HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	構造不況地域における労働市場の変貌と労働力編成 上
Author(s)	木村, 保茂; 藤澤, 建二; 渡辺, 文男 他
Citation	北海道大学教育学部産業教育計画研究施設研究報告書, 28, 1-410
Issue Date	1986-03-20
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/88042
Type	departmental bulletin paper
File Information	vol_28.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

ＩＳＳＮ 0385—6070

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設
研究報告書　第28号

構造不況地域における労働市場の変貌と労働力編成（上）

１９８６

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設

構造不況地域における労働市場の変貌と労働力編成（上）

木　村　保　茂
藤　澤　建　二
渡　辺　文　男
下　田　直　能

１９８６・３

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設

序

本研究報告書『構造不況地域における労働市場の変貌と労働力編成　上』は，本研究施設研究員の道又健治郎，木村保茂を中心とするグループが1977年以降継続していた北海道・函館市における実態調査の結果をとりまとめたものである。

函館市を中核とする「地域労働市場」は，全国労働市場から相対的に独自の労働市場をもつ，といわれる北海道の中でも，大都市労働市場・札幌市を有する道央圏から遠く離れた道南端に位置し，道内第３位の人口を擁する函館市を中核として形成されている。この拠点都市・函館市の産業構造は，元来，第３次産業のウエートが高いが，工業としては，函館ドックを核とする造船・同関連工業と北海道の代表的地場産業たる水産珍味加工業を二本柱に，さらに北洋漁業基地としての漁網・漁具・漁撈機械などの関連工業が展開されてきた。しかし，1970年代後半に入ってからの深刻な造船不況および200海里時代の到来による北洋漁業基地としての地位低下は，近年における水産珍味加工業の原料供給の不安定さも加わって，同市経済の存立基盤を根底から揺がすことになり，ついに1978年以降，「特定不況地域」に指定されるに至っている。もっとも，この間，卸・小売業，サービス業などを核とする第３次産業の肥大化や一部先端産業の導入による「テクノポリス」の展開がみられたが，不況産業・企業を中心とする大量の労働力の反発は深刻な雇用・失業問題を発生させ，「地域労働市場」の再編成を促迫した。若年層を中心とする労働力は全国労働市場へ流出しえたが，他の大部分は全国労働市場から相対的に独自の労働市場をもつ同地域内に滞留し，厖大な過剰人口プールを形成することになった。かくして，同地域は函館市という都市労働市場をその中核としながらも，過剰労働力の圧力によって全国労働市場とは異なる労働力価格＝貨金の決定作用が働く都市的「地域労働市場」を形成することになったのである。本報告書はかかる構造不況地域の労働市場の変貌と労働力編成の実態分析をこころみたものである。

本研究の特徴は，「函館地域労働市場」の統計的分析だけにとどまらず，同地域の主要な労働市場の具体的なレベルにまでおりて実証的分析を行なったことである。1970年代以降，同地域の労働市場は以前に重要な部分を占めていた造船・同関連工業労働市場，水産加工業労働市場，漁網・漁具・漁撈機械労働市場が決定的に縮小する一方，第３次産業労働市場，建設業労働市場，先端産業を軸とする一部製造業労働市場の拡大をみたが，これら個々の労働市場レベルの実証的分析を行なっている。その際，労働市場のあり方が，基本的に資本蓄積のあり方によって規制されるとする立場から，労働市場の階層構造をその根底において規定する資本の階層性や生産過程の技術体系，企業内分業，労務統轄機構，労働力編成について分析を行なうとともに，同時に労働市場のあり様の背景になっている過剰人口の存在について検討している。具体的には，第１編において，資本蓄積の結果でもあり，かつ相対的過剰人口のあり方ないし性格を指し示すであろう産業構造，就業構造の統計的分析を通した「函館地域労働市場」の考察をするが，第２編，第３編では，同地域の主要な労働市場の変貌を資本蓄積の具体的なあり方との関連から分析し，第４編では，それを背景にあって規制する過剰人口の存在形態を，造船離職者に焦点を当ててその職業下降的な労働者の分散と失業者としての滞留について検討している。

以上のように本報告書は1970年代以降の構造的危機の段階において尖鋭化した矛盾の集中点の一つである都市的「地域労働市場」の再編成と労働力編成について明らかにしたものであるが，かかる実証的分析をふまえての社会科学的分析がとぼしい今日の段階ではきわめて貴重であろうと考えている。

大方の御批判を得られれば幸いである。

なお，本報告書はひきつづき刊行予定の産研報告書（下）で一つの完結を示している。

1986年3月

北海道大学教育学部
産業教育計画研究施設
施設長　道　又　健治郎

目　　次

序章　本報告書の目的と課題 …… 木　村　保　茂 …（ 1）
第一編　函館地域における就業構造の変化と「地域労働市場」
第１章　函館地域における
　　就業構造の変動と雇用・失業の動向 …… 藤　澤　建　二 …（ 13）
　第１節　函館地域の概況 ……（ 13）
　第２節　就業人口の変動と女子就業者の変容 ……（ 14）
　　1　就業人口の変動と完全失業者の増大 ……（ 14）
　　2　女子就業者の就業状況の変容 ……（ 18）
　第３節　産業別，従業上の地位別就業構造の変動 ……（ 20）
　　1　産業別就業構造の変動と第３次産業の把大化 ……（ 20）
　　2　従業上の地位別構造の変動と階級階層構成 ……（ 25）
　第４節　製造業と第３次産業の分析 ……（ 32）
第２章　構造不況下の「函館地域労働市場」の動向に
　　関する統計的分析 …… 木　村　保　茂 …（ 53）
　はじめに ……（ 53）
　第１節　「函館地域労働市場」の範囲，産業別，
　　性別特徴とそこでの「不安定雇用者」層の大きさ ……（ 55）
　　1　国勢調査からみた「函館地域労働市場」の範囲，位置とその産業別，性別特徴（ 55）
　　2　「函館地域労働市場」における「不安定雇用労働市場」の位置と高い労働移動率（ 64）
　第２節　『職安』からみた「函館地域労働市場」の動き
　　ー過剰労働力の堆積と「不安定雇用労働市場」の拡大 ……（ 75）
　第３節　賃金の水準 ……（ 84）
　むすび ……（ 93）
第二編　構造不況下における造船社外企業の再編成と労働力の再編
第１章　現段階における造船社外工制度と社外労働市場 …… 渡　辺　文　男 …（ 97）
　はじめに ……（ 97）

第1節　現段階におおる造船社外企業の再編成 …… (106)
1　最盛期における社外企業の諸形態と重層的編成 …… (106)
2　造船危機と社外企業の選別－「兼業化」と「スポット化」 …… (125)
3　社外企業の「合理化」と経営不安の累積 …… (153)
4　社外企業の性格変容 …… (178)
第2節　造船社外工労働力の再編成と労働強化 …… (188)
1　最盛期における社外工労働力の技能形成とその性格 …… (188)
2　社外工職場の縮小・再編にともなう社外工労働力の性格変容 …… (209)
3　労働強化の実態と労働災害 …… (232)
第3節　造船危機下の社外工制度と社外工労働市場 …… (240)
1　造船危機下における社外工制度 …… (240)
2　造船危機下の社外工労働市場 …… (246)
むすび …… (289)
第2章　造船社外企業の業務転換と労働力の再編 …… 下田直能 … (293)
はじめに …… (293)
第1節　造船社外企業の業務転換と下請関係の浮動化・不安定化 …… (297)
1　造船社外企業の蓄積条件の悪化と業務転換，廃業の進展 …… (297)
2　企業類型別にみた業務転換過程と経営動向 …… (298)
3　転換後の業務内容の特質 …… (312)
4　下請関係の浮動化，不安定化と「出張工事」の増加 …… (334)
5　工賃決定における貸工形態の増加 …… (335)
第2節　社外企業の業務転換にともなう労働内容の多様化と教育訓練 …… (336)
1　業務転換以前における労働内容 …… (336)
2　社外企業の業務転換にともなう労働内容の多様化と教育訓練 …… (355)
第3節　業務転換にともなう労務管理組織の再編と役付工の変質 …… (380)
1　業務転換以前における造船社外企業の労務管理組織の特徴 …… (380)
2　業務転換にともなう労務管理組織の再編と役付工の変質 …… (390)
第4節　労働力の反発・吸引と労働力構成の変化 …… (391)

1　経験工の吸引と社外企業下層の「組」的性格の強まり …… (391)
2　社外企業上層における企業内養成工の定着と経験工の流動化 …… (394)
3　労働力の反発・吸引の職種別特質 …… (395)
第5節　雇用形態と賃金構造の変貌 …… (396)
1　「臨時工」の増加 …… (396)
2　時間給の増加と諸手当の廃止 …… (398)
3　「地域労働市場」の地盤沈下と業種別賃金格差の維持 …… (400)
4　業種別賃金格差の諸要因と「職種別労働市場」の限界 …… (401)
むすび …… (409)

(以上本号)

第三編　産業再編成と重層的雇用構造の展開
第1章　構造不況下における函館工業の特質と労働力編成
第2章　水産加工業における労働力編成の特質と
主婦・パート労働力の役割
第3章　第3次産業従業者増加の特徴と重層的雇用構造の新展開
第四編　造船離職者の大量創出と「地域労働市場」の再編成
第1章　造船離職者の大量創出と雇用不安の拡大・深化
第2章　建設労働市場と造船離職者の流入 ——
職種別労働市場の再編成に関する一考察

序章　本報告書の目的と課題

木　村　保　茂

1．労働者が労働市場に登場するためには，労働者が自由な人格として自分の労働力を自由に処理しうるとともに，生産手段の所有からも切り離され，自己の労働力を売る以外に生活の途がない，という二重の意味で自由な労働力の売手の存在＝歴史的条件を必要とする。その法形式のひとつが，職業，移転，居住の自由である。こうした歴史的条件の成立によってはじめて労働力の全面的な可動性が生じ，それにより一国民経済を単位とする単一の全国労働市場の成立が理論的には可能になる。(1)

しかし，現実には，資本主義の成立と同時に労働市場が全国一斉に成立した訳ではない。わが国資本主義初期には，膨大な貧困農民の存在にもかかわらず，労働力の募集難が存在した。(2)それは，資本主義的労働市場の未成熟さに規制されて，同じ貧困農民であっても，労働市場の圏内に入っている者と，圏外にいる者，さらにその中間というごとく，彼らは資本の労働力需要に対する可動性の程度において差をもって存在したのであり，当時の労働市場の深さと広がりはきわめて限定されたものであったからである。(3)わが国において，労働市場が全国的に形成されるのは産業資本の確立期以降のことであるが，戦前段階においては供給労働力が不熟練労働力として地域的に分散し，かつ職業情報に対して受動的で十分に熟知せず，その結果，労働市場が各個別企業の完全な需要独占になったために，全国労働市場が形成されても，その内部に地域的に分散し封鎖された「地域労働市場」を内包することになった。(4)

この地域的な分散性，封鎖性が解消されるのは，労働力の流動化が高まった戦後段階のことである。労働市場の調整化作用としての職業紹介制度，職業訓練制度の「高度」な発達，さらには労働力の価格＝賃金を全国的な範囲で決定する労働組合の広い結成が展開されたからである。しかし，それでもなお，労働市場の階層性を規定するのが「供給側では労働力の種類のちがいと地域差の二つが端緒であり，需要側では企業・産業・地域のちがいが端緒」(5)であるために，全国労働市場の内部に地域差が存在しえた。そのひとつが，零細農漁業と地場産業が結びついて，一つの地域的経済循環を形成する農漁村地域であり，そこには労働力供給側に不利で，需要側に有利な供給過剰の労働市場が形成される。そこでの賃金は全国労働市場と異なって，労働力需要側にきわめて有利な決定がなされる。

このような低賃金労働市場とその労働力に依存しながら，「特定の産業・企業が形成され，限定された『地域範囲』の労働力需要が形成される」(6)労働市場は，高成長期を通じて再編成された。資本の強蓄積は、大都市の下層階層の居住地域や兼業が全般化し，深化している農漁村地域の中に過剰な予備労働力を大量に形成・温存し，とくに後者の労働力を根こそぎ動員するためにその地域に資本が進出する形をとったのである。「農村地域工業導入促進法」(1971年)「工業再配置促進法」(1972年）によって，農村あるいはその周辺に導入された農村工業が展

開する新しい農村的「地域労働市場」はその典型であろう。

「地域労働市場」の本格的な研究が進められたのは，まさにこの時期以降であり，それは当然のことながら農村工業が展開する新しい農村的「地域労働市場」の実態分析であった。[7]「伊那地域労働市場」を分析した江口英一氏によると，農村的「地域労働市場」の特徴は，①農家・農村に温存される農家の主婦や世帯主などの慢性的な供給過剰の労働力により常にとりまかれている労働市場であり，その意味では「全国＝都市労働市場」と異なって高齢化され，女子化された「低賃金」労働力の供給によって成立する労働市場である，②しかし，その労働力は，戦前のような「農家家計補充的」な労働力商品範疇としては未成熟な労働力ではなく，農家そのものの「破壊」と「崩壊」の進行の下で，「生計維持」を第一義にしながら賃労働力化した労働力で，戦前と異なって，基本的な労働力商品範疇の成立がますます強くなりつつある労働力である，等である。[8]

このように，今日の農漁村地域には，農漁家の主婦や世帯主が潜在失業の姿をとりながら大量に温存され，それを根こそぎ動員するために新たに進出してきた資本側に有利な供給過剰の労働市場が形成されているということにおいて，そこには全国労働市場と異なる「限定された『地域範囲』の労働力需給」[9]が形成されているのであるが，こうした労働力需給の不均衡を背景とする「地域労働市場」は，農漁村地域にしか形成されないのであろうか。

2．かつて，都市地域では不安定雇用の比重が低く，農村地域ではその比重が高い，という指摘がなされたことがあるが，[10]強蓄積過程における相対的過剰人口の蓄積は「不安定雇用者」の増大化をもたらし，その都市への滞留は農村に滞留しつつある過剰人口とともに現代の産業予備軍を形成するに至っている。とりわけ，その最下に位置する日雇・臨時・パートタイマー労働者の激増が注目される。彼らの多くは不熟練労働者であるが，その労働市場は全国労働市場と連結しながらも，一般には通勤する労働者の居住区をベースに限定された地域的範囲の労働市場を形成しがちである。事実，その労働市場の賃金は全国的平準化の力が働きつつも，一方では，地域の労働力需給の状況に規制されて，地域別の賃金格差がかなり激しくなっている。[11]このように都市地域においても，限定された地域的範囲の労働力需給を形成するところの「不安定雇用」労働市場，とりわけその最下をなす不熟練・単純労働に従事する日雇労働者に開かれた「開放的労働市場」[12]が形成され，格差構造再編強化のための死重として重要な役割を演じている。

この種の労働者の堆積は大都市や構造不況地域の地方都市ほど顕著であるが，地域全体の労働者・労働市場に及ぼす影響ではその比重，位置のきわめて高い後者であろう。そこでは過剰人口の圧力がその地域の労働市場に産業予備軍のおもりとして，大都市の労働市場以上に強力に作用するであろう。横断的な職種別労働市場を形成する熟練労働者でさえも，構造的危機の段階で大量に過剰化した場合は，まず，地域内（構造不況の地方都市）の同一職種労働者の賃金水準をおし下げ，ついでよりよい就業機会に恵まれなければ関連職種間移動・異職種間移動を通じて産業予備軍のおもりとしての役割を地域の労働市場全体に拡散するであろう。移動の地理的困難性が今日の全国的な雇用機会の縮小と相まって，実際の労働移動（挙家移動）の地域的範囲を制約するからである。遠く労働移動する場合でも，家族の居住地を変えないままの「出張工事」「旅歩き」と呼ばれる出稼的移動であるため，構造不況地域＝地方都市の過剰人

口プールは絶えず不変である。そのために，高成長期には賃金の下支え機能を発揮した職種別労働市場も，今日の段階では，その機能を地域の中で低下させるであろう。

このように，全国労働市場の重要部分を構成する都市労働市場でも，それが大都市から遠く離れた地方の構造不況地域の場合であれば，過剰人口の圧力によって全国労働市場とは異なる労働力価格＝賃金の決定作用が働く。その意味では「地域労働市場」が都市地域にも形成されるのである。しかし，過剰人口の圧力をうけた「地域労働市場」の動向が全職種の労働力価格＝賃金を決定するものでないことも事実である。構造不況の都市地域には産業別組合や春斗の賃金決定の影響をうける大企業の昇進労働力群が集中しており，彼らの賃金は全国労働市場の中で決定されるのである。そこには，彼らを上限とし，パート女子労働者，日雇単純労働者を下限とする階層的な労働市場が幾層にも連なって形成され，過剰人口の存在はこの格差構造を強化・再編する役割を果しているのである。その点では，階層的労働市場を形成しながらも，経済危機の段階に至ると「県あるいは県を越える地域的平均的な賃金水準の貫徹する労働市場」（全国労働市場）の比重が低下して，「農村的日雇賃金が賃金形成の起点＝基盤を制する（地域的）労働市場」（カッコ内は引用者）が全体を制する,[13]農村的「地域労働市場」と異なって，構造不況の都市地域では労働市場の階層性が複雑で，構造的である。産業別，企業規模別，職業別，雇用形態別によって労働市場の構造はかなりの差異が存在するといえる。

3．ところで，この都市的「地域労働市場」の階層構造を解明するには，過剰人口の圧力によって規定される労働移動,労働力の価格の側面だけでなく,各々の資本における生産力発展・有機的構成の高度化，資本の労働者に対する管理・支配のあり方，労働運動などを検討しなければならないであろう。労働市場の階層性は，基本的には，資本蓄積の経済法則や資本の労働者に対する分断的支配＝管理政策のあり方を基軸に展開するのであって，過剰人口の存在は，その階層性を強化・再編する役割を果しているからである。その意味では，仲村政文氏の「労働市場でおこなわれる労働力の譲渡は，あくまでも形式的なものであり，現実の実質的な譲渡は資本の生産過程においてなされるのであるからこそ，そして労働力の使用価値が特殊な性質をもちこれが資本による消費の対象となり，労働の質と量もこの過程で規制されるからこそ，資本による需要の法則は他の商品の法則とは異なる特質をもち，支配的法則となる」[14]という指摘は重要である。労働市場のモデル化は，資本蓄積法則の論理を媒介にしてはじめて解明しうることが適確に位置づけられているのである。しかし，そうはいっても，現状分析をするにあたって，資本蓄積論的視角をどう具体化するかはきわめて困難な問題である。

日本資本主義はもろもろの「危機」が同時多発している1970年代以降の段階において，利潤率の回復と独占利潤確保の態勢づくりをねらいとして，猛烈な「減量経営」と産業再編成をおしすすめてきたが，構造不況地域という不均等発展の今日の矛盾の集中地域＝地方都市においても，このような資本蓄積のあり方－「合理化」と産業再編成の推進は資本の死活問題として重要になっている。われわれは，まず，具体的な分析方法として，このような今日の資本蓄積の重要な槓杆をなす産業再編成のあり方，産業構造の変化について検討しなければならないであろう。しかし，それだけでは資本蓄積論的視角は不十分なのであって，労働市場の階層構造をその根底において規定する資本の階層性や生産過程の技術体系，企業内分業，労務統轄機構などが「減量経営」を第一義とする構造不況地域においてどのように展開しているのか，また

その過程は労働の質・量および労働市場構造をどのように規制しているのかを検討しなければならない。労働市場の具体的なあり様は生産過程における資本の支配のあり方によって直接的な規制をうけるからである。しかし，同時にこのような労働市場のあり方を考えるためには，その背景となっている過剰人口の存在などを前提にしなければならないことも確かである。ここではかかる労働と労働市場の強化，再編を促進する過剰人口の大きさ，その企業間，産業間移動を含めた存在形態などを注目したいと思っている。以上のような視点から，今日の構造不況地域において展開する都市的「地域労働市場」の階層構造と労働力編成について考察を加えることにする。

4．さて，われわれが実際の分析対象とするのは，函館市を中核とする「地域労働市場」であるが，そこは全国労働市場から相対的に「独自の労働市場をもつ北海道」(15)の中でも，大都市労働市場・札幌市を有する道央圏から離れた道南端に位置し，道内第3位の人口を擁する函館市を中核として形成されている。この拠点都市・函館市の産業構造は元来，第3次産業のウエートが高いが，工業としては，函館ドックを核とする造船・同関連工業と近海の水産資源を背景とした水産加工業（珍味加工業）を二本柱に，さらに北洋漁業基地としての漁網・漁具・漁撈機械などの関連工業が展開されてきた。しかし，1970年代に入ってからの深刻な造船不況および200海里時代の到来による北洋漁業基地としての地位低下は，近年における珍味加工業の原料供給の不安定さも加わって，同市経済の存立基盤を根底から揺がすことになり，ついに1978年には特定不況地域離職者臨時措置法および特定不況地域中小企業対策臨時措置法に基づく「特定不況地域」に指定されるに至った。こうした事態が当該産業のみならず，同地域の産業構造，就業構造に大きな変動をもたらし，深刻な雇用・失業問題を発生させ，「地域労働市場」の再編成を促迫したことは言うまでもない。不況産業・企業を中心に大量の労働力が反発され，そのうちの若年層を中心とする一部分は全国労働市場へ流出しえたが，他の大部分は地域内に滞留したのである。熟練労働力の場合でさえも，大部分は地域内に滞留し，地域間移動というのは「出張工事」「旅歩き」という出稼的移動であることが多いのである。かくして，函館市を中核とする同地域は，その内部に厖大な過剰人口プールが形成され，労働力需要側にとってきわめて有利な賃金決定をなしうる基盤が構築されたのである。われわれはここを都市的「地域労働市場」ー「函館地域労働市場」と呼び，その階層構造とそこにおける労働力編成について明らかにしようとするものであるが，それは以下の諸課題（章節構成）に沿ってなされる。

(1) すでに述べたように労働市場のあり方は，基本的に資本蓄積のあり方によって規制されるが，同時にそのあり方を考えるためには，その背景となっている過剰人口の存在などを前提にしなければならない。しかし，ここ（第1編）では，その具体的な展開ー資本蓄積の結果である生産過程の技術的変革やそれにともなう労働内容の質的変化，作業組織・労働力編成の再編成および構造的危機下の「函館地域労働市場」で「一挙的」に創出された過剰人口の職業的移動と顕在失業者化等々ーについては次編以降にまわすとして，そのかわりに資本蓄積の結果でもあり，かつ相対的過剰人口のあり方ないし性格を指し示すであろう産業構造，就業構造の変化の分析を通して「函館地域労働市場」の概要を考察することにする。

かくして，第1編第1章においては，1970年代以降の社会経済構成の変化を産業別就業構造，就業者の従業上の地位別構成および階級階層構成の検討を通じて明らかにする，と同時に構造

不況地域の産業別就業者数の停滞，完全失業率の急増などについて検討が加えられる。ついで第2章では，国勢調査や雇用保険の資格取得者数・喪失者数の検討を通じて「函館地域労働市場」の統計的分析がなされるが，具体的には，構造不況地域における労働力需要，労働力供給の動向やそこにおける「不安定雇用労働市場」の大きさと膨張の仕方およびそこで決定される賃金の水準について「モデル賃金」や「中小企業賃金実態調査」等を利用して検討が加えられる。

(2) ところで，先にも述べたように，函館市の工業構造の特徴のひとつとして，その一方の極に造船・同関連工業が突出していることであったが，その中核ともいうべき函館ドックは，戦後の強蓄積過程で急速に発展し，1974年には大型船建造体制の完成，従業員数4,654人とピークに達していた。強蓄積の秘密は建造工程を中心に技術革新の成果たる新鋭技術を積極的に導入する一方，他方では本工，社外工といった重層的雇用構造の下に労働力群を再編成することによって，低い労務コストでもって高い生産性を生み出す労働過程を実現したことであった。労働力編成についていうと，1974年には社外工が全体の4割強ときわめて高い比重を占めるに至っていた。しかし，1973年の第1次「石油危機」を契機とする造船大不況の到来は，造船資本をして雇用調整，設備処理などを中心とする大規模な「合理化」を実施させ，社外工はいち早くその景気調節弁的機能を発揮させられた。労働力編成の最下位に位置する2次下請社外工では，とくにこの雇用調整はシビアであった。こうした「調整」は社外工だけにとどまらず，社外企業においてもまた，倒産，業務転換，選別生き残り，という企業「調整」＝再編成が急速に進められ，売上高からみた函館ドック依存度はおしなべてゼロないし数十パーセントにまで低下した。このような事態の進展は，高成長期に独占体の資本蓄積機構の中に定着した景気調節弁的機能と低賃金労働力機能の両方を兼ねそなえた造船社外工制度の存続を不可能にしているかにさえみせる。(それとも，社外工制度がもっともその機能を発揮している事態とみるべきか！) しかも，この事態は決して函館ドックという中手造船所の例外だけにとどまるものではなく，世界資本主義の再編成下で更なる造船危機の深化の中にいる大手造船所の現状ないし将来の姿でもあろう。(16)

第2編ではこのような社外工制度の問題が究明されるが，それと併せて業務転換した社外企業の労働力編成＝労働力再配置・再訓練および労働市場の変貌についても検討が加えられる。まず，第2編第1章では，社外工制度のあり方を強く規制する親企業・Hドックの社外企業支配のあり方（不況過程における下請発注の停止，単価の切下げ，入構者の制限，下請企業の選別）および社外企業独自の「合理化」，それにともなう労働内容，作業組織，労働力の再編，重層的社外工労働市場の変化などが，2次下請の社外企業，社外工も含めて検討される。ついで第2章では，1970年代中葉以降の造船不況過程で業務転換を余儀なくされた社外企業を対象にして，業務転換にともなう社外企業と元請企業間の新しい下請関係（請負の浮動化，不安定化，「出張工事」化），労働力の反発吸引をくり返しつつ臨時工への切り替えが進められる労働力編成の再編および再訓練，社外工労働市場と重複しながらも新たな展開を示す労働市場，等々が検討される。

(3) 構造不況地域・「函館地域労働市場」のもうひとつの特徴は，1960年代まで同地域の重要な労働市場部分を占めていた漁網・漁具・漁労機械などの関連工業が展開する労働市場と珍味加工業を核とする水産加工業労働市場が，1970年代に入って，200海里時代の到来による北洋漁業基地としての地位低下や珍味加工原材料の供給不安などによる水産加工業の地盤沈下に

よって，決定的に縮小したことである。そのことは造船不況にともなう造船・同関連工業労働市場の地盤沈下と相まって1970年代以降の「函館地域労働市場」の再編成に重要な影響を及ぼしたのである。

しかし，そうはいっても「地域労働市場」の再編成がこうした縮小の著しい労働市場の展開によって一方的に促迫されるわけではない。その対極にはいくつかの「拡大された労働市場」が存在するのであり，それらを含めたトータルな変動を通じて「地域労働市場」が再編成されるのである。この「拡大された労働市場」の典型が電子工業などの先端技術を基礎とする工業の労働市場であり，かつ卸・小売業，サービス業などを核とする第3次産業の労働市場である。

第3編ではこうした縮小の著しい労働市場（漁網・漁具・漁労機械などの関連工業労働市場と水産加工業労働市場）とそれとは逆の拡大・発展の著しい労働市場を対象に，そこにおける労働力編成の特質を分析することを通して「地域労働市場」の再編成にせまってみたいと思っている。具体的には，第1章で，造船・同関連工業と水産加工業を除く函館市の製造業の特徴とそこにおける労働力編成が考察されるが，そこには漁網・漁具・漁労機械などの縮小の著しい労働市場と電子工業などの拡大の著しい労働市場が含まれている。とくに，後者の労働市場との係わりでは，函館地域の「テクノポリス構想」（1984年7月に指定地域になる）が検討される。なお，この第1章で造船業と関係の薄い金属・機械工業や電子工業などを考察する理由は，函館市の工業の態様をトータルに把える上で不可欠であるばかりでなく，従来造船，水産という特定業種に大きく傾斜していた函館市の諸工業が従来の産業構造の殻を破り新たな再生への道を探り得るかどうかを明らかにする意図があったからである。つまり，比較的地元の造船業，水産業と関係の薄い企業群，労働力の分析を通じて，逆にそれが濃密であった企業群，労働力が方向転換を図っていく際の一つの手掛りとして参考になると考えたのである。その意味でテクノポリス計画もその視座に入れて考察される。

ついで，第2章では縮小の著しい水産加工業労働市場が分析の対象として考察される。地場産業である水産加工業は，元来「地域労働市場」から供給される低廉な女子労働力を重要な在立基盤として成立してきたが，高成長期における資本蓄積の進展は，大量の女子パート労働力を底辺部分とする重層的労働力編成を形成することによってさらにその基盤を強固にすると同時に，労働の細分化，労務統轄機構の再編成によって資本の下への労働の包摂を強めてきた。しかし，その労働の包摂が全労働者一様に進められたわけではない。たとえば，補助的労働部分を担う「スポット」的パートから基幹的労働部分を担う「常用」的パートまでの幾層にも再編成された女子パート労働力は，その労働過程における位置に応じて景気調節弁的機能が異なり，また賃金，労働市場も異なるのである。第2章ではこうした問題を，女子パート労働力に焦点をおきながら検討する。ついで，第3章には第3次産業労働市場が分析対象として配置される。周知のように，わが国では1970年代以降，「経済のサービス化」と呼ばれる産業構造の変化が顕著になり，いわゆる第3次産業が肥大化し，そこへの就業者の増加が進んでいる。こうした現象は函館地域においても同様であるが，しかしその内部構造は構造不況地域特有の特徴を有している。ここでは産業小分類のレベルまでおりて，函館地域の第3次産業肥大化の実態ー構造の特殊性と一般性ーを統計的に探るとともに，1970年代以降，進出，増加の著しい大手スーパーを中心とする小売業の再編成，そこにおける重層的労働力編成の特徴および企業内教育の実態を検討する。

(4) さて，「地域労働市場」が全国労働市場から区別されるゆえんのひとつは，その地域に堆積された過剰人口の圧力によって全国労働市場とは異なる労働力価格＝賃金の決定がなされること，つまり，限定された地域的範囲の労働力需給が形成されることであった。第2編から第3編までに配置された産業別，職種別の労働市場分析は，それ自体が圧倒的労働力過剰の労働市場であったり，そうでない場合でもその背景を取り囲む過剰労働力によって間接的にではあるがその圧力をうける労働市場についての検討であった。しかし，そこではまだ離職・失業を契機とする「地域労働市場」を通しての職業下降的な労働者の分散と失業者としての滞留に関しては部分的（第2編第2章）にしか検討されていない。第4編では，こうした問題を造船離職者の移動に焦点をおいて検討することである。

まず第1章では，「第1次合理化（1978年)」から，「第4次合理化（1979年)」にわたる「希望退職者」募集等により反発されたH造船所本工離職者と下請発注の停止，請負単価切下げ，入構者の制限等により反発された社外工離職者および系列会社・N造船所の離職者を対象に，「地域労働市場」を通しての労働者の分散ー職種別労働移動を中心とする労働移動の実態ーと失業者としての滞留について考察される。ついでそれをうけて第2章では，造船離職者の重要な需要者としての位置を占める建設業の労働市場を対象に，統計上に示されるよりもはるかに広くて，深いその構造の分析と造船離職者の建設労働市場への職種別流動や熟練の社会的通用性の検討を通しての職種別労働市場の位置づけが考察がされる。

最後に調査の概要について述べておく。なお，詳細な調査方法と対象については各章の調査説明を参照されたい。

調査は，当初，高成長期を通じてわが国の基幹産業の地位をゆるぎないものにしたかにみえた造船業について，その「合理化」と企業内教育の実態を究明することにあった。しかし，第1次「石油ショック」を契機として造船業は深刻な不況に陥り，反発された大量の労働力は「地域労働市場」を通じて分散された。そのために，われわれは1970年代後半の産業再編過程で「地域労働市場」がどのように再編成されたかを究明することに調査の目的を改め，造船，同関連工業をはじめ，機械工業，水産加工業，建設業，第3次産業など，函館地域の主要産業と労働市場を調査することにした。以下，調査順にその概要を述べていく。

造船業調査については，主としてH造船所の社外企業，社外工を対象に，1977年から80年にかけて1次下請の面接調査とアンケート調査を，1981年から82年にかけて2次下請の面接調査を実施した。なお，業種転換した社外企業と労働者を対象とした調査は，1981年に面接調査とアンケート調査を実施した。ついで造船離職者調査をH造船所本工離職者，社外工離職者，N造船所離職者を対象に，1979年から80年にかけて面接調査とアンケート調査を実施した。

地場産業の水産加工業調査については，水産加工企業，労働者を対象に，1982年に面接調査とアンケート調査を実施した。また，同年秋に，大型店を中心とする小売業の企業面接調査と造船・同関連工業以外の金属・機械工業，漁網・漁具加工業および建設業を対象とする若干数の企業面接調査を実施した。

なお，本報告書に先だって中間報告書，関連研究論文を発表しているので参照されたい。(昭和57年度文部省科学研究費研究成果報告書『「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』北海道大学教育学部，1983年，およびその巻末に記載された既発表論文)

本報告書の執筆分担はつぎのとおりである。序章　木村保茂，第１編第１章　藤澤建二，第２章　木村保茂，第２編第１章　渡辺文男，第２章　下田直能，第３編第１章　松田光一，第２章　三山雅子，第３章　道又健治郎（第１節），越田清和（第２節），第４編第１章　長沼信之，第２章　木村保茂。

〈注〉

(1) 竹中恵美子『現代労働市場の理論』日本評論社，1969年，３～８頁，荒又重雄『賃労働の理論』亜紀書房，1968年，130頁を参照のこと。

(2) 渡部徹「明治前期の労働市場形成をめぐって」明治史料研究連絡会編『明治前期の労働問題』御茶の水書房，1960年を参照のこと。

(3) 高木督夫『日本資本主義と賃金問題』法政大学出版局，1974年，232頁を参照のこと。

(4) 氏原正治郎『日本労働問題研究』東京大学出版会，1966年，429～438頁を参照のこと。

(5) 下山房雄「労働市場と賃金」高橋洸，高木督夫，金子ハルオ編『講座現代賃金論Ⅰ』青木書店，1968年，184頁。

(6) 江口英一，中山徹，他「農村的『地域労働市場』の構造と労働力供給基盤の変化」『中央大学経済研究所年報』第13号，1982年（そのなかでも江口英一の執筆部分－はじめに－）を参照。

(7) 「地域労働市場」を論じた論文はかなりの数に及んでいるが，研究の大きな流れは，高度経済成長期以降，農村に新たに堆積された過剰労働力（兼業農家等）を根こそぎ動員するために農村あるいはその周辺に導入された農村工業（地域開発という形をとることもある）が展開する新しい農村的「地域労働市場」についての分析である。たとえば，三好正己「『地域開発』と労働市場－地方労働市場論序説－」河野健二編『地域社会の変貌と住民意識』日本評論社，1975年，田代洋一「地域労働市場の展開と農家労働力の就業構造」田代洋一，宇野忠義，宇佐美繁『農民層分解の構造－戦後現段階』御茶の水書房，1975年，江口英一「農村における過剰人口プールの新しい形成」中央大学経済研究所編『農業の構造変化と労働市場」中央大学出版部，1978年，伍賀一道「地域開発と労働市場の展開」金沢大学『経済論集』第17号，1980年，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編『兼業農家の労働と生活，社会保障』中央大学出版部，1982年，中山徹「『地域労働市場』における『流動』と『滞留』」『中央大学経済研究所年報』第13号，1982年，美崎皓「地域の労働市場」『社会政策叢書第Ⅳ集「地方の時代」と労働問題』啓文社，1982年などがある。なお，多くの論者は「地域労働市場」を農家からの慢性的供給過剰の労働力供給と，それを独自の労働力基盤としてその地域に立地する企業の労働力需要から構成される労働市場であり，そこではきわめて資本に有利な労働力価格＝賃金が決定される，としているが－とくに，江口英一，田代洋一両氏においては鮮明である－，論者によっては農村部に従来から存在する労働市場あるいは全国的に展開される労働市場をも含めて，新たに展開する「地域労働市場」と位置づけている（伍賀一道）。

(8) 前掲，江口英一「『地域労働市場』と失業の拡大」288～292頁参照。

(9) 前掲，江口英一「はじめ」より。

(10) 万澤誠三「日本農業の構造変化（1970年世界農林漁センサス農家調査結果）」『土地制度史学』第52号，1971年，58～59頁を参照のこと。

(11) 不熟練・単純労働に就労する日雇労働者の賃金水準の地域間格差の激しいことを検証したものとしては，とりあえず次の論文を参照されたい。江口英一『現代の「低所得層」中』未来社，1980年，123～128頁，

木村保茂，他「漁村地域における過剰人口の堆積と出稼労働市場の構造」『北海道大学教育学部産業教育計画研究施設報告書』第24号，1983年，189頁。

(12) 前掲，江口英一『現代の「低所得層」中』49～132頁。

(13) 前掲，田代洋一「地域労働市場の展開と農家労働力の就業構造」31～42頁参照。

(14) 仲村政文「労働市場と賃金」『経済』1973年3月号，133頁。

(15) 野原敏雄「戦後日本資本主義と地域経済」『講座今日の日本資本主義2』大月書店，1981年，296頁。

(16) 造船業の国際競争力を規定する基本的要因が，造船業が本来的に注文生産産業であることから，大量生産を前提の固定資本投資を梃杆とする労働生産性の向上を前提としながらも，基本的には低賃金労働力であることを指摘し，そのことから敷延して戦後の日本造船業の直面してきた産業技術上・労務統括上の諸問題と，今日の日本造船業の不安定な立場を論じている山本潔「造船労働に関する一考察」『社会科学研究』第36巻第6号，1985年を参照のこと。

第一編　函館地域における就業構造の変化と「地域労働市場」

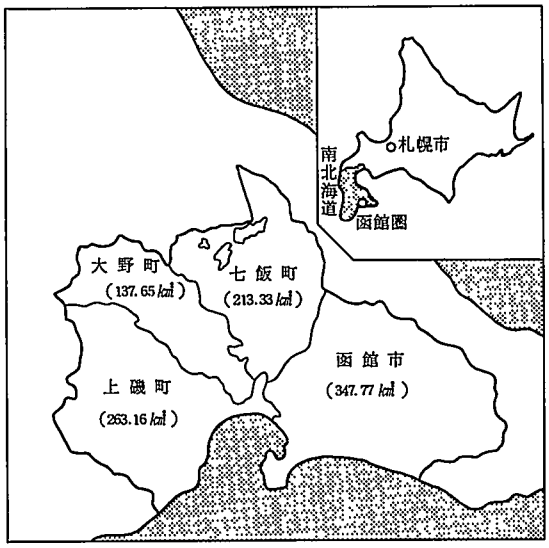
第１章　函館地域における就業構造の変動と雇用・失業の動向

藤　澤　建　二

第１節　函館地域の概況

本章が主に対象とするのは函館市の産業構造・就業構造であるが，資料の許す限り，隣接の七飯町・大野町・上磯町を含めた所謂「函館圏」に考察の範囲を拡げる（図１－１・１参照）。モータリーゼーションの進行を背景とした通勤圏の拡大は，函館市とこれら三町との間の産業構造・就業構造上の相互依存関係を益々強めているからである。いまそれを当該地域における就業者の日々的移動（但し国勢調査でいう常住地・従業地関係）でみると，函館市（含旧亀田市・銭亀沢村）への純流入者（流入者マイナス流出者）は，1955年2,605人・60年2,367人・65年3,583人・70年5,789人・75年6,754人・80年7,072人という推移を示し，65年以降函館市への純流入が急増しているが，更に詳しくみると，65年に函館市へ流入した者が5,746人で，そのうち先の三町からの流入者が4,273人（但し旧銭亀沢村への流入はカウントされていない）を占め，逆に函館市から流出した者が2,163人で，そのうち先の三町への流出者が915人（但し旧銭亀沢村からの流出はカウントされていない）であった。そして80年には，函館市への流入者

図１－１・１　函館圏の区分図



（資料）『函館圏総合開発計画』1977年、2頁より。

1万1,163人中9,105人が先の三町から，逆に函館市からの流出者4,091人中2,548人が先の三町へとなっている。このように移動の中心は函館市と七飯・大野・上磯三町間にあり，こうした事情が，これら四市町をして70年に「函館圏総合開発基本計画」を策定せしめた背景にあり，この「函館圏」という把え方は今日のテクノポリス構想にまで引き継がれてきているのである。そのような意味においても，函館市の産業構造・就業構造の変動を確定するためには，少なくとも函館圏にまで考察の範囲を拡げることが必要なのである。

さて函館市は，北海道の南端に位置し，人口32万人（80年国勢調査）を擁する，札幌・旭川に次ぐ道内第三の都市であり，道南（渡島・桧山支庁）の中核拠点都市とされている（北海道開発庁の80年8月「地域総合環境圏の展開構想」では，函館圏を「南北海道・北東北地域における中枢管理拠点」として位置付けている）。同市は，その地理的位置から，徳川幕藩時代より北海道（エゾ地）の玄関口として政治・経済・軍事の中心となっていたが，1859（安政6）年に長崎・横浜と共に外国貿易港として開港されて以来飛躍的に発展し，既に1922（大正11）年には市制が施行され，東北・北海道最大の人口を擁していた時期もあった。そうした関係もあって同市の産業構造は，元来第三次産業のウェイトが高かったのであるが，工業としては，その前身を1896（明治29）年にまで溯る函館ドック株式会社を中核とする造船業・同関連工業の展開があり，また第二次大戦前の北洋漁業の飛躍的発展を背景に水産加工業が発達し，それが戦後の北洋漁業の縮小・中積船の東京への引き揚げという事態のなかで，近海のイカ等を原料とした珍味加工業として引き継がれてきていた。この造船・同関連工業と水産加工業（就中珍味加工業）の二本柱の他に，北洋漁業基地としての漁網・漁具・漁撈機械などの関連工業も展開されていた。しかし，まさにこうした産業構造故に，近年における珍味加工業の原料供給の不安定さに加えて，70年代にはいってからの深刻な造船不況および200海里時代の到来による北洋漁業の縮小というダブルショックに直撃され，同市経済の存立基盤は根底から揺がされることになり，78年には特定不況地域中小企業対策臨時措置法に基づき「特定不況地域」に指定されるという事態に陥ったのである（上記臨時措置法は83年6月で期限切れとなり，特定業種関連地域中小企業対策臨時措置法に引き継がれたが，そこでも同様の指定を受けている）。そうしたなかで，地域再興の鍵が折から進められていた「テクノポリス構想」に求められ，84年7月には函館圏の他の三町と共に，その地域指定を受けるに至っている。なお，函館圏の他の三町についても簡単にふれておくと，三町共，函館市のベッドタウン化が進行しているが，上磯町には1890（明治23）年からのセメント製造業があり（石油精整もあったが，造船不況のあおりを受けて84年4月に休止），七飯町には1970年以来電子工業の一定の展開がみられる。また大野町は純農村地域といえよう。

以下，函館地域の産業構造及び就業構造の変動をみていくが，函館市は66年に銭亀沢村を，73年には亀田市を編入しているので，特に断らない限りそれらを溯って組み入れた数値を使用している。

第2節　就業人口の変動と女子就業者の変容

1　就業人口の変動と完全失業者の増大

最初に総人口の動きを概観しておくと，国勢調査によれば函館市の人口は1955年の26万

7,936人から80年には32万154人へと，5万2,218人・19.5％の伸びを示している。一方，函館圏では55年の32万2,684人から80年の38万517人へと，5万7,833人・17.9％の伸びであるから，この25年間を通すと函館市への人口集中傾向がみられる。だが，実は70年以降は，むしろ他の三町（以下，周辺部と称する）のほうが人口伸び率は上回っているのである。すなわち，函館市は70－75年に5.2％増，75－80年に4.1％増であるのに対し，周辺部では70－75年に8.0％増，75－80年に9.4％増となっており（なお，大野町だけは人口減少が続いている），周辺部への人口移動をみてとれよう。これは，前節で触れた就業人口の日々的移動の動きとも対応しているといってよいであろう。

さて国勢調査によれば（表1－1・1参照），函館市の就業人口は，55年から70年にかけての所謂「高成長」期に3万4,237人・34.6％の増加をみているが，70－75年には僅かに297人・0.2％増でしかなく，75－80年も，回復したとはいえ5,354人・4.0％増にすぎない。これを函館圏でみても，周辺部の急増によって多少補われているものの，同様の傾向である。70年以降を男女別にみると，男子の場合は，函館市で70－75年に2,361人・2.8％増，75－80年に1,499人・1.7％増と，増加数・率を連続して急激に低下させている。ただし函館圏では，それらが低下している点では同じだが，落ち込みは函館市ほど急激でない（特に75－80年において）ことがわかる。一方，女子の場合は，函館市で70－75年には2,064人・4.2％減と，急減に転じているのである。もっとも，函館圏では2,301人・3.9％減だから，周辺部ではそれほどの減少ではない（もう少し詳しくみると，大野町196人・9.4％減，上磯町135人・3.5％減に対し，七飯町は94人・2.9％増である。大野町は純農村地域ということもあって，男女共，全期間を通して減

表1－1・1　男女別就業者数の推移（函館圏）

単位：人（％）

		函館市			函館圏		
		総数	男	女	総数	男	女
実数	55年	99,007	68,077	30,930	121,265	81,799	39,466
	60年	105,356	70,104	35,252	126,869	83,241	43,628
	65年	121,108	76,900	44,208	143,227	90,554	52,673
	70年	133,244	83,758	49,486	156,578	97,859	58,719
	75年	133,541	86,119	47,422	157,831	101,413	56,418
	80年	138,895	87,618	51,277	165,639	104,405	61,234
増減率	55－60年	6,349 (6.4)	2,027 (3.0)	4,322 (14.0)	5,604 (4.6)	1,442 (1.8)	4,162 (10.5)
	60－65年	15,752 (15.0)	6,796 (9.7)	8,956 (25.4)	16,358 (12.9)	7,313 (8.8)	9,045 (20.7)
	65－70年	12,136 (10.0)	6,858 (8.9)	5,278 (11.9)	13,351 (9.3)	7,305 (8.1)	6,046 (11.5)
	70－75年	297 (0.2)	2,361 (2.8)	△2,064 (△4.2)	1,253 (0.8)	3,554 (3.6)	△2,301 (△3.9)
	75－80年	5,354 (4.0)	1,499 (1.7)	3,855 (8.1)	7,808 (4.9)	2,992 (3.0)	4,816 (8.5)

（資料）　国勢調査。
（注1）　△印は減。函館市には旧銭亀沢村，旧亀田市分が溯って組み入れてある。
（注2）　函館圏は，函館市・上磯町・大野町・七飯町から成る。

少含みの停滞を示している)。ところが75－80年になると，函館市で3,855人・8.1％増，函館圏で4,816人・8.5％増と，男子を上回る増加をみせているのである。

こうした男女別の就業者数の対照的な動向の意味を確定するためには，更に年齢別就業者数の推移を検討しておく必要がある。表１－１・２はそれを函館圏レベルで65年から表示したものである。この表で最初に目につくのは，若年就業者の一貫した減少であり，男女共，15～19歳層は65年以降，20～24歳層も70年以降，大幅に減少してきている。男子の場合は25～29歳層の75年以降の減少も大きい。これらの減少は，基本的には当該年齢人口そのものの減少に規定されたものであり（表出はしないが例えば，70－75年の15～19歳人口は男子で１万6,739人から１万4,279人へ，女子で１万7,476人から１万4,357人へという具合に)，このことが先にみた就業者数全体の動向に大きな影響を与えていることは確かである。だがそれだけでは，何故男女でその影響の現われ方が違うのかという問題も含めて,事態が説明されつくすわけではない。そこで，他の年齢階層にも目を向けていくと，まず男子の場合，全体としては各コーホートは30～34歳にかけて増加し，40～44歳以降減少していくが，注目される点は，70年以降50歳以上層での減少が増加し，75年以降はそれが45歳以上層に及んでいることである（表の増減欄のゴシック部。なお，斜め右上の減少率と比較される)。つまり，中高年層就業者の減少（＝非就業者化）が確認されるのであり，このことが先の若年層の減少（すなわち新規学卒入職者の減少）と相俟って，就業者全体の動向を規定しているのである。他方，女子の場合は，全体としては所謂M字型となっていることは明らかであるが，各コーホートを比較すると，70－75年には，全年齢階層にわたって減少しているのであり（表の増減欄のゴシック部。なお，斜め右上の増減率と比較される)，単に新規学卒入職者の減少の問題ではないのである。ところが75－80年になると，20～24歳層から50～54歳層に亘って増加がみられ（表の増減欄のゴシック部)，その一方で55～64歳層では減少となっている。このような変動の結果が，就業者総数の動きとなって現われているのである（女子就業者の動向については，次項で更に検討する)。

さて，以上みてきたような就業者数の動向は，言うまでもなく完全失業者の動きと関連して把握されねばならない。そこで表１－１・３で函館市の完全失業者をみていくと（函館圏の失業率は常に函館市のそれを下回っている)，男子では，70年に1,730人・失業率2.0％であったのが，75年には2,853人・3.2％，更に80年には4,195人・4.6％となり，70－80年間に実数で2.4倍と急増している。それは，先にみた就業者数の停滞とパラレルな対応をしているといえよう。と同時に，年齢別就業者数の動きからして，中高年層における失業者の増大を推測させる。それに対して女子の場合は，70年の失業者数1,149人・失業率2.3％が，75年には1,549人・3.2％であり，失業率では男子と同レベルにまで上昇したものの，先の就業者数の急減を考えるならば，実数も含めて過少の感を抱かせる。そして逆に，80年には就業者数が一挙に増えたにもかかわらず，失業者数1,942人・失業率3.6％と，実数・率共上昇をみせているのである。もっとも，男子と比べると，70年では女子の方が高かった失業率が80年には逆転するという結果になっており，その意味では男子より相対的に低い水準に留まっている。こうしてみると，男子の場合は,「高成長」期を通して高い割合で増加してきた就業者数が，70年以降その増加テンポを著しく減退させたのに照応して，完全失業者が急増するという動きのなかに，70年代以降の雇用・失業問題激化の反映をみることができる。それに対して女子の場合は,「高成長」期の男子を上回る就業者増が,70－75年には絶対的減少という急反転をみせたにもかかわらず，

表1－1・2　年齢階層別就業者構成の推移（函館圏）

単位：人（％）

			（総　数）				（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65歳以上）
男子	実数（構成比）	65年	90,554(100.0)				6,728(7.4)	10,647(11.8)	11,341(12.5)	12,363(13.7)	11,941(13 2)	8,996(9.9)	7,453(8.2)	6,701(7.4)	5,768(6.4)	4,397(4.9)	4,219(4.7)
						（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65歳以上）	
		70年	97,859(100.0)			5,395(5.5)	12,861(13.1)	12,316(12.6)	11,812(12.1)	12,338(12.6)	11,545(11.8)	8,695(8.9)	7,089(7.2)	5,961(6.1)	4,680(4.8)	5,167(5 3)	
					（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65～69歳）	（70歳以上）	
		75年	101,413(100.0)		3,140(3.1)	10,425(10.3)	15,198(15.0)	12,721(12.5)	11,818(11.7)	12,096(11.9)	11,375(11.2)	8,200(8.1)	6,202(6.1)	4,748(4.7)	3,145(3.1)	2,312(2.3)	
				（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65～69歳）	（70～74歳）	（75歳以上）	
		80年	104,405(100.0)	2,860(2.7)	8,735(8.4)	13,273(12.7)	15,967(15.3)	12,730(12.2)	11,640(11.1)	11,657(11.2)	10,723(10.3)	7,030(6.7)	4,503(4.3)	2,896(2.8)	1,507(1.4)	884(0.8)	
	増減（率）	65－70年	7,305(8.1)				6,133(91.2)	1,669(15.7)	471(4.2)	25(0 2)	△396(△3 3)	△301(△ 3 3)	△364(△ 4.9)	△740(△11.0)	△1,088(△18.9)		
		70－75年	3,554(3.6)			5,030(93.2)	2,337(18.2)	405(3.3)	6(0.1)	△242(△2.0)	△170(△1.5)	△495(△ 5.7)	△887(△12.5)	△1,213(△20.3)	△1,535(△32.8)		
		75－80年	2,992(3.0)		5,595(178.2)	2,848(27.3)	769(5.1)	9(0.1)	△178(△ 1.5)	△439(△3 6)	△652(△5.7)	△1,170(△14.3)	△1,699(△27.4)	△1,852(△39 0)	△1,638(△52.1)		
女子			（総　数）				（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65歳以上）
	実数（構成比）	65年	52,673(100 0)				6,885(13.1)	9,967(18.9)	5,186(9.8)	4,983(9.5)	5,486(10.4)	5,512(10.5)	4,831(9.2)	3,958(7.5)	2,822(5.4)	1,760(3.3)	1,283(2.4)
						（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65歳以上）	
		70年	58,719(100 0)			5,888(10.0)	12,441(21.2)	5,549(9.5)	4,858(8.3)	5,767(9.8)	6,161(10 5)	5,772(9 8)	4,692(8.0)	3,545(6 0)	2,213(3.8)	1,833(3.1)	
					（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65～69歳）	（70歳以上）	
		75年	56,418(100 0)		3,607(6.4)	9,832(17.4)	6,533(11.6)	4,903(8.7)	5,241(9.3)	6,305(11.2)	6,179(11.0)	5,239(9 3)	3,917(6.9)	2,598(4 6)	1,296(2.3)	768(1.4)	
				（15～19歳）	（20～24歳）	（25～29歳）	（30～34歳）	（35～39歳）	（40～44歳）	（45～49歳）	（50～54歳）	（55～59歳）	（60～64歳）	（65～69歳）	（70～74歳）	（75歳以上）	
		80年	61,234(100 0)	3,113(5 1)	9,330(15 2)	6,692(10.9)	6,803(11.1)	6,540(10.7)	6,603(10.8)	6,811(11.1)	5,805(9.5)	4,286(7.0)	2,715(4.4)	1,557(2.5)	631(1.0)	348(0.6)	
	増減（率）	65－70年	6,046(11.5)				5,556(80.7)	△4,418(△44 3)	△328(△ 6 3)	784(15.7)	675(12.3)	260(4.7)	△ 139(△2.9)	△ 413(△10.4)	△609(△21.6)		
		70－75年	△ 2,301(△ 3.9)			3,944(67.0)	△5,908(△47.5)	△646(△11.6)	383(7.9)	538(9.3)	18(0.3)	△533(△ 9.2)	△775(△16.5)	△947(△26.7)	△917(△41.4)		
		75－80年	4,816(8.5)		5,723(158.7)	△3,140(△31.9)	270(4.1)	1,637(33.4)	1,362(26 0)	506(8.0)	△374(△5.1)	△ 953(△18.2)	△1,202(△30.7)	△1,041(△40.1)	△665(△51.3)		

（資料）（注）表1－1・1に同じ。

表１－１・３　完全失業者数と失業率の推移（函館圏）

単位：人（％）

		55年	60年	65年	70年	75年	80年
函	総数	3,026(3.0)	1,892(1.8)	2,891(2.3)	2,879(2.1)	4,402(3.2)	6,137(4.2)
館	男	1,986(2.8)	1,152(1.6)	1,940(2.5)	1,730(2.0)	2,853(3.2)	4,195(4.6)
市	女	1,040(3.2)	740(2.1)	951(2.1)	1,149(2.3)	1,549(3.2)	1,942(3.6)
函	総数	3,403(2.7)	2,109(1.6)	3,201(2.2)	3,304(2.1)	5,011(3.1)	7,025(4.1)
館	男	2,256(2.7)	1,294(1.5)	2,150(2.3)	1,995(2.0)	3,307(3.2)	4,821(4.4)
圏	女	1,147(2.8)	815(1.8)	1,051(2.0)	1,305(2.2)	1,704(2.9)	2,203(3.5)

（資料）　（注）　表１－１・１に同じ。

完全失業者数の急増としては現象しなかったという点に特徴があり，また75－80年の過程は，一面では相対的に低位な失業率のもとで就業者数も結果的には男子とほぼ同レベルにまで回復するが（就業者数は70－80年に函館市で男子1.05倍・女子1.04倍，函館圏で男子1.07倍・女子1.04倍），他面では完全失業者数・失業率共確実に上昇を続けており，その意味では女子の雇用・失業情勢が緩和されてきているわけではないことを物語っているといえよう。

最後に，国勢調査の「家計の収入の種類別一般世帯数」から，「雇用保険が主な世帯」と「生活保護が主な世帯」の動きをみておくと，「雇用保険が主な世帯」は70－80年に函館市で271世帯から873世帯に増え（函館圏では301から973へ），総世帯数に占める割合も0.3％から0.8％へ上昇しており（函館圏でも0.3％から0.8％へ），また「生活保護が主な世帯」は，函館市で1,155世帯から2,357世帯に増え（函館圏では1,309世帯から2,619世帯へ），総世帯数に占める割合も1.4％から2.2％へと上昇しているのである（函館圏では1.4％から2.1％へ）。函館地域のこの期間における経済状態悪化の動かし難い指標といえよう。

2　女子就業者の就業状況の変容

前項でみたように，女子就業者は特徴的な動向を示しているが，それは，先の表１－１・２の年齢階層別就業者数の動きからも推察されるように，非労働力人口との間での移動が頻繁であるからであり，殊に失業的状況に際して，そのまま失業者（この場合は完全失業者）として留まるのではなく，一時的に非労働力人口へと退行するからである。表１－１・４の女子労働力人口の推移はそのことを明瞭に表わしているが，更に表１－１・５によって年齢階層別就業

表１－１・４　女子労働力人口と労働力化率の推移（函館圏）

単位：人（％）

	55年	70年	75年	80年
函館市	31,970 (34.6)	50,635 (41.8)	48,971 (38.6)	53,219 (40.1)
函館圏	40,613 (37.0)	60,028 (42.5)	58,122 (39.0)	63,438 (40.3)

（資料）　（注）表１－１・１に同じ。

表１－１・５　女子の年齢階層別就業率の推移（函館圏）

単位：%

	総　数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
65 年	40.0	33.4	64.6	36.8	34.9	41.6	48.8	50.2	46.2	38.4	28.8	11.7
70 年	41.6	33.7	65.5	37.3	35.2	41.1	48.0	51.7	50.4	43.2	31.9	13.5
75 年	37.8	25.1	60.7	35.6	33.4	38.3	44.8	48.3	47.4	43.0	32.6	12.2
80 年	38.9	22.2	68.7	41.7	37.4	44.0	48.2	48.3	45.8	39.5	30.9	12.3

（資料）（注）表１－１・１に同じ。

率の推移をみておこう。これによると，65－70年では，ほぼ全階層に亘って就業率は上昇していたが，70－75年では，60～64歳層を除いて逆に低下しており，しかも65年水準すら下回る層が多いのである。これをコーホート観察すると(斜め右下へみていくと),70年時の20～24歳層・25～29歳層・50～54歳層・55～59歳層の75年時における就業率低下が，同年齢層の65－70年における低下よりも大きくなっており（ゴシック部。例えば，65年時20～24歳層は70年時に27.3ポイント低下，それに対して70年時20～24歳層は75年時に29.9ポイント低下），また70年時45～49歳層は低下に転じており，それだけ非就業者化が進行したことを意味している。もちろん同時に，70年時の他の年齢階層においては，逆に75年時での就業率上昇テンポが低くなっており，すなわち就業者化が抑えられており，この両方の作用が相俟って全体の就業率低下となっているのである。次に75－80年の過程についてみると，全体の就業率は上昇したとはいえ，それは65年の水準にすら及ばない低いものであることが，まず確認されなければならない。その上で各年齢階層をみていくと，20～24歳層から40～44歳層にかけては，いずれも就業率が上昇しており，しかも70年水準を上回っているのに対し，50～64歳層では低下している点が注目されよう。コーホートでみると，75年時の20～24歳層の減少が小幅になり（19.0ポイント低下），25～29歳層が増加に転じ，その他の40～44歳層までの若・中年層もいずれも大きく就業率を上昇させている。殊に15～19歳層の43.6ポイント，30～34歳層の10.6ポイント，35～39歳層の9.9ポイント上昇は著しいものがある。それに対して，75年時の45～49歳層以上においては，いずれも70－75年と同じテンポで就業率を低下させている。こうして75－80年の過程は，一方で若・中年層の就業者化が急激に進むと同時に，他方で高年層の非就業者化が更に進行したのであり，その結果が，全体での就業者増と完全失業者増として現われたといえよう。その意味では，男子の場合と同様に，高年層における失業者の増大を推測させるのである。

だが，問題はそれだけではない。表１－１・６は女子就業者の就業状態の推移をみたものであるが，この表からは，同じく就業者とは言っても，その内部に大幅な変動が内包されていることが読みとれる。すなわち，函館圏でみると，70年から75年にかけては，「仕事が主」層が構成比では上がったものの実数で1,151人・2.9%減少しており，また「家事が主」層は727人・4.0%減で，その減少率は「仕事が主」層を上回っている。ところが75年から80年にかけては，「仕事が主」層は，1,693人・4.4%増で，70年水準を上回るまで回復しているとはいえ，その構成比は低下している。それに対し「家事が主」層は3,106人・18.0%増で，増加総数の64.5%を占め，その構成比も33.2%にまで上昇させているのである。つまり，75年の就業者減を挟ん

表１－１・６　女子就業者の就業状態の推移（函館圏）

単位：人（％）

		実　数（構　成　比）			増　減（率）	
		70年	75年	80年	70／75	75／80
函館市	総　数	49,486(100.0)	47,422(100.0)	51,277(100.0)	△2,064(△ 4.2)	3,855(8.1)
	仕事が主	34,106(68.9)	32,520(68.9)	34,175(66.6)	△1,586(△ 4.7)	1,655(5.1)
	家事が主	14,083(28.5)	13,990(29.5)	16,199(31.6)	△ 93(△ 0.7)	2,209(15.8)
	通学が主	884(1.8)	570(1.2)	529(1.0)	△ 314(△35.5)	△ 41(△7.2)
	休業者	413(0.8)	342(0.7)	374(0.7)	△ 71(△17.2)	32(9.4)
函館圏	総　数	58,719(100.0)	56,418(100.0)	61,234(100.0)	△2,301(△ 3.9)	4,816(8.5)
	仕事が主	39,342(67.0)	38,191(67.7)	39,884(65.1)	△1,151(△ 2.9)	1,693(4.4)
	家事が主	17,977(30.6)	17,250(30.6)	20,356(33.2)	△ 727(△ 4.0)	3,106(18.0)
	通学が主	922(1.6)	600(1.1)	562(0.9)	△ 322(△34.9)	△ 38(△6.3)
	休業者	478(0.8)	377(0.7)	432(0.7)	△ 101(△21.1)	55(14.6)

（資料）　（注）表１－１・１に同じ。

だ70年から80年にかけての変動過程は，一方で完全失業者の増加をもたらしながら，就業者内部では「仕事が主」層から「家事が主」層へのシフトが進行した過程であったのであり，それは取りも直さず，女子就業者の就業条件の不安定化を意味しているだろう。

第３節　産業別・従業上の地位別就業構造の変動

本節では，前節で検討した就業者数の動向を，産業別と従業上の地位別の二つの角度から更に分析することが課題であるが，叙述は主に函館圏に絞ることにしたい。

１　産業別就業構造の変動と第３次産業の肥大化

表１－１・７と１－１・８は，産業別就業人口の動きを表わしたものである。第１次産業については簡単に触れるに留めるが，函館圏でみると，55年に23.9％を占めていたが，全期間を通して減少を続け，80年には6.6％まで低下している。ここで留意しておかなければならないことの一つは，70－75年における女子就業者の減少が，他の時期がそうであるのと同様に，必ずしも直ちに非就業者化したことを意味していないであろうことである。もちろんここで実証し得る事柄ではないが，本来のリタイアを除けば，多くの部分は基本的には非１次産業への移動（とその中での非就業者化）として解されるべきであろう。もう一つは，75－80年における漁業（含水産養殖業）就業者の減少には，所謂200海里法実施が大きな影響を及ぼしていることである。函館市農水産部の調べによれば，200海里による函館船籍の減船隻数（延隻数）は77年に24隻（43隻中），78年に４隻となっている。また函館市を基地とする母船式さけ・ます漁業も，76年の10船団が77年には６船団，78年には４船団に減少し，それに伴って函館市に住所を有する船団員も76年の313人から79年には115人へと減少している。更にまた，「国際協定

表1－1・7　函館圏の産業別就業者構成の推移－実数（構成比）－

単位：人（％）

		男女計						男						女					
		55年	60年	65年	70年	75年	80年	55年	60年	65年	70年	75年	80年	55年	60年	65年	70年	75年	80年
函館市	総数	99,007 (100.0)	105,356 (100.0)	121,108 (100.0)	133,244 (100.0)	133,541 (100.0)	138,895 (100.0)	68,077 (100.0)	70,104 (100.0)	76,900 (100.0)	83,758 (100.0)	86,119 (100.0)	87,618 (100.0)	30,930 (100.0)	35,252 (100.0)	44,208 (100.0)	49,486 (100.0)	47,422 (100.0)	51,277 (100.0)
	第1次産業計	15,692 (15.8)	11,315 (10.8)	9,082 (7.5)	7,681 (5.7)	5,725 (4.3)	5,005 (3.5)	9,908 (14.6)	6,695 (9.5)	5,862 (7.6)	5,267 (6.3)	4,136 (4.7)	3,676 (4.2)	5,784 (18.7)	4,620 (13.2)	3,220 (7.3)	2,414 (4.9)	1,589 (3.4)	1,329 (2.7)
	農業	6,473 (6.5)	5,436 (5.2)	4,281 (3.5)	3,181 (2.4)	2,201 (1.6)	1,874 (1.3)	3,136 (4.6)	2,448 (3.5)	1,989 (2.6)	1,544 (1.9)	1,161 (1.3)	1,021 (1.2)	3,337 (10.8)	2,988 (8.5)	2,292 (5.2)	1,637 (3.3)	1,040 (2.2)	853 (1.7)
	林業	905 (0.9)	827 (0.8)	814 (0.7)	590 (0.4)	541 (0.4)	529 (0.4)	718 (1.1)	660 (0.9)	650 (0.8)	500 (0.6)	463 (0.5)	450 (0.5)	187 (0.6)	167 (0.5)	164 (0.4)	90 (0.2)	78 (0.2)	79 (0.2)
	漁業	8,314 (8.4)	5,052 (4.8)	3,987 (3.3)	3,910 (2.9)	2,983 (2.3)	2,602 (1.9)	6,054 (8.9)	3,587 (5.1)	3,223 (4.2)	3,223 (3.8)	2,512 (2.9)	2,205 (2.5)	2,260 (7.3)	1,465 (4.2)	764 (1.7)	687 (1.4)	471 (1.0)	397 (0.8)
	第2次産業計	25,711 (26.0)	30,353 (28.8)	35,340 (29.2)	35,087 (26.4)	33,150 (24.8)	31,300 (22.5)	19,108 (28.1)	22,178 (31.6)	24,425 (31.8)	24,787 (29.6)	25,110 (29.1)	23,808 (27.2)	6,603 (21.3)	8,175 (23.1)	10,915 (24.7)	10,300 (20.8)	8,040 (16.9)	7,492 (14.6)
	鉱業	362 (0.4)	257 (0.2)	287 (0.2)	131 (0.1)	63 (0.0)	86 (0.1)	328 (0.5)	217 (0.3)	209 (0.3)	109 (0.1)	53 (0.1)	74 (0.1)	34 (0.1)	40 (0.1)	78 (0.2)	22 (0.1)	10 (0.0)	12 (0.0)
	建設業	5,765 (5.8)	9,792 (9.3)	11,592 (9.6)	11,684 (8.8)	13,377 (10.0)	15,468 (11.1)	5,291 (7.8)	8,050 (11.5)	9,521 (12.4)	10,226 (12.2)	11,753 (13.6)	13,473 (15.4)	474 (1.5)	1,742 (4.9)	2,071 (4.7)	1,458 (2.9)	1,624 (3.4)	1,995 (3.9)
	製造業	19,584 (19.8)	20,304 (19.3)	23,461 (19.4)	23,272 (17.5)	19,710 (14.8)	15,746 (11.3)	13,489 (19.8)	13,911 (19.8)	14,695 (19.1)	14,452 (17.3)	13,304 (15.4)	10,261 (11.7)	6,095 (19.7)	6,393 (18.1)	8,766 (19.8)	8,820 (17.8)	6,406 (13.5)	5,485 (10.7)
	第3次産業計	57,603 (58.1)	63,669 (60.5)	76,682 (63.3)	90,388 (67.9)	94,501 (70.8)	102,568 (73.9)	39,060 (57.4)	41,797 (58.7)	46,611 (60.6)	53,647 (64.0)	56,802 (66.1)	60,117 (68.6)	18,543 (60.0)	22,446 (63.7)	30,071 (68.0)	36,741 (74.2)	37,699 (79.5)	42,451 (82.8)
	卸小売業	20,414 (20.6)	24,785 (23.5)	30,075 (24.8)	35,620 (26.7)	37,748 (28.3)	41,706 (30.0)	12,257 (18.0)	14,167 (20.2)	15,568 (20.2)	18,230 (21.8)	20,028 (23.3)	21,620 (24.7)	8,157 (26.4)	10,618 (30.1)	14,507 (30.1)	17,390 (35.2)	17,720 (37.4)	20,086 (39.2)
	金融保険業	} 2,284 (2.3)	} 2,735 (2.6)	} 3,890 (3.2)	3,552 (2.7)	4,030 (3.0)	4,700 (3.4)	} 1,547 (2.3)	} 1,708 (2.4)	} 2,103 (2.7)	1,777 (2.1)	1,942 (2.3)	2,220 (2.5)	} 737 (2.4)	} 1,027 (2.9)	} 1,787 (4.1)	1,775 (3.6)	2,088 (4.4)	2,480 (4.8)
	不動産業				751 (0.6)	993 (0.7)	1,078 (0.8)				440 (0.5)	608 (0.7)	641 (0.7)				311 (0.6)	385 (0.8)	437 (0.9)
	運輸通信業	} 13,195 (13.3)	13,131 (12.5)	14,967 (12.4)	15,829 (11.9)	15,242 (11.4)	15,163 (10.9)	} 12,054 (17.7)	12,019 (17.1)	13,584 (17.7)	14,376 (17.2)	13,912 (16.2)	13,909 (15.9)	} 1,141 (3.7)	1,112 (3.2)	1,383 (3.1)	1,453 (2.9)	1,330 (2.8)	1,254 (2.4)
	電･ガ･水・熱		900 (0.9)	815 (0.7)	816 (0.6)	960 (0.7)	963 (0.7)		838 (1.2)	741 (1.0)	707 (0.8)	826 (0.9)	803 (0.9)		62 (0.2)	77 (0.2)	109 (0.2)	134 (0.3)	160 (0.3)
	サービス業	14,539 (14.7)	17,212 (16.3)	21,308 (17.6)	26,664 (20.0)	27,824 (20.8)	31,642 (22.8)	7,082 (10.4)	8,188 (11.7)	9,677 (12.6)	12,308 (14.7)	13,318 (15.5)	15,183 (17.3)	7,457 (24.1)	9,024 (25.6)	11,631 (26.3)	14,356 (29.0)	14,506 (30.6)	16,459 (32.1)
	公務	7,171 (7.2)	4,906 (4.7)	5,624 (4.6)	7,156 (5.4)	7,704 (5.8)	7,316 (5.3)	6,120 (9.0)	4,303 (6.1)	4,938 (6.4)	5,809 (6.9)	6,168 (7.2)	5,741 (6.6)	1,051 (3.4)	603 (1.7)	686 (1.6)	1,347 (2.7)	1,536 (3.2)	1,575 (3.1)
函館圏	総数	121,265 (100.0)	126,869 (100.0)	143,227 (100.0)	156,578 (100.0)	157,831 (100.0)	165,639 (100.0)	81,799 (100.0)	83,241 (100.0)	90,554 (100.0)	97,859 (100.0)	101,413 (100.0)	104,405 (100.0)	39,400 (100.0)	43,028 (100.0)	52,673 (100.0)	58,719 (100.0)	56,418 (100.0)	61,234 (100.0)
	第1次産業計	29,028 (23.9)	22,908 (18.1)	18,551 (13.0)	15,854 (10.1)	12,341 (7.8)	10,812 (6.5)	16,763 (20.6)	12,538 (15.1)	10,806 (12.0)	9,460 (9.7)	7,700 (7.5)	6,791 (6.5)	12,265 (31.0)	10,370 (23.9)	7,745 (14.6)	6,394 (10.9)	4,641 (8.2)	4,075 (6.6)
	農業	17,677 (14.6)	15,475 (12.2)	12,596 (8.8)	10,398 (6.6)	7,910 (5.0)	6,825 (4.1)	8,483 (10.4)	7,118 (8.6)	5,997 (6.6)	4,954 (5.1)	4,003 (3.9)	3,511 (3.4)	9,194 (23.3)	8,357 (19.2)	6,599 (12.5)	5,444 (9.3)	3,907 (6.9)	3,368 (5.5)
	林業	1,609 (1.3)	1,496 (1.2)	1,226 (0.9)	917 (0.6)	818 (0.5)	756 (0.5)	1,278 (1.6)	1,166 (1.4)	946 (1.0)	744 (0.8)	657 (0.6)	605 (0.6)	331 (0.8)	330 (0.8)	280 (0.5)	173 (0.3)	161 (0.3)	151 (0.2)
	漁業	9,742 (8.0)	5,937 (4.7)	4,729 (3.3)	4,539 (2.9)	3,613 (2.3)	3,231 (2.0)	7,002 (8.6)	4,254 (5.1)	3,863 (4.3)	3,762 (3.8)	3,040 (3.0)	2,675 (2.6)	2,740 (6.8)	1,683 (3.9)	866 (1.6)	777 (1.3)	573 (1.0)	556 (0.9)
	第2次産業計	29,428 (24.3)	34,561 (27.2)	40,443 (28.2)	40,763 (26.0)	39,636 (25.2)	38,469 (23.2)	22,340 (27.4)	25,628 (30.8)	28,505 (31.5)	29,069 (29.7)	30,070 (29.7)	29,124 (27.9)	7,088 (18.0)	8,933 (20.8)	11,938 (22.7)	11,684 (20.0)	9,566 (17.0)	9,345 (15.3)
	鉱業	863 (0.7)	518 (0.4)	464 (0.3)	282 (0.2)	268 (0.2)	227 (0.1)	800 (1.0)	436 (0.5)	354 (0.4)	247 (0.3)	236 (0.2)	195 (0.2)	63 (0.2)	82 (0.2)	110 (0.2)	35 (0.1)	32 (0.1)	32 (0.1)
	建設業	6,766 (6.5)	11,281 (8.9)	13,502 (9.4)	13,795 (8.8)	16,034 (10.2)	18,826 (11.4)	6,265 (7.7)	9,398 (11.3)	11,245 (12.4)	12,060 (12.3)	14,050 (13.9)	16,362 (15.7)	501 (1.3)	1,883 (4.3)	2,257 (4.3)	1,735 (3.0)	1,984 (3.5)	2,464 (4.0)
	製造業	21,799 (18.0)	22,762 (18.0)	26,477 (18.5)	26,686 (17.1)	23,334 (14.8)	19,416 (11.7)	15,275 (18.7)	15,794 (19.0)	16,906 (18.7)	16,762 (17.1)	15,784 (15.6)	12,567 (12.0)	6,524 (16.5)	6,988 (16.0)	9,571 (18.2)	9,924 (16.9)	7,550 (13.4)	6,849 (11.2)
	第3次産業計	62,808 (51.8)	69,378 (54.7)	84,227 (58.8)	99,857 (63.8)	105,565 (66.8)	116,272 (70.2)	42,695 (52.3)	45,067 (54.1)	51,241 (56.6)	59,285 (59.8)	63,563 (62.7)	68,469 (65.5)	20,113 (51.0)	24,311 (55.7)	32,986 (62.6)	40,592 (69.1)	42,081 (74.6)	47,603 (78.1)
	卸小売業	21,893 (18.1)	26,513 (20.9)	32,294 (22.5)	38,654 (24.7)	41,526 (26.3)	46,462 (28.1)	13,063 (16.0)	15,022 (18.0)	16,580 (18.3)	19,667 (20.1)	21,830 (21.6)	24,035 (23.0)	8,830 (22.4)	11,491 (26.3)	15,714 (29.8)	18,987 (32.3)	19,636 (34.8)	22,427 (36.7)
	金融保険業	} 2,379 (2.0)	} 2,824 (2.2)	} 4,019 (2.8)	3,705 (2.4)	4,275 (2.7)	5,043 (3.0)	} 1,622 (2.0)	} 1,768 (2.1)	} 2,177 (2.4)	1,843 (1.9)	2,030 (2.0)	2,322 (2.2)	} 757 (1.9)	} 1,056 (2.4)	} 1,842 (3.5)	1,862 (3.2)	2,245 (4.0)	2,721 (4.4)
	不動産業				784 (0.5)	1,050 (0.7)	1,158 (0.7)				465 (0.5)	653 (0.6)	696 (0.7)				319 (0.5)	397 (0.7)	462 (0.8)
	運輸通信業	} 14,707 (12.1)	14,585 (11.5)	16,690 (11.7)	17,775 (11.4)	17,302 (11.0)	17,727 (10.7)	} 13,492 (16.5)	13,391 (16.1)	15,201 (16.8)	16,176 (16.5)	15,888 (15.7)	16,290 (15.6)	} 1,215 (3.1)	1,194 (2.7)	1,489 (2.8)	1,599 (2.7)	1,493 (2.6)	1,437 (2.3)
	電･ガ･水・熱		966 (0.8)	916 (0.6)	915 (0.6)	1,069 (0.7)	1,105 (0.7)		903 (1.1)	832 (0.9)	795 (0.8)	925 (0.9)	923 (0.9)		63 (0.2)	84 (0.2)	120 (0.2)	144 (0.3)	182 (0.3)
	サービス業	16,283 (13.4)	19,158 (15.1)	24,187 (16.9)	30,309 (19.4)	31,874 (20.0)	36,593 (22.1)	8,075 (9.9)	9,314 (11.2)	11,115 (12.3)	14,063 (14.4)	15,392 (15.2)	17,792 (17.0)	8,208 (20.8)	9,844 (22.6)	13,082 (24.8)	16,246 (27.7)	16,482 (29.2)	18,801 (30.7)
	公務	7,546 (6.2)	5,332 (4.2)	6,111 (4.3)	7,715 (4.9)	8,469 (5.4)	8,164 (4.9)	6,443 (7.9)	4,669 (5.6)	5,336 (5.9)	6,256 (6.4)	6,785 (6.7)	6,411 (6.1)	1,103 (2.8)	663 (1.5)	775 (1.5)	1,459 (2.5)	1,684 (3.0)	1,753 (2.9)

（資料）　（注1，2）　表1－1・1に同じ。（注3）総数には分類不能を含む。

表1－1・8　函館圏の産業別就業者構成の推移－増減（率）－

単位：人（％）

	男女計					男					女				
	55年/60年	60/65	65/70	70/75	75/80	55/60	60/65	65/70	70/75	75/80	55/60	60/65	65/70	70/75	75/80
総数	5,604 (4.6)	16,358 (12.9)	13,351 (9.3)	1,253 (0.8)	7,808 (4.9)	1,442 (1.8)	7,313 (8.8)	7,305 (8.1)	3,554 (3.6)	2,992 (3.0)	4,162 (10.5)	9,045 (20.7)	6,046 (11.5)	△2,301 (△3.9)	4,816 (8.5)
第1次産業計	△6,120 (△21.1)	△4,357 (△19.0)	△2,697 (△14.5)	△3,513 (△22.2)	△1,529 (△12.4)	△4,225 (△25.2)	△1,732 (△13.8)	△1,346 (△12.5)	△1,760 (△18.6)	△909 (△11.8)	△1,845 (△15.5)	△2,625 (△25.3)	△1,351 (△17.4)	△1,753 (△27.4)	△566 (△12.2)
農業	△2,202 (△12.5)	△2,879 (△18.6)	△2,198 (△17.4)	△2,488 (△23.9)	△1,085 (△13.7)	△1,365 (△16.1)	△1,121 (△15.7)	△1,043 (△17.4)	△950 (△19.2)	△492 (△12.3)	△837 (△9.1)	△1,758 (△21.0)	△1,155 (△17.5)	△1,537 (△28.2)	△539 (△13.8)
林業	△113 (△7.0)	△270 (△18.0)	△309 (△25.2)	△99 (△10.8)	△62 (△7.6)	△112 (△8.8)	△220 (△18.9)	△202 (△21.4)	△87 (△11.7)	△52 (△7.9)	△1 (△0.3)	△50 (△15.2)	△107 (△38.2)	△12 (△6.9)	△10 (△6.2)
漁業	△3,805 (△39.1)	△1,208 (△20.3)	△190 (△4.0)	△926 (△20.4)	△382 (△10.6)	△2,748 (△39.2)	△391 (△9.2)	△101 (△2.6)	△722 (△19.2)	△365 (△12.0)	△1,057 (△38.6)	△817 (△48.5)	△89 (△10.3)	△204 (△26.3)	△17 (△3.0)
第2次産業計	5,133 (17.4)	5,882 (17.0)	320 (0.8)	△1,127 (△2.8)	△1,167 (△2.9)	3,288 (14.7)	2,877 (11.2)	564 (2.0)	1,001 (3.4)	△946 (△3.1)	1,845 (26.0)	3,005 (33.6)	△244 (△2.0)	△2,128 (△18.2)	△221 (△2.3)
鉱業	△345 (△40.0)	△54 (△10.4)	△182 (△39.2)	△14 (△5.0)	△41 (△15.3)	△364 (△45.5)	△82 (△18.8)	△107 (△30.2)	△11 (△4.5)	△41 (△17.4)	19 (30.2)	28 (34.1)	△75 (△68.2)	△3 (△8.6)	0
建設業	4,515 (66.7)	2,221 (19.7)	293 (2.2)	2,239 (16.2)	2,792 (17.4)	3,133 (50.0)	1,847 (19.7)	815 (7.2)	1,990 (16.5)	2,312 (16.5)	1,382 (275.8)	374 (19.9)	△522 (△23.1)	249 (14.4)	480 (24.2)
製造業	963 (4.4)	3,715 (16.3)	209 (0.8)	△3,352 (△12.6)	△3,918 (△16.8)	519 (3.4)	1,112 (7.0)	△144 (△0.9)	△978 (△5.8)	△3,217 (△20.4)	444 (6.8)	2,603 (37.4)	353 (3.7)	△2,374 (△23.9)	△701 (△9.3)
第3次産業計	6,570 (10.5)	14,849 (21.4)	15,630 (18.6)	5,708 (5.7)	10,707 (10.1)	2,372 (5.6)	6,174 (13.7)	8,024 (15.7)	4,298 (7.3)	4,906 (7.7)	4,198 (20.9)	8,675 (35.7)	7,606 (23.1)	1,489 (3.7)	5,722 (13.6)
卸小売業	4,621 (21.1)	5,781 (21.8)	6,360 (19.7)	2,872 (7.4)	4,956 (11.9)	1,959 (15.0)	1,558 (10.4)	3,087 (18.6)	2,223 (11.3)	2,145 (9.8)	2,661 (30.1)	4,223 (36.8)	3,273 (20.8)	649 (3.4)	2,811 (14.3)
金融保険業	} 445 (18.7)	} 1,195 (42.3)	} 470 (11.7)	570 (15.4)	768 (18.0)	} 146 (9.0)	} 409 (23.1)	} 131 (6.0)	187 (10.1)	292 (14.4)	} 299 (39.5)	} 786 (74.4)	} 339 (18.4)	383 (20.6)	476 (21.2)
不動産業				266 (33.9)	108 (10.3)				188 (40.0)	43 (6.6)				78 (24.5)	65 (16.4)
運輸通信業	} 844 (5.7)	2,105 (14.4)	1,085 (6.5)	△473 (△2.7)	425 (2.5)	} 802 (5.9)	1,810 (13.5)	975 (6.4)	△288 (△1.8)	402 (2.5)	} 42 (3.5)	295 (24.7)	110 (7.4)	△106 (△6.6)	△56 (△3.8)
電・ガ・水・熱		△50 (△5.2)	△1 (△0.1)	154 (16.8)	36 (3.4)		△71 (△7.9)	△37 (△4.4)	130 (16.4)	△2 (△0.2)		21 (33.3)	36 (42.9)	24 (20.0)	38 (26.4)
サービス業	2,875 (17.7)	5,039 (26.3)	6,112 (25.3)	1,565 (5.2)	4,719 (14.8)	1,239 (15.3)	1,801 (19.3)	2,948 (26.5)	1,329 (9.5)	2,400 (15.6)	1,636 (19.9)	3,238 (32.9)	3,164 (24.2)	236 (1.5)	2,319 (14.1)
公務	△2,214 (△29.3)	779 (14.6)	1,604 (26.2)	754 (9.8)	△305 (△3.6)	△1,774 (△27.5)	667 (14.3)	920 (17.2)	529 (8.5)	△374 (△5.5)	△440 (△39.9)	112 (16.9)	684 (88.3)	225 (15.4)	69 (4.1)

（資料）（注）　表1－1・7に同じ。

の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法」（78年１月施行）に基づく離職者求職手帳を受給した者（函館市内在住）は，80年１月現在で333名に及んでいるのである（以上，北海道『特定地域振興診断書――函館市――』80年，及び函館市『水産要覧』より）。

ところで，200海里法に伴う北洋漁業の縮小は，単に漁業のみならず，非１次産業にも広く大きな影響を及ぼしている。その点を予め確認しておくために，表１－１・９を掲げておこう。就業者数に直接結びついた資料がないため，他の箇所ではいちいち触れないが，70年代後半以降のその動向を規定した一要因であることは疑いないであろう。

さて次に，第２次産業についてみると，男女計では，65年以降既にその構成比を低下させてきていたが，70年以降は実数でも連続して減少しており，しかもその中心が製造業にあることは明らかである。函館圏の製造業は，70－75年に3,352人・12.6％減，75－80年に3,918人・16.8％減で，この10年間に実に7,270人・27.2％の減となり，結局55年水準すら下回っている。

表１－１・９　北洋漁業関連売上高の推移（函館市）

単位：百万円

		76年	77年	78年	79年	80年	81年	82年	83年
調達物資	漁網・漁具	3,800	2,680	1,800	1,418	1,872	1,735	1,722	1,808
	空缶・漁箱・カートンケース	550	335	230	214	67	45	75	76
	船具・機械類	160	90	67	93	197	194	130	134
	燃料	109	45	65	167	173	387	552	448
	木材	41	25	16	29	43	30	35	35
	食料品	404	200	214	289	270	232	230	230
	医薬品	17	10	13	14	11	6	5	5
	酒・煙草・塩	139	76	72	117	107	109	114	124
	ゴム・綿製品	28	11	17	19	18	18	14	14
	その他	188	120	117	100	109	38	83	83
	小計	5,436	3,592	2,611	2,465	2,867	2,794	2,960	2,957
造船・舶用		4,200	3,550	2,500	2,914	3,708	3,874	4,505	4,307
電装・無線		1,200	1,075	950	1,100	1,311	1,411	1,308	1,439
港湾・荷役		170	150	120	163	141	96	96	105
乗組員・見送り人一般消費		1,000	600	500	400	200	194	197	204
合計		12,006	8,967	6,681	7,042	8,227	8,369	9,066	9,012
参考	船団数（独航船数）	4(332)	6(245)	4(172)	4(172)	4(172)	4(172)	4(172)	4(172)
	漁獲割当量	80,000t	62,000t	42,500t	42,500t	42,500t	42,500t	42,500t	42,500t

（資料）　函館市農水産部調。
（注）　83年は推定値。

前節でみた70年以降の就業者数の停滞は，ここに帰因しているのである。だがその現れ方は，男女によって様相を大きく異にする。男子の場合は，構成比では既に60年以降，実数でも65年以降減少に転じていたが，何と言っても75－80年の3,217人・20.4％減が決定的である。それに対して女子の場合は，65－70年には構成比は低下したものの実数ではまだ増加していたが，70－75年に一挙に2,374人・23.9％減となっている。このように男子と女子とでは，就業者激減の時期にズレがあり，それは後にみるように，それぞれの主要な就業業種での不況激化のタイムラグを反映しているのであるが，そのことは言い換えれば，70年代に函館圏（就中函館市）製造業を襲った危機的状況の広範さ，深刻さを物語っていることにもなろう。それと同時に，見落してならないことは，前節でみた70－75年における女子就業者減が製造業におけるそれに帰因していることは明らかであるが，75－80年における回復は，製造業においてではないということである。そして，このことが示唆するものは，結論を先取りして言えば，女子就業者の70年代における，おそらくは一時的な非労働力化をも媒介とした，製造業から第３次産業へのドラスティックな移動ということであろう。一方，建設業についてみると，男子においては，70－80年の4,302人・35.7％増は，55－65年期には及ばないとはいえ，製造業における減少を補う上では重要な役割を果しており，のみならず80年には製造業を上回る就業分野となっており，２次産業全体の70年代を通してのバランスシートを保つ結果となっているが，女子の場合には，建設業はそのような位置を占めておらず，結果として２次産業自体の減少に結びついているといえよう。

最後に，第３次産業は，函館圏レベルにおいてさえ，55年に既に51.8％を占めていたが，年を追ってその比率を高め，80年には70.2％に達している。しかも，総就業者数の伸びが停滞した70－80年においてさえ，その前半に5,708人・5.7％増，後半に１万707人・10.1％増，あわせて１万6,415人・16.4％の増加を示し，その構成比を6.3ポイントも高めているのである。これを男女別にみると，男子の場合は，70－75年に4,298人・7.3％増，75－80年に4,906人・7.7％増と，60－70年の伸びには及ばないとはいえ，70年代の前・後期に亘って著しい増加をみせている。一方，女子の場合は，70年までの急増のあと，70－75年は1,489人・3.4％増と低調に終っており，この時期の雇用情勢の厳しさを裏付けていよう。にもかかわらず，その構成比は一挙に5.5ポイント上昇の74.6％に達したのであるが，それは製造業における急激な収縮を反映したものに他ならなかった。しかし75－80年には5,722人・13.6％増と，再び高い伸びを示し，構成比を78.1％に上げている。ところで，第３次産業を内部に立ち入ってみると，男子の場合，その構成に変化がみられることがわかる。男子の主な就業産業は卸小売業・運輸通信業・サービス業で，60年当時はこの順で18.0％・16.1％・11.2％の構成比であり，いずれもが製造業よりは低かったのであるが，そして「高成長」を経た70年時点でも，卸小売業が製造業を抜いたものの，この順位に変わりはなかったのであるが，70－80年の過程を経ることによって，卸小売業23.0％・サービス業17.0％・運輸通信業15.6％という順位に入れ替わっている。もちろん，いずれも製造業を上回る就業分野となっているが，運輸通信業は停滞的な様相を呈しており，80年には建設業にも追い抜かれているのである。つまり，この期間の第３次産業増加のほとんどは卸小売業とサービス業においてみられたものである（70－80年の３次産業増加数の88.0％を占める）。一方，女子の場合は，55年当時から卸小売業とサービス業が主要分野であったが，その傾向は年を追って強まり，80年には両産業で就業者全体の67.4％を占めるまでになってい

る。70－80年の両産業の増加数6,015人は，同期の３次産業全体の増加数の83.4％を占めているのである（75－80年では89.7％）。まさに，両産業に特化しているといえよう。こうしたかたちでの第３次産業の肥大化に対しては，北海道庁がまとめた『特定不況地域振興ビジョン－函館市－』（81年３月）においても，「第２次産業の中の製造業の比重が絶対的にも相対的にも低下している中での第３次産業の肥大化は，産業構造としては極めて不安定なものと考えられる」（同書13頁）と指摘せざるをえなかったのである。

２　従業上の地位別構造の変動と階級階層構成

次に従業上の地位別構造の推移を非１次産業についてみると，表１－１・10の通りである。男女計では，65－70年に雇用者の比が若干低下したものと思われるが，70－75年には4,481人・4.0％増で，構成比も0.5ポイント高めている。ところが75－80年は，7,273人・6.3％増にもかかわらず，0.1ポイント低下になっている点が注目されよう。もっともこれは，男女間に明瞭な差があり，男子においては70－75年に4,268人・5.％増にもかかわらず構成比は変わらず，また75－80年も2,759人・3.6％増にもかかわらず構成比を0.5ポイントも低下させている。80年の雇用者比は60年水準すら下回っているのである。それに対して女子は，70年時点での雇用者比自体が60年水準を下回っていたのであるが，70－75年はわずか213人・0.5％増にもかかわらず構成比は1.2ポイントも上昇し，また75－80年には4,514人・11.5％増で，構成比0.7ポイントの上昇となっている。このように，70－80年の過程で男子は雇用者比を低下させているのに対して女子は上昇させるという対照的な動向をみせているのである。男子の場合，雇用者の伸びの鈍化は明瞭であるが，役員及び雇人のある業主がかなりの伸びを示している点は注目されよう。一方，女子の場合，70－75年は，雇用者数の停滞は言うまでもないが，雇人のない業主及び家族従業者の減少が直接的には就業者総数の減に結びついている点が注目され，75－80年では，雇用者の著しい伸びと共に，家族従業者がかなりの伸びを示している点が注目されよう。しかしこうした動向は，産業別にみると，より錯綜した過程となっている。そこで，主要な産業について，70－80年の動向を簡潔にみておくことにしよう。

まず製造業であるが（表１－１・11参照），全般的な減少は明らかであるが，男子雇用者の75－80年，女子雇用者の70－75年における減少に注目しなければならない。そのなかで特徴的なのは，男女雇用者共，75年には構成比を高め，80年に低下させていることであり，しかも70－80年を通した雇用者比は，男子が1.2ポイント低下，女子が1.8ポイント上昇で，結果的に女子の方が雇用者比が高くなっていることである。雇用者の減少率でみると，男子の26.1％に対して女子は29.6％と，女子の方が高いのであるが，それ以上に女子の他階層就中雇人のない業主及び家族従業者の減が大きかったということであろう。

次に卸小売業は（表１－１・12参照），雇用者比が低く，男子の雇人のない業主及び女子の家族従業者の比が高いという特徴をもつ産業であるが，構成比の推移はそれとちょうど反対の動き，すなわち雇用者比の上昇と男子の雇人のない業主及び女子家族従業者の比の低下となっている。その意味では，全体としての就業者増の過程で，階級分解が進行しているといえるだろう。

サービス業に目を転じると（表１－１・13参照），ここでも雇用者比の上昇は明らかで，特に女子において著しく，6.4ポイントの急上昇をみている。とはいえ，実数では3,112人・25.7％増で，男子の3,375人・31.1％よりは下回っているのである。このような結果になるのは，70

表１－１・10　従業上の地位別就業者構成の推移―非１次産業・函館圏―

単位：人（％）

		実数（構成比）					増減（率）			
		６０年	６５年	７０年	７５年	８０年	６０－６５年	６５－７０年	７０－７５年	７５－８０年
男女計	就業者総数	103,961（100.0）	124,676（100.0）	140,724（100.0）	145,490（100.0）	154,773（100.0）	20,715（19.9）	16,048（12.9）	4,766（3.4）	9,283（6.4）
	雇用者	82,657（79.5）	｝103,791（83.2）	110,851（78.8）	115,332（79.3）	122,605（79.2）	｝18,580（21.8）	｝12,146（11.7）	4,481（4.0）	7,273（6.3）
	役員	2,554（2.5）		5,086（3.6）	6,169（4.2）	6,696（4.3）			1,083（21.3）	527（8.5）
	雇人のある業主	3,370（3.2）	｝13,368（10.7）	5,274（3.7）	5,715（3.9）	6,451（4.2）	｝174（1.3）	｝2,950（22.1）	441（8.4）	736（12.9）
	雇人のない業主	9,824（9.4）		11,044（7.8）	10,308（7.1）	10,677（6.9）			△736（△6.7）	369（3.6）
	家族従業者	5,543（5.3）	7,500（6.0）	8,468（6.0）	7,892（5.4）	8,341（5.4）	1,957（35.3）	968（12.9）	△576（△6.8）	449（5.7）
男	就業者総数	70,703（100.0）	79,748（100.0）	88,399（100.0）	93,713（100.0）	97,614（100.0）	9,045（12.8）	8,651（10.8）	5,314（6.0）	3,901（4.2）
	雇用者	57,213（80.9）	｝69,139（86.7）	71,790（81.2）	76,058（81.2）	78,817（80.7）	｝9,672（16.3）	｝6,840（9.9）	4,268（5.9）	2,759（3.6）
	役員	2,254（3.2）		4,189（4.7）	5,087（5.4）	5,496（5.6）			898（21.4）	409（8.0）
	雇人のある業主	2,678（3.8）	｝8,847（11.1）	4,039（4.6）	4,453（4.8）	5,079（5.2）	｝△499（△5.3）	｝1,745（19.7）	414（10.3）	626（14.1）
	雇人のない業主	6,668（9.4）		6,553（7.4）	6,570（7.0）	6,908（7.1）			17（0.3）	338（5.1）
	家族従業者	1,884（2.7）	1,752（2.2）	1,828（2.1）	1,532（1.6）	1,313（1.3）	△132（△7.0）	76（4.3）	△296（△16.2）	△219（△14.3）
女	就業者総数	33,258（100.0）	44,928（100.0）	52,325（100.0）	51,777（100.0）	57,159（100.0）	11,670（35.1）	7,397（16.5）	△548（△1.0）	5,382（10.4）
	雇用者	25,444（76.5）	｝34,652（77.1）	39,061（74.7）	39,274（75.9）	43,788（76.6）	｝8,908（34.6）	｝5,306（15.3）	213（0.5）	4,514（11.5）
	役員	300（0.9）		897（1.7）	1,082（2.1）	1,200（2.1）			185（20.6）	118（10.9）
	雇人のある業主	682（2.1）	｝4,521（10.1）	1,235（2.4）	1,262（2.4）	1,372（2.4）	｝683（17.8）	｝1,205（26.7）	27（2.2）	110（8.7）
	雇人のない業主	3,156（9.5）		4,491（8.6）	3,738（7.2）	3,769（6.6）			△753（△16.8）	31（0.8）
	家族従業者	3,659（11.0）	5,748（12.8）	6,640（12.7）	6,360（12.3）	7,028（12.3）	2,089（57.1）	892（15.5）	△280（△4.2）	668（10.5）

（資料）（注）表１－１・７に同じ。

表１－１・11　製造業，従業上の地位別構成の推移（函館圏）

単位：人（%）

		実数（構成比）			増減（率）	
		７０年	７５年	８０年	７０－７５年	７５－８０年
男女計	就業者総数	26,686(100.0)	23,334(100.0)	19,416(100.0)	△3,352(△12.6)	△3,918(△16.8)
	雇用者	22.829 (85.5)	20,182 (86.5)	16,572 (85.4)	△2,647(△11.6)	△3,610(△17.9)
	役員	1,060 (4.6)	1,136 (4.9)	1,084 (5.6)	76 (7.2)	△ 52(△ 4.6)
	雇人のある業主	681 (2.6)	634 (2.7)	560 (2.9)	△ 47(△ 6.9)	△ 74(△11.7)
	雇人のない業主	1,094 (4.1)	683 (2.9)	581 (3.0)	△ 411(△37.6)	△ 102(△14.9)
	家族従業者	1,022 (3.8)	699 (3.0)	619 (3.2)	△ 323(△31.6)	△ 80(△11.4)
男	就業者総数	16,762(100.0)	15,784(100.0)	12,567(100.0)	△ 978(△ 5.8)	△3,217(△20.4)
	雇用者	14,370 (85.7)	13,607 (86.2)	10,615 (84.5)	△ 763(△ 5.3)	△2,992(△22.0)
	役員	905 (5.4)	954 (6.0)	908 (7.2)	49 (5.4)	△ 46(△ 4.8)
	雇人のある業主	636 (3.8)	581 (3.7)	525 (4.2)	△ 55(△ 8.6)	△ 56(△ 9.6)
	雇人のない業主	568 (3.4)	478 (3.0)	380 (3.0)	△ 90(△15.8)	△ 98(△20.5)
	家族従業者	283 (1.7)	164 (1.0)	139 (1.1)	△ 119(△42.0)	△ 25(△15.2)
女	就業者総数	9,924(100.0)	7,550(100.0)	6,849(100.0)	△2,374(△23.9)	△ 701(△ 9.3)
	雇用者	8,459 (85.2)	6,575 (87.1)	5,957 (87.0)	△1,884(△22.3)	△ 618(△ 9.4)
	役員	155 (1.6)	182 (2.4)	176 (2.6)	27 (17.4)	△ 6(△ 3.3)
	雇人のある業主	45 (0.5)	53 (0.7)	35 (0.5)	△ 8(△17.8)	△ 18(△34.0)
	雇人のない業主	526 (5.3)	205 (2.7)	201 (2.9)	△ 321(△61.0)	△ 4(△ 2.0)
	家族従業者	739 (7.4)	535 (7.1)	480 (7.0)	△ 204(△27.6)	△ 55(△10.3)

（資料）（注）表１－１・７に同じ。

表１－１・12　卸小売業，従業上の地位別構成の推移（函館圏）

単位：人（%）

		実数（構成比）			増減（率）	
		７０年	７５年	８０年	7·0－７５年	７５－８０年
男女計	就業者総数	38.654(100.0)	41,526(100.0)	46,482(100.0)	2,872（ 7.4)	4,956（11.9)
	雇用者	24,209（62.6)	26,310（63.4)	30,369（65.3)	2,101（ 8.7)	4,059（15.4)
	役員	2,358（ 6.1)	2,795（ 6.7)	2,872（ 6.2)	437（18.5)	77（ 2.8)
	雇人のある業主	2,138（ 5.5)	2,286（ 5.5)	2,717（ 5.8)	148（ 6.9)	431（18.9)
	雇人のない業主	4,753（12.3)	5,201（12.5)	5,372（11.6)	448（ 9.4)	171（ 3.3)
	家族従業者	5.196（13.4)	4,934（11.9)	5,152（11.1)	△ 262（△5.0)	218（ 4.4)
男	就業者総数	19,667(100.0)	21,890(100.0)	24,035(100.0)	2,223（11.3)	2,145（ 9.8)
	雇用者	12,176（61.9)	13,830（63.2)	15,615（65.0)	1,654（13.6)	1,785（12.9)
	役員	1,849（ 9.4)	2,203（10.1)	2,253（ 9.4)	354（19.1)	50（ 2.3)
	雇人のある業主	1,444（ 7.3)	1,530（ 7.0)	1,834（ 7.6)	86（ 6.0)	304（19.9)
	雇人のない業主	3,216（16.4)	3,452（15.8)	3,570（14.9)	236（ 7.3)	118（ 3.4)
	家族従業者	982（ 5.0)	875（ 4.0)	763（ 3.2)	△ 107(△10.9)	△ 112(△12.8)
女	就業者総数	18,987(100.0)	19,636(100.0)	22,447(100.0)	649（ 3.4)	2,811（14.3)
	雇用者	12,033（63.4)	12,480（63.6)	14,754（65.7)	447（ 3.7)	2,274（18.2)
	役員	509（ 2.7)	592（ 3.0)	619（ 2.8)	83（16.3)	27（ 4.6)
	雇人のある業主	694（ 3.7)	756（ 3.9)	883（ 3.9)	62（ 8.9)	127（16.8)
	雇人のない業主	1,537（ 8.1)	1,749（ 8.9)	1,802（ 8.0)	212（13.8)	53（ 3.0)
	家族従業者	4,215（22.2)	4,059（20.7)	4,389（19.6)	△ 156（△3.7)	330（ 8.1)

（資料）（注）表１－１・７に同じ。

表１－１・13　サービス業，従業上の地位別構成の推移（函館圏）

単位：人（%）

		実数（構成比）			増減（%）	
		７０年	７５年	８０年	７０－７５年	７５－８０年
男女計	就業者総数	30,309(100.0)	31,874(100.0)	36,593(100.0)	1,565 (5.2)	4,719 (14.8)
	雇用者	22,961 (75.8)	25,294 (79.4)	29,448 (80.5)	2,333 (10.2)	4,154 (16.4)
	役員	622 (2.1)	809 (2.5)	969 (2.6)	187 (30.1)	160 (19.8)
	雇人のある業主	1,378 (4.5)	1,323 (4.2)	1,439 (3.9)	△ 55 (△4.0)	116 (8.8)
	雇人のない業主	3,734 (12.3)	2,985 (9.4)	3,146 (8.6)	△ 749(△20.1)	161 (5.4)
	家族従業者	1,614 (5.3)	1,463 (4.6)	1,591 (4.3)	△ 151 (△9.4)	128 (8.7)
男	就業者総数	14,063(100.0)	15,392(100.0)	17,792(100.0)	1,329 (9.5)	2,400 (15.6)
	雇用者	10,842 (77.1)	12,177 (79.1)	14,217 (79.9)	1,335 (12.3)	2,040 (16.8)
	役員	489 (3.5)	652 (4.2)	772 (4.3)	163 (33.3)	120 (18.4)
	雇人のある業主	911 (6.5)	913 (5.9)	1,021 (5.7)	2 (0.2)	108 (11.8)
	雇人のない業主	1,509 (10.7)	1,401 (9.1)	1,584 (8.9)	△ 108 (△7.2)	183 (13.1)
	家族従業者	312 (2.2)	249 (1.6)	198 (1.1)	△ 63(△20.2)	△ 51(△20.5)
女	就業者総数	16.246(100.0)	16,482(100.0)	18,801(100.0)	236 (1.5)	2,319 (14.1)
	雇用者	12,119 (74.6)	13,117 (79.6)	15,231 (81.0)	998 (8.2)	2,114 (16.1)
	役員	133 (0.8)	157 (1.0)	197 (1.0)	24 (18.0)	40 (25.5)
	雇人のある業主	467 (2.9)	410 (2.5)	418 (2.2)	△ 57(△12.2)	8 (2.0)
	雇人のない業主	2,225 (13.7)	1,584 (9.6)	1,562 (8.3)	△ 641(△28.8)	△ 22 (△1.4)
	家族従業者	1.302 (8.0)	1,214 (7.4)	1,393 (7.4)	△ 88 (△6.8)	179 (14.7)

（資料）（注）表１－１・７に同じ。

－75年における女子の雇人のない業主の大幅減によるものである。全体として，サービス業の場合も卸小売業と同じように，否それ以上に，就業者増の過程で階級分解が進行しているといえよう。

以上の三産業の他に，特に男子の就業分野として重要な建設業と運輸通信業についても簡単にみておくと（紙幅の関係で表出しない），運輸通信業は雇用者比９割台の産業であるが，先にみたように就業者数の伸び自体が停滞的であり，多少の波はあるものの70－80年では結局雇用者をわずかではあるが相対的にも絶対的にも減少させている（男子で40人・0.3％減。構成比は97.0％から96.1％へ）。それに対して建設業では，雇用者比としては低下したが（70－80年に男子で79.9％から79.0％へ），雇用者数は男子で3,286人・34.1％増という高い水準となっている。なお，建設業では，男子の役員（463人・91.1％増）及び雇人のある業主（610人・65.3％増）そして女子家族従業者（329人・142.4％増）の伸びが著しい。

このようにみてくると，製造業における全般的な減退によって攪乱されてはいたが，建設業を例外として留保してあえて単純化すれば，70－80年の過程は様々の変動を伴いながらも，基本的には階級分解を推し進めていたことが浮かび上がってくるだろう。そうした従業上の地位別構造の総括もかねて，最後に階級階層構成をみておくことにしよう。資料的制約があるため，充分な比較はできないが表１－１・14に示す通りである。75年と80年(イ)の函館圏に絞って，その要点をまとめると，まず第１に，「資本家階級」がかなりの増加になっているが，ただしこれは，一つには80年の数値が全職業の役員を含むためで，75年の基準（管理的職業従事者のみ）で表示すると8,063人・4.5％となり，また20％抽出集計と全数集計との誤差があるので（例えば80年の(ア)と(イ)を比較せよ），見かけほどの増加にはなっていないだろう。なお，これらの点は他の階級階層にも共通する留意点である。第２に，「自営業者層」は，実数では横バイであるがウェイトは低下している。特に，鉱工運通従事者が実数・構成比共低下しているのに対し，サービス職業従事者は横バイ，販売従事者は逆に両方共上昇するという対照をなしており，先にみた産業別の動向がここにも反映されている。第３に，「労働者階級」は，全体としてみるならば，実数では増加しているものの，ウェイトは2.3ポイント低下させている。75年基準にあわせて役員を加算しても，12万8,258人・71.5％で，ウェイトの低下は否めない。しかもそのなかで，完全失業者が大幅に増加しているわけだから，現役労働者軍の低下は更に激しいことになる。第４に，「労働者階級」の内部をみると，事務従事者は実数では横バイだがウェイト低下であり，また鉱工運通従事者も実数では増加をみるもののウェイト低下となっている。両者共に製造業の落ち込みが反映しているのである。一方，専門的・技術的職業従事者と販売従事者は，共に絶対的にも相対的にも増加しており，前者は主にサービス業，後者は主に卸小売業に属するものとして，両産業における雇用者増に対応したものである。ところが，サービス職業従事者は実数・構成比共低下となっており，これは先に従業上の地位別構造でみた動向と矛盾しているかにみえるが，実はこのことは，サービス業内における構成変動を示唆しているのである。この点については，次節で検討することにする。

表1－1・14　函館圏の階級階層構成

単位：人(%)

階級構成	国調分類記号 65年	国調分類記号 75年	国調分類記号 80年(ア)	国調分類記号 80年(イ)	65年 旧函館市	75年 函館市	75年 函館圏	80年(ア) 函館市	80年(イ) 函館市	80年(イ) 函館圏
労働力人口（完全失業者を含む）					104,939(100.0)	140,617(100.0)	165,235(100.0)	147,106(100.0)	151,340(100.0)	179,426(100.0)
就業人口（休業中を含む）					102,360 (97.5)	136,215 (96.9)	160,224 (97.0)	140,969 (95.8)	145,203 (95.9)	172,401 (96.1)
A　資本家階級＝(1)+(2)+(3)					3,960 (3.8)	5,935 (4.2)	6,340 (3.8)	7,378 (5.0)	9,669 (6.4)	10,661 (5.9)
(1) 個人企業主	II(cd)	B(cd)	B(cd)	B(c)	――			270 (0.2)	439 (0.3)	499 (0.3)
(2) 会社役員と管理職員	II(ab)	B(ab)	B(ab)－(12)	全(b)B(a)	3,960 (3.8)	5,935 (4.2)	6,340 (3.8)	6,800 (4.6)	9,230 (6.1)	10,162 (5.7)
(3) 管理的公務員			B(12)					308 (0.2)		
B(4) 軍人・警官・保安サービス員	IX(ab)	J(ab)	I(ab)	I(a)	2,570 (2.4)	3,220 (2.3)	3,455 (2.1)	3,267 (2.2)	2,972 (2.0)	3,170 (1.8)
C　自営業者層＝(5)+(6)					19,680 (18.8)	24,660 (17.5)	32,995 (20.0)	25,544 (17.4)	24,894 (16.4)	33,074 (18.4)
(5) 自営業者層と家族従業者					17,825 (17.0)	21,810 (15.5)	29,975 (18.1)	22,177 (15.1)	21,558 (14.2)	29,385 (16.4)
(a) 農林漁業従事者	V(cde)	EF(cde)	E(cde)	E(cde)	2,160 (2.1)	3,370 (2.4)	9,410 (5.7)	2,591 (1.8)	2,693 (1.8)	8,009 (4.5)
(b) 鉱工運通従事者	VI VII VIII(cde)	GHI(cde)	FGH(cde)	FGH(cde)	4,885 (4.7)	6,055 (4.3)	6,820 (4.1)	5,161 (3.5)	5,324 (3.5)	6,229 (3.5)
(c) 販売従業者	IV(cde)	D(cde)	D(cde)	D(cde)	8,370 (8.0)	8,290 (5.9)	9,255 (5.6)	9,745 (6.6)	9,422 (6.2)	10,514 (5.9)
(d) サービス職業従事者	X XI(cde)	KL(cde)	JK(cde)	JK(cde)	2,410 (2.3)	4,095 (2.9)	4,490 (2.7)	4,680 (3.2)	4,119 (2.7)	4,633 (2.6)
(6) 専門的・技術的職業従事者と家族従業者	I III(cde)II(e)	AC(cde)	AC(cde)B(e)	AC(cde)B(de)	1,855 (1.8)	2,850 (2.0)	3,020 (1.8)	3,367 (2.3)	3,336 (2.2)	3,689 (2.1)
(7) 上記のうち家族従業者	I～XI(e)	A～L(e)	A～K(e)	A～K(e)	7,490 (7.1)	8,800 (6.3)	13,027 (7.9)	9,042 (6.1)	8,671 (5.7)	12,644 (7.0)
D　労働者階級＝(8)～(14)					76,874 (73.3)	103,952 (73.9)	119,466 (72.3)	107,550 (73.1)	107,497 (71.0)	125,662 (70.0)
所謂サラリーマン層＝(8)+(9)					23,885 (22.8)	33,055 (23.5)	37,115 (22.5)	33,931 (23.1)	33,607 (22.2)	38,730 (21.6)
(8) 専門的・技術的職業従事者	I(ab)	A(ab)	A(ab)	A(a)	6,535 (6.2)	9,455 (6.7)	10,845 (6.6)	10,728 (7.3)	10,774 (7.1)	12,521 (7.0)
(9) 事務従事者	III(ab)	C(ab)	C(ab)	C(a)	17,350 (16.5)	23,600 (16.8)	26,270 (15.9)	23,203 (15.8)	22,833 (15.1)	26,209 (14.6)
生産的労働者層＝(10)+(11)					38,230 (36.4)	43,460 (30.9)	51,930 (31.4)	42,596 (29.0)	43,532 (28.8)	53,011 (29.5)
(10) 農林漁業従事者	V(ab)	EF(ab)	E(ab)	E(a)	975 (0.9)	1,535 (1.1)	2,005 (1.2)	1,512 (1.0)	1,436 (0.9)	1,915 (1.1)
(11) 鉱工運通従事者	VI VII VIII (ab)	GHI(ab)	FGH(ab)	FGH(a)	37,255 (35.5)	41,925 (29.8)	49,925 (30.2)	41,084 (27.9)	42,096 (27.8)	51,096 (28.5)
不生産的労働者層＝(12)+(13)					12,210 (11.6)	23,035 (16.4)	25,410 (15.4)	24,886 (16.9)	24,221 (16.0)	26,896 (15.0)
(12) 販売従事者	IV(ab)	D(ab)	D(ab)	D(a)	9,400 (9.0)	13,200 (9.4)	14,470 (8.8)	15,794 (10.7)	15,123 (10.0)	16,725 (9.3)
(13) サービス職業従事者	X XI(ab)	KL(ab)	JK(ab)	JK(a)	2,810 (2.7)	9,835 (7.0)	10,940 (6.6)	9,092 (6.2)	9,098 (6.0)	10,171 (5.7)
(14) 完全失業者					2,579 (2.5)	4,402 (3.1)	5,011 (3.0)	6,137 (4.2)	6,137 (4.1)	7,025 (3.9)

（資料）　国勢調査より作成。
（注１）　65年・75年・80年(ア)は20%抽出集計，80年(イ)は全数集計。
（注２）　完全失業者及び75年の家族従業者は全数集計。
（注３）　従業上の地位別分類記号は，a＝雇用者，b＝役員，c＝雇人のある業主，d＝雇人のない業主（家庭内職者を含む），e＝家族従業者。
（注４）　65年の旧函館市には旧銭亀沢村・旧亀田市が含まれない。

第4節　製造業と第3次産業の分析

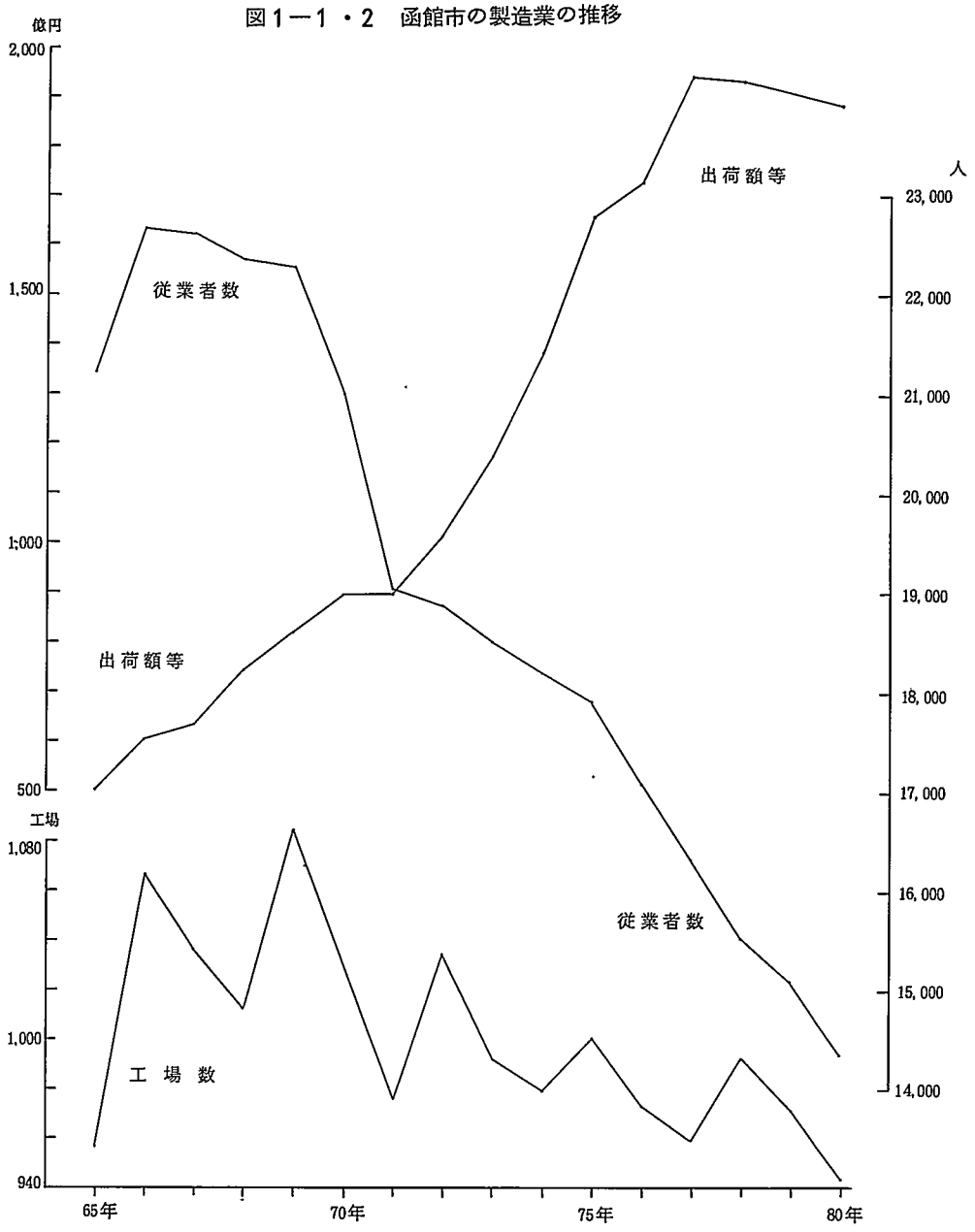
前節でみたように，70年代の過程は，製造業の就業者とりわけ雇用者が激減し，第3次産業のそれが肥大化する過程であった。そこで本節では，製造業と第3次産業について，更に内部に立ち入ってその動態を検討することが課題である。ただし資料的な制約から対象は函館市に絞られている。

1　製造業

まず，図1－1・2によって，65年以降の全体の動きをみておこう。工場数は三年毎に増減をくり返しているが，69年のピーク以降は基本的に減少傾向をたどっている。一方，従業者数は，既に66年にピークをむかえ，それ以降は一貫して減少しているが，特に69年以降は急激である。その意味では，函館市の製造業は，既に66年から停滞局面に入るが，69年が大きな転換点となっていると言えよう。なお，出荷額等の動きからは，77年以降の減少以外に明瞭な傾向を読みとることは難しいので，それを補足するために，函館市の産業別市内純生産所得の推移を掲げておくと，表1－1・15の通りである。70年からの数値であるが，多少の波はあるものの，79年にかけて構成比を低下させてきていることがわかる。因みに事業所統計でも，66年以降事業所数・従業者数が減少してきていることが確認できる。さて，そうした製造業の動向を，主な業種毎に検討していこう。第1節でふれておいたように，函館市の製造業は，水産珍味加工を中心とする食料品製造業と，造船業を核とする造船・機械関連工業（産業分類上の鉄鋼から精密機械までの7業種）が主な業種である。これを66年時点での工業統計で確認しておくと，食料品は工場数で38.6%，従業者数で39.0%，出荷額等で45.6%を占め，造船・機械関連は工場数で18.0%，従業者数で27.2%，出荷額等で29.9%を占めている。

食料品製造業からみていこう。工業統計によれば（図1－1・3参照），従業者数は67年の9,059人をピークに71年にかけて急減し（67－71年2,151人・23.7%減。なお事業所統計によれば，旧亀田市を含まない数値ではあるが，69－72年3,088人・32.8%減），それ以降も減少基調にあり，80年には6,036人となっている（71－80年872人・12.6%減）。製造業全体に対する構成比も，68年の40.5%から74年の35.5%まで低下したが，それ以降は従業者減にもかかわらず上昇し，79年に43.3%まで達して，80年には42.0%へと若干低下している。しかし，75年以降の構成比上昇は，次にみる造船・機械関連の急減の反映にすぎない。こうした従業者数の動きとも対応して，工場数も69年の425をピークに，以降減少を続け80年には305になっている。それに対して出荷額等では，72年までは停滞が続いたものの，それ以降78年にかけては，インフレ分を割引かなければならないが，かなりの増加をみせている点が注目されよう。78年以降停滞をみせているとはいえ，造船・機械関連の減少もあって，製造業全体に対する構成比は5割台（80年で52.9%）にのせているのである。ところで，性別・従業上の地位別就業者構成を表1－1・16でみると明らかなように（本表は70年に旧亀田市が含まれていないため，実数での比較はできない。なお事業所統計によれば，旧亀田市には72年で1,060人の従業者がいる），食料品製造業は女子就業者の多い業種なのだが，70－80年でその構成比を大きく低下させているのであり，このことからして，先にみた従業者数の激減が，就中女子従業者数の激減であるといえよう。従ってまた逆に，前節でみた製造業女子就業者数の激減が，当業におけるそれであることも明らかである（表1－1・16の原資料によれば，70年には製造業女子就業者の55.5%

図１－１・２　函館市の製造業の推移



（資料）　工業統計。

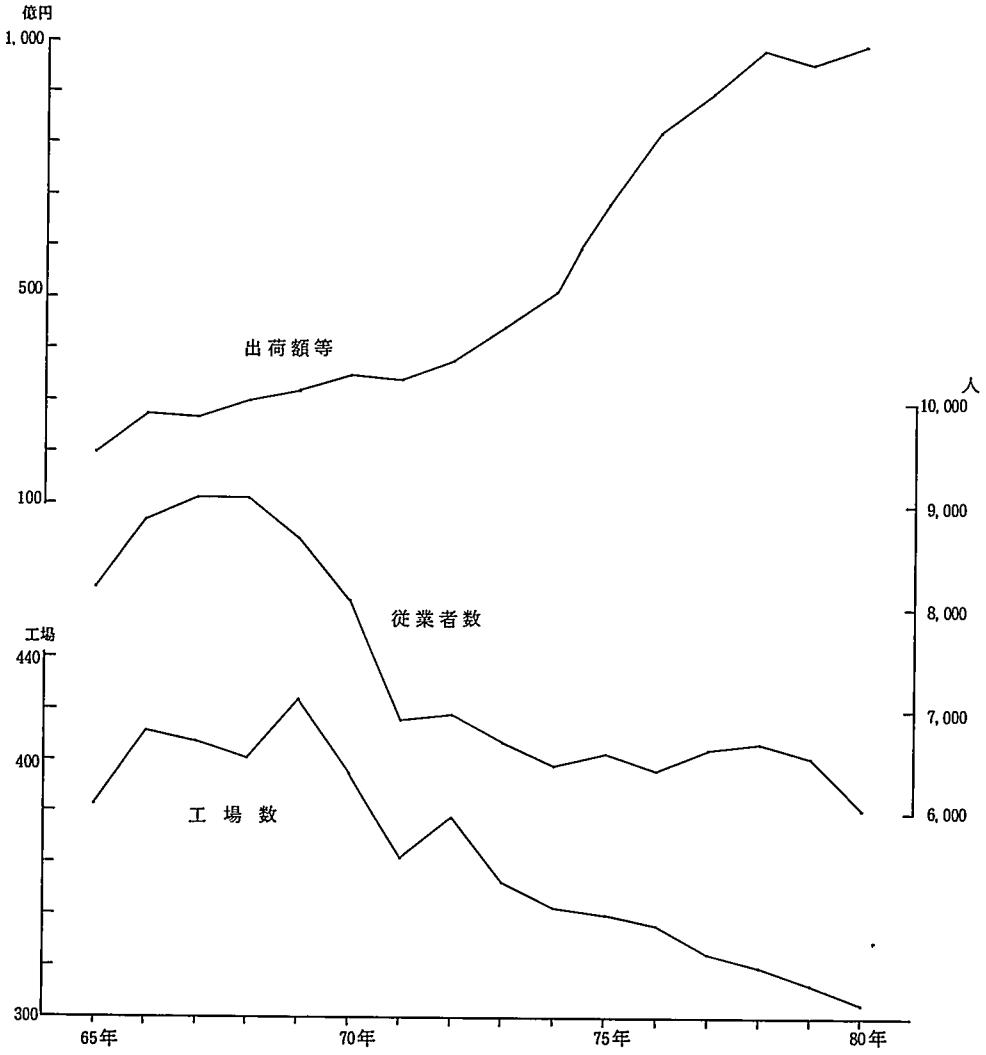
表1－1・15 函館市の産業別市内純生産所得の推移

単位：百万円（%）

	７０年度	７１年度	７２年度	７３年度	７４年度	７５年度	７６年度	７７年度	７８年度	７９年度	８０年度	８１年度	８２年度
第１次産業計	4,560.9 (3.2)	5,027.0 (3.2)	4,687.3 (2.4)	7,454.6 (2.8)	7,332.7 (2.3)	8,712.5 (2.5)	9,661.0 (2.4)	11,225.9 (2.6)	13,125.5 (2.9)	11,968.8 (2.4)	12,052.7 (2.2)	11,026.9 (2.0)	13,951.5 (2.5)
農業	1,866.8 (1.3)	1,510.7 (0.9)	1,672.6 (0.8)	2,576.7 (1.0)	2,828.8 (0.9)	2,937.6 (0.8)	2,536.0 (0.6)	2,685.6 (0.6)	2,963.9 (0.6)	2,694.5 (0.5)	3,335.1 (0.6)	2,361.7 (0.4)	1,563.8 (0.3)
林業	18.5 (0.0)	52.8 (0.0)	1.2 (0.0)	124.9 (0.0)	10.2 (0.0)	22.6 (0.0)	53.2 (0.0)	96.9 (0.0)	114.3 (0.0)	147.8 (0.0)	24.7 (0.0)	23.6 (0.0)	△ 33.7 (△0.0)
水産業	2,675.6 (1.9)	3,463.5 (2.2)	3,013.5 (1.5)	4,753.1 (1.8)	4,493.7 (1.4)	5,752.4 (1.6)	7,072.0 (1.8)	8,443.4 (1.9)	10,047.3 (2.2)	9,126.6 (1.8)	8,693.0 (1.6)	8,641.6 (1.5)	12,421.5 (2.2)
第２次産業計	31,644.9 (22.4)	33,048.7 (20.8)	44,011.6 (22.2)	53,124.3 (20.1)	60,869.3 (18.9)	68,570.2 (19.3)	81,544.7 (20.3)	84,194.7 (19.3)	76,575.1 (16.6)	82,464.3 (16.2)	100,062.3 (18.1)	96,577.0 (17.2)	100,098.4 (17.6)
鉱業	116.6 (0.1)	113.7 (0.1)	125.1 (0.1)	143.4 (0.1)	151.4 (0.0)	132.0 (0.0)	143.3 (0.0)	164.0 (0.0)	181.3 (0.0)	227.7 (0.0)	284.7 (0.1)	352.5 (0.1)	342.7 (0.1)
建設業	10,004.3 (7.1)	11,663.3 (7.3)	16,133.6 (8.2)	21,122.9 (8.0)	20,680.4 (6.4)	25,516.6 (7.2)	31,097.4 (7.7)	32,104.6 (7.4)	37,406.8 (8.1)	43,014.5 (8.5)	46,193.6 (8.4)	38,866.1 (6.9)	37,343.9 (6.6)
製造業	21,523.9 (15.2)	21,271.7 (13.4)	27,753.0 (14.0)	31,858.1 (12.0)	40,037.5 (12.4)	42,921.6 (12.1)	50,304.0 (12.5)	51,926.0 (11.9)	38,987.0 (8.5)	39,222.2 (7.7)	53,584.0 (9.7)	57,358.3 (10.2)	62,412.0 (11.0)
第３次産業計	105,087.7 (74.4)	121,039.6 (76.1)	149,157.3 (75.4)	203,864.0 (77.1)	254,666.6 (78.9)	277,455.2 (78.2)	310,209.6 (77.3)	340,008.3 (78.1)	370,798.0 (80.5)	413,171.3 (81.4)	439,550.1 (79.7)	453,917.9 (80.8)	453,889.8 (79.9)
卸売・小売業	35,568.2 (25.2)	39,326.2 (24.7)	50,591.1 (25.6)	69,565.8 (26.3)	84,480.4 (26.2)	90,226.4 (25.4)	100,968.9 (25.2)	111,550.5 (25.6)	127,188.7 (27.6)	146,980.7 (29.0)	155,447.4 (28.2)	153,493.3 (27.3)	155,631.4 (27.4)
金融・保険・不動産業	12,404.2 (8.8)	14,070.6 (8.8)	17,042.9 (8.6)	23,359.9 (8.8)	30,632.5 (9.5)	30,094.4 (8.5)	32,503.8 (8.1)	37,007.4 (8.5)	38,832.9 (8.4)	42,556.5 (8.4)	49,973.2 (9.1)	58,606.7 (10.4)	57,650.2 (10.2)
運輸・通信業	18,942.0 (13.4)	21,713.3 (13.6)	25,402.7 (12.8)	36,438.2 (13.8)	46,253.5 (14.3)	52,578.8 (14.8)	55,336.0 (13.8)	57,348.0 (13.2)	56,112.4 (12.2)	55,225.7 (10.9)	57,271.4 (10.4)	59,663.2 (10.6)	57,140.5 (10.1)
電気・ガス・水道業	1,325.8 (0.9)	1,497.6 (0.9)	1,540.0 (0.8)	1,900.0 (0.7)	2,301.7 (0.7)	2,784.8 (0.8)	3,864.4 (1.0)	4,438.8 (1.0)	4,767.7 (1.0)	4,306.3 (0.8)	4,354.1 (0.8)	6,316.0 (1.1)	6,854.2 (1.2)
サービス業	28,519.0 (20.2)	34,041.1 (21.4)	42,568.8 (21.5)	57,657.7 (21.8)	71,445.3 (22.1)	78,297.7 (22.1)	91,957.8 (22.9)	103,488.8 (23.8)	116,995.0 (25.4)	136,475.0 (26.9)	143,112.7 (25.9)	145,215.2 (25.9)	145,204.9 (25.6)
公務	8,328.3 (5.9)	10,390.8 (6.5)	12,011.7 (6.1)	14,942.5 (5.7)	19,553.2 (6.1)	23,473.3 (6.6)	25,578.7 (6.4)	26,174.7 (6.0)	26,901.4 (5.8)	27,627.1 (5.4)	29,391.4 (5.3)	30,623.4 (5.5)	31,408.5 (5.5)
総計	141,293.4 (100.0)	159,115.3 (100.0)	197,856.3 (100.0)	264,442.9 (100.0)	322,868.5 (100.0)	354,738.0 (100.0)	401,415.3 (100.0)	435,428.9 (100.0)	460,498.6 (100.0)	507,604.4 (100.0)	551,665.1 (100.0)	561,521.8 (100.0)	567,939.9 (100.0)

（資料） 函館市『函館市の市民所得』昭和51～54年度版・55～57年度版より。
（注１） △印はマイナス。端数処理のため合計が合わない場合がある。
（注２） 控除されるべき帰属利子分が含まれている。

図１－１・３　函館市の食料品製造業の推移



（資料）　工業統計。
（注）　65年には旧銭亀沢村分が含まれていない。

表１－１・16　食料品製造業，従業上の地位別構成の推移（函館市）

単位：人（%）

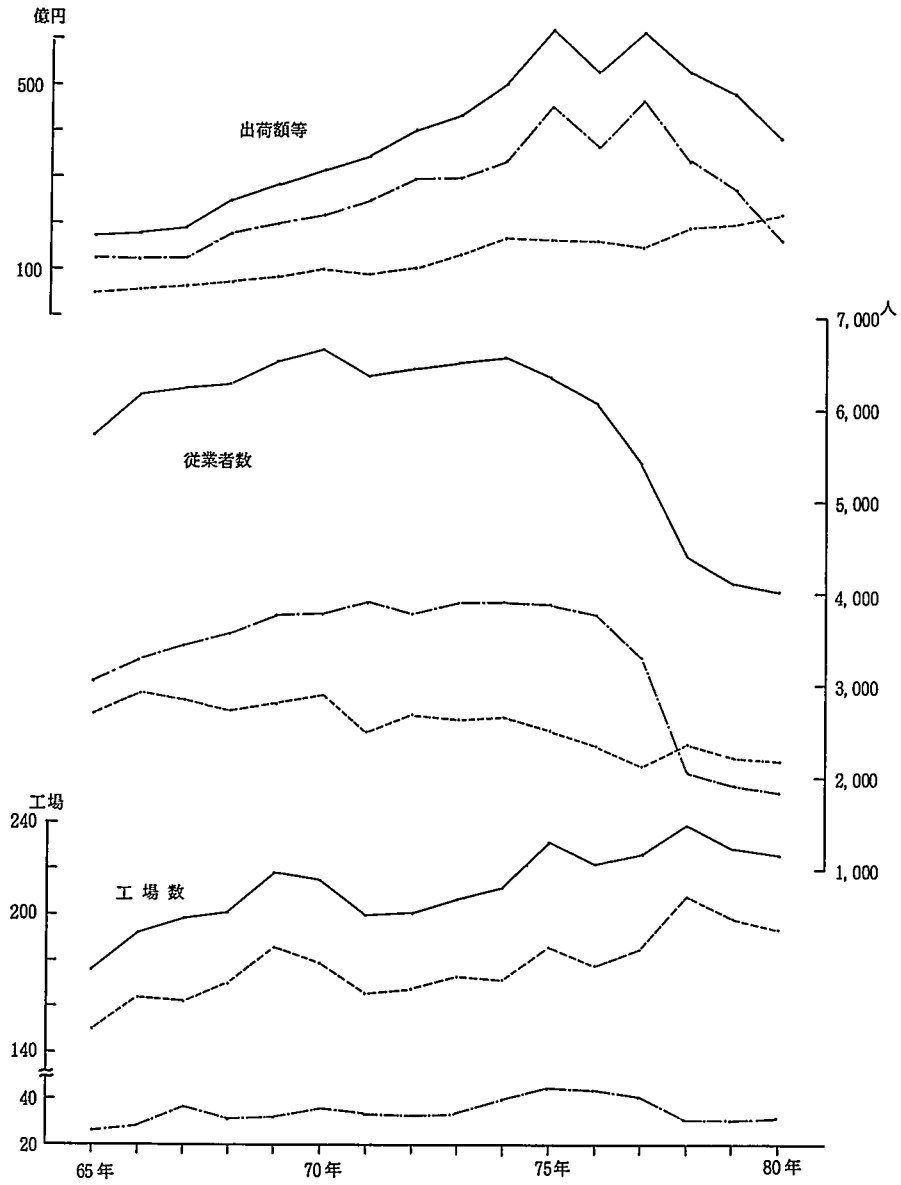
	70年			80年		
	男女計	男	女	男女計	男	女
総数	6,970(100.0) (100.0)	2,650 (38.0) (100.0)	4,320 (62.0) (100.0)	5,606(100.0) (100.0)	2,532 (45.2) (100.0)	3,074 (54.8) (100.0)
雇用者	6,105(100.0) (87.6)	2,275 (37.3) (85.8)	3,830 (62.7) (88.7)	5,279(100.0) (94.2)	2,359 (44.7) (93.2)	2,920 (55.3) (95.0)
自営業主	470(100.0) (6.7)	275 (58.5) (10.4)	195 (41.5) (4.5)	164(100.0) (2.9)	125 (76.2) (4.9)	39 (23.8) (1.3)
家族従業者	395(100.0) (5.7)	100 (25.3) (3.8)	295 (74.7) (6.8)	164(100.0) (2.9)	48 (29.3) (1.9)	116 (70.7) (3.8)

（資料）　国勢調査20%抽出集計。
（注１）　たばこ製造業を含む。
（注２）　70年には旧亀田市分が含まれていない。
（注３）　20%抽出集計のため，総数と内訳計とは一致しない場合がある。
（注４）　雇用者には役員を，自営業主には家庭内職者を含む。

が，また80年には61.6%が当業で占められている。なお食料品に次ぐのが繊維における減で，減少率では繊維の方が高い)。表１－１・16から明らかになるもう一つの点は，雇用者比の上昇であり，男子で7.4ポイント，女子で6.3ポイントの上昇をみせている。つまり，全体的な就業者減のなかで，自営業主及び家族従業者の減少率がそれだけ高かったことになろう。この点は，次の表１－１・17とも関連してくる。同表は75年以降の従業者規模別構成を事業所統計でみたものだが，小規模事業所の構成比が高いことを確認したうえで，その推移を追うと，小規模層が相対的にも絶対的にも減少傾向にあることがわかる。75年から81年にかけて，19人以下規模層は，事業所数で61所・22.5%減，従業者数で279人・13.8%減となっている。なかでも，１～４人規模の減少が大きく，そのウェイトも，事業所数で4.8ポイント，従業者数で1.3ポイントの低下がみられるのである。資料的には70年代前半まで溯れないという制約はあるが，食料品製造業における工場・従業者数減が，小規模層の一定の脱落として進行していったとみてよいであろうし，その反映が，自営業主・家族従業者数の高い比率での減少にあらわれているといえよう（もちろん，上位規模層がおしなべて安定的ということではない。例えば79年には，函館市に本社をおく企業の前年度売上ランキング45位を占めた水産加工会社が倒産している)。

さて次に，造船・機械関連工業についてみていこう。図１－１・４は工業統計に基づいて，造船業を本体とする輸送用機械とその他に分けて図示したものである。輸送用機械は，工場数・従業者数・出荷額等いずれも74・75年までは上昇してきたが，それ以降は急速に減少していき，当業における危機が70年代後半のものであることが確認できる。出荷額等のピークが77年になっているのは，受注から出荷までに相当の期間を要する造船業の特殊性によるものにすぎない。

図１－１・４　函館市の造船・機械関連工業の推移



（資料）　工業統計。
（注１）　65年には旧銭亀沢村分が含まれていない。
（注２）　●――● 総数，●- - -● 輸送用機械，●―・―● その他（鉄鋼・非鉄・金属・一般機械・電気機械・精密機械）の工業。
（注３）　次のものは伏数字のため，含まれていない。65年非鉄の従業者数・出荷額等。65・67・69・70年鉄鋼の旧亀田市分出荷額等。67・69・70年輸送用機械の旧亀田市分出荷額等。72・75・77年電気機械の従業者数・出荷額等。

表１－１・17　食料品製造業の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：所・人（％）

		総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上
事業所数	75年	368 (100.0)	97 (26.4)	84 (22.8)	90 (24.5)	29 (7.9)	31 (8.4)	29 (7.9)	5 (1.4)	3 (0.8)	－ (　－)
	78年	313 (100.0)	64 (20.4)	69 (22.0)	83 (26.5)	35 (11.2)	27 (8.6)	24 (7.7)	8 (2.6)	2 (0.6)	1 (0.3)
	81年	301 (100.0)	65 (21.6)	70 (23.3)	75 (24.9)	30 (10.0)	29 (9.6)	22 (7.3)	6 (2.0)	3 (1.0)	1 (0.3)
従業者数	75年	7,231 (100.0)	269 (3.7)	565 (7.8)	1,188 (16.4)	662 (9.2)	1,205 (16.7)	1,976 (27.3)	705 (9.7)	661 (9.1)	－ (　－)
	78年	7,326 (100.0)	173 (2.4)	483 (6.6)	1,176 (16.1)	834 (11.4)	1,058 (14.4)	1,728 (23.6)	1,118 (15.3)	433 (5.9)	323 (4.4)
	81年	6,945 (100.0)	169 (2.4)	485 (7.0)	1,087 (15.7)	731 (10.5)	1,113 (16.0)	1,535 (22.1)	809 (11.6)	686 (9.9)	330 (4.8)

（資料）　事業所統計。
（注）　たばこ製造業を含む。

函館市が造船不況対策のためのプロジェクトチームを設置したのが75年10月であり，77年８月には中核企業である函館ドックの最大の下請企業である日魯造船（従業員280名）が和議申請をし，また函館ドック自身が「第１次合理化」に伴なう「希望退職者」394名を出したのが78年１月で，以降79年８月までに累計1,194名の「希望退職者」を出し，更に同年10月には150名の「他社派遣」を行なっている。こうしたことの結果として，輸送用機械の製造業全体に占めるウェイトは，従業員数でピークの21.9％（76年）から80年の12.9％へ，出荷額等でピークの29.3％（72年）から80年の8.8％へと大きく後退してしまったのである。一方，函館ドックの下請を中心とする「その他」の工業は（なお，造船・機械関連工業全体のうち，函館ドックの下請４組合を組織しているのは，75年で159企業，80年で148企業，83年で144企業），輸送用機械に先行するかたちで74－78年に従業者数・出荷額等の減少ないしは停滞をみせた後，逆に輸送用機械を上回るようになっている点が注目されよう。それはもちろん，輸送用機械の落ち込みの激しさの反映でもあるが，それと同時に，所謂〝造船離れ〟の「経営努力」の結果（輸送用機械からの転換も含めて）とみてよいであろう。その意味では，造船・機械関連という枠組み自体が崩れてきているといえよう。しかし，いずれにしてもこれらの業種が，80年代においてもなお，激動を余儀なくされていることは，後章でみる通りである。なお，「その他」の工業の80年における製造業全体に対するウェイトは，従業者数で15.1％，出荷額等で11.9％である。ところで表１－１・18は，造船不況の顕在化する75年以降の従業者規模別構成の推移を事業所統計でみたものであるが，輸送用機械では，300人以上規模及び50～199人規模での従業者減が顕著であるのに対し，５～９人規模及び20～29人規模で事業所数も従業者数も増加している。また，「その他」の工業でも，変動は激しいが，結局は50～199人規模の減少と５～19人規模の増加が目立っている。このように，造船・機械関連工業では，構造的不況の直撃を受けるなかで，規模別構成を急速に下方シフトさせており，先にみた食料品製造業と対照をなしているのである。

２　第３次産業

製造業の衰退の対極で肥大化し続けた第３次産業を，その内部構成に亘って検討することが，ここでの課題である。まず全体の動きを事業所統計で確認しておくと（表１－１・19参照），69－81年に事業所数で4,434事業所・39.3％増，従業者数で２万4,087人・36.0％増であり，特に69－72年と75－78年に増加が顕著である。増加の中心が卸小売業とサービス業にあることは前にもみた通りであるが，事業所統計では金融保険業も軽視し難い存在となっている点が注目されよう。そこで，前節では省略した金融保険業について若干検討しておくと，国勢調査（前掲表１－１・７と１－１・８参照）でも70－80年に函館圏で1,338人・36.1％の就業者増（内，女子が859人・46.1％増）がみられるが，事業所統計では，72－75年に減少をみるものの69－81年を通すと2,363人・56.8％増という高い伸びとなっている（ただし，69－72年にはクレジットカード業・割賦金融業のサービス業からの分類移動の影響もあるものと思われる）。その中心は保険業にあり（72年3,350人→75年2,300人→81年3,648人），従って金融保険業における販売従事者の増加（国勢調査では75年1,370人→80年1,858人。内，女子785人→1,064人。ただし函館市のみで，75年は20％抽出集計）や国勢調査と事業所統計との人数の差などを勘案するならば，不安定な保険外交員の増加を推論することは，あながち的外れではないだろう。

さて次に，第３次産業中最大の従業者を擁する卸小売業について検討しよう。表１－１・20

表１－１・18　造船・機械関連工業の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：所・人（%）

			総数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上
事業所数	輸送用機械	75年	45 (100.0)	5 (11.1)	7 (15.6)	14 (31.1)	6 (13.3)	5 (11.1)	4 (8.9)	1 (2.2)	1 (2.2)	2 (4.4)
		78年	34 (100.0)	6 (17.6)	4 (11.8)	11 (32.4)	6 (17.6)	4 (11.8)	1 (2.9)	－ (－)	－ (－)	2 (5.9)
		81年	40 (100.0)	3 (7.5)	10 (25.0)	12 (30.0)	9 (22.5)	4 (10.0)	－ (－)	－ (－)	1 (2.5)	1 (2.5)
	その他	75年	202 (100.0)	83 (41.1)	59 (29.2)	27 (13.4)	13 (6.4)	9 (4.5)	9 (4.5)	2 (1.0)	－ (－)	－ (－)
		78年	211 (100.0)	81 (38.4)	69 (32.7)	35 (16.6)	11 (5.2)	8 (3.8)	4 (1.9)	3 (1.4)	－ (－)	－ (－)
		81年	200 (100.0)	72 (36.0)	67 (33.5)	33 (16.5)	14 (7.0)	9 (4.5)	3 (1.5)	2 (1.0)	－ (－)	－ (－)
	合計	75年	247 (100.0)	88 (35.6)	66 (26.7)	41 (16.6)	19 (7.7)	14 (5.7)	13 (5.3)	3 (1.2)	1 (0.4)	2 (0.8)
		78年	245 (100.0)	87 (35.5)	73 (29.8)	46 (18.8)	17 (6.9)	12 (4.9)	5 (2.0)	3 (1.2)	－ (－)	2 (0.8)
		81年	240 (100.0)	75 (31.3)	77 (32.1)	45 (18.8)	23 (9.6)	13 (5.4)	3 (1.3)	2 (0.8)	1 (0.4)	1 (0.4)
従業者数	輸送用機械	75年	4,276 (100.0)	6 (0.1)	53 (1.2)	216 (5.1)	139 (3.3)	179 (4.2)	245 (5.7)	122 (2.9)	267 (6.2)	3,049 (71.3)
		78年	3,074 (100.0)	13 (0.4)	30 (1.0)	138 (4.5)	163 (5.3)	133 (4.3)	50 (1.6)	－ (－)	－ (－)	2,547 (82.9)
		81年	2,108 (100.0)	7 (0.3)	73 (3.5)	181 (8.6)	217 (10.3)	139 (6.6)	－ (－)	－ (－)	247 (11.7)	1,244 (59.0)
	その他	75年	2,559 (100.0)	205 (8.0)	398 (15.6)	320 (12.5)	326 (12.7)	338 (13.2)	613 (24.0)	359 (14.0)	－ (－)	－ (－)
		78年	2,360 (100.0)	222 (9.4)	475 (20.1)	429 (18.2)	281 (11.9)	265 (11.2)	282 (11.9)	406 (17.2)	－ (－)	－ (－)
		81年	2,293 (100.0)	196 (8.5)	430 (18.8)	460 (20.1)	335 (14.6)	320 (14.0)	248 (10.8)	304 (13.3)	－ (－)	－ (－)
	合計	75年	6,835 (100.0)	211 (3.1)	451 (6.6)	536 (7.8)	465 (6.8)	517 (7.6)	858 (12.6)	481 (7.0)	267 (3.9)	3,049 (44.6)
		78年	5,434 (100.0)	235 (4.3)	505 (9.3)	567 (10.4)	444 (8.2)	398 (7.3)	332 (6.1)	406 (7.5)	－ (－)	2,547 (46.9)
		81年	4,401 (100.0)	203 (4.6)	503 (11.4)	641 (14.6)	552 (12.5)	459 (10.4)	248 (5.6)	304 (6.9)	247 (5.6)	1,244 (28.3)

（資料）事業所統計。
（注）　「その他」には鉄鋼・非鉄・金属・一般機械・電気機械・精密機械の６業種が含まれる。

表1－1・19　第3次産業の推移（函館市・民営）

単位：所・人（%）

		実数（構成比）					増減（率）				
		69年	72年	75年	78年	81年	69－72年	72－75年	75－78年	78－81年	69－81年
事業所数	総数	11,280 (100.0)	12,349 (100.0)	13,054 (100.0)	14,617 (100.0)	15,714 (100.0)	1,069 (9.5)	705 (5.7)	1,563 (12.0)	1,097 (7.5)	4,434 (39.3)
	卸・小売業	7,032 (62.3)	7,711 (62.4)	8,114 (62.2)	8,955 (61.3)	9,670 (61.5)	679 (9.7)	403 (5.2)	841 (10.4)	715 (8.0)	2,638 (37.5)
	金融・保険業	281 (2.5)	277 (2.2)	287 (2.2)	330 (2.3)	385 (2.5)	△ 4 (△ 1.4)	10 (3.6)	43 (15.0)	55 (16.7)	104 (37.0)
	不動産業	459 (4.1)	626 (5.1)	820 (6 3)	1,071 (7.3)	1,026 (6.5)	167 (36.4)	194 (31.0)	251 (30.6)	△ 45 (△ 4.2)	567 (123.5)
	運輸・通信業	234 (2.1)	255 (2.1)	261 (2.0)	326 (2.2)	343 (2.2)	21 (9.0)	6 (2.4)	65 (24.9)	17 (5.2)	109 (46.6)
	電気・ガス・水道・熱供給業	11 (0.1)	10 (0.1)	9 (0.1)	7 (0.0)	4 (0.0)	△ 1 (△ 9.1)	△ 1 (△ 10.0)	△ 2 (△ 22.2)	△ 3 (△ 42.9)	△ 7 (△ 63.6)
	サービス業	3,263 (28.9)	3,470 (28.1)	3,563 (27.3)	3,928 (26.9)	4,286 (27.3)	207 (6.3)	93 (2.7)	365 (10.2)	385 (9.8)	1,023 (31.4)
従業者数	総数	66,962 (100.0)	74,986 (100.0)	77,518 (100.0)	85,847 (100.0)	91,049 (100.0)	8,024 (12.0)	2,532 (3.4)	8,329 (10.7)	5,202 (6.1)	24,087 (36.0)
	卸・小売業	38,076 (56.9)	41,587 (55.5)	43,029 (55.5)	46,907 (54.6)	49,242 (54.1)	3,511 (9.2)	1,442 (3.5)	3,878 (9.0)	2,335 (5.0)	11,166 (29.3)
	金融・保険業	4,160 (6.2)	5,355 (7.1)	4,577 (5.9)	5,970 (7.0)	6,523 (7.2)	1,195 (28.7)	△ 778 (△ 14.5)	1,393 (30.4)	553 (9.3)	2,363 (56.8)
	不動産業	845 (1.3)	1,268 (1.7)	1,568 (2.0)	1,812 (2.1)	1,799 (2.0)	423 (50.1)	300 (23.7)	244 (15.6)	△ 13 (△ 0.7)	954 (112.9)
	運輸・通信業	5,982 (8.9)	7,388 (9.9)	7,109 (9.2)	7,599 (8.9)	7,602 (8.3)	1,406 (23.5)	△ 279 (△ 3.8)	490 (6.9)	3 (0.0)	1,620 (27.1)
	電気・ガス・水道・熱供給業	333 (0.5)	403 (0.5)	730 (0.9)	743 (0.9)	768 (0.8)	70 (21.0)	327 (81.1)	13 (1.2)	25 (3.4)	435 (130.6)
	サービス業	17,557 (26.2)	18,985 (25.3)	20,505 (26.5)	22,816 (26.6)	25,115 (27.6)	1,428 (8.1)	1,520 (8.0)	2,311 (11.3)	2,299 (10.1)	7,558 (43.0)

（資料）　事業所統計。
（注1）　△印は減。
（注2）　旧亀田市分を含む。

表１－１・20　卸・小売業の推移（函館市・民営）

単位：所・人（%）

	事業所数				従業者数			
	７２年	７５年	７８年	８１年	７２年	７５年	７８年	８１年
総数	7,711 (100.0)	8,114(100.0)	8,955(100.0)	9,670(100.0)	41,587(100.0)	43,029(100.0)	46,907(100.0)	49,242(100.0)
卸売業	1,252 (16.2)	1,372(16.9)	1,450(16.2)	1,489(15.4)	12,015(28.9)	12,082(28.1)	12,429(26.5)	12,492(25.4)
代理商，仲立業	2 (0.0)	3(0.0)	5(0.1)	4(0.0)	2(0.0)	4(0.0)	177(0.4)	165(0.3)
小売業	6,457 (83.7)	6,739(83.1)	7,500(83.8)	8,177(84.6)	29,570(71.2)	30,943(71.9)	34,301(73.2)	36,585(74.4)
小売業（飲食店を除く）	4,497 (58.3)	4,498(55.5)	4,847(54.2)	4,940(51.1)	20,627(49.7)	21,123(49.1)	22,862(48.8)	24,234(49.3)
各種商品小売業	7 (0.1)	5(0.1)	14(0.2)	8(0.1)	1,299(3.1)	1,059(2.5)	1,815(3.9)	2,339(4.8)
その他の小売業	4,490 (58.2)	4,493(55.4)	4,833(54.0)	4,932(51.0)	19,328(46.6)	20,064(46.6)	21,047(44.9)	21,895(44.5)
飲食店	1,960 (25.4)	2,241(27.6)	2,653(29.6)	3,237(33.5)	8,943(21.5)	9,820(22.8)	11,439(24.4)	12,351(25.1)

（資料）　事業所統計。
（注）　旧亀田市分を含む。

は卸小売業の内訳をみたものだが，注目されるのは，卸売業及びその他の小売業が停滞的であるのに対し，各種商品小売業と飲食店の伸長著しいことであろう。特に飲食店は，72－81年に事業所数で1,277事業所・65.2％増，従業者数で3,408人・38.1％増であり，これは同期の卸小売業全体の増加のそれぞれ65.2％と44.5％を占めているのである。その飲食店の従業者規模別推移をみたのが表１－１・21だが，増加数のほとんどが１～４人規模という零細規模においてであることがわかる。また，表出はしないがその他の小売業でも，75－81年の従業者増加数1,344人のうち1,259人がやはり１～４人規模におけるものである。このような零細規模での著しい従業者増の対極で，各種商品小売業では，200人以上規模の従業者増が中心をなしている。すなわち，75－81年の従業者数増1,280人のうち315人が200～299人規模で，878人が300人以上規模で占められているが，それは，後章で分析される大型店進出によるものである。こうして卸小売業では，１～４規模と200人以上規模という両極での従業者増がみられるのである。しかし，全体としては零細規模での増加が上回っており，一事業所当従業者数は，72年の5.4人から81年の5.1人へと僅かながら低下する結果となっている。

サービス業に目を転じよう。表１－１・22によってサービス業内部の動きをみると，従業者数の増加が目立つのは，医療業（72－81年1,814人・40.3％増。以下同じ），専門サービス業（993人・95.0％増），その他の事業サービス業（737人・99.9％増），洗たく・理容・浴場業（629人・20.0％増），旅館・その他の宿泊所（543人・21.2％増）などであり，逆に減少著しいのが，その他の修理業（445人・42.7％減）ということになる。「その他の修理業」の減少は，それが70年代後半のものであることを考え合わせても，造船・機械関連工業の衰退に連動したものといえよう。しかもこれを規模別推移でみると，表１－１・23のように，なによりも上層規模の消滅としてあったことがわかる。一方，増加した業種についてみると，医療業は300人以上規模での増加が中心であるが（75－81年920人増），これは別格とすることにして，専門サービス業の場合，確かに従業者数は増加しているが，表１－１・24の規模別推移に明らかなように，ここでも上層規模の消滅がみられ，小零細規模での増加となっているのである。それに対して「その他の事業サービス業」では，表１－１・25にあるように，全体としては中・上層規模での増加という対照をなしていることがわかる。以上の二業種が，大きく分ければ生産関連業種であるのに対し，消費関連業種になる「洗たく・理容・浴場業」では，表１－１・26のように，50～99人規模が減少しており，また１～４人規模もその構成比をかなり低下させている。しかし，75－81年の１～４人規模の増加数195人は，５～９人規模の増加数224人に次ぐものであり，結局は小零細規模層での増加が中心であったということになろう。同じく消費関連業種である「旅館・その他の宿泊所」の場合は，表１－１・27にみるように，100～199人規模での増加が顕著であり，ホテルの大型化を反映したものとなっている。以上，簡単にみてきただけでも，サービス業の増加と言っても，業種毎に多様な変動が内包されていることがわかる。が，総じて言えば，サービス業も実は製造業の衰退の余波を充分にかぶっているのであり，また従業者数の増加も一部の業種を除けば，小零細経営への堆積に他ならないのである。例えば，前掲表１－１・22のうち，物品賃貸業から専門サービス業までを集計すると（後述する文化的・公共的サービスにほぼ該当するものを除くと），75－81年の増加数2,418人中，１～４人規模で829人増，５～９人規模で801人増という具合なのである。ところで，サービス業の動向でもう一つ検討されねばならない点は，前節末で触れておいた国勢調査のサービス業従事者の動向との関連で

表１－１・21　飲食店の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（％）

	総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上
75年	9,820 (100.0)	3,922 (39.9)	1,981 (20.2)	1,214 (12.4)	650 (6.6)	536 (5.5)	530 (5.4)	476 (4.8)	511 (5.2)	－ (　－)
78年	11,439 (100.0)	4,646 (40.6)	2,272 (19.9)	1,689 (14.8)	800 (7.0)	524 (4.6)	671 (5.9)	364 (3.2)	473 (4.1)	－ (　－)
81年	12,351 (100.0)	5,841 (47.3)	2,592 (21.0)	1,627 (13.2)	702 (5.7)	338 (2.7)	637 (5.2)	388 (3.1)	226 (1.8)	－ (　－)

（資料）　事業所統計。

表1－1・22　サービス業の推移（函館市・民営）

単位：所・人（%）

	事業所数				従業者数			
	72年	75年	78年	81年	72年	75年	78年	81年
総数	3,470 (100.0)	3,563 (100.0)	3,928 (100.0)	4,286 (100.0)	18,985 (100.0)	20,505 (100.0)	22,816 (100.0)	25,115 (100.0)
物品賃貸業	37 (1.1)	39 (1.1)	51 (1.3)	51 (1.2)	147 (0.8)	138 (0.7)	188 (0.8)	230 (0.9)
旅館・その他の宿泊所	398 (11.5)	398 (11.2)	425 (10.8)	421 (9.8)	2,565 (13.5)	2,887 (14.1)	3,048 (13.4)	3,108 (12.4)
洗たく・理容・浴場業	1,028 (29.6)	1,063 (29.8)	1,165 (29.7)	1,262 (29.4)	3,143 (16.6)	3,177 (15.5)	3,447 (15.1)	3,772 (15.0)
その他の個人サービス業	211 (6.1)	198 (5.6)	173 (4.4)	172 (4.0)	654 (3.4)	619 (3.0)	514 (2.3)	611 (2.4)
映画業	9 (0.3)	10 (0.3)	10 (0.3)	9 (0.2)	102 (0.5)	116 (0.6)	100 (0.4)	78 (0.3)
娯楽業（映画業を除く）	142 (4.1)	142 (4.0)	152 (3.9)	195 (4.5)	896 (4.7)	992 (4.8)	992 (4.3)	1,191 (4.7)
放送業	5 (0.1)	6 (0.2)	8 (0.2)	8 (0.2)	163 (0.9)	171 (0.8)	177 (0.8)	178 (0.7)
自動車整備及び駐車場業	203 (5.9)	240 (6.7)	257 (6.5)	270 (6.3)	1,188 (6.3)	1,298 (6.3)	1,325 (5.8)	1,369 (5.5)
その他の修理業	188 (5.4)	183 (5.1)	163 (4.1)	149 (3.5)	1,042 (5.5)	1,010 (4.9)	777 (3.4)	597 (2.4)
協同組合（他に分類されないもの）	55 (1.6)	53 (1.5)	70 (1.8)	59 (1.4)	395 (2.1)	375 (1.8)	672 (2.9)	517 (2.1)
情報サービス・調査・広告業	21 (0.6)	24 (0.7)	28 (0.7)	38 (0.9)	102 (0.5)	140 (0.7)	216 (0.9)	293 (1.2)
その他の事業サービス業	61 (1.8)	58 (1.6)	77 (2.0)	88 (2.1)	738 (3.9)	808 (3.9)	1,159 (5.1)	1,475 (5.9)
専門サービス業（他に分類されないもの）	296 (8.5)	320 (9.0)	470 (12.0)	609 (14.2)	1,045 (5.5)	1,308 (6.4)	1,403 (6.1)	2,038 (8.1)
医療業	395 (11.4)	399 (11.2)	436 (11.1)	464 (10.8)	4,498 (23.7)	4,879 (23.8)	5,658 (24.8)	6,312 (25.1)
保健及び廃棄物処理業	4 (0.1)	4 (0.1)	9 (0.2)	13 (0.3)	50 (0.3)	121 (0.6)	156 (0.7)	229 (0.9)
宗教	189 (5.4)	192 (5.4)	195 (5.0)	196 (4.6)	521 (2.7)	456 (2.2)	593 (2.6)	629 (2.5)
教育	79 (2.8)	85 (2.4)	78 (2.0)	85 (2.0)	1,112 (5.9)	1,210 (5.9)	1,281 (5.6)	1,299 (5.2)
社会保険・社会福祉	46 (1.3)	48 (1.3)	62 (1.6)	68 (1.6)	293 (1.5)	424 (2.1)	693 (3.0)	698 (2.8)
学術研究機関	－(－)	－(－)	1 (0.0)	2 (0.0)	－(－)	－(－)	2 (0.0)	4 (0.0)
政治・経済・文化団体	103 (3.0)	98 (2.8)	61 (1.6)	80 (1.9)	331 (1.7)	373 (1.8)	326 (1.4)	397 (1.6)
その他のサービス業	－(－)	3 (0.1)	37 (0.9)	47 (1.1)	－(－)	3 (0.0)	89 (0.4)	90 (0.4)

（資料）　事業所統計。
（注）　旧亀田市分を含む。

表１－１・23 「その他の修理業」の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上
75年	1,010 (100.0)	222 (22.3)	110 (10.9)	242 (24.0)	171 (16.9)	144 (14.3)	118 (11.7)	－ (　－)
78年	777 (100.0)	215 (27.7)	148 (19.0)	177 (22.8)	182 (23.4)	－ (　－)	55 (7.1)	－ (　－)
81年	597 (100.0)	198 (33.2)	163 (27.3)	140 (23.5)	96 (16.1)	－ (　－)	－ (　－)	－ (　－)

（資料）　事業所統計。

表１－１・24 専門サービス業の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上
75年	1,308 (100.0)	425 (32.5)	269 (20.6)	234 (17.9)	20 (1.5)	68 (5.2)	105 (8.0)	187 (14.3)	－ (　－)
78年	1,403 (100.0)	642 (45.8)	390 (27.8)	253 (18.0)	42 (3.0)	76 (5.4)	－ (　－)	－ (　－)	－ (　－)
81年	2,038 (100.0)	829 (40.7)	502 (24.6)	416 (20.4)	140 (6.9)	151 (7.4)	－ (　－)	－ (　－)	－ (　－)

（資料）　事業所統計。

表１－１・25 「その他の事業サービス業」の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200～299人	300人以上
75年	808 (100.0)	78 (9.7)	35 (4.3)	55 (6.8)	95 (11.8)	38 (4.7)	306 (37.9)	－ (－)	201 (24.9)	－ (－)
78年	1,159 (100.0)	80 (6.9)	94 (8.1)	119 (10.3)	94 (8.1)	34 (2.9)	491 (42.4)	－ (－)	247 (21.3)	－ (－)
81年	1,475 (100.0)	105 (7.1)	120 (8.1)	74 (5.0)	47 (3.2)	240 (16.3)	289 (19.6)	321 (21.8)	279 (18.9)	－ (－)

（資料）　事業所統計。

表１－１・26 「洗たく・理容・浴場業」の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	総　数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上
75年	3,177 (100.0)	1,913 (60.2)	593 (18.7)	232 (7.3)	65 (2.0)	184 (5.8)	190 (6.0)	－ (－)
78年	3,447 (100.0)	2,051 (59.5)	723 (21.0)	250 (7.3)	139 (4.0)	68 (2.0)	216 (6.3)	－ (－)
81年	3,772 (100.0)	2,108 (55.9)	817 (21.7)	354 (9.4)	139 (3.7)	242 (6.4)	112 (3.0)	－ (－)

（資料）　事業所統計。

表１－１・27 「旅館・その他の宿泊所」の規模別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	総数	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100～199人	200人以上
75年	2,887 (100.0)	606 (20.9)	409 (14.2)	358 (12.4)	299 (10.4)	297 (10.3)	601 (20.8)	319 (11.0)	－ (－)
78年	3,048 (100.0)	585 (19.2)	578 (19.0)	418 (13.7)	200 (6.6)	209 (6.9)	439 (14.4)	619 (20.3)	－ (－)
81年	3,108 (100.0)	625 (20.1)	508 (16.3)	435 (14.0)	205 (6.6)	222 (7.1)	371 (11.9)	742 (23.9)	－ (－)

（資料） 事業所統計。

ある。国勢調査によれば，サービス業従事者は75－80年に（但し75年は20％抽出集計値）函館圏で１万5,320人から１万4,947人へ，また函館市でも１万3,820人から１万3,358人へと減少している（減少の中心は役員を含めた雇用者におけるもので，函館市で9,755人から9,053人へ。特に男子の減少が大きく，465人・14.5％減。なお80年も20％抽出集計値）。このサービス職業従事者の減は，産業的にはサービス業におけるもので（卸小売業では増加している），函館市の75－80年に（75年は20％抽出集計値），男子で2,155人から1,847人へ，女子で4,940人から4,595人へと減少しており，サービス業全体に対する構成比も男子で16.2％から12.2％へ，女子で34.9％から27.9％へと低下させているのである。ところが一方，サービス業の「技能工，生産工程作業者及び労務作業者」は，先にみた「その他の修理業」の激減にもかかわらず，男子で2,655人から3,547人へ，女子で1,500人から2,204人へと大幅増加しており，その構成比も男子で20.0％から23.4％へ，女子で10.6％から13.4％へと高まっている。ここには「その他の事業サービス業」の増加も反映されているであろう。だが，こうしたサービス業内部での職業別構成の変動の意味を確定することは，ここでは到底なし得ない。しかし，この期間におけるサービス業の内部変動がそこに伏在していることだけは確かであろう。

次に，男子の就業分野として重要な運輸通信業について簡単にみておこう。表１－１・28にある通り，その中心は運輸業であるが，従業者数でみると，道路旅客運送業と道路貨物運送業とが，ほぼ一貫して増加しているのに対し，水運業・倉庫業・運輸に附帯するサービス業は変動が激しく，かつ結局は減少になっている点が注目されよう。この三業種を合わせると，72－81年に805人・33.0％減であり，このことは，この間における函館港の経済的地位の低下を物語っているといえよう。

以上，第３次産業の主要業種について検討することによって，第３次産業肥大化の内実を明らかにしてきたが，最後にその総括を兼ねて，所謂「産業性格別」に組み替えた従業者数の推移を表１－１・29によってみておこう。区分そのものの妥当性を問わないとすれば，実数では「生活関連サービス」が，72－75年における落ち込みはあるものの一番増加が大きい。しかし増加率自体は第３次産業平均を下回り，その構成比も72年水準を回復できないでいる。その意味では，確かに大型店の進出による各種商品小売業や，説明は省略してきたが不動産業の急増などがあるとはいえ，函館経済全体の落ち込みのなかでこの分野も低迷を続けているといえよう。次いで実数の伸びの大きいのが，飲食店及び「旅館その他の宿泊所」を中心とする「余暇関連サービス」で，増加率も高く，構成比も上昇してきているが，しかし増加の中心の飲食店

表１－１・28　運輸・通信業の推移（函館市・民営）

単位：所・人（%）

	事業所数				従業者数			
	７２年	７５年	７８年	８１年	７２年	７５年	７８年	８１年
総数	255（100.0）	261（100.0）	326（100.0）	343（100.0）	7,388（100.0）	7,109（100.0）	7,599（100.0）	7,602（100.0）
鉄道業	1（0.4）	－（－）	－（－）	1（0.3）	105（1.4）	－（－）	－（－）	23（0.3）
道路旅客運送業	91（35.7）	100（38.3）	123（37.7）	128（37.3）	2,669（36.1）	2,639（37.1）	2,746（36.1）	3,132（41.2）
道路貨物運送業	83（32.5）	83（31.8）	105（32.2）	113（32.9）	2,140（29.0）	2,497（35.1）	2,634（34.7）	2,755（36.2）
水運業	10（3.9）	12（4.6）	19（5.8）	15（4.4）	781（10.6）	693（9.7）	1,162（15.3）	502（6.6）
航空運輸業	2（0.8）	2（0.8）	5（1.5）	4（1.2）	17（0.2）	38（0.5）	21（0.3）	20（0.3）
倉庫業	20（7.8）	19（7.3）	28（8.6）	25（7.3）	449（6.1）	283（4.0）	394（5.2）	356（4.7）
運輸に附帯するサービス業	44（17.3）	43（16.5）	41（12.6）	45（13.1）	1,209（16.4）	946（13.3）	623（8.2）	776（10.2）
通信業	4（1.6）	2（0.8）	5（1.5）	12（3.5）	18（0.2）	13（0.2）	19（0.3）	38（0.5）

（資料）　事業所統計。
（注）　旧亀田市分を含む。

表１－１・29　第３次産業の産業性格別従業者数の推移（函館市・民営）

単位：人（%）

	実数（構成比）				増減（率）			
	７２年	７５年	７８年	８１年	72−75年	75−78年	78−81年	72−81年
総数	74,986 (100.0)	77,518 (100.0)	85,847 (100.0)	91,049 (100.0)	2,532 (3.4)	8,329 (10.7)	5,202 (6.1)	16,063 (21.4)
文化的・公共的サービス	7,726 (10.3)	8,584 (11.1)	10,232 (11.9)	11,004 (12.1)	858 (11.1)	1,648 (19.2)	772 (7.5)	3,278 (42.4)
生活関連サービス	31,778 (42.4)	31,566 (40.7)	34,999 (40.8)	37,370 (41.0)	△ 212 (△ 0.7)	3,433 (10.9)	2,371 (6.8)	5,592 (17.6)
余暇関連サービス	13,874 (18.5)	15,317 (19.8)	17,102 (19.9)	18,295 (20.1)	1,443 (10.4)	1,785 (11.7)	1,193 (7.0)	4,421 (31.9)
物財関連事業所サービス	16,912 (22.6)	16,813 (21.7)	17,801 (20.7)	17,439 (19.2)	△ 99 (△ 0.6)	988 (5.9)	△ 362 (△ 2.0)	527 (3.1)
非物財関連事業所サービス	4,696 (6.3)	5,233 (6.8)	5,713 (6.7)	6,941 (7.6)	537 (11.4)	480 (9.2)	1,228 (21.5)	2,245 (47.8)

（資料）　事業所統計。
（注１）　△印は減。
（注２）　産業性格別区分は『昭和56年事業所統計調査報告第５巻解説編』33−34頁に依拠したが，小分類の分割はしていない。各区分の内訳は次の通り。文化的・公共的サービス＝60鉄道業，67通信業，K電気・ガス・水道・熱供給業，84協同組合（他に分類されないもの），88医療業，89保険及び廃棄物処理業，90宗教，91教育，92社会保険・社会福祉，93学術研究機関，94政治・経済・文化団体，95その他のサービス業。生活関連サービス＝43各種商品小売業，44〜49その他の小売業（46飲食店を除く），56保険業，57保険媒介代理業・保険サービス業，59不動産業，61道路旅客運送業，77洗たく・理容・浴場業，78その他の個人サービス業。余暇関連サービス＝46飲食店，64航空運輸業，75旅館その他の宿泊所，79映画業，80娯楽業（映画業を除く），81放送業，82自動車整備及び駐車場業。物財関連事業所サービス＝40〜41卸売業，42代理商・仲立業，55証券業・商品取引業，62道路貨物運送業，63水運業，64倉庫業，65運輸に附帯するサービス業，74物品賃貸業。非物財関連事業所サービス＝50〜53銀行・信託・各種金融業，54投資業，83その他の修理業，85情報サービス・調査・広告業，86その他の事業サービス業，87専門サービス業。
（注３）　旧亀田市分を含む。

は，前述したように益々零細性を強めているのである。医療業を中心とする「文化的・公共的サービス」は目覚ましい伸びをみせているが，それは函館圏さらには道南の中枢都市としての函館市の地位を物語っているといえよう。ただ，そのことは経済的な問題とは相対的に区別されることなのである。以上の三グループは，全体的には消費関連的であるが，次の二グループは生産関連的である。「物財関連事業所サービス」は，道路貨物運送業がかなりの伸びをみせたものの，大部分を占める卸売業の低調と，水運・倉庫・運輸附帯サービス業の減少とによって，72－81年に527人・3.1％増というわずかの伸びしかなく，その構成比も低下させており，函館経済のおかれた厳しい状況を反映しているといえよう。それに対して「非物財関連事業所サービス」は，72－81年に2,245人・47.8％増と，伸び率では五グループのなかで一番高くなっている点が注目されよう。その伸びを支えているのが，「その他の事業サービス業」と専門サービス業であり，そこに今次不況下での第３次産業肥大化の一つの特徴を見出すことができよう。と同時に，それと裏腹の特徴をなすのが「その他の修理業」の衰退でもあるのである。なお，説明を省略してきたが，このグループで軽視できないのが「中小企業・庶民・住宅等特定目的金融業」の伸びで，72－81年に559人・59.7％増となっているが，75－81年でみると，416人・38.5％増のうち，53.8％を占める224人が10人未満規模での増加であり（うち160人が５～９人規模），すぐれて現段階的な動向といえるだろう。

第2章　構造不況下の「函館地域労働市場」の動向に関する統計的分析

木　村　保　茂

はじめに

労働力商品の需給をめぐって賃金が決定される場である労働市場は，基本的には全国的な拡がりをもつ。新規学卒者を中心とする若年層は，この全国的な拡がりをもつ労働市場（主として大都市労働市場）を移動する。しかし，一方で，新規学卒労働力を除く一般の労働力商品の取り引きは一定の地域内に限定されることが多く，そこには（地方）都市を中核とした一定の周辺地域を範囲とする「地域労働市場」が形成される。

この「地域労働市場」は，戦後のある段階までは「第Ⅱ部門の諸工業と改革後の零細農耕との結びつきが，実体としての〈都市と農村〉の基盤をなす」(1)「地域的経済循環」のもとに形成されていた。しかし，高度経済成長期の重化学工業部門主導の強蓄積は，こうした構造を解体へ押しこみながら，新たな「地域労働市場」「地域」の展開をうながした。(2)

「地域労働市場」の本格的な研究が進められたのは，まさにこの時期であり，それは高度経済成長期に展開した「地域労働市場」の再編成を探ろうとするものであった。しかし，その分析は，中枢管理の場であり，消費の場であり，またある場合には生産の場である現代都市を中核とする「地域労働市場」についての分析ではなく，「農業の崩壊・破壊の中で増大してきた『賃労働兼業農家』とその農家の労働力を需要する農村地域へのいわゆる『農村工業』の導入とともに」(3)展開する「地域労働市場」の再編成についての分析であり，それはいわば農村的「地域労働市場」の研究ともいうべきものであった。(4) 江口英一氏によると，その「地域労働市場」の特徴は，①農家，農村に温存される農家の主婦や世帯主などの慢性的な供給過剰の労働力によって常にとりまかれている労働市場であり，その意味では「全国＝都市労働市場」と異なって高齢化され女子化された「低賃金」労働力の供給によって成立する「地域労働市場」である，②しかし，その労働力は，戦前段階における「農家家計補充的」な労働力商品範疇としては未成熟な労働力ではなく，農家そのものの「破壊」と「崩壊」の進行の下で，「生計維持」を第一義にしながら賃労働化した労働力で，戦前と異なって，基本的な労働力商品範疇の成立がますます強くなりつつある労働力である，等である。(5)

このような農村的「地域労働市場」に対して，今，われわれが分析対象としている「函館地域労働市場」はどうであろうか。この「地域労働市場」の中核都市・函館市は，北海道の南端に位置し，人口32万人を擁する，札幌，旭川に次ぐ道内第三位の道南の中核拠点都市である。その産業構造は，第3次産業の外に，造船・同関連工業，北洋漁業基地としての漁網・漁具・漁労機械などの関連工業および地場産業としての水産加工業の展開する産業構造で，農村的「地

域労働市場」と異なって，（道南地方の）中枢管理の場，消費の場，生産の場の展開する都市的「地域労働市場」といえよう。

しかし，この「地域労働市場」は，1970年代に入って大きな壁にぶつかった。第１次「石油ショック」により造船・同関連工業は深刻な不況に陥り，200カイリ時代の到来による北洋漁業の縮小により漁網・漁具・漁労機械などの関連工業は低迷状態に陥り，そして地場の珍味加工業は原料供給の不安定さにより停滞するに至った。生産の場としての機能が低下し，雇用，失業問題が深刻化したのである。資本から反発された大量の労働力のうち，若年層を中心とした一部分は「大都市労働市場」へ流出したが，他の大部分はこの「地域労働市場」内に停留した。そこには農村的「地域労働市場」とは違った意味において圧倒的供給過剰の労働力によってとりまかれている「地域労働市場」が展開している。それは不均等発展する現段階の都市的「地域労働市場」の矛盾の集中点でもある。

このように，われわれが対象としている都市的「地域労働市場」は，現代資本主義の構造的危機の矛盾がもっとも集中した地域であり，そこでは離職，失業を契機とした労働者の職業的下降＝「不安定雇用者」の膨大な堆積が進行している。もはや，「都市地域では不安定雇用の比重が低く，農村地域ではその比重が高い」という高度経済成長期的な「地域労働市場」の捉え方では，(6)今日の「地域労働市場」の把握が不十分であることを示している。とはいえ，つぎのことも事実である。都市的「地域労働市場」における賃金の決定は，いくら「不安定雇用者」の堆積が進行したからといって，農村的「地域労働市場」にみられるような不熟練労働力群の賃金率をベースとした労働市場の動向によって，全てが大きく左右されるのではない，ということである。

田代洋一氏は，経済危機下の農村的「地域労働市場」においては，「農村日雇賃金が賃金形成の起点＝基盤を制する労働市場」（「第二の型」）の需要が一方的に増大し，それにともなって，それと異なった形で展開していた「県あるいは県を超える地域的平均的な賃金水準の貫徹する労働市場」（「第一の型」）が前者の「第二の型」の労働市場に移行し，そのことによって全体としての不熟練労働市場化が進行した，と述べている。(7)そうした「地域労働市場」では当然のことながら不熟練労働力群の賃金率が賃金決定のベースをなしていると考えられる。しかし，都市的「地域労働市場」においては，たとえ，農村的「地域労働市場」以上の規模と早さで「不安定雇用者」が堆積されたことによって，不熟練労働力群の賃金率をベースとする労働市場部分が大巾に拡大されたとしても，その種の労働市場が全体の労働市場の賃金率を一方的に左右することにはならないのである。そこには，産業別組合や春斗の賃金決定の影響を強くうける大企業の昇進労働力群の労働市場を上限とし，パート女子労働者・日雇単純労働者の労働市場を下限とする階層的な労働市場が幾層にも連なって形成されているのである。

さて，以上のような考え方を前提として，都市的「地域労働市場」（『函館地域労働市場』）の分析を行なうのが本章の目的であるが，その詳細な分析は本報告書全体を通して行なわれるのであって，本章では統計的分析が明らかにする「地域労働市場」の素描にすぎない。したがって，本章の課題もつぎの４つに限定されることになる。

(1) 通勤距離圏からみた「函館地域労働市場」の範囲の確定とそこにおける産業構造および性別雇用構造の特徴について国勢調査を用いて考察すること。

(2) 雇用保険の資格取得者数・喪失者数からみた「不安定雇用労働市場」の位置の確定と労

働力の流動についての考察。

(3) 職業安定所の窓口からみた「函館地域労働市場」の労働力需要と労働力供給の動向についての考察。

(4) 「モデル賃金」,「中小企業賃金実態調査」からみた「函館地域労働市場」の賃金水準の考察。

〈注〉

(1) 島崎稔編『戦後日本の都市と農村』大月書店，1978年，32頁。

(2) 同上書，32～33頁参照。

(3) 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編『兼業農家の労働と生活・社会保障』中央大学出版部，1982年，288頁。

(4) 農村における過剰人口の存在とかかわって「地域労働市場」を分析した研究は，上記の江口論文の外に，つぎの論文も参照されたい。三好正己「『地域開発』と労働市場－地方労働市場論序説－」河野健二編『地域社会の変貌と住民意識』日本評論社，1975年，田代洋一「地域労働市場の展開と農家労働力の就業構造」田代洋一，宇野忠義，宇佐美繁『農民層分解の構造－戦後現段階』御茶の水書房，1975年，伍賀一道「地域開発と労働市場の展開－『地域労働市場』を中心に－」金沢大学『経済論集』17号，1980年。

(5) 江口英一，前掲論文，288～292頁参照。

(6) 万濃誠三氏は「日本農業の構造変化（1970年世界農林業センサス農家調査結果)」(『土地制度史学』52号，1971年）において，兼業農家の就労形態を分析した中で，「概して，都市的地域は出かせぎ・人夫日雇の比重は低いが，北海道，東北，北陸，四国，南九州等では高」(59頁）いとしている。

(7) 田代洋一，前掲論文，31～42頁参照。

第1節 「函館地域労働市場」の範囲，産業別，性別特徴とそこでの「不安定雇用者」層の大きさ

1 国勢調査からみた「函館地域労働市場」の範囲・位置とその産業別，性別特徴

われわれが本報告書で分析対象にしている地域は函館市とその近隣町村の上磯町，七飯町，大野町の，いわゆる「函館圏」であるが，本章に限っては，函館職業安定所（以下，函館『職安』に称略）の管轄する地域全体を分析対象とする。そして，その範囲の地域＝労働市場を「函館地域労働市場」と呼ぶことにしよう。

周知のように，公共職業安定所は企業群の所在地とそれに対する通勤距離の最大枠を考慮して設定されているが，実際には通勤距離の範囲が職業安定所の管轄区全域に及ばないことが多い。北海道のように広大な地域が展開する所ではとくにそうである。「函館地域労働市場」の場合にも，企業群の集中する地域（函館市とその近隣町村）の通勤距離圏はその周辺市町村に限られていて，心ずしも，函館『職安』全域に及んでいない。いま，函館市とその周辺町村の通勤距離圏を示す表1－2・1，表1－2・2をみると，1975年から80年にかけて通勤距離圏は拡大傾向を示すものの,今なお函館市を含む4市町村ないしは6市町村までに限られている。まず，各周辺町村に「常住する従業者」のうち「函館市へ通勤する者」の割合を示す表1－2・1によると，全従業者中函館市通勤者の割合が10％を超す町村は大野，七飯，上磯，木古内，

戸井の5町村にすぎない。また，周辺町村従事者（「当地で従事する者」）に占める函館市在住者の割合を示す表1－2・2でも，各町村の全従業者中函館市から通勤してくる者が5％を超す町村は大野，七飯，上磯の3町村に限られている。このように，通勤距離という視点から「函館地域労働市場」の範囲を確定すると，それは函館市とそれに直接隣接する町村（大野，七飯，上磯）の，いわゆる「函館圏」の範囲か，あるいはさらに拡大しても木古内，戸井を含む6市町村までであろう。

それにもかかわらず，本章において「函館地域労働市場」の範囲を職業安定所の管轄区全域にまで拡大するのは，資料収集上の便宜さに加えて，函館『職安』からみた「地域労働市場」のあり方が，本来の「地域労働市場」＝いわゆる「函館圏」ともいうべき「地域労働市場」のあり方に連動するからである。

表1－2・1　函館市周辺町村在住者に占める函館市への通勤者の割合

（人，％）

常住地	町村に常住する従業者数 (A)		その内,函館への通勤者(B)		函館市へ通勤する者の割合（B／A）	
	1975年	1980年	1975年	1980年	1975年	1980年
松前	7,983	7,516	95	109	1.2	1.5
福島	5,451	5,134	65	102	1.2	2.0
知内	2,917	3,478	67	62	2.3	1.8
木古内	4,095	3,948	452	425	11.0	10.8
上磯	11,440	12,878	4,264	4,965	37.3	38.6
大野	4,455	4,424	714	837	16.0	19.8
七飯	8,395	9,442	2,591	3,303	30.9	35.0
戸井	2,746	2,780	179	292	6.5	10.5
尻岸内	3,508	3,536	18	67	0.5	1.9
椴法華	1,548	1,352	?	?	?	?
南茅部	4,769	5,670	56	71	1.2	1.3
鹿部	1,834	2,276	27	32	1.5	1.3
砂原	2,719	2,170	66	101	2.4	3.4
森	7,623	7,010	116	114	1.5	1.5
八雲	8,827	9,269	14	20	0.2	0.2
長万部	5,082	4,992	?	?	?	?

（資料）　「国勢調査」より作成

函館『職安』からみた「函館地域労働市場」は，函館市と渡島支庁の16町村（松前，知内，木古内，上磯，大野，七飯，戸井，福島，尻岸内，椴法華，南茅部，鹿部，砂原，森，八雲，長万部），それに桧山支庁の一部（瀬棚，今金，北桧山）を加えた合計20市町村からなり，道南の一大「地域労働市場」を形成している。この「地域労働市場」は函館市とその周辺町村に限定された，「都市労働市場」の「函館圏」と異なり，その周りを農・漁村の供給過剰の労働力によって取りまかれる「地域労働市場」である。とはいえ，この「地域労働市場」は，過剰労働力を内生する「都市労働市場」をその中核部分に保持するために，都市的な性格を色濃く有する労働市場でもある。たとえば，函館市とその周辺町村（大野，七飯，上磯，木古内，戸井）の雇用者数は『職安』からみた「函館地域労働市場」全体の80％以上を占めているのである。

表１－２・２　函館市周辺町村従事者に占める「函館常住者」（通勤者）の割合

（人，％）

従業地	当地で従業する者 (A)		その内，函館から通勤してくる者 (B)		各町村に通勤してくる函館市在住者の割合 (B／A)	
	1975年	1980年	1975年	1980年	1975年	1980年
松前	7,553	6,584	37	36	0.5	0.5
福島	5,322	5,165	39	49	0.7	0.9
知内	2,614	3,394	11	69	0.4	2.0
木古内	3,658	3,540	69	94	1.9	2.7
上磯	**8,135**	**9,494**	**947**	**1,524**	**11.6**	**16.1**
大野	**3,744**	**3,753**	**117**	**223**	**3.1**	**5.9**
七飯	**6,359**	**6,955**	**447**	**801**	**7.0**	**11.5**
戸井	2,553	2,368	46	67	1.8	2.8
尻岸内	3,521	3,436	24	49	0.7	1.4
椴法華	1,564	1,335	?	10	?	0.7
南茅部	4,677	5,606	49	83	1.0	1.5
鹿部	1,812	2,479	12	28	0.7	1.1
砂原	2,290	2,316	10	14	0.4	0.6
森	7,761	7,735	51	102	0.7	1.3
八雲	8,748	9,562	27	58	0.3	0.6
長万部	5,093	5,198	10	24	0.2	0.5

（資料）　表１－２・１に同じ。

つぎに，「函館地域労働市場」の北海道内における位置およびその産業別，性別特徴を明らかにしよう。

表１－２・３－①は国勢調査による男女計雇用者数を産業大分類により捉えてみたものである。それによると「函館地域労働市場」は道内の約１割の雇用量を占め，札幌，旭川『職安』地域についで３番目に大きな「地域労働市場」を形成している。函館市という道内でも有数の中核都市を抱えていることが，このような高い位置を可能にしているのである。しかもその位置は，第１次「石油ショック」以後，急速に高まってさえいる。しかし，それは自地域内の雇用量の急速な拡大によるよりも，道内の雇用量の停滞下で相対的に上昇したものである。しかし，自地域内の雇用量が若干ではあるが，上昇していることも事実である。1970年→80年の10年間に１万7,110人が増加し，しかもそれが主として函館市とその周辺町村に集積された。より正確には，函館市にではなく，その周辺町村に堆積された。同表によると，函館『職安』＝「函館地域労働市場」に占める函館市の比重は1970年→80年に男女計で68→64％に低下するものの，函館市とその周辺町村（５町村）からなる「函館圏」の雇用量は１万8,101人増加し，その比重は79→81％へ拡大したのである。「函館圏」といわれる「都市労働市場」が拡大し，それを取りまく農・漁村の「農村労働市場」が縮小したといえよう。その限りでは，「函館地域労働市場」の都市的性格がますます際立ってきたともいえよう。

ところで，「函館地域労働市場」の中核都市・函館市は1978年以来，「特定不況地域」に指定され，その地盤沈下の深刻さが問題になっているが，そのことと「函館圏」の雇用量の増大とはどのように関わっているのであろうか。それは，まず第１に，構造不況の中心は造船・同関連工業を中心とする製造業であるが，その雇用量の減少を代替しうるに足る第３次産業が拡大・肥大化し，そのことによって雇用総数の拡大が進められたことである。また，構造不況の中心といわれる製造業においても造船・同関連工業に代る新たな先端技術産業の展開がみられ，雇用量の微増に役立っている。第２に，この間の雇用量の増大の中心が常用労働者ではなく，臨時・季節・パートの「不安定雇用者」だということである。「函館地域労働市場」の拡大は，完全失業者の増大とともに進行する「不安定雇用者」の堆積という雇用構造の下で展開しているのである。

以上に述べたことは，われわれがこれから検討しようとする産業構造と雇用構造の特徴についての先取りであったが，以下ではこの問題を具体的に検討してみよう。まず，産業構造の変化についてである。表１－２・３－①，②，③から「函館地域労働市場」の産業別特徴をみると，まず最初に注目されることは，製造業の著しい低下と建設業の顕著な拡大である。製造業の北海道における位置は，道内の製造業がこの間，停滞していることもあって，1970年→75年→80年にかけて，男女計の比重が10.3％→9.8％→13.6％へと上昇しているが，雇用の絶対量では5,033人，18.3％減少し，サービス業につぐ第２位の座からすべり落ちた。とくに，女子の減少が著しい。製造業雇用者の減少には，第１次「石油ショック」後の造船・同関連工業の不況および北洋漁業基地としての地位低下にともなう漁網・漁具・漁労機械などの関連工業の地盤沈下，そして地場の珍味加工業の原料供給の不安定さによる停滞が影響していることはいうまでもない。

これとは対象的に，建設業の急速な拡大が注目される。建設業は1970年→80年にかけて7,189人・38.8％増大し，「函館地域労働市場」の中での比重も12.4％→15.4％へと高まった。

表1－2・3－① 「函館職安」管内の産業別雇用者数，構成比

（男女計）

	実数			増減			構成比			「函館職安」に占める函館市の比重 %			北海道全体に占める比重%		
	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年
農林水産業	9,179	6,890	6,872	100	75	75	6.1	4.4	4.1	30.6	33.0	31.6	10.8	9.5	30.2
鉱業	709	424	437	100	60	62	0.5	0.3	0.3	15.0	10.4	14.2	1.4	1.4	26.4
建設業	18,551	22,740	25,740	100	123	139	12.4	14.5	15.4	50.0	45.9	46.3	8.0	8.8	14.5
製造業	27,429	25,886	22,396	100	94	82	18.3	16.5	13.4	71.8	65.0	59.1	10.3	9.8	13.6
卸・小売業	27,447	29,783	34,421	100	109	125	18.3	19.0	20.6	81.6	80.0	79.1	8.7	8.5	10.7
金融・保険・不動産業	4,178	5,023	5,825	100	120	139	2.8	3.2	3.5	82.3	81.0	80.9	8.5	8.2	10.0
運輸・通信業	21,306	20,282	20,493	100	95	96	14.2	12.9	12.3	72.1	72.1	70.9	11.4	11.0	14.6
電気・ガス・水道・熱業	1,111	1,296	1,353	100	117	122	0.7	0.8	0.8	73.3	73.1	70.8	8.7	8.9	11.5
サービス業	30,220	33,236	38,285	100	110	127	20.2	21.2	22.9	66.5	65.9	66.0	9.1	9.1	13.0
公務	9,688	10,982	11,168	100	113	115	6.5	7.0	6.7	73.9	70.2	65.5	7.6	7.9	11.5
計	149,906	156,689	167,016	100	105	111	100.0	100.0	100.0	67.5	65.6	64.3	9.1	9.0	12.8

（資料） 「国勢調査」により作成

（注） 「函館職安」管内とは，函館・松前・福島・知内・木古内・上磯・大野・七飯・戸井・尻岸内・椴法華・南茅部・鹿部・砂原・森・八雲・長万部・瀬棚・今金・北桧山の20市町村の範囲を示す。

表1－2・3－②　「函館職安」管内の産業別雇用者数，構成比

（男）

	実数			増減			構成比			「函館職安」に占める函館市の比重 (%)		
	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年
農林水産業	7,834	5,845	5,920	100	75	76	7.8	5.6	5.4	32.5	35.4	33.3
鉱業	607	377	366	100	62	60	0.6	0.4	0.3	14.0	9.8	14.2
建設業	15,917	19,848	22,453	100	125	141	15.9	18.9	20.5	50.9	46.6	47.0
製造業	16,501	15,848	12,834	100	96	78	16.5	15.1	11.7	74.2	71.4	66.5
卸・小売業	13,493	15,311	17,249	100	113	128	13.5	14.6	15.8	83.9	82.2	81.2
金融・保険・不動産業	2,084	2,367	2,604	100	114	125	2.1	2.3	2.4	81.3	81.4	83.1
運輸・通信業	19,387	18,577	18,871	100	96	97	19.4	17.7	17.2	71.9	72.0	70.8
電気・ガス・水道・熱業	984	1,129	1,136	100	115	115	1.0	1.1	1.0	71.6	72.4	70.2
サービス業	15,054	16,665	19,067	100	111	127	15.1	15.9	17.4	62.5	62.6	62.9
公務	7,940	8,879	8,908	100	112	112	8.0	8.5	8.1	73.2	69.5	64.4
計	99,857	104,931	109,429	100	105	110	100.0	100.0	100.0	66.0	64.8	63.2

（資料）　表1－2・3－①に同じ。
（注）　〃

表１－２・３－③　「函館職安」管内の産業別雇用者数，構成比

（女）

	実数			増減			構成比			「函館職安」に占める函館市の比重 (%)		
	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年	1970年	1975年	1980年
農林水産業	1,345	1,045	952	100	78	71	2.7	2.0	1.7	19.6	19.5	21.3
鉱業	102	47	71	100	46	70	0.2	0.1	0.1	20.6	14.9	14.1
建設業	2,634	2,892	3,287	100	110	125	5.3	5.6	5.7	44.8	41.5	41.7
製造業	10,928	10,038	9,561	100	92	87	21.8	19.4	16.0	60.5	54.9	49.1
卸・小売業	13,954	14,472	17,172	100	104	123	27.9	28.0	29.8	79.4	77.7	76.9
金融・保険・不動産業	2,094	2,656	3,221	100	127	154	4.2	5.1	5.6	83.3	80.6	79.2
運輸・通信業	1,919	1,705	1,622	100	89	85	3.8	3.3	2.8	73.6	72.8	71.8
電気・ガス・水道・熱業	127	167	217	100	131	171	0.3	0.3	0.4	85.8	78.4	73.7
サービス業	15,166	16,571	19,218	100	109	127	30.3	32.1	33.4	70.5	69.1	71.3
公務	1,748	2,103	2,260	100	120	129	3.5	4.1	3.9	76.8	73.0	69.7
計	50,049	51,758	57,587	100	103	115	100.0	100.0	100.0	70.6	67.1	66.3

（資料）　表１－２・３－①に同じ。
（注）　〃

これは製造業の減少を代替してなおあまりあるものである。このような建設業の急速な拡大は構造不況下の景気回復策としての公共投資の増大が支えになっているのだが，しかし1980年以降の公共投資の圧縮は，同じようなスピードでの拡大を不可能にしてきている。この点については，上掲の国勢調査からはうかがい知れないが，80年以降，建設業が停滞・縮小に転じていることは事実である。

以上の第２次産業分野に対して第３次産業分野では，卸・小売業，サービス業などの分野が急速に拡大した。ここ10年間で両者はともに25％以上の伸びを示し，「函館地域労働市場」で４割近い比重を占めるに至った。もっとも，卸・小売業，サービス業の拡大はどの地域にもみられる今日的特徴であるが，道内有数の都市・函館市においてはその上昇率が著しく，「函館地域労働市場」における第３次産業の比重を高いレベルに引き上げている。とりわけ，サービス業の増大が著しい。1970年→80年にかけて8,065人・27％増大し，他産業との格差はますます大きくなっている。

運輸・通信業については，1970年までは「函館地域労働市場」内で建設業を上回る比重14.2％を占めていたが，その後は横ばい傾向を続け，建設業との位置が逆転した。

以上，国勢調査から「函館地域労働市場」の産業別特徴をみてきたが，その結果として1970→80年にかけて男子9,572人，女子7,538人，合計１万7,110人が「函館地域労働市場」に集積された。とくに建設業，卸・小売業，サービス業での集積が著しい。そのこと自体は他の地域でもみられる現象であるが，その拡大が製造業の急激な縮小と併行して進行した点に「函館地域労働市場」の特徴がある。1978年以来，函館市は製造業の不振ゆえに「特定不況地域」に指定されているが，同市の産業別雇用構造は建設業，第３次産業の肥大・突出という構造を示しながら，全体的に増大したのである。このような構造変化は産業別就業人口を検討しても同じである。

このような産業別雇用構造の特徴は当然のことながら職業構成にも反映して，「函館地域労働市場」では生産労働者（建設業中心），販売員，サービス的職業従事者のウエートが高い。表１－２・４は函館市の産業別職業別就業者構成（1975年）である。本来は，1980年の雇用者の職業構成を，しかも「函館地域労働市場」全体が見わたせるそれを掲載すべきであるが，1980年の国勢調査からはそのような職業構成は表示しえなかった。それで表１－２・４によるのであるが，それによると，「技能生産工程及び単純作業者」28.2％を筆頭に「事務従事者」18.8％，「販売従事者」16.1％，「サービス職業従事者」10.4％が続いている。1975年は函館市が「特定不況地域」に指定される以前のことで，製造業の比重が相対的に高く，「生産工程及び単純作業者」レベルにおいても製造業10.7％が建設業7.5％を凌駕している時である。しかし，その後の事態の変化はこの関係を逆転させると同時に卸・小売業，サービス業を中心とする「販売従事者」「サービス職業従事者」をさらに増大させていると思われる。ともあれ，函館市の産業構造を反映して建設業，卸・小売業，サービス業を中心とする「生産工程及び単純作業者」「販売従事者」「サービス職業従事者」が多いことが分る。

このような職業別特徴は本来は女子の比重を高めるはずであるが，実際には「函館地域労働市場」は男子的性格が強い。先の表１－２・３によると，男女別の雇用者比率は1970年→80年にかけて女子が33.4％→34.5％と微増するが，なお３分の２は男子雇用者であった。とりわけ，建設業と運輸・通信業，製造業でこの男子的性格が著しかった。こうした「函館地域労働市場」

表1－2・4　産業別にみた職業別就業者構成－1975年・函館市

（単位：人，%）

	専門的・技術的職業従事者			管理的職業従事者			事務従事者			販売従事者			農林漁業作業者			採鉱採石作業者			運輸通信従事者			技能生産工程及び単純作業者			保安職業従事者			サービス職業従事者			総数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
農林水産業	55	5	60	90	0	90	355	110	465	10	15	25	3,430	1,370	4,800	0	0	0	175	10	185	270	175	445	5	0	5	40	10	50	4,430	1,695	6,125
			(0.04)			(0.06)			(0.3)			(0.01)			(3.6)			(0.0)			(0.1)			(0.3)			(0.0)			(0.03)	(3.3)	(1.3)	(4.5)
鉱業	0	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	20	20	0	20	15	0	15	0	0	0	0	0	0	60	0	60
			(0.0)			(0.0)			(0.0)			(0.0)			(0.0)			(0.01)			(0.01)			(0.01)			(0.0)			(0.0)	(0.04)	(0.0)	(0.04)
建設業	445	0	445	710	35	745	585	945	1,530	120	10	130	35	0	35	10	0	10	405	5	410	9,330	640	9,970	20	0	20	10	85	95	11,670	1,720	13,390
			(0.3)			(0.6)			(1.1)			(0.1)			(0.02)			(0.0)			(0.3)			(7.5)			(0.01)			(0.1)	(8.8)	(1.3)	(10.0)
製造業	310	40	350	1,120	45	1,165	1,115	1,275	2,395	755	175	925	20	5	25	5	0	5	355	45	400	9,615	4,695	14,315	135	0	135	20	165	185	13,450	6,445	19,900
			(0.3)			(0.9)			(1.8)			(0.7)			(0.01)			(0.0)			(0.3)			(10.7)			(0.1)			(0.1)	(10.1)	(4.8)	(14.9)
卸・小売業	120	100	220	1,705	175	1,880	2,015	4,190	6,205	9,920	8,115	18,035	10	5	15	0	0	0	510	55	565	3,230	1,285	4,515	120	0	120	2,085	3,820	5,900	19,715	17,745	37,455
			(0.2)			(1.4)			(4.7)			(13.5)			(0.01)			(0.0)			(0.4)			(3.4)			(0.1)			(4.4)	(14.8)	(13.3)	(28.0)
金融・不動産業	40	0	40	40	35	435	1,090	1,470	2,565	950	980	1,925	0	0	0	0	0	0	25	10	35	25	15	40	5	0	5	35	65	100	2,570	2,575	5,145
			(0.02)			(0.3)			(1.9)			(1.4)			(0.0)			(0.0)			(0.02)			(0.02)			(0.0)			(0.1)	(1.9)	(1.9)	(3.8)
運輸・通信業	140	5	145	460	15	475	2,880	795	3,675	125	10	135	0	0	0	0	0	0	7,465	325	7,785	2,575	140	2,715	100	0	100	200	90	290	13,945	1,380	15,320
			(0.1)			(0.4)			(2.8)			(0.1)			(0.0)			(0.0)			(5.8)			(2.0)			(0.1)			(0.2)	(10.4)	(1.0)	(11.4)
空気・ガス・水道・熱供給業	45	0	45	25	0	25	345	105	450	10	0	10	0	0	0	0	0	0	10	5	15	280	5	285	15	0	15	10	0	10	740	115	855
			(0.03)			(0.01)			(0.3)			(0.0)			(0.0)			(0.0)			(0.01)			(0.2)			(0.01)			(0.0)	(0.5)	(0.1)	(0.6)
サービス業	4,610	4,505	9,115	785	125	905	1,985	2,890	4,875	190	115	305	20	5	25	0	0	0	590	85	675	2,655	1,500	4,160	295	5	300	2,155	4,940	7,095	13,285	14,170	27,460
			(6.8)			(0.7)			(3.7)			(0.2)			(0.01)			(0.0)			(0.5)			(3.1)			(0.2)			(5.3)	(9.9)	(10.6)	(20.5)
公務	355	55	410	210	5	215	2,240	685	2,920	0	0	0	10	0	10	0	5	5	235	40	275	585	540	1,120	2,470	50	2,520	40	55	95	6,145	1,435	7,570
			(0.3)			(0.2)			(2.2)			(0.0)			(0.0)			(0.0)			(0.2)			(0.8)			(1.9)			(0.1)	(4.6)	(1.0)	(5.6)
総数	6,120	4,710	10,830	5,505	435	5,935	12,605	12,470	25,075	12,075	9,415	21,490	3,520	1,385	4,905	35	5	40	9,780	580	10,360	28,585	8,995	37,580	3,165	55	3,220	4,590	9,225	13,820	95,995	47,370	133,365
	(4.6)	(3.5)	(8.1)	(4.1)	(0.3)	(4.4)	(9.5)	(9.3)	(18.8)	(9.1)	(7.0)	(16.1)	(2.6)	(1.0)	(3.7)	(0.02)	(0.0)	(0.02)	(7.3)	(0.4)	(7.7)	(21.4)	(6.7)	(28.1)	(2.4)	(0.04)	(2.4)	(3.4)	(6.9)	(10.4)	(64.5)	(35.5)	(100.0)

（資料）「国勢調査」より作成
（注）　総数には分類不能を含む。

の性格は，女子的性格を示す農村的「地域労働市場」と異なる点である。これは「函館地域労働市場」が，農家・農村に温存される農家の主婦や世帯主などの半ば「固定」された過剰人口によって常にとりまかれ，かつ女子の比率の高い労働力が供給される農村的「地域労働市場」[(1)]とは異なり，その内部に造船業，金属・機械製造業，電気機械器具製造業，建設業，運輸・通信業などを需要者とする「都市労働市場」（「函館圏」）を有していることの影響であろう。しかし，表１－２・３に示されることは，「函館地域労働市場」におけるこれまでの労働力の集積の結果であって，産業構造が急速に変化した1970年代後半から80年代にかけての年間の産業別需要を示しているわけではない。そこではもっとも最新の事態の変化が分かるかも知れない。そこで，この点も含めて，年間の産業別需要からみた「函館地域労働市場」の特徴を考察してみよう。

２　「函館地域労働市場」における「不安定雇用労働市場」の位置と高い労働移動率

これまで国勢調査に基づいて，1970年→80年までの「函館地域労働市場」の産業別、性別特徴をみてきたが，それを81年度という最近の年間の産業別需要でみるとどうなるであろうか。

表１－２・５は1981年度の雇用保険の資格取得者数と資格喪失者数を産業別に示したものである。雇用保険の適用事業所（常用１人以上を雇う事業所）に雇用された者は，その日から資格取得者（被保険者）になり，離職するとその日から資格喪失者になる。表１－２・５はそれを1981年度の年間でみたもので，年間の産業別需要，入離職者数の大きさを示すものと考えられる。もっとも，雇用保険の適用率は完全ではないが，職業安定所の見解によると，適用をうけていない人は，全従業員の５％以下といわれる。

さて，表１－２・５によると，1981年度の「函館地域労働市場」において，全部（全数）で４万6,417人が就職し，その比率は1980年度の国勢調査，事業所統計調査などによる産業別雇用者総数16万9,096人の27.5％に相当する。この数字＝入職率は最近の労働市場の過剰化を反映して，過去10年間ではもっとも低い数字である。雇用保険の資格取得者数，喪失者数からみた入離職率の推移を示した表１－２・６によると，1971年度→75年度→80年度にかけて入職率は40.6％→30.5％→28.6％へと年々低下しているが，81年度の27.5％はそれをさらに下回っている。

ところで，この入職率の内容であるが，表１－２・７によると，1981年度に，常用労働者が１万4,328人入職し，雇用者総数の8.5％を示しているが，この数字は臨時・季節労働者の３万2,089人，19.0％の半分以下である。つまり，1981年度入職者の３分の２が「不安定雇用者」によって占められていることになる。前項で示した，「函館地域労働市場」における雇用量の累積が常用労働者によるものでなく，「不安定雇用者」の入職率の高さによるものであることが，ここに実証されている。常用労働者の入職率は全国平均（昭和56年「雇用動向調査報告」によると，全産業計の入職率は12.5％）をかなり下回っている。

このように「函館地域労働市場」では新しい就職者のうちの約７割までが臨時・季節労働者であるが，一方でこれと同じ数の人々が同一年間に離職している。表１－２・５，表１－２・７によると，離職率は全数で27.1％，そのうち常用労働者8.5％，季節・臨時労働者18.6％である。先の入職率27.5％と合わせると，「函館地域労働市場」では50％以上の速さで移動が行なわれていることになり，そのうちの８割までが臨時・季節労働者である。

このような「不安定雇用労働者」の活発な吸収と反発は1973～4年の第１次「石油ショック」

表1－2・5　産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率
（常用・臨時・季節労働者の男女計）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度		1980年	1981年度		
	資格取得者数	資格喪失者数	従業者数	入職率	離職率	移動率
農林漁業	1,860（4.0）	1,782（3.9）	6,872	27.1	25.9	53.0
鉱業	543（1.2）	396（0.9）	437	124.3	90.6	214.9
建設業	20,584（44.5）	20,516（44.0）	25,740	78.0	79.7	157.7
製造業	8,882（19.1）	9,250（20.1）	24,475	36.3	37.8	74.1
食料品・タバコ製造業	4,928（10.6）	5,021（11.0）	11,640	42.3	43.1	85.4
繊維工業	832（1.8）	931（2.0）	851	97.8	109.4	207.2
衣服・その他の繊維製品製造業	53（0.1）	71（0.2）	281	18.9	25.3	44.2
木材・木製品製造業	336（0.7）	428（0.9）	1,651	20.4	25.9	46.3
家具・装備品製造業	320（0.7）	388（0.8）	899	35.6	43.2	78.8
パルプ・紙・紙加工品製造業	27（0.1）	23（0.1）	198	13.6	11.6	25.2
出版・印刷	112（0.2）	129（0.3）	1,065	10.5	12.1	22.6
化学工業	20（0.04）	41（0.1）	336	6.0	12.2	18.2
石油製品製造業	14（0.03）	28（0.1）	205	6.8	13.7	20.5
窯業・土石製造業	825（1.8）	826（1.8）	1,617	51.0	51.1	102.1
鉄鋼業	28（0.1）	42（0.1）	241	11.6	17.4	29.0
非鉄金属製品製造業	0（0.0）	0（0.0）	45	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	275（0.6）	448（1.0）	1,171	23.5	38.3	61.8
一般機械製品製造業	134（0.3）	90（0.2）	1,095	12.2	8.2	20.4
電気機械器具製造業	492（1.1）	291（0.6）	383	128.5	76.0	204.5
輸送用機械製造業	338（0.7）	337（0.7）	2,130	15.9	15.8	31.7
精密機械器具製造業	5（0.01）	3（0.0）	21	23.8	14.3	38.1
その他の製造業	143（0.3）	153（0.3）	646	22.1	236.8	45.8
卸・小売業	4,796（10.3）	5,088（11.1）	34,421	13.9	14.8	28.7
金融・保険・不動産業	536（1.2）	505（1.1）	5,825	9.2	8.7	17.9
運輸通信業	2,064（4.4）	2,003（4.4）	20,493	10.1	9.8	19.9
電気・ガス・水道・熱供給業	98（0.2）	78（0.2）	1,353	7.2	5.8	13.1
サービス業	5,995（12.9）	5,143（11.2）	38,285	15.7	13.4	29.1
公務	1,002（2.2）	1,003（2.2）	11,168	9.0	9.0	18.0
分類不能	0（0.0）	0（0.0）	27	0.0	0.0	0.0
該当なし	57（0.1）	1（0.0）	0	0.0	0.0	0.0
計	46,417（100.0）	45,765（100.0）	169,096	27.5	27.1	54.6

（資料）　函館公共職業安定所資料，「国勢調査」「事業所統計調査」より作成
（注）　製造業の従業者数は事業所統計調査の雇用者，他の産業は国勢調査の雇用者の数字を用いた。

表１－２・６　雇用保険資格取得者・資格喪失者数，入職，離職，移動率の推移
（常用・臨時・季節労働者の男女計）

（単位：人，％）

年　　度	資格取得者数(A)	資格喪失者数(B)	従業者数(C)	入職率 ($\frac{A}{C}$)	離職率 ($\frac{B}{C}$)	移動率 ($\frac{A+B}{C}$)
１９７１年度	52,474	51,621	129,112	40.6	40.0	80.6
１９７５年度	47,755	46,463	156,689	30.5	29.7	60.2
１９８５年度	47,765	47,828	167,016	28.6	28.6	57.2

（資料）「国勢調査」「北海道労働市場年報」より作成。

以降，変化してきていると思われるが，その点については次節で検討することにして，ここでは産業別特徴の検討に移ることにしよう。

表１－２・５によると，雇用保険資格取得の新規就職者総数４万6,417人中，建設業に２万584人・45％が新規就職している。建設雇用者総数２万5,740人に対する比率，つまり入職率は78.0％で，平均入職率（27.5％）を大巾に上回っている。このように「函館地域労働市場」における建設業の需要の大きさは群を抜いていることが分かる。しかし，この需要の大きさも常用労働者に対するものではなく，臨時・季節労働者に対するものである。表１－２・５，表１－２・７によると，常用労働者の入職率はわずかに4.2％で，臨時・季節労働者のそれは73.8％である。そして，産業別計の新規入職者に対しても常用労働者のそれはわずか7.5％でしかない。

このように建設業における臨時・季節労働者の需要の大きさが明らかにされたが，このことによって直接的に建設労働市場の大きさが示されたわけではない。北海道における年間の需要の大きさは，建設業の季節性に基因しており，臨時・季節労働者は文字通り，融雪とともに労働市場に登場し，積雪寒冷とともに姿を消すのである。したがって，建設労働市場の大きさは，入離職率に示されるよりもずっと小さいのであるが，今述べた理由で，入離職率は他都府県に比べて圧倒的に高くならざるを得ない。その結果，入職率と同じ大きさで彼らは排出され，入職率と離職率を合計した移動率は147.5％にもなる。年間に70％以上の人々が入れかわっている勘定になるが，実際には毎年「継続」的に入離職を繰り返す人々が多い。

つぎに，建設業についで新規就職者数の多いのは卸・小売業，サービス業，食料品製造業である。このことは先の国勢調査の結果とも一致する。しかし，産業別雇用者に対する比重で示される入職率は，食料品製造業が42.3％で全体の平均を15％上回るものの，卸・小売業，サービス業は平均を10％近く下回っている。これは後者（卸・小売業，サービス業）の需要が主として常用労働者であるのに対し，食料品(前者)の場合は常用労働者以外に臨時・季節労働者を大量に吸引しているからである。三者とも常用労働者の需要は産業平均を２～４％上回っている。ただし，これらの常用労働者の中には，「雇用契約において雇用期間の定めのない仕事，又は４ヶ月以上の雇用期間が定められている仕事」についている，いわゆる統計上の「常用」扱い者がかなり含まれている。しかし，実際には彼らの多くは時間給の擬制的常用労働者であったり，あるいは「常用的パート」であったりすることが多い。またそうでない人々の場合でも時間給で支給される者がかなり多いのである。このように，今日の肥大化する第３次産業のうちには，統計上は「常用」であっても，実際上は「不安定雇用者」であるものがかなり含まれ

表１－２・７　産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率
（常用の男女計）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度		1980年	1981年度		
	資格取得者数	資格喪失者数	従業員数	入職率	離職率	移動率
農林　漁業	195（ 1.4）	200（ 1.3）	6,872	2.8	2.9	5.7
鉱　　業	23（ 0.2）	24（ 0.2）	437	0.5	0.5	1.0
建設業	1,078（ 7.5）	1,550（10.3）	25,740	4.2	6.0	10.2
製造業	2,725（19.0）	3,436（22.7）	24,475	11.1	14.0	25.1
食料品・タバコ製造業	1,269（ 8.9）	1,539（10.2）	11,640	10.9	13.2	24.1
繊維工業	142（ 1.0）	204（ 1.3）	851	16.7	24.0	40.7
衣服・その他の繊維製品製造業	30（ 0.2）	62（ 0.4）	281	10.7	22.1	32.8
木材・木製品製造業	200（ 1.4）	295（ 2.0）	1,651	12.1	17.9	30.0
家具・装備品製造業	39（ 0.3）	94（ 0.6）	899	4.3	10.5	14.8
パルプ・紙・紙加工品製造業	26（ 0.2）	23（ 0.2）	198	13.1	11.6	24.7
出版・印刷	112（ 0.8）	128（ 0.8）	1,065	10.5	12.0	22.5
化学工業	11（ 0.1）	34（ 0.2）	336	3.3	10.1	13.4
石油製品製造業	14（ 0.1）	28（ 0.2）	205	6.8	13.7	20.5
窯業・土石製造業	121（ 0.8）	188（ 1.2）	1,617	7.5	11.6	19.1
鉄鋼業	20（ 0.1）	27（ 0.2）	241	8.3	11.2	19.5
非鉄金属製品製造業	0（ 0.0）	0（ 0.0）	45	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	154（ 1.1）	334（ 2.2）	1,176	13.1	28.4	41.4
一般機械製品製造業	99（ 0.7）	71（ 0.5）	1,095	9.0	6.5	15.5
電気機械器具製造業	161（ 1.1）	74（ 0.5）	380	42.4	19.5	61.9
輸送用機械製造業	259（ 1.8）	253（ 1.7）	2,130	12.2	11.9	24.1
精密機械器具製造業	5（0.03）	3（0.01）	21	23.8	14.2	38.0
その他の製造業	63（ 0.4）	79（ 0.5）	646	9.8	12.2	22.0
卸・小売業	4,346（30.3）	4,653（30.8）	34,421	12.7	13.5	26.2
金融・保険・不動産業	493（ 3.4）	465（ 3.1）	5,825	8.5	8.0	16.5
運輸通信業	1,166（ 8.1）	1,114（ 7.4）	20,493	5.7	5.4	11.1
電気・ガス・水道・熱供給業	46（ 0.3）	43（ 0.3）	1,353	3.4	3.2	6.6
サービス業	4,128（28.8）	3,400（22.5）	38,285	10.8	8.9	19.7
公　　務	124（ 0.9）	227（ 1.5）	11,168	1.1	2.0	3.1
分類不能	0（ 0.0）	0（ 0.0）	} 27	1.5	3.7	5.2
該当なし	4（0.02）	1（ 0.0）				
計	14,328(100.0)	15,113(100.0)	169,096	8.5	8.9	17.4

（資料）　表１－２・５に同じ。
（注）　〃

ており，そのことが「函館地域労働市場」の「不安定性」を特徴づける一つの要因になっている。

なお，これらの産業での離職率は入職率にほぼ匹敵し，その合計の移動率は卸・小売業，サービス業が産業平均の約半分なのに対し，食料品製造業は建設業につぐ85.4％の高率である。ここでも産業の需要の中身が大きく影響している。

最後に金属・機械関係の製造業については，第１次「石油ショック」以降の造船不況を反映して，新規就職者数は少なく，産業計の新規就職者に対する比重はいずれも１％以下と小さい。それに応じて移動率も低いが，金属製品製造業だけは例外的に61.8％と高い。小零細企業を中心とする労働力の流動性の高さが影響しているのかもしれない。

さて，つぎに「函館地域労働市場」における性別の需給はどうなっているのであろうか。先の国勢調査によって男子労働者の優位性が示されたが，年間の需給状況においても同様のことがいえるのであろうか。

表１－２・８－①および②は1981年度の雇用保険の資格取得者と資格喪失者を男女別に分けたものである。まず全体をみると，この地域の資格取得者数は年間で男子２万8,682人，女子１万7,735人，男子61.8％に対し女子は38.2％である。資格喪失者数では男子２万8,306人，女子１万7,429人で，男子61.9％に至し女子は38.1％である。いずれも男子比率が女子よりも高く，男子の高い入離職率が示されている。しかし，常用でみると，資格取得者が男子48.7％に対し，女子51.3％，資格喪失者が男子50.1％に対し，女子が49.9％で，いずれも男子と女子の比率が同等である。以上のことから「函館地域労働市場」は，常用労働者においては男女均等であるが臨時・季節の「不安定雇用者」においては男子的性格が強く，両者を含めた全体としても，男子的性格が濃いことが分る。

全体的には以上のことがいえるが，産業別にはそれと反対の傾向を示す分野も含まれている。卸・小売業，金融・不動産業，サービス業および製造業中の食料品，繊維・衣服などがそうで，常用労働者，臨時・季節労働者のいずれにおいても女子の高い入離職率が示されている。卸・小売業，サービス業，食料品製造業は「函館地域労働市場」の代表的産業であるが，常用労働者で上記産業女子の比率が６～７割に，臨時・季節を含めた全数では６～９割にも達している。

しかし，それにもかかわらず，全体として「函館地域労働市場」の男子的性格が強いのは，ひとえに建設業男子の高い入離職率があるからである。建設労働者全数では，資格取得者数は男子１万7,494人，女子3,090人，男子85.0％に対し女子は15.0％である。資格喪失者数でも，ほぼ同様で男子85.0％に対し，女子が15.0％である。実に建設男子労働力が需給の85％を占めている。常用ではその比率が若干低くなるものの，それでも常用男子労働力の需給が８割を占めている。このような建設業の男子的性格の強さが，「函館地域労働市場」全体の男子化を規定しているのである。とりわけ，建設業における臨時・季節労働者の男子的性格が大いに影響してる。しかし，全産業の常用労働者においては，卸・小売業，サービス業，食料品製造業など代表的産業の女子的性格によって，男子，女子比率が近づいている。

以上は，「函館地域労働市場」の男女の相対差をみたものであるが，男女別おのおのの入職率・離職率・移動率はどうなっているのであろうか。

表１－２・９－①および②によると，臨時・季節と常用を含む産業計では，男子が入職率26.2％，離職率25.9％，移動率52.1％に対し，女子がそれぞれ29.8％，29.3％，59.1％である。

表1－2・8－① 1981年度男女別産業別雇用保険「資格取得者」数 および「喪失者」数の比較（常用，臨時・季節）

（単位：人，％）

産業別＼性別	資格取得者数 男性	資格取得者数 女性	資格取得者数 計	資格喪失者数 男性	資格喪失者数 女性	資格喪失者数 計
農林漁業	1,180 (63.4)	680 (36.6)	1,860(100.0)	1,134 (63.6)	648 (36.4)	1,782(100.0)
鉱業	446 (82.1)	97 (17.9)	543(100.0)	323 (81.6)	73 (18.4)	396(100.0)
建設業	17,494 (85.0)	3,090 (15.0)	20,584(100.0)	17,418 (84.9)	3,098 (15.1)	20,516(100.0)
製造業	3,068 (34.5)	5,814 (65.5)	8,882(100.0)	3,252 (35.2)	5,998 (64.8)	9,250(100.0)
食料品・タバコ製造業	592 (12.0)	4,336 (88.0)	4,928(100.0)	624 (12.4)	4,397 (87.6)	5,021(100.0)
繊維工業	100 (12.0)	732 (88.0)	832(100.0)	132 (14.2)	799 (85.8)	931(100.0)
衣服その他の繊維製品製造業	5 (9.4)	48 (90.6)	53(100.0)	11 (15.5)	60 (84.5)	71(100.0)
木材・木製品製造業	232 (69.1)	104 (31.0)	336(100.0)	275 (64.3)	153 (35.8)	428(100 0)
家具装備品製造業	285 (89.1)	35 (10.9)	320(100.0)	340 (87.6)	48 (12.4)	388(100.0)
パルプ・紙・紙加工品製造業	17 (63.0)	10 (37.0)	27(100.0)	13 (56.5)	10 (43.5)	23(100.0)
出版・印刷	62 (55.4)	50 (44.6)	112(100.0)	86 (66.7)	43 (33.3)	129(100.0)
化学工業	12 (60.0)	8 (40.0)	20(100.0)	23 (56.1)	18 (43.9)	41(100.0)
石油製品製造業	7 (50.0)	7 (50.0)	14(100.0)	23 (82.1)	5 (17.9)	28(100.0)
窯業・土石製造業	589 (71.4)	236 (28.6)	825(100.0)	608 (73.6)	218 (26.4)	826(100.0)
鉄鋼業	23 (82.1)	5 (17.9)	28(100.0)	36 (85.7)	6 (14.3)	42(100.0)
非鉄金属製品製造業	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)
金属製品製造業	235 (85.5)	40 (14.6)	275(100.0)	379 (84.6)	69 (15.4)	448(100.0)
一般機械器具製造業	117 (87.3)	17 (12.7)	134(100.0)	79 (87.8)	11 (12.2)	90(100.0)
電気機械器具製造業	398 (80.9)	94 (19.1)	492(100.0)	241 (82.8)	50 (17.2)	291(100.0)
輸送用機械製造業	289 (85.5)	49 (14.5)	338(100.0)	276 (81.9)	61 (18.1)	337(100.0)
精密機械器具製造業	4 (80.0)	1 (20.0)	5(100.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	3(100.0)
その他の製造業	101 (70.6)	42 (29.4)	143(100.0)	104 (68.0)	49 (32.0)	153(100.0)
卸・小売業	2,151 (44.9)	2,645 (55.2)	4,796(100.0)	2,316 (45.5)	2,772 (54.5)	5,088(100.0)
金融・保険・不動産業	186 (34.7)	350 (65.3)	536(100.0)	143 (28.3)	362 (71.7)	505(100.0)
運輸通信業	1,696 (82.2)	368 (17.8)	2,064(100.0)	1,663 (83.0)	340 (17.0)	2,003(100.0)
電気・ガス・水道・熱供給業	59 (60.2)	39 (39.8)	98(100.0)	32 (41.0)	46 (59.0)	78(100.0)
サービス業	2,094 (34.9)	3,901 (65.1)	5,995(100.0)	1,755 (34.1)	3,388 (65.9)	5,143(100.0)
公務	264 (26.4)	738 (73.7)	1,002(100.0)	270 (26.9)	733 (73.1)	1,003(100.0)
分類不能	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)
該当なし	44 (77.2)	13 (22.2)	57(100.0)	0 (0.0)	1(100.0)	1(100.0)
計	28,682 (61.8)	17,735 (38.2)	46,417(100.0)	28,306 (61.9)	17,459 (38.1)	45,765(100.0)

（資料） 函館公共職業安定所の資料より作成

表1－2・8－② 1981年度男女別産業別雇用保険「資格取得者」数および「喪失者」数の比較（常用）

（単位：人，％）

産業別＼性別	資格取得者数 男性	女性	計	資格喪失者数 男性	女性	計
農林漁業	64 (32.8)	131 (67.2)	195(100.0)	58 (29.0)	142 (71.0)	200(100.0)
鉱業	16 (69.6)	7 (30.4)	23(100.0)	17 (70.8)	7 (29.2)	24(100.0)
建設業	846 (78.5)	232 (21.5)	1,078(100.0)	1,250 (80.7)	300 (19.3)	1,550(100.0)
製造業	1,338 (49.1)	1,387 (50.9)	2,725(100.0)	1,692 (49.2)	1,744 (50.8)	3,436(100.0)
食料品・タバコ製造業	394 (31.0)	875 (69.0)	1,269(100.0)	432 (28.1)	1,107 (71.9)	1,539(100.0)
繊維工業	39 (27.5)	103 (72.5)	142(100.0)	68 (33.3)	136 (66.6)	204(100.0)
衣服その他の繊維製品製造業	4 (13.3)	26 (86.7)	30(100.0)	11 (17.7)	51 (82.3)	62(100.0)
木材・木製品製造業	125 (62.5)	75 (37.5)	200(100.0)	169 (57.3)	126 (42.7)	295(100.0)
家具装備品製造業	23 (59.0)	16 (41.0)	39(100.0)	65 (69.2)	29 (30.9)	94(100.0)
パルプ・紙・紙加工品製造業	16 (61.5)	10 (38.5)	26(100.0)	13 (56.5)	10 (43.5)	23(100.0)
出版・印刷	62 (55.4)	50 (44.6)	112(100.0)	85 (66.4)	43 (33.6)	128(100.0)
化学工業	7 (63.6)	4 (36.4)	11(100.0)	22 (64.7)	12 (35.3)	34(100.0)
石油製品製造業	7 (50.0)	7 (50.0)	14(100.0)	23 (82.2)	5 (17.9)	28(100.0)
窯業・土石製造業業	87 (71.9)	34 (28.1)	121(100.0)	151 (80.3)	37 (19.7)	188(100.0)
鉄鋼業	18 (90.0)	2 (10.0)	20(100.0)	25 (92.6)	2 (7.4)	27(100.0)
非鉄金属製品製造業	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)
金属製品製造業	124 (80.5)	30 (19.5)	154(100.0)	278 (83.2)	56 (16.8)	334(100.0)
一般機械器具製造業	84 (84.9)	15 (15.1)	99(100.0)	62 (87.3)	9 (12.7)	71(100.0)
電気機械器具製造業	81 (50.3)	80 (49.7)	161(100.0)	28 (37.8)	46 (62.2)	74(100.0)
輸送用機械製造業	230 (88.8)	29 (11.2)	259(100.0)	217 (85.8)	36 (14.2)	253(100.0)
精密機械器具製造業	4 (80.0)	1 (20.0)	5(100.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	3(100.0)
その他の製造業	33 (52.4)	30 (47.6)	63(100.0)	41 (51.9)	38 (48.1)	79(100.0)
卸・小売業	1,951 (44.9)	2,395 (55.1)	4,346(100.0)	2,126 (45.7)	2,527 (54.3)	4,653(100.0)
金属・保険・不動産業	183 (37.1)	310 (62.9)	493(100.0)	142 (30.5)	323 (69.5)	465(100.0)
運輸通信業	981 (84.1)	185 (15.9)	1,166(100.0)	956 (85.8)	158 (14.2)	1,114(100.0)
電気・ガス・水道・熱供給業	33 (71.7)	13 (28.3)	46(100.0)	15 (34.9)	28 (65.1)	43(100.0)
サービス業	1,515 (36.7)	2,613 (63.3)	4,128(100.0)	1,217 (35.8)	2,183 (64.2)	3,400(100.0)
公務	52 (58.1)	72 (41.9)	124(100.0)	98 (43.2)	129 (56.8)	227(100.0)
分類不能	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0(100.0)
該当なし	4(100.0)	0 (0.0)	4(100.0)	0 (0.0)	1(100.0)	1(100.0)
計	6,983 (48.7)	7,345 (51.3)	14,328(100.0)	7,571 (50.1)	7,542 (49.9)	15,113(100.0)

（資料） 表1－2・8－①に同じ。

表１－２・９－① 産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率
（常用，臨時・季節の男性）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度		1980年	1981年度		
	資格取得者数	資格喪失者数	従業員数	入職率	離職率	移動率
農林漁業	1,180 (4.1)	1,134 (4.0)	5,920	19.9	19.2	39.1
鉱業	446 (1.6)	323 (1.1)	366	132.7	96.1	228.8
建設業	17,494 (61.1)	17,418 (61.7)	22,453	77.9	77.6	155.5
製造業	3,068 (10.6)	3,252 (11.4)	12,894	23.8	25.2	49.0
食料品・タバコ製造業	592 (2.1)	624 (2.2)	3,278	18.1	19.0	37.1
繊維工業	100 (0.3)	132 (0.5)	365	27.4	36.2	63.6
衣服・その他の繊維製品製造業	5 (0.01)	11 (0.03)	87	5.7	12.6	18.3
木材・木製品製造業	232 (0.8)	275 (1.0)	1,020	22.7	27.0	49.7
家具・装備品製造業	285 (1.0)	340 (1.2)	711	40.1	47.8	87.9
パルプ・紙・紙加工品製造業	17 (0.1)	13 (0.04)	111	15.3	11.7	27.0
出版・印刷	62 (0.2)	86 (0.3)	743	8.3	11.6	19.9
化学工業	12 (0.04)	23 (0.1)	244	4.9	9.4	14.3
石油製品製造業	7 (0.02)	23 (0.1)	179	3.9	12.8	16.7
窯業・土石製造業	589 (2.1)	608 (2.1)	1,303	45.2	46.7	91.9
鉄鋼業	23 (0.1)	36 (0.1)	223	10.3	16.1	26.4
非鉄金属製品製造業	0 (0.0)	0 (0.0)	37	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	235 (0.8)	379 (1.3)	975	24.1	38.9	63.0
一般機械製品製造業	117 (0.4)	79 (0.3)	965	12.1	8.2	20.3
電気機械器具製造業	398 (1.4)	241 (0.9)	246	161.8	98.0	259.8
輸送用機械製造業	289 (1.0)	276 (1.0)	1,986	14.6	13.9	28.5
精密機械器具製造業	4 (0.01)	2 (0.0)	18	22.2	11.1	33.3
その他の製造業	101 (0.4)	104 (0.4)	403	25.1	25.8	50.9
卸・小売業	2,151 (7.5)	2,316 (8.2)	17,249	12.5	13.4	25.9
金融・保険・不動産業	186 (0.7)	143 (0.5)	2,604	7.1	5.5	12.6
運輸通信業	1,696 (5.9)	1,663 (5.9)	18,871	9.0	8.8	17.8
電気・ガス・水道・熱供給業	59 (0.2)	32 (0.1)	1,136	5.2	2.8	8.0
サービス業	2,094 (7.3)	1,755 (6.2)	19,067	11.0	9.3	20.3
公務	264 (0.9)	270 (1.0)	8,908	3.0	3.0	6.0
分類不能	0 (0.0)	0 (0.0)	21	0.0	0.0	0.0
該当なし	44 (0.2)	0 (0.0)	0	0.0	0.0	0.0
計	28,682(100.0)	28,306(100.0)	109,489	26.2	25.9	52.1

（資料） 表１－２・５に同じ。
（注） 〃

表１－２・９－② 産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率
（常用，臨時・季節の女性）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度 資格取得者数	1981年度 資格喪失者数	1980年 従業員数	1981年度 入職率	1981年度 離職率	1981年度 移動率
農林漁業	680（3.8）	648（3.7）	952	71.4	68.1	139.5
鉱業	97（0.5）	73（0.4）	71	136.6	102.8	239.4
建設業	3,090（17.4）	3,098（17.7）	3,287	94.0	94.3	188.3
製造業	5,814（32.8）	5.998（34.4）	11,581	50.2	51.8	102.0
食料品・タバコ製造業	4,336（24.6）	4,397（25.3）	8,362	51.9	52.6	104.5
繊維工業	732（4.1）	799（4.6）	486	150.6	164.4	315.0
衣服・その他の繊維製品製造業	48（0.3）	60（0.3）	194	24.7	30.9	55.6
木材・木製品製造業	104（0.6）	153（0.9）	631	16.5	24.2	40.7
家具・装備品製造業	35（0.2）	48（0.3）	188	18.6	25.5	44.1
パルプ・紙・紙加工品製造業	10（0.1）	10（0.1）	87	11.5	11.5	23.0
出版・印刷	50（0.3）	43（0.2）	322	15.5	13.4	28 9
化学工業	8（0.04）	18（0.1）	92	8.7	19.6	28.3
石油製品製造業	7（0.03）	5（0.02）	26	26.9	19.2	46.1
窯業・土石製造業	236（1.3）	218（1.2）	314	75.2	69.4	144.6
鉄鋼業	5（0.02）	6（0.03）	18	27.8	33.3	61.1
非鉄金属製品製造業	0（0.0）	0（0.0）	8	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	40（0.2）	69（0.4）	196	20.4	35.2	55.6
一般機械製品製造業	17（0.1）	11（0.1）	130	13.1	8.5	21.6
電気機械器具製造業	94（0.5）	50（0.3）	137	68.6	36.5	105.1
輸送用機械製造業	49（0.3）	61（0.3）	144	34.0	42.4	76.4
精密機械器具製造業	1（0.0）	1（0.0）	3	33.3	33.3	66.6
その他の製造業	42（0.2）	49（0.3）	243	17.3	20.2	37.5
卸・小売業	2,645（14.9）	2,772（15.9）	17,172	15.4	16.1	31.5
金融・保険・不動産業	350（2.0）	362（2.1）	3,221	10.9	11.2	22.1
運輸通信業	368（2.1）	340（1.9）	1,622	22.7	21.0	43.7
電気・ガス・水道・熱供給業	39（0.2）	46（0.3）	217	18 0	21.2	39.2
サービス業	3,901（22.0）	3,388（19.4）	19,218	20.3	17.6	37.9
公務	738（4.2）	733（4.2）	2,260	32.7	32.4	65.1
分類不能	0（0 0）	0（0.0）	6	0.0	0.0	0.0
該当なし	13（0.1）	1（0.0）	0	0.0	0.0	0.0
計	17,735（100.0）	17,459（100.0）	59,607	29.8	29.3	59.1

（資料） 表１－２・５に同じ。
（注） 〃

表１－２・10－① 産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率（常用，男性）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度 資格取得者数	1981年度 資格喪失者数	1980年 従業員数	1981年度 入職率	1981年度 離職率	1981年度 移動率
農林漁業	64（0.9）	58（0.8）	5,920	1.1	1.0	2.1
鉱業	16（0.2）	17（0.2）	366	4.4	4.6	10.0
建設業	846（12.1）	1,250（16.5）	22,453	3.8	5.6	9.4
製造業	1,338（19.2）	1,692（22.3）	12,894	10.4	13.1	23.5
食料品・タバコ製造業	394（5.6）	432（5.7）	3,278	12.0	13.2	25.2
繊維工業	39（0.6）	68（0.9）	365	10.7	18.6	29.3
衣服・その他の繊維製品製造業	4（0.1）	11（0.1）	87	4.6	18.6	23.2
木材・木製品製造業	125（1.8）	169（2.2）	1,020	12.3	16.6	28.9
家具・装備品製造業	23（0.3）	65（0.9）	711	3.2	9.1	12.3
パルプ・紙・紙加工品製造業	16（0.2）	13（0.2）	111	14.4	11.7	26.1
出版・印刷	62（0.9）	85（1.1）	743	8.3	11.4	19.7
化学工業	7（0.1）	22（0.3）	244	2.9	9.0	11.9
石油製品製造業	7（0.1）	23（0.3）	179	3.9	12.8	16.7
窯業・土石製造業	87（1.2）	151（2.0）	1,303	6.7	11.6	18.3
鉄鉱業	18（0.3）	25（0.3）	223	8.1	11.2	19.3
非鉄金属製品製造業	0（0.0）	0（0.0）	37	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	124（1.8）	278（3.7）	975	12.7	28.5	41.2
一般機械製品製造業	84（1.2）	62（0.8）	965	8.7	6.4	15.1
電気機械器具製造業	81（1.2）	28（0.4）	246	3.3	11.4	14.7
輸送用機械製造業	230（3.3）	217（2.9）	1,986	11.6	10.9	22.5
精密機械器具製造業	4（0.1）	2（0.02）	18	22.2	11.1	33.3
その他の製造業	33（0.5）	41（0.5）	403	8.2	10.2	18.4
卸・小売業	1,951（27.9）	2,126（28.1）	17,249	11.3	12.3	23.6
金融・保険・不動産業	183（2.6）	142（1.9）	2,604	7.0	5.5	12.5
運輸通信業	981（14.0）	956（12.6）	18.871	5.2	5.1	10.3
電気・ガス・水道・熱供給業	33（0.5）	15（0.2）	1,136	2.9	1.3	4.2
サービス業	1,515（21.7）	1,217（16.1）	19,067	7.9	6.4	14.3
公務	52（0.7）	98（1.3）	8,908	0.6	1.1	1.7
分類不能	0（0.0）	0（0.0）	} 21	19.0	0.0	19.0
該当なし	4（0.1）	0（0.0）				
計	6.983（100.0）	7,571（100.0）	109,489	6.4	6.9	13.3

（資料） 表１－２・５に同じ。
（注） 〃

表１－２・10－② 産業別雇用保険資格取得者・喪失者数，入職，離職，移動率
（常用，女性）

（単位：人，％）

区分 / 産業別	1981年度 資格取得者数	1981年度 資格喪失者数	1980年 従業員数	1981年度 入職率	1981年度 離職率	1981年度 移動率
農林漁業	131 (1.8)	142 (1.9)	952	13.8	14.9	28.7
鉱業	7 (0.1)	7 (0.1)	71	9.9	9.9	19.8
建設業	232 (3.2)	300 (4.0)	3,287	7.1	9.1	16.1
製造業	1,387 (18.9)	1,744 (23.1)	11,581	12.0	15.1	27.1
食料品・タバコ製造業	875 (11.9)	1,107 (14.7)	8,362	10.5	13.2	23.7
繊維工業	103 (1.4)	136 (1.8)	486	21.2	28.0	49.2
衣服・その他の繊維製品製造業	26 (0.4)	51 (0.7)	194	13.4	26.3	39.7
木材・木製品製造業	75 (1.0)	126 (1.7)	631	11.9	20.0	31.9
家具・装備品製造業	16 (0.2)	29 (0.4)	188	8.5	15.4	23.9
パルプ・紙・紙加工品製造業	10 (0.1)	10 (0.1)	87	11.5	11.5	23.0
出版・印刷	50 (0.7)	43 (0.6)	322	15.5	13.3	28.8
化学工業	4 (0.1)	12 (0.2)	92	4.3	13.0	17.3
石油製品製造業	7 (0.1)	5 (0.1)	26	26.9	19.2	46.1
窯業・土石製造業	34 (0.5)	37 (0.5)	314	10.8	11.8	22.6
鉄鋼業	2 (0.02)	2 (0.02)	18	11.1	11.1	22.2
非鉄金属製品製造業	0 (0.0)	0 (0.0)	8	0.0	0.0	0.0
金属製品製造業	30 (0.4)	56 (0.7)	196	15.3	28.6	43.9
一般機械製品製造業	15 (0.2)	9 (0.1)	130	11.5	6.9	18.4
電気機械器具製造業	80 (1.1)	46 (0.6)	137	58.4	33.6	92.0
輸送用機械製造業	29 (0.4)	36 (0.5)	144	20.1	25.0	45.1
精密機械器具製造業	1 (0.01)	1 (0.01)	3	33.3	33.3	66.6
その他の製造業	30 (0.4)	38 (0.5)	243	12.3	15.6	27.9
卸・小売業	2,395 (32.6)	2,527 (33.5)	17,172	13.9	14.7	28.6
金融・保険・不動産業	310 (4.2)	323 (4.3)	3,221	9.6	10.0	19.6
運輸通信業	185 (2.5)	158 (2.1)	1,622	11.1	9.7	20.8
電気・ガス・水道・熱供給業	13 (0.2)	28 (0.4)	217	6.0	12.9	18.9
サービス業	2,613 (35.6)	2,183 (28.9)	19,218	13.6	11.3	24.9
公務	72 (1.0)	129 (1.7)	2,260	3.2	5.7	8.9
分類不能	0 (0.0)	0 (0.0)	} 6	0.0	16.7	16.7
該当なし	0 (0.0)	1 (0.0)				
計	7,345(100.0)	7,542(100.0)	59,607	12.3	12.7	25.0

（資料） 表１－２・５に同じ。
（注） 〃

先にみた男女の相対差とは逆に，女子の速い流動性が示されている。この傾向は常用労働者だけに限るともっと著しく，表１－２・10－①および②によると，女子は男子の２倍の移動率25.0％を示している。産業別にみても先の男女の相対差で女子の優位性が示された卸・小売業，サービス業，食料品製造業においては，全数の移動率で男子が20～37％に対し，女子が37％～105％，常用労働者の移動率で男子が14～25％に対し，女子が24～29％と女子の移動率が男子を圧倒している。そして男女の相対差で男子の圧倒的優位性が示された建設業においても，男女おのおのの人離職率においては，その関係が逆転している。全数では，男子の入職率77.9％，離職率77.6％，移動率155.5％に対し，女子のそれは94.0％，94.3％，188.3％である（表１－２・９－①および②）。常用労働者だけに限定すると，この傾向はさらにはっきりする。男子の入職率3.8％，離職率5.6％，移動率9.4％に対し，女子は7.1％，9.1％，16.1％で約２倍近い流動を示している（表１－２・10－①および②）

以上のことから，「函館地域労働市場」は国勢調査によって示されたこれまでに集積されてきた雇用の結果としては，きわめて強い男子的性格を有するものであるが，1970年代末から80年代にかけての特徴は構造不況下における産業構造の変化とともに女子化の傾向が生じてきたことである。この点については第１章にも示された，1970～75年に急減に転じた女子就業人口が75～80年には逆に男子を上回る増加率をみせたこととも一致する。もっとも，そうはいっても年間の雇用量からいうと，先の男女の相対差にも示されるように，いまだ男子の優位な「地域労働市場」であることに変りはない。しかし，それは圧倒的に男子雇用量の多い建設労働者や臨時・季節労働者を含めた場合のことであって，常用労働者レベルあるいは建設業以外の産業でみると，女子の雇用量が男子を凌駕するようになってきている。さらに，需要の度合を示す男女それぞれの入職率になると，女子の入職率が男子を圧倒し，「函館地域労働市場」における女子化の動きを知ることができる。とはいえ，こうした女子化の動きにもかかわらず，これまでに集積されてきた雇用の結果として「函館地域労働市場」の基調は依然として男子的であるといえる。

注

(1) 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編『兼業農家の労働と生活・社会保障』中央大学出版部，1982年，289頁参照。

第２節　『職安』からみた「函館地域労働市場」の動き－過剰労働力の堆積と「不安定雇用労働市場」化

この節では『職安』からみた「函館地域労働市場」の特徴をみるのが目的であるが，『職安』が「地域労働市場」の労働力需給の全てに介入しているわけではない。『職安』を経由せずに取引きされている労働力がかなりの数にのぼると思われる。その意味では，『職安』からみた労働力需要は「函館地域労働市場」のかなりの部分を示すにしても，その全体を示すものではない。そこで，まず「函館地域労働市場」における『職安』の位置，すなわち支配力をみることからはじめよう。

表１－２・11は，この地域の雇用保険資格取得者（入職者）に対して，『職安』を経由して

就職した者＝充足数がどのくらいの割合であるかを示したものである。『職安』経由の就職者数を示すものとして，充足数と就職件数があるが，管内の就職者数を示す点では充足数が妥当である。就職件数には『職安』の管轄区域外に就職＝流出した者が含まれ，その数は充足数をかなり上回るからである。そこで，充足数を用いた表１－２・11の「職安経由率」をみると，1974～75年が48.8％，76～77年が56.5％，78～79年が44.8％，80～81年が36.5％，82～83年が55.5％である。約２分の１の労働者が『職安』を通じて就職していることが分かる。1978年からその比率が減少しはじめ，80～81年に平均を大巾に下回った（36.5％）のは，同地域の不況（1978年から特定不況地域に指定）を反映して，『職安』への求人が減少したからとも考えられるが，実際に求人が急減しだした76～77年にはその比率は上昇しているのである。ともあれ，1980～81年に「職安経由率」は平均を大巾に下回るものの，その他の時期は５割前後の率をキープしている。

これを産業別にみると格差が目立つ。表１－２・12は，「職安経由率」がもっとも低率であった1981年のものであるが，産業別の傾向的特徴は分かると思う。それによると，「函館地域労働市場」の主要な産業の中で，一見「職安経由率」が悪いと思われている建設業の比率が産業計の平均を大巾に上回っているのに対して，他の卸・小売業，サービス業，食料品製造業はいずれも平均を下回っている。とくに，サービス業，食料品製造業の「職安経由率」は悪い。

以上より「函館地域労働市場」においては，就職者のかなりの部分が『職安』を通じて企業に流入してはいるが，なお，半数近くは『職安』を経由していないことが分かる。この前提に立って，つぎに『職安』からみた「函館地域労働市場」の具体的特徴を明らかにしてみたい。

まず，函館『職安』の求人＝労働力需要の状況をみてみよう。表１－２・13は常用と臨時・季節別の月間有効求人（前月から繰り越された有効求人数と当月の新規求人数の合計）の累計を1970年以降について示したものである。それによると，常用労働者に対する求人はすでに1970年代初頭に減少の趨勢にあるものの，急速に収縮するのは第１次「石油ショック」以降のことで，77～78年のボトム期には３～４割の水準にまで下降した。その後，増勢に転ずるものの，今なお６割の水準でしかない。この収縮のあり方は「全国労働市場」の収縮以上に激しいものであり（労働省職業安定局『労働市場年報』によると，「全国労働市場」レベルでも，求人数は「石油ショック」後減少するが，しかし，その比率は1970年の６割前後の水準であり，その後の求人数の増勢によって現在は８割前後の水準にまで回復している），「特定不況地域」に指定されている「函館地域労働市場」の不況の深刻さを反映している。とりわけ，男子よりも女子の落ち込みがひどく，1970年の基準時点に対して，1983年は男子が80％，女子は40％である。高度経済成長期に男子に遅れて企業に吸収された女子労働力は，経済危機への転化とともにいち早く常用労働者の流入先を狭められたのである。また，その求人の内容も以前に比べると，「常用」とは名ばかりの時間給の求人が増加しているが，この点については後に詳述することにする。

このような常用労働者の縮小のあり方に対して，臨時・季節労働者の場合，1970年代前半を通じて膨張し，第１次「石油ショック」直後まで増大した。しかし，その反動は1975，６年にいち早く現われ，男子の場合，前年比の５割の水準にまで急下降した。その後も著しい増加はみられず，1980年代の求人数はもっとも求人の多かった時点（1973～74年）の４割，70年基準時点の７割の水準である。しかし，このような状態の中でも常用労働者の臨時・季節労働者に

表１－２・11　「函館職安」の雇用保険「資格取得者」に対する充足数の割合（全数）

1974年 ～ 75年			1976年 ～ 77年			1978年 ～ 79年			1980年 ～ 81年			1982年 ～ 83年		
充足数	資格取得者	職安経由率	充足数	資格取得者	職安経由率	充足数	資格取得者	職安経由率	充足数	資格取得者	職安経由率	充足数	資格取得者	職安経由率
		(%)			(%)			(%)			(%)			(%)
48,646	99,711	48.8	55,575	98,386	56.5	44,546	99,329	44.8	34,421	94,182	36.5	46,571	83,913	55.5

（資料）　「北海道労働市場年報」「函館職安業務統計年報」より作成
（注１）　各々の数字は年度平均を示している。
（注２）　充足，資格取得者の数字には，常用労働者，臨時・日雇労働者がふくまれる。

表1－2・12 「函館職安」の雇用保険「資格取得者」に対する充足数の産業別割合（1981年）

	充足数	資格取得者数	職安経由率（%）
農林・水産業	547	1,860	29.4
鉱業	92	543	16.9
建設業	9,234	20,584	44.9
製造業	1,388	8,882	15.6
食料品製造業	505	4,928	10.2
繊維製造業	71	832	8.5
木材・家具製造業	93	656	14.2
機械製品製造業	39	134	29.1
その他の製造業	680	2,332	29.2
卸・小売業	1,251	4,796	26.1
金融・保険・不動産業	76	536	14.2
運輸通信業	255	2,064	12.4
電気・ガス・水道・熱業	85	98	86.7
サービス業	1,108	5,995	18.5
公務	131	1,002	13.1
分類不能	0	0	0
該当なし	0	57	0
合計	14,167	46,417	30.5

（資料） 函館職安資料 「函館職安業務統計年報」より作成
（注） 充足，資格取得者の数字は，常用労働者のみならず，臨時・日雇労働者もふくむ。

表1－2・13 「函館職安」管内における求人の推移

	月間有効求人累計								
	常用			臨時・季節			全数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1970年度	22,004	22,392	42,396	35,772	16,212	51,984	55,776	38,604	94,380
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
71	16,140	11,184	27,324	24,312	16,944	41,256	40,452	28,128	68,580
	81	50	64	68	105	79	73	73	73
72	22,080	15,312	37,392	43,476	18,864	62,340	65,556	34,176	99,732
	110	68	88	122	116	120	118	89	106
73	20,100	20,052	40,152	62,352	19,836	82,188	82,452	39,888	122,340
	100	90	95	174	123	158	148	103	130
74	15,955	12,700	28,655	79,884	16,102	95,986	95,839	28,802	124,641
	80	57	68	223	99	185	172	75	132
75	12,477	14,486	26,963	56,985	11,862	68,847	69,462	26,348	95,810
	62	65	64	159	73	132	125	68	102
76	12,077	8,337	20,414	31,304	14,879	46,183	43,381	23,216	66,597
	60	37	48	88	92	89	78	60	71
77	9.436	5.232	14,668	29,561	13,370	42,931	38,997	18,602	57,599
	47	23	35	83	82	83	70	48	61
78	12,728	7,128	19.856	22,397	10,327	32,724	35,125	17,455	52,580
	64	32	47	63	64	63	63	45	56
79	11,711	6,327	18,038	20,359	9,464	29,823	32,070	15,791	47,861
	59	28	43	57	58	57	57	41	51
80	12.742	7,652	20,394	23,679	10,074	33.753	36,421	17,726	54,147
	64	34	48	66	62	65	65	46	47
81	15.688	9,633	25,321	24,291	9,846	34,137	39,979	19,479	59,458
	78	43	60	68	61	66	72	50	63
82	16,512	10,310	26,822	26,977	11,518	38,495	43,489	21,828	65,317
	83	46	63	75	71	74	78	57	69
83	15,974	9,265	25,239	24,188	10,424	34,612	40,162	19,689	59,851
	80	41	60	68	64	67	72	51	63

（資料） 函館職業安定所業務統計年報より作成
（注） 1970～73年度については月間有効求人数の月平均を12倍した数字である。

表１－２・14 「函館職安」管内における求職者の推移

	月間有効求職累計								
	常用			臨時・季節			全数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1970年度	31, 380	58, 512	89, 892	127, 320	60, 936	188, 256	158, 700	119, 448	278, 148
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
71	29, 004	59, 124	88, 128	131, 268	54, 060	185, 328	160, 272	113, 184	273, 456
	92	101	98	103	89	98	101	95	98
72	31, 140	64, 008	95, 148	142, 308	57, 324	199, 632	173, 448	121, 332	294, 780
	99	109	106	112	94	106	109	102	106
73	26, 772	52, 632	79, 404	136, 788	51, 276	188, 064	163, 560	103, 908	267, 468
	85	90	88	107	84	100	103	87	96
74	29, 901	56, 581	86, 482	136, 585	51, 616	188, 201	166, 486	108, 197	274, 683
	95	97	96	107	85	100	105	91	99
75	42, 177	64, 491	106, 668	132, 931	49, 352	182, 283	175, 108	113, 843	288, 951
	134	110	119	104	81	97	110	95	104
76	50, 255	51, 953	102 208	132, 314	57, 767	190, 081	182, 569	109, 722	292, 291
	160	89	114	104	95	101	115	92	105
77	47, 101	50, 807	97, 908	118, 090	48, 853	166, 943	165, 191	101, 660	266, 851
	150	87	109	93	80	89	104	85	96
78	49, 049	45, 597	94, 646	97, 141	39, 600	136, 741	146, 190	85, 197	231, 387
	156	78	105	76	65	73	92	71	83
79	49, 257	45, 594	94, 851	97, 534	36, 748	134, 282	146, 791	82, 342	229, 133
	157	78	106	77	60	71	92	69	82
80	43, 795	43, 945	87, 740	99, 520	31, 614	131, 134	143, 315	75, 559	218, 874
	140	75	98	78	52	70	90	63	79
81	48. 264	47, 478	95, 742	64, 226	23, 585	87, 811	112, 490	71, 063	183, 553
	154	81	107	50	39	47	71	59	66
82	46, 469	46, 844	93, 313	78, 066	27, 214	105, 280	124, 535	74, 058	198, 593
	148	80	104	61	45	56	78	62	71
83	46, 470	45, 416	91, 886	79, 901	25, 313	105, 214	126, 371	70, 792	197, 100
	148	78	102	63	42	56	80	59	71

（資料） 表１－２・13に同じ。
（注） 1970～73年度については，月間有効求職数の月平均を12倍した数字である。

よる代替は進行したといえよう。1970年には常用と臨時・季節労働者の求人比率は８対10であったが，77年には3.5対10，80年代には７対10へと臨時・季節労働者の求人比率が上昇した。それは「函館地域労働市場」の「不安定雇用労働市場」化の動きを示すものであるが，同地域は深刻な不況地域であるため，この動きは他地域以上に深刻度が高いといえる。

以上の求人動向に対して，表１－２・14は『職安』からみた「函館地域労働市場」の求職＝供給の動向を示している。常用労働者では，男子の求職者が「石油ショック」後の1975年以降に急増し，高度経済成長期の1.5倍の高さをキープしながら推移している。高度経済成長期に『職安』を通じないで就職していた人々や不況によって反発された人々が『職安』に集中するようになったためであろう。一方，常用女子，臨時・季節労働者はともに不況とともに減少しており，とくに女子の減少が著しい。それは「仕事がありそうにもない」ために求職活動をしなかったり，また仕事があっても「不安定な仕事」しかみつからないために，『職安』に集中しなかったためと思われる。彼らは，とくに女子の場合は，一時的に不就労のまま失業者として過ごすが，そのまま仕事がみつからない場合には，労働市場を引退して非労働力化するのである。

つぎに，以上の需給の結果として，実際に『職安』を経由して就職したものは年間どの位だったのであろうか。それを示す指標には充足数と就職件数があるが，「函館地域労働市場」＝「職安労働市場」内に就職した者の数を適確に示すという点では充足数を用いるのが妥当であろう。就職件数には管外へ流出した者が多く含まれるからである。就職件数から管外就職者を差し引いた数字は充足数にほぼ等しくなる。以上のことをふまえて，表１－２・15の年間の就職者数＝充足数の推移をみてみよう。まず，常用労働者と臨時・季節労働者別では，常用労働者は1970年代前半までに6,000～8,000人の人々が年間に企業に流入していたが，76年以降その数は3,000人台へ半減した。一方，臨時・季節労働者は減少どころか逆に微増し，２万人前後の人々が絶えず企業に流入している。これは先にも述べたように，常用労働者の臨時・季節労働者による代替の進行を示すものである。

男女別の特徴では常用と臨時・季節計の男子の就職者数＝充足数が，15～17万人台とほぼ一定しているのに対して，女子は1974年以降７～８割の水準にまで下降している。しかし，その下降は常用女子の急減（1970年の３割の水準）によるものであって，臨時・季節女子は逆に上昇して，常用女子の減少をカバーしている。女子の「不安定雇用者」化の強さを示すものである。一方，常用男子の減少は女子ほどではなく，1976～80年の水準は1970年基準時点の７～８割の水準である。このことは，臨時・季節男子が，1970～83年の間，ほとんどの年間の就職者数＝充足数を増減させないできていることと考え合わせると，男子労働市場が，統計上は，女子労働市場ほど「不安定」化していないことを示すかもしれないが，実際にはそうでない。常用男子の充足内容自体に変化が生じ，卸・小売業，サービス業等で働くセールスマンなどが増えているのである。男子労働市場でもやはり，「不安定雇用労働市場」化の動きが進行していると思われる。

以上が『職安』からみた「函館地域労働市場」の具体的な動きであるが，その結果としての充足率，就職率の推移はどうであろうか。充足率は求人数に対して充足される比率，すなわち，企業による労働力の充足難易度を，就取率は求職者に対する就職件数の割合，すなわち就職難易度を示すものである。

まず，充足率からみてみよう。表１－２・16は有効求人に対する充足数の割合であるが，そ

表１－２・15 「函館職安」における充足数の推移

	充足数								
	常用			臨時・季節			全数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1970年度	2,857	4,661	7,518	14,588	4,418	19,006	17,445	9,079	26,524
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
71	2,641	2,823	5,464	12,304	4,658	16,962	14,945	7,481	22,426
	92	61	73	84	105	89	86	82	85
72	3,168	4,830	7,998	11,997	4,971	16,968	15,165	9,801	24,966
	111	104	106	82	113	89	87	108	94
73	2,767	4,520	7,287	12,847	4,043	16,890	15,614	8,563	24,177
	97	97	97	88	92	89	90	94	91
74	3,038	3,695	6,733	15,701	3,998	19,699	18,739	7,693	26,432
	106	79	90	108	90	104	107	85	100
75	2,997	3,259	6,256	13,098	2,860	15,958	16,095	6,119	22,214
	105	70	83	90	65	84	92	67	84
76	1,711	1,571	3,283	15,656	6,279	21,935	17,367	7,851	25,218
	60	34	44	107	142	115	100	86	95
77	2,336	1,367	3,703	19,047	7,609	26,656	21,383	8,976	30,359
	82	29	49	131	172	140	123	99	114
78	2,135	1,192	3,327	15,393	6,792	22,185	17,528	7,984	25,512
	75	26	44	106	154	117	100	88	96
79	2,050	1,151	3,201	10,564	5,269	15,833	12,614	6,420	19,034
	72	25	43	72	119	83	72	71	72
80	1,836	1,455	3,291	13,065	3,898	16,963	14,901	5,353	20,254
	64	31	44	90	88	89	85	59	76
81	2,062	1,645	3,707	8,455	2,005	10,460	10,517	3,650	14,167
	72	35	49	58	45	55	60	40	53
82	2,008	1,600	3,608	14,079	5,711	19,790	16,087	7,311	23,398
	70	34	48	97	129	104	92	81	88
83	2,027	1,525	3,552	14,524	5,097	19,621	16,551	6,622	23,173
	71	33	47	100	115	103	95	73	87

（資料） 表１－２・13に同じ。

表１－２・16 「函館職安」における充足率の推移

（％）

	充足率								
	常用			臨時・季節			全数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1970年度	14.3	20.8	17.7	40.8	27.3	35.6	31.3	23.5	28.1
71	16.4	25.2	20.0	50.6	27.5	41.1	36.9	26.6	32.7
72	14.3	31.5	21.4	27.6	26.4	27.2	23.1	28.7	25.0
73	13.8	22.5	18.1	20.6	20.4	20.6	18.9	21.5	19.8
74	19.0	29.1	23.5	19.7	24.7	20.5	19.6	26.7	21.2
75	24.0	22.5	23.2	23.0	24.1	23.2	23.2	23.2	23.2
76	14.2	18.8	16.1	50.0	42.2	46.3	40.0	33.8	37.9
77	24.8	26.1	25.2	64.4	56.9	62.1	54.8	48.3	52.7
78	16.8	16.7	16.8	68.7	65.8	67.8	49.9	45.7	48.5
79	17.5	18.2	17.7	51.9	55.7	53.1	39.3	40.7	39.8
80	14.4	19.0	16.1	55.2	38.7	50.3	40.9	30.2	37.4
81	13.1	17.1	14.6	34.8	20.4	30.6	26.3	18.7	23.8
82	12.2	15.5	13.5	52.2	49.6	51.4	37.0	33.5	35.8
83	12.7	16.5	14.1	60.0	48.9	56.7	41.2	33.6	38.7

（資料） 表１－２・13に同じ。

れによると，『職安』での常用求人の充足率は，「全国労働市場」の動きとは逆に高度経済成長期から低成長期への転化とともに減少している。すなわち1970年代前半に20％前後を示した常用求人の充足率は，70年代後半までに15％前後に下降した。それは常用求人とは名ばかりの「不安定雇用」職種の求人ーたとえば，歩合のきついセールスの仕事などはその典型であるーが増大したために，求職者が就職を敬遠したからである。求人側が労働者を選択しうる以上，求職者側も企業，職業を選択するのは当然といえよう。

このような充足率の低下は，一時的にせよ不就労のまま失業者として過ごさざるを得ない過剰労働力の増大を意味するが，それを求職者の側から補足してみよう。表１－２・17は有効求職者に対する就職件数の割合，すなわち求職者の就職難易度を示している。それによると，常用，臨時・季節計の就職率はあまり変化がみられない。しかし，常用，臨時・季節別では，前者の急減，後者の急増と対象的である。常用労働者は継続して雇用されるために，もともと就職率は低く，高度経済成長下でさえも求職者の10分の１しか就職できなかった。この数字自体が全国平均より低い数字であり，「函館地域労働市場」の特殊性を示しているが，1975年以降の不況期に至ると20分の１へ半減した。過剰労働力の急激な堆積である。こうした動きは，一

表１－２・17 「函館職安」における就職率の推移

（%）

	就職率								
	常用			臨時・季節			全数		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
1970年度	11.5	8.2	9.4	19.7	10.6	16.8	18.1	9.4	14.4
71	10.3	5.0	6.7	16.6	11.5	15.1	15.5	8.1	12.4
72	11.4	7.7	8.9	14.3	10.2	13.1	13.7	8.9	11.8
73	12.0	8.8	9.9	15.2	10.1	13.8	14.7	9.4	12.7
74	11.7	6.7	8.5	15.6	9.2	13.8	14.9	7.9	12.1
75	7.7	4.6	5.7	14.8	8.2	13.0	13.1	6.1	10.3
76	3.5	5.7	3.3	17.5	7.0	15.9	13.6	7.9	11.5
77	5.4	2.7	4.0	22.8	17.7	21.3	17.8	9.9	14.8
78	4.6	2.7	3.7	23.6	19.2	22.3	17.2	10.3	14.7
79	4.5	2.6	3.6	17.4	16.1	17.0	13.1	8.6	11.5
80	4.5	3.4	4.0	17.0	20.6	17.9	13.2	10.6	12.3
81	4.6	3.5	4.1	18.5	9.5	16.1	12.5	5.5	9.8
82	4.5	3.5	4.0	22.5	21.7	22.3	15.8	10.2	13.7
83	4.6	3.4	4.0	22.9	20.9	22.4	16.2	9.7	13.9

（資料） 表１－２・13に同じ。

方における完全失業者の増大，他方における「不安定雇用者」の増大という形で密着しながら進行しているのである。

第３節 賃金の水準

前節に明らかにしたように，1970年以降の「函館地域労働市場」は，造船・同関連工業を中心とする製造業の縮小にもかかわらず，雇用者で１万7,110人が集積された。それは産業構造の第３次産業肥大化にともなう，卸・小売業，サービス業，建設業の雇用増の結果であった。しかし，その集積は高度経済成長期のそれに遠く及ぶものではなく，造船・同関連工業の離職者を中心とする雇用・失業不安がこの間に急速に増大した。中核都市・函館市は78年から「特定不況地域」に指定され，常用労働者の減少をカバーする臨時，季節，パート労働者の急増がこの間の雇用者の集積を支えた。雇用者の集積は，「不安定雇用労働市場」の拡大に直結していたのである。本節では，「雇用不安」のこうした集積をうけて，「函館地域労働市場」の賃金水準がどのようなメカニズムの下で決定されるかについて言及すべきかと思われるが，実際に

表1－2・18　常用労働者一人平均月間現金給与総額の全国・北海道比較（1981年）

（規模30人以上）

産業	現金給与総額						全国に対する北海道の割合		
	全国			北海道					
	男子A（円）	女子B（円）	男女計C（円）	男子A′（円）	女子B′（円）	男女計C′（円）	男（A′/A×100）	女（B′/B×100）	男女計（C′/C×100）
調査産業計	328,001（102）	174,895（113）	279,096（102）	304,579（106）	164,748（112）	263,902（104）	92	94	94
調査産業計（サービス業を除く）	320,918（100）	155,230（100）	273,404（100）	287,833（100）	146,511（100）	253,096（100）	89	94	92
鉱業	316,119（98）	160,800（104）	300,255（110）	315,226（110）	141,197（96）	306,486（121）	99	87	102
建設業	294,410（92）	137,360（88）	271,705（99）	270,488（94）	136,715（93）	250,727（99）	91	99	92
製造業	314,061（98）	136,355（88）	259,729（95）	283,171（98）	118,319（81）	229,878（91）	90	86	88
卸売業・小売業	316,464（99）	151,773（98）	251,291（92）	255,393（89）	138,834（95）	216,213（85）	80	91	86
金融・保険業	473,985（148）	216,818（140）	346,494（127）	437,250（152）	195,934（134）	303,552（120）	92	90	87
運輸・通信業	310,487（97）	221,049（142）	300,993（110）	295,349（103）	219,625（150）	289,617（114）	95	99	96
電気・ガス・水道・熱供給業	383,776（120）	211,760（136）	362,918（133）	347,426（121）	182,622（124）	323,997（128）	90	86	89
サービス業	362,440（113）	223,175（144）	300,704（110）	367,612（128）	195,420（133）	295,017（117）	101	87	98

（資料）　労働省「毎月勤労統計調査総合報告書」（昭和57年）より作成。

は，「不安定雇用者」の賃金についてのTOTALな資料が存在しないために，常用労働者の賃金水準に焦点を絞って考察を加えることにする。臨時，季節，パート労働者の賃金分析は補足的な形でのみ行なわれる。

まず，「函館地域労働市場」の賃金水準が「全国労働市場」においてどのような平均的位置を占めているかを明らかにすることからはじめよう。ただし，この二つの労働市場の賃金を直接的に比較しうる資料がないために，はじめに「全国労働市場」と「北海道労働市場」(Regional Labor Market)を比較し，次いで「北海道労働市場」と「函館地域労働市場」(Local Labor Market)を比較し，最後に「全国労働市場」における「函館地域労働市場」の賃金水準の位置を確定するという三段論法をとることにする。まず，前者の検討であるが，表1－2・18は『毎月勤労統計調査』(規模30人以上)より得た，常用労働者(職員，生産労働者)一人平均月間現金給与総額の全国，北海道比較(1981年)である。それによると，調査産業計の男女計では，全国の27万9,096円に対し北海道が26万3,902円，男女別では男子が32万8,001円対30万4,579円，女子が17万4,895円対16万4,748円である。全国を100とすると，北海道の男女計は94％，男子は92％，女子は94％で，全国水準に対して北海道の賃金水準が平均(男女計)で6％，男女別でそれぞれ8％，6％低位であることが分かる。ただし，先にことわっているように，これは「不安定雇用者」を除いた平均賃金結果であり，全国に比べて比率の高い「不安定雇用者」を考えると，その差は更に拡大すると思われる。

調査産業計では以上のような賃金水準を示すが，産業別にみると，かなりの差が目立つ。今，雇用者の増減が著しい建設業，製造業，卸・小売業，サービス業を注目してみると，男女計ではサービス業が全国のそれにきわめて近い29万5,017円・98％に対し，建設業，製造業，卸・小売業はいずれも全国の水準を大巾に下回っている。ただし，建設業は調査産業計と同様な格差水準92％にとどまっているが，製造業と卸・小売業は調査産業計の格差水準をさらに上回る88％(22万9,878円)，86％(21万6,213円)とその格差が拡大している。

なお，男女別にみると，その差は産業によってさらに目立ってくる。男子ではサービス業が全国のそれを若干上回る101％を示すが，逆に，卸・小売業は80％と全国との差が20ポイントも開いている。一方，女子は建設業が全国のそれとほぼ等しい水準99％を示すが，他はいずれも全国との格差が調査産業計の場合よりも大きい(製造業86％，卸・小売業91％，サービス業87％)。このように男女別になると全国との格差が産業によって著しく異なっているのであるが，いずれの産業においても男子の賃金水準がそれぞれの産業の平均(男女計)賃金の水準を，したがって全国との賃金格差水準を強く規制していることがわかる。ただ，製造業と卸・小売業の2産業においては，女子の賃金がその産業の男女計平均賃金の水準を規制する力が男子ほどではないにしても，他産業の場合よりも大きいことが分かる。

さて，つぎに「北海道労働市場」と「函館地域労働市場」の賃金の比較検討に移ろう。ただし，先の「全国労働市場」と「北海道労働市場」で比較検討したような常用労働者一人当りの平均賃金ではなく，年齢別モデル賃金の比較である。しかも，「北海道労働市場」と「函館地域労働市場」の直接比較ではなく，道都・札幌市と「函館地域労働市場」の中核都市・函館市の比較である。

表1－2・19，20は1981年の高卒男子常用労働者の年齢別モデル賃金を「生産部門」と「事務販売部門」別にみたものである。まず，それぞれの表の調査産業計をみてほしい。実際には，

表１－２・19　生産部門の高卒（男）常用労働者の年令別月間モデル賃金―札幌市と函館市の比較―（1981年）

年令	モデル賃金（円）						札幌市に対する函館市の賃金の割合（%）		
	調査産業計		製造業		建設業		調査産業計	製造業	建設業
	札幌（A）	函館（A′）	札幌（B）	函館（B′）	札幌（C）	函館（C′）	A′／A×100	B′／B×100	C′／C×100
18	98,222	93,111	103,049	91,262	97,695	98,500	95	89	101
20	109,225	103,395	107,809	97,511	111,568	113,700	95	90	102
25	137,633	133,042	135,728	121,735	143,845	144,967	97	90	101
30	180,177	177,428	174,495	164,317	191,767	186,200	98	94	97
35	219,036	203,967	214,270	202,459	236,033	205,680	93	94	87
40	256,570	243,959	254,600	219,535	275,482	267,763	95	86	97

（資料）　札幌商工会議所「1982年賃金白書」，函館商工会議所「昭和56年度函館市における賃金指標」より作成
（注１）　函館の調査産業計には上表の産業以外に卸売業，小売業，運輸・通信・倉庫業，サービス業が含まれている。
（注２）　所定内賃金である。

表１－２・20　事務販売部内の高卒(男)常用労働者の年令別月間モデル賃金－札幌市と函館市の比較

年令	モデル賃金（円）								札幌市に対する函館市の賃金の割合（%）			
	調査産業計		卸売業		小売業		サービス業		調査産業計	卸売業	小売業	サービス業
	（A）札幌	（A′）函館	（B）札幌	（B′）函館	（C）札幌	（C′）函館	（D）札幌	（D′）函館	A′／A×100	B′／B×100	C′／C×100	D′／D×100
18	96,407 (100)	94,452 (100)	95,304 (100)	91,240 (100)	95,393 (100)	94,358 (100)	96,917 (100)	102,700 (100)	98	96	99	106
20	107,389 (111)	105,109 (111)	106,055 (111)	101,670 (111)	110,262 (115)	101,540 (108)	106,194 (110)	123,300 (120)	98	96	92	116
25	136,676 (142)	135,211 (143)	134,289 (141)	126,980 (139)	136,814 (143)	130,090 (138)	132,031 (136)	170,133 (166)	99	95	95	129
30	184,550 (191)	186,158 (197)	181,219 (190)	173,642 (190)	184,917 (194)	184,039 (138)	180,231 (186)	198,857 (194)	101	96	100	110
35	227,587 (236)	226,701 (240)	221,464 (232)	197,768 (217)	228,931 (240)	224,782 (238)	226,810 (234)	241,367 (235)	100	89	98	106
40	265,191 (275)	261,145 (276)	259,114 (272)	224,351 (246)	274,165 (287)	264,098 (280)	279,203 (288)	261,500 (255)	98	87	96	94
45	304,043 (315)	303,655 (321)	289,819 (304)	253,382 (278)	320,341 (336)	319,021 (338)	300,999 (311)	281,500 (274)	100	87	100	94
50	334,807 (347)	330,655 (350)	323,232 (339)	258,450 (283)	346,843 (364)	393,436 (417)	325,273 (335)	311,500 (303)	99	80	113	96
55	363,126 (377)	343,535 (364)	342,766 (360)	273,400 (300)	376,747 (395)	385,833 (409)	356,001 (367)	331,500 (323)	95	80	102	93

（資料）　表１－２・19に同じ。但し調査産業計には新たに金融・保険・不動産業が加わる。
（注）　〃

部門を超えた全産業の平均賃金を示したかったが，資料の制約上，「生産部門」「事務販売部門」別の平均賃金（調査産業計の賃金）を示すにとどまった。なお，表１－２・19の「生産部門」の調査産業計賃金は，製造業，建設業以外に，卸・小売業，運輸・通信・倉庫業，サービス業を含む全体の平均賃金（モデル賃金）を，表１－２・20の「事務販売部門」の調査産業計賃金は，卸売業，小売業，サービス業の外に製造業，建設業，運輸・通信・倉庫業，金融・保険・不動産業を含む全調査産業の平均モデル賃金を示している。

それによると，「生産部門」のモデル賃金の水準は，25歳層と30歳層において札幌市の賃金にほぼ等しく（ただし，２～３ポイント低い），他の年齢層で若干格差が広がっている。しかし，その差はさほど大きなものではなく，もっとも格差の大きい35歳層でも，函館市の賃金（20万3,967円）は札幌市の賃金（21万9,036円）の93％の位置，つまり７ポイント低いだけである。一方，「事務販売部門」のモデル賃金の水準は，「生産部門」の場合よりもさらに札幌市に接近し，18～50歳層では殆んど格差がなく，わずかに55歳層で５％低くなっていただけである。このように，常用労働者の年齢別モデル賃金では札幌市と函館市の間に顕著な差異は示されていないが，このことは「都市労働市場」のモデル賃金の一つの特徴なのかもしれない。ともあれ，ここで示された特徴を，先の「全国労働市場」と「北海道労働市場」の賃金比較で得た結果（男女の賃金がそれぞれ全国に対して北海道が８％ないし６％低位）に加味して「函館地域労働市場」の全国における位置を考えると，「函館地域労働市場」の賃金水準は全国よりも10％前後低いことが考えられる。この賃金水準は，その周辺を農・漁村の供給過剰の労働力によって取り囲まれている農村的「地域労働市場」の賃金水準よりもはるかに高いものである。(1)しかし，この推計はあくまでも，異なる資料の比較検討から導き出されたものであり，同一レベルでは論じられない。

さて，調査産業計ではこのような「函館地域労働市場」の「全国労働市場」における位置が推計されたが，産業別ではどうであろうか。今，建設業，製造業，卸売業，小売業，サービス業について検討してみよう。再度，表１－２・19および20をみてほしい。それによると，産業別，年齢別によってばらつきの大きさが目立つが，大ざっぱにいって，建設業，小売業，サービス業の３産業では格差はきわめて弱く，製造業と卸売業の２産業では格差が強力である。後２者では函館市が札幌市を５～20％も下回っている。函館市の地盤沈下は主として金属機械産業の不況を中心として展開しており，そこから排出される過剰労働力が製造業の賃金水準を圧下させる役割を果しているのであろう。

以上の産業別検討からも推測されるように，「函館地域労働市場」の全国における位置は，製造業と卸売業で調査産業計の格差をさらに上回る低位性を示すものの，建設業，小売業，サービス業では札幌市の位置にほぼ等しいのである。しかし，この分析結果は常用労働者の年齢別モデル賃金レベルのことであって，必ずしも「函館地域労働市場」全体の賃金水準を十分に位置づけたことにはならない。とくに，1970年代の後半以降に急速に拡大した「雇用不安」の集積が「地域労働市場」の賃金水準にどのような影響を及ぼすかについては，資料の制約上，言及を避けてきた。しかし，全然言及しないわけにもいかないであろう。そこで，この問題の全面的展開にはならないが，「雇用不安」の一つの曲型を示す中途採用者に焦点を当ててその賃金水準の若干の考察を試みてみよう。ところで，その前に，中途採用者の概念であるが，この言葉は，一般には新規学卒労働者との対概念として使用されることが多く，そこの労働市場は

相対的に労働力の流動，移動（解雇）が激しい。この労働市場は大企業から反発された労働力も受け入れるが，基本的には中小零細企業労働市場や不熟練労働市場と深く重なり合っている。その意味では，過剰労働力の圧力を強く受ける労働市場であるが，とりわけ，過剰労働力の堆積が部厚い「地域労働市場」ではその影響力がとくに強く現われる。

以上のことを考慮しながら表１－２・21をみてほしい。この表は『職安』の窓口からみた中途採用者の産業別賃金とその地域別比較（1981年）である。それによると産業計（産業平均）の男子賃金は北海道の15万円に対し，「函館地域労働市場」が13万4,000円，「札幌地域労働市場」が15万１千円である。女子の賃金は北海道９万2,000円，「函館地域労働市場」８万7,000円，「札幌地域労働市場」９万8,000円である。「函館地域労働市場」の賃金は北海道に対して男子が11％，女子が５％低く，「札幌地域労働市場」に対しては男女とも11％も低いことになる。先のモデル賃金比較においては，札幌市と函館市の格差がきわめて弱かったわけであるから，ここに示される中途採用者の賃金格差の強力さが注目されよう。中途採用者の賃金水準は大企業の基幹部門の労働者と異なって労働市場の動向に大きく左右されるが，過剰労働力の堆積が著しい「函館地域労働市場」のようなところでは，その影響（圧下力）がとくに著しいのである。

つぎに，産業別の賃金水準を建設業，製造業，卸・小売業，サービス業に限定してみてみよう。表１－２・21によると，男子では建設業を除く３産業とも函館市産業計の平均賃金（13万4,000円）を下回り，なかでもサービス業は11万6,000円ともっとも低く，産業計平均の87％の水準にしか達しない。北海道との比較になると，その差は大きいが，函館市産業計平均との格差ほどではなく，その差はいずれも10％以下に縮小する。なかでも建設業の格差は小さく，北海道との差は５％にすぎない。しかし，このような格差のあり方も，「札幌地域労働市場」との比較では一挙に拡大し，建設業を含むいずれの産業とも，その差は10数％に拡大する。この傾向は女子の場合でも同様である。４産業の女子の賃金は，そのうちの建設業，製造業，サービス業の３産業が函館市産業計の平均賃金を上回り，北海道との格差も３～５％と僅少だが，「札幌地域労働市場」との比較では，その差が10％前後に達する。

このように産業別賃金水準においては，４産業の男女ともに北海道との格差が函館市産業計平均との格差よりも低いものの，「札幌地域労働市場」との関係では逆にその差が拡大する。そこには，「札幌地域労働市場」と異なって，部厚く形成された過剰労働力の堆積＝「雇用不安」の増大が，中途採用者賃金のおもりとして直接機能し，「札幌地域」よりもはるかに低い水準に圧下させるという「函館地域労働市場」の特徴をみることができる。しかも，この賃金水準の低位性は，女子よりも男子に強く現われる農村的「地域労働市場」の特徴とも異なり，男女ともに札幌，全国との格差が大きいという特徴を併せて呈する。(2)

以上は全国，札幌市あるいは北海道との比較における「函館地域労働市場」の賃金水準の相対的位置であったが，「函館地域労働市場」内部における男女別・年齢別の相対的賃金格差はどうであろうか。若干の言及を試みてみよう。

まず，男女別の賃金格差であるが，表１－２・21によると，産業計平均の男子月額賃金13万4,000円に対して女子賃金８万7,000円で，その差は４万7,000円・35％に達する。この差は産業計平均のそれであって，実際には産業別のばらつきは大きい。その内，男女別格差のもっとも小さいサービス業をみると，男子11万6,000円に対して女子９万6,000円で，その差は産業計平均よりも小さいが，なお男女格差は２万4,000円・21％にもなる。このように男女別格差は

表１－２・21　中途採用者の産業別賃金（1981年）

	中途採用時の賃金（千円）						北海道に対する函館の賃金の割合（%）		札幌に対する函館の賃金の割合（%）	
	男			女			男	女	男	女
	北海道（A）	函　館（A′）	札　幌（A″）	北海道（B）	函　館（B′）	札　幌（B″）	A′／A×100	B′／B×100	A′／A″×100	B′／B″×100
産業計	150	134	151	92	87	98	89	95	89	89
鉱業	193	170	261	96	95	99	88	99	65	96
建設業	168	159	182	97	92	104	95	95	87	88
製造業	142	130	151	90	87	95	92	97	86	92
卸・小売業	141	127	145	93	86	98	90	92	88	88
金融・保険・不動産業	132	109	134	89	79	93	83	89	81	85
運輸通信業	178	149	183	90	90	93	84	100	81	97
電気・ガス・水道業	150	149	152	92	90	91	99	99	98	99
サービス業	130	116	132	96	92	102	89	96	88	90

（資料）　函館職業安定所の資料より作成
（注）　ここにいう函館とは函館市のことではなく，函館「職安」からみた「地域労働市場」＝「函館地域労働市場」をさしている。札幌の場合も同様である。

きわめて強力であることが分かる。産業別格差よりも男女別の方が格差が強力であるように思われる。女子のいっそう低位な賃金は男子のおもりとして機能している。

それでは年齢別のそれはどうであろうか。表１－２・22は従業者規模10－299人の事業所の年齢別所定内賃金である。それは中小企業の賃金であって，大企業（従業人300人以上）のそれではない。函館市の規模別従業者構成は，300人未満の事業所の従業者が全体の95％を占めているから，この表に示される年齢別賃金がもっとも一般的なものと思われる。それによると，「函館地域圏」の年齢別賃金カーブは，39歳まで上昇曲線を描くが，その後は，40－59歳で生涯平均賃金にほぼ等しい水準に，60歳以後はさらに低い88％の水準へと下降する。それは40歳前後をピークとする年功型の賃金カーブといってよく，一般的な全国の中小企業のそれに似ている。それに対して，北海道の場合は，同じ年功型の賃金カーブを描いていても上昇率が高く，そのため，出発の時点（17歳）では殆んど「函館地域圏」との差がなかった賃金が，25歳を過ぎると10％以上の格差をもって「函館地域圏」を凌駕し，賃金カーブの下降後にもそのままその格差を保持する。このように，「函館地域労働市場」の年齢別賃金は，北海道より相対的に低い曲線を描いている点にその特徴が示されるが，そのことは同時に「函館地域労働市場」の賃金の低位性の本質を示している。すなわち，新規学卒者＝若年労働者の賃金水準は，その労働市場が「全国労働市場」に直接的に連続していることによって全国的な平準化傾向を示すが，

表１－２・22　年令別賃金カーブの北海道と函館の比較（1981年）

	現金給与額		北海道に対する函館の割合（B／A×100）
	北海道（A）	函館地域圏（B）	
１７才以下	88,770 （100）	86,020 （100）	97
１８～１９才	100,620 （113）	94,970 （110）	94
２０～２４才	121,580 （137）	112,830 （131）	93
２５～２９才	159,540 （180）	142,400 （165）	89
３０～３４才	176,170 （198）	155,370 （180）	88
３５～３９才	173,530 （195）	174,780 （203）	101
４０～４９才	164,570 （185）	146,210 （170）	89
５０～５９才	159,780 （180）	142,530 （166）	89
６０才以上	140,870 （159）	126,990 （148）	90
生涯平均	158,680	144,060	91

（資料）　北海道労働部「中小企業賃金実態調査報告書」（昭和56年）より作成
（注）　従業者規模10～299人事業所の賃金

その年令以後の労働者の賃金水準は「函館地域労働市場」に部厚く形成されている過剰人口の圧下力によって低くおさえられるからである。

〈注〉

(1) 農村的「地域労働市場」の一典型ともいうべに長野県の賃金水準は全国よりも約2割低い。(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編『兼業農家の労働と生活・社会保障』中央大学出版部，1982年，356頁参照)。

(2) 江口英一氏は農村的「地域労働市場」の全国との賃金格差は，女子よりも男子においてとくに強く現われるとしている。(江口英一『現代の「低所得層」下』未来社，1980年，332～333頁，および江口英一，前掲論文，350～367頁を参照)。

むすび

われわれが本報告書で対象にしている「函館地域労働市場」は，函館市とその周辺3町（大野町，七飯町，上磯町）の，いわゆる「函館圏」の範囲であるが，本章に限っては，『職安』の管轄区全域にまでその範囲を拡大して統計的分析を行なってきた。その結果については本論中に記されているとおりであるが，ここでは明らかになった諸事実の中からとくに重要と思われるものをとり上げて述べておきたい。

まず，第1に注目されることは，「函館地域労働市場」の中核拠点都市・函館市は，1970年代初頭まで，第3次産業と造船・同関連工業，北洋漁業基地としての漁網・漁具・漁労機械などの関連工業および地場産業としての水産加工業が展開し，それによって「近代の都市が生産の場であったとすれば，現代の大都市は中枢管理の場であり，消費の場である」(1)といわれる今日の都市的「地域労働市場」に「生産の場」を提供してきた。しかし，1970年代中ばの第1次「石油ショック」を契機として，これまで活況を呈してきた産業資本が停滞することによって「生産の場」としての機能は低下し，それに代って，卸・小売業，サービス業を中核とする第3次産業および建設業の肥大化・拡大という産業構造の変化が生じた。その結果，函館市が「特定不況地域」に指定されているにもかかわらず，他の三町を中心として「函館地域労働市場」に1万7,110人の雇用労働力が集積された。しかし，その集積の規模・テンポは高度経済成長期のそれに遠く及ぶものではなく，『職安』の窓口からみた労働力需要＝求人は，70年代末のボトム期に70年・基準時点の5～6割の水準にまで低落し，80年代の今日でも6～7割の水準にしか回復していない。とくに，常用労働者の需要の減少が著しい。「生産の場」としての機能が低下することによって，雇用・失業問題が激化したのである。

第2に，このような雇用・失業問題の深刻化は，資本から反発された労働力の大部分が「全国労働市場」に流出せずに，「生産の場」としての機能が低下した「函館地域労働市場」内に滞留したことによって増幅された。職業安定所を中心として地域間移動の促進はなされたが，それによって流出した者はごく一部に限られ，構造危機下における広域職業紹介＝積極的労働力政策の限界を示している。地域内に滞留した労働力のうち，ある部分は顕在失業者化し，仕事がなかなかみつからない場合には，非労働力化したりするが（とくに女子），他の大部分は急速に拡大した「不安定雇用労働市場」に流入して潜在失業者化した。1981年度に新たに就職

した者（雇用保険の資格取得者）のうち，約7割までが臨時・季節の「不安定雇用者」である。この種の労働市場は，一度そこにいたると，再び上昇して条件のよい職業へ移ることは困難で，「一般にはそれ以後年齢の高まりとともに長期にそのような仕事をつづける」[(2)]ことになるが，「函館地域労働市場」においては，この種の労働市場の拡大が，第3次産業，建設業の肥大化という産業構造の転換を通じて地域全体にまで広がっていったのである。第3次産業はパート部分を除くと，統計上の「常用」扱い者の比率が高いけれども，その中には擬制的な常用労働者が多数含まれている。このように，「完全失業者」の堆積に比例した「不安定雇用者」の急速な増大こそは今日の矛盾が集中した不況「地域労働市場」の特徴でもあろう。

第3に注目されることは，「函館地域労働市場」は，女子の比率の高い労働力が供給される農村的「地域労働市場」と異なって，きわめて男子的性格の強い労働市場である。とりわけ，建設業，運輸・通信業，製造業でその性格が著しい。しかし，1970年代末から80年代にかけて第3次産業肥大化の影響をうけて女子化の傾向が生じてきたことも事実である。建設業の臨時・季節労働者を含めた年間（1981年度）の全数レベルでは今なお男子が優位性を示しているが，常用労働者レベルあるいは建設業を除く産業部門では，年間の女子の雇用量が男子を凌駕する事態が生じている。しかし，こうした女子化の動きにもかかわらず，高度経済成長期から集積されてきた雇用の結果として，「函館地域労働市場」は依然として男子的性格が強い。

第4に，資料の制約があって「函館地域労働市場」の階層性については触れないできたが，「モデル賃金」からみた常用労働者の産業別賃金レベルと中途採用者，中小企業常用労働者（従業者規模10～299人）の産業別，年齢別賃金レベルとでは，明らかに「全国労働市場」における位置が異なっている。前者では，常用労働者の産業別賃金が札幌市とほぼ同水準なのに対し（但し，製造業と卸売業は低位性を示す），後者では札幌市，北海道を10％以上も下回っている。「モデル賃金」の調査対象は必ずしも大企業の昇進労働力群とは限られないけれども，賃金レベルからみる限りでは，彼らは後者の労働者とは異なる労働市場に属しているようにみえる。彼らの賃金は「全国労働市場」の産業別決定の影響をうけるために全国的水準の賃金を維持しているのであろうか。それに対して，後者の賃金は，「函館地域労働市場」に部厚く形成された過剰人口の圧力を直接うけていることが明らかである。そこでは，新規学卒者，若年労働者の賃金は，彼らの労働市場が「全国労働市場」に直接的に連続していることによって全国水準に等しい水準を示すけれども，その年齢以後の労働者の賃金水準になると，「函館地域労働市場」に堆積された過剰人口の圧力によって低くおさえられ，札幌市，北海道の賃金に比べても10％の格差を有することになる。このように制約された賃金資料の検討からも「函館地域労働市場」の階層性の一端をうかがうことができる。

〈注〉

(1) 宮本憲一「現代資本主義と大都市」島恭彦，他編『講座現代日本の都市問題Ⅰ，現代資本主義と都市問題』汐文社，1973年，112頁。

(2) 江口英一「雇用不安の累積とその日本的性格」江口英一，田沼肇，他編『現代の労働政策』大月書店，1981年，71頁。

第二編　構造不況下における造船社外企業の再編成と労働力の再編

第１章　現段階における造船社外工制度と社外工労働市場

渡　辺　文　男

はじめに

わが国造船資本は，ドルショック，オイルショックを契機に未曽有の不況にみまわれたことによって，大手独占体を中心に既存設備の休・廃止や中小手造船所のスクラップ化を進めながら，新たな系列化・グループ化を押し進めつつその支配体制を再構築させてきたといえる(1)。一方，その過程で大手資本を中心に，大幅な人員削減や労働条件の大幅な切り下げ等々を主たる内容とした大規模な「合理化」を展開させてきたのである。しかも，この「合理化」は，引き続く'80年代「合理化」＝少数精鋭主義下の「能力主義管理」(2)の完成へ向けてのテコともなったのである(3)。

こうした「合理化」展開下において，社外工労働者は，最盛期（'74年）の約９万人からボトム期（'78年）の約４万４千人へと急激に減少させられたが，その後の工事量の受注によって社外工は再び増勢に転じているのである(4)。このように，社外工制度固有のバッファー（景気調節弁）機能がフルに活用されているのである。

本論文の目的は，このような'80年代造船大不況下における社外工制度の展開と労働市場の変容について明らかにすることである。その際，これまでの研究において全くといってよいほど見落されていた２次下請企業（２次下請工）(5)の機能・役割を含めた社外工制度全体の再編過程を分析したい(6)。なぜなら，社外企業には，１次下請企業を中心とする上位の企業群がある一方で，２次下請企業を中心とする「組」的性格の企業群(7)もあるからである。こうした「組」的な企業があるゆえに，社外工労働市場は一方的に関連社外中小企業の企業別労働市場へ再編成されることにはならず，「職種別労働市場」の再編成とも関わって展開するのである。

以下，本論文の目的解明にあたって具体的課題を示すならば次のようになろう。

第１に，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が，その過程で社外企業群は選別・再編され，以前にも増して親企業の厳しい締めつけを受け，自らの「合理化」の実施をせまられる。しかし，そのことによって経営不安が解消されるわけではなく，逆に増々経営危機をつのらせている。そうした過程を１次下請企業・２次下請企業ごとにその違いを含めて明らかにしたい。その際，これらの企業群に対して行なわれる各種の救済策，たとえば「日造協」(8)・国・地方自治体等々の救済策の役割や下請管理の強化過程で進行する社外企業の性格についても検討を加えたい。

第２に，社外工労働力群は，最盛期においては様々な職種を担当し，なかにはオペレータータイプの労働力群や技能職種を担当する女子労働力群(9)，「企業内定着」労働力群も形成されてきたが，それが不況に至るとそうした新たなタイプの労働力群も含めて大量の社外工が削除されたばかりか，残された社外工にしてもその担当作業が不明確になったり，不熟練作業にまわされるなどの不安定な事態が進行している。しかも，新造船作業は本工中心に編成されてい

るために，多くの社外工は作業条件・環境の劣悪な修繕船作業へとまわされるに至っている。こうした不況を契機として進められている本工・社外工（１次下請工・２次下請工）という重層的労働力編成の再編の実態をそのもとで進行する社外工労働力群の性格変容を含めて明らかにする。またその過程で「能率の向上」という名のもとで進められている「労働強化」の実態を労働災害の多発状況の発生とも合わせて明らかにしたい。

第３に，以上の社外企業の選別・再編や社外工労働力群の再編成は，いうまでもなく不況下においても強蓄積を図ろうとする親企業の「合理化」の一環であり，社外工制度の再編成の実態なのであるが，ここでは，そうした再編を受ける社外工制度がその固有の機能を果しながら'80年代「合理化」展開にとっていかなる位置づけを与えられていこうとしているのかを明らかにする。その場合，少数精鋭主義の追求のもとで「能力主義管理」が進められている大手独占体とそうした「合理化」が大手とは異なる労資関係(10)ゆえにスムーズに実行しえないＨドックとの比較を試みる。

第４に，社外工労働市場を「職種別労働市場」とのかかわりで明らかにすることである。その際，１次下請社外工，２次下請社外工との違いを明確にさせながら，社外工の労働移動の詳細なる分析とこれまであまり明確にされてこなかった社外工の賃金水準をその内部格差（１次下請社外工と２次下請社外工との格差）の存在を含めて分析する。

最後に，対象の限定について一言触れておこう。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，以下Ｈドックと略称)(11)における構内下請企業（＝社外企業）群とそこに働く労働者（＝社外工）群である。

この調査は，１次下請社外企業・１次下請社外工を対象に1977年に予備調査を，'78～'80年に本調査を，翌'81年から'82年にかけては２次下請社外企業・２次下請社外工の調査をおこなった。調査方法は，すべて面接聴取りの方法によっている。さらに，それとは別に社外企業を含めた造船関連企業を対象に'77年と'81年の二度にわたってアンケート調査をおこなった。なお，上記の関連調査として，Ｈドック安全保安課，同安全衛生協力会（同傘下の生産協力会，事業協同組合も含む），全造船機械労働組合Ｈドック分会，造船重機労連，三井造船千葉事業所下請協同組合及びその傘下の社外企業（二社）等々に対する聴取りもおこなったことを付け加えておきたい。

次図表２－Ⅰ・０は，調査対象とした主たるＨドック社外企業群のタイプ別概要である。

（注）

(1) 『「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，研究代表者，道又健治郎）研究成果報告書，1983年３月，Ｐ.１～29参照。

(2) 鉄鋼大手独占体における「能力主義管理」については，道又健治郎編『現代日本の鉄鋼労働問題』，北大図書刊行会，1978年が最も詳しい。

(3) 前掲『「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』，Ｐ.55～94参照。

(4) 後掲，図表２－Ⅰ・43参照。なお，原資料は，運輸省運輸政策局情報管理部「造船造機統計月報」である。

(5) 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たものとして，糸園辰雄『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るにすぎず，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についての分析はなされていない。ましてや２次下請工については全く触れられていないの

図表2－Ⅰ・0　タイプ別社外企業の一覧

Ⅰ－A型（専属，単一職種請負型）

1次2次下請別	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 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	1	1966年	個人	－	溶接	無	100％	100％	－	60人	12人	－人	1979年に解散し，民宿経営に転業する。
	2	'77年	有限	300万	溶接	無	－	80％	15％	－	26人	10人	'78年から陸上部門（鉄工，溶接）に進出する（出張工事中心）。
	3	'67年	有限	100万	溶接	無	100％	41％	13％	179人	16人	21人	'77年から陸上部門（鉄工，溶接）に進出する（出張工事中心）。
	4	'64年	有限	50万	溶接	有	80~85%	50％	？	75人	27人	27人	'73年に自工場を設立し，陸上部門に進出する（出張工事中心）。
	5	'63年	有限	100万	造船現図	無	100％	100％	－	12人	6人	－	'79年に廃業し，老齢のため引退する。
	6	'69年	個人	－	鉄工（組立）	無	100％	90％	5％	40人	20人	12人	'81年にドックを出てから，他企業へ従業員を派遣している。
	7	'68年	有限	50万	鉄工（組立）	無	100％	50％	70％	20人	12人	15人	構内専業になる（資本金100万に増資）。
	8	'65年	有限	200万	鉄工（曲加工）	無	100％	100％以下	0％	27人	？	？	不明。
	9	'70年	有限	50万	鉄工（取付）	無	100％	100以下	0％	13人	10人	6人	'78年にドックを出て旅歩きをおこなう。
	10	'72年	有限	50万	鉄工（取付）	無	100％	0％	0％	15~6人	15~6人	4~5人	'77年にドックを出て，'78年に解散し，旅歩きをおこなう。
	11	？年	有限	100万	鉄工（取付）	無	100％	100％	100％	？	31人	17人	構内作業を続けている。
	12	'54年	有限	100万	鉄工（取付，仕上）	無	100％	100％	100％	17人	6人	5人	構内専業。
	13	'67年	有限	50万	鉄工（鉄艤装）	無	100％	0％	0％	18人	6人	6人	'78年に自工場を設立し，陸上の鉄工業になるも'82年に倒産。
	14	'41年	株式	100万	配管	無	100％	80％	50％	40人	21人	24人	'78年から陸上部門（配管）に進出する。
	15	'68年	有限	300万	配管	無	100％	100％	－	13人	？	－	'80年に倒産。
	16	'45年	有限	60万	船舶機関修理	無	100％	100％	100％	23人	20人	18人	構内専業。
	17	'49年	有限	100万	船舶機関修理	無	100％	100％	100％	13人	9人	19人	構内専業。
	18	'57年	有限	60万	塗装	無	100％	？	？	？	？	6人	構内作業を続けている。
	19	'67年	有限	200万	塗装	無	100％	100％	100％	29人	13人	7人	構内専業。
2次下請	20	'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。
	21	'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。
	22	'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。
	23	'66年	個人	－	溶接	無	100％	100％	－	40人	4~5人	－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。

1次 2次 下請別	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 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況 （概略）
	24	1973年	個人	－	溶接	無	100％	0％	0％	14～5人	6人	？	1978年にドックを出て旅歩きをおこなう。
	25	'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。
	26	'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。
	27	'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。
	28	'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。
2	29	'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。
	30	'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。
	31	?年	個人	－	鉄工（組立）	無	100％	？	－	？	？	－	廃業後，No.30企業にて1人で請負仕事。
	32	'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。
	33	'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。
次	34	'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）。
	35	'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。
	36	'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）。
	37	'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。
下	38	'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。
	39	'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。
	40	?年	個人	－	鉄工（鉄艤装）	無	100％	100％	－	40人	6人	－	'78年にドックを出てNo.13企業に勤務するもその後不明。
	41	'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No.103企業の下請，'81年から三井千葉造船所再下請H社の下請となる。
	42	'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工業の下請となる。
請	43	'68年	有限	200万	配管	無	100％	50％	0％	24人	18人	28人	'78年にドックを出てNo.113企業の専属下請となる。
	44	'77年	個人	－	船舶機関修理	無	－	100％	100％	－	8人	4人	構内作業を続けている。
	45	'47年	有限	50万	船舶機関修理	無	100％	100％	100％	15人	5人	5人	構内作業を続けている。
	46	'74年	個人	－	船舶機関修理	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No.113企業の専属下請。
	47	'77年	個人	－	船舶機関修理	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。
	48	?年	個人	－	船舶機関据付け	無	100％	100％	100％	3人	5人	6人	構内専業。

1次 2次 下請別	企業 №	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 1974年	 '78	 '80	従業員数の推移 1974年	 '78	 '80	1982年度までの状況　（概略）
2次下請	49	1960~61年	個人	－	船舶機関修理	無	100％	－	－	2人	－	－	1977年に廃業し，老齢のため引退する。
	50	'61年	個人	－	船舶機関修理	無	100％	100％	100％	8人	8人	6人	構内作業を続けている。
	51	'67年	個人	－	船台木工	無	100％	－	－	10人	－	－	'77年に№111企業と合併後解散し，'80年から№107企業に勤務。
	52	'64年	個人	－	船舶内装（木艤装）	無	100％	0％	0％	6~7人	2人	2人	'77年に№111企業と合併直後ドックを出て，現在家大工。
	53	'70年	個人	－	船舶内装（木艤装）	無	100％	－	100％	8人	－	2人	'77年に№111企業と合併後，'79年に再度創業。
	54	'71年	個人	－	船舶内装（木艤装）	無	100％	100％	100％	2人	2人	2人	'81年に廃業後，'82年から№107企業に勤務（臨時工）。
	55	'73年	個人	－	船舶内装（木艤装）	無	100％	100％	－	2人	1人	－	'79年に廃業後№107企業に勤務。
	56	'71年	個人	－	船舶内装（木艤装）	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。
	57	'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。
	58	'79年	個人	－	電装	無	－	－	100％	－	－	2人	構内専業。
	59	'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。
	60	'68年	個人	－	塗装	無	100％	100％以下	0％	15人	?	7人	'78年にドックを出て，Ｈドック外注企業Ｈ工機の下請となる。
	61	'67年	有限	500万	塗装	無	100％	－	－	50人	－	－	'77年に廃業後引退する。
	62	'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。
	63	'65年	有限	50万	塗装	無	100％	100％	100％	7~8人	7~8人	7~8人	構内作業を続けている。
	64	'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。
	65	'73年	有限	10万	船具	無	100％	100％	－	12~3人	12~3人	－	'78年に№75企業に吸収された後，'79年に退職し引退。
	66	'74年	有限	50万	船具	無	100％	100％	－	10人	5人	－	'78年に№75企業に吸収され現在にいたる。
	67	'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。
	68	'71年	個人	－	船具	無	100％	100％	－	5人	5人	－	'78年に廃業し，本州方面へと出稼ぎを行なう。

Ⅰ－B型（専属，複数職種請負型）

1次 2次 下請別	企業№	創業形態	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 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	69	1963年	株式	200万	鋼船新造・修理	無	100％	100％	100％	?人	50人	38人	構内専業。
	70	'50年	?	?	溶接，鉄工（取付），船具，塗装	無	100％	100％以下	0％	約100人	?	?	1978年にドックを出て，陸上の鉄工業に進出する。
	71	'64年	株式	100万	塗装，溶接，鉄工	無	100％	100％	－	50人	?	－	'80年にドック部門を廃止し，サービス業に主力を移す。
	72	'65年	個人	－	船具，電装	無	100％	100％	－	42人	18人	－	廃業。
	73	'71年	有限	210万	船具	無	100％	100％	－	130人	49人	－	'78年に廃業。
2次下請	74	'71年	個人	－	船具	無	100％	100％	－	30人	5人	－	'78年に№75企業に吸収された後，'79年に退職し，現在駐車場の管理人。
	75	'71年	有限	50万	船具	無	100％	100％	100％	?	33人	26人	№73企業の後を引きつぎ1次下請業者となる。

Ⅱ－A型（非専属，全国業者型）

1次 2次 下請別	企業№	創業形態	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 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	76	1957年	株式	10,000万	配管	有	100％	100％	55％	50人	26人	22人	1979年に北海道事業所（資本金1,000万）が独立し，陸上部門（配管）に進出。
	77	'53年	株式	1,000万	鋼船建造修理，鉄骨建築橋梁組立等	有	7.5％	7.8％	?	160人	6人	?	'79年から主力をHドック室蘭製作所に移す。
	78	'50年	株式	24,000万	化洗	有	1％	?	0％	4人	?	0人	'78年に函館から引き上げる。
	79	'63年	株式	600万	船舶内装（木艤装）	有	90～95％	?	0％	8人	?	0人	'79年に函館から引き上げる。
	80	'39年	株式	50,400万	建築・船舶内装・家具製造	有	0.6％	0.5％	0％	1,137人	738人	687人	'81年の703番船から木工作業を一括受注するようになる。
	81	'43年	株式	20,000万	木製品製造業，船舶造修業，建築事業	有	0.3％	0％	0％	648人	539人	552人	'77年に函館から引き上げる。

（注） 自工場は，それぞれ本社又は函館以外の事業所のもの。№76，78企業の依存度は函館事業所の場合。№80，81企業の人員は全体のもの。№76，78企業の1977年度の全従業員数を示すと，それぞれ220人，440人であり，№77企業の1980年度の全従業員数を示すと329人である。

Ⅱ－B型（非専属，地元業者型）

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	82	1885年	株式	1,000万	塗装	無	44％	38％	39％	94人	89人	83人	陸上部門（鋼橋塗装）に力を入れるようになる。
	83	1979年	個人	－	配管	無	－	－	15％	－	－	20人	創業時から陸上配管と兼業している。
	84	'50年	株式	750万	製材及び一般建築請負	有	24％	43％	9％	30人	12人	12人	1981年からNo.80企業の下請に組み込まれる。
2次下請	85	'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No.113企業の専属下請となる。
	86	'71年	有限	50万	塗装	無	50％	15~20%	15％	5人	6人	8人	ドックの機工部門（陸上）の下請作業をおこなう。

Ⅱ－C型（非専属，商社兼業型）

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	87	1945年	株式	2,000万	塗料販売，塗装工事	無	50~70年	?	?	33人	30人	?	塗装工事部門を下請のみに切り替える。
	88	'47年	株式	400万	船舶及産業機器，工業資材販売，保温工事	無	68％	57％	50％	70人	65人	45人	
	89	'45年	株式	700万	家電販売，電気工事	無	8％	11％	6％	34人	31人	30人	1977年10月末で構内作業を打ち切る。

（注） No.87，88企業の売上高は資材納入額も含まれている。

Ⅲ型（運輸業者型）

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	90	1951年	合名	150万	運送業	無	90％	70％	70％	22人	15人	13人	
	91	'73年	株式	200万	港湾運送業	無	100％	100％	－	12人	12人	－	1979年に廃業。
	92	'61年	株式	500万	各種荷役業	無	20％	?	?	10人	?	8人	
	93	'51年	株式	2,000万	港湾運送業	無	30~70%	?	?	97人	65人	51人	
	94	'50年	有限	100万	荷造運送業	無	50％	40％	40％	13人	6人	9人	
	95	'37年	株式	4,890,000万	通運業	無	3.5％	1.5％	0％	543人	423人	289人	ドックとの取引き中止。
	96	'49年	株式	2,500万	通運業	無	21.1％	6.5％	8.0％	217人	163人	157人	
2次下請	97	'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	
	98	'58年	有限	675万	運送業	無	10％	10％	10％	13人	22人	23人	

（注） No.95企業の従業員は函館事業所の人員数。No.92企業の場合はHドック構内のみの従業員数。

Ⅳ型（外注加工兼業型）

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	99	1966年	株式	480万	造船業	有	100%	100%	−	55人	36人	−	1979年にNo.15企業に吸収された後，'80年に倒産する。
	100	'50年	有限	100万	造船修理	有	100%	100%	100%	45人	35人	25人	
	101	'46年	有限	500万	船舶部品製造・修理	有	100%	100%	85%	15人	7人	6人	'77年から構内作業（鋳造）がなくなり，外注のみとなる。
	102	'31年	株式	200万	船舶鉄工，製缶，艤装	有	100%	78.5%	21.8%	13人	9人	8人	外注のみとなる。
	103	'48年	有限	300万	鉄工業	有	100%	80%	20%	11人	10人	8人	外注のみとなる。
	104	'55年	株式	100万	鉄工業	有	97%	73%	24%	17人	15人	14人	外注のみとなる。
	105	'41年	株式	700万	造船業	有	80~70%	?	?	30人	?	?	
	106	'25年	株式	1,000万	鉄構造物，機械器具設置，塗装	有	80%	?	50%以下	20人	?	?	'82年に倒産する。
	107	'64年	株式	400万	船舶木工，艤装	有	97%	91%	67%	41人	35人	27人	
	108	'48年	個人	−	船舶電気工事	有	80%	?	?	50人	3人	3人	
	109	'71年	株式	500万	電気艤装，電子機器販売，修理	有	70%	20%	20%	15人	13人	6人	
	110	'51年	個人	−	板金工作	有	100%	100%	90%	23人	18人	4人	ドックからの仕事がほとんどなくなる。
2次下請	111	'63年	有限	130万	冷蔵庫，船舶艤装	有	100%	100%以下	−	55人	約30人	−	'79年に廃業後，老齢のため引退する。
	112	'66年	個人	−	板金業	有	98%	50%	30%	7人	4人	4人	ドックからの仕事がほとんどなくなり廃業する。

Ⅴ型（不定期入場業者型）

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	113	1943年	株式	7,000万	造船業	有	?	?	?	276人	242人	250人	
	114	'43年	有限	430万	船・陸用内燃機関修理及部品販売	有	10%	10%	10%	29人	33人	26人	
	115	'49年	株式	5,000万	一般鋼材，鉄工加工製品，鉄・非鉄金属，暖冷機器	無	1.5%	?	2%	28人	?	27人	
	116	'47年	株式	6,600万	商社（電子機器，化成品等）	有	15%	15%	10%	4人	9人	8人	
	117	'11年	株式	20,000万	製品卸，電気工事	無	6%	0.3%	0.5%	90人	70人	59人	
	118	'52年	株式	500万	船舶電気工事	有	50%	40%	38%	18人	19人	21人	
	119	'54年	株式	120万	船舶無線通信機・航海計器販売，修理	有	4%	14%	8%	10人	13人	12人	

V型

1次2次下請別	企業No.	創業年次	企業形態	資本金	業種	自工場 有無	売上高から見た依存度の推移 1974年	'78	'80	従業員数の推移 1974年	'78	'80	1982年度までの状況（概略）
1次下請	120	1957年	株式	350万	船舶電気	有	50~70%	?	?	16人	?	13人	
	121	'64年	個人	−	電気計測機器修理・調整，産業用電気機器修理	有	35~70%	7.3%	12%	8	8人	9人	
	122	'63年	株式	800万	電気機器製造	有	3%	2%	3%	72人	99人	73人	
	123	'43年	株式	200万	船舶電機艤装工事及修理	有	32%	15%	13%	5人	5人	5人	
	124	1897年	株式	350,769万	精密計器の製造・販売・修理	有	1%	3%	5%	3人	4人	4人	
	125	1952年	株式	600万	船舶電機の設備・修理	有	30%	28%	25%	20人	27人	29人	
	126	'74年	株式	800万	破壊，非破壊検査	無	100%	5%	10%	10/16人	7/8人	8/20人	
	127	'43年	株式	1,600万	室内装備，木工家具インテリア室内装備業	有	2%	2%	3%	40人	42人	43人	
2次下請	128	'34年	株式	200万	左官（船舶タイル）	無	40%	?	?	20人	?	?人	1977年から1次下請となる。
	129	'67年	個人	−	船舶航海計器，油圧操舵機装備及び修理	有	32.5%	32.5%	33%	8人	7人	6人	

（注） No.115，116，124の各企業の人員数は函館のみのものであるが，ちなみにNo.115，116企業の'77年の全従業員数を示すと，それぞれ80人，530人となっている。また，No.126企業の人員は函館の人員数と全体の人員数を示す。

（資料出所） 1977年度実施のアンケート「造船関連工業調査」，1981年度実施の企業アンケート調査，「造船・機械関連企業要覧」（昭和54年，函館市），企業聴取調査等々により作成。

である。

(6) 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月も参照。

(7) 拙稿「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」，北海道大学『教育学部紀要』第44号，1984年３月，P.63～79参照。

(8) 社外企業群の全国組織である㈳日本造船協力事業者団体連合会（1971年結成）のこと。その設立目的や事業の内容については，後掲，第１節の３の(注)－(19)を参照。

(9) 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」，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」日本教育社会学編『教育社会学研究』第37集，東洋館出版社，1982年９月をそれぞれ参照。

(10) Ｈドックにおいては，総評全造船機械加盟の同社労働組合が一般作業員のほとんどを組織しており，同盟造船重機に加盟する第２組合は，監督者の一部と職員層を主な構成員としているにすぎない。

(11) Ｈドックは，1984年の暮に「来島グループ」に吸収されたことによって，'85年現在は「Ｈどっく」と名称変更している。

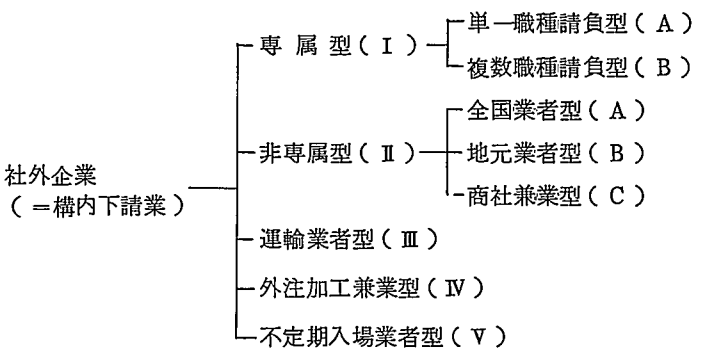
第１節　現段階における社外企業の再編成

１　最盛期における社外企業の諸形態と重層的編成

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企業のことをいうが，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するもの，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。

こうした多様な形態をもつ社外企業群を類型化すると，図表２－Ⅰ・１のごとくになる。

図表２－Ⅰ・１　社外企業の類型



（注）1. この類型は，Ｈドック・Ｈ造船所の場合である。
2. ここでいう「専属型」とは，Ｈ造船所に対する売上高が80％以上の業者をいう。
3. 「不定期入場業者型」とは，ある特定の作業があった場合にのみ入構する業者と仕事が繁忙をきわめている場合にのみ依頼されて入構するスポット業者とをいう。

(1) Ⅰ型（専属かつ単一又は複数職種請負型）

この形態の企業群は，図表２－Ⅰ・２によってその創業年次をみると，1965年以降のＨドック生産拡大期に創業を開始した企業が多い。なかでも２次下請企業層の場合には，'70年以降の大型船建造体制への移行時に集中しているのがわかる。そして，これら２次下請を含めた企業群は，この創業年次とＨドック下請開始時期（図表２－Ⅰ・３）とがほぼ一致し，そればかりか次図表２－Ⅰ・４の「創業のいきさつ」をみると「Ｈドック本工の独立」や「構内下請企業から独立」したものが多いのである。それだけにこのⅠ型の企業群の場合，親企業との密接な関係を有する企業群で構成されているということができよう。特に２次下請企業層の場合，「構内下請企業から独立」したものがきわめて多いということから，同じ社外企業（多くは１次下請企業）がこれら２次下請の事業主の主たる供給源となっていたことがわかる。

ところで，これらⅠ型に属する企業群は，上記のように親企業との密接な関係を有するがゆえに100％親企業依存の企業群がきわめて多いのであるが，それだけに自ずとその企業規模にも限界がみられる。

次図表２－Ⅰ・５，６，７は，それぞれ企業形態，資本金規模，従業員規模を示したものである。これらによれば，全体的にはやはり小企業レベルに相当するが，その中でさらに１次下請と２次下請との格差，それに加えてそれぞれの層でも「単一職種請負型」（Ａ型）と「複数職種請負型」（Ｂ型）とによる格差がある。例えば，１次下請企業層ではＡ，Ｂ両形態ともに「有限」ないし「株式」といった会社組織が圧倒的に多いけれども，前者の場合はその資本金額をみると300万円未満がほとんどであり，そのうち100万円以下が40％も占め，従業員規模でも10～30人未満が約60％を占めるといった小規模性がみられる。これに対して後者の場合は資本金額100～300万円未満がそのほとんどを占め，従業員規模でも100～300人未満が40％も占めているように相対的に規模が大きい。そして，こうした１次下請企業層よりもさらに零細なのが２次下請企業層なのである。とはいえ，この２次下請企業層にも相対的に規模の大きなＢ型企業群もないわけではないが，全体的にはその数はごく少数にとどまり，大半はＡ型に属してしまう。しかもこの場合，先の図表２－Ⅰ・５，７によってその企業形態，従業員規模をみればわかるように，10人前後の従業員をかかえる個人経営企業が圧倒的に多いのである。その限りでは，企業というよりも「組」に近い形態といってもよいであろう(1)。

ところで，このⅠ型に属する企業群の中には，親企業であるＨドックの最盛期に至るまでの期間を通してＡ型からＢ型へと，いわば「組」的なものから企業へと発展してきた事例が存在する。No. 69がそれである。この企業はＨドックの子会社として将来的には造船部門の一括丸請外注もできるようにと，'63年にＨドック退職者によって設立されたものである。創業当初は，資本金も100万円（Ｈドックが50万出資）足らず，従業員も10名程度といった小規模で造船塗装のみを請負う（Ⅰ－Ａ型）にすぎなかったが，その後は，親企業の発展（大型船建造体制への移行）にともなって徐々にその請負う分野を拡大させながら，Ｈドック内でも有数の社外企業（Ⅰ－Ｂ型）の一つとして成長・発展してきたのである。例えば，次図表２－Ⅰ・８をみればわかるように，最盛期には設計から現場作業の取付，木工，仕上，塗装，電装，クレーン運転，玉掛，運搬等々に至るまで様々な職種を，２次下請を有効に活用しながら請負うまでに至っているのである。また，上記とは異なって，No. 73のように，親企業の強力な指導によって既存の小零細企業群（Ａ型の１次下請）が統合されてⅠ－Ｂ型企業となったところもある(2)（図

図表2－Ⅰ・2　創業年次別事業所数

企業類型 / 1次・2次別 / 年次	Ⅰ－A型 1次下請	Ⅰ－A型 2次下請	Ⅰ－A型 計	Ⅰ－B 1次	Ⅰ－B 2次	Ⅰ－B 計	Ⅱ 1次	Ⅱ 2次	Ⅱ 計	Ⅲ 1次	Ⅲ 2次	Ⅲ 計	Ⅳ 1次	Ⅳ 2次	Ⅳ 計	Ⅴ 1次	Ⅴ 2次	Ⅴ 計	計 1次	計 2次	計 計	全国 構内専業企業,構内・外注兼業企業
1945年以前	1 (5.3)	1 (2.0)	2 (2.9)				3 (25.0)		3 (21.4)	1 (14.3)		1 (11.1)	3 (25.0)		3 (21.4)	6 (40.0)	1 (50.0)	7 (41.2)	14 (20.0)	2 (3.4)	16 (12.4)	55 (9.7)
'45～'50年未満	2 (10.5)	1 (2.0)	3 (4.4)				3 (25.0)		3 (21.4)	1 (14.3)		1 (11.1)	3 (25.0)		3 (21.4)	2 (13.3)		2 (11.8)	11 (17.1)	1 (1.7)	12 (9.3)	107 (18.8)
'50～'55年未満	1 (5.3)	1 (2.0)	2 (2.9)	1 (20.0)		1 (14.3)	3 (25.0)		3 (21.4)	3 (42.9)		3 (33.3)	2 (16.7)		2 (14.3)	3 (20.0)		3 (17.6)	13 (18.6)	1 (1.7)	14 (10.9)	
'55～'60年未満	1 (5.3)		1 (1.5)				1 (8.3)		1 (7.1)		1 (50.0)	1 (11.1)	1 (8.3)		1 (7.1)	1 (6.7)		1 (5.9)	4 (5.7)	1 (1.7)	5 (3.9)	173 (30.5)
'60～'65年未満	2 (10.5)	6 (12.2)	8 (11.8)	2 (40.0)		2 (28.6)	1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)	1 (14.3)		1 (11.1)	1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)	2 (13.3)		2 (11.8)	9 (12.9)	8 (13.6)	17 (13.2)	
'65～'70年未満	8 (42.1)	12 (24.5)	20 (29.4)	1 (20.0)		1 (14.3)							1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)		1 (50.0)	1 (5.9)	10 (14.3)	14 (23.7)	24 (18.6)	164 (28.9)
'70～'75年未満	2 (10.5)	20 (40.8)	22 (32.4)	1 (20.0)	2 (100)	3 (42.9)		1 (50.0)	1 (7.1)	1 (14.3)	1 (50.0)	2 (22.2)	1 (8.3)		1 (7.1)	1 (6.7)		1 (5.9)	6 (8.6)	24 (40.7)	30 (23.3)	
'75～'80年未満	1 (5.3)	5 (10.2)	6 (8.8)				1 (8.3)		1 (7.1)										2 (2.9)	5 (8.5)	7 (5.4)	69 (12.1)
不明	1 (5.3)	3 (6.1)	4 (5.9)																1 (1.4)	3 (5.1)	4 (3.1)	
計	19 (100)	49 (100)	68 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	15 (100)	2 (100)	17 (100)	70 (100)	59 (100)	129 (100)	568 (100)

（注）1. 全国の統計は，「造船関係下請企業の実態報告書（構内下請業）」昭和57年2月，日本造船協力事業者団体連合会編による。総計の568社は回答企業数579社から函館分の11社を除いたものである。ただし，その対象は1次下請企業のみである。

図表2－Ⅰ・3　Hドックの下請開始年次別事業所数

企業類型 / 1次・2次別 / 年次	Ⅰ－A型 1次下請	Ⅰ－A型 2次下請	Ⅰ－A型 計	Ⅰ－B 1次	Ⅰ－B 2次	Ⅰ－B 計	Ⅱ 1次	Ⅱ 2次	Ⅱ 計	Ⅲ 1次	Ⅲ 2次	Ⅲ 計	Ⅳ 1次	Ⅳ 2次	Ⅳ 計	Ⅴ 1次	Ⅴ 2次	Ⅴ 計	計 1次	計 2次	計 計
1945年以前	1 (5.3)		1 (1.5)				1 (8.3)		1 (7.1)				2 (16.7)		2 (14.3)		1 (50.0)	1 (5.9)	4 (5.7)	1 (1.7)	5 (3.9)
'45～'50年未満	2 (10.5)	1 (2.0)	3 (4.4)				2 (16.7)		2 (14.3)				1 (8.3)		1 (7.1)				5 (7.1)	1 (1.7)	6 (4.7)
'50～'55年未満	1 (5.3)	1 (2.0)	2 (2.9)	1 (20.0)		1 (14.3)	1 (8.3)		1 (7.1)	1 (14.3)		1 (11.1)	2 (16.7)		2 (14.3)	2 (13.3)		2 (11.8)	8 (11.4)	1 (1.7)	9 (7.0)
'55～'60年未満	1 (5.3)		1 (1.5)										2 (16.7)		2 (14.3)	4 (26.7)		4 (23.5)	7 (10.0)		7 (5.4)
'60～'65年未満	2 (10.5)	6 (12.2)	8 (11.8)	2 (40.0)		2 (28.6)	3 (25.0)	1 (50.0)	4 (28.6)	1 (14.3)		1 (11.1)	2 (16.7)	1 (50.0)	3 (21.4)	3 (20.0)		3 (17.6)	13 (18.6)	8 (13.6)	21 (16.3)
'65～'70年未満	8 (42.1)	11 (22.4)	19 (27.9)	1 (20.0)		1 (14.3)	1 (8.3)		1 (7.1)	1 (14.3)		1 (11.1)	2 (16.7)		2 (14.3)	1 (6.7)	1 (50.0)	2 (11.8)	14 (20.0)	12 (20.3)	26 (20.1)
'70～'75年未満	2 (10.5)	21 (42.9)	23 (33.8)	1 (20.0)	2 (100.0)	3 (42.9)	1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)	2 (28.6)		2 (22.2)	1 (8.3)		1 (7.1)	2 (13.3)		2 (11.8)	9 (12.9)	24 (40.7)	33 (25.6)
'75～'80年未満	1 (5.3)	5 (10.2)	6 (8.8)				1 (8.3)		1 (7.1)										2 (2.9)	5 (8.5)	7 (5.4)
不明	1 (5.3)	4 (8.2)	5 (7.4)				2 (16.7)		2 (14.3)	2 (28.6)	2 (100.0)	4 (44.4)		1 (50.0)	1 (7.1)	3 (14.3)		3 (17.6)	8 (11.4)	7 (11.9)	15 (11.6)
計	19 (100)	49 (100)	68 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	15 (100)	2 (100)	17 (100)	70 (100)	59 (100)	129 (100)

（注）　「造船関連工業調査」（ 1977年実施 ）及び企業聴取調査をもとに作成。

図表2－Ⅰ・4　「創業のいきさつ」別事業所数

企業類型 / 1次・2次別 / 創業のいきさつ	Ⅰ－A型 1次下請	Ⅰ－A型 2次下請	Ⅰ－A型 計	Ⅰ－B 1次	Ⅰ－B 2次	Ⅰ－B 計	Ⅱ 1次	Ⅱ 2次	Ⅱ 計	Ⅲ 1次	Ⅲ 2次	Ⅲ 計	Ⅳ 1次	Ⅳ 2次	Ⅳ 計	Ⅴ 1次	Ⅴ 2次	Ⅴ 計	計 1次	計 2次	計 計
Hドック本工の独立	5 (26.3)	3 (6.1)	8 (11.8)	1 (20.0)		1 (14.3)		1 (50.0)	1 (7.1)				2 (16.7)		2 (14.3)	2 (13 3)		2 (11.8)	10 (14.3)	4 (6.8)	14 (10.9)
Hドック子会社として独立				1 (20.0)		1 (14.3)	1 (8.3)		1 (7.1)				1 (8.3)		1 (7.1)				3 (4.3)		3 (2.3)
Hドックの構内下請企業から独立	10 (52.6)	34 (69.4)	44 (64.7)		1 (50.0)	1 (14.3)	3 (25.0)	1 (50.0)	4 (28.6)				1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)		1 (50.0)	1 (5.9)	14 (20.0)	38 (64.4)	52 (40.3)
町場の小型造船所から独立		1 (2.0)	1 (1.5)																	1 (1.7)	1 (0.8)
町場の中小零細企業から独立	1 (5.3)	2 (4.1)	3 (4.4)													1 (6.7)		1 (5.9)	2 (2.9)	2 (3.4)	4 (3.1)
不明・その他	3 (15.8)	9 (18.4)	12 (17.6)	3 (60.0)	1 (50.0)	4 (57.1)	8 (66.7)		8 (57.1)	7 (100.0)	2 (100.0)	9 (100.0)	8 (66.7)	1 (50.0)	9 (64.3)	12 (80.0)	1 (50.0)	13 (76.5)	41 (58.6)	14 (23.7)	55 (42.6)
計	19 (100)	49 (100)	68 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	15 (100)	2 (100)	17 (100)	70 (100)	59 (100)	129 (100)

（注）　「造船関連工業調査」（ 1977 年実施）及び企業聴取調査をもとに作成。

図表2－Ⅰ・5　企業形態別事業所数

企業形態 ＼ 企業類型 1次・2次別	Ⅰ－A型			Ⅰ－B			Ⅱ			Ⅲ			Ⅳ			Ⅴ			計			全国		
	1次下請	2次下請	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	構内下請	構内・外注兼業	計
個人	2 (10.5)	37 (75.5)	39 (57.4)	1 (20.0)	1 (50.0)	2 (28.6)	1 (8.3)		1 (7.1)				2 (16.7)	1 (50.0)	3 (21.4)	1 (6.7)	1 (50.0)	2 (11.8)	7 (10.0)	40 (67.8)	47 (36.4)	29 (3.9)	3 (1.1)	32 (3.2)
合名										1 (14.3)		1 (11.1)							1 (1.4)		1 (0.8)			
合資																						6 (0.8)	5 (1.9)	11 (1.1)
有限	16 (84.2)	12 (24.5)	28 (41.2)	1 (20.0)	1 (50.0)	2 (28.6)		2 (100.0)	2 (14.3)	1 (14.3)	1 (50.0)	2 (22.2)	3 (35.0)	1 (50.0)	4 (28.6)	1 (6.7)		1 (5.9)	22 (31.4)	17 (28.8)	39 (30.2)	231 (31.0)	55 (20.8)	286 (28.4)
株式	1 (5.3)		1 (1.5)	2 (40.0)		2 (28.6)	11 (91.7)		11 (78.6)	5 (71.4)	1 (50.0)	6 (66.7)	7 (58.3)		7 (50.0)	13 (86.7)	1 (50.0)	14 (82.3)	39 (55.7)	2 (3.4)	41 (31.8)	478 (64.2)	201 (76.1)	679 (67.4)
不明				1 (20.0)		1 (14.3)													1 (1.4)		1 (0.8)			
計	19 (100)	49 (100)	68 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	15 (100)	2 (100)	17 (100)	70 (100)	59 (100)	129 (100)	744 (100)	264 (100)	1008 (100)

（注）1. 全国統計は，「不況下における造船協力業の現状」昭和51年12月より。
2. 函館の場合は，1974年（昭和49年）時点である。

図表2－Ⅰ・6　資本金規模別事業所数

企業類型 / 1次・2次別 / 資本金額	Ⅰ－A型 1次下請	Ⅰ－A型 2次下請	Ⅰ－A型 計	Ⅰ－B 1次	Ⅰ－B 2次	Ⅰ－B 計	Ⅱ 1次	Ⅱ 2次	Ⅱ 計	Ⅲ 1次	Ⅲ 2次	Ⅲ 計	Ⅳ 1次	Ⅳ 2次	Ⅳ 計	Ⅴ 1次	Ⅴ 2次	Ⅴ 計	計 1次	計 2次	計 計	全国 構内下請	全国 構内・外注兼業	全国 計
50万円以下		1 (8.3)	1 (3.6)																	1 (5.3)	1 (1.2)	143 (19.5)	28 (10.5)	171 (17.1)
50～100万円未満	7 (42.2)	5 (41.7)	12 (42.9)		1 (100.0)	1 (20.0)		1 (50.0)	1 (7.7)										7 (11.1)	7 (36.8)	14 (17.1)			
100～300万円未満	8 (47.1)	4 (33.3)	12 (42.9)	3 (75.0)		3 (60.0)		1 (50.0)	1 (7.7)	3 (42.9)		3 (33.3)	3 (30.0)	1 (100.0)	4 (36.4)	2 (14.3)	1 (100.0)	3 (20.0)	19 (30.2)	7 (36.8)	26 (31.7)	222 (30.2)	41 (15.4)	263 (26.3)
300～500万円未満	2 (11.8)		2 (7.1)				1 (9.1)		1 (7.7)		1 (50.0)	1 (11.1)	3 (30.0)		3 (27.3)	2 (14.3)		2 (13.3)	8 (12.7)	1 (5.3)	9 (11.0)	101 (13.8)	43 (16.2)	144 (14.4)
500～1000万円未満		1 (8.3)	1 (3.6)				3 (27.3)		3 (23.1)	1 (14.3)	1 (50.0)	2 (22.2)	3 (30.0)		3 (27.3)	4 (28.6)		4 (26.7)	11 (17.5)	2 (10.5)	13 (15.9)	95 (12.9)	56 (21.1)	151 (15.1)
1000～3000万円未満							3 (27.3)		3 (23.1)	2 (28.6)		2 (22.2)	1 (10.0)		1 (9.1)	1 (7.1)		1 (6.7)	7 (11.1)		7 (8.5)	98 (13.4)	67 (25.2)	165 (16.5)
3000～1億円未満																3 (21.4)		3 (20.0)	3 (4.8)		3 (3.7)	41 (5.6)	22 (8.3)	63 (6.3)
1億円以上							4 (36.4)		4 (30.8)	1 (14.3)		1 (11.1)				2 (14.3)		2 (13.3)	7 (11.1)		7 (8.5)	34 (4.6)	9 (3.4)	43 (4.3)
不明		1 (8.3)		1 (25.0)		1 (20.0)													1 (1.6)	1 (5.3)	2 (2.4)			
計	17 (100)	12 (100)	28 (100)	4 (100)	1 (100)	5 (100)	11 (100)	2 (100)	13 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	10 (100)	1 (100)	11 (100)	14 (100)	1 (100)	15 (100)	63 (100)	19 (100)	82 (100)	734 (100)	266 (100)	1000 (100)

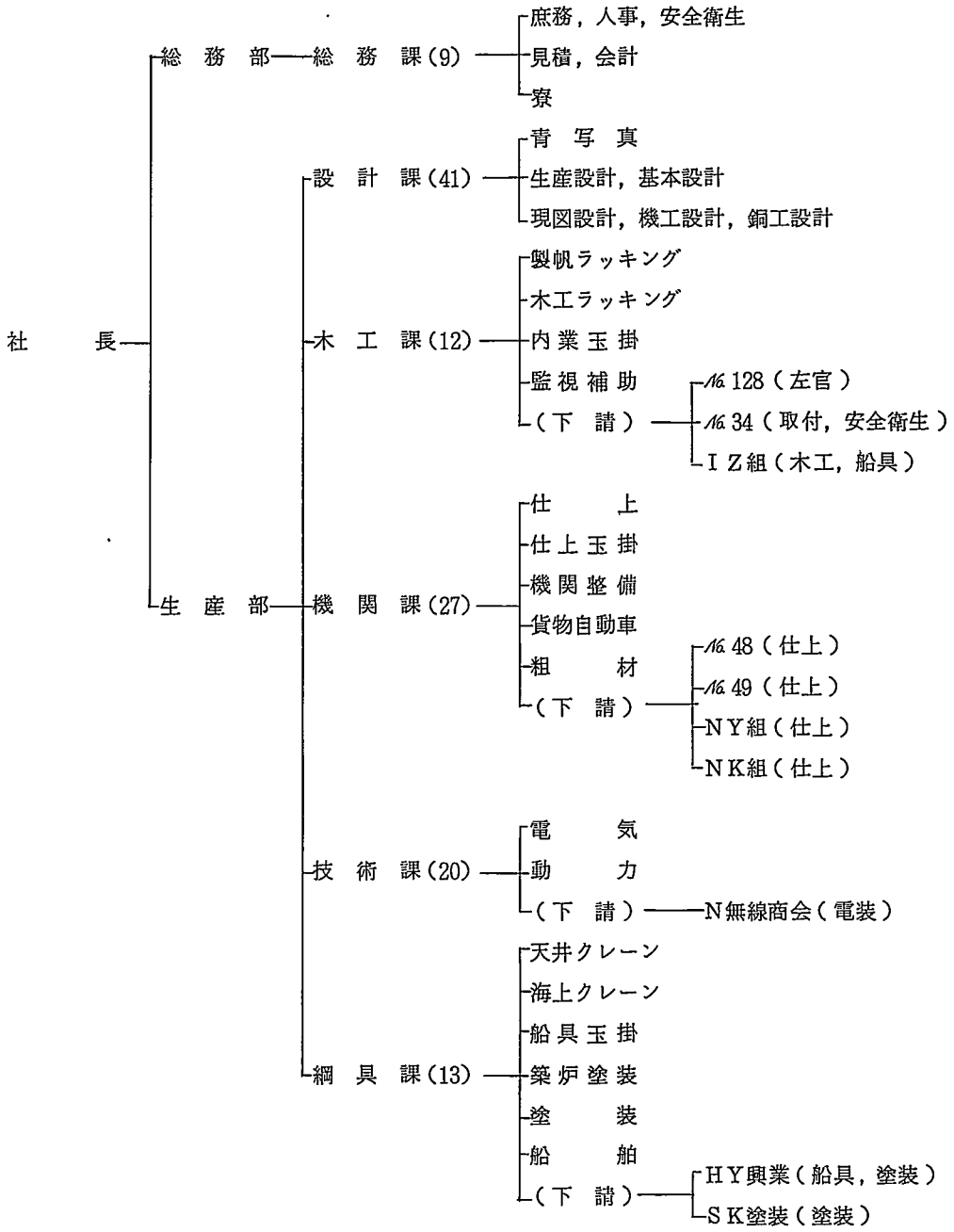
（注）1. 全国統計は，「不況下における造船協力業の現状」昭和51年12月，日本造船協力事業者団体連合会編による。
2. 函館の場合は，1974年時点である。

図表 2—Ⅰ・7　従業員規模別事業所数

企業類型 / 1次・2次別 / 従業員数	Ⅰ－A型 1次下請	Ⅰ－A型 2次下請	Ⅰ－A型 計	Ⅰ－B 1次	Ⅰ－B 2次	Ⅰ－B 計	Ⅱ 1次	Ⅱ 2次	Ⅱ 計	Ⅲ 1次	Ⅲ 2次	Ⅲ 計	Ⅳ 1次	Ⅳ 2次	Ⅳ 計	Ⅴ 1次	Ⅴ 2次	Ⅴ 計	計 1次	計 2次	計 計	全国 構内下請	全国 構内・外注兼業	全国 計
5 人以下		6 (12.2)	6 (8.8)				1 (8.3)		1 (7.1)							2 (13.3)		2 (11.8)	3 (4.3)	6 (10.2)	9 (7.0)			
5～10 人未満		14 (28.6)	14 (20.6)				1 (8.3)	1 (50.0)	2 (14.3)					1 (50.0)	1 (7.1)	2 (13.3)	1 (50.0)	3 (17.6)	3 (4.3)	17 (28.8)	20 (15.5)	304 (41.7)	64 (24.5)	368 (37.2)
10～20 人未満	7 (36.8)	11 (22.4)	18 (26.5)					1 (50.0)	1 (7.1)	3 (42.9)	2 (100.0)	5 (55.6)	5 (41.7)		5 (35.7)	4 (26.7)		4 (23 5)	19 (27.1)	14 (23.7)	33 (25.6)			
20～30 人未満	4 (21.1)	3 (6.1)	7 (10.3)		1 (50.0)	1 (14.3)				1 (14.3)		1 (11.1)	2 (16.7)		2 (14.3)	3 (20.0)	1 (50.0)	4 (23.5)	10 (14.3)	5 (8.5)	15 (11.6)			
30～40 人未満		3 (6.1)	3 (4.4)				3 (25.0)		3 (21.4)				1 (8.3)		1 (7.1)				4 (5.7)	3 (5.1)	7 (5.4)	363 (49.8)	153 (58.6)	516 (52.1)
40～50 人未満	2 (10.5)	2 (4.1)	4 (5.9)	1 (20.0)		1 (14.3)							2 (16.7)		2 (14.3)	1 (6.7)		1 (5.9)	6 (8.6)	2 (3 4)	8 (6.2)			
50～100 人未満	2 (10.5)	4 (8.2)	6 (8.8)	1 (20.0)		1 (14.3)	3 (25.0)		3 (21.4)	1 (14.3)		1 (11.1)	2 (16.7)	1 (50.0)	3 (21.4)	2 (13.3)		2 (11.8)	11 (15.7)	5 (8.5)	16 (12.4)	54 (7.4)	38 (14.6)	92 (9.3)
100～300 人未満	1 (5.3)		1 (1.5)	2 (40.0)		2 (28.6)	1 (8.3)		1 (7.1)	1 (14.3)		1 (11.1)				1 (6.7)		1 (5.9)	6 (8.6)		6 (4.7)	8 (1.1)	6 (2.3)	14 (1.4)
300人以上							2 (16.7)		2 (14.3)	1 (14.3)		1 (11.1)							3 (4.3)		3 (2.3)			
不　明	3 (15.8)	6 (12.2)	9 (13.2)	1 (20.0)	1 (50.0)	2 (28.6)	1 (8.3)		1 (7.1)										5 (7.1)	7 (11.9)	12 (9.3)			
計	19 (100)	49 (100)	68 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	7 (100)	2 (100)	9 (100)	12 (100)	2 (100)	14 (100)	15 (100)	2 (100)	17 (100)	70 (100)	59 (100)	129 (100)	729 (100)	261 (100)	990 (100)

（注）1. 全国統計は，「不況下における造船協力業の現状」昭和51年12月より。
2. 函館の場合は，1974年（昭和49年）時点。
3. Ⅱ，Ⅴ型で極端に従業員数の少ない企業は函館事業所の人員数であるためである。
4. 1974年以降に創業を開始した企業については「不明」に入れてある。

図表 2－Ⅰ・8　No. 69企業の会社組織図

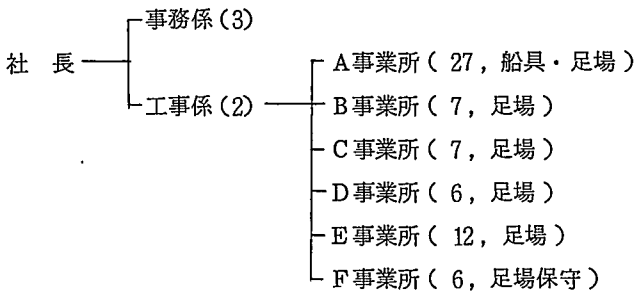


(注) 1.　(　)内は，人員数を示す。
2.　1971年3月16日現在である。

表2－Ⅰ・9)。

ともあれ，その中に成長・発展企業をも含むこのⅠ型の企業群は，「組」的な性格の強い2次下請企業層とそれの発展した形態ともいえる1次下請企業層とが，A，B両形態で企業規模上の格差をともないながら重層的に編成されているということができるだろう。しかもこれらⅠ型の企業群に共通していえることは，その所有する設備・機械（図表2－Ⅰ・10）をみればわかるように，他形態にみられるような大型設備・機械を自ら所有しているところがほとんどない，ただ日常頻繁に使用する工器具・補護具の類をそろえているにすぎないということである。その限りにおいては，未だその「労務供給」的性格がぬぐいきれないといってもよかろう。特にA型の企業群，とりわけその中の2次下請企業群の場合にはその性格が顕著である。

図表 2－Ⅰ・9　No.73企業の会社組織図



（注）1.　（　）内の数字は人員数を示す。
2.　A～Fまでの事業所は，2次下請企業である。
3.　1977年時点である。

(2)　Ⅱ型（非専属型）

この形態の企業群は，戦前に創業を開始した企業が約30％（前掲図表2－Ⅰ・2）も占めるなど先のⅠ型企業群とくらべてその創業年次が古く，企業形態（図表2－Ⅰ・5），資本金規模（図表2－Ⅰ・6），従業員規模（図表2－Ⅰ・7）等々のいずれをみても，株式会社形態が約90％，資本金額500万円以上層が約90％，従業員数50人以上層が50％（全国的規模をもつ業者の場合，函館のみの人員数しか示されていないため，本社レベルまで含めるとこの比率はさらにあがるはずである）といったように，Hドック社外企業中最大規模のグループを形成しているのである。

ところで，この形態の企業群については，それぞれの性格に応じてさらに次のような3つの形態にタイプ分けすることができる。

A型（全国業者型）

このタイプは，Hドックの拡大期である'65年以降に新たに導入された企業群である。この中には，函館地区にその担当業者がいないという理由で導入された「オイルフラッシング工事」を請負うNo. 78のような事例もあるが，その他の大半は，全国各地の造船所とも取り引きをお

図表2－Ⅰ・10　社外企業群の所有設備・機械・工器具一覧

企業類型＼1次・2次下請別	1次下請				
	№1企業（溶接）	№12企業（鉄工）	№14企業（配管）	№17企業（仕上）	№19企業（塗装）
Ⅰ型	・ホルダー ・ハンドシールド ・チッピングハンマー	・ダスホース，ガス切断器（10） ・キャプタイヤ（16） ・チェーンブロック（3） ・スパナ（30） ・エアーホース（7） ・グラインダー（10） ・チッピングハンマー（5）	・パイプマシーン（1） ・ウェルダー（1） ・スパナ類	・エアーグラインダー（2） ・チェーンブロック（2） ・吊りワイヤー（6） ・シャックル（6） ・電気グラインダー（3） ・電気ドリル（2） ・卓上ドリル（3） ・ホルダー（2） ・キャプタイヤ（2）	・エアーサンダー（2） ・ペビーサンダー（2） ・エアーレス（1） ・ハケ（20） ・ボールガン（6） ・ハンドガン（2） ・エアーホース（50）

Ⅱ	№80企業	№82企業	№87企業
	・プレス類（46） ・鋸類（130） ・サンダー類（32） ・鉋類（59） ・型削加工機類（118） ・研磨目立機類（39） ・その他機械（コンプレッサー等）（191） ・ボイラー（5） ・木材乾燥設備（8） ・排水処理設備（1）	・ロッキーワッシャー（2） ・チューブクリーナー（10） ・スプレー（52） ・サンドブラストマシン（10） ・コンプレッサー（各種）（13）	・電動コンプレッサー（9） ・発電機（1） ・エンジンコンプレッサー（4） ・サンドブラストタンク（6） ・パイプ内面研掃ブラスト（1） ・パイプ内面塗装エアレス（1） ・ジェットヒーター（2） ・ブラスト用バキュマー（1） ・空カン処理機（2）

Ⅲ	№90企業	№93企業	№96企業
	・大型貨物自動車（7） ・小型貨物自動車（3）	・トラッククレーン（油圧式，30T）（1） ・トラッククレーン（油圧式，20T）（1） ・トラッククレーン（油圧式，16T）（1） ・トラッククレーン（機械式，35T）（3） ・トラッククレーン（機械式，25T）（1） ・フォークリフト（6T）（5） ・ショベルローダー（2T）（2）	・大型貨物自動車（34） ・小型貨物自動車（7） ・クレーン車（35T，20T，15T）（3） ・クレーン付トラック（3） ・ショベルローダー（2） ・けん引車（5） ・被けん引車（7） ・乗用車（16）

Ⅳ	№99企業	№106企業	№107企業
	・走行クレーン（門型）（1） ・ジブクレーン（1） ・ホイストクレーン（2） ・空気圧縮機（2） ・4型ベンダー（1） ・ボール盤（2） ・シャーリング（1） ・高速切断盤（3） ・ガス自動型切盤（2） ・電気溶接機（20） ・受電設備（1）	・門型式クレーン（5T）（1） ・天井式クレーン（25T）（1） ・〃（1T）（1） ・グランドシャーリング（1） ・ベンチングローラーマシン（1） ・ガウジング変圧機（1） ・炭酸ガス半自動溶接機（2）	・自動一面鉋盤（1） ・丸鋸機（1） ・手押鉋盤（1） ・木材乾燥機（1） ・超仕上鉋盤（1） ・ホイスト走行レール（1） ・昇降盤（3） ・トラック（2T，4T）（2） ・フォークリフト（1.35T）（1）

Ⅴ	№113企業	№114企業	№120企業
	・乾ドック（3千T）（1） ・船架台（8百T）（1） ・〃（5百T）（8） ・タワークレーン（25T）（1） ・ジブクレーン（10T，8T）（2） ・旋盤（3） ・横中グリ盤（1） ・フライス盤（1） ・竪削盤（1） ・形削盤（1） ・ラジアルボール盤（1） ・造船用溶接定盤（1）	・旋盤（6） ・平削盤（2） ・フライス盤（2） ・形削盤（1） ・研削盤（2） ・ボール盤（5） ・電気溶接機（5）	・乾燥炉（1） ・旋盤（1） ・耐圧試験器（1） ・充電器（1） ・クレーン（2T）（1）

（注）1. 図表中の（　）内の数字は，個数・台数等を示す。
2. 1981年度実施の企業アンケート調査，「造船・機械関連企業要覧」（昭和54年，函館市），企業聴取調査等々により作成。

2 次 下 請

№29企業（溶接）	№39企業（鉄工）	№45企業（仕上）	№63企業（塗装）	№55企業（船舶内装）	№67企業（船具）
・ホルダー ・ハンドシールド	・ガス道具 (2) ・キャプタイヤ (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(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

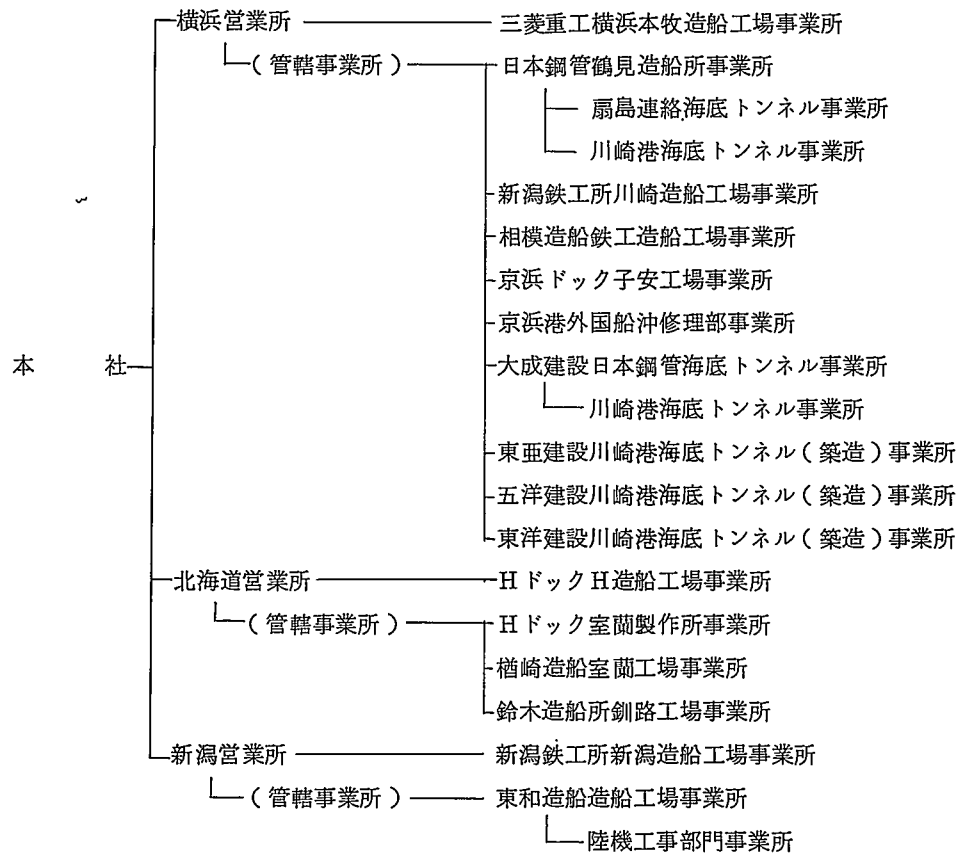
№85企業		№86企業	
・電気溶接機 (1)	・中ハンマー (4)	・コンプレッサー (1)	
・ガス切断器 (4)	・手道具一式	・発電機 (1)	
・グラインダー（大，小） (6)	ハンマー (2)	・エアレス (3)	
・電気ドリル（大，中，小）(3)	タガネ (7~8)	・サンダー (10)	
・チェーンブロック (5)	スパナ (40)		
・スパナ類 (400)			

№111企業	№112企業
・万能機 ・昇降盤 ・カンナ ・プレス ・穴ほり機 ・切断機	・切断・折り曲げ機 (2) ・スプレー ・ダクトの設計機 (2) ・溶接機（アルゴン） (1) ・三本ロール (2)

こなう，それゆえに急な人員増減にも容易に応じられうる体制をもった大手の社外企業群なのである。例えば，No. 77などはその典型的企業といってよい。

この企業は，終戦直後の'49年に，N鋼管鶴見造船所の退職者によって設立されたものである。創業当初は，従業員数10名程度で船舶内の掃除や整備を請負う社外企業（Ⅰ－A型）にすぎなかったが，その後は，わが国造船業の躍進にともない徐々に他造船所とも取り引きを行ないながら，請負う職種も拡大させながら，造船業界の最盛期（'65年以降の超大型船建造体制時代）においては全国各地に営業所，事業所等々を設けるまでに発展し，わが国造船業界の社外企業中最大手の一つに数えられるほどに成長してきたものである。'80年時点の資本金額は，1000万円，従業員数は下請まで含めると実に374人にまで達している。次図表２－Ⅰ・11は，この企業の主たる営業所，事業所を示したものである。これをみてわかるように，この企業は，本社のある横浜を中心としながらも，北海道や新潟方面までをもその営業エリアとしているのであるが，そればかりではない。図表に示されている造船事業所以外の企業群からも要請があれ

図表２－Ⅰ・11　No. 77企業の主な営業所，事業所一覧



（注）1.　1980年時点。

ばいつでもどこでも人員を再下請をも活用させながら派遣できる体制を整えているのである(3)。

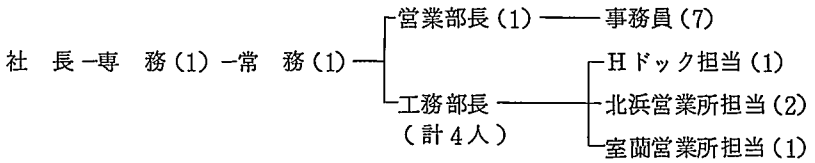
その他,同じく全国各地の造船所とも取り引きを行なっているNo.80は船舶木艤装工事のトップメーカーであるが，この企業の場合のように，請負工事の実作業についてはそのほとんどを直属の下請業者にまかせながら自らはその管理・監督業務のみをおこなうというところもある(4)。

B型（地元業者型）

このタイプは，先のA型とは異なりすべて地元の業者で構成されつつも，前述したⅠ型のような専属型ではなく，創業当初から親企業以外の仕事を受注している企業群である。したがって，この中には先のⅠ型から成長・発展してきた企業群もある。例えば，No. 82がそれである。

この企業は，Hドック社外企業中もっとも古い1886年の創業であり，当初は船舶の釜掃除をおこなっていた。それが，終戦後まもなく造船塗装業者としてHドックに組み込まれるに至ったのである。この時点で資本金300万円の株式会社となっている。その後は，地元函館市が漁業基地として隆盛をきわめたこともあって，親企業ばかりでなく地元の小型造船所や直接船主などとも取り引きをおこなうに至り，あくまで造船塗装を主体としながらも親企業への依存度を低めることによって経営の「安定化」を図りながら成長してきたのである。ちなみに1977年時点の資本金は1000万円，従業員数は約130人となっている。次図表２－Ⅰ・12は，この時点での会社組織を示したものであるが，すでに室蘭地区にも進出していることがわかる。

図表２－Ⅰ・12　No.82企業の会社組織図



（注）1.　（　）内は人員数を示す。
2.　1977年時点。

C型（商社兼業型）

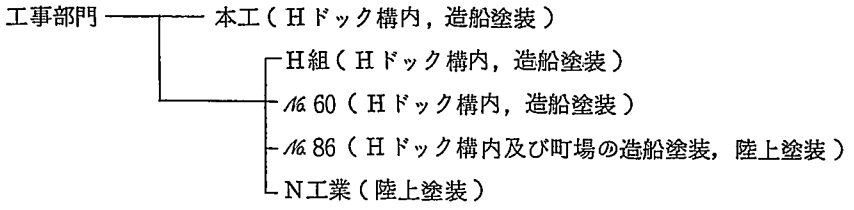
このタイプは，塗料，船舶用機器・工業用資材，家庭用電気製品等々の卸・販売業者がHドックとの商取り引きをしているうちに請われて，工事部門を設けつつ構内作業をも手がけるようになった企業群である。

例えば，No. 87は，創業と同時に塗料納入業者としてHドックとの商取り引きを開始したが，工事部門を設けて塗装作業を構内にて開始したのは，Hドックが生産拡大期に入る'66年であった。その後は，Hドックを中心にしながらも，徐々に陸上の建設塗装にも進出しはじめる。最盛期においては，下請（スポット業者含む）を含めて80名以上の人員をかかえるまでに至った(5)。次図表２－Ⅰ・13は，'78年時点の工事部門組織である。

(3)　Ⅲ型（運輸業者型）

この形態の企業群は，親企業内において鋼材の陸揚げ，ブロックの陸上及び海上運搬，果て

図表２－Ⅰ・13　No. 87企業の工事部門組織図

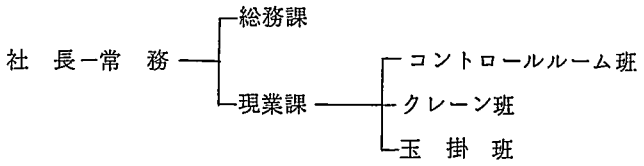


（注）1.　「陸上塗装」とは，建築塗装，鉄構造物塗装等を含めた言葉である。
2.　1978年時点。

はゴミの運搬まで含めた諸々の作業を担当する。この中には「日通」といった巨大企業も入っているが，大半は既存の地元大手から小手の運送会社，港湾運送会社等々が活用されているのである。それゆえに比較的創業年次の古い企業群（前掲図表２－Ⅰ・２）が，Ｈドックの生産拡大期にかけて導入されたケースが多いのである（図表２－Ⅰ・３）。企業規模をみても，資本金額1000万円以上が約40％，従業員規模100人以上が約30％といった比較的大規模な企業群がある一方で，資本金額100～300万円未満が約40％，従業員規模10～20人未満が約40％という小規模企業群のあるのもこのためである（図表２－Ⅰ・６，７）。

例えば，No. 90のように，トラック，フォークリフト等を使って鋼材，資材，ゴミ等々の運搬をおこなったり，No. 93のように，Ｈドック関係ではクレーン等をリースしたり，鋼材の港湾運送を請負いながら，その一方ではＨドックやNo91へ作業員を派遣する人夫供給もおこなう(6)といったところもあるのである。これらに対してNo. 91の場合はやや性格が異なる。というのは，この企業の場合は'73年の創業と同時に育成の対象とされ，Ｈドックが大型船建造に備えて新設した鋼材ヤードの仕事（鋼材の陸揚げ，種分け，保管，出庫等々の業務）を全てまかされるに至ったからである。したがって，この企業には他職場ではすでに本工化さて皆無となったクレーン運転工も存在する（図表２－Ⅰ・14）。

図表２－Ⅰ・14　No.91企業の会社組織図



（注）　1977年時点である。

(4)　Ⅳ型（外注加業兼業型）

この形態の企業群は，古い創業年次と時を同じくしてＨドックとの取り引きを開始した企業が多く，しかもその「創業のいきさつ」をみると「子会社として独立」，「Ｈドック本工の独立」，

「構内下請から独立」等々が一定の割合（約30％）を占めていることからもわかるように親企業との関係が密接（前掲図表２－Ⅰ・２，３，４）で，それだけにＨドックへの依存度も100％を示す企業が多いのである。ほとんど全てが「専属型」といってもよいほどである（前掲図表２－Ⅰ・０，企業フェイスシート参照)。

このように親企業と密接な関係にある点は，先のⅠ型と同様であるが，ただ異なるのは，やはりこの形態の「外注加工兼業」という性質から生じる資本蓄積上の違いであろう。従業員数こそ10～30人未満が約60％を占めるといった小規模の段階にとどまってはいるが，その資本金額をみると300万円以上層が70％も占める（図表２－Ⅰ・７，６)。さらにその蓄積上の違いをうらづけているのがその所有生産手段である。自工場を所有しているのはもちろんのこと，前掲図表２－Ⅰ・10をみてもわかるようにその所有設備・機械類の豊富さがうかがえる。

一段と資本蓄積の進んだこの形態の企業群の中には，親企業の発展に応じてⅠ型から成長・発展してきた企業も少なくない。例えば，No. 99やNo. 106などがそれである。

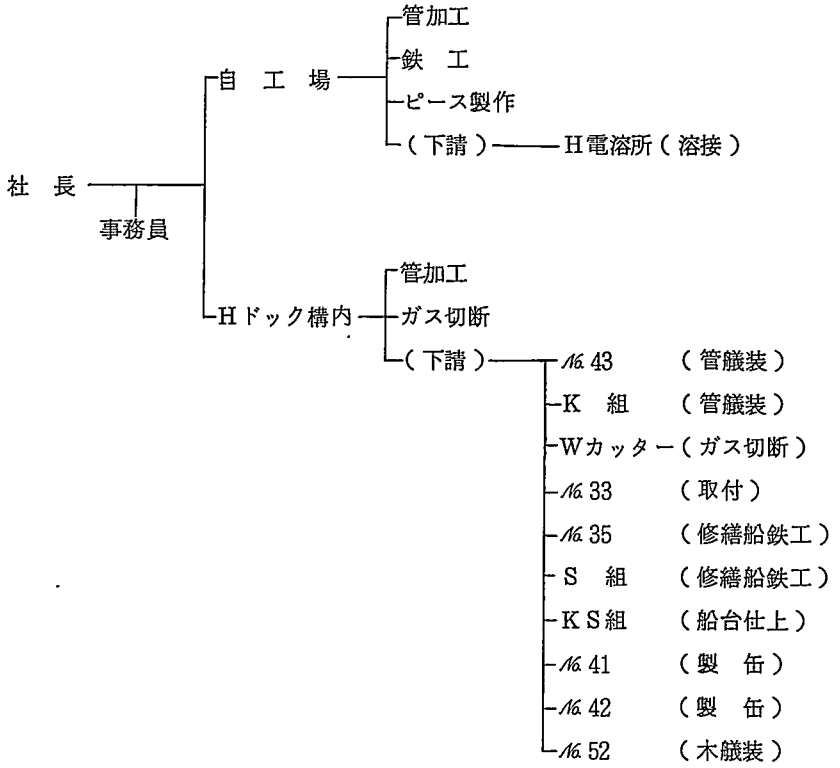
No. 99は，Ｈドックが大型船建造体制を整えるためにこれまで手薄となっていた管加工部門を拡充させる必要からその専門業者を育成すべく，Ｈドックの子会社として設立された企業である。それゆえ，創業当初は資本金300万円，従業員数14人といった小規模の管加工業者にすぎなかったものが，その２年後には早くも自工場を持つまでになり，資本金も480万円に増資するに及んだ。そして最盛期には，自工場ではＨドック発注の管加工の他，鉄艤装品製作をもおこない，その一方Ｈドック構内では２次下請をも活用しながら，管艤装といった管関係の仕事の他に取付，ガス切断，製缶，木艤装等々多くの作業を請負うまでになったのである（図表２－Ⅰ・15)。

これに対してNo.106は,すでに1925年に船舶の甲板磨き業者として設立されていたが,Ｈドックの社外企業として組み込まれるに至ったのはその20年後の1942年からである。この当時はＨドック構内において重量物運搬，製缶，船体修理，塗装等々の複数職種を請負う，いわばここでいうⅠ－Ｂタイプであった。それが，終戦後になるとさらに造船鉄工作業をも請負うようになり，それと同時に親企業以外の小型造船所とも取り引きを開始するまでになる。こうして経営の「安定化」を図りはじめるのであるが，'60年頃の造船不況に直面してからは「合理化」を実施しながら今度は徐々に陸上の建設工事分野の仕事をも受注できる体制へと転換させていくのである。そしてその転換を一層促進させるための自工場を'72年に設立し，この期に資本金額もいっきょに1000万円に増資している。こうしてＨドックの最盛期においては，自工場では陸上の鉄構造物製作やＨドック発注のブロック製作などをおこないながら，その一方Ｈドック構内にては取付，塗装，足場などの各種の作業を請負うという，先の専属度のきわめて高いNo. 99とはやや異なった体制をもつ企業として発展してきたのである。

(5) Ⅴ型（不定期入場業者型）

この形態の企業群は，既存の地元企業がそれぞれ専門の仕事をもち，その仕事がＨドック内である場合にのみ構内作業を請負うという「不定期入場業者」として活用されている。それゆえに,これらの企業群は元からＨドック以外の仕事分野を主流としている場合が多く,「専属度」の高いⅠ，Ⅳ型企業群とは異なって，Ｈドックの工事量変動に直接左右されることは少ない。その限りにおいては，この形態の企業群の存立基盤は先のⅠやⅣ型企業群と較べて強固であるともいえよう。事実，その企業規模をみると，従業員規模こそ10～30人未満が約50％を占める

図表２－Ⅰ・15　No.99企業の会社組織図



など小規模な段階にとどまっている企業群が多いけれども，資本金額では500万円以上層が約70％も占め，その所有する設備・機械をみても自工場所有が多いこともあって，それにふさわしい機器類をそろえているのがわかる（前掲図表２－Ⅰ・２，３，７，５，６，10）。

例えば，この形態に属するいくつかの企業を紹介しておくと，No. 113の場合は，地元小型造船所ではトップクラスの地位を占め，主として300総トン以下の船舶の建造・修理（中心業務は修理）をおこなっているが，Hドックへは青函連絡船の発電機の修理を請負うだけである(7)。またNo. 114の場合は，新潟鉄工所㈱のディーゼルエンジン部門の代理店をしている関係上，Hドック入渠船舶のエンジンが新潟鉄工製である場合に限り，その部品納入を兼ねて修理や整備作業を請負うのである(8)。これらに対してNo. 120は，電気機械・機器の修理・設置を主たる業務としており，主な取り引き先は，船舶関係では東日本フェリー，国鉄青函局，陸上関係では加藤組（土建業），福田鉄工，札幌交通機械等々となっている。このように船舶部門に限らず陸上部門へも進出しているが，Hドックへは修繕船工事のみを請負い，それもドック本工員で間に合わない場合のみに限られているのである(9)。ただ他企業と異なるのは，２次下請を活用することによって彼らをドック構内に常駐させ，新造船・修繕船等々の電気艤装工事をおこなわせしめていることである。

以上のように，Hドックの社外企業は，全体としてみると全国レベルよりも一ランク小さい企業群の集合とみられるが，その内訳をみていくと，親企業や既存下請企業の退職者によって創設されてくる企業に加え，地元既存中小企業の活用や一部全国的規模の大手企業の活用などが図られながら，Ⅰ型からⅤ型に至るまで様々な形態に分かれている。そこにはHドックの発展とともに資本蓄積を高めながら成長を遂げる上位の1次下請企業群がある一方で，同じ1次下請企業群でも依然としてⅠ－A型にとどまっている下位の企業群，さらにはそうしたⅠ－A型にそのほとんどが含まれてしまうより零細規模の2次下請企業群，場合によってはさらにその下に3次下請も存在する(10)といった重層的構造が形成されているのである。そして，まさにこの社外企業の重層的編成こそがあの「高度成長」期を通した親資本の強蓄積を可能にさせた大きな要因の一つであることはいうまでもないだろう。

以下の項では，こうした最盛期に形成されてきた社外企業の重層的編成が，今次造船不況過程においていかに再編成されていったのか，またこの過程で必然的に生じてくるであろう企業群の経営不安の実態を明らかにしたい。また，こうした経営不安に対応して行なわれる社外企業の「合理化」とそれを通じて生じるであろう社外企業の性格の変容についても明らかにしたい。

(注)

(1) 2次下請企業の「組」的性格についての詳細なる分析は，拙稿，前掲「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」を参照。

(2) 「やはりあの，元請としましてはね，これら協力業者の数ですね，ま，人数でなく業者の数ですね，これが少なければ少ないほど管理しやすいわけですね。ですから；うちとしても業者の数を減らすんだということで，前からいろんな対策をたてて，そういうような指導をしているわけですね。ただ，ま，一番いいのは2～3社，せいぜい5～6社がありましてね，その5～6社の数が，人数ですね，各職種をもってて人数もけっこういるということになりますとね，当然ガスも使える，溶接もできる，組立・取付もできると，それから，そこにパイプ屋さんも，それから仕上屋さんもいると，各職種がいるというふうなことでありますとね，これは，その一つの仕事をその業者に全部まかせるんだというようなことができるわけです。ですから，当然そういうような考え方ですね，各造船所が進んできているというようなのはですね，昔からの趨勢ではあるわけですがね。ですから，私どももそういうような指導はしてるんですけど，なにしろ昔からうちの業者の数が多いもんですからね。それを2～3社をですね，つなぎ合わせて1つの社にしようというなことですね。過去にも合併させていうことで，過去にもそういうような実績はあるんですがね」(Hドック安全保安課長)

「私の場合は，船具関係といいますけど，当時は船具工場といっておりましたけど，その船具工場に出入りしておった6社の親方連中を，Hドックの指導方針にそって，とにもかくにも形式的に一つにしたわけだ。それが，今のK興業 (No. 73) であるわけですよ」(No. 73，企業主)

(3) 「これは，いわゆる，その，ご存知の通り工場とかああいった固定設備をもったあれではありませんのでね。現場にそこそこ移動がありましょ。したがって，主として固定的なあれでなくて，機動的な要素がだいぶございますからね。……やはりボーシンとかいった者を中心にグループをつくりましてですね，で，鉄工，組立，それから取付，そういった機動的なグループをつくり，それを機動的に運用するということですね。(移動する時はそのボーシンの組が全部移動していくという形をとるのか？) ええ，そうですね。現場に必要に応じて，その内5人でよければ5人にするとか，例えば，先程申しましたように，長崎でもっ

て造船修理関係がありますと，ここに，こっちからボーシンがつきましてですね，で，自分の所の人間並びにその再下請の者も連れましてですね，で，グループをつくって飛んでいくと，そういうようなことでやってますね。ま，うちらあたりの企業ですと，その部，課，係というような組織をつくったほどのあれじゃないんでございますよ」(No. 77，企業主)

(4) 「T (No. 80) も全部 (実作業を) 下請にやらしてるわけだから。(彼らは) 担当員がきて，ただ管理するだけだから……営業の係長は本社にすぐ帰るけどね，ここ (Hドック) は現場の係長がいる」(No. 56，企業主)

(5) 「最盛期は，人数だけでピークで6～70名いたよ。(組でいうと何組？) そうだな，5つか6つあったろうな。80名以上だわ。ピークだと1チームで60名くらいきたときあったから横浜の方から……それは，もうそういう臨時的なものは，ドックさんの方で，ほら，例えば，こういう大きい船に，もう納期，間に合わねえから，何とかY (No. 87)，人を連れてこいと，頼んで30名くると，また忙しくなる，また呼べと。それで増えて，ピーク，1チームだけで60名くらいきたよ」(No. 87，企業主)

(6) 「その時によって，3人貸してくれ，2人貸してくれって，いろいろあるわけ。それは，(Hドックの) 資材課から指示がくる」(No. 93，経理係長)

「(新しくできた鋼材ヤードの作業を) 本当はうちでやるんだったけど，やらないでK (No. 91) ってところがやったの。うちの人たちが分かれていってやった。(そこは) 一応人だけをうちから借りてるの」(同　上)

(7) 「もうタービン船の時代から，もう細かい沖修理をうちで国鉄さんからじかにもらってやっておったわけですけども，そのタービン船のときは，かなりいろんなパイプ関係とかいろんな仕事がたくさんあったんですが，それがディーゼル船になって，非常に (仕事が) なくなったということで，ディーゼル船の中でも，ま，小さい発電機関係のやつはですね，航海中に船内でオーバーホールをしてもいいとか，あるいはまた小さなポンプ類ですね，そういうものの修理をしてもいいとかというようなことになって，航海作業という制度を取り入れたわけですね，国鉄で。それの航海作業をやって，ま，ある程度航海を保持しているけれども，なおかつそういうことで，この，ま，ドック (入り) をした場合に若干その仕事が残るとか，あるいはドック期間中にですね，非常に短期間に工事をやるもんだから，ドックさんの人間を大量に投入するという要素が非常にむずかしいというなこともありまして，やっぱり外部から人を入れた方がいいだろう。そのために，やはり日ごろ慣れてる工場がいいということで，じゃK工業 (No. 113) は，その航海作業兼いわゆるドック入りした場合の発電機関係をですね，早急に修理をして，そして，ま，早くドック (から船) を出すと，それのま，船の回転数といいますかね，ドックスケジュールを短くすると同時に，いわゆるその運航効率を上げると。こういう立場で，そういうことを考え出したわけですね」(No. 113，専務)

(8) 「新潟 (鉄工) との関係で，新潟の部品は，この地方だけは，道南はうちで全部販売することになってますから。で，ドックもそういう関係で，エンジン関係は新潟の船の修理が入った場合には，部品を買ってくれる，それからエンジンの分解・修理，そういう場合には，人手が足りないときにはうちへ頼みにくると。ということで，私らが行って直すということで，そういう関係の仕事が，だいたい，ま，1割，1割もないこともあるんですけどもね，7～8％から10％前後の関係ですね」(No. 114，企業主)

(9) 「(Hドックへは仕事が) ある時だけ行くという，私ら，ま，ドック以外の仕事をやってますから，頼まれればいくという……要するに修理船が入ってきた時でなおかつドックの手が足りないときという下請ですから。だから修理船がこなければ私ら当然いかないわけです」(No. 120，企業主)

(10) 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」(2次下請企業，No. 59，企業主)

以上の事例は，「スポット」の場合であるが，そうでない場合には，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」(2次下請企業，No. 20，企業主)

2　造船危機と社外企業の選別ー「兼業化」・「スポット化」ー

(1)　社外企業の落層化の進展

様々な形態に分かれつつ重層的に編成されてきた社外企業群は，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落層化を余儀なくされていくが，それを示したのが次図表2－Ⅰ・16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％にも達している。これを企業階層別にみると，1次下請企業層では専属型であるⅠ型企業群の「倒産又は廃業」率がもっとも高いことがわかる(29.2％)。この点は，Ⅰ型に属する企業のほとんどが親企業依存度100％であることとこのタイプの企業群の規模も小零細なものが多いということとが相まって，親企業の生産縮小の波をもろにかぶり易いといった企業の存立基盤そのものが脆弱であったからに他ならない。ところがそれ以上に層自体の落層化が激しかったのが2次下請企業層である。実

図表 2－Ⅰ・16　社会企業の落層化

区分／企業類型	企業総数	存続企業数	倒産又は廃業企業（解散含）						不明
			総数	企業主の動向					
				賃労働者	「一人親方」	引退	その他	不明	
Ⅰ型	24 (100)	16 (66.7)	7 (29.2)	－	2	1	－	4	1 (4.2)
Ⅱ	12 (100)	12 (100.0)	－	－	－	－	－	－	－
Ⅲ	7 (100)	6 (85.7)	1 (14.3)	－	－	－	－	1	－
Ⅳ	12 (100)	10 (83.3)	2 (16.7)	－	－	－	1	1	－
Ⅴ	15 (100)	15 (100.0)	－	－	－	－	－	－	－
1次下請(計)	70 (100)	59 (84.3)	10 (14.3)	0	2	1	1	6	1 (1.4)
2次下請	59 (100)	34 (57.6)	25 (42.2)	8	9	6	0	2	－
総計	129 (100)	93 (72.1)	35 (27.1)	8	11	7	1	8	1 (0.8)

（注）　1974～82年までの状況である。

に全体の４割にものぼる企業群が「倒産又は廃業」に追い込まれていった。この点は，やはり先に指摘したのと同様に大部分の企業が親企業依存度100％のⅠ型に属していたことと企業規模の点でも同じⅠ型に属する１次下請企業群よりもさらに零細であったこと等による脆弱性にもよるのだが，２次下請の場合，それに加えて後述するように親企業から真っ先に削減の対象とされたこと，それから１次下請企業のバッファーとしての働きも担わされていた(1)という１次下請の場合とはまた別の要因があったためである。こうして「倒産又は廃業」に追い込まれた企業群の事業主たちは，前掲図表に示してあるようにその大半が「賃労働者」化し，下層労働市場で流動を余儀なくされていくのである(2)。

これらの「倒産又は廃業」企業群に対して，何らかの形で企業存続を図り得ている企業群の動向を示したのが次図表２－Ⅰ・17である。

これによると，全体（93社）の35.5％にも達する33社の企業群が親企業構内から削除されていることがわかる。残りの63.4％に当る59社がかろうじて社外企業として存続しえているにすぎない。最盛期（'74年）には129社を上まわる社外企業群が存在していたが(3)，現段階においてはその半分以下のたった59社でしかない。しかも最盛期において親企業依存度「100％」の企業が121社中75社（不明分の８社を除く）で約60％にも達していたのが，今次不況過程においては59社中たった５社の8.5％にしかすぎなくなり，その代わりに親企業依存度「100％以下」

図表 2－Ⅰ・17　存続企業の動向

区分 / 企業類型	存続企業数	Hドックの構内作業を続けている				Hドック外（外注企業含）	不明
		総数	100％	100％以下	「スポット」		
Ⅰ型	17(100)	13(76.5)(100)	3(23.1)	10(76.9)		4(23.5)	
Ⅱ	12(100)	8(66.7)(100)		8(100.0)		4(33.3)	
Ⅲ	6(100)	4(66.7)(100)		4(100.0)		2(33.3)	
Ⅳ	10(100)	5(50.0)(100)		5(100.0)		4(40.0)	1(10.0)
Ⅴ	16(100)	13(81.3)(100)		13(100.0)		3(18.7)	
1次下請(計)	61(100)	43(70.5)(100)	3(7.0)	40(93.0)		17(27.9)	1(1.6)
2次下請	32(100)	16(50.0)(100)	2(12.5)	1(6.2)	13(51.3)	16(50.0)	
総計	93(100)	59(63.4)(100)	5(8.5)	41(69.5)	13(22.0)	33(35.5)	1(1.1)

（注）1. 前掲図表２－Ⅰ・14と存続企業数が一致しないのは，２次下請企業から１次下請企業に昇格した企業２社を「１次下請」に含めたからである。
2. ２次下請の「不定期」には．一旦「解散又は廃業」の後再度創業し構内作業を続けている企業も含めている。
3. 「Hドック外」の中には転業した業者を含めてある。ここでいう転業とは第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，不動産コンサルタント，飲食店経営等である。
4. 1974～82年までの状況であり，「100％」企業とは，この間に一度も親企業以外の仕事をしなかった企業とした。ただし，親企業以外の仕事を一度もしなかったとはいえ，親企業から継続して仕事受注できなかった企業あるいはそのために一度「休業」に陥った企業などは「スポット」として取り扱っている。

の企業群（59社中41社，69.5％）と「スポット」企業群（59社中13社，22.0％）とが相対的に増大してきているのがわかるであろう。

この点をさらに企業階層別にみていくと，１次下請企業層においては最盛期に親企業依存度「100％」が多かったⅠ型の企業群が「100％以下」へと移行したために「100％」企業の減少と「100％以下」企業群の増大とが特徴となっている，いわゆる親企業以外の仕事をも行なう「兼業化」企業群の増大である。これに対して，２次下請企業層においては最盛期に親企業依存度「100％」のⅠ型にそのほとんどの企業群が属していたのが（前掲企業フェイスシート参照），不況過程で「スポット」に転化したため「100％」企業の減少と「スポット化」企業群の増大となっている。

こうしてみると，社外企業群が，１次下請にあってはその「兼業化」が，２次下請にあってはその「スポット化」がそれぞれ進展しているといってよい。

以下においては，こうした「兼業化」，「スポット化」を軸にして展開されている社外企業群の再編過程を各職場別におりて明らかにしておこう。

① 溶接職場（図表２－Ⅰ・18－①参照）

この職場においては，最盛期（1974年）には自動溶接を含めた内業，外業（この中には管，ボイラーといった単なる平板溶接とは異なる高度な技能を要する溶接作業も含まれる）の広範囲な溶接作業に従事していた社外企業群が，今次不況に至るや親企業の仕事量減少を理由に次々と削減されていったのである。

こうした過程を企業階層別にみていくと，１次下請企業については親企業以外の仕事分野への進出によって親企業からの仕事量の減少をなんとか補いうるわずか３社の企業群がⅡ－Ｂ型として選別されているにすぎない。これに対して２次下請企業においては，その事態はさらに深刻で，一旦すべての企業群に入構停止が言い渡され親企業内の人員（１次下請工も含む）だけでは消化しきれない仕事量が出た場合に限り構内に導入されるというきわめて不安定な受注を強いられる「スポット」業者ーそれに耐えられうるごくわずかの企業群ーが活用されている。

② 鉄工職場（図表２－Ⅰ・18－②参照）

この職場においては，図表をみればわかるように最盛期には先の溶接職場と同様に鉄工関係の様々な仕事に社外企業群が従事していた。それが不況過程では２次下請企業のすべてが削除されてしまい，１次下請企業でも新造船ブロック組立担当の技術レベルの高い１社（No７）と修繕船作業や不熟練作業担当の３社，計４社を除いて全てが削除されているのである。

ところで，この後者の３社のうち１社（No. 12）は1954年の創業と同時にＨドックの下請を開始したというだけに親企業との関係の密な企業である。それゆえに不況下でも，鉄工仕事の中の新造船取付作業という花形職種からグラインダーがけ（船台仕上でイバリ等の除去作業）やタンクテストの準備作業といった不熟練作業分野へと請負作業が変更されながらも，社外企業として存続させられているのである（後掲図表２－Ⅰ・19も参照せよ）。これに対して他の２社（No. 11，100）の場合には，それぞれ親企業以外の仕事分野にも進出することによって親企業よりの請負仕事量の減少をカバーしうることはもちろん，とりわけ修繕船作業のような工期の一定しない，突貫工事にもなりやすい仕事分野に充分対応しうる体制をもった企業群として選別されたとみることができる。No. 11の場合，元から室蘭地区にある営業所を今次期に拡充することによってそこでは造船に限らず建設業分野へと積極的に進出しながら企業全体と

図表 2－Ⅰ・18－①

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
溶	№1		内業・外業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		№20	外業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		№21	内業溶接	Ⅰ－A (100%)	№21		溶接	「スポット」
		N工業	内業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		A工業	溶接	Ⅰ－A (100%)				
		M設備	溶接	Ⅰ－A (100%)				
	№4		内業溶接	Ⅰ－A (80~85%)	№4		内業溶接	Ⅱ－B
		№27	内業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		№23	内業溶接	Ⅰ－A (100%)				
	№3		外業溶接	Ⅰ－A (100%)	№3		溶接	Ⅱ－B
		№25	外業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		№26	修繕船溶接 自動溶接	Ⅰ－A (100%)				
		NK工業	外業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		S 組	外業溶接	Ⅰ－A (100%)				
	K組（後の№2）		内業（自動）溶接	Ⅰ－A (100%)	№2		内業溶接	Ⅱ－B
						№22	内業・修繕船溶接	「スポット」
接	№77		溶接	Ⅱ－A (7.5%)				
		№24	内業溶接	Ⅰ－A (100%)				
		№28	溶接	Ⅰ－A (100%)				
	№70		溶接	Ⅰ－B (100%)				
	№71		溶接	Ⅰ－B (100%)				
	№76		溶接	Ⅱ－A (100%)				
	（№15）－№29		管・ボイラー溶接	Ⅰ－A (100%)				

（注）1. 企業番号に（ ）がついているのは，2次下請を活用してその職場の仕事を請負っている企業を示している（以下②～⑧までの図表も同様）。
2. 企業聴取調査により作成（以下の②～⑧までの図表も同様）。

図表２－Ⅰ・18－②

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	2次下請	主な担当作業	タイプ	1982 年 企業名 1次下請	2次下請	主な担当作業	タイプ
鉄工	№5		現図・罫書	Ⅰ－A (100%)				
	№6		ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
		№30	ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
		№31	ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
		№32	ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
		T 組	ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
	№99		ガス切断	Ⅳ (100%)				
		Wカッター	ガス切断	Ⅰ－A (100%)				
		№41	製缶	Ⅰ－A (100%)				
		S 組	鉄艤装・設備	Ⅰ－A (100%)				
		№35	修繕船鉄工	Ⅰ－A (100%)				
		№33	船台取付	Ⅰ－A (95%)				
		№42	製缶	Ⅰ－A (100%)				
		K 組	船台仕上	Ⅰ－A (100%)				
	A 組		鉄工	?				
		C 組	ブロック組立	Ⅰ－A (100%)				
		№36	修繕船鉄工	Ⅰ－A (100%)				
	Y工業		鉄工	?				
		H 組	船台取付	Ⅰ－A (100%)				
		Y 組	取付・修繕船	Ⅰ－A (100%)				
	№12		取付・仕上	Ⅰ－A (100%)	№12		仕上・修繕船	Ⅰ－A
		№37	取付・仕上	Ⅰ－A (100%)				
	№13		鉄艤装	Ⅰ－A (100%)				
		K工業	鉄艤装	Ⅰ－A (100%)				
	№70		取付･歪取･仕上	Ⅰ－B (100%)				
		№38	船台仕上	Ⅰ－A (100%)				
	№7		ブロック組立	Ⅰ－A (100%)	№7		ブロック組立	Ⅰ－A

区分＼職場	1974 年 企業名 1次下請	2次下請	主な担当作業	タイプ	1982 年 企業名 1次下請	2次下請	主な担当作業	タイプ
鉄工	№8		曲加工	Ⅰ－A (100%)				
	№9		船台取付	Ⅰ－A (100%)				
	№10		船台取付	Ⅰ－A (100%)				
	№11		船台取付	Ⅰ－A (100%)	№11		修繕船鉄工	Ⅱ－B
	№71		鉄工	Ⅰ－B (100%)				
	№76		鉄工	Ⅱ－A				
	№77		取付・歪取	Ⅱ－A (7.5%)				
	№100		鉄艤装（新・修）	Ⅳ (100%)	№100		鉄艤装（修繕船）	Ⅳ
	S工作		鉄工	？				
	№106		ブロック組立	Ⅳ (80%)				
	(№19)－№39		船台仕上	Ⅰ－A (100%)				
	(№15)－№40		鉄艤装	Ⅰ－A (100%)				
		F組	罫書	Ⅰ－A (100%)				
	(№69)－№34		取付・安全衛生	Ⅰ－A (100%)				

して「経営の多角化」に乗り出している関係からして，函館の事業所と室蘭の事業所とで仕事のやりくりがつくと同時に人員の増減調節も容易だからである。他方No. 100の場合も，自工場を所有しているという利点を生かしながらそこでは親企業の外注加工品製作ばかりでなくその他の企業よりの受注品をも製作するということによって，自工場とHドック構内との間で前者の事例と同様のやりくりがつくからである。

③ 機装職場（図表２－Ⅰ・18－③参照）

この職場においては，先の鉄工職場と同様に１次下請企業のみが選別されている。そうした中で，「管の保温工事」分野については，親企業にその現場作業担当者がいないため，No. 69，88といった子会社がそのまま継続して導入されている。他方「管艤装作業」分野については，不況下で新たに創業を開始したNo. 83を含めた３社が，それぞれ「兼業化」のできる企業として選別されている。というのは，これら３社の企業群はいずれも室蘭地区に営業所を設け，すでに造船，陸上の配管業者としての実績をもっていたからである。

④ 電装職場（図表２－Ⅰ・18－④参照）

この職場は，大半の社外企業群が元来から航海用機器類の据え付け・修理の専門業者としてそれぞれ自らの担当する機器の作業のある場合にのみ請負うという「不定期入場業者」のⅤ型

図表２－Ⅰ・18－③

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
機	№76		船体管艤装	Ⅱ－A（100%）	№76		新造・修繕管艤装	Ⅱ－B
	№15		機関室管艤装	Ⅰ－A（100%）				
		№43	機関室・船体管艤装	Ⅰ－A（100%）				
		K工業	船体管艤装	Ⅰ－A（100%）				
	№14		機関室管艤装	Ⅰ－A（100%）	№14		新造・修繕管艤装	Ⅱ－B
		H工業	機関室管艤装	Ⅰ－A（100%）				
	№99		管加工	Ⅳ（100%）				
		K組	管艤装	Ⅰ－A（100%）				
装	（Y工業）－KH組		管艤装	Ⅰ－A（100%）				
	№88		管の保温工事	Ⅱ－C（68%）	№88		管の保温工事	Ⅱ－C
	№69		管の保温工事	Ⅰ－B（100%）	№69		管の保温工事	Ⅰ－B
					№83		新造・修繕管艤装	Ⅱ－B

で構成されていたため，不況過程においても他職場にみられるような企業の選別を中心とした編成替えはほとんどみられない。

⑤　船装職場（図表２－Ⅰ・18－⑤参照）

この職場は，船舶内の船員室，ギャレー，機関室，倉庫，冷蔵庫等々の造作工事を担当する企業群で構成され，しかもその造作仕様の難易度に応じて各作業の担当者がそれぞれ決められ，少数のＨドック本工員との分担のもとに実作業がおこなわれていた。

不況過程においては，親企業の「計画外注化」方針の徹底のもとに現場作業のほとんどが社外企業群に移管されるようになった。その結果，請負においては「入札」に大きな力を発揮する全国的規模をもつ大手の社外企業No. 80が木工関係の仕事を一括受注することが多くなり，そのことによって地元社外企業群がその企業に組み込まれることがしばしばみられ，旧来の１次下請が２次下請に，２次下請が３次下請になるといった社外企業群の重層性がより一層拡大する傾向をもみせている。

こうした変容過程で，親企業依存度「100%」でそのほとんどが占められる２次下請企業群の大半が解散を余儀なくされ，極端に減少した結果(4)存続社外企業群のうちでは「兼業化」企業群の相対的増大が顕著となっているのである。

図表 2－Ⅰ・18－④

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
	№117		電気工事	Ⅴ (6%)	№117		電気工事	Ⅴ
	№89		動力	Ⅱ－C (8%)				
	№108		電気工事	Ⅳ (80%)				
電	№109		無線・航海機器	Ⅳ (70%)	№109		無線・航海機器	Ⅳ
	№118		自動制御機器	Ⅴ (50%)	№118		自動制御機器	Ⅴ
	№119		無線機器	Ⅴ (4%)	№119		無線機器	Ⅴ
	№120		発電機・配電盤	Ⅴ (50~70%)	№120		発電機・配電盤	Ⅴ
		№57	電装工事	Ⅰ－A (100%)		№57	電装工事	「スポット」
						№58	電装工事	Ⅰ－A
	№121		電装工事，計測器・自動機器	Ⅴ (35~70%)	№121		電装工事・計測器・自動機器	Ⅴ
	№122		制御盤	Ⅴ (3%)	№122		制御盤	Ⅴ
	№123		航海計器	Ⅴ (32%)	№123		航海計器	Ⅴ
		S無線	無線機器	?				
装		K電気	電装工事	?				
	№124		航海計器	Ⅴ (1%)	№124		航海計器	Ⅴ
	№125		航海計器	Ⅴ (30%)	№125		航海計器	Ⅴ
		№129	航海計器	Ⅴ (32.5%)		№129	航海計器	Ⅴ

⑥ 機修職場（図表２－Ⅰ・18－⑥参照）

この職場は，主として船舶の主機関，補機関（甲板機械含む）の修理を担当する企業群がそれぞれの企業の「力量」（技術力）に応じた仕事を遂行するため，図表に示されているようにそれぞれの企業が担当する機関・機器ごとに分かれて編成されていた。そのため不況下においても，新造船分野の仕事量の減少により本工層が修繕船分野に進出してきてはいるものの，先の電装職場の場合のように選別されている企業群は多い。しかし，その企業群は，先の本工の進出により発注される仕事量が減少してきていることに加え，修繕船の仕上作業そのものが年間を通した工事量に大きな変動があるため(5)，そうした事態に耐えられる企業でなければな

図表 2－Ⅰ・18－⑤

区分 / 職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 企業名 3次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
船装	№80		作業監督	Ⅱ－A（0.6%）	№80			作業監督	Ⅱ－A
		A	高級室内装	？		Y工業		一般・高級室内装	？
	№84		作業監督	Ⅱ－B（24%）		№84		作業監督	Ⅱ－B
		№111	一般室内装	Ⅳ（100%）					
		№51	船台木工	Ⅰ－A（100%）					
	（№88）－№53		冷蔵庫製作	Ⅰ－A（100%）			№53	倉庫の内装	Ⅰ－A（「スポット」）
	№107		一般・高級室内装	Ⅳ（97%）		№107			
		№55	一般室内装	Ⅰ－A（100%）					
		M 組	船台木工	Ⅰ－A（100%）					
		K木工	内装	Ⅰ－A（100%）					
		S木工	内装	Ⅰ－A（100%）					
		№56	一般室内装	Ⅰ－A（100%）					
		K 組	内装	Ⅰ－A（100%）					
	№69		部屋の防熱	Ⅰ－B（100%）		№69		部屋の防熱	Ⅰ－B
	№79		作業監督	Ⅱ－A（90～95%）					
		N工芸	高級室内装	？					
		№54	高級室内装	Ⅰ－A（100%）					
	№105		ボートデッキ内装	Ⅳ（70～80%）		№105		ボートデッキ内装	Ⅳ
	（№99）－№52		内装	Ⅰ－A（100%）					

（注） 1. 「高級室」とは，オーナー，船長，機関長等々の居住室のことを示す。
2. 1982年の重層的編成は，シリーズ船となった28型（28,000ｔ）の船舶建造の場合である。

図表 2－Ⅰ・18－⑥

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
機	№16		修－主機関	Ⅰ－A（100％）	№16		修－主機関	Ⅰ－A
	(№88)——№45		新－主機関 修－発電機等	Ⅰ－A（100％）		№45	修－主機，発電機，ポンプ	Ⅰ—A（「スポット」）
						№44	修－ポンプ，弁，甲板機械	Ⅰ—A（「スポット」）
	№100		修－発電機	Ⅳ（100％）	№100		修－発電機	Ⅳ
		№85	修－主機関	Ⅱ－B（57％）				
		T 組	修繕船担当	Ⅰ－A（100％）				
		№46	修－ポンプ，甲板機械	Ⅰ－A（100％）				
	№69		修－ポンプ，船底弁	Ⅰ－B（100％）	№69		修－ポンプ，弁	Ⅰ－B
		№49	修－甲板機械	Ⅰ－A（100％）				
		M工作所	新造船担当	Ⅰ－A（100％）				
		№48	新造船担当	Ⅰ－A（100％）		№48	新－ポンプ，弁	Ⅰ—A（「スポット」）
	(№15)－№50		新－ポンプ 修－弁・甲板機械	Ⅰ－A（100％）		№50	修－甲板機械弁，コンプレッサー	Ⅰ—A（100％以下）
	№17		修－熱交換機	Ⅰ－A（100％）	№17		修－熱交換機	Ⅰ－A
修	№113		修繕船担当	Ⅴ（100％以下）	№113		修繕船担当	Ⅴ
	№114		修－ボイラー	Ⅴ（10％）	№114		修－ボイラー	Ⅴ
	№115		脱出シューター	Ⅴ（1.5％）	№115		脱出シューター	Ⅴ
	№116		修繕船担当	Ⅴ（15％）	№116		修繕船担当	Ⅴ

（注） 「新，修」とは，それぞれ新造船，修繕船を示す。

らない。したがって，１次下請企業については従来からⅤ型の「不定期入場業者」がそのまま選別されていることによって「兼業化」企業群の相対的増大が顕著となっている。これに対して選別された数少ない２次下請企業群は，親企業に「100％」依存してはいるものの，受注仕事が時々全く途切れるという不安定な仕事受注を余儀なくされ，それに耐えていかなければならない。

⑦　塗装職場（図表２－Ⅰ・18－⑦参照）

この職場は，従来から社外工職場としての性格が強く多くの社外企業群が活用されてきた。最盛期の頃には，地元業者だけでは間に合わず本州方面からも多くの業者がスポットとして導入され，そうして増大した業者群をＨドック本工員が実作業をせずに監督するばかりとなる事態にまで至ったのである。しかし今次の不況過程においては，本工員の現場作業への進出拡大により，社外工の駆遂が進められ，社外企業群の削減がおこなわれているのである。こうした過程で，元々から親企業以外の仕事分野にも進出していた地元社外企業中トップの座を占めるⅡ－ＢタイプのNo. 82と塗料等の販売業も兼ねるⅡ－ＣタイプのNo. 87とが，それぞれ前者は修繕船担当，後者は新造船担当として育成の対象とされ(6)，他のNo. 106と新たに導入されたNo. 75とともに「兼業化」企業群として選別されているのである。これに対して２次下請企業の場合には，一旦削除されながら再度導入されるようになったNo. 62，塗装の仕事量が増大する冬場にのみ導入されるNo. 86，受注仕事が時々全く途切れるという不安定な仕事受注の強いられるNo. 59，63等々といった「スポット」業者で構成されるに至っているのである。

⑧　船具職場（図表２－Ⅰ・18－⑧参照）

この職場では，１次下請企業群の全てが削除されるという他職場ではみられない編成替えが進行していったのである。そうした過程で，従来から「足場作業」ばかりでなく，「重量物運搬」，「潜水」といった各作業を幅広く請負っていたⅠ－Ｂタイプの２次下請No. 75のみが，他のいくつかの２次下請，No. 65，66，67，74等々を次々に統合，吸収しながら規模拡大するにともない，親企業によって１次下請企業に格上げされるとともに育成の対象として選別されていったのである(7)。なぜなら，この企業には「人集め」の容易な独自の情報網があるからであり，そのためもあってか，後にこの企業には「塗装作業」もまかされるようになる(8)。これに対して同じ２次下請でもNo. 64の場合には，一旦削除された後に再び親企業の要請を受け，仕事の急増期に一時的に導入されるという「スポット」業者として活用されているにすぎない。

以上みてきたことからわかるように，社外企業群は，今次の親企業による受注仕事量に見合った各職場ごとの生産計画，生産方法，配置人員等々の見直しに適合的な形で，それぞれ選別され活用されるに至っているといってよいのだが，それも１次，２次下請という重層的編成を今日的形態で再編成させながらのこうした選別は，１次下請にはその「兼業化」を強いながら，２次下請にあってはより一層不安定な仕事受注の強いられる「スポット」業者の地位に落しめながらの選別なのであり，その意味においては逆にそうした事態に耐えられない企業群を削除するという親企業による過酷な下請切り捨て策と表裏一体となった選別政策であったといってよい。

ともあれ，今次造船不況過程における社外企業群は，親企業によるこの厳しい選別政策のもとで企業の「倒産又は廃業」，それによる事業主の「賃労働者化」，「リタイヤ」等々をともなう激しい落層化にさらされながら，１次下請企業にあっては極く少数の「100％」専属型企業

図表 2－Ⅰ・18－⑦

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作業	1982 年 タイプ
塗装	№82		新－機関室 修－全　般	Ⅱ－B （44%）	№82		新－機関室 修－全　般	Ⅱ－B
	№18		新－ブロック 修－全　般	Ⅰ－A （100%）	№18		修－全　般	Ⅰ－A
	№19		新－上部構造	Ⅰ－A （100%）	№19		新－ブロック	Ⅰ－A
						№59	新－タンク	Ⅰ－A （「スポット」）
		O船舶塗装	サンドブラスト	Ⅰ－A （100%）				
	№87		新－ブロック	Ⅱ－C （50～70%）	№87		作業監督	Ⅱ－C
		№60	サンドブラスト	Ⅰ－A （100%）				
		№86	新－全　般	Ⅱ－B （57%）		№86	新－全　般	「スポット」
		NH組	塗　装	？				
						H　組	新－全　般	Ⅰ－A
	(№69)－№62		新－ブロック	Ⅰ－A （100%）		№62	新－ブロック	Ⅰ－A （「スポット」）
	(№15)－D塗装		新・修－タンク	Ⅰ－A （100%）				
	(№88)	№63	修－全　般	Ⅰ－A （100%）	(№88)－№63		修－全　般	Ⅰ－A （「スポット」）
		№61	新－外板・船底	Ⅰ－A （100%）				
	№70		塗　装	Ⅰ－B （100%）				
	№71		新・修－タンク	Ⅰ－B （100%）				
	№92		錆　落　し	Ⅲ （20%）				
	№106		新－上部構造ブロック	Ⅳ （80%）				
	T工業		塗　装	？	T工業		塗　装	？
	S工業		塗　装	？				
					№75		新－ブロック タンク	Ⅰ－B

（注）　「新，修」とは，それぞれ新造船，修繕船を示す。

図表 2－Ⅰ・18－⑧

区分／職場	1974 年 企業名 1次下請	1974 年 企業名 2次下請	1974 年 主な担当作業	1974 年 タイプ	1982 年 企業名 1次下請	1982 年 企業名 2次下請	1982 年 主な担当作	1982 年 タイプ
船	№73		作業監督	Ⅰ－B (100%)				
		№64	新造船足場	Ⅰ－A (100%)		№64	新造船足場	「スポット」
		№65	修繕船足場	Ⅰ－A (100%)				
		№66	足場器材の保守	Ⅰ－A (100%)				
		№67	新造船足場	Ⅰ－A (100%)				
		№74	新造船足場	Ⅰ－B (100%)				
		№75	新・修足場	Ⅰ－B (100%)	№75		新・修足場	Ⅰ－B
	M工務所		足場	?				
		S工業	修繕船足場	Ⅰ－A (100%)				
	№72		足場	Ⅰ－B (100%)				
具		№68	足場	Ⅰ－A (100%)				
	№92		足場	Ⅲ (20%)				
	№70		足場	Ⅰ－B (100%)				
	№106		足場	Ⅳ (80%)				

群と「兼業化」のできる「力量」のある企業群とが，また2次下請企業にあっては地位の不安定な「スポット」利用にも耐えられる企業群が，それぞれ選別され，重層的に編成替えされているのである。

次項以降においては，それぞれ企業階層ごとに「兼業化」，「スポット化」の実態を明らかにしておこう。

(2) 1次下請企業の「兼業化」の実態

前掲図表2－Ⅰ・16，17をみてもわかるように1次下請企業70社のうち43社（約60％）が社外企業として選別されている。しかもそのうちの大半の企業群は，前述したように親企業との取り引きの減少部分を親企業以外の仕事分野に進出することで企業存続を図っている企業群である（後掲図表2－Ⅰ・23の全国統計も参照のこと）。このような「兼業化」企業群は，Hドックの生産高のもっとも落ち込んだボトム期（1978～80年）から親企業以外の仕事をおこなうようになっていったのであり，次図表2－Ⅰ・19はその実態を示したものである。

これによるとわかるように，親企業内においては，後に詳述するが，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・単価の削減といった厳しい締めつけを受けながら，構内入構者の不安定な増減を強いられたり，仕事場所の一定しない請負がおこなわれたり，受注仕事の変更が余儀なくされるといったきわめて不安定な仕事受注が強制されているのである。そうした中で，No. 12，14などの企業の場合のように，請負金額は新造船の場合とくらべれば追加工事が生じるなどで相対的によくなるのだが，その代わり工程が一定せず流動的であるゆえ工事予定があらかじめ立てにくく，しかも突貫工事が多くなるため深夜・徹夜作業も珍しくないかつ危険で極度の汚れ作業にもなるという作業条件・環境のきわめて劣悪な修繕船作業へとまわされているところもある。

「ドックの方も金にもならないからやめようかなという考えもないわけでもないんですけどね。できれば，あそこ（Hドック）はあそこでやっていきたいわけなんですよ。（つぶれないかぎり？）うん。ただ，今のところなら，まだ不安定なんですけどね。今月（'80年8月）あたりなんか，人減らしてくれなんかいってるし，5～6名多いなんて。そうかと思えば，さあ明日から5～6名増してくれとか。（請負仕事については？）結局，地上に仕事がなくなれば現場（船台又はドック内）に行っちゃうとか，現場にないと地上にくる，あるいは結局修理船に行っちゃうとか，とにかく，もうタライまわししているわけだ」（No. 4，企業主）

その一方で，彼らが「兼業化」のために親企業以外の分野に進出している先をみると，次のような特徴が指摘できる。

一つには，同じ造船業分野に進出するのはいうまでもないのであるが，それと合わせて建設業に進出している場合が多い。しかもその場合地域外の「出張工事」の多いことである。

二つには，地元においては，市内の中小企業や小型造船所などへ従業員を臨時工として派遣する場合，あるいは市内の零細な企業群からの「拾い仕事」や土木工事の際の雑仕事等々を請負う場合などの多いことである。

こうしたことは，ひとえに地元の函館市が「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に容易に受注仕事を確保できないという実情があるからに他ならない。そうした中で，建設業は，比較的造船社外企業群の進出可能な分野なのであるが（図表2－Ⅰ・20），それでも地元に建設関係の仕事が少ないためやむなく地域外の「出張工事」に従事せざるを得なくなる。また，たとえそうした仕事が地元にあったにしても冬期間の工事中断時にはやはり地域外の「出張工事」でカバーせざるを得なくなるのである。さらに，こうした建設業への進出ともなると，この業界特有の重層的下請構造ができあがっているため造船社外企業群がその最末端に組み込まれる場合の多いこともみのがせない。

「結局ね，大半がね，石川島播磨重工とか三井造船だとか日立だとかそういったところで取ったものをですね，下請，下請，下請とくるわけです。石播で取ったものは月島機械へ行くとか，これは一番の元請ですよね，それから今度またそこから，その月島と取り引きする業者をまた指定するわけです。この指定された業者から我々のところにくるとか，もう一つ業者が入ってその下にくるとか」（ここで述べられているのは，石油備蓄タンク建設の場合である。No. 2，企業主）

さらにもう一つは，造船業以外の分野に進出するともなると各種の資格を必要とし，従業員に対して一定の追加訓練を行なわなければならないといった技術的制約もあるからである。し

図表２－Ⅰ・19　１次下請企

企業No. ＼ 業種 ＼ 年次区分			1974　年	1978　年
No.2	溶接	Hドック内	＜ＮＳ－１工場＞ ・平行部ブロック大組立工程の溶接作業（自動溶接，半自動溶接，一般手溶接） ・小組立工程の溶接作業 ＜ＮＳ－２工場＞ ・曲り部骨部材の小組立溶接，曲り板の板継溶接 構内入構者／全従業員 ＝ 52人／52人	＜ＮＳ－１工場＞ ・平行部ブロック大組立工程の溶接作業（半自動溶接，一般手溶接） ・小組立工程の溶接作業 ＜ＮＳ－２工場＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 14人／14人
		Hドック外	――	・セメントミル工事（日本セメント→葵興産，９～12月，上磯） ・漁船の建造・修理作業（楢崎造船→葵興産，９～12月，室蘭）
No.3	溶接	Hドック内	＜船台，ドック＞ ・上部構造ブロック溶接作業 ・船体内構部溶接作業 ・重要部分を除く外板溶接作業 構内入構者／全従業員 ＝ 119人／119人	＜船台，ドック＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 13人／23人
		Hドック外	――	・日本セメント上磯工場の機械補修工事 ・火力発電所の新設・補修工事 ・製紙会社の新設・補修工事 ・漁船建造の溶接作業（北日本造船，八戸）
No.7	鉄工（組立）	Hドック内	＜ＮＳ－３，Ｓ－５工場＞ ・曲り部ブロック大組立の取付作業をおこない仮付，歪取，仕上の各作業を１ブロックずつ担当する。 構内入構者／全従業員数 ＝ 16人／16人	＜ＮＳ－３，Ｓ－５工場＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 13人／13人

業の「兼業化」の実態

1980 年	1981 年
＜S－4.5，100区，300区＞ ・船底，外板，二重底，デッキ等のあらゆるブロックを小組立から大組立まで一貫して溶接作業をおこなうが，主に二重底，ホッパータンクの溶接作業を担当する。 ＜船　台＞ ・修繕船の溶接作業 構内入構者／全従業員 ＝ 5人／15人	＜S－4.5，100区，300区＞ 変容なし ＜船　台＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 10人／16人
・踏切地下道のパイル打込工事（奥村組，2カ月，1人，栗山） ・釧路製作所の仕事（小樽） ・函館市内の鉄工所の仕事（函館） ＊上記の仕事は，1979年5月～'80年4月にかけての仕事である。 ・石油タンク建設の溶接作業（5～11月，4人，請負，八戸） ・フジサルベージの仕事（5～11月，2人，人工貸，函館） ・火力発電所建設の溶接作業（5～11月，4人，請負，知内） ・火力発電所建設の溶接作業（11月以降，3人，請負，知内）	・石油タンク建設の溶接作業（アジア石油，6人）
＜S－4.5，100区，300区，岸壁，船台＞ ・場所はどこと決まっておらず，どこの溶接作業でもおこなう，もちろん修繕船溶接作業も含まれる。 構内入構者／全従業員 ＝ 7人／20人	＜S－4.5，100区，300区，岸壁，船台＞ 変容なし
・石油タンク溶接作業（6人，苫小牧） ・石油掘削船の居住区取替作業（本工2人＋下請工7人，エジプト） ・石油掘削船の船体修理作業（1人，苫小牧） ・火力発電所建設の溶接作業（4人，知内） ・管の溶接作業（佐々木工業，2人，函館） ＊上記の人員の中には臨時工が含まれている。	
＜S－5，100区，300区＞ ・平行部，曲り部ブロックの小組立や大組立の取付作業をおこない，仮付，歪取，仕上の各作業を1ブロックずつ担当する。 ＜その他＞ ・ブロックの仕上や先行艤装品の取付作業 ・修繕船鉄工作業 構内入構者／全従業員 ＝ 16人／16人	変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 20人／20人

企業No	業種	年次区分	1974 年	1978 年
No.7	鉄工（組立）	Hドック外	――――――	――――――
No.12	鉄工（取付・仕上）	Hドック内	＜船台，ドック＞ ・船台上，ドック内に搭載されたブロック同士の取付作業 ・溶接後のイバリをグラインダーで除去する仕上作業 ・エアーテスト，タンクテスト等の準備作業 構内入構者／全従業員 ＝ 15人／15人	＜船台，ドック＞ ・仕上作業のみとなる。 ＜修繕船＞ ・マンホールの開閉，亜鉛板取りはずし作業，船体外板の取替え作業など 構内入構者／全従業員 ＝ 15人／15人
		Hドック外	――――――	・セメント釜，ベルトコンベア修理作業（日本セメント，1978年8月～'79年12月，5～6人，人工貸，上磯） ・石油タンクの歪取作業（'78年8月～'79年年12月，5～6人，人工貸，小樽） ・修繕船作業（函東工業，'78年8月～'79年12月，4人，人工貸，函館）
No.14	配管	Hドック内	＜陸揚管仕上場＞ ・スケッチ管，型取管の曲加工，組立，仕上の各作業 ＜船台，岸壁，ドック＞ ・先行管艤装作業 ・機関室の管の取り合い作業 構内入構者／全従業員 ＝ 18人／18人	＜陸揚管仕上場＞ 変容なし ＜船台，岸壁，ドック＞ 変容なし ＜修繕船＞ ・管の取りはずし，加工，取付作業，ただし加工は小径管のみ。 ・管の中の掃除。 構内入構者／全従業員 ＝ 12人／12人
		Hドック外	――――――	――――――
No.19	塗装	Hドック内	＜新造船＞ ・上部構造（アッパー，プープ，ボート，キャプテン，ブリッジ等の内・外部）の塗装作業 構内入構者／全従業員 ＝ 29人／29人	＜新造船＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 13人／13人

1980 年	1981 年
・鉄骨組立作業（函館工機，1979年7月～'80年4月，8人，'80年4月～8月，16人，人工賃，函館）	―――
・修繕船作業のみとなる。 構内入構者 / 全従業員 ＝ 8人 / 8人	＜船　台＞ ・仕上作業 ・エアーテスト，タンクテストの準備作業 ＜修繕船＞ 変容なし 構内入構者 / 全従業員 ＝ 15人 / 15人
―――	―――
＜管加工工場＞ ・管のフランジ仮止め，仕上の各作業 ＜修繕船＞ 変容なし 構内入構者 / 全従業員 ＝ 5人 / 9人	＜管加工工場＞ 変容なし ＜船台，岸壁＞ ・機管室の管の取り合い作業 ・先行管艤装 ＜修繕船＞ 変容なし 構内入構者 / 全従業員 ＝ 11人 / 11人
・イトーヨーカ堂建設の際の空調配管工事（伊藤工業→シンリョウ冷熱→北都工業，4～6月，4人，人工貸，函館） ・日本石油函館油送所のプラント配管工事（新潟工事→協友工業，5月～8月，2～8人，人工貸，函館） ・建築配管工事（11月，4人，請負，函館）	若干有る。
＜新造船＞ ・ブロック段階の塗装作業 構内入構者 / 全従業員 ＝ 5人 / 5人	＜新造船＞ 変容なし 構内入構者 / 全従業員 ＝ 5人 / 5人

企業No.	業種	年次区分	1974 年	1978 年
No.19	塗装	Hドック外	――――――	――――――
No.75	船	Hドック内	＜新造船・修繕船＞ ・足場の架設，解体作業 ・重量物運搬作業 ＜その他＞ ・潜水作業	＜新造設・修繕船＞ ・足場器材の保守・管理・運搬作業が新たに加わるが，その他は変容なし ＜その他＞ 変容なし ＊2次下請の足場業者4社を吸収・合併し1次下請に昇格する。 構内入構者／全従業員 ＝ 28人／28人
	具	Hドック外	――――――	・土建作業（臨時工を使う）

（注）1. 構内入構者／全従業員は，1974年10月，'78～'81年までは各8月時点である。
2. 企業聴取調査により作成。

かも，それにともなう経費もばかにならない。例えば，溶接工事を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である。

「苫小牧の仕事（石油備蓄タンク建設の溶接作業）やるってもね，試験受けなきゃならんのですよ，技量試験，ＪＰＩ，石油学会のね。その石油学会の免許取るためにね，相当お金がかかるんですよ。1回で取れないんですよ。（造船でベテランといわれてても難しいのか？）難しいんです。ですから，だいたい3回から4回ですよ。ですから平均にならしましてね，だいたい一人15万くらいかかりますよ，そのＪＰＩの免許取るまで」（No. 2，企業主）

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になる。図表2－Ⅰ・21はそれぞれ全国の場合とＨドックの場合での許可取得状況をみたものであるが，いずれの場合も3～5割程度の取得率でしかないことがわかる。全国的にみても社外企業群の「兼業化」が進展しにくいのは，こうした要因も大きいのであろう（図表2－Ⅰ・22，23）。

しかし，Ｈドックの社外企業群（1次下請）の場合には，こうした諸々の制約にもかかわらず「兼業化」せざるを得ないまでに追い込まれているのである。それをこうした「出張工事」や地元での「その場しのぎ的」仕事を転々と続けながら「兼業化」形態をとりつつなんとか企業経営をおこなっているのである。もっとも，そうしたことによってさえ経営不安の解消が図りえているわけではない。むしろそのことによっても増々経営不安の累積が避けがたくなると

1980 年	1981 年
・土木作業の土工夫の仕事〔府田組，1979年11月～'80年4月，7人（臨時工含む），函館〕 水産加工工場内の錆落し・塗装作業（1カ月，函館）	――――――――
＜新造船・修繕船＞ ・足場器材の保守・管理が本工担当となるが，その他は変容なし ＜その他＞ ・新たに防火作業が加わるが，その他は変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 25人／25人	＜新造船・修繕船＞ ・塗装が新たに加わるが，その他は変容なし ＜その他＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 44人／44人（臨時工含）
・新幹線工事の土木作業（仙台・高崎，臨時工を使う） ・橋梁工事の土木作業（北海道美深町）	・造船の錆落し作業（三井千葉造船所社外企業B社，8人，人工貸，千葉）

いう矛盾に直面しているのが実情である。

「ドックの仕事もやっている。だけど昔みたいに100％のあれはできないわけだ。だからその不足分を獲得するのが大変な仕事なわけさ。それはね，一定の元請というのはないんだよ，もうドックonlyできたためにいわゆる町の方の顔がなかったわけだ，つながりがね。だから同業者の仕事を分けてもらうか，あるいは飛び入りがきてもらうとか，あるいはこっちから開拓して上磯のセメント（会社）のやる仕事を分けてもらうとかさ，ま，そうやってつないできたわけさ。これからもそんな調子になるんでないかと思うけど，だからめくらめっぽうだよ。仕事のありそうなところへ行って仕事をもらってくるとか，あるいはK工業（No. 113）とかね。だけど，今はKさんもあまり仕事がないから，あそこは修繕が多いからね，製作物はないんだよ。新造でもやればKの仕事あたりは何ぼか入るけどね。だから，あとは同業者だね」（No. 104，企業主）

(3) 2次下請企業の「スポット化」の実態

前述したように，2次下請企業の場合，1次下請企業とくらべて一段と層自体の落層化が激しく，2次下請企業59社のうち16社（約30％）が社外企業としてなんとか存続しているにすぎない。しかも社外企業として継続して存続する場合，その経営実態はきわめて不安定化している。そうした2次下請企業群の動向を示したのが次図表2－Ⅰ・24である。

これによると，2次下請企業の「スポット化」の実態には次のような三つの形態がみられる。第1のタイプは，一旦Hドックから削除され，その後は転々と「旅歩き」で仕事をおこないな

図表２－Ⅰ・20　一般工事受注実績（'80年度）

受注工事（千円）	電気工事	配管工事	一般土木建築工事	塗装工事	鉄筋鉄骨工事	木造建築工事	板金工事	土木工事	舗装工事	足場組立工事	しゅんせつ工事	その他	合計
総計	4,275.515	1,628,485	1,531,011	995,985	788,243	376,271	290,624	150,296	142.730	70,000	2,000	4,234,835	14,484,995
構成比(%)	29.5	11.2	10.6	6.9	5.4	2.6	2.0	1.0	1.0	0.5		29.2	100.0

出所：日造協「造船関係下請企業の実態報告書」（昭和57年２月）による。

図表２－Ⅰ・21　社外企業群の建設業許可取得状況

取得許可名 / 所属組合別	土木	ほ装	建築	大工	ガラス	内装仕上	左官	とび土木	石	屋根	ブロック、タイル、レンガ	塗装	電気	電気通信	管	水道施設	清掃施設	鋼構造物	鉄筋	しゅんせつ	板金	防水	機械器具設置	消防施設	熱絶縁	造園	さく井	建具	不明	合計	企業数	未取得企業数	取得率
生産協力会	1		4					1				1	5	2	2			7					4	3						30	15	28	34.9%
事業協同組合				1								1	1		2								1						4	10	9	17	34.6%
合計	1		4	1				1				2	6	2	4			7					5	3					4	40	24	45	34.8%
全国	51	10	82	26	1	24	14	37	2	6	14	109	45	3	115	25	10	168	5	2	12	8	121	15	46	5		3		947	817	392	52.0%

（注）1. 生産協力会，事業協同組合等の聴取りにより作成する（1980年時点）。
2. 全国統計は，日造協「造船関係下請企業の実態報告書」（昭和55年２月）により作成する。

図表2－Ⅰ・22　事業の割合

（550社回答）

都道府県	事業の割合(%) ＼ 会員名	新造船	修繕船	その他
	'81年 9月末(%)	49.2	24.7	26.1
	'80年10月末(%)	46.8	29.5	23.7
	'79年10月末(%)	43.4	26.1	30.5
	'78年11月末(%)	48.6	22.9	28.5

出所：日造協「造船関係下請企業の実態報告書」（昭和57年度）による。

図表2－Ⅰ・23　取引元請数

1社	2社	3社	4社	5社以上
332	79	67	36	48
% 59.1	14.1	11.9	6.4	8.5

出所：日造協「造船関係下請企業の実態報告書」（昭和57年度）による。

がらも，Hドック内の人員では消化しきれない工事量が出た場合にのみ依頼されて仕事を請負うという企業群である。このタイプには，No，21，47，64，86，57などの企業群があげられよう。例えば，No．64の場合，造船の足場業者から建設業の防水施工業者へと転換しえたことにより他の業者と比較して相対的に「安定」した地位を築きあげているかのようにみえる。しかし，実際は，防水工事そのものに不慣れなのはしかたがないとしても，その工事のほとんどが地域外の仕事であるばかりか，その仕事の請負の性質上春から夏にかけての仕事量が激減する(9)といった年間工事量の変動の大きい不安定な仕事となっているのである。そのために，一方でHドックからのスポット要請にも応じる体制も整えていなくてはならないのであり(10)，完全にHドックとの縁を立ち切って充分「一人歩き」できる体制をもつまでにはいまだ至っていないのである。これに対して，No．21，47，86の場合をみると，これまで造船で培ってきた技術・技能が生かせる仕事を受注するには，前述したのと同じ理由により地域外へと仕事を求めなくてはならない。しかもそうした仕事受注の有無が即死活問題となるばかりか，そうした仕事先では実質的に臨時工扱いの「人工貸」が多いという受注条件上の問題も多発しており，経営内容の不安定化は一段と深刻である。それゆえ地元でできるHドックからのスポット仕事の要請があれば，それがたとえ単価的に安くとも受け入れざるを得ないのである(11)。

図表２－Ⅰ・24　２次下請企業

企業№	業種	区分＼年次	1974 年	1978 年
№21	溶接	Hドック内	＜ＮＳ－1,2工場＞ ・平行部ブロック大組立工程の溶接作業（半自動溶接，一般手溶接） 構内入構者／全従業員 ＝ 12人／12人	＜ＮＳ－1,2工場＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 5人／5人
		Hドック外	―――	・プラント溶接作業（大進工業，9～12月，6人，人工貸，八戸）
№47	船舶機関修理	Hドック内	＊1977年の創業である。'77年～'78年6月までHドック内の作業のみである。	＜修繕船＞ ・主機・発電機（主に漁船）の解放，復旧，調整，運転までの作業 構内入構者／全従業員 ＝ 4人／4人（6月時点）
		Hドック外	―――	・漁船の修繕船仕上作業（島本鉄工所，7～8月，4人，人工貸，釧路） ・修繕船仕上作業（函東工業，8～11月，4人，函館）
№64	船具	Hドック内	＜新造船＞ ・船殻足場（ブロック足場中心）の架設・解体作業 構内入構者／全従業員 ＝ 50人／50人	＊1979年6月に新造船の足場作業をおこなう。
		Hドック外	―――	・ＡＬＣ施工工事（ワールド工業，2～4月） ・橋梁のジョイント工事（ショーボンド建設） ・トンネル目地防水工事（ショーボンド建設） ・門型クレーンの組立工事（日本セメント，上磯） ＊ショーボンド建設の専属下請となる。
№53	船舶内装	Hドック内	＜新造船＞ ・船舶の冷蔵庫造作工事 構内入構者／全従業員 ＝ 8人／8人	＊'77年5月に№111に吸収・合併される。 ＊'79年1月に№111が解散となる。 ＊'79年2～7月まで失業（企業主）。 ＊'79年8月に再度創業。
		Hドック外	―――	―――

群における受注仕事の変遷

1980 年	1981 年
――――――――――	＜S－4,5，100区，300区，岸壁，船台＞ ・場所はどこと決まっておらず，どこの溶接作業でもおこなう，もちろん修繕船の溶接作業も含まれる。 構内入構者／全従業員 ＝ 4人／4人
・タンク溶接作業（港工業，1～4月，4人，人工貸，函館） ・タンク溶接作業（日本化学飼料，5～8月，5人請負，函館） ・管の溶接作業（秋村組，9月～'81年8月，4人，人工貸，川崎）	＊1982年4月以降再び川崎に行くことになっている。
――――――――――	・新造船の主機の据え付け作業（Hドック室蘭製作所，10月，1人）
・漁船の建造・修繕等の仕上作業（新潟鉄工所，'78年11月～'81年6月，4人，人工貸，新潟） ＊新潟鉄工所においては，その他に太田工場（群馬県）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。	・精油所の冷却機修理作業（金田重工，6～7月，4人，人工貸，苫小牧） ・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，人工貸，吉岡坑区）
――――――――――	――――――――――
・土木作業 ・橋梁のジョイント，ストリンガー工事，トンネルのジョイント工事，高速道路のコーラン工事など（ショーボンド建設，千葉，旭川，函館，東京など）	・橋梁，トンネル，高速道路等の各種工事
＜新造船＞ ・船舶の倉庫内装工事 構内入構者／全従業員 ＝ 2人／2人	＜新造船＞ 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 2人／2人
――――――――――	――――――――――

企業No.	業種	区分	年次	1974 年	1978 年
M62	塗装	Hドック内		<新造船> ・ブロック段階の塗装作業 構内入構者/全従業員 = 5人/5人	<新造船> 変容なし 構内入構者/全従業員 = 5人/5人
		Hドック外		――	＊'78年10月にHドックから削除され，解散する。
M44	船舶機関修理	Hドック内		＊1977年の創業以降Hドック内の作業。	<修繕船> ・ボイラーの弁，ポンプ，船底弁，甲板機械（青函連絡船のみ）等の解放・復旧・調整・運転までの作業 構内入構者/全従業員 = 4人/4人
		Hドック外		――	――
M45	船舶機関修理	Hドック内		<新造船> ・主機関の据え付け作業（Hドック本工と混在） ・発電機，清浄器，船底弁等の据え付け作業 構内入構者/全従業者 = 15人/15人	<修繕船> ・主機関，発電機，ポンプ等の解放・復旧・調整・運転までの作業 構内入構者/全従業員 = 5人/5人
		Hドック外		――	――

（注）1. 構内入構者／全従業員は，1974年10月，'78～'81年までは各8月時点である。
2. 企業聴取調査により作成する。

1980 年	1981 年
――――――――――	＊8月から再びHドックに入る。 <新造船> ・ブロック塗装 構内入構者／全従業員 ＝ 5人／5人
――――――――――	――――――――――
<内　業> ・甲板機械のブレーキ，クラッチ等の分解・検査・組立までの作業。 <修繕船> 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 4人／4人	<内　業> 変容なし <修繕船> 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 4人／4人
――――――――――	――――――――――
――――――――――	<修繕船> 変容なし 構内入構者／全従業員 ＝ 5人／5人
・修繕船の仕上作業（函東工業，5人，函館）	――――――――――

第2のタイプは，一旦Hドックから削除され，「倒産又は廃業」に追い込まれながらもHドックの要請にもとづいて再度創業を開始し，仕事を請負うようになった企業群である。これには，No. 53，62などの企業群があげられよう。これらの企業群は，再度Hドックの仕事を受注できるようになったのはいいが，前にも述べたように工数・単価の削減のもとでの請負いであり，しかもそうして低下を余儀なくされている請負金額の中から一定額の名儀料を1次下請企業に支払わなければならないなど，決して安定した経営をおこないうるような状態ではない。

第3のタイプは，前の二形態と異なってHドックから削除の対象とはならなかったものの，請負仕事が常時流れてこなくなった企業群である。これには，No. 44，45，59などの企業群があげられよう。このタイプは，前述したように工数・単価の削減による請負金額の低下と一定額の名儀料負担を強いられる点では先のタイプと同様であるが，請負仕事が時々全く途切れてしまうという不安定な仕事受注を強いられている点に大きな違いがある。それだけに，先のタイプ以上にその経営内容の悪化は深刻である。

「ここのドック，仕事のない時は休んで，仕事が出ればまた（構内に）入ってという形でね。これからは，そういう時期が段々多くなるんでないかと思うんだけどね，休みが続く時がね」（No. 44，企業主）

このように現段階における2次下請企業群は，1次下請企業に増して一段と経営不安をつのらせながら，その大半は地位の不安定な「スポット」業者として親企業に組み込まれているのがその実態である。

（注）

(1) 「けっきょくね，やはり我々の仕事に波がある，山があるね。だから，本当は常時かかえておけばいいんだけど波があるからね。波や山が激しいからね。やはり2次をもっていかなきゃない。やっぱり常用として雇えばね，償与払ったとかかんだとか，いろいろかかるんですよ，経費が。それで2次をもってるの」（No. 16，企業主）

(2) 拙稿，前掲「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」，P.84～89参照。

(3) 第1回の調査時点が最盛期（1974年）から3年後であったため，その間にすでに不明になった企業群が若干数あったためである。

(4) 図表2－Ⅰ・18－⑤における1974年時点の2次下請企業群の内，Hドックを出てからの動向が「不明」の企業－A，K木工，N工芸，「解散」した企業－No. 51，52，53（後に再度創業），54，55，56，111，M組，K組，S木工である。なお，これら「解散」した企業の内，No. 51，54，55，K組，S木工等々の企業主たちは，1次下請企業のNo. 107に，「常用工」又は「臨時工」として吸収されている。

(5) 「年間やっぱり2カ月から3か月くらい暇になりますからね。ちょうど今がその時期ですよ。……ここの会社ね，春闘時期というと，会社でも仕事おさえるわけですよ，ストかかるから。そうすと4月，5月，6月はだいたい暇だということですね。……どうしても3月いっぱい忙しいというのは官庁の船が多いですから，どうしても年度前に予算つかっちゃえというな。やれるものはみんなやっちゃおうというな。それが集中しちゃうんでどうしても新年から3月いっぱいは忙しいわけです」（No. 17，企業主）

(6) この傾向は，1983年に入って新造船の「上部構造」区画を担当していたNo. 19企業が廃業してから一層強くなった。

(7) 「私どもとしては，協力業者の数をできるだけ減らそうというようなことで…一つの例がですね，元K（No.

73）というのがあったんですがね。これがですね，やめましてね。で，Kの２次業者，ま，下請ですね，それにＳ（No. 75）というのがあったんですけどね。それで，その他にＩ（No. 64）だとか，ＳＳ（No. 66）だとかそういうようなものがあったんですけどね，Kの下請にですね。で，K自体がやめて，Sにそういう２次が全部合併してしまったんですよ。Sが１次になって，それでそういうＳＳだとかＩだとか，そういう所全部合併してそれでSというものができて，それで１次（下請）になったと，そういう一例はあります」（Hドック安全保安部長）

「このK（No. 73）から，S（No. 75）に移ったというのはね，けっきょくK内部でごたごたが起きたんですよ。そのいきさつがちょっとごたごたが起きてね，そしてKがつぶれるとかなんとかいったんですよ。それで，ま，私はね，つぶさないでね，長くやらせようと思ってたんだけど，それに暗躍したやつがいるわけね。それでSをKに代わって，Sにしようとしたやつがいるわけ。それで，それを会社の主任に働きかけたんだね，今考えると。それでSに，Kを解散してSになって。それで，もう私のところだって人いなかったよ。みんなね，会社（Hドック）から５人でいいと。こういわれたわけね。そうするとね，その頃，組が４つあったの，20人でしょ，ね。それから今度は，全部でね，下請の足場屋は15人でいいとね，それだけしか出せないというわけ，15人分しか。そういうふうにいわれてくるでしょ，だから，結局今度は，もう３人ぐらいになってしまう。みんな平等に分けるとね，減らすと。だから，それでは仕事にならないわけ。だから会社では，全部一つにまとまれということになった。結局Sにいったの」（No. 74，企業主）

(8) 「S（No. 73）というとこはね，そのころ（1981年６月頃）塗装もやってたしね。だから，これは函館の地元で土方をしてたんだよ。だから，この函館の土方仲間には顔が広いわけね，だから人を入れるのは何ぼでも入る。今でもやってるけどね。今，たいしたもんらしいわ」（No. 74，企業主）

(9) 「今は，３月一杯で東京から帰ってきたわけですよ。うちの仕事の発注先というのは役所でしょ。それで４月，５月は，ちょうど年度明けになるんでお休みという形。（冬場に仕事が多いのか？）冬場って，まあ，７月から翌年の３月一杯」（No. 64，専務）

(10) 「（Hドックが）忙しい時は，またパァーッと行くんです。全部やめたんでなくて，忙しい時は，全部行って応援すると。そして，５月にそう，行ってきたんだけど，６月に白竜丸（の工事がドックで）あったでしょ，第２白竜丸。そのときに，やっぱり内地からもずいぶん（業者が）来たんだけど，やっぱり私のうちに応援頼むということで，うちから20人も行って応援しました」（No. 64，企業主）

(11) 「（従業員は）６人いるけど，ドックには，今１人より入ってないですよ。それはドックの方へ常用で貸してやっているような状態で……Y（No. 87）さんの方に貸してやってるんです。冬場になればまた変わってきますけど。ドックの方へ入るようになると思いますけど。夏場は全部外の方を歩いていますから，町とか郡部とか，ドックの方はほとんど入ってないです」（No. 86，企業主）

「今，困るのがこういうふう（不況のこと－引用者）になると陸上（の仕事）なくなるでしょ。で，なくなったから今度造船につかってくれったって，今度いい顔しないんだよね。同じY（No. 87）でも造船部門にやってる人いるでしょ。我々は陸上専門にやってるしさ。で，暇になるときやっぱりドックに入らないとなんないしね。ドックに入れば年がら年中仕事あるから，（単価が）安くてもね」（No. 86，ボースンM氏）

3　社外企業の「合理化」と経営不安の累積

(1)　親企業による下請搾取の強化と「日造協」・国・地方自治体等々による救済策の限界

1973年のオイルショックに端を発していた未曽有の不況過程において，親企業であるHドッ

クは，大幅な人員削減をはじめとした大規模な「合理化」を実施しながらも，一時は実質的に倒産といわれる状態にまで追い込まれていったが，現在は5000総トン未満の船舶の建造可能な中小手造船所として再建の道を歩みはじめている。しかし，これとても決して順調な軌道を歩んでいるとはいえないのである。なぜなら，未だに約500億円強の累積債務をかかえているうえ，造船市況の回復も予想以上に遅れているばかりか，最近では韓国等の第三国の受注シェアが急激に拡大しはじめているといった状況があるからである。Hドックは，今後とも厳しい再建軌道を歩まざるを得ないといえよう。

こうした苦境に立たされているHドックは，そのしわよせを受注工事量の減少を理由に配下の社外企業群に転稼していくのはいうまでもない。その端的な現われが発注仕事量の削減をテコとして進められる社外企業群の削減であろう。最盛期には120社を超えるほどの膨大な数の社外企業群を今次不況過程を通して一挙にその半数以下に削減させたのは前項で述べた通りである。これほどの大量の社外企業群が削除された背景には，他の大手造船所にはみられないHドック特有の労資関係が介在している。本来であれば，大手造船の場合のようにできる限り本工要員を削減させ，その後の工事量増大に対しては少数の本工にこれまで以上の作業能率の向上を図らせる一方で，社外工要員の増大を図りながら社外企業群の有効活用を押し進めるはずである(1)。しかしこのHドックの場合は，総評全造船機械労働組合の数少ない拠点事業所の一つとなっているため，一時的に大量の本工要員を削減させたとはいえ，先の大手造船のように経営サイドの意のままに本工要員を最小限度に至るまで削減させることができなかったからである(2)。とはいえ，Hドックにおいても低単価でたたける社外企業群を全面的に削除するわけにはいかない。現にそうした低単価に耐えうる企業群を以前にも増して一層不安定な状態で選別・再編しているのはこれまで述べてきた通りである。ここにこそHドックにおける不況下の社外企業再編政策の本質を見い出すべきであろう。

さて，以下においては，こうした社外企業再編のもとで実施された下請搾取の実態についてのべておこう。

その一つは，社外企業群への発注工事の削減をテコとした構内入構人員のカットの強制である(3)。その場合，特に2次下請企業群に対しては，1次下請企業群に対するよりも早く（'76年末）それが実行されていったところに特徴がある(4)。こうしたことは，親企業への依存度の高い企業群ほどストレートに従業員の解雇に結びつくのはいうまでもない(5)。そうした中で，特に2次下請企業群に対しては，名指しの従業員解雇通告まで発せられ(6)，それぱかりかなかには企業そのものの入構さえ名指しで禁止されたところ(7)もあった。そしてさらに，そうして減少した入構者を，親企業は，「常用」と「臨時」に分けるという社外工の分断・差別さえおこなっているのである。

「現在でも，やっぱり臨時っていうような形と常用という形の二色に分かれている。同じ会社（下請のこと一引用者）の人間でも（構内）入門許可証は二種類になっている，白と黄色だね」(No. 16, S氏)

二つは，いうまでもなく工数・単価の削減である。これについては，不況に至る前においても，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が引き下げられたり(8)，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回の発注工数の基準にされるなどの工数削減はおこなわれてきたのである(9)。

しかしそれとても発注工数やそれにもとづいて決定される請負金額についての交渉は，一応見積提出を通してある程度許容され(10)，それによる社外企業群の資本蓄積も一定程度可能であった(11)。ところが，ひとたび不況に至ると，工数が以前にも増して一層引き下げられるばかりか，不況のボトム期（1978～80年）には単価の一方的削減（図表２－Ⅰ・25）までもがおこなわれたのである。そこでは，すでに交渉の余地すらなくなっていったのはいうまでもない(12)。

図表２－Ⅰ・25　Ｈドックにおける下請基準単価の低下

年次＼種目	項目	溶　接	鉄　工	艤　装	塗装 上部構造ブロック	塗装(他)	足　場
1978年４月	工　費	1,054円	1,030円	1,030円	1,000円	1,050円	1,100円
	副資材	100	－	－	200	300	－
1980年８月	工　費	954	927	927	800	840	990
	副資材	100	－	－	200	300	－

（注）　企業聴取調査により作成。

こうした中では，これまで新造船作業とくらべて請負金額の決定についての交渉の余地が比較的多く残されていた修繕船作業についても，そうした一方的な決定になってきた(13)。もはや，ここに至っては，各企業のおこなう企業努力によってさえ，それをカバーしえなくなったといっても過言ではなかろう(14)。ともあれ，こうした発注の仕方が親企業による社外企業選別の一手段として機能したことは論をまたない。親企業に対して「貢献度」の少ない企業や２次下請企業ほど過酷な発注金額が強制されたとみられるからである。事実，これによって小零細企業群，とりわけ２次下請企業群の多くが廃業へと追い込まれていったのである。

三つには，親企業の新規受注船舶の見通しがたたないことから，既契約分の船舶や建造中の船舶の工期を引きのばしたり(15)，電気・動力等の節約などによって，社外企業群への休日強制や残業規制がおこなわれる場合が出てきたことである(16)。こうした点は，逆に下請への発注時間を引きのばすことになるが，その一方単価の方は据え置きか，あるいは逆に削減されることもあるため，社外企業にとっては死活問題である。特に，それによって２次下請企業群の受けた打撃はとりわけ大きかった。

「(昭和53年をすぎてから新造船はなくなりましたね？)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？) あるのはあるんだけど，けっきょく，ま，早い話がさ，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……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の方針だから。(今まで，例えば10日で請負ってやったものを20日で仕上げろとか？) 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か？) そう。(いくらでやってくれと？) うん。かえって，その頃安くなったんじゃないかな，最終的には。……

だから早い話しが，今までできえ残業がないのに，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」（No. 53，企業主）

四つは，下請工事代金の支払いにおける手形サイトの長期化である。最盛期においては，手形と現金の比率は60：40であり，手形サイトは130日前後であった。それが不況期に至ると，その比率が85：15へと現金の比率が低下させられ，しまいにはオール手形に変更されていった(17)。しかし今次においてはそればかりではない，今度は，手形サイトそのものが延長され，今や140～150日にもなっているのである。もはや社外企業とてもその資金繰りの一層の悪化はさけられないといってよいだろう(18)。

五つは，親企業による「不況時の協力費」という名目の「ピンハネ」の強行である。

「実際に，修理船でも新造でも，今回の新造どうなるかわかりませんけど，おそらく前より金額は切られると思うんです。自分らは，修理船の場合であれば材料費の内訳書いてやるんです。例えば，１グラス１ｍ単価何ぼで何ｍとか明細書いて出して，工数も何人とか，７時間労働ですから6300円，何人×6300円と金額でるでしょう。そこで折衝して金額を決めるわけですよ。で，例えば10万円で出したものが８万円で決まったとすると，それから１割引かれるんですよ，協力費というか何というか不況だからって。今，仮りに単価面だけで900円とすると，6300円から１割引かれるんです。ですから材料費も引かれてるんです，１割，実際はね。だけども，ぼくらにすると6300円じゃとても食べていけないし，6000円（日給）から払ってる工員さんもおりますし，健康保険だ何だって間接費いろいろな面で，とても6300円じゃ合わないと。だから損をしないように，もうけは当然ないだろうし，四苦八苦。それでだいぶ下請の方，やめた方いるんじゃないですか」（No. 88，企業主，傍点引用者）

こうした厳しい締め付けを受けているのはなにもＨドックの社外企業群に限ったことではない。全国いたるところの造船所においても大同小異であろう。しかし，前述したようにＨドックの場合，親企業そのものが危機的状況に陥ったがゆえに，他とくらべて一層厳しい下請搾取がおこなわれているところにその特徴がある。

ところで，こうした厳しい状況下におかれているＨドック社外企業を含めた全国の社外企業群に対して，各方面から様々な救済策が講じられた。

その一つは，社外企業群（１次下請）の全国組織として1971年に結成された（社）日本造船協力事業者団体連合会(19)（「日造協」と略称）によるものである。この「日造協」では，今次危機的状況に陥った傘下の企業群に対して，「下請中小企業振興法」の活用のもとで，企業の「共同化」，「近代化」等々の推進を助成したり，これまで台湾などの後進国で盛んに行なわれていた老朽船舶の解撤をわが国でも実施させることなどによって危機乗り切りを図らせようとしている(20)。しかしながら，前者についていえば，そうした「共同化」，「近代化」を図り得るのは概して規模の大きな，自工場を所有するような企業群に限られがちで，もっとも救済を必要とする構内専業企業群にとっては，資金力，諸設備，技術力等々の面で貧弱であるがゆえに有効な手だてとはなりにくい。現に1980年８月段階の「下請中小企業振興法に基づく振興事業計画の状況」（図表２－Ⅰ・26）をみてもわかるように，「日造協」傘下の70組合中（1981年時点）わずか７組合が「計画承認」を受けているにすぎず，それも構内・外注兼業企業や外注加工企業が多いという状況なのである。後者の船舶解撤についても，解撤場所をめぐって親企業の協力が得られなかったり，「クズ鉄」市況が一定せず，しかもそれが安値でペイしない(21)などと

図表２－Ⅰ・26 「下請中小企業振興法」に基づく振興事業計画の状況

特定親事業者	特定下請組合	業種	承認年月日	計画期間
小島プレス工業㈱	自動車部品栄和（協）	自動車部品	46.12.28	47. 1～53. 3（計画終了）
三菱重工業㈱長崎造船所	＊長崎県金属工業（協）	船舶	48. 3. 1	48. 4～56. 3
石川島播磨重工業㈱東京第２工場	＊（協）石川島播磨協力会	〃	48. 3.10	48. 4～51. 3（計画終了）
〃　呉造船所第１工場	＊（協）石川島播磨呉造船協進会	〃	48. 5.14	48. 4～52. 3（計画終了）
㈱新潟鉄工所蒲田内燃機工場	新潟鉄工所蒲田工場（協）	船舶機関	48. 7. 9	48. 7～53. 3（計画終了）
〃　新潟内燃機工場	新潟内燃（協）	〃	48. 7. 9	48. 7～53. 3（計画終了）
日立造船㈱因島工場	＊因島鉄工業団地（協）	船舶	49. 3.23	49. 3～56. 3
三菱重工業㈱広島造船所	＊能美金属工業団地（協）	〃	49. 3.23	49. 3～56. 3
㈱来島ドック大西工場	＊大西造船関連工業（協）	〃	50. 2. 1	49. 4～56. 3
大三島ドック㈱	＊大三島造船関連工業（協）	〃	52.10.28	52.10～56. 3

（注）1. 計画承認数10件のうち，現在実施中のものは５件（昭和55年８月１日現在）。
2. ＊印は，「日造協」傘下組合。
出所　：「日造協」提供資料。

いった問題が山積みしており，実際に船舶解撤の実績をもつ造船事業所は全国でもまだ４～５社程度にとどまっているのが現状である(22)。

このように，「日造協」の実施した救済策は十全の機能を果しているとはとうていいえないのが現実である。ましてや地方にある零細な企業群の多いＨドック社外企業には何の恩恵をももたらさなかったといってよい。もっとも，この「日造協」にさえ組織されていない多くの２次下請企業群については，最初からその対象にすらならなかったことを忘れてはならない(23)。

もう一つは，今次期において造船不況対策の一環として国や地方自治体を中心に実施されたいわゆる官公需工事発注による救済である。

図表２－Ⅰ・27，28，29は，それぞれ「日造協」傘下組合員（函館分は除く）の「官公需受注実績」と函館市の実施した「不況対策工事の発注件数と発注金額」，「不況対策事業一覧」である。これらからまずわかるのは，この官公需工事発注が経営危機に陥った社外企業群にとっては一定の効果をもたらしたであろうということである(24)。しかしながら，その恩恵に預り得たのはやはり全体からみればごく一部の企業にすぎなかったといえる。なぜなら，これら官公需工事は公共事業という性質上建設・土木関係の仕事が中心であり，そのため一つにはその業種，職種によってはこうした不況対策工事を受注できない企業群のあったこと(25)，二つにはそうした工事を受注するには建設業法で定められた施工資格取得の有無という問題もからんでくること(26)，もっともこれについては資格取得業者が受注窓口となってその他の無資格業者に仕事をふり分けるという措置も取られたが，これとても無資格業者の不利益を解消しえるものではないのは明らかである。それから三つ目には，施工技術力，所有設備・機械の問題である。概してこのような公共事業の施工能力を有する業者というのは，自工場もない零細な構内専業企業以外の企業群，つまり自工場を所有しそれにともなう諸設備・機械も整った規模の大きな企業群に限定されがちであったこと(27)等々に示される要因があったからである。この点については，さらに前掲図表２－Ⅰ・28をみれば一層明白であろう。構内専業企業の多い「生産協力会」傘下の組合員の場合はわずか１～２割程度の受注率でしかないのに対して構内・外注加工兼業企業が半数を占める「事業協同組合」や外注加工企業で構成される「鉄工造機協同組合」などの傘下組合員の場合はそれぞれ３～４割，６～７割といった高い受注率を示しているのがわかろう。

その他，国に対して社会保険制度のあり方や税制上の問題点を指摘する業者のあることも付け加えておきたい(28)。

以上述べてきたように，親企業による厳しい締めつけのもとで経営危機を余儀なくされている社外企業群に対して，「日造協」や国・地方自治体等々の実施した救済策が有効なる機能を発揮しえないばかりかその限界も明らかとなったが，以下では，こうした救済策も当てにならない状況下でなおも生き残りを図るために実施している社外企業群独自の「合理化」展開を企業階層ごとに明らかにしながら，それでも経営不安の累積，経営危機の激化等々が避けられないという社外企業群の実相にせまってみたい。

(2)　１次下請企業の「合理化」展開と経営不安の累積

１次下請企業の場合，親企業からの受注仕事量の減少による売上高の極端な減少を強いられているが，それを示したのが図表２－Ⅰ・30である。これをみてもわかる通り最盛期とくらべると極度の落ち込みをみせている。もっとも前述したように工数は徐々に引き下げられていく

図表 2－Ⅰ・20　官公需受注実績

都道府県	会員名	受企業注数	主な受注及び金額					実績額合計
			都道府県	金額	市町村	金額	その他	
千葉	三井千葉							
東京	石播東京	1	東京都	36,000				36,000
	船体ブロック	1	東京都	3,996				3,996
	小計	2		39,996				39,996
神奈川	石播横浜	1			横浜市	200		200
	三菱横船	4	神奈川県	54,300	横浜市	31,500	63,000	148,800
	日立神奈川							
	鋼管鶴見	6	東京都	12,000	横浜市	78,000	2,700	92,700
	横須賀艦船協	11	神奈川県	1,300	横須賀市	9,100	64,600	75,000
	住友重機	1					2,800	2,800
	住友外注協	6			横須賀市	60,610	8,866	69,476
	小計	29		67,600		179,410	141,966	388,976
静岡	金指清水	5	静岡県	9,410	清水市	3,714	11,410	24,534
	鋼管清水	8	岐阜県	3,600	清水市	21,660	8,500	33,760
	小計	13		13,010		25,374	19,910	58,294
富山	日本海重工							
愛知	石播名古屋	1	愛知県	70	知田市	630		700
三重	鋼管津	1	三重県	1,200	津，鈴鹿，松坂	360	1,500	3,060
京都	日立舞鶴	1	京都府	500			1,500	2,000
	船体ブロック		京都府	500			1,500	2,000
	小計	1		1,000			3,000	4,000
大阪	三井藤永田	2	大阪府	1,400	大阪市	4,000	7,000	12,400
	日立大阪							
	船体ブロック							
	小計	2		1,400		4,000	7,000	12,400
兵庫	川重協力工場	2	兵庫県	10,500	神戸市	7,360	17,048	34,908
	川重事業	4	兵庫県	54,440	神戸市	47,260	19,710	121,410
	石播相生	6	大阪府	20,600	相生市	1,520	4,725	26,845
	三菱神船	2			神戸市	825		825
	小計	14		85,540		56,965	41,483	183,988
岡山	三井玉野	18	岡山県	700	玉野市	15,121	2,015	17,836
	佐野安水島協	1	岡山県	4,100			78,200	82,300
	船体ブロック	2	岡山県	1,070	玉野市	1,717		2,787
	小計	21		5,870		16,838	80,215	102,923

都道府県	会員名	受企業注数	主な受注及び金額				その他	実績額合計
			都道府県	金額	市町村	金額		
広島	因島団地	1			因島市	160		160
	日立因島	1	広島県	64,962				64,962
	呉金属協進会	1	広島県	3,018				3,018
	石播呉	3	広島県	4,950	呉市	1,305		6,255
	能美金属団地	6	広島県	6,078	広島市	7,050	11,942	25,070
	日立向島	7	広島県	110,420	尾道市	39,500	28,712	178,632
	三菱広船	8	広島県	1,530	広島市	4,622	228	6,380
	船体ブロック							
	小計	27		190,958		52,637	40,882	284,477
香川	川重坂出	3	香川県	700	坂出市	4,000	1,400	6,100
	多度津船舶解撤							
	船体ブロック	1					18,365	18,365
	小計	4		700		4,000	19,765	24,465
徳島	船体ブロック							
愛媛	船体ブロック	1					3,967	3,967
	大西造船	4	愛媛県	20,450	今治市	151,800	22,300	194,550
	小計	5		20,450		151,800	26,267	198,517
山口	笠戸船渠	6	山口県	160	長崎，下松	1,803	1,980	3,943
	下関関連事業	8	山口県	1,025	下関市	1,854		2,879
	小計	14		1,185		3,657	1,980	6,822
佐賀	名村伊万里	4	長崎県	330	長崎，伊万里	1,200	736	2,266
長崎	長崎金属団地							
	林兼造船	17	長崎県	240	長崎市	8,850	1,360	10,450
	佐世保重工	16	長崎県	30,550	佐世保市	43,338	21,124	95,012
	三菱長崎	25	長崎県	41,960	長崎市	22,376	6,300	70,636
	大島造船	2	長崎県	1,800	長崎市	1,200	3,317	6,317
	船体ブロック	2			長崎市	794	1,415	2,209
	小計	62		74,550		76,558	33,516	184,624
熊本	日立有明							
大分	臼杵鉄工臼杵							
	南日本造船							
	小計			0		0	0	0
総計		200		503,859		573,428	418,220	1,495,507
		百分比		33.7		38.3	28.0	100.0

出所　：日造協「造船関係下請企業の実態報告書」（昭和55年度），ただし函館分は除いてある。る。

図表 2－Ⅰ・28　不況対策工事の発注件数と発注金額

年次 / 区分 / 組合別	1978 年					1979 年				
	組合員数	請負件数	請負金額	受注企業数	受 注 率	組合員数	請負件数	請負金額	受注企業数	受 注 率
生産協力会	55社	38件	60,261	9 社	16.4 %	49 社	52 件	115,362	13 社	26.5 %
事業協同組合	26	31	46,236	8	30.8	26	45	97,245	10	38.5
鉄工造機協同組合	42	13	30,331	3	75	3	13	23,940	2	66.7
その他	24	43	69,156	24	39.3	62	75	155,554	30	48.4

（注）1.　「その他」は，函館機械金属造船工業協同組合連合会である。
2.　「金額」は，単位　:千円である。
3.　「受注率」は，受注企業数／組合員数である。
4.　函館市不況対策室調べにより作成。

図表 2－Ⅰ・29　造船不況対策事業一覧

事　　業　　名	1978年(予算額)	1979年(予算額)	1980年(予算額)
道路橋梁架替	25,000		
避難所標識設置事業			10,000
小学校プール改修			9,900
防舷材，けい船柱，照明柱設置			29,000
「はこだて丸」上甲板改修			3,000
児童遊園地フェンス設置事業		15,000	
清掃工場煙突梯子改修事業		6,500	
観光案内標識整備		10,000	15,000
道路防護柵整備	20,000	30,000	8,000
河川防護柵整備	50,000	35,000	
公園・外柵・ベンチ整備，遊具	20,000	55,000	
公営住宅自転車置場フェンス設置	30,000	54,000	
出張所乾燥塔改修		6,500	7,000
市民プール暖房設備改修		20,000	
桟橋架設・防舷材車止・浮標柵設置	50,000	80,000	18,000
人道橋設置事業		8,000	
公営住宅遮風板設置事業		8,000	8,000
教育施設，フェンス新設改修	20,000	30,000	
上屋鉄扉取替		19,000	
観光客歓迎塔設置		12,500	
計	215,000	389,500	107,900

（注）1. Hドックへの発注分は含んでいない。
2. 金額は，単位：千円である。
3. 函館市不況対策室調べにより作成。

ばかりか単価も1割ものカットが強制されているのだからなおさらであろう。

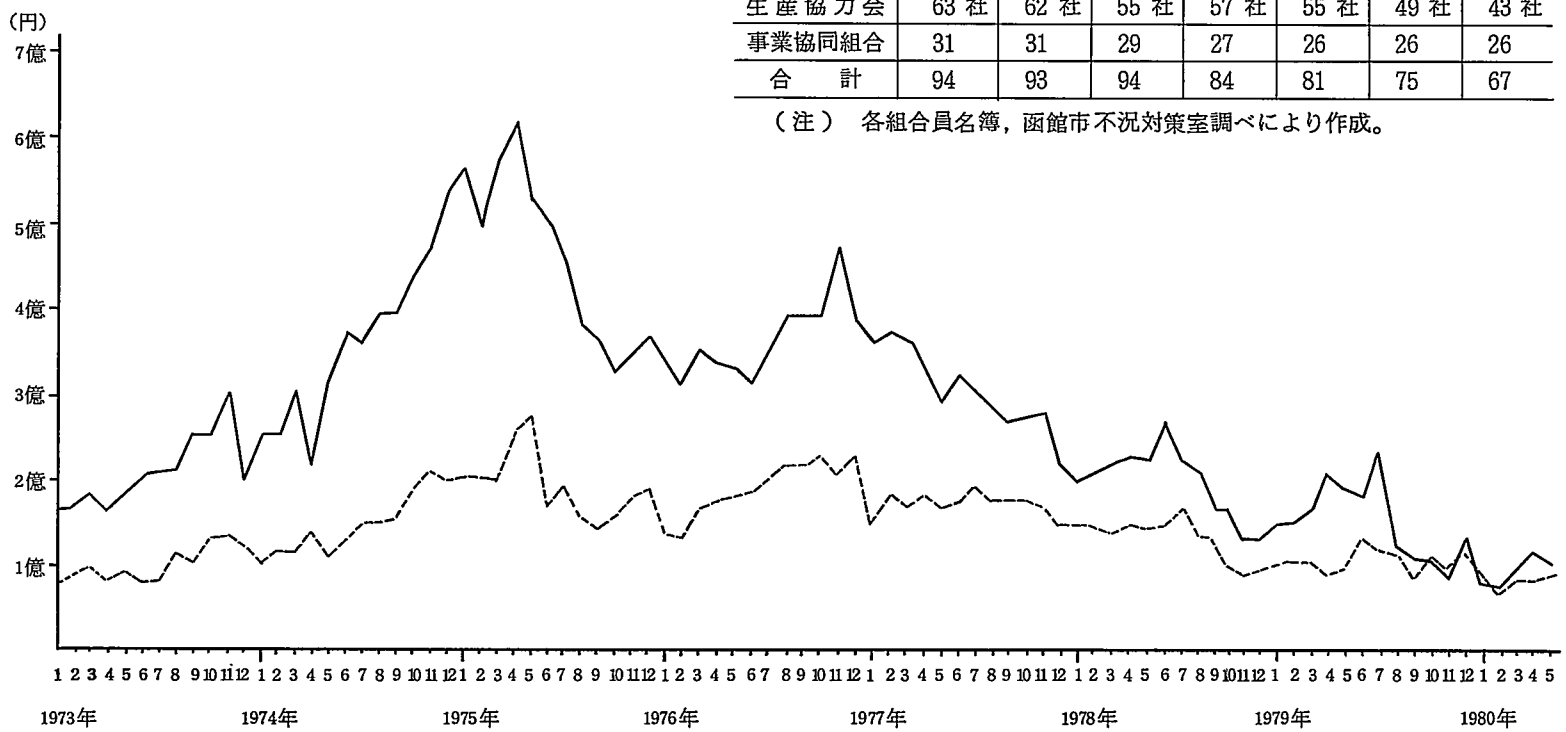
こうした危機的状態に陥り1次下請企業群の場合も親企業と同様にその犠牲を自らの従業員に転嫁していくこととなる。次図表2－Ⅰ・31は，造船不況の影響が徐々にあらわれはじめた1977年末に実施した企業主へのアンケート調査結果によるものだが，これによるとすでにこの当時でさえ「従業員を削減した」との回答が全体の約40％にも達していたことがわかる。この

図表2－Ⅰ・30　生産協力会，事業協同組合加盟企業の総生産高（対H造船所）推移

組合員数の推移

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

（注）　各組合員名簿，函館市不況対策室調べにより作成。



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

図表2－Ⅰ・31

○Hドックからの仕事が減った場合，どのような対策をしましたか（又は考えていますか）？		
Hドック以外から新しい仕事を見つけた	16 社	（17.8％）
従業員を削減した	38 社	（42.2％）
何もしていない	6 社	（6.2％）
何も考えていない	1 社	（1.1％）
現在対策を検討中である	29 社	（32.2％）
計	90 社	（100 ％）

（注） 1977年度実施のアンケート「造船関連工業調査」をもとに作成。

ように1次下請企業の「合理化」もやはり人員削減を手はじめとして展開されていったといってよい。しかも，前述したように親企業から仕事量の減少を理由に構内入構人員の規制がおこなわれるようになるのだからなおさらであろう。

以下においては，こうした1次下請企業群の実施している「合理化」の展開を概括しておこう。

第1に，すでにふれた人員削減である（前掲企業フェイスシートも参照）。この場合，真っ先に削減の対象とされたのは，やはり作業能率の落ちる高年齢者，女子労働者，臨時労働者等々の弱者である。

「（減らす時には年のとった人からかそれとも若い人からか？）女子，年少者，高齢者の順で。うちは，女子何人かいましたからね。女子労働者というのはやはり難しいもんですから，厳しい条件がついていますから無理じゃないかと」（No. 106，企業主）

しかし，これで人員削減が終了したわけではない。その後は，しだいに全従業員対象に「賃金カット」を名目とした事実上の「首切り」がおこなわれ，最後には指名解雇にまで行きつくのである。特にⅠ，Ⅳ型に属する専属度の高い企業群にはこうしたやり方で大幅な人員削減をおこなったところが少なくない。

「去年（1980年）の3月末でね，ちょっとやりきれないものだから，かかえてても人数ね。それでとことんまできたものだから，みんな呼んで，ボーナスもないしベースアップもないんだと。これ（アンケート調査票のこと）に希望退職と書いたおいたけどもね。希望退職者募ったわけじゃないんですよ。そしたらボーナスもないしベースアップもないよって。それでね，そういう話しをしたところが，それは我々こまるんだと，それならやめるよりしょうがないって（やめていった）」（No. 109，企業主）

「こっちからね，こういうふうな具合で，もうやむを得ないんだから，誰れと誰れと誰れさん，あと1ヵ月後にやめてくれんかというふうなお願いをするわけさ」（No. 2，企業主）

第2に，再下請（2次下請）の削除である。1次下請企業群は，これら再下請を活用することによって山谷の多い仕事量の調節やそれにともなう人員調節をおこないながら[29]，資本蓄

積の有力な一手段としてもこれら再下請群を活用したのである。なぜなら彼ら再下請企業群から彼らの総売上高の５～10％程度を名儀料と称して「ピンハネ」していたからである。彼らを多くかかえていればそれだけ利益もあがったというしだいである(30)。現に，最盛期においては１社で５～６社もの再下請をかかえていたところもあった。こうした再下請を，１次下請企業群は，仕事量の減少を理由になし崩し的に削除していったのである。

「現在ですと，じかに（仕事を）ドックさんからもらってる我々でもやっていけないような状態ですね。２次でもってですね，ま，２次なんか存在するのはなかなか難しいんじゃないですかね，今。……前はいたんですけどね，もう２次というのはやめてもらったわけなんですけどね，２次でも去年（'76年）あたりでもって，自分のところで採算の悪い２次」（No. 77，企業主）

第３に，賃金カットである。次図表２－Ⅰ・32，33は，１次下請企業群の賃金形態と諸手当の種類をみたものである。これらによれば，「日給制」を主体としながらも様々な手当・一時

図表２－Ⅰ・32　賃金形態

日給・月給	2 社
日　　給	6 社
日給＋月給	5 社
日給月給＋時給	1 社
企業総数	14 社

（注）　企業聴取調査により作成。

図表２－Ⅰ・33　手当・一時金の種類

能 力 給	1 社
職務・役職手当	8 社
技能手当	3 社
家族手当	8 社
食事手当	3 社
通勤手当	8 社
住宅手当	5 社
燃量手当	5 社
皆勤手当	3 社
残業手当	3 社
ボーナス	4 社
有給休暇手当	2 社
企業総数	14 社

（注）　企業聴取調査により作成。

金を支給しているのがわかる。ところが不況過程においては，多くの企業で昇給をストップさせたり，一時金の支払いを見合わせるなどの賃金カットを強制しているのである。また仮りに昇給させる場合でも微々たる値上げにとどめているのである。そうした中では，これら諸々の手当類を一切カットし，その代わりの措置として賃率を多少アップさせることによって「時給制」へと賃金形態を転換させる企業もでてきた。この「時給制」への転換は，工数・単価の削減下でも経営を成り立たせるべく、切りつめた従業員で実働工数を請負工数以下におさえることを念頭におきながらも、そうかといって割増金のつく残業や休日労働を際限なく増やすわけ

にもいかないといったジレンマの中で考え出された企業主の「苦肉の策」なのである。

「ほとんど変わってないから，これから現在まで基本給は。……（昭和）52年度も53年度も何も変わってないんだから，昇給ストップしてんだから，52年度から」（No. 1，企業主）

「そういう諸手当類は，今，一切ないんですよ。もう全部基本給に含めちゃう。時間給，平均したら850円というところだね」（No. 4，企業主）

第4に，作業能率の向上（「生産性向上）である(31)。先に述べた残業も休日労働もおさえながら実働工数を請負工数以下におさえる場合には、どうしても次に必要になることは定時間内に無駄を省いた密度の濃い労働を従業員に強制するという方法しかない(32)。そのためには，まず第1に従業員を遊ばせることのないようなロスのない作業段取りをおこなうことが必要とされる(33)。その際，Hドックにおいては，大量の本工離職者が出たことによる現場の混乱に加えて(34)，前述したように他の大手造船所とは異なる労資関係ゆえに起こりうる春闘の長期化によっても支障を受けることが少なくない(35)。第2には作業能率の向上を狙いとした作業集団の編成，人員の再配置である(36)。この場合には，時として通常必要とされる人員を無理に削ることによって安全無視につながることも少なくない(37)。第3に始業・終業時間の徹底や休憩時間の切りつめによる実質労働時間の延長策である(38)。第4に，少ない人数で多方面の仕事をこなすという人材の育成，すなわち「多能工」化の推進である。この場合，特に複数職種を請負う企業群や親企業以外の仕事分野にも進出している企業群においてこの傾向が出はじめている(39)。ところで，こうした能率向上に向けた諸方策は，そのほとんどが設備の増強をともなわない場合が多いため，従業員に極度の労働強化を強いるばかりか，その結果として労働災害の多発へとつながりやすいが，この点については，後に改めて取りあげたい。

ともあれ，親企業の厳しい締めつけのもとで，1次下請企業群は自らも「合理化」を遂行することによって配下の労働者にその犠牲を転嫁しながらこうした危機の乗り切りを図ろうとするが，それでも「経営の回復」はおろか，親企業内のみの仕事では収支のバランスのとれない事態に陥らざるを得ない。そのため前項でも述べたように「兼業化」することによってそれをカバーしようとする(40)のだが，親企業以外の仕事分野への進出に当っても様々な制約にともなう諸困難のあることはすでに述べた。それでも「兼業化」する以外に生き残るすべのない大方の1次下請企業群にとっては経営不安の累積は避けがたく，長びく造船不況のもとでは経営困難に陥り「倒産又は廃業」の危機さえ差し迫っているといっても過言ではなかろう。次にあげる事例は，こうした状況下，一旦は「休業」に陥りながら，現在ではHドックからの仕事がほとんどなくなってきているため，細々と市中の請負仕事をおこないながら存続しているという，いわば社外企業の末路の一端を示している。

「昭和52年くらいからぐっと悪いんですよ。とにかく年間800～900万，年商1億くらいやってたんですけど。それが，昭和52年から30％ダウンになりまして，それでもって，もうどうしようもない，だいぶ赤字になってきたと。それともう一つ問題は，日魯造船がまいったでしょ，あれでもって1000万もやられた……けっきょく，もうこの家も担保に入れたりね，工場も担保に入れたり，金融機関から借金してなんとかかんとかやってきたけど，とうとう去年（昭和54年）の9月に，にっちもさっちもいかなくなって，いっぺんここで整理しようと。それでもね，先に仕事があるならいいですよ，もう何にも先に仕事がありませんからね。これは，もう整理した方がかえって世間様に害毒を流さないで済みますからね。それで思い切ったんですよね，

……今は，市中の仕事ですね，町場の，市中の仕事をもらって細々とやってるんですよ」（No. 100，企業主）

なお，付け加えておくならば，Hドックの場合には，'84年現在に至っても未だに社外企業群（1次下請企業4社）の「倒産又は廃業」が続いているという状況である。

(3) 2次下請企業の「合理化」展開と経営危機の激化

2次下請企業の場合[41]，先に述べたように，親企業によって，入構人員規制や工数・単価にもとづく請負金額の決定に当っても，1次下請企業以上に厳しい措置が講ぜられたといってよい。そして，その請負金額は，しだいに企業の経営の維持さえできない，収支バランスのとれない金額となっていったのである。その上，2次下請企業には，そうして低下させられる請負金額で大部分が占められる総売上高から一定額の名儀料を1次下請企業に支払わなければならないという重荷がある。その名儀料が，たとえ総売上高の5～10%程度であるにしても，もはやその負担さえもが企業の死活となる[42]に及んでいるのである。

こうした1次下請企業層以上に危機的な事態に至っては，2次下請企業層とても自らの生き残りのためには配下の従業員にその犠牲を転嫁する「合理化」は避けられない。そうした「合理化」の展開を概括しておくならば，以下のようにまとめることができよう。

第1に，この「合理化」の中心となった人員削減である。まずその対象とされたのが，やはり女子労働者や「臨時名儀」の労働者群であった。それが，しだいに男子本工層の削減へと向けられていったのは先の1次下請企業層の場合と同様である。しかし，それが最終的に経営の限界とされる1～5人規模に至るまで進められていったところも多いという点（前掲企業フェイスシート参照）に，2次下請企業層における人員削減の過酷さをみないわけにはいくまい。さらに，こうして切りつめた従業員を全て「臨時名儀」に変更する企業さえ出てきたのである。

第2に，賃金カットである。この点は，すでに1次下請企業層でもみられた「一時金の支払い停止」，「昇給ストップ」，「時給制への転換」等々が一般化しているほか，社会保険さえも全面的に廃止させているところも続出しているといった一段と厳しい措置がとられているのである[13]。

第3に，作業能率の向上（＝「生産性向上」）である。この点もやはり先にあげた1次下請企業層と同様の諸方策がとられている[44]。ただ2次下請企業層の場合，元々から従業員数が少なかったがゆえに事業主自身も現場作業に直接従事することが多かった，そのため今次期には大幅に人員を削減したことから余計に作業能率の向上に当っても自らが先頭に立って実作業しながらの対応がせまられる事態となっているのである。

「私は，もう陣頭指揮ですよ。陣頭指揮でなきゃ駄目なの。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だったら，もう私らが先頭になって，Y（No，65）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ね。まっ先に高い所どんどん上がって，若い者ひっぱってこなければ駄目だしね。だから苦労したですよ」（No. 74，企業主）

このように，2次下請企業の場合，その「合理化」は1次下請企業層以上に厳しく展開されていったが，それでも経営の危機は回避されたわけではない。むしろその危機が事業主の生活

破壊を招くほどの事態にまで深まっていったというところにその深刻さがあらわれている(45)。

「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で。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……（これまでの蓄えを引き出して？）うん，それでつないできて。給料なんか当てにならなかったもの，働きに出て」（No. 53の企業主の妻）

さらに，こうした危機に拍車をかけたものとして，前述した「日造協」，国・地方自治体等々の諸対策が何の効果ももたらさなかったことを指摘しておきたい。

この結果，前掲図表２－Ⅰ・16にあるように２次下請全体の約４割にものぼる企業群が「倒産又は廃業」に追い込まれていったのである。次に掲げるある事業主の言葉は，こうした危機的な状態に陥り崩壊せざるを得なくした事情を鮮明に語っている。

「前はね，ま，データ不充分いうかね，やってみて儲かる仕事とか，そういうなのもあったわ。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（２次下請のこと－引用者）はもの言うなという状態でさ。だから結局，維持費，職人のボーナスというなものね，全然はじいてこれなくなってしまって。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年ぐらいはそれのくり返しですよ。（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，我々孫の言うことは一つも聞かね。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，１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，莫大な金を親方に儲けさせたとか，そういう『うわさ』が現実に，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言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. 26，企業主）

こうして，現段階の２次下請企業群は，前述したように社外企業として存続する場合には地位の不安定な「スポット」業者においてはじめて可能なのだが，それもこの「合理化」によってさえ経営の危機は回避されるどころか，逆に増々深まっているとしかいいようのない状況にたたされているのである。

（注）

(1) 前掲『「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』，p. １～84参照。

(2) 「実質に，今，当初会社（Ｈドック）の計画では，1500人体制といっていたものが，いろいろな経過の中でね，1700人という決着になったわけですけども，そういう意味では，やっぱり生産高そのものに対する人員規模というのが相対的な関係からいけばまだ多いという主張は，会社はたえず指摘しているわけね」（全造船機械労働組合Ｈドック分会副委員長）

(3) 「会社（Ｈドック）が，今，各業者の人数制限してますからね。１ヵ月くらい前に，来月から今度何ぼに減らすというような話しが出ますね」（No. 13，企業主）

「前は，去年（昭和53年）ですか，仕事がないから町へ行って仕事をやってくれとか，何人くらいにし

てもらいたいと，それだけしか仕事が出ないというようなことをいわれてましたよ，各業者ともみなね」(No. 100，企業主)

「5人，6人つかってでもね，社長がいてさ，やっぱり賄いの人がいて，事務員もつかってるところもあるわけだよね。7人か8人でもって，3人のね管理者（非現業者）がでてくるかということだね……だから，そういう利益は与えませんよとドックでは言っているわけさ」(No. 71，専務)

(4)「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，(昭和51年末頃から少し減らしてくれと？）どんどん減らしてけれと。だいいちね，それ以前にもう仕事の量が減ってきてるわけさ」(No. 37，企業主)

「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（No. 64）は何人減らすとか，K（No. 67）さんは何人減らすとか，S（No. 75）は何ぼ減らせ，そういうふうだったんですから」(No. 64，企業主)

「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，もう出たんですよね。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（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」(No. 29，企業主の妻)

(5)「ドックから何人，何人にしろというのきてね。そしてOさんという人ともうひとりの人が，まずやめてもらったわけさ。それからKさんという人もやめてもらったしね。年いった人，6～7人やめてもらったの，親父さん事情説明してね。ところが，会社（Hドック）の方では，どんどんつめてくるべし，それで親父さん，人をみんな集めて，ドックの方はね，どんどん人を減らせっていってきてるって。だけど，俺は減らしたくねえ，けど，今年からボーナスも払えないし，給料も今までの手当一銭も払えねえってわけさ，ただ日給だけというわけさ。保険だけはつけてやるって。それでもよかったらいてもいいべし，そういうあれだからやめるんならやめてもいいというわけさ。会社そのものは4人だけ残して全部やめらせれってY（No. 7）にきたんだよね。結局，そういう話もして，最終的に残ったのは4人さ」(No. 7，離職者Y氏)

(6)「1人ね，やめさせたんですよね，会社（Hドック）からあれやめさせろと言ってきたんだよね。(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。そういうこと言われるとね，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ね。それで，もう，なんとかかんとかやめさせたけどね。後味が悪かったね」(No. 74，企業主)

(7)「もう，おたくさんには仕事は出しませんよという形でね」(No. 9，企業主)

「Tさん（No. 31）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）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言われてたわけよ。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，そこは私はわからなかったわけ。たら，会社では，まずU（No. 32）をやめさせろということになったわけですよ」(No. 32，企業主)

「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，はっきり言って何にも会社（Hドック）に何も関係ねえわけさ」(No. 49，企業主)

(8)「例えば，シリーズ船といいまして，同じ型の（船）を4隻とか6隻とかやるときがありますからね。その場合，第一番船で決めたやつを，あとは5％引きとか，最後にいけば15％も引かれるケースもあります」(No. 73，企業主)

「例えば，一番最初，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。そのときは，２はい目の時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すね」（No. 57，企業主）

(9) 「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生懸命やってさ，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」（No. 37，企業主）

(10) 「25万ｔ（の船の建造）が，これは，もう何ていうんですか，人海戦術で，もう誰でも人間さえいればいいっていうなことで，どんどんお金を出してくれましたからね。ですから当時はもう１時間1500～1600円になったんじゃないですか，実勢単価が」（No. ７，企業主）

「今もやっぱり㎡いくら，さもなければ工数単価でいくら。……何工数かかったから何ぼと，もらわなきゃ駄目だとかということは，１工数仮に１万円なら１万円という見積り方をするんです，私たちは。８時から４時までと，それが１人かかると１万円もらわなきゃ駄目だということね。……大きいものであれば，何㎡あるから何ぼとすぐでてきます，単価がありますからね。ただし，細かいとこであって，会社（Ｈドック）では２万円しか（予算が）ないものが，私たちは３工数もかかったとなれば３万円ほしいんだというと区違いありますね。それを，ここかかったからこうくれとか，ああくれとかいうことでやるという見積り方ですけどね。例えば25万ｔ（の船）なら25万ｔのですね，船底を塗るとか，外舷を塗るとか，ああいう大きいものは㎡いくらというんです。……小さいのでは手すりだとか，何かの台とか，細かいものありますね」（No. 18，企業主）

「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，話しの交渉ですね」（No. 37，企業主）

「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」（No. 36，企業主）

「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くるんですよ，言ってくるんですよ。何工数てね。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ね。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（Ｈドック）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。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，くれるわけですけどね」（No. 74，企業主）

(11) 「その当時（最盛期），大勢の人をかかえてた組，またはいわゆる又請をたくさんかかえてた組というのは，かなりのものがあったようですね。当時，うちの家内もね，私が独立するまで，ある組（Ｋ組－後のNo. ２）で事務をやってたわけ。そこでは，多いときには最高50人くらいの人をつかってたと，そうするとかなりのものだったのね。……『請負』とはいうけどもね，請負には正確な意味ではならないのね，やっぱり『一人１時間いくら』という計算になってましたから。だから，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，たとえ50人つかってたって，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，10分の１以下（の人数）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……Ｏさん（No. 3）なんか忙しい時にアパート２件も３件もつくったとか買ったとかって話し，それくらい金が残ったらしいです。あの人も大きくやったからね，又請たくさんもってたから」（No. 32，企業主）

(12) 「今から３～４年前頃（昭和49～50年）は，やはり見積り出した時点で会社（Ｈドック）側と話し合いするわけです。ところが，今はそうではない。うちのものであればね，これは，これに対して何工数と決まってます。交渉の余地ないんです。前と全然違うんです。それで悪かったら，他の方でなんぼでもやるとこあると，こうなんですよ。そんなもんじゃないんだけどね。今，そういうふうなやり方ですよね。結局仕事がないから我慢してるということですよ。それでも他に仕事があれば，ドックだらついていく人一人もいません」（No. 100，企業主）

「もうやった実績を全部会社（Ｈドック）おさえてますからね。時間管理しています。で，今まで100時間でやってたものを，80でやる。その次は，やっぱ80ですからね。どんどん落してきますから，ま，それ我々も防衛してたわけです。それならひどいと，ね，100のもの80でやったら，間とって90でやらせるならわかると，手いっぱい下げられたらこれどうなるんだということで，絶えず係員と折衝はしてますけどね。会社も予算が少ないですからね，……だから，結局我々も赤字だから，みなさんも赤字覚悟でやってくれっていうようなことでね。極端なこというと，お互い苦しくなるまで頑張ろうってこといいはじめましたからね，参ります」（No. 13，企業主）

「厳しくなってるべさ。時間でも、例えば、今までね、150時間の契約できたものが120時間でくるんだよ」（No. 87，企業主）

「ドックの予算が何ぼと決まっているから，その予算の範囲内でやってくれと，必ず我々の出す見積りとドックの予算というのはかけ離れてるからね，ドックは安いんだから。だから，１つ100万のものであれば私どもは100万で見積りを出すけども，ドックは70万しか予算ないと。だから，70万でやってくれということになるわけだ」（No. 104，企業主）

「今まで発注した時間をだいぶつめているんですよ。結局，会社（Ｈドック）の方で出せば，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ね。ま，この頃は，このへんで落ち着いてるみたいですけどね」（No. 59，企業主）

「見積り，出しませんよ，向こうから押しつけてくるから」（No. 23，企業主）

「ドックの場合はね，向うから『当てがいぶち』だからさ，決まってるんだわ。こっちから何ぼ何ぼなんていえねえんだわ。これでやれ，やらねばやんなくていいと，こうだからな。今，みんなそうだわ」（No. 25，企業主）

「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」（No. 63，企業主）

「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」（No. 56，企業主）

(13) 「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」(No. 26, 企業主)

「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, だから, なんも黒くなってやったって, 何もならねえ」(No. 41, 企業主)

(14) 「実際, 927円じゃやっていけないわけですよ。少なくとも1200円になるも。でないと, やっぱり給料, 諸経費そういったものが出てこないわけですね。1200円でも最低ですよね。もうボーナスなんかとても出てこないわけですよ。でも1200円あれば, どうにか給料とかいろいろ諸経費そういったものが出てくるんですよね。ですから, 1200円にするには, どうしても100時間のもらった仕事を70時間前後であげなければ1200円にならないわけですよ。そういうふうにやってきてるわけで, ですから社内工やれば, だいたい予算100時間なら100時間かかっちゃうんですよね。あるいは110%ぐらいオーバーしてるわけですよ。うちでやる場合は, もう必ず70前後であげなきゃならない。かなり, ですから, 厳しいですよね」(No. 7, 企業主)

「今まで100時間でやったものを今度は7%出るとか, 段々こうやって下げていくんですよ。だからって, それだけ仕事を早くできるかったら, もう10何年もやってきた仕事, 早くなっても知れてるわけだ, 限度があるっていう事なんですよ。ということは, 結局, 従業員の給料でいっぱいになるという, あと他の分は全然出てこない」(No. 9, 企業主)

「結局, 我々の方はですね, もうこれ努力しだいでね。ある程度の時間のつめはできますね。で, 逆に会社側にすれば, ま, あの, 予算がどんどん減ってますからね。今まで100時間のものを2割引けとか2割5分引けっていうような厳しい指示でやられるわけですよ。それに我々が合わしてね, 取り引きして, 『スケッチの取付け』をやるということで, ですから前の昔のような時間では全然間に合わないですね。100のものは, 75ぐらいでやんないとなんないです……もう去年(1977年)の, そうですね, 1月くらいからですねえ, ま, その前から, もう1割か何割かやられましたけどね, 今が一番苦しいんでないでしょうかね, 時間的にはね。(工数が短縮しても作るものは同じなわけですね?) そうです, 同じです。だからね, ま, 極端な言い方をすると, 我々努力すればするほど苦しいということですよ……もう, 要するに能力いっぱいの仕事の時間しかくれないっていうことですね。で, ちょっとミスすると, 1時間700円だとか800円なんてなっちゃうんですね。もう1時間だと1100円, 1200円につきませんとね, 経営成っていけないんですよね。もう, ちょっとボヤボヤしてると, すぐ割っちゃいますね」(No. 13, 企業主)

「厳しくなったもんね。今は, 現実に人件費と消耗費をくらべた場合には, ギリギリもしくはダウンするくらいの単価だね。……もう, 今, 企業努力も限界なんだわ, はっきり言ってね。だけど, はっきりしたものに関してね, それを消化しなきゃね。今まで残業かけて消化したわけだよ。ところが, 残業かけてたんでは, やっぱりそういう採算ベース伸びないわけさ。だから, 今まで7時間, 定時間が7時間あったわけだよね。なおかつそのプラス2時間でもって残業して仕事してたわけだよ。ところが, 昔ねそういうふうにやったものがさ, 今, 同じね状態でやってたら, この残業の2時間ってものがね, まったくのマイナスにつながってくるわけだよ, 発注時数からいって。だから, その2時間をね, なしでもって, いかにそれを納めるかということさ」(No. 71, 企業主)

「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」(No. 74, 企業主)

「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, 4700~800万違ったからね。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1億2~3000万あっ

たでしょう。それが7000何ぼしかないんだ，同じ量やって。……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，ドンドン請負いでこれやれって。今度やってしまえばさ，ドンドン，ドンドン値段落とされて，落とされて，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」(No. 61，企業主)

「(昭和51年頃までは仕事はかなりあったのでは？) いや，そうでもないですよ。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一生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，とってもやれないって，毎月銀行から借りて足しまえするような状態になる」(No. 20，企業主)

(15) 工期の引きの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と，やっぱり（給料は）2週間分払わなきゃいけないから」(No. 53，企業主)

「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」(No. 39，企業主)

(16) 「残業規制だな。これ，やっぱり電気とか動力の関係でね……うちが，例えばエアーポンプ使うときには，会社（Hドック）で何千馬力というエアーポンプがあるわけだよね。だいたい月3千万ぐらい電気料かかってるんじゃないかな。だから，今までその景気のいいときには，連休もなかったしさ，残業の規制もなかったわけだよ。ところが，ここ最近は月末に必らず連休やるしね，土，日休みと。そうすると動力源は完全ストップだと」(No. 71，専務)

(17) 「手形サイトは，去年（昭和52年）の今頃とくらべてサイトそのものはあまり動きませんね。というのは，うちの場合，130日ですから。130日ということ自体は動きませんが，割合は動いています。現金と手形の支払い割合が違います。というのは，うちは現金支払いと手形支払があるわけ，それが以前一番景気のいいときは，手形60で，現金が40という時代もあったんですよ。あれは（昭和）49年頃ですかね。去年の今頃は，手形85，現金15，現在はオール手形。ただし，その中で85は130日，15が30日手形」(No. 73，企業主)

(18) 「今の場合は，あの集金の回収が非常に悪いこってすね。仕事をしたけれども金が入ってこないと，それが一番困りますね。それから手形が長期化したってことね」(No. 14，企業主)

(19) 「日造協」の目的と事業については，次のように記されている。

「目的，本会は，造船協力企業の技術水準・資質の向上，経営の合理化を図り，よって協力企業の健全なる発展と，造船業の生産性の向上に資することを目的とする。

事業，本会は，前条の目的を達成するため，次の事業を行う。

(1) 造船協力企業の経営合理化に関する調査，研究及び指導。

(2) 造船協力企業の技術の向上に関する調査，研究及び指導。

(3) 造船協力企業従業員の技能の向上に関する教育及び訓練。

(4) 造船協力業の近代化，合理化のための設備のリース。

(5) 下請中小企業振興法に指定された造船業にかかわる振興事業計画の実施，研究及び指導。

(6) 造船協力業の福利，厚生及び共済に関する事業。

(7) 造船協力業に関する資料及び情報の蒐集，交換ならびに資料の提供。

(8) 造船協力業に関し，政府，国会，地方自治体その他に対し，意見の具申又は陳情。

(9) その他，本会の目的を達成するに必要な事業」(『日造協10年のあゆみ』，社団法人日本造船協力事業者団体連合会編，1981年)

⑳ 前掲『日造協10年の歩み』，P.40～43，P.84～89，参照。

㉑ 「活路を見い出そうというんですね。あれも日造協さんがね，盛んに音頭をとっているんですけど，あれペイしねえんですよ……それでね，ましてこのね，『鉄クズ』のだぶついているときに，そんなことやったって合うもんでないっていうことがわかるわけですよ……うちの方にも来てるんです，やれ，やれって，やれ，やれっていってもね，もう，みんなそろばんはじくと，とても駄目だというんです……それからね，鋼材の変動，これがね，下にへばりついて上向く気配がなかったら，これ，どうしようもないです。スクラップどうしようもないです。あれキロ何円違ったら，もう尨大な金額になってでてきますからね。例えば，もう，ちょっとね変動，例えば，今だったら10何円か20円くらいしてるんですかなぁー，特級スクラップで，もっと以下だかもしれませんね。それが，今いったように，価格の変動で，ボーンと飛び上がるときのような経済状態で少し上向いてくれば，ああいうものがすごく高くなるらしいけどもね。今のように安いのじゃ，高いガス使って，労賃つかって，切って，そして日鋼だら日鋼（日本鋼管），新日鉄だの釜前まで持っていって，いくらだなんて言うんだったら，運賃も出てこないっていうのが出てくるんです」(生産協力会，専従役員Ｔ氏)

㉒ 主たる事業所をあげると，石川島播磨重工業＝呉，相生の各事業所，三井造船＝千葉事業所，常石造船所等々である（『日造協』第58号，社団法人日本造船協力事業者団体連合会発行，1979年４月）

㉓ 「全日本下請連合会（「日造協」のことー引用者）か，全国組織のね，この組織ができたんだわ。そこへ従業員１人当り何ぼの入会金で毎月何ぼ取りたてるとか，当時，その話しではね，その組合の内容では我々孫請（２次下請）までがね，よくなる団体にしていくんだという話しだったんですよ。ところがね，実際，発足して開けてみるとね，もう第１次業者だけだと，孫は一切タッチできねえということになって裏返されたことあるんだ。私らもうずいぶんそれに反発し……保養所を設けるとかさ，全国の造船下請の連絡をもつんだとかね，構想は大きいんだけど。それは，あまり第１（次下請），第２（次下請），孫とか，そういうななにね，誤差（格差）はなかったんだけど，その安全衛生（協力会）か，これの方がだいぶ活発化になってきてさ，もうどういうのか，第１次業者のみでしか対応できないようなね……ま，おそらく，そういう事務的なね，省略で，窓口一本にするというようなことでね，段々我々の主張が通らなくなって」(No. 26，企業主)。なお付け加えておくならば，Ｈドックの場合，安全衛生協力会が「日造協」に加盟しており，その傘下に生産協力会，事業協同組合，鉄工造機協同組合，その他等々がある。

㉔ 「生産協力会にきまして，600万ぐらいいただきました。今年（昭和55年）の２，３，４月，フェンス取付とか，遊園地の鉄棒とか，滑り台とか，砂場とか，湯の川の市営住宅の遮風板取付だとか，製作・取付，けっこう助かりましたよ。あれ，各組合（生産協力会，事業協同組合，鉄工造機協同組合等）にきまして，組合で集まって決めるわけですよ。お宅さんやれとか」(No. 76，函館事業所長)

「(昭和) 55年度は，不況対策事業として市の工事が発注されてるのですよね。その工事が去年も今年もわずかずつやっているのですよ。(どんな仕事？) 鉄工にからんだ仕事ですね。例えば，公園のフェンスとか，現在，きのう入札終わって，市営住宅の遮風板といって，風よけの，要するに玄関口の板張る仕事ですよね，そういう工事，今回また一本出てきてるんですけどね。それから去年やったのが市民プールの改修工事。温水プールのヒーターだとか，配管の取り替えだとか，これが１千万円くらいの，去年のちょう

ど今頃かかったんですけどね。しかし，それは一部で，ほとんどはドックなんですよ」（No. 100，企業主）

(25) 「不況対策は，市のもいろいろございまして，鉄工関係はフェンス作ったり，いろいろあったようですけど，我々にはほとんどございませんでした。塗装にちょっとあったようですけど，断熱関係はほとんどありませんから。市で出している不況対策では，あまり恩恵なかった，職種が職種ですから」（No. 88，工事部，課長）

(26) 「市の造船不況対策ってね，あるんだわね。あって，我々もそれさ入ってるんだけどね。結局我々の配管だったら……そういうビルでも何でも，もしくは市で，ま，あるんだけども，結局そういう資格（建設業法で定められた施工資格のこと－引用者）がなければできないんですよ，はっきり言って」（No. 14，現場監督者 W 氏）

「あれも大工さんの仕事がないんですよ。あったのが公園のブランコのですね，乗る台をつくったりですね。それからベンチつくったりですね。そんなもんで，あとはほとんど鍛冶屋さんの仕事が多いんですよ。あのブランコつくるのに鉄骨でやるとかですね，フェンスをやるとかですね。塀をやるんだら，木でやるんだらですね，うちあたりくるんでございますけど」（No. 107，企業主）

「やってません。概当するのがないんです」（No. 110，企業主）

(27) 「あの，どうしても構内業者はね，何か割り当てというかね。町に工場もってる人がいるもんですから，そういう人たちが優先されるわけです……だから生産協力会なんか少ないんじゃないですか。事業協同組合と確か鉄工（造機協同）組合が主に配分というんですか，いってるんじゃないんですかね」（No. 17，企業主）

(28) 「社会保険は，ま，関係ないわけですよね，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，あれ対になっているでしょ。だからどうしても政府では掛けなきゃなんないんだと。掛けてないと違法だというけどね。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14万近いですよ。その14万が浮くかったら全然浮かんですね……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見て払ってくれるというなら別ですけどね。今みたく，いやー，時間あれだから下げるとか，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いうところまでいかないんですよ」（No. 9，企業主）

「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ね……それこそこっちはもう寝ないで稼いでも，そういうのは全然みてもらえないですよね。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でね」（No. 55，企業主）

(29) 前掲，2の(注)－(1)を参照。

(30) 前掲(注)－(10)を参照。

(31) 「来島グループ」に吸収された佐世保重工業の事例では，親企業の「コストダウン」，「生産性向上運動」に合わせて，社外企業でもそれが追求され，そこにおいては社外工一人当りの生産性がこの期においてむしろ向上してきているという実態さえ報告されている（前掲「『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」，p. 42）。

(32) 「結局能率を上げるよりしょうがないですよ。あまり時間外にやらないで，時間内に能率を上げていくというより仕方ないんですね。機械化をしてどうというのは我々の場合できませんので。手仕事ですから，

手の早い人間もおれば，そうでないのもおりますから。ロスの出ないように材料なんかもうまく，だからカバーするには材料面で多少利益が出ているものは工賃にくわれるという面があるかもしれません。ですから材料は節約してうまく使うということと時間内におさめて時間外にやらんようにすると。でも，どうしても最後にくれば，うちの仕事一番最後になりますんで追い込みかかったら大変ですよ……うちの場合，ちょっと能率を上げるったって，なかなか，ま，時間内に一生懸命働いてもらうより仕方ないんです」(No. 88，工事部，課長)

(32) 「段取りですね，今，これ手待ち，アイドルなくすと，絶対的にアイドルをつくらないということですね」(No. 7，企業主)

「やっぱり無駄なくやるしか方法ないでしょ，段取りでもね，のんびりやらねえでスピーディに要領よくね。やっぱり個々のさ，その人のね，やはり進歩してもらうしかほかねえんだ。技術的なこともそうだし，そういうものの考え方なりね。そういうものが，やっぱり段取りよくなるとかいろんなことに反映してくるわけだから，そういうことしかない」(No. 87，企業主)

(34) 「段取りですね。前の日からこういう物ない，ああいう物ないと。こういう物をどこへ運んでくれと，そういうふうな指示をして，ま，これは会社の方でやってくれるんですけども，ま，ま，足りない物があるわけですよね。そういう物がこないために，4人なり5人なりの人間が遊んでしまったりというようなことが，ま，これは，今，現在，この何ていうんですか，人員整理しましたんでね，ドックさんも。ちょっと今，関係あります。慣れた方がほとんどやめてしまいましたんでね。それで，ま，まだ作業長になられた方も，班長になられた方も，慣れない人が多いんで，そういう段取りの不備っていうのが非常に多いですね。そのためのロス・タイム，これは，今，前と違って各事業所の，ま，もちろん悩みの種にもなってるんですけれども，一番比重が，今いいました（仕事を）あがる時間の管理っていうことにあったんですけど，それが今逆転してしまいましてね。むしろ，こっちの方のロス・タイムの方が大きい」(No. 76，函館事業所長)

(35) 「今まで春闘があって仕事にアイドルができたでしょ。それでアイドルできるもんだから，ちょぼちょぼと仕事をやって，またこっちに段取り替えする。また，ちょぼちょぼとやって，こっちへ段取り替えする。この段取り替えする時間がものすごくロスなんですよ。これ，段取りする時間は，全部賃金は払いますからね。だから，そういったロスなしに順調に渡り鳥でブロックが流れていけば，例えば1ブロックから15(時間）から利益が上がったと，もうプラスになったと。これが積み重なっていくとけっこうな時間なるんですよ，1ヵ月たちますと。だから，要するに工程の流れですよ。一番工程の流れに左右されるんです。大変なんですよ」(No. 2，企業主)

(36) 「うちの人間は，(「塗装」と「錆落し」) こなせますけどね。ただ，次の仕事あるから，みんなが，みんな錆落ししした所塗るわけにはいきませんけどね。塗る人間は，塗る人間で今まで塗らした所塗らして，俺方4人は別な方へまわって，明日の『錆落し』をやったりしますから，最終的にはやっぱり分担的になります。(それは固定しているのか？) うちの場合は，決めてますね。スプレーやる場合には，ここにいるNというのに『吹きつけ』ほとんどやらせてますね，みんなやれますけどね」(No. 106，塗装主任M氏)

(37) 「ドックさんあたりは2人。だけど，私らドックさんにいる場合は1人，一人作業になってるの。ということは，最初の頃から，私らが一番先だったの，一人作業やったのは，やらしたのが。ということは，2人いても一人前しかないわけですよ。片一方遊んでるみたいなもんですから，作業するのは1人しかいないんだから，仮止めしてる間は，1人黙って立ってなきゃならないし。(押えるとかは？) いや，押えるたって，まあ重いものだったらチェーンブロックつかったりなんだりするから今。(仮止めする間に1人が

押えて，１人が止めるというような？）そういうことはさせなかったですな。（チェーンブロックで固定させてやらせるのか？）ええ，そうです，位置合わせて。だから能率的にやるとなると，やはり１人でやる方が能率が上がると。若い人にすれば，体は疲れるだろうけど，能率面からいうと能率的だということになるんでないですか……２人でやっても２ｍは２ｍだから。１人でも２ｍは２ｍいくという事なんですよね，ただ体の面で楽だ。２人でやると楽だということだと思いますがね」（No. 9，企業主）

(38) 「一番やっぱり重点的に注意しなきゃなんないのは，作業の終了時間ですね。ま，時間から時間まで目一杯やってもらうと。ま，仮りに10分早くあがると，ま，結局10人いれば何ぼかなるかとかいうふうなことで，一番大きいのはそこにくるし」（No. 76，函館事業所長）

「やはり，時間的にはほとんど休みません，もう一服休みが５分か10分。午前１回，午後１回あってもないようなもんでしょ」（No. 13，企業主）

「それは，ほとんど，今は自覚してますからね。そんな，会社の休憩時間というのがあるんですよ。そんなのなんて，もう休んでません。やっぱり，このブロックやる前に，このブロックは何時間という工事指令書が出てくるんですよ」（No. 2，企業主）

(39) 「社外企業の，いわゆるドックの仕事がなくなってくるとね，いわゆる多能工化といって，いろんなことが，アイドルのとき，ペンキ屋ないときは，こっちの仕事手伝うとかいうになんなきゃ駄目です。……例えば，左官とか。だから左官の職人がね，いきなり手伝ったり，うちでもやっぱりいきますよ。それから他の仕事やったり，……うちの，グループで仕事取ってるでしょ，いろいろ。そうすると，こっちが忙しくて，こっちが暇だったら，ここから手伝いに行ってな形でね。これから，もう多能工化させなきゃ駄目でしょうね……アイドル消化するためにはね。工員たちがそういう認識に立たなければ。俺はペンキ屋でやると，ペンキしか塗らないよとかってのじゃ置いていかれちゃうわね。ぼくらもそんなのばかりつかってやれないから。だから，人を減らすでしょ，減らしていけば当然それができるわけでしょ」（No. 87，企業主）

「これから少数精鋭主義でやっていかなくちゃならないんだけども，今どうしても少ない人数で，多能工化，……掃除もする，塗りもする，溶接もする，ガスも使える，足場も組める，重量物の作業もできる，そういうような，そういうような人材はいないわけですよ，数少ないですよ，ま，函館では。そういう意味で，うちは，いろんな町場の仕事もしてますんで……ドックさんに対して多能工を養成したいと思っているんですよ」（No. 106，企業主）

(40) 「前はもっと（単価）高かったんです。段々下ってきて，実際930円じゃメシ食えないんですわ，賃金払って，ね……実際食えません。私は赤字覚悟してますから。あとは，できるだけ町の仕事やって，赤字のカバーしようと」（No. 76，函館事業所長）

「（兼業するようになって利益は？）だいたいね，もう赤字になる場合もあるし，トントンになる場合もあるしね。だからドックの場合は，もうトントンでいくってのはなかなか難しいですよ（ドックの中だけでは？）ええ，ですから外の方と兼ね合わせて」（No. 2，企業主）

(41) 拙稿，前掲「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」p. 56～62も参照。

(42) 「６％。何もそれでももうかってるんだ。私もやはり元請やってたんだから，１次元請。だからわかるの，手形の払い分ぐらい，何ぼ何ぼになることは。６％だって充分もうけあることはわかるの」（No. 25，企業主）

「大きいわね，大きい。（名儀料）８％というと，ま，だいたい年間通じてひと月分近いものが（１次元

請に）いってしまうわけね。（不況になってくると単価は下がるし８％は非常にウエイトが高くなる？）高いです。だから，12ヵ月働いて11ヵ月分の収入ということだものね」（No. 32，企業主）

「（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」（No. 57，企業主）

(43) 詳しくは，拙稿前掲書，p. 65～67参照。

(44) 詳しくは，拙稿前掲書，p. 67参照。

(45) 「オイルショックになってからね，仮りに同じ仕事が，１つの船の左舷だら左舷，ちょっとしたね，所が，外板の新替えとか，そういうものがくるでしょ。ま，同じ平来でもっていっても，100万するものが，結局ね，80万，60万って，こう切られて，結局ドックも切なくなればね，しわよせが我々にくるわけよね。それから，とってもじゃないがね，給料，俺の給料なんか，３万か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. 30，企業主）

「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. 39，企業主）

4　社外企業の性格変容

これまでの考察を通して，不況下におけるＨドック社外企業群は，親企業よりの発注仕事量の削減，不規則な仕事発注，低単価等々に耐えられうる形態へと，つまり１次下請企業においてはその「兼業化」，２次下請企業においてはその「スポット化」という状態にそれぞれ変容させられながら重層的に編成されてきていることがわかった。

ところで，かつて東大社研が造船業を対象とした調査報告において，社外企業の性格づけにかかわり，「請負の独自性」（＝社外企業の自律性の有無）が検討されたが，そこでは，発注側（親企業）の請負管理の主導性が，請負方式の変化（「トン請負」から「工数請負」へ）によって形成されてきたにもかかわらず，社外企業の自律性は残りうるということであった。つまりそれは，社外作業が本工作業との分業関係にあるという，その特殊性に規制され，①修理作業，②納期のせまった“突貫工事”，③機械化・流れ作業化の進まないゆえに客観的な工数把握のできない作業，④需要側の要求に十分見合う技能をもった社外工が得られない等々というような場合には，工数交渉の余地が与えられ，請負業者の自律性を残すというのである。仮にもしそれをしないで親企業がリジッドな外注管理を一方的に強行すると，かえって工事そのものの精度を低下させる結果ともなりうるということであった(1)。

しかしながら，今次の我々の調査によると，この不況過程においては，親企業によって一層厳しい下請管理が実行され，それによって請負金額も社外企業の再生産を下まわるほどに一方的に引き下げられていくばかりか，社外企業の自律性も失われているかにみえるのである。そこで，以下においては，そうした点を「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」(2)等々の側面から明らかにしてみたい。なお，これらの側面に１次，２次下請工といった企業階層ごとの違いがあればそれも含めた分析をおこなっておくこととしたい。

①　「販売（作業の請負）における主体性」

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。材料持ち

で請負う場合にはそれに材料費がプラスされるのである。ところが，H ドックにおいては最盛期（'74年）ごろまで「貸工制度」がおこなわれていたこともあって(3)，先の工数請負方式と「人工貸」とが併用されている。工数請負方式は，これまでの実績をもとに各作業量（例，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(4)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，「人工貸」は，労働者1人1時間当りの値段である。「人工貸」(5)は，本工のもとへの「応援」や工数把握の困難な作業の場合などでしばしばおこなわれる。例えば新造船作業分野では，「グラインダーがけ」といわれる鉄工の仕上作業（溶接後の表面処理等），溶接作業等の作業やり直しのために塗り直しが増えた場合の塗装作業，自動溶接作業，女子労働者の溶接作業(5)などである。修繕船作業分野では，突貫工事になりやすくしかも中途から予定外の追加工事も生じるために，工数把握が困難となりほとんどの作業で「人工貸」がみられ，なかでも溶接や足場作業などはその典型といってよい(7)。

このように社外企業群は，請負主体の独自性を全く含まない「人工貸」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不況に入ってからは，工数査定やそれにもとづく工数削減が一段と厳しくなり，そればかりか単価の削減までが実施されはじめているのは前述した通りである。その際，工数やそれにもとづ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になっているが，実際は親企業による一方的押しつけによる場合が多いのである。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。しかし不況に至ってはもはやそうした交渉は一切認められず，そればかりか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そうした一方的決定にゆだねられてきている点もすでに明らかにしてきた通りである。

このようにしてみると，「販売（作業の請負）における主体性」については，不況過程において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かろう。

② 「生産における主体性」

社外企業群は，親企業本工の役付工層（工事係員，作業長，班長，伍長）の管理・督督下に組み込まれるが，そうした中で2次下請の場合は，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，最盛期には一般工（ボースンクラス）の指揮下に入ることもみられた(8)（後掲図表2－Ⅰ・39参照）。こうして彼らは，朝の打ち合わせ時にはそうした役付工層からその日一日の作業内容，納期の厳守，安全上の注意事項などが伝えられる(9)。その場合，特に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のである(10)。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，残業を含めたトータルの就業時間等を当日分の作業予定も含めて明記した「作業日報」(11)の提出が強制され，それにもとづく厳しいチェック・指導もなされているのである(12)。もちろん個々の作業については，各社外企業が，親企業のたてた予定に従いつつ，独自に立てた作業計画にもとづく作業を遂行することになってはいるが(13)，前述したことに加えて作業中でさえ急ぎの仕事にまわされること(14)も生じるため，必らずしも独自の予定が貫徹されるとは限らない。こうした傾向は，今次親企業において修繕船作業が相対的に多くなるにつれて強まってきているといってよい(15)。ただし，作業の段取りや作業のやり方等々の細部に渡った指示はむしろ少ない。そうした意味

においては社外企業が独自の作業を遂行しているといってもよい。例えば，技術レベルの高い企業や長年に渡って同じ仕事を請負っているため作業慣れしている企業群については確かにそうである(16)。しかしそれは，あくまでも納期厳守や製品精度の維持・向上に抵触しない限りにおいて認められているのであって，この点はむしろ各下請業者の「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(17)。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，社外企業が独自に決定し，勝手にこれをおこなうことはできない(18)。特に，不況下において船舶の工期引き延ばしや電気・動力等々の節約のための休日強制や残業規制などがおこなわれることはすでに述べた。ところで，そうした残業決定にかかわる注目すべきこととして，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を指摘しておきたい(19)。その他，勤務態度についても，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のである(20)。

このように「生産における主体性」についてみても，親企業の徹底した管理下に組み込まれているため，社外企業群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。

③　「労働者の雇入・解雇」

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づいておこなわれている。最盛期には既存の人員だけではこなしきれないほど次から次へと仕事量が増えていったため，親企業から毎日のように入構人員の増加が強制され，その要請にもとづいて各下請が新たに従業員の募集をおこなっていた(21)。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(22)。ところが不況に至ると，前述したように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仕組みとなっているのであるが，そうした場合親企業への依存度の高い企業群ほど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。例えばⅠ型の企業群，そのなかでも2次下請企業層については特にそうした傾向が強いといえよう。

以上，「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」等々の検討を通して，今次不況下における社外企業群は，その請負主体として，その独自性を失っていることがわかった。

ところで，今次このように「請負主体としての独自性」を喪失している社外企業群は，前述したように自らも「合理化」を実施することによって大幅な人員削減をおこなっているが，次図表2－Ⅰ・34は'80年時点での従業員規模をみたものである。これによると，特に函館の場合には零細規模に集中していることがわかろう。もっとも函館の場合には極零細な2次下請企業層を含んでいるからなおさらなのであるが，それにしても全国の場合には従業員50人以上層の比較的規模の大きい企業群が約25％も占めているのとは好対象である。この点をさらに企業

図表 2－Ⅰ・34　不況下における従業員規模別事業所数（1980年）

企業類型 / 1次・2次別 / 従業員数	Ⅰ－A型			Ⅰ－B			Ⅱ			Ⅲ			Ⅳ			Ⅴ			計			全国
	1次下請	2次下請	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	1次	2次	計	構内専業企業，構内・外注兼業企業
5人以下		5 (50.0)	5 (31.3)										1 (14.3)	1 (100.0)	2 (25.0)	1 (6.3)		1 (5.9)	2 (4.0)	6 (35.3)	8 (11.9)	98 (17.3)
5～10人未満	2 (33.3)	5 (50.0)	7 (43.8)					2 (66.7)	2 (11.8)	1 (20.0)		1 (14.3)	1 (14.3)		1 (12.5)	4 (25.0)	1 (100.0)	5 (29.4)	8 (16.0)	8 (47.1)	16 (23.9)	
10～20人未満	3 (50.0)		3 (18.8)				4 (28.6)	1 (33.3)	5 (29.4)	1 (20.0)	1 (50.0)	2 (28.6)				1 (6.3)		1 (5.9)	9 (18.0)	2 (11.8)	11 (16.4)	106 (18.8)
20～30人未満				1 (50.0)		1 (50.0)	5 (35.7)		5 (29.4)		1 (50.0)	1 (14.3)	2 (28.6)		2 (25.0)	4 (25.0)		4 (23.5)	12 (24.0)	1 (5.9)	13 (19.4)	109 (19.3)
30～40人未満				1 (50.0)		1 (50.0)	1 (7.1)		1 (5.9)										2 (4.0)		2 (3.0)	61 (10.8)
40～50人未満							1 (7.1)		1 (5.9)							1 (6.3)		1 (5.9)	2 (4.0)		2 (3.0)	55 (9.7)
50～100人未満							1 (7.1)		1 (5.9)							2 (12.5)		2 (11.8)	3 (6.0)		3 (4.5)	93 (16.5)
100～300人未満										1 (20.0)		1 (14.3)							1 (2.0)		1 (1.5)	41 (7.3)
300人以上																						2 (0.4)
不明	1 (4.7)		1 (6.3)				2 (14.3)		2 (11.8)	2 (40.0)		2 (28.6)	3 (42.9)		3 (37.5)	3 (18.8)		3 (17.6)	11 (22.0)		11 (16.4)	
計	6 (100)	10 (100)	16 (100)	2 (100)		2 (100)	14 (100)	3 (100)	17 (100)	5 (100)	2 (100)	7 (100)	7 (100)	1 (100)	8 (100)	16 (100)	1 (100)	17 (100)	50 (100)	17 (100)	67 (100)	565 (100)

（注）1. 全国統計は，「造船関係下請企業の実態報告書」昭和57年2月（調査時点－昭和56年9月）日本造船協力事業者団体連合会編による。
2. 函館の場合は，前掲図表2－Ⅰ・0（企業フェイスシート）による。

企業階層ごとにみていくと，１次下請企業層では５～30人層が約60％を占めるという小規模な段階にあるが，そのうちでも特に構内専属のⅠ－Ａ型の場合にはその全てが10人前後の従業員規模となっている。これに対して，２次下請企業層の場合はさらに零細で10人以下層だけで約80％を占めてしまうほどである。

このように今次不況下における社外企業群は，「請負主体としての独自性」を失いかつ従業員規模をより一層縮小させているのであるが，最後に今次期においてもっとも大きな変容をうけたⅠ型の企業群に限定してその形態上の変化を含めた企業階層ごとの性格変容を明らかにしておこう。

Ⅰ型に属する企業群は，元々から生産手段の所有状況をみても前掲図表２－Ⅰ・10に示したように補護具や工器具の類をそろえているにすぎないのである。そうしてみると今次期を通してその「請負主体としての独自性」の喪失とともに増々その「労務供給業」的性格をあらわにしてきているということができる。しかも１次下請企業層においてさえ企業というよりも「組」的な労働者集団に一層近づきつつ，もちろん２次下請企業層にあっては「組」的な労働者集団として(23)，それぞれ親企業に組み込まれているといってよい。

（注）

(1) 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.388～395，小林謙一『現代日本の雇用構造』，岩波書店，1966年６月，P. 210～217，それぞれ参照。

(2) これらの指標は，山本潔氏が社外工における「貸工」と「請負工」と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『日本労働市場の構造』，東大出版会，1967年12月，p. 205～215参照。

(3) 「あの組織問題あった時に，１回，あの衆議院の調査団が来たことあったんだよね。その時に，確か職安法違反の問題を取りあげて，（昭和）46～7年くらいかな。その頃に，特に会社が組織切り崩し攻撃をかけてきたときにね，それに対置する形で，一つは実態として，こういう職場の実態（「貸工制度」の存在－引用者）があるよということで，その職安法違反の問題をね，取り上げて追求して，その不当労働行為の問題と合わせて」（全造船機械労働組合Ｈドック分会副委員長）

「（昭和）50年頃です。職安がちょっとこう注文，貸工的なものは駄目だということあってね。それでドックは，この方針を変えて，請負というような形でもってやるようになってきた」（No. 69，企業主，元Ｈドック本工）

(4) 「もう，そういう細か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かいちょこちょこした１時間か30分で終るような仕事はね，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。……結局，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。それを集計して一つまとめて，これは15時間だ，20時間だということにして，もう請負でね」（No. 20，企業主）

(5) 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. 158参照。

(6) 自動溶接作業の場合には次のように語られている。

「最初いい話しだったわけさ，データがねえんだから，手溶しと違ってね。だから，常用（貸工），請負の中でも，もう常用という形でね。その１時間1000円位でどうだと。で，３人で，ま，3000円だ。そうすと，

何ヵ所ぐらい1日でできるぐらいのデータでさ，最初はやらしたわけさ。ところが，やっぱり最後になると，もう切りつめられてね」(No. 26，企業主)

女子労働者の溶接作業の場合には次のようである。

「(コンベアの) 下は，貸工ですから。……でも，たまに下でも請負とる場合があるんですよ，大半は貸工ですけどね」(No. 2，女子溶接工I氏)

＊「コンベアの下」ー社外工の女子溶接工が多く配置された小組立工程である。

「ドックが忙しい時分には，女性なんて貸工なんですよ。あれ，1000円くれたんでないかな，時間。会社（Hドック）でね」(No. 4，企業主)

(7) 修繕船の足場作業については次のように語られている。

「修繕船の方は，請負じゃないから，貸工ですからね。(1人1時間当りいくらか？) そう」(No. 74，企業主)

修繕船の溶接作業については次のようである。

「修繕船なんか，ほとんど人工貸ですよ。請負なんてねえんだから」(No. 25，企業主，溶接業者)

(8) 「ま，工事係もついているね。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。しょっ中つきっきりだから，伍長ぐらいがもうほとんどつきっきりで，もう何する，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者だね。分散して (現場が) 数多くなると，役付でない一般工員が，ボーシン連中いうのか，そういった人が，ま，めいめい担当してね」(No. 26，企業主)

(9) 「今日は，この仕事だということになれば，朝，確認のために班長は，今日はIグループ (No. 64) は，Sグループ (No. 75) は，どこどこの仕事だよと念をおすわけ。あとはスタッフ (Hドック工事係員) と細かい今日やるべきところの指示をするわけだ。それで何かわからないことがあれば，そのスタッフを通じて聞くわけだ」(No. 73，企業主)

「ドックの人いるというのは，要するに工事係。作業員はいないんです。世話役というか，工事の進行係というかね。この船，明日検査だから，今日中にこういうものバラしてくれとか，今日中にあげてくれとか，明日，これ検査するから，マグナやるとか，これカラーチェックしてくれとか。足りないものがあれば，その人に頼んで買ってもらうとか，やってもらうとかって」(No. 16，総ボースンO氏)

「全部打ち合わせが，毎朝やるわけ……今日はどの程度まで進んでくれやとかね，今日はど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. 36，企業主)

「班長から指示される。今日は，新造のあそこの外板の足場を組めとか，あそこの足場バラせとかね」(No. 74，企業主)

「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，ちゃんとグレーンの方に見せて，何日までには組み立てる，それでドックを出る1日前にはグレ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. 49，企業主)

「要はさ，言われねえことはねえんだわな，(仕事の) あがりが早いとか遅いとか，それがもう一番多いんだわね。やっぱり途中のかせいでる分については，何も文句いわねえけどさ」(No. 25，企業主)

「(安全については) うるさいですよ。40キロ以上のものは，手で持ったら駄目だとか，それからボートダビットでも，例えば，ボートに乗っかる時には，安全帯をちゃんとしめておきなさいとか，ガスでも何でも使う時には，消火器必ら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，しょっ中カタログもらってるからね」(No. 49，企業主)

「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，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」(No. 61，企業主)

(10) 「朝，一応忙しい船とか，それからいらない手かけなくてもいいような船とかありますね。だから，そっちの方行かなくてもいいから，あっち(忙しい船)にまわしてくれとかっていう大体の概要は，その班長(Hドック)から僕の方にくるわけです」(No. 12，企業主)

「通常も何もね，その日によって，その時間によって違いますよね。結局艤装なら艤装から依頼されて，次は6岸にいってくれとかさ，あるいは4岸にいってくれとか，3ドック行ってくれとか，会社(Hドック)の人の，うちは下請ですからね。会社の人の，ま，伍長さんなり，班長さんなりに依頼されて動くんですよね，トラック乗ってあっち行ったり，こっち行ったりね」(No. 75，K氏)

「週間工事予定表によってさ，だいたい大まかのとこ決めて置いて，それで日程工事は前の日に指示して，朝になってから変わるってこともある」(No. 73，企業主)

「朝に行って，そして『日報』出すでしょ，そうせば，その船にかかって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来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。こっちで工事の，仕事の内定しておってもね，現場へ行ってからまた変わるということあるんですよ」(No. 44，企業主)

(11) 「会社(Hドック)からちゃんとプリントしたやつが来てるわけなんですよ。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，結局，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. 44，企業主)

「その日の日報はね，何仕事何人，何仕事何人で，時間からキチッと出してやるからね，(時間も？)そうだ。それによって，請負単価さはまっていくからね」(No. 67，企業主)

(12) 「前日と本日の(「日報」)をね，出すわけです。そうすと各業者からきたものをこの人(Hドック仕上業者監督係員)がもつわけですよ。朝，それを見て，だいたいこの工事は遅れてるから，少しこっちの仕事を待ってもいいからこっちを先にやれとかいう指導するわけです」(No. 17，企業主)

(13) 「ドックが工程表をもってくるわけ，この工程でやりますよって，これは総括的なものだから，そのうちの電気は，うちは，これこれの期間でこういうふうにやりますよって，つくるわけですよ。こういうやつに対して，うちでは，またうちの工程表つくるわけよ。これに対して，こういう段取りやりますよと……こういう人数かけてやりますよと」(No. 125，企業主)

「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. 44，企業主)

(14) 「作業時間内に進行している，作業やってる最中に，急によその仕事がでてくる場合も考えられるわけです。その場合は，こっち(本工伍長)の方からくるわけです。その働いてる人間に直接(指示が)いくわけです」(No. 12，企業主)

「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。せっかく朝行って段取りしてさ，かかったのに，また今度そっちに引っぱられていって，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，結局トラブルが

起るということだよね。すぐそばで移動するのだらいいけどさ。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. 25，企業主)

(15) 「新造の場合，はっきりしてますから。新造の場合，図面と現場見て，これいつまでだよと割りに簡単なんです。修理は，いろんな問題ありまして，追加工事もありますし，それから作業内容も変わりますしね」(No. 76，函館事業所長)

「例えば，塔載するブロックが，工程が乱れて，後，先になったりする場合あるでしょ。すると，当然先に塔載するものが後になった場合は，集中的にそこに行って，それをこなして，そしてその工程にのせると。ま，特に，修繕船の場合が多いんですよ。例えば，遭難しましてね，衝突したとかなんとかってば，ドックに入ってきますね。そうすと，その場合は，期間が短くて早く仕事をしなきゃならないと。そういったのが，例えばブロック作るのが，バッとはまり込んでくるわけですよ。今，新造の仕事で作ってる過程において，結局ね，ブロックはまり込んでくるわけですよ。そういう場合は，こっち捨てて，修繕の方を優先的にやっていくと（それを直接Hドックの方から現場の方へ指示あって，今日はこっちへと？）そうです，そうです。そういう場合はありますけども」(No. 2，企業主)

(16) 「仕事に対しては，やり方が悪いとか，そういう物をつかうなという注意事項は全然ありません。それはまかされてますから」(No. 88，工事部，課長)

「(本工からの指示は) 直接はきません。親方に（Hドックの）上の方の人が，このブロックやりなさいってくるんでないのかね。あと，細かい仕事のさしずはきません」(No. 7，T氏)

「そういう仕事の指示は，俺たちされたことないね，それは。こうすれ，ああすれとかさ，我々でもそう。この人たちより，この（Hドックの）班長さんたちより我々古いからね，はっきり言って……とにかく仕事は我々にまかせたらね，もう会社（Hドック）の人間いっさい口を出さないですよ」(No. 14，現場監督者W氏)

「日時の指定ぐらいのもんですよ，あとは段取りはうちでやるから。いつエンジン終わるから，いつまで仕事やってくれとかね，そのくらいですよ。あと危険作業については，いつまでに足場つくっとくから，そこでやってくれとか，足場いつまでに取るからそれまでにやってくれとか。だから，仕事の実際の内容について指示とか，そういうことはないです」(No. 125，企業主)

「(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」(No. 25，企業主)

「(作業のやり方については？) そういうのはあまりいわねえね。もう長年やって慣れてるからね」(No. 53，企業主)

「あくまでも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仕事をまっとうしたということになる」(No. 41，企業主)

(17) 「一応検査というものが目標ですね。工程の一番最後は検査ですから，どこの工程にあっても。だから検査を通すための一応巡回してるときに見る，その程度の技術的なアドバイスなり指導なりはやったと思いますね。この前の検査でこういうとこが指摘されたということであれば，そこを重点的に指導してたと思います」(元Hドック内業係長S氏)

「(実際の作業について本工の役付工が監督してあれやれ，これやれと？) そう，そう。図面とか足りない部材とか（手配して），実際に現場にきて，我々にこうやってくれ，ああやってくれとはいいましたけどね」(No. 9，企業主)

「(細かい) 作業指示はしない。とにかくここまでやりなさいよといわれるだけですよ。しかし，このや

り方をね，機械をここ使いなさいとか，ああつかいなさいとか，そういうことはしない。して，結果を見て，これは悪かったと，もう少しサンダーかけなさいとか，ペンキが薄いと膜厚が仮りに60ミクロンのが40ミクロンしかないからもう1回塗りなさいとか，そういう指示は，工事係（Hドック）がするけども。そのやり方がお前まずいから薄くなったんだとか，そういうことはいわない。それは，言うのは，ボースンであり，親方でありが行って言うわけだ，それを本人に」(No. 82，工務部長I氏)

「やはり，ドックの人たち入ってきて指示するんですよね。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でやらなければ駄目だよといわれれば，そのくらいのグレードあげなくちゃないしね」(No. 60，企業主)

(18) 「やっぱり遅れてくれば，途中で遅れてるぞってきますしね，向うで見てますから，あくまでドックが親ですから，何やってんだと，もっと早くやれないか，深残業やらないかってきますから，こっちでボヤッとしてると」(No. 76，函館事業所長)

「結局さ，これ1日から5日でやってくれと。我々は，やっぱり，そのあれで，結局さ，残業もしないで，ああこれだったら，だいたい定時間でやっていけば，だいたい，ま，こなせる仕事だと思うでしょ。と思うと，結局，いや，これ3日までにおさめてくれ，急に2日でもつまるでしょ。すると，結局，残業か何かしなきゃ，とてもじゃねえ，やっぱしおさめられないから，せば，その場合は，こっちからこうくるから，せば，もう我々，結局深残業して，とにかくその3日間で，5日間でやるものを，結局3日で残業で。だいたい時間的にはそれだけかかっちゃうけどね」(No. 14，現場監督者W氏)

「残業は，新造船の場合はそんなにないけど。修理船に入った場合，期限があるでしょう。1週間なら1週間ていうけど，ドックに出したり入ったりする場合には，何日って決められてるから，4日から4日にこれやってくれよってわけさ，項目くるんだ。何のパイプ取り替えるとか，それを見て，現場をまわって歩いて自分で判断して，これは3時間残業しなきゃ間に合わないっていう場合は，私の方から修繕の工事係に，これならとても定時でやれない。だから残業2時間やるぞとか3時間やるぞとか，こっちから言うわけさ。というのは，ドックの方でも電気とかガスを送るのに毎日『届け』出さなきゃならないの，3岸，1岸，3船台とかに，ガス，電気送るのに2時間以上の場合，6時以降の場合は『届け』出さなきゃならないの。7時までやるっていう場合には，今日どこどこで何時までやりますから電気送って下さいとか，そういう場合，我々から今日どこで何時までやりますという事を新造船の工事係もそうだし，修理船の工事係にも報告して，電気，ガスを送ってもらうの。それで，ドックの工事係の方でその必要ないんでないかという場合にはやらないけど。そういう必要ないんでないかという事もね」(No. 14，ボースンK氏)

「(残業の指示？) 結局，A（本工班長）からくるからね，仕事の範囲でもって」(No. 75，M氏)

「もう，このK（Hドック工場係）さんが，この仕事はいつまでとか，エンジンいつ終わるからいつまでとか，そういう指示ですよ。だから間に合うとなればいいし，間に合わないとみると，残業でもかけないと駄目だとみれば，それぞれ指示してね，やるということです」(No. 125，企業主)

「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」(No. 36，企業主)

「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れないから，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時なってもやらなきゃないですね」(No.

61，企業主）

「これは，もう明日乗載するから今日中にやってけれとか，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. 25，企業主）

「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，No. 73）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も，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」（No. 67，企業主）

「残業何時間やるとか，それはないですよ。ただ人数が少なくて仕事の量が多いと，何日まで（と）その工期は決まってますから，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」（No. 49，企業主）

(19) 「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までも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，いっしょにやってれば，俺ら（本工）帰ってからもこれやってくれと，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」（No. 49，企業主）

「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と深残なったり，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ってるから」（No. 37，企業主）

(20) 「パトロール（安全パトロール）という人がいるんですよ。だから，ヘルメットに全部各社の名前入ってるわけだね。K興業（No. 67）だらK興業ってついてれば，やっぱりそのパトロールさんがまわっていけば，やっぱりまじめに働いてるか，休んでいじりかくしてるか，ヘルメットひょいと見ればわかるからね。そういう面での信用度もずいぶん高く評価されますけどね。やっぱりいついっても休んでるのがどこどこの組だとか，いついっても休まないで時間的に働いてるのがどこの組だとかいうことは，やっぱりドックでも相当そういう人まわして見てますからね」（No. 67，企業主）

(21) 「会社（Hドック）の許可もらったら，今までは新聞広告で募集主にしたけれども……会社からね，この期間ピークだからN（No. 19）さん，あの内地の知っている業者10人1組くらい呼べないかとかさ」（No. 19，企業主）

「忙しい時はね，募集の場合は，各業者の，元請に対してね，何名，その入れてくれとかなんとかってのが船殻工作部の方から，ま，要請があるわけですよ。……それによって，こう，ま，募集の作業に入るわけですけどね」（No. 2，企業主）

「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」（No. 37，企業主）

「まず，この位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」（No. 74，企業主）

「結局，人間，会社（Hドック）で増やせ，増やせで，結局増やしたわけ」（No. 27，企業主）

「うちが全員よってやっても足んない時は，よその業者から引き抜いてくるとか，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」（No. 26，企業主）

(22) 「人を捜せたらね。あの頃は，人を捜せたら仕事は何ぼでももらえたということですね」（No. 34，企業

主)

なお，第１節の３の(注)－(10)，No. ７企業の聴取り記録も参照。

(23) 詳しくは，拙稿，前掲「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」も参照。

第２節　造船社外工労働力の再編成と労働強化

１　最盛期における社外工労働力の技能形成とその性格

図表２－Ⅰ・35は，多種多様な職種についている社外工労働力群のうち，主要なる職種，溶接工，取付工（内業），取付工（外業），管艤装工，木艤装工，仕上工，塗装工，足場工等々の８職種を選び，作業内容，生産手段，必要技量資格，熟練の性格（タイプ別），そしてそのタイプごとの技能形成過程を明らかにしたものである。

ところで，社外工労働力群には，同一又は関連職種で労働市場を流動してきた者が多い。したがって，以下に補足として，彼らが入職してきた場合にいかなる追加訓練をうけるのかを概括しておこう。

①　溶接工

この場合，JIS（日本工業規格）の普通鋼資格をもって，主に鉄骨溶接などをおこなってきた者についてみるならば，彼らは，陸上の場合とは溶接棒の種類が異なること，それに応じた電流・電圧調整も異なるなどによって，造船溶接の基礎を修得する必要から親企業の溶接実習所(1)へ１週間から10日といったごく短期間入ることとなる。しかし，その後の養成については，すでに溶接作業そのものをマスターしているため，あとはそれぞれの現場に応じた溶接の仕方をその「コツ」を含めて修得していけばよい。早い人で２～３ヵ月もすれば，現場にも慣れ，他の者と何ら遜色なく作業していけるようになる(2)。

②　取付工

この場合，町場の製缶工や鉄工などを経てきた者についてみるならば，彼らは，すでに取付の基本技能である溶接の仮付やガス切断作業を修得してきているため，現場に出ても即戦力として活用できる利点を有している。あとは，図面の見方やそれにもとづいた取付作業の進め方などを教わればよい。もっともすでに陸上の仕事で図面解読のできる者については，造船の図面を覚えるのに，その特徴さえつかめばそれをマスターするのは早い(3)。

③　管艤装工

この場合，陸上の配管工経験者についてみるならば，彼らは，「ネジ切り」工法にもとづく配管作業(4)しか経験のない者とプラントの配管作業のように「フランジ止め」の配管作業を経験してきている者とに分かれる。前者の場合には未経験工と同様に手元からの修得となるが，後者の場合には，即戦力として活用され，あとは造船特有の「型取り」や「スケッチ取り」を修得すればよく，１～２年もすれば充分「一人前」として機能できる。

④　木艤装工

この場合，船大工や家大工の経験者についてみてみよう。前者は，すでに船の図面解読や現場作業においても船大工での技能，経験がそのまま応用できるため，あとは鋼船特有の溶接作業やガス切断作業などを修得すればよい。早い人で，半年もすれば「一人前」として機能でき

図表2－Ⅰ・35　社外工労働力の熟練の性格と技能形成

区分 職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
溶接工	内業 ―主として工業内でブロックの小組立・大組立溶接，先行艤装品溶接，管溶接作業など。 外業 ―船台上の船体内構部・外構部ブロック溶接並びに上部構造ブロック溶接，修繕船溶接作業など。 ＊「内業」溶接工，「外業」溶接工がそれぞれ自らの担当する仕事量の多少に応じて，「内業」溶接工が外業に，「外業」溶接工が内業へと作業場所を越えて溶接作業に従事する場合もみられる。 「仕事忙しくなって，なくなるでしょブロックが。そうすれば，遊んでられないから現場行ったり，修繕船行ったり，全部やるの」（№2，F氏） 「現場が何もなければ，一応内業が忙しければ，現場の業者が応援に行くというような方法とってます」（№1，K氏）	○各種自動溶接機（ユニオンメルト，TTF，FCB，GFC，VASCON，OSCON－VB，SES等） ○半自溶接機 ○一般手溶接機 ○補器・補護具の類（ホルダー，キャプタイヤ，ハンドシールド等）	○NK－A－2F，2V，2O及びP級	第1のタイプ＝女子労働者にみられる内業小組立溶接を担当する労働力群で，一般手溶接においては簡単な下向き溶接を中心に，その他操作の簡単な低角度溶接機（半自動）をも担当する，溶接技量資格でいえばA－2F級取得者の技能が必要とされる労働力。経験年数1～2年を要する。	この労働力群は，溶接実習所を出ると，例外なく内業の小組立工程に配置され，あくまでも下向き溶接作業の戦力となればよいのである。したがって実習所の訓練がそのまま適用できるために，その養成は最初の数日間においては先輩労働者が現場に応じた作業手本をやって見せることによって修得させ，1年もするとほとんどの者が下向き溶接資格のNK－A－2Fを取得するまでに至る。その後は，自ら同じ下向き溶接作業を何度もくり返しおこなう内に，その「コツ」を含めて修得すればよい。だいたい1～2年もすれば充分「一人前」として機能できる。 「訓練所で覚えたのと，実際の現場，全然電気が違うわけ，電圧がね。けっきょく訓練所にいると，ここに電気の機械があるわけね。ただその距離がこうでしょ。あと，現場は，何m向から来てるものやら，こっちから電流のアレが違ってくるんだよね。それと訓練所にいるのとは，材料がキチッとしたものでしょ，水平になってやり易くて，やり易い角度で，姿勢で習うでしょ，だから現場はそういうわけにいかないね，すき間が空いていたり，斜めになってみたり，だから全然習ってきて，習って出る時，通知表，この人何点という，そういうふうにしてきても現在なら全然勝手が違うわけ，だから電気を伍長さんなりに見てもらって，この電気でやんなさいって，一，二本やって見せるわけね。それを面で見てて，ああこうやってやんのかな。でも全然ダメ，やれないもんだわ，全然。で，何習ってきたのよって，おこられて……やっぱり，だいたい（下向き）隅肉で，やっぱりその人にもよるだろうけど，自分で3カ月くらいかかるんでない……本人がやる気充分で，暇なしに人のやってるのを盗み見して練習してる人もいるから，早い人，すぐメキメキと上達していくしさ……みんな人のを見て，人の仕事を見て，盗んで腕を上げれっていわれたからさ」（№2，Y氏－女性）
				第2のタイプ＝内業の組立溶接を担当する男子労働力群で，一般手溶接では下向きはもちろんのこと，立向き，上向き姿勢などの溶接をもこなし，その他低角度溶接機も一部担当する，溶接技量資格でいえばA－2V，2O級取得者の技能が必要とされる労働力。経験年数3～5年を要する。	この労働力群は，溶接実習所を出るとすぐに現場（工場内）でその現場に合わせた溶接の仕方（電流・電圧調整，溶接棒の選定，運棒法等々）を教えられ，主に小組立の下向き溶接作業に従事しながら，まず溶接作業の「カン」どころを自ら修得するのである。その後はあくまでも下向き溶接作業を中心にしながら，徐々に中組立，大組立の溶接にも積極的に配置され，だいたい1年もすると，ほとんどの者がA－2F級の資格を取得する。しかし，中組立，大組立の溶接作業になると，下向きばかりでなく，立向き，上向きなどの姿勢が要求されるため，それらについては先輩労働者に教えられながら，彼らの作業を見ながら修得していくのである。2～3年もすると，立向き溶接資格のA－2V，上向き溶接資格のA－2O級等々を順次取得するに至り，溶接作業の手直し（スラグの巻き込み，アンダーカット等々の手直し）を含めた作業もできるようになる。後は，能率のあがる溶接方法を自ら工夫して修得していけばよい。 「1カ月会社（Hドック）の溶接科さ入れるんだわ，うちは，金払ってね。して，出てきたらまた現場で，現場流に教える……どんなやつ来ても，とにかく何回も同じことくり返してな，作業につけて手取って教えたもんだ。全部角度から電圧から棒の種類から，みんなそうやって教えてやったもんだな……1週間ぐらいチョコチョコ見ながらね。あと，そいつにできる範囲のことをやらせるわけさ，下向きとかね。そういうのをびっちり2～3カ月やらせてくれば，手が運動したのに慣れてくるわけさ。何ぼ見て頭でわかっても，手（が）ついていかないしょ。それ2～3カ月同じことやらせてから，今度また上向きとか少しずつ教えていく」（№2，M氏）
				第3のタイプ＝外業溶接を担当する男子労働力群で，一般手溶接では下向き，立向き，上向き姿勢はもちろんのこと，狭隘箇所での溶接やx－ray検査のかかる重要箇所での溶接をもこなすことのできる，溶接技量資格A－2O級以上の技能が必要とされる労働力。経験年数3～5年を要する。	この労働力群は，溶接実習所を出ると即現場（船台，ドック）に配置され，その現場に合わせた溶接の仕方を教えられ，下向き溶接作業中心に従事させられながら溶接の「カン」どころをつかむという点については，第2のタイプの労働力群と同様である。しかし第2のタイプと異なるのは，内業とくらべて外業の場合は下向き作業が少ないため常にそればかりとは限らず，立向き，上向きの作業箇所でもその作業のうちできる所からどしどし修得させられる点である。例えば，多層盛り溶接の内の中間部分の盛りをさせたり，x－ray検査もなく板厚も薄くなる上部構造ブロックの取付溶接などに従事させるといった具合いである。だいたい1年もすれば，A－2F級の資格を取得し，3年までにはほとんどの者が，A－2V，2O級等の資格を順次取得している。しかし，このタイプの労働力群は，3年ではまだ「一人前」とはいえない。なぜならこの段階では大方の箇所における溶接作業は可能だが，狭隘箇所の溶接では能率が落ちるばかりかx－ray検査のかけられる溶接にはまだ従事させられないからである。こうした溶接作業をなんなくこなすようになるには，「ベテラン」といわれるほどの技能が必要になる。そうした技能修得にあたっては，先輩労働者の作業を見ながら自ら経験を積むことによって，より能率のあがるかつ欠陥の少ない溶接方法を工夫して修得していかなければならない。例えば，x－ray検査で1級(1)と評される溶接をするためには，風，雨，気温といった自然条件やそれにともなう鋼板の温度，その伸縮度合い等々の諸条件を考慮に入れた溶接仕様（溶接棒の選定，電流・電圧調整，運棒法，溶接姿勢等々）を自ら設定していかなければならない。それだけに経験年数も3～5年と，第2のタイプ以上に一段と長い期間が必要とされる。したがって，このタイプで「一人前」となるには，第2のタイプ以上に個々人の「やる気」と「努力」に大きく左右されることともなる。 「（基本さえ覚えてくれば）あとは，本人の努力しだいですよ。努力と仕事に対していかに研究熱心であるかと。それから生まれながらにして性質が全然溶接工に向かない人がいる」 （№2，企業主） 「いくら教えても飲み込みの悪い人間と教えなくてもできる人間とがいますんでね。そのへんの個人差はありますけども，器用な人であれば，ある程度教えると自分でやる気もあるし，覚えようという気持ちもあるんでね，すぐ飲み込むんですけれども，どうでもいいんだというような人は，いくら教えても，手とり足とり教えてやっても，のびない人間はのびませんね」 （№1，K氏）
				第4のタイプ＝自動溶接機を担当するオペレータータイプの労働力群である。	この労働力群は，他のタイプと異なって，既存の溶接工が溶接実習所において自動溶接機の取り扱いについての専門教育を特別に1カ月間受けることによって養成される。したがって，この実習所での訓練を受ければなんなく作業でき，ただあとは通常の手溶接の場合と同様にその現場に応じた溶接条件に合った機械操作をすればよいのである。 「会社（Hドック）で，1カ月全員，私の『組』だけ全員，私以下全部1カ月訓練さした。（1カ月やるとマスターできるのか？）うん，だいたいマスターできるね。あとは，もう手でやる溶接と同じで自分の『カン』ひとつ。『カン』というかね，技量ひとつだね。（『カン』が必要なのか？）いや，あのね，電気の具合いとか，中にガスがたまるとかね，熱具合いのメーターが出てるからね，機

区分／職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
溶接工					械には。それをうまくコントロールしていささえすれば，その『カン』だけだよね」（№26，企業主）
				第5のタイプ＝管溶接を担当する労働力群で，溶接技量資格P級の技能が必要とされる労働力。経験年数5年を要する。	この労働力群は，溶接実習所にて管の隅内溶接程度の基本技能を修得してから現場へ配置され，現場ではまずその場所に応じた溶接の仕方（電流・電圧調整，溶接棒の角度，運棒法，溶接姿勢等々）が教えられる。その際，早急に「一人前」として機能できるように油圧管の溶接や「イモづけ」溶接[2]といった難しい作業にも積極的に配置されるのである。3年もすると，大方の管溶接については手直しされずにできるようになり，その間にほとんどの者がNKのP級（管）資格を取得する。この段階に至るのに3年も要するのは，管溶接自体が円周の溶接といった平板にはない溶接技法を必要とするからに他ならない。しかし，この段階でもまだ「一人前」とはいえない。「一人前」になるには，さらにx－ray検査のかかる管溶接や圧力管の溶接などが能率よくできなければならないからである。こうした高度な溶接の仕方については，先輩労働者の作業を見ながら自ら修得していかなければならない。だいたい5年もすると充分「一人前」として機能できる。 「基本というのがちゃんとあるんですよ。それを，後いかに自分で応用するかということですもんね。溶接の場合，自分の『コツ』を人に教えたって駄目なんですよね。全然，みなさん10人いると10人ともやり方が違いますからね，クセで。だから，まず基本をびっちり教えて，それをいかにこう利用というか，応用するかがその人のあれでしょうね，その人の能力，それこそ腕の職人だから」（№29，企業主）
取付工	内業取付工 ― 主に工場内において，小組立（小さな単位に組み立てる作業をいい，小部材を2個以上組み合わせて組み立てる）から大組立（ブロック単位に組み立てる作業をいい，板部材と小組立部材とを組み立てる）までの作業範囲をもち，図面の指示通りに①配材治具取付②配材③部材仮付（水盛器，下げ振り等を使用しての計測作業含む）の順序で各ブロックの組立作業がおこなわれる。その際，中心となる作業は，簡単なガス切断作業を含めた仮付溶接であり，その他簡単な歪取り作業や溶接後の表面処理等をおこなうグラインダー作業といった不熟練作業も含まれる。大方は2人一組の作業となる（外業の場合も同様に2人一組である）。	○溶接用工器具（溶接機，ホルダー，キャプタイヤ等） ○ガス切断用工器具（ガス切断器，ガスホース等） ○取付用工器具（ハンマー，グラインダー，チェーンブロック，ジャッキ，金矢，ウマ等）	○溶接C級（社内認定） ○ガス溶接技能講習修了証 ○玉　掛 ○研削・砥石	第1のタイプ＝内業工程で図面を見ながら平行部ブロックの取付作業のできる労働力群であり，経験年数2～3年を要する。	この労働力群は，最初は道具・治具運びといった手元作業や簡単な歪取りあるいは「グラインダーがけ（仕上）」といった不熟練作業に従事させられる。こうした作業をしながら，図面にもとづいた具体的な作業の進め方をその際に使用する工具・治具の使い方を含めて教えられる。特に，取付作業の基本となっている溶接仮付作業やガス切断作業については，それぞれ溶接機，ガス切断器等の構造，それらの基本的取り扱い方をそれぞれの部材に合わせた電流・電圧調整，ガスの調整などを含めて一通り教えられ，自ら昼休み等の空き時間を利用しながら練習した後に，親企業の安全衛生協力会においてその都度開催される電気溶接技能講習，ガス溶接技能講習などを受け，溶接の仮付け資格（社内認定C級）やガス溶接技能講習修了証などの資格を，その他必要に応じて玉掛や研削・砥石などの資格についてもそれぞれの講習を受け取得する。こうして仮付溶接や簡単なガス切断作業ができるようになると，最初は先輩労働者に指示されながらブロック組立の際の取付作業を，易しい取付から難しい取付へと，例えば，ロンジ材の取付からはじまってトランス材の取付へと技能修得していく。ところで，このタイプの労働力の場合，比較的作業のしやすい船体の平行部のブロック組立が中心であり，しかもクレーンの活用によって大半のブロックが下向き作業で可能なため，1年強といったごく短い期間で技能修得できる。しかし，「一人前」となるためには，図面の解読が不可欠である。そのため，それに要する正規の教育がおこなわれていないこともあって，この図面解読に当っては各自の努力にまつしかなく，基礎学力の足りない者は特に図面と常に照し合わせた現場作業の経験の積み重ね以外にその修得の道はない。なかには図面が読めずにつねにボースンの指揮下で指示された仕事しかおこなえない者や先にあげた不熟練作業に従事せざるを得ない者もいる。 「全然知らないできてやってもね，やはり仕事にならないんですよ，正直な話し。やはり溶接はC級までいかないとつけないもんですから，それでだいたい1週間ないし10日間の技能講習をするわけですよね，ドックさんにしてもらう……それから現場に出る。まっすぐ現場へ出ても仕事にならないということで。（ドックで訓練受けてからは？）やはり組立ですね。いわゆるロンジ取付のような簡単なところへ行くわけです。（次は？）取付ですね，トランスですね。（そこまで何年かかるか？）まず，最低1年はかかりますね。（普通2年というが？）ところが，ここの場合は進うんです。なんていいますか平行部といって，やり易い，いわゆる同じような形で下向きが多いわけです。で，ボースンができれば，あとはその指示でできるわけですよね」（№6，企業主）
				第2のタイプ＝内業工程で図面を見ながら曲がり部ブロックの取付作業のできる労働力群であり，経験年数4～6年を要する。	この労働力群は，最初は手元作業に従事させられ，資格取得を含めた基礎技能を修得する点は第1のタイプと同様である。こうして仮付溶接や簡単なガス切断作業ができるようになると，ボースン（役付工）の指示で実際の取付作業に従事する。ところが，この場合，第1のタイプと異なって船舶のトモ，オモテ（船首，船尾）構造といった曲がりのあるブロックを組み立てていくため，作業がしにくく，平行部とくらべて高度な技能を要するため技能修得に時間がかかる。例えば，曲がり部材が正規に曲げてなかったり，「ネジレ」がある場合，精度の高いブロックの計測の際に水盛りホースを使った「狂い」修正作業など，それらの処置の仕方については，ことさら特別の教育がおこなわれない。そのため，他の人の作業を見ながらそれを参考にして修得していくこととなる。しかも，それが曲がり部であるだけに平行部の処置以上に経験が必要である。2～3年もすると，大方の取付作業をこなすに至る。しかし，図面を解読し，それにもとずいて取付作業を能率よくこなす「一人前」になるには，4～6年かかる。この点は，トモ・オモテ構造の図面が複雑なことと合わせて平行部以上に難しい作業での能率アップのためには，各自の「努力」と経験の積み重ねが第1のタイプ以上に要求されることを示す。 「Y（№7）へ行ってからも，ブロックが終わった図面を家にもってきてさ，あそこはこうだった，あれはこうだったと，やっぱり家さ帰って勉強したよ」（№7，Y氏）
	外業取付工 ― 船台に搭載されたブロックを図面の指示にもとづいてまとめる作業をいい，①搭載②位置決め③切断④仮付（大構[3]のシーム及びバットの仮付）⑤内構[3]取付（内部構造ブロック取り合いの合わせ切り及び仮付）⑥主機合取付⑦諸計測の順でおこなわれるが，実際に取付工がおこなうのは④と⑤といったごく限られた範囲でしかない。しかし，内業と較べて大変な重労働である。	○溶接用工器具 ○ガス切断用工器具 ○取付用工器具	○溶接C級 ○ガス溶接技能講習修了証 ○玉　掛 ○研削・砥石	外業工程で図面を見ながら，主として平行部ブロックの取付作業のできる労働力群であり，経験年数2～3年を要する。[4]	この労働力群は，内業取付工と同様に最初は手元作業に従事しながら，図面にもとずいた取付の仕方やその際の道具・治具の使い方を教えられ，仮付溶接やガス切断の仕方を覚え，必要資格を取得する。その後は，徐々に実際の取付作業を，ボースンに指示されながら，やさしい取付，例えば船の内構部にあるフロアー，フレーム等の継手の取付からはじまって，順次難しい取付，例えば船のシームやバット線上の取付へと修得していく。ところが，この場合，主たる作業が平行部ブロックの取付作業であるばかりか，作業の分業化，専門化が内業とくらべて一段と進展しているため，作業自体がきわめて単純化してきている。したがって，半年もすれば指示されながらもなんとか作業をこなしていけるまでになる。あとは，ブロック同士の「ズレ」が生じている場合の処置の仕方などを先輩労働者の作業を見ながら修得する。1年もすると，指示されなくても大半の取付作業については充分戦力となる。しかし，図面にもとづいて能率よく作業をこなす「一人前」になるには，単純化してきている作業にもかかわらず，2～3年の経験が必要とされる。この点もやはり図面解読に至るまでの各自の「努力」いかんにかかわっている。 「一人前といったら，人がこの図面もって出して，これをちゃんと仕上げて一人前というのが私のあれですね。最後までまかせっきりでね。（何年かかるか？）個人差もありますけどね。造船って，やっていけば，案外ほとんど同じだから，一通りやったらだいたいわかるからね。まず，2～3年やってできない人間なら駄目だね」（№11，N氏）

区分 職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
管艤装工	先行管艤装，船体管艤装，機関室管艤装に分かれ，先行の場合，①管の運搬②管の仮り合わせ③接管④管の取付⑤管の取付部仕上⑥検査のうち，①と「本溶接」を除いた②～⑥までとなる。船体・機関室の場合，すでに先行段階で取付けてあるブロック同士の管の取り合い作業が中心となり，①「型取り」又は「スケッチ取り」②管の製作③現場合わせ・バラシ（型取り管のみ）④フランジ溶接・仕上⑤水圧又は酸洗い（用途に応じて）⑥塗装⑦メッキ⑧船体取付（機関室の場合には，弁・金物類，小径管取付作業も含まれる）⑨検査，このうち①，③，④，⑧，⑨の名作業である。3人一組，4人一組と状況に応じて作業人員は変化する。 ＊「型取り」……6㎜程度の丸棒をつかい，その棒を適度に折り曲げることによって管の型を取るが，その際，機関室のように様々な機関・機器のいりくんだ所では，材料の節約や能率のアップのために，いかに管の曲げを少なく，効率のよい，見た目もよい配管ができるかが重視される。最も「カン」「コツ」の要求されるところである。 ＊＊「スケッチ取り」……型棒を使わずグラフ用紙に似た図面に寸法と角度を示した配管のアウトラインを書き込めばよく，その限りでは「型取り」のような経験的，肉体的労働から解放されるが，逆に今度は新たに数学的知識が必要とされるに至り，学力面での能力が問われることとなる。	○溶接用工器具 ○ガス切断用工器具 ○パイプカッター ○グラインダー　等	○溶接C級 ○ガス溶接技能講習修了証 ○玉　掛 ○ホイストクレーン	図面を見ながら管艤装作業のできる労働力群で，経験年数3～5年を要する。	この労働力群は，まず手元として道具や管の運搬を含めた作業の補助をおこないながら，道具の種類や名称，フランジの大きさ，管の用途を含めたその種類や径等々を教わると同時に，ガス切断器や電気溶接機の構造をそれらの基本的取り扱い方を含めて教えられ，それらを自ら空き時間等を利用し，練習した後に，それぞれの資格を，その他必要に応じて玉掛やホイストクレーン等の資格も合わせて講習を受け取得する。こうして，ガス切断や仮付溶接がまがりなりにもできるようになると，実際に図面にもとづく各現場に応じた管艤装作業を先輩労働者から教えられていく。半年から1年もすると，図面も「型取り」も必要としない易しい作業，例えば「促進管」という直管の艤装作業などはまかされる。その後は，徐々に「型取り」や「スケッチ取り」作業にも従事させられ，易しい「型取り」，「スケッチ取り」から難しいそれへと，例えば細い管のそれから太い管のそれへ，甲板部や上部構造のそれから管が複雑にいりくんでいる機関部のそれへと修得していく。1～2年もたつと技術的なことはほぼマスターし，まだ手直しがかかるとはいえ指示されてまかされる程度にはなる。あとは，先輩労働者の作業を見ながら参考にしながら，いかに曲がりの少ない効率のよいかつ見た目のよい配管をするための「型取り」や「スケッチ取り」がよりスムーズにできるようになるかといった「センス」（作業の「カン」，「コツ」を含めた感覚）あるいは図面上で指定されたルートで配管できない場合におけるその場に応じた臨機応変な作業能力等を自ら経験をつむことによって養っていけばよい。3～5年もすると「一人前」として機能できる。ただし，この「一人前」になるには図面の解読が不可欠である。そのため，いつまでたっても図面が読めずに手元作業にとどまざるを得ない者もでてくる。 「手元とボースンと極端に分ければ，そういうことになりますよね。ただ，ボースンが指示するだけですから，ここ切れ，ここつないでおけとか，ああせい，こうせいというんですよね。ああせい，こうせいというのは，切ったり，つないだりだけですからね。それが段々段々とですから，少し覚えてきたなという程度でしょうね。段々段々とですから。ま，一人前というのは，まず図面を見て，指示できて。図面見れなきゃまず駄目でしょうね。あんたは，この図面，部屋まわり，居住区だら居住区の図面渡されて，これを覚えなさいということになると徹底してそれを覚えるわけですからね。まず，見れないと仕事にならんでしょ。自分のお金にもなりませんし，まず覚えなきゃならないと。まず，覚えるか覚えないかって，その気持ちですよね。いいんだと，手元でたくさんだという人は，またそれでいいだろうし，まず覚える気があるかないかの勝負でしょうね。『やる気』ですよね。ですから，たくさん（お金）もらいたいということになると，やっぱしそれだけ覚えるだろうし，自分で努力するだろうと」（M43，S氏）
木艤装工	進水後に，高級船員室（オーナー，船長，機関長等）から一般船員室，操舵室，倉庫，ギャレー等々の様々な居住区画の造作工事をおこない，①船内取付のマーキング（図面による船内の部品取付位置のマーキング）②金物取付（ラッグピース，スタンドボルトなどの金物類の取付）③船内木部取付（桁，土台，間仕切壁板，扇枠，天井壁板など船内木部の取付）④家具類取付（大，小各種の家具類の取付）⑤仕上（クリーニング，塗装）のうち，塗装を除いたすべての作業である。なお，上記は船員室の造作工事の手順であるが，他もだいたいこれに準じた作業になる。 ＊木造船（漁船，掃海艇等）の修理においては，船大工の技能・技術が必要となる。この場合は，船大工の経験者がこれに当たる。	○大工道具一式（ノコ，カンナ，ドリル等） ○罫書用工具（墨壺，墨差，差金，スコヤ，センターポンチ，コンパス等） ○溶接用工器具 ○ガス切断用工器具	○溶接C級 ○ガス溶接技能講習修了証	第1のタイプ＝図面を見ながら倉庫の造作工事のできる労働力群で，経験年数1年を要する。	この労働力群は，まず道具をあずけられ，先輩労働者のそばについて作業を手伝いながら，図面にもとづいた作業の進め方を道具の使い方を含めて，例えばノミやカンナの研ぎ方からノコギリのひき方といった初歩から教えられていく。そして，ラッグピース，スタンドボルトなどの溶接やそれらの取りはずしのための電気溶接機やガス切断器等々の使用方法についても，その構造や基本的なそれらの取り扱い方などを教えられ，自ら空き時間等を利用しながら練習した後に，それぞれの資格を講習を受け取得する。あとは，図面解読やそれにもとずくマーキングの仕方などについては何度も同じ作業をくり返していくうちに経験によって修得する。1年もすれば「一人前」として機能できる。こうした短期間で技能修得できるのは，倉庫の「造り」そのものがきわめて単純だからである。 「それほど難しくないですからね，ただ見た通り倉庫ですから，仕事も雑といえばおかしいけれど，ま，品物あげたら棚が落ちたわというな倉庫であればまずいし，それさえなければ，…倉庫というものは，とにかく船の一番オモテから，一番上から一番下まで散らばってるわけですから，だから労働は労働なんですけど，仕事は面倒でない」（M53，企業主）
				第2のタイプ＝図面を見ながら冷蔵庫の造作工事のできる労働力群で経験年数2年を要する。	この労働力群は，第1のタイプと同様に，基本的技能を教えられ，資格を取得し，図面解読やマーキングの仕方についても何度も同じ作業をくり返していくうちに経験によって修得する。ただ，この場合，断熱材をいかに余しなく効率よく敷きつめるかということが作業の重要ポイントとなっているため，その「コツ」をつかむまでにやや時間を要する。2年もすれば，充分「一人前」として機能できる。 「私のとこは，どっちかといえば，その冷蔵庫ですからね。教えるとすれば，もうまんべんなく断熱材を入れることを教えるわけですよ。すき間のないように，一番もう易しいんだけど，もうこれが一番のコツなんですね。して，また何というか，機転のきくというか，それときかない人間がやれば，出てくる材料の切りカスが多いわけですよ。仕事の上手な人は，出てくる切りカスも少ないし」（M53，企業主）
				第3のタイプ＝図面を見ながら居室（一般船員室，高級船員室）の造作工事のできる労働力群で，経験年数3～5年を要する。	この労働力群は，第1,2のタイプと同様に，基本的技能を教えられ，資格を取得し，図面解読やマーキングの仕方についても，あくまで現場作業を通じて修得する。1～2年もすると一人で居室の造作工事をまかされる。しかし，まだ手直しが必要。後は，現場の経験をつみ重ねることで，居室の造作工事特有の感覚（作業の「カン」，「コツ」を含めた感覚）や能率のあがる作業の進め方などを自ら修得していくこととなる。したがって，このタイプで「一人前」になるには，各自の「やる気」と「努力」のいかんが大きく作用し，3～5年という長い期間が必要となる。 「設計した人も現場へきて困る場合があるんですよね。いろいろ現場と図面と違う。それをいかに有効にその場をつくるかと，それはもうその人の能力で決まっちゃうんですよ。図面でだいたいはい

区分 / 職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
木艤装工					きますけども，それはやっぱりあれですよ。鋼壁なんかでもコーナー，コーナーをこう見るとね，高さが４ｍくらいのデッキハイトありますね。それで50㎝も狂ってる場合あるんですよ。そうすると，ドック会社としては，そのまんま，もしやったしたら完全に出来上がり狂っちゃうでしょ，コーナー，コーナーこう見た場合に。そうすると我々がおこられますからね。それをピチッと廊下はスパッと，通路は真っすぐ壁へいって，部屋のコーナーをスパッといくように私たちが加減してやんなきゃ駄目なんです。それが私たちの高級室の特にうるさい所だったんですよ。それで仕上りがもう決まっちゃうんです。だからピースがこういう一番下が５㎝なのに，上さいったら10㎝も長さが違う場合あるんですよ。壁は真っすぐですからね，仕上りも真っすぐでしょ。鋼壁は斜めにこうなってるでしょ。それを加減してピースの長さも我々加減してマーキングするわけですよね。それが一番難しい，その技術なんですよ。そして，廊下はネジレるわけにいきませんから，壁は真っすぐでなけりゃ駄目ですから，あの長い距離，部屋も大きな部屋になるとそうなんですよね。あらゆるコーナー，コーナーそれをやるのが，本当の技術でしたね」（№54，企業主）「（１～２年くらいでは）まだ手離せないからね。合えばピタッとつけて，角も全然ものつけないからね。ピチッと合わせなけりゃ駄目だ。その感覚というのが難しいわけよ。感覚養えばやっぱり５年くらい必要だよね」（№56，企業主）
仕上工	新造船 ― 主機，補機，甲板機械等の①芯出し，②据え付け③運転 修繕船 ― 諸機関・機器類の①船内取りはずし②清掃③計測・検査・整備（部品加工含む）④復旧⑤据え付け⑥調整・運転，このうち，②，③が工場内でおこなわれること（「内業」）により，①，④，⑤，⑥を主とする「外業」との分担がおこなわれる。 ＊社外工が主に担当する修繕船のうち漁船（96ｔ）のエンジンのオーバーホールの作業手順－①エンジンカバーの取りはずし②ピストンを抜く③シリンダーライナーを抜く④主軸受メタルの解放⑤各部品の掃除，カラーチェック（亀裂の有無を調べる）⑥各軸受け関係の計測（許容範囲外は部品交換）⑦復旧⑧運転，これらを５～６人一組で15～６日間かけておこなう。 ＊＊難しい作業－「シャフトの芯出し」，「その他機器類据え付けの際の芯出し」，「諸計測作業」（油圧，エアー，スキ等の調整）「スリ合わせ作業」「試運転作業」等。 ①　「シャフトの芯出し」 「（シャフトを入れる場合どこが難しいのか？）やっぱり狂いですね。長いでしょ，そして，シャフトのまわりにですね，リクナンバイダーって入ってるわけですよね，メタルみたいなもの。その＂スキ＂（すき間）がだいたいその船によって違いますけど３／100か４／100（㎜）しかないわけですよ，空いてる＂スキ＂が。（それを測って？）測ってです。最初に（シャフトを）通すんです，リクナンバイダーに。その日の作業するときの温度あるでしょ，大気の温度のそれによっても狂うんですよね。相手が鉄ですから，膨張したり，縮んだりしますから，その時間によっても収縮したりしますから。そういう狂いを全部計算して測ってやりますから。そして，今度はエンジンとの関係ありますから，その芯が狂うとエンジンに無理きますから」（№16，Ｆ氏） ②　「試運転」 「試運転は，やっぱり経験者でなきゃ駄目なんです。面倒なんです。少しのことあっても，何あっても，これが何の音	○スパナ，レンチ，チェーンブロック，ジャッキ等 ○計測器 ○溶接用工器具（新造船作業の場合，不可欠）	○溶接Ｃ級 ○ガス溶接技能講習修了証 ○玉　掛 ○ホイストクレーン	第１のタイプ＝熱交換機の仕上作業のできる労働力群で，経験年数１年を要する。	この労働力群は，最初は手元として先輩労働者につきながら，使用する工具の種類，名称などを教えられると同時に，機器類の解放の仕方や組み立て方などを，その際に使用する工具の扱い方を含めて一通り教えられる。この間に，必要に応じて電気溶接機やガス切断器の取り扱い資格を，それらの構造や基本的な扱い方を教わり自ら空き時間等を利用して練習した後に，その他の玉掛やホイストクレーンなどの資格も合わせて，それぞれの講習を受け取得する。１年もすると充分「一人前」としての機能を果す。こうした短期間で「一人前」になれるのは，この熱交換機の場合，他のタイプにみられるような計測や調整といった難しい作業がないため，ただ解放した部品を化学洗浄なり掃除をほどこして再び組み立てるといった単純作業であり，その際組み立て方さえ間違わなければよいからである。 「クーラー関係だら，バラして掃除したりなんかするんだら簡単にできるからね。１年もあればできるんでないですか，ま，個人差はありますけどね」（№50，企業主）
				第２のタイプ＝甲板機械類の仕上作業のできる労働力群で，経験年数２～３年を要する。	この労働力群は，やはり最初は，手元として先輩労働者につきながら実際の解放の仕方や組み立て方を見せられながら，その都度使用する工具の種類，名称，扱い方等々一通り教えられる。そして，この間に必要に応じて，仮付溶接，ガス切断，玉掛，ホイストクレーン等々の資格を取得する。１年もたつと，解放，組み立てについてははなんとか一人前にできるようになる。しかし，この段階では，まだ「ギア」の「かみ合わせ調節」やそれにともなう計測作業などの重要作業については，おこなうことができない。これらについては早急に「一人前」になってもらうためと称して，先輩労働者がまずその手本をやって見せて修得させ，その後はすぐに各自が実際にその作業をおこなうように指導される。こうして２～３年もたつと充分「一人前」としての戦力となる。 「（ギアのかみ合わせには）やっぱり計測あるんですよ。計測やってね，＂スキ＂みて，今度は『カネ』で測るものを入れてみたりする。これ，ビッチリかみ合ってるんでないんです。これ，＂スキ＂あるんですよ。これ，みんなね。そのために，これスムースにまわる。これがあんまり＂スキ＂あるとね，ガタガタしてね，大変なことになるわけさ。だから，このぐらいの径のものは何ぼの＂スキ＂だって，ちゃんと教えるわけさね。（それはオーダー表に書いてあるのか？）書いてません。だけど，何ぼの径のものは何ぼてのね，働いてるとね，自然に覚えてしまうんですよね。（あとは本人まかせか？）いや，飲み込むまでね（教えて），早く覚えてもらいたいから。そうすとね，連絡船なんかの場合，ボートウインチだってね，両舷にあるからね。そうすと，覚えてもらうと，そっちやってくれ，俺はこっちやってるからということできるでしょ。知らないと，あくまでもくっついてねえばないでしょ」（№49，企業主）
				第３のタイプ＝主機，発電機等の仕上作業のできる労働力群で，経験年数３～５年を要する。	このタイプの労働力群は，他のタイプと同様に手元として先輩労働者につきながら，その都度使用する工具の種類，名称，使用方法等々を教えられながら，まずは主機関の解放の仕方から修得していく。例えば，最初は付属品のポンプあるいは船底弁，エンジンカバー等々の外側の易しい解放からはじまって，しだいにピストン，メタル，ベアリング等々の内側の難しい解放へと技能修得していく。次に，こうした解放の逆の仕事になる組み立て方をマスターすればよい。１～２年もすると，この種の解放・組立については指導されずにこなすことができるようになる。この間に，必要とあれば，仮付溶接やガス切断，その他玉掛，ホイストクレーン等々の資格も合わせて講習を受け取得する。難しいとされる「計測」，「調整」，「運転」などの豊富な知識と「カン」，「コツ」を要する作業については，先輩労働者から教えられながら，何度もくり返し作業をすることで経験をつむことによって修得していけばよい。３～５年もたつと，だいたい仕上作業が一通りできるようになり，「一人前」といわれるまでになる。そして，さらに経験をつむことで，「試運転」の際にその音でエンジンの調子の良し悪しを判別できる能力をも身につけることが可能となる。もっとも，こうした３年以上もの長い経験をつんで「一人前」になるには，やはり各自の「やる気」と「努力」とに大きく左右される。 「（分解・組立については，２～３隻やったらだいたい一人でできるようになるのか？）そうですね，ただその相手がまだ素人ですからね，ケガされればこまりますからね，重いものですからね。だから，いろいろとそういう面で気をつかうわけですね。（次の段階は？）その後の段階となればね，今度は，さっきいいましたように，要するにトップクライランスの＂スキ＂だとか，それからクランクメタルの＂スキ＂，メーンベアリングの＂スキ＂とか，そういう計測関係とか，（それを徐々に教えていくのか？）ええ，それと，仮りにキズなんか入ってますな，と，そういう場合は，どうしてキズが入ったとか，そういうふうに核心に触れていくわけですよ。調査段階ですね。そうなってくると，段々面倒になってくるわけですね。（第３段階は？）今度は『調整』ですね，仕方です。要するにギアのね，ギア比のバックラッシュがどの程度になったらギアを取り替えなきゃならないとか，それからプッシュとかメタル関係ですね。どのくらいの間隙になったら取り替えるとか，そういうことをマスターさせるように。（教えるのはこの段階で終わりか？）いや，その他に今度，運転に『ガバナー調整』とかありますね，回転調節機ですね。（『ガバナー調整』とは？）回転の浮動，浮動のないように，このガバナーで作用するわけです。（回転の）ムラをなくするためのあれですね。それと，今度燃圧ですな，『燃圧の調整』。それに，今度『温度調整』ですね，排気温。それは燃量ポンプで調整してるんです。燃量を少なくしたり，多くしたりして，（これは一応修理が済んで船に乗り込んでするのか？）ええ，直す段階になります。（これが運転の際に教える重要な部分なのか？）そうです。（これで一通りか？）一通りですね。（このパターンの？）くり返し。（それで３年ぐらいするとこのｏｎｅパターンが一人でできるようになるのか？）そう，できるようになるわけですね。（さらに５年かかるとは？）５年かかると，今度自分一人ですべてやれるということですね。（３年ではまだ指示が必要か？）そう，やっぱり細いところがね，やっぱり指示して手伝ってやらなきゃできないということですね。（どこでも完璧というと？）やっぱり５年はかかる」（№45，企業主）

区分／職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
仕上工	であるか。これが果してギアがいかれた音だかね。ピストンがどうなった音だとか。こういうバルブがたたいている音だか，そういうものを長い経験でなきゃわからないわけ」（№10，O氏） ③ その他「スリ合わせ」においては手工的な熟練が要求される。 これらは，いずれも豊富な知識と長い経験なしには修得しえない作業である。 ＊＊＊社外工は，主として修繕船の「外業」を担当するが，短納期の船の場合には「内業」の作業をおこなったり，本工員のストライキの際には，彼らの肩替わりをさせられることによって「内業」ばかりか新造船の仕上作業をもおこなうことがある。 「もうストかかれば，もうすぐ，今28（28,000t型）の船つくってるけどね，あれのエンジンの据え付けやったことあるんですよ。みんな台までね，据えつけて。エンジンの下に入る台がこんなに大きいんですよ。それのスリ合わせして，全部カップリングのあれから全部見て，全部据え付けしたんですよ」（№45，企業主） ＊＊＊＊社外工の中には，「内業」で解放された部品を洗うといった不熟練作業に携わる女子労働者もいる。				「まだぼくたちも一人前でねえんでねえべか。新しいもの，新しいもの出てくるでしょ。常に勉強しながら仕事してるからね。それで，一つ，ヤンマーのエンジンと新潟（鉄工）のエンジンと赤坂のエンジン，全部エンジン違うでしょ。そうなると，全部違うんですよ，ついているものが。形も違うし，外のものも違うしさ。だから，毎日仕事しながら勉強，勉強しながら仕事ですよ。まず，3年たてば，ある程度のものはできますね，努力の仕方ですけどね。3年から5年だろうね。だから，ぼくたちもあれですよ，今しなくなったけどもね，やっぱり仕事してて全然わからないことあるでしょ。それ，家へ帰ってきて本開いて勉強してますよ。これ，こういうふうになってたかなあ，ああいうふうになってたのかなとね。……やっぱりわからないものは，自分で努力してね，何らかの形でね，ひらいていかなきゃなんないしね」（№46，企業主）
塗装工	上部構造，外板，タンク・ホールド，機関室といった各区画ごとに，①錆落し②検査③錆止め塗り④仕上塗り⑤検査の順で作業がおこなわれる。ただし，「タンク区画」では「仕上塗り」はおこなわない。 ＊この作業は大きく「錆落し」と「塗装」とに分けることができる。 「錆落し」1. サンドブラスト機…2人一組（1人がホースで砂を吹きつける，他の1人が機械本体の操作） 1. サンダー…1人。 「塗　装」1. スプレー…3人一組（1人がスプレーガンで塗料を吹きつける，1人がホース持ち，他の1人が機械本体の操作） 1. ハケ，ローラー…1人ずつ。 ＊＊「ハケ塗り」…スプレー塗装の普及により，極度に作業量が減少し，今ではスプレー塗装のできない箇所や物（例，アングルの裏，ハンドレール等）を塗ったり，吃水線や船名を記入する場合といったごく限られた範囲内でしかなくなっている。しかも，こうした「ハケ塗り」は，旧来の塗装職人に代わって，手先が器用で仕事の丁寧な女子労働者	○錆落し用機械・工具（サンドブラスト機，サンダー等） ○塗装用工具（スプレー，ハケ，ローラー等） ○膜厚測定器（ウェットゲージ，ドライゲージ）	特になし。	第1のタイプ＝サンダーによる錆落し作業のできる労働力群で，1～2週間の経験でよい。	この労働力群は，最初はサンダーの工具にペーパーを取り替えたり，錆落し後の鉄板の地肌をウェス（ボロ切れ）で拭くといった塗布面の防塵作業などの手元作業に従事する。そうしているうちに，徐々に「サンダーがけ」という錆落し作業の戦力として養成されていくのである。ところが，サンダーがけ作業そのものは，極端にいえば工具の扱い方さえわかれば誰れでもできる性質のものであるため，その養成にあたっては，その工具の基本的扱い方のみが教えられるだけで，その後の「技能」向上に対しては各自の「努力」いかんにまかされている。とはいえ，その技能も各オーナー（船主）指定の「錆落し」の基準を守り，そのグレイドに合った作業をこなすことであり，そうしたことは，何度も同じ作業をくり返すうちに「慣れ」でできるようになる性質のものである。したがって，器用な者であれば，1～2週間で「一人前」になれる。 「（サンダーの）やり方からみんな教えて，そしてサンダー先にまわさして，そしてまたこうやって止めなさいと。ですから，それは慣れた人であれば，すぐ30分もたたないうち，オーバーにいえば，100平米もサンダーかけられると，素人さんは10平米くらいしかかけれないと，それでもけっこうだと。こっちはね，ケガされれば困るから，まず慣れなさいと。……やはり自分の，これからサンダーかけるの上手になるには，どういうふうにしたら早くなるかということを自分で直にやって研究してみなければ。ただ口頭だけでこうですよといっても駄目だから。そしたら，あんたのやった所は，オーナーが来て検査を受けるんだから。そしたら1回目の検査，次の日また検査。そうすると，今度やる人が，ああ自分のかけたここが駄目だとチェックしていきますからね。そうすると，そこ，またちゃんとかけますわね。で，またオーナーが，あとまた1時間たったら来るから手直ししておきなさいと。で，手直しして掃除して待ってます。で，オーナーが来ます。そうすると手直しした所がOKかかるわけです。したら，なるほど，ここのオーナーはこの程度のグレイドでいいんだなあと，ということは自分がわかるわけ。……自分がただでもう研究しますからね。そうすると，若い人がただったら，1週間たったら，手の早い器用な子だったら，もう負けないですよ。古い人にね，だいたいね，年いった人が入ってきても，2週間たってくると，ちゃんとオーナーの検査一発で通るようになります。毎日検査だから。いやでも自分でやらなくちゃいけないのよね」（№61，企業主）
				第2のタイプ＝サンドブラスト機による錆落し作業のできる労働力群で，経験年数1年を要する。	この労働力群は，まず，サンドブラスト機について，砂を出したり止めたり，圧力を調整したりといった手元作業に従事する。その手元をしながら先輩労働者の「サンド打ち」のやり方を見て，その技能を修得していく。1年もすれば，「カン」どころを含めて「サンド打ち」の「一人前」になれる。 「うちら，『サンダーがけ』ないから。だから，もうサンドブラストの手元さしておいて，もう毎日見てるんだから，こうやって打ってる，ああやって打ってるという，それから教えていくんだよね。ま，1年いれば，うちは人いないから，もうなんだかんだやんねばないんだから。1年いれば，もう，ある程度一人前になりますよ。大企業と違ってね，こういう零細企業だから，もう自分がやんなきゃなんないんだと思えば，もう早いですよ，仕事覚える人も」（№60，企業主）

区分／職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
塗装工	が「養生作業」（塗装しない箇所を紙やテープで保護する作業）を兼ねながら担当することが多い。なお，この女子労働者は，重労働でかつ危険の伴う「錆落し作業」や「スプレー塗装」には従事しない。 ＊＊＊難しい作業…各オーナー（船主）の指定する「錆落し」や「塗装」の基準に合致する作業をおこなう点。特に「塗装」の場合には膜厚が何ミクロンと指定されるため，その指定された膜厚をつける塗り方には，経験で身につける「カン」，「コツ」がまだ必要である。それに，野外作業では，風による影響等自然条件を考慮に入れなければならない。 ＊＊＊＊危険な点…「汚れるし，穴ぐらに入って体悪くするでしょ，本当悪くするわ，頭病みしてひどかったもの，タンクの中でタールとかそういう強い材料塗ってるでしょ」（M61，O氏）「造船塗装はシンナーが違うの，すごくきついんだよ，造船の。町の方はラッカーでしょ。船はビスコンってね，すごくきついんだわ。火やればボッといくからね，危険は危険」（M61，U氏）			第3のタイプ＝スプレーによる塗装作業のできる労働力群で，経験年数2～3年を要する。	この労働力群は，やはり最初は塗料がつかないように，塗らない部分を紙やテープを張って保護する「養生作業」や「ネタ番」といわれる塗料調合や塗料の補給をするといった手元作業に従事する。そして，その頃合いを見て，まず先輩労働者からスプレーガンの扱い方を教わる。その後は，徐々に「錆止め塗り」や検査のうるさくない目立たないような箇所の塗装からはじまって，しだいに難しい「仕上塗り」塗装へと従事させられ技能修得していく。その際，各オーナーの指定した膜厚のつけ方や風によって吹きつけた塗料が飛び散らないようにするなどの自然条件等による塗り方の調整などを含め，「タレ流し」のない能率のよい塗装作業を進めていくに当っては，「カン」や「コツ」が必要とされる。そうした点については，先輩労働者の作業を見て，それを参考にしながら，自ら経験をつむことで修得していくことになる。2～3年もすると，充分「一人前」として機能できる。 「（スプレーの扱い方は？）教えますよ，職人が。古い人がみんな教えますよ。教えないと手先のパターンがわかんないから教えますよね。教えて，やっぱりサンダーと同じ。やっぱり自分が『吹きつけ』やっていて，ちゃんとそこで修得しますわね。（塗り方は？）独特の塗り方ということはないですね。その場所によって，タテからいく場合もあるし，ヨコからね，ヨコで塗っていく場合もあります。例えば，ブロックでも下から塗っていく時は，ヨコから塗っていかなきゃならないし，上から塗るときは，ヨコでもヨコから塗って，それからタテにつけていく。その箇所々々によりまして，必ずしも全部がタテで塗らなければ駄目だということではないですから。その箇所によりまして，ヨコで塗ってそれから下にさがってきて，タテに塗って，最後になれば，またヨコに塗ったり，その箇所によってね。それは教えなくても本人がたがね，それが，ただ塗り手の方が毎日々々やってますから，塗りやすいように本人がたがやるんでしょうね。みんな10人いれば10人同じように塗るかというったら，そうではないですよ」（M61，企業主）
足場工	内業工程を除くすべての建造工程（組立→船台→進水後艤装）にかかわりをもつ船舶建造上不可欠な作業であるが，未だにその性質上機械化・省力化しにくい労働集約的作業であるばかりか，高所危険作業であると同時に重筋肉労働の強いられる作業である。そして，船舶の構造が複雑であるがゆえに，それぞれの場所に応じた様々な足場架設方法が考案されている，例えば「ブラケット足場」（主に船舶の内構部で使用），「短柵足場」（主に船舶のオモテ構造），「吊り足場」（主に船舶の中央部），「パイプ足場」（主に船舶のトモ構造や修繕船）等々である。これらの足場を架設し，解体することが主作業となる。その作業順序は，①材料の運搬②足場の架設（一例，(1)足場馬取付用ピース溶接(2)足場金物取付(3)足場板配置及び固縄(4)手摺金物取付(5)安全ネットの設置）③足場の撤去のごとくである。ただし，①，②―(1)などは，それぞれ別の専門職がこれをおこなう。通例として，4～6人一組の作業である。 ＊危険（＝難しい）な点…「（船の）中の吊り足場，やはりバラす方が難しいですね。難しいの（は）危いって意味ですよ。やはり誰れでもこわいですよね，こわす時ね。そして，ゆれてますからね。そしてゆれる中さ，自分のあがってるボルトまでも取るからね。ボルトっていうか，ナットまではずすから，やはり怖いですよ」（M75，K氏）「修繕船の場合には，ずうっとトモのいりくんだ所のパイプカバーを直すとかって，そういう時には，はじめともかく吊	○シノ ○カッター ○ウィンチ ○シャックル ○ハンマー ○スパナ　等	○玉　掛 ○足場作業主任者（主に企業主）	仕事そのものは，1週間もあれば充分修得可能であり，後は様々な足場架設の方法をその解体も含めて修得すればよく，早い人で1～2カ月の経験で充分である。	この労働力群は，高所へ上がれるか否かといった適性が重視され，高所に上がれるようになるまでの間は，常に下で道具の片づけや足場板，足場用治具などの準備といった手元作業に従事させられる。その間に，それらの工具や治具の名称を覚える。そして，高所に上がれるようになってからはじめて実際の足場の架設・解体作業に従事させられる。そうした実作業の中で，足場の縛り方，針金やロープの結び方などの基本作業からはじまって，様々な足場の架設の仕方やその解体方法を，その都度先輩労働者の作業を見ながら，時には教えられながらして修得していく。1週間もすれば，仕事にも慣れ，様々な足場架設の仕方についても1～2カ月たてば一通り覚えてくる。そして，この間に必要に応じて玉掛等の資格を講習を受け取得する。この時点で，すでに「一人前」といえる。 「技術的には難しくない。習熟に要する期間は，よその職種にくらべて短いです。ただ適性がほかの（職種）よりも厳しいですから，まず高所恐怖症であれば，これはどうにもなりませんから，高い所に慣れるということ。それから比較的身軽であるということ。それから比較的重い物を持たないとならん」（M73，企業主） 「はじめ，やっぱり怖いもんだから，しがみついているのが精一杯でね。でも，段々，日にちとともに慣れてくるけどね。……4，5日から1週間くらいたてば，皆さんと同じような仕事したもんですわ。いつまでも，けっきょく初めてだからとかなんとかって，下ばかりいるわけにはいかないですからね。やっぱり進んで高い所さ登ってやらないとね。いつまでたっても，またわからないしね。（名称とかは？）自然に覚えますよ，それはね。……縛り方っていうのは，けっこうあるんですよね，いろんなね，結び方ね。（それについてはどうして覚えるのか？）自分でやっぱり見ながら，人の見ながら覚えていくしかないすね。……見て，見ながら自分でもやっていくんですよね。やっぱり見ながら，いっしょにやりながら自然に覚えますからね。別段たいした難しいものではないですよ」 （M75，K氏）

区分 / 職種	作業内容	主な生産手段	必要技量資格	熟練の性格	熟練のタイプ別技能養成・技能修得
足場工	り足場を下げて，それで何かつかまるものがあれば，針金でもつかまってまわしてやって，それでギュッと引きつけなきゃなんないですね。ですから『カイ込み』の足場は，バラすときに非常に危いんですね，バラす方が難しいんですね。だから『バラす時には気をつけろ』ってね。ともかく最後の引っぱってる針金を切れば，いっぺんに外の方に飛んでいきますからね」（№73，R氏）				

（注）1. 「（ｘ－ｒａｙ検査で）1級といったら，全く欠陥ひとつもなしということ。巣もブローホールもなんもないと，スラグの巻込みもないと。レントゲン写して，写真見て真白でなきゃならない。2級になると，だいたい1㎝角に小さいものが1箇所ぐらい，スラグの巻込み程度の溶込み不良のようなところがね，針の先でつついたぐらいなやつがポツンとひとつあれば2級になってしまいますわね」（№1，企業主）

2. 「『イモづけ』溶接」とは，

この図のように管同士を合わせた所をそのまま溶接することをいう。

3. 「大構（主構ともいう）」とは，船体を形成している主要構造部材で船側，船底外板，甲板，ロンジ及びトランスバルクヘッドのことをいう。これに対して「内構」とは，主構に取りつけられている各種骨部材のことをいう。（造船技術シリーズ第3巻Ⅴ「船合取付」日本造船学会鋼船工作法研究委員会編，1974年，P。106より）

4. 仕上工の熟練のタイプは，主に修繕船作業における仕上工の場合である。

5. 企業及び労働者聴取調査，前記「造船技術シリーズ」並びに「職種別訓練実態」（日本造船工業会労務委員会教育部会技能者養成研究小委員会編，昭和42年10月）などをもとに作成する。

6. 補足調査（企業，労働者）をもとに，これまでの結果に加筆・訂正を加えてある。

る[5]。これに対して，後者は，船の図面解読やマーキング，溶接作業，ガス切断作業等々については全くできないため，未経験工と同様の技能修得となる。ただし，彼らは，大工道具の扱い方や大工仕事には堪能であるため，未経験工のように初歩からの修得ではない。それだけに技能修得も早く，即戦力となる利点を有する[6]。

⑤ 仕上工

この場合，陸上の仕上工経験者についてみてみよう。彼らは，造船の仕上作業のやり方そのものを全く知らないばかりか，作業環境にも不慣れなため，大方は未経験工と同様の技能修得とならざるを得ない。しかし彼らは，すでに「スリ合わせ」，「計測」，「調整」（船の試運転時の調整作業を除く）等々の基本技能を身につけているため，未経験工とは比較にならないほど早く「一人前」になれる[7]。

⑥ 塗装工

この場合，鋼橋塗装工や建築塗装工の経験者についてみてみよう。前者の場合には，すでに「錆落し」も「スプレー塗装」も経験済みのため，特別の追加訓練はない。即現場で活用される。これに対して後者の場合は，「ハケ塗り」中心の職人的技能を身につけてはいるが，造船塗装で主流の，サンダーやサンドブラスト機などによる「錆落し」やスプレーによる「塗装」等々についてはほとんど経験がない。そのため未経験工と同様に手元からの修得となる。ただし，「ハケ塗り」については即「一人前」として活用されるのはいうまでもない。

⑦ 足場工

この場合，建設業における「トビ」経験者についてみてみよう。彼らは，すでに高所作業に慣れているだけに，即戦力として実作業に配置される。あとは，その実作業の過程で造船足場の架設や解体の仕方をその際に使用する治工具の名称，その使い方，あるいは固縛の仕方等々を含めて修得すればよい。1週間もすれば，作業にも慣れ，「一人前」として機能できる[8]。

さて，以下に，こうした社外工労働力群の技能形成におけるいくつかの特徴をあげておくことにしたい。

第1に，社外工の技能形成は，溶接の基礎技能修得や各種資格取得のためになされる親企業による off・JT（図表2－Ⅰ－36）と現場作業を通した OJT とによっておこなわれるが，中心はあくまでも後者の OJT であること。

第2に，その OJT は，各企業によって若干の違いがみられるけれども，ほぼボースン（役付工）を中心とした作業集団の中で一定の技能序列が形成され，それを易しい仕事から難しい仕事へと技能修得していくこととなるが，その過程でもっぱら積極的に教えられるのは基礎的技能分野に限られ，その後の技能修得に当っては「みようみまね」の本人の努力にまかされるという傾向がきわめて強いということである。したがって，各職場で「一人前」になるには，本人の「やる気」，「努力」が大きく作用してくることとなる。そのため，なかにはいつまでたっても「一人前」になれない者もでてこざるを得ないのである。この点は，また社外工の労働移動の激しさの一因ともなっているのである。

第3に，そうした「一人前」の労働者になるには，前節で詳述したように親企業から常に工数の規制を受けるために，ただ単に仕事が一通りできればよいということではない，それ以上に「能率」を一層向上させるような作業の仕方[9]やそれにともなう能力を自ら身につけていかなければならないことである。また，そうしたことを身につけなければ，ボースンといった

図表２－Ⅰ・36　安全衛生協力会におけるOff・jT

年次／教育の内訳	１９７２年	１９７３年	１９７４年	１９７５年
技能教育	電気溶接技能講習（４回実施） 玉掛技能講習（２回） ガス技能講習（１回）	電気溶接技能講習（５回） 玉掛技能講習（３回） ガス技能講習（２回） 初級技術指導教育（５回、溶接組立他）	電気溶接技能講習（８回） 玉掛技能講習（３回） ガス技能講習（４回） 足場作業主任者講習（３回） 中級技術指導教育（６回，艤装職，組立，溶接他） 16ミリカラー映写（船の配管艤装）	電気溶接技能講習（５回） 玉掛技能講習（１回） ガス溶接技能講習（２回） ホイストクレーン取扱講習(1回） ゴンドラ取扱講習（２回） 研削砥石取扱講習（１回） 中級技術指導教育（３回，艤装組立，溶接他） 足場作業主任者講習（１回）
安全教育	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育（毎月毎週月曜，総受講者 658名） 全国安全週間行事実施 日造協安全手帳配布（電溶，取付組立，玉掛，塗装，船舶艤装） 安全衛生法説明会開催（講師，監督署）	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育（1,022名） 日造協安全点検実施 産業安全技術館見学 北海道労働衛生大会出席	安全衛生協議会（例会） 新入協力工安全教育（2,502名） 全国安全週間行事実施 安全推進員講習受講	安全衛全協議会（例会），安全講習 新入協力工安全教育(1,117名) スライド映写（労働安全衛生法，０災害ヲ目指シテ） 安全管理研修会 粉ジンマスク着用教育
監督者教育	ボースン技術指導教育（安全含む，電溶５回，組立取付４回，塗装４）	—	—	—

その他	優良事業所見学（八戸），安全パトロール実施，整理，整頓，清掃実施，ドック安全衛生管理委員会出席（月例）	優良事業所見学（東京石橋第２）他，左に同じ	優良事業所見学（鋼管清水）他，左に同じ	優良造船所見学（三井千葉）他
年度／教育の内訳	１９７６年	１９７７年	１９７８年	１９７９年
技能教育	初級技術指導教育（５回，溶接，組立，取付，艤装） 中級技術指導教育（４回，組立，取付，艤装） 上級技術指導教育（２回，溶接） ガス溶接技能講習（２回） 造船技術指導スライド映写会	日造協技術指導講習 （塗装７回，艤装１回）	—	—
安全教育	安全指導スライド映写会（2回） 安全指導書発行 全国産業安全衛生大会参加	日造協東日本地区相互安全点検	—	北海道産業安全衛生大会出席
監督者教育	—	—	—	—
その他	ドック安全衛生協議会および部安全衛生協議会出席（毎月）他	左に同じ 優良造船所見学（三菱横浜）	左に同じ	左に同じ

年次／教育の内訳	1980年	1981年	1982年
技能教育	—	—	—
安全教育	日造協安全講習会開催 日造協安全指導書配布 日造協災害防止ポスター配布 安全教育（スライド映写，事業所別－2企業で実施）	日造協安全指導書配布 安全教育（スライド映写，各事業主対象－1回，事業所別－2企業で実施） 日造協安全ポスター配布	日造協安全ポスター配布 全国安全衛生大会幹事出席 安全教育（スライド映写，幹事会役員対象－1回，事業所別－4企業で実施
監督者教育	—	—	—
その他	ドック安全衛生協議会，部安全衛生協議会出席，他	ドック安全衛生協議会出席，他	左に同じ

（注） Hドック安全衛生協力会総会資料（各年次）により作成する。

役付工には昇進できないのである。

第4に，各国の船級協会の決りや労働安全衛生法などの関係から各種の技量資格取得が不可欠になってきていることである。こうしたなかで，特に溶接工の場合にはNK資格取得が技能修得序列に位置づけられるまでに至っている。

ところで，こうして養成される職種別の社外工労働力群を大別するならば，オペレータータイプの労働力（半熟練労働力），手工的熟練労働力，不熟練労働力の三つに分けられよう。オペレータータイプの労働力には自動溶接機担当の労働力群が相当し，その他の溶接工，取付工（内業，外業），管艤装工，木艤装工，仕上工，塗装工などは，手工的熟練労働力といえる。それから足場工，塗装工（主として錆落し従事者）などの男子労働力群や雑役，仕上職場の機械磨き，塗装作業の中で掃除や養生作業等々を担当する女子労働力群は，不熟練労働力となる。そして，その内の手工的熟練労働力はさらに次のようなタイプに分けられる。

第1のタイプは，ほとんどの職種の労働力にみられる同一職種で移動をくり返しながら既経験工として流入してくる職人的労働力群である（後掲図表2－Ⅰ・53を参照のこと）。

第2のタイプは，1973年まで続いた急膨張の中で，造船業を主体とした，とりわけHドックの生産工程，作業内容に即応して企業内養成された労働力群で，比較的短い経験年数で「一人前」となる男子労働力群である。

第3のタイプは，グレイドの低い下向き溶接のような1～2年の経験年数でこなせる溶接作業を担当する女子労働力群である。彼女らは，先の第2のタイプの労働力には昇進しない。

ともあれ，こうした社外工労働力群も，今次不況下においてはその編成替えとともにその性格変容を余儀なくされていくが，それについては項を改めて明らかにしていくこととする。

（注）

(1) 溶接実習所は，1956年にその基礎ができ，Hドックが大型船建造体制への移行をはじめた1965～70年に整備・拡充されると同時に，新入社外工に対する教育訓練もそこでおこなわれるようになった。その内容は，あくまで実習中心に組まれており，①安全教育（約2時間）②溶接機の構造，取り扱い方（座学－1日につき1～2時間で約20時間，実習－アークの出し方，ビードの置き方，手直しの仕方等で約1週間③隅肉溶接の実習（水平，上進，下進隅肉溶接法）④突き合わせ継手Ⅴ型の実習となっている（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.157参照）

(2) 「ある程度町工場でつとめているとか，そういう人でも1週間くらいは軽く（実習所に）入ってね，溶接の実地の基本的なものをやってもらうということなんですよね」（No. 1，K氏）

「（町工場と）やっぱり違うよ。全然もう，棒も違えばね，電圧も違うしさ，なじまねばね，覚えるまでゆるくねえんだわ。で，あの手の運棒かい，あれが難しいから，造船と町工場まるっきり違う。俺たち使ったのがね，最高こんな長い棒だから，ブロックあるでしょ，こういうのをね，たまにブロックやるんだわ，こういうの，こったら長い棒使うわけ，それ手で沸したり……俺はね，やっぱり人の見たり，見て覚えたり，そして人のをね，自分でやってみたり，見ただけでは駄目だから，結局やってみたり，『カチ上げ』やるんだわ，天井溶接，そういうのを自分で覚えるわけ」（No. 1，N氏）

(3) 「町から来た人は，ある程度の経験のある人ですね。そうすると，当然もう電気溶接の仮付けとかガス（切断）とかそういうのをできますからね。そういうのは，別に，特に覚えさせなくても即ブロックをつくるという作業に入れますからね。（手元作業がなくなるのか？）そういうことですね。ですから，ま，使いやすいのは使いやすいですね。あの，いわゆるガス，電気の経験者であるということだけでも，やっぱり即

戦力につながりますからね。(そういう人は「一人前」になるのが早い？) そうですね。やっぱり素人で入ってきた人よりも早くにボースンクラスになれますからね。(そういう人でも難しいのは図面か？) そうでしょうね。で，ま，図面なんかの場合もなんていうんですか，ま，町工場でやっぱり図面見てやってますからね。ですから，ただその品物が違うだけであって，いわゆる図面の見方というのは，そう変わりませんからね。(教え方は？) ま，一応そのミーティングの中に入って，みんなといっしょにやりますけども，ま，飲み込みといいますか，早いわけですよね。実際に，もう町工場で図面を見てある程度のものをやってきてますからね，それだけ経験してますから全く素人で入ってくる人とはかなりの差があるわけです」(No. 7，企業主)

(4) 「ネジ（切り配管）は，船の場合はないです，ほとんどないんですよね。町配管でしたらほとんどネジですけどね。船の場合はネジはないんですよ。よっぽどの水道まわりとか，洗面まわりですね，そのくらいのもんですね」(No. 43，ボースンＳ氏)

「町の人に聞けば，町の人がたまたま船にくれば，船だら難しいね。結局，ネジ切りで溶接なんかしなくてもいいわけですよ，町の配管はね」(No. 15，Ｆ氏)

(5) 「(船大工の場合) やっぱりできると思うよ。船大工だったら，図面見て現図場から型取ったときで，みんなフレームの型取ったりして，みんなやってるんだからね」(No. 56，企業主)

「はじめて船大工さんがかたまって艤装をやった時には大変苦労したものです。全然知らないもんだから，マーキングも溶接も知らないし，後から入ってくる人の場合には経験者がいるから，それに応じて少しずつ仕事やっていって覚えるんです。急に来たからといって仕事できるわけないですよ……人によって違いますね。１年くらいで慣れる人もいるし，２年かかる人もいるし，半年ぐらいの人もいるし」(No. 102，Ｈ氏)

(6) 「図面感覚が違うでしょ，建築の場合と。だから，なんぼ一人前でもね，やっぱりわからないというもの，先が見えない……(家大工出身者を養成する場合全くの素人と同じように教えるのか？) 同じ，何やっても同じ，やっぱり素人でも何でも同じようにして。(修得するのが早いか遅いかの違いか？) うん，ただ物を切ったりなんだりすることはできるけどね。それは大工さんだからできるから，経験者はできるから，やることは同じさ。ただ目を離せねえ。だからチョコチョコのぞかなけりゃならんし，で，わからんことがあったらすぐ聞けって……手とり足とり本当の未経験の場合は，ノコの使い方もなにもわからないでしょ。そういう場合と，またわかってる人でもやっぱりそういうことは教えないけども，物に対してのあれは同じですよ……手本を見せる。で，こういうふうにやるんだぞと教えて，ただ経験者の人は口でしゃべればだいたいわかるし」(No. 56，企業主)

(7) 「(陸上の仕上工出身の人が船舶へ入ってきたら最初から教えるのか？) うん，やっぱり勝手違いますからね。(未経験の人と同じ過程で教えていく？) 飲み込みが早いですね，基本ができてますから，(基本的な「スリ合わせ」とか？) そういうものは，もう手がけてますからね，ただ分解・組立のことを覚えれば。だから飲み込み早いですからね。やっぱり未経験者が３年かかるとこを１年ぐらいでもう覚えちゃうわけですよ，(計測の仕方は陸上と？) 同じですね，(調整の仕方も？) ええ，そうです，(運転の場合の「ガバナー調整」とか「燃圧調整」は？) そういうのは，また特殊になるんですよね，(こういうのがあるから教えることがある？) ええ」(No. 45，企業主)

(8) 「土建屋やってさ。冬場は土建屋やっておった……(土建屋やってた頃足場関係やってたのか？) たまにね，……俺がただったら町場でやってたから１週間もあれば」(No. 75，Ｏ氏)

(9) 「結局，バラすのにね，工具をつくるわけさ，バラす工具を。本船になかったら自分たちで考えて，こ

ういうものがあったらいいんじゃないかとか，そういうやつをつくるわけさ。結局ね，限られた人数，少ない人数で限られた仕事をするためにはより早く，安全にということで考えて……結局，バラしにくいから，こういう物をつくるとかなんとかいうときに，やっぱり自分たちが考えて，これだら安全だから，こういうのをつくってやった方が効率的に早いとか，そういう工具をつくる。ただ，スパナとかそういうやつは売ってるけども，そういう現場に応じたものはないからね。そういう（現場に）応じたやつをつくって，そうすると早いし。手間かかるけどね，つくるのに手間かかるけども，今度組むときにそれが役立つでしょ。だから絶えずそういうものをつくって，どうしたら早く仕事が能率があがるとか，そういうことを考えてやる」（No. 45，企業主）

「ひとつの仕事をするのにも『工夫』というんですか。自分で工夫するという形がなければね。ただ決められただけのことしかしないという人は，やはり仕事を覚えないというかね。……例えば，パイプの『型』取るですね。そうすれば，ふた曲がりでつくものがあるんです。それが人によっては3つも4つも曲げるのね。やはりそこいらへんが一番問題でないかと思うんです」（No. 15，F氏）

2　社外工職場の縮小・再編にともなう社外工労働力の性格変容

(1)　社外工職場の縮小・再編と重層的労働力編成

未曽有の経営危機にみまわれたHドックは，その後中小手造船所として再出発を図っているのであるが，1983年7月段階でみると，本工数1248人，社外工数316人となっており，最盛期（1974年）とくらべると，実に本工数で約54％，社外工数で約84％といった大幅な減少率を示していることがわかる（図表2－Ⅰ・37，ただし労働基準監督署調べ）。

この本工，社外工数の変動を各職場別にみたのが，次図表2－Ⅰ・38である。これによれば，本工・社外工（1次下請工・2次下請工）という重層的な労働力編成が各職場ごとに異なって編成替えされているのがわかろう。1974年の最盛期には，ほとんどの職場に社外工が導入され，塗装・足場を含む船具，外業，溶接などの各職場では本工数を上まわっていたのである。ところが，不況に至るや社外工は前述したように大幅に削減され，本工の削減とともに新たな編成替えが各職場ごとに進展しているのである。この点については，さらに本工・社外工の作業分担の変容を示した次図表2－Ⅰ・39と合わせて各職場別により詳しく検討しておこう。

①　溶接職場（図表2－Ⅰ・38，39を参照，以下も同様）

この職場は，最盛期においては社外工数が本工数を上まわるばかりか，社外工が一般手溶接以外に自動溶接へも進出していたほどであった。それも1次下請工のみではなく2次下請工も活用され，2次下請工には管溶接やセス自動溶接等々に専門に従事させるという新たな事態も進行していたのである。そしてその他の一般手溶接においては，2次下請工をも含めた社外工同士が競争させられながら従事させられていたのである。しかし，こうした大量の社外工も不況に至ると，建造船舶の小型化やその量的減少，あるいは室蘭製作所との間での分割建造方式の導入(1)等々によって自動溶接機の大半が使用中止となるばかりか溶接工事量そのものの減少のため社外工が大幅に削減されるに及び，この職場は，一方で本工層の大量離職にもかかわらず，増々本工職場としての性格をつよめているのである。しかしながら，本工の場合，労資間の協議事項により作業場所の移動(2)や残業時間などにそれぞれ一定の規制(3)があるために，社外工を全面的に削除するわけにはいかない。ましてや突発的に入る修繕船工事においては，危険な作業が多く，長時間労働が強いられるなど作業条件や作業環境が劣悪になるため，社外

図表２－Ⅰ・37　Hドック㈱H造船所工員数の推移

区分 / 年次	工員 総数 人員数	工員 総数 指数	工員 社内工 人員数	工員 社内工 指数	工員 社外工 人員数	工員 社外工 指数	下請化率
1969年	3,350 人	72	2,484 人	92	866 人	45	25.9 %
'70	3,442	74	2,510	93	932	48	27.1
'71	3,453	74	2,559	94	894	46	25.9
'72	3,712	80	2,556	94	1,156	59	31.1
'73	3,575	77	2,582	95	993	51	27.8
'74	4,654	100	2,710	100	1,944	100	41.8
'75	4,233	91	2,704	100	1,529	79	36.1
'76	3,957	85	2,645	98	1,312	67	33.2
'77	3,492	75	2,486	92	1,006	52	28.8
'78	2,853	56	1,941	72	642	33	24.9
'79	1,657	36	1,272	47	385	20	23.2
1980年１月	1,482	32	1,167	43	315	16	21.2
2	1,546	33	1,163	43	383	20	24.8
3	1,511	32	1,173	43	338	17	22.4
4	1,461	31	1,172	43	289	15	19.8
5	1,545	33	1,275	47	270	14	17.5
6	1,595	34	1,274	47	321	17	20.1
7	1,564	34	1,265	47	299	15	19.1
8	1,558	33	1,262	47	296	15	19.0
9	1,565	34	1,263	47	302	16	19.3
10	1,577	34	1,262	47	315	16	20.0
11	1,600	34	1,260	46	340	17	21.3
12	1,667	36	1,260	46	407	21	24.4
1981年１月	1,674	36	1,259	46	415	21	24.8
2	1,702	37	1,260	46	442	23	26.0
3	1,684	36	1,261	47	423	22	25.1
4	1,687	36	1,268	47	419	22	24.8
5	1,669	36	1,267	47	402	21	24.1
6	1,681	36	1,272	47	409	21	24.3
7	1,588	34	1,268	47	320	16	20.2
8	1,604	34	1,268	47	336	17	20.9
9	1,629	35	1,268	47	361	19	22.2

区分 / 年次	工員 総数 人員数	工員 総数 指数	工員 社内工 人員数	工員 社内工 指数	工員 社外工 人員数	工員 社外工 指数	下請化率
10	1,696 人	36	1,268 人	47	428 人	22	25.2 %
11	1,687	36	1,268	47	419	22	24.8
12	1,759	38	1,264	47	495	25	28.1
1982年1月	1,793	39	1,263	47	530	27	29.6
2	1,864	40	1,262	47	602	31	32.3
3	1,819	39	1,260	46	559	29	30.7
4	1,742	37	1,258	46	484	25	27.8
5	1,693	36	1,264	47	429	22	25.3
6	1,646	35	1,262	47	384	20	23.3
7	1,620	35	1,260	46	360	19	22.2
8	1,652	35	1,261	47	391	20	23.7
9	1,651	35	1,260	46	391	20	23.7
10	1,629	35	1,261	47	368	19	22.6
11	1,670	36	1,262	47	408	21	24.4
12	1,658	36	1,258	46	400	21	24.1
1983年1月	1,682	36	1,257	46	425	22	25.3
2	1,708	37	1,259	46	449	23	26.3
3	1,658	36	1,254	46	404	21	24.4
4	1,610	35	1,254	46	356	18	22.1
5	1,590	34	1,248	46	342	18	21.5
6	1,603	34	1,248	46	355	18	22.1
7	1,564	34	1,248	46	316	16	20.2

（注） $\text{下請化率} = \frac{\text{社外工}}{\text{総数}} \times 100$

出所：函館労働基準監督署「業務要覧」各年次。

図表2－Ⅰ・38　本工・社外工数の職場別変動

〈1974年〉

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

（注）　1. 本工は1974年8月時点，社外工は同年10月時点の人員数。
2. 銅工は，管工作・管艤装を示す。
3. 下請化率は，$\frac{\text{社外工}}{\text{本工＋社外工}} \times 100$ である。

〈1978年〉

所属部課名			労務者 本工	社外工 1次	社外工 2次	社外工 計	下請化率
船殻課	工務		50人	0人	0人	0人	0.0 %
	内業		212	29	17	46	17.8
	外業		118	61	6	67	36.2
	溶接		209	75	22	97	31.7
	船具		150	73	3	80	33.6
	運輸		90	23	3	26	22.4
船装課	船装	鉄艤	26	42	0	42	61.8
		木艤	16	53	13	66	80.5
	塗装		73	223	23	246	77.1
造機課	工務		47	0	0	0	0.0
	主補機		68	3	0	3	4.2
	機修		69	66	29	95	57.9
	機装		137	96	38	134	49.4
	工作	機械	79	4	0	4	4.8
		鋳造	42	0	0	0	0.0
		ボイラ	36	6	0	6	14.3
電気課	電装		53	74	11	85	61.6
	動力		29	23	0	23	44.2
資材課	素機		?	20	3	23	—
	機材		?				—
その他	船舶		?	61	4	65	—
	検査		?				—
	設備		?				—
	その他		?				—

注）　1. 本工は1978年3月時点，社外工は同年6月時点の人員数。
2. 機修・主補機は，仕上を示し，機装は，管工作・管艤装を示す。
3. 社外工覧の1次，2次は，それぞれ1次下請，2次下請の労働者を指す。

工は不可欠な存在なのである。したがって現段階においては，一定数の本工と極く少数の社外工が，しかもその社外工においては恒常的活用形態の１次下請工と「スポット」的活用形態に陥った２次下請工とに分かれつつ，重層的に編成されているのである。

② 鉄工職場

この職場は，先の溶接職場ほどではないけれども，最盛期においては本工と社外工とがほぼ同数にまで達し，２次下請工を含めた社外工が，各種様々な仕事に従事していたのであり，取付作業における社外工同士の競争もさることながら，EPMといった自動機械への社外工の進出，半自動ガス切断器への女子社外工の進出等々にみられる新たな動きも出てきた。しかし，こうした新しい形態を生み出しつつ形成されてきた社外工の１次下請工，２次下請工といった重層的な活用も，不況に至るや大幅に変更され，２次下請工の全面削除と主要作業分野の本工化が極度に押し進められた結果，現段階におけるこの職場も先の溶接職場と同様に本工職場と化しつつある。したがって，主要作業のほとんどを担当する一定数の本工と極く少数の社外工，それも１次下請工のみが，本工層の労資間の協定を補完するためもあって一部の組立作業，あるいは外業仕上や検査準備といった不熟練作業，それから修繕船作業等々に従事するといった編成に変わってきているのである。

③ 機装職場

この職場は，管関係を中心にみていくと，管工作（内業）と管艤装（外業）との二分野に大別できるが，最盛期においては，内業の場合，本工が主に自動機械やベンダーを使った管曲げ等々をおこない，少数の社外工（１次下請工）は作業量の多くなる手作業分野（フランジ仮止め，仕上）にまわされ，その中では「仕上」（小型のグラインダーを使う表面処理作業）や「掃除」といった不熟練作業を担当する女子社外工も導入されはじめていた。これに対して後者の外業の場合は，本工・社外工（１次・２次下請工）がそれぞれ同等に分担して作業をおこなっていたが，その中でも特に危険度の高い二重底の配管[4]や修繕船作業などは社外工担当であったのはいうまでもない。こうした編成も，不況になると，２次下請工の全面削除を含めた社外工の削減が押し進められた結果，本工が主に内業と外業の新造船作業を担当し，残された少数の社外工（１次下請工）が修繕船作業を主に担当するという編成に変えられていったのである。ただし，修繕船作業がたてこんでくるとその分野に本工も導入される（作業環境の劣悪なところは除く）ことがあり[5]，また逆に外業の新造船作業量が増えてくると本工数が一定数に押えられているためそれを補完する形で社外工が導入されるという変動はある。

④ 船装職場

この職場は，木工関係でみていくと，最盛期では本工層が一部の家具製作やブリッジの木艤装作業を担当し，残りの部分を全て社外工（１次・２次下請工）が担当するという編成であった。それが，不況を境に親企業による「外注化方針」のもとに以前より増して社外工中心という形で再編成されていっているのである。というのは，本工の大量離職にともない手工的熟練を要する船舶家具製作やそれの取付を含めた内装工事に足るだけの人員が極度に不足したこと，またそうした熟練工を新たに養成するともなると長期間を要するばかりか訓練費もばかにならないことなどの理由から外部労働力への依存に踏み切らざるを得なかったといえる。それに，この分野では前節でものべたように全国的規模をもつ大手の社外企業が存在するため，こうした企業を活用することの方が，親企業にとって発注金額の縮減にもつながりメリットが大

図表2－Ⅰ・38

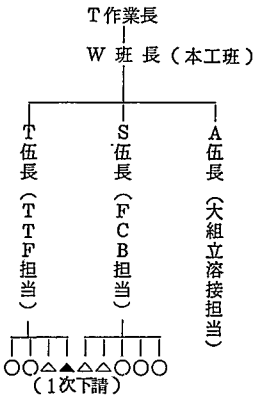
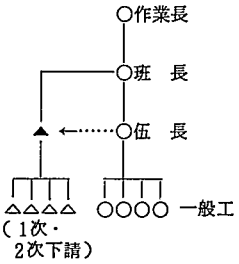
所属係・班名		1980年 本工	社内工 (1次)	(2次)	((計)	下請化率	1983年 本工	社外工 (1次)	(2次)	(計)	下請化率
鉄工	現図	21					21				
	加工	34					33				
	ガス	22					21				
	組立	59	15				57	4			
	船台木工	8					8				
	塔載・取付	46					46				
	仕上・修理	14	23	3			14	8			
	艤装	15					15				
	輔工	13					12				
	管理	2					3				
	計	234	38	3	41	14.9	230	12	0	12	5.0
溶接	小組立	28	33				27	2			
	大組立	22					24				
	ボイラー・管艤	16					16				
	船台・修繕	57					50				
	器具	16					16				
	計	139	33	0	33	19.2	133	2	0	2	1.5
艤装	クレーン・台車	49					56				
	玉掛	33					32				
	重量物・海上クレーン	46	40				45	87			
	足場・索具	27					26				
	入出渠	20					20				
	修繕	5					3				
	塗装	30	90	8			30	117	8		
	木艤	5	32				5	84			
	計	215	162	8	170	44.2	217	288	8	296	57.7
仕上	外業	55	67	16			53	60	13		
	内業	47	2				45	6			
	機械	26					25				
	工具	12					17				
	計	140	69	16	85	37.8	135	66	13	79	36.9

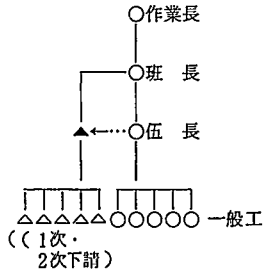
所属係・班名		1980年 本工	社内工 (1次)	社内工 (2次)	社内工 (計)	下請化率	1983年 本工	社外工 (1次)	社外工 (2次)	社外工 (計)	下請化率
機装	管工作	32	2				28	2			
	管艤	39	37				36	37			
	鉄艤	34	8				34	8			
	ボイラ	13	1				10	1			
	計	118	48	0	48	28.9	108	48	0	48	30.8
電気	治工具	5					5				
	修繕	15	69				15	60			
	新造	15		3			15		2		
	社内保守(電気)	9	6				9	14			
	社内保守(動力)	10	8				10				
	計	54	83	3	86	61.4	54	74	2	76	58.5

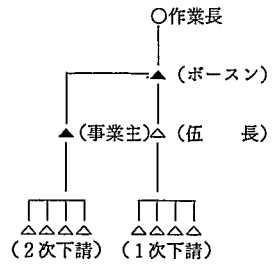
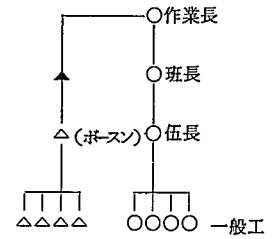
(注) 1. 1980年度の本工は8月時点，社外工は9月時点である。ただし，本工は班長以下の現業員のみの人数である。
2. 1983年度の本工は8月時点，社外工は4月時点である。
3. 「船具」は「足場・索具」「重量物」「入出渠」等々である。

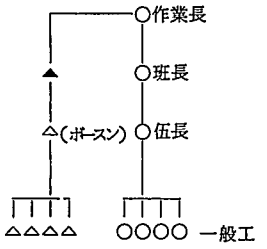
出所：Hドック提供資料。

図表２－Ⅰ・39　職場別本工・社外工の作業分担の変容

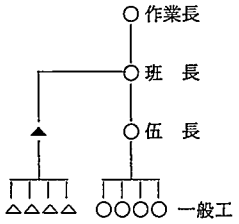
年次／区分／職場	1974年 本工・社外工の作業分担	社外工の1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
溶接	〔NS－1.2工場〕 ・自動溶接機……本工，社外工混在（社外工－先手）。（TTF，FCB等）	・1次下請工	・自動溶接（TTF，FCB） 
	・半自動溶接機……本工，社外工それぞれ別々に担当（社外工－女子労働者が多い）。（低角度溶接）	・1次・2次下請工	
	・一般手溶接……本工，社外工それぞれ別班を形成し，Oneブロックごとの組立溶接を担当。	・1次・2次下請工	
	〔NS－3,S－5工場〕 ・一般手溶接……本工，社外工それぞれ別班を形成し，Oneブロックごとの組立溶接を担当。	・1次・2次下請工	
	＊本工の場合，労資間の協議にかかわるような作業場所の移動（例，「工場内から外への移動」）が容易にできないために，それを補完する形で工場内ブロックを工場外で「手直し」又は「艤装品溶接」などをおこなう場合には，たとえそれが本工が工場内で担当していたブロックであろうとも社外工が担当することがある。		・その他 
	〔管工場〕 ・CO_2全自動溶接機……本工のみ担当。 ・CO_2半自動溶接機……本工のみ担当。		
	・一般手溶接……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。	・2次下請工	（注） 1. ○印－本工 2. ▲印－社外工ボースン又は社外企業の事業主を示す。 3. △印－社外一般工を示す。 4.……は，指揮される場合のあることを示す。 5. 以上の諸点は，以下で示される職場の場合についても同様とする。
	〔船台，ドック〕 ・新造船作業 ・自動溶接機（オスコン，バスコン，セス等） オスコン，バスコン……本工，社外工混在（社外工－先手）。	・1次下請工	
	セス……本工，社外工それぞれ別々に担当。	・2次下請工	
	・一般手溶接……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。	・1次・2次下請工	
	＊本工－トモ・オモテ構造部分，船体中央部の重心のもっともかかる部分など複雑かつ重要なブロックを担当する場合が多い。 社外工－作業上比較的簡単かつ量的に数多くこなせる船体平行部分を右舷，左舷に分		

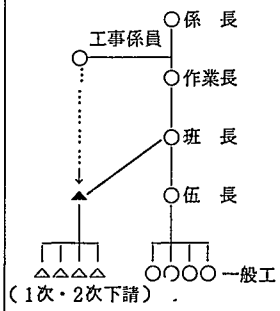
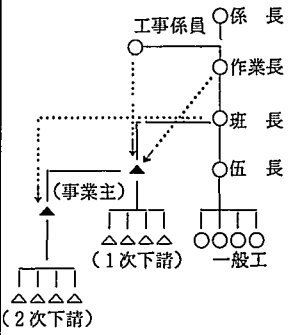
1982年		
本工・社外工の作業分担	社外工の 1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
〔100区，300区，S－4,5工場〕 ・自動溶接機……使用中止。 ・半自動溶接機……本工と少数の社外工が別々に担当，ただし女子社外工は皆無となる。 ・一般手溶接……本工と少数の社外工がそれぞれ別班を形成し，Oneブロックごとの組立溶接を担当。	・1次下請工中心 ・1次下請工中心	 ○作業長 ○班　長 ▲←……○伍　長 △△△△△○○○○○ 一般工 （（1次・ 2次下請）
＊新鋭工場であったNS－1,2,3工場は売却により閉鎖。		
〔管工場〕 ・自動溶接機……使用中止。 ・半自動溶接機……本工のみ担当。 ・一般手溶接……本工のみ担当。		
〔船台，ドック〕 ・新造船作業 ・自動溶接機……使用中止。 ・一般手溶接……本工中心となるも，少数の社外工との作業分担については特別の変容なし。	・1次下請工中心	

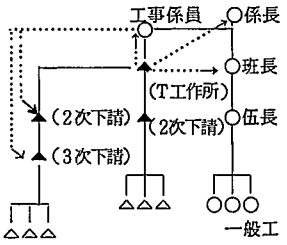
年次 / 区分 / 職場	1974年 本工・社外工の作業分担	社外工の1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
	かれて互いに競争させられながら担当したり，最終工程になるために残業の多用される傾向の強い上部構造ブロックを担当する場合が多い。 ・修繕船作業 ・一般手溶接……社外工中心。 ＊社外工で間に合わない場合には本工も導入されるが，本工は労資間協議で定められた以上の残業は容易になしえないため，本工担当の部分でも深残，徹夜作業になると社外工担当に変わる。	・1次・2次下請工	
鉄工	〔内業－主として工場内〕 ・現図……本工，社外工混在（社外工－先手）。 ・罫書 ・ＥＰＭ（電子写真罫書）…本工職制のもとで社内工のみ担当。 ・手罫書 工場内……本工のみ担当 現　場……本工中心（外業）。 ・切断 ・ＮＣ切断……本工のみ担当。 ・半自動ガス切断……本工，社外工　それぞれ別班を形成し担当（社外工－女子が一定数含まれる）。 ・手動ガス切断……本工，社外工　それぞれ別班を形成し担当。 ・曲加工……本工中心。 ・配　材（クレーン運転，玉掛）……本工のみ担当。 ・組　立 ・ＮＳ－1,2工場……本工職制（作業長）のもと（大組立流れ作業工程）で社外工のみが取付，仕上，歪取の各作業を担当。 ・ＮＳ－3,Ｓ－5工場……本工，社外工　それぞれ別班を形成し，Ｏｎｅブロックごとに取付，	・1次下請工 ・1次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次下請工	○内業組立（大組立流れ作業工程）  ○内業組立 

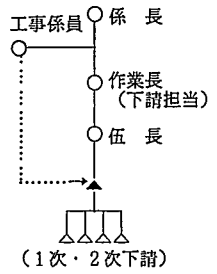
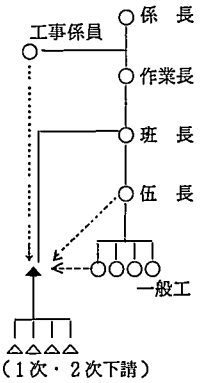
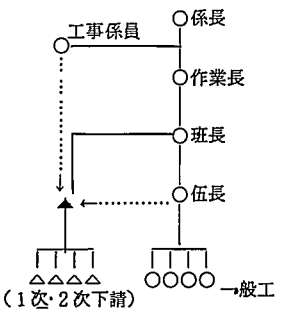
1982年		
本工・社外工の作業分担	社外工の 1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
・修繕船作業 ・一般手溶接……本工中心となるも，本工の労資間の協定や作業上の特質により少数の社外工が残されている。 ＊本工中心に作業が進められるように変わり，社外工は本工のみでは消化しきれない作業量を担当するといった補完的役割をになわされている。そのため，たとえ主たる担当分野が決められていても，他の分野（例えば，新造船作業→修繕船作業）へとまわされることが多くなり，時には社外工へ仕事そのものが割り当てられないことも生じうる。	・1次下請工中心	
〔内　業〕 ・現図……本工のみ担当。 ・罫書 ・ＥＰＭ……使用中止（売却）。 ・手罫書……工場内，現場とも本工のみ担当。 ・切断 ・ＮＣ切断……使用中止（売却）。 ・半自動ガス切断……本工のみ担当。 ・手動ガス切断……本工のみ担当。 ・曲加工……本工のみ担当。 ・配　材……本工のみ担当。 ・組　立……本工中心となるも選別された少数の社外工との作業分担については変容なし。ただし社外工に仕事が割り当てられない場合には彼らが艤装品取付や修繕船作業にまわされることもある。	・1次下請工	○内業組立 

年次 / 区分 / 職場	1974年 本工・社外工の作業分担	社外工の1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
鉄工	仕上，歪取の各作業をおこなう。 ＊溶接職場と同様に工場外でブロックの「手直し」又は「艤装品取付」等をしなければならない場合には，社外工が担当することが多い。 〔外　業〕 ・塔載 ・クレーン運転……本工のみ担当。 ・玉　掛……本工，社外工混在（社外工－先手）。	・1次・2次下請工	○外業取付 （下請担当） ○作業長 ○班　長 ○伍　長 △△△△（1次下請） ○○○○一般工 △△△△（2次下請）
	・位置決め……本工，社外工混在（社外工－先手）ただし，小型船舶の場合には社外工のみとなることもある。	・1次・2次下請工	
	・切断（合わせ切り）……本工，社外工混在の場合と本工，社外工それぞれ別班を形成し担当する場合とがある。	・1次・2次下請工	
	・取付……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。	・1次・2次下請工	
	※ 本工－一番ブロック，トモ・オモテ構造等，精度が要求されたり曲がりがあるため複雑になる部分を担当することが多い。 社外工－比較的作業がしやすく，能率のあがる平行部を右舷，左舷に分かれて互いに競争させられながら担当することが多い。ただし，小型船舶の場合には社外工がすべての部分を担当することもある。		
	・外業仕上……社外工中心。	・1次・2次下請工	
	・ハツリ，歪取……本工，社外工　それぞれ別班を形成し担当。	・1次・2次下請工	
	・検査……検査は本工のみ担当，検査準備は社外工が担当。	・1次・2次下請工	
	・鉄艤装……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。	・1次・2次下請工	
	・修繕船作業……社外工中心。	・1次・2次下請工	

1982年		
本工・社外工の作業分担	社外工の 1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
* NS−1,2,3工場の売却により旧工場（100区，300区，S−4，S−5工場）にて作業がおこなわれている。		
〔外　業〕		○外業（修繕船）
・塔載……本工のみ担当。		
・位置決め……本工のみ担当。		
・切断……本工のみ担当。		
・取付……本工のみ担当。		
・外業仕上……本工中心。		
・ハヅリ，歪取……本工中心。		
・検査……{検査−本工。 準備−社外工。	・1次下請工	
・鉄艤装……本工中心となるも選別された少数の社外工との作業分担については変容なし。	・1次下請工	
・修繕船作業……本工の進出をみるも，本工の労資間の協定や作業上の性質により一定数の社外工が残されている。	・1次下請工	

年次 / 区分 / 職場	1974年 本工・社外工の作業分担	社外工の1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
機装（管工作・管艤装）	〔内業－管工作〕 ・自動機械……本工のみ担当。 ・ベンダー（管曲げ）……本工中心であるが，現場専用の小型ベンダーを社外工が担当することもある。 ・フランジ仮止，仕上……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当（仕上－女子社外工が導入されている）。 〔外業－艤装〕 ・新造船作業……先行，甲板部，機関室等の各管艤装作業を，本工，社外工　それぞれ別班を形成し担当，ただし作業環境が悪く，危険度の高くなる二重底の管艤装は社外工のみ担当。 ・修繕船作業……社外工担当，この場合，管の内作をも担当することがある。	・1次下請工 ・1次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	○外　業 
船装（木艤装）	〔内　業〕 ・家具類製作……外注加工中心，一部分を本工が担当。 〔外　業〕 ・新造船作業……ブリッジ（操舵室）は本工のみ担当。その他のプープ，アッパー，ボート等の各デッキは社外工の担当。 ＊操舵室－各種の機器が据え付けられるため，作業しにくく工数がそれだけ多くかかる。 ・修繕船作業……社外工担当。	・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	○外　業 
機修（仕上）	〔内　業〕 ・主機……本工のみ担当。 ・補機……本工中心。 ＊機器の洗浄等の雑仕事には女子社外工が導入されている。 〔外　業〕 ・新造船作業 ・主機……本工中心，社外工が導入される場合は	・1次・2次下請工	

1982年		
本工・社外工の作業分担	社外工の 1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
〔内　業〕 ・自動機械……使用中止。 ・ベンダー……本工のみ担当。 ・フランジ仮止，仕上……本工中心。 〔外　業〕 ・新造船作業……本工中心。 ・修繕船作業……社外工中心。 ＊新造船作業の漸増にともない，再び1974年当時の分担にもどりつつある（1次下請工が対象）。	・1次下請工	＊特別の変容はみられない。
〔内　業〕 ・家具類製作……全て外注加工となる。 〔外　業〕 ・新造船作業……ブリッジー本工，その他全て一社外工。 ・修繕船作業……社外工担当。	・1次下請工中心 ・1次下請工中心	 ＊T工作所への一括外注が多くなったため，その場合の作業の指揮監督はT工作所の現場監督者によってなされることが多い。
〔内　業〕 ・主機……本工のみ担当。 ・機械……本工中心。 ＊機器洗浄については変容なし。 〔外　業〕 ・新造船作業 ・主機……本工のみ担当。		＊下請担当の作業長がいなくなった他には特に変容はみられない。 ＊＊経験豊かな本工員の大量離職にともない，社外工が本工に作業のやり方，進め方等々を教えるといった逆転した現象が一時的にみられた。

年次 / 区分 / 職場	1974年 本工・社外工の作業分担	社外工の1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
機修（仕上）	本工と混在となり先手である。 ・補機……本工中心，社外工は重要でない付帯的部分を担当する。 ・修繕船作業 ・主機……大型船－本工のみ担当。 中小型船－本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。 ・補機……社外工中心。 ＊本工員がストライキ中に社外工が代って実作業をおこなうこともある。	・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	・修繕船 
塗装	・新造船作業 上部構造区画……本工，社外工，それぞれ別班を形成し担当。ただし，本工は「錆落し」は担当せず「塗り」専門である。 ・その他の区画（ブロック，タンク・ホールド，外板，船底，機関室等）……社外工のみ担当。 ・修繕船作業……社外工のみ担当。 ＊本工員が実作業を全くせず社外工の監督のみにあたることもある。	・1次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	
船具（足場）	・新造船作業 本工……危険度の少ないブロック足場やトモ，オモテ構造の難しい部分の足場等の架設，解体を担当。 社外工……その他あらゆる個所の足場の架設，解体を担当。 ・修繕船作業 本工……主として外まわりの足場架設，解体を担当。 社外工……その他あらゆる個所の足場の架設，解体を担当。 ＊仕事がたてこんでくると，本工，社外工が混在一体となって作業をおこなうことがある。	・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	

（注）　本工離職者及びHドック安全保安課長聴取り，社外企業及び社外工聴取り等をもとに作成する。

1982年		
本工・社外工の作業分担	社外工の 1次・2次下請工別	指揮・命令系統図
・補機……本工のみ担当。 ・修繕船作業 ・主機……大型船－本工のみ担当。 中小型船－本工中心。 ・補機……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。	・1次・2次下請工	
・新造船作業 ・上部構造区画……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当（本工－「鋲落し」をおこなうようになる）。 ・その他の区画……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。ただし，本工はタンク・ホールド，機関室等の作業環境が悪く，危険度の高いところは担当しないことが多い。 ・修繕船作業……本工，社外工それぞれ別班を形成し担当。ただし，本工は上部構造，外まわり等を中心に担当する。	・1次下請工 ・1次・2次下請工 ・1次・2次下請工	＊特別の変容はみられないが，本工の一般工からの指揮・命令は一切なくなる。
＊一時期本工中心となったものの，工事量の漸増にともない再び社外工の拡大が図られているが，作業場所が一定せず新造船，修繕船の別なく様々な仕事に従事する。	・1次下請工	＊特別の変容は見られない。

きいのであろう(6)。ともあれ，こうした方針のもとで，現段階におけるこの職場は，極く少数の本工がブリッジの木艤装を担当し，残り全ての作業を社外工が1次下請工中心に担当するという編成に変えられていき，社外工職場の典型となっているのである。ただし先の大手企業が一括受注した場合には，1次下請工が2次下請工となり，「スポット」的な2次下請工が3次下請工となるといった重層性の拡大がみられるのは他職場ではみられない特徴となっている。

⑤ 機修職場

この職場は，仕上関係でみていくと，最盛期においては，内業作業や外業の新造船作業については本工中心，これに対して外業の修繕船作業は大型船の主機関を除くと社外工（1次・2次下請工）が中心にこれをおこなうという編成であった。それが不況に至ると，本工員の大量離職と新造船の受注減による修繕船作業の相対的増大とが重なったことによって一時的には社外工への依存率が約60％という高い比率を示した。しかしながら，現段階においては，他職場からの配転による本工作業員の増大(7)にともない修繕船作業分野への彼らの進出が顕著になってきている。そのため社外工への依存率も低下しはじめ，内業作業や外業の新造船，修繕船作業とも本工中心となりつつあり，社外工は修繕船作業のうちでも残りの補機関の修繕要員として確保されているといった編成に変えられてきているのである。しかもその相対的にみて減少傾向にある社外工にしても，1次下請工中心に編成される傾向が強くなってきているため，2次下請工の「スポット」要員化は避けられない状況といえる。

⑥ 塗装職場

この職場は，最盛期においては本工数を社外工数がはるかにしのぐという社外工職場の典型であったといってよく，そこでは本工が「上部構造」区画をそれも「塗装」中心におこない，その他の区画や修繕船作業については全て社外工が「錆落し」も含めて1次・2次下請工ごとにそれぞれ作業を分担し合いながら担当するという編成であった。一時的には「スポット」工を含めた社外工層の増大にともない，本工層がそうして増大した社外工の作業監督のみに追われるという事態も生じたほどである(8)。また，この職場は，作業条件や環境が他職場以上に劣悪でもあるため(9)（前掲図表2－Ⅰ・35も参照），元々から外部労働力に依存する傾向が強く，しかも後にのべるように塗装作業そのものが最近その単純化・不熟練化傾向を一層強めていることもあって，不況過程を通してもその傾向に大きな変容はみられない。ただし，本工層の実作業に携わる範囲が最盛期の場合とくらべて拡大してきているため，その分のしわよせが社外工層，そのうちでも特に2次下請工層への仕事量の削減となってあらわれているのが現状である。したがって，この職場の労働力編成は一定数の本工を補完する形で社外工層が活用されるが，そうした中でも仕事量の削減率の特に著しい2次下請工の場合は本工，1次下請工の遂行する仕事量の変動をカバーする「スポット」要員として位置づけられつつある。

⑦ 船具職場

この職場は，最盛期においては，重筋肉労働で高所・危険作業が多いという仕事柄，社外工数が本工数をしのぐというほどの社外工職場であった。例えば，それを足場作業でみると，危険度の少ない箇所を主に本工が担当し，それ以外のすべての箇所については社外工が1次・2次下請工とに分かれてそれぞれ分担し合うという編成になっていた。もっとも仕事が極度にたてこんでくるとそうした編成も崩れ，本工・社外工が混在一体となって作業をおこなうことも

少なくなかったようである(10)。ところが，不況過程に至ると，今度はその逆に本工化が押し進められる結果となった。そしてその過程では社外工の大幅な削減がおこなわれたのはいうまでもないが，特に２次下請工についてはその全面削除がおこなわれたほどである。こうして，現段階においては，本工中心に作業が進められ，社外工（１次下請工）がそれを補完するという編成になってきている。そしてそうした編成のもとで、再び工事量の漸増にうながされ社外工数の増大がみられるのである。こうしてみると、この職場ほど工事量の変動に応じて社外工の増減が容易におこなわれる職場は他にみられないといってよい。この点はまたこの職場の作業の多くが単純・不熟練作業であることとも無関係ではあるまい。

⑧　その他

電装職場の場合，新造船分野は本工主体で変化はないが，修繕船分野では元来から船舶の航海用計器や電子機器類の修繕要員として主に社外工層が活用されていた関係で，むしろ不況過程を通して修繕船工事の相対的増大傾向にうながされ，かえって社外工依存度が上昇し，社外工数が本工数をはるかにしのぐ社外工職場になっているのである。その一方，現図・設計，機械加工，鋳造（後に廃止となる），ボイラー等々の職場においては完全に本工化されてきているのである。また，構内設備の営繕（土木・建設工事）や安全衛生（主に，し尿処理）等々においては，元々からすでに社外工化されていたために今次においてもその変化はない。

以上のように，それぞれの職場の実情に沿う形で若干の違いがありながらも総体としてみた場合における不況過程の本工・社外工（１次・２次下請工）という重層的労働力編成は，絶対的に社外工職場の縮小が図られながら，工事量の相対的に減少している，なおかつ5000総トン以上の船舶については室蘭製作所との間で分割建造が強いられるという，そうした新造船分野においては，「希望退職」という名の実質的首切りで数少なくなった本工労働力中心に編成し，それを補完する形で少数の社外工（１次下請工中心）が導入されるという形態で，これに対して相対的に工事量の増大した，なおかつ親企業にとって利潤追求の容易な修繕船分野(11)においては低コストでたたる，しかも工事量の変動の大きい同分野だけになおさらなのだが，人員の増減調節の容易な社外工労働力を中心に編成し，それも同じ社外工層を内部で「常用」的活用の１次下請工と「スポット」的活用の２次下請工とに分断させながら，これを補完する形で本工労働力を導入させるという形態で，それぞれ編成替えされているということができる。

これによって，社外工層の地位は増々不安定となるばかりか，その担当する仕事分野や内容の変更も多くなるにしたがい彼らの性格にも一定の変容が生じはじめているといってよい。

２　作業内容の変化と社外工労働力の性格変容

こうした仕事分野や内容の変更によって生じている現段階における社外工労働力の性格変容についてここでは明らかにするが，そのためには，まず職種別の作業内容の変化を明らかにしておかなければならないだろう（前掲図表２－Ⅰ・39参照）。

①　溶接工

この場合，現在では男子労働力のみが手溶接を中心におこない，その作業範囲は一応従来通りに内業，外業とに分かれてそれぞれの担当作業が決められているのであるが，最近ではその担当作業をつねにおこなうという形態にはなっていない。というのは，前述したように溶接工の作業が本工中心におこなわれるため，その日の仕事量の多少に応じて社外工が常に内業，外業を移動させられるからである(12)。そうしたなかで，特に修繕船が突発的に入った場合など

は真っ先に社外工が担当させられる(13)のはいうまでもない。したがって，彼らは内業溶接もやれば外業溶接もやる，修繕船溶接もおこなうといったように様々な溶接作業をこなさなければならなくなってきているのである。しかも修繕船作業になればその作業条件，作業環境が悪くなり，かつ危険度もそれだけ高くなる。

「場所的にやりにくいんだよね。狭くなっちゃうから，マスになっちゃうから。確かに上の方ならね，上甲板で仕事するんならいいんだけどさ，ああいう広い所でさ，何もない所でさ。だけど下の方にいったら二重底だとかさ，ああなったら狭くてイヤなんだよね。体，本当に，連絡船の中に入ったら今度出れなくなっちゃうんだよね，こういう１ｍ四方のマスになってるんだよね。１ｍより小さいんじゃないか，おそらく。そして１人なかでぶっ倒れちゃったんだよ。そしておやじに電話かけてさ，して，みんな心配してさ，ボースン全部集まってさ。外板まわりならいいんだけど，中仕事はイヤだね。そんなこと言ってられないけどさ，イヤだなんてさ，そんなこと自分では口出さなかったけどさ，一応働いてるんだから，金もらってるんだからさ」(No. 1，N氏)

② 取付工（内業，外業）

内業取付工の場合は，従来通りブロックの組立作業をおこなってはいるが，この作業も本工中心となっているため，その時の仕事量の多少に応じて鉄艤製品の取付作業や修繕船の鉄工作業にまわされることもみられる(14)。

これに対して外業取付工の場合は，ブロックの取付作業からタンクテスト，エアーテスト等の準備作業やグラインダー仕上作業といった不熟練作業へ，あるいは外板取り替え，亜鉛板取りはずしなどの雑多なしかも単純な作業をおこなう修繕船鉄工作業へと配置替えさせられているのである。

「修理船の場合は，期間が短いから，入ったら２日か３日でやるから。だから，そういう面でちょっとやる人は大変だけど身体的にはね。技術的にはたいした関係ない。新造で取付やってる人は，修理船きて，修理船の鉄工できないということはない」(No. 12，企業主)

「図面通り，図面でやる製作そのものというの，修理船の場合は少ないからね。新造船あたりにいけばね，そういうものが，もうしょっちゅうあるんだけども。修理船てやつは，とにかく腐って穴開いたとこをブッタ切って，鉄板もっていって張りつけたりさ，もうそういう大ざっぱな仕事が多いからね」(No. 36，企業主)

③ 管艤装工

この場合は，修繕船作業の比重が高くなり，そこにおいては，ただ傷んだり腐ったりした管をその部分だけ切除して内業にて製作された新管をその箇所に元通りに取付けてやりさえすればよく，前述してあるような管艤装作業で難しいとされている「型取り」，「スケッチ取り」もなく，図面の解読も必要としないといった単純作業のくり返しがおこなわれているにすぎない。

「修理船の場合は，新規にパイプを設置するというよりも，むしろ古いパイプをね，腐ったり，つまったりしたパイプを取り替えるとか，そういうのが多いですからね，技術的にはどうということないですね」(No. 14，H氏)

④ 木艤装工

この場合は，他職種のような作業内容の変化も作業場所の移動による変化もないが，ただ電動工具の普及により，「切る」，「削る」，「穴を開ける」といったこれまでどちらかというと手

工的熟練を要求される仕事が簡単化されるとともに，その面での肉体的な労働から一定の解放をうけるという変容はある。

⑤ 仕上工

この場合は,修繕船作業を中心にみていくと,近年その作業内容が単純化してきているといってよい。というのは，前述したようにこの作業は手工的熟練を他の職種以上に必要としていたのであるが，最近ではその作業のやり方をみると，解放した部品を旧来のように機械加工や手仕上をほどこして復旧してやるという伝統的な作業方法が減少し，その代わりにただ傷んだ部品を新しいそれと交換して復旧してしまうというやり方が増えてきているからである。いわゆる仕上工の「整備工」化といわれる現象が進んでいるのである。

「今ね，仕上工というよりも整備というか，組立工みたいなスタイルになってるんですよ，だから本当の仕上工というのはあまりいないんですよね。だから船が入ってきても部品，予備品というんですか，あるもんですから，だいたいそれをもう入れ替えるというのが多いんですよね。こわれたところを取りはずして，それを新しい部品を入れると。メーカー決まってるでしょ，メーカー品があるわけですから，そこへ注文して，新しいもの取って，古いものと交換するというスタイルになってるもんだからね。同じ修繕船でもこわれたものを直すというのはなかなかないんですよね」(No. 17，企業主)

「今は，むしろ仕上工というより整備工でないですかな，そういうような言葉，ぼく当てはまると思うんですよね。車屋の整備と同じでね，部品を交換するとかそういうな，今は形になってきてますよ」(No. 45，企業主)

⑥ 塗装工

この場合，どうしても「錆落し」作業が多くなるために，それ専門の労働力が必要とならざるを得ない。したがって，塗装工の担当する作業が「錆落し」と「スプレー塗装」とに分化する傾向をみせている。しかも，今次においては，前節で詳述したように社外工により一層の「能率の向上」が求められるため，なおさらこの傾向が強くなっているといってよい(15)。そして前者の場合にはすでにその不熟練作業としての性格が強まっているのは明らかだが,後者の「スプレー塗装」にしても，近年進歩の著しい塗料の品質向上やスプレーガンの機能向上(16)などにより手工的熟練がしだいに不要化しつつあり，その単純作業化が進んでいるのである。それればかりか現時点（'85年）では日本造船工業会を中心に次代の塗装をになうものとして人間にとって代わる「塗装ロボット」の研究開発が着々と進められていることをつけ加えておきたい。

⑦ 足場工

この場合は，作業そのものにほとんどその変化はみられず，依然として他職種からみれば極く簡単な作業であり，かつきわめて重筋肉労働の強いられる仕事となっている(17)。

以上のような不況期の社外工の職種別作業内容の変化によって，現段階における社外工労働力群は，前頃で明らかとなったオペレータータイプの労働力，手工的熟練労働力のうちの第3のタイプの女子労働力等々が皆無となったことによって，全体としては手工的熟練労働力と不熟練労働力とで構成されるようになってきたといえる。しかしそれだけではない，その手工的熟練労働力たる性格にも一定の変容が生じはじめてきていることをみのがすわけにはいかない。それは以下のような変容である。

1つには，溶接工や内業取付工のように，新造船，修繕船の別なく雑多な同職種の作業をお

こなったり，特に後者の場合には関連職種の作業をも含めて行なうなどによって，より「多面的」な技能が要求され「多能工」化する場合である。

2つには，仕上工（修繕船），塗装工（「スプレー塗装」）のように，作業そのものが単純化を強めてきていることに加え，それによって技能修得に要する期間も極端に短かくなることにともない「半熟練労働力」化する場合である。

3つには，外業取付工，管艤装工のように，不熟練作業や修繕船の雑仕事などにまわされることによって，「不熟練労働力」化する場合である。

（注）

(1) 「今やってる建造方法というのは，だいたい船，例えば28（2万8千t）なり3万tの船をやりますとね，船を3つに分割してつくってるんですよ。（船主，船尾，真中？）うん，ま，結局，売却の規制でもって，ここ5千t以内の船台になってるもんですからね。結局28なり3万tの船になると規格上できないもんだから，一応ブロックを3つに作って，最初，あの尾の方と真中の部分を，真中の底の部分だけですね。それをここでつくって1回海に浮かべて，それを室蘭（製作所）にもっていって，室蘭のドックの中でつなぐと，そして一応つないだものを函館にまたもってきて，で艤装をすると，こういうシステムになっているのね」（全造船機械労働組合Hドック分会副委員長）

(2) 「本工はなかなか場所を動かすというと，また組合的な話しで，それ，いわくいいがたしでね，本当もうつまらんことたくさんあるんですよ」（元Hドック内業係長S氏）

(3) 「時間的に余裕がなくてですね，社員工（本工）が深残業しないと間に合わないと，それは全部下請にまわっちゃう」（元Hドック内業係長S氏）

「だいたい深夜業とか徹夜ということになるとほとんど業者でやっちゃうから。社内工が，やっぱりやるといろいろ金もかかるしね。（1ヵ月何時間以内と残業決められていますね本工は？）そうです，（それを越えてやるということは本工が？）まずないでしょ，社内工の場合は。だから，会社（Hドック）の方も，ま，そういうふうな状況だから，だいたい，ま，定時間でもっておさえるという指導してますけどね。これは当然の話しだと思うんですよ」（No. 2，企業主）

なお，第1節の4の(注)一(19)も参照。

(4) 「今では本当に船底だからファンをかけるわけですよね。で，パイプの材質によっても問題あるんですけど，亜鉛の，要するにナマリですよね。ああいう材質のやつは，二重底の中にできるわけですよね。最初これがわからなかったですよね。普通のクロ管（クロム管）でしたら，切ってもたいした身体に影響ないですけどね。あの亜鉛びきのメッキ管てやつですけどね。これ，二重底で，要するに合わせて切るわけですよ。切るというよりも，最初わかりませんから，ただ入ってるだけですよね，いっしょに手元で。すると，ちょっと離れてよというような具合で，離れて見させるわけですけど，何のことかなと思っていましたけどね。家へ帰って，さてご飯食べる頃になると寒気するわけですよね。……（二重底の環境は）悪いですね。もう低いですし，頭はぶつけるし，暗いですし，現場としては最低でしょうね」（No. 43，ボースンS氏）

(5) 「新造船やってて，仕事の合間に修理船やるんですよ。修理船の方が30％ぐらいやるのかね，月にだいたい30％ぐらい，工事量にしたら。（最近は？）最近は修理船が主ですね，ほとんど岸壁で。修理船というのは第1ドックに入るんです。第1ドックと第2ドック，それと第1岸壁。……新造船は，本工の方が多いんですよ。三組入るから，18人ぐらい入るかね。……本工の人も修理船やるけども，工事量の多い場合ね」（No. 14，ボースンK氏）

(6) 「このたびも，（Ｈドックの）昔の重役連中がほとんど代わりまして，今度あの鋼管（日本鋼管）とか拓銀（北海道拓殖銀行）とかああいう人がたが入ってきましたから，いきおい考え方も変わってきたんでないですか。だからＴ（No. 80）さんあたりも，もう直接（Ｈドック）本社で，東京本社で決めてしまうというからね。（やはり安くできるんでしょうね？）ねえ，大量にドンと取りますからね，何でもね。（材料費も安くあがりますしね？）ええ，ここのドックだけやってるわけでないですからね。全国の造船所の仕事をしてますからね。だからいくらでもたたくにいいんじゃないですか」（No. 55，企業主）

(7) 「今でも，だからね，まだ養成してる期間だからね。だから仕上の連中は，結局まだ必要だということだね。会社（Ｈドック）ではね。（本工を？）うん，結局，職場転換だから」（No. 44，企業主）

(8) 「塗装の場合は，もう一切社外工だけで……完全に全部実作業は業者がやると。で，この２人は，（本工の）伍長と一般（工は）何やってるかというと，連絡係なんですね。で，実際の指揮・命令系統というのはあくまでも（本工）班長がやってると，そういうことなの。要するに，Ｓ班長からやろうとされることを伍長が伝達すると」（元Ｈドック内業係長Ｓ氏）

(9) 「タンクの場合でしたら，夏なんて入ったら，とてもとても暑くて暑くて，鉄板焼けてるからね。入っていっただけで汗びっしょりかくから，素人なんてタンクの中につっこんだら，みんな次の日にはこないですよ……真夏に『吹きつけ』に入りますね，もう酔っぱらっちゃうからね。……シンナーたって，普通の家屋のシンナーとは違うからね，……みんな防毒マスクつけて入りますからね」（No. 61，企業主）

(10) 「本工も下請といっしょになってやりますからね，（業者といっしょ？）ま，いっしょの時もありますね」（No. 75，Ｋ氏）

「足場は，（本工と）混在して作業したケースの方が多かったんでないかなと気するんですけどね」（元Ｈドック内業係長Ｓ氏）

(11) 「結局，会社（Ｈドック）としては，修理船に力を入れるということになってるからね。だから，もう新造をやりながら修理船をこなしていくということになるんじゃないかと思うね。結局，会社としてはやっぱり修繕の方が利益いいわけさ。（どうして？）量よりね，やっぱりお金になるということですよ。（納期が限られているから？）うん，その間に突貫工事みたく入るでしょ……結局，使ったものだけのものはもらうんだから，請求して取るんだから。……ものが上がってきたら，上がった値段であれするから，だから修繕はいいということです」（No. 14，現場監督者Ｗ氏）

(12) 「結局，地上（主として内業）に仕事がなくなれば現場（主として外業）に行っちゃうとか，現場がないと地上にくる，あるいは結局修理船（作業）に行っちゃうとか，とにかくもうタライまわししているわけだ」（No. 4，企業主）

(13) 前掲，第１節の４の(注)－(15)，No. ２の企業主の聴取りを参照。

(14) 「いろいろその間には，ブロック以外の仕事もありますけどね。……ブロック（組立）だけでなくても，他のいわゆる修繕船あるいは現場の取付け，あるいは艤装関係ですね，いわゆる艤装関係とかそういうのもやるんですよね。ま，やれるんですよね。ですから，ま，どうしてもブロックがなくなった時にはそっちの方で仕事やってたっていうな時もあったんです」（No. 7，企業主）

(15) 前掲，第１節の３の(注)－(36)を参照。

(16) 「今は，もうスプレーでも，あの50：１だとかってね，チップ（スプレーの塗料吹き出し口につける器具のこと－引用者）がね，いろいろ改良されてね，もうバァーッといったら，もうものすごい，ハケでもう全然つかないくらいのね，厚みのつくチップだとか，そういう器機でてきてるわけですよ」（No. 82，工務部長Ｉ氏）

(17) 「やっぱり力仕事ですよ。もう労働にしたら重労働じゃないですか。やっぱり1枚の足場板が生木であれば60キロ，乾いたのでも35キロくらいある1枚の板を1日に何百枚って動かすんだからね。だから，やっぱり労働としたら相当に重労働」(No. 67，企業主)

「単純作業だから足場関係って。ま，道具ってそんなに種類があるわけじゃないし，使い方みれば1週間でも2日でもわかるからね，わかる人は。それほど難しいあれじゃないの，そういう面では」(No. 64，企業主)

「たいした難しい仕事でないから。ただ要は，安全に板をそなえつけてさ，あと固縛するとかさ，そういう仕事だね。番線でもって縛って，板がずれたり落ちたりしないように，そういう仕事だからね」(No. 75，M氏)

3　労働強化の実態と労働災害

こうした現段階の社外工労働力群は，社外企業主から以前にも増して「能率の向上」を要求させれているのは前節ですでに述べた。それも設備の増強や改善がともなっていないだけに彼らに一層の労働強化が強いられている。しかも，これまでの考察で明らかにしたように，社外工の主たる作業分野が一定せず不安定であるばかりか，作業条件・環境の劣悪な修繕船作業にまわされることが多くなっているのである。それだけに労働災害の多発につながりかねない。とはいえ，こうした修繕船作業は，社外企業にとっても，それによって残業時間の増える社外工にとっても身入りのあがる分野(1)だけにその矛盾は一段と深刻である。ここでは，こうした点をふまえながら，労働強化の実態とそれによる労働災害の増加について明らかにしておこう。

労働強化の一つの現われは，作業配置人員の削減である。例えば，取付工の場合，これまで2人一組であったものを1人作業にしている。また足場工にしても一組6人からその半分の3人一組にしているところもあるといった具合である。

「余った1人で他の仕事ができるという考えでしょ，とにかく1人1人で範囲を広くしていくという考えですよ。だから体はゆるくないですよ」(No. 11，N氏，取付工)

「前は12人二組だったのね，一組6人で。現在は合理化ということで3人になったの一組」(No. 75，M氏，足場工)

こうしたことは，応々にして安全無視になるのだが，その点について次のように指摘されているので引用しておこう。

「本当は10人かかるんだけども，ドックから10人分ってもらってくるんだけども，7人でやってみたり，ま，そこの現場の状況によって把握するんだね。……だから本当は一段づつ（人間が）いなきゃないのに，三段に一人入れてみたり，三段さ2人ついてみたりね。そして，下の人が，本当は2人で（足場板等を）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くなるからね（安全は重要なんだけど？）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」(No. 67，企業主)

二つには，休憩時間の削減や始業・終業時間の徹底である。これによって，社外工の実労働時間が以前にもまして延長されることとなる(2)。ちなみに次図表2－Ⅰ・40によって，本工・社外工の1人当りの年間労働時間の対比を示しておこう。これによれば，社外工の労働時間は不況過程において一時期を除き本工のそれをはるかにしのぐばかりか，最盛期（'74年）のそ

図表２－Ⅰ・40　Hドック本工・社外工の労働時間数推移（１人当り）

年次／区分／本工・社外工別	1974年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)	1978年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)
本工	2,010人	5,690,908 h	2,099 h (A)	70	1,941人	3,568,713 h	1,838 h (A)	794
社外工	1,944	4,217,782	2,169 (B)		642	1,689,823	2,632 (B)	
年次／区分／本工・社外工別	1979年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)	1980年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)
本工	1,272人	2,800,156 h	2,201 h (A)	281	1,261人	3,245,072 h	2,573 h (A)	−91
社外工	385	955,604	2,482 (B)		402	997,920	2,482 (B)	
年次／区分／本工・社外工別	1981年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)	1982年 全労働者数	延労働時間数	1人当り延労働時間数	(B)−(A)
本工	1,269人	2,622,226 h	2,066 h (A)	261	1,262人	1,261,098 h	999 h (A)	204
社外工	404	940,142	2,327 (B)		498	599,323	1,203 (B)	

（注）　1. 函館労働基準監督署「業務要覧」（各年次）により作成。
2. 1982年は６月分までの計算による。

れを一貫して上まわっているのがわかろう。これに先の実質労働時間の延長が含まれるのである。

三つには，社外企業内の応援稼動の日常化である。今までは一人の社外工が自ら割り当てられた仕事さえ完了させればそれで済んでいたのが，今度はそれに加えて遅れた仲間の仕事の分までカバーせざるを得なくなってきているのである。

「(自らの作業が）終わったら，隣りのとこまでやらなきゃならないんですよ」（No. 75, M氏）

「今ね，やはり最低賃金でおさえてるからね。ここの仕事忙しいから，ここの仕事，したら７時，８時までやるか，向うの方暇だから５時で帰すか。そうじゃないの，みんな一定，同じ時間だから。結局，忙しい方から人をまわしてやったり，そういうことだから，残業はみんな一定」（No. 107, S氏）

こうして，少ない人員で長時間働き，しかもこれまで以上の作業量をこなすといった密度のきわめて濃い労働が社外工に強制されているのである。その結果，彼らの疲労度は頂点に達しているといってよい。

「俺，この間もH（No. 4）さいって手伝ってきたけど，ひどいとこだ，ドックだら。昔と全然違うわ。(どこが？）やっぱり時間から時間びっちり稼がせる。一服なんて全然ねえもの，ほとんど。したから，いつもひやかしに言ってるけど，ドックに今いたらあれだべやというんだ，80（歳）まで生きるとこ70くらいしか生きねえわというんだ。(それだけ作業密度が濃く？）やらされてるね。(残業やっても休みがない？）４時に，15分くらい休憩してすぐだものね。昔のドック（最盛期のころ）だったら，残業２時間たら，５時半頃，だいたい遅くとも５時40分頃あがってきたけどさ。今，残業２時間といったら本当に６時までビッチリだもの，タバコ飲む暇もねえよ，今のドックだったら。……今のドックは，１ヵ月，したから残業ビッチリやって，あそこはあれだよ，17〜8万稼げねえよ，今だら。まずいいとこ17万稼いだらいいもんだよ。今のドックならすごい。10円，20円安くても，町に出てればずっと体楽できるわ。(工数つめ

られてるから休んでる間もない？）まず，そうだ。結局，10時間出たもんだったらさ，昔15時間でててるブロックならね，今だら10時間くらいでねえのか。したから１時間か２時間くらいしか浮かねえということさ。ドックさ行ってたら，家さ来て，２時間残業やってきて，８時か９時頃になればダウンして寝てしまうよ。それだけやっぱりつらいということだな，やっぱりドックの場合だらね」（No. 27，企業主）

そればかりか，こうした疲労度のたまる密度の濃い労働を，作業条件・環境の劣悪な修繕船作業においておこなうことが多くなるにつれ，いつ災害が発生してもおかしくない状況(3)がつくられているのである。しかも前述したように「能率の向上」のためには安全対策もおろそかにされがちであるからなおさらである。次図表２－Ⅰ・41，42は，本工・社外工の災害度数率，その強度率の推移をそれぞれ示したものである。これによれば明らかなように，度数率では本工のそれを下まわるものの強度率においては本工のそれをはるかに上まわっており，それも不況過程において一段と顕著になっているのがわかる。しかし，ここで注意しなくてはならないのは，「度数率の低いこと」であろう。というのは，社外工の場合，いうまでもなく，余程大きい災害でないかぎり届出しない，あるいはできない仕組みとなっており，いわゆる「災害隠し」が日常的だからである。したがって，この度数率は，実際にはもっとはるかに高くなるはずである。

「（事故は社外工の方が多いか？）やっぱり，あるんでないかい，表に出ないけどね。結局表に出ないように下請で配慮してやってるけどね」（No. 19，Ｍ氏，傍点引用者）

「よく会社（Ｈドック）の人間はやるけどね。腰痛とか，腰痛が多いんじゃないかな，会社の人は。重いものもって腰痛めるとか，同じことやっても会社の人間だけ腰痛になるんだけどさ，そこが不思議なんだなあ，実際の話しそうなんですよ」（No. １，Ｓ氏）

こうして，社外工は，常に身の危険にさらされながらも「能率の向上」という名の「合理化」を身をもって実践し，なおかつ協力していかざるを得ない立場におかれているのであるが，その圧倒的大部分が未組織のまま放置されているのである(4)。

（注）

(1) 「我々は，もう新造より修繕の方がやっぱしあれば修繕部門になりますよ，お金になるから短時間で。その代り残業も何もねフルにやらなきゃならないけど。結局，我々会社としては，やっぱり利益があがるから，やっぱり修繕の方さ行く。新造というものは，ちゃんと予算というもの決まってるから」（No. 14，現場監督者Ｗ氏）

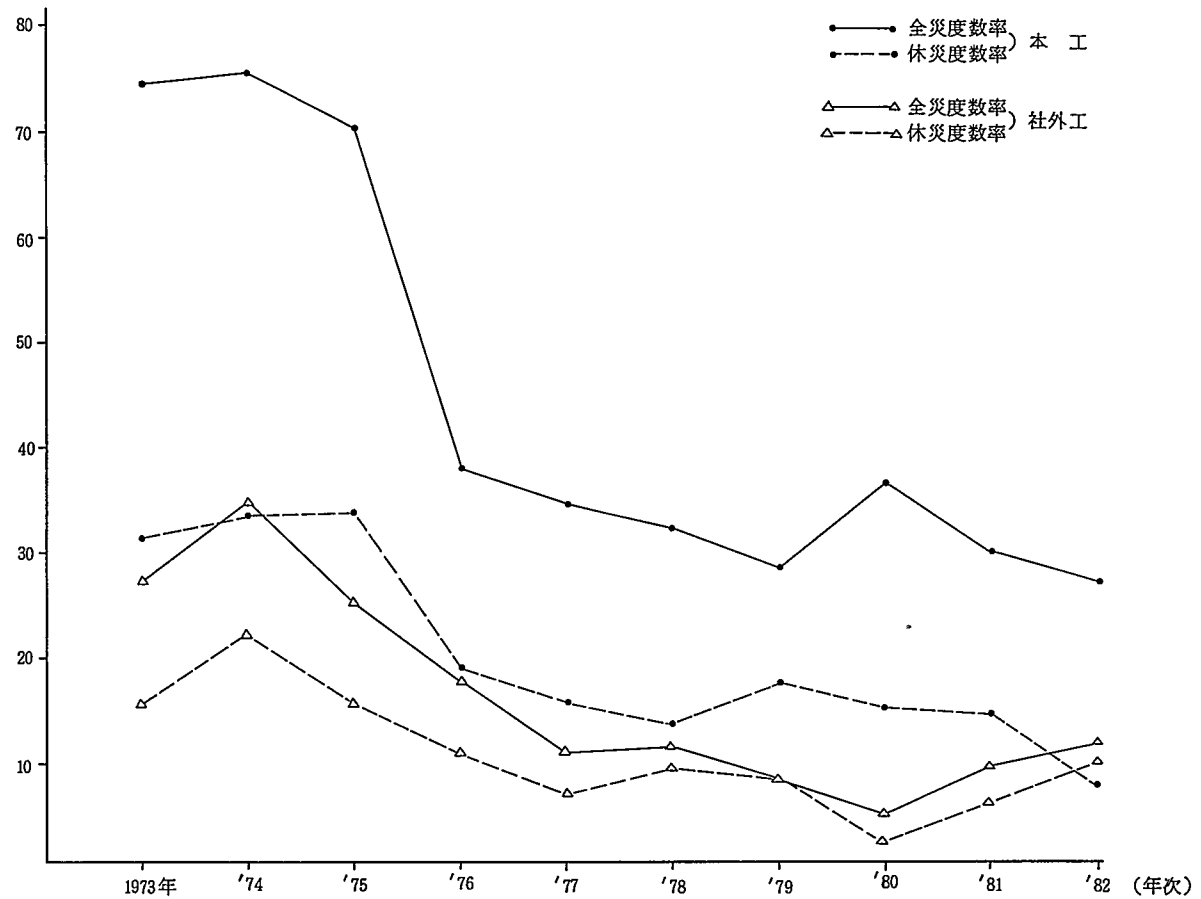
「修繕船の方が多かったの，金になるからね，汚いし危いけども。新造はね，単価決められてるもんだからね，たいした金にならねえんだわ。やっぱり危くても危険でも汚くても，やっぱり修理船だら金になるからね。その代わりもうすごいもんだ」（No. 36，企業主）

「やっぱり残業なれば，若い者も喜びますしね。１時間，２時間であれば，賃金の問題でも何十％増しとかってまわっていくからね。夏の場合なら日長いから，結局朝８時から晩４時までですか，せば，やっぱり６時頃まで残業すれば，次の日，日曜日であっても，だいたい１日の半分以上の，２時間か３時間の残業でそれが埋め合わせで若い者につくからね」（No. 67，企業主）

「だいたいね，あの当時（最盛期）だって，今でもそうだろうけど，残業してようやく生活できるかの賃金なんだから」（No. 41，企業主）

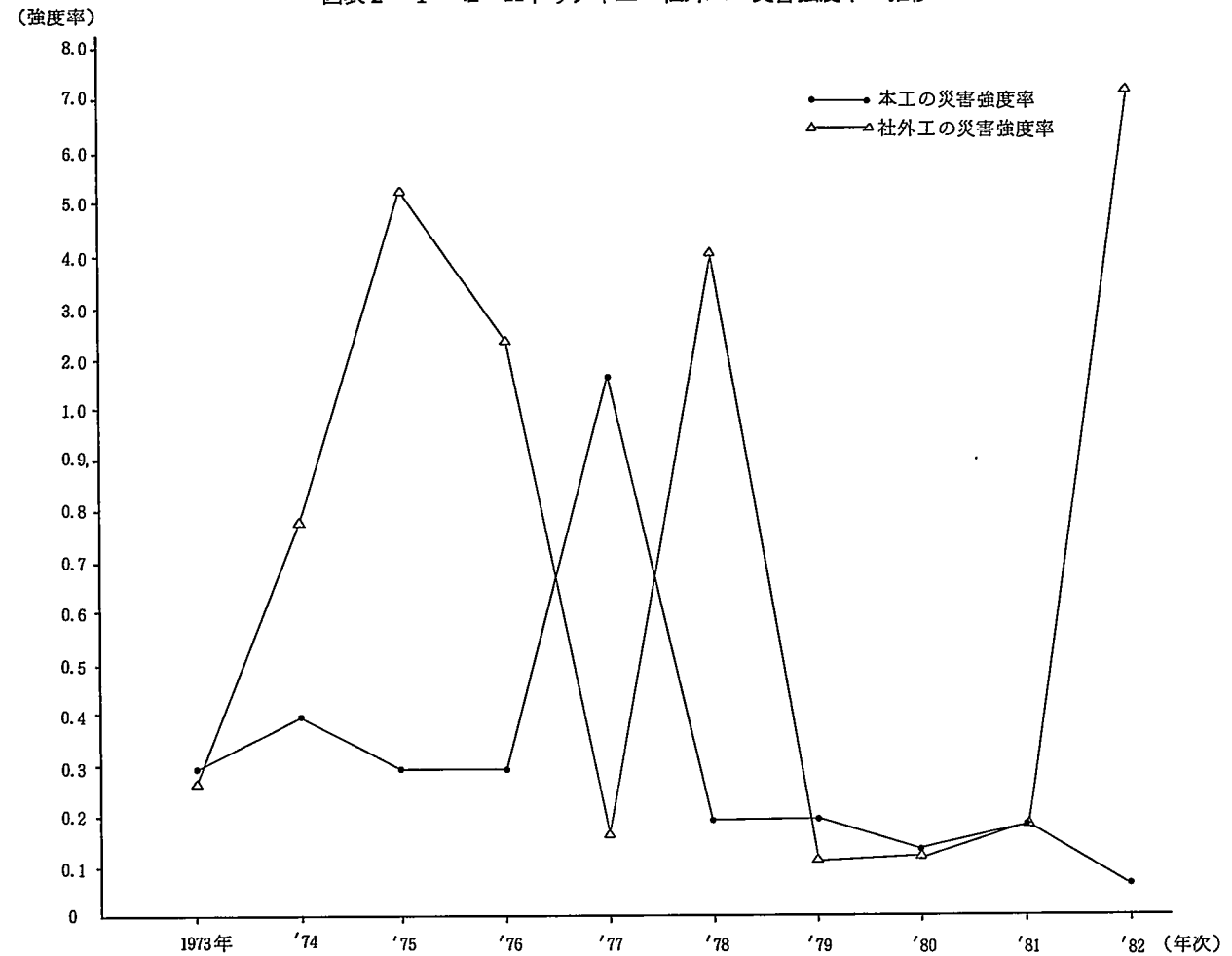
「残業の多い時は，ほれ，残業時間でもってどうにか14～5万なるというような。残業欠ければ，12万か

図表２—Ⅰ・41　Hドック本工・社外工の災害度数率の推移



出所：Hドック「安全衛生年報」各年次。

図表２－Ⅰ・42　Hドック本工・社外工の災害強度率の推移



出所：Hドック「安全衛生年報」各年次。

13万くらいしかないですよ」(No. 75, M氏)

「残業しないとね，働く人が生活できないんですわ」(No. 2，企業主)

「残業なくて，もう食っていけないもの」(No. 12, K氏)

(2) 「検査がもう決まってて，今までの一番早いという例取られてるんですよね。1人何平米という基準決まってるから，どうしてもそれ以下にするわけにはいかないんですよね。だからものも言いませんよ。そんなもの言ってる暇なんかないですよ」(No. 75, M氏)

「1日に一服するのでも30分もすわってないで，タバコを2～3本吸ったらサッと（仕事を）やるというような形で。もう，どこでもタバコ吸えないからね。一服だというまでみんなタバコ自発的に吸わないからね，一服という言葉出るまで黙ってやってるから」(No. 16, S氏)

「きついよ，きつい。残業が時間一杯やられされるし，普通（の仕事）を目一杯やらされるし，日・祭日もほとんどない」(No. 22, F氏)

(3) 「やっぱり，下請が労災多いというのは残業だと思うよ。それから仕事の面でも社員（Hドック本工）よりは業者の方が悪条件が多いということははっきり言えるね……無理して働くというより，ま，無理もあるだろうけど。やはり，どうしても危険な仕事，時間の制限された仕事が多いってことだな」(No. 7, S氏)

(4) 全国的規模での社外工組織化の試みは，過去，分裂前の全造船労働組合の積極的な働きかけで大々的におこなわれたこと（全造船労働組合機関紙「全造船」1957年6月，社外工組織化特集1，2号参照）があったが，その後は，この組合の分裂にともなう右派組合（同盟系造船重機労連）の台頭によって，しだいに立ち消え状態となっていった。その一方で，大手造船所ではすでに主流派としての地位を失っている全造船機械労働組合（総評系）において，とりわけ未だにその主導権を握り得ている数少ない事業所の一つであるHドック分会においては，社外工の組織化に向けた地道な取り組みがおこなわれてきてはいる。

「従来の方針とね，別段組合的にはそれほど基調というのは変わらないと思うんだけどね，ま，やっぱりそういう中でもできるだけやっぱり機会をとらえて，ま，組織化に向けてのね，努力はかなりしていかなきゃならないということで，ま，春闘時点の取り組みと合わせてね，ま，我々自身も日常的な面の，やっぱり下請業者との信頼関係というのかね，そういうものは，特に職場的にいうとね，船具なんかは，割りと下請の労働者とも緊密間，一体となったね，その，そういう体制はあるんですよね。だから冠婚葬祭の問題含めて，ま，業者のそういうことがあってもね，かなりの世話役活動というかね，そんなことをしたり，いろいろな体制をつくってやってるんですけどもね」(全造船機械労働組合Hドック分会副委員長)

しかしながら，最盛期においてさえ2～3社の社外企業で労組が結成されたに止まり，いわんや現在では，そうした企業群の倒産もあって，たったの1社にのみ労組が存続しているにすぎなくなっているのである。このように，社外工の組織化が進みにくいのにはいくつかの理由が考えられるが，例えば次のように語られている。

「我々，絶えず，例えば，今でもね，秋闘なんかの時でもそうだったけども，結局要求の他に下請工の組織化ということを例年かかげてるんだけども，ま，現実的にはね，そう簡単にはいかないということは百も承知なんだけども，それは運動だから絶えずそういう基調を確認しながら取り組みの指針としてはね，かかげてるんだけども，実質，やっぱり，最近はあんまりないけどもね，はなやかな頃はね，やっぱり我々もバッチリ門でストライキやってさ，ピケ張って，下請も入れねえというなこともやったことはあるのさな。そういうなかで，当然，ま，個々の（下請）労働者はな，なんだ入られねえのか，しゃあないなということで，それでいいんだけども。親方にすれば冗談でねえ何とかしてくれと，こういうことで絶えず組合に

きてね，ああでもないこうでもないとやるわけさ。そういう，やっぱりいろいろな接触も含めてね，やってるんだけども。そういうなかで，例えば，いや，あんたがた，そのストライキやればいいかもわかんねえけどな，賃上げもされるかもわかんないけど，我々はどうしてくれるんだと，こういう当然はねかえりもあるわけでしょ。そういうなかで，例えば下請の単価そのものはね，上げろということで会社（Ｈドック）と交渉するというなこともね，当然やるわけさ，やってるの。ただね，問題はさ，結局そこで言ってるのは，結局下請に対する単価の引き上げということさ。そうすと，それは親方の問題なんだよ。個々の労働者の関係からいくと，直接には結びつかないわけな，で，そこのとことのかかわりがあるもんだから，何ぼでもそんなことやったってだな，親方が喜ぶわけだから，我々下請に働くものがさ，どういう恩恵をこうむるんだと。ま，こういう理屈になるわけだな。そのへんのからみも含めてね，当然，組織化，組織化といったって，実質的にはね，いざ個々の労働者に対して接触をもっても，ま，どうしても今までの未組織の企業，中小企業で働いてたということも含めてね，なかなかその組織化をするといっても簡単にはいかねえのさな，ざっくばらんに言って，ま，そこでの対話しかねえんだけどもね，実質的にはね，そのなかで少しづつでも理解を広げていくという形にしかね，現実的には今のところはなってねえんだけどね……腹のねえとこ言えばさ，現実企業自体がこういう状態になってね，ま，組合員，社員全体を減量しなけりゃならねえという，その状況の中で，今の社会体制の中でさ，そこまでの歯止めをね，我々としてやっていけるのかということになれば，最小限やっぱり組織のある部分はね，我々としてもやっぱり守っていかねばなんねえべと，こう考えてしまうしね。そういう意味で，やっぱりもし状況が悪くなってくれば悪くなってくるなりにやはり組織化しなけりゃなんねえというね，一つのやっぱり大衆自身の意識的なたかまりというかね，そのことと我々サイドからの働きかけというかね，そのものとうまく結合した時にはじめてそういう課題についてもね，取り組んでいけるんだろうというふうに考えています」（前掲副委員長，傍点引用者）

こうした本工組合の考え方に対して，当の社外工労働者たちは労働組合についてどのように考えているのか，次にいくつかの事例を紹介しておこう。

「（本工組合は社外工のために何かいうか？）我々にですか。ドックの組合ですか。組合の方はいわない。ただストやった時にはなるべく協力してくれと。協力してくれということは，じゃあ，あんたがた，私がたの家庭を見守ってくれるかと。そうでしょ，当然でしょ。あんたがたは，休んでもストしても組合で支給してくれるわね。我々の場合，ないわけだね，休めば。それを保障するかと。一日の日給を保障してくれればそういうふうにしますと。ただ他の面で相談して，こういう状態であるとかさ，このようにしたい，どのようにしたいということ，（本工組合は）受けますよ，いくらでも来て下さいと，組合にどしどし来て下さいと。して，話し合って下さいと，相談にのりますよということは言ってますよ。だけど行ったことないですよ。だって，いいことやってるんならいいけど，悪いことばかりやってるんだから，行ったってラチあかないんだからさ」（No. 16，Ｓ氏）

「（本工の）組合からね，自分たちの会社をつき上げなさいというアドバイスはありますよ。でもね，こういう企業体で作ってもしょうがないですよ，お互い苦しむだけで，……（社外工労組が）ないよりあった方がいいですよね。やっぱし，そういうシステムじゃないですよ，下請は。親と子みたいな，親身になってくれるしね。ただし，30人も（従業員が）いるところでは違うと思いますけどね。今はいらないですよ」（No. 17，Ｓ氏）

「たいがい５～６人しかいないからね（従業員が）。労働組合あったからってどうにもならないんだわ。要は，労働組合より仕事なきゃ駄目だから。労働組合あったって，仕事なきゃどうにもならないから」（No. 16，Ｏ氏）

「現実問題として，例えば函館なら函館に10人そこそこの人間しかいませんで，役員が何人か役職がいて，結局組合作って団体交渉やるだけの人数が実際いないわけですね。ですから，それこそ親睦会的なあれで，いろいろ問題について，打ち合わせ，ま，そういう場がありますからね」（No. 14，H氏）

「それ（社外工労組）はあった方がいいんだろうけどさ。やっぱりね，下請というのは，本当に弱いもんだからさ，組合なんか作ったら，あれでしょ，下請業者になったらたまったもんじゃねえと思うよ」（No. 14，現場監督者W氏）

「（組合の話しがでるか，あった方がよいとか？）そういう話しはときたまですね。（どんな形で？）やっぱり労働条件ですね。組合があったらということは別として，給料のこととか，社長の会社のやり方とかね，不満みんなで話してますね。（例えば？）みな，日給月給でしょ。長く勤めても日給月給で，今日入ってきた人も日給月給で。月給制にね，将来のこと考えて」（No. 16，F氏）

「（本工の組合が社外工に役立つことは？）それは，あまりないんでないかと思うけど。話し聞けば，労働組合の幹部の人もそういう働きはしてるっていうんだけどね。社外工の賃金引き上げるとか，災害のときのアレを引き上げるって事は，何かしてるっていうんだけど，直接我々にはないんだわ。ないけど，やってる事は確かでないかい会社に対して，組合の幹部の人が，社外工の人もアレしてるんだから，ちゃんとアレしてくれってことは言ってるんでないかな，という話しは聞きますよ，（そういう組合に望むことは？）望むことはいっぱいあるけど，どっちかというとHドックの組合は自分らのことしかやらないんだよね。だから，もう少し我々のことも含めて闘争するんであれば，みんなも協力するんでないかと思うけど。今のところは，あそこ二つ組合あるしょ，お互いにいがみ合って，我々どころではないんだわ。（社外工労組は必要と思うか？）私は，前々からそういうこと思ってたんだけど，職種別にいろいろ社外工あるでしょう，仕上，塗装とかこれみんないっしょの組合作っても全然駄目なんだわ（企業別組合のこと－引用者）。職種別に配管なら配管，塗装なら塗装だけの組合作るというんであれば一番いいんでないかと思うんだよね。これ，全部が全部組合作っても，いざストやるっても，片一方はストやっても，我々アレだとか，だいたい会社に対して影響ないんだわ。かえって配管なら配管だけをアレして組合作った方がいんでないかという考えなんだけど。おそらく実現はしないと思うよ。組合はあるんだけどね，社外工の。あるところもあるんだわ。だけど，ほとんどないんでないか。KI（No. 69）と，D（No. 99）はつぶれたからね。だから，ああいうところ1社でやっても，結局は，会社つぶしにかかるから，うまくないんだよ。かえって，配管なら配管の組合作った方が，何社もあるんだから，会社もつぶしようないんだから」（No. 14，ボースンK氏，傍点引用者）

以上の聴取り事例をみただけでも，労働者が階層的に分断されている場合の組織化問題，特にここでいう社外工の組織化問題については、まだまだ克服されるべき多くの課題があるように思われる。ただそうした中でも，社外工労働者全てが決して組合を拒絶しているわけではなく，なかには彼らなりに自らの経験を通して社外工労組の組織形態を論じる者も存在するということに注目しておきたい。彼らは組合があることをむしろ望みながらも，それがなかなか現実化されえない状況のなかで、半ばあきらめているというのが真の姿ではないだろうか。わが国資本主義社会においてその矛盾がもっとも集中している社外工ゆえにこそ，彼らのこうした状態を一歩づつでも改善させていく具体的な取り組みが，それも早急なるそれが，今日ほどわが国労働組合運動に鋭く問われている時はないであろう。なお，こうした社外工を含めた未組織労働者の組織化とその展望については，後に改めて別稿を予定している。

第3節　造船危機下の社外工制度と社外工労働市場

1　造船危機下における社外工制度

造船業における社外工制度は，これまでその機能としては，主としてバッファー（景気調節弁）及び低賃金労働力利用という形で論じられてきた(1)。

しかしながら，わが国造船資本の「合理化」展開にとって社外工制度がどう位置づけられているのかという点からは必らずしも明確にされてきたとはいえない。

したがって，以下ではこうした視点にもとづいて，今次の造船危機下の '80年代「合理化」展開にとっての社外工制度の機能並びにその位置を，大手造船の場合とHドックの場合とを比較しながら明らかにしておこう。

わが国造船業は，特に '60年代以降の大型船建造体制に向けた「合理化」によって，これまで一品づつの受注生産のため自動化・機械化されにくい，それゆえにまた労働集約的性格がまぬがれ得なかった生産構造を一定程度払拭してきたといってよい。

造船大手資本中心に展開された「合理化」は，第1に，大規模な設備投資による設備「合理化」である。例えば，工場レイアウトの変更・整備，大型ドックの建設，内業工場の自動化・流れ作業化，特にコンピューターを利用したそれ，またそれらにともなう各種自動機械の導入，大型クレーンの設置，それによる先行艤装の大幅な取り入れ等々である。第2に，こうした設備「合理化」を基盤としながら現場作業組織を職能別（職種別）から工程別組織へ，さらにはステージ別編成へと変更させていったことである。また，それと同時に労務管理組織の面でもIE等によって作業標準が作成され，さらには設計・現図の各段階から艤装に至るまでにおいて厳密なる工程管理を実施する過程で，ライン・スタッフシステムが導入され，'70年代はじめには今日の現場管理組織の土台がここにほぼ形成されたといってよいことである。第3に，上記の変容に即応する労働力として，'60年代から '70年代のはじめにかけて新規学卒入職者を中卒から高卒へと転換させ，彼らを早期戦力化のもとに，技能到達目標を設定し現場作業に密着した能力の向上を図るため，現場での実習と一体化させた訓練体制がとられるに至ったことである。こうして，大型船建造方式の進展，現場管理組織の変化，新規労働力の高卒への移行等々が，'70年代以降の造船業における「能力主義管理」の土台となったのである。そして，前述したライン・スタッフシステム，ステージ別編成による労働力編成は，職能資格制度の導入と所内の全従業員を対象とした階層別企業内教育の体系化を必至化し，さらにはステージ内の職種統合，多能工化，アイドル時の応援作業等々の少数精鋭主義に向けた編成替えを可能にさせる基盤となっていったのである。ところで，こうした「能力主義管理」を可能とさせる「合理化」の展開をささえるもう一つの条件として '65年以降造船大手企業中心に労資関係の「協調的体制」が形成されてきたことを見逃すわけにはいかない(2)。

こうした「合理化」は，当時準大手として位置していたHドックにおいても同様の進展をみせていたが，ここの場合には，造船大手とは異なって総評系全造船機械所属の同社労働組合が大きな力を有していたため，上記の「合理化」展開は経営サイドの意図する形では実現されえなかったのである(3)。もっとも大手造船とても，上述の「合理化」を完全実施するまでには至らなかったといってよい。なぜならそれほどまでに大量の船舶受注が相次ぎ，それを人海戦術によってこなさざるを得なかったというのが現実であったからである。

図表２－Ⅰ・43　わが国造船業の工事量（進水量）と工員数推移

区分 / 年次	進水量		工員数						下請化率
			総数		社内工		社外工		
	(千G・T)	指数	人員数	指数	人員数	指数	人員数	指数	
1960年	961	5	126,235人	60	92,334人	76	33,901人	38	26.9 %
'66	6,794	38	163,934	78	101,632	84	62,302	69	38.0
'67	8,372	47	178,727	85	106,742	88	71,980	80	40.3
'68	8,661	49	181,459	86	111,158	92	70,321	78	38.8
'69	9,196	52	183,583	87	110,976	92	72,607	81	40.0
'70	10,165	57	183,529	87	107,181	89	76,348	85	41.6
'71	12,144	68	192,220	91	112,078	93	79,323	88	41.4
'72	13,016	73	192,410	91	114,370	94	78,040	87	40.6
'73	15,515	87	196.012	93	113,402	94	82,610	92	42.2
'74	17,809	100	210,756	100	121,050	100	89,706	100	42.5
'75	18,232	102	193,164	92	119,656	99	73,508	82	38.1
'76	14,093	79	186,983	89	117,349	97	69,490	77	37.2
'77	9,735	55	176,963	84	112,206	93	64,757	72	36.6
'78	4,699	26	140,951	67	97,280	80	43,671	49	30.9
'79	4,130	23	116,382	55	78,199	65	38,183	43	32.8
'80	7,212	40	123,185	58	75,118	62	48,067	54	39.0
'81	8,941	50	132,103	63	75,528	62	56,575	63	42.8
'82	8,168	46	130,562	62	75,538	62	55,024	61	42.1
1983年１月	416		124,785	59	75,722	63	49,063	55	39.3
2	1,227	累	120,897	57	73,637	61	47,260	53	39.1
3	1,851		120,723	57	73,466	61	47,257	53	39.1
4	2,267	計	119,868	57	73,212	60	46,656	52	38.9
5	2,862		118.919	56	72,846	60	46,073	51	38.7

（注）　1. 運輸省「造船造機統計月報」により作成する。

2. 下請化率は$\frac{\text{社外工}}{\text{総数}}$×100で示している。

したがって，社外工制度の展開にしても，そのバッファー機能によって大量の社外工が造船資本のもとに組み込まれていったのである(4)（図表２－Ⅰ・43，鋼造船所全体でみた最盛期における社外工依存度は約40％）。ところが，それも'73年のオイルショックを起点としてはじまった未曽有の造船不況に至ると，今度は真っ先に削除の対象とされたのもやはり社外工であった。不況のボトム期（'79年）には，最盛期（'74年）とくらべて約５万人もの多くの社

外工が削除されたことになる（前掲図表２－Ⅰ・43)。これを主要造船所でみると，約４万人（'73年）から約１万人（'78年）へと３万人弱もの社外工が削除されている（図表２－Ⅰ・44)。

ともあれ，社外工制度固有のバッファー機能がフルに活用されたとみてよいだろう。ただし，このたびの不況過程においては，社外工ばかりか大量の本工も削除されたところにその特徴がある。その減少率をみるならば，鋼造船所全体で最盛期（'74年）からそのボトム期（'80年）にかけて約4.6万人の削除であり，社外工のそれとも匹敵するほどである。主要造船所においては約５万人の削除である。ただし，この場合には対象工場数が減少しているためやや大きな数字となっていることに注意する必要がある。それにしても大量の本工がこの時期に削除されたことに違いはない。したがって，この不況過程でみるかぎり「社外工雇用」を「本工雇用を維持するための『外在』的条件」[5]とみることは到底できない。

こうして，社外工のみならず本工をも大量に削除した造船資本は，その後の工事量増大に対しては，本工数をむしろ抑制させながら社外工数の増大によって対処しているのである。しかもこの傾向は，大手企業ほど顕著なのである。なかには，社外工数が本工数を上まわる大手企業も出てきた[6]。この点は，主要造船所において社外工依存度がボトム期（'77年）の約18％からわずか２～３年の間にその倍である約40％にまで急激に上昇していっていること（前掲図表２－Ⅰ・44）から見ても明らかとなろう。

こうした動向をみるならば，従来「本工制度」（＝終身雇用関係）の「安定装置」たる社外工制度の位置にも矛盾が生じはじめているといってよく，特に大手造船を中心にみた現段階における社外工制度は，低賃金労働力利用機能以上にそのバッファー機能が充二分に果されながら，この度の不況による大量の本工人員の削減をテコとしてその実施段階に入ったとみられる少数精鋭主義下の「能力主義管理」の実現＝'80年代「合理化」推進[7]のための「安定装置」として位置づけられつつあるということができるであろう。

ところが，Ｈドックの場合，やや異なった展開を見せざるを得ない。というのは，先に述べたように，Ｈドックそのものが尨大な累積債務をかかえ経営危機に直面していること，それから労資関係が対抗的であること，それゆえにまた経営の意図する「合理化」（＝少数精鋭主義下の「能力主義管理」の実現）がスムーズに実施できないといった先の大手造船とは大きく異なる状況があるからである[8]。

例えば，人員削減にしても，確かにこの不況期を通して本工数を最盛期の半分以下の約1200人（現業員のみ），社外工を最盛期の$\frac{1}{6}$程度の約300人にまで削減させてはきたものの，未だにボトム期以降の仕事量漸増に対しても大手造船のように社外工を増大させてそれに対処するという形態がとれず，逆に社外工数を最小限度にとどめざるを得ない状況なのである。しかも「多能工」化に向けた配転，応援稼動，技量資格の取得等々についても同社労組の反対により実現しにくいのはいうまでもない。最近では，再び受注仕事量の減少に直面しているため，社外工数の減少傾向さえ示しているのである（前掲図表２－Ⅰ・37)。

こうしてみると，Ｈドックにおける社外工制度は，そのバッファー機能の活用によって社外工数がゼロになっても一向に不思議ではない。しかしながら，現実には必ずしもそうならない点にこそＨドックにおける社外工制度活用の本質があるといえるだろう。

Ｈドックにおいては，先にも指摘したように尨大な累積債務返済のためにも，年々厳しさを増している激しい受注競争の中で生き抜いていくためにも，徹底したコストの低減が不可欠

図表２－Ⅰ・44　主要造船所の工事量（進水量）と工員数推移

区分 / 年次	進水量		工員数						下請化率	対象工場数
			総数		社内工		社外工			
	（千G・T）	指数	人員数	指数	人員数	指数	人員数	指数		
1972年	12,219	81	115,561人	93	78,702人	90	36,859人	97	31.9%	30
'73	13,883	92	118,410	95	80,407	92	38,003	100	32.1	32
'74	15,023	100	124,920	100	87,046	100	37,874	100	30.3	35
'75	13,997	93	108,884	87	83,935	96	24,949	66	22.9	35
'76	10,150	68	101,217	81	79,404	91	21,813	58	21.6	35
'77	5,559	37	90,554	72	74,562	86	15,992	42	17.7	34
'78	2,826	19	54,526	44	44,384	51	10,142	27	18.6	34
'79	2,621	17	50,263	40	37,585	43	12,678	33	25.2	34
'80	6,426	43	62,045	50	36,902	42	25,143	66	40.5	33
'81	7,573	50	63,597	51	38,260	44	25,337	67	39.8	33

（注）　運輸省「主要造船所生産状況報告」各年次により作成する。なお，主要造船所とは以下に示すごとくである。

年度	対象工場数	主要工場の変遷
46	30	函館（室蘭を含む），三井千葉，同玉野，同藤永田，石川島播磨東京，同横浜，同名古屋，同相生，同呉，鋼管鶴見（浅野を除く），同清水，同津，三菱横浜（本牧を含む），同神戸，同広島，同長崎（長浜を含む），同香焼，住友浦賀，同追浜，日本海，佐野安本社，大阪（木津川を含む），名村大阪，日立堺，同因島，同向島，同舞鶴，川崎神戸，同坂出，佐世保。
48	32	石川島播磨知多，日立有明を加える。
49	35	金指豊橋，佐野安水島，名村伊万里，大島を加え，石川島播磨名古屋を除く。
52	34	日立因島と同向島を合併し広島工場と改称する。
55	33	設備処理に伴い，三菱下関，尾道，常石，幸陽，笠戸，今治今治，同丸亀，波止浜多度津，来島大西，林兼下関を加え，函館（室蘭を含む），三井藤永田，石川島播磨横浜，同愛知，三菱横浜，同広島，佐野安本社，名村大阪，日立大阪を除く。

なのである(9)。そうした目的に沿った生産計画なり労務政策なりに合致した社外工制度の活用がなされているということができる。

例えば，前節において詳細に明らかにしたごとく，１つには，残業時間や仕事場所の変更あるいはストライキ対策等々にみられる同社の労資間協定や労資対決を補完するため，２つには，コスト低減の一手段としての本工員の残業規制，すなわち定時間操業の維持を補完するため，３つには，工事量の変動の大きい，突貫工事も少なくない，それゆえに危険度も高いといった作業条件・環境の劣悪な，しかも親資本にとって利潤の得やすい修繕船作業の主要なる担い手として活用するため，４つには，労資が対抗的であるからなおさらのこと，労働者の分断・差別のために重層的労働力編成の再編，つまり本工，社外工，さらに同じ社外工でも１次下請工，２次下請工という格差をともなう編成を，より下層になるにしたがって一層の不安定化（２次下請工の「スポット工」化等）を強いながらの編成替えのため，社外工の存在は不可欠なのである(10)。そしてその不可欠なるがゆえにこそ，場合によってはそうした社外工に本工員の仕事量を削減してまでも仕事をふりわけるということもおこなわれるのである。

「会社（Ｈドック）の方も業者をまるっきりいなくするとね，いざその修繕船とか突発工事が入ってきた場合はね，困るもんだからね，これはいたしかゆしなんですよ。だからやむを得ずね，別な仕事を与えますよ，与えなきゃどうにもならんね。（別な仕事とは？）溶接の仕事ですよ，艤装品でもブロックでもね。その点，社内工がやろうと割り当てたものをですね，これを社内工がやらないでこっちへもらうとかね，そういうやりくりは365日やってんですよ」（No. ２，企業主，溶接業者）

こうして，Ｈドックにおける社外工制度は，先の大手造船の場合とは大きく異なる状況下にありながらも，そのバッファー機能が充二分に果されながら，低賃金労働力利用機能（この点は次項で詳述する）も合わせて活用されながら，Ｈドックが経営危機にあるゆえなおさらのこと，基本的には親資本の超過利潤の追求（＝「合理化」）が図られるための「安定装置」として位置づけられているということができよう。

さらに，その後の社外工制度の展開について若干補足しておくならば，'84年暮にＨドックそのものが「来島グループ」に吸収されたことにより，今後は，あの「坪内式『合理化』」(11)推進のための「安定装置」としてその本来の機能を充二分に果しながら増々重要なる位置を占めていくに違いない。

（注）

(1) 糸園辰雄，前掲書，Ｐ30～59参照。

(2) 前掲『「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』p. 55～56参照。

(3) 「結果的にはですね，ま，一応溶接なら溶接工は分けましたけどもね。そういう分けた，実際に分けることができましたからね。そういう意味では，ま，ステージ別になったんだろうけども。ステージ別をやるにはね，ある程度多能工化があってね，いわゆるアイドルを発生させないでやってはじめて意味があるんですからね。だけど，そこまではいかなかったということだと思いますよ」（元Ｈドック係員Ｈ氏）

(4) この点は，この時点ですでに鉄鋼大手独占体を中心におこなわれていた社外工の量的拡大が「協調的労資関係」のもとで本工層を少数精鋭主義下の「能力主義管理」に組み込みながら社外工を生産工程における「本体部門」にまで導入させるという質的な変化を伴っていたのとはやや趣きを異にしていたといってよい（木村保茂「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」，道又健治郎編『現代日本の鉄鋼労働問題』北大

図書刊行会，1978年3月)。

(5) 小林謙一，前掲書，p. 258参照。

(6) 三井造船千葉事業所では，1981年3月時点で本工数1480人に対し社外工数1993人となっている（運輸省船舶局，「主要造船所生産状況調査報告書」より)。

(7) 前掲「『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」，p. 56～94参照。なお，三井造船㈱では，1985年4月より新人事制度を発足させ，「能力主義と個別管理の強化，人材育成の徹底」を狙いとした'80年代「合理化」の完成を図っている〔『労務管理通信』昭和60年9月上旬号，(vol. 25, No. 22)，㈶労働法令協会，1985年9月，p. 2～12参照〕。そしてさらに付け加えておくならば，その後の'85年末に至ると，再び造船業界をとりまく経済情勢が悪化（例．三光汽船倒産による影響，「G 5」合意にうながされた急激な円高基調等々）してきたことを口実に，再度造船大手資本中心に大量の本工人員削減計画が打ち出されてきているのである。まさに長びく不況をテコとした「少数精鋭主義」のあくなき追求の姿といえよう。以下，その主たる計画案を示しておこう。

三菱重工業	86年4月に広島造船所に子会社新設，300人を派遣
石川島播磨重工業	2万4,000人の従業員を88年度末までに4,000人削減し，2万人体制へ
川崎重工業	2万3,000人弱の従業員を87年度末までに2万人以下に
日立造船	1万7,000人の従業員を86年度末までに5,000人削減，受け皿となる子会社を19設立
三井造船	全社で2,000人が“余剰”，具体策を検討中
住友重機械工業	全社で800人が“余剰”，具体策を検討中
日本鋼管	船舶・海洋部門の従業員1,385人を86年度末までに削減

(出所) 秋田弘氏作成の資料（『経済』1986年2月号，新日本出版社，1986年2月，p. 120)

(8) 「今の造船所の動きの中でね，一番，企業側で一番考えていることというのがコストの低減ということでね。ま，いろいろ相対的な経済情勢含めてあるわけですけども，そういう中で，やっぱりコスト的にたちうちできないというね，ま，ざっくばらんな悩みがあるわけですよね。ということは，諸々，(昭和) 53年，54年の合理化の後遺症というのか，ま，大ナタふるってるもんだからね。そういうので一定の設備的な制限されてる部分だとか，あるいは技術面のね，やっぱり一定の技術もった人なんかでも退職をするとかそういう問題も含めてね，あったりして。ま，実質的に今，当初会社の計画では1500人体制といったものが，いろいろな経過の中でね，1700人という決着になったわけですけども，そういう意味では，やっぱり要するに生産高そのものに対する人員規模というのが相対的な関係からいけばまだ多いという主張は会社は絶えず指摘しているわけね。そんなこともからまって，造船業の市場の問題からね，やはり競争に打ち勝つ体制というのがまだうちの場合は弱いんだとそういうことを言いながらね，ま，実質合理化前の状況から今の状況を比較してみるといろいろな要素があるわけですけれども，いずれにしてもやっぱり内容的にね，今までの仕事の範ちゅうと結局かなりやっぱり変わってはきてるんですよね。ということは，例えば人数も当然3300人400人近くいたものが1700人に減ってるわけだから，例えば今までこれだけやってればよかったものが，やはり人が抜けた分，やっぱりカバーをしていかなけりゃならんと，自分は例えば旋盤工だったら旋盤だけやってればいいものがね，他の仕事の部分も手をかけなければ工場としてのうまくいかねえとか，そういう諸々の状況等もあって，職場的にはいろいろそれぞれがやっぱり努力しながらでもね，なんとかそういう面のカバーをしてきたんですけどね。しかし，それにやっぱりまだ追いうちをかけるような形で，ま，実質的にはやっぱりコスト競争というのがあるもんですからね。そうするとやっぱり

市場的に船価がやっぱり今ここ最近またぐっと下ってきているわけですし，そういうようなことも含めてね，やっぱり来年期の工事量を確保するためには，なんとしても経営体質の改善とそれに同じ船を作るにしても安い値段でつくれるような体制にしたいということが今のその機構改正の問題と含めてね，実は『複合職種化』ということを会社が今提案してるんですよ……直接労働条件にかかわるようなね……絶体反対ということは，まだアドバルーンであげてねえんだけども，今の段階でまだ交渉中なもんですからね。一応基本的にこっちの考え方とすれば，まずとにかく安全をね無視するようなことは我々何ぼ再建に協力するといったって命までは売らないよと，こういう形で，今，交渉の最中なんですけどね」(全造船機械労働組合Hドック分会副委員長)

(9) 前掲(注)－(8)参照。

(10) 「仕事がなくなったわけよ。会社（Hドック）で多いとき，俺の職場400人くらいいたかな。それが$\frac{1}{3}$くらいになったから下請にも仕事少なくなるさ。本当は本工だけで充分だったわけさ。でも，下請は危険なところをやってるわけさ。それに本工はストライキやったりするから，そのときに下請は（作業を）やるからね。それで本当は，会社は本工をやめさせて下請を使いたいわけさ，自分の自由になるからね」(No. 75，M氏)

「だいたい深夜残業とか，徹夜ということになると，ほとんど業者でやっちゃうから。社内でやっぱりやると，いろいろ金もかかるしね……社内工の場合は，だから，ま，会社の方も，そういうふうな状況だから，だいたい，ま，定時間でもっておさえるという指導してますけどね」(No. 2，企業主)

「ドックの方針としてそれ（修繕船受注増－引用者）なんだね。売り上げを多くするということで。そうなれば，ドックの社員というのは組合もあるし，時間の制限があるから，残業とか深残業になると，みんな下請にきてるからね」(No. 16，S氏)

(11) Hドックより先に同じく「来島グループ」に吸収された佐世保重工で実施されたすさまじいばかりの「坪内式『合理化』」の実態については，前掲「『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」，p. 24～28に詳しい。

2 造船危機下の社外工労働市場

(1) 社外工の労働移動

社外工は，地元函館市あるいはその周辺地域（図表2－Ⅰ・45）の農業・漁業従事者の子弟（図表2－Ⅰ・46）でその多くが構成される。またその最終学歴（図表2－Ⅰ・47）をみると中卒者や旧小卒者が未だ圧倒的に多い反面で，近年においては新制高校卒者の比重が増大してきているという特徴が見い出される。

こうした諸属性を有する彼ら社外工労働力群の大幅な編成替えがこの度の不況過程において一段と激しく展開されていることは前述した通りである。そしてこの編成替えによって，現段階の社外工労働力群は，その高年齢化（図表2－Ⅰ・48）が一層顕著になるとともに，1次下請工にあっては「短勤続・高経験工」と「長勤続・高経験工」の二極分解が高まる一方，2次下請工では「短勤続・高経験工」の比重が高まるという階層別の相違をみせながらその労働力構成が変容してきているのである（図表2－Ⅰ・49，50，51，52)。

さて，以上のように編成されている社外工労働力群は，その圧倒的部分が学卒後何らかの職業についた後に入職してきているのである。とりわけ「高度成長」期においては，新規学卒者の入職（例えば，後掲図表2－Ⅰ・54，No. 1，2，26，27，51，144等）や農・漁民層分解

図表２－Ⅰ・45　社外工の出身地域

1次・2次別 / 地域	1次下請工	2次下請工	計
函館市	36	35	71〔38.2〕
函館周辺	19	21	40〔21.5〕
その他道内	8	7	15〔 8.1〕
東北	12	4	16〔 8.6〕
関東	2	1	3〔 1.6〕
甲信越			
北陸	1		1〔 0.5〕
中部			
関西			
中国	2	3	5〔 2.7〕
山陰			
四国		1	1〔 0.5〕
九州(沖縄含)			
その他		2	2〔 1.1〕
不明	15	17	32〔17.2〕
計	95	91	186〔100〕

（注）1.「函館周辺」とは，渡島支庁，桧山支庁を中心とする道南地方を示す。
2. 2次下請の親方（46人）を2次下請工に含めてある（以下の図表２－Ⅰ・47まで同じ）。
3. 労働者面接調査により作成する（以下の図表２－Ⅰ・47まで同じ）。

にともなう農・漁業従事者の入職がみられ，果ては家庭の主婦層までが社外工として新たに吸収されるに及んだのである。しかしながら，今次の不況期においては，大量の社外工が削除されていくにともなって，先の女子労働力群や新規学卒者を含めた新たな入職者の数が激減しているのはいうまでもない。

こうした大きな変動を強いられた今次の社外工労働力群の労働移動の実態を，１次下請工，２次下請工という階層別の相違に力点を置きながら，今次の変容も含めて明らかにしておこう。

図表２－Ⅰ・53－①，②，③は，1974～5年時点（最盛期）で社外工を１次下請工，２次下請工にふり分け，その後の入職者つまり不況過程入職者についてはその入職した時点を基準に１次，２次下請工にそれぞれふり分けてある。ただし，Ｈドック，地元小型造船所，その他の造船関係企業群の離職者の入職分については③に一括した。もっとも '75年以降においては，大量の社外工が削除されていったわけであるから，この間新たに入職してきた者以上に大量の社外工が離職を余儀なくされたのはもちろんである。事実，1981～2年時点では総数164人（調査対象者）中86人もの社外工がＨドック社外工の地位を失っているのである。

図表２－Ⅰ・46　社外工の出身階層

階層＼1次・2次別		1次下請工	2次下請工	計
農業従事者		11	13	24〔12.9〕
漁業従事者		18	8	26〔14.0〕
半農・半漁従事者		3	2	5〔 2.7〕
林業従事者		1		1〔 0.5〕
鉱業従事者		1		1〔 0.5〕
建設業従事者	土工		1	1〔 0.5〕
	大工		2	2〔 1.1〕
	建具	1		1〔 0.5〕
	左官		1	1〔 0.5〕
	その他	2		2〔 1.1〕
製造業従事者	造船 Hドック	1	2	3〔 1.6〕
	造船 Hドック社外企業	1		1〔 0.5〕
	造船 船大工	1	4	5〔 2.7〕
	造船 その他		3	3〔 1.6〕
	金属・機械	3	1	4〔 2.2〕
	水産加工	2		2〔 1.1〕
	その他	1	5	6〔 3.2〕
卸売・小売業従事者		5(2)	3(2)	8(4)〔4.3〕
運輸・通信業従事者		1	4(1)	5(1)〔2.7〕
サービス業従事者			2	2〔 1.1〕
官公労働者		3	2	5〔 2.7〕
俸給生活者(官・民)		8	6	14〔 7.5〕
無職		1	2	3〔 1.6〕
その他		1	2	3〔 1.6〕
不明		30	28	58〔31.2〕
計		95	91	186〔100〕

（注）（）内は自営業者を示し内数とした。

図表２－Ⅰ・47　社外工の学歴構成

学歴＼1次・2次別		1次下請工	2次下請工	計
大学		2		2〔1.1〕
高等学校	普通高校	5 (1)	15 (3)	20(4)
	工業高校 機械科	3		3
	工業高校 土木科		1	1
	工業高校 化学科		1	1
	工業高校 工芸科	1		1
	工業高校 建築科	1	1	2
	商業高校	1 (1)		1(1)
	農業高校	1	1	2
小計		12 (2)	19 (3)	31(5)〔16.7〕
中学		40	34	74〔39.8〕
職業訓練校	製罐科	1		1
	塗装科	1		1
	溶接科	6	2	8
	機械科	2		2
	木工科		1	1
	ブロック建築科		1	1
小計		10	4	14〔 7.5〕
旧小学		16	25	41〔22.0〕
国民・青年学校		4		4〔 2.2〕
各種学校		3		3〔 1.6〕
その他		2	2	4〔 2.2〕
無学		1		1〔 0.5〕
不明		5	7	12〔 6.5〕
計		95	91	186〔100〕

（注）1. （）内は，定時制を示し内数とした。
2. 職業訓練校の溶接科卒者のほとんどは溶接工となっている。

図表２－Ⅰ・48　社外工の年齢構成

年齢＼年次・1次・2次別	1974年 1次下請工	1974年 2次下請工	1974年 計	1981年 1次下請工	1981年 2次下請工	1981年 計
15～20歳未満		1〔 2.9〕	1〔 0.9〕		1〔 3.8〕	1〔 1.2〕
20～25歳未満	8〔11.1〕	5〔14.3〕	13〔12.1〕	2〔 3.4〕	3〔11.5〕	5〔 6.0〕
25～30歳未満	8〔11.1〕	6〔17.1〕	14〔13.1〕	1〔 1.7〕	5〔19.2〕	6〔 7.1〕
30～35歳未満	14(1)〔19.4〕	8〔22.9〕	22(1)〔20.6〕	5〔 8.6〕	6(1)〔23.1〕	11(1)〔13.1〕
35～40歳未満	11(1)〔15.3〕	3〔 8.6〕	14(1)〔13.1〕	10〔17.2〕	1〔 3.8〕	11〔13.1〕
40～45歳未満	14(4)〔19.4〕	8(1)〔22.9〕	22(5)〔20.6〕	7〔12.1〕	3〔11.5〕	10〔11.9〕
45～50歳未満	11(3)〔15.3〕	2〔 5.7〕	13(3)〔12.1〕	12(1)〔20.7〕	2(1)〔 7.7〕	14(2)〔16.7〕
50～55歳未満	4〔 5.6〕		4〔 3.7〕	11(1)〔19.0〕	3〔11.5〕	14(1)〔16.7〕
55～60歳未満	2〔 2.3〕	2〔 5.7〕	4〔 3.7〕	7〔12.1〕	2〔 7.7〕	9〔10.7〕
60～65歳未満				2〔 3.4〕		2〔 2.4〕
65歳以上				1〔 1.7〕		1〔 1.2〕
計	72(9)〔100〕	35(1)〔100〕	107(10)〔100〕	58(2)〔100〕	26(2)〔100〕	84(4)〔100〕

（注）労働者面接調査及び各企業提供の従業員名簿により作成する。

図表２－Ⅰ・49　１次下請工の勤続・経験年数別構成（1974年時点）

勤続＼経験	1年未満	1～2年	3～4年	5～6年	7～8年	9～10年	11～12年	13～14年	15～16年	17～18年	19～20年	21年以上	計
1年未満	7											1	8 〔11.1〕
1～2年		10(1)	1	1		1							13(1)〔18.1〕
3～4年			8(2)	1		1			1		1	1	13(2)〔18.1〕
5～6年				5(1)	1		2(1)						8(2)〔11.1〕
7～8年					8(1)	1(1)				1			10(2)〔13.9〕
9～10年						5(1)				1		1	7(1)〔 9.7〕
11～12年							3(1)						3(1)〔 4.2〕
13～14年								1					1 〔 1.4〕
15～16年									3				3 〔 4.2〕
17～18年										1	1	1	3 〔 4.2〕
19～20年												1	1 〔 1.4〕
21年以上												2	2 〔 2.8〕
計	7 〔 9.7〕	10(1)〔13.9〕	9(2)〔12.5〕	7(1)〔 9.7〕	9(1)〔12.5〕	8(2)〔11.1〕	5(2)〔 6.9〕	1 〔 1.4〕	4 〔 5.6〕	3 〔 4.2〕	2 〔 2.8〕	7 〔 9.7〕	72(9)〔100〕

（注）　1. （）内は女子を示し，内数とした。
2. 労働者面接調査び各企業提供の従業員名簿により作成。
3. 以上は、以下の図表２－Ⅰ・52まで同様である。

図表２－Ⅰ・50　２次下請工の勤続・経験年数別構成（1974年時点）

勤続＼経験	1年未満	1～2年	3～4年	5～6年	7～8年	9～10年	11～12年	13～14年	15～16年	17～18年	19～20年	21年以上	計
1年未満	7	1		1		1			1			1	12 〔34.3〕
1～2年		5	1										6 〔17.1〕
3～4年			1	1	1	3							6 〔17.1〕
5～6年				5	2	2(1)							9(1)〔25.7〕
7～8年													
9～10年						1							1 〔 2.9〕
11～12年													
13～14年													
15～16年									1				1 〔 2.9〕
17～18年													
19～20年													
21年以上													
計	7 〔20.0〕	6 〔17.1〕	2 〔 5.7〕	7 〔20.0〕	3 〔 8.6〕	7(1)〔20.0〕			2 〔 5.7〕			1 〔 2.9〕	35(1)〔100〕

図表２－Ⅰ・51　１次下請工の勤続・経験年数別構成（1981年時点）

勤続＼経験	１年未満	１～２年	３～４年	５～６年	７～８年	９～10年	11～12年	13～14年	15～16年	17～18年	19～20年	21年以上	計
１年未満	2			1			1					1	5 〔 8.6〕
１～２年		2			2	1	1(1)					5	11(1)〔19.0〕
３～４年			1	1			1						3 〔 5.2〕
５～６年				1									1 〔 1.7〕
７～８年					8							1	9 〔15.5〕
９～10年						2	1						3 〔 5.2〕
11～12年							2						2 〔 3.4〕
13～14年								2	1				3 〔 5.2〕
15～16年									5	1		1	7 〔12.1〕
17～18年										3(1)		1	4(1)〔 6.9〕
19～20年											1		1 〔 1.7〕
21年以上												9	9 〔15.5〕
計	2 〔 3.4〕	2 〔 3.4〕	1 〔 1.7〕	3 〔 5.2〕	10 〔17.2〕	3 〔 5.2〕	6(1)〔10.3〕	2 〔 3.4〕	6 〔10.3〕	4(1)〔 6.9〕	1 〔 1.7〕	18 〔31.0〕	58(2)〔100〕

図表２－Ⅰ・52　２次下請工の勤続・経験年数別構成（1981年時点）

勤続＼経験	１年未満	１～２年	３～４年	５～６年	７～８年	９～10年	11～12年	13～14年	15～16年	17～18年	19～20年	21年以上	不　明	計
１年未満	2					1							3	6 〔23.1〕
１～２年			1		1	1	1	1	1			1	9(1)	16(1)〔61.5〕
３～４年													2(1)	2(2)〔 7.7〕
５～６年														
７～８年													1	1 〔 3.8〕
９～10年														
11～12年														
13～14年														
15～16年														
17～18年														
19～20年														
21年以上												1		1 〔 3.8〕
計	2 〔 7.7〕		1 〔 3.8〕		1 〔 3.8〕	2 〔 7.7〕	1 〔 3.8〕	1 〔 3.8〕	1 〔 3.8〕			2 〔 7.7〕	15(2)〔57.7〕	26(2)〔100〕

図表２－Ⅰ・53－①　社外工の職業経歴（１次下請工）

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工	①	職訓（溶）	1970年（17歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（25歳）失業→1979年（26歳）O工業〔函館，Hドック社外企業(２次)，溶接工〕
	②	職訓（溶）	1966年（19歳）K船舶－K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（31歳）失業→1979年（32歳）O工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕
	3	職訓（溶）	1965年（17歳）K船舶〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1970年（22歳）N工業〔函館，Hドック社外企業（２次）溶接工〕→1973年（25歳）函館製罐工業〔函館，地元中小企業〕→K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（29歳）失業→1977年（29歳）中央製作所〔函館，地元小零細企業，溶接・製罐工〕→1978年（30歳）鈴木工業〔函館，地元小零細企業，溶接工〕
	4	中学	1956年（15歳）A鉄工所〔函館，Hドック下請企業，溶接工〕→1958年（17歳）酒田鉄工所〔山形県酒田市，地元小零細企業，溶接工〕→1959年（18歳）転々と歩く〔東京，横浜，横須賀等，陸上の仕事（橋梁，コンベア等の溶接）も含めて日立造船所，浦賀ドック等の社外企業で溶接作業，請負，溶接工〕→1963年（22歳）桜井鉄工所〔札幌，地元小零細企業，請負，溶接工〕→1963年（22歳）竹内組〔函館，日魯造船所の下請企業，請負，溶接工〕→1964（23歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1965年（24歳）K船舶－K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（36歳）失業→1977年（36歳）小鹿組〔函館，大手建設会社の下請，日雇い〕→1978年（37歳）函館市立病院〔調理見習い〕
	5	高校（普）	1956年（18歳）Hドック〔函館，溶接工〕→1961年（23歳）転々と歩く〔溶接工〕→1966年（28歳）A工業〔函館・室蘭，Hドック社外企業，溶接工〕→？
	⑥	高校（普）	1951年（17歳）三井造船玉野事業所〔岡山県玉野市，大手造船所，溶接工〕→1952年（18歳）転々と歩く〔岡山・兵庫・名古屋・横浜等，精錬所の設備修理の他，相生造船所・名古屋造船所・浅野造船所・鶴見造船所等の社外企業で溶接作業，溶接工〕→1957年（23歳）Ⅰ組－H興業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
	7	中学	1965年（15歳）T鉄工所〔函館，Hドック下請企業，仕上工〕→1969年（19歳）A工業〔室蘭，Hドック社外企業，溶接工〕→1969年（19歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接・製罐工〕→1970年（20歳）堀江鉄工所〔函館，地元小

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工			零細企業，溶接・鉄工〕→1971年（21歳）O工業所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（27歳）N船舶〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（27歳）失業→横溝工業〔東京・千葉・茨城，鉄筋工〕→1978年（28歳)失業
	8	中学	1966年（19歳）西浜造船〔函館，地元小型造船所，溶接工〕→1970年（23歳）東北造船〔仙台，中手造船所，スポット要員，溶接工〕→1971年（24歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1974年（27歳）転々と歩く〔青森・函館等，フェリー桟橋製作，水道本管工事，採石場のスベリ止め製作等，溶接工〕→1975年（28歳）N工業〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接工〕→1976年（29歳）失業→1976年（29歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（31歳）失業。
	9	職訓（溶）	1968年（20歳）B鉄工所〔熊石，地元小零細企業，鉄工〕→1972年（24歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（30歳）金物問屋〔函館，運転手〕
	10	商高（定）	1967年（16歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→1971年（20歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（27歳）失業。
	11	高校（普･定）	1966年（16歳）石端商店〔函館，小売商，店員〕→1967年（17歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1979年（28歳）失業→1979年（29歳）富士サルベージ〔函館，地元中小企業，溶接工〕→O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→失業。
	12	中学	1964年（15歳）清水印刷（函館，印刷工〕→1965年（16歳）T組〔函館，Hドック社外企業，原寸工〕→1970年（21歳）自衛隊→1976年（27歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（28歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（28歳）函館相互警備〔函館，警備員〕
	13	中学	1952年（16歳）山田鉄工所〔夕張，地元中小企業，旋盤工見習〕→1956年（20歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業溶接工〕→1961年（25歳）北炭夕張炭坑〔夕張，営繕大工〕→1968年（32歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1979年（43歳）失業→1979年（43歳）浅野鉄工所〔函館，地元中小企業，溶接工〕
	⑭	中学	1962年（16歳）函館工機〔函館，Hドック外注企業，鉄工〕→1966年（20歳）D船舶〔函館，Hドック社外企業，鉄工・溶接工〕→1968年（22歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
	⑮	工高（機）	1966年（19歳）大同製鋼〔名古屋，大手企業，運転工（ショットブラスト・研削機等）〕→1970年（23歳）失業→1971

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工			年（24）東北肥料〔秋田，大手企業，機械操作－肥料分析〕→1972年（25歳）中央水産〔函館，水産加工，作業員〕→1973年（26歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（31歳）失業→1979年（32歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
	⑯	職訓（機）	1968年（17歳）東芝青梅工場〔東京，大手企業，研磨板係〕→1971年（20歳）宮古工業〔函館，地元中小企業，仕上組立工〕→1972年（21歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（27歳）失業→1979年（28歳）O工業〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接工〕
	17	職訓（溶）	1967年（15歳）鮒忠〔東京，料理店，調理見習〕→1968年（16歳）中華料理店〔函館，調理見習〕→1971年(19歳）鈴木商店〔函館，店員〕→1972年（20歳）飲食店〔函館，バーテン〕→1973年（21歳）海道建設〔竜飛，人夫〕→1973年（21歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，運転手〕→1974年（22歳）失業→1975年（23歳）職業訓練校→1976年（24歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→失業。
	⑱	中学	1967年（15歳）T工業〔函館，Hドック下請企業，仕上工〕→転々とアルバイト〔運送会社等〕→1973年（21歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→失業→1979年（27歳）O工業〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接工〕
	⑲	中学	1950年（15歳）船舶乗組員〔七尾，運搬船，甲板員〕→船舶乗組員〔函館，イカつけ船，漁師〕→1956年（21歳）I工業－H興業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
	20	高小	1946年（15歳）家業の手伝い〔函館，農業〕→1964年（33歳）竹野木工所〔函館，地元中小企業，ダンボール加工〕→1964年（33歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1965年（34歳）K船舶－K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（46歳）失業→1978年（47歳）酒井建設〔函館，地元中小建設会社，大工の手元・雑役〕
	21	?	家政婦〔函館〕→結婚→1962年（32歳）水産加工場〔函館，地元中小企業，加工員〕→1964年（34歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1966年（36歳）K船舶－K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（48歳）失業。
	22	小学	1963年（36歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1968年（41歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（51歳）失業。
	23	国民学校	専売公社〔函館，包装工〕→結婚→1971年（41歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（48歳）

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工			失業。
	24	中学	1959年（16歳）豊浦農協〔豊浦，事務員〕→結婚→1973年（30歳）K組－W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→失業。
	㉕	？	1966年（34歳）A社〔日本通運の下請企業，荷役夫〕→1968年（36歳）N組〔函館，Hドック社外企業，塗装工〕→1969年（37歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（46歳）失業→1979年（47歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
取付工（内業）	㉖	中学	1958年（16歳）S工業－Y組－Y船舶〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕
	27	職訓（機）	1968年（17歳）K工業〔函館，Hドック社外企業→Hドック外注企業の社外企業へ，取付工（内業）→鉄工へ〕
	28	中学	1950年（15歳）転々と歩く〔全国，造船・陸上の各鉄工作業〕→Hドック〔函館，臨時工，鉄木工〕→1965年（30歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），外業取付〕→解散→K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（外業）〕→転々と歩く〔上磯，四日市，苫小牧，千葉，新潟等，造船鉄工作業の他にプラント・タンク建設現場における鉄工作業〕
	29	中学	1950年（15歳）家業の手伝い〔戸井，漁業〕→1960年（25歳）漁船員〔戸井，大洋漁業〕→1964年（29歳）漁船員〔戸井→函館へ，日魯漁業，なおこの間漁船員のかたわら，1970～'72年D船舶（函館，Hドック社外企業，製罐工），1972～'74年Y組（後のY船舶，函館，Hドック社外企業，内業取付工）に勤務する〕→1974年（39歳）Y船舶〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1978年（43歳）東洋光〔函館，地元中小企業（鉄骨・鉄構）鉄工〕→1978年（43歳）高木興業所〔上磯，地元中小企業（プラント修理），鉄工〕→1979年（44歳）山崎鉄工所〔函館，地元中小企業（鉄骨組立），鉄工〕→1980年（45歳）大山工作所〔函館，地元中小企業（機械製作），鉄工〕
	㉚	中学	1962年（16歳）卸問屋〔東京，配達員〕→1964年（18歳）神田工業〔東京，地元中小企業，旋盤工〕→1966年（20歳）自衛隊〔千歳〕→1970年（24歳）漁師〔奥尻〕→1971年（25歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，鉄艤装工〕→1973年（27歳）Y組〔後のY船舶，函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕
	31	鉱山補導所	1952年（17歳）松尾鉱山〔松尾，充填工・電路工〕→1965年（30歳）H工業〔函館，Hドック社外企業（2次），管艤装工〕→1972年（37歳）D船舶工業〔函館，Hドック社外企業，鉄艤装工〕→1977年（42歳）U工業〔函館，Hドック

職種	No.	最終学歴	職業経歴
			社外企業（２次），取付工（内業）〕→1978年（43歳）K工業〔函館，Hドック社外企業→Hドック外注企業の社外企業，取付工（内業）→歪取工〕
取付工（外業）	32	中学	1949年（15歳）家業の手伝い〔興部，農業〕→1965年（31歳）K船舶〔室蘭，Hドック社外企業，取付工〕→1970年（36歳）N船舶〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1979年（45歳）Kマリン〔横浜，三菱造船所社外企業（Hドック社外企業でもある），取付工〕→1979年（45歳）飛友建設〔札幌，大手建設会社の下請企業，鉄工・土工〕
	㉝	中学	1958年（15歳）本屋〔室蘭，店員〕→1959年（16歳）K船舶〔室蘭，Hドック社外企業，取付工〕→1970年（27歳）N船舶〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1980年（37歳）Y船舶〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕
	㉞	高小	1940年（13歳）船舶乗組員→1958年（31歳）O鉄工所〔函館，Hドック社外企業，取付工（修繕船）〕→1976年（49歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（修繕船）〕→1979年（52歳）失業→1980年（53歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（修繕船）〕
	35	中学	1958年（15歳）船大工〔宮城，木造船建造〕→家業の手伝い〔半農・半漁〕→1960年（17歳）T組〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1964年（21歳）S興業所〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1971年（28歳）K工業所〔函館，Hドック社外企業，取付工（外業）〕→八戸造船所等→1979年（36歳）高松組〔函館，建築業〕
	36	職訓（溶）	高小卒から終戦までは港湾の築港工事〔千葉，潜水夫の助手〕→1951年（27歳）三井芦別炭坑〔芦別，採炭夫〕→1964年（40歳）職業訓練校→1964年（40歳）W興業〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→A組〔函館，Hドック社外企業（２次），取付工（内業）〕→K組〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1966年（42歳）T組〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業），ただし８～10月の間は秋アジ漁に出る〕→1969年（45歳）日本セメント〔上磯，大手企業，臨時工，荷降し作業員〕→1976年（52歳）T組〔上磯，Hドック社外企業，取付工（外業）〕→1977年（53歳）藤田組〔函館，地元建築業者，型枠組立工〕→1979年（55歳）成田工業〔函館，地元土建業者，土工〕
	37	中学	1949年（15歳）家業の手伝い〔農業〕→1955年（21歳）漁船員→1965年（31歳）トビ職→1968年（34歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（修繕船）〕→1978年（44歳）上杉組〔函館，地元土建業者，足場架け〕→1980年（46歳）入院。
	38	中学	1952年（16歳）家業の手伝い〔農業〕→林建設〔八雲，地元建築会社，大工〕→1961年（25歳）建築の「組」〔函館，住宅建築，大工」→1974年（38歳）T興業〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1975年（39歳）Y組〔函館，Hドッ

職種	No.	最終学歴	職業経歴
取付工（外業）			ク社外企業（２次），歪取工〕→1976年（40歳）Kマリン〔函館，Hドック社外企業，歪取工〕→1977年（41歳）独立〔函館，大工〕
	39	工高（機）	1961年（18歳）Hドック〔函館，製罐工→工事係員〕→1966年（23歳）独航船乗組員→1974年（31歳）Kマリン〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1979年（36歳）入院。
管艤装工	㊵	商工業夜間学校	1936年（14歳）Hドック〔函館，管艤装工〕→1948年（26歳）A商事会社〔静岡〕→1950年（28歳）転々と歩く（本州方面，配管工〕→N工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→A商事会社〔静岡〕→H商事〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→転々と歩く〔本州方面，配管工〕→1974年（52歳）A工業〔後のA興産，函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊶	中学	1960年（15歳）中谷鉄工所〔乙部，地元中小企業，鉄工〕→1966年(21歳)宝幸水産〔東京，独航船乗組員（鉄工）〕→1967年（22歳）阿部水産〔釧路，鉄工〕→1968年（23歳）恒星設備〔札幌，地元建設業者，配管工〕→東札幌配管〔札幌，地元建設業者，配管工〕→1975年（30歳）斉藤設備〔札幌，地元建設業者，配管工〕→1975年（30歳）八光配管〔乙部，地元建設業者，配管工〕→1980年（35歳）S社〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊷	高小	1940年函館鉄道管理局〔函館，電気工〕→1946年（15歳）製材所〔函館〕→魚屋〔函館，店員〕→1952年（21歳）N工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊸	？	家業の手伝い〔熊石，漁業〕→1966年（39歳）N工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊹	中学	1949年（15歳）家業の手伝い〔漁業，ただしこの間1975～'78年はA興産（函館，Hドック社外企業，管艤装工）にて冬期間のみアルバイトをおこなう〕→1978年（44歳）A興産〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊺	理容美容学校	1978年（17歳）美容室→1980年（19歳）A興産〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊻	青年学校	1945年（16歳）家業の手伝い〔七飯，農業〕→1957年（28歳）竹野木工所（木工）→1968年（39歳）失業→1968年（39歳）A工業〔後のA興産，函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	47	中学	1951年（15歳）家業の手伝い〔長万部，造林業〕→1955年（19歳）営林署（植林作業員）→1967年（31歳）T船舶〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→1980年（44歳）失業→1980年（44歳）佐々木工業〔函館，地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕

職種	No.	最終学歴	職業経歴
管艤装工	㊽	大学	1972年（24歳）三好商会（横浜，営業員）→1976年（28歳）N工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊾	？	1945年（16歳）鉄道の線路工夫（長万部）→1946年（17歳）営林署〔八雲，地ごしらえ〕→1961年（32歳）ベニヤ工場→1974年（45歳）A工業〔後のA興産，函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	㊿	中学	1949年（15歳）家業の手伝い〔函館，水産加工〕→1954年（20歳）N工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
木艤装工	(51)	工高（工芸）	1973年（18歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	(52)	高小	1930年（15歳）半田造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1966年（51歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	(53)	高小	船屋造船所〔船大工〕→宮前造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1974年（45歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	(54)	中学	1957年（15歳）朝日木工〔函館，地元中小企業，建具工〕→1962年（20歳）転々と歩く〔東京，建具工〕→1964年（22歳）T社〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕→1965年（23歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	(55)	中学	1949年（16歳）家大工（見習）→1956年（23歳）トンネルの枠付仕事→1964年（31歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	(56)	中学	1950年（16歳）白石造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1955年（21歳）転々と歩く〔根室，船大工〕→1959年（25歳）西山造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1963年（29歳）「組」形成〔函館，船大工〕→1965年（31歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
仕上工	(57)	中学	1955年（15歳）高橋組〔室蘭，日本製鋼所の社外企業，仕上工〕→1970年（30歳）S工業所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1979年（39歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	(58)	高小	1939年（14歳）石川島芝浦タービン〔東京，大手企業，仕上工〕→1945年（20歳）K組〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1946年（21歳）S組〔後のS工作所，函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	(59)	中学	1947年（15歳）日本製鋼所〔室蘭，大手企業，機械工（養成工）〕→Hドック室蘭製作所〔室蘭，仕上工〕→1964年（32歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	60	中学	1954年（15歳）N機械〔函館，Hドック下請企業，仕上工〕→1956年（17歳）K組〔室蘭，Hドック社外企業，仕上工〕

職種	No.	最終学歴	職業経歴
			→1964年（25歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1977年（38歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次）仕上〕→1978年（39歳）Hドックを出て転々と歩く〔函館，釧路，新潟，苫小牧，室蘭等，造船及び陸上の仕上作業〕
仕	㊶	高小	青函連絡船（機関員）→A鉄工所（製罐工）→Hドック社外企業（仕上工）→1972年（51歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	㊷	中学	1963年（15歳）山内自動車商会〔函館，自動車整備工〕→1965年（17歳）家業の手伝い（植木屋）→1967年（19歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
上	㊸	中学	1957年（17歳）大洋漁業（漁船員）→1962年（22歳）報国水産（漁船員）→1967年（27歳）アルバイト〔恵山，ダンプの運転手〕→1974年（34歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	㊹	農高	1960年（18歳）家業の手伝い〔宮城，農業〕→1965年（23歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
	㊺	海技学校	1967年（18歳）日魯漁業〔横須賀，漁船員→機関員〕→1973年（24歳）海技学校〔小樽〕→1973年（24歳）石油海運〔小樽，船舶乗組員→機関士〕→1978年（29歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
工	66	海員学校	1956年（21歳）国鉄青函局〔函館，連絡船機関員〕→1967年（32歳）吉野屋海運〔車両運搬船機関士〕→1970年（35歳）東北海運〔車両運搬船機関士〕→1977年（42歳）T船舶〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1980年（45歳）K工作所〔函館，地元小型造船所の社外企業，仕上工〕
	㊼	中学	1952年（15歳）橋本看板店〔函館，看板塗装業者，見習工〕→1953年（16歳）鈴木塗装〔函館，建築塗装業者，塗装工〕→1955年（18歳）S組〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕→1956年（19歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
塗装	㊽	中学	1956年（15歳）漁師〔古平〕→1974年（33歳）日雇人夫→1974年（33歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工，なお北洋へ漁師として出ることもある〕
工	㊾	高校（普）	1960年（18歳）北海道ソーダ〔登別，地元大手企業，電解担当〕→野本〔東京，帽子問屋，販売員〕→アジア商会〔函館，自動車販売業，セールス〕→1966年（24歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	70	中学	1959年（15歳）安田建設（北見枝幸，地元建設業者，土工〕→1963年（19歳）日本水産〔北九州，遠洋トロール漁船員

職種	No.	最終学歴	職業経歴
塗装工			〕→1973年（29歳）失業→建設関係のアルバイト→1975年（31歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1978年（34歳）第一塗装〔函館，建築塗装業者，塗装工〕
	㉑	小学	家業の手伝い〔山形，半農・半漁〕→1929年（15歳）出稼ぎ〔松前，イカつり漁〕→1934年（20歳）船員→1939年（25歳）兵隊→1941年（27歳）船員→1971年（57歳）H工業〔函館，Hドック社外企業，ラギング工〕→1973年（59歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工，なお北洋へ漁師として出ることもある〕
	㉒	職訓（塗）	1942年（19歳）兵隊→1946年（23歳）逓信省函館支局〔函館，技官見習〕→1949年〔26歳〕自営業〔函館，木炭販売〕→1955年（32歳）伊藤土建〔旭川，地元建設業者，臨時工，電気保守〕→1963年（40歳）職業訓練校（函館）→1964年（41歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉓	高小	家業の手伝い〔上磯，漁業〕→1975年（48歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉔	高校（普）	1953年（18歳）白崎薬品〔函館，薬品卸業，セールス〕→1962年（27歳）T組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉕	高小	ホクシン工業（余市）→シゼ組倉庫〔横浜，荷役作業員〕→S組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1979年（48歳）K塗装〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕
	㉖	中学	1968年（18歳）木村空調〔札幌，地元配管業者，配管工〕→1969年（19歳）S組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1979年（29歳）杣塗装店〔函館，建築塗装業者，塗装工〕→1981年（31歳）M工業所〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕
	77	大学	1963年（22歳）家業に従事（江差・渡島福島，呉服店）→1967年（26歳）相互ハイヤー〔函館，運転手〕→1970年（29歳）F塗装〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕→1972年（31歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1978年（37歳）建設関係の会社〔奈良，千葉等，道路工事の際のガケにコンクリートを吹き付ける仕事〕→1978年（37歳）夏場ー若い者を連れて塗装業者となる，冬場ー若い者を連れて本州方面で土木建設仕事に従事する。
	78	中学	漁船員→1977年（44歳）N組〔函館，Hドック社外企業，臨時工，造船塗装工〕→1978年（45歳）漁業公社〔函館，北洋漁船の冷凍作業員（臨時）〕
	㉙	中学	漁船員（イカつり）→1970年（34歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉚	中学	1947年（15歳）港工業〔函館，地元中小企業，旋盤工見習〕→1950年（18歳）国産製菓〔函館，菓子製造業者，キビ団

職種	№6	最終学歴	職業経歴
			子作り〕→1955年（23歳）天狗堂製菓〔千葉，菓子製造業者，カステラ作り〕→1970年（38歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	81	職訓（製罐）	1975年（16歳）K造船鉄工所〔函館，Hドック下請企業，製罐工〕→1977年（18歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1980年（21歳）建設会社〔東京，型枠工〕
塗	㉜	？	Hドック〔函館，製罐工〕→1958年（35歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉝	工高（建築）	1956年（19歳）ウメハラ洋装店〔函館，セールス〕→1960年（23歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㉞	工高（機械）	1961年（18歳）ウロコ製作所〔函館，地元中小企業，設計員〕→1966年（23歳）失業→1966年（23歳）ホリタ〔函館，スーパーマーケット，店員〕→1967年（24歳）豊山水産〔函館，水産加工業，作業員〕→1970年（27歳）失業→1970年（27歳）トタン屋〔函館，屋根張り〕→1971年（28歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
装	㉟	国民学校	1945年（15歳）兵隊→1948年（18歳）今井鉱山〔上国，選鉱係員〕→1964年（34歳）野村鉱業イトムカ鉱山（坑内夫）→1970年（40歳）五条製紙〔静岡，作業員〕→1974年（44歳）大正運輸〔函館，貨車の荷物積み降し作業員〕→1975年（45歳）法月菓子問屋〔函館，仕入れ作業員〕→1976年（46歳）アルバイト（土工，ベーコン作り等）→1976年（46歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1980年（50歳）失業→1980年（50歳）函館ビル管理〔函館〕→1981年（51歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	86	中学	1967年（16歳）靴問屋〔函館，配達員〕→1968年（17歳）夏場－漁船員（イカつり，北洋等），冬場－アリバイト（運送屋，仕上工等）→1974年（23歳）自営業（ダンプカー運転手）→1975年（24歳）漁船員（イカつり）→1976年（25歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1979年（28歳）松倉組〔函館，地元建設業者，ダンプカー運転手，なお冬場は茨城県へ出稼ぎ（ダンプカー運転手）に出る〕
工	㊲	無	1928年（12歳）大工見習〔函館〕→1937年（21歳）兵隊→1940年（24歳）大工〔函館〕→1943年（27歳）漁船員〔函館，イカつり〕→1946年（30歳）魚の行商〔函館〕→1952年（36歳）小物商〔函館〕→1972（56歳）N組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	㊳	高小	家業の手伝い〔上磯，農業〕→1963年（36歳）田島木工所〔上磯，臨時工，乾燥工〕→1963年（36歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕

図表２－Ⅰ・53―②　社外工の職業経歴（２次下請工）

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工	㊽	中学	1961年（15歳）松川〔函館，紙箱製造工〕→1963年（17歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，組立・溶接工〕→1967年（21歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1970年（24歳）転々と歩く〔静岡・東京・横浜・横須賀・千葉等，陸上のタンク溶接の他，下田船渠・石川島播磨重工等の社外企業で溶接作業をおこなう，溶接工〕→1972年（26歳）M設備工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕→1972年（26歳）A工業〔室蘭，Hドック社外企業，溶接工〕→1973年（27歳）宮越組〔室蘭，栖崎造船所社外企業（２次），溶接工〕→1975年（29歳）A工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕→1976（30歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（32歳）失業→1979年（33歳）O工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕
	㊾	職訓（溶）	1967年（18歳）函館配管〔函館，造船配管，溶接工見習〕→1967年（18歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1969年（20歳）M設備工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕→1975年（26歳）A工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1976年（27歳）O工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→失業→1979年（30歳）O工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕
	91	職訓（溶）	1965年（17歳）N機械〔函館，Hドック下請企業，製罐・溶接工〕→1967年（19歳）A工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1968年（20歳）K工業〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接工〕→1979年（31歳）失業→1979年（31歳）転々と歩く〔苫小牧，斜里，鹿島，姫路，川崎，知内，陸奥等，船舶修理の他，石油タンク新設・修理，工場内煙突設置等々の溶接作業，溶接工〕
	92	中学	1950年（15歳）国鉄〔函館，寮の調理師見習〕→日魯漁業〔函館，船舶の調理師〕→1963年（28歳）西浜造船〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1966年（31歳）独立〔新潟，千葉，坂出（四国），谷山（鹿児島）等，新潟鉄工所の下請＝前山鉄工所，田中工作所，星野鉄工所・三井造船所の下請企業等で造船溶接作業，その他石油備蓄基地建設現場で石油タンク溶接作業などに従事，「組」を形成し転々と渡り歩く〕→1972～３年（37～8歳）Hドック社外企業〔函館，H工業→W工業等の下請となる〕→1978年（43歳）解散→転業。
	93	高校（普）	1950年（18歳）江差簡易裁判所〔江差，事務員〕→1955年（23歳）K工業所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1961年（29歳）西浜造船〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1965年（33歳）「組」形成〔函館，函東工業及び函東

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工			工業の下請企等で溶接作業，溶接工〕→1966年(34歳）K船舶〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1968年（36歳）独立〔函館，Hドック社外企業K電舎設立〕→1970年（38歳）解散→1970年（38歳）再独立〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接〕→1979年（47歳）解散→1979年（47歳）松本工業〔函館，地元中小企業，請負，溶接工〕
	94	造船工業学校	播磨造船所〔兵庫，溶接工〕→1950年米軍の艦船工場FIF〔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，三菱造船所，鶴見造船所等でアルバイトもおこなう〕→1957年川崎重工神戸造船所〔神戸，溶接工〕→1962年「組」形成〔玉野，清水，千葉，仙台，石巻等，三井造船所・日本鋼管清水造船所・その他造船所等で溶接作業，溶接工〕→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〕→1970年独立〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接〕→1977年解散→伊勢方面の造船所にて請負仕事〔溶接工，鉄工等を集めて連れていく〕→1978年大幸機動〔函館，地元中小企業，請負，溶接工〕
	95	高校（普）	1957年（18歳）中部船舶〔清水，日本鋼管清水造船所の社外企業，鉄工〕→1959年（20歳）三栄工業〔静岡，金指造船所の社外企業，溶接工〕→1961年（22歳）遠藤組〔茨城，新光造船所の社外企業，溶接工〕→1962年（23歳）鈴木造船所〔石巻，溶接工〕→1963年（24歳）丸益工業〔東京都西多摩郡，地元中小企業，製罐・溶接工〕→1964年（25歳）山陽工業〔石巻，山西造船所の社外企業，溶接工〕→1965年（26歳）オチ工事〔横浜，三菱造船所の社外企業，製罐・溶接工〕→1966年（27歳）杉山組〔横浜，石川島播磨重工の社外企業（2次），溶接工〕→1967年（28歳）松本工業〔横浜，日本鋼管浅野造船所の社外企業，溶接工〕→1971年（32歳）H組〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接工〕→1972年（33歳）Kマリン〔函館，Hドック社外企業，出張所長〕→1973年（34歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接〕→1978年（39歳）Hドックを出て転々と歩く。
	96	職訓（溶）	1956年（16歳）協和工業〔函館，地元中小企業，溶接工〕→1958年（18歳）港工業〔函館，地元中小企業，溶接工〕→川村造船鉄工所〔函館，Hドック下請企業，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〕→京浜地帯で転々と歩く〔造船・石油タンク・プラント・その他諸々の溶接作業・溶接工〕→1966年（26歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接〕→1978年（38歳）Hドックを出て転々と歩く〔函館，苫小牧，江別，釧路，旭川，室蘭，仙台等，造船・石油タンク・配管・プラント等の溶接作業〕
	97	中学	1952年（16歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1965年（29歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次）

職種	No.	最終学歴	職業経歴
溶接工			溶接〕→1978年（42歳）Hドックを出て転々と歩く〔八戸，札幌，函館，川崎等，プラント・鉄筋・石油タンク・造船等の溶接作業〕
	98	中学	内藤組〔室蘭，富士製鉄所の社外企業，溶接・鉄工〕→1961年（24歳）転々と歩く〔溶接・鉄工〕→1962年（25歳）H興業所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1965年（28歳）「組」形成〔函館，複数の地元中小企業から仕事を請負いながら転々とする〕→1970年（33歳）独立〔函館，Hドック社外企業＝H興業所の下請となる〕→1976年（39歳）Hドックを出て一人で請負仕事をおこなう〔道南地方，農器具・船舶機械等の修理，建設現場の仕事，ベランダ・手スリ等の製作など，溶接・鉄工〕
	99	尋常小	1944年（13歳）家業の手伝い〔洞爺，農業〕→1953年（22歳）内職〔函館，着物の仕立〕→1962年（31歳）金木商店〔函館，珍味加工場，パート，加工員〕→1964年（33歳）M工業〔函館，Hドック社外企業（2次），塗装工〕→1964年（33歳）K鉄工所〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1966年（35歳）K船舶〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1968年（37歳）W工業〔函館，Hドック社外企業（2次），溶接工〕→1978年（47歳）失業→1979年（48歳）着物着付教室に通う→1981年（50歳）着物着付教室を自ら開くかたわら，市営バスの清掃にも従事（パート）
取付工（内業）	100	中学	1958年（15歳）朝日製作所〔函館，地元中小企業，鉄工見習〕→1960年（17歳）S工業〔室蘭，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1965年（22歳）共進工業〔横浜，日本鋼管浅野造船所の社外企業，取付工（修繕船）〕→1967年（24歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1970年（27歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），取付（内業）〕→1978年（35歳）Hドックを出て自工場を設立し諸々の鉄工作業をおこなう。
	101	高小	1937年（15歳）鉄道員→1944年（22歳）兵隊→1947年（25歳）鉄道員→1949年（27歳）自営〔浦河，漁業資材販売業〕→1955年（33歳）自営〔函館，金物商〕→1965年（43歳）自営〔函館，プロパン業〕→1970年（48歳）D船舶〔函館，Hドック社外企業，鉄艤装工〕→1973年（51歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），内業取付〕→1977年（55歳）Hドックを出てサッシ取付業者となる。
取付工（外業）	102	高校（普）	1949年（17歳）東北造船〔塩釜，地元中小造船所，取付工〕→1951年（19歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，リベット工〕→1954年（22歳）伊藤工業〔室蘭，楢崎造船所の社外企業，取付工〕→1956年（24歳）久保田工業〔清水，日本鋼管清水造船所の社外企業，取付工〕→1957年（25歳）久保田工業〔四国，四国ドックの社外企業，取

職種	No.	最終学歴	職業経歴
取付工（外業）			付工〕→1957年（25歳）港産業〔佐伯，佐伯造船所の社外企業，取付工〕→1958年（26歳）山西造船所〔石巻，地元小型造船所，取付工〕→1959年（27歳）伊藤組〔大宮，横河橋梁の下請企業，橋梁組立工〕→1961年（29歳）三港工業〔塩釜，山西造船所の社外企業，取付工〕→1962年（30歳）T興業〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1964年（32歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），取付・仕上工〕→1981年（49歳）Hドックを出て転々と歩く〔函館，千葉等，町場の鉄工所の仕事の他，鉄骨加工，アパート・マンション等の建設現場の取付作業など，鉄工〕
	103	工高（土木）	1948年（18歳）清水建鉄〔函館，サッシ組立工〕→1951年（21歳）H興業〔函館，Hドック社外企業，造船鉄工〕→1954年（24歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），修繕船鉄工作業〕→1978年（48歳）Hドックを出て転々と歩く〔道南各地，横浜，江別，釧路等，主として建設現場の鉄工作業〕
	104	高　小	1942年（15歳）農業従事のかたわら札幌酒製に勤務〔七飯町〕→1953年（26歳）K工業〔函館，Hドック社外企業，造船鉄工〕→1956年（29歳）M工業〔函館，Hドック社外企業，造船鉄工〕→1965年（38歳）A組〔函館，Hドック社外企業，造船鉄工〕→1972年（45歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），修繕船鉄工作業〕→1978年（51歳）解散→1979年（52歳）職業訓練校（左官）→1979年（52歳）弘済美装〔函館，臨時工〕
	105	中　学	1960年（15歳）函館運送〔函館，事務員〕→1961年（16歳）漁船員→1963年（18歳）函館工業〔函館，日魯造船所の社外企業，塗装工〕→1964年（19歳）N組〔函館，Hドック社外企業，塗装工〕→1969年（24歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），取付・仕上〕→1978年（33歳）Hドックを出て転々と歩く〔新潟，千葉，函館，小樽，札幌等，造船の取付（外業）・溶接作業，各建設現場の鉄工作業など〕
	106	中　学	1959年（15歳）港工業〔函館，地元中小企業，製罐工〕→1964年（20歳）秩父セメント〔秩父，大手企業，臨時工，鉄工〕→1964年（20歳）港工業〔函館，地元中小企業，製罐工〕→1965年（21歳）O鉄工所〔函館，Hドック社外企業，鉄工〕→1968年（24歳）Y組〔函館，Hドック社外企業（2次），取付工（修繕船）〕→1978年（34歳）Kマリン〔函館，Hドック社外企業，取付工〕→1979年（35歳）失業。
管艤装工	107	高　小	1936年（14歳）北海食品〔森町，地元中小企業（カンヅメ工場），ボイラーマン〕→1943年（21歳）兵隊→1945年（23歳）サワラ漁業会の工場〔サワラ，ボイラーマン〕→1947年（25歳）夕張炭坑鉄道〔赤平，ボイラーマン〕→1950年（28歳）茅沼炭坑〔配管工〕→1968年（46歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），管艤装〕→1978年（56歳）Hド

職種	No.	最終学歴	職業経歴
			ックを出て地元小型造船所の社外企業となる。
	108	高校（普）	1961年（18歳）函館トヨタ〔函館，セールスマン〕→1968年（25歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕
	109	中学	1950年（15歳）井村木工所〔函館，地元中小企業，建具工〕→1968年（34歳）トヨタ自動車〔豊田，大手企業，プレス工〕→1971年（37歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕
管	110	中学	1964年（15歳）カシワ工学研究所〔東京，レンズ製造工〕→1969年（20歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次）管艤装工〕→1979年（30歳）失業→1979年（30歳）S社〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
	111	高小	1942年（15歳）家業の手伝い〔岩手，農業〕→1948年（21歳）大工見習〔東京〕→1953年（26歳）自営業〔函館，衣服の行商〕→1973年（46歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次），管艤装工〕→1977年（50歳）失業→1979年（52歳）建設出稼ぎ〔東京，札幌，茨城等，土工夫〕
艤	112	？	貝沼炭坑（採炭夫）→1964年（33歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕
	113	中学	1956年（18歳）第一工業〔函館，地元中小企業，圧延工〕→1959年（21歳）宮坂商店〔函館，地元中小企業，圧延工〕→1964年（26歳）I工業〔函館，Hドック社外企業，水張工〕→1965年（27歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，鉄工〕→1966年（28歳）M工業〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→1967年（29歳）転々と歩く〔函館・本州方面等，配管工〕→1970年（32歳）S工業〔函館，Hドック社外企業（2次），管艤装工〕→1978年（40歳）A興産〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕
装	114	中学	1949年（15歳）北海道炭坑汽船〔室蘭，事務員〕→1968年（34歳）A工業〔後のA興産，函館，Hドック社外企業，管艤装工〕→1971年（37歳）K工業〔函館，Hドック社外企業（2次），管艤装工〕→1979年（45歳）失業→1980年（46歳）佐々木工業〔函館，地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕
工	115	中学	1958年（15歳）日新造船〔函館，地元小型造船所，溶接工・ガス切断工・鉄工・鍛造工各見習〕→1962年（19歳）柴田工業〔函館，地元小型造船所の社外企業，鉄艤装工〕→1964年（21歳）堀岡工業〔函館，地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕→1969年（26歳）A企業〔岡山，造船所の社外企業，取付工（外業）〕→1970年（27歳）H工業〔函館，Hドッ

職種	No.	最終学歴	職業経歴
			ク社外企業（２次），管艤装工〕→1976年（33歳）Ｂ企業〔石巻，地元小型造船所の社外企業，取付工（外業）〕→1979年（36歳）失業→1979年（36歳）堀岡工業〔函館，造船社外企業，臨時工，管艤装工〕→1980年（37歳）Ｓ社〔函館，Ｈドック社外企業，管艤装工〕
木艤装工	116	高小	浅井造船所〔船大工〕→1938年（23歳）兵隊→1945年（30歳）家業の手伝い〔大野，農業〕→1951年〔36歳〕山本造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1954年（39歳）大正保温〔横浜，三菱造船所の社外企業，防熱工〕→相原工業〔横浜，三菱造船所の社外企業，防熱工〕→1966年（51歳）五稜建設〔函館，地元建設業者，家大工〕→1968年（53歳）Ｍ組〔函館，Ｈドック社外企業（２次），木艤装工〕→1976年（61歳）函館造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1979年（64歳）平石造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→1981年（66歳）松塚組〔函館，家大工〕
	117	中学	1948年（15歳）佐々木造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→巴造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→若林造船〔石狩，地元小型造船所，船大工〕→細本造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→西浜造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→石本造船所〔日高，地元小型造船所，船大工〕→宮下造船所〔根室，地元小型造船所，船大工〕→新北海造船所〔留萌，地元小型造船所，船大工〕→佐藤造船所〔青森，地元小型造船所，船大工〕→藤田造船所〔網走，地元小型造船所，船大工〕→東海工業〔釧路，家大工〕→関本組〔函館，地元小型造船所の社外企業，船大工〕→高橋組〔上磯，家大工〕→家大工→巴造船所〔函館，地元小型造船所，船大工〕→島野海運（四国，船大工〕→関本組〔函館，地元小型造船所の社外企業，船大工〕→ホウコク水産〔漁船員〕→神戸大正保温〔函館，地元小型造船所の社外企業，防熱工〕→北洋水産〔漁船員→船大工〕→1969年（36歳）Ｍ組〔函館，Ｈドック社外企業（２次），木艤装工〕→1975年（42歳）函館造船所〔船大工〕→コウエイ装備〔室蘭，地元小型造船所の社外企業，木艤装工〕→家大工〔函館〕→1981年（48歳）松塚組〔函館，家大工〕
	118	中学	1952年（16歳）菅造船所〔広島，地元小型造船所，船大工（見習）〕→1955年（19歳）転々と歩く〔四国方面，船大工〕→1958年（22歳）大正保温〔瀬戸内海地方，防熱工〕，井上商店〔神戸，防熱工〕，神戸大正保温〔神戸，防熱工〕→1964年（28歳）三隅断熱〔函館，地元小型造船所の社外企業，防熱工〕の他，転々と歩く〔本州の大手造船所社外企業，防熱工〕→1974年（38歳）Ｍ組〔函館，Ｈドック社外企業（２次），防熱工〕→1977年（41歳）荻原組〔室蘭，造船所の社

職種	No.	最終学歴	職業経歴
木艤装工			外企業，防熱工〕→1978年（42歳）大成冷熱〔函館，防熱工〕→1978年（42歳）M組〔函館，Hドック社外企業（2次）木艤装工〕→1978年（42歳）荻原組〔釧路，防熱工〕→1979年（43歳）大成冷熱〔函館，防熱工〕
	119	高小	1946年（13歳）長谷川建具製作所〔建具工（見習）〕→1947年（14歳）宇都宮建具店〔函館，建具工〕→1953年（20歳）前田建具製作所〔函館，家具工〕→1954年（21歳）独立〔家具製作〕→1966年（33歳）大坂組〔函館，地元小型造船所の社外企業，木艤装工〕→1969年（36歳）Y木工〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装工〕→1979年（46歳）失業→1979年（46歳）H木材〔函館，家大工〕
	⑫⓪	中学	1949年（18歳）兄とともに漁船建船〔伊達紋別，船大工〕→兄とともに端艇建造〔函館，船大工〕→笠井木工〔函館，家具工〕→山内木工〔函館，家具工〕→1965年（34歳）T木工〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装工〕→1971年（40歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装工〕→1981年（50歳）解散→1982年（51歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，臨時工，木艤装工〕
	⑫①	高小	1943年（15歳）Hドック〔函館，家具工〕→1946年（18歳）長谷川組〔函館，家大工〕→1949年（21歳）I工業〔函館，Hドック社外企業，家具工〕→1958年（30歳）西山造船所〔函館，地元小型造船所，木艤装工〕→1968年（40歳）東海造船所〔函館，地元小型造船所，木艤装工〕→1970年（42歳）仲間と共同請負をおこなう〔函館，木艤装工〕→1973年（45歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装〕→1979年（51歳）解散→1979年（51歳）Mギソー〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕
	⑫②	木船補導所	1957年（16歳）福田造船所〔下関，地元小型造船所，船大工〕→1960年（19歳）東京大正保温〔全国を転々とする，防熱工〕→1966年（25歳）T冷熱〔函館，Hドック社外企業（2次），防熱工〕→1971年（30歳）独立〔函館・室蘭，HHドック社外企業（2次），木艤装〕→1980年（39歳）山根工業〔函館の他全国，造船社外企業，木艤装工〕
	⑫③	事業所内職訓	1945年（15歳）朝鮮海陸運輸〔ソウル〕→1946年（16歳）小西船舶〔山口，三菱造船所の社外企業，木艤装工〕→1947（17歳）転々と歩く〔山口，船大工〕→1951年（21歳）転々と歩く〔山口，型枠大工〕→1961（31歳）井上組〔函館，防熱工〕→1962年（32歳）三隅断熱〔函館，防熱工〕→1970年（40歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），防熱〕→1977年（47歳）H組〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装工〕→1979年（49歳）失業→1979年（49歳）再独立〔函館，Hドック社外企業（2次又は3次），木艤装〕
	124	高小	1929年（15歳）消防署〔樺太〕→1932年（18歳）兵隊→1937年（23歳）シズカリ鉱山〔ガソリンカーの運転手〕→1937

職種	No.	最終学歴	職業経歴
			年（23歳）兵隊→1945年（31歳）中外鉱山〔現場監督者〕→1961年（47歳）S工業〔函館，Hドック社外企業，木艤装工〕→1962年（48歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），木艤装〕→1979年（65歳）廃業・引退
仕	125	中学	工高（機）中退→1968年（18歳）K工業所〔函館，地元小型造船所の社外企業，仕上工〕→1974年（24歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上〕→1978年（28歳）Hドックを出て地元小型造船所の社外企業となる〔函館，仕上〕
	⑫⑥	高小	1942年（14歳）Hドック〔函館，仕上工〕→1963年（35歳）H商事工事部〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1967年（39歳）Y鉄工所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1970年（42歳）T鉄工所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1979年（51歳）T工作所〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上工〕
	127	高小	1932年（18歳）Hドック〔函館，仕上工〕→1939年（25歳）A組〔東京，旋盤製造，仕上工〕→1940年（26歳）？〔樺太，漁船修理，仕上工〕→1941年（27歳）Hドック〔函館，仕上工〕→1972年（58歳）定年退職→1974年（60歳）N工作所〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上工〕→1975年（61歳）M工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→地元小型造船所の社外企業，仕上工〕
仕	⑫⑧	高小	1935年（15歳）目黒鉄工所〔函館，地元中小企業，仕上工〕→1942年（22歳）兵隊〔航空隊〕→1945年（25歳）佐々木組〔函館，造船・陸上の仕上業者，仕上工〕→1947年（27歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上〕
	129	高校（普・定）	1961年（15歳）常磐製作所〔函館，地元中小企業，機械工（機械仕上含）〕→1973年（27歳）日東工業〔函館，地元中小企業，仕上工〕→1974年（28歳）K工作所〔函館，Hドック社外企業（2次）→地元小型造船所の社外企業，仕上工〕
工	130	職訓（ブロック）	1965年（16歳）北沢ブロック工業〔室蘭，地元中小企業，ブロック組立工〕→1966年（17歳）田村前計店〔函館，時計修理工〕→1970年（21歳）佐藤製作所〔川崎，地元中小企業，機械工〕→1974年（25歳）宮古工業〔函館，地元中小企業，機械工・仕上工〕→1975年（26歳）T工作所〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上工〕→K工業所〔函館，地元小型造船所の社外企業，仕上工〕→1978年（29歳）転々と歩く〔函館，室蘭，長岡，福島等，鉄工・仕上工の仕事が多い〕
	⑬①	高小	1938年（15歳）国分鉄工所〔東京，地元中小企業，機械組立工〕→1941年（18歳）徴用〔南洋諸島，飛行機整備工〕→1943年（20歳）Hドック〔函館，徴用，機械組立工〕→1950年（27歳）日魯漁業〔函館，漁船の冷凍機関士〕→N機械〔函館，Hドック社外企業，機械組立工〕→1961年（38歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），仕上〕
	132	中学	1958年（15歳）田辺鉄工所〔函館，地元中小企業〕→1960年（17歳）国鉄→1963年（20歳）M工業〔函館，Hドック社

職種	№6	最終学歴	職業経歴
			外企業（２次）→地元小型造船所社外企業，仕上工，ただし毎年半年間は北洋漁業の漁船員となる〕
仕上工	⑬3	農高	1973年（18歳）日本冷蔵〔船橋，シューマイ・ギョーザ作り〕→1974年（19歳）アルバイト，遊び〔函館〕→1982年（27歳）H造機〔函館，Hドック社外企業（２次），仕上工〕
	⑬4	中学	1956年（15歳）第一工業〔函館，地元中小企業，製鋼工〕→1958年（17歳）M組〔後のH造機，函館，Hドック社外企業（２次），仕上工〕
	135	職訓（木工）	1973年（16歳）西山木工〔小樽，地元中小企業，建具・サッシ製造工〕→1976年（19歳）M工業〔函館，Hドック社外企業（２次）→地元小型造船所の社外企業，仕上工〕
	⑬5	高小	1941年（14歳）三井船舶〔函館，船舶機関員〕→兵隊→1945年（18歳）三井船舶〔函館，機関員→機関長〕→1951年（24歳）三井船舶〔神戸，機関員〕→1957年（30歳）N機械〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1964年（37歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1967年（40歳）H組〔函館，Hドック社外企業（２次），仕上工〕→1976年（49歳）イカつりなど→1977年（50歳）独立〔函館，Hドック社外企業（２次），仕上〕
	137	高小	1935年（14歳）理研重工〔東京，サッシ組立工〕→兵隊→1947年（26歳）自営業〔函館，木炭販売〕→1957年（36歳）S鉄工所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1961年（40歳）S組〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1961年（40歳）独立〔函館，Hドック社外企業（２次），仕上〕→1977年（56歳）解散・引退。
塗装工	138	中学	1969年（15歳）平川興産〔伊達，養鶏，飼育管理〕→1970年（16歳）H興産〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1972年（18歳）H船舶〔函館，Hドック社外企業（２次）造船塗装工〕→1977年（23歳）失業→1978年（24歳）川村塗装〔函館，建築・鉄骨塗装業者，塗装工〕→1980年（26歳）金岩塗装〔函館，建築塗装業者，塗装工〕
	139	工高（建築）	1959年（18歳）図面を複写する仕事→1959年（18歳）T組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→1960年（19歳）造船社外企業を転々と歩く〔本州方面，造船塗装工〕→大郷塗装〔東京，建築塗装業者，塗装工〕→T組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕→K工業〔函館，Hドック社外企業，取付工（内業）〕→1974年（33歳）K組〔函館，Hドック社外企業（２次），造船塗装工〕→1981年（40歳）失業。
	⑭0	中学	1961年（15歳）藤佐組〔釜石，造船塗装業者，造船塗装工〕→1965年（19歳）松草組〔釜石，釜石製鉄所の社外企業，塗装工〕→1968年（22歳）三好塗装〔釜石，釜石製鉄所の社外企業，塗装工〕→同所〔函館，Hドック社外企業，造船

職種	No.	最終学歴	職業経歴
塗装工			塗装工〕→1970年（24歳）H船舶〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕→1977年（31歳）失業→1978年（32歳）高谷塗装〔函館，塗装工〕→1979年（33歳）永田塗装〔函館，Hドック外注企業の社外企業，造船塗装工（鉄骨の塗装も含む）〕→1979年（33歳）N塗装〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工（建築の塗装も含む）〕→1980年（34歳）井上木工〔函館，アルバイト〕→1980年（34歳）T組〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工（鉄骨の塗装も含む）〕→1981年（35歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，造船塗装工〕
	141	中学	1959年（15歳）河野塗装店〔函館，建築・鉄骨塗装業者，手元→塗装工〕→1964年（20歳）プレス工場〔東京，地元中小企業，プレス工〕→1966年（22歳）秋山商店〔函館，セールス〕→1968年（24歳）Hドック〔函館，溶接工〕→1974年（30歳）失業→1975年（31歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕→1978年（34歳）やまたけ塗装〔函館，建築塗装業者，塗装工〕→1978年（34歳）高谷塗装〔函館，建築塗装業者，塗装工〕→1979年（35歳）失業→1979年（35歳）本荘ペイント〔函館，建築塗装業者，塗装工〕→1981年（37歳）独立（函館，建築・鉄骨塗装業者〕
	142	中学	1950年（15歳）漁船員〔当別，イカつり等〕→1956年（21歳）バーテンダーなど〔函館〕→1967年（32歳）病院〔函館，X線技師見習〕→1969年（34歳）独立〔函館，本州方面等，長距離トラックの運転手，鮮魚関係，サンドブラスト作業など様々な仕事を自営でおこなう〕→1973年（38歳）H船舶〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工〕→1977年（42歳）失業。
	143	中学	1956年（21歳）結婚→1968年（33歳）旅館〔函館，パート，清掃・雑役〕→1970年（35歳）K組〔函館，Hドック社外企業，雑役〕→1974（39歳）失業→1975年（41歳）K工業〔函館，Hドック社外企業（2次），造船塗装工の手元〕→1980年（45歳）坂井板金〔函館，板金工見習〕→1980年（45歳）失業。
足場工	144	高校（普）	1973年（20歳）S整備〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1978年（25歳）日邦産業〔函館，地元中小企業，機械修理工〕
	145	高校（普）	1969年（18歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1971年（20歳）ジャノメミシン〔セールス〕→1971年（20歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→S・B建設の下請企業(1978年)，足場工→防水工事作業員〕
	⑭⑥	中学	1957年（15歳）家業の手伝い〔農業，冬場ー函館市内の土建業者に勤め土木作業に従事する〕→1972年（30歳）K興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1978年（36歳）内沢組〔函館，地元土建業者，土木作業員〕→1979年（37歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕

職種	No.	最終学歴	職業経歴
足場工	147	高小	1933年（15歳）魚屋〔函館，店員〕→1938年（20歳）独立〔函館，魚魯〕→1943年〔25歳）兵隊→1945年（27歳）自営業〔函館，魚屋〕→1960年（42歳）土建業者〔土工・トビ〕→1965年（47歳）S組〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→1973年（55歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次），足場〕→1978年（60歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→1980年（62歳）失業・引退。
	148	中学	1948年（16歳）食パン製造業者〔函館，食パン製造工〕→ビスケット製造業者〔函館，ビスケット製造工〕→T興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→S興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→失業→戸田工業〔函館，地元小型造船所の社外企業，管艤装工〕
	149	小学	1947年（16歳）家業の手伝い〔漁業〕→1949年（18歳）二宮商店〔函館，繊維製品販売業，店員〕→1965年（34歳）独立〔函館，繊維製品の販売〕→1977年（46歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→S・B建設の下請，足場工→防水工事作業員〕
	150	中学	1966年（15歳）家業の手伝い〔アッサブ，農業〕→1973年（22歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1976年（25歳）自衛隊→1978年（27歳）ミンク屋〔店員〕→1979年（28歳）伊勢谷工業〔函館，S・B建設の下請企業，防水工事作業員〕
	151	高校（普）	1974年（18歳）函館メルボン〔函館，印刷業者，製造課〕→1974年（18歳）K興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1978年（22歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→S・B建設の下請企業，足場工→防水工事作業員〕
	152	中学	1955年（15歳）東邦建設〔釧路，地元土建業者，土工夫〕→1963年（23歳）パチンコ屋〔東京，店員〕→1968年（28歳）高砂鉄工所〔東京，地元中小企業（ステンレス鋼の加工），機械修理工〕→1977年（37歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→S・B建設の下請企業，足場工→防水工事作業員〕
	153	高校（普）	1952年（18歳）国鉄青函局（車掌）→1962年（28歳）函東工業〔函館，地元小型造船所，雑役〕→1964年（30歳）地元の水産加工場を転々とする→1976年（42歳）I工業〔函館，Hドック社外企業（2次）→S・B建設の下請企業，足場工→防水工事作業員〕
	⑭	高小	1940年（15歳）米屋〔店員〕→1943年（18歳）鉄道員→1949年（24歳）電気店を転々とする→1967年（42歳）独立〔電気工

職種	No.	最終学歴	職業経歴
足場工			事業者〕→1974年(49歳) S興業〔函館，Hドック社外企業（2次→1次），足場工〕
	155	中学	1958年（15歳）家業の手伝い〔奥尻，漁業〕→1973年（30歳）S興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1978年（35歳）漁船員〔古平〕→1978年（35歳）S興業〔函館，Hドック社外企業（2次→1次），足場工〕→1979年（36歳）失業。
	156	高校（普）	1968年（18歳）住友ゴム（豊田，大手企業）→1970年（20歳）平田紡績〔函館，漁網製造業〕→1973年（23歳）S興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1977年（27歳）東日本海陸〔函館，運送業者，長距離トラック運転手〕→1979年（29歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→1980年（30歳）熊谷工業〔函館，生コンプラントマン兼運転手〕
	157	高小	1939年（14歳）家業の手伝い〔函館，漁業〕→1945年（20歳）兵隊→家業の手伝い→1962年（37歳）日魯漁業〔函館，漁船員〕→1965年（40歳）療養→1972年（47歳）K興業〔函館，Hドック社外企業（2次），足場工〕→1978年（53歳）大鷹建設〔日高，地元土建業者，土工・雑役〕→1980年（55歳）入院・療養。
	158	高小	1934年（15歳）家業の手伝い〔東京，もやし販売業〕→1939年（20歳）兵隊→1942年（23歳）家業の手伝い→1955年（36歳)独立〔函館，もやし販売業者〕→1960年（41歳）T興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→1971年（52歳）独立〔函館，Hドック社外企業（2次),足場〕→1978年（59歳）S興業〔函館，Hドック社外企業，足場工〕→1979年（60歳）失業→1979年（60歳）H・Bパーキング〔函館，駐車場の管理人〕→1980年（61歳）キョウリツカンザイ〔函館，駐車場の管理人〕

図表２－Ⅰ・53－③　社外工の職業経歴（不況期入職者）

No.	最終学歴	職業経歴
⑮⑨	高校（普・定）	1955年（18歳）Hドック〔函館，溶接工〕→1977年（40歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1978年（41歳）独立〔函館，Hドック社外企業（２次），溶接〕
⑯⓪	高小	1938年（15歳）池貝鉄工所〔東京，大手企業，旋盤工〕→1943年（20歳）兵隊→1945年（22歳）農業〔南茅部〕→1947年（24歳）D内燃機〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕→1949年（26歳）佐々木鉄工所〔函館，地元中小企業，旋盤工〕→1950年（27歳）長浜鉄工所〔森町，地元中小企業，仕上工〕→1950年（27歳）船谷鉄工所〔函館，地元中小企業，鉄工〕→1951年（28歳）Hドック〔函館，溶接工〕→1978年（55歳）失業→1980年（57歳）W工業〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕
⑯①	高小	1942年（16歳）Hドック〔函館，仕上工〕→1978年（52歳）失業→1979年（53歳）S工作所〔函館，Hドック社外業，仕上工〕
⑯②	国民学校	1943年（14歳）Hドック〔函館〕→1944年（15歳）→兵隊→1945年（16歳）Hドック〔函館，仕上工〕→1978年（49歳）失業→1980年（51歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
⑯③	中学	1949年（15歳）多田鉄工所〔函館，地元中小企業，機械工〕→1951年（17歳）富岡鉄工所〔函館，地元中小企業，機械工〕→1956年（22歳）日魯造船所〔函館，地元小型造船所，機械工〕→1977年（43歳）失業→1979年（45歳）S工作所〔函館，Hドック社外企業，仕上工〕
⑯④	職訓（溶）	1976年（17歳）T機動〔函館，Hドック社外企業，溶接工〕→1977年（18歳）プレーター工業〔函館，地元中小企業，溶接工〕→1979年（20歳）入院→1980年（21歳）A興産〔函館，Hドック社外企業，管艤装工〕

（注）　1.　労働者番号に○印がついている者は，1981～２年現在で社外工である。
　　2.　労働者面接調査をもとに作成。

ともあれ，こうした社外工労働力群は，前掲図表で見る通り，実に多様な移動をおこなっているが，この移動形態にはいくつかのタイプのあることがわかる。

第Ⅰのタイプは，同一又は関連職種で移動するグループであるが，その移動の範囲(「広がり」)によって，まずA＝産業別「縄ばり」(1)を越えて同一又は関連職種で移動する者とB＝主に造船業内において同一又は関連職種で移動する者とに分かれる。そしてさらに，このA，Bそれぞれが，今度は地域的な移動の「広がり」に応じて，a＝主に全国的範囲で移動する者（全国型）とb＝主に地元中心に移動する者（地元型）(2)とに分かれるのである。なお，これらの中には直前職が同一又は関連職種の者（後掲図表2－Ⅰ・54の〔 〕内で示される者）も含めてある。なぜなら，彼らは，職業生涯のはじまりが現在とは異なるものの，それがしだいに移動をしていくにつれ，同一又は関連職種で移動する傾向をみせるからである。

第Ⅱのタイプは，現職と異なる異職種間移動をしてきた者のグループである。これには，A＝異職種の技能工を経由してきた者，その中には転々と異なる職種間で移動をくり返す者も含まれる。B＝非技能工の職種，例えば店員，サラリーマン，農・林・漁業従事者等々であって製造業分野で技能労働に従事する者以外の職種を経てきた者である。この中には新規学卒者も含めた。C＝上記A，Bともに経由してきた者等々である。したがって，当然この中には不熟練労働力群の流入が一定数含まれることとなる。さらにこのCタイプは，新規学卒者や極端に移動回数の少ない者を除くならば，大半は職種が定まらず一定していないという意味において「浮動的」移動グループということもできよう。

次図表2－Ⅰ・54は，こうして大きく2つのタイプに分けられる社外工数の比率を1次下請社外工，2次下請社外工別に最盛期（1974～5年）とそのボトム期をすぎた不況の一時期（1981～2年）とで比較してみたものである。これによって，社外工の労働移動の実態が不況過程の変容も含めて明らかとなる。以下，1次下請社外工，2次下請社外工別にそれぞれ移動の特徴をみておこう。

1次下請社外工の場合，最盛期においては，第Ⅰの型よりも第Ⅱの型の比率が高く，それだけに社外工が様々な職種，職業分野から供給されてきていることがわかる。これらの中には，函館という地域的特質に規定されて，船舶乗組員（漁船員含む）や漁師，水産加工作業員などが目につく。その他いくつか注目すべき特徴が見い出せるのであげておこう。その一つは，全体の36.1％を占めるⅠ型の中で，地元中心に造船業内を同一又は関連職種で移動する者の比率が圧倒的に高いこと（約70％）である。この中には，Hドック社外企業間移動する者（1次下請企業と2次下請企業との間を行き来する者も含む）や地元小型造船所を転々とした者が多い。特に，後者には船大工として木造船所を移動する者がめだつ。二つは，まだ数的には少ないものの新規学卒者の入職がみられるようになったこと。三つは，そうした事態にともない，Ⅰ，Ⅱ型いかんにかかわらず同一企業内の勤続年数が10年以上という「定着」タイプの労働力が約30％も占めるようになってきたことである。この中には，若青年時代に，多くは独身という身軽さをフルに生かして転々と同一又は関連職種で移動をくり返した後に，定着するようになった者もいる。ともあれ，こうした新規学卒者の入職や「定着」タイプの労働力が蓄積されるようになってきた点は，とりもなおさず最盛期に至るまでに1次下請企業群の資本蓄積が進展してきたことの表われとみてよい。

ところで，こうした事態も不況過程に至るとやや異なった様相を呈しはじめる。一つは，依

図表2－Ⅰ・54　社外工の労働移動のタイプ

区分 ＼ 1次・2次別 ＼ 年次			1次下請工 1974～5年		1次下請工 1981～2年		2次下請工 1974～5年		2次下請工 1981～2年	
Ⅰ型	A 同一又は関連職種移動	a 全国型	[4], [6], 28, 40	4人(15.4)	[6], 40, △[113], △[122]	4人(14.8)	92, 96, 102, (116, 117, 122, 106), 139, 140, 113	10人(24.4)	123	1人(7.7)
		b 地元型	7, 57, [57]	3人(11.5)	(41), [57], △[110], △[140]	4人(14.8)	98, (120, 121), [128], 129 〔107, 130〕	7人(17.1)	[128], △[76]	2人(15.4)
	B 造船業内同一又は関連職種移動	a 全国型	8	1人(3.8)		0人(0.0)	94, 95, 89	3人(7.3)	89	1人(7.7)
		b 地元型	3, 22, 35, 52, 53, [56], [58], [60], 〔14, [54], [59], [20], 21, 29兼, 32, 33, 61, 77〕	18人(69.2)	33, 34, [52], 53, [56], 57, [58], (16), (162), △[120], △[121], 〔[14], 15, 25, [54], [59], △[115], 160, [61]〕	19人(70.4)	90, 91, 93, 97, 100, 104, 121, 125, 126, 127, 136, [137], 〔[103], 119, 148, 99, 114, [124], 138, 147, 158〕	21人(51.2)	90, 126, 136, △[1], △[2], (159), 〔△[16], △[75], △[18]〕	9人(69.2)
	小計			26人 (100) (36.1)		27人 (100) (44.3)		41人 (100) (63.1)		13人 (100) (76.5)
Ⅱ	A 異職種の技能工		9, 10, 13, 15, 16, 23, 25, 49, [50], [55], 75, 76, 80, [82]	14人(19.4)	49, [50], [55], [80], [82], (163), (164)	7人(11.5)	109, 110, [112], 115, 122 [134], 151, 156	8人(12.3)	[134]	1人(5.9)
	B 非技能工	新規学卒者	1, 2, [26], 27, 51	5人	[26], 51	2人	144	1人		
		農林漁業従事者	43, 47, [64], 73	4人	[43], (44), [64], 73	4人	146, 150, 155	3人		
			11, [19], 24, [34], [74], 79, [83]	7人	[19], (45), (48), (65), [74], [79], [83]	7人	101, 108, 143, 157	4人		
	小計			16人(22.2)		13人(21.3)		8人(12.3)		0人(0.0)
	C 非技能工＋技能工		18, 30, 37, 38, 39, [42], 46 62, 63, 68兼, 70, 71兼, [72], 84, 87, [88]	16人(22.2)	30, [42], [48], [62], 63, 68兼, [69], 71兼, [72], [84], (85), [87], [88], △[146]	14人(23.0)	105, 111, [131], [132], 141, 142, 145, 154	8人(12.3)	[131], (133), 154	3人(17.6)
総計				72人(100)		61人(100)		65人(100)		17人(100)

（注）1. 1974～5年から1981～2年の間，つまり不況過程の入職者には，1次下請工→12, 17, 31, 36, (41), (44), (45), (48), (65), 66, 78, 81, (85), 86, (160), (161), (162), 2次下請工→118, (133), 135, 149, 152, 153, (159) があげられる。ただし，○印のない者は，1981～2年の時点で早くもすでに離職している者である。

2. 1974～5年から1981～2年にかけて，1次下請工から2次下請工になった者→1, 2, 16, 18, 75, 76, 逆に2次下請工から1次下請工になった者→110, 113, 115, 120, 121, 122, 140, 146である。図表上で△印にしてある者である。

3. 女子労働者には，番号の上に・印をつけてある。

4. 番号の右肩に「兼」の印は，他の仕事との兼業者を示す。

5. 番号を□印でかこってある者は，同一企業内で勤続年数が10年以上の者である。

6. 「非技能工」とは，農・林・漁業従事者，船舶乗組員，店員，サラリーマン，学生等で，製造業分野で技能労働に従事する者以外の者とした。

7. 番号の5は不明として取り扱っている。

8. 前掲図表 2－Ⅰ・53の「職歴表」をもとに作成する。

然として第Ⅱの型の比率がⅠ型よりも高いことに変化はないが，Ⅰ型の比率が最盛期と比較して約10％も上昇してきたことがあげられる（44.3％）。ただし，そのⅠ型内でのそれぞれのタイプの構成比についてはそれほど大きな変化はなく，依然としてⅠ－Ｂ－ｂタイプの比率が高いのである（70.4％）。もっともこの中には社外工離職者（２次下請工からの「上昇」者含む）の入職の他，Ｈドック，小型造船所，造船関連企業群などの本工離職者の入職も含まれるからなおさらである。もう一つは，「定着」タイプの労働力の比率が46％へと約半数を占めるまでに高まったことである。ただこの場合の「定着」の意味は，最盛期の場合のそれとは異なる。というのは，今次の「定着」の意味するところは，地元函館市が構造的危機の集中した地域ゆえに社外工が離職しても自らの技能を生かせる職場の開拓はむずかしく，しかも彼らが高年齢化しているためなおさらなのだが，彼らはむしろ前節で詳述したように１次下請社外企業が経営危機を深めながらも親企業によって選別された企業ゆえに，離職して路頭に迷うよりもたとえ賃金額等の低下を含めた労働諸条件が悪化しようともこれまで通り自らの技能が生かせる仕事を続けられる道を選んでいるにすぎない，いわば「やむにやまれず」の定着なのである。また，企業自体としても選別されるだけあって，そうした「定着」層を一定程度確保しておくだけの「力」までも失ってはいないのであろう。

これに対して２次下請社外工の場合，最盛期においては先の１次下請社外工とは大きく異なって第Ⅰ型とⅡ型の比率が逆転し前者の方が63.1％も占めるに至っている。ここにおいて特徴的なことは，Ⅰ型の中でもＡタイプが約40％（Ⅰ－Ｂは約60％）も占めることである。しかもその内でⅠ－Ａ－ａといった全国型の占める比率が高い。すなわち，２次下請工の場合，同一又は関連職種で移動する際は，Ⅰ－Ｂ－ｂといった地元中心に造船業内を移動する者が多いが，他方造船業内に固定されずに地元・全国を又にかけて移動する者の比率も無視しえない一定の割合を占め，「職人的」な労働移動形態をとる者が依然として多いということがいえる。彼らの多くは，それこそ縦横無尽に，大手造船所，Ｈドック，その他小型造船所等の社外企業間（１次下請企業と２次下請企業間の移動も含む），中小企業間，小型造船所間を相互入り混じりながら，上下，平行移動している。この中には「組」を形成して「渡り歩く」者もいるのである。これが不況過程においては，そうした第Ⅰの型の比率が圧倒的に高くなる（76.5％）過程で，Ⅰ－Ａ－ａといった全国を又にかけて同一又は関連職種で移動する者の比率が急激に低下する代わりに，今度はⅠ－Ｂ－ｂといった地元中心に造船業内を移動する者の比率が一層高まってくるのである。これには１次下請工からの「落層者」が多数含まれるからなのだが，それにしても約50％から約70％へと20％もその比率が上昇していっているのは注目しておいてよい。この点は，先の１次下請工の場合と同様の傾向を示すが，２次下請工の場合，それが一段と顕著であること，またそれによって第Ⅱ型の比率が極度に低下していること，さらには最盛期，不況期にかかわらず一貫して「定着」タイプの労働力が少ないことなどの点においては，１次下請工の場合とは異なる。ということは，２次下請企業の場合，前節で詳述したように１次下請企業以上に経営危機が激化しているため，労働者自体が定着しようにもできないばかりか，企業とてもそうした状況ゆえに即戦力となる既経験工以外の労働力を入職させ養成する余裕もない，いわんや「定着」タイプの労働力を多数確保しておくだけの「力」もないからである。

ともあれ，今次の社外工の労働移動は，同じ社外工といっても，１次下請工の場合，依然と

して第Ⅱの型の労働力群の占める比率が高く，総体としてみた場合には「定着」タイプの労働力群の比率が上昇する傾向を有してきている，これに対して２次下請工の場合，第Ⅰの型の労働力群，すなわち同一又は関連職種で移動する者の比率が圧倒的に高くなりながらも，最盛期とは異なり全国的範囲で産業別の「縄ばり」を越えて移動する者の比率が激減するという，それぞれその移動形態に相違をみせながらも，この不況期を通して１次下請工，２次下請工相方ともに共通した特徴としてあげられることは，第Ⅰ型の比率が高まり，その中でＢ－ｂタイプの占める比率が極度に高いということであろう。すなわち，今次において同一又は関連職種で移動する際には，地元を中心に造船業内という限られた範囲内で移動する者が多くなっているということがいえる。

最後に，社外工離職者の動向を概括しながら社外工の流出形態を把握することで，社外工の労働移動の実態について補足をしておきたい。

次図表２－Ⅰ・55は，社外工離職者の動向を１次下請工，２次下請工別に示したものである。これによって，特に注目しておかなければならない点をいくつか指摘しておきたい。

一つは，１次下請工とくらべて２次下請工の方が，同一又は関連職種で移動する傾向が強いということである。事実，１次下請工の場合，同一又は関連職種で移動した者29.4％，これに対して非技能工となった者も含めて職種転換した者は35.1％であるのに，２次下請工の場合は，前者が48.1％，後者が34.5％となっているというごとくである。

二つは，同一又は関連職種で移動する場合，その多くは地元に集中し，それも地元の中小零細企業群へと移動していることである。特に，そのうちでも２次下請工の場合において地元の小型造船所の社外企業へと落層移動する傾向が強いということは注目しておいてよい。

三つは，その一方で，２次下請工の場合，道内はもとより本州方面に至るまで，産業別「縄ばり」をこえて，造船業はいうに及ばず，建設業，その他製造業の間を同一又は関連職種で転々と「渡り歩く」者の比率が高いことである。

四つは，職種転換する場合，１次，２次下請工ともに建設業において著しいということである。この中には，土工・雑役といった不熟練労働力化する者も少なくない。もっとも非技能工となった者も含めると全体的にその不熟練労働力化はさらに著しくなろう。

こうしてみると，社外工の流出形態も，今次においてはその移動範囲が地元中心になってきていること，それも中小零細企業群へと吸収されていっていることがわかる。その一方で，特に２次下請工を中心に同一又は関連職種で移動する傾向が強く，地元の小型造船所社外工へと落層していく一方，地域外へと転々と渡り歩く「職人的」労働移動形態をとるものも少なくない。また，業種では建設業との関係の深いことも今次の特徴として指摘できる。それに非技能工となった者も含めると不熟練労働力化を余儀なくされる者も多いという点も社外工の流出形態上みのがせない大きな特徴の一つとして指摘できよう。

(2) 社外工の賃金水準

社外工の賃金は，従来から本工のそれとは格差のあることはしばしば指摘されてきたところであるが，実際にはそれがどれほどの差なのか，特に近年においてのそれについては明確になっていない。以下においてはそれを明らかにするとともに従来全く見落されてきた１次・２次下請工という階層別の賃金水準の比較をも試みる。そして最後にそうして明らかにされる賃金水準で生計をたてざるを得ない社外工の生活実態の一端をも明らかにしておきたい。

図表２－Ⅰ・55　社外工離職者の動向

区分	1次・2次(男・女)別		1次下請工 男子	1次下請工 女子	1次下請工 計	2次下請工 男子	2次下請工 女子	2次下請工 計
Ⅰ 地元小型造船所の社外企業	a 同一又は関連職種		2		2(5.9)	10		10(19.2)
	b 職種転換					1		1(1.9)
Ⅱ 地元中小企業の社外企業	a 同一又は関連職種		1		1(2.9)			
	b 職種転換		1		1(2.9)			
Ⅲ 地元中小零細企業	a 同一又は関連職種		3		3(8.8)	3		3(5.8)
	b 職種転種					1		1(1.9)
Ⅳ 地元建設業関係の企業又は「組」	a 同一又は関連職種		2		2(5.9)	3		3(5.8)
	b 職種転換	1. 土工	3		3(8.8)	1 出稼ぎ者		1(1.9)
		2. ダンプ運転手(生コン含)	1		1(2.9)	1		1(1.9)
		3. 防水工				6		6(11.5)
		4. 家大工	1		1(2.9)	3		3(5.8)
		5. サッシ取付工				1		1(1.9)
		6. 型枠工	1 地元外の企業		1(2.9)			
		7. 雑役		1	1(2.9)			
		8. その他						
Ⅴ 転々と「渡り歩く」者(造船・建設・その他―道内・本州)	a 同一又は関連職種		2		2(5.9)	9		9(17.3)
	b 職種転換							
Ⅵ 非技能工			4		4(11.8)	3	1	4(7.7)
Ⅶ リタイヤ						4		4(7.7)
Ⅷ 不明			8	4	12(35.3)	5		5(9.6)
総計			29	5	34(100)	51	1	52(100)

（注） 前掲「職歴表」（図表２－Ⅰ・53）をもとに作成する。

次図表２－Ⅰ・56は，今次造船離職者に支給された手当（日額）をもとにしながらその賃金日額を割り出し，それによって本工・社外工の年齢別賃金水準を比較して明らかにしたものである。これによれば，本工層が最高額の9150円に集中しているのに対して，社外工の場合はそのレベルよりはるかに低い4025～7090円の間に集中しているにすぎない。その差は実に2000～5000円にもなるのである。これをさらにその年齢ごとにみてみると，若年層においては本工層よりも高いレベルの賃金を得る社外工もめずらしくはない。しかし，年齢が上昇するにつれてそうした傾向は全く皆無となるばかりか，増々本工と社外工との賃金水準格差が拡大していくのがわかろう。そして，もっとも生活費が重むであろう年代，つまり４～50歳代においては本工層が9105円に集中しているのに対して，社外工層の場合には2950～5085円の間に集中しているにすぎなくなる。

このように社外工層は,本工層とは比較にならないほど低水準の賃金でしかないのであるが，それればかりではない，同じ社外工でも大手造船所，中手造船所ではその賃金水準に格差が生じるのである。次図表２－Ⅰ・57はそれを示したものである。これによるとわかるように，大手造船所社外工とＨドック社外工の場合とでは，前者が7000～9000円（「日額」）の間に集中しているのに対して，後者の場合は5000～7000円の間に集中しているにすぎないのがわかろう。その差は，2000円の格差となってあらわれている。

以上のように，社外工の賃金水準は，本工との格差もさることながら，大手造船所，中手造船所といった造船所の規模ごとの格差も生じているのである。特に，函館の場合には，地域最低賃金が全国平均を下まわる道内にあってさらに低いということとも無関係ではあるまい。

さらに社外工層の場合には，１次下請工，２次下請工という階層別の格差のあることを忘れてはならない。次図表２－Ⅰ・58と59は，それぞれ１次下請工と２次下請工の賃金水準を「日額」と「月額」で年齢別に比較してみたものである。まず，図表２－Ⅰ・58によってその「日額」をみるならば，全体的に年齢の上昇にしたがってそれもアップするという傾向は弱く，その「日額」は１次下請工・２次下請工ともにその上限（7000円）では一致するものの，その下限となると明らかに異なる。例えば，１次下請工の場合5000～7000円の間に集中するが，２次下請工の場合には一応4000～7000円の間に集中するというようにその下限が低くなるばかりか，3000～5000円層で約45％も占めてしまうのである。これをさらに図表２－Ⅰ・59によって「月額」でみると一層その格差が拡大するのがわかる。つまり，１次下請工の場合には20万円以上層が70％を占めるのに対して，２次下請工の場合にはその全く逆の20万円以下層が約80％を占めてしまうというごとくである。こうしてみると，１次下請工と２次下請工との賃金水準格差は，「日額」以上に「月額」において一層拡大されるといえよう。こうした違いが生ずるのは，ひとえに次に述べるような１次・２次下請企業群の資本蓄積上の相違によるとみてよいだろう。既に前節にて明らかにした通り，１次下請企業の場合には「兼業化」形態のとれる「力量」のある企業が選別されていること，しかもＨドックからの仕事も量的には少なくなってはいるが，恒常的に受注できることもあって「安定」的な企業経営ができる。それゆえに，多少のベースアップもなされるばかりか，諸手当についても最盛期並みとはいかないまでも一定程度の額で支払われるからである(3)。もっとも不況のボトム期においてはベースアップの停止，「基本給」の減額，諸手当の削減等々の措置がとられたのはいうまでもない(4)。また，今次期に「専業」形態から「兼業」形態に移らざるを得なくした企業群のなかには多少賃率をあ

図表２－Ⅰ・56　本工・社外工の賃金水準比較

年齢／本工・社外工別／「日額」	20歳以下		20～30歳未満		30～40歳未満		40～50歳未満		50～60歳未満		60～70歳未満		70歳以上		計	
	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工	本工	社外工
9105円							19 (63.3)		14 (82.4)						33 (46.5)	
8110～9105円未満				3 (5.7)	5 (35.7)		7 (23.3)	2 (2.6)	2 (11.8)	4 (6.0)					14 (19.7)	9 (3.0)
7090～8110円未満			3 (30.0)	5 (9.4)	5 (35.7)	8 (11.4)	4 (13.3)	7 (9.1)	1 (5.9)	4 (6.0)		3 (9.1)			13 (18.3)	27 (8.9)
5915～7090円未満			4 (40.0)	9 (12.0)	4 (28.6)	18 (25.7)		13 (16.9)		15 (22.4)		5 (15.2)			8 (11.3)	60 (19.7)
5085～5915円未満			3 (30.0)	10 (18.9)		18 (25.7)		12 (15.6)		11 (16.4)		7 (21.2)			3 (4.2)	58 (19.0)
4025～5085円未満				22 (41.5)		18 (25.7)		21 (27.3)		21 (31.3)		6 (18.2)		2 (50.0)		90 (29.5)
2950～4025円未満		1 (100.0)		3 (5.7)		5 (7.1)		17 (22.1)		8 (11.9)		7 (21.2)		2 (50.0)		43 (14.1)
2185～2950円未満				1 (1.9)		3 (4.3)		5 (6.5)		4 (6.0)		5 (15.2)				18 (5.9)
計		1 (100)	10 (100)	53 (100)	14 (100)	70 (100)	30 (100)	77 (100)	17 (100)	67 (100)		33 (100)		4 (100)	71 (100)	305 (100)

（注）職業安定所「㊙日額表」をもとに作成する（1979年度）。

図表２－Ⅰ・57　大手造船所社外工とＨドック社外工との賃金水準比較（年齢別日額比較）

年齢 / 大手・Hドック別 / 日額	20 歳 以 下		20～30歳未満		30～40歳未満		40～50歳未満		50～60歳未満		60～70歳未満		70 歳 以 上		計	
	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック	大 手	Hドック
9000円以上					1 (16.7)		2 (11.1)		1 (6.7)						3 (7.1)	
8000～9000円未満					2 (33.3)		4 (22.2)		4 (26.7)						10 (23.8)	
7000～8000円未満					3 (50.0)		10 (55.6)		8 (53.3)						21 (50.0)	
6000～7000円未満			1 (100.0)			10 (76.9)	2 (11.1)	9 (56.3)	2 (13.3)	1 (16.7)	3 (100.0)	1 (100.0)			8 (19.0)	21 (53.8)
5000～6000円未満				3 (100.0)		3 (23.1)		6 (37.5)		5 (83.3)						17 (43.6)
4000～5000円未満								1 (6.3)								1 (2.6)
3000～4000円未満																
2000～3000円未満																
計			1 (100)	3 (100)	6 (100)	13 (100)	18 (100)	16 (100)	15 (100)	6 (100)	3 (100)	1 (100)			42 (100)	39 (100)

（注）　1.　1981年６月時点での比較である。
2.　大手の場合－M造船所Ｃ事業所のＢ工業、Ｈドックの場合－№2，№7，№16等々よりの提供資料により作成する。

図表２－Ⅰ・58　１次・２次下請工の賃金水準比較（日額）

日額＼年齢＼１次・２次別	20歳以下		20～30歳未満		30～40歳未満		40～50歳未満		50～60歳未満		60～70歳未満		70歳以上		計	
	１次下請工	２次下請工	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次
9000円以上																
8000～9000円未満																
7000～8000円未満																
6000～7000円未満					10 (76.9)		9 (56.3)		1 (16.9)	3 (50.0)	1 (100.0)				21 (53.8)	3 (27.3)
5000～6000円未満			3 (100.0)		3 (23.1)		6 (39.5)	1 (100.0)	5 (83.3)	2 (33.3)					17 (43.6)	3 (27.3)
4000～5000円未満				2 (66.7)			1 (6.3)			1 (16.7)					1 (2.6)	3 (27.3)
3000～4000円未満		1 (100.0)		1 (33.3)												2 (18.2)
2000～3000円未満																
計		1 (100)	3 (100)	3 (100)	13 (100)		16 (100)	1 (100)	6 (100)	6 (100)	1 (100)				39 (100)	11 (100)

（注）　1.　1981～２年時点である。
2.　№3，№7，№16，№45等をよりの提供資料と企業聴取をもとに作成する。

図表２－Ⅰ・59　１次・２次下請工の賃金総額比較（月額）

月額＼年齢＼１次・２次別	20歳以下		20～30歳未満		30～40歳未満		40～50歳未満		50～60歳未満		60～70歳未満		70歳以上		計	
	１次下請工	２次下請工	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次	１次	２次
30万円以上									1 (12.5)						1 (2.5)	
25～30万円未満			1 (25.0)		1 (9.1)		5 (29.4)		2 (25.0)						9 (22.5)	
23～25万円未満			1 (25.0)		2 (18.2)		3 (17.6)		2 (25.0)						8 (20.0)	
20～23万円未満			1 (25.0)		5 (45.5)	1 (100.0)	4 (23.5)			1 (20.0)					10 (25.0)	2 (22.2)
18～20万円未満					1 (9.1)		4 (23.5)	1 (100.0)	1 (12.5)	3 (60.0)					6 (15.0)	4 (44.4)
15～18万円未満			1 (25.0)		2 (18.2)		1 (5.9)		2 (25.0)	1 (20.0)					6 (15.0)	1 (11.1)
10～15万円未満				1 (50.0)												1 (11.1)
10万円以下				1 (50.0)												1 (11.1)
計			4 (100)	2 (100)	11 (100)	1 (100)	17 (100)	1 (100)	8 (100)	5 (100)					40 (100)	9 (100)

（注）　1.　1981～2年時点である。
2.　№2，№7，№16，№45等々よりの提供資料と企業聴取をもとに作成する。

げる代わりに諸手当等一切なしの「時間給」一本に賃金形態を切り替えたところもあった。しかし，それとても「兼業化」によって残業時間の増加や地方出張の際の賃金割増し(5)などによって賃金総額の低下がある程度カバーされる余地も残されたのである。これに対して，２次下請企業の場合には，「専業」形態でありながらＨドックよりの仕事が一定して恒常的に受注できない，あるいはそのためもあって一旦解散にまで追い込まれるといった，いわゆる「スポット化」企業群が多いため，企業経営は先の１次下請企業以上に一段と危機的である。そのため，ベースアップの停止，諸手当やボーナスなどの減額あるいは全面削除といった措置のとられたことはもちろんである。また，先にも指摘したのと同様に多少賃率をアップさせる代わりに「時間給」一本に切り替えたところも続出した。しかし，２次下請企業の場合，先の１次下請企業とは異なって，不況のボトム期を過ぎてもそうした措置のとられているところが多いばかりか，こうした賃金形態の変更による賃金総額の減少分をカバーしうるような新たな「兼業」先の開拓も過去にそうした経験をもたない極零細な規模の企業群が多いゆえに不可能に近い，また今後ともそれを補うに足るＨドック内の仕事量とても２次下請であるがゆえに１次下請企業層以上に望めないからである。

ともあれ，Ｈドックの社外工の場合，その賃金水準は，本工とくらべて一段と低いばかりか，同じ社外工でも１次下請工，２次下請工という階層別の格差をともない，なおかつ函館という地域的特性とも関係しながら本州の大手造船所社外工のそれとくらべても低いという特質をも合わせもつ賃金水準なのである。

また，この賃金水準は，後章で述べられているように建設業の「土工」のそれと比較してもそれほど大きな差はないという水準でもあるのである。

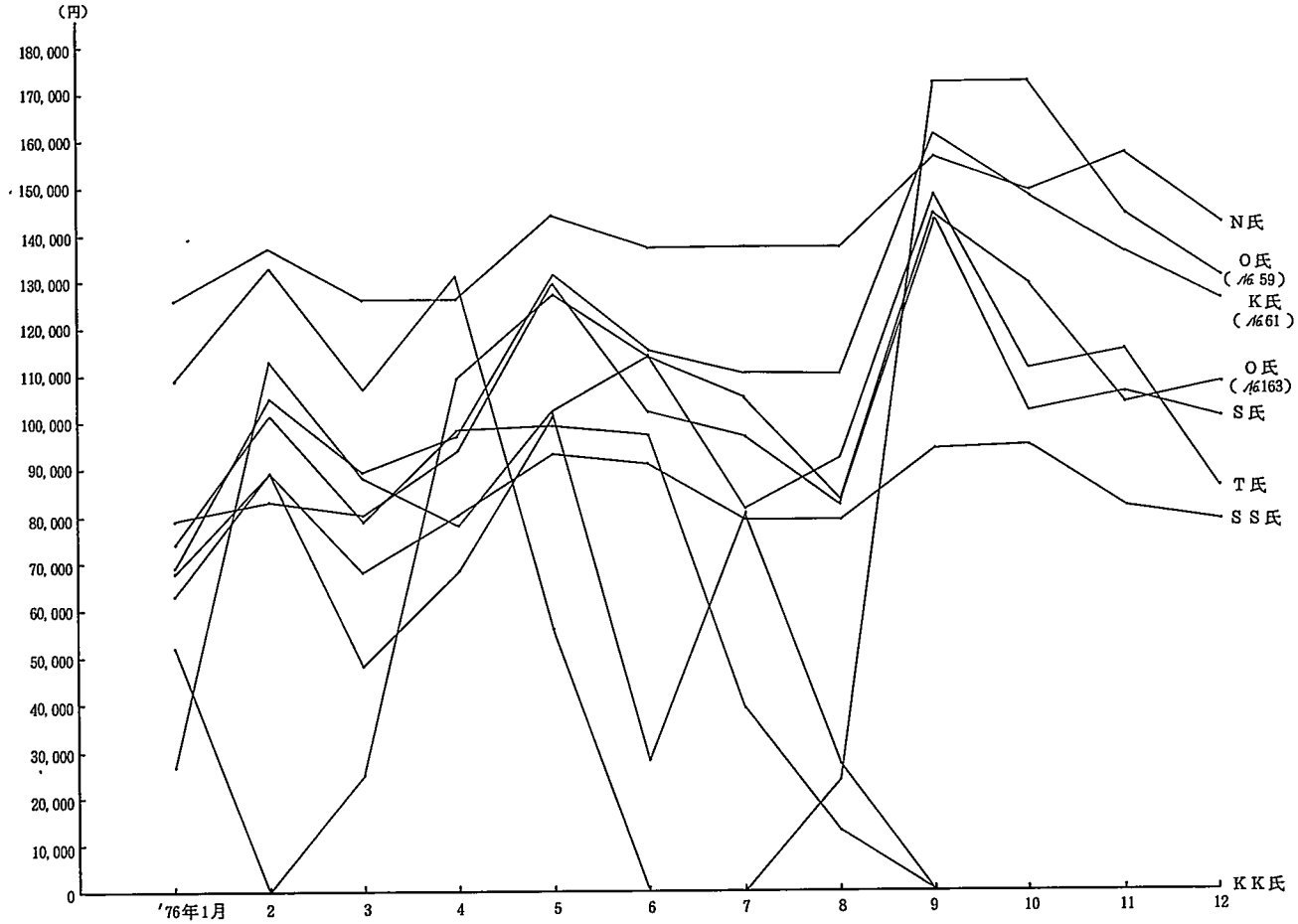
こうした低水準の賃金を今次Ｈドックの社外工層は，次図表２－Ⅰ・60のようにＨドック内の請負仕事が工事量の変動の大きい修繕船作業が多くなるにつれ，年間を通した月別の賃金額の大幅な変動をも強いられることがおこるのである。

ところで，このような相対的にも絶対的にも低い，しかも年間の月別賃金額の大きな変動をもこうむるような賃金で一家の生計をたてざるを得ない社外工世帯の多くは，やはり多就業化の傾向が強いのはいうまでもない。その一例として妻の就労先をみたのが次図表２－Ⅰ・61である。これによると，地域上の特質から労働条件のきつい水産加工場に勤務する者が目立つが，それ以上に注目しておかなければならないのは，彼女らの雇用形態に「パート」が多くなっていることであろう。こうした妻の就労によって，たとえ一家の世帯収入が平均水準以上に高くなろうとも，夫は社外工として既に明らかにしてあるようにこれまで以上の労働強化を強いられながらの就労であり，その妻にしても多くは「パート」として「常用」とは諸々の面で格差のある就労を余儀なくされるといった夫婦ともども労働条件の悪化や雇用不安の累積はさけられない。しかも年々上昇する物価や高騰する教育費，税金，各種ローンの支払い等々の負担のために，一層の生活の切りつめが不可欠となっているのである(6)。

(3) 社外工労働市場の重層性とその位置

造船業における社外工の原型を「組」と規定した東大社研調査報告によると，技術革新にともなう本工労働市場の変貌に対応して社外工労働市場の性格も変化をきたし，今や社外工労働市場は，「組」組織を構成単位とする職種別労働市場が解体され，関連中小企業の企業別労働市場へと再編成されている(7)というのである。

図表２－Ⅰ・60　社外工の年間月別賃金の変動



（注）　1.　№17企業（１次下請）における従業員を対象としている。
2.　№17企業提供資料により作成する。

図表２－Ⅰ・61　妻の就労先一覧

労働者№	妻の年齢	妻の仕事先又は仕事内容	雇用形態
36	56歳	水産加工場	常用
46	?	食品加工場	常用
50	37歳	水産加工場	パート
114	48歳	水産加工場	パート
119	?	水産加工場	常用
64	36歳	函館食肉組合	常用
74	46歳	食品加工場	常用
91	33歳	内職（コンブ巻き）	―
2	34歳	日本生命（セールス）	正社員
39	38歳	太陽生命（セールス）	?
26	39歳	明治生命（セールス）	正社員
M	31歳	朝日生命（セールス）	?
108	35歳	東邦生命（セールス）	?
N	34歳	スーパー魚長	パート
49	?	店の手伝い	?
55	44歳	イトーヨーカ堂	パート
65	28歳	料理店	パート
67	38歳	鮮魚店	パート
73	51歳	朝市	パート
83	42歳	商店	パート
148	?	店員	パート
13	36歳	クリーニング店	パート
29	?	クリーニング店	パート
27	31歳	共進工業給食部	パート
115	?	弁当洗い	パート
86	?	飲食店	パート
9	30歳	ホテル（掃除）	パート
19	43歳	風呂屋の番台	パート
112	46歳	アルバイト	―
32	47歳	内職（着物仕立）	―
79	42歳	函館病院（掃除）	常用
66	49歳	自営業	―
162	39歳	自営業	―
14	32歳	看護婦	―
38	?	調理士	―
126	50歳	保母	―
116	65歳	木村苗木	?
62	?	北海道ビルサービス	常用
155	33歳	函館商事	?
18	?	社外企業	?
142	?	社外企業（塗装工）	常用
54	30歳	工員	常用
O	?	溶接工	常用
93	?	水産加工場	常用
98	41歳	水産加工場	パート
94	?	水産加工場	常用
104	52歳	水産加工場	常用
136	51歳	水産加工場	常用
Y	47歳	珍味加工場	アルバイト
96	37歳	生命保険（セールス）	?
103	?	生命保険（セールス）	?
92	39歳	デパート店員	パート
121	48歳	デパート店員	パート
97	?	商店	パート
S	43歳	パチンコ店	パート
SK	52歳	レストラン（皿洗い）	常用
137	55歳	座敷の掃除	パート
60	41歳	ホテル	パート
158	61歳	ホテル（洗濯）	パート

（注）1. 水産加工場で「常用」とする者が比較的多いけれども，後章の分析をみればわかるようにその実質上は「パート」という場合も多い。
2. 労働者№欄にアルファベットが記されている者は，前掲「職歴表」（図表２－Ⅰ・53）に載せられなかった者たちである。
3. 労働者面接調査をもとに作成する。

ところが，今次我々の調査によると，必らずもそうした再編でとらえきれないことがわかった。というのは，社外工労働市場が単一構造のそれではなくして，１次下請工，２次下請工ごとに重層的構造を有していたからである。

１次下請工層の場合，確かに前述したごとく最盛期にかけて１次下請企業群の資本蓄積の進展にともなって新規学卒者の流入が増え「定着」タイプの労働力も徐々に蓄積されてきたが，不況期においては，さすがに前者の流入は激減しているけれども，それでも後者の「定着」タイプの労働力の方はこの間の占める比率が上昇傾向さえ示している。この事実からするならば，社外工労働市場が関連中小企業労働市場へと再編されていっているという傾向は見い出されよう。しかしながら，今次我々が明らかにしたところによれば，その最盛期においてさえ，同一又は関連職種で移動する第Ⅰ型の労働力群が36.1％と一定の比率を占めること，しかも不況過程においては，逆にそれが44％へと高まってきてさえいるということ，そしてその中で造船業内を同一又は関連職種で移動する層が地元中心という限られた範囲内ではあるものの約70％も占めるのである。こうした事実をみるならば，かつて東大社研が分析したような傾向を見せている１次下請工層とても完全に関連中小企業労働市場へと再編されていったという事態には未だ至っていないのではないかと思われる。事態は，むしろ１次下請工層の場合，「職種別労働市場」が関連中小企業の企業別労働市場へと再編される未だその過渡的形態にあるということの方が現実的妥当性をもつだろう。この点は，１次下請企業群の中においてさえ，一方で資本蓄積を進展させ規模拡大していく企業群もあれば，他方未だ企業とはいえないような小零細なレベルにとどまっている企業群もあるという重層的格差構造が形成されていることからもわかる。事実，Ｈドックにおいては，前節で明らかにしたようにⅠ－Ａタイプの１次下請企業群（専属型で単一職種請負タイプ）にはそうした小零細な企業群が多い。

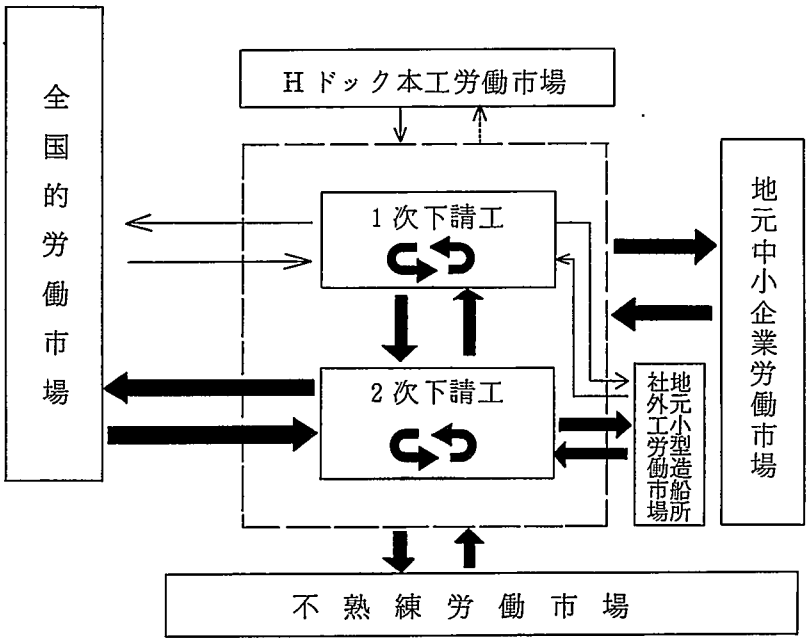
これに対して，東大社研調査において全く見落された２次下請工層についてみるならば，事態はむしろ「職種別労働市場」を形成しているといわざるを得ない。というのは，前述したように，最盛期においても第Ⅰ型の労働力群の占める比率が全体の63.1％にもなるからである。そのうちには造船業内外いかんにかかわらず同一又は関連職種を全国的にあるいは地元で転々とする層が約40％も占める。もっともこれが不況期に至ると，そうした移動層が激減していく代わりに地元中心に造船業内を移動する者の比率が約70％へと圧倒的に高まるといった変容はあるものの，相変らず第Ⅰ型の占める比率が高く，そればかりかこの期にその比率が一層高くなってさえいるからである（76.5％）。この点は，さらに，２次下請企業群の多くが企業というよりも未だに「組」的性格を色濃く残していることからもうかがえよう。

かくして，今次の社外工労働市場は，１次下請工の場合には「職種別労働市場」が関連中小企業の企業別労働市場へと再編される過渡的形態をとりながら，２次下請工の場合には未だ「職種別労働市場」を形成する傾向を強く有しているという重層的構造をなしていることがわかった。そして，こうした重層性を裏づけるもう一つの大きな要因は，前述した１次下請工，２次下請工の間にある明確なる賃金水準格差の存在である。

さて，こうした重層性を有する社外工労働市場は，全体の労働市場の中でいかなる位置を占めるのであろうか。とりわけ，ここでは，親企業が函館という一地方都市に立地していることからして，函館市を中心とする地域労働市場の中での位置を確認しておく必要があろう。

次図表２－Ⅰ・62は，社外工の職歴表をもとにした労働移動の実態から社外工労働市場の位

図表２－Ⅰ・62　社外工労働市場の位置



（注）　1.　矢印は，移動関係を示し，太線は移動の多さを，点線はその少なさをそれぞれ示す。
2.　前掲「職歴表」（図表２－Ⅰ・53）をもとに作成する。

置をシェーマ化したものである。すなわち，社外工労働市場は，不熟練労働市場との関連を有しながら下層に位置しつつ，地元の中小企業労働市場との強いつながりをもちながら，一方で全国的労働市場にも連動しているということである。とりわけ，２次下請工層の場合，全国的労働市場との関連が深いばかりか，地元においては小型造船所社外工労働市場とも密接な関係にあるということが特徴として指摘できる。

（注）

(1)　「労働市場とは，『労働力』の取引をめぐって，その供給者（労働者）とその需要者（資本家）がつくりあげる一定の市場機構をいい，その『労働力』の価格＝賃金が決まっていくしくみをいうのであって，一定の労働力については，一定の労働市場が形成されるのである……したがって『一定の』という言葉が示しているように一つの範囲（これを Demarkation 縄張りともよんである）をもっている」（江口英一『現代の「低所得層」』中，未来社，1980年１月，p. ４～５）

(2)　ここでいう「地元型」とは，主として函館市を中心とした道南地方を移動する者を示すが，この中には一部道内を移動する者も含めてある。というのは，道内を移動するということと内地（本州）へ渡って移動するということの違いを重視したからである。

(3)　「(定期昇給はあるか？）あります。でも，もちろん額は決まっていて交渉しだいです。(ドックが全然上げないからあげないとか？)そう，そう，そういうこともあります。不況時には当然そう言ってくるでしょうし，それから忙しくなるとドックと一緒にしたら困るんだといってみたりね。要するに，この私もよく交渉委員だからよく行くんだけども，社長がこう言うんですよ，まあ，いくらいくら上げたいのはやまや

まなんだと。けれどもいくらいくら上げたから工程も少し余計下さいとドックさんに言うとすると，そんなに上げたって払えないよと言ってくる，と。だけれどもいくらか上げて持っていかなきゃお金はくれないんだ。そういうことでもって，ドックさんが決めるよりも，我々の春闘（賃上げのこと－引用者）というものを決めて，その額でもって，要するに見積りでもなんでも書くわけです。そういう関係であるから全然ないということではないわけです。ベースアップがゼロということはないのです」（No. 107, N氏）

(4) 「給料上がんない，全然上がんないんだも……不況になって1回下がったんだわ。最初17万だったのが15万に下がった。3年位前（昭和56年頃－引用者）。（その補償？）ない。（ボーナスは？）今，不況だから，前はだいたい1ヵ月分ぐらい出てたけどね，（昭和）46～7年位。今は10万円ぐらいかな。昇給は3年ぐらい前から全然ない」（No. 14, ボースンK氏）

(5) 「ドックの構内の賃金と出張した場合の賃金とそれは同じというわけにはいかないです。だから賃金がアップするから，結局時間当りの賃金いくらと決めても向うに本当に近づけた賃金を払わないと，やっぱり行く人と経費かかりますしね。小遣いも使うし，そういったことも考えてやるもんだから」（No. 2，企業主）

(6) 「切りつめて，切りつめてやってるからね。これ以上切りつめられないから，社長にもうこれ以上切りつめられないから，これ以上（給料）あがらない場合はやめなきゃならんて。生活切りつめるよりしゃあないものね，まさかドロボーするわけにもいかないし……仕事は段々きつくなってるし，能率を上げなきゃ。昔からそうだけど，能率の比率が昔よりきつくなってるもね。昔は，これだけあればこれだけ経済的になってたのを，今これだけあげてもたったこれしかならないという感じで」（No. 14, K氏）

(7) 山本潔，前掲書，p. 171～175参照。なお，東大社研，前掲書，p. 501～502も参照。

むすび

今次の造船資本は，容易に回復しえない海運市況を背景にその危機意識を強めているが，むしろこうした危機をテコにしてより一層の超過利潤の追求を図ろうとしている。そして，こうした意図にもとづく造船所ごとの生産計画なり労務政策に合致した形で社外工制度が活用され，その固有の低賃金労働力機構もさることながら，それ以上にバッファーとしての機能がフルに果されているところにその特徴がある。

すなわち造船業における社外工制度は，基本的には親資本の「合理化」遂行にとって不可欠なる「安定装置」として位置づけられながら，その固有の二つの機能が巧みに利用され，そのうちでも特にそのバッファー機能がフルに活用されているということになるだろう。

そこで，ここでは，今次こうした社外工制度の活用のもとで進展している社外工労働力群の一層の「不安定」(1)化を再度トータルに把握しておくことによってむすびにかえたい。

彼ら社外工は，その大半が離職を余儀なくされていくばかりか，その一方で残された者についても，彼らを雇用している社外企業が危機的状況にあるゆえなおさらだが，我が身もいつそうした運命に陥らざるを得ないかわからないという状況の中で，自らの生活防衛のためには企業主の強制する「合理化」をもすすんで受け入れざるを得ないという立場にたたされる，それだけにその矛盾は一段と深刻である。

その一つの表われが，雇用の不安定化である。つまり，今次「定着」タイプの労働力が1次下請企業を中心にその占める比重が高まっているが，それは決して安定した「定着」を意味す

るものではなく，「やむにやまれず」のそれにすぎないということである。ましてや２次下請工においては，圧倒的に勤続年数の短い労働力群で構成されるといったごとくである。さらに，今次２次下請企業群を中心に賃金形態を「時給制」に切り替えるところが続出したが，それによってそこでは「常用工」があたかも「臨時工」のごとく取り扱われるという深刻な事態も進んでいるのである。

二つには，社外工労働力の不安定な性格への変容である。すなわち，今次の社外工労働力群は，最盛期に新たなタイプとして登場してきた「オペレーター」タイプの労働力や女子労働力などが皆無となったため，全体として手工的熟練労働力と不熟練労働力とで構成されるに至っているが，そうした労働力群が，増々その高年齢化を強めることに加え，その手工的熟練労働力たる性格にも一定の変容が生じてきている。それは，作業そのものの単純化の進行や社外工との仕事に，主として新造船作業から修繕船作業へとまわされる場合に多くみられるが，しばしば「急ぎの仕事」や「余りの仕事」（本工が担当する余裕のない仕事，本工が担当しない危険作業や不熟練作業など）にまわされるなどの不安定な仕事変更が生じること等々によって，一つには，作業範囲が拡大され，これまでにない技能が要求されることによって「多能工」化する場合，二つには，作業そのものが単純化するにともない技能修得に要する期間が極端に短くなるなどして「半熟練労働力」化する場合，三つには，不熟練作業や雑仕事にまわされることによって「不熟練労働力」化する場合，といった事態の進行である。

三つには，労働強化の一般化である。今次，彼らには以前にも増して「能率の向上」が要求されるため，そこでは予定配置人員の無理な削減，実質労働時間の延長，応援作業の日常化などによって労働強化が常に追求される。それによって，社外工の遂行する作業が一段と濃密化されることとなるばかりか，職場ではいつ災害が発生してもおかしくない状況がつくられている。

四つには，賃金水準の低下とその内部格差の存在である。社外工の賃金水準は，本工層とは比較にならないほど低いのは明らかだが，そればかりか特に今次においては，それが受注仕事量の減少によって残業時間が減る分それだけ低くなるため一層本工との格差が拡大されてきてもいる。そしてそうした社外工の賃金水準が今次函館の場合においては不熟練労働力群のそれに近づくばかりか，その内部でさえも１次下請工と２次下請工との間で格差が形成されているといった具合いなのである。

五つには，社外工労働市場の「不安定」化である。社外工労働市場は，１次下請工の場合には「職種別労働市場」が企業別封鎖性を強めている中小企業労働市場へと再編される過渡的形態をとる一方，２次下請工にあっては未だ「職種別労働市場」を形成する傾向が強いといったように重層性を有しながら，今次においては，それが地域労働市場内で下層に位置しつつ，増々不熟練労働市場との関連を強めているのである。しかも，そのよってたつ地域労働市場が大量の離職者の存在のもとで圧倒的に供給過剰に陥っているだけに，その「不安定」化はまぬがれ得ない。

六つには，生活不安の累積である。彼らの低い水準の賃金も，多くは「日給」あるいは「時給」で支払われるため，今次のように受注仕事が修繕船作業になることが多くなるにつれ，年間を通した月別の大きな賃金変動にさらされることもでてくる。そのため，多くの社外工世帯では多就業化を余儀なくされていくが，それによってさえ年々上昇する物価や高騰する教育費，

税金，各種ローンの支払い等々の負担が重圧となっており，それだけにその家計操作は容易ではない。しかも，先の労働強化の一般化によって日常の生活習慣さえ破壊されかねないのである。

こうして，今次の社外工労働力群は，親資本の強蓄積にとって不可欠な労働力として，本工社外工，それも同じ社外工の中でさえ１次下請工，２次下請工とに分断され，格差が形成される，そうした重層的労働力編成の維持・強化のために包摂されながらも，逆にそうした彼らが社外工であるというそのことによって一層の「不安定」化が強いられるのである。こうした社外工の圧倒的大部分が自ら組織化する力もなく未組織のまま放置されていることを忘れてはならない。

（注）

(1) 今後，労働立法の相次ぐ改訂により増々「不安定雇用労働者」がふえてくると思われるが，「不安定雇用」の特徴については，江口英一「不安定雇用の再編と今日的特徴」（『経済』，1982年11月号，新日本出版社，1982年11月，p. 222～245）が参考になる。なお合わせて付け加えておくならば，あの「労働者派遣法」の施行によって，社外工の一層の活用とその量的拡大が一段とうながされていくこととなろう。

第２章　造船社外企業の業務転換と労働力の再編

下　田　直　能

はじめに

本章の目的は，1970年代中期以降の造船社外企業の業務転換と，それにともなう労働力の再編の実態を解明することである。

「高成長」以降における日本の産業「合理化」を特徴づけるもののひとつは，中小零細企業の系列化・下請化，臨時工・社外工制度などに示される特殊日本的な重層的労働力編成の構築であった(1)。下請企業の選別・育成などによる系列化の進展は，ピラミッド型の下請構造を作り上げ，下請管理強化のテコとなった。そしてこうした下請構造の再編成の過程をとおして中小企業における資本蓄積と階層分解が進展した。この下請中小零細企業の再編と蓄積・分解の過程は，業種別に解明されなければならない。われわれが対象とする造船社外企業にそくしていうと，「高成長」期における急激な生産量の拡大のもとで，(1)「組」組織を原型とする社外企業の元請複数化，(2)中小商業資本・産業資本による「組」組織の包摂，(3)社会的分業の進展にともなう艤装品メーカーおよびその代理店の構内作業の増大，等々といった形態をとって社外企業の資本蓄積が進行した。しかしそれと同時に，旧来の「組」組織もまた解体することなく，二次下請企業という体裁をとって再生産され，そのことをとおして，造船社外企業の重層的な階層構造が形成されたのである(2)。

このような下請中小零細企業の階層構造のもとでの重層的労働力編成は，「低成長」へ移行したのちもいっそう強化されつつあるが産業構造の変動にともなって，いくつかの新しい動きもあらわれている。そのひとつは，「スピン・アウト」による新しい系列企業群の出現であり，もうひとつは中小企業における事業転換問題のクローズ・アップである(3)。この両者はいずれも，下請中小零細企業に対して業務内容の多様化および企業体質の柔軟性を要求するものであり，一国レベルで展開する産業「合理化」方策として，下請中小零細企業の新たな構造変化の契機となっている点で共通している。そして，ここで取り上げる造船社外企業の業務転換も，こうした下請中小零細企業の新たな構造変化の一環をなすものとして分析される必要がありそれが本章の第１の課題をなしている(4)。この場合，特に留意すべきことはすでに「高成長」期における下請構造の変貌が下請企業の資本蓄積，階層分解をともなって進行したように，今日の造船社外企業に対する業務転換への促迫による下請構造の変貌もまた，社外企業の階層分解とのかかわりにおいて進行しており，その今日的特質が把握されなければならないということである。

ところで，こうした下請構造の変貌，および下請中小零細企業の蓄積，階層分解は，そこでの労働力の性格も変化させずにはおかない。本章の第２の課題は，造船社外企業の業務転換にともなう労働力再編の実態を解明することである。ここで分析に先立って整理しておかなければならないことは，重層的労働力編成のもとでの社外工労働力の位置とその性格であろう。

戦後日本の労働市場の模型をいち早く提示した氏原正治郎氏によると，日本の労働市場においては，「大工場労働市場」と「中小工場労働市場」がそれぞれ相対的に独立した労働市場をなしており，その下方に「都市および農村の潜在的過剰人口」が広がっているとされる(5)。そして，氏は，「この分析には，臨時工はふくまれていない」が，「臨時工の労働市場はどちらかといえば，中小工場労働市場と類似である。中小工場労働者はそれ自体臨時工的だからである」とのべている(6)。この時点では，社外工問題は臨時工問題のかげにかくれて顕在化していないため，その明確な位置づけを与えられてはいないが，社外工労働市場もまた，臨時工労働市場の延長線上に位置づけてよいであろう。そして，「中小工場においては雇用されてまもなく職業をかえ他に変わってしまうものも多いが，その職業に長く止った長経験者は転々と企業をかえる傾向も大きい」(7)とされる。

また，隅谷三喜男氏は，1955年の論稿において，日本では資本の構造に対応して「大企業労働者」「中小企業労働者」「雑役・臨時工・社外工・日雇」の3グループが存在し，それらは「その再生産の全過程において異なる」ものとされる(8)。これに対し，山本潔氏は，67年の論稿において，これを「大企業労働者」「中小企業労働者」「日雇労働者」として把握し，臨時工・社外工は，基本的には「中小企業労働者」の階層に属するとの適切な指摘を行って氏原氏の把握を基本的に踏襲している(9)。しかし，「中小企業労働者」の一部をなす造船社外工の労働市場の性格については，「社外工においては『組』を中心とする職種別の構造が解体し，資本家的企業として蓄積しつつある関連社外企業の企業別労働市場へと再編成される」とのべ，中小企業労働市場は企業別労働市場であり，かつて氏原氏の指摘したような他企業への同職移動はもはや無視しうる存在であるかのような主張を行っている(10)。たしかに「高成長」下の大型造船所における労働の細分化・専門化の進行と社外企業の資本蓄積は，社外工のなかにも一定の企業内定着層を形成しつつあったことは否定できない。しかし，66年に発表された大原社会問題研究所の調査報告が，「中小企業労働者の企業移動はきわめて大きい。……（彼らは）これまでに蓄積した技能・経験を生かして行こうとする努力が一般に強く，職種維持の動きはひんぱんな企業移動のなかでもかなり強くあらわれていた」(11)と指摘した実態を考慮するならば，「組」の中小企業化をもってただちに社外工の企業別労働市場の形成を導き出すのには難点が多いだろう。まして，すでに指摘したように社外企業上層の資本蓄積とともに「組」の再生産も進行しているのである。

以上の整理をもとに，社外工労働力は大企業本工労働力群とは相対的に独立した中小企業労働力群のなかに位置し，それが更に「内部労働市場」（「企業内労働市場」）を形成する労働力群と「職種別労働市場」を形成する労働力群と「開放的労働市場」(12)（不熟練）を形成する労働力群とに分化してきたものと，ここでは仮説的にみなしておきたい。そして，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の実態の解明は，こうした重層的労働力編成の把握のうえに立ってなされる必要がある。

ところで，こうした課題に答えるうえで注目しておきたいことは，造船業における「組」と「職種別労働市場」との関連であろう。つまり，「組」（＝二次下請企業）を含めた造船社外企業の業務転換を，それがただ単に産業構造の転換によって促迫され，一方的に労働力の再編をもたらすものとしてのみ把えるのではなくて，その業務転換のあり方が，逆に「職種別労働市場」を含む既存の労働力群によっても規制をうけながら進行する点に注目するということであ

る。より具体的に仮説を提示するならば，社外企業は企業がかかえた既存の労働力の技能を活用しうる範囲内で業務転換しようとする傾向が強く，下層企業では企業内の労働力のみならず地域内の「職種別労働市場」に堆積した熟練工を活用して業務転換をはかろうとする傾向すらあるということである。こうした「職種別労働市場」の規制力を想定するのでなければ，今日における「職種別労働市場」の再生産を理解することは不可能であろう。

つぎに，こうした課題に答えるために，本稿に即した具体的な分析視角を以下に提示しておきたい。

第1に，表2－2・0に示すような社外企業の類型化を行い，その類型ごとに，造船不況によるインパクトがどのようなものであったのか，またそれに対する対応としての業務転換はどのようなものであったのかを分析する。ここでの社外企業の類型化は，基本的にはその存立形態・存立条件にもとづいたものである。こうした類型化を行ったのは，今日の社外企業の業務転換が，直接的にはその存立形態・存立条件の変化として現われ，しかも，それが社外企業の蓄積・分解を規定していると考えるからである。

第2に，これらの社外企業が，好況期の大手造船所の構内においてどのような業務に従事し，そこで形成された労働者の熟練はどのようなものであったのかという点について，とくに労働の細分化・専門化の進展といった視点から職種別に分析し，上述の社外企業の業務転換にともなって，そこの労働力・労働内容にどのような変化が生じ，それに対してどのような教育訓練がほどこされたのかという点の職種別の分析を行う。

第3に，「高成長」期における社外企業の資本蓄積のもとでどのような労務管理組織が社外企業に形成され，それが社外企業の業務転換にともなってどのように変貌したかについて，企業類型別の分析を行う。この点は，「職種別労働市場」の性格の変化とかかわっている。

第4に，こうした労働内容，労務管理組織の変化という労働力の需要要因の変化にともなって，労働力の反発・吸引がどのような内容をとって進行したのかという点について分析する。

第5に，こうした労働市場構造の変貌のもとで，労働者の労働条件（＝賃金形態とその水準）がどのように変化したのかということについて地域内の産業や全国的な水準との比較も含めて分析する。こうした分析をとおして先の課題に接近したいと思っている。

なお，調査の対象は，日本造船業の中手の上に位置し，70年代中期以降の造船不況のなかでとりわけ厳しい経営危機に陥った㈱ドック（株）㈱造船所に入構していた社外企業および社外工である。

〈注〉

(1) 戦後わが国の「合理化」を重層的労働力編成とのかかわりでとらえる視点については，道又健治郎「戦後『合理化』と労働者階級」，道又健治郎・清山卓郎編著『戦後日本の労働問題』ミネルヴァ書房，1980年，19ページ，戸木田嘉久「現段階における『合理化』の特質」，藤本武編『合理化と労働者階級』（社会政策学会年報　第14集）御茶の水書房，1976年，22～26ページなどを参照せよ。ただし，この重層的労働力編成は，戦後日本の「合理化」方策の一環として，目的意識的に構築されてきたものにはちがいないが，それが既存の中小零細企業を再編成することによって可能であったという点で，つまり，その構築が中小零細企業とそこに働く未組織労働者という受け皿の存在によって可能であったという点で，日本資本主義の蓄積構造による規制を強く受けており，他の「合理化」方策に比して特異な性格をもつものといえよう。

表2－2・0　造船社外企業の諸類型

類型＜対象企業数＞		定義（経営形態・存立条件にもとづく）	第二編第1章の類型との関連	生成の系譜	経営主の性格
社会的分業型 ＜20社＞		造船業以外の産業部門にその技術的な基礎を置き，造船業の構内作業においてその技能を活用している企業。艤装品メーカーおよびその代理店，電気工事業，運輸・荷役業などが含まれる。	Ⅴ，不定期入場型（＝艤装品メーカーおよびその代理店，電気工事業） Ⅲ，運輸業者型	社会的分業の深化にともない，他産業部門の企業が造船業に進出した。	資本家
兼業型 ＜15社＞		構内下請業務のほかに，それとは異質な業務にたずさわる企業。構内下請以外の業務内容に応じて資材納入兼業型，加工外注兼業型などに分類できる。	Ⅳ，加工外注兼業型 Ⅱ－C，非専属・商社兼業型	商業資本および産業資本による「組」組織の包摂。	資本家
構内下請専業型	複数元請型 ＜10社＞	専ら構内下請業務に従事する企業のうち，複数の親企業（＝造船所）に常時入構している企業。	Ⅱ－A，非専属・全国企業型 Ⅱ－B，非専属・地元企業型	「組」組織の資本蓄積・分解にもとづく，上層「組」組織による下層「組」組織の統合の工場レベルを越えた広がり。	資本家
	一社専属型（一次下請） ＜27社＞	専ら構内下請業務に従事する企業のうち，常時入構する造船所がひとつしかない一次下請企業。	Ⅰ－A，専属・単一職種型 Ⅰ－B，専属・複数職種型	「組」組織の資本蓄積・分解にもとづく，上層「組」組織による下層「組」組織の統合。	資本家
	一社専属型（二次下請） ＜69社＞	専ら構内下請業務に従事する企業のうち，常時入構する造船所がひとつしかない二次下請企業。	Ⅰ－A，専属・単一職種型	「組」組織の残存と，その企業的形態の獲得。	親方労働者
	浮動下請型	専ら構内下請業務に従事する企業のうち，常時入構する造船所をもたないスポット専門企業。	同上		親方労働者

（注）　対象企業の分類は，78年以前の状態を基準としたが，その時点で浮動下請型に属した企業は対象企業には含まれていない。しかし，78年以降，一社専属型を中心として，多くの企業が浮動下請型に移動したことは後述するとおりである。

(2) 「組」組織については，東京大学社会科学研究所編『技術革新と労務管理』東京大学出版会，1972年185～186ページの規定（山本潔執筆）をここでも採用する。ただし，「生活の面でも，労働者は親方職人に依存せざるをえない。なぜなら，その日暮しの労働者にとって，病気その他の物入りの時には，親方職人に借金せざるをえないからである」という点は，今日の造船社外企業（二次下請）にはあてはまらない。この点を除くと，上述の規定は，今日の二次下請企業にそのままあてはまる。

(3) 中小企業の事業転換の全般的な動向については，渡辺睦「事業転換の現状と問題点」政治経済研究所編『転換期の中小業問題』新評論，1975年参照。また，その事例については，中小企業庁『中小企業経営改善事例集（転換編）』1973年，中小企業庁『中小企業情報別冊（事業転換事例シリーズNo21，No23）』中小企業情報センター（中小企業振興事業団），1980年2月25日，3月25日などを参照のこと。

(4) 運輸省船舶局造船課では，『造船下請業の経営多角化のための指導書』（日本造船協力事業者団体連合会1981年1月）を発行するなど，造船社外企業の事業転換の推進をはかっている。

(5) 氏原正治郎『日本労働問題研究』東京大学出版会，1966年，424ページ。

(6) 同上書　421ページ。

(7) 同上書　418ページ。

(8) 隅谷三喜男『日本の労働問題』東京大学出版会，1964年，48ページ。

(9) 山本潔『日本労働市場の構造』東京大学出版会，1967年，6ページ。ただし，山本氏のように，「大企業労働者」を主として上位ないし中位の半熟練工，「中小企業労働者」を主として下位の半熟練工として把握し，両者の質的連続性を強調するならば，今日の重層的労働力編成を実態をともなわない戯画的序列化とみなし，その克服を政策的・労働運動論的課題に解消しようとする見解に道をひらくことになるだろう（加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』上，御茶の水書房，1980年，23ページ）。むしろ，今日の重層的労働力編成を解明する視点としては，江口英一・山崎清「日本の社会構成の変化について」（『日本労働協会雑誌』1961年1月号）のなかの「新しい」社会階層，「古い」社会階層についての指摘（2～3ページ）が，その下層部分の解明にあたってはヒントとなるであろう。

(10) 同上書　195～196ページ。

(11) 大原社会問題研究所『中小企業の賃金と労働市場』労働旬報社，1966年，40ページ。この点で，小林謙一氏が山本氏と同じ調査をもとにして「たとえば社会的分業がひろく形成されているばあいは，労働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。……また最近とみに労働力需要が増加した電気熔接，とくに組立・搭載工程のそれも同様である」と述べていることは今日の時点からみれば実態に忠実な記述であるという点で注目できる。（小林謙一『現代日本の雇用構造』，岩波書店，1966年）

(12) 「開放的労働市場」については，江口英一『現代の「低所得層」』中，未来社，1980年による。

第1節　造船社外企業の業務転換と下請関係の浮動化・不安定化

1　造船社外企業の蓄積条件の悪化と業務転換・廃業の進展

1970年代中期以降の造船不況は，造船社外企業に蓄積条件の悪化をもたらした。第1に，大型造船所における建造量の低下は，社外工入構人員数の削減をまねき，造船社外企業は，従業員数の削減ないし他産業部門への業務転換をせまられた。自社所有の生産手段の少ない社外企

業にとって，従業員数の削減は，そのまま企業収益の減少を意味する。第2に，親企業の経営の悪化は，下請工賃の1工数当り単価の引き下げをもたらした。1工数当り単価と労賃との差額を企業収益とする社外企業にとって，単価の引き下げもまた企業収益の悪化をもたらすものであった。

こうした蓄積条件の悪化のもとで，造船社外企業の他産業部門への業務転換が進行したが，その全国的なおおよその動向は，日本造船協力事業者団体による一連の調査によって知ることができる（表2－2・1参照)。それによると，造船社外企業が業務転換して，鉄鋼構造物工事，産業機械据付工事，一般塗装・建築物塗装工事に従事している企業が多く，造船社外企業の固有の業務内容との関連性がうかがえる。また，これらの転換後の業務が，主として建設業における職別工事業であることは，造船業における職種別工程管理の根強さを反映しているものと推察できる。なお，こうした蓄積条件の悪化のもとでは，下層企業を中心として廃業へと追い込まれる企業の出現することもさけられない。多くの社外企業が業務転換をせざるをえなかったのも，こうした廃業の危機がさしせまった問題となっているということのかかわりにおいてでなければ理解しえないものであろう。いわば，造船不況にともなう社外企業の蓄積条件の悪化は，「業務転換か廃業か」といった選択を社外企業にせまるものだったのである。

ともあれ，造船社外企業の業務転換はこうした促迫的な内容をともないつつも事業者団体の積極的な推進のもとで，全国的な展開を示しており，その業務転換のあり方いかんが，社外企業の存立条件を左右しているといっても過言ではない。そこで，以下では，H造船所の事例に限定して，そうした業務転換が，企業類型別に，また，業務内容別に，いかなる内実を持って進行しているのかという点について具体的に解明しておきたい。

2　企業類型別にみた業務転換過程と経営動向

造船社外企業の諸類型は既に「はじめに」において規定しておいたが，この類型規定は，企業の経営形態ないし存立条件にもとづいたものである。したがって，造船不況が及ぼす蓄積条件の悪化の程度，業務転換の度合いなどは，ここで規定した企業類型に応じて異ったものとしてあらわれてこざるをえない。

(1)　社会的分業型（20社）

社会的分業型企業は，H造船所の事例では，主として艤装品メーカーおよびその代理店（6社)，運送業関係（6社)，電気工事業関係（8社）などによって構成されているが，いずれも，社外企業としては比較的企業規模が大きく，H造船所依存度の低いことを特徴としている（表2－2・2参照)。

艤装品メーカーおよびその代理店6社のうち，1974年から80年にかけてH造船所売上依存度を増加させている企業は存在しないが，74年以降にH造船所との取引を開始した企業は2社，依存度に変化のない企業は2社存在し，逆に依存度を低下させている企業は2社である。しかし，こうした変化も低依存度の範囲内での変化であり，それゆえに，これらの企業に対するH造船所の経営危機の及ぼす影響は無視しうるほど小さい。

運送業関係6社のうち，74年から80年にかけてH造船所依存度を増加させている企業は0社，依存度に変化のない企業は1社，残り5社は依存度を低下させている。また，こうした依存度の低下にともない従業員数を減少させている企業は4社，逆に増加させている企業は2社である。つまり，これらの企業の多くはH造船所からの受注量の低下を他社からの受注で補い，そ

表２－２・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＼区分＼年次	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	
製造	－		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	－		36	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	0.5	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	9	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
一般電機器修理	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	0.3	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	100.0	318社	100.0	341社	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社							

（注）　出所：日本造船協力事業者団体連合会「造船関係構内下請企業の実態報告書」1979.2 および 1980.2

表2－2・2　社会的分業

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
艤装品メーカー型	1	TW電機	電気機器製造・販売	〃	800	1	○	3	2
	2	NS興業	冷凍庫，空調設備	〃	10,000	1	○	(×)	(5)
	3	SW重機	冷却設備	〃	4,000	1	○	(10)	(1)
	4	KY産業	電子機器，金属販売，シューター	〃	6,600	1	○	(15)	(15)
	5	MY金商	鋼材，暖房機器販売，ボイラー	〃	1,500	1	×	×	2
	6	DI内然		有限	430	1	○	10	10
運送業型	7	NH通運	運送業	株式	4,890,000	1	×	(3.5)	(1.5)
	8	HD運送	〃	〃	2,500	1	×	22.1	6.5
	9	MW運輸	港湾運送業	〃	2,000	1	×	30	
	10	HDポート	曳船業	〃	400	1	×	60	50
	11	TMクレーン	クレーンリース業	〃	300	2	×	30	5
	12	MD運輸	運送業	有限	675	2	×	10	10
電装業型	13	KD社	電気工事，製品卸売	株式	20,000	1	×	(6.0)	(0.3)
	14	OK電気	電気工事，家電販売	〃	1,000	1	×	8	11
	15	HS電機	船舶陸上電気工事	〃	300	1	○	50	40
	16	KJ無線	船舶計器販売，修理	〃	120	1	○	4	
	17	SS電機	船舶電気	〃	350	1	○	50～70	
	18	KY電機	船舶電機艤装	株式	200	1	○	32	15
	19	CH電機	航用計器，通信機器	〃	600	1	○	30	28
	20	NH無線	電気艤装，電子機器	〃	500	1	×	70	20

のなかで企業規模を拡大するものさえ存在するのである。これは，運送業者があらゆる産業とのかかわりで存在しうるという特質に由来する。

電装業関係8社のうち，74年から80年にかけてH造船所依存度を増加させている企業は1社，減少させている企業は7社である。このように全面的には依存度を低下させているなかで，従業員数を増加ささている企業は4社と半数を占め，変化のない企業は1社，減少させている企業は3社となっている。このように，電装業関係において，H造船所依存度の低下にもかかわらず従業員数を増加させている企業が多いのは，これらの企業の多くが国鉄青函局（連絡船関係），漁業協同組合，漁船オーナーなどを取引先としているばかりでなく，近年におけるME

型社外企業群

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢(80年/才)	再編の特徴など
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年		
3	72	99	73	140	220	165		
(5)		(3)	(3)					
(0)	(6)	(4)	(4)	(20)	(25)	(15)		
(10)	(4)	(9)	(8)	(13)	(22)	(28)		三菱金属代理店
2	×	27	27	×	92	91		タクマ代理店 〔不定期〕
10	29	33	26	30	39	38		新潟ディーゼル代理店 〔不定期〕
(×)	(543)	(423)	(289)	(281)	(328)	(292)		
8.0	217	163	157	107	111	145		〔間接〕
5	97	65	51	117	93	106		
50	16	16	26	18	21	31		
5	14	8	10	9.2	9.3	11.3		
10	13	22	23	5.0	9.0	9.8		
(0.5)	(90)	(70)	466 (59)	(112)	(114)	(121)		
6	34	31	30	46	43	39		
38	18	19	21	8	15	12		三菱電機(電子器機)およびエバラ製作所(ポンプ)のサービス店(代理店) 〔不定期〕
8	10	→	12	14		20		
20～25	16	→	12					〔定期〕〔不定期〕
13	5	5	5	10.1	9.8	9.2		日立製作所の製品を販売〔不定期〕
25	20	27	29	15	16	19		東京計器の代理 〔 〃 〕
20	15	13	6	7.4	12.7	10.9		〔 〃 〕

化を背景として，工場および機械器具類の保守業務へと業務拡大を行っている企業も存在するからである。

以上みたように，社会的分業型企業の場合，全体的にはH造船所依存度が低下しつつあるなかで，その業務内容が広範な分野に転用しうるものであるがゆえに，全体的には企業規模を従来どおり維持しており，その地位の低下は引きおこされていない。

(2) 兼業型（15社）

兼業型社外企業は，その兼業する業務内容からみると，資材納入兼業型（3社），加工外注兼業型（12社）などに分類できる（表2－2・3参照）。

表2－2・3　兼業

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
加工外注兼業型	21	KS鉄工所	製缶	株式	100	1	○	97	73
	22	OM鉄工所	艤装品	〃	200	1	○	100	79
	23	DA船舶	管製作，製缶	〃	480	1	○		
	24	HB組	管艤，鉄工	有限	100	1	○	100	100
	25	MY造船	小型造船所，艤装品製作	株式	700	1	○	70～80	
	26	SM鉄工所	機	有限	500	1	○	100	100
	27	MRギソー	木艤，家具製作	株式	400	1	○	97	91
	28	OT板金	〃（板金）	個人	—	1	○	100	100
	29	HT組	〃	有限	130	2	○	100	×
	30	HD製作所	家具製作	〃	100	2	○	100	100
	31	FK板金	パイプ防熱用板金	個人	—	2	○	98	50
	32	TK組	鉄骨，機械設置，塗装	株式	1,000	1	○	80	
資材納入兼業型	33	HD木材	木材販売，建築業	株式	750	1	○	24	43
	34	YM商会	塗料販売，塗装工事	〃	2,000	1	×	50～70	
	35	HP商事	船舶機器，資材販売，保温工事	〃	400	1	×	68	57

資材納入兼業型社外企業は，74年から80年にかけて3社ともH造船所依存度，従業員数，年間総売上のすべてを低下させている。これは，これらの企業が，H造船所からの受注量の低下を，他社からの発注で補いきれず，企業規模を縮小させたことを物語っている。そして，そのことは，これらの企業がH造船所に対して労務提供のみならず資材納入をも行っていることから，社会的分業型に比べてH造船所依存度が高く，H造船所の経営危機の影響がより強く反映したことによるものである。

加工外注兼業型社外企業12社のうち，74年から80年にかけてH造船所依存度を従来どおり維持している企業は1社のみであり，9社が依存度を低下させ，2社が廃業へと追い込まれた。また，こうした依存度の低下にともない，1社をのぞきすべての企業が従業員数を低下させている。このことは，これらの企業が構内下請企業業務および加工外注業務の両方をH造船所を対象として行っているためH造船所依存度が高く（すべて70％以上），H造船所の経営危機の影響を資材納入兼業型よりもさらに強く受けたことを物語っている。また，従業員を増加させた唯一の企業が，資本金規模1000万円とこの企業類型のなかでは最大であることから，企業規模の大小が他の受注先の獲得に影響していることがうかがえる。

型社外企業群

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
24	17	15	14	7.5	6.5	6.3		
22	13	9	8	6.4	4.0	3.8		
×	55	35	×	30.9	24.0	×		年廃業
100	45	35	25	1.2	0.8	0.7 (?)		〔定期〕
	30	22	16					〔一括〕
85	15	7	6	3.5	3.0	3.0		
67	41	35	27	35	29	20		〔一括〕
90	23	18	4					
×	55	×	×	5.0	×	×		77年浮動下請化→78年廃業
0	8	4	2	2.4	1.0	0.0		80年陸上家具製作に転換
30	7	4	4	3.0		2.3		78年浮動下請化
10以下	20	→	25					年倒産
9	30	12	12	98	83	49		〔一括〕
	33	20～29 →	23	117		87		〔定期〕〔一括〕
50	70	65	45	244	150	114		〔定期〕〔一括〕

以上みたように,資材納入兼業型と加工外注兼業型とのあいだで程度の差はみられるものの,両者とも社会的分業型に比べてH造船所依存度が高く,業務内容も運送・荷役業,電装業などのように転用範囲も広くないために,従業員数の縮小など,H造船所の経営危機の影響を強く受けている。

(3) 構内専業・複数元請型(10社)

H造船所における構内専業・複数元請企業には,日本全国各地の造船所に対して労務供給を行ういわゆる全国企業(6社)と,函館・室蘭地区を中心に労務供給を行う道内企業(4社)とが存在する。全国企業は道内企業に比べて比較的企業規模が大きく,H造船所依存度が小さい(表2－2・4参照)。

全国企業6社のうち,1社は74年から80年にかけてH造船所依存度を低下させつつH造船所との取引を継続しているが,4社はH造船所から撤退し,1社は廃業している。また,営業を継続している5社のうち,不明の2社をのぞく3社とも従業員数を低下させている。全国企業がH造船所の経営危機によってこうむった影響はもともと依存度が低いだけにさほど大きなものではなかったが,これらの企業は,主として造船業を取引の対象としていたために,造船不況による全国的な工事量の低下によって事業規模の縮小を余儀なくされた。

他方，道内企業4社のうち，1社は74年以降全国企業から分裂して新会社として設立されたものであるが，残り3社は74年から80年にかけてすべてH造船所依存度を低下させるとともに，従業員数をも減少させている。この場合，全国企業に比べてH造船所依存度が高いだけに，H造船所の経営規模縮小による影響が強かったといえる。

いずれにせよ，構内専業・複数元請型企業は主として造船業を取引先としているために，造船不況の影響がストレートに現れたといえる。

なお，従業員数を減少させた企業6社のうち，3社が78年（ボトム期）以降従業員数の増加に転じたことは，つぎに述べる構内専業・一社専属型企業を中心とする弱小企業の廃業・淘汰の結果，これらの企業への発注工事の増加がもたらされたことを示すとともに，これらの企業がこまかな景気変動によってもその経営動向を大きく左右される労務供給業的な企業であることをも示している。

(4) 構内専業・一社専属型（一次下請）27社

構内専業・一社専属型（一次下請）企業27社のうち，74年から80年にかけてH造船所依存度を90%以上に保ち，一社専属状態を維持している企業は7社（25.9%），H造船所依存度を低下させつつH造船所との取引を継続している企業は7社（25.9%），H造船所との取引を中止し他社の工事請負へと転換した企業は4社（14.8%），廃業した企業は8社（29.6%），78年以降に創業した企業は1社（3.7%）となっている（表2－2・4参照）。このように，不況下の動向が多様な広がりを示していることは，これらの企業の分解の激しさを物語っている。こうした激しい分解のなかで，従業員数を増加させた企業が2社（7.4%）存在しており，いずれも一社専属状態を維持している企業に属している。しかし，残りの企業がすべて従業員数を減

第2－2・4 構内下請専業型社外企業群(1)

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
	36	HK興業所	溶接，鉄工取付	有限	200	1	○	85	
	37	KHマリン	外業取付	株式	1,000	1	×	有	
複	38	AO興産	管艤	〃	3,000	1	○	×	((50)
数	39	NY工業	〃	〃	100	1	×	(100)	(80)
元	40	HS興業	塗装	〃	1,000	1	×	44	38
請	41	TK工作所	木艤	〃	50,400	1	○	0.6	0.5
型	42	TB装備	〃	〃	600	1	○	8	
	43	NG装備	〃	〃	20,000	1	○	0.3	0.0
	44	KD低温	冷凍冷蔵設備	〃	2,100	1	×	1.0	0.5
	45	NOS	油圧量ケミカル及びブラッシング	〃	24,000	1	○		

少させていることはこの企業類型における分解が主要には下方への分解であり，全体的な地盤沈下をもたらしていることを示している。

ところで，従業員数を減少させた企業16社のうち，4社が78年（ボトム期）以降従業員数の増加に転じており，そのうち3社がH造船所依存度を低下させた企業に属しており，1社がH造船所との取引を中止して他の専属下請へと転換した企業である。これもまた，弱小企業の廃業・淘汰の結果にほかならないが，同時に，これらの企業の従業員数の変動の激しさを示しており，その労務供給業的性格を反映するものである。

(5) 構内専業・一社専属型（二次下請）69社

構内専業・一社専属型（二次下請）企業69社のうち，74年から80年にかけてH造船所依存度を90%以上に保ち，H造船所への一社専属状態を維持している企業は17.4%，H造船所依存度を低下させつつH造船所の下請をも継続している企業は4.3%，H造船所の下請をやめた企業は26.1%，廃業した企業は50.7%，74年以降に創業し現在も営業している企業は1.4%となっている（表2－2・5参照）。この場合も，構内専業・一社専属型（一次下請）の場合と同様に，多様な広がりを示しており，これらの企業の分解の激しさを物語っているが，ここでより特徴的なことは，廃業した企業が全体の過半数を占めていることである。つまり，上記の一次下請の場合にも増して下方への分解としての性格が強いのである。こうした二次下請の解体的動向のもとで，従業員数を増加させた企業が13.0%，従業員数の変らない企業が4.3%，従業員数を減少させた企業が31.8%存在する。このように不況下にあっても従業員数を増加させた企業が13.0%存在することは，上記の一次下請の7.4%に比較して，二次下請の蓄積条件が良好であることを示しているかにみえる。しかし，二次下請の従業員数がもともと少なく，かつ，廃

―複数元請型と一社専属型の一次下請―

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
23	75	23	27					〔定期〕
0	?	?	145～160 (×)			(×)		79年，H造船所から撤退〔定期〕
(55)	×	(20)	112 (22)	×	(8.0)	(9.0)		〔 〃 〕
(50)	40	21	24	10	6	7		〔 〃 〕
39	94	89	83	44	56	51		〔 〃 〕
0.0	1,137	738	687	1,485	1,530	1,656		年以降H造船所木艤工事を一括受注〔一括〕
×	11	7	×	14.9	14.0	×		
0.0	648	539	552	10.8	10.3	11.4		77年H造船所から撤退
0.5	36	20	15	0.6	0.3	0.3		
0	(4)	440 (7)	×			(×)		

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
	46	T U 商事	運送業{リフト（鋼材）／トラック（じん回）}	合名	150	1	×	90	70
	47	Y M 商事	荷送・運送，飲食店	有限	100	1	×	50	40
	48	K D 工業	修理船鉄工	〃	100	1	×	(100)	(100)
	49	S G 興業	船具	有限	50	1	無	100	100
	50	S N 工業所	溶接（外業）	〃	100	1	〃	100	41
	51	W J 工業所	〃（内業平行部）	〃	300	1	〃	100	80
	52	O K 工業所	〃（外業）	個人	—	1	〃	100	100
	53	K S 工業	内業組立（平行部）	〃	—	1	〃	100	90
	54	Y M 船舶	〃（曲り部）	有限	100	1	〃	100	50
	55	K R 工業	曲加工，マーキン	〃	200	1	〃	100	
	56	T B 建船	マーキン	〃	100	1	〃	100	100
	57	N T 船舶	外業取付	〃	50	1	〃	100	○
	58	K M 工業所	〃	〃	50	1	〃	100	○
	59	T K 興業	〃	〃		1		100	
	60	D W 船舶	船体鉄艤装	〃	300 50	1	有	100	○
	61	S K 社	管艤装	〃	300	1	〃	100	
	62	S T 工作所	機関修理（主機）	〃	60	1	無	100	100
	63	S G 工作所	〃（補機他）	〃	100	1	〃	100	100
	64	N I 組	塗装	〃	200	1	〃	100	100
	65	S M 組	〃	〃		1	〃	100	100
	66	W T 工業	〃，鉄工，溶接	株式	100	1	〃	100	100
	67	K Z 作業	クレーン運転	〃	200	1	〃	100	100
	68	K S 興業	船具	有限	210	1	〃	100	100
	69	H T 興業	〃	個人	—	1	〃	100	100
	70	F D 電機	配線	〃	—	1	有	100	80
	71	H D 工業	防熱，動力，電気，仕上，ete	株式	200	1	無	100	100
	'72	S G 興業	船具	有限	50	1	〃	100	100

一社専属型（一次下請）

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
70	22	15	13	11.0	7.5	7.0		〔間接〕
40	13	6	9	36	25	35		(77年アンケートによると，H依存 74年80%，77年100%) 〔間接〕
(100)	(40)	(31)	(17)	(15)	(8)	(4)		〔 〃 〕
100		23	26					
13	17.9	16	21	27	89	14	48	年浮動下請化 〔定期〕
15	31	26	10	11	6	4		78年一時休業→年浮動下請化 〔定期〕
×	66	12	×			×		79年非関連業務への転換(民宿経営)
5	40	20	12	13.7	5.0	4.6		年浮動下請化 〔定期〕
70	20	12	15	6	6	7		78年浮動下請化 〔 〃 〕
×	27	?	×			×		
×	12	6	×	1.9	1.1	×		79年廃業・引退
○	13	10	6					78年浮動下請化
○	15～6	1	445	約3.6				80年他社専属下請へ転換〔千葉，三井造船→備南工業〕
○	? 100							年自工場設立・浮動下請化
○	18	6	6	6.0	4.0	3.4		78年自工場設立・浮動下請化
×	13		×					年小型船建造に進出→80年破産・夜逃げ
100	23	20	18	5.3	12.6	12.6		〔定期〕
100	13	9	19	2.3	3.3	6.2		〔 〃 〕
100	29	13	7	6.5	4.6	2.0		〔 〃 〕
100	6以上	22	6					〔 〃 〕
×	80	20	×			×		年廃業
×	12	12	×			×		78年廃業，リタイヤ
×	?	9	×	31	13	×		78年廃業
×	42	18	×	15.1	6.2	×		79年廃業
70	50	3	3	8.0	0.08	0.08		〔定期〕
100	309	54	38					(79年 H 95.7%) 〔一括〕〔定期〕〔間接〕
100		23	26					

表2－2・5　構内下請専業型社外

類型	番号	企業名	業種	社会形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
一社専属型（二次下請）	73	WT工業所	溶接	個人	－	2	無	100	○
	74	SD工業	〃（内業）	〃	－	2	〃	100	75
	75	OT工業	〃（内業小組立）	〃	－	2	〃	100	○
	76	NG工業所	〃	〃	－	2	〃	100	○
	77	KG工業所	〃（パイプ）	〃	－	2	〃	100	○
	78	TK工業所	〃	〃	－	2	〃	100	○
	79	WD工業所	〃（内業）	〃	－	2	〃	100	
	80	OS工業	〃	〃	－	2	〃	100	○
	81	KN船舶	〃（内業）	有限		2	〃	100	
	82	IS工業所	〃（内業大組立）	個人	－	2	〃	100	100
	83	AN工業	〃	〃	－	2	〃	100	×
	84	KM工業所	内業小組立	〃	－	2	〃	100	
	85	TS工業	内業組立	〃	－	2	〃	100	
	86	UE工業所	〃	〃	－	2	〃	100	○
	87	ST鉄工	外業修理船鉄工	有限	50	2	〃	100	
	88	KI工作所	〃，鉄艤装	〃	50～70	2	〃	100	
	89	SK製作所	船体鉄艤装	個人	－	2	〃	100	100
	90	SS組	機関室鉄艤装	〃	－	2	〃	100	100
	91	FK組		〃	－	2	〃	100	100
	92	KK組	造船鉄工	有限	100	2	〃	95	×
	93	HY組	鉄木，雑役	個人	－	2	〃	100	100
	94	SW工業所	タンク検査，ハツリ	〃	－	2	〃	100	100
	95	SK組	〃，〃	〃	－	2	〃	100	100
	96	TR組	〃，，修理鉄工	〃	－	2	〃	100	
	97	WTカッター	ガス切断	〃	－	2	〃	100	
	98	FT組	マーキン	〃	－	2	〃	100	
	99	NS技研	現図、マーキン	〃	－	2	〃	100	
	100	SS工業所	管艤（船体）	有限	200	2	〃	100	50

企業群(2)――社専属型の2次下請―

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
○	8～9	8	6				42	74年浮動下請化
○	12	5～6	5				44	78年9月 〃
10	4	2	10	1.0	0.5	3.5	42	78年7月 〃
×	12～3	×	×					76年浮動下請化→78年賃労働者化〔TK機動〕
○	13	3～4	3～4				40	78年浮動下請化
×	11	1	×	2.4			42	76年賃労働者(一人親方)化
×	17～8	5～6	×				48	78年浮動下請化→79年賃労働者化〔MT工業所〕
○	50	8	8	18.0	1.7	1.7	34	77年浮動下請化
○	14～5	8	2					年自工場設立・浮動下請化
×	12～3	4	×	2.4		×	45	78年非関連業務への転換(サラ金経営)
×		×	×		×	×		76年廃業
○	7～8	7～8	13				37	年自立工場設立・浮動下請化
×			×			×		78年賃労働者化〔KO工業所〕
○	7	3	3	1.9	0.8	1.2	57	78年非関連業務への転換(サッシ取付業，三協サッシ専属下請)
○	17～8	5～6	10				50	年他社専属下請に転換(日立プラント→重富工務店)
×	3	×	×				53	78年廃業・賃労働者化，非関連業務へ(弘済美装，清掃員)
×	40	6	×			×	57	78年廃業・賃労働者化(DW船舶)
○	8	6	3	1.3	1.3	0.7	56	79年浮動下請化
100	2	6	2				40	81年浮動下請化
×	30	×	×	3.5	×	×	78	77年廃業・引退
100	30	15	4	5.0	2.8	0.7	64	年雑役のみ(鉄木はやめる)
100	35～6	5～6	5～6				48	81年浮動下請化
×	20	5	×				37	年浮動下請化→年賃労働者化
×	28	3	×				35	78年 〃 → 〃
×			×			×		年廃業，賃労働者化〔SW工業所〕
×			×			×		80年廃業，賃労働者化(旅歩き)
○	24	18	28	6.7	4.5	9.5	56	78年浮動下請化

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
	101	ＨＯ工業所	〃（機関室）	〃	50	2	〃	100	
	102	Ｋ　Ｂ　組	管艤	有限	50	2	無	100	100
	103	ＫＫ工業所	〃	〃		2	〃	100	
	104	Ｋ　Ｄ　組	〃	〃	—	2	〃	(○)	
	105	ＫＫ工作所	仕上	個人	—	2	〃	100	
	106	Ｔ Ｋ 工 機	〃	〃	—	2	〃	100	
	107	Ｍ Ｒ 工 業		有限	100	2	〃	100	○
	108	Ｎ　Ｉ　組	仕上	個人	—	2	〃	100	100
	109	Ｈ Ｋ 造 機	〃	有限	50	2	〃	100	100
	110	ＩＫ工作所	〃	個人	—	2	〃	100	100
	111	Ｔ Ｊ 工作所	〃	〃	—	2	〃	100	100
	112	ＴＮ工作所	〃	〃	—	2	〃	100	×
	113	ＴＤ組(工機)	〃	〃	—	2	〃	100	×
	114	Ｋ Ｂ 工 業	塗装	有限	50	2	〃	100	100
	115	ＭＩ工業所	〃	〃	50	2	〃	100	100
	116	ＨＤ船舶塗装	〃	〃	500	22	〃	100	×
	117	ＯＳ船舶塗装	〃	〃		2	〃	100	100
	118	Ｄ　Ｎ　組	〃	個人	—	2	〃	100	×
	119	ＫＳ塗装工業	〃	〃	—	2	〃	×	70
	120	Ｎ　Ｇ　組	〃（サンドブラスト）	有限	800	2	〃	100	0
	121	Ｈ　Ｒ　組	〃	個人	—	2	〃	100	100
	122	Ｋ　Ｔ　組	〃	有限	50	2	〃	〔50〕	15～20
	123	Ｙ Ｏ 木 工	木艤	個人	—	2	〃	100	100
	124	Ｍ　Ｚ　組	〃	〃	—	2	〃	100	○
	125	Ｍ　Ｈ　組	〃（倉庫の棚，すのこ）	〃	—	2	〃	100	×
	126	Ｋ　Ｏ　組	〃	〃	—	2	〃	100	×
	127	Ｋ　Ｉ　組	〃	〃	—	2	〃	100	100
	128	Ｋ Ｗ 木 工	〃	〃	—	2	〃	100	
	129	Ｓ Ｓ 木 工	〃	〃	—	2	〃	100	

一社専属型（二次下請）

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
○	12～3	7	10				57	
×			×					78年廃業・賃労働者化〔?→81年SK舎〕
○								78年浮動下請化
×			×			×		社長死去
○	5	8	8				30	年浮動下請化
×	4	4	×			×	41	78年 〃 →79年賃労働者化(土方組)
○	14	11	9	3.8		2.0		
100	3	→	4				53	
100	15	5	6	1.5	1.8	1.8	60	
100	3	5	6	0.3	0.5	0.5	69	
100	8		6				56	
×	2	×	×				59	77年廃業・引退
×		×	×		×	×		76年廃業，賃労働者化〔三菱横浜造船所下請村角工業所〕
×	5	4	×	2.4	1.0	×	51	78年一時休業→年営業再開〔H造船所専属〕
100	7	7	7				55	
×	50	×	×	12.4	×	×	52	77年廃業・引退
×			×			×		78年廃業，夜逃げ
×		×	×		×	×		77年〃 , 〃
20	×	4	9				53	
0	15	10～14	7				47	78年他社専属下請へ転換〔函館工機〕
80～90			9					
〔15〕	5	6	8					YM商会専属下請のまま。もともと橋梁塗装専門
×	2	2	×			×		79年賃労働者化(MYギソー)
○	6～7	3	3				46	78年浮動下請化
100	9	×	3	2.9	×		50	77年～78年一時休業
×	6	×	×				39	77年廃業・賃労働者化〔TK工作所→山根工業，木艤〕
100	3	3	3					年ドック下請を中止，工芸品(盆栽棚)製造へ転換(1人で)
×			×			×		82年賃労働者化
×			×			×		年廃業賃労働者化〔MYギソー，臨時工〕

類型	番号	企業名	業種	会社形態	資本金（万円）	一次二次の別	自工場	H造船所依存度 74年	H造船所依存度 78年
一社専属型（二次下請）	130	Y T 組	船台木工，雑役	個人	—	2	〃	100	×
	131	M I 組	船台木工，雑役	〃	—	2	無	100	100
	132	G K 電 機	配線，電路取付	有限	180	2	〃	100	
	133	S R 電 業	〃，〃	個人	—	2	〃	100	100
	134	HDドラフター	自動現図機	〃	—	2	〃	×	100
	135	I S 工業所	船具	有限	200	2	〃	100	100
	136	Y M 興 業	〃	〃	10	2	〃	100	100
	137	K N 興 業	〃	個人	—	2	〃	100	
	138	I W 興 業	〃	〃	—	2	〃	100	100
	139	S P 興 業	〃	有限		2	〃	100	×
	140	S T 整 備	〃	〃	50	2	〃	100	100
	141	K O 船 舶	〃	個人	—	2	〃	100	100

業した企業が過半数を占めていることを考慮するならば，この数字が，単に二次下請がボーダー・ライン上で変動したことの結果としてあらわれた，ということが理解できる。ともあれ，営業を継続している企業に限っていえば，不況下における一社専属型の階層変動をとおして，全体としては落層するなかで，一次・二次間の階層差はわずかながら縮小しつつあるといえる。

なお，従業員数を増加させた9社のうち，H造船所への一社専属状態を維持している企業は3社，H造船所依存度を低下させつつH造船所の下請を継続している企業は2社，H造船所の下請をやめた企業は3社，74年以降に創業した企業1社となっている。ここで注目できるのは，H造船所依存度を低下させつつH造船所の下請を継続している企業3社のうち2社が従業員数を増加させていることである（残り1社は従業員数の変化不明）。しかし，従業員数を増加させた2社のうちの1社（K T組）と，従業員数の変化不明の1社（H R組）とは，共に以前よりYM商会（資材納入兼業型）の専属下請であることに変りはない。また従業員数に変化のない企業は3社ともH造船所への一社専属状態を維持している。したがって，H造船所への一社専属状態を維持している企業が3社存在することをも考慮に入れると，浮動下請化するよりも特定企業の専属下請としての地位を保つことの方が，不況下の二次下請企業にとっても経営を維持・拡大する上で有利な条件であるといえる。逆に，浮動下請化は経営の不安定化を誘発する要因として働いているのである。

3　転換後の業務内容の特質

つぎに，造船社外企業が，どのような業務部門へと事業転換したかについてみてみよう（図2－2・1から図2－2・21までを参照）。

(%)	従業員数(人)			年間総売上(千万円)			業主年齢	再編の特徴
80年	74年	78年	80年	74年	78年	80年	(80年/才)	
×	10	×	×		×	×	44	76年廃業・賃労働者化(HR組, 木艤)
×						×		80年廃業・引退
○	9	4	2				33	年他社専属下請へ転換〔KD社, 電装〕
100	2	3	4		2.9	6.9		
×	×	3	×	×	0.7	×		79年創業→79年廃業
○	50	12	18				74	79年他社専属下請, 非関連業務への転換〔ショウボンド建設〕
×	12	12	×			×	63	78年度廃業・賃労働者化(SG興業)→79年引退
×	70		×					
×	30	5	×			×	61	78年廃業・賃労働者化(SG興業)→年移動(駐車場管理)
×		×	×		×	×		77年廃業, 社長死去
×	10	4	×			×	63	78年廃業・賃労働者化(SG興業)
×	5	5	×	1.2	1.2	×	36	78年廃業(その後不明)

前項で既に明らかなように, 社会的分業型社外企業は, もともとH造船所依存度も小さく, したがって, 造船不況にともなう事業内容の変更はほとんどみられない。

また, 兼業型社外企業は, 前述のとおり社会的分業型に比べて, H造船所の経営危機の影響を強く受けて事業規模が縮小しているものの, 事業転換はあまり活発ではない。むしろ, 仕事量の減少をそのまま人員削減にはねかえらせ, 経営の持続をはかろうとしているかにみえる。もっとも, 資材納入兼業型企業では, もともとH造船所以外との取引も頻繁であり, 今後その方面の取引を強化しようとする動きがみられる。他方, 加工外注兼業型企業では, もともとH造船所依存度が高いため, 他産業部門へと進出する事例もみられる(MRギソーの事例を参照)。

これに対して, 他産業部門への事業転換を最も活発に行っているのは, 構内下請専業型社外企業である。そこで, ここでは主として構内下請専業型社外企業について, その転換先の産業・業種の特徴をみてみよう。

まず図2－2・1～21までによってその転換後の業種をみると, (1)小型造船所の構内下請業, (2)野丁場工事・ビル工事・プラント建設工事における職別工事業, (3)セメント工場・製紙工場・火力発電所などの各種プラントにおける保守業務, (4)製缶・鉄骨工場における構内下請業務などに転換する事例が多い。このように, 造船不況は, 造船社外企業の産業を越えた再編をもたらしたのであるが, しかしそれは, 上記の4部門のなかにおさまるものであり, 転換先の無制限な拡散をもたらしてはいない。それは, これらの企業が, 既存の労働力の技能を生かせる分野へと転換する傾向を強く持っていることを示すものである。

そして, そのことは, それぞれの業種別に転換後の業務内容をこまかく検討することにより, いっそう明瞭となる。たとえば, 主なものでは(1)造船鉄工関係の社外企業は, 製缶・鉄鋼構造

図２－２・１　兼業型企業の業務転換の事例(1) ― MRギソー（木艤装）

期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職歴）	人　数	形　態	条　件
'64（創　業）		H造船所（100%）→	船舶家具製作，船舶床工事	8人（家具職　4人 床職人　4人）	請　負	
↓						
'71		H造船所→	船舶家具製作，木艤装，船舶床工事		請　負	
	室　蘭	M製作所→	〃　〃	7～8人	〃	
		N造船→	〃　〃		〃	
		函東工業→	〃　〃		〃	
↓						
'80　8月		H造船所→　60%	船舶家具製作，木艤装	28人	請　負	
		函東工業など→　30%	〃　〃		〃	
	道営住宅，電通，寿都，倶知安農協		型枠大工（見習）	4～5人	貸工（Ⅱ）	
			家大工（アパートをたてた）			
8月	自工場	ヤマハ北海道（八雲）77年から→	ＰＲＰ船用型枠製作	6人		

図２－２・２　兼業型企業の業務転換の事例(2)　―　ＴＫ組（塗装）

期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容　（職種）	人　　数	形　態	条　件
'40年(創業)	H造船所（ 100 % ）	一次下請	重量物取扱い，製缶・鉄工，塗装		請　負	
↓						
'57～64年	H造船所（ 80 % ）	一次下請	塗装，地上組立，重量物取扱い，足場	60人	請　負	
	N造船所	〃	〃	30人	〃	
	室蘭・楢崎造船所(スポット)	〃	〃	20人	〃	
'67年	H造船所	一次下請	船舶塗装	40～50人	請　負	
	N造船所	〃	〃		〃	
	室蘭・楢崎造船所(スポット)	〃	〃		〃	
	自工場・建築現場		鉄骨組立，取付		〃	
'78年	H造船所（ 10～20 % ）		船舶塗装（サンドブラスト）	12～3人	請　負	
	室　蘭		橋梁塗装（　〃　）		〃	
	自工場・建築現場		鉄骨組立，塗装，取付		〃	
	建築現場		機械据付		〃	
'80年	自工場・建築現場		鉄骨組立，塗装，取付	25人	請　負	
	野丁場		機械据付		〃	
	〃		橋梁塗装		〃	
	建築現場		建築内装工事	下請のみ	〃	
〃 8月現在	札幌地下鉄工事			本工4人，下請4人		
	木古内			〃 5人		
	紋別 佐竹製所プラント			〃 3人		
	H造船所		船舶塗装	〃 3人		

図２－２・３　構内専業・複数元請型企業の業務転換の事例(1) ― ＨＫ興業所（溶接，取付）

期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
63（創業）～	Ｈ造船所（ 100 ％）	一次下請	外業溶接 鉄　艤	} 22～3人	請　負 〃	
67，8年～	Ｈ造船所 日鉾造船（小型造船所）	一次下請 〃	溶接(地上および現場） 取付	22～3人	請　負 〃	
74年～	Ｈ造船所（ 85 ％） 日鉾造船	一次下請 〃	地上溶接（ＮＳ－３）		請　負 〃	
75年～	Ｈ造船所 自工場 日鉾造船	一次下請 一次下請	地上溶接 船舶艤装品製造 取付	120～30(溶接工) 5～6 30	請　負	
78年4月	Ｈ造船所 千葉火力発電所 下田造船（２年間） 川崎	一次下請 一次下請	地上溶接 溶接・取付(階段・手すり・鉄骨) 組立 ボイラーの重要でない部分の溶接	13人(溶接工) 5人 5人	請　負 貸工(I)	
79年12～80.5	Ｈ造船所（23 ％） 苫小牧・火発 福島　原発	一次下請	タンク・管溶接 管溶接	3人	請　負 貸　工	17,000円／1人，1日
80年7月	Ｈ造船所 茨城・火力発電所 自工場および市内各所	一次下請 今井工務店，前川建設など	溶　接 溶接・取付 鉄骨・建築金物	15人 15人 10人	請　負 貸工(I) 請　負	
80年11月	Ｈ造船所 茨城・火力発電所 自工場	一次下請	溶　接 鉄骨・建築金物	12人	請　負 貸工(I) 請　負	
81年9月	Ｈ造船所 自工場・現場 〃　・　〃 〃　・　〃	一次下請 函館専売局（タバコ工場） 農協（麦貯蔵）	鉄骨製作・取付 管製作・取付 タンク製作・取付	5～10人 } 5～10人		

図２－２・４　構内専業・複数元請型企業の業務転換の事例(2)　ＮＹ工業（管艤装）

期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
'41年創業	H造船所				請　負	
↓						
'78年						
	H造船所	H造船所→	管製作および管艤装	18人（管製作 3人 管艤装 15人）	請　負	
	Hドック，M製作所（72年から）	M製作所→	〃	14人	〃	
'80年	H造船所	H造船所→		5人	請　負	
	Hドック，M製作所	M製作所→			〃	
		日本石油→（　　）→		13人		
		新日鉄・室蘭→				
	石油精製プラント		プラント配管			
4～6月	函館・イトーヨーカドー建築現場	佐藤工業→シンリョウ冷熱→北都工業→	空調配管・溶接	4人	貸工(I)	
5月～	日本石油，函館油槽所	新潟工事→協友工業→	石油プラント配管 （溶接は再下請へ）	3～8人	〃	

図２－２・５　構内専業・複数元請型企業の業務転換の事例(3) ― ＨＳ興業（塗装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
	（村上組）明治18年創業			カマ掃除			
	45年	H造船所	一次下請	カマ掃除，船舶塗装			
	60年ころ	H造船所	一次下請	船舶塗装			
		N造船所	〃	〃			
		市内の小型造船所	〃	〃			
複	77年ころ	H造船所（52％）	一次下請	船舶塗装	70～80人	請　負	
		函東工業	〃	〃	｝	〃	
		市内の小型造船所	〃	〃	｝40人	〃	
		官庁関係の工事		橋梁塗装	｝		
数		室蘭 M製作所 ｝71年から		船舶塗装	｝	請　負	
		〃 楢崎造船 ｝		〃	｝7人	〃	
	78年7月31日	H造船所（38％）	一次下請	船舶塗装，機械掃除，釜掃除		請　負	
元		函東工業	〃	〃　〃　〃		〃	
		南茅部造船	〃	〃		〃	
			アジア石油				
			日本セメント上磯				
請			港工業				
			関西高温				
			佐藤塗装工業				
	79年			建築塗装			
	80年8月	H造船所（39％）	一次下請	船舶塗装，機械掃除，釜掃除，床工事	50～55人	請　負	
		函東工業	〃	〃　〃 足場	35人	〃	
		稚　内		船舶塗装	13人	〃	
		上の国		橋梁塗装，足場	5人	〃	

図２－２・６　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(1) ― ＫＳ工業（内業組立）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
H造船所専属	'78 4～12月	H造船所	一次下請	内業組立	4～10人	請　負	
浮動下請	4～10月	八戸・北日本造船	〃	小型船建造		〃	
	11～11月	函館工機（製缶・鉄骨工場）	〃	ハッチカバー，鉄骨製造	5人	貸工(2)	
	'79 1～4月	H造船所	一次下請	内業組立	10人	請　負	
	4～12月	函館工機（製缶・鉄骨工場）	〃	ハッチカバー，鉄骨製造	5人	貸工(2)	
	4～12月	札幌 北興化工機(機械・製缶工場）	〃	農業用機械製造における製缶作業	5人	〃	

図２－２・７　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(2) ― ＤＷ船舶（鉄艤装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
浮動下請	'78～79冬	大沼・火力発電所	→日立プラント→	配管・機械摺付		貸　工	
	'79～80冬	茨城・原子力発電所	→日立プラント→	同　上		〃	
	'80～81冬	岡山・原子力発電所	→日立プラント→	同　上		〃	
	'81年 1～5月	取鳥・建築現場		住宅配管		貸　工	
	7～'82	自工場	大成機器→	鉄鋼構造物の製作			

図２－２・８　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(3) ― ＮＴ船舶（外業取付）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
H専造船属所	'78年 1～3月	H造船所	一次下請	外業取付		請　負	
浮動下請化	4～12月	〃	→ＫＨマンリ→	〃	6人	貸工(2)	
	4～12月 ↓ '79年	釜石・小型造船所		小型船建造		請　負	
	1～4月	室蘭　楢崎造船（小型造船所）	一次下請	小型船建造・修理	11人		
	4～10月	函館　函東工業（同　上）	〃	小型船建造における取付作業	6～15人	請　負	
	4～5月	函館	船主より直接	小型船建造（まる請）	5～6人	〃	
	12月～ 80年8月 ↓ '80年	〃　ＴＫ船舶	一次下請	小型船建造における取付作業	17～18人	〃	
	4～5月	日高		小型船修理	10人		
	5～7月	根室	船主より直接	〃	5～6人	請　負	
	7～	函館　函館工機(製缶・鉄骨工場)	一次下請	ハッチカバー，鉄骨の製作	6人	貸工(2)	

図２－２・９　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(4) ― ＳＮ工業所（外業溶接）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形態	条件
H造船所専属	'68（創業）～	H造船所（100％）	一次下請				
	'77	H造船所（85％）	〃				
		その他					
浮	'78. 4現在	H造船所（41％）	一次下請	外業溶接	20人（本工）	請負	
		八戸 北日本造船（4月～）	〃	鉄工・溶接（スタントロール船）	20人（本工1. 下請19）	〃	
		上磯 日本セメント（4月～）	→清水建設→	鉄工（機械修理）	15人（下請）		
				火力発電所新設・補修			
		製紙会社		機械の新設・補修			
動	'79	H造船所（25％）	一次下請	外業溶接			
	（4～80年5月）	苫小牧 火力発電所			ピーク時30人（本工・臨時工）	請負	
	（5～9月）	小樽 日清製粉工場		サイロ（鉄工・溶接）	〃 10人		
下	'80	H造船所（13％）	一次下請	溶接（内・外業）		請負	
	（4～5月）	アラブ首長国連邦	JDC（日本ドリリング・カンパニー）→	塗装	3人（下請のみ）	貸工	
	（4～11月）	八戸 北日本造船	一次下請	鉄工・溶接（船舶の新造，修理）	（本社・臨時工）		
	（5～8月）	石油備蓄タンク	日本石油→（　　）→	タンク溶接	4～5人		
	（9～10月）	八戸 〃	昭和石油→	タンク取付・溶接	ピーク時7人		
	（スポット）	日本セメント・上磯工場					
請	（7～9月）	知内 火力発電所	？ →苫小牧 田中鉄工所→		4人	貸工	
	（7～	〃 〃	→大平電業→			〃	
	'80. 11 現在	H造船所	一次下請	溶接（内・外業）	6～8人（本工）	請負	
		苫小牧 石油備蓄タンク	→トーヨーカネツ→	溶接	6人（本工）	貸工	
		エジプト・カイロ	→JDC（日本ドリリング・カンパニー）→	石油掘削作業船の改造工事（配管，配線，足場，溶接，etc）	9人（本工2人，下請7人）	〃	
		苫小牧沖 第二白竜丸	→　〃　→	〃　（溶接）	1人（本工）		
		函館市内	→ＳＳ工業所→	管溶接	2人	貸工(II)	
		千葉 火力発電所	→川崎製鉄→	溶接	（下請）	貸工(I)	

図２－２・10　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(5)－ＷＪ工業所（内業溶接）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人数	形態	条件
所H専造属船	'77年 ↓ '78年1～8月	H造船所（100%） H造船所（80%）	一次下請	内業溶接	31人 18→10人	請負	
浮	9～11月	日本セメント・上磯	→ＡＯ興産→	セメントミル新設工事	10→0人		
	〃	楢崎造船・室蘭	→　〃　→				
	↓ '78年12月 ～79年3月	（営業休止）					
動	↓ '79年4月	根室			1人	貸工(II)	
	4～12月	楢崎造船所・室蘭					
下	4～5月	釧路製作所・小樽					
	4～6月	栗山・野丁場	→奥村組→	踏切用地下道工事	1人	貸工(II)	
請		市内の各鉄工所				〃 (〃)	
	↓ '80年4～8月	H造船所（15%）	一次下請	内業溶接	5人	請負	
	4～8月		富士サルベージ→		2人	貸工(II)	
	〃	火力発電所・知内	鹿島建設→道南産機→	出荷桟橋建設工事（タンク・パイプ溶接）	4人	〃	
		石油タンク・八戸	〃　→　〃　→	〃　（〃）	4人	〃	

図２－２・11　構内専業・一社専属型企業（一次下請）の業務転換の事例(6) － ＳＫ社（管艤装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
浮動下請	'79年(創業)						
	随　時	H造船所（5.%）				請　負	
	1～5月		→港工業→	鉄工・溶接			
	8月～	室蘭・楢崎造船	楢崎造船→	新造船の配管・溶接	12人	貸工(I)	
	12月～	青函トンネルおよび工場（借りる）	共同企業体（前田建設）→港工業→	アーチ補強材（階段，架台など）の製作・取付	4～5人		
	'80年10月～	H造船所（15%）				請　負	
	3月～	函館市役所建設現場	→ヤマト消火器→その代理店→	スプリンクラー取付工事	6人		
	6月～	函館 長崎屋デパート建設現場		〃			
	8月～'81年2月	〃　西武デパート〃	→日本ドライケミカル札幌支店→	〃	12人		
	'81年	H造船所			3～30人	請　負	
	1～3月	新潟鉄工	新潟鉄工→	新造船（499ｔ級）の管製作・管艤装	12人{請　負8人 貸工(II) 4人	請負，貸工(II)	請負，新潟鉄工のデータに基づく貸工(II) 1,750円／1人・h
	6～9月	室蘭・楢崎造船	楢崎造船→	新造船の管艤装・溶接	10～16人	貸工(I)	
	10～11月	砂川・工場および現場		ステンレス管の製作・取付	8人		

図２－２・12　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(1)　－ＵＥ工業所（内業組立）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
H造船所専属	73年独立 ↓ 74年 ↓ 75年 ↓	H造船所（100%） 〃 〃	共進の二次 〃 〃	ブロック組立（コンベア上） 〃　（　〃　） 〃　（　〃　）	社長のぞいて3人 〃　6人 〃　8人	請　負 〃 〃	
浮動下請	76年秋 ↓ 77月1月 ↓ 77年 ↓	室蘭・楢崎造船所 H造船所 H造船所を出る	金田工業 函館木材の二次	取　付 鉄艤装	社長含む3人	貸　工 〃	
専一属社	78年 ↓	建築現場	三協サッシ （専属下請）	サッシ現場取付	3人（家族のみ）		

図２－２・13　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(2) ― ＳＳ組（機関室鉄艤装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
H造船所専属	'54年(創業) ↓ '66年 ↓ '69年 ↓	函館・N造船所 （小型造船所） H造船所 同　上	→山本鉄工所→ →鍋谷船舶木工→ →DA船舶→	機関室鉄艤装 同　上 同　上	12～3人 6～7人 7～8人	 請　負	
浮動下請	'78年 ↓ '81年	松本工業 （製缶・鉄構工場） 松本工業工場および青函トンネル 〃　および現場 （帯広） 〃　〃 （積丹） 千葉・川崎鉄工	松本工業 共同企業体→三機製作所→松本工業→ 三機製作所→松本工業→ 同　上 三井造船→川崎鉄工→日吉工業→	建築金物の製作 セントル，台，コンベア製作 コンベア・カバー製作取付 ホイストクレーン製作取付 船体上甲板，フレーム小組立	6人 （常用4人，臨時2人） 5人→3人	貸　工 貸　工	900円／h・1人 1,500円／h・1人 （旅費，宿代，食費は別に出る）

図２－２・14　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(3) ― ＳＴ鉄工（修理船鉄工．設備工事）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職親）	人　数	形　態	条　件
H専造船属所	'54年(創業)↓'67年↓	H造船所	→函船興業→	修理船鉄工・設備工事	24人		
		同　上	→ＴＫ船舶→	同　上	16～18人		
浮動下請	'78年↓'79年	H造船所	→ＴＫ船舶→	修理船鉄工，設備工事	5人		
			→日立プラント→重富工務店→(90%)	機械据付工事	5～6人		
			→日立プラント→重富工務店→	機械据付工事			
	（2カ月）	函館・生コンプラント新設現場	→　？　→大平洋工業→	同　上			
		〃・中野ダム工事現場	→古河工業→道南産業→				
			→　？　→三葉工業→	鉄骨組立			
	'80年			．			
	（2カ月）	知内・火力発電所新設現場	→日立プラント→重富工務店→				
		横浜	同　上				
		熊石	同　上				
	'81年						
	4～7月	江別	北電→重富工務店→	機械(脱硫鑑識操置)据付工事			
	8～12月	釧路	同　上	〃（中継ポンプ）〃			
			日本セメント				
	（1カ月）	横浜・浅野造船		修理船鉄工（外板取替え）			

図２－２・15　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(4) － ＳＷ工業所（はつり・塡隙）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
H造船所専属	64年4月→	H造船所(100％)	大栄船舶の二次	外業取付（修理が約80％新造が約20％）	5～6人	ほぼ請負	
	70年～71年	同　上	高木興業の二次	外業取付（修繕，若干のグラインダー含む） 清掃・検査（タンク）	取間5～6人(?) 清掃20～23人		
	74年～76年	同　上	同　上	同　上	ピーク30数人		
	78年	同　上	影沢興業の二次（高木が出たので）	タンクの清掃・検査(only)	5～6人		
	81年3月	同　上	同　上	タンク清掃・検査 グラインダー	2～3人 ↓ダンバーチェンジ		
浮動下請	81年3～6月	工場および建築現場	三葉工業，その他小さい町工場	鉄骨の工場製作および現場組立	5～6人	貸工(6割)，請負(4割)	出張経費は道南産機もち
		知内・火力発電所新設現場	道南産機	知内出荷桟橋の製作･取付		貸　工	
	81年6月～	工場および建築現場	川村造船鉄工所	鉄骨の製作・組立	8人（常用　3人，アルバイト5人）	貸工(II)(6割)，請負(4割)	
			道南産機	知内出荷桟橋の製作・取付		貸　工	
	82年1月～		川村造船鉄工所 道南産機 千葉（予定）1～4月			貸工(II)	

図２－２・16　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(5) — WT工業所（溶接）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
浮動下請	S40年↓	室蘭製作所	営組の二次	溶接工事	5～6人		
	S41年～	室蘭製作所（本拠地）		〃			
		苫小牧		〃			
		稚内港湾施設	S42年から入る。全体の50%	〃			
		興亜産業（江別）	同　上	タンク溶接			
	S34年↓	上磯セメント	鹿島建設の仕事	〃			
	〃	〃	鹿島→ドック→渡辺				
H造船所専属	↓S44～49年↓	H造船所構内	ドック→奥島→渡辺	新造，外業溶接	8～9人	請　負	
浮動下請	S49年	H造船所構内		新造船外業溶接	8～9人｛3～4人 5人	請　負	
	↓	室蘭・苫小牧					
	S50年	王子製紙（苫小牧）					
	↓		興和産業（江別）	タンク溶接			
			キョウセイ鉄工（帯広）				
			道内工業	札幌 北ガスのタンク溶接			
			北栄工業（札幌）				
	S53年	市内各地	大明工業・函館(200万×5カ月)	冷暖房空調配管・溶接	8人(本工5人，臨時(人夫)3人)	請　負	
	S53年	大沼ゴルフ場	西武建設→函館配管（6カ月）	地下埋設配管・家屋暖房器具取付	〃		
	S53.12～53.10	函館市	荏原工業（札幌）	下水処理場配管	〃		
	S54.2～5 ↓		共和建設（函館）	スプリンクラー設備配管	6人（本工3人，臨時3人）	請　負	
			三機工業（旭川）→日昌工業（札幌）	？	？		
	S54.6～12	北栄工業工場内作	竹中工務店(？)→北栄工業（札幌）	溶接（鉄工も手伝う）	15人(本工6人，臨時9人)		
	S54.12～		新潟鉄工→新潟船舶工業	漁船・鉄工取付・溶接	4人		
	S55.2～		〃	〃	9人		
	S55.5～		〃	〃	14人		
	S55.10～		〃	〃	7人		
	S55.12～		〃	〃	6人		
	S56.1～4	川崎市・日立造船	日立造船→？→		6人（溶接3，取付3）		
	S56.5～	主として葵の室蘭工場	葵興産	パイプ製作・溶接，管艤装（溶接）	12人(配管型どり4.溶接8)	人工貸	1,500円
	S56.5～	〃	〃	〃	3人	〃	〃
	S57.1～　現在	〃	〃	〃	4人	〃	〃
	S56.11～　〃	函館・ビル建設工事	北栄工業	現場鉄骨溶接	3人		

図２－２・17　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(6) — ＳＳ工業所（管艤装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　　数	形　態	条　件
H造船所専属	65（独立）～ 74　～ 76～77 78.2～ ↓	H造船所 〃 〃 〃	HSI興業（1年ぐらい）の二次 TH船舶の二次 〃 〃	船体管艤装，管製作（はつり） 〃　　〃 〃　　〃 〃　　〃	13人 24人 35～6人 3人（解雇）	請　負 〃 〃 〃	
休業	78.2～ ⋮	休　業			3人		
専属函東	79.6～ ↓	函東工業構内	一次下請	管　艤	7～8人（元従業員を呼びもどす）	請　負	
浮動下請	79.8～ ↓	函東工業構内 静岡・下田船渠 大野農業高校（12月ころ）	一次 H造船所→	管　艤 〃 プール配管	7人 1カ月おきに （　）人	請　負	
	80.3～ ↓	函東工業 静岡・下田船渠 函館	一次＜依存度 60～70％＞ 国鉄→札幌交通機械（3年契約）→	管　艤 〃 車両解体作業 etc	7人 1カ月おきに（ ）人 6人	請　負	
	81.7～ ↓	函東工業 静岡・下田船渠 函館 森　地熱発電所 港工業工場	一次 国鉄→札幌交通機械→ （？）→港工業→	管　艤 〃 車両解体，ボイラ修理 etc 配管・溶接 パイプ製作	7人 1カ月おき 8～9人	請　負 請　負	
	81.8～ ↓	函東工業 森　地熱発電所 七重浜　LPG貯蔵基地 北海道乳業工場 日本化学工場	 国鉄→札幌交通機械→ （？）→港工業→ ホクサン(?)→港工業→ →　〃　→ →　〃　→	 配管・溶接 〃 〃 〃	7人 14～5人 5～6人 〃	請　負 請　負	
	82.6～	函東，その他市内 森　地熱 知内　火発			26～7人　44人 8人　（内臨時） 5～6人　10人		

図２－２・18　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(7)　　MR工業（仕上）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
H造船所専属		H造船所（100％）	宝保組の二次	仕上（甲板機械・ボイラー）			
	'72年	H造船所（90％） 日本専売公社函館工場	宝保組の二次 函館工機 日函機械	仕上（甲板機械・ボイラー） タバコ乾燥機の芯出し・据えつけ		請　負 〃 貸工(Ⅱ)	
浮動下請	'75年	H造船所（60％） 函東工業 日魯造船 東海造船				請　負	
	'79年		函館工機	鉄工仕事		貸工(Ⅱ)	
他社専属	'80年	函東工業（90％） 日本セメント	原石破砕機の分解・修理			請　負 〃	
	'81年	函東工業（100％）				請　負	

図2－2・19　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(8) ― GK電機（電装）

	期　間	仕事場所	仕事先，受注の流れ	仕事内容（職種）	人　数	形　態	条　件
浮動下請	S47年5月～	札　幌	新協通建（100％）	電話工事	社長の他3人		
	S48年3月～		進成電気 100%（うち，ドック構内30% その他漁船関係 70％）		3人		
H造船所専属	S49年		進成電気の二次 100%（うち，ドック構内 100%）	配線工事5割，電路製作5割（バンカーづけ）	8人	請　負	
	S50年		同　上	同　上	12～3人	〃	
					8人	〃	
	S52年10月～		同　上	配線工事 only	4人	〃	
浮動下請	S53年8月～		弘電社 100％	配線工事（電路製作は本工へ）			
	S54年10月～		楢崎造船 100％	配線工事，電路製作	3人→1人		
一社専属	S55年5月～		町の仕事（弘電社など）｝その他 函東電気 三協電気	ひさき屋の工事	1人		
	S46年1月～		町の仕事（弘電社など）｝		｝1人		
			ドック	配線工事 only			
	S57年3月～		町の仕事 only（ドックの仕事やめる）				
			ほとんど弘電社 日本セメントから直接もらうこともある。	日本セメントなどの電気設備工事→モーター修理など	1人	請　負	

図２－２・20　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(9) — ＤＮ組（塗装）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
ＨＹ造Ｍ船商会所専属専属	'68	函館工機（76％）	→ＹＭ商会→	新造，ブロック塗装（サンドプラスト）	3人		
	↓	Ｈ造船所（30％）	→　〃　→	修理船			
	'75	Ｈ造船所（100％）	→　〃　→				
	↓						
他社専属	'78	函館工機（90％）	一次下請	鉄骨錆落し(サンドブラスト)・塗装			
		橋	→野沢塗装店→	橋梁　〃　(　〃　)・〃			
		タンク（アジア石油）	→北斗工業→（？）→	タンク　〃　(　〃　)・〃			
		〃（出光興産）	→ＹＭ商会→	〃　〃　(　〃　)・〃			
		岸壁	富士サルベージ（74年から）→	船舶錆落し(　〃　)・〃			
		日本化学飼料工場	→野沢塗装店→	タンク　〃　(　〃　)・〃			

図２－２・21　構内専業・一社専属型企業（二次下請）の業務転換の事例(10)－ＩＳ工業所（船具）

	期　間	仕　事　場　所	仕事先，受注の流れ	仕　事　内　容（職種）	人　数	形　態	条　件
一社専属	71年	H造船所（100％）					
浮動下請	77年	H造船所	協船興業の二次下請	足　場			
		土木・建築現場	→建設業職別工事業→	水道配管工事	4人		
		〃	→ワールド工業(職別工事業)→	軽量コンクリート施工			
	78年7月	土木・建築現場	→ワールド工業(職別工事業)→	軽量コンクリート施工			
		〃	→ショーボンド建設工業→	橋梁ジョイントの補修・新設		一括請負	
		〃	→　〃　→	防水工事		〃	
		土木・建築現場	→ショーボンド建設工業→	橋梁ジョイントの補修・新設		一括請負	
		〃	→　〃　→	防水工事		〃	
		H造船所構内		足　場			
		日本セメント構内(78年暮)		クレーン設置			
一社専属	80年～		→ショーボンド建設工業→	橋梁ジョイント工事	10人（82.6）	一括請負	
			→　〃　→	橋梁ストリンガー工法		〃	
			→　〃　→	防水工事		〃	

物製作・機械据付・取付などに，(2)造船熔接業関係は，タンク・管・鉄骨などの熔接工事に，(3)管艤装業関係は，野丁場配管・プラント配管・建築配管などに，(4)造船仕上業関係は，機械修理・設置，機械組立などに，(5)造船塗装業関係は，鉄橋塗装・鉄骨塗装などに，それぞれ転換することが多い。また，事例数は少いが，電装業関係の社外企業も，陸上の電気工事へと転換している（ＧＫ電機の事例を参照のこと)。さらに，木艤装関係では，二次下請企業層の多くが廃業したものの，営業を継続しているものについてみると，ＦＲＰ船建造，建設業における型枠工事，内装工事，家大工などに進出・転換している例もみられる（ＭＲギソー)。

ただし既存の労働力の技能をほとんど生かすことのできない分野へと転換している企業も皆無ではない。たとえば，船具関係の社外企業は，２次下請企業を中心としてその多くが廃業しているが，営業を継続している企業はすべて，建設現場における型枠・鉄筋・コンクリート打設工事，そして防水工事（ＩＳ工業）など，あらたな業務へと進出・転換している。このことは，船具関係社外企業の存立がもともと既存の労働力の技能に依拠していないこととかかわっている。また，造船鉄工関係の企業のなかでも，サッシ取付業へと転換した事例が存在する。さらに，関連部門へと転換した社外企業のなかでも，その付帯工事として非関連業務にも従事したり，仕事の切れ間に一時的に非関連業務に労働者を派遣したりする場合が存在する。すべてこうした非関連部門への進出・転換は，全体としての傾向からみれば，少数を占めるにすぎないが，このこと自体，既存の労働力の質を反映したものとみることができる。

4　下請関係の浮動化・不安定化と「出張工事」の増加

つぎに，業務転換後の下請関係の特質についてみておこう。

まず，全体的な特質としてあげなければならないことは，特定の親企業と恒常的な下請関係を維持する企業が減少し，逆に，下請関係を浮動化・不安定化させる企業が増加していることである。継続してＨ造船所の専属状態を維持している企業のほかに，他社の専属下に転じた企業は，ＫＭ工業所（外業取付)，ＵＥ工業所（内業組立)，ＫＴ組（塗装)，ＩＳ工業所（船具）の５社にすぎない。こうした下請関係の浮動化・不安定化は，これらの社外企業がＨ造船所の不況にともなう地域内での工事量の減少のために，スポット的な受注に大きく依存しなければならなかったということに起因している。こうしたスポット的受注の繰り返しによって，ひとつひとつの受注工事期間が短縮しているため，営業・受注活動が，これらの企業の存立にとって重要なポイントとなってくる。したがって，社長が受注活動に専念したり，受注活動要員を配置したりする余力のない企業は，営業を継続していくことができない。主として二次下請企業層において，浮動下請化して一定期間を経過したのちに，企業体を維持することができず，団体賃金を受け取る労働者グループないし一人親方に変質する企業が多いのは，そのためである。こうして，社外企業の存立条件が厳しくなり，企業規模層からみたボーダー・ラインが上昇すると同時に，二次下請企業の社長（＝親方）層の「職種別労働市場」への流入が進行し，そこでの労働力の流動が激化する。

造船不況に主として起因するこうした地域内での工事量の減少は，必然的に，社外企業の受注活動を地域外へと向わしめる。こうして，いわゆる「出張工事（＝旅仕事)」が増加する。また，建設業の野丁場工事がこれらの社外企業の転換先の一角を占めていることは，「出張工事」をいっそう増加させる要因として働いた。こうして，これらの社外企業は，「出稼労働者」派遣機関としての性格を強めつつある。

5　工賃決定における貸工形態の増加

下請関係の浮動化・不安定化は，工賃決定における貸工形態を増加させる契機ともなった。

元来，下請とは，文字どおり，所定の工事のすべてを下請企業が請負うことであり，その場合，工機具，原材料，労働力のすべてを下請企業が調達しなければならない。こうした下請工事に対する工賃は，文字どおり，その工事の価格にほかならないのであるから，その価格の決定は，原則的には発注者と下請企業とのあいだでの「見積もり合わせ」によって行われ，その場合の「見積り」は，工機具の消却費，原材料費，労務費などの予測にもとづいている。したがって，実際の工事における工機具の減価，原材料費，労務費などが，決定された下請工賃と一致するとはかぎらず，その乖離が，下請企業の収益を左右する。ところが，「組」組織の系譜をひく造船社外企業の場合，工機具や原材料の多くを親企業に依存し，労働力のみを提供する，いわゆる「労務供給業」的企業が多い。したがって，下請工賃の「見積り」も，主として，労務費の予測のみにもとづいており，それは，本来的な請負うことにはならない。しかも，親企業による下請入構人員の掌握が徹底し，作業の標準化が進行してくることによって，作業実績にもとづく下請工賃の親企業による一方的決定が可能となった。「トン単価」「平米単価」等から「工数単価」への転換は，こうした工数決定方法の変化と密接にかかわっている。いわば，形式上，実働工数とはかかわりなく事前に下請工賃が決定されているという点からみれば，こうした工賃決定を請負とみることも可能であるが，実質上，それが実働工数と連動しているという点では，それは後述する貸工に近く，擬制的請負といっても過言ではない。かくして，社外企業における蓄積は制約されたものにならざるをえないが，それでも，いっそうの労働強化によって，その労働強化が必然化する次の工数決定基準の見直しまでのあいだは，若干の収益の向上をはかることができる。この意味で，この擬制的請負は，たえざる労働強化の方策としての機能を果しており，資本のもとへの社外工労働の実質的包摂の深化にともない，いっそう重要な役割を担うものといえる。

他方，貸工形態をとる工賃は，実働工数にもとづいて決定される。したがって，この形態は，能率刺激的な性格を持たず，造船業においては特定のケースにおいてのみ採用される。第１のケースは，工程の客観化が困難なため事前に工数を決定することができなかったり，また，思いがけない工程の変化によって事前に決定された工数を実働工数が大きく上回ったりする場合である（賃工１）。第２のケースは，「応援」などの形態において社外工が本工の作業グループにまじって作業を行う場合である（賃工２）。しかし，これらのケースは，ごく限られたものであり，造船業では主として上述の擬制的請負が採用されているのである。

ところが，社外企業の大型造船所から他産業部門への業務転換にともない，建設業へ転換した上層企業のなかで「本来的」な請負を行う企業もみられる一方で，多くの企業，とりわけ下層企業において貸工が増大した。

上層企業において「本来的」な請負がみられるようになったのは，ただ単に，主たる進出先のひとつである建設業において，そうした「本来的」な請負がしばしば行われているからにすぎない。いわば，こうした下請関係の変化は，社外企業が，産業を越えて再編される過程において，産業間の下請関係の差異に対応した結果なのである。この造船業と建設業とのあいだにみられる下請関係の差異は，建設業の場合は造船業にもまして一品生産としての性格が強く，工程の標準化が困難であるということに由来するのであろう。

他方，貸工の増大は，下請関係の浮動化・不安定化と密接にかかわっている。そして，そこには，２つのケースがみられる。その第１は，請負形態（元来的ないし擬制的）による工賃決定のおり合いがつかなかったり，また天候などあらかじめ予測できない要因の影響が大きかったり，あるいは，「出張工事」のように未経験の工事を行うにあたって工事現場をまのあたりに出来ず，工数見積りの出しにくかったりする場合に，次善の策として貸工形態が取られるケースである（貸工１）。このような請負工賃の「見積り」の困難性は，継続して同一の親企業と下請関係を維持している場合には，ある程度排除しうる性質のものであり，その意味において，こうしたかたちでの貸工形態の増大は，下請関係の浮動化，不安定化と密接にかかわっているといえる。第２のケースは，請負形態を取れるようなまとまった工事を受注できずに，少人数の労働者を同業者に貸し出したり，また，これまで手がけたことのない工事に進出するための下準備（訓練期間）としての位置付けのもとで労働者を派遣したりする場合に，親企業の作業グループにまじって作業をするために，貸工形態をとるほかないケースである（貸工２）。この第２のケースは，工事の発注側が，工事量の低下のもとで労働力の稼動率を高めるために，常用労働者数を最小限にとどめ，受注工事量の変動に合わせて下請労働者を導入していることを示すものである。

ともあれ，こうした人工貸の増加は，能率刺激にもとづく収益向上の余地をせばめ，社外企業の経営不安の一因をなしている。

第２節　社外企業の事業転換にともなう労働内容の多様化

１　業務転換以前における労働内容－Ｈ造船所における労働の細分化・専門化－

図２－２・22および図２－２・23はＨ造船所の生産工程の概略であるが，これによるとＨ造船所の生産工程は船殻組立工程と艤装工程とによって成り立っている。以下，この２つの工程の流れにそって生産方法の変化，職種の細分化などの実態をみてみよう（表２－２・６参照）。

(1)　現図工

現図工程は，船殻工作図にもとづいて部材寸法図を作成する工程であり，線図作成→展開→部材寸法図作成などの一連の作業から成立している。

線図作成は，まったくの手作業であり，経験的に熟練を必要とする作業である。

展開は，投影画法・展開画法などを駆使する手作業であるが，近年はコンピュータを利用した自動作画も行われている。投影画法・展開画法は，数学的な知識も必要であるため，現場外での教育訓練も必要である。また，コンピュータを用いた展開も，導入されて間もないため，現段階では，ソフトの開発など高度な知識の必要な作業となっている。

部材寸法図作成は，現在，原尺現図，縮尺現図，ＮＣ現図の３工法が用いられており，原尺現図が最も古く，ＮＣ現図が最も新しい工法である。大型造船建造体制への移行にともなう床面積の不足の解消を目的として縮尺現図が導入されたのは，60年代中葉のことである。縮尺現図の導入によってＥＰＭ（フォト・マーキング）の導入が可能となり，罫書工程における作業の単純化がもたらされた。1970年代に入ってＮＣ現図とＮＣ切断機が導入され，罫書工程の省力化が大幅に進行した。つまり，現図工程における作業の多様化が，罫書工程の単純化と省力化をもたらしたのである。

図2－2・22　H造船所における生産工程

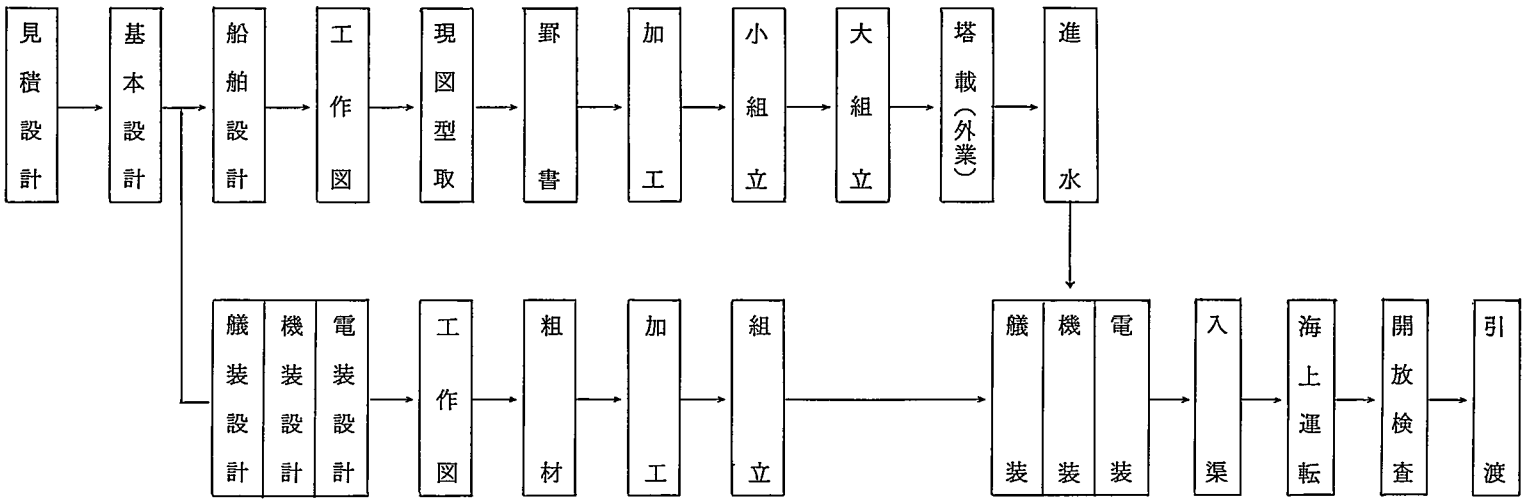
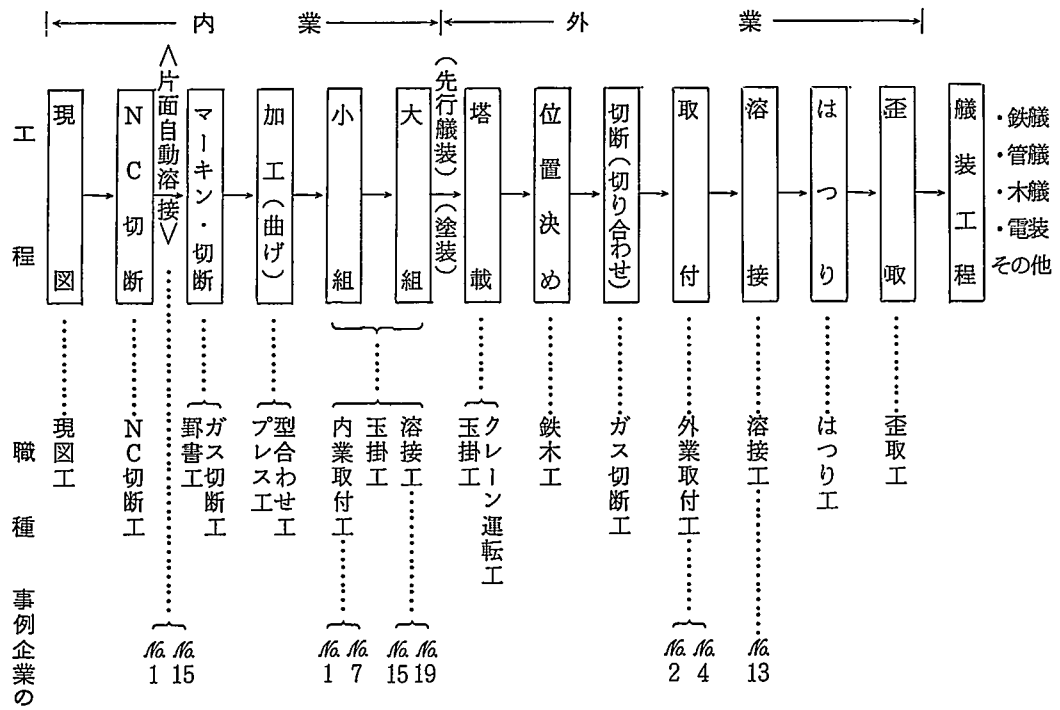


図２－２・23　H造船所における船殻組立工程と職種の専門化（30万トン建造体制時）



注）各種面接調査より作成。

また，縮尺現図とＥＰＭの導入を機として現図工程におけるトレース工が出現した。トレース工は，現図工の作成した部材寸法図をフィルムに書き移す作業を専門に行う労働者である。この作業は，図面をいわば〝なぞり書き〟するだけの作業であるために，特別な技能および訓練は必要なく，したがって，そこには主として社外工女子労働者が配置された。しかし，このトレース工も，ＮＣ現図の導入とともに要員削減の対象となり，現在ではこの作業への社外工の導入は行われておらず，現図工程は完全な本工独占職場と化した。

(2)　罫書工――ＥＰＭ導入と労働の単純化

罫書工の作業は，もともと罫書工具を用いた手作業のみであったが，60年代中葉の縮尺現図の導入とともにＥＰＭ罫書法も行われるようになった。ただし，ＥＰＭ罫書工は，従来の罫書工とは別個の労働力群を構成した。

手作業による罫書作業は，主として３人１組で行われ，１人は一人前の熟練工であり，残りの２人はその先手となる。一人前の罫書工となるためには，鋲構造船時代は約８年の経験が必要であったが，熔接構造が主流となった今日は４～５年に短縮されている。

ＥＰＭ罫書作業は，４人１組（男子２名，女子２名）で行われる。ＥＰＭは，コントロール室，投写室，現像室に分かれており，コントロール室に女子１名，投写室に男子２名，現像室に女子１名が配置される。はじめに，投写室に配置された男子２名（玉掛技能資格所持者）が，クレーン運転工と連携を取り合いながら鋼板をローラー上にセットし，ボタン操作によって鋼

表2－2・6　H造船所における職種別作業内容・熟練の性格と労働力編成

	主な生産手段	作業内容・種類	新技術導入に伴う作業内容の変化	労働の細分化・専門化	熟練の性格と技能修得年限	本工・社外工別労働力編成
現図工（トレース工を含む）	自動製図機（ドラクター） コンピュータ，製図用具一式	線図・ボディプラン作製 展開 EPM用ネガフィルム作製 カッティングプラン作製 原尺現図・縮尺現図・NC原図 曲げ加工用木型作成	展開作業へのコンピュータの導入によりプログラムの開発などの高度な知識的技能が必要となった。 縮尺現図（60年代中期），NC現図（70年代）はどの導入により技能が多様化した。	縮尺現図の導入にともないEPM用ネガフィルムをトレースする労働者（＝トレース工）が出現した。	かっては線図の作成ができたら一人前で，そのためには10年かかるといわれた。しかし，60年代中期に縮尺現図が出てきたときは5年に短縮された。NC切断導入後は10年にのびる。 トレース工は単純苦働者。	現図工はすべて本工 トレース工はすべて社外工（女子）
罫書工	EPM，罫書道具一式	罫書作業（手作業） EPM作業	EPM導入による作業の単純化	EPM作業の労働者は，旧来の罫書工とは別個の労働力群を形成し，女子も導入されている。	手作業を行う罫書工の技能修得年限は4～5年。 EPM作業者は単純労働者	社外工独占職場
ガス切断工	手動ガス溶接機，自動ガス切断機，NC切断機	ガス切断（手作業）…外業も 自動ガス切断 NC切断	NC切断機の導入	手作業，自動切断，NC切断はそれぞれ別個の労働者により担われている。	不明	手作業，自動は本工および社外工 NCは本工のみ。
挽鉄工	ビーム・ベンダー 1000トンプレス 1500トンプレスローラー ガスバーナー，水ホース	機械曲げ プレス曲げ（荒曲げ） 型合わせ（線状加熱）	特になし	機械曲げ，プレス曲，型合わせは，それぞれ別個の労働力群によって担われている。	プレス工で一人前となるためには5年かかる。 その他は不明	本工独占職場
内業組立工	電気溶接機，ガス溶接機 ジャッキ，タンパックル チェンブロック	内業小組立 平行ブロックの内業大組立 湾曲ブロックの内業大組立	平行ブロック内業大組立工程へのベルトコンベア・システムの導入（フォード主義化）	内業小組立，平行ブロックの内業大組立，湾曲ブロックの内業大組立は，それぞれ別個の労働力群によって担当されている。	内業小組立工は，誤差の少ない作業がもとめられる。 平行ブロックの内業大組立は，3～6年で一人前となる。 湾曲ブロックの内業大組立は，10年で一人前となる。	内業小組立は主として本工 平行ブロックの内業大組立は社外工のみ 湾曲ブロックの内業大組立は本工および社外工
内業溶接工	電気溶接機（手動），低角度溶接機，片面自動溶接機（FCB），自動隅内溶接機（TTF－4）	内業小組立溶接 平行ブロックの内業大組立溶接 湾曲ブロックの内業大組立溶接	片面自動溶接機の導入…機械の調整・運転が難しく，新たな技能を必要とする。 自動隅内溶接機の導入…機械の調整・運転が易しく，労働の単純化をもたらした。	2つの自動溶接機はそれぞれ担当者が固定されている。 内業小組立溶接，平行ブロックの内業大組立溶接，湾曲ブロックの内業大組立溶接は，それぞれ別個の労働力群によって担当されている。	手溶接は3～5年で一人前となる。	内業小組立溶接は主として社外工（女子） 片面自動は本工・社外工混成班（本工が上位の職務） 自動隅内は本工及び社外工（班は別々） 内業大組立溶接（手溶接）は本工及び社外工
外業取付工	電気溶接機，ガス溶接機 ジャッキ，タンパックル， チェンブロック	内構取合部の「目はずれ」の矯正・仮付	ジャッキの小型化・軽量化により一人作業が可能となった。	特になし（これ以上細分化のしようがない。	一人前となるためには1～2年の経験。	平行部は主として社外工 湾曲部は主として本工
外業溶接工	電気溶接機，ユニオンメルト	ブロック取合部の溶接	特になし	特になし	一人前となるには3～5年かかる。	本工および社外工
はつり・填隙工	グラインダー	はつり 填隙（コーキング）	特になし	特になし	一人前となるには長くて2年（単純作業）。	主として社外工
修理船鉄工	電気溶接機，ガス溶接機 ジャッキ，タンパックル， チェンブロック	外板取替 艤装品修理 水密弁のパッケージ，亜鉛板等取替	特になし	特になし	外板取替が一番難しい。罫書からすべてこなすには5～6年かかる。	社外工独占
製缶工	電気溶接機，ガス溶接機	各種艤装品の製作	特になし	特になし	不明	本工独占
鉄艤装工	電気溶接機，ガス溶接機	船体鉄艤装 機関室鉄艤装	先行艤装の増大	船体鉄艤装と機関室鉄艤装は，それぞれ別個の労働力群によって担当されている。	手元作業ができるためには1年，指示なしに作業ができるためには3年役付工となるためには5～7年かかる（船体）。 機関室は一人前となるのに最低2年	船体は本工および社外工 機関室は社外工独占
管製作工	電気溶接機，ガス溶接機，自動パイプ切断機，自動フランジ溶接機，パイプベンダー	定形管の製作（自動化） 不定形管の製作 陸上げ管の製作 ベンダー曲げ	自動パイプ切断機と自動フランジ溶接機の導入…開発して間もない機械であるため故障が多く，調整が難しい。	自動化ラインは高卒労働者が配置されている。 曲げ（パイプベンダー）は，独自の労働力群によって担当されている。	一人前となるには，5年かかる。	自動化ライン，パイプベンダーは本工が担当。手作業も主として本工であるが，陸上げ管は社外工
艤管装工	電気溶接機，ガス溶接機，スパナ類	船体管艤装 機関室管艤装	先行艤装の増大 型取作業にかわるスケッチ作業の増大	社外工は船体管艤装工と機関室管艤装工へと分化する傾向が強い。	一人前となるには5～10年かかる。	本工および社外工
木艤装工	大工道具一式，電気溶接機	居住区内装 冷凍庫内装 倉庫内装	家具，部材等のユニット化（内作化）→木艤工の作業範囲の縮小	居住区内装，冷凍庫内装，倉庫内装はそれぞれ別個の労働力群に担当される傾向がある。	一人前となるためには，倉庫で2～3年，居住区で3～5年かかる。冷凍庫は不明。	社外工独占
仕上工	スパナ類，各種ケージ	新造船における機械据付・組立 修理船における機械解放 点検・修理・調整	ターカーによる互換性部品の安価なる量産が進んだため，手仕上作業が減少した。 機械のリモコン化の進展により，電気系統が複雑に入り組んでいるため，作業が難しくなった。	本工は，新造船および修理船をローテーションするが，社外工は主として修理船外業に配置されている。 社外工は機種別の専門化が進んでいる。	一人前となるためには，本工は10年，主機を担当する社外工は5～10年，発電機を担当する社外工は3～5年，ポンプ類を担当する社外工は2～3年，甲板機械を担当する社外工は1年かかる。	新造船は主として本工 修理船（内業）は主として本工 修理船（外業）は本工および社外工
電気工	各種計測器，スパナ，ドライバー 電装工は電気溶接機，ガス溶接機	構内保守（電工） 新造船部門における電機・計器類据付，配船，結線（電装工） 修理船部門における電機・計器類の修理・調整（電機修理工）	電機修理において部品交換方式が浸透してきているため，故障診断技能が不用化しつつある。	電機修理工は機種別の専門化が進んでいる。	一人前となるためには，電装工が3～5年，電機修理工が高卒を前提として5～10年かかる。	電工・電装工は主として本工 電機修理工は主として社外工
塗装工	ディスクサンダー，サンドブラスト，エアレス・スプレー，コンプレッサー，はけ，ローラー	錆落し 塗装	錆落しへのサンドブラストの普及→新たな技能が必要	特になし	ディスク・サンダーによる錆落しは単純作業。塗装手元をするには1～2年かかり，塗装も含めてトータルな技能を身につけるにはさらに1～3年かかる。	居住区の仕上塗りは本工，その他はすべて社外工
船具工	シノ（足場工） チェンブロック（重量物取扱工）	足場架設 重量物取扱 潜水 船渠	30万トン体制時にはローリング・タワーが導入された。 先行足場（やや難しい）の導入	足場工，重量物取扱工，潜水工，船渠工はそれぞれ別個の労働力群である。	足場工が一人前となるためには1～3年，役付工となるには通算3～6年かかる。 重量物取扱工が一人前となるには2～5年，役付工となるには通算10年かかる。	主として社外工

板を投写室に移動させる。その間に，コントロール室の女子労働者は，フィルムをセットし，移動してきた鋼板への投写を行う。投写の終了した鋼板は，コンベアに乗って現像室に移動し，現像液が塗られ，作業は完了する。なお，現像が不鮮明な場合は，男子労働者が手書によってそれを補正する。以上みたように，ＥＰＭ作業は，マニュアル化されたボタン操作，フィルム・セットなどの単純作業が大半を占めている。

それゆえに，導入当初は本工によって担われたこのＥＰＭ作業も，装置の安定性が確保された一年後には社外工へと移管された。また，手書による罫書作業も主として社外工が担当していることから，罫書工程は，ほぼ社外工独占職場とみてよい。

(3) 加工工程におけるガス切断工・撓鉄工

加工工程は，切断工程と撓鉄工程とから成っている。鋲構造船時代には，機械加工工程（穿孔，皿取）も加工工程のなかに含まれていたが，熔接構造船への移行にともなって機械加工工程は消滅した。

切断工程に用いられているガス切断機は，手動ガス切断機，自動ガス切断機，ＮＣ切断機の順に導入されたが，それぞれの作業内容が異なるため，要員もそれぞれ分化した。また，ＮＣ切断機の導入にともなって，ＮＣ定盤上の鋼材の識別・移動に専門に従事する労働力群が発生した。この選別・移動作業は，コンベアのスピードに対する労働者の順応を要求するが，作業内容は鋼材の識別とボタン操作に限られており，単純作業といえる。

手動ガス切断工には，本工のほかに社外工も導入されており，その社外工のなかには女子労働者も少なからず含まれている。他方，ＮＣ切断工はすべて本工労働者によって占められている。しかし，ＮＣ定盤上の鋼材の選別・移動に従事する労働者は，すべて社外工労働者である。

撓鉄工程は，機械曲げ，プレス曲げ，線状加熱からなっており，それぞれ労働者が専門化している。機械曲げ工は，ビーム・ベンダーを用いて型鋼の曲げ加工を行う。プレス工は，1000トン・プレスおよび1500トン・プレスローラを用いて鋼板の荒曲げを行う。線状加熱工は，ガスバーナー，水ホースなどを用いて鋼板の仕上曲げを行う。

上記のうち1000トン・プレスについて詳しくみてみよう。1000トン・プレスには４人の労働者が配置され，２人はホイストクレーンによる鋼板の移動，１人はプレスの移動，１人はプレス操作による曲げ作業を行う。この工程に配置された労働者は，まずホイストクレーン操作に配置され，次いでプレス移動に，最後にプレス操作に従事する。それぞれの技能は，ホイストクレーンが１週間，プレス移動は１ヵ月，プレス操作は３ヵ月程度の経験によって修得可能であるが，実際には最短修得期間で次の作業に移動することはまれであるため，一人前の技能を修得するためには５年程度の経験が必要となる。

なお，撓鉄工程は，完全な本工独占職場である。

(4) 内業組立工

1970年代中葉，Ｈ造船所がベルト・コンベア・システムと種々の自動機械をそなえた新船殻工場（ＮＳ－１・２工場，ＮＳ－３工場）の完成によって，内業組立工は，工場別にいくつかの異なる労働力群に分割された。すなわち，その第１はＮＳ－１・２工場に配置される内業小組立工であり，その第２はＮＳ－１工場に（コンベア・ライン）に配置され平行ブロックを担当する内業大組立工であり，その第３はＮＳ－３工場に配置され湾曲ブロックを担当する内業大組立工である。内業小組立作業は，その作業の精密さがブロックの精度を左右するため，高

度の熟練を要する。平行ブロックの大組立作業は，湾曲ブロックの大組立作業に比べて，部材が誤差の生まれにくい形状をしており，また，繰り返しほぼ同型の部材が流れて来るために，比較的易しい作業といえる。湾曲ブロックの大組立作業は，部材の誤作を修正しつつ組立てる技能も必要であり，比較的難しい作業である。職種の細分化は，技能の単能化傾向を意味し，それ自体労働の単純化をもたらす要因として働いているが，そうした労働の単純化は，跛行的な展開を示すことが多い。内業小組立工の細分化においては，平行ブロックを担当する大組立工において，労働の単純化が最も顕著にもたらされたのである。

こうした労働の単純化の跛行的展開は，それぞれの技能修得年限の差異となってあらわれる。すなわち，湾曲ブロックを担当する大組立工が一人前の技能を修得するためには10年程度の経験を必要とするのに対して，平行ブロックを担当する大組立工は３～６年程度の経験で一人前の技能を修得することができるのである。

また，H造船所においては，職種の工程別細分化と並んで図面の改善・詳細化がはかられたが，それは，内業組立工の労働の容観化・標準化を推進させた。細部の形状が図面によって詳細に指定されることにより，それまでは熟練工の永年の経験にもとづく判断にゆだねられていた部分が，図面上に客観化され，標準化されたのである。その結果，図面の解読が内業組立工の熟練の重要な内容のひとつとなった反面，従来の経験的熟練の一部が不要化したわけである。

こうした職種の細分化，図面の詳細化などにともなって，本工・社外工間の作業分担にも変動が生じた。

内業組立工は，主として本工によって占められているが，補助的労働者として社外工も若干数（ＫＭ工業所，二次下請，７～８名）導入されている。これらの社外工は，２名ずつ分散し，本工労働者のグループのなかに組み入れられ，本工伍長の指示に従って作業を遂行する。したがって，ここでの社外工は，まったくの貸工であり，仮溶接とガス切断さえできれば，図面の解読，作業の段取ができなくとも就労可能である。しかし，ＫＭ工業所の労働者は，内業小組立工程に専門に派遣されているわけではなく，平行ブロックの大組立にも従事し，工事量の増減に応じて小組立にも導入されているのである。

平行ブロック担当の内業大組立工は，監督労働者を除くと，すべて社外工である。この職種がすべて社外工によって占められたのは，第１に，労働内容が比較的単純なため，高価な本工労働者を配転するよりも，安価な低経験工を社外工として導入する方が親企業にとって有利であったからである。第２に，ベルト・コンベア・システムによって一律で強制的な能率が保持されている職場に対しては，組織化された本工よりも未組織の社外工の方が，スムーズな導入が可能だったからである。

湾曲ブロック担当の内業大組立工は，本工と社外工により構成されており，それぞれが別々の作業グループを編成し，同じ内容の作業を行っている。

(5) 内業溶接工

内業溶接は，内業小組立溶接および内業大組立溶接とから成っている。

内業小組立溶接は，主として下向の姿勢で行われるため，溶接作業のなかでは最も簡単な作業である。また，隅肉の直線部の溶接には低角度溶接機が使用される。この溶接機は，一旦セットされると自動的に作動し，１人で５～６台を担当することができるため，作業は単純であるが，肉体的にはきつい労働である。

内業大組立溶接工は，下向溶接のほかに縦向溶接，上向溶接なども必要であるため，内業小組立溶接よりも難しい作業である。ただし，外業溶接よりは縦向溶接，上向溶接の比率が少なく，気温の変化による影響も少ない。外板板継溶接も少なく，内構部隅肉溶接が多いため，外業溶接ほどは難しくない。

ところで，平行ブロックの内業大組立溶接には，片面自動溶接機（ＦＣＢ）および自動隅肉溶接機（ＴＴＦ－４）などの自動溶接機が導入されている。

片面溶接機によると，平板の突合溶接を反転なしに行うことができるため，運搬工程の省力化がもたらされる。また，手溶接における熟練の中心をなす運棒技術も不要である。しかし，この機械は調整が難しく，この機械を運転するためにはこの機械の構造や機能を熟知していることが必要である。ただし，１台の機械に必要な数名の労働者全員が，そのことを熟知している必要はない。

自動隅肉溶接機は，通常２～３人で１台の機械を担当する。機械操作そのものは難しいものではなく，数日間の訓練期間ののちはだれでも十分に使いこなすことができる。

以上みたように，内業溶接でも工程別に職種の細分化が進行し，自動機械の導入と相俟って，跛行的な労働の単純化が進行している。しかし，現場労働者の意識のうえでは，一人前となるために必要な年限はどの工程でも３～５年が目安とされており，工程間の差異は見られない。これは，どの工程の労働者も，上向溶接ができることを一人前の一応の基準としており，それまでには３年の経験が必要であり，レントゲン検査の行われる箇所も担当できるような欠陥の少ない溶接ができるようになるためにはさらに数年を要する，と判断していることによる。こうした判断が支配的であるのは，手溶接に関しては，各工程の技能差が質的なものではなく，量的なものであるという点に起因する。なぜなら，溶接工は下向→縦向→上向という階梯をたどって技能を修得するため，たとえば内業大組立溶接工が内業小組立作業を遂行する場合にも技能上の困難は存在しないからである。

なお，内業小組立溶接には，社外工女子労働者が多数導入された。内業大組立には本工・社外工ともに就労しており，両者は別々の作業グループを編成し，ほぼ同じ内容の作業を行っている。しかし，本工はブロック溶接よりも先行艤装溶接に回ることが多いため，この工程の主力は社外工であると考えてよい。社外工が先行艤装溶接をあまり担当しないのは，この工程がアイドルが多く予定工数を把握しにくい工程であるため（つまり工程の客観化がおくれているため），請負利益の割の悪くなることが多いからである。また，片面自動溶接機には本工・社外工ともに配置されているが，ここでは本工・社外工の混在グループが編成され，本工が機械の運転・調整を担当し，社外工はその補助作業を担当している。他方，自動隅肉溶接機にも本工・社外工ともに配置されているが，ここでは本工と社外工は別々のグループを編成し，それぞれが別々の機械を担当し両者とも同様の作業を行っている。

(6) 外業取付工

外業取付工は，塔載工程における中心的な職種のひとつである。塔載工程には盤木工，鉄木工（塔載・位置決め），ガス切断工（切合），外業取付工，外業溶接工，歪取工，はつり工などが存在する。

外業取付工の作業は，鉄木工による塔載・位置決め，ガス切断工による切合が行われたあとの作業であるため，主としてブロック内構部のズレ（目違い）の矯正およびその仮付溶接によ

る固定などに限定されている。

また，外業取付は本工・社外工ともに担当しているが，本工は主として湾曲構造の多い船首尾部を担当し，社外工は主として直線的な船体中央部を担当している。したがって，社外工の労働はいっそう単純なものとなり，図面を見ることさえ不要なことが多い。こうして，外業取付社外工の技能修得年限は短縮され，1～2年の経験で「一人前」の労働者が養成されるようになった。

(7) 外業溶接工

外業溶接作業が内業溶接に比べて高度な技能を要することは，前述のとおりである。もっとも，外業溶接のなかでも，艤装品の溶接，上部構造の溶接などは，船体溶接に比べて構造上の強度に対する要求が厳しくないため，比較的低水準の技能労働者でも就労可能である。また，外業溶接においては，内業溶接ほど自動溶接機の導入は進んでいないが，甲板溶接にはユニオンメルトが広く使用されている。

外業溶接は，本工・社外工ともに担当しており，両者ともほぼ同様の作業を行っているが，構造上最も強い耐久性を要求される外板バット線の溶接，狭隘部が多いため難しい姿勢での溶接がしいられることの多い船首尾部，機械場などは本工が担当することが多い。逆に，比較的低水準の技能の労働者でも就労可能な艤装品の溶接，上部構造の溶接などは社外工が担当することが多い。しかし，こうした分担関係を固定的に把えることは適切でない。なぜなら，短期的には工事量の変動に応じて，また長期的には社外工の技能水準の変動に応じて，こうした分担関係も変動することが多いからである。たとえば，バット線などのレントゲン箇所は，当初，本工が主として担当していたが，社外企業の親企業への包摂が進み，親企業による社外工に対する技能訓練とも相俟って，社外工の技能水準が向上したことにより，社外工がレントゲン箇所をも担当するケースが増えてきたのは，その一例である。また，ユニオンメルトは主として本工が担当したが，繁忙時には社外工が本工班に派遣され，そこで技能を修得し，社外工班でもユニオンメルトを使用する場合があった。

なお，外業溶接は内業溶接よりも難しい作業が多いが，一人前に要する経験は3～5年と内業溶接と同様である。

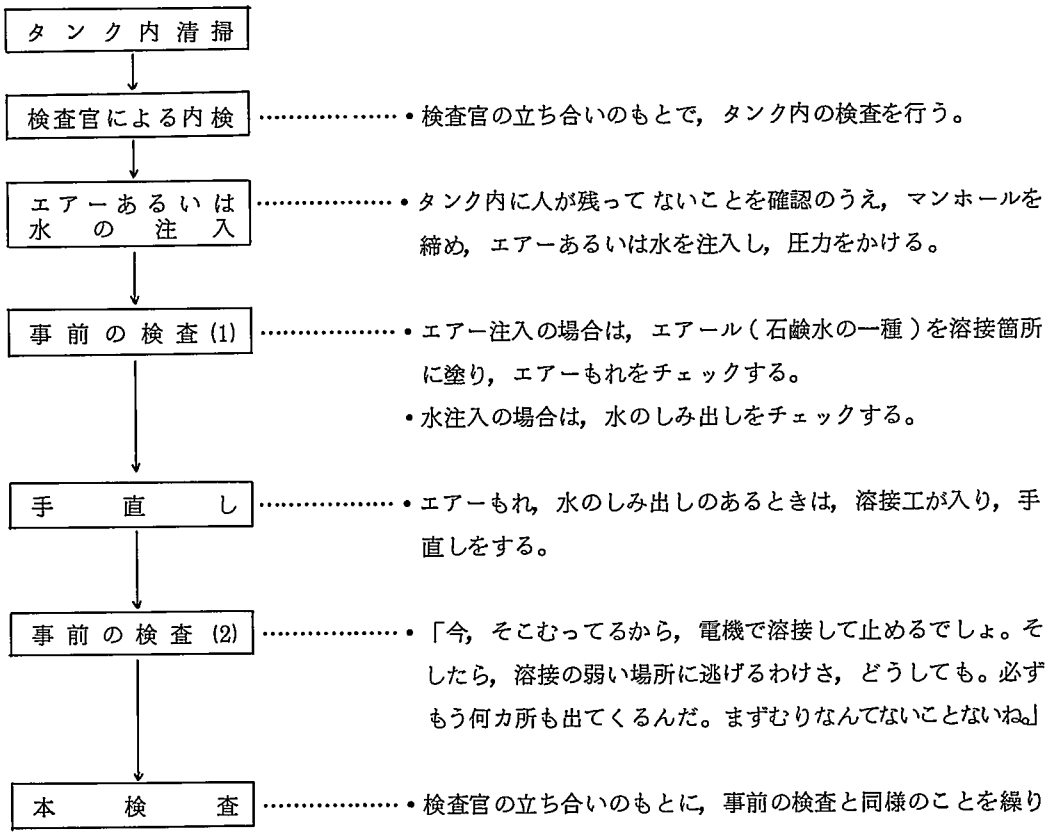
(8) はつり・填隙工

はつりと填隙は多くの場合同一の労働者によって担われており，はつり工と填隙工を総称して鉄工仕上職と呼ぶこともある。

はつり作業は，振動工具（グラインダー）を用いる重筋肉労働であり，粉塵の飛びちるなかでの有害作業であるため本工は担当せず，社外工が全面的に導入されている。また，この作業は，これといった知識も技能も必要とされない単純作業であり，1ヵ月から半年ほどでだれでも一人前にできるようになる。

填隙工は，タンクおよび水密扉などの水密・気密箇所の最終的な点検・調整を行う労働者である（図2－2・24参照）。社外工は，この場合，貸工として本工の指示のもとにその段取作業を行う。そのため，社外工は，これといった知識や技能を必要としない。ただし，社外工がこの作業に習熟しており，かつ工事量が増大した場合には，社外工のみによる作業が行われることもある。しかし，この作業自体，船の構造さえのみ込んでおれば遂行可能な作業であるため，こうしたケースも含めても一人前になるために必要な経験年数は，長くて2年である。

図2－2・24　H造船所における塡隙作業の手順



(9)　修理船鉄工

新造船部門に比べて工程の客観化や労働の細分化がおくれていることが修理船部門の特徴となっているが，修理船鉄工は，そうした修理船部門の特徴を最もよく表現している。

たとえば，修理船鉄工の作業は，外板取替，艤装品修理（ハンドレール，タラップ等の修理），水密弁のパッケージ替え，亜鉛板取替など，雑多な内容を含んでいる。これは，新造船部門の鉄工関係が鉄木工，ガス切断工，取付工などへと細分化されていることと好対照をなしている。

しかし，それらの仕事は，開先取，切合などの作業を含む外板取替作業を除けば，さほど難しいものではない。また，一般に修理船関係は，新造船関係ほどの精密さを必要とせず，したがって，図面にもとづく作業もほとんどない。つまり，技能取得の要点は，客観化・標準化の遅れた外板取替技能の修得におかれているのだが，全体の作業に対して外板取替作業の占める割合が小さいため，一人前の技能を修得するためには5年程度の経験が必要である。

このように，修理船鉄工の作業は雑多な作業から成り立っており，また，工事量の変動が激しく突貫工事も多いため，主として社外工によって担当されている。

なお，修理船鉄工関係とはつり・塡隙は同一の社外企業によって担当されることが多く，そ

こでは修理船鉄工とはつり・填隙工との区別があまり明確ではない。また，水密弁のパッケージ替え，亜鉛板板替は，一部の格付の低い填隙工も担当しており，下位の職務ほど職種間の区分が不明瞭であることがわかる。

(10) 製缶工

艤装工程は，一般に，船殻工程に比べて労働の細分化がおくれているが，製缶工もその一例をなす。

製缶工は，ボイラー等の圧力容器，熱交換器，主補機台，煙突，タラップ，通風筒などの各種艤装品の製作を行っている。

H造船所における製缶工は，現寸，罫書を担当する労働者と，加工（切断，曲げ），組立，仕上を担当する労働者とに分かれて作業を行っている。しかし，両者はほぼ一年周期でローテーションしているために，すべての労働者がトータルな技能を修得できる。このように，製缶工は，万能工的性格を維持しており，町工場における製缶工との共通性が強い。

なお，H造船所における製缶工はすべて本工によって占められており，社外工は導入されていない。ただし，圧力容器，熱交換器を除く艤装品は，下請工場に外注されることが多い。

(11) 鉄艤装工

鉄艤装工は船体鉄艤装工と機関室鉄艤装工とより構成されている。

船体鉄艤装工は，機関室を除く船体各部において各種艤装品の取付を行っている。

船体鉄艤装工の作業は，主として，罫書工のマーキングによって指定された位置に，所定の規準に従って艤装品を仮付溶接することである。ただし，しばしば部材の切断をしなければならないことがあり，そのときには，切断のための罫書作業を行うこともある。したがって，一人前の労働者となるためには，罫書技能，切断技能を身につけていることが必要である。また，ロイド，ＮＫなどで定められた艤装品取付基準を熟知することも必要である。さらに，工事日程が遅れて艤装工事が進水後にずれ込んだ場合には，水準器で水平が出せないために，地上の物体から目測で水平を出す技能（ニラミ）が必要となる。このように船体鉄艤装工は様々な知識や技能が必要であるため，手元作業ができるまでには約１年，役付工の指示なしで作業ができるためには約３年，役付工となるためには５～７年の経験が必要である。

なお，ブロック建造法の導入以降，先行艤装の割合が増大しつつあるが，その作業手順は一般艤装の場合とまったく変らない。ただし，先行艤装は下向きの姿勢での作業が多いので，一般艤装よりも個々の作業は容易である。

また，船体鉄艤装工には本工のほかに社外工も導入されており，それぞれ別々の作業班を編成している。ただし，本工は主として，係留装置（ライフ・ボード・ダビッド），舷梯昇降装置，ハッチカバー遅水検査など重要部分を担当し，社外工は煙突，てすりなどの比較的重要でない部分を担当することが多い。

機関室鉄艤装工は，機関室への各種艤装品（主補機台，排気筒など）の取付作業を行っている。

機関室鉄艤装工の作業は，図面をもとに艤装品の取付位置を罫書き，そこに水平を確認しながら艤装品を取付ける（仮付溶接する）ことである。その際，必要に応じて艤装品の切断（ガス切断）を行うこともある。また，機関室鉄艤装工は，機関室内部の構造や諸機関の機能について知っておかなければならない。こうした一連の技能を修得し一人前とみなされるには，最

低2年程度の経験が必要である。

なお，機関室鉄艤装工には社外工も導入されている。

⑿ 管製作工

H造船所における管製作工（内業）は，手作業班と自動機械班とに分けられている（図2－2・25参照）。H造船所におけるこの自動機械工程は，1974年の「30万トン体制」への移行にともなって，手作業工程に並行するかたちで導入された。

手作業班は，図面にもとづき管への罫書を行い，それを切断（ガス切断）し，フランジを取り付ける（仮付溶接する）作業が中心となる。本溶接，曲加工（ベンダー曲げ）は，それぞれの専門の労働者が担当している。したがって，手作業班は，図面の解読力，罫書技能，ガス切断技能，仮付程度の溶接技能などが要求される。こうした技能を修得し一人前とみなされるためには，5年以上の経験が必要である。

管制作における自動機械工程は，自動パイプ切断機と自動フランジ溶接機から成っており，この2つの機械とパイプ・ベンダーとのあいだは，それぞれベルトコンベアによって結合されている。自動機械工程における作業は，通常カッティングプランにもとづいてダイヤルおよびボタンの操作によって行うもので，それ自体は難しいものではない。しかし，これらの自動機械が最新鋭機で導入後まもなかったため，故障が多く，その調整も難しい。したがって，この工程に配置される労働者は，自動機械の構造と機械に精通しており，機械の調整および簡単な修理などができる労働者でなければならない。

なお，管製作工は，基本的に本工労働者によって構成されているが，修理管製作およびグラインダー仕上げには社外工が導入されている。また，管製作の外注も行われている。

⒀ 管艤装工

管艤装工の作業は，配管系統図をもとに，船体各部および機関室に管を取り付けることである（図2－2・25）。

管艤装工に共通に必要とされる基本技能は，ガス切断技能および仮付程度の溶接技能である。これらの技能を修得していれば，手元作業が可能である。しかし，一人前の労働者とみなされ，卒先して作業をできるようになるためには，図面の解読，現場での管の切合作業，型取作業などができなければならず，そのためには5年から10年の経験が必要である。

ところで管艤装においては，近年いくつかの工法上の変化があらわれ，それにともない管艤装工の労働内容にも変化が生じている。

その第1は，大型ブロック建造法への移行後，定型管を用いた先行艤装が増加し，逆に，最も難しい作業とされる現場での型取作業が減少してきていることである。

その第2は，船内での曲げ管の形状の決定に，スケッチが部分的に取り入れられ，その分だけ型取作業が減少してきていることである。これによって，曲げ管製作における作業時間の短縮（能率の向上）が可能となり，型取作業に要した熟練も陳腐化しつつある。しかし他方で，スケッチ作業は，計測と作図によって管の形状を決めるものであり，三角関数などの数学的な知識も必要となり，管艤装工の技能に新たな内容を付け加えるものとなっている。

なお，管艤装工は，本工および社外工によって構成され，それぞれが独自の作業班を編成し，両者ともほぼ同様の内容の作業を行っている。

図2－2・25　H造船所における管艤装工の作業内容

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ティング・リストにもとづき寸法を決める。 コンベア 機械操作（1人）……ボタン操作により材料管を送り込む。 自動フランジ溶接機　200口径未満（1人） コンベア　（2台）　200口径以上（1人） 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	
	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	・先行艤装	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
	・一般艤装	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	一段艤装を行なったのち，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＞	

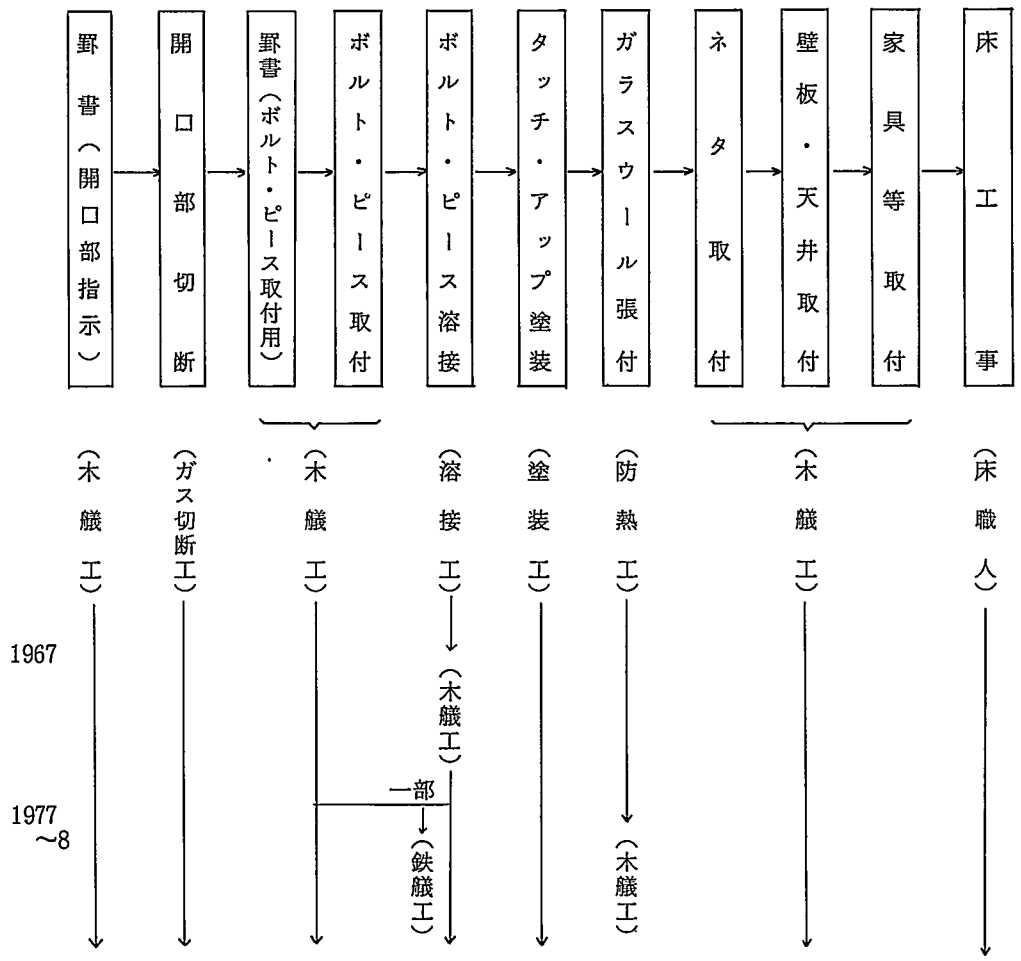
（注）　企業面接調査および労働者面接調査より作成

⑭ 木艤装工

大型ブロック建造法へ移行する以前の木艤装工の作業は，まず，船殻鋼板内部への開口部の罫書作業からはじまる。ガス切断工による開口部の切断が行われたのち，２度目の罫書が行われ，その罫書に合わせアンカー・ボルト，ピースなどの金具を取付ける。そして，溶接工によるそれらの金具の本溶接，塗装工によるタッチアップ塗装，防熱工によるガラスウールの張付などののち，木艤装工によってネタ（根太）取付，壁板張付などが行われ，最後に，居住区には家具類の取付，倉庫には吊棚，すのこなどの取付が行われ，木艤装工の作業は終了する（図２－２・26参照）。このように，木艤装工の作業は，いくつかの他職種との分担関係のもとに，それらの他職種の作業と前後して進められる。つまり，木艤装工程は，職種別工程管理が最も明瞭に表現された工程なのである。

こうした職種別管理体制は，大型ブロック建造法への移行後も基本的には変らないが，木艤

図２－２・26　木艤装工の作業手順



装工の職務内容が拡大するかたちでの，若干の編成替えもみられた。すなわち，かつて溶接工が担当していた金具類の本溶接作業を，木艤装工が担当するようになったのである。こうした編成替の要因として，第１に，建造船の大型化により溶接工の需要が急激に拡大したために，木艤装工程における金具類の溶接のような格付の低い溶接部門からの溶接工の引きあげが要請されたことがあげられる。第２に，木艤装工の職種分化（家具製作工と木艤装工へ）によって，またその後の家具製作工の職務拡大と木艤装工の職務縮小（柱，壁，ドア等の内作への移管）によって木艤装工の技能の単純化が進行したために，木艤装工の溶接技能の修得が容易になったことがあげられる。

しかし，造船不況がボトムにさしかかった78年になると，アンカーピース，ボルト等の溶接の一部が鉄艤装工によって担われるようになった。これは，「30万トン体制」の崩壊と建造船の小型化が内業組立工，外業取付工などの仕事量を縮小させ，それらの職種が鉄艤装工の作業分野を浸食したことにより，鉄艤装工の仕事量も減少した結果として引き起こされたのである。このように，職種別作業範囲の変動は，単に生産方式・管理方式の変化によってもたらされるのみならず，労働需要の変動によっても左右されている。

また，木艤装工の職務範囲の変動としていまひとつみのがせないのは，1976～7年ころから防熱作業（グラスウール張付作業）が木艤装工の作業に含まれるようになったことである。この防熱作業は，特別な熟練を必要としない作業であり，景気拡大期に独立した作業分野として確立し（防熱工の形成），その労働力は「開放的労働市場」から供給された。しかし，景気縮小期には，そうした格付の低い労働力が排除され，その作業が格付の高い職種に取り込まれた。つまり，下位の職種が上位の職種の安定弁となり，上位の職種の温存がはかられたのである。

こうした，他職種との分担関係の変動にもかかわらず，木艤装工内部における内装グレイドの分担関係は比較的厳格に守られている。すなわち，木艤装工の作業は，高級船室，一般船室，冷凍庫，倉庫の順に求められる技能水準が低下するのであるが，それらの格付の異なる作業はそれぞれ異なる社外企業に継続して割りあてられており，こうした区分は長期にわたってほとんど変化していない。

また，こうした各グレイドの木艤装工は，それぞれが二つの類型の労働者によって構成されている。第１の類型は，壁立，天井張，家具取付などはできるが，罫書，アンカー・ボルト，ピース等の取付・溶接のできない労働者であり，第２の類型は，上記の技能をトータルに修得している労働者である。そして，第２類型の労働者は，第１類型の労働者のなかの主として若年層から養成され，中高年層は第１類型にとどまることが多い。このように，すべての労働者がトータルな技能を身につけているわけではないが，これは，罫書，アンカー・ボルト，ピース等の取付・溶接の作業量が少ないためである。したがって，二次下請企業には，罫書，アンカー・ボルト，ピースの取付・溶接を除いた部分のみを請負う企業などが存在する。また，主として若年層が第１類型から第２類型へと養成されているのは，第１類型から第２類型へと移行の過渡期に現在さしかかっていることを示している。

なお，Ｈ造船所における木艤装工の図面は，管艤装工のそれのように複雑なものではないが，細部の寸法にわたるまで詳細に記入されているために，木艤装工の個人的判断の入り込む余地は少ない。つまり，この工程でも図面が労働の標準化・客観化を推進する役割を果している。

ともあれ，上記の第１類型の労働者として一人前となるためには，倉庫を担当する労働者は

2年から3年，一般船室，高級船室を担当する労働者は3年から5年程度の経験年数が必要である。そして，第2類型の労働者として陶冶されるためには，更に数年の経験が必要である。

なお，木艤装工における本工労働者は年々削減され，現在の木艤装工はすべて社外工によって占められている。また，倉庫を担当する木艤装工はすべてMH組（二次下請）から派遣されている。

⑮ 仕上工

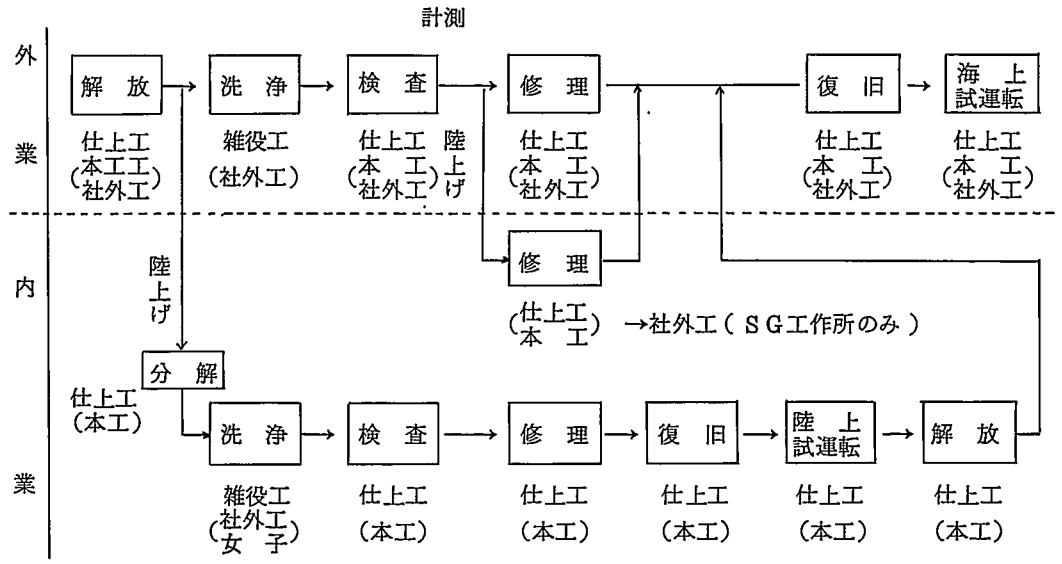
H造船所では，主補機および甲板機械などの取付（新造船部門），点検・修理（修理船部門）などを行う労働者を総称して仕上工と呼んでいる。

新造船部門における仕上工の作業は，芯出し・位置決め→機械据付台の摺合→（主機の場合のみ）造尾管工事→機械据付・組立（→海上試運転・調整）の手順で行われる。これらの作業のどれをとっても，高度な知識と熟練を要する作業であるが，とりわけ難しいのは主機据付における芯出しと船尾管工事である。これらの作業では，図面にもとづき，諸計測を行いながら，主機・シャフトの位置を僅少誤差のもとに決しなければならない。したがって，これらの作業を行うためには，単なる経験にもとづくカンやコツのみならず，製図や罫書についての正しい知識が必要である。

ところで，1974年にH造船所が「30万トン体制」へと移行するのにともない，新造船部門の仕上工の作業にも若干の変化がみられた。すなわち，それまで仕上工の職務であった正補機の海上試運転・調整が，動力係からの配置転換によって編成された運転係の労働者へ移管されたのである。このことは，新造船部門における仕上工の作業量が増大したことによってもたらされた。

他方，修理船部門における仕上工の作業は，図2－2・27に示されるように手順と分担で行われる。この図からもわかるように，修理船部門における仕上工は，新造船部門において最も

図2－2・27　修理船部門における仕上工の作業の流れと分担



難しいとされた主機の芯出し・位置決めが，エンジン台，シリンダーなどの大型部品を陸上げするというごくまれな場合を除くと，ほとんど必要とされない。他方，分解，修理，組立・復旧，海上試運転などの諸作業は，新造船部門にはみられない修理船部門に独自な作業である。そして，修理における研磨・摺合作業，海上試運転などは，永年の経験にもとづくカンやコツを必要とする作業である。

また，修理船部門の仕上では，外業において開放されたシリンダー・カバー・ピストンなどの主補機部品，熱交換器（クーラー），ポンプなどの小型機器は内業に陸上げされ，他方，主補機台，シリンダー・ライナー・メインベアリング・クランク・ギア・シャフトなどの主補機部品は船内（＝外業）に残され，それぞれ計測・検査・修理などがほどこされたのちに外業にて復旧され，海上試運転を受ける。しかし，外業において計測・検査を受けた部品のうち，修理を必要とするものについては，内業に陸上げして修理をほどこすことが多い。したがって，外業における仕上作業では，研磨・摺合技能が要求されることは少ない。

しかし，近年は，内業においても研磨・摺合技能が必要とされるケースは減少しつつある。すなわち，かつては，肉盛り，切削，研磨などによる再生がはかられたり，また，部品交換をする場合は，鋳物工場における代替部品の製作が行われることが多かった。しかし，メーカーにおける互換性部品の安価な量産が進行するにつれて，不良部品をメーカーから取りよせた部品で代替するケースが増大してきたのである。また，まれに部品の再生が行われる場合も，各種ブラインダーの発達，研磨機の導入によって，ヤスリによる手仕上は極端に減少している。これらはすべて，仕上工の技能を単純化する方向に作用している。他方，諸機器の遠隔操作の発達にともなう電気系統の付加，主補機の多様化，複雑化，そのたえまない改良は，仕上工の技能を複雑化する方向に作用している。こうした単純化と複雑化の相克のもとで，修理船部門の仕上工は機械整備工としての性格を強めるとともに，その技能は，手工的なものから客観的なものへと変化しつつある。

以上，新造船部門・修理船部門（内業・外業）別に労働内容の差異，およびその変化をみてきたが，本工労働者の場合は，ほぼ3年周期でそれらの全部門をローテーションするために仕上工としてトータルな技能を身につけることが可能である。しかし，社外工の場合は，通常，新造船部門・修理船部門に配置される労働者はそれぞれ画然と区別されており，その大多数は修繕船部門に配置されている。また，それぞれの部門において社外工は本工よりも下位の職務に従事することが多く，特に新造船部門においてはそれが顕著である。このことは，以下に示すような，新造船部門への社外工の導入の2形態をみても明らかである。

すなわち，新造船部門に配置されている社外工は現在ではID工作所の労働者を残すのみであるが，それらの労働者は本工の作業班に編入され本工の補助的労働を担当している。また，HK造機ものちに経験を積むにしたがって独自の作業班を編成して主補機組立を担当できるようになったが，かつて新造船部門に配置された当初は本工班に編入され本工の補助作業を担当していた。さらに，SG工作所（熱交換器担当）も新造船部門が拡大した時期に，新造船部門の補助労働への配置替えされた。こうした，比較的長期にわたる補助的労働力としての導入が，第1の形態である。

第2の形態は，TJ工作所（冷凍機関係担当），NT組（タンク・コントロール・バルブ関係担当），HD工業（同左）などが，必要に応じて一時的に新造船部門に労働者を派遣した形

態である。この場合は，社外工は本工とは独自の作業班を編成しているが，その担当機種が主補機に比べて構造が単純であり，誤差の許容範囲も広いため，本工よりも下位の職務に従事しているといえる。

また，修理船部門においても社外工は主として外業に配置されているため，研磨・摺合技能を修得していないものも多い。ただ，SG工作所のみは，外業・内業を一貫して担当しているが，これは，SG工作所の担当する熱交換機（クーラー）の内業における作業が水圧検査のみで，摺合・調整などを一切必要としていないからである。

さらに，修理船部門においては，各機種毎に仕上作業の難易度が異なっており，それぞれの社外企業は特定の機種へと固定的に配置されているために，社外工の技能はますます専門化され，企業毎の技能水準の差異も生じている（表２－２・７参照)。ただし，一次下請よりも二次下請が下位にランクされる傾向はみられない。

表２－２・７　修理船部門（外業）の仕上における社外企業の担当機種

ランク	機種	担当企業		本工
		一次下請	二次下請	
A	主機（エンジン）	ST工作所	HK造機	○
B	発電機		KK工業所，HK造機，MR工業所，TD工機	
C	ポンプコンプレッサ	HD工業	TJ工作所，HK造機，NT組	
	ボイラー（の安全弁）		NT組	
	船底弁		NT組	
D	熱交換機	SG工作所（内業も）		
	甲板機機		TK工作所，TJ工作所，NT組，	
	バルブ		TJ工作所	
	亜鉛盤			

以上みたように，仕上工においては，本工・社外工間のみならず，社外工内部においても様々なレベルで技能水準の格差が存在するが，このことは，それぞれの技能修得年限の差異を生み出している。すなわち，それぞれの労働者の一人前に要する年限は，本工が10年，主機を担当する社外工（ST工作所）が５年から10年，発電機を担当する社外工（KK工業所，MR工業）が３～５年，その他の補機（ボンプ類）を担当する社外工（TJ工作所）が２～３年，甲板機械を担当する社外工（TN工作所）が１年（ただし，計測技能を除く）となっている。

⑯　電気工

H造船所における電気工は，（１）構内保守を担当する電工（２）主として新造船部門において電気機器据付，配線，結線などを行う電装工，（３）主として修理船部門において電気機器，航海計器類の修理・調整にたずさわる電機修理工などから構成されている。これら３者は，相互に技能上の関連を有しているが，今日ではそれぞれの専門化が進行している。以下では主と

して電装工と，電機修理工についてみてみよう。

電装工の作業は，電気艤装計画，電路取付罫書，電路取付，電線布設，電気機器取付，電気機器結線，試験及び成績書取りまとめ，などの諸作業より成っている。

電装工にとって，ガス溶接技能，電気溶接技能は，必要最低限の技能である。なぜなら，電路取付において電路用材の切断・溶接を行わなければならないし，ときにはガスバーナーで鉄板をあたためてボルトをもどしたりすることも必要だからである。この点で，電装工は，鉄艤装工に類似した性格を有している。他方，電装工は，陸上関係の電工や修理船部門における電機修理工に比べて，電気についての科学的な知識をあまり必要としない。なぜなら，新造船の場合は電源が“死んでいる”ために感電する心配がないからである。こうした技能上の特徴のために，電装工が一人前の技能を身につけるための年限は3年から5年と，電工や電機修理工に比べて短い。

電機修理工の作業は，故障原因の調査，修理，整備・調整などから成っている。これらの諸作業はメーカーのマニュアルによって詳細に規定され，各種講習もメーカーによって実施されているが，機器の開発・改良がたえまなく行われているため，柔軟な適応性が労働者の資質としてもとめられる。また，こうした作業を行う前提として，電気工学的知識も必要である。他方，機器の整備・調整に際しては，ジャイロコンパスに挿入するグリース量の加減など，客観化しにくい手工的な技能が必要とされることもある。なお，部品の小型化（＝IC化）にともない，故障原因を詳細にわたって調査することよりも，故障部品をまるごと交換するテイク・バック方式をとるケースが増大している。

また，電機修理工の場合，機種別の専門化が進んでいるが，これは，電気機器，航海計器が多種多様にわたっているためにそれぞれのメーカー（およびその代理店）の労働者を社外工として導入していることによるものであり，仕上工の場合のように技能水準のランクを形成するものではない。

こうした技能上の特質を反映して，電機修理工が一人前の労働者として陶冶されるためには，高校以上の学歴を前提として，5年から10年程度の経験（若干の集合教育を含む）が必要である。

なお，電工は本工のみによって構成されているが，電装工，電機修理工は，本工および社外工によって構成されている。電装工，電機修理工とも，社外工は本工とは独自の作業班を編成し，本工とほぼ同様の作業を行うが，電装工の場合，大型機器の取付は本工が行うことが多い。また，電装工，電機修理工とも，一次下請，二次下請の両者から労働者の派遣が行われているが，電機工は二次下請が多く，電機修理工に労働者を派遣している二次下請は1社のみである。

(17) 造船塗装工

造船塗装工の作業は，除錆・清掃，塗料調合（吹付手元），塗装（吹付）などの諸作業より成っている。未経験工がはじめて塗装作業に従事するときは，まず除錆・清掃作業に従事するのが通例である。若年の未経験工の場合は，その後，吹付手元を経て，吹付へと順次技能を習得することもあるが，中高年者を中心とする大半の未経験工は，除錆・清掃ないし吹付手元に終始する。

ディスク・サンダーを用いる除錆作業は，何の訓練も受けていない未経験工でもただちに遂行しうる作業である。もちろん，経験工と未経験工とでは，作業能率に差が生ずるが，それも

数週間の実地経験によって解消される程度のものである。吹付の手元作業は，塗装面積にみあった量の塗料を用意し，塗装の性質および吹付用ホースの長さに応じて塗料の調合，コンプレッサーの圧力調節を行い，吹付作業を行っている労働者の動きに合わせてホースの移動を行うなど，多様な技能が要求されるため，それらの技能をすべて修得するには1年から2年の経験が必要である。吹付作業は，塗料に応じてチップを選定し，一定の膜厚となるよう行わなければならない。さらに1年から3年の実地経験が必要である。したがって，造船塗装工としてトータルな技能を身につけ，一人前の労働者とみなされるためには，合計3年から5年程度の経験が必要である。

ところで，H造船所における塗装工は，新造船部門・修理船部門の別，さらに工程別ないし船体区画別に専門化している。したがって，それぞれの社外工は，それぞれの分担にふさわしい塗料を用い，それにふさわしい膜厚で吹付けることを覚えればよいことになる。しかし，一船毎に仕様も異なるので，こうした専門化はほとんど労働の単純化をもたらしていない。

なお，H造船所における塗装工の場合は，新造船部門の船体上構部の仕上塗り（ハケ塗りが多い）に本工が配置されているのみで，残りはすべて社外工によって占められている。また，一次下請と二次下請とのあいだに労働内容の差異はみとめられない。

⑱ 船具工

船具工とは，足場工，重量物取扱工（＝揚重工），船渠工，潜水工，索具工などの総称である。ここでは，足場工と重量物取扱工とに限定してその特質を考察しよう。

足場工の作業は，足場の架設・解体である。足場には，それぞれの目的と用途に応じてビデ式・パイプ式・タンザク式などがあり，足場工は，それぞれの方式に習熟していなければならない。また，大型船建造体制への移行にともなって，ローリングタワー（＝自走式足場）も導入されたが，30万トンドック売却後は使用されていない。また，ブロック建造への移行後，先行艤装足場が普及してきたが，それは横向や反転状態での作業となるので，塔載後の状態を予想しつつ足場架設が行われなければならない。

足場工の作業は，5人から8人程度の労働者集団による協同作業であり，その集団内部では，下回り，中回り，上回りという分担にもとづき作業が進行する。そして，未経験工は，はじめは2～3ヵ月は地上における雑作業に従事し，経験を積むにしたがって順次，下回り・中回り・上回りへと移行し，通算して1～3年ではほぼ一人前となるが，後付工として全体の指揮をとれるようになるためには，通算3～6年の経験が必要である。

重量物取扱工の作業は，主補機，シャフトなどの重量物をチェンブロック，タンバックルワイヤーなどを用いて移動させることである。この作業もまた，数人の労働者による協同作業である。また，わずかなミスが事故に直結する危険があるため細心の注意と経験を要する作業である。それゆえ，一人前の労働者となるためには2～5年，作業集団のリーダーとなるためには10年以上の経験が必要である。

2　社外企業の業務転換と労働内容の多様化

前項でみたように，好況時の造船業の拡大にともなう社外工の労働の細分化・専門化は，造船業に特有の社外工の形成を促進してきたが，不況時における社外企業の他産業部門への業務転換は，こうした造船社外工労働力の技能・熟練の内容を変化させる要因となった。ここでは，社外企業が関連部門に転換した場合と非関連部門に転換した場合とについて，それぞれ業種・

職種別に労働内容が具体的にどのように変化したのかという点を解明したい（表２－２・８から表２－２・14までを参照)。

(1) 関連部門への業務転換と既存労働力の活用

① 造船鉄工関係職種

造船鉄工関係職種（内業組立工，外業取付工，鉄艤装工，修理船鉄工，はつり・填隙工など）の労働者は，造船社外企業の業務転換にともなって，小型造船所における造船鉄工，陸上部門における製缶工，構造物鉄工（鉄骨・建築金物製作)，鉄骨工（鉄骨の現場取付)，機械据付鉄工などの作業に再配置されることが多い(表２－２・８)。こうした再配置が多数を占めたのは，造船鉄工関係職種の労働者の体得していたガス切断技能，仮付程度の溶接技能，鋼材の性質についての知識などが，これらの諸職種の作業に再配置された場合に有効に活用しえたからである。ただし，これらの職種に再配置された場合にも，新たに修得しなければならなかった技能も少なくない。たとえば，それは第１に，すでに前項でのべたように，造船鉄工関係が労働の細分化・専門化の進んだ職種であるのに対して，それらの職種の労働者が再配置される諸職種

表２－２・８　鉄工関係職種の

企業類型	企業名	H造船所での担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（一次下請）	KS工業	内業取付（平行部）	札幌の製缶工場へ人工貸出 小型造船所	・圧力容器の製作 （・原図はやらない。） ・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。 ・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。
	YM船舶	内業取付（曲り部）	H造船所構内で鉄骨製作	・配材
			函館の製缶工場へ人工貸	・ひずみとり作業
	NT船舶	外業取付	小型造船所	・一艘を「もろ請」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。
	DW船舶	自工場を設立	自工場を設立	・ハンドレール，階段，ベランダ，煙筒，土砂くずれ防護棚などの製作。 ・罫書，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，分業体製をとることもある。

は万能工的な性格を色濃く残した職種であるということに起因する。すなわち，大型造船所においては罫書作業，加工（孔開，曲げ）作業，本溶接作業，塗装作業などがそれぞれ，罫書工，撓鉄工，溶接工，塗装工などの専門化した職種に委ねられ，上記の鉄工関係職種の労働者がそれらの作業を行うことはほとんどないのに対して，小型造船所における造船鉄工，陸上部門における製缶工，構造物鉄工・鉄骨工，機械据付鉄工などの諸職種の作業には，罫書，孔開，曲げ，グレードの低い本溶接などの諸作業が含まれることが多く，ときには簡単な塗装作業（主として錆止め塗装）が含まれることもまれではない。また第2に，とくに小型造船所における造船鉄工に再配置された場合には，小型船に比べて般殻の曲線部が多く，鋼材も薄いものが使用されているために，難しい曲げ作業が多くなること，また第3に，とくに構造物鉄工に再配置された場合には，図面の符号・表現が異なること，第4に，造船取付工が水平を出す場合には「水盛り」「下げ振り」などを使用するのに対して，鉄骨工に再配置された場合には「レベル」で水平を出すこと，第5に，圧力容器・ボイラーおよびセントル（＝トンネル用鋼製型枠）などの製缶作業に再配置された場合には，誤差の許容範囲が狭いため，より精度の高い施工が求

労働内容の変化と労働力再編

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・精度の高い仕事で，誤差を少なく作ることが要求される。	・仕事先の熟練工の指示をあおぐ。
・船舶ブロック製作では，トモ，オモテ，石舷，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。
	・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。
・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。
・鉄艤は物を作ることがない（艤装品をとりつけるだけ）。 ・ベランダ等の製作時は，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，みんなで智恵をしぼってやっている。

企業類型	企業名	H造船所での担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	KM工業所	内業組立（平行部）	トンネル工事 （高橋組→タイホウ商事→） '80	・コンクリート型枠のボルト締め。「（溶接・ガスは）名目は使わないことになっている。全部合うことになってるわけさ，きちんとね。でも合わないから，電気とかガスとかもっていく。」 ・ジャッキも使う　・組立のとき計測もする。
			ゴミ焼却場の定期修理	機械，タンク等の分解・修理。「全部さ。人夫兼土方。仕上，鍛冶屋（鉄工），溶接，ペンキ屋，みんなうちでやる。」「仕上でも，機械でけずるとか，そういう仕上でなくて，ピストン入れたりなんか。そういうのもやはり修理でしょ。」
			飛行場	鉄工。「行って，鍛冶屋の仕事ねえば，土方，スコップもって手伝うよ。」
			自工場・建築現場	・建築金物（階段，手すりなど）の製作・取付 ・罫書→切断→曲げ→組立→溶接→現場取付
	UE工業所	同上	78年～サッシ販売業 （三共サッシ）	・建造物へのサッシ取付作業 ・アンカー点検→サッシ取付（仮付溶接）
	SK組	はつり・填隙	78年9月～10月 札幌道央工業 ↓ 鈴木工業所（名前だけトンネル会社） ↓	・屎尿処理場建設における配管作業
			81年4月～6月 川崎重工 ↓ 三陽工業 ↓	・石油備蓄タンク建設における取付作業。 ・円筒型タンク（球形タンクは難しいので手が出せない）。
			小型造船所 （新潟鉄工） '79.1～8	・外業取付

作業内容の変化の特徴	労働力の再編，再訓練への影響
・電気溶接，ガス切断などは，これまでに修得した技能で対応できる。 ・ボトル締めは難しくない。	・特になし
・本溶接，塗装などこれまでに経験のない作業が多い。	・またいるんですよね，ペンキ屋さん上がりとか。溶接は溶接。H造船所やめて，ペンキ屋ちょっとやって，またもどったとか，そういうのけっこういるんだわ。」
・罫書，切断，曲げ，溶接なども行う	
・これまでとまったく異なる ・溶接技能は役立つ ・レベル，トランジットなどで水平をみることもある。	・三協サッシの社長の世話で，同業の組に半月ほど行って仕事ぶりを見せてもらった。 ・サッシ施工技能の資格をとった。 ・これまでの労働者はすべてやめさせ，家族労働力のみで行っている。
・すべてがはじめての作業（とくに図面の読み方がわからない。）	・H造船所離職者（管艤装工）を臨時に雇い入れ，その指導のもとで作業するなかで，技能修得がなされた。
・作業自体は大ざっぱなので簡単である。しかし，これまでやったことのない仕事なので，はじめに図面をみてもピンと来ない。 ・造船が主として軟鋼であるのに対して，タンクは高張力鋼を使用しているので，仮付時にあまり余熱を加えることができない。 ・検査がきびしい。	・やりながら覚える。
・ブロックが小さくなる。	・H造船所から出るときは，タンク検査の労働者しか残ってなかったので，それらの労働者を解雇して，新たに鉄工関係労働者（７人→９人）を雇い入れた。

企業類型	企業名	H造船所での担当	転　換　先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	T R 組	はつり・填隙	大型造船所 （三井・千葉→備南工業） '79．9～'80．3	
			ダム工事における鉄工仕事 大成建設→山田鉄工→ '80．7～10	・工具類，タラップ等の製作・修理 ・罫書，切断，加工，組立，溶接，塗装 ・「ダムが出来てくるでしょう。そしたら，今まで使ってた材料をはずしてきて，それでもってまた新たに作るわけです。だから，その都度，係の人と打ち合わせして，図面をそこで引いて，製作…。」
			セメント工場 日本鋼管→内外建設→水木工業→	・サイロ現場塔載。サイロ附属品，ホッパー等を製作し，サイロに取付ける。 ・罫書，切断，加工，組立ののち，附属品は本溶接まで，ホッパーは仮付溶接までだが，溶接工の手がこんでくると，ホッパーの本溶接も行う。
	SW工業所	はつり・填隙	鉄骨工場 （三菱工業） 81年3～6月	・鉄骨の工場製作および現場取付。
			製缶・鉄骨工場 （川村造船鉄工所） 81年6月～現場	・鉄骨の工場製作。 ・本工班にまじって作業する。 ・本工班が，現寸・罫書班，加工（切断）班，組立・歪取班，溶接班などに分かれており，SW工業の労働者は，主として加工班，組立・歪取班に数名ずつ配置され，本工班長のもとで作業を行う。
			三機製作所工場および青函トンネル工事現場 （共同企業体→三機製作所→松本工業所→）'98．8～	コンクリート用型枠（セントル），作業用台，ベルトコンベア等の工場製作から現場仮組まで。

作業内容の変化	労働力の再編・再訓練への影響
	・上記の労働者のうち，２人をのこして，あらたに２人の鉄工関係労働者を雇い入れた。のち，溶接工５人，鉄工関係労働者６人を雇い入れ，総勢15名となる。
・本溶接，塗装作業が必要である。	・一人親方（賃労働者）化 ・陸上では，ガス溶接技能士，玉掛技能士，電気溶接の資格などが必要。電気溶接は，ＪＩＳ（日本工業規格）をもっているにこしたことはないが，ＮＫ（日本海事協会）でもまにあう。
・本溶接作業も行う。	・一人親方（賃労働者）化 ・「造船業から来た人間が腕がいいですからね。町の連中よりだったら，造船上がりの方がずっと有利ですよ。」
・これまでの作業のことなる。	・従業員数５～６人（すべて新たに募集した）。
・Ｈ造船所の作業と異なる。 ・本工の下位の職務を担当する。	・従業員数８人（常用３人，アルバイト５人）。
セントル製作は精密さが要求される。	６人（常用４，臨時２）

企業類型	企業名	H造船所での担当	転　換　先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	S S 組	機関室鉄艤装	川鉄鉄工工場（三井造船千葉→川鉄鉄工→日吉工業→）'81．5～	・船体ブロック小組立。
			製缶工場および現場	・コンベア・カバーの製作取付
	S T 鉄工	修理船鉄工・設備工事	（重富工務店） 81年 6月～7月	・機械据付工事および鉄骨現場現付 ・主として請負（ただし，重富工務店の現場責任者はつく） ・本溶接も含めて全部行う。「今はもう，全部できなければ，一人前の職人といわれないんだ。」（専務。82年　月）
			修理船工場 （浅野造船所） 21年 ＜1カ月＞	・修理鉄工（外板取替） ・外板内作，足場架設，解体，本溶接，塗装をも含めてすべてを行う。

められること，などが指摘できる。

② 造船溶接工（内業溶接工，外業溶接工）

造船溶接工は，社外企業の業務転換にともなって，アルゴン溶接，ステンレス溶接を含むタンク・管溶接，鉄骨溶接，下位のボイラー溶接などの諸作業に再配置されることが多い（表2－2・9）。タンク・管溶接の場合，造船溶接に比べて，製品に対する検査が厳しく，グレードの高い溶接が求められるのみならず，素材も高張力鋼，ステンレスなどと多様であり，また，溶接法も第1層盛にアルゴン溶接法が用いられることが多いことなどから，造船溶接よりも高い水準の技能が要求される。それゆえに，今日の低成長下にあってもこうしたタンク・管溶接工は不足しており，造船溶接工のなかの技能水準の高い労働者層のタンク・管溶接工への再編も進行したのである。他方，鉄骨溶接の場合は，造船に比べて製品に対する検査が甘く，素材も造船と同じく軟鋼が使用されており，また，主として下向の姿勢で溶接が行われることなどにより，要求される技能の水準が低く，いわば造船業の内業小組立工程に配置されている溶接

作業内容変化の特徴	労働力再編・再訓練への影響
「鉄を相手にしてやる仕事というのは，基本はあくまでもどの職種も同じだと思うのね。ガス（切断）できて電気（溶接）できれば，あと図面みて，ただその付け方が違うだけで…。」「製缶物（機関室鉄艤装）と鉄工物（船体ブロック小組立）とは，物の大きさが違うだけで，あとは図面みて，マーキンどおりやればできるというもんだから。……だけども，やって面白味のあるのは製缶物だよ。製缶物やってれば，こういう別な職種に移っても意外と要領良くできるわけさ。ただ，逆の場合，鉄工の方から製缶になると，ちょっと要領得ないとこが多くなるんでないかと思うよ。」	5人→3人
塗装を含む	
・H造船所で修理船だけでなく，設備工事（タンク建設，鉄骨工事など）も行っていたので，対応できた。 ・ボルト締めは機械で行うので難しくない。 ・水平を見るのに造船では「下げぶり」を使うが，鉄骨では「レベル」を使う ・「トランス」で柱のたおれをみるが，これは造船では使わない。	・常用は10人前後，あとは臨時を使う。 ・工事に入る前に，必然な技能（溶接，グラインダー，ホイストクレン，機械設備など）について，重富工務店による講習を受ける。 ・専務は，もともと土木をやっていたので「レベル」「トランス」を使うことができる。
・外板内作，足場架設・解体，本溶接，塗装はH造船所では担当しなかった作業である。	・鉄工兼溶接上で一人前と考えている

工と同程度の技能水準であっても就労可能である。したがって，とくに小規模な鉄骨工場では構造物鉄工が溶接工を兼ねることが多く，社外企業が鉄骨溶接のみで安定的な仕事量を確保することは難しい。それゆえに，造船業から陸上部門に転換した溶接社外企業の多くは，タンク・管溶接から鉄骨溶接まで多様な溶接を業務としており，技能水準の低い溶接工の多くが溶接工労働市場から排除される結果となっている。

③ 管艤装工

管艤装工は，社外企業の業務転換にともなって，プラント配管，建築配管，野丁場配管，管製作などの諸作業に配置されることが多い（表2－2・10)。こうした再配置が多数を占めたのは，第1に，図面の見方，作業の段取などの管艤装工の技能が，それらの諸作業を遂行するにあたって有効に活用しえたこと，第2に，プラント・建築・野丁場配管などにおいても近年は溶接配管工法が増大してきたために，管艤装工のガス切断技能および仮付程度の溶接技能が有効に活用しえたことなどによるものである。

表２－２・９　造船溶接工の

企業類型	企業名	H造船所での担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・複数元請型	HK興業	内業大組立溶接	自工場・建設現場	・鉄骨，タンク，建築金物（階段，手習など），管などの製作・取付 ・現寸・罫書→切断→曲げ→組立→溶接→現場取付 ・現寸・罫書は特定の労働者が担当している（現寸・罫書担当労働者は，構造物鉄工の熟練工であり，工場内におけるその他の作業も行う）。 ・罫書を除くと，全員がどの作業をも行う。
			原子力発電所構内	・管溶接作業 ・一層盛りはアルゴン溶接で行う。
			ボイラ製作工場構内	・ボイラー溶接（重要部分を除く）。
構内専業・一社専属型（一次下請）	SN工業所	外業溶接	小型造船所	・小型船の建造における鉄工関係および溶接作業
			石油掘削作業船内	・石油掘削作業船の改造工事（配管，配線，溶接，足場作業）
			精紛工場構内	・サイロ修理（鉄工・溶接作業）
	IWJ工業所	内業溶接	建設現場	・パイルの溶接
構内専業・一社専属型（二次下請）	NT工業所	外業溶接	大手電力会社（北海道電力）→機械加工工場（大幸機動）→	・発電所設備工事（階段，防護柵，巻揚機等の解体，修理，新設）および建設用鋼製枠の製造。 ・材料発注→罫書→切断→組立→溶接→歪取→塗装のすべてを行う（ただし，規定の厳密な塗装は外注する）。
	WT工業所	外業（上部構造）溶接	大明工業 '75	空調設備配管 図面見ながら，寸法取り。切断（カッターで）。ネジ切り。パイプレンチで接合。壁面等へ取付（ドリルでコンクリへ穴開）。設備の試運転。

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・鉄骨，建築金物などの溶接は，一人前の造船溶接工であれば，だれでもできる。 ・造船溶接工にとって，切断，曲げ，組立，現場取付などの作業は，あらたに修得しなければならない技能である。 ・現場取付は高所作業なので，慣れが必要である。	・N造船に派遣していた造船取付工を配置し，作業指揮にあたらせた。 ・造船溶接工から配置転換されたものは，造船取付工の指揮のもとに作業し，技能を修得しつつある。 ・造船溶接工が一人前の鉄工となるためには，3年程度の経験が必要である。
・元請の社内試験に合格しなければ，作業に従事できない。 ・アルゴン溶接は，一般の手溶接よりも難しい。	・溶接工のなかでも，最も熟練度の高い，ベテラン労働者を派遣した。
・造船溶接工の既存の技能で間に合う。	・造船溶接工を派遣した。
・溶接作業は既存の技能がそのまま役に立つ。 ・鉄工関係の作業は，造船溶接工にとってこれまでに必要とされなかった技能である。	・鉄工作業の可能な労働者をかねてより1名（勤続10年）養成しており，また，臨時に鉄工を雇い入れた。そのなかには溶接・鉄工の両方の作業の可能な労働者も含まれる。
・溶接以外はこれまでと関連のない作業である。	・配管，配線作業には再下請を導入。 ・足場作業は，常用工の役付層が「足場作業主任者」資格を取得しているので，その労働者が担当する。
・（小型造船所の場合に同じ）	・（小型造船所の場合に同じ）
・H造船所と基本的に変らないが，全溶接個所についてX線検査が行われる。	・ＪＩＳ資格が必要 ・造船溶接工として2年以上の経験があればできる。
・溶接以外はすべてH造船所では手がけていない。	・社長が鉄工の経験があるのでできる。 ・塗装は，難しい仕事はやらないので，みようみまねでできる。わからないときは，塗料メーカーよりサンプル，カタログ等を取りよせて研究する。
・技能上の関連は少ない。	「私自身（配管は）はじめてだけど，うちにそういう配管設備に明るい人がいてね。…その人ができるというし，そしたらやろうかということでね。…ぼくは仕事をとってきて，道具とか仕たくして，あと人数足りないというと（人を集めて）。」8人（本工S，臨→人夫3）

企業類型	企業名	H造船所での担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	WT工業所	外業溶接（上部構造）	道内工業 '78	タンク溶接
			葵興産の工場および樽崎造船の構内（樽崎造船→葵興産→）'81.5～	船舶用パイプ製作・溶接：管艤装
			北栄工業 '81.11～	現場鉄骨改造・溶接 「工場で作ってきたものを，トビが建てるでしょう。全部建て終わってから，最終的に，何センチか違ったり，合わなくなってくるでしょう。場合によっては改造しなければならない。現場でもって切断して，溶接しなければならない。そういう細かい仕事だね。それと，鉄骨が建ったあと，鉄筋が無数に入るんですが，それが柱（鉄骨）にあたって通らない場合があるんですよ。そこをガスで欠くとか，穴を明けて（鉄筋を）通すとか。だから鉄筋屋さんに付随して…。」
	TM工業所	内業大組立溶接	個人 ・農家 ・漁師 ・大工	・農業機械の修理 ・漁船の修理 ・ベランダ，ハシゴの製作
	WD工業所	内業大組立溶接	王子製紙工場修理 （王子→　→松本工業） '79.5～	管修理。古い管を切り取り，新しい管を「イモ付け」（溶接）する。切断は，鉄管の場合はガス切断，ステンレス管の場合は，「ジャン」で切る。ステンレス管が多い。
			発電所定期修理（北電→繁富工務店→松本工業所→） '80.1～	チューブ・管の修理。肉厚の特殊鋼の管。 「チューブばらして搬出して，新しいの入れて開先とって，それで終わりさ，溶接は，もう日立の専属の電気屋がもう何十人とくるからさ。」 開先とりは，サンダーで行なう。 運搬はウインチ使う。」

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
	造船の場合は，やりやすい仕事もあるので，素人を入れて養成することもできるが，石油タンクの場合は，一流の者を連れていかなかったら仕事にならない。だから，素人から養成することはできない。
「船の溶接は，板なので，ある程度荒い仕事というか，こまい仕事じゃないからね。ただ漏らなければいいというパイプですと，船の溶接屋さんでも大概つけるけど，パイプでもレントゲンとるとかいうのになると船の溶接屋さんではちょっと無理。」「（ここでは）別にレントゲンとるようなもんじゃないし，テストして漏らなければいいんだから，溶接に関しては何ひ心配ない」	職安や従業員の縁故を通じて，鉄工を雇入し，配管の手元的作業にあてている。溶接工は溶接だけ。12人（鉄工４，溶接工８）
	3人
鉄工関係なので，図面をみれなくてはいけない。	独立前にやったとがあったのでできる「（仕事は）忘れてるけど，やはり図面みれば，昔やってたことを，思い出すもの」
・ステンレス溶接	親方＋１人 ステンレス溶接の免許がなくても，何か溶接の免許をもっていればやらせてもらえる。
・溶接はほとんどしない（付属品のみ）。 配管作業。	

企業類型	企業名	H造船所での担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	WD工業所	内業大組立溶接	工場製作（北海道機工→松本工業所→） '80	青函トンネル枠・汚水場用金属製品製作 マーキンをのぞき，切断，組立，溶接，いっさいがっさい。塗装はしない。
			苫東石油備蓄基地 '81	ボイラー用配管溶接。特殊鋼。
	SD工業	内業溶接	セメント工場修理 （大進工業→） '78.9～12	管溶接
			トンネル工事（役所→栗虫組→） '79.1～12	鉄筋組立，セメント流し。 型枠がこわれると溶接することもある。
			（日本化学飼料→港工業→）	タンク溶接

しかし，他方では，管艤装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1に，管艤装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，溶接配管工法は部分的に用いられているにすぎない。第2に，油送用配管，上下水道配管などの場合には，穴堀り，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。第3に，管艤装ではブロック同士の接合部分をつなぐ配管，つまり，先行艤装ないし一般艤装された管同士のズレを修正するための曲り管の作製，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。

④ 造船仕上工

造船仕上工は，社外企業の業務転換にともなって，小型造船所における仕上作業（造船仕上および鉄道車輌用エンジン修理），プラント油漕場および建設現場における機械類（ポンプ，バルブ，ボイラー，タービン，エンジン，コンプレッサー熱交換器など）の分解・修理・調整作業などに再配置されることが多い(表2－2・11)。こうした小型船や陸上部門の諸機械類も，大型船の機関室における諸機械の基本的に同じ構造をしており，したがって，分解→点検・修理→組立・復旧→試運転といった作業手順も同じであるために，造船仕上工の技能は再配置後

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・鉄工作業がつけ加わわる。	
「同じだわ（軟鋼の）溶接を，ただ電棒が違ってくるだけ」	
あまり変化がない。「すぐできますよ，もう，慣れてるから。（H造船所でも管溶接は）やった。応援でね。（月に）いいとこ２～３日。」	６人 1974年当時からいる人は５人。ベテランが残った。 「知らないところに今度出なきゃならないから，そうするとやはりウデだものね。」
まったく関係のない仕事。	８人
・場所・姿勢は楽だが，検査がうるさい。 ・手直しのグラインダーかけを自分でしなければならない（H造船所では，よその組がやってくれる）	５人。みんな資格（ＪＰＩ．Ｅ－１）をもっている。 資格をもっている人だけを集めた。もとH造船所本工も２人含まれる。もと親方１人含む。

もほぼそのまま活用しうる。そして，このことが，上記のような再配置を押し進める要因となった。しかし，H造船所のような大型造船所の社外工は，担当機種別に分業化されており，また，主として外業工程に配置されているために，鉄道車輌用エンジン修理における弁およびシート面の研磨作業，新造小型船のエンジン据付における芯出し作業など再配置にあたって新たに修得しなければならない技能も存在した。

⑤　木艤装工

木艤装工関係の社外企業は，70年代中期以降の造船不況のもとで二次下請を中心としてその多くが，廃業したが，陸上部門へ転換・進出しつつ営業を継続した企業もいくつか存在し，その場合には木艤装工の家大工への再配置もみられた（表２－２・12)。このような再配置がみられたのには，木艤装工のノコ・カンナ等の大工道具の扱い方，木材についての知識などが，家大工の作業を遂行するうえで有用であったこともその一因となっている。しかし，そうした再配置に際しては，間取りの仕方，材料の違い，配材の仕方など，新たに習得しなければならない技能も多く，それが再配置を制限する要因となっている。

⑥　造船塗装工

造船塗装工は，社外企業の業務転換にともなって，鋼橋塗装，鉄骨塗装，建築塗装などの諸作業へと再配置されたものが多い（表２－２・13)。このうち，造船塗装工が最も容易に就労しうる作業は，鉄骨塗装作業である。なぜなら，それは，吹付にエアースプレーを使用する（造

表2－2・10　管艤装工の労

企業類型	企業名	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・複数元請型	NY工業	ビル建築現場	・空調配管設備工事。 ・本溶接も含む。
		油槽所建設現場	・油送用配管設備工事。
構内専業・一社専属型（一次下請）	SK社	小型造船所構内（新潟鉄工）	・船舶用管製作・管艤装作業。 ・機関室におけるタンク据付を含む。 ・管支持金具の溶接を含む。
		管製作工場および現場	・ステンレス管の製作および現場取付。 ・管切断→エルボー・フランジ取付→（溶接）→現場取付。 ・管切断は高速カッターで行う。 ・本溶接は行わない。 ・現場取付では足場作業も含む。
		ビル建築現場	・消火設備（＝スプリンクラー）配管作業 ・ポンプ回りは溶接配管であるが，末端はネジ切り配管である。
構内専業・一社専属（二次下請）	SS工業所	小型造船所（函東工業）79年6月～	・主として修理船の管艤装・管製作
		製缶・鉄骨工場（港工業）	・野丁場配管（地熱発電所用配管） ・溶接面の研磨→取付→溶接→はつりの手順で行われる。 ・管径が大きいのでレッカー車をリースする。 ・溶接は溶接工を臨時に採用して配置する。

働内容の変化と労働力再編

作業内容の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・コンクリートに孔を開けてサポートをつけなければならない（造船は溶接）。 ・作業場所が広いので作業はしやすい。 ・管が天井を走るので，ローリング・タワー上の作業となる。（高所作業が多い）。 ・ネジ切りを行わなければならない（しかし易しい）。	・コンクリートへのサポート付けは1回やるとできる。 ・本溶接を担当する労働者は1人（熟練溶接工）だけ。 ・「建築配管技能士」資格を取得（官公需をよくするため）。
・溶接工はＪＰＩ資格が必要。 ・水圧検査の方法が造船の場合と若干異なる。 ・管が大きいので作業は単純であるが，レッカー車等の手配が必要である。	・溶接工は外注する。
・タンク据付，管支持金具溶接作業は，これまで行ったことのない作業であるが，難しいものではない。	・管艤工を派遣したが，特別な再訓練は必要としない。
・管製作作業はどこでも基本的に同じである。 ・仮付溶接はＳＵＳ資格がなくてもできる。	
・美観上，まっすぐ配管しなければならない。 ・スプリンクラーは，水が戻って来ないので，グレイドの低い配管である。 ・管艤工は溶接配管ができるので有利。 ・ネジ切りは易しい。	
・修理なので図面を見ることが少ない。 ・ベンダー曲げを行うようになった。 ・管製作も行うようになった。	・ベンダー曲げは，1カ月程度たつとマスターできる。 ・管製作工（H造船所本工離職者）を1名採用し，そのもとに既存の管艤工を配置し，指導にあたらせた。一人前の管艤工は3年程度で製製作技能をほぼマスターできる。
・溶接面の研磨作業を行わなければならない。 ・溶接後のはつり作業を行わなければならない。 ・レーカー，クレーンなどの段取を行う	

表２－２・11　造船仕上工の

企業類型	企業名	H造船所における担当	転　換　先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	K K 工 業 所	発電機	製紙工場，機械据付・修理（栗林機工運輸，工事部）80年7月～	・製紙工場における機械（ポンプ，バルブ，ボイラー，タービン，エンジン，コンプレッサー，熱交換機など）の修理。主にポンプ。 ・解放→掃除→点検・修理→芯出し→組立・復旧→運転の手順で行われる。
			農業機械製造業（北興化工機）80年～	・機械加工・仕上作業 ・罫書→加工（孔明・切断・切削・溶接）→芯出し→組立→試運転の手順で行われる。ただし，加工工程における旋盤作業，溶接作業は担当しない。 ・素材の９割がステンレスである。 ・指揮・命令をも含めて，全工程の99％をまかされている。
			発動機等修理業（函館ヤンマー）80年～	・トンネル工事用発電機，エンジン等の修理 ・解放→掃除→修理→組立・復旧→運転の手順で行われる。
			造船業（新潟造船）	・新造船，主機据付作業
	M R 工 業	発電細	小型造船所構内	・船舶機関修理（外案）……主機から船底弁まですべて ・作業によっては，敷板の切断・再取付を行わなければならないため，ガス切断技能，仮付程度の溶接技能も必要である（難しいものは本職にまかせる）。 ・船具工が不足しているため，重量物運搬をも行わなければならないことが多い。
				・鉄道車輌用デーゼル機関の解放・整備（エンジン・カバーのみ）。 ・解放→（掃除）→カラー・チエック→水圧テスト→バルブ・シート面の研摩・擦り合わせ→組立・調整

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・作業内容は，造船仕上と基本的に変らないが，機械が大きいく，素手の力では及ばないものが多いので，リフトなどの機械動力にたよらなければならない。 ・機械・修理のなかには鉄工仕事も含まれる。	鉄工仕事には，鉄工グループを臨時に導入する。
・罫書作業を行うこと。ただし難しい罫書は本工にまかせる。 ・孔明作業を行うこと（ボール盤使用）。 ・切断作業を行うこと（１コ盤，押し切り使用，ガス） ・切削作業を行うこと（セーパー，フライス盤使用）。 ・芯出し作業を行うこと（レベル使用）。 ・ボール盤，フライス盤はＮＣ化されているが，ボタン装作だけなので難しくない（30分でマスターできる）。 ・作業管理は，H造船所のように上からのゴリ押しがないので楽である。 ・冶具工の仕上を行う。	・社長が町工場での経験があるので，罫書，孔明，加工などもある程度できる。 ・レベルによる芯出作業，ＮＣフライス盤，ＮＣボール盤罫書きについては，本工員より簡単な指導を受けた。 ・造船仕上工（社外工）がなんの訓練もなしにできるのは組立くらいのもの。ガスも役立っている。
・変化はあまりなし	
・芯出し作業，機械据付台の摺合などを行わなければならない。	・H造船所定年退職者（仕上工）を，アルバイトで雇い，指導にあたらせる。そうして，２～３回作業すると，基礎があるので，できるようになる。
・大型造船所における機関修理（外業）とほぼ同様の作業である。 ・ガス切断，仮付溶接は，頻度は少ないがH造船所でも行っていた。 ・重量物運搬は，重労働であるが難しい作業ではない。	・大型造船所における仕上工は，そのままで小型船にも十分適応できる。
・船舶用デーゼル機関の解放・整備とほとんど同様の作業である（ただし，整備・調整がやや厳密になる）。 ・バルブ・シート面の研摩は，これまで行ったことがなく，かつ，難しい作業である。	・バルブ・シート面の研摩は，将来の基幹工養成という見地から，主として若年労働者が担当している。

企業類型	企業名	H造船所における担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業・一社専属型（二次下請）	MR工業	発電機	セメント採石場	・原石破砕機の解放・点検 ・大雑把な機械なので仕上というよりは鉄工に近い作業。
			製缶・鉄骨工場	・製缶工・構造物鉄工のラインに配置され下位の職務（グラインダー，ガス切断，仮付溶接など）に従事。
	TD工機	発電機	造船所 （新潟鉄工） 78年11月～79年6月	・仕上作業（新造船を含む） ・本工班にまじって作業する
			（金田重工） 79年6月～7月	・石油タンク冷却機（クーラー）の点検・修理作業 ・分解→掃除→水圧検査→取付

表2－2・12　木艤装工の労働

企業類型	企業名	H造船所における担当	転換先	転換先の作業の特徴
兼業型	MRギソー	一船船室家木艤装製作・	・建築現場	・家大工
			・ＦＲＰ船建造工場	・ＦＲＰ造建造における樹脂塗り付け工程
構内専業・一社専属型（二次下請）	MZ組		・国鉄機関区	・客車の解体（鉄工仕事の手元）
			・家屋解体現場	・木造家屋の解体（大工仕事）

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・本溶接を含む鉄工仕事を行う（溶接は落ちない程度）。 ・滑車，チェンブロックなどを使った重量物運搬作業を行う。 ・足場作業を行う。	・溶接，切断などは船舶機関修理における付帯工事として行っていたので可能であった。 ・重量物運搬および足場作業は，易しいのですぐできた。
・グラインダーは，使ったことはないが，だれでもできる作業である。 ・ガスは曲線を切るのが難しい。	・仕事の切れ間のつなぎとして貸し出されたものであるが，ガス技能，溶接技能の向上に役立った。
・船舶用クーラーとほとんど同じ（ただ大きいだけ）。	

内容の変化と労働力の再編

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・木艤装では，タッピング，木ねじ，ノリなどで材料を固定するが，家大工ではクギを使う。 ・木艤装では，外見よりも強度が要求されるので，家大工を行う場合も材料を使いすぎて，「船みたいな家」ができてしまう。 ・材料の規格・寸法が異なる。	・木艤装工を配置して何陳かの建物を建てたが，本格的な再訓練は行っていない。
・型枠製造工程には，船大工の技能が必要であるが，樹脂塗り付け作業は，木艤工の技能はまったく必要とされず，だれでもできる。	・木艤工を派遣したが，これといった再訓練は必要ない。
・ガス切断技能が必要	・社長はガス溶接技能資格をもっているのでできる ・従業員は手元作業

表2－2・13　造船塗装工の労

企業類型	企業名	H造船所における担当	転換先	転換先の作業の特徴
複数元請型・構内専業	HS興業		野丁場	鋼橋塗装
			建築現場	建築塗装
構内専業・一社属型（二次下請）	塗装KS		建築現場	鉄骨塗装
	KT組		野丁場	・鋼橋塗装。 ・検査が厳しい。

船塗装ではエアレススプレーが主として使用されている）こと以外は，段取も作業手順も造船塗装作業とほぼ同様であり，しかも，エアースプレーは，エアレススプレーよりも一度に出る塗料の量が少なく，タレる心配がないため，より易しい作業だからである。鋼橋塗装作業は，はけ塗りとなるため鉄骨塗装よりも造船塗装工の就労が制約されているが，同じはけ塗りでも建築塗装ほど仕上りの美しさを要求されないために，建築塗装よりは造船塗装工の就労しやすい作業となっている。建築塗装は，はけ塗りが多いのみならず，主として木材に対する塗装となるため，下地処理の仕方も鋼材を対象とするものとは大きく異なることから，他の塗装とくらべて造船塗装工の就労が困難な作業分野となっている。

(2)　非関連部門への業務転換と下位の職務への就労

業務転換した社外企業のなかには，既存の労働力の技能を活用できない分野の作業に労働者を就労させる例も少なからずみられた。たとえば，SK組（鉄工関係，二次下請）はプラント配管業務に，SN工業所（溶接，一次下請）は鉄工関係業務に，OT工業所（溶接，二次下請）は鉄工関係業務に，WT工業所（溶接，二次下請）は空調設備業務に，WD工業所（溶接，二次下請）は鉄工関係業務，プラント配管業務などに，SD工業所（溶接，二次下請）は鉄筋組立・コンクリート打設業務に，NT工業所（溶接，二次下請）は構造物鉄工業務に，TM工業所（溶接，二次下請）は造船修理鉄工業務および構造物鉄工業務に，SK社（管艤装，一次下請）およびHO工業所（管艤装，二次下請）は鉄工関係業務に，MR工業（仕上，二次下請）は製缶・鉄工関係業務に，KK工業所（仕上，二次下請）は機械加工業務に，MZ組（木艤装，二次下請）は鉄工関係業務に，SG興業（船具，一次下請）は型枠・鉄筋・コンクリー

働内容の変化と労働力の再編

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・ハケ塗りが多い（造船はスプレーが主体なのでハケ塗りの能率は低い）。 ・サンダーがけ，サンドグラスト打ちは，造船業における技能をそのまま生かすことができる。	・ハケ塗りのできるベテラン労働者を派遣する。
・ハケ塗りが多い（ただし，近年はスプレーも増えてきている）。	・建築塗装の経験者で，オール・ラウンドな塗装のできる労働者（３～４人いる）を派遣する。
・エアスプレーを使うので易しい	・特になし
・ハケ塗りが多い。 ・美観が重視されるため，ペンキを流してはいけない。	・H造船所の機工部から鋼橋塗装の仕事を請けていたのでできる。

ト打設業務へ，KH 興業（船具・二次下請）は型枠・コンクリート打設業務などに，IS 工業所（船具，二次下請）はトンネル防止業務などに，それぞれ労働者を派遣している。

このうち，SN 工業所（溶接，一次下請），OT 工業所（溶接，二次下請），NT 工業所（溶接，二次下請），TM 工業所（溶接，二次下請），SK 社（管艤装，一次下請），HO 工業所（管艤装，二次下請）における非関連業務への従事は，既存の労働力の技能を活用しうる業務とこうした非関連業務とを一括して受注した結果ひきおこされたものである。既存の労働者を活用しうる工事だけでは営業が成り立たず，また SK 組（鉄工関係，二次下請），WT 工業所（溶接，二次下請）は，非関連業務のみの工事を受注した例であるが，作業の段取り，手順の決定に元請の監督者が関与しない。したがって，これらの場合非関連業務といえども，作業の段取り，作業手順の決定などを含めて業務の全般に渡って習熟した労働者の存在が前提となる。そうした労働者の確保について，SN 工業所，OT 工業所，SK 社，HO 工業所，SK 組，WT 工業所では，新規にその分野の熟練工を採用し，その指揮のもとに作業することを通じて技能修得をはかっている。また，NT 工業所，TM 工業所の場合，社長（＝親方）がかつて非関連部門での経験を有しており，そのもとで一般工が作業するかたちとなっている。こうした作業を通じて，従来の技能に加えて非関連業務の技能を身につけた例は，SN 工業所，HO 工業所において数名ずつみられるが，多くの労働者は非関連業務においては依然として熟練工の指導のもとで下位の職務に従事しているのが現状である。

他方，WD 工業所（溶接，二次下請），SD 工業（溶接，二次下請），MR 工業（仕上，二次下請），KK 工業所（仕上，二次下請），MZ 組（木艤装）は，関連業務だけでは営業が継

続できないために，非関連業務をも受注したが，その場合，元請の熟練工のもとで作業を行うため，必ずしも非関連業務に習熟した労働者を必要としない。したがって，これらの労働者は非関連部門の下位の職務に就労することになるが，こうした機会はこれらの労働者が多様な技能を習得する契機ともなっている。

船具関係の社外企業は，造船社外企業のなかでは独特の存在である（表２－２・14)。とい

表２－２・14　船具工の労

企業類型	企業名	H造船所における担当	転換先	転換先の作業の特徴
構内専業（一次下請）・一社専属型	SG工業		新幹線用線路工事現場	・コンクリート打設作業
			浜梁建設現場	・足場架設→型枠工事→鉄筋組立→コンクリート打設
	KH興業		・砂防ダム工事現場	・砂防ダム新設・補修工事 ・型枠組立→コンクリート流し
			・林道工事現場	・林道新設工事
			・一般道路工事現場（着先）	・道路補修工事
	IS工業所	新造船先行足場	トンネル工事現場	・トンネル目地防水作業（ショウボンド使用） ・TF型…下地調整→マーキング→アンカーボルトの埋め込み→ベースゴムの設置→カバーゴム取付→コーキング→仕上完成 ・U型（新設）…目地防水部の処理 ・U型（補修）…目地防水部の処理→盤面修正→シールゴム挿入→コーキング→仕上
			野丁場	・鋼橋ジョイント部のストリンガー工法（ショウボント使用）
			野丁場	・鋼板接着工事（ショウボンド使用）

うのは，船具関係の社外企業は，木艤装関係とならんで不況時の廃業の多い企業であり，かつ，他の産業部門に業務転換する場合には，すべて非関連業務にのみ従事しているからである。これは，足場架設・解体重量物取扱いなどの業務が造船業以外では独立した業務部門として確立していないこと，企業の性格として既存の労働力に依存しようとする傾向が小さいことなどを意味するものである。たとえば，SG興業は，H造船所への入構を継続しつつ，建設業にお

働内容の変化と労働力再編

作業内容の変化の特徴	労働力の再編・再訓練への影響
・これまでとまったく異なる作業	・H造船所派遣労働者とは別個に労働力を募集し派遣している
・足場以外は，これまでとまったく異なる作業	・同　上
・これまでと関係のない仕事。 ・足場をかけることもあるので，その面では従来の技能の役立っている。	
・従来とまったく異なる作業。 ・美観が重視される。 ・それぞれの工法によって樹脂（10～20種類）の性質がひとつひとつ違うので，　のを頭に入れなければならない（調合が悪いと強度が落ちる）。 ・工事にあたって単管で走場を組むことが多いのでその面では従来の経験も生かされる。 ・ガス切断，電気溶接が必要なときもある。	・まず，経営者（専務）が，親企業の監督者のもとで親企業のカタログにもとづいて技能を修得し（1年かかった）。それを従業員に教えた（一般工が全工法をマスターするには3年はかかる）。 ・専務はすべての工法について熟知しているが，従業員に対しては，それぞれの工事に入る前に，一回ごとに，その工事の性格についての予備知識を与える。 ・工事に入ってからも，ポイントごとに，注意を与える。 ・ガス切断，電気溶接は，専務しかできない。

ける型枠・鉄筋・コンクリート打設業務に労働者を派遣しているが，それらの建設業へ派遣する労働者は，H造船所入構労働者とはまったく別個に新規に募集された労働者なのである。また，KH興業，IS工業所は，既存の労働者を業務転換後も引き続き雇用しているが，その業務はこれまでと関連の薄いものである。それゆえに，SG興業，KH興業の労働者は，派遣先の監督者の指導のもとで下位の職務に従事している。他方，IS工業所では元請の監督者の指導を受けつつも，当初から段取を含めた作業の全体を請負い，現在はそうした作業を通じて経営者（＝専務）が転換業務（防水施工）の技能を身につけ労働者の指導にあたっている。ともあれ，こうした作業を通して，船具関係社外企業の労働者も，新たな技能を修得しつつあるが，それらの労働者はかつての業務には従事しておらず，また，労働移動の激しさをも考慮するならば，こうした業務転換が労働者の技能の多様化をもたらす可能性は小さいといえよう。

第3節　業務転換にともなう社外企業の労務管理組織の再編と役付工の変質

1　業務転換以前における造船社外企業の労務管理組織の特徴

H造船所の労務統轄機構は，作業長制度の導入を画期として新たな段階に突入したかにみえる。しかし，職長，組長から作業長，班長への名称変更，スタッフ部門の拡大などにもかかわらず，管理の実態はあまり変化していない。その理由としては，第1に，職能資格制度にもとづく昇進管理が定着しなかったこと，第2に，組長支配の根拠たる職能別管理から工程別管理への移行が不十分であったこと，などがあげられる。このように基本的には職能別管理の存続しているH造船所の労務統轄下において，それぞれの類型の社外企業の労務管理組織がいかなる特徴を有していたかについて次にみてみよう。

(1)　社会的分業型社外企業の労務管理組織

ここでは社会的分業型社外企業のうちの電装業を対象に検討しよう。図2－2・28から図2－2・33までは電装業の労務管理組織であるが，それによると，6社中3社が管理・監督者からなる管理組織を形成していることがわかる。しかし，それぞれの管理・監督者の権限は必ずしも明瞭に区分されているわけではない。このことは，第1に，これらの企業が主として保守・点検作業を業務としているために作業編成が一定せず，それぞれの役割と管轄の固定された管理組織を設定しにくいこと，第2に，作業が単独ないしは少人数で行われることが多く，作業の段取りや判断が個々の労働者に委ねられるケースが多く，さらに，関連する前後工程がないために，指揮・監督労働や工程間の連絡・調整があまり重要な役割を担っていないこと，などのいわば電装業に特殊な事情に主としてよるものである。ただし，それには，親企業による直接的な労務統轄を受けることがないという社会的分業型に一般的な事情も反映している。また，この管理・監督者の階梯は，勤続年数との相関は低いが，経験年数および年齢との相関が高い。このことは，この階梯が管理者と監督者の相違というよりも，同じ熟練工（役付工）同士の格付の差という性格を強くもっていることを物語っている。

(2)　兼業型社外企業の労務管理組織

兼業型社外企業のTK組は，業務拡大にともなって「工事係」と呼ばれるスタッフ的な管理・監督労働者を拡充してきた（図2－2・34参照）。この「工事係」は，工程計画を作成し，元請との交渉にあたることを主要な職務としており，したがって，必ずしも現場作業の経験を必

図２－２・28　ＣＨ電機会社組織　1980.8〔年齢 / 勤続年数〕

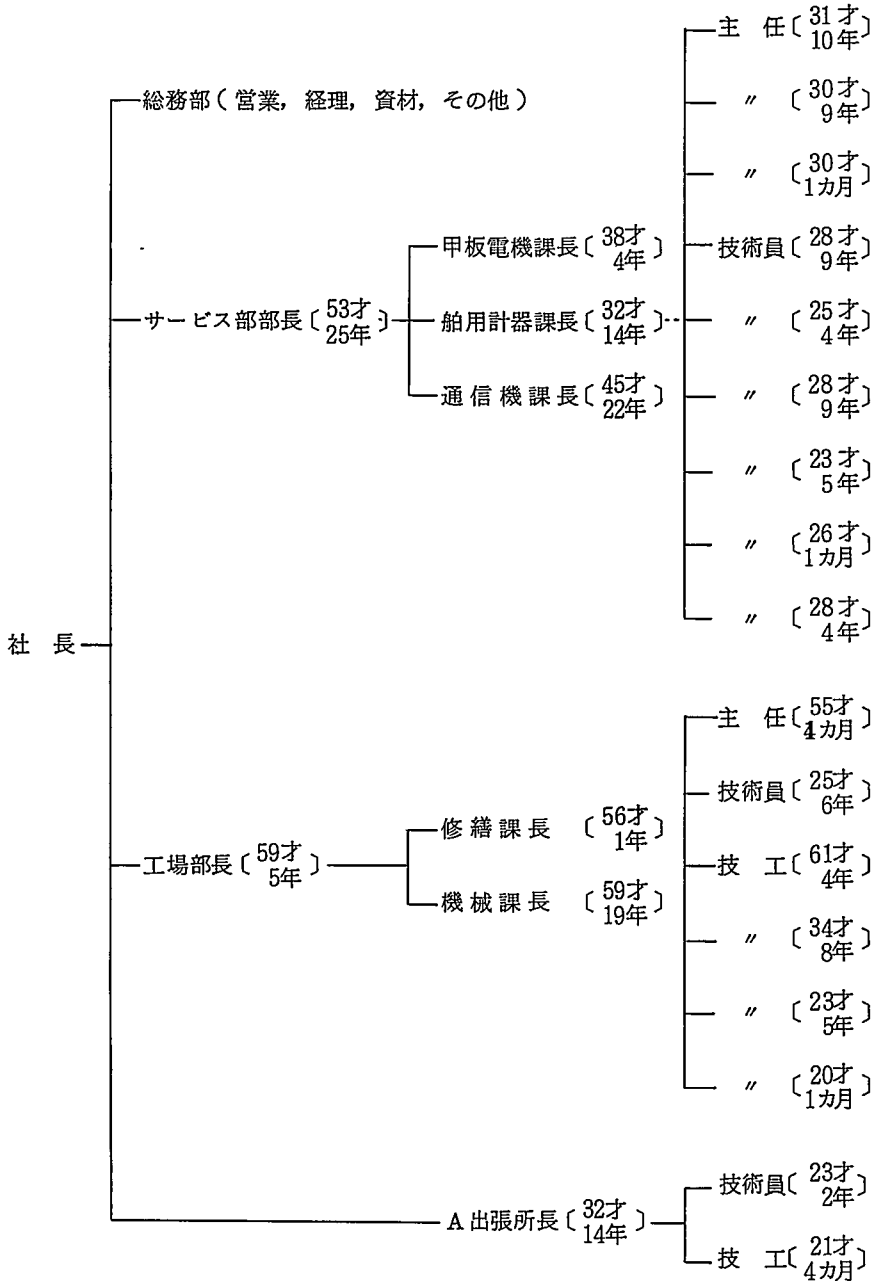


図２－２・29　ＨＳ電機会社組織　1980.8.〔年齢／勤続年数〕

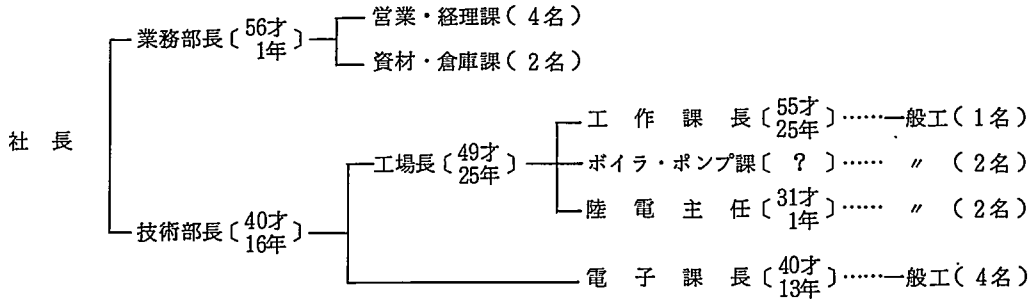


図２－２・30　ＫＪ無線会社組織　1980.8

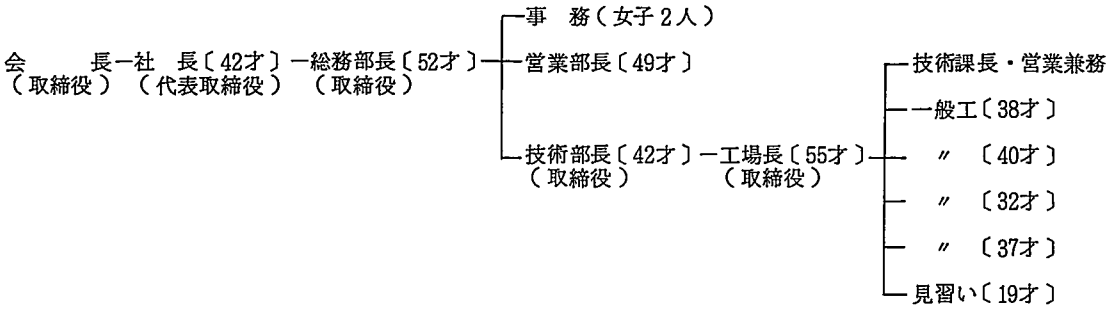


図２－２・31　ＮＫ電気会社組織　1980.8〔年齢／勤続年数―経験年数〕

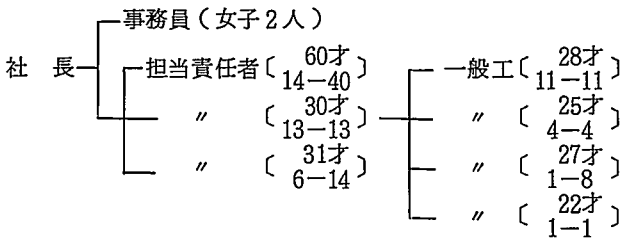


図２－２・32　ＫＹ電機会社組織　1980.8〔年齢／勤続年数〕

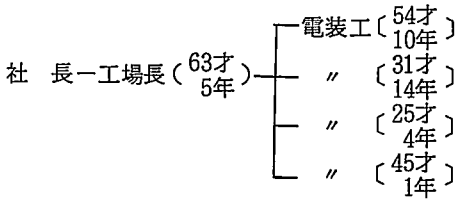


図２－２・33　ＳＳ電機　1980.8.

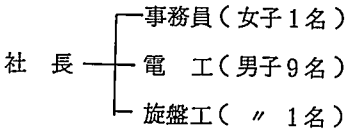
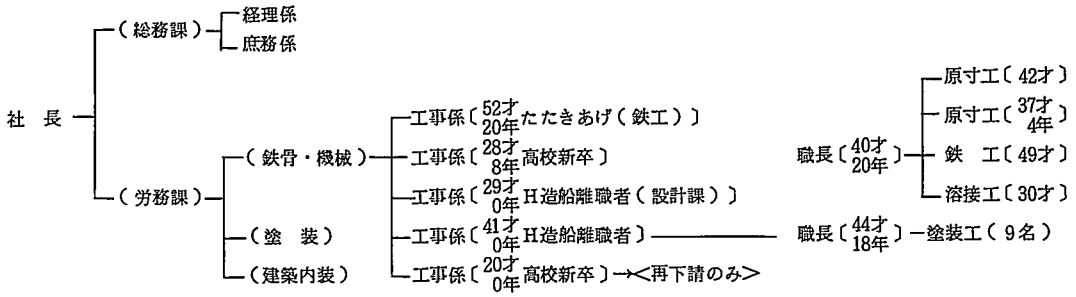


図２－２・34　ＴＫ組会社組織　1981.7〔年齢／勤続年数〕



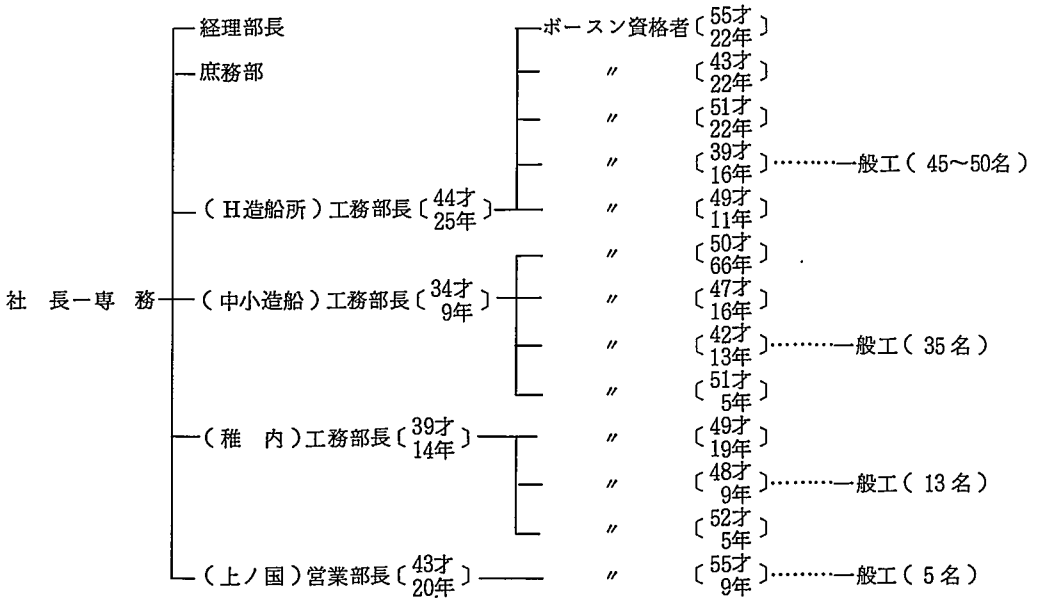
要とするものではない。他方，工事係の下位に位置付く「職長」は，現場作業に従事しつつ作業指揮にあたることを主な職務としており，経験豊かな熟練工のなかから選抜される。こうした「職長」とは性格の異なる「工事係」が配置されたのは，この企業がいくつかの性格の異なる業務を取扱っており，また，複数の受注先や工事現場をもっているために，それらの全体的な状況を考慮できる管理監督労働者を必要としたからにほかならない。

(3)　構内下請専業・複数元請型社外企業の労務管理組織

ここでは，HS 興業（塗装），HK 興業所（溶接・取付），NY 工業（管艤装）の３事例について検討を加えておこう。

まず，図２－２・35によって HS 興業の管理組織をみると，工務部長，営業部長などが各現場の責任者として配置されていることがわかる。そして，彼らは，営業業務から，機材の準備・段取，工程管理に至るまで広範な職務にたずさわっているいわばスタッフ的な労働者である。

図２－２・35　ＨＳ興業（塗装）会社組織　1980.8〔年齢／勤続〕



HS興業においてこうした労働者が配置されているのは，前述のTK組（非関連兼業型）の場合と同様に，この企業が複数の受注先や工事現場をもっているために，それらの全体的な状況を考慮できる管理監督労働者を必要としたからにほかならない。他方，その下位の役付工たる「ボースン」は，その職務権限が作業能率の維持および安全管理などに限定されているほか，「ボースン資格者」のなかから現場の状況に応じてそのつど任命されるため，一般工に近い性格を有している。

次に，図２－２・36および図２－２・37によってHK興業所の管理組織をみると，「工事係（＝工場長ないし現場責任者）」と「ボースン（＝伍長）」の二種類の管理監督労働者ないし役付工が存在することがわかる。「工事係」は各現場に一人ずつ配置され，工事の確保・見積り，資材の確保・配備，班編成・人員配置，時間管理，人間関係の維持・改善，職場における技術指導などを職務とし，原則として現場作業には従事しない。ただし，造船不況の影響で従業員

図２－２・36　ＨＫ興業所（溶接・取付）会社組織　1977.10

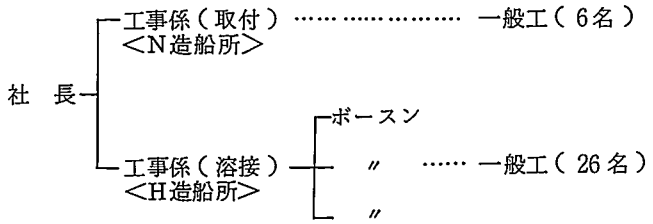
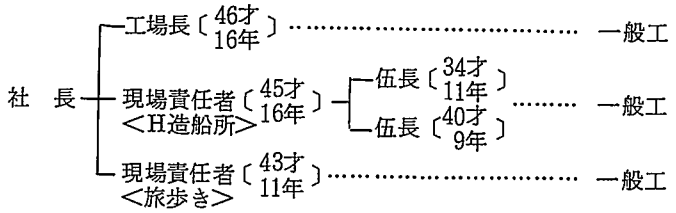


図２－２・37　HK興業所会社組織　1981.9〔年齢／勤続〕

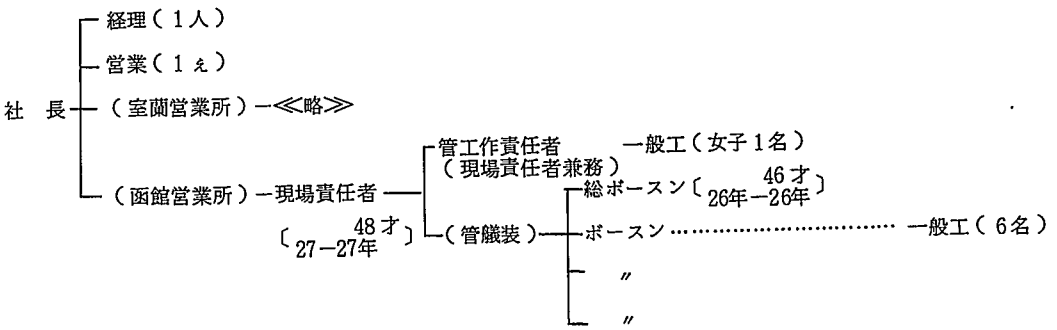


数が減少してからは，工事係が現場作業に従事するケースも増加している。他方，工事係の下位に位置付くボースンは，最小作業単位たる班の責任者として，工事係の指示にもとづき現場作業を直接指揮し，自らも現場作業に従事する。このように，「工事係」と「ボースン」のあいだには明瞭な機能上の差異がみられるが，その両者はHS興業の場合ほどかけはなれた存在ではない。これは，両者の企業規模の差を反映していると推察される。

最後に，図２－２・38によってNY工業の管理組織をみると，現場責任者（管工作班責任者兼任），総ボースン，ボースンなどによって編成されていることがわかる。現場責任者は主として親企業との交渉を担当し，総ボースンは工程管理，人員配置，時間管理，人間関係の維持・改善などの職務に従事し，ボースンは現場作業に従事しつつ作業指揮をとる。なお，現場責任者および総ボースンも，管理業務のあい間には現場作業に従事する。このように，これら三者は，相互に明瞭に役割が分担されている反面，いずれも現場作業への就労が可能であるという点では共通点を持っている。

以上，３事例の検討によって明らかなことは，企業規模によって若干の差異があるものの，明瞭に役割分担のなされた，格付の異なる２種類以上の管理監督労働者ないし役付工が存在し，そのうち上位の管理監督労働者は，これらの企業が複数の元請・現場をもつことによって必要たらしめられたものである，ということである。

図２－２・38　NY工業（管艤装）会社組織　1980.11〔年齢／勤続ー経験〕



(4) 構内下請専業・一社専属型（一次下請）

図２－２・39から図２－２・44までによって構内下請専業・一社専属型（一次下請）における労務管理組織をみると，単一の種類の役付工のみが存在する企業と，二種類の格付の異なる役付工の存在する企業とが存在することがわかる。ただし，後者における上位の役付工はいずれも１名のみであり，また，前者の場合は後者における上位の役付工の役割を社長（＝親方）が遂行しているため，前者の役付工と後者の下位の役付工はほぼ同様の役割を果している。な

図２－２・39　ＷＪ工業所（溶接）会社組織　1977.19

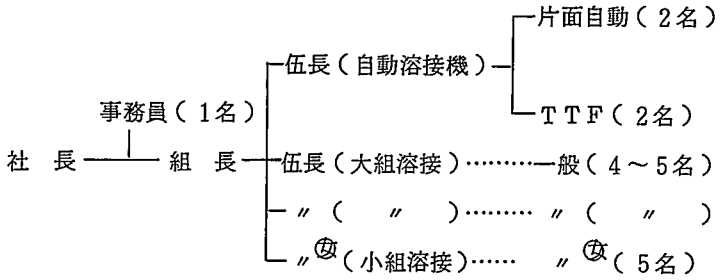


図２－２・40　ＯＫ工業所（溶接）会社組織　1977.12〔年齢，経歴 / 勤続一経験〕

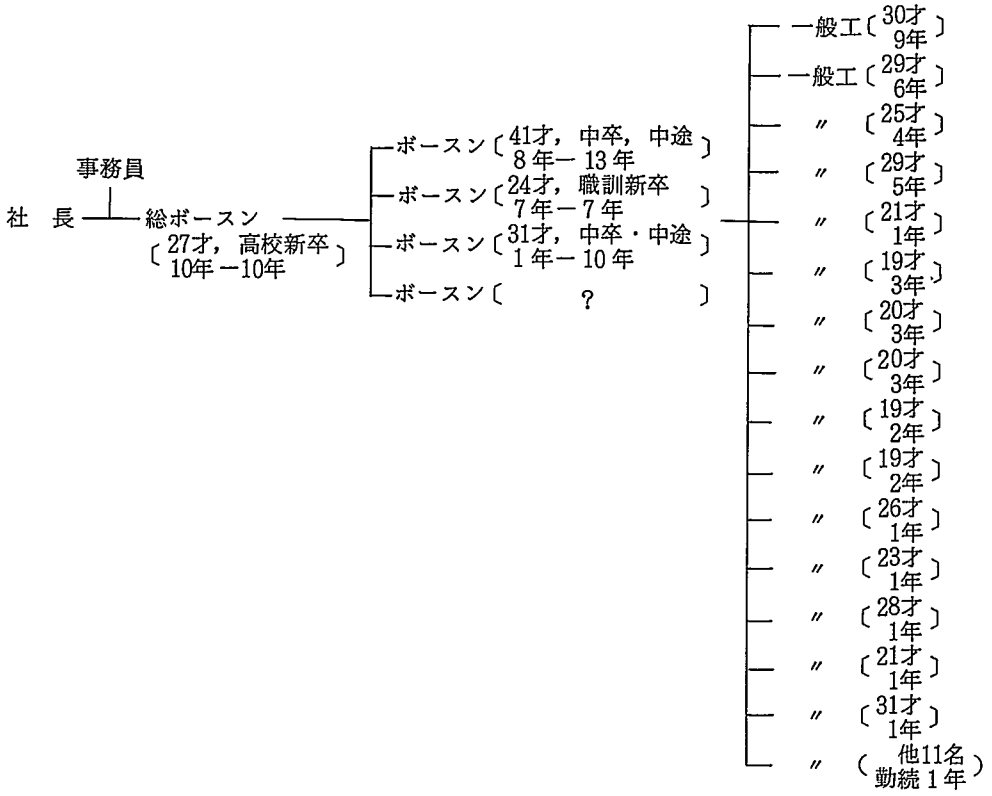


図２－２・41　ＫＳ工業（取付）会社組織　1978.4〔年齢一勤続〕

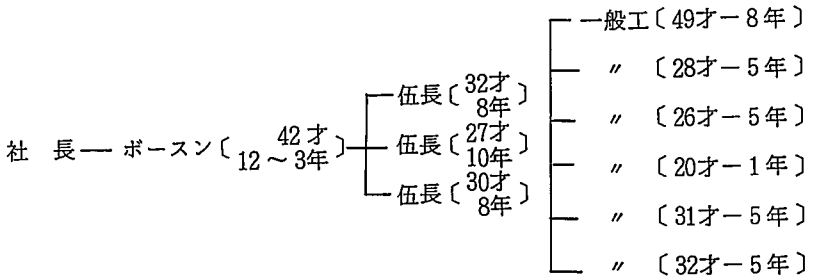


図２－２・42　ＹＭ船舶（取付）会社組織，1980〔年齢 勤続一経験〕

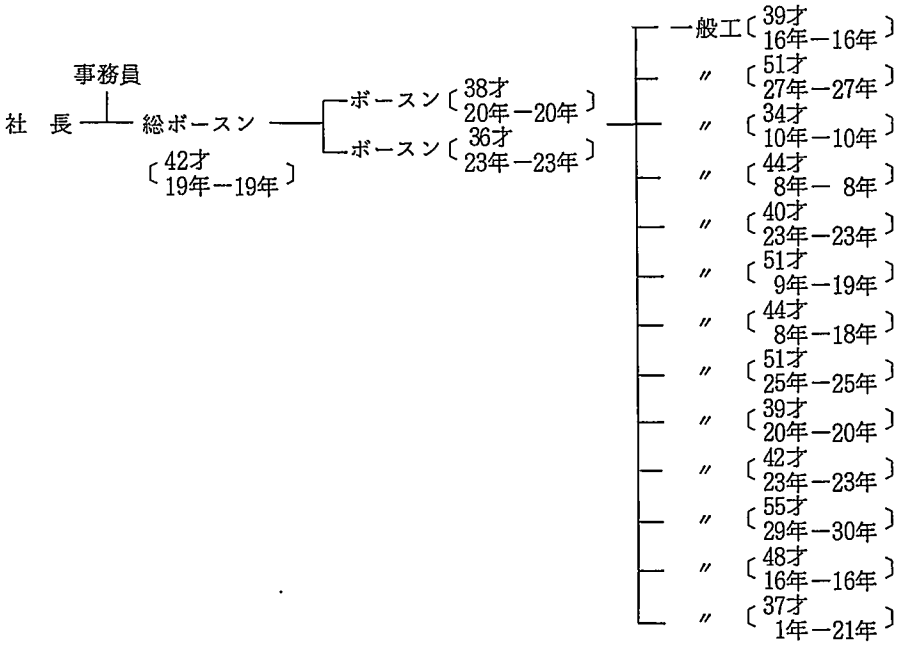


図２－２・43　ＳＴ工作所（仕上）会社組織　1980.8

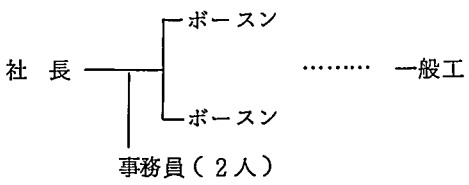
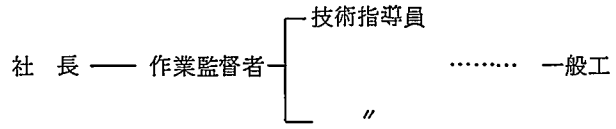


図２－２・44　ＳＧ工作所（仕上）会社組織　1980.8



お，両者のこうした管理組織の形態の差異は，企業規模の差異に起因する。

また，これらの企業の役付工は，一般工のなかの年長・長勤続者からの昇進によって供給されることが多い。つまり，これらの役付工は，熟練工の格付としての側面をも有している。ただし，ＯＫ工業所の役付工のほぼ半数は高校，職訓などの新卒者によってしめられているため，役付工における年齢序列が崩れている。その反面，短勤続・高経験工も役付工の一角をしめている。これらのことは，この企業が，一方で新しいタイプの役付工の育成をはかりつつも，旧型熟練工を中心とする職場秩序を除去することもできないという過渡期におかれたことを示すものである。ともあれ，年齢序列型にせよ，過渡期型にせよ，工程別管理への移行をはかりつつも職種別管理を脱却できないＨ造船所の管理体制を反映したものであることは確かである。

(5)　構内下請専業・一社専属型（二次下請）社外企業の労務管理組織

図２－２・45から図２－２・50までによって構内下請専業・一社専属型（二次下請）における労務管理組織をみると，６社中２社で役付工が１名である。役付工が１名の企業では，親方（＝社長）自身が現場における作業指揮，技能養成，労務管理などにおいても中心的な役割を担い，役付工は親方の代理・補佐を行っている。いわば，親方自身がＨ造船所の末端職制ないしは最小作業単位の長として位置づき，役付工は，親方が現場を離れたり，現場が２つに分かれたときに親方の代理として機能するのである。他方，図には示されないが，役付工のいない企業があり，そこでは親方の現場における役割がいっそう重大なものとなる。この点からも，二次下請が，「組」的性格を残した職種別労働者集団としての色彩が強いことがうかがえる。

図２－２・45　ＷＤ工業所（溶接）会社組織　1974

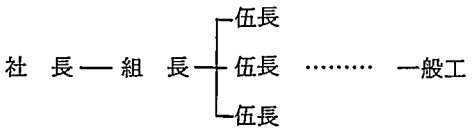


図２－２・46　ＨＫ造機（仕上）会社組織 1982〔年齢／勤続年数〕

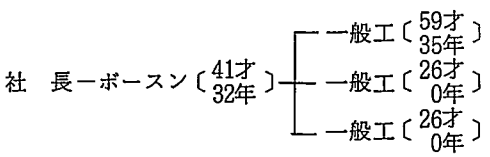


図２－２・47　ＳＷ工業所（溶接）会社組織　1978

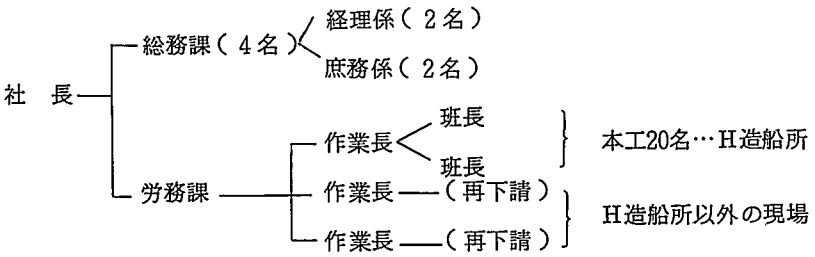


図２－２・48　ＳＫ社（管艤装）会社組織　1981.7

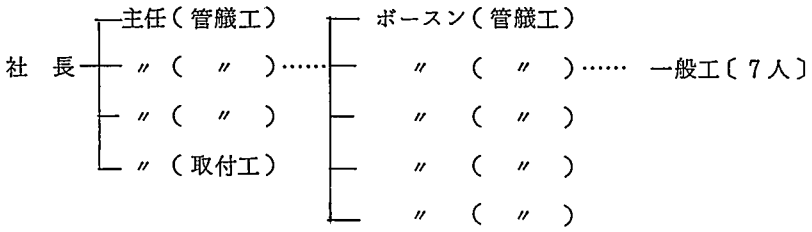
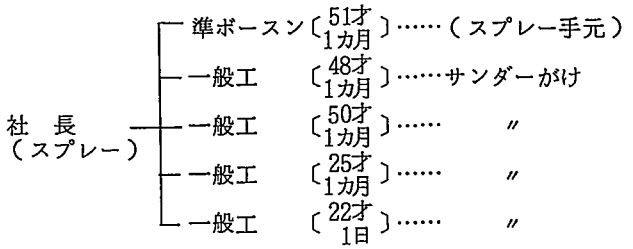


図２－２・49　ＫＭ工作所（取付・鉄艤装）会社組織　1974

社　長－ボースン（１名）――　一般工（２名）

図２－２・50　ＫＢ工業（塗装）会社組織　1981.5〔年齢／勤続〕



2　業務転換にともなう労務管理組織の再編と役付工の変質

さて，上記のような特徴をもつ造船社外企業の労務管理組織は，その業務転換にともなっていかなる変貌をとげたのであろうか。以下，若干の事例を紹介するかたちで解明を試みたい。

(1)　下請関係の流動化と営業担当者の配備

前項で既にみたように，兼業型および構内下請専業・複数元請型の社外企業においては，作業集団の長たる役付工のほかに，営業活動を兼務する専門的管理・監督労働者が形成されているが，社外企業の業務転換にともなう下請関係の浮動化は工事の受注活動の重要性をいっそう増大させ，営業部門の強化をはかる企業があらわれた。

たとえば，NY工業所（構内下請専業・複数元請型，管艤装）では，'79年から大卒労働者を営業担当として配置換えした。NY工業所には，函館本社と室蘭営業所とがあり，これまでは函館本社はH造船所に，室蘭営業所はHドック㈱M製作所にそれぞれ全面的に依存していたが，'78年以降，H造船所およびM製作所以外の主として陸上関係の工事の受注が増大し，その一層の拡大をはかるために，営業担当労働者が配置されたのである。

また，IS工業所（構内下請専業・一社専属型，二次下請の船具）では，既に'77年当時からH造船所の工事量の減少を見越し，専務（社長の息子）が中心となって陸上工事（建設業）への進出をはかり，土木工事，軽量鉄骨工事などいくつかの業務をへて，'79年以降，ショウボンド建設㈱の下請として防水施工業務に業務内容を一本化するに至った。しかし，防水施工業務が軌道に乗るとともに，専務は新規業務の開拓に専念し，建設会社から引き抜いた大卒労働者を防水施工業務の指導・監督にあたらせている。

以上，2つの事例は，下請関係の浮動化のもとで経営を維持・拡大するためには，熟練工を格付けた役付工を中心とする企業組織のみでは不十分で，新規事業の開拓に専念しうる営業担当者を新たに配置する必要のあることを示すものである。

(2)　貸工の増大と旧型役付工の地位の低下

第1節5項で既にみたように，下請関係の浮動化・不安定化のもとで下請形態における貸工（2）が増大しているが，このことは，旧型役付工の地位を低下させる要因ともなっている。

たとえば，KS工業（構内下請専業・一社専属型，一次下請の内業組立）では，H造船所の専属であったころは，ボースン1人，その下に伍長を3人配置するといった組織形態をとっていたが，下請関係が浮動化し，貸工（2）が増大するとともに，ボースンを廃止し，伍長を1名から4名へと増員した。ボースンを廃止したのは，H造船所入構人員が減少したため，H造船所内でいくつかの伍を統轄する役職が不要となったからである。また，いくつかの元請に分散して派遣された労働者は，元請の職制の指示のもとで作業を行っているために，それぞれの現場の連絡係としての役付工（伍長）は必要であるが，それらを統轄する役付工（ボースン）は不要なためである。こうして，KS工業の役付工は，社長と各現場の連絡業務へとその職務内容を限定され，それにともなって役付工の発言権も縮小した。

また，NT船舶（構内専業・一社専属型，一次下請の外業取付）でも，貸工(2)の増大にともなって，1名いたボースンを廃止した。

OT工業所，WT工業所（両者とも構内専業・一社専属型，二次下請，溶接）でも，貸工（2）の増大にともなって役付工を廃止した。

TD工機（構内専業・一社専属型，二次下請の仕上）でも，下請関係の浮動化にともなって

役付工を廃止した。

このような貸工（２）の増大と役付工の地位の低下によって，これらの作業は，熟練工を中心とする請負集団としての性格を弱め，労働力の募集，調達機関（労働者グループ）としての性格を強めつつある。この面からも，「組」的企業は，その存立基盤を動揺させつつあるといえよう。

以上，構内専業型企業は，業務転換の過程で２つの方向に分解しつつあるが，この分解は，ともに，熟練に基礎を置く旧型の役付工の解体する方向に作用しているのである。

第４節　労働力の反発・吸引と労働力構成の変化

社外企業の業務転換にともなう下請関係の浮動化・不安定化および業務内容・労働内容の多様化は，労働力の反発・吸引をまねき，その結果として労働力構成の変化が進行する。ここではまず，そうした全般的動向を概観し，つづいて，その職種別ならびに企業類型別の分析を行う。

１　経験工の吸引と社外企業下層の「組」的性格の強まり

第１節で検討してきたように'78年前後がＨ造船所社外企業の他産業部門への業務転換の転回点であった。しかし，'78年まではどの社外企業ものきなみ従業員数を減少させていたが，'78年以降になると，(1)そのまま従業員数を減少させる企業と，(2)従業員の増加に転ずる企業へと分化したのである。つまり，Ｈ造船所から排除され他産業部門へと業務転換したことを契機として，社外企業の淘汰が進行したのである。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急激な労働力の反発がおこったものの，'78年以降，後者の企業では労働力の吸引もみられるようになった。以下ではこのような労働力の反発・吸引が，いかなる内実をもって進行したかを検討したい。

表２－２・15，表２－２・16は，Ｈ造船所社外工の入社直前職を職種別，入社年次別にみたものである。なお，入社年次については，1968年，'74年，'78年を画期とした。'68年は，

表２－２・15　職種別にみた入社直前職

	新卒	未経験 中途採用者							経験工		
			農林・漁業	船員	製造業	建設業	第３次	その他		造船	その他
組立工・取付工・鉄工	1	2		2					11	10	1
溶接工	1	9	1		5		3		22	22	
管艤工		13	2		6		4	1	13	12	1
仕上工		9	1		6		2		17	16	1
塗装工		23	4	2	9	2	5	1	8	7	1
木艤工	1								14	13	1
足場・重量物	1	8	3		3		1	1	5	5	

表２－２・16　年代別にみた入社直前職

入社年	新卒	未経験 中途採用者							経験工		
			農林・漁業	船員	製造業	建設業	第３次	その他		造船	その他
～'67		15	3	1	4		6	1	14	12	2
'68～'73	4	24	4	1	13		5	1	19	18	1
'74～'77		20	4	2	7	2	2	3	16	16	
'78～'82		5			3		2		41	40	1

H造船所が大型ブロック建造法へと移行した時期にあたり，全国的にも第三次輸出船ブームに乗って生産量の拡大が開始された時期である。'74年は，'68年以降の生産拡大のピークであり，'78年は，'74年以降の造船不況のボトムである。

それによると，第１期（'67年まで）では経験工と未経験工の入社割合が相半ばしているのに対して，第２期（'68年から'73年まで）になると新卒者をも含む未経験工の割合が増大する。このことは，この時期（第２期）においてH造船所の生産が急激に拡大したために，周辺の地域労働市場からの転職者（主として「開放的労働市場」を構成する労働者）の吸引が進行し，「職種別労働市場」からの労働力の吸引が相対的に低下したことを物語っている。こうした造船社外工労働市場の「職種別労働市場」からの傾向的分離は，前述のような職種の細分化・専門化にもとづく労働力の短期養成化によっていっそう促進された。そして，こうした未経験工の吸引は，第３期（'74年から'77年）においても基本的に継続した。ところが，第４期（'78年以降）になると，未経験工の吸引が激減し，かわって経験工の吸引が顕著となった。

表２－２・17によって在職者と離職者の勤続年数構成を比較してみると，勤続３年未満層と10年以上層では在職者の方が高く，勤続３年以上10年未満層では離職者の方が高くなっている。つまり，勤続３年以上10年未満の中堅労働者の反発が著しいのに対して，勤続３年未満の短期

表２－２・17　在職者・離職者別勤続年数

	勤続年数	0～	1～	2～	3～	4～	5～	7～	10～
在職者	新卒							1	1
	未経験工中途採用者	1	2	1	1	2	5	8	18
	経験工中途採用者	5	13	16	5			5	13
離職者	新卒						1	1	
	未経験工中途採用者		1	3	5	5	7	4	6
	経験工中途採用者	2	2	1	7		4	10	6
合計	新卒						1	2	1
	未経験工中途採用者	1	3	4	6	7	12	12	24
	経験工中途採用者	7	15	17	12		4	15	19

勤続者層と勤続10年以上の長期勤続者層が企業内に温存されたのである。ところで，この短期勤続者は'78年以降に吸引された人々であるが，先述したように彼らの多くは，経験工として吸引されている。したがって，全体としては，急激な反発・吸引にともなう勤続年数の低下にもかかわらず，経験年数の高いものが蓄積されつつあるといえる。

こうした社外企業における経験年数の長い労働力の蓄積は，一面では，造船不況にともなう熟練工の地域労働市場での堆積を背景としており，また他面では，社外企業の存立にとって熟練工の存在が大きな位置を占めていることを示している。この意味において，多くの社外企業が熟練工を中心とする「組」的性格を強く持っており，業務転換と下請関係の浮動化のもとでその性格をますます強めつつあるといえる。また，その熟練工を自らの組織のなかで養成するのではなく，外部から調達するという点では，それは，「職種別労働市場」とのかかわりを持った熟練工募集・調達機関としての色彩の強い「組」組織ということができよう。

もちろん，このことは，すべての社外企業について一概にいえることではない。なぜなら，社会的分業型，兼業型，構内専業・元請複数型などの社外企業は，資本としての性格がより強

表 2－2・18　企業類型別入社時期別の未経験工・経験工比率

企業類型	入社年次	未経験工	経験工
社会的分業型	～67		
	68～73		
	74～77		
	78～		1
兼業型	～67	1	4
	68～73	2	
	74～77		2
	78～		3
構内専業・複数元請型	～67	7	4
	68～73	5	
	74～77	5	2
	78～	2	2
構内専業・一社型専属（一次下請）	～67	2	2
	68～73	6	3
	74～77	7	2
	78～	2	7
構内専業・一社型専属（二次下請）	～67	1	
	68～73		
	74～77		
	78～	1	3

まっているからである。そこで，以下では，企業類型別に，より立ちいった分析を試みたい。

78年以降，社外企業における経験工の吸引が強まったことは既にみたとおりであるが，これを企業類型別にみたのが表２－２・18である。これによると，兼業型企業において経験工として入社するものの比率が高いが，これには，この類型において木艤装工の比率が高いことが影響している。構内専業・複数元請型では，全体として未経験工の比率が高く，78年以降も経験工の大量の吸引がみられない。構内専業・一社専属型（一次下請）では，78年以降の経験工の吸引がやや目立っており，それは，一社専業状態を維持している企業よりも，浮動下請化した企業において著しい。構内専業・一社専属型（二次下請）は，そのほとんどが浮動下請化しており，そこでは，78年以降における経験工の吸引が最も激しく進行している。すなわち，前述の経験工の吸引は，主として一社専属企業においてとりわけ浮動化の顕著にあらわれた二次下請企業層で中心的にあらわれた現象なのである。したがって，前項でのべた，「組」的性格の強まりは，主として一社専属企業層の浮動下請化にともなって出現してきたものとみることができる。

２　社外企業上層における企業内養成工の定着と経験工の流動化

他方，これらの企業から74年以降に反発された労働力が主として勤続年数３年以上７年未満の中堅労働者層であったこともまた既にみたとおりであるが，この勤続年数から判断して，これらの労働者は，未経験工として入社するものが相対的に多かった第２期から第３期にかけて（68年から78年まで）入社したものがほとんどであると考えてよい。しかし，このことは，未経験工として入社したものが主として反発されたということを意味するわけではない。すなわち，表２－２・19は，在職者・離職者別に，社外企業に入社する直前職をみたものである。それによると，第２期から第３期にかけて入社して現在も継続して社外企業に在職しているもののほとんどが未経験工として入社したものであるのに対して，第２期から第３期にかけて社外企業に入社してその後離職したものの半数近くは経験工として入社したものである。換言すれば，第２期から第３期にかけて入社した経験工の多くは当該社外企業を離職しているのに対して，同じ時期に未経験工として入社したものの半数近くは継続して当該社外企業に在職しているのである。要するに，好況期に未経験工で入社したものほど不況下においても雇用を継続するものが多く，経験工として入社したものほど不況下に離職するものが多いということである。

もっとも，このことは，企業類型や業務転換の度合に応じて，若干の差異をもって発現していることもたしかである。構内専業・複数元請型の企業において未経験で入社したものが継続して雇用される比率が高く，構内専業・一社専属型（一次下請および二次下請）においては未経験で入社したものであっても反発されるものの比率が高くなっている。しかし，この場合も，経験者として入社したものが反発される比率に比べれば低い数値となっており，表２－２・19で示された傾向は全体を貫徹しているといえる。

こうした傾向は，第１に新卒労働者の採用が数えるほどしかないこれらの企業においても，「職種別労働市場」を転々と渡り歩く労働者よりは，中途未経験工として採用し自社で養成した労働者のほうが，基幹工として登用されることが多いということのあらわれである。そして，このことは，前述したような，複数元請型における専門的管理・監督労働者の拡大と，一社専属型から浮動下請化へと転じた企業における役付工の役割の低下のもとで，旧型熟練工の地位が低下してきていることとかかわっていると推察できる。

表２－２・19　在職者・離職者別にみた入社直前経歴

入社年		新卒	未経験工中途採用者	経験工中途採用社
在職者	～'67		11	13
	'68～'73	2	11	2
	'74～'77		11	4
	'78～'82		5	40
離職者（退職者）	～'67		1	1
	'68～'73		12	10
	'74～'77		12	8
	'78～'82			1
離職者（廃業者）	～'67		2	
	'68～'73	2	2	7
	'74～'77		2	5
	'78～'82			

また，こうした傾向は，第２に，一社専属型から浮動下請へと転換した二次下請企業において78年以降の経験工の吸引が顕著となってきたこととともに，経験工を中心とする労働力の流動の激化の現れでもある。そして，この労働力流動化が一社専属型から浮動下請に転換した二次下請企業層を中心として進行していることは，この企業層において経験工として入社した労働者の離職率の高さによっていっそう強調されている。かくして，今日の「職種別労働市場」は，不安定化した熟練工が，「開放的労働市場」を構成する不熟練工よりも相対的に有利な賃金条件を保持しようとしたことによって成立しているものではあるが，熟練工の不安定化を押しとどめる機能それ自身は既に喪失しているものとみてよい。

３　労働力の反発・吸引の職種別特質

さて，最後に，労働力の反発・吸引過程の職種別の特徴にふれておこう。

表２－２・15は，Ｈ造船所社外工の入社直前職を職種別にみたものである。それによると，鉄工関係職種（内業組立工，外業取付工，修理船鉄工），溶接工，木艤装工などで同一・関連職種からの入社が多く，塗装工，船具工（足場工，重量物取扱工）などは他職種からの入社が多く，管艤装工では両者の比率が相半ばしている。すなわち，鉄工関係職種，溶接工，仕上工，木艤装工などは広範な「職種別労働市場」を形成しており，塗装工，船具工などは「開放的労働市場」と交差する部分が多い。

もっとも，塗装工，船具工が「開放的労働市場」に完全に取り込まれているわけではない。なぜなら，これらの職種においても永年の経験を積んだボースンクラスの労働者が他社の組長として引き抜かれることもまれではないからである。つまり，これらの職種においても部分的に「職種別労働市場」が形成されているのである。

ともあれ，こうした労働市場とのかかわりにおいて労働力の反発・吸引が進んだのであるが，

それをいくつかの類型別にまとめておこう。

第1の類型は，溶接工，電装工である。この類型の職種は，主として若年層によって構成されており，在職者よりも離職者の方に若年層が多い。つまり，この類型の職種では，主として流動性向の高い若年層が造船社外企業から反発されたのである。

第2の類型は，鉄工関係職種，管艤装工，塗装工，仕上工などである。この類型の職種では，30代後半から入社し，平均して4～6年程度の勤続となっている。また，在職者と離職者の勤続年数はほぼ同程度であり，鉄工関係職種のように離職者の方が勤続年数の長い場合もみられる。このことは，一時的に従業員数が激減するほどの労働力の反発が進行し，勤続の長い基幹労働力をすら確保しえなかったことを物語っている。

第3の類型は，木艤装工に示される類型である。この類型もまた30代後半からの入社が多いが，平均勤続年数は10年程度と第2類型よりも長くなっている。また，在職者と離職者とでは，平均勤続年数の差はほとんどないが，離職者の方が高齢層にかたよっている。つまり，この類型では，長勤続高齢層が反発され，中年の基幹労働力が確保されたのである。

第5節　雇用形態と賃金構造の変貌

1　「臨時工」の増加

H造船所社外企業の事業転換にともなう浮動化・不安定化は，「臨時工」の増加をももたらした。

表2－2・20は，「臨時工（＝臨時，スポット，アルバイト）」をリストアップして一覧表にまとめたものである。

かつて，造船社外企業において「臨時工」とみなされるものの多くは，「スポット」と呼ばれるものであった。「スポット」は，工事量の一時的な増大に応じて主として地域外からグループで募集され，多くは時間給で賃金を受け取り，その賃率は常用労働者より高いのが通例であった。そして，このような「スポット」仕事を主たる就労機会として全国各地の造船所や建設現場を渡り歩く労働者が多数存在していたのである。もちろん，このような就労形態が現在でも存在していることは，社外企業の少なくない部分において「旅歩き（＝出張仕事）」と呼ばれる出稼的労働が広く行われており，「旅歩き」時の賃金が地元就労時の賃金より高いという事実からも明らかである。また表2－2・20の事例のうちの勤続1年未満のもののなかには，スポット的臨時工に近い性格をもつものが含まれているとみてよいであろう。

ところで，表2－2・20の事例のなかには，冬期間のみ就労する季節的な臨時工も含まれている。これは，造船業において好況時よりしばしばみられたものである。このような冬季臨時工の存在は，造船業それ自体の特性に由来する。すなわち，船舶の定期検査・中間検査が冬期に集中する傾向があるために，修理船部門をかかえる造船所では冬期が最も工事量の多い季節なのである。こうした季節的な工事量の変動に対応するために，造船社外企業は，冬季臨時工によって雇用調節を行っている。そして，これらの冬季臨時工は，主として建設作業員，農業従事者，漁船乗組員などから供給される。なぜなら，これらの職種はいずれも，夏期の就業を中心とし，冬期は仕事量が減少する季節性の強い職種だからである。

なお，これらの冬季臨時工は，塗装工におけるそれに典型的にみられるように，サンダーが

表２－２・20　臨時工の事例

企業名	職種	年令（年次）	勤続	経験	経歴	その他	
ＫＳ工業	鉄工	46(81)	3	9			時給700円
〃	〃	31(80)	1	10			
〃	〃	46(〃)	2	23	もと二次親方		
〃	〃	50(〃)	2	25	〃		
〃	〃	35(〃)	1	3			
ＤＷ船舶	鉄艤	58(81)	1	10数年	もと二次親方		時給700円
ＨＢ組	仕上	53(80)	0	?		３カ月契約	
〃	溶接	?(80)	0	?		〃	
ＳＫ社	〃	29(81)	0	7～8			
ＳＷ工業所	〃	32(80)		16			
〃		29(〃)	0				
〃		32(〃)	0				
〃		?(〃)	0				
〃	鉄工	28(〃)					
〃		29(〃)					
ＫＳ塗装	塗装	36(81)	0		内地から	冬期のみ	
〃	〃	34(〃)	0		土工から	〃	
〃	〃	49(〃)	0		農家から	〃	
〃	〃	38(〃)	0		〃	〃	
ＭＲ工業	仕上	18(〃)	0	0			
〃	〃	38(〃)	(17)	17	捕鯨船機関員	11～３月のみ	
〃	〃	53(〃)	1	11			
〃	〃	56(〃)	4	40	Ｈ造船希望退職者		
ＹＭ船舶	鉄工	39(74)	2	4	北洋乗組	冬期のみ	
ＳＩ工業	〃	?(82)	0	?			時給
	〃	61(〃)	(2)	?	Ｈ造船希望退職者		〃
	〃	?(〃)	0	?	〃		〃
	〃	?(〃)	0	?			〃
	〃	?(〃)	1	?	Ｈ造船所希望退職者		〃

け（＝錆落し）などの特別な訓練なしに就労可能な下位の職務を担当することが多い。ただし，冬季臨時工として数年に渡って同一の作業を行っているうちに技能を向上させて，上位の職務に移行する例もみられる。とくに，夏期に船舶機関員として漁船に乗組んでいたものが，冬期に造船仕上工として就労する場合は，ともに船舶機関の構造や機能についての知識を必要としており，技能上の共通点が多いため，まったく関連のない職種のものが入職した場合に比べて，より容易に上位の職務へと移行することが可能である。

ところで，表２－２・20によると，１年以上の勤続年数を有する定着型の臨時工もみられる。それは，臨時工名儀の常用工といってもよい。かつて，大企業における臨時工問題についていくつかの研究が試みられ，臨時工とは「臨時工名儀の常用工」にほかならない，との結論が得られた。他方，下請中小零細企業において従来からみられた臨時工の主流は「スポット」と季節工であった。ところが，70年代中葉以降の不況を経て，とりわけ78年のボトム期以降，下請中小零細企業分野においても，いわゆる臨時工名儀の常用工が増大してきたのである。

こうした定着型の臨時工の増大は，前述の造船社外企業の不安定化と「たえざる労働力の反発・吸引」基調への移行を背景としている。すなわち，仕事量が一定せず，継続した雇用を全労働者に保障することが難しいため，社外企業は，労働者の一部を臨時工名儀で雇用し，仕事量が減少した場合は臨時工から解雇することによって，常用工名儀の基幹労働力を確保しようとしているのである。つまり，「スポット」や季節工は，工事量の変動（一時的な増加）に応じて吸引・反発されていたが，78年以降の定着型の臨時工は，予想される工事量の変動（一時的な減少や中断）に予防的に対処しようとする意図を具体化させたものである。

２　時間給の増加と諸手当の廃止

表２－２・21は，職種別に賃金形態を示したものである。それによると，全体の一割強が月給制であり，残りが日給制あるいは時給制である。

月給制は，主としてボースンなどの役付工を対象としており，それらの労働者を企業につなぎとめておくための手段として機能している。

残りの日給制と時給制では，日給制３に対して時給制１の比率をほぼ示している。ただし，時給制がこのような大きな比率を占めるようになってきたのは78年以降のことであり，それ以前は，月給制以外はほとんどが日給制であったといってよい。78年以降の時給制の増加は，鉄工関係職種および溶接工を中心としてひきおこされた。それでは，こうした時給制の増加は，いかなる要因によってもたらされたのであろうか。

いうまでもなく，日給制と時給制の違いは，日給が１労働日に対して支払われるのに対して，時給は１時間単位で支払われる，ということである。したがって，時給制が日給制ではみられないような賃金変動をもたらすのは，１日の労働時間が変動する場合である。しかし，今日の日本では，日給制の場合でも定時を越えた残業に対しては時間当りの割増賃金が支払われるので，日給制と時給制の差異は規定の労働日に達しない短時間就労の場合にのみ生ずることとなる。つまり，日給制は短時間就労時の短縮分の賃金を保障する賃金形態なのであり，したがって，日給制から時給制への移行は，短時間就労時の賃金カットを意味する。しかし，本調査の事例では，時間短縮の行われている例はみられず，現実には日給制から時給制へという賃金形態の変更に直接的に起因する賃金額の減少はひきおこされていない。ただし，時給制の導入が，将来，時間短縮が行われた場合の賃金カットのための布石としての意味を持っている，とみる

表2－2・21　職種別賃金形態

	総数			常用			臨時・季節		
	月給	日給	時給	月給	日給	時給	月給	日給	時給
鉄工関係	2	4	15	2	3	11		1	4
溶接工		6	9		5	9		1	
管艤装工	5	6		5	6				
仕上工	1	17		1	14			3	
塗装工	4	35	3	4	35	3			
木艤装工		4	1		4				1
その他	4	8		4	8			5	
	(12.9)16	(64.5)80	(22.6)28	16	75	23			5
'76		1			1				
'77									
'78	1	11	3	1	11	3			
'79	3	1	3	3	1	3			
'80	4	10	2	4	10	2			
'81	7	51	18	7	48	13		3	5
'82	1	5	2	1	4	2		2	

こともできる。その意味で，時給制の導入は，社外企業の不安定化を反映するものである。

ところで，月給制・日給制から時給制への移行は，諸手当，ボーナスなどの廃止をともなうことが多かった。従来，これらの社外企業では，基本給（月給ないし日給）のほかに，諸手当（家族手当，燃料手当，役付手当，精・皆勤手当，住宅手当など），ボーナス（＝夏期・冬期一時金）などが支払われるのが通例であったが，78年以降，時給制の移行とともに，諸手当，ボーナス等を廃止する企業が増えてきたのである。これは，社外企業が，仕事量の変動にかかわりなく支払わなければならない賃金部分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。

しかも，注目すべきことは，時間給の導入に際して，諸手当，ボーナスのみならず，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ことである。このことによって，社外企業が繁忙時における無制限な長時間残業をより少ない出費で行うことが可能となった。

また，諸手当，ボーナスを廃止し時給制を導入した企業における時給額は，いっさいの属人的な要素を無視して一律に定められることが多いため，年齢や勤続年数とは無関係な一律賃金となっている。また，この時給額は，出張時は地元就労時よりも高額となることが多い。つまり，それは，社外企業が受け取る受注単価の変動にともなって変動するのである。こうして，社外企業は，売上高の変動を労賃部分へとはねかえらせ，自らの経営不安を緩和しようとしているのである。

また，78年以降，常用・臨時の別を問わず，社会保険（厚生年金，健康保険，雇用保険など）をかけない労働者が増加している。このことによって，企業の側は，社会保険の企業負担分を節約し，企業収益の向上をはかることができる。他方，労働者の側にも，そのことによって現金収入の増額がもたらされる。表面的には，こうした両者の利害の一致にもとづいて，こうした事態が進行しているかに見える。しかし，その背景には，第1に，労働者が社会保険による生活保障を犠牲にしてまで現金収入の増額をはからなければならないほどの低賃金（次項参照），第2に，社会保険の企業負担分を労賃の引き下げに転稼しなければ成立しない不安定な経営，などが存在することをみのがしてはならない。

3　地域労働市場の地盤沈下と業種別賃金格差の維持

表2－2・22は，全国，北海道，函館市（製造業のみ），そしてH造船所社外企業について，年齢別の賃金水準（きまって支給する賃金）を比較したものである。それによると，年齢計では，全国，北海道，H造船所社外企業，函館の順に賃金水準が低いことがわかる。これは，函館地区の賃金水準の低さを物語っている。これは，H造船所の経営悪化を筆頭とする造船関連産業の不振と，遠洋漁業基地としての函館の地位の低下などによる雇用情勢の悪化のもとで，函館地区の労働市場が買手市場と化していることをその主な要因としている。このような函館地区における低賃金水準が，単なる企業規模別格差の反映にとどまらないことは，全国および北海道の10～99人規模企業層の賃金水準と比較しても，函館の賃金水準の方が低いことからも明らかである。

表2－2・22　年齢別平均賃金　　1981年

（単位：千円）

	全国		北海道		函館		
年齢	企業規模計	10～99人	企業規模計	10～99人	製造業	造船社外企業	
計	235.3	209.0	220.3	203.6	170.5	(74人)	195.1
～17	94.7	94.8	98.8	99.5	87.6		—
18～19	122.6	115.6	115.1	114.9	98.2		—
20～24	149.4	145.3	145.9	144.5	114.6	(2)	156.3
25～29	190.0	181.6	186.4	182.7	151.5	(4)	182.2
30～34	232.0	214.4	220.2	212.7	179.6	(13)	227.0
35～39	267.6	237.9	246.5	229.9	195.3	(13)	219.0
40～44	282.8	244.0	260.3	238.6	189.9	(10)	189.9
45～49	287.7	240.2	269.4	242.6	170.3	(9)	192.7
50～54	280.4	227.7	260.0	229.7	184.9	(12)	183.2
55～59	239.6	208.5	221.8	206.4	182.5	(8)	165.1
60～64	191.5	183.1	196.0	182.3	176.8	(1)	169.6
65～	122.5	168.2	163.8	164.6	135.1	(2)	137.6

出所）　賃金センサスおよびインタビュー調査（函館市の造船社外企業の賃金）

ところで，表２－２・22によると，函館の平均賃金水準よりも，Ｈ造船所関連社外企業の賃金水準の方が高い。たしかに，74年以前の好況期には，函館地区の基幹産業たる造船業の賃金水準は，同地区のなかでは高水準を維持していた。しかし，74年以降，造船関連産業は同地区では最も厳しい不況にみまわれ，大量の離職者を生み出した。したがって，その賃金水準もまた，同地区の他産業のそれに比べてもとりわけ著しい低落を示すのが当然かに思われる。しかし，現実には，函館市の平均賃金よりもＨ造船所関連社外企業の平均賃金の方が高い。つまり，地域間賃金格差の変動下においても地域内だけをみると，業種別賃金格差はそのまま維持されたのである。

このことは，次のように説明できる。すなわち，ある地域の特定産業の不況は，もしその産業が比較的高度な熟練を要する職種の比率が高く地域内で相対的高賃金の支払われる産業である場合には，第１次的には「職種別労働市場」内での熟練工の過剰化をもたらし，当該職種の賃金低下をもたらす。しかし，そうした熟練工の過剰化が進むにつれて，当該職種に見切をつけて，他職種への就労を希望する労働者が増大する。こうして，地域労働市場の全般にわたって死錘となる労働者部分が創出され，地域内における全般的な賃金低下を引き起こす。そして，こうした死錐の全国への拡散は労働者の地域的な定着性によって押しとどめられるがゆえに，特定不況産業の集積地帯とその他の地域の賃金格差が形成される。他方，不況地域にあっても「職種別労働市場」にとどまった労働者は，「出張工事」といった形態で地域外との移動関係も存在するため，賃金低下が緩和されやすい。こうして，地域労働市場の全般的な地盤沈下のもとでも，『職種別労働市場』の賃金下支え機能の働きによって，地域内での業種別賃金格差が維持されたのである。つぎに，こうした賃金格差をもたらした諸要因について検討してみよう。

４　業種別賃金格差の諸要因と「職種別労働市場」の限界

図２－２・51は，表２－２・22を折れ線グラフで示したものである。それによって全国および北海道の企業規模計，ならびに10～99人規模層の年齢平均賃金の格差をみると，それぞれのあいだでの全体的な賃金格差はみられるものの，年齢別賃金格差の示す曲線は，いずれも40代をピークとする類似した曲線となっている。それに対して，Ｈ造船所関連社外企業の場合は，30代前半までは上記の曲線にそって上昇しているが，30代後半になると賃金曲線は下向に転じ，40代以降になると函館地区の製造業の平均と同水準ないしそれ以下で推移している。つまり，Ｈ造船所関連社外企業労働者の平均賃金水準を函館地域製造業の平均よりも高水準たらしめたものは，主として20代から30代前半までの若年労働者の賃金水準なのである。

しかし，所定内賃金にもとづいて全国平均，全道平均，Ｈ造船所関連社外企業労働者の平均を年齢別に比較した図２－２・52によると，全国平均を維持しえているのは20代までであり，30台になると賃金の上昇は頭打ちとなり，30代後半をピークとして賃金水準は緩やかな低下をたどる。つまり，図２－２・51（きまって支給する賃金の比較）において，Ｈ造船所関連社外企業労働者の30台前半層が全国平均を維持しえていたのは，平均以上の時間外労働（残業，休日出勤など）を行っていたためなのである。

このように30代前半の労働者が長時間労働を行っているのは，この年代の労働者が比較的多くの生活費を必要としていることによるのであろうか。たしかに，年代別に家族数と家族内就業者数を比較した図２－２・53によると，30代全般および40代前半において家族数に対する家

図２－２・51 「きまつて支給する現金給与額」の比較

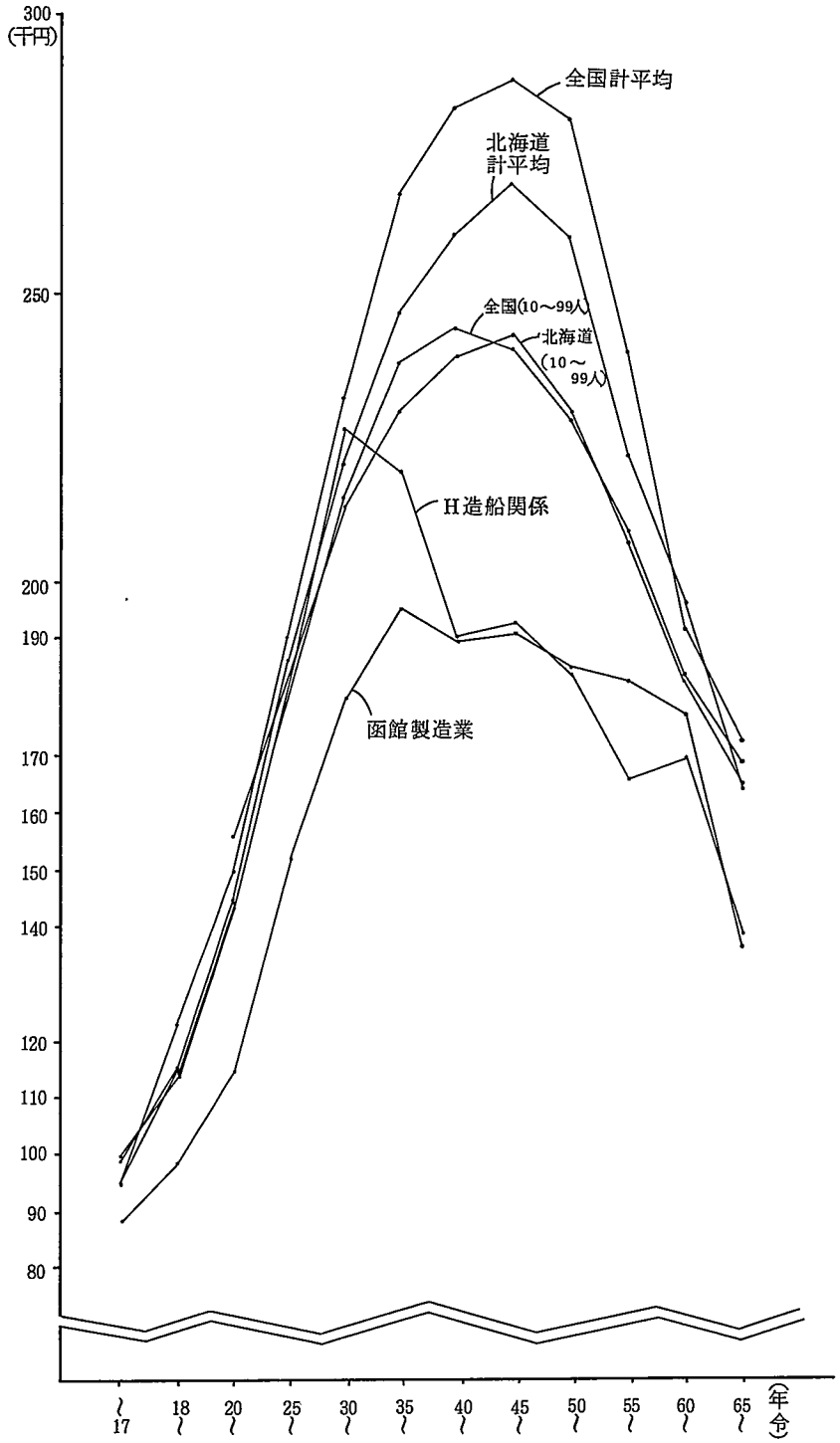


図２－２・52 「所定内給与額」の比較

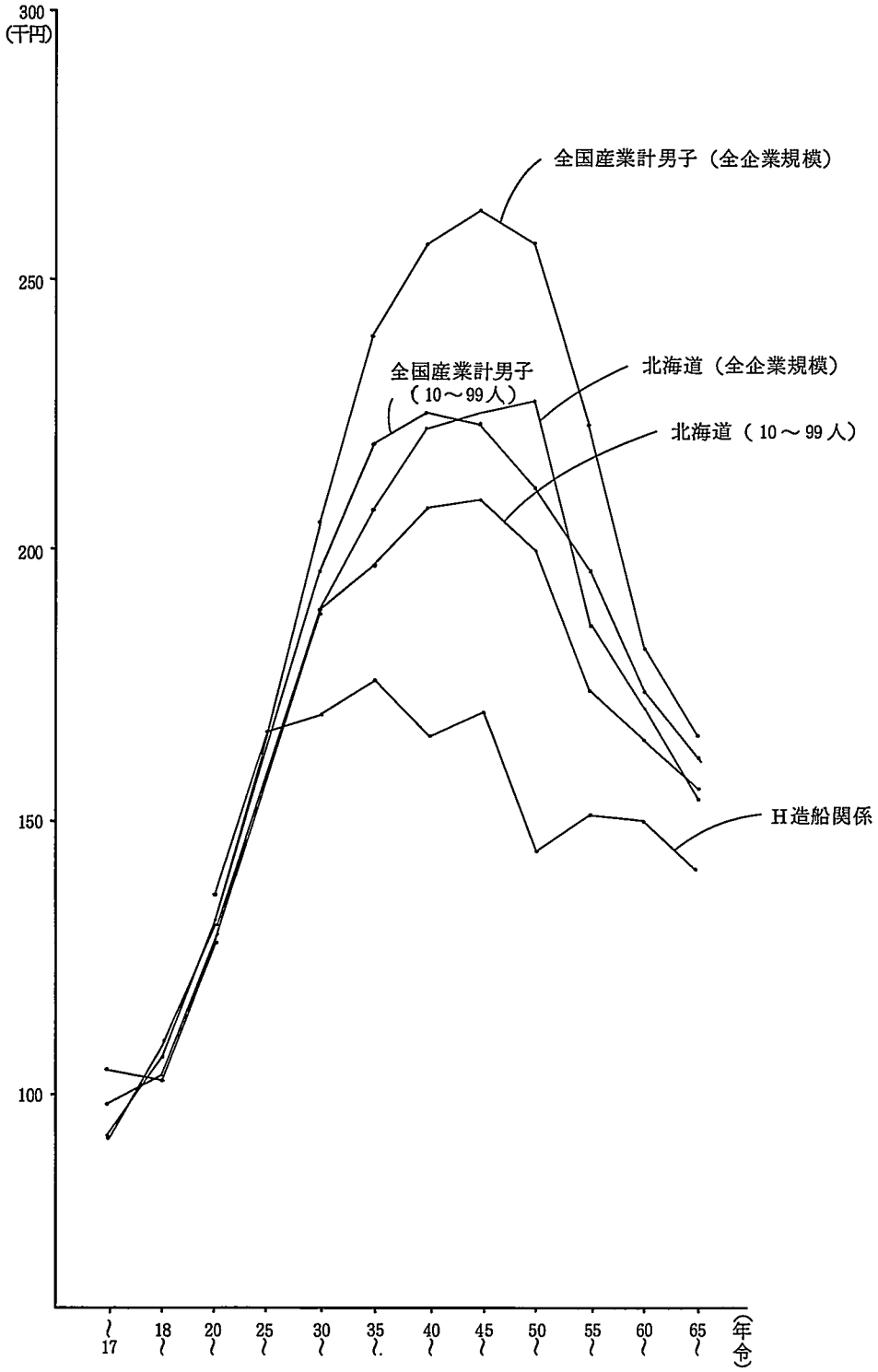
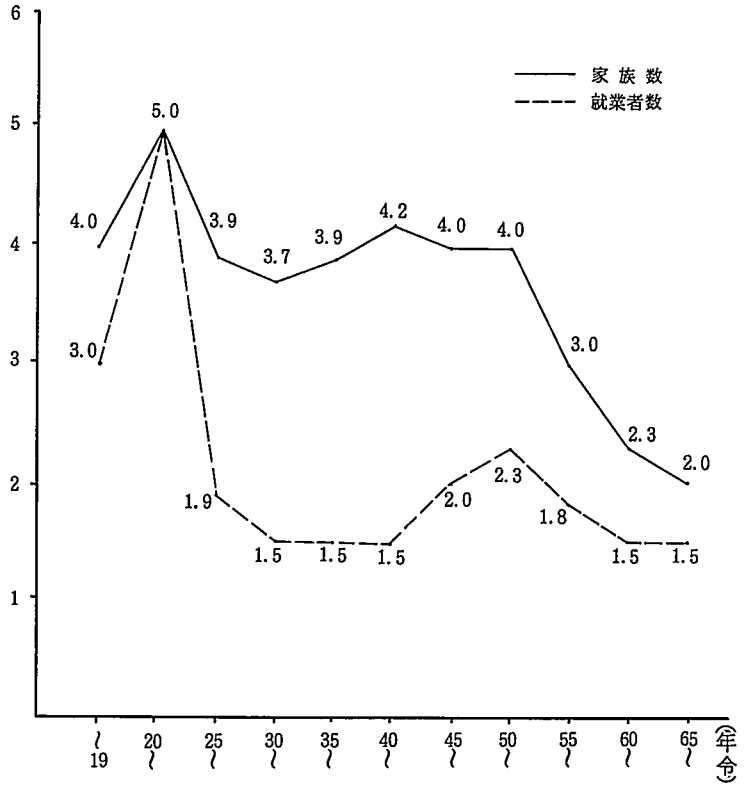


図２－２・53　年齢別家族数と家族内就業者数の比較



族内就業者数の割合が小さい。したがって，30代前半における長時間労働は，その年代の生活費の逼迫を反映してはいるが，それのみに起因しているとはいえない。なぜなら，家族数に対する家族内就業者の割合が小さいのは，30代後半および40前半においても同様だからである。とくに，40代前半は，家族内就業者の割合が最も小さいにもかかわらず，「きまって支給される賃金額」は，30代に比べて著しく低いといわなければならない。このように，30代前半と30代後半および40代前半とのあいだの超過労働時間の差異を生活費の逼迫によって説明しえない以上，それ以外の要因をも考慮せざるをえない。

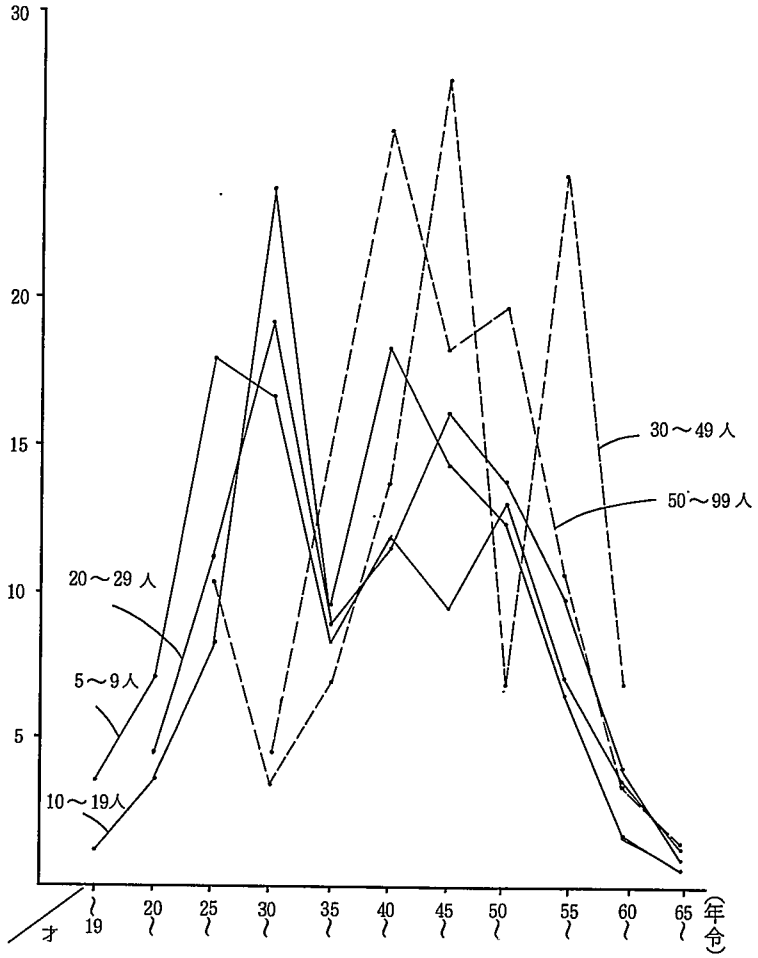
そこで，社外企業の規模別に平均年齢をみると，５～９人層が38.8歳，10～19人層が40.3歳，20～29人層が41.8歳，30～49人層が46.8歳，50～99人層が46.5歳となっており，企業規模が大きくなるにしたがって平均年齢が高くなる傾向がうかがえる。また，表２－２・23および図２－２・54，図２－２・55によって，年齢別・企業規模別の労働者数の分布をみると，30代前半までの若年層のほとんどが29人以下の小規模企業層の労働者によって占められており，30代後半以降では30人以上規模層の比較的大規模な企業の労働者も４分の１から５分の１程度の割合を占めていることがわかる。つまり，より零細な企業層に30代前半以前の若年層が集中している。そして，30人未満企業層（とりわけ10～19人層）における賃金が，30人層以上の賃金より高いことは表２－２・24および図２－２・56より明らかである。したがって，表２－２・22に

表2－2・23　企業規模別年齢構成

81.12年令分布－在職者

規模／年令	1～4人	5～9	10～19	20～29	30～49	50～99	100～199	200～399	400～499	休廃業	不　明	計
17～19		(3.6) 3	(1.2) 2						1			6人
20～24		(7.1) 6	(3.6) 6	(4.5) 10			2		3	2		29
25～29	2	(17.9) 15	(8.3) 14	(11.2) 25	(10.3) 3				6	1		66
30～34		(16.7) 14	(23.7) 40	(19.2) 43	(3.4) 1	(4.5) 3	2		8	1		112
35～39		(8.3) 7	(9.5) 16	(8.9) 20	(6.9) 2	(15.2) 10	2		5	1		63
40～44	1	(11.9) 10	(18.3) 31	(11.6) 26	(13.8) 4	(25.8) 17	2		1		1	93
45～49	1	(9.5) 8	(14.2) 24	(16.1) 36	(27.6) 8	(18.2) 12	4			1	4	98
50～54		(13.1) 11	(12.4) 21	(13.8) 31	(6.9) 2	(19.7) 13	3			4	3	88
55～59		(7.1) 6	(6.5) 11	(9.8) 22	(24.2) 7	(10.6) 7	1		2	1		57
60～64		(3.6) 3	(1.8) 3	(4.0) 9	(6.9) 2	(4.5) 3	1					21
65～69	2	(1.2) 1	(0.6) 1	(0.9) 2		(1.5) 1						7
70～												
不　明		7	3	6						1	1	18
計	6人	91	172	230	29	66	17		26	12	9	658

図２－２・54　企業規模別年齢構成



おいて30代の労働者が40代の労働者に比べて相対的高賃金を取得しているのは，30人未満企業層に集中した30代の労働者の状態（＝相対的高賃金）を色濃く反映した結果といえる。

それゆえに，30代前半を中心とする若年労働者層が時間外労働によって相対的高賃金を取得しえたとしても，それは，企業の零細性にもとづく閑散時における一時解雇などの就業の不規則性によっていくぶん相殺されるものとみなさざるをえない。逆に，こうした就業の不規則性のゆえに，手持ちの工事があるあいだは必要最低限の人員による長時間残業・休日出勤などが，零細企業層には必要とされるのである。他方，40代以降の中高年層は，若年層の流動性にも助けられ，30人以上の比較的大規模な企業層にとどまることが多いため，比較的安定的な雇用が確保される代りに，一時的な長時間就労によって高賃金を得ることが難しい。かくして，前述したような「きまって支給される賃金」における賃金格差が生ずるのである。

また，従業員規模30人未満企業層の相対的高賃金は，単に就業の不規則性のみならず，これらの企業層における「出張工事（＝旅歩き）」の比率の大きさによっても規定されている。つ

図 2－2・55　企業規模別年齢別従業員構成

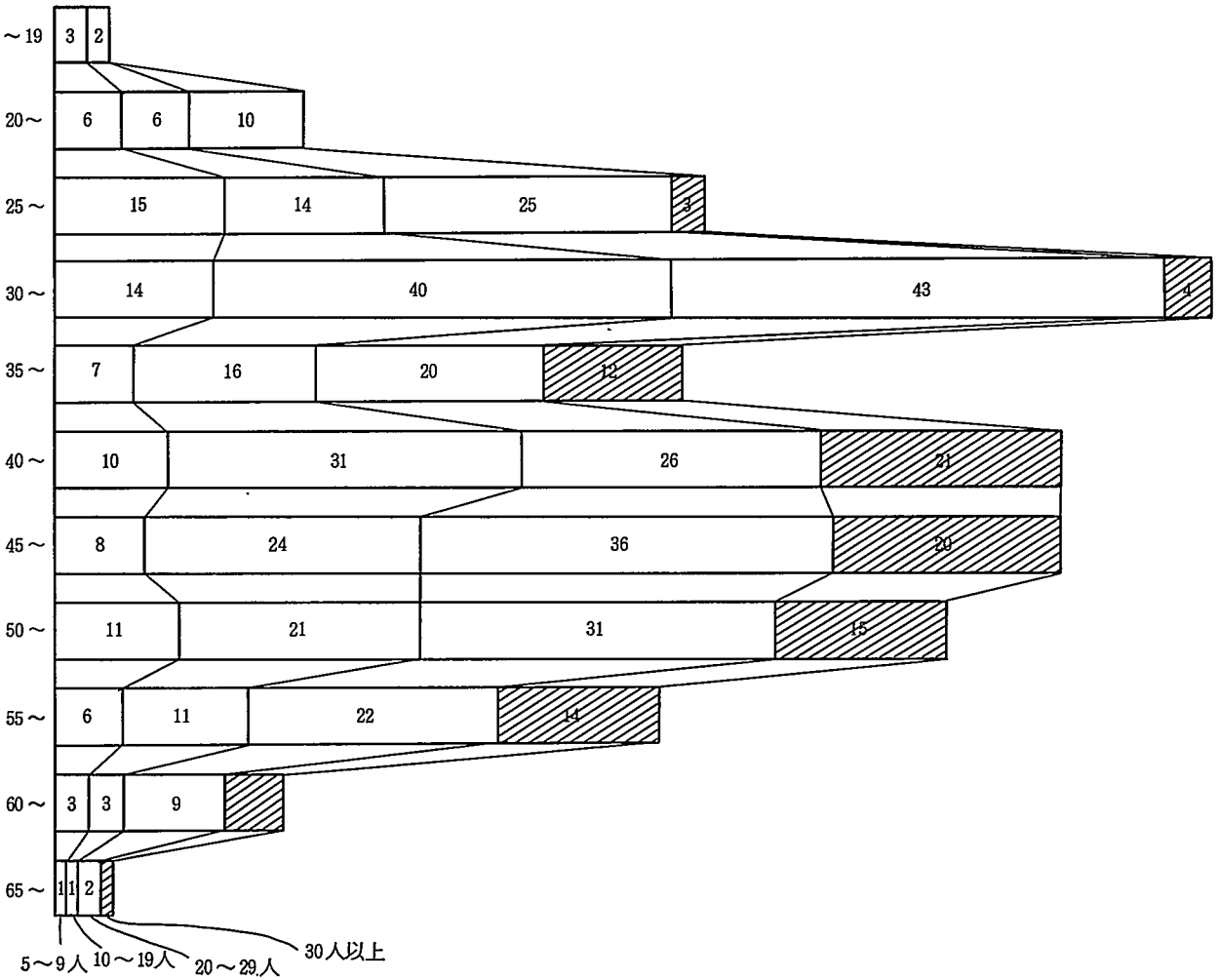


図２－２・56　企業規模別年齢別平均賃金（きまつて支給する額）

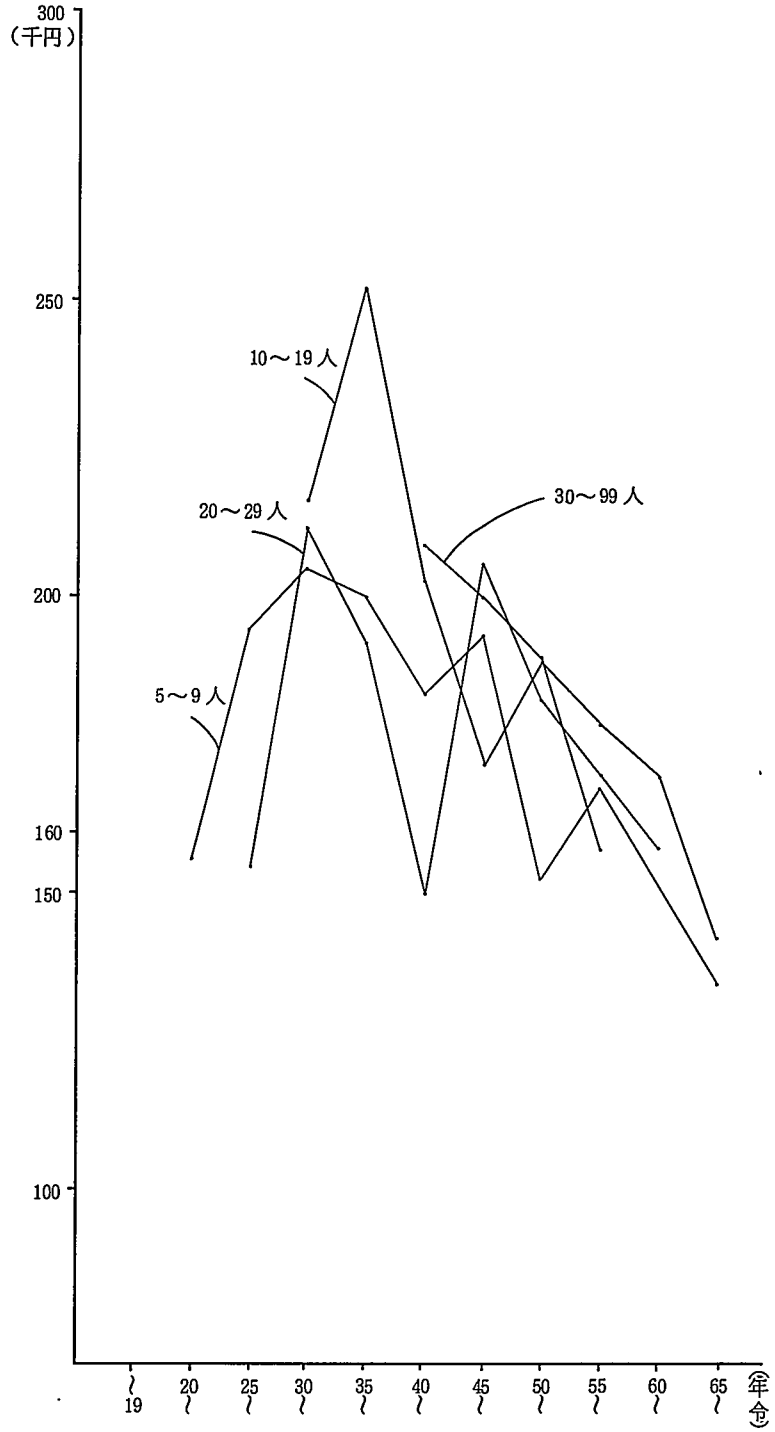


表２－２・24 企業規模別・年令別平均賃金

（単位：千円）

規模／年令	5～9人	10～19	20～29	30～99
～19	—	—	—	—
20～	(2) 156.2	—	—	—
25～	(3) 194.3	—	(1) 150.5	—
30～	(6) 204.9	(7) 216.1	(1) 211.5	—
35～	(5) 199.6	(4) 252.8	(3) 192.4	—
40～	(4) 183.7	(3) 202.8	(1) 150.0	(1) 208.2
45～	(3) 193.5	(2) 171.3	(4) 205.9	(1) 200.0
50～	(1) 152.5	(3) 189.0	(5) 182.8	(3) 189.4
55～	(4) 167.9	(1) 178.5	—	(2) 157.4
60～	—	(1) 169.6	(1) 157.5	—
65～	(1) 135.0	(1) 142.2	—	—

まり，「出張工事」の多くがスポット的な就労であるために相対的高賃金の支払われることが多いのである。しかし，そうしたスポット的な高賃金も，出張にともなう「二重生活」がもたらす出費の増加によっていくぶん相殺されている。

H造船所関連企業労働者の平均賃金を相対的に高からしめた，以上のような諸要因を考慮するならば，前項で指摘した「職種別労働市場」の賃金下支え機能も，限定された意味しかもちえないことは明らかである。

むすび

本文の内容と重複しないかたちで，いくつかの論点にふれることで結びにかえたい。

第１にふれておきたいことは，社外工制度の機能にかかわる問題である。

戦後日本の造船業が驚異的な蓄積をとげ，世界のシェアの約50％を占めるに至ったことの背景のひとつとして，社外工制度をテコとした特殊日本的な重層的労働力編成があげられる。この社外工制度は，景気調節弁および低賃金労働力の利用形態としての機能をもち，その機能によって戦後日本造船業の強蓄積を補強してきたのである。

70年代中期以降の造船不況のもとでの人べらし「合理化」は，本工にさきがけて社外工を削減することによって，社外工制度の景気調節弁機能を如実に示すものとなった。しかし，こうした社外工入構人員の削減は，社外企業による社外工の解雇と直結するわけではない。なぜなら，社外企業は，一個の「独立」した経営として，社外工を他の産業部門に再配置する可能性をも与えられているからである。そして，現実に，一社専属型企業の廃業によって社外企業のなかで複数元請企業の比重が高まり，また，一社専属型の多くが，下請関係を浮動化・不安定化させつつも他産業部分へと業務転換している。つまり，今日の社外工制度の景気調節弁機能

は，同時に労働力再配置機能たるべきことが強く要請されているのである。

その第2は，こうした産業構造の変動にもとづく造船社外企業に対する業務転換（＝労働力再配置）への要請は，社外企業の存立条件をせばめる方向に作用する点である。すなわち，いくつかの異なった業務に対応できる体質を形成しうるかどうかが社外企業の存立のための目安となっているのである。もちろん，「高成長」期にも「経営多角化」が造船社外企業の資本蓄積を可能にする手段であったことはたしかである。しかし，産業構造の変動によって特徴づけられる今日の「低成長」下においては，経営の弾力性に欠ける一社専属型の社外企業は，解体的な危機に陥らざるをえない。

その第3は，現実には，経営の弾力化をはかることは，たやすいことではないということである。「組」組織の系譜を引き，旧型熟練工に依存する傾向の強い造船社外企業では，特に労働力の質をどう変えるかが問題となろう。この場合社外企業にとって最も望ましいことは，少なくとも基幹労働力となる部分が多様な技能を修得しており，かつ適応性に富んでいることである。しかし，そうはいっても，企業内教育に十分な時間をさく余裕のない中小企業にとっては，「多能工」の育成には限界が大きい。それゆえに，造船社外企業の下層においては，業務転換への促迫とこうした技能養成の限界のはざまのなかで，既存の労働力の技能を活用しうるかたちでの業務転換をはかろうともする。また，業務内容の変化にともなって労働力の入れ替え（反発・吸引）をはかろうともする。こうして，下層企業ほど，「職種別労働市場」を媒介とする労働力の募集・調達機関としての性格を強め，このことがそれらの企業からいっそう企業的性格を失わしめる要因となるのである。

その第4は，こうした状況の中で「職種別労働市場」の位置の低下がみられることである。もちろん，すでにわが国では戦後早くから大企業においては年功制が本格的に確立し，「内部労働市場」（「企業内労働市場」）が大勢を占めている以上，わが国における「職種別労働市場」の位置はもともと高いものではない。しかし，造船社外企業を含む下請中小零細企業においては，横断的な「職種別労働市場」を構成する熟練工が，職場の作業集団のなかで重要な役割をはたしており，そのことが賃金水準を維持・向上させる要因となっていたと推察される。ところが，今日の複数元請企業における専門的管理監督労働者の出現，浮動化企業における貸工（2）の増大と役付工の地位の低下は，労働内容の多様化の進行にもかかわらず，旧型熟練工の地位を低下せしめる作用をはたしている。かくして，「職種別労働市場」は，下請中小零細企業レベルのなかでも，その地位が低下している。それにもかかわらず，多くの熟練工が自らの技能をたよりに同一・関連職種間移動を行い「職種別労働市場」内にとどまっているのは，かろうじて「開放的労働市場」（不熟練工）に対する若干の優位性をもっているからであろう。いわば，「職種別労働市場」は，「内部労働市場」と「開放的労働市場」のはざまにて，「開放的労働市場」へと接近しつつ縮小再生産されているというのが実状といえよう。そしてこの現代日本における「職種別労働市場」は企業規模別労働市場の下層に位置するものであって，19世紀イギリスにおける「職種別労働市場」のように，トレード・ユニオニズムとの関連を持ちうるものではないことも確かである。

執 筆 者 紹 介

木 村 保 茂　（北海道大学教育学部・助教授）

藤 澤 建 二　（岩手大学教育学部・助教授）

渡 辺 文 男　（桐丘短期大学・専任講師）

下 田 直 能　（北海道大学大学院教育学研究科・博士課程）

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設研究報告書 第28号

昭和61年3月15日　印刷
昭和61年3月20日　発行

発行機関　北海道大学教育学部
産業教育計画研究施設
060　札幌市北区北11条西7丁目

発 行 者　道 又 健治郎

印 刷 所　富士プリント株式会社
064　札幌市中央区南16条西9丁目