

まえがき

本書は、2006年度に東京大学社会科学研究所が実施した岩手県釜石市における総合地域調査である希望学・釜石調査の一環として、新日鐵釜石製鉄所OBに対して行われたオーラル・ヒストリーの記録である。この聞き取り調査は、2006年7月から11月にかけて、中村尚史、青木宏之、梅崎修、仁田道夫の4人が手分けをして行った。その手順は以下の通りである。

まず製鉄、製鋼、圧延、工作・動力、保全といった職場ごとに、戦前入社の世代（80歳代）、高度経済成長以前入社の世代（70歳代）、高度経済成長期入社世代（60歳代）という3世代21名の熟練労働者を選定し、職場別の座談会を実施した（2006年7月）。この座談会は、我々が各職場の作業現場の推移を歴史的に把握し、職場の技能の変化を理解するのに役立った。つぎに職場別座談会への参加者を、さらに職場と世代別にグルーピングし、①入職の経緯、②キャリア形成、③現場における技能の変化、④仕事のやりがい（=希望）といった質問に焦点をあてたオーラル・ヒストリーを実施した（2006年9月）。またこれと並行して、①現場管理（生産・要員・報酬）のあり方、②労使関係、③仕事のやりがい（=希望）といった質問項目を中心に、労働組合経験者（3名）、人事・労政関係者（7名）、技術者（13名）といった労使双方の釜石製鉄所関係者へのヒアリングもすすめた（担当者：青木・梅崎・仁田）。さらに2006年11月には、東海製鉄転出者に対する面接調査を座談会形式で行った。

本書には、その成果の一部として、製鉄（第1、2章）、製鋼（第3、4章）の熟練労働者、東海製鉄転出者（第5、6章）のオーラル・ヒストリーが収録されている¹。

¹ 熟練労働者へのオーラル・ヒストリーの第二分冊は、中村・青木・梅崎・仁田編（2011）として刊行予定である。労政・労働組合関係者については青木・梅崎・中村編（2010）、技術者のオーラル・ヒストリーは青木編（2010）として刊行されている。

本書が対象とする時期は、おおよそ1950年代から80年代までの間である。第1～4章では、語り手が製鉄所へ入る時点から（教習所を含む）、製造現場を離れるまでの期間を対象としている（表1）。すべての語り手が、1980年代末に現場を離れているのは、製鉄所の経営合理化と関わりがある。釜石製鉄所は、1984年に二本あるうちの一本の高炉を休止し、そして1989年には全ての高炉を休止し、一貫製鉄所ではなくなっている。第1～4章の語り手は、こうした経営合理化によって職場を失った製鉄、製鋼部門の熟練工である。第5、6章では、東海製鉄（現新日鐵名古屋製鐵所）への転出が行われた1960年代、およびその前後の時期が談話の中心となっている。

表1 調査対象期間（第1～4章）

部門	章	氏名	調査対象期間
製鉄	第1章	佐々木十太郎氏	1957年～1987年
		及川惣三氏	1963年～1988年
	第2章	君洞正治氏	1948年～1985年
製鋼	第3章	佐々木實氏	1948年～1981年
		奥寺直衛氏	1951年～1985年
	第4章	佐々木征生氏	1956年～1989年
		佐々木啓之氏	1962年～1989年

以下では、本書に収録されたオーラル・ヒストリーの主要なポイントをあらかじめ示しておきたい。第一に、製鉄職場の熟練工のオーラル・ヒストリーでは、高炉操業の技能に関して、次の諸点が論じられた（第1, 2章）。高炉操業における要は操炉と呼ばれる職務であるが、1960年代までの高炉は、炉内の状況把握のための付帯設備が未整備であり、また炉内の変化に対する対応措置も十分に定式化されているわけではなかった。そのため、担当者の経験的熟練が、高炉の生産性に及ぼす影響が大きかった。たとえば、炉内の温度低下への対応措置においても、その後の温度変化を予測する力量が対応の効率性を左右したという。

しかし、そうした高度な技能は、職場内で十分に共有・継承されてはいなかった。一部の熟練工が、技能形成に必要な情報を意図的に独占することもあったという。いずれにしても、それはこの時代における作業員の教育訓練のあり方と密接に関わっている。談話の中では、1960年代の製鉄職場において、こうした状況が変わり始めたことが示唆されたが、そうした変化が戦後日本における教育訓練や現場管理全体の変遷を理解する上でどのような意味を持っているのかをさらに考察して行く必要があるだろう²。

² 中村（2010）は、1970年前後の釜石製鐵所設備部門を対象として、秘伝的熟練に依拠した設備保全から標準作業書に基づいた組織的な設備保全への移行過程を分析した。具体的には、事後

第二に、製鋼職場の熟練工のオーラル・ヒストリーでは、平炉あるいは転炉操業の技能に関して、次のことが論じられた（第3, 4章）。製鋼工程のもっとも重要な作業は精錬であるが、平炉では工長と工長次席レベルの従業員にその業務が限られていたのに対して、転炉ではより幅広い従業員が担うことが可能となっていた。それは、技能習得期間の短縮化と関わっていると考えられる。平炉時代（1969年休止）には、分析設備の能力が低かったこともあり、精錬の判断においては、経験的スキルがより重要であった。一部の熟練工（職場ではしばしば神様と称される）は、視覚と嗅覚で成分を見極めることができたという³。

また、転炉職場のトラブル対応に関する次のような談話は興味深い。新しい転炉職場（1965年稼働）には平炉の労働者が配置転換されたのであるが、彼らは、3ヶ月間、転炉の建設作業（電気配線や機械据付など）に関与した。この経験は、後に、転炉職場で設備的なトラブルが発生した際に、オペレーターがその原因をすばやく推測し、相応しい設備技術者を呼ぶなどのかたちで生かされたという。すなわち、設備の故障を修理するのは専門の設備部門であるが、ラインのオペレーターが設備に関する構造的な知識を身につけることによって、設備部門との関係の効率性が生まれるということを示唆している。

第三に、熟練労働者のオーラル・ヒストリーでは、製鉄作業の肉体的・精神的負担について、次のように論じられた（第1～4章）。1960年代までの高炉炉前職場においては、高熱にさらされる危険度の高い作業や重筋作業が多く残されていた。たとえば、溶銑が出銑口に詰まれば、高熱の場所まで行って金棒で突く作業があり、耐火服に火がつくこともあった。

平炉職場にはスコップを使った炉内の補修、原料投入などの重筋作業が多かったが、転炉導入以降は肉体的負担が軽減されたという。しかし他方で、転炉では一回の精錬時間が大幅に短縮されたために、比較的短い時間のなかで成分調整の判断をしなければなくなった。また、成分不的中を起こすと、数百万単位の損失になることもあるので、転炉の吹錬者（成分の判断を行う）には大きな精神的負担がかかるようになった。

第四に、東海製鉄への転出問題に関しては、第1～4章は残った側、第5, 6章では移動した側の立場から語られている。この転出には、新製鉄所の稼働に必要とされる技能を他所の熟練労働者によって補うという面と他所の要員合理化によって生じた余剰人員の受け皿としての2つの側面がある⁴。後者の論理が強く働いた場合には、必ずしも転出前後の職務の連続性が保障されるわけではないので、移動に伴う再教育も行われていた。いず

保全から生産保全へという設備部門の業務の変化を、作業員による改善活動への参加や作業標準書作成への参画などとの関わりで明らかにしている。

³ 米山（1978：45）においては、平炉の精錬作業には「複雑なパターン認識によるスキルが重要」であり10年程度の習熟期間が必要であると指摘されている。

⁴ 現場技能員に関しては旧富士製鉄からの転出者が54%以上になった〔社史編さん委員会（1981：688）〕。

れにしても、本書の談話からは、そうした内部労働市場の経済合理的機能が、従業員の私生活の条件によって強く制約されていたことがわかる。転出は基本的には「本人希望」であるが、その希望を作り出すために、経営側は精力的に各種の労務施策を展開した。オーラル・ヒストリーには、そうした労務施策に対する従業員の多様な受け止め方が表れている。また、移動の決断においては、昇進機会の拡大が主要な動機の一つであったことが分かる。

最後に、この場を借りて、インタビューにこたえてくださった釜石製鐵所OBの皆様、調査へのご支援をくださった釜石製鐵所、名古屋製鐵所、鉄友会、あゆち会の皆様に深く御礼を申し上げます。

本書は、科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析」（課題番号18002001）の成果の一部であり、平成22年度科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる深化と飛躍」（研究代表者・高山憲之一橋大学経済研究所特任教授、課題番号22000001）の助成を得て印刷したものである。

2010年12月 青木宏之・中村尚史

【参考文献】

- 青木宏之・梅崎修・中村尚史編（2010）『激動期の労使関係』東京大学社会科学研究所リサーチ・シリーズ、No.36。
- 青木宏之（2010）『現場管理の世界』東京大学社会科学研究所シリーズ、No.37。
- 梅崎修（2010）「経営合理化と東海転出—1960年代における内部労働市場形成の一側面」『社会科学論研究』東京大学社会科学研究所、第61巻、第5、6号。
- 社史編さん委員会（1981）『炎とともに 富士製鉄株式会社史』新日本製鐵株式会社。
- 中村尚史（2010）「戦後釜石製鐵所における熟練の再編—保全職場の事例」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所、第61巻、第5、6号。
- 中村尚史・青木宏之・梅崎修・仁田道夫編（2011刊行予定）『炎の記憶Ⅱ：圧延、設備部門編』東京大学社会科学研究所リサーチ・シリーズ
- 米山喜久治（1978）『技術革新と職場管理—戦後日本鉄鋼業の実証的研究』木鐸社。