HOKKAIDO UNIVERSITY

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3部 A自工・M製作所労働者生活と下請階梯別労働者生活の比較分析：終章 A自工M製作所・下請諸階梯企業における「合理化」の進展と地域社会の構造変動／労働者諸階層の生産・労働－生活過程分析を土台として
Author(s)	布施, 鉄治
Citation	『調査と社会理論』・研究報告, 13, 72-96
Issue Date	1989
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/22596
Type	bulletin (article)
File Information	13_P72-96.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

終　章　A自工M製作所・下請諸階梯企業における「合理化」の進展と地域社会の構造変動／労働者諸階層の生産・労働ー生活過程分析を土台として

小　序

以上，私たちは，第1部，第2部，第3部に分けて，倉敷市水島地区に立地したA自工M製作所及びその第1次下請，第2次下請，第3次下請企業における労働者諸階層の現下における生産・労働ー生活の諸過程を，いわば企業・職場ごとに事例的に分析してきた。そのさい，私たちが留意したことは，現下における技術革新・「合理化」の進展の中で，現実の企業・職場の労働力構成，職場集団の編成は，如何なるものとして与えられ，変動してきたかという問題，そして，それに伴って家族生活，地域生活を含む全生活の社会的再生産過程は如何なる変動を現に遂げているか，そこに育ちつつあるもの――生活及びその価値志向それ自体として――は何か，その実相を正鵠に把握することにあった。そして，そのことはまた，繊維産業地帯として育ち，戦前段階のわが国資本主義経済を支えたこの地域的土壌の上に戦後の重化学工業段階における地域社会編成へと，この地域自体が人びとの生産・労働ー生活過程の具体的な変動を通して如何に変動しつつあるか，ということの解明に連なる。つまり，このことは戦前の産業都市，とりわけ繊維産業都市が女子労働力に依存したということ自体が，出稼ぎ都市として特徴づけられたということを物語るが，こうした地域構造が戦後のとりわけ所謂「高度経済成長」期以降，如何に変質してきているか，その日本的特質は如何に剔出できるか，ということの解明に連なる。

もとより，すでに序章第1節でみたように，本稿は，私たちのという実証的社会学分析による倉敷市総合調査のうち，A自工M製作所の第1次ー第2次ー第3次下謂網の形成それ自体によっての，地域社会の具体的再編の諸過程をあきらかにすることを目的としている。総体としての倉敷市地域社会自体の現下における発展の諸相は，本研究シリーズ全体があきらかにすることになるが，倉敷市全体の住民諸階層を対象としたその生産・労働ー生活史・誌の具体的変容分析については，私たちの実施した「市民調査」の結果からの一定の結論を参照されたい(1)。かかる意味において，本稿は，序章でみたように，前研究報告書(『巨大自動車企業の地場産業の再編と労働者生活』第1分冊)と対になっているが，同時に，市民調査を土台とした『都市における階級・階層変動と住民諸階層の生産・労働ー生活諸過程』と対になっていることを銘記してほしい。

第1節　下請企業創設の産業的基盤と現下における下請階梯別職場構造の特徴

第1項　下請企業創設の産業的基盤

自動車産業が特定地域に立地する場合，それはその地域に広範な形での下請網を組織する。第1次下請ー第2次下請ー第3次下請と，その下請網は地域社会の中に網の目のように張りめぐらされているが，そのことは，この水島地区に立地したA自工M製作所においても例外ではなかった。このさい，この地域社会が日本資本主義経済発展の中で培った産

業基盤レベルに立ちかえって，その組織化はなされる。

A自工M製作所の場合，その前身であるA重工の戦時中の航空機製作所発足の際，集合せしめられた各企業群が戦後におけるA自工発足に際しての下請群の第一の大きな枠組みとなっていた。そのとき，集合せられた企業はかなり広範囲にわたる。いわば中国，瀬戸内地方全域にわたる製造業，すなわち繊維及び同関連産業はもとより玉野市における造船関係，また機械製造として岡山県の全国に誇った農機具製造業等々，民間産業の戦時経済体制下における軍需化がひとつの土台となっていた。また第二に，A重工及びA自工に長年勤務した労働者の独立，いわば「分家」による下請企業の創設という形も，特に昭和35年以降のA自工M製作所の生産の増進期にはみられ，また関西，名古屋，関東におけるすでに集積のある地域のベンダー企業も，水島に出張所を設けるなどの形で，A自工M製作所はこの地域に根づきはじめる。

こうした下請網形成の過程の中で，特に注目されるのは，昭和40年以降の第1次下請企業団地，S機械金属工業団地の創設であろう。ここにおいて，本格的な形で地域に根づいた下請網の拠点が構成されたということができよう。第1章で検討したように，この団地の形成に関しては，A自工M製作所の全面的な挺子入れ——それは技術指導の面のみならず，労組のあり方の指導にまで及ぶものであったが——の下，いわば国策にそって展開したということができる。それは，現下の巨大自動車企業の生産体制に見合った，すなわち自らの技術革新に見合った下請・協力会社群の育成であるが，その意味で，第1次下請企業群にとっては当初から従前の下請企業とは異なった急速なる技術革新，「合理化」が強いられていたということができる。こうして所謂中堅下請企業群が生まれるが，それは，たゆまぬ「合理化」の道を歩む中で形成されたものであったということ，つまり，たゆまぬ企業点検を自らが自らに課さなければならぬものであったことは，機械金属工業団地構成企業の淘汰にも立ちあらわれていた。そして企業相互の横の結びつきというより，むしろA自工との縦の結びつき，その中での「合理化」要請（単価切り下げ等々）の中で，つまりたゆまのない企業間競争の中でさらなる企業数の減少も予想されていた。

第2項　現下におけるA自工M製作所・下請階梯別職場構造とQC活動

しかしながら，A自工M製作所は，まるがかえでこれら第1次下請企業群を育成していたわけではない。そのことは，すでに第1章でみたように，A自工への依存率をたゆまず低下させるという政策をとっていることでもあきらかである。そのことの中で，第1次下請企業群においても自らが培った技術力を背景に，海外への進出（主として東南アジア）も現に行われつつある。第1次下請企業を下請企業と呼ばずに“協力会社”と称する所以もここに存するのかもしれない。他の巨大自動車メーカー，また農機具メーカーとの取引も進んでいる。そして，親企業との間に一定の矛盾が生ずる中で，その克服を目指して一層の「合理化」が進められているという現状があった。

ところで，こうした意味で“中堅企業”としての自立性を獲得しつつある第1次下請企業の職場での労働者各階層の現実の生産・労働過程は，どのように展開されているのだろうか。第2章で機械金属工業団地のH企業を事例にとって詳細に分析したように，相次ぐ

技術革新・「合理化」の進展の中で，職場はそれ自体，固定的というより著しく“流動化”が進み，流動化した状態が恒常化する中で，長時間労働が一般化していた。そうした職場をフォーマルにコントロールする層（現場主任層）は，それに対応できる若年層に替わりつつあった。しかし，出荷量が増強されるとき，またとりわけ不具合が出たとき等々の諸矛盾（度を越した長時間労働等）は，これらの層に集中しているということも，同時に銘記しなければならない。前々号（『調査と社会理論』研究報告書11号）で，A自工M製作所儀装組立職場を事例として，その職場構造，また労働者諸階層の生産・労働過程を分析してきたが，それとの比較においてもこの第1次下請企業における職場の流動化，またその長時間労働は著しい。そして，第2次下請企業（第4章），第3次下請企業（第5章）における職場の構造，また労働者各層の労働時間と比較しても，第1次下請企業における職場の流動化と残業，休日出勤を伴う長時間労働の実態は突出している。また，次節で要約するように，資金格差もそこにはあり，私たちの調査をみる限り，第1次下請企業労働者各階層にもっとも鋭角的に階級的諸矛盾がおおいかぶさっていたということを確認しえた。しかし，このことは，第2次下請，第3次下請において技術革新・「合理化」が展開していないということでは決してない。第4章，第5章でみたように，現時，それは進展している。しかしながら，その技術革新といっても，その度合いが大幅に異っているということを確認しなければならない。また後に総括するように，労働力構成が親企業－第1次下請－第2次下請－第3次下請ごとに基底的に異っている。

職場におけるQC活動をみても，私たちが調査を実施した時期が二度にわたるオイル・ショックを受けて生産が最も落ち込んだ時期で，したがって利潤率を確保するため各企業ともより一層の「合理化」に取り組んでいた時期であった。言葉をかえるならば，市場ニーズの開発――多品種少量生産への志向性，また生産工程，機械化体系の新たなる開発が，元請すなわち巨大企業にとって従前にも増して鋭角的に志向された段階であった。同様な事態の進展は，第1次下請企業の独自開発にとっても例外ではなかった。それは，企業にとって直接部門に対して間接部門の強化となって立ちあらわれていた。そして，それは，出荷期日との関係で，現場労働者にとってはすさまじい労働強化となって立ちあらわれていた。

QC活動は，言葉の正しい意味では品質管理運動であるが，しかしながら，この運動を小集団活動として展開することによって，R．マートンの言葉を借りるならば，そこには当然にその運動そのものがもつ「潜在的機能」が存する。その潜在的機能とは，一口に言って，労働者各層のもつ創意性を品質管理に集中させることによって，職場社会の構造を秩序づけ，安定化させることによって，生産性向上に資するという，ひとつの持続的な社会規範をつくるということにあったといわなければならない。しかしながら，QC活動それ自体，職場の生産体系それ自体が比較的安定し，また，それを展開しうる時間的ゆとりが条件として存するという特徴をまた持っている。私たちが調査を実施した時点においては，すでに述べたように，二度のオイル・ショックをへての段階，そこでは新たなる模索が展開せられている段階であった。労働者各階層には多品種少量生産政策下，好むと好まざるとにかかわらず，長時間労働が強いられていた。かような段階下，正直にいってQC

活動そのものも不活発，あるいは停止期にある企業が多かった。その時間的余裕が存しないのである。そもそもQC活動そのものは，企業そのものにとって劃一的なプログラムにそって展開しうるものではない。そこには，A自工M製作所－第1次下請－第2次下請－第3次下請ごとによる企業それ自体のもつ技術革新の段階に相応する生産工程の相違が存するし，何よりも労働者構成の相違，その資質の相違がそこにはある。私たちの調査によると，第1次下請企業におけるQC活動はA自工M製作所が指導し，第2次下請企業においては第1次下請企業が指導し，第3次下請企業に対して第2次下請企業が指導するという形態がみられたが，例えば，第2章で分析した如く，第1次下請H企業の場合，A自工M製作所のQC活動はそのままの形では展開しえなかった。労働者構成が異なるからである。そこまで訓練されていないし，そうした条件がない。ここでは「少しでも運動」として，QC活動を展開したという経過をもっていた。

すでにふれたように，調査を行った段階，各企業ともQC活動は停滞ないし停止の状況であったが，しかし，A自工M製作所及び下請各階梯ごとにその相違はあきらかに看取せられた。すなわち，A自工においては，停滞ぎみとはいっても職場の中にQC活動の本拠は厳然として存し，いわば労組の職場活動にかわる形で職場生活の中心的存在として存していた。これに対し，第1次下請企業においては第2章でみたH企業の場合，また第3章でみたN社の場合も，全く停止という状況であった。職場における労働者の職務の流動化，長時間労働の恒常化という中で，QC活動を行う余裕そのものがない。また本文ではとくにふれなかったが，N社のある主任が語ったように，「QC活動によって大幅に人員削減の提案を行い，それは実行された。しかし，職場はますます忙しくなり，皆からうらまれている。もう提案は行わないことにした」という層が存することも事実である。しかし，第2次，第3次下請になると，事情は異なっていた。第2次，第3次下請ともに現状はQC活動は停滞であったが，今後は進んで実施したいという意向を経営側は強く有していた。

第2節　労働力構成と労働諸条件の比較

第1項　労働力構成の相違

さて，私たちは，A自工M製作所の第1次下請，第2次下請，第3次下請企業及びそこにおける労働者各階層の現下における生産・労働－生活過程の比較分析を行うにさいして，比較の基本軸として，第6章においてA自工M製作所の労働者諸階層の生産・労働－生産過程分析を行ったが，ここで指摘しておかなければならぬことは，A自工M製作所及び，第1次下請企業と第2次下請企業とでは労働力構成が全く異なっているということである。すなわちA自工M製作所においては5,685名中男子労働者は95.7％を占め，またその男子労働者についてみると，年齢21～49歳層が85.0％を占める。つまり男子基幹労働力によって生産そのものが担われていることがあきらかとなる。第1次下請企業においても同様の傾向がみられる。第1章でみたように，S機械金属工業団地の5社をとりあげてみても1,545名中男子労働の比率は81.7％，男子をとりだして年齢階梯別にみると20～49歳

層は80.2％を占める。パートはほとんどいない。常雇が中心である（第１章，表１－19参照)。これに対して，第２次下請・M企業の場合，従業員95名中女子労働者の占める割合は，80.0％，第３次下請では従業員21名中女子労働者の比率は85.7％である。その女子労働者を年齢階梯別にみると，第２次下請企業では20～49歳層74.7％，50歳以上層20.2％となり，第３次下請企業では20～39歳層83.3％となっている。第２次下請企業では女性の88％は常雇となっているが，第３次下請企業では女子全員がパート雇用となっている。

以上みてきたように，第１次下請企業までは本社と同様，基幹男子労働者層によって生産は担われているが，第２次下請以下では女子労働力が主体となり，しかも第２次では常雇が主体であるのに対して，第３次下請ではパート労働者が主体であることがあきらかとなる。Ａ自工M製作所がその下請網を地域社会に張りめぐらすことによって地域に根づくといっても，そこにはかような意味で下請階梯ごとにその労働力構成には相違がある。そして第３次下請に至っては女子労働者全員がパートという不安定雇用によって特徴づけられるのである。その下に，みてきたように，さらに下請内職層が位置づくのである。かような形をとりながら，巨大企業は地域社会に根づくという，その現実的な形を銘記しなければならない。

第２項　労働時間／長時間労働の実態

さて，かような下請階梯ごとの労働力構成の相違は同時に，その職場内での生産・労働過程の相違を伴っている。また家族生活，地域生活とのかかわりの相違を伴っている。このことは，第１節でその大枠についてはふれたところであるが，以下，実証的にやや詳細に総括しよう。

まず，職場内での生産・労働過程の相違を，現実の労働時間の相違，労働報酬としての賃金の相違からみてみよう。

Ａ自工M製作所では，定時労働時間は８時10分から17時10分までの９時間拘束８時間労働，休日は土・日の週休二日制であるが，生産現場，品質管理，組立工作部等では１週間交代の昼夜二交代制がとられ，夜は定時21時15分～６時30分の深夜労働となっている。このほか月に40～60時間の時間外労働がある。また月に２～６日の休日出勤がある。したがって１日の実際の労働時間は，９～10時間に及び，１ヵ月の休日は２～６日というのが実態であった。しかし，これ以外のカウントされない時間外労働時間がある。昼勤の場合，私たちの調査では（第６章第２節第２項）８時10分始業であるが，実際には１時間前から入社しているものが¼，30分以上前から入社している者が６割となる。交通路の混雑関係で自動車出勤の場合，余裕時間をとらざるを得ないということもあるが，彼らはこのように早く出勤して仕事にとりかかる準備をしている。こうして会社に入って会社を出るまでの時間は（自宅・寮を出てから帰るまで時間ではない）ほとんどの労働者にとって１日11時間以上に及び，なかには13時間に達する者もいる。

これに対して，第１次下請Ｈ企業では週休二日（土日休み）であるが，実際には土曜休日出勤も月に３日以上に達していた。また労使協定で，正規の就業時間は朝８時15分から17時まで，残業は男子は月80時間以内，女子は月24時間以内となっているが，調査時の昭

和59年７月では女子で12～24時間，年配男子で42～48時間，若手層で56～70時間，班長では80時間前後に上る残業，多忙の月には班長は100～120時間に及ぶ残業であった。そしてまた，昭和57年よりそれまで始業時間以後に行われていた朝礼が残業前になり，その後ただちに作業開始となっている（第２章）。

同じく第１次下請Ｎ社の例をみると，Ａ自工と同じ昼夜２交代制がしかれ，それぞれ８時間50分の拘束時間，実労働時間は７時間40分，しかし，繁忙期をみると，仕事開始から終了時まで平均12時間８分となる。しかもその中には，仕事の準備や後片づけの時間，通勤時間は含まれていない。Ｎ社の労働者が家を出て家に帰るまでは平均14時間14分，会社に入って会社を出るまでの時間は平均13時間41分に達していた。いまＡ自工Ｍ製作所と比較すると，通勤時間を含めて１時間43分，会社での拘束時間に限っても２時間11分も長時間労働を行っているということになる（第３章）。このことは当然に，労働者各層の会社外生活における生活時間そのものを拘束することになるという事実を看過してはならない。

Ｎ社の事例でみるならば，平日，労働者が帰宅する平均時間は21時12分，出勤する平均時間は７時12分，彼らが家庭にいる時間は――当然に睡眠時間を含む――10時間程度である。就寝時間は平均でみて23時30分，起床は６時25分，睡眠時間は平均６時間55分となる。この数字は，とうてい成熟した市民社会にふさわしいものとはいえない。この家庭での生活時間は，いまＡ自工Ｍ製作所の労働者と比較すると約45分程短くなる。Ａ自工の労働者の生活時間そのものの問題と同時に，私たちは，第１次下請企業労働者における諸矛盾を指摘せざるを得ない。

次に，私たちの調査した第２次・第３次下企業における労働者各層の生産・労働過程の実態をみると――すでにあきらかにしたように，ここでは女子労働者がその企業活動の主体となっていが――次のような形をとっていた。第２次下請Ｍ企業では労働組合は組織されていない。主体の女子労働者は常雇という形態をとっているが，ここにおいても長時間労働は一般的であった。それは年２回の自動車モデル・チェンジの際に，集中的に立ちあらわれる。第４章でみたように，それ以外の月においては労働者によっては残業が皆無のときもある。残業時間は女性に比して男性において極めて高いこと（例えばモデル・チェンジの１月の際，⑪は127.4時間，⑫は141.6時間に及んでいる）を前提として，女性においても１月には④32.3時間，⑧33.0時間，②26.0時間となる。しかし，これはＭ企業の帳簿（Ⅰ）上のものであって，実際には例えば②の場合，80時間に達したといい，現実，実際の残業に対する報酬として支払われる賃金台帳上の帳簿（Ⅱ）によると，④は68.7時間，⑧は69.8時間，②は89.7時間となっている。こうした時期，労働者たちはどう対応しているのだろうか。このＭ企業では８時30分より仕事開始，正規の休息時間は12～12時45分のみ，17時仕事終了となっている。午前・午後の休憩時間はない（この点，労働基準局より注意を受けているが，改善されてはいない）。男子労働者は正規の仕事終了後，ただちに残業，会社を出るのは夜の12時，自宅に帰るのは12時30分という事例もあるが，女子労働者の場合，17時にいったん帰宅，夕食を準備して食事を終えてから18時半～19時に再び職場に帰り，22時～23時まで仕事を行うという形をとっている。Ａ自工Ｍ製作所，また第１

次下請企業と異なって，女子労働者主体のM企業の場合，雇用者を地元に求めているので，かかる女子労働者の残業のこなし方が可能となっている（地域社会ぐるみ掌握の型）。祝祭日は，就業規則では休日となっているが，現実には出勤日となっている。

第3次下請F企業の場合は，女子パート労働者が主体であった。労働組合はない。またパートである故，各種の社会保障制度もない。労働時間は，仕事開始が8時30分，仕事終了は17時，労働時間は7時間10分，通勤時間をあわせて拘束時間は8時間半となっている。残業はほとんどなく繁忙期に多くて4時間程度，休日出勤はない。従業員の居住地は旧倉敷地区にひろがっている。

さて，かようにみてくると，パート雇用主体の第3次下請に至ってはじめて残業なし，休日出勤なしという通常考えられている労働形態にゆきあたる。そして，みたように，A自工及び第1次下請企業と女子労働者主体の第2次・第3次下請企業の間には労働形態に差がある。前者では労組があり，週休二日制であるにもかかわらず，実質的に休日出勤は当たり前，また残業が恒常化している。とくに第1次下請企業において長時間労働は著しい。これに対し，第2次下請企業においては，年2回の自動車のモデル・チェンジ期において集中的に長時間労働が立ちあらわれるが，パート主体の第3次下請企業では，長時間労働という形，休日出勤という形はない。

第3項　賃金形態と賃金水準／女子労働者の低賃金の実態

ところで，次に賃金の問題をみると，第1に指摘しなければならぬことは，前述した残業及び休日出勤ととけがたく結びついた形で手取り賃金が構成されているということ。第2に，そうした実態の中で，長時間労働が恒常化し第1次下請企業の方がA自工M製作所より手取り賃金額が高くなっているということ。第3に，下請階梯ごとに，労働力構成に相違があるのだから，そして男女間の賃金格差があるのだから当然そこには第2次・第3次下請になるにしたがって，賃金額そのものは家計補助的な性格をもっているということ，以上をまず指摘しなければならない。以下，私たちの調査から得られた結論を総括しよう。

本社であるA自工M製作所では，いずれの階層の労働者に対しても賃金は月給制，そのほか年2回のボーナスが支給されている。昭和初期の生まれで，戦時中のA重工M航空機製作所からの社員（A層），また昭和7～17年生まれで倉敷市周辺の中小企業での職歴をもち昭和30年代に入社したB層，そして戦後倉敷市周辺で生まれ昭和40年以降入社層（C層），大卒として同じく40年以降入社のD層と分けてみると，そこには次のような賃金格差が看取された。A・B層では手取り月収額は20～38万円，ボーナスは年額100～165万円，年間の総所得は400～600万円であった。A層とB層の間では手取り額からみる限り明瞭な差はない。ここには年齢・勤続評価とB層に対する職務評価などが相殺し合っていると考えられる。しかし，作業長に未だなっていないC層の場合，手取り月額は15～26万円，ボーナス年額は45～100万円，年間総所得230～390万円と，A・B層に対しての格差は厳として存していた。これに対してD層では，手取り月額は17～25万円で，C層とあまりかわらない。しかし，ボーナス年額は年毎に急速に上昇し，例えば，入社16年で150万円ときわめて高い水準に達している。その結果，D層の年間所得は450万円前後と，A・B層に近

い水準となっている。非現場層であるD層はそもそもA，B，C層とは給与体系が異なっている。すなわちA，B，C層では残業・休日出勤等の時間外労働のウェイトがきわめて高く，A・B層で月額8～12万円，C層で5～12万円，手取り月額の4～6.7割をしめている。これに対して，いわばエリート層であるD層においては手取り月給の大部分が本給，勤務給，職能給等，時間外手当とは関係ない部分によってなりたっている。ここで銘記しなければならないことは，A自工M製作所の現場労働者にとっても時間外労働報酬がなければ，前述の所得水準を維持できぬものとして与えられているということである。

ところで，第1次下請企業の場合はどうであろうか。N社の例でみると，昭和59年度の新規高卒者の賃金は約10万300円とA自工より約1万500円より低く抑えられている。年2回支給のボーナスもN社では平均92万3000円とA自工より約9万円低くなっている（ボーナスは常雇で5～6ヵ月分，臨時雇用で2.85ヵ月分)。つまり基本給部分が低く抑えられている。しかしながら，私たちの調査結果によると，N社労働者はA自工を若干上回る手取り収入を確保している。すなわち平均月額27万8000円，ボーナスを含めた年間収入で426万6000円である。秘密はどこにあるか。時間外労働手当にある。N社の時間外労働手当は，残業で通常勤務の1.3倍，休日出勤で1.4倍であるが，すでにみたように，A自工M製作所を上回る時間外長時間労働が一般化している。すなわち，前述してきた時間外長時間労働を抜きにしては，現在のN社労働者にとって，その賃金水準すらも確保しえぬという構造がそこには存していた。

同じく第1次下請企業，S機械金属工業団地の例でみると，男女間の間には次のような格差があった。すなわち5社計で，男性の賃金は10～25万円に84.8%，女性は7～15で円に70.5%となる。いま，No. 9企業で男性292名，女性63名を比較すると，その平均で男性18万3000円に対し，女性12万円となる。男性労働者とは6.6割の賃金水準格差があった（第1章第5節)。第2次下請企業においては，みたように女性労働力が主流である故，社会保障制度はあるが，男女を問わず日給月給で，男性と女性との賃金格差はある。初任給は18歳男子で日給4,200円，女子3,600円（昭和59年現在）とすでに8.6割の格差がある。その上，女性の場合は，勤続5年で賃金上昇は打ち切り，したがって勤続19年の女子②の日給4,790円に対し，同勤続の男子7,760円と，その格差は6.2割とひろがる仕組みとなっている。各種手当として，残業手当，深夜手当，そのほか皆勤手当，精勤手当，役職手当があるが，日給換算であるため，繁忙期と他の月との間には大きな変動がある。たとえば労働日数の少ない2月や5月と他の月では3万円前後の開きがでる。残業の少ない時期でみると，勤続年数5年の④が9万円台（残業時間0)，勤続年数6年の男性⑫が16万円台（残業17.45時間)，同じく勤続7ヵ月の⑮が9万円台（残業12.2時間）となる。中高年女性の場合，新卒男子と同額となる。しかも男性の場合をみても，たとえば⑫の場合，第1次下請N社の同年代と比較しても，4～5万円の格差がある。また女子の場合，これを前述の第1次下請No. 9企業の賃金12万円と比較しても，そこには勤続5年の④の場合，7.5割の水準にしかない。

第3次下請の場合をみてみよう。ここは，女子パート雇用を主体として生産活動が展開せられていた。従業員に対して，各種の社会保険はない。労働組合はない。第5章でみた

ように，総人員21名中の男子３名は10～20万円以上の月収があるのに，女子労働者の場合7～10万円４名，７万円未満14名であった。男女間賃金格差はあきらかである。賃金形態は時間給で，時給400円，諸手当は交通費3000円，皆勤手当5000円（ただし３ヵ月以上勤めた者），賞与はなく，かわりに商品券が支給される。

さて，以上みてきたことを要約すると，男女別賃金格差を基底において，男子労働者を基軸としたＡ自工及び第１次下請企業では時間外労働を柱として，現実の賃金水準が維持せられているということ，その場合，Ａ自工と第１次下請企業では基本給には格差が存するが，第１次下請では時間外労働にウェイトをおき，しかもそれが長時間に及ぶことを通して，Ａ自工並み，あるいはそれを上回る賃金水準を維持しているということ。これに対して，第２次・第３次下請企業においては，女子労働者が主体であり（しかも主婦層），家計補助的な賃金額があることがあきらかとなる。ここでひとつの「絵」が描ける。それは男子労働者における企業・職場に抱えこまれた長時間労働という事実と，主婦層におけるパートタイマーとしての就労による家計費補助の構造である。それはまた夫の長時間労働と家族を推持する妻のパートタイマーという就労形態の差ともなって立ちあらわれている。こうした片寄った構造は家庭生活にも大きなひずみを刻印せざるを得ない，と考えられる。さらに，第２次下請企業の常雇で就労の繁忙期の現実をみるとき，家庭生活とは何か，という問題が当然のことながら提起されざるを得ない。主婦の共働き構造というのはすでに一般化している。

第３節　労働者諸階層の出身階層の諸特質と生活史／戦前生まれ層と戦後生まれ層；男性と女性

第１項　労働者層の出身階層の特質

以上みてきたＡ自工Ｍ製作所－その第１次下請企業－第２次下請企業－第３次下請企業の労働者諸階層はどのような諸特質を有しているのであろうか。その生活史の軌跡からみた場合，どのような特質をもっているのであろうか。

Ａ自工Ｍ製作所また第１次下請企業もその当初においては遠隔地の若年及び周辺地域からの中年労働者層の雇用というところもみられたが，漸次，地元岡山県内の新規学卒（高卒）労働者雇用に収斂されつつある。かつて繊維地帯であった新市・倉敷市地域は，いわば若年女子労働者の出稼ぎ地域であった。水島コンビナート創設におよび，この出稼ぎ地域は，その構造を変化させることになる。そのさいたるものは，男子型産業の地域社会への定置という事実である。

私たちが，インテンシブに調査を実施したケースからみると，Ａ自工Ｍ製作所では最終学校の地域は岡山県17名（うち旧倉敷４，水島２），九州２，四国２，中国１，北海道１，兵庫１となり，地元岡山県が70.8％をしめている。第１次下請Ｈ企業の場合では，岡山県（総社市及びその周辺）21名87.5％をしめている。同じく第１次下請Ｎ社では，7.5割が岡山県，特に多いのは児島出身者であった。また，第２次下請Ｍ企業では15ケース中９ケースが岡山県（地元玉野市６，隣接倉敷市２）であり，他に四国・香川３，大阪２，北海道

1となる。第3次下請F企業では岡山県6（うち倉敷市旧倉4），四国1，岩手1となり，7.5割は岡山県出身者によってしめられている。

かように，A自工M製作所を含め，私たちの事例からみても6～9割は地元雇用者によってしめられている。京浜，阪神，北九州，中京についで，第5の拠点として造成せられた水島重化学コンビナートの場合，“高度経済成長”期以降，その労働力をすでに集積のある工業地帯から大量に移動せしめるというのではなく，未工業地帯の地元労働力に依拠しての工業コンビナートの創設という形をとったことを，少なくともこのA自工M製作所の下請系列分折は物語っている。かかる意味で，水島重化学コンビナートの造成は地元の産業構造，したがってまた雇用形態をいわば構造的に変革せざるを得ない。

第2項　生活史からみた労働者層の出身階層と社会的形成過程

ところで，このことは，資本主義経済の一定の発展を前提とした所謂“熟練労働者”を土台としての，新たなる製造業の創設ではなしに，いわば繊維産業段階の伝統があったとはいえ，新しい土壌からの現段階における賃労働者層の創出，その過程をA自工M製作所の展開自体が有していたということを物語る。その意味で，私たちは，さらに深めて，労働者諸階層の出自家族の階層，また現在の職場にかわるまでのその職歴を，A自工及び下請諸階梯毎に総括することにしよう。それは，日本資本主義の発展に伴う地域農民層，そして自営業主層の分解過程析出の問題に連なる。そこにはまた，戦前生まれの労働者層と戦後生まれの労働者層という世代間の問題も入ってくる。

各企業の労働者諸階層を分折するにさいして，みたように，私たちは大きく戦前生まれの層と戦後生まれの層に分けた。A自工M製作所の場合，出自家族をみても戦前生まれ層では農業，大工，住職，定職なし，等々となる。自作も存するが，小作，また農業の傍ら行商，出稼ぎという層からなる。これに対して，戦後生まれの層においては農業，商店，行商等，自営業種層また不安定就労層も存するが，会社員8ケース等，労働者出身層も多くなっている。そしてA自工二代目も2名ほどみられる。戦前層では農家出身者は4.2割である。戦後生まれ層になると，0.8割である。そして，労働者の生活史からその職歴をみると，戦前生まれの者も農業自営をへてA自工というケースはみられず，自動車修理→土木労働者→農機具販売→A自工M製作所，K紡績→花筵製造→A自工M製作所等，雑多な職業をへてA自工M製作所へ入社している。これに対し，戦後生まれ層はその半数以上が初職から，A自工となる。また学歴をみても，戦前生まれでは高小，中卒が6名，高卒5名，専門学校卒1名であるのに対し，戦後生まれでは中卒1名，高卒4名，大卒2名と，その学歴の上昇が看取される。

さて，第1次下請企業ではどうであろうか。私たちの調査した2企業のうち，総社市を中心として岡山県北部を労働市場圏とするS機械金属工業団地のH企業と，倉敷市児島地区に立地するN社とでは，労働者層の出身家族の階層また本人の職歴にも相違がみられ，前者は農民層から直接的に分解した層の雇用，後者では農業以外の地場産業との結びつきののちの雇用という形態をもつ。

前者からみてみよう。H企業の場合24ケース中，生家が農業であったもの，13ケース（5.4

割）を数える。農家といっても零細農家層であり，農家＋鋳造所勤務，農家＋炭焼き等々が含まれている。すでに分解過程にある。戦前生まれ層では8.7割，戦後生まれ層では3.3割がこれにあたる。戦後生まれ層では，それ自体労働者家族の子弟が多くなり，その中にはA自工，住友重機また川鉄関連下請等の水島コンビナートの関連も立ちあらわれている。N社においては，農業は戦前生まれ層でも3.3割となるが，塩田，繊維，縫製自営等の地場産業出身者もでてくる。生活史からみた職歴では，H企業では戦前生まれ層がすべて入社前職歴をもち，戦後生まれ層では16名中12名までが初職となる。N社においても，戦後生まれ層はすべて初職，戦前生まれ層では7割が，これまでの人生において転職の経験をもっている。かようにみてくると，戦後生まれのものの多くが初職ということは，A自工M製作所とほとんどかわらない。彼らにとっては，同一企業内での職場移動が，その技能を磨く唯一の機会となっている。つまり，その意味で戦後生まれ層の職業生活は「企業・職場内人生」として刻印されている。また，これはA自工M製作所でもみられた傾向であるが，周辺の零細農家出身者（土地もち労働者）が，とりわけ第1次下請H企業に多いことが注目される。これは第1次下請企業集団であるS機械金属工業団地が農村部総社市に立地したということとふかくかかわっている。職歴からみてA自工M製作所と第1次下請企業労働者の社会的性格は大きくいってそう異なることはない。A自工M製作所と第1次下請企業の労働力構成が抜本的に異なっているということではなかった。ただその中で，H企業においてみられたように第1次下請企業においては，土地もち労働者層の比率の高いこと，すなわち農民層から直接分解した労働者が多いという傾向が看取された。中途入社者の職歴をみても，第1次下請企業においても，A自工とそうかわるところはない。N社の場合，農家（家従）→運転手→縫製→化学工場→N社，採石→電機塗装→左官→N社，農業→縫製→N社という事例がみられたが，H企業の場合，男性で農業と炭焼き→農業・山からの丸太だし→瓦工場→川鉄の下請組の雑役→同じ組で日本鋼管（福山）下請の電気雑用→H企業，大阪の紡績機械製造会社（設備→営業）→総社に帰り農家の婿（農業＋土建日雇）→H企業，また戦後生まれの層には，京都・レーヨン工場→家（農業）に帰る→H企業，同じく戦後生まれで，岡山食品会社（勤務地，東北）→総社に帰る→H企業という事例にみられるように，土地もち（農家）ということもあってのUターン組が存することが特徴となる。また若年層では地元下請企業を転々とし，技能を生かしH企業という例もある。H企業の場合，戦前生まれの中年婦人層も少なくはなかった。彼女らの場合，すでに何回もの転職を重ねてH企業へ入社ということが特徴となるが，その大宗は，農業手伝い→農家に稼ぐ→農業・荷造りコモの内職→ゴルフ場のキャディ→紙器工場→H企業，また，洋裁店→陸運事務所→婿養子をむかえる（農家），農業＋農協ミカン缶詰工場（冬期間）→縫製工場・パート→団地S社→合併でH企業，というような形で，地元労働市場を転々としてH企業に入ったものである。この中には玉島のレーヨン工場で後紡の糸巻き→家にかえり，ミシン工場→農家に嫁ぐ→コンデンサー製作の電器会社→家庭に8年入る→H企業（新聞のチラシをみて）という事例も含まれ，また少数の事例ではあるが，鹿児島出身の主婦の場合，集団就職で大阪の繊維工場で織布工→結婚退職（夫はA重工神戸→A自工名古屋→A自工M製作所）→倉敷でA自工下請→総社に家を新築してからH企業（職

安のツテ）等，地元をこえる都市での就労を経験している者もいる。

以上みた第１次下請に比して，第２次，第３次下請労働者の出身家族の階層，また生活史は次のように総括される。

第２次下請M企業は，すでにみたように女子常雇労働者を主体としていたが，それを総括する任には男子労働者があたっている。私たちの事例分析からは，次のような特徴がみられた。第１に出身家族であるが，農家が少ないということがこの特徴となる。これはM企業が玉野市所在（戦前段階から三井造船所設立）で倉敷市児島地区に隣接していることもあろうが，15ケース中，兼業農家は２ケースのみである。小商品経済の展開下，かなりの農民層の分解がすすんでいたことを物語る。

第２に，中高年の女子労働者10ケースでみると，岡山県の玉野，倉敷，また瀬戸内をはさんだ香川県で生まれて就職，結婚を介して玉野市に居住し，また，M企業入社前において，子育て期を通して，紡績，織物等工場，また縫製内職等を転々としてきた層であることがあきらかとなる。地元労働市場圏での移動が主である。

しかし，男子労働者をみると，これとは違ったパターンをとる。すなわち，出生は玉野市であり出身家族は父親が三井造船というものが多いが，すべてUターン組である（主として大阪からの）。彼らの前職はほとんど繊維には関係ない。

第３次下請F企業の場合はどうであろうか。私たちは女子労働者８ケースのインテンシヴな事例をとりおさえたが，出身家族は農業も存するが，父親死亡等も多い。もうひとつの大きな特徴となるのは，最終学校卒業後，家庭をもったあとも就業を続けているのは１ケースのみで，他のケースは和裁学校，洋裁学校，またずっと無職ないしは出産で家庭に入っていた層となるということである。そういった意味で第１次下請H企業，また第２次下請M企業とは異なって，M字型雇用，また新規労働市場参入層として特徴づけられる。彼女らの多くは新聞のチラシをみて，近所ゆえこのF企業に就労している。

さて，以上みてきたことを要約すると，出稼ぎ女子主体の繊維産業都市の，重化学工業都市への変質過程は，労働市場の面からみるとA自工M製作所では当初の定置過程においてはとくに近幾以西の労働力に依拠して（若年男子労働者）なされたが，その定置の過程をとおして地元雇用の形は当初からもみられたところであったが，戦前生まれ層は，自動車修理→農機具販売→A自工M製作所，K紡績→花筵製造→A自工M製作所というように地元労働市場を転々としてA自工M製作所入社とうケースが特徴的である。農家出身は4.2割であるが，彼ら自身の職業はすでに脱農化している。それに対して戦後生まれ層では農家出身は0.8割で，その半数以上が初職からA自工M製作所となる。第１次下請企業では，児島に立地するN社の場合，A自工M製作所と同様の傾向をしめし，総社市機械金属工業団地に立地したH企業（総社市及び周辺北部を労働市場とする）の場合も，戦後生まれの者は16名中12名までは初職であったが，ただここでみられる特徴は，あらたな労働市場圏を農村部に拡大したことの結果，農家出身層が多いということ（戦前生まれ8.8割，戦後生まれ3.3割）つまり土地もち労働者が多いということ，土地もち故のUターン組も存するということ。女子労働者についてみると，第１次下請H企業の場合，地元の職場を転々としてきた層であることが特徴的となる。そして，第２次下請M企業では，圧倒的に

多くの女子労働者は，繊維関連が多くなるが，そのキャリアーの上にM企業に就労している。それを総括する数少ない男子労働者は，いわゆるUターン組（非繊維関連）としてそれが特徴づけられる。そして，第3次下請においては旧倉敷地区に立地しているF企業にみられた如く（女子労働者のパート雇傭が主体）いわゆる女子労働者のM字型雇用によって，市場を構成した層，ないしは，新規労働市場参入層によって構成されていることがあきらかとなる。

すなわち，かような形で水島コンビナート，A自工M製作所の定置，またその下請網は第1次ー第2次ー第3次といういわば階梯的に異なった形での労働力を，自らの傘下に収めつつ，地域社会の中に根づきつつあることが明らかとなる。そして，その定置の過程は，女子出稼ぎ繊維都市として，その受け皿として地元にすでに形成されていた広範な繊維関連，また地元に育ちつつあった農機具関連，そして玉野の造船業さらに戦時中のA重工M航空機製作所等々の，これまでこの地域社会が培った小商品経済発展下の中での製造業に，賃金労働者をまず吸収しつつ，定置が確定的な段階において，地元の新規学卒層を積極的に吸収するという形で地域社会の産業構造を，いわゆる女性型から男性型，すなわち就労者の地域社会に根をおろす産業構造の型への変質をなしたということ。しかし，そのキャパシティの増大に応じて，周辺農村部から分解しつつある農民層をより広く吸収しつつ，つまりいわゆる土地もち労働層がこれにあたるが（この土地もちという意味はいわゆるUターンのひとつの契機ともなっている），と同時に市内においては，女性層のいわゆるM字型雇用をはじめ，新たなるパートとしての女性労働力の吸収という形をとって，労働市場の内包的拡大（外延的には農民層のより一層の分解）が展開せられていることは，第3次下請企業女子労働者の事例でみた如くである。ここでは，わが国資本主義の発展段階を劃した戦前の繊維工業段階における出稼都市の産業・社会構造が，戦後の重化学工業段階に入って，あきらかに地域社会構造自体として，大きく変質しつつあるということ，このことを私たちは銘記しなければならない。そこで特徴的なのは，男子労働者を主体として，家計補助的に女子労働者を配置するという，その賃金格差に最も端的に立ちあらわれる一家総働きの，資本ー賃労働関係への包摂の過程である。土地もち労働者にとってもこのことは例外ではなかった。かかる過程の進展は，地域の資本主義的分解過程をまた示すものと受けとらなければならない。

ところで問題は次の点にある。まず第一に，かような変質を地域社会自体がとげつつあるとはいえ，それは，すでに本分折シリーズ第9号でふれたように，国策に沿うた巨大独占資本のいわば足並みをそろえた“租界地帯”として，立地せられた水島重化学コンビナートに進出した巨大企業を本拠として展開せられた営為であったということ，すなわち，その場合，すでに全国的に一般化せられた資本の価値増殖の水準を下廻ることではなしに，それを上廻ることがその営為として要請せられていたということ。その意味で地域産業の，その水準にみあった育成・「合理化」は，その下請網の形成にあたって，とりわけ第1次下請企業の「中堅企業」への育成として，重要な戦略ポイントであったといわざるを得ない。そしてそのことは，すでに本事例でみてきた如く，第1次下請企業に対して，自社の丸抱えの下請ではなしに，その企業体質を高度化することに応じての自立を奨励していた

ことにあきらかな如く，あらたなる資本蓄積，その裏づけである技術開発の諸過程となって展開していた。しかし，そのことは同時に，労働者諸階層に対しては，技術革新に裏づけされた「合理化」に次ぐ「合理化」下，たてまえ上，週休２日（土・日）とはなっているが，土曜出勤は日常化されているのみか，ウイーク・デーにおける残業も一般化されているという現実，しかも，小集団活動の余裕すらもないという実態，それは第１次下請企業にいわば矛盾の集中点として立ち現れていたが，職場の“流動化”はすすみ，OJTすらも行う余裕はなかったという現実を一体どう理解したらよいのだろうか。企業それ自体として，直接部門から間接部門へ人員配置の重点を移しつつ，さらなる対応を志向していた。しかしながら，一日24時間のうち，また１年のうちその企業・職場による拘束時間のあまりにもの長さは労働者層の全生活の再生産過程に対して大きな影響を与えざるを得ない。

第４節　労働者諸階層の社会諸関係の諸特質と価値志向／繊維産業都市から重化学工業都市への移行

第１項　全生活過程の再生産と社会諸関係の特質／主体変容過程Ⅰ――Ａ自工M製作所と第１次下請企業；男性労働者の場合――

次に，賃労働者層の社会諸関係の特質を家族，血縁，職縁，生活拡充関係また地域社会へのかかわりを含めて総括しよう。このことは，Ａ自工M製作所の水島への立地によって，現下，いかなる形で地域の社会構造が変化しつつあるかの一端をあきらかにすることにつながる。

たしかに，そこには人口増による都市開発（とりわけ中心市街地再開発のみならず，住宅地開発）による同一市域内の移動も，とくに公害の影響のあった新倉敷市の場合，顕著にみられた事実であった（つまり，公害による集落移転の問題）。こうした変動が地域産業基盤の繊維産業→重化学工業化の動きとともに立ちあらわれているということを看過してはならない。かつての出稼ぎの町，倉敷市は重化学工業化に伴う産業変動の中で，かような地域社会変動を構造的にとげている。しかし，もうひとつ看過してはならないことは，賃労働者それ自体のもつ自らの生産・労働－生活に対する価値志向の変質の問題であろう。

Ａ自工M製作所から，第１次下請，そして第２次下請，第３次下請と分析を深めることを通して，私たちは一定の傾向性を看取し得た。生産・労働－生活に対する価値志向性はＡ自工M製作所及び第１次下請と，第２次そして第３次下請とは明らかに異なっていた。また，この相違は労働者層の質的相違（男・女別）と共に，世代別（すなわち戦後生まれ層と戦後生まれ層）の相違をともなって展開しているものであった。以下，総括しよう。

１）　まずふれなければならぬことは，みたような長時間労働のもと，とりわけＡ自工M製作所，第１次下請，そして第２次，第３次下請企業の男子労働者層にそれはきわめて顕著であったが，日々それだけ職場に拘束されるわけだから，彼らにとっての職場外生活の時間は，それだけ現実的には制限せられていることにならざるを得ない。豊かな多様な人

間的な社会諸関係を展開しようとしてもその余裕がない。しかし問題はこれだけに止まらない。こうした彼らにとって企業から与えられる外在的枠組の中で社会諸関係の枠組そのものが，いわば内在的に構造的に規定されてくる。彼らの社会諸関係を，職縁，地縁，生活拡充関係，学縁，家族，親族に分けてみた場合，A自工M製作所に端的にみられたように，地縁の関係はほとんどカットし，家族，親族，職場にそれが収斂する傾向がみられた。とりわけ職場での諸関係は第6章でみたように，わずかな休日や自由時間のレクリエーション，また冠婚葬祭に止まらず，家庭の相談事のレベルにまで広く及んでいる。職場での人間関係（そこではQC活動が展開していた）が彼らの，家族と共に全生活の社会的再生産過程の中心軸となっている。いわゆる労働者人生の“企業内包摂化”といわれる事実がここでは浮かび上がる。

しかしながら，私たちが分析したように，このように単純に一色に現下の状況を把握することはできない。私たちは，戦前生まれの層（A，B層），戦後生まれの（C，D層）に大きく分けて，また役付層（A，D層）と然らざる層（B，C層）に分けて分析したが，戦前生まれの層と戦後生まれの層はあきらかに異なった志向性が看取された。そこには，日本資本主義の発展と共に培われた労働者層の“主体性”の相違が看取される。すなわち，前述の“職場内包摂”人生はとりわけ，いわば雑業を転々として，このA自工M製作所にたどりついた戦前生まれのA，B層に典型的にみられ，そして，この層が職場でのQC活動を推進する母体となっていた。これに対して戦後生まれのC層は，A，B層と同じに職縁での社会関係が主軸となっているとはいえ，職場関係とは一定距離をおき，組合に対しても批判的（会社と一緒だからと）な面もみられる。仕事に対する態度においてもA，B層の仕事中心，生活は従という志向性，戦後生まれには仕事と生活を分けて考える層が多い。血縁との諸関係においてもA，B層は兄弟が（平均4.1名），その7.3割は倉敷市及び岡山県内居住であり，たとえば家を建設するときの資金借り入れ等々，またレジャー等も一緒に行くなど密な関係がみられる。これに対して戦後生まれの層では，そもそも兄弟の数が少なく，大阪など遠隔地に居住しているものが多く，盆，正月にしか会う機会はない。地元に残ったものは長男が多く，したがって両親と同居している者が多いが，レジャーの形態をみても両親，兄弟というよりも妻と子どもに特化し“生きがい”もそこにあつまる。比喩的に表現すると，彼らにとっては家庭，すたわち妻と子どもは“息き抜き”ともいえる。戦前生まれのA，B層では自ら“家族のために働いてきた”という誇りがある。その延長上に親兄弟への関係がつながっている。地縁関係は，町内会を通してなされ，昭和40年，50年から定住していたA，B層は役員も経験しているが，本人それ自身が居住地域での親密な近隣関係を必ずしも取り結んでいるわけではない。同様の関係は戦後生まれのC層においても看取されるが，C層に特徴的なことは，彼らは学縁，生活拡充集団をとおして，よりひろい交友関係をとり結んでいるという事実であろう。それはもちろん，町内会をこえる範域で形成せられていることは注目しなければならない。何故なら古い町内会組織をこえ，それを破る諸関係がこの層において構造的に展開せられていることが看取されるからである。戦後生まれのエリートコースD層は全国採用である故，地元には血縁はない。職場＝生活の構造が見られた。仕事と生活を割り切っている層においても，地縁

での濃厚な諸関係はみられない。同じ戦後生まれといっても，C層とD層とは，地域社会とのかかわりであきらかに異なる。

さてここで要約しよう。特徴的なことは彼らの全生活諸過程はそのとり結ぶ諸関係において，たしかに職場での仲間との諸関係の影響は，職場外の現実の行動の型としても立ちあらわれているということ。対極に生活の本拠である家庭がある。この両者を結ぶ縁として社会関係の地平が構成せられているということである。労組の力は弱い。長時間労働下，地縁の結びつきは疎となっている。しかしながら，戦前生まれ層と戦後生まれ層との比較をとおして，私たちがあきらかにしえた点は，戦前層が血縁のネットを地域社会の中に色濃く有し，いわば家族，職場，血縁という形でその全生活過程にとっての社会関係網を形成していたのに対し，戦後層においては，職縁も戦前層に比べては疎，血縁関係も疎という特徴がみられた。しかしながら，戦後C層においては，町内会をこえるレベルでの地域社会内に累積した学縁，生活拡充縁などの諸関係をとり結んでいる。それ自体，半共同体的な地縁的組織としての色彩をもつ町内会を止揚する開かれた地域社会への射程もみられる。みられたように職場の縁もとりわけ戦前層には強くみられたが，その中での諸個人の自立化が好むと好まざるとにかかわらず，地域社会の新しいあり方をとおして進行せざるを得ない。そうした過程を現段階は歩んでいるということができよう。しかもそこには，大きくいって戦前生まれ層，戦後生まれ層という世代交替による価値志向の変容も看取される。

2） 第1次下請層においても基本的にかかる傾向が看取されるが，戦前生まれ層と戦後生まれ層との比較でみるならば，A自工M製作所と比較して「合理化」が一層すすんでいる第1次下請企業では，戦後生まれ層が主力になりつつあるということ，そのことはやがてA自工M製作所においてもこうした事態が訪れるということを予測させるものだが，ここでは戦後層が職場では仕事一筋という傾向が看取された。児島のN社でみてみても戦後生まれ層は，戦前生まれ層とはその社会的属性はあきらかに異なっている。すなわち戦前生まれ層は各職場を転々としてきた層であるが，彼らは職場の仲間をもっとも頼りになる関係と考えている。彼らはN社へ入社してはじめて組織的な労働組合に接した（N社労組は昭和54年に“総評”脱退)。彼らの多くは「仕事は仕事，生活は生活」と割り切っている。生活の生きがいは家族とくに妻と子どもにある。職場と貧困からの脱出の証として家庭がその拠点となっている。子どもたちには同居を望み，またN社あるいはA自工関連企業への就職を望んでいる。これに対して戦後生まれ層は職場でのまとまりは良くない。これは戦前生まれ層の若い者に対する利己的態度の批判ともなって立ちあらわれていたが，戦後生まれ層は職場にあまり頼りになるものはなく，家庭また地元に居住する血縁のネットを信頼する。けれどもこれらの層の印象に残ったことは「仕事のこと」であり，彼らの多くは「生活よりも仕事優先」という価値観をもっている。事実，子どもをあまり遊びにも連れて行っていない。そしてこれはA自工にもみられた傾向であったが，戦前層は自分が家族の頼りと感じているのに対して，戦後層は家族，血縁を自分の“頼り”となるものと感じている。

このN社労働者の居住する児島地区の町内会は歴史の古いものが多く，繊維，縫製の街

として構成されている。この中にあって彼らの近隣関係は，戦前生まれ層を含めて，近隣関係の中に容易にとけこめないでいる。職場の長時間労働ということもあるが，近隣関係とは深く結びついていない。その意味では近隣関係を切りくずしつつある層ということもできる。しかしながら戦後生まれ層の場合，学縁を通した諸関係などを地域社会などに有している。その意味で旧町内会をほりおこす力はもっているということはいえる。そして，またこの層は自らの受けた学校教育そして現下の企業社会のあり方に対し一定の批判をもち，組合の総評脱退に対して最後まで反対したのもこの層であった。

さて，以上要約したようにこの第１次下請企業の場合，Ａ自工M製作所と異なって，戦後層ではなしに戦前生まれ層が「仕事と生活」を割り切り，そして，戦後生まれ層が「仕事を中心」とした価値志向を現状では有しているということが特徴的となるが，しかしながらみたように，戦後生まれ層と戦前生まれ層の間には明らかにひとつの線が引ける如くである。そこにはひとつの相違，断絶もみられる。現下の第１次下請企業における急速なる技術革新，ME 化の進展，「合理化」の進展の中で，戦後生まれ層は戦前生まれの職場の仲間から労働観，人生観について大きな影響を受け得ない中で，ひとつの事態に直面しているということもできる。しかしそこには基本的に世代交替の問題，すなわち国民社会におけるいわば構造的な階級的拮抗関係，そしてなによりも生産力水準の構造的発展の問題が存すると考えられる。

３）　次に同じく第１次下請Ｈ企業の場合をみてみよう。すでに詳述したように（本書第１部，第１章，第２章），このＳ機械金属工業団地は，その労働市場圏を岡山県北西部の農村地帯にもっている（その中心は総社市である）。ここにおいては，当然のことながら零細地片をもつ，土地もち労働者がその雇用者の主流を占める。ここにおいても大筋においてはＮ社と同様の構造は看取されたが，特に次の諸点は指摘しておかなければならない。

イ）　第２章で詳述したようにすでに戦後生まれ層が現場職制である班長になっているが，職場の流動化は著しく進んでいた。とりわけ，不具合がでた場合，責任をもつ班長層の長時間労働には想像を絶するものがあった。年配層にはそれは耐えられないが，しかしその流動化の中でも労働者階層の中にひとつの仲間意識が芽生えていたことを看取しえた。

ロ）　私たちがインテンシヴな調査を実施したのは24名であったが，社内の集団に属しているのは４名であった。「ゴルフ同好会」「釣りクラブ」ともう１名は職場のバイク仲間，会社外の集団では趣味，スポーツサークル，青年団に属しているのが６名，労働者諸階層の生活は，家族と職場を結ぶ縁に特化していることがＨ企業においてもあきらかとなる。頼りになる諸関係は，圧倒的に家族となり，血縁関係で，戦前生まれ層ではこれに近隣と地域社会の人が加わり，戦後生まれ層では学校時代の友人，すなわち学縁が加わってくるが，職場の仲間は，班長，品質管理層ででてくるのみで，ここではたんにゴルフとかの関係のみならず家族ぐるみの関係もあきらかとなる。戦後生まれの作業者層においては２名においてバイクの仲間と寮の仲間があげられていた。

ハ）　彼らの生きがいは仕事にかけるものは少ない。生活に大きく傾いている。戦前生まれ層（年配者）は，「家を建てること」「早くお金をためること」「孫を大きくすること」，戦後生まれの既婚者は「子どもの成長」，未婚の班長層は趣味，スポーツ，飲むこと，若

年層は，車，オートバイで，この層には「生きがいというほどのもの」がない者が多い。

彼らにとって「職場」での「仕事」とは何なのだろうか。仕事に張り合い感をもつ者は24名中半数，戦前生まれの年配者と品質管理層に多い。戦後生まれ層は班長を含めて張り合いを感じない層は13名中10名，うち3名はすでに転職を考えていた。同じく第1次下請N社では戦後生まれ層が，仕事に張り合いをそれなりに感じ，生活よりもむしろ仕事に打ち込むことに価値志向を感じていたのに対して，このH企業では若年層の中にいわば総崩れの形相がみてとれた。ここには企業の経営管理の問題と共に，労組のあり方の問題，また労働者層の出身階層の問題も考えられる。前述のように約半数の者が仕事に張り合い感をもっていたが，その層の中においても年配層はいつまで体がもつかという不安をもち，また戦後生まれ層では，興味ある仕事内容でない単純作業なので，より良いものをゆっくりやれる仕事がいいと考えている。

みてきたようにH企業では，生きがいも大きく二つに分かれる。年配者には老齢化の問題があるが、若年層に現状の中で崩れがみえはじめてある。品質管理層との間には一定の距離がある。ここにはあきらかにH企業にとっての矛盾の構造が看取される。

以上みたように第1次下請企業といっても，その労働者の現実の生産・労働ー生活過程のレベルにおろしてみると，かならずしも同一の構造をもつものではない。そこには労働者諸階層のもつ出身基盤，生活史の相違があるし，また企業の経営と労組の対抗の姿勢の問題もある。しかしながら，この第1次下請企業における労働者層の社会諸問題の諸特徴は現実の長時間労働下にある生産・労働ー生活過程を土台において，職場と家族の線上に収斂されつつあること，そして地縁・地域よりもむしろ血縁のネットがそこで生活にとって機能しているということ，職縁を中心とした日常の家族ぐるみの社会関係も生じているということがあきらかになる。その意味で地縁・地域における諸関係は，私たちがA自工M製作所とその第1次下請企業労働者層との生活をみる限り，従前の半共同体的地縁・地域組織とは異質というよりも，むしろそれと離れた，家族生活が孤立し各家族成員が職場と直結するという構造をしめしている。しかしながら，世代別にかかる過程の進展をみると，そこには戦後におけるわが国資本主義の発展，それを支える労働者諸階層の従前とは異なる主体の形成過程が含意されているが，あきらかに戦前生まれ層と戦後生まれ層の相違が看取された。これは企業・職場ごとにそのヴァリエーションは異なるが，戦前生まれ層が職場生活に対して一本化し，この層が労働組合運動の支え手であったし，またQC活動の支え手であったが，これに対して戦後生まれ層においては，これらに一定の距離をおくという姿勢がみられる。これはもう指摘するまでもないが，戦前生まれ層のリタイヤーは近い。戦後生まれ層がその世代の交替の中で主力となる。亡びつつあるものと生まれつつあるものの相違が現実には交織している。戦後生まれ層の中には，かならずしも職場での現下の事態の進展を是しているものが多いわけではない。そこには何よりも主体それ自体の諸個人としての自立化過程が存しているといわなければならない。しかしながら，現実は階級的経済・社会化状況のより一層の進展として展開している。そのことの中で自らの生活の基盤である家庭・家族が大きな意味をもってくる。戦前生まれ層では，自らが“家族”の生活を支えてきたという自負を有しているが，そこにはいわゆる“家父長的”な伝

統がある。戦後生まれ層にとっては，家族，とりわけ妻と子とが自らの頼りになっている（みたように，N社戦後生まれの労働者の場合，結果として「仕事」が印象に残るというように，そこには価値志向が「仕事」に収斂しつつある層が生まれているが，そのこととのかかわりあいの中でこのことは理解される必要があろう)。しかし家族各成員に対する期待があきらかに異なってきている。家族そのものの変質の構造がここにはみられる。さらにふれなければならないことは，第一に，両者とも血縁のネットは存するということ，第二には地縁・地域との関係において，前者においては，町内会の役員を経験するなど，旧来の町内会での任を果しているが，後者，戦後生まれ層においては，この町内会をこえるレベルにおいて，個人ごとに形成せられた諸関係，すなわち学縁，生活拡充縁を中心とした多様な関係が形成せられているということ。この意味において閉ざされた地域社会から，より広範域な開かれた地域社会構造創造への諸関係が各種の縁（社会諸関係）をとおして形成されつつあるということ。こうした構造的変質過程はあきらかに看取せられた。第三に，こうした中で職場を中心とした諸関係の進展はおおよそ三つのタイプにまとめられるということ。①A自工M製作所のエリートとして全国配転となった層，この層は地域社会とはあまり関係なく——といっても日本国とは関係があるが——企業内人生を歩んでいるということ。②戦後層の中で管理職層になった層と然からざる層とは，企業への忠誠において異なる志向性があるということ。すなわち生産現場での品質管理層と，現場の班長層，また現場労働者層とは異なっているということ。ここであきらかになったことは，第1に，直接部門と間接部門との相違である。第2に，現場での班長層と現場労働者層との相違である。

私たちは，すでにみたように労働者各階層の生活とは何か，職場生活をとおしての生活への生きがいとは何かをみてきたが，そのレベルに立ちかえってみると，“生活か仕事か”という私たちの質問に対して大筋において戦前生まれ層には“仕事が主流を”占め，戦後生まれ層は“仕事と生活”を分けて捉えるという価値志向があるということがあきらかとなった。もちろんA自工M製作所と第1次下請企業，N社とH企業においても同一のパターンをとるものではなかったが，(そこには，会社での労資関係，また労働者層自らの生活史，職歴，職場での役割，そして家族生活がある)，しかし，次に総括する第2次，第3次下請企業労働者にみられた“仕事は従，生活が主”という価値志向は彼らにはみられなかった。

私たちが調査研究の対象としたA自工M製作所と第1次下請N社，同じく第1次下請H企業をいまひとつの系列に並べてみると，M製作所，N社，H企業という形で順次職場内での諸矛盾は進行し，H企業では，戦後生まれの班長層においても，職場での“生きがい”を見出し得ないでいる層がみられた。そして，間接部門における品質管理層に特化して“生きがい”がみられた。

さて以上みてくると次のことが指摘されよう。前述の如き長時間労働というこの事実そのものが実に残余の生活過程のあり方を規定するものであり，したがってここで要約した社会諸関係のあり方もその反映であるとうこと。とくに生活の本拠としての家族生活への閉鎖的特化，地域的諸関係が疎なること，地域社会の中に張りめぐらされた血縁ネットワー

クが一定の役割を果しているということ。しかし，ここでさらに考えねばならぬことは，この解体と，新しい形態への移行を地域的諸関係の変質そのものが，構造的変動の中には存しないか，ということである。現下の変動はけっして豊かな望ましい人間の社会の変動であるとはいえない。そこにはあきらかに現下の段階の階級的諸矛盾が存しているといわなければならない。しかしながらすでにみたように，世代的な交替として戦後生まれ層の中に，狭い意味での地縁・町内会組織をこえる学縁，生活拡充縁等にもとづく諸関係がそれ自体地域に累重する諸関係として育ちつつあること，また労働に対する価値感も，この層にとってより積極的に仕事と生活を分けて捉える価値感が育ちつつあることを看過してはならない。そして，こうした構造的変動の中に前述してきた階級的諸矛盾を止揚する力があることも事実として受けとらなければならないであろう。

第２項　全生活過程の再生産と社会諸関係の特質／主体変容過程Ⅱ——第２次，第３次下請企業；女性労働者の場合——

次に，第２次下請企業と第３次下請企業労働者層についてみてみよう。

すでにみたように，第２次下請企業及び第３次下請企業においては，女子労働者が主力であった。しかも主婦労働者が多い。つまり兼業主婦が主力である。その意味において，Ａ自工Ｍ製作所及び第１次下請企業とは，いわば裏腹の形で，第２次以下の企業は存しているということができる。女子（母親）労働者の家族生活を考えた場合，元請企業及び第１次下請企業のごとき長時間労働には耐えられないという現実がある。家族が崩壊する。事実，彼女らの賃金は，家計補助的であった。しかしながら，みたように，第２次下請企業労働者と第３次下請企業労働者は同一に論ずることはできない。ここにはあきらかに質的相違が見られる。以下，この点に中心をおいて総括しよう。

（イ）　一家の総収入でみると，第２次下請企業と第３次下請企業との間に，そう大きな相違があるわけではない。前者で年間370万～720万円，後者で年間252万～710万円台である。ここでの問題は，それぞれの層の中で，家計水準に大きなばらつきがあるということである。つまり生計点を基準にとった場合，そこにはあきらかに厳然たる階層差が存する。このことをまず念頭において，以下みてゆこう。すなわち，彼女ら本人の収入では，前者で年収130万～170万円台，後者で80万円台である（ここには税金の問題がからむ）。彼女らの収入は，かなり自由に個人裁量に任されるものとなっている。しかしここで注目しなければならないことは，前者，すなわち第２次下請企業では，雇用形態そのものが常雇という形態，後者においては，パート・タイマー雇用という形になっているということである。雇用の形態そのものに相応して，前者においては，とりわけ親会社のモデル・チェンジの時期においては，長時間の残業労働が行われていた。しかし，その形態をみても，一旦帰宅して，最小限の家事労働をすませ，また出社しての残業という形をとっているということ。その意味では，現実の家族の生活に合わせての就労形態をとらざるをえない形を，残業においても採用していることがあきらかとなった。パートである第３次下請企業においては，残業そのものが少なく，正規の就労時間（ただしパートである故，企業負担における公的な社会保障はない）をとっていることがあきらかとなった。

（ロ）　ところで，彼女らの生活史をおうと，両者の間にもうひとつの大きな相違があることがあきらかとなる。すなわち，前者においては，幼少期から両親は繊維あるいは繊維関連産業に就労し，彼女らは家族の転機に応じて就労形態をかえ，結婚し，今日に至っているということ，したがって本人（妻）の就労に関しては，別に違和感は感じていないこと。そして既婚労働者の4割は，親と同居している。これに対して，第3次下請企業労働者においては，いわゆるM字型就労者が多いということ，すなわち育児に手がかからなくなり，教育費がかさむという段階で，結婚後，初めての就労者が多いということ，この中には，母が就労していて幼少の頃さびしかったので就労しなかったという層も含まれるが，この層は新たなる形での労働市場参加者として位置づけられる。

（ハ）　このことは，職場での労働への志向性においてもあきらかに異なっている。すなわち前者においては，はっきりと「仕事と生活は別」とわりきっている層が多くないのに対し，後者においては「生活」のための「仕事」という捉え方をする。「仕事」は「生活」の手段である。仕事＝職場に対する志向性そのものが異なっている。

（ニ）　彼女らの日常の社会諸関係をみると，きわめて特徴的なことは，元請および第1次下請企業と比して職縁関係が疎であるということである。家族にそれは特化する。そして親族との地域での諸関係がでてくる。しかしながら第2次下請企業と第3次下請企業労働者を比較すると，第2次下請企業においては，地域→親族→職場という順で諸関係が累重し，また地域において町内会リーダー層の役割を担い，コミュニティーセンターの任を担っている層もいる。親族のネットワークもこの地域に累重している。その地域とは町内会組織ではない。それを越える範域である。これに対して，第3次下請企業労働者の場合，地域社会にはネットはもっているが，それは近隣，せいぜい町内会組織内であり，それをこえるものではない。また血縁を，この地域に根強く張っているわけではない。諸関係は，家族→近隣→親族となる。

（ホ）　すでにみたように，第2次下請企業，第3次下請企業労働者にとっても，その家族の生活は，家計費を中心としてみた場合，ばらついていた。いわば上下の2つの階層に分かれるということができようが，彼女らが働きに出た動機は，「生活費と預金」「生活費とローン返済」「家を建てること」という経済的理由だけではない。「夫の給料で暮らせるがもっとゆとりがほしい」「働くことが楽しい」「家にこもっていたくない」「職場のみんなと一諸に話をすることが楽しい」「働いた方が世間がせまくならない。気が若く保てる」等々，働くことを通じての人間的豊かさへの志向性も顕著に見られた（家族をこえる社会関係をもつことの意味，働く仲間とのふれあいの意味）。そしてそのことの中で，夫婦の間で「お互いに給料日には，今日は私がおごるかといって食事をたべにいったりすることが楽しみ」という関係もうまれてきている。

（ヘ）　しかしながら，彼女らにとって，働く上でのネックは，家族内にもある。すなわち，現実的に彼女らは，食事，また手を離れたとはいえ育児・子育ての役割をもっている。それは「主婦の役割」という一般的な通念として現実生活の中にも生き，家族内での他成員の十全な協力を得てはいない。そしてそもそもこれまでみてきたように，夫の長時間労働（とくに自動車産業の場合，きわだっていたが）という現況下では，それは妻が主担す

ることにならざるを得ないが，ここには家族での役割分担の問題，すなわち家族の民主化とは何か，という解決課題が存しているということ。高度資本主義経済下，分業体制のより一層の進展の中で，家族生活の社会化が進む中で，前述のような地域生活の変動の中で，この解決課題が提起せられている。新しく創らなければならない諸課題は，幾重にも累積しているといわなければならない。

小括　諸個人の生産・労働ー生活過程と機構・組織・集団再生にかかわる諸問題

こうした諸問題の原点に，労働者の全生活過程（生産・労働ー生活過程）そのものがある。生活の社会的再生産とあたらしい生命を育む場である家族は，重要な生活の拠点となっている。この意味において，彼女らの何でも話し合え，信頼できる社会関係が，家族の人に集まり，また人生の生きがいが生活の安定と子供の成長に集まること自体，決して非難さるべき事ではない。みたように彼女らの中には，「仕事」は「生活」のための手段とはっきりわりきっていた。未だ十分に民主化されていないとはいえ，自らの「家族の生活」に全生活の社会的再生産過程の価値志向はある。この点，A自工M製作所及び第1次下請企業労働者（夫層）の価値志向とは大きく異なるところであった。戦前生まれ層では，「仕事」を中心として，「生活」を従として位置づける価値志向は未だ色濃く残り，第1次下請企業層には戦後生まれ層の中の一部にもこの傾向は見られたが，これと対比して，「生活」そのものに大きく比重をおいた価値志向が芽ばえているということは，十分に注目しなければならない。しかしながらすでにみてきたように，そこにおける基底的な事実として，職場における創造性の発揮の問題がある。

ところでここで問題としなければならないことは，その日常生活レベルにおける価値志向の変容とともに，しかしその現状においては，その日常生活そのものが，きわめて閉ざされた形で，いわばインフォーマルな形で形成せられているという事実である。日常生活の拡張の問題が意識レベルから自らがつくる具体的な社会構造レベルへの発展の問題として存する。地域社会の中には，血縁のネットワークは，たしかに生きている。そしておそらく人類社会が絶えぬ以上，血縁のネットワークは絶えることはないであろう。現状は，資本主義的階級社会である。開かれた社会状況下，同じ血縁であろうとも，その階級・階層分化は進んでいる。特に高齢化社会をむかえて，老親の扶養においても，この階級・階層分化は深刻である。この問題は，あきらかに公的な社会保障を，国民社会レベル（手初めとして地方自治体レベル）でどう確立するかという問題と深く結びついている。ところでこうした問題の提起のあとには，当然のことながら，望ましい公的社会保障制度が確立しえたあと，望ましい血縁のネットワークの諸関係はどういう形で描かれるのか，という問題が提起されざるを得ないことになる。その「絵」は，いったいどう描けるのか。同様なことは，地域的諸関係についてもいえる。余裕をもった地域生活時間が確保された場合の，労働者家族にとっての地域社会生活とは，いったい如何なるものとして描けるのだろうか。近隣，そして旧来の町内会とは異なった地域的諸関係とはいかなるものなのか。私たちの分折した限りにおいても，戦後生まれの世代に，学縁，生活拡充縁をとおして，あ

らたなる諸関係はそれ自体地域諸関係として生まれつつあることは看取せられた。しかしながら，職場との諸関係においても，生産・労働－生活の事実としても，今日のような長時間労働が決して好ましいものではなく，したがってそのもとで展開する諸関係が大きな歪みを受けていることは事実である。それでは職場での諸関係は一体どういう姿が望ましいのか。その「絵」はどう描けるのか。この際，資本主義経済体制下，市民社会のひとつの常識として，資本と労働の階級的対抗関係の中で，労働組合組織が，構成員の生産・労働－生活過程を守るための任を担うべき組織として存することは認められている。しかしながら，これまでの各章でみてきたように，A自工M製作所及び第1次下請企業においては労働組合は存在するが，第2次・第3次下請企業においては労働組合組織は存してはいない。しかもA自工M製作所・第1次下請企業における労働組合組織は，現状は，いわゆる「資本の包摂下」にある“労組”として位置づけられることは，従業員自身にとっても認められているところであった。彼らは，労組を会社と一体化したものとして捉えていた。第1次下請企業N社における労組は，かつて総評傘下にあったが，現下はA自工・部品労協になっている。そして戦後生まれ層においては「闘う労組」の経験はない。しかしながらその層においても，労組の本来あるべき運動形態について疑問が出されていることは前述のごとくである。

さて，望ましい，あるいは，好ましい社会諸関係とは一体いかなるものなのか。その「絵」が現状では描けているわけではない。おそらくその姿は，現実の実生活にふりかかる諸矛盾，すなわち現実的解決課題を一歩一歩克服することの中から，その姿は英知を結集する中で描けてくるものであろう。そしてそれを描く労働者諸個人にとっての主体としての諸要求の形，それはたゆまず変化・成長するものとして把握しなければならぬが，そうした意味での社会的成長が，基底的基盤として存することは，ここで指摘するまでもないであろう。

ところでここで問題にしなければならぬことは，かかる際，それを実現する大枠としてのフォーマルな諸組織（これはそれ自体全国レベルの機構に連鎖するものであるが）をいかに立て直すか，再生するかという問題がそこに横たわっているという厳然たる事実である。つまり，自らの生活を，その具体的な日々の生産・労働－生活過程のあり方として創造するという場合，そこには目的意識と同時にそれを実現する方法意識が存しなければならない。その方法意識の具体的対象として，労働組合組織－機構の問題，そのことは当然に企業における民主主義とは何かの問題を提起するが，そして，より基盤的には特定の地域の中で生をうけ，そこで生活を営む諸個人にとっての地域社会生活の大枠を規定する諸政策を通しての，地域社会づくりの在り方をつくる，如何なる地方自治体をつくっているかの問題に連なる。当然にこのことは，いかなる政策をもつ国家をつくるかの問題となる。地方自治体は，産業の形そのものを，地域住民の立場に立って規制する力をもっている。具体的には，公害問題等，地域社会保全の問題など企業活動に対する法規制に現れるが，同時に幼児・青少年の教育の体制，生活保護など成人の生活の問題，老人の生活保全，生きがいの問題等々に施設計画を含めてその政策は地域住民諸階層のすべてにわたる外枠を規定するものとなって立ち現れている。日常生活といわれるいわばインフォーマルな諸関

係の世界は，いまみたフォーマルな諸機関の政策の中で展開していることを知らなければならない。日常生活といわれるレベルを，ここで私たちがいう組織，機関レベルでの諸政策を含めて再構成すること，この問題が今日鋭く問われているといわなければならない。みたようにインフォーマルな日常生活の中での諸関係は，たしかに歪みをもっていた。言葉を替えれば労働者諸個人の日々の生産・労働ー生活過程にそれだけ諸矛盾が高まっていることは事実である。その意味において，現実は，日常生活のレベルを拡張するその過程の中にあるといわなければならない。その過程と現段階は考えることができる。そして，それを拡張するといった場合，主体としての自らの中につくるべき組織，機構の姿が構成されていなければならない。そして，それを含めての人間的日常生活とは何かが志向されなければならぬだろう。

さて，以上，私たちが第1部，第2部，第3部にわけて分析してきた諸点，すなわち，私たちは，A自工M製作所ー第1次下請企業（H企業，N社）第2次下請企業（M企業）ー第3次下請企業（F企業）と，その職場構造の「合理化」による変質の実相，また職場における労働者諸階層の構成，その現実の生産・労働ー生活過程を，その生活史・誌としてあきらかにしてきた。職場構造については既に要約してきたことなので，ここでそれを再度繰り返すことは止そう。しかし最後に触れなければならぬことは，この倉敷（水島）地域社会の総体としての変動をみる場合，次のごとき地域社会変動が現に展開せられているという事実であろう。すなわち，まず指摘しなければならぬことは，いわば，自生的にA自工ー第1次下請ー第2次下請ー第3次下請とその労働力構成が異なっているということ，A自工M製作所及び第1次下請に関しては，男子基幹労働者がその主体となっており，そこでは長時間労働（とりわけ第1次下請企業に顕著にみられたが）が普遍化しており，これに対して第2次下請企業ー第3次下請企業においては，いわば家計補助的な低水準で，妻である主婦層がその主力となっているということ。主婦労働力に依拠する第2次下請企業においては，モデルチェンジ期に長時間の残業が行われるが，概して，家庭生活を保持しうる範囲内の長時間労働にとどまっている。そして，彼女らには生活のための手段としての仕事という位置づけもみられる。つまりここにあきらかなことは，家庭内における共働き構造が「家」内ではなく「家」外において賃労働としてなされ，就業先が下請階梯的な企業の相違となって立ち現れているということである。

同一家族内において，それはドッキングせられている。諸個人の信頼すべき社会関係が家族に特化し，その家族が孤立しているということはすでにみてたところで，その家族とは以上みたような諸関係の中に編みこまれている。そして，夫婦の賃金持ち寄りによって，家族の生計は維持せられている。婦人労働者においては，職場での労働のほかに家事労働がさらにおおいかぶさっている。ここにみられる構造は比喩的に表現するならば，かつて「家」内にみられた男女の性差による構造が企業間の下請系列構造として再生せられているということである。

私たちは序章において，この地域の繊維産業段階から重化学工業段階への移行を論じた際，現下の状況は古いウクラードをその胎内に包摂しつつ，それを利用する形で新しい体制が成長するという段階は過ぎて，全体制的に社会編成の形が新たなるものへと再編せら

れつつあるのではないか，ということにふれたが，こうした構造変動はそれが構造変動である限り，いわば地域の立体的な変動としてなされる。その立体的構造とは産業事業体レベルでみるならば本事例でみたように水島地区に立地した巨大企業の地域における階梯別下請企業の創設であり，従業員の属性からみると男性から女性という形で，それは整序される。したがって，「家」にもとづく生産単位が解体し，資本－賃労働関係が一般化しつつあるといっても平準的に賃労働化が進むわけではなく，いわば以上みたように半「家」的な構造の（男女の性差にみられるように）社会化という形でそれがなされているということ，そして，企業における長時間労働という実態は，いわばかつての「家」内における長時間労働のいわば延長線上にあるといっても過言ではない。そうした中で男子では戦後生まれ層に，仕事の中に埋没させてしまうのではなしに，仕事と生活を分けて考える価値志向，そして第3次下請女子労働者層には，生活の中に仕事を位置づけるという価値志向が生まれているということは着目すべきである。しかし仕事は生活に従属という場合，仕事とは一体何なのか，生活とは何なのか，諸個人の人間としての創意性の発揮とは何なのか，ということがあらためて問題とならざるを得ない。

〈注〉

(1)「市民調査」結果については，北海道大学教育学部産業教育計画研究施設・研究報告書（近刊）参照。