

日本労働年鑑 第58集 1988年版

The Labour Year Book of Japan 1988

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

前半人員削減・大合理化、後半やや持ち直す

一九八七年の鉄鋼業の状況は前半と後半とで大きく異なる。前半では一九八五年以来の景気の後退がつづいたことと、円の対ドルレートの高騰によって国内市場・輸出市場両面で大きな打撃を受けた。その結果、八七年三月期決算では、大手五社は売上高で対前年比一七・八%減、輸出は同二五・九%減を記録、資産売却を除く経常欠損は約四〇〇〇億円に達した。このため大手五社は、一方で、八六年末から八七年初めにかけて生産の集約、本工四万人をこえる人員削減、定年延長の延期、賃金制度の改定等をふくむ大合理化計画を発表し、他方で、他分野への事業展開（電子工業用新素材、エレクトロニクス・情報産業、社会・生活開発関連、バイオテクノロジーなど）をはかるために関連企業をつぎつぎに設立しはじめ、また、競争力維持を目的に新溶解法の実施にふみ切った。

他方、八七年後半には、景気が上昇過程に入りはじめたことと、政府の内需拡大政策によって、やや持ち直しはじめた。すなわち、二月に国内鉄鋼市況が上昇に転じ、建設・住宅関連需要の増加、輸出での価格引き上げの成功（たとえば対中国で一五%の引き上げ）によって急速に業績が回復しはじめ、八七年九月期中間決算で、大手五社の実質経常赤字は大幅に圧縮され、通期では神戸製鋼を除き、ほぼ収支均衡するものとみられる。この業績回復には先述の合理化によるコスト削減も寄与している。

とはいえ、八七年一〇月以降円レートは一二〇円台に達し、新興工業国との競争もつづくことから合理化の推進、新産業展開施策による鉄鋼業の比重低下はつづくものとみられる。なお、八七年の粗鋼生産量は、ほぼ前年なみの九九〇〇万トンであった。

大手五社の大合理化計画

鉄鋼大手各社は、発展途上国との競争激化、円為替レートの上昇のため、八六年にも大幅な合理化計画を発表・実施に移しつつあったが、八七年初め、不況の深刻化にともない、抜本的な生産設備集約・人員削減、事業分野転換計画を発表した。

まず、二月一三日、新日本製鉄は中長期経営計画（第四次合理化計画）を正式に公表した。その内容は次の三点である。

(1) 一九九〇年度の国内粗鋼生産量を九〇〇〇万トン、為替レートを一ドル＝一五〇円と想定し、同社の粗鋼生産能力を三四〇〇万トンから二四〇〇万トンに削減する。このため、(イ)室蘭・釜

石・広畑・堺・八幡の五製鉄所の高炉(計五本)および高炉関連設備(焼結、コークス、製鋼、連続鋳造など)を休止し、銑鉄生産を君津(三基)、大分(二基)、八幡(一基)、名古屋(二基)の八基体制に集約する。(ロ)圧延設備関係では、従来の合理化方針——八幡はステンレス厚板に特化、室蘭の熱延・冷延を休止、名古屋は特殊鋼などに特化——を見直す。したがって、合併(一九七〇年)以来の八製鉄所体制を清算し、新日本製鉄の銑鋼一貫製鉄所は、建設時期が比較的新しく規模の大きい四製鉄所のみとなり、明治期以来の釜石、第二次大戦中から戦後にかけて建設・拡張された室蘭・広畑、戦後建設された中規模の堺の四製鉄所は圧延・加工専門工場となる。

(2) 右の生産集約化にともない、(イ)一九九〇年度末までに合計一万九〇〇〇人を製鉄部門から削減する。その内訳は、高炉など設備休止にともなう人員削減七〇〇〇人(室蘭二〇〇〇人、釜石一〇〇〇人、広畑二〇〇〇人、堺八〇〇人、八幡一二〇〇人)、その他余剰人員一万二〇〇〇人である。(ロ)この削減は、定年・退職で九〇〇〇人、関連会社への出向・派遣などで四〇〇〇人、社内新規事業で六〇〇〇人を吸収という三施策で行う。この結果、一九九〇年度末の在籍人員は五万二〇〇〇人(八七年二月の在籍人員は六万五〇〇〇人)となる。実に約二〇%の人員合理化となる。

(3) 他方、新日鉄は鉄鋼部門とその他部門の売上比率を一对一にするべく事業転換政策(経営多角化政策)を推し進め、また、鉄鋼部門の価格競争力を回復するため(目標は韓国)に前述したコストの安い新製鉄法(新溶解法)の導入を検討している。

鉄鋼第二位メーカーの日本鋼管も、二月一九日、八八年度の粗鋼生産量九〇〇〇万トン、八九年度以降八〇〇〇万トンを前提に合理化計画を発表した。すなわち、京浜製鉄所の高炉二基のうち一基を八八年度中に休止し、福山製鉄所(高炉三基)とあわせ四基体制として、銑鉄生産を福山に傾斜させる方針である。また、京浜製鉄所の大径溶接管、厚板、シームレスパイプなど不況業種の生産も大幅に操業短縮する計画である。以上の生産集約によって、約五〇〇〇人の人員削減を行い、九〇年には二万三〇〇〇人(八七年初=二万八〇〇〇人)体制とする(日本鋼管の造船部門の合理化については後述)。

以上の二社の合理化は、高炉を中心とした生産集約とそれにともなう人員削減に特徴がある。これにたいし他の三社は人員削減は大幅であるが、圧延設備の休止を中心とした合理化である。

川崎製鉄は千葉製鉄所の厚板設備、ホットストリップミルの休止とそれにともなう製鋼設備の一部休止を中心に八八年度末までに五三〇〇人、住友金属工業は和歌山製鉄所の厚板設備、尼崎工場のシームレスパイプ設備の休止を中心に、八八年度末までに六〇〇〇人、神戸製鋼所は呉、日高工場の閉鎖を中心に、八八年度末までに六〇〇〇人と、各社約二五%強の人員合理化を行う計画であると発表された。

右に述べた大手五社の人員削減は合計で四万一三〇〇人に達するかつてない規模であり、この削減は今のところ直接的な解雇を予定していないが、新日鉄の場合のように、今後展開される新規事業への人員振り替えをふくむ計画であるため、この経営多角化政策の状況しだいでは、希望退職をもふくむ直接的解雇に発展しかねない。

地域経済に大打撃

大手五社は、周知のように、原料処理・構内運搬のみならず、主要三工程でも多数の社外工を使用しており(製鉄所によっては本工とほぼ同数の社外工が存在する)、先の合理化はこの下請関連

労働者の削減にも波及するのは必至で、約四万人の本工削減はほぼ同数の社外工削減となるとみられている。

もう一つの影響は地域経済に与えるそれである。

釜石市は新日鉄釜石製鉄所の「城下町」であるが、製鉄所の最盛期(一九六三年ごろ、従業員約八三〇〇人)には人口約九万二〇〇〇人であったとされるが、その後の製鉄所の相次ぐ縮小で大量の配置転換が行われ、それにつれて市の人口も減少がつついてきた(現在約五万九〇〇〇人)。今次の合理化で高炉とその関連設備が休止されるため、いわば製鉄所の象徴を失い、しかも関連企業でも本工とほぼ同数の人員削減が出るとみられるだけに、人口減に一層の拍車がかかるとみられる。代替産業を見出しかねているだけに、市経済への影響はこれまで以上に深刻である。

また室蘭市でも事態は同様である。同市は、室蘭製鉄所の前身である輪西製鉄所以来、「鉄の町」として発展し、高炉四基が稼動していた最盛期(六九年ごろ)には、人口約一八万人を数えたといわれる。しかし、石油危機後、高炉がつぎつぎと休止され、今回の合理化処置で八三年以来残っていた最後の高炉一基も消えるわけで、この間の人口減(八四年で人口一四万八〇〇〇人)が加速されるとみられる。新日鉄のほかに市の主要企業である日本製鋼所室蘭製作所、檜崎造船でもすでに前年人員整理が行われ、市経済だけでなく、石炭、漁業の二産業の縮小がつづく北海道全体の経済に一層深刻な影響を与えることは確実である。

大手五社、定年延長の実施延期と新賃金制度を提案

新日鉄は、八九年度完全実施予定の六〇歳定年制を九一年度以降に延ばし、九〇年度までは五九歳定年とする延長案を八七年六月実施予定で組合に提案したが、他の大手四社もこれとほぼ同様の処置をとるとされる。

さらに大手四社(新日鉄、日本鋼管、川崎製鉄、住友金属)は大合理化の一環として新賃金制度を八八年四月に実施する方針である。検討されている新制度では、(1)能力給五〇%、年功給五〇%の割合を、前者六〇%、後四〇%と能力給の比重を高める、(2)定期昇給は生計費のかさむ四〇歳代に厚く、五〇歳代は抑制する、というのが各社の基本方針とされている。

大手企業では一九六〇年代に職務給を導入して以来、年功給の比重を下げてきたが、ここにいたって人員削減のみならず能力主義の比重を一層高めることにふみきった。いうまでもなく、年功制は定期昇給制度に基礎をもっており、人員構成が逆ピラミッド形になっている現状では労務費負担が増加する。能力給のウエイト増はこの労務費増の抑制を目的としている。なお、神戸製鋼ではすでに一〇月分賃金から、(1)基本給の二〇%を職能給・業務給にくり入れ、(2)定期昇給額を二〇%削減し、(3)事務部門では従来の賃金体系を廃止、全額を本給とし、かつ定昇制度を廃止し本給考課により増減額を決定、を柱とする新賃金制度を実施した。つまり、技能労働者では能力給の比重を六〇%に高め、事務部門労働者では一〇〇%の能力給としたことになる。

以上のように、大手企業の賃金体系に職務給採用以来の変革が生じつつあり、従来「日本的労使関係」のひとつの具体的現われとされてきた年功賃金制が崩れはじめたとみることができよう。

電炉メーカーの合併・再編に拍車

日本鋼管系列の電炉メーカーである東伸製鋼(資本金約三六億円、従業員一七〇〇人、売上高約一三〇〇億円、一九八六年三月期)と吾孺製鋼所(資本金二七億円、従業員約一一〇〇人、売上高七四九億円、一九八六年三月期)とが一九八七年一〇月一日付で、「新設合併方式」で合併す

ることとなった。

両企業はわが国の有力な電炉メーカー（東伸製鋼は山形鋼が主力品種で、粗鋼年産一九五万トン、吾孺製鋼は線材・棒鋼メーカーで、粗鋼年産七五万トン）であるが、電炉業界が構造不況業種に指定されていることから分かるように、長期不況と円為替レートの高騰下でその再建策にゆきづまり、合併による再建にふみきらざるを得なかったとみられている。いわば合併による合理化であって、今のところ、電炉設備の休止とピレットの日本鋼管からの供給でもって生産集約化をはかり、同時に、希望退職をふくめ数百人規模の人員削減を行うとの方針である。

大手五社はすでに大合理化方針を打ち出しているが、それが系列電炉メーカーにもおよび、鉄鋼業の再編に一層拍車をかけるものとなろう。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988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

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58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>)
