



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	構造危機下における造船社外企業の階層分化と「組」親方層の「賃労働者」化の進展：中手造船所2次下請企業を対象にした事例研究
Author(s)	渡辺, 文男
Citation	北海道大學教育學部紀要, 44, 49-90
Issue Date	1984-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29277
Type	departmental bulletin paper
File Information	44_P49-90.pdf



構造危機下における造船社外企業の階層分化と 「組」親方層の「賃労働者」化の進展

—中手造船所 2 次下請企業を対象にした事例研究—

渡 辺 文 男

The Downward Social Mobility of Subcontractors ("Kumi") in the Shipbuilding Industry to Wage Earners in the Structural Crisis

Fumio Watanabe

はじめに.....	49
I. 構造危機下における造船社外企業の階層分化.....	54
II. 2 次下請の経営危機激化と 2 次下請の「組」的性格.....	56
1. 2 次下請における経営危機の激化.....	56
2. 2 次下請の「組」的性格.....	63
III. 親企業から反発された「組」の存在形態と「組」親方層の「賃労働者」化の進展.....	79
1. 親企業から反発された「組」の存在形態.....	79
2. 「組」親方層の「賃労働者」化の進展.....	84
むすび.....	89

は じ め に

わが国造船業界は、1973年のオイルショックを契機としてはじまった未曾有の不況過程において、雇用調整、設備処理などを中心とする大規模な「合理化」を展開させる一方、¹⁾その傘下の関連下請企業群の選別・再編を進めてきた。²⁾この過程で、構内下請企業（＝社外企業）の受けた打撃は強く、なかでも最下層に位置する 2 次下請企業の受けた打撃はとりわけ大きかった。

本論文では、これまでの研究において見落されてきたこうした 2 次下請企業群³⁾を主たる分析対象としながら、今次不況下において変容した 2 次下請企業の性格と彼らが親企業から反発される過程で生じる親方層（＝事業主）の「賃労働者」⁴⁾化、そしてまた反発・排除されながらも経営を維持しつづけている場合にはその経営のあり方＝存在形態を明らかにすることを目的としている。

ところで、社外工の原型を「組」⁵⁾と規定した東大社研調査報告によれば、「組」とは「親方職人を中心とし、親方・棒芯・先手の序列のもとに編成された、約10人前後の労働者集団で、請負作業の単位となるものと想定する、いいかえるならば、それは一種の団体出来高払賃金を受けとる労働者集団である」⁶⁾が、それは、1955年にはじまる高度成長前期における親企業の資本蓄積の進展のもとで、弱小の「組」を配下に組み込みながら独自の資本蓄積を行なう下請企業へと成長していく過程と請負主体として親方労働者の諸機能が、親企業の経営管理諸機能の中に吸収され、請負作業の主体としてもその実質を失い本工（親企業の社員）を代位補充する臨時工的なものに変わっていくといった、いわば労務供給業者化していく過程に再編されてきたとされている。⁷⁾こうした再編過程を労働力の分化の側面からいうと、前者は「請負工」の方向

であり、後者は「賃工」の方向である。⁸⁾

しかしながら、東大社研の分析対象は1次下請企業群であってここで問題とする2次下請企業群は対象外におかれている。我々の調査によると2次下請の労働者(社外工)は、10人前後の労働者集団(「組」)を形成しながら、オイルショック直前の'70年代前半に増大した。それは、1次下請企業の労働者が新たに独立し、2次下請企業として親企業(Hドック)に包摂されたものによって多くの部分が占められている。

このように'70年代前半における社外企業の再編成は、一方における企業の展開をとげる1次下請企業群と、他方における「組」的性格を濃厚にもつ2次下請企業(労働者集団)群の重層的編成替えの過程であったといえる。こうした重層的下請構造下で高度成長期の造船資本の強蓄積は押し進められたのである。

ところで、こうして新たに再編成された重層的下請構造は、今次の深刻な造船不況過程で再び編成替えを余儀なくされるに至っている。つまり造船不況下で下層の下請企業群の解体・没落にともなう事業主の賃労働者化の過程と没落せずに造船社外企業として生き残った上位の下請企業群の再編過程である。そうした再編過程で、特に1次下請企業群とくらべて弱小な2次下請企業群の場合には、親企業から反発・排除された企業が多く、そればかりかそれによって解体・没落を余儀なくされ、その事業主(=親方)の賃労働者化が一層進展したのであり、その一方で社外企業として残された場合においても、その多くは作業条件の劣悪な修繕船作業にまわされながら、不安定な仕事受注を強いられる不定期業者(「スポット」業者)として再編されるといったように、きわめてドラスチックな階層分化が進行したのである。

本論文においては、このような重層的下請構造に組み込まれた2次下請企業の性格とその分解にともなう「賃労働者」化の展開を明らかにするが、それは、従来造船業における重層的下請構造の解明が見落され、それゆえにまたそのもとで創出される下層の下請企業群の性格さえも把握されてこなかったためである。ここでは再度「組」の変貌という視点からそれら下層の下請企業群の性格をとらえ直すことにする。

さて、こうした問題意識にたつて前述した本論文の目的を解明するが、それにあたって以下の具体的課題を設定する。

第一に、今次不況過程において、親企業は重層的下請構造を新たに編成替えし、そのもとで資本の強蓄積を図ろうとする。その過程で社外企業は選別・再編され、一部は経営の不安定化を以前にも増して一層強めながら社外企業として存続するが、他の大部分は親企業から完全に反発・排除される。そしてこうして反発された企業群の中には、倒産又は廃業に追い込まれた企業が少なくない。それは、地元函館市が「特定不況地域」に指定されるほどに構造的危機の集中した地域であることが強く影響している。ここでは、こうした点も含めてこれら社外企業群(1次・2次下請企業)の階層分化を明らかにする。

第二に、親企業に選別・再編された社外企業のうち、2次下請企業群を主たる対象にして、今次不況下の親企業の厳しい下請管理のもとで、経営危機がいかに激化して進展しているのかを明らかにする。それは、単なる危機とは異なり、事業主の生活破壊をともなうほど深刻な事態を惹起させているからである。そしてそうした経営危機激化のもとでは、2次下請企業の性格はいかなるものとならざるを得ないのかに問題になる。それについては、旧型熟練にもとづく親方を頂点とする小集団=「組」⁹⁾とどのような共通点と相違点を持つのかを検討することによって明らかにする。なぜなら今次不況過程における親企業の下請管理強化のもと

表0-1 2次下請群の概要

企業No	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場の有無	売上高から見た依存度の推移			従業員数の推移			1982年度までの状況(概略)
						1974年	'78	'80	1974年	'78	'80	
1	'66年	個人	—	溶接	無	100%	0%	0%	8～9人	5人	4人	'75年にドックを出て旅歩きをおこなう。
2	'65年	個人	—	溶接	無	100%	50～60%	0%	12人	5人	5人	'78年にドックを出て旅歩きをおこなう。
3	'78年	個人	—	溶接	無	—	0%	10%	—	2人	10人	'78年(創業年)ドック依存100%。陸上部門に主力を移す。
4	'66年	個人	—	溶接	無	100%	100%	—	40人	4～5人	—	'78年にドックを出てサラ金に転業後、'81年不動産コンサルタント。
5	'73年	個人	—	溶接	無	100%	0%	0%	14～5人	6人	?人	'78年にドックを出て旅歩きをおこなう。
6	'68年	個人	—	溶接	無	100%	100以下	0%	17～8人	7人	0人	'78年にドックを出て旅歩きをし、'79年に解散後1人で請負仕事。
7	'70年	個人	—	溶接	無	100%	—	—	5～6人	—	—	'77年にドックを出て解散し、その後「一人親方」として旅歩き、'78年からTK機動で請負仕事。
8	'70年	個人	—	溶接	無	100%	0%	0%	10人	0人	0人	'76年にドックを出て1人で請負仕事。
9	'73年	個人	—	溶接	無	100%	0%	0%	50人	8人	8人	'76年にドックを出て旅歩きをおこなう。
10	'67～8年	個人	—	溶接	無	100%	100以下	0%	13人	3～4人	3～4人	'78年にドックを出て旅歩きをおこなう。
11	'70年	個人	—	鉄工(組立)	無	100%	100%	0%	8人	7～8人	13人	'78年に自工場を設立し、陸上の鉄工業に進出する。
12	?	個人	—	鉄工(組立)	無	100%	100%	—	?	?	—	廃業後、No11企業にて1人で請負仕事。
13	'73年	個人	—	鉄工(組立)	無	100%	0%	0%	6人	3人	3人	'77年にドックを出て'78年からサッシ取付業者となる。
14	'69年	有限	100万	鉄工(取付)	無	95%	—	—	30人	—	—	'77年に廃業し、老齢のため引退する。
15	'64年	個人	—	鉄工(取付)、安全衛生	無	100%	100%	100%	30人	15人	4人	'80年から安全衛生業者となる(構内専業)。
16	'52年	有限	?	鉄工(修繕)	無	100%	100以下	0%	17～8人	10人	10人	'78年にドックを出て旅歩きをおこなう。
17	'72年	有限	50～70万	鉄工(修繕)	無	100%	100%	—	3人	3人	—	'78年に解散し、'79年からKS美装に勤務(臨時工)。
18	'69年	個人	—	鉄工(取付・仕上)	無	100%	100%	0%	28人	3人	1人	'78年にドックを出て旅歩きをし、'80年からは1人で請負仕事。
19	'64年	個人	—	鉄工(仕上)	無	100%	100%	100%	35～6人	5～6人	5～6人	'81年にドックを出て旅歩きをおこなう。
20	'74年	個人	—	鉄工(仕上)	無	100%	100%	—	20人	5人	—	'78年にドックを出て旅歩きをし、'79年に解散後1人で旅歩き。
21	?	個人	—	鉄工(鉄義装)	無	100%	100%	—	40人	6人	—	'78年にドックを出てD船舶に勤務する。その後不明。
22	'64年	個人	—	鉄工(製缶)	無	100%	100%	0%	8人	6人	3人	'78年にドックを出てM工業の下請。'81年から三井千葉造船所再下請、H社の下請けとなる。
23	'74年	個人	—	鉄工(製缶)	無	100%	100%	0%	1人	6人	2人	'80年にドックを出てNセメント下請H工業の再下請となる。
24	'68年	有限	200万	配管(管義装)	無	100%	50%	0%	24人	18人	28人	'78年にドックを出て函東工業の専属下請となる。
25	'77年	個人	—	船舶機関修理(仕上)	無	—	100%	100%	—	8人	4人	構内専業。
26	'47年	有限	50万	船舶機関修理(仕上)	無	100%	100%	100%	15人	5人	5人	構内専業。
27	'74年	個人	—	船舶機関修理(仕上)	無	100%	100以下	0%	5人	10人	8人	'78年にドックを出て、'80年から函東工業の専属下請。
28	'77年	個人	—	船舶機関修理(仕上)	無	—	100以下	0%	—	4人	4人	'77年(創業年)ドック依存100%、'78年にドックを出て旅歩き。
29	?	個人	—	船舶機関据付け(仕上)	無	100%	100%	100%	3人	5人	6人	構内専業。

企業No	創業年次	企業形態	資本金	業 種	自工場の有無	売上高から見た依存度の推			従業員数の推移			1982年までの状況(概略)
						'74年	'78	'80	'74年	'78	'80	
30	'60~1年	個人	—	船舶機関修理(仕上)	無	100%	—	—	2人	—	—	'77年に廃業し、高齢のため引退する。
31	'61年	個人	—	船舶機関修理(仕上)	無	100%	100%	100%	8人	8人	6人	構内専業。
32	'67年	個人	—	船 台 木 工	無	100%	—	—	10人	—	—	'77年に No.56 企業と合併後解散し、'80年から M ギソーに勤務。
33	'64年	個人	—	船舶内装(木職装)	無	100%	0%	0%	6~7人	2人	2人	'77年に No.56 企業と合併直後ドックを出て現在家大工。
34	'70年	個人	—	船舶内装(木職装)	無	100%	—	100%	8人	—	2人	'77年に No.56 企業と合併後'79年に再度創業(構内専業)。
35	'71年	個人	—	船舶内装(木職装)	無	100%	100%	100%	2人	2人	2人	'81年に廃業後、'82年から M ギソーに勤務(臨時工)。
36	'73年	個人	—	船舶内装(木職装)	無	100%	100%	—	2人	1人	—	'79年に廃業後、M ギソーに勤務。
37	'71年	個人	—	船舶内装(木職装)	無	100%	100%	—	6人	3~4人	—	'79年にドックを出て、'80年から Y 工業に勤務。
38	'72年	有限	180万	電 装	無	100%	100%以下	0%	8人	4人	1人	'78年にドックを出て陸上へ、再び'81年にドックへ、'82年から再び陸上へ。
39	'79年	個人	—	電 装	無	—	—	100%	—	—	2人	構内専業。
40	'79年	個人	—	塗 装	無	—	—	20%	—	—	9人	'79年(創業年)ドック依存100%、現在構内専業。
41	'68年	有限	800万	塗 装	無	100%	100%以下	0%	15人	?	7人	'78年にドックを出て H 工機の下請となる。
42	'67年	有限	500万	塗 装	無	100%	—	—	50人	—	—	'77年に廃業後、引退する。
43	'74年	有限	50万	塗 装	無	100%	100%	—	5人	4人	—	'78年に解散するも、'81年再度創業する(構内専業)。
44	'65年	有限	50万	塗 装	無	100%	100%	100%	7~8人	7~8人	7~8人	構内専業。
45	'41年	有限	200万	船 具	無	100%	100%	0%	50人	12~3人	18人	'78年にドックを出て S B 建設の下請となる。
46	'73年	有限	10万	船 具	無	100%	100%	—	12~3人	12~3人	—	'78年に S 興業に吸収された後、'79年に退職し、引退。
47	'74年	有限	50万	船 具	無	100%	100%	—	10人	5人	—	'78年に S 興業に吸収され現在にいたる。
48	'72年	個人	—	船 具	無	100%	100%	—	70人	14人	—	'78年に廃業後、土方に従事するも'80年に引退する。
49	'71年	個人	—	船 具	無	100%	100%	—	5人	5人	—	'78年に廃業し、本州方面へと出張を行なう。
50	'71年	個人	—	船 具	無	100%	100%	—	30人	5人	—	'78年に S 興業に吸収された後、'79年に退職し、駐車場の管理人。
51	'71年	有限	50万	船 具	無	100%	100%	100%	?	33人	26人	K 興業の後を引きつぎ 1 次下請業者となる(構内専業)。
52	'61年	有限	100万	諸機械の整備・修理	無	57%	0%	0%	10人	?	約5人	'77年から函東工業の専属下請となる。
53	'71年	有限	50	塗 装	無	50%	15~20%	15%	5人	6人	8人	ドックの機工部門(陸上)の下請作業もおこなう。
54	'70年	株式	300万	クレーンのリース業	無	3%	5%	5%	14人	8人	10人	
55	'58年	有限	675万	運 送 業	無	10%	10%	10%	13人	22人	23人	
56	'63年	有限	130万	冷蔵庫・船舶職装	有	100%	100%以下	—	55人	約30人	—	'79年に廃業後、高齢のため引退する。
57	'66年	個人	—	板 金 業	有	98%	50%	30%	7人	4人	4人	ドックからの仕事かほとんどなくなり、廃業する。
58	'34年	株式	200万	左官(船舶タイル)	無	40%	?	?	20人	?	?	'77年から 1 次下請となる。
59	'67年	個人	—	航海計器、操舵機等の整備及び修理	有	32.5%	32.5%	33%	8人	7人	6人	

出所) 1981年度実施のアンケート「造船関連産業の経営動向調査」と企業面接調査により作成。

では、かつての「組」が有していた請負主体としての独自性がすでに失われていると考えられるからである。

第三に、上記の親企業の下請として生き残った企業とは別の、親企業から反発・排除された2次下請群の存在形態を、その反発過程で発生する親方層の賃労働者化の過程とともに明らかにする。それは、前者（反発されながらも経営を維持している層）においては、Hドック当時の「組」といかなる相違点を持ちながら存在しているのかその実態を明らかにし、後者については、社外工、臨時工、日雇い労働者といったより下層の賃労働者となる過程と「組」、「一人親方」といった形態をとりながら展開する「賃労働者」化の過程、つまり今日の特徴として急増している実質上の「臨時工」集団＝「グループ」のリーダーとして、あるいは「臨時工」として「賃労働者」化している過程を併せて検討することである。しかしながら、いずれの場合にせよ、経営の不安定化と雇用の不安定化は一層増大していると考えられる。

最後に、対象の限定について一言触れておきたい。我々の調査対象は、函館市に位置する中手造船所（Hドック・H造船所、Hドックと略称する）の構内下請企業（＝社外企業）である2次下請企業群である。この調査は、1981年から翌年の1982年にかけての本調査と1983年に補足調査が行なわれたが、主として2次下請の事業主（＝親方）に対する面接調査によっている。次表0－1は、その調査対象となった主たる2次下請企業群の概要である。

注

- 1) この点については『『80年代』の産業再編成と労働力編成の動向に関する実証的研究』、昭和57年度文部省科学研究費補助金（総合研究A）研究成果報告書、1983年3月、P.1～94参照のこと。
- 2) 構内下請企業（社外企業）の1次下請の階層分解については、拙稿「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」、北海道大学教育学部紀要第39号、1981年9月、P.157～167参照。
- 3) これまでの研究において唯一2次下請について言及されているものには、糸園辰雄著『日本の社外工制度』、ミネルヴァ書房、1978年3月があるが、これとても2次下請企業の「バッファー」的側面のみが強調されていて、2次下請企業がいかにして重層的下請構造に組み込まれたのか、またその性格はいかなるものなのか等々についての分析はなされていない。
- 4) ここにおいて賃労働者に「 」をつけたのは、その中に「組」の親方、「一人親方」を含めたからである。
- 5) なお「組」の研究としては、藤本武「組頭親方制度の本質」、『社会学評論』第8号所収、大山敷太郎著『鉱業労働と親方制度』、有斐閣、1964年12月などが参考になるが、これらは「組」の「前近代的雇用形態」を強調していて、「組」を資本－賃労働関係に位置づけてとらえていない。この点に関しては、山本潔著『日本労働市場の構造』、東大出版会、1967年2月、P.149～150の批判が参考になる。
- 6) 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7月、P.185参照。
- 7) 東大社研、前掲書、P.186、P.296～297参照。
- 8) 東大社研、前掲書、P.176参照。なお、この「請負工」、「貸工」についての再検討を含めた考察については、本論文では触れないけれども、後に改めて別稿で取り上げる予定である。
- 9) 東大社研、前掲書、P.296。

I. 構造危機下における造船社外企業の階層分化

社外企業とは、主として親企業構内において請負作業を遂行するところの下請業者のことをいう。その形態は種々様々で、単一職種を請負うものから複数職種を請負うもの、さらには自工場を所有し外注加工を兼業しているもの、また特殊作業や繁忙期に限り「スポット」的に仕事を請負うものなど多様である。¹⁾しかもそれが1次下請という存在形態だけでなく2次下請、時には3次下請²⁾という形で重層構造を編成しているところに特徴がある。そのうちの2次、3次下請という下位の企業群の中には、「組」的性格の小零細企業が少なくないが、1次下請においても一部の全国的規模をもつ業者や運輸部門の日通のような巨大資本を除くと、その多くは地元の中小零細企業である。³⁾このように1次、2次下請を含めた社外企業群の中に地元の中小零細業者の占める割合が高いことも社外企業の大きな特徴である。

ところで、こうした特徴をもつ社外企業群は、1974年から'82年に至る造船不況下において親企業（Hドック）からの取り引き停止、あるいは発注工事量の削減、それにもとづく入構人員規制や発注工数・単価の削減などの深刻な事態の進行のもとで、階層分化を余儀なくされていくが、それを示したのが次表I-1である。

表 I-1 社外企業の階層分化

区 分 1次・企業 2次別 企業 総数		継 続 企 業 数			倒 産 又 は 廃 業 企 業 (解 散 含)						不 明
		総 数	Hドック内	Hドック外	総 数	企 業 者 の 動 向					
						「一人親方」	賃労働者	引 退	その他	不 明	
1次下請	70(100)	59(84.3)	45	14	10(14.3)	2	—	1	1	6	1(1.4)
2次下請	59(100)	34(57.6)	18	16	25(42.4)	9	8	6	—	2	—
計	129(100)	93(72.1)	63	30	35(27.1)	11	8	7	1	8	1(0.8)

注) 1. 「Hドック外」の中には転業した業者を含んでいる。ただし、ここでの転業とは第2次産業以外の産業分類になったものをいう。例えば、民宿経営、サラ金、飲食店等である。

2. 2次下請企業の「Hドック内」の18社中9社が不定期(「スポット」)業者である。なお、同じ18社のうち3社は1次下請企業に昇格している。

3. ()内は、指数である。

これによると「倒産又は廃業」に追い込まれた企業は、27.1%に達している。他の93社中63社(67.7%)は、引き続き社外企業としてHドックと取り引きを継続しているが、それとても受注工事量の削減、工数・単価の切り下げなどによりその経営内容は不安定性を増している。以下では、企業階層別にその特徴をみることにしたい。

まず1次下請企業層の場合、「倒産又は廃業」は14.3%にのぼるが、2次下請企業層とくらべればその比率は低く、大部分は何らかの形で経営を維持している。これらのうち45社の企業は親企業によって選別された企業といってよいが、その大半は親企業との取り引きの減少部分を親企業以外の分野に進出することによってカバーしうる、「力量」のある企業、つまり「兼業化」できる企業群なのである。なおそれには、2次下請から1次下請へと上昇した企業がごく少数含まれる。このような「力量」のある企業が社外企業として存続しているとはいえ、その「力量」はあくまでも相対的なものであり、経営内容はきわめて厳しい。彼らが「兼業化」のために親企業以外の分野に進出する場合でも、地元の函館市が「特定不況地域」に指定された構造的危機の集中した地域であるため、容易に受注工事を確保することはできない。その中で建設

業は比較的に進出可能な分野であるが、冬期間の工事中断が多いため、その間、地域外の「出張工事」でカバーせざるを得ない。また、造船業以外の分野に進出するとともに、各種の許可、資格を必要とし、従業員に対して追加訓練を行わなければならないのである。例えば溶接工事を主に請負う企業の場合であれば、造船業以外の分野への進出にともなってNK資格（日本海事協会規格）以外の新たな資格—JIS（日本工業規格）、JPI（日本石油学会規格）等—を従業員に取得させることが急務となる。また、建設業への進出には建設業法で定められた許可取得も必要である。⁴⁾

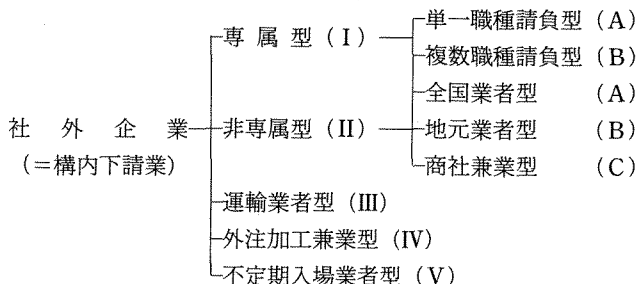
他方親企業から切り捨てられた企業においては、親企業に依存していた仕事量を他の分野で全面的に代替せざるを得ないが、先に述べた同じ理由から受注先の確保は困難であり、それに代わる「出張工事」の必要性が増大する。なお、新たな許可、資格の取得の必要性は先の企業と全く同じであるが、前者にくらべて資本蓄積の少ない企業群であるため、長びく不況の影響で倒産に追い込まれたり、休業状態に陥っている企業が少なくないのである。

以上の1次下請企業層に対して2次下請企業層の場合は、親企業から切り捨てられた企業が全体の7割（59社中41社）にも達し、そのうちの6割（41社中25社）が「倒産又は廃業」に追い込まれている。1次下請企業層よりも一段と層自体の落層化が激しいことがわかる。造船社外企業として継続して存続する企業の場合でもその経営実態は、きわめて不安定化している。すなわち、その大部分は、劣悪な労働を強いられる修繕船作業にまわされるばかりか、親企業内部で消化しきれない工事が生じた時にのみ造船業の作業を請負う不定期業者（「スポット」業者）の地位に陥っているのである。一方、親企業から切り捨てられた2次下請企業の場合は、経営の不安定化はさらに深刻である。なかには、地元元請企業の専属下請として相対的に「安定的」地位を確保するケースもあるが、大部分は地域内で工事を受注できずに地域外の「出張工事」を主たる分野として、労働者集団（「組」）を編成して転々と渡り歩くところが少なくない。そしてこうした「活動」さえも維持できなくなった場合には、その事業主（親方）は、引退、賃労働者（社外工、臨時工、日雇い等の不安定雇用労働者⁵⁾となる場合が多い）化を余儀なくされているが、この点については項を改めて述べることにしたい。

ともあれ現段階の社外企業群は、経営不安の増幅を余儀なくされるなかで、1次下請企業では「兼業化」可能な「力量」のある企業が選別されて社外企業として存続するが、2次下請企業においては、社外企業として存続する場合でも地位の不安定な不定期業者（「スポット」業者）においてはじめて可能になるのである。次項ではこの2次下請企業に照点を当てて、経営危機の実態と企業の性格について考察を加えてみよう。

注

1) Hドック・H造船所における社外企業の諸形態は、次のように類型化できる。



なお、この形態についての詳述は、後に別稿で改めて取り上げる予定である。

- 2) 3次下請の存在については、次のように述べられている。

「(再下請をつかったことは?) あります。これは個人的なあれだからね。…やつらは、『組』でないんだ、グループできてるんです」(No40)

以上の事例は、「スポット」の場合であるが、そうではない場合には、次に述べられているように、表向きは2次下請の従業員として取り扱われていたようである。

「それはね、スポットとは違います。それはね、ま、3次という形にはなるけどもね。自分の従業員のような形でもってつかって、ただ仕事の責任をもたせて、そして面倒見てくれるんだから、その連れてきた人間には、一人前並みの単価を出すとかさ、部分的に請負わせてやるとかさ、労災はこっちの方で全部もって」(No1, 傍点は引用者)

- 3) 拙稿、前掲書、P.157参照。

- 4) この点については、「1次下請企業の選別・再編」として改めて別稿で詳細に明らかにする予定である。なお、拙稿、前掲書、P.159～167も参照のこと。

- 5) こうした不安定雇用労働者について、「貧困」とのかかわりで分析したすぐれた研究、江口英一著『現代の「低所得層」』、上、中、下、未来社、1979年がある。また加藤佑治著『現代日本における不安定就業労働者(上、下)』、御茶の水書房、1982年も参考になる。

II. 2次下請の経営危機激化と2次下請の「組」的性格

1. 2次下請における経営危機の激化

1973年のオイルショックに端を発した未曾有の不況過程において、親企業であるHドックは、大規模な「合理化」を実施していくが、その一環として親企業自らの受注工事量の減少を理由に大量の社外工削減が打ち出された。しかしこれは社外工を全面的に削除するというのではなく、あくまでも必要最小限の社外工は確保するという社外工の選別・再編にその主なねらいがおかれていた。この過程で、まず最初に削除の対象となったのが弱小の2次下請企業である。¹⁾ 2次下請の場合、1次下請よりも早い時期、つまり'76年末頃から早くも発注工事量の削減やそれにもとずいた入構人員規制²⁾が行なわれはじめた。そうした中で、2次下請に対して名指しの従業員解雇通告までが発せられ、³⁾さらに企業そのものの入構を名指しで禁止させる事態も発生した。⁴⁾そして同時にそうした発注工事量、入構人員などの規制に加えて、発注工数の切り下げがしだいに厳しくおこなわれるようになったのである。もっとも今次不況に入る前においても、例えばシリーズ船といわれる同型船の連続建造の際にはその建造する船ごとに工数引き下げがおこなわれたり、⁵⁾また下請側が請負金額をうかすために発注工数以下に実働工数を切りつめるとそれが次の発注工数の基準にされる⁶⁾などの工数削減がおこなわれてきたのである。しかし、それとても発注工数やそれにもとずいて決定される請負金額についての交渉の余地はある程度許容され、⁷⁾2次下請とても1次下請ほどではないにしろ一定の資本蓄積は可能であった。⁸⁾しかしながら不況に至ると、もはやそうした交渉の余地すらなく、工数が以前にも増して引き下げられていき、不況のボトム期(1978～80年)には単価の一方的削減(表II-1)が、おこなわれ出したのである。⁹⁾

こうした事態に至って、2次下請企業は、これまで以上に作業能率をあげるために、残業を増やしたり、休憩時間を削減したり、あらゆる手段をつかって、従業員に労働強化を強いる「請負工数節減」を余儀なくされていったのである。例えば、ある事業主(No36)は次のように述べている。

表Ⅱ-1 下請基準単価の低下

年次	種目 項目	溶 接	鉄 工	艀 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) 企業面接調査により作成。

「やっぱり仕事が減るにしたがって、けっきょくドックでもコストダウンということを盛んにしゃべりましたからね。けっきょく（昭和）47～8年頃の単価と同じような水準でもってやってくれというなことでもってね。だから、もう53年頃になりましたらね、もう48～9年頃の単価ともうほとんど変わらないです。それで、あの賃金あがりしてもね、私^がた^の受^けと^る賃^金は、ほとんど変わ^らな^かつ^たで^す。だ^から、い^きお^い残^業で^もし^てそ^れだ^けの^日々^をつ^めな^いと^うま^くな^いと^うな^こと^でね……だ^から^他の^人が^たが^仮り^に一^服し^ても、ま、一^服し^ない^でや^らと^かね、日^中で^もう¹²時^だら¹²時^キッ^チリ^まで^仕事^すと^か、ま、他^の人^がた^の構^内から^外へ^出ま^すと、5分^から¹⁰分、10分^くら^いは^かか^るん^です^よね。だ^から、や^はり^もう¹⁰分（前）^くら^いに^なると、も^うほ^とん^ど作^業や^めて^道具^片づ^けて、現^場から^離れ^てい^くと^かい^うこ^とあ^りま^した^けど、私^がた^の場^合は^ほと^んど¹²時^いっ^ぱい^頃ま^で仕^事を^して^きま^した[」]（傍点引用者）

しかし、こうした2次下請企業の努力もむくわれず、しまいには親企業の受注工事量の激減のために、建造中の船舶の工期引き延ばし¹⁰⁾にともなう残業規制、休日強制までがおこなわれるようになっていった。ここに至っては、もはや請負工数の節減すらも規制されるようになったといつてよく、前述したように親企業による一方的な単価の削減と併わせて、2次下請企業の存立基盤そのものが、脅びやかされはじめたといえよう。例えば、こうした厳しい状況については次のように語られているので引用しておこう。

○昭和53年すぎから新造船なくなりましたね？

「ま、なくなったというより、けっきょく1年でやってたものを1年半でつくってみたり」

○そしたら内装工事はあるのか？

「あるのはあるんだけど、けっきょく、ま、早い話しがさ、今まで2はい食べよったご飯を1ぱい半に減らせと。あとの半分は、翌日にまわせというような仕事の仕方だね」

「つなぎの仕事してたの。バタバタとこなすんでなくてね、つないでいってそのうち」(妻)

「多少景気が回復するまでは、そのような調子でいこうじゃないかというのがドック（Hドック）の方針だから」

○今までの例えば10日くらいで請負ったものを20日くらいで仕上げろとか？

「うん」

○そういう指示もしてくるのか？

「そう、そう、そういうなことが向うからくるわけですよ。で、残業はするなと。すれば、けっきょく仕事が早く終わるからね、日曜は休めとこうなる」

○請負金額はそのまま？

「そう」

〇いくらでやってくれとくるのか？

「うん、かえてその頃安くなったんじゃないかな、最終的には。だから給料（基準単価のこと）も1割下げるといいうぐらいだから、向う（発注元）からくるのも安かったんじゃないかなと思うね。だから早い話しが、今まででさえ残業がないのに、残業がないところへもってきて1割下げられたら、とても生活できないって」

「手いっぱい稼いで12～3万ぐらいしかならないで、とってもでないけど」（妻）

「大変な時あったの。だから、もと良かったお金で食いつないでというかね」（妻）

〇これまでのたくわえを？

「うん、それでつないできて、給料なんかあてにならなかったもの、働きに出て」（妻）

（以上、No34の事業主、その妻に対する面接記録より）

ところで、先にも述べたように当初から削除の対象として位置づけられ、常にその不安をかえながら経営を維持してきた2次下請企業は、後述するように1次下請とくらべて企業規模が小さく、親企業依存度100%といった「専属型」が多いため、親企業以外の仕事先へと容易に転換しがたい。¹¹⁾したがって前述した親企業の厳しいしめつけのもとでは、2次下請企業は、次に述べるような極端な経営縮小を余儀なくされていくのである。

親企業からの工数やそれにもとずいて決定される請負金額については交渉の余地のない「言い値発注」の仕事が多くなり、¹²⁾しかもその請負金額は、2次下請企業の経営を維持できない、収支のバランスのとれない金額だったのである。こうした事態に対して2次下請企業は、極端な減量経営を実行せざるを得なくなった。真っ先に実行されたのが従業員の削減である。まず女子労働者や「臨時名義」の労働者がその犠牲となり、しだいにそれが2次下請本工の削減へと向い、最終的には経営の限界である1～5人規模に至るまで従業員削減が実施されたのである（表0－1）。しかし事態はそれだけでは済まなかった。しだいに1次下請に対しての名義料や従業員の社会保険額等の負担さえもが重圧となるに¹³⁾及んで、残された従業員をすべて臨時名義に替え、賃金を時給制に切り替え、¹⁴⁾社会保険を国民保険に切り替えざるを得ないところさえ発生した。それでも2次下請企業の経営危機は回避されたわけではない。2次下請の事業主（＝親方）は、従業員の賃金支払いや社会保険額の負担のために、前述した事例にもあるようにこれまでのたくわえを引き出したり、そればかりか後に事例として取りあげる事業主の言葉にもあるように銀行等から借金を重ねながら、また事業主自らの取得分から足しながら経営の危機に対処したのである。このように2次下請企業の経営危機は、事業主の生活破壊につながるほど深刻な事態だったのである。例えば、この間の状況について次のように語られている。

「若い者の給料は、どんどん上げなきゃならない。年々上げないと駄目でしょ。ところが、会社（Hドック）の方は、全然（請負金額を）上げてこないですからね。だからね、（昭和）51年あたりになったら毎月赤字だったですよ」（No50、傍点引用者、以下同じ）

「売り上げだって、（昭和）49年、50年、51年、52年になってきて、51年と52年との売り上げの差ったら、4,700～800万違ったからね。それだけ値段落とされた。同じ仕事の量して、年間のね。51年1億2～3,000万あったでしょう。それが7,000何ぼしかないんだ。同じ（仕事の）量やって」「値段が、ただドンドン不況になったから、ドックが赤字だから、ドンドン請負でこれやられて。今度やってしまえばさ、ドンドン、ドンドン値段落されて、落されて、300万、400万って月赤字になっちゃって、交渉したって一銭も出さない」（No42）

「やればやるほど赤字だというわけさ。今、修理船の場合も単価ちゃんと決まってるらしい。一応見積りは取るけども、だから何も黒くなってやったって何もならねえ」(No.22)

「オイルショックになってからね。仮りに同じ仕事が、ま、1つ船の左舷だら左舷、ちょっとしたねところが、外板の新替えとかそういうものがくるでしょ。ま、同じ平米でもっていても100万するものが、結局ね、80万、60万ってこう切られて、結局ドックもせつなくなればね、しわよせが我々にくるわけよ。それからとってもしゃないがね、給料、俺の給料なんか3万が2万しか出ないときがあるんだよ。全部労災とか若い者に払ってね」(No.17)

「(昭和51年頃までは仕事はかなりあったのでは?) いや、そうではないですよ。もう仕事はあってもだいたいやれる単価でなかったですよ。1次(下請)あたりはなんとかやれても、2次(下請)あたりはもう……」
「ドック自体もつめて出すから、段々つめてくるからね。もう今までよりいくらか一所懸命やっても前みたくならないし、次の船になるとそれよりさらに悪くなってくると、しまいには足出るようになってくると、もうこれじゃとってもしゃないって、毎月銀行から借りて足し前するような状態になる」(No.1)

「給料払えなくなったからね、水揚げより。給料の分より水揚げなかったからね。それが半年ぐらい続いたし……だから最後の頃は、俺の給料なんか出なかったんでないかな、全部借金になっちゃって、水揚げで給料を払うだけの水揚げがなかったこともあるしね」(No.20)

「全然給料ないときあるもんね。うちに入る金が一銭もない月もあるの。年に2〜3回はあるの……去年(昭和56年)も毎年あるの。もう支払いする手いっぱい。それでもね、待ってちょうだいというぐらいになるの。自分の給料入らないのは2〜3回は年にあるの。だから、そういうのはないようにね、平均の取れたね、下請の仕事をさしてほしいと思うのよ。かけ合ってみたってやっぱりこれ急にどうしようもないね。それならずいぶん悩まされてきたんでない」(No.34の事業主の妻)

ところで、これら2次下請企業の経営危機をさらに深刻なものとさせたもう一つの要因は、これら最下層の下請企業群に対して、国や地方自治体の諸施策、諸対策が行き届いていないということである。例えば、社会保険制度や税制上での問題点が次のように指摘されている。

「社会保険は、ま、関係ないわけですよ。国民健康保険に入らせればそれでも済むわけですよ。ただ労災と失業保険は、あれ対になってるでしょ。だからどうしても政府ではかけなきゃなんないんだと。かけてないと違法だというけど。私ら自身にすれば掛けていく掛け金がないですよ。だから今、私の方に女の子入れて10人ですが、これで月やはり社会保険だけで14万近いです。その14万がうくかったら全然うかんですね。……ドックあたりじゃ大きいところは、政府がなんだかんだといってやるけど、我々みたいな末端のものは、全然そういう恩恵がないでしょう。まるっきり大会社と同じように社会保険は払わなきゃならない、同じですからね、率も同じだし。だからって、大会社がそれだけのものをみて払ってくれるというなら別ですけどね、今みたくいやあ時間あれだから下げるだとか、工数下げるとかやられたら、全然そういう社会保険の国家で決めてあるものを払うって言うところまでいかないんですよ」(N船舶)

「そうですね。私がたやってる頃に税金がやっぱり高かったですよ。……それこそこっちはまだ寝ないで稼いでも、そういうのは、全然みてもらえないですよ。収入面でもって、ただお前はこれだけ稼いだんでねえかということだね」(No.36)

もっとも、今次不況下において造船不況対策の一つとして国や地方自治体を中心になって官公需工事の発注が実施されたのではあるが、これとても2次下請のような下層の下請企業群に

は何の恩恵をももたらさなかった。

「我々みたいな個人業者にはね、ほとんどそういう手はのべてもらえないでしょ。例えば何かに籍があるとか、例えば有限とか株式会社とか形のあるものには、そういうものが適用されますけどね。我々みたいに一人、二人の個人では、ほとんどそういうのはあれしてもらえないですよ。ですから本当にもう仕事が無くなったなら、御飯食べられないというような状態でしょ、今の状態は。だからもうちょっとそういう方にも目を向けてもらいたいですよね」(No28)

「国とか市でいくら、あの夕張の炭坑でもさ、いろんなこと政策で打ち出してるけどもね、こうぼくたち、こう零細企業の末端までね、あれなんですよ、なんというのかな、絵に書いたモチでさ、さっぱりこう大企業というかな、そういうとこだけでね。さっぱり末端までは、なんかこう行き届いてないんですよ。今までさっぱりね。今後もそうだろうと思うんだけどね。自分でもなんていうか、まずそういうものを頼ってたら死んでしまうものね。国とか道だとか市の政策頼ってたらさ。今まで自分のね努力でやってきたけどもさ。それもう少し末端までね。大企業優先でなくさ、もう少し零細企業優先のね、何かもう少し対策考えてほしいなとやっぱり常に思ってますけどね。だからよく新聞でもね、あの夕張のあれ見えますけどね。本当その通りだなあと思いますね。北炭自体はね、会社再建法でね、やれますけどね。それに1次下請、2次下請という、あの銀行、何ぼ国で融資するとかさ、道で援助するとかいったってさ、そういうところまでなんて全然行ってないでしょう。我々の場合でも同じなんですよ。だから本当に絵に書いたモチさ。腹いっぱいにならないしね。もう少しそういう零細企業をもう少しね、助けるというかな」(No27, これは1982年1月時点の面接記録)

以上のように2次下請企業は、親企業の厳しいしめつけのもとで、事業主(=親方)自らの生活破壊を余儀なくされつつ、企業経営の限界にまで経営の縮小を図らねばならなかったが、さらにそうした経営危機に拍車をかけたのは、2次下請企業に対する国、地方自治体の諸対策が何の効果ももたらさなかったことである。こうして前掲表Ⅰ-1にあるように、2次下請の約4割にものぼる企業が「倒産又は廃業」に追い込まれていったのである。次にあげる事業主の言葉は、こうした危機状態に陥り、崩壊せざるを得なくした事情を鮮明に物語っている。

「前はね、ま、データ不十分いうかね、やってみてもうかる仕事とか、そういうものもあったわ。ま、甘かったというかね。いくに従ってさ、そういうふうな規制(工数、単価の引き下げ)をしてくる。あげくの果ては、孫はものいうなという状態さ。だから、結局、維持費、職人のボーナスというものね、全然はじいてこれなくなってしまう。だから保険かけて、どうのこうのしておればね、融資してもらってまかなうよりしかたがない。年中それがもう最後の3年ぐらいは、そのくり返しですよ。(融資をうけて保険とかいろいろかけてたのか?) そう、雇用保険もみなつけて、そのうえ、また個人的な保険会社と契約して傷害保険かけたりね。本当は売り上げから出てこなきゃなんねえの。だからね、私ら地元でやってね、なんでこんなに苦しむのかと、ずいぶん声かけたんだけど、我々孫のいうことは一つも聞かぬ。そのあげくね、この内地からのあれ(スポット)でくる業者にはね、一工数1万5千円とか2万円払ったとか、旅館生活させてね、莫大な金を親方にもうけさせたとか、そういううわさが現実、もううわさどころか現実にあったというんだからね。我々は、最後のとどのつまり自分で金の苦労までしてさ、そのあげくどんどんつぶされていった。つぶされていったといういい方しかできないわけよ。……不況だしね。哀れなもんだよ。この函館の造船場の職人というのはね」

(No 7, 傍点は引用者)

注

- 1) 「小さい3人や5人のところは切ってしまえということですよ、極端にいえばね。……2次業者というのは、はっきりいって何にも会社（Hドック）に何も関係ねえわけさ」（No30）
- 2) 例えば、入構人員規制については次のようにいわれている。
「ドック（Hドック）のときは、もう増やせなかったから。減らされて、減らされて、もうしょうがなかったから。I（No45）は何人減らすとか、K（No48）さんは何人減らすとか、S（No51）は何ぼ減らせ、そういうふうだったんですから」（No45、傍点引用者）
「減らされたんですよ。会社（Hドック）の強制で。（昭和52年）7月には、もう出たんですよ。うち7月25日にはドック出たんです。それでその時には6人にしなさいといわれたの。中（Hドック構内）で仕事する人が。だから今年（昭和53年）に入ってから6人でしょ。その前に9人かな」「来月から何人にして下さいと電話一本で終わりです」（No10の事業主の妻、傍点引用者）
「下請もね。何月でどこの組は何人にして、何月でだいたい何人にしてくれと」（No18）
- 3) 「1人ね。やめさせたんですよ。会社（Hドック）からあれやめさせろといってきたんだよね。（指名で？）うん。その頃はね。若いんだけどさ。ま、あまりね、勤務もあんまり良くなかったんだね、状態もね。そういうこといわれるとね、理由がないんだよね。それで木古内から来てたやつだったけど。それでもうなんとかかんとかやめさせたけど。後味が悪かったね」（No50）
- 4) 「T（No12）さんとこは残ってたわね。まず私のとこが一番先に切られたわけ。これは会社（Hドック）からの命令、命令というとおかしいが、まず段々減らさなきゃならないよということはいわれてたわけよ。それでみんなでもって何人かずつ減らすような形にするか、そこは私らわかんなかったわけ。たら会社では、まずU（No13）をやめさせろということになったわけですよ」（No13）
- 5) 「例えば、一番最初、船、同じ型の船がありますでしょ。2はい3ばいってね。一番最初その見積り通してくれるわけさ。そうせばもう実績ついたということで、2はい目になりますと減らされるわけさ。その時は、2はい目のときは見積書はもう出しません。もうその最初の見積りが生きてますから。その比率的にやらしてもらうわけよ。だけどもその何%なり、結局その慣れてるということで引かれるんですよ。それから3ばい目になりますとね。もう2はい目まではいかないけども、ある程度は引かれるという感じでね」（No38）
- 6) 「とにかくね、そうだね、船1ばい、まずエアーテストだらエアーテストでもって、ま、取付でもいいんだわね。で、3千時間だら、3千時間でやってくれと。じゃこの船は、ま、請負だからやっぱり一所懸命やってさ少しでも（能率を）上げようと思うでしょ。だから3千時間のものが2千時間であがったとね。じゃ次の船、したら、またやってくれと。そしたら今度違うわけよ。今度、今やった実績の3千時間より実績あがったその2千時間、今度その2千時間でくるわけ」（No18）
- 7) 「2千時間だらできないからもう少しあげてくれと。2千3百でも2千4百でもくれとか、ま、それはそれでまた取ったりして、話しの交渉でね……工事係と作業長だとか、で、ま、どちらもどうしようもないば課長までいって話し進めるけどもね」（No18）
「今ならどうもならないから、この次の工事でもってなんとか色をつけるからって、そういうな」（No17）
「結局、一つの船の工事終わると、ま、何ぼ何ぼ赤字だとなるでしょ、ま、一応ね。これを何ぼでやれという金がかかるんですよ、言ってくるんですよ、何工数でね。で、ま、それをだいたい一船でもって3ヵ月ぐらいかかりますからね。ま、毎月トータル出してるわけですよ。3ヵ月になるとね、だいたい赤字なんですよ、どの船もね。絶対にね、もうけさせないの。そうすとね、このくらい赤字になったと、向うもちゃんと計算してますからね、毎日出てる人間が何人出てるということは。そうすると、じゃその足りない分を出してやるということになるわけ。で、例え

- ば150時間赤字出しちゃうと、そうすと150時間くれるわけですよ。そして、その他に30時間とか50時間プラスしてくれるわけ。それはもうね、微々たるもんですけどね。ま、くれるわけですね」(No50)
- 8) 「K組(1次下請)は、あの50人のうち18人くらい女の人をつかってましたからね。女の人も溶接やりましたからね。ですからかなりの水揚げがあったようだから。例え50人つかったって、ま、だいたいどの程度の給料払えばいいかということもだいたい想像できるからね。そうすとかなりのものが残ったなというな感じはもつ。それにくらべて、私らは、十分の一以下だから、残ったところでたいしたもんじゃなかったけどもね。ま、それでも生活するにはね、ま、ある程度余裕ができましたよね。ま、そんな程度ですよ、私らは。生活に余裕ができたという程度でね」(No13, 傍点引用者)
- 9) 「今、4 はい終わるとこなんですけどね。結局単価が段々削られてきているわけですよ。今までと違って少数精鋭主義でいってるわけですよ。そして今まで発注した時間をだいぶつめてきているんですよ。結局会社(Hドック)の方で100出せば、うちの方で70か80でやらなきゃ駄目だと。それでなきゃ利益はあがらないと、すると次のとき70で出来たとすると、70で発注するわけですよ。するとまた今度50から60でやらなきゃならないというふうになってくるんですよ。ま、この頃は、このへんで落ち着いてるみたいですけどね」(No40)
- 10) 工期の引き延ばしによる影響については次のように語られている。
「結局、今まで1週間で済んできた工事を2週間かけてやんなさいといったら、2週間かかったからってお金半分でいいかという、やっぱり2週間分払わなきゃいけないから」(No34)
「ゆっくりたって、例えばさ、300万なら300万のものをね、5人の人間つかってさ、せいぜい長くてもあれでしょ、2ヵ月かそのくらいでなきゃ俺たち採算合わないでしょ、ね。それを4ヵ月も、300万を4ヵ月も5ヵ月もならしてさ、そして毎日出た日数だけの給料払ったら、もう借金しなきゃやってけない。給料払えない。だからそういうのが続いてきたからね」(No20)
- 11) 「我々、実際表へ出て仕事が取れないからドック一本にしぼってるんだけどね」(No43)
- 12) 「ドックの場合はね、向うから当てがいぶちだからさ。決まってんんだわ。こっちから何ぼ何ぼなんていえねえんだわ。これでやれ、やれねえばやんなくていいとこうだからな。今、みんなそうだわ」(No6)
「修理船でもね、もう最後になると向うのいいなりだからね。こういう場所だとか、こういう悪い条件だとかいうなね、請負い方は昔あったけど。もう最後になったら、もうそういうことは一切抜きだね。もう何工数でやれと」(No7)
「見積り出しませんよ。向うから押しつけてくるからね。」(No4)
「(昭和49年頃……最盛期は)結局自分の見積りがある程度通ったから、今は通らないの反対に」(No34)
「見積りって、会社(Hドック)で勝手に決めて、もうわしら言ったって通用しなくなったもの」(No37)
「今だら、もうあんたこれだけ、あんたこれだけというな当てがいぶちだね」(No44)
- 13) 「(名儀料の10%は高いか?) 高いですよ。だから当時、あのあたり(最盛期)は単価よかったから、わしらは我慢しましたけども、今、こういう単価の安い時になってみなさい、10%というのは本当に死活問題ですよ」(No38, 傍点引用者)
- 14) 「ドックを出る頃は、もう時間給だからね。(昭和)52年か51年頃から時間給にした」(No.6, 昭和53年7月にHドックを出る)

2. 2次下請の「組」的性格

前述したように、2次下請企業の大部分は親企業から切り捨てられ、その内の多くが「倒産又は廃業」に追い込まれる事態の中で、一部の企業は、「スポット」的な不定期の社外企業にその地位を低めながら、かろうじて造船社外企業として存続していくが、その種の企業の性格を検討するのがここでの課題である。

その際、2次下請企業が、親企業の厳しい管理下に組み込まれるなかで、いかなる経営形態をとらざるを得ないのか、そしてそれは旧型熟練にもとずく親方を頂点とする小集団を形成していたかつての「組」とどのような共通点と相違点を持つのかを明らかにしたい。

先に述べたように今次不況下における親企業からの厳しい管理にもとずいた規制を受けながら経営を維持しなければならない2次下請企業は、後述するように従業員数も少ないうえ、一定額（総売上高の6～10%）の名義料を1次下請に支払わなければならないなど1次下請企業とくらべてその資本蓄積条件が限定される傾向を有している。そうした2次下請企業の経営形態はいかなるものとならざるを得ないのかについて、まず検討を進めよう。

2次下請企業は、自工場を所有し外注加工を兼業している場合（No56, 57）や親企業以外の企業とも取り引きをおこなう専属度の低いところ（No52, 53, 54, 55, 58, 59）があるが、大半は自工場もなく、しかも単一職種で請負作業をおこなう親企業依存度100%のところが圧倒的に多い（前掲表0-1）。

したがって表II-2によってその従業員規模をみてもわかるように、1次下請企業層に10人以上層が圧倒的に多く、なかでも50人以上層が約30%にも達しているのに対して、2次下請企業の場合、10人前後層が約50%を占め、5人以下層を含めると10人前後以下が実に60%にも達している。このように1次下請企業とくらべてその零細性の顕著な2次下請企業は、当然のごとく会社組織にしているところは少なく、個人経営が圧倒的に多い（表II-3）。しかも会社組

表II-2 従業員規模別事業所数

従業員規模	1次・2次別	1次下請	2次下請
5人以下		3(4.3)	6(10.2)
5～10人未満		3(4.3)	17(28.8)
10～20人未満		19(27.1)	14(23.7)
20～30人未満		10(14.3)	4(6.8)
30～40人未満		4(5.7)	4(6.8)
40～50人未満		6(8.6)	2(3.4)
50～100人未満		11(15.7)	5(8.5)
100～300人未満		6(8.6)	—
300人以上		3(4.3)	—
不明		5(7.1)	7(11.9)
計		70(100)	59(100)

表II-3 企業形態別事業所数

企業形態	1次・2次別	1次下請	2次下請
個人		7(10.0)	39(66.1)
合名		1(1.4)	—
合資		—	—
有限		22(31.4)	17(28.8)
株式		39(55.7)	2(3.4)
不明		1(1.4)	1(1.7)
計		70(100)	59(100)

注) 1. 1974年時点である(以下、表II-7まで同様)。

2. ()内は、指数である。

表Ⅱ－４ 資本金規模別事業所数

1次・2次別 資本金規模	1 次 下 請	2 次 下 請
50万円以下	—	1(5.0)
50～ 100万円未満	6(9.5)	6(30.0)
100～ 300万円未満	20(31.7)	7(35.0)
300～ 500万円未満	8(12.7)	1(5.0)
500～1,000万円未満	11(17.5)	3(15.)
1,000～3,000万円未満	7(11.1)	—
3,000～1 億円未満	3(4.8)	—
1 億円以上	6(9.5)	—
不 明	2(3.2)	2(10.0)
計	63(100)	20(100)

表Ⅱ－５ 創業年次別事業所数

1次・2次別 創業年次	1 次 下 請	2 次 下 請
1945年 以 前	14(20.0)	2(3.4)
'45～'50年 未 満	12(17.1)	1(1.7)
'50～'55年 未 満	13(18.6)	1(1.7)
'55～'60年 未 満	4(5.7)	1(1.7)
'60～'65年 未 満	9(12.9)	8(13.6)
'65～'70年 未 満	10(14.3)	14(23.7)
'70～'75年 未 満	6(8.6)	24(40.7)
'75～'80年 未 満	2(2.9)	6(8.5)
不 明	1(1.4)	3(5.1)
計	70(100)	59(100)

表Ⅱ－６ Ｈドックの下請開始年次別事業所数

1次・2次別 下請開始年次	1 次 下 請	2 次 下 請
1945年 以 前	4(5.7)	1(1.7)
'45～'5 年 未 満	5(7.1)	1(1.7)
'50～'55年 未 満	8(11.4)	1(1.7)
'55～'60年 未 満	7(10.0)	—
'60～'65年 未 満	13(18.6)	8(13.6)
'65～'70年 未 満	14(20.0)	11(18.6)
'70～'75年 未 満	9(12.9)	23(39.0)
'75～'80年 未 満	2(2.9)	5(8.5)
不 明	7(10.0)	9(15.3)
計	70(100)	59(100)

表Ⅱ－７ 「創業のいきさつ」別事業所数

1次・2次別 創業のいきさつ	1 次 下 請	2 次 下 請
Ｈドック本工の独立	10(14.3)	4(6.8)
Ｈドックの子会社 と し て 独 立	3(4.3)	—
Ｈドックの構内下請 企 業 か ら 独 立	14(20.0)	38(64.4)
町場の小型造船所 か ら 独 立	—	1(1.7)
町 場 の 中 小 零 細 企 業 か ら 独 立	2(2.9)	2(3.4)
不 明 ・ そ の 他	41(58.6)	14(23.7)
計	70(100)	59(100)

織になっているところでもその資本金額は、500万円以上層が約40%を占める1次下請企業層と異なり、300万円以下が圧倒的に多いのである（表Ⅱ－４）。さらにもう1つの特徴は、創業年次（表Ⅱ－５）と下請開始時期（表Ⅱ－６）とがほぼ一致し、その時期が親企業の生産拡大期、つまり'65年以降、なかでも'70年以降の大型船建造体制への移行時期に集中していることである。しかも表Ⅱ－７によって「創業のいきさつ」をみればわかるように「構内下請企業から独立」した者が64.4%も占め、「Ｈドック本工の独立」をも含めると実に約70%にも達している。こうした点は1次下請企業にしても同様の傾向を示しているけれども、2次下請企業の場合にはこの傾向がより顕著であり、まさに親企業の生産拡大にともなう工事量増大に対処するために、2次下請企業が、新たに大量に親企業のもとに組み込まれるに至ったことを示すものである。それも同じ社外企業（その多くは1次下請企業）が、2次下請企業の事業主の供給源となっている。この点は、2次下請企業の性格を知るうえで注目すべき特徴として指摘しうる。

このような企業規模の極零細な2次下請企業の経営組織は、どうしても簡素なものとならざるを得ず、役職者や一般事務員等の間接人員をかかえているところはほとんどなく、事業主以下すべて現役労働者である。それから現役労働者の内に常用男子よりも低賃金の女子労働者³⁾(溶接業者では一般の溶接工として、その他の業者では主として雑役工としての活用)や「臨時名義」の労働者⁴⁾などを一定数含んでいるところもある。ところで親企業の突発的な工事量増大にともなう人員増加要請に対しては、常用労働者を増やすよりもむしろ「スポット」的活用で再下請の導入がなされたり、⁵⁾臨時工の活用が図られることが多いという特徴をもっている。その場合同業者間で人の貸し借りが応々にしてみられる。⁶⁾

表Ⅱ－８ 2次下請の所有主要設備・機械・工器具一覧

No.10企業(溶機)	No.20企業(鉄工)	No.26企業(仕上)	No.44企業(塗装)	No.36企業(内装)	No.48企業(船具)
・ホルダー ・ハンドシール	・ガス道具 (2) ・キャブタイヤ(3～4) ・グラインダー (10) ・ハンマー類	・スパナ類(100) ・電気グラインダー (4) ・電気ドリル (2) ・手道具一式	・スプレー(3) ・サンダー(13) ・エアークリーナー(3) ・電気クリーナ(1) ・スクリッパー(20)	・丸ノコ ・電気ドリル ・電気ノコ	・スパナ ・シノ ・クリッパー

注) 企業面接調査により作成。なお、()内は台数を示す。

このように2次下請企業は企業形態をとりながらも、実質的には「労働者集団」を形成しているといえるが、それらはいかなる機械・設備を保有しているのであろうか。その生産手段の所有状況を見るならば、表Ⅱ－８のごとくである。これをみればわかるように、主要な機械・設備を所有しているところはほとんどない。ただ日常頻繁に使用する工器具あるいは補護具の類をそろえているにすぎない。もっともその他のものは親企業や1次下請から借用すれば済むわけであるから必ずしも必要としないのであろう。したがって極端な言い方をすれば、労働力だけ親企業に提供しているといっても過言ではなかろう。⁷⁾

ところで、こうした極零細な企業規模で、しかもそれゆえに事業主以下全員が現役労働者の「労働者集団」を形成し、更に所有する生産手段は主要なものを親企業等に依存するところの、もはや企業ともいえないような2次下請企業は、配下の労働者に対していかなる賃金の支払い方法をとっているのか、その特徴をみることにしよう。

賃金については、やはり明確な規定(規則)を定めているところはほとんどない。賃金形態は、次表Ⅱ－9をみればわかるように「日給」あるいは「日給月給」制が大半を占めているが、なかには「日給+月給」,「日給月給+月給」といった変則形態もみられる。これは長期勤続者やボースンといった役付工などに対して「月給」制をとっているものであり、この点は、もちろん彼ら企業貢献者を優遇することに他ならないが、他方そのことによってその他の一般工に「はげみ」を持たせる機能を果しているものであり、さらに「熟練工」層の引き止め策としてもその機能を果しているのである。それは、次表Ⅱ－10にあるように「ボースン手当」(月平均1～2万円のところが多い)を設けている業者の多いこととも符号する。賃金の決定については、各業者でまちまちであるが、大方はその人の年齢や家族構成、技能程度、それから下請企業層での相場などを参考にしながら決められる場合が多い。⁸⁾ただそうした場合に、年齢や家族構成といった指標が重視される傾向が強いといえる。⁹⁾この点は、「家族手当」を支給する業者の多い(表Ⅱ－10)ことからもうかがわれよう。昇給は、毎年1回おこなわれるけれども、その率は定められておらず、その年の業績しだいでは高低があり、だいたい日給額で100～500円の間が一般的

である。¹⁰⁾もっとも不況過程に入ってからここ3～4年の間は昇給ゼロのままである。次にボーナス等の一時金についてみると、表Ⅱ-10をみれば明らかなように多くの企業が支給しているが、「ボーナス」規定をもつところは少なく、その年の業績に応じて支給される。平均して給料の約1ヵ月分である。¹¹⁾もっともこのボーナスも不況過程に入ってから、「涙金」もしくはゼロの場合が多くなっている。その一方で、売り上げが特別にあがった場合には、ボーナス以外に表Ⅱ-10にあるような「能率給(特別手当)」を支給するところもあるが、¹⁰⁾大部分の業者は残業割増の借置をとっている。¹¹⁾こうしたことは、基本給を上げる代わりの借置として機能しているといつてよい。¹²⁾その他退職金制度はほとんどない。このように2次下請企業の賃金支払い方法については、その業績しだい容易に高低できる仕組みになっていることがもっとも大きな特徴として指摘しうるのであろう。ただし、不況の深まりのもとでは、前項で述べたように諸手当一切なしの時給制に切り替えた企業が増大している。

表Ⅱ-9 賃金形態

日 給	10社
日 給 月 給	4社
日 給 十 月 給	1社
日 給 月 給 十 月 給	3社
計	18社

注) 1.企業面接調査をもとに作成
(以下、同様)。
2.次表Ⅱ-10の事業所数の
総計も18社である。

表Ⅱ-10 手 当 の 種 類

皆 勤 手 当	4社	能 率 給(特 別 手 当)	2社
ボ ー ス ン 手 当	9社	残 業 手 当	12社
通 勤 手 当	10社	ボ ー ナ ス	14社
家 族 手 当	9社	昼 食 手 当	6社
住 宅 手 当	1社	半 自 動 手 当(溶 接)	1社
燃 料 手 当	9社		

注) 1.「半自動手当」とは、低角度溶接機(半自動)をつかう場合につける手当のことをいう。なぜなら、この溶接機をつかう場合には、一度に1人で5～6台つかうため労働強度が高くなること、それから面をつけて作業できないため顔にヤケドを負うなど労働条件が悪くなるからである。
2.「残業手当」が以外に少なく表示されているが、実際はほとんどの業者はこの手当をつけているといつてよい。

最後に社外企業の2次下請としてもっとも特徴的な事務所の状況について一言触れておこう。
2次下請企業の多くは、親企業所有の「ハウス」と呼ばれている建物(その大半は使用済みとなった古い木造の建物やプレハブ建ての簡素な建物)の内部をベニヤ板等でいくつかの部屋に仕切ってあるうちの一室を借用している。なかには、1次下請企業の借用している部屋の一角をロッカー等で囲っただけのところもある。しかも事務所といえば聞えはいいけれども、その大半はいくつかの机と椅子、それから食事をするためのやや大きめのテーブル、ロッカー、電話等があるだけのきわめて粗末なものなのである。もっともそれだけに借用料も安く、維持費も少なく済むわけである。¹³⁾

さて、これまでの分析からすでに明らかであるが、不況下における親企業による厳しい管理下、資本蓄積上の特約のある、しかもそれゆえに極零細規模(10人前後の従業員規模が多い)の2次下請企業は、道具や事務所等にかかる間接経費を節約したり、賃金についても特別の規定を設けず業績に応じて高低できる仕組みにさせ、かつ事務職員等の間接人員をおかず、女子労働者や臨時工などの活用を一部図りながら、総体として経費の節約を図っている。逆にいうと、こうしたことによって初めて経営が成り立ち得るのである。ここでは請負金額から名儀

料を差し引いた金額のほとんどは労務費で構成されており、事業主の取得分は自らの「賃金」部分と僅少な「ピンハネ」（「剰余金」）からなっているのである。

さて、2次下請企業の経営形態は、これまでの分析を通して、企業というよりも親方労働者を頂点とする10人前後の「労働者集団」＝「組」と規定しえよう。彼らは、主要な生産手段を所有せず、請負金額のほとんどを労務費で構成する「労務供給業者」なのである。そこで次に、こうした労働者集団を率いている親方の機能・役割を通して、彼らの性格を検討するとともに、今次不況下でうすれゆく請負主体（「組」）としての独自性について検討することとしよう。

彼ら親方は、不況下における親企業の厳しい管理のもとでは否応なく作業能率を高めなくてはならない。それゆえ自らが先頭に立って現場作業に従事することにより配下の労働者をして請負作業にかりたてて作業能率を高めざるを得ない。¹⁴またそうした実作業に従事しながら、能率のあがるような作業段取りや適性人員の配置¹⁵などの作業管理が重要な仕事となっている。そうした場合、時には安全無視につながるような人員配置を強行せざるを得ないことも少なくない。¹⁶それから部下の技能養成についても、特に新入工員に対しては早期に戦力として配置できるように、多くは自らの手元につけ、実作業を通して基本作業を道具の使用方法なども含めて教えるといった役割をも果している。¹⁷賃金管理についても、前述したように賃金規則を設けず、売上高の変動に応じた賃金配分を、自ら査定し決定を下すといった、むしろ恣意的配分によっておこなっている。¹⁸その他部下の勤怠、親企業との交渉、各種会合（安全衛生協議会など）への出席、作業日報の作成等の事務処理も含めて様々な仕事に従事しなければならない。したがって前述したようにボースンといった役付工をおいているところが少なくないのである。しかし一次下請企業のように、親方は現場の実作業に携さわることは少なく社長としての業務に専念し、それに対してボースン層は現場監督者として現場作業に従事しながらその段取りから人員配置に至る作業管理を部下の技能養成を含めて担当するといった明確な機能・役割の分化には未だ至っていない。2次下請のボースン層は、あくまでも親方の補助者として作業管理や技能養成の一部を代行するという場合が多いのである。¹⁹もっとも2次下請の親方には、社長としての業務に専念できるほどの余裕を与えられていないからである。²⁰ところで、こうした2次下請の親方は、従来の経験を生かしてすでに親方労働者となるにふさわしい性格を身につけながら独立するに至っている。すなわち、それは次表II-11の職歴をみればわかるように、彼らのほとんどが熟練労働者出身者であり、特に溶接、鉄工、船舶内装（木舩装）などの業種の親方には、以前に「組」を形成したことのある者、「渡り職人」であった者が非常に多い（例えば、No.4, 5, 6, 7, 8, 10, 19, 22, 35, 36などの親方）。彼らは、前述したようにHドック社外企業（その多くは1次下請企業）から独立し、その直前にはボースンなどの役付工であった者が少なくない。それだけに親企業の内部事情にも詳しく、その工程（流れ）に合わせて現場で配下の労働者を統轄したり、割り当てられた作業をまとめあげる能力をすでに身につけていたのである。

こうした「作業管理」、「技能養成」、「賃金管理」等の側面からみて2次下請は、親方労働者を中心とした労働者集団＝「組」を形成していることが一層明らかになったといえよう。しかしながらこの労働者集団＝「組」は請負主体としての独自性を未だ残しているであろうか。この点については、「販売（作業の請負）における主体性」、「生産における主体性」、「労働者の雇入・解雇」等の²¹分析を通してその吟味をおこなう。

まず「販売（作業の請負）における主体性」についてみることにしよう。

表Ⅱ-11 親方の転職

企業No.	年齢	業 種	最終学歴	職 業 経 歴
No. 3	44歳	高校(普,定)	高校(普,定)	1955年, Hドック(函館,溶接工,74年から班長)→1977年, W工業所(函館,Hドック社外企業,溶接工,総ボースン)→1978年, 独立。
No.47	66歳	船 具	高 小	1944年, Hドック(函館,船装課,退職直前は工事係員)→1974年, 独立。→1978年, 解散。
No. 4	46歳	溶 接	中 学	1950年, 国鉄(函館,寮の調理師見習)→日魯漁業(函館,船の調理師)→1963年, NH造船(函館,Hドック社外企業,溶接工)→1966年, 独立 [「組」として,新潟鉄工所の下請, 前山鉄工所, 田中工作所, 星野鉄工所等で溶接作業(新潟造船), 三井造船所の下請B工業で溶接作業(千葉造船), その他石油備蓄基地建設現場(四国 坂出, 鹿児島 谷山等, 溶接作業で転々と渡り歩く)]→1972~3年, Hドック社外企業(函館, H工業→W工業等の下請)→1978年, 解散。
No. 6	49歳	溶 接	高 校 (普)	1950年, 江差簡易裁判所(江差,事務員)→1955年, K工業所(函館,Hドック社外企業,溶接工)→1961年, NH造船(函館,Hドック社外企業,溶接工)→1965年から「組」を形成し, 函東工業, 函東工業の下請笠島組等で溶接作業(函館,造船)→1966年, K船舶(函館, Hドック社外企業,溶接工)→1968年, 独立(Hドック社外企業, K電舎)→1970年, 解散→1970年, 独立。→1979年, 解散。
No. 7	?	溶 接	?	I H I 相生工場(兵庫,溶接工)→1950年, 米軍, 鑑船工場 F I F (横須賀,溶接工)→1953年, 米軍, 自動車工場(追浜,溶接工)→1954年, 石井鉄工(蒲田,溶接工)→この間, 浦賀ドック, 三菱造船, 鶴見造船等でアルバイトもおこなう→1957年, 川崎重工(神戸, 溶接工)→1962年からは「組」を形成し, 三井造船玉野(岡山), その他千葉, 仙台, 石巻等の造船所, 日本鋼管清水造船所などを転々と渡り歩き, 溶接作業をおこなう。→S工業(函館,Hドック社外企業,溶接工)→K船舶(函館,Hドック社外企業,溶接工)→1968年, K電舎(函館,Hドック社外企業,溶接工,総ボースン)→1970年, 独立。→1977年, 解散。
No. 8	44歳	溶 接	高 校 (普,定)	内藤組(室蘭,富士製鉄所の下請,溶接工,鉄工)→1961年, 函館市内であちこち歩く(溶接工,鉄工)→1962年, H興業所(函館,Hドック社外企業,溶接工)→1965年から「組」を形成し, 函館市内の町工場(函東工業の再下請, 日魯造船の下請などからも仕事をもらう。その他町の鉄工所等)を転々と渡り歩く→1970年, 独立。
No. 5	43歳	溶 接	高 校 (普)	1957年, 中部船舶(清水,日本鋼管清水造船所の下請,鉄工)→1959年, 三栄工業(静岡,金指造船の下請,溶接工)→1961年, 遠藤組(茨城,新光造船の下請,溶接工)→1962年, 鈴木造船所(石巻,溶接工)→1963年, 丸益工業(東京都西多摩郡,製缶,溶接工)→1964年, 山陽工業(石巻,山西造船の下請,溶接工)→1965年, オチ工事(横浜,三菱造船の下請,溶接工,ボースン)→1966年, 杉山組(横浜, I H I の下請若葉工業の再下請,溶接工,ボースン)→1967年, 松本工業(横浜,日本鋼管浅野造船の下請,溶接工,ボースン)→1971年, H組(函館,Hドック社外企業, Kマリンの再下請,溶接工)→1972年, Kマリン(函館,Hドック社外企業,出張所長)→1973年, 独立。
No.10	41歳	溶 接	職 訓(溶接)	1956年, 協和工業(函館,溶接工)→1958年, 港工業(函館,溶接工)→川村造船(函館,溶接工)→I工業(函館,Hドック社外企業,溶接工)→竹内工業(函館,漁船建造,溶接工)→京浜地帯で転々と渡り歩く(造船,石油タンク,プラント, その他諸々の溶接作業)→1966年, 独立(函館),
No.19	49歳	鉄 工	高 校 (普)	1949年, 東北造船(宮城,取付工)→1951年, S工業(函館,Hドック社外企業,リベット打ち工)→1954年, 伊藤工業(室蘭,桟橋造船の下請,取付工)→1956年, 久保田工業(清水,日本鋼管清水造船所の下請,取付工)→1957年, 久保田工業(四国,四国ドックの下請,取付工)→1957年, 港産業(佐伯,佐伯造船の下請,取付工)→1958年, 山西造船所(石巻,取付工)→1959年, 伊藤組(大宮,横河橋梁の下請,橋梁組立工)→1961年, 三港工業(塩釜,山西造船所の下請,取付工)→1962年, K興業(函館,Hドック社外企業,取付工)→1964年, 独立。
No.22	59歳	鉄 工	高 小	1938年, 塚田鉄工所(函館,製缶工)→兵隊→1945年, 塚田鉄工所(函館,製缶工)→1946年, 西山鉄工所(芦別,製缶工)→1949年, N組(函館,Hドック社外企業,取付工)→1950年, 西山鉄工所(美唄,製缶工)→1953年, 金谷組(函館,造船,取付工)→1954年, 菊地鉄工(函館,鉄工)→1956年, 南部工機(函館,函東工業とHドックの下請,取付工,ボースン)→1964年, 独立。
No.35	50歳	船 舶 内 装 (木 義 装)	中 学	1949年, 兄とともに漁船建造(伊達 紋別,船大工)→兄とともに端艇建造(函館,船大工, 2~3年間)→笠井大工(函館,家具工, 2年間)→山内木工(函館,家具工, 3~4年間)→1965年, T木工(函館,Hドック社外企業の再下請,木義装工)→1971年, 独立。→1981年, 解散。

企業No	年齢	業 種	最終学歴	職 業 経 歴
No.36	53歳	船 舶 内 装 (木 蟻 装)	高 小	1943年、Hドック(函館、養成工→家具工)→1946年、長谷川組(函館、家大工)→1949年、I工業(函館、Hドック社外企業、家具工)→1958年、西山造船(函館、木蟻装工)→1968年、東海造船(函館、木蟻装工)→1970年、仲間と共同請負をおこなう(函館、木蟻装工)→1973年、独立。→1979年、解散。
No. 2	45歳	溶 接	中 学	1952年、K鉄工所(函館、Hドック社外企業、やめる直前はボースン)→1965年、独立。
No.11	38歳	鉄 工	中 学	1958年、朝日製作所(函館、鉄工見習)→1960年、S工業(室蘭、Hドック社外企業、取付工)→1965年、共進工業(横浜、日本鋼管浅野造船所の下請、取付工)→1967年、K工業(函館、Hドック社外企業、取付工)→1970年、独立。
No.20	38歳	鉄 工	中 学	1966年、門脇組(川崎、機械工)→1964年、アフリカトロール(函館、船舶甲板員)→1969年、共栄運輸(函館、船舶乗組員)→1970年、Y組(函館、Hドック社外企業、取付工)→1974年、独立。→1979年、解散。
No.24	57歳	配 管	高 小	1936年、北海食品(森、ボイラーマン)→兵隊→1945年。サワラ漁業会の工場(サワラ、ボイラーマン)→1947年、夕別炭坑鉄道(赤平、ボイラーマン)→1950年、貝沼炭坑(配管工)→1968年、独立。
No.25	54歳	船舶機関修理 (仕 上)	高 小	1941年、三井船舶(函館、船舶機関員)→兵隊→1945年、三井船舶(函館、機関員→機関長)→1951～2年三井船舶(神戸、機関員)→?→1957年、N機械(函館、Hドックの下請、仕上工)→1964年、S工作所(函館、Hドック社外企業、仕上工)→1967年、H組(函館、Hドック社外企業の再下請、仕上工、ボースン)→1976年、イカつり等→1977年、独立。
No.27	31歳	船舶機関修理 (仕 上)	高校(工、機械)	1968年、K工業所(函館、Hドック社外企業、仕上工、ボースン)→1974年、独立。
No.28	42歳	船舶機関修理 (仕 上)	中 学	1954年、N機械(函館、Hドックの下請、仕上工)→1956年、K組(室蘭、Hドック社外企業、仕上工)→1960年、T組(室蘭、Hドック社外企業、仕上工)→1964年、S工作所(函館、Hドック社外企業、仕上工、ボースン)→1977年、独立。→1979年、解散。
No.30	60歳	船舶機関修理 (仕 上)	高 小	1935年、理研重工(東京、サッシ組立工)→兵隊→1947年、自営(函館、木炭販売)→1957年、S鉄工(函館、Hドック社外企業、仕上工)→1961年、S組(函館、Hドック社外企業、仕上工、ボースン)→1961年、独立。→1977年、解散。
No.39	35歳	電 装	高 校 (普)	1964年、松下電気(大阪、製造工程)→1965年、東晃電気(函館、船舶電装工)→1971年、H発動機(函館、Hドック社外企業、電装工、ボースン)→1979年、独立。
No.44	56歳	塗 装	高 小	1939年、遊び(東京)→兵隊→1945年、遊び→1955年、S工業(函館、Hドック社外企業、塗装工、ボースン)→1965年、独立。
No.46	64歳	船 具	高 小	1933年、魚屋(函館)→1938年、自営(函館、魚屋)→兵隊→1945年、自営(函館、魚屋)→1960～61年、土建屋(土工、トビ)→1965年、S組(函館、Hドック社外企業、足場工、ボースン)→1973年、独立。→1978年、解散。
No.50	62歳	船 具	高 小	1934年、家業の手伝い(東京)→兵隊→1942年、家業の手伝い(東京)→1955年、自営(函館、もやし屋)→1960年、T興業(函館、Hドック社外企業、足場工)→1971年、独立。→1978年、解散。→1978年、S興業(函館、Hドック社外企業、足場工)→1979年、HBパーキング(函館、駐車場管理)→1980年、K管財(函館、駐車場管理)
No.48	55歳	船 具	高 小	1939年、家業の手伝い(銭亀沢、漁業)→兵隊→家業の手伝い→1962年、日魯漁業(漁船乗組員)→1965年、療養→1973、年独立。→1978年、解散。

注) 1. 年齢は、1981年で統一してある。

2. 学歴の「高小」とは高等小学校、「高校(普、定)」とは普通科定時制、「職訓(溶)」とは職業訓練校溶接科、「高校(工、機械)」とは工業高校機械科をそれぞれ示すものである。

3. 企業面接調査をもとに作成。

請負金額の決定方式は、今日では「工数×単価」の工数請負方式が一般的である。しかしながらHドックにおいては、最盛期（'74年）直前まで「貸工制度」がおこなわれていたこともあって、工数請負方式と「人工賃」が併用されている。工数請負方式は、これまでの実績をもとに各作業量（例えば溶接長、取付m、塗装m²等）を時間に換算することによって算出された工数²²⁾に基準単価（1時間当りの単価）をかけ合わせて、請負金額が決定されるが、「人工賃」は、労働者1人1時間当りの値段である。「人工賃」は、本工のもとへの「応援」や工数把握が困難な作業の場合にしばしばおこなわれる。例えば新造船作業の塗装においては、溶接等の作業やり直しが続くたびに塗り直しが増えることもあって、当初決められた工数では請負いできないため、最終的には「人工賃」になることがしばしばある。その他、修繕船作業の場合も、突貫工事になり、中途から予定外の追加工事も生じるため、工数把握が困難となり、やはり「人工賃」となる。²³⁾

このように「組」は、請負主体の独自性を全く含まない「人工賃」と併せながら工数請負をし、それによって利潤を追求するのであるが、この工数請負方式も今次不況に入ってから、工数査定、工数削減が厳しくなり、そればかりか単価の削減までが実施されはじめている。その際、工数やそれにもとずいて決定される請負金額に対しての交渉は、一応形式的には見積提出によってなされる仕組みとなっているが、実際は親企業による一方的押しつけによる場合が多い。²⁴⁾もっとも、最盛期までは、工事量の豊富さもあってある程度の交渉の余地は残されていた。しかし、今次不況に至っては、もはやそうした交渉は一切なく、親企業の「言い値」発注に転換したのは前項で述べた通りである。またこれまで比較的請負金額の交渉の余地が残されていた修繕船作業の場合においても、今ではそうした「言い値」発注がおこなわれるようになってきている。²⁵⁾

このように「販売（作業の請負）における主体性」については、今次不況過程においては大幅に失われている、否むしろ全く喪失しているといっても過言ではないであろう。

次に「生産における主体性」の検討に移ろう。

2次下請は、1次下請と同様に親企業本工の役付工層（工事係員、作業長、班長、伍長）の管理・監督下に組み込まれるが、特に2次下請の場合、本工伍長といった下層の役付工の指揮下に入ることが多く、なかには本工の一般工（ボースンクラス）の指揮下に入ることもみられる。²⁶⁾彼ら2次下請は、朝の打ち合わせ時には主として本工の上層の役付工（作業長、班長等）層から、その日一日の作業内容、²⁷⁾納期の厳守、²⁸⁾安全上の注意事項²⁹⁾などが伝えられる。その場合、特にその作業内容については、請負った仕事以外の作業も含めて急ぎの仕事にまわされることがしばしばみられ、なかにはその日の朝にならないと一日の作業内容がつかめない事態も生じうる。さらには前日の作業状況、例えば具体的な作業内容、就業人員、残業の有無、残業を含めたトータルの就業時間などを明記した「作業日報」³⁰⁾の提出が強制され、それにもとずいた厳しいチェックもなされている。日常の作業についても、もちろん日々の作業計画については親企業の予定表にもとずいて2次下請が独自にたてた作業を遂行させることになっているが、³¹⁾前述したようにその日の作業変更もしばしばあるため、独自にたてた予定通りに作業を進めることはむしろ難しい。³²⁾ただし、個々の具体的な作業の段取りを含めた作業遂行方法については、細部にわたって指示されることは少ない。³³⁾その意味においては2次下請独自の作業を遂行しうる余地が残されているととれる。しかし、検査に合格するような製品精度の維持・向上に向けた作業指示はなされるのであり、³⁴⁾この点はむしろ各業者の力量に応じた相対的独自性

が認められているといった方が正確であろう。ところで、こうした作業遂行にかかわる残業の決定についてみるならば、その残業はあくまでも納期に間に合わせる限りにおいて認められるのであって、2次下請が独自に決定し、勝手に残業をおこなうことはできない。³⁵⁾そうした残業をおこなう場合において注目すべきことは、本工の残業時間が労資間協議で制限されているため、それを補う形で残業が強制されることである。³⁶⁾その他勤務態度についても指摘されることがあり、特に本工の安全衛生係員による安全パトロールを通して各業者の働きぶりがチェックされる仕組みとなっている。³⁷⁾

このように「生産における主体性」についてみても、親企業による徹底した管理下に組み込まれているため、2次下請にとっては自らの遂行する個別作業についてのみその独自性が認められるが、それとても各業者の力量に応じた相対的独自性が認められているにすぎない。ましてやその他の面においてはその独自性は認められず、「生産における主体性」の欠除は、明白であろう。

最後に、「労働者の雇入・解雇」についてみてみよう。

親企業による入構人員のチェックは、前述した「作業日報」によって毎日の入構者数の把握にもとずいておこなわれている。最盛期には、入構人員だけではこなさきれないほど次から次へと仕事量が増えていったため、毎日のように入構人員の増加要請が親企業から強制され、その要請にもとずいて各下請が新たに従業員の募集をおこなっていた。³⁸⁾しばしば本工の指示で、突発的に作業人員の不足をきたした業者に、同じ構内下請の同業者から労働者を一時的に引き抜いて、その不足分の労働者をまかなわせたこともある。³⁹⁾もっとも最盛期には、人を集めれば親企業から仕事をもらえた時代でもあったのである。ところが、前述したように不況過程に入ると、一転して今度は発注工事量の削減によって入構人員の規制が実施されていくのである。

このように入構人員の増減は、親企業による発注工事量の増減に応じて実施されるが、2次下請の場合、前述したように親企業依存度100%のところが多いゆえに、こうした入構人員の増減がストレートに従業員の募集・解雇に結びつく。

以上の「販売（作業の請負）における主体性」、「生産における主体性」、「労働者の雇入・解雇」等の検討を通じて、親方労働者を中心とした労働者集団＝「組」を形成している2次下請は、今次不況下においては、その請負主体としての独自性を失っていることがわかった。

したがって、以上から2次下請の性格は、これまでの分析を通して次のように規定することができよう。

2次下請は、今次不況過程において、その不況をテコに下請管理を強化している親企業に組み込まれていることによって、不定期（「スポット」）業者として経営不安を累積させながら、その多くは単一職種を請負う親方熟練労働者を中心とした約10人前後の労働者集団＝「組」を形成している。そして親方の機能・役割（作業管理、技能養成、賃金の恣意的配分、部下の勤怠管理等）においては、かつての旧型熟練の労働者集団＝「組」の親方と同じ性格を未だ一定程度残してはいるが、生産手段の所有状況（主要なものを所有していない）、販売（作業の請負）における主体性、「生産における主体性」、「労働者の雇入・解雇」等々の請負の主体性においては、かつての「組」が有していた独自性はすでに失われており、その限りでは、1次下請を通して単に技能労働者集団を親企業に供給する存在として位置しているといえる。

注

- 1) 「会社（Hドック）からくる金額は、男であろうが、女であろうが、同じだけのあれ（請負金額）できたと。で、女の人は割合いね、男にくらべたらいくらか、ま、安くつかえるという意味でね」（No13）
 「すごく忙しかったんですよね、仕事が。やってもやってもなくなるだけあるんですよ、その当時（最盛期）は。それで人手が足りなくて、ドックで女の人でも溶接工として育成するという事で……それで今度うちも人手が足りないということで募集したんですよ（女の人を）」（No10）
 なお、社外工の女子溶接工の技能養成過程については、拙稿、前掲書、P.175参照のこと。より詳しくは、同じく拙稿「造船社外工労働力の技能形成過程と労働市場に関する事例研究」、日本教育社会学会編『教育社会学研究』、第37集、東洋館出版社、1982年、P.157参照のこと。
- 2) 「一応人数増やしても、半分くらいは一応臨時雇いみたくしてやってましたからね。常用でつかえなかったしね」（No27）
- 3) Iの注一2を参照。
- 4) 「あの、時期的にね、仕事が、結局、仕上の、会社（Hドック）の方からいわれた場合はね。前もってアルバイトを頼むんですよ。仕事に応じて、結局借りるわけなんですよ。町工場から借りたりね。それから同業者から借りたりね」（No25）
 「我々は、職人仲間で、誰れか手の空いている人いないかなと、こういうんな人に、ま、例えばM工業（1次下請）さんの職人さんたちに声をかけてみたり、そういう状態ですよ。忙しいときはもう」（No35）
- 5) 「資本金がなくても人手さえそろえば、ある程度の道具さえそろえば、仕事ができるというのが状態だったんですよね」（No13）
 「100%自分の道具で全部まかなっているかといったら、そうでもないです。どの業者も、みなやっぱいね。それから、今、船がドックに入れば、必らずドライになってから底を洗いますからね。必らず草でもなんでもついてますから。そういうものの洗う機械なんてのもあるんですよ。そういうものは、みな会社（Hドック）で利用してますね。ちょっと安く簡単に買えるものじゃないから」（No44）
 「自分らの事業やっててもですね、自分らで買ってやるようなものといったらほとんどないですね。あのシノって、けっきょく針金しぼるやつだとか、それからハサミですね。針金切るハサミだとか、安全バンドそういうものは自分で買う、買ってたんですけど。あとはもう針金だとか、そういう機械（スケーリングタワーなど）、ロープとか、そういうものは、みんな会社（Hドック）で支給ですからね。だから、そんなに。ただ身体を会社（Hドック）に出してればそれでいいようなもんですね」（No50）
 「使うのは、みんな自分の道具です。働いていると少しづつ買っていくからね。独立したからって、ガサツと道具代をもってそういうことはなかったですよ。また特別の道具というのは、やはりドックでは借用するから」（No30）
 「同じあれでも資本がそんなにからないでしょ、ぼくらの場合は。町工場ですれこそ旋盤一台入れるたって、何百万、何十万するんだから。うちの場合は、ドックの建物の中で、ドックで与えられたハウスのなかにロッカーを置いて、机を置いてやってるから身体だけなんだよね。あとかけるといったら保険くらいのもんだから。道具たって、溶接の道具ったら、面とホルダーと皮手袋とたいしたかからないからね。溶接機だとかは、ドック支給でしょ」（No1）
 なお、船舶内装（木艀装）業者の場合についても、日常使用するもの、例えばノコ、カンナ、ドリル、ドライバー等は自分持ちであるが、やはり同様に日常的に使用するピースボルト溶接のための溶接機などは、親企業に依存するのであり、旧来の船大工といわれる職人のようにすべて自らの道具のみで作業を遂行することはないのである。この点は、鋼船の木艀装工の特徴となっ

ている。こうした木艀装工の熟練の性格については、後に改めて別稿で取り上げる予定である。

- 6) 「あのドックの下請の相場というのがありますからね」(No18)

「やっぱり経験。鉄工に経験があるとか、やっぱり年齢もあるでしょうね。ま、そういうのを参考にして」(No13)

「年功。年功が第一ですね。そして年功とあと能力ですね。それとあの家族の事情というのがあるでしょう。やっぱり一人者とか、扶養家族が何人もいるとか、そういうことも多少ありますね」(No53)

- 7) 「T君は、いくら補導所（職業訓練校のこと）出てきても年も若いしね、年数も浅いと。そしてこのIさんという人は素人だけでも年くってるし、家族もいると。そういうことで上げ下げをつけたの」(No17, Iさん=4,700円/日, Tさん=3,500円/日)

「結局、極端にいったら、メシ食えない賃金を払ってもどうしようもないということだね……まず働くとか働かないと、まず最低の生活を保障してやらなければならないということをやまず第一目におかれることになるわけだね。それからその人の成績をばっていかなければならないということだね」(No48, 傍点引用者)

「人を募集するときはさ、4,000円払いますと。だけれども4,000円のは、カマド持ちだとかなんかは、4,000円だ。一人者であつたら3,700〜800円ですとか。その人柄をみてね」(No46)

「年齢に準じてね、だいたい4,500円だったと思うな。で、年齢また含めれば、また少しあげてやったりさ。技術的にまたいいかね。だから、1日何ぼというんでなく、その人間の技量とかいろいろ見なければ駄目でしょ。そういう出し方したら、うちは賃金どれどれ、初仕給はこれだけだとかなんとかということ一切しないで、働いてみて、それを見て、うちでだいたい生活するのにこれだけあれば間に合うべというような感じでさ」(No38, 傍点引用者)

- 8) 「その時によって景気のいいときだったら、500円位あげてね」(No18)

「昇給ですか、仮りに100円であろうと、50円であろうと、300円であろうと、その人のあれによって昇給はさせていくけどね。(その差は?)この人はこれだけより稼げないし、この人は一人前以上に働く人も、働けない人も。ということは、結局日雇いの場合と同じで、やっぱりそこに差がないと、働く人がやっぱりイヤミしてくるでしょ。ま、そういう点も考慮しなきゃならないし、それから休んだりなんだりしても、それも対象に入ってくるだろうし」(No48)

「年に一度は、ドックではあげてくれなかったけども、いくらかずつね。少ない金だけどき」(No30)

- 9) 「(ボーナスの額は決まっているのか?) いや決まってません。ということはね、やっぱり浮き沈みがありますからね。やっぱり水揚げのあがった年は、余計やりますしね……規定はないです」(No26, 傍点引用者)

- 10) 「請負（作業の能率）があがった(とする)でしょ、その時にもって、ま、みんな（よく）やってくれたとなれば、給料の袋さまた別にして、もう一枚、全員に5万でも10万でも別に毎月出してやったし」(No18)

「(能率給はいくらか?) そのときによって違うんですけど、だいたい船一ぱい終われば、だいたいいくらぐらい浮いたかっていうのはわかるんですよ。だから毎月だいたい1万円から2万円の間でつけてやって。もうかれば、これだけ金余ったから、能率給がこれだけ余ったからってば、ま、一ぱい飲みたいってば、宴会開いたり、そういうのでつかってるのが多ような感じなんですよね。まず、現金とすれば、1万から2万の間で払ってますけどね」(No40)

- 11) 「(仕事によって非常に能率が上がったときには?) 残業でくれてやったわけさ。実際は、7時間より働いてないけど、9時間働いたことにしたりね」(No30)

「(1週間の仕事を4日でかたずけたときなどの保障は?) 付け残。例えば残業しなくても残業2時間つけてやるとか」(No40)

- 12) 「その仕事が早く終わって、金高があがった場合においては、ま、1ヵ月に1人で1万か2万くらいやると。ということは、基本給を高くすると、仕事のないときに休んだ場合に負担が多くなるんですよ」(No25, 傍点引用者)
- 13) 「実際に、ぼくらこうやってみると経費というのかかんないもんね。……事務所借りててもね、あの、設備は全部自分のものだからね。で、水道代、電気代、これはみんなもう込みで、家賃1万円になってるわけさ。(あとは?)作業服と、ま、年にね二着ぐらいずつやって、あとはもう洗濯はもう最初は洗濯屋に出してあったんだけどね。あんまり経費かかるからというんで、洗濯機を置いて、個々に洗濯させてますけどね……実績にしたら何ほもかかんないだろうな」(No26, 傍点引用者)
- なお、前掲注一5のNo1の親方の言葉も参照のこと。
- 14) 「逆にね、使ってる者より稼がなかったらね、2次なんてね、もってけませんよ。稼いで見せてね、そして態度で引っぱっていく、そういうふうに見せないとね」(No30, 傍点引用者)
- 「私は、もう陳頭指揮ですよ。陳頭指揮でしなきゃ駄目なの。やっぱり能率あがらないんだよね、……私みたいな下請なんかがあったら、もう私らが先頭になって、Y (No46) でもそうですよ、先頭になってやらなきゃ駄目だ。そこで、また我々が一番よく仕事を知ってるからね。こういう足場かけるんだったら、こういうふうにしてやるとか、そういう段取りなんかわかってるでしょ。だから、やっぱり先頭になってやらなきゃ駄目なんですよ。まっ先に高い所どンドン上がって、若い者引っぱってこなければ駄目だしね。だから、苦労したですよ」(No50, 傍点引用者)
- 15) 「そのブロックによつてさ、やっぱり『あんちゃん』ばかりでいいブロックもあるだろうし、熟練工でねえ駄目なブロックもあるわけだよ。やっぱりトモ、オモチ構造やるようになればね、未熟練者はできないからさ、どうしても本当の職人ばかりで多くかかる形になるでしょ。(班人員も?) うん、組替え、そのブロックによつて、やっぱり変えていかねばね、なるべく変えないようにはしてるけどもね。(トモ、オモチをやるときは?) その時は、もうね、やっぱり手のいいのをそろえなかったら赤字になっちゃうからね。ゼニコと相談してやらねば」(No6, 傍点引用者)
- 「例えば、その仕事をまず見てましてね、この人間だったら、この人間の仕事。この人間だったらこういう仕事がいいんじゃないかということ。だいたいもう先にね、毎日の仕事の中で見てますから。例えば、朝いろいろな仕事が出てきたとしても、ここの人間を立ててやった方がいいんじゃないかと思えば、その人間をすぐね、こっちの方やってるけども抜いて、けっきょくこっちの方にやったりさ。ま、そういった段取りはね、ま、組んでましたけど。人間性をどうやってみれという、いわれてもちよつとあれだけでもね。ま、能率よく働いてくれるという人自身をやっぱり集中的に先に立たせてね。やるというのが私らのあれですよ」(No38, 傍点引用者)
- 16) 「ドックから10人分でもらってくるんだけど、7人でやってみたり。ま、その現場の状況によつて把握するんだね。だから、本当は1段ずつ(1人)いなきやないのに、3段に1人入れてみたり、3段さ2人ついてみたりね。そして、下の人が本当は2人で(足場板を)運ばなきゃないのを1人で運んで積んでやってみたり。そして、人間を減らしていかないと、今度は下請がもっていけないからね。(安全無視になる?) そうです。やっぱり無視してやらなければならない事態も出てくるわけです」(No48, 傍点引用者)
- 17) 「一通りを教えます、けっきょく足場かける順序というものはね。番線のしり方とか、板の降り方とか、ワイヤーの下げ方とか、物を調べる点検の仕方とか、そういうものは、私ついて、新しく入った人の場合は、一日なり二日なり教えますけど、あとは自分で覚え、人のやってることを盗んで見て覚えるということさね。そんなにいつまでも人の手の足りないのに何日もかかってられないからね。みんながやはり教え合い、聞き合い、人のやってる仕事を盗んで、そしてやるより。これがもうどこの現場でも同じことであってね。基本というものは一通り教えますけどね。

あととはやっぱり自分のもった能力だねえ」(No48, 傍点引用者)

「いっしょに仕事していながら教えていくわけさ、そして休憩時間になれば、古い鉄板をもってきて練習させるわけ、切り方でも何でもね。電気(溶接のこと)のつけ方でも何でも古いスクラップの鉄板もってきてね、みんな休んできるときにね、休憩してるときにやらせるわけさ」(No17, 傍点引用者)

「何ていうんですか、(新入工員)来て教育する期間ももったいなかったしね、きてすぐ仕事ができねえと、もう。来るともう1人つきつきりでしょ。1ヵ月か2ヵ月も、だから俺らもつきつきりさ、必らず」(No10, 傍点引用者)

なお、社外工の技能養成過程については、1次下請工対象であるが、拙稿、前掲「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」、P.175~181、同じく拙稿、前掲「造船社外工労働力の技能形成過程と労働市場に関する事例研究」、P.157~161、それぞれ参照のこと。

- 18) 「これは、あくまでも1時間700円というのは、例えばAという若い者をつかって、700円私が1時間にもらうんだけど、あんたには700円は払えないわけだ。それは、わかるでしょ。失業保険かけてやんなきゃなんない。だから会社(Hドック)では700円という数字は、わしたちにくれるわけさ。だから700円あれば、今の7時間の $7 \times 7 = 49$ か、4,900円というのが、1日の若い者にくる日当が私に入るわけ、ね。その、またその中の1.5とか2.5というの労働基準法でちゃんと決まってるんだから、残業は1時間何ぼという決まってるでしょう、ね、そういうのを全部、だから、7時間の労働は、その金は親方に全部入ってくるわけさ。そして親方が、それを今5,600円ですか、とにかく7というのは7時間の7だ。それから、これ8時間でもらうんだよな、俺たち。8時間、 $7 \times 8 = 56$ で、5,600円もらうんだわ。1日5,600円、1人頭。そして、今度その中に、今、8人いたうちにボースン級というのかね、親方級ぐらいの、親方が、こいつまかしてもいいという人間には5,600円のところ1日4,800円払うとか、それともこれなら、今きたばかりでまだ一人前でないから3,500円払うかと。これは親方の頭一つで。それでなきゃ親方は、失業保険も、手当も、着る物も何も、それに足場屋なんてものは、身体汚れるからね、作業衣もくれてやることのできないわけさ。だから平均にならして、4,000円、 $7 \times 8 = 5,600$ だけでも、5,600円もらうけども、1日4,000円平均で。そうすと親方は、5,600円だから1,600円もうかるわね。1,600円もうかるのは、けっきょく自分たちの着るものとか、昼食、弁当(の費用)半分もってやるとか、交通費もってやるとか、そういうことをまかなう。それは、私の頭しだいだね」(No46, 傍点引用者、この業者は修繕船の足場作業を請負っていたため、「人工賃」によって請負金額の決定がなされていた)

- 19) 「だいいちボースンというのは、私のいない時の、私の代わりというのでね。だから、直接会社(Hドック)との話し合いも、だから、会社の方も何かあった時は、私のいない時は、現場で直接その人間に指示する」(No1, 傍点引用者)

「(ボースンにまかせていたことは?) 作業内容ばかりですね。作業内容、なんていうんですか、作業の進め方だけです……この仕事は先にやるとか、こっちのは後でいいとかって、そういうことは、ま、ボースン連中の方がうまいからね」(No10)

「ほとんどボースンならボースンにまかせるところはまかせますよ。だけど、危険作業の場合は、自分でついてやりますけどね。足場上の作業とかね。……あととしたい危険でない仕事をする場合には、朝は朝、昼なら昼に、ここは、こうこう、こうやっておこななきゃ駄目だといって、あと仕事はまかせますけどね」(No44)

「ボースンということはね、ま、けっきょく現場同じやっても、今日、午後から事業協同組合の寄合いがあるから、俺が行かなきゃならないからって、したら頼むぞと。俺がいなくても、俺が

仕事ここやったら、ここをこうやるんだぞと、こう教えていくわけさ。それで、やはり今度は、あとケガさせないようにね。そういう自分で図面見て、間違いがあるかないか、ま、俺がくるまで、そういうあれだな」(No17)

「本当は、うちの人数からいうと、そういう人(ボースン)は別に必要ないですよ。ないけども書類上の必要から1人たてまして。あの何か現場が、例えば2つとか重なった場合は、一応その人をたててこなしますけどね……そうでなかったら、俺病気した場合、大変だから。代理みたいな形になるんですよ」(No28, 傍点引用者)

「(ボースンはどんなことをするのか?) やっぱいろいろ指揮したりね。それから材料用意したり。ま、私だいたい片っぱのボースンやってみましたからね。だからもうね、親方といったって、もう仕事やらなきゃ駄目なんですよ」(No50)

- 20) 「(親方が) まっ先になってやらなきゃ駄目、そうなんだ。それで、もうね、私らが後手でもってね、じっとしてるとね、会社(Hドック)でね、そんなの認めないもん……職長(Hドックの作業長のこと)だとか、班長とかいるんだからね、下請の方を管理してる人がね。だから私らがね、机にすわってね、若い者にやらせたり、ま、大きなH興業(1次下請)とか、ああいうこの社長なんかはね、そんなことはしないけどね。私みたいな下請なんかだったらもう」(No50, 傍点引用者)

- 21) これらの指標は、山本氏が社外工における「貸工」、「請負工」の分化を検討する際に使用した指標の一部であるが、本論文では、それらの指標の標題のみを使わせていただいたので、あらかじめお断わりしておきたい。山本潔, 前掲書, P.205~215参照。

- 22) 「もう、そういう細い仕事も今までの実績を調べて、そしてもう全部含めて、これ何時間というわけ。その前までですとね、あのちょっとした本当細いちょこちょことした1時間か30分で終わるような仕事はね、常用(貸工)でね、やってたんだけど。もうそれ以降は、一切がっさい人工で出してくれてた仕事がもうそういうやつも今までのデータを調べて、一切がっさいで何時間というふうに出されてきたからね。……けっきょく、たくさん今までの船から見て、以前の船は、これでこれが30分、40分だ、1時間だ、10分だというのが、たくさん集めると何時間というのが出てくるでしょ。それを集計して1つまとめて、これは15時間だ、20時間だというふうにして、もう請負いでね」(No1)

- 23) 例えば、修繕船の足場作業については次のように述べられている。

「修繕船の方は、請負いじゃないから、貸工ですからね。(1人1時間当りいくら?) そう」(No50)

また同じく修繕船の溶接作業についても次のように述べられている。

「修繕船なんかほとんど人工貸ですよ。請負いなんてねえんだから」(No6)

なお、拙稿、前掲「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」P.158も参照のこと。

- 24) 「普通、請負契約だったら、当事者が話し合って決めるのが請負契約でしょ。ところでがこの場合(Hドック)は、一方的なんだわ。昔からもうそうなんだ。『これでやれ』ということなんだもの。話し合いなんて全然」(No6)

- 25) 「今、修理船の場合も単価ちゃんと決まってるらしい。一応見積りは取るけども、だからなんも黒くなってやったら、なんもならねえ」(No22)

- 26) 「ま、工事係もついてるね。ま、作業長もついてるし、工事係って別に担当する人がおるし。それでまた現場の直接さしずするのは、また何ていうのかな、組長だから、班長というのかな、そういう人もついてるしね……もう仕事流しながらね。しょっちゅうつきっきりだから、伍長ぐらいがもうほとんどつきっきりで、もう何するもかにするも、みな本工さんの役付が一部始終やる。もう、その担当、その現場の決まったものだね。分散して数多くなると、役付でない一般工員が、

ボーシン連中いのか、そういった人が、ま、めいめい担当してね」(No.7, 傍点引用者)

- 27) 「全部打ち合わせが、毎朝やるわけ……今日は何の程度まで進んでくれやとかね、今日は何の程度まであそこやってもらわなきゃ困るとかの打ち合わせは毎朝あるわけ、朝礼のとき」(No.17)

「今日何時までやるとか、ま、明日休みだとか、……けっきょく、8時すぎになったら電気なくなるから、これまでやるからと頼むとか、そういう担当者いますから」(No.28)

「班長から指示される。今日は、新造のあその外板の足場を組めとか、あその足場バラせとかね」(No.50)

- 28) 「結局、この仕事は乾ドック中にやらなければ駄目だとか、だから何日までには解放して、ちゃんとグリーンの方に見せて、何日までには組み立てる、それでドックを出る1日前にはグリーンで吊ってもらって取りつける、そういった指示ですよ」(No.30)

「要はさ、いわれねえということはねえんだわな、(仕事の)あがりが多いとか遅いとか、それがもう一番多いんだわね。やっぱり途中のかせいでいる分については、何も文句いわねえけどさ」(No.6)

- 29) 「(安全については)うるさいですよ。40K以上のものは、手でもったら駄目だとか、それからポートダビットでも、例えば、ポートに乗っかるときには、安全帯をちゃんとしておきなさいとか、ガスでも何でも使うときには、消火器必ず携帯しなければならないとか、うるさいですよ。防塵メガネ持ってるかとか、ま、しょっちゅうカタログもらってるからね」(No.30)

「作業の安全。ま、これは厳しいですわね。やはり各業者からケガ人があまり出ると、(労働)基準局にやられますから、何のために管理してるということになりますからね。やっぱり安全は第一」(No.42)

- 30) 「会社(Hドック)からちゃんとプリントしたやつがきてるわけなんです。ま、今日の予定だね、それが甲板と船体と機関部と分かれてるわけだわ。そして残業は、何時までやるとかね、それから今度は、前の日に仕事したのを、けっきょくどの船に何時間かかった、して何の仕事をしたということを書いて出すわけですよ。それは、毎日出します」(No.25)

「その日の日報はね、何仕事何人、何仕事何人て、時間からキチッと出してやるからね。(時間外も?) そうだ。それによって、請負単価さはまっていくな」(No.48)

「(日報) 毎日書いて、全部仕事の内容も時間的にね。全部書かねばねえわけさ」(No.44)

- 31) 「もう向う(Hドック)から予定表というものがくるからね。それにもとづいてやるわけなんです。よ。(日々の計画をたてる?) うん」(No.34)

- 32) 「やはり仕事の状態でもって、人が移動させられるのが、俺らにしてみればやっぱり一番腹立つんだよね。せつかく朝行つて段取りしてさ、かかったのに、また今度そっちに引っぱられていつて、そこで30分とか1時間とかロスあるでしょう。そういうことが、やっぱり職人にしても腹立つし、我々にしても時間がもったいないわけ。それ前の日から連絡してくれればスムーズにいくのが、そういうことで、けっきょくトラブルが起るということだよ。すぐそばで移動するのだからいいけどさ。船台離れて沖へ行く場合だってあるんだから、沖工事、修理でね」(No.6, 傍点引用者)

「朝に行つて、そして日報出すでしょ、そうせば、その船にかかっている工事係が一応くるんですよ、そうせば今日中にやってもらわなきゃなんねえ仕事は、工事係の方でもって、急ぐ仕事は言ってくるわけだ。それに、また場合によっては品物こなくて待ってる場合あるからね。そういう場合も工事係の方で連絡くるわけだ。だから、こっちで工事の、仕事の内定しておいてもね、現場へ行つてからまた変わるということあるんですよ」(No.25, 傍点引用者)

- 33) 「(作業の) 段取りは、こっちでまかしてもらわなかったらさ、段取り一つだって仕事は違うんだからね。やっぱり」(No.6)

「(作業のやり方については?) そういうのは、あまり言わねえね。もう長年やって慣れたからね」(No34, 傍点引用者)

「あくまで我々のまかされた仕事というのは、図面を主体にしての仕事だから。図面これだけの仕事って渡されたら、その図面通りやれば一応責任をまっとうということになる」(No22)

- 34) 「それじゃ、オーナーの検査が通らないから(といいます)。やはりオーナーがくる前は、一応工事係はチェックするんです。……掃除の仕方悪いとか、これじゃオーナーの検査受からないだとか、もう一回掃除し直さないとか」(No42, 傍点引用者)

「やはり、ドックの人たち入ってきてやはり指示するんですよ。このくらいの程度で錆落してくれとか、そういう時はついてますけどね」「ドックさんの班長たちにこのくらいやらなければ駄目だよと言われれば、そのくらいのグレードあげなくちゃいけないね」(No41, 傍点引用者)

- 35) 「とにかく、あそこの箇所はこうこうこうだし、ここの箇所はこうこうこうだし、そして納期は何日まで何時まで、引き渡しは何時までだから、それをすれと。そして、もし残業する場合は、その都度報告すれと」(No17, 傍点引用者)

「これは、明日の朝一番の検査に間に合わない場合は、やはり雨があたらない、夜中に雨ふったら困る、雨が全然関係ないところであれば、明日一番であるから。だから、今日は5時に帰ってもこれは明日一番で検査受けないから、あんたがた残業してこれを決めてちょうだいよと、朝手直ししてすぐ検査かかれるように、そうなりますと、こっちの方はね、例えば7時、8時なくてもやらなきゃならないですね」(No42, 傍点引用者)

「これは、もう明日乗載するから今日中にやってくれとか、やれ。で、やらねばねえし、当然。徹夜だり何だりしてやる。そうでないと、次の仕事にひかえるもの」(No 6, 傍点引用者)

「残業は、ドックさんの方から、ま、主に今日忙しいから残業してくれとか、明日の日曜、祭日は、ちょうど(作業が) 当るようになれば、その日は休まなきゃならないから、日曜出勤するよりも、今日2時間なら2時間残業して、その仕事を切りあげて完了させてくれとかは、ドックさんがK興業(1次下請)を通してきたり、直接ドックの班長さんが私のとこにきて、私と話し合いしてそれを決めたり、それは、ま、いろいろね。その時の事情、事情によって、ま、違うんだけどね、……拒否することはできるんだけど、まず拒否することなんてほとんどないですよ。やっぱり残業なれば、若い者も喜びますしね」(No48, 傍点引用者)

「残業何時間やるとか、それはないですよ。ただ人数が少なくって仕事の量が多いと、何日まで(と)その工期は決まっていますから、当然考えればやらなければなんなくなってしまうわけです」(No30, 傍点引用者)

- 36) 「本工さんなんか残業制限されてね……もう今までね、1から5までの船が入ったとしたら、4まででもう残業使いきってしまう。定時だら働けるわけ、定時まではね。そうすると、それではその他の入ってきた船やれないと。そうすると、下請でも引っ張ってくれば、いっしょにやれば、俺ら(本工)帰ってからこれやってくれと、これ続きやってくれと。そういう稼ぎ方したことあるですよ」(No30, 傍点引用者)

「ただ何ていうの、深残するでしょ、どうしても間に合わなくて。次の日の検査に間に合わないで深残なったり、徹夜なったりする場合には、本工は残業が6時までよりできないとか規定があるでしょ。(月に)40時間だら40時間ね。それじゃうちらでもって全部やるということになるから」(No18, 傍点引用者)

- 37) 「工事係といつも接触してますからね、毎日ね、そうすると、若い者たちとも。だから、班長きてこう言ってたから、おめえがた気をつけてこうやってくれとか、例えば一服休みするにしても、やはり目立たないように、例えばドンとそうやってすわったら、端から見たら、おめえがたせつかく一所懸命やっけていても、ズボラしてると見られるから、隠れて一服しなさいとか、やっぱり

そういう細いところ」(No40, 傍点引用者)

「だから喫煙するところは、ちゃんと所定の喫煙場所で吸わないとうまくないとか、部屋の中で吸ったら駄目だとかね。こういう安全衛生の係の人が絶えずまわってきますからね。(勤務態度について見られてる?) うん、ありますね」(No36, 傍点引用者)

- 38) 「会社(Hドック)から、忙しい時は増やせ、増やせとくるからね」(No18)

「まずこのくらいの人間いなければできないから、このくらい集めろと1グループね」(No50)

「けっきょく人間、会社(Hドック)で増やせ、増やせで、けっきょく増やしたわけ」(No8)

「忙しくて、忙しくて、それだからドックの中に不良も入ったんです。ヤクザも入ったんです。手が足りないからヤクザも入ったんですよ。入墨の。そうして、みんな怖がって」(No45)

- 39) 「うちが全員よってやってきても足らない時は、よその業者から引き抜いてくるというか、応援を頼むとか、最後にはあまりオーバーすると、『おい、お前の組から何人、お前の組から何人』てね、もう本工の工事係がきてね、みなやる」(No7, 傍点引用者)

Ⅲ. 親企業から反発された「組」の存在形態と「組」親方層の 「賃労働者」化の進展

1. 親企業から反発された「組」の存在形態

2次下請企業のうち、親企業から切り捨てられた企業が、その後いかなる経営を強いられているのかについては、その経営内容によって以下の三類型に分けることができよう。

第一のタイプは、自工場を設立することによって町場の鉄工業者としてその業務転換を図っているタイプである。例えば、No11がそれである。表Ⅲ-1によって、その受注仕事をみるならば、建築物や町場の小型造船所の外注加工で機装品などを製作したり、それらの修理をおこなうなどして積極的にその活路を開拓しはじめているかにみえる。しかしながらその実態は、上記の仕事ばかりでなく、土木建設関係の仕事をも請負い、そこにおいては土工作業にも従事するなど、いわば「何でも屋」化しているのが特徴となっている。現に、この親方は次のように述べている。

「何でも屋さ、もう。仕事嫌えばもらえないもの、……土木やれば行って、鍛冶屋の仕事ねえば、土方、スコップ持って手伝うよ。そうすれば、向うだって元請だって、ああ、あその鍛冶屋何でもやってけると。そういうもんだよ」(傍点引用者)

このように、これまで造船作業にのみ従事してきたがゆえに、むしろこうした経営内容をとらざるを得ないといってよく、町場の零細企業群の地位に転落しているといえるであろう。

第二のタイプは、特定の元請企業(そのほとんどは地元の中小企業)に専属下請として組み込まれたタイプである。このタイプには、No13, 23, 24, 27, 38, 41, 45, 52, 53などがあげられる。例えば、No27の場合は、地元の小型造船所の1次下請として組み込まれるに至った。しかし、これとても元請からの請負作業が修繕船の仕上作業であるため、繁忙期が冬場に集中し、¹⁾その期間を除くと請負作業が減少するといった不安定な仕事受注のために、元請の仕事のみでは経営を維持することができないのである。したがって、それを補うために、道東の漁港の船主や遠くは新潟鉄工所(株)から漁船の仕上作業を請負ったり、さらには函館ヤンマー(株)から漁船のディーゼルエンジンの修理作業を請負ったりしている。その他、札幌の鉄工団地のH化工機へは、農業機械製作工程の内の仕上部門の作業に従事させるため従業員を派遣したりしている(表Ⅲ-1)。この場合、地元元請企業の不安定な仕事に加えて、これまで手がけたことのない仕事も含めて「人工費」の多い「出張工事」に従事しなければならないなど、決して

表Ⅲ-1 タイプ別業者の受注仕事一覧

タイプ別	企業No	業 種	1 9 7 8 年	1 9 7 9 年
第一のタイプ	No.11	鉄 工	○ NS-1, 2工場内で小組立、中組立作業 (Hドック→K工業、7～8人、函館市) ○ 自工場にて、建築金物製作、町場の小型造船所依頼の艀装品製作及び修理。	○ 自工場の仕事が少なくなる。 ○ 町場の小型造船所や建築現場の仕事が多くなる。
	No.27	船 舶機 関修理 (仕上)	○ 修繕船仕上作業 (Hドック→H組、6人、函館市) ○ 修繕船仕上作業 (函東工業、4人、函館市) ○ 新造船、修繕船、それぞれの仕上作業 (北日本造船、1～5月、八戸市)	○ 函東工業の仕事。 ○ 北日本造船の仕事。 ○ ディーゼルエンジンの修理作業 (函館ヤンマー、函館市)
第三のタイプ	No. 3	溶 接	○ NS-2 工場内で小組立溶接作業、修繕船溶接作業 (Hドック→W工業、3人、函館市) ○ 漁船建造の溶接作業 (A鉄工所、根室市)	○ Hドックの仕事が少なくなる。 ○ 自衛隊の燃量タンクの溶接作業 (上田組鉄工、札幌市)
	No.16	鉄 工	○ 修繕船鉄工作業 (Hドック→D船舶、5～6人、函館市) ○ バッチャープラントの新設、修理作業 (大平洋工業、各現場) ○ 函館市の浄水場、汚水処理場等の新設の鉄工作業 (繁富工務店、函館市)	○ 生コン設備の鉄工作業 (大平洋工業、2ヵ月、木古内町) ○ 中野ダム建設工事の鉄工作業 (古河工業→道南産機、2ヵ月、赤川) ○ その他、函館市内でビル、マンション、アパート等の建設作業にもたずさわる。
	No.19	鉄 工	○ タンクテストの準備作業、グラインダーがけ作業 (Hドック→K工業、5～6人、函館市)	○ Hドックの仕事。

注) 1. ()内は、それぞれ、元請企業名、期間、人員数、請負形態、仕事場所を示している。

2. No.3, 16の請負作業には、「人工賃」が多いといわれている。

3. 企業面接調査により作成。

タイプ別	企業No.	業 種	1 9 8 0 年	1 9 8 1 年
第一のタイプ	No.11	鉄 工	○ 漁船の機装品の修理(函館造船、山内造船等の構内、13人、函館市) ○ 土木作業(タイホク商事、13人、函館市) ○ 函館市のゴミ処理場のオーバーホール、定期検査にて、土工兼人夫仕事(臨時工を入れて20数人、函館市)	○ 小型造船所の仕事 (13人) ○ タイホク商事の仕事 (13人) ○ 市のゴミ処理場の仕事 (20数人) ○ 型枠製作(タイホク商事→高橋組、13人、函館市)
第二のタイプ	No.27	船 舶 機 関 修 理 (仕上)	○ 函東工業の仕事 (7月に専属下請となる) ○ 王子、国策、大昭和等の製紙工場の諸機関、機器の修理作業(各製紙会社→栗林機工運輸、5～10月、人工賃、苫小牧、白老、江別市等) ○ 農業機械製作の仕上作業(北興化工機、4～10月、人工賃、札幌市) ○ 函館ヤンマーの仕事。	○ 函東工業の仕事。 ○ 栗林機工運輸の仕事。 ○ 北興化工機の仕事。 ○ 函館ヤンマーの仕事。 ○ 漁船の修繕船仕上作業 (船主からの直接請負、根室市)
第三のタイプ	No. 3	溶 接	○ 新造船の外業溶接作業 (Hドック、10人位、函館市) ○ 漁船建造の溶接作業(高橋船舶、函館市) ○ 石油タンクの配管・溶接作業(出光興産、苫小牧市) ○ 自衛隊の燃量タンクの溶接作業 (上田組鉄工、千歳市) ○ その他、函館市の汚水処理場の配管作業、漁船の岸壁工事、アジア石油のタンク配管・溶接作業等。	○ アジア石油のタンク消化装置の取付・溶接作業(北斗興業、5人、上磯町) ○ 函館市役所の配管・溶接作業(1人、函館市) ○ 地熱発電所用のパイプ架台の溶接作業 (光産業、2人、森町) ○ セメントプラントの溶接作業 (日本機設、2人、埴玉県) ○ 漁船建造の配管溶接作業 (葵興産、1人、稚内市) 〈以上は、7月時点の仕事〉
	No.16	鉄 工	○ 火力発電所建設工事の鉄工作業 (北電→繁富工務店、2～3ヵ月、知内町) ○ 水力発電所の修理作業 (北電→繁富工務店、熊石町) ○ その他、横浜方面へと「出張仕事」にもたずさわる。	○ プラントの新設、修理作業(日本セメント→繁富工務店、上磯町) ○ 火力発電所の脱硫機新設作業 (北電→繁富工務店、4～7月、江別市) ○ 釧路中継ポンプ場新設作業 (9～12月、釧路市)
	No.19	鉄 工	○ Hドックの仕事。〈'81年の3月まで続く〉	○ 町場の鉄工所の仕事(1～2週間、人工賃) ○ アパート、マンション等の建設工事の現場取付作業 (三葉工業、3～6月、人工賃、函館市) ○ 鉄骨加工作業 (川村造船鉄工場構内、6～12月、人工賃、函館市) ○ '82年1月から千葉へ、臨時工を含めて10人位の人員で、「出張仕事」にでかける予定になっている。

安定した経営をおこなっているとはいえない。例えば次のように語られている。

「今までね。(昭和)56年いっぱいくらいまでは、もう何というか、奉仕みたいな感じで、陸上関係やってきましたからね。まずほとんどメリットなんてなかったですよ。一応今年、(昭和)57年は、だいぶ期待できる仕事はあるんですけどもね。H化工機さんでも、栗林(機工運輸)さんでもね。だから(昭和)55年、56年は、なにかこう、本当赤字の感じでね、やってきたからね。(専属契約結べば仕事が切れるということは?)そう、まったくゼロになるということね、なかったんですよ。去年はね。(昭和)55年は、ブツブツ切れましたけどもね。もうドックやめてからね、かなりもう、一応契約は結んだにしてもね、なかなかこう金もね、仮りに1月に仕事すれば、2月の末か3月の10日までとか、そういう感じでしょ。だから、そういう資金繰りでもかなりゆるくなかったんですけども。で去年は去年でね。おっ年はね、さっき言ったように、そういう勉強(陸上の仕上作業についての勉強)しながらの仕事でしたから、たいしたメリットもおもしろ味もなかったんだけど、これからでしょうね」(傍点引用者)

その他、No23のように、地元中小企業の2次下請として地位を低めながら、陸上鉄工の「出張工事」も併せておこなっている場合や、No13、14などのように、サッシ取付業者や防水施工業者に業務転換しながら、建設業特有の重層的下請構造の末端に位置づいている企業もある。

第三のタイプは、本拠地を地元におきながら、従業員を地域外(道内各地あるいは本州方面)の「出張工事」に従事させているタイプである。このタイプには、No3、10、19、22などがある。例えば、No3の場合、造船溶接の他に、野丁場建設工事の配管溶接、石油タンク溶接、プラント溶接や配管、鉄工作业などを請負っている(前掲表Ⅲ-1)。この場合、膨大な数の造船離職者のうちから腕のよい、しかも年齢も比較的若く、それゆえに即戦力として使える中堅労働者をよりすぐって雇い入れ、彼らに陸上溶接で必要とされるJIS、JPIなどの資格を取得させることによって、先の陸上溶接作業に対応させている。²⁾それから溶接以外の配管、鉄工作业については、配下の労働者に現場で「みようみまね」の追加訓練によって対応させたり、先にも述べた造船離職者のうちから既経験工を常用として雇い入れたり、彼らを臨時工として一時的に導入させたりなどして対応している。³⁾その場合、既存の業者から人を借り入れることも少なくない。⁴⁾こうしてNo3の場合は、造船溶接業者から、陸上の溶接作業も請負え、そればかりか配管や鉄工作业をも請負える業者へと「経営の多角化」をめざしている。⁵⁾もっとも町場においては、溶接作業のみを発注する元請企業が数少ない⁶⁾ために、こうした幅広い作業をこなし得ないと生き残れないのである。これに対してNo16、19、22などの場合は、これまでの造船鉄工作业の経験を生かしながら、主として町場の鉄工所や建設関係の鉄工作业などを請負っている(前掲表Ⅲ-1)。そうした中でNo19の場合、Hドックの下請当時は、造船鉄工作业のうちのグラインダーがけ(イバリ等の除去作業)やタンクテストの準備などの不熟練作業、雑役作業が中心であったため、陸上の鉄工作业に即応しにくく、そのため配下の労働者の総入れ替えを余儀なくされた。ともあれ、このタイプの業者は、「仕事の確保」が死活問題となっており、⁷⁾しかも地域内、外を問わず「人工賃」が多いなど、先の第二のタイプとくらべて一段とその経営内容は、不安定性を増しているといえよう。

以上のように、親企業から反発された「組」の存在形態は、経営不安を累積させながら、一方で第二のタイプのように、地元元請企業の専属下請として包摂されることに加え、「人工賃」の多い「出張工事」の増加により、これまで以上に「労務供給業者」としての機能を表面化させてきている場合と、他方第三のタイプのように、すでに「労務供給業者」に化している場合

とに大別できる。こうした点は、Hドック当時には表面化していなかった「労務供給」的機能が、親企業から反発された現段階において表面化してきているといえるだろう。

注

- 1) 「(仕上関係が忙しくなるというのは冬場が多いのか?) そうです、冬場です。(どうして?) あの、ほれ漁船がやっぱりストップしちゃうでしょ。漁船ストップすると、あの貨物船でも、中積船だとか、いっぱい商船関係あるでしょ。そういうのでもみんなほれ、漁船走らないば、油も当然、重油たかないでしょ。そうすればタンカーだって、あっちから運んでくる量、そんなにいらなわけですよ。全部影響してきますよ。……だから全然動きが少なくなるんですよ。ガタッと減少しちゃうんですね。(そして、そういう船を修理にもってくると?) はい、修理、(検査もありますからね)ま、一概にはいえないですけどね。その時期にだいたい集中してくるんですよ。……だから、函館は、Hドックも函東工業も1月からね。だいたいピークが北洋でるまでだから、6月頃までなんですよ。その半年間が勝負なんですよ」(No27)
- 2) 「この間というのは余っていたからね、人が。ある程度より好みもできたわけさ。私の方がこう見て、あいつだったらあれだなー、こいつだったらうまくないなー、こいつだったらいいなーって、アルバイトで使いながら面倒みてたわけさ。だから最終的には、今じゃ手前みそで悪いんですけど、函館市内で溶接というとき、俺のところは一流中の一流というスタイルでいれるわけですよ。その代わり面倒みながらいいやつをひろっていたからね」
「俺の場合ね。どこでも行くと溶接に関するのならどんなことでもやると。で、そのいいあらわれがね、資格のJ I SのN-2 PとかC種一級(J P I)とか、これうちで全部持たしてあるんですよ。取らせたんですよ。全部取らせたわけ、とにかく。……これも(昭和)52~3年頃に腕を見ていたものに順次さ、一度は無理ですから、1万も2万もかかるからね。練習とかなれば相当な額がかかるもので、その間にポチポチとこれ全部取らせたというわけなんです。だからこういう資格あるから、どこへ行ってもある程度のことはできるということなんですよ」(以上No3)
- 3) 「今までもね、ポチポチうちの人間がね、あのう溶接だけでいってもけっきょくそういうもの(鉄工作業、配管作業)を手伝ってるわけですよ。けっきょくドック(Hドック)ならドックにいない限りはさ、単独の行動というのはないわけさ。だからどうしても配管屋さんについて溶接すれば、配管屋さんの、手すいていれば手元をやるとか何とかということをしてるもんですから、ま、ある程度慣れて、ものがある程度わかってきたという段階でね、1人や2人いれば、その専門のやつがね。うちのやつでもできるんじゃないかということがまんしてきたわけさ」
「今年(昭和56年)になって、そういう方向にいかなきゃならないんでって、そういうことできそうなやつを1人、2人雇ったわけさ。たくさんはいらないからね。図面見てまとめてくれる人間が1人いればいいんであって、今までそういう仕事やってきているもんだから。先手になってね手伝って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、誰れか1人カッチとした者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、そろそろいかべーというところで2人入れてそれを頭にしてみせさせて。で、またどこに行ってもいうと思うんですけど、溶接というのはね、溶接しかねえんだというやつの方が多いと思うんだけど、うちにいるやつでもさ、みんなドックだとか、そういうところにいた人間なもので溶接しかやらなかったでしょ。それを鉄工の先手だとか、パイプ屋の先手だとか、町に出ればこうなんだとポチポチと教育してきて、今じゃ溶接だからといって、ふんぞり返っているやつは誰れもないわけさ、うちでは」(以上No3)
- 4) 「自分たちが、けっきょくお互いいろいろ友達がいるわけですよ。そういう鉄工関係の同業の仲間が、ま、『お前のところ、こういうのあるからどうだ』とか『俺のところに話しがきたけど、

俺のところちょっと手が足りないから、お前らのところ助けてくれないか』と『じゃ、この人間つけて何名やるわ』というようなことになるわけですね。」

「ま、友達が1次下請をやってるわけですね。そういう場合に、俺のところ暇だから頼むわと、じゃお前のところあれだから、俺のところのちょっと頼むわというようなことが、下請のあれではなくさんあるわけですね」(以上No.3)

その他No.41の親方も次のように述べている。

「うん、人を貸してやったり借りたり、それはあるよ。そしてね、そうでもしなくっちゃね。人ばかりかかえて今だらやっていけない。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。昔だらね、この仕事いやだ、この仕事やるという選んでやれたから、もうかる仕事を。今だらそんなこと言っちゃられないもの、仕事がないんだから」

- 5) 「今年(昭和56年)になって、だいぶ変わってきたわけさ。鉄工関係もね。ま、溶接だけじゃねえ、どうしても溶接ってさ、物を組む方が主でさ、溶接というのは、そのケツについていくという形でしょ。大工さんが主で、水道屋さんとか電気屋さんというのは、大工さんから仕事をもらうということでしょ。一般住宅建てる場合、大工さんが家を一件もろに請負って、その大工さんから屋根屋さんがトタンあげるのもらって、水道屋さんが大工さんから配管もらってという形でしょ。で、わしらの場合も溶接というのは、どうしても鉄骨建てることすれば、建てる方が主になって、溶接が従になってしまうわけさ、スタイルとすれば、ま、配管工事であっても。それでそれじゃとって駄目だと、のびきれないと、それじゃ組む方もやろうかと、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つくって、自分たちで溶接して、そうするとひとつの物になるでしょ。そういうスタイルを今徐々に徐々にやってるわけさ、鉄工関係ですね。鉄工とか配管」(No.3)
 - 6) 「町さ出てきたら溶接だけ一本じゃもう函館では仕事は全然当らない。つかわないんだわ。だいたい溶接一本だけならどこも町だったら」(No.8)
 - 7) 「俺も、その間にさ、現場あちこち歩いてさ、町のそれこそ1人しかいないような工場でもって手伝いに歩いて、で、得意がたくさんできたでしょ」(No.3)
- 「例えば、川村(造船鉄工所)さんなら川村さんの社員と、……2社ぐらいある組だけでは、とてもそれだけの仕事をさばききれないということになれば、その業者に何人かもっと増やしてくれとか、また新しい業者を入れるとかっていう方法を取るでしょうね。とにかく、その仕事を終わってしまえば、あとなんかということですよ」(No.19)

2. 「組」親方層の「賃労働者」化の進展

ここにおいては、先の項とは異なり親企業から反発されたことによってもはやその経営維持が不可能となった「組」親方層の「賃労働者」化の進展過程を明らかにすることが課題である。

これら親方層の「賃労働者」化の進展については、その形態上の相違により次のような三類型に分けることができる。

第一のタイプは、親方が請負仕事を見出すたびに、その都度配下の労働者を集めることによって「組」を結成するが、実質的には、「請負集団」というよりも、「人工賃」の「臨時工」集団として「グループ」化している場合である。このタイプではグループリーダーの親方は、すでに「賃労働者」となっている。このタイプには、No.1, 2, 5, 9などの親方があげられる。これらの親方層は、いずれも少しでも請負金額の高い仕事先、つまり表III-2をみてわかるように「人工賃」が多いことからその多くは労働者1人1時間当りの値段の高い仕事先を求めて、道内はもとより本州方面に至るまで転々と渡り歩いているのである。例えばNo.1の親

表Ⅲ－２ 親方層の「賃労働者」化にともなうタイプ別仕事一覧

タイプ別	企業No.	業 種	1 9 7 8 年	1 9 7 9 年
第一のタイプ	No. 1	溶 接	○冷暖房空調関係の配管・溶接作業（大明工業、5ヵ月、5人＋臨時工3人、函館市） ○大沼プリンスコテージの地下埋設配管作業（西武建設→函館配管、6～7ヵ月、森町） ○函館市の下水処理場の配管作業〔荏原工業の下請A工業、12月～79年2月、5人（臨時工はその都度入れる）、函館市〕	○ホテルのボーリング場の客室改造工事にともなう配管作業（共和建設、3～5月、3人＋臨時工3人、請負、函館市） ○陸上工事（三機工業→日魯工業、25日間、3人、旭川市） ○鉄骨製作の溶接・鉄工作業（竹中工務店→北栄興業、6～11月、6人＋臨時工9人、恵庭市） ○漁船建造の溶接・鉄工作業（新潟鉄工所→新潟船舶工業、12月～80年12月末、4人＋臨時工6～10人、新潟市）
	No. 2	溶 接	○NS-1工場内溶接作業（Hドック→O工業、5人、函館市） ○セメントプラントの溶接作業（大進工業、9～12月、6人、人工賃、八戸市）	○鉄筋の溶接作業（栗虫組、1～12月、8人、人工賃、札幌市）
第二のタイプの	No. 6	溶 接	○S-5工場内で、小組・大組立溶接作業、修繕船溶接作業（Hドック→S工業、7人、函館市） ○サイロ製作の溶接作業（田中鉄工所、7～12月、3人、人工賃、苫小牧市） ○修繕船、新造船等の溶接作業（函東工業→笠島組、7～12月、3人、人工賃、函館市） ○鉄骨製作の溶接作業（武越組、7～12月、2人、人工賃、上磯町）	*78年12月で解散し、79年1月より松本工業（函館市）にて「人工請負」をおこなう。 ○発電所のチューブ定期修理作業等（北電→繁富工務店→松本工業、苫小牧、江別、砂川市等道内各地） ○製紙工場の配管作業（王子製紙→丹野工業〔苫小牧〕→松本工業、各製紙工場内） ○下水処理場の側溝の製作・溶接作業（大栄工機→松本工業、当別町）
	No.10	溶 接	○管工場内でパイプ溶接作業、陸機工場内でボイラー溶接作業（Hドック→T船舶、6人、函館市） ○石油タンク、管、鉄骨等の溶接作業（杉本運輸機工、人工賃） ○王子、十条、国策等の製紙工場のステンレス加工品の溶接作業（各製紙会社→東北大江工業、仙台工場4人＋各製紙工場2人、人工賃、仙台、苫小牧、江別市等）	○杉本運輸機工の仕事。 ○東北大江工業の仕事。 ○石油タンク、管等の溶接作業（釧路製作所、人工賃、釧路市）
	No.18	鉄 工	○修繕船鉄工作業、タンクテストの準備作業（Hドック→K工業、3人、函館市）	○漁船建造の取付作業（新潟鉄工所→新潟船舶工業、1～9月、7人、人工賃、新潟市） ○造船の溶接、取付作業（三井造船→備南工業、9月～80年3月、4人→15人（溶接工5人＋鉄工10人、人工賃、千葉県）
	No.20	鉄 工	○グラインダーかけ作業、タンクテストの準備作業、修繕船鉄工作業（Hドック→N組、5人、函館市） ○尿尿処理場の配管作業（荏原製作所→道央工業→鈴木工業所、9～11月、4～5人、人工賃、大中山） ○ゴミ焼却場の配管作業（荏原製作所→道央工業→鈴木工業所、11～12月、4～5人、人工賃、岩内町）	○コンベア、ホッパー等の据え付け作業（日本セメント→沢田機工、1～2月、4～5人、人工賃、上磯町） ○仁丹食品工場の配管、架台製作作業（仁丹食品→北海建設、3ヵ月、4～5人、人工賃、倶知安町）
	No.28	船舶機関修理（仕上）	○修繕船仕上作業（Hドック→S工作所、4人、函館市） ○漁船の修繕船仕上作業（島本鉄工所、7～8月、4人、人工賃、釧路市） ○修繕船仕上作業（函東工業、8～11月、4人、函館市）	○漁船の新造船、修繕船等の仕上作業（新潟鉄工所、78年11月～81年6月、4人、人工賃、新潟市） *新潟鉄工所では、その他群馬県太田市にある太田工場にて陸上のディーゼルエンジンの仕上作業にもたずさわる。（1ヵ月間）

注) 1. ()内は、それぞれ元請企業名、期間、人員数、請負の形態、仕事場所を示している。
2. 面接調査により作成。

タイプ別	企業No.	業 種	1 9 8 0 年	1 9 8 1 年
第一のタイプ	No. 1	溶 接	○新潟鉄工所の仕事。	○造船の溶接・取付作業(日立造船の下請A社、1~4月、溶接工3人+取付工3人、川崎市) ○造船の溶接・配管作業(横崎造船(日 Dock)室蘭製作>→ 葵興産、5月~12人、室蘭市) ○函館駅前ビル建設工事の溶接・鉄工作業(北栄興業→函館建設、11月~3人、函館市)
	No. 2	溶 接	○タンクの溶接作業(港工業、1~4月、4人、人工賃、函館市) ○飼料タンクの溶接作業(日 Dock→日化飼、5~8月、5人、請負、函館市) ○造船のパイプ溶接作業(日立造船→秋村組 9月~81年8月、4人、人工賃、川崎市) ○石油タンクの溶接作業(フジ管→秋村組)	○新造船、修繕船などの外業溶接作業(日 Dock→H興業、9~12月、4人、人工賃、函館市) ○'82年春から再び川崎に行く予定である。
第二のタイプ	No. 6	溶 接	○発電所の仕事。 ○製紙工場の仕事。 ○青函トンネルの枠製作、汚水機設製作(北海道機工→松本工業、札幌市発寒鉄工団地) ○中山式クレーン、プレス製作(中山機械→松本工業、広島町鉄工団地) ○汚水処理センターの仕事(繁富工務店→松本工業、石狩町) ○下水処理場の仕事。	○発電所の仕事。 ○砂利プラントの新設工事(中道機械→松本工業、長沼町) ○下水処理場の仕事。
	No.10	溶 接	○杉本運輸機工の仕事。 ○東北大江工業の仕事。 ○釧路製作所の仕事。 ○製紙工場の溶接作業(国策パルプ→市原工業、人工賃、旭川市)	○東北大江工業の仕事。 ○釧路製作所の仕事。 ○ミルクタンクの溶接作業(北乳) ○造船の管溶接作業(函東工業の下請A社、函館市) ○地熱発電所の管溶接作業(新日鉄→日重エンジニアリング→港工業→佐々木工業、8~10月、2人、人工賃、森町) ○造船の溶接作業(横崎造船→星野工業、1人、人工賃、室蘭市) ○その他、1人で函館市の佐々木工業、港工業等において溶接作業をおこなう(人工賃)。 *11月より「一人親方」となる。 *82年1月からは、沖縄の石油備蓄基地建設現場へ行く予定である。
	No.18	鉄 工	○函館市内でアルバイト(4~5月、1人、人工賃) ○中野ダム建設工事に付随した鉄工作業(大成建設→山田鉄工所、7~9月、1人、人工賃、赤川)	○サイロ製作(日本鋼管→内外建設→水木工業、6~10月、2人、人工賃、小樽市) ○PC板取付作業(大成建設→?、11~12月、1人、人工賃、札幌市) *82年1月から、函館駅前ビル建設工事でオーストキースン取付作業を1人で請負う(人工賃)。
	No.20	鉄 工	○造船の取付作業(新潟鉄工所→京浜マリンエンジニアリング、3~7月、長谷川グループ15~6人+No.20、3人→18~9人、人工賃、新潟市) ○CO2溶接作業(大和ハウス→札幌鉄工、7~9月、5人(長谷川グループの一員に組み込まれる)、人工賃、大和ハウスの仙台工場、新潟工場、宇都宮工場等を転々とする)	○造船の取付作業(IHI→正和工業、1~3月、長谷川グループ5人+No.20、5人→10人、人工賃、東京) ○石油タンクの取付作業(三陽工業、4~6月、長谷川グループ10人+No.20、2人→12人、人工賃、苫小牧市) ○サイロ製作(日本鋼管→内外建設→水木工業、7月~、1人、人工賃、小樽市) *ケガで療養後、82年7月から青森の陸奥石油備蓄基地建設現場へ1人で行く予定である。
	No.28	船舶機関修理	同	○精油所の冷却機の修理作業(金田重工、6~7月、4人、人工賃、苫小牧市) ○青函トンネルのベルトコンベア修理作業(金田重工、7~8月、5人、人工賃、吉岡坑区) ○新造船仕上作業(日 Dock室蘭製作所、10月、1人、人工賃、室蘭市)

注) 1. ()内は、それぞれ元請企業名、期間、人員数、請負の形態、仕事場所を示している。

2. 面接調査により作成。

方層の場合、前掲表Ⅲ—2をみれば明らかなように、造船溶接ばかりでなく陸上（その多くは建設工事）の溶接作業や配管作業などを請負っており、他方No.2の親方も、造船のみに限らず陸上部門（その多くは建設工事）も含めてもっぱら溶接作業を請負いながら、転々と渡り歩いているのである。こうして転々と渡り歩く場合、配下の労働者は、その請負う仕事ごとに募集し、仕事が終わればその都度解雇する。¹⁾そのうちNo.1の親方は、本州大手の造船所へ行く場合に、溶接ばかりでなく取付などの鉄工作業も請負えるように、既経験工（その多くは造船離職者）を集めて連れていく。また同じような形態で転々と渡り歩いている鉄工業者とグループを組む場合もある。そうした場合、腕のよい部下を募集できるか否かが、請負条件（例えば、請負金額、旅費、宿泊先や宿泊費等の決定）の向上を左右するといわれている。²⁾ところで、これら親方層の賃金の支払い方法をみるならば、前述したように「人工賃」が多いため、労働者1人当りの「人工賃」金額からピンハネ部分を差し引いて支給する。³⁾ある親方（No.1）は、次のように語っている。

「とにかく、ドック（Hドック）にいた時みたくね、まともに商売やってる人いないよ。もう渡り職人だね。もうその時その時、例えば2ヵ月の工事つかむと、その2ヵ月だけ誰れか人を、遊んでる人とかさ、そういう人たちを直接1ヵ月もふた月でも頼んで、そしてその仕事を終わらせてくると。で、帰ってきたら、次の仕事をまた見つけてきて、またその都度、人間はその2ヵ月だら2ヵ月契約でやっていく。ま、ずっとついてくる人間もいるけどね」（傍点引用者）

ところで、このタイプの「労働者」を需要する企業群が現在の不況過程で増大しているが、この点についてある親方（No.6）は次のように述べている。

「今はね、どこの企業でもさ、自分の人間というのを置かねえんだわ。やっぱり高くつくからね。臨時的にさ、2人か3人、グループで入れておくんだ。みんなそうなんだ。そして仕事ねえば休みとかさ。ね、金払わねえで済むでしょ。自分のとこは、そういうわけにいかんでしょ。仕事なければ保障しないと。そういう形だね。今みんなだいたいね」（傍点引用者）

第二のタイプは、「一人親方」の形態をとってはいるものの、彼らがすでに実質上「賃労働者」となっているタイプである。このタイプには、かつて一人親方であった労働者が、その経験を生かして家大工となった事例（No.33）もあるが、大部分の親方は、前項の第三のタイプや先の第一のタイプに転化した後に「一人親方」となることが多い。このケースには、例えば、No.6, 7, 10, 12, 18, 20, 28などの親方があげられる。この中には、一方でNo.6, 7, 12などの親方のように「一人親方」のまま特定の元請企業に包摂され、「人工請負」をおこなっている場合と、他方No.10, 18, 20, 28などの親方のように「一人親方」として造船や陸上部門（多くは建設工事）の作業に「人工賃」しの形態で従事する場合とがある。いずれの場合も、元請からは割増しのついた1時間当りの賃金で支払いをうけるのであって、形態は違っても、実質上は「臨時工」化している。

「俺は、籍を置いてるからさ、もう3年間、今まで。……人工請負みたいな形だから、請負ってことねえんだわな、本当は。俺は、時間何ぼでつかってもらってるんだから」（No.6, 傍点引用者）

「今、下請たって、貸し付けだからね。臨時みたいなもんだ」（No.37, 傍点引用者）

こうした「労働者」群は、先の第一のタイプとともに今次急増しており、今日の特徴を示すものとして注目される。

第三のタイプは、親方が文字通りストレートに賃労働者化したタイプである。このタイプには、No17, 32, 35, 36, 37, 47, 49, 50などの親方があげられる(前掲表0-1も参照のこと)。この内No32, 35, 47などの親方、及びフェイスシート(前掲表0-1)には載せていないが、Wカッター(ガス切断)、C組、K組(それぞれ鉄工)、KH組(配管)、M組(船台木工)、KD組、KW木工、S木工(それぞれ船舶内装)などの親方層は、Hドックの社外企業(1次下請)の賃労働者に化した。その中には、No35, 36, KD木工、S木工などの親方のように臨時工として不安定な身分のまま組み込まれている者も存在する。その一方で地元の仕事先を見い出せず、出稼ぎ労働者となっている者も少なくない。例えば、No37, T組、No49などの親方がその事例である。No37の親方は、各地の造船所と取り引きをおこなっている全国的規模をもつ大手社外企業(T工作所一本社は大阪である)の専属下請(Y工業)に組み込まれ、主に関西方面の造船所などを転々としている。他方T組の親方は、大手造船(三菱造船所一横浜)の社外企業(MS工業)に臨時工として組み込まれている。これらに対してNo49の親方は、土木建設工事の日雇い労働者となっている。その他、No17の親方のように青函連絡船内で貨車の固定作業に従事するいわば雑役仕事担当の臨時工に化した事例やNo50の親方のように駐車場の管理人として渡り歩いている事例もある(前掲表II-11)。それから行方不明となっている者も多数存在する。このようにこのタイプに属する労働者は決して安定した仕事に従事しているとはいえないが、一旦Hドックを離れた場合には、地元の仕事がないため「出張」仕事、臨時仕事、雑役仕事などの不安定な就職先を見い出すしかないのである。彼らにとって賃金が安い臨時工でも年間を通して安定した仕事ができ、かつ手慣れた仕事であれば、選択の範囲内に含まれるのである。現在、社外企業の臨時工として雇用されているある親方(No36)は次のように述べている。

○M工業(1次下請)からさそわれたのか？

「そうですね。やはりドック(Hドック)の仕事が忙しかったしね。結局、函館市内の仕事はありましたけどね。ただドックさんの方が安定した仕事がありましたからね。どうしてもドックの方に集まったんですね。年間通してやはりドックの仕事は、切れ目なくずっとありましたから」

○冬場には函館は仕事なくなるのか？

「そうですね」

○その意味でも？

「ドックの場合は、そういうことはなかったですからね」

○それでも「組」をたたんでまでして、またM工業に入ったということは？

「ドックの仕事があるかぎり、やはり安定して(仕事が)ありますからね」

○たえ単価的に安くても？

「安くてもね」

○たえ臨時工になっても？

「ええ。他の場合でしたら、建築関係でしたら12月の中頃になると、ほとんど仕事なくなるとかっていいますからね。ま、去年(昭和56年)あたりでしたら不況でしたからね。今年もまだ悪いんじゃないかといいますよね、建築関係ね。そうになると、いきおい、ま、ドックで今のところは仕事ありますからね、ま、切れ目なくドックの仕事ずっとありますからね。M工業さんに行ってる場合はね」

○M工業に入ってから何か心境の変化はあるか？

「そうですね、ま、楽になりましたね。……すべての点で、やっぱり気持ちも楽になりました」

(傍点引用者)

以上のように、「組」親方層の「賃労働者」化の進展は、第一、第二のタイプにみるように、Hドック当時の親方の地位から実質的には賃労働者化している「一人親方」や浮動的な「グループ」のリーダーへその地位を低めたケースと第三のタイプにみるように、完全に賃労働者化したケースに分かれる。後者のケースはその大半が、社外工、臨時工、出稼ぎ労働者(日雇い)などの不安定雇用労働者である。そして彼らは、建設労働市場との関連を深めながら全国的範囲の下層労働市場で流動をくり返しているのである。

注

- 1) こうした形態を取らざるを得ない要因としては、次のように指摘されている。

「常用だと仕事なくて待機してる場合に給料払わなきゃないでしょ。だからその現場、現場で募集するとうちとしても楽なんです」(No28)

- 2) 「やっぱりどこでも腕のいい人をほしがるからね。どこでも……腕で勝負ということになるからね。(いかに腕のいい人を集められるか?)集められるかということだね。……腕のいい人がいるとやっぱり強いと言えますからね。相手に言えるからね。口でいいこと言って、現場でそこに行ってもなんなかったらどうもなんないしね」(No10)

「ま、知ってるメンバーをだいたい集めて、あ、あいつはたいしたことねえな、何年やってもあいつはたいしたことないと思えば、呼ばないしね」(No18)

- 3) 「今はもう悪くいえばピンハネ同然だね。わしら、その当時はあんまりピンハネなんて考えなかったけど。今だったらほとんどピンハネ同然だね。だからよほど働く人間も注意していかなければ、うわっ面だけが親方にくっついてれば労災もなければね、金工作が全然わかんねえような状態が応々にしてあるからさ。ま、特にこのHドックが不景気になってからは、そういうグループが多いんじゃないかな」(No7)

む す び

これまでの考察を通して明らかとなったことは以下の諸点である。

第一に、今次不況下における造船社外企業の階層分化は、社外企業により一層の経営不安を強いながら、企業自体の解体・没落を一段と進展させた。親企業であるHドックは、1970年代前半の大型船建造体制下の強蓄積過程において社外企業群を新たに大量に組み込みながら、1次・2次下請といった重層の下請構造をより強固な形で構築させていった。しかし、'70年代後半の構造危機段階に対応した造船不況過程に至ると、逆に大量の社外企業群が削減され、現段階的「合理化」に適合的な形態の再編成、すなわち構造危機段階でも親資本の強蓄積が図り得るような重層的下請構造へと再編成されていった。それは、不安定ではあるが、「兼業化」可能な「力量」のある1次下請企業群を選別し、2次下請企業群については、不定期業者(「スポット」業者)にその地位をさらに低下させる形で実施されたのである。しかも親企業が今次不況をテコに下請管理をより強化させていったために、社外企業群の経営危機はより一層進展していった。特に2次下請企業群は、経営縮小だけでは済まず、事業主の生活破壊に至るほどにその危機を深めていったのである。その一方親企業から反発・排除された社外企業群も、決して安定した経営を維持しているわけではなかった。函館市が「特定不況地域」に指定された地域

であることが、地元の仕事を極端に少なくし、地域外の「出張工事」に駆りたてたのである。こうした厳しい条件のもとでは、その経営不安の累積は避けがたく、休業あるいは倒産、廃業に追い込まれた企業が少なくなかった。なお、この他に造船社外企業群の経営危機に拍車をかけたものとしては、国、地方自治体の諸対策の効力の少なさを看過するわけにはいかないだろう。

第二に、今次不況をテコとした親企業の下請管理強化のもとでは、2次下請群の多くは、単一職種を請負う親方労働者を中心とした約10人前後の労働者集団＝「組」を形成したが、親方の機能・役割は、かつての旧型熟練の労働者集団＝「組」の親方と同じ性格を未だ一定程度残してはいるものの、生産手段の所有状況、「販売における主体性」「生産における主体性」、「労働者の雇入・解雇」等々の請負の主体性においては、かつての「組」が有していた独自性はすでに失っていたのである。その限りにおいては、1次下請を通してたんに技能労働者集団を親企業に供給する「労務供給業者」的「組」にその性格を変貌させてきているといえる。

他方、親企業から切り捨てられた「組」においても、経営不安をより一層累積させながら、「人工賃」を多用する元請企業の増加の中で「労務供給業者」に化したところが少なくない。またその一方特定企業の専属下請として相対的「安定性」を確保しているところもあるが、その種の企業においても元請からの仕事だけでは経営維持が困難なため地域内・外のあらゆる仕事を浮動的に請負わざるを得なくなっている。ここでもやはり「労務供給業者」としての性格があらわになってきている。

第三に、親企業から反発・排除されたことによって、経営維持が完全に不可能となった「組」の親方層においては、表面上は「組」あるいは「一人親方」の形態をとってはいるものの、実質はすでに浮動的「グループ」のリーダーあるいは「臨時工」といった事実上の「賃労働者」に化している場合が少なくない。またストレートに完全に賃労働者化した場合には、社外工、臨時工、出稼ぎ労働者（日雇い）という不安定雇用労働者に陥っている。彼らは、下層労働市場における建設労働市場と関連を深めながら、同職種、関連職種間移動をくり返している。こうした労働移動の形態をみる限りでは、下層労働市場という枠内ではあるが、一定の「職種別労働市場」が形成されていることが想定される。なお、こうした今次の不況過程における「職種別労働市場」の特徴については、造船離職者の職種別労働移動の検討を踏まえながら、今後の検討課題としたいが、それには造船社外工労働市場と共通部分を多くもつ建設労働市場の構造分析が不可欠であろう。