

# 労災事故や浸水災害、問われる経営陣の責任!

# 展望

No.196  
2018.8.27

(発行)  
日本共産党  
神戸製鋼委員会

(連絡先)  
神戸市兵庫区  
新聞地3-4-20  
(電話)  
078-577-6255  
(FAX)  
078-577-2240

(Eメール)  
info@jcp-shinko.jp  
(ホームページ)  
http://www.jcp-shinko.jp

働く者の未来を照らす

## しんぶん赤旗

日刊 3497円  
日曜版 823円

## 加古川の死亡事故をどう考えますか

みなさん、3月3日に発生した加鉄での死亡災害について、4月18日に開催された臨時中央安全衛生委員会の報告を読まれて、どう思われましたか?



会社は被災者があのような危険な作業を行った背景として、上工程集約により神戸から加古川の脱リン炉に配転してきた班長が技能習熟に手間取り、被災者に過度に依存した結果、被災者が強い使命感を持ったためとして、個人の責任に重きを置いていますが、本当にそうでしょうか?

非常常作業である炉修にかかわらず、経験のない班長のサポートをなぜ職長にさせず、被災者にさせたのでしょうか?更に夜勤の朝という一番集中力が途切れる時間帯の作業となっていて、ことから、炉修作業の計画がリスク対策も含めてきちんとして立てられていたのか疑問が残ります。

また設備の面からは、マンホールの取付け位置からわかるように、設計・製作時にメンテナンスでの安全が全く考慮されておらず、その後3年間も改善されていないことから、本質安全をいながら会社がすべき安全管理ができていないと云えます。

## 神鉄での浸水

7月の豪雨では神鉄はいたるところで浸水し、みなさんは大変苦勞されると共に、危険な状況下で作業されたことでしょうか?

しかし、工場幹部はラインを止める決断をしませんでした。ラインが止まったのは多くの設備でモーターが浸水してしまっただけのためです。「安全は全てに優先する」「異常があれば止める」は一度も実行されなかったのです。なぜでしょうか? 「今回は止めた方が良いのでは」と思った管理職の方もおられたでしょうが、組織として生産目標や納期のしほりがある限り、誰も「止める」とは云えないのが現状ではないでしょうか?

## 「自分の身は自分で守る」は安全の基本か

柴田鉄鋼本部長は、8月1日に「自分の身は自分で守るのが基本です」とのメッセージを出しました。



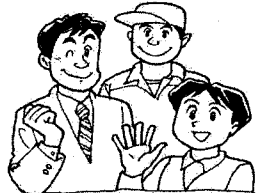
しかし加鉄の事故、神鉄での一歩間違えば事故につながりかねない水害対応は、個人で身を守るレベルを超えたものです。まさに「作業者がルールを守ることに頼った、

あるいは個々人の安全感性に頼った安全対策では、十分な対策を履行したとはいえない」(3月22日中央安全衛生委員会での組合主張)のです。事業者には職場における労働者の安全と健康を確保する義務(労安衛法第3条)があります。この自覚に立った本物の安全対策の実行が求められています。

## 労働者の共同で、安全な職場をつくらう

わたしたちは一人で作業している場合でも、全体で見ればチームで行っています。一人のミスが見落としが仲間の災害に直接つながります。だからこそ私たちはお互いを守り合う関係を強くしなければなりません。そのためには日頃のコミュニケーションが大切です。今回の加鉄でも、職長・班長・被災者・若手それぞれのコミュニケーションが取れていれば、災害を防げたのではないのでしょうか。

立場や意見の違いはあるでしょう。それでもお互いの命と健康を守るためにも、違いを尊重しお互いをリスペクトすることで、明るい安全な職場をつくりましょう。



## コベルコ建機(高砂)でも死亡災害

7月26日、大型クレーンが納品前の試験中に倒壊し、2名が死亡、2名が負傷する重大事故が高砂で発生しました。

報道によれば、事故を起こしたクレーンはコベルコ建機が二〇一六年五月に「国内最大級のクローラークレーン」として市場に出したもので、同機種は既に工事現場で使われている模様。最新の「R&D神戸製鋼技報(建設機械特集)」で、大型化を実現できたアタッチメントの座屈・倒壊の危険性を回避する技術成果が宣伝されています。事故原因については調査中とのことですが、設計、製造、組立、運転等を含めた総合的な観点から掘下げた原因解明と実効性のある対策が求められます。

コベルコ建機では、認証を受けていない工場での分解整備の発覚、子会社での講習時間不足(法令違反により行政処分)等、コンプライアンス違反も繰り返されており、企業風土に問題を抱えています。経営陣の責任が厳しく問われます。

# 神鋼の信頼回復のために、私たちは提言します

不正行為が発覚してから1年が経ちます。「神戸製鋼は変わったのか」と最近また、私たちがのマスコミからの取材が増え、関心の高さが窺えます。

私たちは、3月8日発表の「当社グループにおける不適切行為に関する報告書」は、まだまだ問題の多い報告書だと考えています。

## 「原因分析」「再発防止策」への疑問

① 不正を正すべき立場の者が、不正に関与・黙認・隠ぺいしつつ副社長や役員に昇進した経緯・理由については、全く触れられていない。さらに、不正を認識していた役員がいるにもかかわらず、経営層の中で長年にわたり問題が共有されてこなかった原因についても触れられていない。この問題に向き合ってこそ経営者に相応しい人物とは？役員会の議論の在り方とは？等の教訓が引き出されるはずであるが、それはない。



② 根本原因の筆頭に収益偏重の経営姿勢があったと云っているが、その利益目標そのものが妥当であったかどうかは検討されていない。

③ 競合他社に対して技術・製造能力が劣位であることを強く示唆する事例が散見される。しかし、技術力・製造能力の競合他社との比較検討がされた形跡は認められず、現実には製品を製造する力が不十分であったと判断せざるを得ない事例について、その背景・原因に言及されていない。

④ 「再発防止策」は「収益偏重の経営」を是正することなく「不十分な組織体制」にのみ焦点を当て、「事業部門制」を悪者扱いし、「本社による管理強化」の色彩の強いものとなっている。最初のボタンを掛け違えていると云わざるをえない。

## 「収益偏重経営」の根源は？

「収益偏重の経営」は一連の「中期経営計画」により進められてきました。現在の中期計画「VISION・G+」は「VISION・G」に起源を持つ（上表参照）。Gでは、売上高3兆円・経常利益2千億が目標イメージとして設定されました。しかし、これまでの2倍近い売り上げを何を根拠に達成するのか示されていません。G+ではD/Eレシオ（負債資本倍率）1.0以下、ROA（総資産利益率）5%以上と高い目標となっています。

このように根拠の薄い希望の高い目標が各事業部門・グループ

中期計画	VISION/G (10年4月14日発表)	5~10年後の売上高 3兆円・経常利益2千億
	VISION/G+ (16年4月5日発表)	2020年目標 D/Eレシオ 1.0以下・ROA5%以上

「フ社に割り振られてきたことが「収益偏重の経営」の根源です。

## 真の再発防止策に向けて

大事なことは「神鋼は高度成長すべし」という固定観念から離れることです。この観念は、利益目標達成のためならば、「顧客で問題とならないかぎり検査結果の書き換え、ねつ造も構わない」という意識を生み、コンプライアンス違反を誘発します。

社長は5月7日の中央生産員会で「今年度中の中期計画の見直し」を表明しました。この見直しはこれまでの延長線上のものであってはなりません。本社及び部門の経営陣は、従業員の声に耳を傾け、生産の実力を冷静に見定め、それぞれの特性・実態に応じた経営計画にしなければなりません。従業員も各層に応じて智慧を出し、経営層に対して正当な要求の声を挙げていきましょう。特に現場の安全力・ものづくり力の向上には、職場で人を育てる機能の回復が必要です。そのためには余裕のある勤務体制が不可欠です。中期計画の見直しに当り、このことを強く訴えます。

## 「不適切事象の報告書」を読んで

報告書の原因分析の一つに、「収益偏重の経営と不十分な組織体制」とあります。工程能力を検証せず、受注生産至上主義が原因と分析しています。

自身の職場を振り返れば、十分な要員がいなくても、まず、案件は受注する。受注してから考えるのが当たり前。担当者はすでに案件を持っていても新たに担当する。大きな案件でも、納期がない案件でも、経験のない案件でも会社は頑張れという・・・不適切事象をどう考えているのか？本当に反省しているのでしょうか？見えてきません。



我々は能力以上の量や質の仕事を要求された場合「無理です」と勇気をもって言わなければいけないし、言える職場でないといけないのではないのでしょうか!!（Aさんからの投稿）

私たち神鋼委員会のホームページ  
(<http://www.jcp-shinko.jp>) に不正行為に関する更に詳しい報告を掲載しています。ぜひご覧ください。

この問題についてのみなさんの意見・感想をお待ちしています。HPのメールフォームをご利用ください。

神鋼委員会  
ホームページ

