

調査研究

東京都下の小・零細企業従業員に関する調査結果報告 (1)

宮 川 実

目 次

は し が き	1
I 対象事業所の性格	2
A. 経営組織	2
B. 従業員の従業形態別構成	3
C. 被雇用者の就業手づる	4
II 年令別, 性別, 教育程度別構成	5
A. 年令別構成	5
B. 性別構成	7
C. 教育程度別構成	8
III 出身から現職への就労過程	9
A. 義務教育終了地別構成	9
B. 扶養者の職業別構成	11
C. 現職への就労過程	12
イ. 現職就労前の前職経験回数	12
ロ. 有前職者の主要前職就労地	13
ハ. 有前職者の主要前職業域	14
ニ. 最初の就労年令	15
ホ. 現職従業年数	16
IV 世帯構成	} 次 号
V ま と め	

は し が き

戦後10年を経過した我が国の経済は、戦前を上廻る規模と内容において再建されつつあるが、人口の増加とそれに伴う労働力の増大傾向も又戦時中の停滞を埋め上昇の一途を辿っている。戦前より我が国産業構造の中において資本に対する労働力の過剰、或いは労働力に見合う資本の発展の立ち遅れが、既に指摘されていたが、戦後経済再建の面においてかかる労働力の消化が人口問題の一環として大きく浮び上つて来た。そしてこのような過剰労働力は低賃銀労働力として産業の各部門にわたつて押込められて来たのであるが、殊に我が国近代資本主義発達の中で保存され、生産力の低い産業部門として据置かれて来た中小企業及び第一次産業においては、必然的に一層低賃銀化した

労働力を大きく吸収して来ている。更に戦後の大資本生産の拡大と高度化を中心とする経済再建は、中、小、零細企業の立場を更に苦しいものとし、労働力の激増と相俟つて、その中に吸収されている労働力の潜在失業的色彩を決定的に濃いものとしつつある。そして今日の日本の人口問題は、このような人口層の存在に集約されているといつてよいであろう。

人口問題研究所は、農村、近代産業従業員等にわたつて、昭和30年に人口学的総合調査を施行したが、本調査はその一環として、以上のような視点から、かかる人口層が人口学的に如何なる性格と構造を有しているかを解明する一つの手がかりとして行われた最初の実験的調査で、東京都に集積する小・零細企業従業員を対象とし、主として年令構成、出身地構成、就労過程、及び従業員形態等の分析のための資料獲得に主眼が置かれている。

なお調査対象及び調査方法について述べれば、中・小・零細企業の中でも、更に低賃銀労働力の停滞していると思われる小・零細企業をえらび、その製造業、卸、小売業に限つて調査をした。又製造業においては、従業員規模30人未満、卸売、小売業（以下商業とする）においては20人未満の事業所の従業員を対象とした。そして製造業事業所、商業事業所の各集積地区である墨田区、及び台東区の中から計約500の事業所を任意抽出し、その事業所に含まれる従業員を、経営者、家族従業員被雇用者の区別なく全部調査対象とした。調査は昭和31年2月1日現在で、配票自計によつて行われたものである。この結果実際に調査対象となつた事業所数、その全従業員数、及び集計に用いられた従業員調査票数は上の通りである。

	事業所数	従業員数	集計票数
製造業	192	1,495	1,251
商業	273	1,411	1,163

なお、対象事業所の標準産業中分類別構成と従業員規模について附言すれば、製造業については、煙草、石油石炭製品工業を除くすべて、商業についてはすべての中分類産業が含まれているが、対象地域の特性から製造業では、化学工業(10.9%)、金属(19.8%)、機械(9.9%)、商業では、パン及び菓子とその他の食料品(15.4%)、呉服衣服及び身廻品(15.4%)、各種商品(12.1%)、金物、荒物、家庭用品(9.2%)が比較的大きな割合を占めている。従業員規模の内訳は次表の通りで、一事業所辺り平均従業員は、製造業で7.8人、商業で5.1人であつた。

	1人～3人	4人～5人	8人～10人	11人～21人	22人～29人	計
製造業	24.0%	21.3%	32.8%	19.4%	2.5%	100.0%
商業	36.6	30.8	25.8	6.8		100.0

I 対象事業所の性格

A 経営組織

本調査では、従業員の調査に並行して簡単に対象事業所の経営組織、従業員の地位別構成、経営者の住居と事業所の近接度について調査をし、対象事業所の性格の指標としたのであるが、先づ経営組織から見て行くと第1表の如く、製造業においては50%、商業においては、38.1%が個人経営で他は大体会社組織形態をとつている。大資本経営と異つて、小・零細企業経営は、経営主の資本というより、労働に頼るころが大であり、寧ろ、労働を中心とした生計的営みとして家内工業的、或いは生業的色彩が強く、僅かの施設を得る小資本を調達して企業を成立させるのであつて

第1表 経営組織別事業所割合(%)

	製造業	商業
個人経営	50.0	38.1
株式会社	21.9	33.3
合資会社	5.2	2.2
合名会社	1.6	1.1
有限会社	20.3	23.8
その他	0.5	0.4
不明	0.5	1.1
計	100.0	100.0

経営主は常に、労働力の中心として、営業して行かなければならないものが多い。従つて資本が小さいだけにその提供は少人数に限られ、中でも経営主個人が個人的に調達する場合が多くなつて来る。それ故、小・零細企業では、会社組織といつても、その実際的内容は個人経営に近く、資金は事業主個人のもので、或いはその血縁関係者の名義のものが多いのである。

第2表 住居及び事業所の近接度別
事業所数 (%)

	製造業	商業	計
同じ	72.9	78.8	76.3
隣り合つてる	12.5	4.4	7.7
歩いて行ける	4.7	4.0	4.3
遠い	8.3	10.6	9.7
不明	1.6	2.2	1.9
計	100.0	100.0	100.0

小・零細企業が以上の様に経営主の小資本と労働を中心にしている関係から、第一に施設は出来るだけ切りつめられ、従つて労働の場は、経営主個人の生活の場と一致して来る可能性が多い。この調査において、経営主の住居と事業所の一致度を見ると、第2表の如く、「同じ」「隣り合っている」ものが製造業では85.4%、商業では83.2%といづれも85%近くのもので生活の場を労働

の場として提供し、或いは直結させているものであつた。

B 従業員の仕事形態別構成

このような生活と企業的一致の中に、われわれは、小、零細企業が持つている家族主義的傾向の基盤を見ることが出来る。即ち、これらの事業所は、日本の近代資本主義の中において、その経営を維持するため、常に低賃銀労働力を必要としており、経営主は自己の労働力と、その家族の労働力を中心に、その中へ被雇用労働力を住みこみという形で引き入れることによつてそれを確保して来たのである。即ち、これらの事業所においては、労働力を出来るだけ生活の場の中に組入れることによつて、第一に共同生活的な節約をし、低賃銀を補つて行くことが出来るし、第二には、労働時間の調達を最大限に可能とすることが出来る。そしてこうした労働を経営主の生活の場の中に構成し、維持するために、労働力相互の結びつきは、たとえ通勤者であろうとも家族主義的な雰囲気と人間関係の中にひたされて来るのである。更に云えば、小、零細企業は、近代資本主義の発達の中で、大資本の支配の下において、前近代的な、親方徒弟関係、店主、年期雇といつた主従関係の伝統を残し、それを利用することによつて、以上の様な低賃銀労働力を確保し、生きて来たといえるであろう。

今、これを本調査の対象となつた事業所の全従業員に対して、経営主、家族従業員、住み込み従業員、通勤者の四つの仕事形態構成から見ると、第3表のように、製造業においては、22.4%が自家労働力、25.4%が住み込み従業員、52.2%が通勤者となつており、又商業においては、それぞれ、39.8%、37.2%、23.0%の割合になつている。如何に小、零細企業が、低賃銀労働力を獲得するために、家族をその労働力に繰入れ、更に住み込みという形態で家族化した労働力を確保しているかが分ろう。そしてこれを従業員規模別に眺める時、製造業と商業では、各該当する従業員規模の事業所で商業における通勤者の割合が製造業の通勤者の割合に比して小さいことから、商業の方がこうした傾向が強いと云える。更に、1人～5人の事業所では、製造業において72.8%、

第3表 従業員規模別従業員上の形態別従業員割合 (%)

従業員規模	従業員上の形態				計
	経営者	経営者の家族	住み込み従業員	通勤者	
製造業					
1～5人	30.6	25.7	16.5	27.1	100.0
6～10人	12.6	9.8	33.8	43.8	100.0
11～15人	7.9	2.2	36.2	53.7	100.0
16～29人	5.0	3.3	16.6	75.1	100.0
1～29人	12.8	9.6	25.4	52.2	100.0
商業					
1～5人	27.8	28.1	29.4	14.8	100.0
6～10人	14.4	18.8	40.3	26.4	100.0
11～15人	6.9	7.5	47.5	38.1	100.0
16～19人	5.9	8.8	52.9	32.4	100.0
1～19人	18.9	20.9	37.2	23.0	100.0

更に、1人～5人の事業所では、製造業において72.8%、

商業において85.3%を自家労働力及び住み込み労働力で賄い、その余を通勤者で補っているのに対し、従業員規模が拡大するに従い、住み込み従業員の比重を高め、更には、通勤者に依存して行く傾向が見られる。しかも商業においては、企業が大きくなつても通勤者に依存するよりは、住み込みに重点を置いて自家労働力以外の補充を行つていることが分る。

又、第4表のように、これらの従業形態の組み合わせ別事業所割合を見ても、全体で労働力を通勤者のみに依存している事業所は製造業で13.5%、商業で8.1%に過ぎず、家族従業員の存在している事業所は製造業で43.7%、商業で66.7%に達し、住み込み従業員を置いているものは、製造業で61.4%、商業で66.4%となつていて、小、零細企業の多くが、家族従業員住み込み従業員という家族主義的労働力に依存していることを如実に物語つている。しかも従業員規模の大きい事業所においてなお、製造業では70%以上の、商業では60%以上の事業所が、こうした労働力を存在せしめていることは、如何に、小、零細企業の家族主義的傾向が根深いものであるかを感じないわけには行かない。

第4表 従業員規模別従業形態組合せ別事業所割合 (%) (経は経営者家は家族従業員住は住み込み通は通勤者2欄以下は経を省略)

	経のみ	家	家・住	家・通	家・住・通	住	住・通	通	計	
製 造 業										
1 ~ 5人	11.5	27.6		8.0	9.2	3.4	8.0	17.2	14.9	100.0
6 ~ 10人				4.8	4.8	42.8	4.8	34.9	7.9	100.0
11 ~ 15人					5.6	11.1		83.3		100.0
16 ~ 29人					8.3	16.7		41.7	33.3	100.0
1 ~ 29人	5.2	12.5		5.2	7.3	18.7	5.2	32.3	13.5	100.0
商 業										
1 ~ 5人	12.7	27.2		26.6	4.9	7.1	14.7	7.6	9.2	100.0
6 ~ 10人		1.4		35.7	5.7	27.1	5.7	17.1	7.1	100.0
11 ~ 15人				7.7	7.7	46.2			39.5	100.0
16 ~ 19人						66.7			33.3	100.0
1 ~ 19人	1.8	18.7		27.5	5.1	15.4	11.4	12.1	8.1	100.0

因みに住み込み従業員が家族主義的待遇を受けていることは、第5表に見られるようにその賃銀支払い形態において、「賃銀を貰つて、その中から食費と間代を払う」という。自己の独立した生活圏を有するものが製造業で6.5%、商業で3.6%という割合の低さからも察せられることである。

第5表 賃銀支払い形態別住み込み従業員割合 (%)

	製 造 業	商 業
食べさせて貰つて居るが、賃銀は貰わない	0.7	0.9
食べさせて貰つて、その他に賃銀を貰う	42.2	60.1
賃銀を貰つて、その中から食費を払う	37.3	22.4
賃銀を貰つて、その中から食費と間代を払う	6.5	3.6
その他	2.9	6.3
不 明	10.5	6.8
計	100.0	100.0

又こうした小、零細企業の家族主義的傾向が見られるのは、単に家族、住み込みといった従業員の生活と労働の場の同一化からばかりでなく、次に述べるように、被雇用者の就業手づると経営者との関係を見ることによつて、更にこれを明らかにすることが出来る。

C 被雇用者の就業手づる

被雇用者がどうの手づるによつて、現在の企業の従業員となつたかを、第6表の如く「経営者を直接知つているから」「経営者の知人の紹介で」「募集広告を見て自分で」「職安を通して」「学校の紹介で」「その他」と分けて、観察すると、製造業、商業共に住み込み従業員では20%近くが、通

勤者では30%近くが、経営者を直接知っていて就業し、又、住み込み従業員の約60%、通勤者の約

第6表 就業手づる別被雇用者割合 (%)

	製 造 業		商 業	
	住みこみ	通 勤 者	住みこみ	通 勤 者
経営者を直接知っているから	18.7	31.8	20.5	33.7
経営者の知人の紹介で	67.0	41.8	58.9	40.7
募集広告を見て見分	3.6	12.6	6.1	7.1
職完を通して	5.9	7.1	7.0	13.0
学校の紹介で	1.6	1.8	2.5	1.2
その他	2.0	3.7	4.1	2.8
不 明	1.3	1.2	0.9	1.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

40%が経営者と自己の共通の知人の世話で就職している。これに対して、募集広告とか、職業安定所を通してとか、学校の紹介で就業したものは、住み込みで15%以下、通勤者で約21%にしか満たない。即ち、被雇用者と

経営者は、就業以前から極めて近い関係にあるものが多いといえるのであつて、この様な所謂縁故に重点を置いた労働調達方法によつて、被雇用者と経営主との家族主義的關係の維持が行われているということが出来よう。更に被雇用者の中、経営主と血縁關係を有するものの割合を調べると17%あつて如何に小、零細企業において、低賃銀確保のための家族主義的雇用關係が、實質的なものを物語っている。

II 年令別、性別、教育程度別構成

A 年令別構成

1章に見られた小・零細企業の家族主義的性格は、当然、従業員の年令その他、各面の構成を規定して来るものと考えられる。先づ第1に小零細企業の労働内容は、機械化された部分が少く、主に手労働に依存して、高度の技術を必要としないため、未熟練労働力を受け入れることが可能であり、このことが低賃銀確保という必然的要請と相俟つて、高年令の熟練労働力を排し、低年令の労働力を要求する傾向を有すること、第2に労働力を家族主義的なものとして、経営者の生活圏の中に組入れるためには、自己の生活圏を確立する必要がある高年令労働力は不向きであること、これと関連して家族従業員という自家労働力の調達を行つていること。更に小、零細企業は、あの程度の熟練度に達した労働力が、小資本をくめんすることによつて、容易に独立可能であること。以上の様な労働内容の未熟練性、低賃銀確保、家族主義的形態での労働力保存、企業主としての独立可能の容易さ等の諸条件から、従業員の年令別構成は全体に低年令労働力の比重を大きくして来る。特にこの傾向は、家族従業員と住み込み従業員において著しいといわなければならない。以上を本調査対象によつて見ると、先づ全体的には、第7表の如く製造業において19才以下が23.9%、20代と30代合せて53.9%、40代以上が22.2%、商業では19才以下が20.8%、20代30代合せて52.3%、40代以上が26.9%となつていて、これを同期の昭和31年2月の総理府統計局労働調査報告における全国就業労働力人口の19才以下10.6%、20~39才49.4%、40才以

第7表 全従業員の年令構成 (%)

	男	女	計
製 造 業			
19才以下	20.9	37.6	23.9
20~29才	36.7	34.5	36.3
30~39才	18.9	11.5	17.6
40~49才	10.5	11.5	10.7
50~59才	9.1	3.5	8.1
60才以上	3.9	1.3	3.4
計	100.0	100.0	100.0
商 業			
19才以下	20.4	22.0	20.8
20~29才	38.1	38.4	38.2
30~39才	14.0	14.2	14.1
40~49才	13.1	14.6	13.5
50~59才	9.4	7.7	8.9
60才以上	5.0	3.1	4.5
計	100.0	100.0	100.0

上40.0%と比較する時、低年令労働力の割合が高いことが認められる。次にこれを従業形態別に見

第8表 経営主の年令構成 (%)

	製造業	商業
19才以下	—	—
20~29才	8.0	3.5
30~39才	25.6	24.1
40~49才	28.0	32.5
50~59才	26.2	27.7
60才以上	12.2	12.1
計	100.0	100.0

ると、第一に経営者では、第8表の如く、製造業、商業共に40代の夫々が28.0%、32.5%最大の割合を占めるが、30代もそれぞれ25.0%、24.1%を占めていて、現在の企業への就業年限を考慮すると、小、零細企業主としての独立がかなり低年令において可能であることを示している。これについては、経営主の就労過程を見る場合後述するところであるが、ただ20代の割合が製造業において、商業に比しやや高いことは、製造業が商業に比して、より零細な資本及び、より自己の技術と労働に依存して独立し得る分野のあることから来るものであろう。(経営主については女性の実数が極めて少いので男女合計して扱った)

第二に家族従業員の男女別の年令構成を見ると第9表の如く20代が製造業で52.0%、商業で42.8%

となっており、男女共に、又製造業、商業共に20代の占める割合が大きく、殊に男子家族従業員においてこの傾向が強い。これは家族従業員として、経営主の卑族が労働力の中に組入れられる結果で、又、その家族労働力としての年令的限界を示している。しかし一方30代以上のものが製造業で32.6%、商業で51.0%あることは、経営主の相続人として、又、経営者及び家族の配遇者として企業の中に最後まで留まる家族労働力の大きさを示しているといえよう。換言すれば小、零細企業においては、家族内における可動労働力が常に調達される位置にあり、家族内に留まる限り、家族従業員として経営に参加して行く可能性が大きいということである。そして、女性の場合、商業における30才以上の割合63.3%が示すように、製造業と商業とでは労働の内容から、商業の方がより強くその可能性をもっているといえる。

第9表 家族従業員の年令構成 (%)

	男	女	計
製造業			
19才以下	18.5	9.5	15.5
20~29才	54.3	47.6	52.0
30~39才	17.3	21.4	18.7
40~49才	2.5	9.5	4.9
50~59才	2.5	7.1	4.1
60才以上	4.9	4.8	4.9
計	100.0	100.0	100.0
商業			
19才以下	5.4	6.7	6.2
20~29才	63.4	30.0	42.8
30~39才	14.0	22.0	18.9
40~49才	5.4	23.3	16.4
50~59才	3.2	13.3	9.5
60才以上	8.6	4.7	6.2
計	100.0	100.0	100.0

第三に、住み込み従業員について見ると第10表の如く、製造業においては、48.4%、商業におい

第10表 住み込み従業員の年令構成 (%)

	男	女	計
製造業			
19才以下	45.1	79.3	48.4
20~29才	47.7	13.8	44.4
30~39才	4.3	3.5	4.3
40~49才	0.7	3.5	1.0
50~59才	0.7	—	0.7
60才以上	1.4	—	1.3
計	100.0	100.0	100.0
商業			
19才以下	40.9	52.3	43.1
20~29才	54.1	43.0	51.9
30~39才	2.5	2.3	2.5
40~49才	0.8	—	0.7
50~59才	1.1	1.2	1.1
60才以上	0.6	1.2	0.7
計	100.0	100.0	100.0

ては43.4%までが19才以下の低年令労働力であり、20代を合せると製造業では92.8%、商業では95.0%と、大部分の割合を占めることになる。この点、家族従業員の場合よりも、経営者との関係が薄く、経営者の生活圏の中に留ることが出来ないだけに、一層、家族主義的労働力の低年令性を表現しているといえよう。この点同じ家族主義的労働力といつても、飽くまで被雇用者としての性格を有する住み込み従業員の厳しさが如実に物語られていると思われる。即ち、住み込み従業員は20代を過ぎると、自己の生活を抱えて、小、零細企業主としての道を切りひらくか、通勤者として同じ企業体、乃至は他の企業体の中に、低賃銀労働力として停滞する外はない。いづれにせよ、余裕の少い住み込み従業員にとつては、極めて苦しい道が残されているだけである。

最後に、通勤者についてであるが、通勤者には、二つの型があると考えられる。即ち一つの、通勤者として、就業したものであり、一つは、家族或いは住み込みとして長く企業内に留まり、独立

第11表 通勤者の年齢構成 (%)

	男	女	計
製造業			
19才以下	14.6	38.7	20.1
20～29才	36.8	36.0	36.6
30～39才	24.8	10.6	21.6
40～49才	12.0	12.0	12.0
50～59才	9.2	2.6	7.7
60才以上	2.6	—	2.0
計	100.0	100.0	100.0
商業			
19才以下	11.0	22.5	14.2
20～29才	32.9	59.2	40.3
30～39才	24.1	12.7	20.9
40～49才	20.3	5.6	16.2
50～59才	7.7	—	5.6
60才以上	3.8	—	2.8
計	100.0	100.0	100.0

した生活圏をもつて通勤者に転化したものである。従つて後者の場合には、かなり高年令の労働力として、通勤者の中に残留して来ることになる。しかし前者の場合には、経営乃至は技術の面で、特種技能とか、熟練といつた稀少価値を有する労働力において始めて高年令者が採用されるのであつて、こうした高度の労働力の必要度が極めて低い小・零細企業にあつては、低賃銀労働力の要請等から、低年令者が需要されるという原則が主として働いて来る。本調査対象においては、第11表の如く、製造業においては56.7%、商業において54.5%が29才以下であり、30才以上の通勤者の殆んどが男子である。女子の場合、家族とか住み込み従業員から転化するものは殆んどなく、又結婚で止めるものが多いため、高年令労働力は少いと考えられる。

以上、各従業員の年齢構成を形態別に眺めた結果は、経営者を除いて、常に低年令の労働力確保が小・零細企業の原則として働いていることを示しており、この原則の上に立つて家族従業員としては、経営者の生活圏の中に残留して行くもの、通勤者としては、家族住み込みの形態から転化したもの、あるいはそれと共通の要素をもつもの及び特別に稀少価値をもつものが、高年令において吸収されているということが出来る。

B 性別構成

既に前節において、男女別に年齢構成を見たので、これと並行して従業員形態別の男女比についてのみ観察することにする。

小・零細企業労働力として女子を考える時、低賃銀＝女子労働力という関係は、一義性をもつて云うことは出来ない。確かに低賃銀、未熟練労働力という点から考慮するならば、女子労働力は、その条件を満たす可能性を現在の日本では持っていると言える。そして小・零細企業は、機械化され、組織化された仕事の部分が少く、作業過程の中の単純な軽労働に対して、女子労働力の充当され得る部分も産業によつてはかなり大きな場合がある。こうした部分は、一般的には商業の方が製造業の方よりも大きいことは云うまでもない。

しかし、一方、仕事は合理化されていないだけに、全体にわたつて相互関連性が強く、寧ろあらゆる作業がからみあつて、一つの仕事を構成している。そして個々の労働力は、こうした仕事全体を並行的に、或いは一人で受けもつことになつて、その仕事の内容は、総合性を帯び、機械的な単純作業と異つて、肉体の全体的行動を必要として来る。即ち労働内容は、極めて過重なものとなり男子労働力に適應したものとなる訳である。従つてこうした仕事の中で、女子労働力の受けもつ分野は、特別に女子特有の繊細な労働力を必要とする産業でない限り、補助的なものであり、中心労働力として要請されることは少いのである。ここに小・零細企業における女子家族従業員の労働調達の可能性があると同時に男子従業員が、特別な産業を除いては、小・零細企業において中心労働力を形成する基盤があるといえよう。今、本調査における製造業、及

第12表 産業別従業員男女比

	男	女	計
製造業	81.9	18.1	100.0
商業	72.2	26.8	100.0
計	77.3	22.7	100.0

び商業の従業員男女比を見ると第12表の通りで、製造業においては81.9%、商業においては72.2%という男子の割合の高さを示している、これを調査時の昭和31年2月の総理府統計局労働力調査報告における全国就業労働力人口の男女比、男61.3%対女38.7%に比較する時、女子労働力の割合の少いことが分る。女子労働力の受け持つ仕事の分野が製造業よりも広範であると考えられる商業にお

第13表 従業員形態別男女比

	男	女	計
製造業			
経営主	97.0	3.0	100.0
家族従業員	65.9	34.1	100.0
住み込み従業員	90.5	9.5	100.0
通勤者	77.2	22.8	100.0
計	81.9	18.1	100.0
商業			
経営主	92.9	7.1	100.0
家族従業員	38.3	61.7	100.0
住み込み従業員	80.6	19.4	100.0
通勤者	71.9	27.1	100.0
計	72.2	26.8	100.0

いても女子は26.8%の割合で、全国における女子就業労働力の割合より10%低い。

次に従業員の従業員形態別の男女比を見ると第13表の通りで、あらゆる従業員形態において、商業の方が女子労働力の割合を大きくしているが、中でも特に、家族従業員では、男子労働力の割合を凌駕して61.7%、住み込み従業員では19.4%と製造業におけるそれぞれ31.4%、9.5%を大きく引き離している。このことは商業主の家族の中で女子労働力を調達する可能性の大きいこと、又住みこみ従業員としても要求される可能性の大きいことを示している。

C 教育程度別構成

低年齢、未熟練の労働力の吸収を可能にし、しかも耐過重労働力を必要とするという小・零細企業の労働内容及び低賃銀労働力確保の要求は、従業員の高度の教育程度を要求しないし、寧ろ排斥する傾向を持つことは当然考えられることである。又、小・零細企業のこのような低賃銀労働市場は高度の教育を身につけた労働力にとつとは、魅力にとほしいものといわなければならない。従つて、小・零細企業の大部分の労働力は、教育程度の低い人口層から供給される傾向を持つて来ることは確かであろう。しかし国民経済の中において、労働市場が人口に比して狭く、しかもその労働市場の中で、極めて大きな労働条件の違いを有する我が国においては、有利な条件の労働市場に進出するために、高い教育を身につけようとする努力が一般的に見られて来るのであつて、その結果、高度教育を修得した労働力が労働条件の悪い市場に沈滞するものも少なくなつて来る。以上のような観点から本調査対象従業員の教育程度別構成を見ると、第14表の如く対象全従業員の61.7%が現在の義務教育程度（小

第14表 全従業員の年齢階級別教育程度 (%)

	義務教育	旧中・新高	旧高・専大	不明	計
19才以下	86.3	11.5	0.4	1.9	100.0
20~29才	51.8	35.5	9.2	3.5	100.0
30~39才	50.8	29.9	14.6	4.7	100.0
40~49才	58.8	29.2	7.2	4.8	100.0
50才以上	64.1	17.9	8.3	9.6	100.0
計	61.7	26.3	7.7	4.2	100.0

小学校、高等小学校、新制中学校) 終了の

備考 製造業、商業の男女全従業員を含む

もので、対象事業所労働力の基盤をなしており、中等教育程度（旧制中学校、新制高等学校）終了が26.3%、高等教育程度（旧制専門学校、旧制高等学校、大学校）終了のものが7.7%と続いている。年齢別には、19才以下は、高等教育を卒業出来る年齢に達しておらず、中等教育終了後も直ぐ20代になるので、高等及び中等教育終了者の夫々0.4%、11.5%という割合の低さは当然のことであるが、30才で高等教育程度終了者の割合が14.6%と最も高率を示しているのは、この30代の労働力の高等教育を終了する時期が戦時中から戦後5年の経済混乱期であることを考える時、この時期に高等教育労働力の小・零細企業への沈滞が

行われたためと考えられる。この点 20 代における中等程度教育終了者の 35.5% という割合の大きさについても同様なことが加味されていると云えるであろう。しかし 20 代の中等程度教育終了者の割合の大きさは、寧ろ 50 代から 40 代、30 代、20 代と中等程度教育終了者の割合が、それぞれ 17.9%、29.2%、29.9%、35.5% と増大している事実が示すように、時代の下るに従って、小・零細企業労働力として、この程度の教育が要求される度合が大きくなつて来た結果であると考えられる。

又、教育程度を従業員の従業形態別に見た場合は、第 15 表の如く、家族従業員において、中等、高等教育終了者の割合が、それぞれ 42.9%、14.2% と大きく、逆に住み込み従業員では、義務教育

第 15 表 従業形態別教育程度別従業員割合 (%)

	義務教育	旧中・新高	旧高・専大	不明	計
経営主	54.9	27.1	11.4	6.7	100.0
家族従業員	38.5	42.9	14.2	4.4	100.0
住みこみ	78.5	17.2	2.7	1.7	100.0
通勤者	60.3	26.8	7.8	5.1	100.0

備考 製造業、商業の男女全従業員を含む

終了者が 78.5 と高い率を示している。そして同じ被雇用者でも住み込み従業員よりは、通勤者の方が中等、高等教育程度終了者の割合がかなり

高いことが、住みこみ従業員でそれぞれ 17.2%、2.7%、通勤者でそれぞれ 26.8%、7.8% という割合の比較から指摘出来るであろう。家族従業員の教育程度が他の形態に比して高いことは、小・零細企業とはいえ、経営主として自立している者の家族として、経済的にも、中等教育或いは高等教育修得の可能性が大きいからであり、逆に「住みこみ」という形態がそれ自体物語るように住み込み従業員は、「口べらし」として自分の家から押し出されるものであつて、経済的に、上級学校への進学は困難なものが多く、従つて義務教育終了者の%が高くなつていといえよう。通勤者においては、後に見るように、その出身が住みこみ従業員に比して、都市的性格が強く、経済的にも中等、高等教育を身につける可能性も大きいことがら住みこみ従業員より教育程度が、高くなつて来るものと思われる。

以上、小・零細企業の労働力の教育程度について結論的に次の様に云うことが出来よう、即ち、小・零細企業では原則的には低賃銀労働力に見合う教育程度の低い労働力が集積しているが、その水準は高まつて来ており、中等程度教育終了の労働力が次第に多くなつて来ている。そして更には若干の高等教育終了労働力もこの中に沈滞し、これらの傾向は住みこみ従業員よりも通勤者の中により強く見られ、それは通勤者の出身が住み込みに比して都市的であることから結果している。

更に家族従業員では、その経済的背景によつて最も中等、高等教育修得の可能性が大であり、従つてそうした水準の労働力として沈滞する度合も大きいのである。

Ⅲ 出身から現職への就労過程

それでは一体、現在の日本の産業機構の中で下積みの地位にある小・零細企業のこのような低賃銀労働力は、何処において再生産され、どういう過程を経て現在の職場に潜入停滞するに至つたのであろうか、次にこれを地域面及び職業的の面から検討して行くことにする。

A 義務教育終了地別構成

1 章 3 節の就業手づるにおいて述べたように、小・零細企業の被雇用員は、経営者と血縁その他の縁故関係によつて結ばれており、この関係の上に立つて雇用関係が成立している。一方、小・零細企業の経営主も、かつては家族従業員としてあるいは同様の被雇用者として、こうした伝統的な家族主義的雇用関係の中から発生したものが多し。従つて、小・零細企業労働力は、こうした血縁

その他の縁故関係を絆にして、排出すべき労働力を抱えた地域とか職域から調達され、逆に労働力の側から云つて潜入し、積み重ねられて来たものと見る事が出来る。いいかえれば小・零細企業という質の低い労働市場の中に、過剰労働力として押し出されたものが、何かと縁故を頼ることによつて潜入し経営主となつては、それした労働力をその絆によつて調達して来ているのである。ここから小・零細企業がその経営の性格からして狭い地元的な性格を有するにもかかわらず、地元以外の労働力を可成り吸収する傾向を生じて来る。

本調査においては、従業員の出身を労働力として第一歩をふみ出す義務教育終了時において捉えたが、その地域的構成を地方別に見ると第16表の如く、地元の東京出身者が製造業において42.4%

第16表 従業形態別地方別出身地割合 (%)

	製 造 業						商 業						神奈川の 大工場 従業東
	経営者	家族	住 こ み	通勤者	計	家族を除 く 合計	経営者	家族	住 こ み	通勤者	計	家族を除 く 合計	
東京都	45.7	72.4	12.8	49.8	42.4	39.2	42.0	65.0	9.5	47.8	35.7	27.9	16.3
神奈川県	—	0.8	1.6	0.6	0.8	0.8	2.2	1.2	1.8	2.8	2.0	2.2	2.9
群馬県	2.4	0.8	4.9	2.1	2.7	2.9	1.3	0.8	3.8	2.0	2.3	2.7	2.0
千葉県	3.1	1.6	6.5	7.0	5.8	6.3	4.9	3.3	5.4	4.3	4.6	4.7	2.3
埼玉県	3.1	1.6	2.9	6.4	4.6	5.0	9.8	6.6	8.1	4.0	7.2	7.4	2.9
茨城県	5.5	4.9	10.5	5.8	6.8	7.0	4.5	4.5	6.8	3.2	5.1	5.2	2.9
栃木県	4.9	0.8	8.5	4.1	5.0	5.4	1.3	0.4	7.2	5.5	4.3	5.3	—
東京都以外の 関東地方	19.0	10.5	34.9	26.0	25.7	27.4	24.1	16.9	33.2	21.7	25.5	27.8	—
東北地方	14.0	4.9	22.8	8.0	12.2	13.0	3.1	1.2	13.3	5.9	7.2	8.8	10.3
甲信越地区	5.5	4.1	15.3	6.1	8.1	8.5	11.2	6.2	16.7	7.1	11.3	12.7	9.6
東海地方	1.8	—	0.7	1.4	1.1	3.6	7.1	4.5	8.1	5.5	6.6	7.5	6.8
北陸地方	4.9	—	1.9	2.1	2.3	2.5	3.1	0.4	4.7	2.4	3.0	3.7	
近畿地方	4.9	3.3	4.6	3.0	3.7	1.1	4.5	2.1	5.0	3.6	4.0	4.5	
四国,中国,九州	1.2	2.4	1.0	1.1	1.2	1.9	2.7	2.5	7.9	2.0	4.5	5.0	0.3
北海道	—	—	4.3	1.2	1.7	1.2	—	—	0.2	1.2	0.3	0.4	
外地	0.6	0.8	1.0	0.5	0.6	0.6	0.4	—	0.5	1.6	0.6	0.8	0.3
不明	2.4	1.6	0.7	0.9	1.1	1.0	1.8	1.2	1.0	1.2	1.2	1.2	0.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

商業において35.7%を占めるが、東京を除く関東地方出身者は製造業で25.7%、商業で25.5%、東北、甲信越出身者は合せて、製造業で20.3%、商業で21.5%、それ以外の地域出身者は、製造業で10.6%、商業で19.0%となつている。(この中から小・零細企業の労働力としては確立度の低い家族労働力を際くと、東京出身者は製造業で39.2%、商業で27.9%と少くなり、地方出身者は多くなつている)。大体、京浜地帯以外に有力な労働市場をもたない東日本からの出身者が多いことが分るが今これを、人口問題研究所で同じ総合調査の一環として行われた、神奈川県の工場男子従業員調査の結果と比較すると、大工場男子従業員では、神奈川県と東京都出身者を合せて59.2%、それ以外の関東地方出身者が13%、東北、甲信越出身者が19.9%、その他地域出身者が5.4%で、小・零細企業労働力に比して東京都及び神奈川県出身者が多く、(本調査では東京都、神奈川県出身者は合せて、製造業で43.2%、商業で37.7%、その他の関東地方出身者は、製造業で24.9%、商業で23.5%)その他の関東、東北甲信越及びそれ以外の地域の割合がそれぞれ少なくなつていることが指摘出来よう。即ち東京都の小、零細企業の労働力が如何に、他産業よりも全国的拡がりをもつて、縁故関係

を辿つて流れこんで来ているかが分るのである。

更に出身地を従業員形態別に見ると、通勤者に東京都出身のものが製造業において49.8%、商業において47.8%と多く、逆に住みこみにおいて、地方出身者が製造業において86.5%、商業において82.6%と多いのが目につくが、これは、住みこみ従業員が極めて零細な地方の発生源から供給されているため、「住みこみ」という形を取らざるを得ないこと、云いかえれば、逆に小・零細企業が、住みこみという形で、地方の零細な家の子弟を集め、低賃銀労働力を確保しなければならないことを示していると見ることが出来る。

B 扶養者の職業別構成

次に、義務教育終了時において、従業員を扶養していたものの職業を見ることによつて、対象従業員が如何なる職業人口層の中から再生産されて来たのかを見るために、その扶養者の職業別を別掲の如く分類して、その構成を見ると、第17表の通りで製造業においては30.1%が、商業においては

職業分類表

- 農林漁業従事者
- 従業員規模30人以下の小・零細企業従業員
- 製造業
- 商業
- その他(交通、通信、金融、保険、病院、公務、文化団体の関係を除く)
- 従業員規模30人以上の製造業生産工程従事者(所謂工場労働者)
- 工員を除く従業員規模30人以上の企業労働者(事務的労働者を除く)
- 事務労働者(所謂俸給生活者)
- その他
- 無業
- 不明

第17表 扶養者の職業別従業員割合(%)

	経営者	家族	住みこみ	通勤者	計	家族を除く計
製造業						
農林漁業	30.5	9.8	53.6	22.9	30.1	32.4
小・零細企業	47.0	72.4	23.2	42.1	41.1	37.7
製造業	22.0	58.5	7.5	18.7	20.3	16.1
商業	17.7	4.1	8.8	12.0	11.2	12.0
その他	7.3	9.8	6.9	11.4	9.6	9.7
従業員30人以上工員者	3.0	1.6	2.0	8.1	5.3	5.5
単体労働者	—	—	3.0	1.3	1.4	1.6
事務労働者	9.2	8.1	6.2	14.7	11.2	11.5
その他	3.0	0.8	2.0	2.2	2.1	2.3
無業	1.8	0.8	3.3	3.3	2.9	3.1
不明	5.5	6.5	6.9	5.6	6.0	5.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
商業						
農林漁業	31.7	15.2	43.8	17.8	29.8	33.7
小・零細企業	56.6	69.1	30.8	44.3	46.7	40.8
製造業	7.1	6.2	9.3	6.7	7.6	8.0
商業	41.5	57.2	14.5	28.9	31.7	25.0
その他	8.0	5.3	7.0	8.7	7.3	7.7
従業員30人以上工員者	—	0.4	2.7	1.6	1.5	1.8
単体労働者	0.4	0.4	0.9	0.8	0.9	0.8
俸給生活者	6.2	5.3	14.2	24.5	13.1	15.1
その他	0.9	0.8	1.8	2.0	1.3	1.4
無業	1.8	2.9	3.2	6.3	3.4	3.7
不明	2.7	5.8	2.7	2.8	3.3	2.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

29.8%が農林漁業従事者、製造業においては41.1%が、商業においては46.7%が小・零細企業従事者で、合せて製造業で71.2%が、商業で76.5%が、第一次産業及び小・零細企業であることが分る。又、小・零細企業出身者の中製造業では20.3%が小・零細製造業、商業では31.7%が小・零細商業であつて、産業別にそれぞれ現在の従業員の職業と扶養者の職業に関連が見られる。

即ち、小・零細企業の労働力の供給は、主として第一次産業と小・零細企業から行われ、しかも、扶養者の職業がら再生産されたものが多いということが出来よう。従つてここにも地域別出身において見られた家族主義的雇用関係と低賃銀労働市場としての魅力の乏しさという小・零細企業の性格の影響が表われているのであつて、縁故関係を辿つて需給される低賃銀労働力は同質的色彩を濃くし、或いは第一次産業という低賃銀労働に甘んじて提身しなければならぬ停滞人口層をかかえた産業から供給されるという結果になつている。

以上を各従業形態別に見ると、住みこみでは先に見たように地方出身者が多いだけに第一次産業の割合が製造業で53.6%、商業で43.8%とかなり大きく、逆に地元出身の多い通勤者では製造者で42.1%、商業で44.3%と小・零細企業の割合が大きい。又、通勤者で俸給生活者からの出身のものが製造業で14.7%、商業で24.5%と高い割合を占めているのも目につく。これは通勤者に地元の東京出身のものが多く、高度教育を身につけた俸給生活者の子弟が事務、会計的労働力として需要されている場合の多いことが加味されているからである。同様製造業より商業に一般的に都市的性格の強いこと、従つて都市的職業からの出身者が多いことが、商業の労働内容に事務的、経営的作業の多いことと関連していることを指摘することが出来よう。

因みに、1節の出身地域と2節の出身職業とを、東京、東京以外、第一次産業、第二次産業以外とに分けて、その関係を見ておくと第18表の如く、東京以外においても農林漁業以外のものが製造業で42.2%、商業で51.8%あり、地方出身者で小・零細企業出身者のかなり多いことも分る。この点商業の方がその傾向が強いといえよう。

第18表 東京、その他の出身地別、農業・農外・別扶養者職業 (%)

	製 造 業				商 業			
	農林漁業	農林漁業以外	不 明	計	農林漁業	農林漁業以外	不 明	計
東 京	2.1	92.7	5.2	100.0	2.4	93.7	3.9	100.0
東京以外	51.5	42.2	6.2	100.0	45.5	51.8	2.7	100.0

C 現職への就労過程

このようにして東京の小・零細企業の労働力が主として、東京、関東を中心とした東日本の第一次産業及び小・零細企業人口層から再生産され、需給されていることが分るが、これらの労働力は、現在の職場に就業するには、どういう地域的、職業的過程を経るのであろうか、

イ. 現職就労前の前職業経験回数

先づ現在の職場に達するまでに辿つた過程を自分の家以外の最初の就労、

第19表 従業形態別前職回数別従業員割合 (%)

	現職を最初の就	1回の前職を	2回以上の前	計
	業とするもの	有するもの	職するもの	
経営 主	44.3	43.3	12.4	100.0
家 族	76.2	18.0	5.7	100.0
住 み	66.1	26.8	7.1	100.0
通 勤	40.9	40.0	19.1	100.0
勤 計	54.6	33.1	14.3	100.0

主な前職から見て行くと、第19表の通り、現在の職業を最初の職業とするものは、全体の54.6%と半数以上が現企業に最初の就労を行つており、現企業に就

労する以前に就労した経験のあるものも 33.1% が 1 回の経験を有するもので、2 回以上の前職経験者は 12.3% となつている。即ち全体の 87.7% までが、1 回以下の前職回数で現企業への就労を行つてことになる。殊に家族従業員は現企業内への就労が 76.2% という大きな割合を占めているが、これは家族内で再生産される労働力が多いことからいつて当然であろう。ただ前職を有する家族従業員が 23.7% あるが、家族従業員の中に配偶者、あるいは親族として家族化する前に既に現企業以外で就業していたものがあることを考慮するとしても、農村における所謂帰家現象が見られる訳である。しかし、小・零細企業では「口べらし」として他出する以外に「見習」的な意味のものもあるので、全部が農村的潜在失業の形である「帰家」を意味するとは云えないであろう。

住み込み従業員については出身地は東京以外のものが多いが、年齢構成において見られた如く 20 代までが殆んどなので、前職を有するものは家族従業員と同様少く、前職なきものが 66.1% を占めていて過半数が一次的に東京への就労を行つてることが分る。これに対して通勤者と経営主とでは、高年齢者も多くなるので前職経験者が 59.1%、55.7% と多くなつている。経営主が殆んど高年齢層にもかかわらず、前職経験者の割合の通勤者より少いのは、経営主の中には家族従業員として育ち相続したものが含まれている関係からである。

以上、小・零細企業では、全般的に低年齢の未経験な労働力を多く吸収していて労働市場と労働力供給源とか直結している部分の大きいことが分るが、一面、通勤者の前職 2 回以上のものは、ここでは表としてあげないが高年齢層に多く、又、後述するようにその前職は現在と同質的な不安定なもの多く、通勤者の中には不安定な労働市場を通つて現企業に辿りつく高年齢労働力が 1 割近く含まれていることを見逃してはならない。

ロ. 有前職者の主要前職就労地

次に過半数を占める無前職経験者は別にして有前職経験者のみの主な前職について、その就労地

を見ると、第 20 表の如く、その中の 70.6% までが東京都内に就労しており、これを出身地別に見ても、東京都出身者では 91%、東京以外の関東出身者では 63.9%、その他の地域出身者でも 54.4% と東京という大都市へ直接に就労を行つてることが分る。

即ち地元出身者の 9 割、その他関東出身者の 6 割、地方出身者の 5 割までが、東京都内の労働市場の中で職業移動を行つてことになる。そして、東京以外の労働市場を通過して来ているものも、その大部分が出身地の近辺の労働市場の

第 20 表 出身地別主な前職の就労地別前職者割合 (%)

出身地	主な前職地				計
	東 京	東京以外 の 関 東	そ の 他 域	不 明	
経 営 者					
東 京	96.0	—	2.7	1.3	100.0
東京以外の関東	85.4	9.1	5.5	—	100.0
その他地域	78.6	—	21.4	—	100.0
計	86.6	2.3	10.6	0.5	100.0
家 族					
東 京	87.5	6.3	2.1	6.3	100.0
東京以外	53.8	17.9	12.8	28.2	100.0
計	72.4	11.5	6.9	16.1	100.0
住 み こ み					
東 京	83.3	10.0	6.7	—	100.0
東京以外の関東	50.6	43.0	6.3	—	100.0
その他地域	36.6	4.8	58.6	—	100.0
計	46.5	17.3	36.2	—	100.0
通 勤 者					
東 京	91.6	4.8	3.6	—	100.0
東京以外の関東	94.4	31.8	3.8	—	100.0
その他地域	57.9	5.3	36.2	0.6	100.0
計	66.6	11.5	12.8	0.4	100.0
計					
東 京	91.3	4.5	4.0	0.2	100.0
東京以外の関東	63.9	30.9	5.3	—	100.0
その他地域	54.4	3.7	41.6	0.3	100.0
計	70.6	11.1	18.1	0.3	100.0

中で動き、そうした出身地の労働市場から東京の労働市場へ直行しているものが多いことが、関東出身者の主な前職地が関東のもの30.9%、その他地域出身者の主な前職地が、その他地域のもの41.6%という数字から察せられよう。(ここでは省くが、東京以外の地域の県別分類を見るとこのことは更にはつきりしている)。

又、従業形態別には、住みこみ従業員で出身地の如何にかかわらず、東京以外の地域を通過している有前職者の割合が他の形態の従業員に比較して高いことが読みとれるが、これは、住みこみ形態をとらなければならない労働力は、低年齢層で一人身のものも多く他の形態のものに比して、住みこみという条件さえ揃えば遠く移動出来る可能性が多いことと、逆に東京で住みこみという条件での働き口がなく、しかし就労の必要がある場合には、地元において就業する可能性が強いために考えられる。この点通勤者とか家族従業員は、東京での就労条件が揃っているし、経営主に至つては出身地の如何にかかわらず、企業主として独立する条件として地元での経験の長いものが必要となつてくるから、勢い、東京で最初から所謂「たたきあげ」地盤を作つて来たものが多くなるのは当然といわなければならない。

第21表 扶養者の職業別主な前職業別前有職者割合 (%)

扶養者の職業	主な前職業								計
	農漁	林業	小・零細企業	従業員30人以上	単紀肉俵給	労働者	生活者	その他	
経営者									
農林漁業	1.4	75.6	10.8	—	1.4	9.4	1.4	—	100.0
小・零細企業	—	74.3	5.7	—	1.9	14.3	1.9	1.9	100.0
従業員	—	80.0	—	—	—	20.0	—	—	100.0
単紀肉俵給	—	100.0	—	—	—	—	—	—	100.0
労働者	—	53.3	6.7	—	—	33.3	—	6.7	100.0
生活者	—	77.8	—	—	—	22.2	—	—	100.0
その他	—	73.6	7.4	—	1.8	13.9	1.4	1.4	100.0
家族									
農林漁業	6.7	60.0	6.7	—	6.7	20.0	—	—	100.0
小・零細企業	—	52.7	9.1	—	—	27.3	9.1	1.8	100.0
従業員	—	42.9	—	—	—	57.1	—	—	100.0
単紀肉俵給	—	50.0	12.5	—	—	37.5	—	—	100.0
労働者	—	52.9	9.2	—	1.1	28.7	—	—	100.0
生活者	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0
その他	1.1	—	—	—	—	—	5.7	1.1	100.0
住みこみ									
農林漁業	12.6	62.1	15.3	—	1.8	6.3	0.9	0.9	100.0
小・零細企業	1.4	64.3	14.3	—	7.1	7.1	5.7	—	100.0
従業員	—	62.5	37.5	—	—	—	—	—	100.0
単紀肉俵給	—	100.0	—	—	—	—	—	—	100.0
労働者	—	57.6	24.2	—	—	18.2	—	—	100.0
生活者	—	77.7	5.6	—	—	11.1	5.6	—	100.0
その他	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0
計	6.3	64.2	15.4	—	3.1	7.9	2.8	0.3	100.0
通勤者									
農林漁業	4.2	58.8	25.2	—	2.5	5.9	3.4	—	100.0
小・零細企業	0.4	61.0	21.6	—	2.5	11.6	2.5	0.4	100.0
従業員	—	50.0	43.8	—	—	6.3	—	—	100.0
単紀肉俵給	—	87.5	—	—	—	—	—	12.5	100.0
労働者	—	45.6	20.0	—	2.2	24.4	7.8	—	100.0
生活者	3.3	36.7	36.7	—	—	23.3	—	—	100.0
その他	1.3	56.3	23.6	—	2.0	13.2	3.3	0.2	100.0
計									
農林漁業	6.6	63.9	17.6	—	2.2	7.5	1.9	0.3	100.0
小・零細企業	0.4	63.5	15.5	—	2.8	13.4	3.6	0.8	100.0
従業員	—	56.2	37.5	—	—	6.2	—	—	100.0
単紀肉俵給	—	91.7	—	—	—	—	—	8.3	100.0
労働者	—	49.0	18.6	—	1.4	25.5	4.8	0.7	100.0
生活者	1.6	54.8	19.4	—	—	22.6	1.6	—	100.0
その他	2.3	61.3	17.4	—	2.2	13.3	3.0	0.5	100.0

考えれば、小・零細企業に残つて行く労働力は、今後共移動するとしても沈滞的同質職域移動の可

能性が大きいことを物語っているといふ。

しかし、出身職域、従業形態の相違が全く前職の種類に関係してないとは云えない。出身職域については、単純肉体労働者出身のもの91.7%、農林漁業出身のもの63.9%、小・零細企業出身のもの63.2%という数字が示すように、これらの職業出身者の前職業には、大企業製造工員出身者(56.2%)、俸給生活者出身のもの(49.0%)に比して、現職と同質のものが多く、その職業的出身が現在の職業までの就労過程を規制していることが伺える。云い換えれば、単純肉体労働者、農林漁業、小・零細企業から再生産された労働力が小・零細企業の中に吸収される場合にはその就労過程において出身職域から全く異質的な、又、ある程度上級職域とも思われる大企業工員とか、俸給生活者となる可能性は少く、逆に大企業工員、俸給生活者から再生産された労働力の場合には全く異質的であるにせよ、ある程度下級職域と思われる小零細企業への就労までは、大企業工員とか俸給生活者になる可能性が、より大きいといえるのである。そして工員出身で前職が工員であるもの37.5%、俸給生活者出身で前職が、俸給生活者であるもの25.5%という他に比して著しく高い割合は、こうした異質的上級職域からの小・零細企業への就労過程において、出身と同じ職域を踏む可能性の多いことも物語っているといえよう。

従業形態から見れば、以上のことは各形態について同様にいえるのであるが、家族従業員とか通勤者という形の労働力では、各出身職域にわたって一般に異質的上級の職域を前職としているものが多く、逆に住みこみの形の労働力においては、各出身職域にわたって一般に現在と同質的職域を前職としているものが多いのは、家族従業員とか通勤者の中には、住みこみ従業員より高い技術や教育を身につける機会に恵まれたものが多い結果から来るものと思われる。

以上を総合していえば、小・零細企業従業員は、全般的に出身職域の如何を問わず、現在と同じ職域内での沈滞的職業移動を行つて来たものが多く、異質的過程を辿つたものは、異質的上級職域出身のものが多いこと、そしてそれは又、家族従業員と通勤者においてその可能性が強かつたということである。

二. 最初の就業年齢

小・零細企業労働力は以上から全般に低年齢層に重点があり、地域的にも職域的にも現在の職業と同質的出身、同質的移動の下に現職場に就労して来たものであることが分るが、こうした労働力は、自家以外(家族従業員は自家においても)に労働力とし活動し始めたのは、何才からであろうか、この点最初の就労年齢について、次に見て行くと、第22表における如く、全体としては14才、15才、で就労したものが37.2%を占め、義務教育終了後、直ちに就労するものが多いことが分り、19才までには、全体の72.2%までが就労して小・零細企業労働力が、如何に低年齢から労働市場に送り出される必要のあつた労働力を含んでいるかを読みとることが出来る。

殊に住みこみ従業員は15才以下才46.9%、19以下と96.6%という低年齢就労率の高さを示し、「口べ

第22表 最初の就労年齢(%)

	14才以下	15才	16才	17才	18才	19才	20~24才	25才以上	不明	計
終 営 主	24.2	6.4	5.2	8.0	5.2	6.4	16.8	18.6	9.3	100.0
家 族	8.5	6.8	9.0	9.0	15.3	8.7	25.1	13.9	3.6	100.0
住 み こ み	12.1	34.8	15.2	6.8	11.9	7.1	8.9	2.1	6.9	100.0
通 勤 者	20.4	19.3	10.2	8.1	8.9	5.3	13.9	9.3	4.5	100.0
計	16.7	20.2	10.8	7.8	10.2	6.5	14.5	9.3	4.0	100.0

らし」として出来るだけ早く扶養家族を減らす必要に迫られている世帯からはき出された労働力としての特徴を示している、これに対して、高等教育を受ける可能性のある通勤者や家族従業員では20才以上の就労者が25.1%、13.9%と割合を高めているが、家族従業員では、配偶者など他から家族化して、家族労働力になつて始めて就業するようになったものも加味されている。更に経営主で14才以下から就労したものの24.2%、20才以上で就労したものの35.4%と最低年令就業者と最高年令就業者が多いことは、この形態の労働力が、家族、住みこみ、通勤者の全ての集中的形態であり、所謂「相続者として育てられて」来た層と「たたきあげられて」来た層と「落ちこんで」来た層との集大成であるからであろう。

ホ. 現職従事年数

更にイロハで見て来た小・零細企業労働力の出身から現職までの就労過程で、前職回数が少く同質的移動であるということは、そのまま職場の安定性を物語るものであると云えないことに注意すべきである。今まで全体的に見て来た結果は、低年令層の労働力を主体とした小・零細企業労働力の面からであり、又、ある程度の年令に達すると、家族労働力の一部（配偶者）は別として、労働力から非労働化して行く可能性の多い女子労働力を含んだものであつた。従つて前職経験回数が多いのは当然で寧ろその低年令労働力が多いことが、次に述べる如く職場の不安定なことを物語っていると云わなければならない。そして既に経営主や通勤者といった高年令層を多く含んだ労働力においては前職経験のあるものが多いという事実にも、小・零細企業における職場の不安定性を物語るものが見えていたといえる。

小・零細企業は、日本の資本主義の中で自己を保存して行くためには必然的に低賃銀労働力の確保の必要があり、そのため、それに見合う低年令労働力を需要して来たことは前述したが、これは更に低年令労働力の常なる新陳代謝を必要としていることを意味するのであつて、これはある一定年令に達した高賃銀労働力を排出する条件として働くものである。一方小・零細企業は、低賃銀条件なるが故に企業内に留まろうとする魅力は、労働力の側から云つて少いといわなければならない。従つて小・零細企業労働力は、通勤者として低賃銀に甘んじてその企業に留まるか、他の企業に移動するか、或いは自立して経営主となるか、他のより条件のよい産業に移行して行くかということになり、一定職場における長い期間の就労は少くなつて来る。しかもこうした移動の可能性の中、労働力の側から云つて他の産業への移行は難かしく、自立への努力が唯一の許された道であるということになる。そして寧ろそれが小・零細企業労働力の生きて行くための希望でしかないとも云えるであろう。従つて、低年令労働力として吸収されていた労働力は、家族労働力の一部が相続して企業主になる外は小資本を工面し、自己の修得技術と労働とを頼りにして自立への道へと追いやられる結果になる。ここにおいては自立は確かに低賃銀高年令労働力としての通勤者、或いは住みこみ従業員となるよりはましな場合が多いとしても決して、経営主という名称が想像させる様な明るいものではない。小・零細企業主は、成功したものは別として大部分が一日一日を生活のために切り拓かねばならない労働者であるということを見逃すことは出来ない。ただ自分の身につけた技術を元手として生活して行くために、自立という形態をとることを迫られている側面が強いのである。しかも経営主ともなつても小資本なるが故に、常に資本主義経済の中で脅かされる性格を有していることも注意しなければならない。

こうして小・零細企業の労働力は同質的職域の中に沈滞せざるを得ない故に、寧ろ不安定な職場に就労しているというべきであろう。

今、本調査対象の男子従業員の現職従事年数を現在の年令別に観察すると、第23表の通りで、30

才代で31.4%、40才代で22.9%、50才代で22.1%という現職従業年数2年以内のものの割合が示されているが、これに3年～6年までのそれぞれ25.2%、18.0%、20.7%を加えると、30才代で56.1%、40才代で48.1%、50才代で40.1%が6年以内に現職場に就労したことが分る。これによつても如何に小・零細企業という労働市場が高年令者にとつて不安定なものであるかが分るであろう。

第23表 男子従業員年令別現職従業年数 (%)

現職就業年限	2年以下	3年～6年	7年～9年	10年～16年	17年以上	不明	計
現在の年令							
経営主							
19才以下							
20才～29才	33.3	38.1	19.0	9.5			100.0
30才～39才	19.1	25.5	31.9	13.8	7.4	2.1	100.0
40才～49才	10.2	21.3	17.6	13.0	28.0		100.0
50才～59才	8.0	13.0	18.0	7.0	49.0	5.0	100.0
90才以上	2.3	18.2	13.6	4.5	56.8	4.5	100.0
計	12.3	20.7	21.0	10.4	33.2	2.5	100.0
家族							
19才以下	85.0	15.0					100.0
20才～29才	32.0	44.7	16.5	6.8			100.0
30才～39才	11.1	22.2	29.6	33.3	3.7		100.0
40才～49才	28.6			42.9	14.3	14.3	100.0
50才～59才	—		—			—	100.0
60才以上	8.3	16.7		8.3	50.0	16.7	100.0
計	33.9	32.8	14.9	11.5	4.6	2.3	100.0
住みこみ							
19才以下	88.6	10.7	0.4			0.4	100.0
20才～29才	51.1	42.8	5.2	0.3		0.6	100.0
30才～39才	38.1	42.9	4.8	4.8		9.5	100.0
40才～49才	—	—	—	—	—	—	100.0
50才～59才	—	—	—	—	—	—	100.0
69才以上	—	—	—	33.3			100.0
計	66.2	28.7	3.3	0.8	0.2	0.8	100.0
通勤者							
19才以下	85.1	12.8	1.1		1.1		100.0
20才～29才	57.1	28.7	9.3	4.5		0.4	100.0
30才～39才	40.6	22.4	16.5	12.9	7.1	0.6	100.0
40才～49才	35.7	31.6	17.3	5.1	8.2	2.0	100.0
50才～59才	41.0	26.2	18.0	3.3	6.6	4.9	100.0
60才以上	30.0	25.0	20.0	10.0	10.0	5.0	100.0
計							100.0
計							
19才以下	87.5	11.4	0.5			0.5	100.0
20才～29才	49.9	37.9	8.8	3.0		0.4	100.0
30才～39才	31.4	24.7	21.5	14.4	6.4	1.6	100.0
40才～49才	22.9	25.2	16.5	10.6	23.4	1.4	100.0
50才～59才	22.1	18.0	18.6	5.2	30.8	5.2	100.0
60才以上	12.2	20.7	12.2	8.5	40.2	6.1	100.0
計	47.2	26.2	11.2	5.6	8.4	1.4	100.0

(注) —は少数観察になるので省略する

更に従業形態別に見ると、住みこみ従業員と通勤者における30才代以上の年令層で60%から70%のものが6年以内の現職経験年数しか持つてないものであり、永く現企業に勤めているものは非常に少いのが目につく。これに対して、家族従業員では高年令になるに従つて現企業従業年数の長いものの割合も増加していて、家族労働力として企業の中に残るものの安定というよりも寧ろ結びつけられた労働力としての特徴を示している。又、経営主ではやはり現企業を始めて2年以内、6年以内のものが、30代以上の各年令代で20%から40%まで含まれていて、小・零細企業経営の不安定

さが伺えるが、一方、40代からは、17年以上の継続従業者も、40代で28.0%、50代で49.0%、60代で56.8%と比重を高めているのは、相続したものと自立したものの両者を含めて、経営主という地位が他の形態の従業員に比して、一応安定したものであることを意味していると考えられる。

それでは一体、こうした不安定な職域の中で、少くとも最低の向上として行き着くことの出来る経営主という地位は、何時獲得出来るのであろうか。或いは、高年令労働力として、被雇用者の地位から労働条件その他の圧迫を感じて自立しなければならないのは何時からであろうか、この一つの指標として今経営主の相続したものを除き、自己の力で独立したものについて、現企業開始年令を現在の年令別に調べて見ると第24表の如く、製造業においても、商業においても、既に20代にお

第24表 自立経営者の現企業開始年令 (%)

開始年令		現在の年令							計
		19才以上	20才代	30才代	40才代	50才代	60才以上	不明	
製 造 業									
20才代		20.0	80.0						100.0
30才代		3.1	50.0	43.5				3.1	100.0
40才代		5.4	21.6	43.2	27.0			2.7	100.0
50才代		2.4	21.4	14.3	40.5	9.5		11.9	100.0
60才以上			30.0	10.0	15.0	30.0	10.0	5.0	100.0
計		3.7	31.6	27.9	22.1	7.4	1.5	5.8	100.0
商 業									
20才代			100.0						100.0
30才代			69.0	31.0					100.0
40才代		2.1	29.2	43.7	25.0				100.0
50才代		4.2	22.9	14.6	37.5	20.8			100.0
60才以上			36.4	13.6	4.5	27.3	13.6	4.5	100.0
計		2.0	38.2	26.3	20.4	10.5	2.0	0.6	100.0

いて35%以上が自立し、30代までに、製造業において63.2%、商業において66.5%が自立したものとあることが分る。そしてこれを現在の年令との関係で眺めれば、各現在の年令に該当する現企業開始年令が、多くなっていることから、小・零細企業では、低年令層において自立するものの割合が多いと同時に常に、各年代において自立の要求を感じ、又それが可能であることを示しているといえよう。(以下次号)

第66号正誤表

(カッコ内は誤植)

近代的労働者階級のデモグラフィ的観察

p. 2, 下ヨリ14行, 見出し(集図) 集団; p. 6, 第6表表題(年降別) 年齢別; p. 9, 第9表表題(世帯別) トル;
p. 18, 第19表表頭最右欄(累合計備) 累加合計; p. 19, 16行見出し(集図) 集団

労働力人口の推移傾向について

p. 51, 第7表「日本(1955) 15-19才労働力化率男(43.0) 54.3, 女(41.5) 50.1

p. 53, 18行(低所得就業者) 低所得就業者; p. 54, 追記中の表, ≧昭和25年及び30年の労働力化率の比較≦男の14-19才の昭和30年(43.0) 44.9