

学位論文題名

「自立的」中小企業の柔軟性と労働・地域

－北海道の地場産業を事例として－

学位論文内容の要旨

柔軟な生産体制を担う中小企業群を高く評価する研究が相次いで発表されている。しかし、これらの研究においては現実の中小企業労働者の労働過程や技能形成の分析が看過されていることが弱点である。一方、国内の産業集積論の議論では地域の公的教育・研究機関が位置づけられてはいない。そこでこの論文では中小企業の高いフレキシビリティを次の3つの視角から分析することを課題とした。

(1)柔軟性の高い中小企業内の労働過程においていかにフレキシビリティの高い生産が労働者によって可能とされているか

(2)柔軟性を補完する中小企業間ネットワークがどのように地域に組織されているか

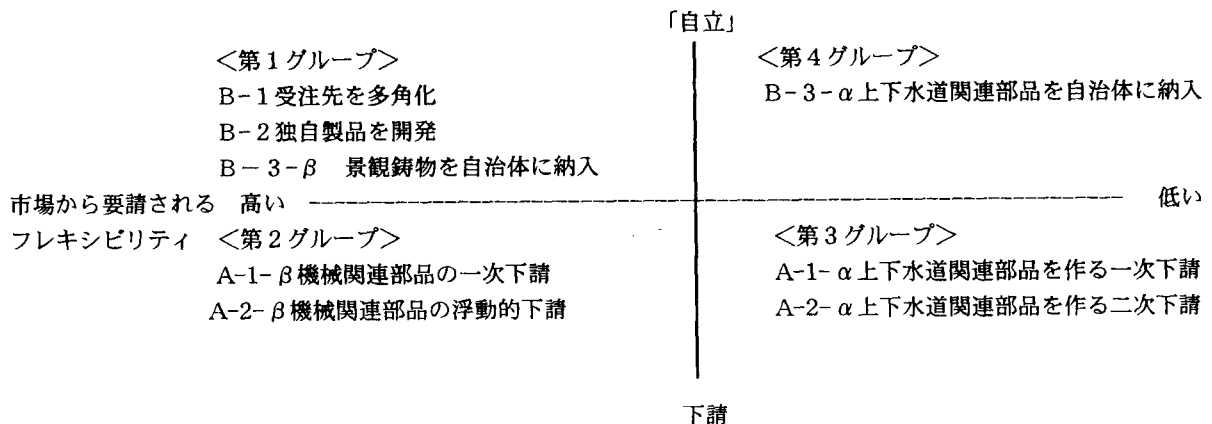
(3)さらに中小企業を支える公的教育・研究機関がどのような役割を果たしているか

これらの課題について以下のような検討を行った。

第1章では中小企業の存立条件として労働者をとらえた場合、どのような視角から労働者が分析されているかを検討した。これまでの地域労働市場研究、あるいは自動車産業を典型とする下請研究では、下請制の下での中小企業労働者の労働条件やその技能について分析を加えることに成功している。しかし、一方の「自立性」の高い、柔軟性の高い中小企業については産業集積論の研究においても、地域労働市場とのかかわりや労働者の技能形成についての分析は行われていないことが明らかになった。

第2章では中小企業の存立条件として地域をとらえた場合、地域の中小企業ネットワークがフェイス・トゥ・フェイスの関係を基盤として当該企業を支えていることが、アメリカのシリコン・バレー、イタリアの各産地、大田区の中小企業群から明らかにされた。この中でも先の2地域の研究では公的な教育機関、研究機関もその支援組織として重要であることが指摘されている。

第3章では北海道の札幌、小樽地区の鋳物メーカー13社の企業調査を行い、当該企業の製品市場、製品の特性、労働過程の特徴、労働者の技能形成の方法、地域の他企業との連携、公的教育・研究機関との連携の実態を検討した。13社を下請制に包摂される企業——「自立的」経営を行っている企業、製品市場（元請企業）から要請される柔軟性の相対的な高——低を軸にしてマトリックスとして表したのが下である。



それぞれのグループの特徴をまとめると、まず第1グループは下請制に包摂されず「自立的」な企業経営を行っており、なおかつその製品市場を営業によって自ら多角化し、柔軟性に対応している。そのため労働者には高い技能を要請し、また、地域の企業ネットワークや公的機関の利用も活発になっている。第2グループは企業規模は異なるが、機械工業の下請制の中で経営を展開している企業である。受注先を多様化させ、つまり下請制の流動化の影響を受け、柔軟性が求められている。中堅企業のA-1-βでは長期にわたる技能形成によって労働者の技能を高めており、また、零細企業のA-2-βでは社長自らがその柔軟性に対応しているのである。企業ネットワークや公的機関への連携も深い。第3グループは上下水道部品を製造している企業である。ここでは業界団体の影響もあって市場は比較的安定しており、製品も決まったものを作ることが多い。中堅企業のA-1-αでは機械化を積極的に進め、零細企業のA-2-αでは簡単な造型機を使った作業でロットの大きなものを製造している。企業ネットワークは典型的な下請利用的であり、公的機関とのつながりも薄い。第4グループは自治体に上下水道部品を納入している企業である。ここも業界団体の影響で比較的市場は安定的である。造型の機械化も進められており、公的な機関の利用もない。以上のようにグループごとに3つのネットワークの利用の形態が異なっているのである。

第4章では地域との連繋が深いB-3-βタイプの企業であるK合金を事例として取り上げ、戦前から現在まで、労働過程はどのように変化したのか、地域の他の中小企業との関係、公共機関や団体との連携がどのような役割を果たしてきたのかを歴史的に分析した。戦前の生産はすべて生砂の手込みで行われ、徒弟制に基づく職人のネットワークが重要な役割を果たした。非鉄铸件に転換した戦後は、戦前同様生産はすべて生砂の手込みで行われたが、この製品の転換を道立工業試験場の指導や铸造工学会の研究が支えてきた。オイルショック以降になると職人達は定年を迎え、その技能を補うように機械化や自硬性鋳型の導入を図った。この時期には地域の企業や公共機関とのつながりは弱くなっていく。1990年以降の現在では、労働者の技能形成が思うように進まないことからさらに労働過程を標準化・合理化する試みが進められ、一方、地域では小規模な他の企業との連携組織によって新製品の開発を行っている。

第5章ではこのK合金の労働過程でのフレキシビリティがどのように保証されているのかを、労働過程、労働者の技能形成から分析した。K合金では多様な製品に対応するための技能が労働者一人ひとりに求められる。高く広い技能を持つ中堅労働者を中心に先輩後輩の「縦」の関係を通じて技能形成が行われ、応援によって労働者どうしの関係は「横」にも広がりを持つ。この2つの関係は労働者から自覚的に大事にされている。しかし、このような社会関係は一般労働者では生活過程における社会関係とはズレがあり、労働者の技能形成を確固たるものにはできてはいない。

第6章では、地域の中小企業労働者の在職訓練を行う北海道立技術専門学院と雇用・能力開発機構ポリテクカレッジ、およびポリテクセンターの教育機会について検討を行った。在職労働者の向上訓練の中心は雇用・能力開発機構立の施設である。そして、地方のポリテクセンター、札幌ポリテクセンター、ポリテクカレッジと内容的に段階をもうけて教育訓練を行っていることが分かった。ポリテクカレッジにおいては企業の技術開発のニーズに対応するような、高度な内容で時間もかなり長期にわたる「企業人スクール」や「人材育成セミナー」といった教育も行われていることが分かった。K合金においてもこの「企業人スクール」を利用して小樽地区の他の2社と共同で、吸湿性発熱物質ゼオライトをつかった暖房装置の開発を始めている。中小企業の新技術の開発にポリテクカレッジは重要な役割を果たしている。このように個々の労働者の学習ニーズに応えるという意味では、向上訓練の機会は確かに充実してきている。しかしながら、現状では札幌圏一極集中となっており、それが地方の産業の集積や労働市場との関連を持った技能の層としての蓄積となっていない。

第7章では北海道立技術専門学院が地域の中小企業の技能をサポートすべきであるが、現実には進学段階における偏差値体制に巻き込まれ、また設備や指導員の体制の問題から十分に地域の要望に応えてはいないことを明らかにした。

補論では食品製造業のパートタイム労働者は当該企業において男性正社員および男性嘱託社員との間で性別役割分業がみられるが、その労働内容は決して誰にでもできる労働ではないこと、その性別役割分業は越境される可能性もあることを明らかにした。労働者の技能は労働過程における労働者どうしの関係を通じて形成される。そして、家庭内の性別役割分業もパートタイム労働者といえども就労によって変化している。

以上のような検討を通じて先の3つの課題を具体的に検討したのである。

学位論文審査の要旨

主 査 教 授 木 村 保 茂

副 査 教 授 町 井 輝 久

副 査 助 教 授 椎 名 恆

学 位 論 文 題 名

「自立的」中小企業の柔軟性と労働・地域

－北海道の地場産業を事例として－

1、本論文の目的は、「自立的」中小企業の存立条件を明らかにすることである。ここにいう「自立的」とは、特定の親企業の専属的な下請関係に包摂されていない状態を指す。

従来のがが国の中小企業研究の本流は、その存立条件を元請企業との関係や地域労働市場に堆積する低賃金労働力の存在、あるいは中小企業の労務管理の近代化等に求めてきた。それに対して、本論文は、多品種の生産を可能にする労働過程・技能の柔軟性、市場開拓や自社の生産工程をサポートする中小企業ネットワークの存在、および中小企業の技術開拓や人材育成を支援する研究・教育機関のあり方、という3点に注目しながら中小企業の存立条件を明らかにしようとした。ここに本論文の特徴がある。

もちろん、こうした研究方法は、近年のイタリアやアメリカでの研究、あるいはそれを援用した東京都太田区の調査研究にもみられるが、本論文のように詳細に労働過程を分析した研究は皆無に等しい。また、本論文は上記の研究と異なり、中小企業の集積が十分でない産地（札幌地区）に焦点を当てた研究である。ただし、それをもって特殊な事例研究とはいえない。わが国の中小企業の多くは産業集積地以外に立地しているからである。

2、まず、札幌地区の鋳物メーカー13社（下請7社、非下請6社）を対象に、先の3つの視点から分析される。その結果、製品の多様化に対応して生産工程の柔軟性がもっとも高く、かつ、中小企業のネットワークが相対的に発達し、地域の研究・教育機関との連携も相対的に高い企業群として、3企業が析出される。このうち2社は同地域で安定的な経営に成功している中堅的な企業であり、1社（K合金）は従業員21人の小零細企業である。

3、ついで小零細企業・K合金を対象に、聞き取り調査に基づいた詳細な分析が行われる。

(1) K合金の企業ネットワークは鋳物協会を軸に旧くから存在し、雇用確保や技術の向上、受注先の拡大等に影響をもってきた。しかし、1990年代以降、市場開拓や自社の生産工程をサポートとする、パートナー的な企業ネットワークが新たに構築された。それは太田区にみられる「仲間回し」的ネットワークの一種であるが、産業集積の少ない同地域に形成されことに注目すべき点がある。その結果、K合金は小零細企業ながらも、「木型作成－鋳造－機械加工」という鋳物の一貫生産体制が可能になった。

(2) これまでK合金にとって、工業試験場は技術指導や品質検査等で重要な連携先であった。しかし最近、職業能力開発大学校や同促進センターが新たに加わり、共同研究や人材育成の貴重な連携先になっている。今後、同校・同センターが地域のネットワークや人材育成システムの構築において重要な役割を果たすことが示唆されている。

(3) K合金は鋳物職場（砂型造形、金型鋳造、溶解、中子造形、鋳仕上げ）と機械職場（NC、MC等）からなる。自硬性鋳造機の導入などにより作業の標準化が進んでいるが、なお半数以上が熟練職場である。その中核に位置するのが砂型造形と機械職場である。

こうした職場構成に対応して、労働者は3つのタイプに分かれる。第1は、中核労働者のタイプで、常務や工場長をはじめとする職場の役職者（課長、主任）からなる。常務・工場といえども純粋な管理者ではない。彼らはベテランの熟練工であり、また技術者・整備工・企画員でもある。彼らの技能は鋳物と機械の両方に及んでいる。両者ほどでないが、職場の役職者も幅広い技能・技術の持ち主である。そのため、技能習得には長期間の経験を必要とするが、その習得方法は企業内のOJTと職場間移動（キャリア形成）が中心である。彼らはフレキシブルな生産をこなす中核者であり、K合金の「すべて」でもある。

第2は、砂型造形と機械の2つの中核職場に配置される20代前半の男子からなる「準」中核労働者である。彼らの仕事意識は労働内容にも規定されて一定の高さを示す。しかし、企業規模別賃金格差のもとで定着率は低い。彼らの定着化と真の意味での準中核労働者への成長がK合金存立の鍵になる。第3は、パート・高齢者からなる単純労働者で、K合金従業員の約3割を占める。以上の労働力構成のもとで、柔軟な生産が可能になっている。

(4) 以上、本論文で明らかになったファクト・ファインディングを中心に紹介してきた。「自立的」中小企業にとって、市場から要請されるフレキシビリティに応えるかは、死活問題である。それに対応するのがフレキシブルな生産に対応する技能労働力の存在であり（大企業とは対照的）、パートナー的な企業ネットワークの構築であり、地域の研究・教育機関との連携であった。そのことを小零細企業・K合金を対象に検証し、問題点も含

めて掘り下げた点に本論文のメリットがある。太田地区の事例と比較しながら、その特徴を位置づければ、さらに精度の高い論文になったと思われるが、それは今後の課題でもある。

よって、審査員一同は、中園桐代が北海道大学博士（教育学）の学位を授与される資格があるものと認める。