

日本の就業者 7.

製紙産業労働者の移動と労働者意識

柴田 弘 捷

目 次

はじめに

I 調査対象の諸属性

II 就業者の移動

III 労働者意識

むすびにかえて

はじめに

本稿は人口問題研究所において昭和49年度に行なった実態調査のうち、筆者が担当した「職業異動に関する調査」（北海道釧路市に所在するJ製紙K工場における事例調査）にもとづいて、就業者の移動と労働者の意識、主に仕事意識（Job-consciousness）について報告しようとするものである。

日本経済の高度成長の過程において（労働力）人口移動は増大し、労働者意識も大きく変わったといわれる。

人口移動は地域開発と企業におけるスクラップ・アンド・ビルドによって、地域移動、職業移動、企業内移動として高まり、労働者意識は、大企業労働者を中心に「大幅」賃上げによって消費生活における一定の「豊かさ」が現出したなかで「消費革命」がいわれ、労働者意識のいくつかの側面において特に生活程度における「中層意識」を基底に私生活主義、マイホーム主義という言葉に象徴されるように生活・政治意識において一定の「安定化と平準化」が進行した一方、技術革新による労働過程の変化と相まって、労働者の生活の根底において支えている労働そのものの意味を問うという意識傾向が生れてきたといわれている。

現代はこの「労働そのものの感覚」が労働者の移動（転職）をも含めて、労働者の今後のあり方に重要な意味をもってきている時代であるといつてよいであろう。

ところで具体的な労働者の意識は、私生活、職場生活におけるライフ・ステージの相異によって異なっている。そして日本の大企業の労働者は雇用が終身雇用であり、熟練が企業内熟練によって形成され、昇進が年功制によるというような日本的労務管理のもとにあるとき、年齢＝勤続期間が職場生活におけるステージを決定するという意味で、年齢＝勤続期間＝職場内地位の労働者意識に対する基底的要因としての意義は大きい。しかしながら、労働者自らが日常従事している仕事の内容による相異も、とくに仕事意識 Job-Consciousness については、また大であることも充分想定されよう（もちろん、労働者の全生活をとりまく環境におけるイデオロギー、シンボル操作も含めて諸々の情報が労働者の意識に一定の影響を与えることも否定できない）。

それゆえ、労働者の意識とくに仕事意識を問題にする場合、年齢（＝勤続）、職場内ステイタス、作業内容（＝職場）等が労働意識の規定要因をして無視できないものとなる。

I 調査対象の諸属性

まずはじめに調査対象となった労働者の諸属性について明らかにしておこう。本調査の対象はK工場の現場男子労働者であり、回答のあった497名の諸属性は表I-1のとおりである。原質課は原料

表I-1 調査対象者の諸属性

調査者数	497人	100.0%
1. 職場別構成		
原質課(第1,第2)	146	29.4
抄造課(第1,第2)	133	26.8
電機課, 汽機課	100	20.1
工作・保全・管理	111	22.3
2. 年齢構成		
18～19歳	20	4.0
20～24	22	4.4
25～29	37	7.4
30～34	70	14.1
35～39	112	22.5
40～44	84	16.9
45～49	66	13.3
50歳以上	84	16.9
3. 学歴構成		
初等教育	195	39.2
中等教育	291	58.6
高等教育	2	0.4
4. 入社時期		
昭和20年以前	64	12.9
21～29年	140	28.2
30～34	135	
35～39	57	
40～44	61	12.3
45年以降	40	8.1
5. 職場内地位		
係長	73	14.7
先任	59	11.9
一般	344	69.2
6. 労働内容		
監視作業	136	27.4
肉体的作業	164	33.0
修理・修繕	106	21.3
パトロール	51	10.3
その他	17	3.4

を混合煮沸し液体化する職場であり、製紙工程の出発点である。抄造課は、原質から流れてきた液状の原料を漉いて紙を作る工程である。電機・汽機は工程の操置の動力源の職場であり、工作・保全・管理は装置の保全、修理、設計等を行なうところである。労働内容における肉体的作業には、操置を操作しながら身体的な作業の要素が多分に入っている作業を意味している。

表I-2 職場内地位(年齢別・入社時期別)

	係長	先任	一般	
総数	497人 100.0%	73人 14.7	59人 11.9	344人 69.2
年齢別				
30歳未満	79人	—	—	100.0
30～34歳	70	—	4.3	95.7
35～39	112	0.9	11.6	81.3
40～44	84	16.7	23.8	57.1
45～49	66	34.9	15.2	42.4
50歳以上	84	41.7	15.5	34.5
入社年次別				
昭和45年以降	40	—	—	100.0
40～44年	61	—	1.6	96.7
30～39	192	1.0	8.9	85.9
21～29	140	24.2	23.6	46.4
20年以前	64	57.8	12.5	23.4

構成の若干の特徴を述べれば、年齢構成が全体として比較的高いこと、したがって入社時期も34年以前が多く、昭和20年以前から勤務していたものが1割以上もあり、他方45年以降のものはわずか40名で、最近の雇用が少ないことを示している。なお、昇進のあり方をみれば(表I-2)、30年以降の採用者、40歳未満の大半は役付になっておらず、早いものが若干先任、係長についているだけであり、役付は40歳、勤続15年をすぎて比較的多くなるという状態である。しかしなが

ら、45歳以上の38%、昭和20年以前に入社した者の23%も一般従業員がいることにみられるように、相当きびしい資格審査による昇進が行なわれており、昇進に関する限り年功制は弱いようである(ただし、資格制度が導入されており、勤続によって一定の資格になるという意味では年功制はやはり残っている)。

II 就業者の移動

ここでは調査対象者の移動の問題を扱うのであるが、移動は地域移動、就業（職業）移動、企業内移動にわけることができる。

(1) 地域移動 (表II-1)

現在の就業者の出生地は工場の所在地である釧路市のものが半数を越え、北海道内に範囲をひろげると80%を越す。北海道以外の日本国内に生れたものはわずか33人で、外国生れのもの（47人）よりも少ない。また最終学校（主に旧高小、新中卒および旧中、新高卒者である）の所在地は釧路市内の

表II-1 地域移動

項目	人数	割合 (%)
1. K工場入職時の住居移動		
住居を変えた	319	64.2
変えない	165	33.2
2. 出生地		
釧路市	261	52.5
北海道内（除釧路）	144	29.0
その他国内	33	6.6
外国	47	9.5
3. 最終学校所在地		
釧路市	348	70.0
北海道内	98	19.7
その他国内	17	3.4
外国	25	5.0

学校で70%を占め、北海道外の学校を出たものはわずかな人数である。このことは次のいくつかのことを示している。外国生れが比較的多いのは旧日本帝国の北方領土に近かったという特殊事情が働いていたこと。大半が北海道内、さらには釧路市内に集中していることは、K工場の地理的位置と、釧路市内では唯一の大企業であることが、必要労働力を優先的に集められる能力を持っていたことであろう。

しかし、その多くを釧路市内から集めているとはいえ、K工場入職時には%近くの人たちが住居を変えている。

K工場の労働者の地域移動は非常に少ないといわれてよいであろう。

(2) 就業（職業）移動 (表II-2)

職業移動（転職）を経験したものは228人（46%）で比較的多くのものが途中入社をしている。

転職者の前職の状態は工場労働を中心とする雇用者である。前職の退職時の年齢は25歳未満が大半であり、30歳以上は転職経験者のわずか4%に

表II-2 就業移動

項目	実数	構成比 (%)
転職経験者	228人	100.0%
転職経験者率	45.9%	
1) 前職の従業上の地位		
雇用者	160	70.2
うち常雇	143	62.7
自営業主	37	16.2
家族従業者	14	6.1
2) 前職の仕事の内容		
農林漁業	28	12.3
販売	23	10.1
事務	22	9.7
工場労働	84	36.8
その他	91	26.8
3) 前職退職時の年齢		
～16歳	6	2.6
17	10	4.4
18	16	7.0
19	36	15.8
20	32	14.0
21	20	8.8
22	19	8.3
23	17	7.5
24	13	5.7
25～29	40	17.5
30歳以上	9	4.0
4) 前職の退職理由		
会社・家業の解産・倒産	19	8.3
解雇されたため	2	0.9
病気のため	4	1.8
仕事がつまらなかった	8	3.5
変った仕事をしたかった	10	4.4
仕事に将来性がなかった	71	31.1
職場の人間関係が不良	4	1.8
収入が少なかった	36	15.8
その他	51	22.4

すぎない。このことは、大企業へ再就職をしようと思う者の転職は25未満でないといふむずかしいといふ日本の大企業の労働力需要のあり方とむすびついている。前職の転職理由は種々であるが、他律的なものは少なく、労働条件に関するもの（将来性、収入）が第1位、2位を占めている、とくに「将来性」は全体の1/3近くを占め、労働者の定着に重要な役割を占めている。

（3）企業内移動（配置転換，表Ⅱ-3）

企業内移動は高度経済成長下，技術革新の進展のなかで増大してきたものであるが，K工場の場合配転の経験者は半数を越しているが（256人），その範囲はほぼ同一工場内に限られ，他事業所からの

表Ⅱ-3 配置転換

	実数	構成比
配置転換経験者数	256人	100.0%
経験率	51.1%	
1) 配転の時期		
昭和29年以前	21	8.2
30～39年	81	31.6
40～44	50	19.5
45～49	104	40.6
2) 配転時の年齢		
～19歳	9	3.5
20～24	43	16.8
25～29	55	21.5
30～34	44	17.2
35～39	28	10.9
40～44	17	6.6
45～49	28	10.9
50歳以上	8	3.1
3) 配転の理由		
ローテーション	60	23.4
昇進に伴って	23	9.0
機構改革のため	109	42.6
その他	52	20.3
4) 配転の範囲		
同一職場（係）内	93	36.3
同一工場内	148	57.8
他の事業所から	6	2.8
5) 配転による仕事の変化		
だいたい同じ	52	20.3
従来に加えて		
新しい技能・技術が必要	119	46.5
まったく異なった仕事	78	30.5

ものはわずか6人しかいない。その理由も工場内の機構改革とローテーションを主要なものとしており，技術革新が進んだ産業にみられるような大規模なものはみられない。配転時の年齢も特定の層にかたよるような状態にならない。しかしながら，配転による仕事の変化は「だいたい同じ」というものと「まったく異なった仕事」もので50%を越し，現在問題になっている Job-enrichment の要素は比較的少ないと思われる。このことはK工場が新聞紙という単一製品に集中していること，現在までのところ技術的進歩があまりないことと関連しているであろう。

Ⅲ 労働者意識

労働者も現代社会に生きる人間である限り，単に自からの直接的な労働，直接的な生活の場である職場や家庭に対してだけでなく，現代社会に生起している有形，無形の無限の現象に対して意識をもつわけであるが，「はじめに」で述べたように，生活意識・政治意識，あるいは帰属意識等については一定の「安定化と平準化」が定着しているので，ここでは労働者が自から直接的に行う労働に対する意識＝仕事意識（Job-Consciousness）を中心にみてみよう。その際，このような意識に対しては，労働者の年齢（勤続）職場内ステータス，職場，労働内容が比較的強い規定要因になっているといわれており，ここでもこれらをインデックスにして分析しておこう。なお，紙幅の関係ですべてについて詳細に述べることはできないの

で，可能な限り「集計結果表」それ自身によって語らせ，特徴的なものについてのみ若干の説明をつけるようにしよう。

待遇（昇進・賃金）に関する意識（表Ⅲ-1）

まずはじめに労働者の存在の基盤になる企業における待遇について，昇進と賃金に対する意識によ

表Ⅲ-1 待遇（昇進・賃金）に関する意識

	昇進（同僚との比較）		賃金（地域内の他の会社との比較）	
	早 い	おそい	高 い	低 い
平均	5.8%	33.8%	19.1%	18.3%
年齢別				
～ 19歳	—	10.0	65.0	10.0
20～ 24	—	13.6	40.9	—
25～ 29	—	27.0	21.6	8.1
30～ 34	2.9	21.4	17.1	18.6
35～ 39	0.9	36.6	10.7	10.7
40～ 44	14.3	39.3	17.9	27.4
45～ 49	3.0	45.5	13.6	25.8
50歳以上	13.1	40.5	19.1	23.8
学歴別				
中卒	8.2	44.6	13.9	28.2
高卒	4.5	27.2	22.3	12.0
勤続期間別				
～ 5年	—	9.3	48.8	9.3
5～ 10	1.7	9.5	23.3	13.3
10～ 20	2.1	38.1	13.0	14.0
20年以上	11.9	50.0	17.4	25.9
職場内地位別				
係長	24.7	26.0	20.5	19.2
先任	8.5	42.4	15.3	18.6
一般	1.7	33.7	19.5	17.7

ってみておこう。

昇進については、同僚（とくに同期の人）に比べて、「早い」と思っているものが5.8%、「おなじ」と感じているものが46.9%、「おそい」と感じているものが33.8%の割合であるが、高年齢層、勤続の長い者、中卒者に比較的多い。職場内地位別では係長の25%が昇進が「早い」と感じているのに対して、一般従業員層では2%にみえない。そして前任の4割以上は昇進がおそいと思っている。Iでみたように昇進がかならずしも年功制によってなされていないという現実を反映して、現在係長職についている者に比較的「早い」という意識はあっても、勤続期間が永く（高年齢）しか

も係長職についていないものの多くは昇進がおくれていると感じているといつてよい。

賃金については地域内の企業と比較して、全体として「高い」と思っているものが19.1%、「おなじ」と考えているものが52.7%、「低い」と感じているものが18.3%である。若年層は目立って高いと意識しているが、40歳代層から低いという意識が強くなっている。

すなわち待遇については若年層に比較的不満が少ないのに対して、高年齢層（したがって勤続は永い）でステイタスの低い層に不満が強くてきている。

仕事に関する意識（Job-Consciousness）

仕事に関する意識を(1)労働観(理想的な仕事と現在の仕事の位置付け)、(2)能力発揮、(3)仕事の面白さ・仕事のいそがしさ、(4)仕事に対する権限、(5)歯車意識、および(6)勤続意志によってみてみよう。

(1) 労働観（表Ⅲ-2）

「もっとも望ましいと思われる仕事」は「自分の能力の発揮できる仕事」（37.0%）について「仲間と楽しくやれる仕事」（25.4%）に集中しているが、生活の安定を第一とするもの（高い収入、失業の心配のない仕事）も全体の1/4強（25.8%）いる。この意識は年齢による相異が強く、25歳未満層では7割以上（44人中30人）が能力発揮を第一と考えている（「仲間と楽しく」は10%にみえない）のに対し、高年齢層になると生活の安定を第1に考えるものが相対的に高くなり、45歳以上層では「高い収入」「失業の心配のない仕事」の双方で40%前後を占めるようになり、理想的なレベルのものですら現実的になってきている。現実にかえて現在の仕事の位置付け（現在自分が働いている理由

表Ⅲ-2 労働観

	～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50歳以上	合計
サンプル数	20	22	37	70	112	84	66	84	497
理想的な仕事									
高い収入	—	—	10.8	14.3	6.3	19.1	15.2	15.5	12.1
失業の心配のない	5.0	9.1	2.7	8.6	7.1	11.9	24.2	28.6	13.7
仲間と楽しく	10.0	9.1	32.4	22.9	31.1	27.4	24.2	23.8	25.4
能力発揮	65.0	77.3	43.2	40.1	44.6	29.8	19.7	23.8	37.0
社会的評価	—	—	2.7	1.4	1.8	—	4.6	1.2	1.6
現在働く目的									
収入のため	70.0	81.8	75.7	72.9	71.4	63.1	57.6	56.0	66.6
会社の発展	—	—	—	1.4	0.9	2.4	1.5	—	1.0
人間的向上	20.0	9.1	5.4	4.3	8.9	13.1	10.6	4.8	8.7
人間のつとめ	—	4.6	5.4	12.9	11.6	16.7	25.8	33.3	16.9
その他	10.0	—	5.4	4.3	0.6	1.2	1.5	2.4	2.4

「何んのために働いているか」においては、 $\%$ が収入を得るためであり、現在の仕事に自己実現的意義（「人間的向上」、「人間のつとめ」）を感じているものは $\frac{1}{4}$ を占めるにすぎない。これも年齢による相異が強く、30歳未満層では「収入を得るため」が75%を越しているのに対し、45歳以上層では収入が目的であるものは57%前後であるが自己実現的意義を感じているものは37%も存在している。このように労働観においては年齢による意識の相異が強く、しかも若年層では「理想は高く」しかし「現実には現実的に」と理想と現実のくいちがいが強くあらわれている。

(2) 能力発揮（現在の仕事に自分の機能・技術が生かしているか否か、表Ⅲ-3）

仕事の上で自分の技能・技術を生かしているのは平均で39%、生かしていないものは21%、わからないと答えたものは38%(187人)であったが、この意識は年齢・勤続、および職場内地位によって傾向的な変化があらわれている。「生かしている」と肯定的に答えたものは高年齢層とくに45歳以上層すなわち勤続20年以上層に多く、とくに係長の $\frac{3}{4}$ は肯定的な答えをしている。職場別、作業内容別には汽機・電機部門、修理・修繕作業で肯定的答えの割合が高い。「生かしていない」と否定的な答えとしたものは、若年層とくに20～34歳層、勤続5～10年層は多く、職場別では抄造部門、作業では肉体的作業をしているものに多い。反対に一定の技術資格を必要とする作業の多い汽機・電機部分ではわずか7%しかいないという、きわだった特徴を示している。

すなわちこのことは勤続によって得られる熟練が技能・技術を発揮しているという意識の背景になると同時に、現実の作業において一定の資格を必要とする場所や技能の功拙が仕上りにはっきりとあらわれる修理部門で現実知識や技能・技術の発揮が要請されていることを意味している。それ故に若年層の経験の浅い層では判断のできないもの（わからないと答えたもの）が $\%$ 近くを占めることになる。

(3) 仕事のおもしろさ、仕事のいそがしさ（表Ⅲ-4）

現在の仕事が「非常におもしろい」と感じているものは8.0%、「おもしろいが時には退屈する」ものが9.3%、「とくにおもしろいと思わないが、退屈するわけではない」が73.8%、「あまりおもしろくない」が5.8%、「まったくおもしろくなく退屈だ」と答えたものが1.8%である。他方「仕

表Ⅲ-3 技能・技術を生かしているか

	生かせる	生かして
	い	いない
総数	196人	105人
割合	39.4%	21.1%
年齢別		
～19歳	20.0	10.0
20～24	13.6	27.3
25～29	13.5	32.4
30～34	21.4	30.0
35～39	36.6	25.0
40～44	40.5	17.9
45～49	51.5	18.2
50歳以上	70.2	10.7
勤続期間別		
5年未満	16.3	18.6
5～10年	21.7	30.0
10～20	31.1	25.4
20年以上	57.7	14.9
職場内地位別		
係長	72.6	12.3
先任	45.7	20.3
一般	30.5	23.5
職場別		
原質	33.6	19.2
抄造	32.3	33.8
汽機・電機	48.0	7.0
保全・管理・工作	46.8	21.6
作業内容別		
監視作業	40.0	17.6
肉体的労働	24.4	31.7
修理・修繕	57.5	15.1

表Ⅲ-4 仕事の面白さ・いそがしさ

	面白い	面白くない	いそがい	いそがしくない
総数	86人	38人	196人	16人
割合	17.3%	7.6%	39.4%	3.2%
年齢別				
～19歳	25.0	15.0	30.0	15.0
20～24	31.8	—	50.0	—
25～29	10.8	18.9	40.6	2.7
30～34	8.6	15.7	41.4	8.6
35～39	10.7	8.0	44.6	—
40～44	21.4	2.4	40.5	1.2
45～49	16.7	1.5	37.9	—
50歳以上	26.2	6.0	29.8	5.9
勤続期間別				
5年未満	23.3	9.3	34.9	7.0
5～10年	13.3	16.7	46.7	5.0
10～20	12.4	8.3	42.0	2.1
20年以上	21.9	4.0	35.8	3.0
職場内地位別				
係長	32.9	2.7	43.8	2.7
先任	15.3	6.8	39.0	5.1
一般	14.0	8.7	37.8	3.2
職場別				
原質	19.2	4.1	22.6	1.2
抄造	13.5	11.3	59.4	1.5
汽機・電機	19.0	5.0	36.0	5.0
保全・管理・工作	18.0	10.8	41.4	5.4
作業内容別				
監視作業	19.9	4.4	27.9	2.2
肉体的作業	12.2	12.2	48.8	3.0
修理・修繕	18.9	6.6	42.5	2.8

事の「いそがしさ」という点では「いきつく間もないほど」が3.6%、「いそがしいが多少のゆとりがある」が35.8%、「普通」が56.5%、「充分ゆとりがある」が2.6%、「ひまだという感じ」が2.6%である。全体としては「適当にいそがしくて、面白くもないが退屈するほどでもない」という感であろう。しかし、この意識は勤続期間でなかだるみを形成し、勤続5～10年層は、いそがしくてしかも面白くないと感じているものが比較的多くある。また、抄造部門、および肉体作業でもいそがしくてしかもおもしろくないと感じているものの割合が比較的多い。仕事のおもしろさは、勤続の少ない若年層と経験豊かな50歳以上層、あるいは係長に比較的多くみられる。また抄造部門、肉体的作業はいそがしく、原質部門、監視作業は比較的多くのゆとりのある作業状態である。

(4) 仕事に対する権限（仕事をやってゆくうえで必要な権限が十分に与えられているか—権限不在性、表Ⅲ-5）

必要な権限が「充分ある」が全体の18.3%、「たりない」が41.2%、「権限を必要としない」14.1%「考えたことがない」23.3%である。勤続期間の短いもの、若年層は仕事上の権限について考える

表Ⅲ-5 権限は充分か

	充分ある	たりない	権限を必要としない	考えたことがない
総数	91人	205人	70人	116人
割合	18.3%	41.2%	14.1%	23.3%
年齢別				
～19歳	20.0	10.0	5.0	65.0
20～24	4.6	27.3	—	68.2
25～29	8.1	43.2	13.5	29.3
30～34	8.6	45.7	20.0	24.3
35～39	8.9	43.8	19.6	24.1
40～44	27.4	41.7	15.5	13.1
45～49	21.2	51.5	7.6	15.2
50歳以上	34.5	36.9	11.9	13.1
勤続期間別				
5年未満	14.0	14.0	9.3	62.8
5～10年	6.7	43.3	11.7	33.3
10～20年	10.4	43.0	19.2	24.9
20年以上	30.3	44.8	10.9	10.4
職場内地位別				
係長	43.8	45.2	1.4	5.5
先任	35.6	39.0	13.6	8.5
一般	10.2	41.0	16.9	29.9
作業内容別				
監視作業	20.6	39.7	10.3	26.5
肉体的作業	15.9	42.7	17.7	22.6
修理・修繕	15.1	43.4	13.2	23.6

ことはあまりなく、また権限を必要としないという意識も比較的高いが、権限が充分あるという意識が生れてくるのは40歳以上、勤続20年以上になってからであるのに対して、権限は必要だがたりないという意識は25歳、勤続5年ですでに比較的多く

あらわれてきている。また実際に仕事上の権限は職場内の地位によって与えられることが多いわけであるが、この意識は先任、係長クラスになると「充分ある」と感じる層と「足りない」と感じる層に二極分解してくる。

(5) 歯車意識 (表Ⅲ-6)

「自分がいなければ職場全体にかなり大きな支障をきたすだろう」(非歯車意識)と考えているものに4.6%で、大部分は「たいして支障はない」と考えている(88.1%)。しかしこの意識は実際の仕事の中で占める位置とは矛盾しており、「支障がある」と思っている層は勤続の短い若年層(勤続5年未満、25歳未満層)に比較的多くあらわれており、係長層ではわずか1.4%にすぎない。ただし仕事上に資格を必要とするものが多い汽機・電機の職場では比較的多くあらわれている。この意識は単なる歯車でありたくないという若年層の「思い」があらわれたものというふうと考えられる。

(6) 勤続意志(勤続希望の理由、表Ⅲ-7)

転職したいと考えているのは全体でわずか30人(6%)にすぎず、大半はK工場に勤めつづけたい

表Ⅲ-6 歯車感

	非歯車意識
総数に対する割合	4.6%
年齢別	
～19歳	20.0
20～25	13.6
25～29	—
30～34	8.6
35～39	3.6
40～44	2.4
45～49	1.5
50歳以上	3.6
勤続期間別	
5年未満	14.0
5～10年	3.3
10～20年	5.2
20年以上	2.5
職場内地位別	
係長	1.4
先任	3.4
一般	5.5
職場別	
原質	4.1
抄造	3.0
汽機・電機	10.0
保全・管理・工作	1.8
作業内容別	
監視労働	5.9
肉体的作業	4.3
修理・修繕	3.8

表Ⅲ-7 勤 続 意 識

	仕事がおもしろいので	将来性があるから	生活が安定している	気楽な仕事	他にいい仕事がない	自分の年齢・技能を考えると転職できない	転職したい
総 数	28人	71人	64人	16人	151人	116人	30人
割 合	5.6%	14.3%	12.9%	3.2%	30.4%	23.3%	6.0%
年 齢 別							
～ 19歳	15.0	15.0	35.0	15.0	15.0	—	—
20 ～ 24	13.6	18.2	9.1	9.1	27.3	—	18.2
25 ～ 29	—	16.2	5.4	2.7	56.8	2.7	13.5
30 ～ 34	7.1	15.7	7.1	1.4	40.0	10.0	12.9
35 ～ 39	3.6	14.3	8.9	2.7	35.7	22.3	6.3
40 ～ 44	6.0	13.1	19.1	3.6	32.1	23.8	1.2
45 ～ 49	4.6	15.2	12.1	1.5	18.2	40.9	3.0
50歳以上	4.8	11.9	15.5	2.4	16.7	42.9	2.4
勤続期間別							
5年未満	16.3	16.3	20.9	9.3	25.6	—	7.0
5 ～ 10年	1.7	18.3	5.0	5.0	46.7	5.0	13.3
10 ～ 20年	5.2	11.9	11.4	2.1	38.3	18.1	7.3
20年以上	5.0	14.9	14.9	2.5	18.9	38.8	2.5
職場内地位別							
係 長	6.8	12.3	12.3	—	13.7	53.4	1.4
先 任	5.1	15.3	18.6	1.7	29.7	28.6	2.4
一 般	4.7	15.1	11.9	4.4	35.2	16.9	7.6
職 場 別							
原 質	2.1	17.8	19.2	4.8	24.0	21.9	4.1
抄 造	2.3	13.5	8.3	3.0	39.8	21.1	9.0
汽機・電機	14.0	14.0	14.0	3.0	26.0	24.0	2.0
保全・管理・工作	6.3	9.9	9.9	1.8	30.6	27.9	4.0
作業内容別							
監視作業	3.7	19.1	17.7	5.9	24.7	22.4	4.4
肉体的作業	3.1	16.5	11.6	3.1	37.8	16.5	8.5
修理・修繕	8.5	7.6	6.6	1.9	29.3	34.0	5.7

と考えているわけであるが、仕事意識との関係でこれをみると、その多くは、「他にいい仕事がない」「自分の年齢や技能を考えると転職できない」という消極的勤続希望である(30.4%と23.3%)。

「仕事がおもしろいので」「将来性があるから」というのは全体の2割を占めるにすぎない(前者5.6%, 後者14.3%)。しかし、そのなかで、「仕事がおもしろいので」というのは、若年層(勤続の短いもの)および汽機・電機の職場に比較的多くあらわれるが、「将来性」はインデックスによる差は少なく、修理・修繕作業をしている職場である保全・工作で少ないのが目立つ程度である。

相対的にいって、勤続意志は年齢要因によって決定される要素が強いわけであるが、若年層は「仕事」と「将来性」によって勤続を希望すると同時に、転職希望の割合も高くなる。中年層は「他にいい仕事がないため」そして高年齢層は年齢そのものが転職阻止要因となって、要するに他律的な要因によって勤続を希望しているのである。

むすびにかえて

「はじめに」で述べたように労働者意識とくに仕事意識を規定している要因は多種多様ではあるが

本稿では年功制を中心とする「日本の労務管理」といわれている職場内秩序のあり方と現在従事している作業の内容がより強い規定要因と考へて、それらの具体的な指標である年齢あるいは勤続期間、職場内地位、作業内容等を主なインデックスとして分析してきたわけであるが、いままで明らかにしてきたことを簡単にまとめておこう。

K工場の労働者は年功制を基礎にしながらも職務職階制度を導入した比較的能力主義的な労務管理のもとにおかれている。また労働者の移動性は工場内も含めて小規模なものである。労働条件(待遇)に関しては若年層は比較的不満は少ないが、勤続の永いしかもポスト(係長)についていない層には昇進を中心に不満は相当高くみられる。

仕事意識は全体として、半数が「普通」意識であり、不満と満足は $\frac{1}{4}$ 程度づつを占めている。「能力発揮」および「仕事のおもしろさ」の面では、職場の中堅層と考えられる勤続5~10年の25~34歳層に強い不満がみられ、係長層は満足の割合が高い。また能力発揮をしにくい肉体的作業をしているものにはこの面での疎外感は強いといつてよいであろう。

権限意識は、若年層ではそのようなことを意識することのない割合が強く、現実の仕事の上で権限を常に意識させられる係長層では満足と不満の両極に分解している。

勤続の短いもの(主に若年層)は理念と現実のズレがめだち、歯車意識にみられるように、自分の仕事の位置付けを意味づけようという姿勢が強くみられる。

労働者の定着性は年齢要因が強く働いており、高年齢者は消極的定着志向であり、労働者を積極的定着志向にむかわせているのは、その企業における労働条件、昇進等を含めた「将来性」に対する展望であるといふことができる。

The Mobility and the Consciousness of the Labor at a Paper Mill

Hirotooshi SHIBATA

The purpose of this report is to find out some characteristics of the mobility and the job-consciousness of the labor at a paper mill. The results of the analysis are as follows;

- 1) The mobility of the labor are small scale and range.
- 2) The job-consciousness are differed from his status, length of his service and his job.
- 3) The consciousness of continuance are mostly determined by his age, but the positive factors of continual intention are prospect on his work and his status in this plant.