

神鋼労働者の要求実現、働き甲斐ある職場をつくらう!

はがね

「はがねの会」

神戸市兵庫区新開地1-9-18
プリオーレ神戸504号

電話
090-6326-9799

メール
haganetuusin@yahoo.co.jp

よみが返った職場新聞「はがね」 職場有志が再刊

神鋼で働く仲間のみなさん、職場新聞「はがね」の再刊1号(通算で176号)をお届けします。

「はがね」は1973年の第一号から2004年の175号まで、「人減らし合理化」に反対し、労働者の生活と権利を守る職場新聞として32年間に亘って発刊され続けてきました。

その伝統を受け継いでいこうと決心した有志で「はがねの会」が結成され、そのもとで再刊されることになりました。

「はがねの会」とは?

○目的(会則第二条)

この会は、神戸製鋼所及びその関連会社の職場を、そこで働く全ての労働者にとって働きやすく、また働き甲斐のある職場にすることを目的とします。

○構成(会則第三条)

この会は、神戸製鋼所及びその関連会社で働いているか否かを問わず、前条の目的に賛同し、活動する意志のある個人を正会員とし、また側面から参加することを希望する個人を準会員として構成します。

会の事務所

○住所; 神戸市兵庫区新開地1-9-18

プリオーレ神戸504号

「はがねの会」

○電話; 090-6326-9799

○メール; haganetuusin@yahoo.co.jp



「はがねの会」の活動に興味や関心のある方、活動したい意欲のある方の参加をお待ちしています。

また職場で起こっている出来事や、声やつぶやき、なんでも結構です。手紙で電話でメールでお便りください。

投稿句です!

新樹

未央

子は二十歳祭が好きで酒好きで

見ちがへる祭衣のわが子かな

さんざめく女子高生ら新樹晴



多発する

重大事故・災害

神鋼の生産技術・技能がとみに低下してきており、向上する展望がみえないという不安の声が高まっています。

(1) 神戸製鉄所では、この10年間、基本的な現場作業員は減っていないのに、この4、5年の間に事故・災害が多発しています。

○神鉄の漏洩・漏鋼と火災事故件数

1999年~2004年	六件
2005年~2009年	十五件

(裏面に続く)

目先の利益にとらわれず 腰落ちは本物の技術・技能の継承を

神鋼は人減らし「合理化」を 安全に防げる要員の設定を

先日(5月24日)も20歳の若者が構内機関車の下敷きになって右足を切断するという痛ましい事故が発生しました。危険な作業を一人で行うという「人減らし合理化」の犠牲者と云わざるを得ません。本人・ご家族の悲しみ・無念を思うと、二度とこういう事故が起こらないよう要員増を強く要求します。

(2) また、ノロ鋼の汚れが目立つ、製品の荷崩れが多いなどの現象も多発しています。

(3) 今年の二月に真岡と加古川で起きた重大ヒヤリ災害事故は仕事の基本中の基本ができていない、信じられないような状況を表しています(重大ヒヤリ調査報告書より)

今、生産現場では急激な若返りが進行しています。ある職場では2002年では30歳以下が6名だったのが、2010年では18名と三倍に増えています。

また班長を務める人間が不足しているために二つの班を兼務する班長が増えています。このような状況のもとでは、新人は配属二年目から一人作業にならざるを得ず、技能継承をしようにもできなくなっています。

また、20代30代の班長は自分自身がまだ勉強中にもかかわらず、若手を育てる任務を負わされ、苦悩しています。

班長になれと云われて辞めた、班長になってウツになった、そんなことも起こっています。

災害・人身事故の多発や汚れ・製品の欠陥が起こる背景には、こうした若返りの中で技能継承が充分にできていないことが原因の一つになっています。

問題はこうしたことに本当の対策が打てず放置された状態になっていることです。

今、室長クラスは安全パトロール以外では現場にでることが少なくなっています。情報は全て職長・係長からの報告と電話で済ませています。自分の目で事実を確認しないのですから、問題がみえるはずがありません。

成果主義・業績主義が導入されてからは、仕事の成果・結果を点数化して報告していますが、ライン室長は部長・所長に報告するために、ありとあらゆる報告書を作成させています。しかも残業で。

ヒヤリハット〇件/人・月
教育報告〇件/班・月
災害事例、QC、コストダウン
不良休止防止等々。

技能継承状況に至っては若手本人からの作業報告・理解度報告だけで済ませていて、実技チェックはしていません。

これらの報告はほとんど件数や金額だけが一人歩きしていて、中味が具体的に検討されることはまずありません。

このようにして報告書の良い部分だけがクローズアップされ、現場の技能継承は事務所の会議室の中で極めて良好に進んでいることになりがちです。更に生産委員会の席で組合執行部に対して、技能継承は問題なしと片付けられてしまっています。

かくして機械の異常音がわからない労働者、ベルトの弛みが気にならない労働者が再生産されていきます。

技術・技能を修得して一人前になって誇りを持って働きたい、これは働く者なら誰もが願うことです。若者もそうなりたいと一生懸命です。また、ベテランも後輩にしっかりと技術・技能を継承したいと願っています。しかしながらそういう思い・願いを阻む仕事のやり方が横行しているのです。

今こそ、あまりにも短期の成果に眼を奪われた対応、目先の利益にやっきになる体質を変え、腰を落ちはほんものの技術・技能継承に取り組むべき時です。

