

研究

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果

三 富 紀 敬

目 次

はじめに

I 雇用管理の課題と訓練付一時帰休

1 需要構造の変化と操業率の低下

2 雇用管理の課題と訓練付一時帰休

II 賃金補助と「多能工」化の水準

1 賃金補助と職業安定行政の「弾力」性

2 「多能工」化の水準

おわりに

はじめに

雇用保険法(一九七四年十二月第七四回臨時国会成立・七五年四月全面施行)の役割について、かつて筆者は公共職業訓練の対象者、修了者の就業規模および就業状況の理論的・実証的な

分析をつうじて、確定したことがある。⁽¹⁾この作業からは、公共職業訓練の対象者が、「雇用調整」のもとで「反発」された労働力に集中される傾向を示していること、また、企業からの雇用労働力の派遣が、職業訓練派遣奨励給付金・有給教育休暇奨励給付金によって促進されていること、さらに、派遣された労働力が、諸給付金給付期間(二コース一〇〇日)を上限とする⁽²⁾の終了後解雇されるとともに、公共職業訓練修了者としても再雇用さえ保障されなくなっていること、などの諸特徴を導きえた。そして雇用保険は、これらの諸点にたらしてみるとき、企業に対する賃金補助をつうじて「雇用調整」を促進する法制度にほかならない、とその役割の確定がなされた。すなわち雇用保険は、雇用労働力(農林水産業の

うち五人未満の個人経営の事業を除く全ての事業の労働力)の賃金から控除されプールされた基金が、企業に対して賃金補助として支給され、雇用労働力の失業労働力化の手段として利用される法制度にはかならなかった。

さて、雇用保険による賃金補助の関係は、その後、雇用安定資金制度(七七年五月第八回通常国会可決・十月施行)の新設によってさらに拡大されている。制度上では、これまでの雇用調整給付金、高年齢者雇用奨励金、定年延長奨励金、地域雇用促進給付金、工業再配置移転給付金、通年雇用奨励金などに加えて、新たに発足した訓練調整給付金、訓練調整費助成金、事業転換等訓練給付金、事業転換等訓練費助成金、事業転換等休業給付金、事業転換等出向給付金、などがそれぞれある。

本稿の分析対象にかかわる訓練調整給付金にかぎって、その利用状況を一瞥すれば、それはきわめて活発である。給付金の交付は、産業別に筆者の知るかぎりでも鉄鋼、造船、化学でおこなわれている。また、給付金は、鉄鋼産業にかぎっただけでも、新日本製鉄(室蘭、堺、広畑、光、七八年三〜五月)、日本鋼管(富山、新潟、同年一〜三月)、住友金属(小倉、同年四

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三富)

〜七月)、川崎製鉄(西宮、七七年十二月〜七八年一月)、神戸製鋼(富知、七八年二〜三月)、と戦後高蓄積過程を主導してきた大手銃鋼一貫メーカーのすべてで、利用されている。こうして雇用保険による賃金補助はいよいよ拡大され、その比重もますます無視しえないものになってきている。

本稿の課題は、訓練調整給付金を支柱として実施された新日本製鉄広畑製鉄所の訓練付一時帰休の分析をつうじて、「合理化」におけるその位置と役割を確定することにある。

尚、分析対象を新日本製鉄広畑製鉄所に設定したことは、次のような推察にもとづいている。すなわち、広畑製鉄所における賃金補助と訓練付一時帰休は、すべての製鉄所のなかで最も大規模に実施されたことである。広畑製鉄所では、二七九二三工数(三月)、二六四八〇工数(四月、いずれも実績)と新日本製鉄の室蘭、堺、光の各製鉄所実績を上廻っていたばかりではなく、富山六三〇〇工数、新潟一一〇〇工数(以上日本鋼管)、小倉二二六〇工数(住友金属)、西宮六七八〇工数(川崎製鉄)、高知四九五工数(神戸製鋼)など他会社の各製鉄所における訓練付一時帰休の工数を、四〜五六倍以上にわたって凌駕するものであった。したがって、訓練調整給付

九三(二五七)

用途別受注

船 舶	自動車	容 器	次 工 程	販売業者	シャ-業者	(参考)輸出
4,435	3,945	1,246	4,114	9,351	3,869	15,278
4,553	3,596	1,249	3,815	10,760	3,827	19,375
5,374	5,121	1,551	4,481	13,782	4,730	19,475
6,803	6,021	1,785	5,061	15,629	5,146	21,869
7,541	5,384	1,380	4,333	11,214	4,325	24,200
5,676	5,658	1,413	4,814	10,767	3,928	24,505
4,702	6,601	1,701	4,195	10,501	3,829	26,781
65.2	65.5	69.8	81.3	59.8	75.2	69.9
66.9	59.7	70.0	75.4	68.8	74.4	88.6
79.0	85.1	87.1	88.5	88.2	91.9	89.1
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
110.8	89.4	77.5	85.6	71.8	84.0	110.7
83.4	94.0	79.3	95.1	68.9	76.3	112.1
69.1	109.6	95.5	82.9	67.2	74.4	122.5

金を支柱として実施された訓練付一時帰休の分析は、広畑製鉄所にその対象を設定することによって、「合理化」におけるその位置と役割をもっとも典型的に確定しうるように考えられる。

(1) 拙稿『完全雇用』保障計画と公共職業訓練、『立命館経済学』第二十五卷第二・三合併号、一九七六年八月。

(2) 訓練調整給付金の認定は、八分の一以上の工数を訓練対象として析出することを、一つの条件としている。したがって広畑の規模が大きかったことは、新日本製鉄の他製鉄所に比較した広畑在籍人員の多さから推察できる。すなわち、七八年三月の在籍人員は、広畑九一九一名、室蘭六五〇一名、光三二〇六名、堺三五二二名である(大蔵省『有価証券報告書』新日本製鉄分による)。

I 雇用管理の課題と訓練付一時帰休

1 需要構造の変化と操業率の低下

訓練調整給付金の適用申請について会社が労働組合に提起してきたのは、七八年一月二十六日であったが、これについての労使協定締結をめぐる相互のやりとりの中で会社は、訓

第1表 普通鋼鋼材

年度	用途	内需合計	建設			産業機械	電機
			建築	土木			
実 数 (1000 トン)	1970	40,337	9,405	2,428	4,250	1,705	1,287
	71	42,509	11,448	3,693	4,778	1,242	1,120
	72	54,807	15,117	4,950	6,393	1,854	1,606
	73	64,128	17,649	5,797	7,735	2,592	2,025
	74	51,614	12,624	4,212	5,621	2,224	1,510
	75	46,158	10,876	3,537	4,826	1,555	1,447
	76	47,465	10,887	3,616	4,552	1,803	1,942
の び 率 (%)	70	62.9	53.3	41.9	54.9	65.8	63.6
	71	66.3	64.9	63.7	61.8	47.9	55.3
	72	85.5	85.7	85.4	82.7	71.5	79.3
	73	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	74	80.5	71.5	72.7	72.7	85.8	74.6
	75	72.0	61.6	61.0	62.4	60.0	71.5
	76	74.0	61.7	62.4	58.8	69.6	95.9

(出所) 鋼材倶楽部、日本鉄鋼輸出組合『統計月報』No.165 (1978年1月) より作成。

練付一時帰休実施の基本的な目標が「今後の厳しい低成長」に対応していくための「企業の体質改善」におかれている、と述べるものであった。(1)

本稿の分析は、あらかじめ日本の鉄鋼産業をめぐる資本蓄積条件の変化についての考察を必要としている。

鋼材をめぐる需要は、国内需要回復の主たる要因である民間設備投資が依然として低調であることから、七三年を頂点として以降、大幅な低下を辿っている(第1表)。いま普通鋼鋼材の用途別受注について一瞥すれば、国内需要低下の主因は、産業機械、電気機械、船舶、自動車、容器とすべての産業界分野で大幅な落ち込みがみられたことによる(七五年度)。

この傾向は、七六年度にはいって、電機、容器、自動車などにおける需要拡大にもなっており、比較的短期間のうちにもちなおしたかにみえた。しかし、七六年度における国内需要の低落を下支えすることになった産業機械、電気機械の受注は、七七年度それぞれ前年同期比十四%、十七%の減少を示すにいたり、さらに船舶の受注は三年連続の大幅な減少となっている(通産省『鉄鋼統計月報』)。このように鋼材需要は、政府の景気対策を反映した公共事業関連部門におけるわずかな増

の 生 産 状 況

材						
鋼 管	普 鋼	特 鋼	ステンレス	外販半製品	川 崎	合 計
894,794	23,638,315	757,935	172,543	1,795,336	121,162	26,485,291
1,358,826	22,528,979	705,475	157,336	1,428,272	104,557	24,924,619
1,643,020	27,410,246	913,642	187,201	1,035,833	176,908	29,723,830
2,003,042	31,799,431	1,256,186	268,815	1,494,404	—	34,290,097
1,927,059	28,468,006	1,298,689	246,928	1,482,084	—	31,495,707
1,479,860	24,684,280	1,027,946	268,569	1,905,411	—	27,886,206
1,802,811	27,241,040	1,374,808	368,882	794,040	—	29,699,136
44.7	74.3	60.3	64.2	120.1	—	77.2
67.8	70.8	56.2	58.5	97.6	—	72.7
82.0	86.2	72.7	69.6	57.7	—	86.7
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	—	100.0
96.2	89.5	103.4	91.9	99.2	—	91.9
73.9	77.6	81.8	99.9	127.5	—	81.3
90.0	85.7	109.4	137.2	53.1	—	86.6

より作成。

加がみられはするものの、世界的な船腹過剰による新造船需要の減退など過剰資本の累積のもとで、低下を余儀なくされている。

鋼材需要の低下は、成品在庫の増加をつうじて、大手メーカーにおける生産調整をひきおこさざるをえない。六五年度四一二九六千トン、七〇年度九二四〇六千トン、七二年度一〇二九七二千トンと増えつづけてきた粗鋼生産は、七三年度に一一二〇〇一七千トンと最高を記録してのち、七四年度一一四〇三六千トン、七五年度一〇二三一一三千トン、七六年度一〇七三九九千トン、七七年度一〇二四〇五千トン、と最高時に較べておよそ二〇〇〇千トンの減少を余儀なくされた(通産省『鉄鋼統計月報』)。

粗鋼生産の大幅な落ち込みは、最大の生産量を誇る新日本製鉄にもあらわれざるをえない。七三年度に四〇九九三千トンと最高を記録した粗鋼生産は、七四年度三七〇二〇千トン、七五年度三二二九三千トン、七六年度三四三九四千トン、とおよそ五六〇千トンの削減を余儀なくされている(第2表)。

さて、新日本製鉄における銑鋼一貫製鉄所は、八幡、室蘭、釜石、広畑、名古屋、堺、君津、大分、と八箇所からなるが、

第2表 新日本製鉄

年 度	統 鉄	粗 鋼			鋼 板			
		粗 鋼	鋳 鋼	合 計	条 鋼	熱 押 鋼	板	
実 数 (トン)	1970	30,364,190	32,952,975	32,994	32,985,969	5,331,090	32,342	18,310,567
	71	30,815,556	29,942,938	28,172	29,971,110	5,018,979	24,836	16,989,149
	72	34,058,210	35,345,591	23,191	35,368,782	6,572,256	34,157	20,261,656
	73	36,029,951	40,960,331	33,530	40,993,861	7,257,415	42,947	23,492,271
	74	35,896,131	36,993,424	27,192	37,020,616	6,313,353	42,846	21,730,365
	75	33,794,010	32,381,579	11,845	32,293,423	5,764,404	21,846	18,712,685
	76	34,666,798	34,385,677	8,659	34,394,336	5,818,166	29,798	21,254,321
の び 率 (%)	70	84.3	80.5	98.4	80.5	73.5	75.3	77.9
	71	85.5	73.1	84.0	73.1	69.2	57.8	72.3
	72	94.5	86.3	69.2	86.3	90.6	79.5	86.2
	73	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	74	99.6	90.3	81.1	90.3	87.0	99.8	92.5
	75	93.8	79.1	35.3	78.8	79.4	50.9	79.7
	76	96.2	83.9	25.8	83.9	80.2	69.4	90.5

(出所) 日本鉄鋼連盟『工場別生産実績』、新日本製鉄労働組合連合会『調査時報』No. 15 (1978年2月)

(注) 年度はいずれも4月より翌年3月までである。

粗鋼生産の大幅な落ち込みは、各製鉄所に平均してあらわれているわけではない。むしろ生産は、機械・装置が比較的古く要員も相対的に多くならざるをえない製鉄所において著しく低下し、反対に、機械・装置が最も新しく要員も相対的に少ない製鉄所において増加させ示している。すなわち、要員一人あたりトン数比の低い製鉄所では、粗鋼生産の低下が著しく、反対に、その高い製鉄所では、生産の増加さえみられる。いま七四年十一月の製鉄所別要員一人あたり粗鋼トン数についての数値をその主なものについてだけでも拾いあげてみると、八幡二七・六七、室蘭四八・六六、広畑三五・〇三、名古屋三五・七一、君津九六・〇三、大分九八・二九である(新日本製鉄広畑労働組合『調査時報』No.10)。この数値を念頭に措いたうえで第3表を考察すれば、新日本製鉄における粗鋼生産はほとんどの製鉄所で減産された結果、全体に低下している。だが、その際、一人あたり粗鋼トン数値の低かった八幡、室蘭、広畑、名古屋の各製鉄所で生産低下率が著しく、反対に、数値の相対的に高かった君津で低下してはいるもののその率は比較的小さく、さらに、最も数値の高かった大分では粗鋼生産の低下はみられず、むしろ大幅な増産を

第3表 新日本製鉄製鉄所別出鋼計画

	八幡	室蘭	釜石	広畑	光	名古屋	堺	君津	大分	全社		
実 数 (千 ト ン)	72年度1/4期	1,757.0	823.0	284.0	845.0	22.0	1,249.0	872.0	1,666.0	243.0	7,761.0	
	” 2/4期	1,857.0	851.0	286.0	904.0	27.0	1,257.0	846.0	1,817.0	499.0	8,346.0	
	73年度2/4期	2,084.0	1,072.0	337.0	1,050.0	39.0	1,670.0	1,150.0	2,292.0	899.0	10,593.0	
	74年度1/4期	1,990.0	967.0	298.0	875.0	14.0	1,482.0	1,110.0	2,258.0	914.0	9,908.0	
	” 2/4期	1,993.0	1,020.0	299.0	977.0	11.0	1,365.0	1,052.0	2,200.0	877.0	9,734.0	
	75年度1/4期	1,684.0	700.0	267.0	847.0	18.0	1,195.0	817.0	1,731.0	738.0	7,997.0	
	” 2/4期	1,848.0	822.0	288.0	863.0	33.0	1,265.0	831.0	1,815.0	768.0	8,533.0	
	76年度1/4期				850.0							8,200.0
	” 2/4期	1,878.0	847.0	289.0	739.0	46.0	1,376.0	862.0	1,966.0	833.0	8,856.0	
	77年度1/4期				731.0							8,247.0
	” 2/4期				721.0							8,080.0
	78年度1/4期	1,203.0	578.0	255.0	679.0	40.0	857.0	779.0	1,719.0	1,538.0	7,648.0	
の び 率 (%)	72年度1/4期 84.3 73年度2/4期 100.0 78年度1/4期 57.7	76.8 100.0 53.9	84.3 100.0 75.7	80.5 100.0 64.7	56.4 100.0 102.6	74.8 100.0 51.3	75.8 100.0 67.7	72.7 100.0 75.0	27.0 100.0 171.1	73.3 100.0 72.2		
構 成 比 (%)	72年度1/4期 22.6 73年度2/4期 19.7 78年度1/4期 15.7	10.6 10.1 7.6	3.7 3.2 3.3	10.9 9.9 8.9	0.3 0.4 0.5	16.1 15.8 11.2	11.2 10.8 10.2	21.5 21.6 22.5	3.1 8.5 20.1	100.0 100.0 100.0		

(出所) 新日本製鉄研究所組合「旬間情報」同「組合ニュース」の各号より作成。

(注) 上の数値全て計画値である。各製鉄所出鋼計画は「旬間情報」,「組合ニュース」に公表されているがその実績値は全ての製鉄所にわたっては掲載されていない。

空欄は不明による。

続けている。この結果、八幡、室蘭、広畑、名古屋、堺の比重は低下傾向を辿り、君津、大分の比重が上昇することになった(第3表)。

広畑製鉄所の比重の低下は、操業率の低下となつてあらわれている。その一端を考察すれば、連続熱延の操業率は全社平均七七・〇％に較べ、広畑七五・〇％、大形の操業率も全社平均四七・〇％に較べ広畑四三・〇％、と相対的に低くなっている(七七年度⁽²⁾期)。この結果、広畑においては、対基準設備能力比で五〇％さえ大幅に下廻るといった低操業の状況さえ、一部のラインでうまれている(第4表)。かつて広畑の主力成品であつた厚板のラインは、造船業界の構造的な不況(広畑の成品は市場立地から石川島播磨重工業相生工場に出荷されていた)の影響を直接に受けて最も低い操業率を記録している。また、かつて川崎製鉄・水島の新大形工場の稼動(六八年六月)の影響を受けて低下をまぬがれなかつた同年八月以降においてさえ、七二％以上の操業率が維持されていた大形ラインでも、ここにいたつて三〇〜五〇％台の操業率で推移している。もとより第4表で確認されるように、冷延、ブリキ、電気亜鉛の各ラインにおける操業率は、相対的に高水

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三富)

準で持続している。しかも、電磁鋼板ラインのそれは、基準設備能力いっぱいまでひきあげられている。しかし、これらのラインで生産的に消費される鉄鋼総量は比較的少なく、これらを以つて広畑の粗鋼生産量を基本的に上昇に転じさせるまでには、いたっていない。

このように、広畑製鉄所では、戦後日本資本主義の高蓄積過程の結果である過剰資本の累積を基底とした鋼材需要構造の変化、とそのもとにおける端的にしる集中生産方式の採用によつて、低水準の操業率を以つて生産がなされている。

2 雇用管理の課題と訓練付一時帰休

広畑における操業率の低下と成品量の縮小は、そのもとにおける「合理化」がいくぶんか緩和された水準で実施されることを、いささかも意味するものではない。

過剰資本の累積のもとにおける操業率の低下は、遊休設備部分の増加によつて、回転期間の相対的な緩慢化をもたらさざるをえない。この場合、生産される剰余価値は、回転期間の短縮によるときは反対に、遊休設備の増加に対応して縮小される。したがつて、剰余価値量の充用総資本に対する割

操業率の低下

		操業率(%)							
4/4	78年 1/4	75年 2/4	3/4	4/4	76年 1/4	2/4	77年 3/4	4/4	78年 1/4
645.0	637.0	80.2	79.0	78.0	80.0	95.5	74.0	67.0	66.0
673.0	679.0	83.5	74.0	—	76.0	69.3	65.0	62.0	63.0
87.7	118.6	64.0	50.0	37.0	58.0	38.7	43.0	34.0	45.0
151.3	108.9	91.8	67.0	63.0	62.5	66.6	54.0	54.0	38.0
388.9	381.8	71.2	68.0	60.0	81.0	81.8	74.0	81.0	66.0
202.6	214.3	64.6	69.0	81.0	81.0	87.4	75.0	74.0	85.0
54.1	62.2	61.2	56.0	62.0	79.0	67.7	71.0	79.0	83.0
29.2	29.5	—	—	—	—	—	99.0	92.0	85.0
17.7	18.9	} 45.9 }	} 53.0 }	} 94.0 }	} 87.0 }	62.1	66.0	95.0	100.0
33.0	29.4					144.7	76.0	78.0	89.0

(75年10月21日), 第130号(76年1月23日), 第137号(76年4月14日), 第147号(76年7月29日), 第185号

計画, 11, 12月は出鋼量をのぞいて期計画である。同じく78年1/4期のうち4月のみ実行計画, 5, 6月は
る。

合を表現するところの利潤率は、低下せざるをえない。これに對抗する手段としては、回転期間の緩慢化が操業率の低下によって避けられない状況のもとで、まず不変資本充用上の節約として設定される。すなわち、固定的・流動的不変資本の節約は、剰余価値量に比較した総資本の相対的減少に結果することをうづじて、利潤率を上昇させる。さらに、同一労働時間内における労働支出の増大が、労働者数の削減を楨杆として位置づけられる。これは、労働の濃密化による相対的剰余価値生産の拡大された規模の遂行をもとに、利潤率の上昇をもたらす。すなわち、この場合には次の事情が意味されている。

「もしも一人の労働者に合理的には二人でなければできない労働が押しつけられるならば、そしてこの一人が三人のかわりをするのできるような事情のもとでそれが押しつけられるならば、この一人は以前の二人分の剰余労働を提供するであろう。そして、そのかぎりでは剰余価値率は上がったのである」⁽³⁾。このように、不変資本充用上の節約と可変資本の削減を楨杆とした労働の濃密化が、過剰資本の累積のもとで強まらざるをえない利潤率の低下傾向に對抗する手段とし

第4表 各期計画と

	期別	計 画 (千トン)					
		75年 2/4	3/4	4/4	76年 1/4	2/4	77年 3/4
出 銑 量		863.0	864.8	847.4	875.1	702.0	721.3
出 鋼 量		843.0	819.0	734.0	850.0	750.0	707.0
大 厚 形		165.0	130.5	97.2	150.6	100.0	112.5
連 板		258.0	209.4	187.8	187.5	199.9	147.1
冷 熱 延		316.8	302.1	296.4	386.1	390.0	389.4
電 氣 亜 鉛		171.3	163.8	179.7	213.0	229.8	204.2
電 磁		42.3	39.0	39.9	54.6	46.7	50.2
		—	—	—	—	—	35.7
	{ 方向性	34.5	34.2	64.5	62.1	10.5	12.3
	{ 無方向性					48.6	32.3

(出所) 新日本製鉄広畑労働組合『組合ニュース』第103号(75年7月8日)、同『旬間情報』第121号(77年10月21日)、第191号(78年1月24日)、第199号(78年4月12日)の各号により作成。

(注) 76年2/4期のうち7月は実行計画、8、9月は期計画である。同じく77年3/4期のうち10月は実行期計画である。

期区分は、1/4期が4～6月、2/4期が7～9月、3/4期が10～12月、4/4期が翌1～3月となっている。

て位置づけられる。

これらに規定されて製鉄所は、君津、大分との粗鋼生産性格差を強調しながら、広畑が現有機械・装置を基本的に変更しない状態でいかに君津、大分水準に接近するかという見地から「合理化」諸手段の編成をおこなっている。すなわち、広畑では、操業率の低下に対応して『中期体質五カ年計画(七六〇年度)』(以下「計画」と略称する)が策定され、これにそって利潤率の上昇が意図されてきている。これによれば、老朽機械・装置の更新は、維持費の低減を図る範囲内でおこなわれはするものの、基本的に現有の機械・装置が維持されていく。このもとで、目標管理制度、「自主管理」運動などのこれまで以上の徹底によるコストの削減がはかられ、さらに、技術職のみならず主務職、外注部門とも対象にした要員の「合理化」、これと結合された労働の濃密化が企図されている。いうまでもなく、これらの目標値は、新日本製鉄の他製鉄所のそれと比較して「よりシユビアー」に設定されている。⁽⁴⁾

そこで雇用管理の課題をいっそう具体的に規定し、そこにおける訓練付一時帰休の役割を確定するためにも、『計画』

にそつた諸手段がどのように展開されたか、について詳述してみよう。

(1) 不変資本充用上の節約

『計画』の第一年度にあたる七六年度のコスト削減目標は、前年度下期実績の一二〇%達成として設定された。これは、新日本製鉄全社の共通目標を一〇%上廻るものであり、この意味で広畑は、会社の目標値のうえに「独自の挑戦的な目標を掲げて」初年度の出発を画そうとするものであった。⁽⁵⁾さらに、目標の達成のために、前年度における収益対策委員会を改めて、新たに目標管理制度による目標管理委員会と目標値検討委員会とが設けられ、これにそつて各ラインの目標が設定された。各ラインでは、副原料・一般資材購入費の削減、スラブ二重運搬の防止、メッキ成品オーバー材の減少、配船調整の強化と荷役能率の向上、作業外注費の削減(工程事務部)、均熱炉・加熱炉原単位の低減、総合成品歩留の向上(熱延部)、冷延薄板・鍍金成品・電磁成品対ホット成品歩留の向上(冷延電磁部)、副生ガス利用率の向上、発電用蒸気原単位の低減、用水電力原単位の低減(動力工場)、など「操業技術の限界に挑戦する」、「挑戦的努力値」⁽⁶⁾が掲げられた。

同時に、コストを削減していくうえでは、それが「自主管理」活動を支柱としてこそ最も効果的に遂行されるということから、製鉄所は、「自主管理」活動とコスト削減との一体化を推進した。これは、各ラインにおける省エネルギー、歩留向上の目標値の達成が、炉を生産量にあわせて集中的に使用する生産方式(加熱炉)、コストの安い夜間電力を利用するため操業を夜間に集中させる方式(電気炉)、これまでの操業方式の見直しによるパターン加工のこころみ(均熱炉)、といったことが労働者の経験と知識に依存することなしには不可能である、という認識に基礎づけられている。製鉄所は、労働者によつてはじめて発見され指示される節約を、コスト削減の目標によつて至上命令化するとともに、「自主管理」活動を、削減目標値にそつて組織的に編成したのである。

これらの結果、『計画』初年度は、目標値一二〇%より高いレベルの一二二%という達成をみた。製鉄所所長は、この数値が、「この一年間のみなさん方の血のにじむような努力の結果です」⁽⁷⁾と述べるものであった。

さらに、「挑戦的な努力値」は、その後も七七年度上期、前年度下期に対して鋼材トシ当り一〇〇〇円の引き下げ、七

七年度下期、前年度下期に対して鋼材トン当り三五〇〇円の引き下げ、七八年度、七七年度下期実績に対して一三〇%のコスト削減、と年を追うごとに加速的に引き上げられていった。

コスト削減のたび重なる目標の引き上げとその後の遂行は、コスト重視による成品品質の低下といった局面さえ生みだすところまですすめられた。

「改善・開発グループとして……ユーザーとコンタクトしている立場から広畑の成品を見ると、品質面で他社と比べて若干、苦しい場面も出ています。これはコスト引き下げばかりが原因ではありませんが、今年（七八年―引用者）は所として黒字転換の年であると共に、品質保障の年でもある、と強調したいですね。」

しかし、品質管理の強調は、コスト削減のその後の目標値を引き下げることにつながるわけではなかった。七八年度上期には、鋼塊トン当り一〇〇〇円の一貫コスト引き下げ（製鋼部）、「ホップCD（コストダウン）L300」による溶銑コストトン当り三〇〇〇円の引き下げ（製鋼部）、年間十二億円のコスト引き下げにそう目標の設定（設備技術室）、などこれ

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果（三富）

までもました目標値が課せられている。しかも、それは、加速度的な引き上げであるだけに、「ZD相談所」の設置によるテーマの「アドバイス」、協力会社による作業量の減少、などと結びついて展開されはじめている。

これらのコスト削減が、労働者の経験と知識による節約の発見を基盤としながらも、彼らの手まち時間の縮減、会議手当の減らされたもとの実質的な時間外労働の増加、となつてあらわれていることはいうまでもない。

(2) 可変資本の節約

可変資本の節約では、雇用総量の大幅な圧縮と過勤務手当の絶対的な削減が、こころみられている。

雇用総量の圧縮においては、技術職の七七年度から八一年度までに毎年度約三〇〇名の要員「合理化」、同じく主務職の七六年度から八〇年度まで十五%三〇〇名の要員「合理化」、さらに外注部門の七六年度中の五〇〇名を含め七六年度から八〇年度までの五年間で二〇%約九〇〇名の要員「合理化」、が計画されつぎと実施にうつされている。

本工労働者の約一八〇〇名におよぶ削減は、年滿者（五五歳定年滿期退職者）の後補充を原則的に実施しないこと、「自

（出所） 新日本製鉄労働組合『旬間情報』第98号（1975年2月7日）、第133号（1976年2月16日）、第195号（1976年3月5日）より作成。

（注） 課・工場別職のうちエネカギ一技術は55年、76年時点ではエネカギ一管理となっていたが78年時点の名称にしたがって表記のとおりとした。

75年における掛切のちわきは不明である。

課・工場別職における電気計装技術は76年時点の記載されている『旬間情報』第133号の場合電気計装技術とされていたが55年度、78年度分の記載されている『旬間情報』第98号、第195号の表記および広畑製鋼所『鉄の誓』第341号（78年2月20日）記載の組織表にもついて上記表のとおりとした。

己退職」などについても最低限の採用にとどめて対処すること、「付帯的」な作業の外注化とそれに付随した出向をおこなうこと、などの方法を以って実施されている。これらの結果、新規卒業者の採用は、技術職社員にかぎって考察しただけでも、七五年度二二四名に比べ七六年度六〇名、七七年度三二名、と大幅な減少が続いている。このため各ラインでは、新年度に新入社員が全く配置されないとみられるようになった。また、新しい人員があてがわれた場合でも、七五年度における十名前後という状況からは一変し、多いところで二ないし三名にとどまることになった（第5表）。

『計画』にそった本工労働者の削減は、七六年九月において各ラインに配置されている労働者の数を、七四年同月に比しても九三％の水準にまで低下させていた。さらに、七七年九月には、七四年同月に較べて八九％のレベルにまで削減がすすめられることになった（第6表）。これは、コークス工場、設備技術課を除いてすべての課・工場における削減によるも

のではあるが、とくに、操業率の水準とかかわって原料、海運、陸運、製鉄、鋼片、厚板などで著しく削減されたことによっている。これらにより七七年九月の要員は、ちょうど一〇年前の六七年度水準をさえ下廻ることになった。これらから推測されることは、要員「合理化」の計画は、こうした傾向をさらにおしすすめ、一九八一年度には六〇〇〇名をわずかに上廻る本工労働者で、生産を継続しようとするものにはならない、ということである。

ところで、年満者と中途退職者の不補充は、ラインに配置されている労働者の絶対的な減少をひきおこすことをつうじて、労働組合との間に確認されている掛切の要員協定の改定なしには、実施されえない。このため要員の改定は、一部の機械・装置の休止や非連続操業化をとめないながら、四組三文替制の三組三文替化、一組あたり人員の縮小、交替勤務の常昼勤務化、食事交替要員の縮小、暫定要員のひきあげ、さらに協力会社への業務の外注化、としておこなわれている

鍍金	577	459	289	288	281	270	48.7	46.8	61.2	58.8	97.2	93.4	97.6	93.8
磁石	381	348	341	407	392	384	102.9	100.8	112.6	110.3	115.0	112.6	96.3	94.3
動力	—	—	271	268	235	240	—	—	—	—	86.7	88.6	87.7	89.6
機械	201	154	271	310	306	290	152.2	144.3	198.7	188.3	112.9	107.0	98.7	93.5
整備	—	—	352	348	366	279	—	—	—	—	104.0	107.7	105.2	108.9
技術	—	—	165	158	145	145	—	—	—	—	—	—	—	—
調整	—	—	372	333	316	313	—	—	—	—	—	—	—	—
延機	499	443	380	380	364	340	195.0	189.0	219.6	212.9	90.9	87.3	94.6	91.7
整備	—	—	163	157	148	145	—	—	—	—	—	—	—	—
電気	156	133	82	75	72	68	46.2	44.7	54.1	51.1	87.8	82.9	96.0	90.7
工作	312	277	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
計	8,279	7,115	8,983	8,737	8,112	7,786	98.0	94.0	114.0	109.4	90.3	86.7	92.8	89.1

(出所) 富士製鉄(現新日本製鉄)広畑製鉄所労働部労働課「広畑ニュース」号外(1967年12月11日)、新日本製鉄広畑労働組合「旬間情報」第22号(72年8月30日)、第87号(74年9月11日)、第151号(76年10月7日)、第181号(77年9月9日)より作成。

(注) 総務部、労働部、総理部、病院関係の全人員および上記記録・工場において員要(労働組合員)としては組み入れられてはいない作業長以上の役職者はのぞかれている。

空欄箇所は不明ないし、71年6月1日の広畑製鉄新組織の変更による変更としての上記による。

68年6月の要員は67年12月の要員を名古屋製鉄所の水準にまで改訂しをもって「余剰人員」を名古屋製鉄所へ配置転換したいという意図のもとに設定されたものである。

(第7表)。これらの方法により、七五年二月十七日から七八年五月二十九日まで、筆者の記録しえただけでも九六八人、改定前の要員比で一二・一%の減少がはかられた。

さらに、協定要員の削減ばかりではなく、操業率の低いラインに協定したがって配置されている要員を、比較的操業率の高いラインへ「応援」要員として日常的に派遣すること

も、おこなわれるにいたっている。すなわち『要員・人員運用および、その話し合いの場の改訂』(七七年十一月一日実施)によって、操業率と生産量の変動に対応した要員配置が実施されるにいたった。

改訂交渉のさい製鉄所は、「作業長単位を越える応援とあるが、これを前提とした要員設定もありうるのか」という労

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三富)

一〇七(二七一)

課・工場	掛	現行要員改訂要員差 (A)	要員差 (B)	引 (B-A)	改訂の内容
大形	延	8	7	△ 1	「ロール整備常雇」のバイト研修の要員改訂
冷	延	<44> 100	<4> 125	△ <40> 25	冷延掛の要員改訂
”	焼	155	143	△ 12	焼鈍掛の要員改訂
”	調	133	111	△ 18	作業・設備改造、ソフト改訂
”	機	176	172	△ 4	能力アップ、稼働基改訂
”	電	164	162	△ 2	設備・作業改造
”	機	85	84	△ 1	一部外注化
電	冷	<1> 10	9	△ <1> 1	発変電整備の一部外注化
動	力	<1> 16	10	△ <6> 6	外注化および業務見直し
”	蒸	28	17	△ 11	機械化、常雇勤1人の減、1組あたり3人の減
”	水	<4> 24	25	△ <1> 1	機械化、常雇勤1人の減
化	成	<58> 1,659	<8> 1,465	△ <50> 194	暫定要員の見直し、一部常雇化
小	計				

1977年2月12日の労使委員会における提案

陸	運	輸	送	要員差 (B-A)	改訂の内容
分製	析料	原焼	析結	△ 4	トランプク秤量作業の機械化、一部常雇化
製銃	原料	造焼	塊塊	△ 2	「原料検査センサー・サソフリソク試験作業」の機械化、常雇勤2人の減
2	製鋼	造分	塊塊	△ 8	見廻り作業業務の見直しと機械化、常雇勤の増と1組あたり1人ないし2人の減
第	鋼片	造分	塊塊	△ 4	機械化、1組あたり2人の減
鋼	磁	造分	塊塊	△ <24> 20	職務再編成を伴う1組あたり1人の減
電	力	造分	塊塊	△ 4	暫定要員の組入れと1組あたり1人の減
動	力	造分	塊塊	△ 4	発変電機械化、1組あたり1人の減
”	”	造分	塊塊	△ 4	業務見直しおよび機械化、常雇勤の廃止

1977年10月25日の労使委員会における提案									
化	成	燃	料	40	32	△	8	機織と業務の再編、統合、常駐勤4人と1組あたり1人の減	
"	"	"	"	24	19	△	5	設備保全業務の外注化、常駐勤の減	
小	計			<26> 332	<2> 305	△	<24> 27		
1977年10月25日の労使委員会における提案									
第1製鋼	造機	塊転	<2> 89	<2> 85	△	4	型整備のネット内連続操業		
"製鋼	械"	"運	81	77	△	4	第3現場のネット内連続操業		
"片	第1分	塊地	72	68	△	4	第3現場の4/5差		
"	第2分	下廻り	101	97	△	4	下廻りおよび検査調整の減		
"	プレス	装	72	68	△	4	装入機の減		
厚板	延	受入、	105	97	△	8	受入、下廻りの減		
"	"		<4> 192	<4> 164	△	28	非連続操業化		
"	"		153	137	△	16			
大形	剪精	断整形	91	80	△	11			
"	大精	機運	150	130	△	20			
"	"		83	78	△	5			
冷延	冷延	延	<4> 132	<4> 120	△	12			
"	"		<4> 125	125	△	<4>	メンバーの非連続操業化、臨時作業4人の減		
出荷	運調	質渡	24	23	△	1			
厚板	大形管理	試験	99	93	△	6	試験量の減		
小計			<14> 1,646	<10> 1,511	△	<4> 135			

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果（三宮）

第7表 操業形態の変更等に伴う要員の改訂

課・工場	掛	現行要員改訂要員差		改訂の内容	容																																																																																													
		(A)	(B)																																																																																															
1975年2月17日の労使委員会における提案																																																																																																		
第1製鋼	塊転塊塊延形整転延鈍質転金延鈍	造機塊塊延形整転延鈍質転金延鈍	97	89	△	8	} 西注入台の休止																																																																																											
								" "	" "	90	86	△	4	} 一部非操業化																																																																																				
															" "	" "	105	101	△	4	} 非連続操業化																																																																													
																						" "	" "	81	77	△	4	} 加熱炉4/5基																																																																						
																													" "	" "	145	141	△	4	} 第2矯正3組, 非連続操業, 3交替																																																															
																																				" "	" "	103	91	△	12	} 第2プレス3組, 非連続操業, 3交替																																																								
																																											" "	" "	196	162	△	34	} 第22プレス3組, 非連続操業, 3交替																																																	
																																																		" "	" "	116	101	△	15	} TCM 非連続操業化, RCM 2組, 非連続操業, 3交替																																										
																																																									" "	" "	180	158	△	22	} L 1号休止																																			
																																																																" "	" "	155	147	△	8	} SPM 3組, 非連続操業, 3交替, No. 1 RCL 2組, 非連続操業, 3交替																												
																																																																							" "	" "	136	119	△	17	} No. 2 RCL 3組, 非連続操業, 3交替																					
																																																																														" "	" "	180	168	△	12	} ZM 非連続操業化														
																																																																																					" "	" "	92	85	△	7	} BA 2/3基, CF 1/2基							
																																																																																												" "	" "	28	57	△	4	} RM 1/2基, SM 2/3基
" "	" "	130	100	△	16	} 東部 Cr1台, 西部 Cr1台減																																																																																												
							" "	" "	173	84	△	1	} 試験量の減																																																																																					
														" "	" "	122	121	△	1																																																																															
																					" "	" "	84	76	△	8																																																																								
																												" "	" "	16	13	△	3																																																																	

1976年12月7日の労使委員会における提案		31	21	10	10	
小	計	<60> 2,393	<60> 2,152	△ 241	△ 241	
原資出陸	材料運	13	9	△	4	鶴田詰所と中央詰所の統合、1組あたり1人の減
荷	運	10	7	△	3	雑品受払の契約形態変更
海	受	8	4	△	4	厚板倉庫稼動に伴う厚板受渡の業務見直し、1組あたり1人の減
製	運	6	5	△	1	船舶信号受付業務の見直し
材	輸	76	68	△	8	成品地区データー作業屋外運行接点の見直し、1組あたり2人の減
製	高	52	48	△	4	3 BR 溶接張付データー作業の外注化、1組あたり1人の減
第	築	149	123	△	26	第4高炉改修後の製鉄工場高炉掛、炉材技術課築炉管理組の要員改訂、その他業務移管
1	炉	8	9	△	1	雑副ヤード輸送設備の機械化および外注化、常昼勤の廃止
製	管	27	24	△	3	「機械現場」の設備改造等、1組あたり1人の減
第	理	20	16	△	4	「製鉄現場」の設備改造等、1組あたり1人の減
2	料	17	13	△	4	「混統炉・KR」の KR 作業の外注化、1組あたり1人の減
製	運	16	12	△	4	「鋳型整備」のワンマンデーター機械導入、1組あたり1人の減
鋼	造	<8> 40	<4> 40	△	<4>	「暫定要員」の引揚げ
鋼	機	24	20	△	4	「第3現場」の下注準備用のテレコン化、1組あたり1人の減
片	械	16	12	△	4	「鋼片進行管理システム」実施による「分塊塀所」の要員改訂、1組あたり1人の減
運	運	12	8	△	4	「分塊ルール」の「計算機制御システム」の実施、1組あたり1人の減
連	分	32	20	△	12	「連熱鋼片」のクレーン吊具のトンゾ化、1組あたり3人の減
熱	塊	21	9	△	12	「塀断クレーン」の直営および外注作業区分の見直し（クレーンを含む）1組あたり3ないし4人の減
形	延	66	50	△	16	「ヨーロッパ」の外注化、「手入材管理」の外注化、1組あたり4人の減
大	断	51	35	△	16	「精整クレーン」の外注化、1組あたり5人の減
精	転	36	16	△	20	「第一矯正」「第二矯正」「第三矯正」のプレス稼働台数の見直し、1組あたり2人の減
機	整	60	52	△	8	

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果 (三宮)

課・工場	掛	現行要員改訂要員差			改訂の内容	
		(A)	(B)	(B-A)		
1977年11月24日の労使委員会における提案						
資陸	材運	10	8	△	2	煉火倉庫の集合化、業務負荷の見直し 機関車修理検査業務の見直し
製第	統1	13	9	△	4	暫定要員の見直しと業務の再編見直し
鋼第	原製鋼	<6>	36	△	<6>	1組あたり11人の減
	鋼製片	20	16	△	4	1組あたり2人の減
	延	40	32	△	8	「バギー運転」の自動化、「スカーレピットCr運転」の外注化
	延	20	16	△	4	暫定要員の見直し
	延	<4>	<0>	△	<4>	1組あたり11人の減
	延	28	28	△	0	食事交替要員の改訂、臨時作業の廃止
	延	40	36	△	4	食事交替要員の改訂、一部常屋勤務化、1組あたり2人の減
	延	<4>	<0>	△	<4>	一部常屋勤務化、1組あたり11人の減
	延	48	35	△	13	1組あたり11人の減、操作盤の改善
	延	32	28	△	4	1組あたり11人の減、一部常屋勤務化
	延	35	30	△	5	1組あたり11人の減、1組あたり2人の減、常屋勤務の減
	延	24	16	△	8	資材管理体制の改善、1組あたり2人の減、常屋勤務の減
	延	36	29	△	7	ボイラータービン等の機械化および業務の見直し、常屋勤務の減
	延	54	44	△	10	硫安監視室廃止のための機械化、および保守点検業務の一部常屋動化
	延	103	85	△	18	クロマツ出荷作業の廃止と業務の見直し
	延	<12>	<0>	△	<12>	鍛造作業の廃止、小物製作の改造等による作業の見直し、作業長単位の統合
	延	30	38	△	8	暫定要員の見直し
	延	7	5	△	2	測量作業の外注化
	延	55	12	△	43	
	延	<4>	<0>	△	<4>	
	延	32	32	△	0	
	延	6	1	△	5	
	延	<30>	<0>	△	<30>	
	延	669	539	△	130	
小計						

1977年12月の労使委員会における提案①

小計	中板シャワーライン	33	56	23	「中国向契約」の成約により中板シャワーラインの増ラインズットが決定
	厚板シャワーライン スリッターライン	12 52 5	14 26 10	2 26 5	
小計		102	106	4	

1978年1月10日の労使委員会における提案

エネルギー技術 分 製 小	試 原 分 折 料 分 折 レ ッ ト	<4> 24	<4> 21	△	3	発生物関係分析業務の廃止、分析機器の購入等 ベレット工場の休止、1組あたり1人の減 ベレット工場の休止
		32	28	△	4	
		<6> 36	<2> 8	△	<4> 28	
		<10> 92	<6> 57	△	<4> 35	

1978年4月5日の労使委員会における提案

鋼 厚	第2分塊 スラゾ精整 圧延	93	89	△	4	ロール下廻りの1組あたり1人の減 検査調整の1組あたり1人の減
		68	64	△	4	
"	剪 精 整	105	82	△	23	3組、非連続操業化、3交替
"	断 整	<4> 164	<3> 126	△	<1> 38	
"	延	137	110	△	27	
冷 製	冷 延	<4> 109	<4> 121	△	12	
銑 原 料	ベレット製造 設備点検調整	<4> 20 <5> 19	<0> 10	△	<9> 29	ベレット工場の休止
"	分 折	32	28	△	4	

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果 (三富)

率の低下によってあがなわれざるをえない。このため製鉄所は、フル生産のもとで可能であり、機械・装置の各ポジションごとに配置されていた要員を、生産量の変動に応じた配置に改めようとしたのである。これは、操業率の低いラインの要員を事実上削減することによって、そこでの剰余価値率の低下を防止するとともに、さらに、捻出された要員を操業率の高く労働濃密化の一段と進められているラインへ集中的に配置することによって、剰余価値量の拡大と剰余価値率の上昇が意図されていることになる。ところで、日常的な応援が、その後の要員協定の改定にさいして実績として算定されていることは、さきとり調査において確認されたところである。

さて、社外労働者の削減については、すでに述べた。製鉄所は、粗鋼月産二六万トンにみあった社外工数として約三六〇〇名を算定するものであった。このため五年間で約九〇〇名の削減を、社外企業との契約工数の再検討、同一作業の一元化などによって、実施しようというものである。この場合、忘れられてはならないことは、社外労働者の削減が本労働者を縮小していくうえでの不可欠の手段とされている彼らの社外企業への出向の拡大と、軌を一にしてすすめら

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果（三富）

ていることである。この一端は、さきの第7表からもうかがい知ることができるが、より端的には第8表にみるごとくである。特徴的なことは、厚板、大形などの直接的生産工程から直接に実施されているばかりではなく、それから一たん海運、陸運、緑化、土木の各課に配置転換され、一定期間の経過したのち、命じられるという事態がつくりだされていることである。また、最近では、関係会社イコール社外企業というこれまでの解釈が拡大され、鉄鋼成品の需要家である自動車メーカーも関係会社である、ということからいわず自動車への出向が、実施されようとしている。⁽¹¹⁾この場合にも、法的な雇用関係は新日本製鉄広畑製鉄所におかれているものの、賃金の大部分は派遣先のいすゞ自動車によって支払われていることから、可変資本の節約に寄与することになる。

こうして要員「合理化」の目的は、その一環として採用された生産量に應ずる要員の配置から推察されるように、操業率の低下による剰余価値量の縮小という事態に対抗した、剰余価値率の増大による利潤率の上昇ということにほかならなかった。

『計画』にそった要員「合理化」が、可変資本の節約にど

旧所属課・工場	旧所属	掛	転出人員	新所属・配転・応援先	転出年月日	備	考
機 械 整 備 大 術 研 究 室 電 氣 延 計 整 室 電 圧 延 計 整 室 電 氣 延 計 整 室	工 受 技 技 技 技	作 渡 術 術 術 術	1 1 1 1 3 3 1	韓国浦項製鉄所 鋼板倉庫 プロセス技術試験掛 E延整備計装整備掛 E延整備計装整備掛 土建緑化掛 第1・第2製鋼、製鋼 技術 鋼板倉庫 製鋼調整掛	11/10 12/1 12/1 76. 1/ 1 75. 12/ 5付 76. 1/ 5	COG配管工事の指導 大形工場の休止 G. R. P 試験操業 E延整備課の臨時作業 (特別調査班) の 設置 電気炉減産	
大 コ ー ク 形 コ ー ク 形	コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク	コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク コ ー ク	1 8 1 1 1 1	プロセス技術試験掛 製鋼調整 広畑海運 連続熱延剪断掛 大形UB加工掛	2/ 1 2/ 1付 7/20 2/24 2/16	大形工場減産と3組化 G. R. P 操業班組織充足	
製 電 氣 計 装 技 術 室 電 氣 計 装 技 術 室	高 受 高 受 高 受 高 受 高 受 高 受	高 受 高 受 高 受 高 受 高 受 高 受	約25 1 2 8 3 3	製鋼調整 広畑海運 連続熱延剪断掛 大形UB加工掛	2/ 1付 7/20 2/24 2/16	厚板近代化と作業改善、一元管理、新厚 板成品倉庫 5号炉指定付の増加、加熱炉5基「操業」 成品の品質トラブル	
陸 厚 板 大 形 管 理 厚 板 大 形 管 理	運 輸 運 輸 運 輸 運 輸 運 輸 運 輸	運 輸 運 輸 運 輸 運 輸 運 輸 運 輸	1 1 2 3 3 4	プロセス技術試験掛 厚板大形管理総括掛 第1分塊掛分塊剪断	3/15 3/16付 4/15	新型加熱炉開発の実験作業 工程の一本化と工長単位の組織え	

第8表 所属変更・配置転換・応援の状況

旧所属課・工場	旧 所 属 掛	転出人員	新所属・配転・応援先	転出年月日	備	考
厚冷動技術 陸製圧技コ厚 延力室運銑備理ス板 研究整備管ク 延術一 “ 備鋼 統磁 熱鋼 延形延板延形延板	輸調 鋼大地区整備 送整備 ス ガ水機 ス 精 整道機 力 電機	各1	大分製銑所 日鉄企業K. K. 大分製銑所厚板工場 安全衛生課 能力開発課 大阪営業所 製鉄部調整掛 システム開発調整掛 大分製銑所電力掛 “ “	75. 2/ 1付	能力開発課、高浜研修会場、厚生課寮の清掃業務の全面外注委託化 大分2 高炉段階転勤予定人員 技術研修 大セルK. K. 網干工場工業用送水管「付設工事」 第2 高畑およびその関連設備の付帯工事 緑化植樹作業	
		1		1/4～3/4		
		2		3/ 1付		
		1		3/20付		
		1		3/14		
		2		4/ 1		
		10		3/20		
		34		3/13		
		4		4/ 1		
		1		4/ 1		
3	4/ 1	環境管理諸データの整理				
3	4/ 1					
1	4/ 1	大分製銑所				

厚板大形管理	析片生板片生	術塊宅	1	厚板大形管理総括掛	〃	「厚板近代化」と要員改訂たともなって
分鋼厚厚	析第1分	術塊宅	1	分析鉄鋼分析掛	〃	
鋼厚厚	住第2分	術塊宅	1	鋼片第2分塊掛	〃	
安	衛全衛	括生	1	日鉄企業K.K.	6/1	
製延部	管	理	1	大分製鉄所	6/1付	
熱延部	管	理	2	機械整備機械工事掛	6/1	
〃	管	理	1	安全衛生安全掛	〃	
〃	管	理	1	〃	〃	
〃	管	理	2	コーラス工場コーラス掛	7/1	
〃	管	理	1	熱延部ロール設備掛	〃	
大機大電厚	機工事	事	7	君津製鉄所	5/27	3BF冷込事故 新ラインの配置
〃	機工事	事	16	厚板工場	5/12	
〃	機工事	事	1	設備管理設備管理掛	7/1	
〃	機工事	事	3	大形UB加工掛	8/18	整備職研修業務の指導員 大分2高炉段階の転出計画
〃	機工事	事	1	冷延電磁部調整掛	9/1付	
〃	機工事	事	55	厚板圧延掛	9/16付	
〃	機工事	事	13	厚板精整掛	〃	
〃	機工事	事	3	厚板精整掛	〃	
〃	機工事	事	約10	厚板工場外	〃	整備職研修業務の指導員 大分2高炉段階の転出計画
〃	機工事	事	約35	他課へ	10/1付	
〃	機工事	事	5	能力開発	10/1	
冷機厚	延備板	延質事	1	大分製鉄所技術研究	〃	大分2高炉段階の転出計画
〃	延備板	延質事	1	大分製鉄所厚板	〃	
冷機厚	延備板	延質事	25	大分製鉄所コーラス	〃	フルジュナ・バイフライン・プロジェクト
冷機厚	延備板	延質事	1	大分製鉄所動力	11下旬	
冷機厚	延備板	延質事	2	鉦溝海洋事業部	11/1付	
冷機厚	延備板	延質事	1	動力蒸気掛	11/1付	

社宅、寮の給水・汚水管理業務の「外注委託化」

労働部	整備	研究	技工	精工	部板	労働部安全衛生	4	4	4	〃	欠員補充
厚板	機力	能土	機土	厚土	厚板	厚板圧延	4	4	4	〃	〃
機力	閉整	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	機械整備機加工掛	6	6	6	2/1	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	日鉄企業K. K.	5	5	5	〃	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	〃	8~12	8~12	8~12	2/1	テトラポット製作作業
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	土建土木掛	2~4	2~4	2~4	〃	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	厚板圧延	4	4	4	〃	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	広築K. K.	1	1	1	3/1	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	太平工業K. K.	1	1	1	〃	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	広畑鋼板工業K. K.	1	1	1	4/1	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	ユークスコーラス掛	1	1	1	〃	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	土建緑化掛	1	1	1	5/8	年滿者3名の補充
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	U B加工掛	3	3	3	5/10	設備マシント及び技術ノウハカの提供に 関する契約にもとつき
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	中国武漢製鋼所	1	1	1	5/10	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	〃	8~16	8~16	8~16	5/8	テトラポット製作作業の再開
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	土建土木掛	8~10	8~10	8~10	5/8	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	〃	25~35	25~35	25~35	5/15付	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	製鋼調整掛	18~24	18~24	18~24	5/15付	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	〃	1	1	1	5/15付	〃
延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	延鋼	技術研究室	1	1	1	5/15付	〃

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果 (三三三)

旧所属・工場	旧 所 属	掛	転出人員	新所属・配転・応援先	転出年月日	備 考
製 鋼	第 1 造 塊	4～5	第1運転掛 2人程度 第2運転掛 4～5人程度 連続製造掛 7～10人程度	6/16	}	「余剰人員」アンバランスの是正
”	第 2 造 塊	6～8				
”	第 1 造 塊	5～7	製鋼進行管理掛 化成燃料掛	6/1	}	「余剰人員」アンバランスの是正
”	第 2 造 塊	1				
化 大	ガ 大 精 機 厚	1	UB加工掛	5/15	}	「余剰人員」アンバランスの是正
”	機 厚	1				
勞 境 技 術 鋼	運 造 塊 生	1	日鉄企業K. K. 姫路梁境技術センター	6/1	}	出向者の業績評価、期間延長
”	運 造 塊	1				
”	運 造 塊	1	}	6/15	}	
”	運 造 塊	1				
”	運 造 塊	2	}	8/7	}	本年8月以降のみきつづく社員派遣、広 知派遣分
”	運 造 塊	2				
”	運 造 塊	4	いすゞ自動車	7/1	}	コスト低減 出 向
”	運 造 塊	4				
”	運 造 塊	5	}	7/1	}	
”	運 造 塊	5				
”	運 造 塊	10	運輸出荷掛 広畑河材開発室 黒木浴接工作掛 薄板管理工程治金掛	”	}	
”	運 造 塊	2				
”	運 造 塊	1	}	”	}	
”	運 造 塊	1				

務(時間外労働)管理をこれまでもまして強化していくために、次のような手段が採用されてきたことである。すなわち、可能なかぎり補動をとらせず、また、そのためにも同一勤務番の他作業長単位から、欠員の生じた作業長単位へ応援を確保すること、食事交替要員については、食事交替時間のみ補動をおこない、その時間終了後残業による補動者はただちに退勤すること、さらに、常昼勤の場合で作業の前・後工程の關係から、常態のないし定期的に過勤務の生ずる職場については、就業時間の変更をおこなうこと、などがそれである。

広畑を含めて銑鋼一貫製鉄所では、周知のように技術職の殆んどが交替制勤務に組み入れられている。このため勤務予定者が病氣などにより休暇をとった場合、欠員が生ずるが、これまでは、これを同一作業長に所属する前番勤務者が残業をとることでよって、補っていた。このため、鉄鋼業における過勤務時間は長くなりざるをえず、また、この傾向は、要員「合理化」の進行とともにつよめられざるをえなかった。

七六年四月からの過勤務管理は、長い過勤務時間に相応する過勤務手当を削減するために、これまでの慣行を排除しようとするものであった。このため四月以降における過勤務時

間は、顕著に減少している(第9表、第10表)。たとえば七八年一月における過勤務時間は、七五年同月と比較しておよそ三〇(広畑技術職)ないし四〇(同主務職)%の水準にまで落ち込むにいたっている。これは、労働者の受取る過勤務手当の減少とならざるをえない。第11表は、さきの過勤務管理の実施される以前にぞくするもので、必ずしも適當ではないが、手当は、七六年二月にすでに七四年九月比で約半分までに減少していた。このことから推測されることは、過勤務手当が、七六年四月以降いっそう顕著に減少しているのではないか、ということである。

こうして操業率の低下している広畑では、雇用総量の圧縮と過勤務時間(手当)の絶対的な削減をつうじて、可変資本の節約が大規模にすすめられている。これらの手段は、労働濃密化の槓杆となることによつて剰余価値率を上昇させ、さきの不変資本充用上の節約と相俟つて、利潤率の上昇に寄与することになる。

(3) 訓練付一時帰休の位置と役割

では、本稿の主題である訓練付一時帰休は、利潤率の上昇を意図したさきの不変資本ならびに可変資本の節約と、いか

なる関連をもつのであらうか。

まず、それは可変資本の節約に直接つながっていることである。訓練期間における対象労働者の通常賃金の二分の一

四四〇円を加えた額が、雇用安定資金制度による訓練付一時
 帰休の認定によって、それぞれ訓練調整給付金、訓練調整費
 助成金という名目で、事業主に対して支払われることになっ

第9表 過勤務の減少(1)

(単位：時間)

年・月	74								75								76							
	3	4	5	6	7	8	3	4	5	6	7	8	3	4	5	6	7	8						
広畑	主務職		—	19.1	17.3	16.3	18.5	16.0	20.3	12.3	12.6	13.2	13.0	12.9	11.7	8.2	8.5	9.2	9.4					
	技術職		—	17.1	18.5	18.0	18.3	18.4	16.6	11.1	12.2	12.7	12.8	13.5	8.1	5.5	6.6	7.1	7.4					
全社	主務職		—	16.9	16.6	16.9	18.1	16.8	19.1	13.7	13.0	13.9	14.7	14.4	14.1	9.8	9.9	10.4	10.4					
	技術職		—	15.7	16.1	16.4	16.9	16.6	11.5	8.7	9.4	9.9	10.4	11.0	7.3	5.9	6.0	6.1	7.0					

(出所) 新日本製鉄広畑労働組合「旬間情報」第102号(75年3月28日)、第119号(75年9月26日)、第136号(76年3月30日)、第152号(76年10月7日)、第198号(78年4月5日)より作成。

第10表 過勤務の減少(2)

(単位：時間)

年・月	74				75				76				77				78			
	9	10	11	12	1	2	9	10	11	12	1	2	9	10	11	12	1	2		
広畑	主務職		17.8	18.0	18.5	17.7	18.1	20.5	14.2	13.1	12.8	15.3	13.5	12.9	11.5	10.0	9.1	8.5	7.6	7.9
	技術職		18.2	19.3	18.2	16.4	15.4	16.6	12.2	10.9	9.1	8.5	9.0	8.4	9.0	8.5	6.0	4.9	4.7	5.3
全社	主務職		18.4	19.6	18.8	18.3	18.8	19.0	16.0	14.5	13.8	13.8	13.8	14.4	15.8	14.7	14.4	11.5	10.3	—
	技術職		16.6	16.7	15.9	15.5	14.0	12.7	9.2	8.6	7.7	7.4	7.5	7.5	8.7	8.3	7.3	6.2	5.7	5.3

(出所) 前表(1)に同じ。

第11表 過勤務手当の減少

年・月	74					75		76					
	9	10	11	12	1	2	9	10	11	12	1	2	
実数	広畑	19,496	19,774	20,426	19,381	19,811	22,368	17,577	16,124	—	—	—	—
	主務職 技術職	20,090	21,494	20,223	18,310	17,227	18,084	15,505	13,856	—	—	—	—
(円)	全社	20,077	21,272	20,453	19,952	20,476	20,651	19,859	18,035	17,096	16,893	17,010	17,882
	主務職 技術職	18,389	18,567	17,646	16,666	15,528	14,061	11,739	11,029	9,943	9,439	9,652	9,615
の比率 (%)	広畑	100.0	101.4	104.8	99.4	101.6	114.7	90.2	82.7	—	—	—	—
	主務職 技術職	100.0	107.0	100.7	91.1	85.7	90.0	77.2	69.0	—	—	—	—
全社	100.0	106.0	101.9	99.4	102.0	102.9	98.9	89.8	85.2	84.1	84.7	89.1	
主務職 技術職	100.0	101.0	96.0	90.6	84.4	76.5	63.8	60.0	54.1	51.3	52.5	52.3	

(出所) 新日本製鉄労働組合連合会『調査時報』No.8 (1975年2月), No.10 (1976年2月)より作成。
(注) 空欄は不明である。

ている。この法制度の利用は、可変資本の節約を意味する。

さらに、これは、すでに詳述した『要員、人員運用とその話し合いの場の改訂』および『過勤務管理の強化』による作業長スパンを越えた応援の日常化、に対応したものである。この範囲の応援は、労働者の職業技能の形成が複数以上のポジションについて形成されていることを、必須の解決課題として提起している。労働者が、これなしに応援にだされ、これまでとはことなるポジションで要員として組み込まれた場合

には、機械・装置の運転・監視をなしえないことによって、価値と剰余価値の生産に寄与できないばかりか、災害発生の危険さえ生ずることによって、価値生産そのものの一時的な中断さえ招かざるをえない。

機械制大工業のもとにおける労働者の職業技能の形成は、普遍化された科学的知識に基礎づけられている。その形成は、手工業を技術的基礎としているために、客観化されえないマニファクチュア段階の職業技能の場合と比較として、普遍

化されているがゆえに、相対的に短期間のうちにおこなうことが可能である。ただそれも短期間とはいえ相対的な意味においてである。機械制大工業における職業技能の形成は、それが科学的な知識に基礎づけられていなければならないだけに、ある一定期間の教育や訓練を必要としている。これは、資本制的生産関係のなかで、労働者の犠牲を伴わずにはおかないとしても、つらぬかれざるをえない。戦後日本の高蓄積過程における鉄鋼産業にそくして考えた場合、職業技能の形成は、工業高校における教育を前提としたうえで、企業内教育による配置ポジションについての訓練を経ることにおいてのみ、可能であった。また、これまでのポジションへ配置転換されるときには、所属変更の前か後かは別としても、いずれにしろ新たなポジションにそつて定められた作業標準書についての教育が、なされなければならなかった。

こうしたことから、作業長範囲を越える応援の日常化には、一人ひとりの労働者に蓄積されている職業技能に加えて、全く新たな職業技能の形成が、必須の課題として提起されなければならない。もとより、労働者一人あたり複数以上のポジションにかかわる職業技能の形成は、これまでも『自主

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果（三富）

保守体制の確立』というスローガンのもとに、整備技術の習得という形態で進められてきてはいた。また、特にここ二、三年、前後工程を含む二つ以上の職務に労働者を自由に移動させよう、企業内教育の再編成が、要員「合理化」の進捗と軌を一にして、すすめられてきてもいた。しかし、操業率の低いラインから高いラインへの応援の日常化は、整備技術の習得もさることながら、なによりも機械・装置の運転や監視そのものにかかわる職業技能の形成を必要としていた。

また、複数以上の職務への対応とはいっても、これまでのそれは、同一掛内における配置転換ないし期間の定められた応援、という枠内にとどまるものであった。さらに、このための職業技能の形成も、ラインごとの要員が年々切りつめられ、労働の強化が間断なくすすめられたことよつて、製鉄所の意図どおりにおこなわれるものではなかった。異種ポジションへ労働者をあらたに配置するうえで必要な職業技能は、安全教育を含む実習を不可欠な構成部分としており、実習者には、要員として教えられてはいるものの、事実上作業からははずれざるをえない指導員がついていなければならないからである。

さて、七七年十一月から労働組合との協定のうへで実施にうつされている作業長スパンを越える応援の日常化は、これまでの単一掛内における作業長スパンを越えた応援を、工場間にまたがる場合を含む複数掛間の応援に、しかも、それを従来の期間をくぎったやり方から日常的な応援として自由におこなう、とするものである。⁽¹⁴⁾

これらの事情から、可変資本の節約を楨杆とし、剰余価値率の上昇に基礎をおく作業長スパンを越える応援の日常化は、その本格的な実施のうへで、労働者の複数以上の職業技能の形成、所謂「多能工」化を課題化しなければならなかった。

こうして広畑では、雇用安定資金からの補助を受けることによって、可変資本の節約をおこない、同時に、異種掛にまたがる職業技能の形成にのりだすことによって、剰余価値率の上昇のうへでの隘路の解決をはかったのである。ちなみに、ききとり調査によれば、広畑の受けとった訓練調整給付金と訓練調整費助成金の総額は、五億円以上へのぼったという。

- (1) 新日本製鉄広畑労働組合『旬間情報』第一九五号、七八年三月五日、十三ページ。
- (2) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一八五号、七七年一月二日、三ページ。

尚、広畑で最大の総炉内容積をもつ四号高炉(二、九五〇立方メートル)についてだけ考えた場合でも、それは、新日本製鉄の中では、大分二号炉(五、〇七〇立方メートル、以下同一単位)、君津四号炉(四、九三〇)、大分一号炉(四、一五八)、戸畑新一号炉(四、一四〇)、君津三号炉(四、〇六三)、戸畑四号炉(三、七九九)、名古屋三号炉(三、二四〇)について八番目の位置にとどまる(一九七七年六月末現在、日本鉄鋼連盟『鉄鋼統計要覧』一九七七年版、二二二ページ第Ⅳ―2表による)。

- (3) マルクス『資本論』、大月書店版④、二九四ページ。
- (4) 新日本製鉄広畑労働組合におけるききとり調査による。
- (5) 新日本製鉄広畑製鉄所『鉄の響』第三二〇号、七六年五月十七日、六ページ。
- (6) 新日本製鉄広畑製鉄所、前掲、第三一九号、七六年四月二〇日、七~九ページ。
- (7) 新日本製鉄広畑製鉄所、前掲、第三三三号、七七年五月二十日、四ページ。
- (8) 新日本製鉄広畑製鉄所、前掲、第三四四号、七八年五月二五日、六ページ。
- (9) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一八四号、七七年一月二日、十六ページ。
- (10) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一八四号、七七年一月二日、十六ページ。
- (11) 鉄鋼大手企業自動車メーカーへの派遣は、次表のとおりである。

鉄鋼大手企業の自動車メーカーへの人員派遣

会社・事業所	派遣先	人員	期間
新日本製鉄	八幡 いすゞ自動車藤沢工場	40	1978年2月23日～7月29日
	〃 〃 〃	30	〃 3月23日～7月29日
	釜石 〃 〃	20	〃 2月23日～7月29日
	〃 〃 〃	20	〃 3月23日～7月29日
	名古屋 〃 〃	40	〃 2月23日～7月29日
	〃 〃 〃	30	〃 3月23日～7月29日
日本鋼管	君津 〃 〃	20	〃 2月23日～7月29日
	富山 富士重工群馬製作所	50	1977年10月10日～12月31日
	〃 〃 〃	50	いすゞ自動車藤沢工場
	〃 〃 〃	40	〃 4月1日～7月31日
	〃 〃 〃	20	〃 2月6日～6月30日
新	鴻 〃 〃	30	1977年10月10日～1978年3月31日
	〃 〃 〃	40	1978年4月1日～7月31日
	〃 〃 〃	112	1977年10月9日～1978年4月30日
	〃 〃 〃	40	1978年5月1日～7月31日
住友金属	和歌山 〃 〃	41	1977年10月9日～1978年4月30日
	〃 〃 〃	10	1978年5月1日～7月31日
	大阪 〃 〃	102	1977年10月3日～1978年3月31日
川崎製鉄	小倉 本田技研狭山工場	25	1978年1月6日～3月31日
	大阪 工業京都工場	31	1977年10月1日～1978年7月31日
	西宮 宮 〃 〃	31	1978年2月19日～7月31日
神戸製鋼	西宮、水島 〃 〃	21	〃 3月27日～7月31日
	尼崎 〃 〃	20	〃 〃
加古川 〃 〃	10	〃 〃	
神戸 〃 〃	〃 〃	〃 〃	

(出所) 新日本製鉄広畑労働組合「旬間情報」第198号(1978年4月5日)より作成。

(注) 3月17日までに確認された数である。

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三富)

- (12) 通産省『鉄鋼統計月報』第二七卷四号、七八年四月分、九三ページの七七年度鉄鋼平均定期給与による。
- (13) 日本鉄鋼産業労働組合連合会「関連労働者ハンドブック(労働諸条件一覧)」、一九七五年版、五五ページの広畑製鉄所岡上運輸、七五年六月分による。
- (14) こうした事態は、「鉄鋼業における省力化の方途」と題した『鉄鋼界報』(第一〇九八号、七七年二月一日)の次のような記事からして、広畑だけにとどまっていらないように考えられる。
- 「特に、経営基盤の安定のために職務設計を基礎とした職務の再編による人の能力の活用はその(人的資源の効率的な活用—引用者)中心的課題となる。すなわち設備稼働中心の要員管理から人の能力を十分發揮できるシステムの開発が必要となる。例えば、設備に固定配置された要員は、生産量に対応した弾力的配置へ、ピーク対処は稼働率管理のもとで平準化をはかり、併せ現行管理思想体制の見直し等を同時に再編成することによって、総合生産性は一〇～二〇%程度向上の余地があるとみられる。」

II 賃金補助と「多能工」化の水準

1 賃金補助と職業安定行政の「弾力」性

雇用安定資金制度による訓練調整給付金の認定は、八分の以上の労働者が「余剰人員」と見做されたうえで、彼らが生産にたずさわらないことを条件としている。このかぎりでは訓練付一時帰休の実施は、雇用関係の維持されている労働者の一定数が、価値および剰余価値生産に参加しないことによつて、剰余価値量の低下を招ねかざるをえない。

こうした事態を回避するため雇用安定資金制度による訓練は、事業主に対する賃金の補助を伴うことにおいてのみ実施される。労働力の処分権の一時的な中断による価値と剰余価値量の低下は、事業主に支払われる訓練調整給付金と訓練調整費助成金、によつて補償されている。すなわち、雇用安定資金制度による賃金補助は、利潤率の低下を補うところの利潤補償をなすのである。この意味で訓練付一時帰休の実施は、賃金補助による利潤の補償なしには構想されるものではなから

った。

さらに、訓練付一時帰休は、前節で考察したように作業長スパンを越えた応援を日常化していくうえで、さし迫つて解決されなければならなかった異種掛にまたがる職業技能の形成、という課題を担うものであった。

こうして訓練付一時帰休は、資本による労働力処分権の一时的な停止期間における賃金補助・利潤補償によりながら、処分権を行使するあかつきには濃密化された労働による剰余価値率の上昇に転じていくための、必須の槓杆をなすものであった。

では、広畑における訓練付一時帰休の実施をめぐつて、雇用安定資金制度の運用はどのようにおこなわれたのであろうか。すでにこれまでの考察からだけでも、職業安定行政は、職業技能の形成を公的な資金のひき出しによつて実施しようとする広畑製鉄所の意向に、符節をあわせているのではないかと推察されるところであるが、特徴的なことは次の諸点である。

第一に、雇用安定資金制度に定められた認定基準さえ、その運用過程で労働省通達(七七年十二月一日付)によつて歪められたことである。

制度にしたがえば、個別事業所の認定は、(1)訓練実施工数

が雇用保険者の所定労働延日数の八分の一以上であること、
(2)生産および雇用指数(粗鋼生産性、過勤務時間、入職者数)が、最近三カ月の平均値で前年同期比一%以上の減、最近月で前年同月比三%以上の減であること、(3)訓練は、職業についての知識、技能または技術の習得と向上を目的としていること、
(4)訓練は、所定労働日の所定労働時間内に実施され、またその受講日には全日にわたって業務につかないこと、が基準とされていた。

ところが、労働省通達は、このうち生産・雇用指数について、前年同期および同月値をうまわらなければよい、という新たな基準を設定するものであった。さらに通達の運用も、当初の基準をさらに歪めるものとなった。すなわち広畑においては、粗鋼生産量の前年同期の平均値が二万三千七百五十一トン、最近三カ月平均値が二万五千三百三十三トン、と最近三カ月の五・五%増というものであった。この数値は、雇用安定資金制度はもとより通達の基準にさえ合致するものではなかった。にもかかわらず、実際の指導においては、前年同期値が四号高炉の改修による減産にもとづくものである、として了

解されたのである。

これにより広畑製鉄所による訓練調整給付金の適用申請は、二月一日に認められることになった。

第二に、八分の一の訓練対象者の析出が、労働者の作業遂行のうえで多大の支障をつくりだしたものであったにもかかわらず、この点についての職業安定所による検討は、全くおこなわれなかった。

広畑においては八分の一に相当する二六〇〇〇工数(三月分)の確保を、常昼勤務者の業務量減少にともなう約九五〇〇工数、交替勤務者のうちの労使間要員協定にてらした「余剰人員」約一一六〇〇工数、同じくライン休止等による「余裕工数」約四八〇〇工数、と見込みそれにそって訓練対象者を捻出していた。

だが、常昼勤務者についていえば、それが主に事務や修理部門であることから、操業率のいかによって仕事の量に大きな影響を受けるものではなかった。むしろ修理部門では、コスト低減を至上命令とした生産体制のもとで、仕事量の増加さえみられた。ききとり調査では、常昼勤務者がさきの工数削減のため仕事の累積を余儀なくされ、訓練の修了した翌

日には、たまつてしまつた仕事をこなすのに四苦八苦の状況であつたという。また、交替勤務の職場でも、「余裕工数」（作業実態から要員を下廻つても作業可能であると所が判断して捻出した工数）の析出によつて、さらに密度のたかい作業を余儀なくされたという。

訓練工数の析出が「余剩人員」や「余裕工数」に客観的な基礎をもつものではなく、要員「合理化」を目標においた人為的な「余剩人員」化であつたことについては、労働組合も認めざるをえず、四月実施分についての製鉄所提案の承諾にあつて、次のように述べざるをえなかつた。

「表面に出てこない問題指摘あるいは要員運用問題を含めていろいろ職場でやりくりがされているということもある⁽¹⁾。「教育訓練工数確保に固執するあまり、職場における安全かつ円滑な作業遂行に大きく支障をきたさないよう最善の努力と万全の対策を立てる」こと⁽²⁾。

しかし、八分の一の工数の算出について飾磨職業安定所（広畑製鉄所の直接の監督機関）が、なんらかの干渉をおこなつたということ、ききとり調査で確認することはできなかつた。

第三に、訓練の実施された三、四月の生産量が、七七年十一月、十二月、七八年一、二月のいずれと比較しても拡大されていたことである（第12表）。

三、四月には、粗鋼生産はもとより、連続熱延、大形、電気ブリキ、電磁鋼板の各ラインの生産が上昇を辿つていた。これは、製鉄所が一人訓練調整給付金の認定を受けるや、賃金補助による可変資本の節約だけでは満足せず、ラインに配置されている労働者に、より密度のたかい作業を強制することによつて、拡大された規模の剰余価値生産を意図したものであつた。

飾磨職業安定所は、訓練期間中、前後二回にわたる立入り検査をおこないはした。だが、それも訓練の実施された場所の一部である夢前、高浜の両研修所の巡回にとどまつていた。また、検査にあつては、職業安定所による事前連絡のつよい否定にもかかわらず、「まもなく飾磨職業安定所から見に来ます」という内容の構内放送が流されていた。こうして訓練調整給付金の支給認定要件の一つをなした生産量の変動について、訓練期間におけるその捕捉は全く実施されなかつた。最後に、『日本鉄鋼業の現状と問題点』と題して全員の参

第12表 実行計画

	実数 (トン)				のび率 (%)								
	77年11月	12月	78年1月	2月	3月	4月	77年11月	12月	78年1月	2月	3月	4月	
製鉄	出 産	235,200	234,100	227,900	200,200	217,100	210,000	100.0	99.5	96.9	85.1	92.3	89.3
	結 晶	256,500	254,900	255,700	225,500	228,800	214,200	100.0	99.4	99.7	87.9	89.2	83.5
鉄	ペレット	182,300	189,900	169,800	—	189,100	118,800	100.0	104.2	93.1	—	103.7	65.2
	コークス	104,100	107,100	105,500	95,000	104,700	99,900	100.0	102.9	101.3	91.3	100.6	96.0
製鋼	出 産	232,000	231,000	222,000	218,000	227,400	233,000	100.0	99.6	95.7	94.0	98.0	100.4
	(内 産 鉄)	84,700	85,600	100,100	85,600	95,100	102,700	10.00	101.1	118.2	101.1	112.3	121.3
熱延	連続熱延	111,160	126,800	124,840	120,300	131,060	132,780	100.0	114.1	112.3	108.2	117.9	119.4
	厚 板	47,800	47,300	49,600	49,800	45,000	38,900	100.0	99.0	103.8	104.2	94.1	81.4
冷延	大 形	36,600	37,400	35,600	38,600	39,800	42,390	100.0	102.2	97.3	105.5	108.7	115.8
	冷 延	65,600	71,170	71,450	64,500	70,150	69,860	100.0	108.4	108.8	98.2	106.8	106.4
電 磁	純 延	58,250	62,360	63,590	61,200	61,550	61,170	100.0	107.1	109.2	105.1	105.7	105.0
	電 気 亜 鉛	10,090	10,290	10,700	9,510	8,420	8,920	100.0	102.0	106.0	94.3	83.4	88.4
電 磁	電 気 フ リ キ	14,310	13,560	16,240	16,600	18,830	19,770	100.0	94.8	113.5	116.0	131.6	138.2
	冷 延	13,500	15,710	15,900	18,980	18,906	18,100	100.0	116.4	117.8	140.6	140.0	134.1
電 磁	純 延	19,100	22,360	20,340	21,080	24,570	21,370	100.0	117.1	106.5	110.4	128.6	111.9

(出所) 新日本製鉄株式会社広畑製鉄所労働部『鉄の響』No.338, 339, 340, 341, 342, 343の各号により作成。
 (注) 2月のペレットは不明である。

加が義務づけられた講演会の実質が、イデオロギー教育であったことである。氏は「視力を向上させるため猛訓練し、真昼間に星を見た、「戦闘中に敵弾を受けたが生への執念と日頃の創意工夫で九

たとえば坂井三郎氏(第二次大戦の撃墜王という)が招かれ、死に一生を得た」「自分の列機から大戦中死者を出さなかつたことである。

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三富)

た、というリーダーとしての心構え」などの話しをつうじて「ベストを尽くそう」と力説されたという。⁽³⁾

飾磨職業安定所によるイデオロギー教育の捕捉がなされなかったであろうことは、さきの立入り検査の際の構内事前放送だけでも容易に推察されることである。

このように職業安定行政は、訓練調整給付金の支給認定、訓練実施期間の運用、など全ての点にわたって「弾力」的な対応をおこなうものであった。私たちは、このように問題が考察されるとき、雇用安定資金制度の発足にあたって、労働省職業安定局長が次のような訓示をおこなっていたことを、是非共思っておこななければならぬ。

「これらの制度(雇用安定資金制度―引用者)は諸外国にも類例を見ない制度でありまして、非常に画期的な制度であります。……その基準と運用は実情に即して弾力的にという要請と、乱りにわたらないようにという、一見矛盾した要請の双方をみたす必要があります」⁽⁴⁾

訓練付一時帰休をめぐって職業安定行政は、賃金補助をつうじて可変資本の節約に寄与するとともに、その後の労働濃密化による剰余価値率の上昇を確保していくうえでの、労働

者の職業技能とイデオロギーの形成に、貢献したのである。職業安定行政の「弾力」性は、このためにこそ求められるものであった。

2 「多能工」化の水準

では、「多能」的な職業技能の形成は、どのラインで、またどの程度おしすすめられたのであろうか。これについては、まず訓練調整給付金の適用申請をめぐる労使委員会において、製鉄所側が次のように発言していたことを、確認しておかなければならない。

「要人員(要員・人員―引用者)の弾力的運用、また配置合理化を進めていきたい旨申しあげたが、その一環としても単能工から多能工化というのは必然の方向であると考えており、今日の教育訓練もそのことに沿ったものを主に考えている」⁽⁵⁾。

訓練付一時帰休が、工場間を含む複数掛における応援を日常化していくために、「多能工」化を課題としていたことは、この発言からもすでに知ることができる。が、さらにこの点を入力しえた資料によって、いっそう詳細に考察してみよう。これまでの分析からすると、複数掛にまたがる応援の日常

化は、操業率の低いラインから高いラインへの移動を主な方向とするものであった。また、各ラインにおける操業率は、製鉄、製鋼、大形、厚板で低く、連続熱延、薄板、ブリキ、電気亜鉛、電磁鋼板で相対的に高く、ないしはフル生産の状況であった。これらを本節の主題にそくして具体化すれば、次のような推察が可能となる。(1)操業率の低いラインでは、訓練対象人員と訓練日数が相対的にしろ多く析出されているのではないか、(2)操業率の高いラインでは、それらの相対的にしろ少ない析出にとどまっているのではないか、(3)操業率の低いラインでは、「多能工」化を目的とした講座と訓練日数の比率が相対的にたかいかではないか。また、この「多能工」化は、異種工場における職業技能の形成にかかわるものではないか、(4)操業率の高いラインでは「多能工」化のための講座と訓練日数が相対的に少なく、むしろ当該ラインに直接かかわるコスト低減のための訓練が実施されているのではないか。また、「多能工」化のための訓練がおこなわれた場合でも、それは、同一工場内の職業技能の形成にかかわるものではないか。

まず、訓練対象人員と訓練日数についていえば、一人あた

訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果(三篇)

り訓練延日数は三・一日(三月)、二・八日(四月)であった(第13表)。この平均値を基準としてみたとき、訓練延日数の多い課・工場は、環境管理室、経理、工程調整、運輸、作業契約、施設、能率、厚板大形管理、技術研究室、製鉄、コークス技術、製鋼、厚板、大形、熱延技術、防災管理、設備管理、電気計装技術、炉材技術、鉄鋼整備、機械整備、土建(いずれも三・四月値とも上廻ったもの)であった。反対に、少ない課・工場は、秘書、システム開発室、薄板管理、電磁鋼管理、分析、製鉄原料、コークス、製鉄技術、連続熱延、冷延、鍍金、電磁鋼板、エネルギー技術、動力、化成、機械技術、圧延整備(いずれも三、四月値とも上廻ったもの)であった。これらの対照は、操業率の高低による訓練日数の相違という、さきの想定と完全に合致している。最も端的には、操業率の低い原板、大形において、それぞれ五・三、六・〇(三月分)の一人あたり訓練日数が設定され、逆に、フル生産に近い鍍金や電磁鋼板では、一・三、〇・九(三月分)の一人あたり訓練日数が充當されるにとどまっていた。

さらに、ラインごとの「多能工」化の進展度合についてはどうであろうか。

分 技 術 研 究 室 鉄 鋼 製 造 技 術	165	164	409	374	2.5	2.3	電 気 整 備		155	155	411	420	2.7	2.7
							士 材 開 發 室 部	建 築						
技 術 研 究 室 鉄 鋼 製 造 技 術	192	192	1,159	1,024	6.0	5.3	76	67	67	474	251	6.2	3.7	
製 鉄 一 鉄 技 術	246	243	1,105	978	4.5	4.0	57	57	57	178	160	3.1	2.8	
コ 製 鉄 技 術	298	295	422	424	1.4	1.4								
研 究 室 鉄 鋼 製 造 技 術	314	312	640	732	2.0	2.3								
製 鉄 技 術	45	45	86	81	1.9	1.8								
計							8,707	8,632	26,529	24,304		3.0	2.8	

(出所) 新日本製鉄広畑労働組合「年間情報」第195号(1978年3月5日)、第198号(4月5日)より作成。

(注) 病院、如路営業所、保養所、所付出向、中国アロケイトにそれぞれ所属する従業員は教育訓練の対象外である。

第14表 教育訓練の内容および目的 (1)

課・工場	在籍人員	教育訓練のおもな内容	訓練予定 延日数 (A)	教育訓練の目的別分類		教育訓練の目的別予定延日数の構成比(%)						
				ユ ス 下 低 (B)	多 能 工 化 (C)	そ の 他 (D)	B/A	C/A	D/A			
秘 庶 環 境 管 理 衛 生	27	個別研修(女子) ” 業務知識の習得	38		○	○				100.0	100.0	
安 原	25	安全教育 技術技能習得研修	57		○	○				100.0	100.0	
資 源	7	安全教育 業務知識習得研修	23		○	○				100.0	100.0	
運 輸	1	安全教育 業務知識習得研修	—		○	○				100.0	100.0	
材 料	7	安全教育 業務知識習得研修	28		○	○				100.0	100.0	
材 料	35	安全教育 業務知識習得研修	6		○	○				100.0	100.0	
輸 送	39	安全教育 業務知識習得研修	47		○	○				100.0	100.0	
材 料	314	安全教育 業務知識習得研修	104		○	○				100.0	100.0	
輸 送	289	安全教育 業務知識習得研修	42		○	○				100.0	100.0	
材 料	314	安全教育 業務知識習得研修	1,171		○	○				100.0	100.0	
輸 送	26	安全教育 業務知識習得研修	8		○	○				100.0	100.0	
厚 板	129	安全教育 業務知識習得研修	72		○	○				100.0	100.0	

訓練は一時停休の経済的負担を軽減(三書)

熱延部調整掛片	9	技術技能習得研修 箇所研修 安全管理技術研修 安全技術研修 管理技法研修 自主管理研修 技術技能習得研修	1,937 36 45	○ ○	○ ○	○ ○	5.7	92.1	100.0
連統熱延	387	安全研修 生產品質管理研修 技術技能習得研修 安全研修 自主管理研修 安全管理習得研修 技術技能習得研修 安全管理技法研修 安全研修 安安全全研修 職場技術研修 技術技能習得研修	468 112 44	○ ○	○ ○	○ ○	46.0 7.1	59.7 7.0	17.7
厚板	452	安安全全研修 安安全全研修 職場技術研修 技術技能習得研修 安全管理技法研修 安全研修 安安全全研修 職場技術研修 技術技能習得研修	186 174 2,026	○ ○	○ ○	○ ○	7.1	29.3	83.0
大形	444	安全管理技法研修 職場技術研修 作業管理研修 技術技能習得研修 箇所研修 職安研修 安全研修 技術技能習得研修	201 801	○ ○	○ ○	○ ○		9.9	7.2
冷延電磁部調整掛延冷	17 619	技術技能習得研修 箇所研修 職安研修 安全研修 技術技能習得研修	1,788 113 242	○ ○	○ ○	○ ○	64.1	64.1	100.0 16.3
		職安研修 技術技能習得研修	44 103	○ ○	○ ○	○ ○		7.0	3.0

訓練社一時帰休の経済的基礎と結果表(三頁)

一四一(三〇五)

第15表 教育訓練の内容および目的 (2)

教育課程	内 容	訓練予定 延日数 (A)	教育訓練の目的別分類			教育訓練の目的別延日数の構成比 (%)			
			コスト低 減 (B)	多能工化 (C)	その他 (D)	B/A	C/A	D/A	
操業技術研修	操業技術および設備技術	45		○	○			4.1	25.3
専門技術研修	操 炉 技 術	280		○	○		3.5		10.8
会社事情研修	経理事務・技術開発	39			○				1.6
安全技術研修	安全動作標準・作業標準の見直し	120			○				1.9
基礎技術研修	機械の基礎知識	18			○				
コンピュータ研修	コンピュータの基礎知識技術	21			○		2.2		
“ ”	操業技術の開発	24	○					7.9	
安全所研修	高炉付帯設備と炉前作業	88			○			26.2	6.0
	熱風炉, 原料装入	290		○	○				10.5
	作業標準の見直し	66			○				
		116							

(出所) ききとり調査による。

(注) A工場における3月度計画の一部である。

第16表 教育訓練の内容および目的 (3)

内 容	備 考	訓練予定 延日数 (A)	教育訓練の目的別分類			教育訓練の目的別延日数の構 成比 (%)			
			コスト低 減 (B)	多能工化 (C)	その他 (D)	B/A	C/A	D/A	
管 理 技 術 研 究 コ ン プ ュ ー タ 研 究 現 場 全 体 研 究	所内のガス・ベンソンス (リッチガ ス), 燃料原単位, 納期 工長間で要員をうごかして実施す る	1,820	○				72.3		
		144		○				5.7	
		304		○				12.1	
		132			○				5.2

技術教育							
現場実地訓練	75	24	18	○	○	○	3.0
						0.7	1.0

(出所) ききとり調査による。

(注) B工場における3月度計画の一部である。

いる。こうした事実にしたがえば、第14表の「多能工」化分類は、もっと広げられてしかるべきであると考えられる。但し、たとえば「テーマ研修」がすべての課・工場で「多能工」化のための訓練内容からなっていたかどうかについては、ききとり調査でも確認しえなかった。このため「多能工」化の分類にあたっては、過少評価のおそれを含みながらも、さきに示した内容にしたがって最も確実とおもわれる判断をおこなった。

これにもとづいて「多能工」化の進展状況を整理すれば、環境管理室、原料、電磁鋼管理、製鉄、製鉄原料、製鋼、鋼片、大形、冷延、鍍金、電磁鋼板、化成、電気計装技術、などの課・工場で訓練工数の半分以上が、「多能工」化のための訓練に充当されていた。

これを操業率の高低に対応した課・工場別の訓練延日数の相違とクロスさせてみると、延日数の相対的に少なかったと

ころのうち、秘書、庶務、システム調整、薄板管理、分析、製鉄部調整(掛)、コークス、製鉄技術、連続熱延、エネルギー技術、動力、プロセス技術、圧延整備、電気整備、など五八%の課・工場で「多能工」化にかかわる訓練は、全く実施されなかった。反対に、操業率が低く訓練日数の相対的に高い課・工場のうち、環境管理、製鉄、大形、電気計装、鉄鋼整備、など二六・一%の課・工場で「多能工」化が推進された。

このように入手しえた資料にしたがえば、操業率の低いラインで訓練日数が多く、その高いラインでは相対的に少ない訓練工数の析出にとどまっていた。これは、当初の想定と全く一致するものであった。次に訓練日数の少ない課・工場の「多能工」化は、比較的少なかったものの、訓練日数の多い課・工場の「多能」的な職業技能の形成は、多いとは必ずしもいえなかった。これについては、異種工場の場合を含む

複数掛への応援の日常化にそつた「多能工」化、と当初明言していた製鉄所が、訓練調整給付金の受給を前にして「職場実習を通じての幅広い技術技能の習得など」⁽⁶⁾の成果を得たと発表していたことをもつて、補いとするほかにない。

こうして製鉄所は、労働者の職業技能の新たな形成を、賃金のブル化された公的な資金の利用によつてはたすとともに、縮小された人員と労働時間から最大の利益をひきだすための、職業技能上の条件をととのえたのである。また、かくして、賃金補助を支柱として実施された訓練付一時帰休は、可変資本の節約をつうじて利潤補償として機能しえたとともに、「多能」的な職業技能の「集中的」な形成をつうじて剰余価値率ないし利潤率上昇の布石とされたのである。

- (1) 新日本製鉄広畑労働組合『旬間情報』第一九九号、七八年四月十二日、一〇ページ。
- (2) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一九九号、七八年四月十二日、一二ページ。
- (3) 新日本製鉄広畑製鉄所『鉄の響』第三四三号、七八年四月二十五日、一四ページ。
- (4) 労働省『職業安定広報』第二八卷二四号、七七年十月十一日、七ページ。
- (5) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一九五号、七八年三月

- 五日、一三ページ。
- (6) 新日本製鉄広畑製鉄所、前掲、第三四四号、七八年五月二十五日、十一ページ。
- (7) 新日本製鉄広畑労働組合、前掲、第一九八号、七八年四月五日、二十一ページ。

おわりに

訓練調整給付金の適用によつた「多能」的な職業技能の形成は、ききとり調査によればその後の要員改定や複数掛間の応援の日常化のうえで、いかされているという。また、訓練付一時帰休をつうじて、職場における雇用不安が『中期体質改善五カ年計画』の発表され、実施にうつされた当座と比較しても、より高まっているという。

雇用不安のたかまりは、小論の全分析にしたがえば、次のような諸条件に基礎づけられているように考えられる。まず、広畑製鉄所の労働者の八分の一が「余剰人員」ないし「余裕工数」と見做され、そのもとで訓練実施前に較べてさえ拡大された規模の生産が組織されていたこと、また、「多能工」化の新しい水準をきずくことによつて、要員改定や応援の日常化のうえでの職業技能上の障壁をとり除いたこ

と、さらに、それが訓練終了後応援の日常化のうえに早速いかされていくこと、しかも「多能」的な職業技能の形成に職業安定行政が組みこまれ、そのため雇用安定資金が、事業主に対する賃金補助・利潤補償として機能していること、これらである。そして、労働者の賃金から控除されプールされた公的な資金が、賃金補助・利潤補償として用いられている対極には、労働者に対する失業期間の所得保障が擬制化されている、という条件がある。

雇用不安のたかまりは、こうした諸条件の変更なしには、今後も続くものと危惧される。