HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	現段階における造船社外工制度の展開と労働力陶冶に関する実証的研究
Author(s)	渡辺, 文男
Citation	北海道大學教育學部紀要, 39, 147-194
Issue Date	1981-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29247
Type	departmental bulletin paper
File Information	39_P147-194.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

現段階における造船社外工制度の展開と労働力陶冶に関する実証的研究

渡辺　文男

A Study on the Rebuilding Labour Force and the Development of Contracting System in the Shipbuilding on the present stage

Fumio Watanabe.

目　次

Ⅰ．はじめに……147
1．研究の課題……147
2．分析視角……148
3．不況下における親企業「合理化」の特徴……152
Ⅱ．不況下における社外企業の再編成……157
1．社外企業の特徴……157
2．親企業による請負管理……158
3．社外企業の再編成……159
Ⅲ．社外工労働力の陶冶・再編と社外工労働市場の特質……172
1．社外工労働力の陶冶とその性格……172
2．社外工労働力の再編成……182
3．社外工労働市場の特質……183
Ⅳ．まとめと今後の課題……192

Ⅰ．はじめに

1．研究の課題

戦後，わが国造船業の驚異的発展期における「合理化」展開過程で築きあげられてきた重層的労働力編成は，1973年のオイル・ショックを契機とした本格的造船不況の進展過程で新たに編成替えされようとしている。こうした不況をテコとした労働力再編のもとで，重層的労働力編成をささえる上で重要な役割を果たしてきた社外工制度が，いかなる変容をとげ再編成されようとしているのかという点について解明することが，本稿の主要な狙いである。そのためには，少なくとも次のような研究課題を追求することが必要であると考える。

親企業の請負管理によって包摂されながら企業維持を図っている造船社外企業は，今次不況期において親企業による選別・再編をうけつつあるが，第1に必要なのは，こうした再編成の動きを明らかにしながら，それに対する社外企業の対応がいかになされているのかを分析することによって，社外企業の現段階的特質を解明することである。

第2に，重層的労働力編成の考察に当って重要なことは，いかなる質の社外工労働力が必要とされているのかということである。つまり，親企業主導下の労務統轄機構のもとで陶冶される社外工労働力の質を職種レベルで明らかにしつつ，それが今次不況期において親企業の「合

理化」とそのもとでの社外企業再編の動きに影響され，いかなる変容をとげ再編成されているのかを解明することが不可欠の課題となる。

第3の課題は，社外工労働市場の特質の解明である。独占体本工とは異なりその大半が地域労働市場から供給される社外工の場合，労働市場の内部でどのような流動形態をとっているのか，また，そうした労働移動を通して本工労働力とは異なるどのような質の労働力が形成されるのかといった点を解明することである。

2．分析視角

戦後日本資本主義は，重化学工業独占体を中心に，特に1955年以降の高蓄積期においては，一方で欧米の先進技術（「近代的」生産管理技術を含む）を積極的に導入してそれらを活用するとともに，他方では，本工・臨時工・社外工といった重層的労働力編成を構築することによって，低い労務コストで高い生産性を生み出す蓄積基盤を形成させたのである。ところで，戦後の社外工制度は，1952年の職業安定法の一部改訂を契機に復活したのであるが，現時点では社外工は，造船に限らず，鉄鋼，石油化学，セメント，紙パルプなどの事業所に広く存在している。特に，鉄鋼業では，1960年以降の「合理化」展開過程において社外工は，量的に拡大されたばかりでなく，直接的生産部門の一端をも担うという質的変化を伴いつつ，社外工制度が全面的に展開したことは重要である。[1)]

戦後，造船業における社外工制度の展開・再編の画期は，第一次輸出船ブームの始まる1955年から第二次輸出船ブーム（1965年）に至る時期に求めることができる。この時期には，大手造船所を中心に層状建造法から溶接ブロック建造法への転換が進んだことによって，先行艤装の採用が可能となり，建造工程全般にわたって工期の短縮が実現されたのである。また，溶接技術のめざましい発展，ＮＣ切断機やＥＰＭなどの各種自動機械も相次いで導入された。こうした建造工程を中心とした技術的変革は，一方におけるＩＥなどの導入と相まって，生産管理の高度化を必然的にし，労務統轄方式を旧来の職能別管理[2)]から，現図，罫書，加工，組立，搭載および艤装の各ステージ別の管理[3)]へと変容させたのである。他方では，旧来の職種概念を崩し，職種を単位作業に分解するとともに客観化，単純化させる一方，いくつかの単位作業を統合するといった多能工化，職種複合化をも実現させてきた。このような技術的変革を基礎とした生産管理の高度化は，下請管理をも変容せしめ，従来の「トン請負」から「工数請負」へと請負と管理の方式を変化させ，その「客観化」を進展させた。[4)] その後，1965年以降わが国造船業は，超大型船建造体制に入り，設備「合理化」も一段と進展した。その主なものは，外業自動溶接法の完成，内業工場における流れ作業化，自動化である。また，生産管理においては，ステージ別編成を基礎とした職種の複合化，多能工化が一層進展し，さらに能力主義管理の導入とともに生産性向上にむけての高度化が図られている。こうした過程で，社外工は一貫して増大した。しかし，1973年のオイル・ショック以降の不況過程で，造船業は急激な生産の落ち込みを余儀なくされ，大手独占体を中心に人員削減を主とした「合理化」・再編成を進行させたのであり，本工，社外工の大幅な削減（表Ⅰ－1）とともに現場作業組織を少数精鋭主義にむけて編成替えしてきたのである。

ところで，本稿の調査対象であるＨドック株式会社における社外工制度再編の画期は，大型船建造体制への移行を開始した1970年代前半期に求められる。Ｈドック（株）における大型船建造体制は，1973年の30万トン新造ドック完成でその頂点をむかえる。この間は，まさにＨドック（株）における技術的変革期であり，大手造船所への接近をみた時期でもある。これに

ついては，各種自動機器の導入，外業自動溶接法の開発，内業工場における流れ作業化の進展，クレーンの大型化などが行なわれたことでわかる。一方，現場作業組織もステージ別編成を基本としたものへの転換が試みられた（後掲資料－1）。しかし，ステージ別編成は，労働強化をめざす「合理化」と結びつくため，一般作業員のほとんどを組織する総評全造船機械加盟の同社労働組合（同盟造船重機に加盟する第2組合は，監督者層の一部と職員層を構成員としている）の反対により，大手造船所の場合のように完全な形ではなされなかった。したがって，Hドック（株）の場合，ステージ別編成を基礎とした職種統合や多能工化がなされず，職能資格制度も導入されず，さらに生産性向上と結びついたＱＣ，ＺＤといった小集団活動も一部実施されたのみであって，能力主義管理の全面化には至っていない。

以上のことから，今次不況期における社外工制度の展開・再編を考察する場合，一般的にいわれているところの社外工制度の再編の画期とHドック(株）におけるそれとを対比しつつ，今次の再編のあり方について，その地域性を考慮しながら分析しなければならない。その際，造船業の場合，社外工制度が形成されて以来，鉄鋼業とは異なって熟練職種が多いために職種別分析を重視する必要がある点を強調しておきたい。

調査方法の概略は，以下の通りである。調査対象は，Hドック（株）H造船所の社外企業および社外工労働者である。[5] 社外企業については，造船関連企業アンケート調査（1977年実施，対象企業113社，回収率61％）と1977年から1980年にかけて計3回の企業訪問面接調査（対象企業40社）を実施した。社外工労働者については，溶接工24名，取付工10名，管艤装工11名，仕上工11名，塗装工17名，足場工8名・計81名の面接調査を実施した。その他に，Hドック(株）H造船所関連下請企業（社外企業を含む）の業者団体である「H造船所生産協力会」，「H造船所事業協同組合」，さらにこうした下請企業を対象に安全衛生業務を主に行なっているHドック（株）H造船所安全衛生課に対して，それぞれ聴取調査を実施した。なお，主な事例企業の概要は，表Ⅰ－2の通りである。

表Ⅰ－1　わが国造船業の工事量（進水量）と工員推移

区分＼年次	進水量		工員 総数		工員 社内工		工員 社外工		
	（千G・T）	指数	人員数	指数	人員数	指数	人員数	指数	下請化率
1960年	961	100	126,235人	100	92,334人	100	33,901人	100	26.9％
'66	6,794	707	163,934	130	101,632	110	62,302	184	38.0
'67	8,372	871	178,727	142	106,742	116	71,980	212	40.3
'68	8,661	901	181,459	144	111,158	120	70,321	207	38.8
'69	9,196	957	183,583	145	110,976	120	72,607	214	40.0
'70	10,165	1,058	183,529	145	107,181	116	76,348	225	41.6
'71	12,144	1,264	192,220	152	112,078	121	79,323	234	41.4
'72	13,016	1,354	192,410	152	114,370	124	78,040	230	40.6
'73	15,515	1,614	196,012	155	113,402	123	82,610	244	42.2
'74	17,809	1,853	210,756	167	121,050	131	89,706	265	42.5
'75	18,232	1,897	193,164	153	119,656	130	73,508	217	38.1
'76	14,093	1,466	186,983	148	117,349	127	69,490	205	37.2
'77	9,735	1,013	176,963	140	112,206	122	64,757	191	36.6
'78	4,699	489	140,951	112	97,280	105	43,671	129	30.9
'79	4,130	430	116,382	92	78,199	85	38,183	113	32.8
'80	7,212	750	123,185	98	75,118	81	48,067	142	39.0
1981年1月	255		127,585	101	74,764	81	52,821	156	41.4

資料出所：造船造機統計月報（運輸省）　（注）1980年1月からの進水量は累計である。

表Ⅰ－2　主な事例企業の概要

職種	企業No	企業年次いきさつ	資本金・企業形態	自工場の有無	主な所有生産手段	従業員と売上高の推移 区分＼年度	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	H造船所以外の主な工事	建設業許可	備考
溶接	No．1	?	300万，有限	無	キャプタイヤ，ホルダー，保護具	従業員	?	?	?	31	28	8	13	13	1978年8月より，町場の小型造船所，鉄工場，石油タンク，火力発電所などでの溶接工事。	無	H造船所の仕事を今後も続けていく。
						売上高（対H造船所）	5,531	13,099	15,319	10,410	8,187	5,446	1,653	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	579	1,928	?			
	No．2	1964年，H造船所下請より独立。	200万，有限	有（1973年設立）	溶接機，ボール盤，ホイストクレーン	従業員	110	75	110	50	38	27	27	27	町場の小型造船所，鉄工所，火力発電所などでの溶接，又は鉄工工事。	鋼構造物工事	H造船所と町場の鉄工工事の両方を兼業していく。
						売上高（対H造船所）	6,145	15,703	25,327	21,649	11,288	3,894	1,658	?			
						〃（その他）	?	2,781	3,752	7,500	3,250	3,931	5,656	?			
	No．3	1967年。	100万，有限	無	溶接機，ガス切断機，チェーンブロック，グラインダー	従業員	87	179	134	92	25	16	16	21	船体修理（エジプト，アブダビ，中国，石油タンク，火力発電所，小型造船所，鉄工所などでの溶接工事。	鋼構造物工事	H造船所に限らず需要に合わせて，あらゆる作業に従事していく。
						売上高（対H造船所）	6,901	16,701	34,181	18,831	11,486	4,639	3,479	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	950	4,286	6,521	?			
	No．4	1966年，H造船所従業員の独立。	個人	無	キャプタイヤ，ホルダー	従業員	60	66	69	35	15	12	—	—	無	無	1979年に解散し，社長は民宿経営に転業した。
						売上高（対H造船所）	8,979	16,287	18,159	17,270	13,583	3,585	—	—			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	—	—	—			
取付	No．5	1969年，H造船所下請より独立。	個人	無	?	従業員	20	40	30	20	12	10	10	10	町場の小型造船所，鉄工所での造船鉄工工事。	無	1980年11月より盤木運び作業になる。
						売上高（対H造船所）	3,568	10,967	13,733	11,457	8,867	3,220	1,597	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	150	?	1,200	?			
	No．6	1951年，H造船所下請より独立。	個人（1978年，資本金100万の有限会社となる。）	無	ガス切断機，キャプタイヤ，ホルダー	従業員	17	20	21	18	17	14	15	16	H造船所外注企業の下請作業を行なった。	無	H造船所の仕事を今後も続けていく。
						売上高（対H造船所）	2,462	6,122	5,945	5,771	6,184	6,097	6,077	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	—	—	?			
	No．7	1957年，H造身所下請より独立。	100万，有限	無	グラインダー，ホルダー，キャプタイヤ，チェーンブロック	従業員	20	17	10	9	7	7	6	9	石油タンクの歪取，小型造船所での船舶修理，セメント工場のベルトコンベアー修理。	無	H造船所の仕事を今後も続けていく。
						売上高（対H造船所）	2,200	2,424	2,571	3,571	3,318	3,947	1,896	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	?	?	?			
	No．8	1970年，H造船所下請より独立。	50万，有限	無	?	従業員	12	13	13	13	12	10	12	6	小型造船所で漁船建造，船舶修理など。	無	1977年にH造船所を出て造船鉄工を主体としたスポット業者になる。
						売上高（対H造船所）	1,661	2,490	4,964	3,444	1,988	—	—	—			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	?	?	?			

職種	企業No	創業年次 いきさつ	資本金・企業形態	自工場の有無	主な所有生産手段	従業員と売上高の推移 区分＼年度	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	H造船所以外の主な工事	建設業許可	備考
取付	No. 9	1949年。	1,000万，株式	無	?	従業員（函館）	?	160	140	32	16	6	6	—	鋼船の建造，修理，鉄骨建築橋梁組立，配管設備，船舶機械据付修理工事など，大手造船所，大手鉄鋼所，大手建設会社の下請工事。	?	1979年より主力をH造船所からM製作所に移す。
						売上高（対H造船所）	?	6,950	7,280	8,055	7,738	7,598	1,470	?			
						〃（その他）	?	82,619	78,717	100,714	110,530	89,930	?	?			
	No. 10	1967年，H造船所下請より独立。	50万，有限（転業を機に300万に増資）	有（1977年設立）	溶接機，ボール盤，自動ガス切断機，電動ホイスト，コンプレッサー等（ただし転業後）	従業員	10	10	14	25	14	6	6	?	転業後は，建築金物製作，配管工事を主業とし，主に建設の下請作業が中心である。	無	1978年よりH造船所を出て町場の鉄工所に転業。
						売上高（対H造船所）	2,105	2,170	2,476	4,215	4,937	1,433	—	—			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	917	3,073	?			
管艤装	No. 11	1958年。	10,000万，株式（1979年，3,000万に減資）	有（室蘭）	キャプタイヤ，ホルダー，ガス切断機，小型ベンダー，パイプカッター，ドリル，グラインダー	従業員	?	50	60	35	25	26	22	21	下水処理場，ガソリンスタンドなどの配管工事及びその他建築配管工事。	管工事業	全国的規模の業者であったが，不況の影響で四国事業所と北海道事業所に分離独立。
						売上高（対H造船所）	3,072	10,246	13,800	10,687	12,130	13,240	4,850	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	—	1,650	?			
	No. 12	1941年，H造船所従業員の独立。	100万，株式	無	ガス切断機，ギャプタイヤ，ホルダー，チェーンブロック	従業員	?	19	?	17	14	12	9	9	石油タンク配管工事，建築配管工事。	管工事業	H造船所の仕事を今後も続ける。
						売上高（対H造船所）	?	4,872	5,667	4,974	4,577	3,997	2,172	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	732	3,042	?			
仕上	No. 13	1945年。	60万，有限	無	ジャッキ付電動ポンプ，グラインダー，キャプタイヤ，ホルダー，計測器	従業員	18	16	16	16	18	20	16	13	無	無	H造船所の仕事を今後も続ける。
						売上高（対H造船所）	3,900	5,975	8,459	9,730	12,254	12,381	12,011	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	—	—	—			
	No. 14	1949年，H造船所従業員の独立。	100万，有限	無	グラインダー，ドリル，チェーンブロック，キャプタイヤ，ホルダー	従業員	?	13	12	10	10	13	14	16	無	無	H造船所の仕事を今後も続ける。
						売上高（対H造船所）	?	2,223	2,366	2,576	2,954	3,295	3,913	?			
						〃（その他）	?	—	—	—	—	—	—	—			
塗装	No. 15	1886年。	1,000万，株式	無	スプレー，サンダー，ハケ，コンプレッサー，ロッキーワーシャー	従業員	?	130	120	119	123	95	84	82	不況前より町場の小型造船所において船舶塗装をおこなっていたが，今次期に陸上の橋梁塗装も手がけるようになった。	塗装工事業	これまで通り，町場とH造船所を兼業していくが，今後は陸上部門も続けていく。
						売上高（対H造船所）	?	17,658	21,553	26,362	28,938	23,651	19,060	?			
						〃（その他造船所）	?	18,231	22,570	20,700	9,081	10,740	15,363	?			
						〃（陸上関係）	?	—	—	3,600	14,041	15,767	16,036	?			
足場	No. 16	1971年，H造船所の指示により数組の足場業者が統合されて発足した。	210万，有限（1978年，50万に減資）	無	チェーンブロック，シノ，バンセン，ガス切断機，ワイヤーカッター，スパナ，ベビーウィンチ，キャプタイヤ，ホルダー	従業員	120	130	110	90	69	49	20	26	土建工事。	無	1978年に解散後，その構成事業所の1つが独立して後を引き継いだ。
						売上高（対H造船所）	10,026	30,584	33,081	19,894	22,271	12,812	10,513	?			
						〃（その他）	—	—	—	—	—	?	?	?			

(注) 1）資本金は，1977年時点。2）売上高は，生産協力会，事業協同組合提供資料，函館市役所不況対策室調べ，企業アンケート，企業調査をもとに作成。なお，No 9企業のM製作所への売上高は，「その他」に含まれている。（単位：万円） 3）従業員は，前記不況対策室調べ，企業アンケート，企業調査をもとに作成，ただし，1980年は8月時点の人員である。4）その他は，すべて企業聴取りによる。

3．不況下における親企業「合理化」の特徴

Hドック㈱は，1896年（明治26年）に創業し，その後，遂次発展を重ねてきたが，1974年にその発展のピークに達した。同年の資本金は15億4,700万円，従業員総数は3,448人(函館市にあるH造船所の現場作業員は2,710人)，社外工は1,944人（H造航所のみ）であり，大手７社に次ぐ規模を有していた。その事業内容は，大型油槽船・大型貨物船・作業船を主とした新造船部門，青函連絡船・大型貨物船を主とした修繕船部門，橋梁製作架設・産業機器・鉄構品製作を主とした陸上工事部門，そして曳船・貨船を主とした兼業部門の４部門から成っている。なお，陸上工事部門の業務は，室蘭市にあるM製作所において主として行なわれている。これら４事業部門の総生産高に占める割合は，新造船76%，修繕船10%，陸上工事14%（1974年度）となっており，新造船部門の比重がきわめて大きいのが特徴であった。ところがHドック㈱は，1973年のオイル・ショックのあった翌年，すでに造船不況が現われ始めていた矢先に，30万トン新造ドック完成に見られるような設備の大型化を強行したが，そのことが，かえって裏目に出る結果となり，極度の経営不振に陥ってしまったのである。不況過程における売上高，年度末受注残高の推移は表Ⅰ－３および４の示す通りであり，その激減ぶりがうかがえる。

こうした事態に至ってHドック㈱は，他の造船所と同様に不況カルテルにもとずく操業度規制を受けつつ，独自に会社再建へ向けて大規模な「合理化」を強行したのである。その主な内容は，第１に，人員削減である。これは，第１次から第５次までの希望退職者募集や出向，配転などによって，最盛期の1974年に比し約半数の本工労働者が減らされたのである。一方，社外工労働者は，下請発注停止や入構者数の制限などによって，実に８割もの人員が削減されたのである(表Ⅰ－５)。第２に，設備処理である。これについては，特定船舶製造業安定事業協会へ土地を含めた新鋭設備（30万トンドック，新鋭工場など）のほとんどすべてを売却することにより，総計で150億円にものぼる大規模なものとなったのである。この結果，Hドック㈱は大型船建造から撤退せざるを得なくなり，今後は，28型バルクキャリアをH造船所とM製作所との間で分割建造しつつ，修繕船，陸上工事に主力を移すことになったのである。

このような一連の「合理化」によって，生産能力の縮小が図られ，それに見合う形で生産組織が改変（資料－１）されるとともに，急ピッチな労働力構成の再編成が行なわれたのである（資料－２）。

表Ⅰ－３ Hドック㈱の売上高推移(M製作所分含む)

（単位，百万円）

区分＼年度	1973年	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年
新造船	28,997(75.3)	35,455(75.5)	35,768(72.7)	41,350(75.9)	28,147(72.2)	17,069(56.8)	14,426(52.5)
修繕船	4,119(10.7)	4,759(10.1)	4,759(8.8)	4,963(9.1)	4,718(12.1)	5,172(17.2)	5,029(18.3)
陸上・その他工事	5,370(14.0)	6,750(14.4)	6,750(18.5)	8,172(15.0)	6,125(15.7)	7,797(26.0)	8,044(29.2)
計	38,486(100.0)	46,964(100.0)	46,964(100.0)	54,485(100.0)	38,990(100.0)	30,038(100.0)	27,499(100.0)

資料出所：有価証券報告書
(注)，（ ）内は，構成比。

表Ⅰ－４ Hドック㈱の年度末受注残高推移(M製作所分含む)

（単位，百万円）

区分＼年度	1973年	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年
新造船	170,899(97.6)	134,890(95.0)	65,767(93.5)	69,315(94.8)	33,232(90.1)	15,366(79.3)	12,208(78.2)
修繕船	458(0.3)	492(0.3)	670(1.0)	217(0.3)	289(0.8)	292(1.5)	522(3.3)
陸上・その他工事	3,661(2.1)	6,579(4.7)	3,905(5.5)	3,618(4.9)	3,350(9.1)	3,741(19.3)	2,885(18.5)
計	175,018(100.0)	141,961(100.0)	70,342(100.0)	73,150(100.0)	36,871(100.0)	19,399(100.0)	15,615(100.0)

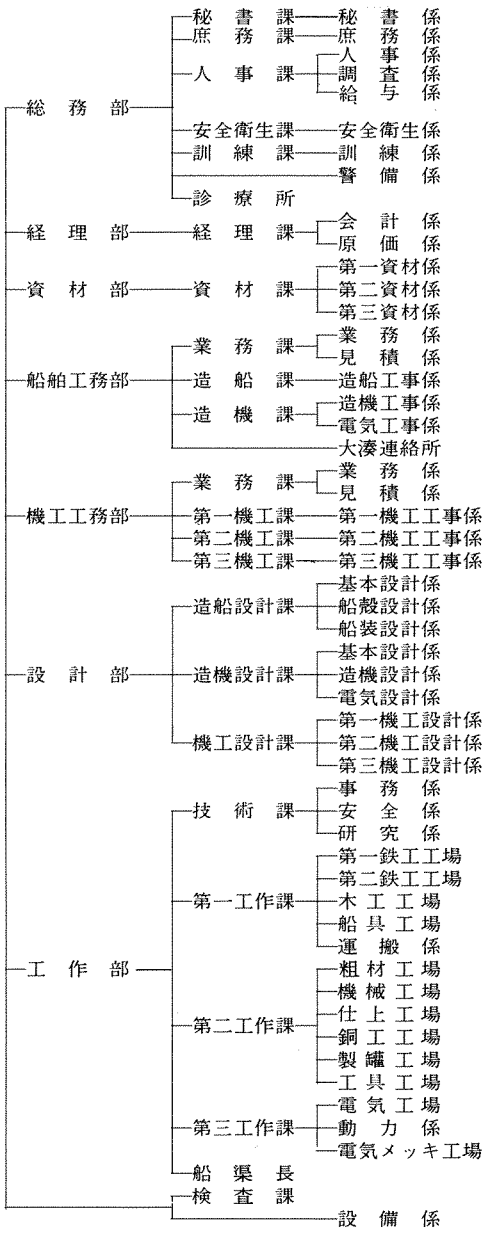
資料出所：有価証券報告書
(注)，（ ）内は，構成比。

表Ⅰ－5　Hドック㈱H造船所工員数の推移

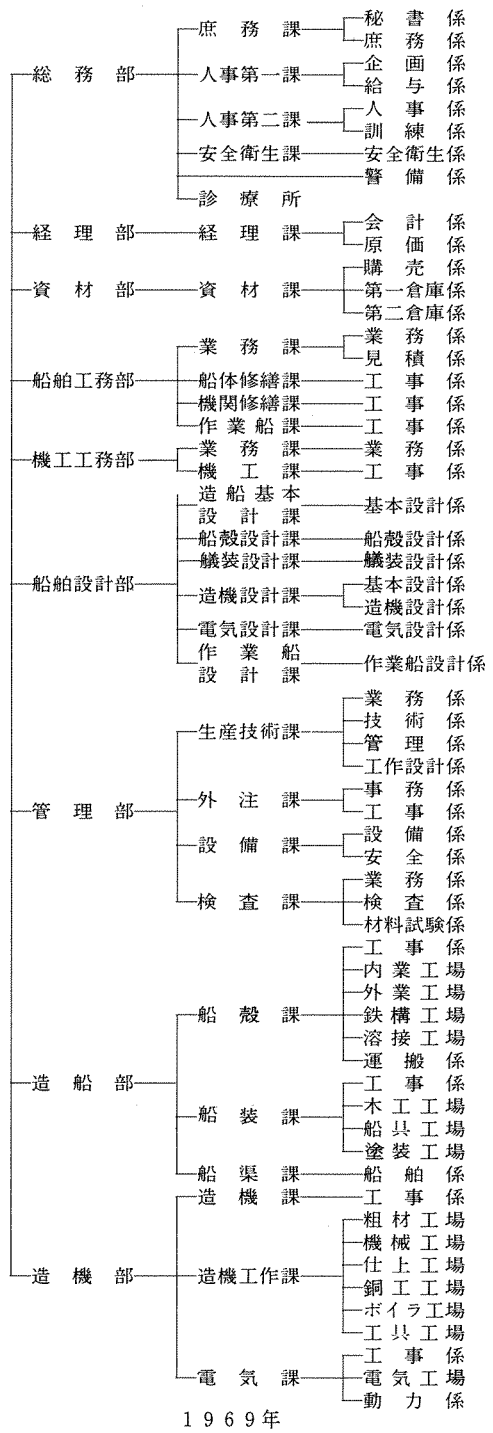
区分／年次	工員 総数 人員数	工員 総数 指数	工員 社内工 人員数	工員 社内工 指数	工員 社外工 人員数	工員 社外工 指数	下請化率
	人		人		人		%
1969年	3,350	100	2,484	100	866	100	25.9
'70	3,442	103	2,510	101	932	107	27.1
'71	3,453	103	2,559	103	894	103	25.9
'72	3,712	111	2,556	103	1,156	133	31.1
'73	3,575	107	2,582	104	993	115	27.8
'74	4,654	139	2,710	109	1,944	224	41.8
'75	4,233	126	2,704	109	1,529	177	36.1
'76	3,957	118	2,645	106	1,312	152	33.2
'77	3,492	104	2,486	100	1,006	116	28.8
'78	2,583	77	1,941	78	642	74	24.9
'79	1,657	49	1,272	51	385	44	23.2
1980年1月	1,482	44	1,167	47	315	36	21.2
2	1,546	46	1,163	47	383	44	24.8
3	1,511	45	1,173	47	338	39	22.4
4	1,461	44	1,172	47	289	33	19.8
5	1,545	46	1,275	51	270	31	17.5
6	1,595	48	1,274	51	321	37	20.1
7	1,564	47	1,265	51	299	35	19.1
8	1,558	47	1,262	51	296	34	19.0
9	1,565	47	1,263	51	302	35	19.3
10	1,577	47	1,262	51	315	36	20.0
11	1,600	48	1,260	51	340	39	21.3
12	1,667	50	1,260	51	407	47	24.4
1981年1月	1,674	50	1,259	51	415	48	24.8
2	1,702	51	1,260	51	442	51	26.0
3	1,684	50	1,261	51	423	49	25.1
4	1,687	50	1,268	51	419	48	24.8
5	1,669	50	1,267	51	402	46	24.1
6	1,681	50	1,272	51	409	47	24.3

資料出所：函館労働基準監督署「業務要覧」

資料－1　Hドック㈱H造船所経営管理組織の変遷



1961年

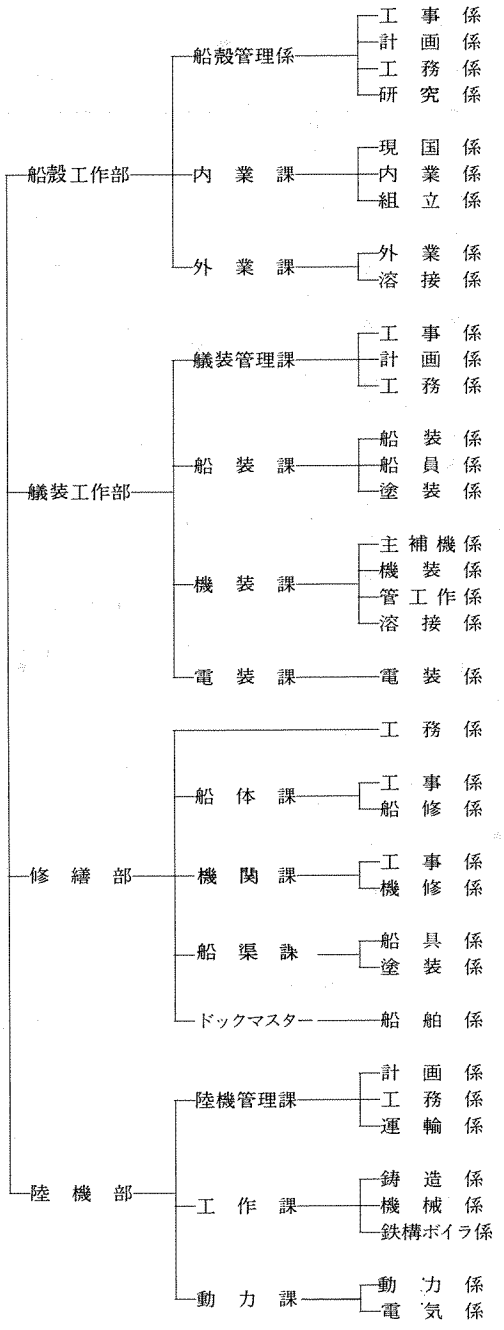


1969年

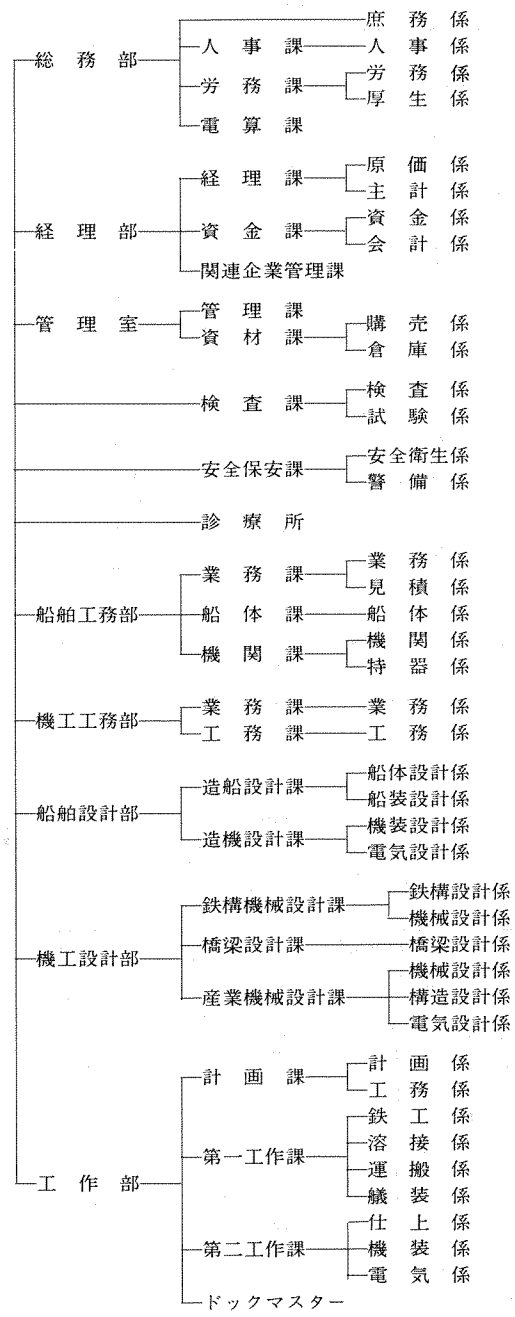
資料出所：H造船所提供資料

（注）　1）M製作所及び営業部門は除いてある。

2）1974年の場合は，現業部門のみである。


船殻工作部
船殻管理係
工事係
計画係
工務係
研究係
内業課
現国係
内業係
組立係
外業課
外業係
溶接係
艤装工作部
艤装管理課
工事係
計画係
工務係
船装課
船装係
船員係
塗装係
機装課
主補機係
機装係
管工作係
溶接係
電装課
電装係
修繕部
工務係
船体課
工事係
船修係
機関課
工事係
機修係
船渠誂
船具係
塗装係
ドックマスター
船舶係
陸機部
陸機管理課
計画係
工務係
運輸係
工作課
鋳造係
機械係
鉄構ボイラ係
動力課
動力係
電気係

1974年


総務部
庶務係
人事課
人事係
労務課
労務係
厚生係
電算課
経理部
経理課
原価係
主計係
資金課
資金係
会計係
関連企業管理課
管理室
管理課
資材課
購売係
倉庫係
検査課
検査係
試験係
安全保安課
安全衛生係
警備係
診療所
船舶工務部
業務課
業務係
見積係
船体課
船体係
機関課
機関係
特器係
機工工務部
業務課
業務係
工務課
工務係
船舶設計部
造船設計課
船体設計係
船装設計係
造機設計課
機装設計係
電気設計係
機工設計部
鉄構機械設計課
鉄構設計係
機械設計係
橋梁設計課
橋梁設計係
産業機械設計課
機械設計係
構造設計係
電気設計係
工作部
計画課
計画係
工務係
第一工作課
鉄工係
溶接係
運搬係
艤装係
第二工作課
仕上係
機装係
電気係
ドックマスター

1980年

資料－2　Hドック㈱H造船所における職場別労働力構成の変遷

〈1974年〉

職場	労働者 本工	社外工	計	下請化率
現図	37人	15人	52人	28.8%
内業	207	187	394	47.5
外業	177	192	369	52.0
溶接	242	343	585	58.6
木工	35	29	64	45.3
塗装	81	251	332	75.6
船具	171	198	369	53.7
運搬	104	0	104	0.0
仕上	181	75	256	29.3
銅工	127	96	223	43.0
ボイラ	71	23	94	24.5
鋳造	60	17	77	22.1
動力	19	15	34	44.1
電気	86	28	114	24.6
船舶	13	9	22	40.9
資材	?	13	—	—
設備	?	11	—	—
設計	?	11	—	—
安全衛生	?	1	—	—

(注)　1）本工は1974年8月時点，社外工は同年10月時点の人員数。
2）銅工は，管工作・管艤装を示す。
3）平均下請化率は39.3%。

〈1980年〉

所属部課名			労働者 本工	社外工 1次	社外工 2次	計	下請化率
第一工作課	鉄工	内業	152人	15人	0人	167人	9.0%
		外業	77	23	3	103	25.2
		鉄艤	23	8	0	31	25.8
	溶接		149	33	0	182	18.1
	運搬	船具	114	25	0	139	18.0
		運輸	56	12	0	68	17.6
	艤装	木艤	6	34	0	40	85.0
		塗装	60	90	8	158	62.0
第二工作課	仕上	機械	38	0	0	38	0.0
		機修	106	69	16	191	44.3
	機装	管艤	74	38	0	112	33.9
		ボイラ	48	1	0	49	2.0
	電気	電装	36	79	3	118	69.5
		動力	21	3	0	24	12.5
その他	検査		?	5	0	—	—
	資材		?	19	0	—	—
	安全衛生		?	?	?	—	—

資料出所：H造船所提供資料

(注)　1）本工は1980年5月時点，社外工は同年9月時点の人員数。
2）平均下請化率は30.2%。

〈1978年〉

所属部課名			労働者 本工	社外工 1次	社外工 2次	計	下請化率
船殻課	工務		50人	0人	0人	50人	0.0%
	内業		212	29	17	258	17.8
	外業		118	61	6	185	36.2
	溶接		209	75	22	306	31.7
	船具		150	73	3	226	33.6
	運輸		90	23	3	116	22.4
船装課	船装	鉄艤	26	42	0	68	61.8
		木艤	16	53	13	82	80.5
	塗装		73	223	23	319	77.1
造機課	工務		47	0	0	47	0.0
	主補機		68	3	0	71	4.2
	機修		69	66	29	164	57.9
	機装		137	96	38	271	49.4
	工作	機械	79	4	0	83	4.8
		鋳造	42	0	0	42	0.0
		ボイラ	36	6	0	42	14.3
電気課	電装		53	74	11	138	61.6
	動力		29	23	0	52	44.2
資材課	素機		?	20	3	—	—
	機材		?			—	—
その他	船舶		?	61	4	—	—
	検査		?			—	—
	設備		?			—	—
	その他		?			—	—

(注)　1）本工は1978年3月時点，社外工は，同年6月時点の人員数。
2）機修は，仕上を示し，機装は，管工作・管艤装を示す。
3）社外工覧の1次，2次は，それぞれ1次下請，2次下請の労働者を示す。
4）平均下請化率は33.2%。

Ⅱ　不況下における社外企業の再編成

1．社外企業の特徴

Hドック㈱H造船所社外企業の特徴として次の3点が指摘できる。

第1に，一般に造船社外企業の場合，鉄鋼業のそれとくらべて企業規模が小さいが，H造船所の場合は，さらに地場企業がほとんどであるため，その零細性が特に顕著であるという特徴がある（表Ⅱ－1および2）。

第2に，1960年代前半から造船社外企業の一部は，単数職種請負から複数職種請負へ，または単数元請から複数元請へという形で成長を遂げ，全国的規模の社外企業も現われたが，H造船所の場合，こうした全国業者の担当する職種は，取付，管艤装の一部に限定されているために，大半が前述した地場の小零細企業であること，さらに，その企業創業者をみるとHドック㈱H造船所本工が独立して創業した企業も多く，企業規模の零細性と合わせて，大手造船所社外企業と比較すれば親企業への依存率がきわめて高いという特徴をもっている（表Ⅱ－3）。

第3に，したがって，社外企業の資本装備率はきわめて低く（表Ⅱ－4），労務供給業的性格が強いという特徴があり，主要生産手段は，ほとんど親企業たるHドック㈱H造船所所有のものに依存している。ただし，自前の道具を使用する割合の多い塗装職企業の場合には，大部分の業者が主要生産手段であるスプレー，ハケ，サンダー（錆落し用工具）などを所有している。しかし，それらの工器具は，額にして，例えば，サンダーは一台約3万円，スプレーは大小で幅があるが，一式で15万～80万円（エアレスの本体やホースなどの付属品一切を含む）といわれており，生産手段としてそれほど高価なものとはいえないのである。[6]

表Ⅱ－1　資本金規模

資本金＼業態	構内下請業	構内下請・外注兼業
100万円未満	6（18.8）	2（11.8）
100～199（万円）	7（21.9）	3（17.6）
200～299（〃）	4（12.5）	1（5.9）
300～499（〃）	5（16.6）	3（17.6）
500～699（〃）	2（6.3）	3（17.6）
700～999（〃）	1（3.1）	1（5.9）
1,000～1,499（〃）	1（3.1）	1（5.9）
1,500～1,999（〃）	0（0）	0（0）
2,000～2,999（〃）	1（3.1）	1（5.9）
3,000～1億	1（3.1）	0（0）
1億円以上	1（3.1）	1（5.9）
不明	3（9.4）	1（5.9）
計	32（100）	17（100）

資料出所：アンケート調査票（1977年実施）
（注）（ ）内は，構成比である。

表Ⅱ－2　従業員規模

従業員＼業態	構内下請業	構内下請・外注兼業
10人以下	6（18.8）	5（29.4）
10～20(未満)	10（31.3）	4（23.5）
20～30(〃)	5（15.6）	4（23.5）
30～40(〃)	2（6.3）	1（5.9）
40～50(〃)	2（6.3）	1（5.9）
50～100(〃)	2（6.3）	1（5.9）
100～300(〃)	1（3.1）	0（0）
300人以上	2（6.3）	1（5.9）
不明	2（6.3）	0（0）
計	32（100）	17（100）

資料出所：アンケート調査票（1977年実施）
（注）（ ）内は，構成比である。

表Ⅱ－3　H造船所への依存率

依存率＼業態	構内下請業	構内下請・外注兼業	計
10%未満	3（9%）	4（21%）	7（13%）
10%～29%	1（3%）	1（5%）	2（4%）
30%～49%	2（6%）	4（21%）	6（11%）
50%～79%	5（14%）	3（16%）	8（15%）
80%～99%	4（11%）	1（5%）	5（9%）
100%	17（48%）	5（27%）	22（41%）
無回答	3（9%）	1（5%）	4（7%）
計	35（100%）	19（100%）	54（100%）

資料出所：アンケート調査票（1977年実施）
（注）（ ）内は，構成比である。

表Ⅱ－4　自工場の有無

工場の有無＼業態	構内下請業	構内下請・外注兼業
有	8（22.9）	13（68.4）
無	23（65.7）	2（10.5）
不明	4（11.4）	4（21.1）
計	35（100）	19（100）

資料出所：アンケート調査票（1977年実施）
（注）（ ）内は，構成比である。

2 親企業による請負管理

親企業による仕事の下請発注方式は，前述したように，工数，単価によって「客観化」が進んでいるが，実際には，その「客観化」には限界があるのである。

第1に，本工と社外工が一体となって混在作業をする場合が少なくないことである。こうした混在作業の形態は，内業工程にのみ存在するとは限らず，外業工程においても1つのブロックを共同で仕上げるなどのケースがあるのである。特に，社外工が本工のもとへ応援作業に行く場合などが典型事例をなすが，このような応援作業は本工と混在しているため社外工のみの工数が出しにくく，予定工数の把握はおろか，作業終了後の工数把握さえ困難なことが多い。

第2に，工程の乱れによって工数請負ができない場合があることである。例えば，予定していた仕事が順調に流れていかずにアイドル（手待ち時間）が生じた場合，さらに特に修繕船工事にみられるように，納期が短く突貫工事になるために最初請負った仕事以外に中途で他の作業が入ってくる場合などには，工数請負ができなくなるケースが発生する。

第3に，作業そのものの性格のため工数請負にならない場合である。例えば，塗装では，オーナー（船主）の意向が非常に強いため，作業のやり直しが多く，予定工数，単価の通りにはいかないという特徴がある。

こうしたことは，造船業そのものの特質に規定されているといえる。したがって，（予定工数）×（単価）で請負ができる場合であっても，最終的には，作業終了後にその作業にかかった時間に単価をかけて請負金額を決めるというやり方が行なわれたり，あるいは労働者1人当り1時間いくらといった人工貸しさえ行なわれる場合がしばしば見られる。

次に，実際の作業遂行上に当って，親企業によっていかなる作業管理がおこなわれているかについて見ると，まず，本工と社外工の作業分担が職場（職種）によって異なっていることに注目する必要がある。作業分担が明確に決定されているのは，管艤装，仕上，塗装といった手工的熟練傾向の強い社外工職種の場合である。これに対して，溶接，取付といった基幹職種に当る社外工の場合は，一応の分担は決められているものの，その時の状況に応じて作業分担が変わり，本工作業の進行度との関係で可動性のあるものとして位置づけられている。これは，本工との間で競合関係が成立していることを意味する。こうした作業分担に従って，いかに管理されているかについては，特に納期に合わせた工程管理，品質管理が重視されていることを指摘しておきたい。ところが，仕上職企業の場合には，「仕上係業者配置日報」によって，作業配置人員，残業時間，作業の進行度などについて事細かに管理されているのである。ただし，企業によっては，内業組立工程の取付職企業の場合のように，流れ作業であるがゆえに能率重視ということから独占的に作業をまかされる企業（事例No.5企業）や，流れ作業でなくても1つのブロックを検査に至るまで責任をもってまかされる企業（事例No.6企業）もある。例えば，「(下請に…引用者)まかしておいてもそれだけ仕事ができるということで，班長（本工…引用者）が直に見てなくてもできるだろうということなんですよね…だから業者の力量によって，その作業形態というのが変わってくる」（元H造船所内業係長S氏，傍点は引用者）といわれるごとくである。[7]

最後に，親企業が，社外工の採用，解雇についてはいかなる規制にもとずいて管理しているのかを見ることとする。

社外工の採用・解雇についての直接的な権限は，各社外企業にある。ところが，社外工の親企業構内入構者数の枠は，それぞれ各社外企業ごとに親企業によって決められているのであ

る。それは，毎月提出が義務づけられている「構内作業協力業者安全衛生管理状況報告書」において，月別の入構人員のチェックが行なわれ，さらに非常時に人員を入・退場させる場合には，その都度，「入場許可願書」を提出させることになっていることから明らかである。社外企業は，親企業によって決定される入構人員枠の増減にもとずいて雇用調節をしなければならない仕組みとなっているのである。例えば前述した仕上工の場合は，毎日の作業人員配置数に至るまでチェックされているほどである。そして，毎年2回，4月と9月に構内入構登録人員の更新がなされているのである。

3．社外企業の再編成

こうした造船不況下における請負管理の強化の中で，社外企業の資本蓄積は，実働工数を請負工数以下にすることによって引き出せる「実勢単価」に依存する以外になく，工数低減の状況いかんによっては，企業の再生産さえ不可能になる場合もある。今次不況期以降には，工数ばかりでなく，単価も削減され（表Ⅱ－5），発注工事の削減にまで至っているのである。

表　Ⅱ－5　基準単価の低下

年次 ＼ 職種 ／ 項目		溶接	鉄工	艤装	塗装（上部構造／ブロック）	塗装(他)	足場
1978年4月	工費	1,054 円	1,030 円	1,030 円	1,000 円	1,050 円	1,100 円
	副資材	100	—	—	200	300	—
1980年8月	工費	954	927	927	800	840	990
	副資材	100	—	—	200	300	—

（注）企業聴取調査により作成。

そこで，今次不況を契機として社外企業はいかに再編成されているかを見てみると，全体的には，H造船所の場合，好況時の作業量増大に対しては，大量の社外企業を導入し，本州方面からもかなりの数の社外企業をむかい入れて対応させてきたのであるが，今次不況期に突入するや，それらの企業群をなしくずし的に削減してきたばかりで，鉄鋼大手の場合に見られたような社外企業の育成といった積極的な方策はとられなかったといえる。しかし詳しく見ていくと，次に述べるような形での再編成が行なわれたことが特徴としてあげられる（前掲表Ⅰ－2，資料－3）。

第1に，ほとんどの社外企業の工事量が大幅に削減されていくなかで，本工要員で消化しきれない工事量が出た場合にのみ仕事が発注されるというスポット的利用に変えられた企業が多いことである。本工と競合関係にある溶接職企業はその典型といえる。

「（H造船所へ…引用者）連続して入るのは今年（1980年）の5月からですね。それまではスポット的に入りましたね。（仕事が）ある時入って，なくなるとやめるという（ことで）1年いや2年，1年半くらい続きましたね」（事例No.3企業社長）。

また，こうしたなかで特に注目すべき動きとして，取付職の事例No.8企業が，各地の小型造船所を渡り歩くといった本来のスポット業者として再編されたことが事例としてあげられる。そのスポット的な請負仕事の内容を示せば，表Ⅱ－6のようになる。こうした企業の存立を可能にしているのは，造船業特有の仕事量の山谷が大きいことから生じるスポット価格の高さ（表Ⅱ－7）にある。「内地（本州…引用者）あたりで行かないかといわれると…食べるのも向う持ち，汽車賃も向う持ち，身体だけ行って作業するだけで1時間2千円位くれますよ」（同社長）といわれている。しかし，「そうやって歩く人はさ，（作業）終わった時点で帰ってきて，1カ月でも仕事ないかって捜す時点がありますよ。すぐあればいいけど。だけど，ない場

資料3－1　溶接職場における社外企業の作業範囲の変化

1974年	1978年	1980年
Ⅰ　事例 No.1企業 〈NS－1工場〉 ①　平行部ブロック大組立の流れ作業工程 担当作業｛片面自動溶……FCB自動溶接機を使用し，本工の先手としての混在作業。 ロンジ先付溶接…TTF自動溶接機を使用し，本工と混在作業。(本工-2台，社外工-1台)。 トランス溶接…手溶接または低角度溶接機を使用し，社外工のみの作業。 ②　小組立工程 担当作業…ロンジ材，トランス材などの骨部材の溶接。手溶が中心で，本工と別の班を形成し作業をする。 〈NS－2工場〉 ①　曲がり部ブロックの小組・中組立工程 担当作業…曲がり部骨部材の小組溶接，曲がり板の板継溶接。手溶接中心であり，本工と別の班を形成し，作業する。 〈応援作業〉 各岸壁の艤装品溶接作業，修繕船溶接作業，船台上溶接作業，工場外地上大ブロック溶接作業等，あらゆる作業。本工と混在になる場合，別の班を形成する場合とがある（ただし，女子労働者は小組のみ)。 構内入構者／全従業員＝52人／52人	〈NS－1工場〉 ①　平行部ブロック大組立の流れ作業工程 担当作業｛ロンジ先付溶接…TTFの使用中止。 トランス溶接…本工の進出をみる。 ②　小組立工程 担当作業…変化なし 〈NS－2〉 ①　曲がり部ブロックの小組・中組立工程 担当作業…変化なし 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝14人／14人	〈S－4,5，100区，300区〉 ①　船底，外板，二重底，デッキ等あらゆるブロックを小組立から大組立まで一貫しておこなう。 担当作業…主に二重底，ホッパータンクを1ブロックづつ担当する。 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝5人／12人

1974年	1978年	1980年
Ⅱ　事例No.2企業 〈NS－3工場〉 ①　曲がり部ブロック大組立工程 担当作業…NS-2工場でつくられた小組ブロックを艙，艉構造大ブロックに溶接していく作業，艤装品取付もあればそれも含めて，1ブロックづつ担当する。 〈応援作業〉 各岸壁の艤装品溶接作業，修繕船溶接作業，船台上溶接作業，工場外地上大ブロック溶接作業等あらゆる作業。本工と混在になる場合，別の班を形成する場合がある。 構内入構者／全従業員＝90人／96人	〈NS－3工場〉 ①　曲がり部ブロック大組立工程 担当作業…変化なし 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝9人／29人	〈S－5工場〉 ①　ブロック大組立工程 担当作業…船底，外板，二重底，デッキ等，あらゆるものの大組立溶接作業で1ブロックづつ担当する。 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝14人／27人
Ⅲ　事例No.3企業 〈船台上〉 ①　船台取付工程 担当作業…上部構造ブロック溶接，船体の内構部溶接，重要部分を除く外板溶接作業，一部取付作業に従事したこともある。 〈応援作業〉 内業小組・大組立溶接，各岸壁の艤装品溶接，修理船溶接作業等あらゆる溶接作業。本工と混在になる場合，別の班を形成する場合とがある。 構内入構者／全従業員＝119人／119人	〈船台上〉 ①　船台取付工程 担当作業…変化なし 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝13人／23人	〈S-4,5 100区，300区，岸壁，船台〉 担当作業…場所はどこと決まっていない。あればどこの溶接作業でもおこなう。 構内入構者／全従業員＝7人／20人

資料3－2　取付職場における社外企業の作業範囲の変化

1974年	1978年	1980
Ⅰ事例No.5企業 〈NS－1工場〉 ① 平行部ブロック大組立の流れ作業工程 担当作業…ロンジ仮止の作業区画を独占して請負い，取付，歪取，仕上作業をおこなう。 〈6岸壁〉 ① ブロックの仕上，先行艤装品取付場 担当作業…NS-1工場から出てきたブロックにそのままついて歪取，仕上作業をする。他にそのブロックにつく艤装品の仮付けも若干手がける。 〈応援作業〉 NS－3工場の曲がり部ブロック大組立工程でブロック取付，歪取，仕上作業，その他。 構内入構者／全従業員＝29人／29人	① 平行部ブロック大組立の流れ作業工程 担当作業…変化なし 〈6岸壁〉 ① ブロックの仕上，先行艤装品取付場 担当作業…変化なし 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝4人／10人	構内入構者／全従業員＝0人／10人
Ⅱ 事例No.6企業 〈NS-3，S-5工場〉 ① 曲がり部ブロック大組立工程 担当作業…1ブロックづつ担当し，ブロックの仮付，歪取，仕上作業。 〈ドックサイド〉 ① ブロックの仕上，先行艤装品取付場 担当作業…NS-3，S-5工場から出てきたブロックにそのままついて，歪取，仕上作業。他にそのブロックにつく艤装品の仮付けも手がける。 〈応援作業〉 NS-1工場の平行部ブロック大組立工程で，ブロックの取付，歪取，仕上作業，その他。 構内入構者／全従業員＝16人／16人	〈NS-3，S-5工場〉 ① 曲がり部ブロック大組立工程 担当作業…変化なし 〈ドックサイド〉 ① ブロックの仕上，先行艤装品取付場 担当作業…変化なし 〈応援作業〉 変化なし 構内入構者／全従業員＝13人／13人	〈S－5，300区〉 ① 平行部，曲がり部ブロック大組立工程 担当作業…1ブロックづつ担当し，ブロックの仮付，歪取，仕上作業。 〈ドックサイド〉 ① ブロックの仕上，先行艤装品取付場 担当作業…S－5，300区から出てきたブロックにそのままついて，歪取，仕上作業。他にそのブロックにつく艤装品の仮付作業。 〈応援作業〉 内業の取付作業ならどこでも担当するが，船台上の艤装品取付作業にいくこともある。 構内入構者／全従業員＝16人／16人

1974年	1978年	1980年
Ⅲ　事例No.7企業 〈船台上〉 ①　船台取付工程 担当作業…船台上に搭載されたブロック同士の取付作業，溶接後のいばりをグラインダーで除去する仕上作業，出来上ったタンクなどに水やエアーを張って漏れを調べる填隙作業。 構内入構者／全従業員＝15人／15人	〈船台上〉 ①　船台取付工程 担当作業…仕上作業のみになる。 ②　修繕船 担当作業…マンホールの開閉，亜鉛板取りはずし，船体外板の取替え等の鉄工関係の作業。 構内入構者／全従業員＝15人／15人	〈船台上〉 ①　修繕船 担当作業…変化なし 構内入構者／全従業員＝8人／8人

資料3－3　管艤職場における社外企業の作業範囲の変化

1974年	1978年	1980年
Ⅰ　事例No.11企業 〈船殻工場，6岸，ドックサイド〉 担当作業…ブロック大組の段階から搭載時までに，甲板部のパイプ，二重底，隔壁，外板，等を通るパイプの取付をおこなう先行管艤装作業。 〈各艤装岸壁〉 担当作業…係留された船の甲板部，機関室における管の取合作業。 構内入構者／全従業員＝40人／40人	〈船殻工場，6岸，ドックサイド〉 担当作業…変化なし 〈各艤装岸壁〉 担当作業…変化なし 〈修繕船〉（依頼された時のみ） 担当作業…管の取りはずし，加工，取付，試験までの作業。 構内入構者／全従業員＝23人／25人	〈修繕船〉（常時） 担当作業…変化なし 構内入構者／全従業員＝6人／20人
Ⅱ　事例No.12企業 〈陸揚管仕上場〉 担当作業…スケッチ管，型取管の曲げ加工，組立，仕上作業。 〈各船台，ドック，岸壁〉 担当作業…機関室の管の取合作業。 構内入構者／全従業員＝18人／18人	〈陸上管仕上場〉 担当作業…変化なし 〈各船台，ドック，岸壁〉 担当作業…変化なし 〈修繕船〉 担当作業…管の取りはずし，加工，取付作業（加工は小径管の時のみ），管の中の掃除。 構内入構者／全従業員＝12人／12人	〈管加工工場〉 担当作業…管のフランジ仮止作業を中心におこなう。 〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者／全従業員＝5人／9人

資料３－４　仕上職場における社外企業の作業範囲の変化

１９７４年	１９７８年	１９８０年
Ⅰ　事例No.13企業 〈修繕船〉 担当作業…船の主機関の解放，据え付，調整，運転までの作業。 構内入構者＝14人 全従業員　14人	〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝24人 全従業員　24人	〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝25人 全従業員　25人 （臨時工含む）
Ⅱ　事例No.14企業 〈仕上工場〉 担当作業…補機（自ら解放して工場に揚げたもの）の分解，検査，組立作業。 〈修繕船〉 担当作業…船体部，機関部の補機器の解放，据え付，調整，運転までの作業。 構内入構者＝７人 全従業員　７人	〈仕上工場〉 担当作業…変化なし。 〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝10人 全従業員　10人	〈仕上工場〉 担当作業…変化なし。 〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝16人 全従業員　16人

資料３－５　塗装職場における社外企業の作業範囲の変化

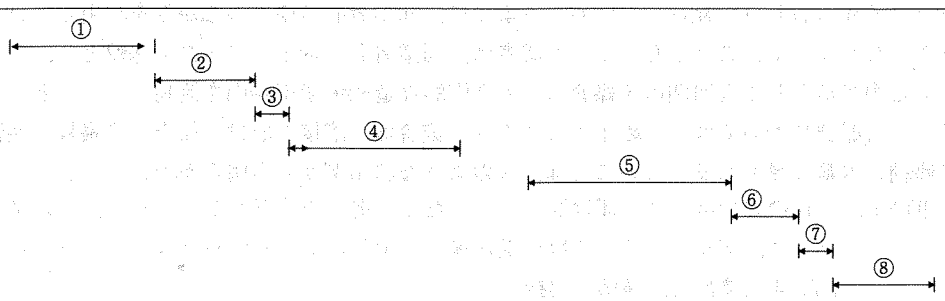
１９７４年	１９７８年	１９８０年
Ⅰ　事例No.15企業 〈新造船〉 担当作業…機関室塗装。 〈修繕船〉 担当作業…船底掃除，外板，タンク，ホールド等あらゆる区画の塗装。 〈床工事〉 担当作業…タイル張り，デッキコンポジション。 〈仕上工場〉 担当作業…解放，分解された諸機関，機器などの部品等を洗う作業。 構内入構者＝37人 全従業員　118人	〈新造船〉 担当作業…変化なし。 〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 〈床工事〉 担当作業…変化なし。 〈仕上工場〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝56人 全従業員　103人	〈新造船〉 担当作業…ブロック塗装。 〈修繕船〉 担当作業…変化なし。 〈床工事〉 担当作業…変化なし。 〈仕上工場〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝33人 全従業員　76人

資料３－６　足場職場における社外企業の作業範囲の変化

１９７４年	１９７８年	１９８０年
Ⅰ　事例No.16企業 〈新造船，修繕船〉 担当作業…足場の架設，解体作業。足場器材の保守・管理，運搬作業。潜水作業。重量物運搬作業。 構内入構者＝112人 全従業員　112人	〈新造船，修繕船〉 担当作業…変化なし。 構内入構者＝28人 全従業員　28人	〈新造船，修繕船〉 担当作業…新たに防火作業が加わる。また足場器材の保守管理が自主管理ではなくなった。 構内入構者＝25人 全従業員　25人

（注）　１）人員数は，８月時点で統一してあるが，1974年のみ10月時点である。
　　２）企業聴取調査により作成。

表Ⅱ－6　事例No.8企業の主な請負仕事

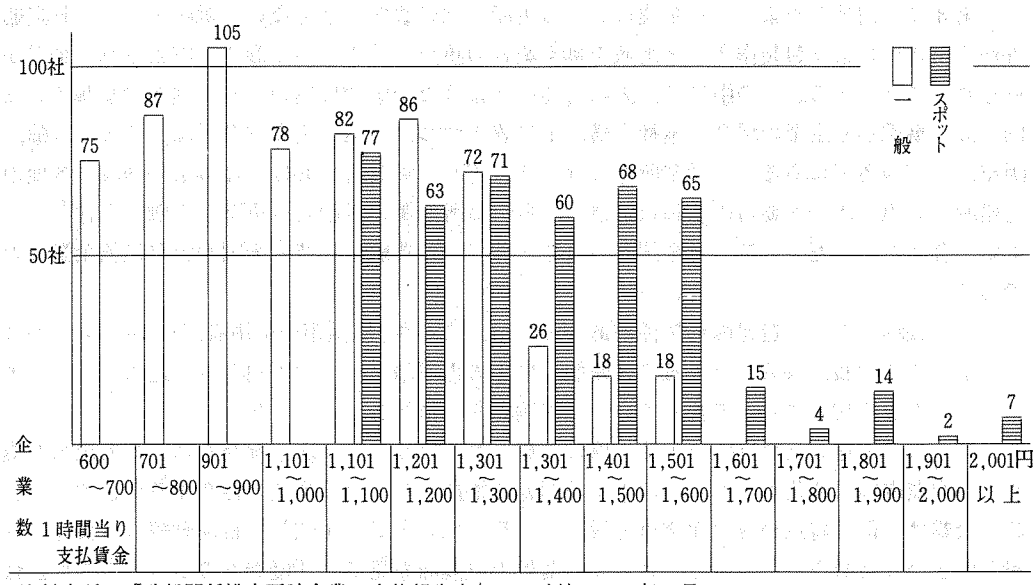


〈請負仕事内容〉

① 事例No.9企業（函館，H造船所内取付作業，6人貸工）
　小型造船所（釜石，漁船建造，42人）
② 檜崎造船（室蘭，漁船建造・修理，約11人）
③ 船主からの直接請負仕事（大中山，漁船建造 9.9t，5～6人）
④ 函東工業（函館，630t型タンカーの取付作業，約6人）
⑤ 高橋船舶工業（函館，漁船の取付作業，15人）
⑥ 北海道運輸機工センター（日高，座礁船修理，約10人）
⑦ 船主からの直接請負仕事（根室，漁船修理，5～6人）
⑧ 函館工機（函館，ハッチカバーの製作，鉄骨工事，6人貸工）

（注）企業聴取調査により作成。

表Ⅱ－7　従業員への時間当り支払賃金



資料出所：「造船関係構内下請企業の実態報告書」，日造協，1979年2月。

合は，そのもうかった分をつぎ込まなきゃ何もなんないでしょ」（同社長）ということになり，企業存続にとっては，次の仕事をいかに確保するかが重要な問題となる。そこで，仕事を得る手段としては，「同じ業者内で何とかかんとかといって，忙しいと世話してもらったり，世話したりするからね」（同社長）といわれるように，同業者間の横のつながりを利用しているのである。したがって，こうしたスポット業者は，同業者間のネットワークを基盤とし，さらにそうした中で培われた人間関係を媒介にして全国的な造船労働市場内を流動しているといえるだろう。造船業においては，このようなスポット業者は，溶接，取付，仕上，管艤装，塗装などの職種に広範に見られる。このことは，次のような諸事例からも明らかであろう。

事例１，「私の方で声かければ斡旋してくれたり，進んで希望してきたりね，そのグループがね，グループでくる臨時工が多いですね。造船所ばかり歩くというのが」(事例No.４企業社長，業種－溶接)。

事例２．「だいたい東京以北は私ら常時電話連絡だとか何とかっていうのつけてます。そういうネットを組んでいるっていうようなことで，もう各グループごと，ほとんどその既存の業者を引っぱってきたというふうなことですね」(事例No.11企業社長，業種－管艤装)。

事例３．「会社（H造船所…引用者）からね，この期間ピークだから内地の知ってる業者10人１組くらい呼べないかとかさ。そしたら，こっちの方では電話なりして，知ってる業者に連絡して，そっちで手のあいてるような10人グループくらいの業者いないかと，世にいう我々の世界でスポットね，内地にはね，それ専門にね飛んで歩く業者がいるんですよ」(N社外企業社長，業種－塗装)。

第２に，社外企業の担当する主たる作業分野が，新造船作業から修繕船作業へと再編されたことである。特に，以前から修繕船工事を担当していた仕上職企業（事例No.13，No.14企業）においては，売上高を伸ばすとともに人員規模を拡大させているのは注目される。

第３に，前述したように親企業における生産方法の改変にともない，函館市にあるH造船所から室蘭市にあるM製作所へと地域を越え業務の重点を移すという形で再編成された企業が見られることである。この中には，先にも述べたような全国的規模の社外企業が含まれている。例えば，事例No.９企業の場合，本社を横浜市に置きつつ，各地（主な営業所は，新潟，室蘭，函館，などの各市にある）に営業所を設け，それぞれの営業所における仕事量の増減や各地の造船所からのスポット要員の要請に応じて，各営業所所属の労働者（再下請労働者も含む）を供給し合うといったシステムを全国的規模でとっている造船業独特の全国的労務供給企業なのである。

「長崎でもって造船修理関係がありますと，こっち(横浜市…引用者)からボースンがつきましてですね，自分のところの人間並びにその再下請の，２次下請の者も連れましてですね，10人なら10人つくって飛んでいく」(事例No.９企業社長)。

第４に，前述した事例No.16企業の場合に見られるように，今次不況期を通しても担当作業やその作業内容の変化もなく，そのままの形態で維持されている企業が存在することである。この企業は，創業時点からの従業員も残っており，他の企業と比較して長期勤続者（表Ⅱ－８）が多いという特徴をもっている。さらに従業員の技能面を見ても「優秀なのが多いんですよね，まず働くことですね，真面目に」(同社長，傍点は引用者）といわれるように親企業にとって利用価値の高い企業として位置づけられており，選別・育成された代表的事例といえよう。

以上のような親企業からの発注工事量の削減や発注停止，入構人員の削減などの再編成が進められる中で，仕上職企業を除く各社外企業は，売上高（対H造船所）の極端な減少（表Ⅱ－9，図－1）を余儀なくされ，倒産に追い込まれた企業もある。特に，それは親企業への依存率の高い企業に多く見られた。倒産をまぬがれた企業の場合でも，ほとんどの企業が，売上高に見合う規模に人員を大幅に削減し（表Ⅱ－10),町場の仕事を捜しつつ細々と企業存続を図っている現状にある。例えば，「いやあ，めためたですわ。53年（昭和…引用者）8月で，もう仕事がバサーッと，まあそうですね,(その年の）春ころからもう（仕事が）なくなりましてね。8月エンドでもって，全部一応引き上げたんですよ。それから今度，旅の方へみんなバラバラになったんですねえ。53年暮から54年4月ごろまではどうしようもなかったですね」(事例No.1企業社長）といわれている。この企業の場合は，その労働力構成（表Ⅱ－11）を見てもわかる通り，元からいる労働者が1名のみであること，勤続1年未満のものがほとんどであることから，一度休業状態に陥ったほどなのである。

こうした中で，比較的積極的な対応を図っている企業群について，その特徴を見れば次のようになる。

第1に，親企業以外の小型造船所や陸上工事分野に従業員を派遣することによって，その存続を図っている諸企業，特に，溶接，管艤装，塗装といった陸上部門の工事に関連のある職種を持つ企業の場合がそうである。例えば，事例No.2企業は，親企業以外の町場の仕事をするために自工場を設立し，「ドック（H造船所…引用者）はドックで，今入っている14～5名くいの人間がなんとか仕事がつながるくらいになってくれればいいがなあと思っているんですよね。ドックばかりにおんぶしててもしょうがないから。もちろん陸上の方もこれからもっともっとやろうと思っている」(同社長）といわれるごとくであるが，このケースはきわめてまれな事例だといってよい。ただし，溶接職企業の場合には，従業員にＮＫ（日本海事協会規格）以外の技能資格，例えば，ＪＩＳ（日本工業規格)，ＪＰＩ（日本石油学会規格）などの資格を取得させ，溶接工として幅広い技能を身につけさせているといった対応が多く見られる（表Ⅱ－12)。[8] 例えば，事例No.3企業の場合には，表Ⅱ－13の会社組織を見てもわかる通り，さまざまな溶接作業をこなしており，国外工事を請負うまでに至っているのである。また，こうした陸上部門に関連のある職種を持つ企業では，建設業法の施工資格を取得した企業も少なくない（表Ⅱ－14)。 これによって，市役所や北海道庁，北海開発庁など官公庁発注の工事を単独またはゼネコンの下請として請負う企業もできているのである。

第2に，転業した企業では，これまでの技能を生かして陸上部門業種（鉄工所）に転業した企業（事例No.10企業）や，まったく関連のない業種，例えばホテルや飲食店経営に転業した企業などがある。[9]

表Ⅱ－8 事例No.16企業の労働力構成

勤続 / 年齢	1年未満	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15年以上	計
20歳未満							
20～24歳							
25～29歳							
30～34歳					1		1
35～39歳	1				4		5
40～44歳		1		1	3		5
45～49歳					1		1
50～54歳		1			2		3
55～59歳					1		1
60歳以上							
計	1	2		1	12		16

(注) 労働者名簿により作成。

表Ⅱ－9 売上高（H造船所）規模別企業数の推移

年度 / 売上高	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年
0～ 300万円未満	3 (3.9)	2 (2.6)	2 (2.6)	4 (5.1)	4 (5.6)	4 (5.7)
300～ 500万円未満	1 (1.3)	2 (2.6)	2 (2.6)	3 (3.8)	4 (5.6)	4 (5.7)
500～ 700万円未満	0	1 (1.3)	2 (2.6)	3 (3.8)	3 (4.2)	5 (7.1)
700～1,000万円未満	3 (3.9)	1 (1.3)	1 (1.3)	0	4 (5.6)	2 (2.9)
1,000～3,000万円未満	18 (23.7)	19 (24.7)	17 (22.1)	23 (29.9)	17 (23.6)	22 (31.4)
3,000～5,000万円未満	11 (14.5)	10 (13.0)	10 (13.0)	8 (10.3)	16 (22.2)	15 (21.4)
5,000～7,000万円未満	9 (11.8)	6 (7.8)	11 (14.3)	8 (10.3)	9 (12.5)	6 (8.6)
7,000～1 億円未満	5 (6.6)	8 (10.4)	6 (7.8)	11 (14.1)	4 (5.6)	3 (4.3)
1 ～2 億円未満	15 (19.7)	14 (18.2)	15 (19.5)	7 (9.0)	6 (8.3)	6 (8.6)
2 ～3 億円未満	4 (5.3)	6 (7.8)	4 (5.2)	4 (5.1)	4 (5.6)	0
3億円以上	7 (9.2)	8 (10.4)	7 (9.1)	7 (9.0)	1 (1.4)	3 (4.3)
計	76 (100.0)	77 (100.0)	77 (100.0)	78 (100.0)	72 (100.0)	70 (100.0)

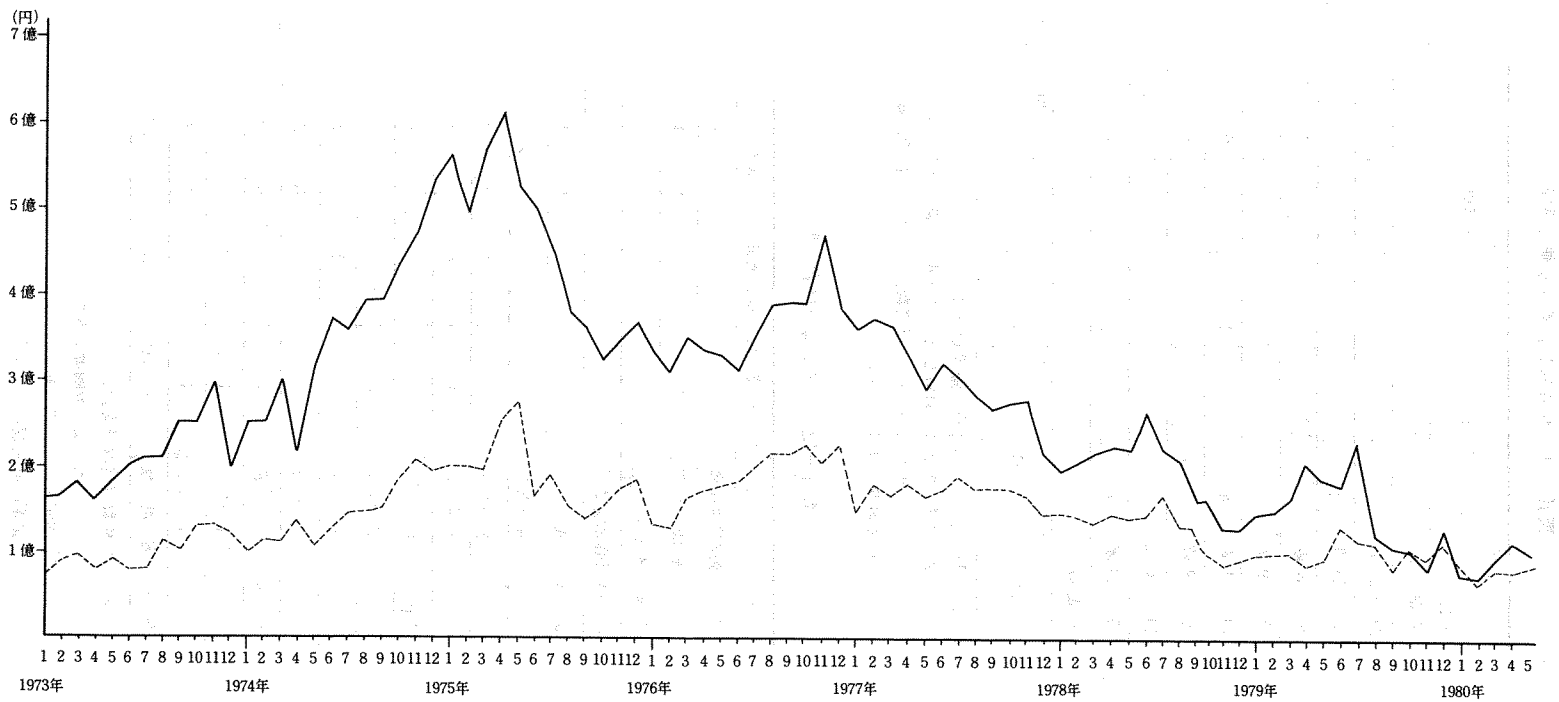
(注) 1) 函館市役所不況対策室調べにより作成。
2) ( )内は，構成比。

表Ⅱ－10 従業員規模別企業数の推移

年度 / 従業員	1974年度	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年
1～ 10人未満	9 (11.4)	11 (13.8)	14 (17.5)	22 (26.8)	22 (28.2)	22 (29.7)
10～ 20人未満	30 (38.0)	29 (36.3)	25 (31.3)	26 (31.7)	26 (33.3)	25 (33.8)
20～ 30人未満	8 (10.1)	7 (8.8)	12 (15.0)	16 (19.5)	17 (21.8)	17 (23.0)
30～ 50人未満	14 (17.7)	14 (17.5)	17 (21.3)	6 (7.3)	5 (6.4)	2 (2.7)
50～ 70人未満	7 (8.9)	8 (10.0)	5 (6.3)	6 (7.3)	3 (3.8)	4 (5.4)
70～100人未満	7 (8.9)	6 (7.5)	4 (5.0)	4 (4.9)	2 (2.6)	2 (2.7)
100～150人未満	2 (2.5)	3 (3.8)	3 (3.8)	1 (1.2)	2 (2.6)	1 (1.4)
150～200人未満	2 (2.5)	2 (2.5)	0	1 (1.2)	1 (1.3)	1 (1.4)
200人以上	0	0	0	0	0	0
計	79 (100.0	80 (100.0)	80 (100.0)	82 (100.0)	78 (100.0)	74 (100.0)

(注) 1) 函館市役所不況対策室調べにより作成。
2) ( ) 内は，構成比。

図－1　生産協力会，事業協同組合加盟企業の総生産高（対H造船所）推移



(注)　1) 生産協力会，事業協同組合提供資料により作成。
2) 実線が生産協力会，点線は事業協同組合である。
3) 各組合員数の推移は，後掲注-５の表を参照のこと。

表Ⅱ－11 事例No.1企業の労働力構成

勤続 / 年齢	1年未満	1～2年	3～4年	5年以上	計
20歳未満					
20～24歳					
25～29歳	2				2
30～34歳		2 [2]			2 [2]
35～39歳					
40～44歳	4	1	1 〔1〕		6 〔1〕
45～49歳	1 (1)				1 (1)
50～54歳					
55～59歳	1				1
60歳以上					
計	8 (1)	3 [2]	1 〔1〕		2 〔1〕 12 (1)

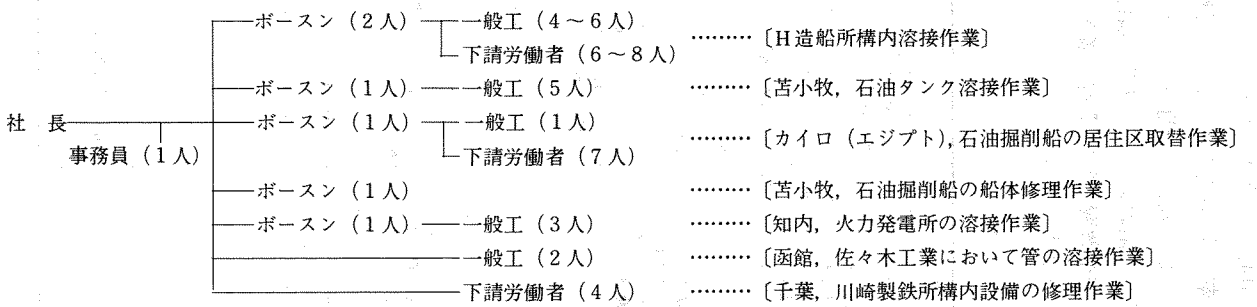
(注) 1) ( ) 内は女子労働者で内数とする。
2) 右肩の数字は，離職したものが再度入職したもの，
〔 〕内は元からいる労働者数，いずれも内数である。
3) 労働者名簿により作成。

表Ⅱ－12 溶接工有資格者一覧

資格	No.1企業（人）	No.2企業（人）	No.3企業（人）
ガス溶接作業主任者			1
ガス技能講習	1		4
普通ボイラ溶接工	1		
溶接技術者認定2級			1
JIS A－2F			4
A－2P			3
N－2F	5	10	9
N－2P	3	7	9
JPI B－1			7
C－1	2		9
E－1	2	2	7
E－2			2
NK A－2F	3		13
A－2V	11 (1)	12	11
A－2O	11	8	8
全従業員数	12 (1)	27	20

(注) 1) 複数資格取得者含む。
2) ( ) 内は女子労働者で内数とする。
3) 1980年11月現在である。
4) 企業聴取調査により作成。

表Ⅱ－13　事例No.3企業の会社組織



（注）1）本工員の中には若干名の臨時工が含まれている。
2）この企業には下請企業が4社ある。
3）1980年11月時点。
4）企業聴取調査により作成。

表Ⅱ－14　建設業法の許可取得状況

取得許可名 ＼ 所属組合別	土木	ほ装	建築	大工	ガラス	内装仕上	左官	とび土木	石	屋根	ブロック、タイル、レンガ	塗装	電気	電気通信	管	水道施設	清掃施設	鋼構造物	鉄筋	しゅんせつ	板金	防水	機械器具設置	消防施設	熱絶縁	造園	さく井	建具	不明	合計	企業数	未取得企業数	取得率
生産協力会	1		4					1				1	5	2	2			7					4	3						30	15	28	34.9%
事業協同組合				1								1	1		2								1						4	10	9	17	34.6%
合計	1		4	1				1				2	6	2	4			7					5	3					4	40	24	45	34.8%

（注）1）生産協力会，事業協同組合聴取りにより作成。
2）いずれも1980年までに取得したものを示す。

Ⅲ．社外工労働力の陶冶・再編と社外工労働市場の特質

1．社外工労働力の陶冶とその性格

社外工に対して行なわれる教育訓練には，H造船所安全衛生協力会を通しておこなわれる技能・技術教育と各社外企業で行なわれる技能教育（ＯＪＴ中心）に分けられる。

前者については，さらに親企業主導の教育と造船下請企業の全国団体である日本造船協力業者団体連合会（日造協）からの委託教育に分けられる。こうした教育（表Ⅲ－１）は，各種技能資格取得や親企業における諸設備の改変にともなう技能・技術教育，安全衛生協議会においてなされる各企業主対象の安全指導，新入社外工に対する安全教育，社外工監督者層に対する教育などを含んでいる。それぞれの特徴点を述べると以下のようになる。

表　Ⅲ－１　安全衛生協力会における Off･JT

教育の内訳＼年度	１９７２年	１９７３年	１９７４年	１９７５年
技能教育	電気溶接技能講習（４回実施） 玉掛技能講習（２回） ガス技能講習（１回）	電気溶接技能講習（５回） 玉掛技能講習（３回） ガス技能講習（２回） 初級技術指導教育（５回，溶接組立他）	電気溶接技能講習（８回） 玉掛技能講習（３回） ガス技能講習（４回） 足場作業主任者講習（３回） 中級技術指導教育（６回，艤装職，組立，溶接他） 16ミリカラー映写（船の配管艤装）	電気溶接技能講習（５回） 玉掛技能講習（１回） ガス溶接技能講習（２回） ホイストクレーン取扱講習（１回） ゴンドラ取扱講習（２回） 研削砥石取扱講習（１回） 中級技術指導教育（３回，艤装組立，溶接他） 足場作業主任者講習（１回）
安全教育	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育（毎月毎週月曜，総受講者658名） 全国安全週間行事実施 日造協安全手帳配布（電溶，取付組立，玉掛，塗装，船舶ギソー） 安全衛生法説明会開催（講師，監督署）	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育(1,022名) 日造協安全点検実施 産業安全技術館見学 北海道労働衛生大会出席	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育(2,502名) 全国安全週間行事実施 安全推進員講習受講	安全衛生協議会(例会)，安全講習 新入協力工安全教育(1,117名) スライド映写（労働安全衛生法，○災害ヲ目指シテ他） 安全管理研修会 粉ジンマスク着用教育
監督者教育	ボースン技術指導教育（安全含む，電溶５回，組立取付４回，塗装４回）			
その他	優良事業所見学(八戸)，安全パトロール実施，整理・整頓・清掃実施，ドック安全衛生管理委員会出席（月例）	優良事業所見学(東京石播第２)他，左に同じ	優良事業所見学(鋼管清水)他，左に同じ	優良造船所見学(三井千葉)他
教育の内訳＼年度	１９７６年	１９７７年	１９７８年	１９７９年
技能教育	初級技術指導教育（５回，溶接，組立，取付，艤装） 中級技術指導教育（４回，組立，取付，艤装） 上級技術指導教育(２回,溶接) ガス溶接技能講習（２回） 造船技術指導スライド映写会	日造協技術指導講習 （塗装７回，艤装１回）		
安全教育	安全指導スライド映写会（２回） 安全指導書発行 全国産業安全衛生大会参加	日造協東日本地区相互安全点検		北海道産業安全衛生大会出席
監督者教育				
その他	ドック安全衛生協議会および部安全衛生協議会出席（毎月）他	左に同じ 優良造船所見学(三菱横浜)	左に同じ	左に同じ

（注）安全衛生協力会総会資料より作成。

表 Ⅲ－2 社外工の職種別作業内容と熟練の性格

（ⅰ）溶接工

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
内業…ブロックの小組・大組立溶接，先行艤装品溶接，パイプ溶接。 外業…船台上の船体内構部・外構部ブロック溶接並びに上部構造ブロック溶接修繕船溶接作業。	各種自動溶接機，手動溶接機，キャプタイヤ，ホルダー，保護具	ＮＫＡ－２Ｆ２Ｖ，20	第１のタイプ，直線平行部や曲がり部でも一定の姿勢でできる簡単な下向き溶接とともに，立向き溶接の一部もできる技能程度。１～２年の経験が必要とされる。主に小組立，中組立（やさしい個所）作業で，女子労働力に多く見られるタイプである。 第２のタイプ，難しい下向き溶接や立向き，上向きも一応できる技能程度。３～４年の経験が必要とされる。一応「一人前」の溶接工といえる。主に中組立，大組立，船台（重要個所を除く）組立作業に従事している労働力。 第３のタイプ，手溶接作業であれば，どこでも能率よくこなし，特に船台上の最重要個所でも作業できる技能程度。さらに管，ボイラ，特殊鋼などの溶接作業もできる超ベテランといわれるタイプで５年以上の経験が必要とされる。主に船台，管工場で見られる。	溶接棒の改良，発達，各種自動機械の使用などにより能率精度が一段と向上したことにより，昔とくらべて技能修得期間は短くなったといえる。さらに今次不況期を通じて陸上溶接進出に見られるように，第３のタイプの労働力に陶冶されたり，関連職種の技能を修得した者が存在している。

（ⅱ）取付工

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
内業…ロンジ材，トランス材などの骨部材を組立て，板に仮付けしていく作業であり，平行部と曲がり部にわかれる。単位作業は取付，仕上，歪取である。 外業…工場内で組立てられたブロックを船台上で仮付けしていく作業であり，単位作業は，大構（外板などの外殻構造）のシーム及びバットの仮付け，内構ブロック取合の合わせ切り及び仮付けである。	溶接機，ガス切断機，グラインダー，チッピングハンマー，水盛ホース	溶接Ｃ級（社内認定） ガス技能講習 研削・砥石 玉掛 ホイスト	第１のタイプ，内業取付工にみられるように，取付，仕上，歪取などの各作業ができる労働力であり，３～４年の経験が必要とされる。 第２のタイプ，外業取付工にみられるように，取付作業のほか，図面が読め，水平のみられる労働力であり，４～５年の経験が必要とされる。 第３のタイプ，内業，外業を問わず，船殻関係の仕事をほとんどこなすことのできる労働力であり，少なくとも５年以上にわたる相当の経験を必要とする。	取付工の作業が内業・外業に分化したが，今次不況期を通じ，第３のタイプの労働力へと陶冶されたり，陸上の鉄工作業の技能を修得した者が存在している。

（ⅲ）管艤装工（管加工含む）

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
先行管艤装，船体管艤装，機関室管艤装作業。	溶接機，ガス切断機，小型ベンダー，水圧ポンプ，パイプカッター，グラインダー	溶接Ｃ級（社内認定） ガス技能講習 玉掛 ホイスト	第１のタイプ，管の型取りを中心とした，もっぱら艤装作業に従事する労働力であり，３～４年の経験が必要とされる。 第２のタイプ，管の内作加工から艤装に至る各種の作業の技能を修得した労働力であり，その一部は陸上配管作業も修得している者がいる。５年以上の経験が必要とされる。	今次不況期に，大半が陸上配管作業に従事するようになり，その技能を修得している。なかには建築配管の資格を取得したものがいるほどである。

(iv) 仕上工（主・補機組立，甲板機械組立含む）

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
修繕又は船舶の検査時に船体部（ウィンチ，ウィンドラス等の荷役装置，係留装置など）機関部（主機，軸系，補機，発電機など）の諸機関，装置，機器の解放，検査，組立，据え付，調整，運転作業である。	ドリル，スパナ，レンチ，チェーンブロック，ジャッキ付電動ポンプ，計測器，ガス切断機，溶接機	玉掛 ガス技能講習 溶接C級（社内認定）	第1のタイプ，修繕船作業にみられるように，諸機関の仕上作業をこなすが，位置出し作業や機関の中枢部の仕上作業については，まだ指導が必要な労働力であり，3年の経験が必要とされる。 第2のタイプ，修繕船はもちろんのこと，新造船の仕上作業（主に機関の据え付け）をもこなし，そのうちで最も難しいとされる軸芯見通しをもこなせる労働力であり，10年の経験が必要とされる。	特になし。

(v) 塗装工

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
上部構造，外板，タンク・ホールド，機関室といった各区画ごとに①錆落，②検査，③錆止め塗り，④仕上塗り，⑤検査の工程で作業がおこなわれる。	エアレススプレー，サンダー，ハケ，ローラー	なし	第1のタイプ，掃除や養生作業のような手元作業や艤装品の小物などを刷毛塗りする，主として女子労働力にみられるタイプで，特に熟練は必要としない。強いていえば，器用さと丁寧さが要求されるのみである。 第2のタイプ，主にサンダーによる錆落し作業に従事する労働力であり，半年から1年もすれば「一人前」になれるタイプである。 第3のタイプ，サンダーによる錆落しからスプレー塗装までできる労働力であり，「一人前」の造船塗装工といえる。3年の経験が必要とされる。 第4のタイプ，上部構造の部屋まわりの塗装や船名，吃水線記入といった特殊分野の塗装を担当できる労働力で刷毛塗りを主とする職人的技能が要求されるタイプ。10年の経験が必要とされる。	スプレーの普及，発達や新建材の多用などによって職人的技能が不要化してきていると同時に塗装作業の簡単化が著しく進んでいる。また，今次不況期において，陸上部門の塗装作業に従事し技能修得しているものが存在する。

(vi) 足場工

作業内容	主な生産手段	主な技能資格	熟練の性格	作業の変化と熟練の変容
足場の架設・解体作業。	カッター，しの，ウィンチ，スパナ，シャックル	玉掛 足場作業主任者 ゴンドラ	仕事そのものは1週間もあれば修得できるが，様々な足場架設方式を覚えるには半年から1年の経験が必要とされる。また，ボースンクラスになるには，約3年の経験が必要である。	技能修得期間が極端に短くなっている以外には特別の変容はみられない。

注）企業聴取，労働者面接調査により作成。

第１に，1972年に集中しておこなわれた監督者教育は，H造船所における大型船建造体制に備えた教育であり，従来のような職人的タイプの監督者から親企業の労務管理の近代化に合った監督者への転換を図る内容のものであった。

第２に，安全教育については，まず新入社外工に対しておこなわれる教育ではスライドによる災害事例の説明，構内規則の説明などが主であり，時間にして数時間というきわめて不充分なものである。また，安全衛生協議会主催の各企業主になされる指導教育は，単なる安全指導ばかりでなく，社外企業と親企業との直接の意志疎通の場として位置づけられており，社外企業管理の機能をも果している点が重要である。

第３に，技能・技術教育については，基幹職種である溶接工やガス技能工に対する資格取得のための技能講習の比重がきわめて高いという特徴がある。特に溶接工に対しては，新入社外工を対象にH造船所の溶接実習所において，１週間から１カ月間程度，座学を含めた教育訓練が行なわれている。これは，親企業の要請にマッチした造船溶接工としての基礎訓練を目的としたものである。また，取付工に対しても，同様に１週間程度，溶接の社内認定資格Ｃ級を取得できるように基本訓練を行なっている。

次に，後者の各社外企業で行なわれるＯＪＴを中心とした技能教育については，技能養成方法を，その熟練の性格と合わせて職種別に明らかにしよう（表Ⅲ－２）。

(i)　造船溶接工

溶接工の場合，前述したように新入社外工のうち，経験工の場合は必要に応じて，新規職訓校卒または未経験工の場合は無条件にH造船所の溶接実習所へ入ることになっている。ここでは，未経験工を中心に見ていくこととする。実習所を出ると，溶接作業の基本とされる下向き隅肉溶接ができるという程度にはなるが，現場ではまだ通用しない。配置される作業場所は，女子労働者の場合には例外なく内業のうち，特に小組立工程に配置される。というのは，女子の場合，足場上の作業が禁止されていることや，小組立工程では溶接の基本姿勢である「下向き」で充分作業できるためである。これに対して，男子労働者の場合は，内業・外業を問わず配置され，ボースンを中心とした作業集団の中で，ボースンや先輩労働者について技能を修得する。その際，配置された現場で本人が修得容易な作業から就労させ，全体の作業能率を落さないことが何よりも重視される。つまり，常にやさしい下向き溶接作業ばかりということではなく，むずかしい姿勢の溶接や重要部材の溶接についても，多層盛りのうち中間部分の盛りをさせるといったように，その作業の中でできることから積極的に従事させるのである。特に，早急に「一人前」として機能できるように，ボースンや先輩労働者が，部材に合わせた電流調整の仕方や狭隘部分の溶接の際の姿勢の取り方，またその場合に溶接棒をいかに曲げたらより効率的な溶接ができるかといった棒の扱い方などを，その運棒法を含めて実際にやって見せ，手とり足とり教えられる。後は，欠陥のない溶接をいかに能率よくこなすことができるようになるかを，先輩労働者の作業を見ながら，その「コツ」を含めて自ら修得していけばよいのである。３年もたてば，一応「一人前」の溶接工として通用するといわれている。そして，この間に，溶接技能資格のＡ－２Ｆから２０までの資格をほとんど取得するが，そのための特別の準備教育はなく，資格取得が技能修得に位置づいているとはいえないのである。こうした養成方法の特徴として，例えば次のように言われている。

事例１．「社外工の場合はね，能率をまず考えるからね。もう実際に生産させながら徐々に腕をあげていく方法をとりますからね」（事例No.４企業社長）。

事例２．「いろいろな仕事をさせられるし，自分たちの仲間でいじめるということですよ。悪い意味のいじめるということではなくてね。仕事でいじめて教えるということですよ」（事例No.１企業ボースン，溶接工No.14）。

しかし，一応「一人前」となっても，まだ検査基準の特に厳しい個所（例えば船体中央部の外板，甲板部分など）は，すぐには担当できない。そうした個所は，「超一流」の労働者が担当することになっており，最低でも５年以上の経験が必要とされている。さらに，経験工の中には，陸上部門の溶接を経験している者がおり，ＪIS，ＪPIは言うに及ばず，中にはステンレス，ボイラー溶接士などの高度の技能資格を取得している者もいるといったように，溶接工として万能的な腕を持つに至った熟練労働者層も存在しているのである。以上の事実からも明らかなように，その熟練の性格を主たる尺度として類型化してみると，現段階の造船溶接工は，次の３つのタイプに分けることができよう。

第１のタイプ，直線平行部や曲がり部でも一定の姿勢でできる簡単な下向き溶接とともに，立向き溶接の一部もできる技能程度。１～２年の経験が必要とされる。主に小組立，中組立（やさしい個所）作業で，女子労働者に多く見られるタイプである。

第２のタイプ，むずかしい下向き溶接や立向き，上向きも一応できる技能程度。３～４年の経験が必要とされ，一応「一人前」の溶接工といえる。主に中組立，大組立，船台（重要個所を除く）組立作業に従事している。

第３のタイプ，手溶接作業であれば，どこでも能率よくこなし，特に船台上の最重要個所（船体中央部の外板，甲板部分など）でも作業できる技能程度。さらに管，ボイラ，特殊鋼などの溶接作業もできる超ベテランといわれるタイプで，最低で５年以上の経験が必要とされる。主に船台，管工場で見られる。

(ii) 造船取付工

内業取付の未経験工の場合，まず前述した溶接実習所において，１週間から10日ほど溶接の技能講習を受けて，社内認定資格Ｃ級を取得する。その間はもっぱら雑役仕事が中心である。資格取得後は，ただちに現場でボースンに指示されながら，ロンジ取付作業から始め次いでトランス取付作業などに従事する。最初はまだ戦力として期待できないため，平行部の比較的やさしい取付作業が主である。この間に溶接以外に必要な技能資格，例えば，ガス作業の資格，研削砥石，玉掛などの資格を，仕事の合い間をぬって講習を受け取得する。この期間はほぼ１年である。その後，徐々にむずかしい個所の取付作業へと，取付作業を中心に，その他の歪取，仕上作業も含めて，ボースンや先輩労働者に指示されながら技能を修得する。その際，内業では次々とブロックを流していかなければならないために実作業において時間的余裕が少ないこと，あるいは現場搭載時におけるブロック同士のずれを解消させるために製品精度の向上が一段と強く要求されることなど，正確かつ能率の上がる取付作業の仕方を修得することが何よりも重視されている。したがって，こうした作業を遂行できる「一人前」の取付工になるためには３～４年の経験が必要とされる。

外業（船台）取付の未経験工の場合，やはりＨ造船所の溶接実習所において，１週間程度，溶接の基本訓練を受けて，溶接の社内認定資格Ｃ級を取得する。その後はすぐ現場に出され，道具運びやジャッキ押しなどの作業に配置され，その期間に，取付作業の手順を道具の使用方法や鉄板の伸縮作用を含めて教えられ，さらにガス切断作業に従事できる資格を取得する。だいたい１～２カ月はこうした手元作業が中心であるが，しだいに実際の取付作業をボースンや

先輩労働者について技能修得する。6カ月もすれば，やさしい取付作業，例えばフロアーとかフレームの継手部分の取付は1人でできるようになる。その後は，シーム，バットの取付や内構部の内，骨部材が複雑に入り組んだ個所の取付などのむずかしい作業にも積極的に従事させられる。ところで，こうした外業取付の場合，いくら内業で1つひとつのブロックが注意深く正確に製作されているとはいえ，現場塔載時にはどうしてもブロック同士のずれが生じてしまうということが多いのである。したがって，その調整の場合，部材を再度切り直して調整するかジャッキや「ウマ」をかって調整するかといった処置の仕方については，その際の「コツ」を含めて先輩労働者の作業を見ることによって自ら体得していかなければならないのである。だいたい2年もすれば一応の戦力として期待できるといわれる。しかし，1人で図面を見つつ，その通りに取付作業をこなし，また特に「カン」や「コツ」を要する位置出しの際の水平を見ることもできるようになるには4～5年の経験が必要とされ，この段階に至って「一人前」になるのである。こうした内業，外業取付工の養成に当っては，次のように言われている。

事例1．「全然知らないでやってもね，やはり仕事にならないんですよ。やはり溶接はC級までいかないと（仕事に……引用者）つけないもんですから，それでだいたい1週間ないし10日間の技能講習をドックさんにしてもらう」（事例No.5企業社長）。

事例2．「はじめは，職人について，ただそれこそ先手というけどね，何か取ってよこせとかジャッキよこせとかそういうな仕事でもって見て覚えて，その間に職人が教えて…とにかく，入ればすぐガスと電気（溶接…引用者）は講習させてさ，一応社内で使えるだけの腕にさせるから」（事例No.9企業，取付工No.8）。

このように，H造船所では，社外取付工においても内業と外業との作業分化が明確になっているという特徴がある。したがって，内業から外業へまたはその逆へといった社外工の移動は，ほとんどない。ただし，経験工の中には，溶接工の場合と同様に，内業，外業を問わず作業できる者が存在している。特に，以前に小型造船所において取付工の経験がある者に至っては，例えば「造船に関する仕事は，現図を除いてね，マーキンというのかな，板取り，材料の板取りから組立，ある程度の溶接と現場製作ね，それから全部やったんです」（内業取付工No.5）といわれるように，一応造船関係，特にその内の船殻関係の仕事をほとんどこなせる者が存在しているのである。

したがって，以上の分析結果からして取付工の熟練の性格は，次の3類型に分けることができよう。

第1のタイプ，内業取付工に見られるように，取付，仕上，歪取の各作業のできる労働力であり，3～4年の経験が必要とされる。

第2のタイプ，外業取付工に見られるように，取付作業の他，図画が読め，水平の見られる労働力であり，4～5年の経験が必要とされる。

第3のタイプ，内業，外業を問わず，船殻関係の仕事をほとんどこなすことのできる労働力であり，少なくとも5年以上にわたる相当の経験を必要とする。

(iii)　造船管艤装工（管加工含む）

未経験工は，最初にボースンや先輩労働者につきながら，船の構造・名称，道具の使い方，パイプの種類・名称などを教えられると同時に溶接作業やガス切断作業を修得させられ，それぞれの資格（ガス作業の資格，溶接の社内認定資格C級）を取得する。そうして，溶接やガス切断が一応できるようになった段階で，ガスバーナーやベンダーによる管曲げ，切断作業など

の先手となるように養成される。この期間は，ほぼ半年から１年である。その後，徐々に図面の見方や管の型取作業を修得するわけである。その際，図面については，実物と照らし合わせながらきわめて丁寧に教えられ，特に図面上の記号・符号やパイプの用途に応じた略称記号を修得することが重視される。型取作業については，やさしい作業，例えば比較的楽な姿勢でできる所で細いパイプの型取りをさせながら，徐々に足場上とか不自然な姿勢になる場所での型取りや太いパイプの型取作業に従事させる。その際，あくまでもボースンや先輩労働者の作業を見ながら，特にその型取り要領，つまり効率的で見た目の良い型取りの仕方を自ら研究して修得していかなければならないのである。だいたい３～４年もすれば，型取作業を中心とした管艤装工として「一人前」に機能できるといわれている。例えば，こうした養成方法については次のように言われている。

事例１．「結局，古い人につけてやらせるんだな。やっぱりね，もうつける時はずっとつけるんだけどさ。覚える人だったら早く覚えるけどな，やっぱり飲み込みの悪い人もいるしね」（事例No.12企業現場責任者，管艤装工No.１）。

事例２．「いきなり大きいパイプから手をかけないで，その細いパイプの方から段々研究しながら勉強しながらやっていくわけさ。それから徐々に太いパイプにかかっていくわけさ」（事例No.11企業，管艤装工No.５）。

なお，経験工の中には，管の内業加工から艤装に至るまで多面的な技能を修得した者がいる。彼らの技能修得度は，管の切断，曲げ加工，溶接（仮止）といった技能はもちろんのこと，図面通りに配管し，型取りもできるという具合である。ここまでできるには，最低で５年の経験を要するといわれている。さらに，これらの熟練工の中には陸上配管作業をも修得している者も存在する。こうした状況からいって，管艤装工の熟練の性格は，次の２類型に分けることができよう。

第１のタイプ，管の型取りを中心とした，もっぱら艤装作業に従事する労働力であり，３～４年の経験が必要とされる。

第２のタイプ，管の内作から艤装に至る各種の作業の技能を修得した労働力であり，その一部は陸上配管作業もこなせるタイプ。５年以上の経験が必要とされる。

(iv) 造船仕上工（主・補機組立，甲板機械組立含む）

未経験工は，やはり最初はボースンや先輩労働者について，工器具類の名称を教えられ，もっぱら道具の用意やパッキンの掃除といった手元として養成される。こうした手元の期間に，諸機関の名称やその用途，解放する際の使用工具，検査に当っての品物の測定の仕方などを一応教えられる。しかし，解放する機関の種類の多様さから，それはあくまでも一部分にしかすぎないのである。後は，実際にやさしい解放作業を自ら行いつつ，その都度，ボースンや先輩労働者に教えられるか，または彼らの行っている作業を見ながら，特にそれぞれの機関に応じた工器具の選定やそれらの使い方，検査方法を注視し，自ら修得していく以外にないのである。１年もたつと，例えば主機関のカバーまわりの解放などのやさしい作業は１人でできるようになる。その後は，順次メタル類や加給器などの重要な機関・機器の解放作業にも従事させられ，だいたい３年もすると同じ種類の機関の解放作業は充分できるようになり，一応「一人前」としての戦力となる。こうした養成方法については次のように言われている。

事例１．「技能教えるって，それ１人でできないですよ。やっぱりね，手元です。手元にしておいて序々にこう教えていく」（事例No.13企業社長）。

事例２．　「いろんな道具用意したり，また教えてもらったり，それからこういう品物はこういうふうになっているんだぞと先の人が教えてくれたり，またお互いに自分でわからない所を聞いたり，これどうしてこういうふうになっているのか，これこういうふうにならなければ駄目なものかとか，やはりねいろんなことわからなきゃ聞かなきゃならないし。やはり自分で身体で覚えていかなきゃならないものだし。また自分の持ってる道具はどんな所に使うか，そこやはり自分の努力しだいですよね」（事例No.13企業，仕上工No.４）。

ところで，仕上作業には，海上試運転の場合に見られるように，故障個所を音で聞き分ける必要があったり，解放後の組立の際に諸機器やその付属部品の位置出し作業があるが，これらの作業をこなすには長年培ってきた「カン」や「コツ」が必要とされ，これらを含めてできるとなると10年は要するといわれている。また，経験工の中には，特に新造船の場合に見られる主・補機据え付けの際の軸芯見通しや位置出しの作業をもこなせる者がいる。

したがって，以上の指摘から明らかなように，造船仕上工の熟練の性格は，次の２類型に分けることができよう。

第１のタイプ，修繕船作業に見られるように，諸機関の解放，検査，組立，調整，運転の各作業をこなすが，位置出し作業や機関の中枢部の仕上作業についてはまだ指導が必要な労働力であり，３年の経験が必要とされる。

第２のタイプ，修繕船，新造船を問わず仕上作業をこなし，そのうちで最もむずかしいとされる軸芯見通しをもこなせる労働力であり，最低で10年の経験が必要とされる。

(v)　造船塗装工

未経験工は，最初はやはり掃除とか手元作業，例えば錆落しの場合であればサンダーの工具にペーパーを取り替えたり，塗装の場合であれば，塗料がつかないように塗らない部分を紙やテープで保護する養生作業や「ネタバン」といわれる塗料調合をさせる作業などに従事する。こうした作業をしながら，徐々にボースンや先輩労働者についてサンダーがけから教えられていくのである。ただし，女子労働者の場合には，もっぱら養生作業や掃除などの手元作業や艤装品の小物を刷毛塗りする作業が中心であり，サンダーがけやスプレー塗装には従事しない。サンダーがけについては，まず基本的な工具の扱い方は教えられるが，その扱い方さえわかれば誰れでもすぐできる作業である点が特徴となっている。しかし，オーナー（船主）指定の錆落しの基準を守ったり，その基準通りに能率よく作業をこなすには，他の人の作業を見ながら自ら修得しなければならない。その際，能率を上げるための工具の扱い方には「コツ」が要るために，特に注意が払われ，自ら工夫していく必要があるといわれる。だいたい半年から１年もすれば「一人前」になる。そして，この錆落し修得期間に，塗装の手元作業にも従事させられ，徐々にスプレー塗装の方も修得する。ただし，中にはその手元作業中にスプレー塗装への適性が判別され，錆落し作業に戻される者もいる。スプレー塗装の修得方法は，やはりサンダーの場合と同様に，スプレーの基本的な扱い方は教えられるが，後は他の人の作業を見ながら自ら修得することになっている。スプレーの扱い方は，１カ月もあれば修得できる。しかし，仕上塗り，膜厚については，各オーナーの注文を知り，それに合った塗装をしなければならないし，また塗布面の形状や天候による塗り方の調整などでは「カン」や「コツ」が要求され，そうした「カン」や「コツ」についてはベテラン労働者の作業を参考にしながら自ら工夫して修得する以外にないのである。したがって「一人前」にスプレー塗装ができるようになるには，

2～3年かかるといわれている。総じて，造船塗装工として「一人前」になるには，約3年の経験が必要とされる。ところで，刷毛塗りについては，塗る場所自体が限定されており，例えば高級船室，ラバトリーなどの塗装，船名や吃水線記入といったごく限られた部分しかないため，特別な養成方法はとられていない。したがって，もっぱら刷毛塗りのできる先輩労働者のやり方を見ながら自ら修得しなければならない。特に刷毛塗りは，美観維持が重視されるとともに塗り方自体に「コツ」が要求され，「一人前」になるには10年の経験が必要とされている。こうした養成方法については次のように言われている。

事例1． 「まず掃除だね，現場のボースンにつかせてね。少し覚えてからサンダーかけたりして，サンダーに向いてない場合は塗装の方にまわして見たりね。ボースンにつかせてね，基本は教えるけど後は肌で感じて覚えなさいってね」（事例No.15企業現場監督者，塗装工No.8）。

事例2． 「人のを見ながら影で段々コツ覚えてきて，それでサンダーがけしたの，だいたい1年か2年やっているうちにちょっといたずらしてやってみないかって吹いたのがきっかけでスプレー塗装をするようになった」（事例No.15企業，塗装工No.1）。

以上見てきたことからも明らかなように，造船塗装工の熟練の性格は次の4類型に分けられる。

第1のタイプ，掃除や養生作業のような手元作業や艤装品の小物などを刷毛塗りする，主として女子労働力に見られるタイプで，特に熟練は必要としない。強いて言えば，器用さと丁寧さが要求されるのみである。

第2のタイプ，主にサンダーによる錆落し作業に従事する労働力であり，半年から1年もすれば「一人前」になれるタイプである。

第3のタイプ，サンダーによる錆落しからスプレー塗装までできる労働力であり，「一人前」の造船塗装工といえる。3年の経験が必要とされる。

第4のタイプ，上部構造の部屋まわりの塗装や船名，吃水線記入といった特殊分野の塗装を担当できるタイプで，刷毛塗りを主とする職人的技能が要求される労働力。10年の経験が必要とされる。

(vi) 造船足場工

未経験工は，高所へ上がれるか否かといった適性が重視され，町場の土建業などに従事し高所作業に慣れた者であれば直ちに他の人に混って足場作業に従事させる。慣れていない者は，常に下で道具の片づけや足場板，足場パイプの準備といった雑用作業に従事させ，高所に上がれるようになった者から順次実際の足場作業につかせるのである。足場作業の修得は，あくまでも実際の作業をしながら，まず何よりも使用する工具の名称を覚えることが重視され，その他，板の縛り方，針金の結び方，ロープの結び方などは，その都度他の人の作業を見ながら，時にはボースンや先輩労働者に指示されながら修得するのである。1週間もすれば，他の人と遜色なく作業をこなすことができるといわれている。その後は，さまざまな足場架設の方法を，その時に使われる治具の使い方を含めて自ら体験することによって修得するのである。半年から1年もすれば「一人前」になれるといわれている。こうした養成方法については，次のようにいわれている。

事例1． 「技術的には難しくない。習熟に要する期間は，よその職種にくらべて短いで

す。ただ適性がほかのよりも厳しいですから，まず高所恐怖症であれば，これはどうにもなりませんから，高い所に慣れるということ。それから比較的身軽であるということ。それから比較的重い物を持たないとならん」（事例No.16企業社長）。

事例２．「はじめ，やっぱり怖いもんだからしがみついているので精いっぱいでね。でも段々日にちとともに慣れてくるけどね。いつまでも結局初めてだからとか何とかって，下ばかりにいるわけにいかないですからね。やっぱり進んで高い所さ登ってやらないとね。いつまでたってもわからないしね。やっぱり自分で見ながら人の見ながら覚えていくしかないですからね」（事例No.16企業，足場工No.７）。

以上からわかるように，社外工に対する教育訓練は，個別企業レベルでは体系化されているとは言い難いＯＪＴ中心の技能教育以外はほとんど行なわれていない。しかも，Ｈ造船所で行なわれることになっているoff・ＪＴは，不況期に入ってから前掲表Ⅲ－１を見てもわかる通りしだいに実施されなくなってきているのである。

したがって，社外工の技能養成は，ほとんど現場でのＯＪＴと「みようみまね」による本人の努力に負っているといえるが，職種別にみると微妙な違いのあることがわかる。１つには，溶接工，取付工などの基幹職種の場合，基本作業である溶接技能については主に親企業によって修得させられ，その後は各企業で即戦力化に応じて積極的にあらゆる作業につかせることによって早急に「一人前」となるように養成される点が特徴であり，特に溶接工にあっては作業の「コツ」を含めて教えられている程である。２つには，管艤装工，仕上工，塗装工などの手工的熟練傾向の強い職種の場合には，あくまで基本的技能については手元作業などを通じて教えられるが，後は，他の人の作業を見ながら自ら技能修得する度合いが高く，「一人前」になるためには本人の努力いかんがきわめて大きく左右しているという特徴がある。３つには，足場工のような不熟練職種の場合，その作業の性格ゆえに養成というよりも，むしろ各労働者自身の適性に大きく左右され，作業に慣れることが何よりも重視されているという特徴があることである。

ところで，前述したような職種別の造船社外工労働力群を大別してみると，手工的熟練労働力と不熟練労働力に分けられる。[10] 溶接工，取付工，管艤装工，仕上工，塗装工などが前者である。そして，足場工，塗装工（主に錆落し作業従事者）などの男子労働力群や雑役，仕上職場の機械磨き，塗装作業の中で掃除を主として担当する女子労働力群が後者である。さらに，前者の手工的熟練労働力は，次のようなタイプに分けられる。

第１のタイプは，溶接工に見られる陸上溶接をこなし，ボイラー溶接，特殊鋼溶接もできるもの，取付工に見られる内業，外業取付ができ，切断，加工，マーキンなどの船殻関係の作業をもこなせるもの，管艤装工に見られる管の内作から艤装までこなし陸上配管作業もできるもの，仕上工に見られる新造船，修繕船を問わず仕上作業のできるもの，塗装工に見られる刷毛塗り職人といった職人的労働力群である。

第２のタイプは，1973年まで続いた急膨張の中で，造船業を主体とした，とりわけＨ造船所の作業工程・作業内容に即応して形成された労働力群で，比較的短い経験年数で「一人前」となる男子労働力群である。例えば，前述した溶接工の第２のタイプ，取付工の第１，第２のタイプ，管艤装工の第１のタイプ，仕上工の第１のタイプ，塗装工の第３のタイプなどが典型的事例としてあげられる。

第３のタイプは，グレードの低い下向き溶接のような１～２年の経験年数でこなせる女子

労働力群である。彼女らは，第２のタイプの労働力には昇進しない。

２．社外工労働力の再編成

社外工が，今次不況過程において本工とともに大幅に削減されたことは，前述した通りである。そこで，ここではＨ造船所における本工・社外工という労働力編成がいかに再編されているのかを，特に社外工の変動を中心として職種別にその特徴を見ると次のようになる（前掲資料－２参照）。

第１に，不況過程で一貫して本工比率が高いのは，工務に見られる管理職や研究職および運搬に属するクレーン運転工などである。この分野ではもともと社外工比率が小さいため，本工独占となった職種が多い。ただし，運搬に属するトラック運転などの構内運送を担当する社外工は，若干残されている。

第２に，逆に社外工比率が一貫して高いのは，木艤装工，塗装工などの手工的熟練職種である。特に，木艤装工は，本工の離職にともない完全に社外工化されたといってよい。さらに，塗装工において社外工比率が高いのは，汚れ作業であることが影響している。

第３に，不況の影響で親企業の生産内容が修繕船中心へと移行するにともない，社外工比率がほとんど変わらないか，または高くさえなった職種がある。例えば，仕上工，電装工，管艤装工などがその典型である。

第４に，船殻関係の溶接工，取付工などの手工的熟練職種では，本工，社外工ともほとんど同じ作業を遂行し，競合していることもあって，工事量の変動にきわめて強く左右され，社外工比率が極度に低下している。特に，溶接工の場合は，一時入構者なしという期間が続いたこともあるほどである。また，足場工のような不熟練職種の場合でも，高所・危険作業であるため，これまで社外工比率がきわめて高かったのであるが，本工への肩替わりが進行し，社外工比率が低下しているといった特徴がある。

こうした労働力再編の過程で，前述した社外企業の再編成ともかかわり，社外工労働力はいかなる変容を強いられているのかを見てみると，以下のように要約できる。

第１に，親企業内での作業内容や作業方法の変容にともない再編された層。例えば，取付工が関連職種ともいえる鉄艤装工へ配置換えされたり，不熟練作業でかつ重筋肉作業でもある盤木運びをさせられるといった実態がある。また，塗装工の場合では，最近における塗装技術（塗料を含む）の進展や居住区塗装にかわる新建材の多用などによって，刷毛塗りが極度に減少し，前述した第１のタイプの職人的技能を不要化しているのである。

第２に，前述した第２のタイプの労働力を含めて，大半の職種において陸上の同一職種への移動が見られることである。その場合，それぞれ新たな職場で若干の追加訓練（ＯＪＴ）によって技能労働力としての機能を果していることが注目される。例えば，溶接工がＮＫ以外にＪＩＳやＪＰＩなどの技能資格を取得し，石油タンクなどの溶接作業に従事したり，管艤装工がビルやプラントの配管工事に従事し，なかには建築配管の資格を取得した者がいる。また，塗装工の場合も，同じく陸上部門の橋梁塗装に従事するといった事例が見られる。特に塗装工の場合，錆落しでは橋梁でも共通するため難なく作業をこなすことができ，かえって逆に能率的には勝るほどである。しかし，塗りについては，橋梁では依然として刷毛塗り（特に塗り替えの場合）が中心であるため，造船塗装工の中でも特に刷毛塗りのできるベテラン層を派遣して対応させているが，能率的には格段に落ちると言われている。

第３に，上記の過程の進展にともなって，関連職種の技能も合わせて修得している層があ

ることである。例えば，取付工や溶接工が町場の鉄工作業を修得したケースなどは，その代表的事例である。取付工が陸上鉄工作業に従事する場合，自ら図面を見ながら型取り，切断，仮付とあらゆる作業をこなさなければならないこと，さらに造船と異なり精度が高いこともあって，技能レベルが向上し，造船取付工ではやらない現図の技能を身につけた者も現われている。また，溶接工の場合には，「ドック（H造船所…引用者）がすっかり不況になってしまってから，鉄工でも何でもやるようになったね」（事例No.2企業社長）といわれている層が存在するほどである。

第4に，H造船所から小型造船所に変わって，作業範囲が拡大した層が存在することである。例えば，溶接工や取付工がやはりOJTによる追加訓練によって造船鉄工の作業，いわゆる内業の切断，加工，組立から外業の取付に至るまで技能修得するといった実態がある。

第5に，造船業からまったく排除されてしまい，全く関連のない不熟練労働分野に排出された労働力群があることである。例えば，男子労働力では，駐車場の管理人，夜警などがその例であり，女子労働力では，家庭の主婦に戻ったり，事務補助員となった例がある。

したがって，大半の社外工労働力が削減された中で，残された層を見ると，足場工や機械磨きなどを担当する若干の不熟練労働力と手工的熟練労働力のうち，第3のタイプの女子労働力がすべて削減され，第2のタイプが第1のタイプとして陶冶されているという特徴がある。

3. 社外工労働市場の特質

社外工労働力群は，手工的熟練労働力と不熟練労働力とに分けられることは前述した通りである。ここでは上記の職種別労働力群が，いかなる労働市場機構の中で形成されているのかについて概観してみると，以下のような特徴を認めることができる。

第1に，溶接工のように，造船業界に限らず他産業のあらゆる作業に共通する職種の場合には，労働需要が高いため，専門資格が必要になるとはいえ，それが資格制度として明確に位置づいているとは限らないこともあって，一応は横断的な職種別労働市場を形成しているといえる。この中には，新規職訓校卒入職者や長勤続者が存在する一方，社外企業間（2次下請も含む）を移動する者も多い。また，「渡り歩き」層を含めた臨時工またはスポット労働者に至っては，造船に限らず，他産業陸上部門の溶接工として移動しており，きわめて流動的な層が存在しているのである（表Ⅲ－3）。

第2に，取付工，仕上工に見られるように，その職種の性格によって造船業内でしか通用しないものがあるため，造船労働市場内にとどまっている傾向が強い労働力群も存在する。特に取付工の場合には，長勤続・高経験の企業内定着層と同一職種で「渡り歩く」流動層に分かれる。また仕上工の場合には，短勤続・高経験の流動層が多いという特質をもちつつ，それぞれ造船業内に限定された職種別労働市場を形成しているのである（表Ⅲ－4，5）。

第3に，管艤装工の場合には，造船業内に限らず，陸上部門も含めて移動して歩く層も見られ，その意味では横断的な職種別市場を形成していると見られるが，全体としては，転職者や農・漁民層からの入職者が多く，長勤続・高経験の企業内定着層が形成されている点が特徴的である。したがって，横断的な職種別労働市場がしだいに崩れつつあるといえる（表Ⅲ－6）。

第4に，塗装工の場合，転職者や漁民層からの入職者が多く，長勤続・高経験の企業内定着層が形成されている点が特徴であり，もはや職種別の労働市場を形成しているとはいえない。特にこの点は，前述したように塗装技術の進展などによって，作業の単純化・不熟練化傾向が強まっていることにもよるのである（表Ⅲ－7）。

第５に，塗装工（錆落し）や足場工の場合には，その不熟練労働力としての性格ゆえに，不熟練労働市場の中で流動性向が高い労働力群が移動を余儀なくされるという点が特徴的である。特に，塗装工（錆落し）の中に兼業漁民が存在していることは注目される。これは，函館地域の労働市場の特質の一端を示しているといえよう（表Ⅲ－７，８）。

以上のことから，社外工労働市場の中で，1970年代から80年代初頭にかけて，特に留意すべき動きとして以下の点が指摘できよう（表Ⅲ－９，10）。１つには，社外工といえども，すべてが短勤続・低経験[11]であるとはいえず，職種別に差異があること。２つには，溶接工，取付工に見られるように，企業内定着層も蓄積されており，新規学卒入職者による企業内養成が行なわれるようになってきていたことである。

表Ⅲ－3　溶接工労働力の性格

労働者	年齢	現職	学歴	経験年数(溶接工)	最長前歴	最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
No.1	29歳	溶接工(造船・陸上)	職訓校(機)卒	8年	造船溶接工(K－W社外企業)	6年	1966年,研摩工(東京,大手企業)→1971.仕上・組立工(函館,カンヅメ機械)→1972.溶接工(Hドック社外企業,K組－W工業)→1979.溶接工(W社外企業下請,OT工業)	Hドック溶接実習所
No.2	32歳	溶接工(造船)	工業高(機)卒	7年	造船溶接工(K－W社外企業)	5年	1966年,ショットブラスト運転工(名古屋,大手企業)→1971.運転工(秋田,肥料工場)→1972.水産加工(函館)→1973.溶接工(Hドック社外企業,K－W工業)→1979.溶接工(W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.3	42歳	溶接工(造船・陸上)	普高(定)卒	25年	造船溶接工(Hドッグ)	22年	1955年,溶接工(Hドック)→1977.溶接工(W社外企業)→1978.溶接工(独立,W工業下請,OT工業)	Hドック
No.4	33歳	溶接工(造船・陸上)	職訓校(溶)卒	14年	造船溶接工(K－W社外企業)	12年	1966年,溶接工(Hドック社外企業,K－W工業)→1979.溶接工(W社外企業下請,OT工業)	職業訓練校
No.5	44歳	溶接工(陸上)	中卒	16年	造船溶接工(O社外企業)	10年	1952年,施盤工見習(夕張,鉄工所)→1956.溶接工(Hドック社外企業,K鉄工所)→1961.大工(夕張)→1964.溶接工(Hドック社外企業,O工業)1978.溶接工(鉄工所)	施盤工見習の時
No.6	31歳	溶接工(造船・陸上)	職訓校(溶)卒	13年	造船溶接工(O社外企業下請)	6年	1967年,管溶接工→1967.溶接工(S社外企業)→1969.溶接工(O社外企業下請,M工業)→1975.溶接工(同所下請,A工業)1976.溶接工(O社外企業)→1979(W社外企業下請,OT工業)	職業訓練校
No.7	28歳	溶接工(造船・陸上)	中卒	7年	造船溶接工(O社外企業)	5年	1967年,鉄工→1969.アルバイト→1973.溶接工(O社外企業)→1979.溶接工(W社外企業下請,OT工業)	鉄工の時
No.8	29歳	溶接工(造船)	普高(定)卒	13年	造船溶接工(O社外企業)	11年	1966年,店員→1967.溶接工(O社外企業)→1979.溶接工(造船,Fサルベージ)→1980.溶接工(W社外企業	Hドック溶接実習所
No.9	27歳	溶接工(造船・陸上)	職訓校(溶)卒	10年	造船溶接工(O社外企業)	8年	1970年,溶接工(O社外企業)→1979.溶接工(W社外企業下請,OT工業)	職業訓練校
No.10	30歳	溶接工(造船)	職訓校(溶)卒	13年	造船溶接工(K社外企業)	5年	1965年,溶接工(K社外企業)→1970.溶接工(S社外企業下請,N工業)→1973.溶接工(H製缶工業)→溶接工(K－W社外企業)→1977.溶接工・製缶工(T製作所)→1978.管溶接工(造船,S工業)→1978.溶接工(陸上,M工業)→1978.溶接工(S社外企業)	職業訓練校
No.11	27歳	溶接工(造船)	商業高(定)卒	7年	配管工(S工作所)	4年	1967年,配管工(S工作所)→1971.溶接工(K－W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.12	26歳	溶接工(造船)	職訓校(溶)卒	7年	造船溶接工(O社企業外下請)	6年	1967年,機械工(T鉄工所)→1969.機械工(M建設)→1971.仕上工(T造船)→1971.溶接工(O社外企業下請W工業,W工業)→1977.溶接工(O社外企業)	O社外企業下請W工業
No.13	34歳	溶接工(造船・陸上)	中卒	15年	造船溶接工(S社外企業)	3年	1961年,紙箱組立→1963.鉄工(N造船,Hドック社外企業,WK工業)→1965.溶接工(S社外企業)→1968.溶接工(静岡,S船渠下請,M組)→溶接工(京浜地帯で転々と歩く。造船,石油タンク等)→1971.溶接工(O社外企業下請,M工業)→1971.溶接工(室蘭,A社外企業下請,M工業)→1972.溶接工(K社外企業下請,M組)→1975.溶接工(O社外企業下請,A工業)→1976.溶接工(O社外企業)→1979.溶接工(W社外企業下請,OT工業)→1980.溶接工・管溶接工(S社外企業)	WK工業
No.14	39歳	調理師	中卒	22年	造船溶接工(K－W社外企業)	12年	1956年,溶接工(Hドック社外企業,A鉄工所)→1958.溶接工(山形,鉄工所)→1959.溶接工(京浜地帯で転々と造船・陸上関係歩く)→1963.溶接工(札幌,鉄工所)→1963.溶接工(N造船下請)→1965.溶接工(K－W社外企業)→1977.土工(建設下請,K組)→1978.調理見習(函館市立病院)	A鉄工所
No.15	32歳	鉄工(陸上)	中卒	9年	造船溶接工(O社外企業)	6年	1964年,仕上工(Hドック社外企業,T鉄工所)→1968.溶接工(室蘭,A社外企業)→1968,溶接工(Hドック社外企業,K鉄工所)→1969,溶接工(陸上,H鉄工所)→1971.溶接工(O社外企業)→函館でアルバイト→1977.鉄筋工(関東方面)→1978.函館でアルバイト→1978.鉄筋工(関東方面)→1979.鉄工(陸上,H鉄工所)	T鉄工所
No.16	32歳	運転手	中卒	13年	造船溶接工(NH造船)	4年	1966年,溶接工(NH造船)→1970.溶接工(仙台,T造船)→1971.溶接工(S社外企業)→1974.溶接工として転々と歩く→1975.溶接工(S社外企業下請,N工業)→1976.溶接工(O社外企業)→溶接工(内地の造船所)→1979.運転手(函館タクシー)	NH造船
No.17	32歳	運転手	職訓校(溶)卒	6年	造船溶接工(O社外企業)	6年	1968年,鉄工(熊石,鉄工所)→1972.溶接工(O社外企業)→1978.運転手(金物問屋)	職業訓練校
No.18	31歳	警備員	中卒	9ヵ月	自衛隊	6年	1964年,印刷工→1965.原寸工(Hドック社外企業,T組)→1970.自衛隊→1976.溶接工(O社外企業)→1977.溶接工(W社外企業)→1977.警備会社	自衛隊
No.19	28歳	溶接工(造船・陸上)	職訓校(溶)卒	4年	造船溶接工(H社外企業)	2年	1967年,調理見習→1968.店員→1970.調理見習→1971.店員→1972.バーテン→1973.土工夫→1973.運転手→1976.溶接工(H社外企業)→1978.溶接工(Hドック加工外注企業,H工機)	職業訓練校
女子								
No.1	48歳	溶接工(造船)	?	9年	造船溶接工(O社外企業)	9年	1966年,荷役夫→1968.塗装工(N社外企業)→1969溶接工(O社外企業)→1980.溶接工(W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.2	37歳	事務員	中卒	5年	造船溶接工(K－W社外企業)	5年	農協事務→1973年,溶接工(K－W社外企業)→事務員(W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.3	48歳	溶接工(造船)	?	14年	造船溶接工(K鉄工所)	2年	家政婦→1962年,水産加工→1964.溶接工(Hドック社外企業,K鉄工所)→1966.溶接工(K－W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.4	48歳	溶接工(造船)	国民学校卒	8年	—	—	1970年,溶接工(K－W社外企業)	Hドック溶接実習所
No.5	51歳	溶接工(造船)	小卒	15年	造船溶接工(K鉄工所)	5年	1963年,溶接工(Hドック社外企業,K鉄工所)→1968.溶接工(K－W社外企業)	Hドック溶接実習所

(注) 1) 学歴の内,職訓校(機)(溶),は,それぞれ機械科,溶接科を示し,工業高(機)も同様である。なお普通(定)は,普通高校定時制である。
2) 年齢,現職は1980年時点である。ただし,事例No.10～12(男子),No.3～5(女子)の場合のみ1978年時点である。
3) 労働者面接調査により作成。

表Ⅲ－4　取付工労働力の性格

労働者	年　齢	現　職	学　歴	経験年数(取付工)	最長前職
No. 1	29歳	取付工	中卒	13年	鉄工
No. 2	27歳	取付工	中卒	10年	製缶工
No. 3	28歳	取付工	中卒	13年	船舶取付工
No. 4	32歳	取付工	中卒	7～8年	?
No. 5	37歳	取付工	中卒	21年	造船鉄工
No. 5	52歳	造船鉄工	高小卒	4年	船員
No. 7	37歳	土工夫	中卒	16年	船舶取付工
No. 8	38歳	無	工業高卒	4年	船員
No. 9	37歳	無	中卒	10年	造船鉄工
No.10	?歳	鉄工	高小卒	22年	造船鉄工

(注) 1) 造船鉄工は、取付工として細分化されておらず、船殻関係の作業（ガス切断、罫書、取付、歪取など）をこなし、修繕船における作業（外板取替など）をもこなすことのできる労働力として一括した。
2) 年齢，現職は，1980年時点である。
3) 労働者面接調査により作成。

表Ⅲ－5　仕上工労働力の性格

労働者	年　齢	現　職	学　歴	経験年数(仕上工)	最長前職
No. 1	32歳	仕上工	中卒	13年	自動車整備工
No. 2	37歳	仕上工	工業高卒	15年	農業
No. 3	55歳	仕上工	小卒	38年	仕上工
No. 4	40歳	仕上工	中卒	3年	漁船員
No. 5	32歳	仕上工	各種学校卒	2年	漁船員
No. 6	51歳	仕上工	国民学校卒	33年	仕上工
No. 4	41歳	仕上工	中卒	25年	仕上工
No. 8	54歳	仕上工	高小卒	38年	仕上工
No. 9	48歳	仕上工	中卒	15年以上	?
No.10	59歳	仕上工	中卒	11年	船舶機関員
No.11	46歳	仕上工	中卒	1年	機械工

(注) 1) 年齢，現職は，1980年時点である。
2) 労働者面接調査により作成。

最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
1年	1966年.鉄工(鉄工所)→1967.取付工(K社外企業)	鉄工所
2年	1968年.製缶工(T機械)→1970.取付工(K社外企業)	K社外企業
5年	1967年.取付工(Hドック下請、K組)→1970.取付工(K社外企業下請、T組)→1975.取付工(K社外企業下請)→1979.取付工(K社外企業)	K組
?年	1963年.漁船員→トラック運転手→取付工(K社外企業)	K社外企業
11年	1958年.店員→1959.造船鉄工(室蘭、N造船下請、K船舶)→1970.取付工(N社外企業)→1980.取付工(Y社外企業)	K船舶
約30年	船員→1958年.鉄工(O社外企業)→1976.造船鉄工(KD社外企業)→1980.造船鉄工(KS社外企業)	KD社外企業
7年	1958年.船大工見習→1958.農業→1961.造船鉄工(T社外企業)←1964.取付工(S社外企業)→1971.取付工(KM社外企業)→1977.造船鉄工(八戸、造船所)→建設業を転々と歩く→1978.鉄工(SW社外企業)→1979.土工夫(T組)	T社外企業
9年	1961年.製缶工→工事係員(Hドック)→1966.船員→1975.取付工(Kマリン社外企業)→療養中	Kマリン社外企業
9年	1958年.製缶工(M工業)→1964.鉄工(秩父、Tセメント下請)→1964.鉄工(M工業)→1965造船鉄工(O社外企業)→1968.造船鉄工(Hドック2次下請、Y組)→1977.造船鉄工(Kマリン社外企業)→失業中	M工業
12年	ガス溶接工→1950年.土工夫(A工業)→1955.富士製鉄下請、T工業→1958.造船鉄工(室蘭、N造船下請,K船舶)→1970.取付工(独立、N社外企業)→1977.Hドックを出て、転々と造船鉄工の仕事→1980.鉄工(Hドック外注企業H工機下請)	K船舶

最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
2年	1963年.整備工(Y自動車商会)→1967.仕上工(S社外企業)	S社外企業
4年	1961年.農業→1965.仕上工(S社外企業)	S社外企業
3年	1940年.仕上工(ISタービン)→1943.兵隊→1945.仕上工(K組社外企業)→1946.仕上工(S社外企業)	ISタービン
7年	漁船員(T漁業)→1962年.漁船員(H水産)→1967.運転手→1970.アルバイト→1977.仕上工(S社外企業)	S社外企業
6年	1967年.漁船員(N漁業)→1973.船員(S海運)→1978.仕上工(S社外企業)	S社外企業
33年	1943年.Hドック→1944.海運→1945,仕上工(Hドック)→1980.仕上工(SM社外企業)	Hドック
15年	1955年.仕上工(T組社外企業)→1970.仕上工(S社外企業)→1979.仕上工(SM社外企業)	T組
36年	1942年.仕上工(Hドック)→1979.仕上工(SM社外企業)	Hドック
?年	1947年.機械工(室蘭、N製綱所)→仕上工(Hドック室蘭製作所)→1964.仕上工(SM社外企業)	N製綱所
28年	1936年.機関員(国鉄)→1964.製缶工(鉄工所)→1969.仕上工(Hドック社外企業)→1972.仕上工(SM社外企業)	Hドック社外企業
10年	1949年.機械工(T鉄工所)→1951.機械工(TO鉄工所)→1957.機械工(N造船)→1979.仕上工(SM社外企業)	SM社外企業

表Ⅲ－6 管艤装工労働力の性格

労働者	年齢	現職	学歴	経験年数(管艤装工)	最長前職
No.1	48歳	管艤装工	高小卒	29年	電気工
No.2	53歳	管艤装工	?	14年	漁業
No.3	45歳	管艤装工	中卒	26年	水産加工
No.4	51歳	管艤装工	小卒	4年	ベニヤ製造工
No.5	50歳	管艤装工	青年学校卒	12年	農業
No.6	42歳	管艤装工	普通高(定)卒	14年	溶接工
No.7	19歳	管艤装工	各種学校卒	1年未満	美容師
No.8	21歳	管艤装工	職訓校(溶)卒	1年未満	溶接工
No.9	42歳	管艤装工	中卒	14年	管艤装工
No.10	58歳	管艤装工	?	20年以上	管艤装工
No.11	46歳	管艤装工	中卒	約3年	漁業

(注) 1) 職訓校(溶)は溶接科を示し，普通高(定)は定時制を示す。 2) 年齢，現職は，1980年時点である。
3) 労働者面接調査により作成。

表Ⅲ－7 塗装工労働力の性格

労働者	年齢	現職	学歴	経験年数(塗装工)	最長前職
No.1	48歳	造船塗装工	中卒	10年	洋菓子製造
No.2	58歳	造船塗装工	職訓校(塗)卒	16年	電気保守工
No.3	43歳	造船塗装工	中卒	28年	建築塗装工
No.4	53歳	造船塗装工	高小卒	5年	漁業
No.5	39歳	造船塗装工	商業高卒	16年	会社員
No.6	57歳	造船塗装工	?	22年	?
No.8	39歳	造船塗装工	普通高卒	14年	電解係員
No.9	45歳	造船塗装工	中卒	3年	漁業
No.10	42歳	造船塗装工	中卒	8年	漁業
No.7	44歳	造船塗装工	工業高卒	20年	営業員
No.11	62歳	造船塗装工	高小卒	7年	漁船員
No.12	63歳	造船塗装工	無	8年	小物商
No.13	33歳	建築塗装工	中卒	5年	漁船員
No.14	35歳	造船塗装工	大学卒	11年	造船塗装工
No.15	37歳	運転手	中卒	2年	漁業
No.16	21歳	型枠工	職訓校(製缶)卒	3年	造船塗装工
No.17	35歳	造船塗装工	工業高卒	7年	設計員
女子					
No.1	52歳	塗装・機械磨	高小卒	?年	—

(注) 1) 職訓校(塗)，(製缶)は，それぞれ塗装科，製缶科を示す。 2) No.9～15までの労働者は，主に錆落し中心の作業
3) 年齢，現職は，1980年時点である。ただし，事例No.14，No.17の場合のみ1978年時点である。 4) 労働者面接調査

最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
6年	1940年.電気工(国鉄)→1946.製材業→1947.魚商(自営)→1951.管艤装工(N社外企業)	N社外企業
?年	漁業→1966年,管艤装工(N社外企業)	N社外企業
4年	1950年.水産加工(家業)→1954.管艤装工(N社外企業)	N社外企業
12年	1945年.鉄道員(国鉄)→1946.営林署作業員→1961.ベニヤ製造工→1973.ベニヤ製造工(K合板)→1976.管艤装工(A社外企業)	A社外企業
12年	1945年.農業→1957.木工(T木工所)→1968.管艤装工(A社外企業)	A社外企業
5年	1956年溶接工(Hドック)→溶接工(旅歩き)→1966.管艤装工(A社外企業)	A社外企業
半年	1978年.美容師(半年)→アルバイト→1980.管艤装工(A社外企業)	A社外企業
2年	1975年.溶接工(Hドック外注企業、T機動)→1976.溶接工(P工業)→1980.管艤装工(A社外企業)	A社外企業
8年	1956年.圧延工(D工業)→1959.圧延工(M商店)→1964.水張工(I社外企業)→1965.鉄工(S社外企業)→1966.管艤装工(M社外企業)→1967.配管工(内地、道内転々と歩く)→1970.管艤装工(SK社外企業)→1978.管艤装工(A社外企業)	M社外企業
10年	1938年.管艤装工(Hドック)→1948.管艤装工(N社外企業)→1956.青果物卸商→保温工(H社外企業、3年間)→配管工(内地を転々と歩く)→1974.管艤装工(A社外企業)	Hドック
約30年	1949年.漁業→1975.管艤装工(漁のない時、A社外企業)→1978.管艤装工(A社外企業)	A社外企業

最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
16年	1947年.旋盤工見習→1950.製菓業(和菓子)→1954.製菓業(洋菓子)→1970.塗装工(H社外企業)	H社外企業
8年	1942年.海運→1946.無線通信技官見習→1949.木炭販売(自営)→1955.電気保守工(H土建)→1964.塗装工(H社外企業)	職業訓練校
2年	1952年.看板塗装工見習(H塗装店)→1953.建築塗装工(S塗装)→1955.塗装工(H社外企業)	H塗装店
約40年	漁業→1975年.塗装工(H社外企業)	H社外企業
3年	1959年.会社員(K商事)→1962.店員(雑貨店)→1964.塗装工(H社外企業)	H社外企業
?年	製缶工(Hドック)→海軍→臨時工(Hドック)→1958年.塗装工(H社外企業)	H社外企業
4年	アルバイト→営業員(U洋装店)→1960年.塗装工(H社外企業)	H社外企業
4年	1960年.電解係員(Hソーダ)→1964.店員(帽子問屋)→1966.セールスマン(A商会)→1966.塗装工(H社外企業)	H社外企業
30年	漁業→1977年.塗装工(N社外企業)	N社外企業
27年	漁業→1972年.塗装工(N社外企業)	N社外企業
35年	1928年.農業・漁業(家業手伝)→1929.出稼(イカつり)→1934.漁船員→1939.兵隊→1941.漁船員→1971.保温工(HK社外企業、漁のない時)→1973.塗装工(N社外企業、漁のない時)	N社外企業
約20年	大工見習→1937年.兵隊→1940.大工→1943.漁船員→1946.行商(魚)→小物商(約20年)→1972.塗装工(N社外企業)	N社外企業
10年	1959年.土工夫(Y建設)→1963.漁船員(N水産)→1975.塗装工(N社外企業)→1978.建築塗装工(D塗装)	N社外企業
6年	1963年.営業員(M呉服店、家業)→1966.運転手(Sタクシー)→1967.塗装工(F社外企業)→1973.塗装工(N社外企業)	F社外企業
?年	漁業→造船塗装と漁業を交互におこなう→1977年.塗装工(N社外企業)→1979年.運転手(Gコンクリート)	N社外企業
3年	溶接工(K造船、半年間)→1977年.塗装工(H社外企業)→1980.型枠工(東京、建設会社)	H社外企業
5年	1961年.設計員(U製作所)→1966.店員→1967.水産加工(3年半)→トタン屋(半年)→1971塗装工(H社外企業)	H社外企業
—	1963年.塗装工、機械磨(H社外企業)	H社外企業

を担当している。
により作成。

表Ⅲ－8 足場工労働力の性格

労働者	年齢	現職	学歴	経験年数(足場工)	最長前職
No.1	38歳	足場工	中卒	6年	農業
No.2	54歳	足場工	高小卒	6年	電気工
No.3	65歳	事務員	高小卒	30年	足場工
No.4	62歳	事務職員	高小卒	30年	足場工
No.5	52歳	足場工	高小卒	5年	漁業
No.6	37歳	無	中卒	6年	漁業
No.7	29歳	運転手	中卒	5年	足場工
No.8	28歳	機械修理工	普通高卒	5年	足場工

(注) 1) 年齢，現職は，1980年時点である。ただし，事例No.4，No.5の場合のみ1978年時点である。
2) 労働者面接調査により作成。

表Ⅲ－9 職種別勤続年数構成

勤続＼職種	溶接工	取付工	管艤装工	仕上工	塗装工	足場工	計
1年未満	12 (23.5)	2 (5.7)	2 (7.7)	5 (18.5)	12^{6} (14.1)	4 (7.7)	37^{7} (13.4)
1 ～ 2年	17 (33.3)	5 (14.3)	5 (19.2)	9 (33.3)	8 (9.4)	12^{1} (23.1)	56^{1} (20.3)
3 ～ 4年	5 (9.8)		3 (11.5)	2 (7.4)	12^{3} (14.1)	27 (51.9)	49^{3} (17.8)
5 ～ 9年	6 (11.8)	9 (25.7)	6^{1} (23.1)	3 (11.1)	24^{8} (28.2)	8 (15.4)	56^{9} (20.3)
10 ～14年	9 (17.6)	8 (22.9)	4 (15.4)	3 (11.1)	11^{6} (12.9)		35^{6} (12.7)
15 ～19年	2 (3.9)	3 (8.6)	3 (11.5)	4 (14.8)	12^{5} (14.1)		24^{5} (8.7)
20 ～24年		5 (14.3)			6 (7.1)		11 (4.0)
25 ～29年		3 (8.6)	1 (3.8)				4 (1.4)
30年以上				1 (3.7)			1 (0.4)
不明			2 (7.7)			1 (1.9)	3 (1.1)
計	51^{1} (100.0)	35 (100.0)	26^{1} (100.0)	27 (100.0)	85^{28} (100.0)	52^{1} (100.0)	276^{31} (100.0)

(注) 1) 右肩の数字は，女子を示し，内数とする。
2) ( )内は，構成比。
3) 労働者名簿により作成。

最長前職の期間	職業経歴	基礎技能修得場所
15年	農業→1972年.足場工(K社外企業下請)→1977.土工夫→1979.足場工(S社外企業)	K社外企業の下請
7年	店員→1943年.電気工(国鉄)→1949.電気工として転々と歩く→1967.電気工(独立、1人親方)→1974.足場工(K社外企業下請－S社外企業)	K社外企業の下請
29年	1944年.足場工(Hドック)→1973.Hドック社外企業として独立→1978.臨時職員(S社外企業)	Hドック
30年	海軍→1945年.足場工(Hドック)→1975.職員(K社外企業)	Hドック
29年	鉄工→1945年.漁業→1974.足場工(K社外企業下請)	K社外企業の下請
30年	漁業→1973年.足場工(K社外企業下請)→1978.足場工(S社外企業)→失業中	K社外企業の下請
4年	1968年.Sゴム→1970.H紡績→1973.足場工(K社外企業下請)→1977.トラック運転手→1979.足場工(S社外企業)→1980.運転手(生コン、K工業)	K社外企業の下請
5年	1973年.足場工→(K社外企業下請)→1978.機械修理工(N産業，イカつり機械)	K社外企業の下請

表Ⅲ－10　職種別経験年数構成

経験＼職種	溶接工	取付工	管艤装工	仕上工	塗装工	足場工	計
5年未満	2 (9.1)	3 (9.7)	4 (36.4)	3 (27.3)	3 (17.6)		15 (15.0)
5 ～ 9年	9[3] (40.9)	3 (9.7)			6 (35.3)	6 (75.0)	24[3] (24.0)
10 ～ 14年	5[2]、(22.7)	5 (16.1)	4 (36.4)	2 (18.2)	3 (17.6)		19[2] (9.0)
15 ～ 19年	4 (18.2)	9 (29.0)		2 (18.2)	2 (11.8)		17 (17.0)
20 ～ 29年	2 (9.1)	10 (32.3)	3 (27.3)	1 (9.1)	3 (17.6)		19 (19.0)
30年以上		1 (3.2)		3 (27.3)		2 (25.0)	6 (6.0)
不明							
計	22[5](100.0)	31 (100.0)	11 (100.0)	11 (100.0)	17 (100.0)	8 (100.0)	100[5](100.0)

(注) 1) 右肩の数字は女子を示し，内数とする。
2) (　)内は，構成比。
3) 企業聴取，労働者面接，労働者名簿などにより作成。

Ⅳ まとめと今後の課題

オイル・ショック以降における社外工制度の展開過程について繰り返しを避けるために，ここでは以下の２点だけを特に指摘しておきたい。

第１に，新造船作業から修繕船作業へと労働条件の悪い作業を割り当てられるという規制を受けつつも，塗装工(錆落しを除く)，木艤装工などの手工的熟練職種では，社外工への下請化率が依然として高い。また，同じく手工的熟練職種である管艤装工，仕上工などは，社外工の長年培ってきた技能に頼らざるを得ない面があり，本工との「分業」関係が維持されている。他方，同じ手工的熟練職種であっても溶接工，取付工などでは，本工と競合関係にあるため，全体として社外工の作業分野が縮小し，選別・再編が進行している。ただし，最近の親企業の受注量増加にともない，これらの社外工人員も増加に転じている。さらに足場工のような不熟練職種においては，社外工依存がきわめて高かったが，人員削減の影響で本工による社外工の代替えが進行している。

第２に，我々の調査結果によると，戦後最大規模の造船業調査研究を行なった東大社研による社外工の「貸工」，「請負工」という２類型の堤起[12]については，特にその指標に関して次のような違いが見られる。①「販売における主体性」については，前述したように造船業の特質によって，予定工数，単価による請負ができる場合であっても，最終的には請負にならない場合がしばしば見られることである。特に，東大社研調査で指摘された「請負工」としての塗装工は，その典型といえる。②「労働者の雇入・解雇」については，親企業によって常に社外工の入構登録人員の規制が行なわれていることから，社外企業独自の人員増減はなし得ないことである。③「生産手段の所有関係」については，主要生産手段は依然として親企業依存であることに変わりはないということである。したがって，社外工の２類型については，東大社研の指標に従うと「貸工」，「請負工」の明確な判別ができないといった点で矛盾が生じるのである。

さらに，東大社研の研究にかかわるもう１つの問題点としては，社外企業の階層分解において，「組」的なものから「中小企業」的なものへと発展しうることが述べられているけれども，「組」の発展がそのまま「中小企業」的なものへと発展するだけでなく，旧来の「組」的性格を残しつつ規模拡大を遂げるという全国的労務供給業者の存在にまで言及していないことである。

以上の点で，それらの指標を含めて疑問が残るのである。これらの点については，我々の調査が目下のところＨ造船所のみに限定されているため，今後，検討を要する課題として述べるにとどめておきたい。

したがって，以上のことを含めて，今後の研究課題としては次のような内容のものを考えている。

第１に，鉄鋼業の社外工制度と比較すると，造船業の社外工制度は，１次下請，２次下請というように重層的な労働力編成をその特徴としている。このような意味から，１次下請のみではなく，２次下請の労働者層の果す役割，機能について分析する必要がある。

第２に，社外工労働市場の規制要因として職種別労働市場の機能について言及してきたが，造船業労働者は，加工外注企業を含めたさまざまな関連産業に存在している。したがって，これらの関連産業での労働力の形成・陶冶過程と合わせた分析を進める必要があることである。

第3に，造船社外工の場合，企業規模の零細性に見られるように，その大半が小零細企業労働者である。その場合，地域労働市場における下層労働市場がどのような構造と機能を持っており，その中で造船社外工がどのように位置づいているかが問題となる。したがって，地域労働市場を構成する下層労働市場の構造分析も今後の研究視野に入れる必要があることである。

注

1．木村保茂「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」，道又健治郎編著『現代日本の鉄鋼労働問題』，北大図書刊行会，1978年，P．189～295参照。

2．東京大学社会科学研究所編『技術革新と労務管理』東大出版会，1972年，P．77～82参照。

3．小林謙一著『現代日本の雇用構造』，岩波書店，1966年，P．27～38参照。

4．小林謙一前掲書，P．210参照。

5．ここで言う社外企業とは，構内下請を専業とする企業群と構内下請と加工外注を兼業している企業群を示すものとする。なお，H造船所関連下請企業の組合である生産協力会はほとんど構内下請業と構内・外注兼業企業で構成され，事業協同組合は，構内下請業，構内・外注兼業企業と外注企業が半々の構成となっている。おのおのの加盟企業数の推移は次表の通りである。

組合員数の推移

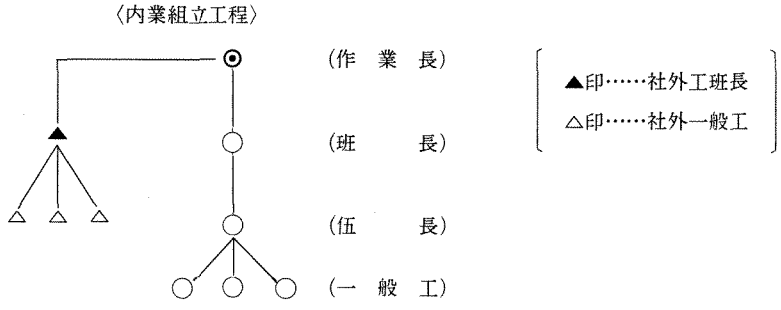
年度 / 所属組合別	1974年	1975年	1976年	1977年	1978年	1979年	1980年
生産協力会	63社	62社	65社	57社	55社	49社	43社
事業協同組合	31	31	29	27	26	26	26
合計	94	93	94	84	81	75	67

（注）各組合員名簿，市役所不況対策室調べにより作成。

6．山本潔著『日本労働市場の構造』，東大出版会，1967年，P．206～207参照。

山本教授は，1960年代において，船渠工程のうち，特に塗装職種の社外企業が「スプレイ」，「パワーブラシ」などの主要生産手段を所有しはじめたことを例にあげ，「請負工」の特徴の1つとしてきわめて重視しているが，70年代においては，それらの生産手段の普及率は高く，しかも安価に手に入るという事態になっている。したがって，これをもって，主要生産手段を所有し，それらを購入し得た企業とし得なかったものとの間に階層分化が進むといえるほどではなくなっていることを指摘しておきたい。

7．このような企業のH造船所生産組織上の位置は，次図のように本工作業長直属になっているのが特徴である。



8．糸園辰雄著『日本の社外工制度』，ミネルヴァ書房，1978年，P．93，98参照。糸園教授は，今次不況期においては，「下請工の技能は，親造船所の試験に合格していなければならないもののその水準で間に合うために，通常他企業にも通用する容観的な資格をもっていない技術水準の低さ」があるとして，この事情は，

また「下請企業そのものにも当てはまる」としている。しかし，この点について本稿の調査対象企業の場合は，かなり積極的であり，ＪＩＳ，ＪＰＩなどの技能資格を取得している溶接工が多数存在している。したがって，我々のこれまでの調査結果からすると，教授の指摘には一般性がなく，むしろ社外工の技能を過小評価している点に問題があると言わざるを得ない。

9．全国的状況については，日本造船協力業者団体連合会編『造船下請業の経営多角化のための指導書』，1981年１月，Ｐ．60～70参照。

10. 隅谷三喜男著『日本の労働問題』東大出版会，1967年，Ｐ．38～50参照。山本潔前掲書，Ｐ．３～17参照。わが国における賃労働の形態については，隅谷教授による「大企業労働者」，「中小企業労働者」，「雑役・臨時工・社外工・日雇」といった主に企業規模別にみる見解と山本教授による「半熟練労働力Ⅰ（上位の半熟練工）」，「半熟練労働力Ⅱ（下位の半熟練工）」，「不熟練労働力」といった区分でみる見解などがあるが，これらの見解を含めた考察については別稿で改めて明らかにすることとしたい。

11. 小林謙一前掲書，Ｐ．258参照。小林教授は，1960年代の造船社外工制度について規定しているが，その際「社外企業の雇用管理の側から」社外工労働力の「移動が激しく，しかも同職種による移動は部分的にしかなく，いかにも過剰労働力としてのそれらしく，いかに不規則であるか」という点を強調しているが，1970年代においては，企業規模が零細であっても，一定の企業内定着層の形成が見られ，新規学卒者の入職といった新たな変化が現われていたのである。また，移動に際しても，同職種移動が広範に見られるという特徴がある。

12. 前掲『技術革新と労務管理』，Ｐ．77～82参照。

付記．本稿は，『昭和55年度文部省科学研究費総合研究』（代表，道又健治郎教授）の一部である。