

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

4 造船業

造船業の長期ビジョン

運輸省では八四年から八五年にかけて「造船業の長期ビジョン」を検討中である。このビジョン作成の目的は八三年三月の海造審造船対策部会の意見書によればつぎのようである。「わが国造船業は現状においてはひきつづき国際的優位を保持しているものの、長期的視点に立てば、需給の不均衡が依然として見込まれるうえ、設備投資の手控えによる設備の老朽化・非効率化、労働力の高齢化などにより生産性の低下、産業活力の低下が懸念される一方、第三造船諸国の台頭が今後とも続くことが予想されるため楽観を許さない情勢にある。このため、わが国造船業を今後とも活力ある産業として発展させていくためには」「長期的視点に立ってわが国造船業のあるべき姿を見極め、生産体制の見直しとその整備のあり方、競争政策と国際協調との調和等について」「適切な方策の樹立とその実現に努めていく必要がある」。これをうけて八四年三月に海造審に提出された長期ビジョン構想では、造船企業数が過多であり、集約化あるいはグループ化を積極的に推進し、過当競争体質を改善するとともに、生産の合理化がはかれるような体制に整備していくことが強調されている。雇用量については建造水準の二〇%程度が過剰だとしている。また、生産設備の自動化では、鋼板の切断までの自動化技術は実用化されているが、曲げ加工、組み立てなどの自動化は進んでいないので、これらの工程に知能ロボットの開発導入をはかることが指摘されている。さらに、生産工程の合理化について、新しい溶接法、軽量材の導入等による施工の高速化、先行艀装の適用範囲の拡大などによる建造工程の合理化などの検討が指摘されている。このように、政府と造船大手は業界再編成と造船設備・技術の革新によって長期的に人員削減をはかろうとしている。

造船業の概況

八四年の新造船受注量は七九一万総トンであり、前年の一二四三万総トンよりもかなり低下した。これは、短期的には前年の三光ブームといわれた大量受注の反動である。また、中期的にみれば、世界経済の景気回復基調にともなう海上荷動き量の増大があるにもかかわらず、石油危機後、世界経済が軽量化・省エネルギー化へと質的变化を遂げつつあるために大量の過剰船腹を克服しきれないからである。

八四年の新造船手持ち工事量は、八三年並みであり、依然として稼働率は低い。このため、人員削減はさらに進行し、全国の鋼造船所の労働者数は八四年四月から一〇月までに本工(事務・技術員と常用工の合計)約九一〇〇人、下請工約一〇〇〇人が減少した。

大手企業の雇用合理化

大手企業は造船再編成の長期化をふまえて中期的计划の中で雇用合理化を実施しつつある。三菱重工は八四年五月「中期経営計画」を策定し、八八年末までに四千数百人の「減量化」を計画している。これを自然減と出向・配転によって達成しようとしている。このうち出向は在籍でなく転籍であり、関連企業への再就職である。石播は八一年一一月に「中期ビジョン」(五カ年計画)をうち出して、経常利益を九四億円から六〇〇億円にし、人員は逆に二万六二〇〇人から二万六〇〇人に五六〇〇人削減する計画を実施中である。

造船ロボットの導入もしだいに活発化しつつある。日立造船は八三年六月に広島工場に船舶部品溶接用ロボットを、同二月に有明工場にポータブル式溶接ロボットを、それぞれ導入した。また、八四年度にはNC方式の知能溶接ロボット三〇台を、有明、広島、舞鶴の各工場に導入した。川崎重工では八四年に神戸、坂出両工場に合計約一〇台の溶接ロボットを導入した。この台数は今後順次増加し、塗装分野などへも導入を計画中である。これらのロボット導入は低船価に対応するための生産合理化＝コスト削減を主な目的とし、同時に高齢化する現場労働者の重筋労働の軽減にも貢献するとされている。

なお、雇用合理化は多能工化も一つの重要な目標とされているが、全造船機械労組の八五年春闘調査はこのことを裏づけている。すなわち、職場の状況の変化について、とくに変わったものの第一位は「要員がへって、いろいろな仕事をさせられる(多能工化)」二二・一%で、昨年の一六・二%より六%近く増えている。要員不補充とコストダウンをはかる経営方針が現場の労働密度を高めているのである。

#### 中堅・中小造船の雇用合理化

中堅・中小造船では企業間格差の拡大のなかで厳しい合理化が継続している。

函館ドックでは本年鑑八五年版で述べたように、八四年六月八日、約半数の七九〇人を削減し、その上に立って新会社を設立し、新会社は債務処理会社から設備を借り受けて営業し、来島ドックグループに入って再建していく、という大合理化案が出された。同社の総評・全造船機械分会は総評や全造船本部、全道労協、函館・室蘭地区労などの支援を背景に、大量人員整理の撤回、地域経済を守り抜く、完全雇用によるドック再建、金融資本の横暴を許さない、といった目標をかかげて闘った。結局、九月一四日希望退職応募者六四二人を出したが、残り一〇三三人をもって新会社を設立することで労使の合意が成立し、一二月末に来島ドックの坪内社長の下で新会社が発足した。新会社発足後、初の春闘(八五春闘)時に会社は坪内方式にのっとなって労働時間の延長を強力に要請してきた。この新たな合理化提案をめぐる春闘は長期化している。

梅崎造船では八四年二月二二日、本年鑑八五年版で述べたような合理化案が出されたが、長期の争議の後、六月中旬、一五〇人の勇退者募集、賃金カットについては撤回され、労働時間を年間一七時間延長することで労使が合意に達した。徳島造船(福岡市)では八五年二月一六日、経営不振を理由に従業員八二人中四四人の削減と船台をふくむ工場用地の一部売却が提案された。結局、全造船機械分会の闘いによって希望退職者は五月二五日で二九人に縮小されて一応の決着がついた。福井造船(青森)は漁船の新造船受注難により、八四年九月事実上倒産し、会社は企業解散を組合に通告してきた。組合は業界の動向をふまえて会社解散に同意し、労働債権の確保に闘いの焦点を移行させざるをえなかった。

---

■←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>)

---