

日本の就業者 6.

装置産業労働者の移動と労働・労働意識

——発電所における事例研究*——

柴田 弘 捷

目 次

はじめに

- I 調査対象の性格
- II 労働力市場と労働力移動
- III 仕事と労働意識
- IV 労働意識と労働移動—むすびにかえて—

はじめに

労働力人口の移動が人口移動の主要な側面であることは論をまたないであろう。なかでも、出生率の低下と進学率の向上のなかで、新規学卒としての労働力人口が減少傾向にあり、しかも第1次産業から第2次・第3次産業への移動(これは地域的には農村部から都市部への人口移動として現象した)がほぼ限界に達してきた40年代¹⁾において、労働力人口の地域的社会的移動は第2次・第3次産業における既就業者の企業間移動と、企業内における合理化およびスクラップ・アンド・ビルドが進行するなかでの企業内移動が主要なものとなってきている。

ところで、この企業間移動および企業内移動(配置転換)においては高度成長と技術革新・合理化との関連で労働(仕事)意識が重要な意味を持ってきていることはすでに指摘してきたことである²⁾。

すなわち、高度成長が国民の社会生活に一定の「豊かさ」を与え、とくに大企業労働者においては、30年代から40年代にかけての「大幅」賃上げのなかで、労働者の要求のうち賃金の占める位置が相対的に低下(というよりは別の要求が高まった)が若年層を中心にみられる一方、労働過程の内部で職場の物的条件や労働時間などの労働条件の改善だけではなく、自己の労働力の一層の養成、その評価と活用を求め、仕事全体への参与と個性にかなった創造性の発揮を求め、労働の意味を問う、いいかえれば自己の能力を発揮できる意味のある労働を求めるか、労働過程における技術革新のなかで単調化し疎外感が高まった労働に生活の中心とおくのではなく、仕事を単なる生活の手段とし、自己の私生活に重点をおき私生活の束縛がより少ない仕事を求めるようになった。

このことが、労働力移動において、かつての経営の側からの一方的な結果として生じる労働移動から、自己の生活意識と仕事意識を媒介として、「よりよい、労働」を求める形での主体的なかたちでの労働力移動を引きおこす可能性を生み出すことになってきた。すなわち現在の仕事に対する意識

* 本稿は研究所で行った48年度調査のうち筆者が担当した「就業者の職業移動と地域移動」に関する調査の報告をかねるものである。

1) 柴田弘捷稿「労働力人口の就業移動の統計的分析」『人口問題研究』第129号、(昭和49年1月刊)参照。
2) 同稿「労働力人口の移動と就業形態」『人口問題研究』第125号(昭和48年1月刊)、
同稿「雇用労働者の職業異動について」『人口問題研究所年報』第17号、1972年。

(労働意識)が労働力人口の移動を引き起こすひき金の役割を荷う状況が生れてきたのである。それ故に、労働意識の実態を明らかにすることが今後の労働力人口移動、ひいては人口移動のあり方を明らかにすることの一端を荷うことになるのである。

本稿は、このような観点から、技術革新の最も進んでいるといつてよい発電所における労働力移動の実態と労働意識を48年7月に行なった二の発電所の調査結果をもとに明らかにしようとするものである。

I 調査対象の概要

本調査の対象は東北電力のH火力発電所と四国電力のS発電所(火力)の現場労働者である。

H発電所は表I-1にみられるように昭和31年に着工、33年から発電を開始し、47年にほぼ現在の姿が完成した。他方、S発電所は四国電力の最新鋭の発電所であり、43年に着工し、45年に発電を開始、48年調査時点では3号機までであり、49年中に完成をみる予定である。両発電所ともコンピュータ導入によるほぼ完全な自動運転(集中制御システム)をとっているが、発電所の技術革新の進展に対応し³⁾、S発電所の方が大規模でより集中化、自動化が進んでいる。労働力の集約度からいえば、ほぼ同数の現場労働者で、S発電所の方が約2倍の発電能力を持つ予定である。

表I-1 対象発電所の建・増設過程

東北電力H火力発電所			四国電力S発電所		
昭31.8	着工		昭43.8	着工	
33.6	1号機稼動	7.5万kw	45.1}	1号機稼動	22.5万kw
34.2	2号機	7.5万kw	46.7}	(複合タービン)	
43.8	3号機	20.0万kw	47.5	2号機稼動	35.0万kw
47.8	8号機	25.0万kw	48.4	3号機	45.0万kw
			49.3	4号機稼動予定	35.0万kw

労働組織の形態において運転部門(発電課・運転課)と装置の保善・修理、検査等を行なう部門に大別される。現場部門の労働力構成は表I-2にみられるように、H発電所とS発電所とは、次のような相異と共通性を持っている。共通するところは、参考に示したT金属H工場との比較でわかるように転職経験者の割合が少なく、その代りに企業内移動である配置転換者(事業所、発電所間の移動)の割合が比較的高いこと、および入職経路における学校紹介が大部分をしめることである。相異が目立つところは学歴構成と勤続構成、それによって生じる入社時の年齢構成と現在の年齢構成である。

学歴構成においてはS発電所が中等教育を終了したものを中心に高等教育(大卒、大学院終了者)を受けたものをかなり含んで構成されているのに対して、H発電所は初等教育を受けたものと中等教育を受けたものによって構成されている。ただし双方とも現在は中学卒は採用しない方針になっている。このような学歴構成の相異と先にみた学校を通して入職するという入職経路から、入社時の年齢が、学歴と対応して、S発電所は18~24歳に、H発電所が19歳以下に集中することになる。

勤続構成ではS発電所が勤続3年未満、7~15年、20年以上という三つの山を形づくっているのに

3) 発電所の技術革新の進展の実態分析については次の二書を参照。司馬正次著『オートメーションと労働』1965年、ミネルヴァ書房、同著『労働の国際比較』1971年、未来社。

表 I-2 調査対象者の構成

調査項目	H発電所	S発電所	参考 T金属H工場
対象者数(人)	128	137	594
(1) 年齢構成 (%)			
～ 24歳	22.7	35.0	31.1
25 ～ 29	33.6	27.0	19.2
30 ～ 39	23.4	12.4	32.3
40歳以上	20.3	25.6	17.2
(2) 勤続構成 (%)			
～ 3年	7.8	30.0	27.8
3 ～ 5	3.9	5.1	23.7
5 ～ 7	0.8	8.8	9.9
7 ～ 10	10.9	13.9	9.6
10 ～ 15	48.4	11.0	14.0
15 ～ 20	12.5	5.1	9.1
20年以上	15.6	26.3	3.0
(3) 学歴構成 (%)			
初等教育	35.2	9.5	43.8
中等教育	54.7	64.2	50.0
高等教育	10.2	26.4	4.6
(4) 入社時の年齢 (%)			
～ 17歳	32.8	6.6	3.0
18 ～ 19	43.0	56.9	34.7
20 ～ 24	17.2	32.1	22.7
25 ～ 29	4.7	4.4	19.9
30歳以上	2.3	—	19.7
(5) 入職経路 (%)			
学 校	78.9	67.2	30.3
職 安	0.8	4.4	9.3
縁 故	12.5	16.1	45.5
その他・不明	7.1	12.4	12.7
(6) 転職経験者の割合 (%)			
	12.5	13.9	58.3
(7) 配置転換者の割合 (%)			
	47.7	74.5	14.0

各項目とも対象者数に占める割合

力の流動性をみれば、新規学卒者の流入と定年退職による流出という形でしか労働力移動はなく、労働力の流動性は少ないのであるが、企業内の流動性は高い（配置転換者＝事業所間移動者が多い）。

このことは一企業内に水力発電所も含めて多くの発電所を持っており、技術革新が絶えず行なわれ、合理化とスクラップ・アンド・ビルドが進んでいる電力産業の場合、発電所内の移動＝配置転換という形での労働移動による企業内労働市場が、新規学卒者の採用という労働市場とは別個に存在し重要な意味をもっていることを意味している。

対して、H発電所は勤続10～15年を頂点に勤続7年以上のもので構成されている。このような勤続構成が年齢構成においてSでは30歳未満の層年層と40歳以上層に分極させているのに対して、Hは25～29歳層を頂点にしながらも各年層に比較的平均的に分布している。すなわち双方とも学歴を考慮に入れるならば、年齢構成と勤続構成とは比較的パラレルであるが、学歴と勤続構成において両者の労働力構成の相異を形づくっているのである。

このような労働力構成の相異が共通性と相異を生みだしたものは、電力会社が地域独占的企業であるという性格と発電所の建設時期の相異に起因している。

II 労働力市場と労働力移動

昭和40年代におけるまで地域独占的大企業としての電力会社の発電所労働者（技能・技術労働者）の労働力市場の基本は、中・高等教育を受けた者を、新規学卒就職者として採用するところにあった。とくに地域内に大企業をあまり多くもたない東北、四国ブロックの新規高卒就職者にとっては、電力会社はトップクラスの大企業であり、電力会社は地域内では優先的な労働力の選択権を持っていた。それ故に、既就業者の中途採用にたよらず、新規学卒者によって必要労働力を満たすことができたのである。

労働力市場の地域的性格をみても、就業者の出身地（出生地および最終学校所在地）をみれば（表II-1）、初等・中等教育を受けたもののそれは、企業のテリトリーである地域ブロック内を中心としている。

ところで、企業の内と外という関係で労働

表Ⅱ-1 出生地・最終学校所在地

	県名	出生地		最終学校所在地	
		実数	構成比	実数	構成比
H発電所	青森県	65人	50.8	62人	48.4
	宮城県	12	9.4	14	10.9
	秋田県	11	8.6	14	10.9
	岩手県	9	7.0	9	7.0
	東北地方計	106	82.8	106	82.8
	総数	128	100.0	128	100.0
	S発電所	香川県	77	56.2	74
愛媛県		27	19.7	23	16.8
高知県		13	9.5	12	8.8
徳島県		7	5.1	4	2.9
四国地方計		124	90.5	113	82.5
総数		137	100.0	137	100.0

表Ⅱ-2 配置転換の時期と年齢

	H発電所	S発電所
	人	人
昭和40年以前	7	—
41～42年	14	—
43～44	6	12
45	6	32
46	14	28
47	10	18
48	4	7
不明	2	0
20歳未満	4	0
20～24歳	17	32
25～29	13	25
30～34	10	8
35～39	3	9
40～44	13	18
45歳以上	1	7
不明	0	2

この企業内労働市場・企業内労働力移動はどのような性格を持ったものであろうか。

常に企業内の労働力移動はあるが、とくにそれが集中するのは発電所の新設時および増設時である。表Ⅱ-2 にみられるように、H発電所の場合は3号機および4号機の増設のあった時期、42年および46～47年に集中しており、S発電所の場合は発電開始時の45年および2号機増設の46年に集中している。また移動時の年齢は20～29歳層の青年層と40～44歳に集中している。

S発電所における労働力移動の状況をみるならば(表Ⅱ-3)、その性格はさらに詳細に明らかになる。S発電所の設立(S発電所建設事務所から発電所として発足)した45年4月時点の現場労働者は11名であったが、そのすべてが他事業所(発電所、建設事務所等)から移動してきたものであった。その後46年57名、47年55名、48年(7月1日まで)に14名の他事業所からの転入者があった。また、新規採用者は47年にはじめて12名の採用があり、48年に15名であった。他方、他事業所への転出者は46年2名、47年4名、48年14名であり、48年に急増している。転入者の年齢および勤続をみるならば、45年には40歳以上で勤続15年以上のものによって占められており、46年に勤続10年未満と以上で半々になり、勤続期間の短い若年層も転入してきた。47年には30歳未満の層をその中心はうつり、48年には勤続期間の短い24歳以下層に変化する。

他方新規採用は47年になってはじめて採用されはじめたにすぎない。

転出者は早くも46年から出はじめ、48年には転入者と同数の14名を転出させている。転出者の年齢は、46、47年は40歳以上層であるが、48年には30歳未満層に変化している。

このような労働力人口の移動によるS発電所の労働力構成は、表Ⅱ-3(4)に示されるように、はじめは40歳以上の経験15年以上のものによって構成され、その後順次新規採用と若年層の転入者を加え、初めにみたような勤続の長い経験豊かな40歳以上層と30歳未満の経験の比較的少ない層によって構成されてきた。と同時に、この新設発電所で経験を積んだものをまた別の事業所に転出させて行くということがみられる。

このような発電所の労働力編成のあり方は、A氏やB氏の例⁴⁾にみられるように、入社後いくつか

表II-3 S 発電所における労働力移動と従業員構成の推移

	昭和45年	昭和46年	昭和47年	昭和48年	
1 他事業所からの転入者					
総 数	11	57	55	14	
(1) 年 齢 別					
～ 20歳	—	6	—	4	
20 ～ 24歳	—	10	15	8	
25 ～ 29歳	1	12	23	1	
30 ～ 39歳	2	9	9	—	
40 歳 以上	8	20	8	1	
(2) 勤続年数別					
～ 1年	—	6	2	2	
1 ～ 3	—	3	6	5	
3 ～ 5	—	3	6	2	
5 ～ 10	1	15	21	4	
10 年 以上	10	30	20	1	
2 新規採用者	—	—	12	15	
3 他事業所への転出者	—	2	4	14	
4 労働力構成					
	昭45.4.1	46.4.1	47.4.1	48.4.1	48.7.1
(1) 年 齢 別					
～ 24歳	1	0	24	38	48
25 ～ 29	0	1	17	33	39
30 ～ 39	2	2	10	20	17
40 ～ 49	6	6	19	32	32
50 歳 以上	2	2	2	3	3
(2) 勤続年数別					
～ 1年	—	—	6	11	15
1 ～ 3	—	—	8	26	26
3 ～ 5	—	—	1	7	8
5 ～ 10	1	1	22	31	32
10 ～ 15	1	1	9	15	14
15 年 以上	9	9	25	38	44
総 数	11	11	71	126	139

の発電所を移動しながら経験を積み、新しい発電所の建設に参加し、その新設発電所の稼働開始後の作業における指導的役割と地位に昇進するという、キャリアを持った労働者を典型として現出させるのである。

このように発電所の労働力構成は、企業内労働市場の一環に組み込まれ、常に一部分は流動的であり、その就業者も移動によって技能修得と昇進をするというパターンを持っている。そして、このような企業内労働力市場における労働力移動による労働力編成のあり方が、建設後15年のH発電所と

4) 移動（配置転換）事例

A：大正14年生、旧制工業中学。23年入社、26年多度津発電所、34年松山火力建設所、35年、松山発電所、39年新西条火力建設所、40年西条発電所、45年S火力建設所、46年S発電所。

B：昭和18年生、新制工高。36年4月入社、36年西条発電所、38年分水第一発電所、40年新徳島火力建設所、42年新徳島発電所、44年S火力建設所、46年S発電所。

建設後数年のS発電所との労働力構成の共通性と異質性をもたらしたものであるといえる。

また、このような非常に労働力移動のはげしい企業内容労働市場を持っている、あるいはもたざるを得ないのは、地域独占的大企業であり、その中に多くの事業所(変電所, 発電所等)を持っており、しかもはげしい技術革新のなかでスクラップ・アンド・ビルドが常になされているという電力産業の性格と同時に、発電という労働(作業)内容の持つ性格のゆえであろう。

Ⅲ 仕事と労働意識

発電所の現場労働はすでにみたように、発電装置を運転するオペレーターと装置の保守や修理および水質・排煙検査等の作業に大きくわけることができる。オペレーターの主要な作業は、コントロールセンターでの装置の運転状況の監視・記録およびボタン操作による運転作業と装置の保守・点検のためのパトロールである。ただし装置の運転はコンピュータ・コントロールによりほぼ自動化されており運転作業そのものはあまりないといってよく、主要には監視・記録(記録はコンピュータで刻々と打ち出されてきており、そのチェック的なものである)とパトロールが主要なものであるといっ

てよい。ところで、電力産業における発電部門は、石油化学産業と並んでもっとも技術革新の進んだ職場であり、なかでもオペレーターはその最先端部にいるわけで、技術革新によって生じた最先端部の労働の一つの典型を示しているといっ

てよい。その意味ではオペレーターの意識状況は技術革新に伴う最先端部労働者の意識状況の一典型を示しており、今後さらに進展するであろう技術革新による労働者の意識状況の変化を先駆的に示すものであると考えてよいであろう。

本節ではこのオペレーターの意識なかでも仕事意識(jab consciousness)―自からの労働(仕事)に対してどのように感じ、考えているか―を労働観との関連のなかで、同じ発電所内での他の作業をして

表Ⅲ-1 仕事別労働力構成

	H 発電所		S 発電所	
	非オペレーター	オペレーター	オペレーター	非オペレーター
対象数(人)	39	89	92	45
年齢構成 (%)				
30歳未満	43.6	61.8	64.1	57.8
30歳以上	56.5	38.3	35.9	42.3
平均年齢	32.2歳	30.6歳	27.9歳	31.2歳
勤続構成 (%)				
～3年	5.1	9.0	30.5	28.9
3～7年	2.6	5.6	15.2	11.1
7～10年	7.7	12.4	14.1	13.3
10～15年	56.4	44.9	10.7	11.1
20年以上	28.2	28.1	29.3	35.6
学歴構成 (%)				
初等教育	20.5	41.6	8.7	11.1
中等教育	59.0	52.8	60.0	73.3
高等教育	20.5	5.6	31.5	15.6

いる労働者(非オペレーター)、あるいは、装置稼働期間の相異なるH発電所とS発電所のオペレーター同士の比較を通して、明らかにしようとするものである。

まず意識の比較を問題する前に比較される対象の属性を表Ⅲ-1に示しておこう。H発電所においては、オペレーターよりも非オペレーターの方が年齢構成・勤続構成において高く、学歴構成では逆の構成である。S発電所においては、年齢構成・勤続構成においてオペレーターの方が低

く、学歴構成においては高い。とくにオペレーターのほぼ3分の1は短大・高専以上の高等教育を受けてたものである。H発電所とS発電所との比較ではH発電所の方が年齢構成は高く、勤続構成にお

いてはH発電所が10年以上に集中しているのに対して、S発電所は3年未満の非常に勤続の短かいものと20年以上の永いものとに分担化している。学歴構成はH発電所とS発電所とは逆の傾向を示している。

労働意識・疎外感

まず現在の仕事において疎外感を感じているかどうかを労働意識のいくつかの指標によってみてみよう(表Ⅲ-2)。

表Ⅲ-2 労働意識 — 疎外感

	H 発 電 所		S 発 電 所		
	非オペレーター	オペレーター	オペレーター	非オペレーター	
1. 技能・技術の発揮					
発揮できる ⊕	51.3	32.6	46.7	44.4	
発揮できない ⊖	2.6	14.6	7.1	17.8	
2. 単 調 感					
単調でない ⊕	69.2	52.8	39.1	53.3	
単調である ⊖	7.7	24.7	17.4	15.6	
3. 権限不在性					
権 限 有 ⊕	35.9	13.5	22.8	20.0	
権 限 不 在 ⊖	17.9	34.8	31.5	37.8	
4. 仕事の好き嫌い					
好 き ⊕	38.5	19.1	28.3	26.7	
嫌 い ⊖	10.3	11.1	14.1	11.1	
5. 仕事の満足感					
満 足 ⊕	61.5	45.0	55.5	53.3	
不 満 ⊖	23.1	33.7	27.1	33.3	
疎外感総合 (1+2+3+4+5)	⊖	61.6	118.9	97.2	115.6

〔技能・技術を発揮できるかどうか〕 H発電所では非オペレーターには「発揮できない」と答えたものはわずか 2.6%であるのに対して、オペレーターは14.6%、S発電所では逆でありオペレーターでは 7.1%にすぎないのに対して、非オペレーターでは17.8%も存在している。

〔単調感〕 単調感を感じるものはH発電所ではオペレーター24.7%に対して、非オペレーターはわずか 7.7%、S発電所では、あまり差はないが、「どちらともいえない」と答えたものがオペレーターで半数近くの43.5%もみられる。

〔権限不在性〕 現在の仕事の上で必要な権限が充分与えられていないという「権限不在感」を持っているのは、H発電所のオペレーターで34.8%もいるのに対して非オペレーターでは17.9%である。S発電所ではオペレーター31.5%、非オペレーター37.8%。

〔仕事の好き嫌い〕 現在の仕事が嫌いだと考えたのは全体にあまり差はみられないが、S発電所に若干高くみられる。しかしこの質問に対しては50~70%近くのもので「どちらともいえない」と答えており、肯定的な答え(「好」)をしたものはH発電所の非オペレーターの38.5%に対してオペレーターでは19.1%であり、こちらの方に差がよりみられる。

〔仕事の満足感〕 現在の仕事に満足していないものは、H発電所では非オペレーターが23.1%、オペレーターは33.7%、S発電所では非オペレーター33.3%、オペレーター27.1%であった。

これらを総合して、疎外感の強さとしてとらえると、H発電所のオペレーター 118.9%、S発電所のオペレーター 115.6%、オペレーター 97.2%、H発電所の非オペレーター 61.6%の順であり、オペレーターと非オペレーターの関係ではH発電所とS発電所とは逆の結果が生れている。とくにH発電所のオペレーターの疎外感が高くあらわれているのに対して、非オペレーターは低く、そのギャップはほぼ倍の差がある。H発電所のオペレーターの疎外感を高めているものは、「権限不在性」と現在の仕事への不満足感であり、非オペレーターとの違いをもたらしたものは「単調感」と「技能・技術が発揮できない」という要因である。またオペレーターにとって「単調感」は他の仕事に比べてより強く感じられるようであり、S発電所では他のすべての指標でオペレーターの方が疎外感は低く、非疎外感の方が高いのに、「単調感」だけは非オペレーターより高くでている。

表Ⅲ-3 労働観

	H 発 電 所		S 発 電 所	
	非オペレーター	オペレーター	オペレーター	非オペレーター
I. 働 く 目 的				
1. 収入を得て生活するため	79.5	61.8	60.9	62.2
2. 国家社会の発展のため	2.6	6.7	2.2	2.2
3. 自己的人間的向上のため	—	14.6	19.6	11.1
4. 働くのは人間のつとめだから	7.7	11.2	13.0	11.1
II. 望ましい仕事				
1. 高い収入の得られる仕事	5.1	5.6	9.8	2.2
2. 失業の心配のない仕事	10.3	5.6	2.2	8.9
3. 仲間と楽しくすごせる仕事	17.9	21.4	19.6	22.2
4. 自分の能力の発揮できる仕事	48.7	52.8	57.6	53.3
5. 世の中のためになる仕事	10.3	14.6	7.6	2.2

労働観

ところで現実の労働に対する感じと各人の持つ労働観（労働とは本来人間にとっていかなるものであるか）についてはどうであろうか。「働く目的」と「望ましい仕事」という観点からみてみよう。

（表Ⅱ-3）

全体として「働く目的」は生活維持のためと答えるものが多いのであるが、「望ましい仕事」になると生活維持的なものは弱くなり、「能力発揮のできる仕事」と「仲間と楽しく出来る仕事」に比重がかかってくる。すなわち、働くのは生活のためであるが、同じ働くなら、自分の能力が発揮したい。さもなくば楽しく働きたいということであろう。また非オペレーターに比べてオペレーターの方に比較的多くの自己実現型労働観（Ⅰの3）を持ったものがみられる。またH発電所には比較的多くの社会的労働観（Ⅰの4、Ⅱの5）を持ったものがみられる。

ところで同じように技術革新が進んだ、そしてコンピュータ・コントロールがなされている発電所でありながらH発電所とS発電所の間には疎外感のレベルにおいてこのような大きな相異を生み出したのは何であろうか。

オペレーター層について対象の属性をさらに限定して見てみよう。「能力が発揮できない」という感じはH発電所では若年層、中等学歴および勤続の短いものに多く、S発電所では若年層、高等教育を受けたもの、勤続の短いものに多い。注目すべきは30歳以上層、勤続10年以上層、中等教育を受けたものには能力が発揮できないと明確に感じているものは0である。そして各属性各層におい

表Ⅲ-4 オペレーターの属性別労働意識—疎外感

	技術・能力が発揮できない		単 調 で ある		権 限 不 在	
	H	S	H	S	H	S
年 齢						
～ 24歳	25.0	10.0	29.2	20.0	50.0	30.0
25 ～ 29	12.9	13.8	29.0	17.2	32.3	31.0
30 ～ 39	13.3	—	33.3	14.3	20.0	28.6
40歳以上	5.3	—	5.3	15.8	31.6	36.8
学 歴						
初 等	13.5	12.5	21.6	25.0	37.8	37.5
中 等	17.0	—	27.7	12.7	34.0	30.9
高 等	—	20.7	20.9	24.1	20.0	31.0
勤 続						
～ 5年	23.1	14.7	38.5	23.5	38.5	29.4
5 ～ 10	27.3	9.5	18.2	14.7	63.6	38.1
10 ～ 15	12.5	—	30.0	—	27.5	10.0
15年以上	8.0	—	12.0	18.5	32.0	37.0

てH発電所のオペレーターの方にこの疎外感は強い。

単調感は、H発電所では各層とも比較的高く層による違いは少ないが、40歳以上層、勤続15年以上層では急低下している。S発電所では、勤続の短い、そして高学歴の若年層と初等教育しか受けていない勤続の長い層に高くあらわれている。

権限不在性は、H発電所では、若年層に高く、年齢の上昇とともに低下していくが、40歳以上層で再度高まり、学歴では学歴の上昇とともに低下する。勤続では10～15年最も低く、永い勤続のものにも比較的多い。S発電所では若年層と40歳以上層に、学歴ではあまり変化はみられないが、勤続では10～15年層が最も低く、15年以上層に比較的高くあらわれる。

全体として若年層に疎外感が高くあらわれるが、S発電所においては高学歴・若年層と低学歴で勤続の永い層に権限不在性を軸に強くあらわれる傾向がある。すなわち、技術・技能の発揮は年齢が高くなるにつれて、すなわち勤続が永くなるにつれて可能になるが、権限不在性と単調感とは、とくにS発電所に顕著にあらわれるのであるが、職場内のステイタスによって決定される割合が高いため、若年の高学歴者と年齢の高いすなわち勤続の長い低学歴者（ステイタスが低い）に、より強くあらわれている。オペレーターの職場は三組4交替によるチーム編成であり、チーム内に学歴と年功を基礎にする序列ができていたために、学歴は高いが年功のないもの、勤続は永いが学歴のないもの、ところで仕事に対する点で疎外感を生みだしているといつてよい。その意味で、S発電所の場合には能力があるのに権限のない単調な仕事しかさせられない層が二極分解をした形での疎外感の構造ができていた。

また単調感、能力発揮に対する疎外感が、H発電所のオペレーターはS発電所のオペレーターに比較して、高くでてきている。このことは、H発電所よりS発電所の方により、オペレーターが自己の技能・技術を発揮し、単調な変化のない作業の繰返しにならない作業実態が生じていると考えてよいであろう。それについては、すでにいくつかのところで述べられていることであるが、稼働開始10数年の発電所とわずか数年の発電所であることから生じる相異にもとづいていると思われる。すなわち装置産業においては装置が安定するまでに一定の期間が必要であり、それまでは装置に種々のトラブル

ルが起り、そのトラブルを解決するため、現場の労働者が技術者と協力して試行錯誤しながら、装置を運転してゆくことが必要であり、そのためには、一定の緊張と技能技術の動員を要求されるのであり、そのことが単調感や技能・技術を発揮できないというような疎外感を解消するからである。他方、安定運転に入った装置は、まさにそれ自体で運転が展開され、現場の労働者は、決められた通りの装置の点検のパトロールと緊急事態に対する待機態制だけが要求され、変化のない、技能・技術を発揮するチャンスのない労働生活にあるため疎外感がより高まるという結果になるのである。

IV 労働意識と労働移動 ——むすびにかえて——

今まで、発電所労働者の労働市場の性格（企業内労働移動の展開と企業外に対する閉鎖性）およびオペレーターの疎外感を中心にした労働意識をみてきたのであるが、さいごに労働意識との関連で、発電所労働者の定着性をみてみよう。

表IV-1 理由別勤続意思

	H 発 電 所		S 発 電 所	
	非オペレーター	オペレーター	オペレーター	非オペレーター
積極的勤続希望	43.6%	47.2%	41.3%	44.4%
仕事が面白いので	28.2	20.2	28.3	17.8
将来性があるので	7.7	15.7	7.6	13.3
収入がよいので	—	2.3	—	—
気楽なので	7.7	9.0	5.4	13.3
消極的勤続希望	45.6	41.6	41.3	42.2
転 職 希 望	5.1	10.1	15.2	11.1

表IV-1は現在の仕事との関連で勤続意思を調べたものであるが、両発電所とも勤続意思は強いと思われる。しかし、消極的な勤続意思（年齢その他の理由によって「今さら転職できない」と回答したものが、40%を越している。これは年齢構成が高い層が比較的多くいるからであろう。

労働意識との関連で注目にあたいするのは、疎外感の低かったH発電所の非オペレーター、S発電所のオペレーター層に、30%近くの「仕事が面白いので」と現在の仕事へのかかわりを理由に勤続意志が示されていることであろう。このことは労働＝仕事の持つ意味が労働力人口の今後の転職移動にきわめて重要な要因となってきていることを示さしているとみてよいであろう。

Changes Employment Status and Job-Consciousness of Workers at the Electric Power Industry

Hirotoishi SHIBATA

The purpose of this report is to find out some characteristics of the labor market, the labor mobility and job-consciousness at two steam plants. The results of the analysis are as follows;

- (1) The labor market of the steam plant has two patterns. One is experienced labor market that laborers have been through the highschool in the territory of the enterprise, the other is internal labor market.

Most of laborers are supplied from other plants at a new plant (=transposition of laborer).

- (2) Job-consciousness (the indices are senses of alienation such as meaninglessness, powerlessness, monotonousness, etc.) differ from a job and operation period of plants. Number of operator who are suffered from alienation are small at the new plant and large at the old plant.
- (3) Persons wishing to change a job are small number, and a factor of "interestedness of job" predominate among of factors wishing to fix a job.