



Title	巨大自動車企業の地場産業の再編と労働者生活：倉敷市水島地区A自工M製作所及び下請諸階梯企業の技術革新・合理化に伴う職場構造の変容と労働者諸階層の生産・労働・生活史・誌：第2部 A自工M製作所，第1次下請 - 第2次下請 - 第3次下請企業における企業・職場構造の変質と労働者諸階層の生活史・誌：序 現下におけるN社(第1次下請) - M企業(第2次下請) - F企業(第3次下請)における基本的諸属性
Author(s)	布施, 鉄治
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 12, 142-149
Issue Date	1989
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/22591
Type	bulletin (article)
File Information	12_P142-149.pdf



[Instructions for use](#)

第2部 A 自工 M 製作所，第1次下請—第2次下請—第3次下請企業における企業・職場構造の変質と労働者諸階層の生活史・誌

序 現下における N 社（第1次下請）— M 企業（第2次下請）— F 企業（第3次下請）における基本的諸属性

さて，以上，私たちは，第1部において，S 機械金属工業団地を例にとりて，A 自工 M 製作所第1次下請企業の現下の諸特徴についてみてきたが，はじめにも述べたように，A 自工 M 製作所第1次下請は，その下に第2次下請，さらに第3次下請網を地域社会の中に張りめぐらしている。

私たちが，以下，第2部の分析で問題とするこの下請群は，自動車の椅子及び室内装飾を主担する企業群である。所在地は巻頭に示したが，ここで私たちがあえてこの系列を選んだのは，室内装飾というこの系列の中に，多少ともこのかつての繊維地域の主要技術，たとえば縫製技術等が生かされているとみただけからにはかならない。

さて，ここでは，私たちが調査対象とした3社について，あらかじめ，その概要にふれておこう。

(1) 表0-1，表0-2のように，第1次下請 N 社は，資本金1億5000万円，年間出荷額180~200億円，本社の従業員数666人である。N 社は，戦前，学生服の金ボタン製造で出発し，その意味で縫製産業と深いかかわりあいをもつ。A 自工とは A 重工時代から，戦時中の航空機工場設立以来の関係である。第2次下請 M 企業は，資本金3000万円，出荷額7億5000万円，本社従業員152人，第3次下請 F 企業は，従業員21人である。

また第1次下請 N 社は，従業員規模それぞれ350人程度の自動車関連の姉妹会社をもつ。M 企業は地元に関連の出資会社をもつが，第3次下請になると，かような関連会社をもたない。表0-3によって，各企業をもつ本社以外の事業所をみても，N 社が横浜に従業員120人程度の自動車シート工場，第2次下請 M 企業が3か所に少人数の事業所をもつが，第3次下請はかかる事業所はない。表0-4によって，海外への技術輸出の関連をみても，それをもつのは第1次下請のみである。

かようにみえてくると，第1次下請企業と，第2次・第3次企業との間には，事業体活動において一線が画されることがあきらかとなろうが，ここで M 企業の内職・下請に関する表0-5をご覧いただきたい。内職加工月10万円未満が全体の8.3割を占める。しかし月100万円をこすところもある。これは地域の中に元請があつて地域の内職層を組織している形態であるが，第2次下請・第3次下請は，かような形での下請内職網を地域社会の中にひろく張りめぐらす。「家」内での内職である。そして，ここで特徴的なことは，簡単なプレスもあるが，縫製，ナイロンの穴あけ，ゴム通し等々，かつての繊維産業の伝統，その技術がここでは生きている。本報告書シリーズで別に分析した，学生服・ジーンズの

表0-1

3 社 の 概 要

	操 業 年	資 本 金	出 荷 額	加 工 賃	主 要 生 産 品 目	売 上 げ 率	A 自 工 依 存 率	A 自 工 と の 関 係
第1次下請 N 社	昭和17年	万円 15,000	億 180--200		自動車用 椅子 マイコン用 〃 農業用 〃 家庭用 〃 重車輛用 〃	90% 10%	75~80%	昭和17年より、はじめ金型部品加工、昭和30年より椅子が入り、40年より椅子中心（及び車内装飾）
第2次下請 M企業	昭和32年 (37年に法人)	万円 3,000	万 75,000	万 27,000	自動車用椅子の縫製加工 フロアマット、ポリカバー 幌	25% 40% 31%	60%	はじめは農業用のビニールの加工販売、昭和36.7年、Bプレスから自動車の汚れよけをたのまれたのがキッカケ。
第3次下請 F企業	昭和54年	—	—		・ハーネス（自動車の電線を） テープで束ねる） ・マット（59年より）	100%	Mを介してNプレスへ（マット100%）	昭和58年、M企業を介しマットをNプレスに納入するようになってから。

資料：会社資料及び実態調査より作成

表0-2

姉 妹 会 社 ， 出 資 会 社

第1次下請 N 社	(姉妹会社) ・SN工業 総社市（S機械工業団地） ・M工業 倉敷・児島（A自工第1次下請）	・自動車部品（マフラー、タンク、エアークリーナー等）、単車部品及び農機具、部品各種生産、 従業員 350名 ・トラック架装、特装車、乗用車ボデー生産、 従業員 350名
第2次下請 M企業	(出資会社) ・K.U（ぞうきんのリース会社） ・ホテルS	出資金 90万円 出資金 200万円
第3次下請 F企業	な し	

資料：会社資料及び実態調査より作成

表0-3 各企業がもつ本社以外の事務所

第1次下請 N社	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪営業所 1人 ・名古屋事務所 1人 ・横浜事業所 120人 	トラック, 重車輛シート生産
第2次下請 M企業	<ul style="list-style-type: none"> ・丸亀事業所 11人 ・唐琴事業所 11人 ・津山事業所 41人 	自動車用ホロカバー生産 (57年創設) 自動車用ヘッドレスト・衣服カバー生産 (57年創設) 自動車用座席生産 (59年創設)
第3次下請 F企業	なし	

資料：会社資料及び実態調査より作成

表0-4 海外企業との関係

第1次下請 N社	<ul style="list-style-type: none"> ・タイ・韓国への技術輸出 ・インドネシア自動車の技術 ・マレーシアA自工を通して間接的に
第2次下請 M企業	なし
第3次下請 F企業	なし

資料：実態調査より作成

街、児島地区の社会の構造を支える「工縫層」の広範な存在との接点があるが、移植された自動車産業においても存することが、こうして明らかとなる。

(2) さて、下請諸階梯による企業自体のこうした階梯的相違は、その人的構成の相違ともなって現れる。女子の割合は、第1次下請で2割であるが、第2次では7.8割、第3次では8.6割となる。女子型となる。しかし男女の年齢別構成は、そうかわらず、第1次下請で8割をしめる男子の場合、50歳以下層8.4割であるのに対し、女子は2割、順次、3.1割、1.7割となる。

かような男女差がもっとも大きく現れるのは雇用形態で、現業部門でみると第1次下請で男子の9割が常雇、第2次、第3次下請ではすべてが常雇であるのに、女子では、第1次下請で6.1割が常雇、あとはほとんどが臨時、第2次では8.8割が常雇雇用、第3次下請ではすべてパート雇用である。賃金形態も異なり、常雇は月給も入るが日給月給が主で、臨時は日給、パートは時給である。ボーナスも第1次下請と第2次、第3次下請の間には大きな差があり、パートにはそれは支給されてはいない(表0-6・0-7)。

(3) さて、各企業の現業部門での主な生産工程および生産合理化過程においても、第1次下請と第2次・第3次の間には、大きな開きがある。

(a) N社の主要な機械設備の導入と、それにかかわる合理化過程をみると

- 1) 昭和42 金型部門・ケラマシンの導入→旋盤工は不要
- 2) 昭和44 プレス部門・自動プレス機導入→人員3分の1

表0-5 第2次及び第3次下請企業がもつ再下請について

	下 請	内 職
第2次下請 M企業	<ul style="list-style-type: none"> • 本社のもつ下請, 3カ所 (美甘村, 英田郡, 山陽町 計55名) • 三事業所のもつ下請4カ所 (総社市, 岡山市, 香川県 計30名) 	倉敷・児島 20戸 玉野市 80戸 (委託内容は, 縫製とナイロン の穴あけ, ゴム通し)
第3次下請 F企業		倉敷・児島 3戸 (委託内容は縫製)

M企業の内職・下請の賃金

		1万円未満	1万～	2万～	3万～	4万～	5万～	6万～	7万～	8万～	9万～	10万～	30万～	50万～	100万～	総 計	
本 社 分	プレス外注	4	4	10	7	3	4	5	5	3	2	5			2	54(79.4)	(41.9)
	プレス外注・ボタンマット・その他														1	1(1.5)	(0.8)
	プレス外注・プレスマット・ボタンマット他													1	1	2(2.9)	(1.6)
	プレス外注・プレスマット・ボタンポリ他												1			1(1.5)	(0.8)
	プレス外注・その他										2	1	2	1		6(8.8)	(4.7)
	ボタンポリ					1									1	2(2.9)	(1.6)
	その他					1									1	2(2.9)	(1.6)
		4(5.9)	4(5.9)	10(14.7)	7(10.3)	5(7.4)	4(5.9)	5(7.4)	5(7.4)	3(4.4)	2(2.9)	7(10.3)	2(2.9)	5(7.4)	5(7.4)	68(100.0)	(52.7)
丸亀工場	ボタンポリ	11	4	5	2	2	1	2		1		1				29(80.6)	(22.5)
	プレス外注				1											1(2.8)	(0.8)
	プレス外注・プレスマット							1								1(2.8)	(0.8)
	プレス外注・その他						1							1		2(5.6)	(1.6)
	その他		2	1												3(8.3)	(2.3)
	計	11(30.6)	6(16.7)	6(16.7)	3(8.3)	2(5.6)	2(5.6)	3(8.3)		1(2.8)		1(2.8)		1		36(100.0)	(27.9)
	津山工場プレス外注	9(36.0)	5(20.0)	5(20.0)	2(8.0)	2(8.0)	1(4.0)							1(4.0)		25(100.0)	(19.4)
	総 計	24(18.6)	15(11.6)	21(16.3)	12(9.3)	9(7.0)	7(5.4)	8(6.2)	5(3.9)	4(3.1)	2(1.6)	8(6.2)	3(2.3)	6(4.7)	5(3.9)	129(100.0)	

注) ここで下請という場合, 内職群をまとめたものと考えてよい。
 資料: 会社資料及び実態調査より作成

82.9%=10万円未満/月

プレス外注が中心, その他にボタンマット, ボタンポリ, etcをあわせたもの。

3社合計 プレス外注のみ=62.1%

表0-6 本社従業員の属性Ⅰ

	従業員総数		事 務			現 業			賃 金 形 態			ボ ー ナ ス		
			常 雇	臨 時	パート	常 雇	臨 時	パート	常 雇	臨 時	パート	常 雇	臨 時	パート
第1次下請 N社	666人	男	116	—	—	380	42	—	日給月給	日給	—	5.0(月)	2.85(月)	—
		女	18 (内4人取引先企業派遣者)	1	—	67	39	3	日給月給	日給	—	5.0(月)	2.85(月)	—
第2次下請 M企業	95人	男	8			18			日給 (一部月給)	—		2.5(月)		
		女	4			68		9	日給	—	時給	2.5(月)		なし
第3次下請 F企業	21人	男				3			月給	—	—	3.0(月)		
		女						18	—	—	時給			なし (商品券をもらう)

表0-7 本社従業員の属性Ⅱ

(1) 従業員年齢構成

		～19才	20～29	30～39	40～49	50～59	60～
第1次下請 N社	男	23	139	154	150	66	6
	女	5	25	23	49	24	2
第2次下請 M企業	男	3	4	2	8	1	—
	女	1	2	20	35	16	3
第3次下請 F企業	男	—	1	2	—	—	—
	女	—	1	3	11	2	1

資料：実態調査による。

(2) 居住地別構成

		倉 敷 市			岡山県内	(玉野市)	他県市町村
		倉 敷	水 島	児 島			
第1次下請 N社	男	50	3	417	6	57	5
	女	11		114		2	1
第2次下請 M企業	男			3			15
	女			3		2	72
第3次下請 F企業	男		1	2			
	女	18					

- 3) 昭和47 溶接部門・半自動大型機→熟練工不要・素人でも溶接可能
- 4) 昭和55 プレス部門・NC 工作機導入。1人で4台操作可能。事故へる。プログラム作成担当必要。ポリウレタン導入（ひとつの転機。それ以前はゴム・バネの利用）。
- 5) 昭和56 溶接部門・ロボット導入。男子があまりいらなくなる。10人必要だった仕事がおばさん2人ですむ。
- 6) 昭和57 素材・鉄板の代わりに車のセンターシェルターを軽いウッドストックにかえる。またウレタン技術（フランス）を導入。それを基礎にしての自己開発。
- 7) 昭和57 各部所にコンピューター配置。総務での支払い管理。溶接組立部門での部品管理。

このN社では、溶接と搬送にロボットを導入しているが、機械導入を伴わないところにおいても、QC活動を伴って、生産合理化はたゆまず進められ、たとえばシート内スポンジ製造のある班では、41人いた人員を12人と減少させている。またこのN社では、社外工を組立部門に導入している。

(b) これに対して、第2次下請M企業では、これまでの技術革新は、「コンピューター付ミシンとか、裁断機の導入とか、ワイアを入れる袋部分をつくる工程の自動化」ととどまる。しかし熟練工でなければできなかったものが、はじめてきた者でもできるようになる。主要な機械設備更新としては、

昭和56 ウェルダ部門・大型ウェルダ機導入。→従来、足で作動させていたところが自動化し、カンで着いたかどうか判断していた箇所が、時間で測定できる。

昭和57 裁断部門・油圧式裁断機導入。→裁断が誰でもできる。力がいらぬ。
がある。

またここでは、2年前より、職場の協働体制をかえ、以前は、(1)仕上げ工程と(2)前工程の2部門であったものを、労働の種類別工程にグループ化し、(1)リアシート、(2)フロントシート、(3)フロントバック、(4)リアバックの4グループとして、1日の生産情報を全員に伝えるようにし、グループ責任制をとらせたということ、具体的にはグループの他の仕事が遅れるときは、それを手伝い、グループ責任で達成する形としている。

(c) ところで第3次下請であるが、生産工程も単純である。ここでは、昭和59年に、裁断部門で自動裁断機を導入、男1人、女の補助1人でできるようにした。

以上かいま見た現実に示される第1次下請と第2次・第3次下請企業との間では、企業の生産現場での組織体制、そしてその技術革新の諸段階、したがってまたその生産合理化過程においても、大きな差異がある。

ところでこの格差に応じての現実の企業の解決課題も異なっている。

(a) 第1次下請では、オイルショック以降の経営の問題点として、原材料価格の高騰、納入価格があがらない点、をあげるが、基本的にクリアーしたと見ている。自動車産業の多品種化への対応、また特殊製品に対する対応を考える。「工程が長いので設計の段階での対応になる。トラブル発生コストには親企業は対応してくれない」。ここでは、大学卒

を主体とした51名よりなる技術本部を設置している。材質の対応、実験の繰り返し、また市場調査を行っている。QC レベルをこえた、生産工程それ自体の科学的再編を通した対応がみてとれる。「親企業（元請）がマーケットリーダーでないため、長期的計画がたてられないという問題はあるが、個別製品の採算でなく、企業全体でカバーする」ことを指向している。

人手が不足する組立部門で、2 交替制をとり、口入れ会社から社外工を導入しているが、これは当分つづける。またこれは労働組合との間で問題となっている点でもあるが、基本給・年齢給・勤続給・職能給等、給与制度の問題、また班長以上の人事考課、それに職長以上の格付け等が、労務管理上問題となっている。

(b) これに対して第2次下請では、オイルショック以降、元請・受注先からの仕事の減少、労働経費の高騰、経営費の増大という問題をかかえているが、さらに現在、仕事の量の不均一化の問題、仕事量が一定しないという問題をかかえている。対応としては、内職層を削って、内製化を、下請企業の総体数をふやすという対応を考えている。

ここには、組合はない。各職場からの代表が工場長と、賃金・ボーナスの交渉をする。

労務管理上、現在問題となっている点はないが、かつて組合結成の動きがあったさい民青同盟を中心としたその中心者を自主退職させている。また4～5年前、出勤率が9割を常時割ったさい、出勤率のよい者に5万円の旅行クーポン券を支給した。既婚婦人が多いので家族の協力がなければ操業を維持できない。

(c) 第3次下請、ここにも労働組合はない。現在のネックは、第2次下請を通さずに第1次下請から直接に仕事をとりたいということである。どうしてかということ、M企業は、N社からの“伝票”操作で、単純な仕事を第3次下請F企業にまわし、中間手数料を収入としているという形態をとっているからである。F企業は、操業維持のためにも市場開拓の必要性にせまられている。

これら3企業の小集団活動の実態については、第1次下請では、現在では、残業・残業の多忙の中で、実質的に行われていない。むしろ第2次・第3次下請の中で、この活動は展開せられようとしているが、それは従業員の“職場生活”への第一歩の教育、すなわち集団作業の導入とみてとれる。

ところで作業指導の場合には、第1次下請にはA自工から、第2次下請の場合には第1次下請から、第3次下請の場合には第2次下請から、直接的に行われている。

最後に、従業員の残業時間を見てみると、第1次下請N社では、会社側データによっても、月の残業時間50～55時間（土曜を含む。1日2～3時間となる）、第2次下請では、すべての部門でその日の状況に合わせてとなるが、男2時間、女1時間、つまりほとんどなし、となる。第3次下請では、全くないという結果が出る。

以上、本論に先立って、この第2部で私たちが問題とする第1次下請企業N社、第2次下請企業M企業、第3次下請企業F企業について、その企業の性格、職場での合理化の進展、また従業員の基本的諸属性等についてふれてきたが、第2部での主要な分析問題は、第1次・第2次・第3次下請企業の、みたようにそれぞれ階層的に異なった現実を生き抜く労働者各層の職場・家族・地域社会をとおしての全生活過程、すなわち生産・労働

—生活過程をその生活史・誌としてあきらかにすることにある。生活・社会のレベルにたちかえて今日のわが国資本主義経済発展の社会的土壌の変質を、私たちは解明することを志向している。