

地方中小企業の労働力構成とその特質  
—鹿児島県における企業実態調査分析—

李 航・岩本純明  
(農業経営経済学講座)  
平成4年8月10日 受理

Constitute and Characteristics of Labor Force in Small  
and Middle Scaled Local Industries  
—Investigation and Analysis on Industry Status in Kagoshima Prefecture—  
Hang LI and Noriaki IWAMOTO  
(Laboratory of Agricultural Economics and Management)

1. はじめに

日本の雇用構造の特徴は、従来、終身雇用制ならびに年功賃金制と等置してとらえられてきた。しかしながらこうした雇用関係の対象となるのは大企業の正規労働者や職員層にほぼ限定されていたのであって、これ以外の中小企業労働者や下請け労働者、さらにパートタイム労働者などは基本的にこうした関係から排除されていた。日本的雇用関係のこうした重層性は、1980年代以降さらに鮮明なものとなった。70年代の2度にわたるオイルショックと80年代に急進展する円高への対応過程で、大企業を中心に「減量経営化」が急ピッチで推進されていくのであるが、この過程は、日本的雇用関係がかりうじて適用される正規労働者部分の絞り込み・スリム化と、そこから排除される非正規労働力、とりわけパートタイム労働者の増大を意味した。

ところで上記のプロセスは雇用労働者に占める女子労働者比率の上昇と並行して進展した。とりわけ中高年女性の労働力化はパートタイム形態での雇用を基本とした。その意味で、中高年女性は日本的雇用関係から最も遠いところに位置していた。

地方中小企業の雇用構造は大企業のそれと比較して次のような特徴を持っていた。第1に、終身雇用・年功賃金制に代表される日本的雇用関係が適用される労働者部分が量的にさらに限定されるとともに、雇用条件それ自体の水準も大企業正規労働者とは大きな格差を有していたこと、第2に、中高年女性を主体とするパートタイム労働者の比率が相対的に高く、当該企業の主要労働力を構成していた点である。

本稿では、日本資本主義の縁辺部に位置する鹿児

島の中小企業の実態分析を通して、地方中小企業の労働力構成と雇用関係の特質を検討してみたい。こうした作業は、大企業における雇用構造の分析だけでは明らかにし難い、日本資本主義の雇用関係の重層構造に接近するための不可欠な作業であると考えられる。

2. 労働力構成と雇用構造の推移  
—統計的検討—

既述の如く日本企業は、1980年代以降、正規労働者の増加を厳しく抑制する一方、終身雇用・年功賃金の建前にとらわれずに処遇できる非正規労働者諸グループの動員を加速度的に進めてきた。そのうち最大グループを占めるのがパートタイム労働者であるが、その増加傾向は表1の短時間雇用者比率の推移が端的に示している。1960年から1990年の30年間に、雇用者数全体は2,106万人から4,748万人へと2.3倍の増加を示したのに対し、短時間雇用者数については133万人から722万人へと5.4倍もの伸び率に達している。こうした短時間雇用者の増加はとりわけ1980年代において顕著であり、この結果、雇用者中に占める短時間雇用者の比率は80年代以降恒常的に10%台を維持し、90年には15%と無視し得ない比率を占めるに至っている。

短時間雇用者を総雇用者についてみるだけでは不十分である。いうまでもなく、短時間雇用者の構成が女性に著しく偏っているからである。表1によれば1960年から90年にかけて男子雇用者に占める短時間雇用者の比率は5.2%から7.5%に若干上昇した程度に過ぎないが、女子雇用者中のそれは8.9%から

表1 雇用者数とその構成 (非農林業)

Table 1. Number and structure of employees (non-agricultural industries)

年	総 数			男			女		
	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合 (%)	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合 (%)	雇用者数 (万人)	短 時 間 雇用者数 (万人)	雇用者中に 占める短時 間雇用者の 割合 (%)
1960	2,106	133	6.3	1,467	76	5.2	639	57	8.9
65	2,713	168	6.2	1,862	86	4.6	851	82	9.6
70	3,222	216	6.7	2,154	86	4.0	1,068	130	12.2
75	3,556	353	9.9	2,419	155	6.4	1,137	198	17.4
80	3,886	390	10.0	2,563	134	5.2	1,323	256	19.3
85	4,231	471	11.1	2,715	138	5.1	1,516	333	22.0
90	4,748	722	15.2	2,954	221	7.5	1,794	501	27.9

資料) 総務庁「労働力調査」

注) 短時間雇用者は、平均週就業時間が35時間未満の雇用者である。  
雇用者は休業者を除く。

表2 雇用形態別構成比 (1987年)

Table 2. Percentage of employment-form (1987)

区 分	雇用者総数に占める割合 (%)			男 女 比 率 (%)		
	男女計	男	女	男女計	男	女
雇用者	100.0 (43,063)	100.0 (26,684)	100.0 (16,379)	100.0	62.0	38.0
正規の職員・従業員	80.3	90.9	62.9	100.0	70.2	29.8
パート	10.9	0.8	27.2	100.0	4.6	95.4
アルバイト	4.4	3.6	5.7	100.0	50.5	49.5
派遣社員	0.2	0.1	0.3	100.0	43.7	56.3
その他	4.3	4.6	3.8	100.0	66.1	33.9

資料) 総務庁統計局「就業構造基本調査」(昭和62年)

注) パート及びアルバイトとは就業の日数や時間に関係なく、勤め先でパートタイム、  
アルバイトまたはそれらに近い名称で呼ばれている者をいう。  
( )内は雇用者総数(単位:千人)である。

27.9%へと顕著な高まりをみせている。現在では女子雇用者の3割近くが短時間雇用者によって占められているのである。

統計上の短時間雇用者にはパートタイム労働者、アルバイト、派遣社員などが含まれているが、パートタイム労働者とその主要部分を占めている(表2参照)。また同表によれば、このパートタイム労働者の男女比が著しく女性に傾斜していることも教えてくれる。パートタイム労働力の95.4%が女性となっているのである。

またパートタイム労働者の年齢別構成をみると、男子では50代後半以上の定年退職者層に集中しているのに対し、女性では30代後半から50代前半にかけ

ての中老年層が全体の66.3%と圧倒的比率を占めている(表3)。日本の女子就業率は、結婚前の若年層と子育てが一段落した中老年層で高くなるM字型カーブを描くのであるが、その第2の山が中老年層の就業率の高まりによって一段と押し上げられているとよい。

表4にパートタイム労働者の産業別・企業規模別分布を示した。パートタイム労働者割合を従業員規模別にみると、従業員300~499人の中規模企業で若干高くなっているが、それほど顕著な差はみられない。いずれもほぼ14~15%の水準にある。しかし産業別では特定産業部門に偏在していることがわかる。すなわちパートタイム労働者比率は、卸売・小売・

表3 パート労働者の年齢別構成 (1990年)  
Table 3. Percentage of part-timers by age (1990)

	男女計	男	女
	%	%	%
計	100.0	100.0	100.0
19歳以下	1.6	4.8	0.8
20～24歳	5.6	10.3	4.5
25～29歳	6.8	6.9	6.8
30～34歳	7.5	4.5	8.2
35～39歳	12.9	4.4	15.0
40～44歳	17.9	5.0	21.1
45～49歳	15.2	5.1	17.6
50～54歳	11.8	8.1	12.6
55～59歳	8.6	13.4	7.5
60～64歳	7.9	23.6	4.0
65歳以上	4.2	14.0	1.9

資料) 労働法令協会「労働統計年報」(1990年)

表4 産業別、企業規模別パートタイム労働者 (1990年)  
Table 4. Part-timers by industry and size of enterprise (1990)

	全労働者	パート労働者	パートの割合	構成比
	(千人)	(千人)	(%)	(%)
産業計	41,552.7	6,066.7	14.6	100.0
1,000人以上	10,788.3	1,564.3	14.5	25.8
500～999人	3,858.0	505.4	13.1	8.3
300～499人	2,801.8	459.5	16.4	7.6
100～299人	4,518.8	673.3	14.9	11.1
30～99人	7,991.5	1,222.7	15.3	20.2
5～29人	11,197.9	1,590.1	14.2	26.2
官公営	467.3	51.4	11.0	0.8
鉱業	74.2	2.3	3.1	0.0
建設業	3,769.2	147.0	3.9	2.4
製造業	12,541.1	1,555.1	12.4	25.6
電気・ガス・熱供給・水道業	348.9	15.7	4.5	0.3
運輸・通信業	3,205.4	179.5	5.6	3.0
卸売・小売業・飲食店	9,205.4	2,365.8	25.7	39.0
金融・保険業	1,814.5	125.2	6.9	2.1
不動産業	311.7	32.1	10.3	0.5
サービス業	10,275.0	1,644.0	16.0	27.1

資料) 労働法令協会「労働統計年報」(1990年)

表5 製造業業種別事業所数及び従業者数 (1986年)

Table 5. Establishments and persons engaged in intermediate industry groups of manufacturing (1986)

	実数・構成比 (%)						1事業所当たり従業者数(人)		
	事業所数	全 国			鹿 児 島		全 国	鹿 児 島	
		計	従業者数	女	事業所数	従業者数			
製造業計 (1,000人)	874,587	13,351	8,349	5,002	11,646	111	15	10	
構 成 比 (%)	食料品製造業	8.2	9.1	6.4	13.7	13.8	24.7	17	17
	飲料・飼料・たばこ製造業	1.3	1.3	1.4	1.1	7.5	7.9	16	10
	繊維工業	11.8	5.8	3.9	9.0	44.8	12.4	8	3
	衣服・その他の繊維製品製造業	7.6	5.5	2.2	11.0	1.9	5.1	11	26
	木材・木製品製造業	4.5	2.5	2.8	2.1	5.2	5.1	9	9
	家具・装備品製造業	5.5	2.4	2.7	1.9	5.1	2.1	7	4
	パルプ・紙・紙加工品製造業	2.2	2.5	2.6	2.3	0.5	1.4	17	27
	出版・印刷・同関連産業	7.7	5.5	6.0	4.5	4.0	3.9	11	9
	化学工業	1.0	3.8	4.6	2.6	0.3	0.7	57	23
	石油製品・石炭製品製造業	0.2	0.4	0.5	0.1	0.2	0.3	37	14
	プラスチック製品製造業	3.4	3.3	3.1	3.6	0.3	0.4	15	11
	ゴム製品製造業	1.2	1.6	1.6	1.5	0.1	0.2	19	18
	なめし革・同製品・毛皮製造業	1.8	0.8	0.6	1.1	0.1	0.1	7	12
	窯業・土石製品製造業	4.2	4.2	4.9	3.0	4.9	9.9	15	19
	鉄鋼業	1.1	3.1	4.4	0.9	0.1	0.5	44	39
	非鉄金属製造業	0.8	1.5	1.8	1.0	0.0	0.1	28	35
	金属製品製造業	11.9	7.6	8.8	5.8	3.7	2.7	10	7
	一般機械器具製造業	9.3	9.8	12.4	5.4	1.0	1.4	16	13
	電気機械器具製造業	5.8	15.9	13.9	19.2	1.0	17.6	42	168
輸送用機械器具製造業	3.2	8.1	10.6	4.1	0.9	0.6	39	6	
精密機械器具製造業	1.8	2.6	2.4	2.9	0.2	0.3	22	13	
その他の製造業	-	-	-	-	4.5	2.5	-	5	

資料) 昭和61年事業所統計調査

総務庁統計局「日本統計年鑑」(1991年) 及び鹿児島県「鹿児島県統計年鑑」(1990年) による

飲食店 (25.7%), サービス業 (16.0%) の両部門でずば抜けて高く、これに製造業 (12.3%) が続いている。パートタイム労働者の産業別構成比をみると、この3部門への集中傾向が一段と顕著である。パートタイム労働者の39%が卸売・小売・飲食店に、27%がサービス業に、26%が製造業に集中しており、この3部門で全体の92%もの比率を占めているのである。

パートタイム労働者が製造業部門のどのような業種に吸収されているかを、直接明らかにしてくれる資料を見出すことはできなかった。そこで業種別従業員数、とりわけ女子従業員数の分布からそれを推測してみよう。表5によれば、製造業部門の業種別女子従業員割合は、繊維工業 (繊維工業、衣服・その他繊維製品製造業) が20%と最も高く、次いで電気機械器具製造業の19%、食料品製造業の14%となっている。この3業種に中高年女性を主体とするパートタイム労働者が集中していると推測されるのであり、またこうした推定は既刊のパートタイム労働者分析とも合致している。

鹿児島県の業種別従業員分布については男女を分離できないのであるが、従業員総計でみると本県では食料品製造業、電気機械器具製造業、繊維工業への集中度がより顕著となっている。全国の男女別従業員分布に関する既述の検討結果を勘案すれば、鹿児島県の製造業部門では女性パートタイム労働者への依存度がより高いであろうと予測し得るのである。

以上を要約すると、主として中高年女性によって構成されるパートタイム労働者は、卸売・小売業、サービス業、製造業の3部門に吸収されている。また製造業部門では、食料品製造業、繊維・衣服製造業、電気機械器具製造業へ集中している。さらに鹿児島県の製造業業種別構成はこうした女性パートタイム労働者比率の高い業種に著しく特化している。本稿の実態分析の対象として食料品および繊維関連企業を取り上げた理由もまさにこの点にあるといつてよい。

### 3. 調査企業の分析

調査企業2社の概要は表6に整理しておいた。A社は菓子製造・卸売業、B社が大島紬製造・販売業である。いずれも戦前期に創業された県内では比較的歴史の古い企業である。

従業員数はA社428人、B社3,040人と規模は大きい。本県の1事業所当たり従業員数は食料品製造業

で17人、衣服・その他繊維製品製造業で26人であるから (前掲表5)、両社ともに県内製造業ではトップクラスに位置する企業だといってよい。ただし後述するように、B社従業員の大半は分工場に組織した手織工である。本社従業員に限定すればその数は150人程度に縮小する。しかしこの従業員数でも県内の同種企業の中では第1位にランクされる規模にある。

従業員の女性比率はA社51%、B社92%と、B社の女子従業員比率がずば抜けて高い。この大部分を袖手織工が占めている。パートタイム労働者の比率はA社18%、B社96%となっている。A社でパートタイム労働者比率が低いのは、同社が菓子製造部門だけでなく食品卸売部門も併せ持っているため、営業担当の正規職員 (その多くは男子) を雇用しているからである。B社のパートタイム労働者の中には下請け工や分工場の織工 (出来高工) も含んでいることに注意されたい。正確には非正規職員として一括すべきであろうが、いずれにしろ大島紬業では、その生産に関与する労働者の中で正規雇用の対象となる者が極めて限定されていることが特徴的である。

以下、調査企業の労働力構成上の特質を、より詳細に検討しよう。

#### (1) A食品株式会社

既述の如く、A食品株式会社は1919年に創業された比較的歴史の古い製菓会社である。郷土銘菓の製造から出発したが、その後アイスクリーム製造をつけ加え、さらに他食品メーカー製品 (菓子類) や冷凍食品の卸販売にもタッチしている。

現在の資本金額は4,800万円。従業員数は428人であるが、男女別では男性208人、女性220人と女性比率がやや高くなっている。営業・総務部門で男性比率が高く、製造部門 (とりわけ製菓部門) で女性比率が高くなっている (表7参照)。

平均年齢は男性が36.7歳、女性が25.2歳と女性の平均年齢が低く出ているが、これは正規労働者の大半が未婚女性で占められるためである。しかし後述のように、製造部門では中高年の女性パートタイム労働者の構成比が高くなっている。

男性はすべて正規雇用者であるが、女性労働者220人中78人 (35%) がパートタイム労働者である。こうしたパートタイム労働者は製造部門に吸収されている。パートタイム労働者78人中38人が製菓部に、40人が乳業部 (アイスクリーム製造) に属している。この結果、両部門のパートタイム労働者比率

表6 調査企業一覧

Table 6. A list of industries investigated

会社名		A 食品株式会社	B 織物株式会社
事業内容		菓子（ボンタンアメ、兵六餅など）・アイスクリームの製造及び他食品メーカー製品（菓子類）と冷凍食品の卸販売	大島紬の企画・デザインから製造、販売までに至る一貫経営
本社所在地		鹿児島市	鹿児島市
創業年		1919年	1929年
資本金		4,800万円	36,400万円（グループ合計）
会社の構成		総務部、営業部、製菓部、乳業部、冷凍食品部	撚糸、工芸、染織3つの会社に分割
関連会社・営業所		関連会社＝7カ所、営業所＝4カ所	関連会社＝11カ所、営業所＝5カ所、支店＝2カ所
従業員		428人	3,040人
男子		208人（比率 48.6%）	234人（比率 7.7%）
女子		220人（比率 51.4%）	2,806人（比率 92.3%）
従業員内訳	正社員	350人	125人
	臨時・パート	78人（女子のみ） フルタイムパート（8時間勤務）75人 パート（6時間前後勤務）3人 フルタイムパートとパートは全員製造部門に配置。 ライン生産なのでフルタイムパートは正社員と同一時間帯に働かせる。 雇用契約は半年ずつ更新。 夏季に学生アルバイトを雇用。	パート30人（加工工・すべて女子） 分工場 2,430人（締工・男子130人、織工・女子2,300人） 下請け455人 パートは本社の見学工場に配置しているので8時間勤務。 分工場と下請けは労働時間が自由。 分工場は現在82カ所。減少傾向にあり。
賃金	正 規	月給制。初任給高卒男子126,000円、女子117,000円。ボーナス＝平均基本値＋点数（人事考課による）	月給制。初任給高卒117,000円、短大卒125,000円、大卒145,000円。
	臨時・パート	フルタイムパート＝日給制。勤続年数による格差がある。 製菓部1年目＝5,560円、2年目＝5,780円、3年目以上＝6,000円 乳業部は労働環境が製菓部より劣悪なので、若干高い。 毎月600円を積み立て、ボーナス時期に支給される。 パートとアルバイト＝時給制570円。ボーナス無し。	本社にいるパート＝時給制550円 その他、すべて個人の熟練と能率により出来高払い制。 ボーナス無し。
労働条件	正 規	各種手当、保険すべて整備。 勤務時間8時～5時。 年間休日94日。	各種手当、保険すべて整備。 勤務時間8時～5時。
	臨時・パート	フルタイムパートの各種保険は正社員と同じ。 退職金制度は無し。パートは保険など無し。 勤務時間9時～4時。	各工場の責任者毎月2、3万円程度の手当あり。 染色工だけ保険あり、その他は保険すべて無し。
労働力の配置		総務、営業、冷凍食品部＝正社員の男性と若い女性。 製造部門の製菓、乳業部＝技術要求が高いところに正社員の若い女性、体力を要求するところには正社員の男性、普通のライン生産にはフルタイムパートあるいはパート、アルバイト。	図案、事務、営業＝正社員の男性と若い女性 労働力の大半は分工場（男子130人、女子2,300人）及び下請けに（455人）属している。すべてパート雇用。
労働力の調達		新規採用正社員年12人前後、残りは中途採用。 正社員の募集は困難。臨時・パートは職安あるいは新聞の広告で募集、中高年の女性が多い。	新規採用は20代が多い（図案、事務部門）。分工場と下請けは従業員の紹介のケースが多い。

資料) 聞き取り調査による。

表7 A社従業員の構成

Table 7. Constitute of persons engaged in company A

部 門	男(人)	女(人)	総数(人)
本社(総務, 営業部を含む)	64	39	103
製菓部	20	97	117
乳業部	40	40	80
冷凍食品部	26	10	36
川内営業所	19	10	29
鹿屋営業所	20	11	31
沖縄営業所	10	8	18
その他	9	5	14
合 計	208	220	428

資料) 聞き取り調査による。

は、製菓部32%、乳業部50%となるが、女子労働者だけを取り出せば、パート比率は製菓部39%、乳業部100%へと上昇する。製菓部でのパート比率が相対的に低く出るのは、以下に述べるような当該部門の技術特性に起因している。

製菓部門の製造工程は図1のごとく6つの工程に分けることができる。すなわち、①原料仕込、②製練、③冷却・成型、④裁断、⑤包装・小箱詰め、⑥仕上(セロファン包装・大箱詰め・段ボール詰め)である。

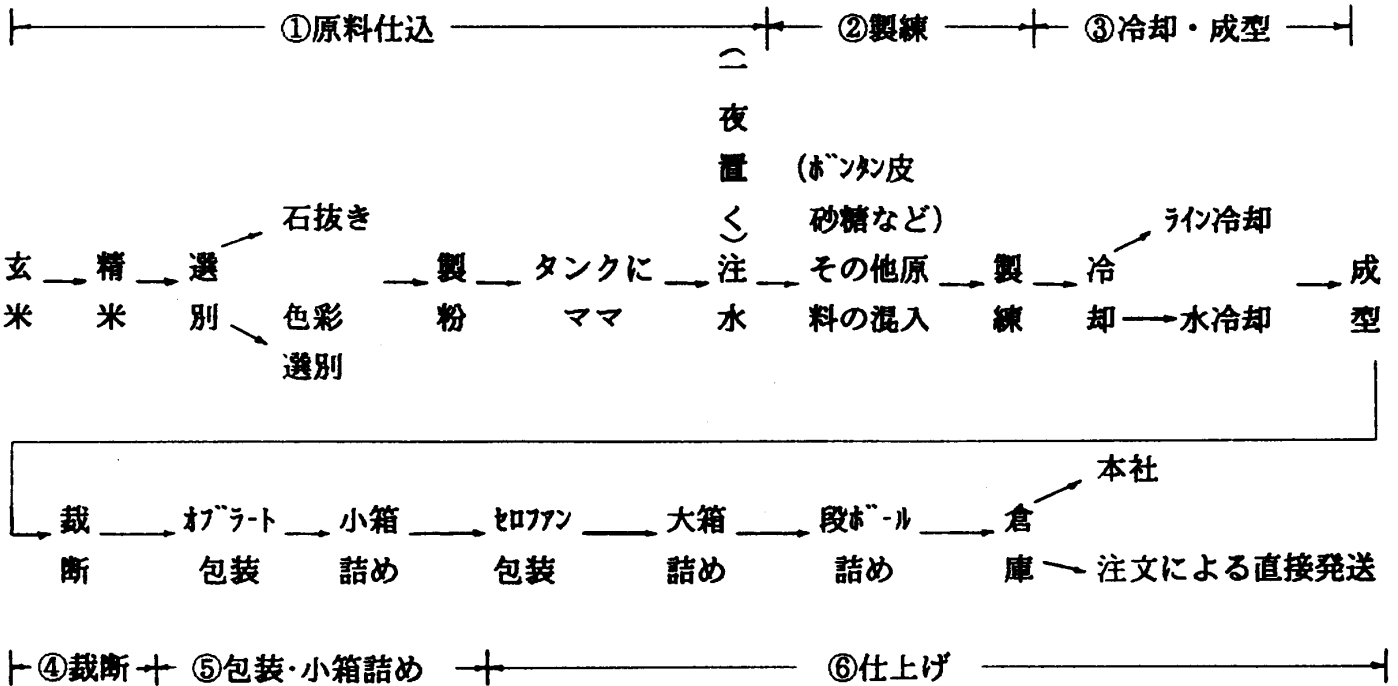


図1 A社製菓部の製造工程

Fig. 1. Production process of the confectionery division in company A

資料) 聞き取りによる。

注) 製練は攪拌約2時間、計50個かま、80kg/個。

表8 A社製菓部製造工程における労働力の配置

Table 8. Distribution of labor-force in production processes of the confectionery divisions of company A

生産段階	労働力の配置		
	男(人)	女(人)	うちパート(人)
製粉	1	0	0
製練	7	1	1
ライン冷却	0	2	0
水冷却	1	4	4
裁断	1	1	1
小箱詰め	1	4	6
小箱組立	0	1	2
段ボール詰め	1	1	2
倉庫	1	0	0
電気係	2	0	0
ボイラ係	2	0	0
合 計	17	8	8

資料) 聞き取り調査による。

原料仕込工程は原料(もち米)の選別、製粉、注水までが含まれる。選別、製粉、注水の各作業はすべて機械化されているが、原料の運搬は人力作業である。この部門には男子正規労働者1名が配置されている(以下労働力配置については表8参照)。

製練工程は注水し一晚寝かされた米粉と他原料とを混入し、約90℃に加熱しながら約2時間攪拌する工程である。この工程も攪拌釜の移動や調整に体力と一定の熟練度（観察力）を要するので、正規の男子労働者が配置されている。

冷却・成型工程は加熱・攪拌された混合原料を冷却し、一定の厚さと幅に整形する工程である。この工程は体力や熟練をほとんど必要としないので、主として女子のパートタイム労働者が配置されている。

裁断工程は、成型された製菓原料を一定の大きさに裁断する工程である。この工程には裁断機が用いられているが、原料の粘性が強いため現在までのところ完全に自動化できず、補助作業員としてパートタイム労働者を比較的多く割いている。

包装・小箱詰め工程は裁断された製菓原料をオブラート包装し、それを小箱詰めする工程であり、当製造工程の中では最も注意力を要する工程である。というのは、この工程は単なる包装・箱詰め作業だけでなく、同時に製品の形状や包装状態の検査作業をも兼ねているからである。包装・箱詰め作業に限定すればその機械化はそれほど困難ではないが、品質検査の方は目下のところ人間の目に頼るしかない。また、この検査作業は一定の個数の製品を小箱詰めする作業と同時に併行的に遂行されなければならないから、注意力の持続と判断の俊敏性・的確性が求められる。そのためこの工程には全工程中最大数の労働者が配置されており、しかも長時間の注意力の持続に耐えられる比較的年齢の若い正規労働者が充てられているのである。

仕上げ段階は、セロファン包装、大箱詰め、段ボール詰め作業等が含まれる。セロファン包装は機械で、大箱詰めと段ボール詰めは人力による作業である。作業員は女性パートタイム労働者が主体である。

アイスクリームを製造している乳業部の製造工程は比較的単純である。アイスクリーム原料を混合・ろ過し、それを殺菌した後冷却・熟成・成型すれば製品となる。乳業部の生産現場には50人の労働力が配置されているが、男性は10人で主として工程管理・機械保守・検査業務にタッチしている。実際の製造業務は40人の女子労働者によって遂行されているが、このすべてがパートタイム労働者である。業務の単純性がパートタイム労働者比率を高める要因として作用している。

製菓部・乳業部とも、工程全体が一連のライン作業として編成されているため、全労働者の就業時間

を同一時間帯に設定しなければならない。それゆえ、パートタイム労働者といえどもその勤務時間帯は正規労働者と同一に設定されている。A社ではこのような正規職員と同一拘束時間の臨時職員を「フルタイムパート」と呼んでいるが、こうした特異な臨時雇用形態の導入されている点が当社の特徴である。製菓部ではパートタイム労働者の全員が、乳業部ではその38%が「フルタイムパート」に該当する。アイスクリーム製造部門は稼働率が季節的に大きく変動するので、その調節用に季節雇用のパートタイム労働者が導入されているのである。

パートタイム労働者の年齢はほぼ40代以上で、子育てがほぼ終了した主婦層がその主力をなす。家計を補助するためというのが、彼女達の主な就業目的である。

「フルタイムパート」の賃金は日給・月給制で、日給単価は勤続年数によって若干の格差をつけている。1991年実績によれば、勤務1年目が日給5,560円、2年目は5,780円、3年目以上は一律6,000円となっている。本県の地域最低賃金水準（1992年度3,923円）と比較してもかなり高い水準となっている。労働強度を勘案しての設定であろう。

パート労働者にはボーナスは支給されないが、「フルタイムパート」には会社から勤務1日当たり600円が積み立てられ、ボーナス時期にそれが支給されている。その他、「フルタイムパート」には正規職員と同様の保険・年金が用意されている。

「フルタイムパート」の雇用は原則として半年更新となっている。契約期限は6カ月で、工場の稼働状況に応じて雇用量を調整している。乳業部には繁忙時に若干名のパートタイム労働者が採用されているが、このケースでは労働時間は午前9時から午後4時までの短時間雇用であり、賃金形態も時間給となっている。こうした時間給雇用のパート労働者には「フルタイムパート」には支給されたボーナスは無いし、保険・年金の適用対象にもなっていない。

以上のようにA社の製造部門では女性のパートタイム労働者が重要な戦力として位置づけられている。その理由は以下のように考えられる。

まず企業側の需要要因について。

第1の要因は、良質の若年労働者の採用が困難であるという事情である。A社は地方に立地する中小企業である。労働力不足が深刻な昨今、地方の中小企業が若年労働力を確保するのは容易なことではない。当該企業では中央大都市に立地する大手企業と

比較して、労働条件・賃金水準・福利厚生施設等の点でどうしても見劣りするからである。このため、労務担当者は若年労働力の採用に苦勞している。やむを得ずパートタイム労働者で代替せざるを得ないのである。

第2はより積極的な要因である。労働内容が単純でパートタイム労働者でも十分対応できるものであれば、人件費負担の大きな正規職員をパートタイム労働者で置き換えることは、企業サイドからみれば合理的な選択となる。既述のごとくA社の製菓部門の一部工程には、注意力の持続と俊敏な判断を必要とするため正規採用の若年労働力を配置しなければならない工程が存在するが、それ以外の部門の作業は基本的に中高年女性のパートタイム労働者で代替可能である。こうしたパートタイム労働者の人件費負担が、正規職員のそれに比べてトータルとして割安となることは当然であろう。A社の場合、生産ラインの拘束性が強いいため、パートタイム労働者の労働時間は正規職員と同一の時間帯に設定されており、このため「フルタイムパート」という特異な雇用形態が導入されている。しかしながら「フルタイムパート」の賃金は日給・月給制であり、しかも勤続3年以上の者の賃金は同一水準に据え置かれている。当社の「フルタイムパート」には10年以上の勤続者が少なくないが、勤続年数が長くなればなるほど企業側の人件費負担は軽減されるわけである。また、「フルタイムパート」にはボーナス支給があるとはいえ、その水準は正規職員のそれよりもかなり低いし、退職金の支給対象ともなっていない。乳業部に採用されている時給制のパートタイム労働者の場合は人件費負担はさらに低減されている。時給単価は「フルタイムパート」の日給水準に比べてもかなり低くなっているし、「フルタイムパート」に認められたボーナスや各種保険、年金制度の適用もなされない。さらに、雇用契約が6カ月更新となっていることも、企業業績に応じて機敏に雇用調整を行うことを容易にしている。

中高年女性を中心とするパートタイム労働者の増大要因を考察する場合、労働力供給側の主体的要因をも考慮に入れる必要がある。たとえ劣悪な労働条件であろうと、就業することを選択するには、それなりの主体的判断が存在するはずだからである。この点に関しては、女性パートタイム労働者の大部分が40～50歳台の主婦であることが注目される。彼女達は家事や育児からようやく手が離れる年齢層であ

ると同時に、教育費や住宅費等の家計負担が高まる年齢層でもある。加えて電化製品の普及によって、家事労働に拘束される時間も大きく縮減されている。家計補助的な就業を可能とし、またそれを促進する条件が強まっているといえよう。しかしながら、結婚・出産で一旦退職した中高年女性には、正規職員として採用される可能性は極めて小さい。特殊な資格や技能を持っている少数の例外を除いて、中高年女性が再雇用される形態は、結局パートタイム労働者としてのそれに限定されざるを得ないのである。

## (2) B織物株式会社

B社は1929年の創業で、本県特産の大島紬の製造から小売に至る事業を展開している企業である。年間紬生産量は1990年実績で約3万反であるが、これは県内生産量の約10%に相当する。大島紬業界ではトップクラスに位置する企業である。

B社の部門別労働力構成は表9のとおりである。同社に関係する労働者総数は3,040人と極めて多数にのぼる。しかしながらこの内正職員は125名に過ぎない。正職員では男子が98人(78%)とその大部分を占めている。営業・事務管理部門には正職員が配置されている(計55人)。製造部門では図案工と締工に正職員が採用されている(図案工は全員正職員)が、それ以外の工程は大部分がパートタイムないし出来高払いの労働者が大半を占めている。また、本社勤務の労働者は155人(全体の5.1%)に過ぎず、労働力の大半は分工場(2,430人、80.0%)および下請け(455人、14.9%)部門に属している。加えて、労働力の92%が女性である。紬作業がすぐれて女子雇用型産業であることを示している。

製造部門の労働力配置を工程別に検討しよう。図2に明らかなように、大島紬の製造工程は以下の7工程に区分することができる。すなわち①図案製作、②撚糸、③糸繰・製経・糊張り、④締加工、⑤染色、⑥加工、⑦製織の各工程である。

図案製作は原図をもとに、糸を締める位置を描き出す工程である。図案製作には問屋が主導権を発揮するケースも多いが、B社では図案の創作・製作ともに自社でおこなっている。独自の意匠開発をするためである。図案工は36人(男子30人、女子6人)であるが、そのすべてが正職員である。年齢も比較的若く、男子で38歳、女子で22歳となっている。

撚糸は原料生糸を撚糸・精練する工程である。この工程は別会社として分立させているが、実質的にはB社の管理下にある。撚糸された原料糸は他メー



表9 B社製造部門の労働力構成と労働条件

Table 9. Constituent of labor force and working conditions in the manufacturing divisions of company B

	人数			平均年齢		雇用形態別				労働時間	賃金形態
	男 (人)	女 (人)	計 (人)	男 (歳)	女 (歳)	正社員 (人)	パート (人)	分工場 (人)	下請け (人)		
図案工	30	6	36	38	22	36				8時間	月給制
撚糸工	1	9	10	58	40~	2			8	8時間	出来高制
整経工	1	20	21	50	40~	1			20	自由	出来高制
締工	150	0	150	50	-	20		130		自由	出来高制
染色工	6	1	7	55	50	0			7	自由	出来高制
加工工	4	432	436	40	35	6	30		400	8時間	月給, 出来高制
手織工	4	2,300	2,304	50	52	4		2,300		自由	月給, 出来高制
機織工	1	20	21	50	50	1			20	自由	月給, 出来高制
営業	27	13	40	37	22	40				8時間	月給制
事務管理	10	5	15	46	22	15				8時間	月給制
合計	234	2,806	3,040			125	30	2,430	455		

資料) 聞き取りにより作成。

注) 加工工・手織工・機織工のうち正社員・パートは月給制, 分工場・下請けは出来高制。

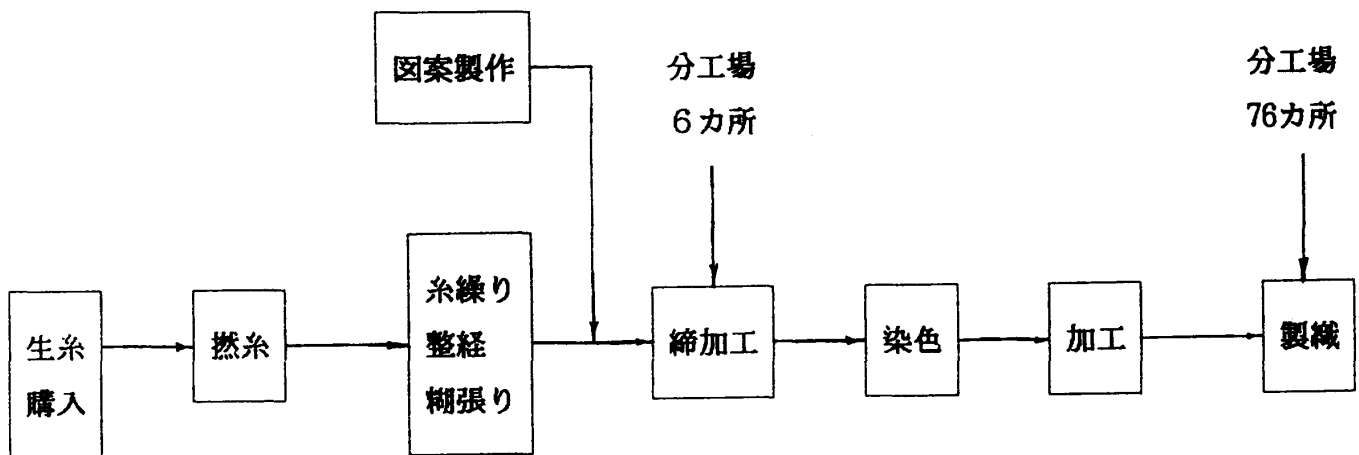


図2 B社における大島紬の製造工程

Fig. 2. Production processes of Oshima Pongee in company B

資料) 聞き取りによる。

カーにも販売されている。この工程は主として下請けに出されている。正職員は2人に過ぎず、他の8人は下請けである。また従業者10人中9人が女性である。

糸繰り・整経・糊張り工程は、後段の締加工・染色工程の準備作業として原料絣糸を8~10本毎に束ねて糊で固めていく作業である。この工程も下請けへの依存割合が高い。正職員1人に対し下請けが20人に及んでいる。下請けは40歳以上の中高年女性である。

締加工は、束ねた絣糸に柄を染色するためガス糸で締めつける工程である。染色時に色がにじまないように強く締めなければならないので、この工程は男子が担当する。本社に20人、分工場に130人配置されているが、本社の締工は正社員であるのに対し、分工場のそれは出来高払いの非正規労働者である。熟練を要するため平均年齢は50歳と高齢化している。

大島紬の染色方法には泥染めと化学染料染めの2種類がある。泥染めは大島紬の伝統的な手法であるが、県本土地区ではできないため奄美地区の染色業

者へ下請けに出している。本社で行う化学染色工程も下請け労働者に依存している。いずれも高齢化していることが明らかである。

加工工程は染色が済んだ緋むしろと地糸を製織可能な段階にまで加工する作業である。緋むしろを解き、束ねた緋糸を一本ずつ区分するのが主な作業となる。また、製品が色柄物である場合は彩色作業も併せて行う。この工程には436人もの労働者が関係しているが、正職員は6人に過ぎない。パート30人、下請け400人と、この工程が最も下請け比率が高くなっている。女性比率も99%と高いが、その平均年齢は35歳と比較的若い。製織工程は大島紬製造の最終工程に位置する。図案にそって、経糸と緯糸を1筋1筋、1点1点確実に合わせながら織り上げていく作業であり、強い集中力と高度の熟練を必要とする。それゆえ、製織技術の習得には少なくとも3～4年の経験を必要とするといわれる。こうした技術的特徴に規定されて、織工の大部分が女性である。この製織工程にB社管理下の労働者の76%もの大量の労働者が配置されている。B社の製織工程は本社でも行われるが、その大部分（とりわけ熟練を要する手織工程）は南九州に散在する76の分工場で行われている。分工場には計2,300人の手織工が雇用されているが、各分工場には準社員待遇の責任者が1人配置され、その下で各工場15～20人の織工が働いている。また手織工の約30%が外機であり、分工場単位に組織されている。手織工の多くが家庭の主婦であり、家事のかたわら製織作業を行っているが、製織時間は織工が自由に選択できる。労働時間に融通性のあることが、主婦労働力の就業を可能としているわけである。外機の場合、織機は織工の自己所有によるものが一般的であるが、会社から貸与されるケースもある。しかしながら織工の確保には業界全体として苦勞している。大島紬の製織には高度の熟練を要するため、一人前の織工になるには長期の養成過程を経なければならぬが、若年女性の新規養成が近年ほとんど途絶状態に陥っているからである。このため手織工の平均年齢は52歳と著しく高齢化している。

勤務時間については、拘束時間が決まっている部門（図案・撚糸・加工・営業・事務）と勤務時間が自由に選択できる部門（製経・締め・染色・製織）とに2分される。同一時間帯に仕事をする必要性が小さく、また個人の熟練に依拠する度合いの強い部門では勤務時間を自由に選択できるようになっている。

賃金形態には月給制と出来高払い制の2種類がある。労働を時間で管理できる図案製作や事務・営業部門では月給制が採用されているが、その他の部門では個人の熟練度や能率に左右される度合いが強いため、出来高払い賃金が適用されているのである。

以上のように、B社の紬部門では、4種類の雇用形態、2種類の勤務形態、2種類の賃金形態が導入されているのであり、工程ごとの技術的特徴に応じてそれらが適宜組み合わせられることとなっている。具体的に検討しよう。

正職員が主として配置されているのは営業・事務部門と図案製作部門である。いずれも100%正職員となっている。また、他の部門と比較して年齢も相対的に若い。労働時間は1日8時間、賃金形態は当然月給制となる。

パートタイマーは本社で働いている加工工の30人である。1日の労働時間は正社員と同じ8時間である。賃金形態は時間給で、1990年の賃金水準は1時間当たり550円であった。

分工場の比率の高いのが締工と織工である。この場合も雇用形態としてはパートであり、賃金はすべて製品量に応じた出来高払いとなっている。労働時間は自由である。これは締加工・制織工程は時間による労働管理が一般的に難しく、個人間の技術、能力にも相当の差があるため、出来高払いを適当とするからである。とりわけ織工の大部分は分工場に属している。相対的に賃金の安い織工を求めて地方立地をすすめた結果である。また大島紬生産の場合、経営において人件費が7割以上を占めているので、こうした分工場方式は景気変動にも機敏に対応できるというメリットをもっているからであろう。

各工程の賃金水準を月給に換算すれば、締工は月17～25万円、撚糸工・機械織工は月7～8万円、整経工・糊張り工・加工工は月4～5万円程度になっている。最も大量の労働力が集中している織工の場合は製品の難度によって工賃は異なるが、一般的に出来高賃金の基準は1反4万円である。製織作業の標準ノルマは、1日6時間労働を前提として40日で1反を織り上げることになっている。これによれば、1日当りにして1,000円、時間当たりわずか167円と極めて低水準である。この織賃は近年の大島紬の販売不振を反映して低水準にとどまっているわけである。1970年代中ごろまでは、製織賃金は1反当り8万円前後の水準にあったのだが、現在では4万円と当時の2分の1の水準へと低落してしまったわけである。

こうした織工賃金の低位性が、若年織工の新規調達を阻害している最大の要因である。

#### 4. 小 括

1970年代の2度にわたるオイルショックと80年代中葉以降の急速な円高化は、日本企業にも大きな試練をもたらした。日本企業はこの試練を、マイクロエレクトロニクス技術の積極的な採用による波動的な技術革新と労働力の徹底した合理化＝「減量化」によって克服しようとした。こうした技術革新と合理化による労働生産性の上昇ならびにコスト削減が、先進資本主義国の中では例外的に良好な経済パフォーマンスをもたらしたと同時に、日米・日欧間の深刻な貿易摩擦の背景ともなっていることは周知の事実である。

上記のプロセスは日本企業の労働力構成や雇用構造にも大きな変化をもたらしている。それを端的に表現すれば、年功に基づく処遇が一応可能な正規職員部分の徹底した削減＝スリム化と、パートタイム労働力・派遣社員・アルバイト・下請け労働者など多様な非正規労働力の積極的な導入・組織化として表されるだろう。

地方中小企業の場合、事態はさらに深刻であった。従来労働集約的な製造業種は、低労賃労働力を求めて地方への立地展開を図ってきたのであるが、円高の急進展はこうした労働集約的業種に海外進出への途を開いたからである。地方中小企業といえども低労賃基盤に安住してはおれなくなった。商品開発、製造工程の技術革新、企業組織の合理化と人件費負担の削減等が至上命題として浮上してくるのである。

本稿ではこうした地方中小企業の対応過程を、主として労働力構成の側面に焦点を当てて分析した。それによれば、鹿児島県における製造業の中心を占め、かつ労働集約度の高い食品製造業や繊維工業（大島紬業）では、いずれも中高年女性のパートタイム労働力を積極的に雇用することによって、企業競争力の強化を図ろうとしていた。正規職員、とりわけ男子の正規職員は、総務ないし営業担当に限定され、製造部門では中高年の女性パートタイマーが主要な戦力として位置づけられていた。この女子パートタイム労働者は40代から50代にかけての中高年婦人がその主力をなすのだが、彼女達は膨張する教育費・住宅費負担を幾分かでも補填するため、子育てから解放された時間を賃金労働へと振り向けようとしたのである。

A・B両社の分析からも明らかなように、企業は生産工程の特質に応じてきめ細かい労働力配置を行っている。高度の熟練と体力を要する部門には男子正規職員が、長時間にわたる緊張の持続と俊敏な判断力を要する部門には若年女子の正規労働力が、さらに特別の技能を必要としない部門には中高年の女性パートタイム労働力がそれぞれ配置されている。しかしこうした製造業におけるパートタイム労働者の就業実態は、限りなく正職員に近い内容となっている。製造業部門ではライン編成を採用する企業が多いから、パートタイム労働者といえども正職員と同一の拘束時間を要求されるわけである。食品製造業であるA社にこうした特徴が典型的に現れていた。

個人の蓄積した技能や熟練度に依存する割合の高い大島紬業の場合、雇用形態や労働力配置は更に複雑である。凶案や意匠制作など製品開発に関わる部門や営業・総務部門には正職員が配置されているが、製造工程ではパートタイマー、下請け業者（ないし下請け労働者）、出来高工など多様な雇用形態が製造工程の特質にあわせて導入されていた。

賃金形態も多様である。正規職員は月給制であるが、フルタイムパートは日給制、パート・アルバイトは時給制である。また工程が多様に分化し、それぞれの工程作業に高度の熟練を要する大島紬業の場合、多くの作業部門に出来高賃金制が採用されている。こうした非正規労働者の賃金は総じて低い水準にある。「フルタイムパート」など一部の例外を除いてボーナスは支給されないし、保険や年金加入の対象にもなっていない。大島紬業の手織工など出来高工の賃金単価は更に低い。

いずれにしても中高年女性をこうした低賃金で調達し得ることが、地方中小企業の存立基盤となっている。中高年女性の賃金収入はさしあたり家計補充的役割しか期待されていないからである。しかしこうした構造にも変化の兆しが現れてきている。女子パートタイマーにまで及ぶ労働力不足と女性の就業意欲の高まりは、パートタイム労働力の雇用条件や企業内での位置づけの変化を要請している。この点は企業の側も予期している。地方中小企業分野でも積極的な技術革新を行い必要労働力を削減すること、正規職員を可能な限りパートタイム労働者で置き換えていくこと、さらにパート労働者の定着率と企業意識を高めるため、その雇用条件の改善に取り組むことなどが当面考えられている方策である。しかしこの点の詳細な検討は今後に残された課題である。

### Summary

In the employment-structure in Japan an occurrence of noteworthy changes was noted in 1980s.

The changes were considered to be instanced in the increasing in female employment and part-time employment.

The high rate of the number of the female employees in part-timers led naturally to an increasing of female employment.

Most of the female part-timers are composed of middle/high aged women employed mainly in service-section in the industries, like marketing ; and in manufacturing section, like foods, textile, and electrical machineries.

In the industrial world, Kagoshima prefecture is one of the underdeveloped ones. And the manufacturing industries have mainly been dependent upon female labours.

In this prefecture, concerning two companies, one of food, the other of textile, industrial investigation and analyses were executed on the structure-characteristics and labour force management.

With all the differences in the manufacturing items, both of the companies are alike in the point of being small/middle scaled industries.

The results obtained are summarized as follows:

1. In case of the Food Company (A), of 428 employees, 51% is female, 35% of whom being part-timers. In case of the Textile Company (B) employing 3040 employees, approximately 92% is female, most of whom being part-timers and paid-by-the-job weavers, and only 4% is the regular staff.

2. In both companies men in responsibilities are confined to the members of the regular staff, and in working sections, most of the employees are 40~50 years old part-time women. After being emancipated from the baby-breeding and child-raising they put themselves to the present jobs to get an additional income.

3. Distribution of labour forces is carried out in accordance with the characteristics of the production processes. Young regular staff are stationed to the divisions requiring skills, and middle/high-aged female part-timers are stationed to the divisions of the maintenance and to the others.

In case of the food-company, in accordance with the on-line-system, part-timers are in practice of working for 8 hours, together with the regular-staff. In case of the textile company, labour-force-distribution is more complicated. And the weaving operation in which a big amount of labour force is required, is performed in the respective branch factories located in different areas in this prefecture. In such a case as this, the middle/high-aged women are employed widely.

4. The form of wages is full of varieties, for example, regular staff are paid by the month, full-part-time employees, by the day, and part-time employees, by the hour, respectively. In case of textile company, a piece-work system is adopted in many sections, and in this case division of labour and of skills comes to be necessary.

5. Rather low wages are allotted to the part-time employees, being lowest in the local standard. Bonus is paid only to the full-time employees. The wage allotted to weaver is much lower.

6. The existence of the local small/middle-scaled industries has been wholly dependent upon the employment of the middle/high-aged women workers. At present, comparatively low wages which are only enough to be looked upon as an additional income, are wanted by these women workers. However, owing to the shortage of labour force and to the increasing of the women desiring to get jobs, and according to the conditions ascertained at the investigated companies, it was reasonably assumed that the employment of the middle/high-aged women workers at such low wages might have to become

quite difficult.

Basing on the results above mentioned, as the counter-measures recommendable to the industries in this prefecture, the following have been fixed:

- 1) Reduction of the indispensable labour forces by the inducement of technical innovations.
- 2) Reasonable and effective practice of part-time employees in place of the regular staff.
- 3) Standing on the basis of 2) enhancement of the rate of part-time employees' employment.
- 4) Attempted efforts paid to the improvements of the working conditions and so on.