

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

第一部 労働者状態

IV 合理化の現状と労働災害・職業病

2 主要産業における「合理化」の実態

鉄鋼業

七八～七九年にかけて鉄鋼生産は、かなりの回復を示したが、八〇年に入り、また下降傾向をみせている。

鉄鋼業の稼働高炉は、七六年末には五一基を数えたが、七七年末には四八基、七九年末には四四基と減少し、総設置基数六五基中一一基が休止している状況で、七七年から七八年にかけて五期連続減産をつづけた時期には「七割操業」にも達しない水準にあった。現在でも、粗鋼生産能力一億四五〇〇〇万トンにたいし、七割そこそこの生産水準であり、鉄鋼資本の意図する「減量経営」＝「七割操業」が定着した状況にある。

「高度成長」の破綻から「減量経営」を定着させていく過程の背景には、鉄鋼資本が一貫してとってきた、設備近代化と要員削減に基礎をおく「合理化」による生産コストの低下が横たわっている。その結果、鉄鋼業の労働生産性の上昇はきわめて顕著で、五七～七四年の期間における労働生産性の伸びは、アメリカ二・〇倍、西ドイツ二・六倍、フランス二・二倍であるのにたいして、日本はじつに六・八倍に達している。こうした労働生産性上昇を促した一例をあげると、鉄鋼業ではコンピューターの導入がすすめられ、七七年末現在でその設置台数は三四三台(うち圧延工程一五八台)にのぼり、とくに圧延工程ではコンピューターによる自動制御がすすみ、自動化・高速化・無人化がいつそう進展し、その結果、労働生産性はいちじるしく高まった。

さらに、「減量経営」戦略の中心となった雇用・「合理化」＝要員削減は、七〇年代をつうじて一貫しておこなわれ、鉄鋼業の従業員数は七八年末には二七万六〇〇〇人とピーク時の七一年末と比べ三万四〇〇〇人の減少をみせた。不況の影響の大きかった電炉・単圧メーカーを中心とした中小鉄鋼企業では七五年以来全従業員の三割に当たる一万二〇〇〇人の人員整理がおこなわれ、工場閉鎖にともなう全員解雇が強行された例もまれではなかった。

大手高炉メーカーでも七七年中に「雇用調整」の名のもとに大幅な要員削減がおこなわれたが、最大の独占体新日鉄は、「七割操業下での一割配当」が可能となるような生産・収益構造の確立をめざして、「全社最適生産構造体制」への集約化を企図した「新合理化」構想を打ち出した。七八年秋に発表されたこの構想は、九製鉄所のうち四製鉄所の九工場を休止する計画で、今後三年間に従業員の一割に当たる六〇〇〇～七〇〇〇人の人員整理をおこなおうとするもので、地域社会にも大きな影響を与えるにいたっている。

造船業

七三年のいわゆる石油ショック、七四・七五年不況を契機に表面化した船腹過剰、新造船の激減、生産設備過剰という造船危機は、欧州造船諸国に比べ、よりいつそうわが国へ打撃を与えると

ころとなった。このため一転して、建造能力削減と操業短縮、つまりは設備削減、「合理化」の強化がすすめられた。

新造船建造の設備処理は、各社の計画が出そろい、予定どおり作業がすすめられている。この計画によると、特定船舶製造業(五〇〇〇総トン以上)の対象六一社による現有一三一基の船台・建造ドックは、資本グループごとの処理もあって、四三社の六二基に縮小され、会社数で三〇%、設備数で四七%という大幅な削減となっている。つまり、高知県造船、福岡造船、檜崎造船などの中小一社は、今後全面的に新造船から撤退するか、あるいは小型船建造や修繕船専門工場となることになる。また、三菱重工横浜・広島、石川島播磨横浜・知多、日立造船堺の各大型建造ドックは休止し、三菱の二工場は陸上・海洋関係工事工場となる。さらに、中手の函館は函館工場を小型船専門、名村造船大阪工場、林兼造船長崎工場は別会社化し修繕、小型船専門工場化、佐野安大阪工場は全面閉鎖して水島工場へ集約する。

このような建造能力の削減は、「平均三五%」を上回る三八%あまりとなったが、なかでも大手と中小との対象はおのずから異なる。とくに、中小造船の場合は縮小・新造船からの撤退が目立つが、大手は超大型ドックを「休止」のかたちで温存していくケースが多い。

こうした設備削減は、ただちに雇用・「合理化」に波及してくる。「三五%」の設備削減計画が明らかにされた段階で、造船関連労働者の三分の一に当たる一〇万人の削減が計画され、それが現実の問題として現われてきた。

七八年以降になると、具体的な設備削減をふくむ経営計画にもとづいて、大手・中手における第二次の人べらし(勇退制度、希望退職など)が提案された。大手では、勇退基準による肩たたき、退職勧奨、選択定年制などが強行され、中手でも配転・出向に応じないものには、指名解雇が通告された。とくに、住友重機玉島では、勇退基準に該当する一七人の全造船組合員を指名解雇し、佐野安船渠でも配転反対者(全造船組合員)を余剰人員として指名解雇した。また、親会社である石播重工によって倒産させられた臼杵鉄工では、再建計画のなかで佐伯工場(全員が全造船の組合員)を大幅に縮小し、分会執行部、青婦部役員、職場活動家など八四人の指名解雇が通告された。

かくして、造船業では七四年一二月から七九年三月までを通じて、木工・下請工を合わせ、実に一万五〇〇〇人の削減となっている。しかも、七九年初め頃から、新造船の受注量は、ほぼ順調な回復過程をむかえるにいたった。これにたいし、本工数は抑えながら、下請工の拡大、長時間労働、操短の大幅緩和によって、対応がおこなわれている。

## 電機

きびしい雇用・「合理化」を経て、電機産業は、いま大きな構造的転換期にさしかかっている。第一に、電機産業は多国籍企業化の本格的段階に入りつつある。海外での生産活動の開始(一九六〇年代後半)から、現地での企業規模三〇〇人前後の段階(七〇年代半ば)を経て、いまや七〇〇～一〇〇〇人程度と規模の拡大をはかり成熟期を迎えている。また、これまでの国内の過当競争を海外にまで拡大して、なかば無秩序に拡大した段階から、国内、海外をふくめた分業戦略とそれにもとづいた海外活動を建て直し、国際的生産体制の確立をはかろうとしている。こうした多国籍企業化の進展は、国内工場で働く労働者の雇用にも重大な影響が考えられ、また国際的規模の摩擦やトラブルも予測される。第二に、技術革新と情報化、作業工程の自動化、省力化のいちじるしい進展である。マイクロコンピューターを使った自動化、省力化機械の導入にはもっとも積極的で、とりわけ「第一次石油危機」以降急速に進展し、その当時に比べるといまや職場のレイアウトや労働者の作

業内容は一変している。第三に、こうした多国籍企業化や自動化の進展は、下請部品産業にも無関係ではなく、大手セット・メーカーの生産拠点の海外移管や工程のIC化・自動化などによって従来の購買取引関係や大手セット・メーカーの部品内製化の下請分業関係にも変化が現われつつある。

こうした新しい状況のもと、電機産業労働者は、新たな課題をかかえ、対策を迫られている。当面、目立っているのは、超過労働の恒常化である。電機労連が、七九年一〇月に実施した「労働時間・休日・休暇に関する意識調査」によると、「人手不足」、「仕事の範囲が広がっている」と答えたものが、ともに過半数を占めている。また「残業・休日出勤が増えている」、「企業間競争が激しくなっている」とするものも、おのおの三割強を占めている。これは、業積回復で生産量が増大しているのにたいして、企業の減量経営施策が貫徹しており、要員不足が恒常化し、個々の労働者の多能工化が進み、さらに残業や休日出勤が増大しているといった労働密度の高まりを示すものである。

## 繊維

繊維産業は、オイル・ショック後の深刻な「危機」を打開し、七八年上期、繊維大手各社が黒字に転化したことで、少なくとも繊維大手の収益改善という点では成功したようにみえる。七九年上期になると増収増益はいっそう拡大した。「危機」打開のための方策は、おおよそつぎの点にあった。第一に、繊維全体の過剰生産にたいし「川上からバルブをしめる」として、原糸生産を抑制すると同時に、過剰設備の廃棄をすすめた。第二に、紡績から加工、アパレル(衣料)、流通までのさまざまな段階の企業をタテに結びつける「垂直的結合」によって、新たな独占集中と中小企業の整理淘汰をすすめた。第三に、徹底した「ヒト、カネ、モノ」の減量作戦が展開された。とりわけすさまじかったのは人べらしである。七九年九月末の合繊メーカーの合計人員は五万三〇七九人で、同年三月比で一〇七〇人の減少だが、七一年ピーク時の一〇万二五五九人からみると、文字どおり半減している。繊維産業全体では、二〇万人をこえる減量がおこなわれたと推定される。

かくして、繊維大手各社の増収増益にみられるように「危機」は突破したかにみえる。だがその反面、中小企業の倒産は高水準で発生している。七九年一一月には一三七件、負債額三三八億六〇〇〇万円となり、七八年比、件数で六七%増、負債額で一〇六・九%増に達している。さらに、繊維大手といえども、原燃料、輸出入、国民の購買力といった問題をかかえ、さらに発展途上国の急速な追い上げをうけている。先行き不安は強まりつつある。

## 紙・パルプ

紙・パルプ業界は、景気回復のきざしがみえたことや高付加価値製品への生産転換、設備の大型化など、企業競争に勝つための設備競争で、七九年度の設備投資は、対前年比三一・二%増になっている。最近の設備投資の特徴の一つは、資金調達に占める自己資本の比率がきわめて大きくなっていることである。

景気回復による需要の増加と生産制限によって、紙・板紙の価格は、七八年八月と比べて七九年八月には、新聞用紙、マニラボールの据置き、中質紙の低下など、ごく一部の例外をのぞいて軒並み上昇している。とくに段ボール原紙をはじめとする板紙の価格の上昇率が高い。

こうした「回復」の前提はつぎのことにあつた。すなわち、大企業は資金力にものをいわせ、高付加価値製品への転換もはやく、また中小企業分野へもくいこみ、そこでの先発グループを追い越し、後発グループとの格差をいっそう拡大する。このようにして、流通機能の強化、流通企業の集約化をとめないながら、中堅、中小零細の淘汰整理を推進させた。

つぎに、人べらしの点についてみると、七〇年一月と七九年一月を比べた紙・パルプの従業者数(月末、九万八二三五人→七万四一五八人)および実働延べ人員(月間、二三一万三五〇七人→一六三万五一九一人)は、一〇年前と比べて、従業者数は二万四〇七十七人減、七五・五%へ減少している。この一〇年間に四人に一人は職場を去ったことになる。なお、月間実働延べ人員も七〇・七%へ低下している。とりわけパルプ部門の低下がいちじるしく、従業員で二万五〇七人から一万四五四四人へと七〇・九%へ、実働延べ人員で四八万九一六四人から三一万四九四二人へと六四・四%へ縮小している。石油ショック以降の長期にわたる不況のもとで、「減量経営」のしわ寄せが、労働者に大きくのしかかってきた。人べらしのうえでの「労働生産性の向上」が強いられてきたことを示している。

## 食品産業

七九年の日本経済は、石油高騰と急激な円安のもとで、鉄鋼、石油、電機、商社、自動車、化学など重化学工業の独占大企業を中心に、輸出関連企業も大きな利益をあげ、あたかも日本経済全体が景気回復し、好調に推移したかのようにいわれている。しかし、食品産業はまったく逆で、石油、重油、灯油不足の直撃を受け、関連諸資材、包装代などの上昇、運送料の高騰などによって企業採算はいちじるしく悪化した。これまでのように、コストが上がっても安易に製品価格に転嫁していけないほど国民の購買力がおさえられているため、需要そのものが停滞しているところに問題がある、東京証券取引所に上場している食品企業の七九年九月中旬決算を概観してみると、三〇社のうち、前年同期比で増収増益だったのは三分の一の一二社しかなく、増収減益が七社、減収減益が八社、つまり約半数が減益となっている。

六年前のオイル・穀物ショックを切り抜けた食品産業界は、その後比較的順調に業績を回復し、ある程度企業の体質改善＝「合理化」もすすめてきていた。しかし、七九年第二次オイル・ショックの直撃を受けて、これまでの体質改善の大幅な見直しを迫られた。このため、個々の企業は、きびしい環境のなかで、(1)徹底した「合理化」、(2)付加価値の高い製品開発、(3)外食産業への進出などをめざしている。

(1)の合理化対策の第一は、人べらしである。食品界の老舗森永製菓が約一割の五〇〇人の希望退職をつのり、さらにむこう三年間に一〇〇〇人を減らし、早朝、夜間、深夜手当なども減らし、すでに決まっていた冬の一時金まで五%カットした。不採算工場の廃止、分離、独立(子会社化)なども並行してすすめられている。

砂糖特例法で「雇用確保」が条件になっていた製糖界でも、工場閉鎖、合併などの過程で労働者を退職に追い込んだケースは多く、名古屋精糖から分離した神戸製糖のように、会社側が労働協約破棄を申し入れ、いまなお紛争がつづいている例もある。ほかに第一次穀物ショックで大赤字を出した吉原製油は、主力工場用地を売却して事業の縮小や人べらしをはかった。さらに各社に共通しているのは、定年のくり上げ実施である。再就職を有利にするためということで、定年前に退職する者に割増金をつける方法、定年までいると役職を外されたり、一時金その他で差別されるなどの行為がおこなわれている。

食品産業をめぐる八〇年代初頭の環境は、内外ともにプラス面として評価されるものはきわめて少ない。むしろ総需要不振のもとで原料、コスト急上昇にふりまわされ、この業界はこれまで経験したことのないような不況時代を迎えようとしている。

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

---

■←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】次のページ→■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---