

企業城下町釜石市の地域経済構造と

釜鉄七八年合理化の波及（二）

山 川 充 夫

- 一 はじめに
- 二 釜石市の地域経済概要
- 三 釜鉄依存の地域経済循環（以上、七二号）
- 四 釜鉄の七八年合理化と地域経済への波及
 - （一）釜鉄七八年「合理化」
 - （二）日鉄鉱業釜石鉱業所への波及
 - （三）釜鉄関連下請企業への波及（以上、本号）
 - （四）地域経済への打撃
 - （五）小括
- 五 地域不況への対応策の展開

三 釜鉄の七八年合理化と地域経済への波及¹⁾

(一) 釜鉄七八年「合理化」

① 七八年「合理化」の提示と背景

新日鉄は、七四年の第一次石油危機以降の鉄鋼需要の動向と予測から、過剰設備と中期的な需要低迷を前提とした経営戦略を考えざるを得なくなり、七割操業で一割配当をめざすため、七八年一〇月に中期的「全社最適生産構造」を提示した。今回の「合理化」の特徴は従来のような各製鉄所ごとの生産構造バランスや経営的自立性を前提とした「合理化」ではなく、全社的にみて効率のよい新鋭設備を残し、旧式の設備を「休止」²⁾事実上の廃止することを前提としたうえで、各製鉄所ごとの経営効率を最大限に追求するところにある。

釜鉄の「合理化」の前兆は、鉄鉱石の四分の一を供給する日鉄鉱業釜石鉱業所の「閉山」提案に始まった。七八年八月一〇日から一一日にかけて、新聞各紙岩手県版は「日鉄鉱業釜石鉱業所(七〇七人)を七九年三月に、一時閉山全員解雇、うち、新会社で六割を採用。釜鉄も合理化を検討中」³⁾をいっせいに報道した。新日鉄が新日鉄労組連合に「中期合理化」案を公式に提示したのは一〇月二六日であり、釜鉄に関しては、第四コークス頓、大形工場、ピーリング工場の「休止」がここでの「合理化」の具体的内容であった。

市長を先頭としたこの「合理化」に反対する地元の市民運動³⁾は、八月以降急速に盛り上がった。しかし、釜鉄労組は、一月二九日の「各製鉄所ごとの将来ビジョンと役割について」の新日鉄の説明を受けて、一二月一三日の中央委員会での主力の大形工場「休止」を含む一連の「合理化」案を受け入れた。その理由として、釜鉄労組は、三工場の「休止」の代替として、現体制を質量ともに確保していくことを前提とした線材工場の強化、関連労働者の雇用対策の明確化、新規事

業の導入および新規産業の誘致などの確認がなされたことをあげた。

② 「合理化」推進の基本方針

山内仁所長（当時）は、釜鉄労組の「合理化」受諾をうけて、七八年二月二日に所信を明らかにした。これによれば、一九七九年は「明日の釜石の基礎づくりを行なう年」であり、三つの業務目標を明らかにした。⁽⁴⁾

第一の業務目標は「新しい生産体制へスムーズに移行するための技術的基礎の確立」である。釜鉄は線材と鋳物鉄を軸とした効率のよい鋳鋼一貫製鉄所を今回の「合理化」で運命づけられたが、これは、単に製品の質的向上だけでなく、「生産条件が変更になった場合、高炉・コークス・製鋼・圧延のライン部門はもちろん運輸・エネルギーなど所内の各部門にわたってさまざまな管理面、操業面の変化が」あり、これに対応する技術を確立しなければならないことを意味している。

第二の業務目標は「完全無災害の活気あふれる職場づくり」である。これは、「ことしは『ルールを守り守らせよう』のスローガンのもとに『自分で守ろう自分の安全』『互いに交わそう勇気ある注意』『部下への厳しい安全指導』を基本姿勢の柱とし、所、協力会社一丸となって努力してほしい」を内容としている。この「自分で守ろう自分の安全」は、「合理化」の結果あらわれるであろう労働災害の増加を予測したものであると同時に、そこまで「合理化」がすすめられようとしていることを意味している。

第三の業務目標は「良好な労使関係の一層の強化と地域社会との共存共栄の発展」である。これは、七三年の釜石市民をもまきこんだ「合理化」反対闘争から経験的に得た教訓を反映している。

この三つの業務目標のうち、最も重視されたのは、第一の目標である。「合理化」反対運動が一段落した三月一六日に、新日鉄の斎藤英四郎社長（当時）は釜石に来て講話を行なった。その講話のなかで社長は「釜石については『コンパクト

でも低コストで最良品質の製品が作れる」という方向にもっていきたい。」⁽⁵⁾と述べている。また山内仁所長は一九八〇年の「年頭のあいさつ」⁽⁶⁾で、七九年は「年頭に『明日の釜石の基礎づくりの年』という目標を設け、線材と鑄物鉄の競争力の強化を中心にした中期マスタープランを作成、技術的基礎の確立を目ざした実行体制を整えた」という自負を述べ、八〇年は「とにかく食っていける製鉄所というのが最大の眼目だ。」としている。つまり「合理化」推進の基本方針の中心が、生産面、管理面を含めた技術的基礎の確立、つまり与えられた条件のもとで稼げる体制の確立におかれていたことがわかる。

③ 組織の改編

七九年の年頭に提示された第一の業務目標の、特に管理面についての變化を、組織改編の側面からみておこう。組織改編は、七九年二月と八一年六月の二回にわたって行なわれた。なかでも八一年六月のは七七年一月以来の大規模なものであった。七九年二月の改編の目玉は技術協力室の新設である。これは、新日鉄全体がエンジニア部門の拡充、すなわちプロジェクトの大型化、長期化など大量人員の海外への派遣、海外からの受け入れのケースが多くなったことに伴い、各製鉄所でもこれらへの対応の体制づくりが要請されたことによる。他方、構内診療所は利用者が少ないことを理由に廃止された。⁽⁷⁾

八一年六月の大改編の目玉は三つある。⁽⁸⁾その一つは所長室と経理部とを統合して総務部を新設したことである。所長室の四課、すなわち秘書課、情報システム課、総務課、庶務課のうちの、あとの二課と、経理部の二課(経理課と財務課)とを統合して四課の総務部を新設した。総務部新設のねらいは、体質強化の総合推進部門である所長室と予算編成や原価管理部門の経理部とを一つにすることで、製鉄所運営の意思決定を迅速化することにあり、「合理化」推進の管理体制を確立しようとしたところにある。

その二つは、所長室の残りの二課のうち、情報システム課が生産技術部に移行され、システム開発室に昇格したことがある。この昇格のねらいは効率的な業務システムの整備推進にあった。なお人事課は独立して、所長直属となった。

その三つは労働部内の諸課の整理統合である。すなわち、労働課と厚生課とが統合され労働課となった。整員課と能力開発課とが統合され整員課となった。安全衛生課はそのままとされ、その結果、労働部は五課から三課に整理された。このことは、明らかに七八年「合理化」にともなう労働力の再配置が基本的に完了したことをあらわしている。特に、労働者の配置転換に力をふるった能力開発課の課としての消滅は、このことを象徴的にあらわしている。

もちろん、この間に大形工場の「休止」にもなっており、製鋼部の大形工場長ほか三掛長（大形掛長、精整掛長、ロール掛長）と片延技術課の大形技術掛長のポストは消滅している。

以上、この間の組織改編の特徴は、第一に大形工場の廃止にともない生じた技術者をはじめとした過剰人員を流動化・整理する役目を終えた労働部内の統廃合、第二に「合理化」をより強力に推進するために管理機能を集中したことであり、他方、労働者を一層流動化させるためのシステムを整えたことにある、といえよう。

④ 生産工程での生産力増強

七八年「合理化」が提示されてから、釜鉄労組がこれを受諾する間、釜鉄は従業員士の士気を高めるために工場の各所で操業新記録を達成させた。例えば製鉄原料の焼結鉱の月産生産量は八〇年一月に一九万三一九九トンの最高を示した。鋳物鉄専用の第一高炉は八〇年二月にはフル操業の月産五万トン台に達し、副原料（フェロシリコン）単位でも新記録を達成した。第二高炉は、七九年二月に燃料比四三二キログラムと七五年三月の君津第四高炉の四三一キログラムに迫まる世界的記録を、また第二大樋の種材原単位一トン当り〇・二八九キログラムを実現した。焼結工場ではコークス・ガス原単位が八一年四月に二・四立米の世界記録を達成した。これは、八〇年九月に住金鹿島が実現した二・五立米を上回るだけで

なく、過去二年間のうちに一・七立米を節約したという驚異的な記録である。ちなみに、五四年の新日鉄の平均は五・〇立米であった。焼結工場ではこのほかに、焼結粉コークス原単位、コークス炉内コークス水分でも大きな記録を出している。転炉では生石灰原単位で七九年二月に出鋼トン当三一・四キログラムの社内新を実現した。連鑄では鑄入回数二〇二チャージ(一チャージ約九〇トン、一万九六四三トン)を達成し、これまでの社内新(八幡)の一八六チャージを大幅に上回った。連鑄比も七九年度では六二%と国内でも上位の方であった。これらの新記録の多くは、七九年二月に集中しており、齋藤新日鉄社長(当時)をして、「各工場の操業新記録が相次いでいる」という。高炉、焼結、コークス、連鑄

第29表 釜鉄「合理化」下の主な設備投資

部 門	設 備 工 事	完成時期
原料受入	南棧橋の延長	80. 5 ^{年 月}
	荷役・破碎処理の集中化	80. 5
製 鉄	脱湿送風設備の新設	80. 6
	熱風炉排熱回収設備の新設	81. 8
	製鉄操業解析システムの新設	80.10
	高炉ガス・タービン発電設備の新設	82. 1
製 鋼	運鑄に電磁攪拌装置の新設	80. 3
	鋼片加熱炉の炉長延長およびオイルレス化	80. 3
	鋼片加熱炉の煙突の更新	79.10
	モールドヤードの作業自動化	79.10
	製鋼スラグ処理設備の改善	80. 8
	RH真空脱ガス設備の新設	81. 8
圧 延	精整設備の改善	81. 6
	鋼片手入れ設備の増強	81. 6
	線材工場情報管理システムの増強	81. 4
	線材圧延ラインの増設	81. 6
動 力	コークスガス・ホルダーの更新・増強	80. 1
酸 素	液体酸素タンクの増設	80. 9
保 管	第2ヤードの室内倉庫化	81. 6

資料：『岩手東海新聞』などによる。

など数多い。しかも、新記録達成が昨年後半からことし初頭にかけて、つまり合理化問題がもつとも熾烈な段階であったということに感銘を覚えた。(傍点は引用者)と言わしめているのである。

しかし、これらの新記録はあくまで、それまでの釜鉄の伝統と技術の累積の所産を一気に開花させたものである。新生産体制移行のなかでの生産性の向上には、新たな投資が必要とされるのであり、その意味においては釜鉄存在のデモンストラーションとしての役割を果たしたのである。

七八年「合理化」に対する釜鉄の本格的投資は七九年から八〇年にかけて実施された。この投資のメドのうえにたつて、八〇年四月一八日に「新日鉄釜石製鉄所及び釜石鉱山の今後の経営について」の説明会が市民文化会館で開催された。

七九年一〇月に公表された「体質強化策」は「線材の競争力強化のため設備を最新鋭化するとともに省エネ、品質向上などを目的に各部門にわたる生産設備対策を実施する」こと(10)を骨子としている。第二九表は一九七九年一〇月から八二年一月までの間に完成した、「合理化」下での釜鉄の主な設備投資の一覧である。線材部門強化のために百億円以上の設備投資がなされた。このことは同時に新たな余剰労働力を発生させることにつながった。

⑤ 労働力余剰と再配置

企業の合理化が地域に与える最も大きな影響は、生産性向上の名目のもとに後退させられる雇用力を通じてあらわれてくる。釜鉄七八年「合理化」は、これまでみてきたように、単なる特定工場、すなわち大形工場・ピーリング工場などのスクラップにとどまらず、釜鉄全体のシェイプ・アップを目ざしてきており、それだけに各所の労働力の流動化・反発は一層きつものとなった。

七九年一〇月二日の労使委員会で提案された要員改訂は三つあった。第一は体質強化策の一環としてとられた、設備・

第30表 釜鉄の課・工場の掛別要員改訂（1980年1月～10月）（単位：人）

課・工場	掛	現行	改訂	備考
運輸	運輸	103	53	運輸工程の見直し（9項目）
成品工程	受渡	24	4	大形鋼片引取出荷立会作業の見直し（1項目）
品質企画管理	試験	50	43	検査・観察試験作業見直し（3項目）
分析	分析	37	28	機器化による見直し，作業環境管理体制の強化（+2）
技術研究室		19	18	
製鉄	高炉機	20	20	高炉操業管理の強化（+4）
		12	0	送風作業の動力工場への移管
製鉄原料	焼結原料	4	1	外注化
		92	56	原料管理の強化（+4）
コークス	コークス	29	18	外注化，自動化（3項目）
製鉄技術	コークス技術	13	12	試験作業の見直し
製鋼	工場付 転炉 造塊 運転	22	15	作業の見直し（2項目）
		48	36	操業形態の変化
		60	36	作業見直し
		40	28	起重機運転の見直し
鋼片	分鋼塊片	50	40	各作業見直し（3項目）
		12	8	大形鋼片精整作業の廃止，販売鋼片立会作業見直し（+8）

企業城下町釜石市の地域経済構造と釜鉄七八年合理化の波及（二）

八

工程上の改善、自動化及び作業方法の見直し等としての要員改訂であり、二一項目、延べ三〇掛にわたり、二三九人の減員を伴なった。第二は大形工場、ピーリング工場の「休止」に伴なう要員改訂であり、一一項目、延べ一四掛にわたり、一三二人の減員を伴なった。第三は、保養所及び病院の給食等の業務の委託化であり、七名の減員を伴⁽¹⁾なった。つまり、単純に加算して、三七八人の要員がこの「合理化」のなかで過員となったのである。

第三〇表は、要員改訂案件一覧表を整理したものである。いわば現場での「合理化」の様子をあらわしている。一八課・工場・室、三三掛に及んでいる。八〇年一月から一〇月にかけて、関係掛の現員一、一三七人を三一・九%減の七七四人に「合理化」しようとしているのである。同表からもわ

線材	線材	21	7	各整備の外注化
機械技術	第2機械技術	7	4	点検の外注化
電気計装技術	計装技術	12	8	各整備作業見直し(2項目)
熱技術	熱技術	0	6	作業環境管理体制の強化(+6)
整備	電気製圧 製鋼延 銑整備 銑整備	35	24	電気設備修理等の作業見直し(4項目)
		5	3	貨車整備作業見直し
		4	3	鋼片機械点検の見直し
		27	20	
工作	工作管理 仕造 鑄造 鉄工	25	16	各作業見直し(3項目), 請負工事監督の強化(+3)
		131	108	機械加工・修理作業見直し(2項目)
		101	51	生産減
		47	37	修理作業の見直し
動力	エネセ 電蒸 酸力 気素	12	7	点検整備作業の見直し
		5	3	整備作業の見直し
		29	33	送風機作業の移管(+12), 構外ボイラー管理の強化(+1), 見直し(2項目)
		41	28	各作業の見直し(3項目)
合計		1,137	774	

資料：新日本製鉄釜石労働組合『中期生産構造問題のとりくみ』1980年10月

かるように、「合理化」は、単に減員を行なうことだけではなく、管理体制の強化のために増員をしている掛が七つあることにも注目してほしい。また減員にしても、単に自動化、省力化だけでなく、外注化(四掛)をも伴っているのである。

次にこれらの過員¹²と余剰労働力問題の対応をみてみよう。保養所及び病院の給食等関係要員はすべて委託先会社へ出向させたので、問題は生産現場関係の労働者にあらわれてくる。対応策は三つある。第一は所内配転¹³であり、第二は所内配転¹²であり、第三は定年退職者不補充である。所内配転は三五七人に及んだが、うち九二・四%にあたる三三〇人は大形工場から出されている。残りは運輸、製銑原料、工作の三課からである。地域に影響を与えるのは、第二の所間配転であり、五三人が釜鉄を去った。五三人のうち四三人は君津製鉄所へ、一〇人は製品技

術研究所へ出た。五三人は各工場・課から出ている。大形工場からは一〇人であり、この一〇人はいずれも君津製鉄所に出た。特徴的なのは所間移動は若年労働者が中心であったことである。

最後は定年退職者の不補充についてである。この間の定年退職者の資料は入手できなかったが、七九年六月から八一年六月の間に釜鉄従業員は三、四五六人から三一三七人と三一六六人減少しており、他方、八〇年四月に三七七人採用し、八一年には一八人採用予定であったことから、他に所間移動がないと仮定すれば、三一八人が二年間に釜鉄をやめたことになる。そのほとんどは年満(定年)退職者であったと推定される。これは釜鉄の従業員の平均年齢の高さを反映している。

このように、釜鉄は若年労働者を所間移動により減少させ、所内配転と定年退職とにより、労働力の再編成と削減を遂行してきたが、このことにより、七八年から八一年の「合理化」期間中に従業員を三、七六八人から一六・八%減の三、一三七人へと、減少させることになったのである。

(1) 本章の骨子は、拙稿「構造不況地帯——低迷する釜石経済」「経済」一九八一年一二月号、において論述したが、ここではより詳細な検討を加えておく。

(2) 今回の新日鉄および釜鉄「合理化」の歴史的特徴については、北村洋基「新日鉄釜石合理化の歴史的位置——生産構造の展開を軸として——」「東北経済」第七二号、一九八二年三月、を参照のこと。

(3) 市民運動の盛り上がり状況については、村上貞夫「鉄の町、釜石をスクラップにはさせない——新日鉄「合理化」問題で地域経済ゼミナールを開いて——」「住民と自治」一九八〇年三月号を参照。

(4) 『岩手東海新聞』一九七九年一月一日号。

(5) 『岩手東海新聞』七九年三月一七日号。

(6) 『岩手東海新聞』八〇年一月一日号。

(7) 『岩手東海新聞』七九年一月二七日号。

(8) 『岩手東海新聞』八一年六月二十九日号。

(9) 前掲注(5)。

(10) 『岩手東海新聞』八〇年三月一二日号。

(11) その趣旨は「サービスマン及び管理・直営面で一層の強化充実をはかるため、それぞれの専門業者に委託する」という名目であった(七九年一〇月二日労使委員会)。

(12) 「(前略)所としては、こうした点を考え、一人ひとりが出来るだけその能力を生かせるような方向で、人員措置を検討していきたくと考えております。」(七九年一〇月二日労使委員会)「それにもかかわらず現実の問題としては、『君の受け入れ職場はここしかない』といわれ、やむを得ず認める労働者も多く、会社の不当な措置に苦しめられています。」(『釜鉄の旗』第三一三号、一九八〇年二月)。

第31表 釜鉄の職制別出向状況

職制	1979年	1980年	1981年	計
部長	1	1	1	3
副部長	0	1	1	2
課長	0	6	2	8
掛長	2	6	4	12
作業員	2	3	3	8
掛員	1	2	1	4
その他	0	1 ¹⁾	4 ²⁾	5
計	6	20	16	42

(注) 1) 再出向 1人。
2) 再出向 3人, 不詳 1人。
資料: 『岩手東海新聞』より集計。

第32表 釜鉄従業員の出向先

出向先企業	1979年	1980年	1981年	計
E	0	4	1	5
B	1	2	0	3
<42>	3	0	0	3
L	0	1	2	3
<43>	0	0	2	2
D	1	0	1	2
<44>	0	2	0	2
<45>	0	1	1	2
<46>	0	1	0	1
G	0	1	0	1
A	0	1	0	1
<38>	0	0	1	1
C	0	0	1	1
その他 ¹⁾	1	7	7	15
計	6	20	16	42

(注) 1) 釜石市外。 2) 企業番号<43><44><45><46>は他表にはない。
資料: 第31表と同じ。

所内配転のもう一つの形態として、出向がある。出向は、人事部・社外勤務休職という形式をとっている。七九年から八一年にかけての出向状況は第三一、三二表のとおりである。八〇年、八一年に急増していること、掛員から部長までのすべ企業城下町釜石市の地域経済構造と釜鉄七八年合理化の波及(二) — 一一 —

ての職制にわたっていること、主要な出向先が、市内の下請関連会社であること、などが特徴的である。なお、この間に再出向一人、再三出向が一人あった。再四出向が一人あった。

(13) 所間転勤もスムーズに進んだわけではない。「君津、製品技研へのいわゆる所間転勤問題は、当初十二月中に終了させることで機関確認を行ない、定員に満たないことが生じても再募集しないことを前提に、会社に了解をあたえていたところだす。しかし、じつさいには十二月末の段階で予定の募集人員に達しなかったため、さらに一ヶ月募集事務を延長したい旨会社から申し入れがあり、中央委員会ではカンカンガクガクのすえ、一月いっぱいを限度に募集事務を延長することをみとめたものです。／＼それにもかかわらず、現実には一月を過ぎてても君津への応募者はほとんどふえず、各職場ではひきつづき職制による君津転勤の説得が続行され、その実態もますます強制的になっています。『釜鉄の旗』第三一一号、一九八〇年二月。

(14) 「釜鉄の八〇年三月三十一日現在の被保険者数は三、七〇五人であった。その後一〇月一六日までに二四六人が離職しており、そのうち年満退職者・期間満了者が九〇・五%を占めて」(前掲注(1)八七ページ)いた。

(二) 日鉄鋳業釜石鋳業所への波及

① 日鉄鋳業釜石鋳業所の閉山問題

釜鉄「合理化」の前兆は釜鋳(日鉄鋳業釜石鋳業所)にあらわれた。各紙岩手県版はこの状況を七八年八月一日から一日にかけていっせいに報道した。八月二二日には山元臨時労使協議会が開かれ、所長から七九年三月末に閉山するという提示がなされた。

閉山の理由は、第一に七七年度末までに約四三億円の累積赤字があること、第二には資源が枯渇してきたこと、第三に釜鉄「合理化」の影響をうけたことの三点に要約できる。釜鋳の赤字は、第一次石油危機に端を発している。これは、第一次石油危機後の構造不況による鉄鋼需要の低迷、他方、自動車輸出などによって円高基調が強まり、七七年度末には外

国鉱石よりもトン当り二千円以上の割高になってしまったこと、加えてベトナム戦争終結によってそれまでの鉱山経営を⁽¹⁾支えていた銅価が七七年後半から三〇万円台を割るようになってしまったことによる。銅価高に支えられて採掘をつづけてきた鉄鉱石は、質的には磁鉄鉱で製鉄各社の好評を得ているものの、品位が三〇数%にまで落ちてきただけでなく、鉱量自体の獲得がむずかしくなった。加えて銅の鉱量も三年が限度⁽⁴⁾ということが、資源枯渇説に拍車をかけた。さらにコスト全体の五割を占めていた労務費の高騰、二割を占めていた電力料金の値上がりが重なったのである。

しかし、何んといっても釜鉦を閉山に追いこんだのは釜鉦の「合理化」である。新釜鉦（釜石鉱山株式会社）の専務取締役は、釜鉄の「合理化」との内的な関連性を「釜鉦が『閉山か合理化か』の提案を考えていたとき、提案する一〇日前に、釜鉄の合理化案が発表されてしまった。釜鉦と釜鉄との間には、取引関係はあったものの、合理化について相談したことは一度もなかった。両者の合理化案は別々にすすめられていた。」⁽⁵⁾と否定しているが、第一に新会社に移行する以前には、釜鉄に鉄鉱石を一トン当り五千円のところを七千円で買ってもらうという⁽²⁾こと、第二に「釜石鉱業所従業員⁽³⁾の皆さんへ」の所長のあいさつ文のなかで「新日鉄が徹底した合理化を実施中であり、とりわけ釜石製鉄所自体が厳しい経営環境に直面しているとき、たとえこれまでの長い相互関係があったにせよ、そのことにいつまでも頼ることが許されるかどうか自から明らかであります」とのべていることからみても、釜鉄「合理化」の影響を直接的かつ内的にうけていたとみることが論理的である。

② 新会社「釜石鉱山」への移行と雇用

釜鉦の別会社移行の提案は、一方で閉山を前面に出しつつ他方で「雇用問題Ⅱ地域問題」への「配慮」から生まれた。すなわち、第一に、「別会社を存続させるためには、新日鉄に、釜石鉄鉱石について数量、価格ともできる限りの配慮をしていただくことが、絶対的条件⁽⁶⁾であ」(傍点、引用者)ること、そのうえで第二に、七八年度以降三年程度の採掘が可

能とされている銅鉱床の命運に左右されるということ、第三に、「社内各所とも減産やコスト圧迫が強まる中で、自立体制を維持していくため減量を目指す要員対策を実施して」^①おり、社内配転は共倒れになる危険があること、従って閉山＝全員解雇の方向をとらざるをえないが、しかし雇用問題→地域問題への配慮から、第四に人員を操業維持可能な最小限にしほり能率をあげ、労働条件、福利厚生制度も現行制度や水準にこだわらず抜本的な見直し(＝切り下げ)を行なう、別会社の自立体制をととのえ、七九年四月以降三年間の操業を行なうこと、第五に別会社に雇用できない退職従業員につ

備	考
堆積場管理はすべて協力会社(6人)	
保養所, 寮, 浴場はいずれも準社員(5人)	
協力会社3人はいずれもAN-FO工場に配属 協力会社38人のうち37人は坑内 協力会社14人のうち3人は坑内	

資料：釜石鉱山株式会社による。1979年4月現在。

いては社外への再就職を斡旋すること、という内容であった。特に別会社の維持については、日鉄鉱業本社が、それまでの累積赤字を負担したうえ、三年間で一八億円程度の赤字を覚悟することで決着させようとした。

これに対して、釜鉄労組と上部組織の日鉄連は、全面白紙撤回を求めて闘争に入り、七九年九月以降は雇用問題を含めた一切の交渉に応じなかったが、一月に入り、会社側から労使の合意なしでは合理化を強行しないとこの確認を取りつけて交渉を再開した。八〇年二月二〇日の拡大闘争委員会で、雇用確保、鉱命の延長、現行体制での操業を基本にした条件闘争に入った。これは、第一に銅の可採鉱量が三年間程度であることが明らかになったこと、第二に鉄鉱石の販売量・販売価格が今後とも厳しいこと、第三に会社側が開拓している社外からの求人(県外から建設、砕石業など二百人前後)についての時期的限界がせまっているこ

第33表 釜石鉱山株式会社の組織と人員配置

		計	社員	準社員	協力会社	業 務 内 容
社長室		12	6	0	6	生産・保安・環境及堆積場管理
総務部	総務課	-17	7	10	0	総務・庶務・人事・労務
	経理課	12	11	1	0	会計・業務
採鉱部	鉱務課	49	34	12	3	調査・測量・火薬・坑外事務・探査・AN-F
	採鉱課	227	189	0	38	O工場採掘・保全・運搬・信号
	工作課	57	43	0	14	坑内外工作、電捲、コンプレッサー
成品部	技術課	28	20	2	6	試験・分析・全般保全
	選鉱工場	131	95	13	23	工場運転・保全、試料計量
計		533	405	38	90	

(注) 役員および部課長は含まれない。

となどを理由とした。⁽⁸⁾

三月一〇日には交渉が合意に達したが、その主な内容は、第一に、釜鉱は三月末閉山、全員解雇、四月一日に新会社設立、従業員六三・二%にあたる四二八人を再雇用、三年間操業、ただし新会社の労働条件は切り下げられ、給与水準は旧会社の八〇%にする⁽⁹⁾というものであり、第二に、退職条件としては一人当一千万円程度とする⁽¹⁰⁾などであった。

第三三表は釜石鉱山株式会社（以下、新釜鉱と略す）の組織と人員配置を掲げている。新釜鉱に移行するにあたって、廃止された部門は大沢保養所、人事係の着到の分析業務、健康保険組合（政府管掌へ移管）、付属病院などであり、分離された部門は盛岡出張所、電算機（本社移管）であり、外注・請負化された部門は経理課の車庫、採鉱課の検車、成品部の精鉱コンベア、前山貯鉱場、研破碎、研コンベア、工場保全の一部分などであった。新釜鉱には五三三人が働いているが、うち社員が四〇五人（七六・〇%）、準社員三八人（七・一%）、協力会社社員九〇人（一六・九%）という構成になっている。協力会社社員は、いうまでもなく、ほとんどすべて現場関係に配属されている。なお、旧釜鉱時代では協力会社員以下請労働者には採鉱などの作業はさせなかったが、新釜鉱になつてからは、釜鉱社員と同じ作業をさせるようになった。これは、社員

第34表 釜石鉱山部門別正社員の年齢構成 (1980年3月4月)

部門別	25~29才	30~39才	40~49才	50~54才	計	
社長室	0	0	2	2	4	
総務部	1	2	4	6	13	
採鉱部	坑内	9	27	78	56	170
	坑外	0	0	4	6	10
成品部	技術	1	0	8	6	15
	選鉱工場	0	7	20	21	48
合計	11	36	116	97	260	

(注) このほか組合専従2人、出向2人、病気休職3人
資料：釜石鉱山株式会社による。

の給与が二割切下げとなつて、下請労働者との間に給与水準の差がなくなつたことをも反映している。

新会社移行後の新釜鉱も従業員は減少してきている。これは従業員の平均年齢が高いこともあり、定年退職分を補充しなければ自然に減少していくことになる。第三四表は新釜鉱設立後一年目の一九八〇年の正社員の年齢別構成を掲げてある。二六〇人のうち五〇才以上の割合が実に三七・三%にのぼっている。部門別で、特に年齢構成のアンバランスがみられるわけではない。

さて、新会社移行後の業績はといえば、イラン・イラク戦争、中国のベトナム侵略などにより銅市況が一転して急騰したことも大きく作用して、八〇年三月決算では四・九億円の黒字所得となつた。⁽¹¹⁾しかし八一年二月八日に妥結した労使協定の中味は「①五七年四月以降も、新経営形態のもとに現状の約七割程度の生産規模で操業する。②五七年三月までに全従業員がいったん退職、四月以降はまた別会社で経営する」⁽¹²⁾ことを基本事項とし

ており、再び約三割の人員が削減されることになる。

③ 離職者の再就職

一九七九年三月三十一日現在の釜鉱の正社員数は第三五表にみられるように六八〇人であった。そのうち新釜鉱に採用されたのは五四・一%にあたる三六八人、日鉄鉱業の他の鉱業所に配置転換になったのは四・一%にあたる二八人であつ

第35表 日鉄鉱業釜石鉱業所従業員の再就職状況

	新会社採用者数 (離職即就職)	定年退職者数	配置転換者数	離職者数	合計 (常用従業員数)
男	355 人	2 人	28 人	249 人	634 人
女	13	0	0	33	46
計	368	2	28	282	680

(注) 1980年1月31日現在の調査。

資料：釜石公共職業安定所「日鉄鉱業株式会社釜石鉱業所離職者動向調査書」

第36表 釜石離職者の再就職の措置状況

	釜石管内			岩手県内			県外			合計		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
既就職者(小計)	37	4	41	53	11	64	114	8	122	204	23	227
職安紹介	26	3	29	32	0	32	100	3	103	158	6	164
親戚関係	0	0	0	18	8	26	10	3	13	28	11	39
自己開拓	11	1	12	3	3	6	4	2	6	18	6	24
未就職者就職希望地	10	10	20	0	0	0	1	0	1	11	10	21
職業訓練校入校者 ^リ	9	0	9	13	0	13	12	0	12	34	0	34
合計	56	14	70	66	11	77	127	8	135	249	33	282

(注) 1980年1月31日現在。ただし 1) は80年3月31日。

資料：第35表と同じ。一部改編。

た。離職者は全体の四一・五%にあたる二八二人に及んだ。この割合は三月一日の合意に比べて五・三ポイント高いものとなった。

しかし、他方、再就職の方は、希望がかなえられたか否かを別とすれば、比較的円滑に進んだようである。すなわち、釜石を離職して、雇用保険受給資格を得たのは七九・一%にあたる二二三人(うち女性は一八人)であったが、七九年六月二九日現在での受給者数は三五・〇%にあたる七八人で、しかもそのうちの三人は釜石をはじめとした職業訓練校入校中の受給者であった。さらに第三六表に掲げたように、離職者二八二人のうち、八〇年一月末までに再就職が決まったのは八〇・五%にあたる二二七人であり、職業訓練校入校者も同年三月末まで

事業内容(79年釜鉱からの直接受注額)

坑道掘進、採掘前工事(2,361万円)
 鉱石採掘(544万円)
 機械器具修理組立(?)
 ダム築堤、放泥保守、コンベアー運転(225万円)
 坑内施設整備、修理、製缶工事(488万円)
 鉱石貨物積込、精鉱コンベアー、資材輸送(649万円)
 鉱山従業員の通勤、家族の通院等のバス輸送(?)
 資材器材の供給、生活消費物資の小売販売、(1,280万円)ただし79年6月18日閉鎖
 銅鉱石の採掘、(3,475万円)。釜鉱100%出資。80年3月31日に閉山。
 同上の下請作業。80年3月31日閉鎖(-)

には再就職が内定したのである。就職者は、職安紹介によるものが七二・三%と高く、次いで親戚関係、自己開拓の順であった。

また同表には再就職地(希望を含めた)の分布状況をも掲げておいたが、第一に気づくことは就職者の就職地の五三・七%が県外であり、次いで釜石を除く県内二八・二%となっており、釜石管内ではわずか一八・一%にあたる四人しか再就職できなかったことである。

釜石での再就職の困難さは未就職者の就職希望地の状況からもわかる。すなわち未就職者の二一名のうち二〇名⁽¹³⁾までが釜石を希望しているのである。他方、職業訓練校入校者の場合は比較的釜石に就職できる割合が高くなっている。それでも二六・五%にすぎない。性別では女性が釜石あるいは県内の就職地を希望する傾向が強い。

このように、釜石のなかで再就職することは困難であり、一九・二%にあたる五〇人がやっと釜石にとどまられたに過ぎず、大半は京浜に流出していかざるを得なかったのである。なお、釜石で再就職できた者のうち二一人をとりあげてその就職先をみると、九人までが釜鉱の協力会社であった。すなわち企業④に五人、企業cに三人、企業Fに一人である。

④ 関連下請企業への波及

第37表 釜鉦関連下請企業の動向

企業番号	総従業員（うち臨雇）人			釜鉦常駐従業員（うち臨雇）人		
	79年1月	79年6月	80年1月	79年1月	79年6月	80年1月
a	91(5)	84(0)	85(2)	47(0)	66(0)	52(0)
b	29(7)	27(4)	50(15)	7(0)	27(4)	23(0)
c	?	5(0)	?	?	5(0)	?
d	6(0)	6(0)	6(3)	6(0)	6(0)	6(0)
⑭	126(30)	98(8)	137(45)	13(1)	18(?)	11(0)
e	172(1)	171(1)	176(1)	13(1)	30(1)	18(1)
f	?	9(0)	?	?	9(0)	?
g	28(0)	23(0)	×	?	23(0)	×
h	73(2)	71(2)	69(0)	73(2)	71(2)	69(0)
i	?	17(0)	?	?	17(0)	?

資料：釜石公共職業安定所資料ほかより作成。

第38表 釜鉦及び下請関連企業従業員の居住地

企業番号	従業員計	釜石市	遠野市	住田町
釜鉦	707人	688人	19人	一人
a	95	43	48	4
b	31	10	21	—
c	5	5	—	—
d	6	5	1	—
⑭	15	14	1	—
F	17	15	1	1
f	9	9	—	—
h	91	—	91	—
j	33	6	10	17

(注) 1) 1978年8月21日現在。2) 企業番号は第37表などと同じ。

資料：釜石市役所調べによる。

釜鉦の「合理化」、すなわち、閉山別会社移行が、関連下請企業にどのような変化を与えたかについて、先ず直接受注額の変化と釜鉦内常駐従業員の変化からみておこう。『釜鉦・釜鉦の第一〜六次直接受注企業実態調査結果の概要』⁽¹⁴⁾によれば、閉山前一年間（七八年四月〜七九年三月）の直接受注額は一〇億七千万円であり、新会社移行後（七九年四月〜八〇年三月）のそれは一一億円であり、三千万円程度とはいえ増えている。しかし、釜鉦内常駐従業員は明らかに減少してきている。すなわち常雇常駐者は、七八年一月には二五二人いたものが、同年一月には二〇〇人台を切り、閉山の三月には一五三人にまで減少した。その後一七〇〜一八〇人台に回復したが、

釜鉦の「合理化」、すなわち、閉山別会社移行が、関連下請企業にどのような変化を与えたかについて、先ず直接受注額の変化と釜鉦内常駐従業員の変化からみておこう。『釜鉦・釜鉦の第一〜六次直接受注企業実態調査結果の概要』⁽¹⁴⁾によれば、閉山前一年間（七八年四月〜七九年三月）の直接受注額は一〇億七千万円であり、新会社移行後（七九年四月〜八〇年三月）のそれは一一億円であり、三千万円程度とはいえ増えている。しかし、釜鉦内常駐従業員は明らかに減少してきている。すなわち常雇常駐者は、七八年一月には二五二人いたものが、同年一月には二〇〇人台を切り、閉山の三月には一五三人にまで減少した。その後一七〇〜一八〇人台に回復したが、

八〇年四月には一〇三人へと急落した。臨時雇常駐者の減少はさらに著しい。七八年一月には四三人であったが、一年後の七九年一月には四人、八〇年一月にはたった一人になってしまった。つまり、釜鉄の閉山⇨新会社移行は、受注額にはさほど変化はないものの、雇用に大きな影響を与えたといえる。

第三七表は、釜鉄構内に従業員を常駐させていた下請関連企業の一覧である。少なくとも企業g h iは事業所を八〇年三月末までには閉鎖されており、一一〇人程度の再雇用が問題となる。ただし、第三八表からもわかるように、閉鎖された企業hの再雇用問題はむしろ内陸の遠野市にしろよせされた。また企業a b h jなど釜石採掘作業にかかわる従業員の多くは遠野市に住んでいる。これに対して、釜鉄の従業員は社宅のある市内大橋地区に集中している。従って釜鉄社員の離職は大橋地区の人口減少に大きな影響をあたえることになる。

⑤ 地域(大橋地区)への打撃

釜鉄の町、釜石市大橋地区は、釜鉄の閉山⇨新会社移行で、多くの釜鉄労働者の離職⇨離社宅⇨離大橋で、一九七五年から八〇年の五年間に世帯数が一、一四九戸から九一四戸へと二〇・五%減少し、人口も三、九四七人から二、七七七人と二九・六%減少した。

大橋地区の商店への影響は大きい。「売上は低下の傾向、特に閉山話しがでて特減している」。「掛売停止はしていないが」、「問屋からいやみを云われた店がある」、そして「一般的に沈滞ムード、現状から先行不安をのぞかせて」おり、「現在でも商店売上が低下の傾向があり、どう対処してよいか迷っており、最悪の事態が避けられないかと心の中で願っている」⁽¹⁶⁾ほどである。商店会に加盟しているのは一八店だが、閉山話しがでてから二店が閉店した。

大橋地区の小学生が通学するのは大松小学校であるが、七九年から八〇年にかけて、児童数は四五人減り、二学級少なくなり、教員数も一五人から一〇人に減少した。このように、釜鉄の閉山・「合理化」の影響は大きく、大橋地区の過疎

化、地域の全面崩壊という事態をひき起こしてきたのである。

(1) 鉾山経営は、第一に市況、第二に真利(なおり)新鉾山の発見)、第三、第四がなくて、第五に技術といわれる。

(2) わが国の鉾山は銅価五五万円で採算がなりたつといわれる。釜鉾は五〇万円でも成り立つ鉾山をめざしてきた。

(3) 「釜石磁鉄鉾は、生産量年間約四三万トンに達し、質量ともわが国第一である。特に粉鉾は鉄分約六二%で硫黄分および燐分極めて少なく、その他不純物も僅少で、かつサイズは均一化され焼結用鉾石として歩留高く、製鉄各社の好評を博している」(『会社概要』釜石鉾山株式会社、一九八〇年四月)。この鉄鉾石が、釜鉄の「かつて鑄物鉄は神格化されていた。鑄物業者は、釜石鉄を実際になめってみて他の鉄鉄とは味が違うと言うほどだ。それほど重宝がられている」(『岩手東海新聞』八一年七月一四号、での武田新日鉄社長)製品を生みだしているのである。

(4) 七九年二月六、七日の労使中央交渉で明らかにされた。

(5) 八〇年一〇月七日の筆者らのインタビューでの宮原専務の発言。

(6) 「釜石鉾業所従業員のみなさんへ」釜鉾、七八年八月。

(7) 前掲注(6)。

(8) 『岩手東海新聞』七九年二月一五日号。

(9) 「新会社の労働条件ダウン分(現行の二〇%を『雇用転換促進手当』の名目で(会社側が——引用者)補償し、一時金として(三〇ヶ月分——同)を全従業員に支払うことになった。」「岩手東海新聞」七九年三月一三日号。

(10) 鉾山関係での退職金は、動統三〇年で七、八百万円程度(例えば七八年三月に閉山した日鉄鉾業の八茎鉾山)であり、労組もそれを目指していたが、ここではそれを上回り、一人当たり一千万円ほどになった。退職金だけで五〇億円を越えたという。

(11) 岩手県内で第一四位。加えて、最近、高品位の鉄鉾床が発見されたという。

(12) 『岩手東海新聞』八一年二月九日号。

—企業城下町釜石市の地域経済構造と釜鉄七八年合理化の波及(二)—

(13) 離職者二一七人の年齢別構成は、二〇才台二三・五%、三〇才台一七・五%、四〇才台二八・一%、五〇才台三〇・九%

であり、高年齢者が多いが、他方二〇才台の若年者も多くみられた。釜石管内希望の未就職者の年齢別構成は、高年齢者が多く、五〇才以上が五九・四%を占めた。また未就職者男子のうち八五・〇%は自宅を所有していた。

(14) 岩手県が実施した調査であり、釜鉄関連で八七事業所、釜鉦関連で二〇事業所から回答を得ている。

(15) 七八年九月五日に行なわれた市役所と大橋地区商店関係者との会議録からの抄録。

(三) 釜鉄関連下請企業への波及

① 「合理化」影響の二段階

釜鉄七八年「合理化」は、単に大形工場、ピーリング工場、第四コークス工場を「休止」するのではなく、所全体を見直す「合理化」であった。従って、前掲第二五表での下請企業A・B・C・H・J・K・N・Pにとどまらない、下請企業群全体に及ぶものだったのである。要員改訂は八〇年一月から一〇月にかけて行なわれたが、「合理化」のための設備投資は七九年から始められていた。⁽¹⁾すなわち、七八年「合理化」の影響は、設備投資による合理化の時期と、要員改訂による「合理化」の時期に分けて考察しなければならない。なぜならば、下請関連企業の、特に工手下請企業にとっては、前者の時期には釜鉄の合理化投資によって工事受注額は増加する可能性が含まれているからである。これに対して後者の場合は、作業下請企業にとって、作業の外注化が進むことをも含意しており、下請作業要員の増加の可能性が含まれているからである。

先ず釜鉄からの直接受注額の変化を一ヶ月当平均の推移でみると、一九七八年一四・六億円、七九年一七・一億円、八〇年一九・八億円⁽²⁾であった。七八年を二〇〇とすると七九年一一六・九、八〇年一三五・三となり、直接受注額はむしろ増加してきている。これに対して、釜鉄構内常駐の下請企業従業員の変化は、各年四月現在で調べると、常雇で七八年二、

八一人、七九年二、五七三人、八〇年二、三七四人であり、臨雇でそれぞれ一八九人、二一九人、一六九人であった。七九年を一〇〇とした時の指数は、常雇で七九年九一・五、八〇年八四・四、臨雇で七九年一一五・九、八〇年八九・四という変化を示した。つまり、釜鉄構内常雇常駐者は合理化投資および釜鉄の要員「合理化」に削減に対応しつつ減少してきており、同臨雇常駐者は合理化投資のなかで一時的に増加したものの、それが一段落したあとは釜鉄要員削減とともに減少してきたのである。ところで、釜鉄下請企業の従業員釜鉄への依存率は、常雇で六六・〇%↓六一・一%↓五九・五%、臨雇で六二・二%↓七四・〇%↓七〇・七%という変化を示しており、常雇での依存率の低下がみられる。しかし、釜鉄への依存度の低下は、決して釜鉄下請企業が釜鉄から積極的に自立していかうという姿勢を示すものではなく、釜石の労働市場の状況からして、余剰労働力を内部にかかえこんでいることを意味するのである。

② 作業下請企業への波及

もとより、釜鉄下請企業は、作業下請と同時に工事下請とを受注しているものが多いのであるが、先ず作業下請に関する企業をとりあげ、直接受注額の変化と、釜鉄構内常駐従業員の動向をみておこう。

第三九表は釜鉄作業下請企業の釜鉄依存の状況を掲げたものである。これらの企業は、企業Mを除けば、いずれもかつての「みちのく会」に属し、下請企業のなかではトップクラスである。釜鉄への受注額での依存度は、一〇〇%が企業I・Jの二つ、七〇%以上が九企業であり、企業Cを除けば、いずれもきわめて高い。次に釜鉄からの直接受注額の七七年以降の推移をみると、全体としては停滞気味である。コンスタントに増加してきたのは企業A一つのみであり、逆に企業B・I・Jの三つは減少してきている。釜鉄構内常雇常駐者数については、七八年以降の数字が明らかである一二企業のうちコンスタントに減少しているのは企業B・C・D・Jの四つにのぼり、残りの企業Aも八〇年のそれは七八年の水準に回復していない。さらに企業Jを除けば、いずれも常雇従業員数を併行して減少させている。常駐者の数字を七九・八

各年4月現在従業員(うち釜鉄構内常雇主)(単位:人)

1978年 ³⁾		1979年		1980年	
常雇	臨雇	常雇	臨雇	常雇	臨雇
691 (566)	14 (13)	642 (530)	16 (15)	642 (535)	19 (19)
662 (657)	131 (129)	652 (618)	125 (125)	617 (547)	70 (70)
462 (245)	— (—)	446 (235)	— (—)	414 (203)	— (—)
122 (?)	— (?)	115 (105)	— (—)	107 (107)	— (—)
269 (253)	20 (20)	260 (208)	19 (19)	249 (189)	17 (7)
171 (?)	1 (?)	176 (119)	1 (—)	179 (113)	1 (—)
124 (?)	— (?)	123 (111)	— (—)	122 (110)	— (—)
115 (?)	— (?)	106 (96)	— (—)	106 (96)	— (—)
60 (?)	— (?)	60 (60)	— (—)	60 (60)	— (—)
258 (186)	8 (—)	270 (85)	26 (24)	271 (85)	16 (44)
78 (?)	— (?)	78 (78)	— (—)	73 (73)	— (—)
13 (?)	— (?)	13 (—)	— (—)	12 (—)	— (—)

4) 依存度の()内は直接依存度のみ。

資料:『釜鉄・釜鉄の直接受注企業実態調査I~VI』, 1977年~80年, ほかにより作成。

○の両年しか得られなかった七企業では、ゼロである企業Mを除くと、企業D・Fの二つが総従業員を減らすなかでわずかではあるが増加させ、企業H・Jの二つは総従業員に変化がなかった。総従業員ともに減少させたのはわずか企業G・Kの二つにすぎなかった。要するに、釜鉄からの直接受注額および釜鉄構内常雇常駐者数の両方を増加させた作業下請企業は一つもなかったのである。

では釜鉄の「合理化」により生じた余剰人員の処理はどのようにしたのであろうか。第四〇表は八企業の余剰人員と対応状況をみたものである。従業員数に対する余剰人員の割合は、八企業平均で一・二・二%に及んだ。個別的には三・〇%(企業B)から二四・六%(企業A)までの間に余剰人員率は分布している。対応策は、事業所間移動を含めた配転⁴⁾が八企業中七企業と、もっとも普遍的な方法であり、次いで退職者不補充、出向、臨職の解雇の順となっている。少ない例として社外

第39表 釜鉄作業下請企業の釜鉄への依存

企業番号	釜鉄からの直接受注額（1ヶ月平均）の推移				同左釜鉄の依存度	
	1977年	1978年	1979年	1980年	1977年	
	百万円	百万円	百万円	百万円	%	% ⁴⁾
A	228	287	400	420	75.6(49.6)
B	196	298	217	225	69.4(69.4)
C	60	64	73	66	20.1(20.1)
D	28	30	32	33	91.3(91.3)
E	81	80	89	99	73.3(73.3)
F	51	54	57	57	73.3(73.3)
G	42	37	39	40	87.7(87.7)
H	25	27	30	30	75.0(75.0)
I	3	24	24	23	100.0(100.0)
J	48	52	40	39	97.7(97.7)
K	19	19	21	23	85.0(85.0)
M	50	49	63	56	100.0(100.0)

注) 1) A～Mは第25表と同じ。

2) L, N, O, P, Qは資料が欠落。

3) 従業員の78年のうち(?)は別資料で補添したものであり、4月現在の数字ではない。

第40表 釜鉄「合理化」に対する下請関連企業の対応

企業番号	従業員数	余剰人員	対					応		
			出 向	配 転	退職者 不補充	職種換	応 援	臨職の 解 雇	その他	
A	752人	185人	140人	12人	7人	人	人	人	※ 下請 発 注 削 減	
B	639	19		※		2				
C	426	30		10	14		5	※		
D	111	20	※	※	※					
E	242	40	20		※			16		
F	176	15		※	9			※		
G	119	7		※	5					
J	293	20	※	※						

注 1) ※は対応策としてとられているが、人数が不明。2) IおよびK～Qは資料欠。

資料：釜石市『資料（釜石市の現況等）』1981年。

第41表 釜鉄「合理化」に伴う作業下請関連企業での離職状況

企業番号	離職理由(1980年4月1日~10月16日)				計
	円満退職	期間満了	合理化	その他	
釜鉄	116	17	2	10	145
A	1	1	2	1	5
B	5	1	27	5	38
C	10	11	1	1	23
D	0	3	0	1	4
E	5	5	0	1	11
F	0	1	0	0	1
G	1	0	0	0	1
H	0	3	0	1	4
K	0	10	0	1	11
L	0	3	0	3	6
作業下請企業小計	22	38	30	14	104
その他	5	22	23	24	74
合計	143	77	55	48	323

注) 作業下請企業I, J, M, N, O, P, Qは離職者なし。

企業番号は前出。

資料：釜石公共職業安定所資料による。

応援、下請発注削減などがある。対応の人数がわかつている企業についてみれば、企業Aは出向を最重要とし、企業Cは退職者不補充配転を中心とし、企業Eは出向、臨職の解雇、企業Gは退職者不補充を、中心にしているなど、対応形態の若干の違いはあるものの、作業下請企業に大きな影響がでていることがわかる。

企業Bは、前掲第四〇表においては「合理化」の影響がもっとも少ないようにみえたのだが、前掲第三九表との関係でいえば、もっとも対応が遅れていた。このことは第四一表をみると明確になる。同表は八〇年四月一日から同年一〇月一六日までの間に離職した者

の理由を企業別にみたものである。この間に三三三人の離職があった。そのうち釜鉄の離職が四四・九%の一四五人を占めた。三三三人を理由別にみると、常雇の定年〇年満退職が最も多く四四・三%を占め、次いで臨雇の期間満了が二三・八%であった。「合理化」を理由に離職したのは五五人であり、全体の一七・〇%を占めた。「合理化」離職者数を企業別にみると、釜鉄が二人(三・六%)、釜鉄作業下請企業三〇人(五四・六%)、釜鉄工事下請企業その他三三人(四一・

八%)であり、企業Bの占める割合の高さが目につく。企業Bでは二七人の「合理化」離職をだしているが、これは「合理化」全離職者の四九・一%を占める大きさである。次項では、この深刻な企業Bの状況を紹介しておこう。

③ 深刻な企業Bの場合

企業Bは、釜鉄の「合理化」を、当初、深刻な影響はないと楽観していた。そのため対応策も充分ではなかった。しかし外部からは予測されていたように次第に深刻な事態をむかえることになった。企業Bは、一九七五年に社内組織として「開発センター」を設立した。その後、名称を「安全課機動班」、「安全課教育班」と変えたが、その基本的任務は、釜鉄が年休等で従業員に欠員が生じた場合等の配置要員の確保にあり、現在では配置換えのための組織になっており、三〇〜四〇人が配置されている。そしてこのために政府の不況対策補助金が充当されている。

出向などについては、日本共産党釜鉄党委員会の八二年二月二〇日付けの「釜石市長並びに釜石市議会議長への要請申入書」によれば、「さきの産業振興の三〇数名の名古屋配転者のうち、有家族者で単身赴任した労働者のなかには、そのご彼地と当地に残置した家族との二重の家計がなりたらず、やむなく会社を退職し再び当地にひき揚げざるをえなかった等との事実も明らかになっており、関係労働者に衝撃をあたえています」という状況にあった。さらに、出向のための同社安全課長の面接説明によれば、「会社は月一、〇〇〇万円の赤字である。釜鉄の下請労働単価は日額一人一二、〇〇〇円程度で諸経費を引いて約二、〇〇〇円の赤字である(支給賃金は約八、〇〇〇円)。仕事も日によってまちまちであり、余剩人員の慢性化が進んでいる。従って身体の弱い人は退職してもらいたい。すでに労働不能者として労働基準監督署に届出済であり、安全教育班は九月に廃止するので、君達の職場はない」のであり、このような個人面接は四〜五回に及んだのである。このような「強制」が、企業Bにおいて「合理化」離職を多く生んだ背景である。

④ 工事下請企業への波及

—企業城下町釜石市の地域経済構造と釜鉄七八年合理化の波及(二)—

各年4月現在従業員数(うち釜鉄構内常雇)(単位:人)						備 考
1978年		1979年		1980年		
常 雇	臨 雇	常 雇	臨 雇	常 雇	臨 雇	
1(-)	-(-)	35(16)	-(-)	3(-)	-(-)	
36(-)	10(-)	24(-)	-(-)	11(-)	-(-)	
?(?)	?(?)	20(-)	-(-)	21(-)	-(-)	
?(?)	?(?)	10(-)	-(-)	10(-)	-(-)	
13(-)	1(-)	12(-)	-(-)	14(-)	-(-)	→釜石総合機工<42>へ
22(?)	-(?)	20(6)	-(-)	24(6)	-(-)	→釜石総合機工<42>へ
29(27)	6(-)	34(22)	-(-)	38(31)	-(-)	「合理化」離職1人
?(?)	?(?)	21(21)	-(-)	17(17)	-(-)	
?(?)	?(?)	10(10)	-(-)	10(10)	-(-)	
?(?)	?(?)	23(3)	-(-)	21(1)	2(2)	
?(?)	?(?)	15(-)	16(-)	17(-)	-(-)	
96(40)	30(16)	87(27)	10(1)	92(26)	45(30)	→釜石総合機工<42>へ
18(?)	10(?)	21(19)	1(1)	17(16)	1(1)	→釜石総合機工<42>へ
35(?)	6(?)	18(18)	-(-)	19(6)	6(6)	「合理化」離職6人
5(-)	6(-)	7(-)	5(-)	13(-)	-(-)	
4(-)	2(-)	3(3)	7(7)	7(4)	-(-)	
?(?)	?(?)	17(17)	4(4)	17(17)	5(5)	→釜石総合機工<42>へ
?(?)	?(?)	30(-)	6(-)	27(-)	11(-)	
?(?)	?(?)	62(-)	-(-)	62(-)	-(-)	
9(9)	-(-)	5(5)	-(-)	4(4)	-(-)	
25(20)	3(-)	25(23)	-(-)	22(19)	-(-)	
6(5)	7(2)	15(12)	16(10)	×	×	1979年12月末で廃業
?(?)	?(?)	8(6)	-(-)	9(6)	-(-)	
30(?)	13(?)	31(21)	31(12)	24(24)	24(24)	「合理化」離職3人
?(?)	?(?)	52(52)	-(-)	47(47)	-(-)	「期間満了」離職1人, 退職者 不補充3人
24(24)	-(-)	30(22)	-(-)	×	×	1979年12月末で②に吸収

次に工事下請
 に関係する企業
 をとりあげ、企
 業別に釜鉄から
 の直接受注額の
 変化と、釜鉄構
 内常駐者をはじ
 めとした従業員
 数の変化とか
 ら、釜鉄「合理
 化」の影響をみ
 たい。第四二表
 はこの一覧であ
 る。一九七七年
 の釜鉄への受注
 額の依存度をみ
 ると、不明のも
 のが多いが、企

第42表 釜鉄工事下請企業の釜鉄への依存

企 業 番 号	釜鉄からの直接受注額（1ヶ月平均）の推移				同左釜鉄への依存度 1977年 % (直接受注依存)
	1977年	1978年	1979年	1980年	
	百万円	百万円	百万円	百万円	
①	3	1	2	0	77.4 (77.4)
②	1	—	1	—	1.4 (1.4)
③	?	3	3	2	?
④	?	0	1	0	?
⑤	4	2	3	4	100.0 (76.2)
⑥	6	7	7	7	100.0 (100.0)
⑦	6	6	5	9	57.6 (57.6)
⑧	?	3	4	3	?
⑨	?	2	2	3	?
⑫	?	0	0	1	?
⑬	?	3	3	4	?
⑭	21	17	11	35	50.9 (47.2)
⑮	6	7	8	7	100.0 (100.0)
⑰	?	7	6	5	?
⑱	0	0	0	—	4.8 (4.8)
⑲	?	1	1	—	?
⑳	4	3	4	5	98.7 (77.1)
㉑	0	—	—	—	0.9 (0.8)
㉒	1	1	5	4	4.3 (4.3)
㉔	?	7	16	39	?
㉕	?	7	6	4	?
㉖	2	0	1	×	18.7 (18.7)
㉗	?	2	2	2	?
㉘	?	12	9	25	?
㉙	13	?	12	15	100.0 (100.0)
㉚	?	8	98	×	?

注) 資料とも第39表と同じ

業によって両極分化していることがわかる。すなわち企業⑤⑥⑮⑲は釜鉄依存度が一〇〇%であり、他方、企業②⑱⑳㉑は五%未満であった。依存率が高い企業は受注額の変動が比較的少なく、機械設備等の定期修繕をはじめとした修理下請企業である。依存率の高低に関係なく

各年4月1日現在の従業員数				釜鉄構内 ¹⁾ 常雇者数		備 考
1979年		1980年		1979年	1980年	
常 雇	臨 雇	常 雇	臨 雇			
4	—	4	—	—	—	
1	1	1	1	—	—	
5	—	4	—	—	—	
4	1	—	4	—	—	
45	2	51	2	4	4	1979年12月閉店
2	—	2	—	—	—	
1	—	1	—	—	—	
1	—	1	—	—	—	
2	—	2	—	—	—	
2	1	1	1	—	—	
4	2	3	—	—	—	
4	—	4	—	—	—	
4	—	4	—	—	—	
3	—	×	×	—	×	
2	—	2	—	—	—	
4	—	5	1	—	—	
2	—	2	—	—	—	
5	—	5	—	—	—	
6	—	4	1	—	—	
1	—	1	—	—	—	
2	—	2	—	—	—	
1	—	1	—	—	—	
2	—	2	—	—	—	
4	—	6	—	—	—	「合理化」離職4人
4	1	4	1	—	—	
45	2	2	—	—	—	
9	—	9	—	1	1	
15	3	11	—	3	1	
21	—	22	—	—	—	
29	—	24	—	—	—	
10	2	10	2	—	—	
27	—	29	—	—	—	
33	—	33	—	—	—	

「合理化」離職4人

「合理化」1人、「その他離職」1人
「その他」離職2人

第43表 釜鉄への物品納入企業の釜鉄への依存

企業番号	釜鉄からの直接受注額（1ヶ月平均）				1977年の釜鉄への依存度（%） （直接受注割合）
	1979年	1978年	1979年	1980年	
	百万円	百万円	百万円	百万円	
I ²⁾ ㉔	1	2	4	2	62.7 (62.7)
<1>	?	7	4	5	?
<2>	12	29	4	15	55.6 (21.3)
<3>	16	12	116	293	91.2 (68.4)
II ³⁾ ㉕	1	7	2	1	0.1 (0.1)
㉖	0	5	14	9	99.0 (99.0)
㉗	3	3	6	11	100.0 (100.0)
㉘	?	1	6	3	?
㉙	?	13	6	3	?
㉚	6	4	9	7	100.0 (100.0)
<4>	?	5	52	22	?
<5>	25	17	21	27	98.4 (98.4)
<6>	4	3	6	8	63.9 (45.1)
<7>	8	3	3	×	80.0 (60.0)
<8>	?	4	6	4	?
<9>	2	2	3	2	22.4 (22.4)
<10>	?	4	7	4	?
<11>	16	24	19	20	87.4 (87.4)
<12>	2	2	9	1	14.5 (14.5)
<13>	2	0	2	2	100.0 (100.0)
<14>	?	3	5	12	?
<15>	37	65	64	73	100.0 (100.0)
<16>	?	2	3	4	?
III<17>	?	3	17	1	?
<18>	14	10	15	16	98.3 (98.3)
<19>	1	1	1	1	100.0 (100.0)
<20>	3	40	2	3	90.0 (90.0)
<21>	?	2	4	2	?
<22>	6	4	3	2	84.1 (48.1)
<23>	8	4	6	5	80.0 (60.0)
<24>	—	2	3	3	—
<25>	12	22	19	14	40.7 (22.2)
<26>	6	—	5	6	7.3 (4.2)

2	—	2	—	—	—
4	—	4	—	—	—
4	—	3	—	—	—
31	3	30	2	—	「合理化」離職1人
25	9	27	5	—	—
25	—	25	—	—	—
60	—	62	—	—	「合理化」離職2人
—	—	3	—	—	—
10	—	10	—	—	—
8	—	10	—	—	—
4	—	4	—	—	—
46	—	46	—	—	—
3	—	3	—	—	—
11	—	10	—	8	7
1	—	1	—	—	—
71	4	71	4	1	1

資料：第39表と同じ。

直接受注額の変化が大きいのは、土木・塗装・建設工事に
関係している下請企業である。

釜鉄構内常駐者率は、全体としては作業下請企業のように
高くはない。常駐者率が高いのは建設工事などを担当す
る、たとえば企業⑥⑭⑮⑰など釜石総合機工に参加した地
元資本企業であり、これらの企業は一定の常雇を常駐させ
ながら、受注額Ⅱ工事量の変動には臨雇の増減で対応させ
ていることがわかる。もちろん全体としては、企業⑦⑳な
どを除けば常雇常駐部分を削減してきている。

要するに、釜鉄「合理化」の影響は、工手下請企業関係
では、企業⑤⑥⑭⑮⑳など釜鉄構内工事請負八社が、釜鉄
の指導の下で合併し、自立化への途を歩み出したこと、企
業⑦⑰⑳などで「合理化」離職Ⅱクビ切りが行なわれた、
さらには企業㉑㉒などのように廃業あるいは関連企業へ
の吸収があったこと、などに深刻にあらわれてきている。
そして、これらの直接受注企業Ⅱ下請企業の経営の危機
は、前掲第二七表に載っているような孫請企業に転嫁させ
られていくであるが、⁽⁸⁾残念ながら、これを紹介する資料は

<27>	?	4	5	5	?
<28>	?	10	10	13	?
<29>	?	10	11	13	?
<30>	1	1	2	1	6.3(6.3)
<31>	0	0	0	0	2.1(2.1)
<32>	1	3	1	1	24.1(4.0)
<33>	17	37	17	36	48.8(48.8)
<34>	?	0	0	0	?
<35>	?	—	0	—	?
<36>	3	10	12	11	100.0(100.0)
<37>	?	0	0	0	?
<38>	3	3	—	—	5.3(5.3)
<39>	10	5	10	5	100.0(100.0)
<40>	?	4	4	3	?
<41>	1	2	1	1	19.5(19.5)
㊸	6	2	6	6	17.9(17.9)

注 1) 臨雇+常雇。2) 総合商社。3) 釜石以外に本社本店をもつ。

4) 釜石市内に本社をもつ。5) もちろん物品納入企業はこれだけにとどまらない。

現在のところはない。

⑤ 物品納入企業への波及

最後に物品納入企業への波及をみておこう。物品納入企業は大きくは二つに分類できる。第一は第四三表のIおよびIIのグループであり、これらのグループは本社・本店を釜石市以外の、主として東京に置いており、釜石には営業所出張所などをおいている企業群であり、いわば物品納入の取継的役割を重視している。従って、ガソリンスタンドを各所に経営する企業㊸を除けば、従業員数は直接受注額の大きさと関係なく、一々六人という小規模のものであり、釜鉄構内常駐者もまったくない。直接受注額と同割合、従業員数との間に特定の関連性はない。ただIグループとIIグループの間には、前者が総合商社であるのに対して、企業㊸を除いた後者が鉄鋼専門商社的色彩が強いという違いがみられ、これは例えばIグループ内の企業<2><3>においては間接受注額(もちろん取継ぎにすぎない)の割合がかなりあることであらわれている。釜鉄「合理化」の影響は企業<7>を除けばほとんど表面化していない。従業員

員数の変化も目立たない。

第二のグループは地元資本の企業である。このなかには、製造納入と小売納入とがある。製造納入には企業^{<18>}^{<22>}^{<39>}^{<40>}をはじめとした鉄骨加工であるとか、企業^{<24>}のような印刷物などの納入がある。小売納入は企業^{<21>}の文具から^{<34>}の災害防具(手袋)の販売に至るまで、さまざまなものがある。グループⅢのなかには企業^{<20>}^{<21>}^{<40>}のように釜鉄構内に常駐者を配置している例もあるが、少ない。直接受注額・率ともに大きな企業もあるが特定できない。「合理化」影響は企業^{<18>}^{<19>}^{<22>}^{<23>}^{<30>}をはじめとして表面化しており、深刻な事態がみられる。

(1) 合理化は、最終的には設備の改善、要員削減になってあらわれるが、JK(自主管理)活動の強化にもあらわれてくる。例えば企業Bの釜鉄成品職場「根っ子グループ」は、釜鉄所内JK活動大会に「線材コイル積山、山崩れ防止保定台の考案」を報告している。「同社では、社業の発展と社員家族の幸福をつくり出すため、社員の人間性を尊重一人一人がその能力を発揮して無限の可能性に挑戦、努力し、生産性の高い生きがいのある職場づくりのため」(『岩手東海新聞』八〇年一月七日号)に実施しているが、本工とこれら社外工の間には、労働条件に明瞭な較差があることには目をつぶっている。なお、出荷輸送の管理徹底については『岩手東海新聞』七九年十一月九日号に、企業E・Jの例、同、八〇年一月三〇日号に、企業Gの例がある。

(2) 前掲注四(二)の(14)。

(3) 前掲注三(一)の(1)。

(4) 企業Cは工場を、企業Jは旅行会社を新設している。

(5) 企業Cは千葉・神奈川県に送り出している。

(6) にもかかわらず、新日鉄釜石関連労組協議会(一二組合・一五〇〇人)の前議長は「いろいろなことがあったが、やはり一年の合理化問題が印象深い。関連協加盟の各組合員が一体となって何とか乗り切ることができた。」(『岩手東海新聞』八〇年一月一三日号)と述べている。もともとこの協議会の事務局長が釜鉄から派遣されていたことを考えれば、前議長の発言の意味

も、釜鉄「合理化」に献身的に協力してきたと理解できよう。

(7) 「八社の合併は、各社単独では規模が小さく、技術、営業、管理などで限界があることに加え、石油ショック以降の経済情勢への対応が必要視されたことから検討されて」おり、釜鉄の「設備部長は、『数年前から合併についての相談を受け、所内の関係部門でも検討、協力してきた』のである。なお合併により、各社は従来の事業に加えて、エンジニアリング設計部門が新設された『岩手東海新聞』七九年九月一八日号)。

(8) 事例的には、前掲注四(一)の(1)の九〇ページを参照のこと。

(未完)