



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5章 第3次下請・F企業における職場と労働者層の生産・労働－生活史・誌
Author(s)	小内，純子
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書，12，260-282
Issue Date	1989
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/22594">https://hdl.handle.net/2115/22594</a>
Type	departmental bulletin paper
File Information	12_P260-282.pdf



## 第5章 第3次下請・F企業における職場と労働者層の生産・労働一生活史・誌

### 第1節 F企業と労働者層の特質

#### (1) F企業の概況

本章では、M企業の下請の1つ、すなわちA自工の第3次下請の位置にあるF企業をとりあげ、そこにおける労働者層の生産・労働一生活過程の実相を明らかにする。

F企業は、現在、自動車の電線を束ねる作業を行なうハーネス工場と、自動車の椅子用マットの生産を行なうマット工場から構成されている。このうち、本章で対象とするのは、M企業と下請関係にあるマット工場である。

F企業の操業は、まず、1979年（昭54）のハーネス工場の設立に始まっており、自動車の椅子用マットの生産に進出するのは、1983年（昭58）になってからである。このマット生産は、当初、現在の倉庫において3人程度で始められるが、次第に事業を拡張、従業員も増加させ、1984年（昭59）2月には、隣接地に現工場が設立されている。そして、その際、同時に、裁断機の導入、足踏みミシンのコンピューターミシンへの転換など設備の高度化がはかられた。

従って、下請系列関係からみた場合、F企業が、これまでみてきたA自工－N社－M企業という、自動車の椅子用マットの系列下にはいるのは、1983年（昭58）になってからということになる。マット生産に関しては、現在でも、M企業を経由した製品の加工のみを行なっており、M企業に100%依存するかたちとなっている。

このように、F企業は、A自工が倉敷市にはりめぐらす自動車関連企業の網の目の末端部に位置する企業である。しかし、このF企業自身もまたその傘下に下請・内職層をかかえこむ構造をなしている。すなわち、御津町に2つの下請企業（従業員計17人）をもち、また縫製技術の蓄積がある児島地区に3人の内職者を配しているのである。

#### (2) F企業労働者の属性

ところで、3人で操業を開始したマット部門も、現在は21人の従業員を数える。

表5-1は、彼らの属性を示したものである。従業員は、男3人、女18人と、女性が圧倒的多数を占めており、さらに、年齢別、居住地別、雇用形態別にみると、男女の間に明確な差異が存することがわかる。すなわち、男子は、年齢が20、30歳代、居住地は工場立地地区以外の水島・児島地区、雇用形態は常雇であるのに対し、女子は、年齢は40歳代が11名と過半を占め、居住地は工場立地地区である倉敷地区、そして雇用形態は全員パートとなっている。従って、F企業のマット部門は、相対的に遠距離に居住する20、30歳代の男性常雇3人と大多数を占める倉敷地区居住の中高年女子パート労働力によって成り立っているとみることができる。

そこで、私たちは、F企業従業員の生産・労働一生活過程を把握するために、F企業の労働者の主体をなす女性パート労働者のうち8人に対し面接調査を行なった。彼女たち

表5-1 F企業の従業員の属性

年 齢 別	居 住 地 別		雇 用 形 態 別					
	男	女	男	女	男	女		
～19才	—	—	倉敷地区	—	18	常 雇	3	—
20～29	1	1	水島地区	1	—	臨 時	—	—
30～39	2	3	児島地区	2	—	パ ー ト	—	18
40～49	—	11	玉島地区	—	—			
50～59	—	2	岡山県内	—	—			
60～	—	1	県 外	—	—			

資料：実態調査より作成

の年齢構成は、40歳代3人、30歳代2人、60歳代、50歳代、20歳代各1人である。いま、彼女たちの属性をその生活史からみてみると、そこに以下のような共通する性格を指摘することができる（表5-2、図5-1）。第1に、彼女たちの出身地は、倉敷地区（旧倉敷市）4人、県内他市町2人、愛媛県1人と、岩手県出身の⑧を除き、比較的近くに位置しており、彼女たちは出生時から当地方に根をおろしてきた層である。第2に、彼女たちの出身階層は、農漁業自営（4人）と賃労働者層（4人）であるが、農漁業自営ばかりでなく賃労働者層においても、彼女たちの幼小の時代から母親の就労は一般的であった。しかし、第3に、彼女たち自身は、結婚以来F企業に就職するまで、ほとんど就労経験を有していない。20歳代の⑧以外は、1年間の工場勤務（②④）、あるいはミシン内職を少し（⑦）という程度の就労経験にすぎない。ただし、第4に、彼女たちの多くが、F企業に就労する以前に、縫製の経験をまったく有していなかったというわけでない。和・洋裁学校（①③⑥⑦）、あるいは結婚前後の就労経験（⑤⑦⑧）を通し、ある程度の縫製技術を身につけていた。以下の⑤⑦の事例は、こうした彼女たちの生活史を典型的に示すものである。

〔⑤の事例〕⑤は、1940年（昭15）、現在の倉敷地区で、5人きょうだいの長女として生まれた。⑤が小中学校時代、すでに両親は共働きで、父親は倉紡（事務）から転職し日本通運（荷物運搬作業員）に勤めており、母親は佃煮工場で働いていた。⑤は中学を卒業した1955年（昭30）、倉敷

表5-2 F企業労働者の生活史(I)

No	年 齢	出 身 地	最終学歴	父 の 職 業	母 の 職 業
①	66才	倉敷市 旧 倉	青年学校	農 業	農 業
②	51	倉敷市 旧 倉	高 校	食糧事務所	(専業主婦)
③	48	愛媛県 宇和島市	高 校	半農半漁	半農半漁
④	45	岡山県 新見市	中 学	(死 亡)	小野田セメント
⑤	44	倉敷市 旧 倉	中 学	倉紡→日通	つくだに藤徳物産
⑥	39	倉敷市 旧 倉	高 校	(死 亡)	農 業
⑦	38	岡山県 真備町	高 校	(病 弱)	三菱鉄工団地の会社
⑧	29	岩手県 一戸郡	中 学	農 業(死 亡)	農 業

資料：実態調査より作成

注：但し、父母の職業は調査対象者の小中学校時代に限定されている。



地区にある野球のユニフォーム製造工場に縫製工として勤めた。ミシンの仕事につきたかったし、親戚がそこで働いていたからである。その後、1961年（昭36）に、友人の紹介で給金のよい茶屋町の運動靴製造工場へ移っている。やはりミシンの仕事であった。⑤が縫製技術を身につけたのは、こうした結婚前の就労経験を通じてである。しかし、⑤は、運動靴製造工場で体をこわし、1963年（昭38）に退職。それと前後して左官を職とする夫と結婚、1965年（昭40）に長女、1968年（昭43）に長男を出産している。⑤は、結婚してから1983年（昭58）にF企業に勤めるまでの間に就労した経験はなく、専業主婦として過している。

〔⑦の事例〕⑦は、1946年（昭21）、岡山県吉備町で、5人きょうだいの四女として生まれた。父親は病弱で定職がなく、総社市の鉄工団地にあるA自工関係の会社に勤める母親が一家の生計をになっていた。⑦は、1965年（昭40）に高校を卒業するが、父親同様体が弱かったため就職はせず、洋裁学校へ2年間通った。縫製技術はここで学んだものである。そして、1968年（昭43）、アルミ工業機械部品工場を兄と共同経営する夫と結婚、1969年（昭44）に長男が、1971年（昭46）に長女が誕生している。⑦は、結婚後、ミシンの内職を少々した程度であり、1984年（昭59）からのF企業への就労は、彼女にとって初めての工場勤務である。

以上こうしてみると、F企業的女子パート労働者は、当地域の農漁業自営あるいは賃労働者階級出身の子女であり、これまでの人生において縫製技術を多少とも身につけていながら、彼女たち自身の母親とは異なり、長く専業主婦として家庭内に潜在化していた層であることがわかる。その意味で、F企業への就労は、彼女たちの人生にとって、1つの画期をなしていたといえることができる。

それでは、以上のような諸属性を有するF企業労働者の現在の生産・労働—生活過程を、職場生活と家族生活の両面からみていこう。

## 第2節 F企業における職場生活

表5-3の如く、調査対象者である8名的女子労働者は、1983年（昭58）ないし84年（昭

表5-3 入社経路と職場移動・現在の職種

No.	入社年	入社の手づる	企業内での職場移動	現在の職種	備考
①	昭59	裏にできて、口がきた	マット部門	裁断助手、プレス、印つけ	
②	昭58.1	新聞広告	ハーネス部門→マット部門	縫製（テープ巻き）	
③	昭59	新聞広告	マット部門	裁断助手、プレス、印つけ	
④	昭59	新聞広告	マット部門	裁断助手、プレス、印つけ	
⑤	昭58.1	社長が地元の人、新聞広告	ハーネス部門→マット部門	縫製（マジックテープつけ、プレートつけ、月2、3日下手間）	主任
⑥	昭58.1	隣人の紹介、会社が近い	ハーネス部門→マット部門	縫製（あわせ縫い）	
⑦	昭59	隣人の紹介	マット部門	縫製（マジックテープつけ）	
⑧	昭58.12	工場主と夫が知人	マット部門	縫製（マジックテープ、プレートつけ）	

資料：実態調査より作成

59) に、新聞広告または知人の紹介で、あいついで F 企業に就労している。マット部門が開始される1983年(昭58)7月以前に就労した3名は、まずハーネス部門に採用され、マット部門開設と同時に移動したものであり、残り5名は、直接マット部門に採用されている。ここでは、彼女たちのマット部門での職場生活を、(1) 生産工程と労働力配置、(2) 企業内教育と「自主管理活動」、(3) 労働条件の諸特徴、(4) 労働者の意識・評価の4つの点からとりおさえる。

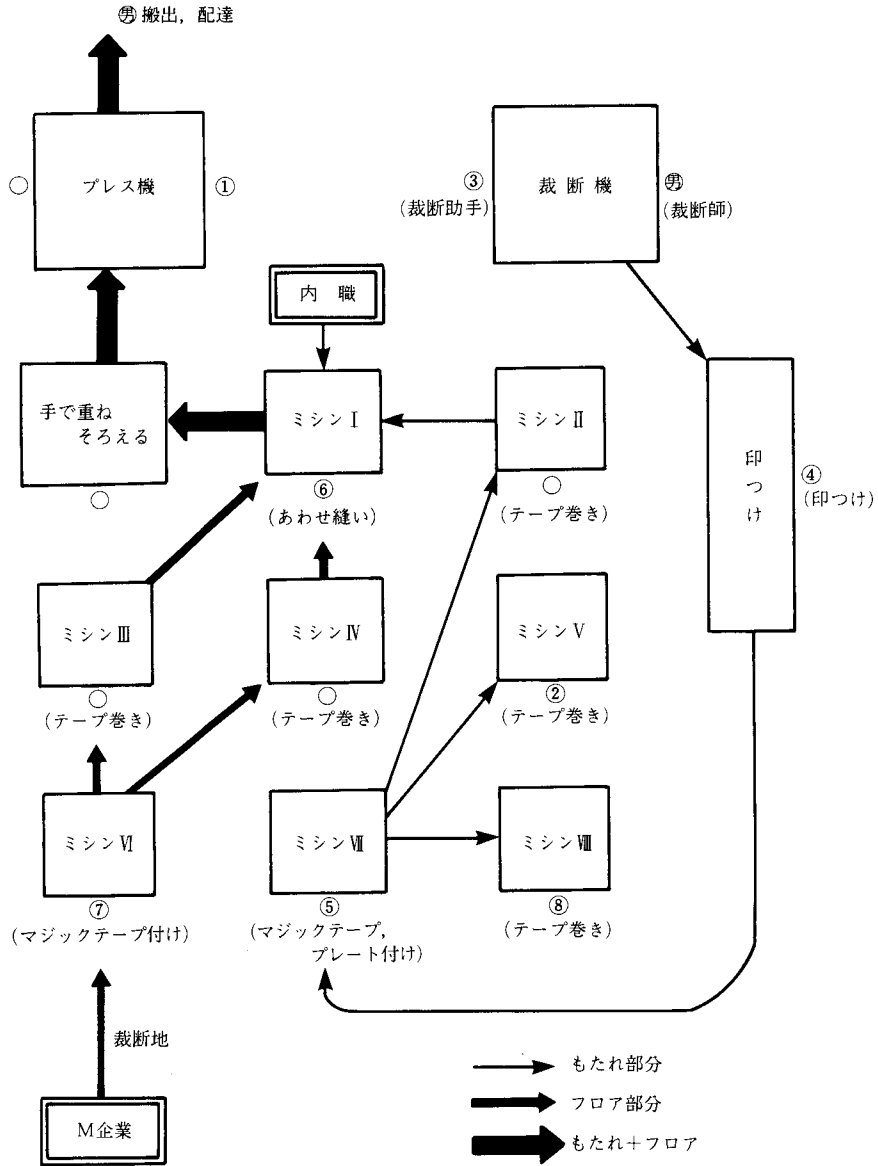
### (1) 生産工程と労働力配置

図5-2は、彼女たちの職場のレイアウトを示したものである。生産の流れにそって生産工程をみると、それは椅子用のマットのもたれ部分の工程とフロア部分の工程に分れている。すなわち、もたれ部分の布地は、F企業の裁断機で裁断され、印をつけられ、ミシンⅥへ運ばれる。ミシンⅥで、プレートとマジックテープがつけられ、ミシンⅡ、Ⅴ、Ⅷに運ばれてテープ巻きが行なわれ、フロア部分との縫い合わせをするミシンⅠへ送られる。F企業がかかえる内職層ももたれ部分の縫製を担っており、加工品はミシンⅠへ直接運ばれる。一方、フロア部分は、M企業から裁断地が持ち込まれ、ミシンⅥでマジックテープがつけられ、ミシンⅢ、Ⅳでテープ巻きが行なわれ、ミシンⅠへ流れる。そうして、ミシンⅠでもたれ部分とフロア部分が縫い合わせられ、プレスに送られ、そこのりづけ、綿のせを行なったうえでプレスが施される。こうした一連の生産工程を経て、搬出・配達となる。

さらに、以上のような生産工程への労働者の配置は、以下の如くなされている。まず、男女別には、裁断工と搬出・配達工として、男子各1名が配置されており、残りの工程はすべて女子である。女子は、裁断助手として布の上に型をのせたりする人が1名、印つけが1名、ミシンにつく縫製工が8名(マジックテープつけ1名、マジックテープ・プレートつけ1名、テープ巻き5名、あわせ縫い1名)、プレス機につく人が2名(のりをつけ綿を置く人1名、プレスをする人1名)となっており(図5-2参照)、さらに、この他に全体の流れがスムーズに進むように、ミシンからミシンへの加工品の運搬や荷物運び、のりづけ手伝等、雑用全般を行なう「下手間」と呼ばれる人が5、6人いる。また、プレスはあつく重労働であるため、プレス工と裁断助手と印つけ工の間で、午前と午後のローテーションが組まれている。私たちが面接調査を行なった8名の労働者は、このうち、裁断助手、印つけ、プレスのローテーション内にいる者3名(①③④)、縫製工5名(マジックテープつけ1名;⑦、マジックテープ・プレートつけ1名;⑤、テープ巻き2名;②⑧、あわせ縫い1名;⑥)である。また、マジックテープ・プレートつけ担当の⑤は、職場の主任という位置にあり、人手が足りない場合に応援にまわったりしている。

以上、F企業では、技術を有する裁断工程と筋肉労働を伴う搬出・配達工に男性常雇を、また縫製工程を中心とした他の工程には女子パート労働力を配置していることがわかる。ただし、これらの女子労働がすべて単純不熟練労働であるというわけではない点には注意する必要がある。雑用全般を行なう「下手間」とは異なり、縫製や裁断助手には一定の技術が必要とされるのである。それは、彼女たち自身が、作業上の難しい点として、「マジッ

図5-2 職場のレイアウト



資料：実態調査より作成

注：①～⑧は調査対象者を表わす

ただし、裁断助手、印つけ、プレスは、午前・午後のローテーションであり固定したものではない。

クテープ・プレートつけ」(⑤⑧),「合わせ縫い」(⑥),「裁断(助手)」(①)等を指摘していることにも示されている。

## (2) 企業内教育と「自主管理活動」

それでは、企業の側は、以上のような労働力の配置を行なったうえで、労働者に対し、いかなる教育・管理を行なっているのだろうか。ここでは、企業内教育と「自主管理活動」の面からみている。

まず、企業内教育に関しては、体系的なかたちではほとんど行なわれていない。新入社員に対しては、先輩社員が教える程度で、「練習はあるが教育などない。コツなど教えてもらえないので自分1人で研究している。」(⑤)という状況にある。また、特別に技術修得が必要な際は、M企業に頼っており、たとえば、これまでマット製造に進出した時と新製品にかわった時の2回、従業員をM企業に派遣し、技術の習得を行なっている。従って、新技術の修得の場合にはM企業の従業員の指導によって、また新入社員の技術の修得の場合には先輩社員の指導によって、必要な技術が教え込まれている。このことは、また、F企業と元請との関係が、単純に原材料の支給—加工品の納入という関係にとどまるものではなく、技術指導という関係をも内包していることを意味しているといえよう。

これに対し、小集団活動の提案制度という所謂「自主管理活動」は、F企業でも試みられている。小集団活動は、この半年で2回程度行なわれているが、それは工場長の呼びかけで従業員が集められ、そこで「どうすれば能率が上がるか」、「どういう配置にすればよいか」などを話し合うというものである。また提案制度に関しては、①が2、3回、⑤が5、6回の提案経験を有しており、これまでに、扇風機・柵のとりつけ、ミシン部品・ハサミの購入、明るい場所へのミシンの移動などが実現されている。

このように労務管理の一環としA自工で積極的に導入されている「自主管理活動」が、F企業のような中高年婦人のパート労働力に依拠した小規模な第3次下請にさえ浸透してきている点には注目する必要があるだろう。しかしながら、こうした活動がF企業に定着しているとは言い難い状況にあることもまた事実である。すなわち、これらの試みは、開催回数あるいは提案数も少なく、決して活発には行なわれておらず、また、労働者の側をみても積極的にかかわっているのは主任⑤ぐらいである。⑤は、提案経験を有するとともに、1人だけ小集団活動を「皆が意見を言って確かにいい。皆の気持ちがわかる。」という点で積極的に評価しているのである。従って、第3次下請段階での「自主管理活動」は、十分な効果をもたらすようなかたちでは定着していないと見なければならない。

## (3) 労働条件の諸特徴

さて、彼女たちがおかれている労働条件に目を転じよう。

彼女たちの雇用形態がパートであるという点に端的に示されているように、それはきわめて不安定なものとしてある。すなわち、社会保障制度は一切なく、労働組合もなく、またきわめて低賃金である。賃金形態は時間給で1時間当り400円、1年以上勤めた人でも410円にすぎない。諸手当は、交通費3,000円、皆勤手当5,000円(ただし、3ヵ月以上勤

めた者)、賞与はなく、かわりに商品券が支給される。従って、表5-4の如く、彼女たちが受けとる給料は月額で、良くて7万~10万円未満、多くは7万円未満の低賃金である。これは、同社の男性常雇と比較して格段に低いことは言うまでもなく、先にみたM企業の女子労働者と比べても一段階低い水準にとどまっている。

表5-4 男女別賃金月額

	男	女
7万円未満	—	14
7万~	—	4
10万~	1	—
15万~	1	—
20万以上	1	—
計	3	18人

資料：企業調査より作成

さらに、彼女たちの労働環境もけっして良いものではない。表5-5にみるように、職場内には、綿ぼこりが舞うという問題がある。また、裁断助手や縫製工には、「手を切る」「手を縫う」等の危険がつきまとうし、裁断助手からは、「型は鉄板で重く、腰がいたくなる」、プレス工からは、「蒸気があがってつらい」、そして、5mm程度の厚さの布を縫う縫製工からは「手が痛い」等の労働のきつさを指摘する声があがっている。

このように、彼女たちは、低賃金で、社会保障制度も労働組合もなく、しかも労働環境も良くないという状況におかれているわけだが、ただ1つ、1次・2次下請の労働者層の労働条件を特徴づけていた長時間労働という実態はここにはない。F企業では、仕事開始が8時30分、仕事終了は5時で、労働時間7時間10分、拘束時間8時間半となっている。パートということもあり残業することはほとんどなく、7月と12月の繁忙期でさえ多くて月4時間程度の残業にすぎない。休日出勤もない(表5-6)。図5-3は、こうしたF企業の女子労働者の典型的な一日の労働・生活時間を、②を事例に図示したものである。

また、休みも比較的とりやすく、実際、彼女たちは1次・2次下請の労働者よりも休日を多くとっている。たとえば、先月(昭59年7月)を例にとると、66才と高齢な①が10日、⑥⑦が各々4日、他に①④⑤⑧が1日か2日の休みをとっている。その理由も、「夫の左官の手伝い・集金のため」(⑤)、「子供が離れなかった」(⑧)、「家族の病気」(⑥)、「親戚・近所の葬式」(②④)等、家族や近所づきあいのためという理由が目立つという特徴がある。

このように、賃金や社会保障面に端的に示されるような劣悪な労働条件の下にあって、労働時間や休日に関してのみ比較的融通がきく状況にある点は、1次・2次下請企業労働者とはきわめて対照をなし、第3次下請・F企業に就労する労働者のおかれた状況を端的に示すものである。そして、これは、いわば、パートという低賃金労働力にメリットを見出す企業と、中高齢であるが故に企業選択の幅が狭く、かつ労働条件が悪くても時間的制約が少ない企業を選択せざるを得ない労働者側との結合の上に形成された産物といえよう。

表5-5 労働条件全般に関して問題と思うこと

	収入に関して	労働時間に関して	安全・衛生に関して	危険な点に関して	仕事のきつきについて	その他
①					きつい、型は鉄板だから重い、腰がいたくなる。プレスの時、蒸気があがってつらい	
②	収入が少ない				きつい、手が痛くなった (S 58.9)	人間関係、初め経験者がえらそうにする。人が減って仕事が多くなった
③	収入が少ない		ほこりが出てよくない	裁断の時、手袋はしているが	きつい	休みがとりにくい。忙しい時、他の人が休むと休めない
④			ほこりが多い、扇風機でばらまかれる	裁断の時、手を切らないように	慣れるまでは気を使ってあちこちいたんだ	
⑤						
⑥			綿ごみがでる			
⑦	収入が少ない、もう少しほしい	5分位前に掃除の時間にしてほしい。20分は給料にならない				
⑧				手を縫わないように、小バサミで手を切らぬように		

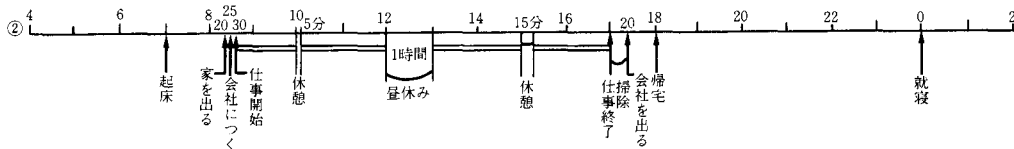
資料：実態調査より作成

表5-6 残業, 休日出勤, 定休日以外の休みについて

	残 業	休 日 出 勤	先月(昭和59.7)定休日以外で休んだ日数と理由
①	なし	なし	10日
②	月に1時間	なし	1日 親戚の葬式
③	なし	祭日は休みと出勤日あり	なし
④	7月は30分3回, 普通はない	なし	1日 近所の葬式
⑤	12月に4時間, 普通はない	なし	1日 夫の左官の手伝い・集金のため, この他に同じ理由で2時間程度ぬける日が2日
⑥	なし	なし	4日 自分の病気, 家族の病気, 親戚・ 近所のつきあい
⑦	忙しい月で1時間	なし	4日 個人的なけが
⑧	12月末に少しあった	なし	1, 2日 子供が離れなかった

資料: 実態調査より作成

図5-3 1日の労働・生活時間



②は, 7時に起床する。家から会社まで5分のため, 8時20分に家を出る。仕事開始は8時30分。午前10時から5分間休憩があり, 昼休みは12時から1時間, 午後は3時から15分間休憩がはいる。仕事終了は5時であるが, その後掃除をするため会社を出るのは5時20分ごろになる。買物などして6時頃帰宅。就寝は12時前後である。  
資料: 実態調査より作成

#### (4) 労働者の意識・評価

以上, F企業における職場生活のあり方を実態に即してあきらかにしてきた。長く専業主婦であった彼女たちは, 現在のこうした職場生活をどのように評価し, またどのような将来志向を有しているのだろうか。

まず, 現在の仕事に対する評価を「仕事の張り」からみてみた(表5-7)。彼女たちのなかで, 現在の仕事に張り合いを感じているものは少ないことがわかる。張り合いがあるとするものが2人, ないとするものが6人である。張り合いを感じているとするものは主任の⑤と⑧であるが, ⑧も「今の仕事は好きではないが, 一生懸命やることに張り合いを感じている」というものである。従って, 彼女たちにとって, F企業における仕事は, 決して「張り」や「おもしろみ」を与えてくれるものとはなっていない。むしろ, 彼女たちにとって職場生活は, 社会関係をひろげるという点で積極的に評価されている(表5-7)。すなわち, 職場生活のもつ意味として, 「人間関係, 世間話, 子供の話とか」(⑤), 「家ばかりでなく, みんなと一緒に楽しく」(⑥), 「家にいても話もできないし, 外に出た方が様子も聞ける」(⑧)という点をあげており, そこには, 長く専業主婦であった彼女たちの率直な気持ちが現われているといえよう。

表5-7 仕事の張りや職場生活がもつ意味

	仕事に対して張り合いを感じているか	職場生活がもつ意味
①	なし	別になし
②	なし	会社がもうかるように、そして給料もあがるように
③	なし	子供も大きくなったし、出ようと思って
④	なし	話し友達ができること
⑤	感じている。2,3人が合う人がいるのでがんばっている	人間関係、世間話、子供の話とか
⑥	なし	よそのことがよくわかる。家ばかりでなくみんなと一緒に楽しく
⑦	なし	外に出てみたかった
⑧	感じている。一生懸命に覚えることに対して。仕事は好きでない	家にいても話もできないし、外に出た方が様子も聞ける

資料：実態調査より作成

表5-8 収入、残業、労働組合について

	収入評価	備 考	残業を増やしたいか	労働組合は必要か
①	まあまあ			不要
②	まあまあ	税金の関係で今ぐらいがいい	増やしたくない、税金の関係	不要、実感がない
③	安 い	時給450円は最低ほしい	残業したくない	不要、人も少ない
④	安 い	7万円はほしい、時給450～500円	残業したくない、家のことがある	不要、会社が小さいから
⑤	まあまあ	決まって休んだりするから		不要
⑥	安 い	もう少し高ければ	残業したくない	わからない
⑦	安 い	税金かからない程度にふやしてほしい	残業したくない、家が忙しい	どちらともいえない、皆パートだから
⑧	まあまあ	仕事に慣れていないから	したくない、家にいないので子供のことが心配、子供の迎えもある	

資料：実態調査より作成

一方、労働条件に対しては以下の如く評価している。労働条件の劣悪さは低賃金に端的に示されていたが、その賃金については「安い」とするものが4人、「まあまあ」とするものが4人である（表5-8）。客観的にみて低賃金にもかかわらず「まあまあ」とする理由としては、「税金の関係で今ぐらいがいい」（②）、「決まって休んだりするから」（⑤）等があげられており、税金対策や生活優先の現実が「まあまあ」という回答を生みだしていることがわかる。また、「安い」とする人は、「最低時給450～500円、月7万円ほしい」（④）、「時給450円は最低ほしい」（③）、「税金かからない程度にふやしてほしい」（⑦）という要求をもっている。彼女たちが要求する時給450～500円、月7万円という額は、年収にして税金のかからない最高限度を意味している。それゆえ、賃上げ要求をもつ場合でも、それは税金のかからない枠内というパート特有の条件がついていることがわかる。また、賃金が「安い」とする人たちも、「残業をして収入をふやしたい」とまでは考えていない。それは、「家のことがあるから」（④⑦）、「子供が心配、子供の迎えがあるから」（⑧）等の理由によるものであり、彼女たちは、あくまでも家庭生活を犠牲にしないかた

ちでの就労を望んでいるといえよう。

さらに、こうした低賃金という問題の他に、衛生・安全面、仕事の強度の面、労働時間の面等で、彼女たちはいくつかの問題点を指摘していた。しかし、こうした労働条件上の問題を労働組合の結成によって解決していこうとする志向性はいまのところみられない（表5-8）。かつて、会社側と交渉するために、休み時間を利用してミーティングがもたれたこともあるが、「1人だけ悪い子になりたくない。だれも意見を出さなかった」(⑦)という結果に終わっている。従って、彼女たちはこれまでに、会社側に対して、直接待遇改善の要求を行なった経験を有してはいない。こうした事態は、長く専業主婦であり、F企業へ就労してまだ日が浅く、世間話をする以上の信頼関係を職場内に形成しておらず、しかも、あくまでも家庭を優先するという彼女たちの行動に、大きく規定されているものといえよう。

それでは、以上のような現状評価にたつて、彼女たちはいかなる将来志向を有しているのだろうか。表5-9の如く、彼女たちの多くは、F企業での就労を続ける意志をもっていることがわかる。継続意志のないものは、66才と高齢な①と、賃金と労働条件の問題を指摘する③であり、残り6人は継続意志を示している。そして、その理由として、「会社に近いから」という点をあげるものが多く、時間的制約を受けないということが、他のいかなる労働条件にもまして、彼女たちにとって重要であるということがこの点からも明らかである。

表5-9 仕事を続ける意志と転職志向

	現在の仕事を継続する意志	転 職 志 向
①	なし	なし
②	ある、近いから昼も帰れる	なし
③	なし、賃金面、仕事あまりきれいでない	ここをやめたら家へ入るつもり
④	いいところがあれば行きたいが45才すぎれば使ってくれない	なし
⑤	ある、近いから	なし
⑥	ある、近いからそういう面で続けられる限り続けたい	なし
⑦	ある、働ける限り	なし
⑧	当面は、夫の紹介だし、そのあと内職と考えると続けた方がいい	内職、子どもが小さいうちは

資料：実態調査より作成

以上、こうしてみると、F企業労働者にとって、F企業での労働は「おもしろみ」や「張り」のあるものではなく、また労働条件にもいくつかの問題点が内包されていた。しかし、F企業労働者は、家族や家庭生活を優先するがゆえに、あるいは就労年数が短いということもあって、現状を積極的に打開していこうとする志向性はなく、むしろ現状維持的な性格が強い労働者層とみることができよう。

### 第3節 F企業労働者の家族・地域生活

F企業労働者にとっての家族生活は、つねに職場生活に優先するものとしてあったが、そうした位置を占める家族生活はいかなる特徴を有するのだろうか。ここでは、(1) 家族構成、(2) 家族員の収入と使途、(3) 家事労働と育児、(4) 家族を超えた社会関係、という4つの点から家族生活をみていく。

#### (1) 家族構成

表5-10は、家族構成を示したものである。直系家族形態をとるものが3ケース、夫婦家族形態をとるものが5ケースである。ここでは家族構成上の地位を、直系家族形態の場合は父-母-夫-妻、夫婦家族形態の場合は夫-妻で表わした。そこから、第1に、F企業就労者は、家族構成上、「妻」の位置にあることがわかる。直系家族形態をとる家において、F企業就労者が「母」という位置にあるのは①のみにすぎず、その他7ケースはすべて「妻」である。第2に、多くの場合、家族内に通学児童・生徒をかかえていることが指摘できる。子供についてみた場合、乳幼児期にある子供をかかえるのは⑧のみであり、その他のケースは、すべての子供が学齢期にあるというものが4ケース(①③⑥⑦)、第1子は就職したが、第2子以下が学齢期にあるというものが3ケース(②④⑤)となっている。しかも、学齢期にある子供は、そのいずれもが小学校5年生から大学3年生の間に在籍しており、その意味で、F企業就労者は、現在、育児に次第に手がかからなくなる一方で、教育費等が増大してくるという家族周期段階を迎えつつあることがわかる。

表5-10 家族構成と年齢

	父	母	夫	妻	働いている子供	働いていない子供	他出子女
①	71才	66	39	37		12, 10*	長女(42), 次女(38)
②			55	51		16*	長女(19)
③			50	48		21, 16*	
④			47	45	21	17*	
⑤			44	44	19	16*	
⑥			42	39		17*, 15	
⑦		76	?	38		15*, 13	
⑧		62	30	29		保育園児2人, 乳児1人	

資料：実態調査より作成

注：1. ○印はF企業就労者

2. \*印は男の子供を表わす

3. 他出子女の続柄は、F企業就労者からみたもの

#### (2) 家族員の収入と使途

ところで、このように生活費が膨張してくる段階にあつて、各家の所得構造はどのようになっているのだろうか。

表5-11にみる如く、各家はいずれも夫婦共働きであり、その他に母、長女等の就労が

表5-11 家族員の就労先と年収(手取)

	夫	妻	その他の家族員	総収入
①	A 自 工 306万円	M 企 業 内 職 90万円	(母)F 企 業 72万円	474万円
②	S 工 業 168	F 企 業 84		252
③	T 鉄 工 650	F 企 業 60		710
④	S ビジネス 450	F 企 業 72	(長女)旭化成 100	600
⑤	左 官 (自) 300	F 企 業 80	(長女)信用金庫 ?	380*
⑥	農機具の設計 ?	F 企 業 90		?
⑦	アルミ工業機 械部品(自) ?	F 企 業 84		?
⑧	M 百貨店 376	F 企 業 84	(母)恩 給 4	464

資料：実態調査より作成

注：⑤の総収入には長女の分が含まれていない。

みられる。従って、各家の総収入は、2人ないし3人の家族員の収入から構成されている。いま、総収入についてみると、最低は②家の252万円から、最高は③家の710万円まであり、家によってかなりの違いがあることがわかる。そして、妻やその他の家族員（ここでは母や長女）の収入は100万円前後に集中し、それほどひらきを示さないため、総収入にみる大きな格差は、主に夫の所得の違いによってもたらされているものといえる。彼女たちの夫は、賃労働者が6名、自営業主が2名であるが、実際、夫たちの年収には、転職したばかりの②の夫の168万円を最低に、300万円台が3人、400万円台が1人、600万円台が1人（⑥⑦はNA）と、大きなひらきがみられる。

こうした事実が意味するのは、F企業就労者の所得が家計において果たす役割が、各家によって自ずと大きく異ならざるを得ないということである。その点を、F企業就労者の収入の使い途からみると（表5-12）、夫の収入が400万円を超える場合と、それ以下の場合では、妻の収入の持つ意味があきらかに異なっていることがわかる。すなわち、前者の場合、「全部貯金、夫と旅行のため」(③)、「自分の小遣い、4,5万円貯金。家計には入れない。」(④)等、F企業で得た妻の収入は生活費にとって必ずしも必要不可欠

表5-12 F企業就労者の収入の使い途

①	自分の小遣い
②	ほとんど生活費、一部小遣い
③	全部貯金、夫と旅行のため
④	自分の小遣い、4,5万円貯金、家計には入れていない
⑤	ほとんど生活費、一部小遣い
⑥	NA
⑦	家計をうめたり、小遣いにまわしたり
⑧	家を建てたので家計に入れる、小遣いはない

資料：実態調査より作成

なものとなっていない。それに対し、後者の場合は、「ほとんど生活費、一部小遣い」(②⑤)、「家を建てたので家計に入れる。小遣いはない。」(⑧)等、それが生活費にとってなくてはならない位置を占めていることがわかる。

従って、F企業就労者が、同じように教育費等の増大してくる家族周期段階を迎えているとはいえ、そのことが彼女たちの就労とすべてのケースにおいて一義的に結びついているというわけではない。すなわち、夫の年収が400万円を超えるものにとって、生活費の膨張は彼女たちの就労の直接的な動機とはなっていないのに対し、夫の年収が400万円未満の層にとっては、F企業への就労は、なによりもまず生活費を稼ぐという切実な目的をもって始められたものなのである。それゆえ、少なくとも夫の年収が400万円未満の層にとって、パートでの就労は、一方で家庭生活との軋轢を最小限にする必要があり、他方で生活費の一部を稼ぐを得ないという状況下で、F企業就労者がとったギリギリの選択といえよう。

### (3) 家事労働と育児

さて、F企業に就労する妻たちは、家庭生活において、家計面でそれぞれ以上のような位置を占める一方で、家事・育児の点では以下のような役割を担っている。

表5-13は、家事分担と家事時間についてみたものである。そこでは、まずなによりも、F企業就労者への家事の集中を指摘できる。「母」という立場であり、嫁が家事の主要な担い手である①以外は、F企業就労者である「妻」が家事を中心にある。炊事、後片づけ、洗濯、買物、掃除のすべてを「妻」が1人で行なう②⑦をはじめ、長女と夫(③)、長女(④⑤)、夫(⑥)、母(⑧)の補助を得ている場合でも、家事の7割以上が「妻」たちの仕事となっている。その結果、彼女たちが、出勤前、あるいは帰宅後行なう家事労働は、2時間半から4時間半におよんでいる。さらに、子供の世話や遊び相手等が必要なものにとっ

表5-13 家事分担と家事時間

	炊 事		後片づけ		洗 濯		買 物		掃 除		家事の分担率		本人の家事時間
	主担	補助	主担	補助	主担	補助	主担	補助	主担	補助	本人	その他	
①	嫁	本人	嫁		嫁	本人	嫁		嫁	本人	23.1%	76.9%	1時間30分
②	本人		本人		本人		本人		本人		100.0	—	4時間05分
③	本人	長女	本人		本人	長女	本人	夫	本人		76.9	23.1	2時間35分
④	本人		本人	長女	本人		本人		本人		90.9	9.1	3時間17分
⑤	本人	長女	本人	長女	本人		本人		本人		83.3	16.7	3時間25分
⑥	本人	夫	本人	夫	本人		本人	夫	本人		76.9	23.1	3時間51分
⑦	本人		本人		本人		本人		本人		100.0	—	4時間30分
⑧	本人		本人		母		本人		本人	母	72.7	27.3	2時間30分

資料：実態調査より作成

注：本人とは、F企業就労者をあらわす

家事の分担率は、主担者を2点、補助者を1点として計算したものである。

て、この他に4時間から5時間程度の育児時間が加わることになる(表5-14)。

このように、F企業労働者は、家事・育児に関して、夫や子供の協力を十分なかたちでは得ることができていない。そのため、彼女たちは、職場における労働の他に、家庭においてかなりの時間の家事・育児に従事せざるを得ない立場におかれている。従って、こうした家事・育児時間を確実に確保するために、他の労働条件が劣悪であろうとも、時間的制約が少ないパート労働を選択しているのである。彼女たちのうちで、「共働きからくる苦しみや困難」を指摘するものは少ないのだが(表5-15)、それは彼女たちが時間的制約が少ないパート労働を選択したという、そのことに基づくものであるといえよう。

表5-14 育児分担と育児時間

	子供の世話		子供の遊び相手		保育園の送迎		本人の 育児時間
	主 担	補 助	主 担	補 助	主 担	補 助	
①	嫁	本人	嫁				30分
②							
③							
④							
⑤							
⑥							
⑦	本人		本人	夫			4時間
⑧	母		本人		本人、夫		5時間

資料：実態調査より作成

注：本人とはF企業就労者をあらわす

②～⑥は非該当

表5-15 共働きからくる苦しみ・困難

①	なし
②	なし
③	なし、主人を送り出してから出て、主人より早く帰るから。
④	なし
⑤	仕事から帰ってからの夕食の準備。
⑥	なし
⑦	なし
⑧	子供と遊ぶ時間が少ないこと。

資料：実態調査より作成

#### (4) 家族を超えた社会関係

ところで、彼女たちの家族生活は、さらに家族を超えた社会関係によって支えられていることに留意しなければならない。家族を超えた社会関係としては、近隣、親族、そして

その他の集団・サークルの存在が指摘できる。

表5-16は、彼女たちが、町内会の各家とどの程度かかわっているのかをみたものである。彼女たちは、⑧以外、居住年数も比較的長く、またF企業に就労するまで専業主婦であったため、町内会の中に比較的根をおろしている層であることがわかる。すなわち、所属町内会ないしはその下部組織である組は、だいたい20戸前後で構成されているが、彼女たちは、それらの家と「全部」あるいは「ほとんど」知り合いの関係にある。また、なかでも「仕事の話」や「教育の話」などをかわす程度に親しい家も2～6軒程度有している。とりわけ、④や⑦は、「町内の人と一緒に食事に行ったり、日帰り旅行」(④)、「町内4家族で、魚つり、食事、花見などにいったりする」(⑦)といった密度の濃い関係を近隣との間に形成している。

表5-16 町内会とのかかわり

	町内会規模	知っている家	仕事の話	教育の話	保証人	町内会でA自工に勤める者
①	120～130戸	ほとんど	—	15～16人	なし	5,6人
②	21	全部	2	なし	なし	0
③	15	ほとんど	2	2	なし	2
④	35	全部	4～5	6	なし	0
⑤	21	全部	なし	1	1	4,5
⑥	19	全部	4	4	1	2
⑦	22	ほとんど	4	6	なし	0
⑧	16	4戸	なし	なし	なし	N.A

資料：実態調査より作成

表5-17 親族の居住範囲

	倉敷市	岡山県	県外	親族でA自工関係者
①	夫方(1), 子供(1)	夫方(1), 妻方(2)	子供(広島1)	なし
②	夫方(3), 子供(1)	妻方(1)	夫方(大阪1), 子供(1)	妻方のいとこがA自工
③			妻方(愛媛)	なし
④	夫方(2)	妻方(1), 夫方(1)		なし
⑤	夫方(2), 妻方(1)			なし
⑥		夫方(3)	夫方(2)	なし
⑦	夫方(2)	妻方(2)	夫方(3)	妻方で1人A自工の下請
⑧	N.A	N.A	N.A	N.A

資料：実態調査より作成

一方、親族関係についてみたのが表5-17である。さきに生活史のところで指摘したように、彼女たち自身、倉敷市内、岡山県内、あるいは対岸の愛媛県の出身者であり、出生時からこの地方に生活してきた層である。結婚後は、こうした妻方の親族関係のうえに、さらに夫方の親族関係や結婚、就職で他出した子供たちとの関係を、市内、県内、そして

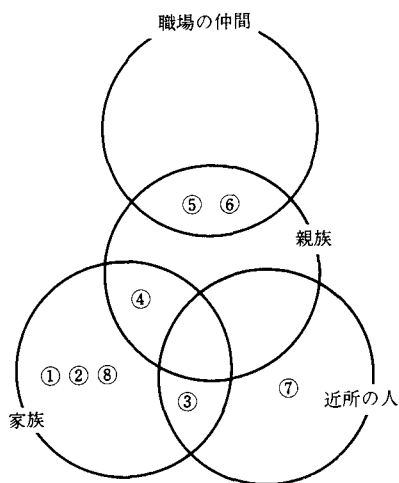
近県との間に形成しており、より広く、厚い親族のネットワークを生みだしてきている。

これに対し、その他の集団・サークルへ所属しているものは少なく、②が宗教団体へ加入しているにすぎない。

従って、F企業就労者は、家族を超えた社会関係として、近隣関係や親族関係を地域社会のなかに形成してきている層であることがわかる。そして、こうした近隣関係や親族関係は、彼女たちにとって、家族同様に「日頃頼りにしている存在」として、あるいは「楽しみを分かち存在」として、彼女たちの家族生活を支えているのである。すなわち、図5-4の如く、「日頃頼りにする人」として家族と並び親族や近隣の存在が指摘され、また表5-18の如く、「この1年間で最も楽しかったこと」として、家族全員でのレジャーの他に「年1回、親戚全員が愛媛に集まる」(③)、「町内の4家族で、魚釣り、食事、花見など」(⑦)といったことが指摘されているのである。それゆえ、こうした意味において、F企業労働者は、近隣関係や親族関係の形成を通じ、地域社会の中に根をおろしている層とみることができよう。

以上、F企業労働者の家族生活についてみてきた。親族や近隣に支えられた家族生活において、F企業労働者は、学齢期の子供をかかえる「妻」として、家事・育児のほとんどを担う存在であった。そして、彼女たちは、こうした家庭での役割を確実に果たすために、労働条件に不満をもちつつも、時間的制約の少ないパート労働を続けている層とみることができた。しかしながら、このように彼女たちが家庭生活を優先した行動をとるからといって、彼女たちの生活において、職場生活が副次的な意味しかもたないというわけではけっしてない。なぜなら、家計費構造までおいてみると、少なくとも年収が400万円未満の層にとって、たとえ家計補充的であっても、彼女たちの収入は生活費の必要不可欠な

図5-4 日頃頼りにする人



資料：実態調査より作成

注：この他に⑦は子供の友人の母，⑧は自分の友人の存在をあげている。

表5-18 この1年間で家族にとって最も楽しかったこと

①	家族で九州旅行。
②	特になし。
③	毎年、夏休みに旅行。年1回、親戚全員が愛媛に集まる。
④	—
⑤	月に1回位、家族で夕食を食べに行くこと。娘と倉敷に買物へ行くこと。
⑥	スキーに行ったこと。
⑦	家族で山陰にキャンプ。町内の4家族で魚釣り、食事、花見などをしたり。
⑧	家を建てたこと。

資料：実態調査より作成

部分を構成していたからである。それゆえ、それらの層にとって職場生活もまたなくてはならないものとして日々の生活の中に位置づいているのである。

#### 第4節 F企業労働者の生活志向・価値志向

さて、これまでF企業就労者の生産・労働—生活過程を、職場生活と家族生活の分析を通じてあきらかにしてきた。それでは、このような生産・労働—生活過程に身を置くF企業労働者は、現在、如何なる生活志向・価値志向を有しているのだろうか。その点を、ここでは、(1) 親から学んだこと、(2) 「仕事か生活か」、生活の目標、生きがい、(3) 子供への期待と同居・定住志向、という点からみていこう。

##### (1) 親から学んだこと

表5-19は、「両親の生活で学ぶべき点・克服すべき点」を示したものである。子供が親から受ける影響は計り知れず大きく、彼女たちの現在の生活志向・価値志向を規定する1つの大きな要因となっていることは言うまでもない。

まず、「両親の生活から学ぶべき点」についてみると、彼女たちにとって両親は、「父が社会に奉仕する人だったので、自分も社会につくしたい」(②)、「人に迷惑をかけたらい

表5-19 両親の生活で学ぶべき点、克服すべき点

①	NA
②	父が社会に奉仕する人だったので、自分も社会につくしたい。
③	人に迷惑をかけたらいけない。
④	母はもくもくと働いていた。子供の小さい時はいてやった方がよいと思った。
⑤	仲の良い両親だった。よく働いていた。鍵っ子で寂しかったので育児の間仕事を休んだ方がよいと思った。
⑥	夫をなくし、女手ひとつで私を育ててくれた辛抱強さ。
⑦	母、よく仕事をしていた。
⑧	母とは話す機会が少なかった。朝早いし、夜遅い。

資料：実態調査より作成

けない」(③),「女手ひとつで私を育ててくれた辛抱強さ」(⑥)等,数々の事を教えてくれる存在であった。しかし,同時に,現在の彼女たちにとって反面教師的な役割を果たしたことも事実である。それは,彼女たちの現在の子育てに対する姿勢となってあらわれている。すなわち,先に第1節の生活史分析でみたように,彼女たちの母親は,彼女たちが長く専業主婦であったのとは反対に,彼女たちが幼い時からすでに就労していた。そのため,彼女たちは当時母親が家にいないという寂しさを味わっており,その経験から専業主婦の道を選択しているのである。それは,「母親はもくもくと働いていた。子供の小さい時は家にいてやった方がよいと思った。」(④),「両親はよく働いていた。鍵っ子で寂しかったので育児の間,仕事を休んだ方がよいと思った。」(⑤)という彼女たちの言葉の中に示されている。このように,彼女たちにとって,両親は多くのことを学ぶべき存在であるとともに,反面教師的な意味でも生き方に影響を与える存在であった。

## (2) 「仕事か生活か」,生活の目標,生きがい

以上のように,親の生き方の影響もあって,彼女たちは,子育てを一応終えた段階で,F企業へ就労し始めるわけだが,ここに示された彼女たちの志向性は,現在の考え方の中にも貫いている。表5-20は,彼女たちが現在「仕事と生活との関係」を如何にとらえているかを示したものである。それによると,彼女たちはあくまでも「生活中心,仕事は手段」ととらえていることがわかる。これは,これまで本章で分析してきた家族生活優先という事実に符号しており,そうした事実を彼女たち自身の言葉によって裏づけたものといえよう。

ところで,生活を中心に仕事は手段として日々の生活・労働-生活過程を送るF企業労働者は,現在いかなる「生活の目標」や「生きがい」を有しているのだろうか。表5-20で,まず「生活の目標」についてみると,彼女たちのそれが自分を中心とした家族

表5-20 仕事と生活との関係,生活の目標,生きがい

	仕事と生活との関係	生活の目標	生きがい
①	生活中心,仕事は手段	なし	子供,孫
②	仕事は仕事,生活は生活	特になし	とにかくいろいろ考える間がない
③	生活中心,仕事は手段	自分の人生気楽に生きる	子供
④	生活中心,仕事は手段	自分の人生気楽に生きる	子供の成長
⑤	生活中心,仕事は手段	子供を一人前に育てる	子育て
⑥	仕事優先と仕事は仕事・生活は生活の中間	「家」をたすけ,親の老後をみる その他自分の老後のこと	あと4.5年で子の教育が終わるので,自分の好きなことしたい
⑦	生活中心,仕事は手段	人生を楽しく生きること	子供のこと
⑧	生活中心,仕事は手段	自分の人生気楽に生きる。結婚し楽しいマイホームをつくり,子供を育てる。「家」をたすけ,親の老後をみる。	子供を育てること,後に生かすために,今の仕事を覚えること

資料:実態調査より作成

注:「生活の目標」は,1.自分の人生気楽に生きる。2.結婚し,楽しいマイホームをつくり,子供を育てる。3.「家」をたすけ,親の老後をみる。4.自分の才能・個性をいかし,社会に認められる人生を送りたい。5.ボランティアなど社会に奉仕し,貢献する人生を送りたい。6.社会変革に役だつこと,7.その他,から選択したもの。

の範囲に限定されたものであることがわかる。すなわち、「自分の才能、個性をいかし、社会に認められる人生を送りたい」「ボランティアなど社会に奉仕し、貢献する人生を送りたい」等、社会とのかかわりの中に「生活の目標」をみいだすものはおらず、多くは「自分の人生気楽に生きる」「結婚し、楽しいマイホームをつくり、子供を育てる」「『家』をたすけ、親の老後をみる」という点に「生活の目標」を求めている。また、「生きがい」に関しては、「子供の成長」をあげるものが圧倒的に多く、子供の成長が彼女たちの日々の生活にとって、きわめて大きな意味をもつものとなっていることがわかる。

このように、家庭生活優先の日々を送る彼女たちにとって、「生活の目標」や「生きがい」もまた、家族生活の中に求められる傾向が強いことがわかる。

### (3) 子供への期待と同居・定住志向

それでは、彼女たちが生きがいとする子供たちに対して期待することと、今後の同居・定住志向についてみていこう。

表5-21は、彼女たちが「子供にはこれだけは実現してほしいと期待すること」を示したものである。すでにみたように、彼女たちは自分の親から多くのことを学んできていた

表5-21 子供にはこれだけは実現してほしいと期待すること

①	NA
②	この前親戚の人が大きなバイクで死んだ。大きなバイクに乗らないようにしてほしい。
③	人に迷惑をかけたらいけない。
④	夫は高校までというが、私は娘には高校、息子には大学まで行ってほしい。
⑤	後をついでほしい。
⑥	今の子供は物が多くて贅沢ができる。贅沢をしない。物を大切に。
⑦	他人に迷惑をかけない。親切に。
⑧	立派にならなくてもいいが、人並でいいから間違ったことをしないように。悪いこと自分でおさえられるような子供に育ってほしい。

資料：実態調査より作成

表5-22 定住・同居志向

	定住志向	同居志向
①	○	同居(現在すでに)
②	○	近くて別居
③	○	同居
④	○	今は同居したいと思わないが、年をとったらわからない。
⑤	○	近くて別居
⑥	○	同居
⑦	○	近くて別居
⑧	○	近くて別居

資料：実態調査より作成

が、その一方で、自分たちも親として子供に様々な期待を寄せている。それは、「人に迷惑をかけないこと」(⑤⑧)、「人並でいいから間違っことをしないように」(⑧)という基本的な生活態度に関するものから、「娘には高校、息子には大学まで行ってほしい」(④)、「後を継いでほしい」(⑤)という具体的な学歴・職業志向まで含んでいる。

そして、彼女たちは、このように様々な期待を寄せる子供たちとともに今後とも倉敷市に住むことを希望している(表5-22)。その際、子供との同居を希望する者、あるいはすでに同居している者が3ケース、近くて同居、所謂「スプのさめない距離」での別居を希望するものが4ケースとなっている。すなわち、彼女たちは、この先もこの倉敷市において、より一層家族・親族の輪を広げながら、深く根をおろして生活していくことを志向しているのである。

## 第5節 小 括

以上、第3次下請・F企業における職場と労働者層の生産・労働—生活過程についてみてきた。ここで、これまでの分析を通じて明らかにし得た諸点をまとめると以下の如くなる。

第1に、F企業がパート労働力によって成り立っていることの意味についてである。F企業は、常雇を主体にパートを補うという労働力構成をとる企業ではなく、労働力の主体を女子パートにおく企業である。全労働者に占めるパート労働者率を、第1次下請、第2次下請と比較してみても、N社が0.5%、M企業が5.9%に対して、F企業が85.7%ときわめて高率になっている。しかも、その給源を長く専業主婦として家庭の中に潜在化していた40代を主体とした中高年婦人に求めており、その意味でもっとも低廉な部分に依拠していることがわかる。このことは、下へいけばいくほど経営が不安定にならざるを得ない下請系列下において、F企業が、そうした矛盾を、労働者に転化することによって緩和しようとしているものとして把握することができる。

第2に、F企業就労者が、低賃金に端的に示されるような劣悪な労働条件のF企業を職場として選択した理由について指摘する必要がある。その理由の1つは、彼女たちが長く専業主婦であり、勤め始めた時にすでに40歳代前後であったため、自ずと職場選択が制限されざるを得なかったという点があげられる。そして、2つに、彼女たちは、労働条件のなかで、なによりもまず、時間的制約を受けないという点を重視したことが指摘できる。彼女たちは家庭生活において、学齢期の子供をかかえる「妻」であり、家事・育児全般を主担する役割を担っていた。それゆえ、彼女たちは、こうした役割をできるだけ完全に行なえるようたとえパートであっても、家に近くて、しかも残業・休日出勤のないF企業に就労し始めるのである。従って、F企業は、パートという低賃金労働力の使用を望む企業側と、なによりもまず時間的な制約を受けないということを望む労働者側とが結びつくことによって、成り立っている企業とみることができる。

第3に、以上のような中高年の女子パート労働力に依存する従業員規模21人のF企業においてさえ、小集団活動や提案制度など、所謂「自主管理活動」がまがりなりにも試み

られてきている点に関してである。「自主管理活動」は、1960年代に鉄鋼業において始められ、自動車産業でも積極的に導入されてきており、A 自工においても積極的に導入されているが、こうした「自主管理活動」はけっして大企業だけのものではないのである。N 社や M 企業ばかりでなく、F 企業においてさえ、「自主管理活動」への取り組みはなされており、小零細企業にもおよぶその浸透度をここにみることができる。とはいえ、同時に、大企業のように十分な効果をあげるかたちでは定着していないという点にも注目する必要がある。F 企業においても、決してその活動は活発とは言い難い状況にあり、工場長のイニシャチブの下で細々と続けられているというのが現状である。

第4に、彼女たちにとっての職場生活のもつ意味についてである。確かに、彼女たちは行動の上でも、意識の上でも、つねに家庭生活を第1に考えて行動していた。しかし、このように、彼女たちが家庭生活を優先するからといって、彼女たちの就労を、専業主婦の余暇利用としてとらえることは早計であるといえよう。なぜなら、彼女たちは教育費等の生活費が増大してくる家族周期段階にさしかかっており、しかも、少なくとも夫の年収が400万円未満の層にとって、彼女たちがF企業で働いて得る収入は、生活費の必要不可欠な部分を占めているからである。それゆえ、そうした層にとって、F企業における職場生活は、欠くことのできない重要な意味をもつものとしてあるのである。

第5に、彼女たちが地域社会で形成する社会関係についてふれなければならない。F企業就労者は、確かに職場ではパートという不安定な状態におかれている。しかし、このことは、彼女たちの生活全体を不安定なものとして性格づけることを意味するものでは決してない。なぜなら、彼女たちの家族生活の側からみると、彼女たちは、出生以来、そして結婚を通じ、地域社会の中に親族関係・近隣関係を形成してきており、いふなれば地域の中に根をおろした層なのである。このことは、転勤を繰り返す労働者の一群とは異なり、別の意味で彼女たちの生活に安定を与えているといえることができる。というのは、それらは、彼女たちの生活に楽しみや喜びを与えると同時に頼りになる存在として彼女たちの生活を支えているからである。

さて、これまで各章において、A 自工の第1次下請・N 社、第2次下請・M 企業、第3次下請・F 企業における労働者の生産・労働—生活史・誌をみてきた。そこで、次章では、こうした下請労働者の特性をより鮮明にするために、幾重もの下請企業群の上につたつ A 自工における労働者層の生産・労働—生活史・誌をみていく。