



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4章 第2次下請・M企業における合理化・職場構造と労働者層の生産・労働－生活史・誌
Author(s)	小内，純子；浅野，慎一
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書，12，215-259
Issue Date	1989
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22593
Type	departmental bulletin paper
File Information	12_P215-259.pdf



第4章 第2次下請・M企業における合理化・職場構造と労働者層の生産・労働—生活史・誌

第1節 M企業と労働者層の諸特質

(1) M企業の概況

本章では、N社の下請企業、すなわち、A自工の第2次下請の1つであるM企業をとりあげ、そこでの職場構造と労働者層の生産・労働—生活過程の特質をあきらかにする。

さて、M企業は、1983年（昭58）現在で、資本金3,000万円、従業員152人（男33、女119）、総売上げ額10億2,081万円（出荷額7億5,355万円、加工賃2億6,726万円）という、中堅規模の企業である。M企業は、1957年（昭32）に個人経営として操業を開始、その後、1962年（昭37）に株式経営に移行し、現在に至っている。いま、その間の状況を、(i)生産品目、(ii)売上げ高、(iii)従業員数、(iv)分工場の設定、(v)元請—下請関係からみると、以下のような特徴が指摘できる。

まず、生産品目に関してみると、M企業は当初、農業用ビニールの加工・販売を行なう企業として出発している。それが、自動車関連製品の生産を行なうようになるのは、1961、62年（昭36、37）頃に、N社の依頼を受けて自動車用の汚れよけの生産を始めてからである。それ以来、次第に、自動車関連の下請企業として成長し、現在は、自動車用椅子の縫製加工（売上げシェア25%）、自動車用のフロア・マット、ポリカバー（同40%）、自動車用幌（同31%）を中心とした生産を行なっている。

一方、このような生産品目の推移の過程は、M企業の経営が着実に伸びてくる過程でもあった。いま、それを売上げ高の推移からみると（表4—1）、1962年（昭37）に、2,802万円だった売上げ高は、1960年代を通じ急激に増加し、1970年（昭45）には3億6,372万円にまで達している。その後、第1次オイルショックを経た1970年代前半には経営の停滞・縮小化傾向を示すが、1970年代後半から再び急増し始め、第2次オイルショックを経た後の1980年（昭55）に9億147万円、そして、1983年（昭58）に10億2,081万円の売上げを示すに至っている。また、これに伴って従業員も増加してくる。従業員の増加は、機械化による人員削減も平行するために、売上げ高の上昇ほど急激ではないが、とく

表4—1 M企業の従業員数と売上高の変化

	昭 37	昭 40	昭 45	昭 50	昭 55	昭 58
従業員数	47	92	70	60	93	153 (人)
(昭37を100とした指数)	(100)	(219)	(167)	(128)	(198)	(326)
売上げ高	2,802	5,676	36,372	30,469	90,147	102,081 (万円)
(昭37を100とした指数)	(100)	(203)	(1298)	(1087)	(3217)	(3643)

資料：企業調査より作成

注：従業員数は、パート・役員を含む各年度3月分給与支給人数

に1980年代に入ってからその増加が著しい。1980年（昭55）には93人だった従業員が、1983年（昭58）には153人と、3年間に約1.6倍に増加している。そして、それは、まさにM企業が、分工場の設立に乗り出す時期と一致している。すなわち、表4-2の如く、M企業は、創業以来の玉野工場のほかに、1982年（昭57）に丸亀工場（従業員11人）と唐琴工場（同12人）を、また、1983年（昭58）には津山工場（同41人）を設立しているのである。従って、M企業は、第1次オイルショックの頃に、一旦経営の停滞・縮小期を迎えるものの、全体としては操業以来、比較的順調な伸びを示してきており、とりわけ、1980年代に入ってから、相次ぐ分工場の設立や従業員の増加等、新たな経営の拡張期をむかえるに至っている。

表4-2 M企業の各工場別の概要

	所在地	設立年次	従業員規模	主要生産品目
玉野工場	玉野市	昭32	88人	自動車椅子の縫製加工
丸亀工場	香川県丸亀市	昭57	11	自動車用の幌・カバー
唐琴工場	倉敷市	昭57	12	自動車用のトランクマット、衣服カバー
津山工場	岡山県勝北町	昭58	41	自動車椅子の縫製加工

資料：企業調査より作成

ところで、以上のように比較的順調に伸びてきたと思われるM企業も、元請先との関係からみると、それほど平坦な道を歩んできたわけではないことがわかる。表4-3は、主要元請先との取引額を資料で把握しうる1970年（昭45）以降に限って示したものである。そこで、まず第1に指摘しうることは、M企業が、N社との取引関係を軸とした経営を展開してきており、その取引額は、とりわけ1980年前後に急増していることである。その結果、総売上高に占めるN社依存率は、1970年（昭45）の48.2%、1975年（昭50）の38.6%に対し、1980年（昭55）が64.9%、1983年（昭58）が64.0%と急激に高まり、M企業のN社依存率は、1980年前後から60%を超えるにいたっている。第2にN社以外の企業との取引関係についてみると、それまで取引があった企業との関係が消滅する一方で、常に新しい元請先の開拓が行なわれてきたことが看取できる。すなわち、N社

表4-3 M企業の主要元請企業別売上げ高の推移

(単位万円, %)

	昭37	昭40	昭45	昭50	昭55	昭58
売上げ高	2,802(100.0)	5,676(100.0)	36,372(100.0)	30,469(100.0)	90,147(100.0)	102,081(100.0)
(昭37を100とした指数)	(100)	(203)	(1298)	(1087)	(3217)	(3643)
主要元請企業の内訳	N社		17,546(48.2)	11,770(38.6)	58,480(64.9)	65,296(64.0)
	Y企業		6,060(16.7)	0	0	0
	J企業		6,442(17.7)	1,872(6.1)	0	1,327(1.3)
	D企業		708(1.9)	2,302(7.6)	0	0
	O企業		4,280(11.8)	0	0	0
	Sシート		0	4,846(15.9)	24,080(26.7)	31,943(31.3)
	K製作所		0	0	3,293(3.7)	0
H企業		0	0	0	1,086(1.1)	

資料：企業調査より作成

以外で、1970年（昭45）以来現在まで継続して取引きがあるのはJ企業（東洋工業関連下請・広島）1社にすぎない。1970（昭45）には元請先であったY企業、D企業、O企業との取引きは、現在すでに行なわれなくなっており、その一方で、Sシート（鈴木自動車関連下請・浜松）、H企業（クラレ関連下請・旧倉地区）という新しい元請先との取引関係が形成されている。さらに、1984年（昭59）には新たにW企業（トヨタ自動車関連下請・名古屋）と元請一下請関係を結んでいる。第3に、N社以外の元請のなかで、鈴木自動車関連下請であるSシートとの取引き額が近年大きなウェイトを占めてきていることがわかる。すなわち、1975年（昭50）段階で15.9%であったのが、1980年（昭55）には26.7%、そして、1983年（昭58）には31.3%を占めるに至っており、N社と並んで、M企業にとって重要な取引き先となりつつある。このように、M企業は、N社を取引き先の中心に据えつつも、常に、A自工関連以外の自動車関連下請企業や地元繊維関連下請企業との間に新たな元請一下請関係を結んできており、そのなかで、近年は、N社（依存率64.0%）と並びSシート（同31.3%）への依存度を高めつつある。従って、M企業が比較的順調な伸びを示してきたことの背景には、こうした新たな元請先の開拓の試みが存しているのである。

他方、以上のような元請一下請関係を形成してくる一方で、M企業自身もまた傘下の下請企業や内職者をかかえ込む構造を形成してきている。表4-4は、現在のM企業の下請企業の概要を示したものである。設立されたばかりの津山工場を除き、工場毎にそれぞれ下請工場を有しており、玉野工場が3つ、丸亀工場が1つ、唐琴工場が3つの下請企業を、各々、近隣市町村に配している。また、それらの従業員規模は、最低3人から最大でも25人にすぎず、いずれも小零細な企業であることがわかる。さらに、M企業は、こうした下請企業の他に、多数の内職層を有している。この内職層は、M企業が、最近の自動車業界における多品種少量化、短納期化に対応し、内職工程を内製化したり、下請企業へまわしたりする方策をとっているため、減少化傾向にある。とはいえ、現在でも、玉野市（全体の8割）と倉敷市児島地区（同2割）を中心に、120軒前後の内職層を配しているのである。

表4-4 M企業の下請企業の概要

	下請企業	所在地	従業員規模	主要生産品目（M企業関係）
玉野工場	F企業	倉敷市	21人	自動車用椅子
	H産業	岡山県英田町	20	自動車用椅子
	E企業	岡山県山陽町	25	自動車用椅子
丸亀工場	T工場	香川県善通寺市	10	自動車用椅子
唐琴工場	K工場	岡山県清音村	3	ヘットレスト
	Y縫製	岡山県美甘村	6	ヘットレスト
	B産業	岡山市	10	ポケット

資料：企業調査より作成

さて、以上、M企業のこれまでの歩みを、(i)生産品目、(ii)売上げ高、(iii)従業員数、(iv)分工場の設立、(v)元請一下請関係からみてきた。そこでは、M企業が、操業開始から現

表4-5 M企業の概要 (1983年3月現在)

資本金	3,000万円
生産品目	自動車用椅子の縫製加工(25%),自動車用フロア・マット,ポリカバー(40%),自動車用幌(31%)
売上げ高	10億2081万円(出荷額7億5355万円,加工賃2億6726万円)
従業員	152人(男33人,女119人)
工場	玉野工場(88人),丸亀工場(11人),唐琴工場(12人),津山工場(41人)
元請先	N社(A自工関連下請64%),Sシート(鈴木自動車関連下請31%),その他5%
下請企業	7社(玉野工場-3社,丸亀工場-1社,唐琴工場-3社)
内職層	120軒(玉野市8割,児島地区2割)

資料:実態調査より作成

在に至る過程を通じ、表4-5にみるような中堅企業へと成長してきたことがあきらかとなった。本稿では、M企業が有する4工場のうち、会社設立当初から操業を続け、現在でも現業部門の中心に位置する玉野工場を直接の分析対象とする。そこで以下、現在玉野工場に就労する労働者層の諸属性についてみていこう。

(2) M企業労働者の属性

表4-6は、M企業・玉野工場の労働者の属性を示したものである。

表4-6 M企業・玉野工場の従業員の属性 (1984年,8月現在)

年 齢 別	居 住 地 別		雇 用 形 態 別					
	男	女	男	女				
～19才	3人	1人	玉野市	15人	72人	常 雇	18人	68人
20～	4	2	児島地区	3	3	パ ー ト	—	9
30～	2	20	灘崎市	—	2			
40～	8	35						
50～	1	16						
60～	—	3						
計	18	77	計	18	77	計	18	77

資料:実態調査より作成

そこから、まず玉野工場が女性を中心とした職場であることがわかる。全従業員95人中、女性が77人と8割を占めている。この女性は、年齢的には40歳代が中心で、30歳～59歳の間に全体の9割の労働者が位置している。また、彼女たちのほとんどは玉野市居住であり、雇用形態は常雇68人、パート9人と、多くは常雇としての就労となっている。これに対し、2割を占める男性の場合、居住地は玉野市内、雇用形態は全員常雇であるというほか、年齢的には若年層が存在するという特徴が指摘できる。すなわち、18人中8人が40歳代で占められている一方で、10代20代が7名を数えているのである。

従って、M企業・玉島工場は、中高年婦人常雇労働力を中心に、これに中高年男子常雇労働力、若年男子常雇労働力、中高年婦人パート労働力が加わった労働力構成をとる企業といえる。しかも、居住地は、いずれも玉野市内が多く、ほとんどの労働者を工場周辺から供給していることがわかる。

いま、以上の如く構成されるM企業・玉島工場の労働者の属性をさらに深めるために、

私たちが面接調査を行なった15名の労働者について、その生活史を追いあげてみた。彼らは、いずれも常雇で、10名が女性、5名が男性である。年齢的には、女性の場合、50歳代が3人、40歳代が6人、30歳代が1人、男性の場合、40歳代が2人、30歳代が1人、10歳代が2人となっている（表4-7）。ここで、中高年婦人労働者、中高年男子労働者、若年男子労働者にわけて、それぞれの生活史をみてもと、そこに以下のような特徴をみとることができる。

表4-7 M企業労働者の生活史（I）

		年 齢	出 生 地	最終学歴	父の職業	母の職業
女 性	①	53 才	岡山県落合町	高小	土木業左官	(専業主婦)
	②	51	香川県大内町	高校	農 業	農 業
	③	50	香川県善通寺市	中学	製菓子店(自)	製菓子店(自)
	④	49	岡山県玉野市	中学	運送業・漁業(自)	運送業・漁業(自)
	⑤	47	倉敷市児島	中学	裁断工場	行 商
	⑥	46	大阪府港区	中学	石 屋	(専業主婦)
	⑦	42	岡山県玉野市	中学	(死 亡)	食 料 卸
	⑧	42	香川県坂出市	高校	海運会社下請	(専業主婦)
	⑨	41	倉敷市唐琴	中学	精 錬 所	織 物
	⑩	34	北海道室蘭市	中学	日通→国鉄	造船関係の会社
男 性	⑪	43	岡山県玉野市	中学	三井造船	(死 亡)
	⑫	40	岡山県玉野市	中学	三井造船	(専業主婦)
	⑬	34	岡山県玉野市	高校	三井造船	農 業
	⑭	18	岡山県玉野市	高校	布団屋(自)	布団屋(自)
	⑮	18	大阪府豊中市	高校	大同金属	(専業主婦)

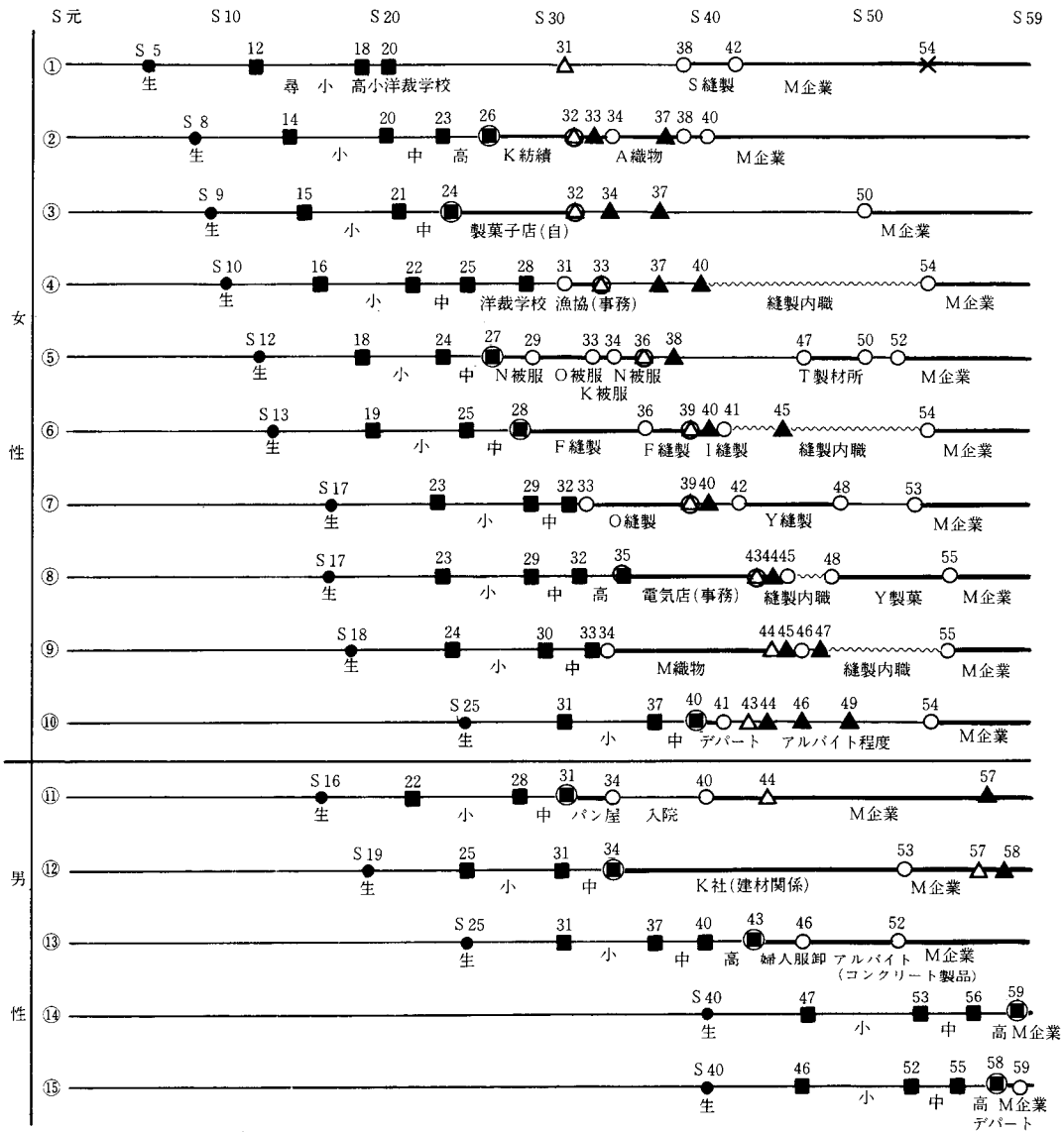
資料：実態調査より作成

まず、表4-7、図4-1から中高年婦人労働者10名の生活史をみしてみる。彼女たちの多くは、玉野市、倉敷市、県内他市町村、あるいは瀬戸内海をはさんだ香川県で生まれ育ち、中学を卒業後、就職あるいは結婚を介して玉野市に居住した層である。それゆえ、彼女たちが、出生以来今日に至る過程において移動してきた範囲は比較的狭く、その意味で当地方に根をおろしてきた層とみることができる。また、結婚後の生活をみると、彼女たちは、子育て期を通じ、家事以外の仕事にも従事してきたという共通点を有している。すなわち、③⑤以外は、末子が小学校へ入学する以前から工場勤務（②⑦⑧⑩）、あるいは内職（④⑥⑨）というかたちで就労を続けてきているのである。しかも、彼女たちの職場や内職仕事は、繊維関係のものがきわめて多いという特徴を有している。縫製を中心に、紡績、織物等の職場を転々とし、また工場勤務から内職へと移動を繰り返してきており、こうした過程を経た後にM企業へ就労してきている。従って、彼女たちは、以上のようなかたちで繊維関連産業と深くかかわってきたという意味において、児島地区を中心に繊維関連企業が集積する当地域にみられる典型的な中高年婦人層であることがわかる（児島地区第1編・第2編参照）。以下の⑨の事例は、この層の生活史を端的に示すものである。

〔⑨の事例〕

⑨は、1943年（昭18）に、倉敷市唐琴地区で、4人きょうだいの次女として生まれた。⑨が小

図4-1 M企業労働者の生活史(Ⅱ)



資料：実態調査より作成

注：●出生 ■学歴 ○職歴 △結婚 ▲出産・子供の誕生 ×離婚

中学校時代、父は玉野市の製錬所で運輸関係の仕事をしており、母は地元の織物工場に勤めていた。⑨も、中学を卒業すると、母親と同じように、近くのM織物工場に勤め始める。その後、1969年(昭44)に玉島市の製錬所に勤める夫と結婚、1970年(昭45)に長女、1972年(昭47)に次女を出産している。⑨は、結婚と長女の出産をはさみ、1971年(昭46)までM織物に就労するが、次女の出産を契機に退職している。退職後は、子育てをしつつ、針仕事やテープ裁断など様々な内職を、ほとんど切れ目なく続けてきた。そして、1980年(昭55)、子供から手が離れた段階でM

企業に就労し始める。

さて、中高年男子労働者3名の場合はどうであろうか。表4-7の如く、彼らはいずれも玉野市出身者であり、その意味で、中高年女子労働者以上に、当地域に深くかかわってきた層とみることができる。しかし、彼らは、生まれてから現在までずっと玉野市に在住しているわけではない。中学(⑪⑫)、あるいは高校(⑬)を卒業後、就職を契機に一旦玉野市を離れた経験を有している。そして、その後、病気(⑪)、低賃金(⑫)、不景気(⑬)を理由に転職し、玉野市へUターンしてきている。従って、彼らのM企業への就労は、中高年女子労働者同様、中途採用によるものなのである。ただし、中高年女子労働者とは異なり、彼らの前職は、繊維産業とはほとんど関連を有してはいない。このように彼らは、玉野市で生まれ、学卒で地元以外に就職し、転職を契機にUターンしM企業に中途採用された人たちである。M企業の中高年男子労働者が、こうした中途採用者を主体としているという事態は、先にみた第1次下請・N社の男子従業員の多くが学卒採用であったのとは対照をなしており、第2次下請・M企業の中高年男子労働力を特徴づけるものといえよう。ここでは、典型的な事例として⑬の例をあげておく。

[⑬の事例]

⑬は、1950年(昭25)に、玉野市において、3人兄弟の二男として生まれる。生家は兼業農家で、父親は三井造船に勤めながら、母親とともに農業を営んでいた。⑬は、1968年(昭43)に玉野商業を卒業し、学校の紹介で、大阪のI株式会社就職し他出している。I株式会社(400人規模)は、女性物の服地、呉服等の卸し問屋であり、⑬は、そこで卸し関係の販売を担当していた。しかし、当時繊維不況の真っ只中にあり、生地が売れず悩み、また部長に攻撃されたこともあって、3年ほどでやめている。その後、玉野市へUターンし、5、6年はコンクリート製品をつくる会社でアルバイトをしていた。しかし、「いつまでもアルバイトをしているわけにもいかないので」、1977年(昭52)7月、職安を介してM企業に再就職した。

ところで、男子労働者には、10代20代という若年層も少なからぬ比重を占めていた。私たちは、いずれも18才の男子従業員2名に対し面接調査を行なった。このうち、⑭は玉野市出身、⑮は大阪府出身である。両者はともに高卒であるが、⑭は高校卒業と同時にM企業に就職しており、面接調査対象者のなかで唯一の新規学卒就労者となっている。また、⑮は、高卒後、一旦岡山市のデパートに就職したものの、そこが半年程で倒産したため、1984年(昭59)2月からM企業へ再就職している。このように、彼らは、新規学卒後、あるいは学卒後間もなくM企業に就労しているわけだが、彼らが就職した時期はM企業が新たな経営拡張期を迎えた段階に一致している。それゆえ、経営拡張期における従業員数の増加は、男子労働者を中心に年齢的な若返りを伴うものであったことがわかる。

以上、生活史のレベルからM企業労働者の属性をみてきた。M企業労働者は、出生以来当地方に根づいてきた者が多かった。また中高年就労者の多くは、男女とも、中学を卒業後、他企業に就労した経験を有しており、それゆえM企業への就労は中途採用によるものであった。しかし、女性の場合は、子育て期も通じ、繊維関係の仕事を転々としてき

たのに対し、男性の場合は、前職は繊維産業とほとんど関係がないという点が特徴的であった。これに対し、男性にみられた若年労働者は、高卒後、M企業の経営拡張期に、初職として、あるいはそれに準ずるかたちで就職してきた人たちであり、その点では前2者と大きく異なる属性を示していた。

それでは、以上のような特質を有するM企業の労働者は、現在如何なる生産・労働－生活過程を送っているのだろうか。その点を、職場生活と家族生活及び、その他の社会諸関係の諸相からみていこう。

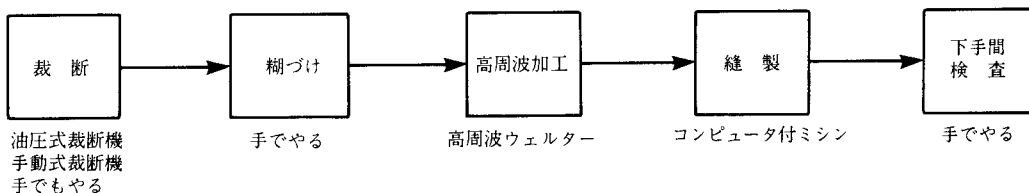
第2節 M企業労働者の職場生活

本節では、M企業における(1)生産工程と労働力配置、(2)労務対策の現状をとりおさえたうえで、労働者諸個人の労働過程を、(3)職場移動と仕事内容、(4)労働諸条件の特徴、(5)労働者の意識・評価からみていく。

(1) 生産工程と労働力配置

図4-2は、M企業の主要な生産工程と機械化段階を示したものである。M企業の実生産工程を機械化段階とのかかわりで見ると、まず、油圧式裁断機、手動式裁断機、あるいは木杵とカッターを用いた手による裁断が行なわれたのち、糊づけがなされ、高周波ウェルターで高周波加工が施される。高周波加工とは、ビニールを高周波でとかして布の側面の補強をするというものである。この高周波加工がなされたものが、縫製工程へ送られ、コンピューターミシンで縫製加工され、下手間・検査工程へと進む。この下手間・検査工程では、糸つみ、ワイヤ通し、そして製品の検査等が行なわれる。

図4-2 主要な製品の生産工程と機械化段階

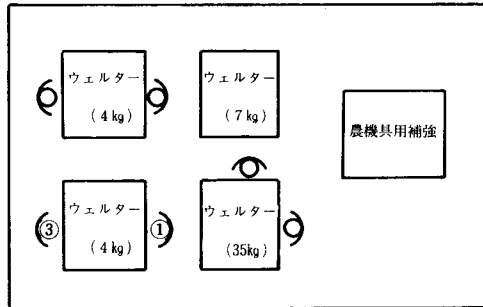
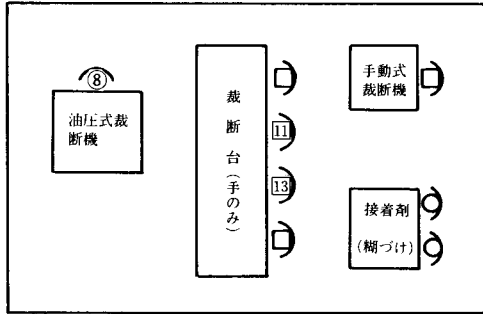


資料：実態調査より作成

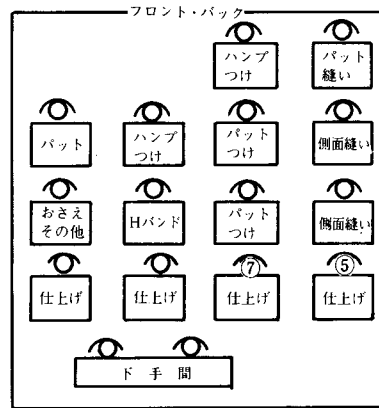
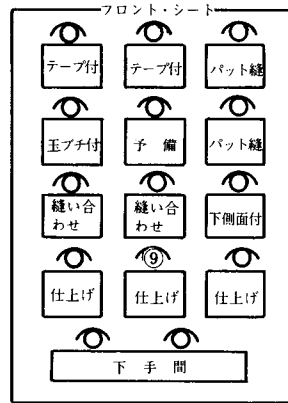
図4-3は、こうした生産の流れを、職場のレイアウトの面からみたものである。まず1階で、裁断、糊づけ、および高周波加工が施され、2階の縫製工程へ送られる。この縫製工程は、2年前に、それまでの作業工程別の編成（前工程とパット縫い工程と仕上げ工程にわかれ、担当する工程についてはすべての品目に関して作業を行なう）から、製品の品目別の編成へ切り替えられている。その結果、現在は、品目毎に、リア・シート、リア・バック、フロント・シート、フロント・バックという4つのグループがあり、それぞれのグループで一貫した作業が行なわれている。従って、高周波加工されたものは、品目別に各グループにふり分けられ、各グループ内で仕上げまでの作業が遂行される。そして、次

図4-3 M企業の職場のレイアウト

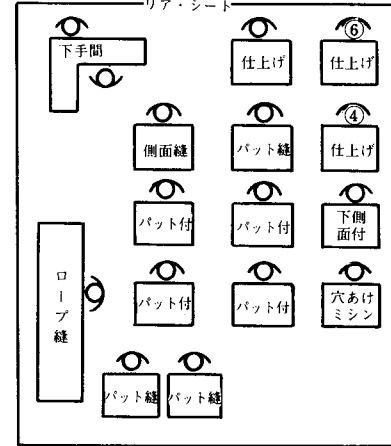
1 F



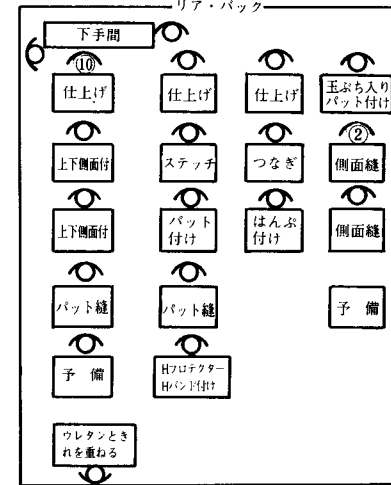
2 F



リア・シート



リア・バック



資料：実態調査より作成

注：♀は女性、♂は男性

○、□の中の番号は、面接調査対象者番号を表す。

の下手間・検査工程も4つのグループにそれぞれ配置されており、特定品目に関する作業を行なっている。

それでは、以上のような生産工程への労働力配置はどのようになされているのだろうか。図4-3において、男女別の労働力配置についてみると、男子労働力の配置は、裁断工程のみに限られていることがわかる。裁断工程についている労働者6名のうち5名が男性であり、女性は油圧式裁断機に一人従事しているにすぎない。それに対し、糊づけ工程2名、高周波加工工程5名、縫製工程57名（リア・シート14人、リア・バック17人、フロント・シート12人、フロント・バック14人）、下手間8名は、全員女性である。

また、M企業の場合には、こうした生産工程以外にも、元請企業や下請企業・内職層をまわる外注や配達・納品の仕事がある。これらの所謂「外回り」の仕事には男性が配置されている。

従って、M企業の場合、裁断工程と外注や配達・納品の仕事に男子労働力を、裁断以外の生産工程に女子労働者を配置するというかたちをとっていることがわかる。

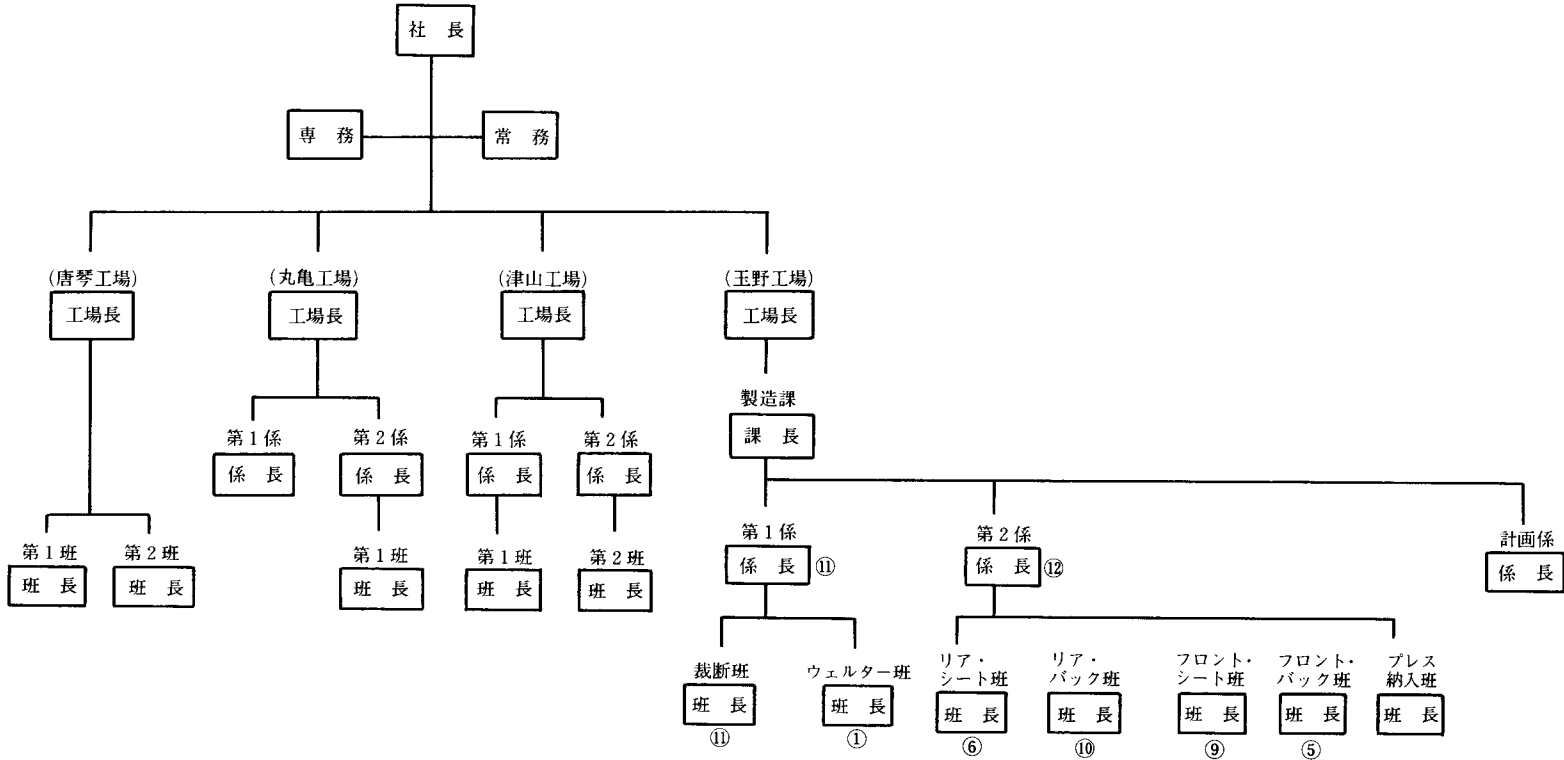
(2) 労務対策の現状

さて、以上のような労働力配置を行なったうえで、M企業では労働者に対して様々な労務対策を講じている。ここでは、その点を、(i)グループ責任制、(ii)出勤点数制、(iii)QC活動、(iv)先進企業見学研修という点からみていく。

まず、「グループ責任制」についてみてみよう。「グループ責任制」とは、先にみた1982年（昭57）の縫製工程における作業体制の編成替えに伴って導入されたものである。その編成替えとは、それまでの作業工程別の編成から品目別の編成へ改編されたものであるが、それは縫製工程従事者を品目別に4つのグループに分け、責任の所在を明確にしようという意図をもって行なわれたものであった。すなわち、それ以前は、ある生産工程を担当した場合、その工程に関してはすべての品目を取扱うようになっており、あたかも縫製全体で1つのグループを形成するかたちであった。そのため1日の到達目標などを全員に徹底することはきわめて困難であり、個々人はただ流れてきた作業をこなすのみで容易に1日のノルマが達成されないという状況にあった。それゆえ、組織を細分化し、1日の予定をグループの責任で達成するというグループ責任制がとられたのである。そして、その際、15人前後に分けられたグループに、責任者として班長をおくという組織再編も行なわれた。図4-4は、現在のM企業の会社組織図を示したものである。本稿が直接対象としている玉野工場では、工場長―課長―係長の下に、7つの班が存在し、各班では班長を中心にした作業が遂行されている。このように、M企業では、「グループ責任制」を導入することによって、工場長―課長―係長―班長制度を確立し、労働者をより直接的に把握する体制を整えたのである。

ところで、M企業では、「グループ責任制」が導入された翌年（1983年）に、さらに「出勤点数制」をとりいれている。これは、89%程度であったこともある出勤率を高めることを目的としたものであった。すなわち、労働者の月単位の持ち点を10点とし、表4-8の④～①の事項に該当した場合、それぞれの得点を持ち点から減算したり、あるいは加算し

図4-4 M企業の会社組織図



資料：企業調査資料より作成

注：係長、班長の近くの数字は調査対象者をあらわす。

また、社長と専務は兄弟、玉野工場の工場長と課長、及び係長1人は親族関係にある。

表4-8 出勤点数制度について

出勤褒賞について

1. 月単位の持ち点を10点として連続3ヶ月で30点以上確保した者に金賞を贈り、その証を発行する。
尚金賞5個を保持した者には、旅行クーポン券(5万円相当)を贈る。又、1度クーポン券の支給を得た者は別途扱いとする。
 2. その他、毎月間に於ての加点・減点に付いては、下記詳細通りとする。

(A) 学校参観に関するものも特別扱いにしない。	
(B) 1時間以内の遅刻・早引(早退)は月に2回まで	0点
3回目より1回につき	△ 0.5
(C) 前日迄に届け出のある欠勤	△ 0.5
それ以外の欠勤は1日につき	△ 1
(D) 届け出のある遅刻又は早退は、	1回につき△ 0.5
届け出のない場合は、	1回につき△ 1
(E) 無届け欠勤	△ 5
(F) 当日届け出の欠勤(10時迄)	△ 2
(G) 就業規則による慶弔事に関する欠勤も点数による減点とする。	
(H) 精勤規定はこれとは関係ないものとする。	
(I) 休日出勤の場合は、	1日につき+ 2
但し、遅刻、早退の場合は、在社1時間につき	+ 0.1
(J) 0.6扱いの日の出勤は、	+ 1
但し、遅刻、早退の場合は、在社1時間につき	+ 0.1
(K) 残業1時間につき、	+ 0.1
(L) 一たん退社後、再度呼び出しの時は、	1回につき+ 1
但し、その時の残業時間についてはプラス点なし	
- この規定に関する届出とは、事前に提出された文書によるものとする。
口答によるものは原則として届出とは認めない。
但し、退社後に発生したものについては、係長以上の役職者の了解をもって届出があったものとして扱う。出社後届出用紙に記入すること。

資料：企業側資料

たりするということである。たとえば、前日までに届け出がある欠勤の場合は、マイナス0.5点、休日出勤の場合はプラス2点といった具合であり、その規定は表4-8にあきらかなようにきわめて細かくきめられている。そして、連続3ヶ月で持ち点が30点以上になった者には金賞を贈り、その証を発行するとともに、金賞を5個保持した者には5万円相当の旅行クーポン券を贈るという「出勤褒賞」をもうけた。「出勤褒賞」を旅行クーポン券にした理由は、「既婚婦人が多いのでその人たちの出勤率を高めるためには夫やその他の家族の協力が必要である。そのため旅行クーポン券を家族で使ってくれということにしている」というものである。従って、M企業は、出勤率が低下しがちな中高年婦人労働者を主体としているがゆえに、こと細かな出勤点数制を導入し、「出勤褒賞」で動機づけることによって、出勤率の上昇をはかったのである。

そして、さらにM企業は、今年(1984年)あらたにQCサークルの導入に踏み切った。これは、元請先であるN社の品質保障課長の直接的な指導の下で行なわれている。すなわち、M企業の社長自身は、「よその会社でやっていて効果があるということと、人の和

がとれるということがあった」ということから QC サークルの積極的な導入を望んだ。一方、N社の品質保障課長は、すでに前章でみた如く、N社での QC サークル導入が失敗したために、M企業での QC サークル育成を指導することによって、中小企業に適合した QC サークルのあり方を模索しようと考え、積極的な指導に乗り出した。なぜなら、長時間労働を強いられる中小企業の場合、QC活動のための時間を確保するという点1つとってみても、A自工における QC 活動の単純な適用では、QC活動に成果を期待することは難しいからである。こうして、M企業では、N社の品質保障課長の直接的指導下で QC 活動が開始された。しかし、調査時点では、その数ヵ月前に、各班を1～3グループに分け、工場全体で5～8人程度のサークルを14、5ほど結成したばかりであった。従って、各サークルでは、サークル名の決定とリーダーおよび書記を選出するための会議が1度もたれただけであり、QC活動はまだ緒についた段階であった。現在、M企業の社長は、長期的な視点にたって QC 活動の成果を期待しており、「次第に、提案制度までもっていければいい」という将来的な展望をもっている。

この QC 活動と並んで、もう1つ今年(1984年)になって M 企業で取り組まれたものに先進企業の見学研修がある。先進企業として選ばれたのは、ダイハツ関係の下請で、やはり自動車のシートを生産する大阪の Y 産業であった。Y 産業では、最新の設備の下で、ミシン作業も立ち仕事で行なうという作業体制がとられていた。見学に参加した労働者はこの見学の感想を、設備それ自体が M 企業より進んでいるために、現状では「特に何の役にも立たない」(⑦)と述べている。しかし、こうした見学研修は、将来的には、M 企業においても、設備の高度化を伴う、さらなる作業体制の再編が企図されていることを意味するものであるとみることができよう。

さて、以上こうしてみると、M 企業では、1980年代に入って、「グループ責任制」「出勤点数制」、「QC 活動」、「先進企業見学研修」などが、次々と導入されてきていることがあきらかとなった。これはまさに、M 企業が、分工場を設立し、従業員を増加させてくる時期にあたっており、こうした事業の拡張は、以上のような労務対策の強化を伴うものであった。そして、低成長下にあつて、しかも下請企業の選別育成がいわれるなかで、M 企業がまがりなりにも事業を伸ばしてきた背景には、このような企業側の対応があったことに注目する必要がある。このことは、現段階において M 企業のような150人程度の企業が生き伸びていくためには、中小企業に適合的なかたちでの職場組織の近代化・合理化が必要不可欠となつてきているという事実を、なによりも示しているといえよう。

(3) 職場移動と仕事内容

それでは、以上のような職場組織の近代化・合理化が進む M 企業において、労働者個人の職場生活が如何なるものとしてあるのかを、調査対象者15名を事例としてみていく。

まず、調査対象者が、現在配置されている生産工程をみていく。私たちは、調査対象者を選定するに際し、男女別、年齢別の分布に留意しつつ、各班(グループ)から数名を選び出すという方法をとった。従って、調査対象者は、各生産工程に数名ずつ散らばって存

在している。すなわち、表4-9の如く、女子労働者の場合、縫製工程が7人、高周波加工工程2人(①③)、裁断工程が1人(⑧)となっている。このうち縫製工程の7人を品目による作業グループ別にみると、リア・シートが2人(④⑥)、リア・バックが2人(②⑩)、フロント・シートが1人(⑨)、フロント・バックが2人(⑤⑦)となり、各作業グループから1、2名が選ばれている。一方、男性は、裁断工程が2人(⑪⑬)、外注が2人(⑫⑭)、配達・納品が1人(⑮)という配置になっている。

ところで、このような生産工程に配置されている労働者諸個人は、これまでにどのような職場移動を経てきており、また、現在、各生産工程内部で具体的にどのような作業に従事しているのだろうか。その点を、生産工程毎にみていく。

まず、裁断工程は、図4-3の如く、男性5人と女性1人から成る職場である。このうち男性4人は、木杵とカッターを用いて手による裁断を行っており、他の男性1名と女性1名は機械裁断で、男性が手動式裁断機、女性が油圧式裁断機についている。なかでも、機械裁断が「簡単でだれでもできる」(⑪)といわれるのに対し、手による裁断はかなりの技術が要求される。裁断工程における調査対象者3名は、⑪が19年、⑬が7年、⑧が4年の勤続年数を経てきているが、これまでに職場移動の経験はなくいずれも一貫して裁断工程に従事してきた人たちである。現在は、⑪と⑬が手による裁断を行っており、⑧は油圧式裁断機についている。先に、生活史でみたように、男性は前職までに繊維関連の企業に就労した経験はなかった。従って、⑪⑬のように技術が必要とされる手による裁断を行なうものは、その技術をM企業において修得しており、たとえば⑪は、「先輩の技術を盗み取るようにして覚えた。1人前になるのに3年かかった」という。この⑪は、現在、第1係の係長兼裁断班の班長の地位にあり、裁断の仕事を行なう他に、材料の布地がはいってくると、その布地から裁断可能な数量を判断し、全員に指示する役割をも担っている。

次の高周波加工工程は6人の職場である。職場には5台の高周波ウェルター機があるが、通常は3台に2人ずつついて各々が同じ作業をしている。他の2台は、急ぎの仕事が入った時、あるいは農機具関係の仕事が入った時(月に1,500~1,600枚)に作動させる。調査対象者2名は、①が17年間、③が9年間勤続しているが、やはり両者とも継続して高周波加工を行ってきている。この①と③は、図4-3の如く、現在、同じウェルター機について仕事をしている。また、①は、ウェルター班の班長である。

こうして高周波加工されたものが縫製工程に送られる。縫製工程は、作業グループ内部においても、いくつかの作業工程に分れる。この作業工程は、作業グループによって、それほど大きな違いはなく、たとえば、フロント・シートグループの場合は、ワイヤー用のテープつけ→パット縫い(表と裏の布とウレタンの縫いあわせ)→わきと中心の縫い合わせ(種類によっては玉ぶちを合わせる)→下側面つけ→仕上げ(横側面をつける)といった作業工程である。調査対象者7名は、②が19年のほかは、全員が4~9年の勤続年数を経てきており、就職当初、数週間から半年程度の下手間を経験した後に、縫製工程へ配置されている。その際、縫製を中心とした繊維関連の仕事を転々としてきた彼女たちにとって、M企業で必要な縫製技術の修得は比較的容易であった。こうして下手間を経て縫製工程へ配置されてからは他の工程へ移動するものはいない。ただし、縫製工程内部での作

表4-9 入社年・手づるとその後の仕事内容の変化

	入社年	入社の手づる	勤続年	仕事内容の変化	現在の仕事内容	役職
女	①	昭42 職 安	17年	高周波ミシン(S 42~44)→高周波ウェルター(S 45~)	ウェルター	班 長
	②	昭40 —	19年	下手間→とじミシン→綿引き→側面縫→段取り→側面縫	縫製・側面縫(リア・バック)	
	③	昭50 近所の人の紹介	9年	高周波ウェルター	ウェルター	
	④	昭54 親戚の人の紹介	5年	ミシン	縫製・仕上げ(リア・シート)	
	⑤	昭52 —	7年	下手間(6ヶ月)→ミシン(～現在)	縫製・仕上げ(フロント・バック)	班 長
	⑥	昭54 勤めている人の紹介	5年	下手間(数週間)→ミシン・パット縫い(4ヶ月)→ミシン・仕上げ(～現在)	縫製・仕上げ(リア・シート)	班 長
性	⑦	昭53 前職がM企業の下請で知っている人がいた	6年	ミシン・パット付け→ミシン・仕上げ→ミシン・側面つけ→ミシン・仕上げ	縫製・仕上げ(フロント・バック)	
	⑧	昭55 —	4年	裁 断	裁 断	
	⑨	昭55 自分で電話で聞いてみた	4年	下手間→ミシン・付属縫い→ミシン・シートベルトのポケット縫い→ミシン・仕上げ	縫製・仕上げ(フロント・シート)	班 長
	⑩	昭54 —	5年	下手間→ミシン・すて縫い→ミシン・玉ぶち→ミシン・ステッチ→ミシン・仕上げ	縫製・仕上げ(リア・バック)	班 長
男	⑪	昭40 近所の勤めてる人の紹介	19年	裁 断	裁 断	係長・班長
	⑫	昭53 勤めている人の紹介	6年	運転手(3年間)→製造一課業務係・外注(3年間)	外 注	係 長
	⑬	昭52 自分で頼みにきた	7年	裁 断	裁 断	
性	⑭	昭59 職 安	半年	外 注	外 注	
	⑮	昭59 社長が父と高校の同級	半年	配達・納品	配達・納品	

資料：実態調査より作成

業工程間の移動は比較的行なわれており、たとえば⑦は、パット付け→仕上げ→側面つけ→仕上げと移動している。調査対象者7名が現在担当する作業は、6名が仕上げ、1名が側面縫いである。また、⑤⑥⑨⑩は、各作業グループの班長であり、1日の生産予定を班員に徹底し、その達成に責任をもつ立場にある。

一方、男子労働者には、こうした生産工程にかかわる仕事以外に、外注や配達・納品の仕事があった。外注関係は4人の男性が担当しており、玉野工場が有する50軒程度の内職層へ材料をもっていったり、加工品を回収したりしている。内職者の仕事は、パット縫い、シートの仕上げ、仕上げの補助（ウラテン）などである。外注係は、分担してこれらの仕事を内職者に依頼し、その日のうちか、あるいは翌日に加工品の回収をする。急ぐ時は、依頼してから4時間程度で回収にまわることもあるという。調査対象者2人は、⑫が6年、⑬が半年の勤続であるが、⑫は3年間、運転手を経験した後に外注係となり、現在係長である。⑬は、現在、係長⑫の指示のもとに、担当する8軒の内職を、午前と午後に分けてまわっている。

また、納品関係の仕事は、5人の男性が行っており、元請先への加工品・製品の納入を担っている。調査対象者⑭は、就職した半年前から、納品・配達の仕事に従事している。

以上、こうしてみると、彼らは、就職して以来現在まで、基本的には各工程を超えるような大きな職場移動を経験してはいない。従って、現在配置されている工程に、入社して以来継続して従事しており、各々が担っている仕事に関して、知識や技能を蓄積してきていることがわかる。

(4) 労働諸条件の特徴

さて、以上のような仕事に従事している彼らは、いかなる労働条件下にあるのだろうか。

まず、雇用形態の点からみれば彼らは全員常雇であった。従って、社会保障や有給休暇に関しては、一応制度的に保障されている。そうしたなかで、彼らの労働条件を特徴づけているのは、低賃金と長時間労働という点である。

表4-10は、彼らの賃金についてみたものである。彼らの賃金は、男女を問わず日給月給であり、その日給額は、中高年女性が4,160円～4,790円、中高年男性が6,680～7,760円、若年男性が4,200～4,500円となっている。そこには、男女間の隔絶した賃金格差をみとることができる。そして、それは言うまでもなく賃金上昇率の相違によってもたらされたものである。すなわち、女性の場合は、調査対象者をみる限り、勤続5年で賃金は頭打ちになっていることがわかる。その結果、初任給でみて18才男子4,200円、女子3,600円（昭59年現在）程度で始まる男女間の賃金格差も、たとえば、ともに勤続19年の女性②と男性⑪の日給が4,790円と7,760円であるという程度にまでひろがるのである。

ところで、以上のような日給額の場合、月額にしてどの程度の給料を得ているのだろうか。その点を見るために、中高年女性④と中高年男性⑫および若年男性⑬の1984年1月～8月までの賃金明細を掲げた（表4-11、表4-12、表4-13）。M企業の場合、日給額×労働日数で得られる基本給の他に、各種手当として、残業手当、深夜勤手当、皆勤手当（4,000円）、精勤手当（3,000円）、役職手当（係長5,000円、班長2,000円）等が支給され

表4-10 勤続年数と給料

		勤続年数	日給額	ボーナス(手取)
女	①	17年間	4,700円	31,033円
	②	19	4,790	151,565
	③	9	4,630	144,269
	④	5	4,660	135,273
	⑤	7	4,790	153,813
	⑥	5	4,690	134,950
	⑦	6	4,730	104,465
	⑧	4	4,280	116,649
	⑨	4	4,160	84,686
	⑩	5	4,700	120,958
男	⑪	19	7,760	275,936
	⑫	6	7,330	237,692
	⑬	7	6,680	206,582
	⑭	5ヶ月	4,200	25,476
	⑮	7ヶ月	4,500	45,875

資料：企業調査より作成

注：ボーナス(手取)とは、社会保険料と所得税を除いた額
ボーナスの支給計算は

$$\text{基準内賃金} \times \left(\frac{\text{勤続} + \text{欠勤} + \text{考課}}{3} \right) \times \text{決定日数}$$

によって求められる。

表4-11 ④(女性)の給料の内訳

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
労働日数	25.6	21.6	24.6	20.6	22.2	22.6	26	26(日)
残業時間	32.3 (68.7)	26.45 (39.6)	7.8	8.3	—	—	1	7.5(時間)
基本給	112,384	94,824	107,994	90,434	103,452	105,316	123,956	123,956円
残業手当	50,494	29,075	5,643	6,179	—	—	812	6,094
皆・精勤手当	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	4,000
有給手当	—	8,780	—	17,560	4,660	—	—	—
月給(税込み)	167,195	139,160	119,598	120,473	114,412	112,616	129,655	137,350
月給(手取り)	146,859	120,995	102,894	103,747	98,290	95,944	112,075	119,296

資料：企業調査より作成

注：1. ここで月給(手取り)というのは、社会保険料、所得税、市民税を除いた額をいう。

2. 残業時間のカッコ内の数値は、賃金台帳から実際の残業時間として推測されうる時間。

る。そうした諸手当も含めた彼らの賃金月額をみると、そこには以下のような特徴が指摘できる。第1に、賃金(月額)の中心である基本給が、日給換算であるため、基本給それ自体が月によって大きく変動するということである。すなわち、労働日数が少ない2月や5月と他の月とでは、基本給に3万円前後の開きがあるのである。第2に、低い基本給が残業手当によって埋めあわされている構造が指摘できる。M企業では、後にみるように月によって、残業が多い月とまったくない月がある。残業がもっとも少ない場合の月額(手取)は、④が9万円台(残業0時間)、⑫が16万円台(残業17.45時間)、⑮が9万

表4-12 ⑫ (男性) の給料の内訳

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月
労働時間	25.6	23.6	23.6	25.6	22.6	22.6	26.6	26.6 (日)
残業時間	124.15	96.7	55.0	38.15	17.45	7.55	33.5	67.4 (時間)
深夜労働	21.4	8.25	0.05	0.05	—	—	—	—
基本給	177,408	163,548	163,548	177,408	165,658	165,658	194,978	194,978円
残業手当	142,017	111,061	62,480	43,452	21,424	9,557	40,283	76,063
深夜勤手当	29,689	11,543	112	112	—	—	—	—
通勤手当	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100
皆・精勤手当	4,000	4,000	3,000	3,000	4,000	4,000	3,000	3,000
有給手当	—	—	—	6,930	—	36,650	—	—
退共手当	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500
役職手当	—	—	—	—	—	—	—	5,000
特別手当	10,359	6,930	—	—	—	—	—	—
月給(税込み)	364,273	297,882	229,792	231,702	197,882	216,665	238,824	275,823
月給(手取り)	316,555	258,199	196,631	198,500	161,967	188,508	208,793	243,173

資料：企業調査より作成

注：ここで月給(手取り)というのは、社会保険料、所得税、市民税を除いた額のこと。

表4-13 ⑮ (男性) の給料の内訳

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月
労働日数		3	23.6	24.6	20.6	21.6	26.6	24.6 (日)
残業時間		—	38.9	24.45	12.2	9.45	30.5	43.5 (時間)
基本給		12,600	96,820	103,320	92,700	97,200	119,700	110,700円
残業手当		—	24,975	17,250	9,188	7,322	23,156	32,718
通勤手当		—	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100
皆・精勤手当		—	3,000	3,000	3,000	3,000	4,000	3,000
月給(税込み)		12,600	128,408	126,870	108,188	110,822	150,156	149,718
月給(手取り)		12,600	113,221	111,705	94,481	97,537	133,247	132,837

資料：企業調査より作成

注：ここで月給(手取り)というのは、社会保険料、所得税、市民税を除いた額のこと。

円台(残業12.2時間)にすぎない。

ここにあきらかなように、中中年女子④の手取月額、新卒男子⑮のそれにとどまる低い水準である。しかも、中中年男子⑫(40才)の手取月額も決して高い水準というわけではない。たとえば、先にみたN社の同年代の男子労働者と比較しても4、5万程度の格差が存している。それゆえ、彼らは、こうした低額の手取り賃金を、残業が多い月の収入によって補わざるを得ないのである。この残業手当は、最も多い時で、④が5万円、⑫が17万円(深夜勤手当も含む)、⑮が3万円程度にのぼっている。従って、M企業労働者は、もともと低額なうえに、月毎に大きな波動を描く基本給を、月によっては相当な額になる残業手当によって埋めあわせているとみることができよう。

一方、長時間労働の実態は以下の如くである。まず、1つにそれは、時間外労働というかたちですめられている。すなわち、年2回の自動車のモデルチェンジの際には、材料

表4-14 月別の残業時間（1984年1～8月）

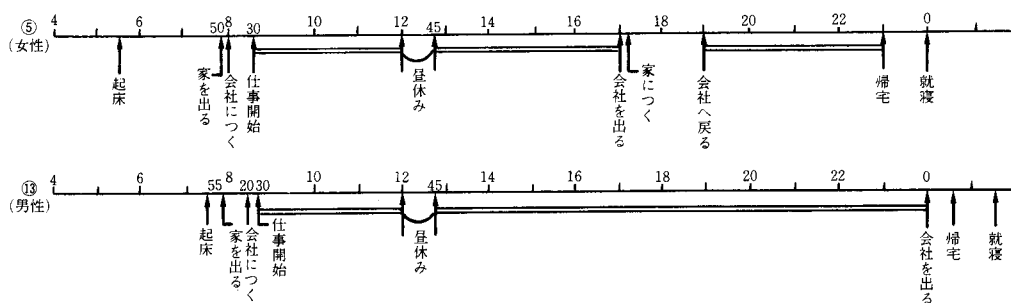
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	
女性	①	—	1.0	7.45	1.05	—	—	6.25	0.5
	②	26.0 (89.7)	39.65 (74.34)	7.45	8.5	—	1.0	1.3	10.25
	③	25.65 (45.29)	25.9 (32.6)	8.10	8.65	0.2	4.15	1.45	9.45
	④	32.3 (68.7)	26.45 (39.6)	7.8	8.3	—	—	1.0	7.5
	⑤	5.0 (64.9)	7.15 (62.42)	7.45	7.45	—	—	2.35	2.40
	⑥	13.9 (67.1)	12.0 (19.8)	12.35	13.5	14.25	6.5	7.45	12.85
	⑦	28.4 (58.5)	8.5 (55.66)	—	—	0.05	1.0	6.5	1.35
	⑧	33.0 (69.8)	31.5 (54.27)	8.45	3.20	—	4.15	33.05	25.7
	⑨	22.4 (78.5)	24.8 (57.77)	17.0	14.9	5.15	1.0	4.3	10.05
	⑩	12.3 (85.4)	41.5 (87.0)	25.85	21.45	4.15	4.15	7.6	12.25
男性	⑪	127.4	98.4	14.0	31.15	15.05	—	44.35	51.35
	⑫	141.6	96.7	55.0	38.15	17.45	7.55	33.50	67.4
	⑬	119.0	80.8	32.15	25.20	9.0	2.1	37.9	48.9
	⑭	—	—	—	15.05	15.15	9.4	26.35	54.0
	⑮	—	—	38.9	24.45	12.2	9.45	30.50	43.5

資料：企業調査より作成

注：() 内の数値は、賃金台帳より実際残業時間として推測される値

の確保に時間がかかるうに、仕事に不慣れなことも手伝って残業時間が激増する。表4-14は、1984年の1月から8月までの各自の残業時間を示したものである。昨年の暮から今年の1月、2月にかけてのモデルチェンジの時期には、女性で月に30時間前後、男性の場合は100時間を超える残業をしている。もっとも、女性の場合、この数字はあくまでも帳簿上のものであり、労働者自身は、80時間(②)、50時間(⑥⑦⑨)と、さらに長時間に及んだことを指摘している。それゆえ、最も忙しい時期には、図4-5の如く、男性は、5時の仕事終了後、さらに12時頃まで残業を続け、また、女性の場合、5時で一旦帰宅し、家の仕事をしてから、6時半～7時頃に再び会社へ戻り、10時11時まで仕事を行なっている。このように、M企業ではA自工におけるモデルチェンジに大きく規定されたかたちで、労基法にもふれるような長時間労働が、現に展開されているのである。

図4-5 1日の労働・生活時間（最も忙しい時間）



資料：実態調査より作成

表4-15 先月(昭59.8月)定休日以外で休んだ日数と理由

		日 数	理 由 ・ そ の 他
女	①	4日	自分の疲れ, 病気。
	②	0	夫が退院する時, 2時間ぬけただけ。
	③	1	気分が悪くなって早退し, 翌日指圧に行つて休んだ。
	④	0	
	⑤	0	
	⑥	0	半日, 子供の参観日。
性	⑦	4	別の仕事(競輪窓口でアルバイト)で勤めている。
	⑧	0	子供の個人面談で2時間早退。
	⑨	0	半日を2回, 子供の参観日。
	⑩	0	1時間半の休み, 小学校の参観日。
男	⑪	0	
	⑫	0	
	⑬	0	
性	⑭	0	
	⑮	2	自分の病気。

資料: 実態調査より作成

しかしながら, M企業における長時間労働は, こうした時間外労働に限られるわけではない。このほかにも, 休憩時間の削減, 祝祭日の出勤というかたちでも行なわれている。すなわち, M企業では, 正規の休憩時間は12時から12時45分までの45分間のみで, 午前と午後の休憩はとっていない。実際, この点については, 労働基準局より注意を受けているが, いまのところ改善されてはいない。従つて, M企業労働者は, 8時30分の仕事開始から12時まで休みなく働き, 45分間の短い昼休みをはきんで, 5時まで働き続けるのである。また, 祝祭日は, 就業規則では休日となっているにもかかわらず, 現実には出勤日と考えられている。

このように, 職場の合理化・近代化がすすめられているM企業では, 労働者は様々な側面において長時間労働をしいられているのである。それゆえ, 彼らは休暇もとりにくい状況にあり, たとえば, 先月(1984年7月)についてみても(表4-15), 休暇をとったものは少なく, 子供の参観日などの用事も, 遅刻や早退という最小限のかたちで済ましていることがわかる。

ところで, 彼らは, これらの低賃金, 長時間労働という労働条件上の問題のほか, 仕事の安全面や環境・衛生面でいくつかの問題点を指摘している(表4-16)。まず, 安全面に関していえば, どの職種にも少なからぬ危険が伴っていることがわかる。たとえば, 裁断では, 特に手による裁断の場合, 危険が大きい。⑪は「のみがちよつとあつただけで手を切る。2回位, 4針縫つたことがある」という。また, 高周波加工は火傷を伴う。①③はともに, 扱い始めたころ火傷を経験している。さらに, 縫製職場では, 手をミシンの針で縫つたり, ハサミで切つたりする事故は日常茶飯事であるという。たとえば, ④は, 「これまでに指を針やハサミで怪我したことがある。ミシンで指を縫つた場合, ミシンを逆回転させて針をぬく。太い針なのでよくやる。針のそばに手が入るのでどうしてもなり

表 4—16 労働条件上の問題点

	賃金について	休日について	労働時間について	仕事の危険な点について	環境・衛生について	そ の 他
女	①			高周波でやけど。		仕事なくて暇。
	②	収入が少ない。			ほこりっぽい。 換気扇がない。	ミシンの前で食事。
	③		月2回ほど土よう日が 休みだといい。	やけど。	風通しが悪く暑い。	
	④		休憩時間がない。	指を針やハサミでけが。	ほこりがすごい。	
	⑤			手をぬったり、切ったり。		
	⑥			手をはさまないように。		資格(紳士物)がいかせない。
	⑦			手をぬわないように。	夏はクーラーがほしい。	
性	⑧				場所が狭い。ほこりっぽい。 夏はクーラー、冬は暖房。	
	⑨	収入が少ない。 日給である。	祭日の休みがほしい。	手をぬわないように。		
	⑩		祭日は休みたい。	手をぬわないように。		食事する場所がほしい。
男	⑪			手を切る。 4針縫ったことがある。	裁断場が狭い。	
	⑫			運 転		
	⑬		昼の休憩時間が短い。		シンナーの臭いが充満する。	
性	⑭	収入が少ない。		車の運転		車をかえてほしい。
	⑮		週休2日制にしてほしい。	交通関係		仕事が見つい。

資料：実態調査より作成

やすい。カットバンはいつも持っている」と述べている。そして、外注や配達係には、毎日車を運転しているために、交通事故という危険がつきまとう。このように、M企業の労働者の多くは、毎日の労働過程において、常に、以上のような危険と隣り合わせの状況におかれているのである。しかも、こうした危険性は、M企業での労働が長時間になればなるほど、ますます大きくなっていくということは言うまでもない。それゆえ、そうした意味において、M企業労働者が直面している危険性は、さらに増幅されているものとする必要がある。

一方、環境・衛生面では、特に職場全体がほこりっぼいという、繊維産業特有の問題を指摘する声が多い。職場内に、綿ぼこりや布くずが舞いあがっているのである。この点に関しては、労働者の側から換気扇をとりつけてほしいという要求がでていますが、実現されてはいない。しかも、社員食堂が男子専用であるため、女子従業員は、昼食をほこりがまわ職場内でとらざるを得ないという状況におかれている。従って、とくに女性は、会社にいるあいだ中、このほこりっぼい職場内で過ごしているということになる。こうした環境が彼女たちの身体によく影響を与えているということは容易に予測されるのである。

さて、これまでみてきたようにM企業の労働者は、労働条件のうえで数々の諸問題をかかえていた。それらの問題は、どれをとってもきわめて重大で、深刻な問題として存していた。しかし、それにもかかわらず、M企業には、現在、こうした諸問題を解決していくための労働組合は存在していない。彼らは、所謂「未組織労働者」なのである。とはいえ、このことは、彼らがこうした諸問題を前にして、ただ手をこまねていることを意味するのではない。もっとも劣悪な労働条件下にある中高年婦人が中心となって、次のような方法で年に2回会社側との交渉を行なっている。すなわち、インフォーマルなかたちではあるが、各部署から1名の交渉委員を選出し、計6人（女5人、男1人）の交渉委員が、昼休みの時間に行なわれる話し合いを集約して、会社側との交渉にあたるのである。交渉内容の中心はだいたい賃金問題におかれている。このように、彼らは、独自の方法で問題の解決にあたらうとしている。しかしながら、今年から、これまで年2回だった昇給が1回になるなど、その交渉はけっして十分な成果をあげてはいない。そしてこうした交渉方法の限界は、「結局は会社側のいいなり」(①②)、「満足な成果はでない」(⑥)等、労働者自身によっても指摘されてきているのである。

以上、こうしてみると、低成長期を通じてみられたM企業の経営の比較的順調な伸びも、労働者に対し多大な犠牲をしいりながら進展してきていることがあきらかとなった。労働者は、換気扇もない職場で、十分な休息も保障されないまま、長時間、危険を伴う仕事に従事させられていた。そして、その結果受けとる賃金は、残業手当の補足を必要とするような低い水準のものにすぎなかったのである。

(5) 労働者の意識・評価

さて、以上のような労働条件下におかれているM企業労働者は、現状に対し如何なる意識や評価を有しているのだろうか。

まず、先に指摘したように、インフォーマルなかたちでの会社側との交渉に一定の限界を感じている彼らが、現在労働組合の必要性を痛感していることを指摘しなければならない。表4-17の如く、若年男子労働者⑭⑮が労働組合の必要性を積極的には認めていないのとは対照的に、男女中高年労働者の多くは労働組合は必要だとしているのである。たとえば、それは、「ボーナスや賃金交渉で強く言える組合」(⑤)、「不平不満は皆たくさんある。(組合が)あれば、規定とかできる」(⑥)、「今までは慣らされているが、賃金の面、クーラーの設置などもっと言ってほしい」(⑦)等の具体的な言葉となってあらわれている。これは言うまでもなく、インフォーマルな運動では、結局は会社側の言いなりにならざるを得ないという苦い経験が、より強固な組織としての労働組合への期待となってあらわれているのである。それゆえ、彼らのこうした意見は、これまでの具体的な運動をふまえたものであり、その意味で、より切実な要求とみることができよう。

ところで、M企業労働者は、劣悪な労働条件下にありながらも、M企業に就労しつづけ、さらに、そのなかで、労働組合の結成に結びつくような組織的な活動を続けていた。そうした彼らの精神的な支えはどのような点にあるのだろうか。

その1つとして、彼らの多くが現在の仕事に対して張りを感じているという点が指摘できる。表4-18の如く、感じてないとするものは、中高年女性⑦⑧と若年男性⑭の3名のみすぎない。それゆえ、少なくとも他の労働者にとってM企業での労働は、まったく無味乾燥なものとしてあるわけではなく、彼らは彼らなりに張りをもって現在の仕事に従事しているのである。そして、こうした仕事に対する張りは、職場生活を支える彼らの拠り所となっているとみることができよう。

表4-17 労働組合の必要性について

労働組合は必要か	
女	① 必要。賃金向上。
	② 言いたいことが言えるということもあるが、組合があったからといってすべてがうまくいくという訳ではない。
	③ あってもなくても変わらない。私らそこまで思わない。
	④ 必要。
	⑤ 必要。ボーナスや賃金交渉で強く言える組合。
	⑥ 必要。不平不満は皆たくさんある。あれば規定とかできる。
	⑦ 必要。今までは慣らされているが、賃金の面、クーラーなどもっと言ってほしい。
性	⑧ 必要。会社もいい分、自分らもいい分があるので、気軽に苦情をもっていければ。
	⑨ 必要。
	⑩ それほど深く考えない。
男	⑪ 必要。みんなの給料のこと。
	⑫ 必要。
	⑬ 必要。
性	⑭ あってもなくてもかわらないと思う。
	⑮ どちらともいえない。

資料：実態調査より作成

表4-18 仕事に対する張りりと職場生活のもつ意味

	仕事に対する張り合い	職場生活のもつ意味
女	① 感じている。	企業の業績をあげること。
	② どちらでもない。	仲間の人間関係を大切にすること。
	③ 感じている。仕事は楽しい。	仲間の人間関係を大切にすること。
	④ 感じている。4人の仲間関係がいい。	仲間の人間関係を大切にすること。
	⑤ 感じている。	企業でつくった製品を通し社会に貢献すること。
	⑥ 感じている。	仲間の人間関係を大切にすること。企業の業績をあげること。
	⑦ 感じていない。しかたない。単調だ。	特になし。
性	⑧ 感じていない。予定をしていくだけ。	生計のためのみ。
	⑨ 感じている。家にいるより楽しい。	仲間の人間関係を大切にすること。
	⑩ 多少感じている。	家にいるよりは、仕事をしていた方がはりがある。
	⑪ 感じている。会社を大きくする。	企業の業績をあげること。製品を通し社会に貢献すること。
男	⑫ 感じている。責任をもっている仕事だから。	企業の業績をあげる。製品を通し社会に貢献。人間関係を大切に。
	⑬ 感じている。	—
性	⑭ 感じていない。与えられた仕事はしっかりするが。	仲間の人間関係を大切にすること。
	⑮ 感じている。	仲間の人間関係を大切にすること。

資料：実態調査より作成

さらに、彼らは、職場生活そのものに対しても、次のような意味を見い出している（表4-18）。まず、中高年女子労働者や若年男子労働者の多くは、職場生活の意味として、「仲間の人間関係を大切にすること」という点をあげている。すなわち、彼らにとって、職場生活は社会関係的な側面において重要な意味を有しているのである。これに対し、係長クラスの役職者が多い中高年男子労働者となると、「企業の業績をあげること」「企業でつくった製品を通し、社会に貢献すること」等が指摘されている。彼らは、より直接生産にかかわる部分に、職場生活の意味を見い出しているのである。

表4-19 継続志向について

女	①	なし。年とっているから引退したい。
	②	ある。あと4.5年位。年金もらえるまでは。
	③	ある。年とっているし、よそではない。もうなれたし、体のゆるすかぎりここで。
	④	ある。あと5年はがんばる。50才すぎたらだめ。若い人は仕事早い。
	⑤	ある。もう年なので他にない。長年いるので言いたいことも言えて気楽。仕事好き。
	⑥	ある。人間関係がよい。仕事しやすい。
	⑦	ある。どこへいっても同じだろうから働くのはどこか1つで長く勤めた方がいい。
性	⑧	ある。別につらいということはないし、仕事があっているし、速くないので。
	⑨	ある。働きやすい。朝8時半がいい。これが魅力。遅刻・早退が自由。
	⑩	ある。できれば、仕事に慣れたし。
男	⑪	ある。ずっと。
	⑫	ある。
性	⑬	ある。
	⑭	ある。今はかわることは考えない。続けられるだけ続けたい。いずれは家業（布団屋）を継ぐ。
	⑮	なし。営業関係の仕事で転職したい。

資料：実態調査より作成

こうしてみると、たしかに、M企業における労働条件は劣悪であるが、そこにおける労働者は、ただ単に無味乾燥な仕事に受け身的に従事しているわけではないことがあきらかとなる。彼らは、仕事に対し張りを持ち、また仲間関係や仕事そのもののなかに、職場生活の意味を見い出しているのである。

それゆえ、彼らの多くは、今のところ現在の仕事を継続していくことをも志向している。表4-19の如く、53才の①が、「年をとっているから引退したい」と述べ、また18才の⑫が、営業関係の仕事への転職を希望している以外は、全員が継続意志を示しているのである。従って、何回かの転職を経験してきた彼らも、M企業を当面の長期的な就労の場と考えていることがわかる。

第3節 M企業労働者における家族構造と家族生活

それでは次に、M企業労働者における家族構造と家族生活上の諸特質を明らかにしていこう。ここではまず、諸個人の生活史と家族生活の史的関連について検討した後、現在における家族構成上の諸特徴、そしてその中で営まれている家族生活のあり方の諸相から、分析を深めたい。

(1) M企業労働者の生活史と家族生活

M企業の労働者における諸個人の労働-生活史の歩みの中で、まずはじめに注目すべきことは、彼等の人生の主要な転換期に、その時々々の家族生活の状態や家族員との関係が、きわめて大きな影響を刻印しているという事実である。以下、その実態を、彼等の人生の主な転換期としての、初職の選択、結婚と居住地の変更、そして、就労先の転換・再就職等の諸側面から見ていこう（表4-20参照）。

まず第1に、M企業労働者の出身家族とりわけ両親は、M企業労働者の初職選択の仕方に、多大な影響を与えている。彼等の両親は、地元＝玉野市やそれに隣接する倉敷市児島地区、及び、瀬戸内海を隔てた香川県等において、造船業や金属精錬業、繊維・衣料製造業、食料品製造業、建設業等々、地元で立地する産業諸部門で就労していた。そしてここでは父親のみならず、母親もそうした産業諸部門で共働き就労するのが、いわば一般的でもあった。こうした中で、M企業労働者は、「働き者でまじめに一生懸命に働」(⑤)く両親の、「まじめできびしく、仕事一本に一生懸命に打ち込んで、子供を育てる」(⑨)姿を目の当たりにし、また「自分の家では母も働いていて、それが当たり前だと思って」(⑭)育ってきたのである。そこで彼等は、中学や高校を卒業した後、両親と同様、地元で立地する主要な産業である繊維・衣料製造業等で就労することを自ら志望するに至る。とりわけ女性労働者の場合、「ミシンをやりたいと思って児島の縫製工場」(①)を選択したり、「縫製がやりたくて児島の縫製工場に入り、学生服やズボンを作った」(⑦)等々、自ら積極的に地元の繊維・衣料製造業での就労を希望し、それを実現してきた者が多い。また彼女達の中には、「父が勤務していた縫製工場に就職した」(⑤)、「母さんが行っていた織物会社に織工として就職した」(⑨)等のように、実際に両親と同じ企業に就職した

表4-20 出身家族との関係

		誕生年	誕生地	父の職業	母の職業	最終学校	初 職	出身家族からの他出	
								年次	理由
女	①	昭 5	岡山県	左官 自 営	—	高等小(玉野市)	縫製勤務(児島)	昭 31	結 婚
	②	昭 8	香川県	農業 自 営	農 業 家 従	高 校(香川県)	紡績勤務(香川県)	昭 32	結 婚
	③	昭 9	香川県	食品製造自営	食品製造家従	中 学(香川県)	M 企 業(玉野市)	昭 32	結 婚
	④	昭 10	玉野市	運輸・漁業自営	運輸・漁業家従	中 学(玉野市)	漁協勤務(玉野市)	昭 33	結 婚
	⑤	昭 12	児 島	裁断 勤 務	行 商	中 学(児 島)	縫製勤務(児島)	昭 36	結 婚
	⑥	昭 13	大阪府	土石 勤 務	—	中 学(香川県)	縫製勤務(児島)	昭 28	就 職
性	⑦	昭 17	玉野市	(死 亡)	食品卸自営	中 学(玉野市)	縫製勤務(児島)	昭 39	結 婚
	⑧	昭 17	香川県	海運 勤 務	—	高 校(香川県)	電器小売勤務(香川県)	昭 43	結 婚
	⑨	昭 18	児 島	運輸 勤 務	織物 勤 務	中 学(児 島)	織物 勤 務(児 島)	昭 44	結 婚
	⑩	昭 25	北海道	国鉄 勤 務	造船下請勤務	中 学(北海道)	デパート勤務(北海道)	昭 43	結 婚
男	⑪	昭 16	玉野市	造船 勤 務	(死 亡)	中 学(玉野市)	パン製造勤務(玉野市)	昭 34	病氣入院
	⑫	昭 19	玉野市	造船 勤 務	—	中 学(玉野市)	建築勤務(岡山市)	昭 35	就 職
性	⑬	昭 25	玉野市	農業 自 営	農 業 家 従	商業高校(玉野市)	衣料卸売勤務(大阪府)	(昭 43)	(就 職)
	⑭	昭 40	玉野市	布団店自営	布団店家従	高 校(玉野市)	M 企 業(玉野市)	—	—
	⑮	昭 40	大阪府	精錬 勤 務	—	高 校(岡山市)	デパート勤務(岡山市)	—	—

資料：実態調査より作成 / ⑬はその後、出身家族と再び同居している。

表 4—21 転職回数・内容と転職・再就職の動機

		転 職		結 婚	子 育 て	子 供 の 成 長	夫 の 病 気 転 勤	通 勤 に 不 便	労 働 条 件 が 悪 い	人 間 関 係 の 問 題	不 倒 況 産	そ の 他
		回 数	内 容									
女 性	①	1						○				
	②	2	織 物	○			○					
	③	0				○						
	④	2	縫 製	○								
	⑤	5	縫 製・製 材	○		○				○	○	
	⑥	4	縫 製	○	○					○		
	⑦	2	縫 製	○			○					
	⑧	3	縫 製・製 菓	○					○			
	⑨	2	縫 製		○	○						
	⑩	2	店 員									何となく
男 性	⑪	1										本人の病気
	⑫	1							○			
	⑬	2	コンクリート 製 造						○		○	
	⑭	0										
	⑮	1									○	

資料：実態調査より作成。(転職内容は初職及びM企業を除く)

者も少なからず見られる。さらに男性労働者においても、「父の言葉が大きな影響を持っていた。ここ（M企業）に入ったのも父の勧めだし、だいたい（父には）従ってきている。ここの社長が父と高校時代に同級生だった」（⑭）等のように、初職決定における両親の影響力の大きさを語っている者も見られる。

第2に、M企業の労働者は、多くの場合、結婚による新たな家族の創出を契機として、出身家族を離れ、独立している。彼等の多くは、地元で就労したため、学校卒業後もひきつづき両親と同居し続け、結婚する段階になってはじめて出身家族から離れているのである。その意味で、M企業の労働者には1人暮らしの経験が少なく、彼等は常に何等かの家族と同居してきたわけである。またこのことは、彼等の内、玉野市以外の出身者が、多くの場合、結婚を契機として玉野市内に地域間移動をしてきたことをも示している。特に女性労働者ではこうした傾向が顕著であり、結婚に際して香川県から玉野市に移動してきたある女性労働者は、「私は（両親から）離れて海を渡って嫁に来たので、来るときに両親から『あちらの（家族の）人に迷惑をかけるな』と言われ、これが今でも印象に残っている」（③）と語っている。また別の女性労働者も、「人生に一番大きな影響を与えたのは『結婚したこと』。結婚せんかったら、この職場にもついてないし、ここ（玉野市）にも住んでいない」（⑩）と述べている。

そして第3に、M企業労働者の職業移動のあり方を見ても、そこには家族生活上の諸要因が色濃く反映している（表4-21参照）。彼等の離職や再就職の動機の多くは、結婚や子育て、夫の怪我や転勤等々、家族生活に深く関連しているのである。とりわけ女性労働者においてはこうした特徴が顕著に見られ、「結婚、花嫁修業のために退職」（②）、「子供ができたので、子育てのために退職」（⑥）、「下の子供も6年生になり、手が離れたので復職」（③）、「夫の転勤の都合で退職」（②）、「夫が怪我で入院したので、看病のために退職」（⑦）、「お祖母ちゃんも（同居して）いて、子供を見てくれるから再就職」（⑧）等々の事例は、家族生活の諸事情が彼女達の職業移動に影響を与えてきたことを端的に示している。第1節でも触れたように、彼女達の多くは、基本的には、子育て期間中も就労し続けてきたが、より詳細に見るならば、子育て期にはそれに適した職場に転換する等の形で対応してきたわけである。またそれ以外にも、彼女達は、職場選択の基準として「家から近い所」や「労働時間に融通がきく所」等をあげているが、これらも後に詳述するごとく、間接的に彼女達の家族生活のあり方と深く関係していると考えられる。

（2）M企業労働者の家族構成

ところで、こうした家族生活史のあり方は、いうまでもなく、現段階のM企業の労働者における家族の構成に対しても、きわめて大きな影響を刻印している（表4-22参照）。以下、その特質を、同居する両親、配偶者、そして子供達のそれぞれについて見ていこう。

まず第1に、M企業の労働者においては、就職後・結婚後も父母と同居して、結婚後は直系家族形態をとるものが相対的に多い。現在、直系家族形態をとっている家族は全体の3分の1、かつて両親が健在であった頃にそうであった家族を含めると少なくとも半分に及んでいるのである。これは、彼等が学校卒業後も地元で就労し、また彼等の配偶者

表4-22 家族構成

	結婚年	配偶者	子供	父・母	その他	他出している家族	将来、子供と同居したいか	将来子供にM企業に勤めてほしいか
女	①	昭31 昭 54 離 婚					—	—
	②	昭32 造船下請勤務	(長女)保育所勤務	母(無 職)		(次女)結 婚 他 出	同 居	
	③	昭32 建 設 勤 務	(長男)建 設 勤 務			(長女)郵 便 局 勤 務	子 供 の 自 由 (近 く)	×
	④	昭33 造 船 勤 務	(長男)衣料製造勤務 (次男)造船下請勤務	母(無 職)			別 居	×
	⑤	昭36 建 設 勤 務	(長女)鉄工所勤務				別 (近 く) 居	×
	⑥	昭39 機 械 製 造 勤 務	(長女)ガリスタド勤務 (次女)中 学 3 年				同 居	×
	⑦	昭39 自動車下請勤務	(長女)専門学校在学	父(無 職) 母(無 職)			別 (近 く) 居	×
	⑧	昭43 市 役 所 勤 務	(長女)中 学 3 年	母(無 職)			別 (近 く) 居	×
	⑨	昭44 精 錬 勤 務	(長女)中 学 2 年 (次女)小 学 6 年				別 (近 く) 居	×
	⑩	昭43 精 錬 勤 務	(長女)中3・(長男)小3 (次女)中1				同 居	×
男	⑪	昭44 専 業 主 婦	(長女) 2 才				同 居	×
	⑫	昭57 専 業 主 婦	(長女) 1 才				別 居	×
性	⑬	未婚	—	父(無 職) 母(無 職)	兄・兄嫁・兄の長女 兄の次女		—	—
	⑭	未婚	—	父(布 団 自 営) 母(布 団 自 営)		(兄)ピアニ販売勤務	—	—
	⑮	未婚	—	父(精 錬 勤 務) 母(衣料製造勤務)	弟・弟		—	—

資料：実態調査より作成

も地元の出身者が多いことに基づいているといえよう。とりわけ既婚の女性労働者においては、現時点でも、配偶者の両親と同居し、未婚の子女を含めて三世代が同居している家族が4割を占めている。彼女達が同居している父母は、現在すでに60歳以上に達しており、高齢のため就労してはいない。しかしこうした父母は、すでに触れたごとく、M企業の女性労働者が就労するに際しては、「お祖母ちゃんも（同居して）いて、子供を見てくれるから再就職」（⑧）等のように、大きな役割を果たしているのである。他方、M企業の男性労働者には次三男が多いこともあり、未婚の間は両親と同居しているが、結婚に伴って別居し、いずれにせよ彼等の家族は夫婦家族形態をとっていることが相対的に多い。

第2に、M企業労働者においては、女性労働者が多いことをも反映し、全体として夫婦共働きの就業構造をもつ家族がきわめて多い。とりわけ女性労働者の家族では、ほとんどが夫婦共働きの形態をとっている。しかもこうした女性労働者の配偶者は、造船業や金属精錬業、自動車製造業、機械製造業、建設業等々、地元で立地する第二次産業において現業労働に従事する賃労働者であり、その点で、自動車製造業や繊維・衣料製造業で賃労働者として就労してきたM企業の女性労働者自身と一定の共通性を有している。このことは、いわば、地元＝玉野市に立地する第二次産業とりわけ製造業を基礎に、夫婦共働きに端的に示される多就業構造をもつ家族が形成・維持されていることを意味しているといえよう。しかも、こうした女性労働者の家族就業構造は、基本的には、前項で述べたM企業労働者の両親の世代のそれとも相通じるものであり、その意味で、地域産業の中で夫婦共働き家族が世代的に再生産されてきていることをも示している。なお、M企業の男性労働者では未婚者が多いが、しかし彼等の両親はやはり夫婦共働きを行っており、また彼等自身、「自分は結婚してからも、女房にも働いてもらうつもり。その方が生活も楽だし。自分の家では母も働いていて、それが当たり前だと思っていた」（⑭）等のように共働きを志向する者が多い。また既婚の男性労働者の場合、子供が未だ1～2歳と小さく、その面倒をみってくれる両親とも同居していないため、現時点では妻は専業主婦であるが、「私は職場結婚で、妻も子供ができるまでM企業で働いていた」（⑫）という事例に端的に示されるように、以前には共働きを行っていたことが多いのである。

そして第3に、M企業労働者の子弟は、すでに学校を卒業して賃労働者として就労している者と、小中学校在学者、及び、未就学の者へと大別される。特に女性労働者の子弟は学卒就労者および小中学校在学者であり、既婚男性労働者の子供は1～2歳で未就学である。そしてすでに学校を卒業した女性労働者の子弟は、やはり地元＝玉野市に就労しており、従って就職後も彼女達と同居している場合が多い。しかしながら、そうした子弟の就労先業種について見ると、男性では造船業や衣料製造業、建設業等、彼等の父親（M企業女性労働者の配偶者）と同様、地元で立地した第二次産業であることが多いのに対し、女子はもはや彼等の母親（M企業労働者）のように自動車製造業や繊維・衣料製造業で現業労働者として就労するのではなく、保育所やガソリンスタンド、郵便局等、第三次産業で就労する者が多くなっている。いわば、女性労働者の就労先業種が、世代的に大きく変化しつつあるのである。またM企業の女性労働者自身、「子供にはもっと楽な仕事をしてほしい」（⑩）、「だいたい子供が『こんなとこ、行かん』と言って勤めん」（⑥）等のよ

うに、子供が自らと同様の職業・企業を選択することに積極的ではない。さらに、現在の M 企業労働者の多くは、子供達の結婚後、必ずしも子供と同居したいとは考えてなく、むしろ、「近くには住んでほしいが、別居したい」と考えている。「娘でも息子でも 1 人は近くにおってほしい。同居したいとは思わない」(⑤)、「遠く離れると不便なので、近くで別居したい」(⑧)等は、M 企業労働者の典型的な意見を示す事例である。こうした諸事実は、地元に立地する第二次産業とりわけ製造業に依拠して、直系家族形態をとりながら、夫婦共働きに端的に示される多就業構造をもつ家族を世代的に再生産していくという、従来の M 企業労働者の家族構成のあり方が、今日、大きな転換点にさしかかっていることを示しているといえよう。

(3) M 企業女性労働者の家族生活過程

それでは次に、以上のような家族構成の内部において、とりわけ M 企業労働者の中でも中心的な位置を占める女性労働者が、いかなる生活を営み、そこでいかなる矛盾を抱えているのかという点に分析を進めたい。

まず第 1 に、M 企業の女性労働者は、いうまでもなく、家計維持の上で重要な役割を果たしており、またそのことが、彼女達が共働きを行なう際の基本的な動機にもなっている(表 4-23 参照)。彼女達の手取り収入は年間 130 万~170 万円であり、M 企業の男性労働者のそれに比べて、明らかに低額ではある。しかしながら、彼女達の配偶者の手取り年収 200 万~360 万円を合わせれば、世帯として見る限り、彼女達の世帯の収入は、M 企業の男性労働者のそれよりも、高くなっているのである。さらにその他の家族員の収入を含めれば、彼女達の世帯の年間総収入は 370 万~720 万円に達し、そしてその中でも彼女達自身が家計に入れる収入は 2 割~5 割を占めている。彼女達が共働き就労を行なう理由(表

表 4-23 家族の収入

		本 年 人 収	配 偶 者 収	そ の 他 の 家 族 年 収	合 計	本 人 ・ 配 偶 者 計
女 性	①	160	—	—	160	160
	②	130	280	160	570	410
	③	140	340	190	670	480
	④	160	240	320	720	400
	⑤	160	200	260	620	360
	⑥	170	250	120	540	420
	⑦	170	200	—	370	370
	⑧	170	340	120	630	510
	⑨	170	300	—	470	470
	⑩	130	240	—	370	370
男 性	⑪	300	—	—	300	300
	⑫	280	—	—	280	280
	⑬	220	—	N A	N A	220
	⑭	110	—	N A	N A	110
	⑮	140	—	290	430	140

資料：実態調査より作成

表4-24 共働きの理由と収入の使いみち (婦人労働者)

	働いてい理由									収入の使い道					
	夫の給料 だけでは 暮らせな い	夫の給料 で暮らせ るがゆと りがほし い	子 供 の 教育費の ため	老 後 の 病気等の 備え	土 地 ・ 建 築資金の 貯えやロ ーン	自 分 の 小遣いの ため	家 に 在 る は も つ た い な い	家 に こ も っ て い た く な い	働 く こ と が 楽 し い	全 部 生 活 費 (教育費 を含む)	ほとん ど 生 活 費	生活費と ローン返 済	生活費と 預貯金	生活費と こづかい	ほとん ど 小 づ かい
①	△(単身)			○		○			○		○				
②	○			○							○	○			
③		○		○								○	○		
④			○									○	○		
⑤	○	○		○					○			○	○		
⑥		○	○			○			○						
⑦		○				○								○	
⑧		○	○		○						○	○			
⑨		○	○	○	○				○			○			
⑩		○							○						

資料：実態調査より作成

4-24参照)も、「夫の給料で暮らせるが、もっとゆとりがほしい」をはじめ、総じて経済的なものが多く、子供が就学中のケースでは「子供の教育費のため」や「土地・住宅建築資金の蓄えやローンの返済のため」、また子供がすでに就労しているケースでは「老後の病気への備え」等が大きな位置を占めている。彼女達の実際の収入も、「生活費と預貯金」や「生活費とローン返済」に充てられていることが多く、そのことは、「(企業生活の目的は)生計をたてることのみ。家のローンや教育費のため。(収入の中から)家のローンが3万5千～3万6千円。貯金に3万円。あとは生活費」(⑧)、「生活のために働く。今は社宅だから、自分の家がほしい。だから(収入の中から)少しずつ貯金」(⑨)、「(収入は)全部生活費にあてる。生活の目標は、家を建てること」(⑩)、「収入は娘の結婚用の着物のローン返済と貯金、それに生活費に充てる」(②)等の事例にも端的に見てとれる。また彼女達が「共働きの中で『喜び』と感じていること」について見ても、「(共働きによって)自分で家が建てられた。子供も学校にやれた」(②)、「お互いに給料日には、『今日は私がおごる』とか言って、食事を食べに行ったりする。これが楽しみ」(⑩)等々のように、経済的な要因の重要性は明らかである。

しかし第2に、M企業の女性労働者は、単に経済的な動機のみで共働きを行なっているわけでは決してない。むしろ彼女達にとっては、働くこと、そしてそれを通して自らの社会関係を広げることが、それ自体、大きな喜びでもあることを看過しえない(表4-24

表4-25 生活意識

	仕事と生活の関係	人 生 の 目 標						そ の 他	生 き が い
		a	b	c	d	e	f		
女 性	① 仕事は仕事, 生活は生活	○							仕事
	② 仕事優先	○		○					子供, 孫
	③ 仕事は仕事, 生活は生活		○						子供, 孫
	④ 仕事は仕事, 生活は生活	○							子供
	⑤ 仕事は仕事, 生活は生活	○							子供の結婚
	⑥ 仕事は仕事, 生活は生活		○						子供, 夫
	⑦ 仕事は仕事, 生活は生活	○							子供, 夫
	⑧ 仕事優先		○						子供
	⑨ 仕事は仕事, 生活は生活		○					趣味・バレーボール	子供, バレーボール
	⑩ 仕事は仕事, 生活は生活		○					家がほしい	子供
男 性	⑪ 仕事は仕事, 生活は生活		○					家を建てる	家を建てること
	⑫ 仕事は仕事, 生活は生活		○						子供
	⑬ 仕事は仕事, 生活は生活							趣味を生かす	美術鑑賞
	⑭ 仕事は仕事, 生活は生活	○	○						友人, 趣味
	⑮ 生活優先		○						結婚, マイホーム, 子供

- 注)「人生の目標」= a) 自分の人生, 気楽に生きる。
 b) 結婚し, 楽しいマイホームを作り, 子供を育てる。
 c) 「家」をたすけ, 親の老後をみる。
 d) 自分の才能・個性をいかし, 社会に認められる人生を送る。
 e) ボランティアなど社会に奉仕し, 貢献する人生を送る。
 f) 社会変革に役立つ。

資料: 実態調査より作成

参照)。「働くことが楽しい」、「家にもっていかない」等は、経済的な理由と並んで見逃すことのできないもうひとつの共働きの理由である。このことを示す具体的な事例としては、「職場のみんなと一緒に話をすることが楽しみ。毎日が楽しい。仕事をしている時が一番楽しい」(①)、「働いた方が世間が狭くならない。気が若く保てる。仕事が好きだ。長年(M企業に)いるので、言いたいことが言えて気楽だ」(⑤)、「家でごろごろしているより、仕事をしての方が張りあいがある」(⑩)、「家にいる時より楽しい。疲れるけど、一生懸命にやっているから。友達も増える」(⑨)、「じっとしてられない性分。働いた方が毎日が楽しい。人間関係がいい」(⑥)、「外に出て働いた方が楽しい。人間関係的に広がる。文句を言いながらも、出た方がいい気がする。社会のことがわかるでしょ。気の晴れることもあるし」(⑧)、「お祖父さんやお祖母さんが(家に)いるから、外で働いた方が自分のペースでやれて気楽だ」(⑦)等々、枚挙にいとまがない。そしてこうした意識は、とりわけ子供を既に学卒させた女性労働者において顕著に見られる。子供を小中学校に在学させている女性労働者の多くが、「結婚して楽しいマイホームを作り、子供を育てる」ことを主な「生活の目標」として掲げ、子供の教育費を含む生活費の獲得のために共働きをしているという要素を色濃く有しているのに対し、子供がすでに就労している女性労働者は「自分の人生を気楽に生きる」ことを「生活の目標」として掲げ、その一環として自らの就労を明確に位置づけていることが多いのである(表4-25参照)。

とはいえ第3に、このようなM企業の女性労働者における共働きは、家事と賃労働の両立という点で、きわめて厳しい生活を女性労働者自身に押し付けていることも、また見逃し得ない事実である(表4-26)。すでに前節で見たごとく、彼女達はM企業において、月間50時間~80時間もの残業を余儀なくされ、また最も忙しい時期には、5時で一旦帰宅し、家事をしてから6時半~7時頃に再び会社に戻り、10時~11時まで仕事をしている。さらに祭日出勤も常態化している。そしてこうした上で、彼女達は、家庭内においてほとんどの家事を自ら一手に引き受けているのである。母や女子の子供が同居している場合には、若干の手伝いが行なわれてはいるが、しかしその場合でも、炊事・後片付け・洗濯・買い物・掃除のいずれをとってみても、家事のほとんどは女性労働者本人が主担している。彼女達は、こうした家事に、1日140~285分(子供の世話を入れると390分)を費やさざるを得ず、その結果、睡眠時間や余暇の時間を削ることを余儀なくされている。M企業女性労働者においては、4割が1日の睡眠時間が7時間未満に抑えられ、また多くの場合、自由時間も「ほとんどなし」(④)か、あるいはせいぜい1日1時間前後、「子供の繕い物をしながら夫の帰りを待つ」(⑨)時間や「テレビを見る」(⑦)時間が確保されているにすぎない。さらに休日も、「日中いっぱい掃除」(④)、「半日が掃除。その他に洗濯等」(⑧)のように、普段やりきれない家事に費やされてしまうため、実質的な「休み」の日はほとんどないといってもよい。しかもこうした努力にもかかわらず、残業等で家事が充分やりきれない場合、しばしば彼女達は、家族員とりわけ配偶者との間のトラブルに追い込まれ、あるいは、「子供にも主人にも負担をかけとるからな」(⑩)という一種の「負い目」を抱え込むことになる。こうした過重な負担が、彼女達の健康を精神的にも肉体的にもきわめて不安定な状況に追い込んでいくことはいうまでもない。彼女達は、「仕事は仕事、生活

表 4-26 家事分担と生活時間

	家事分担						本人の家事時間(分)						睡眠時間	自由時間
	炊事	後片づけ	洗濯	買物	掃除	子供のせわ遊び相手	炊事	掃除	洗濯	買物	その他	計		
①	本人	本人	本人	本人	本人		60	20~30	30~40	30		140~160	7:30	1:00
②	本人 母	本人 長女	本人 母	本人 母	本人 母		120	(日曜日)	40~50	15		175~185	7:30	0:45
③	本人	本人	本人	本人	本人		180	10~15	40~50	30~40		260~285	6:30	1:00
④	本人	本人	本人	本人	本人	本人	210	(日曜日)	60	30		300	7:30	ほとんどなし
⑤	本人 長女	本人 長女	本人 長女	本人 長女	本人 長女		70	(日曜日)	40	30		140	5:30	—
⑥	本人	本人	本人	本人	本人		180	5~10	60	30		275~280	7:30	3:00
⑦	本人 長女	本人	本人 母	本人	本人		150	30	(日曜日)	60		240	5:30	1:00
⑧	本人	本人	本人	本人・母	本人・母		240	(日曜日)	30	(日曜日)		270	9:00	ほとんどなし
⑨	本人 長女 次女	本人 長女 次女	本人	本人 長女 次女	本人 長女 次女	夫 本人	150	10	炊事しつつ 120	20	裁縫=30 子供のせわ=180	390	5:00	1:00
⑩	本人 長女 次女	本人 長女 次女	本人 長女 次女	本人 長女 次女	本人 長女 次女	子供自身	120	(日曜日)	120	10~15		250~255	8:00	休日に少し

資料：実態調査より作成 注：家事分担で□印は主担者/睡眠時間・自由時間の単位は(時間:分)

は生活と割り切る」といった労働－生活観を形作っているが、このことも、「割り切らなければ」賃労働と家事の両立が不可能な現実の生活のあり方や、「仕事も家事も1人前にこなしたい」とする彼女達の意識のあり方と無関係ではありえないであろう（表4－25参照）。そしてこうした家事と賃労働の両立という事態は、「(通勤が)近くなければ勤められない」(⑧)、「遅刻や早退が自由でないと困る。これが自由でないと勤められない」(⑨)といった形で、彼女達の就労先の選択にも大きな影響を与えている。またこうした事態をふまえるならば、彼女達が「もうちょっと夫が買い物でもしてきてくれたらいいのに、全然してきてくれない。・・・手伝ってくれるならいいと思う」(③)等のように、配偶者に対する不満、家事分担の要求を持たざるを得ないことも明らかであろう(*)。

* こうした家事負担、家事と賃労働の両立に関する問題を端的に示す事例として、以下、若干を掲げておく。

「晩ごはんを食べて、後片付けすると9時。翌日のみんなの弁当の段取りをしたら10時。(残業が多いと)晩の食事が遅くなる。帰ったら、2人(夫と長男)がもう帰っていて、おなかですいたと待っている。暑くてイライラする。むこうは寝転んでごはんを待っているだけなので。6時までなら(6時まで夫が仕事で帰って来なければ)いいと思う。もうちょっと夫が買い物でもしてきてくれたらいいのに、全然してきてくれない。私が『えらい(疲れた)』とか言うと、夫は『しんどいなら仕事やめればいい』とか言う。手伝ってくれるならいいのと思う」(③)

「残業が続いて体がきつかった時は、主人とけんかが絶えなかった。主人は体を心配して『残業するな』、私は『仕方がない』でけんかになる。一時は仕事をやめようかとも思ったが、結局、主人の方が折れた。根本的には会社側に考慮してもらえない」(⑤)

「忙しすぎていろいろな(困った)ことがあるけど、別に言ってもしかたがない。言うくらいなら、自分でやる。主人はあまり良い顔しないな。とくに職場が不規則なときは『仕事をやめろ』と言う」(⑧)

「休みの日には、昼近くまでグーグー寝た。残業が多いことが困る。子供にも負担かけとるからな。主人にもかけとるけど。(かといって)残業をやらないとは考えない。せねばどうしようもないと思う。今みたいなグループ制(前節参照)になったら、自分がせんかったら、人に迷惑かけるからな」(⑩)

「朝5時半に起きて洗濯しないと、する時間がない。もう少し寝たい。忙しいこと、時間に余裕がないことが困る。うちの夫は、昼に(時間が)空いても、銀行関係も行かないし、書類も書かない」(⑨)

なおこうした問題についてある未婚の男性労働者は、「家庭の問題等とらえたとき、憲法24条(家族生活における個人の尊厳・両性の平等)などあって、夫婦は平等とか言っても、実際には夫がえばっている。9条だけでなく、24条も大事だと思う」(⑬)と述べ、また別の未婚の男性労働者は、「自分は結婚してからも、女房にも働いてもらうつもり。その方が生活も楽だし。でも、家事を手伝う気はない」(⑭)と述べている。

そして第4に、こうした賃労働と家庭生活の両立がもっとも鋭く問われるのは、育児の局面においてである(表4－25)。M企業の女性労働者の大半は、自らの子供のことを「生

きがい」と感じており、とりわけ就学中の子供をもつ者は、「子育て」に大きな関心を寄せている。そして彼女達の配偶者が、彼女達以上に長時間労働を余儀なくされ、「子育て」に十分な時間を確保しえないことも相まって、PTA や親子遠足等の学校の行事や、子供の病気の際には、彼女達が会社を休んだり、早退したりして対処している。また普段でも彼女達は、その多忙な生活の中でできるだけ子供達との接触を大切にしようと努力している。こうした営みは、具体的には、「子供が生きがい。子供とはわりと話す。夫も（子供と）食時の時に TV 消してその日の話をする。（子供は）いろんなことを話してくれる。子供がバレーボールをやっているの、試合に勝ったときにはバレーボールの話題が多い。夏休みには、家族でいろいろ小旅行に行ったりする。PTA や子供の病気ときは、私が休む。先月は2日間半日ずつ、参観日で休んだ。PTA には夫はほとんど行かない。昼（時間が）空いてても、（PTA の参加者は）母さんが多いから行かない」（⑨）、「生きがいは子供。幸せになってほしい。大学まで進んでもらいたい。小学校時代が一番大変だと思う。親も子もかわいそう。PTA のときは私が（勤めを）休む。先月は子供の個人面談で、2時間早退した」（⑧）、「生きがいは子供のためじゃな。まっすぐに生きていってほしい。子供の病気やPTA は私が（勤めを）休んで行く。先月は小学校の参観日で1時間半の休みをとって、すぐ（仕事に）もどった」（⑩）等々の事例にもうかがえる。しかし同時にこうした営みは、また、彼女達にとって「子育て」に十分な時間がとれないことに対する不安と表裏一体の関係にあることも見逃し得ない。そのことは、彼女達の「子育て」上の直接的な心配や学校・教師に対する期待が、学力的な問題ではなく、「しつけ」・生活指導の問題に集中している点に、端的に示されているといえよう（*）。

* 「子育て」・教育問題に関するM企業の女性労働者の心配や、学校に対する期待としては、次のようなものが掲げられている。

「勤めに出たために次男が非行に走りかけた。祖母が耳が遠くて話し相手になれず、さみしい思いをしていたようだ。今は努めて話しかけるようにしている」（④）

「中学校は荒れている。服装も乱れている。厳しくしてほしい。先生に暴力を奮う。高校になると全然違う。昼以外に弁当を食べてもいいし、ジュースも買える。昔のように、しつけの面できびしくしてほしい。学校教育が自由になりすぎた。暴力とか、どうしてこんなことになったのか。昔なら、先生は怖かった。残業が多いと、子供にも負担がかかるから心配だ」（⑧）

「小学校の先生の方が（中学校に比べて）よくみてくれるような気がする。1人1人に目を届けてくれる。先生が頭から子供を信じていない、そんな気がする。とにかく悪い、悪いと話をもっていく。皆いいところがあるはずなのに。PTA のとき、そんなことを感じる」（⑨）。

第4節 M企業労働者をめぐる地縁・血縁的諸関係

以上見てきたように、M企業労働者の生活史、および、現段階の生活過程にとって、その時々家族のあり方はきわめて大きな影響を与えていた。しかしながら、ここで同時に指摘しておかなければならないことは、こうしたM企業労働者の家族生活が、決して家族内部に閉ざされたものとして存しているわけではないという事実である。むしろM

表 4-27 家族と他の社会関係

	家族の楽しみ	最も記憶に残ったこと	頼りにしている人				
			職場の人	近隣の人	家族	親族	その他
女	① 家族での旅行, ゲーム	母の死亡	○	○			
	② 孫の誕生	子供の結婚			○		昔の職場の仲間
	③ 町内会旅行, 親戚の結婚式	職場での工場見学(大阪)		○	○	○	
	④ 正月の親戚集合	父の死亡	○				
	⑤ 職場の送別会	職場の旅行・送別会	○		○		
	⑥ 別になし	職場の旅行・学校の運動会	○			○	昔の職場の仲間
	⑦ 親戚と旅行	母の死亡・子供の進学	○		○		
性	⑧ 盆・正月・連休の親戚集合	弟の死亡			○	○	
	⑨ 家族で旅行	子供のバレーボール試合	○		○	○	サークル仲間
	⑩ 親の来訪	別がない		○	○		
男	⑪ 盆・正月の親戚集合	子供の誕生	○				
	⑫ 子供の成長	子供の誕生			○	○	
	⑬ -	兄の別居					昔の職場の仲間
	⑭ 職場での工場見学(大阪)	学校時代の友人と旅行					学校の先生・友人
	⑮ -	学校時代の友人との交際			○		学校の先生・友人

資料：実態調査より作成

企業労働者の家族生活の特徴は、それが地縁や血縁等々の重層的な社会関係ネットワークの中に位置づけられ、それらと様々な相互交流を有している点にあるとさえ言うことができよう（表 4-27 参照）。M 企業労働者にとって、「家族の楽しみ」とは、家族内での旅行等だけではなく、結婚式や盆・正月に親族一同が集まること、町内会で家族ぐるみの旅行に行くこと、職場の旅行や送別会・食事会に家族・子供連れで参加すること等々であることが多い。いわば家族の内部に閉ざされず、親族や地域・職場等、多様な諸社会関係との接点において、「家族の楽しみ」が見い出されているのである（*）。また、「最近もっとも記憶に残ったこと」について見ても、家族員の進学や結婚、死亡等と並んで、職場での旅行や送別会、学校時代の友人との交際等々、家族内部にとどまらない領域に彼等の関心が広がっていることがわかる。さらに、日々の生活の中で実際に彼等が「頼りにしている人」も、家族員に限らず、職場の人や近隣の人、親族、昔の職場の仲間、学校時代の教師や友人等々、きわめて多彩な諸社会関係が広がっており、総じて M 企業労働者が血縁・地縁・学縁・職縁等の重層的な社会関係に取り巻かれて生活していることを示しているのである。

* こうした「家族の楽しみ」のあり方を端的に示す事例として、若干を掲げておく。

「町内会で春と秋に旅行、家族ぐるみで行く。結婚式等で親戚がみんな集まるのも楽しみ」(③)

「夫の兄弟家族と、この春、京都に旅行した。町内会でも秋は旅行に行く」(⑦)

「盆や正月、5月の連休、暮れに親戚が全部集まる。みんな呼んで、飲んだり食べたり。ここは海が近いから、みんな集まる」(⑩)

「町内会でカラオケ大会やみかん狩りに行っている。夫が（町内会の）会計で、家族で参加し

ている。これからも続けてほしい」(②)

「職場のグループ内では、会社の外では食事会とかやっている。仕事の話はしないで、海岸で焼肉をしたり、カラオケをしたり、子供もつれて来るから花火をやったり。来たい人が来る『希望参加』にしているから、好きな人同士が寄ってくる。30歳代～40歳代前半の人が多く、年の違う人は集まらない。子供が小学生～中学生位の人で、みんな子供を連れてくる」(⑨)

このような多彩な諸社会関係に取り巻かれた生活のあり方は、いうまでもなく、M企業労働者のこれまでの生活史の歩みの中で、累重的に作り上げられてきたものに他ならない。すでに述べたごとく、彼等の多くは、地元＝玉野市周辺に生まれ、学校卒業後も地元で立地する第二次産業とりわけ製造業の職場を転々と移動して、今日に至っている。そのため、両親や兄弟をはじめとする親族、学校時代の教師や仲間、そして以前勤めていた職場の仲間等々、これまでの人生の節々に出会った人々が、今日も地元で多数に在住し、様々な形で協力関係を保ち続けているのである。M企業労働者のほとんどは、今日も、地元玉野市内に在住する兄弟をもっており、とりわけ女性労働者においては、「子供が病気で、仕事が休めないときには近くに住んでいる兄嫁に頼んだ」(②)等の協力関係が保たれている(表4-28参照)。また、かつて勤めていた職場の同僚も、その多くが近隣に住んで

表4-28 親族(兄弟)の在住地

		玉野市 (倉敷児島)	岡山県内	県外		
				香川	大阪	その他
女 性	①	(妻) 1				
	②	(夫) 1		(妻) 1		
	③	(夫) 1	(夫) 3 (妻) 1	(妻) 1	(夫) 1 (妻) 1	
	④	(夫) 4 (妻) 5				(夫) 1
	⑤	(妻) 3				(夫) 1
	⑥	(夫) 4 (妻) 1	(夫) 1		(妻) 1	(妻) 2
	⑦		(夫) 3 (妻) 3			(妻) 2
	⑧	(夫) 3		(妻) 2	(夫) 1	
	⑨	(夫) 2 (妻) 4				(夫) 4 (妻) 5
	⑩					(夫) 3 (妻) 1
男 性	⑪	(夫) NA (妻) NA				
	⑫	(夫) 3 (妻) 1				(夫) 2 (妻) 5
	⑬	(夫) 1	(夫) 1			
	⑭	(夫) NA				
	⑮	(父) 1	(父) 3		(母) 1	

資料：実態調査より作成

おり、そうした「友達に2番目の子供を1年10ヵ月ほど預かってもらった」(②)というケースも見られる。いわば彼女達のM企業への就労は、こうした社会諸関係の支えによって初めて可能になり、維持されてきたのである。さらに若年の男性労働者では、「高校時代にグループを作ってロックやポップスのコンサートを一緒にした仲間が近所に住んでいて、今でも週2～3回集まっている。12時すぎまでドラムやギターの練習をしたりしている」(⑭)等のように、趣味の側面で家族を越えた社会諸関係が重要な意味をもっている。そして前述のごとく、M企業労働者の多くは、今日も、その子供達に「別居はしても地元に住みつづけてほしい」と希望しており、また現に学卒した子供達も地元＝玉野市内に職を得てきている。その意味で彼等は、今後とも、血縁的・地縁的ネットワークを地元形成し、そこで一定の協力関係を維持することを志向しているといえよう。

しかもここで重要なことは、彼等M企業労働者が、その人生の節々において、地元存在するこうした様々な諸社会関係から、きわめて深い影響を受けたことを自ら自覚しているという事実である。彼等は、「人生に影響を与えてくれた人」として、両親をはじめとする家族の他に、親族・職場の人・昔の職場の仲間・信仰の仲間・学校時代の教師や友人・地域のサークルの仲間等々、きわめて多彩な関係を掲げている(＊)(表4-29参照)。また、M企業労働者のこれまでの転職・再就職の手づるも、多くの場合、職業安定所や学校等の機関ではなく、「子供の幼稚園の知り合いの人が近所にいて、その人に勧められた」(⑨)、「いとこが勤めていた」(④)、「昔の職場の知り合いが(新しい勤め先の)課長だった」(⑦)、「学校時代の友達が行っていた」(⑥)等のように、近隣や親族、昔の職場の仲間、その他のインフォーマルな社会諸関係である。いわば彼等は、現在の労働生活形成するにあたり、こうした多彩な社会諸関係によって客観的に支えられてきたし、また彼等自身、それらによって支えられてきたということを主体的にはっきりと自覚しているのである。

＊ 「人生に影響を与えてくれた」多彩な社会関係の具体的な事例として、若干を掲げておく。

「小学校4年生時代の先生に一番影響を受けた。自分の子供と生徒が一体になっていた。若い男の先生で、放課後に遊んだり、日曜日に山に遊びにつれていってくれた」(⑧)

「前の職場の先輩から影響を受けた。6つ年上の人で大学を出た人だった。自分の思想、自分の考えをもつべきだと言われ、社会学の本を読んだりした。今でも困ったことがあったら電話して相談する」(⑬)

「初めての職場(K紡績)時代、働きがいがあった。(会社で)洋裁や和裁、習字を習い、今、大いに役立っている。友達や(会社の)寮の仲間や先生、キリスト教の教会の人にも影響を受けた。キリスト教の青年部にも入っていたから、社会に奉仕しようと、『地の塩』という機関紙を発行したり、朝早くにお祈りに行ったりした。寮でも部屋長や副寮長をして、規約改正のことをした。人生経験というんか、あのころはよかったなあ」(②)

「昔、円応教の信仰をやっていて、その人が心の支えになってくれた。娘の中学校時代の友達にも、いろいろ世話になり、高校に行く時も相談にのってもらった」(⑦)。

さらにM企業労働者において特徴的なことは、このような多彩な社会諸関係が個別に

表 4-29 就職の手づると人生に影響を与えてくれた人

	職業安定所	学 校	広告等を見て自分から	家 族	親 族	近 隣	そ の 他	人生に影響を与えてくれた人			
								職場の人	家 族	親 族	そ の 他
女 性	①	○						○	○		昔の職場の仲間、教会の人 信仰・娘の学校時代の友人 学校の先生
	②		○		○						
	③					○			○		
	④				○	○				○	
	⑤				○	○			○		
	⑥					○	○	結婚の仲人の紹介	○		
	⑦		○			○	前の職場の知人				
	⑧					○	○				
	⑨			○	○		子供の幼稚園の知人		○		
	⑩		○			○			○		
男 性	⑪				○		従業員が知人	○		○	特になし 前の職場の仲間 学校時代の友人、サークルの仲間 学校時代の先生、友人
	⑫				○						
	⑬	○	○	○							
	⑭				○				○		
	⑮		○								

資料：実態調査より作成 注：就職の手づるとは前職・現職を含む

表4-30 町内会との関係

		戸数	知っている家	仕事の話をする家	子供教育の話をする家	借金の保障人を頼める家	定住志向
女	①	57	57	5～6	0	5～6	○
	②	250	26	0	0	0	○
	③	49	40	2～3	0	3～4	○
	④	170	28	2～3	2	0	○
	⑤	50	30～40	2～3	4～5	0	○
	⑥	23	23	0	1～2	0	○
	⑦	14	14	4～5	0	0	○
	⑧	65	30	5	2～3	0	×(香川)
	⑨	10	10	0	2～3	0	×(玉野市内)
	⑩	20	20	3～4	3～4	0	○
男	⑪	7	7	5	0	0	○
	⑫	NA	2	0	0	0	○
	⑬	25	25	0	0	0	×(玉野市内)
	⑭	NA	10	0	0	0	○
	⑮	NA	NA	NA	NA	NA	△

資料：実態調査より作成

併存しているのではなく、例えば、血縁であると同時にかつての職場の仲間であり、また現在の職場仲間であるとともに町内会の近隣でもあるというように、まさに多彩な社会諸関係が重層している点にある。とりわけ現在、彼等が居住している町内会は、そのほとんどがM企業のすぐ近くに位置しており、「町内会にM企業の人5人いる」(⑧)、「町内会でM企業の人5人は男で4軒、女で1軒」(⑪)等に端的に示されるごとく、それぞれの町内会内部には複数のM企業労働者が居住している。またM企業労働者の多くは、こうした町内会に、M企業に入社する以前から在住してきており、「町内会に親戚が10人いる」(②)等のように、そこにかつての職場の友人や親族等の社会諸関係をも多数有している。このように様々な社会諸関係が重層する中でこそ、彼等は町内会の中に単なる地縁・近隣関係以上に多くの知人を有するに至り、また、仕事の話や子供の教育の話をする相手を得ているのである(表4-30参照)。さらに町内会自体も、こうした重層的な社会諸関係の上に成り立っているため、相対的に基盤が強固であり、その活動も活発である。春と秋の旅行、秋祭り、春の運動会や「歩こう会」、盆踊り等々の行事は、多くの町内会で活発に行なわれている。

そして、このような多彩な社会諸関係とそれに支えられた町内会活動を主要に担っているのは、とりわけ女性賃労働者に他ならない。女性労働者は、相対的に労働・拘束時間が短い上、特に賃労働と育児の両立を通して、あるいは自らの転職・再就職の手づるとして、家族を越えたインフォーマルな社会諸関係の必要性を、男性よりも一層深く認識している。彼女等の多くは、男性労働者以上に、町内会の中に様々な相談相手を有している。また女性労働者の中には、「私は地域の世話をよくする方。コミュニティ・センターの役員を4

年やった。当時は、幼稚園の父母会、小学校のPTA、コミュニティ、地域の子供会の役員と4つ兼ねていて、一番大変だった。お世話をするのは苦にならない。今は、主婦会でバザーの世話をしたり、玉野踊りに参加する練習をしたり、子供の育成会で廃品回収をやったり、育成会の役員だから、子供のバレー、ミニバスケット、野球、サッカーの試合があると、朝は4時に出ていったりする」(⑨)等のように、町内会・地域活動の中心的な担い手となっている者も少なくない。そして彼女等は、このような町内会の現状に対して、「町内会はわりと活動的で仲がいいし、満足している」(⑦),「町内会ではよく行事も組まれているので、特に不満はない」(④)等のように総体として肯定的に評価し、今後とも現在の地域に住み続けたいと考えているのである。しかもまた、こうした自己の体験をふまえ、彼女達は、家族内部で男性に家事への一層の参加を求めているのと同様、町内会においても、「男は忙しいから町内会も女が主だ。男の人が(町内会に)出て行って、積極的にやってほしい。」(⑧)等のように、より一層の男性の主体的な参加を求めている。また職場の「多忙」を理由に、地域の社会諸関係が弱体化することに対して、「全体がコセコセしてきている。『忙しい』『忙しい』と、自分のためだけに生きている感じ。つきあいていうか、作ったものを隣に持っていったり、そういうことが大事だと思う。みんなが忙しすぎるのだろうか」(⑨)と鋭い批判を向けるに至っているのである。

総 括 M 企業労働者の生産・労働一生活と社会諸関係

これまで、M企業の企業的特質とそこで就労する労働者の生産・労働一生活史・誌について、分析を加えてきた。M企業は、自動車用椅子・自動車用フロアマット等の縫製加工を行っている従業員約150人の企業であり、1980年代以降、3つの分工場を設立する等、急速に経営の拡張を図ってきている。そしてこのM企業は、A自工の下請を行っているN社のさらに下請、つまりA自工から見れば2次下請企業にあたり、また同時に、その傘下に7社の下請企業と約120軒の内職層を抱えた「元請」企業でもある。こうした点をふまえ、以下、M企業における労働者の、職場・家族・地域における労働一生活上の諸特質を簡単に総括しておこう。

(1) M企業労働者は、総じて地元＝玉野市及びその周辺地域の出身者が多く、その意味で、彼等のこの地域への「根づき」はきわめて深い。そして、M企業労働者の中では、中高年女性常雇労働者層が最も大きな位置を占めるが、それ以外に、中高年男性常雇層、若年男性常雇層、そして若干の中高年女性パート層が見られ、そうした各階層毎に、その地域社会との関わり方は微妙に異なっている。すなわち、中高年女性常雇層は、玉野市とそれに隣接する倉敷市児島地区、瀬戸内海をはさんだ香川県出身者が多く、中学校を卒業した後、地元で立地する繊維製造業に賃労働者あるいは「工縫(くにゅう)」と呼ばれる内職者として就労し、幾つかの企業を転々としながら、その延長上でM企業に中途採用されて今日に至っている。他方、中高年男性常雇層は玉野市の出身で、中学・高校卒業後、一旦、玉野市を離れて繊維製造業以外の部門で就職し、その後、病気や低賃金等の理由で玉野市にUターンし、M企業に中途採用されている。そして若年男性常雇層は、高校卒業後、

新卒採用でM企業に入社してきたのである。

(2) さて、M企業の主要な生産工程は、裁断→糊付け→高周波加工→縫製→検査から成り、それ以外に外注（下請内職層等）への配達・納品作業等がある。この内、裁断工程および配達・納品作業には、主に男性労働者が配置され、それ以外の各生産工程には、女性労働者が配置されている。特に裁断工程に配置される男性労働者には、「1人前になるのに3年かかる」といわれる高度な技術が要請され、彼等は、M企業入社以後、「先輩の技術を盗みとる」ようにしてその技術を身につけてきた。また、縫製工程に配置される女性労働者には、当然、縫製の技術が求められるが、彼女達は、M企業入社以前の職業遍歴の中で、すでにこの技術を習得してきている。いずれにせよ、M企業の各生産工程毎に要請される技術内容は大きく異なり、それゆえ、M企業の労働者は、入社以後、基本的には各工程を超えるような大幅な職場移動を経験せず、特定の職場に関する技能・知識を蓄積してきているのである。

(3) M企業の労働諸条件については、様々な問題を指摘せざるを得ない。中でも特に重要なものは、低賃金とそれを補う長時間労働の問題である。M企業労働者の基本日給は、女性や若年男性で4160円～4790円、中高年男性で6680円～7760円と総体的に低額であり、その上、日給月給制であるため、基本月額それ自体が月毎に大きく変動する。そしてこうした基本給の低額・不安定性は、男性で月100時間以上、女性でも50時間～80時間におよぶ残業や祝祭日の出勤等、時間外労働の延長による手当で埋め合わされているのである。しかもこうした労働時間の延長は、1980年代以降、グループ責任制や出勤点数制の導入によって一層強化されつつある。グループ責任制は、特に縫製工程を4つの生産品目別グループに分け、それぞれで一貫作業を行なわせることによって、作業ノルマと達成率を明確にしようとするものであり、また、出勤点数制は、「出勤褒賞」を出すことで労働者の欠勤を防止しようとするものである。なおM企業に労働組合はなく、こうした諸問題に対して労働者の側が組織的に抵抗し得ているとはいえない。

(4) このようなM企業労働者とりわけその中心をなす女性労働者の職場生活史は、様々な形で、その時々家族構造・家族生活のあり方によって支えられ、また規定されている。彼女達が、学卒後、地元で立地する繊維・衣料製造業に就職を志す際、出身家族、特に両親から受けた影響は見逃し得ない。またその後、彼女達は、結婚や子供の誕生、子供の成長、配偶者の転勤等々、家族生活に関わる諸要因に基づいて、自らの就労内容・職場を転換してきている。さらに現在、彼女達の配偶者の多くは、地元＝玉野市に立地する第二次産業とりわけ製造業で現業労働に従事する賃労働者であり、したがって彼女達の就労は「夫婦共働き」として行なわれている。このことは、一方で、彼女達が持ち帰る賃金収入が、生活費や子供の教育費、住宅ローン、老後の備え等々として家族全体にとって重要な位置を占めることを示すとともに、他方で彼女達の就労が、配偶者をはじめとする家族員の理解によって支えられていることをも意味している。特に後者の側面は、M企業が「出勤率を高めるためには家族の協力が必要」として、「出勤褒賞」に「家族で使える旅行クーポン券」を採用していることにも端的に示されているといえよう。

(5) しかしながら、彼女達は、その家族生活において、家事・育児をほとんど一手に引き

受け、きわめてきびしい毎日を余儀なくされている。もとよりこの問題は、前述の M 企業における長時間労働と表裏一体の関係にある。彼女達は、賃労働と家事・育児を両立するために、睡眠時間や余暇時間を削り、日曜日を普段やり残した家事に充て、子供の参観日等にも、「休みをとる」のではなく、遅刻や早退という形で対応していた。また彼女達は、一方で長時間の残業を行ないつつ、他方で子供との接触時間を確保しようと努力し、いわば仕事と家事・育児を両立させるという意味で「仕事は仕事、生活は生活」と割り切ってとらえていた。しかしこうした努力にもかかわらず、それらの両立の困難さは、しばしば、家族員とのトラブルに、あるいは「子供にも主人にも負担をかけている」という「負い目」に彼女達を追い込んでいる。そしてこうしたジレンマの解決の道筋は、M 企業における労働条件の改善、および、配偶者をはじめとする他の家族員との家事・育児分担の改善を実現する以外にはありえず、彼女達は明らかにそうした要求をもちつつあったのである。

(6) 最後に M 企業女性労働者は、ただ家計を支えるために、共働きと家事・育児の両立に耐え忍んでいるばかりではない。むしろ何よりも、自らの技能を生かして働き、そこで新たな社会関係を創出することは、彼女達自身のもっとも基本的な要求に他ならないのである。しかも彼女達が創出してきた社会諸関係は、家族や職場の内部に閉ざされたものではない。親族、学校時代の教師や友人、昔の職場の仲間、そして子供の学校や幼稚園を介した知人、町内会をはじめとする地縁的關係等々、きわめて多彩な社会諸関係が、彼女達の生活史の節々で創出されてきているのである。地元への「根づき」がきわめて深い彼女達の場合、こうした多彩な社会諸関係は、今日でも身近に保たれ、また相互に重層することによってますます強固なものとなっている。そして彼女達の現在の共働きは、子供の面倒を見てもらい、M 企業という勤め先を紹介してもらおう等々、こうした多彩な重層的な社会諸関係の協力で支えられて、はじめて可能になっているのである。彼女達は、こうした重層的な社会諸関係の重要性を深く認識しており、町内会等の地域活動においても主要な担い手となり、またそれらへの一層の積極的な参加を、男性に対しても要求している。また M 企業において各職場から交渉委員を選出して賃金問題等を交渉する際も、彼女達は中心的な役割を果たしているのである。