

日本労働年鑑 第57集 1987年版

The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

IV 産業合理化と労働組合

1 産業動向と合理化

1 鉄鋼業

鉄鋼業の概況

鉄鋼業は、需要がピークアウトした八五年七月以降、これまでと一転して後退局面に入った。しかも八五年後半以降の急激な円高は多くの面からマイナスの影響を及ぼしており、鉄鋼業はまさに冬の時代を迎えた。八六年度の粗鋼生産高は、対前年度比八%強の減少で九六〇〇万トンを割り、「鉄冷え」といわれた八二年度の水準さえ、約一〇〇万トン下回る見込みである。

円高が鉄鋼業に及ぼした悪影響はつぎのようである。第一に、主力市場の中国、アメリカ、そして中東が、それぞれの事情で輸出減となったが、それに加えて輸出手取り額を減少させた。第二は、自動車、電機、造船、機械などの輸出依存度の高い鉄鋼需要産業が円高によつて被る影響の波及である。鉄鋼の需要減はとくに落ち込みの大きな造船、プラントで深刻である。自動車、電機では円高に対応して海外生産を拡大しており、それが国内の鉄鋼需要を減少させていることも見逃すことができない。第三に、円高の衝撃が日本経済全体の景気後退をもたらし、国内市場向け諸産業の不況により、鉄鋼需要が落ちこむという点である。第四に、円高が中進製鉄国の国際競争力を高めるため、鉄鋼製品の国内流入に拍車がかかり、中国市場への流入さえ急増している。とくに韓国、台湾は最近、鉄鋼生産能力をつぎつぎに増強して日本市場やその他の海外市場への輸出を伸ばしている。日本の鉄鋼業はこれらの国の鉄鋼業との競争にさらされ、輸出価格を引き下げざるをえず、採算悪化を招いている。

採算の悪化と人件費削減

鉄鋼各社の収益は減産、輸出の手取り減、販売価格の下落などにより、極度に悪化している。八六年度中間決算によれば実質経常赤字は高炉大手五社合計で一八四〇億円と戦後最悪の数字を示した。営業利益は日本鋼管、川崎製鉄が戦後初めて赤字となり、新日鉄も八二年下期以来の赤字に転落した。このため、高炉大手五社は八年ぶりに中間配当の実施を見送った。

こうした収益悪化の状況のもとで、鉄鋼各社は操業率低下による固定費の増加を解消するために固定費の削減を最重点課題に掲げて必死のとりくみをはじめた。固定費には人件費、外注作業費、減価償却費、金融費用、租税公課などがあるが、鉄鋼資本からみれば、中進製鉄国との比較でとくにめだつのは人件費である。そこで、雇用合理化を最大の課題として設定し、とりくみを強化している。

人件費削減は雇用削減以外にもさまざまな方法で追求されている。それは、賃金体系や昇格制度

の見直し、ベアのカット、役員報酬のカット、社内預金の廃止（金利負担の軽減）、住宅財形貯蓄制度の金利引き下げや住宅融資制度の金利引き上げ、通勤補助の見直し、保養所の利用料金の引き上げといった福利厚生制度の見直し、などである。こうした措置と並行して雇用削減に手がつけられている。

今回の雇用削減の特徴は五割、六割操業という大幅な操短のもとでも国際競争力を維持し、満足できる高利潤を確保するために、設備集約＝工場閉鎖（高炉の休止）と人員削減がセットで打ち出されている点にある。そして当初は定年退職や自己都合退職による自然減や関連会社への出向・転籍・新規事業の展開ですませる予定であったが、円高により、一時帰休や解雇といった手段にエスカレートされつつある。

高炉メーカーの雇用削減

高炉メーカーは八六年の初めに一斉に雇用削減計画を発表した。神戸製鋼は二月初めに八九年度末までの人員削減計画を当初の三〇〇〇人から五二〇〇人に拡大した。ただし鉄鋼部門だけでなく機械プラント部門も含めたものである。そのうち一八〇〇人は定年退職など自然減、残る三四〇〇人は既存の関連会社への出向や新会社の設立で吸収する。川鉄は四月からはじまる五カ年経営計画で、鉄鋼部門の現業人員を四五〇〇人削減し、一万四〇〇〇人にするとし、このうち二〇〇〇人は定年退職など自然減で、残り二五〇〇人は関連会社への出向、新規事業部門への配置転換で吸収する。さらに住友金属は四月以降、三カ年で三八〇〇人削減を計画し、日本鋼管は約二万一〇〇〇人の鉄鋼部門の人員を九〇年度末までに二～三割削減する。

新日鉄は八四年度からスタートした第三次合理化計画で八六年度末までに七五〇〇人の削減を予定した。これらの合理化計画により、高炉六社で八五年末から八六年九月までの間に約五八〇〇人が削減された。

ところが、こうした雇用削減計画は、円高による鉄鋼不況の深刻化により、八六年後半にエスカレートし、工場閉鎖とそれにとまなう雇用削減が実施されるようになった。神戸製鋼は先の計画によりすでに一〇〇〇人を削減したが、十一月二七日、つぎのような経営合理化計画をまとめた。(1)日高・呉両工場の閉鎖と、高砂製作所、大久保事業所、尼崎工場の統合、(2)人員を八八年度末までに約六〇〇〇人削減する（中期計画を二年繰り上げ、さらに八八年度末までに二〇〇〇人削減する）、それを促進するために早期退職者優遇制度の適用年齢を現行の五〇歳から四五歳に引き下げ、年一〇〇〇人の自然減をおこない、残りは出向などで処理する、(8)中高年の賃金体系を能力給一本に変更し、給与水準を引き下げる、住金は、一二月二二日、新中期経営計画をまとめて発表した。(1)八八年度末までに鉄鋼部門の要員を約五〇〇〇人削減する（中期経営計画より一年繰り上げ、さらに一年分として一〇〇〇人程度を上乗せする）、(2)現在、三基稼働している和歌山製鉄所の高炉のうち一基の休止を検討する、というものである。また十一月一二日、四〇歳以上の転職希望者にたいし、一年間の特別休暇を与える「転進助成特別休暇制度」の導入を提案した。これは住金を退職することを前提にして勤務しなくても一年間を限度に賃金の七〇%を支給するというものである。新日鉄は、一二月二六日に第四次合理化案をまとめた。八四年の三次合理化計画では釜石の一基を休止するものであったが、第四次計画案では、室蘭、釜石、堺の高炉を休止し、約六万五〇〇〇人の従業員を九〇年度末までに二万人削減し、四万五〇〇〇人とすることになった。新日鉄の決断は大手高炉五社のうち全社的な合理化案を決めかねている川鉄、日本鋼管の決断を促すことになろう。

なお、八六年一二月現在で、大手五社を合計すれば、下請会社をふくんだ製鉄部門の従業員数を

八五年の二三万五〇〇〇人から、数年間で一三万四〇〇〇人へと一〇万一〇〇〇人も減らす計画を進めていることになる。

日鋼室蘭の雇用削減

鉄鋼業で指名解雇提案(ただし、決着は希望退職募集)がでた。八六年八月二一日、日本製鋼所は室蘭製作所の従業員二六〇〇人のうち、(1)六五〇人を特別退職(実質的には指名解雇)とする、(2)関連、協力会社に出向中の三五九人は退社して出向先へ移籍する、という提案をおこなった。指名解雇の基準は(1)主体は四五歳以上、(2)業務の多様化に適応できない者、(3)勤怠不良の者、(4)過去五年間に懲戒処分を受けた者、(5)業務成績不良の者、(6)みずからの不安全行為で災害を発生した者、(7)二人以上が、同一家計単位で二年以上勤務している場合、そのうちの一人、(8)本人が退職しても他に収入源があつて、生活に支障をきたさない者、(9)精神または身体障害が著しいため業務に不適當な者、であった。

この提案をめぐって労使交渉がなされ、一ヵ月後、会社側の最終回答は「特別退職」三七〇人、転籍六〇〇人、九項目の解雇基準は撤回し、希望退職者募集に変更する、というものとなった。結局、希望退職者は募集人員の三七〇人をオーバーして三八五人となった。当時の室蘭の有効求人倍率は〇・二〇倍と極度に低かったが、それでも、身を引いて企業を残す、という日本的美徳が作用したといわれる(鎌田慧「鉄と港の町・室蘭に吹きすさぶ首切り旋風」『エコノミスト』八六年一二月二二日)。

初めての一時帰休

八六年一二月一日、新日鉄、川鉄、神鋼が一斉に業界として、戦後の混乱期を除いて、初めての一時帰休に踏み切った。住金、鋼管も八七年一月一日から突入するので、大手五社がすべて一時帰休を実施することになる。新日鉄は、これまで雇用調整助成金制度に基づく教育訓練で約二〇〇〇人、応援派遣約五〇〇人、出向などをおこなってきたが、減産幅の拡大にともない一時帰休(自宅待機)に踏みきった。一二月中は七事業所二千数百人で、八七年一月以降、全事業所約一万二一〇〇人に拡大し、一ヵ月で延べ四万五〇〇〇人にのぼる予定である。休業期間は各工場の生産状況に応じて五日から一ヵ月間となる。たとえば、シームレス鋼管、厚板などきわめて深刻な需要減に悩む製品の職場では一ヵ月間で、そうでない職場では短い。休業手当は休業日数五日まで基本賃金日額の八五%、六日以上は九五%、残業代などを含めた平均賃金(月収)ベースだと七〇%支払う。実施にあたっては雇用調整助成金制度による休業補償の適用を受け休業手当の三分の二を雇用保険でまかなう。この一時帰休で労働者は一日で減収一四〇〇円となり、五日以上ともなれば、労働者にとってかなりの減収となる。八六年内には、神戸製鋼でも八事業所約五九〇〇人の従業員が一人平均二日程度交代で休むこととなり、川鉄でも一事業所約二〇〇〇人が一時帰休に入った。

中小鉄鋼業界の雇用削減

八四年は回復の基調にあった中小鉄鋼業界も円高の影響で再び深刻な不況に直面している。そのうち、鉄鋼労連加盟労組のある企業の合理化はつぎのようであった。

日本工務で八五年一〇月一八日、アクツで八六年三月一三日に合理化案が提案され、結局、それぞれ会社解散、全員解雇となった。日本冶金で八六年三月一三日に出向を含む合理化案が出され、東洋製鋼石岡では八六年四月二六日に希望退職者が募集され、一〇人が退職した。中山鋼業では企業再建にかかわる合理化提案が八六年七月一八日に出された。

発行 1987年6月25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1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
