

創刊号

資料集

産業『空洞化』と大『合理化』

1988. 5

# 調査と政策

愛知労働問題研究所

- ① 新日鉄「合理化」計画撤回を求める陳情書
- ② 新日鉄釜石に関する福島大ゼミ聴取り調査
- ③ 新日鉄大「合理化」に対する要求
- ④ 第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム発言要旨
- ⑤ 大阪大運動実行委員会の「市経済安定条例(案)」
- ⑥ 大阪大運動実行委員会の円高・「空洞化」調査
- ⑦ 北九州の地域経済活性化についての提言
- ⑧ 愛知県企業の海外進出とその影響に関する調査
- ⑨ セントラル経営センターによるトヨタ大減産シュミレーション
- ⑩ 石播退職者追跡調査





# 産業「空洞化」と大「合理化」関係資料⑧

## 目次

### 解題

..... P 1

### ①新日鉄「合理化」計画撤回を求める陳情書

【新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の高炉休

止を含む「合理化」計画の撤回を求める

陳情書（新日鉄の「合理化」から釜石を

守る会）および陳情書への署名団体】

### ②新日鉄釜石に関する福島大ゼミ聴取り調査

【＜資料＞釜石合理化と今後の釜石（福島

大学経済学部兼田ゼミナール）】

### ③新日鉄大「合理化」に対する要求

【第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウ

ムへの問提起（釜石市職員労働組合）】

### ④第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム

発言要旨

### ⑤大阪大運動実行委員会の「市経済安定条例

（案）」

### ⑥大阪大運動実行委員会の円高・「空洞化」

調査

【円高被害実態調査結果と大阪経済（水津

雄三）】

### ⑦北九州の地域経済活性化についての提言

【北九州の経済と地域活性化の道（北九州

経済研究会)】

⑧愛知県企業の海外進出とその影響に関する.....P 66

調査

【企業の海外進出とその影響に関するアン

ケート調査(愛知県・名古屋市・名古屋

商工会議所】

⑨セントラル経営センターによるトヨタ大減.....P 79

産シュミレーション

⑩石播退職者追跡調査

⑪【大企業離職者追跡調査結果報告書(案)

- I. H. I. における大「合理化」の

実態(日本福祉大学経済学部大木ゼミナ

ール)】.....

日本経済はいま「内需景気」に酔いしれているように見える。先端産業が輸出減を上まわる国内販売を達成しつつあると報じられるかと思うと、「構造不況」産業も受注増に追いつかない状況だといわれる。膨大な過剰資本が東京に流れこむなかで、株式市場は高値をよび、デパートは売上げを伸ばし、大手企業は空前の高収益を謳歌している。こうして一部には、もはや円高不況や産業「空洞化」は杞憂にすぎないかのような論調さえあらわれている。

しかし、労働者と地域住民の生活を通して見るかぎり、事態はまったく異なった様相をみせている。日用品から生産設備・原材料、さらには労働力にいたるまで、これまで国内で生産されてきた商品・サービスが、つぎつぎに海外から調達されるようになってきている。また、自動車をはじめとする輸出商品の海外生産が、いよいよ大規模に本格化しつつある。さらには、建設産業や農業をもふくめて、これからは外国企業の国内参入が地域経済にいっそう大きな影響をもたらすにちがいない。そして——東京の狂乱的な「繁栄」と地方の急激な「地盤沈下」。こうした経済構造「調整」の進展のもとで、大多数の中小企業経営と勤労住民の生活は経験したことのない不安定と困難に直面している。これらは否定しえない事実である。産業・地域の「空洞化」は、労働者や地域住民の労働・生活状態のうえに予想以上の激変をもたらしつつあると言わねばならない。

そのうえ、問題はまだはじまったばかりである。アメリカ大統領選後に確実視されている景気後退、包括通商法案に示される経済摩擦の激化、金融ブームの鎮静化ないし崩壊、等々は、大型間接税の行方ともあいまって、「内需景気」



の前途に赤信号を点滅させている。矛盾の深まりのもとで、大企業の多国籍化と生産拠点の海外移転は、いっそう大規模化し加速されるにちがいない。産業「空洞化」と円高不況は、その凶暴な国民生活への攻撃的性格をむしろこれからあらわに示してくる、とみる必要があろう。

日本の労働運動や住民運動にもとめられているのは、こうした今日の状況にふさわしい運動の創造である。そこでは、民主的規制の要求とたたかいが中軸的な位置をしめなければならないであろう。国の経済政策についてばかりでなく、大企業の経営政策についても、職場・産業レベルや地域レベルで民主的規制をくわえていかねばならない、という課題である。

実をいえば、その課題への運動の取り組みはすでにはじまっており、一定の成果をあげてきてもいる。その代表的な例が、ここに紹介する新日鉄・釜石の大「合理化」に反対する要求と運動であり、大阪の「円高・産業構造調整政策に反対し、中小企業の経営と労働者の雇用とくらしを守る大阪実行委員会」(いわゆる大運動実行委員会)の活動である。

前者は、地域のたたかう労働組合と新日鉄活動家を中心とする広汎な住民運動として発展しており(資料①)、しかもそれは全国の新日鉄労働者、新日鉄所在地の自治体労働者、大「合理化」とたたかう鉄鋼・造船等の労働者との連帯を意識的に追求するかたちですすめられている(④)。また、そこでは福島大学などの研究者の協力もえて、実態調査(②)や政策づくり(③)の面でも成果をあげている。その取り組みは、たたかい方によっては一地方の運動も全国情勢を変革する可能性を示すものとして、あるいは内容的に新しい階級的労働運動形成の方向を示唆する点で、注目されるものである。

後者は、長年にわたる労働運動と民主的な商工業者との共同運動の蓄積のうえにたって、産業「空洞化」と地域経済の「地盤沈下」から大阪を守ろうとするたたかいである。最近の大阪・補欠選挙の勝利もこうした運動の存在なしには考えられないことであるが、そのゆたかな運動経験のなかでも、産業「空洞化」問題との関連で特に注目されるのは、民主勢力が独自に詳細な円高被害・「空洞化」の調査を実施している(⑥)ことであり、そのうえで地方自治体による「経済安定条例」という形で大企業にたいする民主的規制を前進させようとしていることである(⑤)。職場・産業レベルでの経済民主主義の運動とむすびつくとき、それは巨大な力を発揮する可能性をひめている、といえよう。

運動としては多くをこれからの課題としているようであるが、「空洞化」「地盤沈下」の著しい北九州経済についての「活性化」の提言も、地域における民主的規制のたたかいの方向を包括的にしめす試みとして参考になろう(⑦)。提言をまとめた北九州経済研究会は、新日鉄関係の活動家や民主的商工業者、地元研究者をふくむ民主的研究グループであり、すでに運動と連帯したながい活動の歴史をもっているが、最近では地域経済の「空洞化」問題を集中的にとりあげおり、提言はそのなかでの一成果である。そこには、筑豊復興闘争いらいの経済民主主義のたたかいの経験が反映されているといってよいであろう。

問題は愛知での民主的規制のたたかいである。すでに『統計・資料にみるあいちの労働と生活』でも明らかにしたように、自動車産業をはじめとする製造業の高い比重からしても、愛知での「空洞化」の影響はこれから甚大なものとなることが確実視されており、民間の調査でもそれは裏付けられている(⑧)。県や市も(商工会議所などとともに)「空洞化」問題にかんする若干の調査はしているものの、そこには「構造調整」を合理化し、県民の不安を鎮静させる意図が感じ



られ、リアルな実態を把握する点ではなお問題を残している(⑩)。とはいえ、今後5年間に海外進出企業が倍増し、生産部門では2割の企業で余剰人員が発生するというその調査結果は重大である。これにたいして保守県政は、県民生活の防衛に真剣に取り組むという点では実になおざりであり、むしろ実際には県経済の「構造調整」と「空洞化」を推進する政策を展開している。そうした県政のもとでは企業の社会的責任も等閑視され、トヨタなどはあからさまに、企業の「サバイバル(生き残り)」のためには県経済を犠牲にすることもやむをえないという態度をとっているのである。すでに円高・「構造調整」下の大「合理化」は、労働者とその家族のうえに消えることのない深い傷痕を刻みつけてきているが(⑩)、大企業の行動をこのまま放任するならば、今後その何倍もの犠牲と地域経済崩壊を覚悟しなければならないであろう。

とまれ。国内的にも国際的にも、多国籍企業化した大企業にたいする民主的規制の課題は、これからますます急速に労働運動・住民運動の中心的課題となっていくであろう。その課題にこたえるための努力を、われわれは足元の現実から出発して着実にすすめていく必要がある。本研究所としても、この資料集の続編を刊行するなど、そのための努力を今後とも強めていくつもりである。

1988年5月

大木 一訓

新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の  
高炉休止を含む「合理化」計画案の撤回  
を求める陳情書への署名団体（順不同）

1987（昭和62）年1月19日

（新日鉄本社受けとり拒否）

陳 情 書 本 文 (写) 別 紙

|                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| 町内会                      | 野田町友会<br>会長 武石 勝男      |
| 只越町々内会<br>会長 山崎 真實       | 桜木町町内会<br>会長 菊池 鉄三郎    |
| 只越中央通り町内会<br>会長 及川 賢成    | 松倉町内会<br>会長 野田 竹雄      |
| 大只越町内会<br>会長 福成 覚        | 野田市営親和会<br>会長 大橋 功     |
| 大平町望洋会<br>会長 加藤 一        | 野田隣交会<br>会長 後藤 留蔵      |
| 大平町町内会<br>会長 平野 孝太郎      | 仲の会町内会<br>会長 紺野 義雄     |
| 天神町第二町内会<br>会長 佐々木 秀雄    | 十和町内会<br>会長 常盤 幸志      |
| 不動沢町内会<br>会長 菊池 清志       | 橘団地親交会<br>会長 三島 昭三     |
| 尾崎町町内会<br>会長 岩間 孝治       | 唄貝振興会<br>会長 川崎 文男      |
| 平田町内会<br>会長 佐藤 亀之助       | 砂子渡町内会<br>会長 佐々木 清志    |
| 上平田町内会<br>会長 猪又 重之       | 一ノ渡り町内会<br>会長 藤井 県     |
| 源太沢町新生会<br>会長 菊地 喜助      | 大橋町内会<br>会長 大胡 定雄      |
| 八雲地区親交会<br>会長 板沢 寄太郎     | 新川原町内会<br>会長 白澤 龍男     |
| 新町町内会<br>会長 三浦 正         | 新田神の沢町内会<br>会長 岩崎 吉平   |
| 住吉町町内会<br>会長 白沢 勝蔵       | 鵜住居町日向振興会<br>会長 小西 勝次郎 |
| 富士見台町内会<br>会長 貫洞 勝郎      | 鵜住居町川目部落会<br>会長 小笠原 義則 |
| 八雲互助会<br>会長 我妻 清一        | 鵜住居町仲町内会<br>会長 山崎 均    |
| 小佐野町内会<br>会長 金浜 正夫       | 鵜住居町上町内会<br>会長 倉田 昭二   |
| 野田市営アパート新睦会<br>会長 佐々木 朋治 | 雇用促進日向自治会<br>会長 三上 豊太郎 |
| 向定内南町内会<br>会長 及川 一郎      | 箱崎町内会<br>会長 小林 正平      |



|                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| 箱崎白浜町内会<br>会長 佐々木 喜太郎    | 鶴住居川目老人クラブ<br>会長 藤 原 千 蔵 |
| 橋野町沢部落会<br>会長 中 平 重 郎    | 清涼クラゲ<br>会長 小笠原 寅 雄      |
| 橋野町太田林部落会<br>会長 菊 池 成 治  | 砂子畑高砂会<br>会長 小笠原 留五郎     |
| 萩の洞部落会<br>会長 菊 池 功       | 沢村百々寿会<br>会長 照 井 孝 三     |
| 片川部落会<br>会長 清 水 四 郎      | 嬉石第二老人クラブ<br>会長 菊 池 兵 一  |
| 荒川町内会<br>会長 小野寺 孝 徳      | 中妻福寿会<br>会長 奥 山 吾 郎      |
| 仮宿部落会<br>会長 高 伝次郎        | 上中島長命会<br>会長 松 平 源之助     |
| 本郷部落会<br>会長 柏 喜 七        | 小佐野栄和会<br>会長 佐 藤 七五郎     |
| 山谷部落会<br>会長 菊 田 正 雄      | 大町長寿会<br>会長 下川原 孝        |
| 商 店 会                    | 老人クラブ菊寿会<br>会長 菊 池 萬 吉   |
| 中妻中央商店会<br>会長 笹 村 研 司    | 嬉石町第一老人クラブ<br>会長 川 村 米 一 |
| 小川商店会<br>会長 坂 本 豊 助      | 箱崎白浜老人クラブ<br>会長 佐々木 元太郎  |
| 大町商店街振興組合<br>理事長 太 田 秀 雄 | 両石老人クラブ<br>会長 山 崎 芳 郎    |
| 上中島商店会<br>会長 佐々木 輝 見     | 大平老人クラブ<br>会長 菊 地 栄      |
| 鶴住居商店会<br>会長 古 川 重之助     | はまゆりクラブ<br>会長 三 浦 忠 八    |
| 浜町一丁目商店会<br>会長 吉 田 茂     | 寿美礼会<br>会長 木 村 清五郎       |
| 中妻北商店会<br>会長 鈴 木 守       | 港町天寿会<br>会長 片 山 照 雄      |
| 老人クラブ                    | 山谷光寿会<br>会長 菊 田 正 雄      |
| 大只越青葉クラブ<br>会長 港 栄 造     | 大松老人クラブ<br>会長 及 川 末 吉    |
| 大平老人クラブ<br>会長 菊 池 栄      | 大平親交クラブ<br>会長 東 長 松      |

|                           |                                     |
|---------------------------|-------------------------------------|
| 萩の洞老人クラブ<br>会長 菊 池 高 夫    | 大畑不動クラブ<br>会長 鈴 木 梅之助               |
| 砂子渡亀寿の会<br>会長 星 兵 吉       | 本郷長命会<br>会長 曾 根 徳 正                 |
| 下荒川老人クラブ<br>会長 石 頭 芳 己    | 婦 人 団 体                             |
| 唄貝老人クラブ高砂会<br>会長 菊 池 善 治  | 新日本婦人の会釜石支部<br>支部長 斉 藤 正 子          |
| 南野田老人クラブ<br>会長 高 橋 敏      | 岩手県母子福祉協会釜石支部<br>支部長 菊 池 ミサ子        |
| 大畑団地心明会<br>会長 古屋敷 卓 造     | 学習グループ野菊<br>代表 中 村 君 子              |
| 大石松寿会<br>会長 畠 山 ツサナ       | 唐丹生活学校<br>代表 川 原 セ イ                |
| 中妻天寿会<br>会長 浅 沼 研 造       | コスモス学習グループ<br>代表 菊 池 美津子            |
| 源太沢寿老人クラブ<br>会長 千 葉 源 八   | 農協婦人部<br>部長 小久保 房 子                 |
| 新町清心会<br>会長 三 浦 正         | ひまわり学習グループ<br>代表 栗 田 すみえ            |
| 仙人老人クラブ<br>会長 大 橋 勇       | 釜石生活学校<br>代表 栗 田 すみえ                |
| 浜町高砂会<br>会長 佐々木 太兵衛       | 平田漁業婦人部<br>部長 佐 藤 ミ キ               |
| 松倉老松会<br>会長 梅 崎 幹十郎       | 日本看護協会岩手県支部釜石地区釜石市民病院<br>代表 鈴 木 絹 子 |
| 新生クラブ<br>会長 岩 淵 正         | 地区労主婦協<br>会長 高 橋 文 子                |
| 片川白寿会<br>会長 佐々木 三之丞       | 労 働 組 合                             |
| 沢村寿楽会<br>会長 黒 沢 兵 市       | 釜石地区統一戦線促進労働組合懇談会<br>代表委員 小 沢 一 人   |
| 緑千八千代会老人クラブ<br>会長 佐々木 万 吾 | ” ”<br>代表委員 菅 原 照 男                 |
| 白 光 会<br>会長 青 山 三 郎       | ” ”<br>代表委員 前 川 慧 一                 |
| 中村老人クラブ<br>会長 八 幡 善太郎     | 釜石地区国家公務員労働組合共斗会議<br>議長 今 輝 蔵       |
| 箱崎老人クラブ高砂会<br>会長 小 林 晴 蔵  | 全日本国立医療労働組合釜石支部<br>支部長 菅 原 照 男      |



|                                           |                                                            |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 全税関労働組合東北分会<br>分会長 後 藤 隆                  | ※ 新日鉄「合理化」から釜石を守る会<br>代表委員 足 立 行 雄<br>〃 今 輝 蔵<br>〃 前 川 慧 一 |
| 全運輸省港湾建設労働組合宮古港支部<br>執行委員長 割 田 重 一        |                                                            |
| 全運輸東北海運支部釜石分会<br>分会長 菊 池 孝                |                                                            |
| 全建労三陸支部<br>支部長 阿 部 敦                      | 豊 田 五 員 出 発 補 束                                            |
| 全国鉄動力車労働組合連合会盛岡地方労働組合<br>釜石支部 支部長 橋 本 敏 明 |                                                            |
| 岩手県医療局労働組合釜石病院支部<br>支部長 小 澤 一 人           |                                                            |
| 全国電気通信労働組合岩手県支部釜石分会<br>分会長 小笠原 多子男        |                                                            |
| 釜石市職員労働組合<br>中央執行委員長 前 川 慧 一              |                                                            |
| 大船渡市役所職員組合<br>執行委員長 佐々木 勝 正               |                                                            |
| 陸前高田市職員労働組合<br>執行委員長 岡 本 教 司              |                                                            |
| 岩泉町職員労働組合<br>執行委員長 久保田 惣 三                |                                                            |
| 山田町職員組合<br>執行委員長 阿 部 照 実                  |                                                            |
| 大館町役場職員組合<br>執行委員長 三枚堂 進                  |                                                            |
| 三陸町職員組合<br>執行委員長 熊 谷 元 之                  |                                                            |
| 君津市職員組合<br>執行委員長 田 野 正 人                  |                                                            |
| 門真市職員労働組合<br>執行委員長 大 下 憲 二                |                                                            |
| 清水市職員組合<br>執行委員長 勝 山 禎 三                  |                                                            |
| 民 主 団 体                                   |                                                            |
| 釜石民主商工会<br>会長 伊 藤 美佐雄                     |                                                            |





1987年1月19日

新日本製鉄株式会社

取締役社長 武田 豊 殿

新日鉄の「合理化」から釜石を守る会

代表委員 足 立 行 雄  
今 輝 蔵  
前 川 慧

## 新日本製鉄株式会社釜石製鉄所の 高炉休止を含む「合理化」計画案の 撤回を求める陳情書

マスコミ報道等によりますと、貴社は、円高不況等を理由に釜石製鉄所等の高炉休止を含む大規模な「合理化」計画を検討しているようです。

もし、この報道が事実とすれば、地域経済は崩壊し、釜石市民のくらしと営業はまったくなりたたなくなることは明らかです。

ご承知のとおり釜石市は、安政4年（1857年）日本最初の鉱石による鉄製錬に成功して以来、近代製鉄業発祥の地として、わが国の重工業発展に大きな役割を果たしてまいりました。

釜石市民は、これまで「釜石製鉄所との共存共栄」のために、幾多の犠牲と忍従をへて、今日の「世界の新日鉄」の基礎をきづ

いてまいりました。

釜石市民は釜石製鉄所創業以来100年、労働災害による死亡者600余名

戦前、戦時における国策による広大な土地と漁場のとりあげ、全国一の降下ばいじん公害、汚濁水のたれ流しによる甲子川さけ漁の全滅等にたえながら、艦砲射撃で廃虚となった釜石製鉄所を再建し、その発展に貢献してまいりました。

しかしながら貴社は、こうした釜石市民と製鉄所労働者の惜しめない協力にたいし、レールやシートパイルの生産を他社に移し、ドル箱といわれた大形工場を休止し、約束していた第二高炉の改修さえ反古にして、これも休止してまいりました。

そしてこのたびは、残るただ一基の高炉さえ休止する「合理化」を検討しているとのこと、誠にもって理不尽きわまりない所業といわざるをえません。

企業さえ生きのびれば、地域経済や住民のくらしはどうなるうがかまわないという論理はあまりにも身勝手であり、釜石製鉄所をささえてきた釜石市民を愚弄するものです。

つきましては、貴社は、日本鉄鋼業の生みの親、「母なる製鉄所」をささえ、発展させてきた釜石市民の歴史的貢献にむくいるため、円高不況を高炉休止等、釜石の犠牲でのりきるのではなく、地域経済の振興と住民のくらし、雇用の安定をはかるという、大企業としての社会的責任と役割を果す方向で対処され、下記要望事項

の実現にむけて、誠意をもって対処されますよう強く陳情いたします。

## 記

1. 第1高炉は絶対に休止しないで下さい。

将来にわたり鉄鋼一貫体制の堅持を保障して下さい。

2. 釜石製鉄所の遊休地を釜石市に提供し、釜石活性化に役立たせて下さい。

3. 昭和53年に貴社が約束した鉄鋼関連の新規事業を責任をもって導入して下さい。

4. 定年退職者にみあう若い労働者を釜石市内及び近隣地域より採用して下さい。

5. 釜鉄労働者の所外配転、出向、長期出張等をやめて、釜石製鉄所でかかえて下さい。

6. 釜鉄関連の下請け企業と労働者に「合理化」の犠牲をしいることのないよう十分配慮して下さい。



## 資料

## 釜鉄合理化と今後の釜石

1987.10.12

福島大学経済学部  
地域社会学ゼミナール

この資料は、地域社会学ゼミの'87年度春合宿および夏合宿の一環として行った釜石市民および諸機関に対しての聞き取り調査の第1次集約である。聞き取り調査は3年のゼミ生が中心となり、春には4年生が夏には2年生が協力し、すべて学生自身によって行われた。

聞き取り対象者については、できるだけ諸階層をはばひろく網羅するように配慮した。対象者の多くは、釜石市社会教育課長・村上貞夫氏に紹介していただいた。ここに感謝申し上げる。また、必ずしもよく準備されたとはいえない学生諸君の調査に、貴重な時間をさいて協力していただいた市民の方々に厚くお礼を申し上げたい。

なお、これらは担当者の聞き取りメモであり、十分な集団的検討がおこなわれておらず、不正確な部分も多く含まれている。今後の学習のなかで訂正しながら、分析を深めていきたい。多面的なご意見を頂ければ幸いである。(兼田)

## 釜石聞き取り調査(A) 1987.4.3

### ① I株式会社・代表取締役

釜石は、全盛期には県内第2位の市になるまでに発展したが、釜鉄自体は従業員の増加（企業規模拡大のための）によって、それほどもうかっていたわけではないらしい。しかし、従業員にとっては比較的楽に生活できた。釜石鉱山があったゆえに、製鉄所が存在し、発達してきたのであり、釜石鉱山がうすくなった現在、他地域の企業城下町が衰退していったようになってしまっているのではないかと。もし、合理化、撤退ということになれば、新産業を考えなければならないが、物流の変革による産業の変化（例として、海上コンテナ輸送）や、沿岸と内陸部地域が役割分担の重要性を認識すれば、まだまだ発展の余地はあるだろう。

### ② S株式会社・取締役

釜石から新日鉄が撤退していくとしても阻止は不可能だろう。そこで、180度の策転換をする必要がある。すなわち、新日鉄への依存度を低めるということである。市民の立場で考えるならば、線材生産の拡大や企業誘致でもって余剰となる1300人～1500人の雇用を確保するべきである。しかし、釜石の活性化、岩手県の活性化につなげるためにも、特別立法や強力な公共投資を国の力でやってもらうことがもっと重要だ。新産業としては、漁業や観光は見通しがくらいので、流通を拠点とした開発をすすめ、釜石を一大港湾機能として高めていったらよいだろう。また、大切なことは住民の総力を結集し、若者などのかくれた能力を発揮させ、この重要な問題を当面の課題、中期の課題、長期の課題というように分けて、順序よく片づけていくべきであろう。

### ③ K株式会社・社長

これまでの合理化でも、市民生活にあらゆる面で影響した。今度合理化をしたら製鉄所の機能は停止するだろう。現在、釜石市民約58000人のうち30000人と約3分の2の人たちが何らかのかたちで新日鉄に関わっている。釜鉄の立ち直りが不可能に近い今、頭を切り替えていかなければならない。その最初として、企業誘致をしたが、コンピュータ化されて、25人しか従業員を必要としないものであった\*。他の産業育成として、漁業ではホタテ、ワカメ、アワビなどの養殖漁業に力をいれ、観光としては釜石観音や鉄の歴史館などをメインとして力を入れている。しかし、釜石は通過型観光で、観光資源の豊富な宮古や大船渡\*\*に客をとられているのが現状である。しかも交通や住宅の事情、他の地域との競争力、雇用の場の狭さといったこともあり、人の流出はさけられない状況にある。今、どうにかしてくれるだろうと思っていた釜石市民はどん底につきおとされつつある。新日鉄用地の使用方法等の問題もあるが、大切なことは市民一人一人が発想を転換し、実態を把握し、意識的に考えていくことだろう。

### ④ 橋上市場・婦人部長

人口が全盛期の9万人になった時、商店がふえ、最近では大型店の進出が目立ってきた。とくに、中妻や小佐野の商店街では製鉄所後援の店、大型店の吸収により苦しい。自分の店での売上は全盛期で20Kgあったが、現在では5Kg位まで落ち込んでいる。ここの商売人たちの影響は大きいものとなっている。今後、やらなければなら



らないことは、地場産業（水産加工）をのぼすことだろう。量は少ないが有効に使うことによって釜石の活性化につながるだろう。また、広大な釜鉄の遊休地を開放してもらい、遊園地、水族館、他の施設を建設して、地元民のみならず、観光客を集められたらよいのではないか。今は湾港防波堤の早期完成を願うばかりである。しかし、実際、いま何をやればよいのかわからないのが現状である。

#### ⑤ 釜石漁業協同組合長

釜石では、カニ、タコ、タラ、サメ、ドンコ、キンキ、イルカ、マス、イカ等がとれる。イカがだんだん駄目になってきているが、サケが去年は史上最大の水揚げとなった。養殖は現在、ワカメが中心であるが、これからはアワビをもっと増やしていきたいのだが、採りすぎによって不漁となっている。しかし、今の2000tを10年後には10000tにしたい。また、養殖に関しては、もっと多様化が必要である。釜鉄が無くなることは、漁業にとってはいいことであるが、反面街が栄なくなるという面もある。今、釜石港には、世界で初の大防波堤を建設中である。

#### ⑥ M町内会長（元市職員）

合理化反対運動の中心が市の職員組合の中にある。行政機関の中に合理化反対運動の中心があることに問題を感じる！また、合理化反対運動の方法・手段に問題があるのでは？合理化に関しての市民の反応は、“来るべきものが来た！”という感じであり、あまり抵抗がなくなっている。市民の意識の中には、“何とかならないのか！”というのを通り越して、“釜鉄はこんな運命だった”という意識がある。

釜鉄が無くなると、働く場なくなる。いくら魚が獲れても、すぐに東京へいったり、冷凍庫へいったりするので、結局働く場がない。だから、魚の加工業に力を入れる必要があるのでは・・・企業誘致を行っても雇用が10～30人程度のものしか来ないので雇用問題の解決にはならない。このままの状態であれば、釜石は若者のいない街になるのではないか。行政は結局他力本願である。つまり、自分で産業を起そうとしない。また、行政は、こうなるまえに（釜鉄合理化）、先を見越して対応する必要があったのではないか。

釜石には、若い力がない。なぜなら、今迄の若者は、“釜鉄にいけばいい”という考えの者が多かったから。

#### ⑦ 国家公務員

合理化による生活の影響としては、外国貿易船が入ってこなくなるので、自分の職場（税関）の人員が減ることがあげられる。合理化については、100年も続いたものを壊すことに怒りを感じる。企業城下町というのは、言いたいことの言えない街である。合理化されれば、一番影響がでるのは、下請と商店街ではないか。前の合理化のときは、毎日のように駅は釜石を出ていく人を見送る人などでいっぱいだった。今回の合理化のときも同じことが、起こるのではないかと思う。しかし、商店街は、最後まで生き残ろうとして団結して運動している。釜石再生の萌芽として、花巻まで1時間でいけるという道路の整備、青年会議所などの頑張りと、文化の街としての市民劇場などがあげられる。

#### ⑧ 元釜石市助役

釜石に、第四次合理化の波がおしよせた。この合理化というのは何人労働者を減らすかではなく、何人労働者を残すかという合理化なのである。つまり、製鉄所労働者



400人、関連企業労働者300人、その他100人の合計800人の労働者しか残さない合理化なのである。もしこの合理化が実施されたなら、雇用の確保が第一の課題としてあげられる。そのため、行政側では、企業誘致を率先して行ってきた。今度、誘致される企業は、ピーエヌエヌという会社で、オランダのフィリップ社と新日鉄の合併会社である。この企業は、今年の11月からセラミックスコンデンサーの生産を開始する予定である。このように、釜石の企業誘致は10年目にしやっとなされたものなのである。

合理化というのは市民の立場からみて、反対である。だれもが鉄鋼だけには頼っていないのである。しかし、その問題点としては、交通の便などの悪条件がある。この解決のために行政側では、釜石―仙人峠―遠野―紫波を結ぶ計画を立てている。また釜石の人口減少がある。例えば、昭和53年には92000人の人口であったのに、昭和62年には60000人に人口が減少している。もし合理化が行われたら、新日鉄労働者は別の所に移転されるだけだが、大きな問題を残すのは下請企業労働者である。この労働者は全滅してしまい、長い目の雇用問題ではなく、緊急にしなければならない雇用問題がでてくる。その行政側の対応として、職業訓練、企業誘致、産業おこしがあげられるが、これらの対応が雇用問題の解決になるかはわからない。

合理化による市の財政面への影響だが、現在の赤字財政は合理化が行われても、極端な影響は受けまいだろう。なぜなら、合理化が行われて釜鉄からの税収が減少しても、その減少分は地方交付税交付金等の増加でまかなわれからである。

合理化に対する市民の態度は、冷静なのか、あきらめなのか、やむをえないと思っているのか、合理化が終わってしまってから深刻に思うのか、今の段階ではつかむことができない。住民と釜鉄労働者の間には、いまでも昔も構みたくないものはない。その理由として、合理化反対の署名はみんなこぞって行なっている。第三次合理化が行われたとき、このまま10年位は続くと市民は考えていたが、円高のため急変して第四次合理化が言われるようになった。そのため、市民一人一人は「ひとり一夢運動」のように真剣に取り組むべきだという意見も出てくる（青年会議所の丸木さん）。漁業の面では、200海里でワカメ、ホタテ主体の養殖で、小さな漁業はバイテクなどを行ない安定しているが遠洋漁業は厳しい状況におかれている。

#### ⑨ 元教員

釜石は、釜石製鉄所・漁業で支えられている。その釜石製鉄所に勤めているひとの生活は安定しているように見える。しかし、釜石製鉄所からの公害が問題になっている。例えば、ペランダ等にたまる煤煙、工場廃水による川の汚染などである。このような公害問題に対して教師たちは公害反対運動を起してきた。その結果、川の汚染問題は釜鉄に公害規制の方向へ向わせることができた。そして現在では魚を育てることによって、7、8年前から少しずつではあるが、魚が上り初めている。

釜石は、「文化不毛の土地」といわれているが、文化活動をする人は釜石にもいる。あるべきものを何も創らず、大企業に頼ってきたために「文化不毛の土地」と言われてきたのである。釜鉄は金の力で文化施設を作るが、行政側は他の市町村と同様に土地、財政が少ないために文化施設はつくらない。文化芸術も大きな財産になるわけだから、文化投資にもっと力を入れるべきだろう。釜鉄が合理化されれば、工場の空き地が増えるので、その空き地を市民に開放する方向へ進め、また釜鉄の文化施設も開放の方向へ進めるべきだろう。そのためにも、文化団体の運動だけでなく婦人団体



、青年会議所なども一緒に運動を盛り上げていくことが大切である。なぜなら運動する人の熱意がいつまでも長く続くとは限らないからである。

この合理化については、人口が減少しても仕方がない。合理化によって生じた余剰の土地を市民に広く開放して使っていき、文化活動を活発にしていくなすべきである。ただ、現実的にみると、釜鉄は小さな工場を残すだけで、その失業者の再就職の道、つまり企業誘致などを市民全体で考えていくことが大切だろう。

#### ⑩ T町内会長（元公務員）

地価が全国的に上昇する中、釜石の場合は上昇率-5~0%であることは、釜鉄合理化の影響を物語るものである。昭和63年以降の高炉休止により、800人規模の会社に縮小されるので、市民の心にも暗いイメージと不安感がある。行政に与える影響は税の面で大きい。今でさえ病院建設で財政危機に陥っているのに、合理化により税金が減少したらその影響は多大なものであろう。第三次合理化で高炉が2つから1つになるとき、行政は世界第2位の企業に太刀打ち出来なかったし、企業が行き伸びる努力をしていたので対案はなかった。就職先は船員、金融、市役所などで少ないが、若者は暗く考えるばかりでなく、市民ハイクやスポーツ大会などを催し、心の向上を目指している。また、只越地区は釜鉄に頼ることが少ないので、市の人口が減り、さびれるなら、我々だけでも頑張ろうと地区の結束が強まった。

釜鉄はその方針通り行動するであろう。親子何代にもわたって関係があり公債を感じる。二束三文で反強制的に手にいれた土地なのだから、これを還元すべきだ。空きアパートも安く市に貸して有効に活用すべきだ。例えば無料で使える青少年センター的なものなどに。

暮らしの影響は、まず地価が-5%になってしまったということ、それから、市民の心が精神的に暗く、不安感がただよっていることである。63年に高炉がなくなると、規模が800名くらいになるらしい。あとの人は、ちらばるか、違う職場へ強制的に行かされることになる。

個人的問題として、Yさんの家のピアノ教室にも影響がでてくる。こんな中で若者は暗いニュースだけではだめだ、何か精神的な面で・・といことで青少年団体として活動しているようだ。

これからの見通しについて、合理化は方針通りくだろうと山崎さんは考えている。それに対して公奮を感じ、企業として社会的責任があるはずだから、スポーツ施設などを作ることとかできるのではないかと、また、人が移るのなら住宅もいなくなるし、そうすると不良のたまり場になったりしてしまうので、人が集りやすいセンターを作ったりしてはどうかと言っていた。釜鉄をただの町工場にするのではなく、有効利用を！と語っていた。



#### ⑪ 元釜鉄従業員（管理職経験者）

〔釜鉄合理化について〕高度経済成長期の生産設備は今では過剰であり、時代に合った合理化は当然。釜鉄の立地条件は最悪で、鉄鉱石があり、労働力があつたから製鉄業が発生したのみ、今の設備は近代的でなく敷地が狭い。企業は利益追求が目的であるから、利益が上らなければ撤退するのは当然。その時のことを行政側は考えず、何の対策も事前に立てることなく釜鉄からの税収に依存していて、対応が非常に遅かった。合理化による人口減少は考えちがい。釜鉄の従業員が減ったからといって、人口が大幅に減ることはない。身近な資源を有効に活用すれば防げる。とくに観光等、サケの活用、人造湖に桜の公園とすべり台、釣り公園。釜鉄があつたから釜石市が大きくなっただけであり、もっと小さくてもおかしくない。従業員の生活はそれほど苦しくはない。家族の離散は大変だとは思ふ。

〔労働者との関係について〕昭和45～45年にかけての大量転出の担当者として、従業員の各家庭を回り転動を説得して歩いたことがあるが、その時は辛かった。しかし、労働者と企業は協調して発展していくのがいいと考える。希望退職や賃金カットがあつた。係長以上の管理職はボーナスの一部カットなどは昔からあつた。

〔これからの展望〕「名より実を」のスローガンのもとに、自分の周りを見て小さなものから実行する。原点にもどって製鉄の技術者の養成（合理化は良い）、魚の養殖などから。さまざまな人と人とのふれあいの中から心の活性化を生みだし、それを地域の振興に結びつけていくことを目指していけばよいのではないか。

Kさん（北九州出身）は昭和30年に釜石に来て、昭和53年に釜鉄を退職した。もともと釜石の人でないせいか、合理化についてはやむをえないと考えている。釜鉄は、設備も古いし敷地も狭い。当然古い設備ははずしていかなければならないと言っていた。Kさん自身としては、合理化によって別に暮らしに変わりはない。ただ仲間が名古屋などに行くとかいうことを気の毒に思ったそうだ。まちに対して望むこととしては、足元を見直してなにかできるものからやってほしいということだ。海があるのだから、これを利用して海づり公園をつくったりしてはどうか、また、ダムができるそうなので釣堀をつくるとか、日本一長いすべり台をつくって、いこいの場をつくるとか、色々な案を持っていた。とにかく身近なものから手をつけていって足下から・・・というのをしきりに強調していた。

#### ⑫ 釜鉄関連会社労働者

社内報を担当。これは労働者と経営者側のパイプ役にあたり、どちらかといえば経営者側。T工業は釜鉄45%くらい出資の第一次下請会社、製鉄関連がメインの総合建設会社。

〔合理化の影響について〕太平工業は釜鉄の下請であり、合理化の影響は大きく受ける。会社の存続と解雇者を出さないために新規事業を開発する必要がある。また、今以上に仕事がなくなり、若者は高校を卒業すると市外へ出ていくようになる。さらに、親も子供を頼って出ていくようになると、市の人口が減っていく。

〔労働組合の活動について〕釜鉄の組合と同調。昔は経営者側と対立点があつたが、鉄冷えとともに労使一体となつてのりきること、つまり出来るだけ雇用の確保を願う。労働組合は企業をつぶすわけにはいかない。社員の考え方は二つに分かれている。「人口が減り、市はさびれ、自分だっていつ整理の対象になるかわからない」といった不安感と、「道は絶対開けるはずだ、気持を強くもとう。休暇が多くなった分、釣りや山あるきなど趣味をのぼそう」といった楽観的な考え方である。



〔市民団体の活動について〕彼らが何と言おうが企業は生き永らえなければならない  
〔見通し〕会社側の対策としてコストの見直し、人員の見直し、新規事業。釜石の見通しは不透明。対策として青年会議所の「一人一夢運動」。大学誘致運動は下火。釜石で釜鉄を離れると職がなくなる。

はっきりいって深刻そのもの。しかし、合理化についてはさけることはできない。会社としてやむをえないと考えている。困るのは鉄に関係があるところだけではない。だれ一人影響をうけない人はいないと言っていた。労働組合の運動は、いまは、「反対、反対」だけではだめなので、労使強調という線をあゆんでいて、釜鉄の組合と共に歩んでいるようだ。半沢さんは、なんとしてでも釜石で生き延びたいと考えている。そのためには会社の方針はわからないが、自分自身で新たな道を切りひらいていかなければならない。釜石には大学はない。そのため子どもは高校を卒業したら外へ出ていってしまう。それで親子一緒に暮らすことができない。離れて暮らすのがつらいということで親がこの方へ移るということも少なくないようだ。また病気の親をかかえていたら転勤を拒否しなければならないときがある。そんなとき会社をやめていく人もいるそうだ。これからの見通しとしては、コストの見直し、人員整理があげられる。新規事業の開発をしなければならないが、今は全く不透明。その中でなんとか新しいものを・・と日夜苦勞しているようだった。

### ⑬ 釜鉄労働者

今朝のテレビ報道では、新日鉄労連が今回の会社側提案の合理化計画について基本的に了解したことを伝えていた。そこには「鉄鋼一貫体制堅持」の文字はなく、「高炉休止については、現地の圓い方を尊重する」と言っていたこれまでの戦術の転換である。これまでの労働組合執行部の対応から考えると、十分に予測できた事態とはいえ、一般の釜鉄労働者からすれば「裏切られた」という思いが強い。

2月13日に正式提案をして、4月上旬には、基本部分について決着をするというのも異常な早さである。S.63年度中に高炉休止という計画なのに、何故、それほど決着を急ぐ必要があるのか（釜石の場合には、高炉が止れば都市ガスを供給できなくなり、そのための設備建設を高炉休止前に行わざるをえないという事情は考えられるが）。

製鉄所の中では、すでに「先取り合理化」として、線材部門の4直3交替から3直3交替へ逆戻りするなどの動きがあるが、労働組合として何も対応していない。

労働組合は「雇用を守る」というが、釜鉄の約1100人の余剰人員の「現地雇用」は保障できない。これまでの合理化で、他所に移れるものは移ってしまっている。残っているものは、釜石に居れるなら何でもするという気持ちになっている。たとえば、前の合理化のときに、キノコ栽培の部門に配転された労働者は恥ずかしくて顔をあげて町を歩けなかったが、いま「現地雇用」を望むならもっと嫌な仕事にも甘んじなければならなくなったことから、逆に胸を張っている状況である。

いま、「雇用を守る」ためには、労働組合だけに頼っておれなくなっている。市民との共闘の必要性が明かなのに、労働組合は「プレーするのはわれわれで、市民は観客である」という方針から、拒否しつづけている。しかし、一般組合員の不満や怒りを吸収するために12月4日以来、2月21日、3月29日、と集会やデモ行進を行い、4月5日にも計画されている。また、市民の「企業も地域社会の一員だから配慮が必要である」という感情にも気を遣ってか、「企業の社会的責任」をスローガンに掲げざるをえなくなっている。



## 釜石聞き取り調査 (B)

1987.7.22

### ① N株式会社釜石出張所・所長

今、うちの企業は鉄鋼専門で、ほぼ100%釜鉄に依存している。仕事の面での影響をみると、現在二億五千万円(全盛期四億円)の資材をこの出張所で扱っているが、合理化によって5千万円ほどまでに落ち込むと予想している。51年には事務所の人員を5人から3人に減らしているが、今回もほかの出張所に転勤するか、赤字覚悟で3人から1人に人員削減せざるをえず、事務所形態での経営は不可能になるため、在宅業務にならざるをえない。下請企業の中での生き残り戦の中でどうやって競争していくかが問題であるが、資材の取扱量が3位以下の鉄鋼専門下請では生き残るのは不可能だろう。

企業の社会的責任については、合理化によるダメージを最低限度におさえる努力をしてほしい。有効地を釜鉄に使われ、従業員の賃金ベースが高く、革新勢力が強いといった新規事業が進出しにくい要因があるが、鉄の力でやっていける新規事業、関連事業の誘致、また遊休地の格安な放出など企業の進出しやすい条件をつくることも必要だろう。

今後は高速交通網の整備、大きなレジャー地の開発、港湾施設を利用した輸出港としての活躍が期待される。漁業はバイオテクノロジーによる養殖(育てる漁業)、観光は滞在型の観光(海の観光など自然をいかしたものの整備によって、釣をしたり、泳げるようなもの)にしていくべきだろう。

市民、今の行政の上の方はなんとか危機をぬけだせると思っているようだ。だから、そのような鉄全盛の頃に育った人たちの鉄への固執から脱却するためにも、若いひとへ転換する必要があるだろう。製鉄所関係の人が市長になるのではなく、市民の立場にある人にトップに立ってもらいたい。

落ちる所まで落ちて、はじめてどうしたらよいかわかるのではないか。そうやって再生の道が開けていくだろう。でも、実際どうやっていいかわからないというのが本音である。

### ② 漁業協同組合婦人部長

昔は農業もやっていたが、今は漁業だけで生活している。釜鉄の合理化は生活には直接影響ない。養殖はコンブ、ワカメが主体で、家族ぐるみでやっている。また、サケの底地網を三漁協でやっている。

昔は海がきれいだったが、釜鉄の埋め立てや廃棄物で海が汚れた。釜鉄の合理化は、海がきれいになり、漁業にとってはいい。しかし、人口がへり街がさびれると漁業にも影響が出てくる。

若いひとは昔は釜鉄や関連企業に就職して地元に残っていたが、今は地元を離れて就職、進学している。学校側でもそのように指導合理化で職を失った人が漁業にも入ってきている。釜鉄には、新規事業を残すなどして、子供達のためにも、雇用の機会を確保してほしい。



前の市長は漁業に力を入れていたが、市長が変わってから、あまり力を入れていない。合理化反対運動についても、前の市長の時には、婦人部としても市長との話し合いをしたり一生懸命やっていたが、いまはあまりやっていない。

### ③ 商工会婦人部長

〔合理化について〕国内だけでない事情がある。全てには波があり、その波は外的・内的なものを要因とする。世の中全ての環境も、ものをつくるということも、それらに関わっていて、それに釜鉄がぶつかったのである。しかし、それを抑えようとすることは大切である（反対でなく、最少限にすること）。採算が悪いなら切るのは仕方がないが、かれらの職をなんとかしてほしい。

〔行政について〕漁業も農業も息子は釜鉄へ、という流れに対して何の対策もたてなかったのも、その基盤が崩れた。鉄にのっかりすぎていたのである。世の中は変わるのだから、それを見越して後のために何かすべきであった。現在不満に思う点は、市職員が市人口9万人の時と同じ人数であることであり、望むことは市長の十万人都市構想の実現と近隣都市との交流などである。

〔只越について〕かつての繁華街であったが、今は低下している。要因として、湾の工業化で漁獲高が低下して近くの東の海がすたれたことと、山がちな只越よりは土地の広い方へ工業化が進んだことが挙げられる。店は、ある店を潰さないようにという考えである。これからはムダを省きながら頑張ろう。経済的に豊だったので市民は無関心であったが、あるものを大切に、じぶんの働く所を根ずかせて、観光等と合わせて長期的な視野に立った計画を立てていかなければならない。

### ④ 商業自営

息子は盛岡、娘は県外と釜鉄従業員とに嫁いでいる。娘婿の釜鉄従業員は配置転換の役にある。又自分もやがてその対象になるかわからない状態にいる女子の事務員はいないとよめむこがいていたと言っていた。鉄冷えの状態なら企業として撤退はやむをえない。人口九万人を数えた時もあったが、いまは五万八千人をきり、大橋鉱山も虫の息である。責任について：世界をにらんでの合理化である。責任を問い詰めるのはどうだろう。商売について：近所で店を閉める所が出はじめている。私達は好きだからやっているのである。これからの見通し：何も答えられない。免許センターやレジャー施設ができるかもしれない。人口も七万人位まではいくのではないか。しかし、交通が不便で企業誘致を言っても立地が悪くかなり難しい。

### ⑤ 日本婦人会議・釜石支部長

やっていることが主婦向けでないせいか構成員は80名から30名へと減少している。（社会党です）。釜鉄合理化に対しては、まず、あきらめの方が先に立つ。釜鉄依存が強すぎたのだ。もっと前に気づくべきだった。これからは、中小企業がたくさんはいつてきて雇用の場を確保してほしい。また、残されていくのが老人ばかりなので、それに対応してホームやいこいの場のようなものを数多くつくってほしい。とはいっても年が年だから、いまは死ぬときのことしか考えない。「21世紀に向けて」



なんて言われてもそれまで生きていない。年をとった人には縁の無いことだ。こどもや孫の代にはよくなるよう願ってはいるが。

#### ⑥ 釜鉄労働者

出向という予定だったが、新規事業開拓者養成という形で残される。「出向させる」というのは、会社に対する忠誠度テストであり、忠誠を誓わせたのだ。実際、出向は狭き門なのだ。釜鉄の動きは、まだ序曲の次。第一幕ってところである。労働者のうける影響は来年の夏頃クライマックスを迎えるだろう。釜鉄の高炉休止は新日鉄の経営戦略、新しい事業の中の1コマである。釜鉄には「高炉を残せ」といいたいけど、意味がないから、雇用確保のための新規事業をやってほしい。釜石は今、同情をさそっている。このチャンスに可能なかぎりの企業を呼んで観光であろうと何であろうと色々つくってしまえばよい。海の産物をそこなわないものだったら、なんでもよいのではないか。

#### ⑦ 森林組合理事

合理化の影響については、大変だという実感がわいてこない。仕事が無くなることをどう受け止めるか、具体化したものがないのである。また、商店や年金生活者への具体的対策もなく、どんな企業をもってきてくれるかについて関心をもち、商工会などに頼む考え方のみ。1次・2次あての3次産業だから具体案は生れにくいのではないか。人々は、かつては釜石に腰を据える考え方で計画を立てていたが、子供の計画は釜石を基礎にしないようにしてきており、これから何かやろうとすることがなくなって、動きの無い町になっている。釜石製鉄所について、それは昭和40年代からもうやめたいと思っていたのではないか。なぜなら、土地も水も不足してきたから。それを今でもできるだけ地域のために保ってきた。したがって、企業の論理による合理化は仕方がない。つまり、生き残るためには悪いとは限らない。しかし、代替企業をなんとかしてほしい。16時間労働などやって製鉄所を支えてきたし、土地も安く手放した。せめて土地だけでも返してほしい。これからは近隣からも来にくい最悪の状態の交通を整備して、内陸とも結んでほしい。釜鉄跡地を有効に利用し、漁業活性化のための加工企業をつくればいいと思う。また、鉄づくりに木材を切りすぎて、釜石周辺の山は蓄積がない。したがって今、林業は我慢の時期であるが、徐々に漁業や林業を基礎に基盤産業の整備を行わなければならない。

#### ⑧ A地域婦人会長

釜鉄が合理化を行っても、私の生活には直接影響はない。釜鉄には本当は残ってほしいと思うけれども、私達にほどうしようもない。今は釜石の再生を願うだけである。自分の生活への影響には関係ないので、ある意味ではさめてしまった感じである。

上(行政)からの指示がなければ、わたしたちは団体として行動を起さない。自分たちから行動を起すことはないと思う。私達は年をとってしまったので、青年たちに期待したい。戦争を体験し、戦争も仕方がないと思ったけど、この釜鉄の合理化も仕方がないと思う。



## 釜石聞き取り調査(C) 1987.7.21/22

### ① 岩手東海新聞社・編集室

合理化の影響は釜石市が鉄の城下町ということで、他の町とは比べものにならないくらいに大きい。製鉄所を関係のある市民が70%、また税収面でも全盛期では70%（現在60%）を占めている。漁業は、遠洋漁業が中心となっているが、焼津など他の地域にもっていくため、市の税収にはほとんどならない。商店は昭和50年代の第2次合理化までは、大変売り上げも良かったが、その後は衰退している。全盛期には「嫁に行くなら釜鉄従業員」というほどであった。市民には100年も続いた企業だから大丈夫だろうという意識があって、影響を深刻化させる要因ともなっているようだ。一般市民と釜鉄従業員の考え方は異なり、市民の方は商店等の影響をもっと考えてほしいというのに対して、従業員の方はそのような影響はわかるが、自分の生活が心配で企業に従っていないければ生活していけないという考え方が強いようだ。今回の合理化においては、線材控場しか残らないということで、従業員は不安はかくせない。また他に移って働ける所が少なく、とくに50才を過ぎると退職を余儀なくされ、子供の進学にも影響が出ている。

これからは、新日鉄から脱皮した新産業の開発・整備、交通網（高速道路）の整備が必要となるだろう。遊休地に新産業を誘致し、それに高速道を結び付けるといった具合にである。最近では県、市、企業によって海を利用したレジャー地を建設する構想や、約2000人程度の雇用を目的としての飼料産業をつくる構想もでてきている。また、わずかながらもピーエヌエヌなどの誘致企業も進出し始めている。湾港防波堤もテンポが少し遅いながらも建設が進んでおり、早期の完成が望まれる。若者が東京に流出するのを防ぐためにも、また親子で生活できるようにするためにも雇用を創りたい。長期的な計画よりも短期的なものが必要だ。

企業はやはり社会的責任を負うべきである。下請企業などの従業員は2～3万におり、雇用の確保が重要であろう。今のところは責任に答えているようだ。いずれは線材工場もなくなるだろうから、市民も行政も事後の対応が大切である。このような状況になったのは、企業も悪いが、市民も悪かったためで、これからは甘えることなく、自分たちで開発していくべきだろう。そのためには、住民の文化的意識の向上も不可欠だ。

### ② 釜石職業安定所

釜鉄の合理化については、職安の処理の範囲をこえているもののがかなりあるので、話せることと話せないことがある。ただ一生懸命やっているとしか言えない。現在は、釜鉄が特定不況業種に、釜石市が雇用開発促進地域にそれぞれ指定されたので、それにそって企業と離職者に対して指導・援助をしていくが、釜鉄から提出される再就職援助計画がだされるまでは、何ともえない。

釜鉄の合理化はそのへんの町工場などとは規模が違う。昭和63年秋の高炉休止まで、2300人の従業員が800人に減らされるといわれている。高炉休止までは生産量は変わらず、関連下請企業への影響は少ないが、その後はかなりの影響が考えられる。釜鉄従業員の再就職についての意識は、釜石に残りたい70%、県内ならいい20%、県外でもいい10%と、釜石に残りたいと考えている人が多い。

現在の雇用状況については、今年ピーエヌエヌが40人採用、岩手縫製が140人の採用になっている。第三次産業を誘致したいのだが、なかなか来てくれないのが現状である。



### ③ 岩手県釜石地方振興局・総務企画課

釜石地方振興局は、昭和61年4月に設置された。釜石市の人口は、ここ20数年で3万人減り、現在5万7千人になり、岩手県内で7番目に落ちている。おもには合理化に伴う減少が大きなウエートを占めている。経済の発展を阻害しているのは道路、港湾である。今、道路、港湾整備が一番さげばれている。

釜石をたてなおすには、皆が住みやすい所をつくるにはどうしたら良いかということ①もっと掘り下げ②若い人達の雇用を確保し、そのために③公共事業をたくさんやって、それによって④いまある企業の育成強化、道路・港湾整備をする。そして⑤観光の振興に力を入れる。観光については「見る」観光でなく、「する」観光にしていかなければならない（手作り村のような）。

今、明るい材料としては、若いエネルギーが芽ばえてきたことである。精神的な意味での活性化によって、町の人々の活気を引き出そうとしている。

釜鉄にやってほしいことは①新しい事業をできるだけおこしてほしい②今ある土地の有効利用を考えてほしい③情報処理、観光など色々な方面に力を貸してほしい。

### ④ 大槌町役場・企画開発課

合理化の影響は、周辺町村の中では大槌が一番大きい。現在、釜鉄従業員300人と関連企業従業員400人が住んでいる。この町は人口2万258人で、業業を核とした町であるが、釜鉄とその関連企業の従業員の税金は20%ほどあり、町民税に占める割合が大きい。人口は最近横ばいだが、最高だった55年に比べて千人以上減っている。若者も7、8割は盛岡や仙台方面に流出している。

内陸と結ぶ高速道路を陳情しているところである。また、釜石市との合併問題もあるが、こちらは何かやっている中で衰退期にある市と合併しても得るものがないであろう。釜鉄には社会的責任として、新規事業、関連企業などの誠意は見せてほしいが、国際規模の製鉄会社にどうしても仕方がない。これからは既存の事業の基盤を整備していかなければならない。農林漁業と観光に力を入れ、資源を有効に使う。また、資源創造センターを建て、それを公開する。さらに、大型冷蔵庫を導入し、漁業の安定を図る（価格維持）。これらは100年後を見越して少しずつ計画を進めているのである。

### ⑤ 釜石市役所・企画課

〔釜鉄合理化の流れについて〕昭和53年の第1次合理化の時には、労働組合と市民とが一体となって反対した。その背景としては、唯一の黒字である大形工場が無くなるという、釜鉄の労働者にとっても市民にとっても大きな問題であった。この工場がなくなれば、釜鉄が無くなってしまわないか、かまishiが衰退してしまうのではないかという危機感が釜石全体にあった。そのために、労働組合と市民が手を結んで反対した。昭和57年の第2次合理化のときには、コークス炉がなくなるということで、釜鉄の黒字、赤字には全く関係せず、釜鉄労働者の配転にも、市民にとっても影響はなかった。昭和59年の第3次合理化のときには、2ほんしかない高炉が1本となるものだったので、市民ぐるみの運動となった。しかし、それが妥結した背景を見ると、以前の合理化と違って日本経済が重工業中心の産業構造が変化して、造船、鉄鋼等の不況のために、市民の意識が変化して、一部の市民運動しか起こっていない。合理化というのは企業経営上の問題ではあるが、労働組合自ら市民と一緒にやってほしい。

鉄鋼は、NICSの追い上げのために構造不況となり、鉄は以前より使われなくなってきた。そのため新日鉄は、第4次合理化以外に対策はないと考え、1ドル=15



0円を前提とし、鉄で2兆円、セラミックスその他の産業などで2兆円の合計4兆円の売り上げを目指した。そこで釜鉄は条件闘争に切り替え、2つ公約した。第1に品質の良い線材の強化、500人規模の新規事業の約束である。しかし、下請け企業の労働者は自分で職場開拓をしなければならない。なぜなら、下請け労働者は雇用契約ではなく請負い契約だからである。でも、下請け労働者の雇用を確保すべきではないか。企業と釜石は相互に発展してきたのだから、理論的には企業の社会的責任はないにしても、現実には釜鉄は地域社会への取り組みを強化して社会的責任を果たすべきではないか。高品質の線材にも疑問がある。釜鉄は君津から鋼材をもってきて線材を作ると言っているが、君津の鋼材から本当に高品質の線材がつけれるのだろうか。釜鉄の線材が高品質であったのは、釜石鉱山から持ってきた精度の高い鉄鉱石で作っていたからではないのか。また、線材を作るには高炉が必要なのであるがその高炉はどうするのか。

〔合理化の影響について〕人口の推移を見ると、釜鉄労働者の減少がそのまま市の人口の減少に表われている。また、工業の面を見ると、製造業が7割を占め、釜鉄労働者の占める割合が高い。釜鉄合理化は直接的に鉱山に大きな影響を与えている。市の財政では、財政収入、市税が大幅に減っている。市民の態度は、合理化はやむをえない、地域の地盤沈下もやむをえないという意識が強い。行政側はこれをただ見ているだけでなく、市民に対して今後の展望を示し、市民と行政が一体となってやっている。市民は労働運動に不信の念をもっている。市民と労組の相互の意志疎通がないために、意識のズレが生じている。

以前の農民、漁民は公務員と同じ立場にいた。しかし、農民は第2次兼業に変化したため、その生活の糧を製鉄所関連に求めなければならないので、釜鉄側に立っている。漁民は複雑である。製鉄所からの被害を受ける面もあり、釜鉄をあてにしないでいいという意識と、自分の生活を立てるためには製鉄所をあてにしなければならないというジレンマが存在している。そのため漁民は合理化の話をあまりしたがない。触れたくないのではないのか。

〔再生への道〕企業に依存しないで再生の道を考えなければならない。地域の活性化で大切なのは、心の活性化である。毎年7～8月に若者によって行なわれる「虎舞」でみられるような、若者の英知とエネルギーが大切である。この「虎舞」のように、まず行動することが必要なのではないか。また、一人一夢運動というものもある。釜石100年の歴史はやむをえないと言えばそうだが、釜鉄の功罪であるし市民はあまり協力してこなかった。しかし、悲観するものでもない。今年を釜石再生元年として、いろいろなソフトの面での運動が起こりつつある。しかし、ソフトの面だけでは地域の活性化にはつながらない。ハードの面にも力を入れるべきである。今、一番大切なのは、6万人のための雇用の場、特に下請け労働者の雇用問題である。そのために、企業誘致、地場産業の育成が必要である。地場産業の育成には基盤整備をしなければならない。農業、工業、漁業、観光、港湾などの活用である。合理化は避けられないという現実を直視して、釜石再生の道を探らなければならない。短期、中期、長期の課題を目指して、鉄から脱皮した釜石をつくることである。



## 第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウムへの問題提起

釜石市職員労働組合中央執行委員長 前川 慧一

### (1. 2略)

### 3. 新日鉄「合理化」対策、要求・課題（釜石の場合）

#### 1. 新日鉄株式会社に対する要求

第四次合理化計画による釜鉄の高炉休止を白紙撤回し釜鉄と関連労働者の雇用を守り、地域経済の安定に責任をおうこと。

- (1) 地域住民に重大な影響を与える「合理化計画」については、当該労働組合だけでなく、地域住民、自治体との協議と合意の上でおこなうこと。
  - (2) 昭和53年に貴社が約束した鉄鋼関連の新規事業を責任をもって導入すること。
  - (3) 遊休地を釜石市に提供すること。
  - (4) 釜石市財政の確保に責任を果たすこと。また、貴社が開発・建築した清掃工場（新日鉄溶融炉）の運転経費に責任を負うこと。
  - (5) 下請企業に「合理化」の犠牲を強要せず、貴社の責任で雇用を確保すること。
  - (6) 釜鉄労働者の60歳定年延長「凍結」（定年前退職）を中止すること。
  - (7) 釜鉄労働者の出向、配転、退職強要をやめ、あくまで本人の同意を前提とすること。
  - (8) 三直三交替制や不規則交替制を四直三交替制にもどし、臨時休業を中止すること。
- 釜鉄労働者の年休の完全消化、休日の保障、労働時間を短縮するなど、労働条件を改善し、雇用をふやすこと。
- (9) ふくみ資産、内部留保など経理の実態を公開すること。
  - (10) 国内の工場閉鎖や雇用不安をつくり出すような海外投資については根本的に検討すること。

#### 2. 政府に対する要求

- (1) 大量失業と地域経済の破壊につながる新日鉄の「第四次合理化計画」・釜鉄の高炉休止を白紙撤回するよう指導すること。
- (2) 異常円高を緊急に是正すること。円高差益を還元し、電気代など公共料金を引き下げること。

- (3) 労働者、中小企業、地域経済を犠牲にし、産業の“空洞化”をもたらす「産業構造調整」政策を中止すること。
- (4) 労働者、住民の生活と地域経済に大きい影響を与える事業の変更（「合理化」計画など）については都道府県知事に調整勧告権を与え、労働組合はもちろん、地域住民や自治体との協議を義務づけるよう、大企業・新日鉄に対し指導すること。
- (5) 独禁法を抜本的に改正し、大企業に経理の公開をおこなわせること。
- (6) 不況地域自治体に対し、公共事業の地元負担軽減策をとり、急傾斜地対策、道路改良、公園整備、学校改修など生活関連公共事業をふやし、地元中小企業への発注を優先すること。
- (7) 中小企業の経営危機を打開するため特別手当（緊急融資金利３％以下への引き下げ、「特別小口」保証の赤字企業への適用、休業補償制度の創設、下請けいじめへの規制）を強めること。
- (8) 大企業による思想、信条の自由、労働者の基本的人権の侵害をゆるさず、労働基準法など労働諸法を厳守させ、出向、配転、退職の強要などをやめさせること。

### 3. 岩手県に対する要求

- (1) 新日鉄の「第四次合理化計画」による釜鉄の高炉休止をやめさせ、地域経済と雇用を守るよう新日鉄及び政府に対し、引き続きはたらきかけること。
- (2) 異常円高の是正、「産業構造調整」政策の中止を政府に強力に申し入れること。
- (3) 釜鉄など不況地域自治体に対し、公共事業の地元負担の軽減策をとり、公共事業をふやすこと。
- (4) 大企業による思想、信条の自由、労働者の基本的人権の侵害を許さず、出向、配転、退職の強要などをやめさせること。
- (5) 釜鉄の遊休地を釜石市へ提供するようはたらきかけること。
- (6) 釜鉄関連企業はもちろん、漁業や中小商工業、農業などの地元産業の振興発展をはかるよう県として独自の対策をはかること。
- (7) 中小企業の経営危機を打開するため金利３％以下のかりかえ資金制度を創設すること。
- (8) 国道２８３号線の仙入道路及び主要地方道釜石・遠野線（笛吹トンネルの開削）の改良や北東北横断道路の早期実現など道路の整備促進をはかること。



#### 4 釜石市に対する要求

- (1) 新日鉄の「第4次合理化計画」による釜鉄の高炉休止をやめさせ、地域経済と雇用を守るよう新日鉄及び政府に対しあらためてはたらきかけること。
  - (2) 釜鉄の遊休地を釜石市へ提供させ、釜石活性化に役立たせるよう新日鉄に対し強くはたらきかけること。
  - (3) 昭和53年の大型工場休止時に新日鉄が約束した鉄鋼関連の新規事業を、新日鉄が責任をもって釜石に導入するよう新日鉄に対し強く働きかけること。
  - (4) 新日鉄の責任において、下請け企業に仕事を保障させ、下請け条件の改善、労働者の雇用を保障させるよう新日鉄に対し強くはたらきかけること。
  - (5) 釜石鉱山の閉山をふせき、国内資源の有効活用をはかるため、新日鉄が釜石鉱山産出の鉄鉱石を活用するよう新日鉄及び政府に対し強くはたらきかけること。
  - (6) 釜石市における雇用対策、労働行政を拡充し、関係行政機関、労働者、使用者団体で構成する雇用対策連絡会議の設置など、雇用安定対策の機能を強化すること。
  - (7) 小中学校の改修、道路側溝補修、道路改良、公園整備、良質な公営住宅への改修、下水道・清掃施設の整備、急傾斜地・水害対策等防災対策事業、住民本位の都市区画整理事業など生活基盤優先の公共投資を拡大し、住みよい地域づくりをめざし、雇用を安定させる市直営事業を実施すること。
  - (8) 市・県の中小企業に対する巡回相談、企業診断などの経営技術指導を強化し、補助金制度による金融対策の拡充をはかるなど、経営の安定をはかる対策を強化すること。
  - (9) 鉄の歴史館を拡充し、鉄鋼博物館とすること。
- 青の木の橋野高炉跡などを近代製鉄業発祥の地にふさわしく整備すること。

#### 4. 地域経済の民主的再建、国民本位の内需拡大をめざす闘い

1ドル135円となった異常円高への無策、生産拠点の海外への移転と国内産業の破壊と大量の人べらし「合理化」の強行、マネーゲームや土地投機などの反社会的大企業の行為は結局のところ、地域の繁栄をねがい、くらしと地方自治の確立をねがう地域住民との間に、大きな矛盾と対立をひろげざるをえません。

そこで私たちは、次のような観点に立ち、大企業と政府の産業「空洞化」政策に対決する地域ぐるみの共同闘争の発展をめざして闘う課題をもっています。

その第一は、「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を」と「大企業の

横暴を規制し、そのぼろもうけを還元させ、労働者、国民の購買力を高める」という統一労組懇の二つのスローガンをさらに強力に実践する立場で国民春闘の再構築の闘いを発展させることであります。

そのために、この課題を、地域統一労組懇で明確にかかげ運動を具体化するとともに、共闘組織の確立をはかる必要があります。そして、大企業奉仕の「民活」の道ではなく、大幅賃上げ、大幅減税、社会保障の充実によって、国民の「活力」をひきだす真の内需拡大の道を求める国民的大運動に発展させるべきです。

第二に、大企業本位の「産業構造調整」政策や地域開発政策に反対し、地域経済の住民本位の再建をめざすことです。

そのために、特定の大企業だけに依存する地域経済ではなく、農漁業、中小企業を重視した総合的な産業振興をはかることが決定的に重要であります。

また、すでに破綻している国家プロジェクト導入、大企業誘致待望型の地域開発政策にきっぱりとした態度をとることも大事です。

第三に、大企業にたいして、その横暴を規制して、雇用の安定、下請け企業の保護、地方財政の確保などについて、当然負うべき負担と社会的責任を求めることです。

## 5. 大企業の横暴を規制する地方自治体の役割

以上の立場にたって、地方自治体は、

- (1) 大企業に対し、指導、監督行政を強め、提言などあらゆる権限を駆使し、したがわれない場合の制裁措置の強化。
- (2) 大企業本位の地域開発政策や一方的工場閉鎖、縮小に反対し、農漁業など地場産業の民主的再建をはかる。
- (3) 大企業奉仕予算を削減し、生活に密着した公共投資をすすめる。
- (4) 大企業への優遇税制をやめ、適正課税を強化する。
- (5) 地域からの一方的撤退を許さず、企業の責任において、新規事業の導入、産業の創出と雇用の確保をはからせる。
- (6) 遊休地を無償で自治体に寄附させる。
- (7) 以上の政策を推進するうえで、政府・財界の地方「行革」に反対し、地方自治権を守る。とりわけ、地方自治体の労働、商工、農林水産行政を民主的に拡充するとの明確な政策を堅持し実行する。しかし、これらの課題を遂行することの保障は、一にも二にも、民主的地域振興をめざす住民要求実現の大運動、憲法と地方自治擁護の壮大な運動との結合にかかっています。



とりわけたしかかな保障は、革新自治体の建設をかりとることでもあります。

## (6. 7略)

# 第2回新日鉄「合理化」問題シンポジウム 【発言要旨】

## 1. 報告

### \*室蘭\*

・会社：新事業（室蘭）700名と言っているが、目処がない。

新事業として、コンピューター関係65名、ハウス栽培・自動車整備センターなど200名の出向。

・室蘭市の人口が減っている：本工、関連ですでに、1,000減っている。

室蘭市、近隣市を含むと6,500人の減少。

小学校入学生は1クラスしかできなくなった。

・職場の状況：高炉休止後の配転目標250名。

来年1月を目処に58名の配転。

毎日のように個人面接をしている：係長、作業長などの職制対労働者1人・密室で行い、配転・出向を強要している。

例えば、ある労働者が、年老いた病弱の親がいるので断ると、「行かない者は捨てていけ」と職制が言った。労働者が「誰が私の親の面倒をみるのか」と職制に問い質すと「誰かいるだろう」と答えた、など。つまり、自分の家があるとか、親戚の墓があるとかは理由にならない。

11月5日 会社はすでに出向になっている労働者（約300名）の待遇「改革」を提案してきた。

内容：これまで払ってきた“出向手当”月4,000円をやめ、一時金として1回に5万円とする。

出向先と新日鉄との間の賃金格差を従来会社は支給してきたが、これを廃止する。

目的：会社の説明では、現在出向者の在籍員に占める割合は、15% 程度であるが、第4次「合理化」のあとは（昭和65年）には、30ないし40% となる。従って、会社は賃金差額分を払うわけにはいかない。

#### \*堺市\*

- ・円高の影響（商工会議所の調査）：83.9% の企業に影響がある。  
75.3% の企業が仕事量が減少している。  
受注単価・販売価格の値下げを85.5%が行う。  
（大阪全体：58.6%）
- ・円高の影響（商店への影響）－1日来客数：2,000人から1,760人に減少。  
1人当たりの買い物：1,300円から1,100円に減少。
- ・円高の影響（市民への影響）：昭和61年7月平均272,174 円（対前年比2.2%減）  
（大阪全体：1.6%増）

#### \*新日鉄八幡\*

- ・1ドル=120円で利益確保可能な体制ができている。
- ・10月9日の“給与制度検討委員会”で会社提案があった。  
内容：1人当たり1,500円～20,000円（多い人は25,000円）の成果還元給が出ていた  
がこれを「凍結あるいは廃止する」という文書が入っている。
- ・問題点の指摘：出向条件の改悪である。試算してみると、出向者1人15,000円位の賃  
下げとなる。ひどい人は、10万円の減額となる。
- ・活動家に期待する労働者が増えてきている。  
例えば、管理職の人からの声、下請け関連企業の社長さんが「話したい」など、全体  
として事実を知り「どうしても聞かってほしい」という声がある。

#### \*北九州市職労\*

- ・昭和40年当時 104万2千人、昭和60年105万人の人口、今日では、昭和40年当時まで  
人口が減少している。
- ・市内の製造業の状況：昭和40年当時13万人の就業人口の内新日鉄が3万9千人。  
昭和60年の就業人口約8万人でこの内新日鉄が1万5千人。
- ・工業出荷額の全国シェア：昭和40年当時1.9% 昭和60年1%。
- ・失業者：昭和40年当時3.7%（全国平均 1.4%）昭和60年6.5%（全国平均3.3%）。
- ・求人倍率：現在0.17 高いところでも、0.1。



・北九州市職労の取り組み：新日鉄の社会的責任を追求していく。

地域の体質の改善をしていくー下請け企業の自立型をめざす。

市民の定住をめざすー社会福祉政策の充実。

### \*東北造船\*

- ・東北造船は宮城県の塩釜市にある。
- ・塩釜市は造船と水産、漁業の町。しかし、200カイリ問題で市は衰退している。
- ・東北造船は会社解散、全員解雇という問題がある。
- ・413名の従業員がいる。
- ・全員解雇の問題：昨年海運造船合理化審議会は「日本の造船設備能力が過剰である」ということで20%の削減を打ち出した。

東北造船は日本鋼管が83%の株をもっている小会社。しかも役員全員、部長、課長まで出向。

日本鋼管も海運造船合理化審議会ので20%の削減に基づいて、20%の設備削減方針を打ち出した。20%の設備削減を行うに当たり、まず昨年9月造船所の造船能力を削減した。しかし、日本鋼管の新造船の能力からみれば、14%とにしかならないということで、東北造船に矢が当たった。東北造船は3万4千トンクラスの船を作ってきた。東北では“最大の造船所”と言われてきた。

日本鋼管は東北造船を潰せば、28%の設備削減をクリアするとした。

- ・会社解散の理由：①累積赤字が17億である。
- (提案) ②造船業界の見通しが暗い。
- ③塩釜の地で造船業をやっていくには、きわめて責任がもてない。

- ・提案の中身の問題点：船を作る部門は削減するが、修理等の部門は残す。従って会社解散はするが、修理等の部門の新会社を作る。新会社、関連下請けで184名の人々が再就職する。しかしこの新会社に就職するに当たり、労働条件が切り下げられている。(1)賃金が50才以上の人は12%、50才未満の人は10%の削減。(2)来年の3月には賃金体系を見直す。

新会社に行かない人については、「就職を世話します」ということ。しかし、塩釜は水産、漁業の町で“特定不況地域”に指定されている。就職の道はない。

- ・東北造船労働組合の対応：今のうちに会社を辞めたほうがいい、ということで会社の条件をのんだ。
- ・今回の設備削減については、今年4月1日“特定船舶製造業経営安定臨時措置法”ができた。この中身は造船所が設備を削減するのを買い上げる資金。日本全体で300億円。設備を売却するに抵当等に入っていたのでは、売却できないということで、負債の肩代わりをするのに500億円。
- ・今回の会社解散の問題は、一会社の問題ではない。
- ・会社は解雇するのは、社会的批判もあるだろうということで、「退職届けを、出さない」、そうしたら“特別加給”をだす。(200万円くらい。報告者の場合280万円) しかも、「再就職も斡旋します」、というように退職届けを強要している。しかし、退職届けを書かない人は、解雇した。7名が拒否し、解雇されている。

### \*川崎重工\*

- ・昨年11月5,000人の解雇（希望退職）提案があった。
- ・内容：①55才以上は勇退。  
②30才～54才までは定年扱いで、退職金に最高10ヵ月の退職割増をする。
- ・提案の理由：円高と造船不況。
- ・3月10日、組合は全面的に認める。
- ・こうした組合の態度に対しての闘い（職場でも闘える条件を取る）を組む。  
(1)あくまでも希望退職である。  
(2)強要させない。
- ・会社もこの条件をのんだ。しかし、「ただし会社の現況について十分説明させていただく」という条件をつけた。
- ・その結果1人ひとりに説明を始めた。  
(1)仕事の取り上げ：掃除・何もさせないなど。  
(2)説得：密室で行う。最高13回行った。長い人は、午前8時から正午まで。  
「能がない」・「役に立たない」ということを言う。
- ・しかし労働者は辞めない。すると、会社は体罰を始める。例えば、立たせる。
- ・闘いについて：(1)“共闘会議”の結成。  
(2)「とにかく中の労働者を励まさなくてはいけない」ということで、41種類10万枚のビラを配付した。  
(3)アンケートをとった－ 200通の返送があった。  
アンケートをもとに県等に交渉した。



その結果社長を神戸市はよんでいる。

(4)本社に交渉をすすめた：しかし会社は事実を否定し続けた。

体罰を受けた人が交渉に出てきて、事実を述べた。会社は謝罪した。

(5)問題は“中の闘い”である：一人ひとりの闘いを集団の闘いにしたい。

退職強要を跳ね返す12章を作った。

面接を受ける5ヵ条を作った。「メモを作れ」と教えた。テープレコーダーを持っていく労働者もいた。

(6)神戸では1,500名辞めさせることだったがまだ半分残っている。

**\* “円高・産業構造調整政策に反対し中小企業の経営と労働者の雇用と暮らしを守る大阪実行委員会” \***

・大阪の空洞化が進んでいる：今年1月・3月にパートタイマー等の婦人労働者1,500人が一方的に解雇された。パートといっても長い人は19年・平均でも10年ちかい勤続年数。

松下電気オーディオ事業部では1,000人の労働者が減らされている。年内では、さらに1,000名減らす。

シャープの電子レンジもタイでの現地生産に移っており来年から日本とタイの生産が逆転する。

部品も当面は日本から持ち込むが、2・3年後には、全面的調達になる。など。

・大阪の地場産業にも大きな影響を与えている：毛布の輸出は5分の1 建築金具も5分1・家庭用ミシンは3分の1・作業工具は半分に落ち込んでいる。

・今年5月日本企業の海外進出の実態（マレーシア・シンガポール・タイ）視察に行き大きなショックをうけた。

(1)賃金問題：マレーシアでは平均賃金が27,000円。

シンガポールは35,000円。

タイは25,000円。

(2)労働運動：マレーシアの組織率は12%。

シンガポールは17%。

タイの労働組合は親睦会のようなもので、あるのかどうか分からない。

(3)政治において、民主主義や基本的人権が保障されていない。

(4)外資の導入を経済政策の柱としている：外国資本に対する優遇政策を次々と出している。例えばパイオニア産業は10年間法人税は0。

- ・松下電気はシンガポールに7工場をもって7,000名の労働者を雇用している。
- ・シンガポールに行っていた下請けの技術者が日本に帰ってきて、言ったことには「わずか1年前にはシンガポールは大変な失業問題を抱えていた。今はもう大変な求人だ。新聞の5ページから6ページに求人広告ばかりだ」と。
- ・日立は隣のマレーシアから、バスで労働者をかき集めている。
- ・“円高・産業構造調整政策に反対し中小企業の経営と労働者の雇用と暮らしを守る大阪実行委員会”を結成した。
- ・取り組み：大阪府2,000の中小企業に円高の実態調査を行った。

72.8%の中小企業で影響を受けている。

65%の中小企業が収益がダウンしており、深刻な事態となっている。

「自由欄」には悲鳴に似たような経営者の訴えが200寄せられている。

「単価の切り下げが無茶苦茶になっている。一方的な押しつけだ。納期の締めつけ・不良品のペナルティも厳しい。同業者の入れ代わりも激しい。親会社に「乞食と違う」と喧嘩してやめていっている例が目立つ。下請け代金法を厳しく守らせなければならない。」

「親会社から20%のコスト・ダウンを言われている。応じないと「引き上げる」と2回も脅された。死活問題のため承諾していない。この支払いには10万円の手形であり、「現金が欲しい」と言えば4%の金利が取られる。納期にあわせるため、朝8時から夜9時まで毎日追いまくられ休みもとれず、健康の心配もある。今切実な要求は単価を引き上げをやめさせることと、仕事の確保である。」など。

80の事業共同組合に同じような調査用紙を送り、33組合の結果には驚いた。

3,306名の組合員。

倒産したのは11件。

転業したのは96件。

廃業したのは192件。

休業109件。



不明45件。

合計453件。

13%の組合員が仕事をやめている。

運動方針：地域経済安定条例の制定を求める運動を展開しようとしている。

## II. 発言

### \* (釜石) \*

- ・高炉廃止を組合と会社で合意した。
- ・50才以上の労働者がねらいうちにされている。血圧の高い労働者が「今後どうしようか」と迷っている時、「夜勤のある中小企業に出向しないか」と言われたが、「相談してみる」と言って帰った。出向すれば、4万円ぐらいの賃下げとなる。とてもではないが、ローンが払えない。52才でやめれば、早期退職援助金がもらえるということでやめてしまった。
- ・55才の労働者は、職場では、「神様」と言われてきた。この人は、55才をこえて「アソタと行くところがない。悪いけれど、風呂当番をやってくれないか」と言われた。しかし、最初はその人は断っていた。数回に渡って呼びつけられて、ついにやむやむ風呂当番をやっている。
- ・今後の闘いについて：新日鉄をどう外に引き出すか。

国会に請願する。新日鉄の社会的責任を追求していく。

### \* (日本鋼管) \*

- ・京浜、福山は新鋭工場である。しかし、高炉をつぶす。
- ・日本鋼管は62年から64年に4,400人減らした。現在いるのは、14,000人。
- ・川崎製鉄は62年から63年に5,300人減らす。現在いるのは、24,500人。住友金属は現在いるのが、26,500人で6,000人減らす。神戸製鋼が28,000人で6,000人減らす。日本鋼管は他の製鉄よりひどい。
- ・単に人を減らすだけではなくて、企業危機感を労働者に訴えながら、次々労働者が獲得してきた、権利を奪っていってしまう。昨年暮れ、例えば通勤費を全額補助から毎月一人1,300円負担する、それ以上は会社が負担する、つまり、誰でも一人1,300円交通費を負担しなくてはならない。  
また保養施設の料金を値上げする。  
今、出ているのは本給の切り下げである。55才すぎると1年に1,000円ずつ減ってい

き、長くいると、本給が減っていく。

能力給にしていく。今の本給に60% かける。18才はゼロで、1才ごと能力給を加算していく。現在日本鋼管は18才で本給が5万5千円だが、これが3万5千円くらいになる。年令給は18才はゼロだから、それしかない。

#### \* (八幡) \*

- ・運動をいかに前進させていくのか、模索している。
- ・事実を正確に知りえていないところに、弱点があるのではないか。地域の人材独占の狙い・何をしようとしているのか、この当たりを本当に理解できるならば、エネルギーを結集できるのではないか。「馴らされて、怒ることを忘れていないのか」会社のことが、スーツと入ってしまう点に弱点があるのではないか。  
“怒り”を結集していくことが、課せられていると思う。
- ・地域経済との関係：現在の労務費を25%カットすると、購買力の低下になる。これは地域にとっても、非常に大きな影響を与える。  
行政機構にも影響は、大きい。  
したがって、地域住民との共闘が大切である。

#### \* (釜石) \*

- ・住友金属はこの10年間で国内で3,000人減らし、海外で6,000人も増やしている。昭和57年から4ヵ年計画で“中期経営計画”を実施し、9,356人から7,870人に減らした。昭和61年からの3ヵ年計画の“新中期経営計画”を実施している。全社で6,000人の人員削減。
- ・81年4月会社の作成した資料によれば、和歌山製鉄所に働く本工・関連・下請けを含めた労働者数は、22,630人、これを7,000人にするという。
- ・職場では、職場実態を無視し、「職場定員」を決め、余剰人員を作りだしている。そして出向・社外応援・「肩たたき」が行われている。人員はギリギリに切り詰められている。定期健康診断で12.4% の人が再度精密検査の指示が出たり、1年間に27% もの退職死亡者がでる。

(文責：愛知労働問題研究所)



## 市経済安定条例（案）

### （目 的）

第1条 この条例は、市民生活の基盤である市産業の育成振興を通じて、中小企業の経営と市民の雇用の安定的確保に必要な措置を実施することを目的とする。

### （用語の定義）

#### 第2条

### （基本施策）

第3条 市長は第1条の目的を達成するために、次の各号に関する施策を実施するものとする。

1. 市産業経済の特性に応じた個性豊かな振興計画の策定実施
2. 中小企業の経営安定に関する施策の実施
3. 市民の雇用の安定的な確保に関する施策の実施
4. その他目的達成に必要な施策の実施

### （市経済安定審議会の設置）

第4条 市長は第3条の施策実現に必要な提言作成のために市経済安定審議会を設置する。

2 審議会は市、地元産業団体、中小企業代表、労働者代表、消費者代表、学識経験者で構成する。

### （振興計画の策定）

第5条 市長は、市産業経済の特性をふまえて、市内中小企業の活性化、市民の安定的な雇用の場を提供する市経済振興計画を策定する。

2 第1項の振興計画に基づき、業種別・業界別活性化計画の立案・提言を行なう。

### （中小企業の経営安定施策）

第6条 市長は、中小企業が第5条の経済振興計画に沿って経営努力を精力的に行なうよう、その啓蒙に努めると共に、次の助成を実施する。

1. 経済振興計画実施に必要な調査、技術・販売等に関する情報の提供、経営体質強化のための支援を行なう。
2. 経済振興計画にそって行われる中小企業の体質強化、事業転換等を円滑にすすめるため、一定期間の間、民間資金及び市財政の出損からなる事業活動推進基金により助

成する。

3. 中小企業の経営協力の遂行を妨げる中小企業以外の者の経営行為については、市経済安定審議会の意見をふまえて、経済振興計画実行の立場から国その他の関係機関との協力も得ながら、必要な指導等調整を行なう。

4. 急激な産業構造上の変化等に対応する無担保保証人の融資の創設を含めて金融資金制度を整備する。

(市民雇用の安定的な確保のための施策)

第7条 市長は、市民の雇用の実態把握のために定期的な雇用動向調査を実施するとともに、その安定的な確保に必要な対策を国等の関係機関の協力を得て行なう。

2 経済振興計画の円滑な実施のために、市民雇用の安定的な確保に重大な妨げとなる大幅な人員整理・工場移転などの経営計画を事前に届け出させる。

3 市経済安定審議会の意見をふまえて、必要な場合前項の届け出による計画の変更等の調整を含めた協議を行なう。

(関係者の積極的な努力)

第8条 市産業の振興に係わる市民・事業経営者はそれぞれ次の努力を積極的行なうものとする。

1. 大企業者は、市経済の安定的な発展振興に必要な市経済振興計画の円滑な実行に積極的に努力すると共に、第7条の第3号、第8条第2項、第3項で定める市長の要請等の調整に積極的に応じるよう努力すること。

2. 中小企業者は、市産業の担い手としての自覚を高め、その経営体質の強化・市民の雇用の安定的な確保・市民福祉への貢献に努める。

3. 事業経営者以外の市民は、市民生活の健全で安定的な発展に不可欠な市内産業振興に十分な関心を払い、積極的な協力に努める。

(市民への報告・意見の聴取)

第9条 市長はこの条例に定める施策の実施状況を定期的に市民に報告し、市民各層の意見を聴取すると共に、その意見を経済振興計画を充実に努める。

第10条 この条例の施行に関し、必要な事項は別に市長が定める。



【くらし・雇用・経営を守り、大阪経済の発展をめざす、中小企業と労働者の10.3

シンポジウム報告集(1987年10月3日)より】

## 円高被害実態調査結果と大阪経済

水 津 雄 三 (阪南大学教授)

はじめに

この「『円高・産業構造調整』による影響と被害、対策についてのアンケート」調査は、1987年8～9月にかけて、府下全域の中小零細商工業を対象として実施されたものである。調査主体は「円高・産業構造調整に反対し、中小企業の経営と労働者のくらしをまもる大阪実行委員会」である。調査アンケート用紙は無作為抽出によって約2,000通配布された。回収数は9月24日現在で525通、回収率約26%であり、まだ回収がつづいている。したがって、この報告は中間報告である。なお、この他に府下中小零細企業や地場産業の協同組合・工業組合・商業組合など81団体に配布し33団体からも回収された。また、調査は「円高の影響」と「円高などの対策」にかんするアンケート調査部分と、「円高・産業構造調整について、日頃感じている意見」を記入する部分からなっている。この報告は主として前者にかんする集計結果である。集計その他の作業は「全大阪金属産業労働組合」書記局が、水津と共に、担当した。

### I. 府下全域から回収される。

回収された525社の所在地域は府下全域にひろがっており、この調査が文字どおり大阪府全域にわたっていることを示している。なお、府下全域のなかでも比較的回収率の高い地域は、大阪市北区、大正区、西淀川区から淀川一帯、生野区・東成区・平野区・東住吉区にかけての大阪市の東南部一帯、堺市から岸和田・泉佐野市にかけての一帯、東大阪市から八尾市にいたる一帯、大東市・門真市・守口市一帯、富田林市・南河内郡一帯である。これからみても、この調査結果は大阪府の主要な商工業地域や地場産業地域を網羅していると判断できる。このことは、この調査が円高・産業構造調整にかんする影響・被害について、大阪府全域の実態を反映していることを示すものである。(第1表参照) また、記入・回答状況もきわめて良く、信頼性の高い調査といえよう。

## Ⅱ. 回収企業の特徴 —— 中小零細企業、製造業（メーカー、下請け）、地場産業

1. 回収された 525社は従業員規模でみると30人未満の企業が 306社で全体の約65%を占め、ついで30人以上 100人未満の企業が約20%を占める。資本金規模別にみると、「個人企業」が 189社、36%を占めている。（資本金欄に無記入の企業の 189社については、記入忘れも若干あるとも考えられるが、大部分は個人企業であって法人企業でないことによる無記入と思われる。そのため、統計表では「個人企業など」と区分した）。ついで、資本金 1 千万円未満の企業が 132社、25%、1 千万円以上 3 千万円未満企業が約21%を占めて、この 3 者で82%を占めるが、3 千万以上、1 億円以上という比較的規模の大きい企業も 2 割弱を占めている。以上のように、回収企業の大部分は中小零細企業である。
2. 回収企業を産業別、企業形態別にみると、工業・製造業が圧倒的に多く、全体の75%、4分の3を占める。商業はごく僅かであり、「その他」には土木・建設業などが含まれる。また、工業・製造業のうち製造メーカー（下請けでない企業）と下請企業とがほぼ同数を占めている。以上を総括すると、この調査は、大阪府下全域の工業、中小零細な製造企業や下請企業、地場産業などにおける円高・産業構造調整の影響や被害、対策についての実態を明らかにしたものといえる。（第2表参照）

## Ⅲ. 円高・産業構造調整の影響、被害

### 1. 円高の影響・被害状況

まず、円高の影響の有無については、「影響あり」とするものが 382社、72.8%という高い割合を示しており、また、協同組合・工業組合等の調査でも33団体中26団体が影響ありと回答するなど、府下全域に広汎に円高の影響が広がっている（第3表、第1表参照）。ちなみに、87年3月の中小企業庁の全国調査（下請企業と輸出比率の高い地場産業を対象とした調査）でも円高の影響は69.7%にたっているが、それよりも若干高くなっており、全国的状況と同様の、あるいはそれ以上の影響が大阪には表れている。しかも、このような高い影響は次に明らかにするようにマイナスの影響がほとんどである。そのことを反映して、「円高・産業構造調整について日頃の意見」を求めた欄では、円高により原材料・石油・諸製品の輸入価格が大幅に下落しているにもかかわらず、そのような円高メリットが全く還元されていないこと、それどころか原材料の値上げさえおきていることへの不満が数多くだされている。くわえて、さきの中小企業庁の調査が輸出比率の高い地場産業や下請企業を重点的に調査したものであることを考えると、無作為抽出によって一般的な調査を行ったこの調査で、それと同様の結果が生じているの



は、大阪経済が円高・産業構造調整の影響を府下ぜんたていとしてとくに強くうけていることを示すものである。同時に、松下や三洋やシャープなど輸出を急増させてきた産業であって、海外進出・海外生産を急増させている電機産業や、早々に撤退した造船業、海外進出が早く進み円高で輸入が急増している繊維産業、輸出関連地場産業などのウエイトの高い大阪経済に、全体として、円高・産業構造調整の影響・被害を広汎にひろがっていることを示している。（第3表参照）

## 2. 「仕事量」の減少状況

(1) 「仕事量」については全体で 300社、57.1%の企業で仕事量が減っている。前述のような特徴をもつさきの中小企業庁の調査でも下請企業全体で仕事量・受注量が減少した企業は57.4%であったが、それと同様の状況が大阪府下全体に表れているのは大阪経済全体が深刻な事態にあることをうかがわせる。（第4表）

また、「メーカー」では58.9%の企業で、「下請け」では56.5%の企業で仕事量が減少している。さらに、仕事量が減少した 300社のうち 194社、64.7%が従業員30人未満の小零細企業である。すなわち、従業員30人未満の企業は 306社であるから、そのうち63.3%もの企業で仕事量が減っているわけである。

「円高・産業構造調整について日頃考えている意見」欄では「海外生産をもう少し考えてほしい。今日まで生産してきて量的に多くなったと思うと海外生産に切り替えられた」「松下電器守口工場で内作化が進んでいる」「製鉄所の仕事が 100万円であったが、現在は多いところで40～50万円、少ない時は5万円ぐらい」「造船の関係で海外生産の影響をモロにかぶっている。丸まる1ヶ月閉めていたこともある」「親会社より海外で生産する話がある(約80%)。現在の10%減少もその影響である。」「松下は海外生産に移行の計画。これにより来年より受注・仕事量・売上が約20%ダウンの見込み」「松下の取引半分ぐらい。仕事量は大幅減のため人は半分に減った」「主たる得意先(大手農機メーカー)の仕事は2～3ヶ月ゼロです」等々の切実な意見がだされている。電機、造船、繊維など膨大な小零細企業を底辺とする産業のウエイトが高いこと、それらの産業で海外生産・国内からの撤退が急ピッチで進んでいること、大阪でウエイトの高い地場産業も多くの小零細企業で形成されていること、の反映であろう。ちなみに、従業員30人以上 100人未満の企業の場合には 117社のうち 58社で仕事量が減っているからその割合は49.5%である。これは円高・産業構造調整の被害が小零細企業ほど大きくなっていることを示している。

(2) 仕事量の減少はどの程度減少しているかは以下のとおりである。仕事量が1年前にくらべて「20%以上30%未満」減少したものが28.9%ともっとも多く、ついで「10%

以上20%未満」の減少が25.5%を占めている。同時に「30%以上」あるいは「40%以上」という大幅な減少に見舞われている企業も合計38.6%にものぼっている。このような状況は中小企業庁の調査でも似たような傾向であるが、それだけでなく、大阪府下では「10%未満」が全国よりも若干低く、「20%以上30%未満」が全国より高く、かつ、「40%以上」という大幅な減少に見舞われている企業が中小企業庁の調査よりもはるかに多くなっている。輸出関連地場産業や下請企業の調査である中小企業庁の調査よりも大阪のほうが仕事量の減少度が厳しい企業が多いことは、大阪における事態の深刻さを示している。（第6表参照）

### 3. 下請単価・販売価格の値下がり状況

- (1) 下請単価の値下げや販売価格の値下げに見舞われているのは全体で 308社、58.6%であり、ここでも中小企業庁の調査の59.9%とほぼ同じ割合を示している。30人未満では 186社、60.7%、100人未満では73社、62.3%であり、100人未満では規模に関係なく6割強の企業で値下げになっている。また、「メーカー」では67.3%の企業で、「下請」では57.5%の企業で値下がりしており、「メーカー」の方が値下げにあっていない企業が10%も多くなっている。（第7・8表参照）。これは下請け企業には小零細企業が多く、これ以上の値下げはできないほどすでに値下げされている企業が多いことによると思われる。しかし、現実には値下げ要求されている企業はかなり多いとみられ、「親会社から20%コストダウンを言われている。応じなければ（仕事を）ひきあげると2回も脅かされたが、死活問題のため承諾していない」「大手メーカーのもとでの下請けでは生活はできません」（「円高・産業構造調整について日頃考えている意見」から。以降「意見」と略称）というように、生活費も出ない低単価を要求されているが拒否している等の例がいくつか見られる。
- (2) 単価の値下げ幅は「10%以上20%未満」がもっとも多く36.4%、「10%未満」が26.3%、「20%以上30%未満」が19.2%、「30%以上40%未満」が9.8%、「40%以上」が8.2%である。中小企業庁の調査と比較してみると、30%以上および40%以上の値下げという値下がり幅の大きい企業が非常に多いのが目立っており、大企業からの単価切り下げがとりわけ激しいものになっている。逆に10%未満という小幅値下げの企業数は全国よりも10%以上も少ない。（第9表参照）また、「仕事量」も減少し、かつ、「単価切り下げ」にもあっているダブルパンチを受けている企業は223社、42.3%にたっている。
- (3) このような状況について「意見」では、「単価の切り下げがむちゃくちゃになっている。一方的な押しつけ、納期のしめつけ、不良品へのペナルティー（材料費+加工



賃)も厳しい。同業者(同一下請け)のいれかわりがはげしい。親会社に“乞食とはちがう”と喧嘩してやめていく例がめだっている」「見積りで半値同然に値切り業者間競争をさせる」「大企業から30%の値下げをいわれ、また、韓国や台湾で見積りをとりその値段に近付けないと受注できない」「NICSとの受注単価競争が前提となり、値下げ攻勢」「親企業、大企業のなりふりかまわぬシェア争いによるコストダウンがきつい」「メーカー等の話合いに協力できない下請は不要とはっきり言うので協力してコストダウンを少しでも落としてもらい、下請にお願いして今日までやってきた。これももう今後は協力できない」「自動車メーカー関連で2年前と比べ20%の単価切り下げを要求されている。この11月にも、もう一度単価ひき下げをいわれそうだ」「単価のひき下げは、もう下げようのないところまできている」等々、多数の驚くべき状況がうかびあがっている。

大企業は、自らが責任の半分を負っている円高をまるで「黒船襲来」のようににさわぎたてて厳しい合理化を強行しているが、それによって松下電器はすでに1ドル＝130円体制を、三洋やシャープは1ドル＝140円体制を、自動車メーカーは1ドル＝140円体制をつくりあげたといわれる。これは下請単価を大幅切り下げたまま低水準(韓国・台湾などのアジアNICS諸国並に)に固定しようとしていることを示すものであろう。なお、このような中小企業間の企業間競争を利用して下請単価を買いたたき全体として単価を低水準に固定化するのは松下電器をはじめ多くの大企業の常套手段であることに注意する必要がある。

#### 4. 「売上高」の減少状況

以上の結果として、全体の63.4%にあたる333社で売上高が減少している。仕事量が減少し受注・販売単価がひき下げられれば、売上高が減少するのは当然であるが、仕事量が減少した企業よりも、単価をひき下げられた企業のほうが多く、それよりも売上高の減少した企業のほうが多くなっている。規模別にみると30人未満の小零細企業では67.6%の企業で、100人未満の企業では58.9%の企業で売上高が減少している。小零細企業のほうが10%近くも高い割合を示している。また、「メーカー」では66.3%の企業が、「下請」では62.9%の企業が売上高が減少している。仕事量の減少と単価のひき下げとの両方に見舞われている企業も多いが、「メーカー」ではどちらかといえば単価の値下がりが仕事量の減少よりも強く作用し、「下請」では仕事量の減少が単価よりもより強く作用しているとみられる。これはとくに下請企業に小零細企業が多く、下請単価のこれ以上の切り下げが限界にたつするほど単価のひき下げを強制されていることを反映している。(第10表・11表参照)

## 5. 「収益性」の減少状況

仕事量減少・単価値下がり・売上高減少の結果として収益が減少した企業は全体で349社、66.4%にたっている。とくに30人未満企業では213社、69.6%と約7割の企業で収益が減少している。このような状況を反映して「某社の下請企業ですが仕事は減り今は50%の仕事しかありません。工賃は下がる一方。月々50%の仕事に赤字は増えるばかり。61年に21%赤字、62年は50%。仕事をつづけていくには人員整理、事業縮小より外にこれ以上つづけば閉鎖もやむをえなません」という「意見」が全体の状況を典型的に物語っているとみられる。「メーカー」では65.7%の企業が、「下請」では67.8%の企業が減少している。「収益性」の悪化や赤字が一定期間つづくならば、当然の帰結として、倒産や休業・廃業の増加はさけられない。とくに下請企業や地場産業に多い小零細企業の場合には収益の減少は収入＝生活費としばしば直結しているだけに今後深刻な事態が広がることが予想される。(第12・13表参照)

## 6. 地場産業・工業団地等における状況

府下の地場産業を中心とする協同組合や工業団地などの33団体においては円高・産業構造調整の影響があるのは26組合、75.7%にのぼっており、影響が無かったのはわずか5組合である。は、これまで、すでに、倒産11社、転業96社、休業109社、廃業192社、合計408社にのぼっている。とくに泉州織物工業協同組合、泉州毛布工業組合、大阪南部綿織物協同組合などではきわだった影響が出ている。またとくに、全国的には、廃業件数は倒産件数の6倍といわれているが、大阪の場合にはじつに19倍という驚くべき高さにたっている。また、これら33団体の組合員数約3,806社のうち408社は約11%という高い割合を占めている。繊維産業の場合には大企業の海外進出がもっとも早く行われており、その海外工場からの「逆輸入」「追い上げ」問題の影響を強くうけているが、円高以降、繊維製品の輸入が激増しており、その影響・被害をまともにうけている。(第14表参照)

7. 商業・飲食業などへの影響については、今回は回収が少なく全体の状況は把握できないが、大正区のある飲食店では「地区の大手企業(N・H・M・K・M橋梁、O製鋼)の人べらしによってじわじわと顧客が減少している。とくに1Fの一般顧客が減少している。一方、2Fの座敷では“送別会”が急速に増えている。パートもピーク時より3名減、開店時間も3時間短縮し経費節減をはかっている。同業者でも『これからどうなるのか』の不安が続出している」という意見は、大阪経済の「空洞化」が進んだ時には、第3次産業や地域経済の発展もありえないことを示しており、「新前川レポート」などの「試算」とは裏腹に、円高とそれを利用した大企業の海外進出・産業構造調整がもら



す第3次産業や地域経済の行方を暗示していると考えてよいだろう。（「意見」参照）

#### IV. 「円高などの対策」について

##### 1. 後ろ向きの対策の特徴

円高・産業構造調整などによる影響・被害対策を性格によって2つに大別してみると、被害や犠牲の他への押しつけ型の建設的でない、対策（かりに「後ろ向き対策」と呼ぶ）はこれまでにすでに採られている対策では、「下請単価のひき下げ」がもっとも多く158社、30%にたっし、ついで「人員整理」が102社、19.4%、「事業の縮小」や「下請の切り捨て」がそれぞれ74社、46社などとなっている。また、人員整理はともなっていないものの、なんらかの合理化がおこなわれたとみられる「機械化・省力化によるコストダウン」が157社、約30%におよんでいる。

このような「後ろ向き対策」は今後は減る傾向をみせてはいるが、これはおそらく、夏ごろ以降に、仕事量が若干ながら回復しているところが有ることを反映しているものと思われる。しかし、今後は「後ろ向き対策」が減るだろうという、予断は許されない。注目されるのは、それでもなお、今後「単価のひき下げ」を予定しているもの94社、17.9%、「下請の切り捨て」44社、「事業縮小」と「人員合理化」がそれぞれ32社、45社あり、さらに「事業転換・転業」や「廃業」を考えているものが、これまでの5社・2社から今後は32社・15社へと飛躍的に増加する傾向をみせていることである。松下、三洋、シャープをはじめ大手電器メーカーではカラーTVの日本からの輸出が今年中にゼロになり、すべて欧米での現地工場での生産やアジアNICS工場からの輸出に切り替えることを考えるならば、その影響はむしろこれから大きくなる可能性がある。したがって、今後の円高の動向や産業構造調整の動向いかん特に第企業の海外工場の本格的操業、海外工場製品や部品の国内への本格的輸入増加等々の状況いかんでは、これらの「後ろ向き対策」がふたたび急増する可能性が大きいとみなければならない。この点では大企業の海外進出戦略・産業構造調整作が進めば、国内の生産規模が30%も減少するという予測もあり、国内の「空洞化」の進行いかんで人員整理、倒産、廃業などが急増する危険性がある。以上のことを考慮すれば、大企業の海外進出・下請切り捨て・人べらし、あるいは下請単価のきり下げと低水準固定化、人べらし合理化等々をどう規制していくかもひきつづき重要な対策である。（第15・17表参照）

##### 2. 前向き対策の特徴について

企業経営にとって、また、円高・産業構造調整対策としては建設的な対策である「新製品開発」「製品高級化」「経営多角化」「販売力強化」などの諸対策はこれまでもあ

である。(第16・17表)

## V. 「円高・産業構造調整について日頃感じている意見」についてのその他の特徴（略）



〔第 1 表〕

1987年9月「円高・産業構造調整実態調査」行政区別集計

| 行政区   | 回 収 数 | 影響な | い | 影響あ | る  | 未記入 |
|-------|-------|-----|---|-----|----|-----|
| 北区    | 19    | 2   |   | 16  |    |     |
| 都島区   | 4     | 2   |   | 2   |    |     |
| 福島区   | 4     | 2   |   | 1   |    |     |
| 此花区   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 東区    | 6     |     |   | 6   |    |     |
| 西区    | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 港区    | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 大正区   | 11    | 1   |   | 9   |    |     |
| 天王寺区  | 2     | 1   |   | 1   |    |     |
| 南区    | 2     | 1   |   | 1   |    |     |
| 浪速区   | 3     | 1   |   | 2   |    |     |
| 大淀区   | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 西淀川区  | 11    |     |   | 10  |    |     |
| 東淀川区  | 3     | 1   |   | 2   |    |     |
| 東成区   | 10    | 3   |   | 7   |    |     |
| 生野区   | 64    | 6   |   | 46  |    |     |
| 旭区    | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 城東区   | 6     | 1   |   | 5   |    |     |
| 阿倍野区  | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 住吉区   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 東住吉区  | 12    | 2   |   | 7   |    |     |
| 西成区   | 9     | 1   |   | 5   |    |     |
| 淀川区   | 11    | 3   |   | 7   |    |     |
| 鶴見区   | 5     | 3   |   | 2   |    |     |
| 住之江区  | 7     | 1   |   | 5   |    |     |
| 平野区   | 12    | 2   |   | 7   |    |     |
| 堺市    | 37    | 10  |   | 26  |    |     |
| 岸和田市  | 10    | 3   |   | 7   |    |     |
| 豊中市   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 池田市   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 吹田市   | 26    | 8   |   | 18  |    |     |
| 泉大津市  | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 高槻市   | 4     | 1   |   | 3   |    |     |
| 貝塚市   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 守口市   | 5     | 2   |   | 3   |    |     |
| 枚方市   | 3     | 1   |   | 2   |    |     |
| 茨木市   | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 八尾市   | 81    | 24  |   | 57  |    |     |
| 泉佐野市  | 11    | 1   |   | 10  |    |     |
| 富田林市  | 28    | 9   |   | 19  |    |     |
| 寝屋川市  | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 河内長野市 | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 松原市   | 1     |     |   | 1   |    |     |
| 大東市   | 8     | 2   |   | 6   |    |     |
| 和泉市   | 4     |     |   | 4   |    |     |
| 箕面市   |       |     |   |     |    |     |
| 柏原市   | 1     | 1   |   |     |    |     |
| 羽曳野市  | 4     | 3   |   | 1   |    |     |
| 門真市   | 13    | 1   |   | 12  |    |     |
| 摂津市   | 2     | 1   |   | 1   |    |     |
| 高石市   |       |     |   |     |    |     |
| 藤井寺市  |       |     |   |     |    |     |
| 東大阪市  | 34    | 7   |   | 27  |    |     |
| 泉南市   | 2     |     |   | 2   |    |     |
| 四条畷市  | 3     | 1   |   | 2   |    |     |
| 交野市   | 3     | 3   |   |     |    |     |
| 三島郡   |       |     |   |     |    |     |
| 豊能郡   |       |     |   |     |    |     |
| 泉北郡   |       |     |   |     |    |     |
| 泉南郡   | 8     | 1   |   | 7   |    |     |
| 南河内郡  | 10    | 3   |   | 7   |    |     |
| その他   | 4     |     |   | 4   |    |     |
| 小 計   | 525   | 115 |   | 382 | 28 |     |

〔第2表〕

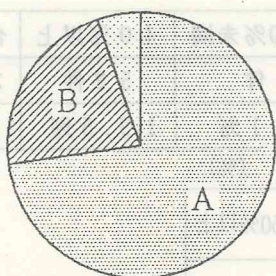
円高影響調査 総括表(中間集計)

1987年9月26日作成

| 従業員規模別   |     |      | 資本金規模別    |     |      | 企業形態別 |     |      |
|----------|-----|------|-----------|-----|------|-------|-----|------|
| 300人以上   | 2   | 0.3  | 1億円以上     | 22  | 4.2  | メーカー  | 190 | 36.2 |
| 100~299人 | 34  | 5.3  | 3千万~1億未満  | 73  | 13.9 | 下請け   | 205 | 39.0 |
| 30~99人   | 117 | 19.3 | 1千万~3千万未満 | 109 | 20.8 | 卸し    | 12  | 2.3  |
| 30人未満    | 306 | 64.7 | 1千万未満     | 132 | 25.1 | 小売    | 13  | 2.5  |
| 不明       | 66  | 10.3 | 個人企業など    | 189 | 36.0 | その他   | 25  | 4.8  |
|          |     |      |           |     |      | 不明    | 80  | 15.2 |
| 合計       | 525 | 100  | 合計        | 525 | 100  | 合計    | 525 | 100  |

〔第3表〕 全調査525社 円高影響の有無

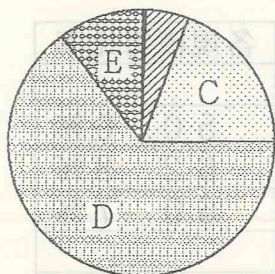
(単位：企業数)



|         |             |
|---------|-------------|
| A— 影響あり | 382 (72.8%) |
| B— 影響なし | 115 (21.9%) |
| C— 不明   | 28 (5.3%)   |
| 合計      | 525 (100%)  |

〔第4表〕

仕事量減少&lt;従業員規模別&gt;



| 従業員別        | 企業数 | 構成比     | 各規模毎比率 |
|-------------|-----|---------|--------|
| A— 300人以上   | 1   | (0.3%)  | 50.0%  |
| B— 100~299人 | 16  | (5.3%)  | 47.0%  |
| C— 30~99人   | 58  | (19.3%) | 49.5%  |
| D— 30人未満    | 194 | (64.7%) | 63.3%  |
| E— 不明       | 31  | (10.3%) | 46.9%  |
| 合計          | 300 | (100%)  |        |

下請企業における最近1年間の受注量の増減状況(中小企業庁調べ)

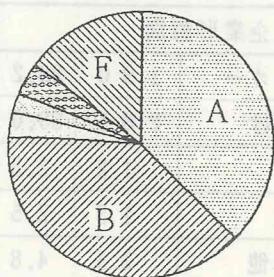
①増減の状況(62年2月時点と61年2月時点との比較) (%)

|       | プラス  | 不変   | マイナス | マイナスの場合主として円高の影響によるもの(注) |
|-------|------|------|------|--------------------------|
| 製造業全体 | 14.4 | 28.2 | 57.4 | 69.7                     |
| 輸送用機器 | 13.7 | 18.8 | 67.5 | 77.2                     |
| 電機機器  | 18.1 | 22.0 | 59.9 | 70.6                     |
| 金属製品  | 12.0 | 33.8 | 54.2 | 68.2                     |

(注) マイナスと答えた者を100%とした場合の割合である。



〔第 5 表〕 仕事量減少＜企業形態別＞



| 企業別     | 企業数 | 構成比     | 各業種毎比率 |
|---------|-----|---------|--------|
| A— メーカー | 112 | (37.3%) | 58.9%  |
| B— 下請け  | 116 | (38.7%) | 56.5%  |
| C— 卸し   | 9   | (3.0%)  |        |
| D— 小売   | 7   | (2.3%)  |        |
| E— その他  | 12  | (4.0%)  |        |
| F— 不明   | 44  | (14.7%) |        |
| 合 計     | 300 | (100%)  |        |

合 計 300 (57.1%)

〔第 6 表〕

仕事量減少幅

| 10%未満 | 10%～20%未満 | 20%～30%未満 | 30%～40%未満 | 40%以上 | 合 計   |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|
| 18件   | 68件       | 77件       | 51件       | 52件   | 266件  |
| 6.7%  | 25.5%     | 28.9%     | 19.1%     | 19.5% | 100.0 |

②減少幅

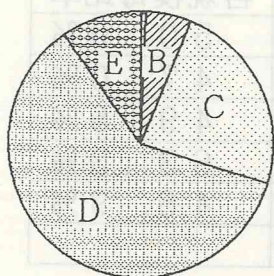
(%)

|                         | 10%未満 | 10%以上<br>20%未満 | 20%以上<br>30%未満 | 30%以上<br>40%未満 | 40%以上<br>50%未満 | 50%以上 |
|-------------------------|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| 下請企業数<br>の割合(製<br>造業全体) | 10.2  | 28.9           | 25.7           | 19.5           | 7.0            | 8.8   |

(中小企業庁調べ)

〔第 7 表〕

単価値下げ＜従業員規模別＞



| 従業員別        | 企業数 | 構成比     | 各規模毎比率 |
|-------------|-----|---------|--------|
| A— 300人以上   | 2   | (0.6%)  |        |
| B— 100~299人 | 17  | (5.5%)  | 50.0%  |
| C— 30~99人   | 73  | (23.7%) | 62.3%  |
| D— 30人未満    | 186 | (60.4%) | 60.7%  |
| E— 不明       | 30  | (9.7%)  |        |
| 合 計         | 308 | (100%)  |        |

合 計 308 (58.6%)

下請企業における最近1年間の受注単価の増減状況(中小企業庁調べ)

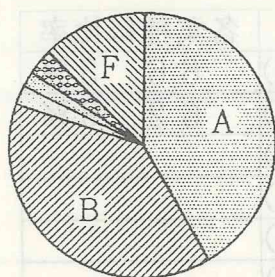
①増減の状況(62年2月時点と61年2月時点との比較)

(%)

|         | プ ラ ス | 不 変  | マイ ナ ス | マイナスの場合主として円高の影響によるもの(注) |
|---------|-------|------|--------|--------------------------|
| 製造業全体   | 2.8   | 37.3 | 59.9   | 71.1                     |
| 輸送用機器   | 4.3   | 29.6 | 66.1   | 76.3                     |
| 電 機 機 器 | 0.0   | 29.8 | 70.2   | 70.1                     |
| 金 属 製 品 | 1.3   | 41.7 | 57.0   | 64.0                     |

(注) マイナスと答えたものを100%とした場合の割合である。

〔第 8 表〕 単価切り下げ＜企業形態別＞



| 企業別     | 企業数 | 構成比     | 各業種毎比率 |
|---------|-----|---------|--------|
| A— メーカー | 128 | (41.6%) | 67.3%  |
| B— 下請け  | 118 | (38.3%) | 57.5%  |
| C— 卸し   | 7   | (2.3%)  |        |
| D— 小売   | 6   | (1.9%)  |        |
| E— その他  | 10  | (3.2%)  |        |
| F— 不明   | 39  | (12.7%) |        |
| 合 計     | 308 | (100%)  |        |

合 計 308 (58.6%)

〔第 9 表〕

単価切り下げ幅

| 10%未満 | 10%～20%未満 | 20%～30%未満 | 30%～40%未満 | 40%以上 | 合 計   |
|-------|-----------|-----------|-----------|-------|-------|
| 67件   | 93件       | 49件       | 25件       | 21件   | 295件  |
| 26.3% | 36.4%     | 19.2%     | 9.8%      | 8.2%  | 100.0 |

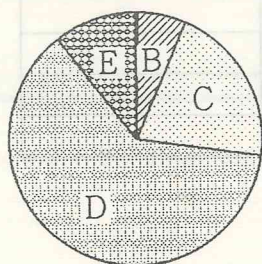
②減少幅

(%)

|                 | 10%未満 | 10%以上<br>20%未満 | 20%以上<br>30%未満 | 30%以上<br>40%未満 | 40%以上<br>50%未満 | 50%以上 |
|-----------------|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------|
| 下請企業数の割合(製造業全体) | 39.6  | 36.2           | 16.4           | 5.5            | 1.5            | 0.8   |

(中小企業庁調べ)

〔第 10 表〕 売上高減少＜従業員規模別＞

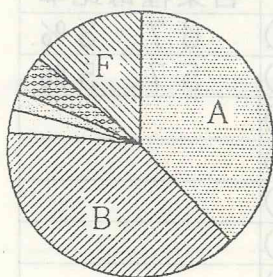


| 従業員別        | 企業数 | 構成比     | 各規模毎比率 |
|-------------|-----|---------|--------|
| A— 300人以上   | 1   | (0.3%)  |        |
| B— 100～299人 | 21  | (6.3%)  |        |
| C— 30～99人   | 69  | (20.7%) | 58.9%  |
| D— 30人未満    | 207 | (62.2%) | 67.6%  |
| E— 不明       | 35  | (10.5%) |        |
| 合 計         | 333 | (100%)  |        |

合 計 333 (63.4%)



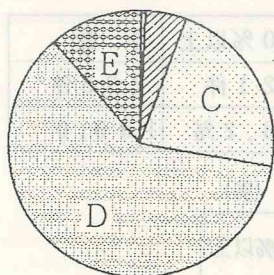
〔第11表〕 売上高減少＜企業形態別＞



| 企業別    | 企業数 | 構成比     | 各業種毎比率 |
|--------|-----|---------|--------|
| A—メーカー | 126 | (37.8%) | 66.3%  |
| B—下請け  | 129 | (38.7%) | 62.9%  |
| C—卸し   | 9   | (2.7%)  |        |
| D—小売   | 7   | (2.1%)  |        |
| E—その他  | 16  | (4.8%)  |        |
| F—不明   | 46  | (13.8%) |        |
| 合 計    | 333 | (100%)  |        |

合 計 333 (63.4%)

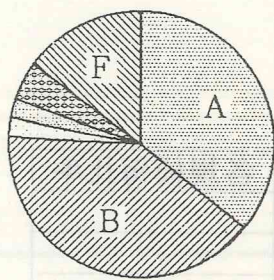
〔第12表〕 収益減少＜従業員規模別＞



| 従業員別       | 企業数 | 構成比     | 各規模毎比率 |
|------------|-----|---------|--------|
| A—300人以上   | 2   | (0.6%)  |        |
| B—100~299人 | 17  | (4.9%)  |        |
| C—30~99人   | 77  | (22.1%) | 65.8%  |
| D—30人未満    | 213 | (61.0%) | 69.6%  |
| E—不明       | 40  | (11.5%) |        |
| 合 計        | 349 | (100%)  |        |

合 計 349 (66.4%)

〔第13表〕 収益減少＜企業形態別＞



| 企業別    | 企業数 | 構成比     | 各業種毎比率 |
|--------|-----|---------|--------|
| A—メーカー | 125 | (35.8%) | 65.7%  |
| B—下請け  | 139 | (39.8%) | 67.8%  |
| C—卸し   | 8   | (2.3%)  |        |
| D—小売   | 8   | (2.3%)  |        |
| E—その他  | 17  | (4.9%)  |        |
| F—不明   | 52  | (14.9%) |        |
| 合 計    | 349 | (100%)  |        |

合 計 349 (66.4%)

〔第14表〕

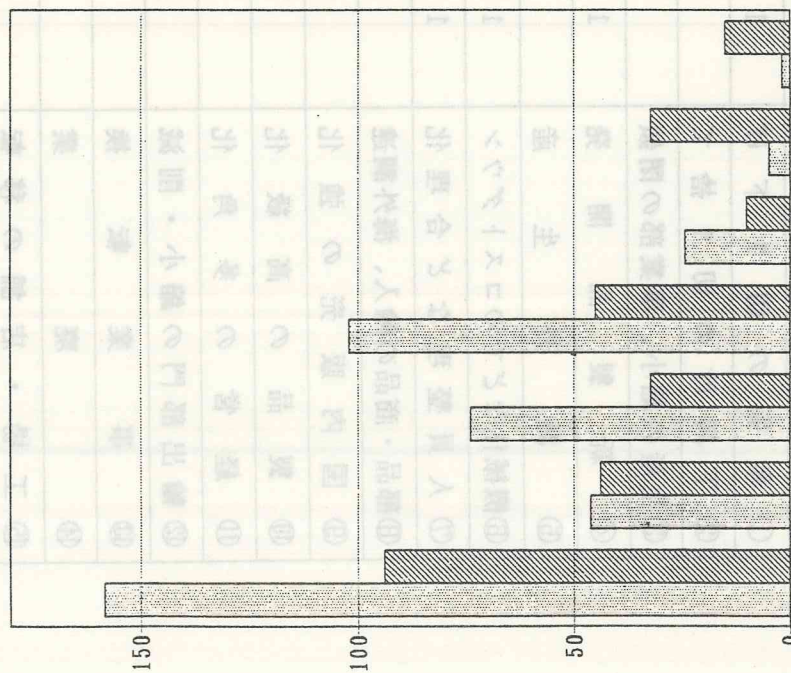
協同(工業)組合の状況(33団体)

| 組合員数(A) | 倒産 | 転業 | 休業  | 廃業  | 計(B) | B/A   |
|---------|----|----|-----|-----|------|-------|
| 3806    | 11 | 96 | 109 | 192 | 408  | 10.7% |

〔第 15 表〕

円高への対策 &lt;後ろ向きのもの&gt;

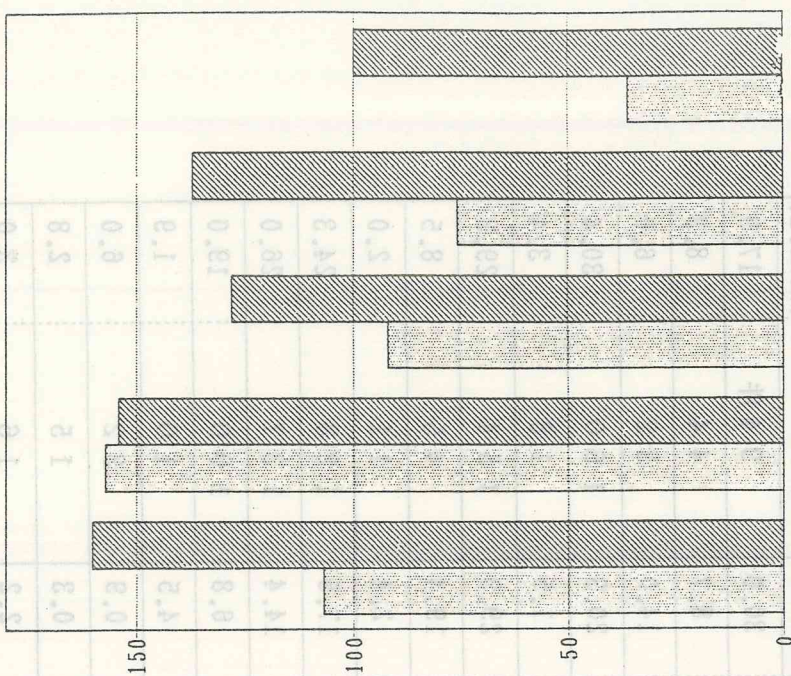
(単位：企業数)



〔第 16 表〕

円高への対策 &lt;前向きのもの&gt;

(単位：企業数)





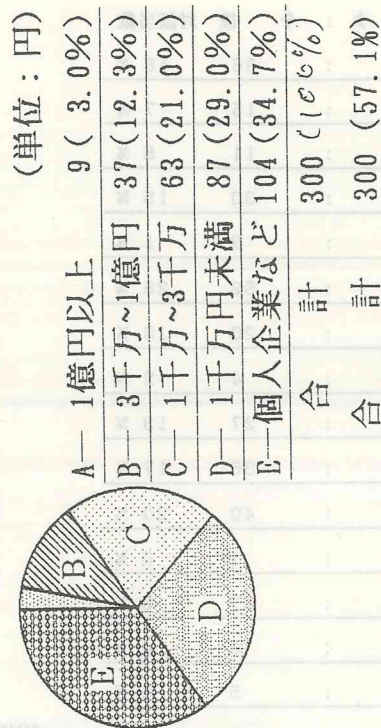
〔 第 17 表 〕

円高などへの対策 回答集計表

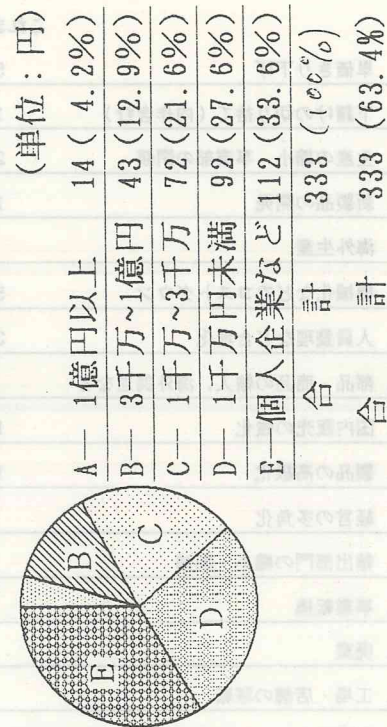
| 対策項目            | これまでに実施 (構成比) | 今後検討する (構成比) |
|-----------------|---------------|--------------|
| ① 単価の切り下げ       | 158件 30.0     | 94件 17.9     |
| ② 下請けの切り捨て      | 46 8.7        | 44 8.3       |
| ③ 生産の縮小、事業部の閉鎖  | 74 14.0       | 32 6.0       |
| ④ 新製品開発         | 107 20.3      | 160 30.4     |
| ⑤ 海外生産          | 8 1.5         | 18 3.4       |
| ⑥ 機械化などでのコストダウン | 157 29.9      | 154 29.3     |
| ⑦ 人員整理など合理化     | 102 19.4      | 45 8.5       |
| ⑧ 部品・商品の輸入、海外調達 | 13 2.4        | 11 2.0       |
| ⑨ 国内販売の強化       | 92 17.5       | 128 24.3     |
| ⑩ 製品の高級化        | 76 14.4       | 137 26.0     |
| ⑪ 経営の多角化        | 36 6.8        | 100 19.0     |
| ⑫ 輸出部門の縮小・削減    | 24 4.5        | 10 1.9       |
| ⑬ 事業転換          | 5 0.9         | 32 6.0       |
| ⑭ 廃業            | 2 0.3         | 15 2.8       |
| ⑮ 工場・店舗の移転      | 12 2.2        | 16 3.0       |
| ⑯ 財テク           | 16 3.0        | 14 2.6       |

〔第18表〕

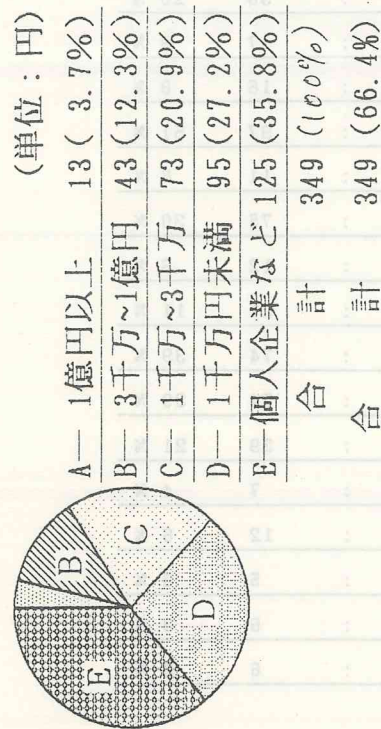
## 仕事量減少＜資本金規模別＞



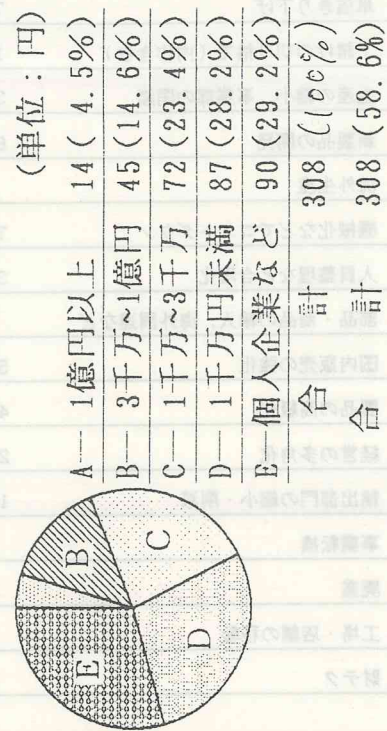
## 売上高減少＜資本金規模別＞



## 収益減少＜資本金規模別＞



## 単価切り下げ＜資本金別＞





〔 第 19 表 〕

1. メーカー グループ : 該当数 190

|                     | これまで 対該当数 |      | : | 今 後 対該当数 |      |
|---------------------|-----------|------|---|----------|------|
| 1. 単価きり下げ           | 71        | 37 % | : | 38       | 20 % |
| 2. 下請けの切り捨て (内作含む)  | 19        | 10 % | : | 17       | 9 %  |
| 3. 生産の縮小, 事業部の閉鎖    | 39        | 21 % | : | 16       | 8 %  |
| 4. 新製品の開発           | 68        | 36 % | : | 97       | 51 % |
| 5. 海外生産             | 4         | 2 %  | : | 11       | 6 %  |
| 6. 機械化などでコストダウン     | 75        | 39 % | : | 75       | 39 % |
| 7. 人員整理など合理化        | 37        | 19 % | : | 12       | 6 %  |
| 8. 部品・商品の輸入, 海外調達など | 5         | 3 %  | : | 21       | 11 % |
| 9. 国内販売の強化          | 57        | 30 % | : | 74       | 39 % |
| 10. 製品の高級化          | 44        | 23 % | : | 74       | 39 % |
| 11. 経営の多角化          | 20        | 11 % | : | 39       | 21 % |
| 12. 輸出部門の縮小・削減      | 14        | 7 %  | : | 7        | 4 %  |
| 13. 事業転換            | 3         | 2 %  | : | 12       | 6 %  |
| 14. 廃業              | 0         | 0 %  | : | 5        | 3 %  |
| 15. 工場・店舗の移転        | 1         | 1 %  | : | 6        | 3 %  |
| 16. 財テク             | 9         | 5 %  | : | 6        | 3 %  |

〔 第 20 表 〕

2. 下 請 け グループ : 該当数 205

|                     | これまで 対該当数 |      | : | 今 後 対該当数 |      |
|---------------------|-----------|------|---|----------|------|
| 1. 単価きり下げ           | 59        | 29 % | : | 36       | 18 % |
| 2. 下請けの切り捨て (内作含む)  | 17        | 8 %  | : | 15       | 7 %  |
| 3. 生産の縮小, 事業部の閉鎖    | 23        | 11 % | : | 11       | 5 %  |
| 4. 新製品の開発           | 16        | 8 %  | : | 30       | 15 % |
| 5. 海外生産             | 1         | 0 %  | : | 3        | 1 %  |
| 6. 機械化などでコストダウン     | 59        | 29 % | : | 52       | 25 % |
| 7. 人員整理など合理化        | 39        | 19 % | : | 20       | 10 % |
| 8. 部品・商品の輸入, 海外調達など | 2         | 1 %  | : | 4        | 2 %  |
| 9. 国内販売の強化          | 17        | 8 %  | : | 27       | 13 % |
| 10. 製品の高級化          | 15        | 7 %  | : | 35       | 17 % |
| 11. 経営の多角化          | 9         | 4 %  | : | 40       | 20 % |
| 12. 輸出部門の縮小・削減      | 4         | 2 %  | : | 1        | 0 %  |
| 13. 事業転換            | 1         | 0 %  | : | 17       | 8 %  |
| 14. 廃業              | 1         | 0 %  | : | 8        | 4 %  |
| 15. 工場・店舗の移転        | 5         | 2 %  | : | 5        | 2 %  |
| 16. 財テク             | 2         | 1 %  | : | 3        | 1 %  |

(以下略)

## 協同組合等の円高被害 アンケート調査の集計

### ■調査方法

- 大阪府下の協同組合のうち81組合を無差別抽出し、アンケート調査票の郵送又は面談とることによって調査を実施した。
- 調査は1985年9月時点（G5）と比較する方法で、1987年8月末日現在で実施した。
- アンケートの回答組合は33組合、回収率は40.7%。

### ■概要

- 円高等の影響を受けた組合が圧倒的に多く、78.7%に達した。同様に「受注が減少した」とする組合も75.7%に達している。
- 売上高では、1組合の増を除き25組合が減少を訴え、無回答7組合も被害状況を述べつつも、実数を知られたくないとする配慮が伺える。収益の変化も同様の指数が出ている。
- 組合員数の推移では、G5当時より新規加入42人（1.1%）に対し、342人（8.9%）の組合員が退会、中小企業に被害が集中していることを物語っている。

### 問① 円高等の影響

|        |      |       |
|--------|------|-------|
| ①影響はない | 5組合  | 15.1% |
| ②影響がある | 26組合 | 78.7% |
| ③無回答   | 2組合  | 6.0%  |

「影響はない」とする組合は5組合（15.1%）に対し、「影響がある」とした組合は26組合（78.7%）にのぼり、その影響の多くは中小企業に集中していることを示している。しかし、「円高の影響はない」とした組合でも、今後「韓国や東南アジア方面から安い付属品の購入」（ケミカルサングラス）「全般的消費不況の影響で物が売れず打つ手もない」（宝飾眼鏡）等に見られるように、関連業者や組合員間に生き残るための競争の激化や慢性的不況への不安感を如実に示している。

このように、消費財生産を中心とする大阪の中小企業・地場産業への影響が大きくなればなるほど、市民生活へ与える影響もまた大きいものがある。

以下の設問に対する回答は、問①で「影響がある」とした26組合を基準としている。

### 問② 受注量の変化

|        |      |       |
|--------|------|-------|
| ①増えた   | 1組合  | 3.9%  |
| ②減った   | 25組合 | 96.1% |
| ③変わらない | 0組合  |       |

「円高の影響がある」とした26組合のうち、受注量が「減った」とする組合は25組合（96.1%）に達し、大企業の円高対策や政府の円高施策の結果が、これらの中小企業・組合に集中していることを示している。

とりわけ、数物、織物、毛布などの繊維関係、眼鏡、鏡、人造真珠、玩具、刷子など地場産業への影響が大きく、その伝統的技術がいま危機にさらされている。

また、「増えた」とする1組合（毛織）も、販売単価の切り下げや円高



対策を実施していることから、疑問視される。

問(3) 売上高の変化

|        |        |       |
|--------|--------|-------|
| ①増えた   | 1 組合   | 3.9%  |
| ②変わらない | 0 組合   |       |
| ③減った   | 2 5 組合 | 96.1% |

③で「減った」と答えた組合の減少割合

|          |        |       |
|----------|--------|-------|
| ～10%以下   | 6 組合   | 24.0% |
| 10～20%以下 | 4 組合   | 16.0% |
| 20～30%以下 | 0 組合   |       |
| 30～40%以下 | 3 組合   | 12.0% |
| 40～50%以下 | 1 組合   | 4.0%  |
| 50%以上    | 1 組合   | 4.0%  |
| 未記入      | 1 0 組合 | 40.0% |

「売上高が減った」とする25組合のうち、減少率を記入した15組合で見ると、最低減少率 0.5%（ワイヤーロープ加工）、最高減少率は70%（輸出鏡）、平均25.8%となっている。

減少率の大きさをみると、先の鏡のほか綿織物（65.2%）、人造真珠（50%）、自動車部品、眼鏡、鉄屑加工（40%）となっている。

ここでも先の地場産業に加え、ねじ・ナットが「円相場の安定」、「材料などへの円高メ리트の還元」を強く訴えている。また徹底した合理化をすすめている自動車産業の下請企業への被害も甚大である。

問(4) 収益の変化

|        |        |       |
|--------|--------|-------|
| ①増えた   | 0 組合   |       |
| ②変わらない | 0 組合   |       |
| ③減った   | 2 4 組合 | 92.3% |
| ④無回答   | 2 組合   | 7.7%  |

③で「減った」と答えた組合の減少割合

|          |        |       |
|----------|--------|-------|
| ～10%以下   | 6 組合   | 25.0% |
| 10～20%以下 | 2 組合   | 8.3%  |
| 20～30%以下 | 0 組合   |       |
| 30～40%以下 | 2 組合   | 8.3%  |
| 40～50%以下 | 2 組合   | 8.3%  |
| 50%以上    | 1 組合   | 4.1%  |
| 未記入      | 1 1 組合 | 45.8% |

「収益が減った」とする24組合のうち、減少率を記入した13組合で見ると、最低減少率 0.5%（ワイヤーロープ加工）、最高減少率70%（輸出鏡）、平均24.7%となっている。

薄利多売のねじ・ナットやワイヤーロープなどでは、緊急融資などで急場を凌ぎつつ、自動化による企業体質の改善をはかっているが、退会・廃業も多く、国内景気回復が強く待たれている。また繊維関係では、政府の指導に従った構造改善事業や設備共同廃棄事業の推進をはかっているが、良くなるどころか悪くなる業界の体質に、中小企業施策の再検討を強く望んでいる。落ちるところまで落ち込んだ眼鏡レンズ業界は、「国内市場も絶望」とし、輸出貢献企業として表彰までした政府の施策に怒りをぶちまけている。人造真珠は行政の救済を訴え、鉄工金属団地も自治体の政策を望んでいる。

問(5) 受注販売単価の変化

- ①値上げ 0組合  
②変わらない 4組合  
③値下げ 21組合  
④無回答 1組合

③で「値下げ」と答えた組合の値下げ幅

|          |     |       |
|----------|-----|-------|
| ～10%以下   | 7組合 | 33.3% |
| 10～20%以下 | 1組合 | 4.8%  |
| 20～30%以下 | 1組合 | 4.8%  |
| 30～40%以下 | 3組合 | 14.3% |
| 40～50%以下 | 0組合 |       |
| 50%以上    | 1組合 | 4.8%  |
| 未記入      | 8組合 | 38.0% |

「値下げ」は26組合中、21組合（80%）に及んでいる。値下げ幅は10%以下が7組合（33.3%）、10%以上が6組合（28.5%）と均衡し、値下げ幅の大きさを示している。50%以上の値下げをしている綿織物などは、当座を生きのびるための「叩き売り」の感さえ免れない。また未記入の8組合も、平均的な値下げ幅の統計が出にくいほどの「値下げ」を行い、ある意味での生き残り競争の激しさを示していると思われる。

なお、値上げ組合ゼロは、円高不況を象徴している。

問(6) 組合員数の推移 ・「円高等の影響はない」とした5組合も含め、33組合を対象とした

- ・組合員数は、1985年 9月： 3,806人とした）  
20組合（加入・退会重複を含む）

回答組合

- ①新規加入者数 42人（9組合） 1.1%  
②退会者数 342人（23組合） 8.9%  
③現組合員数 3506人

②の退会者のうち

- 1 倒産 11人 3.2%  
2 転業・事業転換 96人 28.0%  
3 廃業 192人 56.1%  
4 不明 45人 13.1%

③のうち休業組合員数

- 無回答組合 5組合  
109人 2.8%

回答28組合のうち「増員あり」と答えた9組合（42人）も、「減員数」は178人に及び、「減員」のみの14組合と合わせその数は342人に、G5時と比較して約9%の減となっている。

そのうち、倒産を理由とする退会者は11人（3.2%）、転業・事業転換は36人（28%）に、廃業は実に192人（56.1%）となっている。また、その多くが廃業とみられる不明者も45人（13.1%）にのぼり、円高の影響による倒産・廃業は合わせて248人（72.5%）が職を失っている。事業転換の失敗者を含めるとその数はいっそう膨大になるだろう。

さらに見逃してならない109人の休業者（2.8%）は、毛布70人、綿織物30人が占め、その被害の程度の大きさを物語っている。そしてこれらの休業者のうち何人が元職に就くことができるか、はなはだ疑問である。

このように僅かな収益で生き延びてきた大阪の地場産業は、いままさに



その存亡がとわれている。

問(7) 組合員の円高対策（複数回答）

|               | （これまで） |       | （今 後） |       |
|---------------|--------|-------|-------|-------|
| ①単価の切り下げ      | 15件    | 11.5% | 5件    | 4.2%  |
| ②下請けの切り捨て     | 6件     | 4.6%  | 2件    | 1.6%  |
| ③生産の縮小・事業部門閉鎖 | 10件    | 7.6%  | 3件    | 2.5%  |
| ④新製品の開発       | 13件    | 10.0% | 16件   | 13.4% |
| ⑤海外生産         | 2件     | 1.5%  | 4件    | 3.3%  |
| ⑥機械化等でのコストダウン | 10件    | 7.6%  | 10件   | 8.4%  |
| ⑦人員整理など合理化    | 12件    | 9.2%  | 4件    | 3.3%  |
| ⑧部品・製品の海外調達   | 2件     | 1.5%  | 4件    | 3.3%  |
| ⑨国内販売の強化      | 12件    | 9.2%  | 13件   | 10.9% |
| ⑩製品の高級化       | 10件    | 7.6%  | 18件   | 15.1% |
| ⑪経営の多角化       | 7件     | 5.3%  | 17件   | 14.2% |
| ⑫輸出部門の縮小・削減   | 9件     | 6.9%  | 4件    | 3.3%  |
| ⑬事業転換         | 6件     | 4.6%  | 9件    | 7.5%  |
| ⑭廃業           | 10件    | 7.6%  | 4件    | 3.3%  |
| ⑮工場・店舗の移転（国内） | 2件     | 1.5%  | 3件    | 2.5%  |
| ⑯財テク          | 4件     | 3.0%  | 3件    | 2.5%  |
|               | 130件   |       | 119件  |       |

急激な円高に対処する2つの方向が示された。1つは、単価の切り下げ  
 ・下請けの切り捨て16.1%、生産の縮小 7.6%、人員整理など 9.2%、輸  
 出部門の縮小 6.9%廃業 7.6%などにみられる言わば後ろ向きの対策であ

る。いま1つは、新製品の開発10.0%、機械化等 7.6%、国内販売の強化  
 9.2%、製品の高級化 7.6%、経営の多角化 5.3%など言わば前向きの努  
 力が伺える。しかしいずれにせよ、大企業と政治の圧力のなかで必死の努  
 力が示されている。

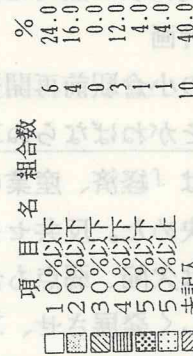
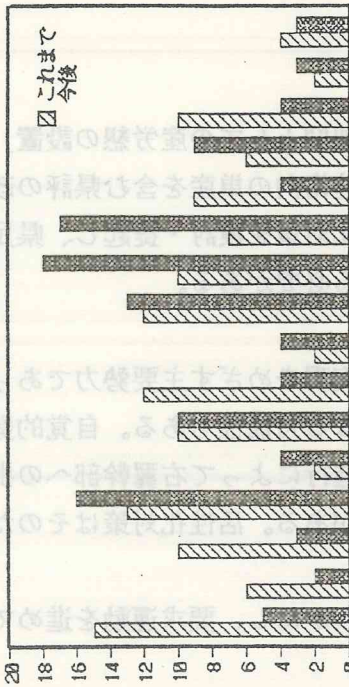
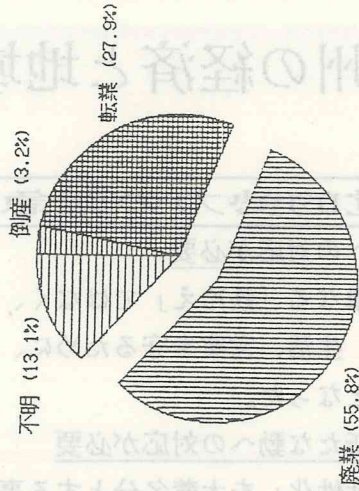
今後、中小企業、地場産業の進むべき道も一段と明確に示された。それ  
 は新製品の開発（13.4%）、機械化等でのコストダウン（ 8.4%）、国内  
 販売の強化（10.9%）、製品の高級化（15.1%）、経営の多角化（14.2%  
 ）である。

しかし、この方向に進んだとしても経済的環境はますます厳しくなるだ  
 ろうし、この方向にのれない中小企業も多く、事業転換 7.5%、廃業 3.3  
 %にこそ、真実の中小企業の姿が隠されていないだろうか。

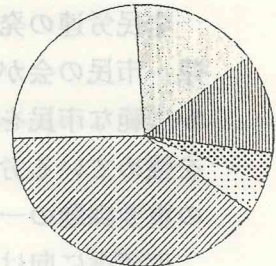
（以下略）

# 北九州の経商に対する外部の意識

## 退会者の内訳



## 売上高の減少割合





# 北九州の経済と地域活性化の道

## 1 自覚的勢力の緊急課題—活性化

### 1 沈滞の新段階への対応が必要

北九州の沈滞は単なる「鉄冷え」ではなく、全産業にわたる空洞化という段階を迎えた。雇用、生活、営業を守るために、企業、個人、個別の運動の枠をこえた共闘が必要となった。

### 2 企業と市政の新たな動への対応が必要

大企業と市は「活性化」を大義名分とする事業を独走的に進めはじめた。「活性化」は市民の要求、意見を無視する口実となっている。市民の側からの活性化策を対置する必要がある。

＊三菱化成の黒崎地区開発、新日鉄の遊休地処分や中小企業分野への割りこみ計画

＊市の小倉駅前再開発計画等

### 3 いそがねばならぬ革新県政の施策の具体化

県評は「経済、産業の政策提言」「知事諮問機関としての産労懇の設置」の方針を決めた。反共セクト主義的傾向や全民労連指向の単産を含む県評の政策提起には欠陥、弱点も含まれ得る。正確な活性化対策を検討・提起し、県民の会を正しく発展させ、革新県政の政策を確立する必要がある。

### 4 市政革新のための重要闘争課題

全民労連の発足によって、革新市政・県政の実現をめざす主要勢力であった県・市民の会が従来のままの形で存続できなくなる可能性もある。自覚的勢力が広範な市民を結集する要求を掲げ、空洞化の進行によって右翼幹部への批判を強めている労働者、中小企業を結集する必要がある。活性化対策はそのための重要課題の一つである。

市議選に向けて、市民本位の活性化の道を明らかにし、要求運動を進めて、革新統一の安定した陣地を構築する必要がある。

## 2 産業の転換の道をも閉ざす大企業

### 1 産業空洞化はこれまでの沈滞の単なる延長ではない。

大企業・政府は「歴史的転換期」（前川レポート）という認識に立って「産業構造調整を進めている。それは、単なる特定産業の「合理化」でなく、これまでに蓄積した巨額の利潤・過剰資本（金余り現象）を武器に、国の財政（税制改悪）や資産（国鉄用地など）をも活用して

- ①農業、石炭、国内購入部品等のきりすてー輸入増による輸出市場の維持。
- ②輸出主軸型産業、低賃金依存型産業の海外移転ー関連下請等のきりすて。
- ③新成長産業への転換ー従来型産業の下請け等のきりすて。
- ④大企業のための「内需拡大」と国際的支配体制構築とを同時追求するための大規模開発（四全総）。
- ⑤内外市場の変動を労働者に自由にしわよせするための労働法規改悪。

を推進するものである。

### 2 北九州では新産業の成長の芽までつみとられようとしている

北九州では直接には市内総生産の30%、関連生産を含めれば48%を占める鉄鋼が

- ①海外移転と新鋭工場への生産集中にともなう大規模人べらし。
- ②鉄鋼特化型の関連企業のきりすて、新分野を支え得る企業、市場、情報が集中する関東での新分野進出による地域きりすて。

を進めている。

安川、東陶、三井ハイテック等は低賃金のアジア諸国への進出を進めている。

大企業は、素材産業の縮小・撤退だけでなく、先端産業の地域外流出をも促進し、「北九州は先端産業には不向き」というイメージをつくりだしている。

## 3 市・企業の「活性化」策の問題点

### 1 大企業の地域対策は市民無視の利潤追求型である

三菱化成、新日鉄の地域開発は

- ①一方で人べらしー消費の停滞を促進し、他方で購買力を吸収するもので、地域への波及効果は無視。
- ②市民本位の土地利用計画を無視した利益優先、市は後追い型の社会資本整備を負担。

### 2 市には地域の実態を考慮しない官僚的発想しかない

- ①ピッツバーグにならうというのが、同市の特徴は、鉄鋼の成長期（1943年）



から公害防止を出発点にする長期計画であり、大企業本社が多数あって地域についての決定権が市内にあり、これら企業が資金・土地等の地元での活用、新産業の市内立地を行うなど、北九州の大企業とは正反対の姿勢。

大企業に姿勢の転換を求めない市政ではピッツバーグ流は不可能。

②「自治体の仕事は都市基盤、空港、道路などの整備」といって、産業近代化の主前提である地元企業の体質改善には不熱心。他方では「国から金を2倍も3倍もとるのは無理」（7.18西日本）といい、市民負担増を示唆

③他都市が止めているような現状無視の開発方式に固執。

\*小倉駅前再開発のような商業優先型は他都市ではほとんど変更（4.3日経49市の開発中大型店中軸は14、他は音楽ホールー岡山、医療保健センターー防府、文化会館と地価バスセンター（名古屋）等

④海洋リゾートなど、北九州らしい独自性がなく、過当競争を考慮しない安易な計画。

## 4 市民本位の真の活性化の三つの基本

### 1 大企業に社会的責任をはたさせる

失業者だけを残し、市民、市政を無視する土地利用で市に負担を負わせ、自分のしめつけで技術革新に対応できなくなった下請けをきりすてて、自分だけが他地域で先端産業に進出して「北九州は先端産業に不向き」というレッテルを残す大企業に社会的責任をはたさせることが必要である。

①一方的な人べらしと中小企業分野への割り込みの中止。

②高級鋼や新素材の地元での活用ー製品化への技術援助と企業化。

③コンピュータ処理関連など市外依存が多い部門の企業化による域内循環の拡大への協力。

④住宅の公営住宅化、遊休用地（国鉄精算事業団等を含む）の活用による定住人口増加、都市の活性化のためのために、賃貸、長期分割譲渡等への協力。企業開発の事前協議による公的計画との調整の義務受諾。

⑤各種技術・設備の展示、研修を含む「北九州にしかなく、独自の吸引力をつくるための産業技術観光、研修施設」建設への協力。

### 2 活性化の主要な障害ー地元企業の体質を改善する

北九州の活性化の障害は、産業基盤の未整備ではなく、潜在的な力を持ちながら、受動的な下請け型のため、新分野に進出するための情報と資金の不足にあ

る。自立型中小企業を育てることが活性化の道である。

①需要があり、努力すれば生産可能な金型、セラミック加工などに取り組むための技術開発を援助する。（金型は県内発注で県内生産は30%、若松の全工業出荷額程度が県外に流出）

②技術、市場情報センターをつくり、情報の提供とその活用のための援助を進める（神奈川県一情報センター、川崎一マイコンシティ等）

### 3 時代の変化に対応した吸引力ある都市にし、定住人口を増やす

屋間流入人口から見ても、公営住宅応募状況から見ても、適切な対策があれば定住者を増やし、それを通じて就業機会を増大させることは可能である。

都市の魅力が単なる商業集積だけではなくなっている現状を考え、新たな魅力を持った都市を目ざすまちづくりを進めることに重点を移す必要がある。

①いまの都市再開発計画を全面的に見直し、他都市の経験を生かして「生活空間重視型」の計画に改善する。

②人口減少区で住宅の新設と住宅地区改良を、地域密着型の既存商店街づくり、共同利用施設等と結合して進める。

③医療・福祉の充実、教職員増加などによる教育水準の向上によって、就業の場の増大と「すみよい街としてのイメージアップ」をはかる。

## 企業活動の実態

前掲の通り、県内各地に点在する中小企業は、それぞれに特色があり、その活動は多岐にわたる。ここでは、その活動の一端を、いくつかの事例を通じて紹介する。事例は、県内各地に点在する中小企業の中から、それぞれに特色があり、その活動は多岐にわたる。ここでは、その活動の一端を、いくつかの事例を通じて紹介する。

事例は、県内各地に点在する中小企業の中から、それぞれに特色があり、その活動は多岐にわたる。ここでは、その活動の一端を、いくつかの事例を通じて紹介する。

事例は、県内各地に点在する中小企業の中から、それぞれに特色があり、その活動は多岐にわたる。ここでは、その活動の一端を、いくつかの事例を通じて紹介する。



昭和63年1月

愛知県・名古屋市・名古屋商工会議所

## 企業の海外進出とその影響に関する アンケート調査（概要）

我が国企業の国際競争力が高まり、世界経済との結びつきが強まる中で、様々な形態での企業活動の国際的展開が、より一層顕著になっており、特に最近は、経済摩擦や急激な円高を背景に、現地法人等の形で直接海外進出する企業が、増加している。

輸出産業を中心とした製造業集積の高い本県においても企業の海外進出は高まる傾向にあり、今後県内経済に与える影響や、その対応方向としての産業振興、雇用対策のあり方等について、新たな視点で臨むことが期待されている。

本調査は、こうした課題に、より適切に対応することを検討する際の基礎資料とするため、本県企業の海外進出実態について調査したものである。

その概要は以下のとおりである。

アンケート対象：県内本社企業2,611社（製造業1,865社、非製造業746社）

回収率：48.5%、但し、海外進出企業の実態については、アンケートに加えて、各種資料等に基づき可能な限り確認し集計した。

### 1. 企業の海外進出実態

アンケート調査で把握したもの他、各種資料、新聞等で可能な限り把握できる海外進出・計画企業を確認調査した結果、表1のとおり、現在、現地法人・支店・事務所の形で、すでに海外進出している企業は176社、705現地法人・支店・事務所にのぼることが明らかになった。このうち、現地法人については157社（製造業116社、非製造業41社）468現地法人（工場199、その他販売サービス等269）であり、支店・事務所が63社、237現地支店・事務所である。

また、計画・検討中の企業は63社、77現地法人・支店・事務所で、このうち、現地法人については52社（製造業41社、非製造業11社）、63現地法人（工場41、その他22）が確認されている。

これらを地域別にみると、進出済み企業ではアジア34.5%、北米30.8%、ヨーロッパ19.0%となっている（図1）のに対して、計画企業はアジア48.1%、北米36.4%、この2つの地域だけで全体の84.5%となっており（図2）、進出済みと比較すると、この

地域に更に偏る傾向をみせている。円高の影響等でより安い生産コストを求める傾向と、貿易摩擦に対応する傾向とが、地域的偏りにも表れているものと思われる。

進出年代別では、1984年までは毎年20～25現地法人・支店・事務所であったものが、1985年以降は毎年60現地法人・支店・事務所前後と急激に増加している（図3）。

表1 愛知県本社企業の海外進出実態

|         | 県内企業数                    | 現地法人・支店・事務所数            |
|---------|--------------------------|-------------------------|
| 進出済み    | 176<br>(製造業：123 非製造業：53) | 705                     |
| 現地法人    | 157<br>(製造業：116 非製造業：41) | 468<br>(工場：199 その他：269) |
| 支店・事務所  | 63<br>(製造業：38 非製造業：25)   | 237                     |
| 計画・検討中  | 63<br>(製造業：44 非製造業：19)   | 77                      |
| 現地法人    | 52<br>(製造業：41 非製造業：11)   | 63<br>(工場：41 その他：22)    |
| 支店・事務所  | 14<br>(製造業：5 非製造業：9)     | 14                      |
| 進出済・計画計 | 206<br>(製造業：143 非製造業：63) | 782                     |

注1) 本表はアンケート調査に加えて、各種公開資料を基に追加調査した結果である。

注2) 「県内企業数」は各項目で重複があるので、合計は一致しない。

注3) 「現地法人」は現地法人の形で海外の進出で、工場の場合とその他販売サービス等の場合がある。

「支店・事務所」は、支店又は事務所の形で海外進出しているものである。

図1 地域別進出済み企業数  
(現地法人・支店・事務所ベース)

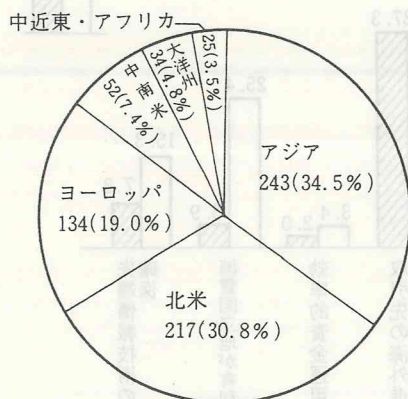


図2 地域別進出計画企業数  
(現地法人・支店・事務所ベース)

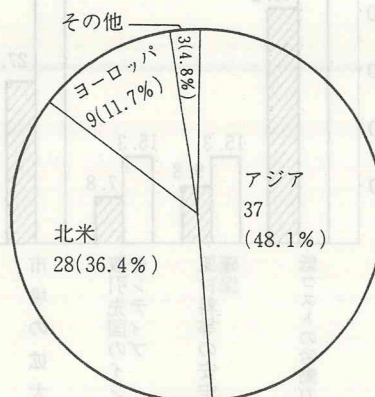
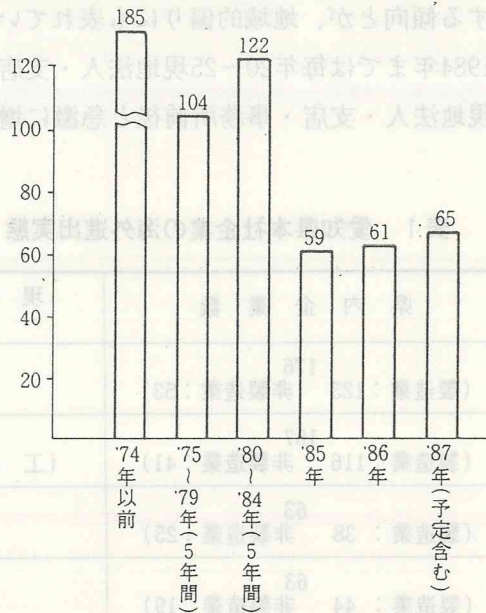




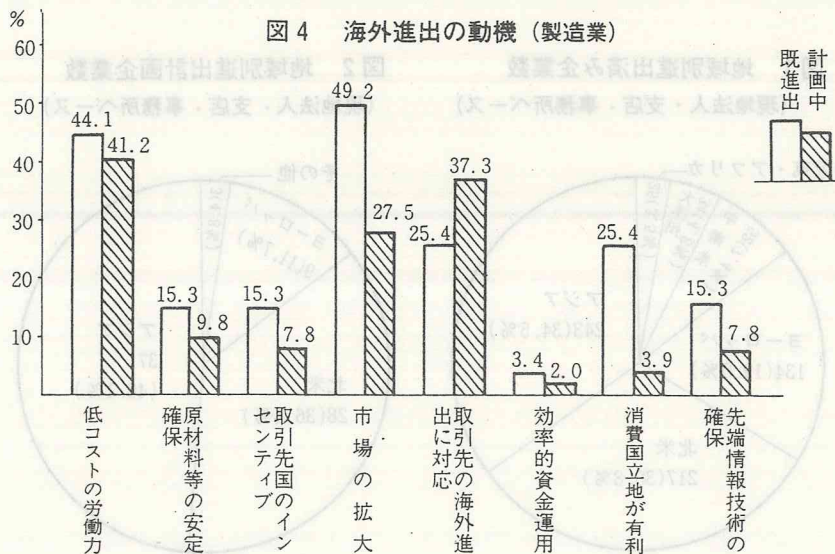
図3 年代別進出済み企業数（現地法人・支店・事務所ベース）



## 2. 海外進出の動機

こうした海外進出の動機を製造業についてみると、現在計画中のケースでは、「低コストの労働力」が41.2%で第1に挙げられており、コスト面での海外生産の有利性がうかがわれる。また「取引先の海外進出に対応する」(37.3%)が第2に挙げられ、続いて「市場の拡大」(27.5%)となっている。一方、進出済みのケースでは、「市場の拡大」が49.2%と最も主要な動機となっており、従来の市場拡大型から、円高や貿易摩擦などにへの課題対応型海外進出が多くなっていると言えよう(図4)。

図4 海外進出の動機（製造業）



### 3. 海外進出に伴う影響

こうした企業の海外進出が県内経済に与える影響を、いくつかのファクター毎に、より影響の大きい製造業についてみると、図5、6のとおり大部分は「影響がない」と答えているものの、「国内設備投資の減少」（計画中のケースでは7.8%）を招く企業もあり、また、下請企業への影響では「発注が減少する」（19.4%）企業も多く、この面からも慎重に受けとめる必要があると思われる。

しかし、日本からの輸出への影響については、「増加する」（13.7%）としている企業が「減少する」（7.8%）とする企業をかなり上回っている。（図7）。

なお、各々無回答率も高く、これらの影響をつかみかねている企業も多い。

### 4. 今後の雇用見通し

また、今後5年間程度の雇用見通しをみると、製造業では「かなりの、又は若干の余剰人員が発生する」企業は18.9%になっているが、「雇用は増加する」とする企業も15.4%あり、企業間で差がみられる（図8）。これを部門別でみると、生産部門では「余剰人員発生」が21.9%と高率であるが、技術部門や営業部門では「増加する」が、各々29.4%、21.1%となっており、企業内部での構造転換が急速に進むことが予想されている。

更に、非製造業では、「雇用は増加する」が30.7%と極めて高く産業全体では第三次産業化が更に進んで、「余剰人員の発生」以上に「雇用増加」も進むのではないかとと思われる（図8）。

図5 国内設備投資への影響  
（計画中のケース）

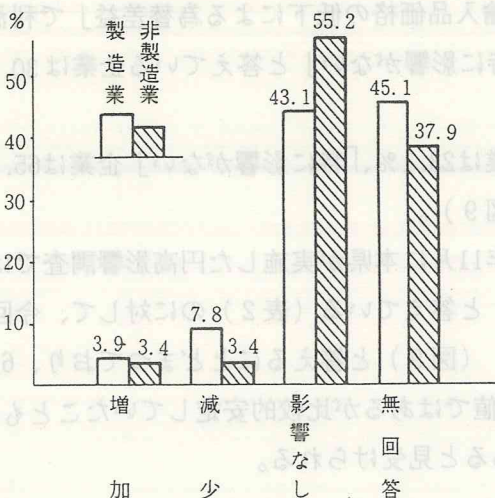


図6 下請企業への影響  
（製造業のみ）

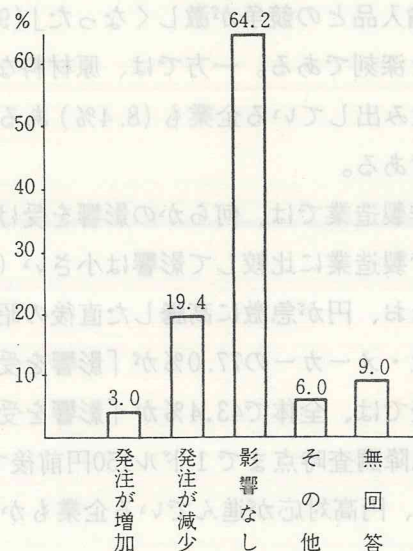
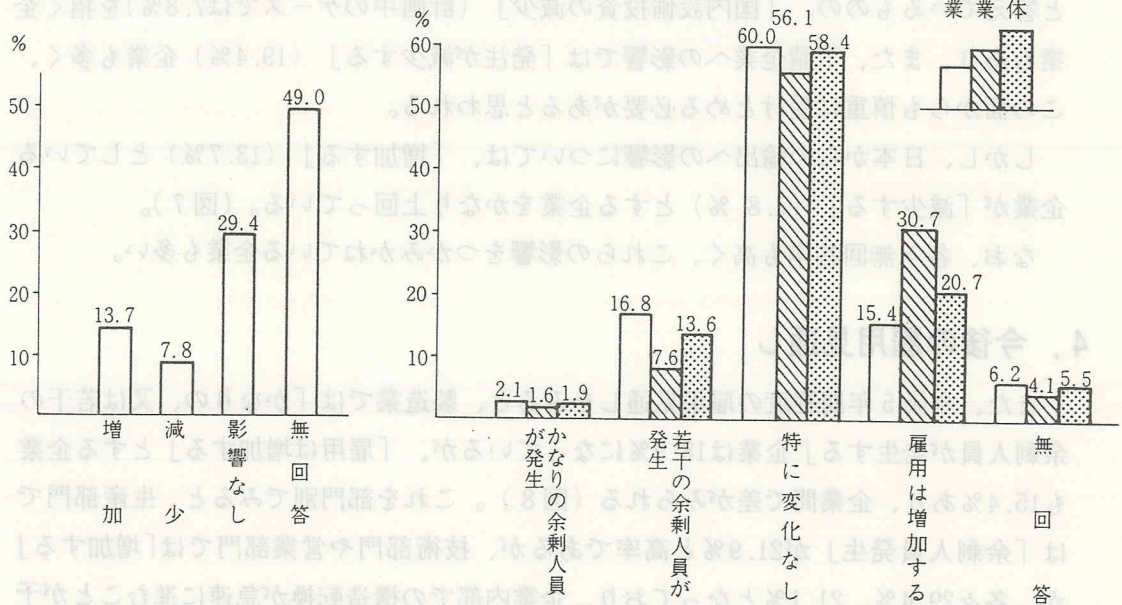




図8 今後5年間程度の雇用見通し

図7 輸出への影響

(計画中のケース、製造業のみ)



## 5. 円高の影響

こうした海外進出の背景の一つとなっている最近の急激な円高が企業経営に与えている影響については、特に製造業では「価格面で競争力が低下して受注が減少した」(35.0%)のを始め、明らかに「受注が減少した」企業は、44.3%にのぼり、その他「輸入品との競争が激しくなった」(9.8%)など、何らかの影響を受けた企業は54.0%と深刻である。一方では、原材料など「輸入品価格の低下による為替差益」で利潤を生み出している企業も(8.4%)ある。「特に影響がない」と答えている企業は30.0%である。

非製造業では、何らかの影響を受けた企業は23.1%、「特に影響がない」企業は65.2%で製造業に比較して影響は小さい(以上図9)。

なお、円が急激に高騰した直後の昭和60年11月に本県が実施した円高影響調査では、商社・メーカーの77.0%が「影響を受ける」と答えている(表2)のに対して、今回調査では、全体で43.4%が「影響を受けた」(図9)と答えるにとどまっており、61年以降調査時点まで1ドル150円前後で、高値ではあるが比較的安定していたこともあって、円高対応が進んでいる企業もかなりあると見受けられる。

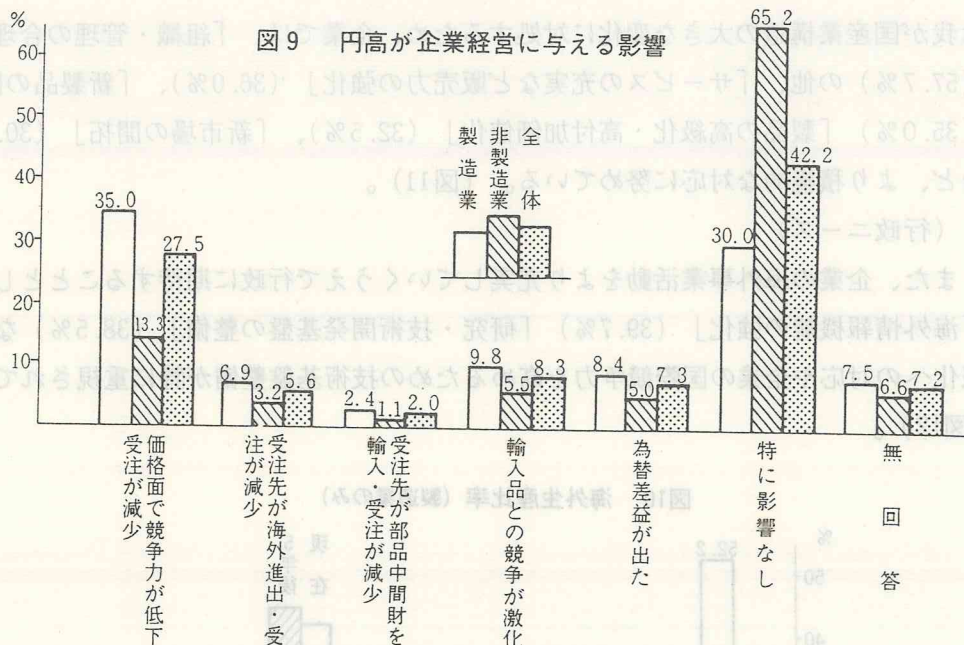


表2. 昭和60年11月本県円高影響調査結果

質問：（昭和60年）9月下旬及び11月上旬の2回にわたり、円相場が高騰しましたが、今後このような円高が定着した場合には貴社は影響を受けますか。

単位：％

|                | 商 社   | メーカー  | 計     |
|----------------|-------|-------|-------|
| 輸出の減少を招き影響を受ける | 77.6  | 76.0  | 77.0  |
| 特 に 影 響 は な い  | 22.4  | 24.0  | 23.0  |
| 計              | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

注）昭和60年11月20日実施「愛知県貿易関連企業に対する円高影響調査」  
対象は県内商社、メーカー等1,050 社。

## 6. 今後の動向と対応方向

### （海外生産比率）

企業の海外進出は今後も進み、これに伴い国内生産額に対する海外生産の比率はかなり増加すると予想される（図10）。

すでに海外進出している、又は計画・検討中の企業について、アンケート結果をその比率に応じて加重平均することによって仮に試算すると、現在の8.1%から5年後には16.3%へと倍増することが予想される。

### （企業の対応方向）

企業の海外進出の影響の他、円高、貿易摩擦といった最近の国際経済諸情勢、更に



は我が国産業構造の大きな変化に対処するため、企業では、「組織・管理の合理化」(57.7%)の他、「サービスの充実など販売力の強化」(36.0%)、「新製品の開発」(35.0%)「製品の高級化・高付加価値化」(32.5%)、「新市場の開拓」(30.4%)など、より積極的な対応に努めている。(図11)。

(行政ニーズ)

また、企業の海外事業活動をより充実していくうえで行政に期待することとしては、「海外情報機能の強化」(39.7%)「研究・技術開発基盤の整備」(38.5%)など情報化への対応や企業の国際競争力を高めるための技術基盤整備が特に重視されている(図12)。

図10 海外生産比率(製造業のみ)

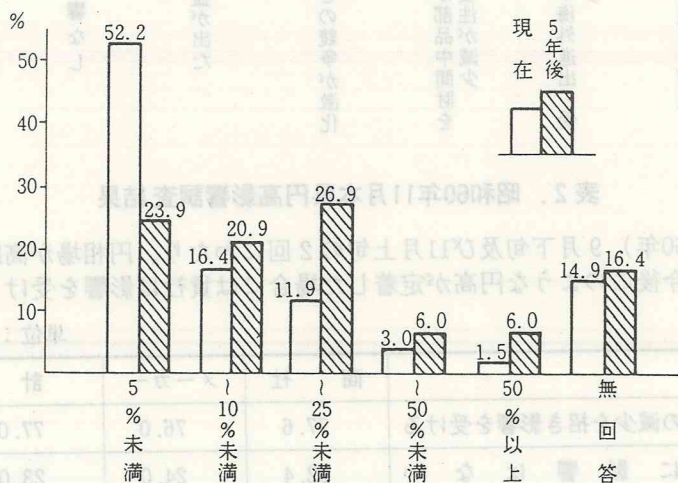


図11 経済情勢変化に対応した経営施策の方向

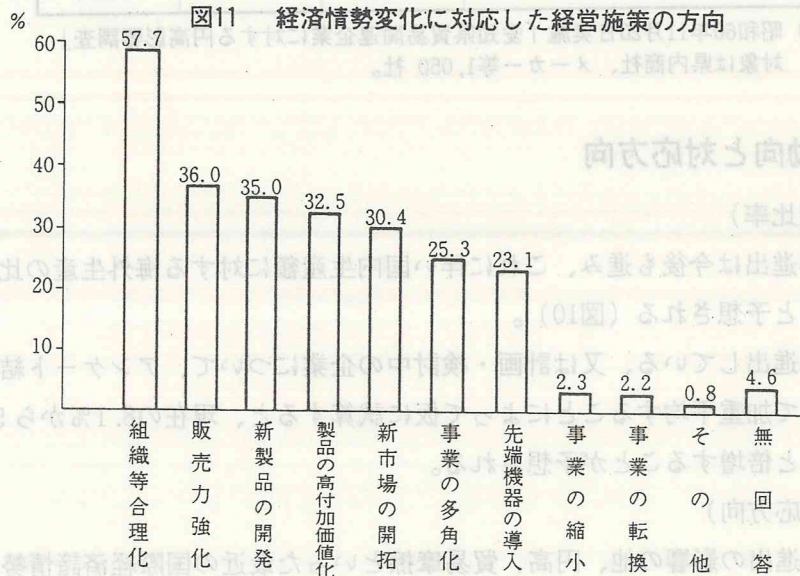
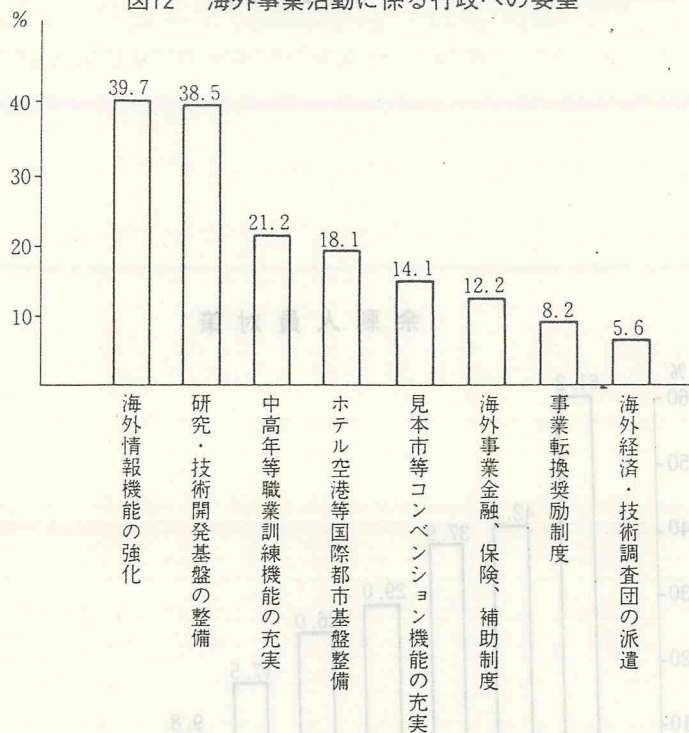


図12 海外事業活動に係る行政への要望



## 7. ま と め

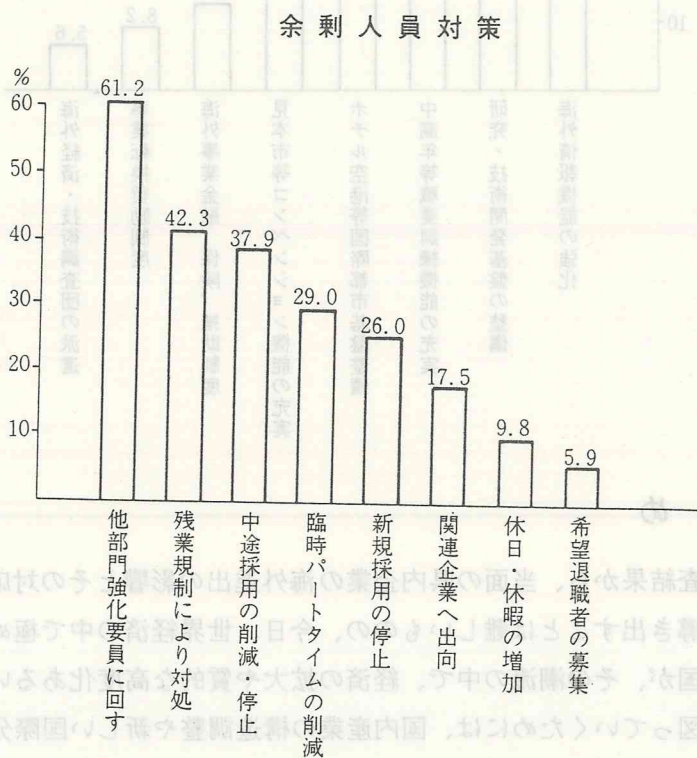
以上の調査結果から、当面の県内企業の海外進出の影響とその対応方向について詳細な結論を導き出すことは難しいものの、今日、世界経済の中で極めて重要な位置を占める我が国が、その潮流の中で、経済の拡大や質的な高度化あるいは国際競争力の強化を更に図っていくためには、国内産業の構造調整や新しい国際分業体制の形成といったことは避けて通ることのできない一過程であり、県内企業の海外進出もこの中に位置づけられるべきものであると思われる。

その影響は直接には、下請企業の受注減少や余剰人員の発生といった形で現れる側面もあるが、企業の側ではこうした産業構造変化の流れに適切かつ敏速に対応すべく、新製品の開発、製品の高付加価値化、新市場の開拓、事業の多角化、販売力の強化、組織の再強化等、積極的な取り組みが展開されている。

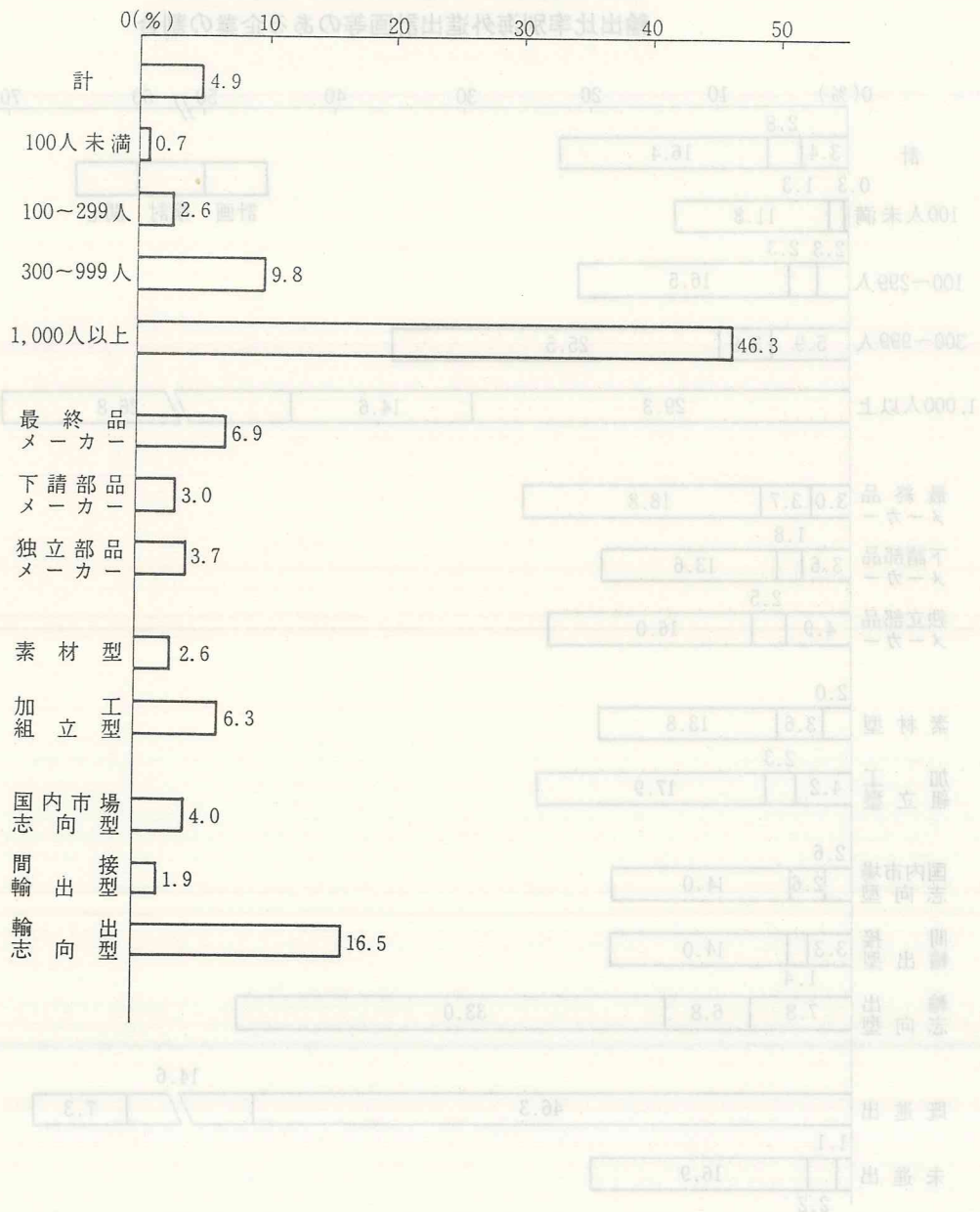
こうした構造調整に伴う雇用問題などの摩擦や困難を最小限に食い止めるとともに、産業構造変化の流れに沿おうとする企業努力を支援していくことが、長期的には本県産業活力の維持・拡大に資するところであり、特に技術振興対策、情報面での機能強化、新規産業分野の育成、雇用対策、関連基盤の充実等を総合的にすすめ、地域経済構造の一層の高度化を図っていくことが必要と思われる。



# 【補足】 本文からの一部抜粋

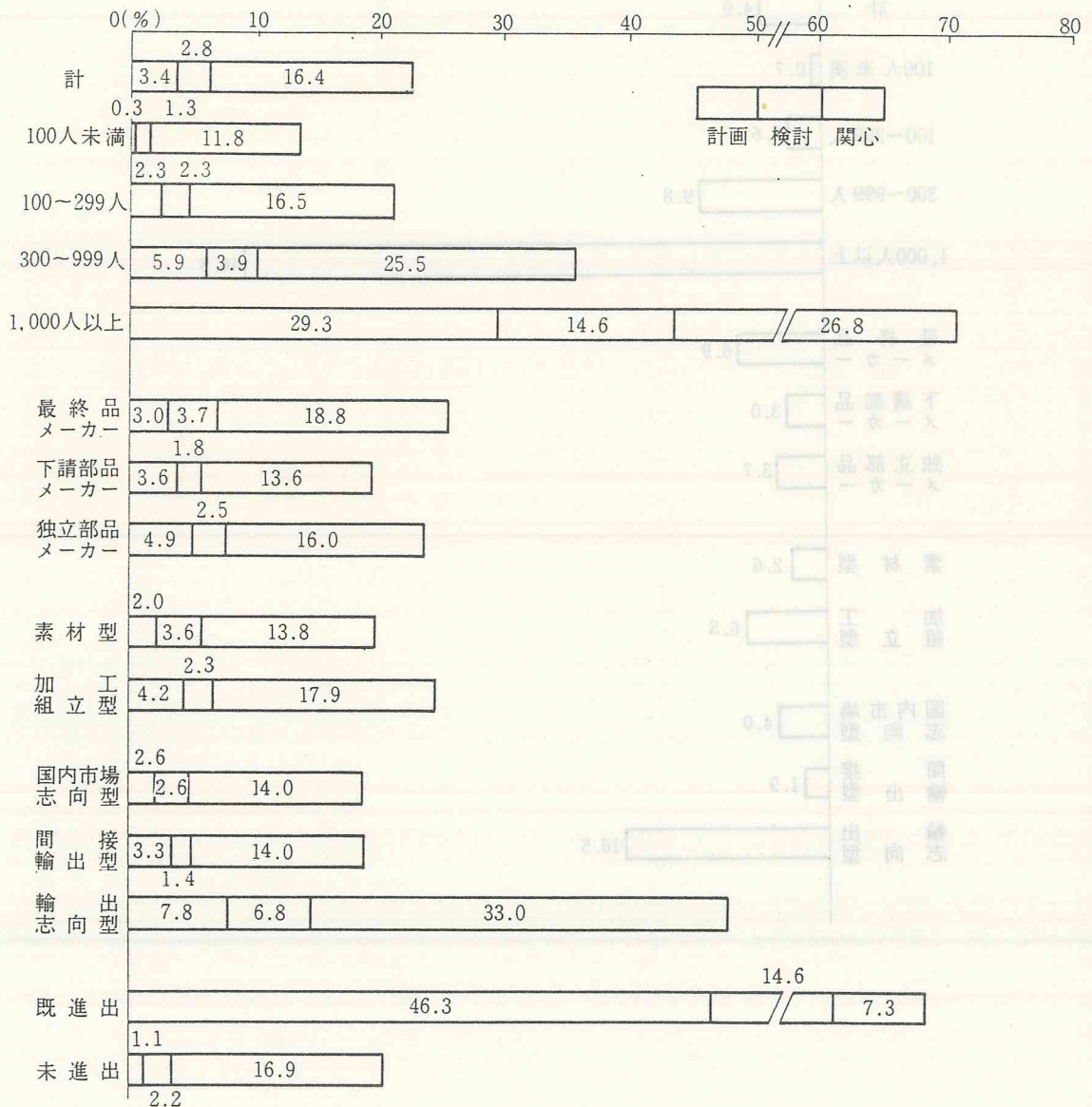


従業員規模別・事業の性格別・業種別  
輸出比率別海外進出企業の割合





従業員規模別・事業の性格別・業種別  
輸出比率別海外進出計画等のある企業の割合



# 従業員規模別雇用見通し

が余か  
発剩なり  
生員の

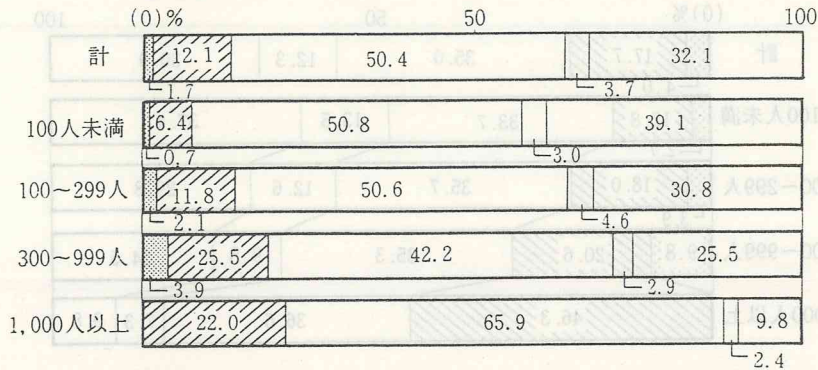
が余若  
発剩干  
生員の

な特  
に  
変  
化

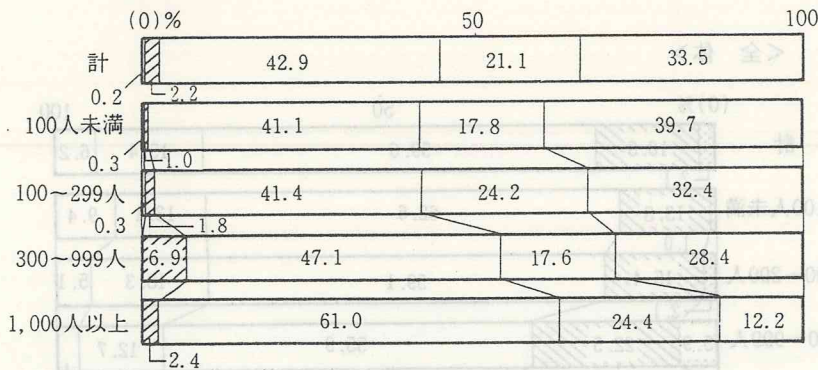
増雇  
用  
するは

無  
回  
答

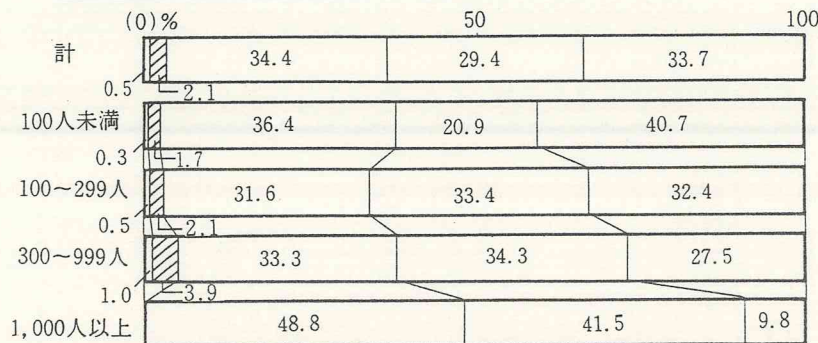
## <事務管理部門>



## <営業部門>



## <技術部門>





J 産見用限對員業第

が余か  
発剩  
生人  
員の

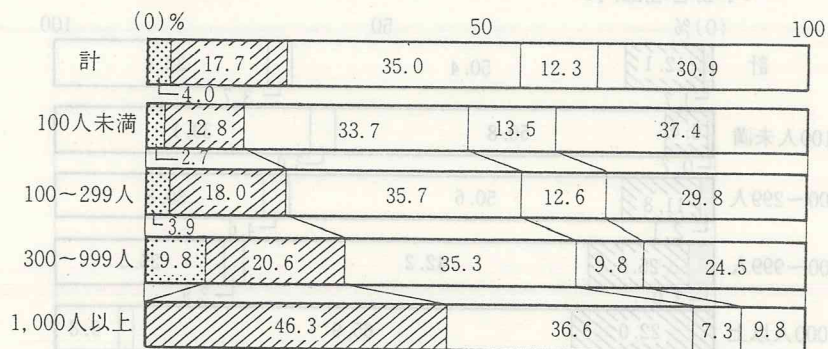
が余若  
発剩干  
生人  
員の

な特  
に  
変  
化

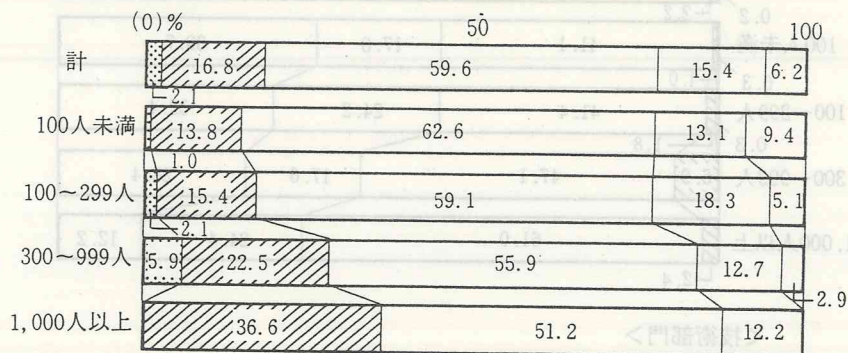
増雇  
用  
加  
する  
は

無  
回  
答

<生産部門>



<全 体>



# 【セントラル経営センターによるトヨタ大減産シュミレーション】

## 産業技術首都圏めぐす

### 中部の挑戦

▷ 1 ◁

名古屋を中核都市とする中部圏（愛知、岐阜、三重の三県）が産業構造の転換に向けて大きく動き出した。輸出依存度の高い自動車、機械中心では今後、大きな飛躍が期待できないからだ。東京への過度の集中が問題になっている様々な中核機能、とりわけハイテク、ソフト、研究開発などの機能を呼び込み、世界の企業や人々が集う魅力ある大都市圏を目指す。中部圏は「産業・技術首都圏」へ変身しようとしている。

#### 計り知れぬ打撃

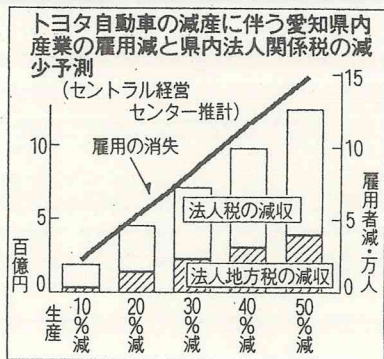
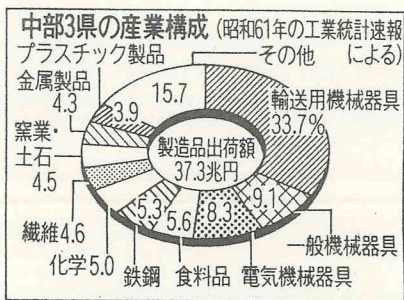
一九九〇年一月、通産省は日米経済摩擦を緩和するため、わが国自動車メーカーの現地生産相当分を対米輸出の自主規制枠から削減することを決めた。折しも国内販売が落ち込み、輸出に力を入れようとしていた各社に冷水を浴びせる格好となった。トップのトヨタ自動車は生産量をピーク時の半分に落とさざるを得ない所に追い込まれた。トヨタ減産の影響は系列部品・車体メーカーにとどまらず、鋼材や塗料などの原材料から、個人消費支出にまで幅広く及んだ。金額に直すと、全国、全産業で十二兆六千億円に達し、約四十五万人の雇用が消失した。法人税と法人地方税だけで合計三千二百億円の大幅な減収となる。愛知県の打撃はとりわけ深刻だ。減産額は県内全体で六

## トヨタが5割減産したら...

# 雇用減、愛知で15万人

兆二千六百億円、約十五万人の仕事がなくなった。失われた雇用者所得は六千億円という巨額に達する。県内企業からの法人税、法人地方税は合

わせて千二百五十三億円が減収となった。その他の法人、個人からの直接、間接税の減収規模は計り知れない。トヨタの城下町と言われる豊田市を中心とした西三河地区はまさに灯が消えたやう。トヨタ関連各社の経費切り詰めで、名古屋市内の百貨店はまず外販が落ち込み、次いで店頭販売が伸び悩み始めた。飲み屋も営業不振に陥り、名古屋の繁華街の閉店時間はさ



## ハイテク育て、

ーし、生産水準を維持している。豊田章一郎社長も「協力が続くまま、国内需要が急増したら、五割とはいかないまでも二、三割の生産減が必要だ」と、生産者同化は「できない」と、生産者同化を防ぐ決意を示す。

#### 産業集積を生かせ

しかし、あるトヨタ系部品



# 依存脱皮



中部圏は自動車産業への依存度が非常に高い（トヨタ自動車高岡工場で）

と、愛知県の製造品出荷額に占める輸送用機械器具の割合は三九・七％、中部三県でも

製造品出荷額は全国のは一・五割を占める。この産業集積を生かしつつ、単なる生産基地から、先端頭脳地域・産業・技術首都圏に脱皮しようという考えだ。

三三・七％と高い。この中には航空機関連製品も含むが、ほとんどは自動車、特にトヨタの存在が大きい。

六十年九月以降の急激な門高を機に、中部の自治体、財界に産業構造の見直し機運が盛り上がった。自動車や工作機械だけに依存してい

てはだめ（JFCC）である。中部財界の後押しで名古屋熱田区に完成し、活動を始めたJFCCがなければ、分室の誘致も難しかったかもしれない。身銭を切ってこそ

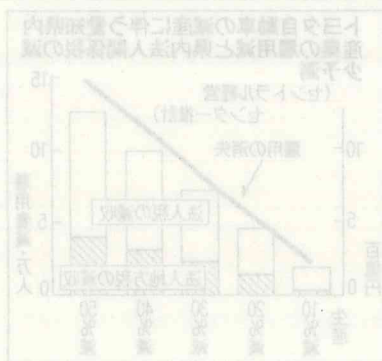
水野哲名古屋通産局長は地元政財界に注文をつける。東京に集中している首都機能の分散が必要なのに異論はない。中部は受け皿として適しているのだから。しかし、逆に言えば国が面倒を見なく

ても自力で中枢機能を育てることのできる豊かな土地柄という議論になりかねない。JFCCも超電導分室も、地元大手企業が相当の資金負担に際すること誘致に成功した。関係する企業は資金だけでなく技術者など人材も提供する。身銭を切ってこそ、産業・技術首都圏づくりが進む。このような覚悟と自覚が今、求められる。

この企画は名古屋支社編集部、豊橋、岐阜、津支局で構成する新中部圏問題研究班が担当します。

東京に開設されるのに先立って店開きするのは、受け皿となる研究機関があるからだ。全国的な試験研究機関、フラインセラムックスセンター

【日経産業新聞：1988年2月18日】



ハイトテク育て

トヨタ5割減産の影響（愛知県および全国）—セントラル経営センターの試算

雇用効果および歳入効果（愛知県）

（単位：億円）

| 部 門      | 初 期<br>需要額<br>の<br>内 訳 | 中間財<br>投入額<br>付 加<br>価値額 | 雇用効果              |                   |                   | 税収効果       |                   |          |        |        |        |       |        |
|----------|------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|-------------------|----------|--------|--------|--------|-------|--------|
|          |                        |                          | 直 接<br>生 産<br>誘発額 | 間 接<br>生 産<br>誘発額 | 生 産<br>誘発額<br>合 計 | 雇用者<br>所 得 | 労働力<br>誘 発<br>(人) | 租税公課     | 法人税    | 法人 税   |        |       |        |
|          |                        |                          |                   |                   |                   |            |                   |          |        | 事業税    | 県民税    | 市民税   | 法人 税   |
| 農林水産鉱業   |                        | 0.00                     | 39.00             | 179.01            | 218.01            | 21.52      | 636               | 21.33    | 14.57  | 6.76   | 4.22   | 0.74  | 1.80   |
| 食料品      |                        | 0.00                     | 36.30             | 465.90            | 502.20            | 40.15      | 1,223             | 14.07    | 9.62   | 4.45   | 2.79   | 0.48  | 1.18   |
| 繊維       |                        | 30.42                    | 128.99            | 165.47            | 294.46            | 48.72      | 1,835             | 4.23     | 2.89   | 1.34   | 0.84   | 0.14  | 0.36   |
| 木製品      |                        | 17.66                    | 89.20             | 269.59            | 358.79            | 58.38      | 1,982             | 8.06     | 5.51   | 2.55   | 1.59   | 0.28  | 0.68   |
| 紙パルプ印刷出版 |                        | 25.37                    | 197.86            | 188.61            | 386.47            | 71.18      | 1,720             | 8.08     | 5.52   | 2.56   | 1.60   | 0.28  | 0.68   |
| 皮革ゴム     |                        | 415.70                   | 565.75            | 21.78             | 587.53            | 132.45     | 3,471             | 4.52     | 3.09   | 1.43   | 0.89   | 0.16  | 0.38   |
| 石油化学     |                        | 110.60                   | 483.97            | 307.42            | 791.39            | 49.16      | 918               | 9.10     | 6.22   | 2.88   | 1.79   | 0.32  | 0.77   |
| 窯業土石     |                        | 125.92                   | 198.20            | 291.44            | 489.64            | 77.00      | 2,175             | 11.99    | 8.20   | 3.79   | 2.37   | 0.41  | 1.01   |
| 鉄鋼金属     |                        | 2,285.99                 | 4,223.42          | 800.54            | 5,023.96          | 565.72     | 13,007            | 97.14    | 66.45  | 30.69  | 19.19  | 3.33  | 8.17   |
| 機械       | 28,500.00              | 8,977.09                 | 9,593.35          | 899.84            | 10,493.19         | 1,491.87   | 36,819            | 233.19   | 159.52 | 73.67  | 46.06  | 7.98  | 19.63  |
| その他製造業   |                        | 210.20                   | 370.23            | 288.95            | 659.18            | 106.86     | 3,106             | 14.54    | 9.95   | 4.59   | 2.87   | 0.50  | 1.22   |
| 建築土木     |                        | 65.27                    | 230.53            | 1,804.82          | 2,035.35          | 317.56     | 7,999             | 112.35   | 76.85  | 35.50  | 22.20  | 3.85  | 9.45   |
| 電気水道     |                        | 270.61                   | 753.52            | 279.54            | 1,033.06          | 128.75     | 2,323             | 49.59    | 33.92  | 15.67  | 9.80   | 1.70  | 4.17   |
| 商業       |                        | 1,128.84                 | 2,310.76          | 1,321.69          | 3,632.45          | 1,269.33   | 35,655            | 262.78   | 179.78 | 83.00  | 51.90  | 8.99  | 22.11  |
| 金融不動産    |                        | 973.63                   | 1,670.26          | 635.93            | 2,306.19          | 433.90     | 8,858             | 279.66   | 191.33 | 88.33  | 55.23  | 9.56  | 23.54  |
| その他サービス  |                        | 879.40                   | 2,577.89          | 2,670.10          | 5,247.99          | 1,156.38   | 27,371            | 121.88   | 83.37  | 38.51  | 24.07  | 4.19  | 10.25  |
| 小 計      | 28,500.00              | 15,516.71                | 23,469.23         | 10,590.63         | 34,059.86         | 5,968.93   | 149,098           | 1,252.51 | 856.79 | 395.72 | 247.41 | 42.91 | 105.40 |
| 雇用者所得    |                        | 3,826.32                 |                   |                   |                   |            |                   |          |        |        |        |       |        |
| その他付加価値  |                        | 4,348.82                 |                   |                   |                   |            |                   |          |        |        |        |       |        |
| 小 計      |                        |                          |                   |                   |                   |            |                   |          |        |        |        |       |        |
| 合 計      | 28,500.00              | 23,691.85                |                   |                   |                   |            |                   |          |        |        |        |       |        |

（数字は減少分と読む）

注 1. 誘発倍率 2. 20倍  
2. 国民純生産押し効果 10,305.28億円



雇用効果および歳入効果(全国)

(単位: 億円)

| 部 門                                                                                                                                    | 初 期<br>需要額<br>の<br>内 訳 | 中間財<br>投入額<br>付 加<br>価値額 | 雇用効果                |                     |                     |                   | 税収効果     |          |              |              |            |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|----------|----------|--------------|--------------|------------|--------------|
|                                                                                                                                        |                        |                          | 直 接<br>生 産<br>誘 発 額 | 間 接<br>生 産<br>誘 発 額 | 生 産<br>誘 発 額<br>合 計 | 雇用者<br>所 得<br>(人) | 租税公課     | 法人税      | 法 人<br>地 方 税 | 法 人<br>事 業 税 | 法 人<br>民 税 | 法 人<br>市 民 税 |
|                                                                                                                                        |                        |                          |                     |                     |                     |                   |          |          |              |              |            |              |
| 農林水産鉱業<br>食 料 品<br>織 物<br>木 製 品<br>紙・印刷出版<br>皮革・革<br>石油化学<br>窯業・土石<br>鉄鋼金属<br>機械<br>その他製造業<br>建設土木<br>電気水道<br>商 業<br>金融不動産<br>その他のサービス |                        | 0.00                     | 374.05              | 1,948.09            | 2,322.14            | 265.73            | 193.75   | 132.56   | 61.19        | 38.27        | 6.62       | 16.30        |
|                                                                                                                                        |                        | 0.00                     | 137.14              | 3,144.11            | 3,281.25            | 316.79            | 65.92    | 45.10    | 20.82        | 13.01        | 2.26       | 5.55         |
|                                                                                                                                        |                        | 51.32                    | 405.70              | 1,305.35            | 1,711.05            | 363.43            | 14.78    | 10.09    | 4.69         | 2.93         | 0.51       | 1.25         |
|                                                                                                                                        |                        | 28.13                    | 249.87              | 1,144.04            | 1,393.91            | 272.48            | 21.06    | 14.41    | 6.65         | 4.16         | 0.72       | 1.77         |
|                                                                                                                                        |                        | 58.97                    | 882.15              | 1,607.42            | 2,489.57            | 516.42            | 38.04    | 26.02    | 12.02        | 7.52         | 1.30       | 3.20         |
|                                                                                                                                        |                        | 1,473.44                 | 1,985.58            | 261.15              | 2,246.73            | 603.15            | 13.67    | 9.35     | 4.32         | 2.70         | 0.47       | 1.15         |
|                                                                                                                                        |                        | 424.98                   | 3,519.94            | 3,364.81            | 6,884.75            | 459.84            | 67.75    | 46.35    | 21.40        | 13.39        | 2.31       | 5.70         |
|                                                                                                                                        |                        | 192.72                   | 479.97              | 859.39              | 1,339.36            | 253.87            | 18.93    | 12.95    | 5.98         | 3.74         | 0.65       | 1.59         |
|                                                                                                                                        |                        | 2,749.11                 | 8,221.62            | 3,988.44            | 12,210.06           | 1,454.68          | 260.57   | 178.26   | 82.31        | 51.47        | 8.91       | 21.93        |
|                                                                                                                                        | 28,500.00              | 11,147.42                | 14,113.54           | 8,057.66            | 22,171.20           | 4,061.03          | 389.53   | 266.48   | 123.05       | 76.92        | 13.34      | 32.79        |
|                                                                                                                                        |                        | 492.57                   | 1,075.48            | 820.87              | 1,896.35            | 363.99            | 31.10    | 21.28    | 9.82         | 6.14         | 1.06       | 2.62         |
|                                                                                                                                        |                        | 64.89                    | 229.23              | 6,033.68            | 6,262.91            | 1,408.71          | 35,483   | 215.91   | 147.71       | 68.20        | 42.65      | 7.38         |
|                                                                                                                                        |                        | 352.52                   | 1,274.07            | 1,403.75            | 2,677.82            | 545.50            | 9,877    | 113.30   | 77.51        | 35.79        | 22.37      | 3.88         |
|                                                                                                                                        | 1,324.25               | 3,014.49                 | 5,865.08            | 8,879.57            | 3,515.85            | 98,760            | 694.37   | 475.05   | 219.32       | 137.14       | 23.75      |              |
|                                                                                                                                        | 322.28                 | 1,624.36                 | 4,700.59            | 6,324.95            | 579.20              | 13,444            | 947.89   | 648.50   | 299.39       | 187.21       | 32.42      |              |
|                                                                                                                                        | 1,445.99               | 4,463.89                 | 10,542.30           | 15,006.19           | 3,081.74            | 66,262            | 118.63   | 81.16    | 37.47        | 23.42        | 4.06       |              |
| 小 計                                                                                                                                    | 28,500.00              | 20,128.59                | 42,051.08           | 55,046.73           | 97,097.81           | 18,062.41         | 3,205.20 | 2,192.78 | 1,012.42     | 633.04       | 109.64     | 269.74       |
| 雇用者所得<br>その他付加価値                                                                                                                       |                        | 4,538.62                 |                     |                     |                     |                   |          |          |              |              |            |              |
|                                                                                                                                        |                        | 3,832.79                 |                     |                     |                     |                   |          |          |              |              |            |              |
| 小 計                                                                                                                                    |                        | 8,371.41                 |                     |                     |                     |                   |          |          |              |              |            |              |
| 合 計                                                                                                                                    | 28,500.00              | 28,500.00                |                     |                     |                     |                   |          |          |              |              |            |              |

(数字は減少分と読む)

注 1. 誘発倍率 4.41倍  
2. 国民純生産押し効果 30,993.74億円

## 大企業離職者追跡調査報告書（案）

### －I. H. I. における「合理化」の実態－

日本福祉大学大木ゼミナール

はじめに

経済学部3～4回生を対象として開講している私の専門研究ゼミナールでは、ほぼ一年おきぐらいに、その年度のテーマにそくした実態調査を実施してきている。1987年度は雇用・失業問題がテーマであったが、前年度の国鉄・武豊線における「分割・民営化」の実態調査につづいて、石川島播磨重工（I.H.I.）知多・名古屋工場に離職者について、その追跡調査を実施することとなった。そこには、今日における失業問題の一つの典型が示されていると考えたからである。

だが、調査ははじめから四苦八苦の連続であった。学生諸君の取り組みの弱さや勉強不足の問題もある。しかし課題自体の難しさもあった。とくに142名に発送したアンケートへの回答が当初9名しか得られなかったことは、予想をこえる調査の困難を端的に示すものであった。その後未回答者全員に対して行った電話による調査協力依頼のなかでも、I.H.I.の「合理化」がいかに退職者たちの心をいやしがたく傷つけているかを痛感させられた。学生諸君が曲がりなりにも一定の調査結果をまとめることができたのは、「石川島播磨の人権侵害をやめさせる会」の方々の御協力と御支援のおかげである。

ここには学生諸君が考えた一定の提言も示されているが（資料集では省略）、それを含めて、この報告書は全体としてまだ「案」である。I.H.I.の労働者たちや学友にも読んでもらい、意見を聞いた上で再度検討し、報告書として確定したい、ということである。私からも読者の皆さんに忌憚のない御意見・御批判をおよせくださるようお願いしたい。

1988.2.22 大木一訓



（第） 香古時查問帳録（香古時調査全大）

— 調査の 1) 調査 1) 調査 1) 調査 1) —

調査結果報告と分析  
[ 1 ] あなた自身の事についてかかっています (1) ~ (6)

| 通し番号 | (1) 性別<br>男 女 | (2) 年齢<br>22年 30年 37年 33年 | (3) 勤続年数<br>19年 9ヶ月 22年 27年 25年 20年 13年 25年 4年 14年 9ヶ月 30年 26年 24年 9ヶ月 20年 24年 | (4) 離職後期間<br>8ヶ月 7.5ヶ月 8ヶ月 — 約8ヶ月 1.6ヶ月 8ヶ月 2ヶ月 8ヶ月 9ヶ月 — 8ヶ月 25日 8ヶ月 11ヶ月 10ヶ月 9ヶ月 9.5ヶ月 — | (5) 家族構成<br>2 (妻) 5 2 (妻) — 6 4 (妻・子) 4 (妻・子) 4 3 (妻・子) 4 4 4 (父母妹) 4 3 (妻・子) 4 (妻・母子) 5 (妻・子) 5 (妻・子) 5 4 (妻・子) |
|------|---------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01   | ○             |                           |                                                                                | 8ヶ月                                                                                         | 2 (妻)                                                                                                            |
| 02   | ○             |                           |                                                                                | 7.5ヶ月                                                                                       | 5                                                                                                                |
| 03   | ○             |                           |                                                                                | 8ヶ月                                                                                         | 2 (妻)                                                                                                            |
| 04   | ○             |                           |                                                                                | —                                                                                           | —                                                                                                                |
| 05   | ○             |                           | 19年 9ヶ月                                                                        | 約8ヶ月                                                                                        | 6                                                                                                                |
| 06   | ○             |                           | 22年                                                                            | 1.6ヶ月                                                                                       | 4 (妻・子)                                                                                                          |
| 07   | ○             |                           | 27年                                                                            | 8ヶ月                                                                                         | 4 (妻・子)                                                                                                          |
| 08   | ○             |                           | 25年                                                                            | 2ヶ月                                                                                         | 4                                                                                                                |
| 09   | ○             |                           | 20年                                                                            | 8ヶ月                                                                                         | 3 (妻・子)                                                                                                          |
| 10   | ○             |                           | 13年                                                                            | 9ヶ月                                                                                         | 4                                                                                                                |
| 11   | ○             |                           | 25年                                                                            | —                                                                                           | 4                                                                                                                |
| 12   | ○             |                           | 4年                                                                             | 8ヶ月                                                                                         | 4 (父母妹)                                                                                                          |
| 13   | ○             |                           | 14年 9ヶ月                                                                        | 25日                                                                                         | 4                                                                                                                |
| 14   | ○             |                           | 30年                                                                            | 8ヶ月                                                                                         | 3 (妻・子)                                                                                                          |
| 15   | ○             |                           | 26年                                                                            | 11ヶ月                                                                                        | 4 (妻・母子)                                                                                                         |
| 16   | ○             |                           | 24年 9ヶ月                                                                        | 10ヶ月                                                                                        | 5 (妻・子)                                                                                                          |
| 17   | ○             |                           | 20年                                                                            | 9ヶ月                                                                                         | 5 (妻・子)                                                                                                          |
| 18   | ○             |                           | 24年                                                                            | 9.5ヶ月                                                                                       | 5                                                                                                                |
| 19   | ○             |                           | —                                                                              | —                                                                                           | 4 (妻・子)                                                                                                          |

〔2〕 昇進職される以前の年についてつかがります。

(1) あなたの地位はどれでしたか、また賃金はどれくらいでしたか。

(2) 職種内容はそのおおよそをいしなさい。また、1日の勤務時間は何時間でしたか。

| 番号 | 地位   | 賃 金 (円)  |            | 職 種 内 容           | 1日の勤務時間(h) | 残 業 (h) |
|----|------|----------|------------|-------------------|------------|---------|
|    |      | 月 収      | 年 収        |                   |            |         |
| 01 | 役職なし | N.A      | —          | 修理、文書転写、郵便(業、草刈り) | 8          |         |
| 02 | 平社員  | 約260,000 | —          | 資材管理業務            | 8~9        |         |
| 03 | N.A  | —        | 4,000,000  | 設計、製図             | 8          |         |
| 04 | 班長   | 300,000  | —          | 機械工               | 8          |         |
| 05 | 役職なし | 約241,000 | —          | 甲板設計業務            | 8          | 2(無給)   |
| 06 | 工員   | 250,000  | —          | 溶接工~仕上工           | N.A        |         |
| 07 | N.A  | 306,000  | —          | 陸上工期・現場の管理        | 8          |         |
| 07 |      |          |            | (設計管理)            |            |         |
| 08 | 班長   | 270,000  | —          | 油圧機械組立            | 8          |         |
| 09 | 平社員  | 255,000  | —          | デッキレンシンの出荷        | 8          |         |
| 10 | 平社員  | 210,000  | —          | 組立・運転             | 8          |         |
| 11 | N.A  | N.A      | —          | 機械関係              | 8          |         |
| 12 | N.A  | N.A      | —          | CAPオペレーター         | 8          |         |
| 13 | N.A  | 195,000  | —          | コボル・プロテクター        | 8          | 有       |
| 14 | N.A  | 250,000  | —          | 組立・運転             | 月30        |         |
| 15 | 平社員  | 290,000  | 約1,000,000 | ポンプの設計            | 8          |         |
| 16 | 班長   | 254,000  | —          | 設計(ビルド屋伸機)        | 8          | 有(無給)   |
| 16 | 設計主任 |          |            |                   |            |         |
| 17 | N.A  | 220,000  | —          | 現場の溶接             | 10         |         |
| 18 | 平社員  | 約300,000 | —          | 橋梁設計              | 8          |         |
| 19 | N.A  | 180,000  | —          | 溶接(電気溶接)          | 8          |         |



〔2〕

(3) 会社から退職強要を受けたことがありはるか、あれがあの内容を詳しく教えた下い

| 番号 | 退職強要を受けた<br>あつた者本人 | 受けた | 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | No.1 |
|----|--------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 01 | ○                  |     | S.53年に1回みんなにあった。今回が2回目ごとにか「やめろ」と言われた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
| 02 | ○                  |     | 「お前は会社で必要なくなつたから」と言う会社側からの強要。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 03 |                    | ○   | 強要はなかった。自分の意志でやめた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |      |
| 04 |                    | ○   | 私は退職強要を受けたが、同僚は何度も言われ、1回をきかずにやめていた人が何人かいた。名古屋工場での機械材料では、50人中2人にやめた。私に退職強要がなかったのは、ちょうど定年退職だったからである。同僚の何人かよく相談を受けた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |
| 05 | ○                  |     | 会社側との個人面談が3回行われた。11月初め従業員を対象に個人面談があった。みんなは、面談を「会社が最悪の事態になつて従業員が出向、転職に耐えられぬか」を試すもの。会社トップもか行われているんだ」と考えついた。僕は30%のメンバーに段々という計画の中で、この個人面談が「希望退職に応じられぬか、それはいや」の選択をせよものと思った。そして2回目の個人面談が全員対象で行われた。こまごまの面談の雰囲気は、これから先のこと。11月に聞いちゃくたつという感じだった。12月初めに3回目が行われた。自分が若いとき(20代)に組合員と守る組合を作りたい、という思いから、組合の運動に参加するようになったことがあつた。会社側にもこれを話され、「やめろ、やめろ」と言われた。又、「君の場合、現在に問題はないが、過去に問題がある」とも言われた。面談は、会社側2人に対し、こちらから1人、1人とでもお金のあふれは、やめろとしない状況がススルという感じ。 |      |
| 06 | ○                  |     | 東京転勤。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
| 07 | ○                  |     | 毎日、「あなただの仕事はない」「残つてもらひを感謝してもらわねばならない」等、言われた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |
| 08 |                    | ○   | 「転職に対してどうするか」と言われた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |      |
| 09 |                    | ○   | 19月に武向していた時、緊急通達として家庭に送られた。強制では、お願いと250代はとつてやめろといいたい」と社長、部長が頭を打つ。10月会社上呼び出される。退職金の明細書がつくつてゐた。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |

- 87 -



〔2〕・(3)の続き

No.3

|    |                 |    |      |  |                                                                                                                                                    |
|----|-----------------|----|------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | 0               |    |      |  | ・退職強要という形はなされたが、私の希望は設計であり、自営通勤でいる所であったが、権をかける現場に付されて、2、その上に東京に単身で転勤してしまう事になると言われ、むこう(会社側)との条件が、私の希望と合わなくなると言われた。ふいに私を悩ませようという意図があたりかどどわいかわらないが……。 |
| 19 | 0               |    |      |  | 4回ぐらい。直接上司からやめた方がいいよ、と言われた。業界不況、退職金をエサに「やめるなら今だよ」と言われた。                                                                                            |
| 計  | 12人             | 3人 | 4人   |  | ※ 答えより強要と判断できぬの判断根拠<br>・強要ではないとある。会社側から一方的な態度がつかれるもの。<br>例) 転勤、出向申請、やめる、と答えまいのないに退職金明細書が、つくられた。等                                                   |
|    | あと若くして退職金を受け取った |    | 受けない |  |                                                                                                                                                    |

〔2〕

(4) 退職強要を受け、会社に対してどのように感じましたか。

No.1

| 番号 | 特徴                       | 内容                                                                     |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 01 | 腹を立てる                    | ・会社がいやになった。                                                            |
| 02 | 労働者に責任を押しつける             | ・大企業は人間も機械の部品のように使い捨てる所だ。                                              |
| 03 | N. A                     |                                                                        |
| 04 | N. A                     |                                                                        |
| 05 | 労働者に責任を押しつける             | ・退職強要は経営責任と労働者に転嫁するものであり許せない。                                          |
|    | 労働組合の無かさ                 | ・会社に対しては労働組合の権力が十分に働いていない。                                             |
| 06 | 無関心                      | ・会社のやり方だから何も感じない。                                                      |
| 07 | 労働者に責任を押しつける<br>他に解決法がある | ・人員整理は経営側の責任と転嫁するもので、労働者を切り捨てるのは…。<br>・三菱重工みたいに人員整理を頻りに繰り返している会社があるのに。 |
| 08 | 絶望感                      | ・我々も世の中の流れに対応できなくなっているのか。                                              |
| 09 | 制度の改善                    | ・日本の文教制度も改めなければならぬ。<br>・世界一の自殺者がとんと増えると思う。                             |
| 10 | 労働者のことを考えない              | ・仕事がないと言っているのをほったらかし。特に年をとった人からゆだねるの仕事が大変だ。                            |
| 11 | 腹を立てる                    | ・あまりにも罪大とと思う。                                                          |
| 12 | 腹を立てる                    | ・怒りを覚えたと同時に会社に残った時のことを考え不安になった。                                        |
| 13 | N. A                     |                                                                        |
| 14 | 人権無視                     | ・君は必要ない」という意図の表明を並べられて人間ではないと感じた。                                      |
| 15 | 不信                       | ・腹が立つと同時にこの様な状況にしない会社には将来性がないと思った。                                     |



〔2〕(4)の続き

No.2

|    |          |                                                |
|----|----------|------------------------------------------------|
| 16 | 偽り       | ・世間体でやっていると更降違う。                               |
|    | 人権無視     | ・基本的人権が認めれない。                                  |
|    | 腹を立つ     | ・首切り以後ろから首を切られたいという態に憤りを感じる。                   |
|    | 前向きな考えない | ・一職制では仕事にあっては、会社から見れば、かわりはいくらでもいるという感じに憤りを感じる。 |
| 17 | 思想、信条は自由 | ・思想、信条は自由だ。馬鹿なことをいふ。そんな活動はしないと一筆かく。ことをいまだに残れぬ。 |
|    | 腹を立つ     | ・会社を立つ。物は会社じゃない。                               |
|    | 腹を立つ     | ・一番らしい(大変)時はしまわれるたけしほふいて、その報酬が、ムカいカッとした。       |
|    | 腹を立つ     | ・上司が悪いのではない。カッとして上司を恨んだ。                       |
| 18 | 絶望感      | ・ほつりおされたという感じ。一般に私の様に労働が楽な方が多い仕事があるにもかかわらず...  |

(2)

(5) 退職強要を受けた前後であつた仕事の内容に變化があらう場合は、その内容について聞かせて下さい。

| 番号 | 角 | 無 | その他 | 内 容                          | 17  | 18 | 19 | 計 |
|----|---|---|-----|------------------------------|-----|----|----|---|
| 01 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
| 02 | ○ |   |     | ・明日から出社せず仕事をさがせ。             |     |    |    |   |
| 03 | ○ |   |     | ・失業中。                        |     |    |    |   |
| 04 |   |   | ○   |                              |     |    |    |   |
| 05 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
| 06 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
| 07 | ○ |   |     | ・仕事をとりあげられた。                 |     |    |    |   |
| 08 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
| 09 | ○ |   |     | ・女子パート賃金と同額。                 |     |    |    |   |
| 10 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
| 11 | ○ |   |     | ・機械破からはずされて、工方と同じ位の仕事をさせられた。 |     |    |    |   |
| 12 |   |   | ○   |                              |     |    |    |   |
| 13 |   |   | ○   |                              |     |    |    |   |
| 14 | ○ |   |     | ・出向から帰ると可くにまた出向させられた。        |     |    |    |   |
| 15 | ○ |   |     |                              |     |    |    |   |
| 16 |   | ○ |     |                              |     |    |    |   |
|    |   |   |     |                              | 10人 | 6人 | 3人 |   |



(2)

(6) 前記各職に在る以前に、公向派遣を経験した事があるか、もしあればその内容をお聞かせ下さい。

| 番号 | 公向 |     | 公向の内容                                                                  | 派遣 |    |
|----|----|-----|------------------------------------------------------------------------|----|----|
|    | 有  | 無   |                                                                        | 有  | 無  |
| 01 | ○  | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 02 | ○  |     | ・ I・H・I マリン                                                            | ○  |    |
| 03 |    | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 04 | ○  |     | ・ 高岳工場、電機機器機械部・整備作業(4ヶ月)                                               |    | ○  |
| 05 | ○  | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 06 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 07 |    | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 08 |    | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 09 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 10 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 11 |    |     |                                                                        |    |    |
| 12 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 13 | 不  | 明   |                                                                        | 不  | 明  |
| 14 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 15 | ○  |     | ・ 子会社...1年前から出向し、脱籍が10月、またその会社が人員派遣会社に近い会社で、<br>あつたに因り東京へ1年派遣された。      | ○  |    |
| 16 | 不  | 明   |                                                                        | 不  | 明  |
| 17 |    | ○   |                                                                        |    | ○  |
| 18 | ○  |     | ・ 橋本町現場...休みの不規則にあり、出向の前日(週休2日)に、週休1日になりその<br>出勤は1日に当然つくばずの残業手当がつかはれた。 |    | ○  |
| 19 |    | ○   |                                                                        | ○  |    |
| 計  | 4人 | 13人 |                                                                        | 8人 | 9人 |

(2)

(7) なお、自主退職、強制退職どちらの退職かは、またおたが退職された理由、その時の上司や仲間への状況を詳しく教えてください。

| 番号 | 年齢 | 自主退職   |       | 強制退職 | 定年退職 | 離職された理由                                       | 上司や仲間の状況         |                    |
|----|----|--------|-------|------|------|-----------------------------------------------|------------------|--------------------|
|    |    | 強要を受けず | 強要を受け |      |      |                                               | 上司               | 仲間                 |
| 01 | 57 |        | ○     |      |      | ・ 自退職で退職強要を受けずに自主退職を望むと申し出た<br>・ やめようと言われ、止った |                  |                    |
| 02 | 49 |        |       | ○    |      |                                               |                  | ・ 仲間は知らん顔          |
| 03 | 56 | ○      |       |      |      | ・ 1人で行った                                      |                  |                    |
| 04 | 59 |        |       |      | ○    |                                               |                  |                    |
| 05 | 58 |        | ○     |      |      | ・ 経営者の無カマ                                     |                  | ・ 共に居るが余り          |
| 06 | 50 |        | ○     |      |      |                                               | ・ 部下の首を切り自分の首を叩く |                    |
| 07 | 47 |        | ○     |      |      |                                               |                  | ・ 無視された            |
| 08 | 42 |        | ○     |      |      |                                               |                  |                    |
| 09 | 58 |        |       | ○    |      |                                               |                  |                    |
| 10 | 41 | ○      |       |      |      | ・ 家康が有るため                                     |                  |                    |
| 11 | 44 |        |       | ○    |      |                                               | ・ いやがらせをして金にくする  | ・ 高齢の人は特に強制された     |
| 12 | 22 |        | ○     |      |      |                                               | ・ 心配いふくらいに口をきかない |                    |
| 13 | 34 | ○      |       |      |      | ・ 上司についていける部分がある                              |                  |                    |
| 14 | 50 |        | ○     |      |      | ・ 体調が悪く上司が金にいら                                | ・ 金にくする          |                    |
| 15 | 47 |        | ○     |      |      | ・ 単身赴任がいやだった                                  |                  |                    |
| 16 | 44 |        | ○     |      |      |                                               |                  | ・ 永がやめだと思えていたのに    |
| 17 | 47 |        | ○     |      |      | ・ 退職強要がひどく、形式的な自退職                            |                  | ・ やめるといふおれ、と言ってくれた |
| 18 | 45 |        | ○     |      |      |                                               |                  |                    |
| 19 | 41 |        |       | ○    |      |                                               |                  |                    |
| 計  |    | 3人     | 11人   | 4人   | 1人   |                                               |                  |                    |



[ 3 ] 離職されてからの事についてうかがいます。

( 1 )

| No. | Q. 離職後、雇用保険などの制度的保障は初めましたか。その内容を詳しく教えてください。                                                                                                                                  | A. 会社上の就職先はしるしはおりましたか。その内容も教えてください。またその就職先に行きましたか。     |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 01  | N.A                                                                                                                                                                          | N.A 職安にて求職                                             |
| 02  | 雇用保険はあったが、すぐ就職したので受りませんでした。                                                                                                                                                  | あった 行った。                                               |
| 03  | 雇用保険 月1回認定状に行く                                                                                                                                                               | ない                                                     |
| 04  | 雇用保険 300日                                                                                                                                                                    | ない                                                     |
| 05  | 雇用保険の保障はあったが、特に利用しはなかった。                                                                                                                                                     | あった 単に儀礼的のものと思われたので儀礼的に訪問した後、辞退した。                     |
| 06  | あった。                                                                                                                                                                         | あった 行かない。                                              |
| 07  | 失業保険                                                                                                                                                                         | 強制的におか。23所の工場の課長を回って5社、1ヶ所行ったが話がはくどくとしていた。             |
| 08  | あった。                                                                                                                                                                         | あった 家に入ったところなし                                         |
| 09  | 失業保険は10ヶ月、加齢で生活が困難と近い頃、創造所で働きました。                                                                                                                                            | ? 山間部の辺地はのこの通勤困難で自分では能力も高いため最低生活で満足している。               |
| 10  | わかりました。                                                                                                                                                                      | あった しかし家に入ったところなし 行ったけれど仕事はオケレはたため行かなかった。              |
| 11  | N.A                                                                                                                                                                          | あった                                                    |
| 12  | 雇用保険は約40日分くらいしかなかった。あと再就職手当ももらった。                                                                                                                                            | N.A                                                    |
| 13  | 雇用保険、再就職手当ももらった。                                                                                                                                                             | N.A                                                    |
| 14  | ある。19万円9千円、1日7100円、延長90日、それとその年令日数で分かれる                                                                                                                                      | なし                                                     |
| 15  | 失業保険18万5千円、再就職手当約50万円。                                                                                                                                                       | あったしはあった 就職先に行った。                                      |
| 16  | 失業保険2週間。                                                                                                                                                                     | あったしはあった うけはかった。                                       |
| 17  | あった。月額5400円、失業保険でとらえていた。1111日額9250円であったが、それも果実が老くから給料でわり普通と生活とするとには失業手当で足りてはでない。普通退職の場合には失業手当は3ヶ月間も足りない。91日以上の失業手当とったり職安を通じて就職しなれば、再就職手当金というものがほしい。国の保障してくれれば金額や制度は十分でわると思う。 | あった。求職要がありだしてわり、それを見て戻りに入った所があれは、会社の勤務課を通じて就職する制度があった。 |
| 18  | 1ヶ月受けた。                                                                                                                                                                      | うけはかった 7ヶ月受がしはかった。                                     |
| 19  | それと、さちんとあった。会社関係はいから                                                                                                                                                         | 食費に職安の求人集とゴジして22回かいてあり、いたたいという方があれば、いさなさいという方は感じ       |

(2) 現在、職業に就いておられる方にうかがいます。

| No. | a. 現在の職業        | b. 職場を変えた回数     | c. 現在の職についた年数 | d. それぞれの賃金・労働条件は以前とくらべて                             | e. 就労時間            |
|-----|-----------------|-----------------|---------------|-----------------------------------------------------|--------------------|
| 01  | ?               | ?               | ?             | ?                                                   | ?                  |
| 05  | 精神薄弱者通所授産施設での職員 | 0               | 5.62.1.5から    | 約80% 施設の性格上労働時間2~3割増 全体に悪い                          | 約10~11月            |
| 06  | 溶接工             | 0               | 6ヶ月           | 良くない 労働日数多い                                         | 8月                 |
| 07  | 建設関連企業          | 0<br>よい会社が欲しかった | 100日          | 2割ダウン 月1回土曜日休み 全額約1/2有年收で250万円ダウン 残業手当なし すべて労働条件が劣悪 | 9月<br>(9:00~17:00) |
| 08  | 鉄物関係            | 0               | 6ヶ月           | マイナス2万円 土曜出勤となり此に値しない                               | 8月                 |
| 09  | だいたい産業(三菱の下請)   | 0               | 9ヶ月           | 16万円                                                | 8月(月40見残業)         |
| 10  | 瓦製造             | 1               | 6ヶ月           | 労働時間長く 夜勤があるため賃金はよい、ボーナス少ない                         | 12月                |
| 11  | 自動車会社           | 0               | 5ヶ月           | 全然話しにばらない、労働時間長く、休みも少ない                             | ?                  |
| 12  | 製造業             | ?               | 178日          | 多少悪い                                                | 8月                 |
| 13  | 自動車のシート(エルダン)製造 | ?               | 8ヶ月           | 減った                                                 | 7月35月              |
| 15  | 機械の設計           | 1回に入る前1回        | 今年            | プラス1万円 土曜隔週休み                                       | 8月                 |
| 16  | 東邦ガスの下請         | 0               | 8ヶ月(562.ス1~)  | 35万円 土曜出勤 残業手当はほとんどなし                               | 8月+残業              |
| 17  | 溶接              | 0               | 今年と少し         | 30万円 住夢1H1より業、休み前より少し少ない 組合ないQCCがある                 | 1月45月残業            |
| 18  | 橋梁設計            | 0               | 7ヶ月           | 残業手当がつくので多い、休み前より少なかった、自宅から近いので業、希望の設計がでさる          | 残業2~3月             |
| 19  | タクシーの運転手        | ?               | ?             | 少しよい、24時間拘束 休みも少ない                                  | ?                  |

1H1との共通性 くら内年令

あり 5 [06(50)09(56)15(47)17(47)18(45)]  
なし 5 [05(38)10(41)13(34)16(44)19(?)]  
ややあり 2 [07(47)08(42)]  
不明 3 [01(57)11(44)12(22)]

賃金

UP 6 [10.15.16.17.18.19]  
DOWN 8 [05.06.07.08.09.11.12.13]  
不明 1 [01]

労働時間・日数

増えた 10 [05.06.07.08.10.11.16.17.18.19]  
減った 1 [13]  
変わらばい 3 [09.12.15]  
不明 1 [01]



| No. | a. 求職活動 | b. 生計 | c. 今後の見通し              |
|-----|---------|-------|------------------------|
| 02  | 続行中     | 退職金   | 暗い                     |
| 03  | "       | 雇用保険  | 来年から就職しようと思つた。         |
| 04  | "       | "     | 再就職。できなくとも年金で暮らしていける。  |
| 14  | "       | "     | 10年以上つとめたい。月25万ぐらいほしい。 |

(2) 現在、職業に就いておられる方にうかがいます。

| No. | a. 現在の職業        | b. 職場を変えた回数       | c. 現在の職につかれ<br>C. 2からの日数 | d. それまでの賃金・労働条件は以前とくらべて                             | e. 就労時間            |
|-----|-----------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------|
| 01  | ?               | ?                 | ?                        | ?                                                   | ?                  |
| 05  | 精神薄弱者通所授産施設の職員  | 0                 | 5.62.1.5から               | 約80% 施設の性格上労働時間2~3割増全体に悪い                           | 約10~11日            |
| 06  | 溶接工             | 0                 | 6ヶ月                      | 良くない 労働日数多い                                         | 8日                 |
| 07  | 建設関連企業          | 0<br>よい金銭が支払われていた | 100日                     | 2割ダウン 月1回土曜日休み 全額約11ヶ月年収で250万円ダウン 残業手当なし すべて労働条件が劣悪 | 9日<br>(9:00~17:00) |
| 08  | 鋳物関係            | 0                 | 6ヶ月                      | マイナス2万円 土曜出勤となり此の間に値しない                             | 8日                 |
| 09  | たいまつ産業(三菱の下請)   | 0                 | 9ヶ月                      | 16万円                                                | 8日(月40日残業)         |
| 10  | 瓦製造             | 1                 | 6ヶ月                      | 労働時間長く、夜勤があるため賃金はよい、ボーナス少ない                         | 12日                |
| 11  | 自動車会社           | 0                 | 5ヶ月                      | 全然話しにならない、労働時間長く、休みも少ない                             | ?                  |
| 12  | 製造業             | ?                 | 178日                     | 多々悪い                                                | 8日                 |
| 13  | 自動車のシート(7979)製造 | ?                 | 8ヶ月                      | 減った                                                 | 7日35分              |
| 15  | 機械の設計           | 1回に入る前1回          | 半年                       | プラス1万円 土曜隔週休み                                       | 8日                 |
| 16  | 東洋ガスの下請         | 0                 | 8ヶ月(562.51~)             | 35万円 土曜出勤 残業手当はほとんどなし                               | 8日+残業              |
| 17  | 溶接              | 0                 | 半年と少し                    | 30万円 仕事11日より楽、休み前より少し少ない 組合ないQCCがある                 | 1日45日残業            |
| 18  | 橋梁設計            | 0                 | 7ヶ月                      | 残業手当がつくので多い、休み前より少なくなかった、自宅から近いので楽、希望の設計がでさる        | 残業2~3日             |
| 19  | タワシの選乾手         | ?                 | ?                        | 少しよい、24時間拘束 休みも少ない                                  | ?                  |

1H1との共通性 くら内年

あ) 5 [06(50)09(56)15(97)17(47)18(45)]  
 なし 5 [05(38)10(41)13(34)16(44)19(?)]  
 ややあ) 2 [07(47)08(42)]  
 不明 3 [01(57)11(44)12(22)]

賃金

UP 6 [10.15.16.17.18.19]  
 DOWN 8 [05.06.07.08.09.11.12.13]  
 不明 1 [01]

労働時間・日数

増えた 10 [05.06.07.08.10.11.16.17.18.19]  
 減った 1 [13]  
 変わらない 3 [09.12.15]  
 不明 1 [01]



1 101  
 2 102  
 3 103  
 4 104  
 5 105  
 6 106  
 7 107  
 8 108  
 9 109  
 10 110

(3) 現在、職業に就いていない方にうかがいます。

| No. | a. 求職活動 | b. 生計 | c. 今後の見通し              |
|-----|---------|-------|------------------------|
| 02  | 続行中     | 退職金   | 暗い                     |
| 03  | "       | 雇用保険  | 来年から就職しようと思つ           |
| 04  | "       | "     | 再就職、できなくても年金で暮らしてい     |
| 14  | "       | "     | 10年以上つとぬたい、月25万ぐらいほしい。 |

(5) 現在、職業に就いていない方にうかがいます。

(3) (4)

現在のあなたの生活についてうかがいます。

| 番号 | 年齢 | Q<br>性別 | b<br>子 供         | c<br>住居状況・健康状態                            | d<br>家計支出         | e<br>生活の悩み                                                                                                   | f<br>家庭内の雰囲気                                                        |
|----|----|---------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 01 | 57 | 本人      | 2人<br>独身         | 体がえらい。本当にえらい仕事ある                          |                   |                                                                                                              |                                                                     |
| 02 | 49 | 本人      | 3人<br>男2女1       | 以前とあまり変化なし                                | 収入がけなげなく多くなった。    | 離婚戦争中なので早く就職したい。                                                                                             | 家庭の平和がほしい。                                                          |
| 03 | 37 | 自分      | なし               | 変化なし                                      |                   | NO                                                                                                           |                                                                     |
| 04 | 59 | 本人      | 独立息子<br>EHIで働いてる | 同じ                                        | いろいろ節約            |                                                                                                              |                                                                     |
| 05 | 38 | 本人      | 2人<br>男1女1       | 時に変化なし                                    | 特になし              | 新しい職種に対する専門知識を取得する時間の確保が必要かという点                                                                              | 今の転職先が求めているのは勤怠のみで、それが求めらば、日とおりの家に家族がきつてきてくる。                       |
| 06 | 50 | 本人      | 2人<br>男1女1       | 変りなし                                      | 支出が多い。長男が大学に入り    | 今の仕事がいまいちでできる不安                                                                                              | 晴れた。作の時が長い。電気がいなくてく。                                                |
| 07 | 47 | 本人      | 2人<br>男1女1       | ローンがいつまで返済できなくなるか。思っているが、保証人に借金おこなうらしい。   | 照明等、強制的に節約する      | 精神的、肉体的にもいつもギリギリでいる状態を考えている。今の会社では労働基準も自覚と考えている。今の会社に労基法はあてられずにいるが、そういうところをどうして改善していくか。とかいうことをどうして考えようとしている。 | 暗くなる。<br>会話が少なく、<br>笑いが減った。                                         |
| 08 | 42 | 本人      | 2人<br>1人2人       | 精神的に楽になった。(家族内)                           |                   | 個人のため、元々思い込んでいた以前に比べて、人の人間性を考えなくても良くて、人数が増えることで精神的に楽である。                                                     | 昔は、学生時代...と考えると、この世での生活の生活設計が非常に大変だと感じている。個人として一生懸命にやろうとすると、それを考える。 |
| 09 | 56 | 自分      | 2人               | 老齢で弱くなった。EHIの時はお金がかかっていたので、今は少しづつ貯金をしている。 | 加齢後のケア、自然後のお世話    | 作業でやる人がとび、それと競争することになり、心身に悪い。                                                                                | 又、エビに作り出し、そしてまた食べたい。                                                |
| 10 | 41 | 自分      | 男1、女1            | 休みが土日で多い。子供たちとは関係ない。体がえらい。時間がない。          | 退職金で土地の家を買って返すこと。 | 別にありません                                                                                                      | 子供たちは、お父さん、お母さん、夜勤がある。子供たちが家で過ごすことが少ない。                             |
| 11 | 44 | 本人      | 2人               | 体が丈夫でいい前より                                | 借金の返済、お金の心配、毎日の生活 | 健康診断など、体のチェックを受ける必要がある。                                                                                      | 大層な生活リズム、お父さん、お母さん、生活が忙しい。                                          |
| 12 | 22 | 父       | なし               | あまり変りはない                                  |                   |                                                                                                              | 変りはない。                                                              |











(6) おじだの職職について家族の方達はどう思うに思っておられるか。

|    |                                                                                                                                                                              |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01 |                                                                                                                                                                              |
| 02 | どんな事しても会社に残りたいよかと。                                                                                                                                                           |
| 03 |                                                                                                                                                                              |
| 04 |                                                                                                                                                                              |
| 05 | 納得でなければいゝとあるが身持ちを切腰え自分の将来志趣の立止し早く行た方がいゝとで一致している                                                                                                                              |
| 06 | 仕方がない                                                                                                                                                                        |
| 07 | 人があまい。あけたほバカ等                                                                                                                                                                |
| 08 | 何があてもいざめき必要だてほしいと思う。やはり個人より大企業だ。                                                                                                                                             |
| 09 | 内職作業を申込み                                                                                                                                                                     |
| 10 | 家がある他の土地に行くのほ嫌だと言たり他社派遣もあるのておる。無理やり会社に残るもまた合理化があらため早からこのでいよよい。まあ                                                                                                             |
| 11 | 何も言ひない方にしている                                                                                                                                                                 |
| 12 | 完全に反対でした。                                                                                                                                                                    |
| 13 |                                                                                                                                                                              |
| 14 | 人間関係の悪いところでは嫌だはいから反対ない                                                                                                                                                       |
| 15 | 母に何も言てない。離職中は世間体が悪いとか。早く再就職を希望するにいわれた。                                                                                                                                       |
| 16 | 母は何も言ひ知た。奥さんとはい状態になつてもいかりやいほい。さうい意味では広い気持ちで僕に決断をおしては作親戚もIHIで集めるといとか一時肩代りとかは親戚は自分親戚と守る会でもつこうかとい言てくやたがその人達にも変な生活があるIHI。IHIがオレとやいといと嫌なことにした。家のものも一つ歴史だと思えくやるごは...問題はこれから親戚はかどろ。 |





|    |                                                                                                                                                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | 生活のできるより賃金の所がない。資格がないので就職条件が悪い。年齢がいままでいのはなにか就職困難である。                                                                                                                                                    |
| 15 | 私は、石播とある条件の変わらない会社に入社して再就職が早期にあることが出来たので運の良しほうと思っている。再度今の会社で同じ目に会わばいもう一生懸命働いている。小企業(40名)のため、人間味があり非常に仕事に楽しい。同じ時に直リエに仲間で未だ再就職のではない人々のことをよく調査してほしい。再就職とよくやっているとおもうしうという困っている人達のことを多く調べて下さい。サリマンと書くことも何かな? |
| 16 | 決してあり得る暇がない。まあ仕事に張り合はない。私としてはいい感じがある。自分が何をしたらいいのかわからない。見つけることもわからない。どうして何のたかにはまっているのか家族が心配しているから。半田文化会館で第九の合唱団。今日も練習してきただけ。そういふことにサリが。それが全でいふには自分のサリが。いふことは。やっぱり25日は長からた。仕事にどうにかついていた。人生の曲がり角かもしれない。    |
| 17 |                                                                                                                                                                                                         |
| 18 |                                                                                                                                                                                                         |
| 19 | まあ、いい仕事があれば変わった。いいところかな。どうしても仕事を辞めなければならぬ。まあいい仕事はないかとばかり考えてしまう。                                                                                                                                         |



## 愛知労働問題研究所

愛知労働問題研究所は、87年9月に労働問題研究者と労働運動活動家によって設立された階級的民主的な労働運動の必要に応える調査・研究機関です。

理事長は宮崎鎮雄（愛知大学教授）、所長は大木一訓（日本福祉大学教授）、事務局長は伊藤欽次（自治労愛知県本部）各氏で、以下理事、所員、事務局、会員（団体、個人）で構成されています。

事業活動は、定例研究会・部会研究会・プロジェクト研究会、月報・研究所雑誌の発行、「統計・資料にみるあいちの労働と生活」の刊行、労働問題関係の資料の収集・整理などをすすめてきました。

本研究所は、労働問題にかかわる全国の階級的民主的な研究機関・研究グループとの協力・共同を考えております。関心のある方は、ご連絡下さい。

★★★

### 資料集 調査と政策

創刊号 1988・5

産業「空洞化」と大「合理化」

愛知労働問題研究所編

名古屋市熱田区三本松8-2

052(871)5603

発行日 1988年5月27日

★★★