

# 雇用構成における 産業間相違の規定要因

—生産職場の比較検証をもとに

藤井 浩明

---

はじめに

- 1 各産業の雇用構成の特徴
- 2 雇用構成における産業間の類似と相違
- 3 雇用構成の産業間相違を規定する要因

おわりに

はじめに

本稿の課題は、造船業・鉄鋼業・自動車産業・電機産業の生産職場の雇用構成を比較検証し、雇用構成における産業間の相違が、どのような経営諸条件によって規定されているのかを明らかにすることである。

1990年代以降、非正規労働者が拡大するとともに、雇用構成も変化している。特に製造業の生産職場においては、臨時工やパートタイマーといった直接雇用の非正規労働者に加え、間接雇用形態の請負労働者が増加しており、さらに2004年の労働者派遣法改正を機に、派遣労働者も増加している。現在、日本の生産職場では、本工・臨時工・パートタイマー・社外工／請負労働者・派遣労働者といった様々な雇用形態の労働者が存在し、生産作業が成り立っている。

日本の生産職場では、古くより非正規労働者の活用が行われてきたが、雇用構成の特徴は、産業ごとに異なる特徴を示していた。雇用構成における産業間相違を規定する要因について、山本潔は、「雇用構成における産業間相違は、固定資本投資と労務費との代替関係による生産方法・労働力需要の量・質決定機構によって規定され、自動車産業においては、『市場生産』『大量生産』工業たることの結果として作業の細分化・単純化が著しく進み、生産過程における労働力統括機構が生産手段として物化していることによって、臨時的労働者を『臨時工』として編成し、造船業においては、『注文生産』『一品生産』工業たる結果として、生産の自動化・機械化、作業の細分化・単純化が立ち遅れ、いまだ一部に伍作業と役付工に依存する労働過程統括方式を残し、これが社外工制度を維持する理由となっており、鉄鋼業・化学工業においては、作業の技術的特性から生産量が変動しても、需要労働量がほとんど変わらず、さらに間接部門・運搬部門・雑役部門における労働力需要は不熟練工ないしは旧熟練工であるがゆえに、これら部門は社外工を雇用する関連企業との社会的分

業に委ねられる」と述べている<sup>(1)</sup>。また糸園辰雄は、「非本工労働者は産業分野ごとに異なったありかたを示しており、鉄鋼業・化学工業などの装置工業においては社外工がほとんどであり、電気機器・自動車などの市場生産型機械工業の非本工労働者では臨時工がほぼ全部をしめ、同じ機械工業でも受注生産型の造船業では、社外工がほとんどすべてである。それぞれの産業分野の装備や生産方式の違いが労働組織を相違させ、そして労働組織の違いが要求する労働商品の具体的使用価値を相違させており、歴史的に形成された大企業の労働秩序がこの歪みを加重している」と述べている<sup>(2)</sup>。

山本潔・糸園辰雄の分析を整理すると、雇用構成の産業間相違は、市場生産・注文生産といった「製品特性」に関する要因、装備や生産方式といった「生産工程」に関する要因、作業の細分化・単純化といった「労働特性」に関する要因、労働力需要の量・質決定機構といった「労働市場」に関する要因、歴史的に形成された労働秩序（経路依存性）等によって規定されている。例えば、製品市場の変化が激しく、労働集約的な生産工程である産業では、生産変動に対応するための雇用構成が必要となり、また、作業の汎用性が高く、特定の職種で外部労働市場が形成されている産業では、外部労働力への依存が高くなる。さらに、雇用構成は古くからの雇用慣行や過去の労働運動からも影響を受ける。

これら山本潔・糸園辰雄の分析は、1950年代から1970年代までの各産業の生産職場を対象としたものである。しかし、現在の各産業の雇用構成および経営諸条件は、それから大きく変化している。造船業・鉄鋼業ではより一層社外工が拡大しており、鉄鋼業では間接部門だけでなく基幹工程にまで社外工の領域が広がっている<sup>(3)</sup>。また自動車・電機産業の生産職場においては、請負労働者や派遣労働者といった間接雇用の労働者が増大している<sup>(4)</sup>。よって、現在の各産業の雇用構成を調査し、その産業間相違を改めて明らかにする必要がある。また、山本潔、糸園辰雄の分析では、雇用構成の産業間差異を規定する具体的経営諸条件については明確でなかった。現在の各産業の雇用構成の実態を明らかにしたうえで、雇用構成の産業間相違を規定する具体的な要因を明らかにしていく。

本稿では、山本潔・糸園辰雄の研究から抽出した「製品特性」・「生産工程」・「労働特性」・「労働市場」という四つの視点から、雇用構成における産業間相違の規定要因の分析を行なった。他の分析視点として「経路依存性」と「労使関係」もあるが、これらからは産業間相違を規定する要因を見出すことはできなかった<sup>(5)</sup>。

本稿の課題を明らかにするにあたり、造船業と鉄鋼業については、企業担当者および労働組合役員に聴き取り調査を実施した<sup>(6)</sup>。これら聴き取り調査をもとに、雇用構成の特徴および規定要因を

---

(1) 山本 [1967] pp.73-74。

(2) 糸園 [1978] p.2。

(3) 上原 [2008] pp.237-243。

(4) 白井 [2001], 佐藤・木村 [2002], 佐藤他 [2003]。

(5) 「経路依存性」と「労使関係」から抽出できる規定要因として、「1950-60年代の臨時工問題に対する労組の取組み」が考えられる。しかし、各産業の労働組合ともに、この時期に臨時工の本工登用、臨時工制度廃止に向けた取組みが行われており、産業間に明確な相違はなかった。

(6) 造船業については、造船企業3社（A社、B社、C社）と全日本造船機械労働組合本部に対して聴き取り調査を

明らかにする。他方、自動車・電機産業については、近年多くの研究がなされており<sup>(7)</sup>、それらをサーベイすることにより、雇用構成の特徴および規定要因を明らかにする。

## 1 各産業の雇用構成の特徴

### (1) 造船業

造船業の生産職場は本工と社外工とで構成され、社外工への依存度が高いことが特徴である。造船業は従来から社外工依存度が高い産業であったが、更に高くなっている。1980年代までは、社外工の数より本工の数が上回っていたが、オイルショック以降の長い造船不況のなか、本工数を抑制し、極力社外工に依存する施策がとられるようになり、社外工比率は上昇し50～80%となっている<sup>(8)</sup>。一方、親企業が直接雇用する臨時工やパートタイマーは存在せず、派遣労働者も少数である<sup>(9)</sup>。

造船業には、作業分業型で本来の請負形態に近い「請負工」と社外工独自で作業単位を形成せず、本工の班に組み込まれて作業を行う「貸工」<sup>(10)</sup>の2種類の社外工が存在してきた。現在でも、この2種類の社外工が存在している<sup>(11)</sup>。また、労働市場での流動性が高いことも造船業の社外工の特徴である。造船所間もしくは他産業も含めた労働者の移動が頻繁に行われており、社外工のなかには、「スポット」と呼ばれる短期契約の労働者が存在し、短い時は1日のみ就労するというケースもある<sup>(12)</sup>。

### (2) 鉄鋼業

鉄鋼業の生産職場は本工と社外工とで構成され、社外工比率が高いことが特徴である。鉄鋼業では、社外工の作業領域が、補助的・付随的作業から生産工程の中核部へ向かって拡がるとともに<sup>(13)</sup>、社外工比率は上昇してきた。特に大手高炉企業の社外工比率が高く60%～70%となっている<sup>(14)</sup>。一方、親企業が直接雇用する臨時工やパートタイマーは、造船業同様、存在せず、派遣労働者も、中

---

行った。またB社の社外企業に対してアンケート調査を行った。鉄鋼業については、大手高炉企業2社（Z社、Y社）、中小特殊鋼専業1社（X社）、社外企業4社（W社、V社、U社、T社）、日本基幹産業労働組合連合会に対して聴き取り調査を行った。造船業の雇用構成の詳細については藤井〔2009〕を参照。鉄鋼業の雇用構成の詳細については藤井〔2010〕を参照。

(7) 白井〔2001〕、佐藤・木村〔2002〕、佐藤他〔2003〕、中部産政研〔2004〕、電機連合総合研究企画室〔2004〕など。白井〔2001〕、佐藤・木村〔2002〕、佐藤他〔2003〕は、自動車・電機産業だけを対象としたものではないが、調査対象の多くを自動車・電機産業が占めている。

(8) 聴き取り調査を行った造船所の社外工比率は、A社の造船所79%、B社の造船所80%、C社の造船所50%であった。

(9) 正確な人数は不明であるが、C社の造船所では派遣労働者が存在する。他方、A社とB社の造船所では、派遣労働者は存在しない（藤井〔2009〕）。

(10) 詳しくは、山本〔1967〕を参照。

(11) 藤井〔2009〕。

(12) 藤井〔2009〕。

(13) 近年では、溶銑予備処理工程における「不純物処理作業」、精整工程における「巻戻ライン」「剪断ライン」「進捗管理」といった中核部分が社外工の作業範囲とされている（木村〔2005〕pp.21-22）。

(14) 聴き取り調査を行った製鉄所の社外工比率は、大手X社C製鉄所69%、大手Y社L製鉄所64%、中小X社48%であった。

小鉄鋼企業および一部社外企業で存在するだけであり、少数である<sup>(15)</sup>。

鉄鋼業では、社外工の作業領域が拡大されるにつれて、本工と社外工の混在作業が解消され、本工と社外工の分業体制が整備されてきた<sup>(16)</sup>。また、1947年の職業安定法による労務供給業禁止は、社外企業を「組」組織から株式会社組織へ移行させ<sup>(17)</sup>、その後1960年代には、専門的分野での経験・技術を高め、資本蓄積に成功し、企業規模を拡大した社外企業も出現した<sup>(18)</sup>。

鉄鋼業の社外工制度は、本来の請負形態に近いことが特徴である。また、一部社外企業では派遣労働者や臨時工が活用されているが、社外工は社外企業の正規雇用者であることが多く、同一企業での勤続年数が長くなっている。

### (3) 自動車・電機産業<sup>(19)</sup>

自動車・電機産業の生産職場には、本工・直接雇用の非正規労働者（臨時工、パートタイマー）・請負労働者・派遣労働者という四つの雇用形態が存在する。かつては本工と直接雇用の非正規労働者（臨時工、パートタイマー）で構成されていたが、現在では直接雇用の非正規労働者に代わって、請負労働者や派遣労働者といった間接雇用の非正規労働者を活用する生産職場が増加している。自動車産業では、1970年代後半に需要が急増した際、臨時工では間に合わず、請負労働者の活用が始まった。電機産業では、1980年代にME化が進み、稼働率を上げるため交替勤務が増大した。女性パートタイマーでは夜勤への対応ができなかったため夜勤専門要員として請負労働者が活用されるようになった<sup>(20)</sup>。その後、2004年の製造業務での派遣労働解禁後は、請負労働者の一部が派遣労働者によって置き換えられるようになった<sup>(21)</sup>。

非正規労働者の比率については、中部産政研の調査によると、大手自動車完成車メーカーとその主要関連部品メーカーの生産職場の非正規労働者比率は15%～25%となっている<sup>(22)</sup>。電機連合総合研究企画室の調査によると、電機産業全体の生産職場の非正規比率は36%となっている<sup>(23)</sup>。

自動車・電機産業における請負労働者<sup>(24)</sup>の特徴は、本工や他の請負会社の社員と同一職場で混在

---

(15) 藤井 [2010]

(16) 日本鉄鋼産業労働組合連合会・労働調査協議会 [1980] pp.241-242。

(17) 加藤 [1983] pp.258-261。

(18) 長谷川 [1981] p.92。

(19) 自動車産業と電機産業は、雇用構成・経営諸条件に関して多くの類似点を有しているため、一つの類型として検証していく。

(20) 中尾 [2004] p.32。なお、電機連合総合研究企画室 [2004] によると、電機産業の請負労働者は女性労働者よりも男性労働者の方が多くなっており、交替勤務の増大によって性別構成の変化が進んできたことが分かる。

(21) 請負労働者から派遣労働者への置き換えは、雇用形態の変化のみであり、性別構成の変化は起こっていない。

(22) 中部産政研 [2004]。

(23) 電機連合総合研究企画室 [2004]。生産職場の非正規比率は、電機連合総合研究企画室の調査から生産作業に従事している労働者数を抜き出し算出した。なお、同調査では、「パート等」のうち生産作業に従事している労働者の割合が不明確であったため、「パート等」はすべて生産作業に従事しているとみなして非正規比率を算出した。

(24) 一般的に構内生産を請負う形で作業に従事する労働者は、造船業・鉄鋼業では従来から「社外工」と呼ばれている。しかし、自動車・電機産業では「請負労働者」と呼ばれている。これは両者の質の違いを意識的に区分し

して、就労先企業から直接指揮・命令を受ける事例が多いことである<sup>(25)</sup>。つまり、自動車・電機産業の生産職場では、請負労働者も含めて就労先企業が直接管理する労働者で占められていると言える。また、自動車・電機産業の請負労働者は、若年労働者が多数を占めており、雇用形態は短期の有期雇用が多い<sup>(26)</sup>。

## 2 雇用構成における産業間の類似と相違

### (1) 類似

造船業・鉄鋼業・自動車産業・電機産業ともに、社外工・請負労働者・派遣労働者といった外部労働力が拡大している。造船業では、造船所の操業当初より社外工の活用が行われているが、1960年代から1970年代にかけては増産対応と臨時工の代替要員として、1980年代以降は合理化推進の手段として、社外工の活用が更に拡大されてきた。鉄鋼業でも、製鉄所の操業開始時より原料処理作業や運搬作業には社外工が活用されているが、1950年代以降、社外工の作業範囲が補助的作業・付帯的作業から生産工程の中核部に向かって広がっていくとともに、社外工比率が更に上昇してきた。自動車・電機産業では、1970年代から1980年代にかけて請負労働者の活用が始まり、バブル期の労働力不足、バブル期後の減量経営施策によって、請負労働者の活用が急激に拡大してきた。また、2004年の製造業務での派遣労働解禁後は、派遣労働者の活用も広がっている。産業によって外部労働力の導入・拡大の時期は異なるが、外部労働力が一貫して拡大してきたことは産業間に共通の特徴である。

外部労働力の拡大を可能としてきた背景には、外部労働力の導入・拡大に対する労働組合の規制力が欠如していることがある。社外工・請負労働者や派遣労働者に対する労使協議を行う企業も存在するが、労使協議によって外部労働力の導入が規制されているわけではない。また外部労働力の必要性を認めている労働組合も多い。ほとんどの企業別労働組合は本工のみで組織されており<sup>(27)</sup>、本工労働組合にとって、外部人材の拡大は自らの組織の維持に関わる問題であるが、本工労働組合は企業別に組織されているがゆえに、企業の合理化施策に協力せざるをえないことになる。外部労働力の拡大に対する労働組合の規制力の欠如は、雇用構成における産業間の類似性を規定する要因と言える。

### (2) 相違

他方、「本工比率」、「社外工制度・請負の形態」、「親会社の直接雇用の非正規労働者の存在」、「派遣労働者の存在」、「社外工・請負労働者の特徴」においては、産業間の相違が見られる（図表1参照）。

---

ていることによると思われる。本稿でも、他の研究と同様、構内生産を請負う形で就労する労働者を、造船業・鉄鋼業では「社外工」、自動車・電機産業では「請負労働者」と表記する。

<sup>(25)</sup> 佐藤・木村 [2002]。佐藤他 [2003]。

<sup>(26)</sup> 白井 [2001]。

<sup>(27)</sup> 鉄鋼業の場合、社外工は社外企業ごとに組織された労働組合に加入しており、本工の労働組合とは別組織となっている。

図表 1 雇用構成の特徴における産業間相違

	造船業	鉄鋼業	自動車・電機産業
本工比率	20%～50%	30%～40% (大手高炉製鉄所)	65%～85%
社外工制度・請負の形態	作業分業型と混在型が併存	作業分業型	混在型
	本来の請負形態と労働者供給型が併存	本来の請負形態	労働者供給型
親会社の直接雇用非正規労働者	存在しない	存在しない	存在する
派遣労働者	非常に少数	非常に少数	多くの事業所で存在する
社外工・請負労働者の特徴	流動性が高い(職種による移動)	正規雇用が多数	有期雇用が多い 若年層が中心

(出所) 著者作成。

「本工比率」は、造船業では20%～50%、鉄鋼業の大手製鉄所では30%～40%、自動車・電機産業では65%～85%となっており、造船業・鉄鋼業の本工比率は、自動車・電機産業に比べて低くなっている。

「社外工制度・請負の形態」については、造船業の社外工制度には、作業分業型で本来の請負形態に近い「請負工」と、本工と混在して作業を行う労働者供給型の「貸工」の二種類が存在する。鉄鋼業の社外工制度は作業分業型で、本来の請負形態に近くなっている。自動車・電機産業の請負労働者には、本工と混在して作業を行う者が多く、また指揮命令が請負先企業から請負労働者へ行われる事例が多い。自動車・電機産業の請負形態は、混在型で、請負というよりも労働者供給機能の要素が非常に強くなっている。

「親会社が直接雇用する非正規労働者の存在」については、現在でも自動車産業では臨時工が、電機産業ではパートタイマーが存在する。間接雇用の労働者が拡大しているが、量産組立型産業の生産職場では直接雇用の非正規労働者が依然として存在している。他方、現在の造船業・鉄鋼業の生産職場では、直接雇用の非正規労働者は存在しない。

「派遣労働者の存在」については、2004年に製造業務での派遣労働が解禁されて以降、自動車・電機産業の多くの生産職場で派遣労働者が活用されている。他方、造船業・鉄鋼業でも派遣労働者の活用は見られるが、非常に少数である。

「社外工・請負労働者の特徴」については、造船業では職種を基にした移動が頻繁に行われ、流動性が高いタイプの労働者が多い。鉄鋼業では、雇用期間の定めのない正規雇用の労働者が多い。自動車・電機産業では、短期の有期雇用契約の労働者が多く、若年層が中心である。

### 3 雇用構成の産業間相違を規定する要因

雇用構成の産業間相違を規定する要因として、「生産工程」と「製品特性」から (1) 生産工程の切り離しの難易、(2) 生産変動の緩急および生産と人員数の相関を抽出し、「労働特性」、「労働市場」から (3) 作業の熟練度と汎用性を抽出した。以下、産業間の相違を規定するこれら三つの要因につ

いて検証していく。

### (1) 生産工程の切り離しの難易

#### (a) 生産工程の特徴と外部労働力の配置——社外工制度と構外下請制度

各産業の下請制度を比較すると、造船業・鉄鋼業では「構内」下請制が発展し、自動車・電機産業では「構外」下請制が発展してきた<sup>(28)</sup>。この「構内」と「構外」の差は、各産業の生産工程の「切り離しの難易」に起因する。

造船業の生産工程は、コンベヤーやクレーンによって部材が一方向に移動しながら、ブロックや部品が形成される工程と、ブロックや部品をドックで組み立てる工程とで成り立っている。ドックでの組み立て作業や艀装作業は、一定の場所に材料と労働者を集めて生産が行われ、建設業の生産工程に近い<sup>(29)</sup>。また各部品は大重量であり、トラック・鉄道での輸送は困難であるため、工程間の直結が必要となる。鉄鋼業は、生産に使用するエネルギー量が膨大であり、原料受入れから最終工程まで、同一箇所にて一貫生産を行うことが効率的な生産体制となる。また、生産途中段階の鋳片や鋼片といった半製品は大重量であり、半製品の膨大な輸送量を抑制するためには、造船業同様に工程の直結が必要となる。

このように、造船業・鉄鋼業は、原料・資材の受け入れから最終工程までを同一箇所で行い、各工程間を直結させることが効率的な生産体制である。つまり、造船業・鉄鋼業は生産工程の切り離しが難しい産業である。

これに対して自動車産業は、2万～3万点にのぼる多種多様な部品を扱う産業であり、それぞれの部品は造船業・鉄鋼業に比べて軽量である。また、生産作業は組立作業が中心であり、労働集約的な生産工程である。電機産業は、製品・部品とも軽量であり、自動車産業と同様に労働集約的な作業で生産工程が成り立っている。

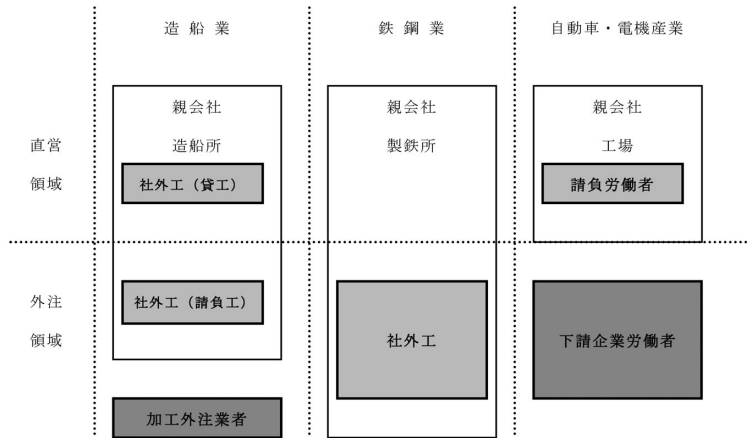
このような自動車・電機産業の製品特性および生産工程の特徴は、生産工程の切り離しを容易とする。特に、自動車産業では、非常に多数で多様な部品で構成されるため、全ての生産工程を同一箇所で行うことは不可能である。自動車・電機産業では、生産工程の切り離しが容易であるため、一部工程を構外の下請企業に委託することによって効率的な生産体制を築いてきた。

また、製品市場の特徴から比較すると、造船業は海運企業が主な需要家であり、鉄鋼業は自動車企業や建設企業などが主な需要家となる。他方、自動車・電機産業は家計部門が需要家となる。需要家の特性により、造船業、鉄鋼業は需要を創出することが難しいが、反対に自動車・電機産業では、新製品投入による需要喚起が積極的に行われる。よって、造船業、鉄鋼業では既存設備の維持や補修が主な設備投資となるが、自動車・電機産業では、新製品投入のために既存工場の外部に新

<sup>(28)</sup> 中尾 [2004] p.32。

<sup>(29)</sup> 南崎氏は、造船業をConstructionとProductionを合わせ持つ特異な組立産業と述べている。Constructionとは、構造物のように、最終製品が一定の場所に固定し、構成部品、部材が集められて、人またはその集団が移動しながら組立てて行く作業。Productionとは、設備をもった場所、及びそこに配置された人、またはその集団が固定し、物がそこを通過しながら、最終または中間製品に加工、組立がなされる作業（南崎 [1996] pp.6-9）。

図表2 外部労働力の配置比較



（出所）著者作成。

たな生産拠点を設置し、能力増強することが設備投資の中心となる。

生産工程の切り離しの難易によって外部労働力の配置は異なる。生産工程の切り離しが困難な造船業・鉄鋼業では、多くの外部労働力を親会社の「構内」に配置し、社外工制度として整備してきた。他方、生産工程の切り離しが容易な自動車・電機産業では、多くの外部労働力を親会社の「構外」へ配置し、構外下請制度が整備されてきた。

(b) 外部労働力の配置と雇用構成の特徴

各産業の生産工程の切り離しの難易は、外部労働力の配置を規定する。図表2は各産業の外部労働力の配置を示したものである。造船業には、造船所構外にて独自の生産拠点をもち、部品やブロックの製造を請負う「加工外注」業者も存在するが<sup>(30)</sup>、一定箇所に部品や労働者を集める生産工程であるため、多くの社外工は造船所構内に配置されている。鉄鋼業では、同一箇所での一貫生産体制であるため、社外工のほとんどが製鉄所構内に配置されている。他方、自動車・電機産業では、生産工程の一部を構外に設置することが可能であり、多くの外部労働力は、下請企業の雇用者として、親会社の事業所の構外に配置される。

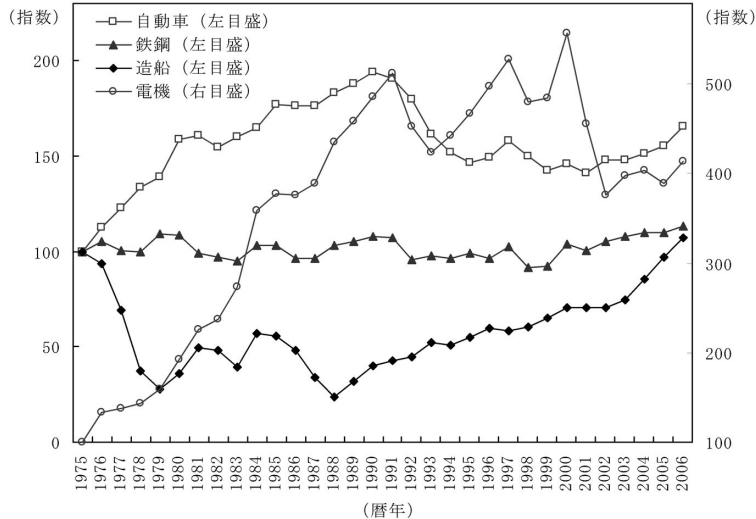
外部労働力の配置の相違は、親会社の本工比率に差を生じさせる。造船業・鉄鋼業では、外部労働力の多くが、構内に配置されているのに対して、自動車・電機産業では、構外に配置されている。親会社の事業所内の本工比率を比較すると、造船業・鉄鋼業に比べて、自動車・電機産業の本工比率は高くなっているが、これは多くの外部労働力を構外へ配置していることに起因する。

また、外部労働力の配置の相違は、造船業・鉄鋼業の社外工制度と自動車・電機産業の構内請負の質的な相違をも規定する。社外工・請負労働者ともに親会社の構内で就労する労働者であるが、自動車・電機産業の請負労働者は、親会社の生産工程に深く組み込まれ、労働者供給の性質が強く

<sup>(30)</sup> 造船業の加工外注については糸園 [1978] を参照。



図表3 各産業の国内生産の変動（長期変動 1975年—2006年）



(注) 1975年の生産規模を100とした時の指数を表示。造船業は新造船竣工量（G/T）の推移。鉄鋼業は粗鋼生産量の推移。自動車産業は四輪車の生産台数の推移。電機産業は民生用電気機械器具，通信機械器具及び無線応用装置，民生用電子機械器具，電子部品，電子管・半導体素子及び集積回路，電子計算機及び関連装置の合計生産金額の推移。なお，電機産業については，変化の幅があまりにも大きく，造船業，鉄鋼業，自動車産業と同一目盛で表示すると，造船業，鉄鋼業，自動車産業の生産変動の様子が把握し難いため，右軸に別目盛を設定した。

(出所) 造船業は国土交通省海事局『造船統計要覧』，各年版。鉄鋼業は日本鉄鋼連盟『鉄鋼統計要覧』，各年版。自動車産業は社団法人日本自動車工業会『世界自動車統計年報 第7集』，2008年。電機産業は経済産業省経済産業政策局調査統計部（1999年以前は通商産業大臣官房調査統計部）『機械統計年報』，各年版。

混在型となっているのに対して，造船業の請負工・鉄鋼業の社外工は，担当工程・職域を明確化することによって，本来の請負に近い作業分業型へと発展してきた。なお，造船業では，完全に外注化できる生産工程は「請負工」形態が採られるが，本工からの作業指示や本工との共同作業が必要となる生産工程では，労働者供給的な「貸工」形態が採用される。特に，作業量の変動が激しく，突発的な応援人員が必要となる屋外の生産工程において，「貸工」形態が採られることが多い<sup>(31)</sup>。

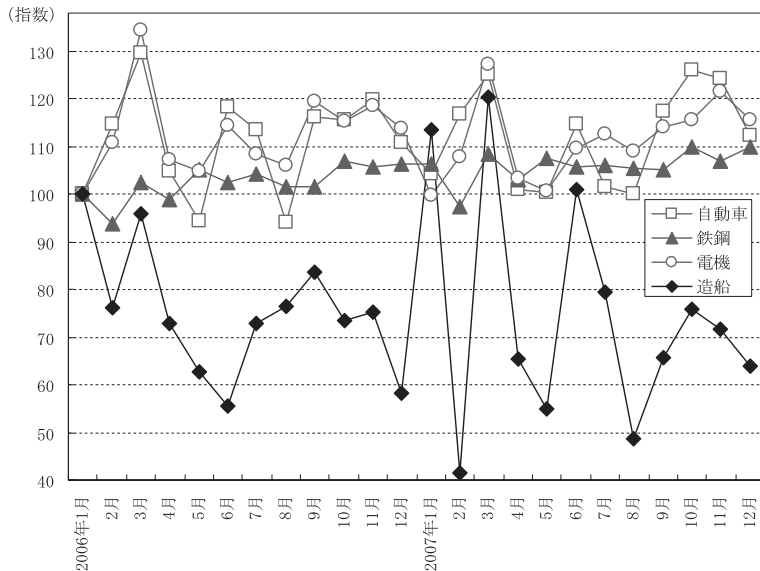
## (2) 生産変動の緩急および生産と人員数の相関

### (a) 生産変動の緩急

図表3は，1975年から2006年までの各産業の生産規模を指数化（1975年＝100）し，生産規模の長期的な変動を示したものである。造船業・自動車産業・電機産業では，景気の変動・産業の発展段階に応じて，生産規模が大きく変動している。他方，鉄鋼業では，生産規模の振れ幅は小さく，安定した推移を示している。図表4は，2006年と2007年の各月の生産規模の変動を指数化（2006年1月＝100）したものである。短期的な生産変動について比較すると，造船業・自動車産業・電機産業

(31) 例えば，艀装品の揚重作業，船渠作業において「貸工」形態が見られる。（造船企業C社労組聴き取り）

図表4 各産業の国内生産の変動（短期変動 2006年—2007年）



(注) 2006年1月の生産規模を100とした時の指数を表示。造船業は鋼船竣工量（G/T）の推移。鉄鋼業，自動車産業，電機産業は図表4と同じ。

(出所) 造船業は，国土交通省『造船機械統計調査』を参照。鉄鋼業，自動車産業，電機産業は，経済産業省『生産動態統計調査』を参照。

では，各月の生産規模が大きく変動している。特に造船業では，リードタイムが長い一品型生産という特徴も相俟って，月間の生産規模のばらつきは非常に大きくなっている。これに対して，鉄鋼業では，各月の生産規模の変動幅は小さい。長期的に見ても，短期的に見ても，造船業・自動車産業・電機産業は生産規模の変動が激しく，対照的に鉄鋼業は生産規模の変動は小さい。造船業・自動車産業・電機産業では，需要規模の変動が激しく，それが生産規模の変動の激しさにつながっている。他方，鉄鋼業では多様な産業が需要家となっており，需要量が全体として比較的安定している。そしてさらに，国内需要を中心とし，輸出を生産調整のバッファーとすることによって，生産規模を安定化させてきた<sup>(32)</sup>。

また，自動車・電機産業では，製品のモデル・チェンジや新製品の投入が頻繁に行われており，製品の種類・仕様の変化は頻繁に起こっている。自動車のモデル・チェンジのサイクルは，フルモデル・チェンジで5年，マイナーチェンジを含めると2年である<sup>(33)</sup>。電機産業における製品のライフサイクルは，約半数が3年以内となっている<sup>(34)</sup>。自動車・電機産業は，最終需要家の多くが家計部門であり，モデル・チェンジや新製品投入によって，需要の喚起が行われている。これは最終需要家が家計部門でない造船業や鉄鋼業と異なる特徴である。つまり生産内容の変動については，造

(32) 伊丹・伊丹研究室 [1997] pp.171-174。

(33) 伊丹・伊丹研究室 [1994] p.117。

(34) 電機連合総合研究企画室 [2004]

船業・鉄鋼業では緩やかな変化であるが、自動車・電機産業では頻繁でかつ急激な変化をする。

生産規模と生産内容の変化から、各産業の生産変動の緩急を比較すると、生産変動が最も緩やかなのは鉄鋼業であり、生産量・内容ともに変化は小さい。対照的に自動車・電機産業は生産量・内容ともに変化が大きく、生産変動が非常に激しい産業である。造船業も生産変動の激しい産業であるが、生産内容の変化は小さい。よって生産変動の緩急において、造船業は鉄鋼業と自動車・電機産業の中間に位置づけられる。

#### (b) 生産と人員数の相関

生産変動の緩急が雇用構成にどのように影響を及ぼすかは、生産と人員数の相関度によって変わってくる。生産と人員数の相関度が高いと、生産規模や生産内容の変化によって、必要人員数が大きく変化する。反対に生産と人員数の相関度が低いと、生産規模や生産内容が変化しても、人員数が大きく変化することはない。

生産と人員数の相関度は、生産工程や作業の労働集約度によって規定される。各産業の労働集約度を比較すると、造船業は、自動化・機械化されない生産工程が依然散在しており、労働集約度の高い産業である。また自動車・電機産業も、手作業に頼る部分が非常に大きく、労働集約度の高い産業である。他方、鉄鋼業は、設備の巨大化・連続化・自動化が技術発展の大きな方向であり<sup>(35)</sup>、膨大な設備投資によって生産性と生産能力を向上してきた産業である<sup>(36)</sup>。鉄鋼業は設備依存型であり、労働集約度の低い産業である。

労働集約度の高い生産工程・作業の方が、生産と人員数の相関度は高くなる。つまり、造船業、自動車産業、電機産業は生産と人員数の相関度が高い産業であり、対照的に鉄鋼業は生産と人員数の相関度が低い産業である。

#### (c) 求められる雇用の柔軟性と生産工程への統合度

図表5は、生産変動の緩急、生産と人員数の相関度が、雇用構成にどのように影響を与えるのかを整理したものである。造船業・自動車産業・電機産業は、生産変動が急激であり、かつ生産と人員数の相関度が高いので、雇用の柔軟性を高める雇用施策がとられる。対照的に鉄鋼業では、生産変動が緩やかであり、さらに生産と人員数の相関度は低い、よって雇用の柔軟性が強く求められることはない。求められる雇用の柔軟性の違いは、親会社の生産工程への労働者の統合度の違いとなって現れる。生産変動が激しい職場では、頻繁に作業指示や配置換えを行うことが必要となる。つまり、労働者を直接管理し、生産工程に統合していくことが必要となる。

造船業では、社外工の中に「貸工」と呼ばれる混在型・労働者供給型の社外工が存在する。「貸工」は、生産職場で本工と混在しながら、親会社の指示を受けて作業に従事している。急激な生産変動に対応するため、社外工の一部を親会社の生産工程に統合し、直接管理を行っている。自動車・電機産業では、古くから、臨時工やパートタイマーといった直接雇用の非正規労働者の活用が積極的

<sup>(35)</sup> 川端 [1998] p.70。

<sup>(36)</sup> 伊丹・伊丹研究室 [1997]。

図表5 「生産変動の緩急、生産と人員数の相関度」と雇用構成の関係

	鉄鋼業	造船業	自動車・電機産業
生産変動の緩急	緩やか	激しい	非常に激しい
生産と人員数の相関度	低い	高い	高い
	↓	↓	↓
求められる雇用の柔軟性	低 ←————→ 高		
親会社の生産工程への統合度	低 ←————→ 高		
雇用構成の特徴	本工と社外工の分業体制	社外工のなかに労働者供給型の「貸工」が存在する。	直接管理可能な雇用形態で構成している。

(出所) 著者作成

に行われていた。1990年代から直接雇用の非正規労働者に代わって、請負労働者の活用が急速に拡がっている。ただし、自動車・電機産業の請負労働者の就労実態は本来の請負形態とは異なり、就労先企業から直接作業指示を受けることが多い。また、2004年に製造業務での派遣労働が解禁された以降は、派遣労働者も多く活用している。生産変動が非常に激しい自動車・電機産業の生産職場は、直接管理可能な雇用形態でのみ構成されていると言える。

生産変動が激しいほど、生産と人員数の相関度が高いほど、求める雇用構成の柔軟性がより高くなり、労働者を親会社の生産工程へ統合していく必要性がより増していく。造船業では社外工の一部を「貸工」として親会社の生産工程に統合し、直接管理が行われているが、より生産変動の激しい自動車・電機産業では、労働者供給的な請負労働者だけでなく、臨時工やパートタイマー、派遣労働者といった合法的に直接管理が可能な労働者も生産工程に配置している。

鉄鋼業は、自動車・電機産業とは対照的に生産変動が緩やかであり、生産と人員数の相関度が低い。よって雇用の柔軟性の必要度は低く、親会社の生産工程への社外工の統合度も低い。その結果、本工と社外工の作業領域が明確に区分され、分業型の社外工制度が発展してきた。

このように、社外工・請負労働者の活用形態における産業間の相違、直接雇用の非正規労働者や派遣労働者の有無における産業間の相違は、「生産変動の緩急」、「生産と人員数の相関」といった要因に規定される。

### (3) 作業の熟練度と汎用性

#### (a) 各産業の作業の熟練度と汎用性

造船業の生産工程は、多数の異質な職種で成り立っている。そして多数の職種の中には、専門的な技能と経験を要する職種や汎用性の高い職種が存在する。社外工は特に汎用性の高い職種に多く活用されており、こうした汎用性の高い職種では、職種別労働市場が形成されている。

また、造船業は極めて社外工比率が高く、社外工の作業領域は基幹工程にも及んでいる。そのた

図表 6 作業特性と社外工・請負労働者の特徴

	造船業	鉄鋼業	自動車・電機産業
作業特性 (熟練・汎用性)	高熟練 高汎用性	高熟練 企業特殊性	低熟練 高汎用性
	↓	↓	↓
社外工・請負労働者の特徴	・流動性の高い「職人型」。	・社外企業の正規雇用が多数。 ・流動性は低い。	・若年層で、短期の有期雇用契約が多数。 ・流動性は高い。

(出所) 著者作成

め、社外工の方が本工より高い熟練を要する作業を担っている造船所も存在する<sup>(37)</sup>。

鉄鋼業の生産工程はコンピューター制御化が進んでいるが、依然として熟練労働が介在している<sup>(38)</sup>。また鉄鋼業の作業には、個別顧客ごとの規格・仕様にあわせた判断が必要な作業が存在し、高度な熟練を要するだけでなく企業特殊性が強いことも特徴である<sup>(39)</sup>。こうした高熟練でかつ企業特殊性の高い作業は主に本工の作業領域であったが、社外工の作業領域が拡大するにつれて、高熟練で企業特殊性の強い作業も社外工が担うようになっている。

自動車・電機産業の生産作業は、習熟期間が非常に短く、単調な反復労働が特徴である<sup>(40)</sup>。自動車・電機産業では、本工と請負労働者が混在して作業に従事する職場が多数あり、こうした低熟練・単純反復作業は、請負労働者の作業に限られた特徴ではなく、全体的な特徴であると言える。

#### (b) 作業特性（熟練度と汎用性）と社外工・請負労働者の特徴

作業の熟練度と汎用性および社外工・請負労働者の特徴を整理すると、図表6のように示される。各産業の生産産業の熟練度と汎用性を比較すると、造船業の生産作業は、高い熟練を要し、汎用性が高い。鉄鋼業の生産作業は高い熟練を要し、企業特殊性が強い。自動車・電機産業の生産作業は低熟練で汎用性が高いと言える。

このような作業特性の相違に応じて、各産業の社外工・請負労働者の特徴も異なっている。造船業と鉄鋼業の社外企業に行ったアンケート調査および聴き取り調査の結果を集計すると、造船業の社外工の平均年齢は45歳、平均勤続年数8年であり<sup>(41)</sup>、平均年齢は高いが、平均勤続年数はやや短くなっており、流動性の高い高熟練労働者が多いといえる。鉄鋼業の社外工の平均年齢は35歳、平均勤続年数は10年である<sup>(42)</sup>。造船業に比べて平均年齢は低い、勤続年数は長くなっており、流動性は低いと言える。他方、自動車・電機産業の請負労働者は短期雇用契約の若年層が中心となって

(37) 藤井 [2009]。

(38) 平地 [2004] pp.92-93, 永田 [2008]。

(39) 藤井 [2010]。

(40) 伊原 [2003] pp.41-64, pp.89-102頁, 電機連合総合研究企画室 [2004] p.43頁, 戸室 [2004], 戸室 [2007]。

(41) B社の社外企業3社へのアンケート調査。

(42) 鉄鋼業の社外企業W社, U社, T社への聴き取り調査。

おり、平均年齢は低く、平均勤続年数も短くなっている<sup>(43)</sup>。

各産業の社外工・請負労働者の特徴と作業特性との関係についてみると、造船業では、作業の汎用性が高いため、社外企業間・社外工間のネットワークを利用した移動が頻繁に行われ、さらに高熟練作業であるため「職人型」の社外工となっている。鉄鋼業では、基幹工程が高熟練と企業特殊性が強い作業で成り立っており、基幹工程の作業を社外企業が担っていくには、社外工が企業に定着し技能形成できるような処遇が必要である。よって、鉄鋼業の社外工は社外企業の正規雇用者が中心となる。自動車・電機産業の生産作業は低熟練・高汎用性であり、作業経験を通じて技能形成を図る必要はなく、求められるのは単に肉体的負荷への耐性となる。そのため、雇用契約期間は短期となり、若年労働者が中心に活用されることになる。

## おわりに

造船業・鉄鋼業・自動車産業・電機産業の雇用構成の特徴を比較すると、「本工比率」、「社外工制度・請負の形態」、「親会社が直接雇用する非正規労働者の存在」、「派遣労働者の存在」、「社外工・請負労働者の特徴」において、産業間の相違を見出すことができる。これら産業間相違を規定する要因として、三つの経営諸条件を挙げた。

一つ目は、「生産工程の切り離しの難易」に産業間の相違があることである。造船業・鉄鋼業は生産工程の切り離しが困難であり、自動車・電機産業は生産工程の切り離しが容易である。このことが、外部労働力の配置の相違となり、親会社の本工比率の相違および社外工制度・請負形態の相違につながっている。

二つ目は、「各産業の生産変動の緩急、生産と人員数の相関」に、産業間の相違があることである。造船業と自動車・電機産業は生産変動が急激であり、かつ生産と人員数の相関度が高い。対照的に鉄鋼業は生産変動が緩やかであり、かつ生産と人員数の相関度は低い。その結果、造船業と自動車・電機産業では、求める雇用の柔軟性と労働者の生産工程への統合度は高くなる。このことが、造船業の社外工の一部を労働者供給形態の「貸工」として活用する要因となり、自動車・電機産業では請負労働者をも直接指揮命令する要因となる。

三つ目は、「各産業の生産作業の熟練度と汎用性」に産業間の相違があることである。造船業は熟練度が高く、汎用性も高い。鉄鋼業は熟練度が高いが、汎用性は低い。自動車・電機産業は熟練度が低く、汎用性は高い。このような作業特性の産業間相違が、社外工・請負労働者の特徴の相違を規定している。

本稿は、これまで明確ではなかった雇用構成の産業間相違について分析したものであり、各産業の経営諸条件に対する企業施策が、雇用構成の特徴を規定していることを示した。企業施策の多くは企業の合理的判断に基づいて実施されており、各産業の雇用構成の特徴は企業の合理的判断によるところが大きい。他方で、労働組合による関与など、企業の合理的判断を規制する要因が雇用構成へ与える影響は小さくなっている。雇用の安定、労働者の生活といった観点からみた場合、現在

---

<sup>(43)</sup> 白井 [2001]。

の雇用構成には多くの問題が内在している。不安定雇用が拡大した時代における新たな労働組合の役割および社会政策が求められている。

（ふじい・ひろあき 名古屋市立大学経済学部研究員）

#### 【引用文献】

- 中部産政研 [2004] 『労働力多様化の中での新しい働き方 ―非典型労働力との共生―』  
電機連合総合研究企画室 [2004] 『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題』  
藤井浩明 [2009] 「造船業における雇用構成の規定要因」社会政策学会編『社会政策』第1巻第2号  
― [2010] 「鉄鋼業における雇用構成の実態と規定要因」社会政策学会編『社会政策』第1巻  
第4号  
長谷川治清 [1981] 「設備近代化の展開」石田和夫編著『現代日本の鉄鋼企業労働』ミネルヴァ書房  
平地一郎 [2004] 『労働過程の構造分析 ―鉄鋼業の管理・労働・賃金―』御茶の水書房  
伊原亮司 [2003] 『トヨタの労働現場 ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店  
伊丹敬之・伊丹研究室 [1994] 『日本の自動車産業 なぜ急ブレーキがかかったのか』NTT出版  
― [1997] 『日本の鉄鋼業 なぜ、今も世界一なのか』NTT出版  
糸園辰雄 [1978] 『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房  
川端望 [1998] 「高炉メーカーの生産システム」坂本清編著『日本企業の生産システム』中央経済社  
加藤佑治 [1983] 「鉄鋼業における社外工制度の成立」『専修大学社会科学研究所社会科学年報』第17号  
木村保茂 [2005] 『鉄鋼業の社外工制度と社外工労働』『北海学園大学経済論集』第53巻第3号  
南崎邦夫 [1996] 『船舶建造システムの歩み 一次代へのメッセージ』成山堂書店  
永田萬享 [2008] 「本工の労働と能力開発」木村保茂他『鉄鋼業の労働編成と能力開発』御茶の水書房  
中尾和彦 [2004] 「電機産業における請負労働者の活用と請負適正化の課題 ―電子部品企業2社の  
ケーススタディーから」『日本労働研究雑誌』No.526  
日本鉄鋼産業労働組合連合会・労働調査協議会 [1980] 『鉄鋼産業の労使関係と労働組合』日本労働  
協会  
佐藤博樹・木村琢磨 [2002] 『第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査<報告書>』  
SSJ Date Archive Research Paper Series, No.20, 東京大学社会科学研究所  
佐藤博樹他 [2003] 『第1回生産現場における構内請負の活用に関する調査<報告書>』SSJ Date  
Archive Research Paper Series, No.24, 東京大学社会科学研究所  
白井邦彦 [2001] 「今日の契約労働を巡る実態と問題点」鎌田耕一編著『契約労働の研究 ―アウト  
ソーシングの労働問題』多賀出版  
戸室健作 [2004] 「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』No.550・551  
― [2007] 「自動車産業における請負労働と分業構造」『大原社会問題研究所雑誌』No.585  
上原慎一 [2008] 「社外企業における労働編成と労働の特質」木村保茂他『鉄鋼業の労働編成と能力  
開発』御茶の水書房  
山本潔 [1967] 『日本労働市場の構造』東京大学出版会