

「効率化を追求する経営は曲がり角に」と林田社長

シリーズ 2 「効率化を追求する経営」とは何だったのか

JFEスチール林田社長の「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」という講演について、前回のビラでは「曲がり角とは何か」をみてきましたが、今回は「効率化を追求する経営」とはいったい何なのか、それが労働者と経営に何をもたらしたか、を考えてみます。

「効率化を追求する経営」とは——賃上げなし、人は減らし、外注化などのコスト削減で目先の利益追求

「効率化を追求する」こと自体は、一般的には、企業にとつても働く者にとつても良いことです。

しかし、会社のいう「効率化を追求する経営」とは、賃金は上げず、忙しくても人は減らし、外注化をすすめる、徹底したコスト削減で、目先の利益を最大限に追求するものです。会社が実際にやってきたことは、次のことでした。

- 一、従業員の徹底した削減
京浜地区の本体正社員は、1975年13000名↓2013年1900名(▼)1100名、85%削減)
- 二、丸ごと外注化や分社化、大量出向、転籍などを強行
- 三、JFE統合(03年)以来、3兆円以上のボロもうけ、しかし、賃上げはしない
- 四、成果主義賃金の導入で、無理な目標管理をもちこみ、過度の競争をあおる
- 五、新規採用をおさえる

「効率化を追求する経営」は労働者と経営に何をもたらしたのか

会社のいう「効率化を追求する経営」とは、実は「行き過ぎた利益第一主義」のことだったので、それが労働者と経営に何をもたらしたのでしょうか。

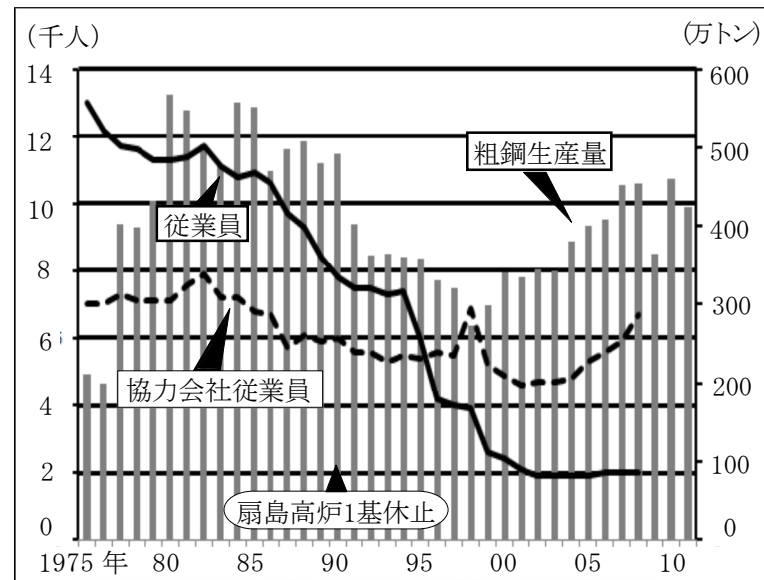
- 徹底した要員削減で技能継承もできない
- ・ 基準書も守れない忙しさ。作業範囲が広がり、トラブルが起きると飯も食えず、駆けずり回る
- ・ 保身などでは年休も取れず、WLB休憩が累積日数の上限となり、最後は流す羽目に
- ・ 労働災害も後を絶たず、2012年度には6件の死亡災害が発生
- ・ 長時間過密労働でメンタルヘルス問題が発生し、過労死も起きかねない

自らの経営基盤をダメにし、労働者に苦痛をもたらした

会社のいう「効率化を追求する経営」そのものが経営基盤をダメにし、労働者には苦痛をもたらしたのです。

六、老朽化した設備の保全と修理、国内新規設備投資をしなかったり、後回しにする

京浜地区の粗鋼生産量と従業員数の推移



「京浜地区100年のあゆみ」及び「安全資料」より作成

- 丸ごと外注化や分社化、大量出向、転籍で技術・技能が放出され、労働意欲が低下
- 低賃金なのに賃上げなし、「緊急合理化施策」などによる大幅減収で、車も手放し、マイホームの見直しも立たない
- 成果主義賃金導入で、過度の競争があおられチームワークを破壊、パワハラも横行
- コスト削減のため新規採用をひかえたことで、年齢構成が偏り技能継承ができない
- ・ 急増する若手リーダーは、十分な技能継承がされないうえ、資格・賃金も上がらない
- 設備の保全と修理、国内新規設備投資をしなかったり、後回しにすることで、トラブル処理に四苦八苦し、思うような増産もできない

いまJFEスチールは、この「曲がり角」をどう曲がるのが根本的に問われています。今回はその問題を考えます。

「京浜の高炉」
2014年10月30日

ホームページをリニューアルしました、ご覧下さい
「しんぶん赤旗」日刊紙・3,497円/月、日曜版823円/月

日本共産党京浜製鉄委員会
TEL 044-233-7730 ホームページ <http://keihin.jcpweb/>
FAX 044-211-4891 Eメール cp-keihin@nifty.com