

修業時代の実態調査(中)

——共同印刷職場調査(1954～55年)[2]

山本 潔

I はじめに	IV オグデン職場4分割問題(以下、本号)
II 共同印刷の労資関係機構	V 労働者の態度規定要因
III 職制機構と「公選」問題	VI 共同印刷調査その後
補 No.27b.共同印刷職場調査概要 (以上、前号)	付図 オグデン科の職場構成・職場配置

IV オグデン職場4分割問題

1 調査の経過

僕達のこの『オグデン職場における職制支配の実態』調査は、1954年の11月から3ヶ月間という非常に短期間でやった調査なのです。そして、調査の打合せ会議で、大森暢之さんや相馬榮正君が、オグデン職場の「生産工程・労働過程」を調べたい、職場の「労働力構成・賃金」を調べたいという、「それは職場の労働者にきけばわかる」とか、「労働組合のもっている『賃金台帳』をうつせばよい」とか、僕が偉そうに言って調査プランが立てられたのです。しかし、一番問題になったのは、オグデン職場の「分割問題」に対して、各労働者が如何なる態度をとったのか、またその態度規定理由は何か、ということでした。最初は、相馬君の提案で「アンケート調査」が検討されましたが、結局、各労働者についての「個票」をつくって、調査に協力してくれる3人の職場労働者から聴取りして「調査票」(「個票」1954/12)に書き込み、それに『賃金台帳』の個別データを追加記入していこうということになりました。多分これは僕の提案だったと思います。「アンケート」調査の実施は難しいという判断と同時に、当時はやっていた毛沢東調査論の「調査会議」方式の影響もあったと思います。調査に協力してくれた人達は、職場労働者各人についてとても良く知っていて詳しく話してくれました。もっとも、若い労働者たちに聴いたわけですからバイアスはあったとおもいますが、逆に本人では書かないような“賭け事ばかりやっている人”というようなこともわかったのです。このようにして、オグデン職場の全労働者についての「調査票」(「個票」約80枚)を作成したわけです。そして収集した資料を整理していきました。その結果作成されたのが、これからお話しする職制機構、生産工程、機械人員配置や、労働者の4分科に対する態度等でした(本稿末尾、近年の再整理を含む)。

2 拠点職場の分割問題

実は、僕は調査当時、調査の直前に、前述のように「係長公選制」が廃止されて「係長任命制」が実施されたことなどを、あまり意識していませんでした。僕達が「共同印刷オグデン職場における職制支配の実態」というテーマで、直接的な対象としたのは、会社側が前述の「係長任命制」を、さらに一步進めて、労働組合の拠点職場を分割し、係長（科の長）の数を増やし、係長1人当たりの管理範囲を狭め、労務管理・生産管理機構を整備せんとしたことをめぐる、経営側と職場組合組織との攻防だったのです（職制機構については前号掲載のⅢの1参照）。職制機構の変化した局面をとらえることによって、「職制支配の実態」をより深く認識することができるのではないか、というのが、この調査の狙いでした。

この拠点職場の分割問題というのは、①平版整版課オグデン科（約80名）・活版印刷課輪転印刷科（約107名）・グラビア第2印刷科（約65名）を分割する。②平版整版課オグデン科（約80名）の場合ですと、これを、オグデン整版科（約25名）・オグデン校正科（約16名）・第1オグデン科（約20名）・第2オグデン科（約22名）に4分割するという問題でした。③結果として、オグデン科は4分割され、係長は1人から4人に増加し、係長1人当たりの管理対象は約80人から20人へと激減し、労務管理・生産管理体制は著しく強化されました。これに対して、活版輪転印刷科とグラビア第二印刷科の分割は実現しませんでした。職場労働者の一致した反対にあったためです。では、オグデン科の4分割は、何故如何にして実現したのかが問題だったのです。

3 平版整版オグデン職場概要

[1] 平版整版

そこで以下、オグデン職場の4分割問題について、やや立ち入ってみましょう。

まず、平版整版の概要を、次頁の表に示し、平版整版の工程を簡単に説明しておきます。①はじめに意匠部（19名）で意匠を決め原画を作成する。②ついでカメラ科（53名）でカメラで原画を写す（色分解しガラス板上に、ネガ、ポジを写す）。③レタッチ科（20名）・貼込科（33名）で修正・貼込をおこなう。④オグデン科（83名）で感光板（亜鉛版）作成・試験刷り・正式焼付け・亜鉛版の腐食定着・水洗い・検査をおこなう。⑤そして刷版（17名）を経て、出来上がった平版を平版印刷課へわたす。この簡単な説明からも明らかなように、平版整版課において、工程上・人員構成上、オグデン科が極めて重要な位置をしめていたといえましょう。

[2] オグデン職場の概要

つぎに、この調査においては、直接的調査対象たるオグデン職場の作業工程・機械配置・人員配置・各労働力の属性等について、かなり立ち入った聴取りをおこなっています。このような職場の構成をしらべることは、一般的には、かなり難しいことで、近年では参与調査の結果として自動車工場の職場が描かれている場合もありますが、このオグデン職場調査の場合は、協力してくれた労働者に描いて説明してもらった図と、労働者名簿を組合わせました。しかし、その結果はこれまで発表されていませんので、オグデン職場の機械・人員配置（1954年、4分割後の図）・労働力構成とオグデン4分割に対する各労働者の態度等を本稿末尾に掲げておきます。

表 平版整版の生産工程および主要労働手段（1954年，オグデン 4 分割後）

工程（科）	人員	作業・主要労働手段
意匠・清刷	19	①意匠を決め，②原画を作成
カメラ科	53	①カメラで，原画を写し，ガラス板上にネガとポジを写す
レタッチ科	20	修正
貼込科	33	貼込み
オグデン整版科 （コーティング）	6	①ホワイラー（亜鉛板に感光液を塗布する機械）で感光板作成 オグデン最初の工程
オグデン校正科	16	①ホワイラーで感光板（試験用）作成，②焼枠で亜鉛板に焼付 ③現像・定着・水洗い，④試験刷り
第1オグデン科	20	①コンボウザー（新型2）と焼枠（旧型4）で正式の焼付け
第2オグデン科	22	①コンボウザー（新型3）と焼枠（旧型4）で正式の焼付け
オグデン整版科 （凹版・仕上）	19	①焼付けられた亜鉛板を腐食し凹版とし，②ゴムで定着・水洗い ③検査

4 オグデン 4 分割問題

[1] 4 分割の意図とプロセス

調査において，まず問題になったのは，職制支配強化における会社側の意図と施策実現のプロセスです。そこで，会社側のオグデン職場 4 分割の意図を，「4 分科の経過」分析によって動態的に解明せんと試みることとなりました（ゼミ報告第 3 章草稿，執筆分担安藤弘）。そして，ここではまず，1953年10月のオグデン 4 分割に至る職制支配上の諸問題が検討されています。

a. 寺内課長就任問題。①前述のように，1952年 7 月，会社側は「労務対策が微温的であるという理由」でオグデン科の属する平版印刷課の服部課長を更迭し，寺内氏を新課長に任命せんとしました。寺内氏は，東京高等工芸卒（？），研究室出身，当時は作業（査業？）課長だった人物で，「アメリカ式労務管理の辣腕家」といわれていました。②この寺内氏の平版印刷課長就任に対して，労働者は「合同職場会議を開いて反対を決議」し，「定時退社などで闘った」のですが，寺内氏の「労働組合の圧迫はしない」「よき課長になる」との「誓約」をうけいれ，同年 9 月「わずかの差」で課長就任を了承しました。③しかし就任後の寺内新課長の施策は，イ「機械ごとの成績表」を張出し，品名・何色刷・何版・ヤレ版（失敗）何枚・原因何・版待ち時間何分・損害何万円と「細々と書き立て」て，「係長・主任の競争意識を煽り立て」，ロ「人件費」削減のために残業を減らし「定時間内にうんと能率をあげるよう」指示するものでした。

b. ①ついで，1953年 1 月，寺内課長の発案で，オグデン科の「3 分室」化が提案されました。従来のオグデン科（係長 1 人，労働者約 80 人）を「三つの部屋にわけ」それぞれに「室長」と「室長補佐」をおき，「係長を助け」生産計画を緻密化し，仕事のスムーズな「進行」をはかるというものです。②同時に久堅製版所という中小企業（社長は共同印刷社長，従業員数人，主力は共同印刷から配置転換）を創設し，労働組合を認めず，共同印刷労働組合の拠点職場オグデンのストライキにそなえました（実際，共同印刷労働組合は53年 5 月 8 日～12 日の 5 日間ストライキを行っています）。③またこの年の 4 月には，組合が戦後の慣行としての「係長公選制」を“公選係長任期制”（前述）にまで徹底させるといふ，過大な要求をしたのを逆手に取って，会社側は宿願の「係長任命制」を実現したのでした。

[2] 分割手続上の問題

このような経過をへて、53年夏、オグデン職場の3分科（のち4分科）が提案されてきたのでした。ここでの一つの問題は、4分割に当たって会社のとった手続きです。①この組合の拠点職場の分割問題は、本来ならば全社レベルの団体交渉と「職場会議」のイシューのはずですが、会社側は工程管理・生産技術上の問題であるとして、「生産対策委員会」と各職場の「職場対策委員会」（委員は係長・組長クラスが多い）の系列の問題としてきたのです。そして、「職場対策委員会」において賛成の空気を醸成します。②そして職場では、上役に労働者を各個に説得させ根回ししたうえで、組合の「職場会議」にかけるという方策をとりました。③しかも会社側から、職場の民主的運営、労働強化はしない、労働運動の圧迫はしない等の確約事項を提示してくるほどの巧妙な手段をとったのです。④これに対して組合執行部は、この職場分割が、オグデンのみならず、活版輪転・第2グラビヤと、労働組合の3拠点職場に対して出されていたにもかかわらず、これを組合の問題とすることを回避しました。職場の自主的解決に任せて、傍観していたのでした。⑤そして、オグデン科の組合「職場会議」においては、職場の活動家たちの反対にもかかわらず、三分の二の多数決で4分割がきまったのでした。

V 労働者の態度規定要因

1 “年功序列”論

A 年功序列。では、このオグデン職場の4分割にあたって、各労働者のとった態度を規定したものは如何なる要因だったのでしょうか。①氏原先生の影響もあって、前掲の『学生新聞』の報告では、年齢・勤続年数・基本給別の労働者の「4分科に対する態度（表I）」を掲げて、労働者の4分科に対する態度規定要因としての“年功序列”に注目しています。ここは、たしか大森さんと相馬君が書いたとおもいます。②たしかに、本稿末尾に示した付図によって、4分科をめぐる労働者の態度をみると、分割前の係長・係長補佐・組長クラス10人では、分割賛成が90%でほぼ全員が賛成しています（除く不明）。機械主任クラス17人では、賛成24%、中立53%、反対22%で、最後に、一般クラス38人では、賛成33%、中立33%、反対33%、となっています。そして全体では、4分割に対する賛成は35.7%、中立は31.5%、反対は25.7%であったのです。職制上の地位あるいは“年功序列”上の地位によって、職場労働者の利害がことなり、それが4分割に対する各労働者の態度決定に大きく作用したことは、否定できないでしょう。③そして、この内の中立31.5%が上役からの説得・根回しや将来の昇進・賃金査定のことをおもんばかって、賛成にまわります。結果として、3分の2の賛成で、オグデン科の4分割が決まってしまったのです。

B 昇進機会の増大。ただし、労働者の態度規定要因としての“年功序列”とは、単に年齢・勤続・基本給等に基づく労働者内部の序列、と理解さるべきではありません。①まず留意すべきは、年功序列と昇進機会との関連です。オグデン職場における職制上の地位は、係長—係長補佐（進行）—組長—主任—助手となっていますが、手当が付くという意味での正規の職制は係長まででした。しかしながら、職場においては、係長補佐（進行）・組長（ワーキング・リーダー）も指揮監督する立場にあります。したがって、4分割によって課長補佐が1、係長が1→4人へ、係長補佐（進行）1→3人へと、ポストが増加することは、玉突き式に17人の昇進を結果したのでした。旧職場

80人中の17人(約20%)の昇進ということになりましたから、4分割は、職場労働者の結束を乱す巧妙な施策であったと言わなければなりません。②そして通常、昇進は“年功序列”に基づく上長の判断によっておこなわれるので、“年功序列”の上の者程、昇進への期待値は高く、職場4分割賛成への誘因は大きかったといえましょう。とりわけ、上がつかえて「昇進の頭打ち」になっていると感じていた者には、4分割問題は福音と思われたでしょう。じっさい、4分割の結果として昇進した人々(係長→課長補佐, 受付→係長, 組長→係長・係長補佐, 主任→組長等)16人についてみると、4分割に賛成11, 中立2, 反対1, 不明2となっていたのです。

C 「査定」の魔力。“年功序列”形成の根幹をなすものは、上長の昇進・昇給「査定」への発言力にありますから、①上長の意向に反して4分割に反対することは、一般的に言って当該労働者の不利益を結果する行動であり、職場労働者の反対の意思表示を難しくするものです。②また、現在の上役とウマがあわない人は、昇給等で不利になっていると思い、分割によって上役が動くことは査定に有利にはたらくと考えました。③また、「査定」の孕むセクション間の矛盾も、職場労働者の分裂をもたらしました。旧オグデンの四つのセクション間で、昇給査定をめぐる、対立がありました。重要視されるセクションと技術を要しないとされるセクションとでは、昇給のさいの技能査定などで差があるという不満です。④これら“年功序列”のもたらす各セクション・各人間の、諸々の不満と利害の対立が、会社の労務管理強化政策に効果的に利用されたともいえましょう。

D 疑問点。しかしながら、オグデン職場における4分割の成功の理由をもっぱら“年功序列”とその孕む矛盾にのみ求めることには、疑問があります。①なぜなら、共同印刷労働組合の拠点職場と言われた三職場の中で、オグデン職場は4分割されてしまったのですが、他の、活版輪転印刷科とグラビア第2印刷科の拠点職場の分割は実現しなかったからです。活版輪転とグラビア印刷では、職場労働者が一致して反対したからです。このような、“拠点職場”間の分割に対する対応の相異は、“年功序列論”では説明できません。いずれの職場にも“年功序列”は存在したはずだからです。②したがって、イ、各職場間の労務管理政策の相違、とりわけオグデンにおける寺内課長の存在、ロ、オグデン科の内部における直列的作業工程と各工程の差異と、印刷職場の活版輪転印刷機・グラビア印刷機による並列的印刷作業工程と各機械作業の類似性、ハ、オグデンの職人的個性的性格を残す労働者気質に対して、印刷職場の職人的性格を払拭した労働者気質、ニ、これ等3職場における組合職場組織の在り方、このような各職場の諸々の差が職場分割問題に対する労働者の対応を異ならしめたといえるかもしれません。

2 労働者の行動規範

関連して、興味ふかい試みは、林泰城君(3年生)の提唱していた“人生観”を基準とする労働者の類型化の試みでした。林君は4分割に対する労働者の態度規定要因として、各労働者の“人生観”や“行動の規範”を考えるべきであって、それによる労働者類型を構成してみるべきだと主張していました。類型Ⅰ「出世主義型」、類型Ⅱ「真面目自力型」、類型Ⅲ「悲観墮落型」、類型Ⅳ「革新型」、という四「類型」を構成しまして、4分科に当たっての、「それぞれの類型の特徴的行動様式」を掴み出さんとしていました。すなわち、以下のような考えです(林泰城ゼミ報告第4章草稿, 1955年1月末。ケースレコードを参照し、表現は多少変更)。

I 出世主義型。事例No67（係長，39歳，勤続16年，基本給17,300円，職場4分割賛成），「上役を尊敬などしていないが絶対上役の悪口は云わず一応誉める典型的立身出世主義」。

II 真面目自力型。事例No39（主任，32歳，勤続5年，基本給10,500円，職場4分割に中立），「人間的には真面目で…金銭的にかたい家庭人である。普段困らないように努力してこつこつ貯めている。会社がつぶれてしまったら我々の生活はないと考え，どんなに賃金下がっても，会社がつぶれるならば甘んじてうける」（多数をしめる型）。

III 悲観墮落型。事例No36（主任，23歳，勤続7年，基本給9900円，職場4分割に中立），「酒，女，野球が大好き。何の為に生きているか自分にも分からぬ。金の面で係長に泣きつく」。

IV 革新型。事例No38（助手，22歳，勤続5年，基本給9700円，職場4分割に反対），「会社が苦しいのはごまかしであり，今我々が妥協したら今後益々苦しくなるばかりか，再軍備・憲法改正を認めることになるし，日本中がファシズムになる。これに対して我々が闘わずして誰が闘うか」。

この林君の提案は，とても面白い提案だったと思いますが，4年生達には受け入れられず，議論が深まりませんでした。職場の各労働者についての聴取りによって，このような類型構成のためのデータは集められていたのですが，4年生は“年功序列論”にとらわれすぎていたと思います。また，僕は毛沢東調査論の^{タダモノロン}唯物論的理解にひっぱられていたと言えましょう。

3 4分割の結果

この調査の最後の部分は，4分割の結果ということで，主に山本潔が担当しました。そして，“労務管理の槓杆としての年功序列”を重視する見解への以下のような批判をいただいていたと思います。イ，“職制の機構”“職制支配”が，“年功序列”を槓杆として成り立っているという点は正しいといえよう。ロ，しかしながら，企業が“年功序列”を利用しつつ，如何なる労務管理の施策を，如何にして施行しているのかについて，具体的に検討するためには，工程管理・時間管理等々の別個の分析用具が不可欠である。日本における職制支配・労務管理上のすべての問題が，“年功序列”の故に還元され，具体的に検証されないという危険性を孕んでいる。とはいえ残念ながら，オグデン調査でのこの部分の実証的な密度は，他の部分に比して，著しく低かったのです。

a. 労務管理・工程管理の強化。これは，アメリカ型の労務管理・工程管理の導入ということで，前述の平版整版寺内課長の就任問題と4分割の実施のプロセスのところであふれていることでした。①人的管理。オグデン科4分割の結果として，係長は1人から4人に増加し，係長1人当たりの管理対象は約80人から20人へと激減し，職制による作業状況の監督強化，が進みます。また係長補佐〔進行〕の役割も明確にされましたから，労務管理・生産管理体制は，まず人的な面で著しく強化されたことは，いうまでもありません。この点について職場の労働者は「係長がグットにらむと仕事の能率がずっと上がる」「今までブラブラしていた奴が人の前にある版をひたたくって仕事をやり出す」と話しています。②工程管理の強化（進行係による生産計画の緻密化，各機械ごとの生産量表示，作業スピードの向上＝温度を上げての焼付け時間の短縮等），運搬管理の細密化（水洗重鉛版の1枚毎の運搬から3枚まとめたの運搬へ等）。

b. 時間管理の強化。①要修正「ヤレ版」待ちの焼付け部署における残業を廃止し翌日再度焼付けとして，ヤレ版問題の顕在化をはかると同時に残業時間を約1時間短縮。②作業工程順の作業進

行時差による「手待ち」削減のための、作業工程順の約1時間の時差出勤体制の検討等）。

c. 労働強度。労働強度の増大について、確実な指標をあげることは困難ですが、上述の焼付けスピードの短縮や運搬の負荷増大等、労働時間の気孔充填等、断片的な聴取りからも、労働強度が増大したことはあきらかです。職場労働者は、同一作業時間の作業量が4分割前の70版から190版へと激増（2.7倍、職場の機械・人員は不変）したと話していました。

このように、オグデン職場の4分割とその過程における工程管理・労務管理の強化によって、職場の合理化は著しく進展しました。ただし、アメリカ型労務管理の導入を標榜していた平版整版寺内課長は程なく病気になり、彼の管理策は当初の意図通りには実現しなかったようです。

VI 共同印刷調査その後

この共同印刷オグデン職場調査の翌年度には、4年生になった林泰城君が中心となって、調査No.27c 共同印刷調査グループ『K印刷労働組合の性格——会社の合理化案をめぐって組合は如何に動いたか——』（1956年3月30日、手稿仮綴200字424頁、現在山本所蔵、大原社会問題研究所に寄贈予定）という調査が行われています。この共同印刷調査グループのメンバーは、1955年度の東大大河内一男ゼミナール林・太田・長・鈴木・越知君と東女大松本達郎ゼミナール筒井・山根・金本・吉武さん達でした。

また、1956年度には、調査No.27d 山本潔「残業についての一研究——共同印刷における調査を中心として——」（1956年9月20日、手稿400字90頁）が書かれています。これは“国民の科学”の挫折後の、小生の大学院受験浪人中の論文（不合格）ですが、この要旨や収集資料は、のちに山本潔「時間管理の合理化」（大河内一男・藻利重隆等編『現代労働問題講座（5）』（1967年、有斐閣）や同「印刷産業における『賃金台帳』（1955・56年）」（『社会科学研究』第42巻4号、1991年1月）に生かされております。

付図 オグデン科の職場構成・職場配置

以下に二つの図（図「オグデン4分科前の職場構成と分科に対する態度」と図「平版整版課オグデン4科の職場配置図」）を掲げて若干の説明を付し、この調査の、直接的対象であったオグデン職場の作業工程・機械配置・人員配置・各労働力の属性と4分科に対する態度等について、説明しておきます。

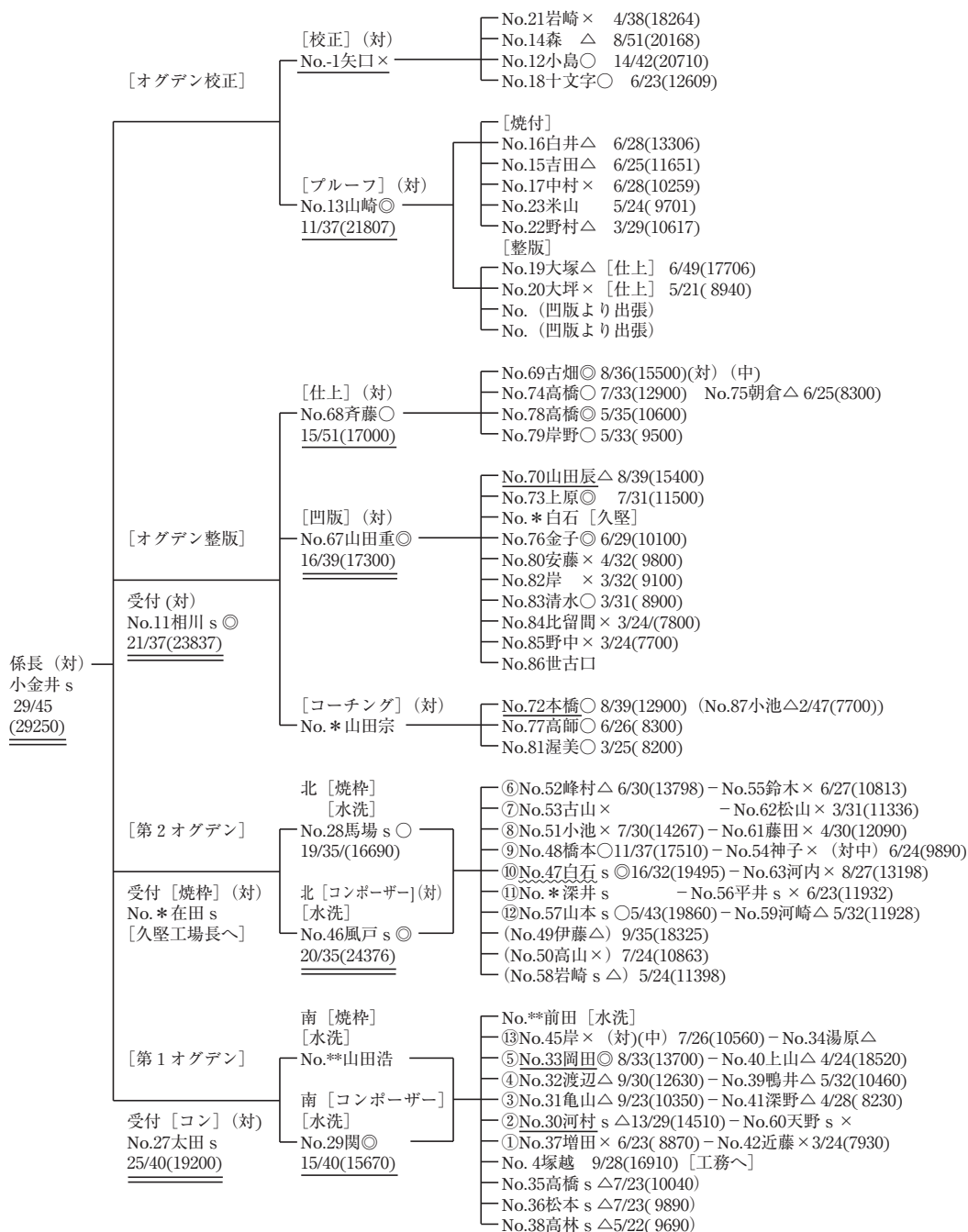
まず図1、「オグデン4分科前の職場構成と分科に対する態度（1953年）」は、図注に記したように、労働者の職制上の地位、作業セクション名、年齢・勤続・基本給、養成工出身か、4分割に対する態度、4分割による地位の変化等につき図示したものです。

つぎに図2、「平版整版課オグデン4科の職場配置図（1954年）」には、オグデン4分科後のオグデン職場の概要が描かれています。これは現場労働者に描いてもらった貴重な資料なので、以下に、やや詳しく説明しておきましょう。

a. 平版整版課工務。まず、オグデン職場の図の右中央入口の所に、平版整版課工務の現場出先デスクがあって、平版整版課課長補佐K I（勤続29年）と常駐の工務係員2名がいて、現場で、オグデン職場全体の作業の進行を管理しています。

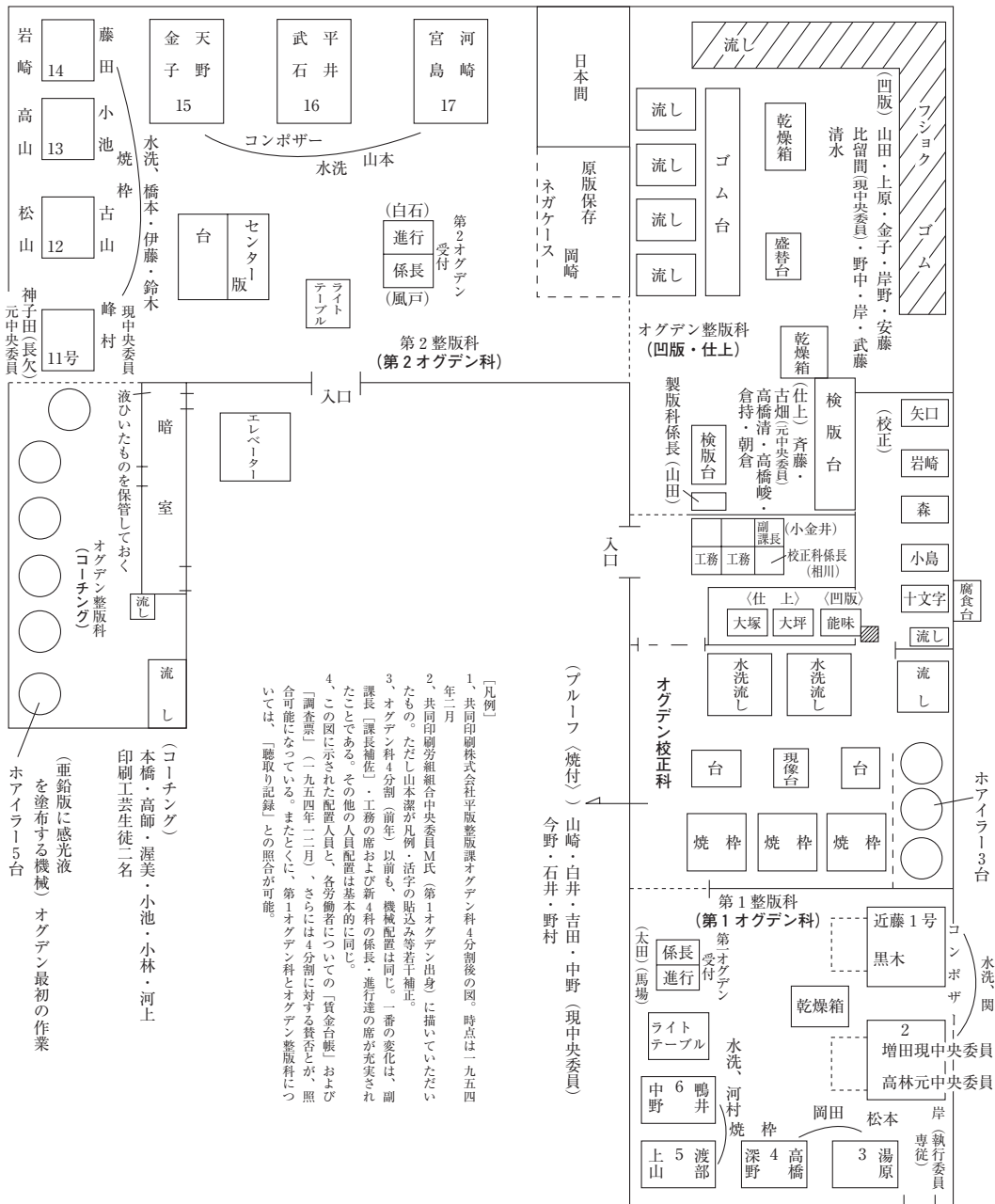
b. オグデン校正科（16名）。つぎに、図の右、課長補佐と向かいあって、①オグデン校正科係長（AK、技手・37歳・勤続21年）のデスクがあり、図でその右および下が、試験刷りを担当するオグデン校正科の職場です。ここでは、②「ブルーフ」組長YZ（技手・37歳・勤続11年）の下、<焼付>の5名が、3台のホイラーで感光板をつくり、焼枠で感光板に焼き付け、

図1 オグデン4分科前の職場構成と分科に対する態度(1953年)



注1. 本図は、オグデン4分割(1953年)と調査時点(1954年)の差のために若干の不明な点を残している。
 2. No.は労働者番号、1954時点で*は久堅整版所、**は退職。(対)は職場対策委員、(中)は組合中央委員、sは印刷学校出身者、①②は機械番号。
 3. 四分割に対して、◎○は賛成・△は中立・×は反対。15/40(15670)等は、年齢歳/勤続年(基本給円)で、1954年の数値である。
 4. オグデン4分割時に、小金井係長は課長補佐に昇進、他のアンダーラインの は係長に、 は係長補佐(進行)に、 は組長に、昇進した。

図2 平版整版課オグデン4科の職場配置図 (1954年12月)



現像水洗いし、＜凹版＞のNMと臨時工1名が腐蝕・定着させ、＜仕上＞の2名が検版し仕上げます。③図右の＜校正＞組長Y G（定年嘱託、勤続0年、準組合員）等5名は校正を担当。

c. 第1オグデン科（第1整版科、20名）。図の右下が第1オグデン科の職場です。①まず、職場の入口近くに第1オグデン「受付」があり、O T係長（技手・40歳・勤続25年・印刷学校出身）と「進行」＝係長補佐B B（技手・35歳・勤続19年・印刷学校出身）のデスクがあり、作業を監督し進行をはかっています。②第1オグデンには、コンポーザー（新鋭機）2台（1号機、2号機）と焼枠（旧型機）4台（3、4、5、6号機）があって、カメラ科で作製した原画を、オグデン整版科コーチング組で作製した感光板（亜鉛版）に、本番の焼付けをおこなっています。③各機械は、機械主任と助手の2名で操作され、③そして、組長が機械2台分の「水洗い」を担当します。コンポーザー（新鋭機2台）の例では、組長S K（水洗い、技手・40歳・勤続15年・高小卒）、1号機主任K D（24歳・技工・勤続3年・農林高卒）・助手K K（21歳・印刷学校生徒）、2号機主任M D（技工・23歳・勤続6年・新中卒・現組合中央委員）・助手T B（技工・22歳・勤続5年・印刷学校出身・現日大夜間部・元組合中央委員）等となっています。

d. 第2オグデン科（第2整版科、22名）。図の左上が第2オグデン科の職場です。①職場の配置は、「受付」のK T係長（技手・35歳・勤続20年）と進行＝係長補佐S I（技手補・32歳・勤続16年）から始まって、第1オグデンと基本的に同じです。②職場の隅には「原版保存ネガケース」と「日本間」があり、日本間には畳がしいてあって、オグデン4職場全体の労働者が「徹夜」の時の仮眠場所として利用します。

e. オグデン整版科。図の右上と左下がオグデン整版科の職場です。①右中央の入口近くに整版科係長Y D（技手・39歳・勤続16年・高小卒）のデスクがあります。留意すべきことは、オグデン校正とこのオグデン整版には「進行」が居ないということです。焼付けた版は定着させずに放っておけないので、第1・第2オグデンで焼付けの「進行」をチェックしていれば、整版の「進行」もコントロール出来るということです。②オグデン整版の仕事は大きく三つに分かれています。第1は、図左の「コーチング」で、H D組長（技手補・39歳・勤続8年・高小卒）以下8名がいて、ここでは5台（6台中の1台は遊休？）のホワイラーを使って、亜鉛版に感光液を塗布し感光板をつくっています。この感光板は第1オグデンと第2オグデンに供給されます。第2は、第1・第2オグデンで焼付けた版を、腐蝕・定着（酸とアラビヤゴム使用？）させる「凹版」（図右上）で、Y D組長以下10名が、この仕事をしています。そして第3は、「仕上げ（検版）」で、S T組長（51歳・勤続15年）以下6名が担当しています。③オグデン整版科の作業の特徴は、イ機械を使用せず全くの手作業であること、口最後の工程であり、定着させなければ焼付けた版が駄目になるので、如何なることがあってもその日の内に版を仕上げなければならないことです。そして、このことが、オグデン整版の労働時間の在り方に大きく影響します（始業時には仕事が来ず、残業が多くなる）。

f. 労働組合役員。この図には、オグデン出身の労働組合役員も記載されています。組合専従の執行委員K S（第1オグデン、主任・26歳・勤続7年・予科練出身）、中央委員M D（第1オグデン、主任・23歳・勤続6年・新中卒）、中央委員N M（オグデン校正、技工・23歳）、中央委員M M（第2オグデン、技工・30歳・勤続6年）、中央委員H R（オグデン整版、24歳・勤続3年・高小卒）等です。

（やまもと・きよし 東京大学名誉教授）