

人材育成と企業連携—技術革新や産業構造の転換への労使の対応—

産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の

一体的な仕組みの実現に向けた調査研究報告書

産別政策ヒアリング調査 No. 2

<日時/場所>

2023年8月8日 於：連合総研大会議室

<講演テーマ>

「自動車産業を取り巻く環境変化と課題・政策的対応について」

<講 師> (所属・役職は講演実施日のもの)

自動車総連 業種政策局 岡野部長

<基本情報>

組織形態：産別労働組合

名称：全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）

設立：1972年

加盟組織：全トヨタ労働組合連合会、全日産・一般業種労働組合連合会、全国本田労働組合連合会、全国マツダ労働組合連合会、全三菱自動車・三菱ふそう労働組合連合会、スズキ関連労働組合連合会、全ダイハツ労働組合連合会、SUBARU関連労働組合連合会、全国いすゞ自動車関連労働組合連合会、日野自動車関連労働組合連合会、ヤマハ労働組合連合会、日本自動車部品産業労働組合連合会（組合員78.6万人）

<ご講演内容>※P番号は別添資料のページ番号

冒頭、資料1～2

自動車総連の岡野でございます。本日は貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。この後、説明させていただきますけれども、私どもの産別労働組合の中でも、環境変化を受けて、人材育成や人材をいかに確保していくかということについて、課題意識を持って取り組んでおります。具体的な対策がまだまだ不十分な点はあると思っておりますけれども、産別の立場で引き続き、この活動を担っていきたいと思っております。皆さまからいただいたご指摘やご意見も踏まえて、産別活動に生かしてまいりたいと思っておりますので、至らない内容かもしれないですけれども、お時間いただければ幸いです。

まず冒頭でございますけれども、自動車総連、ならびに労働組合の産別組織について、自動車総連の概要、自動車産業の今の置かれている状況などをご紹介させていただきたいと思っております。

自動車総連は1972年に設立いたしました。昨年、50周年を迎えました。現在約79万人、の組合員が所属しております。会長は、トヨタ自動車労働組合出身の金子晃浩が務めております。下段のほうに記載しておりますけれども、大きな特徴の一つということで、三つのレ

<参考>ヒアリング調査

イヤーがございます。トヨタ、日産、ホンダといったブランドをベースとした労働組合連合会に対し、企業内労働組合が加盟しているといった形になります。現在、3月末と少し古いですが、1028単組がございます。自動車関連産業の、作る、運ぶ、売るといった業種にて構成されている組織でございます。

資料3～5

我々が加盟しております上外部団体のご紹介でございます。国内におきましては、連合、ITUC、JCMに加盟しております。その上、インダストリアルとなります。そして売るという事業もございますので、商業部門ということで、UNIにも加盟しております。先ほど少し触れました12の労連という組織がございますが、基本的にはブランド別となっております。その中でも主要のメーカー14社をメーカー労組と呼び、活動の主たる先導役として進めているといった形で活動させていただいております。

構成組織の中の図でございますけれども、基本的に私はじめ、常勤は45名程度となっております。品川にて勤務させていただいております。右上に協議の枠組みとありますが、地域軸と機能軸があり、地域軸では47全ての都道府県に地方協議会を配置させていただいております。そして機能軸では、専門委員会・部会といった形で、専門局ごとにそれぞれ委員会、部会といったものを持って、個別の課題についての意見交換を行う仕組みと取らせていただいております。

私が所属している業種政策は、業種と付くとおり、業種別の課題ということで、メーカー、車体部品製造、自動車販売、車を運ぶ輸送といった、業種別の課題についての意見交換を行っております。労働政策や政策といったような産業政策、そういった観点での業種毎固有の課題を取り上げ、みんなで解決に向けて進もう、と有機的な連携をベースに取り組みさせていただきます。

資料6

前後いたしますが、私の自己紹介となります。私、出身労組は全トヨタ労連デンソー労働組合でございまして、2009年にデンソーに入社し、2014年より、デンソー労働組合にて専従役員として活動しております。そして4年前の2019年から、自動車総連へ異動となり、今の立場を担当させていただいております。

資料7～9

今の自動車産業を取り巻く環境認識についてご紹介いたします。まず、産業の概況からでございますが、自動車関連産業に就業されてる方はとても多い認識でございまして、現時点で552万人、約8.3パーセントの方がいらっしゃいます。そして輸出総額、製造出荷額も、他産業に比べても非常に大きい産業でございます。我々のような、裾野の広い産業がしっかりと日本をけん引していく、自動車産業が持続的に発展していくことが、日本の成長にとって

<参 考>ヒアリング調査

も非常に大きな影響があるものだと捉えた上で、日々の活動も取り組ませていただいております。

続いて、国内の自動車生産台数でございます。それぞれ、少し注記、書いてますけれども、リーマンショックや震災など、さまざまな影響が出ております。直近、1000万台を国内で製造するというのが、今の雇用を守るためのラインと言われておりますが、新型コロナウイルスの影響が2020年より顕著となり、減少傾向がまだ回復していないところでございます。直近の6月、7月末の生産台数はかなり戻ってきておりまして、一部の企業では過去最高が見込まれています。トヨタで言えば、7月の生産台数がグローバルで過去最高だったと聞いており、足元でばらつきはありますが、回復基調かなと認識しており、23年の生産実績は、かなり伸びるのではないかと考えています。

資料 11～14

続いて、カーボンニュートラルへの対応となります。こちら、我々の取り巻く環境を認識する中では、切っては切れないものでございます。資料上の政府の方針というのは皆さんもご認識のところだと思いますが、2050年までに実質、温室効果ガスゼロということで、自動車の部門においては、35年までに乗用新車で電動車を100パーセントにしなければならないといわれています。その電動車の定義は、必ずしも電気自動車だけを指したのではなく、ハイブリッド等も含むものとはなりません。この政府方針に合わせる形で、各社、動き出しているといったところでございます。次ページ以降2ページにわたって、各メーカーの直近の動向を出しています。個別の話ですが、トヨタさんは、まだまだ電気自動車の販売台数は少ないですが、2030年までには30車種展開したいということで、今後かなり販売台数を伸ばす働き掛けが強くなるのでは、と感じています。それぞれの各社の方針・戦略に対し、私たちの立場からとやかく言うことはありませんけれども、各社それぞれのステップで取り組みを進めているという認識でございまして、電気自動車のみという形で振り切るといった企業も今の時点ではないということも、日本の特徴だなと認識しています。

資料 15

その上で、私たち自動車総連がカーボンニュートラルを進めていくことに対し、どう捉えているかというところでございますが、まずは日本経済と国内産業の発展の観点です。カーボンニュートラルをポジティブなものとして受け止めてまいりたいと思いますし、その変化の中ではさまざまなことが起こると思いますけれども、公正な移行、しっかり雇用を守るということが重要だと認識した上で、2020年の12月の展開のときから動き出させていただいています。最初は「カーボンニュートラル」＝「電気自動車にしなければならない」といった従業員の皆さんの不安の声が非常に多かったんですけども、これは正しく理解させることが重要と唱えてまいりました。その理解すべき観点というのは、そもそも車両を電動化するだけではカーボンニュートラルということではできません。電力部門の脱炭素化と書い

<参 考>ヒアリング調査

てますけれども、日本の火力発電比率を踏まえれば、私たちの車両の話のみならず、製造過程における電力部門の脱炭素化も、国を挙げて取り組む必要があるのだろうと認識しています。それが LCA の観点でございますけれども、それが進まない限り、カーボンニュートラルはなり得ないと考えます。炭素使用量の多い製品を売りたいくないという国が出てもおかしくないで、日本で車両を製造するということができなくなるのではないかという懸念も、今の時点でも拭えていません。LCA も含めて、発電部門のグリーン化というようなことを進めていただくことで、国内での事業継続ということも見ていく必要があると思っています。絵で簡単に入れてますけれども、電動車と水素事業、そして次世代燃料といった、日本が優位性を持っている技術の向上も含めて取り組む必要があるということを、政策の中でも訴えているところでございます。

資料 16～17

直近の電動車の販売推移でございますが、22 年実績で、45.4%でございます。その内訳もほとんどハイブリッドという形で、電気自動車、EV と呼ばれるものの台数はまだまだ多くありません。この傾斜の中で、2035 年までにこれを 100 パーセントにするというのは、非常にまだまだ難しいかなと思っております。達成に向けての取り組みの加速というのは、非常に重要なことではないかと考えております。

加えて、諸外国の動向でございます。日本では、先ほど訳 45%程度が電動車と報告いたしましたけれども、市場の規模の問題もあって、世界各国では非常に高いレベルで普及が進んでいます。特に中国、そして欧州。彼らの販売力はかなり高く、このままでは日本の車両が世界でしっかり売れる状況には至らないのではないかという懸念も持っております。

資料 18～19

その上での人材と人手不足についての課題認識を共有致します。今回、オーダーいただいたもののメインのところかと思えます。日本の労働力人口は減少を続けておりまして、図の 1 と 2 が全産業と製造業の人気度、製造業で就職したい、就職されている方の数がいかなものかといった数字ですが、かなり伸びていません。厳密に言えば減っています。特に 34 歳以下の割合で減っているというのは、厳しい状況であります。現在でもかなり人材不足と言われている中、それがさらに高まるのではないかという懸念を認識しています。

資料 20

こちらは、私が 5 月に欧州・ドイツへ、インダストリアル経由でフォルクスワーゲンに出張させていただいた際の資料でございます。出典元があいまいなところで恐縮なんですけれども、インダストリアルユーロという団体の方と意見交換した際に、彼らが認識している、今後の電気自動車を製造するために必要な従業員を試算した資料となります。現行の ICE (内燃機関車両) を製造するために必要な人工の予測値ですが、2040 年までに最大 50 万

<参 考>ヒアリング調査

人の雇用が喪失してしまうのではないかと、彼らは認識しています。また右側の図が、車両を1台、生産するために必要な従業員は何人ですかといったものを、彼らがまとめているものでありますが、上からガソリン車、ディーゼル車でハイブリッド車といった形で、一番下がいわゆる電気自動車、BEVです。BEVは、3850人。一番多いプラグインハイブリッドだと、1万2000人近く必要だと言われています。これは電気自動車を生産するためには、人があまりかからないけれども、内燃機関車両を造ることにはとても人がかかるということです。

重複する説明かもしれませんが、バッテリーがエンジンに置き換わることで、不要となる部品は多数あると。これはメディアでもいわれてますけれども、3万点が1万点になる。現行の3分の1程度しか不要になるかもしれないといったような予測も出ております。日本においても欧州等と同様に、雇用には大きな影響を与えるということも既に見受けられているかなと思っております。

資料 21

また角度が違いますけれども、今、自動車産業はなかなか人が集まりづらいということをお示ししたい資料でございます。そもそも製造業は人気がないという数字を出しましたけれども、重労働作業や、汚れるのではないかとといったネガティブなイメージが強いと聞いています。生産現場ですと夜勤、交代勤務といった不規則な勤務時間もある。そして右上、直近では半導体の海外の企業さんが、東北エリアや、熊本、九州エリアに多く進出しており、処遇、条件もすごく高いと聞いています。我々の中で言えば、本田技研熊本工場がありますけれども、そちらでの採用が非常に難しくなっていると聞いています。デジタルトランスフォーメーションの進展などにより、実作業の質は昔に比べたら、とても軽作業になったと聞いておりますけれども、若者のイメージとしては、自動車産業で働きたいという人は減少傾向にあり、既に人材獲得競争というのは激化していると認識しています。

資料 22

まとめになりますけれども、新型コロナウイルスの影響からは回復基調にありますが、電動車の普及といったところではまだまだ取り組まねばならないことがあります。これが進んでいく中では、各社の中でパワーシフトが急速に加速していくと思っています。新規事業にチャレンジする、既存事業が縮小していく、場合によっては企業統合などが加速していくのではないかと考えておりますし、人材、人手の観点でいったら、さらに厳しい状況ということは拡大していくのではないかと認識しています。

資料 23～25

その上で、何をしていきたいかというところでございますが。最初にカーボンニュートラルに関して一つ触れさせていただきます。まさに雇用という話ではないんですけども、我々もしっかり労働組合の立場から、カーボンニュートラルが実現することに向けて、政策

<参 考>ヒアリング調査

的支援ができないかを考えています。右側に『明日への提言』と書いておりますが、自動車総連として政策集を作成してございます。さまざまな角度から、この政策集はまとめさせていただいてるんですけども、その中でもカーボンニュートラルというテーマで政策をまとめております。自動車や蓄電池産業に関する政策やエネルギー政策。電動車が普及するためには、まずは電源ポートなどのインフラがしっかりある必要があります。ユーザーの皆さんが買える金額の車両開発や、今は蓄電池のレアアースが安定的に作れる環境下にはないので、それらが促進されることが求められます。また、自動車税として税金を取っていますが、電動車になっていく中でどうやって税金を取っていくのか。排ガス規制も難しくなっていくと思います。その中でもどういうことが求められるのかといったような内容での政策も提言しております。エネルギー政策は冒頭の説明と重複いたしますが、現状のままでは、自動車がいかにエコな車両を製造したとしても、エネルギーが変わらない限りには至らないというところがあります。ですので、それらに対する政策ということもまとめております。予算立案や法改正、それぞれ動き出しのタイミングが異なりますので、それらに合わせて政党、省庁、大臣などへの要請を実施しております。次ページには一例で、うちの金子会長がそれぞれ要請を行っている内容になりますので、ご参考にご一読いただければ幸いです。

資料 26～27

続いて、人材、人手不足。本日のオーダーのメインかと思えますけれども、こちらについてご紹介させていただきたいと思えます。取り組みの方向性と書いておりますが、冒頭、申し上げたとおり、われわれの組織の中でも、今、人材が不足しているという状況に対して、何か手を打てないかということを整理しております。

①現状は、今までご説明させていただいたところと重複いたしますので、割愛し、問題意識からご紹介いたします。内燃機関に業態変化することで、雇用への対応が必要だと書いていますが、仕事が変わってしまうことで個人の業種が変わる。そして場合によっては企業が倒産、個人が失業してしまうという恐れがありますので、産業構造の変化に順応するためには、個人が知識やスキルを習得していく必要があるのではないかと。その中では企業体力の弱い中小企業に対して、より優先度を上げて、サポートしていかねばならないのではないかと考え、検討を進めております。

③にあるべき姿と書いておりますが、我々が労働運動の中で何を大事にしたいかという普遍的なものです。全ての仲間と家族の幸せを高めるということで、組合員さんは高度な技術・技能を有しており、自動車総連がこれまで培ってきた良質な雇用、良い雇用関係。これを残し続けることが、産業の永続的な発展につながると認識しております。産業で働く組合員が引き続き、自動車産業内、産業のくくりの幅は広いですけども、産業内で働くことのできる環境整備を、検討を進めていきたいというところでスタートいたしました。

課題と方向性と書いてございますが、※の前提としてといったところが一つ、前置きでございます。人材の知識やスキルの習得は、基本的には個社、各社がしっかり対応してほし

<参 考>ヒアリング調査

いということが組合のスタンスです。このことは忘れるべきではないというのが、我々のメンバーからも意見がありましたので、それも踏まえた上での課題設定としております。どんな事態、産業の変革期においても、産業で働く仲間が、産業内で安心して働き続けられる環境整備ということで、産業を支える人材活躍スキームを構築したいということで、方向性を決めました。

資料 28

その中では二つの出口を捉えております。一つ目が業態変化に対応できる人材育成の仕組みを構築すること。二つ目が産業内での良質な雇用維持を目的とした公正な移行、セーフティーネットの構築すること。であります。この二つの出口を見据えて、取り組みを検討してまいりました。まず、私たちが産業の魅力をしっかり上げていくことで、企業体力の大きくない中小企業を支えていきたい。その中で働く皆さんが活躍することが重要と考えています。平時と有事と分けておりますけれども、日常的に人材育成をしていきたいというのが左側であります。右側が有事ということで、公正な移行と記載しておりますけれども、セーフティーネットをしっかり強固なものにしていきたいと考え、取り組みを進めております。

資料 29～30

人材育成の仕組みづくりに関するイメージ図となります。従来行ってきた事業では、3名の方がお仕事したとして、この先、社内でパワーシフトが進んでいくことで、この3名の方は1名となって、新事業のほうにお仕事が変わることが迫られるということが、今、各社で起き始めていると承知しています。従来の業務とは異なる分野で活躍する必要があり、これまでの技術、技能が、場合によっては生かし切れないケースというものもあるのではないかと考えています。なので、日々の人材育成をしっかり強化することもそうですし、培ってきた技術、技能を適材適所にマッチングすることを進められないか、キャリアアップにつなげることができないかということを考えております。他社で活躍することなども含めて、検討をするべきではないかと捉えております。

もう一つ、雇用のセーフティーネット、公正な移行ですが、実際、企業が統廃合、倒産などしてしまったケースにおいては、失業してしまう恐れがあるかと捉えております。なのでこちらも、その方がこれまで培ってきた経験、技能、技術を生かした雇用支援というのを実施してまいりたいということで、取り組みを進めております。

資料 31～32

その上で、まず人材育成についてであります。個社がしっかり取り組むことを前提に考えを整理しています。人材をどう育成していきたいかということは、各社状況が異なりますので、各社の経営戦略の中で、各社が確実に実践するべきものだと捉えております。最初は私たち労働組合がリスキリングやリカレントの言葉の通り、教育をするようなパッケージ

<参 考>ヒアリング調査

を作ることはできませんかといったような意見もあったんですけども、それ自体は非常に難しいという指摘もあったことを踏まえ、観点①として記載してます。またこの議論は2020年の年末頃から、始めたんですけども、昨年の臨時国会の中で、国もかなりの金額の投じていきたいといった表明もございます。政府も従来以上に人材育成に注力していきたいということを認識しております。なので私たちの立場からすると、その施策が実際の職場に合っているのか、より効果的なものにするためには、どういう改正をしていったきたいのかといったような、政策制度面でのサポートをするべきではないかと考え、基本的に各労使が、自分たちの人材をどう育てていくかという議論をしっかりと向き合っていくことをわれわれはサポートしていきたいと考えています。そしてその活動に取り組む中で、なぜ取り組めないのか、より中小企業の皆さんなどが人材育成に取り組むことができる環境を整備するために必要な政策制度面での支援というのは、自動車総連の立場からも要請していきたいと考えております。

参考として、検討過程でいただいた意見と記載しておりますが、なかなか「人材育成、どうですか」と職場に聞いても、良い回答が出てくることはなくて、進んでないとの一言しか出ない所が多かった。その中でも皆さん踏み込んだ回答で言えば、会社としては様々な、例えばグロービスやスタディサプリなどの勉強機会を与えていたとしても、従業員が取り組まないといった課題があるとの声や、そもそも取り組みたいけれども、教育に充てる資金、環境、教える人もいないと言った課題や、教えられる人も仕事が忙し過ぎて、時間が工面できないといったような声がありました。この後は、しっかりそれがどういう積み上げで、企業がどこまで本気で育成に取り組もうと思っているのか、その上でもできないと言っているのかといったような、より職場に足を置いた課題把握に取り組む必要があるんじゃないかなと思っています。

資料 33～34

具体的な取り組みであります、今後の活動を簡単に共有させていただきます。私たちの立場からは各単組に対して、しっかり人材育成に関する議論をしていただきたいということを発信していきたいと思っております。労働組合の立場では、定期的に労使で議論する場を持っている所もあれば、春の総合生活改善、秋の労働諸条件改善といった、節目での意見交換にまだ限ってる所もあるとは聞いています。私たちが示す各種活動の方針において、人材育成の議論の重要性というのを織り込んでまいりたいと思っております。

先ほど少し触れましたけれども、各労使が人材育成にまつわる議論を進める上でのサポートとなり得る情報提供ということで、行政の取り組みや他社での好事例などを展開することも検討しています。また経営側にそういう議論をしたくないという方がいるのであれば、経営側への理解促進に向けて、自動車関連の経営団体とのつながりがございますので、自動車工業会さんや自動車部品工業会さんへ、人材育成の重要性等について、共有を図ってまいりたいと思っております。その上で政策課題につなげて、取り組みを進めていきたいと

<参 考>ヒアリング調査

いうところがございます。

以下参考です。フォルクスワーゲンに出張した際に共有いただいた資料です。私が出張させていただいたのがフォルクスワーゲンのザルツキッター工場という所なんですけれども、フォルクスワーゲンさんはかなり早い段階から「電気自動車しか製造しない、将来的には電気自動車のみを販売する」といった宣言が出せれていました。ザルツキッター工場は約 50 年間、エンジン製造を行ってこられました。しかりながら 2026 年からは完全なるバッテリー製造工場として稼働するというので、今いらっしゃる従業員の皆さんも全員、バッテリー製造工場に移行していただくということで、話が進んでいます。

かなり大きな額で工場の再編というか、生まれ変わりを進めていると聞きました。フォルクスワーゲンでは、2016 年にこの話が上がったとき、2029 年・15 年先までの、ザルツキッター工場で働く従業員に対し、会社都合で、雇用を喪失させないという締結を結んでいました。ドイツは、法整備が日本とは異なるので、労働組合の力関係も異なるという点はありませんけれども、全従業員の雇用維持を既に会社と締結しているというのは素晴らしい取り組みだと思います。実際、組合の立場からも、じゃあどういふ方々の仕事がなくなるのか。その方々にどんな新たな仕事を与えなければならないのか。という点についてデジタルも含めて検討を進めていると聞きました。エンジン部門の約 1000 名の方の仕事が失われる見込みであるということも具体的に明言されており、その方々がどういふ仕事を次に行うのか。必ずしもバッテリー製造が変わるとき、同じ人工で製造が行われるわけではありません。1000 名の中には、工場での製造じゃないお仕事をやる可能性もあるかもしれないわけで、そういったことも視野に入れて、雇用維持の取り組みを進めているというとおっしゃっておりました。

実際、フォルダーにおいても。私たちがカーボンニュートラルを最初に聞いたときと同じように、従業員の皆さんは不安になっているそうです。この工場でも働いていても、先がないのではないかとこの声も上がっていると聞きました。今の時点では人が必要なわけですが、その人たちが辞めるきっかけになってしまうかもしれないというところも声が上がっていたようで、不安にさせないための情報共有・連携を、会社も組合も、しっかり行っているそうです。今も、バッテリー製造用に工場内が再編されてるんですけども、実際にやる作業や工程を、他の今はエンジンを作ってもらってる皆さんにも早い段階からしっかりお見せし、怖い変化ではないことをお伝えするような活動にもしっかり取り組まれていると聞いてます。実際、既に既存の他社のバッテリー工場にて、従業員の一部を研修に出し、その方々がバッテリー製造を勉強してまたザルツキッター工場に帰って来られ言葉を発することの影響が大きいと聞いています。やったことのない作業や知らない作業に触れさせられるということに、人はかなり不安を持つと思うんですけども、一緒に働いている仲間がやってきた作業、バッテリー工場でも研修してきた内容というのが、著しく自分たちの知らない活動ではなかったということ、恐れることはないといったことを、一緒に働く仲間の声から聞くことで、不安払拭に非常に大きな影響を与えていると聞きました。私たちもこの先、

<参 考>ヒアリング調査

これに近い状況に立ち向かわなければならないシーンが、すぐ近くにあるのではないかと考えております。日本においても、雇用を維持した上での変革はもちろんですし、従業員の皆さんを不安にさせない変革というのをしっかり取り組む必要があるのではないかと考えております。すいません、これは人材育成のわれわれの活動とは異なるんですが、せっかくの場だったので、共有させていただきました。

資料 35～37

続いて、雇用のセーフティーネット構築についてであります。自動車総連では、雇用対策マニュアルというものを定めており、従来から日常的な労使協議を行う中で、雇用情勢などに関しても、単組、労連、総連といった、それぞれのチャンネルで取り組んでいこうということは進めております。それぞれの立場で、従業員さんの働く場所の確保ということに取り組む活動は進めてまいりました。ですけれども今後、過去に類を見ないと記載しましたが、産業構造が変わっていき、人手不足、人材不足というのがより加速していくと認識しておりますので、私たちとしても受け身の、雇用調整が起きたときに、雇用問題が発生したときに動くという対応からより踏み込んで、危機に陥る前の人材確保策に取り組めないかということを進めております。

それがファーストステップとして、産業雇用安定センターさんとの連携強化となります。産業雇用安定センターさんというのは皆さんもお聞きになったことがあるかと思いますが、公的機関で、就業者から再雇用、次の就職先のあっせんなどを協力いただける団体さんでございまして、コロナ禍において、UA ゼンセンさんが連携協定を締結するといった動きをされていまして。我々としても、何かが起きる前にしっかりセーフティーネットを持っていきたい！との思いも含めて内外にアピールしていきたいと思って、今、検討を進めております。

こちらも検討過程でいただいた意見として記載しております。一つ目、もともと私たちも雇用をマッチングする仕組みを、新規で自分たちでできないかなということも検討いたしました。しかしながら、それは非常にノウハウ含めてハードルは高く、それぞれ私たちの自動車総連というくくりの中だけだと、地域で、愛知なら愛知で仕事を探したいですよ、大阪なら大阪で探したいですよ、という方の声を踏まえた運用は、現実的に難しいだろうと至りました。そうした中であって、既に47都道府県で活動されております産雇センターさんとの連携を中心に進めていかないかという話で、今、検討が進んでいます。

その上でも、三つ目の・で記載してありますが、労働運動の立場からすると、基本的に雇用への対応というのは、企業がしっかり対応すべき課題であって、私たちが積極的に雇用対策に取り組むことは正しいのだろうかといった声もありました。また、セーフティーネットの整備だけではなくて、そもそも自動車産業で働きたいと思ってもらえるような、魅力の向上の取り組みも課題ではないかという声もありました。産業の魅力向上は引き続き取り組んでまいりたいと思っておりますが、雇用対策については、これまでとは違う、今いる皆さ

<参 考>ヒアリング調査

んがより活躍するためには、従来から踏み込んだ対応が重要ではないかという認識合わせを組織内進めています。

実際には今、自動車総連へ産雇センターの代表者の方にお越しいただき、連携協定の締結式、調印式というものをやらせていただきました。我々は9月に大会があるんですけれども、大会のタイミングで、この連携協定を締結したことをお披露目したいと考えています。雇用への対応力を高めていこうということを内外に発信する予定でございまして、具体的な取り組みとして書いております通り、これに取り組みなきやいけない意義や産雇センターさんに関する情報を、総連の立場から加盟単組の皆さんにしっかり周知していきたいと考えています。

実際、ただ単に展開していくだけでは、まだまだ形には至らないと思っております。二つ目の各労連はと、書いておりますけれども、私たちの12個の組織は本当に全国に点在しており、それぞれの事業所、全トヨタ労連さんなら愛知県にあるわけですが、地域の産雇センターさんと、その地域での雇用や、自動車関連産業の雇用の状況などのテーマを、定期的に情報交換を行うことで、雇用に対する感度、認識をみんなで高めていきたいなと思っております。各単組においても、産雇さんを紹介するなどのきっかけを使って、会社とも雇用に対する情報連携がより密なものにならないかなと思っております。今、まさに取り組みを進めだそうとしているところでございます。それがこのイメージ図でございまして、地域で12労連の皆さんが連携する。私たち総連の本部といった所でも、産雇さんの本部と連携を深めていくといった形で、話題にする、会話にするきっかけがあることで、雇用対応力というのは高まるのではないかと考えておりますので、こういった取り組みを進めていきたいと、今、考えています。

資料 38～39

雇用のセーフティーネットの全体イメージと書いておりますが、先ほど触れました、会社がやるべきことだと言ってる皆さんにご認識いただくための資料ではあったんですけど、あくまで従業員のために私たちがいる労働組合なので、会社がやるべき責任はもちろん、そのまま果たしていただくのは前提な上で、産業雇用安定センターさんと連携することで会社の選択肢が広がるものなのだから、それはとにかく従業員の幸せにつながるものだろうということで説明をさせていただいております。まさにスタートということで、連携協定を我々自動車総連と産業雇用安定センター本部が締結させていただきましたので、それを受けて、取り組みという形で周知、連携を進めていきたいと。企業にとっては選択肢が広がるものでありますので、それをうまくアピールしていただくことで、従業員の皆さんの公正な移行につなげてまいりたいと考えております。

資料 40～41

以上が人材・人手不足、ならびにカーボンニュートラルへの対応といったところをまとめ

<参 考>ヒアリング調査

たものになっております。その他にも、3点産業課題の内容をご紹介させていただきたいと思っております。1点目が、自動車整備士の不足でございますが、自動車産業の中でも国家資格を有する自動車整備士なのにもかかわらず、今、ものすごくなり手不足に困っております。学生の自動車整備学校に入学される方も非常に減少しております、既に有効求人倍率もずっと4倍近い職種平均を継続しております、常に人手不足、そして高齢化も非常に加速しております。自動車整備士がいなくなるということは、車が安全に走行できる状況が確保できない、移動・物流の危機にひんする恐れと、捉えておりました、直近ではビッグモーターさんの話もあって、より一層、イメージが下がってしまってるのではないかとといったことも言われています。いずれにしても、しっかり魅力を高める必要があります。処遇が低いといわれるところが多いものですから、処遇を改善することで、働き方改革も進めていかねばなりません。そういった内容を10項目にまとめ、10提言として昨年、国土交通大臣にも要請致しました。私たちの組合員にはディーラーさんがいますが、ディーラーの皆さんの中でも賃金格差は大きく、整備士の賃金が実際、どういう状況なのかといったことを把握して、自社のあるべき賃金を、各社が目指して改善していただくといった取り組みも進めております。経営団体の皆さんとも意見交換するような取り組みも進めさせていただいております。

資料 42

また、トラックドライバー不足ですね。ちょうど直近の『DIO』での神津さんのコメントも拝見しましたが、24年4月からの改善基準告示によって、運べなくなる懸念は非常に大きな課題でございます。2024年問題の影響により、売上利益が減少してしまう。24年問題自体は、実際、労働者の立場からすると悪い話じゃないんですけども、問題と掲げられてしまうとおり、このままいくと、まずいことになるということばかりが挙がっていて、ちゃんと対策を採らなきゃいけないと私たちの立場でも思っています。

右側の考えられる対策の中にはいろいろ出てくるんですけども、荷主の理解というのが非常に重要なものだと思っています。私たちの組合員には輸送の団体も方もいますけれども、実際は車を造る、運ぶ、それぞれの立場の荷主の方がたくさんいらっしゃるわけなので、荷主と連携して、ドライバーの皆さんの負担を軽減する取り組みも進める必要があると思っています。今、ドライバーさんは運転する以外にも、荷物を下ろす、荷物を積む、所定の場所まで運ぶといった様々な作業が発生しています。全てドライバーさんをお願いしている実態があるとも職場からは聞いています。それらが改善されるよう、私たちの立場からも働き掛ける必要があると思っていますし、実際、ドライバーの賃金制度というのは歩合制というのが非常に多いと聞いており、走ったら走った分だけ金額が加算すると言った内容となりますが、そういった歩合制の要素が大きいと聞いています。歩合制では労働時間が長くなる傾向があるので、それらの制度の見直しということも考えていく必要があります。そもそも今、送料無料などの言葉もありますけれども、輸送はただじゃないと記載して欲しい活動を考えるなど、私たちの業界関係なくとも、消費者としてもそういったものだと

いう理解促進が必要じゃないかと思っています。

資料 43～44

最後でございますが、価格転嫁の話でございます。企業間取引の適正化というのが、私たちが目指す最終形態ではありますけど、今、足元では価格転嫁をしっかり進めることが必要だと思っています。原材料価格やエネルギー価格、労務費、いずれも上がっていて、それを特定のどこかだけが享受していいものではなくて、サプライチェーン全体で賃上げしていくためには、価格を適切に転嫁していく必要があると思っています。課題というのが左側に書いてございますけれども、実際、進まないといった声もありますし、価格転嫁に対して、労使で議論する必要性があるということも今、働き掛けております。各社の中で、それぞれメーカーの皆さんは、メーカーの個別の企業だけを見ていたら、その声は聞こえないんですけども、われわれには車体部品、そして販売の皆さんからメーカーの皆さんに対して、彼らの声を伝えることもできますので、そういった活動を進めることで、労使で適切に価格転嫁を進めるための話し合いというのをさせていただいています。そんな中でも労務費の提示は難しいといった声や価格転嫁を打ち上げたいけれども、失注が怖くて上げられないですよといった声もあるものですから、それら、中企庁も非常に頑張ってくださいましてけれども、政策制度面でも一緒に取り組めることがないかということを考えています。

具体的には実態把握、事例共有ということで、それぞれの皆さんの状況を聞くこと、そして価格交渉が進みやすい指標やツールなどを展開することというの、それぞれ連携して進めております。経営団体との労使会議と、②の中で書いてございますけれども、先ほども言いましたが、自工会さんや部工会さんという自動車の関連事業別の、経営団体の皆さんとも、価格転嫁が進まない限り、自動車の持続的な成長は見込めないということで話も進めております。価格交渉ツールを政策的に何かできないか。独禁法、下請法の強化といったことも、うちの顧問議員もおりますので、そういったかたがたとも意見を進めさせていただいてます。重複しますが、サプライチェーン全体でそれぞれがそれぞれのタームというか、立場で持っている価値が適切に認められ、サプライチェーンで価値が循環する社会が実現することが、私たちの産業の向上につながるのではないかと考えて、こちらも取り組ませていただいていることを参考に共有させていただきたいと思います。

多分、最終ページかと思いますが、直近の中企庁さんが出してる、価格交渉に応じた業種はどうかというデータです。相対的なものなので、我々も1年近くこの取り組みを頑張っているんですが、2022年9月から半年後の3月で数字が下がっているということで、他産業さんが頑張られたんだと思いますが、こういった取り組みも進めております。すみません、まとめの部分では違うお話もしてしまいましたけれども、以上が自動車総連で今、認識している課題と対応でございました。

以 上