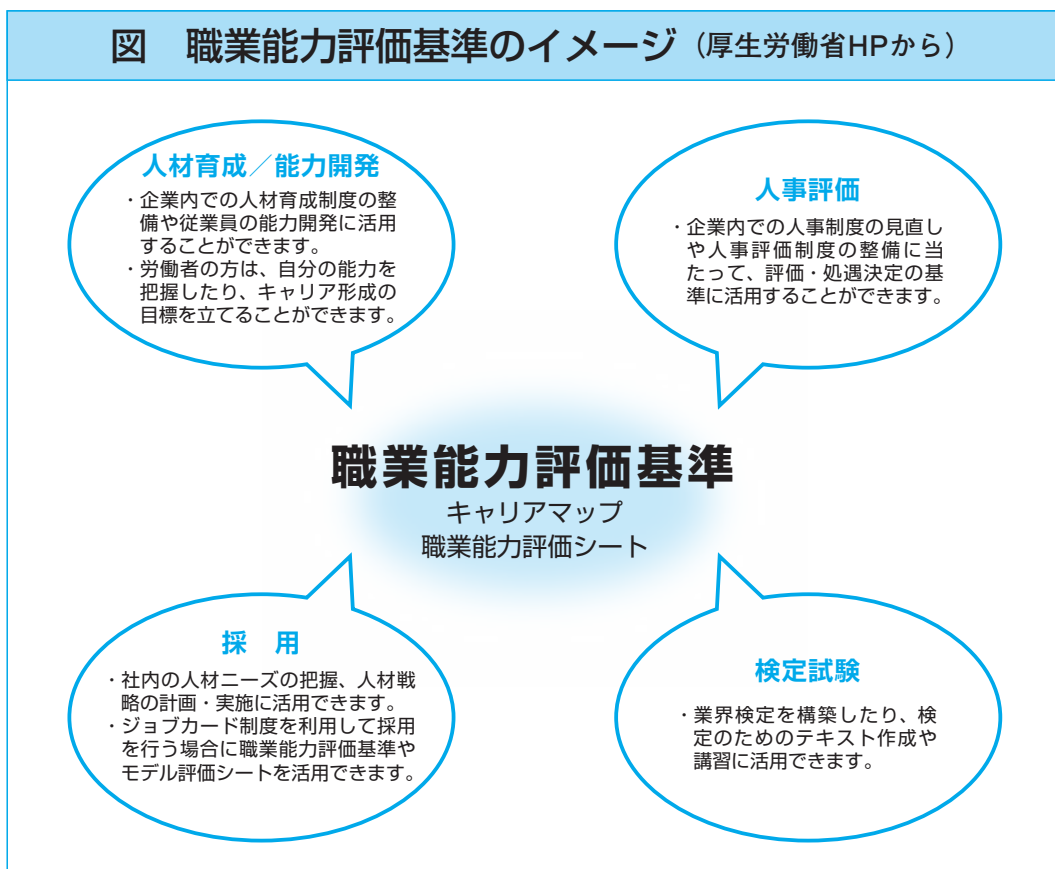
四つ目は、GMやフォードといった大企業での職業訓練だ。日本では、「GM」や「フォード」は労働者に十分な企業内訓練を与えていない」という俗説がある。しかし、それは違う。GMやフォードは、訓練指導者も受講生も、資金も資材も、コミュニティ・カレッジに提供し、職業訓練を実施している。このことは、労働組合ももちろん認めている。たしかに「企業の施設内」で訓練していないが、「企業の施設外」で訓練しているに過ぎないのだ。

このように、アメリカではさまざまな職業訓練に労組がかかわっているのがわかると思う。



米ワーカーセンター「ROC United」のホームページ

図 職業能力評価基準のイメージ（厚生労働省HPから）



●組合員の仕事能力を把握する

では、日本の労組は、職業訓練や労働移動支援にどうかかわれるだろうか。

これまでの企業内組合は、正規労働者

（企業内組合員）の訓練を企業側に任せっきりで、転職する正規労働者に対する職業訓練や、職業紹介に関与してこなかった。それは、転職があくまで「例外」だったからだ。

しかし、前述したように労働者をめぐる環境は変わった。正規労働者が離職を迫られることが珍しくなくなったのだ。

そこで、日本の企業内組合にまずやってほしいのは、在職組合員の仕事能力レベルを常にチェックすることだ。

ここでいう能力とは、「一般的熟練」のことだ。組合員が他社でも通用する能力を労組が把握してほしい。そして、それを伸ばすよう経営側と交渉してほしい。これを実践すれば、組合員が仕事能力の指標をもつことになる。その結果、組合員は、たとえ離職することがあっても、他社への雇用可能性が高まることになる。企業内組合が新雇用先を離職者に紹介できるようになると、もつとよい。

個々の労働者が獲得した技能の社会的表示は、厚生労働省が「ジョブカード」などに力を入れているが（図）、うまく機能していないのも事実だ。だが、雇用流動化が進む社会では、職業能力評価制度が機能しなければ、理論的に労働者の権利は守られない。これ以外に手はないのだ。これらの制度を機能させるために、経営者と労働組合が協力してほしい。

●労組のプレゼンスを高める

仕事能力レベルのチェックに、職務分析・職務評価は役立つと思う。

また、今後は正社員や非正規社員の多様化がさらに進む。両者の境目がはっきりしなくなるなかで、みんなが納得する賃金水準のあり方を決めるには、職務分

析・職務評価に頼るほかない。それを経営者側の目線だけで実施させておいていいのかという問題がある。労組も加わるべきだ。

自治労はすでに、職務分析・職務評価に労組として取り組み、非正規労働者の処遇改善に活用しようとしている。他労組も検討してほしい。

労組は、正規労働者（企業内組合員）だけでなく、非組合員と非正規労働者の職業訓練と職業紹介に積極的にかかわるべきだ。それをしなければ、労組の社会的プレゼンスは回復しないだろう。その際の、職業訓練や職業紹介は、役所や人材ビジネス企業任せにするのではなく、政労使の三者構成による組織を構想し、労働者の全体の利益を反映できるようにしてほしい。

これらを踏まえて、次の点を提案したい。

一つは、米国における、職業訓練と職業紹介の統一は、日本でも参考になるということ。

二つは、労使合同の訓練システムを日本でも広げられないかということ。

三つは、労組が直接的に施設を設立するのではなく、労組が資金を提供してNPOを設立し、非正規労働者の職業訓練・職業紹介を展開すること。

職業能力評価制度が機能しなければ労働者の権利は守られない