

日本の就業者 4.

## 労働力人口の移動と労働形態

—電気工場における事例研究—

柴田 弘 捷

### 目 次

- はじめに
- I 対象の性格
- II 労働力人口の地域移動
- III 労働・労働条件・労働意識と職業異動
- む す び

### はじめに

雇用労働者の地域移動および職業異動は、それが企業によって労働力として利用されているがゆえに、その企業のもつ性格・労働条件・労働内容等によって色こく染めあげられざるを得ない。

ところで、日本の企業における労働条件の基本は「終身雇用」を前提として、労働者の企業内の位置付けが学歴と年功によって基本的に決定されるという年功序列体系と呼ばれるものであった。ここ十数年来の「技術革新」と「高度経済成長」のなかで若年労働力不足という状況が生じ、アメリカ的労務管理制度の導入と相まって、職務職階給制度、能力評価の制度化等の導入がなされ、年功序列体系の崩壊・破壊が呼ばれてきたが、現実には、いまだ年功序列体系が崩壊したとはいいがたい。職務職階給、能力評価の制度化等の導入がなされた企業においてすら、その導入の仕方は、学歴を出発点とし、企業内経験年数を基本として採用されたからである。このような状況が生れる最大の要因は、工場労働における能力評価の基準となる「熟練」が日本の場合超企業的な「熟練」ではなく、「半熟練労働力(II)」<sup>1)</sup>と定義されるように、企業内経験を基準とした「企業内熟練」としてしか存在しないからである。T電気ににおいても本論でも明らかにされているように、現在の職務の「等級制度」にしてもまた、「資格制度」にしても、学歴を基準の出発点とし、企業内経験年数を基準にして決定されるのであって、年功序列体系を全面的に崩壊させるのではなく、経験に「能力評価」を加味することによって、経験年数に若干の幅をもたせたにすぎない。

このような企業内秩序の基本的な動向は、労働力需要構造において、「技術革新」の進展と相まって、若年労働力を中心に形成するという特徴をもたらしている。それゆえ、日本の労働力人口、労働者の分析の基軸が性と学歴と年齢(勤続年数といちじるしく相関が高い)にあるという事態は基本的には何ら変更されていない。

しかしながら、「技術革新」は従来の「熟練」の陳腐化と労働内容の変化を導きだし、上に述べたように年功序列体系のなかでそれを部分的に修正した「能力評価」の導入をよぎなくさせるとともに、他方では「高度経済成長」は労働力の需要と移動の増大をもたらした。このような状況のなかで、労

1) 山本潔『日本労働市場の構造』1967、東大出版会、参照。

働力人口・労働者の分析には従来の性と学歴と年齢を基礎としながらも彼らの行う「労働内容」という視点を導入する必要が生れてきたとあってよい。この労働の相異という視点は従来若干の職業集団についてはなされてきたが、全般的な問題としていまだ途についたばかりである<sup>2)</sup>。特に労働力人口の移・異動との関係での分析は少ない。

本稿は、昭和45年度に当研究所が行った「非農林就業人口実態調査」対象の一つであったT電気H工場を事例に、労働内容を軸に労働力人口の移・異動の分析をしようとするものである。なお、本稿は「非農林就業人口実態調査報告(その9)」をかねるものでもある。

## I 対象の性格

T電気はわが国の総合電気メーカーとしてトップクラスに位置している。兵庫県に所在しているH工場は、昭和18年に操業を開始し、現在は蛍光灯、受信管、ブラウン管(白黒, カラー), トランジスタ等の電子, 照明, 硝子関係製品の組立製造を行っており, T電気24工場のうち最大の従業員規模を持つ主力工場である。

H工場の従業員数は表I-1のごとく推移し、本稿の対象である工場部門の従業員数は、昭和30年の1,459人から昭和45年の調査時点には7,959人と15年間で約5.5倍に増加した。その男女別構成は、昭和35, 40年時点では3分の2以上が女子であったが、40~45年の間に男子の割合は急増し、女子を中心とした工場から変化をとげ、45年7月には43%に達した。また年齢構成は表I-2にみられるように、男女とも5年前にくらべて若干高くなった程度で、その構成に40年以降大きな変化はみられないが、男女とも圧倒的に若年層によって占められているのが特徴的である(男子は29歳以下が64%弱、女子は24歳以下が83%強)。

現在の学歴構成は表I-3のとおりであるが、学歴別採用者数の推移(表I-4)にみられるように、40年までは中卒を中心として採用し、高卒者はわずかであったが、45年では男子の大部分、女子においても半数以上が高卒採用に変化し、近年になって高卒者の割合が増大してきたことがうかがえる。勤続年数別構成では、工場が昭和18年の操業開始であるにもかかわらず、全体としてあまり永くなく、男子では昭和30年以前に在職していたものは全体の15%にすぎず、女子は、日本の雇

表I-1 H工場、従業員数の推移

年次	全従業員数	うち工場部門		
		計	男	女
昭30. 4. 1	1,642	1,459	563	896
35. 4. 1	4,275	4,002	1,281	2,721
40. 4. 1	6,116	5,708	1,723	3,985
45. 4. 1	8,448	7,941	3,558	4,383
45. 7. 1	8,494	7,959	3,429	4,530

表I-2 工場部門従業員の男女別年齢構成

年齢階級	男		女	
	昭40. 4. 1	昭45. 4. 1	昭40. 4. 1	昭45. 4. 1
15 ~ 19	10.4	10.4	43.7	45.5
20 ~ 24	39.8	29.4	43.2	37.8
25 ~ 29	26.3	23.9	6.8	11.4
30 ~ 34	6.2	14.8	2.3	2.6
35 ~ 39	8.5	6.4	1.5	1.2
40 ~ 44	2.3	6.6	6.4	0.2
45 ~ 49	3.0	4.3	0.7	0.8
50 ~ 54	2.1	2.5	0.3	0.4
55歳以上	1.3	1.6	0.5	0.3
計	100.0(1,723)	100.0(3,558)	100.0(3,985)	100.0(4,383)

分、女子においても半数以上が高卒採用に変化し、近年になって高卒者の割合が増大してきたことがうかがえる。勤続年数別構成では、工場が昭和18年の操業開始であるにもかかわらず、全体としてあまり永くなく、男子では昭和30年以前に在職していたものは全体の15%にすぎず、女子は、日本の雇

2) 中岡哲郎「人間と労働の未来」1970, 「工場の哲学」1971年, 熊沢誠「労働のなかの複権」1972年, および、労働省『単調労働の研究』1970年, 等参照。

表I-3 学 歴 構 成 (45年7月1日現在)

性 別	中 卒	高 卒	短大 高専 以上卒	計 (サンプル数)
男	58.8	39.3	1.9	100.0(3,429)
女	75.2	24.8	0.0	100.0(4,530)

表I-4 学歴別採用者数の推移  
(新規学卒定期採用者のみ)

年 次	男		女	
	中 卒	高 卒	中 卒	高 卒
昭30. 4. 1	0	15	120	20
35. 4. 1	20	12	211	17
40. 4. 1	18	14	377	18
45. 4. 1	8	190	310	329

表I-5 勤続期間別構成 (昭45.7.1)

勤 続 期 間	男	女
3カ月未満	6.5	7.5
3カ月～6カ月	6.3	15.3
6カ月～1年	10.8	6.3
1年～2年	14.7	13.0
2～3	11.6	12.4
3～5	12.7	17.4
5～10	22.7	22.1
10～15	7.0	2.9
15年以上	7.8	3.1
計(サンプル数)	100.0(3,429)	100.0(4,530)

が退職していることになる。この定着率の低さは退職者の推移(表I-6)をみることによってさらに明確になる。定年で退職したものはわずであり、それ以外の理由による退職者が大部分である。しかも、とくに男子のそれは近年になって急速に増大している。退職者の特性をみるならば、男子は25歳まで、そして勤続6か月未満での退職者がそれぞれ4分の3を占めている。女子の場合はすでにみたように30歳以上の従業者がわずしかいないことからわかるように、退職者の3分の2は25歳未満で退職している。しかし、勤続年数は10年未満でバラツキしており、男子よりも相対的に勤続期間が長いものが多いといえる。女子の場合は、結婚と退職が結びついているのが多いと思われるが、しかし、若年で、しかも短い勤続期間で退職してゆくこと――

表I-6 退 職 者 の 推 移

年 度	男				女				男女計
	定 年	自己都合	その 他	計	定 年	自己都合	その 他	計	
昭40年度	8人	80人	8人	96人	1人	867人	5人	873人	969人
42年度	6	479	8	493	1	936	12	949	1,442
44年度	5	663	177	845	1	879	80	960	1,805
45年度 (7.1まで)	2	210	51	263	0	502	53	555	818

とくに男子にいちじるしいわけであるが――についての背景と要因は問題にされなければならない。

このような定着率の悪さにもかかわらず、H工場に従業員数が大幅に増加してきたことは、中途採用者が多いことを想像させる。昭和45年の新規学卒の定期採用者の勤続期間は調査時点ですでに満3か月に達しているのであるが、勤続3か月未満のものが男子で222人、女子で338人、また44年度に

表I-7 年齢別退職者（44年度）

年齢階級	男	女
20歳未満	29.9%	29.8%
20～24歳	43.8	46.1
25～29	8.0	19.2
30～34	6.2	2.2
35～39	5.6	1.1
40～49	5.2	1.1
50歳以上	1.3	0.4
計	100.0(845)	100.0(960)

表I-8 勤続期間別退職者（44年度）

勤続期間	男	女	計
3カ月未満	56.9%	17.7%	36.1%
3カ月～6カ月	16.6	5.8	10.9
6カ月～1年	8.6	6.1	7.3
1年～3年	12.9	28.2	21.1
3～5	1.7	23.2	13.1
5～10	1.2	16.1	9.1
10年以上	2.1	2.7	2.4
計	100.0(845)	100.0(960)	100.0(1,805)

表I-9 入社年齢の構成

性	サンプル数 (100.0)	17歳以下	18～19歳	20～24歳	25～29歳	30歳以上	不明
男	811	12.5	31.4	28.6	8.4	18.5	0.9
女	1,157	61.2	27.4	9.8	0.5	1.0	0.2

査結果によれば、T電気にくる前にすでに職業を持っていたもの（転職経験者）は男の72%、女の28%であった。

以上で、T電気H工場の位置とその工場部門就業者（いわゆるブルーカラー層）の年齢、学歴、勤続期間等を男女を比較する形で明らかにしたわけであるが、そこから次のような特徴を指摘することが可能であろう。

第1に、常に新しい技術が開発され、新しい製品が生みだされている競争のはげしい電気メーカーの世界で、昭和18年操業開始の工場が昭和30年以降急速に規模を大きくしてきたことは、そこでは新しい設備投資が常に行なわれ、生産工程における技術革新が不断に進行していることを示している。そのことは同時に、設備拡大による人員と新しい技術に即応できる労働力を常に補充する必要性があり、それがH工場における労働力構成の特徴を形成している背景であること、第2にそのような背景のなかで、労働力構成の特徴は、①年齢構成において男女とも若年層の比重が高いこと、②学歴における高卒者の割合の増加傾向、③勤続年数が比較的短かいこと、④中途退職者が多く、それを補充するものとしての中途採用者（転職経験者）が大量に存在していることとの4点である。しかし、最大の、しかも本稿の論旨との関係において興味を持たなければならない特徴は、従業員の流動が非常に

定期採用されたものは勤続1年以上になっているのであるが、勤続6か月以上1年未満のものが、男402人、女376人いることでわかるとおり、年度の途中で採用されたものが比較的多数いる。45年4月の新規学卒（中高卒）の定期採用者が男198人、女629人であったのに対して、それ以外の一般採用者（定期採用である若干の高専卒を含む）は男660人、女422人にのぼり、とくに男子は定期採用者の3.3倍にも達し、退職者の補充の多くが中途・一般採用にたよっていると考えてよい。この中途・一般採用者もその採用時の年齢は比較的若いと思われる。表I-9は、我々の調査によって得られた現従業員の入社年齢の構成であるが、

25歳を過ぎて入ったものは男27%弱(218人)、女ではわずか1.5%(21人)でしかなく、男子は18～24歳層で、女子は20歳未満で入社している。しかし、一方では男子の中高年齢層には30歳を過ぎてから採用されたものの割合が高い（現在35歳以上のもの72%弱は30歳を過ぎてからの採用者である）。このように一般・中途採用者が多いことはT電気に入社する以前にすでに別のところで職業を持っていたものが多いことを意味している。我々の調

はげしいことである。このことが①③④の特徴を形成しているのであり、H工場の労働力需要構造の特徴を想像させるものである。

以下、これらの特徴としてあらわれた問題について、45年度の実態調査の結果にもとづいて、検討を行なおう。なお、45年度のT電気H工場の実態調査では、7月1日現在で、現場労働者のほぼ4分の1にあたる1,968人（男811人、女1,157人、抽出率男23.7%、女25.5%）について配票自計で行ったものである。調査全体の概要および一部の分析については脚注3)を参照。

## II 労働力人口の地域移動

H工場における労働力の流動のはげしさは必然的に労働の調達の方法と範囲を広げるという結果を導く。しかしそれは労働の質とコストによって一定の限界を付与される。要求される労働力の質は次の言葉に典型的に示される。

『「この仕事はいつどんな形で仕上げるのが最も効果的か」ということを常に考えて仕事をするのが求められる現代は『時間との競争』の時代なのです」といい、「たとえできあがりか拙くとも、仕事のスピードを重んずる人である（これを拙速主義とよぶ）」

と、企業みずからが『拙速主義』を奨励するほど、スピードを要求している。作業そのものは単純であっても一定の生産目標をもって、一定のスピードで流れ動くコンベアー、組立機械、検査機械についていける労働力なのである。つまり要求される労働力は過去の労働経験のいかんではなく、スピードについていける、しかも比較的賃金コストの安い、若い労働力なのである。ここにH工場における年齢構成が若年層を中心としている秘密がある。

このような若い労働力は、進学率が高まる一方、高度経済成長のもとで日本経済が全体として若年労働力を要求し、中卒、高卒労働力が金の卵だ、ダイヤモンドだ、月の石だといわれた若年労働力不足のなかで、しかも、すでにみたようなせっかく採用した若年者がつぎつぎとやめていく状況のなかでは、新規中高卒だけではまに合わない。このことがすでにみたように大量の若年層の中途採用となつてあらわれているのである。

このことは、労働力の調達方法と範囲において「学校」だけではまにあわなくなり、採用経路の多様性を生み出す。男子の場合は「出身学校を通して」採用されたものはごくわずか(15.9%)であり、「職業安定所」と「新聞広告」によるものがそれぞれ35.5%、29.3%と合せて3分の2を占め、女子の場合も「学校」は半数を割り、職業安定所と縁故にたよるものがそれぞれ28.3%、17.5%と半数近くを占めることになる。このような傾向は、勤続期間5年未満のものにより強くあらわれており、近年になってその傾向が強まっていることが明らかである。

また、大量の若年労働者を一地域だけで集めることは困難であり、労働市場における地域的広がりをもたらす。しかしながら一定の地域的集中性は保持している。彼らの出身地(最終学校所在地)は、工場の所在する兵庫県を中心に、三重県以西の西日本に集中しており、愛知県以東はわずかである。ここにはまだ日本の労働市場の地域的特徴、関西は西日本を、関東は東日本を主な労働市場とするという特性は破られていない。しかし、西日本のなかでも兵庫県を除く近畿地方はわずかであり、男子

3) 非農林就業人口実態調査：青木尚雄稿「就業者の健康について」、中野英子稿「主婦の労働力化の要因」、柴田弘捷稿「理容業就業者の社会的性格」以上『人口問題研究所年報』第16号、1971年、中野英子稿「専門職における婦人労働」、柴田弘捷稿「新鋭製鉄所の労働者の性格」以上『人口問題研究』第121号、1972年、青木尚雄・富沢正子稿「未婚就業者の結婚観について」、中野英子稿「専門職における婦人労働」、柴田弘捷稿「雇用労働者の職業異動について」以上『人口問題研究所年報』第17号、1972年。

4) T電気KK、「新入社員のためのガイド」1969年。

表Ⅱ-1 出身地 (最終学校所在地)

性別	兵庫県	愛知県以東	三重県以西 (除兵庫県)	うち 近畿地方	中国地方	四国地方	九州地方	海外不明	計	
実数	男	382	32	386	13	116	76	181	11	811
	女	471	6	656	3	111	119	423	24	1,157
構成比	男	47.1	3.9	47.6	(3.4)	30.1	19.7	46.9)	1.4	100.0
	女	40.7	0.5	56.7	(0.5)	16.9	18.1	64.5)	2.1	100.0

( ) 内は三重県以西 (除兵庫県) の総数を 100.0 にした場合の構成比。

表Ⅱ-2 兵庫県以外の第5位までの出身県とその人数

順位	男	女	計
第1位	福岡県 64	熊本県 87	福岡県 132
第2位	岡山県 54	鹿児島県 84	熊本県 123
第3位	熊本県 36	福岡県 68	鹿児島県 106
第4位	愛媛県 28	愛媛県 64	愛媛県 92
第5位	大分県 24	大分県 52	岡山県 84
計	206	355	537
県外出身者に対する割合	48.4	52.6	48.8

は中国地方、九州地方に、女子は九州地方への特化がみられる。県別にみれば、特定の県への集中傾向がみられ、兵庫県を除く上位5位までの出身県は表Ⅱ-2のとおりであり、この上位5位までの特定県で男女とも県外出身者の50%前後を占る。兵庫県出身者の占める割合は男女とも50%

表Ⅱ-3 年齢別他県出身率

	男	女
15~19歳	71.2	15~17歳 65.2
20~24	63.9	18~19 72.6
25~29	54.5	20~24 57.8
30~34	34.3	25~29 34.3
35~44	37.5	30歳以上 21.1
45歳以上	50.0	
計	52.5	計 58.3

を割っている。これを年齢別にみれば、他県出身者の割合は、男子の場合30~34歳層を最低に、15~19歳層では7割以上、45歳以上層では5割、女子の場合は年齢が高くなるにつれて低下しており、18~19歳層ではやはり7割に達している。

これで地域的労働市場の広がりとその特徴が一応明らかになったのであるが、これを労働力人口の地域移動という視点からみてみれば、表Ⅱ-4に示されるような特徴を示している。すなわち、兵庫県で生れ、兵庫県内の学校を卒業して、

兵庫県にあるH工場に勤務しているもの、この限りでは県間にわたる地域移動を行っていないもの(第1パターン)は、男で41%弱、女で34%弱であり、他県で生れ、他県の学校を卒業して、兵庫県にきたもの(第2パターン)は男52%弱、女58%弱であって、就職のために、すなわち労働力として地域移動を行ったと見られるものが半数以上を占めている。また、労働力として地域移動を行ったとは思えない(労働力になる以前に地域移動を行っている)県外出生で、県内の学校を卒業し、県内に就職したもの(第3パターン)は男女それぞれ6.5%、5.9%であり、上記以外のもの(第4パターン、県内出生、県外学校卒、県内就職)は男女それぞれわずか1.2%、0.4%にすぎない。さらに年齢別にみると、第1パターンは年齢が低くなるにつれて割合が低くなり、反対に第2パターンは年齢が若くなるにつれて増加している。第3第4パターンはわずかであるし、年齢との関係はみられないといつてよい。このようにH工場の従業者に関する限り、地域移動を行っているものの大部分は就職のための地域移動、すなわち労働力人口として地域移動を行っているものであって、中高卒までの年齢での地域移動はわずかであるといつてよい。しかも、その出身県に一定の集中がみられることを特徴としている。中高卒労働者の地域移動は近年になって増大してきたことが示されると同時に、企業の特

表II-4 地 域 移 動

性・年 齢		第1パターン 県内生 県内学校	第2パターン 他県生 他県学校	第3パターン 他県生 県内学校	第4パターン 県内生 県外学校	計
実数	男	329	415	53	10	811
	女	400	669	68	5	1,157
構成	男	40.6	51.2	6.5	1.2	100.0
	女	34.6	57.8	5.9	0.4	100.0
男	15～19歳	22.0	67.8	8.5	1.7	59
	20～24	31.9	62.0	3.8	1.9	263
	25～29	38.8	52.8	6.7	1.1	178
	30～34	51.8	34.3	13.1	—	137
	35～44	57.1	37.5	5.4	—	112
	45歳以上	45.2	46.8	3.2	3.2	62
女	15～17歳	28.4	64.7	4.4	—	204
	18～19	21.3	72.3	4.8	0.3	310
	20～24	34.1	57.4	7.5	0.4	455
	25～29	62.0	32.4	3.7	1.9	108
	30歳以上	67.1	21.1	1.3	—	76

定の地域労働市場圏と関連した就職のための地域移動として現象しているといっているであろう。

### Ⅲ 労働・労働条件・労働意識と職業異動

繰り返し述べているようにH工場の従業者の移動は相当はげしいものである。現在の従業者において男子の72%、女子の28%強がすでに転職の経験を持ったものであった。彼等の転職経験についてはすでに別のところで分析したのでここではくわしく述べないが<sup>5)</sup>、ここでは後の論述との関係で次の点を確認しておこう。第1に彼等の前職においては特定の職業への集中はみられず、事務、販売、工場労働、サービス等、農業等のあらゆる分野にわたっており(工場労働の経験者の割合が若干多い)、それがH工場における労働内容と関係しており、経験的熟練を形成している、というようなものではない、いいかえれば、H工場では「前職は問わない」で、若年労働力を吸収している考えてよい。第2に、彼らの前職の退職理由は、解雇だとか倒産などによるものではなく、「自己都合」によるものであった。しかもその理由は、仕事に関する不満および仕事の将来性に対する不安で退職したものが男子の40.2%、女子の31.7%、収入に対する不満が17～18%であった(表III-8参考表参照)。

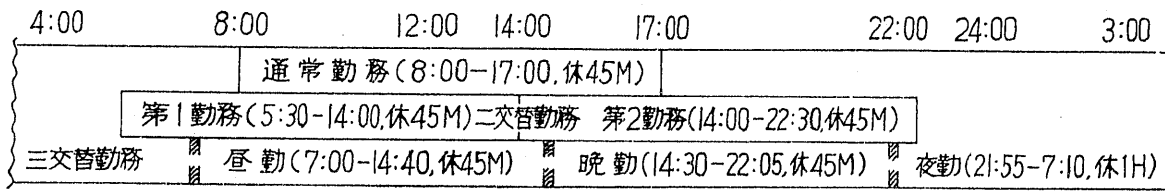
一方I章で述べたようにH工場を退職してゆくものも大量にあったわけであるが、彼等の退職理由を明らかにすることはできないが、H工場における労働条件と労働とにかかわっている部分が少なくないと思われる。本章では、現代の職業異動が労働条件と労働内容とにかかわって、それが個々の労働者にどのように意識されるか、すなわち、主観的な意識と客観的な状況(労働力の需給関係)との結合の結果である、という想定<sup>6)</sup>のもとに、H工場の労働者の意識状況を明らかにすることを目的としている。

さて、H工場の主な労働条件は次のようなものである。勤務形態は図1に示されているような時間

5) 柴田弘捷稿「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.

6) 柴田弘捷, 前掲論文・・・

図 1 勤務形態と勤務時間



帯で、通常勤務、二交替勤務、三交替勤務（男子のみ）があり、交替勤務は一週間ごとに勤務時間が交替してゆく二組二交替、三組三交替である。また、女子は入寮者が二交替勤務、通勤者が通常勤務となっている。賃金体系は、図2のような資格制度、職級制度と結びついて、基準賃金が本給、仕事給、能力加給によって構成されており、いわゆる職務職階給が導入されている。この三者の割合は45年の実績で本給37.3%、仕事給25.2%、能力加給33.5%であった。しかしながら、「はじめに」で述べたように、またすぐあとで述べるように、年功序列秩序が完全に打破されたわけではないので、モデル賃金（表Ⅲ-1）にみられるように、学歴格差、男女格差が存在している。男子の場合中卒と高卒では、55歳定年時には約8万円の差が生じる。また男女格差は、女子に賃金の頭打傾向としてあらわれ、40歳で中卒の場合約3万円、高卒の場合4万円の男子との差が生じている。

表Ⅲ-1 モデル賃金

性	学歴	15 歳	18 歳	20 歳	22 歳	25 歳	30 歳	40 歳	50 歳	55 歳
男	中卒	25,501	32,221	35,786	39,549	43,688	56,415	76,472	94,501	98,883
	高卒	—	30,042	36,700	40,497	47,273	60,543	91,204	155,650	179,110
女	中卒	25,501	31,561	35,441	37,588	40,337	42,799	48,660		
	高卒	—	29,527	36,311	37,939	42,431	45,682	51,391		

また本給の基礎になる資格制度は、中卒で、現場労働者（技能職）の最高資格である技士一級になるのは最短で20年（35歳）、標準で35年（50歳）であるが、場合によっては技士補になるのに17年かかって、以後は昇格しないという、という能力評価による昇格の差をつける制度ができています。仕事給の基礎となる職級制度も同様の経験年数を基礎とした能力評価を導入した制度である。このように能力評価による昇級昇格制度を導入して従業員のモラルの向上をはかろうとしているのである。しかしながら、この二つの制度も、学歴を出発点とし企業内経験年数を基準にしているわけで、純粋な能力評価によっているわけではなく、年功序列体系の修正であるといえよう（図2参照）。

しかしながら、年功序列体系の部分的な修正とはいえ、能力査定による昇格、昇進＝賃金上昇という制度は、従業員のモラルを向上させ、企業帰属意識をみだす一方、低く能力査定された者に対しては反対の効果を持つことが想定される。

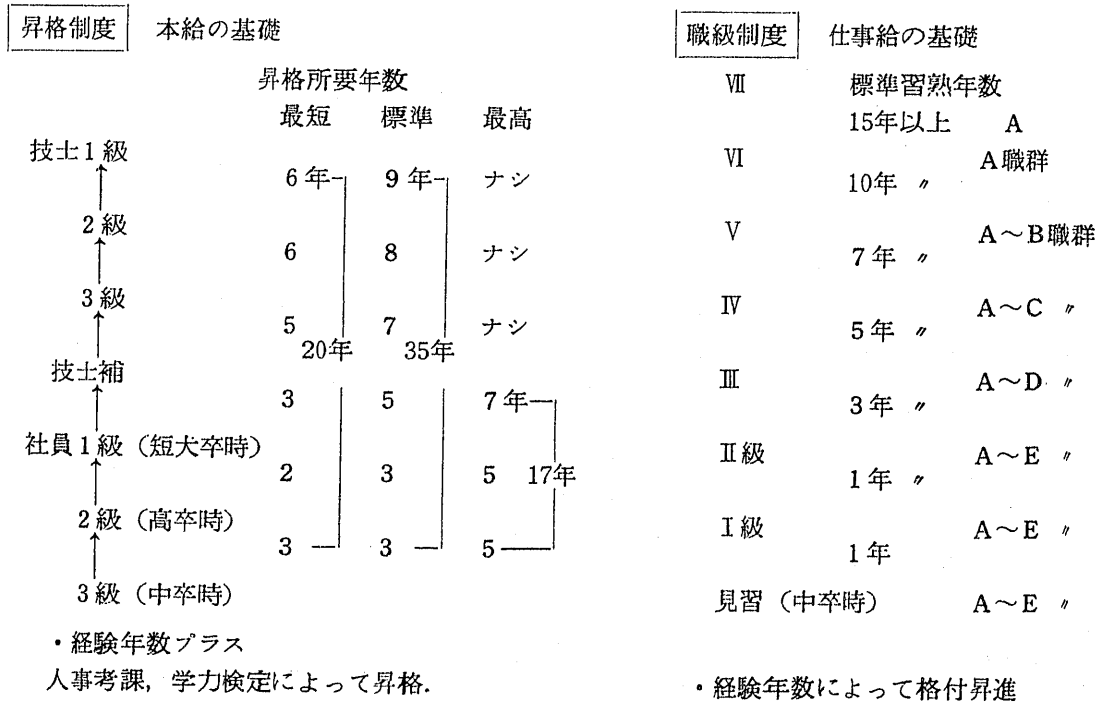
H工場の労働は、コンベアを作業台とする仕事、コンベアを使用しない手先の仕事（主に女子）、修理（主に男子）、製品検査、機械運転等が主要な内容であり、目と手先を主に一定のスピードのもとで使用するこまかい、しかもサイクルの短い繰り返しの労働であるといつてよい。

以上のような労働条件と労働内容がどのように労働者の意識を規定しているのかを明らかにし、本稿の主要な目的である労働内容と職業異動との結びつきを分析したい。

表Ⅲ-1、2は、現場における役付の構成とその意識をみたものである。ここで明らかのように、勤続期間（企業内経験）と役付きとは深く結びついており、年功秩序が基本的にくずれていないことが明らかである。と同じに、勤続期間の短いものにも若干の役付層がでていることは、能力評価導入



図 2 従業員処遇体系図



賃金体系

基準賃金	本給	仕事給	能力加給	扶養加給	特殊作業加給	45年7月実績
	給……学歴、年齢、勤続、職務、能力、業績などの総合評価	給……仕事の種類と程度(熟練度)によって定められた賃率	給……資格段階別、本給段階別の係数			賃金の約42% 37.3%
						" 約18% 25.2%
						" 約37% 33.5%
						3.4%, 0.6%

役職制度

一般従業員→班長→組長代理→組長職長

の結果でもあるといえる。そしてこの役付層の方が、職場帰属意識が高いことも明らかであろう。

また仕事の適性意識、職場帰属意識の年齢別変化は表Ⅲ-3にみられるように、男女とも25歳をすぎると急激に上昇し、20~24歳以下層に不適性意識、不満足意識が高いことが示される。

現代の転職・職業異動が

仕事に関する意識(不満)によって、行なわれていたことはすでに述べたとおりであるが、ここでH工場の労働者について、現在の仕事についての意識を明らかにしよう。まず全体として男女の比較としておこう(表Ⅲ-4)。性別によって意識動向は基本的に異っているからである。男子の積極的(4)・消

表Ⅲ-2 勤続期間別役職者の割合

勤続期間	男			女		
	サンプル数	役付数	役付率	サンプル数	役付数	役付率
1年未満	97	0	—	246	2	0.8
1~3年	241	3	1.2	309	1	0.3
3~5	194	7	3.6	256	0	—
5~10	130	14	10.8	239	15	6.3
10~15	93	46	49.5	63	5	7.9
15~20	31	26	83.9	25	5	20.0
20年以上	25	20	80.0	17	2	11.8
計	811	116	14.3	1,157	30	2.6

表Ⅲ-3 職階別職場満足度

職 階		満 足	不満だが仕方がない	不 満	不明 N. A	サンプル数
男	一般従業員	23.7	62.1	13.5	0.7	684
	役 職 者	50.0	41.4	7.8	0.9	116
	平 均	28.0	58.8	12.5	0.7	811
女	一般従業員	16.7	70.2	11.5	1.6	1,109
	役 職 者	23.3	73.3	3.3	—	30
	平 均	16.9	69.9	11.6	1.6	1,157

極的(6)を合せて62%強が現在の職場での仕事を継続する意志があるのに対して、女子は35%強でしかない。また会社は変りたくないが仕事を变りたいという配置転換希望(1)が男子に22%強あるのに対して、女子では10%弱である。また積極的

表Ⅲ-4 年齢別仕事の適性感・職場満足感

意識内容	男						女				
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-44歳	45歳以上	15-17歳	18-19歳	20-24歳	25-29歳	30歳以上
サンプル数	59	263	178	137	112	62	204	310	455	108	76
適している	10.2	17.5	38.8	40.1	50.0	43.5	13.2	14.2	15.4	26.9	36.8
適していない	22.0	30.0	25.3	25.5	22.3	21.0	27.5	31.9	32.7	18.5	17.1
わからない	64.4	52.1	34.8	33.6	25.0	33.9	58.3	52.3	50.0	53.7	43.4
N. A	3.4	0.4	1.1	0.7	2.7	0.2	1.0	1.6	1.5	0.9	2.6
満足している	13.6	17.1	27.0	35.0	42.0	50.0	18.1	15.2	14.5	23.1	25.0
不満だが仕方がない	66.1	64.3	59.6	54.7	51.8	48.4	70.6	68.7	70.8	68.5	71.0
不満だ	16.9	17.9	12.9	10.2	5.4	0.2	9.8	14.5	13.2	8.3	—
不明. N. A	3.4	0.8	0.6	—	0.8	—	1.5	1.6	1.5	—	3.9

な職業異動(転職)を希望するもの(8)は男子10%に対して女子は21.7%もある。また女子の特徴として結婚と出産による退職希望がそれぞれ15.2%、11.4%存在している<sup>7)</sup>。また、会社を变って現在と同じ仕事をつづけたいというもの(2)、および、先のことは抜きにして今すぐこの仕事をやめたいと考えているもの(6)は、男女ともわずかしか存在しない。その結果、(4)+(5)+(1)の企業残留希望意識は男85%、女45%で、男の割合が非常に高い。一方、(1)+(2)+(8)の何らかの意味で職業異動希望意識は男

表Ⅲ-5 労働、職場、転職等に関する意識(職業異動意識)

性	(4)ずっとこの職場で仕事をしたい	(5)ここで我慢する	(1)この会社で職を變りたい	(2)会社を變って同じ仕事をしたい	(3)会社も仕事も變りたい	(6)仕事をすぐやめたい	(7)結婚したらやめたい	(8)子供ができたならやめたい	(9)不明 N. A	計
	実数	男 249 女 156	258 251	182 114	16 22	81 251	8 35	2 176	1 132	
構成	男 30.7 女 13.5	31.8 21.7	22.4 9.9	2.0 1.9	10.0 21.7	1.0 3.0	0.2 15.2	0.1 11.4	1.7 1.7	100.0 100.0

7) 女子の結婚退職、出産退職についての意識について若干の特徴を指摘しておこう。年齢別には、30歳以上層では僅かしかない(双方合せて5.2%)が——この層の大半についてはこの問題はすでに解決したか、関係のなくなっていることによって、もはや現実的な意味を失っていると考えられる。——結婚退職希望は年齢とともに上昇し、20~24歳層で最高の20%に達し、以降低下する。一方、出産退職も年齢とともに上昇し、25~29歳層で最高の15.7%に達する。また双方の合計で、20~24歳層は全体の35%弱、25~29歳層は31%強が結婚・出産による退職希望を持っている。このことは、I章でみた女子の退職者の65%が20~29歳層であるという現象についての解答の一部であるといつてよいであろう。

34.4%，女33.5%でほぼ同じ割合である（表Ⅲ-5）。

しかし、(1)～(6)までの仕事を継続する意志のあるものに限定して、職業異動意識を種々の属性によって検討してみると若干異った動きとしてあらわれる。表Ⅲ-6 がそれである。これによって、更に詳細な分析を試みよう。

表Ⅲ-6 諸属性と職業異動意識

属 性	(4)ずっとこの 職場で仕事 をしたい	(6)ここで 我慢する	(1)この会社 で職場を 変りたい	(2)会社を 変って同じ 仕事をした い	(3)会社も仕 事も計り たい	計	企業残留 希望率 (1+4+5)	職業異動 希望率 (1+2+3)
男 実 数	249	258	182	16	81	786	689	279
女	156	251	114	22	251	794	521	387
男 構 成 比	31.6	32.8	23.2	2.0	10.3	100.0	87.7	35.5
女	19.6	31.6	14.4	2.8	31.6	100.0	65.6	48.7
年 齢 別								
男 15～19歳	14.5	43.6	23.6	—	18.2	100.0(55)	81.8	41.8
20～24	22.0	29.5	27.1	2.7	18.4	(255)	78.8	48.2
25～29	34.3	29.1	28.5	1.7	6.4	(172)	91.9	36.6
30～34	41.0	31.1	17.9	3.0	6.7	(134)	90.3	27.6
35～44	41.8	39.1	14.5	1.8	2.7	(110)	95.5	19.1
45歳以上	41.7	38.3	18.3	—	1.7	(60)	98.3	20.0
女 15～17歳	19.1	31.2	17.2	5.7	26.8	(157)	67.5	49.7
18～19	12.1	28.1	16.1	1.8	41.3	(223)	57.0	59.2
20～24	12.1	32.0	14.7	2.9	38.2	(272)	58.8	55.9
25～29	47.9	33.8	7.0	—	11.3	(71)	88.7	18.3
30歳以上	43.5	39.1	8.7	1.4	7.2	(69)	91.3	17.4
教 育 程 度 別								
男 初等教育	38.3	34.4	18.4	2.0	6.9	(392)	91.1	27.3
中等教育	24.7	32.4	27.6	1.9	13.4	(373)	84.7	42.9
女 初等教育	22.7	31.3	14.6	3.1	28.3	(576)	68.6	46.0
中等教育	12.3	32.3	13.3	2.1	40.0	(195)	57.9	40.2
労 働 内 容 別								
男(4)コンペアー	28.8	35.4	26.6	0.7	8.4	100.0(274)	90.9	35.8
(1)製品検査	33.1	35.3	21.1	2.3	8.3	(133)	89.5	31.6
(2)機械運転	37.4	23.9	23.3	3.7	11.7	(163)	84.7	38.7
(3)修 理	34.8	25.0	19.6	4.3	16.3	(92)	79.3	40.2
女(3)コンペアー	21.0	36.4	15.9	2.3	24.4	(176)	73.3	42.6
(1)製品検査	17.3	29.2	11.9	4.5	37.1	(202)	58.4	53.5
(2)機械運転	6.5	35.1	14.3	1.3	42.9	(77)	55.8	58.4
(3)手先の仕事	23.1	30.6	13.5	1.8	31.0	(281)	67.3	46.3

企業残留希望率は男87.7%，女65.6%，一方職業異動希望率は男35.5%，女48.7%である。しかしその内容においては性別によってもっと異った動きがあらわれる。積極的残留希望(4)と配転希望(1)の割合が男の方が高く、女は完全転職希望(3)の割合が高い。年令別にこれをみると、男の場合、積極的な残留希望は30～34歳層までは年令の上昇とともに高くなり、以降停滞するのに対して、女の場合は18～24歳層を最低とし25歳～29歳層で急激に増大し30歳以上層で若干低下する。しかも、25歳以上層

の女子は男子よりも高い積極的残留希望率を示すにいたる。消極的残留希望率(6)は、男では15~19歳層に非常に高く、20~34歳層を底辺としたナベ底型を示しているのに対して、女は30歳以上層でやや大きく増大するが全体としてあまり大きな変化はない。配転希望(8)は、男子の場合は29歳層まで比較的大きな割合(27%前後)を占めているが、30歳をすぎて急激に低下する。女子にも同様の傾向がみられ、低下の年齢が5歳早い25歳である。一方完全な転職希望(8)は、男子は25歳を過ぎると急速に低下し、25~29歳層でわずか6.4%、45歳以上層では1.7%にしかならない。女子の場合はこの割合が全体として高いが、とくに18~19歳層では41%に達するが以降低下し、25歳で急落する。

以上の結果をやや乱棒にパターン化すると、男子は入社したての15~19歳層では現在の状況を我慢するという意識(6)と職業異動を希望する意識(1+2+3)に分極していたのであるが、年齢の上昇とともに、現在の仕事の継続意識が増大し、25~29歳では転職希望は大きく後退し、それに代って企業内配転の希望を持つようになる。しかしそれも30歳を過ぎると弱くなり現状満足と現状我慢の両者に中心がうつる。その結果、企業内残留希望は年齢とともに上昇し、25歳で90%を超し、45以上層では98%に達し、ほとんどが現在の企業に残ることを希望するようになる。一方、職業異動希望は、24歳までは配転希望と転職希望に分極して、半数近くが異動の希望を持っているのであるが、25歳を過ぎると、転職希望は後退し、配転希望に重点がうつり、それも年齢の上昇とともに低下する。女子は24歳までは現状我慢と転職希望に分極しており、とくに18~24歳層は強い転職希望を持っているが、25歳を過ぎると転職希望は弱まり、現状満足と現状我慢に収れんしてゆく。その結果、企業内残留希望は、24歳までは低下をつづけるが、25歳を過ぎると急増し、90%前後になるのに対して、職業異動希望率は18~19歳を最高にその前後で半数をこえているが25歳を過ぎると急落する。

以上、表のⅢ-3~Ⅲ-6からみられた年齢による現在の状況に対する意識は、男女とも25歳前後を一つの境に、それよりも若い層は不満とそこからの脱出を考え、それよりも上の層はあきらめと肯定に傾むいている。このことは、H工場における年功秩序によって、年齢とともに、彼等の条件がよくなることの反映でもあるし、また、日本の労働市場が、若年労働力不足ということで、25歳未満の労働者の就業チャンスが高いことの反映でもある。そして、H工場における退職者の年齢分布が25歳未満に集中していることも合致し、彼等の退職がH工場内における不満を脱出によって解決しようとしたあらわれであるといえよう。

次に学歴による差を見てみよう。消極的残留希望者の割合はあまり差はないが、積極的残留希望は初等教育のみのものに多く、男子の配転希望と転職希望は中等教育を受けたものに高い、その結果、企業内残留希望は初等教育のみのもので、男子では91%強、女子で69%弱であるのに対して、中等教育を受けたものは男子は85%弱、女子は58%弱であり、その反対の結果が職業異動希望率にあらわれ、前者が男子で27.3%、女子で46.0%に対して後者は男子で42.9%、女子で55.4%を占めている。このように中等教育を受けたものに職業異動希望率が高いのは、次の項で述べる仕事に対する意識(仕事に対する何らかの不満)にかかわっているからである。

さて、性、年齢および学歴に関する検討が終ったので、労働内容と職業異動意識との関係に入ろう。

企業内残留希望率は男女ともコンベア労働が最高であり、男子では修理作業が最低、女子では機械運転作業が最低である。一方職業異動希望率は最高が男子では修理作業、女子では機械運転作業であり、最低は男子では製品検査、女子ではコンベア作業である。

#### 他の作業との比較

男子：コンベア労働は配転希望が比較的多く、また積極的な残留希望は比較的少ない。機械運転作業は積極的残留希望が高いにもかかわらず、配転希望と転職希望も比較的高い割合を占めており、従

表Ⅲ-7 労働内容別意識

意識内容	男				
	コンベアーを 作業台とする 仕事	製品検査	機械運転	修理	計 (その他, 不明 NAを含む)
サンプル数	284	134	172	94	811
<b>疲労感</b>					
ほとんど疲れを感じない	68.4 (8.5)	65.6 (11.9)	57.0 (7.6)	59.5 (10.6)	63.0 (9.6)
少し疲れる					
肉体的に非常に疲れる					
心理的に非常に疲れる	30.7 (11.0)	33.7 (7.5)	43.1 (7.6)	38.2 (2.1)	36.5 (8.4)
肉体的・心理的に非常に疲れる					
不明, NA	0.4 (8.8)	0.7 (17.2)	— (22.7)	2.1 (13.8)	0.5 (11.7)
<b>仕事の集中度</b>					
ほぼ集中できる	62.3	60.4	59.3	52.1	59.1
いらいらし, 能率にむらがある	6.0	6.7	10.5	20.0	9.4
仕事にあきやすい	3.9	—	1.7	3.2	2.5
集中せざるを得ない	26.1	32.1	27.9	24.5	28.2
不明, NA	1.8	0.7	0.6	—	0.9
<b>仕事の適性</b>					
適している	27.8	35.8	32.6	36.2	31.9
適していない	27.8	23.1	25.0	22.3	25.5
わからない	42.6	37.6	41.9	40.0	40.9
NA	1.8	1.5	0.6	1.1	1.2
意識内容	女				
	コンベアーを 作業台とする 仕事	コンベアーを 使用しない手 先の仕事	製品検査	機械運転	計 (その他, 不明 NAを含む)
サンプル数	254	406	309	113	1,157
<b>疲労感</b>					
ほとんど疲れを感じない	75.6 (8.3)	77.6 (6.9)	74.4 (7.1)	69.1 (2.7)	75.1 (7.0)
少しつかれる					
肉体的に非常に疲れる					
心理的に非常に疲れる	23.6 (11.4)	21.7 (6.9)	25.2 (8.7)	31.0 (7.1)	24.3 (8.6)
肉体的・心理的に非常に疲れる					
不明, NA	0.8 (5.9)	0.7 (7.4)	0.3 (9.1)	— (10.6)	0.6 (8.3)
<b>仕事の集中度</b>					
ほぼ集中できる	62.2	60.1	60.5	66.4	61.7
いらいらし, 仕事にむらがある	12.2	13.1	12.3	10.6	12.4
仕事にあきやすい	5.1	8.1	6.8	2.7	6.4
集中せざるを得ない	18.9	17.0	19.7	18.6	18.2
不明, NA	1.6	1.7	0.6	1.8	1.3
<b>仕事の適性</b>					
適している	19.3	17.0	15.2	15.9	17.3
適していない	24.4	27.6	32.4	36.3	29.1
わからない	55.1	54.2	50.0	46.0	52.1
NA	1.2	1.2	2.3	1.8	1.5

事者によって意識が分極化している感がつよい。修理作業は最も転職希望の高い職種であると同時に配転希望の割合は最も低い。ただし、同職種で企業変更希望が4.3%もあることを特徴としている。

女子：コンベア労働は比較的転職希望が高く、男子の傾向と似ている。製品検査は比較的転職希望が高く男子と反対の動きを示している。しかも同職種で企業変更希望が4.5%もあり、男子の修理作業と似た動きを示している。機械運転作業は、積極的残留希望がかずか6.5%しかおらず、転職希望率が最高の42.9%である。手先の仕事は積極的な残留希望が最も高いが、それ以外の特徴的な動きはみられない。以上が労働内容別にみた職業異動意識であるが、年齢や学歴ほどきわだった差異をみることはできないが、労働内容別学歴構成、労働内容別年齢構成におけるかたよりはみられないので、年齢、学歴の差異による相異は消去されており、ここにあらわれた若干の意識の差異は、全面的に労働内容の差異にもとづくものと考えてよいであろう。

それゆえ、労働内容による差異をもっと明確化、意味づけるため、さらに別の指標、仕事の適性意識(表Ⅲ-7)と職業異動を希望する理由によって明らかにしよう。

仕事が自分に適していると感じている適性意識の高い労働は、男子では製品検査、修理作業であり、女子ではコンベア労働である。一方、適性意識の低いのは、男子ではコンベア労働であり、女子では製品検査、機械作業である。そして、適しているにもかかわらず異動希望率が高いという矛盾型は男子の修理作業であり、反対に適していないのに残留希望率の高いのが男子のコンベア労働である。この矛盾については、コンベア労働は配転希望率が高いということによって説明され、修理作業については、部分的には同じ仕事で会社を変りたいという割合が高いことによって説明がつく、しかし、適性意識が低いにもかかわらず、同種の労働で会社を変りたいという割合の高い女子の製品検査作業についてはこれでは説明できない。そこで、それをさらに、異動希望理由(表Ⅲ-8)からみてみよう。

その前に、異動希望理由一般について若干の分析を行っておこう。

職業異動を希望する最大の要因は現実の仕事に関する不満からであるということはすでに述べたが、この表においてもそれが充分確認できる。そのなかでも、H工場の場合は「仕事が性に合わない」「仕事が単純」というところに特化していることは、労働内容と深くむすびについていることを示している。ただし、異動理由が仕事関係に集中する割合は女子にくらべ男子に高く、女子には「何となく」というものの割合が高いことに特徴がある。また教育程度別には、男女とも仕事に関する不満を理由とするものは中等教育に多く、とくにそれが「仕事が単純」だからという、単純作業に対する不満は中等教育を受けたものに目立って高い。ここに、中等教育を受けたものの方が職業異動希望率が高い原因をみることが出来る。将来性に対する不満は初等教育を受けたものに多く、学歴を出発点としている企業内序列に対する不満としてあらわれている。

次に労働内容別にみてみよう。

男子においては、仕事関係を異動希望理由にする場合は、コンベア労働、製品検査作業、機械運転労働、修理作業の順であり、なかでもコンベア労働と製品検査作業は70%以上が仕事関係を理由にしており、コンベア労働は「単純さ」が、製品検査作業は「性に合わない」ものの割合が高い。機械運転労働は「性に合わない」が相対的に低く、「将来性」に対する不安が高い。修理作業に「単純」の割合が低いのは、仕事がH工場のなかでは相対的に単純作業でない部門であることによるであろう。しかし、修理技術を持っているということが、待遇とくに賃金に対する不満としてあらわれるとあってよいであろう。一方、女子においては、仕事関係に対する不満は、機械運転作業にきわだって高く、ついでコンベア労働、製品検査であり、手先の仕事は仕事に関する不満を理由とするものの割合は50%を割っている。機械運転労働は「将来性」に対する不安と「仕事にほこりが持てない」割合がきわ

表Ⅲ-8 職業異動・希望理由

属性	仕事単純	仕事に合わせた	性が合わない	仕事につく	仕事にほころぎがない	その他に関する不満	仕事に関する将来性がない	仕事関係	人間関係が悪い	給料が安い	何となく	その他不明NA	計
実数	男	62	66	15	19	4	28	194	11	15	31	43	294
	女	63	74	11	29	8	42	227	23	2	88	67	409
構成比	男	21.1	22.4	5.1	6.5	1.4	9.5	66.0	3.7	5.1	10.5	14.6	100.0
	女	15.4	19.1	2.7	7.1	2.0	10.3	55.5	5.6	0.5	21.5	16.9	100.0
教育程度別													
男	初等教育	15.7	23.5	6.1	4.3	1.7	11.3	62.6	3.5	9.6	9.6	14.8	115
	中等教育	25.7	22.8	4.8	7.8	—	7.8	68.9	3.6	1.8	11.4	14.4	167
女	初等教育	11.0	17.8	3.2	6.0	1.8	11.0	50.8	6.0	0.4	24.2	18.5	281
	中等教育	27.2	17.5	1.8	9.6	2.6	7.9	66.6	3.5	0.9	15.8	13.2	114
労働内容別													
男	コンペアー	28.3	20.8	9.4	5.7	0.9	7.5	72.6	2.8	1.9	8.5	14.2	106
	製品検査	21.4	33.3	4.8	4.8	—	7.1	71.4	—	7.1	9.5	11.9	42
	機械運転	21.2	16.7	3.0	6.1	—	12.1	59.1	7.6	4.5	10.6	18.2	66
	修理	10.5	18.4	2.6	10.5	—	13.2	55.2	2.6	18.4	15.8	7.9	38
女	コンペアー	16.5	22.8	—	8.9	3.8	6.3	58.3	7.6	—	17.7	16.5	79
	製品検査	22.4	21.6	0.9	5.2	1.8	5.2	57.1	4.3	0.9	25.0	13.8	116
	機械運転	11.1	11.1	8.9	13.3	—	26.7	71.1	2.2	—	20.0	4.4	45
	手先の仕事	10.9	15.9	0.7	5.8	2.1	11.6	47.0	6.5	0.7	21.7	24.6	138

参考表 退職理由（初職+直前職）

	仕事がつまらなかった	仕事がつまらなかつた	将来性がなかった	仕事関係計	人間関係がまずかった	収入が少ない	停年・病氣解雇	その他・不明NA	
男	8.4	4.7	27.1	40.2	6.1	18.4	5.6	24.8	929
女	10.6	10.1	11.0	31.7	11.0	17.3	8.1	32.2	444

だって高く、女子の労働としてはH工場において特殊な位置を占めているようである。製品検査作業は単純さを訴える割合が他の仕事と比べて高い。

以上のように、仕事の適性意識（表Ⅲ-7）と職業異動・希望理由（表Ⅲ-8）の検討を通してみると、彼らの現在の労働内容とその「労働そのものに対する感覚」が職業異動のモチベーションになっていることが明確になったであろう。

### むすび

ここで今までの分析の一応の総括をしておこう。

労働力人口の地域的移動：中高卒者においては、学校卒業以前の地域移動は比較的少なく、学校卒業後、労働力人口として地域移動をするものが大部分であるといつてよい。しかもその移動の地域的關係は、企業（工場）が持っている労働力需要の性格とその企業の持つ労働市場圏と深く結びついており、特定地方、県への集中がみられることが明らかにされた。またこの地域移動をした者の割合は年齢が低いほど高く、いかえれば、労働力人口としての地域移動が近年になってはげしくなっていることを示している。

就業者の職業異動：就業者の職業異動およびその可能性は、労働力の需要構造と大きく結びついて

おり、近年にそれが高まったことは明らかである。その実態の分析基軸は、未だ、男女格差と年功序列体系が残る社会においては、性と学歴と年齢が最も重要な指標であり、男女とも25歳前後に一つの転換点があった。このことはそれが日本の労働力需要構造と深くかかわっている結果である。すなわち、需要サイドが主導権を握っているということである。しかしながら、技術革新の進展のなかで従来の熟練が無意味化し、新たな労働内容が生じてきたところでは、労働内容が就業者の「労働そのものの感覚」に変化をもたらし、この「労働そのものの感覚」と結びついたところで、すなわち、自己の労働に対する意識が、職業異動のモチベーションを形成しているといつてよい。このようなモチベーションがその時の労働市場の状況と結びついて具体的な職業異動行動（転職）が実現されることが多くなったといつてよい。

## Task and Labourers' Mobility and Migration

Hirotoishi SHIBATA

This is a case study on the spatial and occupational mobility of workers at a factory of one of the biggest companies manufacturing electric machinery and equipment in Japan. Focus is placed on clarifying workers' motivation for occupational mobility by analyzing relations between their types of work and their labour consciousness in response to them.

It is needless to say that sex, age and educational attainment are the major indices to be dealt with for studying Japanese labourers working under the "seniority order" which is a basis of so-called "Japanese" labour-management relation. Attention, however, must be paid to that the recent high growth of Japanese economy and the technological innovation in manufacturing process have caused tremendous changes in the conditions of workers. The technological innovation, in particular, has changed types of work of labourers and affected to a great extent their consciousness of labour. This changing consciousness of labour has come to exert a great influence on occupational mobility of workers.

The followings are major findings in the present study.

1. The spatial migration of labour force population tends to be influenced by the regional ranges of labour market secured by respective enterprises, and, therefore, has a tendency of regional concentration for each enterprise.
2. Growing maturity of consciousness of workers toward their own task is becoming a more influential factor of occupational mobility.
3. The proportion of those who feel dissatisfied with their present job tends to be higher among male than among female workers and higher among those with higher educational attainment.
4. Consciousness toward task tends to change remarkably when workers pass the age of 25 or so.