

## ■□ 報告Ⅱ

### 最低賃金上げろ 1500 円に!!

石川 優 (エキタス京都・モノづくり労働者)



はじめまして。エキタス京都の石川と申します。ふだんはモノづくり企業がたくさん集まっている京都市南区の久世工業団地にある安田モデルという会社で、木材を加工した造形の仕事をしています。

まず仕事の解説ですが、木材を使った木型製作がうちの会社のメインです。木型というのは、主に大型の建設機械などの部品を作るためのものです。部品自体がとても大きいことや、コストの関係で木材の型を使う必要があります。その機械の部品を木でタイ焼き型のように作るわけです。製造工程の最後には木型から砂型と呼ばれる砂を固めた型に置き換え、そこに鉄を流し込んで铸造します。部品になるまでには複数の工程と会社を経由することになります。うちの会社ではタイ焼きのような凹凸のある型を木で作って、大手建設会社や機械メーカーに納めます。

もうひとつは、からくり時計づくりです。建物などがパカッと開くことで動く仕掛けを持った時計は、モニュメント的なものになるので、個人のお客さんよりも地方自治体や幼稚園・小学校や病院、商業施設などに納めます。

たとえば湯郷の温泉施設の記念時計のような、からくり時計も作りました。この地方に伝わる巨人伝説をモチーフにして、観光振興を目的に設置されたものです。

東京の人形町のからくり時計は、時計の中の人形が、時間が来ると動いたり、ライ



湯郷温泉のからくり時計



東京都 人形町のからくり時計

トアップされたりします。けっこう大きくて、高さ10メートルぐらいありますが、

時間が来たら上の絵のパネルの部分がグルッと回転して、中から人形が出てきて動きます。

小売店用の家具も作っています。最近百貨店の売上げが落ちてしまいましたが、その代わりにドラッグストアの商品陳列棚などがよく売れているようです。売れていると言っても、あまり儲かってはいないようですが。その他パン屋さんや博物館・科学館の展示物も作っています。

このように、モノづくりといっても、木型、からくり時計、家具などを作るノウハウを活かして、いろいろなお客さんや規模に合わせてやり繰りしている仕事です。

昔ながらの顔つなぎ商売もありまして、京都の、うちと同じぐらい小さな会社で使っている、製品検査をするための部品なども（パッと見ても何かわからないものが多いのですが）、木材を加工して作ります。正直なところ、あまり売上にはつながりませんが、定期的に注文が入ってきます。お客さんもうちの会社も60年ぐらいの付き合いがあって、儲からない代わりに細く長く商売をやっていくという感じで、他の大型の仕事がピンチのときに注文が来たりします。ほくは、そういう売れない仕事を担当しています。訪問するとよくかわいがってもらって、孫が来たような扱いですから、人同士をつなぐという意味ではいい仕事なのですが、あまり儲かりません。

モノづくり業界は、手間ひまがすごくかかって、人もすぐに育つような業種ではないのです。いま、うちの会社は20人ほどいて、半分は50歳以上のベテランの人たちですが、あとの10人は30～40代の中堅で、その部分ではバランスが取れているのではないかと思います。

うちの会社の社長も、なぜこの業界を選んだのかというと、「ライバル同士の価格

競争に巻き込まれないようにするために、こういうニッチな産業をねらってたんや」と言っていますが、そういう部分はほくもけっこういいかなと思っています。ゲーム開発で有名な人が「枯れた技術の水平思考」ということを言っていますが、ほくはまさにそういう渋いジャンルだと思っています。けっこう気に入っています。

課題としては、さっき言ったみたいに、デパートの売上がすごく落ちてしまって、さらに木型といった日本のモノづくり業界が得意としていた仕事の分野も、人口を増えているインドや中南米などに工場ごと移転してしまい、そこで職人が育つという感じになってしまっています。だから、日本の会社で仕事がちゃんと回している例は減っているような印象です。

うちの会社は、下請け企業なので、大手の会社からいろいろ叩かれてしまうことがあります。「納期を早くしろ」「コストを安くしろ」、トラブルが起こったら「きみの会社のせいや」という風にどんどん叩かれます。

いちばん驚いたのは有名な大手衣料販売会社から受注した、展示用マネキンを動かすディスプレイの仕事です。そのときは海外のお店の仕事でしたが、部品の設計書や組み立ての指示書など面倒くさいものをたくさん作りました。しかし、いざ納めたら仕事の権利やノウハウはその会社が持っていてしまい、それを基に他の会社に作らせて、「もっと安く作れる会社があるぞ。安くしなければ次の仕事は来ないよ」と言われてしまいました。苦勞して作ったノウハウは大手が吸い上げてしまって、あとは「どこに仕事をさせるか」ということで、もっと安いところがさせられてしまうわけです。この話のオチとしては、もっと安く作れる海外の会社がやったのですが、それを

ミスってしまって、結局、うちの会社に「助けてほしい」というようなことを言って、尻拭いをさせられてしまいました。そんな踏んだり蹴つたりのような業界です。

モノづくり中小企業も、やはり機械化・IT化がどんどん進んでいます。うちの会社にもコンピューター制御で切削するNCルーターという機械があります。パソコンに設計図などを読み込ませて、それによって機械が自動的に削って部品を作るといったものです。

それでも手作業はありますが、資金に余裕があり設備投資できる企業が仕事を独占してしまう結果、儲かる仕事は、中小企業でもある程度大きく、体力のある会社に持っていかれ、手間がかかって、あまり儲けの出ない仕事はうちの会社がやるという、二極化というか、そういうポジションにうちの会社になってしまっているらしくて、手間がかかるけど利益は出ない仕事をさらに買い叩かれるという状況です。

それで、職場の中では「泣きっ面に蜂状態やなあ」「すぐつぶれるで」などと言いながらもなんとか耐えている状態です。もうこれは、努力だけでなんとかするのは難しい段階に来たのではないかと思います。

このように業績が悪くなってくると、社内の空気も悪くなってしまいます。ぼくは「プチブラック化現象」と呼んでいます。会社で働いている人はみんなまじめで、よく頑張っているのですが、給料も下がるし、社長はイライラしているし、これといった解決策もないし、もう我慢々で来ているのです。周りの仲間だった業者もだんだん廃業してしまい、大手の会社はさっき言ったように、手のひらを返すような態度を取ります。

若い人の入社もありますが、なかなか定着しない。そうすると、ますます萎縮して

いき、社内の空気が変になってきて、弱い者、マイナーな者に難癖を付けるようになります。たとえば、ぼくがやっているような、儲からないけど受注があって続いているような仕事に対しても、「こんなものは価値がない」というようなことを言うわけです。もともと儲からない企業だから、それを言っても結局みんな儲からないのですが、こういう現象は貧困バッシングやヘイトスピーチになんとなく似ている気がします。

ぼくが担当している仕事は、お客さんともめるような事はありません。もともと儲からないから敵対するようなことがないし、納期や仕事量でピンチのときはわりあい柔軟に対応してくれます。たとえば、お客さんのほうから「大好きな孫が嘆いているから」「もっと応援、出してあげてよ」と社長を説得してくれるなど、温かい対応をしてもらえることが多いので、あまり悪くないのではないかと思います。

弱いし、ちっぽけなマーケットなので、あまり儲け優先でやってしまうと、お客さんもうちの会社もダウンしてしまう。だから、弱いなりにカバーし合う関係性があるって、だから60年ぐらい会社を継続してこれたのではないかと思います。うちの会社も、大手の金額の多い仕事と、あまり儲からないけど競争や「強い者が勝つ」という勝負から距離を置いて回していく仕事を組み合わせて、大手の仕事があるときはそっちに集中するし、儲からないときは周りの会社も助け合うような関係のほうが、融通が利くのではないかと思います。売上を増やすためにノイローゼのように頑張るといふ発想は、もう通用しません。働いている人が中でケンカをしなくても快適にやっていけるようにするほうが、うちの会社には合っているのではないかと思います。

会社で「エキタス京都に入ってるんや」と言って、署名を回したり朝礼で話したりするうちに少しおもしろいことが起こりました。仲間のひとりに「エキタス京都のビデオつくるから、出演してくれないか」と言ったら、「いいよ」と言ってくれたので、試しにビデオをつくりました。「あまり給料も上がらへんし、先行きもどうなるかわからへんし」と、くよくよしても仕方がないので。

出演してくれた彼は、前の仕事が営業で、すごくブラックで、つらくて、いったん会社を辞めて、職業訓練の学校で再スタートして、うちの会社はあまりいい会社ではないけど入ってきて、頑張っているという感じでした。

うちの会社は、ほろ儲けみたいなことはできませんが、いちおうみんな6時で帰って、社長も8時で帰ります。あまり無茶しすぎないところがあって、それがいいのかなと思ったりします。

最近、ちょっとうれしいことがありました。以前は土曜日にも働いていましたが、ちゃんと土曜日をお休みにしました。土曜日に出勤しても、みんな、あまりやる気が出ず、頑張ってるけどなかなか成果が上がらなかったの、「だったら少し休んで、自分の仕事をもう少し粘り強くする方法や、外側に目を向けていろいろ考えたほうがいいんじゃないか」という提案をしたんです。

初めは社長に叱られました、「一人ひとりが大切にされる会社でないと、うちの会社が本来持っている良さも伸びないです」と言ったら、社長も理解してくれて、今年から土曜日はほぼ休みになり、有休も「取りたい」と言えばちゃんと取らせてもらえるようになりました。

最低賃金ももっと上がり、中小企業支援ももっと増えたらいいのですが、それを

待っているだけではなかなか思うようになりません。仕事をもう少し前向きにやっていけるような目標を設定し、能率よくする、あるいは下請けとして我慢するだけでなく、「もっとよい仕事をするには、下請けもちゃんと生きていける条件でないといけないですよ」と交渉をしていく。不景気だから何でも我慢しないといけないとか、いっさいものも言えないとか、そういう環境を変えていくのがスタート地点ではないかと思って、とりあえずはビデオをつくり、話し合う場をもちながら取り組んでいます。ありがとうございました。



石川さん製作のビデオの一場面