HOKKAIDO UNIVERSITY

| | |
|---|---|
| Title | 中小企業で働く中高卒青年層の政治的疎外感（１）　ー札幌市における調査研究ー |
| Author(s) | 相内, 俊一 |
| Citation | 北大法学論集, 31(1), 1-38 |
| Issue Date | 1980-08-08 |
| Doc URL | https://hdl.handle.net/2115/16302 |
| Type | departmental bulletin paper |
| File Information | 31(1)_p1-38.pdf |

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

論　説

# 中小企業で働く中高卒青年層の政治的疎外感（一）

## ――札幌市における調査研究――(1)

相内俊一

目次

序　章
　。はじめに
　。研究対象の設定
第一章　回答者の社会的関係における実態
第一節　デモグラフィック特性
第二節　社会・経済的状況
第三節　人間関係のネットワーク
(1)　友人関係
(イ)　学校時代からの友人関係

(ロ)　サークル・団体への加入
(2)　職場における人間関係（以上本号）
第二章　不満と疎外感
第三章　疎外感および不満と政治的疎外感との関連性
。調査の方法
。質問票

## 序　章

。はじめに

近年、青年の社会生活の実態や意識についての調査及びそれらに基く実証的研究が盛んに行なわれ、国際的な比較を当初から目的として設計された大規模な調査が実施されるなど、研究データの蓄積もかなりの程度すすめられてきている。

青年の社会意識が研究対象とされる場合には、研究者の関心により、異なる二つのアプローチのしかたがとられてきたといえよう。その一つは、発達論的関心に基く場合であり、他の一つは、状況論的関心に基く場合である。(2) 前者の関心に基くアプローチは、人間の発達のプロセスにおける一側面として社会意識の形成を考え、社会的な知識や態度等が受容されていく過程を追跡しようとするもので、従って、そこでは青年達が置かれている社会的状況に対応した意識の多様性によりは、同一年齢期、即ち青年期における共通性や一般性の発見に研究の焦点が結ばれる。これに対し、後者の場合には、青年をとりまく社会的諸条件が彼らにどのような影響を及ぼしているか、換言すれば、青年の社会意識の中に、今日における社会状況の特質がいかなる形をとって表出されているか、という点に問題が設定さ

れるのである。

本研究は、後者のアプローチをとるものであるが、同時に、後述するような範囲で、諸態度間の相互規定的関係についても検討を加えようとしている。従って、今日的社会状況の関数として出現している、青年労働者層の社会的、政治的諸態度の実態の明示化と、それら諸態度が相互に規定し合っている一般性をもった構造の発見との、二重の目的意識に基くものということができる。しかしながら、今回の研究においては、調査の規模が小さいこと、限定された集団のみを対象としていることなどから、諸態度間にみられる関係を社会全体に共通な構造として一般化することは困難である。あくまでも、札幌市における中高卒青年労働者に対する調査結果に基く分析であるという限定条件を付して、将来における社会意識構造の一般的解明のための一素材を提供することが、第二の目的について本研究が達成し得る限度である。ここで対象としてとり上げられた青年層と比較的共通の社会経済的背景を持ちながら、集団帰属という点でおそらく異なると思われる新興宗教信者の青年達、経済的安定性などの点で異なると思われる、大企業で働く青年達等を対象とした調査を行なって、今回の調査結果と比較することができれば、ここでとり上げた青年達の意識構造の独自性と一般性が一層明確にできたと思われる。この点については今後の課題としたい。

本稿は三つの部分をもって構成される。即ち、まず第一に、対象とする青年達の社会的経済的現状を明らかにした上で（第一章）、第二に、社会意識の中から不満と疎外感の二つを取り上げて、それらと彼らの社会・経済的状況との対応を検討し（第二章）、更に第三に、それら社会意識と政治的疎外感との関連について分析がすすめられる（第三章）。

○研究対象の設定

研究の視座を設定する予備的な作業として、我国の青年労働者層がどのような社会的状況の下におかれているかを

みておかねばならないであろう。ここでは、まず、更にその前提となる青年層全体の問題から考察をすすめたい。

我国の青年層に対して最も大きな影響を与えているものの一つに、進学とそれに伴なう受験をあげることができる。学歴アスピレーションの高揚と受験戦争の激化は、いわゆる受験テクニックを含む合格に必要な限りの知識の獲得へと青年を駆り立て、学校生活における価値意識をこれに沿って一元化しようとする。大学新卒者に人気の高い企業のランキングがマス・メディアでも話題として取り上げられ、巷間では、それらの大企業の社員や上級官吏に採用される上で有利な、いわゆる一流校を頂点とした大学、更には学部別のランキングが行なわれているとさえいわれている。総理府調査による国際比較でも、大学卒業者に対する世間の評価が、「学力」よりも「学歴」の点からなされていると感じている者が我国の青年に多くみられるが[3]、このことは、大学課程において教育を受けるという実質的意味よりは、制度としての大学に在籍し卒業するという形式的意味が、我国の社会において重視されていることを示している。同様の傾向は、中学生徒の父母に対する調査でも明らかで、「世間では、実際の能力以上に学歴というものが重くみられている」ことを認める者は九〇パーセントに達している。同じ調査で、今後の学歴社会の変化については、約五〇パーセントが「大学卒という資格が能力以上に重くみられること」が次第になくなると回答し、格差の平準化を予測しているかにみえるが、その一方で、約三〇パーセントが「大学卒一般というよりも、一流大学卒という資格」が一層重視されるという見解を示し、進学率の高まりによる大学の一般化、大衆化の先に、更なる格差が予期されているといえるのである[4]。

より高いランクの学校への進学を果す為に長期にわたり多額の教育投資が行なわれることは、今日では「常識」とされ、その結果、学歴価値の獲得は本人の努力や能力のみならず、家庭の経済力を反映することとなる。その意味では、学歴をめぐる競争は大学への進学が大衆化した今日においても完全に開かれた競争とは言い難い。更に、大学入

学時の最少納入金の額は、私立では、夜間の場合でも二〇万円（七六年当時）といわれ、低所得層の子弟が国公立大へ進学できるだけの成績をあげられない場合には、経済的要因が大学進学の障害となることが予想できる。

一流校への進学を目標価値とする価値志向とそれに基く選別は、中学校の段階で既に始められているといえよう。[5] 北海道における例をみても、公立高校への入学試験競争率は常に一倍を僅かに超える程度に平均化され、不合格者が少数に抑えられる結果となっている。これは、進路指導に当る教師、受験生、親の間に、高校のランキングと合格可能な学業成績ラインについての認識が一元的に形成されていることを示している。可能な限り高いランクの学校に進学することが目標価値とされ、それによって整序される価値意識が支配的になれば、青年層の中に、エリート意識を頂点とする優越意識と、落伍者意識を底点とする劣等意識とが、単一の方向に連なる鎖のように形成されていくことになろう。北海道の場合、ごく一部の学校を除けば、私立高校は公立高校の下位にランク付けられているとみることができる。[6] そこには、その学校のスクールカラーや運動部の活動に憧れて来た者がいるのは当然ではあるが、中学時代の学業成績が思わしくなかったり、偶々公立校の入試に失敗したりして、余儀無く公立校への進学をあきらめた者がそれにも増して多く含まれることになる。一九七〇年代初めの道内私立高校におけるドロップ・アウト率（退学者数をその年度在籍者数で割った率）は、男子校の場合で年平均三～四パーセント、女子校の場合で一・五パーセント程度であったといわれるが、[7] 現在はこれよりも幾分増加していることが推定できる。[8] その内容をみると、一九六六年から七二年までの集計結果によれば、退学の理由のうち、「意欲喪失」と「単位未修得」との合計がほぼ半数（四九パーセント）を占めており、「経済的通学困難」と「病弱」の合計は、これにはるかに及ばない（三〇・二パーセント）。「意欲喪失」や「単位未修得」による退学者のすべてがそうであるとは言えないであろうが、その多くは中学時代以来の選別＝差別と、それによる学力コンプレックスや挫折感を体験させられてきたと考えられよう。彼らは労働

市場において「中卒」としてしか扱われない場合が多い。中卒労働者の一角を、このような背景をもつ中途退学者が占めていることに注目しておきたい。(9)

学歴取得の為の競争が、更に同一学歴の中にも学校差として格差を生み出す傾向を示していることは既に指摘したが、(10)ここでは若干観点を変えて、社会全体が高学歴化することによって生じる社会的影響について考察することにしたい。

高学歴化の進行が引き起す影響のひとつに、教育期間の延長に伴なって必然的に生ずる「モラトリアム期間」(11)の長期化現象を指摘することができよう。より一流校、より一流企業へと進むための厳しい競争によって、必ずしも在学期間中が実質的なモラトリアムとなっていないという側面があるかもしれないにせよ、就職の時期を先に延ばし実社会における責任を負わずにいる期間を長くしている点ではモラトリアム状態が長期化しているわけである。このような社会的傾向の中にあって、中卒、高卒で就業した青年たちは、モラトリアムを謳歌する青年たち(12)と際立って対照的な環境に置かれているように思われる。彼らは就職することによって社会人と呼ばれ、実社会に場を与えられることとなる。大工や調理士などの資格取得前の、いわゆる見習期間中にある者を除けば、彼らは社会的に制度化されたモラトリアムを享受しているとは言えないのである。しかし、それならば、彼らは就職を契機として急速にアイデンティティーを形成しているのであろうか。あるいはまた、依然として心理的にはモラトリアム状態を維持し続けているのであろうか。

社会全体の高学歴化は、各職業部門における学歴構成にも大きな変化を与えている。高校、大学への進学率が高まったことにより、低学歴労働者の比率が低下したことは言うまでもない。特に中卒の就職率の低下は著しく、一九六〇年には三八・六パーセントであったが、七五年には五・九パーセントまで低下した。高卒の場合にはこれほど激し

くはないものの、普通科で四七パーセントから二六パーセントへ、職業科でも八二・四パーセントから七三・三パーセントへと低下している。これに比べて短大卒の就職率は、男子では七九・五パーセントから七五・六パーセント、女子では五八・九パーセントから七三・三パーセントと変化しており、女子の短大卒就業、男子の大卒就業が大幅に増加していることがわかる。

このような傾向が続いた結果、大卒の中で、販売・サービス等の部門に就業する者の割合が高まり、高卒労働者、とりわけ普通科卒業生に占める「事務・管理・技術」部門への就業者の割合が低下して、生産、運輸、販売・サービスなどの諸部門への就業率が高くなってきている。従来は比較的低学歴の者で占められていた職業部門に、より高学歴の者が侵入しているわけである。各職業部門のこのような学歴上昇は、二つの結果をもたらしていると考えられる。第一は、在来者にとっての自己の学歴価値の相対的低下である。この点について少し詳しくみると次のようである。[13] 日本の企業が賃金体系として学歴別に構成される年功賃金制をとってきたことは衆知のことである。また、臨時採用者に関しては例外とされるが、雇用は終身雇用が前提とされて学歴に応じた年功昇進が行なわれてきた。従って、職場における学歴構成に大きな変化がない場合には、就業者は各自将来にわたる（時として定年退職時に至るまでの）自己の賃金や地位についての安定した見通しを持つことが可能であった。しかし、相対的高学歴者のリクルートメントは、既にそこで働く低学歴者にとっては、結果として彼らをヨリ低位にランクすることに他ならず、これが従来の賃金・昇進体系の下で行なわれると、彼らの時系列に沿った賃金や地位の上昇に対する予期は少なからぬ影響を受けることを避けられない。[14] 第二の問題は、新しく就業した青年層の側の不満である。新規学卒就業者の側は、相対的に高学歴を獲得したにもかかわらず、従来ならばヨリ低学歴層が充当されていた職業に就かざるを得ないという不満を潜在させ、獲得した学歴に見合った処遇がなされることを期待する。既に指摘したように、「能力よりも卒業

した学校で就職や将来がきまる」と考えている青年が六三パーセント以上で[15]、しかも学歴アスピレーションが高い傾向がみられるのであるが、このことは、一方で「学歴社会」に対する一定の不満や批判が含まれているにせよ、より高い学歴獲得による優位性の確保を大半が志向していることを示すものに他ならないと考えられるからである。

これら二つの問題を抱えて、企業は、従来の就業者の予期を満たし不安を解消するためには、新規学卒採用者に対し学歴価値を引き下げて従来の就業者と同等の扱いをせざるを得ないが、同時に、新規学卒採用者の学歴に見合った待遇期待を満たすためには、学歴による格差を維持しなければならないというジレンマにおちいることになろう。このようにみる限り、社会全体の高学歴化の傾向は、相対的に低い学歴で就職した若年層には、これまで将来に対して抱いていた予期が変更されることへの不安を、新規に採用される相対的に高学歴化した層には、獲得した学歴の価値低下についての不満をもたらし、それらが解消される条件は必ずしも与えられていないといえるであろう。

社会全体の高学歴化の他に、都市化と青年の都市への移動は、青年層の問題を考察していく上で重要な問題を提起しているといえよう。都市化は、第一次産業のウエイトの低下、人口の増加、活動範囲の広域化といった現象として現われるが、それに伴ない、管理された労働、人間関係の稀薄化、移動性の高さ等がもたらされることになる。情報、サービス等の機能が高まる一方、享楽的消費文化の刺激も高くなっていく。大量の青年労働者を受け入れることができるのは都市であり、多くの青年達は、出身コミュニティーが都市化するか、あるいは自らが都市へと移動することによって職を得るのである。

都市化は、しばしばそれまで形成されてきた人間関係のネットワークを拡散させ、移動はそれまで属していたネットワークからの離脱を意味するから、青年労働者層の都市における協働と連帯の基盤は脆弱なものと推定される。一九六〇年代の高度成長経済の最中、都市に流入した青年労働者層が大量に創価学会等のいわゆる新興宗教に吸収され

ていった背景には、彼らの内面で、移動によってもたらされた孤立感からの解放といった心理的機制が働いていたとみることができる。(10)

都市における青年労働者層の社会意識を理解するための枠組として、〈孤立—連帯〉の軸を仮説的に設定することには意味があるように思われる。しかし、現在、都市青年労働者達が、彼らの期待するような人間関係を形成できずに孤立しているのか、また、彼らの中に深刻な孤立感が形成されつつあるのかについて、十分な根拠が示されているとは言えない。それに先立って、彼らの準拠集団、相談や依頼の相手、情報の流れ、職場や余暇における活動、家族や親戚との付き合い等の、多様な側面にわたる人間関係のネットワークが明らかにされねばならないであろう。

青年労働者のおかれている状況について考察する上で重要な問題として、彼らが就業する企業の規模による格差を次にとり上げよう。

企業規模による格差は、賃金、労働時間、福利厚生施設、経営の安定性や将来性等の物質的経済的側面と、就業者に対する企業側からの内面管理の側面の両面にあらわれていると考えられる。当然のことながら、後者は前者を操作することによって推進される場合がしばしばであり、相互に密接な関係をもつものではあるが、就業者の意識や態度について考察する場合には、この二つは区別しておくほうが有利であろう。

企業規模による経済的側面での格差は、賃金に限れば若い時期にはさほど大きいとは言えない。しかし、四〇歳代以降には賃金格差が広がり、生涯の総賃金及び退職金ではかなりの差が生じることになる。

また労働時間や年間の休日数などの面でも、かなり大きな格差がみられる。大規模になるほど労働時間が短く年間休日数が多いことは言うまでもない。

これらの労働諸条件に加え、労働環境、福利厚生施策などの点でも企業規模による格差は大きい。スポーツ、娯楽

（表１）

**従業者1,000人以上の企業を100とした企業規模別賃金格差（年齢別）**

| 規模／年齢 | 1,000人以上 | 100人～999人 | 10人～99人 |
|---|---|---|---|
| 17歳以下 | 100 | 94 | 93 |
| 18～19 | 100 | 93 | 91 |
| 20～24 | 100 | 93 | 93 |
| 50～59 | 100 | 79 | 69 |

昭和52年６月分比較
製造業男子　所定内給与

活用労働統計(17)
1979年版
P.58より抜粋

原資料：労働省「賃金構造基本統計調査」

（表２）

**週所定労働時間制度**（昭和52年９月）〔企業数割合．％〕

| 労働時間／規模 | ～40H | 40.01～42.00 | 42.01～45.00 | 45.01～ | （計） |
|---|---|---|---|---|---|
| 1,000人以上 | 60.6 | 24.8 | 7.6 | 7.0 | 100.0 |
| 100人～999人 | 24.1 | 20.3 | 22.6 | 33.1 | 100.0 |
| 30人～99人 | 9.8 | 11.1 | 23.3 | 55.8 | 100.0 |
| （労働者数） | （43.8） | （18.7） | （15.2） | （22.3） | （100.0） |

原資料：労働省「賃金労働時間制度総合調査」（活用）P.129より

（表３）

**年間休日日数**（昭和51年９月）〔企業数割合．％〕

| 休日数／規模 | ～69日 | 70日～79日 | 80日～89日 | 90日～99日 | 100日～ | （計） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1,000人以上 | 4.6 | 5.5 | 14.7 | 26.0 | 49.1 | 100.0 |
| 100人～999人 | 16.1 | 15.2 | 20.7 | 27.1 | 20.8 | 100.0 |
| 30人～99人 | 32.2 | 22.1 | 19.4 | 17.3 | 9.1 | 100.0 |

原資料：同上（活用）P.130より

などのための施設や保養所などの提供、住宅購入や子弟の教育のための社内貸付制度の実施などは、大企業によってのみ可能な施策であるといえよう。このように、中小企業労働者は、青年層の賃金を別にすれば、経済的、時間的に、また利用し得るサービスにおいても、大企業に比べて低劣な条件下におかれているわけである。それでは、従業員に対する内面管理の側面についてはどうであろうか。

労働者の内面管理が、企業の側からの有形無形の、広義における教育によって推進されることは言うまでもない。労働は、工業化が進んで生産規模が大きくなり、生産過程が複雑化するに従って、部分化され単純化される傾向を強める。そこでは、何らかの作為によって労働の意味付けが行なわれない限り、長期にわたって高いモラール[18]を維持することは困難である。企業は組織維持の点からも、生産性の向上の点からも就業者のモラールを高めておく必要があり、しかも、彼らの価値志向を企業の利益に同一化させるか、もしくは少なくともこれに反しないようにしておかねばならない。もしこれに失敗すれば、労働に対する倦怠感、意味喪失感などの疎外感によって、能率の低下、離転職者の増加、管理体制への抵抗、企業外の価値基準に基く企業の社会的責任の追及や告発[19]、などの現象が引き起こされることになるであろう。従って、企業は様々な方法によって従業員の意識を自らに適合的状態に囲い込んでおこうと努めるのであり、それはしばしば社員教育、研修、○○運動といった形をとって行なわれる。短期達成目標の提示、小集団を単位とする討議制度や責任制度の導入、自己啓発制度の推進などはすべてその例である。企業にとって適合的な意識状況をつくり出す事とは、上司や同僚との同調性に基く集団への帰属意識の増進、業績達成（＝企業内地位の上昇）の競争意識に支えられた仕事量の向上が、〈自分は自発的で自由であることを疑わず〉に行なわれることを意味し、まさに、〈自発的服従〉の調達に他ならない[20]。これを可能ならしめるためには、これらの諸計画を立案し実践する能力をもっていること、および、モラールや帰属感を支える最低限の社会的経済的条件が保障されていることが

必要条件となろう。従って、企業において従業員の内面管理を効果的に行ない得るのは、これらの条件を満たすことが可能な比較的大規模な企業に限られるであろう。例えば、ある調査によると、教育担当部門の組織化状況は、従業員五〇〇人未満、五〇〇人～二〇〇〇人未満、およびそれ以上の、三つの企業規模段階で明らかに専門化の程度を異にしていることが示されている。(21)

以上のことは、労働者自身の意識にとってどのような意味をもつであろうか。栗原は、一方に時間軸として、ライフ・サイクルに沿ったヒエラルヒー圧力（即ち上昇アスピレーション）を、他の一方に空間軸として、日常生活における囲い込み圧力を示して、日本社会の成員の受けている心理＝社会的複合をあらわした。ライフ・サイクルに沿ったヒエラルヒー圧力とは、家庭、学校、企業を各段階における社会装置として生み出される、同一視圧力、学力圧力、地位圧力の重層的連関構造であるとされ、そこを貫通している機能は、「アンビヴァレントな対項目の内面化」であり、そのアウトプットは、「帰属の不安」である。日常生活における囲い込み圧力は、従来から強くみられた日本社会の成員の集団帰属的傾向が、上昇アスピレーションと結合して一層強められ、生活空間が集団への忠誠の実現のために従属化され囲い込まれていく傾向として示された。(22) このシェーマに沿って整理すれば、低学歴青年労働者のうち、中小企業に働く者は、社会のヒエラルヒー圧力傾向の中にあって学歴を打ち切ることを余儀なくされ、一般に社会的ステイタスが低いとみなされる中小企業に帰属している、という側面と、企業が、仕事優先による日常生活の従属化に対し物質的にも精神的にもそれを補塡し補償する能力を持ち得ないという側面とを合わせ持っていると言うことができる。この点で彼らは大企業における同様に低学歴の青年労働者と異なっている。図式的に言えば、大企業においては企業の能率の維持向上の為に疎外の疎外化が計られ、内面管理が強化されるのであり、就業者はそれに同調している限りにおいてはハッピーに生涯を送れるのに対し、内面管理が十分に行なえない中小企業においては、就業

者はアンハッピーであってもそのままに放置されている、ということになろう。

青年労働者層をとりまく環境のうち、彼らの意識に影響を及ぼしていると考えられる諸要因を以上のように捉えるならば、そこでヨリ疎外されている層として、中小企業に働く低学歴青年層を指摘することができるであろう。本研究において対象をそこに設定する第一の理由はこの点である。更にまた、彼らが大企業労働者のように「疎外の疎外」を経た意識を内面に形成されることなく、管理されぬままの社会意識を持ち続けている可能性が大きいことは既に示したとおりである。従って、我々は対象をそこに設定することにより、社会的諸条件を比較的率直に反映した意識を調査から得ることができるであろう。これが対象設定の第二の理由である。

ところで、今回の調査研究で対象にとり上げようとする人達の、社会経済的実態を明らかに示す資料は、現在のところ少なくとも我々が利用できる形ではほとんど存在していない。まず、一般青年層を対象とした調査では、近年中高卒、とりわけ中卒就業者が減少して回答者中に占める割合が小さくなってきているために、企業規模・学歴・年齢の三つの条件による三重クロス集計が、従来に増して困難になっている。即ち、一般青年調査では、大半が学生で占められ、中卒ないし高卒であり、かつ、中小企業労働者である者は、回答者中に比較可能な数だけ含まれていないのである。[23] また、官庁統計は、労働賃金統計等についても全国レヴェルの他には細かい条件によるクロス集計が公表されず、現在までのところ素データさえ公開されない為、多様な角度からの有効な利用が封じられている。総評等の労働組合が行なう調査や、企業や研修センター等が行なう調査は、対象が比較的大企業や官公庁の労働者である場合が多く、調査方法も、十分に信頼のおける精密な方法がとられていないことが多い。冒頭で述べたように青少年の意識調査の蓄積が一方ですすめられている反面、本調査研究の対象の特性を明らかにする為のデータが不十分であると言わざるを得ないのは、以上のような事情によるものである。

本研究が第一ステップとして対象者の社会的諸関係の実態を明らかにするための調査項目を設け、その結果を示そうとするのはその為である。彼らを取りまく環境の一般的な状況については本節で既に指摘した。それでは次に、彼らの社会的諸関係の実態を、本節で示した諸状況と対応させつつ明らかにしていこう。

（1）本稿は、筆者が一九七八年一月～三月に行なった、札幌市内の中小企業で働く中高卒青年を対象とする質問票調査の結果を分析したものである。調査の実施から分析に至るまで、回答者の諸君はもとより、多くの方々の御指導や御協力をいただいた。分析に際して、本学部富田容甫教授、荒木俊夫教授には終始重要な問題点について御指摘をいただいたし、大型計算機による統計処理に際しては、北海道教育大学中野嘉弘教授、本学大学院農学研究科博士課程在学中（当時）でかつ、道立の定時制高校教諭でもある土井時久先生、同、工学研究科博士課程三年（当時）の北守一隆氏、および、本学部統計資料整理室の南部恵子助手から、それぞれ多大な御協力をいただいた。ここに心からの感謝を申し上げたい。なお、集計及び分析には、ＳＰＳＳプログラムパッケージ第七版、および中野教授開発の同改良版を用い、北海道大学大型計算機センターを利用した。

（2）もとよりこれらは明瞭に区分できるものではない。精神的発達過程に対する社会状況の影響という観点からの研究である「モラトリアム論」などは、この両方に跨るものといえよう。

（3）総理府青少年対策本部「第二回世界青年意識調査」、一九七八年。なお、同様の指摘とともに、このことが日本の青年が努力や才能より運やチャンスを見逃せない要素とみるようになる土壌となっているという指摘がなされている。森村信子「日本の青年は宗教を必要としているか」朝日ジャーナル、一九七九年五月一九日号一九頁。

（4）日本放送協会「中学校教育」（調査）。総理府広報室編　月刊世論調査　一九七八年四月号　一八―八一頁。

（5）同。

「今の中学生は、学校の成績や学力テストの結果で、その後の進路が決まってしまうことが多いと思いますか」という質問に対し、父母は次のように回答した。

そう思う……四四％
どちらかといえばそう思う……二八％　七二％

どちらかといえばそう思わない……一四%
そう思わない……一二%　二六%

また、「知識や学力で子供の進路を決めるのはいきすぎだ」と、選別に反対する父母は約四四パーセント、選別を肯定する者は五四パーセントであった。

(6) その最も基本的な原因のひとつは、教育費の負担額の違いに求められよう。私立校と公立校の格差を示す例として次のことをあげておこう。札幌市内の中学校を卒業した者は、周辺地域に比べると「学力」の程度が平均して高く、市内の公立高校の合格ラインに若干及ばない者は周辺地域の公立校を受験する。その為、周辺地域の中学卒業者の多くが札幌市内の私立高校へと駆逐される結果となるのである。また、私立高校では入学者を確保するための方策として、公立校を併せて受験しないいわゆる私立専願の受験生を優遇し、かなり低い成績でも合格させているといわれる。

(7) 住吉匡他「高等学校中途退学者の変遷と現状について」北海道私学教育研究協会　研究紀要、三三号、二五―四二頁。

(8) 北海道新聞（昭和五四年二月一九日）は、ドロップ・アウトは一〇パーセントと報道した。これに反論するものとして、北海道私学教育協会の小冊子、北海道私学だより第八四号（昭和五四年四月）一〇頁に掲載された、座談会における教師の発言をあげることができる。札幌市内の私立女子高の教師は、ドロップ・アウト率は、この三年間のうち最高の年でも三パーセントと述べている。また、当時札幌市内の私立女子高在学中の生徒（三年生）が直接筆者に話したことによれば、その学校では入学時から卒業までの間に一学級分の同期生が減少するとのことであった。実際の数字は学校の評判と関わるために公表されることが少なく、実態は捉えにくい。

(9) ドロップ・アウトの他に、逸脱行動（＝非行）の問題も重要であるが、ここでは触れる準備がない。学校での「学力」主義と教師に対する不信感が非行化と関連をもつことを示した論文を一つだけ例示しておく。麦島文夫「『非行化過程の追跡研究』(2)、教育からの疎外と非行化」、科学警察研究所報告、一七巻二号、一九七六年。

(10) R・P・ドーア『学歴社会　新しい文明病』（訳書）一九七八年、viii―ix頁。

(11) モラトリアムは、小此木によれば「青年たちが社会的自我＝アイデンティティをつちかい、確立するための猶予期間」と定義されており、筆者もこれに従う。小此木啓吾『モラトリアム人間の時代』中央公論社　一九七八年、一六頁。

(12) 高校生が大学進学に対して持っている動機には、大学を卒業することによる現実的効用、大学で学ぶという大学本来の効用に加えて、一般的ムードによるといった受動的な態度がかなりあることが報告されている。麻生誠、潮木守一編『学歴効用論』有斐閣昭和五二年、一五頁。

(13) 森五郎、松島静雄『日本労働管理の現代化』東大出版会　一九七七年　を参照。

(14) 勤続年数の差は余り大きな意味をもたなくなっているようである。勤続年数による賃金格差は、企業規模が大きいほど大きく、従業員一〇〇人未満の企業では余り大きくないといわれる。しかもこの格差は一九六〇年以降小さくなる傾向を保っている。従って中小企業では学歴別に構成された初任給が新規学卒者に適用されると、同一業務に携わる勤続年数の長い者と差がなくなったり、差が逆転したりする。

(15) 総理府青少年対策本部『第一回世界青年意識調査』一九七三年。

(16) 鈴木広『都市的世界』第五章「創価学会と都市的世界」二九二―三〇一頁参照。

(17) 日本生産性本部『活用労働統計・賃金交渉の指標　一九七九年版』。

(18) モラールは、「ある集団（ないし組織）の成員が、成員であることに満足と誇りをもって結束し、集団（ないし組織）の共通目的の達成に向って積極的に努力しようとしている感情ないし態度」と定義される。（野田一夫「志気」、『社会学辞典』有斐閣、所収。）

(19) 企業外の価値基準をもって企業の活動を内部から批判する行為が、すべてロイヤルティの低下やモラールの欠如の結果であったり、また、それらを引き起す原因であるわけではない。一例をあげれば、外国資本のM銀行では、投資や外国為替取引における社会的にアンフェアな行為が内部における批判によってチェックされている。正義や公正といった、ヨリ高次元の価値基準に自らの企業活動が合致しているという信念が、むしろモラールを高める機能を果しているといえよう。しかし、この事実そのものが、高度に洗練された内面管理の一側面を表わすものに他ならない。

(20) 栗原彬「日本型管理社会の社会意識」、見田宗介編『社会学講座12、社会意識論』、一一七―一六二頁。

〔年齢別賃金格差〕

| 企業規模 | (最高/最低) |
|---|---|
| 100人未満 | 2.9 |
| 1,000人未満 | 3.9 |
| 1,000人以上 | 4.5 |

〔年齢別賃金格差の推移〕

| 年齢＼年 | '61 | '64 | '73 |
|---|---|---|---|
| 18～19 | 166.8 | 152.5 | 135.9 |
| 20～24 | 225.6 | 206.6 | 175.9 |
| 25～29 | 306.2 | 269.7 | 233.7 |
| 30～34 | 393.4 | 318.0 | 281.8 |

（18歳未満を100とした指数）
森　前掲書，P.165（表24）より一部抜粋

(21)「企業は教育訓練にどうとり組んでいるか」、労政時報 No. 二二九二、昭和五〇年一一月一四日号、二―二〇頁。特に八―九頁参照。

(22) 栗原、前掲論文。

(23) 明るい選挙推進協会が行なった「青年の政治意識の実態」を例にとると、一六歳以上の全回答者一〇四八名に対し、一六―二四歳の青年は三一九名、更に中高卒者数だと一〇五人となってしまう。

## 第一章 回答者の社会的関係における実態

### 第一節 デモグラフィック特性

本節では、回答者の男女別、年齢別構成を示した後、彼らのこれまでにおける社会的背景について、その性格を明らかにしたい。

調査は、札幌市内の中小企業で働く、一五歳から二四歳までの青年四六〇名を対象に行なわれ、一五七名から有効な回答が得られた。

まず、男女の比率であるが、男子九四人、女子六三人で、それぞれ全体の五九・九パーセント、四〇・一パーセントであった。札幌市内の中小企業で働く中高卒青年の分布を示す統計資料がないので、回答者にどのような偏りがあるかを検討することができないが、少なくとも全国平均と比較する限りでは、男子の割合が高いようである。一九七七年三月に、中学、高校を卒業した者の就職状況を示す資料[1]から、従業者三〇〇人未満の事業所に就職した者の男女比を計算すると、男子四四・一パーセント、女子五五・九パーセントとなり、この割合は一〇〇人未満の企業でもほとんど変わらない。[2] また、対象を新規学卒者に限らず、一五歳～一九歳就業者（年齢区分から短大卒以上の学歴の者

を含んでいない）として男女比を計算すると、男子四八・九パーセント、女子五一・一パーセントであった。[3] 二〇歳～二四歳の年齢層では、結婚などによる女子の非労働力化がすすむため、男子の比率はこれよりやや高くなるであろうが、その幅は数パーセントと推定される。今回の調査での回答者は、これら全国レヴェルのデータと比較して、男子の回答者の割合が幾分高めであると考えて良いであろう。

次に、回答者の年齢別構成を示そう。未成年者（一五歳～一九歳）はかなり少なく、全体の二一パーセントを占めたに過ぎない。しかも、未成年者の半数以上が一九歳であった。このことは、あきらかに最近の中卒就職者の減少を反映しているといえよう。成人に達して間もない二〇歳～二一歳層は全体の三二・五パーセント、二二歳～二四歳層は、四六・五パーセントであった（表4）。

回答者の出身地や家庭についてはどうであろうか。ここでは、生まれた場所、少年期を過した場所、最後に学校を卒業した場所、家族数、親の職業、などの項目によって彼らの出身に関する特徴をみておこう。

まず出生地についてみると、札幌以外の者が多く、札幌生まれは全体の二三パーセント、札幌近郊[4]の者を加えても三一パーセントに留まっている。彼らの三分の二は、最も長い者でも、家族ぐるみもしくは単身で札幌に流入して二五年未満なわけである。しかも、札幌から急行で二時間程度で行ける地域で生まれた者は全体の二八・〇パーセントだが、それより遠い地域（道外を含む。以後遠隔地と呼ぶ。）で生まれた者は三七・六パーセントで、遠隔地からの流入者がかなり含まれていることがわかる。

少年期を過ごした場所を知るために、小学校卒業時に住んでいた所を質問した。それによると、

（表4）　年　齢

| 15歳～19歳 | 20歳～21歳 | 22歳～24歳 | 計(N) |
|---|---|---|---|
| 21.0 | 32.5 | 46.5 | (157)<br>100.0 |

札幌及びその近郊で小学校を終えた者は合わせて三七パーセントであり、出生時からのみならず、少年時代から札幌に定着している者も余り多くはみられなかった。更に、最終卒業学校所在地をみると、それが札幌だった者は三九パーセント、近郊の者を加えると四八パーセントであった。居住していた者に加え、通学によって札幌圏と日常的コンタクトを持っていた者が回答者の約半数あったということになろう。札幌圏外の学校卒業者は、その三七パーセントが急行二時間地域、残り六三パーセントが遠隔地であった（表5）。札幌市が行なった勤労青少年調査[5]でも、「札幌出身」と回答した者が三五・九パーセント、その他の「道内市町村出身」が六〇・九パーセントであったと報告され、今回の調査結果とほぼ同じ傾向が示されている[6]。

それでは、彼らの札幌への流入が、どの時期に、どの程度行なわれたかについて検討してみよう。

札幌圏で生まれた者を一〇〇として指数で表わすと、小学校を札幌圏で卒業した者は一二一、最終学校を札幌圏で卒業した者は一五八となる。小学校卒業までの移動は、当然にも家族ぐるみの移動と考えられるが、最終学校卒業までの移動の場合には、必らずしもそうではない。札幌圏以外で中学を卒業して、単身で札幌へ出て就業の傍ら職業訓練校や定時制高校へ通うケースが含まれるからである。

札幌圏で生まれた者についてその移動をみると、一貫して札幌圏にいて学校を卒業した者が八七・五パーセントで、中間で移動を経験した者は余りいない。急行二時間地域生まれと回答した者四四人の内訳をみると、半分は最終学歴まで出生地に居て、就職で初めて札幌へ来た者、従って残る半分は学校時代に既に札幌に来ていた者で、移動の

（表5） 出身地（札幌からの距離） （%）

| | 札幌圏 | 急行2時間 | 遠隔地 | N.A. | 計(N) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | (157) |
| 出生地 | 30.5 | 28.0 | 37.6 | 3.8 | 100.0 |
| 小学校卒業地 | 37.0 | 23.6 | 35.8 | 3.8 | 100.0 |
| 最終学校卒業地 | 48.5 | 16.6 | 28.6 | 6.4 | 100.0 |

時期は小学校時代とその後ではほとんど同じ割合であった。これに対し、遠隔地生まれの回答者には、最終学歴まで地方に留まっていた者が多い(7)。遠隔地生まれ四九人中三八人（七八パーセント）までがそうであった。残りは、ほとんどが小学校卒業後に札幌に出て来ていた者であった。これは、急行二時間地域と遠隔地との、札幌への流入のタイプの違いによるものと考えることができる。即ち、急行二時間地域からは、家族ぐるみ流入を含めて、札幌への移住が比較的容易に行なわれ得るのに対し、遠隔地からは必らずしも容易でなく、就職を契機とする単身移動が中心になると考えられるからである。

回答者の出生地の規模をみると、次のような特徴がみられる。まず、函館や旭川などの地方中心都市の出身者が極めて少ないことである。出生地のみならず、最終学校卒業地に地方中心都市をあげた者が少なかったが、これらの傾向は、このクラスの都市に中高卒労働者を吸収する労働力需要があることを示すものであろうか。これに対して、町村で生まれた者は、全回答者の四五パーセントに及んでいる（表6）。

この表は、回答者の各ライフ・ステージにおける生活コミュニティの規模を示したものであるが、「札幌」の増加、「地方都市」の最終学校時代における増加、「町村」の同時期における減少に特徴がみられる。このうち最終学校卒業地に占める「町村」の割合の低下は、近隣の地方都市の高校や訓練校への通学が多く含まれているためで、必ずしも生活の拠点を移したものではない。この項目における「地方都市」の増加も、同様に説明できる。町村生まれの回答者のうち、学校卒業まで町村内で過し、就職に際して初めて札幌に出て来て都市生活を体験する

（表6）　出　身　地（規　模）　　（%）

| | 札　幌 | 地方中心都市 | 地方都市 | 町　村 | N.A.<br>その他 | 計(N) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 出　生　地 | 22.3 | 4.5 | 18.5 | 45.2 | 9.5 | (157)<br>100.0 |
| 小学校卒業地 | 29.3 | 2.5 | 18.5 | 40.1 | 9.0 | 100.0 |
| 最終学校卒業地 | 38.9 | 7.0 | 24.2 | 19.7 | 10.2 | 100.0 |

ようになった者は約二〇パーセントで、七〇パーセントの者については、学校時代に地方都市もしくは札幌で都市的環境に日常的に触れていたとみることができる。

しかし、客観的事実とは別に、彼らが主観的にどのくらいの期間都市生活を体験してきたと考えているかを、「都市に出て来てからおよそ何年か」という文章で質問したところ、ほとんど全員が、「都市」を「札幌」と解釈して回答した。都市で育った者はその旨回答するように明らかに指示したにもかかわらず、地方中心都市である函館の出身者や、町村出身で近くの地方中心都市の高校等を卒業した者が、卒業後札幌に来てからの期間を答えている。このことからストレートに結論づけることは難しいが、彼らの都市イメージは、支庁所在地程の規模の地方中心都市をも含んでおらず、札幌への移動が都市社会との接触の始まりであると彼らには感じられていると言えるのではあるまいか。

今回の調査で用いられた質問項目の中には、「札幌に来てから何年になるか」という、彼らの札幌での生活期間を直接問う質問が含まれていない。しかし、以上のような回答結果をみる限り、この質問項目を札幌に来てからの期間を問うものとして用いることが可能であろう。この項目を用いて回答者の札幌での生活期間を示すと、一年～三年の者が二七パーセント、四年～七年の者が二九パーセントで、七年以下の者が過半数を占め、札幌出身者を除いた者の平均生活期間は五・五年であった。(札幌出身者は二四・八パーセントである。)

次に彼らの家庭の状態を示そう。彼ら自身を含む兄弟姉妹の数をみると、平均三・六人、最も多い者で「一〇人」であった。回答頻度の最も高かったのは「二人」(二六・八パーセント)で、「三人」(二三・六パーセント)がこれに次ぐ。子供の数が一～三人の、小規模核家族化の傾向がここにも見られる。兄弟姉妹が一～三人の者の合計は、五五・五パーセントとなっている。しかし、同時に、四人～五人の者も二八・六パーセントあり、回答者の中には家族

（表7）　兄弟・姉妹の数（自分も入れて）　（%）

| 1　人 | 2　人 | 3　人 | 4　人 | 5　人 | 6人以上 | N.A. | 計（N） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.1 | 26.8 | 23.6 | 17.8 | 10.8 | 12.1 | 3.8 | (157) 100.0 |

（表8）　父　親　の　職　業　（%）

| 農・漁業 | 自営業 | 一般的サラリーマン | 大工などの技能者 | 労務者 | 公務員 | 無　職 | 父親を欠いている | N.A. | 計(N) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14.0 | 12.1 | 15.9 | 7.6 | 12.1 | 7.0 | 8.9 | 10.8 | 11.5 | (157) 100.0 |

数の多い家庭出身の者が幾分多くみられるといってよい。

彼らの父親の職業をみると、農・漁業従事者一四パーセント、自営は一二・一パーセント、技術・単純労働者一九・一パーセント、サラリーマン一五・九パーセント、公務員七・〇パーセントとなっているが、無職の者が約九パーセント、父親を欠く者が一一パーセントあって、父親による家計維持が期待できない者が二〇パーセントにのぼっている。[8] これらの諸結果は、彼らの出身家庭の社会的、経済的地位が、総じて低いことを示していると言うことができよう（表7・表8）。

第二節　社会・経済的状況

まず、回答者の学歴構成から示そう。今回の調査対象は中高卒者に限定していたが、企業における学歴の扱いがそうであっても、実際には職業訓練校修了者、各種学校卒業者であるケースがみられたので、短大卒以上の学歴を持たない者は調査対象に含めることにした。ただし、高卒後何らかの教育を受けた者は事実上極めて少数だったので、後の分析に際しては高卒として扱うことにする（表9）。

札幌市が行なった調査[9]で得られた回答者の中卒と高卒の比率は、高卒を一〇〇とすると中卒は三一・四であったが、今回の調査では四四・二となっており、中小企業労働者に対象を限定した我々の調査が、ヨリ低学歴層を捉えていることがわかる（表10）。

それでは次に、彼らの労働の実態についての調査結果を明らかにしたい。回答者の労働のタイプ別構成は、(表11)に示すとおりである。「労務」は、工場や工事における肉体的労働を示し、「技能」は、大工や電気工事等の一定の資格や技能を要する労働を示すが、青少年の場合には技能者といえども経験が浅く上級者の補助的作業が多いので、この二つの区分には労働内容の差は余りない。「セールス・サービス」も、店頭や訪問による販売、納品、接客などを主たる内容としており、「労務」との区分はやはりそれほど明確ではない。回答者には、労働内容において肉体労働的傾向を持つ者が多いとみることができる。

労働時間については、(表12)のようであった。

これを見ると、「八時間」、「九時間」に大半が集まっており、一日の労働時間に限ればかつてのような長時間労働はほとんどないと言って良い。彼らの一日当りの労働時間の平均は八時間四〇分であった。

しかし、休日については、週休一日が八九パーセントを占め、週休二日制への動きはほとんど感じられなかった。労働省が行なった全国調査[10]の結果では、一〇～二九人規模の企業においても約二一パーセントの労働者が何らかの形

(表9) 学歴構成 (%)

| 中卒 | 訓練校 | 高卒 | 各種学校 | N.A. | 計(N) |
|---|---|---|---|---|---|
| 22.3 | 6.4 | 59.9 | 5.1 | 6.4 | (157) 100.0 |

(表10) (%)

| 中卒 | 高卒 | 短大卒 | 大卒 | 不明 | 合計(N) |
|---|---|---|---|---|---|
| 19.1 | 60.8 | 9.3 | 9.9 | 0.9 | (1653) 100.0 |

札幌市調査 1975年実施

(表11) 労働内容 (%)

| セールスサービス | 事務 | 技能 | 労務 | 計(N) |
|---|---|---|---|---|
| 24.2 | 37.0 | 19.7 | 19.1 | (157) 100.0 |

(表12) 労働時間(1日) (%)

| 8時間未満 | 8時間 | 9時間 | 10時間以上 | 計(N) |
|---|---|---|---|---|
| 1.9 | 41.4 | 47.8 | 8.9 | (157) 100.0 |

態で週休二日制の適用を受けている。

年次休暇についての質問は、回答に混乱がみられたため有効な設問とならなかった。[11] しかし七日以下と回答した者が四五パーセントにのぼり、しかも「零日」が全体の一五パーセントあった。彼らの年次休暇日数に対する関心は余り高くない。その理由は、おそらく制度として年次休暇日数の定めがあっても、事実上休暇をとることができないためではないかと思われる。全く休暇をとらなかった者が三一パーセント、三日以下の者はこれと合わせて五〇パーセントだったからである。

回答者の平均月収は八万四八九八円（ボーナスを含まない）であった。平均はこのように約八万五千円ではあるが、一〇万円未満の者で全体の七八パーセントを占めている（表13）。最低は中卒一五歳の女子作業員の三万円、最高は、中規模自動車整備工場で請負の形態で自営塗装工として働く二四歳の高卒の男子で、二二万五千円であった。[12] 一九七八年五月の札幌市中高卒者モデル賃金をもとに、前年度一五歳～二四歳の平均賃金を、回答者の年齢構成に合わせてウエイト付けを行なった上で算定すると、約九万三千円となった。これを更に一〇〇人未満の事業所規模賃金に補正すると、九万円前後となる。これに比べると本調査の回答者の平均月収は幾分低目になっていると言えよう。

彼らが前年の暮に手にしたボーナスは、平均で約一六万円で、九七パーセントが三〇万円以下であった。ただし、一〇万円未満の者も一六パーセント近くみられる。

月収やボーナスのように現在の経済的状態を決定する要因ではないが、将来における経済的保障として退職金制度は無視できないであろう。七三パーセントの者が現在の勤務先に退職金制度

（表13）　月　収　　（%）

| 8万円未満 | 8万円～10万円未満 | 10万円以上 | 計　（N） |
|---|---|---|---|
| 43.5 | 34.7 | 21.8 | (147) 100.0 |

（N．A．10人は除いて集計した）

があると回答し、大半の者がこの制度の適用を受けていることがわかった。しかし、退職金制度がないという者も一二パーセントあり、更には、退職金制度の有無を知らないという者が一四パーセントあった。このような退職金について無関心な態度は、彼らの激しい離転職の傾向と関連があるように思われる。

そこで、彼らの離転職の実態についてふれておきたい。事実、今回の調査を困難にし、回収率を著しく低めた要因の一つは、彼らの離転職の激しさであった。一〇月末に行なったサンプリングが、二カ月半後にはかなり修正されねばならなかったし、三月中旬の調査終了から一カ月後には、転職のために補足質問が不能となったケースがいくつかみられたのである。(13)

新規学卒者の離職率を、学歴、卒業後の年数（一年後及び三年後）、企業規模などでみると、全国平均で次のような傾向がみられる。中卒と高卒では、卒業一年後、三年後のいずれの時点でも中卒者の離職率が高い。例外は高校卒業後三年を経た女子で、これだけは中学卒業三年後の女子の離職率を上廻っている。また、企業規模が小さくなるほど離職率が高くなる傾向がみられ、(14)七七年の資料では、従業者三〇人～九九人規模の企業では、卒業時に就職した中卒労働者の五二～五五パーセント、高卒労働者の四一～四九パーセントが、三年後にはそこを辞めているとされている。

一五～二四歳の被雇用者（非農林業）の、最初の職場からの離職の理由の中では、結婚・育児のため、労働条件が悪いため、収入が少ないため、の三つがこの順で多い。ここでは非労働力化してしまった者は対象から除外したいので、結婚・育児等をあげた者を除いて考えると、労働条件と収入の二つの理由をあげた者の合計は、一五～一九歳では四三パーセント、二〇～二四歳では三四パーセントとなる。

今回の調査では以上のような離職率を示すことはできない。しかし、それを補うものとして、「現在の職場が何度

（表14）　何度目の職場か　　（%）

| 1度目 | 2度目 | 3度目以上 | N.A. | 計（N） |
|---|---|---|---|---|
| 62.4 | 24.8 | 12.1 | 0.6 | (157) 100.0 |

（表15）　5年後の仕事と職場　　（%）

| この職場にいる | 同じ仕事だが他所 | 違う仕事 | わからない | 計（N） |
|---|---|---|---|---|
| 27.7 | 15.1 | 23.5 | 33.6 | (119) 100.0 |

（「仕事をやめているだろう」は除外してある）

目の職場であるか」および、「五年後にどこで働いていると思うか」という二つの質問への回答結果を用いてこの問題を考えることにしたい（表14・表15）。

回答者のうち、職場を変えたことがある者は約三七パーセントで、予想よりも低い傾向がみられた。これは、調査時期が一～三月であったため、比較的定着志向の強い者が回答者に多く含まれることになったためと考えることができるかも知れない。離職者数のピークのひとつは一二月で、ボーナスの支給を受けた後辞めるケースが多いといわれ、転職志向の強い者がこの期間就業していなかった可能性が高いからである。

しかし、五年後の職場についての回答をみると、彼らの中には潜在的な転職志向がかなり強くあることがわかる。現在の職場を生涯の職場と考えている者は極めて少ない。しかも、彼らの転職志向は、同一職業を継続しながら異なる職場へ移る傾向よりは、全く別の仕事に移る傾向を強く示しているといえよう。

このような転職志向があることを考えると、彼らが学生の境遇に身を置かず、労働者として生活を始めてはいても、彼らが現在の職業を自らのものとして受容しているとは言い難く、従って、彼らにとって就職が社会的関係において自己を確立する実質的な契機とはなっていないと考えるべきであろう。

## 第三節　人間関係のネットワーク

### (1)　友人関係

回答者が実際にどのような人間関係を形成し、それについてどのように感じているかを明らかにするのが本節の目的である。ここでは、まず学校時代からの友人と、サークルやクラブ等の余暇活動の場での友人との関係をとりあげ、もうひとつの重要な人間関係の領域である職場における友人関係は、先輩や上司との関係と一括して次の分節で扱うことにしたい。

より詳細にみれば、彼らの友人関係は、実際には学校時代、サークル、職場、といった領域にとどまるものではない。面接の際、古平町（札幌から七〇㎞程の距離にある漁村）からひたすら札幌に憧れて出て来たという大工見習の青年（二〇歳）は、中学時代からの友人の他に盛り場で良く出会うガールフレンド達のことを長々と話してくれたし、檜山地方の山村出身の自動車塗装工（二〇歳）は、自分の勤め先の工場の社長をリーダーに戴く暴走族（彼自身は「ラリーとレースの仲間」と呼んだのだが）での面白さを話してくれた。このような不定型な人間関係の範疇は、集団の中核的な成員は例外としても、一般にはソリダリティーが形成されないか、形成されても匿名的関係が維持されたままであるなどの点で、我々が通常知っているようなサークル活動への参加を通しての交際とは異なっていると思われる[15]。にもかかわらず、これらの人間関係が彼らにとっては重要な意味をもつものであることは疑いない。それ故、本節でとり上げるような友人関係をもって彼らの友人関係を代表させることには、一定の限界があると言わねばならない。

しかし、他方、今回の調査と同じ年齢層を対象とした調査[16]の示すところによれば、多くの青年が友人生活において重要な意味を持つと考えているのは、近所や学校の友達と、職場の同僚であるとされており、マクロな視座をとる限

り、学校、地域、職場、を超えて結ばれるような関係は、彼らの友人関係全体の中ではそれほど大きなウエイトを占めていないと考えることもできよう。本節でとり上げる友人関係の諸領域だけでは決して十分とは言えないが、回答者の友人生活のかなりの部分を明らかにすることが可能であると考えられよう。

(イ)　学校時代からの友人関係

学校時代に源泉をもつ人間関係としては、先生、先輩、同輩との関係が考えられよう。

まず、先生との関係をみよう。有職青年を対象とした調査結果によれば、「自分に期待をかけてくれる人」に恩師(担任教師)をあげた者は、一五～一九歳の男子では二六パーセント、二〇～二四歳の男子では一八パーセントであり「期待に応えようと思う人」については、それぞれ一四パーセント、一四パーセントであったといわれる(17)。しかし、悩みの相談相手として先生があげられたのは僅か三パーセントにすぎなかった(18)。先生の青年達との関係は、進学や就職に際しての相談相手としての関係は強いが、卒業後は次第に情緒的つながりが希薄化していくだけでなく、実際上の接触がほとんどなくなっていくものと考えられよう。

次に、学校の先輩との関係が彼らの現在の人間関係の中で占めるウエイトであるが、この点については目下十分に明らかであるとはいえない。しかし、卒業後の最初の就職に際して、先輩の勧めに従ったという者が僅かであったこと、現在の職場に旧知の先輩がいるという者がほとんどいないこと、などの間接的データから判断する限り、先輩との人間関係についても卒業後継続されているとは考えにくい。従って、彼らの学校時代からの人間関係を考える場合、その中心となるのは、同輩との友人関係であると判断して良いであろう。

彼らの大半は、学校時代から付き合っている友人を現在も何人か持っており、しかも、その中には親友と呼び得るような友人が含まれている割合が極めて高い(表16)。

（表16） 学校時代からの友人関係 （%）

| | いる | | いない | N.A. | 計 (N) |
|---|---|---|---|---|---|
| 学校時代からの友人 | 84.7 | | 14.0 | 1.3 | (157) 100.0 |
| | いる | いない | ↓ | ↓ | ↓ |
| その中に親友は | 76.4 | 8.3 | 14.0 | 1.3 | (157) 100.0 |
| | 76.4 | 22.3 | | 1.3 | 100.0 |

（表17） 学校時代からの親友「どの学校のときか」学歴別集計 （%）

| 学歴 | 小学校時代 | 中学校時代 | 高校時代 | 親友はいない | N.A. | 全体 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 中卒 | 14.5 | 45.5 | *5.5 | 29.1 | 10.9 | (55) |
| 高卒 | 16.7 | 32.4 | 48.0 | 15.7 | 3.9 | (102) |

* 高校中退の者が含まれている

（表18） 学歴と学校時代からの友人数 （%）

| | 学校時代の友人いない | 1～3人 | 4人以上 | N.A. | 計 (N) |
|---|---|---|---|---|---|
| 中卒 | 21.8 | 40.0 | 34.5 | 3.6 | (55) 100.0 |
| 高卒 | 9.8 | 35.3 | 52.0 | 2.9 | (102) 100.0 |

では、その友人はどの学校の時以来の友人であろうか。回答者全員を分母とする複数回答の比率では、中学時代からが三七パーセント、高校時代からが三四パーセント、小学校時代からが一六パーセントであった。しかし、回答者の約三割は中卒で、定時制高校在学者も極めて僅かであるから、ここでは学歴による違いを考慮する必要がある。（表17）は学歴別集計表である。これを見ると、中卒者は中学時代、高卒者は高校時代からの友人に親友を持っている者が多いことがわかる。最後に卒業した学校での友人と親しい交際が形成される傾向があるのであろうか。しかし、中学時代からの友人に親友がいると答えた者の割合について、中卒者と高卒者には確かに違いがみられるが、高卒者に中学時代からの親友を持つ者が極端に少ないわけではない。高卒

者にとっても、中学時代は友人形成期として重要な意味を持っているように思われる。

また、学校時代からの友人数について学歴による違いをみると、やはり高卒の者は友人数が多く、教育期間の長さと友人関係の広さとの間に関連があることが窺われる（表18）。これに対し、彼らの職場における親友の有無には学歴による差がみられない。中卒者の場合は高卒者と比べると職に就いてからの期間が最大二～三年は長いが、そのことによって職場に親しい友人を持つ者が多くなるといった傾向はみられない。後にふれるサークル活動などへの参加の度合にも学歴差がみられず、これまでの点を併せ考えると、学校卒業後の社会生活の長さに比べると、学校在学期間の長さの方が、友人関係の形成においてヨリ大きな意味を持っているのではないかと思われるのである。社会生活の長さが友人関係の豊かさに反映されないことは、彼らの離転職の激しさと無縁ではなかろう。

(ロ)　サークル・団体への加入

次に、彼らの余暇活動の場における友人関係をみていくことにする。職場内のサークルについては、職場における人間関係とむしろ関連が深いので、ここでは職場外のサークルや団体への加入や活動についてとりあげたい。職場外のサークルへの加入者は、回答者の一五パーセントであった。この数字は決して高いと言うことはできないが、彼らが決して職場以外の社会的ネットワークから孤立していないことを示しているといえよう。サークルの性格は、スポーツ・娯楽・趣味の分野に属するものが圧倒的に多い。社会奉仕団体への加入者は僅か二名で、いずれも図書の点訳奉仕を行なっていた。

サークルの存在やその活動内容についての情報経路は、必ずしも特定できない者も多くあったが、一般に友人を通して知ったという場合が多く、職場やマス・メディアはほとんど全くといって良いほど媒介機能を果していない。参加のしかたも全く個人的な参加で、職場との関係はほとんどない場合が多い。従って同じ職場からの参加者がいな

い場合が通例で、いる場合でも二、三名を上限とし、加入経路も独立的であった。

活動への参加は比較的熱心に行なわれているようで、「仕事のない限りいつでも参加する」という者が加入者の半数、「ときどき参加」を含めると九割に達する。職場外サークルへの加入者は、全体としては少数ながら明らかに職場とは別のところに安定した人間関係のネットワークを形成しているといえよう。

サークル以外の団体への加入は極めて少なかった。宗教団体への加入者は五・七パーセント、政党への加入者は二・五パーセントである。また、職場に労働組合がない者が大半で（「職場に組合がある」九・六パーセント）、

（表19）　（N＝157を100％とした比率）

| 団体名 | 名前を聞いたことがある，知っている | その団体の人から話を聞いたり，手紙をもらったりしたことがある |
|---|---|---|
| 北海道青年団体協議会 | 31.8 | 1.9 |
| 友愛青年同志会 | 12.7 | - |
| 北海道地方ＢＢＳ連盟 | 3.8 | - |
| 北海道ＹＭＣＡ | 43.9 | 2.5 |
| 北海道ユースホステル協会 | 62.4 | 3.8 |
| 北海道４Ｈクラブ | 15.3 | 1.3 |
| 北海道ボランティア連盟 | 45.2 | 5.1 |
| 生長の家（青年部） | 36.3 | 3.8 |
| 天理教（青年会） | 62.4 | 3.8 |
| 創価学会 | 64.4 | 18.5 |
| ふるさと青年会 | 19.7 | 0.6 |
| 霊友会 | 21.6 | 0.6 |
| (いんなあとりっぷ)* | (36.9) | (1.9) |
| 立正佼正会 | 35.6 | 0.6 |
| ＰＬ教団 | 37.6 | 3.8 |
| 世界救世教 | 28.6 | 2.5 |
| モラロジー | 7.6 | 2.5 |
| あすをつくる青年開発会議** | 2.5 | - |
| 民主青年同盟 | 18.5 | 1.9 |

* 霊友会発行の雑誌名，同時にイメージの新鮮化のためのキャッチフレーズとして用いられている。

** 道が主催する官製青年団体。

そのために労働組合加入者は僅か五・一パーセントであった。これらの結果をみる限り、社会的・経済的に不利な状況に置かれている青年達が、新興宗教や政党下部組織へと吸引され、組織化されているとは言い難い。札幌を中心に活動している青年諸団体、宗教団体青年部などについての知識とそれらからの接触の有無を彼らに質問したところ、（表19）のような結果が得られた。マス・メディアを通して広報活動をしている団体を中心に知名度が高い反面、創価学会を例外として、これらの団体とのパーソナルな接触はほとんどないことが示されている。

(2)　職場における人間関係

回答者はどのようなきっかけで最初の就職先を決定したであろうか。「先生のすすめ」によったという者が最も多く、三四パーセントを占め、「自分がその仕事に魅力を感じて」が二七パーセントでこれに次いで、これら二つで全体の六割に達している。新規学卒者の場合には、学校を通しての求人に対し、自分自身の希望や先生の助言などによって応募するケースが多いものと思われる。親や親戚の勧めによる者が一二パーセントしかみられなかったことも、この傾向を反映しているのであろう。

このような経緯で最初の就職がなされた後、既に示したように三七パーセントの者が職場を変えたが、それら転職経験者の三分の一は二度以上の転職を行なっている。転職の理由は多様で共通性が少なく、「低賃金」「仕事がつまらない」「人間関係の悪さ」など一般に高い頻度であげられる転職理由の項目も多くはあげられていない。

現在の職場に、就職する以前からの知り合いがいた者は余り多くみられず、二〇パーセント程であったが、その場合には七割近くが友人もしくは先輩であって、親戚や親の知人等のいわゆる「縁故」による就職は極めて少なかった。慢性的労働力不足にある中小企業の、縁故による若年労働者の獲得、およびその人間関係を利用した定着性の確保、といった従来の性格はここにはみられない。

では、彼らの職場の同僚との関係に目をむけてみよう。職場の中に何でも話せるような親しい友人を持つ者は約四割である。学校時代からの友だちの中に親友を持つ者が八割弱あったことと比較すると、この割合は低く、職場の同僚との仕事外の付き合いも余り行なわれていないようである。「あなたは職場の仲間といっしょに遊びにいくことがありますか」という質問に対する回答結果は(表20)のとおりである。

職場内に、趣味やスポーツのサークルなどを持つ者は全体の四〇パーセントであったが、加入している者はその半分程度で、身近なところに活動の機会があれば積極的に参加するということでもないようである。

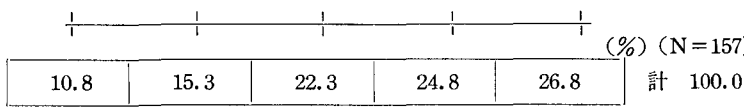
このように見てくると、彼らの職場における人間関係はそれほど緊密ではないように思われる。それでは、彼ら自身はこのような人間関係のあり方についてどのように受けとめているのであろうか。

まず、彼らの職場での人間関係に対する期待がいかなるものかを明らかにしておこう。職場の上司に対して彼らが持つ期待は、「ときには規則外のむりな仕事もさせるが、仕事の他でもふだん何かとめんどうをみてくれる」[19]方に多く集まっており(六六パーセント)、「規則外のむりな仕事はさせないが、仕事の他には人のめんどうをみない」方が良いと答えた者は少数であった(一三パーセント)。総理府が最近行なった調査結果[20]によれば、日本の青年(一五～二四歳)では、職場の上司との関係を仕事の場面にのみ限定したいという意見を持つ者が、仕事を離れた付き合いにも及んだ方が良いという意見を持つ者を上廻っており、その傾向は西ドイツに次ぐものであった。これは、「上司との関係は、仕事に関係した場面に限った方がよいと思いますか。それとも、仕事を

(表20) 職場の仲間と遊びにいく頻度 (%)

| しょっちゅういく | ときどきいく | あまりいかない | ほとんど全くいかない | 計 (N) |
|---|---|---|---|---|
| 8.9 | 49.7 | 25.5 | 15.9 | (157) 100.0 |

（表21）　友人関係のあり方




（N.A.0.6%は「どちらともいえない」に合算）

離れた付き合いにも及んだ方がよいと思いますか。」という質問文で行なわれ、我々の方法とは異なっているが、「限定派」が四〇・二パーセント、「拡張派」が三五・三パーセントという結果であった。総理府の分析は、上司との仕事外の付き合いが行なわれている者が二六・四パーセントであるのに対し、「拡張派」がこれを上廻っている点を指摘し、それ故青年達は、『仕事を離れた付き合いにも及んだ方が良い』と考える傾向にあることがうかがわれる。」というものであった。しかし、上司との関係を仕事の場に限定することを望む者が四割に及んでいることを無視することはできない。仮に、総理府の分析が妥当であるとしても、仕事外の付き合いを望まない者もかなりみられるのである。質問文が異なるために、本来精密な比較を行なうことには無理があるが、勤労青少年全体を対象とした総理府調査で以上のような傾向がみられたのに対し、[21]我々の調査対象たる、中小企業に働く低学歴の青年たちの場合には、上司に対するパーソナルな人間関係を期待する傾向が幾分強いことがうかがわれる。

それでは、職場の友人関係についてはどうであろうか。これまでの調査でも、日本の青年が友達付き合いに際して深い付き合いを望む傾向が明らかにされてきたが、[22]今回の回答者の場合も半数以上が深い付き合いを望んでおり、しかも強くそう思う者が多くみられた（表21）。七三年の総理府調査では、「友だちづき合いは深入りしない方がよい」という意見に賛成する者が三〇・四パーセント、反対の者が六八・八パーセントで、友人関係に対する期待のしかたについて、我々の調査の回答者に特徴がある

とは認められない。[23] 従って、職場における友人関係についても、彼らが深い付き合いを期待している可能性は大いにあるといえるのである。しかし、既に示したように、職場の友人に親友がいる者は四割に留まっており、彼らの期待と現実とが十分に一致しているとは言い難い。

ところで、職場の人間関係について悩んだことがあると答えた者は、全体の五二パーセントであった。更に、自由回答の形式で自分の経験した人間関係の悩みについてその内容を書いてもらったが、その中で目立ったのは、先輩・後輩関係に関するものであった。主な内容は、先輩による意地悪、先輩や後輩としての気遣いや気苦労などである。また、同僚間のまとまりの無さや身勝手な行動の横行をあげた者も比較的多い。また、上司に対する悩みが書かれた例は余り多くなかったが、その場合には仕事上の意見の対立、上司の能力に対する疑問や否定、私生活への干渉のしすぎなどの点が示されている。

先輩・後輩関係に関わる悩みと、同僚間の連帯感の喪失に関わる悩みは、その原因を同じ文脈において理解することが可能である。回答者が属するような中小企業の場合には、同年入社者の数が少なく同輩集団が形成されにくいという特徴がある。このことは同時に、企業の人的構成が勤続年数の差による細長い階梯的構造をもっていることを示している。一般に中小企業は新規採用者に対する教育訓練のシステムを準備しておらず、先輩が現場での労働を通してこの役割を果している場合が多い。仕事の質・量両面における熟練度の差が職場のセニオリティ意識を基礎づけているといわれ、事実、一定期間内にある水準以上の仕事量がノルマとして課せられるような現場では一年間の経験の差であっても極めて大きいといわれる。しかし、企業内において昇進できるポストが極めて少なく、賃金の差以外には序列上の差異が表出されにくい場合や、仕事の内容が同じである場合などの条件は、セニオリティ意識を弱め、平準化を促進する圧力として働く。仕事の熟練度の差が現われにくい職場や、容易にそれが逆転し得るような職場で

は、熟練への尊敬に基いたセニオリティ意識の内面化は一層困難となるが、先輩・後輩関係がこのような場合にも秩序（＝序列）を表わす枠組として主張される時、心理的葛藤がしばしば避け難くなるのである。また、他方、学生時代の社会化の結果獲得した先輩・後輩意識を職場に持ち込んで来た者は、職場における序列化の基礎を失うことにより動揺することになる。回答者の一人（看板業・二一歳・男）は、「自分は、仕事の方はまず普通か（それ）以上に出来るまでになったが、先輩の彼はあまり仕事が出来なく、仕事中は私の方が上の立場となる具合になる、そんな場合気まずくなる。」と記入している。

（1）労働省職業安定局「職業安定業務統計」『労働統計年鑑』昭和五二年版　五二頁所収。

（2）男子四四・二パーセント、女子五五・八パーセントとなる。
なお、大企業を加えた全体では、男子三七・三パーセント、女子六二・七パーセントとなる。

（3）実数は男子六五万人、女子六八万人、注（1）参照。

（4）札幌近郊とは、一般的交通機関を利用して六〇分以内で札幌への通勤通学が可能な地域とした。

（5）札幌市『現代青少年の意識と行動――札幌市の勤労青少年の生活実態調査報告書――』昭和五二年。尚、この調査は、札幌市が札幌市青少年問題研究所に委託して行なったもので、企業および同業組合を通して調査票を対象者に配布回収したものである。実施は一九七五年。

（6）同書。ただし、「出身地はどこか」と質問している為、幾分回答内容に幅がある。また、大卒、大企業労働者を含んでいる。

（7）遠隔地圏内での移動はほとんどみられなかった。札文島出身で名寄の高校を卒業したといったケースは例外といえる。

（8）面接の結果、父親の職業についてN・Aの者に、父親のいない者が数名含まれていることが推定された。

（9）札幌市　前掲書　一九頁。

（10）労働省　小規模企業賃金労働時間制度総合調査　一九七七年九月実施、『労働統計年鑑』昭和五二年版　二七〇頁所収。

（11）通常の週休日を加算した者、病欠した日数を加算した者、失業していた期間を加算した者などがいたためである。「年休」という言葉自体が彼らにとってあまり日常的でないことが、彼らの休暇が実態としてほとんど存在していないことを示していよう。

(12) 尚、彼らの賃金は、今回の調査では事前知識が十分でなかったため明らかにできなかったが、日給月給制（休むと日給分が差し引かれる）である場合が多いことが予想される。労働省一九七七年調査 注 (10) 参照。

(13) 最も極端な例としては、白石区のトラック便運輸会社で、一〇人余いた青少年労働者（運転手及び助手）が、二カ月間にすべて転職してしまったケースがある。一般に事業所では転職して行った先についてほとんど全くといってよいほど知らない。

(14) 製造業の例であるが、中卒者および高卒者の中途採用時の賃金を示そう。これをみると、中卒高卒ともに二四歳を過ぎると標準労働者との賃金格差が広がるが、それまではほとんど変わらないことがわかる。若年層に転職が多いのは、背景にこのような賃金事情があるためでもあろう。

企業規模

| | 100人～999人 | 10人～99人 |
|---|---|---|
| **中卒** | | |
| 17歳以下 | 100 | 100 |
| 18～19 | 94 | 96 |
| 20～24 | 88 | 88 |
| 25～29 | 81 | 80 |
| 30～34 | 78 | 71 |
| **高卒** | | |
| 18～19 | 100 | 100 |
| 20～24 | 99 | 100 |
| 25～29 | 86 | 89 |
| 30～34 | 88 | 78 |

企業規模が小さいほど離職率が高いことについては、労働省「雇用動向調査報告」を参照のこと。『中小企業白書』（昭和五四年）一七六頁に詳しい分析がある。

(15) 暴走族における人間関係やメンバーの階層等については、以下を参照のこと。田村雅幸・麦島文夫「暴走族の実態分析（I）―加入少年の特性について―同、（II）―集団の活動・構成等について―」科学警察研究所報告、一六巻二号防犯少年編（I）一一四頁以下 （II）一三二頁以下 一九七五年一二月。

(16) 吉田昇・門脇厚司・児島和人『現代青年の意識と行動』日本放送協会・昭和五三年 一〇四頁、総理府青少年対策本部編 青少年の連帯感などに関する調査 昭和五一年 一八七―一九〇頁、同・一九七八年 五四頁。

(17) 東京都都民生活局『大都市青少年の生活・価値観に関する調査』昭和五二年 に基く。吉田昇他前掲書九七頁所収。

(18) 総理府青少年対策本部 昭和五一年 前掲書 一〇四頁。

(19) この質問文は国民性研究で用いられたものを借りている。統計数理研究所国民性調査委員会『第3日本人の国民性』至誠堂 昭和五〇年 参照。

(20) 総理府青少年対策本部 昭和五四年 前掲書。

(21) 同書。特にこの傾向はホワイトカラーに強くみられることが指摘されている。

(22) 総理府青少年対策本部　昭和四八年　前掲書　一一一―一一二頁、一四五頁。統計数理研究所　前掲書。

(23)「深入りしない」に賛成する者の方が多い傾向がむしろ一般的である。

「深入りしないに賛成か」(%)

| | 賛　成 | 反　対 |
|---|---|---|
| フランス | 82.1 | 12.1 |
| イギリス | 63.0 | 36.0 |
| アメリカ | 54.5 | 44.5 |
| フィリピン | 66.7 | 31.8 |

(未　完)

Vol. 31 No. 1 (1980)

# Socio-Political Alienation among Non College Graduate Young Workers (1)

Toshikazu AIUCHI*

Contents

Introduction
Present state of Knowledge of the social economic conditions of the young workers.
Chapter I
The actual conditions of the respondents
1) *Demographic characteristics*
2) Socio-economic conditions
3) Networks of their human relationships
a) Friends
i) Friendship from schooldays
ii) Participation in voluntary associations
b) Their superiors and fellow-workers
Chapter II
Discontent and alienation among respondents
Chapter III
Investigation of the relationship between discontent, feelings of being alienated and political alienation
Survey methods and questionnaire

This article is based on a research survey planned and carried out by the author himself from January to March 1978. Respondents were all 15 to 24 years old young workers in the smaller enterprises

* Assistant of Political Science, Faculty of Law, University of Hokkaido

located in Sapporo and educated only in the compulsory or secondary grade educational institutions.

The increase in the number of college graduates and lowers their own secio-economic value and consequently deprives and lowers even further the relative socio-economic status of the non-college graduates. This is the first reason the author selected the lower educated persons as his research objectives.

Workers in the huge present day companies and enterprises are often treated with sophistication and their eyes are turned away from existing conditions of alienation by means of various psychological and materialistic manipulations. In soofar as the manipulations and indoctrination are successfully and functionally carried out, the workers may not feel they are alienated. This means that their sense of being alienated has already become unconscious at this stage. The smaller enterprises, however, do not have enough resources to doctor their workers' feelings of alienation or to canalize their aspirations. It may be possible to expect that those who are working in the smaller enterprises will retain their naked, unconcealed feelings and attitudes on various aspects of daily life. This is the second reason why the workers in the smaller enterprises were chosen as the research objectives.

In the introductory chapter, the preliminary investigations of the socio-economic conditions of the young workers as a whole, and the actual conditions of the lower educated young workers in the smaller enterprises which are based on the research in the following chapter will be presented.

(to be continued)