



Title	現下における自動車企業の職場構造と労働者生活：A自工M製作所における事例研究：ライン労働者の職業的生涯と生活規範：A自工M製作所臓装組立職場における事例研究(3)
Author(s)	小林, 甫
Description	371.3
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 11, 247-298
Issue Date	1987
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22586
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_P247-298.pdf



ライン労働者の職業的生涯と生活規範

－ A 自工 M 製作所 機装組立職場における事例研究(3)－

小 林 甫

序	247
I 出身階層および出生家族の状況	249
1 出身階層の特質	250
2 出生家族の具体的状況	252
II A 社 M 製作所入所に至る過程	254
1 学卒時の初職希望と初職	255
2 A 社中途入社者の入社理由	259
III 「企業生活」への労働者の評価	264
1 「仕事のほりあい感」について	264
2 「他の人に負けない特技・技能」について	265
3 「企業生活の意義」の把握について	269
IV 労働者と家族生活・家族文化	271
1 創出家族の現況	272
2 「生きがい」と子どもへの「職業期待」	278
3 生活規範としての「勤勉の哲学」と「耐之の哲学」	283
終 章 男子社員としての父親と学校教育	289

序

自動車産業におけるライン労働は、現代社会における労働の一典型、労働の質（Quality of Working Life）の改善における最も直載な対象であり、自動車産業労働者は現代の大量生産体制下、独特の性格を持ったものとして把握されてきている。たとえば、ローマ大学教育学部の F. フェッラロッチェは次のごとく言う。

「新しい型の労働者が現われたのである。それは国によるちがいはなく、まして企業によるちがいはない。たしかにその新しい型の労働者はとりわけ自動車産業に従事しており、その背後には産業上の伝統をもたないものである。……彼はかつて農民であり、マージナルな存在であり、差別された存在にほかならなかった。というのは、よく知られているように、自動車産業でラインについたり、流れ作業についたりしている労働者たちは、世界的にみても、まさに少数人種のもの（Detroit では黒人）からなっているか、移民（Fiat では南部イタリア人、ルノーではアルジェリア人やスペイン人、フォルクスワーゲンではスペイン人、トルコ人、ユーゴスラヴィア人、イタリア人）だからである。」⁽¹⁾

しかしながら、今や世界の自動車産業においてトップの座に躍り出たわが国・日本では、

その労働者は少数人種や移民（emigrazione）、またマージナルな存在、差別された存在であるのではない。「かつて農民であり」という点は、トヨタにおいても⁽²⁾、A社においてもあてはまる。しかし、農民出身者が多いということは、わが国では何も自動車労働者に限られたわけではなく、私たちの調査によれば、北海道夕張の炭鉱労働者もまた、農民出身者が多数を占めていたのである（後述）。

日本と世界の自動車産業労働者の間には、こうした“出自”の違いがあるだけではない。「彼は流れ作業で働いている。そして雇主を憎み、自分にとって意味のない仕事に従事し、労働組合とその規制とを無視し、政党、労働者の党をも蔑視しているという意味で、彼は新しいのである。」⁽³⁾、と言われるような状態に、わが国の自動車労働者が在るわけではない。しかし、そのことは現状に満足していることを意味するものでもないことは、既に見てきた通りである。「不満」の発現形態、そうした形態にならざるをえない構造的条件が異なっている。「マーシー川地域には、強力な労働組合の伝統がある。この伝統は、工場ばかりでなく、パブにおいても、商店でも、家庭でも、人びとの日常的な生活のうちに貫かれてきた。」⁽⁴⁾——これはリヴァプールの話であって、わが国とは違った条件をなす。

それでは、日本と世界の自動車ライン労働者に共通する点はないのか。イギリスとアメリカの次の2つの事例はそれの所在を示しているようである。

- 「自動車工場で働くのは、金のためである。『フォードを選んだ動機は？』〔‘Why Ford’s?’〕と聞けば、きまって『金と週休2日制さ』〔‘money and a five day week’〕という答えが戻ってくる。……かれらは世帯を構えていかなければならず〔they needed to make a living〕、リヴァプールではそのための機会が限られていたからフォードに来たのだ。」（傍点筆者）。——「週末には、みんな、サッカーを見に行ったり、女房と子どもを連れて出かけたんだ。」⁽⁵⁾
- 「他の工場労働者の場合以上に、自動車労働者にとって、とりわけ組立ライン労働者にとって、労働することの主たる目的〔the principal meaning of work〕は給料〔pay check〕であり、仕事外のよりよい生活〔a better off-work life〕であった。その生活は高賃金でしかもかなりの雇用条件の安定した仕事によって可能となる。」（傍点筆者）。——「かれらは月賦払いで家を購入しているし、子供は成長して大学への進学を考えている。このような状況で、かれらは現在の会社をやめるわけにはいかない。」⁽⁶⁾

自動車組立ライン労働者の労働目的は、労働そのものではなく、カネであり仕事外生活であって、労働の手段主義的志向（instrumental orientation）の典型として、彼らは理解される。日本においても、立命館大学の社会学者グループのトヨタ自動車調査報告は、このことを指摘している。すなわち、「A部〔直接製造部門〕において生活安定志向が顕著に高いこと、逆に役付志向、技術志向はきわめて低い（A：20%、C〔間接部門〕：34%、D〔事務・技術・特務部門〕：50%）ことを考えあわせるならば、そこに明瞭な手段主義的態度の存在を推定しうるのである。」⁽⁷⁾と。

ところで、アメリカやイギリスにおいては、こうした自動車労働者の対極に炭鉱労働者が措定される。たとえば、D. A. コルビンの『炭鉱地帯の生活、労働、反抗』は、アパラチア山中の西ヴァージニア南部の炭鉱労働者の信条として、「おれたちは石炭と生活してんだ。もしおれたちから石炭が取り上げられたら、おれたちは野蛮なオオヤマネコの生

活にもどってしまう。石炭こそおれたちの生命なんだ」⁽⁸⁾との言葉を紹介している。かかる見方はイギリス・ノーザンヴァアンド州の炭坑にもみられ（ビル・ウィリアムソン『階級、文化、コミュニティ』）、「炭坑労働は他の人を助けるといった基本的な態度を作り上げる。」⁽⁹⁾ことが指摘されている。そうして、ヒュー・ベイノンは現代イギリスを念頭に、次のごとく言う。

「『炭坑夫』を語るような調子で、『自動車労働者』を語れば、まるきりずれてしまうことが多い。それは、かれらの多くが、炭坑夫のような意味で自分を『自動車労働者』だとは考えていないからだ。現在、たまたま自動車工場に働いているにすぎないと考えているのである。過去に別の仕事をしてきたし、将来も別の仕事をしたいと思っている。組立ラインについたまま年を取るの嫌なのだ。」（傍点原文）。⁽¹⁰⁾

しかし日本では、自動車労働者が手段主義だとしたら、炭鉱労働者もまた手段主義であり、自動車労働者と同様に炭鉱労働者も過去に「別の仕事をしてきた」。手段主義の意味内容にもよろうが、日本では労働者の存在様式・思考様式からみて、炭鉱労働者と自動車ライン労働者との違いをのみ強調すれば、「まるきりずれてしまう」のではないかと思われる。だからこそ、前者での「仕事の教え方」が後者での監督者訓練にも生かされるのだろう。

以下、こうした諸点に留意しながら、A社M製作所89班の人びとの生活史を、職業的生涯を軸に考察する。彼らは欧米の自動車労働者と、また日本の他産業労働者（炭鉱労働者など）と、どこが違い、どこが共通しているのか。彼らがその生活史を生き抜く中で形成してきた生活規範は何か。それは職場規範と如何なる関係にあるのか、といった諸点を考えてみたい。ライン労働者は生まれながらにしてライン労働者であったわけではなく、1日24時間をライン労働に費やしているわけでもない。時間的・空間的により広い視野からライン労働者を捉えなければならないのであるが、そのさい職場における“手段主義”と、生活の場における“マイホーム主義”のセットとして、労働者の価値規範を把握しているのかどうか、そのことが大きな論点になろうかと思う。——具体的には、A社M製作所組立工作部商用車第2組立課機装第4係89班の人びとを対象に、出身階層および出生家族の状況、A社M製作所に至る過程、「企業生活」に対する労働者各人の把握、ライン労働者における「家族文化」、そうして彼らを支える社会的諸関係と価値規範について、順次見ていく。（なお、ケース番号・符号を使う場合もあるが、これまでのどれとも一致しない）。

I 出身階層および出生家族の状況

私たちの調査によれば⁽¹¹⁾、北海道の炭鉱労働者の中で職員層や請負組夫層に比べ、就業の場の在る地域社会に定住しようとする傾向の強い直轄鉱員層は、本人の代に来住した人と、親（又は祖父母）の代に来住した人とに分かれる。北炭平和炭鉱の例（1973～74年調査、31ケース）では、夕張出身層は炭鉱々員家族出身者9人、産炭地都市自営業家族出身者2人の計11人で、主に出生家族の生活防衛のため炭鉱に入職していた。本人の代の夕張来住層には2つのグループがある。1つは戦後直後に来住した人たち（12人）で、全員が太平洋戦争による生活転換を迫られ、出生家族のため、または自己の生活基盤獲得のため

め、来夕した。他の1つは高度経済成長期の前半に来夕した人たち（6人）で、いずれも東北ないし北海道の農家の二三男であった。これに対し戦後直後の来住者たちでは、半数の6人は農漁家出身者だが、他に都市自営家族3、私鉄労働者家族1、警察官家族2と、出身階層は拡大する。（なお、このほかに一時的来住者1人、他炭鉱閉山来住者1人がいる。前者は東北の農家出身、後者は炭鉱夫2代目で、後者のようなケースは1960年代の半ば以降の全道的な閉山の進行に伴い増大し、80年代に入るとそれすら縮さないし消滅寸前の姿となる）。

夕張出身者の平均年齢は37.2歳、夕張来住層のうち戦後直後の人たちでは47.7歳、高度経済成長期の前半での来住者は41.0歳、全31ケースの平均は41.9歳で、A社M製作所の89班A・B両番の39.6歳より若干高い。学歴は全体の80.6パーセントが旧制高等小学校ないし新制中学校までで、旧制中学は中退者が1人、新制高校は夕張来住者に普通高校2人（うち1人は定時制）、夕張出身者では工業高校が3人であった。入社類型も、死亡した父親の代わりに中学新卒で北炭の臨時・雑役夫となった2人を除くと、他の29人はいずれも中途入社である。より正確に言えば、中卒者は年齢規制があって直轄鉱員にはなれず、夕張出身の高卒者はその点は大丈夫だったが、いずれも下請組夫とならねばならなかった。夕張来住層では初めから炭鉱入職を希望した人はいない。——炭鉱のもつ意味は、戦後直後の来住層にとっては太平洋戦争をはさんでの生活の一大転換の場であって、高度経済成長前期の来住者にとっては自己の生業追求・家族創出の場、そして夕張出身層にとっては出生家族の生活防衛の場であったのである。

こうした炭鉱労働者に比べ、A社89班の自動車ライン労働者は、どのような特徴をもつのだろうか。

1 出身階層の特質

A社M製作所89班の人びとの出身階層は表1のように、21人中の12人（57.1%）までが農林業自営家族出身者である。作業長・リーダー層においては9人中の7人（77.8%）にもなる。1970年代初頭の北炭平和炭鉱の上述の事例での比率（41.9%）を上まわっている。ちなみに私たちが1986年に実施した電機産業D社の大阪工場の加工・仕上の一職場（男女16人）では、農林漁業家族出身者は25.0%にすぎなかったのであるから、A社89班が如何に“農村色”を帯びているかは明白であろう。現業労働者家族の出身者は、大手企業のA社89班でも、D社加工・仕上職場でも少なく、89班では中小企業機械工、中小木工場工員、雇われ大工の3例である。そこには北炭平和炭鉱に見られたような、炭鉱二代目ないし三代目の労働者が3分の1（31人中の10人、32.3%）も存在する、という事態はなかった。このことは、A社89班の労働者たちの大きな特質である。

第2に、こうした出身階層の特質も、労働者の年齢とともに変わりつつある。表2は、89班A番の人たちの出身階層と労働者の年齢区分との関係を見たものだが、1934～44年生まれ（40～50歳）では、農林業自営家族出身者と都市自営家族出身者のみである。1945～54年生れ（30～39歳）の人たちでは農林業自営家族出身者の比重が高まり、都市自営家族出身者が無くなるとともに、現業労働者家族出身者が出てくる（前述の機械工および木工だが、彼らの前の代は農民であった）。1956～62年生れ（22～29歳）になると、農林

農林業自営家族出身者は無くなる。そして、現業労働者（建設労働者）、建設自営・事務職の各家族出身者が出てくるのである。

表1 出身階層

		農業自営	林業自営	建設自営	都市自営	現業労働者	事務・営業職	(計)
A社 89班	作業長・リーダー層	6	1		1	1		9
	作業員	5		1	2	2	2	12
	小計	11 (52.4)	1 (4.8)	1 (4.8)	3 (14.3)	3 (14.3)	2 (9.5)	21 (100.0)
D社 ラインの 一職場	職長・班長・担任	1				3		4
	男子作業員	2		1	1			4
	女子作業員	1			4	1	2	8
	小計	4 (25.0)	— (—)	1 (6.2)	5 (31.3)	4 (25.0)	2 (12.5)	16 (100.0)

表2 生年区別にみた出身階層

		生年	農林自営	建設自営	都市自営	現業労働者	事務・技術職	計
A社 89班	1934~44	5			3			8
	1945~54	7				2		9
	1955~62			1		1	2	2
D社 ライン (男子)	1941~44	1				1		2
	1945~54	1				2		3
	1955~67	1		1	1			3
D社 ライン (女子)	1941~44	1						1
	1945~54				2			2
	1955~67				2	1	2	5

業自営家族出身者は無くなる。そして、現業労働者（建設労働者）、建設自営・事務職の各家族出身者が出てくるのである。

つまり、A社89班の労働者の給源は、歴史的には、農林業自営家族から他の階層へと移りつつある。このことは、同表のD社ライン職場の例のごとく、大都市所在の工場でも進行している。しかしながら、労働者の給源がこのように大きく変わりつつあるとはいえ、大阪のD社でも、地方コンビナート都市のA社89班でも、大手企業の現業労働者の子弟がライン労働者になるという事例は少ない。A社M製作所の立地地域には、石油精製、石油化学、鉄鋼といったコンビナート諸企業が次々と入ってきたが、それら諸企業の労働者の子弟ではなく、地方中堅都市の中小企業、建設業（また県外の同様な人たち）の子弟が、ライン労働者の新たな給源となりつつあると見てよいであろう。

かかる89班の事例を直ちに一般化するわけにはいかないが、本報告書所収のA社M製作所青年労働者173名を対象とした中江論文、またA社M製作所の機械部品関係の第1次協力会社・H社

においても、同様の傾向が示されている。後者について述べると、組立係労働者24名の父親の職業は、農林自営13名（54.2%）、中小企業労働者・大企業下請労働者10名（41.6%）、公務現業労働者1名（4.2%）であって、全体としてはA社89班より農林自営の比率が低く、労働者家族出身者の比率が極めて高い。しかも農家出身者13人中の11人までが賃労働兼業であった。青年労働者（30歳未満者）12人を取り上げてみると、農家出身者は4名（33.3%）と減り、中小企業労働者・大企業下請労働者の家族出身者が66.7%となる。明らかに後者が新たな給源になっているのである⁽¹²⁾。

2 出生家族の具体的状況

さて、個々の労働者の人生における出発点は、出身階層という大枠だけでは把握しきれない。出生家族の状況（たとえば家産の所有、主たる稼働者の喪失など）や、本人の出生家族内の地位と役割期待といった諸要因が、出身階層のもつ規定性をより豊富にする。私たちは、89班の人びとの出身階層ごとの出生家族の状況を、具体的に検討しておかなくてはならない。まず、事例を見てみよう。

農林業自営家族出身者

〈1934～44年生れ〉

- 「瀬戸内の半農半漁の島で生まれた。自分の家は農業と父の大工仕事でやっていたが、5歳の時に父が死んでしまった。祖母がいたので、母と百姓続けた。田7反、畑はよけいにはなかった。」⇒本人の続柄は「1人っ子、長男」。⇒学歴は「中卒」。(傍点筆者、以下同じ)。
- 市内出身。「父は農家の分家だが、新聞の拡張員などを転々とした。母も衣類の行商、保険の勧誘員などをしていた。」⇒「男2人、女1人のきょうだいの末子、2男だが、兄は生まれてすぐ死んだ。」⇒中卒。
- 「四国の山奥なので、水田は少ししかできなかった。葉タバコの畑作中心だったが、生活楽ではなかった。」⇒「男2人、女2人きょうだいの末っ子、2男」⇒中卒。
- 市内の農家。「田んぼ30アール。父は大学病院の職員、母もタバコの小売店を自営」⇒「男3人、女2人きょうだいの3番目、3男だが家を継いだ」⇒高卒（商業科）。
- 隣県の郡部出身、「父は山の伐採の自営、母は無職」。⇒「男2人、女2人きょうだいの1番目、長男」⇒高卒（普通科）。
- 「農家。今は兄が継いでいる」〔隣県〕⇒「男5人、女1人の6人きょうだいの5番目、5男」⇒高卒（工業科・機械）。

〈1945～54年生れ〉

- 県南の農家。「水田4町。当時は専業だったが今は兼業農家。中学のときに父が亡くなった。」⇒「男2人、女2人の4人きょうだいの末っ子、2男」⇒高卒（普通科）。
- 県北の農家。「田1町、畑2反5畝で、兄が継いでいて、郵便局勤めとの兼業をしている。」⇒「男2人、女2人きょうだいの2男」⇒高卒（農業科）。
- 県南の農家。「水田50アールある。昔は畑も50アールあったが、畑は今していない。小学校3年で父が死亡した。」⇒「5人きょうだいの末っ子、長男」⇒高卒（普通科）。

- 市内の農家。「水田2反，畑5反。父親は外稼ぎにも少し出ている。」⇒「男3人，女1人の4人きょうだいの3番目，2男。家を継いだ。」➡高卒（商業科）。
- 県北の農家。「田畑はあわせて3反だった。父は大阪いたり，川鉄いたり，いろいろ変っている。今は山仕事している。母もどこかの会社のパートしていた。」⇒「男2人，女1人きょうだいの1番上，長男」➡中卒。
- 県央山間部の農家。「農業していたが，土地はあまりなかった。父が兼業でA社M製作所に出て板金をしていた。」⇒「男3人兄弟の1番上，長男」➡高卒（普通科）。

都市自営業者家族

〈1934～44年生れ〉

- 戦争で大阪から市内に疎開してきた。「父は早くに死んだ。何の仕事していたかは聞いたことがない。三輪車で何かを運んでいたらしい。父が亡くなってからは母が屋台を引いて育ててくれた。冬はヤキイモ，夏はカキ氷」⇒「男2人兄弟の上，長男」➡中卒。
- 「父は宗教団体の教師で，朝鮮にわたったり，西日本の2～3の県をまわったりした。生活苦しくてオモチャ工場にも一時行っていた。母は家で神様の御世話」⇒「男4人，女1人の5人きょうだいの1番上」➡中卒。

〈1945～54年生れ〉

- 「もと四国のM市で魚屋だったが，京都へ出て料理店の板場やといになった。自分が5歳のときM市へ帰って板前となり，母は仲居となった。その後，父と母は生きわかれ，父は死んだことになっている。」⇒「妹が1人」➡中卒。

現業労働者家族

〈1945～1954年生れ〉

- 隣町出身，「父は市内の中小鉄工所工員。母も近くの家で帽子の内職，パナマ帽など」⇒「妹が1人，長男」➡高卒（普通科）。
- 他県（西日本の日本海側）の市部出身。「父は地元の製材所勤め，母はヤクルト配達」⇒「男2人，女1人の3人きょうだいの1番上，長男」➡高卒（普通科）。

〈1955～62年生れ〉

- 隣市出身，「父は日給月給の大工，母は無職」⇒「1人っ子」➡高卒（工業科・建築）。

建設業自営家族

〈1955～62年生れ〉

- 市内出身，「父は左官の自営をしている。母は食品製造会社に勤めている」⇒「妹1人」➡高卒（工業科・化学）。

事務職者家族

〈1955～62年生れ〉

- 県南出身，「父は神戸のレジャー関係の会社のこちらの支店に勤めていて，役はちょっと上の方。

母は病院のつきそい婦。」⇒「男1人、女5人の6人きょうだいの5番目、長男」⇒高卒（農業科）。

○県南出身、「父は職安勤め、母は無職」⇒「兄1人、2男」⇒高卒（工業科・化学）。

以上の事例からわかることは何か。第1に、農林業自営家族の自営内容（経営）の多くは、「5反百姓」的なそれであり、高度経済成長期以前から兼業農家であった。そして、都市自営業家族における「都市自営」は、名目的自営業ないし自営解体的様相を示している。しかもこれら両者にあっては、成長期に父を失った人が（15人中の）5人もいる。——これらから浮び上がってくるのは、89班の30歳台以上の農家ないし都市自営を出身階層とする人びとの、厳しい生いたちの姿である。その典型的がZ作業長であった。

第2に、現業労働者、建設自営、事務職の各家族では、6ケース中の4ケースで父母が共働きをしていたが、1ケースを除いて子供数（きょうだい数）が少なく、本人たちはすべて高校教育を終了している。この点、農林自営、都市自営の出身者では、1945～54年生れの人たちで71.4%、1934～44年生れでは実に37.5%の高校進学率でしかないのと、まことに対比的である。

第3に、全21ケース中の13ケースが長男、3ケースは続柄上は二三男だが実質的に長男か家を継ぐかしており、純然たる二三男は5ケース（23.8%）でしかない。しかも、そのうちの4ケースは、県外ないし県北からの求職者であった。ちなみに立命館大学のトヨタ調査によれば、青年層（15～34歳、42名）のうち長男の比率は45.2%、中高年層（35～59歳、89名）では25.8%だから、A社89班より低い。しかし、「農家出身者では中等程度の学歴を有する次男以下が中高年層（52.6%）、青年層（81.3%）とも高い比率」⁽¹³⁾ だという点は、89班も同様である。

II A社M製作所入所に至る過程

北炭平和炭鉱労働者を対象とする私たちの調査（前述）によれば、炭鉱入職に至る経過には、地元夕張出身者における《家族扶養継続型》と《若手二代目型》、主として東北および北海道内の農林漁業家族出身者の《戦争直接体験型》および《求職一定着型》が区分できた。後者2類型の場合は、敗戦直後の時期に創出家族（ないし出生家族）のため、また農家二三男が高度経済成長期前期に自己の求職のため、炭鉱に入職している。そうして、夕張出身の《家族扶養継続型》も、敗戦直後の段階で「食」と「住」（炭住）確保のため、親のあとを継いだ。これに対し、夕張出身の《若手二代目型》の大半は、炭鉱入職を希望していなかった。

たとえば、1943年生まれの①は、「中学時代から炭鉱には入るもんかとわがまま言っていたが、父が死ぬ時（中学2年の時）に、弟や妹が多いから、おまえがしっかりしないとらんぞ」と言われた」ことが、転機となっている。彼は10人きょうだいの5番目、2男だが、中卒後、兄とともに最終的には北炭平和鉱に入るが、その間、北炭測量部→北炭機械(株)仕上工→北炭平和鉱臨時を経なければならなかった。他方、1933年生れの②は北炭2代目で、工業高校の採鉱科を出たのだが、父が亡くなった（高校3年の時）あと継母と合わず、職業と地域を転々とし、病気にもなる。そ

して29歳の時、「父のあと北炭に勤めていた継母が女子労働力不要ということで解雇され、その代替として自分が北炭に採用された」。——㉑は言う、「子どもだけは炭鉱に入れたくない、災害が多いし。国有化にでもなれば別だが…。」また㉒も「長男は炭鉱には勤めてもらいたくない。自分の苦勞した道を歩ませたくないから」、と述べていた。

私たちは、後に、A社M製作所89班の人びとの子どもへの職業期待について考察するが、そうした子どもへの期待の背後には親自身の体験、それに対する一定の評価が固着している。上に見た北炭平和鉱の2人の事例もそうである。この点を念頭に置きながら、以下、89班の人々の学卒時の初職希望と初職、A社M製作所入所までの経緯を見てみよう。

1 学卒時の初職希望と初職

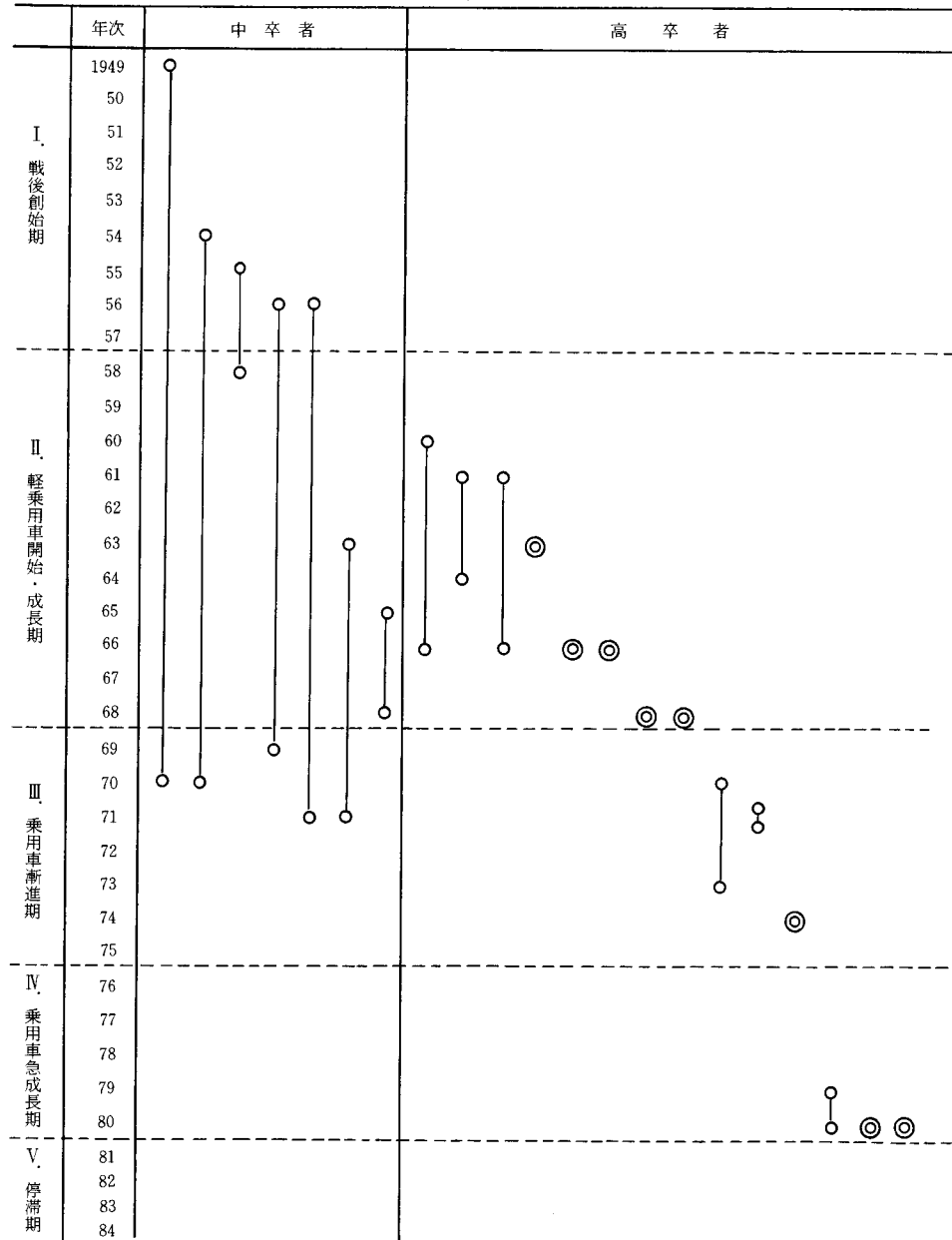
私たちの対象者21人のうち、7人が中卒で、残りの14人が高卒で社会に出た。そうして、初職でA社M製作所に入所した人は8人(38.1%)で、他は中途入社(中卒中途入社ないし高卒中途入社)である。この人たちの学卒時およびA社入社時を、A社展開の時期区分とクロスさせて示すと、図1を得る。1949～65年に社会に出た中卒者は前職が相当長期に及ぶ人が多く、1960～80年の間に学卒した高卒者は、高校新卒型と1年以内の前職従事者とで7割強となる。

このように、中卒か高卒かの学歴と前職経験の無・有、短・長とが関連しているのであるが、以下、これを質的に見てみたい。すなわち、中卒者、高卒者それぞれは、学校を終わって社会に出るころ、一体どのような職業希望を持っていたのか、実際にはどんな職業に就いたのか、希望と実際との間にはどのような関係があるのか、ツテは何だったか。そして、転職を経てA社M製作所に入社した理由は何か。こうした諸点について、事例的に考察しよう。(なお、A社は各製作所ごとの現地採用と本社での全国採用とがあるが、89班には後者の人はいない)。

〈中卒者〉

- (1949年卒)「仕事の希望なんてなかったナァ。頭わるいし、仕事ないし、あの頃は考える余地なかった。」➡(初職)知人のついでで出身県内の農家手伝い。「百姓の所に泊って手伝う仕事を10年やった。」(傍点筆者、以下同じ)。
- (1954年卒)「手に職をつけようと思っていた。両親もそう言っていた」➡「母の知った人の手づるで、地元〔市内〕の洋服仕立店に住み込んだ。従業員は2～3人」。
- (1955年卒)「クルマ好きだったので、中学出るとき、ここ〔M製作所〕の養成工うけたがダメだった。片親だったので」➡「市内の、親戚の家の床屋に住み込みの丁稚」。
- (1956年卒)「やってみたい仕事というよりも、昭和31～2年頃、ひどく不景気で仕事なくて、就職するといっても職ない。〔出身地の近くの〕神戸のマチはネオン消えていた状態だった。三菱重工や川崎重工の神戸の造船所はヒマで採用せず、仕方なくこっちへやってきた」➡市内に「親戚がいて理髪店をしていたので、そこに住み込む。従業員は10人くらい。支店もあった」。
- (1956年卒)。「働きたいと思ったのは大阪の自動車修理工場でしたが、試験うけるとときにちょうど腎臓病にかかって断念しました」➡「同じ部落の人がクニから出てここ〔市内〕の印刷所

図1 学卒時—入社時とM所の発展段階区分



(注) ○—○は学卒時—A社入社時を示す。◎は高校新卒入社者。時期区分は藤井論文による。

に勤めていたので、その人のついででそこに就職。従業員3人」。

○ (1962年卒) 「子どもだったけ、あまり考えなかった。その時点では」 → 「小さかったから、家の者も不安がって、知りあいのある所へということで、知り合いの勤めていた岐阜の紡績会社へ入った。従業員100人ちょっと、羊毛を加工して中間製品の糸を作る会社で、今はない」。

○ (1965年卒)「別になかった」⇒「学校の紹介で、西阿知のタタミ・ゴザ製造店へ住み込んだ。従業員150人くらいいたが、自分はゴザの切断の仕事をした。」

いうまでもなく、中卒者の初職時は15歳である。まだ幼ないといってもいい彼らに、初職希望といっても「なかった」との答えが多くて、別に不思議ではない。しかしながら、1962年卒業者と1965年卒業者は明らかに「なかった」だが、1949年卒業者は「頭わるいし、仕事ないし」と不況との関連をのべる。この点で神戸の造船所を断念した1956年卒業者と同質である。そうして、この造船職工をめざしたかった人、また A 社 M 製作所の養成工となろうとした人、大阪の自動車修理工場を希望した人、というように“熟練職工への道”の志向性が強く、1954年卒業者の「手に職」もこれと同じであろう。

この人たちが実際に手にした初職は、農家手伝い（住込み）、洋服仕立店（住込み）、親戚の床屋、理髪店（住込み）、零細印刷所といった、「家」を単位とする家業の性格の強い作業が中心で、これに従業員規模100～150人の紡織会社、イ草製品製造会社が加わる。そして最後のイ草製品会社へ入社した人のみが「学校の紹介」で、他は「知人」「母の知った人」「親戚」「同じ部落の人」「知りあいの勤めていた会社」というように、血縁のネットワークないしは強い地縁の関係を媒介としていたのである。この点、高卒者とは明らかに異っている。

〈高卒者〉

高卒者は、初職では他職に就いた人と、初職から A 社 M 製作所に入所した人とに分かれる。

〔初職では他職に就いた人〕

- (1960年卒・商業科)：「とくに仕事の希望はなかった。ともかく働かなくてはという気持だった」⇒県下、卒業した高校の所在地で、「友人の紹介で繊維問屋に入った。従業員10人で、荷物の荷づくり、荷おろしなどをやった」。
- (1961年卒・普通科)：「自衛隊を希望した。好きだったので」⇒「福岡の自衛隊へ入隊、パラシュート整備の仕事をした」。
- (1961年卒・工業科)：「機械の方へ進みたかった」⇒「学校の紹介で呉市の金属加工会社へ入った。500人程度の規模で、組合もあった。ボール盤についた」。
- (1970年卒・普通科)：「よそへ行きたかった」⇒「田舎の学校の紹介で大阪の Y 金物問屋へ。社長以下15人、配達と倉庫整理の仕事。自分らの県の人には真面目にやるということで、多数行っていた」。
- (1971年卒・普通科)：「とくになかった」⇒「卒業後3ヵ月間、配管工事のアルバイト、近所の人に来てくれといわれたので」。
- (1979年卒・工業科)：「オヤジの仕事は継ぐ気なかった」⇒高校所在地の「電器製品の卸し会社で見習い、配達など。9ヵ月のみ」。

6 ケースのうち、市内出身 1 人、隣接市町 2 人、他府県 3 人だが、初職希望を明確に持っていたのは、「自衛隊」、「機械の方」と答えた他府県出身の 2 人のみである。他の人たちは、

「とくに仕事の希望はなかった」「よそへ行きたかった」「とくになかった」「オヤジの仕事は継ぐ気なかった」。卒業後、初職希望の明確な2人はその方向へと進み、「よそに出たかった」人も大阪の金物問屋へと他出した。残りの3人のうち、1960年商業科卒業者は友人のついでで繊維問屋の荷づくり・荷おろし、1971年普通科卒業者は近所の人に言われて「配管工事のアルバイト」、1979年工業科卒業者は電器製品卸し会社の見習いとして配達作業に従事したのである。特別公務員の自衛隊と、呉の金属加工会社（従業員500人）のほかは中小企業といってよい。この人たちは、こうした初職には長く就いていなかった。

これに対し、初職でA社M製作所に入所してきた高卒者は、どういう特質を持っているのだろうか。

〔初職でM製作所に入所した人〕

- （1963年・普通科）：「自動車関係を希望した。自動車が好きだし、会社も安定している」⇒「自分独自でA社の試験を受けに行った」。
- （1966年卒・農業科）：「大きい会社に入りたと思った。当時、M製作所は県下で最大だった」⇒「知人の紹介でA社に応募した」。
- （1966年卒・普通科）：「高度成長さかん頃だったが、自分は成長する会社に入りたと思っていた。上の学校に行くつもりはなかった。クルマが好きだったので、ホンダのサブ・ディーラー受けたがダメ」⇒「家からの通勤圏は、ここ〔A社〕か川鉄か鋼管。学校の斡旋でここにした」。
- （1968年卒・普通科）：「どこということなかった」⇒「たまたまA社、オヤジいたから」。
- （1968年卒・商業科）：「公務員を希望していた。その試験を受けたが3次でダメになった」。
⇒「家から通えるということで職安を通してここ〔A社〕に入った」。
- （1974年卒・農業科）：「服装関係のデザイナーを希望した。しかしデザイナーは、やっぱり親からいろいろ言われて…」⇒「A社を選んだのは将来性を考えて。学校の斡旋」。
- （1980年卒・工業科）：「できれば高校の勉強が生かせる会社をと思ったのだが」⇒「A社は家から近いし、学校の推薦もあったので」。
- （1980年卒・工業科）：「専門の関係のオペレーターを希望したが、成績の関係でダメになった」
⇒「クルマ好きだったし、週休2日制で給料わりに良かったから、A社に入った」。

高校新卒でA社M製作所に地元採用された以上の8人は、いずれも県内出身者であり、しかも県北の1人を除くと、市内ないし通勤圏内の他市町村出身者である。そうして、1968年卒業までの5人は農家出身、それ以後の3人は農家以外出身になる。

農家出身者のうち、1963年普通科卒業生、1966年農業科卒業生の2人は農家二三男で、前者はクルマ好きと会社の安定を入所希望理由とし、後者も「大きな会社に入りた」と考えたのであった。これに対し、農家の長男層3人では、「ホンダのサブ・ディーラー」失敗、「どこということなかった」、「公務員」失敗の結果、通勤圏内の会社ということで2人が、父親が通勤兼業で来ていた関係で1人が、M製作所を選んだのである。ここからは、高校新卒で他職に就いた人の多くが見せる無志向性と比べ、一定の意思を思い出すことができる。そうして、そのことは農家以外出身の3人にも共通する。すなわち、デザ

イナーの夢を断念した1974年農業科卒業者は A 社の「将来性」を挙げ、高校での専攻科目を生かせる会社（化学会社）への希望が、構造不況下のコンビナートの雇用縮小によってダメになった1980年工業科卒業の2人は、それぞれ「A社は家から近い」、「クルマ好きだったし、週休2日制で給料わりに良かったから」、ということを入社理由としている。そこには出身高校の斡旋・推薦ということが大きな要素として入りこんでいることも、見のがせない。

以上見てきたように、1950年代卒業者を中心に前後に若干広がる中卒者は、瀬戸内の自動車産業やコンビナート諸産業が活発化する以前に地方労働市場に投げ出され、熟練職工を目ざしつつ、零細な家業的職場ないしは伝統的産業における徒弟的訓練に入っていた。他方、初職で自動車産業以外に就業した高校卒業者は、その多くが明確な職業選択希望をもっておらず、中小規模の第3次産業やアルバイト労働に従事した。彼らは間もなく初職を離れる。この両者に対し、初職でM製作所に入った人たちは、A社発展の第Ⅱ期、第Ⅲ期を主体としていて、農家二三男の2人を除くと他の職業希望を持っていたが、それを断念してM製作所の利点（通勤に便利、将来性、好待遇、等々）をそれぞれに評価し、選んだのである。彼らの多くは学校の斡旋に依拠しているが、学校の進路指導がライン労働の何たるかをどこまで解説して指導したのかは定かではない。しかし、「クルマが好き」だったからM製作所を希望したと明確に答えている人が、8人中の3人おり、他の2つの「入社類型」とは異っている。この3人はいずれも89班の《中核的クリーク》を構成しているのである。

2 A社中途入社者の入社理由

「高校新卒」のA社M製作所入所者が、A社の将来性や待遇、あるいは「クルマが好き」で入ってきたのに対し、「中学中途」入社者や「高校中途」入社者は、どのような経過と理由でA社に入ったのか。それぞれ未婚者と既婚者とに分けて見てみよう。

〈中卒の中途入社者－未婚者〉

○（1958年、10代後半で入社）

初職は市内の床屋だったが、「休むに休めんし、好きな野球できんので、1年でやめた。それで、従兄がやとった映画館の映写技師の見習いを2年。資格をとったところで廃業になった。映画館の人がA社の人を知とったし、ワシも同期の者に頼んでおいて、18歳になったので、A社の試験をまた受けた。中学出るとき養成工ダメだったので、意地でも入るという気持だった。準社員で入社した。」

○（1968年、10代後半で入社）

初職は市内のタタミ・ゴザ店。そこは「ゴミになるし、おもしろくないので、3年ちょっとやってやめた。新聞広告で募集しているのを見て、面接試験を受けて、A社に入った。」

この2人のみが、中卒中途入社者7人中の未婚入社者であった。前者は床屋→映画館と歩き、18歳になって再びA社の試験に挑んだ。後者は学校の斡旋で勤めたイ草製品製造

会社を「おもしろくない」との理由でやめ、18歳になっていたのでA社の試験を受けた。A社の位置づけは前者は積極的であり、後者はより消極的ではあった。しかし、「カネ」よりも「仕事」が選択の理由だったと見ることができる。しかし、既婚者になると違ってくる。

〈中卒の中途入社者－既婚者〉

○（1969年、20代後半で入社）

初職は市内の理髪店員。「14年間やった。昭和42年に結婚し、散髪職人じゃ食えんけん、生活やっっていけんのでやめようと思った。A社はM車が出て一番忙しかった時で、人を入れていた。職安の斡旋で入った。」

○（1970年、30代前半で入社）

初職は市内の洋服仕立店。「定時制高校行ったりして、15年くらいしとったが、不景気になった。ちょうど子供が生まれた時だったので、転換しようかということになった。A社のちょっと上の方の人、係長か課長かだった人を知っとったので、そのついで入ってみた。自動車は当時、忙しくなっていた。」

○（1970年、30代半ばで入社）

初職は他県で農家手伝。「仕事先の農家は土地をやるとか言ってウソばかりつくので、家に帰って建設班に入った。土工工事関係の学校でブルドーザーとか教わった。そこで『誰かブラジル行くもんおらんか』。ブラジル（1959～1970）では農家手伝1年半。その後独立して野菜づくりから花づくり、土地や家も持った。しかし、子供が学校行く年になって、子供のためにと思い親に手紙出したら、『帰れ』と言われた。1970年8月に帰ってきて、四国の弟にさそわれ左官の仕事で3ヵ月くらいしたが、ちょうどA社の募集があった。安定しているし、行くことにした。」

○（1971年、20代前半で入社）

初職は岐阜の紡織会社だったが、「自分が長男というのもあったし、5年で四国のM市に帰ってきてブラブラしてたら、『働らないか』ということで、近所の人（工場長的な人）が行って印刷会社（10人ちょっとの規模）へ入った。しかし、ここは小さなとこだし、これという技術もあるわけではないので、職安に行行ってサッシ取付の会社（本社70～80人、M市営業所5～6人）に行った。この両方で3年ちょっと。」この間、1968年に結婚。「子供が生まれたころ、職安を通してA社が募集していることを知り、応募した。A社は金銭的な面で良かった。」

○（1971年、30代前半で入社）

初職は市内の印刷会社。「15歳から15年間勤めたが、印刷所小さいので、景気不景気が従業員に肌ですぐわかる。好景気でもうかっている時でも、会社はいろいろ理由言って、ボーナスもろくに出不さいし、給料の上げが少ない。印刷所という所は、仕事が難しいし、忙しい割に安い。何年いても先がないと思った。人の出入りが激しく、長くいる人少なかった。」「ちょうど子供が一人生まれたばかりの時、遊んでいるわけにも行かない。職安に行った。7～8万円程度ならどこでも呉れるかと思ったが、そういうわけでもなかった。当時、A社や川鉄などは週に一度の割で職安に求人出していたので、職安から紹介された。小さい頃からクルマが好きで、中卒の時も自動車関連の所に就職しようと思ってたし、今までが小さな会社なので、大きい

会社に入りたいということで、それに応じた。職場は組立を募集した。人数が一番多く採用されるし、塗装や溶接などのように仕事がエラクないと思ったのが理由でした。」

既婚の中卒中途入社者は、中途入社時の年齢が高い。23歳という1人を除き、初職（ないしその延長上の仕事）を11年から15年続けている。23歳の人でも初職には5年間いた。そして「子供が学校行く年になって」海外から引揚げてきた1人を除くと、結婚—子供誕生がA社入社理由となっている。「結婚、散髪職じゃ食えんけん」「子どもが生まれた時だったので転職しようか」「子供が生まれたころ……A社は金銭的な面で良かった」「ちょうど子供が一人生まれたばかりの時……大きい会社に入りたい」という言葉には、子供の誕生を人生の転機とするわが国の労働者の特質が色濃く映し出されており⁽¹⁴⁾、海外からの引揚者の入社理由、「[A社は]安定しているし」ということも同義である。つまり、子供の誕生による創出家族の新たな発展段階に応じて、その経済的基礎を長期的に確立したいとの願望が、A社入社となって表出されているのであろう。

この点は、高卒中途入社者の既婚者でも同様である。

〈高卒中途入社者—既婚者〉

○（1966年、20代半ばで入社）

初職には繊維問屋の荷づくり・荷おろし。「勤務時間きまってないし、何時に終わるかはっきりしない。長時間労働がいやになって、1年でやめた。その後、友人の紹介で、日野自動車の自動車部品販売店（100～150人規模、隣接市）に勤め、部品の注文取りや配達を5年ほどした。」この時期に結婚—子供誕生。「給料安いのでやめて、職安を通じてA社に入った。」

しかしながら、高卒中途入社者の未婚者のA社入社理由は、中卒中途入社者の未婚者のそれとは必ずしも一致しない。高卒中途入社者は6ケース中5ケースまでが未婚時の入社であって、中卒者のそれとは違うのだが、入社理由自体でも金銭面など労働条件面での評価が目立つようになる。

〈高卒中途入社者—未婚者〉

○（1966年、20代前半で入社）

初職は自衛隊（福岡）。「給料安いし、5年いて満期になったので退職した。一応、5年満期になっていた。そして、A社の病院にオジが勤めていたので、そのコネでA社に入った。」

○（1971年、10代後半で入社）

初職（？）は配管工事のアルバイト、3ヵ月。A社には「新聞広告みて、募集あったので応募した。面接うけていった。高校出るとき、「つきたいと思った職業はとくになかった。」

○（1973年、20代前半で入社）

初職は大阪の金物問屋。「給料安かったし、朝早く晩遅い。田舎へ骨を埋めようと思って、半年でやめて帰った。近所の人の手づるでH商事（12～3人）。新築した家にガラスサッシ入れるとかの仕事。ここには1年位いた。ちょうど連れ〔遊び仲間〕が田舎にいて、一緒に行ってみようかということで広島東洋工業へ。手づるは職安、仕事は組立、ちょうど1年2ヵ月いた。」

その後、A社に入るまでの間に「失業保険を2回もらった」。1973年、「職安の手づるでA社に入った。土・日休みで休日がよけいあるので」。

○（1980年、10代後半で入社）

初職は電器製品卸し会社の見習いで9ヵ月間。そこに勤めている時、「新聞広告でA社の募集知った。給料が18歳で15万円もあり、税金も引かれない。前の会社とは全然違う。大会社だし、従兄もいたので」。

●（1964年、20代前半でA社の前身のM社入社→65年配転）

初職は呉の金属加工会社。1964年にM社三原工場に入る。「ここは電車を作っていて、自分はその部品運び」。しかし、「1年位たってM製作所へ。はじめは【応援】ということで、入ったばかりの若い人ばかりがこちらへ移された。半年の約束で来たのに、半年たったら【転勤】ということになった。むこうにいた方が便利が良かったし、仕事も三原に比べ今の方がずっときつい」。

高卒中途入社者は中卒中途入社者の既婚者と同じく、A社の急上昇期に入社してきたのだが、後者と違って中途入社時の年齢が19歳～23歳と若い。従って、前職従事期間も、自衛隊勤務者の5年が最長で、他は3ヵ月、半年+1年+1年2ヵ月+数ヵ月2回、9ヵ月と、短い。つまり、特定の職種についての熟練は形成されていないし、またいづこも「給料安い」のであった。1980年入社者が語っているごとく、「18歳で15万円も」あって「前の会社とは全然違う」という印象を、他の人も等しく持ったであろう。

しかしながら、A社89班の人びとにおいては、北炭平和炭鉱の若い世代に多く見られた、北炭の直轄鉱員に昇格して経済的・社会的に安定し、2～3年後までには結婚するという姿は、それほど見られない。自衛隊除隊者がA社入社の年に結婚してはいるが、1971年入社者は8年後の1979年、そして1973年入社者、1980年入社者は未婚のままである。中卒中途入社時の未婚者も、結婚はそれぞれ5年後、10年後であった。炭鉱地域社会において直轄鉱員層が占めた経済的・社会的地位を、A社89班の人びとは人口40万人の中堅的地方都市において占めていないように思われる。

なお、高卒中途入社者の未婚者の事例の最後に示した人は、同じカテゴリーではくれない。M社の車輛工場にも中途入社で来、高校で学んだ技術を磨けると期待していたところが、「応援」→「配転」にぶつかり、10年後に結婚するまで気持の整理ができなかった、という事例である。

以上、中途入所者の中途入社に至るプロセスと理由を見てきた。高校新卒のA社入社者と大きく異なるところは、中卒中途入社者の未婚者を除き、経済的条件においてA社を評価して入社し、以前の勤め先に比べ労働条件が良くなったと見る人たちが多いことである。家内労働的な零細事業所に勤めていて、結婚一子供誕生を機にA社に入った中卒中途入社者の既婚者にとって、また自衛隊や中小規模以下の事業所に居た高卒中途入社者の未婚者にとって、「大会社」A社の賃金や労働条件は大変な魅力だったのだろう。

「大企業のもつ安定性・将来性」や若者の「クルマ好きで」といったことが入職動機だ、

と立命館グループのトヨタ自動車調査は概括している⁽¹⁵⁾。このことはA社M製作所89班においても該当する。しかし、それは主として高校新卒入社者に見られるものであって、中途入社者、とりわけ中卒中途入社者の場合は「安定性・将来性」といった一般的な評価ではなく、結婚—子供誕生に伴うより直載な理由が存していたのである。したがってまた、「安定性・将来性」を入職動機とする人たちが、「②（入職して）離職を常態化する労働者の『ふりわけ淘汰』」→「③（生き残って）労務管理諸機構への個人的呼応と『成功報酬』」→「④（生活からの）昇進への『脅迫』」といったプロセスを経ながら、企業の組織する競争社会へと組み込まれていく⁽¹⁶⁾、との一般化についても一考を要する。少なくともA社M製作所89班においては、中卒中途入社者の既婚者は、前に分析し命名したところの、〈オジサンたち〉を形成しているのであって、彼らは企業内競争に落ちこぼれたからそうなったのだとは評価できない。“競争”のスタートラインはそろっているわけではなく、不利なスタートラインの人は無茶苦茶な努力をするよりも、自己の論理に従った“それなりの”努力をするであろうことは十分に看取できることである。

トヨタにおいては、労働者の様々な「階層形成」の出発点は、「入職以前の属性による選別化」にあるとされる。すなわち、「自工本社は全国の農村過剰労働力、関連・下請企業は近隣の都市二代目雇用者の比が相対的に高い。さらに自工内では、現場ライン部門には、農村出身・かつての臨時工出身・高卒出身の成績『下位』者」がふりあてられているという。⁽¹⁷⁾——しかしA社M製作所の事例では本社、下請とも地元農村依拠型であり、本社の現場にのみ農村出身者が多いとはいえない。問題は、そうした農村出身型から農村以外出身型へ「社会的出自」が大きく変わりつつあること、それが如何なる意味をもつのかを明らかにすることであろう。そうした中で、「高卒出身の成績『下位』者」とは何なのかも究明されねばなるまい。

ところで、自動車産業の組立ライン労働者の「社会的出自」について、フォード社リヴァプール工場の事例では、次の点が指摘されている。

「かれら〔組立ラインの労働者〕はフォードに来る前にさまざまな職業経験をjている」。「かれらの職業経験は、地域内の半熟練ないし不熟練職種を網羅する広い範囲に及んでいる。かれらの多くは、たえずましな働き場所を求め、『ちょっぴり流れ歩いた』経験を持つ。17人の職場委員と18人の一般組合員は、自動車工場で働く以前の10年間に、3回以上、仕事を変えている。仕事の種類は、トラック運転手、レンガの運搬、船員、港湾労働者、電話技師、屠殺労働者などである。全体として、年齢は若く——採用時、全員が40歳未満であった——、女房持ちで、小さい子どもがいた。」(傍点筆者)⁽¹⁸⁾。

イギリスの組立ライン労働者のかかる特質は、A社89班の人びとと一部は重なり、一部は異なる。第1に、89班には他職経験を持たない高校新卒の入社者が4割近くいること。第2に、高卒中途入社者（とくに未婚者）という、20歳台前半までの年令で（つまり他の職業経験の数も少なく・期間も短い）人たちが3割弱存している。これらの2つの層は、リヴァプールの工場では見られない類型である。第3に、中卒中途入社者（とくに既婚者）は、リヴァプールの人たちとかなり重なる。40歳未満で入職し、女房と小さい子供を持っている。しかし、89班の人たちの離職回数は少なく、かつ散髪職人14年、洋服仕立職人15

年、印刷工15年というごとく、家業的性格の強い事業所における職人的熟練の持主だったのである。

Ⅲ 「企業生活」への労働者の評価

立命館大学に拠る社会学者グループのトヨタ自動車調査は、前章末でもふれたところだが、次のごとき「労働者像」を提出する。すなわち、トヨタでは入職者の半数前後の離職が常態だが、離職せず生き残った層はその8割までが「仕事のほりあい感あり」と意識している。それは、職場で展開されるQC・提案活動を通してのリーダー体験、その成功への報酬によってもたらされる（周辺部分層は職場の「集団主義的雰囲気」へ同調する）。そして持家志向の肥大化が生活からの昇進・昇格への「脅迫」をもたらし、競走の勝者が企業の「基幹部分層」となっていく、と規定するのである⁽¹⁹⁾。——さらに、「仕事のほりあい感」については、それが「仕事改善」および「リーダーシップ」と関係し、そのそれぞれは職場における「人間関係の二層構造」（＝「労務管理を媒介として形成される人間関係」及び「労働過程から生じる人間関係」）と係わっている⁽²⁰⁾。「高密度の単純反復労働の持続」それ自体が、「労働過程の本来的性格からして労働者の集団の人間関係形成への要求を喚起する」⁽²¹⁾と見做されているのである。

こうしたトヨタ自動車の労働者像は、私たちが検討しているA社M製作所89班の人たちの姿とは、必ずしも重ならない。なぜか。

1 「仕事のほりあい感」について

A社89班とトヨタ自動車の労働者像には、A社の、そしてトヨタの特質が、またそれぞれの工場労働者の地域的特徴が刻印されているように、同時に研究者の側の問題として、分析対象のライン労働者を如何なるタイプを中心にイメージするか、という調査の設営や分析の実行にかかわる問題が重なっているように思われる。すなわち、私たちのA社89班では、作業員14人、リーダー層7人なのに対し、トヨタでは前者（トヨタ調査での「一般」）11人、後者（「組長」5人＋「班長」16人＋「準指導職」11人）計32人となり、リーダー層の比重が極めて高いのである。

もう少し言えば、トヨタ調査でも一応、QC活動などの「企業内活動にたいして、準指、一般の労働者はなお半数は消極的な対応にとどまっている」⁽²²⁾ことは指摘されている。しかしながら、「仕事のほりあい感」については、ライン労働者43人中の69.8%が「あり」だと分析され、その理由が労働者の地位別に把握されてはいても、地位別のほりあい感の有・無は分析されていない。いまそれを行ってみれば、組長層では「あり」5人と「あり」以外0人、班長層は前者13人と後者3人、準指導職は7人と4人、そして一般では前者5人に対し後者が6人と逆転するのである。

他方、私たちのA社89班では、前述のごとく、21人中の8人（38.1%）が「あり」、4人（19.0%）が「どちらともいえない」、9人（42.9%）が「なし」で、「どちらともいえない」は「なし」に近かったのだから、職場の少なくとも7割強はライン労働への「ほりあい」は感じてなかった。しかも、作業員では「あり」は1人のみ（実質的には「なし」

に近い)、リーダー層になると8割弱(「中核的クリーク」では10割)へと増大したのである。つまり、リーダー層はA社とトヨタで変わらず、作業員において「はりあい・なし」とする者の比率がトヨタで激減している(89班の9割強→トヨタの5割強)。このことは、私たちが対象を総組立ラインの中の機装職場に限っていて、トヨタ調査の方はライン部門全体にまたがっていることに起因するのか、A社とトヨタの「資本」と「賃労働」のあり方の違いに由来するのか、今後の検討を必要とする問題点である。

2 「他の人に負けない特技・技能」について

そもそも「仕事のはりあい」とは何か、それは何によって規定されているのか、という問いに答えることは大変に難しい。ライン労働においては、対象に働きかける労働行為それ自体が、「はりあい」の源泉になるのではないことは、すでにブラウナーによって指摘されている。ライン労働者はその労働によって自からを豊かにするというチャンスを持ちえない。そこから、ライン労働を規定するベルト・コンベア・システムそれ自体を廃止すべきだとの、労働の質的改善運動がおこり、スウェーデンのボルボ社カルマール工場では1971年、ベルト・コンベアに代わるカルマール・キャリア(台車)を作り出し、チーム労働方式を導入したのであった。

こうした国際的動向の中で、わが国においては、かかるライン労働の本来的特質の変革に至らなくとも、改善は可能との見解が出された。すなわち、自動車産業労使で組織した「労働生活の質的改善(自動車)研究会」は1979年、「従業員の能力開発」が「労働の質的改善に対してもっとも重要な貢献をする」との見解を示し、「たとえば、自動車の組立ラインで、車輪の取り付けをやっている作業員」は、能力開発の上から、「外注メーカーでの製造工程、そこからの技術上の問題、材質、ゴムの生産、合成ゴムの将来などの基礎知識の概略」を、「学ばねばならない」。そのためにも、「だれもが同じ人間だという認識」、そして「無断欠勤や高い不良率が生じないですむような民主的共同体作り」が、「労使の共通目標」となると、「小集団活動と自主管理」を位置づけたのである⁽²⁴⁾。

しかし、A社89班において明らかなことは、QCリーダー層に対しては、QCサークル活動が彼らに「仕事のはりあい」を作り、創意を引き出したといえる。ただし、ライン労働そのものではなくて、作業管理・人間管理の側面においてなのだが、それでもQC活動を通じて自己変革を遂げて行く姿は、「中核的クリーク」に端的であった。しかし、作業員層にとっては、ライン労働における「能力開発」など論外なのである。

もう少し具体的に見てみよう。表3は仕事上においてA社89班の労働者各人が、「他の人に負けない特技・技能」として意識しているものは何かということと、「仕事上のはりあい」とを関連させて見たものである。Z作業長は「人の育て方」を自らの特技・技能として意識し、そのこと(人を育てること)を「仕事上のはりあい」と考えていること、そして「中核的クリーク」層は組付作業は何でもこなせることと、QC関係での蓄積を自らの特技・技能ととらえ、それが日々のリーダー層としての“仕事”の中で生かせること、つまり「仕事改善」(またそのための、あるいはそれに由来する「リーダーシップ」)に「はりあい」を感じていること、これらのことは明白に看取できる。しかしながら、「外

表3 「他の人に負けない特技・技能」と「仕事上のほりあい」(組み替え表)

		「他の人に負けない特技・技能」として意識していること	「仕事のほりあい」(○あり, ×なし, △どちらともいえない)
作業長		<ul style="list-style-type: none"> •人の育て方かな。そういう気がするけどね。ぼくがリーダーークラスのときは仕事は誰にも負けなかった。 	○(人を育てることに張り合い)
中核的クリーク		<ul style="list-style-type: none"> •とくにない。しかし何でもこなせる自信はある。 •QC関係ですね。 •まだ負けないつもりが、若い人には負ける〔組付作業のこと〕 •コツやカンを早くつかむこと •最後までやり抜くこと。途中で投げるのは嫌う。中途半端は嫌う 	<ul style="list-style-type: none"> ○(好きでやっている。張り合いある) ○(もちろんある) ○(上の人がやっただけのことみてくれている。しっかり頑張らんといかん) ○(自分なりに、自分でレイアウトして、それが生かされるといふ点) ○(感じている。治工具などの製作の面で)
外縁的リーダー		<ul style="list-style-type: none"> •誰でもできる仕事だからない •全部できるというぐらい〔組付作業のこと〕 •ない。ガラス組付けのウエザーストリップできるぐらい 	<ul style="list-style-type: none"> ×(張り合いがないが普通) ×(ないですね) ○(まあまあやっている)
若手クリーク		<ul style="list-style-type: none"> •別になし。仕事覚えるのは早いと思う •早さ。人よりは〔仕事を〕早くやる。覚えるのも早く •自分の土俵だったらリーダーの人には負けない。張り合える •そんなこと、ないですね 	<ul style="list-style-type: none"> ×(組立ラインだから張り合いはない) ×(自分の能力を発揮して上に昇れないから) △(ここしか残っていないからやっただけ) ×(仕事がつまらない。同じことしてアホみたい。ライン作業好きでない)
オジサンたち		<ul style="list-style-type: none"> •ないですね。けど、自分の工程、誰もせんのじゃ、できることはないのやけど •ない •他の人に負けない点は、他の人が言うんであって、自分ではわからん 	<ul style="list-style-type: none"> △(それで食べて行かねばならんで、張り合いもとうと思ってきた) △(やらねばならないという気持だ) ×(もつわけがない。作業長に嫌われたら給料下がる。なるべくつくろうてという感じになる)
ボツンとして いる人	出稼型	<ul style="list-style-type: none"> •とくになし •今やっている仕事は誰よりも早い •ない 	<ul style="list-style-type: none"> ×(なし) ×(仕事つまらない。単調感、同じ仕事ばかりだから。時間早くたつとよい) △(同じ仕事なのでマンネリ化する)
	孤立型	<ul style="list-style-type: none"> •仕事を早く覚えること。2~3カ月でやってしまう •真面目にやること 	<ul style="list-style-type: none"> ×(食うためにはあるだろうが、ただ張り合いといわれたらちよっとね) ○(ある。だけどライン以外へ変われるなら変わりたい)

縁的リーダー」層や作業者になると様相が異なる。

すなわち、特技・技能として表出されるのは、「全部できるというぐらい」、「人よりは早くやる、覚えるのも早く」、「自分の土俵だったら張り合える」、「今やってる仕事は誰より早い」、「仕事を覚える」、「真面目にやること」ということであるが、それらが「はりあい」に直結する例は事実上存しない。そして、他の作業者仲間比べ作業を早く覚え早くこなすということを自己のメリットだと意識しているのは、「若手クリーク」と「ポツンとしている人」に多い。しかし、後者は作業の単調感を理由に、そして前者はそれに加え処遇の不平等性や、生活上のアキラメをも加え、ともに「はりあい」を持たない。そして、「オジサンたち」は特技・技能ナシ、「はりあい」は「それで食べて行かねばならんで持とうと思ってきた」という言葉に端的なように、「有」か「無」か二者択一の答えを求められても答えようのない、身の処し方をしているのである。

こうした「オジサンたち」の発想は、労働者の価値規範なり意識なりを分析するさいに、1つの視角を与えてくれる。すなわち、ある客観的指標の変数として意識や価値規範を説明するだけでなく、客観的に存在する主観的なものとしての「労働者文化」の表出をそこにみるという視角である。しかも、この「労働者文化」は労働者個人の行為規範であり、したがって「どう思ったか・感じたか」から進んで、「どう行動したか・しなかったか」というレベルとクロスさせて考察する必要がある。だから、「仕事のはりあい」感はその有・無を見るのみでなく、それが何をもたらすのかということと関連させなくてはならない。

たとえば、「仕事のはりあい」と転職志向、あるいは転職場志向との関係はどうか。表4の左欄は、「今後もこの会社で働きたいか」と問うたものだが、「仕事のはりあい」の有る人も無い人も、おしなべて「Yes」と答える。そのさい、ここは「やりがいある」からと言う人は、作業長のほか、「中核的クリーク」の一部でしかない。他方、「自分に合った職場があったらすぐに変わりたい」と言う人は、「若手クリーク」の中の1人（高卒時に他職への強い願望のあった人）のみ、「未定」ないし「わからない」は「ポツンとしている人(i)」の2人であって、ともに“出稼ぎ”的心情がどこかにあり、「Yes」と言っているこのタイプの他の1人の本音も同様と見てよい。こうした数人の人を除けば、職場の大半の人たちは、「若手クリーク」を含めて、「今から変わるとしてもほかに職はない」から「Yes」だと言うのである（「妥協ですね、ほかにいいところがない」!!）。

転職場志向はどうか。作業長、「中核的クリーク」を抜かすと、「仕事上のはりあい」が有りではなかった13人中で、職場を変わりたいという希望を持つ人は少ない。ラインを抜きたいと強く考えている人が2人（「最終検査に、楽だから」、「のんびりできる仕事、計器の監視、オペレーターのようなもの」、ともに若い人）、ライン抜けられるなら変わった方がいいかもと言う人2人、計4人でしかない。また、「はりあい」ありの2人は2人ともライン以外を望んでいる（外縁的リーダーの1人は「技術職とかなりたい」と考え、作業者の若手の1人は「マイペースといかんでも〔人間が〕機械を使う職場」を挙げる）。これら、ライン以外を望む4人はいずれも年令的には若い人であったが、1985年5月、昼勤のみの68班が分離独立した際、この中の1人（作業者）が賃金下降を承知で移って行った。年輩者になると、職場が変わることに伴う新たな適応それ自体が、負担になることも

あり得る。しかし、だから現状でよいという人もいるが、「オジサンたち」のように、「労働のきついのを楽にしてほしい」という要求も出てくる。「定年までカラダがもたないのではないかという不安」は、きわめて深刻な問題である。後掲表6（p274）にみるように、「オジサンたち」の家族のライフ・ステージはⅢ₂段階（第1子が中学生・高校生の段階）であり、共働きをしているとはいえ、カネのかかる状態がしばらく続くのであるから。そうして、かかる「オジサンたち」の不安は、他の人びとも共通にかかえているのである。

表4 転職志向と転職場志向

	※ 今後も、この会社で働きたいか	職場を変りたいか	
作業長	○ Yes→やりがいがある。安定した会社	自分で決めるものでもない	
	○ Yes→今なら変わらない。もう年だから	NA（'85.5に89班の副作業長に昇格）	
中核的クリーク	○ Yes→やりがいがある。力を発揮できる（やめるなら自営業したい。自分で計画して自分でやりたい）	改善班で勉強したい（'84.10改善班へ移る）	
	○ Yes→ほかに行って、職につけるかわからない（もしやめるなら、自分で商売。店もちたい）	思ったことない。ずっと組立部なので	
	○ Yes→（→自分でレイアウトしたものが実現される）	考えたことない	
	○ Yes→（→治具などの製作の面で張り合いがある）	NA（'84.10労組支部・専従中執に転出）	
	○ Yes→（→）		
外リ縁的	× Yes→年が年だから	NA	
	× Yes→働かざるをえない	ない（できるなら作業長になりたい）	
	○ Yes→ほかに行って職につけるかわからない	組立以外には出ないけど、ライン以外（営業はいけん、技術職とかになりたい）	
若手クリーク	× Yes→今から変わるとしても、ほかに職ない	組立しか知らん（リーダーになりたいとは思わない）	
	× No→自分に合った職場があったら、すぐに変りたい。	最終検査に変わりたい→ラクだから	
	△ Yes→ここしか残っていない	NA	
	× Yes→妥協がすね。ほかにいいところがない	ラインを抜きたい。これが一番（のんびりできる仕事計器の監視、オペレーターのようなもの）	
オジサンたち	△ Yes→勤めとったら、安定した収入が得られる	なし（労働のきついのを楽にしてほしい）	
	△ Yes→しかし、定年までカラダが持たないのではないか、という不安がある（仕事きつくなるので。4年前に立て売りの家を買ってから、とくにそう思うようになった。）		
	× Yes→定年までは（宝クジでも当たりや別じゃろうけど、家のローンも払っていかんとならんし……）	ラインからおろしてくれるものなら、おりた方がいい。（ライン作業ようない、身体には。年令的になあ）	
	× Yes→食べていかねばいけぬ。広島の方で今すぐさがそうといっても、なかなかない。またA社をやめてA系の会社に入ることはできない	変わった方がいいかも。やってみねばわかんないが。組立ではなく、全然別の仕事に行きたいと思うことはある。	
ポツンとしている人	出稼的タイプ	× 未定→僕は家が向こう（東北）にあるし、良いところがあれば、向こうに移ってよい。親が年とったら、帰らねばならない	思わない
		△ わからない→ずっとここ[A社]に勤めるのなら、現実にはM市からこちらへ移転せんといかんのだらうけどな（往復で4時間近くの通勤時間）	別がない
	孤立的タイプ	× Yes→定年までは（定年になったらワジもどうなるか）	今のところ[組立]でいい。ポデイ関係はいかん（社外で、左官の仕事、少しやっている）
		○ Yes	ライン以外、どこか良くわからないが、とにかくライン以外（今は機械に使われる。他は機械を使う、マイペースといかんでも）

(注) ※仕事上のはりあい「あり」○、「なし」×、「どちらともいえない」△。

3 「企業生活の意義」の把握について

以上みたように、「仕事のはりあい」がたとえ無かったとしても、それは転職志向に、まして転職志向に直結するものではない。そうだとすると、日々の生活時間の大半を占め、長い人生の中でも重要な要素となっている、こうした「企業生活」それ自体の意味を、A社89班の人びとはどのように把握しているのだろうか。

この点に関し、私たちは次の質問をした。「人生の大半を過ごす企業での生活は、あなたにとって生計を立てるという目的以外に、どういう意義をもっているのでしょうか。1つ選んで下さい。——1. 仕事そのものに打ち込み、技能を向上させること、2. 企業の業績を上げること、3. 企業で作った製品を通して、社会に貢献すること、4. 昇進・昇格し、人よりも責任のある立場につくこと、5. 仲間との人間関係を大事にすること、6. 労働者の運動に打ち込むこと、7. スポーツ・趣味のクラブ活動に打ち込むこと、8. その他、9. 生計を立てること以外に特に有意義なことはない。

なお、私たちは「企業生活」の意義をお聞きするつもりで選択肢を用意したのであるが、実際に話していただいたことの中には、「職場生活」の意義と解釈なさったの答が多数みられた。留意しておきたい。

結果は表5左欄のごとくである。「生計を立てること以外に意義はない」を挙げた人は8人(38.1%)であって、「仲間との人間関係を大切にしている」という人と同率である。反対に「昇進・昇格」志向は1人でしかない。職場内のグループ別にみると、「生計」のみは、「ポツンとしている人」の中の「出稼のタイプ」の人と、「外縁的リーダー」層に集中する。前者はA社への帰属意識が高いとはいえない人たち、後者はより上級への昇進の道が明らかではなく、「中核的クリーク」へ入りえない人たちである。「若手クリーク」は「仲間」と「スポーツ」を共通して挙げるが、このこと自体、今までの分析に総合的である。そして、「ポツンとしている人」の「孤立的タイプ」の年輩者が「若手クリーク」と同じ意義を主張し、若手は唯一人「昇進・昇格」を志向するのである。彼は同時に「社会への貢献」をも挙げるが、これは「オジサンたち」と共通する。しかし、「中核的クリーク」になると、「仕事に打ち込み技能を向上させる」を挙げる人が複数出てくるが、「社会的貢献」「仲間との人間関係」のみならず、「生計1番、仲間2番」という人も存在していて、それぞれの人ごとに、自からの意味づけを持っている。そうして、同表の右欄の「職場のきまり、約束事」とつきあわせてみると、

「仲間の人間関係」→「人のかげ口いわぬ」

「技能の向上」→「工具の取扱い、投げるとかしない。安全面」

「生計1番、仲間2番」→「休むときは前日に連絡、決められたことは守ろう」

「良い製品つくる」→「モラルの向上」

「仕事に打ち込む」→「不具合さきぬ」

というように、めいめいの人が考えている「企業生活の意義」から「職場のきまり」を措定していることがわかる。そうして、かかる「中核的クリーク」それぞれの意義づけ、措定は作業長によって総括される。

「リーダーの頃は仕事に打ち込み、自分から進んでやること。今は、人を育て良い製品を作る、

表5 企業生活の意義

	※ 企業生活のあなたにとっての意義は何か	職場のきまり・約束事は何か
作業長	○ リーダーの頃は仕事に打ち込み、自分から進んでやること。今は、人を育て良い製品を作る、それが業績につながる	作業ミス、誤品・欠品をしない。「確実さ」が大切
中核的クリーク	○ 仲間の人間関係を大事にすること	人のかげグチいわぬ、決められたこと守る、声をかけあう。
	○ 仕事そのものに打ち込み、技能を向上させる	工具の取扱い、投げるとかしない。安全面
	○ 「生計」1番。「仲間」2番 (企業の業績は上るにこしたことはないが)	休むときは前日に連絡 決められたことは守ろう
	○ 良い製品を作ってお客さまに喜んでもらうこと	モラルの向上
	○ 仕事に打ち込むこと	不具合出さぬこと
外縁的リーダー	× 生計を立てること以外にない	仕事のミスの後工程からの自主的指摘
	○ 考えたことない。別にないが、自分の生活を立てるためかな	人が作業に遅れた時、ヒマな人が助ける
	× 仲間との人間関係→ついで生計を立てること	相手を越したことをしてはいけない しなければいけないことは卒業してやる
若手クリーク	× スポーツ——所内の卓球大会に毎年出る。今年は優勝。(オヤジもスポーツには熱いれている。ボーリング等する)	N A
	× 仲間との人間関係、スポーツ・リクリエーション	休む時は前日までに、 安全面で決められたことを守る
	△ 仲間との人間関係(あとは自分にはあっていない)	N A
	× お互い仕事をしやすいようにしていくことかな	反対番の人がすぐ仕事できるようにしておく
オジサンたち	△ 製品を通し社会に貢献すること (その次に、企業の業績をあげること)	お互い話し合っていくのがええんじやが
	△ N A	安全、品質向上
	× 一番望むことは、仲間との人間関係 (仕事・会社の業績・昇進は関係ない。労働運動は好きでない。社会への貢献は一応あるうな。 A社の車つこうて通勤するものおるけん)	N A
ポツンとしている人	× とくになし	自分のところだけで精一杯
	× 全部思うけど、実際はやっぱり、生計のみ、かな	前工程の人の不具合みつけ、リーダーに知らせる
	△ 消費者に良い製品を、かな。仕事として金銭もらうという感じですね(仕事そのものは技能向上させるもんでもないけど、不具合をなるべく出さんというのはあるけどね)	N A
	× 仲間との人間関係。スポーツ(身体が大事だけん)	きまりはない
○ 昇進・昇格し責任ある立場につくこと 製品を通し社会に貢献すること	お互いに邪魔にならないようにする	

※ 「仕事上のはりあい」あり(○)、なし(×)、どちらともいえない(△)。

それが業績につながる→「作業ミス、誤品・欠品をしない、『確実さ』が大切」。

しかしながら、外縁的リーダー層ならびに作業層の各グループでは、自からの「企業生活の意義」づけと「職場のきまり」とは、1ケース(「お互い仕事をしやすいようにしていくことかな」→「反対番の人がすぐ仕事できるようにしておく」、若手クリークの1人)を除いては、「オジサンたち」できえ、対応しないのである。「職場のきまり」は未定型なままにとどまるか、作業長→「中核的クリーク」層の指定の受容として存しているのである。そこに、ホーソン・リサーチの時代とは異なった、ペルト・コンヴェヤー時代の、かつ小集団活動管理にもとづく時代の、職場規範の特質がある。逆に言えば、作業層各人

が「職場のきまり」として意識しているものは、いわば“外発的”な、何らかのサンクションとかがわるものとしてあるのであって、彼らの「企業生活の意義」、つまり「職場生活の意味づけ」の総体を規範化したものとはなっていないように思われる。

このように見てくると、「職場規範」がそのまま「労働者文化」と等置できないことが明らかとなる。それでは、1人ひとりの労働者が自らの「企業生活」に意義づけを行ないうるような、全生活過程的な「労働者文化」とは、一体いかなるものか。その理念論ではなく現実態を把握するためには、今まで検討してきた職場生活とともに、労働者生活のもう1つの柱をなす「家族生活」と、その中で世代的に継承されて行く「家族文化」⁽²⁵⁾とを、まず見ておかななくてはならない。それは、労働者のライフ・ヒストリーの全体的把握のための基礎的要件をなすものである。

IV 労働者と家族生活・家族文化

D. W. プラスは、ライフ・コース研究の課題を、「大衆長寿時代において人びとが成人期の成長をめぐる日常不断のジレンマとどのように取り組んでいるか」に置き、したがって「有名人ではなく、普通の人びとの人生に目を向ける必要がある」⁽²⁶⁾と主張した。彼の著作『日本人の生き方』（1980年）は、小説（丹羽文雄、石川達三、谷崎潤一郎、有吉佐和子）とライフヒストリー（元特攻隊員の不動産業者、復員上がりで私大出身の会社員、お嬢さん育ちのご寮はん、優等生の女性テレビディレクター）とをもとに、名前と連続性のジレンマ、快楽追求のジレンマ、世話のジレンマ、学習と行為のジレンマを取り出しつつ、「長期にわたる相互涵養の所産として成熟をとらえる方向」⁽²⁷⁾を示唆している。

社会学的生活史研究⁽²⁸⁾が職歴研究や階層間移動研究という、いわば基礎固め的な研究の上に、かかるライフ・コース研究との接点を如何に創り出すかは、今後の大きな課題であるが、少なくとも「普通の人びと」としての労働者の「成人期の成長」、という問題設定は十二分に可能であり、かつ重要な論点でもある。こうした視角からは、たとえば熊沢誠氏の「ある銀行労働者の二〇年」は貴重な記録である。これは、「大学を卒業して富士銀行に勤続23年」、47歳で交通事故のため夭折した都市銀行従組の組合員である、「無名の銀行労働者の歩み」を、足かけ14年間の大学ノート16冊の日記と、銀行職場の変貌に関する資料・ききとりとで、「追跡」したものである。熊沢氏は、「このような追跡は、高度成長期のホワイトカラー史にわけ入る私なりの方法」⁽²⁹⁾と規定されるが、社会政策学的ライフ・ヒストリー研究批判への重要な視点となる。

ところで、社会学的生活史研究が、「普通の人びと」としての工場労働者の「成人期の成長」を扱いうるには、視座の変革が必要である。批判対象として籠山京氏の社会政策学的生活史研究をとりあげると、氏は「大都市のモザイク型社会階層」と「労働者のライフ・ヒストリー」について、川崎市T地区調査にもとづき、次のように書かれた。

「…大都市の形成はなぜか、ひどく非情なものに思えてくる。募集があつて、たまたま応募したというだけで、それは大企業の工員層となり、他は中小企業の工員層となっているのである。そして、そういう人々の層が、モザイクのように組み合わせられて、今日の大都市を作ったのである。/それは人と人が共同して作りあげた生活共同体ではない。ただ、賃金を受け取るための場所にす

ぎないのである。/しかし、この人々も結婚し、子供が出来て世代家族を造っている。…」[一人の被用者が結婚して世帯をもつ。そして子供が出来、その子供を教育して一人前に育てあげて、巣立たせてやる。その若者は自分がかつてそうしたように、結婚して世帯をもって他出してゆく。こうして長子・次子・三子と順に巣立たせてから、自分は老いて退職者となって、老夫婦だけの生活になり、やがて片方が死んで一人暮らしになるか、どこかへ引きとられてゆく。これが被用者の生涯の典型である。それは労働力を売ることによって、労働力を売る次代を再生産して終っていつている。そして、再生産された労働力を雇用するのは、労働市場の中で行われるのであって、そのライフ・ヒストリーとはなんの関わりあいもない。](傍点筆者)。(30)

筆者は以前、「この指摘は、労働力の再生産という側面から、しかもその再生産の場たる家族の『生活構造』(=『世帯形態』)の変化から、生活史をとらえたものにすぎない。」と批判したことがある。(31)この基本的視点は今も変わらないが、その上に立って、籠山氏が労働者世帯の役割として取り上げた、「子供が出来、その子供を教育して一人前に育てあげて、巣立たせてやる」ということの意味に注目したいと考える。籠山氏はこの文章の後半ではそれを、「労働力を売る次代を再生産」することと言いかえるのだが、他の論稿では次のようにも言う。「労働力は経済学の対象である。しかし、人生は経済学の対象ではない。労働力は物であって、そこには哀歓がない。人間の歴史がない。しかし低所得層には、労働力のある人生も、また労働力のない人生も、そして労働力があつたりなかったりするような人生もある。それが現実であった。」(32)と。そうだとすれば、労働者が親として「その子供を教育して一人前に育てあげて、巣立たせてやる」ということは、「経済学の対象」としての「労働力」の再生産にとどまらない、「人生」の意味内容をその内に含んでいるはずのものだからである。

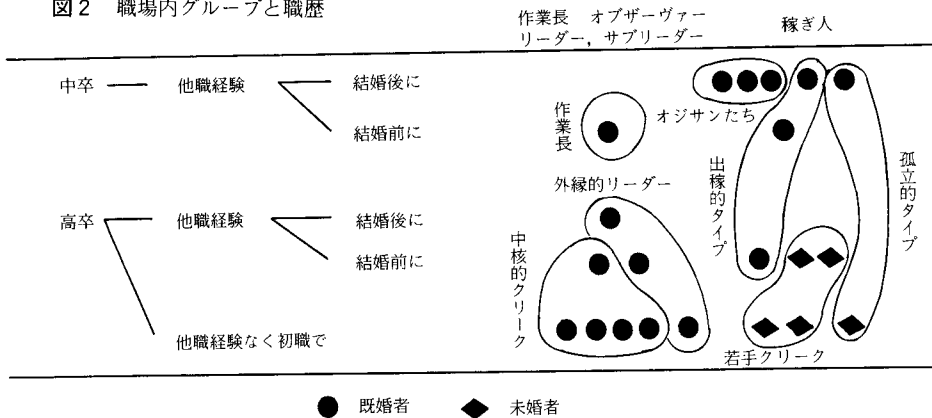
私たちは以下において、A社M製作所89班のライン労働者たちの家族、「家族文化」を、その子供への教育期待との関係を軸に考察することにしよう。

1 創出家族の現況

さて、前項で見たように、「企業生活」の意義づけに差異を示した職場社会内での各グループ(「中核的クリーク」,「外縁的なリーダー」,「若手クリーク」,「オジサンたち」,「ポツンとしている人たち」——「出稼的タイプ」,「孤立的タイプ」)は、図2のごとく、学卒—他職経験—結婚といった、ライフ・ヒストリーにかかわる側面でも、一定の有意差を看取させる。すなわち、「中核的クリーク」は高卒の、他職経験なく初職で(当然に結婚前)入社した人たちに、高卒の他職経験(自隊隊)ある結婚前入社の1人を加えたグループ、「若手クリーク」は高卒で、結婚前に入社した、他職経験のある者となない者の未婚者、「オジサンたち」は中卒・他職経験あり・結婚後入社の人たち、である。そうして「外縁的リーダー」は「中核的クリーク」と大むね重なり、「ポツンとしている人たち」は「出稼的タイプ」「孤立的タイプ」とも、「オジサンたち」と「若手クリーク」の双方の性格を示している。

こうした各グループの差異と連関は、家族の現況においても見ることができる(表6)。「中核的クリーク」と「外縁的リーダー」層では直系家族形態の比率が多く、ライフステー

図2 職場内グループと職歴



ジはⅡ～Ⅲ₂段階、ほぼ持家層。妻たちはいずれも高卒で第Ⅱステージにある人以外は就労している。「若手クリーク」はいずれも独身寮住い。「オジサンたち」はⅢ₂ステージ（長子はいずれも中学生）で大変な段階にある。持家層だが住宅ローンをかかえ、妻たちは3人とも就労（高卒者は正規職員，中卒者は内職，パートタイマー）。「ポツンとしている人たち」の「出稼的タイプ」は、いずれも借家ないし社宅層で、ライフステージはまちまちだが、妻たちは就労していない。「オジサンたち」とは少し違っている。「孤立的タイプ」の1人は第Ⅳステージである点で、他の1人は未婚だが父母と同居している点で、それぞれ「オジサンたち」「若手クリーク」と異なる。——つまり、家族のライフサイクルにおける「貧乏の峠」的段階にあるのが、「オジサンたち」と「中核的クリーク」「外縁的リーダー」の大半で、「孤立的タイプ」の1人（Ⅳステージ）と作業長（Ⅵステージ）は子供の就労を見ている。対極に独身者があることはいうまでもない。

共働らきをしている妻の収入額は同表6に示したが、看護婦（年額200万円）や会社事務正社員（月13～14万円）、福祉施設正職員（月10万）の3人を別格とすると、他のパートや内職の妻たちの賃金は極めて安い。父母のいる直系家族にあって、いずれの父母も就労してはいなく、各種の年金収入等があるのみである。こうして、家計の基本は、夫の収入となる。表7は夫の賃金の実態と、それに対する各人の評価を見たものであるが、地域社会全体の中では、A社は相対的に高賃金会社に属する。それは残業や休日出勤等の手当を含めてなのだが、とにかく「カネ取りはいい」と思われている。しかし、この表7では「オジサンたち」や「ポツンとしている人たち」の「出稼型」を中心に、「若手クリーク」を含めて“安い”という人が全体の6割強、作業層のみでは8割強にものぼるのである。身体に無理かけ夜勤して維持する家計なのである。

表6 家族の現況

	家族形態	ライフステージ	子供数	居住地	住居形態	妻の就労	父母
作業長	直系	Ⅵ	2人 (嫁, 孫)	市内	持家(10年前に)	(43才, 中卒) A社下請・社員(8~9万/月)	母(68才)
中核的 クリーク	直系	Ⅲ ₂	2人	市内	持家(18年前に本人建てる)	(37才, 高卒) 看護婦(200万/年)	父(63才), 母(62才) 母(67才)
	〃	〃	3人	近隣町	〃(7年前)	(34才, 〃) 会社事務員(13~14万/月)	
	夫婦	Ⅲ ₁	〃	市内	〃(生まれてからずっと所)	(31才, 〃) 自家農業...	
	〃	〃	〃	近隣町	〃(何百年もたっている家)	(37才, 〃) 自家農業...	
外縁的 リーダー	直系	Ⅲ ₂	2人	市内	持家(親の代から今のところ)	(44才, 高卒) タバコ小売(5万/月), 自家農業	母(74才)
	夫婦	Ⅲ ₁	1人	〃	〃(3年前)	(33才, 〃) いまはちょっと無職	父(62才), 母(56才)
	直系	Ⅱ	2人	近隣町	〃(古くから。今の家は13年前)	(26才, 〃) 無職	
若手 クリーク	準世帯	X	—	市内	会社の独身寮	—	
	〃	〃	—	〃	〃	—	
	〃	〃	—	〃	〃	—	
	〃	〃	—	〃	〃(結婚したらすぐ出たい)	—	
オジサン たち	直系	Ⅲ ₂	2人	市内	持家(父の代に分家, 数年前に増築)	(40才, 高卒) 福祉施設職員(10万/月)	父(80才)
	夫婦	〃	〃	近隣町	〃(5年前)	(36才, 中卒) 縫製内職(2.5万/月)	
	〃	〃	3人	〃	〃(10年前)	(39才, 中卒) PPストロー会社パート(5~6万/月)	
ボットン として いる人	出稼型	夫婦	ナシ	市内	借家	(35才, 高卒) 無職	母(63才)
	〃	〃	2人	〃	社宅(会社にいる限り。県北に親)	(30才, 中卒) 〃	
		直系	Ⅲ ₂	〃	県外	借家(市内に家たてろ言われるが...)	
孤立型	夫婦	Ⅳ	3人	市内	持家(9年前)	(43才, 中卒) 靴屋パート	父(50才), 母(48才)
直系	X ⁰	—	〃	〃	〃(生まれてからずっと)	—	

(注) ライフ・ステージは以下のごとく規定している。

I : 夫婦2人のみで未だ子供のない段階

II : 第1子が乳幼児(就学前)の段階

III₁ : 第1子が小学校在学の段階

III₂ : 第1子が中学・高校在学の段階

IV : 第1子が高校卒業の段階(ここでは大学生いない)

V : 同居の第1子が結婚してまだ子供のない段階

VI : 同居の第1子に子供生れた段階

X* : 未婚で, 親と別居

X⁰ : 未婚で, 親と同居

表7 賃金実態と賃金の評価 (組みかえ法)

	総支給額		手取額	ボーナス /年	ライフ ステージ	賃金評価	賃金評価の理由
	計	(基準内, 残業等)					
作業長	40万円	(28, 12~13)	20	180	Ⅵ	安い	いまちょっと苦しいけんな
中核的 クリーク	—	(—, —)	30弱	100強	Ⅲ ₂	まあまあ	周囲の人間見ての話。上を見るとキリがない (家, クルマのローンあり) 2交替で寝ずに仕事, ちょっと安いと思う。よそが良く見えるのかもしれないが 家を建てようかなと思っているので(今は農家の古い家) } 改善班員 夜勤しないからしょうがない
	40	(32, 8)	25	100	〃	〃	
	32	(20, 12)	21	90	Ⅲ ₁	安い	
	38	(27, 11)	17	100強	〃	〃	
	32	(24, 8)	15	100強	Ⅱ	まあまあ	
外縁的 リーダー	40~42	(27, 13~15)	29	100強	Ⅲ ₂	まあまあ	普通ぐらいか, 夜勤あるから安いかな いまですと残業あるから。悪い時もある 働きにくらべて少ない
	32~33	(20, 12~13)	20	90	Ⅲ ₁	良い	
	32	(20, 12)	18	80	Ⅱ	安い	
若手 クリーク	—	(—, 10)	15	70弱	X*	まあまあ	慾をいったらキリないけど, こんなもんじゃない 絶対に安い。2交替ラインでみっちり働かされた。夜勤あけ眠れない 仕事がついに休めない。残業しないとカネにならない
	23	(15, 8)	17	60強	〃	安い	
	19~20	(14, 5~6)	14	50弱	〃	〃	
オジサン たち	—	(—, 10)	25	100弱	Ⅲ ₂	安い	夜勤してるんですから。ホンマ, 安いじゃ 一般と比較したら良い方だが, 仕事から見ると安い 物価高いけんのう。残業なくて定時になったら食っていけない
	—	(—, —)	—	—	〃	〃	
	35	(22, 13)	24	—	〃	〃	
ポツンと している人	出稼型	— (—, 半分くらい)	20強	約80	Ⅰ	安い	仕事のわりに, 夜勤とかいろいろして 夜勤とか残業とかしないとやっていけない。時間外抜くことほとんどない 人間慾を言えばキリないが, 本音では安い。なんぼしたって安い
	33~34	(20, 13~14)	25	90強	Ⅱ	〃	
	30~35	(20, 10~15)	23	80	Ⅲ ₂	〃	
孤独型	34	(18, 16)	22~23	夏は30	Ⅳ	まあまあ	来月はガタッと減る。アメリカに比べると低い NA
—	(—, 7~8)	17	50	X ⁰	安い		

(注) 「若手クリーク」の不明者1名を除いた。

ところで、こうした家族構造のもと、89班の人たちは日々の家族生活を展開しているのであるが、それは労働生活の時間的構造によって、基本的に大きく規定される。表8は労働日における生活時間の構造をみたもので、B番リーダーの1名を除き、A番の人たちの昼勤時の例である(カッコ内は夜勤時の例)。会社に着く時間は、作業長と「中核的クリーク」は少なくとも始業の40分以上前、対極の「若手クリーク」は始業直前と、それぞれのグループで異っているのだが、家に帰り着く時間はほぼ19時00分から19時30分の間であり、寝るのは22時00分から23時00分の間である。その間、夜の団樂の時間に最大限4時間、小さい子を9時に寝かすとすると、食事・フロ等々を入れて2時間でしかない。しかも1週おきに昼勤と夜勤が交代し、夜勤時には朝7時すぎに帰宅、8時に就寝するが、睡眠時間を確保するため、本人はもちろん、子どもを含め家族中が神経を使うのである(とくに暑い期間は大変だと妻は言う)。

表9は、会社外で加入している団体・サークルと、自由時間の過ごし方を見たものだが、どの職場内グループの人も押しなべて、地域社会の集まりには参加していない。子どもの関係と宗教団体をあげる人が少々いるのみで、A社89班の人びとの地域社会での生活は拡がりを持たない。したがって、自由時間の過ごし方も、作業長・「中核的クリーク」た

表8 ウイーク・デイの生活時間

	起 床	家を出る	会社に着く	…………	会社出る	家に着く	寝 る	
作 業 長	6 : 00	6 : 30	7 : 00	…………	19 : 00	19 : 30	23 : 00	
中 核 的 ク リ ー ク	6 : 00	6 : 40	7 : 15	…………	19 : 00	19 : 45	22 : 30	
	6 : 10	6 : 35	7 : 20	…………	—	—	23 : 00	
	6 : 30	7 : 00	7 : 30	…………	19 : 00	19 : 30	22 : 00	
	6 : 00	6 : 40	7 : 10	…………	19 : 00	19 : 30	22 : 00	
	6 : 15	6 : 50	7 : 30	…………	18 : 25	18 : 55	22 : 30	
外 縁 的 リ ー ダ ー	6 : 20	6 : 50	7 : 25	…………	20 : 00	20 : 30	24 : 00	
	—	18 : 45	19 : 20	…………	6 : 45	7 : 20	8 : 00	
	7 : 20	7 : 55	8 : 05	…………	—	—	—	
若 手 ク リ ー ク	7 : 25	7 : 45	8 : 00	…………	18 : 16	19 : 00	23 : 00	
	7 : 15	7 : 45	8 : 00	…………	18 : 45	19 : 00	23 : 00	
	(17 : 30)	(19 : 20)	(19 : 35)	(…………)	(6 : 30)	(6 : 45)	(8 : 30)	
	7 : 30	7 : 55	8 : 05	…………	18 : 15	18 : 30	23 : 00	
オ ジ サ ン た ち	5 : 30	6 : 50	7 : 20	…………	19 : 00	19 : 30	23 : 00	
	—	6 : 55	7 : 30	…………	—	—	—	
	7 : 00	7 : 45	8 : 00	…………	18 : 50	19 : 05	22 : 30	
ポ ン と し て い る 人 た ち	出 稼 的	—	7 : 30	7 : 55	…………	—	—	
		(17 : 30)	(19 : 30)	(19 : 55)	(…………)	(6 : 31)	(7 : 05)	(8 : 00)
		5 : 20	5 : 50	7 : 35	…………	18 : 20	20 : 15	23 : 00
	孤 立 的	6 : 00	6 : 45	7 : 15	…………	18 : 20	18 : 45	22 : 00
	6 : 30	7 : 00	7 : 30	…………	18 : 40	19 : 10	22 : 30	

表9 加入団体・サークル(社外)と自由時間の過ごし方

		加入している団体・サークル(社外)	自由時間の過ごし方
作業長		・ナシ	・釣り, ボーリング。酒はあまり飲まない
中核的 クリーク		・ナシ ・A社の地域子ども会関係 ・ナシ ・部落会 ・ナシ	・釣りをして気分転換 ・家族ぐるみの遊び ・釣りにいったりする ・釣り, ボーリング ・一杯飲む
外縁的 リーダー		・ナシ ・町内会 ・地域の野球クラブ(子どもの関係)	・いつもパチンコしてる ・猟に行く ・提案書いていた
若手 クリーク		・ナシ ・ナシ(昔は社外の社交ダンスのサークルに入っていた) ・入っていない(夜勤・ライン作業なのでできない) ・ナシ	・月2回くらいのペースで有休とり, 遊びに行く ・マンガ, テレビ, 音楽したり…… ・遊び, パチンコ, 旅行 ・フロ, メシ, ビール飲んでテレビみてたら寝る時間になる。寮は2人部屋だから話したりする。月1のペースで有休, 遊びたいというのがある。
オジサン たち		・部落会(入ってるけど入ってないようなもの) ・ナシ ・町内の子ども会・カラオケ愛好会・ソフトボール; 宗教団体	・新聞, テレビ。本も読む。酒は飲まん ・畑づくり, 子どもと遊ぶ(バドミントン) ・(左に同じ)
ボソン として いる 人 たち	出 稼 ぎ	・ナシ ・ナシ ・ナシ	・新聞かテレビ, 日曜日は遊びに行くようにしている ・新聞・テレビ ・新聞, 雑誌, テレビ
	孤 立 型	・宗教団体 ・ナシ	・テレビ, 将棋ならべる ・テレビ

(注) 町内会ないし部落会には全ての人が加入していることになっていると思われるが, 本人が言ったもののみを記した。

ちのように釣りやボーリングに仲間うちで行くか、「若手クリーク」のように遊びに行くか、「オジサンたち」や「ポツンとしている人たち」のテレビ・新聞といったごとく、ライン労働の身体的・精神的疲労の解消に収斂する。

以上見てきたように、A社89班の人たちの家族生活は、その生活時間構造において労働時間での残業や休日出勤のために、家族生活時間が制約され、かつライン労働のキツさのため、地元出身の若い人であってさえ地域社会内の諸集団・諸組織とは切れている。そして、ライフステージで中学生・高校性をかかえる家族を中心に、夫の2交替労働のあい間をぬって、妻が外稼ぎないし農業家従を行っていた。——「外縁的リーダー」の1人の言葉によれば「夜勤労働は命を縮めて働いているようなもの」で、「それほどキツイ労働にもかかわらず、みんな生活のために我慢して働いている」のだ、と。では、「生活のため」とは、具体的には何を意味しているのだろうか。

2 「生きがい」と子どもへの「職業期待」

夜昼2交替のライン労働はキツイし「はりあい」がないが、「生活」のためには仕方ないという場合の、「生活」の意味するものは何か。それがここでの課題である。私たちは、「あなたの『生きがい』は何ですか？」という質問をしてみた。表10である。上記の「外縁的リーダー」は「子供だけ」と答えているのであるが、この「外縁的リーダー」層に限らず、「オジサンたち」、「ポツンとしている人たち」の「出稼的タイプ」（子どもいない人は除く）とも、子どもに関係することが「生きがい」と答えられている。「中核的クリーク」では「子供」もあるが、それよりも「家族」「家庭」に一般化され、しかも「仕事」「会社」の比重が高まり（「ポツンとしている人」の「孤立的タイプ」の年長者も同じ）、作業長はその両方だと言う。そして「若手クリーク」など未婚者は「遊び」や「趣味」を挙げるが、そこにはいろいろなニュアンスが込められていて、遊んでいられるからそれでいいとはならないのである。

このように、子供をもつ父親の8割近くの「生きがい」が子供に関係したことである。しかし、「中核的クリーク」の1人が「子供を立派にしてやりたい、人に負けんだけのことを」というのと、「オジサンたち」の1人が「子供を大きく育てて、一人前にすること」というのと、「出稼的タイプ」の1人が「仕事から帰って子供の顔みる時」というのとでは、それぞれその意味するところが異つていよう。そこで、表11を用意し、親として子供に実現してほしいと期待することを聞いてみた。結果は次の如くである。

第1に、本人が中学校までしか行けなかった人たち（作業長、「オジサンたち」「ポツンとしている人たち」の多数）は7人いるが、そのうち作業長および「オジサンたち」の2人は高校進学を期待する。「オジサンたち」の他の1人は、苦勞して定時制高校へ通った体験から、「きびしさ足らん」と言う（それが「一人前にすること」とつながる）。そして「ポツンとしている人たち」は、「人見知りしないように」「ウソをつかん人間に」「やさしいし、ワシが言うこと一つもない」と、対人関係における徳目をあげる（「仕事から帰って子供の顔みる時」に生きがいを感じている人は、「自分は人前に出るのが嫌い」なので、

子供には「人見知りをしないように」というのである)。

表10 「生きがい」は何か？

作業長	仕事じゃ言えば何か……仕事も入るけど、家族みんながしあわせになること。仕事は仕事でありますけどね——次の計画を早う教えてもらって、心構えする。機装の方をどう案にするか、考える
中核的 クリーク	仕事、家庭の両方とも、楽しく過ごすこと
	子供を立派にしてやりたい。人に負けんだけのことをしてやりたい
	子供の成長、それに家を増築することかな
	これが「生きがい」というのはないんですが、まあ家族が健康であればいいですね
外縁的 リーダー	会社に勤めていること
	子供だけ
	やっぱり子供ですね
若手 クリーク	何も無い
	考えたことない。その日を無事に過ごせたら良い。仕事終わったら一杯のんで、休みの日には思いきって遊ぶ。心配事は別れない、としておこうか。
	いまはおもしろく遊びたいだけ。本当はデザイン関係の方へ進みたいというのが「生きがい」
	ねえということはないけど、これといって出てこない遊ぶことかな
オジサン たち	子供を大きく育てて、一人前にすること
	NA
	仕事に生きがい持つ人、よけいおらんじゃろう。地域への貢献かな、子供のためだし。この部落、この団地で去年は町内会の役員（班長）した。子供会はないが、ソフトボール、運動会など、積極的にやった
ボソンとして いる人たち	出稼的 タイプ
	日曜日は遊びに行くようにしている。年に1回、5月には（時には盆や正月にも）大旅行。北海道や九州、平泉など。毎週土日には小旅行していたが、土曜出勤多くなったので旅行が少なくなった。
	仕事から帰って、子供の顔みる時
	子供かな。生きがいなんてない方だが、全体的に子供・家族ふくめて、いい生活したい
孤 立 的 プ	働くこと
	自分の好きなことが、ある程度かなえられること（釣り、クルマいじってみたり、趣味が生かせる）

表11 子供に実現してほしいと期待すること

作業長		まず高校出てほしい(ほしかった)。ボクは好きじゃったんだけど、カネなくて入れなかった。大学は本人が行きたい言えばだけど、高校までは絶対に。
中核的 クリーク		高望みはしないが、生真面目に生きてほしい
		自分の希望したことを目指して、ガンバッテほしい
		2交替みたいな、人の寝てる時にやるような仕事には、就いてほしくない。それでなければ、何の仕事でも良い
		しつつけをちゃんとさせたい。スポーツをして、最後まで頑張れるように。
外縁的 リーダー		学校だけは出してあげたい。大学まで (A社は学歴ある者を優遇する会社なので不満だ)
		大学出て、夜勤だけはしない会社に入ってほしい(公務員など)
		全然考えていません。なるようにしかならないんで、自分がそうしてきたんですからね。子供は子供です
若手 クリーク		スポーツをしてほしい(少年野球、高校野球)
		NA
		自分の好きなこと、自分にあった職をみつけさせたい
オジサン たち		NA
		強く生きてほしい
		きびしき足らんな。もうちょっと。今まで甘えすぎているから。自分の親が頑固だったから、自分は逆に甘くなってしまう。
ポツンと している 人たち	出稼的 タイプ	自分は中学しか出ていないので、子供に教えることができず立場ない。子供にもよろうが、高校まではやりたい
	孤立的	自分は家庭の関係で学校行けなかったけど、子供には実現させたい
		NA
		NA
		自分は人前に出るのが嫌い。子供は人見知りしないようになってほしい
		まっすぐな道を歩く、ウンをつかん人間になってほしい
		うちの子供は真面目、女房に似ている。やさしいし、ワシが言うこと一つもない
		NA

第2に、高卒者では①道徳律に関することを挙げる人と、②より直載に仕事と関わったことを言う人、③学歴に言及する人に分かれる。①は、たとえば「高望みはしないが生真面目に生きてほしい」「自分の希望したことを目指して頑張りたい」「しつけをちゃんとさせたい。スポーツをして、最後まで頑張れるように」「スポーツをしてほしい」といったもので、「中核的クリーク」に多い。②は、「2交替みたいな、人の寝てる時にやるような仕事には就いてほしくない」が端的で、ほかに「自分の好きなこと、自分にあった職を見つけさせたい」、それとからんで「強く生きてほしい」など。そして③の学歴志向（大学進学）も、「大学出て、夜勤だけはしない会社に入ってほしい」にみるように、親が今している仕事の評価とかかわっているのである。

ヒュー・ベインンはリヴァプールのイギリス・フォード会社の労働者の声として、次の事例を引いている。

「ぼくのオヤジは、組合活動家だった。支部の書記や職場委員やいろんなことをやっていた。話すことは、いつもボスのこと…資本家のこと…ゼネ・ストのこと、そんなことばかりさ。ぼくにはあんまり興味がなかった。オヤジと組合は、家の中じゃ悩みの種だった。〔中略〕/ただ、この工場に来てみたら…くそっ…なんて場所なんだ。おかしなことだが、オヤジが言ったことを全部思い出したんだ。運動のことやいろんなことだね。」⁽³³⁾

この背後には、『われわれ』＝労働者と『奴ら』＝ボスたちとの間の動かし難い対立に起因する「労働階級の工場階級意識」(working-class factory consciousness)⁽³⁴⁾がある（「ボス」が職場レベルで如何なる管理を行っているかがさらに根底に横たわりますが、ヒュー・ベインンのほか、スタッド・ターケル『仕事 working』でのアメリカ・フォードの溶接工の事例などを見ていただきたい：「おれが責任者だ。それが気に入らないんなら、どうなるかわかってるな。」⁽³⁵⁾）。——わが国では、ベインンが言うような、「息子は親父に反抗し、親父が信奉するものにさからう。だが、この過程で確実なことは、息子たちが敵対する階級という構図で社会を眺めるとらえ方を知る」という、「複雑で、厄介な」⁽³⁶⁾過程は、A社89班で見ると現出していない。彼らが親から何を学んだかは後述するが、彼らが親としてA社のことを子供に言う際には、リヴァプールとは異なった形での《否定されるべき姿》としてである。このことは、中卒者であれ、高卒者であれ、大差はない。表12を見ていただきたい。

「あなたはお子さんにA社に入りたいと考えますか」という問いに対し、「Yes」と答えたのは、作業長と「中核的クリーク」の中の1人、条件つき「Yes」も「中核的クリーク」の中の1人、計3人でしかない。

作業長は、「安定した会社、サラリーマンだし、後を継ぐわけでないし、ここなら子供養ってあげる。ガンバリ次第で、どうにでもなれる」とみる。「中核的クリーク」の1人は、「まずは企業の安定、通勤的にも良い。県外には出たくない」と言うが、これは当人のA社入社理由と同じである。他の1人は、「〔自分みたいな〕こういう形ではなく、自分の仕事・特技をもてれば……」と条件をつける。つまり、ライン労働者ならばダメということになる。

その他の人たちは、家庭の中で「ボスのこと」「資本家のこと」「ゼネ・ストのこと」など、恐らく話してはいず、ただ「子供がするといったら仕方ないが、やっぱり夜勤あるし、親

表12 子供のA社入社について

作業長	(男の子2人) <u>Yes</u> → 2人ともA社にはいれればいい。 安定した会社。サラリーマンだし、後を継ぐわけでないし、 ここなら子供養っていける。ガンバリ次第で、どうにでも なれる
中核的 クリーク	(男の子2人) <u>No</u> → 夜勤のない所へ勤めさせたい
	(男の子2人, 女の子1人) <u>Yes</u> → しかし[自分みたいな]こ ういう形でなく、自分の仕事・特技をもてれば……
	(男の子2人, 女の子1人) <u>No</u> → 子供がするといったら仕方 ないが、やっぱり夜勤あるし、親と同じ会社でない方がいい。 (自分が入社した時は2交替制なかった → 2交替になっ たからといってすぐやめるわけにはいかなかった)
	(男の子2人, 女の子1人) できれば <u>Yes</u> → まずは企業の安定、 通勤的にも良い。県外には出たくない
外縁的 リーダー	(男の子2人) <u>No</u> → 夜勤あるから
	(男の子1人) どちらかといえば <u>No</u> → 本人しだいで、本人 がそういえば仕方ないんですが、自分はこさせたいとま では思っていません
	(男の子2人) <u>No</u> → 夜勤しているから
若手 クリーク	<u>No</u> → A社だけは入れたくない。ここは賢い人間のく るとこじゃない。仕事が単調すぎるし、2交替なのでカラダ えらい
	<u>No</u> → 夜勤もあって仕事きついし、危険だから
	<u>No</u> → 夜勤あるでしょう。それにライン作業あきるでし ょう。ここはカラダがもたないですから
	<u>No</u> → もっと楽なところ、いいところに就職させたい
オジサン たち	(女の子2人) <u>No</u> → 思いませんね。仕事えらいから
	(女の子2人) NA
ポツンと している 人たち	(男の子1人, 女の子2人) <u>No</u> → どの会社よくて、どこが 悪いとかわからんけど、やっぱり自分のやりたいという仕 事はやらせてあげたい。自分の生活の安定が主だが、親が きめてかかるのではなく、子供の意見を尊重する
	(子供なし) NA
	(女の子2人) <u>No</u> → 理由はないけど
	(男の子1人, 女の子1人) <u>No</u> → 子供の意志だが、夜勤のな いところ、カネにはなるが、カラダしんどいから
孤立的 タイプ	(男の子2人, 女の子1人) <u>No</u> → これは考えもの。入って やれるか? 辛抱できるか? ここは強い人間でないし勤 まらない。おとなしい人は、頭おかしくなって、病院にい ったりする人もいる。だから自分の子供にはすすめない
	NA

と同じ会社でない方がいい」という態度で子供に接しているのであろう。その点では、「中核的クリーク」の「No」の人も、「外縁的リーダー」も、「オジサンたち」も、「ポツンとしている人たち」も、同じである（「中核的クリーク」の1人のみが、A社は大卒者優遇方針だと批判する）。しかも、まだ結婚していない、未来の父親である「若手クリーク」のメンバーまでが、これに同調する。彼らは、夜勤のほかにライン労働の単調さをもあげ、「A社にだけは入れたくない、ここは賢い人間のくるところじゃない」とまで言うのである。

3 生活規範としての「勤勉の哲学」と「耐乏の哲学」

ヒュー・ベイノンはリヴァプールにおいて、「みんな、ここに働きに来ただけで、度肝をぬかれるような有様だった。だけど、労働者にはまだ少しばかり誇りがある。怒りもあるんだ。」⁽³⁷⁾と書いているが、私たちのA社M製作所の89班においても、人びとの「誇り」や「怒り」がなくなってしまうわけではあるまい。ただ、イギリスと日本という、それぞれの人たちの置かれた社会的諸条件の違いが、その「誇り」や「怒り」の発現形態を様々にさせるのだろう。

前に見たように、89班には労働の単調さ・キツさと、処遇の不公平さをめぐっての「不満」が根深く存している。それはQCサークル活動を通じたさまざまな改善活動の中でも解消しえず、労働組合の職場活動への期待も持てないまま、しかも狭隘な労働市場のもとで、長男ないし長男的位置の出身で、かつ創出家族を抱えている彼らは、ブラウナーの自動車組立労働者と同じように、「現在の会社をやめるわけにはいかない」。しかし、彼らの子供たちには、「本人しだいで、本人がそういえば仕方ないんですが、自分はこさせたいとまでは思っていない」と、A社の企業文化の世代的受容を退けるのである。だから、大河内一男氏の如く、

「日本の特徴は……労働者世帯の中、次の世代が現場『労働力』なりブルーカラーになることを好まないで労働人口の給源から脱落してしまう。ホワイトカラーになったり『進学熱』にうかされたりしてしまう。そこで農村からの出稼ぎ労働は親の代で一応終わってしまう、経営者はやむを得ず、また農村から改めて若い世代を——多くは中卒・高卒を、新規学卒として——金をかけて調達してきて、子飼いかから養成しようとする」(傍点筆者)、⁽³⁸⁾

と説明するのでは、なぜ「現場『労働力』」を好まず「『進学熱』にうかされたり」するのかが、不問に付されてしまう。大河内氏はそうした事態の存在それ自体を「出稼ぎ型」の特質と言うのだが、A社89班の労働者が子供にライン労働者になれと薦めないのは、「好み」の問題ではなくて、客観的な根拠のある問題なのである（農山漁村という労働力給源が都市のそれに変わって行く今後のわが国においては、生産的労働者層を確保するには労働内容と労働条件の改革が必要となることは不可避であろう）。

しかし、子供を入社させないという形での個人的対応は、横へと拡がらない。媒介項を欠いており、共通の《生活規範》は未形成である。この点、次の炭労平和支部の次の文章（1964年）は、内容の是非を別として注目に値する。

「生産を軽蔑し、消費を尊ぶ思想も根強いものがあります。労働者は他の人々よりも一級下の生

活に甘んじておればそれで結構なのだという考えもあります。……労働者の息子が大学へ行く必要はないし、それはぜい沢なことだという思想です。」「自分たちの努力で自分たちの幸せへの道を開いてゆく決意をもつことが大切であり、これを実現させるために労働組合があるのです。このためには『一日も早く労働者をやめてサラリーマンになりたい。さらに出世して重役になりたい』といったような自分のことだけ考えるよりも『たとえ労働者のままでいい、このありのままの社会的立場にあっても、どうしたら幸せになるのか』を考え、『みんなが幸せになる中で自分も幸せになる、労働者のままでいても自分ができなかったことを子供たちにはできるようにしてゆく』『停年を延ばしても、延長した停年まで今の仕事が続けられるように賃金と労働条件を引き上げてゆく』という労働者としての正しい考え方を徹底させ、闘いと努力で生活費に賃金を近づけ労働条件を引き上げてゆくが必要ですよ。』(傍点および圏点筆者)。(39)

炭労平和支部は全国炭労の委員長を2代(1956~65, 71~77年度)にわたり出した組合だが、1964年——夕張で大事故が相次ぎ、全国的な「なだれ閉山」進行下、北炭でも急速な「合理化」が展開しつつあった——、組合員へのアンケートの中で「子供の炭鉱入職について」聞いている。「つがせたい」はさすがに1.2%と少ないが、「私の代かぎり」という人も4分の1(23.0%)に留まり、大方は「子供の希望通り」(75.8%)を表明していた。つまり、子どもにゲタをあずけながらも、入職してもよいと考えていたのである。その後、私たちが1973~4年に調査した時には、100%近くの人が炭鉱には入れさせたくないと考えていたのであり、高校生段階の子どもたちもまた市外への他出希望が圧倒的であった。そして、この間(1964年以降の10年間)、北炭労連は山元別賃金闘争を否定し、基準内賃金の完全請負給化(全鉱標準作業量制度)を山元の反対を押し切って容認するなど、大きく変容していたのであった。(40)

A社89班の人びとが置かれている「企業文化」状況については、本報告書の冒頭で見えておいた。会社(本社、M製作所)が強調しているのは、会社の「社会への貢献」および「永続的発展」のためには「企業の利益」を確保せねばならず、成熟産業化しつつある中での国際競争のもと、「顧客本位」で「低コスト」のクルマを造り出すべく、「危機意識」と「活力のある行動」に徹しなければならない、ということであった。他方、「民主的労働組合主義」を基調とする労働組合(本部、M支部)は、「自らの職場を自らの手で守る」という決意のもと、「燃烈な競争下でまさに生き残れるかどうかの瀬戸際」にあるA社の「経営」に対し、「意見反映」を行って組合員の雇用と地域社会の発展に力を注がねばならない、と一貫して主張してきていた。——89班の人たちが、作業長と「中核的リーダー」層の一部を除いて、自分の子供はA社には入社させないと考えているのは、こうした状況下においてである。A社労使の「企業文化」の“受容”において、彼らは一定の限界線を示しているように見られる。

先の炭労平和支部の文章でいえば、引用文の傍点部分(「自分ができなかったことを子供たちにはできるように」)については、A社89班の人たちも同様に考えている。しかし、圏点部分(停年までの賃金と労働条件の引き上げ)についての評価は大むね消極的であった。そして、大半の人が子供はA社に入れたくないと思いながら、そのことについての意見交換はほとんど行われていない。自分たちの生活史・労働史に立脚する《生活規範》

は個々人の日々の行為原理として有るのだが、それが言語的に表出され、相互に分有されて、たとえば「生活についての正しい価値観」といった、ある体系的な姿をとる、というようにはなっていない。ここに、A社89班の人びとの、現時点におけるワーキング・クラス・カルチャーの特徴があるように思われる。体系的なものではない、平均的な姿として、89班の作業員像を描くとすると、次のごとくだろう。その奥底に或る《生活規範》が存する。

《ライン労働は何か技術が身につくというものではないし、単調で「はりあい」がない。賃金は地域の中ではましな方だが、2交替・残業の割には安い。しかし、今さら他の勤め先をさがそうとしたって、県内にはいいとこない。

たしかに職場には、仕事のキツさ・単調さ、処遇の不公平など、「不満」はある。組合は頼りにならないというか、賃金問題だけをチョッと、東京の方でやっているだけ。だから職場内のことは自分たちでどうにかしなければならない。作業員の不満・要求をQCリーダーが作業長にチャンと伝え、作業長にも努力してもらうことだ。少しでも現状を良くしていくしかない。ライン・ピッチの問題など、どうにもなるものではないのだから。

「生きがい」である子どものために（結婚までの独身時代を楽しむために）、ここで頑張るしかない。いつまでラインに乗ってられるか、不安はある。しかし、家（新築・増改築）のローンや教育費のこともあるし、やめるわけにはいかない。少しでも改善して、少しでも楽にならなければ、身体がもたない。

それにしても、自分はもう仕方がないが、子どもにだけはこういう仕事をさせたくない。夜勤なんて人間のすることではないし、ここは賢い人間の来るところではないんだから。とにかく、子どもはちゃんと教育しなければダメだ。

子どもが早く大きくなってくれれば、少しは楽になるんだが。ま、明日も仕事だから、一杯飲んで早く寝よう。寝不足するとつらいからナ……。今の職場、くらくないからまだいい、としどころか……。》

しかし、そうは言っても、世の中何が起こるかかわからないし、職場だけでなく家族・親戚にもいろいろな問題が出てくる。そうした時に、89班の人たちは誰に相談するのか。一番信頼して話し合える人、万が一の時に相談できる人は誰か。表13は、A社89班のそれを、北炭平和鉱の場合と比較したものである。89班では、まず親戚、ついで家族と職場の上司、それから職場の同僚となつて、労働組合の人、近所の人が出てこない。他方、北炭平和鉱では、まず家族、ついで親戚、それから職場の同僚（職場の上司は僅小）。労働組合の人が2割、近所の人が1割を占めるが、89班に出てくる昔の学友や宗教団体の人はない。——A社89班の場合、血縁のネットワークと会社の上司・同僚との社会関係に特化していることが、何よりの特徴である。

これを職場内のグループごとに、しかも相談相手を社内・社外に分けて見てみよう（表14の左欄）。そうすると、「中核的クリーク」の大半は、社内のことは上司（作業長）とQCリーダー仲間である。つまり、前にみたゲス・フーによる交際関係が、そのままレファ

表13 相談相手

	A社89班	北炭平和鉱
職場の同僚	33.3%	34.5%
職場の上司	42.9	3.4
労働組合の人	—	20.7
家族(妻・子)	42.9	75.8
親戚(親・きょうだい)	90.5	58.6
近所の人	—	10.3
昔の学友	14.3	—
宗教団体の人	9.5	—
(人 数)	21人	29人

表14 誰が彼らを支えているのか？

	親の職業	一番信頼して話し合える人, 万が一の時に相談できる人		自分の生き方に影響を与えてくれた人, もの	
		社 内	社 外	社 内	社 外
作業長	都市自営	職場のことはリーダー	弟(M所に入れた)家のことなど	K作業長	母親
中核的クリーク	農林自営	職場の上司・仲間(仕事上)	家族(暮しは女房), きょうだい, 親戚	—	親, 自衛隊
	〃	QCサークルの仲間, 作業長	家族	作業長	母親
	〃	職場の仲間・上司	きょうだい, 家族	職場の仲間, 上司	親
	〃	作業長	親戚	—	親
	〃	4年先輩の人(技術部の人)	—	—	—
外縁的リーダー	〃	—	家族, 親戚	—	—
	〃	作業長(会社のこと)	親(金銭的なこと)	—	自分の親
	現業労働	職場の仲間	両親, 妻	—	父母
若手クリーク	〃	職場の仲間, 前の職場の仲間	—	—	父母, 高校の友人
	事務職	リーダー	高校の友人	—	—, 高校の友人
	現業労働	職場の仲間	高校の友人, 親	—	親父
	事務職	職場の仲間	昔の学友	—	父母
オタジサンち	農林自営	右記の次くらいに作業長	家族, 親, きょうだい	—	父母, 自分の体験
	〃	—	家族, きょうだい, 親戚	入社時の係長	母親
	〃	—	宗教団体でつながり, つきあう人	—	祖父母, 宗教団体
ボツンとしてる人	出稼型	〃	きょうだい	—	—
	〃	〃	きょうだい, 父母, 親戚	—	—
	都市自営	他班の仲間(通勤同じ人)	家族	—	母, 新聞雑誌
	孤立型	〃	作業長	宗教団体の先生	—
	建設自営	職場の上司	両親, 高校の友人	—	父母, 高校の先生・友人

レンス・グループとなっていることがわかる。社外のことには家族・親戚が中心となる。他方、「若手クリーク」では、社内には職場の仲間、交友関係と重なり、社外での高校の友

人というのも同じく交友関係の人である。この両者の間にあって、「ポツンとしている人たち」の「孤立的タイプ」は、2人とも社内で作業長をあげ、「出稼的タイプ」や「オジサンたち」、また「若手クリーク」との違いを見せている。「外縁的リーダー」は特化しない。社外での相談相手では、「若手クリーク」と「孤立的タイプ」の若い人を除くと、家族ないし親戚に収斂するが、年配者で2人がそれぞれ異なる宗教団体を挙げている。

ところで、こうした「相談相手」と、「自分の生き方に影響を与えてくれた人(もの)」とは、違っている(前掲表14の右欄)。作業長と「中核的クリーク」を除くと、社内の関係の人はほぼ出てこない(入社時の係長を挙げる人は、中途入社した自分に「くじけずに頑張るんだぞ」と声をかけてくれたからだと言う)。21人中の15人(71.4%)は、自分の親が生き方に影響を与えてくれたと考えている。これに次ぐのは若い人たちの「高校の友人」で、「高校の先生」を挙げるのは昇進・昇格を願う若手の1人のみである。

では、一体、どんな影響をうけたのか。表15でこれを見ると、農家出身者は、

- ガマンすること。
- 農業を通し、仕事は一生懸命せよ。
- きつかったら辛抱せよ。
- 良く働く。

といった点であり、父親を早く亡くした人は母親の苦勞を挙げる。ともに、安達生恒氏が「農民・横山仙太郎の生活と思想」⁽⁴¹⁾で指摘した、伝統農民の「勤勉の哲学」「耐乏の哲学」と同質のものとして、それらを考えてよいであろう。また農家出身の「オジサンたち」の1人は、「親が早くからおらんかったから、年寄り〔祖父母〕の影響強い」というが、彼が強調するのは義理人情、すなわち、「やっぱり自分らは義理人情が一番だ。年寄りから、しつけどか、男はこう生きるべきだとか、人に助けてもらったらずれば返せだとか」教わったという。これも伝統農民のメンタリティの1つであり、彼はその上に熱心な仏教信仰を重ねている。

他方、都市自営解体層家族出身者は、

- 誰に聞かれても恥ずかしくないように。
- 人に迷惑かけんこと。母の口ぐせは、「自分は困っても人は助けてくれんと。みんな自分の生活で手いっぱいだから」だった。

と思ひ起こしている。これらの言葉もまた、伝統的なメンタリティである。そうして、比較的若い人である現業労働者家族出身者では、

- 子供の頃から教えてもらった、悪いことすると叱られた。
- よう働くこと。もうちょっと勉強してほしかった。
- 自分の生き方とオヤジの仕事比べてみて、オヤジ日給月給なのに文句言わずやっているといるところ。

となり、ここにも「勤勉の哲学」がたちあらわれてくる。

表15 自分の生き方に影響を与えてくれた人 (→その内容)

作業長	都市自営	<u>K作業長</u> (ボクを伸ばしてくれた方→人の育て方)、 <u>母親</u> (誰に聞かれても恥づかしくないように)	
中核的 クリーク	農林自営	<u>自衛隊</u> (生活のきまりを学んだ。これは自分の人生にプラスになった)。親(ガマンすること)	
	〃	<u>作業長</u> (指導のうまい人。隠れた特技をみつける目がある)。母親(父が中学で亡くなった後、育ててくれた)	
	〃	<u>職場の仲間・上司</u> (今の89班は班の中が明るく楽しい)。親(農業を通し、仕事は一生懸命せよ)	
	〃	<u>オヤジ</u> (小学校3年で亡くした。そのこと) [母のしつけはきびしかった] なし——[母は自分を甘やかせずぎた]	
外縁的 リーダー	〃	なし——[親とちがって、遊ぶことを克服しないとダメ]	
	〃 現業労働	<u>自分の親</u> (具体的にはちょっと言えないが…) <u>父母</u> (子供の頃から教えてもらった。悪いことすると叱られた)	
若手 クリーク	〃	<u>高校の友人</u> (いろいろと遊び覚えた)。父母(よう働くこと。もうちっと勉強してほしい)	
	〃 事務職	<u>高校の友人</u> (遊びでも何でも、すべての面で)。[ろくなことしておらん親だ、うちのは。子供できたら大切にしたい]	
	〃 現業労働	<u>親父</u> (自分の生き方とオヤジの仕事比べてみて。オヤジの日給月給なのに文句いわずやっているところ)	
	〃 事務職	<u>父母</u> (仕事のこと。たびたび、いろいろ聞かされてきた)	
オジサン たち	農林自営	<u>父母</u> (きつかったら辛抱せよといわれた)。自分の体験(夜間高校に通って、くじけず卒業したこと)	
	〃	<u>会社の係長</u> (M社に入ったとき、「忙しいけど、しっかりやるように」と激励)。母親(良く働く人だった)	
	〃	<u>宗教団体</u> (何事も信心が根本。自分の使命感をもって行動する。これが「自分の使命だ」と。祖父母(義理人情を教わった)	
ボツンと して る 人	出稼 的	〃	とくにない。——[親は自分と同じようなもの]
		〃	<u>あまりない</u> 。——[親から学ぶこと。別にない]
	孤立的	都市自営	<u>母</u> (人に迷惑かけんこと)。新聞・雑誌(こういう生き方もあるのかとか、こう生きたいとか、知る)
		〃 建設自営	<u>母</u> (むこう気の強さ) [父さんは仏さんみたいな人、学びたいができない] <u>父母・高校の先生・高校の友人</u> (特にいうことはないが……)

このように、A社89班のライン労働者は、その出自において農林自営家族出身者が大半を占めていたが、その「生き方」においてもまた、父母や農村的地域社会から受けついで、勤勉と耐乏と世間体のメンタリティを濃厚に有しているのがあった。この点に、イギリスやアメリカの自動車ライン労働者との一番大きな違いがある。“月曜日のクルマ”は、これらの労働者にとっては、自らの勤勉の哲学からいって、作ってはならないものであり、少々のライン労働のキツさは、耐乏の哲学で家族のためにガマンするのである。——しかし、そうはいっても、このライン労働者たちは、こうした《哲学》を自からの子どもたちに強制してはいない。前掲表11にみるように「中核的クリーク」には、「高望みはしないが、生真面目に生きてほしい」、「しつけをちゃんとさせたい、スポーツをして最後まで頑張れるように」という声は確かにある。そこには「勤勉」と「耐乏」の新たな形での結合を見てとることもできるが、それが全員に共通しているわけではない。「中核的クリーク」以外では、「オジサンたち」の1人が「きびしさ足らん。今まで甘えすぎているから」というが、これらは伝統的メンタリティそのものではないようである。彼は続けて「自分の親が頑固だったから、自分は逆に子どもに甘くなってしまう」というのであるから。多くの親は自分と同じような苦勞はしてほしくないと思っているのである。同時にそれが言語によって体系的に表出された、或る共通の《文化》によって媒介されてははず、そこにワーキング・クラス・カルチャーにかかわる問題点が在ることも確かなようである。

本稿第1章で述べたように、大企業労働者の給源をめぐる労働市場は、今日、大きく変容しつつある。農村出身者から、都市の労働者ないし自営業の家族出身者へと変わってゆく中で、上述してきたような農民的メンタリティ・生活規範が、今後も存続しうるのか否か（さらには海外工場ではどうなるのか）。そうした点の一端は、次稿の中江論文に見られるが、本稿での終章として以下、教育主体としての父親の教育への要求を考察しておきたい。

終章 男子社員としての父親と学校教育

1981年3月、広島通商産業局主催のK市地区企業行動会議の第2回会議の席上、中学校の校長会の会長N氏は次のごとき発言をした。重要な論点が含まれているので、議事録から全文引用してみる。

「Nでございます。今後の会議において皆様方にさぐっていただきたいと思っております、中学校の生徒をとりまく家庭環境、社会環境について、企業行動として行政の企業に対する指導にすがるなければならないと思う。そういう意味で私達が思っている点を聞いていただきたい。水島地区の中学校の校長をしています、1,250数名の親の90%がそれぞれの企業体の社員である。各企業体の社員の男子、すなわち父親であるが、その父親が各家庭において父親らしき私生活がなされ、父親らしき家庭の中の家長として子供を見守るあり方がもう少しあってくれたら、もっともと将来の日本を背負ってくれる子供達が自分の希望、夢をもって誠実に成長していくのではない、極端に言えばこの子にとっては父親がいない方がむしろ幸せになるんじゃないだろうかという面もかなりある。勿論非行の家庭の中には企業に勤めることもできない脱落者に近いものもあるから全部が全部とは言わないが、企業の方から父親教育、欧米の臨時雇用と違って終身

雇用の会社自体も生涯教育で精神教育をして健康と精神衛生の健全さを追求して下さるならば、そのための、私達に機会を与えて下さるならば、どんどん出ていってお願いできるのではなからうか。法社会と言ってもやはり仕事をなさっている方とのコンセンサスがいる。夜おじやましてもおらないところが多い。この中で何かコンセンサスをとる方法はないだろうか。カクセイ剤も企業で指導した方が企業も健全になるのではないか、ということを感じることがよくある。成人の男性諸君は、稼いでもうけてあとはレジャーを楽しんで、家内・子供はほっとけという考えをもっていらっしやらないとは思いますが、どうもこういう点で教育問題に是非何かしてほしいなあと痛感している。」(通商産業省広島通産局、第2回K市地区企業行動会議・議事録、1981. 3, pp 7~8。傍点および圏点筆者)。

この発言で留意すべき点が少なくとも3点ある。第1は、「中学校の生徒をとりまく家庭環境」の現状把握に関してであるが、N校長は、「各企業体の社員の男子」たる父親が、「父親らしき私生活」を送っていない、「稼いでもうけてあとはレジャーを楽しんで、家内、子供はほっとけという考え」だと極論する。この点の検討が第1点。第2点は、「企業の方から父親教育」(「生涯教育で精神教育をして健康と精神衛生の健全さを追求」すること)を、あてにしているという点であり、第3は引用文中の圏点部分の是非にかかわるものである。「非行の家庭の中には企業に勤めることもできない脱落者に近いものもある」とは、明らかに言い過ぎであろう。市の「教育行政基本」にうたうところの、「信頼と愛情に基づいたあたたかい心を基調にたくましさや創造力をもった心豊かな市民の育成」という方向とも抵触する。

第1点についても簡単に賛意は表せない。すでに前章において検討したように、A社M製作所の89班の「社員の男子、すなわち父親」は、言うまでもなく、「稼いでもうけて、レジャーを楽しんで、家内、子供はほっとけ」ではなかった。1984年8月1日号のM製作所『Mニュース』のアンケート(35~45歳、200人)でも、「いま、あなたを悩ませているのは?」に対し、「子供の教育(進学・しつけ)」が31%で、2位の「お金(ローン・小遣い)」、3位「会社(人間関係・仕事・忙しい)」を、大きく引き離している。

そうした中で、後掲表16にみるZ作業長の言葉(「[下請]組関係の人の子は、わりとグレル。……親が気をつけなあ、子はようならんな」)にあるような、大手企業本工か下請かといった父親の職業と子どもの非行との関係があるとしたら、その原因と学校としての改善策を具体的に考えるべきである。私たちの夕張調査では、父親が炭鉱職員か、本鉱員か、下請組夫かで歴然とした社会的差別構造があり、組夫層の中に父親と衝突する子どもが多かった。そこには、父親自身の労働の不安定さと、それと酒でまぎらわせ子どもにあたる父親への子どもの反発とが、からまりあって出ていた⁽⁴²⁾。教師は子どもに(また親に)何を言えるのか、言うべきなのか、そのことを抜きにして下請の父親を責めるわけには行かない。

さて、A社89班の親たちが、子どもを「生きがい」にしているということと、彼らが子どもへの教育期待を言語化して明瞭に持っていることとは、自ら別問題なのである。表16は、子どもに対しての教育期待(「お子さんの教育でぜひこうあってほしいと望むことは何ですか?」)を見たものだが、そこには浅野誠氏が「親たちの子育てで能力獲得ルートが

表16 子供の教育で、ぜひこうあってほしいと望むことは？

作業長	<p>② 問題が起きるとけどネ。子どもの親しだいだと思うんじゃないけど。〔下請の〕組関係の人の子は、わりとグレル。親が子供のしつけをちゃんとせんと。今は親が学校にどなりこんでくる。親が気をつけなあ、子はようならんな。</p> <p>学校も悪い。うちの上の子は高校中退なんやけど、先生は子供の気持きいて、何かそのとおりにしてやったことがあるんかと思う。〔子供のことで〕学校に呼び出された時、先生に「どうしたらこの子はようなお考えなんですか」と聞いたことある。先生、答えられなかった。ただ親が悪い言うだけ。うちの子供にどうやったらようなるか、そのこと何も無い。気になるな、それが。指導の仕方が何か知らんが、軍隊式にやりおるけど、それじゃ子供ついてこんぞ。子供が何か言うてきたら、それに対し1つくらい聞いてやらんと。全部ハネのけてはダメじゃ。</p> <p>今、会社にも若い子よう入ってくるけど、皆ようなるぞ。その子に対し、どう伸ばすかを考えて、まず1つだけ絶対守れ言うて、できるようにしてやらんと。〈都〉</p>
中核的 クリーク	<p>① 今の子、勉強勉強でかわいそう。〈農〉</p> <p>② 時々、子供の勉強みるが、子供の話では、ついていけない子は全くできない。差があまりにも激しすぎる。〈農〉</p> <p>③ 父兄参観にいつて言うんだけど、子どもなぐつてもいいと自分は思っている。そのことはPTAでも言った。しかし、〔子供が〕立たされたからといって、怒っている親がいる。子供に対して悪いことをしたらなぐつていい。ただ、中学に入ったら、なぐつてはダメ。〈農〉</p> <p>④ もう少しスパルタ教育をしないとダメだ。今だと、ヒョロヒョロな、なまけ者になっちゃう。少々はカラダを張つてもいい。〈農〉</p>
外縁的 リーダー	<p>⑤ 勉強だけはして、大学へ行ってほしい、夜勤だけはない所へつとめてほしい、と子供に常に言っている。〈農〉</p> <p>⑥ 別にないが、学校で子供が暴力ふるうのをみると、もう少し何とかならないかと思う。うちの子がそうになったら一番こわい。成績わるくてもいいから。〈農→労〉</p> <p>⑦ 悪いことしたら、自分がどうなるか、身につけてほしい。〈労〉</p>
オジサンたち	<p>⑧ 忍耐力をもたせるなど、もう少しきびしくしていった方が良くと思いますが、社会がむずかしいですし、教育だけでなく、社会が良くならなければダメだと思います。〈農〉</p> <p>⑨ 子供にもよろうが、高校まではやりたい。〈農〉</p> <p>⑩ 先生自体が昔の先生と違う。昔は棒もってドツイたりもしたけど、よく子供の面倒みたので、落ちこぼれなかった。授業時間終つても放課後みてやるとか……。今の先生は時間きたら帰る。ストしたり、ハタふったり、先生と言われる人がしている。小学校の時は子供はやっぱり先生こわいんだから、小学校の先生がもうちょっと面倒みれば、校内暴力なくなる。〈農〉</p>
ポツンとして る人 (若い人含まず)	<p>⑪ 自分のことは自分でやらないと、これからの子供は伸びない。〈都〉</p> <p>⑫ わからない……。〈農〉</p> <p>⑬ 今の先生、昔に比べおとなしい。今、学校で子供がケがしたら、家族が文句を言う時代だが、子供が悪ければたたいてほしい。悪くないのにたたかれるのは困るが。〈都〉</p>
若手クリーク	<p>⑭ わからん。〈事〉</p> <p>⑮ 考えてない。先生が甘いんやろ。〈事〉</p> <p>⑯ 勉強勉強いうのは、ようない。〈労〉</p>

(注) 〈農〉：農家出身 〈労〉：現業労働者家族出身
 〈都〉：都市自営家族出身 〈事〉：事務職者家族出身

そのことは、89班の父親たちが（未来の父親を含めて）、「出世主義の価値観を子どもに押しつけ」⁽⁴⁷⁾ていることとイコールではない。何をもち「出世主義」とするかの問題はあがあるが、ここでの表16および前章の表11からそれらしいものを拾うと、「中核的クリーク」の1人（「学校だけは出してあげたい、大学まで」）、「外縁的リーダー」の1人（「勉強だけはして、大学へ行ってほしい」）の2人だけである。しかも、前者は、A社が「学歴ある者を優遇する会社」だと“反発”しての結果であり（彼は労組支部の中執となった）、後者は「夜勤だけはしない会社に入ってほしい」という理由からなのである。親として出世主義のための受験教育を望んでいるわけではない。

ちなみに、K市およびK市教育委員会は1980年2月に、『いま子どもたちは何を考えているか』という、小・中学生の意識調査を行っている。中学生の「社会観」の中に「社会への不満はどんなことか」（MA）があるが、6校128学級3,042人の答えの第1位は「学歴中心の社会だから」（男32.1%、女31.8%）、第2位「正しいと思うことが通らない」（男28.2%、女26.1%）、第3位「はじめなものぐむくわれない」（男23.7%、女21.5%）、それらに続いて「貧富の差がありすぎる」（男18.3%、女19.2%）となっていた。そのこと自体、驚くほどまっとうな結果なのであるが、それに対して次のコメントがつけられていた。「中学生にとって、目前にせままっている進学問題は大きな苦痛となっており、なぜこうまでして勉強し、進学しなければならないのかと煩悶することだろう。/社会では学歴によって給与も異っており、将来を楽しく、いい暮らしを願う親にとってはどうしても子どもに対する期待は大きい。それを負担に感じる子どもにしてみれば、社会に対する大きな反発となる。」（上記報告書、p.50. 傍点筆者）。——ここには、この調査のプロジェクト・チームの、すなわち教員（13人）、教育委員会職員（7人）、市総務局総務部職員（4人、青少年担当含む）といった人たちの「社会観」が、見事に表明されている。

以上のごとく、89班の「父親」たちは、子どもたちに「出世主義」の家庭教育を日々行っているのではなかった。だから、浅野氏のごとく、「家業を継がせる対象として、子どもを育てるのではなく、より階層上昇をしてほしいと願ってする子育ては、今日では通常のことである」⁽⁴⁸⁾（傍点筆者）、と一般的に断言することに対しては、筆者は躊躇を感じる。「夜勤だけはしない会社に入ってほしい」という父親の願いは、たしかに子どもの大学進学への期待という道によってでなくとも、たとえば労働組合の力で夜勤そのものが廃止されれば、解消するものである。したがって、この父親たちは、「現代の危機と激動と転換期の課題から逃避しようとし」⁽⁴⁹⁾ている、と批判するのは自由である。しかしながら、浅野氏自身が指摘するごとく、社会的自立の中心的内容の1つである労働能力とかかわって、「社会における労働そのものが、質的に変化したことに注目しなければならない。自営業形態が減少し、大規模経営が増加するなかで、労働を自らが管理運営するのではなく、管理されて労働するということが増加し、そのなかで、労働を管理推進する能力、つまり主人公としての労働能力をどう育てるか、ということがあらためて問題となってきた。」⁽⁵⁰⁾（傍点筆者）。この指摘は正しい。現代の社会的自立能力は、生産と生活の単位としての「イエ」の一員としてのそれではないし、また「労働を管理推進」することが労働者にできるのなら、まっさきに夜勤などは廃止されるだろうからだ。

だが、「労働を管理推進する能力」、「労働能力」とは何か、それを「どう育てる」のか。こうした課題にアプローチしようとするには、第1に、「かつて、子どもが家事労働のみならず、家業においても重要な労働力であったのに対して、いまや小学生になっても、『自分の食器を洗い場までもっていく』『家事労働』ぐらいにとどまっている、という状況のもつ意味を、あらためて問う親は少ない。」⁽⁵¹⁾ (傍点筆者)、というレベルに留まっていたてはならない。かつての「イエ」、また「イエ」連合としての「ムラ」の保有していた“教育力”は、農業生産にかかわる諸技術・諸慣行の継承の問題を根底に置いていた。そこには、今日においても発展させ生かすべき文化は多々ある。しかし私たちは、現代の社会において新《農本主義》を主張するわけにはいかない。ここでの「労働を管理推進する能力」というのは、高度に発達した工業生産諸力に対する《労働者管理》の問題とかかわっていると思われるからである。「将来の職業像を、社会のあり方追求と関係させて考えさせていく」、生活指導としての進路指導が、「進路選択のなかに社会的リアリティ」をもたせる⁽⁵²⁾には、こうした点を回避することはできない。

しかし第2に、かかる課題として問題が立てられているなら、企業の生産現場の以下のごとき把握は、一面的と言わざるをえない。

- 「それでは、能力主義的教育政策が、その選別・選抜の学校制度と操作主義的な教育課程をとおして子ども・青年のなかにきずき上げようとした『労働力』『人格』とは、どのようなものであったか。それを明らかにするために、われわれはしばらく技術革新下の生産労働現場に目をむけることにしよう。」(竹内常一『教育への構図』、傍点筆者)⁽⁵³⁾
- 「学校指導要領にあらわれている支配層の描く学校像が今日の生産現場をひとつのモデルとしているということを見抜いておくことが必要であろう。/歴史的にみても、学校教育の姿がその時代・時期の生産現場の態様の一定の反映でもあった…」。(花香実『高校教育の再生と生活指導の課題』、傍点筆者)⁽⁵⁴⁾
- また、次の章も参照せられたい。「読みながら傍線を引いていくと、すでに工場と化した学校と、そこに生きるしかほかに仕方がないところへ追い込まれている教師と子どもたちの、哀切なまでの痛ましい姿に目を伏せたくなる。」「これは高度成長時代を通して、生産現場ですすでに完璧な姿ででき上っていた管理システムの生み出した帰結と、全く同質のものである。」(斎藤茂男「鎌田慧『教育工場の子どもたち』・解説」、傍点筆者)⁽⁵⁵⁾。

竹内常一氏は上述の著作の中で、「人間の受動的社会化」に対しての「能動的社会化」を強調されていた。この後者の局面を発展させるところに「教育」が位置づけられたのであったが⁽⁵⁶⁾、そうした「積極的社会化」がもたらす「労働力」「人格」もまた、「技術革新下の生産労働現場に目をむけ」なければ把握られないであろう。そのさいの「生産労働現場」のタームは、私たちの見てきた「職場社会」の言葉と重なるのであって、資本による企業管理システムと同義ではないはずである。そうして、その職場社会を構成する人びとの日々の労働のもつキツさ・単調さ・無意味さと家族のための妥協、「生きがい」としての子どもへの期待などを見るならば、「成人の男性諸君は、稼いでもうけてあとはレジャーを楽しんで、家内、子供はほっとけという考え」との学校長発言は、いかに冷たい

ものであるか、明らかとならう。

「企業体の社員の男子・すなわち父親」は、企業における生産・労働過程において、幾多の矛盾・問題に蓬着している。その父親たちが、労働組合員として如何なる《家庭教育》を行なうべきか。その家庭教育と《公共の教育》とはどのような関係に立つべきなのか。かって、こうした問題を取り上げ、ワーキング・クラス家庭教育論を展開したのが、クララ・ツェトキンらであった。今日、20世紀初頭とは異なる工業化段階のもと、ツェトキンらが出した家庭教育の内容と方法（両親の自己教育と家庭教育の結合、生産的労働と教育の結合、生活と科学の結合、生活における規律の教育・基本的生活習慣の形成：父母の子育ての保障としての8時間労働制と住宅改善、等）⁽⁵⁷⁾の再検討が必要であり、それを十全に踏まえての学校づくりが行われねばならない。今日の子どもをめぐる状況は、まさに父親たちの出番を求めており、父親たちは子どもたちと教師たちに何を言うか、言えるかが問われているからである。学校と教師は、そうした親と膝を交えることによって、「指導の仕方か何か知らんが、軍隊式にやりおるけど、それじゃ子供ついてこんぞ」、という批判に答えなければならないのである。

〈注〉

- (1) F. Ferrarotti, *Una Sociologia alternativa*, De Donato, Bari, 1972 (古城利明, ロベルト・マッジ, 元島邦夫訳『オルターナティブ社会学』合同出版, 1985年), pp 96-7.
- (2) 小山陽一編『巨大企業体制と労働者』御茶の水書房, 1985年, pp 446-464参照。ちなみに、親の職業のうちの農民の比率はトヨタ本工で38.9%, 関連・下請で40.7%, 愛知県出身者比率は前者24.1%, 後者46.7%であった。
- (3) F. フェッラロッチェ, 前掲訳書, p 97.
- (4) Huw Beynon, *Working for Ford*, Penguin Books Ltd., 1973, p 192 (下田平裕身訳『ショップ・スチュワードの世界』鹿砦社, 1980年, p 251).
- (5) 同上 p 103 (訳書 p 123) および p 208 (訳書 p 273).
- (6) Robert Blauner, *Alienation and Freedom*, The University of Chicago Press, 1964, p 119 および p 120 (佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社, 1971年, p 195 および pp 196-7).
- (7) 岩崎信彦「自動車産業労働者における労働生活と疎外」(『神戸大学文学部紀要』第11号, 1984年3月) p 9.
- (8) David Alan Corbin, *Life, Work and Rebellion in the Coal Fields*, University of Illinois Press, 1981, p1.
- (9) Bill Williamson, *Class, Culture and Community*, Routled & Kegan Paul, 1982, p79.
- (10) ヒュー・ベイリン, 前掲書 p 103 (訳書 p 123).
- (11) 小林甫「北炭 H 鉱直轄鉱員層の事例分析」(布施鉄治編著『地域産業変動と階級・階層』御茶の水書房, 1982年, の第3章第2節), pp 123~132参照。
- (12) 土田俊幸「下請再編下における中父企業の職場集団構造と労働者生活」(北海道大学大学院教育学研究科・修士論文, 1986年)

- (13)村上文司「青年労働者の出自家族・出身階層と仕事意識」(職業・生活研究会『トヨタ調査第2次報告書』, 1983年, 所収) p 5.
- (14)北炭平和炭鉱における私たちの調査では, 調査対象者29人中の14人(48.3%)が「結婚—子供誕生」を人生の転期ととらえていた。これに続くのは「北炭入社」と「戦争」の27.6%であった(小林前掲論文, p 156)。
- (15)木田融男「労働者諸層の特徴と問題」(前掲『巨大企業体制と労働者』の第4章第4節), p 411.
- (16)木田融男「現代日本の労資関係とその変革」(元島邦夫・岩崎信彦編著『現代労資関係の理論』(青木書店, 1982年, 所収), pp 203-6.
- (17)同上, p 203.
- (18)ヒュー・ベイノン, 前掲書 p 103 (訳書 pp 125-3)
- (19)木田融男, 前掲1982年論文, pp 203-6.
- (20)岩崎信彦, 前掲論文, p 34.
- (21)同上, p 49.
- (22)同上, p 49.
- (23)もっとも, 浅川論文でも指摘したことであるが, 鎌田慧氏のルポで, 東芝電機コンベア労働者のA氏が次のごとく述べる点を, 看過してはならない。「コンベア労働になんか意味とか意義があると考えているのか, といわれれば, そんなものはないよ, というほかはない。けれども, ささいなことなんですけど『やったぜ!』と思うことがないわけじゃない。」「外の人が考える労働の無意味性と, 内部の労働者が思っているそれとはちがっているように思うんですね。」(鎌田慧『日本人の仕事』, 平凡社, 1986年, pp 219-220)。
- (24)労働生活の質的改善(自動車)研究会「自動車産業における労働生活の質的改善(QWL)の動向」(日本労働協会『日本労働協会雑誌』1979年3月)。p 60, 68, 69.
- (25)「家族文化」について, J. ボッサードとE. ボルは『発達社会学』において, 子どもの発達の最初の「場」である「家族場面」を, 「家族構造」(家族の構成員, 規模, 年令関係, 男女構成)ならびに「家族過程」(家族生活における家族成員間の相互作用過程)でとらえるのみでなく, 「家族文化」(家族場面の文化内容)をも「家族場面の最も大事な局面」として位置づけた。その内実は次の諸点である。
1. 家族生活の型は, 社会のより大きな文化体系の部分であり, 子どもは生まれた時から特定の家族文化に招じられている。
 2. 家族の他の文化的役割としては, より大きな文化体系を子どもに伝達する機関として働く, という役割がある。
 3. より大きな文化的布置には次の諸局面がある。(a)国民文化, (b)地域文化, (c)階級文化, (d)宗教文化, (e)個々の家族の見解。
- (J. Bossard and E. Boll, The Sociology of Child Development. 1966, 末吉悌次監訳『発達社会学』, 誠信書房, 1971年)の第2部「家族場面と子ども」(訳 pp 44-136) 参照。)以下では筆者は, 親から子どもへと伝えられる「生活の型」, (国民文化, 地域文化, 階級文化, 宗教文化を含む)「個々の家族の見解」として, 「家族文化」の用語を用いる。
- (26) D. W. Plath, Long Engagement : Maturity in Modern Japan, Stanfoud University Press.

- 1980 (井上俊, 杉野目康子訳『日本人の生き方』岩波書店, 1985年), 「日本の読者へ」(1985年, p vii).
- ⑲同上, p 321.
- ⑳小林甫「住民諸階層の生活史と地域社会史」(石川淳志・高橋明善・布施鉄治・安原茂編著『現代日本の地域社会』, 青木書店, 1983年), pp 154-162参照。
- ㉑熊沢誠「ある銀行労働者の二〇年」(同『職場史の修羅を生きて』, 筑摩書房, 1986年), p 27。
しかし, かかる資料の入手は僥倖に近い。
- ㉒箆山京「就業と社会階層」(同編著『大都市における人間構造』東京大学出版会, 1981年の第1部第2章), p 88, pp 91-2.
- ㉓小林甫・前掲「住民諸階層の生活史と地域社会史」 pp 158-9.
- ㉔箆山京「江口貧困理論の確立によせて」(江口英一編『社会福祉と貧困』法律文化社, 1981年), pp 499-500.
- ㉕ヒュー・ベイノン, 前掲書 pp 195-3. (訳所 pp 251-2).
- ㉖同上, p 199, (訳書260).
- ㉗Stud Terkel, Working, Avon Books, New York, 1973, p 223 (中山容他訳『仕事!』晶文社, 1983年, p 233).
- ㉘ヒュー・ベイノン, 前掲書 p 192-3, (訳書 p 251-2).
- ㉙同上, p 197, (訳書 p 258).
- ㉚大河内一男『社会政策四十年』(東京大学出版会, 1970年) pp 337-8.
- ㉛日本炭鉱労働組合北炭平和炭鉱支部編『労働組合テキスト』(1964年12月刊) pp 31-2。このテキストの原型は, 1950年代後半に炭労新夕張炭鉱支部において作成された。1962年から63年にかけて, 新夕張鉱は漸次, 閉山-平和鉱への全員移行を果たし, 組合統合のあった1964年に, 上記テキストが再刊された。
- ㉜この間の経過は次の文献を参照されたい。小林甫「北炭 H 鉱における『合理化』の展開と労働組合運動」(前掲『地域産業変動と階級・階層』の第3章第1節, 1982年), 同「炭鉱労働者の労働史と労働組合-北炭平和鉱及び北炭夕張新炭鉱での“職場の構造”の実証的研究」(社会政策学会年報第28集『行財政改革と労働問題』御茶の水書房, 1984年), 同「炭労エートスと労働者の価値志向-炭労北炭平和鉱支部での事例」(労働社会学研究会『会報』第3号, 1984年10月)。
- ㉝安達生恒「農民・横山仙太郎の生活と思想」(1962年, 同著作集1『伝統農民の思想と行動』日本経済評論社, 1980年所収) pp 8-10.
- ㉞小林甫, 北海道教育学会第27回研究発表大会資料「夕張地域社会における子どもの生育歴と学校教育-1980. 11の高校生調査をもとに」, 1983年3月。
- ㉟浅野誠『子どもの発達と生活指導の教育内容論』(明治図書, 1985年) p 28.
- ㊱同上, pp 28-9.
- ㊲安丸良夫『日本の近代化と民衆思想』(青木書店, 1974年)の第1章「日本の近代化と民衆思想」参照。
- ㊳浅野誠・前掲書, p 30.
- ㊴鎌田慧『教育工場の子どもたち』(講談社文庫, 1986年)の「単行本あとがき」(1984年), p 230.

- (48)浅野誠・前掲書, p 28.
- (49)全国生活指導研究協議会才25回大会基調提案「集団づくりは現代を生きぬくちからをどうつくりだすか」(文責・大西忠治),『生活指導』1983年8月号, p 19.
- (50)浅野誠・前掲書, p 23.
- (51)同上, p 29.
- (52)同上, p 126
- (53)竹内常一『教育への構図』(高校生文化研究会, 1976年), p 78.
- (54)花香実『高校教育の再生と生活指導の課題』(明治図書, 1979年), p 171.
- (55)斎藤茂男「鎌田慧『教育工場の子どもたち』・解説」(前掲・講談社文庫), p 242. なお, 城丸章夫『管理主義教育』(1987年1月, 新日本出版社)は, 本稿執筆過程では未見であった。
- (56)竹内常一・前掲書, p 113.
- (57)保田正毅・大崎功雄「ドイツ労働者階級と家庭教育ー第1次世界大戦前を中心に」(C. ツェトキン, H. シェルンツ, K. ドゥンカー『家庭の教育』, 保田・大崎訳, 明治図書, 1983年所収), pp 68-71.