

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第一部 労働者状態

II 産業合理化と経営・労務

1 産業動向と産業合理化

3 電子・電機産業

電子・電機産業の概況

電子・電機産業は八四年度も旺盛な内外市場に支えられて快調な拡大を示した。名実ともにリーディングインダストリーの地位を確保している。

家庭電器部門は対米輸出大幅伸張のVTRが牽引力となって好況であった。八四年のVTR生産台数は対前年比四〇%増をこえた。カラーテレビは国内普及率が高く国内出荷は停滞的であったが、対中国輸出の急進と対アメリカ輸出の好調に支えられて堅調であった。音響ではステレオが回復局面に入り、このなかでコンパクトディスクプレイヤーが八四年後半から大きく伸び、ビデオディスクプレイヤーも普及速度を早めてきた。電子レンジは国内で依然普及期にあり、輸出も欧米向け中心に大幅に拡大した。ルームエアコンは八四年夏の猛暑で国内市場が拡大し、輸出も総じて好調であった。

重電部門は中期的な低迷という点に変化はないが、景気回復にともなう民間設備投資増大が受注増に結びつき、回復局面にある。

通信・コンピュータ部門は高水準の生産がつづいている。通信機器では電電公社向け需要増、ファクシミリ、ボタン電話装置といった民間需要増となり、対米輸出急増も加わって、きわめて好調である。コンピュータでは汎用コンピュータの普及が一巡したものの、OA化や銀行の第三次オンライ化に支えられてパソコン、オフコンの需要が高水準であった。加えて周辺機器の伸びの高さがめだっている。さらに、ICを中心にした電子部品は空前の活況を呈した。八五年春以降、過剰投資、過剰生産によってアメリカで落ち込み、日本もその影響を若干うけて伸び率が鈍化している。

こうした全般的な活況によって電機業界の収益はきわめて好調である。八四年度の経常増益率は四〇%弱であり、経常利益は日立三七%増、東芝三八%増、日電八八%増、富士通四八%増となった。積極的な設備投資による償却負担増などを十分に補うほどに量産効果、合理化効果が現出され、しかも円安によるメリットを享受できたのである。

設備投資の影響

電機産業の設備投資は活況局面できわめて活発である。とくに、半導体の生産能力増強のための投資がめだっている。八五年度に入り、半導体の設備過剰感と需要拡大一服感があり、需給調整期に入ったといわれているにもかかわらず、伸び率は低下したものの、大型の投資計画は堅持されている。日電、日立などは二〇〇〇億円台投資を計画しており、そのうち一五〇〇億円以上が半導体関連投資に向けられようとしている。

MEの導入にともなうFA(工場オートメーション)化による人員合理化は相変わらず進展している。東北沖電気では無人化の新工場が八四年末に稼働した。三年前に完成させた無人化工場では自動組み立てラインに一〇〇人必要なところをロボットの導入で四〇人に削減したが、今度の新工場では、それをさらに一〇人に削減した。しかも、当事者によれば「製品は二～三年で変わっていません。工場もうちでは二年償却。最初の(無人化)工場は三月ごろには全部スクラップになり、また新工場を造ることになりますねえ。かといって、減員するわけではありません。製品には非常に安い、部品点数の少ないものもある。それをロボットで組んでもあわない。手で組んだ方が安いんです。だから、人間の仕事がなくなるということはありません」(『河北新報』八五年一月一日付)というわけである。ロボットが高級品をつくり、自動化で排出された労働者が安物を低賃金でつくるとことになる。

ME化と売れ行き製品の交替にともなって配転・出向・応援が日常化され、「単身赴任者」の増加をふくめた家庭・家族問題や社会問題を発生させている。東芝における最近二～三年間の配転・出向・応援の主な例はつぎのようである。三重工場から京浜地区へ、京浜事業所などの重電部門から深谷工場(ビデオ)、青梅工場(コンピュータ)、姫路工場(半導体)などへ五五〇人の応援、大阪工場では冷蔵庫事業の再編の一環としてセールスプロモーターなどへの出向・応援、多摩川工場(IC)から子会社の岩手東芝へ出向・配転百数十人、小向工場から日野工場へ一五〇人余、小向工場から深谷工場への四五〇人余の配転。

合理化と長時間・過密労働

八四年七月五日、電機労連の定期大会で、OA・情報化の女性労働への影響調査結果(調査時点、八四年二月、調査対象七一社、三七八六人)が中間報告された。これによれば、テクノレディ(インストラクターやプログラマー、システムエンジニアであり理工系大卒が主力)は仕事に生きがいを感じているものの、時間外労働がとくに長いことが明らかとなった。すなわち、一般事務が月間平均八時間半、オペレーター、キーパンチャーは五時間未満なのにたいし、テクノレディは一四、五時間と長い。システムエンジニアは電機労連が独自に女子労働者を対象に設けている残業規制「月間二〇時間」をこえた人が三二%もいる。

また、日立争議団支援職場連絡会議がおこなった調査(『労働運動』八五年四月号参照)によれば、八四年八月から八五年一月までに日立の各職場で急死が四人、病死が一人、自殺が三人という結果がでている。とくに、二〇代、三〇代において在職死亡が多発し始めているのが特徴的である。

人事情報システム

最後に業務効率化をねらい、OA化に寄与している、人事情報新システムとして日本IBMの例を紹介しておく。このシステムは、社員一人ひとりの社内歴を遡及して、その経験と処遇の妥当性を認識し、将来の人材育成につなげることを主たる目的としたものである。社員一人当たりの対象項目は、姓名、所属、職位、職能格などの「基本情報」、住所、家族などの「個人情報」と「社内歴」(所属、職位、職能格や給与などの変更歴、表彰受賞歴、研修受講歴など)を中心に構成され、約六〇〇項目(勤務状況項目をふくめると約一三〇〇項目)に達している。これによって同社は将来的な経営計画に対応した人事施策の企画・立案、とくに人材の育成をはかることができるとされている。同時に、このシステムは「異動・昇進申請手続き」もオンライン方式で「内部消化」され、業務も大きく効率アップした。また、通知、辞令、健康保険証などの発行業務も、オンラインによる「レポート作成機能」を用いて効率的におこなわれるようになった。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5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15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56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>)
