

非熟練労働再考 故／繊維産業を事例として

斉木駿（班長）・鈴木規隆・小澤かなえ・坂口こよみ
東洋大学社会学部社会文化システム学科

I はじめに

われわれの社会には、多種多様な産業が存在する。一般的な分類では、第1産業（農業、漁業など）、第2次産業（製造業、工業生産など）、第3次産業（情報通信業、サービス業など）に大きく分けることができる。また、産業における労働内容を、熟練労働と非熟練労働とに分ける見方がある。前者は、特定の技術が必要とされる、時間をかけて身につける労働である傾向が強い。後者は、特定の技術がなくても従事できる、大量の人員を必要とする労働である場合が多い。熟練労働の場合、専門の技術を持っている人の代わりとなる人物を探すのが難しく、失った時の損失が大きいため、会社は熟練労働者を優遇し、社外に流出するのを防ごうとする。その一方で、大量の人員を必要とし、特殊な技術を要しない非熟練労働者は代わりとなる人材が多くいるため、待遇は技術職と比べて劣る傾向にある。そのためか、非熟練労働者につきまとうイメージは、低賃金や長時間労働など暗いものが多い。

非熟練労働には、多様な問題が起こりうる。特に、発展途上国において多くの非熟練労働者が直面している、法律で定められた時間を超過して働かされたり、最低賃金を大幅に下回る給料で雇用されたりするなどの問題は深刻である。だが先進国の日本では、労働者の権利を守る法整備が整えられている。労働法の厳格化により労働者の労働時間が細かく規定されるようになってもいる。生活スタイルの多様化により、長い労働拘束時間を嫌う人の中で、自ら非熟練労働に従事しようとする人がいてもおかしくない。さらに、非熟練労働の仕事が多くの雇用を生んでいる事実も無視できない。つまり、非熟練労働に従事している人たちについて、暗いイメージのみで語ることは正しくないといえる。たとえ暗い側面があったとしても、それだけで非熟練労働者全体を理解することはできないのである。その他、一般に非熟練労働者と語られる人びとについて、「非」という言葉を用いて説明することが正しいのかどうか、実態を調べた上で検討する必要があるだろう。

以上の問題関心から、本稿では、社会で「非熟練労働者」に分類される人びとへの聞き取りを通して、日本で働く彼らの現実の一側面について明らかにすることを目的とする。事例として、繊維産業を取り上げる。構成は以下の通りである。まず日本の繊維産業の歴史を振り返る。そうすることで、日本の繊維産業が長い間、大量の非熟練労働者によって支えられてきた点を指摘する。また、かつての繊維産業において、長時間労働や安全性の不備などの問題があったことを確認する。次に、故繊維産業のA社の略史を振り返り、そこで働く非熟練労働に従業する6名の労働状況について、聞き取り調査で得たデータを整理する。最後に、6名の労働状況について考察を加えることで、非熟練労働という言葉にまわりつく「長時間労働」や「単純作業」などのイメージが、必ずしも非熟練労働の実態をとまなっていない点を明らかにする。

II 日本の繊維産業の歴史

日本における繊維産業は、機械制工業の発展をリードしてきた [ハンター 2008 : 1]。毛織物工業は、軍服の供給を支えるために新たに導入されたが、経済的観点から最も重要な繊維生産部門は、生糸・綿糸と織物の生産で、戦間期に生糸・綿糸と織物の生産に携わる就業者は、繊維全体の約 70%を占めていた [ハンター 2008 : 38]。

1930 年ごろ、繊維産業に携わる労働者は数十万人と多くいた。このような人口増加に至ったのは繊維産業の労働者の多くが農村の出身者であり、繊維労働の季節のサイクルが軸にある農業労働者は本業に悪影響を与えずに、バランスよく所得獲得の機会を得ることができ、副業に最適であったからである。特に労働者の大部分が農業人口から引き出された若い女性だった。[ハンター 2008 : 49]。農業と製造業の結びつきによって地方の生活は良い影響を受けてきたが、工場が成長するとともに製造業を専業とする労働者が必要となり、農業と製造業は分離していった。このようにして、地方で第 1 次産業を担う若年女性は減少していった。[ハンター 2008 : 1-4, 295]

1. 労働者

製糸工場で働く労働者の多くは女性であった。1880 年代末は少なかったが、第一次世界大戦期を通じて製糸工場で働く女性が増え続け、1914 年には 10 万人を超えた。しかし、当時の製糸業は未登録の作業場であったため、この労働者の数値は不明確なものとされている。そうではあるが、ハンター [ハンター 2008 : 44] は、1914 年には 4000 万人の総人口中、繊維産業の三つの主要分野である製糸・織物・紡績工場に 100 万人を超える労働者が雇われていたと推測している。

労働者の募集方法は主に公共の場での通知や掲示板による告知、または家族や友人による募集・広報活動によって行われた。労働者を増やしたい場合、経営者は既に雇い入れている労働者に知り合いを推薦してもらっていた。信頼できる既存の労働者の推薦であれば、安心して雇用することができるからである。働き口を求める側も家族や知り合いが既に働いている工場を頼る場合が多かった [ハンター 2008 : 73-74]。

戦間期になり、労働需要が増大してくるにつれて、募集人と呼ばれる仲介業者や工場による直接募集活動という新しいシステムが形成されていった。ところが、仲介した人数が多ければ多いほど給与を受け取れる歩合制だったため、次第に質より量が重視されるようになり、1900 年前後には悪徳の仲介業者も多く現れるようになった。費用は雇用主の負担で、被雇用者の前払賃金、前貸金、旅費を用意する必要があった。こうした仲介を通じた雇用システムは雇用主と被雇用者に不利益をもたらすことが明らかになるにつれ、1920 年代には多くの大工場が直接募集の雇用方法に戻っていった [ハンター 2008 : 73, 77-78]。

2. 寄宿舎制度

独身労働者のための寄宿舎制度が存在した。1890 年代には寄宿舎は製糸、紡績、織物において広く利用されるようになり、第二次世界大戦前には工場の大小に関係なく、繊維産業に従事する労働者の多くは寄宿舎で寝泊まりしていた。遠い地域から移動してくる女性たちにとって寄宿舎が用意されているかどうかは重要で、彼女らが働き先を決める判断材料になっていた [ハンター

2008 : 107-108]。

1890年から30年間は、多くの寄宿舎の環境は適切なものもあった。その一方で、酷い水準のものもあったという。夜は外出が許されず、許されても監視される。また、不衛生な環境のもと質素な食事が提供されたりもした。労働者に関する経費は出来る限り切り詰められ、資金は資本設備費と原料購入費に割り当てられていたのである。しかし、寄宿舎の状態は第一次大戦後に著しく良くなった。立法上の改善がなされ、雇用主による労働者に対する監視は緩くなり、労働者は快適な生活を送れるようになった [ハンター 2008 : 111-112]。

その一方で、雇用主は勤務地の往復に費やす時間が無くなった労働者に長時間労働を求めるようになった。夜における労働は、労働者が所定の場所に住む場合に法的に許され、雇用主は労働時間の延長を正当化できるようになったのである。このようにして寄宿舎制度が長時間労働を生じさせ、非熟練労働者の厳しい労働環境がつくられていった [ハンター 2008 : 113-114, 111, 117] 若い労働者たちは、長時間労働によって極度に体力を消耗し、仕事中に寝入ってしまうことがあり、安全設備の不備によって労働者が事故に遭うこともあった [ハンター 2008 : 118]。

3. 労働時間

戦前期の日本において、繊維産業は労働時間が長い産業の1つであった。1880年代までは電気があまり通っておらず1日の労働時間は日中に限られる傾向にあった。しかし、その後に電気が普及し、暗くなってからも工場での労働が可能になった [同上 : 114]。特に綿紡績業では、労働時間が延長されることが多かった。1880年代半ばから、多くの工場が夜間の操業を始め、24時間労働は瞬く間に広まった。一般的なパターンは、午前6時と午後6時に交替する2回交替12時間労働制であった。実質労働時間は休憩時間を抜いて11時間ほどと雇用主に主張されていたが、労働者たちは時折それより長く働かされていたという。24時間操業は、1929年に違法とされるまで、綿紡績業では標準であり続けた。埼玉、栃木、群馬諸県のような有力な繊維産地では、働く時間は季節ごとに変化するものであり、繁盛期には1日16~17時間に及んだ。また一部の織物工場では最低限の生産量のノルマが割り当てられ、その量を規定の時間内に達成しなければ、労働者は強制的な残業を行わねばならず、日の出から真夜中まで働くこともあった [同上 : 115]。

勤務時間中の休憩時間は一般的に最大30分であった。戦間期に入ると、工場における休憩時間は長くなり、場当たりのではなくなった。深夜操業の廃止により、1度か2度の休憩を加えた9時間労働の交替勤務が当たり前となった。しかし、比較的小規模な作業場の労働者は、戦間期になっても長い時間働かされ続けた [同上 : 116]。

4. 戦後の繊維産業

日本は戦前の「富国強兵」「殖産興業」から、戦後の「復興」「国際競争力の強化」「産業構造の高度化」へと目標を転換していった。日本の化学繊維産業は1938年にレーヨンの生産で世界第一位になったが、第二次世界大戦によってほとんどの生産設備を喪失した [窪田 1992 : 414 ; 古川 1992 : 418]。

戦後、日本の経済の発展とともに円のレートは徐々に引き上げられていった。1985年の米国とのプラザ合意により1ドル250円から1ドル100円へと円の価値が引き上げられ、一時は1ドル70円台になることもあった。しかし、円高によって海外への輸出条件は厳しくなり、後に日本の

繊維産業は輸入が輸出を上回るようになった。さらに雇用賃金の安い東南アジアの国々が、繊維産業の生産規模で日本を上回るようになり、日本における繊維の輸入過多の要因となっている[山路 2014:31-32]。このような逆境に立たされながらも、日本の繊維産業は技術革新を行ってきた。古川 [1992 : 418] は、日本の技術革新の要素に「製品の高付加価値化」「新素材の開発」を挙げている。天然の繊維は合成繊維とは違い、原料段階で差別化や個性化を行うには限界がある[山路 2014 : 37]。更に消費者のニーズの多様化に伴い、高機能・高性能素材が次々と登場した[古川 1992 : 419]。

繊維産業のなかでも、故繊維産業は、戦後に市場が急速に拡張した。1950年に朝鮮戦争が勃発すると、朝鮮と日本でアメリカ軍が各種物資を求めようになり、兵器が生産される中で工場におけるウエスの需要が急激に増大した。ところが、1960年代まで需要の高かったウエスであったが、70年代に入ると売り上げが伸び悩むようになった。技術革新により化学繊維の生産が伸び、古着の需要も減少していった。以上のように、日本の繊維産業は時代の流れとともに、何が需要とされるのかが変わり、非熟練労働者の労働環境も変化してきたことがわかる。

次節では、A社を事例として取り上げ、戦前から戦後にかけての歴史について振り返ることにする。

III A社略史

A社は京浜東北線「西川口」駅から徒歩約10分の場所に位置する故繊維会社である。A社は1897年（明治30年）に創業された。A社を立ち上げたのは経営者として持ち前の才覚と行動力を併せ持った創業者X氏である。「ウエスの需要は確実に増えて来る」と時代の風向きを感じ取ったX氏は、ウエス製造を軌道にのせるべく、東京の市街を早朝から陽が落ちるまで駆け回った。1908年（明治41年）に東京府北豊島郡日暮里町に本社を構えた。敷地700坪に住居、工場、家作、防火のための土蔵三棟が設備され、当時の故繊維問屋としては立派な構えであった。

事業が順調に拡張し、活況の気運が盛り上がってきたのは昭和初期である。しかし、その頃の荒川は雨期や台風シーズンに増水し、しばしば氾濫を引き起こした。そのため日暮里の街は現在では想像もできないほどに洪水に再三襲われ水浸しとなり、住民をひどく悩ませたという。当時のA社は、洪水のこないところに工場を建てるのが重要と考え、川口に敷地42坪の土地を借りることに成功した。こうして、現在の川口工場ができたのである。またこの頃に日本繊維屑輸出組合が結成された。

1942年（昭和17年）には陸海軍のウエス、梳解糸製造のため軍需工場に指定され、社業は安定していった。しかし、1944年（昭和19年）3月10日の大空襲で日暮里本社が全焼した。こうして、空襲後は川口工場に操業の場を移動することとなった。終戦後、幸いにして戦火を免れたA社は引き続き梳解糸製造を続ける。その利益は大きく、高圧梱包機の導入や漂白施設の増設の計画が進められた。1947年（昭和22年）には川口工場倉庫二棟を解体し、保存していた材料で工場と倉庫の再建にも取り組んだ。またこの頃輸出事業が計画される。輸出梱包機のシリンダーとピストンの材料を横須賀海軍上廠より払下げを受け、水圧式の高圧梱包機の製作とともに一気に事業が良い方向に向かった。

1955年（昭和30年）には、ウエスの除埃機が開発され、これによりウエス製品の品質は一段

と向上する。また朝鮮動乱による特需景気で経営は軌道に乗っていた。そんなとき、不運にも川口市で梳解機の軸受メタルの過熱が原因により北町の工場を全焼させる火事が起こってしまう。鉄製の煙突は倒れてしまったものの、人的被害はなく、梱包機、ボイラーなどの機械も破損を免れた。住民からの反対運動が強く出されたという工場再建だが、地域への金銭的支援などの貢献度から、厳しい条件付きではあったが許可が下りた。こうして1958年（昭和33年）1月21日、川口工場再建のため有限会社A社工業所が設立されたのである。

【A社と故繊維・ウエス業界の年表と動向】

西暦	元号	A社	故繊維・ウエス業界
1897	明治30	創業	
1908	明治41	日暮里に移転	ウエスの国内需要
1931	昭和6	川口工場完成	日本繊維屑輸出結成
1942	昭和17	陸海軍の軍需工場に指定される	
1944	昭和19	川口工場に移転	
1947	昭和22	輸出事業を計画	故繊維統制令
1951	昭和26		ウエス市場が急速に成長
1955	昭和30	社宅を川口工場に建設、増築	朝鮮動乱により特需景気
1958	昭和33	川口工場再建のため有限会社A社工業所を設立	
1961	昭和36		全国ウエイスト組合連合会結成
1970	昭和45	従業員半減	輸出ウエスが停滞の時期に入る
1980	昭和55		紙ウエス・レンタルウエスが登場

表1 A社年表 [H.A. 1997 : 1-22 ; 富田 2003 : 20-24] をもとに作成

従業員数が100名ほど在籍していたのが1978年（昭和53年）には約50名と半減し、それ以降は約25名前後で運営している。人手不足を補うため可能な限り機械化につとめた。しかし、人員不足による経営困難は続いており、今もなお若い労働力は求められている。そんな厳しい時代におかれている故繊維業界で、現社長のH氏は「いつまでたっても人海戦術でやる産業というのは日本でやっていて世界に対抗ができるのか」という経営者ならではの悩みを明かした。

IV A社従業員の労働状況

これまでに、日本の繊維産業における非熟練労働の歴史、そして故繊維産業A社の略史を辿ってきた。長い間日本の繊維産業を支えてきた多くの非熟練労働者には多くの苦勞がみられた。しかし、現在の日本では彼らを取り巻く状況も変わっているはずである。本節では、A社で実施した6人の従業員に対する聞き取り調査をもとに、「非熟練労働者」という言葉で語られる傾向のある人びとの、個別具体的な事例を取り上げたい。そして、「非熟練労働」という言葉だけでは語る

ことのできない、人びとの多様性を示したい。

●A氏の事例

A氏は1941年（昭和16年）生まれの74歳で、埼玉県北浦和出身の男性である。小学校と中学校は地元の学校に通い、高校は夜間学校に通いながら、昼は桶川で働いていた。しかし、仕事と学校の両立は難しいと感じ、高校を半年で中退した。その後、千葉、立川などを転々としながら、30歳を過ぎた頃に新聞の折り込み求人を見つけにA社で働き始める。

A社では、OJT（On the Job Training）という方法が採られている。OJTとは企業内教育として数多くの日本の企業で実践されているもので、現場において、実際の仕事をしながら学ぶという意味である。OJTのメリットとして作業員や現場全体など、個々のレベルに合わせて無理なく、確実に活動できる点と、仕事をしながら学べるため、本やセミナーで聴くよりも自分が何をしていくかを具体的に理解でき、実践できる点がある。また、単に仕事を円滑にしていこうというだけにとどまらず、OJTがあるのではなく、個人の自立、成長、巣立ちを援助・支援していくシステムとしても期待されている。このような従業員の教育方法は、非熟練労働を主とする繊維産業においても効果的である。各作業場を経験することで、自分に合った作業を見つけられる可能性もあるからだ。

A氏はその典型とあってよいだろう。A社には、10工程ほどの作業があり、ローテーションで仕事を回している。大多数の従業員は多数の仕事工程ができるのに対し、A氏は1つの作業しかできない。作業内容は秤を使ってウエスを決められた重さにして、袋詰めにするものである。秤を使ってはいるが、感覚で重さがわかるようで、作業を一瞬でこなしていく。A氏はその仕事をしてきた先輩の姿を見て作業を覚え、約一週間で慣れていったという。A氏がこの作業に特化しているのは、裁断の作業や、畳む作業などが不得意ということもあるが、作業中、長時間腰を曲げ、普通の人なら1、2時間が限度の作業をA氏は長時間行うことができ、効率的に袋詰めを行う事が出来るからである。自分の手の感覚でウエスの重さを感じ、綺麗に早く袋詰めできる時に、この作業の楽しみを感じている。

●B氏の事例

B氏は1937年（昭和12年）生まれの78歳で、三重県志摩郡磯部（現、三重県志摩市）出身の男性である。地元の中学校を卒業後、東京都板橋区志村にある会社に就職をした。当時は就職難の時期で、どの仕事に就く際にも試験が行われていた。そのため、地元で働くところがなく、ほとんどの人が東京に出るか、家業を継ぐかの二択を迫られていた。B氏は学校の先生の紹介で東京の会社に就職することになった。その会社では営業をおこなった。しかし、話すのが苦手なこともあって、2年で会社を辞めた。

その後は埼玉県にある旋盤会社に勤めた。仕事内容としては主に機械作業が中心で、主な仕事は車についているボールジョイント（タイヤのサスペンションをスムーズに動かすために必要）の部品を製造する仕事である。その会社で順調に過ごしていたが、1973年（昭和48年）に石油ショックが起きたことにより、会社の情勢が厳しくなり、18年目で辞めることになった。次の職場が決まらなかった場合、田舎に帰ろうと思っていたが、友達の紹介により食品会社で働くこととなった。そこでは製造ラインの機械の調整と、生産された商品をリフトで倉庫に運ぶ仕事をしてきた。B氏はそこで定年を迎え、仕事を退職した。

その後食品会社でお世話になった方から、A社で働いてみないかと誘われ、働くことを決心した。当時、A社は人手不足だったため、H社長が従業員の方にいい人がいたら紹介してほしいと声をかけていた。B氏は前の食品会社で、リフトの免許を取得していたため、それを活かせる作業を担当している。リフトの仕事はB氏とH社長にしかできない作業である。他にも商品の梱包を担当している。現在B氏は、月曜日から金曜日まで、8時から17時まで働いている。定年を過ぎてからの仕事時間としては過酷に見えるが、本人曰く、「あまり苦には感じていない」という。彼がそのような感じる背景には、以前就いていた仕事と関係している。かつてボイラー関連の仕事をしていた時、ボイラーが調子良く動く時は仕事が順調に進むが、動かなくなったら急に仕事が中断するため、働く時間が不規則であったという。そのため、毎回決められた時間に始まり終わる今の仕事は、彼にとっては苦にならないのである。

B氏は、定年後にA社に勤めることになったため、仕事を始めるには歳をとりすぎたと思っていたが、周りの従業員の年齢が自分より高いことを知り、自分が比較的若いことに大変驚いたという。年齢を言い訳にしていられないと感じ、ここが新たなスタートだと思って働いてきている。現在も働くことによって、できなかったことができるようになったり、生活に余裕ができたりと生きがいを感じながら働いている。

●C氏の事例

C氏は1937年（昭和12年）生まれの78歳で、栃木県出身の女性である。中学校を卒業したあと6年間、実家の農業の手伝いをしていた。その後、友達の紹介によりA社で働くことになった。C氏は上京してからはA社の2階にあった女子寮で生活していた。5年間働いた後、職場で知り合った男性と結婚し、一旦仕事を退職した。子供が成長したら仕事に復帰し、現在もA社から歩いて2分のところから通っている。仕事内容は、「きりや」と呼ばれるシャツやシーツを裁断する仕事、「のぼしや」と呼ばれる布を伸ばす仕事、布をたたむ仕事などを行っている。C氏は60年近く働いており、A社では一番のベテランである。

●D氏の事例

D氏は1938年（昭和13年）生まれの77歳で、栃木県真岡市出身の男性である。中学を卒業した後、洋菓子店に勤め羊羹を作っていた。その後は、東京都杉並で甘納豆を作っていた。そこで1年間勤めたが、長男の体調が悪いこともあり栃木の実家に戻り、土方などの力作業をしていた。A社に来たのは1959年（昭和34年）の1月、D氏が21歳の時である。最初は日暮里の工場、200キロから250キロぐらいのものを運ぶ仕事をしていた。まだフォークリフトなどの機器がなかった時代である。体力勝負の相当辛い仕事ではあったが、土方で鍛えた力が役に立った。現在は、川口の工場におけるほぼすべての仕事をこなせるが、主に「調合」と呼ばれる難しい作業を担当している。「調合」とは、種類ごとに分けられた布を混ぜて平準化していく作業である。この作業をしなければ、特定の種類の布だけが在庫として残ってしまうので、会社に損益を出さないためには大変重要な作業である。一見同じに見える布を適度に混ぜなければならないため、この作業に従事する人は布の種類をすべて把握している必要がある。そのため、D氏とH社長以外にはできない作業である。

●E氏の事例

E氏は1946年（昭和21年）生まれの69歳で、福島県出身の女性である。1歳の時に宮城県の石巻に引っ越し、そこで育った。中学を卒業した後、花嫁修行として和裁や編み物、お花などの習い事をしてきた。20歳で結婚した。夫は一人で東京に働きに出ていたが、事業が失敗し、夫が埼玉に移動する際に、E氏も埼玉に行くことになった。埼玉に来てからはずっと専業主婦をしていた。50歳の時、娘さんを送り迎えする関係で、川口まで来ることになった。娘を送った後から迎えるまでの時間で働こうと思い、駐車場のある仕事を探していたところ、見つけたのが現在の職場である。学校からの急な呼び出しに対応できることや、送り迎えの時間に合わせて出勤・退社できるなど、融通が利く点からA社を選んだ。仕事は、最初の1年は「切りや」の作業をしていた。ある時、社長から新製品の相談をされ、それ以降その製品に関する作業を担当している。決められた長さに切られた布やタオルやシーツを畳み重ねていく作業である。長さは40センチや70センチというように、規格が決められている。通常であれば、布は半分畳めば袋にはいるが、袋に入らない大きさのものはE氏の判断で折り方を変えている。袋の大きさに関して、より適したものを使用したいと社長に意見を述べることもある。社長からも信頼されており、新製品に関する作業について任されている。E氏は、より良い製品を提供するために、布の裁断には特に気をつけていると述べた。

●F氏

F氏は1969年（昭和44年）生まれの46歳で、ペルー出身の女性である。中学校と専門学校をペルーで卒業した。専門学校では経理を学び、銀行に就職した。日本に来たのは20歳の頃である。F氏の祖母が日本人ということもあり、日本で少しだけ住もうと訪れた。ところが、仕事を見つけ、日本人男性と結婚したことで、現在まで日本で生活している。来訪後は製品を組み立てる仕事や旅行会社の仕事など様々な業種を経験してきた。夫と知り合い結婚してから川口に移住した。F氏がA社で働き始めたのは、子どもの体調が悪くなったなどの急な出来事が発生した場合、休むことができるという融通が利くからという理由からであった。A社で担当している作業は、「切りや」である。仕事を始めた最初は、数種類の布しか扱えなかったが、今ではすべての布の種類を把握し、そつなく作業をこなせるようになった。

V おわりに——考察にかえて

日本における繊維産業の歴史を振り返ると、非熟練労働者として雇用されていたのは、多くが女性であった。非熟練労働分野における単純作業はふつう、長時間同じ作業をすることが前提で成立している業務形態である。その為、労働者は技術よりも、体力や精神力が必要とされる。古くは、繊維業では昼夜問わず操業されていたことは、第II節でみてきた通りである。一部の労働者は、17時間もの長時間働かせられていた。しかし時代は変わり、社会福祉制度の発達や労働法の改正、被雇用者側の労働の法律に関する知識量の増加などにより、非熟練労働の分野においても職場環境は良くなっているように思える。

非熟練労働は熟練労働に比べると、作業工程は単純であり、技術や経験がない人でも行うことができると考えられてきた。また、厳しい労働環境のもとで働き、労働災害がつきもののような、

負のイメージが先行してきたように思える。たしかに、かつての日本の繊維産業では、寄宿舎が用意され、夜間も働かされるなど労働時間が長かった。また、安全性が確保されておらず、怪我をする人もいた。その他、仕方なく働くことになった人も少なからずいたかもしれない。しかし、それらの負のイメージは過去のものとなりつつある。それは、本稿で取り上げた A 社の 6 人の従業員の事例をみれば、上記のような負のイメージだけで語るのが正しくないことだとわかる。

その点は、A 氏において顕著である。彼は A 社において、他の人では代替できない作業をしている。A 氏は自らの特性（忍耐強さ）に合う、袋詰めという作業を長いあいだ担当してきた。「袋詰めの作業」という言葉だけを切り取ると、そこには非熟練作業の「単純さ」や「単調さ」ばかりが前面に出てしまうかもしれない。しかし、A 氏は、そうした「単純」な作業の中でも、こだわりを持ち、楽しみを見出している。一見すると「単調」に見えるが、袋詰め作業をするその都度、微妙に大きさや重さの異なるウェスをまとめなければならない。この袋詰め作業には、繊細な感覚が求められるのである。また、非熟練労働の一つとみなされる袋詰めの作業において、忍耐強さや瞬時的確な動きが求められていたことにも注意を払いたい。忍耐強く一つの作業をこなし続けるのも、立派な能力の一つではないだろうか。A 氏の事例からは、ある種の「熟練労働」に通じる専門性が、袋詰め作業に必要とされているように見える。

B 氏は 16 歳から働き始め、多くの仕事を経験してから A 社に入社した。それまで様々な経験をしてきたが、A 社内では一番下っ端（新人）であると感じている。彼は、どんな作業でも得るものがあると考えている。78 歳と社内では一番年長であったが、現在も学び成長しようとする姿勢がうかがえた。C 氏と D 氏は A 社で 60 年近く働くベテランである。C 氏は、子どもが生まれて仕事から離れた後、社会に出て働いている。D 氏は日暮里に本社があった時代から働いており、二人とも現在の仕事に対して愛着度がかかなりあるということがわかる。二人ともあらゆる仕事をこなし、会社の操業に欠かせない存在となっている。このように、単純作業であったとしても、長年続けることで獲得できる能力があるのではないだろうか。E 氏の場合は、社長の指示通りに作業をするだけでなく、作業の効率化のため、新しい方法の提案をしてきた。社長から任された仕事を単調にこなすだけでなく、自らの頭で考え、折り方を変えたり、できるだけ綺麗に整えたりするために、社長に意見を述べてより良い仕事をすすめようとしている。彼女の提案が通ったことから、雇用主と非雇用者との関係が良好であり、従業員が単に単調作業を受動的に行っているわけではないことがわかる。F 氏はペルー出身者であり、言語や社会文化的側面で、日本で暮らしていて苦勞する点が多かったかもしれない。しかし、A 社では従業員の都合が考慮されており、働く時間について融通が利かされていた。

以上のように、非熟練労働を暗いイメージのみで語ることが正しくなく、必ずしも単純で単調な作業をすれば良いというものではないことが明らかになった。実際に働く人は淡々と作業をこなしているのではなく、より良い仕事をしようと考え、成長しようとする前向きに仕事に従事していることがわかる。また A 社では社長の方針により、従業員に配慮した職場環境が整えられていた。従業員は、自らのライフスタイルに合わせて仕事に従事している。非熟練労働は誰にでも代替のきく分野のように思えるが、実際には一人一人が重要な「職人」なのであり、会社にとっては欠かすことができないのである。

参考文献・URL

窪田明

1992 「産業技術の歴史と未来——繊維産業の将来展望に因んで」『繊維工学』45(9): 413—415。

富田依公子

2003 「戦後の構造変化と再生資源業者の適応過程」早稲田大学第一文学部社会学専修提出学士論文。

H. A.

1997 『A社 百年のあゆみ』A社。

ハンター, ジャネット

2008 『日本の工業化と女性労働——戦前期の繊維産業』阿部武司・谷本雅之監訳、東京：有斐閣。

古川元彦

1992 「我が国化学繊維産業の動向と将来展望」『繊維工学』45(9): 418—421。

山路直人

2014 『企業革新の研究——繊維産業の脱成熟化のプロセス』東京：白桃書房。

JCFA 日本化学繊維協会 「スーパーせんいの紹介」

http://www.jcfa.gr.jp/fiber/super/summary.html#kyoudo_dansei 参照日：2016年1月16日

UNIQLO ホームページ 「最大のライバルは“今年のヒートテック” 10年の進化を紐解く」

<http://www.uniqlo.com/jp/news/topics/2012101201> 参照日：2015年12月30日

ユニクロ、HEATTECH

<http://www.uniqlo.com/jp/store/feature/uq/heattech/women/> 参照日 2015年12月30日