

# 流動的過剩人口の創出と国家資金

——三菱重工長崎造船所における訓練付一時帰休の分析——

三 富 紀 敬

はじめに

I 過剩設備の処理形態と労働力編成の基本課題

1 過剩設備の処理形態と国家の資金補填

2 造船比率の低下と労働力編成の基本課題

II 流動的過剩人口の創出と職業訓練

1 流動的過剩人口の創出と職業訓練

2 企業集団内の労働力移動と職種転換訓練

3 待ち時間の切詰めと「多能工」化教育

4 実労働時間の延長と「歩行」訓練

III 労働力処分権の留保と国家資金の合法的利用

流動的過剩人口の創出と国家資金

- 1 労働力処分権の留保と賃金補助
  - 2 訓練受講者の剰余価値生産への参加
  - 3 国家資金を利用する訓練と企業内教育との重畳
- IV 国家資金の合法的利用の帰結
- 1 流動的過剰人口の創出と滞留
  - 2 企業集団内の労働力移動と「自己都合退職」
  - 3 労働強度の上昇
  - 4 退職金「優遇」制度と「希望退職」
  - 5 社外工比率の上昇
- おわりに

## はじめに

国家独占資本主義における相対的過剰人口の創出が、産業資本主義の段階におけるそれと異なつて、国家の介入、したがって、国家資金の利用を支柱として、おこなわれてきたことについては、第二次世界大戦後の発達した資本主義国で広く確認されたことであり、また、諸家の研究成果もほぼ一致して認めるところであつた。<sup>(1)</sup>

ところで、一九七〇年代後半以降の発達した資本主義国における労働力政策を回顧するとき、国家資金の利用形態、およびそれにかかわる相対的過剰人口の創出形態に一定の変化が認められる。<sup>(2)</sup>

わが国の従来の特徴との関連でいえば、それは次の諸点に要約できるように考えられる。第一に、国家資金が、雇用の維持もしくは雇用の創出を条件に、企業主に直接支給されていることである。これは、就職促進手当制度や失業保険金口

座振込制度などに具体化されているように、失業者の生活保障の形骸化と擬制化という限界をもっていたとはいえ、国家資金が失業者に支給されていた時期に較べて、無視しえない変化となっている。

第二に、事業所レベルにおいて過剰化された労働力が、国家資金の受給による再訓練を受けて企業集団内の剰余価値生産やその実現に携わったのち「反発」される場合が多いことである。これは、すべての過剰な労働力について妥当するわけではなく、若年労働者層に特定される傾向なのだが、いずれにしても、企業レベルにおける過剰な労働力の企業からの直接の「反発」という、高蓄積過程の開始期に典型的にみられた事態とは、異なった特徴であることにはちがいない。

これらの形態変化は、国家資金の利用が相対的過剰人口の創出に結果する諸条件、したがって、その利用が雇用の維持や創出として現われるために必要とされる諸措置についてちいっただ検討を加えていくための、好個の素材を提供しているように考えられる。また、国家資金の利用による一時帰休や訓練の実施が、解雇を回避するための有効な手段である、という見解も、形態変化にかかわって流布されているが、こうしたイデオロギーへの適切な批判をおこなっていくためにも国家資金の利用形態と、それにかかわる相対的過剰人口の創出形態の変化について、吟味しておかなければならないように考えられる。本稿は、このような問題関心から、三菱重工長崎造船所において雇用安定資金制度（一九七七年一月一日施行）をもとに実施された訓練付一時帰休について分析しようとするものである。

すでに筆者は、同様の問題関心から、新日本製鉄広畑製鉄所を対象に分析をこころみたとあるが、ここであらためて造船業、しかも長崎造船所をとりあげようとするのは、鉄鋼、自動車<sup>(5)</sup>の各産業とともに戦後日本資本主義の高蓄積を主導した造船業は、組立工業のなかでも労働集約的性格の強い産業であり、したがって、過剰設備の頭在化とともにすすんだ相対的過剰人口の創出も、ひときわ規模の大きかったことであり、また、超大型船舶の生産に特化してきた長崎造船所は、船舶需要の減少と需要船型の中小型化の影響をもっとも強く被った事業所であり、ここですすめられた労働力の「反発」

は三菱重工社を構成するほかの事業所はもとより、他社の各事業所に較べても、もっとも大規模であったことによる。<sup>(8)</sup>

(注)

- (1) 黒川俊雄『現代労働問題の理論』一九六八年、労働旬報社、第一編第四章、大木一訓『雇用の経済分析』一九七九年、大月書店、第一編第四章、la Section économique du Comité central du Parti communiste français et la revue Economie et Politique. Traité Marxiste d'Economie Politique LE CAPITALISME MONOPOLISTE D'ÉTAT. Tome. I. 1971. Editions Sociales, Paris. (邦訳、フランス共産党中央委員会経済部・『ヒュンミー・ユ・ポリティック』誌『國家独占資本主義』上、大島雄一訳、一九七四年、新日本出版社) 第四章第二節などを参照された。
- (2) このうちもっとも大きな変化は、個別的・集団的な雇用の規制を目的に西欧諸国において制定された一般的法律である。わが国では解雇規制法は制定されていないが、わが国の雇用保険法(一九七五年四月全面施行)とその一部改定による雇用安定資金制度(七七年一〇月施行)に具体化されている國家資金の企業主への給付による雇用の維持もしくは創出の制度は、西ドイツの雇用促進法にもとづく操業短縮手当制度を参考にしたものである。類似の制度は、西ドイツのほかにも西欧各国で広く実施されている。これらの制度の各国別にみた目的、予算、給付条件などについては、OECD, Youth Unemployment, Vol. II, 1978, Paris. に詳しい。
- (3) 遠藤政夫『完全雇用政策の理論と実践』一九七六年、労務行政研究所、第四部第三章、北川俊夫『詳解雇用安定資金制度』一九七八年、労働基準調査会、第一編第三、五章を参照された。
- (4) 拙稿「訓練付一時帰休の経済的基盤と諸結果」、『立命館経済学』第二七卷第二号、一九七八年六月。
- (5) 戦後日本資本主義の高蓄積は、輸出とその拡大をぬきに論ずるわけにはいかないが、造船は、鉄鋼、自動車とともにわが國輸出の三大品目を構成してきた(日本造船工業会『日本の造船』、一九七七年、二四ページ)。このため、輸出船工事量は、造船工事量の約七〇パーセントを占めるほどになっている(日本造船工業会『造船』、一九七四年、一〇ページ)。  
なお、わが國の造船工業が戦後過程において輸出船に依存せざるをえなかった諸要因とその帰結については、上滝陸生「長崎県造船工業過程と下請企業利用形態の発展」、『福岡大学研究所報』第七号、一九六六年八月に詳細な分析がなされている。
- (6) これを資本装備率をもって示せば、船舶製造(総合機械)は、従業員一人当り三、三八〇(千円)であり、自動車(四輪車)

四、九九五(千円)の六七・七パーセント、普通鋼一五、二二〇(千円)の三二・二パーセントにとどまっている(いずれも一九七五年度の数値である。通産省「わが国企業の経営分析」)。

(7) 一九五七年から五八年にかけて全国の造船所を視察された堀野太郎氏は、「工場配置のいかにもよくまとまった三井造船玉(三井造船玉野の誤植と思われる——引用者)でさえも、長崎に比較すると、いかにも小じんまりとした造船所——という感じにさえなる」と長崎造船所の「雄大」さについて述べておられる(堀野太郎『日本造船工業の現状』一九五八年、国際海運新聞社、二一ページ)。長崎造船所の超大型船建造ドック(公称能力)は、三〇万トン二基、百万トン一基であり、石播・知多万トン一基、日立・有明八〇万トン一基、三井・千葉五〇万トン一基、川重・坂出三五万トン、六〇万トン各一基、鋼管・津六〇万トン一基、住友・追浜五〇万トン一基に較べ、群をぬいている。(一九七八年二月末現在)。また、竣工実績からみても、九三三、一一〇総トンであり、これは、長崎造船所をのぞく大手七社の各造船所のうち竣工実績のもっとも多い三井・千葉の五二二、四一九総トンと較べても、その一七八・六パーセントにあたる(一九七七年度実績、日本船舶輸出組合『造船関係統計資料』一九七九年、一〇〜一二ページ、二二ページ)。

(8) 雇用安定資金制度を利用した造船各社(事業所)の訓練付一時帰休の人員規模も「反発」される労働力の規模に応じて異なる。筆者の知るかぎり、日本海重工(七八年二月)、林兼・下関(七八年三月)、日立・有明(七八年四月、約四〇〇人)、石播知多(七八年八月、約六〇〇人)、住友・追浜(七八年九、一〇月、各月二〇人)、三菱・長崎(七八年十一月〜七九年五月、各月平均一、二七一人)、三菱・神戸(七九年一月、四三〇人)、ほかに時間、人員規模などは不明であるが、三菱・下関・広島・横浜、三井造船、日本鋼管、佐世保重工でも実施したようである(以上の事実はずべて、次の資料によっている。日本造船工業会『昭和五二年度事業報告書』三二ページ、『日本経済新聞』七八年三月一八日、同六月一〇日、同八月一〇日、同九月二二日、同九月二四日、同一〇月三日、同一一月一五日、『毎日新聞』七八年九月二六日、『週刊ダイヤモンド』七八年一月二五日号、三二ページ、全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合神船支部『神船ニュース』七八年一月二〇日、全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』第六三〇号、七九年七月二日)。

このうち三菱重工・神戸の実施状況をききとりにもとづいて示すならば、次のようである。(1)訓練対象人員は、造船の現場作業に従事する労働者に集中していること。ちなみに、船工部三三八人、修船部一三三人、鉄部二七人、ディーゼル部三二人、船設部二人であること。(2)訓練対象人員四三〇人は適用部門人員四、二八六人(休職派遣者五六〇人を除く)の約一〇パーセントに

あたること。(3)一月五日(初出)には、造船不況の要因、海運造船合理化審議会答申(七八年七月)、設備削減の現況、各社「合理化」提案の内容、重工社船舶部門の構造改善と人員計画に関する教育がおこなわれ、このなかで造船工作部外業課では「作業長といえども規律を守らない者は処分していく」「智恵と汗を両方だせ。そうでない者はでていってくれ」といった内容の「教育」まで実施されたこと。(4)船舶設備の溶接資格をもっている二〇代の労働者を対象に、鉄構造物の溶接資格を取得させるための教育が、二〇日間実施されたこと。(5)高齢労働者を対象に、冷暖房設備の操作に必要なボイラー運転に関する教育が実施され、資格の取得がはかられたこと。(6)「多能工」化教育が、電気溶接・ガス溶接・玉掛け、仮溶接・ガス切断・本溶接、玉掛・仕上げガス切断の各事例に示される組み合わせのもとに実施されたこと。(7)訓練のおこなわれた七九年一月は、『新人員規模計画』(七八年七月一日現在で神戸造船に実在する八、三五〇人の人員を八〇年一月一日までに六、五五〇人に減らすことを目的に七八年一月に提案された計画)の実施にうつされた月でもあったが、その三カ月後の四月には、シーランド社や日本郵船から受注した船の工事によって、すべての船台とドックが充足されていること(海造審答申にそって休止された船台一基には鉄構造物が搭載されている)。

## I 過剩設備の処理形態と労働力編成の基本課題

### 1 過剩設備の処理形態と国家の資金補填

建造された船舶の遊休化は、船舶需要の低下として現われざるをえない。過剩船腹量を示す係船量は、七五年にタンカー一、九九八千総トン、貨物船六四二千総トンであったものが、七六年にはそれぞれ、二一、七三二千総トン、四、八九一千総トンと対前年比において一〇・九倍、七・六倍の急増を示している。<sup>(1)</sup>このため、造船業の受注量は急減し、造船各社の手持ち工事量も、第1表に現われているように七四年をピークに急落している。

第1表 主要造船所新造船手持工事量の推移(1)

|               |         | 1974年<br>3月末 | 1975年<br>3月末 | 1976年<br>3月末 | 1977年<br>3月末 | 1978年<br>3月末 |
|---------------|---------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 実<br>数        | 隻 (A)   | 630          | 505          | 528          | 461          | 294          |
|               | G/T (B) | 50,102,666   | 40,073,978   | 25,806,300   | 10,788,940   | 5,924,720    |
| 比<br>率<br>(%) | (A)     | 100.0        | 80.2         | 83.8         | 73.2         | 46.7         |
|               | (B)     | 100.0        | 80.0         | 51.5         | 21.5         | 11.8         |

(資料) 運輸省船舶局「新造船工事状況」, 同『造船統計要覧』1978~9, 32~33ページより作成。

(注) (1) 対象工場数は, 78年3月末の34をのぞいて他はすべて35である。

第2表 新造船船型別進水隻数の推移

|              |               | 実 数 (隻) |       |       |       | 構成比(%) |       |
|--------------|---------------|---------|-------|-------|-------|--------|-------|
|              |               | 1974年   | 1975年 | 1976年 | 1977年 | 1974年  | 1977年 |
| 船 型<br>(G/T) | 100~ 4,000    | 616     | 487   | 420   | 539   | 59.1   | △48.5 |
|              | 4,000~ 8,000  | 105     | 133   | 103   | 88    | 10.1   | △ 7.9 |
|              | 8,000~10,000  | 26      | 20    | 36    | 61    | 2.5    | 5.5   |
|              | 10,000~20,000 | 98      | 103   | 223   | 330   | 9.4    | 29.7  |
|              | 20,000~30,000 | 32      | 33    | 38    | 42    | 3.1    | 3.8   |
|              | 30,000~40,000 | 47      | 63    | 64    | 36    | 4.5    | △ 3.2 |
|              | 40,000~50,000 |         |       |       |       |        |       |
|              | 50,000以上      | 118     | 107   | 61    | 16    | 11.3   | △ 1.4 |
| 船 種          | タ ン カ ー       | 260     | 247   | 151   | 119   | 24.9   | △10.7 |
|              | 非 タ ン カ ー     | 783     | 699   | 794   | 993   | 75.1   | 89.3  |
| 合 計          |               | 1,043   | 946   | 945   | 1,112 | 100.0  | 100.0 |

(資料) ロイド統計, 運輸省船舶局『造船統計要覧』1978~9, 12~13ページより作成。

そこで問題にされるべきは、この需要減少の船型および船種別の内訳である。それというのも大手七社の船舶受注は大・超大型船ならびにタンカーに、他の中小造船各社は中小型船ならびに貨物船などに、それぞれ特化するという高蓄積過程における企業規模別の分業関係を念頭におくと、需要の減少に対する造船各社の対応は、減少幅の多寡から一義的に導きだされるわけではないからである。ここから推測されることは、需要の

第3表 超大型船(1)受注量の推移

|        | 隻   | (千G/T) |
|--------|-----|--------|
| 1973年度 | 117 | 17,359 |
| 1974年度 | 21  | 2,611  |
| 1975年度 | 3   | 391    |
| 1976年度 | -   | -      |
| 1977年度 | 2   | 406    |

(資料) 運輸省船舶局調べ。同『造船統計要覧』1978~79, 28~29ページより作成。

(注) (1) 20万総トン以上の油槽船を対象(建造許可ベース)とする。

るように、七五年度以降における超大型船・タンカーの受注は、皆無もしくはそれに近い状況である。

こうした需要構造の内容からすれば、造船設備の遊休化は、大型・超大型船舶に特化してきた大手七社の各造船所に集中的に現われている、と推測することも可能である。しかし、大手七社の中小型船舶市場への参入は技術的に可能であり、また、大型・超大型船の需要が涸渇しているもとは、必要なことでもある。大手の造船所を象徴する大型のクレーンには、運搬重量の上限はあるものの下限はない。また、造船職種のかなどもっとも大きな比重を占める溶接の技術は、船型の小規模化によって基本的な変化を被るわけではない。さらに、造船設備の遊休化は、それが規模の大きいものであるだけに、回避しなければならない必要性も大きい。

このように、大手七社の中小型船舶市場への参入は、必要であり可能でもあるのだが、大手各社が当該市場を足場に自己増殖していくためには、すでに当該市場を占有している中小造船各社の駆逐がおこなわれなければならない。しかし、大

減少が、主として中小型船型に認められるとすれば、その結末は、中小造船各社間の競争の激化と設備の遊休、倒産と大手七社による系列化の再編成をもって終わるにすぎない、ということである。

ところが、さきにふれた需要の減少は、中小型船と非タンカーの増加を凌駕する大型・超大型船とタンカーの減少によってもたらされたものである。

第2表に示されるように、八千~一万総トン級小型船と一万~三万総トン級中型船の進水隻数は、いずれも増加し、これに対応して非タンカー隻数も多くなっている。他方、五万総トン級の船型は、大幅に減少している。さらに、これを二〇万総トン以上のタンカーに限って示せば、第3表に認められ



手各社は、その手段をもちあわせてはいない。

船舶の建造コストは、原・燃料、固定資本償却費、労務費、一般管理費の合計を年間建造量で除すことによって得ることができるが、大手の場合、巨大な造船設備と相対的に多くの人員をかかえているため、その建造コストは、中小各社に較べて、割高にならざるをえない。<sup>(3)</sup>このことから、大手各社の中小型船舶市場への参入は、造船設備の遊休化を回避する手段としては有効であるとしても、そこには、たえず相対的な損失がつきまとわざるをえず、その損失は、競争戦の推移につれて拡大せざるをえない。しかも、巨大な建造能力をもつ大手七社があげて中小型船舶市場に参入することは、当該船型の需要が拡大している状況のもとであるとはいえ、過激な受注競争を展開することになり、大手各社の保有する設備の一部といえども、相当の期間にわたって遊休せざるをえない局面をうみだすことになる。

このため、中小型船舶市場をめぐる各社の競争は、国家の介入によって調停され、船舶建造の「健全な」運動に照応する諸関係が再建されざるをえない。

海運造船合理化審議会（委員長、永野重雄）の答申「今後の造船業の経営安定化方策について（七八年七月、以下答申と略称する）は、このような背景において策定されたものであるが、現有設備能力九八〇万トンの三五パーセントにあたる三四〇万トンの処理にあたって、基数単位の処理を原則的に採用し、これによって、中小造船各社の転廃業による市場からの撤退を促進するものにはかならない。<sup>(4)</sup>答申は、企業規模に応じた処理率を併用しているが、船台保有がいないし二台にとどまるほとんどの中小造船所にとっては、基数単位の原則に死命を制せられているのであって、この場合の処理率の高低はさしたる意味をもちえない。「特定不況産業安定臨時措置法」（七八年五月成立）にもとづく「特定不況産業信用基金」<sup>(5)</sup>は、さきの答申に示される設備削減計画のうち、設備処理にともなう担保解除資金の運用を目的に設立されたものであるが、その元手は、大蔵省の資金運用部資金を原資とする日本開発銀行の融資によっている。

過剰な造船設備の一部は、このような國家資金の補填を支柱に、中小造船各社の犠牲において廃棄され、この結果、五千総トン以上の船舶を建造することのできる会社は、六一社から五〇社前後に縮小することになる。<sup>(6)</sup>他方、大手七社の設備は、中小型船市場における競争関係の緩和に対応して、ただ一時的な価値減少を被るにすぎず、海上貯油センターや海上構造物など、國家資金によって創出される需要に休止船台の利用用途をみだし、こうして過剰設備の遊休をきわめて短期間に克服するのである。<sup>(8)</sup>

(注)

- (1) 英國海運會議所調べ。日本造船工業会『造船不況と関連統計』、一九七八年、一五ページ。
- (2) 今回の造船不況がタンカーの船腹過剰に端を発したものであることについては、日本造船工業会も認めている(日本造船工業会『造船グラフ(五二年度版)』、五ページ)。しかし、造船不況の脱出策を策定する段になると船型、船種別の需要内容については口をつぐむことになる。海運造船合理化審議会(委員長、永野重雄)答申「今後の造船業の経営安定化方策について」(七八年七月一四日)は、需給ギャップを総量として予測し、過剰設備の処理を原則的に基數単位でおこなうことの伏線にしている。
- (3) 日本造船工業会の調べによると、中小造船所と三菱重工のコスト比較は、全体では三菱重工一〇〇に対して中小手八三、固定費部分では三菱重工一〇〇に対して六七という状況(全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱勞報』、第七二八号、七七年九月六日)であり、三菱重工が材料費において安く能率も高いが、チャージの高さが目立っていることから、時間当りにして一、〇〇〇円の差がついている(同『菱勞報』、第七八九号、七八年九月七日)といわれる。
- (4) 中小造船界は「われわれの零細設備が問題なのではなく、大手の巨大ドックが設備過剰の原因」であるという考え方をしており、今回の答申については「安楽死を勧められたような感じ」と受けとめているといわれる(『日本経済新聞』、七八年七月一五日)。
- (5) 特定不況産業信用基金が、造船大手七社の利益にそって設立されているばかりではなく、銀行や商社の利害をも周到に擁護しているものであることについては、奥村宏「特定不況産業安定臨時措置法の銀行・商社救済的性格」『企業法研究』、第二七六号、七八年五月を参照されたい。

(6) 『日本経済新聞』、七九年一月一日。

なお、設備の買上げ実績は、特定船舶製造業安定協会（会長、永野重雄）によれば、船舶建造能力で九社四八万九千修正総トン、約三六八億円のほり、当初予想した一一〇万修正総トンに比べて少ないが、この差は各社が自力で設備の処分をおこなうことよって充足され、全体として平均三五パーセントの削減目標は達成される見込みであるという（『日本経済新聞』、八〇年二月二八日）。

(7) 七六年から運輸省の実施している大臣勧告の操業度規制をそのまま受け継いだ造船不況カルテルは、平均でピーク時比三九パーセントに生産を抑制している（『日本経済新聞』、七九年八月一日）が、これによって受注競争の緩和と価格の維持が意図されている。不況カルテルは、企業規模別に操業率を設定してはいるが、中小造船各社に及ぼす負担が大きいだけに、アウトサイダーの出現について懸念せざるをえない。

(8) 戦後のわが国造船業の発展は、国家資金の補填による市場の創出をぬきに論じえない。但し、船舶需要の見込めた高蓄積過程と今次不況においては、補填の形態がことなり、それはそれで蓄積条件の変化にみごとに対応している。今次不況以前の国家による需要の創出については、越後和典『日本造船工業論』、一九五六年、日本評論新社、第三章、同『現代日本工業論』、一九五九年、法律文化社、第四章、政治経済研究所編『日本の造船業』、一九五九年、東洋経済新報社、第二章第四節を参照されたい。

## 2 造船比率の低下と労働力編成の基本課題

大手七社は、国家資金の利用によって中小型船市場における競争関係の緩和を確保しえたが、これによって、船舶需要の構造変化とそれを契機にひき起こされた問題のすべてを解決しえたわけではない。

第一に、大手七社が共通に負った設備処理率四〇パーセントに該当する合計五三基の船台は、設備の休止という形態で処理されたが、これは生産手段が生産手段として機能しないことを意味し、設備の自然的・社会的な磨損をひき起こさざるをえないことだけからも、休止設備のなんらかの機能手段が求められねばならない。しかも休止の対象とはならない設備についても、造船不況カルテルによってピーク時（七三年度～七六年度の最高操業度）比三四パーセントの操業率を維

持しなければならぬ状況のもとでは、船舶市場以外の市場への参入およびその拡大によって、全体としての操業度の上昇が図られなければならない。

第二に、過剰な設備の処理は、需要構造の変化を契機に実施されたものではあったが、それは、企業規模別に不均等に配分されて、需要構造の変化と一致せず、全く不均衡の状態である。需要構造の変化は、本来的には大型・超大型船を連続的に建造できる船台の過剰を顕在化させるものであったが、国家資金の利用による設備の処理は、中小各社の転産業を促進することによって、中小船型の建造をおこないうる船台の廃棄をすすめたにすぎない。これは、中小船舶市場における競争の緩和には役立ったものの、船舶需給の不均衡を継続することによって、価格の低水準と不安定さを基本的には克服しえないことを意味した。しかも、大手各社は、巨大な建造設備を背景に、工事消化ペースを競って加速化することによって需給の不均衡を悪化させ、この面からも価格の不安定さを増加させこそすれ、減少させうるものではなかった。

これらの条件は、大手各社が、中小型船舶市場における競争力を維持する目的から促進される造船部門「合理化」の基礎的要因をなすとともに、遊休設備の船舶以外の製品分野への転用によって、操業度を全体として上昇させていくための背景をなすものでもあった。

このうち多角化による遊休設備の転用はすでに高蓄積過程においてははかられてきたことであるが、造船技術との関連でみたその可能性は、船体加工、組立などの溶接技術を利用する製罐・鉄構工部門、造機、回転技術を基礎に発展した原動機・大型工作機械部門、前二者を組み合わせた技術を応用し、これに化学的知識などもり込んだプラント・各種機械装置および運搬機械部門、システム技術を利用する海洋構造物、原動機技術の発展としての自動車・航空機部門などの諸分野に及んでいる。また、大手七社の多角化は、造船部門の「合理化」を排除するものではないということのほかに、造船不況カルテルによる中小造船三二社の操業度の抑制を併せ採用することから、中小型船舶市場における中小造船各社との関

第4表 三菱重工の事業別売上高の推移

|           | 実数(億円)(1) |        | 構 成 比 (%) |       |         |
|-----------|-----------|--------|-----------|-------|---------|
|           | 1974年     | 1981年  | 1974年     | 1981年 | 74年→81年 |
| 船舶・鉄構     | 4,548     | 2,291  | 42.8      | 17.2  | △25.6   |
| 原 動 機     | 2,268     | 3,991  | 21.4      | 29.9  | 8.5     |
| 機械・化学プラント | 2,009     | 3,554  | 18.9      | 26.7  | 7.8     |
| 見込品・冷熱    | 1,795     | 3,494  | 16.9      | 26.2  | 9.3     |
| 合 計       | 10,620    | 13,330 | 100.0     | 100.0 |         |

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』No. 837, 1979年5月29日, 13~14ページより作成。

(注) (1) 1974年については実績, 1981年については計画の数値である。

流動的過剰人口の創出と国家資金

係でみた競争の激化を招くことなくして、<sup>(3)</sup> すすめられている。

こうして大手各社は、造船設備の転用による多角化の拡大をすすめるのであるが、このうち三菱重工については第4表の通りである。船舶建造の最高水準を記録した七四年においてさえ、船舶事業の売上高は、総売上高の四〇パーセントを僅かに上廻る水準に落ち込んでおり、この傾向は、それ以降さらに拡大されて、三菱重工の拡大再生産は、船舶を除く各事業の進捗によって確保されようとしている。この傾向は、大型・超大型船の連続建造事業所としての位置を保ってきた長崎造船所においても、つらぬかれる。

そこで問題とされるべきは、三菱重工の事業別売上高構成の変化が、長崎造船所の生産および労働力の編成におよぼした影響についてである。

まず、船舶と機械の事業構成は、第5表に示されるように逆転し、機械事業が事業総額の七〇パーセント以上を占めるようになってきている。ただ、こうした傾向のなかでも長崎造船所における船舶事業の比重は、三菱重工のほかの造船所(神戸、下関、横浜、広島)に較べて相対的に高いのであって、これは全体としての多角化とそのもとの各事業所の専門化、という機能分担の再編成によっている。<sup>(4)</sup> 長崎造船所は、横浜、広島各造船所が新造船機種からの撤収と修繕船、鉄構、海洋構造物の各機種に専門化する対極において、ひきつづき新造船の専門事業所として位置づけられ、大型・超大型タンカーの需要減少にか

第5表 長崎造船所における事業別生産額の推移(1)

|         | 実 数 (百万円) |         |         |         |         |         | 構 成 比 (%) |       |        |
|---------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-------|--------|
|         | 1974年     | 1975年   | 1976年   | 1977年   | 1978年   | 1979年   | 1974年     | 1979年 | 74→79年 |
| 新造 船(2) | 203,757   | 166,685 | 146,705 | 129,935 | 62,598  | 41,611  | 68.9      | △19.6 | △49.3  |
| 修 繕 船   | 8,750     | 10,337  | 5,801   | 8,852   | 8,903   | 8,044   | 3.0       | 3.8   | 0.8    |
| 艦 艇     | -         | 4,229   | 4,965   | 8,718   | 3,496   | 1,627   | -         | 0.7   | -      |
| 機 器     | 83,265    | 93,984  | 113,088 | 156,138 | 150,649 | 161,252 | 28.1      | 75.9  | 47.8   |
| 計       | 295,772   | 275,235 | 270,559 | 303,643 | 225,646 | 212,534 | 100.0     | 100.0 | -      |

(資料) 三菱重工株式会社長崎造船所『長崎造船所・工場案内』5ページ、長崎県『資料(造船関係)』、1979年2月19日、12ページ、長崎公共職業安定所『業務年報』77年、17ページおよびききとりにより作成。

(注) (1) 実績である。  
(2) 74年についてのみ艦艇が含まれ、他については含まれない。

わって拡大の見込まれるLNG船(Liquefied Natural Gas. 液化天然ガス船)・LDG船(Liquefied Petroleum Gas. 液化石油ガス船)、コンテナ船、護衛艦などの建造を手がけるのである<sup>(6)</sup>。これによっても船舶事業の縮小が避けえないことについては、すでに第5表に示された通りであるが、これに代わって拡大される機械事業は、機種のうちでは、ボイラーの公害対策機器、石炭を利用しての各種開発機器、地熱発電設備、高温ガス炉、原子力周辺機器、さらに洋上石油備蓄装置などによっている<sup>(7)</sup>。

第二に、労働力の編成では、労働力の三菱企業集団からの「反発」と企業集団内他事業所への再配置をはじめとする労働力数の絶対的な減少である。削減数は、七五年七月一日実在人員一六、四四一人の八〇年度平均九、八三〇人、比率に

第6表 中小型船建造による設備の変化

|               |     | 74年<br>下半年期 | 75年<br>上半期 | 75年<br>下半年期 | 76年<br>上半期 | 76年<br>下半年期 |
|---------------|-----|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| 操業度(1)<br>(%) | 船工部 | 100         | 86         | 69          | 54         | 55          |
|               | 機工部 | 100         | 86         | 76          | 70         | 83          |
| 設備比(2)<br>(%) | 船工部 | 64          | 64         | 61          | 58         | 54          |
|               | 機工部 | 36          | 36         | 39          | 42         | 46          |

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No. 473, 76年1月30日より作成。

- (注) (1) 74年下半年期(50期, 74年10月~75年3月)を100とする。  
(2) 船殻プラス機装を100とする。

して四〇・二パーセントにのぼるが、これは、生産量の低下に照応する規模ではなく、造船設備の過剰がひきつづき存在するものにおける価格競争力の強化目的にそって算定された削減である。また、このうちの一定数は、多角化の進展に対応して、三菱重工の五造船所を除く事業所および系列会社各事業所に再配置され、長崎造船所とは異なった労働態様のもとにおかれるが、再配置される労働力の年齢階層は、主として二〇歳台の若年層に限定され、他の年齢階層は、三菱企業集団から「反発」される傾向が強い。この意味で、労働力の再配置前とその後における労働力の年齢構成は異なる。<sup>(10)</sup>

第三に、長崎造船所内の工程別労働力編成の変化と部課係の再編成が、生産規模以上に縮小された労働力を剰余価値生産に効果的に参加されるための措置として、実施される。前者のうちもっとも大きな変化は船型の中小型化にともなう船殻(Hull)、機装(Outfit, Equipment)各工程の工数比率の変化である。船殻工程は、機装品や機関部を搭載していない船舶の骨組みおよび外側に鋼材と鋼板を溶接する作業からなり、船型の小規模化による使用鋼材量の低下に応じて工数の減少がひき起こされる。他方、機装工程は、船体に機関や各種の設備、装置を取り付ける作業からなり、中小型船の建造によって工数の減少が見込みうるものではない。このため両者の比率は、第6表に示されるように機装比の増大という方向に変化し、これにともなって船殻工作部から機装工作部への配置転換がおこな

われる。<sup>(11)</sup> いまひとつの部課係の再編成は、予算管理課の新設のほかは、いずれも部課係の統合による部局の減少をその内容にしている。たとえば船体および機械装置（機装）の設計とも、船別に作業を分掌することによって、それぞれ複数の課からなりたっていたが、作業量の変動に労働力を即応させることを狙って統合されている。<sup>(12)</sup>

最後に、労働力編成の変化にかかわっては社外工比率の上昇が企図され、これにそう社外工の増加と本工の減少がひき起こされている。これは、船舶をはじめとする長崎造船所の各種製品の価格競争力の強化を意図するもので、社外工の配置される部署の労働内容も、本工のそれにさらに接近することになっている。<sup>(13)</sup>

(注)

(1) 多角化の日本造船業に特有の性格については、越後和典『日本造船工業論』、前掲、五八〇～六〇ページ、政治経済研究所、前掲書、二六〇～三二二ページ、上滝陸生、前掲論文、三四ページ、宮下武平「造船工業の発展と構造」、有沢広巳編『現代日本産業構座』V、一九六〇年、岩波書店、一六三ページ、『三菱造船株式会社史』、一九六七年、一三五～一六六ページ、などを参照された。

(2) 日本鋼管株式会社教育訓練部『日本鋼管業務概要』IV重工・船舶各論、一九七一年、二四、四五ページ。

(3) 一〇万総トン以上百万総トン未満の佐世保、常石造船など中堅一六社は、ピーク時（七三年度～七六年度の最高操業度）比三四パーセント、一〇万総トン未満の檜崎造船、東北造船など中小一六社は、同じく四六パーセントの操業度を義務づけられている（『日本経済新聞』、七九年八月一日）。このため、船舶の建造に生産を特化している中小造船各社が、大手七社に歩調をあわせて操業度を維持するのは、苦しいといわれている（『日本経済新聞』、七九年八月二日）。

(4) 巨大企業の多角化と各事業所の専門化という機能分担の形態およびその基礎条件については、上滝陸生、前掲論文、三四～五ページに学ぶところが多かった。

(5) このほか下関造船所は小型の一般船舶・艦艇、一般修繕船、神戸造船所は一般船舶・艦艇、高速コンテナ船、一般修繕船、改造船、鉄構・海洋構造物については地域性の強いものと内販製品の一部にそれぞれ専門化される。

(6) 三菱重工長崎造船所『長船ニュース』、第二二二号、七九年一月八日。長崎造船所では、本文に掲げた機種のほか、一般修繕



船、改造船、地域性の強い鉄構・海洋構造物を手がける。なお、専門化は、事業所間ばかりではなく、事業所内の船台規模に依じた工場でも組織される。長船造船所については、香焼工場の船台は、本工場（長崎）の建造設備をオーバーする超大型船、大型工事がまわされることになっている（全日本造船機械労働組合三菱重工支部長船分会『しんすい速報』第一七三〇号、七八年二月四日）。これはこれで労働力の再配置をひきおこす。

(7) 三菱重工長崎造船所『長船ニュース』、前掲号、全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』、第七八九号、七八年九月七日。

(8) ここにいう三菱企業集団とは、三菱グループの金曜会を構成する三菱重工業、とその系列会社（三菱自動車工業、三菱自動車販売、佐藤造機など）をさしている（金曜会の構成と三菱重工業の系列会社については産業動向調査会『日本企業集団分析』、一九七七年を参照されたい）。

(9) 三菱重工労働部『勤労統計』、全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』、第六二七号、七九年六月六日。尚、九、八三〇人は七九年度事業計画において示されたもので、計画に基づく事業計画に見合う必要人員規模（B計画）である。

(10) 美崎皓氏は、過剰化された労働力を処理する方法の一つとして、在来製鉄所から最新鋭製鉄所への配置転換がおこなわれてきたが、これは、過剰労働力が同一企業内異種事業所に「いわば埋没している」ので、古典的な流動的過剰人口とはことなると指摘されておられる（美崎皓氏『現代労働市場論』、一九七九年、農山漁村文化協会、一二四ページ）。しかし、配置転換のおこなわれうる技術的条件、年齢構成の変化などについては論及されていない。今次不況とともにその規模を拡大している同一企業内および企業集団内の異種事業所への労働力の再配置を想起するにつけ、その技術的条件、労働力の年齢構成、異種事業所からの「反発」などについてたまたま検討がなされなければならないように考えられる。

(11) 人選にあたっては「順応性」「柔軟性」の高い者が優先され、若年労働力を主体とする配置転換になっている（全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』、第四七三三号、七六年一月三〇日）。こうした事情は、船殻・機装比の変化にともなう配置転換が、技術的条件の変化を楯にした人員削減の一環であることを示している。

(12) これは、シーランド向けコンテナ船（神戸造船所と同型船）の建造において、神戸とのコスト水準を競うことを当面の目標に、七九年一月一日付で実施された改定である。一五パーセントのコストダウンが課せられ、縮小される課・係の管理・監督者

クラスの再配置も、この目的にそつて計画される（全國造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』第六〇八号、七八年十一月二二日）。尚、これ以前にも、七六年二月に造船総括部の全面改定、七八年四月に船殻、機装両工作部の統合などが実施されている。

(13) 詳しくはのちの章において述べている。そこでは、こうした事態にてらした通説の再検討の必要についても提起している。

## Ⅱ 流動的過剩人口の創出と職業訓練

### 1 流動的過剩人口の創出と職業訓練

ところで、前節にふれた長崎造船所内および企業集団内異種事業所への労働力の再配置による相対的過剩人口の利用形態は、戦後における労働力政策の展開画期をなす炭鉱失業者の再配置の際には、基本的な問題とはなりえなかつた。<sup>(1)</sup>

この相違は、当時の炭鉱と今日の造船との機械体系の水準および労働力の技能・磨滅度の相違に基づいている。鉱区の私的所有による鉱山地代の取得と低賃金労働の搾取に寄生して、生産力の停滞をひき起こしてきた石炭業においては、一年のうちに在籍者の二〇パーセントを怪我に追ひ込むほどに、労働力の磨滅をすすめていた。また、労働能力を残した労働者にしろ、多かれ少なかれ坑内の重筋労働による消耗はおおいがたく、他の製造工業で働きうるような技能をもちあわせてもいなかつた。<sup>(2)</sup> 他方、自動車工業や鉄鋼業に較べて資本装備率が低いとはいえ、ブロック建造方式の導入を基礎にマキニングなしに直接ガス切断するNC (Numerical Control Machine Tool) ガス切断機、遠心力を応用して管形の鋳物を製造する遠心鋳造装置などの自動機械を採用するにいたつた造船業においては、労働者が自己の運動を自動機械の一樣で連続的な運動に合せることを習得しており、労働者の職業技能も、造船労働という特殊な枠のなかで一面化されている

とはいえ、技術学的な知識にうらうちされていることによって、一定の普遍的な性格を保持している<sup>(3)</sup>。ただ、造船業においても、二〇キログラムからの自動溶接機械を作業場所に移動させながら中腰ないし上向きでおこなわれる溶接工の労働や、夏場・冬場の気候の変化による影響を直接に受けながらも継続される外業関係の職種に示されるように、労働力の損傷や消耗の著しいことも無視しえない。したがって造船所内および企業集団内異種事業所への再配置が、すべての過剰労働力について無条件に組織されるわけではないのであって、再配置にあたっては、労働者の「柔軟性」と異種労働に対する「適応性」が選択の基準にされ、再配置は結局のところ、若年労働力を主体に編成される<sup>(4)</sup>。

このように長崎造船所内および企業集団内異種事業所への労働力の再配置は、わが国造船業の到達した自動機械の技術水準において可能とされるのであるが、これは、再配置にあたって職業訓練が必要ではないということを意味しない。造船の作業は、たとえば自動車製造の作業とちがって流れ作業ではなく、鉄骨や鋼板を加工して組み立てていく作業であり、造船労働の特殊な枠、しかもおよそ一〇〇種にも分化された職種のなかで形成される職業技能が、異種職種への代替性をもちうるためには、一定期間の職業訓練を必要にしている。

前節にふれた生産および労働力編成の基本課題からすれば、第一に、船舶事業を除く原動機、機械、化学プラントなどの各事業に労働力を再配置するための職業訓練が、実施されなければならない。第二に、船舶事業に関しても「多能工」化の訓練をはじめ、中小型船、LPG船、LNG船などの設計と建造にかかわる再訓練が、実施されなければならない。

長崎造船所における訓練付一時帰休は、これらの課題にそって、七八年一月から七九年五月までおこなわれたのであるが、訓練を受講した人員および受講率の部門別内訳は、第7表に示される通りである。月平均一、二七一人にのぼる受講人員のほとんどは、造船総括部から析出されており、そこに実在する労働者の受講率も、一六・四パーセントと高くなっている<sup>(6)</sup>。

第7表 訓練の受講人員実績

|                      | 実在人員(人) (1), (2) |                                    | 計<br>(b) | 訓練受講人員(人) (1), (3) |                                    | 計<br>(d) | c/a  | d/b  |
|----------------------|------------------|------------------------------------|----------|--------------------|------------------------------------|----------|------|------|
|                      | 管理<br>部          | 造船<br>機<br>械<br>総<br>括<br>部<br>(a) |          | 管理<br>部            | 造船<br>機<br>械<br>総<br>括<br>部<br>(c) |          |      |      |
| 1978年11月             | 847              | 8,194                              | 13,237   | —                  | 1,232                              | 1,232    | 15.0 | 15.0 |
| 1978年12月             | 841              | 8,138                              | 13,147   | —                  | 1,538                              | 1,538    | 18.9 | 18.9 |
| 1979年1月              | 823              | 7,960                              | 12,859   | 12                 | 1,515                              | 1,527    | 19.0 | 11.9 |
| 1979年2月              | 813              | 7,863                              | 12,703   | 8                  | 1,432                              | 1,441    | 18.2 | 11.3 |
| 1979年3月              | 788              | 7,621                              | 12,312   | 6                  | 1,089                              | 1,096    | 14.3 | 8.9  |
| 1979年4月              | 748              | 7,234                              | 11,687   | 0                  | 885                                | 885      | 12.2 | 7.6  |
| 1979年5月              | 735              | 7,105                              | 11,478   | 4                  | 1,172                              | 1,177    | 16.5 | 10.3 |
| 1978年11月～<br>79年5月平均 | 799              | 7,731                              | 12,489   | 4                  | 1,266                              | 1,271    | 16.4 | 10.2 |

(資料) 三菱重工労務部『勤労統計』各月版、全国造船機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No.603, 78年10月9日, No.630, 79年7月2日より作成。

(注) (1) 実在人員は各月1日の数値であり、訓練受講人員は各月とも1日当りの数値である。

(2) 実在人員の各月別内訳は、78年9月1日現在で適用対象となった人員(在籍数で14,537人)の部別構成比すなわち管理部(在籍数935人以下同じ, 6.4%)、造船総括部(9,002人, 61.9%)、機械総括部(4,600人, 31.7%)が、訓練付一時帰休の期間変わらないものと仮定して算出したものである。

(3) 管理部については79年1月, 機械総括部については79年2月より, それぞれ適用対象とされている。訓練受講人員欄の印は適用外であったことを示している。

ところで、労働力の再配置にあたっては、当該労働力の再訓練が企業内教育の一環として、したがって労働時間内および企業の費用負担において実施されるのが、これまでの通例である。それは、再訓練による労働能力の向上が、剰余価値

率の上昇するもにおける設備の稼動を可能にさせ、これによって、実労働時間の減少分および訓練費用の負担分が短時間のうちに回収されうるといふ見通しに基づいている。これに較べると今回の訓練は、第7表に示されていたように人員規模も法外に大きく、また、造船部門の労働力を他の事業部門へ再配置することを目的の一つにしている訓練であることから、訓練期間も相対的に長くならざるをえず、これらの帰結として生ずる膨大な賃金および訓練費用の負担を回避するためには、国家資金の利用がはからなければならなかった。

こうして訓練付一時帰休が実施にうつされるが、訓練内容の検討にさきだつて、職業訓練が、一方では、剰余価値率の上昇を保障するとともに、他方では、相対的過剰人口を再生産する条件をもなしているという事情を吟味しておかなければならない。職業訓練は、それ自体としては、雇用を創出しないと同時に失業者を析出するわけでもない。それは、解雇の避けられない場合の再就職の確保や、資本主義的技術革新の跳梁に際して雇用の維持をはかつていくうえにおいて、有用な手段であるとともに、「合理化」の一環としておこなわれた場合には、相対的過剰人口を析出する条件にも転化する。さきに述べた職業訓練の課題にそくしていえば、第一に、企業集団内異種事業所への再配置が可能になり、この対象にされる労働者は、家族との別居生活によって必要生活手段の範囲と量の拡大を余儀なくされ、労働者の意にそまない失業者化の道を辿らざるをえないのではないかと推察される。第二に、「多能工」化教育は、たとえば従来二人でおこなっていた作業を一人でこなすことを可能にさせることから、過剰人口の析出に結果するとともに、「多能工」化の対象にされた労働者も労働の強化が強制されることによつて、過剰人口として「反発」される可能性を強めざるをえない。最後に、企業集団内の労働力再配置は生産量の増加にともなう追加的労働力の必要性を、既就業労働力をもつて充足することから、新規学卒労働力などの「吸引」規模を縮小させ、「平素の排水渠への追加的労働者人口の吸収困難」といふ比較的に眼だたない」が、「既就業労働者の反撥」といふ比較的に眼だつ形態」と「同じような効力をもつ形態」、とマルクスの述

べた過剩人口の析出形態が現われる。

(注)

(1) 日本経営者団体連盟は、一九五九年一月に「石炭産業の将来と離職者対策」を発表、炭鉱失業者九万七千人のうち六万二千人を再就職の必要な人員であると見込み、その内訳として、七千人、一一・三パーセントが系列会社、三万四千人、五四・八パーセントが職業訓練をへて他産業への転職、二万一千人、三三・九パーセントが公的就労事業へ吸収されると構想していた『雇用促進事業団十年史』、一九七一年、二二ページ。炭鉱離職者臨時措置法（一九五九年二月制定）は、これにそうものであるが、そこでは、炭鉱労働者の失業化と再雇用の促進が主要な問題になっている。

(2) 戸木田嘉久『労働組合はどう変わるか』、一九六一年、三一書房、一六、一三三、二二四ページ。本文に述べた事情によって、たとえば、筑豊炭田を背後地にひかえた北九州工業地帯の八幡製鉄、三菱化成、旭硝子、永田製作所、東海鋼業、その他下請工場等において前職炭鉱出身者の比重は、一九五三～五四年度の調査によると、最高で三・一パーセント、最低で〇パーセント、平均で一・二パーセントという状況であった（戸木田嘉久「炭鉱失業の諸問題」、『社会政策学会年報』第六集、（復刻版、文生書院、一一四ページ）。なお、炭鉱労働の内容、労働力編成などについては、松岡瑞雄『戦後九州における石炭産業の再編成と合理化』、一九五四年、丸善、からも学びとることが多かった。

(3) いすず自動車車務課長小野三四郎氏は、鉄鋼や造船業から大量の「研修社員」を受け入れたことについて、これなしには季節工を採用しなければならなかったが、農村型の季節工の採用は時期が非常に制約されているので、タイミングをはずすとなかなか採用できないこと、大量に採っても定着性が悪くばらつきもあること、他方、「研修社員」は、派遣元の企業で数年間、非常にしっかりした基礎訓練をうけているので技能習得度が非常に早いこと、定着性の問題を心配する必要がないことなどをあげ、コスト面でもメリットがあるのではないかと話されている（『フォーラム・当面の雇用問題』、『日本労働協会雑誌』、第三〇号、七八年五月、三二、四二ページ）。同様の指摘は、『毎日新聞』、七八年三月三〇日にもみられる。

なお、自動車工業に採用される臨時工、季節工の離職率は、それぞれ入職一カ月一五パーセント、二〇パーセント、二カ月一〇パーセント、一五パーセント、三カ月四パーセント、一五パーセント、四カ月四パーセント、二〇パーセント、五カ月三パーセント、二〇パーセント、したがって入職五カ月間に離職する率は、それぞれ三六パーセント、九〇パーセントであるという調査結果がある（雇用促進事業団職業研究所『自動車工業の雇用管理に関する研究』、一九七六年、五一ページ表22による）。

(4) このことは、造船不況以前から派遣されている労働者の年齢上限がひき下げられることを意味している。具体的には、満六一歳が五八歳にひき下げられ、さらに五五歳に改定されている。これにそつて若年労働力の派遣枠が拡大され、高年齢労働力の「反発」がすめられる(全国造船機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』第六〇三号、七六年三月八日、同長船支部『ニュース速報』第五七七号、七八年四月二六日)。

(5) 三菱重工長崎造船所『社員就業規則類集』一九六九年二月版、七六年四月版による。野書職、機械職などからなる技能職群、船体設計職、機装設計職などからなる事務技術職群の職種名の合計(六九年二月版九八、七六年四月版八八)であつて、特務職群、医務職群の職種数(六九年二月版二三、七六年四月版一四)は加えていない。なお、日本造船工業会『造船』(七四年、二四ページ)、同『日本の造船』(七七年、二七ページ)では、二〇〇職種を越えたと記述されているが、長崎造船所との相違およびその根拠については確認しえていない。

(6) これは、操業率の低い厚板、大形の各工場において、それぞれ五・三、六・〇(七八年三月分)の一人当り訓練日数が設定され、逆に、フル生産に近い鍍金や電磁鋼板工場では、一・三、〇・九(同じく三月分)の一人当り訓練日数が充當されていた新日本製鉄広畑製鉄所(姫路市)の事態と共通する。

(7) マルクス『資本論』、青木書店、文庫版、第一部第四分冊、九七七ページ。

## 2 企業集団内の労働力移動と職種転換訓練

さて、職業訓練の類型、目的および内容は第8表に示される通りである。第一の「人員再配置・新規業務」類型は、三菱重工の事業構成が「船舶主導型から機械主導型に」<sup>(1)</sup>変化するもつで、これに対応する労働力の再配置や外注工事の内作化、および他部門への応援派遣といった事態に備えることを目的に、編成されている。第二の「レベルアップ・多能力化」類型は、職種能力の不均衡は正と山谷対策の一環として、同一ステージの前後左右の職種について訓練することを目的にしている。第三の「一般」類型は、「世界最低のコストと最高の品質を確保する」一環として、これに必要とされる知識や技能の訓練をおこなうことを目的に編成されている。三類型とも、長崎造船所の「業務として」<sup>(2)</sup>実施されているこ

第8表 訓練の種類、目的、内容

| 類 型(1)      | 目 的(2)  | 内 容 例(3)  |
|-------------|---|---|
| 人員再配置・新規業務  | 経営構造が船舶主導型から機械主導型に変化するもとでこれに対応した人員の移動、再配置や外注工事の内作化他部門への応援派遣(4)といった事態に備えて社員の能力向上を計る。従来から実施している再配置や応援派遣のための事前訓練も含む。 | 設計製図(船舶、鉄構、機械)、公害防止予防保全、大型車・自動車クレーン免許取得、木職、木工、ボイラー運転整備、ボイラーマン、プラント運転、プラント現地据付、クレーン自動車整備、JPI・JIS資格取得、LNGT模型製作、LNGT防熱、機械加工組立、高圧ガス製造保安、構造物施工法、鉄構、塗装作業、営業実務基礎 |
| レベルアップ・多能力化 | 職種能力のアンバランス是正と山谷対策(5)のため、同一ステージの前後左右の職種について訓練する。  | 特殊溶接、現尺現図、鉄職・管職、板金プレス、電装、配管、艤装(殻)、鉄工、溶接作業、動力架設作業、盤木作業、色物管溶接、歪み取り、下向溶接、上向溶接  |
| 一 般         | 世界最低のコストと最高の品質を確保するため、これに必要な訓練をおこなう。  | 生産管理基礎、QC、KJ法、業務改善、原価管理、短工期作図対策、創造性開発訓練、IE教育、品質管理、艤装図面の見方、ボイラー、ディーゼル、タービンの各基礎知識   |

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No.588, 78年7月13日, No.603, 78年10月9日 No.630, 79年7月2日, 三菱重工長崎造船所『長船ニュース』No.217, 78年9月1日, No.221, 79年1月8日, 三菱重工労働組合『菱労報』No.771, 78年6月10日, 7ペーおよびききとりにより作成。

(注) (1) 訓練計画として三菱重工の想定した類型である。

(2) 中央経営協議会, 事業所経営協議会における質疑応答, ならびに社長, 所長の年頭あいさつをもとに文章化した。

(3) 中央経営協議会, 事業所経営協議会, 事業所生産委員会における提案, ならびに訓練参加者からのききとりをもとに訓練のおもな項目について例示したものである。

(4) 応援派遣とは, 所属籍を変更することなく, 比較的短期間(原則として1年以内)一定の業務のため, 他の事業所または他の会社, 団体などの指揮命令下で勤務することをいい, 仕事の繁閑, 操業度対策のため実施されている(『菱労報』No.652, 76年7月30日, 15ページ)。

(5) 山谷対策とは, 工程ごとの仕事の繁閑にともなって事業所内の部, 課, 係, 作業班間の人員の移動(加勢, 人員を提供する場合を出加勢, 受ける場合を受加勢, 期間の定めは原則としてない)などの実施されることをいう。



とから、右のように明確な目的につらぬかれている。このため、労働者には訓練の受講を希望する権限はもとより、受講科目を選択する権利も付与されておらず、いさゝいが職制をつうずる指名に基づいて運営されている。

そこで、三類型にそつた訓練の実施状況についてみると、その重点は、第一類型の「人員再配置・新規業務」にかんする訓練である<sup>(3)</sup>。それを少しく立ち入つていへば、四つの系に分類して示される次のような内容からなつてゐる。

第一に、設計製図（船舶、鉄構、機械）の内容例に示されるように、設計にかんする訓練である。製図にもちいられる図面記号は、船舶、鉄構構造物、機械においてそれぞれことなつてゐる<sup>(4)</sup>。また、設計の充足要件は製品の利用目的にそつてことなり、船舶設計で主に充たされなければならない載貨重量（または容積）、貨物の種類（旅客定員および種別）、速力、航路、機関の種類、荷役設備<sup>(5)</sup>などが、鉄構構造物や機械の設計にもそのままあてはまるといふわけではない。したがつて、設計すべき製品に依つて、設計者に要求される知識はことなつてこざるをえず、こうした事情から、三菱重工の事業構成が「船舶主導型から機械主導型」に変わり、これに対応する労働力の再配置をおこなうためには、鉄構構造物や機械にかんする職業訓練が実施されなければならないのである。このため、すでに船舶の設計をおこなつてゐる労働者の再訓練と、さらに、設計以外の現場作業にたずさわつてゐる労働者に対する訓練とが組織される<sup>(6)</sup>。

第二に、LNGT (Liquefied Natural Gas Tanker, 液化天然ガス油送船) 模型製作、LNGT防熱、高圧ガス製造保安などの内容例に示されるように、付加価値の高い船舶を建造するに際して必要とされる知識と技能の訓練である。船種の変化との関連でみた職業訓練の内容は多面的であり、超大型タンカーからLNG船の建造への移行にともなう設計技術者の再訓練などのように、ほとんど職種の転換を必要としない場合も含まれる。しかし、建造される船種の変化が、船殻・艤装の工数比率の変動と職種構成の再編をひき起こすことに示されるように、船種の変化にともなう職種転換のための訓練も、実施されるべきことがらとして提起される。

第三に、機械加工組立、構造物施工法、鉄構などの内容例に示されるように、鉄構構造物や機械の加工および組立に必要とされる労働力の訓練である。<sup>(7)</sup>溶接作業は、船舶、鉄構構造物、機械のいずれの製造にも必要不可欠な作業の一つをなしているが、溶接にたずさわる労働者に求められる技能資格は、三者ともことなっている。それは、三者の利用目的がこととなり、したがって、それぞれの製品を構成している部品や部材の形状および性質がちがっていることに基づいている。このため、長崎造船所において船舶の溶接職として働いている労働者が、全く別の職種に再配置される場合はもとより、機械の溶接職として再配置される場合においても、これまでの技能資格にくわえて新しい資格が取得されなければならない。<sup>(8)</sup>

最後に、大型車・自動車クレーン免許取得、クレーン自動車整備、営業実務基礎などの内容例に示されるように、各種製品の販売活動にたずさわるに際して必要とされる職業技能の形成である。訓練受講者のほとんどをなす造船総括部の労働者は、長崎造船所の構内において船舶の生産にたずさわっていたわけであるから、販売活動に転ずるためには、あらたな職業技能の形成が求められ、これに対応する職業訓練が実施される。

労働力の再配置を目的とする職種転換のための訓練について四つの系に区分しながら検討してきた。長崎造船所以外の事業所への再配置は、三菱重工の多角化のもとにおける長崎造船所の事業構成と労働力編成および訓練の内容とを較量するとき、とくに最後の系の受講者に多いように考えられる。

(注)

(1) 造船不況の当初には、外注工事の内作化がおこなわれて所内工数は上昇している。しかし、七九年度からは、所内工数の縮小と所外工数の拡大が「損益を改善する方向で」とられている。ちなみに、七八年度の所内工数七七・九パーセントに対して、七九年度のそれは七四・六パーセント、八〇年度七四・四パーセント、八一年度七三・三パーセント（いずれも予想）である（全造船船重機械労働組合連合会『三菱重工労働組合』『菱労報』、第八三七号、七九年五月二九日）。

(2) 国家資金による職業訓練の実施にあたって、七八年一月一日におこなわれた造船所所長による構内放送の内容である（三菱

重工長崎造船所『長船ニュース』、第二一九号、七八年二月一日。

- (3) 全日本造船機械労働組合三菱重工支部長船分会『景教育訓練実施要領』、一九七八年七月二〇日、全日本造船機械労働組合三菱重工支部『第四八回定期大会活動方針(案)』、一九七八年九月二〜三日、一一ページ。このほか、『日本経済新聞』、七八年六月一〇日付朝刊でも、「長崎、下関、広島、神戸、横浜の五事業所所属の従業員(約三七、〇〇〇人)の一部を教育し、陸上機械部門など他部門への配転を円滑化すること」と報じられている。

- (4) 三菱重工長崎造船所香焼工場におけるききとりによる。

- (5) ダイヤモンド社編『造船』、一九五三年、ダイヤモンド社、四七ページ。本文に述べた事情から設計体制は、橋梁関係部門、水門・水圧鉄管部門、一般土木構造物部門、建築鉄骨部門、特殊構造物部門にわかれて編成されるのを、通例としている(日本鋼管構造部の例。日本鋼管株式会社社教育訓練部、前掲書、五三ページ)。

- (6) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『だんらん』(第一五四号、七八年二月一日)は、訓練の対象と内容について「造船現場の人が設計や製図の勉強をしたり、専門的な知識や技術を身につけたりする」と紹介している。

- (7) この系の訓練は、長崎造船所香焼工場におけるききとりによると、京都および高砂製作所の機械工作部などへの転籍計画にそったものであるとされている。

- (8) 溶接技術の検定については、日本規格協会『JISハンドブック溶接』1980、一九八〇年、日本規格協会、溶接技術検定の項を参照されたい。

### 3 手待ち時間の切詰めと「多能工」化教育

第二類型をなす「多能工」化のための訓練は、造船業においては特別の重要性をもっている。それは、造船業の手待ち時間が避けられず、他産業のそれに較べても多いという生産構造上の事情に基づいている。

造船業は、総合的組立工業であり、したがってまた、それを構成する職種が多様多様であることから、すべての職種に均一に作業を配分することを事実上不可能にしている。さらに、この不均衡は、受注の不安定性および船種、船型の多様

性と結びついて、設備の遊休と労働力の手持ち時間の発生を避けられないものにして<sup>(1)</sup>いる。しかも、わが国造船業の輸出船への過度の依存は、受注の振幅を拡げることから、手持ち時間の規模を拡大することになる<sup>(2)</sup>。これらの事情に対しては、手持ち工事量の配分による山谷の調整、および超大型・大型船の連続建造による近似した船種、船型の確保によって対処されてきた。また、大海運資本は、不況時に船価の低減を狙って発注し好況時にその船を稼働させるといふ方針をとることができ<sup>(3)</sup>るが、巨大銀行、巨大海運企業、巨大造船企業が三者一体の形をなして結びついていた三菱、三井系の旧財閥造船資本は、景気変動のいかんにかかわらずある程度の手持ち工事量を確保することによって、工事量の配分による山谷の調整をより容易に実施することができた<sup>(3)</sup>。さらに、ショップ・コントロール (Shop Control) からステージ・コントロール (Stage Control) への変更、および節点管理制度の採用によっても対処されてきた。これは、現図、けがき加工、小組立、大組立、船台、艤装などのステージと呼ばれる工程を組織編成基準と定め<sup>(4)</sup>たうえで、建造工程途次の主要工事について施工期日を指示し、工程の進行をフォロー・アップすることによって、関連作業の進行を円滑ならしめようとしたものである。これによって、ステージごとの時間的進行の統制が強化され、建造工程全体の円滑な推移がはかれることになる<sup>(4)</sup>。

ただ、この制度は、工程ごとの作業完了日時を厳格に管理することから、工程表に拘束される労働を義務づけ、時間外労働の規制のもとで、いきおい職種<sup>(5)</sup>の範囲を拡大することによって、工程表に予定された作業量を遂行することになる。しかも、そのごの工程表には、職種範囲の拡大が実績として組み込まれて人員が縮小されることから、さらに職種範囲の拡大がすすめられることになる<sup>(5)</sup>。

「多能工」化教育は、ステージ・コントロールと節点管理制度の採用とともに、これにそ<sup>(6)</sup>う職務拡大の職業技能上の必要として、実施されてきた。その事例を述べれば、長崎造船所では、ガス溶接職、マーキン、船殻組立、造機組立、缶な

どすべての職種に玉掛、手動クレーン、溶接などの技能を修得させてきた。<sup>(7)</sup> これらの基礎の上に、溶接職は、これまで組立の労働者が担当していた板付き作業（鋼板を手溶接で仮止めする）も独力でおこなうようになり、組立に独自に配置されている労働者に依存することなしに板付き作業を終え、その後本来の溶接作業にとりかかることになっていった。また、溶接職は、溶接のあとに塗装職によっておこなわれてきた仮止め用の亜鉛塗料の塗装をも職務範囲に加えていた。<sup>(8)</sup>

国家資金による職業訓練は、これらの実績のうえに第8表に示されているように、特殊溶接、現尺現図、鉄鑢、管鑢、板金プレス、電装、配管、鑢装、鉄工などの訓練を実施し、これによって同一ステージ内の職種拡大とこれに相まつ手待ち時間の縮小の条件を形成するのである。<sup>(9)</sup>

(注)

(1) 川崎文治「我が国造船工業経営合理化上の諸問題(一)」、『経営と経済』、第八五号、一九六〇年一〇月、一一九ページ。

(2) 上滝陸生、前掲論文、二四ページ。

(3) 越後和典『日本造船工業論』、前掲、一五〜一六ページ。

(4) 日本造船工業会『昭和造船史』、第二巻、一九七三年、原書房、一三五ページ、尚、長崎造船所におけるステージ・コントロールは、一九五八年末頃に一応完成したといわれる(川崎文治、前掲論文、一一二ページ)。

(5) 「多能工」化をすすめるための手段として「多能工」化の進捗を考課要素の一つとする昇給制度がある。したがって「多能工」化の一定の進捗が賃金額の上昇をもたらすとしても、それは労働支出量の増大による剰余価値率の上昇を前提にしている。

(6) 「多能化教育は、本来の仕事をベースに周辺の技能を広げていくことであるが、各事業所のそれぞれの業務上の必要に応じて行なわれている。実施にあたっては、目的、内容、期間、人員など明確にした上で行うべきであり、仕事量が今日のように少なくなったときに教育をするというマンゼンとしたものではない」(全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』、第五二五号、七五年二月七月)。

(7) 全日本造船機械労働組合『調査時報』、第三三号、一九七二年三月、一六〇ページ。

(8) 中里喜昭『キャベツに花咲くとき』、一九七八年、学習の友社、一五九ページ。

(9) これによってどの程度の職種の減少がはかられたかについては、残念ながら確認しえていない。尚、日立造船因島工場では、「多能工化による企業の製品市場への弾力性と労働者の労働需要への適応力を高めること」を目的に、九八の職種が三五の複合職種にグループ化されている(『造船産業における労働生活の質的改善(QWL)の動向』、『日本労働協会雑誌』、第三三二号、一九七八年七月、六六〜六七ページ)。

#### 4 実労働時間の延長と「歩行」訓練

第三類型の訓練は、第8表の原価管理、短工期作図対策などの内容例に示されるように、主として価格競争力の強化を目的に組織される訓練である。この一環として実施された「歩行」訓練は、労働者が一〇〇メートルの距離を所定の速度で歩くことを訓練しようとするものであったが、これは、作業場所の移動に費やされる時間が労働時間の相当部分を占める、という造船業に特有の技術的条件の克服に基づいている。

総合組立工業の一種である自動車工業においては、組立工程に配置されている労働者の歩行速度は、ベルト・コンベアの流れに一義的に律せられていることから、特別の労務対策を要する課題としては提起されない。動作の開始地点から終了地点までの歩行速度は、労働者の主観をあえて鼓吹しなくても、機械体系によって実質的な規制を受けているからである。これに対して造船業は、多数の労働者が工程に応じて入れ替わり立ち替わり建造船舶にとりついて作業する方式であり、これが、同じ総合組立工業とはいっても、自動車工業その他のアセンブル工業と基本的に相違する点で、Ship-building という言葉に表現されるごとく、造船業は製造(Production)というよりも建造(Construction)を特質として<sup>1)</sup>いる。こうした建造型式においては、労働者の就業する労働時間の相当部分は、作業場所の移動に費やされることになり<sup>1)</sup>る。

造船業では、こうした技術的条件が実労働時間の縮小としては現われないようにするために、節点管理の厳格化による

労働者の「自主」的な歩行速度の引きあげをはじめ、作業班（通常一五〜二〇人で構成）監督者が作業現場に恒常的におりて労働者を叱咤するなどの手段が採用されてきた。しかし、監督者が班構成員のすべてを継続的に監視することは事実上不可能であることに現われているように、これらの方法が、限界をもっていることも事実であり、ここに、労働者に対する「歩行訓練」が、価格引き上げのイデオロギー教育とあいまって実施される根拠が存在する。

「歩行訓練」の実際についていえば、通路に五〇、一〇〇、一五〇メートルの標識がたてられ、一〇〇メートルを所定の速度で歩くように、コースを七回歩かされる。一、二回目は従来の通常速度で、三、四、五回目は所定速度で、さらに六、七回目は基準よりも速く歩行するように指示される。この訓練においては、基準通りの歩行が「やる気のスビード、一分間一〇〇メートル」という組立溶接課で確認された標語に示されるように、価格低下のイデオロギーを労働者が体現しているかどうかの測定器ともなっている。

作業場所の移動に要する時間は、「歩行訓練」の結果としてただちに縮小するわけではなく、労働者の自然発生的な反抗による制約をまぬがれないのであるが、この訓練の意図が、移動に要する時間の縮小による実労働時間の拡大にのみかかっていることは、訓練の内容からしてあきらかである。<sup>(2)</sup>

(注)

(1) 小野塚一郎「一九八〇年の日本造船業」『日本造船工業会創立二十周年記念懸賞入選論文集』、一九六九年、日本造船工業会、一二ページ。小野塚氏は、「直接工の労働時間の三〜五割は場所移動などの非生産的な動きに消費されて」と述べておられる（前掲論文、一二ページ）。

(2) このことから「歩行訓練」の受講者は、作業場所を固定しないで労働者の方が移動する搭載職、足場職、船台大工職、取付職、溶接職、ガス切断職、歪とり職、段取職などからなっている。

### Ⅲ 労働力処分権の留保と国家資金の合法的利用

#### 1 労働力処分権の留保と賃金補助

前章において吟味してきた職業訓練は、その目的や内容のいかんにかかわらず、雇用関係の維持されている労働者の相当割合が、価値および剰余価値の生産に参加しないということにおいて共通している。ところが、雇用関係の締結と継続は、資本家が、労働力の処分権を行使することによって剰余価値を生産し取得することを目的にしており、雇用関係の貨幣的な表現である賃金も、労働に加わった対価としてのみ支払われる。しかし、さきに述べたように職業訓練の実施は、資本による労働力処分権の一時的な停止を意味することから、その期間において生産される価値および剰余価値量の低下をひき起こし、また、労働による価値および剰余価値の生産を前提にしない賃金支払いという事態を、一時的にしらうみ出すことになる。もとより職業訓練の実施は、労働能力のひきあげと労働力価値の上昇を媒介に、剰余価値率の上昇を実現しうるのであって、この意味では、労働力処分権の停止されている期間の損失も比較的短期間に回収しうるものである。しかし、この停止が相当の人員規模と期間にわたっているのであってみれば、雇用関係を維持したままでの職業訓練には、なんらかの補助が必要になるのであって、これには、国家資金が、労働組合の合意をとりつけるためにも、利潤ではなく賃金に対する補助という形態のもとに充用される。ただ、国家資金の充用にあたっては、資金の性格上、条件がつけられる。具体的には、(1) 指定業種であること（船舶・船用機関または船体部品の製造・修理業）、(2) 指定期間（七八年五月一日～七九年四月三〇日、ただし七九年五月一日～八〇年四月三〇日まで）は延長期間六カ月と再指定期間六カ月を



なす)内に実施されること、(3)事業主と労働組合などとの間に書面による訓練協定がなされること、(4)就業規則その他の文書または当該事業所の経営慣行などに基づいて通常おこなわれる訓練ではないこと、(5)判定基礎期間における訓練の延べ日数が所定労働延べ日数の一五分の一以上であること、(6)受講日について支払った賃金の平均日額が労働日に通常支払われる賃金の額を下回らないものであること、(7)事業主が自ら事業内で実施する場合には生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区分しておこなわれること、(8)実施についてあらかじめ管轄職業安定所へ届けられていること、などである。<sup>(1)</sup>

ところで、これらの条件にてらして支給される国家資金も、労働力処分権の留保に対する補償ではあるのだが、資本家にとっては二重の限界をもつものとして意識されざるをえない。<sup>(2)</sup>それは、第一に、賃金の補助ではあるのだが二分の一(中小企業にあつては三分の二)の補助にとどまること、<sup>(2)</sup>第二に、訓練調整費助成金が、賃金以外の補助として訓練日当り四四〇円(法定訓練については五五〇円)支給されているもの、<sup>(3)</sup>これは労働力処分権の行使によつて取得されるべき剰余価値量に相当するわけではないのであつて、訓練に要する教材や施設に充当すべき費用であること、これらである。

このため、雇用関係を維持したままの職業訓練は、国家資金の利用にもかかわらず存在せざるをえない限界を条件に、適用基準の逸脱をうみだすことになる。これは、(1)訓練受講者として長崎職業訓練所に届けられている労働者が生産活動に参加させられていることをはじめ、(2)訓練人員が適用基準を下回っているにもかかわらず、認定を受けて国家資金が利用されたこと、(3)改善提案の提出が、訓練時間内に「職業に関する知識・技能又は技術」<sup>(4)</sup>の訓練の一環として求められていたこと、(4)訓練の内容が企業内教育としてこれまで実施されてきた内容と近似ないし同一であつたこと、などである。<sup>(5)</sup>

そこで、以下の諸節においては受講者の剰余価値生産への参加と訓練内容の重複について、少しく立ち入つて述べたい。<sup>(6)</sup>

(注)

(1) 遠藤政夫、前掲書、一九一〜二ページ、北川俊夫、前掲書、一六二〜七一ページ、労働省他「雇用の安定のために」(ペンフレット)、一九七八年、三ページ、『日本経済新聞』、七八年九月二日。

(2) 北川俊夫、前掲書、一六九ページ。

(3) 北川俊夫、前掲書、一七一ページ。

(4) 北川俊夫、前掲書、一六四ページ。

(5) 受給可能最小人員は、一日当り(正味)訓練人員(七八年九月一日在籍ベースでみた適用人員一四、五三七人×一五分の一)表示で九六九人であったが、七九年四月の訓練受講人員は八八五人であり、基準を実績で八四人、割合にして八・七パーセント下回っていた。尚、一日当り訓練人員数は、長崎造船所と長船分会との交渉の席上、所側のおきらかにしたものであり、また、四月の訓練受講人員は長船支部『ニュース速報』、No. 88、七九年七月二日に掲載されていた所の発表によるものである。また、改善提案の提出が訓練の一環として義務づけられていたことについては、全日本造船機械労働組合三菱重工支部長崎造船所分会が、訓練を受講した組員から回収した「報告用紙(受講者用)」に示されている。たとえば、「改善をする為の色々な手段、考え方の講義だと思っていれば、改善提案を書かせる(自分の作業長に出す)ものであった」(七八年二月一日から「改善の手法」を受講した浜田氏)、「改善提案の提出を求められた」(二月八日から「改善の手法」を受講した荒川氏)、「教育で現場に出ておらず改善提案をかけといわれても材料がなくこまった」(二月八日〜一日まで「改善の手法」を受講した長谷氏)、といった状況である。

(6) ちなみに長崎造船所に支給された國家資金は、長崎公共職業安定所の資料によると七八年一月三五、八六四人日に対して訓練調整給付金九三、六四一、六四八円、訓練調整費助成金二、四一四、七二〇円、二月三〇、七五二人日に対してそれぞれ一五、九九二、六四〇円、一四、七六〇、九六〇円、七九年一月二六、三二四人日に対して九七、二九三、五〇四円、二二、六三三、五二〇円、二月二八、九九八人日に対して一〇七、一七六、六〇八円、一三、九一九、〇四〇円、三月二三、五三一人日に対して八六、九七〇、五七六円、一一、二九四、八八〇円、四月一九、六八〇人日に対して七二、七三七、二八〇円、九、四四六、四〇〇円、五月二四、七二七人日に対して九一、三五四、〇三三円、一一、八六四、一六〇円(一月と五月分については長崎公共職業安定所の資料による)一月、二月分をもとに筆者が試算したものであり、合計七四六、五〇一、九六八円にのぼる。

## 2 訓練受講者の剰余価値生産への参加

訓練受講者の剰余価値生産への参加は、三つの形態でおこなわれていた。

第一に、実習を名目にした生産への参加である。職業技能の形成は、溶接技能の習得に示されるように、技術学的な知識の習得とともに一定期間の実習なしにはおこなえない。この実習による設備操作の習得は、職業技能の客観化されている機械制大工業の段階においては、手工業を技術的基礎としているために客観化されえないマニユファクチュア段階のそれに較べて、相対的に短期間のうちにおこなうことができる。したがって、国家資金の利用について定めた「雇用安定資金制度」においても、「学科」とともに「実技」についても定めている。<sup>(1)</sup>ただ国家資金の利用は、訓練が「事業活動の縮小を余儀なくされた場合における生産調整ないし在庫調整のために行われる」ことを所与の前提にしていることから、「実技」とはいつでも、「労働者を通常の生産活動に従事させながら同時並行的に行う」訓練であることを意味するわけではない。<sup>(2)</sup>すなわち、「実技」としては認められるのではあるが、この場合の「実技」とは、余業内教育の場合のオン・ザ・ジョブ (on the Job) とはことなつてオフ・ザ・ジョブ (off the Job) でなければならないのである。<sup>(3)</sup>しかし、溶接実習の一部は、訓練施設を離れた工程の作業として実施されていた。

第二に、午前は訓練施設における訓練を受けたものの、午後にはシーランド船の建造が多忙になつたという理由から、工程に戻つて平常通り作業に参加するという状況が確認されている。「雇用安定資金制度」は、受講者が当該受講当日の全一日にわたつて作業に就かないことを定め、所定労働時間外におこなわれる訓練や同一の所定労働日において訓練の前後に作業に就く場合などを、適用対象とはしないことを定めているが、これは、国家資金の利用が、生産調整ないし在庫調整の実施されていることを前提にしていることによる。<sup>(4)</sup>ところが、一日の後半が実労働時間として充用されながら、長

崎公共職業安定所には、全一日の訓練として届け出られ、これらにそつて国家資金の給付がなされている。<sup>(5)</sup>

第三に、教育施設における実習という形式は守られてはいるものの、実習によつて製作されるものが、たとえば八一年建造予定のLNG船に必要とされている防熱用箱であったことなどに示されるように、受講者が実質的には生産工程に編入されている状況が認められたことである。

これらは、賃金補助を受けた労働者を剰余価値生産に編入することにおいて、国家資金を利用しうる根拠の喪失を意味している。

(注)

(1) 北川俊夫、前掲書、一六六ページ。

(2) 北川俊夫、前掲書、一六五ページ。

(3) 遠藤政夫、前掲書、一九二ページ。

(4) 北川俊夫、前掲書、一六四～五ページ。

(5) 長崎公共職業安定所による月一度の定期調査は、受講者の人数確認を一つの業務として設定している。しかし、出席簿に受講者によつて記入された人数の確認は、帳簿のうえだけにとどまっており、記入されてある氏名の受講者が訓練を受けているのか、それとも作業についているのかについては補足されていない。

### 3 国家資金を利用する訓練と企業内教育との重層

国家資金の利用による訓練と企業内教育との重層例は、第9表に示される通りである。訓練の項目名および内容が全く同じであるというわけではないのだが、表に示されるように、たとえば作業分析、現状分析、改善の道程、稼働分析からなる「IE」と、現場の問題解決およびIE、作業改善の基礎、工程分析と改善、作業測定と標準時間の活用、効率改善活動の推進と留意点からなる「IE実践基礎」とを比較してみると、また、「監督者教育」と「監督者マネジメント実

第9表 国家資金を利用した訓練の企業内教育との重量例

| 国家資金を利用した訓練の事例 |   | 企業内教育の事例          |  |
|----------------|---|-------------------|--|
| 項目             | 内容(1)   | 項目                | 内容(2)  |
| IE             | 作業分析, 現状分析, 改善の道程, 稼働分析                           | IE実践基礎            | 現場の問題解決とIE, 作業改善の基礎(動作分析, 要素作業分析), 工程分析と改善, 作業測定と標準時間の活用, 効率的改善活動の推進と留意点   |
| 監督者教育          | オリエンテーション(造船界の近況), 管理の基礎, 仕事の管理, 成員(メンバー)の育成と人間関係 | 監督者マネジメント実務コース(3) | 監督者の基本的役割と自己開発のしかた, 参画と協力を高めるリーダーシップのとり方, 部下の働きがいを見出す動機づけのしかた, 労使関係と職場規律のすすめ方, 職場を革新する問題解決のすすめ方, 目標管理の考え方とすすめ方, リーダーに必要な指導技能と実務ガイド |

(資料) 三菱重工長崎造船所教育課『昭和53年度(58期)職能専門教育(通信・講座)受講案内書—自分の時間, 費用で, 自らの能力開発を!—』, およびききとりをもとに作成。

(注) (1) 受講者等よりのききとりによる。

(2) 上記『受講案内書』の記載事項である。

(3) 監督者を対象とした講座項目として, 他に「監督者本コース」, 「フォアマン・コース」, 「管理技法講座」, 「監督者人間関係コース」, 「監督者生産コース」, 「監督者問題解決コース」, 「監督者の実践コース」, 「実践基礎」, 「職組長のための品質管理」, 「問題解決訓練コース」(他の職群と同時に対象である場合も含む)などがある(上記『受講案内』による)。

務コース」の場合にも, いずれも労資関係管理を含む成員の管理, さらに, 仕事の改善と管理を共通の内容としていることにおいて, それらの近似性を認めざるをえない<sup>(1)</sup>。

ところで, 本稿で問題としている国家資金は, 不況時の生産調整や在庫調整にともなつて実施される訓練を対象に, 事

業主の賃金負担を軽減することによって「失業の防止」を図ろうとする趣旨から給付される以上、好況時などにおこなわれる企業内教育がこの適用対象とならないことは当然であり、また、従来から実施されている企業内教育との重畳を排除するのも、同じ理由に基づいている。<sup>(2)</sup>しかし、不況時の訓練といえども、事業主の計画にそって実施される以上、その目的は、労働力の価値を相対的にしろ高めることによって、その労働が「より高度な労働において自らを発現し、したがって同じ時間内に比較的により高い価値において自らを対象化する」<sup>(3)</sup>ことにおかれるのであって、この点は、好況時における企業内教育の目的と相違するわけではない。ここに、国家資金の利用による訓練と企業内教育との内容上の重畳が、さきの法的な規定にもかかわらず生ずる理由がある。もとより両者にいささかの相違も存在しないというわけではないのであるが、それとして指摘しうることは、国家資金を利用する訓練が、不況時における諸資本間の競争の激化を反映して、従来の企業内教育よりもいっそう厳格な内容を以っておこなわれ、そこに作用する事業主の統制も厳しくなっているという点である。すなわち、I E、監督者教育の各講座とも、従来の講座に較べて一段階ひきあげられた価格競争力を求める内容になっていることにはかならない。

訓練内容の重畳も、賃金補助を受けた労働者の剰余価値生産への参加と同じく、国家資金を利用しうる根拠の喪失を意味するが、実際のところこれらによって賃金補助のうちきりや減額がおこなわれたわけではなかった。

(注)

(1) 受講者が次のように感ずるのもここに根拠をもつ。「ミーティングや通常の課の安全教育でこの種の教育は年一回やってきた」。

(2) 北川俊夫、前掲書、一六四ページ。

(3) マルクス『資本論』、青木文庫版、第1部第2分冊、三五九ページ。

## IV 国家資金の合法的利用の帰結

### 1 流動的過剰人口の創出と滞留

訓練の内容をはじめ国家資金の受給根拠、および受給規定からの逸脱については、すでに吟味してきたところである。そこで次に検討すべきは、国家資金の合法的な利用の帰結、すなわち、雇用安定資金制度にいうところの「失業の予防」の実質についてである。

職業訓練がただちに失業の形成や雇用の創出を意味しないとしても、失業の条件を形成することについてはすでに論及してきたところである。これを訓練の三類型にそくして少しく敷衍すれば、次のようにいうことができる。

第一の「人員再配置・新規業務」類型は、三菱重工の事業構成の変化に伴う労働力再配置の横杆となり、再配置に伴う労働条件の悪化は労働力の「反発」を導くことになる。第二の「レベルアップ・多能力化」類型は、「多能工」化の拡大による過剰労働力の析出とともに労働強度の増大を媒介とする労働力の「反発」を導くことになる。第三の「一般」類型は、ZD運動の目標値の引きあげと連動することにおいて拘束労働時間の延長をもたらし、労働力を「反発」する基礎的条件のひとつをなす。

これらは、いずれも職業訓練と他の「合理化」諸手段との編成のいかんを含蓄しており、しばしばくりかえすように職業訓練が一義的に失業をもたらすわけではない。そこで、国家資金の利用による職業訓練が、流動的過剰人口の形成に帰結せざるをえなかった他の「合理化」手段との連関の態様については、次節以降において吟味することとし、ここではひ

第10表 訓練期間における人員の移動状況

|             | 実 数 (人)(1) |       |         | 前年11月1日～当年6月1日<br>まで7カ月間の推移 (人) |      |        |
|-------------|------------|-------|---------|---------------------------------|------|--------|
|             | 実在人員       | 休職派遣  | 在籍人員(2) | 実在人員                            | 休職派遣 | 在籍人員   |
| 1976年11月    | 15,147     | 934   | 16,125  | △568                            | 175  | △391   |
| 1977年6月     | 14,579     | 1,109 | 15,734  |                                 |      |        |
| 1977年11月    | 14,257     | 1,186 | 15,489  | △466                            | 24   | △442   |
| 1978年6月     | 12,791     | 1,210 | 15,047  |                                 |      |        |
| 1978年11月(3) | 13,237     | 1,433 | 14,717  | △1,888                          | 690  | △1,202 |
| 1979年6月     | 11,349     | 2,123 | 13,515  |                                 |      |        |

(資料) 三菱重工勤労部『勤労統計』各月版より作成。

(注) (1) 各月とも当該月1日の数値である。

(2) 在籍人員は、実在人員と休職派遣人員に労働組合専従者を加えたものである。このため上表中の実在人員と休職派遣人員の合計は、在籍人員と一致しない。尚、各月の労働組合専従者は、76年11月44人、77年6月46人、77年11月46人、78年6月46人、78年11月45人、79年6月43人である。

(3) 78年11月の実在人員、休職派遣人員、労働組合専従者の合計は、『勤労統計』において在籍人員と一致していなかったが、そのままにした。

流動的過剰人口の創出と国家資金

とまず流動的過剰人口の創出と滞留について数値上の確認をしておきたい。

第10表は、国家資金の受給対象期間（七カ月）の労働力「反発」規模を、それ以前の非受給期間の「反発」規模と比較したものである。これによると受給期間における実在人員ならびに在籍人員の減少幅は、ほかのいずれの期間に較べても大きくなっている。すなわち、労働力の「反発」規模は、「失業の予防」を理念とする国家資金の給付期間において、もっとも大きい。

さらに、彼らの滞留状況には、「反発」される労働力規模の拡大に対応して、次のような特徴が認められる。

第一に、求職者に占める就職者の割合が、労働力の「反発」規模の拡大とともにすすむ「吸引」規模の縮小のもとで、低下していることである。第11表に示されるように、月間有効求職者数は増大しているにもかかわらず、就職者数は低下ないし横這いの状態である。

第二に、右に述べたことの現われでもあるのだが、求職期間が長くなっていることである。これは、パートタイマーな



第11表 職業紹介状況の推移(1)

|          | 1973年  | 1974年  | 1975年  | 1976年  | 1977年  | 1978年  | 1979年   |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 有効求職者(A) | 83,232 | 75,869 | 94,249 | 98,937 | 84,918 | 96,729 | 108,083 |
| 就業者(B)   | 7,888  | 6,773  | 4,739  | 4,594  | 4,718  | 4,668  | 5,284   |
| 就職率(B/A) | 9.5    | 8.9    | 5.0    | 4.6    | 5.6    | 4.8    | 4.9     |

(資料) 長崎公共職業安定所『業務月報』79年1月～12月の各月版より作成。

(注) (1) 一般職業紹介の状況で、学卒、パート、アルバイトの職業紹介を含んでいない。

どの求人が増加する一方で常用雇用の求人が減少していること、また、かぎられた求人枠の中にあっても賃金・労働条件が雇用保険の失業手当よりも低い場合が多いことなどによる。

第三に、労働市場における労働者間の競争が、労働力「反発」規模の拡大と「吸引」規模の縮小の結果として激しくなるにつれ、求職をあきらめる労働者が、相当の割合をもつてうまれていることである。これらは、造船労働力の消耗度合にに応じて、高齢者をはじめ中年層ではあっても病弱である者などにおいて確認される。

第四に、かろうじて就職しえた労働者も、相対的過剰人口の圧力を十分に考慮した大手造船所の求人政策によって、規模が小さく労働条件も相対的に劣悪な企業に再配置されることをその実質にしている。第12表は、訓練のおこなわれた七八年、七九年における規模別就職者が、七三年時点のそれとはちがって、九九年以下、とりわけ二九人以下の企業に集中していることを示している。これは、「大手造船所の受注増」がみられるようになって、それが大手造船所の求人ではなく、主として「造船関連下請筋からの製カン工、溶接工などの求人」の増加となっていることの現われである。このため「反発」される時点では長崎造船所の本工であった労働者が、「吸引」の時点では長崎造船所構内に働く社外工であったという状況が確認されている。

第12表 企業規模別就業者数の推移

|          | 実 数 (人) <sup>(1)</sup> |       |       |       |       |       |       | 構成比 (%) |       |
|----------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
|          | 1973年                  | 1974年 | 1975年 | 1976年 | 1977年 | 1978年 | 1979年 | 1973年   | 1979年 |
| 29人以下    | 2,538                  | 2,908 | 2,730 | 2,651 | 2,563 | 2,874 | 3,192 | 32.2    | 53.6  |
| 30～99人   | 1,829                  | 1,532 | 1,160 | 1,013 | 983   | 1,022 | 1,403 | 23.2    | 23.6  |
| 100～299人 | 1,225                  | 985   | 551   | 433   | 428   | 471   | 628   | 15.5    | △10.6 |
| 300～499人 | 354                    | 455   | 82    | 123   | 103   | 100   | 137   | 4.5     | △2.3  |
| 500～999人 | 283                    | 160   | 86    | 65    | 107   | 78    | 160   | 3.6     | △2.7  |
| 1,000人以上 | 1,659                  | 806   | 130   | 309   | 179   | 123   | 431   | 21.0    | △7.2  |
| 計        | 7,888                  | 6,846 | 4,739 | 4,594 | 4,363 | 4,668 | 5,951 | 100.0   | 100.0 |

(資料) 長崎公共職業安定所『業務月報』79年1月, 同『業務年報』75年, 13, 33ページ, 76年, 15, 29ページおよび  
ききとりにより作成。

(注) (1) 79年のみ年度計の数値であるほかはすべて年計の数値である。

以上から結論されることは、国家資金の利用による職業訓練の実施が、当該期間における「失業の予防」として機能しなかつたばかりか、国家資金を受給しなかつた期間と較べてもより規模の大きい流動的過剰人口を創出することになっており、その大部分は「過剰者の隊伍におちるか、より高い等級からより低い等級におとされる」ことになっているといふことである。

(注)

(1) 以下の叙述は、三菱重工長崎造船所の「離職」者についてだけでなく、長崎公共職業安定所管内に認められる状況についてである。これは、長崎造船所「離職」者の状況を特定しうる資料を入手しえなかつたことによる。これのもつ限界はあきらかではあるが、あえて長崎公共職業安定所管内の状況をもって叙述しようとするには、造船業が管内の基幹産業をなし、なかでも長

崎造船所の比重はもつとも大きい、という認識に基礎づけられている。「昭和五〇年は減速経済下における長期不況の深まりとともに四九年に引続き県経済の基幹産業である大手造船業界の構造的不況による雇用調整の強まりの中で、管内の雇用失業情勢は急速に悪化した」(長崎公共職業安定所『業務年報』七五年版、七ページ)。同様の指摘は以降の各年版にもみられる。

(2) 長崎公共職業安定所において一九七九年三月中に新規に求職申込みをした者の同年九月末日現在の就業等の実態を調査した結果によると、九月末現在で就業中の者は、一般求職者で六二パーセント、雇用保険受給者で二六パーセントとなっており、不就業であると答えた者の理由は、「就職したいという求人がなかったから」が五〇パーセント(一般求職者)、五九パーセント(雇用保険受給者)ともつとも多く、求人条件に対する不満の内容も「賃金が安い」が三九パーセント(一般求職者)、二九パーセント(雇用保険受給者)ともつとも多くなっている(長崎公共職業安定所『業務月報』八〇年一月)。

(3) 長崎公共職業安定所の調査によると、「離職」後約一年以上経過した時点で、失業者の三分の一が就職し、三分の一が求職中で、三分の一が労働市場から引退している(長崎公共職業安定所『業務月報』七九年八月)。

(4) 長崎公共職業安定所『業務月報』七九年七月。

(5) 同様の事例は、鎌田慧『労働現場』一九八〇年、岩波書店、においても「本工から下請工に『転落』したのは、山西造船所で木村さんの知っている限りでも、一八、九人はいるという。こうした現象は、大量の人員整理をだした造船業界では、もはや珍しいものではなくなってしまうた」(同書三七ページ)というように確認されている。

(6) マルクス『資本論』青木文庫版、第一部第4分冊、九九二〜三ページ。

## 2 企業集団内の労働力移動と「自己都合退職」

前節にふれた流動的過剰人口の創出は、職業訓練を楨杆にする「合理化」諸手段の編成がそうした方向においてなされたことを暗示している。以下の諸節は、訓練の実績と有機的に連関しながら編成された「合理化」手段についての吟味にあてられる。

第13表は、長崎造船所に籍をおく労働者が休職派遣(他の会社、団体などに在籍のまま一定期間派遣されること)、転籍

第13表 長崎造船所における休職派遣等の状況  
(1978年11月7日～79年5月14日・本社提案分)

- (1) 三菱自販系列販社への拡販要員休職派遣<sup>(7)</sup>  
 ア<sup>(1)</sup>, 381人(造船総括部361, 管理部5, 機械総括部15)  
 イ<sup>(2)</sup>, 派遣日付け(79年1月1日～3月1日)から3年間  
 ウ<sup>(3)</sup>, 原則として30歳以下の社員  
 エ<sup>(4)</sup>, 栃木(8), 長野(15), 埼玉(38), 千葉(15), 神奈川(10), 東京(43), 静岡(10), 岐阜(13), 三重(13), 岡山(25), 香川(15), 徳島(10), 福岡(41), 長崎(25), 佐賀(3), 宮崎(5), 熊本(30), 大分(25), 鹿児島(30), 沖縄(7)
- (2) 三菱自販への乗用車サービスロードマン要員転籍<sup>(8)</sup>  
 ア, 5人(造船総括部5)  
 イ, 79年1月1日～3月1日  
 ウ, 原則として管理特専職1級または事技職5級  
 エ, 東京(4), 福岡(1)
- (3) 建設機械関連販社への休職派遣  
 ア, 114人(造船総括部114)  
 イ, 派遣日付け(79年4月1日～10月1日<sup>(5)</sup>)から3年間  
 但し3年後の状況により延長につき協議  
 ウ, 原則として30歳以下の社員  
 エ, 栃木(6), 茨城(11), 千葉(14), 群馬(3), 埼玉(12), 東京(29), 山梨(3), 長野(5), 静岡(5), 愛知(3), 三重(1), 福岡(6), 大分(3), 熊本(3), 宮崎(6), 長崎(1), 鹿児島(3)
- (4) 三菱自工新卒代替要員として転籍  
 ア, 25人  
 イ, 79年5月1日  
 ウ, 74年以降入社 of 若年社員  
 エ, 神奈川(25)
- (5) 三菱重工相製, 京機, 名航<sup>(6)</sup>への転任<sup>(9)</sup>  
 ア, 85人(造船総括部85)  
 イ, 79年7月1日(第1次), 同10月1日(第2次)  
 ウ, 原則として30歳以下の社員  
 エ, 神奈川(25), 京都(20), 愛知(40)

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』No. 795, 1978年11月8日, 1～6ページ, No. 810, 1979年2月21日, 1～3ページ, No. 836, 1979年5月15日, 2ページ, 同三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No. 609, 1978年11月22日, No. 620, 1979年3月1日, No. 625, 1979年5月25日より作成。

- (注) (1) 派遣(転籍, 転任)人員を示し( )内は所属の部および人員をあらわす。  
 (2) 派遣(転籍, 転任)の日および派遣期間を示す。  
 (3) 人選の基準のうち年齢階層のみ示しているが, 他の基準として自動車

運転免許証の保有者であることなどがある。

- (4) 派遣（転籍、転任）される都道府県名を示し、（ ）内はその人員をあらわしている。
- (5) パワーショベルの販売にあたる者は4月1日～6月1日、フォークリフトの販売にあたる者は4月1日～10月1日とされている。
- (6) 相製とは相模原製作所、京機とは京都精機製作所、名航とは名古屋航空機製作所をいう。
- (7) 休職派遣とは、会社が従業員を、他の会社、団体などに、役員または従業員として、在籍のまま一定の期間派遣することをいう。
- (8) 転籍とは、三菱重工から、三菱自工、三菱自販、キャタ三菱への移動をいう。
- (9) 転任とは、事業所間の移動をいう。以上(7)～(9)については『菱労報』No. 652, 1976年7月30日, 13～14ページによる。

(三菱自工、三菱自販、キャタ三菱への移動をいう)、転任(三菱重工の事業所間の移動をいう)などの状況を示しており、訓練の実施された期間にかかる七八年一月七日から七九年五月一日日までに三菱重工本社から提案されたりちより数例を抽出したものである。この表から訓練実績にそう労働力移動の全容を読みとることは、それが表に示される期間内すべておこなわれたわけではなく、また、労働力の移動が長崎造船所内の船舶部門から機械部門にむけてもおこなわれたこと<sup>(1)</sup>からして、無理を伴わざるをえず、したがってこの表からは、企業集団内の他事業所への労働力移動と訓練実績との関連の一部を読みとりうるにとどまる。

さて、表に示される三菱自動車販売系列各社への休職派遣ないし転籍、建設機械関連販売各社への休職派遣、さらに三菱重工相模原精機製作所、京都精機製作所などへの転任は、いずれも「人員再配置・新規業務」類型のうち機械加工組立をはじめ構造物施工法、大型車・自動車クレーン免許取得、クレーン自動車整備、さらに営業実務基礎などの訓練を受けた労働者を対象にするものであった。<sup>(2)</sup>

訓練実績と労働力移動との関連がこのように確認されるとすれば、次に検討されるべきは、当該労働力がいかなる諸条件のもとで「反発」されざるをえなくなっているかについてである。企業集団内の他事業所に配置換えされる労働者の年齢は、表の「原則として三〇歳以下の社員」という規定にも示されるように、概して低くなっている。企業集団内の労働力移動は、労働力の消耗度合の低い労働

者を中心に組織されるところに特色があるのだが、かかる労働者が、配置轉換の対象として選定される過程<sup>(3)</sup>もしくは配置換えされて一定期間労働に就いてからのちに、いずれも「自己都合退職」という形態で「反発」されるのは、次のような諸条件を反映している。

第一に、労働力を再生産するに必要な生活手段の量が増加するにもかかわらず、各目賃金額がそれにおいてはいないことである。休職派遣に出される場合には、家族との別居生活を余儀なくされ、これに伴う余分の支出を強制されることになる。休職派遣には、これを促進するための手段として各種の手当が新設されてはいたが、派遣者の増加とともにその削減がはかられるに及んで、その手当額も、支出の増加に対応するものではなくなっている。また、主婦の労働力化も二重生活の開始とともにその阻止要因を孕むことになっている。さらに、転籍や転任の場合も含めて、販売部門に配置された労働者においては、能率給の比重が増え販売目標を消化しえない場合<sup>(6)</sup>には、名目賃金額の絶対的な減少さえひき起こしている。長崎造船所の労働者は、他事業所へ配置換えされない場合においても、預金のひき出しや主婦の労働力化などの手段によって、必要生活手段の増加になんとか対応してきてはいたが、企業集団内の労働力移動の対象者にされた場合には、すでに述べた事情から、労働力の価値と価格との乗難をさらに拡大せざるをえず、これを妥協的にしる解決しうる手段の範囲も狭められてきていたのである。

第二に、家族の住居地への一時帰省の時間的・財政的保障は、相当の遠隔地への派遣であるにもかかわらず、十分ではなかったことである。派遣先は、第13表に示されるように北は栃木、茨城から南は鹿児島、沖縄にまで及んでいる。しかし、一時帰省に要する時間は、「派遣先の承認を得たうえで」所定休日及び年次有給休暇の枠内で充当することを義務づけられている。また、その回数も「派遣者一人当りの費用負担額を少しでも低減する」という趣旨から、減少させられている。さらに一時帰省に要する経費の会社負担分も「旧任地までの往復普通乗車賃又は二等乗船賃」に限られて<sup>(7)</sup>いる。

これらの事情から、一時帰省による家族との再会もむずかしく、また、帰省しえたとしても交通費用の相当割合は自己負担によらなければならない場合が多くなっている。

第三に、派遣される期間は、休職派遣の場合三年間となつてはいるものの、第13表の(3)にも「三年後の状況により延長につき協議」と但し書きされているように、企業集団の専断のもとに延長される場合を含んでいることである。これは、造船労働力を異職種に配置換えするためには一定期間の訓練が必要であること、また、労働力を特殊な操作に継続して配置すれば、作業への習熟による生産性の上昇が見込みうることに<sup>(8)</sup>よる。しかし、この対極には、派遣期間の延長の脅威にさらされて生活の計画性を喪失した労働者家族が集積されるのである。

(注)

(1) 設計製図、機械加工組立の訓練を受けた労働者のなかから、長崎造船所内の当該部門に配置転換にだされたり、また、数カ月の間の加勢がくりかえされて事実上の配置転換を余儀なくされた者がいることを、ききとり調査において確認している。

(2) この点の一部は、長崎造船所香焼工場におけるききとりとして、II章注(7)に述べた事情によつても実証される。また機械関係の訓練を受けた労働者が転籍に出された例を他箇所のききとり調査で確認している。なお、全日本造船機械労働組合三菱重工支部長船分会に所属する組合員が「人員再配置・新規業務」類型の訓練対象者として選定されなかったことは、この種の訓練実績と労働力移動との関連を傍証している。

(3) 三菱自動車販売への配置換えが内定したことから、訓練の実施された期間内に「退職」していった労働者のいたことについて、ききとり調査で確認している。

(4) こうした事態は、全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部も、七七年頃から問題にせざるをえなくなつてはいたが、それも次の引用に示されるように対外的な批判を懸念したり、「会社業務の都合」に従属するかぎりにおいてにすぎない。「転籍者の中から退職者が出たことによつて、完全雇用が守られていないという指摘を受けることもありうる」(全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』第七二八号、七七年九月五日)。「転籍後三年経過した時点で、真にやむを得ない本人事情がある場合は会社業務の都合も十分に勘案の上、個別人事処理として再転籍を考慮することとなつたもの」(同長

船支部『ニュース速報』、第五五六号、七七年一〇月一八日。

(5) 三菱自販などに派遣された労働者には「一年目は同一賃金が支給されるが、二年目からはノルマ制が導入されるので成績の悪いものは自然に退職する」といわれる(鎌田慧、前掲書、二〇四ページ)。

(6) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』、第八四八号、七九年六月二七日によると、組合員の主婦の七〇パーセントがなんらかの形で別途収入をえ、預金のひき出しとあわせて「やっと生計を維持している実状」にあるといわれる。

(7) これらの事実はすべて『菱労報』、第八〇四号、七八年二月二五日による。なお、一時帰省の回数、単身赴任者の場合、休職派遣期間に応じて一二月以上六回、一六カ月以上七回、二二カ月以上八回、二八カ月以上九回、三四カ月以上一〇回となっていたものが、一二月以上五回、一八カ月以上六回、二四カ月以上七回、三〇カ月以上八回と減少させられている。

(8) 「応援加勢も、職種が違えば、教育の期間がいり、短期間の出し入れでは、旅費、教育費などの増加の割には能率が上がらぬ」という問題も起きてなかなか難しいものがある(『菱労報』、第五三五号、七五年二月七日)。

### 3 労働強度の上昇

企業集団内の労働力移動の対象から除外された労働者には、実労働時間の延長と労働強度の上昇が「レベルアップ・多能力化」類型と「歩行」訓練の基礎の上に企図され、これによる労働力の損耗がすすむことになって<sup>(1)</sup>いる。

労働強度を間接的に推測させる指標として広く用いられている「生産強度指数」を、七八年と七九年の各上期について算出したのが第14表である。これにしたがえば、訓練の実施された以降の「生産強度指数」は生産指数の上昇を上廻る雇用指数の下降によって、短期間のうちに上昇している。これをさらに、訓練の実施された前後について月別に示すと第15表の通りであり、七八年一月から七九年五月にわたる実施期間の「生産強度指数」は下降の月を含みながらも全体として上昇しており、さらに訓練の終了した六月以降においては顕著な上昇を示している<sup>(2)</sup>。

これは、「多能工」化による職種範囲の拡大や「歩行」訓練と相まつ能率目標のひき上げによるのだが、それらの目標



第14表 生産強度指数  
(78年上期：同年4～9月=100)

|                 |                    | 1978年上期<br>(同年<br>4～9月) | 1979年上期<br>(同年<br>4～9月) |                                   |
|-----------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 実数<br>(億円<br>人) | 生産高 <sup>(1)</sup> | 造船総括部                   | 399                     | 294                               |
|                 |                    | 機械総括部                   | 729                     | 888                               |
|                 |                    | 所 合 計                   | 1,129                   | 1,182                             |
|                 | 人 員                | 本 工 <sup>(2)</sup>      | 14,010                  | 11,687<br>(10,802) <sup>(4)</sup> |
|                 |                    | 社 外 工 <sup>(3)</sup>    | 7,010                   | 4,938                             |
|                 | 所 合 計              | 21,020                  | 16,625<br>(15,740)      |                                   |
| 指数<br>(%)       | 生産指数(A)            | 100.0                   | 104.7                   |                                   |
|                 | 雇用指数(B)            | 100.0                   | 79.1<br>(74.9)          |                                   |
|                 | 生産強度指数(A/B)        | 100.0<br>(100.0)        | 132.4<br>(139.8)        |                                   |

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合  
長船支部『ニュース速報』No. 611, 1978年11月28日  
No. 624, 1979年5月25日, 三菱重工勤労部『勤労統  
計』各月版およびききとりにより作成。

- (注) (1) 『ニュース速報』では百万円単位で表示されてい  
たが、ここでは四捨五入のうえ億単位の表示にして  
いる。このため合計が一致しない場合がある。尚、  
78年上期については実績、79年上期については計画  
の数値である。
- (2) 実在人員(在籍数-休職派遣数-組合専従数)で  
あり、各期とも最初の月日(4月1日)の人員であ  
る。
- (3) 構内および構外社外工の合計数値であり、各期と  
も最初の月日(4月1日)の人員である。
- (4) 4月1日実在人員より4月分訓練付一時帰休の人  
員(885人)を除いた数値である。尚、5月の同人  
員は1,177人である(『ニュース速報』No. 630, 79  
年7月2日)。

値が限界に近い地点に設定されてきて、予定作業の積み残しや工程の混乱といった生産計画に支障を及ぼす事  
態さえ発生させ、時間外労働の削減を趣旨とする定時操業体制(七五年七月より、七八年六月から「強化徹底」)の最中に  
あって、残業なしには計画にそった作業の消化をおこないえない状況までつくりだしている。この結果、労働力の損耗が  
若年労働者をも含めて進行することになり、彼らがひとたび「反発」された場合には、企業規模間を下降せざるをえない

第15表 生産強度指数

|          | 実数(百万円,人) |          |        |       |        | 指数(%)   |         |             |
|----------|-----------|----------|--------|-------|--------|---------|---------|-------------|
|          | 生産高       | 人 員      |        |       |        | 生産指数(A) | 雇用指数(B) | 生産強度指数(A/B) |
|          |           | 本工(実在人員) | 本工訓練員  | 社外工   | 計(t)   |         |         |             |
| 1978年10月 | 15,017    | 13,466   |        | 5,323 | 18,789 | 100.0   | 100.0   | 100.0       |
| 11月      | 12,380    | 13,237   | △1,232 | 5,180 | 17,185 | 82.4    | 91.5    | 90.1        |
| 12月      | 14,527    | 13,147   | △1,538 | 5,061 | 16,670 | 96.7    | 88.7    | 109.0       |
| 1979年1月  | 12,875    | 12,859   | △1,527 | 4,973 | 16,305 | 85.7    | 86.8    | 98.7        |
| 2月       | 13,030    | 12,703   | △1,441 | 4,870 | 16,132 | 86.8    | 85.9    | 101.0       |
| 3月       | 15,436    | 12,312   | △1,096 | 5,032 | 16,248 | 102.8   | 86.5    | 118.8       |
| 4月       | 15,021    | 11,687   | △ 885  | 5,035 | 15,837 | 100.0   | 84.3    | 118.6       |
| 5月       | 14,259    | 11,478   | △1,177 | 5,312 | 15,613 | 95.0    | 83.1    | 114.3       |
| 6月       | 17,008    | 11,349   |        | 5,000 | 16,349 | 113.3   | 87.0    | 130.2       |
| 7月       | 19,257    | 11,266   |        | 5,166 | 16,432 | 128.2   | 87.5    | 146.5       |
| 8月       | 21,530    | 11,192   |        | 5,018 | 16,210 | 143.4   | 86.3    | 166.2       |
| 9月       | 20,942    | 11,138   |        | 5,189 | 16,327 | 139.5   | 86.9    | 160.5       |
| 10月      | 20,381    | 11,057   |        | 5,344 | 16,401 | 135.7   | 87.3    | 155.4       |
| 11月      | 21,418    | 10,910   |        | 5,297 | 16,207 | 142.6   | 86.3    | 165.2       |
| 12月      | 21,377    | 10,823   |        | 5,311 | 16,134 | 142.4   | 85.9    | 165.8       |
| 1980年1月  | 20,726    | 10,771   |        | 5,481 | 16,252 | 138.0   | 86.5    | 159.5       |

(資料) 三菱重工勤労部『勤労統計』各月版、全国造船重機械労働組合連合会  
三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No. 630, 1979年7月2日お  
よびききとりにより作成。

(注) (1) 本工(実在人員)より本工訓練人員をのぞいたうえ社外工を加えたものである。尚、本工訓練人員は、訓練の実施された78年11月より79年5月までについてであり、また、社外工は構内、構外の社外工の合計数である。

流動的過剰人口の創出と国家資金

一七〇

条件が形成されていくのである。

さらに、これまで検討した労働強度の上昇とその手段および結果について、組立溶接課(組溶課)の事態にそくして少しく敷衍すれば次のようである。組溶課は、内業課から送られてくる二、三トンのブロックを二〇〇五〇ないし六〇トンのブロックに仕上げ、それを外業課に送り出すことを所轄にしている。したがってこの課の職種は仮付け(仮止め)をする組立職と本溶接をする溶接職から構成されている。

第 16 表 造船部組立溶接課の人員推移

|                         | 実 数 (人)    |                     | 比 率 (%)             |                |
|-------------------------|------------|---------------------|---------------------|----------------|
|                         | 在 籍<br>(a) | 休職派遣<br>(b)(2), (3) | 在 籍<br>(78年12月=100) | 休職派遣比<br>(b/a) |
| 1973年 9月 <sup>(1)</sup> | 778        |                     | 126.9               |                |
| 1974年 9月                | 845        |                     | 137.8               |                |
| 1975年 9月                | 828        |                     | 135.1               |                |
| 1976年 9月                | 745        |                     | 121.5               |                |
| 1977年 9月                | 735        |                     | 119.7               |                |
| 1978年10月                | 671        | 55                  | 109.5               | 8.2            |
| 1978年12月                | 613        |                     | 100.0               |                |
| 1979年 1月                | 600        |                     | 97.9                |                |
| 1979年 2月                | 595        |                     | 97.1                |                |
| 1979年 3月                | 590        |                     | 96.2                |                |
| 1979年 4月                | 521        |                     | 85.0                |                |
| 1979年 5月                | 511        | 136                 | 83.4                | 26.6           |
| 1979年 6月                | 482        |                     | 78.6                |                |

(資料) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No. 353, 73年 9月10日, No. 402, 74年 9月 4日, No. 455, 75年 9月 4日, No. 514, 76年11月 6日, No. 549, 77年 9月 8日, No. 605, 78年11月 2日, 三菱重工労働組合長船支部組立溶接課職場新聞『ほうゆう』No. 86, 79年 5月 8日, 3ページおよびききとりにより作成。

(注)(1) 1974年, 75年のみ上記月の 4日, 73年, 76年, 77年, 78年 79年のみ上記月の 1日の数値であり, 他の各月の日付けについては不明である。

(2) 休職派遣とは, 会社が従業員を他の会社, 団体などに, 役員または従業員として, 在籍のまま一定の期間派遣することをいう(三菱重工労働組合『菱労報』No. 652, 76年 7月30日, 13ページ)。

(3) 休職派遣は, 在籍の内数である。

(4) 空欄は不明。

まず、組立溶接課の人員は、第16表に示されるように激減している。訓練の実施された期間のうち七八年一二月から七九年五月についてだけでも実在人員で二一二人、三八・〇パーセント、在籍人員で一三一人、二一・四パーセントの減少を示している。このため、同一の作業に配属される労働者数も、たとえば七五年時点で配材に三人、運搬に四人であったものが、七八年時点にはそれぞれ二人、二一三人、という水準に縮小されている。また目標通りの作業遂行が求められる「必達工数」の設定と相まって、能率目標がひき上げられている。組立日程表は、標準時間量の算定に基づいて作業の完了と検査の日をあらかじめ指定し、そのす

ぐあとには次の工程

が組まれる仕組みになつてゐる。しかし、能率目標が限界までひき上げられてゐるために、作業の工程流れに齟齬をきたし、これへの対応として、訓練を受講してゐる労働者の実習名目による生産へのかり出し、作業班ごとの能率目標とその遂行状況の競いあい、監督者による作業の監視、企業間競争の鼓吹などによる思想教育などの手段が採用されてゐる。<sup>(4)</sup>

「多能工」化による職種範囲の拡大が、こうした労働強度上昇の保障措置としてすすめられ、たとえばグラビティー溶接機を操作する労働者の場合には、一〇台にのぼる溶接機の溶接棒を次から次にかえていくために、走りまわらなければならぬ状況におかれてゐる。

このように訓練実績にそつてひき上げられた労働強度は、労働力の損耗をひき起こすことにおいて、労働力の「反発」と企業規模間の下降を規定するのである。

(注)

(1) 越後和典氏が指摘されるように「造船資本の剰余価値への指向が他の近代産業の資本よりも、より強く絶対的剰余価値取得に集中される可能性」をもつてゐる(越後和典、前掲書、一七ページ)。このことは、長船造船所において「歩行」訓練のおこなわれたことからもうかがい知ることができが、この節では、労働強度の上昇に焦点を絞つて実証してゐる。

(2) 『毎日新聞』七九年一月二五朝刊は、七九年一〇月末における造船部門の人員が、大手四七、一三九人、中手一四、四二七人であると報じたうえで、造船各社とも『現在の人員が適正規模』との見方が強く、今後中長期的に受注が回復にむかつて、現行の人員規模で対処していく考えだ」と伝えている。これは、第15表に示される生産指数の上昇のもとにおける雇用指数の下降ないし横這い状況と符合してゐる。

(3) 「ドック・セーラの合併の為、セーラ作業が部分的に重労働で若い人のなかにも可成りの腰痛が出ており特に高齢者にはとて無理な作業であると思ひます。特に最近は少数の人員で作業をさせられておりますので大変無理な作業を行つておる事が今の実情です」(船渠課)。「仕事はかえつていそがしい。一人があらゆる仕事をさせられてゐる」(内業課)。「現場では時間管理、作業ともきびしい」(外業課)。以上はいずれも、長船分会が訓練を受講した組合員に求めた報告によつており、ここでの紹介にあつては所屬課のみを明記して氏名については伏せてゐる。

(4) 組済課のある係長は、ききとり調査によると、朝の三分間ミーティングにおいて石川島播磨重工の「合理化」計画をひきあいにだしたうえで「生きのこる為にはムダな時間をはぶいて能率をあげよう、きまったことは守り守らせよう、それができない人は私は4A(作業場所の名称引用者)で仕事をしてもらわなくてもよいと思っています」と発言している。

#### 4 退職金「優遇」制度と「希望退職」

相当量の人員削減を短期間にかつ計画通りに遂行する手段としては、解雇が組織される。しかし、これは、労資関係の不安定要因を形成することになり、このため、形式的には労働者の自発的な意志に委ねながら、実質的には解雇を組織し、短期間に大量の人員削減をすすめる手段が採用される。この趣旨にそって七八年二月二日から七九年三月三日まで実施されたのが、「退職金特別取扱」である。<sup>(1)</sup>

この制度は、「本人の自由な意志」に基づき、当該期間中に退職する労働者に対して、今回に限って特別な取り扱いをおこなおうとするものであって「世間でみられるような一定の余剰人員枠を設定して、形はともあれ実質的には人員整理を行おうとするものとは、その性格を全く異にして」いると称されていた。<sup>(2)</sup>しかし、この制度も「世間でみられるような」性格をそなえていたのであって、それは以下の諸点において確認される。<sup>(3)</sup>

第一に、人員枠についていえば三菱重工の場合も設定されていたことである。たとえばこの制度は管理職層にも適用され、約三、〇〇〇人といわれる管理職のうち、六、七パーセント前後にあたる約二、〇〇〇人を目標にする削減が方針化されていたといわれている。<sup>(4)</sup>

第二に、労働者に退職を事実上強制する手段がとられたことである。怪我が多く、もしくは高齢の労働者は、「作業不適格者」として作業現場には参加させない状況がつくりだされ、そうした中で「今のうちやめた方が得」という説得がこなわれる。また、職制による説得は労働者本人だけではなく家族にも及び、これに応じない労働者には、「居住地の変

更を要する転任動または転籍もしくはは休職派遣に応じられないで退職する者」という適用規定を後ろ楯に、遠隔地への再配置を命じ、やむなく「本人の自由な意志」で退職せざるをえない状況が<sup>(6)</sup>つくりだされる。

この結果、長崎造船所の三月三十一日までの退職者は、六九四人、七八年一月一日の実在人員一三、一四七人の五・二八パーセントにのぼっている。<sup>(7)</sup>

ところで、退職の事実上の強制は、すべての労働者にわたっていたというわけではないのであって、病気や怪我などによって労働力の損耗の著しい労働者をはじめ、五〇歳台にたつて労働強度の上昇に対応しえない労働者、第一組合（全日本造船機械労働組合三菱重工支部長船分会）の組合員であつてコスト低下のための運動などに参加しない労働者、さらに第二組合（全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合長船支部）の組合員ではあつても組合活動に消極的な労働者がその対象として選定されていた。

したがつて、この制度による労働力の「反発」は、雇用総量の縮少による固定費の減少ということのほか<sup>(8)</sup>に、労働強度の上昇と実労働時間の拡大に対応する労働力の選別を計画的におしすすめたことの現われに<sup>(9)</sup>ほかならなかつた。この制度の適用からはずれて雇用の継続された労働力は、拡大に転じた生産規模（前出の第15表）のもとで、「多能工」化訓練や「歩行」訓練の実績を駆使しながら、労働強度の上昇と実労働時間の拡大に対応していかなければならなかつたのである。

(注)

- (1) この種の制度は大手造船各社に採用されたが、『日本経済新聞』（七九年五月二十九日夕刊）は、「各社とも正面きつて退職強要（肩たたき）はしていないが、肩たたきにはならない範囲であの手この手の退職促進」がおこなわれていたことを伝え、その特徴として(1)勇退基準として五六歳以上、勤務不良者、社内共稼ぎのどちらか一方といった類型を示し、これに該当する人が自主的に退職希望を申し出るように仕向けた、(2)年配の妻子もち社員に遠隔地への配転命令を出し、これに応じられない社員が自主

的に希望退職を申し出ざるをえなかった、(3)造船の工事量減少で余剰になった従業員に構内整理や芝生の手入れをやらせ、その本人が「自分は会社にとって不必要な人間」と感じて退職希望を申し出た、(4)下級管理職の中には「俺もやめるからおまえもやめてくれ」と部下にせまり、各職場の下級管理者間で希望退職への応募競争が展開された、などがみられることについて報じている。

(2) 全国造船重機械労働組合連合会『菱労報』、第七九八号、七八年一月三日。

(3) 『長崎新聞』(七八年一月三日)は、「退職者が少ない場合には「肩たたき」による希望退職者の募集などの措置をとらざるを得ない見込」であることについて伝え、「会社側はあくまでも希望退職を募るものではないと強調しているが、削減対策の一環として盛り込まれたものだけに勘ぐられてもやむを得ないところもある」としている。

(4) 『日本経済新聞』、七九年一月二七日。

(5) 三菱重工労働組合『菱労報』、第八一七号、七九年三月一七日。

(6) 鎌田慧氏は、この制度による退職者のなかでは「すっかり仕事に嫌気をさしてしまった出向者の比率がたかい。出向でいびりだし、プラスアルファの退職金で吊る方法である」と述べておられる(鎌田慧、前掲書、二〇四ページ)。

(7) きざとり調査による。ちなみにこの制度による三月末日までの退職者は三菱重工全体で二、〇四八人におよび、そのうち造船五事業所の内訳は、長崎の六九四人をはじめ下関九七人、広島三七〇人、神戸一九〇人、横浜二九七人、この造船部門合計値の三菱重工全体に占める比率は八〇・五パーセントである(『日本経済新聞』、七九年四月三日)。

(8) このことは、この制度による退職者のうち五〇歳以上の者が八七一人、四二・五パーセントと年齢構成のうえでは最大を占めていたことにも示される。但し、「合理化」の展開は若年労働者の「造船ばなれ」という思わざる結末をもたらしたのであって、三菱重工の場合にも七五一人、三六・七パーセントにのぼる二九歳以下の若年者がこの制度の適用を受けて退職している(数字については『日本経済新聞』、七九年四月三日による)。

尚、岡山県中小企業総合指導センター『玉野市地域特別診断報告書』(七九年三月)は、玉野公共職業安定所の求職者の過半数が中高年者によって占められている理由として、三井造船の停年選択退職制度が五〇歳以上者の停年をまたない退職を促進したこと、協力企業においても高年者に退職を求めて減量経営をおこなう企業が多いことをあげている(二五八〜九ページ)。

5 社外工比率の上昇

「多能工」化訓練や「歩行」訓練の基礎上に流動的過剰人口が創出されていたことについては、すでに述べてきたところであるが、雇用総量の大幅な縮小のなかにあっても木工にかわる社外工の拡大がすすむられ、これに規定されて流動的過剰人口の創出される規模がさらに拡大されたことも特徴のひとつである。<sup>(一)</sup>

第17表 生産時間(工数)の社外比の推移

|                              | 1973年度 | 1974年度 | 1975年度 | 1976年度 | 1977年度 | 1978年度 | 1979年度 | 1980年度 | 1981年度 |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 長 船                          | 3,162  | 3,102  | 10,049 | 7,568  | 2,101  | 1,215  | 1,234  | 1,061  | 1,073  |
| (ア) 総工数(a)                   |        |        |        |        |        | 946    | 920    | 789    | 786    |
| (イ) 所内工数(b)                  |        |        |        |        |        | 269    | 314    | 272    | 287    |
| (ロ) 所外工数(c)                  |        |        |        |        |        | 5,720  | 5,473  | 5,134  | 5,164  |
| 実数 <sup>(1)</sup><br>(K/H/月) | 11,034 | 7,669  | 4,963  | 5,069  | 7,540  | 4,000  | 3,806  | 3,427  | 3,387  |
| 社 全                          | 5,310  | 4,380  | 2,605  | 2,471  | 2,268  | 1,720  | 1,667  | 1,707  | 1,777  |
| (イ) 所内工数(e)                  |        |        |        |        |        | 4,000  | 3,806  | 3,427  | 3,387  |
| (ロ) 所外工数(f)                  |        |        |        |        |        | 1,720  | 1,667  | 1,707  | 1,777  |
| 比 率                          | (c/a)  | (f/d)  | (c/a)  | (f/d)  | (c/a)  | (f/d)  | (c/a)  | (f/d)  | (c/a)  |
| (%)                          | (B)    | (A)    | (B)    | (A)    | (B)    | (A)    | (B)    | (A)    | (B)    |
|                              | 48.1   | 43.6   | 34.4   | 32.8   | 32.0   | 30.1   | 30.5   | 33.2   | 34.4   |

(資料) 全国造船機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』No. 560, 75年6月25日, 3ページ, No. 837, 79年5月29日, 14～15ページ, 三菱重工労働組合長船支部『ニュース速報』No. 564, 77年11月25日, No. 581, 78年5月24日およびきぎとりにより作成。

- (注) (1) 73～77年度については実績, 78～81年度については計画の数値である。尚, 空欄は不明である。  
 (2) 所内工数とは木工労働者によっておこなわれる作業の工数をいふ。  
 (3) 所外工数とは社外労働者(構内および構外)によっておこなわれる作業の工数をいふ。



第 18 表 社外工比率の推移

|          | 実 数 (人)       |               |             |             |             | 社外工比率<br>$\left(\frac{B}{A+B}\right)$ |
|----------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------------|
|          | 本 工<br>(A)(1) | 社 外 工(2), (3) |             |             |             |                                       |
|          |               | 総 数<br>(B)    | 入職者数<br>(a) | 離職者数<br>(b) | 解雇者数<br>(c) |                                       |
| 1977年 4月 | 14,815        | 7,674         | 139         | 106         | 20          | 34.1                                  |
| 10月      | 14,378        | 7,477         | 39          | 78          | 12          | 34.2                                  |
| 1978年 4月 | 14,010        | 7,010         | 111         | 163         | 91          | 33.3                                  |
| 10月      | 13,466        | 5,323         | 27          | 120         | 43          | 28.3                                  |
| 1978年11月 | 13,237        | 5,180         | 23          | 43          | 25          | 28.1                                  |
| 12月      | 13,147        | 5,061         | 27          | 75          | 21          | 27.8                                  |
| 1979年 1月 | 12,859        | 4,973         | 25          | 54          | 14          | 27.3                                  |
| 2月       | 12,703        | 4,870         | 24          | 63          | 20          | 27.7                                  |
| 3月       | 12,312        | 5,032         | 65          | 67          | 7           | 29.0                                  |
| 4月       | 11,687        | 4,938         | 100         | 69          | 7           | 29.7                                  |
| 5月       | 11,478        | 5,312         | 63          | 94          | 43          | 31.6                                  |
| 6月       | 11,349        | 5,000         | 67          | 59          | 13          | 30.6                                  |
| 7月       | 11,266        | 5,166         | 65          | 42          | 1           | 31.4                                  |
| 8月       | 11,192        | 5,018         | 46          | 41          | 0           | 31.0                                  |
| 9月       | 11,138        | 5,189         | 88          | 54          | 4           | 31.8                                  |
| 10月      | 11,057        | 5,344         | 84          | 69          | 6           | 32.6                                  |
| 11月      | 10,910        | 5,297         | 63          | 38          | 1           | 32.7                                  |
| 12月      | 10,823        | 5,311         | 92          | 37          | 2           | 32.9                                  |
| 1980年 1月 | 10,771        | 5,481         | 87          | 48          | 0           | 33.7                                  |

(資料) 三菱重工勤労課『勤労統計』各月版およびききとりにより作成。

(注) (1) 実在人員数である。

(2) 構内、構外の合計である。

(3) 各月によって集計会社数が少しくことになっており、77年4月および10月110社、78年4月および10月109社、11月108社、12月106社、79年1月および2月105社、3月103社、4月97社、5月104社、6月105社、7月および8月103社、9月および10月104社、11月103社、12月102社、80年1月103社である。

第17表は、「外注率を上げ損益を改善する方向<sup>(2)</sup>」にそつて立案された生産時間（工数）計画（七七年度までは実績）である。これによれば、総工数が低下傾向を辿っているにもかかわらず所外工数は上昇に転じているため、工数の社外比率の上昇が確認される。さらに、これを訓練の実施された前後の時期に絞つて、人員規模の実績をもつて示したのが第18表である。これによれば、本工の減少は八〇年一月に入つてもなお続いている一方で、社外工の増加傾向は同時期に至つても継続されている。このため、一時低下していた社外工比率も七九年一月を底にして上昇に転じている。もとより社外工の増大傾向も、造船所全体の労働強度の上昇や実労働時間の拡大を反映して、第18表に示されるように、社外工の入職と離職による入替えをその内容にしている。離職者数は減少しているとはいえ依然として相当の規模にのぼっている。したがつて、社外工の労働においても、労働力の入替えを楨杆にする工数の切り詰め、「多能工」化の拡大、手待ち時間の減少、終始業管理の厳格化、賃金体系における能率査定<sup>(3)</sup>の厳格化などがすすめられているのである。

(注)

(1) 「受注の急増にもかかわらず、減量化した本工過小体制を是正する企業はまれで、本体を身軽にし、下請けで対応するケースが多く、さらに下請け強化も、常雇いに近い部分の増加で、外注部門の内業化が進行している」。河野善隆「長崎県の地域浮揚策をめぐつて」、『調査と研究』、第一六〇号、八〇年三月、八ページ。

ところで、社外工は景気変動の調節弁として採用され、また、社外工のそうした位置において本工の雇用が継続的かつ安定的に維持されえるという見解が、社外工論の通説的な位置を占めてきたように思われる。最近では、糸園辰雄氏が「差別的な複合的な労働力の編成」について体系的な研究を発表され、「構内外の下請工の解雇によつて操業短縮が行なわれ、労働組合に組織された本工は雇用調整を免れている」という事実を一般化される（糸園辰雄『日本の社外工制度』、七八年三月一〇日、ミネルヴァ書房、はじめに、九一ページ）が、本文に指摘する事実は、こうした見解の再検討をせまっているように思われる。

造船業を対象にする通説の見解の展開については、前川忠良「造船業における下請中小企業の諸問題」、『経営と経済』、第六

五号、五五年二月、政治経済研究所、前掲書、松尾均・栗木安延「造船工業の社内下請」(正・続)、『国民経済』、五九年一月一二月の各号。小林謙一他『経済成長下の労働市場(Ⅱ)』、六二年、日本労働協会、柴田勝次「長崎造船所の下請企業の基本的性格と戦後における展開」、『福岡大学研究所報』、第七号、六六年八月、吉田滋「わが国造船業の現状と将来」、日本造船工業会『日本造船工業会創立二〇周年記念懸賞入選論文集』、六九年、日本長期信用銀行産業研究会『主要産業二十五年度』、七二年、産業と経済出版部、河野善隆「造船不況と地域経済の転換」、『調査と研究』、第一三三号、七七年三月、清岡一郎「造船産業における過剰設備削減と雇傭調整」、『機械経済研究』、第一一号、七八年六月。薄田誠吾「わが国造船業における下請企業の存在構造」『専修経営研究年報』、第三号、七八年などを参照されたい。また、「階層的労働市場」の理論的な検討については、下山房雄「労働市場と賃金」、高橋洗「帝國主義段階における賃金」、いずれも高橋洗ほか編『講座現代賃金論』、第一巻、六八年、青木書店を参照されたい。

尚、これらの見解は、本工と社外工の労働条件格差を強調することになるが、本工ならびに本工家族の地位と社外工ならびに社外工家族のおかれた状態とを統一的に把握するうえで難点もっているように考えられる。

(2) 全国造船重機械労働組合連合会三菱重工労働組合『菱労報』、第八三七号、七九年五月一九日。

(3) これを社外企業にそくしていえば、各社ごとの実績工数の競いあい、工数単価の据えおきと工数削減による実質的な減収、社外工を相対的に多く「吸引」する企業とともに「反発」する規模の大きい企業の形成である。

## おわりに

国家資金の利用による職業訓練について吟味してきたが、最後に総括をしておきたい。

国家資金の利用による職業訓練は、剰余価値率の上昇とその実現を保障する積杆をなすことになった。企業集団内の他事業所への労働力移動にかかわった剰余価値率の変動については確認しえなかったが、訓練を基礎に長崎造船所において<sup>(1)</sup>すめられた労働強度の上昇と実労働時間の拡大については、実証してきたところである。また、IEやQCにかんする

訓練が、不変資本の充用にかかわる節約に結果することを通じて、利潤率の上昇をもたらしたこともすでに検討してきたところである。さらに、販売部門への労働力の再配置が価値実現を目的に実施されたことは、明らかである。

これらの対極には、国家資金の利用による「失業の予防」ということとはうらはらに、職業訓練を基礎とする流動的過剰人口の創出、労働強度の上昇といった事態がくりだされてきた。しかも、流動的過剰人口の規模は、国家資金の給付された期間においてもとも大きいものであった。

これらの分析結果は、国家資金が雇用の維持もしくは創出を目的に企業に給付される場合には、なんらかの規制措置をとることもなしには、「失業の予防」はおろか、かえって相対的過剰人口の創出にゆきつかざるをえないことを含意している。問題がこのように析出される時、私たちは、フランスの国家雇用契約 (Pacte National Pour l'Emploi)<sup>(2)</sup> の諸制度とその適用状況に注目せざるをえない。国家雇用契約を構成する制度のうち「雇主の社会保障分担金の特別免除」 (La prise en charge par l'Etat des cotisations patronales de Sécurité sociale) は、雇主の負担すべき社会保障拠出金を国家が肩代りすることによって、若年者の雇用の促進しようとするものであるが、この適用を受けるためには、(1) 一定期間、経済的な理由をもつていかなる従業員の解雇もおこなってはならない、(2) 雇い入れられた若年者の雇用は少なくとも六カ月間継続されなければならない、などの規定を遵守しなければならないこととされている<sup>(3)</sup>。

雇用の創出が、国家資金への寄生なしには構想しえないところにまでいたっている点に、わが国との類似性が確認され、資本主義的な限界もみとることができるが、利用にさいしての規制条項のいくつかを確認するにつけ、わが国との相違とその実効性のいかに注目せざるをえない。この点の吟味は別稿の課題である。

(注)

- (1) 河野善隆氏は、長崎県の「造船各社が、……すでに経営基盤として、予想を上回る大幅な合理化を実施し、相当のコストダウンを実現している」と指摘される(河野善隆「長崎県の地域浮揚策をめぐって」、『調査と研究』、第一六号、八〇年三月、三一〜三二)。
- (2) 七七年七月〜七八年六月の第一次、七八年七月〜七九年六月の第二次、七九年七月〜八一年一二月の第三次の国家雇用契約がそれぞれ実施された( Jean-Pierre Revoll, La croissance lente marque l'emploi, Economie et Statistique, n° 112, Juin 1979, INSEE, p. 17. Premier Ministre Service d'Information et de Diffusion, Pacte National pour l'Emploi-Le projet pour 1979-1981, Juin 1979. (後者の資料はフランス大使館情報部資料室の所蔵であり資料室の横江恵美子氏からその所在を教えていただいた) )。他に liaisons sociales, No. 50/80 du 2 mai 1980 などが参考となる。
- (3) OECD, Youth Unemployment, Vol. II, 1978, Paris, p. 58.

一九八〇年六月一日。