

# 相次ぐ重大労災の発生、謝罪と安全対策の根本的転換を!

## Metal & Technology

# 鉄鋼新聞



「はがねの会」

神戸市兵庫区新開地1-3-18  
ブリオーレ神戸 804号

電話  
090-6326-9799

メール  
haganetuisin@yaho.co.jp

## 相次ぐ重大労災の発生

3月27日の加古川のR日真空槽での火傷に続き、神鉄棒鋼工場で4月26日、5月7日と重大休業労災が続発しました。働く仲間が次々と悲惨な目に。胸が痛みます。

棒鋼工場には、即日、警察・労基署が入りました。ほとんど操業は再開。安全対策・作業標準・教育等がしっかりと検証され、二度とこういう重大事故は起こさないという保証の下で再開されたのでしょうか？

私たちは以前から、要員が極端に減らされ一人作業が増える一方で、高効率ギリギリまで追求される生産体制の下では、労災や事故は根絶できないと云い続けてきました。

一連の事故は、個人の注意や責任を強調するこれまでの安全対策に根本的な欠陥があることを証明しています。社長や所長等の二度と起こさないという被災者への謝罪と安全対策の根本的転換を要求します。従業員を安全を守れない者に、ものづくりを担う資格はありません。

## JFEスチール社長発言に注目

「効率化を追求する経営は曲がり角に来ているのではないか。効率を犠牲にしても人材をそだてる、技術を高めることが経営に求められている。」

## 「世代交代対応、喫緊の課題」



## 林田 J.F.E スチール社長

「と題し約30分間、②外注化施策の評価と再検討③技能教育の強化④若手社員への育成⑤自社の人材育成の強化⑥コスト削減のため、会社の人材育成の強化を要する。J.F.Eの外注比率は現在約6割。直営備用メンテなど製鉄所に密接にかかわる業務を挙げ、外注ではなく自社での人材育成が必要と述べた。

「J.F.Eの外注比率は現在約6割。直営備用メンテなど製鉄所に密接にかかわる業務を挙げ、外注ではなく自社での人材育成が必要と述べた。J.F.Eの外注比率は現在約6割。直営備用メンテなど製鉄所に密接にかかわる業務を挙げ、外注ではなく自社での人材育成が必要と述べた。」

## 外注施策の転換検討も

「効率化を追求する経営は曲がり角に来ているのではないか。効率を犠牲にしても人材をそだてる、技術を高めることが経営に求められている。」

## 安全な働き方が 安全な職場をつくる

安全対策でも、「効率化追求の経営は曲がり角」の認識の下、要員を増やして、一人作業を無くし、人間らしいゆとりのある働き方にする事で、人が育ち技術も高まって、安全な職場をつくる事ができます。

これは3月21日、日本鉄鋼協会で講演したJ.F.Eスチール林田社長の発言です(左の記事参照)。

この発言の1か月前、私たちは「はがね」第184号(14年2月25日配布)で「ものづくりが危うい、人間を育てる働き方への転換を！」と訴えましたが、林田講演はこの訴えと相通する内容となっています。

私たちの訴えでは「設備保全の外注化」も、ものづくりを危うくしている要因の一つとして取り上げましたが、林田社長も「外注ではなく、自社での人材育成が必要」と、外注施策の見直しに言及しています。

効率・生産性の追求一辺倒では、もはや経営が成り立たなくなる・・・このような危機意識が広範に広まっていることの反映です。

安全対策でも、「効率化追求の経営は曲がり角」の認識の下、要員を増やして、一人作業を無くし、人間らしいゆとりのある働き方にする事で、人が育ち技術も高まって、安全な職場をつくる事ができます。



# 職場の川柳

★ 定年後賃金半分で酷使され  
★ 安全と生産は両立させない

★ ミニサイズの一人作業は餘の汗  
★ 賃上げと設備増で守れ技術

# 春闘の賃金改善ペースアップとして全ての人に賃上げを!

大きな問題を残した春闘  
今年の春闘は次の内容で妥結しました。

- 賃金改善 (一人平均月2千円程度)
- 年間一時金 (二人当り135万円)

賃金アップは二年間の要求7千円に対して、大幅に下回る低額妥結でした。

この春闘の交渉時、会社が示した13年度予想経常利益は700億円、それが一カ月後の決算実績では850億円と大幅に増えています(表1参照)。春闘の相場を抑える意識的な操作が行われたと云わざるを得ません。また、内部留保は昨年3月末に比べて1千億円増やしています(表2参照)。大幅賃上げが十分可能な水準でした。

<表1> 2013年度業績 (単位;億円)

摘要	14年2月の予想①	14年3月実績②	②-①
売上高	18,300	18,247	▲53
経常利益	700	850	150

<表2> 内部留保の推移 (単位;億円)

摘要	①13年3月末	②14年3月末	②-①
資本剰余金	831	1,007	176
利益剰余金	2,532	3,223	691
各種引当金	750	942	192
内部留保計	4,113	5,172	1,059

更に問題は賃金改善のやり方です。「限られた原資は有効に活用すべきで、全ての従業員に一律的に増額するかつてのペースアップのような対応をなし得るものではなく、労使双方が納得できる意味ある財源投入であることが必要であり、そのことが競争力の維持・強化にとっても不可欠なものと考えている」。これが会社の見解です。

これは賃金差別をもっと徹底しようという宣言です。今、一番大切なことは気持ちよく団結して仕事を進められる職場づくりです。差別の徹底は団結を壊し、逆に競争力を低下させるものです。現在、ベテランの働きがますます重要になっていますが、そのベテランが置き去りにされる恐れも大きいです。

これから会社案が出てきて、労使交渉が始まります。差別を拡大する内容には反対の声を挙げていきましょう。

## はがね文芸

ころも 更衣 未央  
首から背そよと風抜け更衣  
甘き香を風の運びて更衣  
人よりもおくれて母の更衣

### 西脇半導体工場の解雇者の受け入れを

4月1日、半導体製造会社タワーージャズジャパンは西脇工場の閉鎖を決定し、従業員88人を7月末で解雇すると発表しました。この工場は神鋼と深い縁のある会社です。

- 1990年、神鋼とテキサスインスツルメンツ(TI)が半導体製造合弁会社 KTI を設立。西脇で製造開始。
- 1998年、TIのメモリ事業のマイクロソへの売却に伴い、マイクロ傘下のメモリ工場 KMT として再出発。
- 2001年、KMTのマイクロソへの全面譲渡。神鋼からの出向者 243 名全員転籍。この時の従業員は出向者込みで 917 名。
- 2011年、イスラエルの半導体企業クワセムコンダクター (ブランド名; タワージャズ) が買収。クワセムコンダクターとして再出発。
- 2014年、閉鎖を決定。

西脇市で最大の工場だっただけにその影響は深刻で、兵庫労働局をはじめ、兵庫県や関係市町では「緊急雇用対策本部」を設置し企業回りを行うなど対応に追われています。

神鋼の元従業員であった人たちが残っています。かつて神鋼が新規事業への進出として出資した会社です。その責任を自覚して、彼らの速やかな再雇用のみならず、その他の多くの従業員の積極的な受け入れを要望します。

安倍内閣の成長戦略の柱は「法人税減税」と「雇用破壊」で「世界で一番企業が活動しやすい国」をつくって、積極的に外資を呼び込むことです。しかし、呼び込んだ会社が、タワーージャズのようにわずか3年でさっさと無責任に退場するようでは、後に残るのは雇用の破壊された地域経済です。安倍流でない「企業が責任を持って行動する国造り」こそが、今、求められています。

「雇用破壊」とは? ①派遣社員を広げる ②解雇の金銭解決=自由化 ③残業代を払わない働き方の推進