

# 韓国造船産業の立ち上がりと技能人材形成

— 1960年代大韓造船公社の事例分析 —

金 鎔 基

## 1. 問題の所在

経済開発期（1962～87年頃まで）の韓国における技能人材供給のあり方を考えるとき、まず思い浮かぶ論点は次の二つである。一つは、韓国の急速な工業化を支えた技術は熟練節約的であったので、その担い手である技能労働者の養成が比較的容易であったということである<sup>1)</sup>。今一つは、技能労働者の労働市場が極めて流動的であったので、戦後日本企業で見られるような、基幹的技能労働者の内部養成や社内の長期蓄積がなかなか進まなかったということである。

まず前者は第二次世界大戦後における製造技術のあり方が、製造工法の標準化に基づく量産技術であったことと関わっている。後発工業化では先進国で確立された技術を導入し定着させるプロセスが中心となる。量産システムの操業技術は細分化された定型的な作業の集合体として構成されているので、個別の操業技術は比較的短期間で習得できる。しかも装置産業のターン・キー・ベース方式の技術移転で見られるように、技術が設備に既に埋め込まれていることが多く、製造工程の立ち上がりそのものは比較的容易にできてしまう傾向がある。もう一つ、韓国ではドイツの公的職業訓練システムに似た制度が迅速に整備され、技能労働者の豊富な供給を保障したことも指摘しなければならない。但しその主流は訓練期間1年以下の短期養成であった。

一方、かような技能の性格からくる限界や問題点もまた指摘されてきた。例

---

1) 「熟練節約的」という表現は、服部民夫『韓国の経営発展』文眞堂、1989年、p238から借りてきた。

えば、技術を大卒技術者の専有物と見なし、高卒以下の技能者への一方的指示という方向のみが重視されるとの批判がある。そうした風土においては、技能者の試行錯誤が技術者にフィードバックされ自前の改善や開発につながる連鎖が弱い<sup>2)</sup>。また韓国的技能の問題点を流動的労働市場との関連で捉える議論もある。単能工的な熟練、即ちいくつかの種類<sup>2)</sup>の工程、または設備に関わる熟練はかなり高いレベルに達しているが、管理や改善能力を備えた多能工がなかなか育たないという指摘である。多能工が育つには長期間幅広い工程を経験することが重要であり、そのためには技能者の企業内定着が不可欠であるというのである<sup>3)</sup>。

以上はほとんど先行研究に既に提示されている論点である。それを踏まえつつも、本稿では新しい視点をいくつか採り入れてみたい。第一に、教育水準の急上昇が工業化過程で果たした役割についてである。工業化の成功要因の一つとして教育に対する韓国民の強い情熱を指摘する論者は少なくないが、その具体的プロセスを見せてくれる研究はあまり見かけない。すでに述べたように、熟練節約的技術のお陰で技能人材の養成は比較的容易であった。とはいっても、日本の高度成長期の養成工制度に見られるように、そうした短期養成は高卒程度の学歴を前提にすることが多い。高学歴は最初の職業訓練段階だけでなく、その後の経験を通じた学習能力にも関わってくる。すでに指摘されている通り、韓国企業では労働者の長期定着を前提にした技能養成プログラムの展開が立ち後れていた。それでも一定のレベルにまで熟練向上が進んだとすれば、労働者の個人的学習能力や意欲の果たした役割にもっと注目する必要があるだろう。

第二に、経済開発期の研究には、工業能力の飛躍ぶりを強調する余り、それ以前の遺産について過小評価する傾向がある。しかしいくら新技術を外から導

---

2) 前掲書、第六章を参照。

3) 技能高度化には労働市場の内部化が必要であるという趣旨の主張は、小池和男「韓国の熟練形成と賃金構造」(日本労働協会編『韓国の労働事情—工業化と熟練形成』1980年)に見られる。具体的事例分析を通じてその点を確認しているのは、水野順子「韓国工作機械企業における技術移転と技能形成」(尾高煌之助『アジアの熟練』アジア経済研究所、1989年)である。

入したといえども、それを消化できる一定の主体的能力が前もって用意されている必要があり、そのような能力が如何にして形成されたかは重要な論点である。造船産業の軌跡はその一例ではないかと思われる。韓国は1970年代に重化学工業の建設に乗り出したが、軽工業的性格の強い電器産業はともかく、重工業的機械工業のなかで輸出に成功したのは造船産業だけであった。自動車産業での輸出は1980年代半ばまで待たなければならなかった。造船産業は自動車産業に比べ技術的難度がもっと低いといえればそれまでであろう。しかし少し角度を変えて考えれば、韓国社会にそれまで蓄積されていた工業的基盤との連続性が、造船産業においてもっと強かったともいえるだろう。大韓造船公社は1930年代まで遡る歴史があり、経済開発の始まった1960年代後半には、製造技術の面では輸出競争力をほぼ確保できる段階まで既にくていた。1970年代にいきなり造船輸出のトップに躍り出た現代重工業（当時名は現代造船）の成功も、その母胎企業であった現代建設との人材面の連続性や、大韓造船公社はじめ既存造船所からの人材供給に負う所が大きかった。

第三に、韓国では肉體労働を蔑視する伝統文化の影響等があり、技能労働者の社会的地位が低く、できるだけその職を避けようとする傾向が強いといわれてきた。それを裏付ける証拠は枚挙のいとまがない。とはいえ、それだけを強調すると、工業化過程で技能労働者として積極的に人生を切り開こうとした労働者の主体性が隠されてしまう。そうした主体性なくして技能の向上や蓄積もあり得なかったはずである。それに関連して注目しなければならないのは、1960年代まで重化学工業の担い手は公企業であったということである。一部経営の安定した公企業では、生活保障型処遇制度がすでに1950年代には形成されており、公企業労働者は就職難にあえぐ人々に羨まれる存在であったのである<sup>4)</sup>。

---

4) 1950年代の大韓造船公社については、拙稿「1950年代韓国企業の経営管理と労働者」（『大原社会問題研究所雑誌』no.469）1997年12月を参照。また同じ時期の公企業部門の人事処遇制度については、拙稿「韓国勤労基準法の特質とその起源」（小樽商科大学『商学討究』第52巻第2・3号）2001年12月を参照。

## 2. 1960年代韓国造船業の産業的、技術的特徴

## (1) 輸入代替から輸出志向へ

〈表1〉 韓国造船業の生産、輸出入推移

年度	建造量 G/T		船舶自給率% <sup>1)</sup>	輸出依存度% <sup>2)</sup>	最大建造船 G/T	鋼船建造量に占める大韓造船公社のシェア、その他
	木船	鋼船				
1957	3,359	450				
59	4,245	280				
1962	4,256	380	58		350	以下は鋼船建造量に占める造公のシェア 92%
63	5,880	2,989			500	44%
64	5,085	6,540	51		1,600	71%
65	4,846	8,942	26			23%
66	6,224	11,459			2,600	造公：漁船の保税加工を受注 94%
67	4,762	15,182			4,000	造公、大鮮造船：浮船30隻をベトナムへ初輸出
68	6,988	24,160			6,100	
69	13,080	24,644			12,000	造公：250G/T 漁船20隻を台湾に輸出
1970	10,100	29,000	24			
71	3,430	39,880	21			造公：オイルタンカー6隻（2万、3万G/T）を受注
72	4,341	46,139	18	6	14,000	
73	5,551	157,923	8	79	126,000	現代造船：超大型オイルタンカー建造を開始
74	2,021	559,849	4	94		
75	2,399	610,061	7	96		
76	4,555	679,470	11	93		
77	8,497	640,026	40	64		
78	3,844	772,019	16	80		

出所：韓国造船工業協同組合『造船組合40年史』1988，大韓造船公社の30年史（1968）から作成。

注：1）自給率 = 1 - (輸入量 / 国内需要量)。64年，65年の数値は，(国内建造量 / 同年の船腹増加量) で試算したもので，実際よりやや高い可能性がある。

2) 輸出依存度 = 輸出量 / 国内建造量。

韓国造船業が世界に名乗り出るのは1970年代に現代造船（株）が超大型オイルタンカーを建造し輸出してからである（以下は〈表1〉を参照）。その後1980年代始めまで、韓国造船輸出の大半は現代造船によって占められた。そのような成功が、1960年代までリーダー役を務めた大韓造船公社ではなく、建設業から新たに参入してきた現代造船によって達成されたことは興味深い<sup>5)</sup>。おそらく、海外との取引能力や造船所と第一号船を同時に竣工するといった機敏な管理能力など総合的経営資源において財閥である現代グループが勝っていたのであろう。とはいえ、輸出産業化への可能性は大韓造船公社の1960年代の経験を通じてすでに明らかになっていた。それは重工業における輸出の可能性を示したはじめての事例であり、政府の重化学工業化戦略立案や現代造船の参入戦略決定につながる重要な情報であったに違いない。また大韓造船公社が造船業界の人材供給源であったことも否定できない事実である。

すでに別稿でのべたが、1950年代の韓国造船業は木船建造が中心で鋼船部門では大韓造船公社が辛うじて命脈をつなぐ停滞期であった。朴正熙政権の手によって1962年に始まった第1次経済開発五ヶ年計画は、当初は内包的工業化戦略を採用しており、軽工業だけでなく重化学工業の建設をも同時に追求していた。重化学工場への拘りは防衛産業育成に対する朴政権の強い関心を反映していた<sup>6)</sup>。しかし世界市場や国際政治の壁、そして内資動員の失敗等でこの戦略は挫折し、重工業建設をいったん棚上げとし、労働集約的な軽工業の輸出や借款導入に重点をおく方向に開発計画を転換させざるを得なかった<sup>7)</sup>。大韓造船公社の経営状況はそのような国家政策の流れをダイレクトに反映していた。

5) 現代造船の立ち上がりについては、取りあえず、水野順子「韓国における造船産業の急速な発展」（『アジア経済』1983年12月号）を参照。

6) 1970年代の重化学工業建設もそうした政権の意志を主たる動力としていた。それについては、金元重「韓国—開発独裁と重化学工業建設政策」（粕谷信次編『東アジア工業化ダイナミズム』法政大学比較経済研究所研究シリーズ12、法政大学出版局1997年）を参照。

7) 木宮正史「韓国における内包的工業化戦略の挫折」（法政大学『法学志林』91巻3号、1994年1月）。谷浦孝雄『韓国の工業化と開発体制』アジア経済研究所、1989年、p33~34。

1950年代末の同社は負債過剰の不実企業で、従業員数はわずか400人にまで減っていた。同社の経営は1960年代はじめ政府の資金注入によって再建され、従業員数2～3千名規模の、当時の機械産業では最大工場に成長した。〈表1〉の市場シェアでわかるように、同社はこの時期の鋼船建造の大半を担っていた。しかし設備拡張や資材確保のための追加資金供給を政府に頼ることが難しくなったので、1966年には日本から商業借款を導入したが、その時から既に同社経営は行き詰まりを見せ始める<sup>8)</sup>。借款の返済負担が経営を圧迫するなか、同社は1968年末に民間化されるが、その直後の1969年には当時としては最大規模の労働争議が発生した。またその後も不実企業への転落を免れない不安な経営状態が暫く続くことになる。

造船産業のような重化学工業を育成するには、軽工業と比べて、一般に資金、技術、市場面での制約がより大きい<sup>9)</sup>が、具体的には産業によっていくつかのパターンに別れる。素材型産業（鉄鋼、石油化学）は立ち上がるときの資金規模は大きい<sup>9)</sup>が、ターン・キー・ベースの技術移転が比較的容易である。また輸出競争力のある経済的規模を最初から実現することはできなかったものの、成長の早い国内市場に頼ってすぐ設備拡張の見通しを立てることができ、輸入代替から輸出への転換が比較的スムーズに進められた。次に電器産業の場合、パッチワーク型工業化戦略、即ち技術的难度が低く労働集約的な組立生産部門を移植し、最初から輸出をねらって経済規模を実現した。そこから最終組立部門の成長につられる形で部品生産部門も育ってくるという成長パターンが生れた<sup>9)</sup>。それに対し、自動車や重機械などの産業は、パッチワーク型工業化戦略をとって最終組立部門を移植するだけでも、量産ベースの体制を整うには、資金面、技術面のハードルが高い。これら産業で組立部門が軌道に乗るのは1980年代も半ばに入ってからである。

造船産業は育成の難しさからして、電器産業と自動車産業の中間に位置するといえよう。1960年代の大韓造船公社はまず輸入代替型成長を目指した。はじ

8) 『大韓造船公社30年史』1968年、p179, 188, 199を参照せよ。

9) 谷浦孝雄「韓国機械工業の輸出戦略と二重構造」(『アジア経済』1983年12月)。

めは資金、技術面で易しい小型船を自給し、段々大型船の自給に向うという戦略であった。しかし〈表1〉でわかるように、経済開発開始後の1960年代に船舶の自給率はむしろ下がってしまう。韓国の輸出船建造が軌道に乗った1970年代後半においてさえ自給率は低い。その理由は国内の海運会社が中古船の購入を好むからである。輸入中古船と価格を競うのは新造船の輸出競争力を確保することより難しい。大韓造船公社は国内市場の成長に頼ることができず、借款を導入してまで拡張した設備の稼働率も15%前後という低い水準に止まっていた<sup>10)</sup>。同社経営を圧迫したのはこのような産業的条件であった。

同社に残された道は何とか輸出を増やし稼働率を上げる以外はなかった。最初の輸出は日本の造船所から賃加工を請け負う形で実現したが、採算が合わない上、物量も少なかった。その後、技術的難度のもっとも低い浮船の輸出が続いた。1968年頃の同社の競争力を見ると、4千トン級貨物船建造の場合、トン当り生産コストが日本造船所330ドル、同社393ドルとされていた<sup>11)</sup>。その間の技術蓄積で輸出まで後一步の水準にきていたことがわかる。新造船らしき輸出は1969年の漁船輸出で始まり70年代に入っては大型船にシフトしていった(表1参照)。

1973年の現代造船の飛躍はバッチワーク型工業化戦略に類似している。つまり比較優位のない設計やエンジンなどを海外への外注に依存し、組立部門だけを移植して世界市場でもっともシェアの大きい超大型オイルタンカー市場をねらったのである。しかし1960年代までの大韓造船公社にはそのような戦略を採用する基盤が整っていなかった。1960年代には、世界造船市場や技術がまだ早く動いていた時期である。船舶の大型化が進む一方、日本造船業を中心に量産技術が次々改善されつつあった。最大規模の造船所を作り、最新技術を取入れても、すぐ日本の造船所に追抜かれてしまうのでは、後の現代造船所のような、組立工程の設備規模は世界最大というメリットは生かせない。現代造船の造船所建設計画も1970年当初の15万t規模から2年間で3回も変更され、最終

10) 『大韓造船公社30年史』 p346～348。

11) 前掲書、p346～348。

的に100万t規模となった経緯がある<sup>12)</sup>。日本造船所の設備大型化競争もちょうどその程度で終息に向かう。現代造船の参入タイミングは絶妙であったといえる。

最後に同社の民営化について述べよう。公企業の民営化は1960年代後半から70年代始めにかけて相次いだ。政府所有の株式を銀行（これまた政府所有）に移転し、民間資本の参加を誘導する形がその大半で、完全に民間所有に変わった事例は少ない。大韓造船公社の場合も完全民営化とはいえない。とはいえ、経営者が軍出身の官僚ではなく民間企業家になり、経営者に対するモニタリング方式も官庁の監督から銀行の監査に変わったことの意義は大きい。

## (2) 生産技術革新と管理方式の変化

大韓造船公社で1960年代に行われた技術革新の内容を概観してみよう。日本造船業の建造技術は、1950年代に層状建造法からブロック建造法へ移行し、造船業においても量産システム的な生産管理が適用されるようになった<sup>13)</sup>。大韓造船公社の技術革新の内容はそのような新技術の輸入、定着に他ならない。ただ、大韓造船公社は1950年代に層状建造法に基づくリベット構造船建造を経験していたわけではなく、リベット構造船は修理した経験しかない。新造船は小型船であったので溶接だけで十分であったとされる。そこから建造船舶が大きくなるにつれ、ブロック建造法に移行したのである。技術の「圧縮的発展」といえよう。少し具体的例を挙げると、加工工程の技術発展は、日本では、①原尺現図→手動罫書→手動ガス切断の段階から、1950年代に、②1/10縮尺現図→投影罫書→手動切断段階、1960年代に、③1/10縮尺現図による自動切断段階へと変ったが、大韓造船公社では、段階②を省いて段階①から一気に段階③に飛躍している（表2参照<sup>14)</sup>。

12) 『現代重工業史』1992年、p254。

13) 山本潔『日本における職場の技術・労働史』東京大学出版会、1994年。真藤恒「日本の造船業」（『海事産業研究所報』no.13、1967年7月）。

14) 当時の技術者2名からの聞き取り調査に依拠している。日本の造船技術については、全国造船教育研究会編『造船工学』海文堂、1975年を参照した。



〈表2〉 大韓造船公社における技術革新，管理体制，養成工制度の変化

船舶の大きさ	技術革新	生産管理	養成工育成方法
55～59年 200t 未満		58年 工数見積権 限を現場から スタッフへ	52.9 造船高等技術学校設置 (中卒+3年) 54.5 大韓造船技術学校設置 (国民学校卒+3年) 61.5 上記の両校を廃止 61.10 技術員養成所設置(?)
62年500t	62年 ブロック修理工事	62年 予算統制手 続規定を制定	62.4 職業補導所附設 (5ヶ月)
63年1,600t	63年 新造船にブロック建造 法導入 64年 船殻生産設計実施 65年 配管生産設計実施，商 工部が標準船型設計図の 制定を始める	63年 原価審議， 品質，生産管 理委員会発足 65年 品質管理 課，生産管理 課を新設	養成課程，研修課程 (2ヶ月～1年)
66年2,600t 67年4,000t	66年 電気生産設計実施 68～69年 1/10縮図現図，シ コマット自動切断機	70年代始め 時数 (MH) 管理 開始	67.3 認定職業訓練所に改称
72年16,000t	72年 先行艦装導入，プロッ ク建造方式の本格化	73年 能率給を導 入	77.1 事業内職業訓練所(中 卒以上+3/6月，但し工業 高卒を除く)

出所：『大韓造船公社30年史』1968年，韓国造船工業協同組合『造船組合40年史』1988年，大韓造船公社の内部資料及び聞き取りにより作成。

次に注目されるのは生産管理方式の変化である。1950年代の同社では、「職長が来なければ，工程会議は始らない」(＝工事日程も決められない)といわれるほど，生産管理における職長の機能が重要であった。しかし1960年代には〈表2〉に示された一連の技術革新と管理システムの変化の帰結として，「工程会議に職長は要らなくなった」のである。一連の技術革新の性格を端的に示しているのが，1964年に始る生産設計である。基本設計が「いかなる船を作るか」を目的にしているのに対し，生産設計は「いかにして船を作るか」を目的にしている<sup>15)</sup>。従来の造船工事には工程別，作業単位ごとの作業内容を明示

15) 全国造船教育研究会編の前掲書，p216。

する資料がなかったため、熟練工が各人の経験に基づいて処理しており、作業全体は低速化し非能率であった。そこで生産設計によって、工程を作業内容に従って区分し、その工程、作業単位ごとに工作順序、方法、実作業量を明示して、その作業単位ごとの流れの速度を明確に指示するようになったのである<sup>16)</sup>。また1965年に品質管理課、生産管理課が設置されたことも、ライン・アンド・スタッフ制度の導入として注目される。

このような管理システムの変化によって、現場作業管理における職長の発言権は1950年代に比べて弱まり、係長以上のライン責任者やスタッフ部門を構成する大卒技術者の役割が決定的となった。また1960年代初頭に大挙入ってきて管理職に座った軍人達は、命令系統に対する絶対服従を強調したので、1950年代のように職長を中心とする工員グループが大卒技術者に詰寄る事態はなくなったとされる。

とはいえ、1960年代の現場作業管理はそれほどタイトなものにはなれなかった。管理機構が確立され職場規律も引締められたが、問題は作業量が不足していたことである。〈表2〉でみるように、作業時間管理が時間単位できめ細かくなり、また予定作業時間の把握が正確になりそれに基づいて能率給を設定するようになったのは、1970年代に入ってからである。1960年代には、遊んでいる職種、工程が生じないよう、作業の流れを平準化させることだけで手いっぱいであったとされる。

最後に、1960年代の大韓造船公社と1970年代の現代造船の違いについて触れよう。現代造船は造船所立上げのとき、設計、エンジンなど主要部品、鋼材を輸入に頼り、ひたすら鋼材の加工と組立に専念するパッチワーク型路線に徹していた。大韓造船公社の違いは設計を自前で解決している点である。特に韓国政府の商工部は大韓造船学会などに依頼して、1965年から1971年にかけて60船種の標準船型設計図を制定し、各造船所に共通の使用を提案していた。ただそれは3万t以下の船種が対象であり、1970年代のような超大型船の設計はもう

16) 真藤恒の前掲論文、p51。

一つの技術的飛躍であったと思われる。

### 3. 企業内養成工制度の変化（日韓比較）

#### (1) 訓練期間短縮の意味

1960年代の大韓造船公社の従業員数は、630名（61年）、1300名（63年）、2700名（67年）へと急増した。急増する技術人材需要はどのような方法で賄われたか。高級技術者の場合は、大卒が公開採用され、社内の実務経験や海外技術研修などを通じて技術者に成長していく方式が既に1950年代後半から現れていた。技能労働者については、社内養成課程修了者の採用、経歴工の採用、そして臨時工の採用という3つの方法があった。本工数は271名（1962.6）から900名（1963.12）へと約630名増加し、その後は1千人前後の水準で安定する。最初の1年半の採用者数は、その間の退職者もあるだろうから、630名よりは多いだろう。そのうち養成工訓練修了後の採用は327名だが1963年末に214名残っていた。直接採用者数は残りの416名より多いことになる<sup>17)</sup>。

企業内職業訓練所は職業訓練法の制定（1967年）を契機に普及し始め、1974年には従業員300人以上規模の企業に社内職業訓練所設置を義務づけたことで急増した。またその教科内容も公的基準によって統一性を与えられることとなる。1950年代から養成工学校を運営した大韓造船公社の事例は、最も先駆的事例の一つとして、1970年代の重化学工業化時代に支配的となるモデルの前史を見せてくれる。前掲〈表2〉でみるように、同社の養成工訓練制度は1950年代と1960年代で大きく変っている。1950年代の訓練制度は、基幹工具養成制度（中卒+2年）と一般工具養成制度（国民学校卒+3年）の二本立であったが、何れも訓練期間が長い。それに対し1960年代の訓練期間は、長くても1年未満であり、最短で2ヶ月コースまである。

訓練期間短縮の意味を考えるためには日本の事例が参考となる。日本の三菱

17) 同社の前掲30年史、p242、同労組資料（66.2.18）により試算。

重工業の事例を見ると、1967～70年の間に社内養成工訓練制度が「中卒募集3年訓練」から「高卒募集6ヶ月～1年訓練」に変わった。その第一の理由は技術革新への対応にあった。当時の日本造船業の生産システムは、超大型船建造に際しブロック建造法や先行艤装がフルに展開されたことによって、自動車や電器産業で見られるような流れ作業には及ばないものの、その手前の半流れ作業段階を構築するまでに至った。それに伴い労働者には単一職種を超えて複数の職種をこなせる多能工化が要求された。その背景に、例えば溶接自動化の進展によって溶接工が長期の経験によって「腕」を磨く必要性が低減されたという事情がある。つまり単一職種の「腕」より総合的判断能力への要求が高まったといえよう<sup>18)</sup>。それは3年間養成訓練の教科内容の変化にも現れた。全教育時間に占める実技時間の割合は、1955年の1年目56%、2年目56%、3年目70%から、1969年は35%、50%、63%に減少した。実技時間が減少し学科(=理論講座)時間が増加したのである。一方、高卒者や中等採用者への技能訓練は6ヶ月程度の短期訓練となり、訓練時間の80%以上を実技時間に当てている。つまり基礎学力を前提にもっぱら即戦力化に直結する実習編成に重点が置かれていたのである<sup>19)</sup>。

訓練制度変更のもう一つの理由は、高校進学率増加によって中卒者のいわば質が低下してきたことである。ここで短期養成への切替え時期において三菱重工業の方が大韓造船公社よりたいぶ遅れていたことに注目する必要がある。技術面で先に進んでいた三菱重工業が、高校進学率が90%台に上り、中卒者の質が決定的に低下するまで制度変更を躊躇っていたのである。そこには、「堅実な気風を培い、真に勤労と責任を重んじ、自主的精神に富む健全な中堅従業員」を養成するという、労務管理上の配慮が大きく働いていた<sup>20)</sup>。もちろん日本

18) 山本潔の前掲書や真藤恒の前掲論文。造船の技術革新と多能工化については、上田修『経営合理化と労使関係』ミネルヴァ書房、1999年、第3章を参照。

19) 隅谷三喜男・古賀比呂志『日本職業訓練発達史・戦後編』日本労働協会、1978年、p213～219。

20) 隅谷三喜男・古賀比呂志の前掲書、p93。

内でも三菱重工業は高卒採用への切り換えが遅い事例に属する。鉄鋼産業の八幡や重電産業の日立等の事例では1950年代から1960年代始めに切り換えがみられる。

## (2) 養成工の属性と格付け問題

前掲〈表2〉でみるように、大韓造船公社は1950年代に運営していた養成工学校を経済開発前にすでに廃止していた。人手の余っている赤字企業でありながら、見栄っ張りの教育事業に資金を投じているという批判があったからである<sup>21)</sup>。現に1950年代の養成工学校は高校水準の一般学課をも教えていた。同社が養成訓練を再開したのは、短期間で多くの技能者を調達する必要性が生じたからに他ならないが、技術革新の動向を踏まえつつ、訓練費用節減という動機も働き、新技術を本格的に体験する前に早々短期訓練への切り換えが行われたといえる。

それでは、この訓練の対象となったのはどのような人たちであったか。〈表3〉は労働組合幹部の履歴書91名分のうち、経済開発の開始以降に入社し、なお事務職や大卒技術職ではない48名分をもとに作成された。タイプIは1962～63年の養成工出身で7名である。

まず学歴分布をみると、2名が工科大学機械科退学、4名が高卒（うち工業高卒1名）、1名が中卒で5年間の職歴があった。韓国の学校進学率は急速な増加傾向にあったとはいえ、1960年代はじめの高校進学率はまだ20%未満であり、高卒はホワイトカラー職を目指すのが当たり前の時代であった。当時の労働者の一人は、学校を出ても就職の難しい時代であったし、大韓造船公社といえば、身分の保証された公務員と思われたので人気が高かったという。また養成工募集を始めた頃は、高卒者が対象とされ、優秀な人は日本の造船所に技術研修をさせると宣伝もされていたという。進学率の低いときは学歴のシグナリング効果が十分ではないと思われるので、学歴の高さがそのままいわば質を保

21) 当時の技術者の証言に依拠している。

障するとは限らない<sup>22)</sup>。しかし選抜には相当の競争があったので、同社に集まった労働者が同世代の中の上位グループに属するとはいえそうである。

〈表3〉 労働力タイプ別性格（グループ平均値）

タイプ	人 数 (名)	教育年数	入社年齢 (才)	転職回数	類似職種経験 年数*	経歴の不明な 期間 (年)**	残差***
I	7	12	26.4	0.6	1.1	3.4	-0.9
II	11	12	26.7	0.5	0.7	6.8	-1.6
III	12	9	35.3	1.8	5.1	8.9	-3.8
IV	11	10	30.5	2.5	7.9	2.9	2.7
V	7	9	33.7	3.0	13.5	2.3	5.7
全体	48	10	31.0	1.7	5.4	5.3	0

注：タイプI（養成工）、II（入社年齢29才以下で類似職種経験ない）、III（入社年齢30才以上で類似職種経験ないか、その年数が極端に短い）、IV（類似職種経験あるが、入社年齢に比して短い）、V（類似職種経験が入社年齢相応に長い）

\*以前勤めた企業における職種内容が不明の場合はその企業名から推測される産業的特徴から判断し、かなり疑わしいケースのみを除いた。 \*\*履歴書に内容記載のない空白期間 \*\*\* X（入社年齢）とY（類似職種経験年数）の回帰直線、 $Y = -18.6179 + 0.781927 X$ からの残差。数値が大きいほど類似職種経験年数が入社年齢相応に長いことを意味する。

出所：全国海上労組造船公社支部役員履歴書から作成。

次に入社時の年齢を見よう。平均年齢は26.4才で意外と高い。個別には22～29才でバラツキがある。兵役3年を除き、職歴がなく、キャリアー上の空白期間の短い、いわば新卒者に類似しているのは、22才、24才の2名に過ぎない。残り5名の入社年齢は26～29才。その履歴をみると、ファイルNo.63番は、商業高校卒⇒空白1.5年⇒兵役3年⇒空白3年⇒零細企業1年⇒大韓造船公社養成所入所（28才）という遍歴を辿っている。兵役期間は明示されていないが、82番は高卒後の空白期間が6年間、28番は大学中退後の空白が5年間、39番は

22) 学歴を能力別振り分けのシグナルとしてみる議論については、E.ラジャー著、樋口美雄・清家篤訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998年、第8章を参照。

中卒後7年間と、兵役期間3年と前後の調整期間を勘案しても空白期間が長すぎる。何れも63番のように、家業を手伝う等の自営業を営むか、事実上の失業状態にあった期間が1～3年間はあったといわねばならない。ちゃんとした企業で働いたことのある者は、学歴の例外的に低い中卒者1名がいるだけで、それも就職期間は2年と短い。高卒就職難の時代がここでも裏付けられる。

企業にとって養成工は二面性があった。ある現場課長は、養成工出身は現場配置後1、2年しか経っていないけど、その技能が中堅技能工に匹敵する者が多くと発言している（同社の労使協議会議事録1964.4.23）。それは、裏を返せば、後に見るように、経歴工として直接入社した者のうち技能の劣る者が多く混じていたという事情とも関係がある。一方、養成工訓練終了後の格付けは、本工の最下位である見習工の等級になっており、その日給額は中堅技能工の半分しかなかった。当然、養成工はそれに強い不満を覚え、集団行動で格上げを要求する場面もあった。高学歴で比較的若く、不満の多いこの層は労働組合活動の急先鋒であった。しかも同社の労使関係は、1960年代半ば以降労働組合が強くなり、労使間の緊張度が高く小競り合いがつづいたので、養成工は経営側にとって頭の痛い存在でもあった。

養成工の格付け問題は、1964年度の養成工訓練修了者からは臨時工問題と絡んでもっと深刻になる。それまで修了者全員を本工に採用してきたのが、その時点から臨時工採用に変わってしまったからである。労働組合は1965年5月頃、経営側の反対を押し切って臨時工を組合員として受け入れ、労使対立が一層加速されることになる。養成工修了者の格付けがむしろ下がったことで、応募者の質も次第に低下していったと思われるが、詳細は不明である。少なくとも1977年の訓練制度（表2参照）では、募集対象は中卒以上となり、訓練生のうち高卒が34%、中卒が66%であった<sup>23)</sup>。高校進学率が既に50%を越えている時点で、1960年代初頭より訓練生の学歴はむしろ下がっている。韓国の技能工養成システムは、1970年代に入ると、大きく分けて工業高校、公共職業訓練所、事業内

23) 同社内部資料。

職業訓練所の3つに整備される。1年以上の中長期訓練は公共訓練で担う場合が多く、事業内訓練では6ヶ月以下の短期養成が主流であった。ちなみに、同社の1979年の養成工訓練生は、20才未満の若年者が83%であった。1960年代の養成工とは対照的である。要するに事業内職業訓練所は基幹工の優先的供給源とはみなされておらず、現場の即戦力養成に重点がおかれていたといえる。

#### 4. 本工層の性格

##### (1) 概 観

前掲〈表3〉の労組幹部履歴書48名分は、全労働組合員データと比較したとき（〈表4〉）、一定のバイアスを示している。まず学歴については大きなバイアスが見られない（〈表4〉の①②）。しかし年齢（⑥⑦）と勤続（④⑤）では、労組幹部は勤続6年以上、年齢30代以上が圧倒的に多い。つまりサンプルとしての48名の母集団は1963年まで入社したグループとみてよい。また全労働組合員データは、④を除けば、本工に匹敵する人数の臨時工を含めた数値である。

〈表4〉 大韓造船公社労働者の性格

①労働組合員の学歴分布 (1969.3現在人員2,317名)	国 卒	中 卒	高 卒	大卒以上	不 明	計	
	19	39	33	7	3	100%	
②組合幹部の学歴分布 (許執行部関連者74名)	国卒以上	中卒以上	高 卒	大退以上	計		
	32	27	24	16	100%		
③労働組合員（臨時工を含む）の勤続年数分布 (1969.3現在人員2,317名)	3年未満	3~5	6~7	8~9	10~14	15~20	計
	58.6	20.3	13.2	4.7	2.3	0.9	100%
④労働組合員（臨時工を除く）の勤続年数分布 (1969.3現在人員1,202名)*	3年未満	3~5	6~7	8~9	10~14	15~20	計
	20.1	39.1	25.5	9.0	4.5	1.8	100%
⑤組合幹部の勤続年数分布 (許執行部関連者74名)	3年未満	3~5	6~7	8~9	10~14	15~20	計
	4.0	10.8	51.4	9.5	9.5	14.9	100%
⑥労働組合員の年齢分布 (1969.3現在人員2,317名)	~17才	18~20	21~30	31~	計		
	0.9	5.3	50.5	43.6	100%		
⑦組合幹部の年齢分布 (許執行部関連者74名)	~17才	18~20	21~30	31~	計		
	0	0	6.8	93.2	100%		

注：\*臨時工はすべて勤続3年未満とみなし③を再集計した。一部臨時工の解雇が労使紛糾に発展したときの  
労組側資料（1968年）によれば3年以上勤続者は78名のうち1名しかいなかった。

出所：労働組合の労働当局への報告資料（1969.3）、労働組合幹部の履歴書91人分から作成。



臨時工の大半は勤続年数が3年以下であったが、年齢的には本工より若いという証言の他は資料がない。以上の制約にも関わらず、〈表3〉の48名分のデータは希少性の高い貴重なデータである。以下では主にそれに基づき、職歴から見られる本工層の特徴を探ってみよう。

すでに述べたように、1963年まで急増した本工採用者のうち1/3強は養成工訓練修了者、2/3近くは経歴工であった。〈表3〉を手がかりにその特徴を概観しよう。第一に、学歴の上昇が挙げられる。前記の履歴書のうち、1945年解放から1950年代まで入社した27名の平均教育年数は7.9年、1960年代入社した48名は10.4年であった。つまり小卒や中卒が半々であったのが中卒と高卒以上が半々という状況に変わったのである。1966年の製造業男子労働者の学歴構成は、小卒と中卒以上が半々であった。韓国機械工業株式会社（現在の大宇重工業）は歴史の古い機械工場で1968年まで公企業であった。そこでも工員の44%は高卒であった<sup>24)</sup>。要するに、経済開発の開始と共に拡張を始めた少数の重工業部門の公企業に、高学歴労働者が集中的に集ってきたといえよう。

第二に、何をやっていたか明らかでない履歴書上の空白期間が平均5年4ヶ月と長い。もちろん採用時に職歴算定用として提出される綿密な履歴書でないもので、ただの記入漏れの可能性もある。しかしちゃんとした企業に就職していた期間が記入漏れになることはない、ここでは仮定する。記入漏れの対象になりやすいのは、兵役期間、自営業や家業手伝いのような仕事についての期間、事実上の失業期間などではないかと考える。兵役期間は3年が普通だが、朝鮮戦争（1950～53年）前後では5年間まで伸びた人もいる。それを勘案しても、兵役期間を明記した人が多いので、平均で5年を超える空白期間は兵役期間とその前後の調整期間だけでは説明し切れない。空白期間が長いほど事実上の失業か、自営業などについての期間が長いことになる。〈表3〉では空白期間や類似職種経験年数、そして入社時の年齢を基準にグループ分けを行った。

24) 宋鉉謨「労働組合ノ活動ニ関スル実証的考察」高麗大学経営大学院修士論文、1969年、p23。

## (2) 経歴工

〈表3〉のタイプⅣ（類似職種経験あるが、入社年齢に比して短い）とタイプⅤ（類似職種経験が入社年齢相応に長い）をここで経歴工と呼んでおく。特にタイプⅤの7名は学校卒業以降の空白期間が比較的短く、関連職種で職歴を積んできた経歴工の典型である。うち3名は海軍工廠、交通部工作廠といった官業の関連職場で養成工か、見習工として職歴を始め、数回転職している。残り4名は鉄工所や中小造船所を転々してきた。学歴面では30代で小卒や中卒が多く高卒1名は25才と若い。この層は学歴がやや上昇したことを除けば、1950年代の基幹労働者層と職歴が似ており、それまで韓国造船業を担ってきた基幹労働力の典型といえる。

タイプⅣはタイプⅤとⅢの中間に位置づけられる。つまり職歴はⅤに似ていて空白期間がⅤより長く、Ⅲより短い。1945年以前に日本で職歴を積んだが、帰国後は造船所で職を得ていた期間がわずか3年——その3年は多少の造船特需のあった朝鮮戦争の時であったが——にすぎないケース（21番）、1950年代後半に職を辞めて空白期間の長いケース（70, 14, 30, 90番）などが目に付く。

## (3) 経歴短い高齢者

タイプⅢ（入社年齢30才以上で類似職種経験ないか、その年数が極端に短い）の12名は今日の常識からはやや不思議な存在である。〈表5〉を参照しつつ詳しく検討してみる。まずファイルNo.20, 75, 42は事務職の可能性を完全に排除できない。大卒技術者や事務職であることが明白なケースは外したが、曖昧であったため残されたケースである。58番は類似職歴のないまま31才で入社し現図工となった。後に見るタイプⅡにかなり近い。また43番は、空白期間が長くカウントされたのでタイプⅢに分類されたが、タイプⅣに近いといえる。朝鮮戦争によって兵役期間が延びてしまったことが空白期間の原因である。

次に36, 80, 7, 33番は1945年以前、当時としては比較的よいキャリアーを積んだにも関わらず、1945年以降、労働市場から身を引いていた。そのうち3名は日本で職歴を積み、帰国後再就職しなかったケースである。80番にみるよ

うに、その間は自営業などを営んだ。この人たちを労働市場から退出させた時代的要因としては、解放から朝鮮戦争に至る戦乱期、1950年代の経済的停滞が考えられる。

10、72番は1945年以前に若干のキャリアーがあり、朝鮮戦争時の造船特需があった頃、中小造船所や社外工を経験しているが、その後も職歴が続かない。86番も職歴に断続が多い。

〈表5〉 タイプⅢ：30才以上で類似職種経験の極端に短い労働者の履歴（12名）

ファイル No.	入社時期	入社年齢	教育年数	履歴	職種
20	1965/11	30	14	釜山大学物理科2年中退 ⇒ 空白8年(1957~65)	事務?
86	1962/6	30	12	農業専門学校卒(18才) ⇒ 空白8月 ⇒ 通信学校卒(1950~54) ⇒ 空白4年4月(1954~58) ⇒ 空軍文官(1年) ⇒ 空白(6月) ⇒ 電気工務店(2年) ⇒ 空白10月 ⇒ 造公入社	
58	1963/3	31	8	中学校2年中退 ⇒ 空白15年(1948~63) ⇒ 造公入社	現 図
75	1965/5	33	14	工業高校卒業後、陸軍徴兵(5年5月) ⇒ ソラボル芸術大学洋画科卒業(1954~57) ⇒ 美術社経営7年 ⇒ 造公入社	事務?
36	1962/11	33	6	14才で日本の日本鋼管造船所(2年) ⇒ 空白7年(1945~52) ⇒ 面役所の書記(2カ所で計3年) ⇒ 空白1年(1961~62) ⇒ 造公入社	
43	1964/4	33	8	日本福岡の九州工業学校2年中退、帰国 ⇒ 16才でケルソング鉄工所勤務(1947~?) ⇒ 陸軍徴兵(?~1958) ⇒ 発動機製作所(4年?) ⇒ 造公入社	
10	1962/8	34	9	面役所の書記(4年) ⇒ 空白3年(1948~51)、釜山半島鉄工所(4年) ⇒ 東亜造船(2年) ⇒ 空白5年(1957~62) ⇒ 造公入社	
72	1962/9	36	9	釜山鉄工所(3年) ⇒ 空白4年(1946~50) ⇒ 大鮮造船の下請工(=社外工、3年) ⇒ 空白9年(1953~62) ⇒ 造公入社	
42	1964/6	36	10	旧制中学4年中退 ⇒ 空白10年(1943~53) ⇒ 海軍(8年9月) ⇒ 洞役場会長(1年) ⇒ 造公入社	事務?
80	1963/2	41	9	14才で日本の清水精工所(5年、見習中に実業学校機械科夜間部(3年間)通学) ⇒ 神戸製鋼(4年2月) ⇒ 自営業(商業)17年(1945~62) ⇒ 造公入社	機 械
7	1964/9	43	6	17才で武田鉄工所(韓国内7年) ⇒ 空白19年(1945~64) ⇒ 造公入社	
33	1962/5	43	7	15才で釜山重工業(8年) ⇒ 日本大阪の高松工業社(3年3月) ⇒ 空白14年間(1945~59) ⇒ 釜山の朝鮮紡織(1年5月) ⇒ 大鮮造船(1年) ⇒ 造公入社	機 械

出所：全国海上労組造船公社支部役員履歴書から作成。

以上、まとめてみよう。1945年から1950年代まで、ある程度の技能があっても仕事がなく、自営業などに埋もれた人達、断続的に関連職種やその他職場を転々していた人達が、経済開発開始後、大韓造船公社に集まってきたことになる。いいかえれば、大韓造船公社は埋もれた技能人材を掘り起こすことによって、養成訓練を負担せずとも短期間で必要な人材を調達できたともいえる。

#### (4) 経歴短い若年者

タイプⅡ（入社年齢29才以下で類似職種経験ない）は最高入社年齢が29才。養成工と同じ年齢層である。溶接機くらいは一応いじったことがあるとして、養成工訓練を受けず採用され現場配置された層である。この層は学歴、年齢的に養成工と近似しているが、空白期間がやや長いのが特徴である。

職歴はないが、工業高校卒が5名、工科大学中退が2名いるのが注目される。大韓造船公社では1950年代前半までは、工業高卒を工員ではなく技術社員として採用していた。ちなみに工業高校卒はタイプⅣやⅤにも1名ずつおり、全体で7名であった。何れも1950～57年頃卒業したが、職にありつけなかったと見てよい。1960年代はじめ高卒は学歴別失業率ももっとも高かったが、その就職難はここでも確認される。

## 5. 流動的労働市場と臨時工

### (1) 流動的労働市場

造船産業の雇用規模は木船、鋼船、船用機械を合わせて1960年頃3千名だったのが、1967年に1万名まで急増し、1972年頃まで7～9千名への多少減少してから再び急増していく。前記の経歴工のキャリアーは、当時の造船産業周辺の労働市場がかなり流動的であったことを示唆する。一度離職した人が再び同じ企業に戻ってくるケースも珍しくない。履歴の分る前記の労組幹部91名のうち9名は、一度大韓造船公社を離れ、数年または十数年間他社を転々した後、再び同社に戻っている。但しそのうち1961年以降入社したのは2名に過ぎない。

残り7名は経営不安が続いていた1950年代以前に出入りしていた。臨時工が極めて流動的なのは前掲〈表4-注〉で示した通りであるが、本工の場合も長期勤続者の比重はそれほど高くない（〈表4〉-④）。但し1962～69年間、本工数がほぼ4倍となったことを考えれば、長期勤続者の比率が低いのも当たり前で、それだけで離職率が高いとは断言できない。1964年4月現在、大韓造船公社の人事担当者は、従業員の離職率が毎年17%水準と高いので人員整理の場合も自然減で十分間に合うと発言している<sup>25)</sup>。労働組合が活性化された1964年6月以降は解雇がほとんど不可能となり、労働者の定着志向も強まったという証言もある。何れにせよ、造船産業の雇用量が急増し、離職のチャンスの多かった70年代後半、即ち大手といえども離職率が30～50%と高かった時代と同じイメージで1960年代をみることはできない。

自発的離職が絶えない理由は、定期昇給制や退職金累増制があるといっても、転職による賃金上昇には遥かに及ばなかったからである。同社労働組合は景気よかった1966年頃の調べで、他社に転職した同社の元従業員59名は転職によって賃金が平均2.6倍上昇したと主張した。せっかく養成した技術人材が他社に流れないようもっと賃金を上げよう、というのが組合側の要求であった。〈図1〉は転職者59名を対象にしているが、離職前賃金が低いほど転職時の賃金上昇率が大きいことを示している。〈図1〉のもっとも左側に垂直に並んだ5名は溶接工で、もっとも下位等級の見習工に格付けされていた。賃金がそこから定期昇給を重ねて2倍になるにはおおよそ8年はかかる。ここでは1回の転職で全員3倍以上の賃上げに成功している。最初の数年間で技能は企業内定期昇給率より急速に高まり外部労働市場に出るメリットが大きいのが、経験年数が増えるにつれ技能上昇速度は落ちてくる。そして賃金上昇率は最初の転職でもっとも高く、次からはそれよりやや低くなるということではなからうか。

大韓造船公社は、1970年代まで韓国の造船、機械分野の人材供給基地であったとよくいわれている。当時、同社は造船分野だけでなく、例えば工作機械分

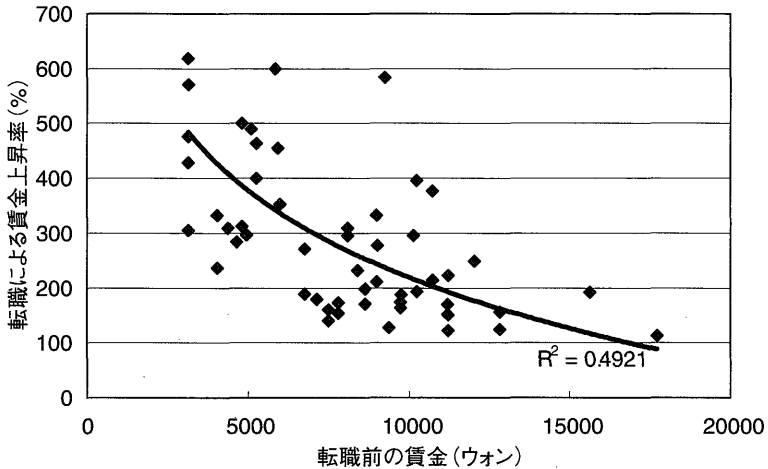
25) 同社の労使協議会議事録（64.4.23）。

野においても全国でもっとも高い技術レベルを誇っていたから、高度成長過程で転職チャンスは少なくなかったはずである。〈表6〉をみると大卒の設計技術者は転職先の産業的範囲が広い。技能労働者の転職先範囲はそれよりは狭く、職種による違いも大きい。

〈表6〉 職種別転職先の産業

職種 (人数)	平均賃金(ウォン)	転職先の産業	参考
設計 (13)	11,843	海運4, 機械2, 金属2, 化学, 食品製造, 繊維, 水産業, 大学に各1名ずつ	10件が大経営と判明, 残り3件は不明。大卒者が多い
機械公務 (3)	10,404	機械2, 化学1	間接部門で大卒者あり
実験 (5)	9,520	金属2, 化学1, 機械1, 鉱業1	間接部門で大卒者あり
溶接 (13)	3,723	造船9, 鉄工所2, 石油1, 海運1	転職先の多くは中小造船所
エンジン修理 (11)	6,760	海運11	
鋳物 (3)	9,134	海運3	
機械 (6)	7,800	機械3, 金属2, 鉄工所1	
鉄工 (2)	7,690	鉄工所2	
酸素職場 (3)	6,300	金属産業関連工場の酸素職場3	

出所：全国海上労働組造船公社支部の内部資料（1966.2.18）から作成

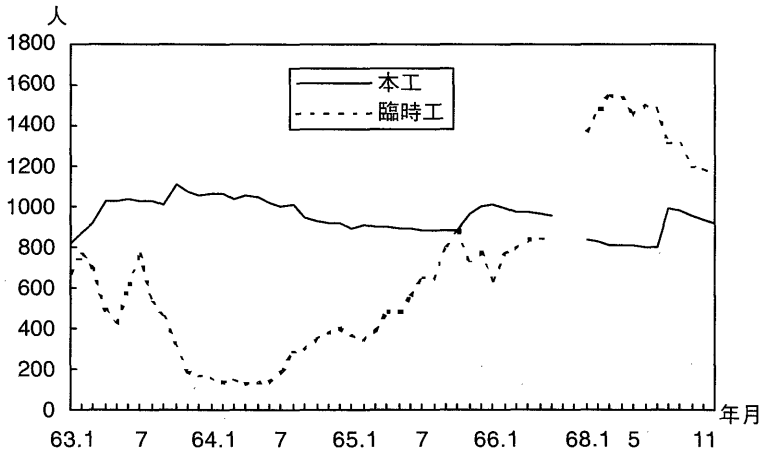


出所：全国海上労働組造船公社支部の調べた（1966年）59名のデータ

〈図1〉 転職時の賃金上昇率

(2) 臨時工

大韓造船公社が臨時工を大量に利用し始めたのは1958年頃からである。そのときは、経営不振で本工の人員削減を断行した直後、仕事量の変動には「臨時工を随時増減する」ことで対応する方針が決められていた。〈図2〉でわかるように、1960年代初頭、生産の拡張が始まる時点で臨時工数が既に本工数に匹敵しており、1968年頃には本工数を上回るようになる。またその数は本工数に比べてかなり弾力的に変動しており、臨時工が雇用調節弁として機能していることが分る。



注：データ欠落 (66.7 - 67.12)

出所：全国海上労組組合大韓造船公社支部資料

〈図2〉 大韓造船公社の本工と臨時工数推移

作業管理の視点からは、臨時工が独自の作業班を構成しているか、それともバラバラに本工の職長や班長の指揮を受けているかが問題となる。1960年代はじめ頃の日本造船所では、流れ作業化の進んだ加工や船殻工程では本工班長の指揮、屋外作業の多い艤装工程では独自の作業班を多く利用した。そして前者には臨時工を、後者には社外工を当てる傾向があった。その傾向は〈表7〉でも確認される。一方、1960年代韓国の中小造船所でも社外工（韓国では下請工

という)は広く利用されたとされる<sup>26)</sup>。しかし大韓造船公社では社外工がなく臨時工は本工班長の指揮下に編成されていたとされる。また臨時工の割合は艤装工程でやや高いとはいえ、工程別の違いはあまり見られない(〈表7〉)。同社が艤装工程などにおいて社外工を利用しなかったのは興味深い。同社では1950年代に社外工制度に類似した供給工といわれる制度があったが、修理船の錆落としのような単純作業に限られており、造船本体の仕事任せの社外工は存在しなかった。「外注事業体」と呼ばれる構内下請企業が現れ、臨時工の代わり下請工を利用するようになるのは1970年代も半ばになってからとされる。

このように構内下請企業の形成が遅れた理由は明らかではない。一つ考えられるのは、大韓造船公社が一人飛びぬけた大企業で、他の中小造船所との落差が大きかったということである。中小造船所間を流動する下請業者の作業班では規模が小さすぎて間に合わなかったかも知れない。何よりも、そうした下請業者が技量面で大韓造船公社の職長や班長レベルに匹敵しなければ、作業班は任せられない。そのような下請業者の供給を市場に期待できないとすれば、大

〈表7〉 大韓造船公社(造船部門)の職種別臨時工比率

工 程	現場間接		加工工程			船殻組立工程					船渠・艤装工程					造船部門全体			
	生産設計	記録	起重機	現 図	マキソング	焼 鉄	取 付	ガス溶接	電気溶接	コキソング	鋸 打ち	組 立	芯 出	船 渠	配 管		薄 板	木 工	塗 装
本工数(名)	6	16	7	11	8	18	34	22	39	14	3	16	10	10	19	14	10	4	370
臨時工数	4		3	19	10	38	17	25	90	2		32		14	45	29	50	12	555
臨時工比率(%)*	40	0	30	63	56	68	33	53	70	13	0	67	0	58	70	67	83	75	60
臨時工比率**				0			52	50	57			51		50	62		80		
日本の <sup>1)</sup>									2)						3)				
臨時工比率(%)		2	0	4)		0	17	19	7	4	0			0		0	0	0	5
社外工比率(%)		0	0	16		13	55	24	44	66	0			0		64	55	79	49

注：1) 石川島重工業(1957年)の造船部門事例、2) 填隙工、3) 艤装工、4) 臨時・社外の合計比率、

\*1966年現在、\*\*1969年現在

出所：『大韓造船公社30年史』1968年、p274、東京大学社会科学研究所『造船業における労働市場と賃金』1965年、p28、全国海上労働組造公支部資料(1969.2.8)より作成。

26) 当時、溶接工として群小造船所を遍歴していた丁學均の回顧録(『現実的努力』釜山、太和出版社、1986年、p61)を参照した。



企業はそれをみずから積極的に作り出さねばならなくなる。後の現代造船も類似の問題に直面する。いきなり巨大造船所を作った後、本工の職・班長や配下の作業班をそのまま下請作業班に作り直そうとし、1974年労働争議が起きる原因となった。

臨時工を利用する理由は雇用調節弁の確保にのみあるのではない。臨時工の平均賃金は1960年代後半を通じて本工平均の約56～69%程度で上下していた<sup>27)</sup>。基本日当は臨時工の方が高いが、基本給の30～45%に及ぶ諸手当が臨時工にはほとんど支給されない。しかも臨時工には賞与金（年に基本賃金4ヶ月分）がなく、昇給、昇進、有給休暇なども適用されない。勤労基準法で定める退職金支払義務を逃れるため、1年未満の雇用契約を繰り返すことで退職金も支払わない。

臨時工問題は、労働組合側が臨時工の組合加入を認める方針を年次大会で決議したとき（1965.5）以来、労使間の最も大きな争点となる。当時の労働協約は臨時工を組合員の対象から除外していたが、労組側は経営側が協約改定交渉に応じないことを理由に一方的に臨時工の加入を認めた。労組側は数次にわたる労使紛争の末、断続的雇用でも累積雇用期間が1年以上なら臨時工にも退職金を支払うこと、本工と同じく作業着などを支給すること、本工採用においては臨時工からの登用を優先することなど、いくつかの譲歩を経営側から引出している。また労使の雌雄を決した1969年労働争議においても、臨時工問題は最大の争点であった。

## 結　　び

韓国の急速な工業化を支えた技術は熟練節約的で、その担い手である技能労働者の養成が比較的容易であったという仮説は、1960年代造船産業の立ち上がり過程にも当てはまる。企業内養成工訓練が1年未満の短期訓練に変わったの

27) 同労組の定期代議員大会資料（1966.8.20）。

は象徴的である。しかも短期養成への切り換えが、日本の大手造船所より大韓造船公社において早かったことは注目される。長期訓練に対する拘りがありなかつた背景に、技術的要求の低さがあつた可能性は否定しきれない。ともかく、この短期養成システムが成果を挙げるに当たつて、従来の小卒、中卒にかわつて高卒労働者が登場したことの意義は大きい。高校進学率はまだ低い水準にあつたが、高卒以上の供給は豊富であつた。少数の近代的大工業は労働力の中で最良の部分を引きつけ、訓練コストをあまりかけずとも、必要な技能労働力に変えることができたのである。

韓国造船産業の1960年代の滑り出しには、それまで堆積され、埋もれていた技能人材までが掘り起こされる総動員の様子がみられた。それまで蓄積されてきた人的資源との連続性はここで注目されてよからう。重工業の中で造船産業がいち早く立ち上がった一因はそこにあつたはずである。

工業化過程におけるこれまでの韓国労働者像は、下層民と重なり合うイメージが強かつた。しかし工業化の先端をいく重化学工業の労働者をそうしたイメージの延長線上で捉えるには無理がある。今後、再検討の求められる課題である。