

労働者意識の変化と世代ギャップ

——石油化学労働者の労働条件意識を中心として——

小林 謙一・町田 隆男・亀山 直幸

I 労働者意識変化への視角——課題と方法

1. 労働者意識動態の実証方法

労働者意識の変貌がとくに社会問題になってきたのは60年代後半以降のことである¹⁾。その理由を究明すること自体、興味深いテーマであるが、本稿の課題はそこにはない。しかし、本稿の課題をいかに設定したかを明らかにするためには、この魅力的なテーマにもある程度ふれておかなければならない。

第一に、労働者意識の変貌を問うばあい、つぎのような意識主体そのものの変化も考慮に入れる必要がある。すなわち、旧世代労働者の労働市場からの退出と新世代の労働市場への参入という労働者構成の変化がそれである。したがって、60年代とくにその後半において労働者意識が変貌したのは、(1)ちょうどこの間に労働市場にあった、いわば戦中派労働者の意識変化によるだけでなく、(2)戦前派と戦後派の労働者構成上の交替にももっていただのである。だが、こうした点を十分に方法化したうえで、しかも企業内労働市場などの条件を等しくした調査対象の動態分析を試みることはきわめて困難である。われわれの実証作業においても、うえの2点のうち新しい価値意識を持った戦後派労働者の登場を把握し、(1)の変化については調査時点から過去を回顧したなかで認識される意識変化を面接などで確認するにとどまっている。

第二に、とくに60年代後半における労働者意識の変貌を問うばあい、かの大型設備投資とその効果による影響を無視することはできない。こう

した変化はコンピュータリゼーションを含むオートメーションの巨大技術とそれを運営するための巨大組織を出現させたが、その点ではその前段階の60年前後における技術革新そのものとそれによる経営・作業組織などの変化にも注目する必要がある。本稿で試みた動態分析の変化座標として技術革新前後、(1)、(2)と調査時点(3)の3時点を設定したのはそのためである。だが、このような変化座標を一度に同じ精度で全産業に設定し、実証作業を試みるのが不可能だとすれば、まず特定の産業のなかで設定されなければ無意味である。われわれが石油化学工業を実証対象としたのは、現代技術の一典型であるプロセス・オートメーションの生産労働における変貌を分析するためであると同時に、うえのことをも考慮したからである。

第三に、労働者意識が変貌した、というばあい、そのなかには相対的に独自の意識そのものの変化のほかに、主体的意識に対する客体的な諸条件の変化の投影も含まれている。このような社会科学上の識別問題もまた、きわめて困難な作用である。その意味で、意識分析は実は意識データのみでは十分に完結しない、といわねばならぬ。そこで、うえの変化座標の背後にある産業・技術・組織の諸変化をまず客観的に確定しようといわれわれが試みたのも、そのためである。とくに本稿の課題である労働条件意識の変化も、一方で労働条件そのものの変化を客観的に認識し、他方でそれを基準として意識データを評定するのではなければならない。この点を十分に分析する余裕は本稿にはないが、しかも労働条件そのものが、労働者の一定の質量の労働支出とそれに対する賃金などの報酬を意味し、その報酬によって労働者は一定の質量の

1) 例えば日本生産性本部『「職業」と「生活」に関する意識』72年、所収の労働者意識調査資料リストをみよ。

生活手段を購入するのであるから、そうした労働条件に対する労働者の評価＝意識は、労働そのものの意識と消費生活そのものの意識との交叉する構造のなかに位置づけられている。したがって、60年代後半における労働者意識の変化は、これまで問題にしたかぎりでも、産業・技術・組織などの変化、それに対応する労働内容と労働条件の変化、労働者生活そのものの変化などの実態変化を投影しているだけでなく、労働者主体のこうした実態変化に対する独立的な変化をも示している、ということになるのである。

2. オートメーション労働と世代ギャップ

以上、本稿の課題と方法にかかわるかぎりでは、労働者意識の動態分析についてやや一般的にふれ、そのなかで主体的意識の分析にさきだつ客体的諸条件の認識を強調しておいた。だが、われわれの実証作業そのものの遅れや本稿に与えられた紙数の制約などから客体条件の認識をここではほとんど確定することはできないが、以下、石油化学化にともなう労働と生活の主要な規定要因の変化を概観し、そのなかでわれわれの分析対象である50人の生産労働者をおおづかみに位置づけておこう。

まず、日本の石油化学工業は60年前後までにその生産過程などが確立し（第1期）、それ以後は先発プラントの増設や後発プラントの新設がつづき（第2期）、60年代後半には30万トン・エチレン・プラントに象徴される大型プラントの新設が進むと同時に、既設プラントの増設や合理化が進められた（第3期）。ここで重要なことは、第一に石油化学労働者が支出する労働内容の革新的変化は第1期の60年前後までにほぼ終了した、ということである。石油化学労働者は資本の系譜とほぼ同様に化学工業と石油精製業のなかから主として調達・編成され、表1、2からも知れるように配置転換された労働者を中核として構成された。そのばあい、個々の労働者の配転されあるいは入職した時点が第1期の革新期にあったのか、それともそれ以後にあったのか、ということが後述のように労働者の技能形成に重要な意味を持つことになる。第二に、そのような配転とくに山工

場から海工場への転勤は、労働者生活そのものを大きく変化させることになる。とくに転勤・入職の時期が第3期の大型投資・合理化過程にあった労働者にとっては、海工場を呑み込んでいる臨海工業地帯の特殊な生活環境と60年代後半にとくに問題化した生活環境の悪化とが同時に迫ってくる形となった。

ところで、石油化学労働者はオートメーション労働の花形である自動化装置の運転工 operator によってのみ編成されているのではない。装置とその関連機器・パイプなどを予防保全し修理する保全工 maintenancer も、装置の運転を規定する重要な存在として逸することができない。両職種群の職務分担 demarcation の方式と保全作業をどれだけ外注化するかによって異なるが、企業内労働市場における運転工と保全工の比率は、われわれの調査対象である6事業所についてみると、3:1あるいは4:1である²⁾。だが、この比率でわれわれのかぎられた個人面接調査の職種別対象数を決定したのでは保全工の対象数が少な過ぎて、その概況さえ把握しにくくするので、表1、2のように運転工30人、保全工20人を3～5事業所から任意抽出することにした。

そのばあい、実際の労働者構成を無視して各世代ともほぼ均等に抽出したのは、つぎの理由にもとづいている。まず運転工については主として年齢により勤続年数を加味してつぎの4世代に区分した。Ⅰ世代：現在40歳代後半・勤続20年以上、Ⅱ世代：30歳代央を中心として勤続10年以上、Ⅲ世代：20歳代後半を中心として勤続5—10年、Ⅳ世代：20歳前後、勤続3年以下。このような世代区分にしたがって世代論的に意識分析を試みようとするのが本稿の方法であるが、それは特殊日本的であると同時に、人間＝労働力商品の特性にもとづく仮設を前提としている。すなわち、各世代の最初の就職時期は、Ⅰ世代：戦中、Ⅱ世代：戦争直後、Ⅲ世代：高度成長前期、Ⅳ世代：高度成長後期を中心としているが、この世代ギャップ

2) このような職種群別労働力構成の問題点については、小林「石油化学工業の労働市場と労使関係」、『日本労働協会雑誌』71年5月号をみよ。

表1 運転工の年齢・学歴・勤続年数などの属性

調査対象者 (仮名, *監督職)	年 齢 (71年現在)	勤続年数 (71年現在)	最 終 学 歴	おもな前歴	企 業 内 職 歴 (*は労働内容が変化したことを示す)	
I 世 代	1 奈良*	54歳	30年	高 小	不 明	60年転勤*, 班長, 64年職長
	2 佐野	52	24	高 小	機 械 工	65年転勤*
	3 柏木*	51	25	高 小	植字工, 組立工	66年転勤*, 班長
	4 坂本*	50	23	高 小	技 術 員	63年転勤*, 69年班長
	5 千葉*	48	25	高 小	な し	52年転勤, 63年*, 66年班長
	6 石井	46	26	農 学 校	鉄 道 事 務 員	65年転勤*
	7 中沢	45	25	高 小	金 属 工	61年転勤*
	8 岩佐*	45	29	高 小	な し	66年班長, 68年転勤*
II 世 代	1 山科*	43	26	商業学校中退	な し	58年転勤*, 61年班長, 65年職長
	2 井田*	42	24	商 業 学 校	な し	65年配転*, 69年班長
	3 高野	41	25	高 小	機 械 工	53年配転, 61年*
	4 中林	35	13	普通高校	臨時事務員	60年配転*, 67年配転
	5 成田*	34	16	農林高校	臨時化学工	59年転勤*, 70年班長
	6 黒坂	34	14	普通高校	臨時化学工	61年転勤*
	7 林	32	12	普通高校	運 送 店 員	63年転勤*
III 世 代	1 榎原	32	4	普通高校	臨時化学工など	な し
	2 村上	30	5	普通高校	商 店 員	68年転勤*
	3 天田*	29	10	短大商科	樹脂加工員	63年転勤*, 68年班長, 71年職長
	4 川島	28	10	工業高校	な し	な し
	5 野崎	27	8	普通高校	バ ス 車 掌	な し
	6 三七田	24	6	普通高校	な し	な し
	7 七戸	24	6	普通高校	な し	な し
	8 清水	24	6	普通高校	な し	な し
IV 世 代	1 犬塚	22	3	工業高校	な し	な し
	2 遠藤	21	3	工業高校	な し	な し
	3 清川	21	3	工業高校	な し	な し
	4 富山	21	3	工業高校	な し	な し
	5 小森	21	2	工業高校	な し	な し
	6 海野	20	1	工業高校	な し	な し
	7 臼井	20	1	工業高校	な し	な し

は労働者の学歴などの主体的属性にあらわれているだけでなく、前歴などに示された就職の客体的条件にも示されている。もちろん最初の就職条件はそれ以後の労働力移動や労働市場条件そのものの向上などによって変化するが、人間＝労働力の重要な技能形成期における決定的な刻印はそれ以後にも大きな履歴効果を及ぼさずにはおかないであろう。

このような仮設にもとづく世代論的アプローチは、戦後社会の変動がめまぐるしかっただけに一層有効になる、と考えられるが、その点を石油化学化の実態に即していえばほぼつぎのとおりである。表1のように60年代前後までの第1期に石

油化学プラントに配転した要員は、当時まだ青年労働者であったⅡ世代を中心としていた。ここではオートメーションによる労働変化そのものを考察する余裕はないが³⁾、このⅡ世代が技術者にと

3) ①職場変化まで含めた運転工の労働変化の問題点については、小林「企業内労働市場と労働者意識の変化」、『日本労働協会雑誌』74年3・4月号、同「オートメーション工場の労働者生活」、『月刊・労働問題』74年12月号、同75年1・2月号、②保全工まで含めた問題点については、小林・町田「オートメーション工場の労働と疎外意識」、『季刊労働法』75年秋季号、小林・塩川・工藤「オートメーション労働と余暇」、『国民生活研究』75年6月号、③労働省・雇用促進事業団職業研究所編『新時代の職業』74年の職務分析をみよ。④アメリカにおける事例については、R. Blauner, Alienation and Freedom — The Factory Worker and His Industry, 64, をみよ。

表2 保全工の年齢・学歴・勤続年数などの属性

調 査 対 象 者 (仮名, *監督職)		年 齢 (71年現在)	勤続年数 (71年現在)	最終学歴		おもな前歴	企 業 内 職 歴 (※は労働内容, *は転勤を示す)
Ⅰ 世 代	1 赤 沢	53歳	24年	高	小	工作・印刷修理工	62年仕上班長代行, 64年出向*
	2 浦 田	51	26	旧	中	ベアリング工場企画	51年庶務→工事設計・検査※
	3 島 田*	45	30	高	小	な し (徒弟)	57年計装班長として転勤*, 64年職長
	4 峯 村	45	26	旧	商	な し	49年トレース工→汽水保全工※
	5 岡 村	44	25	高	小	造船機械仕上工	60年保全仕上工*, 68年点検工
Ⅱ 世 代	1 大 林*	41	14	高	小	配管工(社内下請)	63年配管班長
	2 竹 内*	40	25	旧	工	な し	59年運転工→整備工※, 68年班長
	3 宮 沢*	37	11	大(2部)		化学計器研究所	64年計装スタッフ, 71年課長補佐
	4 中 田*	36	9	新	中	電機組立・仕上工	74年仕上班長
	5 山 崎*	36	10	新	中	仕上工(社内下請)	73年仕上班長
Ⅲ 世 代	1 奥 村	34	10	工高(紡)		海上自衛隊	67年運転工→整備工※
	2 笠 井*	33	11	工高(電)		計器製造・修理工	72年計装班長
	3 丸 田*	32	10	工高(機)		自動車修理工	73年装置保全工※→工事設計・監督, 班長
	4 国 沢	29	10	工高(機)		自動車部品検査工	67年計装班長代行
	5 内 田	25	6	工高(機)		な し	72年仕上工→工事設計※
Ⅳ 世 代	1 田 島	21	3	工高(機)		な し	68年工事検査(入社)
	2 岩 田	20	4	職 訓		な し	67年仕上工(入社)
	3 柳 沢	20	2	工高(機)		な し	70年機械検査工(入社)
	4 堀	20	2	工高(電)		な し	71年計装工→電気工※
	5 佐 伯	19	1	工高(計)		な し	71年計装工(入社)

もに客観的知識・経験にもとづく組織労働の新しいタイプを創出した。そのあとの第2期に配転してきた、すでに中年化した主観的知識・経験にもとづく年功熟練に刻印されたI世代はその多くのものがオートメーション労働そのものに十分には適応しえなかった。彼らの多くは現在監督職に昇進してはいるが、それは年輩者の持つ組織統括能力に拠ってであり、旧来の年功的監督者のそのような、いわば呪術的熟練の裏付けを欠落させている。III世代は前述のII世代と後述のIV世代の中間に位する。IV世代はすべて工業高校化学系学科卒であり、それだけ化学労働への期待が大きかったにもかかわらず、経営合理化期に入職したために要員の余裕が小さく、実地訓練・体験のための十分な機会があたえられていない。これらの青年労働者がしばしば労働疎外感を訴える根源の一つはここにある、とみてよい。

以上はオートメーション労働の直接的担い手についてみたのだが、それでは保全工についてはどうだろうか。表2も前述とほぼ同様に世代区分したのだが、第一に運転工ほど明確な世代ギャップ

を見出すことができない。II世代の全員が監督職に昇進しているのは、運転工のばあいと同様の技術革新への高い適応を示すとみられないこともないが、それ以上に本稿では捨象した事業所特性の反映を示している。またIII世代とくにIV世代にも旧来以上に急速な技能向上の機会が開放されている点も、運転工のばあいと異なっている。というのは、保全工の職務が運転工のように組織労働によって強く規定されていないから、それだけ個人的自由度が高いことを反映している。さらに配転・就職時期が運転工ほど重要な要因にならないのは、保全作業の技術革新、すなわち予防保全方式の導入、予防点検における労働手段の革新、より高度の電気計器・制御器の導入、工事設計・監督職務の拡大、修理工事そのものの外注化などがなによりも漸進的に展開し、かつ外注業者の監査・監督のように生産労働とは異質な職務を含みつつ進んだからである。第二に、このような労働変化に規定されながらも、その反面で前歴に示されたように職種別外部市場との関係が深く、最近しだいに減少しつつあるとはいえまだ機械工としての

企業間移動がみられる点が運転工のばあいと顕著に異っている⁴⁾。このような実態の差異がいかに労働者意識に投影されるであろうか。

3. 労働条件意識への視点

すでにみた運転工中年層を中心として多くの労働者の仕事意識は配転時に非常に高まりを示した。それが前述した第3期には運転工を中心とする顕著な停滞に転化していく。この変貌は、(1)後述のような装置稼働の安定化による労働のルーティン化やそのなかでの緊張感の喪失によるだけでなく、(2)職場の官僚化にもとづく労働疎外の強化、(3)とくに大型設備投資の停滞による昇進閉塞、(4)後出のような生活問題の激化⁵⁾などによって規定されていた、と考えられる。そのような意識変化のなかで、労働条件意識はいかに変貌したか、そして旧来の仮設どおりそれが個別企業の勤続意識の変化といかにかわっているかを解明するのが本稿の課題なのである。

ここでは、(1)労働条件意識を解明するためにⅡの2.で掲げるような広義の労働条件諸項目を設定した。それをまとめてみると、2項目に大別される。すなわち、①狭義の労働条件である賃金・労働時間・交替制・福利厚生（社会諸保険をも含む）という、主として企業レベルで決定される事項、②それに対して主として職場レベルで決定され、かつ①を具体的に規定する、管理・監督・作業方式、要員・労働強度などの職場条件の諸事項がそれである⁶⁾。(2)そのなかで60年代後半の大幅賃上げ過程でとくに注目される賃金上昇に対する労働者意識についても解明しておいた。そのために設定した比較基準はⅡの3.に掲げるが、それをくくればつぎの3項目に要約できる。すなわち、①景気動向・物価上昇・初任給上昇という社会的

基準、②企業経営状態・企業勤続・労使関係安定という企業レベルに重点を置く基準、③労働強度・生産性・同僚比較および生活向上という職場レベルの個別基準がそれである。

このようなリストにもとづいて、われわれは労働者意識の満足・不満足感の両側面を把握しようとした。一面だけを把握しようとするばあいに発生しやすいバイアスを恐れたからであるが、逆にこの両面把握はその総括を不可能にする。そこでその総括は主として企業勤続意識との関連で試みることとした⁷⁾。

Ⅱ 運転工の労働条件意識

1. 勤続意識の動揺と労働条件意識

運転工が自分たちの労働諸条件についていかに意識しているかを解明するにさきだって、現在就職している企業に対する勤続意志の有無およびその理由とその変化を明らかにしておこう。なぜなら、勤続意志こそ、労働者が自己の企業・事業所・職場や労働などに対して抱く評価の混然とした、しかしもっともトータルな表現であると同時に、前述のようにこれまで労働条件意識によってもっとも強く規定される、と考えられてきたからである。

勤続意識について明らかにするために、われわれは、(1)現企業への勤続意志の有無、(2)その理由、(3)それぞれの変化に関する質問を用意した。そして、勤続意識の理由としてつぎのような選択枝を掲げ、調査対象の回答を求めた。すなわち、①「仕事が適している（いない）から」、②「地位向上のため」、③「人間関係が良い（悪い）から」、④「収入が多い（少い）から」、⑤「生活安定のため」、⑥「世のためになる（ならない）企

4) このような運転工の内部労働市場における昇進に対する保全工市場の特性については、P. B. Doeringer, Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets, Industrial and Labor Relations Review, 20-2, 67 もみよ。

5) この点にかかわる社会的意識の実態については総理府「社会意識に関する世論調査」71年3月実施などをみよ。

6) このような労使間交渉については、われわれの共同研究の一成果である菊池高志「企業内労使間交渉の実態」、『ジュリスト』75年3.15, 5.1号をみよ。

7) われわれの属する化学工業労使関係研究会が71-72年に実施し74年に補足した個人面接調査の方法と結果の記録などについては、雇用促進事業団職業研究所『技術革新下の労働者意識』職研資料シリーズ, 75年を参照せよ。なお、こうした個人生活史研究は一対象が一類型を構成するような動態分析にとどまらざるをえなかったのを、それを補足するために、生活構造研究会（主査中鉢正美教授）などの助成をえて静態的大量アンケート調査も実施し、目下その集計作業に入っている。その一部の結果は、小林・黒口二郎「健康管理ニーズの実態分析」、『健康管理』75年2-4月号をみよ。

表3 運転工の勤続意識・労働条件意識の変化

調査対象者		配 転 前			配 転 後			現 在		
		勤続志向	満 足	不 満	勤続志向	満 足	不 満	勤続志向	満 足	不 満
I 世 代	1 奈良	○人間関係	考 課	作業方法	● →	労働時間	職場環境	● →	→	考 課
	2 佐野	○仕事適性	福利厚生	職場環境	○ →	→	管理監督	○ →	→	→
	3 柏木	●人間関係	労働時間	—	○生活安定	要 員	—	○人間関係	職場環境	—
	4 坂本	○仕事適性	労働時間	職場環境	○ →	—	→	○ →	—	交 替 制
	5 千葉	○生活安定	労働時間	—	○ →	—	考 課	○ →	職場環境	—
	6 石井	○生活安定	職場環境	福利厚生	○ →	→	交 替 制	○ →	→	→
	7 中沢	△昇 進	福利厚生	賃金体系	○生活安定	→	交 替 制	○ →	→	賃金体系
	8 岩佐	○生活安定	労働時間	賃金上昇	○昇 進	→	班員編成	○ →	→	→
II 世 代	1 山科	○生活安定	労働強度	賃金上昇	○仕事適性	管理監督	→	○生活安定	職場環境	労働時間
	2 井田	●昇 進	福利厚生	管理監督	△昇 進	交 替 制	賃金体系	○生活安定	職場環境	賃金上昇
	3 高野	○人間関係	—	—	○ →	労働時間	職場環境	○仕事適性	→	→
	4 中林	△	賃金上昇	交 替 制	●仕事適性	福利厚生	班員編成	○生活安定	管理監督	賃金上昇
	5 成田	○仕事適性	交 替 制	—	○ →	労働時間	—	○ →	賃金体系	管理監督
	6 黒坂	○仕事適性	労働時間	考 課	○ →	労働強化	→	○生活安定	→	賃金上昇
	7 林	○生活安定	福利厚生	交 替 制	○収 入	賃金上昇	労働強度	○ →	→	→
III 世 代	1 檜原	—	—	—	○仕事適性	労働時間	職場環境	○生活安定	福利厚生	労働強度
	2 村上	△仕事適性	職場環境	交 替 制	○生活安定	→	管理監督	○ →	→	→
	3 天田	●余 暇	労働強度	職場環境	○仕事適性	賃金体系	交 替 制	○仕事やりがい	福利厚生	労働時間
	4 川島	—	—	—	○生活安定	福利厚生	交 替 制	△仕事適性	→	労働時間
	5 野崎	—	—	—	○仕事適性	賃金体系	交 替 制	○生活安定	福利厚生	班員編成
	6 三田	—	—	—	○収 入	福利厚生	交 替 制	△仕事適性	→	賃金上昇
	7 七戸	△収 入	賃金上昇	交 替 制	●生活安定	職場環境	賃金上昇	△労働時間	管理監督	労働時間
	8 清水	—	—	—	○生活安定	福利厚生	管理監督	△仕事適性	要 員	考 課
IV 世 代	1 犬塚	—	—	—	—	—	—	○仕事適性	要 員	賃金体系
	2 遠藤	—	—	—	—	—	—	●仕事適性	班員編成	賃金上昇
	3 清川	—	—	—	—	—	—	○社 会 性	福利厚生	賃金体系
	4 富山	—	—	—	—	—	—	●昇 進	福利厚生	交 替 制
	5 小森	—	—	—	—	—	—	△仕事適性	作業方法	賃金上昇
	6 海野	—	—	—	—	—	—	●仕事適性	賃金上昇	交 替 制
	7 臼井	—	—	—	—	—	—	○収 入	賃金上昇	考 課

勤続志向は○「有」、●「無」、△「不明」、および矢印は前時点と同じことを示す。

業だから」である。その調査結果が表3の「勤続志向」である。配転経験者については、配転前・配転後・調査時の3時点での意識を、また配転未経験者でも4年以上勤続しているものについては2時点について示した。

これで見ると、まず第一に、各時点とも勤続意識「あり」とするものの比重がきわめて高いことが分る。もちろんこの調査が現在もなお勤続しているものについてなされているのだから、ある意味ではこの結果は当然であるとみてよいかも知れない。

だが、ややその内容に立ち入ってみると、例えばI世代の佐野さんと坂本さんはともに「仕事適

性」を勤続意志の理由としてあげている。しかし、佐野さんのばあいは、配転によって防毒マスクをつけ10ポンド前後もあるハンマーを振り回す肉体労働から、造粒工程の機械操作労働に変わったことが、配転時にすでに40歳代後半に達していた彼には「肉体的に楽であり、その意味で……適している」と感じているに過ぎないのである。また坂本さんのばあいも、本人の意識とは異なって、管理者によれば新しい労働内容に適応してはいないが、職場のリーダーとして重要な役割を果たしている、と評価されている。この2人以外の多くのものが「生活安定」を理由とする消極的な勤続志向の表明があるかたわら、「仕事適性」を理由とす

る勤続への疑問(Ⅲ-4, Ⅲ-6, Ⅳ-5), 否定(Ⅳ-2, Ⅳ-6)が表明されているように, 表面的にみられるよりははるかに勤続意識は動揺・空洞化している, とみてよいのである。

だが, 勤続意識の構造を明らかにすることが本稿の主題ではない。ここでは, そのような勤続意識の内部に立ち入った考察⁸⁾は避けて, 勤続志向の変化と労働条件意識との関連についてみていこう。まず第一に勤続志向が「有」から「無」に変化したI世代の奈良さんのばあい, この変化後の労働条件に対する満足要因は「労働時間」, 不満要因は「職場環境」となっている。また第二に, 逆に勤続志向が「無」から「有」に変化したばあいには, 労働条件の満足項目が, 「労働時間」→「要員」(Ⅰ-3), 「福利厚生」→「管理監督」(Ⅱ-4)のように変化している。つまり, 賃金, 労働時間, 福利厚生などの狭義の労働条件に満足であっても, 要員, 考課, 管理監督などの仕事・職場と係わる要因で不満なばあいには勤続意識が動揺するのに対して, 逆のばあいには勤続意識「有」が積極的に表明されているのである。

このように, 総じていえば, 賃金・労働時間などに対する意識変化は, 仕事・職場の在り方に対する意識変化に比較して, 労働者意識総体への規制力が稀薄化してきているように思われる。

そこで, つぎに労働条件総体に対する世代別評価をみるなかで, この点をさらに深めてみよう。

2. 労働条件意識の世代別変化

われわれは, 労働諸条件に対する満足・不満足とその要因を明らかにするため, つぎのようリストを掲げ, そのなかで満足している面と不満な面との選択を求めた。①賃金上昇, ②賃金体系, ③福利厚生, ④労働時間, ⑤人事考課, ⑥交替制, ⑦職場環境, ⑧班員編成, ⑨職場における管理・監督方法, ⑩作業方法, ⑪労働強度, ⑫要員。そしてその結果を, 配転前・配転後・調査時の3時点で整理したのが表3である。これにより世代別の個別的検討を行うまえに, まずやや量的な把握

表4 運転工(配転経験者)の労働条件をめぐる満足・不満足項目の変化

質問項目	満 足			不 満 足		
	配転前	配転後	現在	配転前	配転後	現在
賃金上昇・体系	3	2	2	3	4	4
福利厚生	4	3	3	0	0	0
労働時間	5	4	3	0	0	3
要 員	0	1	0	0	0	0
労働強度	2	1	1	0	1	1
交替制	1	1	0	4	3	2
職場環境	2	3	6	3	2	1
班員編成	0	0	0	0	2	1
人事考課	1	0	0	1	2	1
管理監督	0	1	2	1	2	3
記入なし	1	2	1	4	2	2

を通して全体の概観をえておこう。

その概況を示した表4をみると, 配転前には賃金・福利厚生・労働時間などの直接的な労働条件について満足していたのが配転を経て変容し, 調査時点では満足の多くが職場環境に集中している。これは新鋭プラントの稼動にともなう配転によって山間部の旧型化学工場から臨海地域の最新化学工場へ移った労働者の率直な意識の表明とみてよい。この点は保全工に対する運転工の大きな特徴となっている。だからまた, 配転前, 交替制・職場環境などに集中していた不満感も, 配転を契機に賃金・労働時間へと移行している。

また労働条件に対する評価に関しては, 配転前後におけるドラスティックな変容というよりは, 配転前・後・調査時にわたる一定の時間的経過のなかでの漸次的変容が示されている点にも注意しておかねばならない。この事実から, 職場における労働生活そのものの直接的变化よりは, 家庭生活の構造, 社会的消費構造, 物価水準の変化などが, 労働条件に対する意識をより強く規制しているように思われるのである。

そこで, つぎに世代別にやや立ち入ってみよう。まずI世代についてみると, 年功的職場秩序の基軸ともいべき彼らの満足要因は, 一貫して労働時間・福利厚生にあるが, 配転前には福利厚生・賃金体系・賃金上昇に不満を感じていたものも配転を機に交替制・班員編成(とくに青年層との人間関係)などにその不満要因を変化させている。

8) 前掲, 小林, 注3)の『日本労働協会雑誌』74年3・4月号をみよ。

その結果、配転後の不満足要因からは、賃金・労働時間などの狭義の労働条件は全く姿を消し、職場環境・管理監督・考課・交替制・班員編成などの仕事と職場に密着した要因によって不満のすべてが占められるように変化したのである。技術革新にともなう労働内容と環境の変化はこの層にとってはマイナスに作用しており、こうした労働生活における不満を労働時間・福利厚生などに対する満足感で稀釈しているのである。そして、この稀釈と「生活安定」要因に支えられてかろうじて勤続志向を維持しているのである。

I世代の多くのものが技術革新に十分適応しえなかったのに対して、配転時において新鋭プラントの中核的労働者であったII世代では、そのことに対応して配転前とそれ以後において賃金・労働時間・福利厚生から職場環境・管理監督・労働強度などに満足感の要因が変化していつている。だが、この層の労働者の勤続理由は、そのような労働条件への満足要因とかならずしも対応していない点が重要である。すなわち、配転時には「仕事適性」のゆえに勤続を志向していた労働者もその後の作業のルーティン化などにともない、強い不満は表明せずとも仕事そのものに対する緊張感が希薄化し、またライフ・ステージの変化⁹⁾にともなう生活要因ウェイトの増大により、しだいに勤続理由を「仕事適性」から「生活安定」へと変化させている。ところが、II世代層の半数以上が、調査時には労働時間・賃金上昇など生活に係わる項目で不満を表明しているのである。I世代における生活安定にとって重要な労働条件要因への満足が勤続意識にとって消極的・補完的なものであったのに対し、II世代のそうした労働条件への不満は勤続志向にとってきわめて積極的かつ中心的な位置を占めることに変化してきている点が重要であろう。

さらに、現段階において一般運転工としてもっとも中核的な労働者となりつつあるIII世代層は、配転によってII世代がえたような「仕事」への親和感を有しはじめているかといえ、現実はその

逆のようにみえる。すなわち、III世代の労働者は以前より労働時間・賃金体系・福利厚生などの労働条件項目で満足を表明し、保全工に比して運転工にとくに多い管理監督・交替制あるいは職場環境などの職場条件要因において不満を表明しているのである。その結果、現在時点において勤続意欲の理由が「生活安定」4人と消極化し、逆に「仕事不適性」を理由に勤続志向の動揺を表明する3名の労働者を生みだしているのである。この点でI世代とIII世代は、その労働条件意識において奇妙な類似性をみせている、といつてよい。

最後に、新鋭プラントの稼動初期を経験せず、したがって装置・運転が安定化し、労働内容がルーティン化し始めてから職場に入ったIV世代の労働者は、職場条件要因において明確な不満を表明しているかといえ、調査結果に現われたかぎりではその逆であり、賃金体系・賃金上昇などの方に不満のウェイトが置かれているのである。「仕事不適性」のゆえに勤続に否定的になっているものが同時に「班員編成」(IV-2)、「作業方法」(IV-5)に満足するという、一見理解しにくい反応を示しているが、他面では、人事考課に示される経営管理や、すでに指摘されているように交替制への不満が示されていることの方がより重要であろう。このように、一面では賃金問題に強い不満を示すのは後述のような余暇志向にもとづく面もあるが、他面では強い労働疎外感を意識していながら、その不満を職場条件として表白するほどの技能を蓄積していないからでもある。

以上のように、各世代ともその内容と対応はそれぞれ異なるが、それにもかかわらず各世代とも同様に、少くとも狭義の労働条件への満足感を通して勤続意識を強化する、旧来の意識構造が動揺しつつあるといえよう。そこでつづいて、労働条件のなかではもっとも顕現的であり、個人意識のなかでの検討の頻度も高い「賃金上昇」に対する評価について立ち入って分析してみよう。

3. 賃金上昇評価の世代別変化

賃金上昇に対する評価を明らかにするために、われわれが選択枝として掲げたリストはつぎのと

9) ライフ・ステージの変化とその効果については、前掲、小林、注3)の『月刊・労働問題』75年4・5月号をみよ。

表5 運転工（配転経験者）の賃金上昇評価項目別変化

質 問 項 目	満 足			不 満 足		
	配 転 前	配 転 後	現 在	配 転 前	配 転 後	現 在
物 価 上 昇 に 比 して	0	0	0	4	6	7
生 活 向 上 か ら み て	2	0	0	3	1	1
賃 金 相 場 ・ 景 気 な ど か ら み て	2	4	3	1	1	1
経 営 状 況 か ら み て	5	5	8	0	0	0
労 使 関 係 安 定 の た め に は	1	3	4	0	0	0
労 働 力 の 定 着 の た め に は	2	3	2	1	1	0
生 産 性 ・ 労 働 強 度 と 比 して	3	2	0	1	1	2
初 任 給 上 昇 と 比 して	0	0	0	0	2	2
同 僚 の 賃 金 上 昇 と 比 して	2	0	1	2	0	0
記 入 な し	1	1	0	6	6	5

おりである。①物価上昇に比して、②生活向上に比して、③労働強度の増加に比して、④生産性の向上に比して、⑤同僚の賃金上昇に比して、⑥会社への定着を高めるうえで、⑦労使関係を安定させるうえで、⑧学卒初任給の上昇に比して、⑨世間相場に比して、⑩会社の経営状態に比して、⑪世間の景気に比して。これらの比較項目について満足している側面と不満を感じている側面を一つずつ選択することを求めた。

その結果を配転経験者について概観したのが、表5である。この表をみると、労働条件総体への評価において表われた傾向——この面からみた意識変化が配転に凝集される労働生活の変化によるよりは他の生活・社会要因によって規定される——が、賃上げに対する評価ではより明瞭にみられる。すなわち、経営状態や労使関係安定上や世間相場からみれば満足だが、現実の物価上昇や労働強度の増大や生活向上などにとっては不満である、という構造は、配転そのものによって強く影響を受けているようには思われない。だが、そうしたかなりティピカルな意識構造も世代別にみると異なった様相をみせる。

まず、狭義の労働条件に対する消極的満足感によって企業への勤続志向を表明していたI世代層は、表6のとおり賃金上昇についてもきわめて消極的な満足感を示している。すなわち、経営状態や世間相場からみれば不満とはいえないが、現実の物価上昇からみて自らの生活を考えたばあいには不満足である、というのである。調査時点における不満足の原因は、二人の理由不明者を除けば

実に全員が「物価上昇に比して」不満と答えているのである。賃上げの規制要因として伝統的に存在する二つの学説——支払い能力論と生活賃金論——からみると、支払い能力の点で満足だが、生活賃金の点で不満だという構造であるが、経営者側の賃金観が支払い能力論であり、労働組合側のそれが生活賃金思想であったことを想起すれば、I世代の賃上げ評価は典型的な二重帰属意識である、といつてよい。しかも不満足要因が物価上昇（ということは生活水準の確保のためには）に収斂してきているのに対し、満足要因は世間相場・経営状態・労働力定着・労使安定などへ分散する傾向をみせている。I世代を企業につなぎとめているものが、生活安定を目的とした狭義の労働条件への満足感であったことも考え合わせると、こうした社会的要因に起因する賃上げに対する不満足感の凝縮は企業内外の労使関係にとって重大な不安定要因である、とみななければならないだろう。

ところが、II世代層の調査時点における不満足要因をみると、物価・生活などの個人生活のレベルからみて不満だ、という回答が、きわめて少い点に驚かされる。この傾向は配転前より一貫しているのだが、彼らは経営状態や景気動向から考えても賃上げには不満であり、さらには自らに課されている企業内での地位からくる労働強度を勘案し、初任給水準の上昇と比較したときその不満感にはさらに増幅される。この世代がかつては「仕事」によって企業への親和性を強めつつも職場状況と生活ステージの変化のなかで意識の軸を次第に「生活」へと移動させていったことを考えると、

表6 運転工の賃金上昇評価の変化

調査対象		配 転 前		配 転 後		現 在	
		満 足	不 満 足	満 足	不 満 足	満 足	不 満 足
I 世 代	1	同僚と比較	生活向上	世間相場	物価上昇	経営状態	→
	2	経営状態	物価上昇	→	→	→	→
	3	—	労働強度	労働強度	—	世間相場	—
	4	経営状態	物価上昇	労働安定	→	→	→
	5	労働強度	—	—	物価上昇	労働力定着	→
	6	経営状態	物価上昇	→	→	→	→
	7	世間相場	生活向上	→	労働強度	経営状態	物価上昇
	8	労働安定	—	→	—	→	—
II 世 代	1	労働力定着	同僚と比較	→	—	同僚と比較	初任給上昇
	2	経営状態	労働力定着	世間相場	生活向上	経営状態	→
	3	経営状態	—	労働安定	景気動向	→	→
	4	同僚と比較	景気動向	経営状態	初任給上昇	→	労働強度
	5	労働力定着	—	→	—	世間相場	—
	6	世間相場	同僚と比較	経営状態	物価上昇	→	→
	7	生活向上	—	経営状態	—	→	—
III 世 代	1	—	—	労働力定着	初任給上昇	→	生産性上昇
	2	生活向上	物価上昇	労働力定着	初任給上昇	→	→
	3	労働強度	—	→	—	労働安定	—
	4	—	—	世間相場	生産性向上	経営状態	物価上昇
	5	—	—	世間相場	生活向上	同僚と比較	→
	6	—	—	経営状態	生活向上	世間相場	初任給上昇
	7	労働強度	生活向上	世間相場	労働力定着	→	生産性上昇
	8	—	—	世間相場	初任給上昇	—	生活向上
IV 世 代	1	—	—	—	—	世間相場	生活向上
	2	—	—	—	—	経営状態	大学卒と比較
	3	—	—	—	—	世間相場	生活向上
	4	—	—	—	—	景気動向	初任給上昇
	5	—	—	—	—	—	生活向上
	6	—	—	—	—	世間相場	初任給上昇
	7	—	—	—	—	—	—

→は前時点と理由が同じこと、—は無回答または該当する時点が存在しないことを示す。

このように厳しい評価基準で賃上げに不満感を表明していることは十分に注目に値しよう。

さらにⅢ世代では、配転後の変化として初任給上昇に比して不満だ、とする層が増大している点に注目される。その意味で賃上げ評価基準が社会（世間相場・景気）、個人（生活・物価）の両極に止まらず、より直接的な企業内の他労働者層に向けられている点は、企業内労使関係・秩序への動揺要因となっている、とみてよい。調査時点で不満理由として生産性上昇をあげる労働者が二人でできたことは、そうした賃上げ評価基準の現実性と攻撃性を示すものとして興味深い。

最後に、Ⅳ世代についてみるとこの世代は世間

相場や経営状態・景気動向に比較すれば満足だ、という伝統的意識を示しつつも、その反面で、不満要因においては独自の傾向をみせている。まず、Ⅲ世代がみせた企業内他労働者と比較して不満とする意識はこの世代でも強まっており、とくに年代的に初任給水準（つまり新規採用者）ともっとも隣接した関係をもつこの世代では初任給の上昇率との比較を不満要因とするだけでなく、従来は分限意識の反映として比較の対象としなかった「大学卒と比較」して不満を表明している労働者がいることは大きな特徴である、とみてよい。また彼らの示す生活向上のために不満だという意識の内実は、Ⅰ世代などにみられる住宅・教育費

表7 保全工の勤続意識・仕事意識変化

調査対象者		配 転 前		配 転 後		現 在	
		勤続志向	仕事意識	勤続志向	仕事意識	勤続志向	仕事意識
I 世 代	1 寺 沢	○仕事適性	○生活向上	○ →	○人間関係	○ →	○ →
	2 浦 田	○生活安定	●仕事適性	○ →	○能力・創意	○ →	○適 性
	3 島 田	○仕事適性	●能力・創意	○地位向上	○ →	●独 立	○生活向上
	4 峰 村	●仕事適性	●能力・創意	○ →	○ →	○生活安定	○仕事適性
	5 岡 村	○生活安定	○仕事適性	○ →	○ →	○ →	○ →
II 世 代	1 大 林	—	—	○仕事適性	○仕事適性	○企業の社会性	○使命感
	2 竹 内	○生活安定	○人間関係	○仕事適性	○仕事適性	○生活安定	○ →
	3 宮 沢	—	—	○仕事適性	○能力・創意	○ →	○地位昇進
	4 中 田	—	—	○収 入	○仕事適性	○仕事適性	○地位昇進
	5 山 崎	—	—	○仕事適性	○仕事適性	○生活安定	○使命感
III 世 代	1 奥 村	△生活安定	△人間関係	○仕事適性	○仕事適性	○生活安定	○能力・創意
	2 笠 井	—	—	○仕事適性	○仕事適性	○生活安定	○能力・創意
	3 丸 田	○仕事適性	●地位向上	○生活安定	○能力・創意	○ →	○ →
	4 岡 沢	—	—	○収 入	○仕事適性	●地位向上	●地位向上
	5 内 田	●収 入	●使命感	○仕事適性	○能力・創意	○ →	○ →
IV 世 代	1 田 島	—	—	—	—	△収 入	●生活向上
	2 岩 田	—	—	—	—	△収 入	●地位向上
	3 柳 沢	—	—	—	—	○生活安定	○能力・創意
	4 堀	●仕事適性	●使命感	○ →	○仕事適性	○ →	○ →
	5 佐 伯	—	—	—	—	○生活安定	○人間関係

勤続志向の記号は表3と同じ、仕事意識の記号は、○満足、●不満、△不明を示す。

などの不足によるのではなく、多様化し増大するレジャー関係費用の不足を軸としているために、その基準額に一定の限界を設定し難く、不足の幅が不明瞭なこと、それ自体が欠乏感を増幅しており、それを企業の労働条件に対する不満として短絡的に表現するとき、企業は従来の処理機能では解決不能な問題を抱えたのではないだろうか。

III 保全工の労働条件意識

1. 勤続意識の動揺と労働条件意識

われわれは前節で運転工の企業勤続意識が陰に陽に動揺しはじめてきている事実をみた。それによって直ちに日本型“終身雇用”の慣行が崩壊するとはいえないが、大企業に顕著な長期勤続の内実をなす企業内統合力が配転後→現在に弛緩しつつあることは疑いえない。運転工のばあい、このような勤続意識の動揺に対して、一見、労働条件意識の変化がその規定性を弱化させているかにみえたが、その実、世代ごとに狭義の労働条件あるいは職場条件への不満の増大が深い関連を持っている。

た。それに対して保全工のばあいはどうだろうか。

まず表7で保全工の勤続意識変化を仕事評価の変化との関連でみると、要約してつぎのようにいう。すなわち、保全工の勤続志向は運転工に比して概して高いが、とくに配転によって仕事満足感が高まり、それを媒介として顕著に向上した、とみることができる。しかし、配転後→現在に運

表8 保全工労働条件意識の項目別変化

質 問 項 目	満 足			不 満 足		
	配転前	配転後	現 在	配転前	配転後	現 在
賃 金 上 昇	—	—	1	1	3	4(3)
賃 金 体 系	1	1	—	1	1	2(3)
福 利 厚 生	4	5	2(6)	—	1	1
労 働 時 間	2	1	2(1)	1	1	—
人 事 考 課	—	—	1(1)	—	1	1(2)
交 替 制	—	—	—	1	—	—
職 場 環 境	—	—	1(1)	1	—	—
班 員 編 成	—	—	—	1	—	—
管理監督・作業方法	2	2	2(1)	1	—	1(1)
労働強度・要員	—	1	—	2	2	1(1)
記 入 な し	1	—	1	1	1	—

現在のカッコ内は配転・転勤未経験者について示した。

表9 保全工労働条件意識の変化

調査対象者		配 転 前		配 転 後		現 在	
		満 足	不 満 足	満 足	不 満 足	満 足	不 満 足
Ⅰ 世 代	1 寺 沢	作業方法	労働強度	→	要 員	→	→
	2 浦 田	福利厚生	賃金上昇	→	→	賃金上昇	福利厚生
	3 島 田	労働時間	職場環境	福利厚生	労働強度	人事考課	作業方法
	4 峯 村	賃金体系	労働時間	→	→	労働時間	賃金上昇
	5 岡 村	労働時間	—	福利厚生	—	—	賃金上昇
Ⅱ 世 代	1 大 林	—	—	賃金上昇	—	人事考課	賃金上昇
	2 竹 内	職場環境	交替制	労働時間	賃金上昇	→	→
	3 宮 沢	—	—	管理・監督	福利厚生	職場環境	管理・監督
	4 中 田	—	—	賃金上昇	管理・監督	福利厚生	労働の強度
	5 山 崎	—	—	福利厚生	賃金体系	作業方法	→
Ⅲ 世 代	1 奥 村	作業方法	要 員	労働強度	福利厚生	職場環境	賃金体系
	2 笠 井	—	—	作業方法	賃金体系	労働時間	→
	3 丸 田	福利厚生	労働強度	→	考 課	→	→
	4 岡 沢	—	—	職場環境	班 編 成	福利厚生	人事考課
	5 内 田	福利厚生	賃金体系	→	→	→	→
Ⅳ 世 代	1 田 島	—	—	—	—	福利厚生	人事考課
	2 岩 田	—	—	—	—	福利厚生	賃金上昇
	3 柳 沢	—	—	—	—	福利厚生	賃金上昇
	4 堀	福利厚生	作業方法	作業方法	賃金上昇	→	→
	5 佐 伯	—	—	—	—	福利厚生	賃金体系

転工のそれとほぼ同様に勤続志向の低下・弱化がみられ、それは仕事満足感の弱化・消極化と、さらに運転工のばあいほど顕著ではないが、勤続志向などの低い青年労働者の参入によって規定されている。他方、労働条件意識の変化を概括してみると、表8がえられる。それによると、保全工のばあいも配転前後の変化はかならずしも明確ではないが、福利厚生への満足感の強化のほかに、とくに賃金上昇の不満感の増大と同時に職場条件への不満感の減少をみてとることができる。それに比して配転後→現在の変化はより鮮明であり、福利厚生満足感の減退、賃金不満感の増大のほかに、職場条件への満足・不満感の交錯した変化などが認められる。総じて狭義の労働条件はマイナスに転化しつつある、とみてよい。以上のような勤続志向と労働条件意識は動態的にいかに関連しているだろうか。それを個別レベルの顕著な変化に即してみると、つぎのようになる。

すなわち、表7・9において、(1)勤続志向が「無」→「有」に変化したケースからみていくと、Ⅰ世代の峰村さんとⅢ世代の内田さんのばあいは労働

条件意識に変化なく、残りの1人(Ⅳ—4)は「福利厚生」→「作業方法」に変化している。さらに3人とも仕事の不満→満足であり、しかもその理由が仕事適性化、能力・創意性発揮という仕事そのものにもとづく積極的理由に拠っている。とすると、逆に狭義の労働条件意識はこのタイプの変化にはほとんど寄与していない、ということになる。

つづいて、(2)勤続志向「有」→「無」の変化に目を移すと、まずⅠ世代の島田さんのばあいは労働条件不満の理由が「労働強度」→「作業方法」に変化してはいるが、彼は仕事満足感是不満から転化してきており、職場条件への不満が勤続意識を低下させたとは考えられない。実は、表7のとおり配転後→現在に「生活向上」への関心が強化している。これは彼が40歳代半ばに達し定年が10年後に迫ったことによる将来の生活不安から、これまでの計装の技能・技術を活かして独立したい、という意識の反映とみてよからう。他の1人(Ⅲ—4)は労働条件不満の理由が「班員編成」から「考課」に変化しているが、その考課不満の

内容が、昇進の停滞となっている。事実、彼は10年選手のヴェテランであり、班長に昇進してもよい時期にきていることは疑いえない。この点において、運転工のばあいはしだいに地位昇進による企業勤続刺激要因は弱化してきており、企業内労使関係の前提的条件が崩壊しつつある¹⁰⁾のだが、保全工のばあいは青年労働者まで含めて伝統的勤続刺激要因がかなり大きな役割を果たしているのである。だが、以上のとおり、総じて労働条件、とりわけ労働者の消費生活に関連した狭義の労働条件は、勤続意識の変化に対しては、それがプラスに転化するばあいもマイナスに転化するばあいも、きわめて消極的な役割しか果たしていない、と規定することができそうである。

2. 労働条件意識の世代別変化

以上のことを世代別に確認するまえにもう一度、保全工の勤続意識の特徴について次のことを確認しておこう。すなわち、配転経験者10名のうち、配転前に勤続意志「無」の3名は、配転後、すべて勤続意志「有」に変化しており、調査時点では配転未経験者10名を含めた全員のなかで、勤続否定—2名（この2名も、前述したように、あまり積極的ではない）、疑問—2名にすぎない。したがって、運転工に比してその勤続志向は明瞭に高い、とみてよい。このことは、前述のように保全工の仕事満足感が高いことと深く関係しているのである。

これに対して、労働条件意識の方はすでにその概況を表8でみたとおり、とくにその満足の理由はあまり変化していないが、配転後→現在に分散する傾向があり、それは保全工の欲求の多様化の反映ともみられる。それに対して、不満足の理由の変化はより顕著であり、とくに生活に関連する労働条件のうち、賃金に関する不満が目立って増加してきている。とすると、配転によって保全の仕事そのものに満足するように変化したと同時に、どちらかという、それまで第二義的であった賃金に対する不満が顕在化した、ということになる。

しかも、それは保全工のライフ・ステージの変化とも深く関係している。例えばⅡ世代の竹内さんにおける長子誕生のケースのように。

そこで、これら労働条件意識の変化を世代別に表9でみると、まずⅠ世代では確かに賃金不満が増大してきてはいるが、とくにⅣ世代におけるほどその比率は高くはない。だが、寺沢さんと浦田さんは、かなり広い住宅と敷地を以前から持っており、子供の教育負担もなくなったステージに達したために、賃金上昇に対する不満が弱化した、と思われるので、このことは差し引いて考察する必要がある。いずれにしろ、この世代全体にとっては、物価上昇の圧力のほかに教育費負担や住宅購入などの負担のもとで、変容しつつなお持続している年功賃金が労働者統轄力としてその機能を十分果たしていないことが知られるのである。

また、Ⅱ世代については、配転者が1人しかいないので、入社時と現在の2時点の労働条件意識の変化をみると、入社時においては満足・不満足の理由とともに、賃金を中心としていたのが、現在になるとその満足の理由として仕事関係の労働条件が増加し、不満足の理由では賃金に関する不満が増加している。このことは、この世代が保全職種においてもⅢ世代とともに仕事の中核となってきたことと関係がある、と思われる。

そこでⅢ世代に目を転じると、配転後→現在にかけての特徴として、労働条件の満足の理由としては福利厚生が増加し、不満足の理由としては賃金体系が増加してきている。ことに賃金体系への不満の増大は、実は仕事面での能力向上と深く関係している。しかも、この不満は大別して二つに分けられる。

第一に、中途採用者の差別賃金体系への不満である。例えば、Ⅱ世代の中田さんは、「経験工として採用しておきながら、しかもすでに先輩とほとんど差がないほどの作業面での実績をあげているにもかかわらず、5年経った今日でも、相変わらず中途採用者として賃金面で差別されていることは、どうしても納得できない」ともらしている。この強い不満は、整備工としては同職でありながら、能力的にはやや劣ると思われる下請工の高い日給

10) 前掲、小林、注3)の『日本労働協会雑誌』74年3・4月号をみよ。

を知っていることとも関係している、と思われる。

その点についてはのちにもふれるとして、第二に、いわゆる年功賃金そのものへの不満が挙げられる。例えばⅡ世代の内田さんは「現在の賃金形態は、能力がそれほど上昇しなくても、“年功”で賃金が上っている。本来、賃金が労働に対する支払いである以上、業績中心の賃金形態が合理的であり、仕事・能力を中心とした賃金体系に変えて欲しい」といいきっている。この点については、面接によれば、入職後 2～3 年経過したⅣ世代の多くの青年労働者にも（旧型手工の熟練にもとづく機械工としての整備工と違って、計装工・検査工は入職後 2 年ほどで一応一人前に日常的な普通の仕事は遂行しうる）ほぼ共通した意向が認められる。

すなわち、Ⅳ世代の田島さんは、「努力して能力を高めても、賃金面でむくわれないので、やる気がしない」ともらしている。とくに日常的な仕事を通じて、その能力や成果が明確に現われるこれら保全職種群では、このように能力主義的賃金形態への要求が強いのである。ということは、現在の変容した“年功賃金”体系は、まだ“能力主義”体系として不徹底なるがゆえに、Ⅰ世代とは別の観点から、これら若いⅣ世代をも、満足させていないことを示している。そして、この不満が、勤続意識を動揺させているのである。

このように狭義の労働条件不満足感が保全工では増加しつつあるのだが、それと勤続意識の関連については、つぎのような世代別特徴もみられる。それをⅠ世代の入社間もない青年時代とⅣ世代との比較においてみてみることにしよう。まずⅠ世代では、昭和 20 年代の労働市場を反映して浦田さんに典型的に示されているように仕事不適性で、賃金に不満でも、生活安定のために勤続しつづけると考えるものが比較的多いのに対し、Ⅳ世代では、田島さん、岩田さんのように仕事適性（「面接」による把握）でも、賃金上昇で不満だと勤続意識が動揺するのである。

このようにⅣ世代では仕事適性でありながら、勤続理由としては労働者として消極的と思われる収入・生活安定を挙げているのである。このこと

は、「仕事に一応満足したら、賃金収入も」といった、生活欲求の多面化という、現在の“若者意識”を反映している、とみることができよう。したがってこのⅣ世代のうちで、勤続意志「有」という、残りの柳沢さん、堀さん、佐伯さんも、賃金に対する不満を持っているのであり、賃金を媒介とする労働者統轄が十分に安定しているとはいえない。その意味で生活に関連する賃金などの労働条件に対する不満は、前述したように、勤続意識の形成に対して第一義的役割は果してはいないが、さりとて決して軽視することは許されないのである。そこで最後に、こうした賃金上昇に対する評価とその変化を考察してみることにしよう。

3. 賃金上昇評価の世代別変化

まず表 10 からわかるように、保全工の特徴的な変化としては、配転後→現在にかけて、「世間相場」、「労使関係安定上」は満足だという評価が顕著に増加してきていることである。これを不満理由の変化と対応してみると、高度成長の持続による労働力需給の逼迫によって、かつては「相場」に比して自らの賃金上昇が不満のものが多かったのが、ちょうど配転後→現在にかけてその不満が減少した、と理解できる。これを運転工の賃金上昇評価と対比してみると、後者が「相場」よりも「企業経営状態」基準による満足が多いことに気づく。このように、運転工に比し、保全工の強い「相場」意識は、欧米での機械工の労働市場に較べては不十分とはいえ、職種別労働市場の展

表10 保全工の賃金上昇評価の項目別変化

比較項目	満 足			不 満 足		
	配転前	配転後	現在	配転前	配転後	現在
労働強度・生産性	2	—	1(2)	2	2	1(1)
同 僚 比 較	2	3	1(1)	—	—	1
企業勤続（定着）	—	—	—	—	—	—(1)
労使関係安定上	1	—	1(2)	—	1	—
企業経営状態	—	—	1	1	1	—
初任給上昇	—	—	—	1	—	—(2)
世間相場・景気	1	1	2(3)	5	5	2
生活向上	—	2	1	—	—	3(4)
物価上昇	2	2	—	—	1	3(2)
記入なし	2	2	3(2)	1	—	—

カッコ内は配転・転勤未経験者について示す。

開を背景として（中途採用の整備工6名のうち5名まで同職移動、計装工3名のうち2名、検査工2名ともに類似職移動）、そして今日でも30歳代でも中途採用されうるという実態を基礎に、その企業帰属意識がより弱いことの反映といえよう。

さらにこの企業外労働市場をにらんでの比較意識では、地域的・企業別にそうした意識の程度に差異があることに注意しておく必要があろう。例えば、京浜工業地帯のような巨大企業群が集積している地域では、一般に労働市場の逼迫を背景として整備工の同職比較意識がとくに強いのであるが、同じ京浜工業地帯にあっても、企業によってその整備作業をより多く社外化している事業所では、それだけ、社外工である同職者と監督作業などを通じて接触する機会が多いので、その比較意識がことさらに強いのである。

また、不満足の原因に関しては、「生活向上」と「物価上昇」に対して、つまり他者との比較や企業の支払能力を考慮するのではなく、生活者としての労働者の立場から自らの労働力の再生産費自身を基準として、その賃金上昇を不満と意識する

労働者が目立って増加してきている。これを世代別にみると、表11のとおり、I世代では5名のうち3名までが、生活向上を基準として不満を訴えている。いずれも、教育費の負担増と住宅購入資金の貯蓄にもとづく不満である。さらにII世代の竹内さん、山崎さん、III世代の丸田さんの「物価上昇」を基準とする不満も、その内実は土地購入費と住宅建設費の物価上昇による負担増や貯蓄分の目減りすることに対する不満を内容としている。だから、これらも前述と同質の不満だ、といえよう。つまり60年代後半以降の大幅賃上げを通じて実質賃金が上昇したといっても、それだけでは中間階層化しつつある労働者生活の向上を満たしえなかったのである。またII世代では、5名のうち2名までが、初任給上昇を基準とする不満を示している。このことは、企業内の他労働者との比較を意味し、運転工のばあいと同様の生活給体系の強化を要求している、とみてもよいが、彼らの自らの能力に対する自信からして、むしろ“能力主義”賃金体系の徹底化を要求している、とみるべきであろう。その意味で、この要求は現

表11 保全工の賃金上昇評価の変化

調査対象者		配 転 前		配 転 後		現 在	
		満 足	不 満 足	満 足	不 満 足	満 足	不 満 足
I 世 代	1 寺 沢	—	労働強度	—	労働強度	—	労働強度
	2 浦 田	物 価 上 昇	世 間 相 場	生 活 向 上	世 間 相 場	生 活 向 上	—
	3 島 田	労働強度	経 営 状 態	物 価 上 昇	生 産 性 向 上	経 営 状 態	生 活 向 上
	4 峰 村	物 価 上 昇	世 間 相 場	同 僚	世 間 相 場	労使関係安定	生 活 向 上
	5 岡 村	労働強度	世 間 相 場	物 価 上 昇	生 産 性 向 上	—	生 活 向 上
II 世 代	1 大 林	—	—	—	—	—	生 活 向 上
	2 竹 内	労使関係安定	—	—	景 気	景 気	物 価 上 昇
	3 宮 沢	—	—	—	—	労使関係安定	初任給上昇
	4 中 田	—	—	—	—	労働強度	初任給上昇
	5 山 崎	—	—	—	—	—	物 価 上 昇
III 世 代	1 奥 村	同 僚	初任給上昇	生 活 向 上	労使関係安定	生産性向上	物 価 上 昇
	2 笠 井	—	—	—	—	同 僚	物 価 上 昇
	3 丸 田	世 間 相 場	労働強度	世 間 相 場	物 価 上 昇	→	→
	4 岡 沢	—	—	—	—	労使関係安定	同 僚
	5 内 田	同 僚	世 間 相 場	同 僚	世 間 相 場	→	→
IV 世 代	1 田 島	—	—	—	—	世 間 相 場	生 活 向 上
	2 岩 田	—	—	—	—	生産性向上	生 活 向 上
	3 柳 沢	—	—	—	—	世 間 相 場	生 活 向 上
	4 堀	—	世 間 相 場	—	世 間 相 場	—	→
	5 佐 伯	—	—	—	—	世 間 相 場	労働強度

在の能力主義的管理としても不徹底な経営秩序への鋭い批判に連なっているのである。

さらにまた、IV世代では、その過半が「生活向上」に対する不満をあげている。これは運転工のばあいと同様に現象的にはI世代と類似した傾向ではあるが、I世代ではそのライフ・ステージの高さと生活関連社会資本の貧困とのギャップによる住宅・教育問題をその評価基準としているのに反して、IV世代の方は主として余暇充実を基準とした賃金上昇不満を顕在化させているのである。こうした青年労働者の余暇志向は、その余暇形態は不問とすれば超歴史的傾向だとみてよいが、現在の保全工青年層のばあいは前述のような自分たちの労働の質と量を基準とする賃金不満であることが重要な意味を持っているのであり、この点は

運転工の青年層とは明瞭に異なっているのである。

物価上昇・生活環境の悪化・住宅問題の深刻化・社会保障の遅れなどのより社会的な生活・福祉問題への不満をしだいに募らせつつあり、仕事意識の低下のみならず、こうした企業内労使関係では十分に処理できないような社会的不満が企業勤続意識の低下をも規定する重要な要因となっていることである。ここに、現代技術をリードする戦略産業、石油化学工業における労働者意識の決定的に重要な変化とそれらを容易に解消しえない現代産業社会の限界をみてとることができる。

(本稿の執筆分担は、主としてI・IV小林、II亀山、III町田であり、便宜上、小林が全体を調整した。)