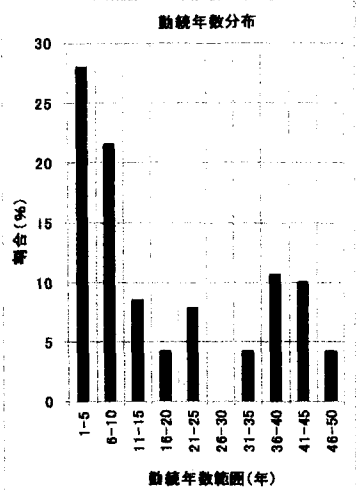


# 「ものづくりが危い!」人間を育てる働き方の転換を

100億円は一人当たり雇用コスト1千万円/年として、100人を10年間雇用できる金額。



(1) 左記は、ある職場の勤続年数分布図です。一番頼りになる中間層が抜けており、経験の浅い若い層が多数です。これは1980年代、人件費を抑えるために不採用を続けた、

### 勤続年数分布図から見えるもの

「ものづくり力」はメーカーとしての生命線であるとして、会社はその強化に力を入れています。しかし高レベルの不良休止時間の発生は、その施策が、「人的問題」の解決に届かず、「ものづくり力」が危うくなっていることを突き付けています。

12年上期に、加古川不良休止が増大した時の損失が約100億円。今回も同じか、それを上回るレベルの損失でしょう。

会社はこの事態の主原因は、「経験・習熟の不足」という人的問題だ」とあたかも自分たちに責任ないかのような云い方です。

表①	12年度	13年度	増減
	実績	見込み	
粗鋼生産(万トン)	700	760	9%アップ
販売数量(万トン)	579	630	9%アップ
販売単価(円/kg)	77	79	2円アップ

	13年上期実績	備考
加古川	409時間/月	前期実績から悪化
神戸	191時間/期	前期実績76時間/期

### 増大する製鉄所での不良休止時間

13年度粗鋼生産量は急回復し、販売価格もアップ(表①)。しかし、この大幅なプラス要因にもかかわらず、鋼材損益は当初予算並み(赤字)に留まっています。主な原因は、操業・設備トラブルや品質不良で不良休止時間が増えたことによるコストアップです(表②)。



「はがねの会」  
 神戸市兵庫区新開地1-3-18  
 プリオーレ神戸504号  
 電話 090-6326-9799  
 メール haganetuusin@yahoo.co.jp



長期的展望に欠けた人事政策のせいです。若い層をどう育てるか? 現在、ものづくり力にとって一番重要な課題です。

### OJT教育を阻むもの

若者を育てるには、現場で仕事を通して教えるOJTが基本です。そのためには仕事の余裕が不可欠です。しかし現実には、要員がギリギリで高レベルの生産に追われ、教育どころではありません。若い班長は自分がまだ勉強中にもかかわらず、仕事と責任を負わされ苦悩しています。多くの若者が一人作業に従事して、OJTで学べません。

### ベテランを大事にできない

若者が多い現状では、ベテランが技能教育することが、特に大事です。しかし、再雇用者は不可欠の要員に組み込まれ教育どころではありません。教育の責任と権限も持たされていません。体力は衰えているのに負荷は変わらず、賃金は半分以下という待遇のために辞める人が多くて定着しません。せっかくの熟練者を逃しているのです。

### 設備保全の外注化問題

コストダウンのために設備の点検保守を外注化したことも大きな問題となって跳ね返ってきています。これでは設備メンテナンス技術が何年たっても社内に蓄積されません。設備室の要員を増やし、管理の在り方を根本から転換する必要があります。

### 根本に眼が届かない体質

業績主義がはびこり、短期の成果を求めて所長・部長・室長への報告が増え、現場の余裕を奪っています。その上、報告すれば事足りるの風潮が強まり、本当の対策に眼が届かなくなっています。この体質がものづくりを危うくしているのです。

### 急がばまわれ!

長年に亘る「人減らしコストダウン」が、「ものづくり」の基盤を壊し、コストダウン以上の損失をもたらしているのが現状の姿です。働く者、特に若者の願いは、技術を身に付けて成果をあげ一人前に成長することです。この願いに応え、従来の「人減らし優先の生産性向上」から、仕事の余裕をつくる人員増で「技術の向上・人間の成長」を柱にした働き方に転換すること、それが「ものづくり力」向上の近道です。急がばまわれです。

# 春闘への提言 / パースアップで生活改善と内需主導の経済発展を!

## 内部留保の活用で ペアと一時金増も

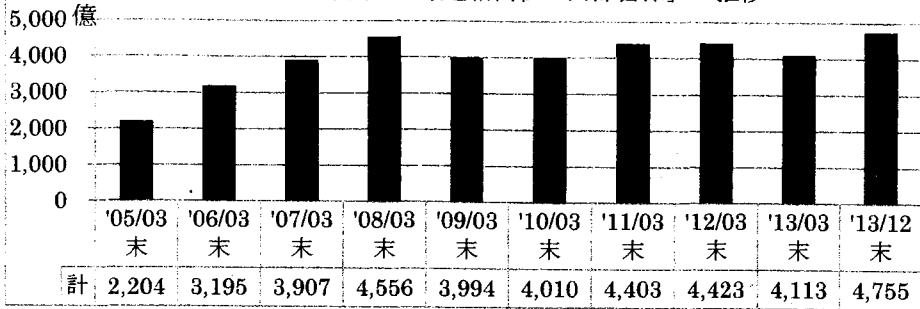
2月7日、会社と組合の第一回交渉で、今年の春闘がスタートしました。組合は、「賃金改善(ペースアップ) 3500円、年間一時金150万円」を要求しています。

今年の春闘は、安定した賃金を保証する「ペアによる賃上げ」が最大の焦点になっています。物価値上げ・4月からの消費税アップ・各種社会保険料の値上げで悪化している勤労者の生活の改善のため、またデフレから脱却し内需主導の経済循環をつくるためにも、国民の懐を温めることが急務だからです。

この要求に対して、会社は「グローバルな企業間競争が熾烈を極める中、固定的・構造的な労務費の増大に繋がる施策を実施できる状況にはない」と否定的です。

13年12月末の内部留保は過去最高の08年末を200億円上回る4755億円です。神鋼グループの従業員は約42300人(臨時の方含む)ですので、ペアに必要な金額は年間約18億円。増加分200億円の活用だけで、ペアも一時金の増額も可能です。

10年間の神鋼連結会社「内部留保」の推移



内部留保=資本剰余金+利益剰余金+各種引当金 (除く従業員賞与手当)

### グローバルな時代であればこそ

会社は常々、「ものづくり力」こそが企業発展のカギと云っています。それを可能にするのは「人間力」です。「人間力」を維持発展させ、力と意欲のある若者を引き寄せるためにも、長期安定的な雇用と生活できる賃金が不可欠です。グローバルな時代であればこそ、いまペアに踏み切るべきです。

### 広い視野に立った闘いを

神鋼に限らず、どの大企業経営者も「経済のためには、日本中の賃金が上がってほしいが、自社だけは上げたくない」というのが本音です。この利己的な考えを打ち破って賃上げを勝ち取るためには、自分の会社相手の狭い闘いでは不十分です。日本全体の労働者の団結で闘うという広い視野が不可欠です。

非正規雇用が4割を超え、日本社会の格差と貧困の改善の兆しは見えません。今また安倍政権の下で非正規雇用を増やす等の雇用法制の改悪や社会保障の切り捨てが進められようとしています。これでは、日本社会の健全な発展はありません。労働法制の改悪反対、社会保障の充実、パートや派遣社員の賃上げのための最低賃金の大幅な引き上げなども春闘の重要な課題です。

わたしたちは、組合がこれらの課題に取り組むことも強く求めます。



## はがね文芸

猫の恋

未央

積み上げる書類や本や二月尻

迷ひ猫いつしか恋の猫となり

わが猫の恋のなりゆきわれ知らず

はがね文芸