

鉄鋼業における新鋭工場の

建設と労働力の再編

鎌 田 と し 子

一、問題提起

二、新鋭工場における技術革新

三、本工の配置替と労働力の再編

(一) 基幹労働力の配置転換

(二) 本工の要員削減と下請化の進行

(三) 職分制度と労務管理

(四) 本工における労働の変化

四、作業下請化の進行

(一) 下請企業の再編

(二) 社外工の労働

五、二層の労働力群の形成と移動

六、矛盾の進行過程

一、問題提起

本稿は、鹿島コンビナートに建設されたS・K製鉄所において実施した労働調査の報告である。

今日、新鋭工場の労働者を調査対象とする場合の問題意識は、まず第一に旧工場との比較において、技術革新の水準とそれに規定される労働力編成、新しい労務統轄の方法、ならびに労働内容の変化を明らかにすることにある。そこには最も先進的な労働問題が見出される筈だからである。

しかし、鉄鋼業における戦後の技術革新は一九六〇年代にほぼ今日の水準にまで到達し、七〇年代に入ってからの変化はその延長線上にあるといえ、しかも技術革新をテコとする鉄鋼独占資本の搾取方法については、すでにいくつかの報告が出され

ている。ただ全国総合開発計画の最後の事業として鹿島開発があり、戦後鉄鋼資本による新鋭工場建設がS・K製鉄所をもって恐らく終りになるという意味では、調査の資料的意味はあるであろう。

だが、それにさえ私は一つの疑問を持っている。つまりこれまでの研究は、ややもすれば資本の論理が貫徹し見事なまでに労働者支配が完了したという側面からのみ、実態がとらえられていたように思われる。そこには巨大な資本と非人間的な機械・設備に押し潰された労働者が新たに編み出されてくる労務管理の網の目にとらえられ、かつ労働組合さえも右傾化し果てて手も足も出ないという姿が描き出されてきたように思われる。しかし資本の生産過程が同時にその否定的要素である労働者の陶冶・集成・対抗を進行させる過程であるとすれば、実態の把握はこの観点からなされねばならない。これが鹿島調査にのぞんだ第二の問題意識¹⁾であり、調査の結果得たものは大きかったが、紙幅の関係でこの部分は稿を改めることにし、今回は問題点をいくつか指摘するにとどめた。

調査は二回にわたって行なわれた。第一回調査は七〇年から七一年にかけて実施したが、その目的は資本の分析と基礎的な労働問題を把握するところにおかれ、既存資料の集収ならびに企業と労働組合での聴取を内容とした。このうち資本の分析は経済学の領域であるから、ここではふれない。

しかし、本稿の主題である労働力の編成や諸属性、ならびに

第二の問題意識にかかわる研究は、どうしてもアンケート調査や面接調査を必要とした。そこで七一年から七四年にかけて第二回調査を企画し、東京女子大学の学生の参加をえて、本工と社外工のアンケート調査ならびに面接調査を実施、並行して下請企業調査も行なった。この報告は、主として第二回調査の結果によるものである。

注1 第二の問題意識については、筆者「高蓄積下の労働・生活過程」清山卓郎編『日本経済の構造と展開』ミネルヴァ、一九七六年、一六七頁。

注2 第一回調査は、中央大学島崎稔教授を責任者として、昭和四五〜六年度に交付を受けた文部省科学研究費の一部をもって行なわれた鹿島開発調査のメンバーとして加わり、われわれ企業調査班三名は、本学宮川教授の紹介によりS社に入った。内部の分担は、資本——島崎美代子教授、労働——筆者、下請企業——鎌田哲宏であった。

注3 第二回調査は、鎌田とし子「超新鋭産業における労働と組織の変容」文部省科学研究費昭和四六年度交付、の一部によって行なわれたもので、本工を筆者が、下請企業及び社外工を鎌田哲宏が分担した。アンケート調査は七三年七月に、本工七〇〇名（基幹三工程の、製鉄・製鋼・熱延工場の労働者から三交替の一組をえらび、労働組合を通じて配布し、五八〇票を回収、回収率八三％）、社外工四〇〇名（主要な下請企業七社をえらび、企業を通じて配布、

三一六票を回収、回収率七九％）に対して行なった。面接調査は、同年九月東京女子大学学生、中山、松下、佐々木、昆野、井上、榊原、武藤の参加をえて実施した。また同時に下請企業一三〇社の中から五八社をえらび、企業に対するアンケート調査（回収の際不備を記入）を実施した。この他、出向社員若干名に対する「出向問題に関するアンケート」も行なった。

二、新鋭工場における技術革新

鉄鋼大手五社の中で、S社は一九五三年に小倉製鋼を吸収合併して戦後新たに鉄鋼一貫メーカーに参入した後発企業であるが、名実共鉄鋼一貫体制を整えたのは、鉄鋼第二次合理化期（一九五六年―六〇年）に和歌山製鉄所を建設してからである。この後発ゆえにその後の合理化の進捗は著しく、六一年に和歌山第一号高炉に火入れをしてから二年毎に高炉を新設し、六九年には第五号高炉を完工して、粗鋼年産八五〇万トン体制をもつ和歌山製鉄所を完成した。

さらにS社は、この過程と併行して第三次合理化期（前期六一―六五年、後期六六―七〇年、ただし後者を継続合理化とも

呼ぶ）に、鹿島製鉄所建設計画を通産省に提出し、六七年に鹿島に建設本部を設置すると、和歌山をはるかに上廻る粗鋼年産一〇〇〇万トン（最終目標一五〇〇万トン）の最新鋭工場の建設に着手した。

すでに和歌山自体がS社の新鋭工場であったから、和歌山からみて鹿島が技術的に格段の進歩をとげたとはいえない。しかし七〇年代にまたがる新設工場として、世界的にも最も高い技術水準ならびに大型設備が採用されたことはたしかであり、また労働力編成とその労務管理の方法も、鉄鋼業における七〇年代継続合理化段階の典型をそこに見出すことができる。

まず設備の大型化を例示すれば、高炉の炉容は、和歌山二六三〇 m^3 （第五号高炉）に対し鹿島四〇〇〇 m^3 （第二号高炉）と、世界最大級の高炉が建設された。これにともない転炉は、和歌山一六〇トン（純酸素上吹転炉・毎回）に対し、鹿島二五〇トン（同LD転炉）に大型化し、ホット・ストリップミル（連続熱間圧延機）も二五〇万トンから二六〇万トン（年産）へ、さらに計画では四〇〇万トン級のミルまで出現する予定である（コールド・ストリップミルは八四万トンから一一四万トンへ）。

こうした大型化は、生産物単位当り建設費の一〇―一五％、コストの五―一〇％低廉化をもたらすが、新設の機械・設備は性能の点でも優れていることはいうまでもない。たとえば新設のホット・ストリップミルは、和歌山のそれが半連続（折返し

式)で一分間七四八mの速度であるのに対し、全連続一三一一mの高速性を誇り、薄板の厚みは一・〇mmから一・二七mm(〇・八mmまで可能という)という高性能を発揮し、かつ表面キズも少いという良質の製品が生産出来るようになった。

つぎに、生産工程の一部を省略する連続鑄造設備が稼働(七二年九月より)したことをあげねばならない。造塊・分塊工程を経ないで転炉から直接鋼片をつくる鑄造法は、歩留の向上、時間の短縮、コストの低下をもたらすといわれるが、鹿島では最新鋭のC・Cマシン(ドイツとスイスコンキャスト社との提携による。非公開)がはじめて導入された。連続鑄造機そのものはすでに和歌山でも稼働(コンキャスト垂直型一基)していたが、年間能力一八万トンに対し鹿島のそれは一二〇万トン二基と九六万トンの計三基(鹿島製鉄所パンフレット一九七一年度版、計画)である。もっとも製品の種別により全部を連鑄法に拠るわけにはいかないが、高い生産性をあげることにちがいはない。

以上の新鋭機械・設備は、すべてコンピューターによってコントロールされるようになった。すなわち生産工程はプロセス・コンピューターによって自動化されていたが、鹿島では新たにシステム課を設け、ビジネス・コンピューターとの結合がはかられた。ビジネス・コンピューターの仕事は、熱延工場を例にとれば、各スラブ(鋼片)の履歴、それに合った圧延計画プログラムが送られて来、圧延が終ると実績がタイプに打ち出され、技術的データの判定後、実績を再び報告するというフィード

バックを行なう。プロセス・コンピューターは、ビジネス・コンピューターの命令によって作動する。今日ではこのオンライン・システムによって、原料輸入から製品の出荷にいたる全計画が統一的に制御され、総合的管理が行われている。

右に例示した大型機械・設備は、六六〇万 m^2 の広大な敷地に整然とレイアウトされ、鹿島のY字型掘込人口港の中央水路に位置する原料岩壁を出発点とし、高炉―転炉―造塊・分塊―各種圧延機―各種製品の成形工場を経て、Y字の分枝ヤードにあたる製品積出し岩壁に終るよう、合理的に配置されている。そして鉄鋼生産に大きな比重を占める重量物の輸送は、岩壁からのベルトコンベアによる原料搬送にはじまり、熔鋼ならびに鋼塊の軌道車輸送、スラブ・厚板・コイル等のベルトコンベアによる工場間移動、トラックによる岩壁までの製品積出しの過程が最短距離で結ばれ、輸送費節約に寄与している。

また生産規模の拡大にともなう必要となる大型鉱石専用船(二〇万トン級)の寄港にさいしては、水深最大一九m(和歌山一四m)の掘込みと、専用埠頭の最長岩壁四二八m(もっとも和歌山も第一内港南岩壁は五〇〇m、ただし水深は五m)、毎時二千トンのアンローダー二基をようする港湾設備を具備するにいたった。

注1 独占企業分析研究会『日本の独占企業』1、新日本出版社、一九六九年。

注2 市川弘勝『日本鉄鋼業の再編成』新評社、一九六九年、一三六頁。

三、本工の配置替と労働力の再編

(一) 基幹労働力の配置転換

新鋭工場稼働にともなう労働力の調達は、まず旧工場からの配置転換によって行われた。すなわち、新設の機械・設備を動かすにあたって配置する人材は、まず第一に一定の熟練と経験を持ち、かつ企業に忠誠心を持つ責任感の強い労働者（優等生）でなければならぬ。七一年九月現在の従業員数は三七六四名で、うち職員は六五〇名であるから、作業員は三、一四名となる。このうちの約六八％に当る二、一〇七名が旧工場からの配転者で、その内訳は基幹作業員（一般作業職二級以上、勤続五年以上、工長・作業長クラス）一、二四一名と、一般工八六六名である。工長（一〇年）・作業長（一五・二〇年）という基幹労働力の圧倒的比重は、新鋭工場の始動にさいしての力入れかたを示しているが、その供給源をみると、既存旧工場中、最も新しい和歌山から五六％（和歌山六九四名、大阪一五九名、尼崎一六〇名、小倉二一七名、研究所等一一名）が調達されている。また一般工も、その殆んどが和歌山（七九九名）で、一部が小倉（六七名）から供給された。⁽¹⁾

さて残る作業員一、〇〇七名（全体の約三二％）は、新規採用で補充された。しかしそのうちの約半数は採用後和歌山で二年ほど経験を積みに出されたもようである。残りが鹿島でマンツーマン教育を受けた（熱延職場での割合）。

鹿島が稼働し始めた六九年とは、和歌山で最終の第五号高炉が完成した時期に当たっているから、そこからの基幹労働力の大量配転はかなり以前からの採用計画がなければならぬ。この点について、和歌山の労・職合計在籍人員の推移をみると、六五年度一万三九名に対し、六六年度は前年比で一、二三三名増、同様に六七年度一五一名増、六八年度一、二八名増と三年間で二五二名ふやしたあと、鹿島が稼働した六九年には一五八名減っているが、翌七〇年には八一四名増、ついで七一年に五二〇名減と、鹿島配転にむけて六五年度段階から新規採用を大中にふやしつつ、かつ配転後の和歌山での人員補充をはかっていたことがわかる。⁽²⁾

しかし配転は労働者にとって決して歓迎される事態ではない。それを強行するためにはいかなる方策がとられたか、先ず対組合交渉は六八年一月に提示された配転案に始まるが、組合側は和歌山稼働時の経験があったので直ちに受入れ、配転に際しての条件交渉に入った（翌月から配転開始）。たとえば賃金・昇進等は現行のまま、労働協約は同じ、賃金に地域格差はつけない、転任手当の額等であるが、その中で住宅の折衝が主な内容となっている。⁽³⁾これは基幹作業員に対し、全額公社融資による低金

利（日歩九厘、年三・三％）貸付けを行ない、標準で土地五〇坪まで、建物一五坪、二五七万円の住宅を分譲するというもので、会社は住宅用団地を造成してこれに備えていた。工長・作業長クラスの年令帯では、家族構成からいって独立した住宅が必要になっており、都市の住宅事情のものとは購入が絶望的であるところから、すすんで配転に応じた者も多かったという。アンケート調査の結果でも、作業員の回答者中、自分で希望した五五％、話合いによる二七％、強制的に一八％で、希望者がかなりいたことがわかるが、鹿島へ来て良かった点として、「良い事は無い」が半数近くを占めるとはいえ、複数回答で、住宅を得た二八％、生きがいが増えたと二五％、田舎は空気が良いとか昇進昇格の途がひらけた、親許から通えるようになった等が少々で、住宅難の解消をあげている者が三割近くもいた（なお、家を建てた者は七〇年現在で約七三〇名）。配転者の中に、旧工場では頭打ちになっている工長・作業長（さらに鹿島では総作業長という、大学出の掛長と同等の待遇をうけ、作業員から職員身分に昇格する職制を設けた。各工場一・二名で、副工場長に直属し、約二百人を統轄する。鹿島では八工場中五工場に作業員から昇進した総作業長が一〇名ほどいるが、残る三工場では大学卒のスタッフが代行中である）への昇進を望んで転出を希望した者もいると聞くが、回答ではわずか二％であった。いずれにせよ、配転の提案に対して組合側の抵抗がなかったことに加えて、会社の持家政策は多大の効果をおさめたといえ

る。

なお、配転後の鹿島での生活環境についてアンケートの結果をみると、大きく生活環境（買物、娯楽、医療、教育、文化的施設、その他）と、職場環境（通勤、労働強化、仕事に興味が持てない、人間関係、仕事の将来が不安、巨大な装置に押し潰される感じ）とに分けてみると、圧倒的に生活環境に困難を訴える者が多かった。新鋭工場が人里離れたコンビナートに建設されることから、社会的施設の不備や独身者にとっての結婚難が、かなり深刻な問題になっている。広大なコンビナートに至る道路の悪さ、交通の問題にならない悪さ、畑のあちこちに点在するけばけばしいトルコ風呂、ボーリング場、飲屋、安宿（渡り職人下宿用など）、土煙りをあげて建設資材を運ぶダンプの列をみれば、社会的便益・文化から隔離されたコンビナート社会の悲劇を実感できるであろう。

話を戻して、鹿島に配置された全従業員の年令別・性別構成は、七一年九月現在で表1の通りである。作業職は男子のみで、事務技術職には女子が二二％含まれる。作業職の年令は一八～二一才までが三五％で三分の一を占め、二二～二五才二一％、二六～三〇才二二％、三一～三五才一三％、三六才以上九％で、圧倒的に三〇才までの若年層によって占められている。事務・技術職は、女子は二一才までの若年層が七七％までを占めるが、男子は三一才以上が五二％を占め、作業職よりも年令構成は高くなっている。アンケート調査でも三〇才以上は三六％みられ

表－１ 性別職掌別年令別人員

| 性・職掌 \ 年令 | | 計 | 18～21 | 22～25 | 26～30 | 31～35 | 36才以上 |
|-----------|--------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 計 | | 3827 | 1223 | 814 | 773 | 578 | 439 |
| 男子 | 作業職 | 2916 | 1,012 | 623 | 641 | 372 | 268 |
| | 事務・技術職 | 712 | 57 | 150 | 132 | 206 | 167 |
| 女子事務・技術職 | | 199 | 154 | 41 | | | 4 |

資料：S社勤務課，1971.9.30日現在

表－２ 旧製鉄所との要員比較

| 職場 \ 要員 | | 一当直要員 | 食 休 | 欠 補 | 直 数 | 合計要員 |
|---------|-----|-------|-----|-----|-----|------|
| 圧延 | 和歌山 | 12 | 1 | 3 | × 3 | 48 |
| | 鹿島 | 6 | 1 | | × 4 | 28 |
| 捲取 | 和歌山 | 11 | 1 | 3 | × 3 | 45 |
| | 鹿島 | 6 | 1 | | × 4 | 28 |

注：和歌山は3直3交替時点1969年現在。鹿島は4直3交替時点の1973.9月現在。ただし、鹿島では3直3交替時点で欠補1名が多かっただけで、合計は各3名ふえて31名であった。

たが、うち労・職共に三〇代がほとんどを占めており、また既婚・未婚別には、未婚者が四五%（既婚四七%、单身赴任者〇・七%）にも達していた。

以上から新鋭工場は、若年未婚労働者と、三〇代までの中堅労働者によって担われているといえよう。

注1 S社労働組合連合会調べ、七一年九月現在。

注2 S社労働組合連合会調べ、各年七月現在。

注3 S社労働組合連合会調べ。

(二) 本工の要員削減と下請化の進行

鉄鋼業における六〇年代の合理化が、技術革新をテコとする人べらし合理化であったことは知られているが、七〇年代の合理化は、ほぼ完成された高性能の機械・設備のもとで、さらに極限まで要員の削減をはかろうとする徹底したものであり、隔週週休二日制と引替えに実施された四直三交替制、食事休憩要員の切りつめによる昼食時間の短縮とその二三分割方式、欠員補充要員の廃止による休日出勤・遅出と早出残業の増加、入門から職場までの通勤時間を労働時間とは看なさないハンドル交替制の採用などがそれであった。これに加えて新規稼働の工場では、新設の機械の性能・設備の規模や様式が異なるため

（旧工場では労働者が過去の経験に基いて比較考量しうるので容易に削減しえない要員も）、企業の一方的要員査定を受け容れざるをえないという事情が加わる。このため新鋭工場では一層シビアに人べらし合理化が進行する。

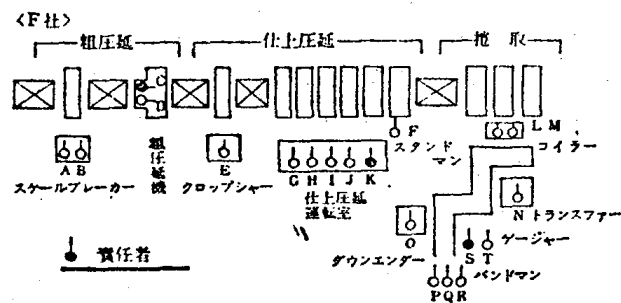
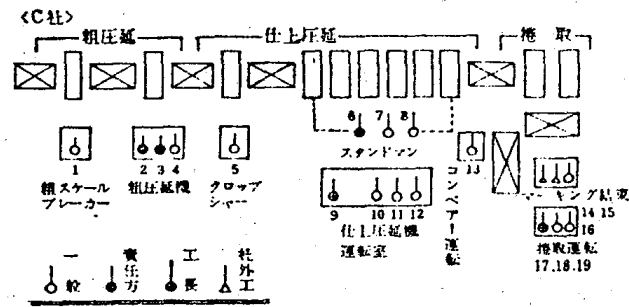
鹿島における要員削減の主要な方法は、まず第一にローテーションの範囲を拡大して、一直（組）当り食休・欠補要員を限界まで切りつめるというやり方である。つまり仕事を代替しうる単位毎に、食休要員と欠補要員を含んだ一直の要員が決められるから、仕事の範囲を拡張従来二職場であったものを一職場に統合すれば、食休・欠補要員は二分の一ですむことになる。

ローテーションの範囲を拡大する一つの理由は、コンピュータシステムの進行により、従来二三名を要した箇所有一名が配置されるだけの「一人職場」がふえたことにもある。孤立化した職場での連続勤務をさけるため、職場を交替し合うというものである。

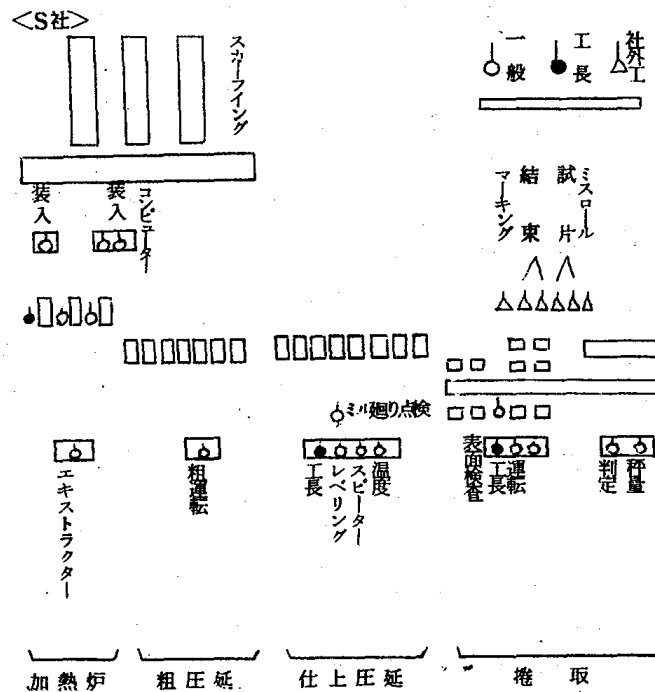
こうして鹿島では、熱延工程を例にとれば図1のごとく、他の鉄鋼大手C社・F社では粗圧延、仕上圧延、捲取の三職場が各々独立して食休・欠補要員を配置しているため、計六ノ一〇名の予備要員をかかえているのに対し、S社鹿島では三職場間にローテーションが生まれ（調査時点では粗圧と仕上圧延の二職場のみで、近く捲取職場とも組む）、粗圧と仕上げで一名、捲取一名の、計二名しか予備要員が配置されていない。

このようなローテーションの変化は、要員削減に役立つばかり

図-1 3社の労働工程と配置要員比較



注：G温度調整。Hルーバーは運転台から離れてスタンドにお
りる時もある。



注：C社とF社の図には加熱炉職場が出ていない。

<C 社>

| 一直あたり | ネット要員 | 食休要員 | 不就業加算人員 | 作業長 |
|-------|-------------|------|---------|-----|
| 粗 圧 延 | 4 名(工長1名含む) | 1 | 1 | 1 |
| 仕上圧延 | 8 名(") | 2 | 2~3 | |
| 捲 取 | 5 名(") | 1 | 1~2 | |

注：捲取・ネット要員 5 名の他に結束では社外工 2 名が行なう。(一直 27 名, 3 直 81 名)

食 休 要 員, 食休・少休などの時支障なく行なうために配置。

不就業加算人員, 週休・有給休暇の時支障なく行なうために配置。

作 業 長, 他の工程では三直に 1 名であるが, 熱間圧延工程では各直 1 名。

<F 社>

| 一直あたり | ネット要員 | 予 備 | 欠 補 | 伍 長 |
|-------|------------------------|-----|------------------|-----|
| 粗 圧 延 | 4 名 | 1 | 全体の 1 割 2 ~ 3 | 1 |
| 仕上圧延 | 7 名 | 1 | | |
| 捲 取 | 9 名 | 1 | | |
| 職 長 | 三直に 1 名 (全体 79 ~ 80) | | | |

注：予備, 食休・少休などの時に支障なく行なうために配置

欠補, 週休・有給休暇の際

<S 社>

| 一直あたり | ネット要員 | 食休要員 | 欠補要員 | 作業長 |
|-------|---------------|------|------|-----|
| 粗 圧 延 | 1 名 | 1 名 | ナシ | 1 名 |
| 仕上圧延 | 5 名 | | | |
| 捲 取 | 6 名 (内工長 1 名) | | | |

注：1973.9 月現在, 4 直 3 交替制。

資料：C 社と F 社については, 町田隆男「巨大鉄鋼業の労働市場と賃金」日本労働協会雑誌 № 143, 1971.2 月, P. 19 と P. 21 より引用。

表－３ 各製鉄所職群別人員及び職制の割合（作業職）

| 製鉄所 職群・職制 | 鹿 島 | | 和 歌 山 | | 小 倉 | |
|--------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| | 実 数 | % | 実 数 | % | 実 数 | % |
| 合 計 | 2,463 | 100.0 | 9,720 | 100.0 | 2,989 | 100.0 |
| 1 群 | 614 | 24.9 | 3,222 | 33.1 | 952 | 31.9 |
| 2 群 | 528 | 21.4 | 1,475 | 15.2 | 257 | 8.6 |
| 3 群 | 1,156 | 46.9 | 4,611 | 47.4 | 1,593 | 53.3 |
| 4 群 | 24 | 1.0 | 78 | 0.8 | 58 | 1.9 |
| 5 群 | 141 | 5.7 | 334 | 3.4 | 112 | 3.7 |
| 6 群 | | | | | 17 | 0.6 |
| 作業職総計 | 2,774 | 100.0 | 11,064 | 100.0 | 3,842 | 100.0 |
| 内 工 長 | 292 | 10.5 | 1,204 | 10.9 | 397 | 10.3 |
| " 作業長 | 88 | 3.2 | 333 | 3.0 | 112 | 2.9 |
| " 総作業長 | 6 | 0.2 | 14 | 0.1 | 5 | 0.1 |
| " 職制小計 | 386 | 13.9 | 1,551 | 14.0 | 514 | 13.4 |

資料：S社労組連合会第17回定期大会「諸調査表」1971.8月P. 7

より作成，1971.5月末現在。

りでなく、各人の仕事の範囲が拡大することを意味し、量的にも質的にも労働者の負担を増加させる。アンケートで、「週休二日制（ただし隔週、夜勤明け）になって余暇がふえたか」に対し、ふえたという感じがしないが三五%にも達し、その理由の中に休日出勤や遅出・早出残業（いずれも欠員補充要員不足のために起る）がかなり頻繁に見出されること、さらに旧工場とくらべ「分担する職務内容の範囲が広がったか」に対し、広くなったと答えた者が回答者の七二%に達していることは、この現実を証明している。

さらにそのうえに、正規の要員が削減された。表2は同じS社の和歌山工場と鹿島工場の一直当りの要員を比較したものである。ただし前者は六九年度の三直三交替時点のもの、後者は四直三交替になった七三年九月現在のものであるが、各職場に配置された要員の合計は比較できる。いま熟延工程三職場を例にとれば、和歌山（Yと略す）では庄延（粗庄と仕上庄延）に計四八名が配置されているが、鹿島（Kと略す）では二八名にすぎない。その内訳は、Yでは要員一二名、食休一名、欠補三名の計一六名に三交替の三直（組）分を乗じて四八名となる。Kでは要員六名、食休一名、欠補ゼロで計七名に、四直分乗じて二八名である。一直当りの要員だけで二分の一に減っているのである。

またこれにつづく捲取職場でも、Yは四五名（要員一名＋食休一名＋欠補三名の三直分）に対し、Kは二八名（要員六名

＋食休一名の四直分）で、庄延と捲取職場とは近くローテーションを組むため、二つの職場にまたがって作業長が各直一名（四直で四名）に節約されている。こうしてみると、機械の性能がどれだけたかまいったかは知らないが、要員がおよそ二分の一に削減されたことは確かである。

つぎにローテーションの拡大とうらはらの関係にある各職場の仕事の細分化と格付けの変化をあげなければならない。Yでは庄延と捲取は独立した職場で代替性はなかった。これをローテーションの範囲内に組込むには、代替要員の労働の格付けを同一にしなければならない。そこでYでは、職群では二群労働の格付けで、一・六群までであり一群が最も高い職群）、労働の要素評価（作業環境や熟練などの諸要素別に加点し、多い者ほど高い）では一三〇点に格付けられていた捲取職を、Kでは捲取と検査判定の二つの職種に分解し、捲取にはYより高い一群・一四〇点を与え、検査判定にはYより低い三群・一二〇点を与えた。こうしてKでは、庄延（一群・一五五点）と捲取（一群・一四〇点）とを交替させることを可能にしたのである。

右の、仕事の細分化と格付け変更の延長線上に、作業の下請化がある。Y工場でも捲取職場におけるコイルのバンド結束と試片採取（ガスカット）作業は下請企業に出されていた。しかしKでは従来本工が行っていたマーキング検査（採取した試験片にマークを入れる）が新たに下請に出され、バンド結束とマーキングを下請O・F社に、試験片採取を下請K・I社に請

負わせている。下請の要員は、結束二名、試片採取二名、ミスロール切断（ミスロールが出た際、ガスカットで切断処理する）一名と、マーキング一名の計六名で、下請では三直三交替制をとっているので一八名が配置されている。

作業下請化を本工との関係でいえば、従来はあった職群一から六群のうち、現在では全社的に四群以下をほとんど無くしてしまったことである。Kにおける職群別割合は表3に示したが、四と五群が六・七%にすぎず、六群は一人もいないことがわかる。これは捲取職場にみられたような作業の細分化をはかり、職群の見直しをしたうえで、四群以下の作業は下請化するという方針をとっているためである。したがって本工を、基幹工程の基幹労働のみに従事させ、基幹工程でも四群以下に格付けされる低い労働はすべて社外工にゆだねるという方式を採用したのである。

しかし、もはや下請化は四群以上の労働分野にまで浸透しつつある。その一例は、従来本工にしかゆだねなかった整備部門（ロール研磨作業・三群）にまで拡大されたことである。すなわち、圧延職場に接続する整備職場では、製品によっては最短で二時間毎に圧延ロールを取替え、これを研磨するロールショップがある。これを一括してK・T社に請負わせ、この職場での上工はオイルセラミ三名、グリーサー五名、軸受組立の監督一名（以上四直三交替）、ロール管理と部品管理者二名（日中だけの常昼勤務）だけとなった。ロール研磨はきわめて精密性

を問われる作業で、ロール製造の技術を持つS社子会社のK・T社が選ばれたわけであるが、これに付随した危険で汚れる作業（ロール組替（再下請一社）、ベアリング塗替、起重機運転も同社に一括して出された。要員はロール研磨六名、ロール組立七名、起重機二名の計一五名の三直分四五名と、ベアリング塗替四名（常昼）の合せて四九名である。

そこでいま、熱間圧延工場における前半工程、つまり材料―加熱―圧延―捲取と整備職場の本工と社外工との割合をみると、本工一八六名に対し、社外工は、材料職場におけるスカーフィング（鋼片表面キズ取り）八〇名（四〇名づつの二交替で、O・F社とK・I社の二社が元請となり、この下に再下請四社を入れている）、捲取職場一八名（前述）、整備職場四九名（前述）の計一四三名であるから、下請化率は四四%になる。さらに後半工程つまり精整をも含めると、熱圧工場全体で本工約三一〇人に対し社外工約三八八名で、五六%にも達する。

この数字は、ラインでさえ五六%の社外工が入っているとみるべきで、付帯部門を含めればその割合はさらに高くなる。S・K製鉄所「安全管理概況」によれば、七一年六月現在のS社社員（事務・技術・作業職の合計）は三六六四人で、同年三月現在の下請企業一二三社の労働者は七七五〇人とあるから、下請化率は六八%（和歌山は五二%・六七年一二月現在）である。⁽¹⁾

下請化率はどの企業でも新鋭工場ほど上昇傾向にあるが、これまでの最高は新日鉄・君津の七七%（六七年一二月）である。

注1 市川弘勝前掲書。

注2 日本鉄鋼労連『鉄鋼労働ハンドブック』一九七二年度版、一八頁。

(三) 職分制度と労務管理

七〇年代継続合理化のもとでの労務管理は、六〇年代合理化の延長としてまさに汗をしぶりとするような人べらし合理化を柱とし、さきにあげた労務管理の諸方式を採用している点については、数多くの報告がなされている。鉄鋼大手労組が鉄鋼労連に結集している以上、鹿島のそれも他と大きく異なる筈はない。ただ新鋭工場稼働にさいして労働組合は、配転社員を中心に直ちに結成（六九年）されはするが、上部組織である鉄鋼労連にも、まして地区労にも調査時点において未加盟のままであった。その理由は、建設途上で安定しないということであったが、要員の査定をはじめとして新しい労務管理が、新鋭工場稼働をテコとして実施されてきた事実をみれば、作爲的でないとはいえない。またS社労組が、後発ゆえに労使協調路線をとり、IMF・JCには鉄鋼労連より先にいち早く単組として加盟し、関

西では松下電機と共に民労懇の拠点組合となり、地評・県評からの脱退も各地で相次いで進行していることはすでに知られていることであるし、他の鉄鋼大手労組の動きとそう変わるわけではないので取り上げない。

ただ、さきにのべた労働内容の等質化が全体として進んでいるなかで、賃金による労務管理がいかに行われているかを取上げるにとどめたい。

まず誰もが抱く疑問は、労働が等質化している場合、いかにしてモラルをたかめうるかということであろう。考えられる一つの方法は全体で生産性をあげて配分を多くすること（団体能率給として採用済）であろうが、そのみでは労働者を有効に支配・統轄することはできない。労働者間に何らかの階梯をもうけ、格差をつけて互いに競争させることが必要である。そこに職分制度採用の根拠がある。

S社は六〇年に他社にさきかけて職分制度を導入したことで知られているが、その契機は労働者の長年の要求であった労働身分格差を廃止し、社員として一本化することにあった。そこで身分制を徹廃したもの、今度は職掌によって事務・技術職掌、作業職掌の他に、数が少く例外的存在である特務職掌と医務職掌に四分類し、各々昇給テーブルを異にするという新たな差別をもうけた。

各職掌は更に職分（職務・責任）と職級（経験）に区分され、各職級を上昇すれば職分も上るしくみである。鹿島での各階梯

表－4 職掌別職分・職級別人員

| 職 分 | | 職 級 | 実 数 | % |
|---------------------------------|-----------|-----|---------|---------|
| 作 業 職 掌 | 合 計 | | 2,9 1 6 | 1 0 0.0 |
| | 作 業 統 轄 職 | 1 級 | 6 | 0.2 |
| | 上 級 監 督 職 | 1 級 | 1 3 | 0.4 |
| | | 2 " | 5 5 | 1.9 |
| | 監 督 指 導 職 | 1 級 | 2 5 | 0.9 |
| | | 2 " | 4 1 | 1.4 |
| | | 3 " | 1 8 5 | 6.3 |
| | 一 般 | 1 級 | 3 4 6 | 1 1.9 |
| | | 2 " | 4 2 4 | 1 4.5 |
| | | 3 " | 1,8 2 1 | 6 2.4 |
| 事 務 ・ 技 術 職 掌 | 合 計 | | 9 1 1 | 1 0 0.0 |
| | 管 理 補 佐 職 | 1 級 | 1 2 9 | 1 4.2 |
| | 企 業 総 括 職 | 1 級 | 4 2 | 4.6 |
| | | 2 " | 2 9 | 3.2 |
| | | 3 " | 2 5 | 2.7 |
| | 専 門 総 括 職 | 1 級 | 5 2 | 5.7 |
| | | 2 " | 9 8 | 1 0.8 |
| | | 3 " | 1 2 9 | 1 4.2 |
| | 一 般 | 1 級 | 3 6 | 3.9 |
| | | 2 " | 7 0 | 7.7 |
| | | 3 " | 3 0 1 | 3 3.0 |

資料：S社勤労課，1971.9.30現在。

の該当人員は表4に示した。すなわち作業職は一般三級から入り、二級、一級と進んで監督指導職に達して工長となり、上級監督職―作業長、作業統轄職―総作業長へと職制の階梯を上昇する。総作業長は事務・技術職の企画総括職―掛長と同格であり、職掌はそちらに移る。作業職にも登用の途が開かれたというのはこのことを示す。

ところでこの職分、職級を上昇するには年一回の定期査定があり、能力評価による基本職分点の一定の数値に達することが必要である。基本職分点の算定は、事務・技術職掌では能力区分（勤務評価）である①、A、B、C、②、の五段階にしたがう。したがって、職分が三つあるから三×能力区分五で一五分類になる。作業職掌は、まず「一般職」は職分としては一つであるが、仕事の種類によって労働者は一六の職群に分けられ、能力区分もさらにこまかく、①、A、A⁺、B、B⁺、C、C⁺、②の七段階に区分されている。職群とは主として職種に依拠しつつ、技能度・知識・習熟度・作業環境等が加味されて、一が六が低くなっている。職分点の算出は、このうち一六三群を一括、四と五群、六群の三つに分けられるから、結局三つの職群×能力区分七で二一分類されることになる。「監督指導職」及び「上級監督職」も上記の例にならない、全体で三六分類されている。いかに評定が細分されているかがわらう。

そこで職分点の査定は、作業長の意見をちょうとして工場長が決定するが、昇格には自動昇進と選抜昇進がある。自動昇進は、

ある一定点に達すると自動的に昇進するもので、例えば作業職三級から二級へは六点を要するが、毎年能力区分で評価①がつけば三年間で、②がついたとすれば一〇年もかかるしくみである。他方の選抜昇進は、作業組織上の観点からは徳望・識見・技能・統率能力で、職務内容上の観点からは作業・知識・熟練・技能などが評価されて選抜をうけるものであるが、いずれも恣意性をまめがれない基準が設定されている。こうした細分化された階梯を上昇することが労働者に重要な意味を持つのは、賃金と結びついているからである。

そこで賃金算出方法をみてみよう。まず作業職掌についてみれば、基準内賃金の構成は大別すると「基本給」部分と「生産加給」部分になる。生産加給はさらに「基本給配分」と「職分配分」に分れる。基本給は成績よりも主として勤務年数に応じている。生産加給中の基本給配分は、基本給×支給率、他方職分配分は、単価×係数で算出するが、この支給率と単価とは団体能率に應ずる配分（製鉄所として、どれだけ要員を減して生産性を上げたか）で、鹿島は建設中でまだ製鉄所として採算がとれないので、鹿島を除くS社の平均値を用いている。

事務・技術職掌の場合は、「生産加給」の部分が「業務手当」となり、算出は同じであるが、支給率と単価は、能率によって変化しないところがちがっている。要するに以上から、賃金の生産加給部分に、生産性向上（要員削減）と職分とが、大きくはねかえるしくみになっていることがわらう。

表-5 製鉄所別賃金支払実績（平均賃金）

| 年 所 項 目 | | 1 9 7 0. 9 月 | | | 1973. 9月 |
|-------------------|--------------------------|--------------|--------|--------|----------|
| | | 鹿 島 | 和歌山 | 小 倉 | 鹿 島 |
| ①支 払 人 員 | | 2082 | 12911 | 4243 | 4266 |
| ②操 業 日 数 | | 24 | 27 | 24 | 23 |
| 労働時間 | ③所 定 内 | 1608 | 1601 | 1639 | 1519 |
| | ④所 定 外 | 227 | 142 | 138 | 75 |
| | ⑤ 計 | 1835 | 1743 | 1777 | 1594 |
| 基準 内 賃 金 | ⑥基 本 給 | 24,740 | 24,797 | 27,035 | 29,660 |
| | ⑦勤 務 加 算 | 23 | 43 | 100 | 16 |
| | ⑧業務(特務)手当、生 産加給、生産褒賞金 | 31454 | 32542 | 35,535 | 39,923 |
| | ⑨家 族 手 当 | | | | |
| | ⑩臨時・特別作業手当 | 90 | 329 | 433 | 313 |
| | ⑪交 替 勤 務 手 当 | 1437 | 4,122 | 3,994 | 2,970 |
| | ⑫そ の 他 () | | | | |
| | ⑬不 就 業 減 額 | 840 | 577 | 336 | 183 |
| | ⑭小 計 | 56,904 | 61,256 | 66,761 | 72,699 |
| 基準 外 賃 金 | ⑮早出、残業、休出 | 10882 | 6,783 | 7,197 | 4,857 |
| | ⑯深 夜 業 、 歩 増 | 2,104 | 3,942 | 3,870 | 3,514 |
| | ⑰定額時間外諸手当 | 1,365 | 1,385 | 1,154 | 2,602 |
| | ⑱特別休日出勤手当 | | | | |
| | ⑲そ の 他 () | | | | |
| | ⑳小 計 | 14,351 | 12,110 | 12,221 | 10,973 |
| ㉑合 計 | | 71255 | 73,366 | 78,982 | 83,672 |
| ㉒生 産 加 給 支 給 率 | | 55.5 | 57.0 | 57.4 | 50.9 |
| ㉓加 給 単 価 | | 993 | 1,074 | 1,119 | 580 |
| ㉔平 均 職 分 係 数 | | 3.9 | 3.8 | | 3.7 |

資料：1970年分はS社労働組合連合会「第17回定期大会諸調査表」。
1973年分は鹿島労組調べ。

また基本給の定期昇給も、職掌別、職分・職給別に階梯を上るにつれ多額になっていくが、昇給基準額の上限と下限の中は上るにつれて大きくなる。また基準外賃金は主として残業に支払われるもので、早出・遅出残業、休日出勤には時間割賃金がついている。各構成部分の割合は、平均して表5のようになる。また、参考までに旧製鉄所小倉と、鹿島の次に新しい和歌山のそれを示したが、新工場ほど一人当り賃金は安くつき（若年が多い）、時間外賃金が多くついて、他とほぼ同額に近づいているのがわかる。

右にみるような、職分制度と結びついた賃金制度が労務管理上持つ意味は明瞭である。まず第一に、職掌制度とは名前を変えた事実上の身分制度である。昇給テーブルがちがっているからである。

第二に、さらに加えて、細かな職分・職級区分をもうけ、階梯の上昇に際して職制による査定が行われるばかりでなく、評価基準に恣意性が入りこむ余地があるので、職制支配の道具になる恐れがある。それは労働者相互間の競争と職制への忠誠を可能にする。なぜならば、査定如何によつては表6にみるように、早く昇進する者とおくれる者との間に大きな開きが出てくるからである。入社二年頃から、急昇するグループと鈍化グループへの拡散傾向が著しくなっているのがよみとれよう。それは作業職掌内部での二極分解である。

第三に、現時点では基本給は生活給保障として不可欠な部分

であるが、年功部分を残しながら、他方で職分係数を導入して年功序列型賃金のカーブを緩漫にしている。それは一方では中高年令層の賃金を節約し、他方で若年層の不満を抑える手段となっている。

そして最後に、最も重要な点は、要員削減への協力と勤務評価を高め職分を上昇することが、ただちに賃金にはね返るしくみになっていることである。そこに労務管理のかなめを見出すのである。

注1 北海道大学教育学部産業教育計画研究施設「鉄鋼業の

『合理化』と企業内教育」一九七四年。

注3 例えば、一般三級の中でも一群に区分された者には三点が与えられるが、六群には一・七点しか与えられない。そして一・三点ちがうと七八〇〇円のひらきが出るという（S社勤労課）。職群によってもこれだけのちがいが出る。

(四) 本工における労働の変化

補助・付帯部門を切り捨てた本工の労働は、基幹中の基幹労働であるコンピュータを相手とする監視・保全労働のみとなった。巨大な工場内に点在する運転室（計器室）に、一人ない

表-6 勤続年数別平均職分係数 (S社全社, 作業職掌)

| 職分職級 勤続 | 一 般 C | | | 監督指導職 B | | | 上級監督職 A | | 作 統 ④ | 計 | 平均職 分係数 |
|------------|-------|-------|-------|---------|-----|-----|---------|----|----------|--------|------------|
| | ③ | ② | ① | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | | | |
| 0 | 1,585 | | | | | | | | | 1,585 | 2.50 |
| 1 | 1,876 | | | | | | | | | 1,876 | 2.50 |
| 2 | 1,341 | | | | | | | | | 1,341 | 2.50 |
| 3 | 400 | | | | | | | | | 400 | 2.50 |
| 4 | 890 | 504 | | | | | | | | 1,394 | 2.86 |
| 5 | 79 | 967 | | | | | | | | 1,046 | 3.42 |
| 6 | 9 | 750 | | | | | | | | 759 | 3.53 |
| 7 | 3 | 1,435 | 51 | | | | | | | 1,489 | 3.53 |
| 8 | | 735 | 208 | | | | | | | 943 | 3.72 |
| 9 | | 88 | 210 | | | | | | | 298 | 4.20 |
| 10 | | 21 | 202 | | | | | | | 223 | 4.41 |
| 11 | | 4 | 235 | 38 | | | | | | 277 | 4.62 |
| 12 | | | 191 | 61 | | | | | | 252 | 4.74 |
| 13 | | | 58 | 68 | | | | | | 126 | 5.04 |
| 14 | | | 17 | 70 | | | | | | 87 | 5.30 |
| 15 | | | 36 | 87 | | | | | | 123 | 5.21 |
| 16 | | | 12 | 30 | 9 | | | | | 51 | 5.44 |
| 17 | | | 42 | 76 | 30 | | | | | 148 | 5.42 |
| 18 | | | 76 | 141 | 34 | 9 | 18 | | | 278 | 5.61 |
| 19 | | | 19 | 62 | 16 | 3 | 10 | | | 110 | 5.80 |
| 20 | | | 45 | 316 | 69 | 12 | 29 | | | 471 | 5.79 |
| 21 | | | 35 | 306 | 72 | 7 | 36 | | | 456 | 5.85 |
| 22 | | | 10 | 331 | 61 | 19 | 45 | | | 466 | 5.98 |
| 23 | | | 9 | 239 | 86 | 11 | 33 | | | 378 | 6.02 |
| 24 | | | | 19 | 7 | 2 | 4 | | | 32 | 6.22 |
| 25 | | | | 20 | 17 | 3 | 6 | | | 46 | 6.39 |
| 26 | | | | 41 | 19 | 6 | 17 | | | 83 | 6.28 |
| 27 | | | | 38 | 33 | 10 | 19 | | | 100 | 6.60 |
| 28 | | | | 17 | 20 | 10 | 13 | 5 | | 65 | 7.02 |
| 29 | | | | 19 | 28 | 9 | 19 | 4 | | 79 | 7.01 |
| 30 | | | | 12 | 20 | 5 | 17 | 6 | 3 | 63 | 7.40 |
| 31 | | | | 4 | 25 | 6 | 14 | 6 | 1 | 56 | 7.43 |
| 32 | | | | 1 | 5 | 7 | 11 | 5 | 1 | 30 | 8.07 |
| 33 | | | | | 3 | 1 | 3 | | 1 | 8 | 7.88 |
| 34 | | | | | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 15 | 8.23 |
| 35 | | | | | | 1 | | | | 1 | 7.50 |
| 36 | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 3 | 9.50 |
| 37 | | | | | | | 1 | | | 1 | 8.50 |
| 計 | 6,183 | 4,504 | 1,456 | 1,996 | 558 | 123 | 300 | 31 | 8 | 15,159 | 3.71 |

資料：S社労働組合連合会調査，1971.9.1現在，回収率71%。

し数人の作業員が配置され、計器を保護するために冷房をきかせてあるガラス張りの室は、灼熱した熔鋼・鉄鋼・鋼塊・スラブが火花を散らす工場内にあると思えない快適な環境である。例を熱延工場の仕上圧延職場にとれば、均熱炉から取出されたスラブが粗圧延機にかけられ、左手からベルトの上を一直線に走ってくると、運転室の左上方のテレビに真赤なスラブが写し出され、全員が作業態勢に入る。運転台に進行を示す赤や緑のランプがいくつもあわだしく点滅し、作業員は一人当りの守備範囲である五ノ一〇個のボタンやハンドルに手を走らせる。最も緊張を要するのは仕上圧延ロールに厚板をかませる瞬間で、失敗すると装置が巨大でかつ灼熱しているだけに大事になる（経費の損失、取りはずしの手間、ロール間近に作業している社外工の危険性等）。

この運転室内には五人が配置されているが、ロールの圧下を調整する「レベリング」一名、ロールをくぐる毎に厚みが薄くなり速度を増して走る帯鋼のスピードを調整する「スピードター」一名、帯鋼に水をかけて温度を下げる「温度調節」一名、これに仕事の全般に通じ補助できる「工長」一名が定所に着き、点検・整備の「ミル廻り点検」一名が室外に出たり入ったりしている。

ところで圧延機は、システム課で打込まれるデータにしたがいコンピューターで動かされている。すなわち製品の種類によって異なる厚み・速度・温度等は、圧延プログラムの指示に

従って自動制御をうけているのであるから、運転マンはただ正常に進行しているかどうかを確認するために、目を走らせハンドルに手をかけるだけである（二応の守備範囲はあるが、隣のもの補助をし合っている）。技術者にいわせると眠気がこないという。そこで習熟に要する期間をきくと、レベリング三年、スピードター三ノ四年、温度調節一年、点検・整備二年で、工長のみの一〇年であった。

しかしこれらの職種は、工場全体として多能工化し代替性がつよまる中で、比較的専門性がつよく、将来他工場間のローテーションがすすんでも、熱延工場内であれば、加熱・圧延・酸洗の三職種は専門化するとみている（工場長談）。その専門性とはオートメーションの不完全性と関係しており、わずかに残る不備を人間の習熟したコツで補っているフシがある。要はオートメーションの監視による正常の確認と異常の発見、敏速なトラブルへの対応にあるといえよう。

だが運転室でわれわれが観察する限り、事務労働とはちがって物をつくる生産労働であることを改めて認識せざるをえなかった。それはまず第一に、巨大な機械を前にして物をつくるという緊張である。第三に作業の多忙さである。現場にみると、テレビを横目に見ながら運転台上に点滅するランプに目を走らせ、五ノ一〇個のスイッチやハンドルに手をかけていくつかの確認動作をし、左右、後方にたえず打出されてくる巾広い数字

表－ 7 職種別人員（本工対象者）

| | 職 種 | 実 数 |
|-----|-------------|-------|
| No | 合 計 | 5 8 0 |
| 1 | ス ラ ブ 管 理 | 2 0 |
| 2 | 炉 入 管 理 | 2 8 |
| 3 | 加 熱 | 1 4 |
| 4 | 圧 延 | 2 5 |
| 5 | 捲 取 | 2 1 |
| 6 | コ イ ル 管 理 | 1 9 |
| 7 | 鋼 板 処 理 | 1 2 |
| 8 | 成 品 管 理 | 9 |
| 9 | 梱 包 | 1 |
| 1 0 | ク レ ー ン | 6 8 |
| 1 1 | 整 備 | 2 6 |
| 1 2 | 製 銑 運 転 | 3 8 |
| 1 3 | 炉 前 | 7 5 |
| 1 4 | そ の 他 , D K | 6 7 |
| 1 5 | 男 子 事 ・ 技 職 | 1 2 6 |
| 1 6 | 女 子 事 ・ 技 職 | 3 1 |

資料：アンケート調査による。

のタイプと線グラフに目を通す（圧延記録は再びフィートバックされる）という労働は、どうみてもデスクワークではなく、体を忙しく動かす生産労働の一種である。

第三にそのスピードの速さである。高性能を誇る圧延機は、目の前で灼熱した帯鋼を時速八〇キロの速さで走らせる。さらに作業密度は、一〇％操業短縮時点できえ、一時間のうちの三〇〜四〇％が帯鋼通過時間である。これが高炉二基（この時点では一基）となり、加熱炉四基（この時点三基）が稼働する時点では七〇〜八〇％に高まるという。スピードは帯鋼が最も薄くなる圧延機の最後尾で最も高まる勘定になるから、仕上圧延機につづく、捲取機の前でのスピードは目まいを起すほどのものになる。アンケート調査で、転勤前との比較で「以前よりも仕事のスピードが増した」と答えた者は全回答者数の五九％、「変わらない」三三％、「減った」八％とある中で、熱延工場の圧延職場のみ取出してみると「増した」六四％、同じく捲取職場は七二％といずれも平均より高くなっている。これを反映して、この二職場でスピード感に耐えられず旧工場に戻った者が出、創業以来二〜三年の間に退職した者も圧延で二〜三名、捲取で五〜六名あるといい、うち一人はノイローゼで自殺している。この緊張感と神経の極度の酷使、それが本工の労働を特徴づけるものであろう。

ただ高性能機械の前後工程は、生産量がふえればふえるだけ労働量がふえ、労働密度はたかまる。そこではスピード感より

も、仕事の速さすなわち「一日にこなす仕事量が多くなった」とか「作業時間中に、仲間と談笑することが少くなった」という形で現われてくる。前後工程とは、表7の番号で①のスラブ管理、⑥コイル管理、⑦鋼材処理、⑧成品管理、⑨梱包、⑩クレーン、⑪整備等の作業であるが、それは仕事の群別にみれば第三群が多い。そこで全体を一〜三群に分けて比較すると、仕事量は一様にふえているが、一群よりも二群、二群よりも三群が「多くなった」と答えており、談笑のゆとりも「少なくなった」「全くなかった」は三群が最も高い。

前述したように、低く格付けされる四群以下の作業を本工から社外工に移管したとはいえ、本工間における一群から三群にいたる労働の作業量は、再び格差が開きつつあるようである。それはまた新たな熟練分解でもある。たとえば「鹿島での仕事は、技術的に高いものが要求されるようになった」、あるいは「要求される知識水準が高くなった」者は、一群は鹿島以前から高かったので「変らない」と答える者が多いのに対し、二群は「高くなった」と答える者が多く、三群は「むしろ単純になった」「低くなった」と答える者が他より多くなる。また職務内容についても「範囲が広がった」と答えた者は二群に多く、「せまくなった」者は三群に若干多い。自分のしている仕事の創造性や能力の発揮についても、「全くない」と答えた者はやはり三群に多く、「自分の仕事の熟練が将来不要になる」という不安をつよく持っているのも三群である。こうした人達に

とって鹿島配転は、昇進の途が開ける訳でもないから、当然「希望して来た」者が一群に多いのに対し、三群では「ほぼ強制的」に来た者が多い。そして下請労働者との関係については、「下請労働者の労働条件が悪化すれば自分たちの労働条件も悪化する」、あるいは彼らの存在によって「自分たちの労働条件はあるていど守られている」という認識を持つ者の割合は、三群にやや高くなっている。

しかしこれらの事実をもって、三群全体が一群とは対象的に労働の熟練を低下させているとみてはならない。数字をみる限り、全体としてみれば本工に要求される労働に必要な技術・知識水準は高まっているのであって、その中をくわしくみれば二群が比較的高い変化を経験しており、三群の中に単純化しつつある部分があるというにすぎない。なお、三群の年齢は他と比較して高いわけではなく、むしろ学歴と相関している。すなわち工業高校卒業者の割合は一群に最も高く、次いで、二群、三群の順になるが、農業・商業高校の割合は逆転し三群に最も高い。同じ高校卒でも、高校「多様化」がその内部での格差を生み出しているのかもしれない。三群には兼業農家の割合が若干高いのである。以上の観察を通じ、今日の新鋭工場における労働を類別すれば以下になるろう。

その前に、この項で取扱った現場作業員の他に、生産にかかわる大量の高卒技術員がいることを述べておかねばならない。今回のアンケート調査は、製銃・製鋼・熱延の三つの工場に働

く一直の人員を対象にしたわけであるが、回答者五八〇名の内、作業員は四二三名、残る一五七（内女子三一）名は職掌では事務・技術職で、所属は工程課であった。彼らの内短大・大卒者は一〇％のみで、仕事としては現場に直統する事務で、いわゆる経理担当の事務員とはちがっている。今日では事務員も事務機械（コンピューターもその一つ）を使う部分があり、その点では工程課員とも作業員の一部とも共通性があるが、諸属性（学歴、出身、移動など）において作業職と明確なちがいがみられたので、分析に際して工程課の事務・技術職（男女別に）として別にした。表示しても特別に説明は付さなかったので参照されたい。

そこで、分析の結果私の感触では、職掌に関わりなく製鉄所における労働は四つのグループに分けられるのではないかと思われた。

第一のグループは、企画し管理統制する一握りのスタッフである。

第二のグループは、その命令にしたがってコンピューターを動かす人たちで、下級事務員、高卒技術員などが含まれる。

第三のグループは、物の生産を行なっているが、オートメーションの補完労働で、ほこりや汗にまみれない労働である。作業員の大部分はここに入る。

第四のグループは、オートメーションの前後工程で、騒音・

熱気・塵埃の中で直接物にふれる労働である。第三グループとの共通性は物の生産に従事する点にあり、違いは間接的と直接的にある。本工にはほとんどみられなくなった労働で、今日では社外工の労働となった。しかし新鋭工場にも三群の労働者の一部、旧工場ではまだかなりの労働者（中高年層）がこのグループに属している。そして近い将来、本工からこの労働は駆逐され、作業員の労働は第三グループを主体としながら、第二グループとの接近がよまると思われる。

四、作業下請化の進行

(一) 下請企業の再編

さきにみたような新鋭工場における本工の徹底した人べらし合理化は、本工を上廻る大量の社外工導入に補完されつつ進行した。そこで次に社外工の供給機構である、下請企業の実態を明らかにしなければならない。

鉄鋼業においては従来から広く社外工制度が利用されており、その下請・再下請からなる重層的労働力供給機構は、低賃金労働の提供と需給の調節弁的役割を果たしてきた。しかし第三次合理化計画で親企業の合理化がすすむにつれて、当然下請企業にも合理化が要求され、これに対応出来るだけの設備・技術を持つ優良企業のみを残す方向で下請企業の整理・統合・「育成」がはげしく行なわれたことはいままでもない。また社外工が本

工を上廻るほどに導入されたということは、補助・付帯部門のすべて、場合によっては基幹部門の一部さえ下請企業の手にゆだねられていることを示す。そこでは当然労働力統轄の必要性からも、一業種を一社に請負わせる方が有利である。日本鋼管が新鋭の福山製鉄所で採用したいわゆる「福山方式」がそれである。

福山では、同社の旧製鉄所・川崎で八〇社かかえていた下請企業を一業種一社に取捨選択し、二〇社にしぼって発足した⁽¹⁾。その後この方式は新日鉄・君津でも採用され、六七年一二月現在でわずか一〇社を数えるのみである⁽²⁾。S社でも鹿島でこの方式を採用し、「関連企業」と称する一〇社が新たに設立された。

新設されたという意味は、旧くからあった下請企業を整理・統合したというよりは、S社自体がこれまで行なっていた業務を、部門ごと切り離し、別会社を発足させたことを示す。例えばS海運はS社の海運部を、K運輸は運輸部を切り離したものである。

一〇社の業務内容は表8に示したが、K・Nステンレスが二次加工業であるのを別にすれば、他はS社が直接抱えていた部門をあたかもタコの足を切るように独立させたことである。第二に新会社発足に際してはS社が資本金の殆んどを出資し、社長以下役員は元社員・現社員兼務とし、基幹職員もS社からの出向社員が配置されていることである。兼務はもちろん、出向

表-8 関連企業の業務内容

| | | 創 立 | 資 本 金 | 資本参加 | 重役・管 理職派遣 | S社他製 鉄所下請 | 全収に占め るS社 % | 常 駐 従業員数 | 再下請 企業数 | 再下請 工員数 |
|-----------|------------------------------------|-------|-------|------|--------------|--------------|-------------------|----------------|------------|------------|
| K 共同火力 | ガスタービンで発電、鹿島製鉄所に供給 | | | | | | | | | |
| T 電 工 | 製鋼の副原料である合金鉄を製造 | | | | | | | | | |
| K プ ラ ン ト | 機械設備修理、保守点検、部品加工 | S. 47 | 5千万 | 60% | あり、あり | なし | 100% | 190 | 6 | 60 |
| S 化 工 | 石炭ガス処理、コークス及びターナル系製品の製造 | | | | | | | | | |
| K 共同酸 素 | 転炉の製鋼用酸素を製造 | | | | | | | | | |
| K 鋳 化 | 炉の鋼滓処理、製鋼用生石灰の製造 | S. 45 | 1億 | | | | | 60 | 1 | 47 |
| K 選 鋳 | スクラップ原料の処理 | S. 45 | 5千万 | 50% | あり、あり | なし | 100% | 129 | 4 | 262 |
| K 運 輸 | 構内陸上運輸（軌道、トラック、倉庫クレーン） S社運輸部が独立 | S. 43 | 1億6千万 | 80% | あり、あり | なし | 90% | 800 | 3 | 60 |
| S 海 運 | 内航海運、港湾輸送（船内荷役、沿岸荷役） S社海運部が独立 | S. 32 | 1億 | あり | あり、あり | 全製鉄所 | 70% | 241 | 1 | 490 |
| K. Nステンレス | ステンレス製造 | S. 43 | 5億 | | | | | 295 | 1 | 50 |

注：上表には、判ったところだけ記入したが、創立は少くともKとあるのは鹿島で創設された企業である。1973年9月現在。

社員の賃金は住金から支払われ、労働組合の身分もそのまま保留されるという「別会社」である。

ただ全部ではないが、従来からの有力下請企業を組込んで新会社を発足させるという方式はとられている。例えば表9にあげたK・I運輸は、建設業K・I組の運輸部が戦後独立したもので、K・I組が明治以来S社の仕事にたずさわっていた関係上、五九年以降和歌山で鉄鋼業に入り込むようになった企業である。そこで六八年の関連企業K運輸設立に際しては、資本金一億六千万円の内ほとんどはS社が出資したが、一部はK・I運輸が出資し、これを反映して役員も、社長Ⅱ元S社社員、常務Ⅱ出向社員、部長ⅡS社とK・I社の出向社員各一名、次長Ⅱ同上両社の出向社員各一名と、K運輸の正社員二名の計四名となっており、従業員八〇〇名中の基幹職員四〇名はS社出向社員で占められている。⁽³⁾そしてこの企業は構内の運輸（軌道、トラック、倉庫クレーン運転など）業務を一手に引き受けており、S社には事務員しか残されていない「運輸課」を窓口として業務を遂行している。

いま一つの例はK梱包で、地元対策的な鹿島独得の企業である。

この企業は製管工場でパイプの結束（塗油、ネジ・プロテクター嵌合、ポリ被覆、約一トンづつに機械結束）を一手に引受ける会社で、六九年に資本金二、五〇〇万円をもって設立された。

出資比率はS社一（ただしK運輸がその三分の二を出資）、地元一（地元町会議員で議長をつとめたこともあり、戦前最大の三〇〇四町歩の地主であった資産家N氏と、その兄弟三名が出資）の割合で、作業に要する機械は全部S社からの貸与である。役員構成は、社長Ⅱ地元有力者N氏、取締役三名ⅡS社業務部長兼任、同経理課長出向、K運輸業務課長出向で占められている。その代り従業員約一六〇名の内九〇％は地元採用、残りが常盤炭鉱離職者その他となっており、企業進出が地元をうるおす見本として機能している。したがって社長自身は素人であるが、他業者との競争もなく、請負単価もS社の方が成立つよう配慮するという保護ぶりである。なお、N氏は用地買収に際して地元民を説得し、S社に奉仕したという功労者である。

このように元下請を一部組込んで新会社を設立する形式（又は地元資産家の参加）の他に、元下請を新会社（関連企業）の主力下請として丸がかえする形式（F港運）や、既存の工場を企業ぐるみ買収して子会社とし、その一部を下請として使う形式（K・T製鋼）、全額あるいは共同出資のうえ、専用二次加工工場とする形式等があるが、いずれもS社の資本投下によるテコ入れ、系列化、買収を特徴としている。

以上からわかるように、一口に下請といってもS社との関係において様々の形態がある。そのうち関連企業と呼ばれるものは、S社の業務を部門ごと切り離れたものと考えてはば間違いない。この他に、部分的に限られた製品を加工、あるいは労務

を提供するもの（K・T製鋼、K・H社、K梱包）があるが、これもその延長線上にある大部分の分担企業とみてよい。さらにその周辺には、保全ならびに建設のための下請業者が数多く出入りしており、これら全業者数は関連企業も含め一三〇社にも及んでいる。この一三〇社は元請と呼ばれ鹿島に常駐しているが、その実態は連絡事務員と作業監督者、技術者だけの小人数で、実際の作業はより小さな下請企業や労務提供的な組に発注されている。その時々親企業S社の注文に応じた技能労働者や単純労働者が調達できれば足りるのであるから、元請が他の元請の仕事を請負うこともあり、元請以下の再下請・再々下請というランクは固定的なものではない。業者としてS社の承認をうけ、下請業者の団体である「安全協力会」に入会して、正会員となり会費を納入する業者と、そうでない業者との区別があるにすぎない。この「安全協力会」とは、下請業者群を統轄する唯一の機関で、S社労務部の安全厚生課に直属している。したがって協力会の事務局長と主任は安全厚生課の出向社員であり、残り一〇名の事務員が業者の会費で雇用されている。ここを窓口として親企業からの連絡・指令・指導が行なわれ、逆に業者からの要望が伝達されている。しかし下請業務の発注や単価の決定は各企業が個々に行ない、日々の作業上の連絡も直属の各課・各工場の責任者から発せられているから、協力会の事実上の仕事は安全指導を通ずる業者と労働者の取締りであり、労働災害への対応である。

ところで常駐業者一三〇社（七一年八月現在で一三三社）という数もあることながら、その再下請にいたっては実に五〇〇社が登録されている（七一年一〇月現在の会員名簿より）。さらにその下の再々下請以下になると協力会自身も把握していない。この中には鹿島がまだ建設過程にあるところから、設備・建設業者がかなり含まれていることは確かである。しかし建設のピークには二万人を動員したという建設労働者が去ったあとの、部分的な工場建設にたずさわる人員であり、既存工場でも絶えることのない設備の更新・新設、定期的に行なわれる築炉・その他の保全、修理などがあるから、大きく減るとは考えられない。たとえば和歌山では六七年一二月現在で一三四社、社外工一万二、九五六人で、下請化率五一・五％であるのをみてあわかる。

さて、こうした錯索した下請関係、膨大な数の下請業者の中から、鹿島の生産活動にとって基幹的な位置を占める企業を選び出すことができる。その一は、さきにあげた各業務部門を独立させた「関連企業」であり、その二は部分的に配置される専門業者である。さらにその三に、これらの間を縫って構内各企業、各工場にきわめて高い機動性を持って労務を提供して歩く「機動班の企業」二社をあげねばならない。これこそが一業種一社方式を可能ならしめたカゲの立役者であり、七〇年代合理化でラインにくい込む社外工の配置を実現させた下請企業である。前二者についてはのべたので、つぎに第三の企業を分析しよ

う。

まず、福山方式にみる二〇社を検討して気付くことは(表10)、全部が同格の企業ではなく、このうち三社の下請を行なう企業が七社含まれている。つまり元請一三社と再下請七社ということになる。この表で見ると、七社のうち一番は煉瓦保全作業専門、一七、一九、二〇番はその他の保全、修理專業であるが、六、七、八は、運搬作業の他にスクラップ、スケール、ノロ処理を含み、さらに鋼片のスカールフイングまで広範囲な作業を請負っている。さらにこれらの作業からラインにくい込む作業を分けてみると、八と九と一四番が浮び上ってくる。鹿島ではこれにあたる下請が少くとも二社あり、機能的に重要な位置を占めている。

一社はさきにあげたK・I社(一九四五年設立)で、一社は同じくO・F社(一九五三年設立)である。この二社に共通する点は、戦後設立され、前者は運輸業、後者は鋳物工場であったものが、五〇年代に入って大手生産工場内に下請として入り、なかんずく六〇年代に急成長をみた鉄鋼業の作業下請に広く従事するようになって、急速に大企業として伸長したことである。その時期は、鉄鋼業が臨時工の労務管理に手をやいて社外工制度に切替えていく五五年以降と歩調を合せている。資本金は前者が一二億、後者は五千万円で、S社とは独立した会社である。そしていずれもS社の全製鉄所(後者は小倉を除く)の他に、大手鉄鋼企業では川崎や神鋼にも下請として入っている。鹿島で

の従業員は前者一二〇〇人(内臨時二〇三割)、後者一五〇人といどであるが、この他にはほぼ固定化している再下請が前者九社、後者は一四社で、その労働者数は前者二九〇名、後者一三〇名である(七一年八月末現在)。ただし再々下請を加えると後者は一二〇名ほどふえるというから、下請企業自体の下請化率も相当な高さである。

この二社のうち後者は鋳型修理を主な業務とし、ガス溶接技能者を持つため、圧延工場のスカールフイング(前者も同じ職場でスカールフイング、グラインダー手入れ、玉掛をやっているが、競争させて単価を引下げるために二社をいれている)や、製鋼工場ではばり切り、付随した運搬作業などに従事するようになったものである。このため高炉、転炉、分塊、連鑄、熱延(この他に自社の直鑄工場が構内にある)と就労現場は広いが、作業そのものは保全にはば專業化している。

これにくらべるとK・I運輸は、表11にみるように各工場、各課にまたがり、職種もゆうに二〇種を越えている。この企業についてはさきに詳しくのべたのでくり返さないが、明治以来のS社出入りの業者であり、鹿島では関連企業K運輸の一部出資者として事実上の陸上運輸を独占する他に、ここにあげた機動班としてライン作業に深く入り込んでいること、そしてこうしたタイプの下請企業がどの大手企業にも必ず存在し、六〇年代後半から急速に成長していることは、本工の人べらし合理化の進行と歩調を合せているだけにきわめて興味深い。こうした

表-9 主 要 下 請 企 業

| | | 資本金 | S社 資本参加 | 重役派遣 | 上級管理職 派遣 | 創 業 | S社他製 鉄所下請 | 全収に占め るS社 % | 常 駐 従業員数 | 再下請 企業数 | 再下請 工員数 |
|-------------|-----------------------------------|-------|------------|------|-------------|-----------------|----------------|----------------|-------------|------------|------------|
| S 鋼 管 工 事 | 配管・土木一式（S社本社の工事が独立） | 1億 | 100% | あり | あり | S. 37 | 全製鉄所 | 2～3% | 2人 | 2 | 30人 |
| Y 鋼 業 | 鋼板掘削加工 | 1億 | 40% | なし | あり | S. 44 | 和S.37～ | 98% | 102 | 3 | 105 |
| K 組 包 | 鋼管の結束、組包・出荷 | 1.5千万 | あり | あり | なし | S. 44 | なし、S.44 | 100% | 150 | なし | |
| K. I 運 輸 | 工場内全搬作業下請、原料ヤード管理、機械据付け | 12億 | なし | なし | なし | M. 13 | 全 | 50% | 1,244 | 10 | 475 |
| O. F 社 | スラフ手入、全鉄の保全、鋳造補修、ロール整備 | 4千万 | なし | なし | なし | S. 30 | 和、尼 | 35% | 300 | 12 | 129 |
| S フ ァ ー ネ ス | 製鉄・製鋼工業の炉設備の修理、金物工事 S白練瓦の下請 | 4千万 | なし | なし | なし | S. 24 | 和、小 | 他製鉄所の 下請もやる | 290 | あり | 臨時20人 |
| F 港 運 | 船内荷役作業 S海運の下請 | 5億5千万 | なし | なし | なし | S. 25 | なし、S.37～ | 29% | 490 | なし | |
| K. T 製 鋼 | ロール磨磨、組替 | 24億 | 子会社 | あり | D. K | 元ローラ製造 工場、古い | 他製鉄所の ロール製造 | D. K | 56 | 1 | 36 |
| K ス チ ール | 鋼板切断、熔断、プレスを自工場で行なう (結束のバンド製造) | 3.5千万 | なし | なし | なし | S. 44 | 全S.18～ | 殆んど全部 | 85 | なし | |

注：主要下請とみなされる企業を、聴取と安全協力会名簿から選んだもので、確定・公表されたものではない。1979年9月現在。
このうち機動的な下請はK. I社とO. F社である。またSフナーネスはS白練瓦の下請であるから、S白練瓦をあげるべきかも知れない。

表-10 日本鋼管福山製鉄所の下請企業配置

| No | 会 社 名 | 作 業 内 容 |
|-----|---------------|---|
| 1. | 福 山 共 同 火 力 ㈱ | 火力発電により福山製鉄所の一般電力及び保安電力の供給 |
| 2. | 福 山 共 同 機 工 ㈱ | 機械、電気、計測及びこれに付帯する土建関係の補修に関する一切の業務 |
| 3. | 鋼 管 化 工 ㈱ | 焼石灰の焼成及び供給 |
| 4. | ㈱福山サンソセンター | 酸素、窒素、その他空気組成元素の供給 (日本酸素㈱建設々備を賃借) |
| 5. | 鋼 管 鉦 業 ㈱ | 原料の船内荷役、構内諸運搬一切、圧延素材の疵取等下請関係会社管理業務と高炉滓、転炉滓の自営処理作業を行う |
| 6. | ㈱ 上 組 | 鋼管鉦業㈱の下請として原料関係、船内荷役並びに一次ヤードまでの搬入機械の運転操作と原料品の諸運搬作業を行う |
| 7. | 福 山 作 業 ㈱ | 鋼管鉦業㈱及び日本通運㈱の下請関係会社として、製品各種スクラップ、スケール、高炉滓、転炉滓等の構内運搬作業を行う |
| 8. | 日 鋼 作 業 ㈱ | 鋼管鉦業㈱の下請関係会社として圧延素材の疵取作業及び付帯作業並びにスクラップ処理加工を行う |
| 9. | 東京シャリング㈱ | 厚板仮マーキング・グラインダー手入等厚板精整作業及び付帯作業を行う |
| 10. | 品 川 白 煉 瓦 ㈱ | 品川保全工事㈱を下請として築炉、炉修理、造塊鍋等の煉瓦に関する作業を行う |
| 11. | 品 川 保 全 工 事 ㈱ | 品川白煉瓦㈱の下請関係会社として、築炉、炉修理、造塊鍋等の煉瓦に関する作業を行う |
| 12. | 日 本 通 運 ㈱ | 製品の出荷作業(通運及び海運)及び輸送、商品倉庫、資材倉庫内作業、製品、諸資材の管理及び構内輸送作業等を行う |
| 13. | 福 山 梱 包 工 業 ㈱ | 熱延・冷延製品の梱包及び付帯作業を行う |
| 14. | ㈱ 富 士 工 業 所 | 鋳型修理作業及び特殊溶接作業を行う |
| 15. | 福山ポートサービス㈱ | 港湾信号所の運営岩壁等の保安警備を主体とする港湾管理業務、入出港船舶に対する曳船、網取作業、船舶燃料油、船用機材の販売等を行う |
| 16. | 福山メールサービス㈱ | 福山製鉄所構内文書集配及び福山郵便局との郵便物集配作業を行う |
| 17. | 岡 崎 興 業 ㈱ | 福山共同機工㈱の下請協力会社として原料、製鉄、圧延地区の設備補修作業を行う |
| 18. | 福 山 臨 海 鉄 道 ㈱ | 専用鉄道及び構内鉄道に於ける運転業務並びにこれに付帯する一切の業務 |
| 19. | 山 九 運 輪 機 工 ㈱ | 福山共同機工㈱の下請協力会社として、製鋼、圧延地区の設備補修作業を行う |
| 20. | 大 洋 興 業 ㈱ | 福山共同機工㈱の下請協力会社として、電気整備作業を行う |

資料：市川弘勝「日本鉄鋼業の再編成」新評社、P. 260

表-11 K. I 運輸構内配置人員（社外工）

| | 人 員 | 職 種 |
|-------------|-----|---------------------------|
| 製 鉄 工 場 | 250 | 落鉾処理, 副原料の処理 |
| 製 鋼 工 場 | | 転炉の片付 |
| 分 塊 工 場 | 60 | インゴット切断, ガス工 |
| 熱 延 工 場 | 310 | スカーフィング, バンド結束, 試片採取 |
| 冷 延 工 場 | 90 | マーキング, シャーリング, 出荷, 資材, |
| 厚 板 工 場 | 190 | 玉掛, クレーン運転, プル運転 |
| 工事課 保全 | 100 | (全部再下請に出す) 製缶工, ガス工, とび職 |
| { 機械 | 50 | (") |
| 運 輸 課 | 30 | |
| 労 務 課 | 50 | |
| K. N. ステンレス | 50 | 梱包, マーク打ち, 掃除 |

注：職種はわかったものだけ記入した。1971年5月現在。

第三類型の下請企業を加えると、表8と9に示すように全体で二〇社でいどになる。

最後に、これらの下請企業は、親企業の技術革新の影響をどの程度うけたであろうか。安全協力会加入の下請企業から任意に五八社⁴をえらび、企業側に回答してもらった結果では、「鹿島に來る以前とくらべ、生産設備、管理技術等の改善を行なった」企業は全体の五三%（しない二八%、DK一九%）で、その内訳はS社から改善要求があったもの二四%、自発的二九%である。そして資金措置は、S社によるもの一例で、ほとんど自己資金であった。もちろんこれら五八社の中には、S社を含めた全国大手製鉄所に事業所を持つ企業が二四%含まれ、創立も五五年以前の企業が六〇%、資本金一億円以上五〇%であるから、自己資金による改善は可能であるが、逆に可能な企業のみが今日残りをえたともいえよう。またS社からの収入が全収益に占める割合が五〇%を越えるものは、実に三三%に達し、依存率の高い企業はきわめて多い。

今日五八社がかかえている経営上の問題で最も深刻な悩みは、複数回答で、賃金上昇五九%、若年労働者不足四七%、熟練労働者不足四〇%、技術者不足三一%、労働者の定着率の悪さ二六%など、圧倒的に労務に関するものが多いが、のちにのべるようにこれが今日新鋭工場のアキレス腱になっている（後述）。ついで下請単価の実質的低下一七%、受注量の減少九%、資金難五%、設備・道具の更新五%など経営に関する問題が若干の

企業であげられている。

注1 市川弘勝前掲書、二五九頁。

注2 鉄鋼労連『鉄鋼労働ハンドブック』には、各製鉄所別に下請企業数、社外工数、下請化率が毎年公表されているので参照されたい。

注3 出向社員若干名に「出向問題に関するアンケート」を配布したところによれば、出向社員は四五才以上の中高年社員がほとんどで、関連企業で何らかの役職につく者が多い。関連企業に來て仕事量や雑用は多くなったが、責任ある地位についたので仕事のはりあいが高まったとしている。出向は業務命令であり、自分が望んだわけではないが、「会社の都合もあることだし、積極的に協力すべきである」とし、定年間近いのでいずれは子会社に出されるか、自力で就職するしかないので、四〇才を過ぎれば早く出て行って地位を確保することが大切とあきらめている。しかし、一方では「本人の意向を尊重すべき」とか「S社に帰るとをのぞむ」者もあり、複雑な表情がうかがえる。現在ではS社労働組合に所属し、組合員として身分が保障されているが、今後は出向先の労働組合に加入すべきだとしている。これは「S社に帰ることはほとんど見込みがない」と考えていることと対応している。

注4 五八社の内訳は（全社が安全協力会加入）、

一、S社系独占企業（設備会社）二社

二、資本参加企業（関連企業を含む）七社

三、常駐企業（主要下請を含む）一八社

四、設備・工事企業、二四社

五、建設企業七社

で、下請の典型は二と三にある。創立をみると、二の資本参加企業は五五年以降の和歌山以来のものが一〇〇%で、三の常駐企業は戦前からが三三%、五五年以前が二二%（D・K一一%）と古い企業が多い。そして二の企業は和歌山と鹿島にのみ事業所を持つ者七一%、三の企業は二八%で、むしろ後者の方が全国的に他企業・他製鉄所にまがっている。収益のS社依存率は、「七〇%以上にのぼる企業」が前者に八六%あるのに対し、後者には一七%（D・K三三%）ある。また下請単価決定方式は、前者には一社見積、特命、指名によるものが八六%に対し、後者には六一%で、入札一七%、単価と時間で割出す二二%、その他となっている。

（二）社外工の労働

さきに社外工の労働は、労働の格付けからすれば四群以下の作業であるとしたが、彼らがいうように、確かに「危険で汚れる仕事」に限られている。今日全工程が自動化されている中で、新鋭機の前後に付帯する作業、本工の補助作業には、単純な反覆労働と共に高熱・重筋労働の占める割合はたかい。表12は調

査対象になった社外工三九四名の従事する職種の一覧表であるが、かき出し、原料処理、ノロ取り、保全、修理、梱包、玉掛、運搬等々は、典型的な作業例である。

いま本工の労働と対比するために、前述した熱延工場を例にあげると、まず材料職場には鋼片きず取り（スカーフィング）作業をする社外工がいるが、加熱炉、粗圧、仕上圧延の各職場には本工の運転室があるだけで社外工は一人もいない。圧延機の最後尾である捲取職場に入って社外工が数名配置されているが、本工の作業が冷房のきいた捲取運転室内で行なわれるのに対し、社外工の作業は捲取られたコイル（まだかなりの高熱）にハガネのバンドを掛け結束する作業、試験片としてコイルの一部をガスカットで切断する作業、その試片にマークを入れる作業であり、立ちこめる蒸気、粉塵、顔に被覆が必要なほどの猛暑の中で行なわれる立作業である。しかも一たんミスコイルが出れば赤熱した帯鋼はうねりながら彼らにおそいかかるであろう。

また仕上圧延職場裏手に接続したロールショップでは、巨大なロールを相手に根気のいる研磨作業が行なわれており、ロールの取替え時には社外工が直接圧延機から取はずし、新しいロールと入れ替える。赤熱した鋼片が通過したあとのロールは熱く、巨大な圧延機の中にもぐり込んでの入替作業は、危険度が高かつ汗と油にまみれる作業である。

その他、各所で頻繁に行なわれる作業に玉掛、合図工、梱包

表-12 社外工の職種別年齢別人員（複数回答）

| 職種 | 年齢 | 計 | % | 15~29 | % | 30代 | % | 40才以上 | % | D. K | % |
|---------|----|-----|-------|-------|------|-----|-------|-------|------|------|------|
| 特 車 運 転 | 計 | 394 | 100.0 | 164 | 41.6 | 107 | 27.2 | 118 | 30.0 | 5 | 1.3 |
| 混 鉄 車 | | 19 | 100.0 | 7 | 36.8 | 9 | 47.4 | 3 | 15.8 | | |
| フルトーサー | | 4 | 100.0 | 2 | 50.0 | | | 2 | 50.0 | | |
| 自動車運転 | | 30 | 100.0 | 21 | 70.0 | 6 | 20.0 | 3 | 10.0 | | |
| 自起庫油 | | 19 | 100.0 | 14 | 73.7 | 4 | 21.0 | | | 1 | 5.3 |
| 庫油 | | 27 | 100.0 | 16 | 59.3 | 3 | 11.1 | 8 | 29.6 | | |
| 計 | | 22 | 100.0 | 11 | 50.0 | 6 | 27.3 | 5 | 22.7 | | |
| 研 | | 5 | 100.0 | 2 | 40.0 | 2 | 40.0 | | | 1 | 20.0 |
| チ | | 12 | 100.0 | 10 | 83.3 | 1 | 8.3 | 1 | 8.3 | | |
| エ | | 16 | 100.0 | 7 | 43.8 | 4 | 25.0 | 5 | 31.3 | | |
| ン | | 5 | 100.0 | 2 | 40.0 | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 | | |
| ガ | | 9 | 100.0 | 5 | 55.5 | 2 | 22.2 | 2 | 22.2 | | |
| ス | | 16 | 100.0 | 9 | 56.2 | 4 | 25.0 | 3 | 18.7 | | |
| 工 | | 17 | 100.0 | 6 | 35.3 | 6 | 35.3 | 5 | 29.4 | | |
| 組 | | 3 | 100.0 | 1 | 33.3 | | | 2 | 66.7 | | |
| 立 | | 2 | 100.0 | | | 2 | 100.0 | 1 | 25.0 | 1 | 25.0 |
| 注 | | 4 | 100.0 | 2 | 22.2 | 2 | 50.0 | 1 | 25.0 | | |
| 理 | | 9 | 100.0 | | | 5 | 55.6 | 2 | 22.2 | | |
| 理 | | 8 | 100.0 | | | 3 | 37.5 | 5 | 62.5 | | |
| 理 | | 15 | 100.0 | 2 | 13.3 | 7 | 46.7 | 6 | 40.0 | | |
| 修 | | 57 | 100.0 | 12 | 21.1 | 21 | 36.8 | 23 | 40.3 | 1 | 1.7 |
| 出 | | 23 | 100.0 | 2 | 8.7 | 12 | 52.2 | 8 | 35.1 | 1 | 4.3 |
| 搬 | | 6 | 100.0 | 2 | 33.3 | | | 4 | 66.7 | | |
| 包 | | 18 | 100.0 | 8 | 44.4 | | | 10 | 55.5 | | |
| 理 | | 8 | 100.0 | | | 1 | 12.5 | 7 | 87.5 | | |
| 役 | | 13 | 100.0 | 8 | 61.5 | 2 | 15.4 | 3 | 23.1 | | |
| 記 | | 20 | 100.0 | 14 | 70.0 | 2 | 10.0 | 4 | 20.0 | | |
| K | | 7 | 100.0 | 1 | 14.3 | 3 | 42.8 | 3 | 42.9 | | |

注：調査人員は男子297名であるが、職種を2つ持つ者がいるので延394件となった。なお、20代は34.5%、50才以上は8.9%である。
 *の製造工とは、結束用の鋼鉄製バンドを製造する工員で鋼板切断、プレス加工を行なう。
 女子は表出しないが、14名の内、雑役5、製造工3、玉掛2、記録2、その他である。

表-13 労働災害発生状況

| <社外工> | 平均労働者数 | 災害発生合計 | 死亡 | 労働不能 | | 一時労働不能 | | | 小計 | 不休 | 休業度数率 | 強度率 |
|-------|--------|--------|----|------|------|--------|------|------|-----|-----|-------|-----|
| | | | | 永久全 | 永久一部 | 8日以上 | 4～7日 | 1～3日 | | | | |
| 合計 | 31,599 | 534 | 28 | 3 | 1 | 240 | 30 | 22 | 324 | 210 | 3.7 | 2.7 |
| 1968年 | 2,595 | 67 | 7 | 1 | | 34 | 7 | | 49 | 18 | 5.9 | 7.4 |
| '69 | 2,898 | 38 | 3 | | | 25 | 4 | 2 | 34 | 4 | 4.3 | 2.8 |
| '70 | 8,319 | 196 | 13 | 1 | | 88 | 14 | 15 | 131 | 65 | 5.5 | 4.6 |
| '71 | 8,355 | 114 | 4 | | | 46 | 3 | 2 | 55 | 59 | 2.3 | 1.4 |
| '72 | 9,432 | 119 | 1 | 1 | 1 | 47 | 2 | 3 | 55 | 64 | 2.3 | 0.7 |

資料：S. K製鉄所安全協力会「災害統計」1972年度

| <本工> | 合計 | 死亡 | 休業 | 不休 | 死亡・休業度数率 | 強度率 |
|-------|----|----|----|----|----------|-----|
| 1969年 | 17 | | 3 | 14 | 1.3 | 0.1 |
| '70 | 21 | 1 | 2 | 18 | 0.7 | 1.9 |

資料：S社労働組合連合会「第17回定期大会諸調査表」1971年8月，P. 44 L D S. K製鉄所分を抜出した。

表-14 社外工における事故の類型別死傷者数

| 事 故 の 類 型 | 休業8日以上 死 傷 者 数 | % |
|-------------------|-------------------|---------|
| 合 計 | 1 4 0,2 1 2 | 1 0 0.0 |
| 墜 落 ・ 転 落 | 1 0,1 7 0 | 7.2 |
| 転 倒 | 9,7 6 5 | 7.0 |
| 飛 来 , 落 下 , 崩 倒 壊 | 3 1,0 4 6 | 2 2.1 |
| 踏 抜 き | 5 6 5 | 0.4 |
| 激 突 | 4 6,8 0 6 | 3 3.4 |
| 狭 搾 , 喰 込 み | 1 5,0 1 5 | 1 0.7 |
| 接 触 外 傷 | 7,3 0 4 | 5.2 |
| 感 電 | 3 3 9 | 0.3 |
| 爆 発 破 裂 | 3 2 2 | 0.2 |
| 有 害 物 接 触 ・ え ん 下 | 8 0 5 | 0.6 |
| 異 常 温 度 と の 接 触 | 4,3 9 4 | 3.1 |
| 道 路 交 通 事 故 | 3,7 5 1 | 2.7 |
| そ の 他 の 交 通 事 故 | 2 2 6 | 0.2 |
| そ の 他 ・ 分 類 不 能 | 1,6 6 7 | 1.2 |

資料：S. K製鉄所安全協力会「中堅監督者安全講義資料」P. 2~4
1969年度分，休業8日以上死傷について集計されたもの。

作業がある。重量物である製品は天井クレーンで移動させるが、クレーンから降されるワイヤーの先に製品を吊す作業が玉掛けであり、クレーン運転者に身振りで合図を送るのが合図工で、たいてい両者を兼ねている。彼らは重量物の下にいるため落下の危険に常にさらされており、本工が上、社外工が下という位置が、本工——社外工の身分に裏打ちされてトラブルを起し易い。たとえば、社外工賃金は請負制であるため取扱トン数で決まるが、感情的なもつれから本工がわざと「休止」のフダを上からぶら下げていら立たせる。下からとなる社外工に上から小便をかけた等々の話は、どの製鉄所でも差別の具体例としてよく聞かされる。

そうしたトラブルがなくても、同じ職場で働く本工と社外工とは互に口をきき合うこともなく、全く異質の集団として行動している。本工のアンケート調査でも、下請労働者とは「全く関係がない」と答えた者は二割近くいるが、彼らの労働条件が悪化すれば本工のそれも悪くなる。あるいは彼らの存在によって本工の労働条件が守られているという関係を認識している労働者も六割ほどいるのである。にもかかわらずこうした態度がとれるのは、その間にある利害意識であり、労働の位置関係からくる優越感なのであろう。なお、梱包作業や運搬作業も重量物の荷崩れ事故が多い。

こうした本工と社外工の労働のちがいは、労働災害の発生件数に端的に反映される。表13は下請労働者の労災発生状況であ

るが、稼働開始時点の六九年の前後に、いかに多くの犠牲者が出たか、死亡災害だけで七〇年には一三名、八日以上の休業災害も八八名、その災害強度率は四・六でピークをなしている。同じ七〇年度本工の労災発生状況を表14でみると、死亡一名、休業災害（全）は二名、その災害強度率は一・九で、下請労働者の約四〇％にすぎない。なお、七〇年は鹿島稼働の翌年であるが、新鋭工場への配転がもたらした影響とも考えられる。建設期と稼働時には下請労働者のみならず、本工もまた災害が多発しているのである。

そこでつぎに、下請労働者の死傷災害を類型別にみてみよう。表14によれば、最も多いのが激突三三％で、二位が飛乗、落下、崩・倒壊二二％、三位狭搾（はさまれる）、喰込まれる一一％で、合せて六六％を占める。時期的にみて建設労働者の事故が多いが、平時でも巨大な設備のもとで高熱・重量物を対象とする労働は、墜落死や転落、落下、狭搾などによる重傷を特に下請に多発させている。

ところで新鋭工場における技術の進歩は、下請労働者にいかなる影響をもたらしているのだろうか。

社外工男子二九八名（他に女子一三名——雑役、不明五名いたが分析からはずした）のうち、製鉄所で働くようになった年が六四年以前の者は合せて四八名、一三％である。一方約七〇％は六五年以降に製鉄所で働くようになったとしており、その

多くは鹿島が最初の経験であるが、内五〇名は鹿島以外の経験者と推測される。そこでこれら一〇〇名ほどの鹿島以外の製鉄所経験者に対し、前製鉄所との比較で回答を得たのが表15以下である。

これによると、技術革新によって高い技術が要求されるようになったと答えた者は約四一%、変らない三四%、むしろ作業はやさしくなった二五%、知識の面でも高いものが要求されるようになった四四%、変らない二〇%、むしろなれで出来るようになった三六%で、技術・知識ともに一様に高くなつたというよりも両極分解がすすんでいるように思われる。年令的にいえば三〇・四〇代の中堅労働者に「高くなった」と感ずる者が多いが、むしろ職種と関係をもつように思われる。表12は職種別の年令構成をみたものであるが、二九才未満の若年層にはブルトーザー・起重機・混銑車・トラックなどの運転が多く、機械を扱う仕事が多いのに対し、三〇・四〇代をみると原料処理・修理・玉掛・かき出しなどの単純筋肉作業が多い。若年層は適応能力の点で機械作業をよくこなし得るが、中高年令層にとっては、単純筋肉労働以外の作業は以前よりも高い能力を要求されていると映るのである。云うまでもなく機械作業の中にはラインの仕事が含まれるから、今日社外工の労働はラインの仕事とそれ以外の単純労働に分解しつつあるように思われる。ラインの仕事に従事する社外工の労働は、さきの本工の労働の類別で云えば第三グループにあたる。

しかし残る社外工の労働をすべて第四グループとするわけにはいかない。オートメーションによって今ではほとんど本工の手から駆逐された古い熟練を要する労働が、社外工の技能労働者に移管されているからである。いわゆる「工場の職人」で、詳しくは後述する。したがって、第四グループをさらに技能労働者と単純労働者に分類することが出来る。社外工の労働は以上から、第四グループを主体としながらも、第三グループを一部含むとみられる。

これを反映して経営側の回答も、今後の採用予定者は中卒の学歴でよいとする者が五二%ある一方、高卒以上とする者も三八%みられるのである。

技術や知識の高度化にもまして、今日の社外工をとらえている問題は、一人のこなす仕事の範囲が広がった(いわゆる多能工化はこの延長線上にある)とか、仕事量が多くなった点にある。アンケートでは「広くなった」とか「多くなった」と答えた者は約六五%にものぼり、これにともない「労務管理がきびしくなった」と答えた者も七九%に及んだ。これらの回答は若年層ほど高かったが、彼らはラインの仕事につく割合が高く、そのことが本工と同様の労働強化と統制を強めていると考えられる。

最後に社外工の賃金をみよう。

その前に賃金の要素をなす残業時間と勤務形態を確かめておくと、残業は表16から一ヶ月二〇〜三九時間が二一%、四〇〜

五九時間が二一%で、両者を合せると約四割に達している。これは一日平均すると二五日稼働として最高二時間余であるが、六〇時間以上、中には一〇〇時間をこえる者も若干いる。約三二%は最高で四時間近くの残業をしている計算になるが、表17にみるように二交替制（一二時間労働）が三六%を占めるのと対応している。二交替では四時間が常時残業である。

そこで賃金を表18でみると、一ヶ月手取額は八十九万円が二四%、一〇十一万円が二四%で、一二万円をこえる者は二〇%でいどである。同時期の本工賃金が八時間労働であるのとくらべるとやはり低いといえる。

賃金の内訳は、五八社の経営側回答で、基本給は六〇・七〇%にピークがあり、職務給一〇・二〇%、能率給一〇・二〇%、時間外その他の手当一〇・二〇%のところにそれぞれピークがみられるが、賃金構成・昇給規定は余り明確ではなく、労働者も賃金を日給で答える者がいた。つまり一日二五〇〇円をピークに、二〇〇〇円、三〇〇〇円が全体の七六%までを占めること、基本給、賃金手取額ともに年令による上昇はほとんどみられないことなど、常雇とはいふものの、社外工の賃金は日給的性格の濃いものである。

五、二層の労働力群の形成と移動

われわれはこれまでの分析を通じて、本工と社外工という二層の労働力群の存在を明らかにしてきたが、それぞれの労働力がいかに形成され、いかなる経路をへて入職したかをつきに考察しなければならない。

まず出発点として、最終学校卒業時点における父親の職業をみると（表19）、従来から鉄鋼労働者の供給源として首位を占めてきた農漁業は、やはり依然として第一位である。すなわち本工に四〇%、社外工はこれよりやや多く四八%である。いまこの農漁業の内訳をみれば、本工には二三男が多いのに対して、社外工にはあととりが多い点に対象的である。したがって現在も家族の誰かが農漁業に従事するいわゆる兼業農漁家は、本工には農漁家出身者中の二七%しかないが、社外工は二・五倍強の七二%を示し、社外工の多くが農漁業に片足をつく労働力であることがわかる。そしてその内の三分の一が出稼で、残る大半は通勤者で占められており、周辺農漁民が吸収されたことがわかる。

これと並んで農漁業以外の自営業も、社外工にやや多い。したがって両者を含めた自営業出身者を合せると、本工四三%に対し社外工は五三%で、社外工の方が一割ほど多い。この他建設・工場職人・その他職人層も、本工五%に対し社外工は二倍

の一〇%を示す。つまり社外工の方が、古い生産様式をもつ自営業ならびに職人層からより多く供給されているといえる。

これに対し、本工には賃労働者出身がより多く見出される。

その内訳は、本工の場合常雇作業員一四%が最も多く、次いで職員八%で、日雇人夫は一%にすぎない。しかし社外工は常雇作業員が本工の約半分の七%にすぎず、職人も六%とやや少く、日雇人夫は六倍の六%、店員・サービスも二%みられる。職人といっても現在は雇われ職人が多く、不規則就業という点で日々雇用の労働者と共通するので、日雇と職人を合せて考察すれば、本工六%に対し社外工一九%で約三倍になる。これらの事実から、本工は賃労働者でも常雇の職員・作業員層から形成され、社外工は日雇層からより多く形成されているといえるであろう。

つぎに親の経済能力と相関の高い、本人の学歴をみよう。表20によれば、義務教育のみ終えた者は本工二八%に対し社外工四〇%と高く、高等学校卒業者は逆に社外工三八%に対し本工が六七%と高くなっている。高校の内訳は、高校全卒業者のうち工業高校（とくに機械科が多い）が本工に二二%、社外工に九%であるから二倍強の差を示し、逆に農業高校が社外工に多い（本工九%、社外工一四%、なお普通高校は本工六〇%、社外工三七%）という特徴があり、高校多様化にともなう高校間格差が顔を出している。なお親の職業別にみた本人学歴では、本工を例にとれば自営業主と、賃金労働者出身者の中では職員

層に、高校又はそれ以上学歴者の割合が高く、高校種類別には工業高校卒業者は建設及び工場職人出身者にきわめて多く、ついで大企業と中小企業常雇作業員の順位になっている。

こうした学歴差をもった労働者の、入職経路をつぎにみなければならぬ。

従来日本の労働市場は、大企業の終身雇用制によって、大企業と中小企業の二つに分断されているといわれてきた。たしかに六四年に筆者が行なった室蘭調査では、鉄鋼独占体の若年労働者は学校卒業と同時に入社し、定年まで勤続する者が多かった。しかし今回の調査では、本工は若年層で占められているにもかかわらず、中途採用者が四三%（新規採用四九%、残りはD・K）もみられた。前職が明らかかな者八七名の内訳は、大企業工員（重化学工業がほとんど）三三%で最も多く、農漁業一六%がこれに次ぎ、あとは運転手九%、自衛隊八%、会社職員（商社・銀行など）八%、公務員六%などで、サービス・炭鉱夫・船員が各々三%、その他となっている。彼らは若年のうちに同じような大企業から移動しているとはいえ、四三%にも及ぶ中途採用は、「高度成長」期の若年労働者不足に対応する売手市場でこそ可能であったというべきである。

これにくらべると、社外工の前職は雑多で入職年令もおそい。表21をみると少くともD・Kを除く約九〇%が、何らかの職業についたのち現在の職場に入ってきた者である。この激しい移動は、一九才未満層でさえ学校卒業と同時に入社した者が五六

％、二〇代で一三％という数字にあらわされているが、これを反映して勤続年数は極端に短く、三年未満の者が六五％、これに五年未満を加えると八七％までを占めるありさまである。その前職は多いものから順に、日雇人夫、農漁業、中小企業作業員、建設と工場職人、大企業作業員、職人、店員サービスなどで、現職と同じような職業（中小企業作業員、建設と工場職人、炭鉱夫、運転手、日雇人夫）の総計は、実に四四％もの圧倒的部分を占めているのである。

年令別にみると、三〇代以上に農漁業からの入職がふえること、日雇人夫からの入職は二〇代から次第にふえて五〇代で農漁業以上になること、大企業作業員や炭鉱夫も同様に中高年層に多い前職である。これに対し若年層に多い前職は、各種職人、店員サービス、中小企業作業員である。ここで職人について一言すれば、建設や工場の職人とは、旧来のすし職人とか仕立職人などとはちがい、大企業の技術革新によって本工の労働からは取除かれた熟練労働を、下請の社外工にゆだねた結果急速にふえたもので、ガス工や、レンガ工、研磨工、電工、溶接工など、技能労働者が自称するところの「工場の職人」である。建設職人も、とび、鉄骨、溶接、板金、型枠大工等、建築にも従事するが、工場でも保全修理労働者として代替しうる労働である。これらは正確には職を求めて全国の製鉄所を渡り歩く日雇技能労働者であり、中小企業作業員、日雇人夫と並ぶ不安定就業者である。

なお、彼らの激しい職業遍歴の断面として、これまでに経験したことのある職業を複数回答で得たものが表22である。これによれば三〇代以上は約半数が農漁業を経験した、農漁民分解ないしは兼業者で占められており、中高年社外工の給源の一つは明らかにここにある。あとは現在と変らない建設・工場職人を含めた中小企業作業員、日雇人夫などを転々としてきた人達である。ただ若年層には店員サービスや事務員が若干多く、ホワイト・カラーの下層との間に流動が始まっているといえる。

最後に地域別考察を加えよう。

まず本人卒業時点の親の居住地を表23によってみると、本工は工場の立地する茨城県内か隣接の栃木県が二二％で最も多く、次いで東北・北海道一八％、九州一五％で、若年労働者が農漁業不振の南北両地域から吸収されたとも考えられる。しかし九州の内八五％までは北九州であり、S社小倉工場がここに立地するところから、工場労働者二世代目か炭鉱労働者の子弟が多いと思われる。

一方社外工は、三七％もの圧倒的部分が地元両県ここに通勤可能な周辺農漁村から供給されている。これを前住地との関係でみると、前住地は地元両県を除く「その他の関東」が三一％、次いで「近畿」一五％であるから、一たん大都市圏に働き出た者が、出身地へUターンしたと考えられる。前住地のない者、つまり鹿島の現在地にいた者が一七％もあり、これと地元両県にいた者一〇％を加えても二七％であるから、出身者の方が一

○%は多いことになり、この分は鹿島に工場が進出してきたためにUターンした人口である。なお本工に対し「鹿島に来て良かった点」をたずねたところ、「親許から通勤出来るようになった」と答えた者が両県出身者の一五%で、立地を決めてから企業が意識的にこの地方から採用し、和歌山で訓練したのち転勤させたものと思われる。この点では本工に対しては地元で一定の効用をもたらしたといえよう。

念のため社外工に対し、働いたことのある地域を複数回答で求めたところ、地元を含めた関東全域が多いのは当然として、東北と北海道に各々一四%となり、近畿・東海合せて一六%、九州・北陸・中国・四国も各々五%内外あり、遠くは沖縄三%まで広がっている。また働くことの多い工場は、六二%が製鉄所と答えており、かつ現在の就職のつてが圧倒的に知人とあるところからみて、仲間同士の口コミによって全国の製鉄所を渡り歩いている者が多いと思われる。

六、矛盾の進行過程

以上の分析によって明らかにされた相異なる労働力群は、またそれぞれ異なった方向で資本の運動に一定の制約を与えはじめている。

まず本工に関していえば、彼らの高学歴化と、技術革新が触発する欲求の増大が、研究心をたかめ、自ら全工程を支配する

能力を培っていく。

さきに新鋭工場における技術革新と、そのもとの労働の変化についてのべた。本工が若干の例外を残しながら、自動制御装置の監視・保全労働に従事し、付帯・補助作業を一括して下請化したことは前述したが、高度な機械・装置を前にする労働は、高学歴化と相俟って労働者の探求心をかき立てずにはおかない。彼らの労働が一般に流布されているほど単純で創造性のない労働でないことは、「あなたの仕事は経験を積み重ねたがって、作業の仕方に工夫をしたり、新しいやり方を発見できる仕事か」の問に対し、工夫や発見の余地は大いにある四七%、わずかにある三二%で、全くない九%（残りD・K。以下同様）をはるかにこえていることをみれば明らかであり、仕事に対する創造意欲はかなり昂まっている（新鋭工場の稼働時であるからかも知れないが）。彼らは高校の学力を基礎に、いままの知識をつけ加えて、機械・装置を自らの支配下に置きたいという欲求に駆られる。したがって入社してから「あなたのうけた技術教育は、仕事をするうえで十分だと思うか」の問に対して、全く不足している二〇%、どちらかというと足りない五六%で、十分な教育をうけた一三%をはるかに上廻って、つよく技術教育を要求している。また技術革新はさらに基礎的な学力への欲求をもよび起す。「あなたは自分の仕事に当面必要な技術だけではなく、もっと基礎的な数学や物理の知識、専門の語学などを学びたいと思うか」の問に対し、是非学びたい二八%、多少

の興味はある四九%で、これも、学びたくない一〇%をはるかにこえている。

そればかりではない。彼らは生産性向上、Z・D運動などを通してコスト計算の知識を得ており、それが経営への関心をたかめる結果になっている。「単に技術教育だけでなく、生産量やコスト計算といった経営上の知識を得たいと思うか」の問に対し、是非知りたい二一%、多少の興味はある五〇%で、全く興味がない者一七%をやはり上廻っている。

スタッフからすれば、現場作業員の機械・装置に対するつよい興味・探求心は、事故につながる恐れもあり常に警戒しているものの、労働者たちは「専門の技術屋が来る前に故障をこっそりなおしておく」、「自分だけがコントロール出来る箇所をつくっておきたい」、「大卒ばかりが人間じゃない」といった、機械・装置に対する関心はかつてなく昂まっておりますこのエネルギーが今後どの方向に組織されるかは大きな関心事である。

もちろんこうした意欲は、一面では企業の側の生産性向上・経営参加運動によって育成され、利用されてきたことは否定できない。しかしそれだけとは云いきれないものを培いつつあることもまた事実である（従来は係員以上でなければ動かせないとされてきた全工場の機械・装置を、作業員のみで動かせる日が来ないとはいえない）。けだしこうした過程が、両階級の力関係の中で進行する以上、どちらの側がこのエネルギーを吸収し組織するかが今後の課題となろう。

現在のところ労働者は、この欲求を自費で学ぶ各種資格取得に向けている。その背景には、四直三交替制と引替えに得た隔週の週休二日制実施による余暇時間の増加と、地方には「今後技術革新がすすむにつれて、あなたの今やっている仕事や熟練が不要になるかもしれないという不安を持ったことがあるか」の問に対し、非常にある一四%、少しある四二%の回答に示される不安が、転職に耐えうる資格・免許の取得に向わせる一面を持っている。たとえば「あなたは、他産業、他企業でも通用する免許や資格をたくさん取りたいと思うか」の問に対し、是非とりたい三五%、機会や時間があればとりたい四六%と、実に八一%までが意欲を持ち、とりたいとは思わないは九%と極めて少い。そして事実、電気技師の国家試験をはじめ資格取得のための通信講座を受けている青年労働者は、かなり見受けられた。

こうした資格・免許取得は、一面では企業の教育費節約と多能工化に役立つ。しかし労働者の側は「多能工化」「他所応援」を警戒して、取得したことを伏せている。恐らく人員整理や配置転換の際に有利に働くならば公表するであろうし、転職の際に使えることはいうまでもない。つまり企業内部での保身と、職転の準備の、二つの極の間を様子をうかがいながらゆれ動いているように見受けられた。しかしいずれにしても、企業とは一定の距離を置いて身を守るという「企業ばなれ」の意識を、労働者の間に徐々に育てつつあることは確かである。

本工労働者の間に昂まりつつある欲求の増大、勉学による生産管理能力の取得、コンピューター・システムによる管理の容易化という事実と、他方での青年労働者の「企業ばなれ」の進捗という事実は、今後の展望を拓くうえで一つの力である。そして彼らの政治意識も（表24）、組合としては民社党支持を打出しているにもかかわらず、「公明・民社の中間政党は立場があいまいなので、なくなるのは当然である」四一％とし、公明党支持五％、民社党支持一五％にとどまり、社会党支持三七％とかなり高い。しかし青年労働者の中に無関心層が二〇％内外あり、これが浮動票をなしていると思われる点は注目される。

他方、社外工に目を移せば、下請化率が高まりラインにくい込むようになった今日、訓練なしの使い捨て政策と、彼らの激しい移動とが、独占企業にとって生産の阻害要因になりつつある。

新鋭工場の自動制御化によって、基幹工程から熟練労働が駆逐されたが、自動化されない付帯・補助部門には古い技能労働が残されている。したがって下請企業はその大半は単純筋肉労働者にたよりながら、一部に技能労働者をかかえる必要がある。さきの経営側調査の回答で、今後の見通しとして作業員の学歴水準は中卒で十分（五二％）としながらも、一方で高卒の学力は必要（三五％）とする企業もあり、労働力の質は二極分解しつつあるように思われる。しかし入社後技能訓練の必要なしとするものは僅かに三％で（D・K三％）、ほとんどは必要と答

え、中卒では一、二年程度の訓練を国に望み、高卒でも六カ月から一年の国による訓練を望んでいる。また自社でやれると答えた企業も、六カ月から一年程度（六〇％）に集中してはいるものの、二年以上を望む企業も四〇％あるから、低賃金のため中卒を望みはしても、現実には教育要求水準は上昇しているとみてよい。

ただ社外工の技能には電工など高度なものもあるが、三、六カ月もあれば容易に修得出来る資格が多く、現在社外工の持つ資格は、複数回答で、玉掛六三％、自動車運転五二％、クレール運転二三％、ガス溶接二一％、危険物取扱七％、その他九％（D・K一〇％）もの多数が何らかの資格を持っている。これらが高卒の学力を必要とするかどうか（夜勤に年令制限がある、進学率が高まると中卒には能力の低い者が残る、という要因もある）は疑問のあるところであるが、責任を持ち規則正しく勤務する能力が高学歴者に高いとはいえるであろう。

というのは、殊に新設工場では各地から労働者が駆り集められてくる結果、割のよい仕事を求めて絶えず全国的に流動するから、日々箇処箇処に必要な員数を集めるのに労務担当者は苦勞している。社外工の低い賃金、劣悪な労働条件、保障の低さが、激しい流動というかたちで報復をしているのである。この、全国をまたにかけて流動する労働者群の形成――、不規則な雇用と気まぐれな欠勤・退職を特色とする、出稼を含む雑多な労働力、企業帰属意識も忠誠心もない、荒廃した部分を含む労働

者の群は、鉄鋼独占体の必要によって創り出された人口でありながら、彼らの数と質がいまや生産に大きな影響をもつにいたったところに、その矛盾にみちたすがたがあらわれている。

現在でも彼らはつよく転職を希望している。転職したい者四五%（若年ほど多い）、どちらでもよい二二%、したくない二六%で、転職したい職業は商業三六%、農漁業一六%（出稼者が専業になりたい）、親方になりたい一五%で、自営業への志向がつよい。

しかし選挙の投票は、だいたい投票している七四%で決して低いとはいえず、政治に無関心な者は七%で少い。ただ仕事の性質上各地を移動していて投票できない者が八%もいることは問題である。

支持政党を本工とくらべると、自民党が若干多く（五〇才以上に多い）、社会党は変らない（四〇代がピーク）が、共産党が若干多く（三〇代以下に多い）、また民社党（二〇才未満に多い）、公明党（同上）ともに本工よりやや高い。つまり、中高年層は自民党と社会党（あるいは民社党）に二分されるのに対し、二〇才以下の若年層は自民、社会、民社、共産、公明とほぼ均等に分散する傾向がある。ただし彼らは未だ選挙権を持っていない。しかし社外工の将来の政治志向を予測するうえで、興味のある数字である。したがって、社外工全体としてみれば、自民党への批判はつよめてはいるが、労働者の党へ結集するところまでいかなない状態にあるといえる。

以上、第二の問題意識にかかわる分析はほとんどなし得なかったが、いずれ稿を改めて詳しく取上げたい。

後記 この調査に際しては、調査対象者をはじめ実に多くの方々の御力添えをいただいた。御迷惑かと思いいちいちお名前をあげることは差控えるが、心からお礼を申し上げたいと思う。

その中で、きわめて困難な下請企業及び社外工の調査に際して全面的な援助を与えられ、また適切な助言や御教示をいただいた手塚三郎氏に關して記録にとどめたいことがある。当時安全協力会事務局長をしておられた氏は、長年労働基準局に勤め、定年後S社の要請によって鹿島製鉄所の建設期に着住され、社外工の安全確保のために尽力しておられた。

闊達で機知にとんだ好老爺であられたが、ある日青年の日に話が及び、基準局で働くようになった動機を語られたことがある。それは魚船での出来事であったが、魚網を巻き上げるウインチに若者が片腕をはさまれ、目の前でもぎ取られた事故を目撃した。「その時の若者の顔が忘れられない、それ以来私は生涯を事故の防止に捧げたいと思っただ」と語られたときに、思わずはらはらと落涙された。

しかし建設期の労災は多発し、これへの対策が十分でない場合、現在の立場上良心の苛責に耐えきれないこともあったのではないかと思う。それが原点への回顧となり、酒席でふとこぼされた涙ではなかったかと今に思う。

そして、手塚氏は間もなく食道ガンで亡くなった。社外工の労災を誰よりもくみ、安全を願っていたヒューマンストの霊をなぐさめるため、この報告書をかりて永久に記録し、御冥福を祈りたい。

<知 識 水 準>

| 計 | | 高くなった | | 変わらない | | むしろなれ | |
|----|-------|-------|------|-------|------|-------|-------|
| 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 97 | 100.0 | 43 | 44.3 | 19 | 19.6 | 35 | 36.1 |
| 33 | 100.0 | 12 | 36.4 | 6 | 18.2 | 15 | 45.4 |
| 32 | 100.0 | 18 | 56.3 | 6 | 18.7 | 8 | 25.0 |
| 25 | 100.0 | 12 | 48.0 | 5 | 20.0 | 8 | 32.0 |
| 6 | 100.0 | 1 | 16.7 | 2 | 33.3 | 3 | 50.0 |
| 1 | 100.0 | | | | | 1 | 100.0 |

<仕 事 の 量>

| 計 | | 増 加 | | 変わらない | | 減った | |
|----|-------|-----|------|-------|------|-----|------|
| 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 96 | 100.0 | 63 | 65.6 | 27 | 28.1 | 6 | 6.3 |
| 33 | 100.0 | 23 | 69.7 | 8 | 24.2 | 2 | 6.1 |
| 31 | 100.0 | 19 | 61.3 | 10 | 32.3 | 2 | 6.6 |
| 23 | 100.0 | 16 | 69.6 | 6 | 26.1 | 1 | 4.3 |
| 8 | 100.0 | 4 | 50.0 | 3 | 37.5 | 1 | 12.5 |
| 1 | 100.0 | 1 | | | | | |

<失 業 の 不 安>

| 計 | | 仕事なくなる | | 変わらない | | 仕事はふえる | |
|----|-------|--------|------|-------|------|--------|------|
| 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 96 | 100.0 | 13 | 13.5 | 31 | 32.3 | 52 | 54.2 |
| 32 | 100.0 | 8 | 25.0 | 12 | 37.5 | 12 | 37.5 |
| 33 | 100.0 | 2 | 6.1 | 9 | 27.3 | 22 | 66.7 |
| 24 | 100.0 | 3 | 12.5 | 8 | 33.3 | 13 | 54.2 |
| 6 | 100.0 | | | 2 | 33.3 | 4 | 66.7 |
| 1 | 100.0 | | | | | 1 | |

表-15 社外工の意識

<技術水準>

| 回答 年令 | 計 | | 高くなった | | 変わらない | | 容易になった | |
|----------|----|-------|-------|------|-------|-------|--------|------|
| | 実数 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 93 | 100.0 | 38 | 40.9 | 32 | 34.4 | 23 | 24.7 |
| 15~29才 | 32 | 100.0 | 12 | 37.5 | 11 | 34.4 | 9 | 28.1 |
| 30代 | 31 | 100.0 | 15 | 48.4 | 8 | 25.8 | 8 | 25.8 |
| 40代 | 22 | 100.0 | 8 | 36.4 | 10 | 45.4 | 4 | 18.2 |
| 50代 | 7 | 100.0 | 3 | 42.9 | 2 | 28.6 | 2 | 28.6 |
| D. K | 1 | 100.0 | | | 1 | 100.0 | | |

<仕事の範囲>

| 回答 年令 | 計 | | 広範化 | | 変わらない | | せまくなった | |
|----------|----|-------|-----|------|-------|------|--------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 92 | 100.0 | 60 | 65.2 | 21 | 22.8 | 11 | 12.0 |
| 15~29才 | 32 | 100.0 | 24 | 75.0 | 2 | 6.2 | 6 | 18.8 |
| 30代 | 31 | 100.0 | 20 | 64.5 | 10 | 32.3 | 1 | 3.2 |
| 40代 | 22 | 100.0 | 14 | 63.6 | 5 | 22.7 | 3 | 13.6 |
| 50代 | 6 | 100.0 | 2 | 33.3 | 3 | 50.0 | 1 | 16.7 |
| D. K | 1 | 100.0 | | | 1 | | | |

<労務管理>

| 回答 年令 | 計 | | きびしく | | 変わらない | | ゆるやか | |
|----------|----|-------|------|------|-------|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 95 | 100.0 | 75 | 79.0 | 13 | 13.7 | 7 | 7.4 |
| 15~29才 | 32 | 100.0 | 29 | 90.6 | 1 | 3.1 | 2 | 6.3 |
| 30代 | 32 | 100.0 | 25 | 78.1 | 5 | 15.6 | 2 | 6.3 |
| 40代 | 24 | 100.0 | 17 | 70.8 | 5 | 20.8 | 2 | 8.3 |
| 50代 | 6 | 100.0 | 3 | 50.0 | 2 | 33.3 | 1 | 16.7 |
| D. K | 1 | 100.0 | 1 | | | | | |

注：回答者を100として割合を算出した。

表-16 社外工の残業時間

| 年齢 | 計 | | 20h以下 | | 20~39h | | 40~59h | | 60~79h | | 80~99h | | 100h~ | | D. K | |
|--------|-----|-------|-------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|-------|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 298 | 100.0 | 34 | 11.4 | 62 | 20.8 | 63 | 21.1 | 45 | 15.1 | 51 | 17.1 | 14 | 4.7 | 29 | 9.7 |
| 15~29才 | 106 | 100.0 | 16 | 15.1 | 23 | 21.7 | 17 | 16.0 | 16 | 15.1 | 20 | 18.9 | 8 | 7.5 | 6 | 5.7 |
| 30代 | 95 | 100.0 | 11 | 11.6 | 14 | 14.7 | 21 | 22.1 | 13 | 13.7 | 20 | 21.1 | 3 | 3.1 | 13 | 13.7 |
| 40代 | 63 | 100.0 | 7 | 11.1 | 16 | 25.4 | 13 | 20.6 | 12 | 19.0 | 7 | 11.1 | 2 | 3.2 | 6 | 9.5 |
| 50代 | 29 | 100.0 | | | 7 | 24.1 | 11 | 37.9 | 3 | 10.3 | 4 | 13.8 | | | | |
| D. K | 5 | 100.0 | | | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 | 1 | 20.0 | | | 1 | 20.0 | 4 | 13.8 |

表-17 社外工の勤務形態

| 年齢 | 計 | | 三交替 | | 二交替 | | 常 屋 | | D. K | |
|--------|-----|-------|-----|------|-----|------|-----|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 298 | 100.0 | 94 | 31.5 | 107 | 35.9 | 86 | 28.9 | 11 | 3.7 |
| 15~29才 | 106 | 100.0 | 36 | 34.0 | 40 | 37.7 | 27 | 25.5 | 3 | 2.8 |
| 30代 | 95 | 100.0 | 26 | 27.4 | 35 | 36.8 | 29 | 30.5 | 5 | 5.3 |
| 40代 | 63 | 100.0 | 21 | 33.3 | 22 | 34.9 | 19 | 30.2 | 1 | 1.6 |
| 50代 | 29 | 100.0 | 10 | 34.5 | 9 | 31.0 | 9 | 31.0 | 1 | 3.4 |
| D. K | 5 | 100.0 | 1 | 20.0 | 1 | 20.0 | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 |

表-18 社外工の賃金手取額

| 年齢 | 計 | | 5万円~ | | 6万~ | | 8万~ | | 10万~ | | 12万~ | | 14万~ | | D. K | |
|--------|-----|-------|------|------|-----|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 計 | 298 | 100.0 | 12 | 4.0 | 46 | 15.4 | 70 | 23.5 | 72 | 24.2 | 36 | 12.1 | 22 | 7.4 | 40 | 13.4 |
| 15~29才 | 106 | 100.0 | 6 | 5.7 | 23 | 21.7 | 29 | 27.4 | 15 | 14.1 | 12 | 11.3 | 6 | 5.7 | 15 | 14.1 |
| 30代 | 95 | 100.0 | 1 | 1.0 | 11 | 11.6 | 25 | 26.3 | 28 | 29.5 | 15 | 15.8 | 3 | 3.2 | 12 | 12.6 |
| 40代 | 63 | 100.0 | 2 | 3.2 | 8 | 12.7 | 11 | 17.5 | 21 | 33.3 | 6 | 9.5 | 10 | 15.9 | 5 | 7.9 |
| 50代 | 29 | 100.0 | 2 | 6.9 | 4 | 13.8 | 4 | 13.8 | 8 | 27.6 | 3 | 10.3 | 2 | 6.9 | 6 | 20.7 |
| D. K | 5 | 100.0 | 1 | 20.0 | | | 1 | 20.0 | | | | | 1 | 20.0 | 2 | 40.0 |

表-19 父親の職業（本人卒業時点）

| 職業 \ 階層 | 社 外 工 | | 本 工 | | 事務・技術職 | |
|-----------------|-------|-------|-----|-------|--------|-------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 合 計 | 298 | 100.0 | 423 | 100.0 | 126 | 100.0 |
| 自 営 業 小 計 | 159 | 53.3 | 180 | 42.6 | 50 | 39.7 |
| 農 漁 業 | 143 | 48.0 | 170 | 40.2 | 39 | 31.0 |
| 都 市 自 営 業 | 16 | 5.4 | 10 | 2.4 | 11 | 8.7 |
| 職 員 小 計 | 18 | 6.0 | 33 | 7.8 | 24 | 19.0 |
| 官 公 庁 事 務 員 | 6 | 2.0 | 19 | 4.5 | 11 | 8.7 |
| 大 企 業 事 務 員 | 8 | 2.7 | 2 | 0.5 | 5 | 4.0 |
| 中 小 企 業 事 務 員 | 4 | 1.3 | 12 | 2.8 | 8 | 6.3 |
| 常 雇 作 業 員 小 計 | 22 | 7.4 | 57 | 13.5 | 13 | 10.3 |
| 官 公 庁 労 務 員 | 1 | 0.3 | 7 | 1.7 | 2 | 1.6 |
| 大 企 業 労 務 員 | 8 | 2.7 | 31 | 7.3 | 6 | 4.8 |
| 中 小 企 業 労 務 員 | 19 | 6.4 | 19 | 4.5 | 5 | 4.0 |
| 日 雇 及 び 職 人 小 計 | 56 | 18.8 | 26 | 6.1 | 9 | 7.1 |
| 日 雇 人 夫 | 19 | 6.4 | 5 | 1.2 | 2 | 1.6 |
| 建 設 ・ 工 場 職 人 | 12 | 4.0 | 15 | 3.5 | 1 | 0.8 |
| そ の 他 の 職 人 | 19 | 6.4 | 6 | 1.4 | 6 | 4.8 |
| 店 員 ・ サ ー ビ ス 業 | 5 | 1.7 | 1 | 0.2 | | |
| そ の 他 | | | 38 | 9.0 | 15 | 11.9 |
| 未 成 年 時 死 亡 | 11 | 3.7 | 10 | 2.4 | | |
| D K | 27 | 9.1 | 78 | 18.4 | 15 | 11.9 |

注：いずれも男子のみ集計した。S社事務・技術職は工程課所属の者である。

表-20 本人の学歴

| 階層 学歴 | | 社 外 工 | | 本 工 | | 事務・技術職 | |
|--------------------|-------|-------|------|-----|-------|--------|-------|
| | | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 合 計 | | 298 | 1000 | 423 | 100.0 | 126 | 100.0 |
| 義務教育卒業 | | 119 | 399 | 119 | 281 | 2 | 16 |
| 高 小 卒 業 | | 54 | 181 | 8 | 18.9 | 2 | 16 |
| 高 校 卒 小 計 | | 112 | 37.6 | 282 | 66.7 | 108 | 85.7 |
| 高 校 の 内 訳 | 旧 中 | 17 | 5.7 | | | | |
| | 工 業 高 | 10 | 3.4 | 62 | 14.7 | 18 | 14.3 |
| | 商 業 高 | 7 | 2.3 | 21 | 5.0 | 29 | 23.0 |
| | 農 業 高 | 16 | 5.4 | 24 | 5.7 | 1 | 0.8 |
| | 普 通 高 | 41 | 13.8 | 168 | 39.7 | 60 | 47.6 |
| その他高 | | 21 | 7.0 | 7 | 1.6 | | |
| 短大・大学卒業 | | 8 | 2.7 | 2 | 0.5 | 14 | 11.1 |
| D . K | | 5 | 1.7 | 12 | 2.8 | | |

表-21 社 外 工 の 前 職

| 年令 職業 | 合 計 | | 15~19才 | | 20代 | | 30代 | | 40代 | | 50代 | | D. K | |
|-----------|-----|------|--------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 合 計 | 298 | 1000 | 18 | 1000 | 88 | 1000 | 95 | 1000 | 63 | 1000 | 29 | 1000 | 5 | 1000 |
| 自 営 業 小 計 | 54 | 181 | 1 | 56 | 4 | 45 | 27 | 284 | 15 | 238 | 6 | 207 | 1 | 200 |
| 農 漁 業 | 45 | 151 | 1 | 56 | 3 | 34 | 21 | 221 | 13 | 206 | 6 | 207 | 1 | 200 |
| 都 市 自 営 業 | 9 | 30 | | | 1 | 11 | 6 | 63 | 2 | 32 | | | | |
| 職 員 小 計 | 16 | 54 | | | 6 | 68 | 4 | | 3 | 48 | 3 | 103 | | |
| 官公庁事務員 | 6 | 20 | | | 2 | 23 | 2 | 21 | 1 | 16 | 1 | 34 | | |
| 大企業事務員 | 2 | 07 | | | | | | | | | 2 | 69 | | |
| 中小企業事務員 | 8 | 27 | | | 4 | 45 | 2 | 21 | 2 | 32 | | | | |
| 常雇作業員小計 | 75 | 252 | 2 | 111 | 23 | 261 | 24 | 253 | 19 | 302 | 7 | 241 | | |
| 官公庁労務員 | 4 | 13 | | | 2 | 23 | | | 2 | 32 | | | | |
| 大企業労務員 | 23 | 77 | | | 6 | 68 | 5 | 53 | 8 | 127 | 4 | 138 | | |
| 中小企業労務員 | 39 | 131 | 2 | 111 | 14 | 159 | 14 | 147 | 8 | 127 | 1 | 34 | | |
| 炭 坑 夫 | 7 | 23 | | | | | 4 | 42 | 1 | 16 | 2 | 69 | | |
| 運 転 手 | 2 | 07 | | | 1 | 11 | 1 | 10 | | | | | | |
| 日雇及び職人小計 | 96 | 322 | 2 | 111 | 32 | 364 | 29 | 305 | 18 | 286 | 11 | 379 | 4 | 800 |
| 日 雇 人 夫 | 46 | 154 | 1 | 56 | 11 | 125 | 15 | 158 | 8 | 127 | 8 | 276 | 3 | 600 |
| 建設職人 | 21 | 70 | | | 7 | 80 | 7 | 74 | 5 | 79 | 1 | 34 | 1 | 200 |
| 工場職人 | 17 | 57 | 1 | 56 | 7 | 80 | 4 | 42 | 4 | 63 | 1 | 34 | | |
| その他職人 | 12 | 40 | | | 7 | 80 | 3 | 32 | 1 | 16 | 1 | 34 | | |
| 店員・サービス業 | 12 | 40 | 1 | 56 | 8 | 91 | 2 | 21 | 1 | 16 | | | | |
| そ の 他 | 11 | 37 | 2 | 111 | 4 | 45 | 4 | 42 | 1 | 16 | | | | |
| D. K. なし | 34 | 114 | 10 | 556 | 11 | 125 | 5 | 53 | 6 | 95 | 2 | 69 | | |

表-22 社外工の経験職業（複数回答）

| 年齢 職業 | 合計 | | 15~19才 | | 20代 | | 30代 | | 40代 | | 50代 | | D. K | |
|----------|-----|------|--------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|------|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 該当者数 | 298 | 1000 | 18 | 1000 | 88 | 1000 | 95 | 1000 | 63 | 1000 | 29 | 1000 | 5 | 1000 |
| 自営業集計 | 129 | 433 | 3 | 167 | 22 | 250 | 52 | 547 | 33 | 524 | 15 | 517 | 4 | 800 |
| 農漁業 | 114 | 383 | 2 | 111 | 19 | 216 | 45 | 474 | 30 | 476 | 14 | 483 | 4 | 800 |
| 都市自営業 | 15 | 50 | 1 | 55 | 3 | 34 | 7 | 74 | 3 | 48 | 1 | 34 | | |
| 職員小計 | 33 | 111 | 4 | 222 | 13 | 148 | 8 | 84 | 6 | 95 | 2 | 69 | | |
| 官公庁事務員 | 14 | 47 | 4 | 222 | 5 | 57 | 3 | 32 | 2 | 32 | | | | |
| 大企業事務員 | 6 | 20 | | | 2 | 23 | 1 | 11 | 1 | 16 | 2 | 69 | | |
| 中小企業事務員 | 13 | 44 | | | 6 | 68 | 4 | 42 | 3 | 48 | | | | |
| 常雇作業員小計 | 125 | 419 | 2 | 111 | 40 | 455 | 41 | 432 | 30 | 476 | 11 | 379 | 1 | 200 |
| 官公庁労務員 | 8 | 27 | | | 3 | 34 | 2 | 21 | 3 | 48 | | | | |
| 大企業労務員 | 43 | 144 | | | 13 | 148 | 12 | 126 | 12 | 190 | 6 | 207 | | |
| 中小企業労務員 | 64 | 215 | 2 | 111 | 22 | 250 | 22 | 232 | 14 | 220 | 3 | 103 | 1 | 200 |
| 炭坑夫 | 7 | 23 | | | | | 4 | 42 | 1 | 16 | 2 | 69 | | |
| 運転手 | 3 | 10 | | | 2 | 23 | 1 | 11 | | | | | | |
| 日雇及び職人小計 | 184 | 617 | 4 | 222 | 56 | 636 | 61 | 642 | 39 | 619 | 18 | 621 | 6 | 1200 |
| 日雇人夫 | 73 | 245 | 1 | 55 | 24 | 273 | 23 | 242 | 15 | 238 | 7 | 241 | 3 | 600 |
| 建設職人 | 43 | 144 | | | 11 | 125 | 17 | 179 | 10 | 159 | 3 | 103 | 2 | 400 |
| 工場職人 | 44 | 148 | 2 | 111 | 11 | 125 | 14 | 147 | 9 | 143 | 7 | 241 | 1 | 200 |
| その他職人 | 24 | 81 | 1 | 55 | 10 | 114 | 7 | 74 | 5 | 79 | 1 | 34 | | |
| 店員・サービス業 | 38 | 128 | 1 | 55 | 19 | 216 | 9 | 95 | 8 | 127 | 1 | 34 | | |
| その他 | 17 | 57 | 2 | 111 | 7 | 80 | 6 | 63 | 2 | 32 | | | | |
| D. K. なし | 34 | 114 | 9 | 500 | 14 | 159 | 4 | 42 | 5 | 79 | 2 | 69 | | |

注：経験した職業は1人につき2種以上ある場合があるので、複数回答となり、合計は1000にはならない。この表は各年齢の該当者を100として、何%の者がその職業に就いたことがあつかを計算した。したがって小計は延人数である。

表-23 本人卒業時点の居住地

| 階層 地域 | 社外工 | | 本 工 | | 事務・技術職 | | (社外工) 前住地 | |
|----------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|--------------|-------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 合 計 | 298 | 100.0 | 423 | 100.0 | 126 | 100.0 | 298 | 100.0 |
| 東北・北海道 | 48 | 16.1 | 74 | 17.5 | 25 | 19.8 | 39 | 13.1 |
| 茨城・栃木県 | 109 | 36.6 | 93 | 22.0 | 11 | 8.7 | 29 | 9.7 |
| その他の関東 | 81 | 27.2 | 35 | 8.3 | 9 | 7.1 | 94 | 31.5 |
| 北 陸 | 5 | 1.7 | 10 | 2.4 | 4 | 3.2 | | |
| 中 部 | | | 4 | 0.9 | 2 | 1.6 | | |
| 近 畿 | 14 | 4.7 | 13 | 3.1 | 20 | 15.9 | 44 | 14.8 |
| 中 国 | | | 19 | 4.5 | 6 | 4.8 | | |
| 北 九 州 | 8 | 2.7 | 55 | 13.0 | 15 | 11.9 | 9 | 3.0 |
| その他の九州 | | | 10 | 2.4 | 5 | 4.0 | | |
| 四 国 | 3 | 1.0 | 10 | 2.4 | 11 | 8.7 | 33 | 11.1 |
| D . K | 30 | 10.1 | 100 | 23.6 | 18 | 14.3 | | |
| (鹿島にいた) | | | | | | | 50 | 16.8 |

注：本工にD. Kが多いので、勤労課資料「出身地」で補足すれば、近畿出身者13.2%、関東全域39.6%で、両地域がふえる。
社外工の前住地を参考までに付したが、前住地なし=鹿島にいた者が16.8%であった。

表-24 政治意識

問 A 最近、各種選挙で「自民党」の退潮が報じられているが……（一番近い考えに○印）

| 選択肢 階層 | 計 | | 政策（公害、物価高等） が悪いから当然だ | | 「自由世界」を守る党だから、もっと頑張ってほしい | | その他 | | D・K | |
|-----------|-----|-------|-------------------------|------|--------------------------|------|-----|------|-----|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 社外 | 298 | 100.0 | 143 | 48.0 | 79 | 26.5 | 8 | 2.7 | 68 | 22.8 |
| 本工 | 423 | 100.0 | 202 | 47.8 | 89 | 21.0 | 48 | 11.3 | 84 | 19.9 |
| 事・技職 | 126 | 100.0 | 78 | 61.9 | 19 | 15.1 | 16 | 12.7 | 13 | 10.3 |

問 B 共産党が大きく進出し「自共対決時代」がくるといわれているが……（同上）

| 選択肢 階層 | 計 | | 自民党と真に対決しているのは共産党だから当然だ | | 社会党がもっとしっかりしなければいけない | | 共産党がのびるのは危険である | | その他 | | D・K | |
|-----------|-----|-------|-------------------------|------|----------------------|------|----------------|------|-----|------|-----|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 社外 | 298 | 100.0 | 36 | 12.1 | 107 | 35.9 | 58 | 19.5 | 14 | 4.7 | 83 | 27.8 |
| 本工 | 423 | 100.0 | 47 | 11.1 | 158 | 37.4 | 78 | 18.4 | 55 | 13.0 | 85 | 20.1 |
| 事・技職 | 126 | 100.0 | 18 | 14.3 | 52 | 41.3 | 98 | 22.2 | 13 | 10.3 | 15 | 11.9 |

問 C 公明・民社の中間政党が減少しているが……（同上）

| 選択肢 階層 | 計 | | 中間政党は立場があいまいなのでなくなるのは当然 | | 人間主義をとる公明党がのびてほしい | | 労使間の対立を緩和する民社党がなくなるとは困る | | その他 | | D・K | |
|-----------|-----|-------|-------------------------|------|-------------------|-----|-------------------------|------|-----|------|-----|------|
| | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % | 実 | % |
| 社外 | 298 | 100.0 | 104 | 34.9 | 20 | 6.7 | 53 | 17.8 | 9 | 3.0 | 112 | 37.6 |
| 本工 | 423 | 100.0 | 176 | 41.6 | 22 | 5.2 | 63 | 14.9 | 53 | 12.5 | 109 | 25.8 |
| 事・技職 | 126 | 100.0 | 72 | 57.1 | 6 | 4.8 | 11 | 8.7 | 15 | 11.9 | 22 | 17.5 |

注：その他の内容は、政党には関心がない、どの党がやっても同じ、という無関心と不信が最も多かった。