



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：第3章 第1次下請企業における職場構成と労働者諸階層の生産・労働－生活史・誌
Author(s)	浅野，慎一
Citation	調査と社会理論』・研究報告書，12，150-214
Issue Date	1989
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/22592">https://hdl.handle.net/2115/22592</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	12_P150-214.pdf



### 第3章 第1次下請企業における職場構成と労働者諸階層の生産・労働一生活史・誌

#### 序節 課題と分析視角

本章の課題は、A自工の一次下請企業N社を対象として、自動車製造一次下請企業における労働者の労働一生活実態、及び、それを貫く社会意識の構造と矛盾を明らかにすることにある。

分析は、以下の視点から行う。

まず第1に、労働者諸個人を取り巻く客観的な労働一生活諸条件の把握にとどまらず、労働者自身が、それらの客観的諸条件を、自らの全生活の社会的再生産過程にいかん位置づけているのかを把握する。労働者の労働一生活は、いうまでもなく、客観的な経済的・社会的諸条件に基礎づけられている。とりわけ一次下請企業労働者の場合、その労働一生活過程には、当該資本のみならず、元請企業による「合理化」の影響が、最も直接的に刻印されざるを得ない。しかしそれにもかかわらず、彼等の労働一生活が、彼等自身によって主体的に選び取られ、築きあげられてきた諸結果であることも、また事実である。この両側面を統一的に把握する際、労働者諸個人が、客観的な経済的・社会的諸条件を、いかなる意味として受けとめ、その後の主体的な営為・選択を促す動因としていかに内在化しているのかという問題の解明が、社会学固有の分析領域として、不可欠になる。なお、こうした問題の解明のためには、労働者の生活過程を、単に労働過程や消費過程に限定して切り取ってくるのではなく、全生活の社会的再生産過程としてトータルに把握する必要があることはいうまでもない。

第2に、現段階における労働者諸個人の労働一生活の特質を、彼等の過去の生活史の帰結として、あるいは彼等自身による将来展望への橋頭堡として、史的文脈の中に位置づけて把握する。労働者を取り巻く客観的状況や、それを内在化する主体的な道筋は、いうまでもなく、日本資本主義の発展諸階梯毎に大きく変化してきている。したがってそれらの各階梯を生き抜いてきた労働者諸個人の生活史に即して見るならば、人生のいかなる段階で、日本資本主義のいかなる変動に遭遇し、そこでいかなる主体的な営為・選択を行ってきたのかは、決して一様ではない。そしてこうした生活史における多様な諸体験の客観的累重とその主体的総括こそが、現在の彼等の労働一生活のあり方を、決定的に基礎づけているのである。また現時点の客観的な労働一生活に対する受けとめ方も、将来の「予測」いかによって変化せざるを得ない。もとよりそうした労働者自身による「予測」は、常にそのまま実現されるわけではない。しかしながら、労働者の主体的な営為・選択を貫く論理が、常に、過去の総括と未来への展望の時間的広がりの中でのみ把握されることは、明らかであろう。

そして第3に、労働者諸個人の客観的・主体的な労働一生活過程を、彼等自身の行為やその交織からなる社会諸関係の構造変容との関連で明らかにする。労働者の客観的な労働一生活諸条件のあり方が、労働組合や職場集団、家族や親族、地縁的諸関係など、様々な

集団や組織の動向によって、基本的に規定されていることはいうまでもない。またそうした集団・組織内部での相互行為は、彼等自身の選択や意志決定に、それがたとえ彼自身の“自由意志”に基づくものであったとしても、何らかの影響を与えざるを得ない。しかも労働者は、自らの労働－生活を基礎におき、自らの周辺に多様な社会諸関係のアンサンブルを形成し、変容させる。そして彼等の様々な選択・意志決定は、最終的には、こうした社会諸関係の変容を前提とした、集団・組織の一定の変容・変革を通してのみ実現される。こうした意味で、労働者諸個人の労働－生活における客観的・主体的な特質は、何よりも彼等を取り巻く集団・組織の構造とその変容・変革の中に客観的に定着・刻印されたものとして検出されなければならないといえよう。

さて以下、具体的な論述に際しては、まず一次下請企業＝N社の企業特質を明らかにし（第1節）、次いでN社における労働者諸階層の史的形成過程を、労働者諸個人の生活史のレベルにまで降りて把握する（第2節）。そして現時点におけるN社の労働者諸階層の労働－生活諸条件とその受けとめ方を分析し（第3節）、最後に、N社の労働者諸階層が取り結ぶ社会諸関係・集団・組織とその基底にある社会意識の構造、及び、そこに内包される矛盾について考察する（第4節）。

## 第1節 1次下請企業・N社の企業特質

それではまず、本稿で対象とするN社の企業特質を明らかにしておこう。企業の経営内容や技術体系、生産工程、労働力構成等々の基本的特質は、いうまでもなく、そこで就労する労働者の労働－生活のあり方に大きな影響を刻印するからである。

### 第1項 N社の経営・生産・技術における諸特質

まずN社は、A自工M製作所の一次下請企業であり、その経営は、元請A自工の直接的な指導下にあるといっても過言ではない<sup>(1)</sup>。すなわちN社は、総売上の75～80%をA自工自動車用座席製造に依存し、しかも資本の25%をもA自工に依存している。N社は、専任担当者を配置して、年に数回、A自工に経営状況を報告している。またN社には、A自工の指導により、「不良品の減少」「自動化の推進」「コスト・ダウン」「ターゲット・プライスの設定」等々、「合理化」・生産性向上をテーマ別に検討するプロジェクト・チームが、長い時で6カ月～1年間にわたって設置され、そこには月に1回A自工の指導員がチェックに来ている。N社は、A自工に「手直し要員」を昼夜1名ずつ常駐させ、「納入製品に問題があれば直ちに手直し」できる態勢をとっている。さらにN社では、「A自工の部品を製造しており、そのお陰で生活ができているということを再認識して」、また「自分達の手で作った（A自工）車に乗ってその乗心地や改善点を見付けて、又、よりよい車を作ることも、我々の使命」との趣旨に基づき、昭和48年、A自工の自動車販売部が設置され、「（従業員の）A自工以外の車は、A自工車に代えてもらうとともに、親戚、友人、知人などに紹介していただき、1台でも多く販売する」<sup>(2)</sup>ことが強調されているのである。

A 自工の直接的な指導は、経営面のみならず、N 社の生産工程や技術体系にも及んでいる。「A 自工のラインが止まれば、N 社のラインも止まる」といわれる直接的な運動関係の下、N 社の生産工程・技術体系は、A 自工のモデル・チェンジに即応して変更される。A 自工のモデル・チェンジは、大きくはほぼ3年毎、細かくは毎年春と夏にあるが、その度にN 社の生産工程・技術体系も変更されるのである。そしてモデル・チェンジの際には、A 自工とN 社の技術者が数か月間にわたって相互に派遣され、「基本的・骨組的な条件をA 自工が示し、それをN 社が具体化」する形で、技術開発上の指導がなされている。

こうした中で、N 社が、現在、解決を迫られている諸問題は、すぐれて元請A 自工との関係に集中している。「原材料価格は高騰しているのに、製品納入価格が上がらない」、「マーケット・リーダーでないため、元請の影響が何といても大きい。独自の長期計画がたてられない。個別製品の採算ではなく、企業全体でカバーせざるを得ない。自主的な部分を拡大していきたいが、自動車依存である以上、市場が限定されているので難しい」、「立ち上がり(モデル・チェンジ)の時期、早い段階での発生コストには対応してくれない」等々は、その一端である。

ところでN 社は、こうしたA 自工一次下請企業としての「顔」とともに、いまひとつの「顔」、すなわち倉敷市児島地区に深く根ざした地場中堅企業としての特徴をも有している。N 社は、資本金1億5000万円、従業員約800人、出荷額180億～200億円<sup>(3)</sup>と、倉敷市児島地区に本社を置く製造業企業の中ではトップ・クラスに位置している。N 社は、本社工場のほか、横浜に生産工場、名古屋と大阪に営業所を擁し<sup>(4)</sup>、その原料購入先企業は、東京をはじめ全国80数社、月額1000万円以上のものだけでも25～26社に達している<sup>(5)</sup>。しかもN 社は、その下に全体で100社以上、月間100万円以上の取引があるものに限っても26社の下請企業を有する元請企業でもある(表3-1参照)。N 社の下請企業の61.5%は児島地区内部に集積し、またN 社に就労する労働者は、その79.7%が児島地区、90.4%が倉敷市内から通勤してきている(表3-2参照)。N 社の社長(創業者)は、児島地区の出身者で、現在、児島商工会議所副会頭など地域の役職を勤めている。彼は、地域社会との関係にも細かく配慮し、「産業廃棄物・音・汚水などに留意し、汚水の全量循環方式など、技術的な対応を実施」する一方、児島商工会議所副会頭として、瀬戸大橋音頭の企画推進役など、地域活性化の活動を積極的に担っている<sup>(6)</sup>。そしてN 社は、社長の長男が副社長、妻が専務と、同族経営的な色彩を濃厚に有し、その意味でも、血縁と結びついた地元児島地域社会との根強い関係を今後も維持していこうとしているのである。

## 第2項 N 社の沿革

では次に、こうした現在のN 社における2つの「顔」が、相互にいかなる関連を有しつつ、形成されてきたのかを明らかにしておこう。

N 社の経営は、今日まで大きく四つの画期をもって展開してきた(表3-3参照)。

第I期は、戦前期である。N 社は、昭和17年に個人経営として発足した。翌18年には、A 自工の前身であるA 重工水島航空機製作所の協力工場として、航空機金型部品の製造

表3-1 N社の下請先企業（月間100万円以上取引がある企業）

	児島地区	倉敷市内	岡山県内	岡山県外	計
350（人）	1		1		2
50～99		1	2	1	5
30～49		2			2
20～29				2	2
10～19	3		1		4
10未満	12				12
計	16	3	4	3	26

資料）企業聞き取りより作成。

表3-2 N社（本社）従業員の居住地

	児島地区	旧倉地区	水島地区	玉島地区	岡山県内	岡山県外	合計
男性	417 (77.5)	50 (9.3)	3 (0.6)	6 (1.1)	57 (10.6)	5 (0.9)	538(100.0)
女性	114 (89.1)	11 (8.6)	0 ( )	0 ( )	2 (1.6)	1 (0.8)	128(100.0)
合計	531 (79.7)	61 (9.2)	3 (0.5)	6 (0.9)	59 (8.9)	6 (0.9)	666(100.0)

資料）企業聞き取りより作成。

表3-3 N社の沿革

I 期	昭和17年	創立（個人経営）
	昭和18年	A重工水島航空機製作所の協力工場
II 期	昭和28年	株式会社に組織変更。新A重工水島自動車製作所の協力工場
	昭和31年	水島工場新設（昭和32年分離独立）
	昭和38年	本社新社屋新設。型治具製作専門工場新設。
	昭和39年	大阪営業所新設。試験研究室新設。
III 期	昭和40年	総社工場新設（昭和42年分離独立）。横浜工場（現横浜事業所）新設。
	昭和42年	ポリウレタン技術＝フランス（ETS BERTRAND FAURE）から導入 金型ケラママシン導入
	昭和43年	ウレタン関係ライセンス＝フランス（J. A. GREGOIRE）から講入
	昭和44年	ポリウレタン・モールドフォーム工場新設（座席一貫生産体制確立） 自動プレス機導入
	昭和46年	フライス旋盤導入
IV 期	昭和47年	半自動溶接機導入 家具・インテリア部門に進出
	昭和48年	タイ（SUMMIT AUTO SEATS INDUSTRY CO. LTD）に技術輸出 自動車販売部設置
IV 期	昭和53年	インドネシア（P. T. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS）に技術輸出 ウッドストックをイタリア（MACCHI ARTURO FU CHERUBINO S. P. A）から導入
	昭和55年	NC自動プレス導入
	昭和56年	韓国（現代自動車）に技術輸出
	昭和58年	溶接ロボット・NC旋盤・大型コンピューター導入

資料）企業聞き取り・企業資料より作成。

に着手した。いわば N 社は、そのほぼ創業時から、A 重工（A 自工）の一次下請企業として発足したといっても過言ではない。

第Ⅱ期は、戦後、昭和40年以前である。昭和28年、新 A 重工水島自動車製作所の協力工場となった N 社は、同年、株式会社に組織変更し、それ以来、自動車座席部品のプレス加工を行ってきた。この時期、N 社は、昭和31年に水島工場、同38年に型治具製作専門工場、同39年に試験研究室、同40年に総社工場と横浜工場（現横浜事業所）等々、数多くの生産工場<sup>(7)</sup>を新設して事業規模を著しく拡張し、自動車座席の部品メーカーとして急速に成長してきたのである<sup>(8)</sup>。

第Ⅲ期は、昭和40年代前半から、石油危機に至る時期である。この時期、N 社は、自動車座席の部品メーカーから一貫製造メーカーへと脱皮した。昭和42年、N 社は、フランス（ETS BERTRAND FAURE）からポリウレタンの技術を導入し、スポンジゴムやバネを用いた従来の座席から、座席構造を転換させた。N 社のある役員は、「日本の車は、足回りはいいが、車の居住性・操作性が良くないといわれていた。フランスのシートには『乗り心地の良さ』があった。設計技術やフィーリングのつかみ方、シートの耐久性など学ぶ点が多かった。やむにやまれぬ思いでフランスに注目した」と、当時の状況を語っている。そして昭和43年には、フランス（J. A. GREGOIRE）からウレタン関係のライセンスを購入し、同44年にはポリウレタン・モールドフォーム工場が新設された。こうして N 社は、クッションからシートに至る一貫生産体制を確立したのである。

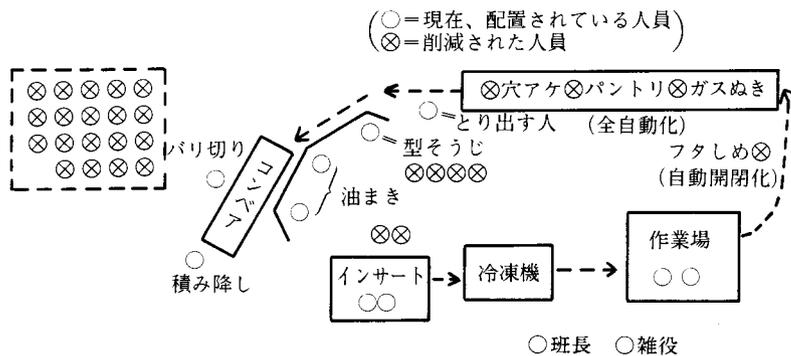
そして第Ⅳ期は、石油危機とりわけ昭和50年代以後、現在に至る時期である。この期、N 社では、元請 A 自工より約10年遅れてではある<sup>(9)</sup>が、ME 化・新素材導入を含む技術革新が急速に進められつつある<sup>(10)</sup>。もとより N 社でも、すでに第Ⅲ期以降、昭和42年の金型ケラーマシン、同44年の自動プレス機、同47年の半自動溶接機などの導入はなされていた。しかし、昭和55年の NC 自動プレスの導入、同58年の溶接ロボットと NC 旋盤の導入、そして昭和59年、鉄に代わる新素材＝ウッドストックのイタリア（MACCHI ARTURO FU CHERUBINO S. P. A）からの導入<sup>(11)</sup>等々、新たな技術革新の本格的な進展は、主に昭和50年代以後といつてよい。またこの期、元請 A 自工から即時的な多品種少量生産の要請が強められ、原材料・製品の納入などにファクシミリや大型コンピューターも導入されている<sup>(12)</sup>。そして昭和58年度の企業計画でも、「①技術センターのレイアウト・試験設備の増強による開発面の充実、②ウッドストック関連の生産設備増設・量産化、③ウレタンフォーム・ラインの増設、④ NC 機導入による金型品質・能率向上、⑤ロボット導入によるフレーム品質・能率向上」<sup>(13)</sup>など、ME 化・新素材導入を含む新たな技術革新の旨みは、今日も継続されている。

ところで、このような第Ⅳ期における新たな技術革新の展開は、N 社の経営構造や業務内容をも、大きく変容させつつある。

まず第1に、新たな技術革新は、「合理化」・人員削減を徹底的に推し進める契機になっている。「溶接ロボットが入って、昔は45分かかった仕事が、35分でできるようになった。10人必要だった仕事も前後2人でできるようになったので人がいらなくなった」、「自動プレス機が入り、1人で4台操作可能になったので、人が大幅に減った」、「前は手でプレス

の型を交換していたが、今は、型をセットしたら自動で移動して打ち抜くようになった。だから3分の1くらいしか人が要らない」,「巻き物の鉄板が入り、人間はセットするだけであとは機械がやってくれるので、人が不要になった」,「(組立の)バリ切りには20人位いたが、今は1人でできる。部品油巻きは4人から2人、型掃除は4～5人が1人、アナアケ・パントリ・フタシメは1人ずついたが、総て自動化された」(図3-1参照)等々、各職場での技術革新に伴う「合理化」・人員削減の事例は、枚挙にいとまがない。こうしてN社は、昭和45年には約1000人であった従業員を、昭和59年には約800人にまで削減してきているのである。

図3-1 ウレタン発泡職場における「合理化」



第2に、N社は、新たな技術を生かし、自動車座席以外の座席製造にも業務内容を拡大しつつある。昭和47年、家具・インテリア関係の座席製造に進出したことを皮切りに、今日、産業車両用座席・建設機械用座席・マイコン用座席・農業機械用座席・家庭用座席など、自動車座席以外の売上は、N社全体の10%前後を占めるに至っている。中でもマイコン用座席の伸びは著しく、月間売上7000万～8000万円にも達し、またトラクター・コンバインなど農業機械の座席は全国シェアの80%を占めている<sup>(14)</sup>。さらにN社では、座席製造の各工程で用いられる個別の技術を生かし、金型・船舶部品・金ボタンなどの製造も、若干ではあるが行われつつある。

そして第3に、こうした業務内容の多様化は、N社がA自工以外の諸企業の下請を行い、A自工から相対的に自立することを意味している。もとより前節で指摘したごとく、A自工は、今日も依然として、N社にとって最大の元請先であり続けている。しかし、建設機械の小松・ふそう、農業機械のクボタ・ヤンマー・イセキ、NECをはじめとするコンピューター関連の諸企業などが、N社の元請企業として、徐々に大きな位置を占めつつあることも、また事実である<sup>(15)</sup>。しかもこの中で、「経理・営業・労務面でA自工からの派遣がなくなった」、「15年前はA自工へ技術研修に行っていたが、今は基本的には自社開発・自社判断になった」など、経営や技術の面でも、A自工からの相対的な自立化を示す諸変化が見てとれるのである。

以上のような展開を遂げる中で、第Ⅳ期以降、N社の経営陣は、「基本的に問題をクリ

ア—した。国際的にも、日本の技術力で勝ち抜いた」と自信を深めつつある。N社は、昭和48年にはタイ（SUMMIT AUTO SEATS INDUSTRY CO.LTD）、同53年にはインドネシア（P. T. KRAMA YUDHA TIGA BERLIAN MOTORS）、同56年には韓国（現代自動車）、そして間接的にはマレーシア等々に、技術輸出を行ってきた。さらに現在も、駐在員は常駐させていないものの、アジア諸国で「製品設計・生産指導など幅広い助言」を続けている<sup>(16)</sup>。そしてN社の実際の売上高は、昭和45年時点から、49年には約2倍、52年には約3倍、そして54年には約4倍へと、急速に増加してきたのである。いわばN社は、特に第Ⅳ期、A自工だけに依存せず、海外に輸出し得るほどの高度な技術を独自に開発・蓄積し、極限まで「合理化」を推し進めてきた。そしてこうした営為によって初めて、N社は、A自工の一次下請企業として自ら生き残ることを、可能にしてきたのである。

### 第3項 N社における生産工程と労働力構成

最後に、現在のN社における生産工程と労働力構成の特徴を見ておこう。

表3-4 N社の職制機構と主な生産工程

社長・副社長 役員室(専務2人・取締役4人・監査役2人・顧問5人)

本 部	部	課(主な生産工程)(人数)	人 数 計
技 術 本 部 (本部長=取締役)	技術部	技術1課(設計・実験)(22)	50 (7.4)
		技術2課(金物・縫製試作・技術管理)(18)	
		技術3課(ポリプロピレン関係開発)(5)	
		技術4課(新製品内装)(4)	
		特許室(室長=本部長)(1)	
製 造 本 部 (本部長=取締役)	生産技術部(部長=本部長)	生産技術課(サービス)(14)	14 (2.1)
	製造部	製造1課(金物製造)(103)	449 (66.2)
		製造2課(ウッドストック成型・機械組立・縫製・塗装)(228)	
		製造3課(ポリウレタン関係製造)(58)	
		製造部付(3)・計画課(48)・改善チーム(9)	
	金型部	金型課(金型製造)(43)	43 (6.3)
	品質保証部	品質保証課(7)・検査課(15)	22 (3.2)
	総務部	総務課(課長=部次長)(14)・労務課(5)	34 (5.0)
		環境安全課(14)・海外連絡室(1)	
	経理部	経理課(4)・原価課(12)	16 (2.4)
営業部(部長=商品部長)	営業1課(9)・営業2課(4)	19 (2.8)	
	購買課(5)・名古屋事務所(1)		
商品部(部長=営業部長)	商品課(家庭用品等)(21)	21 (3.1)	
自動車販売部	販売課(A自工販売)(3)・整備課(7)	10 (1.5)	
本 社 計			678(100.0)
横 浜 事 業 所 (所 長=取締役)	業務部(部長=所長)	総務課(7)・営業課(8)・購買課(課長=部長)(4)	(19)
	製造部	管理課(10)・製造課(69)・品質管理課(5) 設計課(10)	(94)

資料) N社資料より作成。

N社では、フレームやシート・クッション材料(=スプリング・ウレタン)の開発や製造を含め、座席の一貫製造が行なわれている。そこでN社の生産工程・作業領域はきわめてバラエティに富んでいる(表3-4参照)。すなわちまず、ポリプロピレン(技術3課)やポリウレタン(製造3課)、ウッドストック成型(製造2課)など、化学関係の生産工程があり、また、金物試作(技術2課)や金物製造(製造1課)、金型(金型課)など、金属加工を中心とした生産工程もある。さらに縫製試作(技術2課)や縫製(製造2課)など、縫製関係の生産工程や、塗装(製造2課)など塗装の工程も存する。そして、製品・社内用自動機械などの機械組立関係の作業を行う工程(製造2課)もあり、その他、設計・実験(技術1課)、技術管理(技術2課)、内装新製品開発(技術3課)、検査(検査課)等々の諸工程も見られる。いわばN社では、化学・金属加工・縫製・機械組立・塗装、及び、それぞれに関する開発や検査の諸工程が、生産品目に応じて多様な形で組み

表3-5 各職場の機械・人員配置・主な職務内容

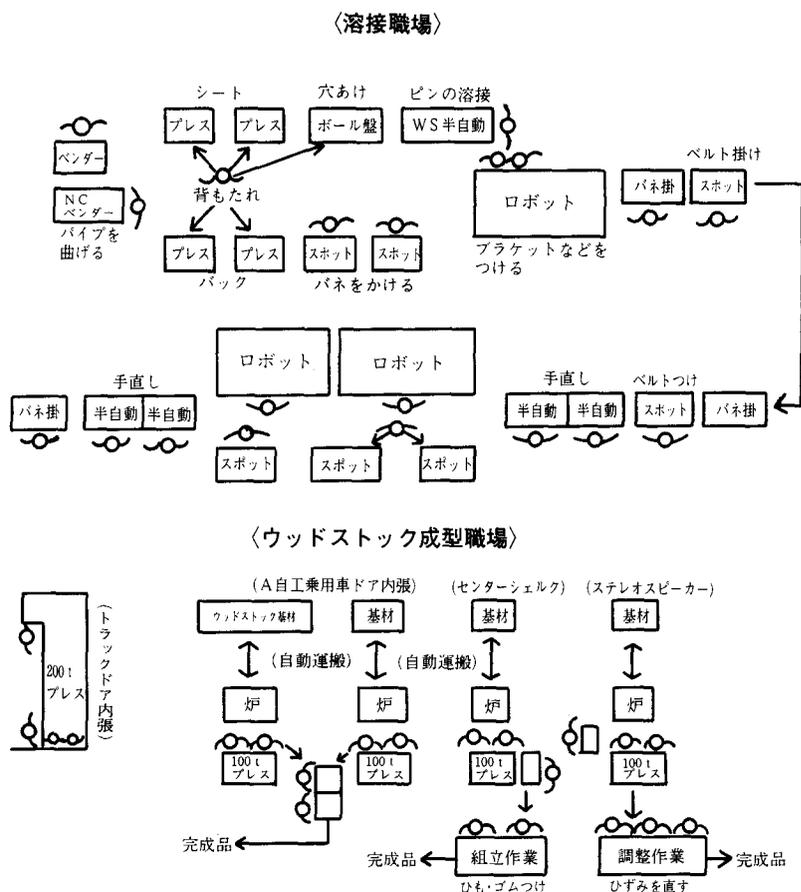
	部 署	主 な 機 械	人 員	主 な 職 務 内 容	ローテーション
金 属 加 工	プ レ ス	自動プレス機 NCプレス機 その他ブランク(6台)	5人(検査員含め て12人)	プレス専任3人 材料運搬1人 進行係1人	なし
	溶 接	半自動溶接機 溶接ロボット その他ベンダー プレス・ボール盤等 手動機械もあり	1班35人 (修正係50~80人)	ベンダー・NCベンダー スポット溶接 半自動溶接 ロボット溶接 穴空け・プレス	なし
化 学 関 係	ウッドストック	炉・プレス機	40~50人	基材・完成品運搬・プレス 炉の調整・ひずみ調節 組立(ひも・ゴム付け)	なし
	ウレタン	冷凍機・炉	1班12人 (全体で50人)	積み降ろし1人・取出1人 バリ切り1人・型掃除1人 部品油巻き2人・班長1人 インサート2人・雑役1人 コントロールタワー2人 炉の調整	あり
そ の 他	塗 装		12人	コンベアかけ4人・塗装3人 コンベア降ろし(選別)5人	なし
	組 立		各ライン10人位 (全体で130人)	軽4輪フロントシート21人 トラックリアバック13人 乗用車リアシート24人 スキット板投入2人 フロントリアシートセット3人 資材運搬数人・カバー取り付け 前準備工程10人・検査3人	なし
	総 務	コンピューター ファクシミリ	13人	事務3人・交換手2人・運転手2人 寮母2人・大工2人	なし

資料) 実態調査より作成。

合わされ、生産工程全体を構成しているのである。

さらにN社では、こうした各生産工程の内部においても、きわめて多彩な作業内容が見られる(表3-5・図3-2参照)。ウレタン発泡の工程では、材料インサート・発泡コントロール・炉の調整・取り出し・型掃除・バリ切り・部品油巻き・積み下ろし・雑役等々の諸作業があり、ウッドストック成型加工の工程には、基材の運搬・炉の調整・100t/200tプレス操作・仕上げ(ひずみ調整)・完成品運搬・組立(ひも・ゴム付け)等々の諸作業が見られる。またプレスの工程には、75t・150t・200t・250tのブランクによる型抜作業と材料運搬・進行指示などの作業があり、溶接の工程には、ベンダーやNCベンダー・スポット溶接・半自動溶接・ロボット溶接、そしてボール盤やプレスを用いた加工作業等々が存する。塗装工程には、コンベア掛け・塗装・コンベア降ろし(選り分け)の作業が見られ、さらには組立工程は、軽4輪フロントシート3ライン、トラックリアバック1ライン、乗用車リアシート1ラインの計5ラインから成り、各ラインの中に各部品の組付作業があるほか、スキット板の投入・前準備・フロントリアシートのセット・資材運搬・カバー取付・検査等々の作業が行なわれているのである。

図3-2 職場構成と労働者の配置に関する事例



これら多彩な諸作業の中には、伝統的な技能・熟練を一定程度必要とするものもあれば、ME化に伴う新たな知識・技能を必要とするものもある。また、重筋的な労働内容が含まれる一方、もっぱら敏速な判断力や手の動きが求められる作業も見られる。そしてN社では、こうした多彩な作業内容が組み合わせられ、それぞれの生産工程を構成している。もとより、たとえばプレス工程ではプレス作業が、塗装工程では塗装作業が大きな位置を占めるなど、各工程毎に作業内容の基本的な相違があることはいうまでもない。しかし、N社の各生産工程で、むしろ特徴的なことは、元請A自工のそれとは異なり、それぞれの生産工程内部に多様な作業内容が併存し、それらが生産品目に応じて複雑に組み合わせられている点にある。このことは、一方で、各工程での生産品目そのものが多岐に渡り、しかも頻繁に変化することに基づき、他方で、それに規定され、技術体系における自動化が元請A自工に比べて相対的に遅れていることに基礎づけられている。そしてこうしたN社の生産工程上の特徴は、近年、元請A自工から多品種少量生産の要請が強められる中で、一層、顕著になってきているのである。

さて、このようなN社で就労する従業員は約850人、うち課長以下は約800人である<sup>(17)</sup>。このうち約680人が倉敷市児島地区の本社に、残る120人が横浜事業所に所属している。また本社で就労する約680人のうち、約30名は3箇月契約で派遣されている社外工である<sup>(18)</sup>。したがってN社の本社における自社採用の労働者は650人前後となる。

N社本社の労働者について見ると、製造部と金型部からなる直接生産部門の従事者が492人で72.6%と最も多く、技術部と生産技術部からなる技術開発部門や品質保障部門を含めると、広義の現業部門の労働者は85.3%にも達する。もとより一口に現業部門といっても、その作業内容は、前述のごとく、多岐に渡っている。課毎の区分で大まかに見ても、主に組立や縫製関係の作業に従事する製造2課が46.3%、金属加工関係の作業に従事する製造1課と金型課が29.7%、化学関係の作業に従事する製造3課が11.8%と、労働者はさまざまな作業領域に分散している。

また本社の労働者の中では、全体として男性の常雇労働者が中心的な位置を占めている

表3-6 N社本社における自社採用労働者の雇用形態・性別

	常 雇			臨 時			パ ー ト	総 計
	事 務	現 業	計	事 務	現 業	計	現 業	
男性	112 (21.0)	380 (71.2)	492 (92.1)		42 (7.9)	42 (7.9)		534 (100.0) (80.7)
女性	18 (4.1)	67 (52.3)	85 (66.4)	1 (0.8)	39 (30.5)	40 (31.3)	3 (2.3)	128 (100.0) (19.3)
計	130 (19.6)	447 (67.5)	577 (87.2)	1 (0.2)	81 (12.2)	82 (12.4)	3 (0.5)	662 (100.0) (100.0)

資料) 企業聞き取りより作成。

表3-7 N社本社における従業員の年齢構成

	19歳未満	20 ~	30 ~	40 ~	50 ~	60 ~	計
男 性	23 (4.3)	139 (25.8)	154 (28.6)	150 (27.9)	66 (12.3)	6 (1.1)	538 (100.0) (80.8)
女 性	5 (3.9)	25 (19.5)	23 (18.0)	49 (38.3)	24 (18.8)	2 (1.6)	128 (100.0) (19.2)
計	28 (4.2)	164 (24.6)	177 (26.6)	199 (29.9)	90 (13.5)	8 (1.2)	666 (100.0) (100.0)

資料) 企業聞き取りより作成。

(表3-6参照)。すなわち男性労働者が534人と全体の80.7%、常雇労働者が530人と同じく87.2%を占めているのである<sup>(19)</sup>。また年齢的には、戦前生まれと戦後生まれが相半ばしており、40歳以上が44.6%、40歳未満が55.4%となっている(表3-7参照)。

そこで以下、N社で大きな位置を占める男性・常雇の労働者を中心として、多様な作業領域をカバーするために基本的な各生産工程から、しかも戦前・戦後生まれの双方から、労働者を抽出し、N社における労働者の労働-生活実態と彼等の社会諸関係・社会意識の構造を、よりインテンシヴに分析していこう。

#### 〈注〉

- (1) N社は、A自工の一次下請企業で構成する自動車部品工業会・K会・内装品工業会(本部分古屋・西日本支部)の一員である。
- (2) 「N社ニュース」昭和59年新春号より。
- (3) 昭和58年度会社資料より。
- (4) 横浜事業所は、主にトラック・電車車両シートを作っている。また大阪営業所は昭和39年、名古屋事務所は昭和45年にそれぞれ開設され、現在、各1名が常置されている。
- (5) 主な購入先としては、表皮=森伝(東京)・川島織物(京都)、綱材=三商(東京)・川尚(大阪)、化学原料=ニチメン(東京)、金属部品=今仙(愛知県)・共立(岡山県)、プラスチック成型=BS(東京)・アキレス(東京)などがある。
- (6) 児島地区の祭りには、社長の指導の下、N社の女子社員が踊りに参加している。
- (7) 水島工場は昭和32年に分離独立し、現在は資本金6400万円、従業員350人の株式会社として、トラック架装・特装車・乗用車等のボディを一貫生産している。また総社工場も昭和42年に分離独立し、現在は資本金4800万円、従業員350人の株式会社で、マフラー・タンク・エアクリナー等の自動車部品を生産している。いずれも社長はN社の社長と同一人物である。
- (8) 昭和38年には本社新社屋が完成し、同40年に完成した総社工場には、各種単体部品専門工場として500tプレス等が設置された。
- (9) A自工における溶接ロボット導入は昭和48年であった。
- (10) 技術革新による「合理化」は、いうまでもなく、A自工からの要請・指導によるものではあるが、同時に、倉敷市地域社会の変動とも大きく関わっている。すなわち水島地区の製造業の展開に伴い、「当時は人の入れ代わりが一番激しかった。水島の方へ熟練工が逃げていく。同じ溶接でも、水島の方は大きな溶接をするから、熟練が必要だった。だから人を減らすために半自動化を進めた」という側面も存している。
- (11) ウッドストックはモップンとポリプロピレンを混合させたもので、従来の鉄板にレザーを巻いた基材に比べ、はるかに軽量である。
- (12) 事務部門でも、この時期、大型コンピューターやファクシミリの導入が進み、ガソリン・事務用品・食費などの支払いが一律電算化されている。
- (13) 「N社ニュース」昭和59年新春号。
- (14) 自動車関係における業務内容拡大の困難さについて、N社の役員は、以下のように語っている。「重化学工業の問題点でエレクトロニクスが弱い。重化学工業の中にいると外が見えにくい。

企業の規模を大きくしなければ、貧乏しながらでも食っていける、自動車の下請での倒産はないということで、自動車の枠から出ないことが、却って弱点になっている。自動車の枠の中でも多品種にしていかなければならない。多角化・多品種生産。ローカル性をもって多角化を進めていく。造船に比べれば、自動車の下請の方がまだ小回りがきく」。なおマイコン用の座席はファッション性を要求され、そうした面でも新たな開発が進んでいる。

- (15) 金型生産に限って見れば、「自動車（A 自工）が 8 割、三井造船が 1 割、農業機械が 1 割」と語られ、すでに 2 割が A 自工以外の下請になっている。
- (16) なお本調査以後の昭和 61 年、N 社は A 自工とともにアメリカ・イリノイ州に合弁で海外進出した。
- (17) 部長以上の構成について見ると、役員は 15 人で、社長・副社長・専務 2 人・取締役 4 人・監査役 2 人・顧問 5 人からなる。部長は 11 人でうち 2 人は取締役の兼任である。なお課長は 30 人いるが、うち 1 人は部長の兼任である。
- (18) 社外工は、昭和 50 年代後半から、N 社の社長が経営する M 工業から派遣され、N 社の一角で運転席の後部シートの製造にあっている。
- (19) 臨時工は、主として部品の積み下ろしなどの単純作業に従事している。

## 第 2 節 N 社労働者諸階層の史的形成過程

それではまず、N 社における労働者諸階層の史的形成過程を、諸個人の生活史のレベルにまで降りて明らかにしていこう。労働者諸階層の形成史に刻印された客観的な諸体験や、それを内在化する主体的な過程は、現時点における彼等の生産・労働—生活のあり方を、客観的にも主体的にも大きく基礎づけざるを得ないからである。以下、労働者諸階層の社会的形成にとってとりわけ重要な意味を持つと思われる 2 つの局面、すなわち第 1 に N 社入社以前の生活史、第 2 に N 社入社以後の職場労働—生活史の両側面から、分析を試みたい。

### 第 1 項 N 社入社以前の労働—生活史

N 社に入社する以前の労働—生活史においては、世代的な相異、すなわち日本資本主義の発展諸階梯における諸個人の世代的な位置に基づく相異が、重要な意味をもって立ち現れる。すなわち N 社労働者の中でも、戦前生まれ層と戦後生まれ層とでは、その生活史の内実が、大きく異なっているのである（表 3—8 参照）。

まず戦前生まれの労働者層について見ていこう。

彼等の多くは、昭和 8 年～同 16 年、地元倉敷市児島地区周辺に生まれ、あるいは幼少時に児島地区周辺に來住してきた。彼等の両親は、農業・縫製・米穀商・塩田などの零細な自営業、もしくはそれと賃労働とを組み合わせた共働きを行っており、その生活は決して裕福とはいえなかった。しかも彼等には、兄弟が 5 人以上と多く、その上、彼等の少年時代には、第 2 次世界大戦に伴うさまざまな被害が積み重ねられている。そこで彼等の小中

表3-8 N社入社以前の労働一生活史

	誕生		両親の職業		兄弟		最終 学校	初職			転職		現職 年次
	年	地域	父親	母親	数	続柄		年次	内容	所在地	回	内容	
①	昭8	岡山市	変電所勤務	米屋自営	6	5男	中学	昭23	製材(家従)	岡山市	4	運転手・縫製・化学	昭38
②	昭10	児島地区	造船勤務・農業	農業	5	次男	中学	昭25	農業	児島地区	2	縫製	昭46
③	昭11	新見市	農業	農業	6	長男	中学	昭26	採石	新見市	3	電機塗装・左官	昭35
④	昭16	児島地区	縫製自営	縫製家従	2	長男	高校	昭34	紙卸売・配達	岡山市	1		昭37
⑤	昭16	大阪府	(死亡)	雑業	6	4男	中学	昭31	雑小売・配達	倉敷地区	1		昭38
⑥	昭16	児島地区	塩田	塩田	9	長男	中学	昭31	N社	児島地区	0		昭31
⑦	昭19	英田町	(離別)	農業	1	長男	高校	昭37	N社	児島地区	0		昭37
⑧	昭22	鹿児島県	生命保険外交員	(専業主婦)	1	長男	大学	昭44	N社	児島地区	0		昭44
⑨	昭23	久米町	炭鉱勤務	農業	5	3男	定高	昭38	N社	児島地区	0		昭38
⑩	昭24	岡山市	市役所勤務	(専業主婦)			大学	昭46	N社	児島地区	0		昭46
⑪	昭25	児島地区	繊維勤務	繊維勤務	5	次男	定高	昭40	N社	児島地区	0		昭40
⑫	昭35	児島地区	木工所勤務	(内職)	2	長男	高校	昭53	N社	横浜市	0		昭53

資料) 実態調査より作成。

学校就学期は、何よりも経済的な貧困に特徴づけられていたといつてよい。「食べるのにも困った。広島に疎開したが、食べるものがなかった。兄弟が6人いて、食うや食わず、つらい思いばかりで大きくなった」、「父は(自分が)3歳のとき死んで、母は戦災で焼け出され、倉敷の叔母を頼って移って来た。生活はひどかった」、「家の田んぼは8反しかなかった。兄弟が5人いて、家は貧乏で、親は小遣いもくれたことがない」、「畑だけの零細農家だった。豆や煙草を作っていたが、兄弟も多く、生活は大変だった」、「初めは人を1~2人雇ってズボン縫製工業をやっていたが、経営は不安定だった。すぐにつぶれた」等々の事例は、その一端を物語っている。

ところでこうした経済的貧困の中で、戦前生まれの労働者層は、いかなる生活信条・労働観を培ってきたのだろうか。一言でいえば、彼等は、両親の労働一生活を目の当たりにする中で、生活苦に堪え、労働に打ち込むといった「勤勉と忍耐の精神」、そしてそれによる「経済的貧困からの脱却」に焦点を絞った志向性を身につけてきたのである。彼等は、両親の生活から学んだことを、次のように語っている。「なまけないことを教えてくれた。『子供も働くのが当然』ということ、身を以て教えてくれた。小学生のころから、よその牛で田んぼを起こしたり、3~4年生から山の木を切ったりして働いた。割り木を積んだりして金をもらった。とにかく『人生は金、金』で大きくなってきた」、「両親から学んだことは多い。特に『よく働く』ということ、両親は、朝から夜まで働いていた」、「両親は働きづめだった。親と遊んだのは年に数回しかない。とにかくよく働いたという親のイメージがある。その影響が一番大きいだろう」、「貧しかったから、耐えること、働くことを、両親から学んだ。よく耐え、よく働くこと。それが一番大事だと学んだ」<sup>(1)</sup>。

さて、戦前生まれの労働者層は、高度経済成長が本格化する昭和30年代前半より以前に、地元の中学校を卒業し、それ以上の進学をせずに、直ちに就職した。彼等の初めての就職先は、N社ではない。家業である自営業を手伝ったり、N社以外の地元企業で賃労働者として不熟練労働に従事したのである。こうした就職先は、彼等にとって必ずしも希望通りの職場ではなく、むしろ半ば「やむなく」就職したが多かった。しかもその就職先は、従業員2人~20人以下の零細企業であり、その経営はきわめて不安定であった。そこで彼等の中には、N社に入社する以前に、2回以上、転職を経験せざるを得なかった者も少なくない。「中卒当時、父が小さな製材所（従業員2人）を経営していたので、そこで働いた。しかし、もともと車が好きでトラック運転手になりたかったので、昭和27年に岡山市内の運送業会社（同6人）に移り、運転手の助手をした。翌年、そこが倒産したので、やむなく児島の学生服縫製会社（同20人）に変わり、縫製の準備係になった」、「中卒後、2年間、家の農業を手伝った。山をやったり、よその田を手伝ったりした。でも本当は縫製をやりたいかかったので、昭和29年に縫製会社（同15~16人）に移った」、「岡山県内の企業に勤めたいと思って捜したが、あまりいいところがなくて、近所の高校に出入りしていた紙問屋（同6人）にセールスで入社した」、「サラリーマンになりたかったが、適当な所が無くて、結局身近な所で叔母の家のよろず屋（同4人）に配達員で勤めることになった」等々は、その典型的な事例である<sup>(2)</sup>。

そしてこうした戦前生まれの労働者層が、N社に途中入社してきたのは、主に高度経済成長が本格化した昭和30年代、すなわち第1節第2項で見たN社の時期区分に沿って言えば、第Ⅱ期のことであった。彼等は、あまりに不安定な前職に見切りをつけ、相対的な安定を求め、さまざまつながりを頼って、自ら積極的にN社を選択し、転職してきたのである。「よろず屋は労働時間が無制限に長すぎた。サラリーマンになれば時間が決められていると思って転職を決意した。叔母の知人の県議のコネでN社へきた」、「地元の人（労働力）が大阪に取られていなくなり、勤めていた縫製会社が危なくなった。どうせなら借金のないうちにしまおうということで会社を解散して、みんな転職することになった。N社は近くで募集していた」、「左官の仕事が経営難になってきたので転職しようと思った。父の友人のコネを頼ってN社にきた」、「勤めていた紙問屋は小さくて不安定だったし、親許にも戻りたかったので。N社の方が安定しているし」などは、その実態を示している。いわばN社への入社は、彼等にとって、自ら選び取った「経済的貧困からの脱却の手掛かり」にほかならなかったといえよう<sup>(3)</sup>。それゆえ彼等の多くは、「(N社にも)不平不満はあるが、前の職場に比べれば、ずっとまし」、「以前のところは零細だったから、N社が一番働きがいがある」等々、前職と比べ、N社での状態を肯定的に受けとめているのである<sup>(4)</sup>。

さて、同じN社の労働者の中でも、戦後生まれの労働者層になると、その入社以前の生活史は、大きく異なっている。

まず、戦後生まれの労働者層の多くは、昭和20年~35年、英田町や久米町、岡山市など倉敷市外、さらには鹿児島県など岡山県外と、総じて地元児島地区以外の諸地域で、生命保険会社・炭鉱・市役所・繊維製造・木工所等々に勤務する賃労働者の家族に出生した。

彼等の兄弟は1～2人と少ない。また彼等の母親には専業主婦もあり、両親が共働きであっても、必ずしも経済的貧困の緩和が共働きの主要な目的とは見なされなくなっている。「母は、子供が小さい時は家にいて編物の内職をしていた。別に生活に困ってというわけではなかったが、外へ出た方が金も入ってくるし、友人もできる。いろんな情報が入ってくるからずっといいと言っていた。父が職人気質で気難しく、(母は)気を使うが、外へ出ていると気も晴れるし、おなかもすいて体の調子もよくなると言っていた」などは、その事例である。そしていうまでもなく、彼等の生活史には、第2次世界大戦の影響は、直接的には刻印されていない。全体として戦後生まれの労働者層は、決して裕福とはいえないまでも、戦前生まれ層に比べれば、はるかに経済的に安定した少年時代を送ってきたのである<sup>(6)</sup>。

それゆえ、戦後生まれの労働者層が、両親の生活から学んだものは、必ずしも戦前生まれ層のように「勤勉と忍耐の精神」や「経済的貧困からの脱却」に限定されたものではない。むしろその内容は、人間関係上の礼儀や道徳、職業的技術の習得、遊びに対する考え方等等、多様化している点に特徴がある。「手に職をつけることが大事だとつねづね言われてきた」、「別にこれといってないが、小さいころは礼儀やしつけが厳しかった」、「心を大きくするという、人に寛大にするということを学んだ」、「人に迷惑をかけないことをよくいわれた」、「若いころ、自分は競艇場ばかり行っていた。『20歳まで面倒を見てやる、後は見ない』と親によく言われていた。それで自分は20歳になって競艇をきっぱり止めた。父の両親は早く死んだので、父は弟(叔父)たち3人を大きくしてきた。その点は感心する。負けんように思ってたががんばろうと思う」等々、彼等が両親から学んだ内容はきわめて多彩である。

しかも戦後生まれの労働者層は、義務教育終了後、大学や高校にまで進学し、そこでもさまざまな影響を受けてきた。彼等のうち、大学卒業者は、応用化学など理系技術関係<sup>(7)</sup>を専攻し、高校卒業者の半数は、工業高校の出身者である<sup>(8)</sup>。そこで彼等の中には、「学生時代の専門が、人生の方向を決めた」と、学校で学んだ専門知識に大きな意味を見出している者もある。また彼等には、学生時代、アルバイトで労働体験を持つ者も見られるが、そのアルバイトの目的は、もはや直接的な「経済的貧困からの脱却」や家計補助ではなく、むしろ自分自身の「遊び」や「旅行」の資金獲得に置かれていた。そしてそれらを含め、彼等の学生時代における「遊び」や趣味の体験は、戦前生まれ層に比べ、いうまでもなく、はるかに豊かである。彼等戦後生まれ層の中には、「高校時代、人生の本や伝記などをよく読み、いろいろ考えさせられた」など、学生時代の趣味や読書から大きな影響を受けた者も見られるのである。

そして戦後生まれの労働者層は、高度経済成長が本格化した昭和40年代以後、すなわちN社の時期区分でいえば第Ⅲ期以後、新卒採用でN社に就職した。彼等は、前述のごとく児島地域以外の出身者が多かったため、学校や職安など機関を介して、あるいは既にN社に就職していた学校の先輩や兄弟を手づるとして、N社に就職し、しかも就職を機に、両親と別居して児島地区に来住してきたのである<sup>(9)</sup>。しかしながら、こうしたN社への入社、彼等の多くにとって、第一志望の就職先を不合格になり、半ば「やむなく」選択

した結果にほかならなかった。「警察官か公務員になりたかったが、試験に落ちた。高校でバイトに来たことがあったのでそのまま成り行きでN社に入った」、「コンピューター関係を志望していたが落ちたのでやむなくN社にした」、「製菓大企業を受けて落ちて、化学関係を求めた結果、N社になった」、「自動車整備の方を志望していたが…。他になくてしかたなくN社に入社」、「若かったから気持ちがフラフラしていた。トラックの運転手でもしようと思っていたが適当な口もなくて。特に考えていなかったが、なんとなくN社に入った」などは、その事例である。したがって、彼等にあつては、N社は必ずしも自ら選び取ったというより、半ば「やむなく」受け入れた職場と見なされている。そしてこのことは、元請企業のA自工に対する彼等の意識にも、やや屈折した影を落としている。「A自工なんかは地域でも催しをいろいろやっていて、N社の従業員も招待してくれることもあるが、行きたくない。A自工には、学校時代の同級生もおる。どうせこっちは下請じゃという頭がある。下請のひがみかもしれんが」という声は、その一端を示しているといえよう。

## 第2項 N社入社以後の職場労働—生活史

さて次に、N社入社以後における労働者諸階層の職場での労働—生活の歩みについて見ていこう（表3-9参照）。

表3-9 N社入社以後の労働—生活史

年次	入社	入社以後の職場移動(昭和)	役 職 (昭和)		企業生活の意義					技術関係の OFF・JT
					①	②	③	④	⑤	
①	昭38	(40本工)→(43)プレス	(44)班長			○	○			事務能率
②	昭46	ウレタン発泡	(53)班長			○				
③	昭35	組立→(59)塗装				○				
④	昭37	購買→(43)営業→(45)納入→(48)外注→(49)動労→(52)総務				○				
⑤	昭38	外注→(43)進行→(46)縫製→(54)溶接・塗装	( )班長 (54)係長			○	○			
⑥	昭31	仕上→(32)組立→(33)旋盤→(43)溶接→(48)金型→(53)成型	(43~48)班長			○				
⑦	昭37	金型→(46)技術指導→(47)購買→(48)成型加工	(42)班長 (48)係長					○	○	危険物
⑧	昭44	ウレタン検査→(48)完成品検査	(48)班長					○		
⑨	昭38	板金試作→(41)仕上検査→(47)組立	( )班長 (58)係長			○	○			マイコン・危険物・化学物質 自動溶接
⑩	昭46	ウレタン開発→(47)ライン開発→(57)技術開発								
⑪	昭40	溶接	(55)班長					○		
⑫	昭53	組立(横浜)→(55)準備(児島)→(58)組立						○	○	

資料) 実態調査より作成

注) 企業生活の意義は、生計維持を除く。①仲間との人間関係を大切に、②製品を通して社会に貢献、③企業の業績向上、④技能・技術を向上、⑤昇進・昇格

N社の職場における労働者の労働一生活史は、一次下請企業としての特質を色濃く反映し、元請A自工のそれとは、大きく異なる特徴を有している。

まずN社の労働者は、A自工労働者のように一定の職場・職務で継続的に就労するのではなく、入社以後、複数の職務・労働内容を移動してきている。またたとえ労働内容にある程度一貫性が見られたとしても、配置部署が著しく変化しており、総じてN社では、職場配置・労働内容上の流動性がきわめて高いのである<sup>(10)</sup>。「初めは『仕上』にいたが、血圧が高くてプレスが危ないと会社からいわれ、『組立』に移った。その後、『旋盤』の需要が多くなり、元々自分の希望でもあったので、そちらに移った。しかし実際には『溶接』に応援に行くことが多く、あっちこっち行くのはたまらんと会社に言ったら、それではそっちに行けということで、『溶接』に移った。その後、『溶接』部門が子会社のS社に移って仕事がなくなったので、『溶接』の人は全員移動させられ、自分は『金型』にいった。しかし『金型』は、若い人達の職場なので、『成型加工』に配置転換された」などは、頻繁な職場移動を示す事例である。このような移動は、「自分に合ったところを望むこともある」とはいえ、主として会社側の指示・強制によることが多い。それは基底的には、第1節で示したごとく、一次下請N社の生産工程・職場構成それ自体が、元請企業A自工の要請に基づき、きわめて頻繁に変更されていることに基礎づけられているのである。

しかもN社では、こうした激しい職場・職務移動の中で、各職場の班長への昇進が、入社後15年以下と、元請A自工に比べて相対的に早くなされている。具体的には、「昭和31年に入社し、43年に旋盤から溶接に移り、同年その班長になった」、「昭和44年に入社し、48年にウレタン検査の職場から完成品検査の班長になった」、「昭和38年に入社、46年に進行から縫製の班長になった。54年には溶接・塗装部門の係長になった」等々のごとくである。したがってN社の班長は、当該職場の個々の作業内容すべてに、必ずしも精通しているとは限らない。そこで班長の職務は、個々の作業の補完というよりむしろ、「仕事の99%が準備・段取で、後は日報を書くこと」のように、もっぱら統括・調整的な仕事になる<sup>(11)</sup>。いわばN社では、元請A自工の要請に基づき、生産工程や作業内容それ自体が頻繁に変更される状況の下、各職場の班長層には、個々の作業内容に精通することよりも、むしろ全体を見渡して生産を円滑に進行させる力能が、一層鋭く求められているのである。

さて以上のように、N社の職場における労働者の労働一生活史は、全体として、元請企業A自工とは異なる諸特徴を有していた。しかし、こうした職場・職務移動や昇進・昇格の内実はまだ立ち入ってみると、同じN社の労働者の中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者層の間には、大きな差異が見てとれる。

まず、戦前生まれの労働者層について見ていこう。

戦前生まれの労働者層は、前述のごとく、昭和30年代(第Ⅱ期)、N社に途中入社した。したがって彼等は、N社において、本格的な技術革新・「合理化」が展開する以前の職場生活を経験しているのである。しかも彼等は、N社入社以来、昭和40年代以降(第Ⅲ期・第Ⅳ期)も、技術革新・「合理化」が相対的に遅れ、伝統的な技能・熟練が残存した職務を主に移動してきた。すなわち、前職で営業・事務系の職務に従事していた者は、N社

入社後も営業・事務系<sup>(12)</sup>職場を、また前職が労務系であった者は、プレス・ウレタン発泡・組立・塗装・縫製・旋盤等々、労務系の職場を移動してきているが、それらはいずれも、自動化・ME化が困難で、一定の経験的技能・熟練を必要とする職場にほかならなかったのである。「プレスは技術が必要で、100分の1～2ミリのゲージでの調節が求められる」、「塗り（塗装）の色変えは面倒で技能・熟練を要する」、「（ウレタン発泡では）一定の技能を要する職務も多い。10人いて5人は10箇所のうち1～2箇所しかできない。一番難しいのはインサートで、覚えるものが何百とある」<sup>(13)</sup>等々は、その事例である。そして戦前生まれの労働者層は、途中入社で、しかも技能・熟練の習得に時間がかかることから、班長への昇進が、入社後6～12年と、N社の中では相対的に遅く、したがって一般作業員として就労した期間が長くなっている。

このような職場労働－生活史の歩みの中で、戦前生まれの労働者層は、職場の仲間ときわめて密接な社会諸関係を形成してきた。彼等の職場における技能・熟練の習得は、もっぱら職場での実地経験の蓄積と先輩や仲間の指導によるところが大きい。特に高度な技能・熟練を要するプレス職場では、流動性の高いN社の職場の中では例外的に、職場集団が固定的であり、その中で相互に積極的な技術指導が行なわれてきた。また彼等戦前生まれ層が、職場の仲間から学んだことは、単に個々の作業上の技能にとどまらない。彼等は、その両親から学んだ「忍耐と勤勉の精神」、「労働に打ち込む姿勢」等々を、職場集団において相互に共鳴させ、一層増幅させてきたのである。「職場でまじめに真剣に仕事に取り組む人の姿はやはり勉強になるし、先輩からそういう点では色々影響を受けた」、「まじめに辛抱強く仕事に打ち込んでいた先輩や同僚から、強く影響された。自分も頑張らねばと思った」などは、その事例である。こうした信頼関係の上で、彼等は、技能習得や労働態度に限らず、生活過程上のさまざまな事柄をも、職場集団の中で相互に相談し合ってきた。「職場の先輩でもうやめた人から強い影響を受けた。自分個人の仕事だけでなく、職場・会社全体の動向まで把握し、職場の人の家族の事まで相談にのった上で一緒に仕事をすることを学んだ」、「ここ（N社）をやめようと考えていた時、先輩が親身になって相談にのってくれた。先輩は自分の性格を見抜いて引き止めてくれた」などに、そのことは見て取れる。こうした体験を蓄積する中で、彼等戦前生まれ層は、職場における人間関係を重視する姿勢を形成してきたのである。

さて、戦後生まれの労働者層の職場における労働－生活史は、戦前生まれ層のそれとは大きく異なっている。

まず戦後生まれの労働者層が、N社に新卒採用されたのは、昭和40年代（第Ⅲ期）以後であり、彼等は、入社当初から、激しい技術革新・「合理化」の渦中に置かれてきたのである。しかも彼等が配置され、移動してきた職場は、N社の中でももっとも技術革新・ME化が進んだ分野であり、そこでは伝統的な熟練が解体し、新たな技術・知識が要請されていた。特に理系大学卒業生<sup>(14)</sup>が配置された開発や検査の部門では、「ウレタンなど物性の研究。研究のレベルは高く、研究と開発、ラインのレイアウトや立ち上がりまで見る。研究に頭を使う」など、高度な知識・創造性が必要とされた。また高校卒業生が就労した金型・成型加工・技術指導・板金試作・溶接等々の職場でも、伝統的な熟練の解体、

及び、新たな知識・技術の要請は著しく、そのことは、「(金型)ケラーマシンが入り、旋盤工・職人が不要になった。それ以来、金型は工作機械の運転で、柔軟性のある若い人達の職場になった」、「溶接が半自動化され、熟練工は必要でなくなり、素人でも溶接可能になった。溶接ロボットが一番大きく変わった。それまでは熟練が必要だったが、だれでもできるようになった。ただし変動要素の多い所にロボットが使われているのだから、いろんな変化に対応するという難しさはあるし、それに応じたプログラミングの仕事が新しく出てきた」、「NC旋盤が入り、一番画期的に変わった。プログラムを組む人間が必要になった。今までは暇な時はあの機械、この機械というように応用がきいたが、NCを使う人とプログラムを作る人がNC担当するという形で人間が固定化した。作業者にとっては、平面とか横とか自由に動くので手を煩わせずにすむが、プログラムのできる人を新しく採用するようになった」、「ウッドストックの炉の調整、焼きの温度調節や冷却は難しい。曲がったり、ひねったり、成型後の冷却の技術・知識が必要」等々の事例に示されている<sup>(15)</sup>。彼等戦後生まれ層の中には、こうした新たな技術・知識を生かし、「インドネシアの技術提携企業に技術アドバイザーとして行った」など、技術指導のために海外派遣された者も見られる。また彼等は、班長への昇進が、N社の中でも特に早く、新卒採用後、3～6年で一部は早くも班長、その後一部は係長に昇進している。

このような労働-生活史の中で、戦後生まれの労働者層においては、職場における社会諸関係が全体的に希薄にならざるを得ない。厳しい「合理化」の下、戦後生まれ層は、職場の先輩や仲間から、労働観・人生観に至る幅広い影響を受ける時間的・精神的余裕をほとんど持たなかった。たまに彼等が影響を受けた場合も、その内容は「パソコンが入る前にそういうシステマ的な考えを持っている先輩がいて、先見性があるなど刺激を受けた」のように、仕事内容に直接関わることに限定されている。また彼等は、職場で必要な最先端の技術・知識を、職場の先輩や仲間から学ぶのではなく、主としてOFF・JT、及び、自己学習で身につけてきた。彼等の中には、マイコンや特定化学物質取扱関係のOFF・JTを受けた者やA自工の自動溶接資格を取得した者、企業負担で「通信教育の品質改善士講座」を受けた者等々が見られる。いわば戦後生まれ層の場合、技術習得の過程でも、「職場の人間関係」の持つ意義は、それほど大きくなかったのである。

とはいえこうした人間関係の希薄さは、戦後生まれの労働者層にとって、N社の職場における労働-生活が、全く無意味であったことを示すものではない。むしろ彼等にとっては、最先端の技術・知識を駆使し、職務を遂行すること、そしてその延長上で昇進・昇格することそのものが、やりがいに満ちた自己実現の過程にほかならなかったのである。戦後生まれ層の多くは、企業生活の意義を、「技能・知識の向上」、及び、「昇進・昇格」に見出だしている。「仕事に打ち込み、技術を向上させること。昇進・昇格して人より責任ある立場に立つこと」、「自分の勉強したことや、身につけた技術が、職場に生かせたらいい」などは、その具体的な事例である。また彼等が、現在の仕事に「張り」を感じるか否かの判断基準も、あくまで労働内容そのもの、及び、仕事上の責任感に基づくことが多い。「こしばらく同じところにおいてマンネリきみだから張りが無い。機械関係の設計に移りたい」、「毎日同じ仕事だから張りが無い。いろいろな仕事をやりたい。自分としては

腕は立つ方だと思う]、「仕事内容が研究で面白みがあるし、責任もある。完成するまでは厳しいが、最後まで面倒見なければ。大変だけど責任ある立場だから張りがある]、「技術指導でインドネシアに行った時が一番張りがあった。苦しかったけど1人で任された。一定期間に合理化や技術的な指導をやり遂げられた]、「今では自分1人に責任がかかってくるから、責任を持たされているという充実感と、その責任の重さに堪えられないというのと半々」などに、そのことは見てとれる。いずれにせよここには、仕事内容そのものを通じた自己実現、しかも、単に「まじめに仕事に打ち込む」ことではなく、最先端の技術・知識を習得し、それらを駆使して職務を遂行することに対する誇りが、貫かれているといえよう。彼等戦後生まれ層の一部には、N社以外に転職したいと考える者も、その実現の可否は別にして見られるが、その最大の理由は、やはり仕事内容に対するやりがいの問題である。「やりがいという点から考えて自営で何かやりたいが…」、「1人でやれる仕事があったらと思って公害防止管理者の資格を取った。自分でいつかは新しい仕事をやりたいと思っていたが、結局夢でおわりそう」などは、その事例である。

### 第3項 N社労働者諸階層の史的形成過程

以上、一次下請企業N社における労働者諸階層の史的形成過程を、労働者諸個人の生活史のレベルにまでおいて把握してきた。

まず、N社の労働者の生活史には、元請A自工のそれとは明確に異なる一次下請企業労働者としての特質が刻印されていた。すなわちN社では、生産工程・職場構成それ自体が、元請A自工の要請に基づいて頻繁に変更されるため、労働者は一定の職場・職務で継続的に就労するのではなく、入社以後、いくつかの職務・労働内容を移動してきた。しかもN社では、各職場の班長への昇進が、入社後15年以下と元請A自工に比べて相対的に早くなされていた。

ところで、同じN社労働者の中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者層は、それぞれ大きく異なる史的形成過程をたどってきている。そこで前述のN社労働者の一次下請企業労働者としての一般的特質も、それぞれ各層毎に、異なる意味を刻印せざるを得ない。

まず戦前生まれの労働者層は、地元児島地区周辺で零細自営業層の子弟として生まれた。彼等は、兄弟が5人以上と多く、しかも何より第2次世界大戦と遭遇したため、きわめて貧困な少年時代を余儀なくされてきている。こうした生活苦の中で、彼等は、「朝から夜まで働きづめ」の両親を目の前にし、「忍耐と勤勉の精神」によって経済的貧困から脱却しようとする姿勢を学んできた。そして地元の中学校を卒業後、彼等は、家業を手伝い、あるいは地元の零細企業で不熟練労働者として転々と職場をかえてきたが、高度経済成長が本格化した昭和30年代、あまりに不安定な前職に見切りをつけ、相対的な安定を求めて、N社への転職を積極的に選択した。いわばN社への入社は、彼等にとって自ら選び取った「経済的貧困からの脱却の手掛かり」にほかならなかったのである。

さて戦前生まれの労働者層は、昭和30年代、N社に途中入社した後、主として伝統的熟練が残存し、技術革新・「合理化」が相対的に遅れた職場を移動してきた。また彼等の班長への昇進は、入社後6～12年とN社の中では相対的に遅い。そこで彼等は、職場の

先輩や仲間から様々な技能を指導され、またそれにとどまらず、「忍耐と勤勉の精神」や「仕事に打ち込む姿勢」を、職場の仲間の中で互いに共鳴させ、増幅させてきた。さらに彼等は、生活上の事柄も、職場の仲間と積極的に相談してきた。いわば彼等にとって、「職場の人間関係」は、技能習得においても、労働観・人生観の形成においても、きわめて大きな役割を果たしてきたのである。そこで彼等の多くは、「職場の人間関係」に大きな意味を見出だし、それを大切に作る態度を形成してきている。

さて次に、戦後生まれのN社労働者層の史的形成過程を総括しよう。

戦後生まれの労働者層は、倉敷市以外の諸地域で、賃労働者層の子弟として生まれた。彼等の兄弟は1～2人と少なく、彼等の母親の中には専業主婦も見られる。高度経済成長期を通して、彼等は、決して裕福とはいえないまでも、戦前生まれ層に比べれば、相対的に安定した少年時代を送ってきたといつてよい。彼等が両親から受けた影響は、必ずしも「勤勉と忍耐の精神」や「経済的貧困からの脱却」に限定されたものではなく、道徳や礼儀、職業的技術の習得、遊びに対する考え方等等、多岐に渡っている。また彼等は、大学や高校に進学し、そこで、スポーツや趣味を通じた自己実現の体験も豊富に有し、また学校の専攻や読書などからも、多様な影響を受けてきた。そして彼等は、昭和40年代以後、新卒採用でN社に就職し、入社に際して両親と別居して児島地区に來住した。ただし、この就職は、彼等にとって、第一志望の就職先に不合格となり、半ば「やむなく」選択した結果であり、そこで彼等の中には、元請A自工など大企業に対して、自ら「ひがみ」と称するやや屈折した意識を持っている者も見られる。

さて戦後生まれのN社労働者層は、入社以後、技術革新・ME化がもっとも進んだ職場に配置され、移動してきた。このことは、彼等が入社直後から、著しい「合理化」・人員削減の渦中に置かれ、職場の先輩や仲間から、労働観や人生観に至る幅広い影響を受ける時間的・精神的余裕をほとんど持たなかったことを意味する。また彼等の職場では、伝統的な熟練の解体が進み、それに代わる新たな技術・知識が要請されていたため、彼等はそれを職場の先輩や仲間からではなく、むしろ主として自己学習やOFF・JTによって習得してきた。いわば職場集団は、技術習得上も、それほど大きな意味を持たなかったのである。

このような職場生活史の中で、戦後生まれの労働者層にとって、企業生活の意義は、もはや「まじめに仕事に打ち込むこと」そのものや、「職場の人間関係を大切にすること」ではありえない。むしろ彼等にとっては、最先端の技術・知識を習得し、それらを駆使して職務を遂行することこそ、「張り」に満ちた自己実現の過程であり、またそれを基礎に、早く班長に昇進・昇格することが目標になる。彼等の班長への昇進は、入社後6年以下と、N社の中でも特に早い。全体として、N社における職場の流動性の著しさや、昇進・昇格の早さは、戦後生まれ層のこうした志向性を一層顕著にせざるを得なかったといえよう。

#### 〈注〉

- (1) ①の父は、労働に打ち込むことのほか、「子供に絶対にうそをつかすな。人に迷惑をかけるな。人の悪口は言うな」などを教えていたという。

- (2) ②が転職先として児島地区の縫製を選んだのは、父が同地区にいたからである。また①が転職した運送業は、彼の父の友人が経営者であった。
- (3) ③の職歴は「〔採石〕→昭和31（電気部品金具の塗装＝大阪）→昭和33（左官＝児島）」というものであるが、従業員規模や転職の動機は明らかでない。また①は例外的に、住友化学という大企業に入社した経験を持つが、それも3箇月契約の臨時工であり、1年後には年齢制限で解雇されている。
- (4) 戦前生まれの中で例外的にN社に新卒採用された⑥は、「児島は繊維関係が多いが、服を扱うのは嫌いだったので」と入社を語っている。また①は、戦前生まれ層では例外的に、「住友化学（臨時工）を年齢制限で解雇されてやむなく」N社に途中入社してきた。なお彼の住友化学への入社は、それ自体、「いつまでも1人（独身）ではいけん、ぼつぼつ嫁ももらいたい」と相対的安定を求め、選択した結果であった。そこで①は、仕事のやりがいについて、「住友化学が1番。大きな会社だから」と語っている。ただし①も、それ以外の職場の中ではN社が1番と考えている。
- (6) ⑩は戦後生まれでは例外的に「小さい時は苦勞してきた。貧乏だったので。卵焼き1つを5人で食べた。父親は朝から晩まで働いていた。日曜日にも会社に行っている」と語っている。
- (7) 本稿の事例では、大卒は、工学部と理学部応用化学の出身者である。
- (8) 企業聞き取りによれば、昭和50年代から高卒者が2桁になり、昭和59年度には高卒者は21人（うち3人横浜）採用されている。工業高校と普通高校がほぼ半々で、農業高校（農業機械）が1人いるとのことである。また同年の新卒採用者は、倉敷・玉野・児島等々、全体に地元からの採用が多い。戦後生まれが、全体としては他地域出身者が多いことを考え合わせるならば、近年、再び、大きな変動期にさしかかっていることが示唆されている。
- (9) 戦後生まれ層でも、児島地区出身の⑪⑫では、「兄が（N社に）行っていた」、「母が勤めていてコネがあった」など血縁によるものが多い。
- (10) 現在、「入社後3か月は同じ部署につける」とされている。なお労働内容に一定の一貫性が見られるが、配置部署の転換を経験した事例として、「ウレタン開発→ライン開発（製造3課）→技術開発（技術3課）」、「ウレタン検査→完成品検査」等がある。また⑫は、「横浜から転勤してきた時、一時準備（組立フレーム・ウレタンの運搬）に回るが、まもなく組立に復帰」と述べている。
- (11) さらに係長になると「製造の現場にはいる」が、「材料・部品の管理全体。直接生産のための作業配置」が中心で、直接作業には全く携わらない。なお例外的に、溶接職場からそのまま当該職場の班長に昇進した⑬は、「人が、少し休んだら入ったり、少しきついと思ったら入ったり」と、欠勤者の作業の補完に入っている。
- (12) 事務・営業系の職務には、購買・営業・納入・外注・勤労・総務等がある。外注とは、N社の下請企業を「1人30軒くらい担当して、外注製品を集める」仕事であり、購買は「部品や外注の単価を決定・交渉」する仕事である。
- (13) N社では、全体としてジョブ・ローテーションは少ないが、ウレタン発泡の部署では、朝～昼まで、昼～5時まで、5時～8時までのローテーションがある。これは昭和50年位に導入されたといわれる。また営業関係の戦前生まれ層は、仕事の難しい点について、「接客に気を使う。

どういう客をだれに合わせるかの判断が難しい。納品や購買関係の人が1日50人位来るので」と述べている。

- (14) 近年、N社では事務系（文系）の大卒は採用していない。理系の大卒者は、それぞれの専門に応じて、技術部第1課（設計・実験）、第2課（試作・技術開発）、第3課（化学）、第4課（新製品開発）に配属されている。
- (15) 近年の高卒者に対し、企業側は「技術的にはなじみ易い人が多いので定着は問題ない。時代の反映というか、マイコン世代なので知識量は多く、仕事に対するアレルギーはない」と述べている。

### 第3節 N社労働者諸階層の労働－生活過程

N社労働者諸階層の史的形成過程における以上のような諸特質は、現時点の彼等の客観的な労働－生活諸条件のみならず、それらの主体的な受けとめ方にも、大きな影響を与えざるを得ない。そしてこうした現時点の客観的・主体的な労働－生活過程の特徴は、N社における労働諸条件とその受けとめ方に、集約的に示されているといえよう。そこで以下、労働者諸階層の史的形成過程の現段階的帰結を浮き彫りにする視点から、労働内容と労働強度、労働時間、賃金等の諸相に焦点を当て、N社における労働者諸階層の労働－生活過程の特質を探っていこう。

#### 第1項 「合理化」の進展と労働内容・労働強度

N社では、前述のごとく、とりわけ昭和50年代（第Ⅳ期）以降、急速な「合理化」・人員削減が推進されつつある。このことが、N社の労働者にとって、労働内容の変化、及び、労働強化に直結していることはいうまでもない。ただしこうした変化の客観的内実や主体的評価のあり方は、N社の中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者層の間で、大きく異なっている（表3－10参照）。

まず、戦前生まれの労働者層について見る。

戦前生まれの労働者層は、塗装や組立など、技術革新が相対的に遅れ、それに基づく労働内容の変化や労働生産性の上昇が少ない職場に配置されてきた。したがってそこでの「合理化」は、伝統的な技能・熟練を一部に残しつつ、労働内容をそのまま維持した上で、人員を削減し、1人1人の作業範囲を拡大させるといった形態を取らざるを得ない。いわばここでは、人員削減に伴う労働者各自の労働量の増大が、もっとも典型的に進んだのである。「ウレタン発泡の職場は、次々に従業員を減らし、100人いたのが50人になった。一番難しいのは覚えるものが何百もあるインサート。1時間に500幾ら、8時間に4000ピースできる。300ほどの型があり、それを次から次へと処理していかなければならない」、「（塗装の）機械は変わっていない<sup>(1)</sup>が、人を減らしている。15人いたのが、今では12人になった。人が休んでどうしようもない時はベルトのスピードを落としているが、ふだんはギリギリ精一杯でこなしている」などは、その事例である。

しかし、こうした労働強化にもかかわらず、戦前生まれの労働者層の多くは、「人員の

表3-10 仕事のきつい点・労働事故・労働環境上の問題

	仕事のきつい点	労災事故・危険	その他労働環境	
③	15人が12人になり、ギリギリ精一杯。	なし	冷房。換気。騒音。	
④		なし		
⑥		なし		
① 班 長		鉄板の重さ。		プレス機に手を入れると危ない。
② 班 長	部品のインサート。100人が50人になり、きつい。	なし		
⑤ 係 長	人間関係(部下との関係)。	なし	換気。	
⑩	機械のスピードについていくこと。	毒性物質の使用。腰痛。	冷房。	
⑫		なし		
⑧ 班 長		各人の作業量の増加。		なし
⑪ 班 長		受注増で各人の仕事量が増えた。仕事がきつい。		スポット溶接の火花。
⑦ 係 長	人間関係(部下との関係)。機械速度に人間を合致。	ロボットとの衝突。	冷房。	
	同じ作業をする人が減り、各人の作業増加。	鉄板の落下。		
⑨ 係 長	人間関係(部下との関係)。炉の調節。ウッドストックの加熱・冷却。仕事がきつい。	金属部品の破裂で目を負傷。 機械で指を詰める。ぎっくり腰。	冷房。	
	人間関係(部下との関係)。「1日中機械を動かさねば」と残業が増えた。			

資料) 実態調査より作成

削減」や「仕事がかたい」ことを特に問題とは感じていない。むしろ彼等の中には、「仕事のかたさは何ともない。がまんすればよい」、「かたいという者もいるが、人が足りないのがわかっているのだからやむを得ない」と語る者さえ存する。また労災の問題<sup>(2)</sup>についても、「問題は全くない。安全衛生や健康は自分でやることだから」、「プレス機械に手を入れないように注意が必要だが、注意すれば何でもない」、「塗装のシンナー関係が危険といえはいるが、自分は担当者でないから関係ない」、「危険なことは全然ない。通路の整理とか物の置きかたとかは、社長の教訓で厳しいから」等々と受けとめている。総じてここでは、「人員削減」・労働強化に関する矛盾は、「やむをえないこと」、「自分個人で対処すべきこと」と受けとめられ、不満として顕在化していないのである。

それどころか、戦前生まれの労働者層においては、一層の「合理化」・人員削減の推進に自ら積極的に協力する指向性すら、色濃く見られる。「能率協会で、ZD運動の講習を10日間、2～3回受けた。材料と作業の関係や実務の能率化についても1箇月間講習を受けた。これが一番役立っている。『無駄をやめろ』が常に大原則。常に10%のロスタイムがある。その見直しが大事だと思って今もやっている」、「今後、VE関係<sup>(3)</sup>の勉強をして、特にコストダウンや改善関係の資格を取りたい。いつも無駄を省くことだけを考えている」、「自分の提案で、3工程のプレスを1回でできるようにした。生産性向上に寄与したということで報償をもらった。新車の立ち上がりの時は、月に3～4件、ワークと提案<sup>(4)</sup>する」、「シートのキルティング縫いで、フロントシートを2枚取るのに幅1400mmにすると

両端が余って無駄になるので、1300mmにするように提案した。まだまだ無駄が多い」などの事例は、そのことを示している。

さてこれに対し、戦後生まれの労働者層における「合理化」・労働強化とその受けとめ方は、やや位相を異にしている。

まず戦後生まれの労働者層は、ME化・技術革新がもっとも典型的に進んだ溶接・金型・成型加工などの職場に配置されている。これらの技術革新は、一方で、労働生産性を著しく高めることによって人員削減の客観的基礎を与え、他方で、従来の伝統的な技能・熟練を陳腐化させ、最先端の技術・知識習得を要請することで、職務遂行それ自体をやりがいに満ちた自己実現の過程として再編してきた。さらにこうした技術革新は、「自動化される前は、プレスは、鉄板を自分で動かさなければならず、肉体的労働できつかった」、「従来は素材（鉄）が重く、重労働であったが、ウッドストックになってから軽作業になった」<sup>(5)</sup>など、従来の重筋の労働を大幅に軽減した一面をも有していた。そしてこのような技術革新の一端は、戦後生まれ層の積極的な提案によって支えられてきた。「ボール盤の自動化を工夫して提案した。従来はキリでパイプに穴をあけ、手でやっていたのを自動化した」、「1年に30～50件くらい提案する。パンくず（ウレタン）の処理を機械化・自動化して、社長賞を受けたこともある」などは、その事例である。

しかし同時に、かかる技術革新が、戦後生まれの労働者層1人1人の労働量の軽減には必ずしも結びつかず、むしろそれを一層増加させてきたこと、しかもそれが、時間強制性の増大という労働強化を伴って進行したことも、また見逃せない事実である。そしてこうした労働強化を、戦後生まれ層の多くは、大きな矛盾として受けとめている。「溶接ロボットで手仕事はみんなエアになったが、各人の仕事はたいして減っていない。受注が増えていて分、かえって仕事量は増えている」、「人は減って受注は増えているので、1人当たりの仕事量はかえって増えている。それに自動打抜は1人で3～4台操作するので、機械に人間の動きを合わせるつらさがある。初めのうちみんな苦しんだ。機械が入ってもまったく楽になっていない」、「金型NC旋盤が入って同じ作業をする人は減り、代わりに各人の仕事の絶対量はかなり増えている」、「金型ケラーマシンが入って残業が決定的に増えた。『夜遅くまで機械を動かさないともうからない』と言われ、仕事量が増え、残業も増えた」、「組立のスピードについて行くのに慣れるまではみんな大変だった」などは、その事例である<sup>(6)</sup>。

そしてこうした労働強化は、高度な技術・知識を駆使した仕事の遂行に自己実現を見出だそうとする戦後生まれの労働者層にとって、単なる「仕事のきつさ」以上の問題として、すなわち仕事のやりがい・「張り」の喪失に関する問題として受けとめられている。「本当は実習教育の場があったらいい。そうすれば応用がきくようになる。今は人がいないから、即現場に回されて実地でやっている。最初はそれほどきつい所や難しい所には回さないが、それでもやはり実習の場がないと応用がきかず、仕事におもしろみが持てない」<sup>(7)</sup>、「ロボットで製品の質が下がる面もある。物は早かろう、悪かろうでいかなければだめだ」という感じになり、仕事の張りがなくなる」などの事例に、そのことは示されている。

しかも戦後生まれの労働者層の職場におけるこうした急速な技術革新は、あくまで「合

理化」推進の手段でしかなく、したがって安全対策や職場環境の改善という面での技術革新は、それに追いつかない現状にある。入社当初から急速な「合理化」の渦中に置かれてきた彼等は、安全に関する企業内教育<sup>(8)</sup>も十分に受けていない。そこで、「鉄板を足に落とした」、「(板金)パイプを曲げていて(中に砂を入れて栓をして焼きながら曲げる)、爆発して熱い砂が両目に入って4日間眼帯をした」、「不慣れな人が機械を使う時、小さい怪我をすることが多い。シートの裏のフレームと縫製品の間ウレタンをはさむ機械で指を詰めたり。重い物を持ってぎっくり腰になったこともある」、「スポット溶接する時は、火花が散って危ない。溶接ロボットが動くからそれにぶつかる時もある」、「開発部門では毒性物も使うので、注意が必要。ライン開発の時、ハンマーを振り上げて腰痛になったこともある」等々、労災事故の経験者は、事実上、戦後生まれの労働者層に集中しているのである<sup>(9)</sup>。

また職場環境の点でも、戦後生まれの労働者層が多い溶接・組立・成型加工などの職場では、冷房や換気の劣悪さが大きな問題となっている。「換気をよくしてほしい。溶接の煙が抜けない」、「作業環境をよくしてほしい。炉があるから暑い。熱気でつらい」、「現場の冷房を何とかしてほしい。冷暖房施設とまではいなくてもどうにか」、「仕事をしやすい環境を作してほしい。夏場は暑い。レーザーを暖める暖房機を使っているので暑さが漏れる。人間には扇風機しかない」などの不満も、戦後生まれ層には累積しているのである。

なお、N社における「合理化」・人員削減の推進は、戦前生まれ・戦後生まれの違いを問わず、係長・班長層に、「人間関係・作業管理」の点で大きな困難をもたらしている。班長・係長層の多くは、仕事上もっとも難しい点として、「職場の人間関係」を掲げている。「人間関係が一番難しい。人の動かし方、物の動かし方を常時把握していなければならない。1日の仕事が終わった時、『残業してほしい』と頼まなければならない。拒否して帰れたら間に合わない。きつくはいえない。このあたりの人間関係に一番気を使う」、「作業管理・人間関係に一番気を使う。年寄りでも若くても1人の人間と見なすのが大事。年寄りは6時間でペース・ダウンするし、若い者は8時間もつ。いかにして同じだけやってもらうかと考える」、「人間関係が難しい。夜勤があるから、若い人が慣れてくるとすぐ止めてしまう。人の入れ代わりが激しいので、いろいろ気を使う」、「人間関係に気を使う。個人個人が自分の考えばかり言うようになってきているから。その人その人に応じて使い方を変えなくては。休まれるのが一番困るから普段から気を使っている」、「女子事務員はまったく扱いにくい。少し注意すると反発されたりする」などの事例に、そのことは読み取れる。

そしてこうした班長・係長層における「職場の人間関係」という位相での矛盾は、一般従業員の「合理化」に伴う矛盾よりも、一層、明確に発現している。すなわち、労働諸条件上の問題点として「仕事がつい」ことをあげている者は、班長・係長層に集中しているのである。「仕事がつい。重労働で難しい」、「労働力が足りないため仕事がつくなる。あれやこれややらなくてはならないし、人間関係も悪くなる。人が足らなかつたら自分でラインに入らなければならないときもあり、そうすると本来の仕事が間に合わない」などの事例に、そのことは示されている。しかもそれにもかかわらず、班長層の多くは「労働

条件に問題はない。ぼくらがどうこう言われる方の立場だから」と、矛盾を内向させている。そして彼等は、班長に昇進する際、企業内教育として「班長教育」を受けているが、その内容は「全く役に立っていない。人間関係の問題についてもっと勉強したいが、それに応えるものになっていない」と否定的に評価されているのである。

## 第2項 「合理化」と長時間労働

ところで以上のような「合理化」・人員削減の進展は、N社の労働者に、単に労働内容上の変化や労働の質的強化をもたらしただけではない。それは何よりも労働時間そのものを著しく延長させているのである（表3-11参照）。

表3-11 労働 - 生活時間

	繁忙期	起床	家を出る	会社到着	仕事開始	仕事終了	会社を出る	帰宅	就寝	労働時間	拘束時間	睡眠時間	残業(分)	休日出勤	労働時間の評価
①	今年ずっと	5:00	5:30	5:40	6:10	20:10	20:10	20:30	23:00	14:00	15:00	6:00	155	4	
②	今年ずっと	6:00	7:50	8:00	8:10	20:10	20:10	20:15	23:00	12:00	12:25	7:00	80	4	休み取りにくい。
③	今年ずっと			7:30	8:10	17:00				8:50			80	4	
④		7:00	7:40	7:45	8:10	17:00	17:20	17:30	23:00	8:50	9:50	8:00	50	2	
⑤	夏場	6:00	7:20	7:30	8:10	21:20	21:30	21:40	23:30	13:10	14:20	6:30	140	5	
⑥	去年夏場から	7:00	7:40	7:55	8:10	19:10	19:20	19:35	23:00	11:00	11:55	8:00	70	4	
⑦	去年10月から	5:30	5:35	5:40	6:00	0:00	0:00	0:00	0:00	18:00	18:25	5:30	180	5	労働時間が長い。
⑧	去年9～12月	7:00	7:55	8:05	8:10	21:10	21:10	21:20	23:00	13:00	13:25	8:00	120	4	休み取りにくい。
⑨	去年9～今年1月	6:40	7:20	7:30	8:10	0:00	0:00	0:10	1:00	15:50	16:50	5:40	130	3	休み取りにくい。 労働時間が長い。
⑩	新車立ち上がり				8:10	17:00				8:50			70	4	
⑪	夏場	6:30	7:20	8:00	8:10	21:20	21:30	21:50	0:00	13:10	14:30	6:30	130	4	休み取りにくい。
⑫	今年3月～4月	7:30	7:55	8:00	8:10	17:00				8:50			60	4	休み取りにくい。 労働時間が長い。

資料) 実態調査より作成。

現在、N社の生産現場では、1週間交代の昼夜2交代制が敷かれている<sup>(10)</sup>。昼番は8時10分～17時00分、夜番は20時10分～5時00分と、それぞれ8時間50分の拘束時間である。なお昼番では、12時10分～13時00分と50分間の昼休み、及び、10時と15時にそれぞれ10分間の休憩時間があり、夜番でも同時間の休憩があるため、実質労働時間はいずれも7時間40分となっている。

しかしながらN社では、実際には、繁忙期における仕事開始から仕事終了までの平均時間は12時間8分にも達している。いわば事実上、「8時～20時、20時～8時の2交代制」になっているのである。しかも、この中には、仕事の準備や後片付けの時間、通勤時間などは含まれていない。そこでN社の労働者が会社に到着してから会社を出るまでの時間は平均13時間41分、さらに家を出てから帰宅までの時間は平均14時間14分にも達している

のである。彼等は、元請企業 A 自工の労働者に比べても、通勤時間を含めても 1 時間 43 分、会社内での拘束時間に限って見れば 2 時間 11 分も、長時間にわたる拘束・労働を余儀なくされているのである。なお N 社の生産ラインは A 自工のラインと直結しているため、A 自工のラインが何らかのトラブルでストップすれば、直ちに N 社のラインも停まる。しかしその場合も N 社では、「即、残業用の仕事に取り掛からなければならない」ため、実際には休憩時間にはならないのである。

しかも N 社では、一応、土曜・日曜の週休 2 日制が敷かれているが、繁忙期には、月 3 日～5 日間程度の休日出勤が常態化している。事実上、土曜日はほぼ毎週出勤日になっており、労働者は週 1 日の休日を確保するのが精一杯なのである。また定められた休日以外に有給休暇を取ることも、現実には難しく、「有給休暇はいっぺんもない」、「休んだことはない。今は休めないといまいる。ずっと休んだことがない。有給も使ったことはない」、「有給は、本工になって 1 年目に 3 日、翌年から 6 日、その次からプラス 1 日と決まっているが、実際に取ったことはないし、その他でも休んだことはない」、「先月は 1 日だけ休んだ。自分の疲労でやむなく」などと語られている<sup>(11)</sup>。

総じて、繁忙期の N 社における時間外労働は、月平均 105.4 時間にも達している。これは元請 A 自工の労働者に比べても、2 倍以上の時間外労働を余儀なくされていることを意味しているのである<sup>(12)</sup>。

その上で N 社では、こうした「繁忙期」が、いわば常態化している点に特徴がある。N 社の繁忙期は、もっぱら元請 A 自工のモデル・チェンジや営業動向に左右されるが、現在（調査時点＝8 月）の繁忙期は、少なくとも 6 か月間以上、部署によつては 1 年を通して継続しているのである。「A 自工のモデル・チェンジの時は忙しい。また今は軽 4 輪関係がよく売れているので今年に入ってからずっと繁忙期みたいなもの」、「型が変わって、アメリカ向け自動車増産のため、去年 10 月から今年 8 月までずっと忙しい」、「新車の立ち上がり時期が特に忙しい。量産になるまで試作を続けなければならないので。それに増産のためもあり、去年夏場からずっと続いて忙しい」、「去年の 11 月以来、モデルチェンジと急増産が重なって大変な状態が続いている」などの事例は、そのことを示している。

さて、このような長時間労働の中、N 社の労働者は、睡眠時間をはじめとする生理的必要時間や余暇の時間を大幅に切り詰めざるを得ない。平日、N 社の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 分であり、彼等が家庭で過ごす時間は平均 10 時間程度にしかすぎない。彼等の就寝時間は平均 23 時 30 分、起床時間は平均 6 時 25 分で、睡眠時間は平均 6 時間 55 分と、A 自工労働者のそれより約 45 分間も短くなっている。また睡眠時間以外の家庭での生活時間について見ても、N 社労働者のそれは平均 3 時間程度にしかすぎず、A 自工労働者のそれより約 1 時間少ない。彼等の自由時間は、朝の慌ただしい時間を除けば、実質的には、帰宅から就寝までの、夕食や風呂の時間を含めた 2 時間強に限られ、その使い方も、最低限の疲労回復・気晴らしの域を出ていないのである。彼等は、自らの生活について、「9 時すぎや 10 時すぎの帰宅が普通なので、家に帰ってパーッとシャワーを浴びて、酒を飲んで、ごはんを食べて、子供や奥さんと話をしながら新聞やテレビをちらっと見て寝るといふ毎日」、「自由時間といえるのは 1 日 1 時間くら

い。ごはんと風呂、新聞、テレビで終わり。自分の体を食って働いているようなもの」、「自由時間はほとんどなし。働いて、食べて寝るだけの毎日という感じ」などと語っているのである。

そして、以上のようなN社の労働者の中でも、とりわけ典型的に長時間労働を強いられているのは、戦前・戦後生まれの違いを問わず、班長・係長層である。班長・係長層の1か月平均残業時間は133.6時間、もっとも多い者は180時間にも達している。「180時間くらい残業する。係長だし、新しい職場なので特に残業が多い。『新しい職場を任せます』と言われ、責任が重い。家にもいつ何時電話がかかってくるかと心配。24時間機械が動いているのだから、家にも24時間気が休まらない」、「8時10分仕事開始といっても、その前から出て段取りしなければならない。それに休日でも機械が故障すれば、すぐ出なければならない。月にならして155時間くらい時間外(労働)がある」、「月に最低で130時間以上は残業する。残業手当がつかなくても、日曜に次の日の準備のために会社をのぞきに行ったりすることもある」などは、その典型的な事例である。

ところで以上のような長時間労働がどのように評価されているか、という点に関しては、N社の労働者の中でも、戦前生まれ層と戦後生まれ層との間に、大きな差異が見てとれる。もとより戦前・戦後生まれを問わず、こうした長時間労働が、健康・生活上、客観的に大きな問題であることにはかわりはないし、あえていえば相対的に高齢の戦前生まれ層にとって、それは一層深刻な問題であるといえよう。現に戦前生まれの労働者の中には、「心臓・高血圧で月に1回ほど通院」しながら、月間150時間以上の残業を行っている者も見られる。しかし、それにもかかわらず、労働者自身の主観的な意識のレベルでは、むしろ相対的に若い戦後生まれの労働者層において、「労働時間が長い」、「休日が取りにくい」といった労働時間に関する矛盾が、より鮮明に不満として顕在化している。とりわけ戦後生まれ層で顕著に見られるのは、「週休2日を完全に出せるようにしてほしい」、「日曜出勤が多すぎる」、「2年ほど休みをとってない。休みが取りたい」など、「休日の確保」に対する要望である。これに対し、戦前生まれ層では、長時間労働に関する問題は、不満としてほとんど自覚化されていない<sup>(13)</sup>。

そしてこのような世代階層的な相異の基底には、戦後生まれの労働者層において、単に疲労回復や健康の維持に関する要望にとどまらず、趣味やレジャーを通じた自己実現の要求が根強く形成されているという事実が存している。こうした趣味やレジャーの要求が、労働時間の短縮、とりわけ「休日の確保」の要求を顕在化させているのである。戦後生まれ層の多くは、「仕事が生きがいとはいえない」と語り、「暇ができたときは、テニスや魚釣りをする」、「休日には2時間くらい野球の試合をする」など、休日が確保された場合の余暇の計画、しかもある程度まとまった時間を必要とする余暇の具体的な計画を持っている<sup>(14)</sup>。これに対し、戦後生まれ層は、多くの場合、「やはり仕事が生きがい」と語り、休日のまとまった自由時間にも、「家でごろごろ、あとは何となく」、「庭掃除、酒、テレビでおわり」などが一般的である<sup>(15)</sup>。さらに戦前生まれ層では、「少々身体が悪くても会社を休んだら大変だ。健康ということもあるが、どっちかという『自分に負けてはいかん』という気持ちで無理してでも行く」、「耐えて生き抜くことがいきがいにっている」のよ

うに、長時間労働を余儀なくされる中で、それを自らの「忍耐と勤勉」の証と受けとめている側面すら見出させるのである。

### 第3項 賃金体系と賃金水準

さて、以上のような極端な長時間労働を基礎づけるひとつの大きな要素として、N社の賃金体系・賃金水準の問題を見逃すことはできない（表3-12参照）。

表3-12 賃金と問題点

(万円, %)

	定額	時間外	計	手取	時間外比	ボーナス	評価	賃金上の問題
①	22	26	48	37	70.3	113		
②	21	14	39	35	40.0	100	△	退職金の不備。
③	30	9	39	30	30.0		△	賃金が安い。年齢給の問題。
④	20	5	25	19	26.3		△	
⑤		20	35	30	57.1	100	△	基本給が低い。
⑥	21	12	33	27	44.4	100	×	
⑦	20	35	55	39	89.7	100	×	基本給が低い。賃金が少ない。
⑧	19	10	29	24	41.7	80	×	基本給が低い。賃金が少ない。
⑨	19	10	29	26	38.5	96	×	年齢給の問題。賃金が少ない。
⑩	18	10	28	23	43.5			家族手当の不備
⑪						82	×	賃金が少ない。
⑫	12	6	18	18	33.3	60以上	×	基本給が低い。賃金が少ない。

資料) 実態調査より作成

まず、N社の賃金体系は、元請企業A自工の場合以上に、時間外労働手当に大幅に依存した形態をとっている。N社労働者の基本給部分は、平均20万2000円とA自工のそれと比べて3万4200円も低く、また企業聞き取りによれば、昭和59年度のN社の高校新卒採用者の賃金は約10万3000円と、A自工より約1万5000円低く抑えられている。年間二度のボーナスも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<sup>(16)</sup>。「会社(N社)は、賃金がA自工に近づくことをとにかく嫌う」とN社の労働者が感じる所以である。そしてこうした基本給の低さに対し、N社の残業手当は、時間当たり、通常勤務の1.3倍、同じく休日出勤は1.4倍であり、これら時間外労働手当に限って見れば、N社は平均14万2700円とA自工よりむしろ4万6800円ほど高くなっている。それゆえN社では、時間外手当は、支給月額全体の平均37.5%、手取月額全体の平均48.6%を占め、いわば時間外手当に約半分を依存した賃金体系をとっているのである。あるN社労働者の妻は、長時間労働による夫の健康破壊を心配しつつも、「私の立場から見て、残業が少ない月はやりくりに困る。夫も、『子供の服を買ってやらないかんし』とよく言って、日曜も会社に行っている」と語り、またあるN社労働者は、「子供たちに貧乏はさせたくない。着る物なんかでも。それで残業して働く」と述べている。

さらに、基本給部分に限って見ても、N社のそれは、明らかに長時間労働を支える構

造を有している<sup>(17)</sup>。すなわち N 社では、常雇労働者に対しても、月毎に異なる実際の就労日数にはかわりなく、月間20.5日分を固定月額とし、そこから欠勤日数分を差し引くという月給制と日給月給制の中間形態<sup>(18)</sup>がとられている。しかもこうした基本給のうち、年齢と勤続に基づく固定部分は7割にとどまり、残りの3割には、班長層以上の成績査定に基づく職能給が導入されているのである。かかる職能給の査定基準は「総合的」とされており、単に技術水準のみならず、勤務態度や欠勤の有無が、評価の基準に含まれていることはいうまでもない<sup>(19)</sup>。総じて N 社では、欠勤や残業の拒否は、単に時間外労働手当のみならず、基本給水準そのものの低下にも直結しているのである。なお N 社労働者の一部には、職能給に代えて職務給制度を要求する意見も見られる。しかし、前述のごとく、N 社では生産工程の多様性に基礎づけられて作業内容がきわめて多岐にわたっており、しかもそうした生産工程・作業内容それ自体、元請 A 自工の要請に基づき、きわめて頻繁に変更を余儀なくされている。そのため多くの労働者は、結局、「職務給はあまりに複雑で困難」と判断しているのである。

\* N 社の賃金体系を示す事例として、ある労働者の賃金状況をあげておく。

《支給額》本給15万7950円、職能給5万3100円、役付手当2000円、通勤手当5700円、残業手当11万3584円、休日出勤手当14万3735円

《控除額》健康保険1万3440円、厚生年金1万6960円、雇用保険2623円、所得税2万6410円、地方税1万3530円、食費2500円、旅行積立金2000円、福利費20円、組合費1万1853円、組合積立金500円、その他1000円<sup>(20)</sup>

彼の場合、支給総額は47万6069円、控除後の手取は37万7533円となる。したがって残業・休日出勤による時間外手当25万7319円は、支給総額の54.1%、手取額の68.2%にも達している。またその他に職能給部分も、基本給全体の32.1%を占めているのである。

そして N 社の労働者は、こうした賃金体系の下、極端な長時間労働に自らを駆り立てることによって、元請企業 A 自工を若干上回る手取収入を確保している。N 社における手取平均月額27万8000円に達し、これは A 自工のそれに比べて低額とはいえない。またボーナスを含めた年間収入で見ても、N 社の労働者のそれは426万6000円と、A 自工のそれをやや上回っているのである。なお彼等の妻の中には、縫製関係の常雇・パート・内職などで就労し、年間100万円前後を家計に入れていた者も見られる<sup>(21)</sup>。これらを含め、N 社労働者の世帯としての収入は、A 自工労働者のそれを若干上回っているといえよう。

さて以上見てきたように、N 社における賃金体系は、全体として、労働者の休日取得や残業拒否を困難にし、長時間労働に「自発的」に赴かせるという客観的特徴を有していた。しかしさらに詳しくみるならば、そこには世代階層毎に一定の差異が見てとれる。すなわち、N 社の基本給における固定部分は、年齢と勤続年数の双方を基準として構成されているとはいえ、実際にはとりわけ年齢の方が重視されている。そこで、戦前生まれの労働者層が、たとえ中途採用で勤続年数が短くとも、月額20万円以上を確保しているのに対し、戦後生まれの労働者層は、新卒採用で勤続年数が長くとも月額20万円にとどまっていることが多いのである。またそうした基本給基準の違いに規定され、戦前生まれ層には

手取総月額30万円以上、ボーナス100万円以上の者が多いの対し、戦後生まれの労働者層では、手取総月額もボーナスも明らかに低くなっている。この点については、企業側も「給与形態は上に厚くしている」と語っている。

そこでN社の労働者諸階層の中で、現在の賃金に対して、もっとも不満を顕在化させているのは、相対的に若い戦後生まれの労働者層にほかならない。彼等は、前述のごとく、長時間労働に対しても最も矛盾を顕在化させていたが、それをもたらす賃金体系・賃金額に対しても、同様に不満を感じているのである。戦後生まれの労働者層は、その大半が、現在の賃金を「低すぎる」と評価し、「水島に出たら2万はいい」、「A自工ならもっといい」などと不満を表明している。そしてこの中には、「年齢給がはっきりしすぎて、今日入ってきた人でも年齢が上の人はある程度給料をもらう。年功の方はあまり重視されないので問題だ」という不満を持つ者も一部にみられる<sup>(22)</sup>。これに対し、戦前生まれの労働者層の多くは、現在の賃金に対して、「学校を出ていない。そういう意味で元手をかけていないからこんなもんだ」、「高いとは思わんが、児島地区で繊維（産業）に比べればいい方だ」など、全体として「まあまあ」と評価しており、不満を顕在化させていないのである。

とはいえ同時に、戦後生まれの労働者層の不満は、単に前述した年齢給やそれに基づく支給額・手取額それ自体の低さの問題、すなわち戦前生まれ層との対抗関係の問題としてのみ存しているわけではない。むしろ、彼等の批判は、より決定的には、「基本給水準の低さと時間外労働部分の多さ」に向けられている。「残業が多いだけに給料は多く見えるが、実際には基本給はすごく安い」、「残業して稼ぐ感じだ。残業がなくて今くらいならいいけれど」、「残業しないと給料は大幅ダウンだから、どうしようもない」、「残業額を含めた現在の手取りを完全に基本給にしてほしい」等々、戦後生まれ層の不満には、明らかな共通性が見られる。こうした戦後生まれ層の不満は、客観的には、戦前生まれ層とも共有し得るものであるといえよう<sup>(23)</sup>。

#### 第4項 N社労働者諸階層の労働—生活過程

以上、N社労働者諸階層の現時点における労働—生活諸条件の客観的諸特徴と、それに対する主体的評価のあり方を、労働内容と労働強度、労働—生活時間、賃金の諸相から明らかにしてきた。

ここでまず明白なことは、昭和50年代（第Ⅳ期）以降の急速な「合理化」・人員削減が、N社の労働者にとって、きわめて顕著な労働強化をもたらしているという事実であろう。

とりわけこのことは、N社における著しい長時間労働に、端的に示されている。N社では、事実上、1週間交代で、「8時～20時、20時～8時」の12時間労働2交代制が敷かれ、また仕事の準備や後片付けを含めると、会社に到着してから会社を出るまでの時間は平均13時間41分、さらに通勤時間を加えると1日の拘束時間は平均14時間14分にも及ぶ。そしてN社では、月3日～5日程度の休日出勤が常態化し、週1日の休日を確保するのが精一杯である。決まった休日以外に休みを取ることも難しく、「有給休暇はいつんでも取ったことがない」者すら少なくない。総じてN社労働者の時間外労働は、月間平均105.4時間にも達しており、これは後述する2次・3次下請企業に比べてのみならず、元請企業

A 自工の労働者に比べても2倍以上の時間外労働を余儀なくされていることを意味しているのである。

このような長時間拘束・長時間労働の下、N社の労働者は、睡眠時間をはじめとする生理的的必要時間や余暇の時間を、大幅に切り詰めざるを得ない。彼等の帰宅時間は平均21時12分、出勤時間は7時12分であり、彼等が家庭で過ごす時間は平均10時間程度にしかならない。彼等の1日の平均睡眠時間は6時間55分と、A自工労働者のそれより約45分間も短く、しかもこのように睡眠時間を切り詰めても、彼等の家庭での自由時間は、実質的には、帰宅から就寝までの、夕食や風呂の時間を含めた2時間強に限られている。彼等の自由時間は、その客観的な短さに規定され、飲酒や風呂、新聞やテレビなど、最低限の疲労回復・気晴らしの枠を出ていない。彼等は自分の生活を、「働いて、食べて寝るだけの毎日」、「まるで自分の体を食って働いている」などと語っているのである。

ところでこのような長時間労働は、いうまでもなく「合理化」・人員削減の中で余儀なくされたものではあるが、同時に、労働者を「自発的」に長時間労働に赴かせるひとつの基盤として、N社の賃金体系の問題に触れておかねばならない。N社における基本給は、平均20万2000円と元請A自工に比べて3万4200円も低く、これに対し、時間外手当は平均14万2700円とA自工より4万6800円ほど高くなっている。そこでN社では、時間外手当は支給月額全体の平均37.5%、手取月額全体の平均48.6%にも達し、いわばA自工以上に、時間外手当に大幅に依存した賃金体系を取っているのである。しかもN社の基本給は常雇労働者に対しても、欠勤日数分の差し引き、すなわち月給制と日給制の中間形態を取っている。さらに基本給のうち3割は、勤務態度や欠勤の有無をも評価の基準に含めた職能給が導入されており、総じてN社の賃金体系は、労働者の欠勤・残業拒否を困難にし、「自発的」に長時間労働に向かわざるを得なくさせる構造を有しているといつてよい。

そして以上のような「合理化」・人員削減に伴う諸矛盾が、もっとも集中的に現れているのが、各職場の班長層においてである。班長・係長層の月間平均残業時間は133.6時間、もっとも多い者は180時間にも及ぶ。その他残業手当のつかないサービス残業も多い。「家にいてもいつ何時電話がかかってくるかと気が休まらない」のが班長層の実感である。しかも彼等は、単なる労働時間の長さだけでなく、職務内容そのもの、すなわち「人間関係・作業管理」の点でも、大きな困難を抱えている。彼等の多くは、「職場の人間関係」に難しさを感じ、また現在の仕事を「きつい」と感じている。そしてそれにもかかわらず、彼等は「労働条件に問題はない。ぼくらがどうこう言われる方の立場だから」と矛盾を内向させ、一層の長時間労働に自ら先頭に立って立ち向かうことで、職場の部下を統括しようとして試みているのである。

以上、とりわけ昭和50年代（第Ⅳ期）以降の「合理化」・人員削減の中で、N社の労働者が置かれている労働—生活諸条件の実態を概括してきた。ただし、こうした労働—生活諸条件の客観的内実や、その主体的な受けとめ方にまで立ち入って見るならば、同じN社の労働者の中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者層の間には、大きな違いが看取り得る（表3-13参照）。

まず、戦前生まれの労働者層の多くは、塗装や組立など、技術革新が相対的に遅れ、労

表3-13 労働諸条件の問題点

	労働内容	労働時間	賃金	その他	賃金評価	(安全衛生対策)
①				なし		
②	仕事がつい	休み取りにくい		退職金不備	△	
③			賃金が安い		△	冷房・換気・騒音
④			年令給の問題			
⑤			なし		△	
⑥			基本給が低い		△	換気
⑦					なし	
⑦	仕事がつい	労働時間が長い	基本給が低い		×	冷房
⑧		休み取りにくい	賃金が安い			
⑨		休み取りにくい	基本給が低い		×	
⑨		労働時間が長い	賃金が安い	年令給の問題	×	冷房
⑩				家族手当		
⑪	仕事がつい	休み取りにくい	賃金が安い	人が少ない	×	冷房
⑫	職場が暑い	休み取りにくい	基本給が低い		×	冷房
		労働時間が長い	賃金が安い			

資料) 実態調査より作成。

働内容があまり変化せず、また労働者生産の上昇も少ない職場に配置されている。そこで「合理化」は、労働内容をそのまま維持した上で、人員を削減し、労働者1人1人の作業範囲を拡大させる方向で進行している。いわば戦前生まれ層は、人員削減に伴う労働量の増大を典型的な形で経験し、今や「ギリギリ精一杯でこなしている」状態に置かれているのである。ところがそれにもかかわらず、戦前生まれ層の多くは、「人員の削減」や「仕事がつい」こと、さらに長時間労働や賃金体系の現状に対して、ほとんど不満を顕在化させていない。彼等にとって、人員削減に伴う労働強化や長時間労働は、「やむをえないこと」、「自分個人で対処すべき」こと、そして「全く問題にならない」ことである。彼等は、たとえ「心臓・高血圧で月に1回ほど通院」しながらでも、「少々身体が悪くても、『自分に負けてはいかん』という気持ち」「耐えて生き抜くことがいきがい」という気持ちで、月間150時間以上の残業に立ち向かっている。彼等にとっては、「合理化」に伴う長時間労働や作業量の増大さえ、自らの「忍耐と勤勉の精神」の証にほかならず、逆に彼等は、たまにまとまった自由時間を確保し得ても、「家でごろごろ」、「酒とテレビ」以外の過ごし方を構想し得ない。そこで彼等は、現在、『「無駄をやめろ」を常に大原則』としてVE関係・コストダウンの学習や資格取得、提案等々、一層の「合理化」を自ら推し進めるこ

とに積極的な姿勢を見せているのである。

他方、戦後生まれの労働者層では、様相は大きく異なる。戦後生まれ層の多くは、溶接・金型・成型加工等々、ME化・新素材導入をはじめとする技術革新がもっとも典型的に進んだ職場に配置されている。これらの職場における技術革新は、労働生産性を高め、従来の重筋的労働を大幅に軽減することで、人員削減の客観的基礎を作り出したが、しかしそれは必ずしも労働者1人1人の労働量の軽減に結びついたわけではなく、むしろ労働量の一層の増大、しかも「機械の動きに合わせて仕事をする」時間強制性の強化という労働強化を内包した労働量の増大を生み出しつつある。しかも他方で、こうした技術革新は、従来の伝統的な熟練を陳腐化させ、労働者に最先端の技術・知識の習得を要請している。こうした中で、戦後生まれ層は、最先端の技術・知識を駆使する現在の職務遂行それ自体に、やりがいに満ちた自己実現の過程を求めつつ、それを疎外する時間強制性や労働量の増大に大きな矛盾を感じている。いわば彼等にとって、現在の労働強化は、単なる「きつさ」ではなく、仕事の「やりがい」「張り」の喪失にかかわる問題として、より深刻に受けとめられているのである。またかかる自己実現の過程は、戦後生まれ層にとって、特に職場での労働過程に限られる必要はない。彼等は、単なる疲労回復や健康維持の要望を超え、趣味やレジャーを通じた自己実現に強い要求を持ち、テニスや魚釣り、野球など、まとまった時間を必要とする具体的な余暇の計画を持っている。こうした要求を基礎に置き、彼等戦後生まれ層は、「労働時間の短縮」、とりわけ「休日の確保」を強く求めている。また長時間労働を支えている現在の賃金体系に対しても、「基本給が低すぎ、時間外手当部分が大きすぎる」と強い不満を顕在化させているのである。

#### 〈注〉

- (1) ただし塗装工程でも、コンベア板からベルトへの変化は見られる。
- (2) 戦前生まれ層の中には、「合理化」が本格的に推進される以前の昭和30～40年代に安全教育を受けた者も多く、自ら労災事故に遭遇した者は見られない。
- (3) VE（バリュー・エンジニアリング）は日本経営合理化センターの行う講習・資格で、その資格試験はA自工で行なわれる。製品仕様に関するコスト・エンジニアリングが主要な内容で、ネジの組み合わせの機能分析から入り、徹底した合理化・コストダウンの専門家を養成する。受講者は一般に係長以上が多い。N社でこの資格を持っているのは10人である。
- (4) N社では、原価計算課が事務局となり提案制度を導入している。提案は、それによるメリットが金額で換算され、1級3万円から8級タオルまで等級づけられる。またその他に社長賞や最多提案賞等も設けられている。提案については、「しようがしまいが自由」という者と「ノルマがある」とする者があり、職場によって差が見られる。
- (5) このためウッドストックの職場については、特別の技術・知識を有する者の他は、徐々に高齢化が進みつつある。現在、50歳以上が14人、30歳～50歳が33人、30歳未満が3人となっている。
- (6) 完成品検査の部署では、「A自工のクレームの受け口になるので苦しいところがある」との問題が見られる。
- (7) 企業聞き取りによれば、N社では、新入社員に対して3箇月間の新任教育を行っている。

- (8) 企業聞き取りによれば「安全教育は安全委員会が話す」とされており、現に「安全教育は7回受けて役立った」と語る労働者も見られたが、全体として「安全教育もやってない。時間が無いから」という者が多い。
- (9) なお「プレス自動化の前は指を落としている人が相当いた」のように、労災事故を減少させた技術革新も見られる。また溶接でも、昭和53年ごろ、労働基準監督所の指導で赤外線でストップするシステムを導入し、事故が減った。
- (10) 昼夜2交代制が敷かれたのは、昭和54年からとされている。
- (11) なお後述するごとく、戦前生まれ層の中には労働組合の役員を勤める者が多く、彼等は「毎月1日くらい組合の用務」などで休みを取っている。
- (12) 現在の繁忙期が始まる以前の時期でも、1日1.5～2時間、1か月50～55時間の残業が行なわれていた。
- (13) 戦前生まれの⑤は、「前職は労働時間が長く、サラリーマンになったら時間が決められている」と思い、転職を決意した。しかし現実には厳しかった」と述べている。しかしこの⑤も、「労働条件上の問題点」として、特に労働時間の問題をあげていない。
- (14) 戦後生まれの⑧は、「自分の健康に注意することが『いきがい』」と語っている。
- (15) ②は、「いきがい」について、「毎日健康で働けること」と述べた上で、戦前生まれ層の中では例外的に、「働くことにプラスしてカラオケ・盆栽・庭木」と趣味を具体的にあげている。
- (16) ボーナスは常雇で5～6箇月分、臨時雇で2.85箇月分とされている。
- (17) 基本給の他、N社では住宅助成・食費補助・通勤手当が支給されている。また班長には300円、係長には350円、一般には250円の役付手当もある。
- (18) 臨時雇は男女とも明確に日給制である。
- (19) なお班長への昇進・昇格については、係長以上による査定がなされる。
- (20) 係長の④は、こうした控除の他、係長会費1000円、クラブ費500円、家のローン・組合費・ソリン代3万円を引かれている。
- (21) ⑦の妻は縫製と事務のパートで手取月額9万円、ボーナス18万円を得ている。また⑨の妻は昨年8月から縫製関係に勤務し、年間90万円を得ている。⑩の妻は、以前、縫製関係に勤めていたことがある。なお本事例の中で唯一未婚の⑫の家では、父が建具職人で月収20万円、母が裁断13年のベテランで11～16万円、そして妹がN社の事務で7～8万円の月収を得ている。
- (22) その反面、賃金の伸び率は若年層の方が大きく、戦前生まれの労働者の中には、「45歳で頭打ち。あとはカーブが平らになる」と問題を感じている者もある。また「途中から入ったので退職金につかない。老後のことが心配。金をためなければ。親子3人、子供が大学へ」と語る戦前生まれ層も見られる。
- (23) なおN社の福利厚生施設としては、社員食堂、及び、社員住宅50戸、200人収容可能な独身寮（現在50人収容）がある。

#### 第4節 N社労働者諸階層をめぐる社会関係構造

それでは、このようなN社の労働者諸階層が、いかなる形でさまざまな社会諸関係を

形成する中で、自らの労働－生活を維持し、変容させていこうとしているのかという点に分析を進めよう。ここでは、まずはじめに N 社における労働組合・労働運動に関する社会諸関係の構造について分析し、ついでその基底にある職場・血縁・地縁のインフォーマルな社会諸関係の実態を見る。その上で、それらの多様な社会諸関係がいかなるアンサンブルを成し、また労働者諸個人がそうした社会諸関係をいかなる原理で統合しているのかを、考察したい。

## 第 1 項 労働組合・労働運動への関与

まず、N 社における労働組合・労働運動とそれへの労働者諸個人の関わり方について見る。

N 社の労働組合は、昭和54年、それまで20年間以上にわたって加入してきた総評を脱退した<sup>(1)</sup>。このことは、N 社の労働運動における最大のエポックとして、様々な意味で、労働者諸個人の印象にもっとも強く残っている。

総評脱退以前、N 社の労働組合は、総評系全国金属と同盟系自動車総連<sup>(2)</sup>の両方に加入していたが、実質的には総評の指導・影響をより強く受けていた。総評脱退以前の労働組合の状況を、ある労働者は、次のように語っている。「以前は組合らしい組合で、赤旗も振り、賃金の引き上げや一時金の問題でも、残業拒否の問題でも、組合員が一致団結していた。自分もいいたい放題言っていた。今から思えば、言うてはいけないうまで言っていた。組合として、会社とのぶつかりあいがあった。昭和48年のオイルショックのころからだんだん闘いの勢いがなくなってきた。人員整理が同時に進んだ。50年代から組合員も弱くなり、組合の委員長や執行委員が選挙で選ばれなくなってきた。会社の方で前もって指名し、それに対抗する者には圧力をかけ、無投票になってきた」。総評を最終的に脱退するにあたっては、元請 A 自工の圧力が濃厚にうかがえる。すなわち総評脱退を主導した労働者自身、「A 自工は、前々から自動車総連一本に絞るよう要請してきていた。いうならば2本立て（総評・同盟）で来たうちの1本（総評）を切れという形。現在は自動車総連だけになった」（現委員長）、「A 自工との関係で総評を脱退した。自動車労連部品労協で1本にしようということ」（現執行委員）等々と語っているのである。

さて、総評脱退以後、N 社労働組合は、明確に労資協調路線を取り、A 自動車労連・部品労協の方針に歩調を合わせてきた。賃金闘争のガイドラインは、いうまでもなく、上部団体である A 自動車労連・部品労協で決定され、N 社の労働組合や、まして N 社の職場の内部では、実質的な議論はほとんどなされなくなった。残業拒否闘争も全く皆無である。組合運動に関する組合員教育も行なわれず、「執行委員だけで上（上部機関）の方針を学習」（現執行委員）しているのが実態である。労働組合役員と職制との融合も著しく、現在の労働組合委員長は、昭和47年、班長時代に執行委員となり、その後、労働組合書記になった翌年の昭和54年に係長に昇進した。そして係長のまま、翌55年には労働組合副委員長、57年には委員長を務めてきている。N 社企業の広報紙『N ニュース』には、労働組合委員長の次のような談話が寄せられている。「(我々の) 意欲と労働力が少しのムダなく経営諸施策の中で生かされ、安定した企業基盤の確立に経営者が全力を尽くされること

を求めるものであります。我々組合員と家族の生活を、直接に支えるのは A 自動車事業であります。しかし A 自動車は厳しい環境の中で今日なお不安定な実態にあります。…『販売なければ生産なし』という基本に立って、我々部品部門といえども販売問題を自らの課題として取り組み、知恵を出し合っていきたいと思えます」<sup>(3)</sup>。また、現在、執行委員を務める 1 人も、「ストもやったことがないし、ますます労資協調的になってきている」と半ば誇りをもって語っている。

ところで、このような労働組合の現状に対し、N 社の労働者は、いかなる態度をとっているのであろうか。その問題を考える際、戦前生まれと戦後生まれの世代階層的な相異が、きわめて大きな意味をもって立ち現れてくる（表 3-14 参照）。

表 3-14 労働組合の役職・評価

	必要性	役 職	組合への評価	力を入れてもらいたい点	印象に残っている変化
①	○	(代議員)	全体として評価できる	賃上げ	なし
②	○		会社側に偏っている	なし	総評→同盟
③	○	執行委員	活発でない	諸手当・福祉	総評→同盟
④	○	(代議員・監査)	全体として評価できる	なし	なし
⑤	○	委員長(執行委員 書記・副委員長)	活発でない	福利厚生(運動場・冷暖房)	総評→同盟
⑥	○	副委員長・ 地区労副議長	よくやっている		総評→同盟
⑦	○	(財政部長)	活発でない	組合員の状態の把握	
⑧	○	(代議員)	会社側に偏っている	なし	総評→同盟
⑨	○	なし	会社側に偏っている	組合員の代表らしく	総評→同盟
⑩	○	(代議員)	普通だと思う	福利厚生	なし
⑪	○	(代議員)	会社側に偏っている	福利厚生(運動場)	なし
⑫	△	なし	活発でない	賃金問題	

資料) 実態調査より作成 注) 役職欄で ( ) 内はかつての役職

まず戦前生まれの労働者層について見ていこう。

戦前生まれの労働者層は、昭和30年代、N 社に入社して以後、初めて組織的な労働運動に出会った。なぜなら、彼等の前職はきわめて零細な企業ないし自営業であり、そこには労働組合も顕在的な労働運動も存しなかったからである。それだけに、戦前生まれ層にとっては、「労働組合がある」こと自体、決して「自明」のことではなく、「いちいち個人で会社に言わなくてもいいし、組合がある方がずっとよい」と積極的に受けとめるべき出来事にほかならなかった。そこで彼等は、N 社の労働組合運動に積極的に参加し、現在に至るまで、執行委員レベルの役員を中心的に担ってきている。

しかし N 社労働組合の総評脱退・労資協調路線を主導したのは、まさにこうした戦前

生まれの労働者層にはかならない。「総評からの脱退は、どうせ時間の問題と見られていた。岡山地評も摩擦なく、すんなりやめた。脱退にあたっては組合大会80%以上の賛成が必要だったが、93%の賛成を得た。自分としては、もともと総評に入っている意味はあまりないのだから、脱退して失ったものも、得たものもない、つまり何も変わらないと思っている」などは、彼等の代表的な意見である。

それゆえ戦前生まれの労働者層は、現在の労働組合に対しても、「よくやっている」、「全体として評価できる」など、肯定的な評価を下している。彼等の多くは、「全体として評価できる。親会社ともちつもたれつでやらねば。ストなんかしてはならん。A 自工とお客さんに迷惑をかけるから」、「評価できる。企業がもうけてこそ労組もある。労組がやけに強くなっても困る。会社側に偏りながらも自分達の要求を実現してくれればそれでいい。今の状態でいい。A 自工の自動車に乗っていない（N社の）従業員がいるが、組合がもっと説得してほしい」などと感じている<sup>(4)</sup>。また彼等の中には、「組合運動が不活発」と感じている者も一部に見られるが、それは決して組合指導部・組合組織の側の問題ではなく、「会社側に偏っているという見方もあるが、要は下からの意見の不活発による。ものいわぬ組合員が多い」と、もっぱら一般組合員の消極性の問題として指摘されている。さらに彼等は、「組合の推薦だから」と、民社党の後援会に加入し、国会議員や県議・市議等の組合推薦候補の選挙運動にも積極的に参加しているのである。

さてこうした戦前生まれ層に対し、戦後生まれの労働者層の労働組合体験や、それに対する評価は、大きく異なっている。

まず、大学・高校新卒で入社してきた戦後生まれの労働者層にとって、N社の労働組合が、初めての労働運動体験であったことはいままでのない。しかし、前職を持たない彼等にとって、職場に労働組合が存在することは、いわば「自明」のことであった。彼等の中には、「組合が必要か、不要か」という質問に、「どちらともいえない。判断できない。組合がなければ、どこがどう違うのかわからない」と答えている者も、少数ではあるが見られる。このことは、労資協調的なN社の労働組合の存在意義が、彼等戦後生まれ層にとって必ずしも明らかでないことを示すとともに、戦後生まれの労働者層自身、「労働組合がない状態」と現状を比較する基準を、自らの生活体験の中に持っていないことをも示唆しているといえよう。

N社に入社した後も、戦後生まれの労働者層の多くは、組合役員経験が全くないか、あるいはせいぜい「入社した順番でやる」代議員しか経験していない<sup>(5)</sup>。また彼等の多くは、国会議員・県議・市議等の選挙の際にも、「ニュース（ビラ）は見るが、（組合推薦候補の）応援はしていない」のである。

とはいえ以上の諸事実は、戦後生まれの労働者層が、労働組合運動に全く無関心であることを意味するものではない。むしろ逆に、彼等の中には、かつての賃金引き上げや残業拒否の闘争に、一組合員として積極的に参加した者が多い。また総評脱退に最後まで抵抗したのも、彼等戦後生まれ層である。いいかえれば彼等の中には、労資協調路線に対抗する姿勢を取ったがゆえに、「会社の方で前もって指名」する労働組合役員になれないまま、現在に至っている者が少なくないといえよう。それゆえ彼等の多くは、N社労働組合の

総評脱退に対して批判的である。「総評から同盟に変わった時点で、もうこれで残業拒否など絶対できないなと思った。同盟に入ったら、A自工よりも給料が多いというわけにはいかないだろう。A自工が10ならNプレスは9.8というところになる。総評から同盟に変わるときは、とてももめた。自分も反対した。選挙で決めたが、多くの人が上手に丸め込まれて同盟に入れたようだ。それ以前からそういう感じはあった」などは、戦後生まれ層の典型的な意見である。もとより戦後生まれ層の中には、総評時代の労働組合に一定の批判を持っていた者も見られる。しかし彼らも、同盟一本化を必ずしも全面的に肯定しているわけではなく、「同盟に入って長所は現実的になったこと。中小企業では大きい会社のようにストライキはできないので、総評は現実ばなれしているところもあった。ただし一長一短がある。同盟になって威圧感がなく、労資協調的になった。総評にいと革新で共産党や社会党など政治的なつながりで指導があり、会社に対して威圧感があった。今は、不活発で何をやっているのかよくわからん」と語っているのである。

このような体験をふまえ、戦後生まれの労働者層の多くは、現在のN社の労働組合に対し、「会社側に偏っている」と批判的な立場をとっている。「会社側に偏っている。組合員の代表らしい言葉をいってほしい。言うことが会社寄りすぎる」、「三役にしても、会社で決めてくるようなものだ」、「賃上げ交渉はできるが、しかし結果を見ると会社側に偏っている。ないよりまし位のもの」などはその事例である。また戦後生まれ層の中に、「組合が不活発」との批判もあるが、それは、「現場で働いている作業者の状態を細かく把握して会社に交渉してほしい。組合員の底辺の意見を聞くという姿勢がほしい」など、組合役員批判を込めたものである点に特徴が見られる。

以上のごとく、労働組合運動の体験、とりわけ総評脱退というエポックに象徴される路線対立の体験をふまえ、N社労働者の中でも戦前生まれ層と戦後生まれ層との間で、労働組合の現状に対する評価は、決定的に異なっていた。しかしながら、同時に見逃してはならないことは、こうした大きな世代的差異・対立を含みつつも、労働組合に対する具体的な要望について見ると、N社労働者諸階層の対応が、戦前生まれ・戦後生まれの違いを問わず、比較的、共通しているという事実である。すなわちまず賃金問題については、A自動車労連・部品労協による要求ガイドラインが前提とされているため、N社労働組合への要望としては、あまり前面に出てこない。また労働時間や「合理化」の問題を、労働組合の課題として取り上げるという要望も、ほとんど上がってこない。いわばそれらは、現在の労働組合では解決不可能なものとして、初めから、要求の枠外に置かれているのである。そこで戦後生まれ層の中でも、長時間労働や低賃金の問題に対しては、「働かずに、利子で食いたい」、「宝くじを当てて、好きな事をのんびりしたい。職場でもそれが口癖になっている」など、空想的な愚痴という形でしか、その改善要求を示し得ていない。そして労働組合に対する要望は、せいぜい福利厚生に関する問題に絞られてくる。戦前生まれの組合役員は、「力を入れるべきところは福利厚生問題。運動場の要求だ。年1回の運動会も、市の運動場を借りていたが、いろいろと難しいこともあり、やめてしまった。今は年1回の慰安旅行だけが主要行事になっている。それとあとは、冷暖房を入れてほしい。とにかく暑いから。組合からもよく言っている」（現委員長）と述べている。また戦後生

まれの労働者も、「組合が活発なのは、旅行のときだけ」と皮肉な目を向けつつ、実際の要望としては、「もうない。黙っている」か、または「スポーツ関係の広場がほしい。みんな通路でやっている」など、福利厚生関係に限定しているのである。

## 第2項 企業内におけるインフォーマルな社会諸関係

さて、労働組合が前述の状況にあることをふまえるならば、N社の労働者の健康・生活を維持する上で、企業内、とりわけ職場におけるインフォーマルな社会諸関係が、特に重要な意義を持って立ち現れてくることは明らかであろう。

しかしながらN社では、第1節や第2節で示したように、生産工程・職場構成それ自体が、元請企業＝A自工の要請に基づき、きわめて頻繁に変更され、それゆえ労働者の職場間移動も激しかった。このことは、一方で、N社の労働者の取り結ぶ社会諸関係が、特定の職場の内部に完結せず、さまざまな職場に広がる可能性を示しているとはいえ、全体としてやはり、労働者が職場を基礎に密接な社会諸関係を取り結ぶことを圧倒的に困難にしているといわざるを得ない。とりわけ近年の「合理化」の進行は、職場の流動化を促進し、N社の職場における社会諸関係の形成を、一層難しくしているのである。

とはいえ、こうしたN社の労働者の中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者では、その職場における社会諸関係の枠組み・意味づけが、大きく異なっている(表3-15参照)。まず、戦前生まれの労働者層について見ていこう。

表3-15 職場の社会関係と意識

	職場の社会関係				企業生活の意義	仕事の張り	継続志向
	(A)	(B)	(C)	(D)			
①		○	○		製品を通して社会に貢献・企業の業績向上		○
②	○			○	仲間との人間関係	×	○
③	○	○			仲間との人間関係	△	
④		○		○	仲間との人間関係		
⑤		○	○		仲間との人間関係・製品を通して社会に貢献	○	○
⑥		○	○	○	仲間との人間関係	○	○
⑦					技能の向上・昇進昇格	△	×
⑧		○		○	技能の向上	×	○
⑨		○		○	仲間との人間関係・企業の業績向上	○	○
⑩						○	○
⑪	○				技能の向上	○	○
⑫		○			技能の向上・昇進昇格	×	△

資料) 実態調査より作成

注) 職場の社会関係欄で、(A)は「最近3年間で最も印象に残ったこと」、(B)は「頼りにしている人」、(C)は「いきがい」、(D)は「人生に大きな影響を与えてくれた人」で、それぞれ職場の社会関係をあげた者。

戦前生まれの労働者層にとって、N社の職場は、第2節で見たごとく、前職の不安定・貧困な状態から、相対的な安定を求めて、自ら積極的に選択してきた結果にほかならなかった。また彼等は、昭和30年代、本格的な「合理化」が展開する以前にN社に入社し、その後も技術革新・「合理化」が相対的に遅れた職場を主に移動してきた。そこで彼等は、職場の先輩や仲間から、様々な技能を学び、さらに労働観・人生観に至る広範な影響を受けてきた。いわば彼等にとって、職場集団とは、仕事に必要な技能を習得する上でも、また仕事や生活に関するエートスを形成する上でも、きわめて大きな影響を与えてくれた存在にほかならなかったのである。

こうした職場生活史をふまえ、戦前生まれの労働者層は、現在も、職場の仲間をもっとも「頼り」になる関係と考えている。彼等の多くは、職場の仲間、とりわけしばしば年下である上司よりも、むしろ同世代の同僚を「頼り」になる存在と感じている。「働いているんだから、頼りになるのは職場の仲間。上司は一人だが、仲間は何十人、何百人」、「頼りになるのは組合や職場の仲間。一番親しいのも、組合や職場の仲間」などは、その事例である。また彼等は、「企業生活の意義」をも、「仲間との人間関係を大切にすること」に見出しており、とりわけ班長層・係長層では、「人間関係がとにかく大事。これがないとみんな動いてくれない」と、職務内容そのものにも規定されて、職場内での社会諸関係に細かく配慮している。さらに彼等が、現在の仕事に「張り」を感じているか否かの基準は、多くの場合、労働内容それ自体よりむしろ、職場の仲間との人間関係に基礎づけられたものである。「自分の仕事だけでなく、職場の人たちとの人間関係があるから張りがある」、「仕事そのものに張りはない。職場の仲間との関係でもっている」などは、その事例である。

そしてこのような戦前生まれの労働者層は、しばしば職場における小集団活動の主要な担い手になっている。N社では、昭和40年代後半、「合理化」の本格的進展と歩調を合わせ、元請A自工の指導の下、QCサークル活動<sup>(6)</sup>が導入されたが、この中心的な担い手は、戦前生まれ層にほかならなかったのである。「QCの研修に6回行った。会社主催で、中国地方の大会などにも派遣された。QCで、人の気持ちがよくわかるようになる。顔を見たら、この人は…とか、カンが働くようになる。もうちょっと人の気持ちを早く察しられるようになりたいと思う。向こうにも早く、こちらの考えをわかってもらおうと思って努力する。QCで、職場が朗らかになる。人間関係がうまくいく。あんまりものを言わんような人が、家族のことまで話すようになる」などは、戦前生まれ層のQCサークルへの積極的参加の事例である。

さて、戦後生まれの労働者層の職場集団への関わり方は、戦前生まれ層とは大きく異なっている。

まず戦後生まれの労働者層にとって、N社の職場は、第2節で示したごとく、第一志望への就職に失敗し、半ば「やむなく」選択した結果にほかならなかった。そこで彼等は、N社の職場に対して、自ら「ひがみ」と称するやや屈折した意識を持っている。また彼等は、昭和40年代以降、「合理化」が本格的に開始された後にN社に入社したため、入社直後から、著しい「合理化」・人員削減の渦中に置かれ、職場の先輩や仲間から、労働観・

人生観に至る幅広い影響を受ける余裕をほとんど有してこなかった。さらに彼等は、ME化・技術革新に伴い、伝統的な熟練の解体がもっとも顕著に進んだ職場を移動してきたため、職場で要請される新たな技術・知識を、職場の先輩や仲間からではなく、むしろ主に自己学習やOFF・JTによって習得してきた。

もとより戦後生まれの労働者層にとっても、仕事を通じた自己実現を十全に追及する上で、職場集団が不可欠の基盤であることは否めない。しかしながら、彼等の多くは、今日、職場の仲間を、必ずしも「頼りになる」存在とは考えていない。むしろ彼等の中には、「頼りになる人は、職場には全くいない」と言い切る者さえ見られる。彼等にとって、「企業生活の意義」とは、最先端の技術・知識の習得や、それを基礎にした昇進・昇格であり、その観点からすれば、職場の仲間は、むしろ「競争相手」としての側面が強く意識されている。そして彼等が、仕事に「張り」を感じるか否かの基準も、主として技術・知識の向上、及び、それを駆使して作業を円滑に行うことにほかならず、ここでも職場の人間関係は、前面には出てこないのである<sup>(7)</sup>。

それゆえ戦後生まれの労働者層は、QC活動にも、それほど積極的に参加していない。「QCで仕事がやりやすくなったりすることもあるが…、別に（QCをやっても）変わらない。月に1回もしないだろう。昔は週に1回位していたこともあるが、今は、暇であることがないときにやる位」、「特にQCで何かがよくなるとかはない。仕事で暇があるときにミーティングをやる位のものだから…。作業に対する苦情が中心で、特に何かが変わるわけでもないし。結局は自分自身だから」、「上からは、QCをやれと言われるが、仕事に追われてできない。暇なときはやろうとするが、忙しくなるとやめる。やめても別に支障はないし、やっても変わらない。もともとみんなあんまりやる気ないし」などは、その事例である<sup>(8)</sup>。

以上のように、戦前生まれと戦後生まれの労働者層の間では、職場集団に対する態度が、明らかに異なっている。そして現実のN社の職場においては、こうした双方の労働者層が出会い、協業しなければならないのである。もとよりN社では、全体として、戦前生まれ層が多い職場と、主に戦後生まれ層から成る職場とに分かれていることが多い。しかし同時にまた、生産工程・職場構成それ自体の再編が多いため、かかる再編の過程で、戦前生まれと戦後生まれの労働者層が、一方を多数派、他方を少数派としつつ、同一の職場集団を構成することも少なくないのである。

こうした中で、戦前生まれの労働者層の目には、戦後生まれ層の職場集団への関わり方は、きわめて「利己的」・「個人主義的」なものに映らざるを得ない。「今の若者は自由になりすぎて、権利ばかり主張する利己主義者が多い」、「個人主義で、目下も目上もないようだ。ピシッときまりがない。暇がないのか、リーダーがいないのか、みんなでまとまろうという雰囲気は全くない。職場でレクリエーションもできない」、「職場で家族ぐるみの海水浴や慰安会をやっていたが、だんだん減ってきている。何事も個人個人でということだろう」、「口ばかりが先行し、行動が伴わない。言いたいことをいっているが、わけのわからんことを言う。私たちは、よくわからない時は黙っていたものだ。もっと職場の和を考えてほしい」、「何をしたいのか、意志がはっきりしない。自分は自分という考え方が

強く、何も言わない。言葉が出ないし、字も書かん。たまにボーソーと何か言って、死んでいるのか、生きていいのかわからん。ただ自動車を次々買いかえるだけ。ものを言わん子は、3年たっても5年たっても何も言わん。もっと職場の人間関係を大切にしてほしい」<sup>(9)</sup>。これらはいずれも、戦後生まれ層に対する戦前生まれ層の批判である。

他方、戦後生まれの労働者層の側からは、戦前生まれ層の職場集団に対する関わり方について、世代的な差異という形での批判はそれほど明確には見られない。なぜなら戦後生まれ層の、職場の仲間に対する評価・批判の基準は、もっぱら「仕事ができるか否か」、あるいは職務を円滑に遂行しうる限りで「人間関係をうまくやるか否か」に置かれており、労働観の相異や仕事を超えた人間関係一般は、はじめから問題にされていないからである。「年齢うんぬんより、仕事ができる人とできない人がいる。できる人はいいが、できないのは全くだめ」、「仕事に打ち込まず、手を抜く人がいる。新しい技術をおぼえようとしなない」、「仕事の全体の流れをつかんで、自分の仕事を見極めてほしい。ちぐはぐの人がいる」、「人間関係というのは、自分自身、問題にしていない。仕事に工夫がない人、無い物を探すという視点のない人には困る」。これらは、戦後生まれ層の、職場の仲間に対する批判である。いわば彼等は、戦前生まれ層に対する世代的な批判を持っているわけではないが、しかし実践的には、戦前生まれ層が期待する職場集団への関わり方とは、明らかに異なる態度を取り続けているといえよう。

以上のような世代的な葛藤を内包しつつ、N社の職場集団は、今日、大きな転換期にさしかかっている。すなわち、近年の急速な技術革新の進展に伴い、各職場の班長層が、戦前生まれ層から戦後生まれ層へと、移行しているのである。このことは一方で、戦後生まれの班長層が、年長・先輩の戦前生まれ層を統括していなければならず、特有の困難を抱えざるを得ないことを意味している。ある戦後生まれの班長は、「自分が若くて班長になったため、人間関係が難しい。何十人の部下の中には、自分より年寄りも多いし、元係長や元班長で、今は現場にいる人もいる。その人その人によって使い方に気を使う。おだててやってくれる人もいれば、やってくれない人もいる」と、その気苦労を語っている。

他方、戦前生まれの労働者層では、もはや一層の昇進を望めないばかりか、むしろ、「溶接職場で班長になったが、溶接部門が子会社に移って仕事がなくなった」など、技術革新の進展の中で班長から一般作業員に降格される場合すら希ではない。また彼等自身、「定年が近いから、もう特に勉強したい技術はない」、「今の年齢になったら、定年を待つだけ」など、新たな技術・知識の習得にも消極的である。彼等は、今後ともN社に定年<sup>(10)</sup>まで勤めたいと考えているが、それは「年を考えたら、もうやめてもしょうがない」、「この年になってやめても行くところがない」という消極的な理由に基づいている。総じて、戦前生まれ層では、かつて彼ら自身の職場における社会関係の積極的な形成を根底から支えていた「高度な経験的・技能習得への意欲」や「労働そのものに打ち込む姿勢」などの精神的支柱が、近年の「合理化」と彼等自身の高齢化が重なる中で、徐々に空洞化しつつあるといえよう。

こうした変化は、さしあたり、N社の職場集団における小集団活動の空洞化として顕在化している。「班単位でやることになっているが、忙しいのであまりやっていない。た

てまえとしてはやることになっているし、会社は『1週間に1度はやりなさい』といているが、『はい』と言うだけ言って実際はやらない。やっていられない。できるわけがない。やれば自分の首をしめるみたいなものだから」,「2～3年前まで生産管理の小集団活動があったが、忙しくなってからやらなくなった。金のかかることは言ってもパーだし、もう限界だ。知恵はあるが、言わんようになった。従業員は、ものを言ったらますます悪くなる」,「最近、小集団はやっていない。小集団のリーダーになったこともあるが、忙しいのでそんなことをやっていられない。長続きしない。会社は指導力がないし、小集団やるための勉強もやらせていない」。これらはいずれも、かつて小集団活動の積極的な担い手であった戦前生まれ層の言葉である。ここには、「まじめに仕事に打ち込み」、「職場の人間関係を大切にすること」、企業の業績向上との間に存する矛盾が、小集団活動の空洞化を通して、明らかに意識されているといえよう。

### 第3項 企業外のインフォーマルな社会諸関係

ところで、N社の労働者は、第3節で示したごとく、元請A自工の労働者に比べても、極端な長時間労働を余儀なくされていた。そこで彼等の多くは、「職場と家の往復」という生活に終始しており、それ以外の社会諸関係は、全体として、きわめて希薄にならざるを得ない。

しかしそれでも、N社の労働者は、自らの「人生の目標」を、企業内での生産・労働過程における人間関係の充実や技術習得を通じた自己実現にのみ、見出だしているわけでは決してない。むしろ彼等は、少なくとも意識の上では、「人生の目標」を、「楽しいマイホームを作り、子供を育てること」や「自分の人生を気楽に生きること」など、主として企業外の生活過程の充実に求めているのである。そしてかかる意識状況が、彼等の企業内での生産・労働の客観的・主体的状況に、一定の影響を与えていることも否めない。そこで以下、特に血縁や地縁に着目し、彼等が企業外で取り結ぶ社会諸関係の実態を明らかにしていこう。

#### 《家族・血縁的社会諸関係》

まず、家族をはじめとする血縁的社会諸関係への関わり方について見る(表3-16参照)。

戦前生まれの労働者層にとって、家族とは、自ら築き上げてきた「貧困からの脱却」の「証」であり、それだけに重要な「いきがい」になっている。彼等は、N社における厳しい労働を通して、自らの両親の世代やN社入社以前よりも、はるかに安定した家族生活水準を、自らの手で作り上げてきた。その端的な象徴が、新築した家屋であり、子供達の高い学歴にはかならない。特に、彼等の子供達は、今日、大学や高校に進学し、あるいはすでにそこを卒業して就労している<sup>(11)</sup>が、そうした子供達の将来や、家族ぐるみでの旅行などは、戦前生まれ層にとって大きな「いきがい」になっている。「子供が大学に入ったことが印象に残っている。自分で望んで行った。この辺では、親が無理に(大学に)入れて子供が中退したりすることもある。家族で旅行したことも印象に残っている。家族が健康でいることがいきがい」、「いきがいは子供の将来のことだろう」、「子供の高校入学が

表3-16 家族・血縁的社会諸関係

	結婚年次	家族員年齢・職業			同居志向	血縁関係				仕事と生活の関係
		妻	子供(就学等)	その他		(A)	(B)	(C)	(D)	
①	昭37	(44)中卒	男(21)A自工・女(17) 男(20)N社		○	○			○	仕事と生活は別
②	昭38	(47) 無職	(男20)		○	○	○	○	○	仕事と生活は別
③		(47) N社縫製	(男18)	父(69)無職・ 母(68)無職	○			○		仕事と生活は別
④	昭42	(38)高卒・無職	男(16)女(12)	母(71)無職	○			○		仕事優先
⑤	昭42	(42)中卒・無職	男(16)男(14)		△		○			仕事と生活は別
⑥	昭39-47	(41)中卒・縫製内職	男(18)衣料製造・男(11)	母(79)無職	○					仕事優先
⑦	昭42	(39)高卒・縫製パート	男(16)女(13)		○		○	○		仕事優先
⑧	昭48	(33)高卒・無職	男(10)男(9)		△					生活優先
⑨	昭44	(35)高卒・縫製勤務	男(12)男(10)	妻の父・母	×	○	○		○	仕事優先
⑩	昭52	(29)中卒・無職	女(5)女(3)				○			仕事優先
⑪	昭56	(32) 無職	男(1)		△		○	○	○	仕事優先
⑫	未婚			父(50)木工勤務 母(47)レザー裁断 妹(21)N社事務			○			仕事と生活は別

資料) 実態調査より作成

注) 血縁関係の欄で、(A)は「最近3年間で最も印象に残ったこと」、(B)は「頼りにしている人」、(C)は「いきがい」、(D)は「人生に大きな影響を与えてくれた人」で、それぞれ血縁関係をあげた者。

印象に残っている。子供の将来がいきがい」、「妻と高知県に旅行したのが楽しかった。子供はのんびり育て、親より大きくなってくれた。子供がいきがい」、「子供が下宿先から帰ってくるのが楽しみのようなもの」などは、その事例である。

戦前生まれの労働者層の、こうした「いきがい」としての意識は、血縁関係の中でも、もっぱら家族とりわけ妻と子供に向けられている点に特徴がある。もとより地元生まれが多い戦前生まれ層の中には、両親と同居している者や兄弟が岡山県内に在住している者も多く見られる。しかしそれにもかかわらず、彼等の「いきがい」は、両親と兄弟との関係にはあまり顕在化せず、妻子に限定されているのである。

また戦前生まれ層の多くは、「仕事は仕事、生活は生活で、別々」と割り切って考えている。しかし、彼等の客観的な長時間労働の実態をふまえるとき、彼等が、仕事とはっきり区別された家族生活の時間を十分に持ち得ていないことは、すでに第3節で見た通りである。むしろ彼等が、「仕事は仕事、生活は生活で、別々」と語るとき、それは、「貧困からの脱却の基盤」としての職場の労働過程と、「貧困からの脱却の証」としての家族の生活過程を、それぞれ独自に重視するということを意味しているといえよう。「会社であったことは、家ではいわないようにしている」などの事例は、自ら築き上げた「証」としての家族に、それ自体、家族レベルでは解決できない職場の矛盾を持ち込むまいとする意識の現れである。

そして戦前生まれの労働者層の、こうした家族に対する態度は、しばしば、自ら築き上げてきた「証」を、次世代にも継承させようとする姿勢にも連なっている。彼等の多くは、子供達に対し、今後も現在の家屋で同居することを希望し、さらに「できればN社やA自工関係に就職してほしい」と感じている。「今後も同居したい。親（自分）が家を建てたから、これを守っていけということだ。子供が2人ともN社に勤めている。これは自慢になる」、「今後も同居したい。N社でなくてもA自工関係に勤めさせたい」、「子供の意志しただいだから、半ばあきらめているが、自分としては今後も同居したい。末っ子はA自工に入れた」などは、その事例である。このような子供との同居志向や子供をN社・A自工関連に就職させたいという希望は、いうまでもなく、自らの老後の不安や、子供の経済的安定への希望に基礎づけられたものではある。しかし同時に、それらの不安や希望が、彼等自身が築き上げてきた「証」を世代的に継承させようとする戦前生まれ層の姿勢と結びついて現れている事実を、見逃すことはできないであろう。

ただし戦前生まれの労働者層は、子供達に、自ら築き上げてきた「証」の単なる「継承」を望んでいるだけではない。確かに一方で彼等は、彼等自身が両親から学び、また自らの職場生活を通して実践してきた、「勤勉と忍耐の精神」や、それを通じた「経済的貧困からの脱却」という志向性を、子供達にも伝えようとしている。「まじめに働く責任感のある人になってほしい。人に迷惑をかけないまじめな人間に」、「とにかく忍耐、耐えるということを知ってほしい」、「とにかく金だけはもうけてほしい。貧乏人ではどうしようもない。自分の体験から、そう思う」等々の事例に、そのことは読み取れる。しかし同時に彼等は、「とにかく資格をとってほしい。一番好きな電気・電子関係の国家資格を。自分の経験からして、手に職がないと、定年したら何もできないので」、「自分の専門、電気工学を生かして行ってほしい。技術を身につけているのが一番強いから」など、新たな技術の習得を、子供達に強く希望している。このような次世代への期待の中には、特に昭和50年代以降の「合理化」・技術革新の中で、彼等自身がかつとも悩んできた問題とその克服への志向性が、刻印されているといえよう。

さて次に、戦後生まれのN社労働者層について見る。戦後生まれの労働者層にとっても、家族をはじめとする血縁的諸関係が重要な意味を持つことはいうまでもない。しかしながらその意味内容は、戦前生まれ層の場合とは、やや位相を異にしている。

まず戦後生まれの労働者層は、多くの場合、血縁的諸関係を、「貧困からの脱却の証」として「いきがい」を感じるよりも、むしろ自らの生活を守る上で「頼りになる」関係として受けとめている。いわば、戦前生まれ層が、自分自身を、家族にとっての「頼り」と考える側面が強いのに対し、戦後生まれ層は、家族・血縁を自分自身の「頼り」と感じる側面が濃厚に出ているのである。戦後生まれ層は、前述のごとく、N社の労働諸条件に対して特に不満を感じており、しかも職場の中には「頼りになる」仲間をあまり有していない。そこで、自らの健康や生活を守るのは自分自身であり、その際、「もっとも頼りになる」関係として、家族が一層はつきりと浮き彫りになるのである。ある戦後生まれの労働者の妻は、「(夫の)身体が心配。ご飯が食べられないと言っている。暑いからといって冷たい物を飲まないで暖かい物を飲むように(夫に)言っている。(夫は)健康だけど、

大変なようだ。食事のバランスにはいつも気をつけている。(夫の) 食欲がなく、昼はほとんど食べられない。梅干しや茶づけにしていると(夫が) 言っている。その分、夕食などには気を使う」と語っている。また別の戦後生まれ層の父親も、「とにかく労働時間が長いね。人間、若いうちはまだしも、次第にくたびれるからね。若いうちから長く働いて、年をとってから長く働くのでは、まるで自分の体を食って働いているようなものだ。若いうちは何ともないと思っただけ、年をとってからそれが響いてくるからね」と息子の健康を心配している。戦後生まれ層の長時間労働は、こうした家族の配慮によって支えられており、その中で彼等は、家族を「頼りになる」存在と感じるに至っているのである。

しかも戦後生まれの労働者層にとって、「頼りになる」血縁とは、決して妻子に限定された同居家族の内部に閉ざされたものではない。彼等には、第2節で見たごとく、他地域の出身で、両親と別居して倉敷に来住した者が多い。しかしながら、ここで注意すべきことは、彼等の兄弟もまた、岡山県内・倉敷周辺に来住し、就労している場合が多く、さらに彼等の妻の両親や兄弟も、また地元で多く居住しているという事実である<sup>(12)</sup>。彼等は、他に知人の少ない他地域からの流入者であるからこそ、まず、地元で居住する血縁と相互に助け合っている。彼等の多くは、近年、家屋を新築・購入したが、その時の保証人は、多くの場合、兄弟などの血縁関係にほかならなかった。

戦後生まれの労働者では、その子供達は、まだ小学生や未就学の段階にあり、しかも彼等は、そうした子供に対して十分なスキンシップの時間を取り得ていない。こうした事実が、彼等の家族生活を、自ら築き上げてきた「証」、ないし「いきがい」とストレートに受けとめにくくさせている側面も存する。彼等の「印象に残ったこと」は、もっぱら仕事に関することであり、家族生活に関する事柄はまったく現れない。彼等の多くは、「生活よりも仕事優先」と考えているが、これは、仕事に対する彼らの「張り」の強さを示すとともに、何よりも長時間労働に端的に示される厳しい労働諸条件の中で、「仕事優先にせざるを得ない」という意識の現れでもある。「仕事中心にせざるを得ない。家に帰って寝るだけの毎日で、子供は寝顔しか見れない」、「家族の中での楽しみはなし。息子を魚釣りに連れて行ってやりたいが、親父(自分)が忙しい。息子がいうには、父さんどこも旅行しないじゃないか。昔は1年に1回くらいどこかに行った。たびたび口にされる」などは、家族、とりわけ子供達との接触を求めながら、それが果たせないでいる彼等の葛藤の一端を示している<sup>(13)</sup>。

そして戦後生まれの労働者層は、現在の自らの生活を、子供たちに継承させるというより、むしろ、子供達は子供達で自由にその才能を伸ばすことを望んでいる。まさに彼等自身が、さまざまな障害に遭遇しつつも、仕事や趣味を通して自己実現を図ろうとしてきたように、子供達にもより高いレベルで自己実現を果たすことを望んでいるのである。戦後生まれ層の中には、今後、子供と同居したいと考えたり、子供にN社・A自工関連に就職してほしいと感じている者は、ほとんどいない。「同居したいとは思わない。2人の(子供の)うちどちらか近くにはいてほしい。自分の思ったことを通せる人間になってほしい。N社には勤めさせたくない。あまりええことないから。収入面とか組織面でよくない」、「同居か別居かは子供の自由。自分としては別居を希望。もっと勉強してほしい。自分がその

点で失敗しているだけに。自分の能力を伸ばして、自由に生きろといたい。N社には勤めさせたくない。もう少し選択して、もっといい所に行ったらいい」、「近くには住んでほしいが、同居でなくてもいい。別居の方がいい。一芸に秀でた人になってもらいたい。N社には、本人（子供）が入りたかったら入れればいいし、そうでなければ入らなければいい。自分はあれこれ言わない」などは、その事例である。

### 《地縁的社会諸関係》

最後に、地縁的社会諸関係のあり方について見ていこう（表3-17参照）。

表3-17 町内会との関係

	町内会			役員選出方法	知り合い	仕事の話	教育の話	保証人	定住志向	地縁関係				
	地区	戸数	N社							A自工	(A)	(B)	(C)	(D)
①	児島	40	6		前会長の推薦、選挙	10	0	0	0	○				○
②	児島	150			選挙。昔の有力者	150	0	0	0	○				
③	児島	26	6							○				
④	児島	100		3	昔の有力者	10	5	5	0					
⑤	児島			2	推薦。時間のある人	5	0	0	0	○				
⑥	児島									○				
⑦	児島	110		10	年寄りの推薦	60	60	10	4	○		○		
⑧	児島									○				
⑨	児島	350	4	5	順番制	16	0	0	0	○		○	○	
⑩	児島		6		順番制					○				
⑪	児島	33	1		順番制	4	1	1	0	○		○		
⑫	児島	34	2		推薦。時間のある人	2	0	0	0	○	○	○		

資料) 実態調査より作成

注) 地縁関係の欄で、(A)は「最近3年間で最も印象に残ったこと」、(B)は「頼りにしている人」、(C)は「いきがい」、(D)は「人生に大きな影響を与えてくれた人」で、それぞれ地縁関係の人をあげた者。

まず戦前生まれの労働者層は、既に見たように地元出身者が多く、それゆえすでに20年間以上にわたり、現在の地域に居住してきた者が多い。しかも彼等の住む町内会は、多くの場合、古くからの伝統を持ち、かつてはきわめて強固な地域社会の結びつきを有していた。「児島で3～4番目に古い。30年以上の歴史がある。役員は、前任者がだいたい目星をつけ、昔の有力者がなる」、「町内会には、以前は農業と被服の自営、今は縫製関係の勤め人が多くなっている。伝統的に縫製の内職が多い町内会で、古くからある。役員は有力者がやる。今は市の水道局長を退職した人がやっている」、「20年以上前からある町内会で、年始や総会、広報配り、草刈り、溝掃除などをやっている。有力者がだいたい役員になっている」などは、その事例である<sup>(14)</sup>。そして彼等戦前生まれ層は、こうした町内会に、今後も定住するつもりでいる。

しかし、こうした地域的諸条件にもかかわらず、戦前生まれの労働者層は、現在、町内会の中に、仕事や教育のことについて相談し、あるいは保証人を頼めるような社会関係を

ほとんど有していない。「妻は5～6戸と隣近所の付き合いがあるようだが、自分はあいさつ程度」というのが実状である。また戦前生まれ層には、地縁に基づく社会諸関係を「頼りになる」と感じている者も、ほとんど皆無である。いわば彼等は、地縁的な社会諸関係から隔離され、職場と家族に閉ざされたきわめて狭い社会諸関係に依拠して、その生活を営んでいるといえよう。

戦前生まれの労働者層において、このように地縁的關係が希薄であることの、もっとも直接的な要因は、いうまでもなく、すでに見た長時間労働、1日14時間以上にもものぼる拘束時間にある。「職場と家の往復」に終始する生活それ自体が、彼等を地縁的社会諸関係から隔離せざるを得ないのである。しかしその上で、戦前生まれ層自身の様々な社会諸関係に対する接し方の問題も見逃せない。すなわち、「勤勉と忍耐の精神」を以て、「経済的貧困からの脱却」を目指そうとする彼等の視野においては、職場は経済的貧困からの脱却の「基盤」として、また家族はその「証」として位置づけられ得ても、より広がりを持った地域社会の社会諸関係は、意味あるものとして映りにくいのである。それゆえ彼等は、客観的には地縁的關係を取り結びやすい地域的条件の中に居住していながら、「忙しいから」、「時間がないから」と、地縁的關係を切り捨てているのである。

そしてこうした戦前生まれの労働者層の態度は、彼等を取り巻く伝統的な町内会や地縁的諸関係を、着実に掘り崩しつつある。「役員になり手がなく、今回、初めて箱を回した(選挙をした)。子供会や老人のカラオケの会はあるが、大人は何もない。忙しくて集まる時間がない」、「年に1回は部落の人が寄ることが必要だと思うが、新年会もしない。5～6人の人はやろうと言うが、会館も時間もないし、結局できない」、「子供会・老人会・婦人会はあるが、大人の男の対話がない。みんな忙しくて、町内会のやりようがない」、「昔に比べると、町内会のレクリエーションがなくなった。特に大人の男が忙しくて集まらない。最近の人は挨拶にもこない」などの事例は、そのことを端的に物語っている。ここには、彼等自身、地域的な関係を維持したいと感じつつ、現実には、その時間的余裕を創り出すことができず、結果的には、ますます地縁的關係を掘り崩しているという矛盾が示されているといえよう。

以上のように、地域社会から隔離され、企業と家族の内部に閉ざされた社会諸関係の中で生活することは、戦前生まれの労働者層の、現代社会、及び、地域の学校教育に対する考え方にも、独特の色彩を添えている。まず彼等には、現代社会全体に対する批判的視点はほとんど見られない。また学校教育に対する彼等の批判は、彼等が職場で接する、「個人主義的」・「利己的」な戦後生まれ層への批判的態度によって、もっぱら基礎づけられている。「学校は、もっと子供を絞らなければ。兵隊があった方がピリツとしていい」、「先生が甘すぎる。校内暴力とか、ビシッと抑えるべき。自分達は先生によくたたかれたが、それでも何も言わなかった」、「先生のキビツとした態度がほしい。なかなか子供をしからないから、子供が先生をなめている。軍隊式になることも必要」などは、その事例である。また戦前生まれ層の一部には、「不必要な勉強をさせすぎる。ゼニもうけに関係ないことばかりしている」など、自らが築き上げてきた「証」としての経済的生活水準に、教育の効果を限定してとらえる立場からの批判も見られる<sup>(15)</sup>。総じて彼ら戦前生まれ層の多く

は、経済的發展に象徴される現在資本主義社会を肯定的に評価し、その中で学校には「軍隊」的規律を教え込むことを期待しているといえよう。これらはいずれも、彼ら自身のこれまでの生活体験に基づき、それらを肯定的に受けとめたものである。そこには、異なる生活史・異なる価値観を持つ者との相互理解による可塑性が、きわめて希薄である。ただしそれだけに、こうした戦前生まれ層は、自らの戦争体験をふまえ、日本社会の右傾化・再軍備化に対しては、一定の危惧を感じている。ある戦前生まれ層は、現代の社会を肯定的に評価し、学校に「軍隊的」規律を求めつつ、「これ以上の右寄りにはよくない。軍備を増やすのはよくない。社会福祉の方に力を入れるべき。こっちが手を出すから向こうも攻めてくるので、そういうことはしない方がいい」と述べている。

さて他方、戦後生まれの労働者層になると、職場や家族のみならず、学校時代の友人や地域社会を介して取り結んだ地縁的諸関係を、N社労働者の中では相対的に根強く維持・再生産している。

もとより、戦後生まれの労働者層の客観的な労働・拘束時間は、決して戦前生まれ層のそれより短いわけではない。また前述のごとく、戦後生まれ層の多くは、N社への入社に伴い、児島地域に新たに來住し、しかもその後、現在、居住する町内会に來住してきたのは、わずか1～4年前のことである。いわば彼らは、地域的移動が激しく、特定地域への根づきが相対的に浅いのである。彼等の居住する町内会は、いわゆる新興住宅地に位置している。「新興団地の町内会で、農家の人と勤め人からなっているが、勤め人の方が多い。役員は順番制。何か集まりがあるときだけ行く」、「新しくできた新興住宅街の町内会。役員は順番制。近所付き合いは女房専門」、「できて4年しかたっていない町内会。役員は推薦で、退職者で用のできる人がやる」などは、その事例である<sup>(16)</sup>。

しかしながら、そうした諸条件にもかかわらず、戦後生まれの労働者層は、様々な要求を契機として、地縁的諸関係を新たに形成し、また再生産しつつある。彼等の中には、「頼りになる人」として、学校時代の友人やかつての近隣の人をあげている者が少なくない。N社への入社も、「学校の先輩の兄さんが関連会社に行っていてその紹介」、「中学校の先生の紹介」など、かつての地縁的・学縁的關係を手づるにする場合が見られる。また現在の近隣との間でも、「子供の交通安全のため、みんなで道路にペンキを塗った」、「子供が4時には学校を出され、公園も少ないので、スポーツする場所がなかった。みんなで相談し、土地を持っている人に貸してくれるように頼み、今ではのびのびとしている。盆踊りも今年始めた」など、主として子供の保護・育成に関する要求を通して、新たな地縁的社会關係を形成しつつある。さらに彼等の中には、企業内のみならず、地域社会においても、ソフトボール・テニス・野球など、趣味のサークルに入っている者が多く見られ、そうした趣味の実現もまた、彼等と地域社会を結ぶひとつの大きな契機になっている。ここには、彼ら戦後生まれ層の、子供の教育や自らの趣味を含め、全生活を通した自己実現の要求が、もはや職場や家族の枠内では充足しえず、より広い社会諸關係の構築を要請せざるを得ないことが示されている。

こうした戦後生まれの労働者層の企業外・家族外への視野の広がり、現代社会、とりわけ企業社会、及び、学校教育などに対する、彼等の批判的視点にも貫かれている。彼等

は、現代社会に対して、「選挙しているから、一応は意見を言っていることになるが、何か形だけのようと思う。現実には1人1人の意見が通っていないように思う」、「与えられた立場が一生平行していく感じがする。自分の力が発揮できない社会だと思う。形だけ自由でも、実際にはそうではない」、「がんばっても上にいけない張り合いのない社会だと思う。上の人は汚職とかかしても平気であるのに」などと語っている。また現代の学校に対しても、彼等は、「詰め込みで、テストの点がすべてという受験、受験の状態だ。もう少しゆとりを持って、楽しい学校にすべきだと思う。先生は、子供の能力をもっと総合的につかんで指導してほしい」、「教師の暴力や押し付けはよくない。下の子が小3の時、勉強嫌いになってしまった。学校の先生が、他の子供に、頭から水をかけさせたりした。いじけた感じになってしまった。クラスが分裂してもめたこともある。ひとりひとりの個性を大事にして、自主性を重んじて、その上で厳しく指導してほしい。何でも枠にはめすぎる」、「できる子とできない子の分化が激しすぎる。どんな子もいいところがあるはずだが」などの批判が述べられている<sup>(17)</sup>。ここには、現代資本主義社会における民主主義の形骸化と、その中で学校が諸個人の個性を伸ばす場になりえていないことに対する批判が、鮮明に示されているといえよう。そして戦後生まれ層の中には、N社という企業に対しても、「もうけるばかりが能ではない。もっと夏祭やバザーのような地域に密着した催物などして、いろんな形で地域に還元する必要がある。企業を通して地域に製品を供給しているんだし、従業員も地域住民が多いのだから。企業の責任として」と、企業それ自体の地域社会における責任を問題にしている者も、見られるのである。

#### 第4項 N社労働者諸階層をめぐる社会諸関係

以上、N社の労働者諸階層が形成する社会諸関係の特徴を分析してきた。

まずN社の労働組合は、昭和50年代以降、急速に路線転換をとげつつある。それ以前のN社労働組合は、賃金のアップや残業拒否などの闘争を積極的に展開し、労働者から「組合らしい組合」といわれていた。しかし、元請A自工の圧力の下、昭和54年に総評を脱退して以降、N社労働組合には労資協調路線が急速に定着しつつある。賃金闘争のガイドラインは、A自動車労連・部品労協で決定され、N社の労働組合内部では実質的にはほとんど議論されていない。人員削減反対や残業拒否の闘争も皆無になっている。労働組合役員は、事実上、会社から「指名」され、無投票「当選」が続いている。労働組合役員と職制の融合も顕著であり、係長である労働組合委員長自身が、企業の広報に「我々組合員と家族の生活を支えるのはA自動車事業。…(A自動車の)販売問題を自らの課題として取り組む」と談話を掲載するに至っている。

しかもN社では、元請A自工の要請に基づき、生産工程・職場構成そのものが、きわめて頻繁に再編成される。そのため職場の流動化が進み、労働者が特定の職場に定着して密接な社会関係を形成することが困難な状況にある。その上、極端な長時間労働の下、労働者の多くは、「職場と家の往復」に終始せざるを得ず、企業と家族の枠に閉ざされた社会諸関係を余儀なくされ、外部から新たな刺激を受ける機会をほとんど有していない。こうした社会諸関係の構造それ自体が、前述の労働組合・労働運動の再編成を困難にしてい

ることは、いうまでもない。

ところで、全体としてN社労働者の社会諸関係は、以上のような特徴をもつが、その中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者の間では、その社会諸関係に大きな差異が存している（表3-18参照）。

表3-18 N社労働者をめぐる社会諸関係(総括表)

	血 縁				職 場				地 縁				そ の 他 (いきがい)
	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)	
①	○			○		○	○					○	健康・趣味
②	○	○	○	○	○			○					
③			○		○	○							
④			○			○		○					
⑤		○				○	○						
⑥						○	○	○					
⑦		○	○		(○)					○			健康 やりがい 本
⑧						○		○					
⑨	○	○		○		○		○		○	○		
⑩		○											
⑪		○	○	○	○					○			
⑫		○			(○)	○			○	○			

資料) 実態調査より作成

注) (A)=最近3年間で最も記憶に残ったこと、(B)=頼りにしている人、(C)=いきがい、(D)=人生への影響

まず戦前生まれの労働者層は、零細企業や自営業での前職を経て、自ら積極的にN社を選択して入社してきた。また彼等は、本格的な「合理化」の展開以前に入社し、入社後も技術革新が相対的に遅れた職場を移動してきた。そこで彼等にとって、N社の職場における仲間や先輩は、様々な技能を学ぶ上でも、労働観・人生観を形成する上でも、きわめて重要な役割を果たしてきたのである。彼等にとって、職場の仲間はずっと「頼りになる」関係であり、また彼らの「企業生活の意義」は、「職場の仲間との人間関係を大切にすること」にある。彼等が仕事に「張り」を感じるか否かの基準も、労働内容そのものではなく、「職場の人間関係」いかに置かれている。

しかも戦前生まれ層は、N社に入社して、初めて組織的な労働組合運動に出会った。彼等にとって、職場に「労働組合があること」は決して自明のことではなく、積極的に評価すべき新鮮な事実にはかならなかったのである。そして職場の仲間との密接な社会関係を基盤として、彼等は、N社の労働組合運動に積極的に参加し、今日まで、執行委員レベルの役員を主に担ってきた。

とはいえ、戦前生まれ層のこうした職場での社会諸関係や労働組合への関わりは、必ずしも、資本との対抗関係として存しているわけではない。むしろ彼等は、職場で「まじめ

に仕事に打ち込む姿勢」や「勤勉と忍耐の精神」を、相互に共鳴・増幅させることによって、それらの姿勢・精神と企業の業績との間の矛盾を潜在化させているのである。そこで彼等は、職場においては、小集団活動の中心的な担い手として自ら積極的に「合理化」を進め、また労働組合では、役員として総評の脱退など労資協調路線を主導した。それらはいずれも、企業の業績に結実する「勤勉と忍耐」の努力にほかならなかったといえよう。そして彼等の多くは、現在でも、N社労働組合の現状を、「よくやっている」、「評価できる」と肯定的に評価している。

そしてこのような戦前生まれの労働者層の企業内での社会関係構造を支えるものとして、彼等の家族生活がある。戦前生まれ層は、N社での厳しい労働を通して、N社入社以前に比べ、はるかに安定した家族生活水準を現実には克ち取ってきた。新築した家屋や、子供達の大学・高校への進学などは、かつて自分達が果たせなかった高度な生活水準の象徴でもある。彼等にとって、現在の家族生活、とりわけ妻子との生活は、自ら築き上げてきた「貧困からの脱却の証」にほかならず、かけがえのない「いきがい」になっている。彼等の多くは、客観的には「家には寝に帰るだけ」の生活であっても、主観的には「仕事は仕事、生活は生活で、別々」と考えている。これは、彼等が、貧困からの脱却の「基盤」としての職場と、「証」としての家族を、それぞれ独自に重視していることの現れであろう。

しかし戦前生まれの労働者層のこのような姿勢は、彼等を、企業と家族の枠内に一層閉じ込め、地域社会における社会諸関係から隔離させざるを得ない。彼等の多くは地元の出身者であり、20年間以上にわたって現在の地域に居住している。しかしながら彼等は、地縁的諸関係の中に、仕事や教育のことについて相談し、あるいは保証人を頼めるような、「頼りになる」関係をほとんど有していない。もとよりこのような地域社会からの隔離の直接的な原因は、N社の長時間労働である。しかし戦前生まれ層にとって、地域社会との関係は、「忙しい」、「時間がない」等の理由で切り捨てられ得る、その意味で職場や家族に比べて意味を見出しにくい関係になっていることも否めない。そしてこうした彼等の態度が、彼等の居住する伝統的な町内会や地縁的関係を着実に掘り崩し、彼等の社会諸関係を、一層閉鎖的なものにしていくのである。

さて、N社の労働者の中でも、戦後生まれ層をめぐる社会諸関係は、これとは大きく異なっている。

まず戦後生まれの労働者層は、昭和40年以降、N社で技術革新・「合理化」が本格的に開始された後に入社し、入社後も、ME化が特に進んだ職場を移動してきた。そこで彼等は、戦前生まれ層のように、職場の先輩や仲間から、労働観・人生観に至る幅広い影響を受ける余裕を持たなかったし、また伝統的な技能を教えられる必要もなかった。彼等にとって、職場の仲間は特に「頼りになる」関係ではありえない。また彼等の「企業生活の意義」や仕事上の張りも、「職場の人間関係」ではなく、最先端の技術・知識の習得や、それを基礎にした昇進・昇格にある。さらに新卒でN社に入社した彼等にとって、職場に労働組合があることは、いわば「自明」であり、それ以上に、第一志望の就職に失敗した彼等は、N社の職場に自ら「ひがみ」と称する屈折した意識すら有している。総じて彼等戦後生まれ層では、N社の職場での社会諸関係が希薄であり、また「結局は自分自身だけ

ら」と小集団活動や労働組合を通じた職場集団作りにも消極的である。

とはいえこのことは、戦後生まれの労働者層が、労働者相互の連帯や労働運動に全く無関心であることを意味しない。彼等の多くは、かつての組合の賃金引き上げや残業拒否の闘争に積極的に参加した経験を持ち、また組合の総評脱退に対しても最後まで抵抗した。現在のN社の労働組合に対し、「会社側に偏っている」と厳しい批判を持っているのも、彼等である。そうしてこうした批判的意見を有しているからこそ、企業による労働組合役員「指名」がなされている現状の下、彼等は労働組合役員になれないまま、現在に至っているのである。しかも彼等自身、こうした批判的意見を共有する仲間を、職場集団の中に形成していない。こうした現状を前提とする以上、彼等がなしうる、また実際になしている営為は、近年の「合理化」に対する矛盾を深めつつ、労働組合を活性化して共同的な改善に向かうことではなく、技術習得や昇進・昇格による個人的な自己実現を追究し、ますます職場の仲間との関係を「競争関係」に転化させることでしかない。

そしてこうした戦後生まれの労働者層の生活を現実を支えているのは、地域社会に広がる血縁や地縁の社会諸関係である。彼等には、兎島地域以外から来住し、1～4年前に現在の居住地に移動してきた者が多く、特定地域社会への根づきは相対的に浅い。しかしそれにもかかわらず、彼等の多くは、両親や兄弟を含む血縁や、学校時代の友人・地縁諸関係を、「頼りになる」関係として維持・再生産している。彼等は、血縁を保証人として家屋を新築・購入し、学校の友人や地縁を手づるにN社に入社してきた。また現在、彼等は、子供の保護・育成や自らの趣味・スポーツの要求を通して、地域社会で新たな社会諸関係を形成しつつある。いわば、彼等の生活における自己実現の要求は、もはや企業や家族の内部では充足しえず、より広い射程を求めているのである。

しかもこのような戦後生まれ層の、企業外に広がる社会諸関係は、それ自体、彼等のN社企業内での労働－生活との間に矛盾を深めざるを得ない。極端な長時間労働の下、彼等は、自らの趣味の時間ももちろん、子供とのスキンシップの時間も十分にはとり得ていない。彼等の多くは、「生活よりも仕事優先」にせざるを得ないと考えているが、そこには、労働－生活全体を通じた自己実現を求めつつ、それが果たせない葛藤が、深く刻印されている。そこで彼等は、こうした現代社会、とりわけ企業内の社会に対し、「一応、意見は言っている」かに見えても、「現実には1人1人の意見が通」らない、形式的な「民主主義」社会であると鋭く批判している。また彼等は、N社企業に対しても、「もうけるばかりでなく」、地域社会における企業の社会的責任を問わざるを得ないのである。

さて、以上のように、戦前生まれと戦後生まれの労働者が形成する社会諸関係は、それぞれ大きく異なっていた。そしてN社の職場では、こうした両者が出会い、協業することになる。そこでまず初めに顕在化するのは、戦後生まれ層の「個人主義」・「利己主義」に対する、戦前生まれ層からの批判である（地域社会においては、戦前生まれ層の方が、一層、「利己的」・「個人主義的」である可能性が強いが、そのことはあまり自覚されていない）。またこうした戦後生まれ層に対する批判は、「もっと子供を絞らなければ。兵隊があった方がピリッとしていい」など、彼等を生み出した戦後教育への批判へと直結する。自ら「職場の仲間を大切に」しようとしているはずの戦前生まれ層は、こうした批判を通

して、戦後生まれ層との間にギャップを深めざるを得ず、彼等の望む職場集団のまとまりや労働組合の「活性化」を、一層遠ざけている。

とはいえ、N社の職場における社会諸関係は、今日、大きな転換期にさしかかっている。それはまず、労働者の世代交代が進み、労働一生活全体を通した自己実現を重視しようとする戦後生まれの労働者層が、徐々に多数になり、職場の班長層にも昇格しつつあるという点に見出させる。しかしそれだけではない。現在、労働組合や職場集団を主に担っている戦前生まれ層の内部でも、大きな変化が進行しているのである。今日、戦前生まれ層には、もはや新たな技術習得や昇進を望めない者が多い。「職場の仲間を大切にすること」という意識を根底から支えてきた、「まじめに仕事に打ち込む姿勢」や「勤勉と忍耐の精神」という精神的支柱が、近年の「合理化」と彼等の高齢化が重なる中で、徐々に揺らぎつつあるといえよう。そこで戦前生まれ層の中でも、職場の小集団活動を「自分の首をしめる」ものと批判する者が現れつつある。そしてこれに代わる職場集団形成の論理は、戦前生まれ層はもちろん、戦後生まれ層も、また企業側も、未だ、提起し得ていないのである。こうした矛盾は、年長・先輩の部下をも統括しなければならない戦後生まれの班長層の精神的負担として、集中的に現れている。

#### 〈注〉

- (1)ただし現在もN社労働組合は児島地区労には加入しており、N社労働組合副委員長は、児島地区労の副議長を兼ねている。この点について、ある執行委員は「うちが抜けたら地区労もつぶれてしまう。児島には同盟系のゼンセン同盟もあるが、ちょっと変な形ですね」と語っている。とはいえ現実には、「(地区労より)自動車労連の指導の方が強い」とされている。
- (2)現在のN社労働組合の上部組織は、A部品労協→A自動車労連→自動車総連である。
- (3)「N社ニュース」昭和59年新春号。
- (4)③は、組合執行委員であるが、戦前生まれとしては例外的に「不活発。よそがやるからという位。年間スケジュール化している」と、組合の現状を批判している。また①は、「車を買うときにサービスしてもらいたい。A自工は何もサービスしない」とA自工に対する不満を述べている。
- (5)N社労働組合の執行委員は13名、代議員は23名である。執行委員・代議員の任期は2年である。代議員は約20人に1人の割合で各職場から互選される。
- (6)N社では、QC以前、ZD運動も行なわれていた。またQC運動は、一時は名古屋や岡山等のQC関係発表会に代表派遣するなど、活発になされていた。
- (7)戦後生まれ層の中でも、⑨は例外的に企業生活の意義を職場の人間関係を大切にすることに見出だしている。ただし、その内実は、戦前生まれ層とは異なり、主として趣味を介したものとなっている。「スポーツや趣味を通して人間関係を作ること。魚釣りの好きな人がいたので、釣りのクラブを作らんかと言って、自分がリーダーになって作った。釣りのとき、みんな本音を言ってくれる。それが一番いい」。
- (8)⑦は、戦後生まれ層の中では例外的に、「QCで会社に認められようとする意識が強くなる。金一封がもらえるので、それで食べにいこう、飲みに行こうと職場がまとまる」と述べている。
- (9)③は戦前生まれの中では例外的に「最近の新生生はいい。仕事が合わなければ、上がよく見抜

かなければならん。会社の幹部がよくない。全然そういう勉強をしていない。松下（電機）のようにならいい」と述べている。

(10) N社の定年は58歳である。

(11) ②の長男は大学就学のため福山へ、⑤の長男は高専就学のため津山へ、それぞれ他出している。

(12) ⑪の妻は児島で3人規模の縫製会社に勤務の後、縫製の内職に転じ、結婚した。戦後生まれ層の他の妻も、児島出身、ないし児島で縫製関係に従事していた者が多い。

(13) 子供の教育について、⑨は「勉強したくなかったら15歳で働け、とっている。上の子は倉敷市の教育委員会のキャンプに行かせたり、下の子は実家に一人で行かせたりして、ちっと親の手から離すことを考えている」と述べている。また⑩は、家族での楽しみとして「海水浴に行ったこと」をあげている。

(14) 戦前生まれの中でも⑤は例外的に、「つい最近できた新興住宅街」と述べている。ただしここでも町内会役員は推薦制である。

(15) ②は自らの体験をふまえ、「うちの子の場合は順調に行った。子供の高校進学ของときには、もっと学校をふやしてほしいと思った」と述べている。

(16) 戦後生まれの中でも⑦は例外的に、「古い町内会で保守的なところ」に居住している。ここでの町内会役員は、「年寄り連中の推薦で、任期も無い」。彼は約20年前に来住したが、未だに溶け込めず、「以前から住んでいる地元の年輩層と我々との連帯を強めてほしいものだ」と語っている。

(17) 戦後生まれの中でも⑨は例外的に、「ぼくらの中学時代と比べ、あの頃は厳しい先生ばかりだったが、今はそうでもない。生徒の暴力は腹が立つ。昔は先生によくなられた」と、戦前生まれ層に近い感想を述べている。

## 総括 1次下請企業 N社における労働者諸階層の社会意識の構造

以上、一次下請企業 N社における労働者の労働—生活史と労働—生活過程の現代の特徴、そして彼等が取り結ぶ社会諸関係の特質について分析してきた。そこには、元請企業とも二次・三次下請企業とも異なる一次下請企業労働者に特有の社会的諸特徴が刻印され、しかもさらに分析を深めるならば、その中でも、戦前生まれと戦後生まれの労働者の間に明らかな相異・葛藤が存していた。そこで最後に、一次下請企業 N社の労働者の置かれている状態、及び、戦前生まれ・戦後生まれ双方の N社労働者諸階層の客観的・主体的特質とその相互関係を全体として総括し、本稿のまとめとする。

### 第1項 1次下請企業 N社の労働者における生産・労働—生活と社会諸関係

一次下請企業 N社は、さまざまな意味で、元請企業 A 自工 M 製作所の直接的な影響下に置かれている。N社は、昭和17年の創業時から、A 重工水島航空機製作所の一次下請企業として発足し、戦後もほぼ一貫して、新 A 重工 M 自動車製作所の協力工場として発展してきた。今日、N社は、売上の75~80%、資本の25%を A 自工に依存し、日常的な経営指導・技術指導を A 自工から受けている。N社には、A 自工の自動車を販売する部署も

設置されており、N社の直面する問題は、「製品納入価格が上がらない」、「元請の影響が大きく、独自の長期計画がたてられない」等々、元請A自工との関係に集中している。

そして石油危機とりわけ昭和50年代以後、元請A自工の強力な指導の下、N社は、急速に「合理化」を推進しつつある。すなわちN社は、NC自動プレス・溶接ロボット・NC旋盤・ウッドストック等々、ME化・新素材導入を含む技術革新を積極的に推し進め、タイ・インドネシア・韓国・マレーシアに技術輸出を行うなど、高度な技術を蓄積しつつある。またそれを基盤にN社は、昭和45年には1000人以上いた従業員を、昭和59年には約800人に削減するなど、人員削減を徹底的に進めている。こうした中でN社の売上高は、昭和45年時点から54年に約4倍へと急増してきている。

このような「合理化」・技術革新を通して、N社は、A自工の一次下請企業であると同時に、児島地域を代表する地場中堅資本へと成長してきた。今日のN社は、資本金1億5000万円、従業員約800人、出荷額180億～200億円と、児島地域に本社をおく製造業の中でトップ・クラスに位置している。N社は、児島地域をはじめとして、地元100社を超える下請企業群を抱えている。こうした諸事実は、急速な「合理化」・技術革新により、地域を代表する企業に成長することが、A自工の一次下請企業として「生き残る」最低条件であったことを意味しているといえよう。

しかしながら、こうした「合理化」・人員削減が、N社の労働者にとって、様々な労働強化に直結していることは、いうまでもない。N社におけるその端的な現れは、極端な長時間労働である。N社では、「8時～20時、20時～8時」の12時間労働2交代制が常態化し、仕事の準備や後片付けを含めると会社への拘束時間は平均13時間41分にも達している。休日出勤も多く、総じて時間外労働は月間平均105.4時間と、元請A自工に比べても2倍以上にも及んでいる。「自分の体を食って働いているようなもの」と称されるこうした長時間労働が、労働者の健康破壊と表裏一体の関係にあるということはいうまでもない。

また、かかる長時間労働をもたらす基盤のひとつとして、N社の賃金体系の問題も見逃せない。N社の基本給は、「会社がA自工に近づくことを好まない」ため、A自工のそれに比べて明らかに低い。その反面、時間外労働手当は、支給月額の平均37.5%、手取月額の平均48.6%をも占め、当初から長時間労働を前提とした賃金体系が取られている。さらにN社では、常雇労働者にも、欠勤分を差し引く月給制と日給月給制の中間形態が取られ、しかも基本給の3割が、勤務態度や欠勤の有無を評価の基準に含めた職能給である。総じて、N社の賃金体系は、欠勤や残業拒否を困難にし、労働者を「自発的」に長時間労働に向かわせざるを得ないものになっているといえよう。

このようなN社における長時間労働は、ただ労働者の肉体的健康をむしばむのみではない。それは何よりも、労働者をさまざまな社会諸関係から隔離し、孤立化させている。平均21時12分に帰宅し、7時12分に出勤するN社の労働者は、帰宅後2時間程度の自由時間を、食事や風呂、新聞、テレビ、飲酒など、最低限の健康維持と気晴らしに充てている。また彼等の睡眠時間は平均6時間55分と、A自工労働者より45分間も短く、まさに「働いて食べて寝るだけの毎日」を送っている。彼等にとっては、労働組合運動への積極的な参加はもちろん、趣味や生活拡充を求めて地域社会や職場に緊密な社会諸関係を形成するこ

とも容易ではないのである。

さらにN社の労働者は、1日の多くの時間を過ごす職場での労働過程でも、決して緊密な社会諸関係を形成し得ていない。そもそもN社では、クッションからシートまで座席の一貫生産体制が確立しており、そこで、化学・金属加工・縫製・組立・塗装、及び、それらに関する開発・検査等々、きわめて多様な生産工程が組み合わせられている。しかも各生産工程では、生産品目そのものが、元請A自工の多品種少量生産の要請に基づいて多岐に渡り、かつ頻繁に変化する。その上、生産工程それ自体も、A自工のモデルチェンジや技術指導に即応し、毎年、変更される。そこでN社では、職場構成の流動化が著しく、さらに近年の「合理化」・技術革新は、それを一層助長している。従ってN社の労働者は、職務・労働内容間の変化・移動が多く、特定の職場に定着して密接な社会諸関係を結び結ぶことがきわめて困難なのである。

以上のように労働者が緊密な社会諸関係から隔離され、相互に個立化する中で、N社の労働組合は、急速に労資協調路線への傾斜を強めつつある。「合理化」・人員削減・労働強化が推進された昭和50年代、N社労働組合は、それらに対抗し得ず、むしろ企業と歩調を合わせる形で「合理化」に協力してきたのである。昭和54年、元請A自工の「同盟系のA自工労連・部品労協に一本化するよう」の圧力に応じ、総評を脱退したことは、その最大のエポックであった。そして総評脱退以後、N社労働組合の内部では、賃金問題はほとんど議論されず、人員削減反対や残業拒否の闘争も、事実上、皆無になっている。労働組合の役員も会社に「指名」され、だいたい係長・班長層が組合役員として、無投票「当選」するという事態が続いているのである。

## 第2項 戦前生まれのN社労働者における社会諸関係と社会意識

以上のようなN社労働者の状態に関する一般的特質をふまえた上で、さらに見逃せないことは、労働一生活諸条件の客観的内実や、その主体的な受けとめ方の枠組みが、同じN社労働者の中でも、戦前生まれの労働者層と、戦後生まれの労働者層との間で、大きく異っているという事実である。N社では、男性の常雇労働者が圧倒的に多いが、その中で、戦前生まれ層と戦後生まれ層とは、現在、ほぼ相半ばしている。

以下、まず戦前生まれの労働者層の状態について総括していこう。

戦前生まれの労働者層は、地元兎島地区の周辺で零細な自営業層の子弟として生まれた。彼等は、兄弟が5人以上と多く、しかも第2次世界大戦に遭遇したため、きわめて貧困な少年時代を余儀なくされてきた。彼等の両親の生活は、まさに「朝から夜まで働きづめ」であり、彼等は、そうした両親から、「忍耐と勤勉の精神」によって経済的貧困から脱却しようとする姿勢を学んできたのである。そして戦前生まれの労働者層は、地元の中学校を卒業した後、それ以上の進学をせず、直ちに家事を手伝い、あるいは地元の零細企業で不熟練労働に従事した。しかし、それらはきわめて不安定であり、彼等の中には転職を重ねた者も少なくない。そして高度経済成長が本格化した昭和30年代、彼等は、あまりに不安定な前職に見切りをつけ、一層の安定を求めて、自ら積極的にN社を選択し、転職してきたのである。彼等にとって、N社という職場は、自ら選び取った「貧困からの脱却」の

手掛かりにほかならなかったといえよう。

戦前生まれの労働者層がN社に入社したのは、本格的な「合理化」・技術革新が展開される以前の昭和30年代であった。しかも彼等は、N社に入社した後も、塗装や組立等々、技術革新・「合理化」が相対的に遅れた職場を主に移動してきた。そこで彼等は、職場の先輩や仲間から様々な技能を学び、またそれにとどまらず、労働観や人生観の形成に至る幅広い影響を受けてきた。そしてこうした経験の中で、彼等にとって、職場の仲間は、もっとも「頼りになる」社会関係になってきている。彼等は、「企業生活の意義」を、個々の労働内容よりむしろ、「職場の仲間との人間関係」の充実に見出している。彼等が仕事に「張り」を感じるか否かの基準も、「職場の人間関係」いかに置かれているのである。

こうした職場の密接な社会関係を基礎に、戦前生まれの労働者層は、労働組合に結集している。しかも彼等は、N社に入社して初めて、組織的な労働組合運動に出会った。零細企業や自営家業での前職での体験を踏まえるならば、職場に労働組合があることは、彼等にとって決して「自明」のことではなく、積極的に評価すべき新鮮な出来事であったといえよう。そこで彼等は、職場の仲間とともに、N社の労働組合運動に参加し、今日に至るまで、執行委員レベルの役員を担ってきたのである。

とはいえ戦前生まれの労働者層の、職場や労働組合におけるこうした密接な社会諸関係は、必ずしも資本との対抗関係に向かう形で構築されているわけではない。むしろ彼等は、その職場において、両親から学んだ「勤勉と忍耐の精神」を相互に共鳴させ、増幅させてきた。ここでは、「勤勉と忍耐」を以て「まじめに仕事に打ち込む」労働者の個人的な努力がもたら重視され、企業の業績向上は、その結果を示す指標として位置づけられている。彼等が大切にする「職場の人間関係」とは、資本に対抗する労働者としての結合ではなく、まさに労働者の努力と資本の蓄積を一体として把えた職場集団にほかならなかったといえよう。

このような戦前生まれの労働者層の意識構造から見ると、現在の「合理化」・人員削減に伴う労働強化は、しばしば「自分個人で対処すべき」、「やむをえない」こととして受けとめられる。彼等は、技術革新が相対的に遅れた職場に配置されてきたため、直接的な人員削減に伴う諸個人の労働量の増大をもっとも典型的に経験してきたといつてよい。ところが彼等は、「仕事のきつさ」や長時間労働、そして賃金体系などの現状に、ほとんど不満を顕在化させていないのである。彼等にとって、「少々の仕事のきつさ」や長時間労働は、「前職に比べればずっとまし」なことであり、また「自分自身」で乗り越えるべき問題である。彼等は、「心臓・高血圧で月に1回ほど通院」しながら、「少々身体が悪くても、『自分に負けてはいかん』という気持ち」で、月間150時間以上もの残業に立ち向かっている。彼等においては、長時間労働や作業量の増大さえ、「忍耐と勤勉の精神」の「証」にほかならないのである。

そこで戦前生まれの労働者層は、職場においては、小集団活動の中心的な担い手となり、また「『無駄をやめろ』を常に大原則」としてVE関係・コストダウンの学習や資格取得、提案等々にも積極的に取り組んでいる。彼等は、労働組合では、役員として、総評の脱退など労資協調路線を積極的に主導して、「合理化」に協力している。そして彼等は、現在

のN社労働組合を、「よくやっている」「全体として評価できる」と肯定的に評価し、「親会社ともちつもたれつ。ストなんかしてはならん」、「企業がもうけてこそ労組がある。労組がやけに強くなっても困る」と語っているのである。

そしてこうした戦前生まれの労働者層の意識構造を一層強化するのが、家族生活の現状である。彼等はN社の厳しい労働を通して、N社入社以前、さらにその両親の世代に比べ、はるかに安定した家族生活水準を獲得してきた。新築した家屋や、子供達の大学・高校への進学などに象徴される現在の家族生活、とりわけ自ら養ってきた妻子との家族生活水準は、彼等がかつてから求めてやまなかった「貧困からの脱却」の具体的な「証」であり、それゆえ彼等の「いきがい」でもある。彼等は、客観的には「家には寝に帰るだけ」の生活を送っているが、しかし主観的には、貧困からの脱却の「基盤」として職場と、「証」としての家族を、それぞれ独自に重視し、「仕事は仕事、生活は生活で、別々」と考えている。

以上のような戦前生まれの労働者層の意識構造は、彼等の現実の生活を、職場と妻子に限定された家族の内部に一層閉じ込め、より広い地域社会における地縁・血縁的社会諸関係から隔離させている。もとより、彼等を地域社会から隔離している直接的な原因は、N社における長時間労働そのものにある。しかし同時に、彼等が、地域社会を、職場や家族に比べて積極的意義を見出しにくい関係として受けとめ、そこでの社会諸関係の形成に積極的でないことも、また事実である。彼等は、地元児島地区の出身者であり、20年間以上にわたって現在の地域に居住している。しかしそれにもかかわらず彼等は、現在居住する町内会の中に、仕事や生活、子供の教育のことについて相談できる社会関係を有していない。また「頼りになる」社会諸関係も、彼等の地縁的關係の中には皆無である。そしてこうした職場と家族に閉ざされた閉鎖的な社会諸関係の中で、彼らは、自らを取り巻く社会関係やその基礎をなす労働-生活のあり方そのものを相対化し、それに疑問を提起する機会を、ほとんど有していないのである。彼らの多くは、戦後生まれの若年層を「利己主義」・「個人主義」と批判し、そうした若年層を作り出した戦後教育に対しても、「軍隊的な厳しさが足りない」、「金もうけに関係ないことばかり教えている」と批判的である。こうした批判は、それ自体、彼ら戦前生まれ層が、自ら受けてきた戦前教育や戦後の労働を軸とした「勤勉と忍耐の精神」を絶対的な基準とし、そうした視点から現代社会、とりわけ戦後社会を評価していることを示しているといえよう。

とはいえ現在、こうした戦前生まれの労働者層も、企業内外において、従来の意識構造の変容を余儀なくされつつある。とりわけ企業内において、途中入社でしかも比較的高齢の彼等は、もはや一層の昇進を望めないばかりか、むしろ技術革新に対応できず、班長から一般作業員に降格される場合すら見られる。彼等の多くは、後輩・年少の作業長の下で就労している。そして彼等は、今後、技術革新に見合った技術・知識の習得が可能だとは考えてなく、「ほかに行くところがない」という消極的な理由で定年までN社にとどまろうと考えている。彼等は、今日も「企業生活の意義」を「職場の人間関係を大切にすること」に見出しているが、しかしそれはかつてと同じ意味ではない。「職場の人間関係を大切にすること」の精神的支柱であった「勤勉と忍耐の精神」それ自体が、近年の「合理化」と彼等の高齢化が重なる中で、徐々に揺らぎつつあるのである。「まじめに仕事に打ち込

む個人的な努力と、企業の「合理化」との間の矛盾は、もはや戦前生まれ層の中でさえ顕在化しつつある。かつて小集団活動を中心的に担った戦前生まれ層が、小集団活動を、「やれば自分の首をしめるみたいなもの」、「従業員はものを言ったらますます悪くなる」と評価し、空洞化させつつあることは、注目に値しよう。

### 第3項 戦後生まれのN社労働者における社会諸関係と社会意識

さて次に、戦後生まれの労働者層における社会諸関係と社会意識の特徴を総括しよう。

まず、戦後生まれの労働者層は、倉敷市以外の諸地域で、賃労働者層の子弟として生まれた。彼等の兄弟は1～2人と少なく、彼等の母親の中には専業主婦も見られる。高度経済成長期、彼等は、裕福とはいえないまでも相対的に安定した少年時代を送ってきたといえよう。彼等がその両親から学んだことは、もはや「勤勉と忍耐の精神」をもって経済的貧困から脱却を図ることに限定されてはいない。他者への接し方や思いやり、高度な職業的技術の習得、趣味や余暇に関する考え方等々、きわめて多様な影響を両親から受けてきたのである。彼等は、義務教育を終了後、大学や高校に進学し、そこで専攻した学問的知見や読んだ本などからも、大きな影響を受けてきた。またスポーツや趣味も、彼等の少年・青年期には欠くことのできない体験であった。

こうした戦後生まれの労働者層は、昭和40年代以後、新卒採用でN社に就職した。しかしそれは、第一志望の就職先に不合格となり、半ば「やむなく」選択した結果にほかならなかった。そこで彼等は、元請A自工などの大企業に対して、自ら「ひがみ」と称するやや屈折した意識をもつことになる。しかも彼等が入社した時期は、N社で技術革新・「合理化」が本格的に展開した時期であり、その中でも彼等は、溶接・金型・成型加工等々、ME化・新素材の導入を含めて「合理化」が典型的に進んだ職場に配置され、移動してきた。いわば入社直後から、著しい「合理化」・人員削減の渦中に置かれてきたといつてよい。そこで彼等は、職場の先輩や仲間から、労働観や人生観に至る幅広い影響を受けるといった余裕も経験もほとんど持たなかった。また彼等は、伝統的な熟練が解体し、新たな技術・知識が要請される職場に配置されたため、主として自己学習やOFF・JTで技術を習得し、その点でも、職場の仲間との交流は相対的に希薄であった。現在に至るまで、「職場の仲間との人間関係」は、彼等にとって、特に「頼りになる」関係でもないし、「企業生活の意義」や「仕事上の張り」になり得る関係でもなかったのである。

とはいえこうした事実は、戦後生まれの労働者層にとって、N社の職場での労働過程が、全く意味を持たなかったことを示すものではない。前述のごとく、技術革新がもっとも進んだ職場に配置されてきた彼等にとって、最先端の技術・知識を習得し、それを駆使して円滑に職務を遂行することは、それ自体、「張り」に満ちた自己実現の過程であった。またそうした技術・知識を生かし、A自工の労働者のみならず、戦前生まれのN社労働者と比べても、きわめて早い時期に班長に昇進することも、彼等にとって職場での自己実現のひとつの証として「目標」になり得た。そこで彼等は、新たな技術・知識の習得と、昇進・昇格を、「企業生活の意義」として重視してきたのである。

そして戦後生まれの労働者層の場合、このような自己実現の要求は、特に職場の労働過

程に限られる必要は全くない。彼等は、趣味やレジャーに対しても強い要求を持ち、テニスや魚釣り、野球、ソフトボールなど、まとまった時間を必要とする具体的な余暇の計画を持っている。また家族、特に子供との接触も、彼等にとって大きな楽しみである。そしてこうした生活過程における自己実現の要求は、しばしば彼等に、企業や家族の枠を超えた社会諸関係を取り結ばせている。元来、彼等は、N社入社に際して兎島地域に來住し、また1～4年前に新興住宅地の現住地に移動してきた層であり、総じて地域的移動が激しく、特定地域社会への根づきは相対的に浅いといわねばならない。しかしそれにもかかわらず、彼等は、さまざまな血縁的諸関係、学校時代の友人、居住地域社会の地縁的關係などを、「頼りになる」関係として、根強く維持・再生産してきているのである。とりわけ、子供達の保護・育成に関する要求や、ソフトボール・テニス・野球など趣味に関する要求は、近隣・地域サークルなど、企業や家族の内部では充足し得ないものとして、企業外地域社会に拡がる社会諸関係を構築しつつ、実現されているのである。

以上のような戦後生まれの労働者層の、労働－生活全過程を通じた自己実現の要求は、現在のN社の客観的な労働諸条件と、様々な点で矛盾せざるを得ない。

まず、N社では、元請A自工の要請に基づき、職場の構成・生産工程それ自体の再編が著しいため、労働者は、特定の職場で系統的に技術・知識を蓄積していくことが困難である。また特に戦後生まれの労働者層は、班長への昇進が早いため、職場で年上・先輩の部下を統括することになり、様々な人間関係上の葛藤を深めざるを得ない。そしてこれらの諸困難は、近年「合理化」に伴う労働量それ自身の増大、及び、時間強制性の増大という労働強化の中で、一層、顕著になりつつある。こうした事態は、彼等にとって、もはや単なる「仕事のきつさ」の問題ではない。それらは、何よりも、仕事の「やりがい」「張り」を失わせ、仕事を通じた自己実現を疎外する要因にほかならないのである。

また、戦後生まれの労働者層の生活過程上の要求も、労働諸条件との間に矛盾を引き起こす。N社における極端な長時間労働の下、彼等は、趣味の時間はおろか、子供との接触時間すらもとにも取れない。「子供は寝顔しか見れない」、「息子を魚釣りに連れて行ってやりたいが、父親（自分）が忙しい」などは、彼等の切実な悩みである。彼等は、「生活よりも仕事優先」と考えているが、しかしそれは、彼等の意志にかかわりなく、「仕事優先にせざるを得ない」側面が大きいことを意味している。そこで彼等は、「労働時間が長いこと」、とりわけ趣味や子供との接触が図れる「休日」が取れないことに、強い不満を持っている。そこでまた、こうした長時間労働をもたらす、「基本給が低すぎ、時間外手当部分が大きすぎる」賃金体系にも、強い不満を顕在化させているのである。

こうした労働諸条件に対する不満を基礎に、戦後生まれの労働者層は、労働組合の闘争に、大きな期待を持っている。かつてN社労働組合が行った、賃金引き上げや残業拒否の闘争にも、彼等は積極的に参加した。労働組合の総評からの脱退に最後まで抵抗したのも、彼等である。現在の労働組合に対して、彼等は、「会社側に偏っている」と厳しく批判している。またN社企業に対しても、彼等は、「もうけるばかりでなく、いろんな形で地域に還元する必要がある。企業の責任として」と、地域社会における企業責任を主張している。さらにこうした批判的視点は、企業の枠を超え、現代社会そのものにも向かう。彼ら

の多くは、戦後の日本社会を「1人1人の意見が通っていない」「自分の力を発揮できない」「やりがいのない」社会と受けとめており、現代の学校に対しても、個人の個性や能力を十分に伸ばし得ず、「詰め込みでテストの点がすべて」になっていると批判している。ここには、戦後生まれの労働者層が、自らの生活体験をふまえつつも、それを絶対化するのではなく、その中に矛盾や問題点を見いだしている事実が示されているといえよう。

とはいえ、企業が労働組合役員を「指名」する現状の下では、労働組合や企業、さらに現代社会に批判的な彼等戦後生まれ層は、労働組合の役員となり、組合を改革することが困難である。また労働者内部においても、彼等戦後生まれ層の意識は、戦前生まれ層の側からは、「自由になりすぎ、権利ばかり主張する」、「ピシッときまりがない。みんなでまとまろうという雰囲気がない」、「もっと職場の人間関係を大切にしてほしい」など、「個人主義」・「利己主義」として批判されている。そして確かに職場の人間関係に重きを置かない彼等戦後生まれ層は、職場の戦後生まれ層の内部でさえも、批判的意見を共鳴させ、増幅させ合う「頼りになる」仲間を、形成し得ていないのである。

こうした現状を前提として考えるならば、彼等戦後生まれの労働者層は、労働諸条件や労働組合の現状に強い不満を抱えながらも、労働組合の改革を通じた労働諸条件の共同的改善には、積極的には向かい得ない。労働組合に対して、彼等は、「もう（意見は）ない。黙っている」か、せいぜい福利厚生問題に絞って要求を出すにとどまっている。彼等に残された道は、一方で、技術習得や昇進・昇格による個人的な自己実現を一層強く追求し、その結果、ますます職場の仲間を「競争相手」に転化させることであり、他方で、「張り」のある仕事への転職や、「利子で食いたい」、「宝くじを当てたい」などの空想的な愚痴を語ることでしかない。ここにとどまる限り、彼等にとって、現代社会とは、「選挙しているから、一応は意見は言っているのだが」、「現実には1人1人の意見が通っていない」、「何か形だけのよう」な「張り合いのない」社会であり続けるのである。

以上のごとく同じN社の労働者の内部でも、戦前生まれの労働者層と戦後生まれの労働者層とでは、その社会諸関係も社会意識の構造も、大きく異なっていた。それゆえ現在、労働者の世代交代が進み、戦後生まれの労働者層が徐々に多数派を占めつつあることは、それ自体、N社の労働者の意識構造が、大きな転換期にさしかかっていることを示しているといってもよい。「勤勉と忍耐の精神」で「合理化」を受けとめ、企業の業績向上に結実する形で「職場の仲間を大切に」し、労資協調的な労働組合や「合理化」推進の小集団活動を中心的に担ってきた戦前生まれ層は、徐々に少数派になり、かつ高齢化と「合理化」の間で、自らの従来の考え方それ自体を問い直さざるを得なくなってきた。そしてこれに代わる労資関係制御・労務統括の論理は、今のところ、企業側も、労資協調的労働組合側も、提起し得ていない。とはいえこのことは、かかる世代交代が、労働組合の改革やそれを通じた労働諸条件の共同的改善を、自動的にもたらずことを、決して意味しない。戦後生まれの労働者層が、自らの労働一生活を通じた自己実現の過程を、あくまで個人的な「技術習得」や「昇進・昇格」として追及している限り、あるいは共同的な営みを企業外の生活過程に限定している限り、戦前生まれ層によって、まがりなりにも労働者集

団が維持されてきた現在に比べても、一層、「合理化」・労働強化が容易に進められるであろうことは否めないのである。