

日本労働年鑑 第54集 1984年版  
The Labour Year Book of Japan 1984

第一部 勤労者状態

III 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

鉄鋼業は八二年度も内需不振と輸出低迷さらにはホットコイルなど若干の分野における中進国の追い上げによって不況がつづいた。八二年の粗鋼生産は一億トンを割り、一〇年前の水準に低下した。このため稼働高炉基数は四基減り四〇基(六六基中の約六〇%)となった。労働生産性(産出量/労働投入量)は横ばいであった。また、連铸比率は七八・八%となった。

大幅な操短で前年以上にきびしい雇用調整がなされ、配転・出向とならんで雇用保険法にもとづく雇用調整助成金を活用した教育訓練、八三年度新規採用の削減などが実施された。たとえば、新日鉄では「緊急不況対策」として八二年一〇月から新たに堺、広畑、室蘭の各製鉄所で高炉を休止した。とくに四基のうち三基を休止した室蘭では会社内の配転、関連会社への派遣、一時帰休などによって三百数十人を削減した。住友金属では当面、最新鋭の鹿島に生産を集中して、設備の一部を休止した和歌山と小倉で、それぞれ九四〇〇人から七四〇〇人へ、三一五〇人から一五〇〇人へ、削減し、配転・応援、出向、一時帰休を実施した。

また、不況期にもかかわらず、FA、OAの導入やIE活動によるレイアウト、物流システムの改善といった合理化が進展した。この結果、八三年四月の新規高卒の採用が削減された。たとえば日本鋼管では鉄鋼部門の高卒男子の採用がゼロとなり、川崎製鉄、住友金属では前年の三分の一以下、神戸製鋼でも半分以下に削減された。

こうして、六割操業でも収益が確保できる体制へ向けて合理化が追求された。なお、新日鉄は発足以来の管理組織の大改正を八二年一一月に実施した。これまでのライン組織の基本型は部長—副部長—課長—掛長の四階層であったが、今後はそれを部長—室長—掛長の三階層にかえる。これにより現在のラインの課長は、室長になり名称が変わるだけである。他方、副部長の多くは次長か部長代理となり「いずれもラインからはずれる。この改正は一九六〇～六三年入社の人々の「団塊の世代」の処遇問題を部長代理(室長と同格)ポストの活用によって解決し、同時にラインの風通しをよくしようとするものである。

鉄鋼大手以上に中小鉄鋼業種ではきびしい合理化がすすめられた。

国内鋳物用鋳専業メーカーは需要減退と安値輸入品の攻勢によって経営危機に直面し、雇用削減がなされた。たとえば、矢作製鉄、岩手製鉄では八二年二月～三月に休日数の削減、労働時間の延長、余剰人員の出向・派遣などがなされたが、これによっても経営危機を脱することができなかった。このため、矢作製鉄では八三年一月に希望退職一二五人(従業員の約三〇%)、労働時間一日当たり三〇分の延長、賃金・一時金の圧縮といった合理化案が出された。組合の要求によって希

望退職者数は若干減少し、労働時間延長が繰り延べられたが、ほぼ会社案の方向で合理化がなされた。また、岩手製鉄でも三月に希望退職五六人、労働時間一日当たり三〇分の延長などが提案され、実施された。

普通鋼電炉業界と合金鉄業界(この業界には七五年に四四社一万二五〇〇人いたが八二年には三一社六七〇〇人に半減した)はかねてから「構造不況業種」とされていた。これらの業界は八三年四月に成立した構造改善臨時措置法にもとづいて過剰設備の廃棄と高いエネルギーに依存しないような新技術、新商品の開発をおこなおうとしている。しかし、過剰設備の廃棄は人員削減を促進することになる。たとえば、電炉業界には一社・一炉の小企業が五八社中二七社もあるので設備廃棄は企業の集約化や合併をもたらし、それは結局人員削減に結びつかざるをえないからである。

## 自動車産業

八二年度の自動車生産台数は完成車で一〇七九万台(前年度比二・九%減)と、二年連続減少した。国内新車販売台数は五三三万台(同三・二%増)で七九年度の過去最高記録五一九万台を更新した。これはトラック・バスが景気低迷のために七・五%減と大きく落ち込んだにもかかわらず、乗用車、とくに軽自動車为好調だったからである。他方、輸出台数は四・五%減の五五九万台と、二年連続減少した。これは欧米諸国の景気停滞と対日輸入規制に加えて、前年度好調であった中近東、アフリカ向け輸出が、これら諸国の外貨事情悪化により、減少したからである。

このように輸出の停滞を主要因として自動車生産台数は減少したが、自動車メーカー一〇社の業績は売上高で前年度比九・五%増、経常利益で同九・七%増と、増収増益となった。それは八二年前半に大幅な円安となり、膨大な為替差益が発生したからである。

八二年度の「合理化」の特徴は減産下にあつて産業用ロボットの導入が促進され、雇用調整がすすめられた点にある。とくに、車体溶接工程にマルチスポット・ウェルダ(多極点自動溶接機)に代わつてロボットが導入された。前者は車の形に合わせて十数点から二十数点のスポット溶接を瞬時におこなうという利点をもっているが、モデルチェンジに対応しにくいという欠点をもっていた。そこで、車のモデルチェンジが二～三年でおこなわれるという最近の特徴に合わせて、数値制御などによりかなり複雑な動きができ、しかもモデルチェンジに容易に対応できるロボットの導入が活発化しているのである。

また、八二年後半から組み立てロボットが普及しはじめた。たとえば、日産村山工場の「マーチ」の生産ラインにはすでに導入されたものと合わせて一八八台の車体溶接ロボットが導入されている。またリヤウィンドウやインスツルメントパネルの取り付けロボット、バッテリー積み込みロボット、座席積み込みロボットなどの組み立てロボットが新たに導入され、さらに、テスト段階としてタイヤ取り付けロボットの導入も検討されている。また塗装ラインの工程にも新たに一九台のロボットが導入された。このほか、「スカイライン」などの生産ラインをふくめて、日産村山工場では四二〇台のロボットと八〇台の無人運搬車(部品供給用)が昼夜の別なく動きつづけている。そして、日産全体のロボット保有台数は八一年の七三〇台から八二年の九五〇台へと増加した。

ロボット導入で日産に遅れをとったトヨタはわずか一年間で四二〇台から八四〇台へと倍増させた。とくに本社工場、上郷工場(エンジン)、元町、堤両工場(乗用車組立)にFMSを導入した。最新鋭の田原工場ではプレスから溶接、組立にいたるまで自動化が推しすすめられてロボットが大量に導入されている。さらに、トヨタでは八三年三月より二カ年でオフィス業務の生産性向上三〇%を目標に定めた。OA導入促進をふくめて管理・間接部門の既存業務の見直しにより工数を削減し、これ

によってうみだされる工数を新規・重要業務にふりあてようとしている。工数削減に向けて人事、経理、購買の各部署で二〇分ごとに作業をチェックするというオフィス分析をおこなっている。

なお、完成車メーカーだけでなく、部品メーカーにもしだいにロボット等の自動化機械が導入されつつある。ロボット導入は重筋労働や劣悪な労働環境から労働者を解放するという面をもっている。しかし、その反面、それは労働者に応援・配転を強いる。日産村山工場では会社の多能工化政策とも重なり、この二年間に、約三五〇〇人の現場労働者のうち八〇%以上が応接・配転を経験した。また、熟練機械工(先輩からバイトの研ぎ方、ドリルの研ぎ方から教わり、しだいに機械を使いこなしていけるようになる)は職場の片隅で昔ながらの工作機を使うか、まったく異職種に配転されるか、いずれかの道の選択をせまられている。さらに、ロボット導入によって量産同期化ラインがいつそう整備され、ロボットの能力をより有効に活用するため工場全体のラインスピードがアップされて労働強化がすすむ。とくにロボット化されない手打ちスポット、グラインダー仕上げ、鉄板投入などの手作業労働者はロボットラインのスピードに合わせた労働が要求されるのである。この結果、応援・配転による急激な作業の変化とも重なって「腰・筋肉痛」を訴える労働者が五〇%近くを占めるほどである。

ロボットの大量導入にともなって労働諸条件の急激な変化に直面した日産労組は八一年の創立二八周年総会以来、新技術導入にかんする労使協定の締結を会社に要求してきたが、ようやく八三年三月一日、労使は「新技術導入に関する覚書」(ME協定)を締結した(本年鑑第二部—Ⅴ「合理化反対闘争」3「ME・FAの問題」参照)。

## 電機産業

電機産業は八二年度には前年度と異なって伸び悩み基調であった。国内需要は、情報化の進展でコンピューター、半導体を中心とした産業用エレクトロニクス部門が好調であるが、個人消費の不振と冷夏、暖冬によってVTRやカラーテレビをのぞき家電・音響部門は低迷し、電力の投資抑制で重電部門が不振であり、総じて緩やかな伸びにとどまった。他方、輸出はコンピューター、IC、OA機器が好調であったが、主力の家電、VTRが世界不況と貿易摩擦とによって不振であり、総じてマイナス成長となった。

このなかで、大手企業による好調な半導体部門の設備投資の増額修正が目立っている。また、減量経営の徹底、高付加価値製品の開発、製造工程の合理化・自動化などによるコストダウンが推進された。

電機産業ではME化が急テンポで進展している。産業用ロボットの導入台数は累積でまだ自動車産業に及ばないとはいえ、八二～八三年度にかけては自動車産業を上回っている。電機労連の八二年一〇月調査(「マイクロエレクトロニクスが雇用と労働に与える影響調査」)によって、この点を概観しておく。二七七事業所(うち八四%は従業員一〇〇〇人以上の大企業)のうち九二・一%に当たる二五五事業所でME機器を導入しており、一事業所当たり六七台、従業員二〇人にたいして一台の割合である。ME化は部品加工、組立、検査・測定など生産ラインのメイン工程で集中的にすすめられており、ME工程をもつ事業所のほぼ三分の一は五〇%前後の自動化率(ME機器で処理される工数の割合)を達成している。システム化はまだはじまったばかりであるが今後急速にすすむ見通しであり、FMSやCAD/CAMも急進展するであろう。下請中小企業への影響としては、情報処理・半導体分野では外製比率が高まることが多いが、家電・音響の分野では外製比率が低くなることが多い(七八年以降導入事業所で)。ME化した工程そのものでは女子や中高年を中心に雇用が減少し、事業所全体では増加三五・七%、変わらない四〇・九%、減少した二一・三%である。また、

ME化工程への配置転換は二〇歳台～三〇歳台の比較的若い男子が中心で、女子は自然減(自然退職)を待ち、中高年男子は出向＝スピンアウト、そして五〇歳台後半の高齢者は定年まで放置する、というのが企業の基本戦略である。さらに、労働内容は、ME化工程の従事者は、(1)プログラム作成・システム設計、(2)保守・修理(メンテナンス作業)、(3)操作・監視(オペレータおよびマニュアル)作業に分業化しており、職場では監視労働が多くなり、単調作業が高まり、女子労働の排除により新しく男子の交替制勤務を導入した事業所が三分の一強もあり、システム化がすすむほど時間外労働が増大している。

各企業におけるME化の実体はつぎのようである。日立では八三年度完成をメドに全社二八工場のうち一〇工場をFAモデル工場として改造し、八六年までに一〇システムのFAを導入して五〇〇人を削減する計画である。東芝でも八五年頃までに三五の生産ラインにFMSを導入し、技能労働者二万七五〇〇人のうち九二〇〇人を削減する計画である。八二年六月に名古屋工場の扇風機工場の組立てライン一本がFMS化された。かつて六四人の労働者がいたラインに、ワイヤ成形、配線もふくめて一七台のロボットが導入され、作業者はわずか五人となり、生産能力は日産一〇万台から三〇万台に三倍化した。また、事務の生産性向上をめざして八一年度からパワー運動を実施している。すなわち、システムルーチンの合理化、簡素化、業務のOA化、経営管理資料の合理化、資料のマニュアル化、標準化、ファイリングシステムの確立、経費の削減などに努めており、八五年までにオフィス能力を二倍化し、節約経費を二〇〇〇億円とし、省力投資を一人当たり一〇〇〇万円とする、という計画に沿って事務合理化をはかっている。富士通でも沼津工場(大型コンピューターの量産工場)にFMSが導入され、CAD/CAM、産業用ロボット、NC工作機械、無人搬送車のシステムによって従来型では要員一〇〇〇～一五〇〇人であったが、それが二〇〇人へ削減された。

以上のように、ME化はすでに雇用と労働にさまざまな悪影響を及ぼしており、今後、低成長下でME化が急進展すれば、この傾向がいつそう助長される懸念が強まっている。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54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>)

---