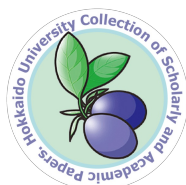




HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	構造不況地域における造船社外企業の転業・再編と労働力の再編成・再訓練：地域労働市場の変貌に関する事例研究
Author(s)	下田, 直能
Citation	北海道大學教育學部紀要, 41, 89-125
Issue Date	1982-10
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29261
Type	departmental bulletin paper
File Information	41_P89-125.pdf



構造不況地域における造船社外企業の 転業・再編と労働力の再編成・再訓練 ——地域労働市場の変貌に関する事例研究——

下 田 直 能

A Study on the Business Change of the Contracting Enterprise in
the shipbuilding and the Retraining of the Labour in the Depression Region

Naoyoshi Shimoda

目 次

はじめに	89
I. 造船社外企業の縮小・再編と関連分野への転換	95
1. 造船社外企業の縮小・再編と転廃業の進展	95
2. 関連分野への転換と請負の浮動化・不安定化	97
II. 労働力の反発・吸引	104
III. 労働力の再編成・再訓練	112
1. 造船鉄工関係職種の場合	112
2. 管職工の場合	115
3. 溶接工の場合	116
4. 造船塗装工の場合	119
むすびにかえて	124

はじめに

本稿の目的は、1970年代以降の造船不況下における造船社外企業の転業・再編とそれともなう労働者の再編成・再訓練の過程を実証的に分析し、そのことをつうじて地域労働市場の変貌過程の今日的特徴点を具体的に解明することである。

労働力取引の場であり賃金の決定機構としての労働市場は、全国的なつながりをもって存在している。しかし、他方では、産業構造の地域的な差異にもとづく労働力需要の質・量の差異、また、労働者の地域的な定着性にもとづく労働力供給の地域的限定などのために、労働市場が地域ごとに独自の構造をもっていると考えることもできる。たとえば、今日の日本においては、(1)農村工業の展開する地域における地域労働市場、(2)第三次産業の局面における労働力需給が中心となる消費型都市の地域労働市場、(3)工業都市における地域労働市場、などが想定される⁽¹⁾。これらの異なる地域労働市場のあいだでは、取引される労働力の質・量が異なるため、賃金決定のしくみ、労働力の団体取引のための諸条件も異ならざるをえない。

調査対象として選定した函館地域は、74年にいたってから「30万トン建造体制」に移行したH造船所をはじめとして、漁船の建造・修理を主たる業務とする多数の小型造船所、および、船舶部品の加工外注を主たる業務とする金属・機械工業、などのいわゆる「造船機械金属関連産業」の比重の大きい典型的な地方工業都市である。このような地方工業都市では、従来から、大型造船所本工労働者を除く労働者層、すなわち、大型造船所社外工労働者、小型造船所本工・社外工労働者、その他の中小金属機械工業労働者、建設業における職別工事業の労働者、などの労働者

相互間の移動関係が密接である。とくに、いわゆる熟練工層では、労働条件の向上を目的として同一・関連職種間移動⁽²⁾を繰り返すものも少なくない。そして、この同一・関連職種間移動は、地域内に限らず、「出張工事」ないしは「旅仕事」といったいわゆる「出稼ぎ」的な形態をとって全国的な広がりを見せており、なかには「旅から旅へ」転々と渡り歩く労働者も少なくなかった。

しかし、その一方で、造船社外工に限っていえば、「高成長」期をつうじて、同一の社外企業に長期にわたって雇用される労働者（＝企業内定着層）が形成されつつあったこともみのがせない。この企業内定着層は、大別すると、公共職業訓練校などの新規卒業者から役付工へと育成されるタイプと、女子を含む中高年中途採用労働者で主として格付の低い作業に就労するタイプとに分けられる。前者は親企業による社外工管理の強化に主として起因し、また、後者は、急激な生産拡大に比べて熟練労働力の供給が不足したために、技術革新をテコとした作業の客観化・単純化、労働力の短期養成が親企業によってはかられたことに主として起因して、出現してきたものであった。後者が企業内定着層として形成されたのは、地域労働市場においてH造船所社外工が相対的に高賃金を取得しえたことも影響している⁽³⁾。このようにして、造船機械金属関連産業ないし建設業の職別工業における同一・関連職種間を渡り歩く労働者層は、「高成長」期をつうじて、造船社外工のなかではその比重をしいに低下させつつあったのである⁽⁴⁾。

ところが、70年代中期以後の設備過剰に起因する戦後未曾有の造船不況のもとで、H造船所は、大規模かつ急激な設備廃棄＝雇用調整をせまられた。すなわち、H造船所は、74年に操業を開始したばかりの新鋭設備を早くも79年に売却し、「30万トン建造体制」を崩壊させ、本工要員に対する「希望退職」の大量募集、社外工入構人員数の大幅な削減を行った。その結果、社外工要員に関していえば、社外企業を離職した労働者が地域労働市場に大量に排出されたほか、社外企業他産業部門への転換にともなって社外企業に継続して雇用された労働者も従来とは異なる作業へと配置替えされたのである。

このような造船不況を契機とした地域労働市場の変貌過程の特徴点をその全般にわたって解明することは、小論のなしうところではない。本稿では、以下のように問題の限定を行った。すなわち、造船機械金属関連産業の比率の高い地方工業都市において、同一・関連職種間の労働移動が従来から多くみられたことについては前述のとおりであるが、造船不況以降、その同一・関連職種間移動が不況以前のそれと比較してどのような特徴をもつにいったのか、という点に問題を限定した。ただし、この同一・関連職種間移動が異職種間移動に対してどの程度の比率で行なわれているのか、さらに、同一・関連職種間移動が函館地区の地域労働市場のなかになどどのように位置づけられるのかといった問題は、本稿の課題とするところではない。この課題の解明は、函館地域の労働市場の全貌が把握されたのちに初めてなしうるものであり、別稿にゆずりたい。

このように、同一・関連職種間移動の特徴点の解明に問題を限定したのは、ひとつには、前述のとおり、同一・関連職種間移動が、造船機械金属関連産業の地域産業に占める比率の高い地方工業都市における労働市場のなかでは従来から頻繁に行なわれており、そして、そのような労働移動は「高成長」の過程で若干の縮小傾向がみられたが依然として当該地域の労働市場の特徴のひとつとなっており、その特徴は、造船不況以降の今日でも基本的に継続していると考えられるからである。しかし、上記の問題の限定を行った理由としてより重要なのは、今日のような全般的な雇用情勢の悪化のもとでは、造船不況によりH造船所の生産現場から排除された労働者が他職種に転換する機会は少なく、したがって、労働条件の向上をもたらさないかたちでの同一・関連職種間移動が増大するということである。それゆえ、今日的な同一・関連

職種間の移動の特徴点の解明は、それが労働者の不安定化⁽⁵⁾の進展とどのようにかかわっているのか、という視点からなされる必要がある。

さて、上記の課題を解明するにあたって、本稿では、造船社外企業の業務転換にともなってH造船所から排出された労働者が、どのように再編成・再訓練されるのかという点に、分析の焦点をしばった。というのは、H造船所の社外企業は、企業的形態をとっているとはいえ、親方請負労働者集団の性格ないしは労務供給業的性格の強い企業も多いため、他産業部門に転換するにあたって、社長（親方）の経験や既存の労働者の技能を生かせる分野へと向う傾向が強く、したがって、それにとまなう労働者の再編成・再訓練も、同一・関連職種間移動としての色彩が強いと考えられるからである。

その分析は、以下の視角によって行った。

まず第一に、造船社外企業が縮少・再編され、業務転換する過程を具体的に分析することによって、業務内容の類似した分野への転換がどのように進行しているのか、また、それにとまなう請負関係の浮動化や経営の不安定化がどのように引き起こされているのかという点の解明を行った。

第二に、造船社外企業の業務内容の類似した他産業部門への転換にともなって、労働者の反発・吸引がどのように進行しているのかという点についての分析を行なった。ここでは、主に労働者の勤続年数および経験年数について分析し、短期勤続・低経験工の反発、高経験工のより不安定な形態での吸引といった実態について明らかにしたい。

第三に、労働者の反発・吸引をとまなうつつ進行した造船社外企業他産業部門への転換が、労働者をどのように再編成したのかということについて、主に労働内容の変化、再訓練の実態に則して、解明したい。そのことによって、今日における労働者の同一・関連職種間移動の過程を具体的に把握したい。

なお、以上の分析を行うにあたって実施された調査の概要を示せば、以下のとおりである。

81年7月、H造船所社外企業を対象として、郵送アンケート調査を実施した。調査対象企業は、H造船所社外企業および加工外注企業によって構成される「安全衛生協力会」の会員名簿の各年度版（73，76，77，78，79，80年度）に掲載された企業を基本として、下請協同組合（3組合）の名簿、その他H造船所提供資料などに掲載された企業を補充して、270社をリスト・アップした。しかし、所在地不明のためアンケートの郵送ができなかった企業26社、記載された所在地が既に変更されていたために郵送したアンケートがそのまま返送された企業12社、合計38社（その多くは既に休廃業しているものと考えられる）を除き、実際にアンケートが届けられた企業は232社であった。そのうち、154社から回答をえた。ただし、このなかには、加工外注のみにたずさわる企業が32社含まれており、したがって、本稿では、H造船所構内に人員を派遣しているいわゆる社外企業122社のみについて、集計・分析を行った（表0-2参照）。また、81年5月、8月、9月には、アンケートに回答をえた社外企業122社のうち、41社に対して、企業面接調査を実施した。更に、81年8月、9月には、面接調査を実施した企業の労働者のなかから、47名に対して面接調査を実施した（表0-1参照）。なお、本稿では、蒐集した資料のうち、造船業から他産業部門に転換して営業を継続している企業の多い四業種（鉄工関係⁽⁶⁾、管舩、溶接、塗装）の企業のうち、他産業部門に転換して営業を継続している企業に関する資料について、主な検討を加えている。そこで、表0-3には、主な検討の加えられた24社の概要を、表0-4には、その24社の労働者のうち面接調査を実施した労働者の

概要を、それぞれ一覧表にして示しておいた。

表 0-1 調査の概要

調 査 名	年 月	調 査 方 法	回 収
1. 社 外 企 業 予 備 調 査	1981.5	面接	3 社
2. 社 外 企 業 調 査	1981.8	〃	21社
3. 〃	1981.9	〃	17社
4. 〃	1981.7	郵送アンケート	154社
5. 社外企業労働者予備調査	1981.8	面接	14名
6. 社外企業労働者調査	1981.9	面接	33名

表 0-2 社外企業アンケート調査の概要

業 種	リストアップ企業数	所在地不明で未郵送	郵送企業数	あて名がいで返送	回収数	回収率 (%)
鉄 工 関 係	40	4	36	1	16	44
管 輾 装	11	0	11	0	5	45
溶 接	19	1	18	1	8	44
塗 装	28	5	23	3	11	48
仕 上	19	1	18	0	15	83
木 輾	20	5	25	1	16	64
船 具	19	2	17	1	9	53
電 装	17	1	16	1	14	88
構内その他	57	5	55	2	28	51
外注加工など	40	2	38	2	32	84
	270	26	244	12	154	63

表 0-3 対象企業一覧

業 種	企業 番号	企業 形態	資 本 金	自工株 の有無	日業船所への依存度(年間総売上比, %)								従 業 員 数 (人)							
					'74	'75	'76	'77	'78	'79	'80	'74	'75	'76	'77	'78	'79	'80	'81	
鉄 工 関 係	1	個	———	無	?	100	100	90	90	50	50	?	46	46	23	20	12	12	18(0)	
	2	有	50万	無	100	100	100	—	—	—	0	—	—	—	12	11	17~18	6	—	
	3	有	300万	有	100	100	100	50	0	0	0	18	24	15	6	6	6	6	7(1)	
	4	有	50万	無	100	80	80	80	80	0	0	15~16	15~16	15~16	0	0	0	4~5	4~5	
	⑤	個	———	無	100	100	100	100	100	100	0	1	3	3	3	6	6	2	2(1)	
	⑥	個	———	無	100	100	100	100	100	0	0	8	8	7	6	6	4	3	2(0)	
	7	有	100万	無	100	100	100	100	50	50	70	20	17	17	13	12	14	15	15(1)	
配 管	8	株	3,000万	無						50	55						20	22	22	
	9	株	100万	無	100	100	90	82	80	74	50	40	38	34	28	21	22	24	23(2)	
	10	個	———	無						5	15						7	20	22	
	⑪	有	———	無	100	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—	—	—	10	
溶 接	⑫	有	200万	無	100	100	100	100	50	0	0	24	25	25	18	18	20	28	32(1)	
	13	有	100万	無	100	100	100	85	41	25	13	—	—	———	———	———	———	———	55(2)	
	14	有	300万	無				100	80	10	15				31	26	5	10	17(1)	
	⑮	個	———	無			100	10	0	10	10			4	2	2	10	10	12(1)	
	⑯	個	———	無	100	100	100	0	0	0	0	10	10	10	1	1	1	1	1(0)	
	⑰	個	———	無	100	100	100	100	0	0	0	13	—	—	7	3~4	3~4	3~4	3(0)	
	⑱	個	———	無	100	100	100	0	0	0	0	50	25	15	8	8	8	8	—	
塗 装	19	有	200万	有	85	—	—	—	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	20	株	1,000万	無	44	49	57	52	38	37	39	94	95	95	93	89	83	83	86(2)	
	⑳	有	50万	無	50	50	30	15~20	15~20	15~20	15	5	5	5~6	5~6	6	8	8	6	
	㉑	有	800万	無	100	100	100	100	0	0	0	15	15	15	15	だん	だん	減った	7	
装	㉒	個	———	無						7	20							4	9	5
	24	株	1,000万	有																

注) 企業番号の○印は二次下請企業
個一個人会社、有—一有限会社、株—株式会社

表0-4 対象労働者一覧

職種	企業等 番号	労働者 番号	年齢 (歳)	学 歴	*		地 位	**		資 格	調査時点
					勤 続 年 数	経 験 年 数		職 業 移 動 回 数	家 族 数 (人)		
鉄 工 関 係 職 業 種	①	A-1	29	公共職訓 機械科卒	12年	12年	現場責任 者	0	4	玉掛技能者, ガス溶接技能者	
		A-2	46	中 卒 (勤労補所)	3年	10年		5	4	玉掛技能者, ガス溶接技能者	'81年 7月
	③	A-3	31	中 卒	6年	6年		1	3	溶接(H造船所企業内資格C級) ガス溶接技能者, 玉掛技能者	'81年 9月
		A-4	58	——	1年	10年 以上		5	2		'81年 7月
	⑦	A-5	39	中 卒	14年	23年		1	5	玉掛技能者, ガス溶接技能者 溶接(H造船所企業内資格C級)	'81年 9月
		A-6	35	中 卒	8年	10年		5		溶接(H造船所企業内資格C級) ガス溶接技能者, 玉掛技能者	'81年 9月
	⑭	A-7	40	高校中退	5年	5年		4	4	ガス溶接技能者, 玉掛技能者, JIS	'81年 9月
	対 象	A-8	44	中 卒	4(うち 臨時1 年)	22年		4	3	NK A-2F	'79年 4月
		A-9	37	中 卒	2~ 3年	20年		5	4	ガス溶接技能者	'80年11月
	外 企 業	A-10	37	中 卒	1年	21年		3	不明	ガス溶接技能者 溶接(H造船所企業内資格C級)	'80年11月
		A-11	35	公共職訓 電子科卒	2年	14年 (2年)		7	4	玉掛技能者, ガス溶接技能者, 溶接(H 造船所企業内資格C級), クライン ダー, ホイストクレーン	'81年 7月
	種 業	A-12	52	高小卒	1年	22年 (18年)		3	2	ガス溶接技能者, 溶接(H造船所企業 内資格C級)	'80年11月
		A-13	38	工業高卒	5年	10年		2	4	ガス溶接技能者, 電気溶接(H造船所長)	'80年11月
		A-14	40	工業高卒	1年	3年 (3年)	(現在独 立)	3	5	玉掛技能者, ガス溶接技能者, NK, A-20, JIS, JPI	'81年 9月
管 装 工	⑧	B-1	58	高工業夜 間学校卒	7年	24年		4	1	ガス溶接技能者	'81年 9月
		B-2	51	——				3	不明	ガス溶接技能者	不明
		B-3	52	高小卒	13年	13年		3	5	ガス溶接技能者, 電気溶接(H造船所 企業内資格C級)	'81年 9月
	⑨	B-4	45	中 卒	27年	27年	工事課長	1	5	NKA-2H, ガス溶接技能者, 玉掛技 能者, ホイストクレーン建築配管2級	'80年 8月
		B-5	48	高小卒	28年	28年	現場責任 者	3	5	ホイストクレーン, 玉掛技能者, グラ インダー, ガス溶接技能者, 電気溶接 (H造船所企業内資格C級)	'80年 8月
		B-6	54	——	15年	15年		0	3	ホイストクレーン, 玉掛技能者, ガス 溶接技能者, 電気溶接(H造船所企業 内資格C級)	'80年 8月
		B-7	32	大 卒	5年	3+2	営業担当 者	1	3	管工事施行管理士, 衛生管理者, ガス 溶接技能者	'81年 9月
	⑩	B-8	33	中 卒	1年	13年 (12年)		6回 以上	不明	ガス溶接技能者	'81年 9月
	⑫	B-9	47	中 卒	10年	10年 1ヶ月		3	3	不明	'81年 9月
		B-10	50	——	15年	17年	ボースン	2	4	アーク溶接, ガス溶接技能者, 玉掛技 能者	'81年 9月
		B-11	43	普通高卒	2年	23年	主 任	1	4	ガス溶接技能者, 玉掛技能者, 溶接(H 造船所企業内資格C級)	'81年 9月
		B-12	45	中 卒	9~ 10ヶ月	14年		3	5	ガス溶接技能者, 玉掛技能者, ホイス トクレーン, アーク溶接	'81年 9月

職種	企業等 番号	労働者 番号	年齢 (歳)	学 歴	*		地 位	**		資 格	調査時点
					勤 続 年 数	経 験 年 数		職 業 移動の 回 数	家 族 数 (人)		
溶接工	⑭	C-1	57	高小卒	1年 3ヶ月	28年 3ヶ月		6回 以上	4	NK, A-20	'80年 8 月
		C-2	34	公共職訓 卒	3 年	18年		3	4	JIS, N-2P, JPI, C-1	'81年 9 月
		C-3	45	中 卒	3 年	26年		3回 以上	4	JIS, N-2F, JIS, N2-P	'81年 9 月
	⑮	C-4	34	中 卒	13年	15年		2	5	NK, A-20, JIS, N-2P, ガス溶接 技能者	'81年 9 月
		C-5	46	中 卒	17年	25年	現場責任 者	3	4	NK, A-2F, 2V, 2H, 2O, JIS, N -2P, JPI, E-1	'81年 9 月
		C-6	47	普通高校 卒	17年	29年	現場責任 者	8回 以上	4	NK, A-20, ゴンドラ	'81年 9 月
塗装工	⑯	D-1	37	商業高校 卒	17年	17年	ボースン	2	5	衛生管理者, ボイラー整備士	'78年 7 月
		D-2	58	無線学校 卒	17年	17年		4	4	なし	'80年 8 月
		D-3	54		33年	33年	ボースン	2	3	なし	'78年 7 月
		D-4		中 卒	25年	29年 (4 年)	ボースン	3	4	なし	'80年 8 月
		D-5	54	高小卒	18年	18年		1	2	なし	'80年 8 月
		D-6	35	工業高校 機械科卒	10年	10年		4	5	なし	'78年 7 月
		D-7	36	普通高校 卒	15年	15年	工務課長	3		足場の組立て等作業主任者	'78年 7 月
	⑰	D-8	44	工業高校 建築科卒	21年	21年	営業部長	1	4	有機溶剤作業主任者, 足場の組立て等作 業主任者, 特定化学物質等作業主任者	'80年 8 月
		D-9			2 年	6 年	ボースン	3	2	揚貨装置運転士, 玉掛け技能者	'81年 9 月
		D-10			2 年 3ヶ月	16年 3ヶ月		4	不明	不明	'81年 9 月
		D-11	46	普通高校 卒	19年	19年	ボースン (職長)	1	3	特定化学物質等作業主任者	'81年 9 月

注) *: ()内は陸上の経験年数。
 **: 本人を含む。

注

- (1) ここにあげた地域労働市場の三類型のうち、第一の類型（農村工業地域労働市場）については、江口英一、『『地域労働市場』と失業の拡大』（中央大学経済研究所『兼業農家の労働と生活・社会保障』中央大学出版部，1981 年，所収）を参照せよ。また、第三の類型（工業都市地域労働市場）については、本稿の対象とする函館地区の地域労働市場もそのひとつに数えられると考える。第二の類型（消費都市地域労働市場）については、その実態が十分に把握されておらず、ここでは、あくまでも仮に想定してみたものにすぎない。
- (2) ここで同一職種間移動というのは、移動の前後において労働内容の変化がほとんどないような労働移動のことである。また、関連職種間移動とは、移動の前後の労働内容が類似しており、移動前に修得していた技能の一部が移動後の作業遂行や技能修得のために役立つような労働移動のことをさしている。たとえば、造船取付工から製缶工へと移動した場合は、図面の表示が異なっていたり、また、罫書、孔明などの作業が追加されるため同一職種間移動とはいえないが、鋼材に関する知識、ガス切断技能、仮付程度の溶接技能を移動前から身につけていたことが移動後の作業遂行に役立つため関連職種間移動とみ

なすことができる。

- (3) 「高成長」期の造船社外企業における企業内定着層の形成については、拙稿「造船業における社外労働市場と労働者集団の性格——溶接工を対象として——」（1979年、卒業論文）17～41ページを参照されたい。
- (4) 小林謙一『現代日本の雇用構造』岩波書店、1966年、241～245ページ、も参照せよ。
- (5) 労働者の不安定化については、江口英一『現代の「低所得層」』上、未来社、1979年3～45ページを参照せよ。
- (6) 鉄工関係のなかには、内業取付、外業取付、鉄鑢、はつり、などが含まれている。

I. 造船社外企業の縮小・再編と関連分野への転換

1. 造船社外企業の縮小・再編と転廃業の進展

H造船所社外企業の業務転換にともなう労働者の再編成について解明するに先立って、ここではまず、H造船所社外企業それ自体がH造船所の生産現場から排除され業務転換する過程を概観しておこう。

まず、表1-1によって造船社外企業その他産業への進出の全国的な動向についてみると、79年には748社中341社（45.6%）が、他産業の工事の受注を行っており、また、80年の受注希望をみると508社（67.9%）が他産業の工事の受注を希望していることがわかる。他産業の工事を受注する企業について、受注工事内容別にみると、79年には鋼構造物工事を受注する企業が35社（10.9%）、産業機械・一般機械据付工事が29社（8.5%）、一般塗装・建築物塗装工事が24社（7.0%）、とそれぞれ高い比率を占めている。80年になると、陸上一般配管・ビル管工事が50社（9.8%）、総合建築・建設業下請工事が41社（8.0%）と増加したほかは、79年とはほぼ同様の工事が上位を占めている。これらの工事の多くは造船業との関連の深いものであり、造船社外企業その他産業部門への転換は関連分野へと向う傾向の強いことがうかがえる。

次に、H造船所の社外企業について、たち入ってみよう。

表1-2は、H造船所社外企業のH造船所依存度について、不況直前の74年と不況突入後の80年との対比を行ったものである。これによると、1974年にH造船所に入構していた社外企業は98社（一次下請55社、二次下請43社）であったが、6年後の80年には62社（一次48社、二次14社）へと減少し、入構を中止した社外企業は50社（一次16社、二次34社）にのぼることがわかる⁽¹⁾。このように、一次および二次ともにH造船所の生産現場から排除されたのであるが、零細な二次下請ほど排除される比率が高いのは、両者の階層格差の現れである（表1-5も参照）。

また、H造船所依存度90%以上の企業のH造船所入構企業数に占める割合を、74年と80年とで比較してみると、74年では98社中59社（一次・55社中24社、二次・43社中35社）であったが、80年になると62社中13社（一次・48社中8社、二次・14社中5社）とその比率が低下している。すなわち、H造船所への入構を継続している企業のなかでも、専属下請企業層の比率が低下し、元請複数化が進行している。

他方、H造船所から完全に排除された企業50社に目を転ずると、他分野に転じて営業を継続しているもの28社（一次12社、二次16社）、廃業したもの22社（一次4社、二次18社）と、半数以上の企業が廃業せずに他分野に転じて営業を継続している。廃業した企業では、一次は4社にすぎず、二次が18社と大半を占めている。ここにも、一次・二次間の階層格差が

表 1-1 造船社外企業の他産業への進出状況(H造船所と全国との比較)

受注工事別	年次 区分	1979 年 (既 受 注)						1980 年 (受 注 希 望)					
		H造船所の構内下請		全国の構内下請		合 計		H造船所の構内下請		全国の構内下請		合 計	
製 缶	—		8	2.5	8	2.3	—		9	1.8	9	1.8	
鋼 構 造 物 工 事	2	8.7	35	11.0	37	10.9	—		42	8.4	42	8.3	
陸 上 一 般 配 管	—		8	2.5	8	2.3	1	10.0	47	9.4	48	9.4	
ビ ル 管 工 事	1	4.3	2	0.6	3	0.9	—		47	0.4	2	0.4	
溶 接	—		4	1.3	4	1.2	—		6	1.2	6	1.2	
一 般 塗 装 工 事	1	4.3	13	4.1	14	4.1	—		38	7.6	38	7.5	
建 築 物 塗 装 工 事	2	8.7	8	2.5	10	2.9	—		26	5.2	26	5.1	
海 洋 構 造 物 の 製 造	—		4	1.3	4	1.2	—		3	0.6	3	0.6	
橋 梁 工 事	1	4.3	12	3.8	13	3.8	—		22	4.4	22	4.3	
官公電工事 (一般)	—		5	1.6	5	1.5	—		1	0.2	1	0.2	
一 般 建 築 防 熱	—		7	2.2	7	2.1	—		17	3.4	17	3.3	
土 木 水 道 工 事	1	4.3	4	1.3	5	1.5	—		19	3.8	19	3.7	
総 合 建 築 工 事	—		7	2.2	7	2.1	—		22	4.4	22	4.3	
建 設 業 下 請 工 事	—		10	3.1	10	2.9	—		19	3.8	19	3.7	
水陸プラント工事	—		6	1.9	6	1.8	—		12	2.4	12	2.4	
電 気 設 備 工 事	—		6	1.9	6	1.8	—		3	0.6	3	0.6	
一 般 電 気 工 事	—		10	3.1	10	2.9	—		10	2.0	10	2.0	
一般電気器修理	1	4.3	3	0.9	4	1.2	—		5	1.0	5	1.0	
一 般 内 装 工 事	1	4.3	5	1.6	6	1.8	—		8	1.6	8	1.6	
産業機械据付工事	1	4.3	9	2.8	10	2.9	2	20.0	6	1.2	8	1.6	
一般機械据付工事	2	8.7	17	6.3	19	5.6	—		25	5.0	25	4.9	
油 圧 機 械 組 立	—		5	1.6	5	1.5	—		1	0.2	1	0.2	
建設機械組立工事	2	8.7	5	1.6	7	2.1	—		—				
ボイラー組立工事	2	8.7	2	0.6	4	1.2	—		1	0.2	1	0.2	
営 繕 雑 役	—		3	0.9	3	0.9	—		2	0.4	2	0.4	
工場メンテナンス	1	4.3	18	5.7	19	5.6	—		5	1.0	5	1.0	
クレーンメンテナンス	—		6	1.9	6	1.8	—		—				
産業機械廃棄物処理	—		3	0.9	3	0.9	—		3	0.6	3	0.6	
鋼 材 整 備	1	4.3	2	0.6	3	0.9	—		4	0.8	4	0.8	
重 量 物 運 搬	—		6	1.9	6	1.8	—		12	2.4	12	2.4	
一般陸上貨物運送	—		12	3.8	12	3.5	—		12	2.4	12	2.4	
梱 包	1	4.3	3	0.9	4	1.2	—		1	0.2	1	0.2	
一 般 設 計 製 図	—		8	2.5	8	3.3	—		2	0.4	2	0.4	
コ ピ ー 業 務	—		5	1.6	5	1.5	1	10.0	1	0.2	2	0.4	
消 耗 品 販 売	—		3	0.9	3	0.9	—		—		—		
そ の 他	3	13.0	54	17.0	57	16.7	7	70.0	112	22.5	119	23.4	
計		23社	10.0	318社	100.0	341	100.0	10社	100.0	498社	100.0	508社	100.0
調 査 対 象 企 業 数		39社		705社		748							

注) 出所: 日本造船協力自業車団体連合会「造船関係構内下請企業の実態報告書」1979.2および1980.2

表1-2 存立形態(H造船所依存度)別H造船所依存度の変化

	90%～	80%～	70%～	60%～	50%～	40%～	30%～	20%～	10%～	0%～	0%	廃業	不明	計(1974年)
90%～	11(5)	1	3	1	1		2(1)	1	1	1	13(10)	21(2)	3(2)	59(35)
80%～														
70%～								1						1
60%～					2		1							3
50%～						1	1		1(1)		1(1)			4(2)
40%～							1							1
30%～							1(1)	3	2	1(1)	1(1)			8(2)
20%～										2				2
10%～									2(1)		2	1(1)		5(2)
10%～									1	10(1)	4(1)			15(2)
0%											3(2)			3(2)
未開設								1(1)	3(1)	2(1)	2(1)			10(4)
不明										1	2		7	11
計(1980年)	13(5)	1	3	1	4	1	6(2)	6(1)	10(3)	17(3)	28(16)	22(18)	10(2)	122(50)

注) 企業アンケート調査より作成

現れている。

以上、造船不況の展開のもとで、H造船所では、社外企業数が激減したのみならず、入構を継続している社外企業のなかでも専属下請企業の比率が低下した。いわば、全面的転換か部分的転換かの違いはあるにせよ、多くの社外企業が他産業部門へと余儀なく転換していったのである。もちろん、二次下請を中心として廃業する企業が存在するということも無視できない(表1-3参照)。しかし、H造船所から完全に排除されたにもかかわらず営業を継続している企業が、一次下請ではその大半を占めており、二次下請においてすら廃業した企業とほぼ同数存在するという事実こそ注目されなければならない。

さて、以上の過程を社外企業の業種別の視点からとらえ直してみよう。

表1-4によると、鉄工関係、溶接、管舩、塗装、木舩、船具などの業種でいずれもH造船所依存度を大きく低下させているのに対して、仕上と電装では依存度の変化が少ない。これは、前者の諸業種の社外企業の多くが新造船部門を担当しているのに対して、前者では大半が修理船部門を担当していることによるものである。新造船部門は世界的な船腹過程のために工事量が激減したのに対して、修理船部門は青函連絡船などの中間・定期検査を中心業務とするためにより安定的な仕事量を維持しえたのである。

ところで、本章の目的は造船社外企業がH造船所から排除されて業務転換する過程を概観することにある。それゆえ、後者の二業種についてはこれ以上立ち入らず、前者の六業種について限定してみると、鉄工関係、溶接、管舩、塗装では廃業せずに他分野に転じて営業を継続している企業が多いのに対して、木舩、船具では廃業する企業が多い。このように、業種ごとに他部門への転換は、前者の四業種に集中しているので、以下では、その四業種に限定して、転換先の特徴をみることにしよう。

2. 関連分野への転換と請負の浮動化・不安定化

表1-6は、対象企業の受注工事を時系列に並べて一覧表にしたものである。

まず、発注先の産業の特徴をみると、四業種のいずれの場合にも、(1)プラント建設、野丁

表 1-3 休 廃

企業 番号	業 種	会社形態 資 本 金	工場	1次 2次	H造船所への依存度(年間総売上比)						
					'74年	'75年	'76年	'77年	'78年	'79年	'80年
①	鉄工関係(マーキン)	有 100万	×	1	100	100	100	—	100	100	
②	〃 (取 付)	個 一	×	2	100	100	100	100	100		
③	〃 (鉄 艦)	個 一	×	2	100	100	100	100	100		
④	〃 (取 付)	有 100万	○	2	95	95	95	95			
⑤	〃 (ハ ツ リ)	個 一	×	2	100	100	100	100	0	0	
⑥	溶 接	個 一	×	1	100	100	100	100	100	100	
⑦	〃	個 一	×	2	100	100	100	100	100		
⑧	木 艦	個 50万	×	2	100	100	100				
⑨	〃	有 100万	○	2	100	100	100	100	100	100	
⑩	〃	個 一	×	2	100	100	100			100	100
⑪	〃	個 一	×	2	100	100	100	100	100		
⑫	〃	個 一	×	2	100	—	—	—	—	—	—
⑬	〃	個 一	×	2	100	—	—	—	100		
⑭	〃	有 130万	×	2	100	100	100	20			
⑮	塗 装	有 500万	×	2	100	100	100	100			
⑯	〃	有 50万	×	2	100	100	100	100	100		
⑰	船 具	有 10万	×	2	100	100	100	100	100		
⑱	〃	個 200万	×	1	100	100	100	100	100	100	
⑲	〃	個 50万	×	2	100	100	100	100	100		
⑳	〃	個 一	×	2	100	100	100	100	100		
㉑	〃	有 50万	×	2	100	100	100	100			
㉒	そ の 他	株 200万	×	1	100	100	100	100	100		
㉓	〃	個 20万	○	2			100	100	100	100	
㉔	〃	個 一	×	1	90	90	90	90	90		

表 1-4 業種別・H造船所依存度別企業数の変化

	1 鉄工関係			2 管 艦 工			3 電気溶接工			4 仕 上			5 電 装			6 木 艦		
	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年
90~	15(9)	9(6)	4(2)	3(2)			6(4)	1		5(2)	5(2)	5(2)	1			11(9)	4(2)	1(1)
80~					1			1						1				
70~			1										1		1			
60~																1		1
50~		1			1(1)	2				1(1)			1				2(1)	1
40~								1						1			1	
30~													4(1)	1(1)	2(1)			2(1)
20~														2	2	1		
10~			1			1			3(1)	2	1	2		4	2			
0~			1							3	4	3	6(1)	4(1)	6(1)	1	1	2
0		3(1)	5(2)			2(2)		3(3)	2(2)	1	2(1)	4(1)		1(1)	1(1)		1(1)	1(1)
廃 業		2(2)	5(5)					1(1)	2(1)								4(4)	5(5)
未開発	1			2	2		2(1)			2	1		1(1)					
不 明		1			1(1)			1(1)	1(1)	1	2	1				2	3(1)	3(1)
合 計	16(9)			5(2)			8(5)			15(3)			14(3)			16(9)		

業 の 事 例

従 業 員 数							休 廃 業 年 月 日	現 在 の 状 況
'74年	'75年	'76年	'77年	'78年	'79年	'80年		
12	10	13	7	6	5		1979年 9月	
—	—	—	—	—			1978年10月	共同で鉄骨工事
40	40	14	14	6			1978年 9月(届80年3月)	No.3 企業 勤務
30	20	20	8				1977年11月	無職
20	20	20	20	5	4		1979年 8月	グループで旅歩き
—	—	—	—	—	—		1979年 5月	民宿経営
12	—	—	7	4			1978年夏	サラ金経営
—	—	5					1976年11月	
8	8	6	6	4	4		1980年 2月	
8	3	3			1	2	1976年 5月	休業期間中はNo.4企業に勤務、1979年2月営業再開
6	6	3	3	1			1978年	H造船所二次下請企業(本艇)の従業員
2	2	2	2	2	2	2	1981年 2月	
1	1	1	1	1			1979年	H造船所一次下請企業(本艇)の臨時工
55	—	—	35				1977年	
50	47	40	32				1977年12月	
5	20	20	10	4			1978年 9月	1981年 9月営業再開
12	12	12	12	12			1978年 3月	H造船所の意向により他の船具関係の企業に吸収合併された。
42	35	25	25	18	4		1979年 1月	
5	5	6	5	5			1978年 8月	
—	—	—	—				1978年 5月	
9	9	9	9	2			1978年 8月	
22	22	22	22	22	3		1979年 1月	
		3	3	3	3		1978年12月	
4	4	4	4	4			1978年12月	

注) 企業アンケート調査、企業面接調査より作成。

	7 塗 装			8 船 具			9 そ の 他			合 計		
	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年
90～	5(4)	2(1)	2(1)	6(5)	2(1)		7	4	2	59(35)	27(12)	14(6)
80～									1	0	3	1
70～								2	1	1	2	3
60～				1			1			3	0	1
50～	1(1)				1	1	1			4(2)	5(2)	4
40～	1							1	1	1	4	1
30～		1	1				4(2)	1	1	8(3)	3(1)	6(2)
20～			1(1)				1	2	3	2	4	6(1)
10～		1(1)	1(1)				3(2)	1(1)	1(1)	5(2)	7(2)	10(3)
0 ～				2	1	1	3(1)	5(1)	4(2)	15(2)	15(2)	17(3)
0	1(1)	2(2)	2(2)		1	2(1)	1(1)	4(3)	8(3)	3(2)	17(12)	27(15)
廃 業		2(2)	2(2)		4(4)	5(4)		2(1)	3(1)		15(14)	22(18)
未開発	1(1)	1(1)					1(1)			10(4)	4(1)	
不 明	2	2	2				6	6(1)	3(0)	11	16(4)	110(2)
合 計	11(7)			9(5)			28(7)			122(50)		

注) 企業アンケート調査より作成。

()内は二次下請を示し、内数である。

表 1-5 企業形態別・H造船所依存度企業数の変化

	株式 1,000万円 以上 (出張所)			株式 1,000万円 以上 (地元企業)			株式1,000万円未満			合 名			有 限 個 人			合 計					
	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年	1974年	1978年	1980年			
90 [※] ～							5	3	2	1			26(14)	12(5)	8(2)	27(21)	12(7)	4(4)	59(35)	27(12)	14(6)
80～								1						1	1		1		0	3	1
70～							1	1			1	1			1		1	1	2	3	
60～							2		1							1			3	0	1
50～			1				1	2	3				3(2)	2(1)			1(1)		4(2)	5(2)	4
40～				1				2						2	1				1	4	1
30～					1	1	4(1)		1				1			3(2)	2(1)	4(2)	8(3)	3(1)	6(2)
20～				1			1	3	4					1	1			1(1)	2	4	6(1)
10～	2	1	1	1	1		1(1)	2	1				1(1)	3(2)	5(2)			3(1)	5(2)	7(2)	10(3)
0 ～	4	5	4	4	4	6	3	3(1)	5(1)				2	1	1(1)	2(2)	2(1)	1(1)	15(2)	15(2)	17(3)
0			2	1	2	3		1(1)	1(1)					5(2)	11(5)	2(2)	9(9)	10(9)	3(2)	17(12)	27(15)
廃 業								2(1)	2(1)					6(6)	8(8)		7(7)	12(9)		15(14)	22(18)
未開発	2	2		1			1(1)						3(1)			3(2)	2(1)		10(4)	4(1)	
不 明	2	2	2	4	5	3	3	2	2				2	5(2)	1		2(2)	2(2)	11	16(4)	10(2)
合 計	10			13			22(3)			1			38(18)			38(29)			122(50)		

注) 企業アンケート調査より作成。()内に二次下請を示し、内数である。

場工事、ビル工事などの建設業、(2)製缶・鉄骨工場、装置産業プラント(保守業務)などの製造業、(3)地元および道内の小型造船所、本州方面の大型・小型造船所などが多くなっている。しかし、このような転換先の多様化にもかかわらず、転換後の作業内容は、従来から従事してきた作業と類似したものが多し。すなわち、(1)造船鉄工関係の社外企業は製缶、鉄鋼構造物に、(2)管舩はプラント配管、建築配管に、(3)造船溶接はタンク・管溶接、鉄骨溶接に、(4)造船塗装は鉄骨塗装、鋼橋塗装に、それぞれ従事することが多い。もっとも、表1-6によると、鉄工関係のS組が配管工事にたずさわる例、管舩のNo10企業が鉄工・溶接作業に従事する例、溶接のNo13企業が鉄工関係工事に従事する例、などもみられる。これは、以下でべるように、社外企業が浮動的な請負関係のもとにおかれ経営が不安定化したこととかわかって、専門外の雑多な業務に従事する企業が増加していることを示すものである。なお、木舩と船具において廃業する企業(主として二次下請)が多かったのは、ここでも四業種に比べて、他部門に類似した業務が少ないことによるものと考えてよい⁽²⁾。

さて、造船社外企業の他部門への転換に関しては、このほかに以下の三つの特徴が指摘できる。

その第一は、ここで対象とする四業種の社外企業(24社)のうち、他の元請の専属下請に転じたものはNo4企業(鉄工関係)、No21、22企業(以上2社は塗装)の3社にとどまり、残りの21社はすべて複数の元請企業をもつかあるいは特定の元請企業をもたない浮動的下請企業に転化していることである(表1-6参照)。

第二は、第一の点とかわかって、地域外での「出張工事(旅仕事)」にたずさわる企業が増加していることである。表1-7によると、他部門に転換しない社外企業を含む全対象企業122社のうち、「出張工事」をまったく行なわない企業が34社であるのに対して、「出張工事」を行なう企業が51社と前者を上回っている。とくに、他部門への転換の著しい四業種に限定

表1-6 転換企業の受注工事一覧

業種	企業番号	期 間	受注先・仕事内容・配置人員数等	請負形態
鉄 業	No. 1	'78. 4~10	八戸の北日本造船 (小型漁船製造)	
		'78. 4~10	H造船所 4名	
		'78.10~11	函館工場 5人	人 工 賃
		'78.10~11	H造船所 5人	
		'78.12~'79.4	H造船所 10人	
	No. 2	'79. 4~	函館工場 5人	人 工 賃
		'79. 4~	札幌の北興化工機 5人	人 工 賃
		'78. 4~12	京浜マリン(H造船所の仕事)	人 工 賃
		'79. 1~4	樽崎造船 11人	
		'79. 4~5	函東工業 6人	
工 業	No. 3	'79. 4~5	函館にて9.9トンの漁船製造 5~6人	
		'79. 5~10	函東工業 15人	請 負
		'79.12~'80.4	高橋船舶 17~18人	請 負
		'80. 4~5	日高・様似町 10人	
		'80. 5~7	根室で漁船修理 5~6人	請 負
	No. 4	'80. 7~	函館工場 6人	人 工 賃
		・冬 期	日立プラントの仕事 (配管・機械据付等)	
		'78~'79	大沼の火力発電	人 工 賃
		'79~'80	茨城東海村の原発	人 工 賃
		'80~'81	岡山・人形峠の原発	人 工 賃
関 係	No. 5	'81.1~'81.5	鳥取住宅配管	人 工 賃
		'81.7~'82.9	大成キキ、カゴ作り	
		'78. 9~11	大中山の尿原処理場の配管 (札幌道央工業→鈴木工業所→)	人 工 賃
		'78.11~'79.	岩内 (同上)	人 工 賃
		'78.11~'79.1	日本セメント上磯工場のホッパーコンベア (日本セメント→沢田機工→)	人 工 賃
	No. 6	'78.11~'79.1	倶知安の仁丹食品の工場配管と機械の架台取付 (北海建設工業→個人→)	人 工 賃
		'80.8.6現在	青森の青函トンネルの配管 (西原衛生→北電の仕事)	
		'80.8.6現在	市の下水道配管 (市→?)	
		'80.8.6現在	苫小牧で北電の仕事	
		'80.9	H造船所の仕事 (知内)	
管 業	No. 7	'80.9	新日鉄室蘭の工場配管	
		'80.9	函館の尿原処理場	
		'80.4~6	イトーヨーカドー空調配管 (佐藤工業→しんりょう冷熱 (東京)→北部工業→)	
		'80.5~8	函館日石のタンク配管 3~8人	
		'80.8	新日鉄室蘭	
	No. 8	'79.1~5	アジア石油の油そう所	
		'79.8~	函館港工業・鉄工・溶接	人 工 賃
		'79.12~	室蘭樽崎造船、新造船の配管・溶接	
		'80.3~	青函トンネル、補強アーム取付 (公団企業体→港工業→前田建設工業→)	
		'80.8~'81.2	市役所、消火設備 (ヤマト消火器→代理店→)	
組	No. 9	'80.8~'81.2	西武デパートの消火設備 (日本ドライケミカル札幌支店→)	
		'81.1~	新潟鉄工	
		'81.6~9	室蘭、樽崎造船	
		'80.6~	長崎屋デパート スプリングクーラー	
		'78.3~'80	東海造船→倒産	
船 業	No. 10	'79.3~	プレタ工業→倒産	人 工 賃が多い
		'79	プラント投販 (札幌)	人 工 賃が多い
		'79	プラント設備 (函館)	人 工 賃が多い
		'81.7~	森の地熱開発の配管・溶接 (港工業→) 8~9人	
		'81.8~	七宝波のLPガス貯蔵基地の配管・溶接 (港工業→) 5~6人	
接 業	No. 11	'80.3~より	3年契約 函館の国鉄車両解体 (札幌交通機械→) 6人	
		'78.5	函館工場 7人	
		'78.4	H造船所 20人	
		'78.4	八戸の北日本造船 20人	
		'78.4	函館日本セメント上磯工場	
溶 業	No. 12	'78.4	火力発電の新設・補修	
		'79.4~'80.5	製紙工場の新設補修	
		'79.4~'80.5	苫小牧の火力発電 ピーク時 30人	
		'79.5~'79.9	小樽の日清製粉のサイロ 5~7時 10人	
		'78.11~'79.1	中国、H造船所で作ったデッパ―船の補償工事 1人	
接 業	No. 13	'80.4~5	アラブ首長国連邦(JDC→) 3人	人 工 賃
		'80.4~11	戸の北日本造船、鉄工、溶接	
溶 業	No. 14	'80.5~8	日石、石油タンク、溶接 4~5人	
		'80.9~10	八戸の昭和石油、石油タンク 鉄工、溶接 ピーク時 7人	
		スポット	函館日本セメント 上磯工場	
		'80.7~'81.4	知内の火力発電 (?→苫小牧の田中鉄工→) 4人	人 工 賃
		'80.7~9	知内の火力発電 (?→大平電業→)	人 工 賃
溶 業	No. 15	'78.9~11	日本セメント上磯工場のセメントミルの工事 (No.8 企業→)	
		'78.12~'79.3	室蘭の樽崎造船 (No.8 企業→)	
		'79.4	営業中止	
		'79.4	根室 1名	人 工 賃
		'79.4~6	栗山、踏切地下道工事	人 工 賃
溶 業	No. 16	'79.4	室蘭	
		'80.4	小樽、鋳造製作所	
		'80.8	H造船所再開 5人	
		'80.8	H造船所 5人	
		'80.8	函館、富士サルベージ	
溶 業	No. 17	'80.8	知内、火力発電出荷機橋 (鹿島→道南産機→) 4人	
		'80.8	八戸、石油タンク出荷機橋 (同上) 4人	
		時期不明	No.8 企業、日本機設、北斗工業、栃木工業、本間工機、協和工業、工藤鉄建、七号製作所、戸田工業、光産業	
		'79	上田組鉄工(苫)真駒内自衛隊タンク溶接	
		'80.6まで	H造船所1万トン貨物船、船台溶接	
溶 業	No. 18	'80.6	高橋船舶、19メン漁船の溶接	
		'80.6~10	苫小牧、出光興産配管溶接	人 工 賃
		'81.10	上田組鉄工(苫)千歳自衛隊のタンク溶接	人 工 賃
		'81.6	上田組鉄工(苫)同業パルプ工場の新設、溶接	人 工 賃
		'81.7現在	埼玉、秩父セメント工場の新設 (日本機設→) 2人	人 工 賃
溶 業	No. 19	'81.7現在	タンクまわりの消火設備の配管取付溶接 (北斗工業→) 5人	
		'81.7現在	市役所の配管の溶接 (No.8 →) 1人	
		'81.7現在	光産業の工場にて森地熱のパイプライン架台の製作 2人	
		'81.7現在	権内 パイプの溶接 (No.8 →) 1人	
		'81.9現在	友人の家と家の間の格子を作っている。	
溶 業	No. 20	'81.9現在	アジア石油のタンク	
		'80	森地熱 1人	
		'81	H造船所 3人	
		'81	川崎 日立造船	
		'81.5現在	新潟鉄工	
溶 業	No. 21	'81.5現在	知内火力発電 (石橋→太平電業→)	
		'81.5現在	苫小牧タンク配管 (日軽金属→プラント工事→)	
		'81.5現在	函館、帝王、小笠原デパート鉄骨 (?→北興業→)	
		時期不明	炭原製作所、函出、竹中工務店	
		'79.12~'80.5	苫小牧火力発電	人 工 賃
溶 業	No. 22	'79.12~'80.5	福島県原発	人 工 賃
		'78.4~	H造船所 15名	
		'78.4~	茨城火力発電 5名	人 工 賃
		'78.4~	今井工務店、前川建設、No.24へ全部で10名	
		'78.4~	旅社仕事で、下田造船 (鉄機、主にエンジン台)、千葉・横浜・苫小牧の火力発電、苫小牧の日本ケミカルの硫酸工場、茨城の火力発電	人 工 賃
溶 業	No. 23	'81.1~9	農協のタンク	
		'81.1~9	松前の堤防工事	
		'81.1~9	専売局の鉄骨	
		'81.1~9	北松山日産自動車展示場の鉄骨・階段・手すり	
		'78.7.31現在	アジア石油、上磯セメント、港工業、南茅部造船、関西高温、佐藤塗装工業	
溶 業	No. 24	'78.7.31現在	アジア石油、上磯セメント、港工業、南茅部造船、関西高温、佐藤塗装工業	
		時期不明	函館工場	
		'80	アジア石油→北斗工業	
		'80	出光→山矢	
		'80	日花銅→野沢塗装店	
溶 業	No. 25	'80	開発局→野沢塗装店	
		'80	鉄骨塗装 (フジタ工業→三菱工業→)	
		'80	アラブ首長国連邦アラビ(JDC→No.3→)	人 工 賃

(注) 企業面接調査より作成。失印は下請関係を示している。

してみると、前者が6社であるのに対して、後者が23社とほぼ4倍の比率を示している。さらに、その23社のうち、総売上上の70%以上を「出張工事」に依存する企業も5社を数えている。このように、他部門への転換の著しい四業種を中心として「出張工事」にたずさわる企業が増加したのは、ひとつには、建設業の野丁場工事にたずさわる企業が多くなったということにもよるが、そのほかに、H造船所の生産現場から排除された社外企業が同一地域内において安定的な仕事量を確保しえずに他地域に転換せざるをえなかったという要因も無視できない。

第三は、業務転換後の受注工事の多くが、工数見積りを行わず、実働工数によって工事代金を受け取るいわゆる「人工貸」という請負形態をとっているということである（表1-6参照）。このような「人工貸」は、H造船所においても修理船の突貫工事のような工数見積りの出しにくい工事の際に従来から行われてきたものである。社外企業の業務転換にともなって「人工貸」が増加してきた要因として、工事現場をまのあたりにできない「出張工事」では工数見積りを出しにくいということも考慮されなければならない。しかし、ここでより重要と思われるのは、工事発注企業により工数カットが行われたり、また、造船社外企業が陸上関係工事に不慣れであるために、工数見積りによる「請負」形態をとると予定工数を超過することも多く、したがって、赤字をまねかないための次善の策として「人工貸」形態がとられることが多い、ということである。また、受注工事量の低下のもとで労働力の稼働率を高めるために、雇用労働者数を最少限にとどめ、受注工事量の変動に応じて同業者間で相互に「人工貸」を行っていることも、今日的な特徴としてみのがせない⁽³⁾。このように、他産業部門への社外企業の転換にともなう「人工貸」の増加は、工事発注企業の権限の強化、受注側の社外企業の経営条件の悪化と結びついている。また、「人工貸」の増加自体、後述する時間給の拡大とともに、労働者への直接的ピンハネ手段による企業収益の維持・確保の方策とみることもできる。

以上の三点からも明らかのように、H造船所の生産現場から排除され業務転換をせまられた社外企業の多くは、H造船所のもとで企業的形態を整えてきた「高成長」期の発展過程とはうって変って、労務供給業的な性格を強めつつ、地域内外の工事現場を転々と渡り歩く「グループ請負集団」ないしはその集合体⁽⁴⁾と実質的に変わらない状態にまで自らを不安定化させてきている。

表1-7 「出張工事」売上の総売上げに占める割合

出張仕事の有無 業 種	無 計	有計	出 張 有										出張者 %不明	無記入	廃業	総計
			0%~	10~	20~	30~	40~	50~	60~	70~	80~	90~				
1. 鉄 工 関 係	4	6		1		1		1		1		1	1	1	5	16
2. 管 機 装	0	5		1		2	1						1			5
3. 溶 接	0	6		1	1					1	1	1	1		2	8
4. 仕 上	8	5	3	1								1		2		15
5. 木 機 装	3	4	1		1	1							1	4	5	16
6. 塗 装	2	6	3	1				1					1	1	2	11
7. 船 具	0	3		1							1		1	1	5	9
8. 電 装	3	9	3		2	1	2			1				2		14(3)
9. 運 輸		3	3											1	1	8
10. 設 備		2			1	1								2	2	12
11. 構内その他		2											2	1		8
構内その他		51												15	22	122

注) 企業アンケート調査より作成。

注

- (1) H造船所への入構を既に中止した企業ほど把握が困難であるということを考慮するならば、H造船所の生産現場からの社外企業の排除は、ここに示された数字よりも大規模に進行していると考えてよい。たとえば、函館労働基準監督署の資料によると、76年には183社に達していた社外企業数が、78年以降は44社へと減少しており、したがって、一次下請に限って少なくとも139社がH造船所の生産現場から排除されたことがわかる（表A参照）。ただし、76年当時は25万トン級タンカーの建造のため大量の「スポット業者」を導入しており、排除された139社のなかにはこれらの「スポット業者」が相当数含まれていたということも考慮されねばならない。

表A Hドック(株)H造船所工員数、社外企業数の推移

区 分	工 員						下請比率	社外企業数
	総 数		社 内 工		社 外 工			
年 次	人員数	指数	人員数	指数	人員数	指数		
1969年	3,350	100	2,484	100	866	100	25.9	121
'70	3,442	103	2,510	101	932	107	27.1	132
'71	3,453	103	2,559	103	894	103	25.9	132
'72	3,712	111	2,556	103	1,156	133	31.1	137
'73	3,575	107	2,582	104	993	115	27.8	139
'74	4,654	139	2,710	109	1,944	224	41.8	145
'75	4,233	126	2,704	109	1,529	177	36.1	115
'76	3,957	118	2,645	106	1,312	152	33.2	183
'77	3,492	104	2,486	100	1,006	116	28.8	64
'78	2,583	77	1,941	78	642	74	24.9	44
'79	1,657	49	1,272	51	385	44	23.2	44
'80	1,556	47	1,233	50	323	67	20.7	44

資料出所：函館労働基準監督署「業務要覧」

- (2) 木蟻の場合、陸上における大工が類似した業種ということもできるが、木蟻から大工に転換するためには、すみ付け、間取りなどの技能を一から習得しなければならず、企業の業務転換は難しいといえる。ただし、木蟻工が大工の棟梁のもとで補助的な作業に従事することは可能である。

「船の内装と町の内装じゃ全然変わりますね。慣れなかったら一年くらいゆるくないんじゃないですか。というのは、仕事の内容が、名称というのが全然変わります。船の場合は鉄板にタル木をつけてベニヤをはりますからね。町の場合は既に柱が立って……。手順も違いますね。使う材料も全然変わってきますね。」(Y木工の親方、二次下請)

「ある程度の墨付けはできるけど、間取りとかそういうのはあんまりわかんないけど。でも、ぼくら(家大工へ)行っても、ああよくきてくれた、と喜んでもらえるけどね。普通の家大工さんたち威張ってても、ぼくらの方が早いからね。こうやって威張っててもぼくらが仕事をすれば黙ってむこうへいくもの。自慢じゃないけど、親方もびっくりしてるもの、早いなあってね。それで初めてやるのかって。そうだよって言ってね。」(K組の親方二次下請、現在は組を解散し、他の木蟻社外企業の従業員となっている)

- (3) 「下手に出張にいったって、品物も見ないで請負って足を出したらアウトだものね。旅に出すんだったら、1日なんぼでもらった方が安心する。」(No 15 企業、溶接)
- 「慣れない手が慣れないところへ行行ってやるということになると全然採算がとれないですよ。茨城(の工事)はもう貸工なんです。市内は請負です。」(No 19 企業、溶接)
- 「一応、請負ということになってましたけども、(配管の)工事現場がおれたち初めてであつたし、品物(=材料)が入ってきたりこなかったりなどということがあって、結局、『常用』(=人工賃)のかたちになっちゃったんだ。まだ、建物できてないのに雨降られたら仕事にならないでしょ。それは別に見てもらおう。たとえば、2ヵ月の仕事だとすると、ひと月30万円として、5人いれば150万円、したら2ヵ月300万円と。それは、まず先に出しておくわけですね。すると、それが2ヵ月で終らな

いことがあるでしょう。品物が入らないとか、雨が降って仕事にならないとかで延びて。その分を見てくださいということ。)(S組, 鉄工関係)

「自分たちのミズに合わないようだったら『常用』(＝人工賃)にしてくれとか。今まではまず『常用』の仕事が多かったんです。結局、請負でやってくれといわれても単価が合わないんです。だから、この単価だったらうちのあれに合わない。だから、『常用』だったらやるということ。)(M工業所, 鉄骨工事)

「結局、1時間なんぼということでN造船(室蘭市の小型造船所)の仕事をするんですよ。(持っていく)道具は同じですけど、単価(計算)の面だけ貸工ということですから、仕事は現場でうちがまとめるというかたちです。ただ人を貸すというだけでなく、単価が請負にはちょっと無理(＝安い)ということで、単価の保証ということで貸工というかたちでいくんです。……(再)下請に出す場合は、ほとんど貸工ですね。請負でやっても利益が薄いのにやってもらうわけにいかないからね。請負わせるだけの金をくれるところならそうするけど。)(No 10 企業, 管職)

「請負工事で行るか、人工賃で行るか、むこう(工事発注者)とも話したんですけども、むこうで出てきた請負金額の単価がこちらの希望していたのと比べて安かったもんですから、それじゃ人工賃というかたちで……。)(No 9 企業, 管職)

「船は請負が多いですけど、陸上関係は人工賃のことが多いですね。というのは、陸上の場合、アイドルが多くて請負にならないわけなんです。もちろん、請負の方が割はいいですけども。)(No 11 企業, 管職)

「人を貸してやったり、借りたり、それはあるよ。そうでもしなくちゃ、人ばかりかかえて、今だったらやっていけない。景気が悪いんだから、少ない人数でいかにこなしていくかということをみんな考えているから、余計な人員なんて抱いておけないよ。)(No 22 企業, 塗装)

- (4) たとえば、No 1, 13, 14, 15, 19 企業は、同じ時期に複種の元請に対して「人工賃」を並行して行っている(表 1－6 参照)。とくに、No 19 企業では、一方で自工場を設立しつつ、他方で「出張工事(旅歩き)」専門のグループを編成し、本州方面の現場に派遣している。

「(今、旅に行っているのは)もともと溶接工だけだったけど鉄工に回った人たちがグループを組んでいるわけです。鉄工の人達も前はいったんですよ、M(旅歩きグループの責任者)らと一緒にね。ところが、半年、一年くらいして、自分たち(Mたち)がもうどんどんできるようになってきたら、(もとの鉄工を)じゃまにしたようなかたちですね。……静岡のS船渠に2年いたのかな、このMら一派ね。)(No 19 企業, 溶接)

「S船渠は、ずっといてくれ、1年でも3年でもいてほしい。いれば、造船所の外注課は単価をしめてくるわけ。10%, 10%って。仮に1000円のものだったら900円にしてくれないかと。おたくさんのほうみんな仕事できるし会社(S船渠)も助かるしと。会社でしめれば、No 19 企業で(賃金を)しめるわけね。そしたら困るでしょう。会社(No 19 企業)も言わずらいでしょう。そしたら(S船渠を)離れるわけさ。いかないでいれば下げられる。だからやむをえずほかへいくんだ。そこでまた半年なり一年やっているうちに、もしそういう話が出れば次へいく。その判断はやっぱり社長だね。社長と、あとおれのところへ(社長から相談が)くる。今、単価を下げられてよそに移ったら、よその仕事が半年しかないとする。それよりは、少し下がってもここにいた方が仕事の面(労働強度、作業環境など)でもいいか、みな、精神的にもいろいろな面でまだこっちにいた方がいいかということは、(社長から)電話でくるわけさ。それが両方で話がついて、今度移動するわけさ。少し下ってもここにいたいという希望をみんなが持っているようであればそこにいるようにしてやるし、下ってもらったら生活がゆるくないという部分が大部分であれば動くようにする。)(No 19 企業の「旅歩きグループ」の責任者、M氏)

II. 労働力の反発・吸引

さて、上述の造船社外企業他産業部門への転換にともなって、労働者の再編成・再訓練が進行したのであるが、その分析に入るまえに、業務転換した社外企業における労働者の反発・

吸引過程について検討しておこう。というのは、造船社外企業が業務転換するにあたって、多かれ少なかれ労働者の入れ替えが行なわれており、既存の労働者がそのまま業務転換先に配置替えされるわけではないからであり、したがって、この労働力の反発・吸引過程が、労働者の再編過程にもなんらかの影響を及ぼすものと考えられるからである。

表0-3によると、対象とする24社中7社が78年にH造船所依存度を0%にまで低下させており、78年前後がH造船所社外企業その他産業部門への転回期となっていたことが知れる。また、78年まではどの社外企業ものきなり従業員数を減少させているが、78年以降になると、(1)そのまま従業員数を減少させ続ける企業群と、(2)それまでと異なり従業員数を増加させる企業群とに分化する傾向がみられる。前者は二次下請を、後者は一次下請を中心としている。すなわち、H造船所から排除され他産業部門へと転換したことを契機として、H造船所社外企業下層の淘汰が進行した。こうして、造船不況に突入した直後は造船社外企業からの労働者の急激な反発が引き起こされたものの、78年以降になると、後者の企業群では労働者の吸引もみられるようになったのである。このような労働者の反発・吸引は、社外企業の労働力構成をも変化させざるをえない。

表2-1から表2-4までは、80年以降における対象企業労働者の勤続年数と経験年数の相関を職種ごと（鉄工関係、管舩工、溶接工、塗装工）に示したものである。

それぞれの職種によって異なった傾向もみられるが、共通していえることは、勤続10年以上の長期勤続者と、勤続3年未満の短期勤続者とが相半ばしていることである。もともと造船社外企業などの小零細企業では労働移動が激しく、したがって、短期勤続者が少なくない比率を占めているのは当然である。しかし、ここで注目する必要があるのは、鉄工関係、管舩工、溶接工の三職種では、短期勤続者のあいだでも経験10年以上の高経験工の比率が高いことである。とくに、一人作業であるため手元を必要としない溶接工の場合は、すべて経験7年以上の労働者によって占められている。このように、これら三職種において短期勤続・高経験工の

表2-1 鉄工関係職種の勤続年数・経験年数構成（1980～81年）

経験年数 勤続年数	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未満	10年以上	合 計
1年未満	1				1			1		1	1	4
1年以上 2年未満		2		1							7	10
2年以上 3年未満											3	3
3年以上 4年未満											1	1
4年以上 5年未満												
5年以上 6年未満											1	1
6年以上 7年未満							1				1	1
7年以上 8年未満												
8年以上 9年未満									1		1	2
9年以上 10年未満										2	1	3
10年以上											16	16

注) この表は、No. 1企業（1980年8月現在、15名）、No. 3企業（1981年8月現在、3名）、No. 7企業（1981年現在、16名）、KS工業所（1980年8月現在、8名）を合計したものである。

表 2-2 管職工（配管工）の勤続年数・経験年数構成（1980～81年）

経験年数 勤続年数	1 年未満	1 年以上 2 年未満	2 年以上 3 年未満	3 年以上 4 年未満	4 年以上 5 年未満	5 年以上 6 年未満	6 年以上 7 年未満	7 年以上 8 年未満	8 年以上 9 年未満	9 年以上 10 年未満	10 年以上	合 計
1 年未満	8										6	14
1 年以上 2 年未満		1									3	4
2 年以上 3 年未満						1					2	3
3 年以上 4 年未満											1	1
4 年以上 5 年未満				1								1
5 年以上 6 年未満												
6 年以上 7 年未満											1	1
7 年以上 8 年未満												
8 年以上 9 年未満												
9 年以上 10 年未満												
10 年以上											15	16

注) この表は、No. 8 企業（1980年11月現在、10名）、No. 9 企業（1980年11月現在、8 名）、No. 11 企業（1981年 5 月現在、7 名）、No. 12 企業（1981年現在、15名）を合計したものである。

表 2-3 溶接工の勤続年数・経験年数構成（1980～81年）

経験年数 勤続年数	1 年未満	1 年以上 2 年未満	2 年以上 3 年未満	3 年以上 4 年未満	4 年以上 5 年未満	5 年以上 6 年未満	6 年以上 7 年未満	7 年以上 8 年未満	8 年以上 9 年未満	9 年以上 10 年未満	10 年以上	合 計
1 年未満											5	5
1 年以上 2 年未満											3	3
2 年以上 3 年未満									1	1	3	5
3 年以上 4 年未満								1			2	3
4 年以上 5 年未満												
5 年以上 6 年未満												
6 年以上 7 年未満												
7 年以上 8 年未満												
8 年以上 9 年未満												
9 年以上 10 年未満												
10 年以上											16	16

注) この表は、No. 13 企業（1980年11月現在、13名）、No. 14 企業（1980年11月現在、4 名）、No. 15 企業（1981年 8 月現在17名）、No. 19 企業（1980年10月現在、8 名）の合計である。

比率が高いということは、これらの三職種において同一・関連職種間移動が激しい、ということの意味する。他方、塗装工では、これら三職種に比べて短期勤続・高経験工の比率が小さく、それゆえ、同一・関連職種間移動も制限されているといえる。これは、第一に、塗装工のなかで、熟練のあまり必要とされない錆落とし（＝下地処理）を専門に行なう労働者の比率が高いため、他の不熟練労働者層からの労働者の流入が多いこと、第二に、塗装作業が「よごれ作業」「有害作業」であるために「できることなら他の仕事につきたかった」という意識が高経験工のな

かでも強く、それゆえ、高経験工も含めて他職種に転換する傾向が強いこと、などによるものである⁽¹⁾。

以上みたような勤続年数別・経験年数別の労働力構成の特質は、不況以前と比べてどのような差異があるのだろうか。表2-5は、社外企業の縮少・再編がドラスチックな展開をみせる直前の77年1月時点における溶接工の勤続年数・経験年数構成を示したものである。この

表2-4 塗装工の勤続年数・経験年数構成(1980~81年)

経験年数 勤続年数	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未満	10年以上	合 計
1年未満	6										2	8
1年以上 2年未満								1			2	3
2年以上 3年未満			3									3
3年以上 4年未満												
4年以上 5年未満												
5年以上 6年未満												
6年以上 7年未満												
7年以上 8年未満											1	1
8年以上 9年未満									1		1	2
9年以上 10年未満												
10年以上											3	3

注) この表は、No.21企業(1980年9月現在、6名)、No.22企業(1981年9月現在、6名)、KO工業所(1981年9月現在、4名)、M工業所(1981年8月現在、5名)の合計である。

No.20企業については、従業員数83名をかぞえる企業であるために、ここからは除外した。

表2-5 溶接工の勤続年数・経験年数構成(1977年1月)

経験年数 勤続年数	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未満	10年以上	合 計
1年未満	1			1						1	2	5
1年以上 2年未満												
2年以上 3年未満											1	1
3年以上 4年未満				2								2
4年以上 5年未満					1	1						2
5年以上 6年未満						1			1			2
6年以上 7年未満								1				1
7年以上 8年未満												
8年以上 9年未満												
9年以上 10年未満										1	1	2
10年以上											1	1

注) この表は、O工業所(1979年5月解散、10名)、No.14企業(6名)を合計したものである。なお、女子溶接工は、ここから除外してある。

表 2—6 H造船所から排出された労働力の吸引

業種	企業番号	年齢	勤続年数 (年)	経験年数 (年)	職 種	位 地・ 雇用形態	経 歴
鉄 工 関 係	1	46	2	23	鉄工関係	臨時工	H造船所社外企業(二次下請)親方
		50	2	25	〃	同 上	同 上
	3	58	1	10	〃	同 上	同 上
	7	37	1	21	〃		H造船所社外工 (No2企業より)
管 <							

注) 従業員名簿等の蒐収資料より作成。

年齢、勤続年数、経験年数の数字は名簿蒐集時のものである。

N造船は、N造船所系列下の小型造船所である。

表は、対象企業が表2-3と一致していないという限界もあるが、それでも両者を比較することによっておよその傾向は知りうるであろう。すなわち、そこで明白なことは、1977年には最も大きな比重を占めていた勤続・経験とも6年未満の労働者層が、1980～81年になると存在しなくなり、かわって長期勤続・高経験工層と短期勤続・高経験工層とが拡大してくるということである。すなわち、造船社外企業の多くが全般に高い技能水準を要求されるタンク・管溶接の分野（Ⅲ章を参照せよ）へと転換したばかりでなく、工数・単価の切り上げなどの企業経営条件の悪化も相俟って、溶接社外企業ではタンク・管溶接などのグレードの高い作業を低い工数・単価にみあった能率で遂行しうる良質の溶接工が必要とされていたのであるが、他方、地域労働市場にはH造船所から排出された良質の労働力が大量に堆積していたという条件も促進要因となって、低経験工の反発、高経験工吸引が進行したのである。溶接工以外の職種については、比較しうる不況以前の資料は存在しないが、鉄工関係と管舩では、80～81年における短期勤続・高経験工の比率の高さから判断すれば、H造船所から排出された良質の労働力の吸引が溶接工の場合と同様に進行したとみることができよう（表2-6参照）。もっとも、管舩工の場合は、作業単位が通常2～3人、多いときには5～6人となることもあって、不熟練工でも就業可能な分野が多く残されているため、80～81年時点においても短期勤続・低経験工が一定の比重をしめており、この点では塗装工と類似した側面をも有しているといえる。

ただし、ここで注意を要することは、表2-6によると、溶接関係の社外企業がH造船所から排出された労働者を吸引するにあたって、鉄工関係の労働者を吸引する例がみられるということである。また、企業アンケート調査より作成した表2-7では、「これまでにない職種を雇い入れた」企業は、鉄工関係で1社、管舩で2社、溶接で1社、その他木舩、電装、運輸でもそれぞれ1社ずつ存在している。このことは、先述した造船社外企業の他部門への転換にともなう「よろず屋」化とかかわっているものと推察される。

なお、このような造船社外企業における労働力の吸引は、H造船所から排出された労働者の地域労働市場への堆積＝雇用情勢の悪化のもとで進展したために、より不安定な雇用形態を発生させつつ進行した。その第1は、これらの社外企業に新たに吸引された労働者の少ない部分が「臨時工」として雇用されていることに示されていることである（表2-6参照）。ひとくちに臨時工といっても、いくつかの異なったタイプの臨時工を指摘することができる。すなわち、(1)塗装工においては、土木労働者、農漁業従事者、漁船乗組員などから供給される季節的な臨時工が従来からみられた。また、(2)仕上工においては、船舶組合員（主として機関員）から供給される季節的な臨時工が従来からみられた。さらに、(3)溶接工、鉄工関係などにおける雇用

表2-7 従業員構成の変化

業 種	鉄 1 工	管 2 職	溶 3 接	塗 6 装	仕 4 上	木 5 舩	船 7 員	電 8 装	運 9 輸	設 10 備	機 11 内 の 他	計
イ、これまでにない職種を雇い入れた。	1	2(1)	1			1		1	1			7(1)
ロ、別の職種の技能を習得した。	3(1)	2(1)	2		1	2(1)		1	1	1	1	14(3)
ハ、未経験者を雇い入れた。	1(1)				1(1)			1	1(1)			4(3)
ニ、ほとんど変わらない。	5(1)	2	3(3)	3(2)	8(1)	7(1)		5(1)	5(1)	5(2)	4	47(12)
ホ、その他	1				1			1				3
無記入	8(7)	1(1)	3(2)	8(5)	5(1)	7(7)	9(5)	5(2)	1	6(3)	3	56(1)

注) 企業アンケート調査より作成。()内は二次下請。

表2-8 対 象 労 働 者 の 賃 金

職種	企業名	労働者番号	年齢(歳)	勤続年数(年)	経験年数(年)	家族構成	調査時期	賃金形態	基本給(円)	時間外賃金(円)	諸手当(名目と額)	1ヶ月あたりの労働日数(時間)	税込総額(月)
鉄	NK企業	①	35	1年	24年		'81.6	時給	約1,000円	なし	ボーン手当(月に10,700円)、ボーンなし	27日	224,700円
		②	58	1年	10年以上		'81.6	時給(アルバイト)	700円				
	No.3企業	③	31	6年	6年		'81.6	日給	4,500円	11,599円 ^(16.5h/708円/1h)	出勤手当(2,600円)、職務手当(2,000円)、燃料手当(1,000円)、通勤手当(6,000円)、住宅手当(1,000円)、弁当代・その他(8,875円) ボーナス(80年は、夏冬とも10万円くらい)	26日	150,074円
		No.1企業	④	29	13年	13年		'81.6	日給	—	札幌での仕事は、1日1hの残業がある	出張手当(札幌の仕事の場合)、役付手当、皆勤手当、残業手当、ボーンなし	—
	⑤		46	3年	10年		'81.6	時給(臨時)	700円	700円/1h	交通費、ボーンなし	—	—
	KM企業	⑥	38	5年	10年		'79.6	時給	900円(以前は1,000円)	56,250円 ^(月平均50h/1,225円/1h)	諸手当・ボーンともなし	—	21万~22万円(労働日数25日として)
		⑦	37	2年	20年		'79.7	時給	1,000円				
工	TK企業	⑧	44	2年	7年		'79.11	日給(アルバイトの間は時給600円)	5,500円(8h)	28,000円 ^(35h/800円/1h)	諸手当・ボーンなし	—	—
	No.7企業	⑨	39	24年	24年	妻(39才)、長男(12才)、長女(9才)、次男(6才)	'81.6	月給	154,500円	79,488円 ^(72h/800円/1h)	家族手当(3,000円)、管理手当(5,000円)、住宅手当(8,000円)	24日	249,988円
		⑩	35	11年	11年	妻(37才)、長女(10才)、長男(幼児)	'81.6	日給	6,188円 ^(月額154,700円)	91,418円 ^(85h/1,063円/1h)	家族手当(3,000円)、管理手当(4,000円)、住宅手当(8,000円)、深夜残業(2h・2,250円) その他(5,720円)	25日	269,392円
配	No.8企業	⑪	51	13年	13年	妻(食品加工)、長男(16才)、次男(14才) 三男(12才)	'81.6	日給	3,800円 ^(81.10より4,000円)	—		26日	—
		⑫	58	7年	44年	—	'81.6	日給	4,300円	48~50h	交通費(旧200円)、ボーン手当(5,000円、81年8月からなくなった) ボーナス(夏1万円、80年12月3万円)	24~25日	約15万円
	No.9企業	⑬	45	26年	26年	妻(37才水産加工パート月R5万円)、長男(16才)、次男(14才)、長女(12才)	'80.7	月給(勤続10年以上で、欠勤少ない人)	15万円 ^(3年間昇給なし)	—	ボーン手当(3万円)、時間外はつかない(ボーンになってから) ボーナス(10万円)、出張手当	—	約18万円
		⑭	48	27年	27年	妻(44才)、長男(18才保安工業D町) 次男(14才)、母(76才)	'80.7	月給	—	基本給×1.25/1h	家族手当、通勤手当、役付手当(5,000円、技能手当におたる)	—	—
		⑮	53	14年	14年	妻、娘(高3)	'80.7		10万円+H 通勤所からバイト代1,731円	26,220円 ^(34.5h/760円/1h)	役付手当(4,000円)、特別手当(10,000円不定期)、燃料(1,500円)、休日出勤(10,640円・2日分) 精勤手当(200円×17日)、家族(1,000円)	19日プラス3h	158,473円
	No.12企業	⑯	45	1年	14年	妻(42~3才)、長男(8才)、次男(5才) 三男(4才)	'81.6	日給	5,000円(7h)	24,084 ^(27h/892円/1h)	交通費(5,000円)、出勤手当(3,000円)	27日	167,084円
	溶	No.14企業	⑰	57	1年	30年	妻(56才)、長男(24才デパート)、父(83才)	'81.6	時給	850円(H 通勤所) 1,000円(知内・昼食付)	—	—	—
⑱			47	17年	29年	妻(37才)、長女(14才)、次女(9才)	'81.6	時給	850円	—	諸手当・ボーンなし	—	—
No.14企業		⑲	34	13年	13年	妻(看護婦15~6万円)、母、長男(12才) 長女(10才)	'81.6	時給	900円	—	同上	—	—
		No.15企業	⑳	34	4年	16年	妻(外交員8万円)、長女(9才)、長男(8才)	'81.6	時給	1,000円(出張)	基本給と同額/1h	なし	—
㉑			45	3年	26年	妻(42才)、長女(19才市役所)、長男(高2)	'81.6	時給	1,000円(出張) 850円(夜給)	同 同上	なし	出張で209h 函館で92h	287,300円
No.20企業		㉒	49	—	—	—	'80.7	日給	5,100円	—	皆勤手当(4,000円)、家族手当(1,500円)、燃料70倍	—	—
		㉓	—	—	—	—	'78.6	月給(課長)	20万円	—	家族手当、車のガソリン代(月1本)	—	—
	㉔	43	24年	28年	妻(38才、パート店員 旧1,200円) 長男(12才)、長女(11才)	'80.7	日給	5,460円(前年5,240円)	55,728円 ^(48h/1,032円/1h)	ボーン手当(2,000円)、家族手当(2,500円) 残業超過手当(6,000円)、ボーン(夏26万円、冬27万円)	26日	208,188円	
工	No.23企業	㉕ 女	—	17年	17年	父(70才)	'80.8	日給	4,190円	—	交通費(50%)	—	—
		㉖	—	—	—	—	'81.6	日給	5,600円	—	能率手当(最低1万円)、食事手当、通勤手当、ボーン手当1万円、ボーナス夏10万円	—	—
仕上工	No.25企業	㉗	55	0年	41年	妻(アルバイト)、長男(22才)、経理	'81.6	時給	800円	—	手当・ボーンなし	—	—
		㉘	53	1年	13年	妻(50才、パート5万円)、長女(19才看護婦)	'81.6	同上	700円	—	通勤費2,700円	—	—
		㉙	65	5年	49年	—	'81.6	日給	4,000円	—	—	—	—

注) 労働者面接調査により作成。

期間の短い臨時工も、従来からみられるタイプである。このタイプの臨時工は、工事量の急増する局面において雇用されるもので、一般の労働者よりも賃金率が高く、ひとつの工事の終了とともに解雇されるのが通例である⁽²⁾。これに対して78年以降において特徴的なことは、(4)比較的雇用期間の長い臨時工、すなわち、臨時工名義の常用労働者が、社外企業などの小零細企業のあいだでも出現してきたことである(表2-6参照)。しかも、このタイプの臨時工は、一般労働者と比べて必ずしも賃金率が高いということとはできない(表2-8参照)。それゆえ、このタイプの臨時工は、H造船所から排出された労働者の低賃金労働者の再編(=不安定化)としての側面を強くもつといえる。

労働者の不安定化を示す第二は、賃金形態の時間給への一元化が、溶接工、鉄工関係などで広がっているということである(表2-8参照)。従来、これらの企業では、長期勤続者については月給制を、短期勤続者については日給制を基本とし、その他に諸手当(家族手当、燃料手当、役付手当、精・皆勤手当など)、夏期・冬期一時金などが支払われることが一般的であった。ところが、78年以降、長期勤続者であるか短期勤続者であるかにかかわらず全面的に時間給に移行させ、それとともに、諸手当、夏期・冬期一時金を廃止するばかりでなく、労基法に違反して残業割増をも廃止する企業が増加してきたのである⁽³⁾。これは、仕事量の変動にかわりなく支払わなければならない賃金部分(諸手当、一時金など)をカットすることによって受注工事量の変動を直接的に労働者の賃金にはねかえらせ、可変資本の節約をはかろうとするものである。さらに、それは、繁忙時には無制限な長時間残業を、逆に閑散時には短時間就業を強制することを可能にし、不規則労働を増大させるものでもあった。

注

- (1) 「前にいたところでは、ひと月に20人入って20人やめた。30人入って1人残ればいい。毎日新聞広告出して、30人面接に来るでしょう。そして、現場でいざ働いてみて、30人のうち1人残ればいいほうだ。というのは、なかなか想像しがたいと思うんだけど、なにせ汚れる商売だから。もう、(からだの)後も前もわからない。なんのためにこんな商売したのかなど。この商売やめる気持があるのかないのかときかれたけど、ないといったら嘘になるね。もし、いい商売あったら。なんでこんな因果な商売したのかなって、おそらくみんなそう思っているだろう。社長自身もそう思っているはずだ。どうせ同じ商売をするのならもう少しましな商売をしたいという気持ちあるだろうと思う。」(No 23企業の労働者、塗装工)
- (2) No 23企業(塗装)においては、80年12月から81年3月にかけて、冬期間だけの季節的臨時工が4名存在した。また、M工業(仕上)では、64年から現在にいたるまで、捕鯨船乗組を定職とする労働者が、各年4月から10月にかけて季節的に勤務している。(3)のタイプの臨時工については、拙稿「造船業における社外工労働市場と労働者集団の性格——溶接工を対象として——」(1979年、卒業論文)、19ページを参照されたい。
- (3) 「今はこういう状況ですから、企業の業績が上昇するということは、今のところ考えられないわけです。それで、お盆とか年末のボーナスのいくらかも出してあげたいという気持ちはいつも持っているんだけど、それは実際その場になってみないとわからないということで、それじゃひとつ普通の毎月の給料を多くしてやろうかということで、おとし(78年)の9月にH造船所構内を引き上げてから全部時間給に切り替えちゃったわけ。たとえば、今までは定時7時間ですから、7時間で5,000円もらっていたものが、これを6,000円にすると、5,000円で1時間当り700円です。6,000円にするとだいたい850〜60円と。それで出張すると出張した日から1時間1,000円なら1,000円というふうにアップするわけです。出張手当とかそんなのやめちゃって。前のような完全雇用のような姿(日給月給+諸手当+ボーナス)でやっても、実際の毎日毎日の賃金が低くなりますから、だれもいなくなっちゃいますよ。あたり(の企業)とのバランスがとれなくなってしまいますよ。それで完全雇用のようなスタイルにしても、夏と冬のボーナスこれこれ払うというような確約のない限

り、それはできないですね。業績が上って初めてボーナスが払えるんですからね。だから、やむにやまれずそういう恰好（時間給への一元化）にしたんです。」（No 14 企業、溶接）

Ⅲ. 労働者の再編成・再訓練

さて、これまでは、造船社外企業その他産業部門への転換、および、それにともなう労働力の反発・吸引の過程についてみてきたが、ここでは、上記の過程をととして労働者がいかに再編成され、再訓練をうけたか、という点について、職種別に具体的な分析を試みたい。

1. 造船鉄工関係職種の場合

造船鉄工関係職種の労働者（内業取付工、外業取付工、鉄舩工など）の場合は、造船社外企業の業務転換にともなって、造船鉄工（小型造船所）、製缶工、構造物鉄工（鉄骨製作）などに再編されるものが多い。このような労働力再編を促進した要因として、ガス切断技能、仮付

表 3-1

	H造船所における担当業務	転換先	転換先の作業の特徴	H造船所当時とのちがい	再訓練など
N O 2 企業	外業取付	小型造船所	●一艘を「もう請」し、現図、溶接は、その専門者をたのんでくるが、マーキン、曲げ、取付は自分たちで行なう。	●小型船の方が、(1)曲線部が多く、(2)部材が薄いので難しい。 ●H造船所では、図面を見る必要がほとんどない。	●H造船所に入構する以前は、小型造船所に入構していたのであらためて技能習得を行なう必要がない。
N O 3 企業	鉄舩	自工場を設立	●ハンドレール、階段、ベラング、煙筒、土砂くずれ防護欄などの製作。 ●野書、切断、孔開、組立、塗装などすべての作業を行なう。同一規格品を複数製作するときは、分業体制をとることもある。	●鉄舩は物を作ることがない（舩装品をとりつけるだけ）。 ●ベラング等の製作時は、自分でデザインを考えながらきれいに仕上げなくてはならない。 ●ガス切断、仮溶接などの基本技能は造船の仕事と同じだが、図面が違うので指示されないとできない。	●鉄鋼構造物製作に熟練した労働力（H造船所離職者）を雇用し、指導にあたらせる。その人間がやめたあとは、みんなで智恵をしばってやっている。
N O 1 企業	内業取付（平行部）	札幌の製缶工場へ人工貸し	●圧力容器の製作（●原因はやらない）。 ●溶接は、水密・油密以外をやる。 ●切断、マーキン、曲げ、取付を行なう。	●精度の高い仕事で、誤差を少なくすることが要求される。	●仕事先の熟練工の指示をあおぐ。
		小型造船所	●現図、マーキン、溶接はやらない。 ●切断、加工、組立、現場取付を行なう。		
N O 7 企業	内業取付（曲り部）	H造船所構内で鉄骨製作	●配材	●船舶ブロック製作では、トモ、オモテ、右舷、左舷で方向を表わすが、鉄骨は東西南北で表わすのでなれるまで混乱する。	H造船所で配置した指導員から基本的なことを教わり、あとは各自工夫して作業をする。
		函館の製缶工場へ人工貸し	●ひずみとり作業		●自分なりに考えながらやり、わからないときは、仕事先の熟練工にきく。
S 組	はつり	陸上配管および鉄工		●配管の図面がなかなか読めない。	H造船所を離職した管舩工を臨時にやとい入れ、その指導のもとで技能修得が行なわれた。

注）企業面接調査、労働老面接調査等より作成。

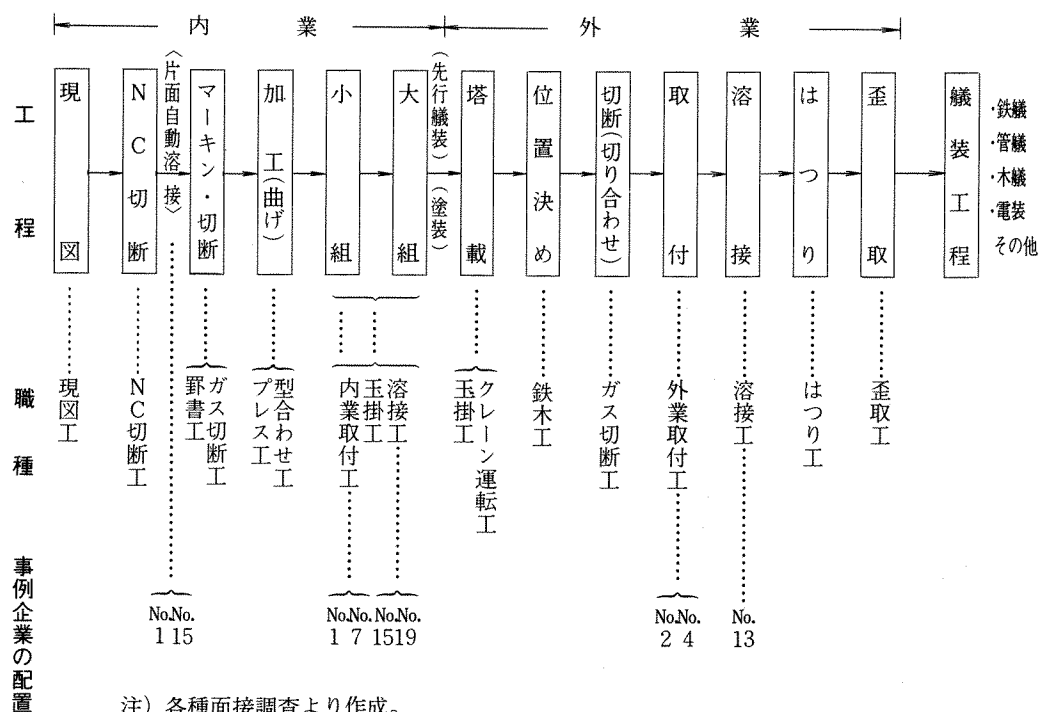
程度の溶接技能、鋼材の性質についての知識などが、これらの諸職種に共通に必要とされる技能となっていたこと、があげられる。

しかし、他方で、造船鉄工関係職種と製缶工、構造物鉄工などとのあいだでは、必要とされる技能に異なった面も数多く存在した（表3-1参照）。

まず、H造船所では、「高成長」下において熟練工が不足したために労働力の短期養成訓練がせまられていたということもあって、船台の大型化・設備投資をテコとした造船鉄工の専門分化、すなわち、ガス切断工、内業取付工、外業取付工、はつり工、鉄鑢工などへの分化が進行していた（図1参照）。ところが、小型造船所、製缶・鉄骨工場ではこれほどの専門化はみられず、依然として万能工的な技能が必要とされている⁽¹⁾。したがって、前者から後者への労働力再編にあたっては、専門化した他の技能を新たに習得することが必要とされた。そのほか、おのおのの再編過程に特徴的な労働内容の差異についてのべると、小型造船所の場合には、大型造船所に比べて船殻の曲線部が多く、鋼材も薄いものが使用されるために難しい作業が多くなること⁽²⁾、製缶・鉄骨工場の場合には、図面の符号・表示、作業の段取・手順が造船業と異なること、特に圧力容器・ボイラー等の製作にあたっては、誤差の許容範囲が狭いためにより精度の高い仕事をしなければならないこと⁽³⁾、などが指摘できる。

このような転換前後の労働内容の差異は、経験の浅い労働者の雇用継続を困難にし、前述した低経験工の反発と高経験工の吸引を促進した。また、このような労働内容の差異のために社外企業に継続して雇用されている、あるいは新たに雇用された、造船業における経験の長い労働者といえども、上記の労働力再編にともなって比較的長期におよぶ再訓練が必要であった。ただし、その再訓練は、ガス切断技能、仮付程度の溶接技能、鋼材についての知識などの基本

図1 H造船所における船殻組立工程と職種の専門化（30万トン建造体制時）



技能を既に身につけた労働者の再訓練であるために、未経験工が「先手」をしながら「一からおぼえる」ような訓練とは異なり、初めからある程度責任のある作業にたずさわりながら、自ら工夫し、あるいは再配置された分野の熟練工にコツを聞いたり、その作業をぬすみ見たりすることによって、図面の読み方、作業の段取・手順などのより専門的な技能を修得するものとなっている⁽⁴⁾。

なお、H 造船所鉄工関係社外企業の業務転換にあたって、鉄工関係の仕事のみならず、プラント配管工事をも受注する社外企業（S 組）もみられた。これは、前述のとおり、請負の浮動化・不安定化のもとで社外企業が「よろず屋」的性格を強めていることを示すものといっていよいが、鉄工関係職種とプラント配管工とのあいだで、ガス切断技能、仮付程度の溶接技能などが共通に必要とされる技能となっていたことが、上記の転換をうながす要因となったこともみのがせない。こうして、造船鉄工関係の労働者が配管作業にたずさわる場合も生じたのであるが、もとより鉄工関係と配管とでは作業内容に異なる面が多く、再訓練をとおして「一人前」の配管工へと陶冶されるには長期間を要する。それゆえ、鉄工関係職種の労働者が配管作業に従事する場合には、さしあたり、熟練した配管工の作業指揮のもとで「手元」的作業に従事することが多い⁽⁵⁾。

表 3-2 配管における工法のちがい

配 管 の 種 類	工 法 の 特 徴
1. 造 船 配 管	・ほとんどが溶接工法。
2. 油 送 用 配 管	・ほとんどが溶接工法。
3. プラント配管	・ネジ切り工法が主体。 ・近年、溶接工法が普及しつつある。
4. ビル防災用配管	・消防法等により、管径に応じて工法が規定されている。 ・太い管は溶接工法。 ・天井うら、壁内の管はネジ切り工法。
5. 住宅水道用配管	・すべてネジ切り工法。

注) 企業面接調査より作成。

表 3-3 野丁場における配管作業の一例（油送管の設置作業、No.12企業）

作 業 名	作 業 内 容 と 分 業 形 態
1. 溶接面の研磨	・配管工が行なう。
2. 取 付	・管径が大きい場合はレッカー車が必要となる。 ・レッカー車は、リースするが、玉掛作業は配管工が行なう。
3. 溶 接	・溶接工が行う。溶接有資格者を他業者より借りてくる。
4. は つ り	・配管工が行なう。

注) 企業面接調査および労働者面接調査より作成。

2. 管職工の場合

管職工の場合は、社外企業の他部門への進出にともなって、プラント配管工、建築配管工などへと再編される労働者が多数を占めた。このような労働力再編を促進した要因としては、第一に、これらの三職種が配管作業を行うという点では相互に労働内容が類似していること、第二に、造船業では溶接配管工法が採用されており、管職工がガス切断技能、仮付程度の溶接技能を修得していることが、近年溶接工法が増加しつつある陸上関係の配管工事に進出するうえで有利に作用していること⁽⁶⁾、などがあげられる。

しかし、他方では、管職工とプラント配管工・建築配管工とのあいだには、若干の労働内容の差異も存在する。すなわち、第一に、管職ではほぼ溶接配管工法が採用されているのに対して、陸上関係の配管では油送用配管を除くと作業の易しいネジ切り工法が主体となっており、溶接工法は部分的に用いられているにすぎない（表3-2参照）⁽⁷⁾。第二に、油送用配管、上下水道配管などの場合には、穴掘り、玉掛けなど、また、ビル等の建築配管の場合には、コンクリート壁への支持金具の打付けなど、雑多な付帯工事が配管工の作業に含まれている（たとえば表3-3を参照）⁽⁸⁾。第三に、管職ではブロック同士の接合部分をつなぐ配管、つまり、先行艀装ないし一般艀装された管同士のズレを修正するための曲り管の作製（表3-4参照）、および、限られた空間に多種多様の管を機能的に配置すること、が最も難しい作業とされているのに対して、陸上関係の配管ではそのような難しい作業は存在せず、むしろ直線的に美しく配管することが重視されている⁽⁹⁾。

このように、若干の労働内容の差異が存在するために、管職工からプラント配管・建築配管への労働力再編にあたっては、若干の再訓練も必要である。しかし、ネジ切り作業、穴掘り、支持金具の打付けなどの作業はさほど難しい作業ではなく、玉掛け作業についてもH造船所における技能講習で資格を取得しているものが多い。したがって、この場合の再訓練は、比較的短期間で行うことが可能であり、実際、長期勤続者を陸上関係の配管を専門に行う企業に短期間「人工貸」として派遣することによって再訓練にかえる企業もみられた⁽¹⁰⁾。また、「建築配管技能士」などの資格を労働者に取得させる企業もみられるが、これは、労働内容の差異によって要訓された再訓練としての側面よりも、むしろ、陸上関係工事の受注活動を有利に展開するための手段であるという側面の方が強い⁽¹¹⁾。ただし、管職関係の社外企業の大半は、造船業に基盤を置きつつ部分的に陸上配管に進出するというかたちをとっているため、高い技能レベルが要求される管職工としての技能を保持しつつ、陸上工事も可能な労働力を育成しているという点に留意する必要がある。

なお、管職社外企業のなかには、陸上配管工事のみならず、製缶、鉄鋼構造物などの工事をも手がける企業（No 10 企業、No 11 企業）もみられ、管職工が鉄工関係の作業に従事するケースも生じた（表3-5参照）⁽¹²⁾。このようなケースを生み出した要因としては、「鉄工関係の場合」の項でのべたように両者に技能上の共通点が存在することがあげられる。しかし、他方で、労働内容の異なる面も多く、鉄工関係職種の労働者として「一人前」となるには長期間の再訓練が必要であり、したがって、さしあたっては、「手元」的作業への就労が中心となるということも、鉄工関係の労働者が配管作業に従事する場合と同様である⁽¹³⁾。ただ、ここでは、陸上配管に転換するにあたって、高度な溶接資格を労働者に取得させている例（No 10 企業）にも留意しておく必要がある。これは、陸上配管工事が本溶接作業をも含めて発注されることに対処したものであり、管職工が仮付程度の溶接技能を修得していることが、このような再訓練

表 3-4 H 造船所における管職工の作業内容

内 業	自動機械による製作	自動パイプ切断機 (1台) リストチェック(1人)……コンピュータ処理されたカット・リング・リストにもとづき寸法を決める。 機械操作(1人)……ボタン操作により材料管を送り込む。 ↓ コンベア 自動フランジ溶接機 (2台) 200 口径未満(1人) 200 口径以上(1人) ↓ コンベア パイプ・ベンダー (3台) 4 型(80口径未満)……2台 8 型(80口径以上)……1台) 5人	本工のみ
	手作業による製作	・図面、型棒、陸上管などに合わせて材料取りを行なう ・フランジ仮付溶接 ・フランジ溶接……溶接工が担当 ・曲げ……パイプ・ベンダーへ送る	本工および社外工
外 業	・先行艀装	ブロックの段階で可能なかぎり配管をすませる。	本工および社外工
	・一般艀装	船殻が完成し進水したのち、複雑な曲り管を必要としない部分の配管を行なう。	
	・型段り管の製作・取付	一段艀装を行なったのち、複雑な曲り管の配管を以下の手順で行なう。 (1) 型棒を用い現場型段り作業を行なう。……〈外業〉 (2) 型段りをすませた型棒を、管工場(内業)に送る。……〈外業〉 (3) 型棒に合わせて曲げられた管を現場(外業)に送り返す。……〈内業〉 (4) 現場において、他の接続管と、フランジの穴の位置を合わせフランジ仮付溶接を行なう。……〈外業〉 (5) その管を管工場(内業)に送り返し、本溶接、メッキ、酸洗い等をほどこし、型段り管を完成させる。〈内業〉 (6) 現場取付……〈外業〉	

注) 企業面接調査および労働者面接調査より作成

を促進する要因となっている。しかし、管溶接はきわめて高度な技能を要求されるものであるため、現状では、溶接専門業者から派遣された溶接工に本溶接を担当させており、管職工の取得した溶接資格が現実には活用されるには至っていない⁽¹⁴⁾。

3. 溶接工の場合

造船溶接工の場合には、社外企業の業務転換にともなって、タンク・管溶接工、鉄骨溶接工へと再編されたものが多い(表 3-5 参照)。このような再編を促進した要因として、これらの三つの溶接工のあいだには MIG 溶接法・TIG 溶接法などによる特殊な溶接作業を除いては基本的に労働内容の差異が存在しない、ということがあげられる。

しかし、これらの三つの溶接工のあいだには、要求される技能水準に差異があり、そのことが溶接工の再編過程に影響を及ぼすものとなっている。すなわち、造船溶接工の場合、配属される工程ごとに要求される技能水準が異なっている。内業小組立工程、内業大組立工程、外業組立工程、の順に、つまり、船体ブロックが大きくなるほど、高度な技能が必要となるのである⁽¹⁵⁾。したがって、ひとくちに造船溶接工といっても様々な技能水準の労働者が存在する。ところが、タンク・管溶接工の場合は、一様に高度な技能水準が要求される⁽¹⁶⁾。したがって、

表 3-5 溶接工の作業内容の変化

企業名	H造船所構内作業内容	転出後の主な受注工事(関連業種) 作 業 内 容	労働力再編の特徴	再訓練など
No. 19 企 業	ブロック大組立工程……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。 (現在も続けている)	陸上工事—原子力発電所のパイプ溶接作業、この作業では、パイプの一層盛にTIG溶接MIG溶接で裏波を出すのが特徴である。JPIの資格が必要であるが、現地の元請会社の試験に合格すればよい。 自工場—鉄製の手すり、階段を製作する際の溶接作業。	造船溶接作業ではほとんど使用しないTIG溶接、MIG溶接をつかうことが大きな違いであるとともに、それらを使用し、裏波を出すのはきわめて難しいといわれている。造船溶接工でも経験の長いベテラン層でないとこなせない。 完全にくっついているといった程度でよい。造船溶接工なら誰れでもできる。	
No. 14 企 業	二重底、ホッパータンクなどのブロックを1つづつ小組立から大組立に至るまで、一貫した溶接作業。 (現在もつづけている)	陸上工事—出荷棧橋のパイル工事JISの資格が必要である。	X-ray検査が全溶接箇所で行なわれるが、造船溶接工でも2年以上の経験工ならば技能的に見て充分である。	
No. 15 企 業	ブロック小組・大組立工程……直線平行部分のブロックを小組から大組にするまで一貫した溶接作業。曲がり部ブロックの小組立、中組立に至るまでの溶接作業。	陸上工事—①鉄骨組立ての際の溶接作業 工場内でつねに下向きで作業可能な点の特徴である。X-ray、超音波などの検査はほとんどなされない。(大きい仕事のつなぎの役目を集めている)。 ②石油タンクの修繕。10年。前できたタンク(5万Kℓ)のマンホール開口、中の検査いたんだ溶接箇所を再度溶接し直す作業。JPI資格が必要である。	X-ray検査にほとんど3級までのランクがあり、すべてOKとなれる技能をもつためには普通、約7年はかかる。より、そこで教育してもらう。	得意先の企業へ貸工として出すことにより、そこで教育してもらう。

(注) 企業聴取、労働者面接調査により作成。

造船溶接工からタンク・管溶接工に再編されうる労働者は、比較的高度な技能水準を獲得したものに限定される。他方、鉄骨溶接工の場合は、さほど高度な技能水準を必要としないので、造船溶接工のなかの比較的水準の低い労働者であっても、鉄骨溶接工への再編は可能だといえる。ところが、実際には、これらの溶接社外企業は、鉄骨溶接工事だけで安定的な仕事量を確保することはほとんど不可能であり、むしろ、タンク・管溶接を主たる業務とし、鉄骨溶接を従とする企業が多い⁽¹⁷⁾。それゆえ、陸上工事に転換した社外企業では、タンク・管溶接に従事できる技能水準の高い労働者が多数を占め、技能水準の低い労働者の多くが溶接工労働市場

から排除されることになった。

このように、溶接工の場合は、労働力再編にともなう労働内容の差異もほとんどなく、しかも、技能水準の高い溶接工の再編が中心であったとはいえ、労働力再編にともなう再訓練がまったく行われなかったわけではない。たとえば、タンク・管溶接の第一層盛の際に多く用いられる MIG 溶接法・TIG 溶接法は、造船業ではあまり普及していなかったために、造船溶接工からタンク・管溶接工へと再編されるにあたって MIG 溶接法・TIG 溶接法についての再訓練を行う例もみられた⁽¹⁸⁾。

表 3—6 塗装工の作業内容の変化

企業名	日 造 船 所 構 内 作 業		転出後の主な受注工事 (関係業種)		労働力再編の特徴	再訓練など
	作業内容	主要労働手段	作業内容	主要労働手段		
No. 20 企業 業	主要な工程は、錆落とし→掃除→検査→錆止め塗り (1～2 回)→仕上塗り (1 回)→検査である。修繕船の場合には悪い箇所のみを対象にタッチアップ塗装がなされる他、船底洗いが主である。 新造船……ブロック区画の塗装 修繕船……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……タイル張り、デッキコンポジション 仕上工場……解放、分解された諸機関機器などの部品を洗う作業。 (現在も続けている)	ハケ、ローラー、エアレススプレー、ロッキークーシャー、サンダー	陸上工事……橋梁の塗り替え作業	サンドブラスト、ショットブラスト、ハケ、サンダー	錆落としについては、造船塗装工の方が能率的に勝りうまくおこなうことができる。ただし、塗りについては、ハケが主体であることと美観の重視などにより、能率はきわめて悪い。造船塗装工のうちでもハケ塗りまでできるベテラン層を派遣し、錆落とし工数をかせがせている。	
No. 23 企業 業	新造船……ブロック区画の塗装 (現在も続けている)	エアレススプレー、サンダー	陸上工事……鉄骨の塗装作業	カップガン、サンダー、サンドブラスト	錆落としについては、造船の場合、オーナーにより除錆度が異なり、鉄骨の場合よりも手間がかかる。塗りについては、造船の場合、膜厚基準がやはりオーナーの指定で決められており塗り方が一様でない、それに対し、鉄骨の場合、素人が使用しても「たれ流し」のないボールガン (塗りの道具) を使うためむらのない塗装が可能である。以上の違いにより、造船塗装工の鉄骨塗装への従事は、比較的スムーズにおこなわれむしろ、技能上の共通性が大きいとみてよい。	

注) 企業聴取、労働者面接調査により作成。

なお、溶接社外企業の業務転換にともなって、溶接のみならず、鉄工関係、配管などの作業に従事する例（No 15 企業、No 19 企業の労働者）も増加している。ここでも、溶接技能を修得していることが、鉄工関係、配管の作業に従事するうえで有利な条件となっている。しかし、溶接工が鉄工関係職種の労働者または配管工として「一人前」となるためには長期間の再訓練を必要とし、さしあたっては、その分野の熟練工の指揮のもとで「手元」的作業に従事していることが多い⁽¹⁹⁾。

4. 造船塗装工の場合

造船塗装工の場合は、社外企業の業務転換にともなって、その大半が鉄骨塗装工、鋼橋塗装工へと再編された（表 3－6 参照）。このような再編が進んだ要因として、これらの三つの塗装工の労働内容が以下の二点で共通していたことがあげられる。すなわち、(1)スプレーガンによる吹付塗装が広く普及しており、ハケ塗り作業が副次的な役割しか果たしていないこと、(2)鋼材への塗装であるため、ディスクサンダーやサンドブラストを用いた下地処理（＝錆落とし、ケレン）が行われること、などである。ちなみに、造船塗装社外企業が建築塗装に業務転換する例がここではみられないが、これは、建築塗装では、(1)ハケ塗りが中心であり、(2)下地処理も木材に対するものであるために、造船塗装との労働内容の差異が大きい、ということによるものである⁽²⁰⁾。

このように、造船塗装、鉄骨塗装、鋼橋塗装の三者のあいだで労働内容の差異がほとんど存在しなかったために、造船塗装工が鉄骨塗装工、鋼橋塗装工へと再編されるにあたって、再訓練はほとんど必要とされなかった。

なお、塗装工の場合は、鉄工関係職種、管舩工、溶接工などに比較して、塗装関係以外の職種の作業に従事することは少ない。ただし、No 24 企業では、「多能工」化の推進とかかわって、塗装工に溶接技能、ガス切断技能、足場架設技能などを修得させる方向が打出されている。これは、No 24 企業が塗装工事のみならず、鉄骨製作、機械据付、建築内装などの部門も有する企業であるということとかかわるものであろう⁽²¹⁾。

以上、おのおのの職種の場合に則して、H 造船所社外企業の業務転換にともなう労働力の再編成・再訓練の過程を、主に労働内容とのかかわりで分析してきた。そこで明らかとなった特徴点について、ここで要約しておきたい。

第一に、ここでとりあげた四職種の再編過程は、同一・関連職種間移動であるという点では同一の範疇に入るが、再編にともなう労働内容の変化は、それぞれの職種で異なった度合を示している。まず、労働内容の変化が最も少ないのは、造船塗装工の場合である。次に変化の少ないのは、造船溶接工の場合である。この二職種の場合は、再編にともなって再訓練の行われることもほとんどなく、ほぼ同一職種間移動とみなすことができる。管舩工、造船鉄工関係職種の場合は、再編にともなう労働内容の変化が比較的大きく、関連職種間移動とみなされる。ただ、管舩工の場合は、再編後の作業が技術的に易しいものが多く、造船鉄工関係職種の場合は、再編後の作業が比較的難しかったため、両者の再訓練期間に差異が生じ、後者ではさしあたって「手元」的な作業に従事することが多くならざるをえなかった。

第二に、社外企業の業務転換にともなう労働力再編は、上記の同一・関連職種間移動のみならず、いわゆる異職種の作業への就労を含むものであった。しかし、それも、既得の技能の一部が役立つ範囲にとどまっていたという点では、関連職種間移動に近い異職種間移動といえ

る。ただし、それは、その異職種分野の熟練工の指揮のもとに格付の低い作業につくことがほとんどであることにも示されているように、社外企業の請負の不安定化にもなって雑多な作業に就く機会が増えたことを意味するものであって、その職種に完全に転換してしまうわけではない。こうして、造船社外企業の業務転換にともなう労働者の再編は、その就業作業範囲を拡大させるとともに、いわゆる熟練工層の地位の低下をも引きおこしたのである。

注

- (1) 「小さい船やると何でもやりますけどね。漁船あたりだったら、私ら、現図、マーキン、切断、曲げ全部やりますけどね。図面もらうとあとは全部自分らでやりますからね。」(No 2 企業、外業取付)
 「K 工業 (小型造船所) では新造船やってましたから、そのときには船を 1 ばいもろに請負って、現図は現図やっている人を専門にたのんで、また、溶接は溶接で別にたのんで、マーキン、取付、切断は自分たちでやるという……。」(No 2 企業の離職者)
 「(小型船の建造では) やはり小さいことですから、一から十までやらなきゃならないということですね。図面 (現図のことか?) はやらなくてもいいですけど、いわゆる切断から加工そして組立と、そして、現場 (取付) までと。ぼくの方は、現図、マーキンはやらないんですよ。まず、切断やって小組やって、曲加工あるものは曲加工やって、中組やって大組やって、現場搭載やって、仮付 (溶接) までやるんです。溶接は別なところでやるんです。溶接の業者と組んでいったんです。」(No 1 企業、内業取付)
 「あそこ (H 化工機、札幌市の製缶工場) の仕事は、自分で切断して、自分で型取りして、マーキンして、曲げて、すべて自分ですからね。全部ひとりでできないと。」(No 1 企業)
- (2) 「大きいもの (船) やってから、小さいものやるとちょっとゆるくないです。やっぱり、大きい船の方が曲線が少ないから仕事としては楽なんですね。それから、小さい船の場合は材質も薄くなるし……。」(No 2 企業の離職者)
- (3) 「(陸上関係にいったら) 素人よりなんばかいというだけの話ですね。(技能上の異なる点は) 図面 (の違い) もあるだろうし、建屋 (鉄骨製作・取付) でも芯の出しかたとか、ハリの向きだとかって、判らないことたくさんありますもの。」(No 2 企業、外業取付)
 「(鉄骨製作をやってきたときは) 右も左もわからないというやつです。造船の仕事を長く (23 年) やってきたからな感じるのであって。鉄骨の場合は東西南北で表わすんですよ。初めてわかったんです。それが。今、まだ、全然納得いかないんですよ、西面とか北面とか。船の場合だったら、トモ、オモテ、右、左だけですよ。慣れた人にいわせりゃ、こんなもの簡単だ、というけど。いざ H 鋼なんかありますよね。ああいうものに西面とか北面とかマーキンしてあるんですよ。最初、本当に、全然わかんないんです。」(No 7 企業の労働者、内業取付工)
- (4) 「(鉄鑢と製缶は) 全然違います。(鉄鑢工は) 片端の人間です。結局、物を作りませんから。(また) 船の図面と陸じゃ全然違います。陸に上った河童ということです。だけど確信はしてますよ、自分たちはね。ガス (切断機) も電気 (溶接機) も使えるし、物を付けるというようなものは確信しています、本人たちは。だけど、全然使いものにならん。これ付けろ、こうしろと言われればやるけど、図面あずけて、これ作んなさいっていても作れません。」(No 3 企業、鉄鑢)
 「(新規に設立した自工場の責任者に予定している人は) H 造船所を今回やめたかたですけど、もう、そのほう (構造物鉄工) の専門家だから。構造物鉄工一級技能士を持っているから。道職業指導員という名義もあったよ。」(No 3 企業、鉄鑢)
 「わからないことは、また 3 人で寄り集まって頭をひねって、ここがこうでないかとかって話合いながら作っていく。だから、だれかひとりがちょっと仕事に対して不安を持つと三人で集まって話をして、これは違うんじゃないかってやっていくんです。」(No 3 企業の労働者、鉄鑢工→構造物鉄工)
 「おれらのような場合、似たような仕事であったから、自分なりに考えて、自分で今までやってきたような仕事を思い出しながら、ここは似てると思えば似たようなことをやるし、わかんないやわかんないなりにむこう (仕事先の職制) の方にきくし。でも、やっぱり同じような内容だから、ある程度自分のカンで私はやってきましたけどね。」(No 7 企業の労働者、内業取付工→歪取工)
- (5) 「おれたち配管の図面ってよく見れないからね。はじめの頃は、H 造船所のパイプ屋にいた班長だと

か希望退職した連中をたのんで……。行ってすぐ配管の図面をポンと投げられたって、符号が第一わからないでしょう。パイプはこういうふうに走るんだけど、出のパイプ、入のパイプという符号が初め全然わからなかったんですよ。バルブにも両方（出入）のバルブもあるし、片方だけの、入るだけの、出るだけのバルブもいろいろあるわけでしょう。（それを覚えれば）あとは徐々に図面でも慣れていけばできるんじゃないかと思うけど。」（S組、はつり）

- (6) 「昔は、スプリングクーラーとかそういうやつは全部ネジ切りだったんです。ところが今はネジ切りになれば人件費もかかるし、材料費も高いし、溶接配管に切り替ってきてるんですよ。そして、『消防法』の関係もあって、建築屋さんの方で太いパイプは溶接とか、なんぼ以下はネジ切りとか。うちの方は両方ともできるから、そういう仕事やってるんですけどね。」（No 10 企業、管職）
- (7) 「船舶の配管というのは、普通、（陸上の）配管屋さんではできないんですよ。結局、船の場合は、船のしくみがわからないとできないということなんです。それと技術的に陸上の場合は、石油プラントにしる澱粉工場にしる、エルボーをはめますね。だから直管を加工するの（ベンダー曲げ）は陸の場合はないんです。水道のネジに 90 度とかあるでしょ。（プラント工事などで曲り管の配管では）ああいうの（＝エルボー）を溶接するんです。ああいうのは見た目はきれいだけど配管屋でなくてもできるわけだ。船の場合、直管を 45 度とか 30 度とかいろいろ曲げてやるから難しいですね。船の場合、鉄銅管、真鍮、ステンレス、いろいろな品物を全部やらなきゃだめだから。陸上というのはそういうめったにないですから。陸上で銅管となれば、ボイラーとか蒸気だとかクーラー関係の冷凍配管とかで銅管とか特殊なもの使いますが、普通の場合は使いませんね。」（No 10 企業）
- 「陸上の配管なんか我々から見ればたいした難しいもんじゃない。要は、ネジ切りさえマスターしてしまえば。陸上からきて、やはり、船舶の配管って面倒だっていうよ。」（No 9 企業の労働者）
- (8) 「（管職と陸上関係の配管とでは）基本的には同じですけど、材質的な問題もありますし、建設関係は付帯関係（工事）がたくさんありまして、相当慣れなくちゃだめなんですね。（また）建築となれば（他の）業者がいっぱい入ってくるでしょう。土建屋さんが（工期を）さんざんずらしてみたり、おれらできたからほれやれ、といってみたりね。」（No 8 企業）

「仕事自体は同じなんですけど、デパートなんかというと相手がセメントでしょう。だから溶接できないから、パイプを吊り下げるサポートなんかは、船と全然別個だから。（セメントに）孔開けて打ち込んでサポートつけるからね。だから、そういうのは、我々、やはり慣れない場合は船とまたちょっと勝手が違うのね。（だけど）これは、こういうふうにやるんだと一回聞いてしまえば、もうあとはわかりますからね。1 日かそのくらいやったらだれでもわかるんだわ。」（No 9 企業の労働者）

- (9) 「船の方がずっと面倒なことは面倒だ。だって、スペースがなくて、そのなかに全部の配管を入れるんだから。機関部（の配管）もそうだろうし。船の場合だったら難しいという点、極端ないい方をすれば、油も清水も海水も雑用水もというふうに全部の系統を覚えてなきゃならないわけでしょう。だから、何十倍も船の配管が面倒だというのは、そういう点にあると思います。」（水道工事業を経営した経験のある No 10 企業の労働者）

「今引っ張っているパイプがこの機械を動かすうえでどういう役目をするパイプかということを呑み込んで仕事するようになったら、これ一人前ですね。ただ図面のとおり引けるようになったから一人前とはいえないんじゃないですか。たとえば、普通、排水パイプというのは高いところから低いところへ流れていきますよね。船は陸上と違って障害物ありますから、ときにはこういう（) 配管をしなきゃならない場合もありますね。いかにこういう配管をしなくてもいいように配管するかということでしょうね。油のパイプでも、冷却関係のパイプでも、こういう配管をすると性能が落ちてきますからね。」（元 H 造船所本工労働者）

「（陸上の場合）同じ管でも（造船の場合とは部材や工具の）呼び方も違うしね。船とは完全に違うからね。陸の人が船にきて仕事ができないのと同じように、船の人が陸にいても技術的に全然違うし。今までのイメージではだめなの。そういうのは陸に通らないのね。きれいでなくちゃならないし。90 度なら 90 度できちっとね。陸上の場合、90 度というのが主体だから。パイプをグッと曲げてやったとか、混んでいるから間をぬってやるということは絶対ないからね。船でも修繕の場合はそれでやるんです。新造の場合はある程度図面できて配管しちゃうけど、修繕の場合、カンでやっちゃうから。」（No 12 企業）

「ああいうところ（工場）の配管というのは折れると見ぐるしいですからね。そういうの非常にうるさいですよ。だけど、陸上の場合は 45 度、90 度のエルボーでもってきちっとできますから、計算が出せるんですね、また。」（No 12 企業の労働者）

- (10) 「昭和 53 年ころからボチボチ人間を（陸上関係にも）借りられていったというのかね。仕事をもらったんでなく、そこの鉄工所とかで手が足りないからって、少しずつ……。最初は、（陸上配管の作業に）慣らすときは、人をやりくりして少しずつ慣らしていったんだね。1 回にボンとやってもできないですから。」（No 12 企業）
- (11) 「（建築配管技能士 2 級は）町の仕事するのに資格なきやだめだからって、H 造船所の本工員と共同で講習を受けてやったんだわ。本当は個人的なあれなんだけど、H 造船所の人も 30 人位受けたんだ。これ、H 造船所のほうからこういう講習がありますから、希望者はあれして下さいっていつてくるんですよ。するとうちでは資格もってないで取りたい人は申し込んで下さいっていつて申し込ませて、本人が取るという場合には会社（No 9 企業）で全部負担して取らせる。」（No 9 企業の労働者）
- (12) 「函館にいる場合は H 造船所の仕事が多かったんだけど、（H 造船所では）職種が決まっているんですよ、配管なら配管、鉄工なら鉄工と。だけど苫小牧に行ったら（配管だけでは）ちょっと食っていけないんですよ。結局、（鉄工も溶接も）一括してまとめてやってくれということで、それでだんだん（鉄工、溶接の）職人さんも入れて、（看板は）配管、鉄工、各種溶接と。」（No 10 企業）
- 「今、鉄工を 2 名採用して、2 人の息子（二人ともボースン）が鉄工仕事を覚えているんです。元請から鉄工仕事もやってほしいという要望が強いもんですから。」（No 11 企業）
- (13) 「配管のキャリアが長ければ、（鉄工の）難しいのなら別ですけど、易しいのなら私らでもできますよ。丸いものを扱うか、平らなものを扱うかの違いです。（だけど）鉄工のボースンの下についていたら見よう見まねで出せるけど、やはり餅は餅屋だからね。まねごとではできるけど、やはり違いますよ。」（No 10 企業）
- (14) 「（私は溶接の資格）JIS・N-2P をもっていますよ。H 造船所の場合なら仮止（溶接）をして、（あとは）専門の溶接屋がいるから（NK 資格は必要ないが）、陸上関係をやった場合に（JIS 資格の P 級が必要になります）。結局、苫小牧へ行って自分でやってから、溶接も込みでないとだめだといわれて。函館の人間はただ配管だけで溶接ができない。これから食っていくためには配管も溶接も鉄工もやらねばだめだといわれまして、免証を取らせた人間が結構いるわけですけどね。NK は持っていないです。NK の場合うちら必要ないから、ドックに入ったら仮止だけだから、みんな JIS です。N-2P をもっている人もいますが、みんな 2F だね。（2P を持っているのは）私と T だけです。陸上関係の場合、今のところまだ 1 回も（その溶接資格を）使ったことないですよ。ないけど一応とらせています。やはり、準備ということで。」（No 10 企業）
- (15) 水戸萬享「溶接工労働力の熟練形成と資格制度に関する研究」（北海道大学教育学部紀要、第 34 号、1979 年 12 月）223～224 ページも参照せよ。
- (16) 前掲論文、224 ページも参照せよ。また、タンク・管溶接の場合、油密・気密の保たれるよう溶接される必要があるため、元請企業が技能試験を実施し、適格とみとめられる労働者のみを作業に従事させるということも行われている。

「（森町の地熱開発における配管溶接の場合、）溶接は、普通の溶接のほかにアルゴン溶接（＝MIG 溶接・TIG 溶接）が行われることもあります。パイプ溶接をやるには、資格をもっている人でも、（溶接作業を）やる前に（元請の）社内試験をやって、それにとおった人がやるわけです。その試験の合格者は自分の番号をもっていて、溶接したところに自分の番号を打っておいて、あとで（溶接部の）レントゲン（写真）をとります。試験は、新日鉄室蘭が行います。そこが M 工業（No 12 企業はその再下請け）の元請になっているわけです。試験は普通の溶接とアルゴン溶接の両方をやります。H 造船所でも「25 万トン時代」はだいたいパイプをアルゴン溶接でやったけど、アルゴン溶接をできる人は少ないですね。うち（No 12 企業）で頼んでいった人でアルゴン溶接の試験に受かった人は、K 工業所の親方たった 1 人だけです。あと M 工業でひとり受りました。」（No 12 企業）

「（福島県の原子力発電所の仕事は）主にパイプの溶接です。No 19 企業のなかでもベテランの溶接工が行きました。一層盛がアルゴン溶接で、その裏波を出すのが難しく、No 19 企業でもやれる人は少な

いです。JPIの資格を持った人が行くわけですけど、むこうの会社で実地試験に受った場合のみ採用されるわけです。逆にいえば、JPIの資格がなくても会社の試験に受れば良いわけですけど。】(No 19 企業の労働者)

- (17) 「タンクや船と違って(鉄骨の場合)レントゲンとか超音波をかけるということはないからね。(それに、)もう、結局、この姿勢(下向)ですよ。まとめて下やって、またひっくり返して下やって、また下、下、下って、早くいえば下向しかやらないわけさ。たまにこのくらいの縦向とかあるけど、ほとんど下向だから。たまには現場もあるけど、鉄骨はほとんど工場のなかでやって現場に持っていったから組み立てるから、溶接する箇所というのはもうほとんど工場のなかでやってしまうから。……鉄骨は、結局、仕事から仕事のあいだのつなぎみたいな感じだね。」(No 15 企業の労働者)

- (18) 「(アルゴン溶接の)機械を買う前に、K工業にそういう機械あるから、(K工業の社長に)少し教育してくれとかさ、酒一本かお菓子一折でたのむでえ。その代り工場の仕事っていえばそのまま手伝わせるからよって(いうと、K工業の社長が)いい、やれやれって、練習さしてもらったりさ。」(No 15 企業)

- (19) 「物を組む方が主で、どうしても溶接ってそのケツについていくというかたちでしょう。鉄骨を建てるとすれば、建てる方が主になって溶接が従になってしまうわけさ。配管工事であっても(同じ)。それじゃとても伸び切れないと。組む方もやるかということで今年からボチボチとそっちの方にあれしているわけですよ。だから、もちろん溶接もやるけど、組んで、自分たちで物を作って、自分たちで溶接してと、そういうスタイルを今徐々にやってるわけさ。今までもボチボチうちの人間が溶接だけで(人工賃されて)いっても、そういうもの(鉄工や配管)を手伝ってたわけですよ。結局、H造船所にいないかぎり、(溶接だけ)単独の行動ということはないわけさ。だから、配管屋さんについて溶接すれば、手がすいているときは、配管屋さんの手元をやるとか何とかいうことをしているもんですから、ある程度慣れて物が分かってきたという段階でね。今年(81年)になって、そういう方向に行かなきゃならないってんで、そういうことのできそうなやつを1人、2人雇ったわけさ。たくさんはいらないからね。図面をみてまとめてくれる人間がひとりいればいいんであって。今まで先手(=手元)になって手伝ってそういう仕事をやってきているもんだから、ある程度の予備知識はあるから、だれか1人カチツとしたものがいればできるということなんですよ。それに2年も3年もかかってきたわけさ。で、まあ、そろそろいかべえということで(鉄工を)2人入れてそれを頭にしてみさせている。で、また、溶接工というのは溶接しかないんだというやつが多いと思うんだけど、うちにいるやつらでもみなH造船所そういうところにいた人間なもので溶接しかなかったでしょ。それを鉄工の先手だとか、パイプ屋の先手だとか、町に出ればこうなるとボチボチ教育してきて、今じゃ溶接工だからといってふんぞり返ってるやつはだれもないわけさ、うちでは。」(No 15 企業)

「(今、「出張工事」に行っているのは)もともと溶接工だったけど鉄工に回った人たちがグループを組んでいるわけです。鉄工の人達も前は行ったんですよ。M氏(「出張工事」グループの責任者)らと一緒にね。ところが、半年、一年くらいしてきて、自分たち(もともと溶接工であったものたち)がもうドンドンできるようになってきたら、結局、(もともと鉄工であった労働者を)じゃまにしたような形ですね。M氏、I氏らを鉄工に回して4~5年になりますが、自分たちだけでできるようになったのは、ここ2年くらいですね。(初めは)やはり仕事ができないなら、どうしたらいいんだ、どうしたらいいんだで、電話、電話、電話で……。静岡のS船渠に2年いたのかなあ、このM氏ら一派ね。それで2年くらいあすに貸工にしておいて、あそこでだいぶ技術的なことマスターしたんだ、彼らは。」(No 19 企業)

- (20) 「ただ私らの場合、ペンキ塗るといっても船舶塗装でしょう。だから、俗にいうと素人でも塗れるわけですよ。鉄板ですから。ハケむらだとかそういうのうさくなくね。ただ、ペンキを厚くつけるということを重点にしているしね。もちろん、最終的な上がりの部分(=仕上塗り)は美しく見せようというのがあれだろうけど。町(=建築塗装)と違って、同じペンキ屋でも感覚が違うんですよ。」(No 20 企業)

「塗装といっても船舶と建築とでは多少変わってくるからね。船舶はエアレスで吹付やっちゃうとか。もっとも、建築も、外装は吹付も何もありますけど、ほとんど内部であればハケをもってやっているでしょ

う。今、ほとんどできたものをベタベタ張っていく（から塗装箇所も少なくなっている）んだけど、細かいものはみんなハケでやるとかね。」（M 工業所）

「町場（＝建築塗装）の仕事はやろうという腹は十分あるし、やりたいと思っているんだけど、うちのこういう鉄骨を塗っている人間を町場に出したら、とてもはずかしくて、やらせられないですよ。町場のそういう塗装は今はできません。昔よりかえって難しくなってますよ。」（No 24 企業の塗装班長）

- ②「まあ、これからは少数精鋭主義でやっていかなくちやならないんだけど。今、多能工、まあ、多能工じゃないんだけど、一般的には技能工なんでしょうけど、そういう、部屋も掃除する、塗りもする、溶接もする、ガスも使える、足場も組める、重量物運搬の作業もできる、そういうような……。というような人材はいないですよ。数少ないですよ、函館では。そういう意味で、うちは多能工を養成したいと思っているんですよ。数少ない人間で養成して。……大局的に、かなりこれからは人員整理もくるだろうし、親企業としては多能工だけは残したいという気はあるんですけどね。だから、数少ない、そして、いろんなことをやってくれる、地上ブロックをやりますし、タンクのなかもやりますし、ガスも使える、こういう人間を養成していく。やはり、先取りするわけじゃないですけど、少なくとも造船業にたずさわる労働者に関しては、そうした付帯条件がつく。まあ、要求は高いですけど、そうしていかないと造船業にももう問題がある。今、うちは、鉄工の人間を塗装に配置転換していますから。室蘭だったら、塗装もすれば溶接もやる、組立もやるし、足場、重量物運搬もやるという職場なものですから、室蘭あたりの人は溶接の資格をもっていて、塗装と限ったわけじゃないんです。」（No 24 企業）

「電気溶接、多少やりますしね。それから、現場での鉄骨の組立もやりますし。一人前じゃなくて半人前ですけどね。マーキンとか手伝ってますよ。ガス切断はあまり得意じゃないんだけど、やればやりますよ。そういうこと実際にやるようになったのはここ 2～3 年前からですよ。（好況期なら）手伝ってやれないもの。ところが（H 造船所に入ってた塗装工が）本社（＝自工場）にもどっちゃいましたからね。そうなると塗装だけの仕事ってそんなにありませんものね。やっぱり見ようまねというか、だまってみているわけにいかないしね。じゃあやってみようかっていたずら的にやってだんだん覚えてくる。要領はこうすればいいって教わって。そして、うちの会社も、みんなにそうしてほしいって教えさせているんです。」（No 24 企業の労働者、塗装工）

むすびにかえて

以上、今日の造船不況下での造船社外企業の業務転換、およびそこの労働力再編の分析をとおして、同一・関連職種間移動への接近を試みてきた。そこでまず明らかとなったことは、これまでの地域労働市場の構造把握にあたって不熟練労働者の分析が中心に行なわれてきたが、とくに造船機械関連産業の比重の高い地方工業都市の地域労働市場の構造把握のためには、熟練工を中心とする同一・関連職種間移動、いわば、「職種別労働市場」の把握がきわめて重要であること、しかも、その「職種別労働市場」の存在が、企業間労働移動のみならず、造船社外企業の業務転換にも影響を及ぼすものであり、さらにそれは、同一職種間移動と関連職種間移動とに分けて把握されるという点では階層的な構造をもっていること、などである。

この「職種別労働市場」の問題に関連してここでふれておきたいことは、小林謙一氏が、『現代日本の雇用構造』のなかで、「高成長」期における造船社外工労働力の移動範囲の職業・産業的領を職種別（木工、塗装工、舳装管工、取付工、電気溶接工、船渠整備工）に分析し、木工、塗装工、舳装管工、電気溶接工については、「労働力移動にともなう職種転換はほとんどなく、ひろい産業分野にわたって同一の職業範囲を移動することになる⁽¹⁾」が、「組立工程の取付工をはじめ、機械加工工程の職種、あるいは舳装工の職種⁽²⁾」などの「すぐれて造船業において職種変化がいちじるしく起った職種においては……その移動も造船業内部に限定されることが多

く、その範囲を越えて移動する場合には、多かれ少なかれ職種転換や労働内容の変化をまねがれない⁽³⁾と述べていることとのかかわりあいである。すなわち、構造不況下の造船社外企業の業務転換による労働力再編に関する本稿の分析の結果も、管職工の再編が関係職種間移動とみなされること、木工の陸上部門への移動が比較的困難であることなどを除けば、おおよそ、小林氏の分析と一致する。つまり、今日における同一・関連職種間移動も、基本的には、「高成長」下の産業の展開によって特徴づけられてきた「職種別労働市場」の枠組みに沿って展開しているといえる。

しかし、いまひとつ留意すべきことは、小林氏が上記の分析をもとにして、社外工のたえざる供給が「最近では労働市場の緊張化に対応して不可能になっただけでなく、造船業における技術革新によって労働市場の範囲がいちじるしく造船業内部に限定されるようになってきた⁽⁴⁾」ために、社外工の新規養成は、「1つは中小企業化しつつある大規模社外企業による社外工養成によるか、もう1つには親企業自身が養成するか、いずれかの方法に依存するしかない⁽⁵⁾」と結論づけていることとのかかわりである。これは、「はじめに」でものべたような企業内定着層の二類型の形成とも一致する現象である。しかし、今日の造船社外企業の業務転換にともなう社外工労働力の再編は、役付工タイプの企業内定着層を中心とする長期勤続者の造船業以外の職種への再編をも含んでいる。つまり、労働市場の緊張化に対応して造船業内部に限定されつつあった造船社外工も、今日の雇用情勢の悪化のもとで造船業以外の労働者との関連性を強めているのである。

このように、造船関連職種と他産業部門における職種とのあいだの労働内容の差異が縮小していないにもかかわらず、造船社外企業の業務転換にともなって同一職種間移動のみならず関連職種間移動さえも多くみられたために、その労働内容の差異を克服するための再訓練の必要とされることも多い。また、社外企業の請負関係の浮動化・不安定化のもとで、異職種の雑多な作業に従事することも生じたために、それにともなう再訓練も必要とされた。しかし、その再訓練をとおしてその分野の「一人前」の労働者として陶冶されるためには長期間の再訓練の必要とされることが多く、さしあたってはその分野の格付の低い作業に従事しなければならないことも少なくない。その意味では、今日における造船社外企業の業務転換にともなう労働力再編は、臨時工の増加、賃金形態の時間給への一元化などにみられる雇用の不安定化の発現とも相俟って、「下向移動」としての性格をも有していたといえる。

なお、社外工離職者の労働移動も含めた函館地域労働市場のトータルな分析については、筆者の所属する研究グループによる報告書が近く公表される予定である。

注

- (1) 小林謙一『現代日本の雇用構造』岩波書店、1966年、241ページ。
- (2) 同書、242ページ。
- (3) 同書、241～242ページ。
- (4) 同書、244ページ。
- (5) 同書、245ページ。