



Title	繊維都市における賃労働者層の変質と生産・労働－生活過程：紡績業S社／染色業H社／縫製業O社・A社を事例とした実証研究
Author(s)	浅野, 慎一
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 8, 1-54
Issue Date	1985
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/24248
Type	departmental bulletin paper
File Information	8_P1-54.pdf



繊維都市における賃労働者層の変質と

生産・労働—生活過程

—紡績業S社／染色業H社／縫製業O社・A社を事例とした実証研究—

浅野 慎一

序 本稿の課題と方法

前稿では、児島地域における繊維・衣料製造業事業体の実態を分析してきた。そこで本稿では、こうした事業体で就労する労働者諸階層の史的形成過程と、現段階における生産・労働—生活の実態を明らかにしていこう。この課題は、すでに行なった「工縫層」の分析とともに、“繊維・衣料の街”＝児島の地域社会のあり方を、階級・階層構造を基底において把握する上で、不可欠の環をなすものである。

本章では、この課題に、以下の諸視点からアプローチする。

まず第1に、特定業種の繊維・衣料製造業労働者のみを対象とするのではなく、児島における主要な繊維・衣料製造業諸業種の労働者を総体として把握し、その上で、各業種労働者間の相互関連を明らかにする。もとより、ひとくちに繊維・衣料製造業労働者といっても、その内部構成はきわめて多様である。少なくとも、紡績業・染色業・縫製業など、各業種毎に、労働者をめぐる労働内容や労働諸条件は大きく異ならざるをえない。そして、こうした各業種の労働者や、さらには、児島に堆積する「工縫層」が、その形成過程において如何に交織し、また、如何に分化してきたのか、という点の解明は、なによりも、児島地域社会における階級・階層構造の変動の中軸をなすものである。それゆえ、ここでは、特定業種の労働者の労働—生活実態を把握するにとどまらず、児島の繊維・衣料製造業労働者諸階層を総体として捉える視点が重要になる。

第2に、労働者をめぐる労働内容・労働諸条件を把握するに際し、各業種毎の違いにとどまらず、各生産工程や職務のレベルにまでおりて、具体的にこれを捉える。いうまでもなく、労働者諸個人に要請される技術水準や肉体的強度は、同一業種の内部でも各生産工程や職務毎に大きく異なっており、また、賃金水準をはじめとする労働諸条件にも、職種・職務にもとづく格差が刻印されている。そして、こうした生産工程や職務毎の労働内容・労働諸条件の差異こそが、前述の労働者各階層の交織や分化を基礎づけている客観的な基盤にはかならない。そこで、労働者諸個人の階層間移動、各階層の形成過程を貫く論理を内在的に把握するためには、各生産工程や職務のレベルにまでおりた具体的な労働内容・労働諸条件の把握が不可欠になるのである。

そして第3に、労働者をめぐる労働内容や労働諸条件を客観的に把握するだけでなく、それらを労働者自身が如何に受けとめ、自らの生活の再生産に如何に位置づけているのか、という視点を重視する。労働者の階層間移動は、前述の如く、たしかにそこで求められる

技術水準や労働諸条件に客観的に基礎づけられたものではある。が、しかし同時に、それらをふまえて労働者が主体的に、新たな職場を選択した結果であることも見逃しえない。また、現時点においても、客観的な労働内容・労働諸条件のあり方と、それらを労働者諸個人がどのように受けとめているのかということは、相対的に別の問題である。そこで、労働者諸個人が、自らの健康状態や技能習得、さらには、家族生活のあり方などをふまえた主体的文脈の中で、労働内容や労働諸条件を如何に捉え返しているのかという独自の視点が必要になるのである。

さて、本稿で直接分析の対象とするのは、紡績業＝S社、染色業＝H社、縫製業＝O社及びA社の3業種・4事業体に就労する、72名の労働者である。以下、各事業体、及びそこで就労する労働者の特徴を簡単に述べておこう（表0-1）。

まず、紡績業＝S社は、児島では最大の紡績業事業体である。今日、その従業員規模は140名、資本金は1000万円である。また、会社法人化されたのは昭和23年と新しいが、個人商店としての設立は明治26年（1892年）にまでさかのぼることができ、いわば、児島に古くから根づいた事業体でもある。ただし、全国的な紡績業界においては、このS社は中堅規模に位置しており、昭和45年以降、大阪府に本社をおく業界大手＝K社の専属下請になり、賃加工のみを行なっている。⁽¹⁾そしてS社の労働者は、全体の72.8%までが男子によって占められ、しかもその32.9%が50歳以上、88.6%が40歳以上と、きわめて中高年齢化が進んでいるのである。

表0-1 対象事業体の概要

		紡績業	染色業	縫製業	
		S社	H社	O社	A社
創業年次		明治26年(1865)	昭和27年(1952)	安政元年(1854)	昭和24年(1949)
主な生産品目		綿糸	合繊織物染色加工 綿カジュアル染色加工	学生服・体育衣料 カジュアルウェア	学生服・婦人スラックス スポーツウェア
資本金(万円)		1,000	3,500	9,800	2,400
従業員 人(%)	総数	140 (100.0)	130 (100.0)	本社 400 (100.0)	本社 99 (100.0)
	男性	102 (72.8)	105 (80.8)	—	35 (35.4)
	女性	38 (27.1)	25 (19.2)	—	64 (64.6)
	60歳～	6 (4.3)	5 (3.8)	—	1 (1.0)
	50歳～	40 (28.6)	15 (11.5)	—	6 (6.1)
	40歳～	78 (55.7)	32 (24.6)	—	14 (14.1)
	30歳～	8 (5.7)	58 (44.6)	—	23 (23.2)
30歳未満	8 (5.7)	20 (15.4)	—	55 (55.6)	
備考		昭和23年会社法人化 昭和45年K社系列化	昭和32年会社法人化	昭和4年会社法人化 宮崎・鹿児島他14分 工場。全社=1,350	昭和37年会社法人化 高知・香川・岡山に5 分工場。全社=242人

資料：児島商工会議所『昭和56年会員名簿』・各会社概要・ききとり調査により作成

これに対し、合繊織物や綿カジュアルウェアの染色加工を行なう染色業＝H社は、従業員130名、資本金3500万円で、児島の染色業事業体の中では最大規模である。このH社は、

昭和27年、個人経営主が集まった協同組合として発足し、昭和32年に株式会社化されて今日に至る。事業体そのものの歴史は、比較的浅いといえよう。そしてH社では、全従業員の80.8%までが男性であり、紡績業=S社以上に男性労働者の比率が高い。ただし、S社に比べ、やや若い労働者が多く、全体の60.0%が40歳未満、44.6%が30～40歳に集中しているのである。

児島の繊維・衣料製造業において、最も事業体数・労働者数が多い業種は、前節でみた如く縫製業である。そこで我々は、縫製業の事業体の中から、それぞれ特徴の異なる2社=O社・A社を選定した。

O社は、児島最大の縫製業事業体である。今日、その従業員数は1350名、資本金は9800万円に達し、児島の本社の他に、鹿児島県・宮崎県・鳥取県その他に、合計17の分工場を擁している。⁽²⁾また、このO社は、安政元年(1854年)に創業、昭和4年に会社法人化されており、児島で最も長い伝統を有する縫製業事業体のひとつである。O社の生産内容は、男女学生服が最も多く、売上げの5割を占めているが、この他に、体育衣料(3割)、カジュアルウェア(2割)も一定の位置を占めている。そして、児島に位置するO社の本社には400名の労働者が就労しており、その大部分は30歳未満の若年女子労働者によって占められているのである。

他方、A社は、従業員数242名、資本金2400万円と、児島では中堅規模の縫製業事業体である。その分工場の数も、香川県・高知県などの5工場にとどまっている⁽³⁾。また、A社の創業は昭和24年、会社法人化は昭和37年と比較的新しく、児島では新興の事業体といってよい。A社の生産内容は、売上げの7割までが学生服に特化しており、しかも、その中でも男子学生服の占める比率が高い。そして、A社の労働力構成は、O社と同様、若年女子労働者を中心としており、児島に位置する本社の従業員99名のうち、64.6%が女子で、しかも55.6%が30歳未満の若年層に集中しているのである。

それでは以下、具体的な分析に入るが、叙述の手順としては、まず第Ⅰ章で繊維・衣料製造業労働者諸階層の史的形成過程を貫く論理を示し、そして第Ⅱ章では紡績業労働者、第Ⅲ章では染色業労働者、第Ⅳ章では縫製業労働者について、それぞれ生産・労働—生活の実態とそこでの諸矛盾のあり方を明らかにしていくこととする。

〈注〉

- (1) S社はK社の賃加工を行なうという形で、製品内容面で下請系列化されているのみならず、K社から課長・工場長の出向を受けるという形で、人的にも系列化が進んでいる。
- (2) O社独自の分工場は、昭和39年以降に開設された鹿児島県志布志、宮崎県都城、鳥取県米子の3工場である。この他にO社は、O縫製という子会社をもっており、これに属する14の工場が、事実上、O社の分工場(O社では「衛星工場」と呼ばれている)として機能しているのである。
- (3) A社の分工場は、岡山県内に2、香川県内に2、そして高知県内に1あり、いずれも、昭和40～48年の間に、あいついで開設された。

I 繊維・衣料製造業労働者諸階層の史的形成過程

本章では、児島における繊維・衣料製造業労働者が、如何なる形成過程をたどって今日に至ったのかを明らかにする。分析に際しては、男子・女子それぞれについて、労働者諸個人の出身地域や出身階層、さらには職業移動や地域間移動のレベルにまでおいて、労働者各階層の交織と分化を貫く内在論理を明らかにしていく。

1 男子労働者諸階層の形成過程

児島において、繊維・衣料製造業に従事する男子労働者は、その従事する業種の違いにもとづいて、大きく3つの階層に区分することができる。すなわち、紡績業男子層、染色業男子層、そして縫製業男子層である。以下、この男子労働者3階層の形成過程における特徴を明らかにしていこう。

ここで、まずはじめに指摘しておかねばならないことは、男子労働者3階層の出身基盤に一定の共通性が存する、という事実である（表1-1・2）。すなわち、男子労働者3階層は、いずれも、次の3つの出身地域・出身階層をもつ労働者から成り立っているのである。

第1は、児島における縫製業・織物業従事者の長男である。男子労働者の32.3%は児島出身者であり、しかも多くの場合、彼らの両親のいずれか、もしくは両方が、児島で縫製業や足袋製造業、織布業などに従事する自営業者、または、賃労働者なのである。彼らは、そうした家族の長男として、文字通り、児島における繊維・衣料製造業従事者の「あとつぎ」として生まれてきた。そして、学校を卒業した後も両親と同居し、そのまま児島にとどまって、今日に至っているのである。

第2は、児島以外の岡山県各地域における農家の次・三男である。児島周辺の旧倉敷地区や総社市、県央の山間部に位置する備中町、成羽町、有漢町など、児島以外の岡山県出身者は、男子労働者の25.8%を占める。そして彼らのほとんどが、農家の次・三男なのである。彼らは、学校を卒業した後、両親と別居し、児島や、倉敷市、玉野市、岡山市、総社市など児島周辺の都市部で就労してきている。

そして第3は、岡山県以外の遠隔地における賃労働者の子弟である。香川県や高知県・愛媛県など四国地方を中心に、県外遠隔地の出身者は、男子労働者全体の41.9%を占めている。彼らの両親は、公務員、教師、造船作業員、土工、坑夫、伐採夫など、賃労働者である場合が多い。ただし、その中には、児島出身者とは異なり、繊維・衣料製造業に従事する賃労働者は、ほとんど含まれていない。そして彼らの中で、紡績業男子層は故郷で一定期間就労し、結婚した後に児島に來住し、縫製業男子層は、学校を卒業した直後に児島に來住している。これらに対し、染色業男子層の多くは、学校卒業後、ひとたび四大工業地帯に出て就労し、結婚後に児島へと、いわば「Jターン」してきている。こうした地域間移動経路の差異はありつつも、彼ら遠隔地出身者は、いずれも両親を故郷に残したまま、児島に來住しているのである。

以上みてきた3つの出身地域・出身階層の労働者は、前述の如く、男子労働者3階層

表 1-1 男子労働者諸階層の出身地・出身階層

出生地区分	階 層	ケースNo	父 の 職 業	母 の 職 業	続 柄	出生地	
児 島	紡績業男子層	S ⑥	鉦業精練所勤務	縫製業勤務	長男	—	
		S ②	塩田勤務	縫製業勤務	長男	—	
		S ⑩	足袋製造業自営	足袋製造業自営	長男	—	
		S ④	(幼少時死亡)	(幼少時死亡)	長男	—	
		S ③	織機保全勤務	織物業勤務	次男	—	
	染色業男子層	H ③	織物業自営	織物業自営	長男	—	
		H ⑨	織物業勤務	—	長男	—	
		H ⑦	八百屋自営	病院炊婦勤務	三男	—	
	縫製業男子層	O ⑳	ブローカーなど	縫製業勤務	長男	—	
		A ⑰	土建勤務	縫製業勤務	次男	—	
	児島以外の 岡山県	紡績業男子層	S ①	農 業	農 業	次男	有漢町
			S ⑦	農 業	農 業	三男	成羽町
		染色業男子層	H ①	農 業	農 業	三男	備前町
			H ②	農 業	農 業	次男	備中町
			H ⑩	農 業	農 業	次男	総社市
H ⑪			大工自営	—	次男	倉敷市	
縫製業男子層		A ⑳	農 業	農 業	三男	倉敷市	
		A ⑱	(家出他出)	内 職	次男	建部町	
県外遠隔地		紡績業男子層	S ⑨	教 師	—	次男	高知県
			S ⑤	鉦山採掘夫	—	長男	高知県
	S ⑪		農 業	農 業	長男	愛媛県	
	S ⑧		(幼少時死亡)	(他 出)	次男	福岡県	
	染色業男子層	H ⑤	農業 = 地主	—	次男	香川県	
		H ⑧	医療器販売自営	—	三男	香川県	
		H ④	公務員	—	次男	徳島県	
		H ⑥	土建勤務	—	長男	愛媛県	
	縫製業男子層	A ⑳	(長期入院)	パート勤務	次男	山口県	
		A ⑱	造船会社勤務	造船下請会社勤務	次男	広島県	
		A ⑰	(幼少時死亡)	縫製業勤務	次男	高知県	
		O ⑳	営林署勤務	農 業	三男	愛媛県	
		A ㉑	農 業	(死 亡)	次男	佐賀県	

資料：実態調査より作成

——紡績業男子層・染色業男子層・縫製業男子層——のそれぞれに内包されている。いいかえれば、男子労働者3階層は、いずれも、児島の繊維・衣料製造業従事者の内部で世代的に再生産されているのみならず、岡山県内農村地域の農家や、四国を中心とする県外遠隔地の賃労働者家族から、補充されてきているのである。*

*以上の如く、男子労働者3階層の出身基盤には、明らかに一定の共通性が存している。しかし、より詳細にみるならば、男子労働者3階層の出身基盤に、階層的な差異があることも、また、事実である(表1-3)。すなわち、染色業男子層では、その父親の72.8%までが都市自営や農家を含む自営業層であり、比較的安定している。また、彼らの母親の半数以上は専業主婦である。これに対し、紡績業男子

表1-2 就労先地域間移動

	ケースNo	現在の職場に入社する以前の地域別 就労年数(年) (○=初職地)				児島来住時 既婚・未婚別		
		児島	児島 通勤圏	4大工業 地帯	児島通勤圏 以外の郷里	既婚	未婚	
児島出身者	紡績業男子層	S ③	⑰				—	—
		S ②	13	④			—	—
		S ⑩	12	⑳			—	—
		S ⑥	⑳		4		—	—
		S ④	⑳		3		—	—
	染色業男子層	H ③	⑳	3			—	—
		H ⑨	④		1		—	—
		H ⑦		④	10		—	—
	縫製業男子層	O ⑳	⑳				—	—
		A ⑰	④				—	—
児島以外の岡山県出身者	紡績業男子層	S ①		④				○
		S ⑦		4	⑤			○
	染色業男子層	H ⑩		②				○
		H ①	16	①				○
		H ②		⑫	5			○
		H ⑪	○					○
	縫製業男子層	A ⑳	○					○
		A ⑱	○					○
岡山県外遠隔 地出身者	紡績業男子層	S ⑤				⑮	○	
		S ⑨	7		11	⑮	○	
		S ⑪		17		⑳	○	
		S ⑧	2	19		⑩		○
	染色業男子層	H ⑤	19		⑦		○	
		H ⑧			⑧		○	
		H ④			⑰		○	
		H ⑥		16		①	○	
	縫製業男子層	A ⑳	○					○
		A ⑱	○					○
		A ⑰	○					○
		A ⑳	○					○
		A ㉑	○					○

資料：実態調査より作成

層では賃労働者層と自営業者層の出身者が相半ばしており、また、両親とも共働きの家族出身者が多くなる。縫製業男子層では、その出身階層は一層不安定なものである。すなわち、彼らの約半数は、幼少時、両親のいずれかを亡くし、あるいは長期入院などで失業にあっている。また、父親が健在なケースでも、その父親の職業は土工や伐採夫の臨時雇などで安定したものとはいいがたく、さらに母親も例外なく、パート、内職など不安定な就労を行なっているのである。

さて、このように、出身地域・階層に一定の共通性をもつ男子労働者は、いつ、いかな

表1-3 男子労働者諸階層と父母の職業階層

	〈父の職業〉			
	都市自営業層	農民自営業層	賃労働者層	死亡・他出など
紡績業男子層	S⑩	S① S⑪ S⑦	S⑥ S③ S⑤ S② S⑨	S④ S⑧
染色業男子層	H③ H⑪ H⑦ H⑧	H① H⑩ H② H⑤	H⑨ H⑥ H④	
縫製業男子層		A⑳ A㉑	O㉑ A⑱ A⑰ O㉒	A⑲ A⑰ A⑳
	〈母の職業〉			
	専業主婦	都市・農村家従	賃労働者層	死亡・他出など
紡績業男子層	S⑨ S⑤	S⑩ S⑦ S① S⑪	S⑥ S③ S②	S④ S⑧
染色業男子層	H⑨ H⑧ H⑥ H⑤ H④ H⑪	H③ H② H① H⑩	H⑦	
縫製業男子層		A⑳ O㉒	O㉑ A⑲ A⑰ A⑰ A⑱ A⑳	A㉑

資料：実態調査より作成

る経路を経て、現在の3つの階層——紡績業男子層・染色業男子層・縫製業男子層——に分化してきたのであろうか。この問題を明らかにする際、労働者諸個人の初めて就職した時期や最終学歴、及び、それらにもとづく職業移動歴のあり方が、きわめて重要な意味をもってたちあらわれてくる（表1-4・5）。

まず第1に、紡績業男子層についてみよう。彼らが高等小学校や新制中学校を卒業し、初職に就いたのは、主として昭和14～28年、すなわち、第2次世界大戦の最中か、または戦後日本資本主義の生成＝再建期であった。したがって、彼らの初職は、造船業や航空機製造業をはじめとする、戦後には解体された軍需産業か、もしくは、農業手伝、伐採夫、土工、小売店員など、臨時雇の不安定な職業にならざるをえなかった。そこで彼らは、その後、3回以上もの転職を余儀なくされ、しかも、その転職内容は、土工や伐採夫、塩田作業員、漁業潜水夫助手、ガソリンスタンド店員、魚介類行商人など、特別の技能・資格を必要としない職業間の移動に限られている。そして、彼らは、昭和40年代以降、30歳～58歳で再び就労先の倒産や、「合理化」による解雇、さらには労働者自身の健康破壊という事態に遭遇し、自らの意志にかかわりなく、「やむをえない」契機で、紡績業＝S社に移ってきたのである。そのため、彼らの多くは、以前の職業の方が仕事に対する「やりがい」があったと感じている。このような彼らの職歴移動は、それ自体、紡績業が、特別の技術知識を必要としない就労先として、中・高年の男子労働者に開かれていたことを示しているといえよう。*

※紡績業男子層の職業移動を示す典型事例として、以下の2ケースを掲げておく。

S⑩＝（昭18）三菱航空機製作所＝組立工→（昭21）鋳物製造業町工場＝鋳物製造工→（昭23）漁家＝

表1-4 現在の職場に入社する以前の職業歴

階 層	ケース No	最 終 学 校	初 年 職 次	初 職 内 容	転 職 回 数	初職以後、経験した職種	(うち繊維・衣料製造・化学工業関係)
紡績業男子層	S ⑪	高 小	昭 14	鋁業精練工	4	農業・造船組立工・土工	
	S ⑥	高 小	昭 16	鉄 工	6	鉄工・土工	硫酸製造工
	S ②	小	昭 18	造船組立工	4	塩田作業員・土工・インク販売員	
	S ⑩	高 小	昭 18	航空機組立工	5	鋳物製造工・潜水夫助手・郵便局雑役・土工	
	S ⑧	高 小	昭 19	飲料製造工	4	機械サービス	紡績業精紡工
	S ⑨	高 小	昭 21	土 工	6	土工・菓子製造工・トラック運転手・ガソリンスタンド店員	
	S ④	中	昭 25	縫 製 工	3	衣料販売	紡績業前紡工・縫製工
	S ③	中	昭 26	織 布 工	3		織布工
	S ①	農業高	昭 28	農 業 手 伝	1		
	S ⑤	中	昭 32	林業伐採夫	5		
S ⑦	商業高	昭 39	食 品 小 売	3	衣料卸売・ゴルフクラブ製造工		
染色業男子層	H ⑤	高 小	昭 16	ベアリング製造工	6	国鉄職員・土工	染色工・洗剤製造工
	H ③	中	昭 22	織物染色工	4	飲料販売	織物染色工・縫製工・レース仕上げ工
	H ①	中	昭 24	染 色 工	2		染色工・化学検査
	H ④	工業高	昭 34	織物染色工	1		織物染色工
	H ⑥	普通高	昭 36	農業機械組立	2	水商売	
	H ②	農業高	昭 38	アルミ圧延工	5	ボルト製造工・清掃夫・鉄工	プラスチック製造工
	H ⑦	工業高	昭 39	化学合成品製造	2	鉄筋配管	化学合成品製造工
	H ⑨	中	昭 41	縫 製 工	3	自動車販売	織物染色工・縫製工
	H ⑧	大 学	昭 42	染 色 工	1		染色工
	H ⑩	大 学	昭 48	化 学 検 査	2		化学検査・化学製品製造
	H ⑪	大 学	昭 57	(現 職)	0		(大学は化学関係)
縫製業男子層	O ⑳	中	昭 18	縫製業裁断工	2		縫製業裁断工
	A ㉒	中	昭 45	(現 職)	0		
	O ㉑	中	昭 49	(現 職)	0		
	A ㉑	中	昭 51	(現 職)	0		
	A ⑰	普通高	昭 53	人工芝製造工	2	土工	
	A ㉑	普通高	昭 53	(現 職)	0		
	A ⑱	工業高	昭 54	(現 職)	0		
	A ⑯	中	昭 55	(現 職)	0		
	A ⑰	中	昭 57	(現 職)	0		

資料：実態調査より作成

潜水夫助手→(昭25)郵便局=雑役夫→(昭33)S配管工事=土工→**オイル・ショックでS配管工事倒産**→(昭51)S社入社。

S⑨=(昭21)営林署下請会社=土工→(昭27)R製菓=菓子製造工→(昭28)A土木建設=土工→(昭36)B運輸=長距離トラック運転手→(昭39)C土木工事=土工→(昭46)Dガソリンスタンド=店員→**ガソリンスタンドの事故で大怪我。体をこわした**→(昭53)S社入社。

第2に、染色業男子層についてみよう。彼らの最終学歴は、多くの場合、高校または大学と高い。また、その中には、工業高校の染色科や大学の化学専攻など、就学時代から、

表1-5 現在の職場への入社時年齢・動機・手づる

階層	ケース No	入社年	入社時年齢	入社(転職)の理由	手づる	前職と比べやりがいは
紡績業男子層	S ②	昭32	30	前職が不安定なので。	母	○
	S ①	昭32	22	農業だけでは生活がなりたない。	父の友人	×
	S ③	昭43	32	「合理化」で解雇	前職の仲間	×
	S ⑤	昭47	30	前職が不安定。まともな職につきたい。	兄	○
	S ④	昭48	38	倒産	—	×
	S ⑦	昭51	29	体をこわした。手術。	近所の人	○
	S ⑧	昭51	46	倒産	—	×
	S ⑩	昭51	48	倒産	母	×
	S ⑪	昭52	55	倒産	友人	×
	S ⑨	昭53	47	けがをした。	—	×
	S ⑥	昭58	59	前職を定年退職。	職安	×
染色業男子層	H ①	昭41	32	前職の労働時間が長い。	専務が知人	○
	H ⑤	昭43	43	大きいところ。賃金のよいところに入りたかった。	常務が知人	×
	H ⑨	昭45	19	前職の仕事内容が性に合わない。	父	×
	H ⑧	昭48	33	有機化学に未練があり、より大きく給料がよい。	妻の親	○
	H ⑩	昭51	28	倒産	親戚	○
	H ④	昭51	35	故郷に近い所で働きたかった。	親戚	○
	H ③	昭53	46	前職が不安定なので。	前職の仲間	×
	H ⑦	昭53	32	通勤の便がよいし、代表的地場産業だから。	—	○
	H ⑥	昭53	36	不景気で暇になったから。子供の教育も考えて。	—	○
	H ⑪	昭57	24	化学関係で故郷に近いところだから。	大学の先輩	—
H ②	昭57	34	体をこわした。	—	○	
縫製業男子層	O ⑳	昭39	24	別になし。	職安	○
	A ㉒	昭45	15	別になし。こじしかなかった。	学校	—
	O ㉑	昭49	15	家を離れたかった。	学校	—
	A ㉑	昭51	15	先輩がいるので。	学校	—
	A ㉑	昭53	18	近くに職を求めたがなかった。	学校	—
	A ⑱	昭54	18	特になし。他になかった。	学校	—
	A ⑱	昭56	15	家で遊んでもいられないので。他になかった。	学校	—
	A ⑱	昭56	21	時間が規則的で体にあう。	母	○
	A ⑱	昭57	15	別になし。定時制に行けるので。	学校	—

資料：実態調査より作成

すでに染色業と密接に結びついた知識を学んだ者が少なくない。彼らが、そうした学校を卒業して、初職についたのは、昭和34年～48年、すなわち、高度経済成長期の最中であった。その後、彼らは1～2回の転職を経験してきているが、しかし、その転職内容は、紡績業男子層のそれとは大きく異なり、染色業や、それと密接に結びついた化学工業の職場を中心としているのである。しかも、彼らの多くは、オイル・ショック以降、28歳～46歳でH社に移動してきたが、その動機も紡績業男子層のような「やむをえない」ものではない。むしろ、「賃金のより高い、より大きいところに入りたかった」(H⑤)、「故郷に近いところで働きたかった」(H④)、「化学の中でも特に有機化学に未練があり、もっと給料のよい

ところに行きたかった」(H⑧)など、よりよい労働条件・職場環境を求めて、自ら積極的に希望して、H社に入社してきているのである。それゆえ、彼らの多くは、以前の職場よりも、むしろ、H社での仕事に「やりがい」を感じている。こうした染色業男子層の職歴は、彼ら染色業男子層が、自らの就学・職業経験を通して培った知識・技術を、多かれ少なかれ生かす形で、現在の職場＝H社を主体的に選択してきたことを物語っている。^{*}

※染色業男子層の学歴・職業移動歴の状況を示す典型事例として、次の2ケースを示しておこう。

H④＝工業高校染色科卒業→(昭34)A織物＝織布・染色工→故郷で近いところで働きたいと思い→(昭51)H社入社。

H⑧＝大学化学科卒業→(昭42)G染色工業＝染色工→有機化学に未練があり、もっと給料のよいところに行きたいと思い→(昭48)H社入社。

そして第3に、縫製業男子層は、その大半が、オイル・ショック以降、学校を卒業し、新卒採用で直ちにA社、または、O社に入社している。彼らの最終学歴は中学校である場合が多く、染色業男子層に比べ、むしろ低い。彼らは、縫製業への就職を特に積極的に希望したわけではなく、「学校の紹介」で、「ここしかなかった」(A②②)、「近くに職を求めたがなかった」(A②①)、「家を離れたかったから」(O②①)などの理由で、なかばやむをえず、現在の職場に入ってきたのである。

以上みてきた如く、男子労働者3階層——紡績業男子層・染色業男子層・縫製業男子層——は、それぞれ、出身基盤において一定の共通性を示しつつも、日本資本主義の如何なる発展階梯に、いかなる水準の学校を卒業して初職についたのか、そしてその後、いかなる職業遍歴をたどってきたのか、ということにもとづいて、分化・形成されてきたのである。このような男子労働者3階層をめぐる労働－生活史の違いは、後に詳述する如く、現段階における彼らの労働諸条件や、それへの主体的な対応のあり方にも、明らかな差異を刻印することになる。

2 女子労働者諸階層の形成過程

それでは次に、女子労働者における諸階層の形成過程をみていこう。ここでは、女子労働者を紡績業・染色業・縫製業と各業種毎に大きく区分するのみならず、縫製業女子層をさらに細かく、30歳以上の既婚女子層と30歳未満の未婚女子層に区分しておく必要がある。なぜなら、縫製業の中でも、既婚女子層は、その出身基盤や職業移動のあり方において、未婚女子層と大きく異なり、むしろ、紡績業や染色業の女子層に似た特質を有しているからである(表1-6)。

すなわち、紡績業・染色業の女子層と、縫製業既婚女子層は、いずれも、児島や周辺農村地域、そして、香川県を中心とする四国地方で、農家・漁家の子女として生まれている。この中で、児島出身者は学校卒業後もそのまま児島にとどまり、周辺農村地域出身者はひとたび児島周辺都市部で就労した後、結婚に伴って児島に來住してきた。そして、四国地方の出身者は、未婚の段階で「大きな会社に勤めたかった」(S⑬)、「姉も児島に來ていた

表1-6 女子労働者の出身基盤・地域職業移動

出生地区分	階層	ケースNo	父の職業	母の職業	出生地	児島来住の理由	前職数	児島での前職	児島通勤圏での前職	その他の前職
児島	紡績・染色業 女子層	H⑫	漁業	漁業	—		1		デザイナー	
		H⑬	農業・漁業	農業・漁業	—		4	縫製勤務・縫製内職(農業・印刷)		
	縫製業既婚女子層	O⑯	縫製業自営	縫製業自営	—		1	縫製内職		
児島以外の岡山県	紡績・染色業 女子層	S⑮	農業	農業	倉敷市	結婚	3	縫製勤務・縫製内職	裁縫教師	
		S⑭	農業	農業	倉敷市	結婚	4	紡績勤務・縫製勤務	人絹糸巻・農業	
	縫製業既婚女子層	O⑬	農業・林業	農業・林業	成羽町	結婚	2	縫製内職	縫製勤務	
県外遠隔地	紡績・染色業 女子層	S⑬	農業	農業	徳島県	就職(未婚)	6	縫製勤務・縫製内職・紡績勤務		衣料卸・農業
		S⑫	農業	農業	香川県	就職(未婚)	2	紡績勤務		
		S⑯	鮮魚店自営	鮮魚店自営	香川県	夫の転勤	2	縫製勤務・縫製内職		縫製勤務
	縫製業既婚 女子層	O⑰	農業	農業	香川県	就職(未婚)	2	縫製勤務・縫製内職		
		O⑮	漁業	農業	香川県	夫の転勤	4	縫製内職		菓子製造・食料包装・食料配達
		O⑱	炭鉱夫	—	福岡県	就職(未婚)	4	縫製内職(保母)		保母
	O⑭	大工自営	内職	広島県	就職(未婚)	2	染色勤務・縫製内職			

資料：実態調査より作成

表1-7 入社時期・年齢・動機

	ケース No	誕生 年	最終 学歴	現在の職場への入社			
				入社年次	入社年齢	動機	手づる
紡績・染色業女子層	S ⑮	大 6	高 小	昭 52	60	内職よりも安定している。	自分で頼みに
	S ⑭	大 8	高 小	昭 52	59	前の職場を解雇。	——
	S ⑬	大 14	小	昭 51	52	年金より体を動かした方がいい	自分で頼む
	S ⑫	昭 5	小	昭 51	46	——	——
	H ⑬	昭 5	青年学校	昭 46	41	内職よりも安定している。	親 戚
	S ⑯	昭 22	中	昭 52	30	——	父の知人
	H ⑫	昭 34	専門学校	昭 56	22	仕事内容がよい。近い。	職 安
縫製業既婚女子層	O ⑯	昭 17	普 高	昭 57	40	身内の会社でない方がいい。	自分で頼みに
	O ⑬	昭 18	中	昭 53	35	内職は不安定だから。	——
	O ⑭	昭 18	工 高	昭 53	35	ミシンの技術。	——
	O ⑮	昭 18	中	昭 53	35	調理士の免許が生かせる。	友 人
	O ⑰	昭 22	中	昭 57	35	先輩、友人がきていたので。	友 人
	O ⑱	昭 24	普 高	昭 56	32	子供が保育園に行くようになった。	職 安

資料：実態調査より作成

のでそれを頼って」(O⑰)という動機から児島に来住し、そのまま児島で結婚・定住して今日に至っているのである。

しかも、これら紡績業・染色業女子層と縫製業既婚女子層は、その多くが、未婚時代に縫製業事業体に勤務し、結婚や出産を契機にそこを退職して、「工縫層」(縫製業内職)に転職するという共通の職業移動を体験してきている。彼女達は、主にオイル・ショック以降、「内職では不安定」になったため、再び、紡績業=S社や染色業=H社、縫製業の大手事業体=O社に勤務先を求めてきた。こうした彼女達の職業移動歴は、それ自体、これら諸階層が児島に堆積する「工縫層」の中から再生産されつつあること、そして、児島の「工縫層」が、さらにその以前には、縫製業未婚女子層の中から再生産されてきたことを示しているのである。*

※こうした紡績業・染色業女子層や縫製業既婚女子層の職業移動のあり方は、以下の諸事例に典型的に示されている。

S⑮=(昭6)裁縫教師→(昭8)N縫製勤務→結婚で退職→(昭25)縫製業内職「工縫」→(昭52)S社入社。

H⑬=(昭20)農業手伝→(昭22)M印刷勤務→(昭27)A縫製勤務→出産で退職→(昭28)縫製業内職「工縫」→(昭46)H社入社

O⑬=(昭33)T縫製勤務→結婚で退職→(昭41)縫製業内職「工縫」→(昭53)O社入社。

O⑰=(昭38)O縫製勤務→出産で退職→(昭42)縫製業内職「工縫」→(昭57)O社入社。

もちろん、以上のような諸事実は、紡績業・染色業女子層と縫製業既婚女子層の形成過程が、全く同質であることを物語るものでは決してない(表1-7)。何よりも、両者の

間には、明らかな年齢階梯の違いがある。紡績業・染色業女子層が、S社やH社に入社したとき、その平均年齢はすでに44.3歳に達していた。そして彼女達は、「この年(齢)になって雇ってもらえるならどこでも」(S⑤) いいと、いわば、それまで「工縫層」として培ってきた縫製の技術とは直接関係のない紡績業・染色業に入ってきたのである。これに対し、縫製業既婚女子層が「工縫層」からの転換をはかったのは、平均35.3歳のときであった。彼女達は、未だ子育ての最中にあり、家族周期的に最も金のかかる時期にさしかかっていたといえる。そこで彼女達は、これまで習得してきた縫製の技術を生かして、縫製業事業体へ、しかも、その児島における最大手=O社に、より安定的な収入を求めて入社してきたのである。

ところで、以上のような紡績業・染色業女子層や縫製業既婚女子層に対し、縫製業未婚女子層の形成過程は、大きく異なっている。そしてまた、同じ縫製業未婚女子層の中でも、

表1-8 縫製業未婚女子層の出身地・出身階層

	出生地区分	ケースNo	出生地	誕生日	父の職業	母の職業
O社	県外遠隔地	O③	愛媛県	昭37	大工自営	クリーニング店勤務
		O⑧	愛媛県	昭37	農協勤務	保育所勤務
		O⑪	徳島県	昭38	大工自営	縫製内職
		O⑨	広島県	昭38	農業自営	農業自営
		O①	広島県	昭38	土工勤務	縫製勤務
		O⑩	島根県	昭38	農業自営	農業自営
		O⑦	長崎県	昭37	林業勤務	—————
		O⑫	長崎県	昭38	市役所勤務	土工勤務
		O⑤	兵庫県	昭41	造船勤務	—————
	岡山県	O⑥	北房町	昭37	農業自営	農業自営
		O②	岡山市	昭37	農業自営	農業自営
	児島	O④	—	昭38	(死亡)	縫製内職
		O⑱	—	昭35	製材勤務	—————
A社	県外遠隔地	A⑮	山口県	昭30	(死亡)	土工勤務
		A⑬	山口県	昭42	(長期入院中)	(別居他出)
		A⑦	山口県	昭42	(死亡)	不明
		A⑫	山口県	昭36	トラック運転勤務	水商売
		A⑨	長崎県	昭41	漁業自営	—————
		A⑩	長崎県	昭34	住職	土工勤務
		A⑪	長崎県	昭36	漁業自営	漁業自営
		A⑥	長崎県	昭40	土工勤務	パート勤務
		A④	長崎県	昭39	大工自営	—————
		A⑤	福岡県	昭40	漁業自営	漁業自営
		A①	広島県	昭39	鉄鋼業勤務	仏壇製造勤務
		A③	広島県	昭40	農業自営	縫製勤務
		A②	佐賀県	昭40	鉄筋自営	(離婚他出)
	児島	A⑭	—	昭40	(長期入院中)	(長期入院中)
A⑧		—	昭43	土工勤務	パート勤務	

資料：実態調査より作成

表1-9 縫製業未婚女子層の学歴・入社動機・将来志向

	ケース No	入社前学歴	入社年	入社動機	定時制	児島定住志	縫製関係職業継続意志
O社	O②	高	昭55	夜間短大に通わせてもらえるから。	短大	△	×
	O⑨	高	昭56	公立の短大に行かせてもらえるから。	短大	×	×
	O①	高	昭56	働きながら学校へ行けるから。	短大	×	×
	O⑩	高	昭57	学校へ通う手段。学校に行けるから。	短大	×	×
	O③	高	昭56	短大に行くのが目的。	短大	×	×
	O⑧	高	昭56	働きながら短大に行けるし、安定してる。	短大	×	×
	O⑦	高	昭55	短大に行けるところ。	短大	×	×
	O⑥	高	昭56	短大に行ける。安定している。	短大	×	×
	O④	高	昭57	家から近い。安定している。縫製が好き。	—	○	○
	O⑪	高	昭56	姉が勤めていた。	—	×	○
	O社	O⑬	中	昭50	家から近い。	高校	○
O⑫		中	昭54	家を出たい。名古屋は遠すぎるし。	高校	×	○
O⑤		中	昭56	姉の会社より賃金が高いといわれて。	高校	○	×
A社	A①	高	昭57	短大に行ける。	短大	×	×
	A③	高	昭58	短大に行きたい。	短大	×	×
	A④	高	昭58	短大にどうしても行きたくて。	短大	×	×
	A⑤	高	昭58	短大を出て保母さんになりたくて。	短大	×	×
	A⑪	高	昭54	短大があるから。	短大	×	×
	A⑥	高	昭58	別になし。家を離れてみたかった。	短大	×	×
	A⑭	中	昭55	別になし。	高校	○	×
	A⑨	中	昭56	家を離れたかった。	高校	×	×
	A⑧	中	昭58	別になし。	—	○	×
	A②	中	昭55	別になし。	—	○	○
	A⑮	中	昭45	姉がいたから。	—	×	×
	A⑫	中	昭52	先輩が行っていたから。	—	×	×
	A⑬	中	昭57	話しやすい先輩が入っているの。	—	○	×
	A⑦	中	昭57	たくさん先輩がいるから。	—	×	×
	A⑩	中	昭49	遠く家を出てためしてみたい。	—	×	○

資料：実態調査より作成

業界最大手のO社と中堅のA社とでは、その形成過程に若干の差異が存している（表1-8・9）。

すなわち第1に、縫製業未婚女子層の出身地域は、その78.6%までが岡山県以外の遠隔地によって占められ、しかも、その範囲も四国地方にとどまらず、山口県・広島県・島根県などの中国地方や、長崎県をはじめとする九州地方へと広範に広がっている。そして、こうした縫製業未婚女子層の中でも、O社には、愛媛県・徳島県・広島県などの比較的安定した都市自営業層・農民層の子女が多いのに対し、A社には、山口県・長崎県などの不安定階層の子女が多い。A社の未婚女子層の3分の1は、幼少時に両親のいずれかを失い、また、残る3分の2の出身階層も、土工やトラック運転手、零細漁民など、決して安定したものとはいいがたいのである。

第2に、縫製業未婚女子層は、すべて、中学・高校卒業直後に新卒採用された若年労働者であり、彼女達は学校の紹介と自らの希望にもとづいて、現在の職場に入社している。ただし、この中でも、O社の未婚女子層には高校卒業者が多く、彼女達は、「(会社による就学援助で)定時制短大に通える」ことを最大の動機とし、「会社は短大に通うための手段」(O⑩)と位置づけて入社してきている。これに対し、A社の未婚女子層はその3分の2が中学卒業者であり、彼女達がA社を選択した動機は、「話しやすい先輩が(A社に)入っていたから」(A⑬)、「とにかく家を離れたかったから」(A⑨)などで、必ずしも目的意識的なものではないのである。

そして第3に、縫製業未婚女子層は、そのほとんどが数年後には児島を離れて故郷に帰り、また、縫製業以外の職業に転職することを志望している。とりわけ、O社を中心とする高校卒業者＝定時制短大生の多くは、入社後3年目に保育資格を取得し、故郷で保育士として再就職したいという希望を(実現の可否はともかくとして)具体的に表明している。これに比べると、A社を中心とする中学卒業者は、約半分が児島に定住する意志を示している。しかし、それらはいずれも、現在、児島に両親が在住しているケースであり、しかも、そうした児島定住希望者においてすら、縫製業関係の仕事を続けたいと考える者は、きわめて少ないのである。

3 まとめ

以上、児島における繊維・衣料製造業労働者諸階層の形成過程を、諸個人の労働・生活の歩みのレベルにまでおりて捉えてきた。それらをふまえるならば、次の3点を指摘することができる。

まず第1に、児島における繊維・衣料製造業事業体は、業種毎に、また事業体規模毎に、それぞれ異なる特質をもった労働者を吸引している。すなわち、紡績業＝S社は、児島や周辺都市部、及び、四国地方から、不熟練労働に従事していた中高年の男子労働者を中心に吸引し、これにつけ加えて、児島の「工縫層」の中から、特に高齢の女子を採用している⁽¹⁾。これに対し、染色業＝H社は、工業高校や大学で染色・化学を学び、児島や周辺都市部、及び、四大工業地帯で、染色業・化学工業に従事してきた男子労働者を、その知識・経験を生かす形で雇用している。そして縫製業では、全体として、九州・中国・四国の各地方から若年女子労働者を新卒採用している。また、この縫製業の中でも、児島で最大規模のO社は、主に高校卒業女子を中心に吸引し、これを児島に堆積する「工縫層」の中途採用で補っていた。他方、中堅規模のA社は、主に中学卒業女子を採用し、これをやはり遠隔地からの中学卒業男子を新卒採用して補っていたのである。

第2に、こうした吸引経路を、繊維・衣料製造業労働者の階層間移動として捉え返すならば、男子労働者では、各階層間の移動はほとんどみられないが、女子労働者諸階層の間には一定の流動性が存在することが明らかとなる。すなわち、まず男子労働者についてみると、紡績業男子層は、その長い職業遍歴を通して、特別の技術・資格をほとんど習得してこなかった45歳以上の高齢者であるのに対し、染色業男子層は、一貫して染色業・化学工業関係の職場を歩み、その中で染色関係の技術・知識を蓄積してきた30～45歳の労働

者である。そして縫製業男子層は、中学新卒採用で、現在も30歳未満と若い。この男子労働者3階層の間には、技術習得や年齢階梯にもとづく明らかな差異があり、少なくとも現在までのところ、3階層の間の移動はほとんどない。これに対し、女子労働者では、今日の紡績業・染色業女子層や縫製業既婚女子層は、かつては「工縫層」であり、さらにその以前には縫製業未婚女子層だったのである。そこには明らかに、縫製業未婚女子層→「工縫層」→紡績業・染色業女子層、縫製業既婚女子層という、児島の繊維・衣料製造業内部での、女子労働者の階層間移動経路が形作られていたのである。

ところが第3に、こうした女子労働者の階層間移動経路は、今日、たち切れつつある。すなわち、今日の縫製業未婚女子層は、かつてのそれとは異なり、もはや、児島に「工縫層」として定住する意志をほとんどもっていない。詳しくは第IV章で分析するが、少なくとも今後、児島における「工縫層」の供給基盤はきわめて限られたものとなり、したがって、「工縫層」から女子労働者を採用している紡績業や染色業も含めて、児島の繊維・衣料製造業は、一層、児島以外の地域に労働力を求めざるをえなくなることが予想される。この意味で、“繊維・衣料製造業の街”＝児島は今日、大きな変動期にさしかかっているのである。

それでは、次章以下、紡績業・染色業・縫製業のそれぞれについて、労働者の生産・労働—生活過程とそこでの諸問題を、さらに詳しくみていこう。

〈注〉

- (1) S社における従業員の平均勤続年数は7.3年ときわめて短い。男女間ではそれほど差はなく、男性では65.7%が5年以下、80.6%が10年以下であり、女性では64.4%が5年以下、89.3%が10年以下である。S社における従業員の平均年齢は47.2歳であるから、そのほとんどが中高年の中途採用者であることがわかる。

II 紡績業労働者における労働—生活過程

本章では、紡績業＝S社における労働者の労働—生活過程と、そこでの諸問題を明らかにしていく。分析の手順としては、まず、紡績業の各生産工程における労働内容と労働諸条件を客観的に捉え、次に、それらを労働者諸個人が如何に受けとめているかを、彼らの主体的な文脈に位置づけて把握する。

1 各生産工程の労働内容

紡績業＝S社の生産工程は、前紡工程と後紡工程の2つに大別される（図2-1）。そしてこの2つの生産工程は、職制的には、前紡課長・後紡課長によって統轄されるが、さらにその下で、実際の労働現場において一般労働者の指揮・統轄にあたるのは、各種係長層である（図2-2）。そこで以下、実際の労働現場で働く労働者を、①前紡工程労働者、②後紡工程労働者、そして③各工程の係長層の3つに区分し、それぞれの労働内容を、さらに詳しくみていこう。

まず、前紡工程についてみる。ここでは、混打・梳綿・練篠・粗紡という4種類の作業

図2-1 S社の生産工程

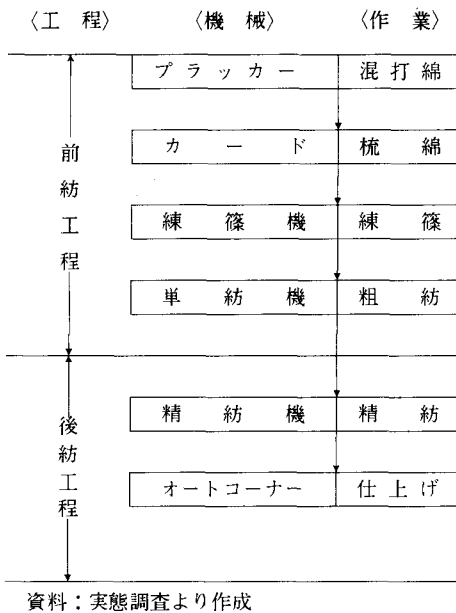
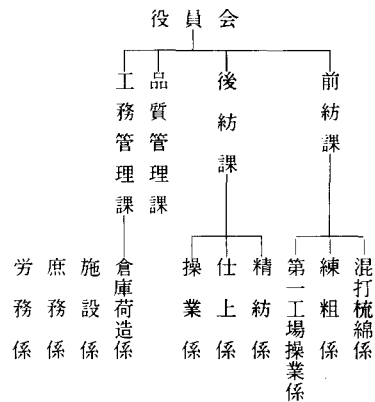


図2-2 S社の職制



が行なわれている。混打とは、ブラッカーを用いて原綿中に付着している葉滓・茎片・砂などを除去する作業であり、これは「誰が入っても長続きしない」(S⑩)といわれるほどの重労働である。梳綿とは、カード機で繊維を櫛梳しながら繊維のもつれを正し、短繊維や未熟繊維を除去する作業で、カード機に手を巻き込まれる事故が多発しており、細心の注意を必要とする。また、練篠とは、練篠機を用いて繊維を引き伸ばして均整化させ、繊維の縮みをなくす作業で、微妙な機械操作が必要である。そして粗紡とは、単紡機によって繊維をさらに伸ばし、撚りを与えて粗紡ポピンに巻き取る作業であり、これも、湿度に応じて糸の張り具合を調節するなど、微妙な操作を必要とする。このように、全体として、前紡工程には、紡績業の中では比較的、熟練を要する作業や肉体的消耗の激しい作業が集中しているのである。

これに対し、後紡工程で行なわれている作業は、精紡・仕上げ・段取りの3種類で、これらはいずれも、比較的軽度の単純作業という特徴をもっている。精紡は、精紡機で粗糸を所定の太さにドラフトし、これに適切な撚りを与えて捲き取る作業で、機械のスピードについていけさえすれば、特に熟練を要する作業ではない。また、仕上げは、オートコーナーを用いて巻糸し、撚糸・ガス焼きなどの加工を加えた上で、用途に応じてチーズ・コーンなどの形に整形し、荷造りする作業で、これも「年寄りでも誰でもできる」(S⑪)といわれる軽作業である。そして段取りとは、精紡や仕上げを順調に行なうための雑役作業で、これもまた、特別の技術を必要とするものではない。

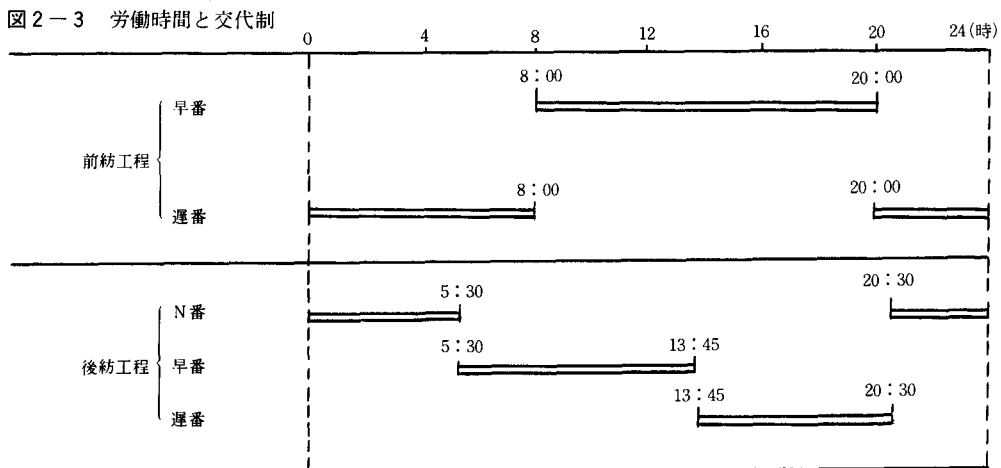
最後に、各工程の係長層についてみよう。彼らの仕事内容は、いうまでもなく、自らの

担当する現場の労働者を統轄し、生産を順調に進めることにある。そこで具体的には、労働者の技術・体力などに応じて適切な人員配置を行ない、また、新入労働者に技術指導を行ったり、欠勤者がある場合は自らその補完に入ったりしている。そのため、係長層は、自らの担当する現場の作業全般を熟知している必要があり、また、全体の流れにつねに気を配っておかねばならないのである。そして、彼ら係長層が、自らの仕事で最も難しい点として掲げているのは、個々の作業上の技術・知識よりも、むしろ、「人をまとめるという面と全体を見わたすということ」(S⑤)、「人を使うこと。工程の全体に気を配ること」(S⑧)である。

2 各生産工程の労働諸条件

ところで、紡績業＝S社においては、各生産工程毎に、労働内容のみならず、労働諸条件もまた、大きく異なっている。以下、その実態を、労働時間と休日、賃金額と支払形態、そして、S社で近年きわめて急速に進められつつある人員削減＝「合理化」の諸側面から明らかにしていこう。

まず、労働時間・休日のあり方についてみよう(図2-3)。S社では、1日24時間エンドレスで操業が行なわれているため、労働者は何らかの形で交代制勤務や深夜労働を余儀なくされる。そして、それらの形態は、各生産工程毎に大きく異なる。まず、前紡工程では、早番が8時～20時、遅番が20時～8時で、それぞれ4時間を残業扱いとして、12時間労働2交代制がしかれている。ここでは、6日間連続就業の後、2日間の休日が保障されているが、しかし、きわめてきびしい労働時間体制といわざるをえない。これに対し、後紡工程では、3交代制がしかれており、前紡工程に比すれば労働者の肉体的消耗の度合いは少ない。すなわち、後紡工程では、労働者はN番・A番・B番の3つの番方に編成されている。このうちN番は20時30分～5時30分の深夜専門で、別名「フクロウ部隊」とも呼



資料：実態調査より作成

ばれており、A番とB番は、5時30分～13時45分の早番と13時45分～20時30分の遅番とを1週間毎に交代する。なお、この後紡工程の休日は週1日である。最後に、各工程の係長層の労働時間体制は、いうまでもなく、彼が統轄する生産現場の一般労働者と同じである。すなわち、前紡工程の係長層は12時間労働2交代制を、そして後紡工程の係長層はN番深夜専門とA・B番昼間2交代制をとっているのである。⁽¹⁾

次に、賃金額と支払形態についてみよう(表2-1)。S社では、基本給の他に能率給制が導入されており、これに、残業手当・深夜手当⁽²⁾・役職手当などが加算される。そして実際の手取額や支払形態には、明らかに、各生産工程毎に違いがみてとれる。まず前紡工程では、日給月給制で、前述の重労働・長時間労働に支えられて、その手取額は18万～22万円と比較的高い。また、ボーナスも、50万～100万円と高額である。これに対し、後紡工程では、手取額では前紡工程に比べ明らかに低く、しかも、その内部で雇用形態にもとづく格差が設けられている。すなわち、後紡工程には、常雇と臨時雇の労働者がおり、両者は作業内容や労働時間の点では違いはないにもかかわらず、前者(常雇)の賃金が日給

表2-1 賃金額と支払形態

	ケースNo	雇用形態	支払形態	手取月額	ボーナス
前紡工程	④	常雇	日給月給	22万円	100万円
	⑪	常雇	日給月給	20	50
	⑨	常雇	日給月給	19	50
	⑩	常雇	日給月給	18	50
後紡工程	⑦	常雇	日給月給	14	24
	⑬	常雇	日給月給	11	43
	⑫	常雇	日給月給	10	40強
	⑮	常雇	日給月給	10	—
	⑥	臨時雇	日給	10	—
	⑬	臨時雇	日給	10	15
	⑭	臨時雇	日給	8	—
係長層	②	常雇	月給	23	70強
	③	常雇	月給	23	70強
	⑤	常雇	月給	20	70強
	①	常雇	月給	20強	70強
	⑧	常雇	月給	17	71

資料：実態調査より作成

表2-2 各工程の従業員数の推移

		昭55.3	昭57.9	昭58.3	昭58.7
操業	前紡工程	19	18	22	25
	後紡工程	78	64	62	71
	倉庫その他	24	16	15	16
	計	121	98	99	112
保全・事務・その他		38	35	35	34
総計		159	133	134	146

資料：S社資料より作成

月給制で手取月額10万～14万円、ボーナスが40万円強であるのに対し、後者（臨時雇）は日給制で手取月額8万～10万円、ボーナスはほとんどないのである。そして、これら各生産工程の一般労働者に比べ、係長層の賃金は、やはり、相対的に安定している。彼ら係長層の賃金は月給制であり、しかも、その手取月額は17万～23万円と前紡工程労働者と同じ水準にあり、ボーナスは70万円強と、前紡工程労働者のそれをも上回っているのである。

それでは最後に、S社における人員削減＝「合理化」の実態についてみていこう（表2－2）。昭和56年の火災⁽³⁾を契機として、S社では機械・設備が更新され、それにともない、全社で20名以上もの人員削減が実施された。その後、増産体制に伴い、徐々に人員増がはかられてきたが、「増産、増産で生産量は50年当時の1.35倍」（S⑧）といわれる今日においても、人員数では昭和55年当時を未だ回復するに至っていないのである。ところが、こうした中で、前紡工程に限っていえば、一貫して人員増がなされ、今日、すでに昭和55年当時を6名上回る人員が配置されている。⁽⁴⁾このことは、それ自体、前紡工程においては、一層の労働強化を伴う「合理化」がなしえないほど、限界的な長時間一重労働が行なわれていることを示している。これに対し、後紡工程では、きわめて急速に人員削減が進められ、とりわけ昭和58年3月には、55年に比べ16名が削減されていたのである。そのため、後紡工程では、「不足分を稼ぐために機械の回転数が上げ」（S⑬）られただけでなく、「補助要員がいなくなり、誰かが休むと自分の持ち分が増え」（S⑭）るなどの労働強化がなされてきた。^{*}そして、各工程の係長層でも、こうした人員削減の結果、その職務の遂行がきわめて困難になってきている。すなわち、「人数的にはぎりぎりで行っている」（S③）ので、「1人でも欠勤者があると判断や処置がむづかし」（S②）になっており、また、新入労働者に対しても時間をかけて教育を行なう余裕がないために「頭数はいても、安心して任せられる人間がいなくなり、結局、こちらが気を使う」（S⑤）などの苦労が、係長層の間に深まってきているのである。

※後紡工程におけるこうした労働強化は、そこでの事故の多発にも結びついている。後紡工程の事故発生率は、前紡工程に比べて高い。とりわけ、精紡では、精紡機のローラー部分に手を巻き込まれて「手の皮をはぐ」事故が起こっており、また、仕上げでも、オートコーナーで糸にすれて手を火傷したり、回転部で手を切ったりする事故が多発している。仕上げ作業に従事するS⑭は、「手を切るのはしょっちゅう。この間も縫ってもらった。糸ですれて火傷することも多い」と語っている。

3 生活史と労働諸条件の受けとめ方

以上みてきたように、紡績業＝S社の労働者をめぐる労働内容・労働諸条件は、①前紡工程、②後紡工程、③各工程の係長層のそれぞれで、大きく異なっていた。したがって、こうした労働内容や労働諸条件が、労働者諸個人に如何に受けとめられているか、という点についても、こうした3つの工程・役職にもとづく区分は重要な意味をもってくる（表2－3・4・5）。

まず、前紡工程の労働者についてみよう。S社の前紡工程には25名の労働者が配置されており、これが2交代制をとるため、各番方ではそれぞれ12～13名の労働者が一緒に働い

ていることになる。⁽⁵⁾彼らはすべて、男性労働者である。彼ら前紡工程労働者がS社に入社したのはオイル・ショック以後であり、その当時彼らは38～55歳の働き盛りであると同時に、家族周期的には子弟を就学させ、最も金のかかる時期の父親でもあった。そして彼

表2-3 生産工程別従業員数・男女比率 (昭58.7)

		計	男	女	構成比(%)	男性比率(%)	
保	全	18	11	7	12.3	61.1	
操業	前 紡	25	25	—	17.1	100.0	
	後 紡	A 番	22	7	15	15.1	31.8
		B 番	21	11	10	14.4	52.4
		N 番	19	19	—	13.0	100.0
		その他	9	4	5	6.2	44.4
	倉 庫	11	10	1	7.5	90.9	
その他	5	3	2	3.4	60.0		
計		112	79	33	76.7	70.5	
原	綿 試	4	3	1	2.7	75.0	
施	設 厚 生	3	1	2	2.0	33.3	
事	務	9	7	2	6.2	77.8	
合	計	146	101	45	100.0	69.2	

資料：S社資料より作成

表2-4 入社後の生活史

	ケース No	性 別	入 社 時			入 社 後 移 動
			年 次	年 齢	家族周期	
前紡工程	S④	男	昭48	38	子供就学	前紡 (粗紡→梳綿→混打→全体)
	S⑩	男	昭51	48	子供就学	前紡 (梳綿→練篠→粗紡→混打→粗紡)
	S⑪	男	昭52	55	子供学卒	前紡 (混打)
	S⑨	男	昭53	47	子供就学	後紡(仕上げ)→(昭55)前紡(梳綿)
後紡工程	S⑦	男	昭51	29	未 婚	前紡(粗 紡)→(昭54)後紡(精紡)
	S⑥	男	昭58	59	子供学卒	後紡 (精紡→段どり)
	S⑮	女	昭52	60	子供学卒	後紡 (仕上げ)
	S⑭	女	昭52	59	子供学卒	後紡 (段どり→仕上げ)
	S⑬	女	昭51	52	子供学卒	後紡 (精紡)
	S⑫	女	昭51	46	子供学卒	後紡 (仕上げ→精紡)
	S⑯	女	昭52	30	子供就学	後紡 (仕上げ→精紡)
係 長	S②	男	昭32	30	子供就学	荷造→(昭32)後紡N番操業係長
	S①	男	昭32	22	未 婚	原料→(昭35)精紡・保全係長
	S③	男	昭43	32	子供就学	保全→(昭43)操業係長→(昭50)荷造係長
	S⑤	男	昭47	30	子供就学	精紡→(昭49)保全→(昭55)後紡A番操業係長
	S⑧	男	昭51	46	子供就学	後紡N番→(昭53)後紡B番操業係長

資料：実態調査より作成

表 2-5 労働諸条件の受けとめ方と継続志向

	労働条件で問題と思う点・改善すべき点					対する賃金水準に評価	体感する異常を	仕事のやりがいが	継続の意志	
	勤務時間が長い	収入が少ない	休みをくいと	その他	特になし					
前紡工程	S④				仕事がおもしろくない。もう少し、しゃんとした人を入れて能率的に。残業が少なすぎる。もっと稼ぎたい。	△	×	×	○	
	S⑩					△		×	○	
	S⑪					○	△		×	○
	S⑨		○				×		×	○
後紡工程	S⑥		○		仕事がつい。	×	×	×	○	
	S⑦		○	○		人をもっと入れるべき。	×	×	×	○
	S⑫					○	△	×	△	○
	S⑬					○	△	×	○	○
	S⑯					○	○	×	○	○
	S⑮					○	△	×	○	○
	S⑭					○	△	×	△	○
係長	S①	○	○		労働力の高齢化。 高齢化しすぎている。 エンドレスや深夜労働はよくない。 人間関係がうまくいかない。 仕事がつい。人が少ない。深夜労働やる人の仮眠所が必要。	×		×	○	
	S⑤	○	○			×		△	○	
	S⑧	○	○			△		△	○	
	S②	○	○	○		×		×	○	
	S③	○	○	○		×	×	×	○	

資料：実態調査より作成

らは、特別の技術・知識を習得しているわけではないが、自らの肉体の頑健さには自信をもっており、「2交代は金になるので」(S⑩)、「8時間(労働)では身入りにならないから」(S⑨)と、2交代12時間労働の前紡工程を、自ら選択してきたのである。そのため、彼らの多くは、2交代12時間の重労働それ自体には、特に問題を自覚していない。むしろ、彼らの中には、「身入りが減るので6日に2日の休みは多すぎる。もっと働きたいので週休1日にしてほしい」(S⑩)と一層の長時間労働を望む者や、「もう少ししゃんとした人を入れてくれないと仕事の能率が上がらない。競争のある魅力ある職場にしてもらいたい」(S④)と、一層の労働密度の高度化を求める者すら存する。また彼らは、長時間・重労働に支えられた賃金水準そのものに対しても、現在のところ、特に問題を意識していないのである。⁽⁶⁾

しかし、これらの諸事実は、彼ら前紡工程労働者が、現在の仕事に全面的に満足していることを示すものでは決してない。彼らは、現在の仕事内容そのものには、全く「やりがい」を感じてなく、それゆえ、現在の仕事には、「生活を支えること」以外の目的・意義を見出しえていない。そして彼らは、「生活のためと割り切って」(S⑩)、今後も仕事をつづけていこうと考えているが、しかし、その継続に際しても、また、深刻な不安を感じざるをえない。すなわち、今日、すでに平均年齢53.8歳に達している彼らが、いつまで12時間2交代の重労働を続けうるか、という不安である。現に、彼らの多くは、いずれは、「身入りが減る」ことを覚悟で、後紡工程に移らざるをえないであろうことを、自らす

に予想しているのである。^{*}

※現在までに、すでに、「体が限界だから」と前紡工程から後紡工程に移動した労働者もいる。その1人であるS⑦は、一番大きな変化を「身入りが減ったこと。給料もボーナスも3分の2になった」と述べ、「家賃や電気代で半分以上なくなる。そんなにぜいたくしているとは思えないが、月をすぎたら金がなくなる。何かほしいな、と思っても、2～3ヵ月ためておかないと買えない」と、現在の賃金水準に強い不満をもっている。

さて次に、後紡工程労働者についてみよう。S社の後紡工程には71名の労働者が配置されている。この中で、深夜専門のN番は19名で、これはすべて男性労働者である。そして、昼間2交代を行なうA番・B番には、それぞれ21名、22名の労働者が配属され、その半数以上が女性労働者によって占められている。いわば、全体として男性労働者が多い紡績業の中でも、この後紡工程の昼間2交代部分のみは、女子労働者が比較的多く配置されているのである。⁽⁷⁾

こうした後紡工程労働者の多くは、オイル・ショック以降に入社しており、この点では、前紡工程労働者と同じ特徴をもつ。しかしながら、この後紡工程労働者、とりわけ、昼間2交代の労働者は、その多くが、S社入社時すでに50歳を超えており、子弟を学校卒業＝就労させ、相対的に金のかからない家族周期段階にさしかかっていた。そして彼らの中で、S社在職中60歳に達した者には定年制⁽⁸⁾が適用され、その後、臨時雇としてひきつづき再雇用されてきたのである。他方、一部の若年層も、その多くは、以前の職場で健康を害し、重労働に耐えられない者である。そこで彼ら後紡工程労働者は、現在の就労先＝S社に対し、「こんなに年がたって使ってもらえるんだから幸福」(S⑬)、「今の年齢、身体なら、働かしてもらっているだけで結構」(S⑮)と考え、現在のきわめて劣悪な賃金水準に対しても、「子供が皆かたづいたし、年が寄ったらこれで生活できる」(S⑮)、「(飼っている)猫と2人、御飯を食べるだけはある」(S⑭)と、特に問題と受けとめていない。また、現在の後紡工程の仕事に対しても、「健康で働けるだけでうれしい。仕事がいきがい。自分の(稼いだ)金だから、嫁にも気がねせず、自由がきく」(S⑬)と積極的な評価を下し、今後も「動ける間は続けていきたい」(S⑫)と考えているのである。

しかしながら、こうした後紡工程労働者の一見肯定的な評価の背後には、いくつかの深刻な問題がかくされている。それはまず何よりも、彼らの年齢・健康状態と密接に結びついた問題である。たしかに、後紡工程の労働内容は、前紡工程のそれに比べれば、客観的には軽度で短時間のものである。しかし、そもそも入社当時から高齢・病弱であった彼ら後紡工程労働者にとっては、それは決して楽なものとはいえない。現に、この後紡工程労働者は、全員が「体がだるい」「肩がこる」など複数の自覚症状をもっており、「アンブルを買って飲む」(S⑬)、「医者で栄養剤を注射してもらおう」(S⑮)などの自衛手段を構じながら、仕事を続けているのである。それだけに、彼らは、近年の「合理化」＝人員削減に伴う労働強化には、きわめて強い不満を顕在化させている。しかも、彼らの賃金収入は、そのほとんどが食費・住居費など「生活費」の不可欠の構成部分をなしており、そ

れゆえ、高齢化した彼らにとっては、「いつまで仕事をつづけられるか」(S⑫)、「いつまで会社にいれるか」(S⑭)という不安はきわめて切実である。また同じく、手取収入の大幅低下を意味する60歳定年制も、深刻な問題として意識されざるをえないのである。*

※定年制にもとづき、臨時雇となったS⑭は、定年制や「合理化」に伴う労働強化について、次のように語っている。

「機械が50台から70台にふえたのに、人を減らしてやらされる。ひどい。補助の人がいなくなったので、だれかが休むとその分も来るし、トイレも駆けて（走って）行かねばならなくなる。人をもっと増やしてほしい。（定年制については）他に雇ってくれるところもないから、しょうがなく（再雇用）の印を押した。仕事は変わらないのに、給料は半分になる。今はまだ生活できるけれど、これ以上物価が上がると困ってくる。」

では最後に、各工程の係長層についてみていこう。係長は、前紡工程に2名、後紡工程に5名配置されており、全員男性である。⁽⁹⁾各工程の係長層は、すでにみた一般労働者とは異なり、昭和32年～47年の高度経済成長期、22歳～32歳と若くしてS社に入社している。したがって、今日においても、係長層の平均年齢は48.0歳と一般労働者に比べてやや若く、また、家族周期的にも、子供が就学中で特に金のかかる時期にある。そこで彼らは、近年の「合理化」に伴い、係長としての仕事そのものに「やりがい」を見い出せなくなりつつも、「生活のため、子供のため」に仕事を続けていこうと考えている。「昔は（仕事に）張りのある時期もありましたね。今は、家族もって子供も大きくなってきますとね、仕方なく働いているというのが本音ですね」(S①)、「もう少し（仕事に）張り合いがあるならいいが、今は、張り合いというより、家族を食わせていかならん」(S③)などの言葉は、そのことを端的に示している。そしてまた、一般労働者に比べれば相対的に安定した月給制の、しかも高額な賃金も、彼ら係長層にとっては、「仕事の中身からみて、必ずしももらいすぎとは思っていない」(S⑤)と、とりわけ職務の困難さとの関連で、十分なものとは評価されていない。さらに彼らは、一方で、自らの職務遂行上の困難の原因を、「とにかく人材が悪い。あまりにも高齢化しすぎている」(S⑤)、「労働力が高齢化して、教育しても能率が悪い」(S①)と、一般労働者の資質の問題に求めながら、他方では、「深夜労働や24時間操業での交代制は体によくはない」(S⑧)、「勤務時間が長い上、休みがとりにくい」(S②)、「従業員に対してもっと思いやりがほしい。人が少なすぎるし、深夜（労働）をやる人の仮眠する場所もない」(S③)など、一般労働者とも共通する、しかも、一般労働者の間では十分に意識されていなかった要求を、明確に自覚しているのである。ここには、生産性向上・一層の「合理化」を追求する立場にありながら、まさに、そのことを通じて「合理化」による矛盾を集中的に受け、一般労働者と共通する要求を内在化せざるをえない係長層の実態が、あきらかによみとれるのである。

4 まとめ

以上、児島における紡績業労働者をめぐる労働内容・労働諸条件と、それらの労働者諸

個人への受けとめられ方について分析してきた。ここでの分析をふまえるならば、紡績業労働者は、いずれも、今日進められつつある「合理化」＝人員削減を軸に、大きく変質をとげつつあることがわかる。

すなわち第1に、今日、人員削減が最も集中的に進められつつある後紡工程では、機械回転数の上昇や補助要員の廃止など、労働強化が目に見える形で現われていた。しかも、こうした後紡工程の労働者は、高齢・病弱者が多く、そのため、人員削減に伴う労働強化は、何よりもまず、彼らの肉体的消耗、さらには事故の多発に直結したのである。他方、彼ら後紡工程労働者は、自らの仕事にやりがいを持ち、また、それで得た収入は彼らの不可欠の生活費であるため、今後とも、就労を継続したいと考えている。こうした彼らの志向性は、いうまでもなく、後紡工程における人員削減と対立せざるをえないのである。こうした中で、一方では「こんなに年がたって使ってもらえるんだから幸福」と語る彼ら後紡工程労働者の間にも、人員削減による「合理化」は、ゆずることのできない一線を越えるものとして自覚化されつつある。

第2に、「合理化」＝人員削減は、各工程の係長層にも深刻な影響を与えている。すなわち、人員削減に伴い、生産工程全体を円滑に進行させるという係長層の最も主要な職務が、きわめて困難なものになりつつある。その中で、係長層は、一方で仕事そのものにやりがいを見失い、また、その困難さの原因を高齢化した労働者の資質に求めている。しかし他方で、そうした仕事の困難さに比して、自らの賃金その他の労働諸条件に不満を顕在化させ、しかも、その要求の内容は、人員増を前提とした労働時間の短縮など、一般労働者とも共通するものとなってきているのである。

そして第3に、前紡工程では、今日のところ、直接的には、人員削減は進められていない。なぜなら、前紡工程における12時間労働2交代制の重労働が、現状以上の労働強化をもちや不可能にしているからである。しかし、前紡工程労働者は、決して、今日の「合理化」＝人員削減と無関係ではありえない。というのは、彼らもまた、近い将来、前紡工程の長時間・重労働に耐えられなくなり、「やむをえず」後紡工程に移らざるをえなくなることを、自ら予測しているのである。たしかに、現在の彼らは、より高い手取収入を得るために、競争して、一層の長時間労働を志向する側面をもっている。だが、こうした志向性を転換し、後紡工程での人員確保が自らの利害と一致する時期が迫っていることも、同時に彼らは認識しているのである。

〈注〉

- (1) 前紡工程の早番、後紡工程の早番・遅番のように、昼勤の場合、前者で合計1時間、後者で30～55分間の休み時間が定められている。とりわけ、後紡工程の早番では、その休み時間は朝食の時間に充てられている。こうした休み時間の間も、機械は作動しつづけており、「昼専」と呼ばれる応援部隊が作業にあたっているのである。これに対し、前紡工程の遅番や後紡工程のN番のような深夜労働の場合、「昼専」のような応援部隊はない。そのため、これら深夜労働では、特に定まった休み時間はなく、仕事のあいまを見ながら、支給されるパンと牛乳で食事をすませているのである。
- (2) 残業手当は通常の125%、深夜手当は150%である。
- (3) 紡績業では、材料の綿に機械の火花が引火して、火災が発生しやすい。S社でも昭和56年に、「建物

だけ残って中が丸焼け」といわれるほどの火災を経験し、その後もボヤが年に2～3回発生している。なお、S社には、社内の消防団組織が結成されている。

- (4) 前紡工程の中でも、ブラッカーによる混打作業部門では人員削減が進み、従来4～5人で行なってきた作業を1人で担当させるようになってきている。
- (5) 前紡工程内部での人員配置は、各番方毎に、混打1名、梳綿2名、連篠2名、粗紡5名が固定され、他の2～3名が様々な作業を移動している。
- (6) しかし、家屋の新築や大学進学などが重なった場合、前紡工程労働者の賃金水準も必ずしも充分なものとはいえなくなる。前紡工程労働者の中で、唯一、子女を大学に進学させたS⑨は、「家のローンに150万、長女の下宿への仕送りが毎月10万円」で、現在の賃金では足りないと言っている。
- (7) 後紡工程内部での人員配置は、A番・B番で、精紡11～12名、仕上げ7名、段取り1名である。また、N番では、精紡10名、仕上げ8名で段取りはいない。なお、ここには係長は含まれていない。
- (8) 60歳定年制は昭和55年に設定された。また、昭和57年には、63歳までは希望者を臨時雇として再雇用し、63歳をすぎたら話し合いで再雇用の是非を決めるという再雇用制が発足している。
- (9) 係長は、前紡工程では、混打梳綿係と練粗係、後紡工程では、精紡係と仕上げ係、そして操業係(N・A・B各番に1人)に配置されている。

Ⅲ 染色業労働者における労働一生活過程

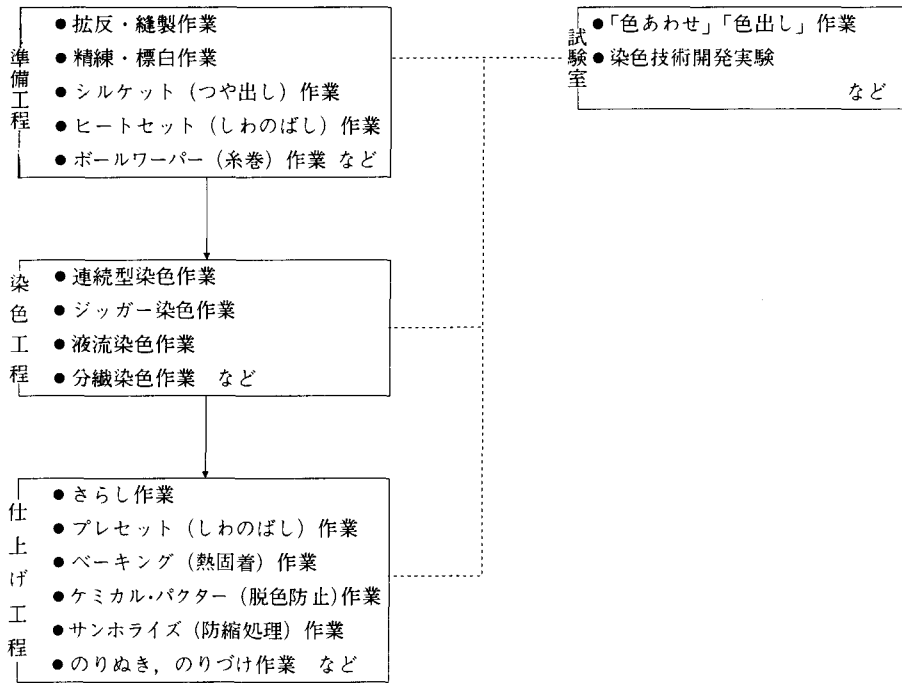
本章では、染色業＝H社における労働者の労働一生活過程と、そこでの諸矛盾のあり方を明らかにしていく。その際、まず、染色業各生産工程の労働内容と労働諸条件の特徴を明らかにし、次いで、そうした労働内容・労働諸条件が労働者諸個人によって如何に受けとめられ、評価されているかを分析していく。

1 各生産工程の労働内容

染色業の生産工程は、生地や染料の種類、染色方法の違いなどによって、きわめて複雑に交錯している。H社においても、その生産工程は、ゲニウム・デニム・楊柳その他、生地の種類にもとづいて細かく分化し、かつ、それぞれの作業の一部は重なりあっているのである。しかし、ここでそれらをごく大きく分けるならば、①準備工程、②染色工程、③仕上げ工程という、3つの生産工程が区分される(図3-1)。そして、染色業の場合、こうした3つの工程に加え、④試験室での研究作業が大きな意味をもっている。そこで以下、試験室を含む4つの生産工程・部門における労働内容を、さらに詳しくみていこう。

まず、準備工程である。ここでは、拡反・縫製・精練漂白・シルケット(つや出し)・ヒートセット(しわのぼし)など、いわば、染色の前段作業が行なわれる。これらのうち、精練漂白やシルケットは、苛性ソーダその他の薬品を使用して行なわれるため、一定の知識を必要とする。⁽¹⁾しかし、それらも含め、全体として、この準備工程の諸作業は、必ずしも染色業独得のものではなく、他の繊維・衣料製造業の準備工程にも一定共通して行なわれる作業である。その意味で、これらの多くは、染色業独自の技術・知識を不可欠とするものではないのである。

図3-1 染色業＝H社における生産工程・諸作業



資料：実態調査より作成

これに対し、染色工程では、連続型染色・ジグガー染色・液流染色など、さまざまな方式での染色作業が行なわれている。それぞれの染色方式で違いはあるが、しかし、全体として、これら染色作業には、染料の量や温度、染料の種類と生地質の関係、そして染料の調合などに関する微妙なカンとコツが要請される。^{*}もちろん、今日の染色作業は、サーキュラーやジグガーをはじめとする機械を用いて行なわれる。しかし、実際には、生地を同一色にムラなく染め上げるためには、機械任せにしてはならず、労働者による微妙な調整・判断が不可欠になるのである。とりわけ、繊維不況下にある今日、「昔なら少々色が違っていても、とにかく色を出せば売れたが、今は許容範囲が狭くなり、確実な色を出さねば」(H①) ならなくなっており、染色工程労働者の労働内容は、一層厳密で高水準の技術を求められるものになりつつある。

^{*}染色方法のうち、連続型とは、パッターで染液を原反に浸漬させ、スチーマーで蒸熱して染料を固着させ、水洗に連ねるものであり、これでは、一日に300反位の染色が可能である。これに対し、ジグガー染色とは、連続型ではできない部分の染色を行なうものであり、布を染液内に通しながら一方でロールに巻き取り、次いで反対の方向にロールを回転させ、これを繰り返していく方式である。このジグガー染色では、1日に40～60反の染色しか行なえず、また、技術的にも、染料の温度や巻きとりの正確さ

など、むづかしい作業を多く含んでいる。そして、液流染色とは、サーキュラーに原反と染料を入れ、回転させながら染色を行なう方法で、これは、H社の染色工程の中でも最もむづかしい作業といわれている。なお、染色工程でジグガー染色に従事しているH⑤は、自らの仕事上のむづかしさについて、次のように語っている。

「同じようにムラなく染めるのはむづかしい。染料の量や（スチーマーの）湯の温度、液量と布地の関係などを計算して入れるのがむづかしい。経験者がカン・コツでやる。一応の基準はあるが、その通りにやっても微妙にちがうことがある。ジグガーでは、（生地をロールに）巻きとるとき、耳をきれいに手でそろえなければならないが、これも簡単ではない。とにかく、色に対して気をつかう。むづかしいので、他から応援にはあまり来ない。」

次に、仕上げ工程では、さらしやプレセット（しわのばし）、ベーキング（熱固着）、ケミカルパクター（脱色防止）、そして防水・防縮処理などの諸作業がなされる。これらの諸作業では薬品が使用されることが多く、また、生地の乾き具合（「風合い」）の適切な判断が求められるため、そこで就労する労働者には、一定の技術・知識が必要になる。とはいえ、これら仕上げ工程の諸作業は、前述した染色工程のそれに比べれば、相対的に容易であり、いずれも1週間前後でマスターできるといわれている。このことは、染色工程労働者が仕上げ工程に応援に来ることはあっても、逆に、仕上げ工程労働者が染色工程に応援に行くことは、主に技術上の問題から、ほとんどないという事実によっても示されているのである。

最後に試験室についてみよう。ここでは、出荷先の色見本や生地材質を分析し、それにみあった染料調合が行なわれる。この作業は「色合わせ」と呼ばれ、基本的にはコンピューターを用いて行なわれるが、しかし、実際には、コンピューターで計測した色と人間の目で感じる色は微妙に異なるため、労働者が経験的に身につけたカンによって補正しなければならない。そこで試験室の労働者には、コンピューターの操作や染料・固着剤など薬品成分に関する高度の科学的知識が求められ、また同時に、微妙な色の違いを判断し、補正する経験的熟練が要請されるのである。それだけではない。試験室では、ミニチュアの機械装置を用いて染色実験が行なわれる。そのため、試験室の労働者は、1人1人が準備—染色—仕上げの全工程の諸作業に精通していなければならないのである。いわば、この試験室の労働者は、染色業労働者の中でも、最も高度の科学的知識と、最も広範な現場技術を要請されているといえよう。*

※試験室での作業内容について、エステル関係の実験を担当しているH⑩は、次のように述べている。

「業者から見本がきたら、これをコンピューターで解析する。5色位のデータを入れて、その中で有効な3色位を引き出し、どの色素を何%使えばいいのかを確定する。そのときに、布質や染料に応じて、浸透させる薬剤や、染料をうまく固まりなく混ぜるような薬剤も決める。その後、小型の試験用の生地で、ミニチュアの機械を使って実験をし、実際に染めてみる。染めおわったら、目で補正する。ここで経験がものをいう。長くいる人は、いろいろな色を見ているから、見慣れており、どのくらいすいとか、どの色が足りないとか、すぐにわかる。そういうカンがするどくなる。」

表3-1 各生産工程の労働諸条件

	ケース No	繁忙期の 1ヵ月残 業時間	役職	賃金			職 場 環 境 ・ 事 故
				支払形態	手取月額	ボーナス	
準備工程	H②	30		月給	15万円	30万円	化学薬品が目に入る
	H⑬	15		日給月給	11	30	
染色工程	H⑩	50	主任	月給	23	60強	高熱機械接触による火傷・巻き込み 蒸気による火傷・薬品による火傷
	H⑤	40		日給月給	23	60強	
	H⑥	50	係長	月給	20	60強	蒸気による火傷・薬品による火傷 蒸気による火傷・機械への巻き込み
	H⑧	40		月給	25	100強	
仕上げ工程	H①	50	係長	月給	22	80	蒸気による火傷
	H④	60	主任	月給	23	85	蒸気による火傷
	H⑨	80~200	主任	日給	23	70	蒸気・高熱機械接触による火傷
	H③	50	係長	日給月給	20	60	蒸気による火傷
試験室	H⑦	40	係長	日給月給	18	50	蒸気による火傷
	H⑪	50		日給月給	15	48	苛成ソーダ・硫酸・蒸気による火傷
	H⑫	20		月給	8	22	機械の頭上落下

資料：実態調査より作成

2 各生産工程の労働諸条件

では次に、染色業各生産工程における労働諸条件についてみていこう（表3-1）。ここで注意しなければならないことは、染色業の労働諸条件という場合、労働時間や賃金と並んで、薬品や蒸気による労災事故の発生が大きな位置をもってくることで、そして、各工程の労働諸条件に一定の差異がありつつも、基本的には、全工程に共通した染色業総体としての特徴がうかびあがってくることである。

まず、労働時間からみていく。H社の就業時間は8時～17時で、実働8時間、休憩1時間と定められている。しかし、実際には、各生産工程とも、「途中で機械を止めると色ムラの原因になる」（H②）ため、区切りのいいところまで仕事を続けている。そのため、「昼休みも15～20分。1人ずつ交代でひまをみて飯を食う」（H③）というように休憩時間が削られたり、また、「仕事が終わるのには20～30分の狂いがある」（H①）のように終了時間の延長がなされたりしているのである。しかも、染色業は一般に季節的な繁閑の差が大きく、とくに厚地冬物関係の仕事が集中する10～2月⁽²⁾にかけては、各工程ともかなりの時間外労働を余儀なくされる。⁽³⁾各生産工程毎にみると、全工程の最後に位置し、多様な作業内容を包摂している仕上げ工程で最も残業が多く、ここでは、繁忙期には、8時～20時、20時～8時という2交代12時間労働制をとることもあり、その他休日出勤も含めれば、1ヵ月50～200時間にも及ぶ時間外労働がなされている。*これに比べ、染色工程や試験室では比較的残業が少ないが、しかしそれでも繁忙期には1ヵ月30～50時間の時間外労働がなされ、また、準備工程でも10時間前後の時間外労働が行なわれているのである。

*仕上げ工程のH⑨は、時間外労働の実態について、次のように語っている。

「忙がしいときは、2週間に1日位、夜2時まで仕事をすることもある。その他に、8時～8時の

2 交代でやったり。昼食を食べる時間もなくて、15～20分で飯をくっている。」

次に、賃金形態と賃金水準についてみよう。H社の賃金形態は、各生産工程ともきわめて不明確である。ごく大まかには、「係長以上が月給制、それ以下が日給月給制」といわれているが、必ずしもそれが厳密に守られているわけではない。また、賃金額の基準にしても、「中途採用者が多いので、ケース・バイ・ケース」⁽⁴⁾と、明確ではないのである。そして、実際の手取額に注目すると、各生産工程毎に一定の格差が存し、まず、染色工程労働者の手取月収⁽⁵⁾は20万～25万円、ボーナスは60万～100万円と最も高額である。これに次いで、仕上げ工程労働者が、係長・主任クラスで、ようやく手取月収20万～25万、ボーナス60万～80万円と、染色工程の一般労働者と同水準に達する。そして試験室の労働者は、最も高度な知識・技術を求められるにもかかわらず、係長層も含め、手取月収15万～18万円、ボーナス50万円前後と低い。最後に、準備工程労働者は染色業の底辺に位置し、手取月収は男性で15万円、女性で11万円、ボーナスはそれぞれ30万円前後になるのである。

最後に、労災事故の発生状況についてみよう。前述の如く、染色業では、染料・固着剤をはじめとする種々の薬品が用いられ、また、熱処理作業が幾度にもわたって施される。そこで各生産工程で、これらに関わる労災事故が発生しているのである。まず、準備工程では、精練・漂白剤が目に入る事故があり、染色工程では、硫酸や苛性ソーダによる火傷、また、染色機のスチーマーから熱湯が噴出したことによる火傷が発生している。仕上げ工程には、200℃のサーモゾルや150℃のベーキングが配置されており、この工程全体が高温となる上、それらの機械への接触による火傷が「少しの火傷はしょっちゅう」(H⑨)といわれるほど多発している。さらに試験室でも、これら全工程の実験が行なわれているのであるから、同様の事故が発生していることは、いうまでもない。

3 生活史と労働諸条件の受けとめ方

以上、染色業における各生産工程の労働内容・労働諸条件をとりおさえてきた。こうした各生産工程に配置される労働者は、当然にも、各工程毎に異なる主体的能力をもっていなければならない。そしてこのことは、労働者諸個人が、前述の労働内容・労働諸条件を如何に受けとめているか、という点でも、各生産工程毎に大きな差異を刻印せざるをえない(表3-2・3)。

まず、準備工程労働者についてみていこう。H社における準備工程労働者は26～27名、全従業員の2割前後を占めている。彼らは、染色業労働者の中では例外的に、特別の技術・知識をもたない不熟練労働者であり、全体として、むしろ、紡績業の後紡工程労働者に似た生活史を歩んできている。すなわち、彼らは「工縫層」から採用された高齢の女子労働者、もしくは、以前の職場で健康を害し、軽作業にしか従事しえない男子労働者である。しかも彼らは、H社に入社する以前には、染色業やそれと密接に結びついた化学工業に全く従事したことがないのである。そして、こうした生活史にもとづき、彼ら準備工程労働者は、その労働諸条件の受けとめ方においても、紡績業の後紡工程労働者と一定の類似性を示している。すなわち、彼らは、現在の低水準の賃金に対し、「まあまあ生活はできるので」(H②)と特に問題を自覚しておらず、また、その他の労働諸条件に対しても特に問

表3-2 入社前後の生活史

	ケース No	性 別	出 身 地	最終学歴	入社前 繊維・衣料製造・化学関係	入 社 時		入 社 後 職 場 移 動
						年 次	年 齢	
準備工程	H②	男性	岡山県	高	プラスチック製造工	昭57	34	準備 (デニム巻取・運搬)
	H⑬	女性	児 島	小	縫製勤務・縫製内職	昭46	41	準備 (拡反・縫製)
染色工程	H⑧	男性	香川県	大	染色工	昭48	33	準備→(昭50)染色→(昭50)係長
	H⑤	男性	香川県	高 小	染色工・洗剤製造工	昭43	43	準備→(昭45)染色→(和53)主任
	H⑥	男性	愛媛県	高		昭53	36	仕上げ→(昭53)染色
	H⑩	男性	岡山県	大	化学検査・化学製品製造工	昭51	28	試験室→(昭52)営業→(昭57)染色
仕上げ工 程	H④	男性	徳島県	高	織物業染色工	昭51	35	準備→(昭53)染色→(昭55)仕上げ(主任)
	H①	男性	岡山県	中	染色工・化学検査	昭41	32	準備→(昭43)染色→(昭53)仕上げ(係長)
	H⑨	男性	児 島	中	織物業染色工・縫製工	昭45	19	準備→(昭48)染色→(昭51)試験室→(昭53)仕上げ(主任)
	H③	男性	児 島	中	織物業染色工・縫製工・レース仕上工	昭53	46	準備→(昭53)染色→(昭55)仕上げ(係長)
試 験 室	H⑪	男性	岡山県	大	(大学は化学関係)	昭57	24	試験室
	H⑦	男性	児 島	高	化学合成品製造工	昭53	32	染色→(昭56)主任→(昭58)試験室(係長)
	H⑫	女性	児 島	専門学校	デザイン	昭56	22	試験室

資料：実態調査より作成

表3-3 労働諸条件に対する態度

	ケース No	賃金水準 に対する 評価	労働条件で問題と感ずる点・改善すべき点				体 に 異 常 を 感 ず る	仕 事 に 対 し や り が い	継 続 の 志 意
			勤務時間 が長い	取 入 が 少 ない	休 み を と り に く い	そ の 他			
準備 工程	H②	△					×	○	○
	H⑬	△					×	○	○
染色 工程	H⑩	△			○		×	○	○
	H⑤	△						○	○
	H⑧	△						○	○
	H⑥	×		○				△	○
仕上げ 工程	H①	×	○	○	○	作業現場が暑い		×	○
	H④	×	○	○	○	現場が暑いのがどうにもならん		△	○
	H⑨	×	○	○		人をふやすべき	×	×	×
	H③	△	○			作業現場が暑い	×	△	○
試験室	H⑦	×		○	○	若い人を入れてほしい	×	○	○
	H⑪	×		○	○	人間関係がうまくいかない	×	○	○
	H⑫	×	○	○			×	△	○

資料：実態調査より作成

題を感じていない。彼らは、現在の仕事内容に「やりがい」をもっており、今後もできる限り継続していきたいと考えている。だがその反面、それ自体重労働とはいえ現在の準備工程の仕事も、やはり、高齢・病弱の彼らにとってはきついものであり、彼らは全員「肩こり」「体のだるさ」などを自覚しながら、仕事を続けているのである。こうした諸点は、いずれも、紡績業後紡工程の労働者にも共通してみられた主体的特徴であった。

これに対し、染色工程の労働者では、その生活史や労働諸条件の受けとめ方は、大きく異なっている。H社における染色工程労働者は26～27名、全従業員の2割強で、そのほとんどが30～58歳の働き盛りの男性労働者である。彼らの多くは、大学の化学科や工業高校の染色科を卒業しており、また、H社に入社する以前にも、染色業や化学工業に従事してきた。しかも、彼らの生活史をさらに深く分析するならば、彼らの多くは、四国地方の出身者であり、したがって第I章で述べた如く、H社入社以前に四大工業地帯に出て、染色業・化学工業の大企業で就労した経験をもっているのである。そして彼らは、H社に入社してまず準備工程や仕上げ工程に数ヵ月～2年間配属され、その後、現在の染色工程に配置替えされてきている。このような生活史の歩みは、それ自体、彼らが自らの職業体験を通して、染色業に関する知識・技術を習得し、それを生かして現在の仕事を選択してきたことを示している。こうした中であって、彼らは現在の仕事そのものに対し、「経験を積んで、仕事をもっと覚えていきたい」(H⑩)、「ブルージーンズだけでなく、カラージーンズの開発に働きがいを感じている」(H⑧)、「地場産業の中で新しい方向を開発していくことにやりがいを感じる」(H⑥)など、全体として、自らの技能・知識の向上と結びつけた形で、「やりがい」をもっている。そして、現在の賃金水準をはじめとする労働諸条件にも、それほど問題を自覚していない。そこで彼らは、今後とも、現在の仕事を続けていきたいと考えているのである。とはいえ、こうした彼らも、現状に満足しきっているわけ

ではない。とりわけ、大学卒業者の中には、「H社の試験室・公害管理部門に移りたい」(H⑩)と、自らの専門性を一層生かせる部門への移動を希望する者がみられるのである。

さて次に、仕上げ工程の労働者についてみていこう。H社の仕上げ工程労働者は、25～26名、従業員の約2割を占め、彼らの多くは、いうまでもなく、前述の染色工程に配置されるほどの技術・知識をもたない男子労働者である。そして、この仕上げ工程の係長・主任クラスについて、彼らが現在のポストに配属される以前の生活史をみると、染色工程の一般労働者のそれと一定の共通性が看取しうる。すなわち、彼らは、現在32～51歳の働き盛りにある男性で、H社入社以前にも染色業関係の職業を経験してきている。さらに、H社入社以後も、彼らは、まず、準備工程に配属され、その後、染色工程に移動してきたのであり、ここまでの職業移動歴は、染色工程労働者のそれと、あまり異なっていないのである。ただし、彼ら仕上げ工程労働者の生活史をより深く分析するならば、染色工程労働者との間には微妙な差異がみとれることも事実である。すなわち、染色工程労働者の多くが、前述の如く、四国地方出身者で、大学・高校を卒業しているのに対し、仕上げ工程の係長・主任クラスの多くは、児島、及び岡山県内農村地域の出身者で、中学卒業者である。また、染色工程労働者が、四大工業地帯の化学工業や染色業専門の大企業で就労してきた経験をもつものに対して、仕上げ工程の係長・主任クラスのH社入社以前の染色業就業体験は、主として、児島、及び、その周辺都市部の織物企業での染色部門においてなされてきたのである。その意味で、この仕上げ工程の係長・主任層は、たしかにH社入社以前に染色業に従事した体験をもつが、その内容は、染色工程労働者のような本格的な染色業専門企業での体験ではないといえよう。そして彼らは、昭和50年代以降、多品種少量生産化や染色基準の厳密化が進み、染色工程の技術水準が一層高度化する時期に、染色工程から仕上げ工程の係長・主任に配置がえされ、今日に至るのである。このような点をふまえるならば、彼らの仕上げ工程への移動は、一方ではたしかに係長・主任への「抜てき」を意味するものではあるが、他方では彼らの染色に関する知識・技術が、今日の染色工程で適用しえなくなった結果であることも否定しえない。そこで、彼ら仕上げ工程の係長・主任層は、現在の仕事を今後も継続したいと考えてはいるが、しかし、それは、仕事そのものに「やりがい」を感じているからではなく、むしろ、「続けて勤めた方が生活も安定するから」(H④)と生活上の必要性から割り切っているのである。同時に、彼らは、そうした生活上の必要性との関わりで、自らをめぐる労働諸条件に対し、鮮明に不満を自覚している。すなわち、仕上げ工程で特に多くなされていた時間外労働に対し、全員が、「何とか8時間(労働)で終われるようにしたい」と批判的な立場をとっている。また彼らは、自らの賃金水準に対しても「低すぎる」と評価し、さらに、労働環境についても「暑いのがどうにもならん」(H④)などと改善を求めているのである。

では最後に、試験室の労働者についてみよう。H社の試験室には、全従業員の約7%にあたる9名が配属されている。彼らは、係長も含めて24～37歳と若く、また、大学・専門学校・高校など、染色業労働者の中でも特に高い学歴水準を有している。そして、彼らの多くは、染色業というより、むしろ、化学工業関係の前職を経験してきているのである。彼らは、現在の仕事に対しては、自らの専門性を生かせるという点で「やりがい」を感じ

ており、また、今後も、高圧ガス製造責任者や危険物取扱主任者・省エネ熱管理士など、仕事と結びついた資格を意欲的に取得しようとしている。そして彼らは、今後も現在の仕事を継続する意志をもっているが、しかし、それは必ずしも自らの専門性に対する誇りだけに支えられたものではなく、同時に、「子供も大きくなるし、あまり変わりたくない」(H⑦)、「結婚などのことを考えても、ひとつのところに勤め続けた方がいいと思う」(H⑩)など、生活の安定に対する志向性によって基礎づけられている。こうした中で、彼ら試験室の労働者は、自らをめぐる労働諸条件に対し、きわめて強い不満を自覚している。すなわち、現在の賃金水準に対しては、自らの技術・知識に照らしてのみならず、自らの生活費との関係でも、「低すぎる」と評価している。また、とりわけ、オイル・ショック以降、多品種少量生産化や染色基準の厳密化が進むに伴い、彼らは「色を識別するのに目が疲れる」(H⑩)、「体のだるさがとれない」(H⑦)など身体の異常を感じており、そこで、「体が疲れているときでも休みが取りづらい」(H⑦)、「残業が多いときには特に目が疲れる」(H⑫)と、休日や残業のあり方にも大きな問題を感じているのである。

4 まとめ

以上、染色業労働者をめぐる労働内容・労働諸条件の客観的特徴と、それらが労働者諸個人にどのように受けとめられているのかという主体的特徴を明らかにしてきた。それらをふまえるならば、以下の諸点を確認することができる。

まず第1に、児島の染色業においては、不況下の今日、染色基準の厳密化や多品種少量生産化が進むに伴い、労働者は一層高度な技術・知識が求められるようになりつつある。そのことは、とりわけ、H社の染色工程に、四大工業地帯の化学工業・染色業専門の大企業で染色に関する知識・技術を蓄積してきた大学・工業高校卒業生のみが残されつつあること、すなわち、児島の織物業企業で副次的に染色に従事してきた中学卒業生が、染色工程から仕上げ工程に配置替えされてきていること、そして、試験室においても、高度の科学的知識と全工程にわたる幅広い技術が求められ、それに対応する若年の大学・高校卒業生が配置されていることなどに示されている。こうした意味で、児島における染色業労働者は、今日、大きな変質期を迎えている。しかも、その変質は、染色業労働者と、不熟練労働者を中心とする児島の他の繊維・衣料製造業労働者との間の移動を、一層少なくする方向で進んでいるのである。

第2に、しかし、染色業における労働諸条件は、こうした労働内容・技術水準の変化に充分に対応して再編されているとはいえない。たしかに、手取賃金額や時間外労働のあり方には、技術水準の異なる各工程毎に、一定の格差が看取しうる。しかしながら、各生産工程とも、明確な職能給や職務給が導入されているわけではなく、またその支払い形態も月給制や日給月給制など多様で、必ずしも技術水準や生産工程毎に明確に区分されていないのである。また、時間外労働や作業に伴う危険性についてみても、工程毎に一定の違いはありつつも、やはり、染色業では全工程を通して、そうした問題を指摘せざるをえない。ここには明らかに、染色業の労働内容・技術水準が急速に変化する中で、今日、労働諸条件における格差設定基準の不鮮明さが、きわめて顕在化した形で示されているといえ

よう。

そして第3に、このように各生産工程の労働諸条件、及び、そこでの問題点に明確な差異が存在しないとしても、労働者がそうした労働諸条件を如何にうけとめているか、という点については、各工程毎に明らかな違いが看取しうる。そしてそこには、諸個人の労働諸条件に対する態度が、客観的な労働諸条件や問題の深刻さをストレートに反映するのではなく、むしろ、諸個人の生活史や、生活安定に向けた志向性との関連ではじめて決定されることを示している。すなわち、準備工程労働者は、高齢・病弱であり、現状の生活を最低限維持しようと、きわめて劣悪な労働諸条件であるにもかかわらず、そこに問題意識を顕在化させていない。また、染色工程労働者は、自らの技術を生かして主体的に現在の職場に移動・選択してきたのであり、現在の労働諸条件そのものには「前職よりよい」と特に不満を感じていない。これらに対し、仕上げ工程労働者は、自ら培ってきた染色技術の陳腐化に伴い、仕上げ工程に移動させられてきたのであり、彼らは労働内容にはすでに「やりがい」を見失い、「生活のために」と割り切って仕事を続けようとしている。そこで彼らは、現在の賃金・労働諸条件には強い不満を自覚している。また、試験室の労働者は、一方で染色工程労働者以上の技術を有し、それを生かせることに「やりがい」・誇りをもっており、他方で生活の安定のためにできるだけ転職をしないで勤め続けたいと考えている。そこで、現在の労働諸条件の改善を強く望んでいるのである。

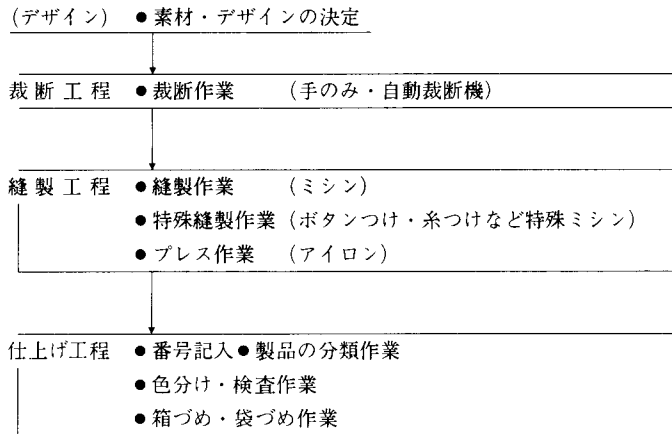
〈注〉

- (1) 精練とは、生地から脂肪・ろう・ペクチン・にかわ質などを除去する作業であり、漂白とは、色素を除去する作業である。それぞれ、苛性ソーダ・炭酸ソーダなどの精練剤や、さらし粉・亜塩素酸ソーダなどの漂白剤を使用する。また、シルケットは、生地を緊張させ、苛性ソーダ溶液に漬けて光沢・強度・染着性を高める作業である。
- (2) H社全体としては、繁忙期は厚地の冬物を扱う10月～12月である。しかし春物・夏物・秋物それぞれ染色方法・仕上げ方法が異なり、また、とりわけ近年は多品種少量生産化が進んでいるので、職務によっては、春先や夏場などに繁忙期を迎えるところもある。
- (3) なお、こうした時間外労働の他に、係長には、2ヵ月に1日、休日に日直・守衛が義務づけられている。
- (4) H社でのききとりによる。
- (5) 残業手当は通常の125%、深夜労働手当は同じく150%である。この他、皆勤・交代・通勤・家族・役職などの諸手当がある。なお、本給と諸手当の比率は、会社ききとりによれば、ほぼ、6：4である。

Ⅳ 縫製業労働者における労働一生活過程

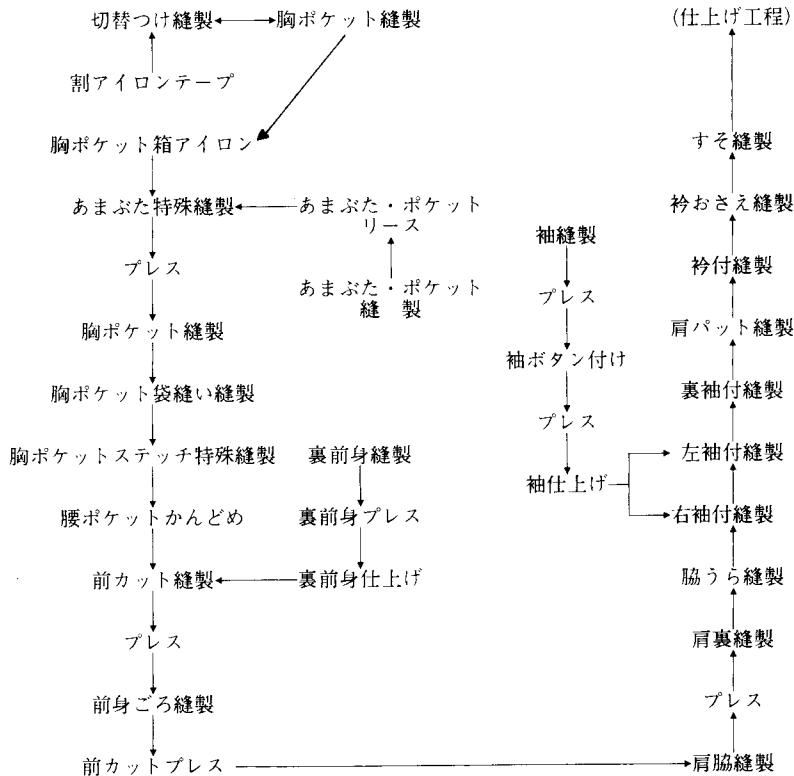
本章では、縫製業＝O社・A社における労働者の労働一生活過程と、そこでの諸矛盾を明らかにしていく。その際、まず、縫製業各生産工程における労働内容と技術習得の特徴を分析し、次いでそこでの労働諸条件の特徴をみる。そして最後に、そうした労働内容や労働諸条件の客観的な特徴が、労働者諸個人に如何に受けとめられ、如何なる問題として捉えられているのかを明らかにする。

図4-1 縫製業における生産工程・作業内容（使用道具・機械）



資料：実態調査より作成

図4-2 縫製工程の流れ作業 (1)O社のE班・H班



資料：実態調査より作成

1 労働内容と技術習得

縫製業の生産工程は、製品の種類に応じてきわめて多様な形態をとり、かつ、流動的に変化する。しかし、これをごく大きく区分すると、どの製品も、①裁断工程、②縫製工程、③仕上げ工程の3工程を経て完成されることがわかる(図4-1)。そして、各工程毎に、そこで行なわれる労働内容、及び、要請される技術水準は大きく異なっている。

まず、裁断工程では、「手のみ」や自動裁断機などを用いた裁断作業が行なわれる。なかでも、「手のみ」による裁断＝「手裁ち」は、今日においても大きな位置を占め、これには、長期にわたる経験に支えられた熟練が必要とされる。⁽¹⁾

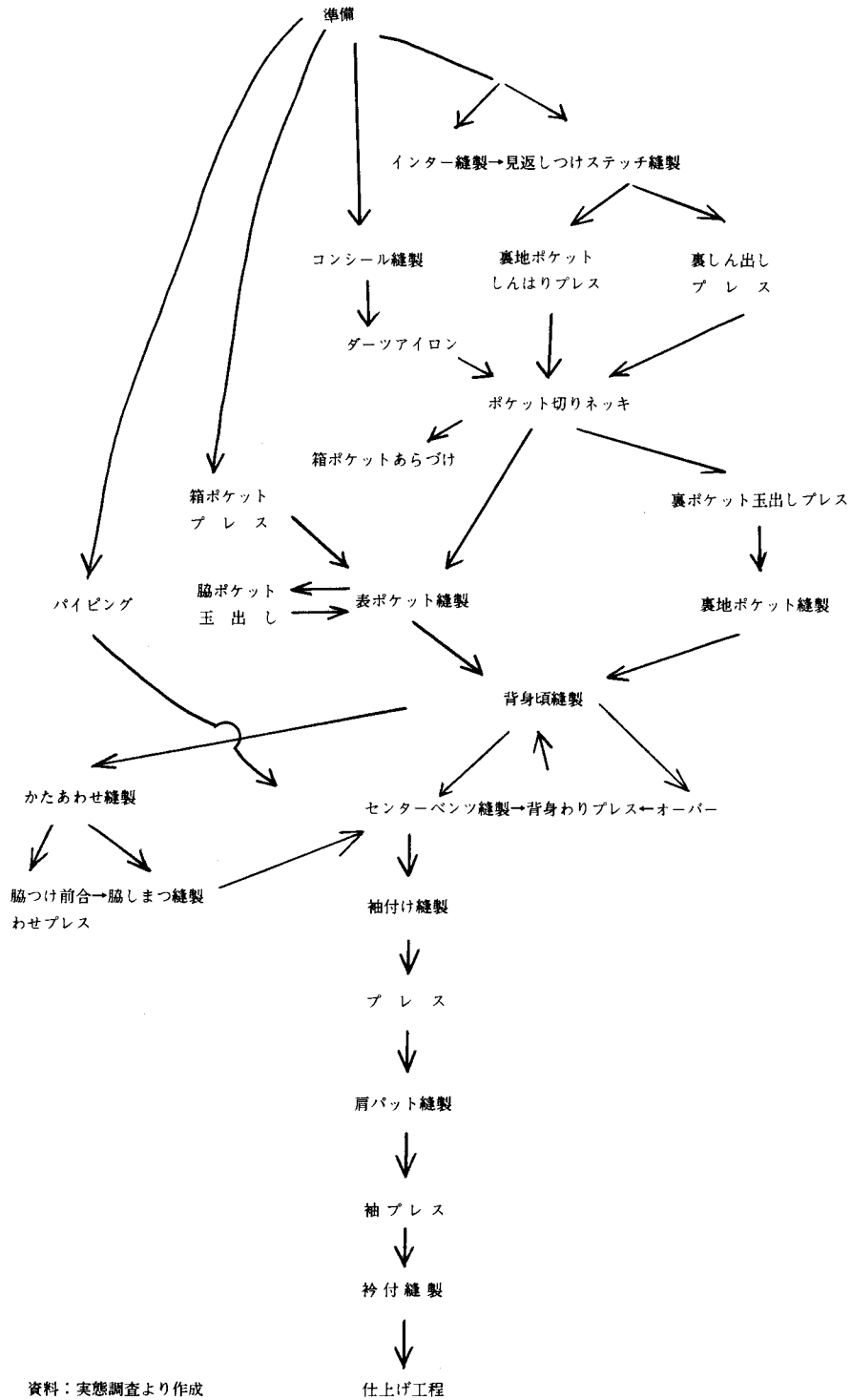
これに対し、縫製工程では、ミシンによる縫製作業、特殊ミシンによる特殊縫製作業、そして、アイロンを用いたプレス作業が、流れ作業で行なわれている(図4-2)。これらの諸作業は、いずれも、一定期間の訓練を必要とするが、しかし、前述の裁断作業に比べれば、はるかに容易なものである。そして、こうした縫製工程の内部でも、各作業・各職務毎に、要請される技術水準は異なっている。

すなわち第1に、縫製工程で最も高度の技術を要請されるのは、班長である。班長は、自らの担当する現場の流れ作業を順調に進行させるため、全体を統轄する。具体的には、一般労働者に新しい縫製・プレス方法を指導し、うまくいかない労働者には自ら付いて作業を手伝う。また、欠勤者の担当作業は自ら埋め、同時に、品質管理や不良品の修正も行なわなければならない。したがって、班長は、自らの担当する現場の諸作業全般に精通していなければならないのである。⁽²⁾

第2に、縫製工程の一般労働者の内部でも、担当する作業や部分の違いによって、求められる技術水準は異なっている。すなわち、一般に、一定速度で縫製作業を行なうには、少なくとも3ヵ月間の見習練習が必要であり、ボタン付けなどの特殊縫製作業になると一層長期の練習期間が必要とされている。これらに比べ、プレス作業は比較的容易で、約2ヵ月でマスターできる。さらに、各作業とも担当する製品部分によっても難易度は異なり、たとえば、学生服の縫製作業の中でも、パット付けなどは比較的高い技術を要するのに対し、箱ポケット付けなどはそれほどでもないのである。

第3に、縫製工程の一般労働者で同じ機械装置を用いていたとしても、O社とA社とでは、その作業内容、したがって、要請される技術水準が異なる。これは主に、O社とA社の製品種類、及び、生産組織編成の違いにもとづくものである。まず、O社では、製品種類がきわめて多様である。すなわち、O社の生産品目は、女子学生服をはじめとしてスカートやスーツ、男子学生服、スポーツウェアなど多岐にわたっており、しかも、その中心をなす女子学生服は学校毎にデザインが異なる上、夏服・冬服でも大きく変化する。さらに今日、これら各製品における多品種少量生産化が一層進みつつある。そこで、O社では、こうした製品の変化に対応して、生産組織をきわめて流動的に分割・統合させているのである。^{*}これらのことは、O社の労働者諸個人にとってみれば、自らの作業内容・チーム編成が、きわめて頻繁に変化するということを意味している。「短いときは1～2日で仕事が変わる」(O⑨)、「縫う製品や縫う場所は2～3日で変わることもある」(O⑩)という言葉は、そのことを端的に示しているといえよう。このため、O社の縫製工程労働者には、

図4-2 縫製工程の流れ作業(2) A社



資料：実態調査より作成

そうした仕事の変化に対応した、きわめて応用性に富んだ技術習得が求められるのである。

※O社の縫製工程における生産組織は、大きく3つの班——H班・E班・C班——からなる。現在、H班では、女子学生服のポケットや袖、衿などの部品が作られ、E班ではそれら部品を統合組立して女子学生服が完成されている。そしてC班ではスカートが作られている。しかしながら、こうした3つの班は必ずしも固定的なものではなく、現在も、本来のH班は大きく2つに分割され、その一方はE班に包摂・統合されているのである。

これに対し、A社では、その製品内容は、多少の変化はあるが、基本的には男子学生服が圧倒的部分を占めている。また、縫製工程の生産組織も固定しており、それが分割・統合されたり、労働者が他の生産組織に応援に行ったりすることはほとんどない。そのため、労働者諸個人の作業内容も、O社に比べれば、はるかに一定しているのである。その意味で、A社の縫製工程労働者の技術習得は、O社ほどの応用性を要請されず、相対的に容易であるといえよう。

さて、このような縫製工程に対し、仕上げ工程の労働内容は、一層単純な軽作業である。すなわち、仕上げ工程で行なわれているのは、製品の分類や番号の記入、検査、箱詰め、袋詰めなど、特別の技術・知識をほとんど必要としない諸作業なのである。

以上の如く、縫製業労働者に求められる技術水準は、各生産工程毎に大きく異なり、また、とりわけ縫製工程の中では、職務内容や生産品目・生産組織などの差異にもとづいて、きわめて細かく分けて捉えることができた。それでは、このような各生産工程・各職務に、労働者諸個人は如何なる基準にもとづいて配置され、また、その中で必要な技術を如何に習得していくのであろうか（表4-1）。

まず、裁断工程に配置される労働者は、O社・A社ともに、全従業員の1割にも満たないが、しかしこの工程は、縫製業の中では唯一、男性労働者を中心とする職場である。しかも、その男性労働者の多くは、すでに10年近くにわたって裁断の仕事に従事してきたベテランである。彼らは、入社当初から裁断工程に配置され、先輩から裁断工としての技術指導を受けてきた。彼らが、他の生産工程や作業に移動することは、ほとんどないのである。

これに対し、縫製工程と仕上げ工程には、全従業員の9割近くが配置され、その大半が、若年の新卒採用女子労働者によって占められている。こうした若年女子労働者に次いで多いのは、O社では既婚の女子労働者であり、A社では若年の男子労働者であるが、それらも含めて、労働者の大半はオイル・ショック以降に採用された者で、その就労継続年数は2～3年にしかすぎない。そして彼らは、裁断工程の労働者のように、特定の生産工程に固定して技術を覚えていくのではなく、入社後、さまざまな生産工程・作業を移動しながら、班長の指導下で技術を学ぶ。その過程で、縫製作業を行なうのが困難な者は、プレス作業や仕上げ工程に、他方、縫製作業の中でも特にすぐれた者は、より難しい部分の縫製担当者へと、徐々にふり分けられていくのである。

ただし、O社とA社では、前述の如く、製品種類や生産組織にもとづく差異があるため、

縫製工程・仕上げ工程の労働者における技術習得や職務移動の道筋にも、若干の違いがみられる。

すなわち、O社では、入社直後、1週間の研修期間が終わった段階で、縫製作業につく者とプレス作業を行なう者、そして、仕上げ工程に配置される者がふり分けられる。このうち、縫製作業に配置された労働者は、班長から「見本を作ってもらい、自分で試してみても、また直してもらおう」(O①)といったかなり細かい指導を受け、縫製技術を習得していく。他方、プレス作業や仕上げ工程に配置された労働者は、その後、数ヵ月～3年間位の間に、縫製作業に欠員が生じしだい、そちらに配置替えされる。このように、O社の場合、勤続年数等にかかわらず、労働者諸個人の技術習得水準にもとづいて、縫製作業者を選抜し、しかも、できるだけ早い段階から縫製作業の現場に配置することによって、応用性のある技能習得をはかっているのである。

これに対し、A社では、入社後1週間の研修を終えた新入労働者は、全員、仕上げ工程やプレス作業など、要するに縫製作業以外の現場に配置される。そして、そのほとんどは、1年後の3月、縫製作業従事者の多数が退職するのに伴い、縫製作業に配置替えされる。もちろん、例外的には、1年に満たなくとも、縫製作業者に欠員が生じた場合、縫製作業に移される場合もあり、反対に、1年をすぎても、縫製作業が困難な場合にはプレス作業や仕上げ工程にとどめられる場合もある。しかし、原則的には、労働者諸個人はその技術水準にかかわらず、1年後に縫製作業に従事することになるのである。ここでは、応用性のある縫製技術よりも、むしろ、縫製業各工程の基本的な作業を段階的にマスターさせていくことが重視されているといえよう。

2 各生産工程の労働諸条件

では次に、縫製業労働者をめぐる労働諸条件の実態を、労働時間と休日、賃金、そして縫製業特有の福利厚生などの諸相からみていこう。

まず、労働時間と休日である。縫製業では、O社・A社とも、1日の就業時間は8時から16時55分と定められ、実働は8時間、休憩が55分間である。しかし、実際には、O社では7時50分から、朝礼とラジオ体操が事実上義務づけられ、また、A社でも、7時55分から朝礼が、そして17時まで後片付けがなされている。したがって、実際の拘束時間は9時間を超えるのである。しかもO社では、入学シーズンをひかえた10月～3月の繁忙期には、1日1時間程度の残業がなされており、この時期の労働時間は一層長くなる。他方、休日は、日曜祝祭日の他に、O社では月1日、A社では月2回の土曜日が指定されている。しかし、身体の都合その他で、それ以外に休みをとることは、「流れ作業なので他の人に迷惑をかけることになる」(O⑦)とされ、事実上、きわめてむづかしい現状にある。⁽³⁾

次に、賃金形態・賃金水準についてみよう。縫製業の賃金は、O社・A社ともほとんどが日給月給制であり、その手取月額は、裁断工程の労働者を除いて、ほぼ6万～9万円である。しかも、O社とA社は、それぞれ異なる形態ではある^{*}が、いずれも、前述の作業上の技術水準格差を利用した賃金格差構造を設けているのである。すなわち、O社では、基本給の4.5割を職能給とし、さらに勤続3年以上の就労者には経験手当を加算している。

表4-1 入社後の職場移動

〈O 社〉						〈A 社〉								
		ケースNo	性 別	年 齢	入社年	入社後の職場移動			ケースNo	性 別	年 齢	入社年	入社後の職場移動	
裁断工程	裁 断	0⑳	男性	42	昭39	裁断	裁断工程	裁 断	A⑳	男性	22	昭51	裁 断	
縫製工程	縫 製	0㉑	女性	40	昭53	縫製	縫製工程	縫 製	A⑭	女性	18	昭55	仕上げ→(昭56) 縫製	
		0⑰	女性	36	昭57	縫製			A⑮	女性	28	昭45	仕上げ→(昭53) 縫製	
		0⑱	女性	23	昭50	縫製			A⑫	女性	22	昭52	仕上げ→(昭53) 縫製	
		0⑥	女性	21	昭56	縫製			A⑨	女性	17	昭56	プレス→(昭57) 縫製	
		0⑦	女性	21	昭56	縫製			A⑩	女性	24	昭49	プレス→(昭57) 縫製	
		0②	女性	21	昭55	縫製			A④	女性	19	昭57	仕上げ→(昭57) プレス→ (昭57) 仕上げ→(昭58) 縫製	
		0①	女性	20	昭56	縫製			A⑤	女性	18	昭57	プレス→(昭58) 縫製	
		0③	女性	21	昭56	縫製			A②	女性	18	昭55	プレス→(昭56) 縫製	
		0⑩	女性	20	昭57	縫製			A③	女性	18	昭58	縫 製	
		0⑤	女性	17	昭56	縫製			A⑪	女性	22	昭55	縫 製	
		0⑮	女性	40	昭53	昭53			調理士→(昭56) 縫製	A⑰	男性	23	昭56	特殊縫製
		0⑱	女性	34	昭56	昭56			仕上げ→(昭56) 縫製	プレス	A⑥	女性	18	昭58
	0⑨	女性	20	昭56	昭56	仕上げ→(昭57) 縫製		A⑦	女性		16	昭58	プレス	
0⑫	女性	20	昭53	昭53	プレス→(昭57) 縫製	A⑬	女性	16	昭58		プレス			
仕上げ工程	プレス	0④	女性	20	昭56	プレス	A⑱	男性	15		昭58	プレス		
		0⑭	女性	40	昭53	仕上げ	A⑯	男性	18		昭56	プレス		
		0⑯	女性	41	昭57	昭57	仕上げ工程	A①	女性	19	昭57	プレス→(昭57) 仕上げ		
そ の 他	そ の 他	0⑧	女性	21	昭56	仕上げ	A⑧	女性	15	昭58	プレス→(昭58) 仕上げ			
		0⑪	女性	20	昭57	昭57	そ の 他	A⑳	男性	23	昭53	営 業		
		0㉒	男性	24	昭49	昭49			A⑱	男性	22	昭54	出 荷→(昭56) 営業	

資料：実態調査より作成

したがって、O社の労働者の手取月額、その技術習得水準毎に異なり、しかも、勤続3年以上の者で8万～9万、3年未満の者で6万～8万円になっている（表4-2）。他方、A社では、特定作業を3ヵ月以上続けた場合、基本給の5割が職務給にもとづく出来高給に移行する（図4-3）。しかも、縫製工程は前述の如く、流れ作業であるため、A社の職務給にもとづく出来高給は、事実上、集団出来高払い制になっている。そのため、A社では、一方で作業能率の悪い労働者は、「タラタラやっていると次の子からいやみを言われ」（A⑥）、「みんなに迷惑がかかるのでたまった仕事を昼休みにする」（A④）などの労働強化が「自発的」に行なわれ、また他方で、欠勤などのため目標が達成できなかった労働者は、直ちに手取月収が5万～6万円程度にまで下がってしまうのである。

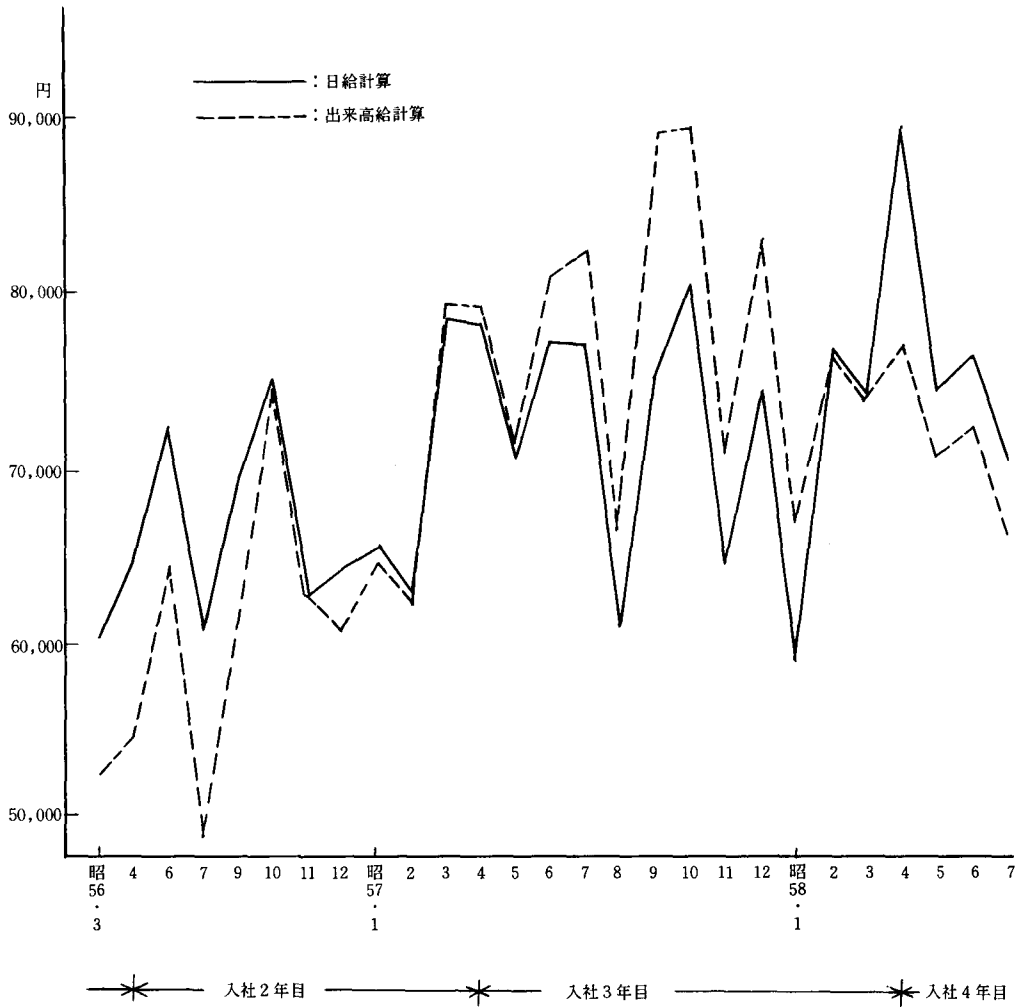
※こうしたO社とA社の賃金体系・賃金形態の違いは、両者の製品内容・生産組織編成の違いにもとづいている。O社では、集団出来高払い制を導入しない理由について、「集団出来高払い制にすると製品の質が落ちる。1人1人が自分の数をこなすことしか考えられなくなるから。それが市場に出るとO社の信用に傷がつく」と述べている。しかし、より基底的には、前述の如く、O社の場合、その生産内容・生産組織自体がきわめて頻繁に変化し、職務給による算定や集団出来高払いの集団設定が困難であることに注意する必要がある。それゆえにこそ、O社では、出来高払い制を導入したならば、「1人1人が自分の数をこなすことしか考えられなくなり」、「製品の質が落ち」やすくなるのである。これに対し、A社では、労働者の仕事内容や生産組織が比較的一定している。そのため、たとえば、胸ポケット切り込みは2.9円、玉出しは8.8円、見返しつけは8.0円、ステッチは4.8円等々と、職務給の確定がある程度容易になり、また、集団出来高払い制が全体の生産性向上に直結するのである。なお、O社の職能給についていえば、これは、厳密な基準にもとづくものではなく、各班長・上司のチェックする「職能調査」によるものである。

表4-2 O社入社年次と手取月収（女子労働者）

	昭和54年以前	昭和55年	昭和56年	昭和57年
9万円～	O⑮			
8万円～	O⑬ O⑭ O⑫ O⑰	O②		
7万円～			O③ O④ O⑤ O⑧ O⑱	O⑪ O⑲ O⑯
6万円～			O① O⑥ O⑨ O⑦	O⑩

資料：実態調査より作成

図4-3 A社における基本給の日給計算と出来高給計算の差額 (A②)



さて最後に、福利厚生の状態についてみよう。前述の如く、縫製業では、いずれも新卒若年労働者が中心的存在であり、しかも、その大半は、九州・中国・四国など岡山県外遠隔地の出身者によって占められている。そこで、O社・A社とも、こうした労働者を確保するため、さまざまな福利厚生制度を設けているのである。⁽⁴⁾その最も典型的な制度のひとつは、定時制の短期大学・高校への就学援助であろう。すなわち、O社・A社はいずれも、倉敷市立の定時制短期大学・高校に通学する労働者に対し、授業料を全額給付している。また、この他にA社では、通学用自転車も無料で貸与している。さらに、遠隔地出身の若年労働者のための福利厚生施設として、水光熱費会社負担の寮施設も見逃せない。⁽⁵⁾O社では、80名収容の女子寮3棟を、また、A社では、7名収容の男子寮と23名収容の女子寮を、それぞれ設置している。ただし、これらの寮には、かなりきびしい規則が定めら

れており、労働者の生活全体が会社の管理下におかれる側面も否定しえない。*

※O社の女子寮では、門限が10時、外泊の際は理由書提出、消灯時間は11時（短大のある日。休みの日は10時30分）、早朝掃除などが規則として定められている。また、A社の女子寮の規則は一層厳しく、門限は短大生で10時、高校生で9時30分、その他は9時で、消灯時間は11時30分、その他に起床時間も6時30分と定められ、掃除が義務づけられている。そして、A社男子寮では、起床は7時、消灯は10時30分で、その他に、外来者の入室規制や自室の掃除を毎日やることが定められている。さらに、こうした規則に違反した場合、とくに女子寮では、電話受取禁止や外出禁止、1人で1週間連続掃除当番などの罰則まで決まっている。

3 生活史・将来志向と労働諸条件の受けとめ方

以上、縫製業＝O社・A社における労働内容・労働諸条件を客観的にとりおさえてきた。そこで次に、こうした労働内容・労働諸条件が、労働者諸個人にどのように評価され、受けとめられているのかをみていこう。その際特徴的なことは、労働者諸個人の生活史や将来志向のあり方によって、労働内容・労働諸条件の受けとめ方が大きく異なるということである。そして、こうした生活史や将来志向は、基本的には、第I章でみた縫製業労働者の諸階層毎に、すなわち、①縫製業既婚女子層、②縫製業未婚女子層、③縫製業男子層のそれぞれで大きく異なり、さらに、②縫製業未婚女子層の内部でも、中学卒業者と高校卒業者とでは様相を異にしているのである（表4-3・4）。

まず第1に、縫製業既婚女子層についてみよう。彼女達は、30歳以上で、「工縫層」からO社に採用された労働者であり、入社後2～3年を経て、縫製工程その他の班長となっている。彼女達は、現在の自らの仕事に対し「自分に合っている」（O⑩）、「若い人と一緒に働くので若返っていい」（O⑬）と、働きがいを感じており、また、前職の「工縫層」と比べても、「労働時間が決まっており、収入も安定する」（O⑮）*ので、今後も現在の仕事を続けていきたいと考えている。しかし、同時に彼女達は、現在、就学中の子供をもつ母親でもあり、「子供を育てること」（O⑯）、「子供が成長してくれること」（O⑰）が、彼女達の最大の生きがいなのである。こうした点からみれば、彼女達の賃金水準は、経験手当などで他階層に比べれば若干高いとはいえ、「子供が大きくなるとお金もかかるし、いつでも生活が窮屈ですから」（S⑬）と十分なものとは評価されていない。また、休日がとりにくいことに対しても、「PTAや子供が病気のとくに一番困る」（S⑮）、「子供と一緒にいれる時間がもっとほしい」（S⑰）と、他階層に比べ、特に大きな問題として受けとめられているのである。

*縫製業既婚女子層が、現在の仕事を「工縫層」時代のそれに比べて積極的に評価していることは、以下の諸事例に端的に示されている。

O⑬＝「家を新築したし、子供も大きくなってきたので、安定した収入がほしくてO社に入った。内職は、仕事があるときはよく、忙しいときはずっと仕事をもってきてくれるが、ひまになると放っておかれる。内職の納期は、わりときびしく、子供の調子が悪かったり、用事があって間にあ

表4-3 入社のも機・働きがいと将来志向

	ケース No	年 齢	入 社 の 動 機	定時制	働きがい	継 続 意 志	転 職 希 望	児 島 定 住 志 望	
既 婚 女 子 層	O 16	41	身内の会社でない方がいい		○	○		○	
	O 13	40	内職は不安定だから		○	○		○	
	O 14	40	ミシンの技術生かせる		△	○		○	
	O 15	40	調理士の免許が生かせる		○	○		○	
	O 17	36	先輩・友人がきていたので		○	○		○	
	O 18	34	子供が保育園に行くようになった		×	×		○	
未 婚 女 子 層	高校卒	O 2	夜間短大に通わせてもらえるから	短大	×	×	保 母	△	
		O 9	公立の短大に行かせてもらえるから	短大	×	×	保 母	×	
		O 1	働きながら学校に行けるから	短大	○	×	保 母	×	
		O 10	学校へ通う手段。学校に行けるから	短大	×	×	保 母	×	
		O 3	短大に行くのが目的	短大	×	×	保 母	×	
		O 8	働きながら短大に行けるし、安定している	短大	×	×	保 母	×	
		O 7	短大に行けるところ	短大	×	×	保 母	×	
		O 6	短大に行ける。安定している	短大	×	×	保 母	×	
		A 1	短大に行ける	短大	×	×	保 母	×	
		A 3	短大に行きたい	短大	○	×	保 母	×	
	A 4	短大にどうしても行きたい	短大	×	×	保 母	×		
	A 5	短大に出て保母さんになりたくて	短大	×	×	保 母	×		
	A 11	短大があるから	短大	×	×	保 母	×		
	A 6	別になし。家を離れてみたかった	短大	×	×	喫 煙 店	×		
	O 4	家から近い。安定している		○	○		○		
	O 11	姉が勤めていたから		○	△	(結婚まで)	×		
	中学卒	O 19	23	家から近い	高校	×	×	保 母	○
		O 12	19	家を出たい。名古屋は遠すぎるし	高校	○	×	縫 製 関 係	×
		O 5	17	姉の会社より賃金が高いといわれて	高校	×	×	美 容 師	○
		A 14	18	別になし	高校	○	×	未 定	○
A 9		17	家を離れたかった	高校	×	×	未 定	×	
A 8		15	別になし		×	×	未 定	○	
A 2		18	別になし		×	○		○	
A 15		28	姉がいたから		×	×	未 定	×	
A 12		21	先輩が行っていたから		×	×	パ ン 屋	×	
A 13		16	話しやすい先輩が入っていたから		×	×	未 定	○	
A 7	16	たくさん先輩がいるから		×	×	未 定	×		
A 10	27	遠く家を出てためしてみたい		×	×	縫 製 関 係	×		
縫 製 業 男 子 層	O 21	43	別になし		○	○		○	
	A 22	28	別になし。ここしかなかった		○	○		○	
	O 20	24	家を離れたかった		○	○		○	
	A 20	22	先輩がいるので		×	○		○	
	A 21	26	近くに職を求めたがなかった		○	○		○	
	A 18	25	特になし。ほかになかった		○	○		○	
	A 16	17	家で遊んでもいられない。他になかった		○	△		△	
	A 17	26	時間が規則的で体にあう		○	○		○	
	A 19	16	別になし。定時制に行けるので		○	○		○	

資料：実態調査より作成

表4-4 労働諸条件の評価・生活時間・生きがい —O社—

	ケース No	賃金水 準に対 する評 価	労働条件で問題と感ずる点・改善すべき点				生活時間	睡眠時間		現在の生きがい	
			収入が 少ない	休みを とりに くい	仕事が きつい	勤務時 間なが い		そ の 他	起床時刻		就寝時刻 (時間分)
既 婚 女 子 層	0⑬	×	○				5:45	10:30	7:15	子供が成長してくれること	
	0⑱	×	○	○		たて物のすきま風寒い	6:00	10:30	7:30	スポーツと子供	
	0⑰	×	○	○			5:00	11:30	5:30	子供を大きくすること	
	0⑭	×	○			仕事がむづかしい	6:00	11:00	7:00	子供の将来・家の新築	
	0⑮	△		○	○	仕事がむづかしい	6:40	10:00	8:40	家族で遊びに行くこと	
	0⑯	△		○	○	休けい時間の確保	6:00	11:00	7:00	子供を育てること	
未 婚 女 子 層	高 校 卒	0⑦	×	○	○		冷房をつよくしてほしい	6:30	12:00	6:30	いい保母になること
	0⑩	×	○	○			6:30	12:00	6:30	保母になること	
	0⑧	×	○	○		仕事がつまらない	6:00	1:00	5:00	保母資格をとること	
	0②	×	○	○	○		6:00	12:00	6:00	精薄児ボランティアサークル	
	0⑨	△		○	○		6:30	12:00	6:30	保母になること	
	0③	△		○			6:30	12:30	6:00	特になし	
	0①	△		○			6:30	12:00	6:30	保母資格をとること	
	0⑥	△		○			6:30	12:00	6:30	保母になること	
	0⑪	△			○		6:00	11:00	7:00	恋人のこと	
	0④	△		○			6:30	11:00	7:30	わからない	
中 学 卒	0⑲	△		○	○	冷房を強くしてほしい	5:30	11:30	6:00	特になし	
0⑤	△		○	○	○		6:30	11:30	7:00	うまくいえない	
0⑫	×	○	○		○	人間関係がうまくいかない	6:00	11:00	7:00	今はなし	
男 子 層	0⑳	×	○	○			7:00	12:00	7:00	仕事・スポーツ	
	0㉑	×	○				6:00	11:00	7:00	仕事・家族	

資料：実態調査より作成

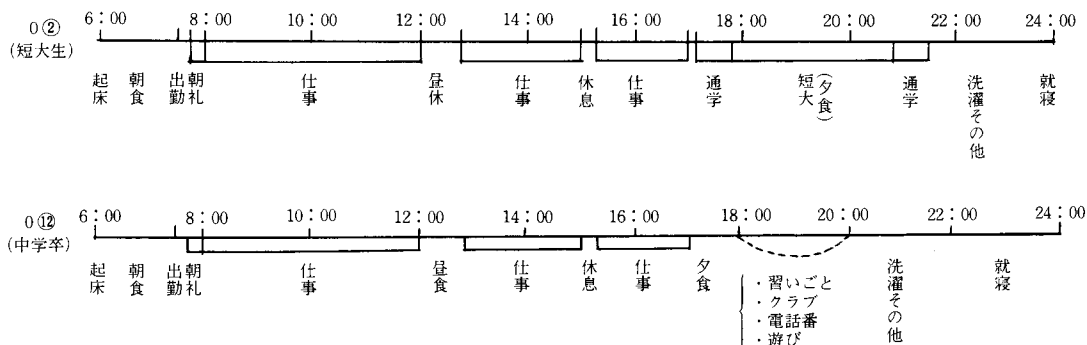
わないときには、(仕事を)もって帰られてしまう。それに、内職だと、夜遅くまで仕事をして
いたが、今は、(決まった時間に働くので)時間には追われるが、でも、家に帰ったあとは、ヤ
レヤレする。」

0⑩=「子供も大きくなってお金がかかる。内職で忙しいときは徹夜もやるが、仕事のないときもあり、
不安定。家でいつも仕事のことを考えるのはいやだから、外で働いてむしろホッとした。収入
も安定する。」

第2に、高校を卒業した縫製業未婚女子層についてみよう。この層は、そもそも入社す
る時から、「短期大学進学が目的で、会社はそのための手段」と割り切っており、その大
半が今日も定時制短期大学に通学している。そのため、彼女達は、現在の仕事内容そのも
のにはほとんどやりがいを感じてなく、むしろ、彼女達の生きがいは、「短大を卒業して
保母資格をとり、故郷に帰って保母になる」(0⑥)という将来に対する希望にある。もと
より、彼女達のこうした希望がそのまま実現しうるか否かは未知数ではある。⁽⁶⁾しかし、
少なくとも彼女達が、こうした希望・目標をもち、現在の仕事はそのための手段と割り切っ
ているということは、この階層の大きな特徴であろう。なぜなら、彼女達の労働諸条件に
対する評価も、こうした希望・目標との関係で、はじめて浮き彫りにされてくるのである。
まず、彼女達の多くは、「休日がとりにくい」ことに強い不満をもっているが、この背景
には、仕事と勉学の両立の中での疲労・慢性的な睡眠不足がある。すなわち、彼女達は仕
事を終えるや否や短大に直行し、寮に戻るのは21時30分である。その後、洗濯・入浴その
他を終え、就寝は0時を回ることが多い。そして翌朝は6時～6時30分に起床し、出社す
る(図4-4)。彼女達の睡眠時間は、他階層に比べ、確実に30分～1時間少ないのである。
残業が重なるシーズンともなれば、彼女達の生活は一層繁忙をきわめる。「体が疲れても
休めない」(0②)ことは、彼女達にとって深刻な問題なのである。これに加え、彼女達の中
には、賃金水準に不満をもっている者も多いが、これも保母資格取得のための学費確保
と不可分に結びついている(表4-5)。たしかに、短期大学の授業料は、前述の如く、
会社負担ではある。しかし、短期大学でかかる経費はそれのみではない。教科書代や施設
実習費、書籍・文具代など、これらはすべて彼女達の個人負担なのである。これらを含む
学費は、彼女達の日常の支出総額の2割を超えており、それゆえに彼女達の生活費は一層
縮小せざるをえない。そしてまた、こうした経済事情の下、彼女達は寮に居住せざるをえ
ないが、その大半は、「門限や消灯がきびしすぎる」と寮を出て下宿することを希望して
いる(表4-6)。現に、3人で共同して下宿を借りている者もいるが、彼女達は短期大
学で精薄者福祉系などのサークルに入り、「門限を気にせず」(0②)、一層、自らの目標=
保母になることに時間を注いでいるのである。*

※この他にも、彼女達はあらゆる機会を利用して、仕事よりも、保母資格取得の研修に重点をおこうと
している。たとえば、0⑧は、短期大学3年生になったことをきっかけに、「もっと短大の方に力を入
れたかった」ので、退職を考えたが、会社の総務その他の説得でおもいとどまっている。また、彼女
達の元同僚の中には、保育園のアルバイトを見つけ、そちらに仕事を移して短期大学に通いつづけて
いる者もいるのである。

図 4-4 高卒＝短大生と中卒者の生活・労働時間



資料：実態調査より作成

表 4-5 定時制短大生の支出額 (A⑤)

	学 費			食 費	衣料費	交 通 費				その他	総 計
	教科書代 研修費	文房具 書籍代	計			帰省 旅費	バイク免許 バイク講入	その他	計		
3・4月	26,710	3,840	30,550	13,897	4,310			2,490	2,490	4,210	55,457
5月	2,000	1,720	3,720	22,765	14,950	23,625		860	24,485	3,934	69,854
6月	—	4,350	4,350	16,683	9,280		6,900	1,830	8,730	5,715	44,758
7月	15,000	600	15,600	18,807	14,635		325	1,220	1,545	1,645	52,232
8月	—	1,060	1,060	10,852	21,775	18,890	116,750		135,640	11,840	181,167
計	43,710	11,570	55,280	83,004	64,950	42,515	123,975	6,400	172,890	27,344	403,470
構成比	10.8	2.9	13.7	20.6	16.1	10.5	30.7	1.6	42.9	6.8	100.0
3~7月計	43,710	10,510	54,220	72,152	43,175	23,625	7,225	6,400	37,250	15,504	222,303
構成比	19.7	4.8	24.4	32.5	19.4	10.6	3.3	2.9	16.8	7.0	100.0

資料：実態調査より作成

注) 8月の支出にはボーナスによるものも含まれるため、3~7月(日常の賃金)期の支出も示した。

第3に、同じ縫製業未婚女子層の中でも、中学卒業者の労働諸条件の受けとめ方は、前述した高校卒業者のそれとは大きく異なっている。彼女達中学卒業者は、もともとそれほど明確な目的意識をもって現在の職場に入社してきたわけではない。それゆえ、現在の仕事に対しては「おもしろくない」とあまりやりがいを感じてなく、また、仕事以外のことにも——たとえば高校卒業者にとっての保母資格取得のような——生きがいをもっているわけでもない。それゆえ、彼女達は、さしあたり「自由な時間がほしい」(O⑤)と、労働時間が長いことや休日がとりにくいことに特に不満を感じており、将来的には故郷に帰って転職したいと考えているが、そのための具体的な計画・展望をもちきれないでいる。こうした彼女達の生活を精神的に支えているのは、寮生活を通して培われる仲間意識であり、*また、ごく一部の者についていえば児島来住後にできた恋人との交際である。とりわけ、寮生活には、前述の如く、きわめてきびしい規則があるにもかかわらず、彼女達の多くが「同じような環境の人と話し合える」(A⑧)、「いろんな悩みの相談にのってもらえる」

表4-6 寮生活に対する評価 —A社—

		ケースNo	楽しい=○ 楽しくない =×	寮生活について
未婚 女子層	高校卒	A ①	×	出たいが、学校でお金がかかるので出れない。
		A ③	×	規則がきびしい。
		A ④	×	自由がない。規則。
		A ⑤	×	いろんな人がいるから、自由がない。
		A ⑥	×	自由になれない。ひとりの時間がもてない。
		A ⑪	△	楽しくないことはない。
	中学卒	A ⑭	○	学校のときよりもいろんなことが話しあえる友達ができた。
		A ⑨	○	いろんな悩みの相談にのってもらえる。
		A ⑧	○	同じような環境の人と話しあえる。
		A ⑫	○	いろんなことができる。
		A ⑬	○	えん会やパーティーもやるから。
		A ⑩	△	まあまあ。
		A ⑦	△	おもしろくはないが、出ても同じ。
		A ②	×	
		A ⑮	×	自由になりたい。あきてくる。家賃がいらなからいる。
男子層	A ⑰	○	わりと自由にできる。	
	A ⑱	○	いろんな人と話ができる。	
	A ⑳	○	のみ会など。	
	A ⑯	○	いつかはアパートに出る。	
	A ⑲	×	グチグチいう人がいる。	

資料：実態調査より作成

(A⑨)、「学校(中学)のときよりも、いろんなことが話しあえる友達ができた」(A⑭)など、肯定的に評価しているのである。そして、こうした寮に生活している限り、彼女達は「物価のこともあまり意識しな」(O⑤)くてすみ、現在の賃金水準に対しては、特に大きな問題を自覚していないのである。

※中学卒業者の多いA社の女子寮では、毎月自治会で500円を集め、それでクリスマス会や新入生歓迎会・送別会などを開き、親睦を深めている。また、その他にインフォーマルなお茶飲み会や「ダベリ」の集まりは、日常的に開かれているのである。

そして第4に、縫製業男子労働者層についてみよう。彼らは主に中学卒業後、学校の紹介で、「他に(就職先がない)ので、やむをえず」(A⑱)入社してきた層である。しかし彼らは、入社後、仕事に対し、「自分でものを作るのはおもしろい」(A⑳)とやりがいを感じ、今後も継続就労したいと考えるに至っている。そこで彼らは、現在は寮に住み、仲間との飲み会など、寮生活に一定の楽しみを見い出しながら、他方で、毎月1万円程度の貯金をし、将来的にはバイクや自動車を買って通勤の便を確保し、寮を出たいと考えている。そして、こうした彼らにおいて最も大きな問題は、賃金水準が低いということである。彼らの賃金水準は、同じ職務についている同年配の未婚女子層と変わらない。しかし、未

婚女子層と違って、これからも兎島に定住し、現在の職場につとめていこうと考えている彼らにあっては、その賃金水準の向上が特に切実な要求になっているのである。

4 まとめ

以上、兎島における縫製業労働者の労働内容・労働諸条件の客観的特徴と、それらが労働者諸個人に如何に受けとめられているのかという主体的特徴を分析してきた。これらをふまえるならば、以下の指摘が可能となる。

まず、第1に、兎島の縫製業は、独自のさまざまな福利厚生を講じることによって、岡山県外遠隔地から若年労働者を吸引していた。すなわち、定時制短期大学・高校への就学援助であり、水光熱費無料の寮設備である。そしてたしかに、就学援助、とりわけ、短期大学に対するそれは、高校新卒の女子労働者を吸引するのに大きな役割を果たし、また、寮設備は、そこでの仲間集団の形成を通して、中学卒業者の定着に一定の意義を有していたといえる。しかしながら、これらの福利厚生は、すぐれて新卒採用者を対象としたものであり、いいかえれば、一定期間就労した後は各労働者が退職することを前提としたものであるという側面を有している。そこで、近年、保母としての就職先の減少・中学卒業者の再就職先の減少が進む中では、今後、新たな形での福利厚生が模索される必要があろう。

第2に、兎島の縫製業各社では、こうした新卒採用の若年労働者に対し、きわめて細かい技術水準の違いにもとづく賃金水準格差を設けていた。もとより、縫製業各工程の諸作業は、それぞれ求められている技術水準が異なることはいうまでもない。したがって、それぞれの作業について、それを担いうる労働者と困難な労働者がいることも事実である。しかしながら、作業内容がめまぐるしく変化するならば、そこに客観的な技術水準を測定することは困難であるし、また、縫製業では流れ作業が大きな位置を占めるため、全体の出来高は明らかにしえても、労働者諸個人の出来高は厳密には比較しえない。それにもかかわらず、O社では職能給が、A社では職務給にもとづく集団出来高払制が導入され、若年労働者の内部に競争原理がもち込まれているのである。

しかし第3に、労働者諸個人の労働内容・労働諸条件の受けとめ方は、そうした技術水準にもとづく細かい格差構造にはほとんどかかわりなく、むしろ、労働者諸個人の主体的文脈、つまり、自らの現在、及び、将来の生活設計の中で、現在の仕事を如何に位置づけるのか、ということによって、大きく異なっていたのである。すなわち、子供の成長に生きがいをもつ既婚女子層は、子供の成長との関わりで賃金水準や休日を取りづらいことに問題を感じ、保母のなるための「手段」として仕事を位置づけている高校卒業未婚女子層は、仕事と勉学の両立に伴う疲労や学費の確保との関わりで、現在の労働諸条件に対して不満をもっている。また、特に明確な生きがいをもたず、将来の具体的な計画をもたない中学卒業未婚女子層は、仕事内容自体がおもしろくないことに問題を意識し、最後に、今後も現在の仕事で身をたてようとしている中学卒業若年男子層は、寮を出て生活することを希望し、そのためにも現在の賃金水準の低さを問題としている。もとより、これらの諸事実は、各層の労働者の受けとめ方に、全く共通性がないことを意味するものではない。

むしろ、技術水準等によってさまざまに格差づけられた客観的な労働諸条件を、ひとたび自らの主体的文脈において捉え返すことによって、労働者としての共通の受けとめ方を、可能としているところに、大きな特徴が存するのである。

〈注〉

- (1) ただし、最近では、O社にコンピューターを用いた裁断装置が導入され、徐々にではあるが、こうした裁断工の技術が陳腐化しはじめている。そこでO社の裁断工②は次のように語っている。「誇りをもってきてきたつもりだが、なかなか理解してもらえない。コンピューターが入ってから、後継者を育ててやろうという心境がなくなってしまった。」
- (2) 班長の統轄する範囲、したがって、生産組織としての班編成は、O社とA社でやや異なっている。O社では、セラー服部品を作るH班、セラー服本体を作るE班、そしてスカートを作るC班と、取り扱う製品、部品の違いにもとづく班編成がとられている。したがって、O社の班長は、それぞれの製品・部品にかかわる縫製作業・プレス作業をひととおり全部マスターしておかねばならない。これに対し、A社では、縫製班・特殊縫製班・アイロン班という形で、作業内容・取り扱う機械の違いにもとづいて班編成されている。そこで基本的には、A社の縫製班長は縫製作業について、アイロン班長はプレス作業について、マスターしておけばよいのである。
- (3) とりわけ有給休暇をとることは、実際には著しく困難である。O社・A社とも、有給休暇制度は定められているが、しかし、それはほとんどの場合、盆休みその他で消化されているのである。
- (4) ここで掲げた就学援助・寮設備のほか、たとえば、O社・A社では、「花嫁修業」と称して、茶・華・編物などの講習会をひらいている。
- (5) 寮の運営には、寮の自治会と会社の総務が相談して、これにあたる。しかし、実際には、「こちら（自治会）で話し合って決めても、会社がだめといたらだめ」な場合が多い。とはいえ、O社の女子寮自治会では、門限を9時30分から10時にするなど、会社と交渉して、一定の成果をあげていることも事実である。
- (6) O社での聞きとりによれば、ここ2～3年、保母としての再就職がむづかしく、郷里に帰って他のサービス業に就く者もふえているということである。

本稿のまとめ

さて、本稿では、児島における繊維・衣料製造業労働者諸階層の史的形成過程と、現段階における生産・労働—生活過程の諸特質を分析してきた。ここでは、それらをふまえ、各業種・各生産工程の労働者をめぐる労働内容・労働諸条件、そして、それらの受けとめ方などを比較することによって、児島の繊維・衣料製造業労働者が抱える今日的な問題を指摘し、まとめにかえたい。

(I) まず、児島の紡績業・染色業・縫製業各事業体の労働者をめぐる労働市場は、ごく大きく区分して、4重の構造をもっている(図5-1・2)。第1は、染色業の試験室、及び、染色工程であり、ここでは、化学・染色に関する高度の知識・技術を有した労働者が求められている。1ヵ月の時間外労働は40～50時間、手取月収は15～25万円である。ここには、主に、大学や工業高校で化学を学び、卒業後も化学・染色業関係の職場を移動し

てきた男子労働者が吸引されている。彼らは、現在の仕事に対し、「技術が生かせる」という点でやりがいを感じている。第2に、染色業の仕上げ工程、及び、紡績業の前紡工程である。ここでは、特別の技術・知識は要請されないが、月間50～200時間にも及ぶ時間外労働をすることによって、はじめて18～23万円の手取月収を確保するといった特徴が存するため、そうした長時間労働に耐えうる肉体的強度が求められる。ここに吸引されているのは、主として、高等小学校、もしくは、新制中学校を卒業し、一貫して不熟練労働に従事してきた中高年男子労働者、及び、織物染色業に従事してきたものの、技術革新の中でその技術が陳腐化してしまった男子労働者である。彼らは、現在の仕事そのものには全くやりがいを感じてなく、「生活のためにやむをえず」現在の仕事を続けている。第3に、染色業の準備工程、及び、紡績業の後紡工程がある。ここでは、特別の技術・知識は要請されず、また、それほどの時間外労働もなされていないが、その反面、手取月収は8万～15万円と低額である。ここには、主に、中高年の女子労働者や、健康を害して長時間の重労働に耐えられない男子労働者が吸引されている。彼らの多くは、「この年齢で働けるだけで幸福」等という形で、現在の仕事にやりがいを感じている。そして第4は、縫製業の縫製工程、及び、仕上げ工程である。ここでは、縫製に関する一定の技術習得が必要である。時間外労働は少ないが、手取月収も6万～9万と安い。主に、中学・高校新卒者採用の若年女子労働者（縫製業未婚女子層）を中心としつつ、中学新卒採用の若年男子労働者（縫製業男子層）や、「工縫層」からの中途採用女子労働者（縫製業既婚女子層）が吸引されている。そして、この中で、未婚女子層は、数年後には退職し、故郷に帰ることを希望しており、現在の仕事にはほとんどやりがいを感じていないが、男子層や既婚女子層は、今後も就労を続けることを望み、「ものを作ることはおもしろい」「自分に合っている」と、仕事にやりがいをもっているのである。

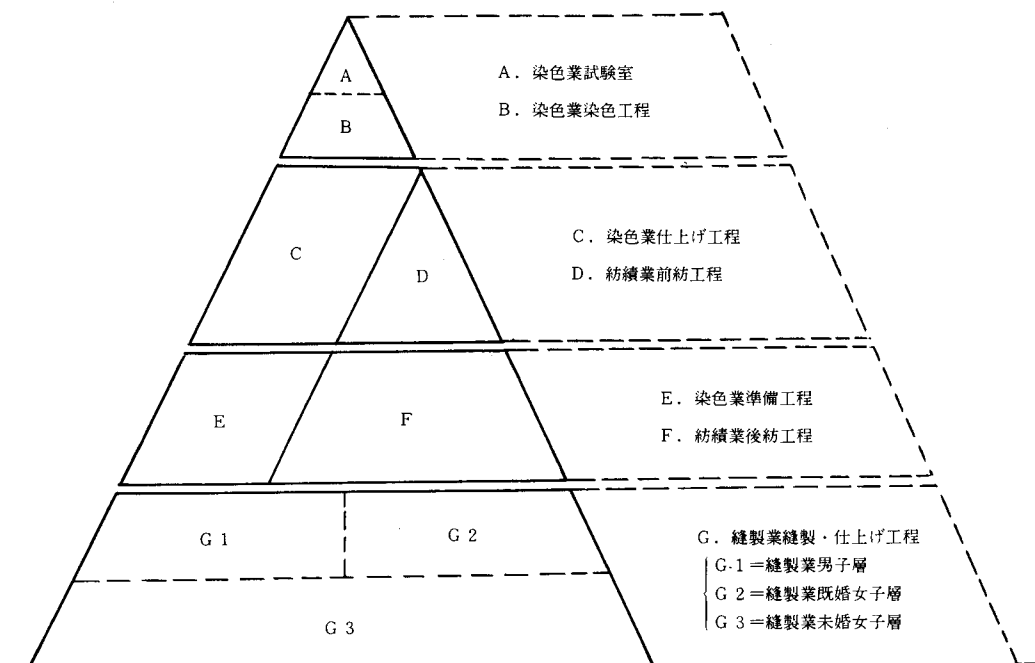
（Ⅱ）ところで、不況下の今日、こうした各業種・各生産工程の労働諸条件は、大きな再編の渦中にあることを知らねばならない。また、そうした再編は、労働者諸個人の労働諸条件の受けとめ方にも、見逃すことのできない変化を刻印しつつあった。すなわち、まず、紡績業では、後紡工程を中心に人員削減が進められつつある。この人員削減は、何よりもまず、高齢・病弱の後紡工程労働者に対する労働強化、及び、それに伴う事故多発に直結しているが、さらにそれだけではなく、今後も「働ける限り働きたい」とする後紡工程労働者の将来志向とも、真向から対立するものでもある。そこで、従来、「この年齢で働けるだけで幸福」と、労働条件に対して問題を感じていなかった後紡工程労働者の間でも、こうした人員削減に対する反対の意向が顕在化しつつある。また、こうした人員削減は、生産を順調に指揮する係長層の職務遂行を著しく困難にさせ、係長層も「仕事の内容に比べて」労働諸条件や人員削減に対する不満を深めている。さて、染色業においては、染色基準の厳密化と多品種小量生産化が進み、とりわけ、試験室と染色工程の労働者に一層高度な技術・知識が求められるようになってきている。このため、一方で、試験室の労働者の間に、労働密度の高度化による疲労が蓄積し、休日の確保や労働時間の短縮に対する要望が顕在化しており、また、「仕事内容に比べ」、賃金水準の向上を望む者も増加している。他方で、従来の染色技術が陳腐化し、染色工程から仕上げ工程に配置転換される労

図5-1 各生産工程別・残業・手取月収額

1 ヵ月 残業時間	手 取 月 収								
	22万	20万	18万	16万	14万	12万	10万	8万	6万(円)
50時間～	染色業仕上げ工程		紡績業前紡工程						
40時間～	染色業染色工程			染色業試験室					
40時間未満					染色業準備工程		紡績業後紡工程		縫製業縫製・仕上げ工程

資料：実態調査より作成

図5-2



資料：実態調査より作成

働者も発生しており、彼らは仕事そのものに対するやりがいを喪失しつつある。そして、縫製業では、労働者間の競争を助長し、作業の能率をはかるため、職能給や職務給にもとづく集団出来高給制が導入され、一定の成果をあげていた。しかしながら、縫製業の未婚女子層は、そもそも数年後には転職することを希望しており、現在の仕事にやりがいを感じていない。そこで、彼女達の望んでいるのは、「自分の時間」（高校卒業者＝定時制短期

大学生の場合、その時間は保母になるという明確な目的のために使われ、中学卒業者の場合、それは、遊びその他にあてられる)の確保、すなわち、休日の確保や労働時間の短縮である。こうした点からも、職務給・職能給にもとづく技術習得の強化は、矛盾を深めざるをえない。また、縫製業の既婚女子層や男子層など、今後も長期にわたって継続就労し、生活を支えていこうと考えている労働者にとっては、職務給・職能給の導入の是非以前に、6万～9万円という手取月額の枠自体が大きな問題として捉えられているのである。

以上、みてきた如く、不況下の今日、児島の繊維・衣料製造業における労働諸条件は大きく再編され、それは労働者諸個人との間に矛盾を深めつつあった。こうした矛盾の深まりに、労働者諸個人が如何に対処しようとしているのか——労働者諸個人の個人的対応や労働組合への結集という形での社会的対応を含む——、あるいは、労働運動の側がこうした変化を如何に捉え、内在化させているのか、といった点の解明は、今後の課題として残さざるをえない。しかしながら、少なくとも、ここでは、労働者がさまざまに格差づけられた労働諸条件を受けとめる際、それらの格差を単純に比較したり、反映したりするのではなく、ひとまず、自らの生活史や将来志向との関係に位置づけて捉え返し、判断していることを確認しておかねばならない。今日の労働問題研究が、外在的な労働諸条件の比較や職場での生産—労働過程分析にとどまらず、それらが労働者個人の全生活の社会的再生産にとって如何なる意味をもつのかを、内在的・了解的に捉えていくべき由縁も、ここにあるといえよう。