

日本労働年鑑 第55集 1985年版

The Labour Year Book of Japan 1985

第一部 労働者状態

III 産業合理化と経営労務

1 産業動向と産業合理化

鉄鋼業

鉄鋼業は自動車業界の好景気に支えられた特殊鋼業界をのぞいて、八三年度もいちだんと厳しい不況に見舞われた。輸出では数量で、中国向けが米国向けを上回り過去最高となったことなどにより九%弱増加したが、金額では、その中国向けが安値であり、加えてシームレスパイプの市況暴落もあり、一七%弱減少した。内需は、自動車・家電等製造業向けで増大したが、主力の建設業向けが減少したので、低迷した。しかも、厚中板、熱延広幅帯鋼を中心とした普通鋼鋼材が、韓国、台湾、ブラジルに加えてルーマニア、ブルガリア、スペインなどから輸入されたので、鉄鋼輸入も一三%増加した。

八三年度の粗鋼生産は二年連続一億トンを割った。稼働高炉基数は八三年末で六五基中三九基であり、前年同様、約六〇%の稼働率であった。労働生産性(産出量/労働投入量)は一%増加し、連続鑄造比率は八七・六%と前年比七・四%上昇した。

なお、八四年度に入り、輸出と内需がともに回復基調をたどりつつある。

大幅な操短が継続されるなかで、大手企業を中心に残業規制、雇用保険法にもとづく教育訓練、新規学卒者等の採用抑制、配転・出向・人員派遣などが実施された。

普通鋼・特殊鋼関係三九社の実労働時間は、八三年で月平均一六四・七時間と前年比三・六時間減であるが、内訳は所定労働時間が一五四・九時間、所定外労働時間が九・八時間となっており、三・六時間の減少は所定外時間の減少によるものであった。所定外時間の短縮は具体的には大手各社による特別休日制度の導入と結合して実施された。これは残業が一定の時間を超えたとき、その代わりに無給の休日をとらせるという制度で、たとえば、日本鋼管や川崎製鉄の場合、残業時間が所定内労働時間(七時間四五分または七時間一五分)を超えたら、当月または翌月に代休一日をとらせるというものである。新日鉄や神戸製鋼では一五時間以上の残業時間、住友金属は三〇時間以上の残業時間について特別休日をとらせている。

この制度は、残業手当のきりつめによる人件費の抑制をねらったものである。

雇用保険法にもとづく教育訓練は八二年一〇月から実施されていたが、八三年一〇月からさらに一年間延長されている。これは他産業には類をみない大規模なものであった。高炉会社ではその内容も生産技術、品質管理、歩どまり向上、省エネ検討会、工程・作業標準の見直し、JK技法、設備技術、コンピュータ操作、類似災害の防止策、QC技法等と多岐にわたり、八三年延べ日数六六万二六五一人・日(月平均六万人)にもものぼった(『鉄鋼界』、昭和五九年五月号)。また、普通鋼電炉・単圧、特殊鋼会社でも雇用調整助成金を活用して一時帰休を併用した教育訓練を実施した。

定年退職者の急増と新規学卒の採用減などにより、鉄鋼連盟加盟会社の従業員数は八三年一二月末

には前年同月に比べて五九七〔?〕人、二・三％と近年になく減少した。

配転・出向・人員派遣といった雇用調整もひきつづき実施された。とくに、八四年一月に提案された新日鉄の合理化案は大規模なものであった。同社は七八年に生産能力を三〇％削減し、八二年には五製鉄所七設備を休止したが、今回さらに五製鉄所の設備を休止して集約化をはかろうとしている。すなわち、君津、大分、八幡、名古屋の四大総合製鉄所を軸にすえ、残る室蘭、釜石、堺、広畑、光の五製鉄所を生産品種特化の専門製鉄所にするという構想(全社最適生産構造)を設定し、これに向けて室蘭・大型、釜石・第二高炉、第一コークス炉、広畑・大型、堺・熱延の各設備を八四年度後半から休止しようとしている。

この設備集約化にともない、向こう三年間に事務職四〇〇人、技術職(現業)二〇〇〇人の要員減が生ずる。五月九日の中央労使委員会で、会社は上表のように合計七九〇人にのぼる配転(所間転勤)を提案した。

このほか、神戸製鋼では今後三年間、定年などで退職する一二〇〇人を極力補充せず、鉄鋼部門の一八〇〇人をエンジニアリング部門に配転する。また、住金が四五〇〇人、川崎製鉄が四〇〇〇人、それぞれ三年間で人員削減をしようとしている。

こうした大規模な合理化は、配転対象者はもとより企業城下町にも大きな打撃をもたらしている。中小鉄鋼メーカーにおいても人員削減がひきつづき実施された。

鋳物関係の専門メーカーでは前年の矢作製鉄、岩手製鉄に加えて日本鋳造、日本鋳鍛鋼でも雇用合理化がなされた。日本鋳鍛鋼は七〇年に大型鋳鋼品の製造を目的に新日鉄と三菱関係各社の合併会社として設立された。新日鉄は七五年に同社のプラント事業部(当時工作事業部)の鋳鋼工場を日本鋳鍛鋼へ移管して当該職務従事者二三八名を出向させたが、第二次石油ショック後の不況のなかで、七九年に出向者一〇六名をプラント事業部(当時工作事業部)へ復帰させた。さらに八四年一月に出向者二九名をプラント事業部へ復帰させた。このように日本鋳鍛鋼では親会社である新日鉄の内製化政策によって人員削減がなされたのである。

電炉業界では需要先である建設関連が不況であるため、過当競争のなかで業界再編成が進展している。八四年初めに合同製鉄が船橋製鋼の株式を、共英製鋼が第一製鋼の株式を、それぞれ七〇％取得した。人員削減は後者ではおこなわれなかったが、前者では表面化した。すなわち、新日鉄系の合鉄では八三年に東京製造所(羽田)が閉鎖され、これにともない、全社の全従業員のうち一五％近い三九〇人が希望退職に応じた。また、船橋製鋼でも一〇〇人の希望退職を募集した。

このほか、フェロアロイ業界では電力料金の高騰によって国際競争力を失い、輸入が急増しており、日本重化学、日本電工、昭和電工などの有力企業でさえ合金鉄部門が赤字であり、まして、中小企業では転廃業を強いられ、人員削減を実施している企業もある。北陸の中小企業では、希望退職者が再就職もできずに地方労働市場に滞留しているほどである。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月21日公開開始

