



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：青年労働者層の職場生活と価値志向：A自工M製作所青年労働者層の場合
Author(s)	中江, 好男
Citation	『調査と社会理論』・研究報告, 11, 299-332
Issue Date	1987
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/22587
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_P299-332.pdf



青年労働者層の職場生活と価値志向

—— A 自工M製作所青年労働者層の場合 ——

中 江 好 男

序 本稿の主要課題と対象の限定	299
I 青年労働者層の出身階層と A 自工 M 製作所への入社	301
II 直接的生産過程と労働者の志向性の基礎的形成	306
III 労働者の志向性の発現諸形態とその問題性	319
IV 労働者の志向性「鬱積」の直接的要因・A 自工労組の労資協調主義	323
V 「変革意欲層」の所在と今後の勤続志向	328

序 本稿の主要課題と対象の限定

A 自工M製作所の職場構造や労働者生活に関する前の諸論文でのインテンシブな分析を前提にし、本稿ではとくにそこでの青年労働者層を対象をひろげ、彼等のM製作所への入社過程や現在の職場生活、とりわけ日々の直接的生産過程の実情をあきらかにすると同時に、それ等との関連で彼等の価値志向の諸相を特徴的に考察していきたい。そして、とくに彼等の価値志向の問題についていくらか具体的に言いかえれば、ここでの主要課題は次の三点にしばられている。

第一は、青年層とは本来、たえず未来にむかって人間の自由を拡大し、圧制や搾取の廃絶をこよなく希求する存在であり、そのようなものとして「社会の生命を回復する力」(K・マンハイム)であると規定されている。

しかし今日、青年層一般の保守化傾向が指摘されるなかで、青年労働者層のなかにもこうした本来的能動性や階級意識の存在を直視することがきわめて困難であり、むしろそれは、たとえば「大企業体制とマイホームへの穴ごもり状態^①」のなかに封じこめられているとすら言われている。大企業たるM製作所青年労働者層の場合について、その事実を具体的に検証し、その諸相をあきらかにすることである。

第二は、当然、そうした問題現象の原因を解明することである。が、言うまでもなくそれは多様であり、彼等の出身階層的規定性や現下の低成長経済＝「減量経営」のもとでの雇用不安の激化、さらに直接的には先に分析されたM製作所における労務管理的諸特質がその要因として存しているであろう。しかし同時に、A 自工労働組合M製作所支部のあり方、一般に「第二労務管理機関」とも言われている今日の大企業労組の現実もまた、むしろより直接的な要因ではないかと考えている。その現実をあきらかにすることである。

しかしながら第三に、如何なる状況・程度のものであれ、やはり、労働者階級のなかに階級的主体形成の可能性を探り出していかねばならない。そして事実、M製作所青年労働者層の場合にも、多くの内部矛盾をかかえながら、当面、直接的な職場生活全体の変革志

向性が個人的には共有されてきているのである。その態勢を具体的にあきらかにし、そのための今後の課題を考察することである。

以上がとくに価値志向にかかわる本稿の主要課題であるが、そのために実施した調査方法は、大量調査の必要上、所謂留置法を採用している。そのため質問数・内容が制約され、また回答のなかには一定数の不明等の問題が存していることを、ここであらかじめお断わりしておきたい。

さて、まず初めに、調査対象たるM製作所青年労働者層の母集団については、表1の如く、調査時点の1985年8月現在で5685名のM製作所全従業員のうち、15.8%を占める18才から30才未満の年齢層の男女従業員900名である。この母集団のうちからここではとくに未婚者161名を抽出し、加えて年齢上限34才までの未婚者11名および年齢不明の未婚者1名の計173名、つまりはM製作所従業員のうち单身層を私達の調査対象者として設定したということである。なお、この173名の対象者のうち女子はわずか3名に止まり、大半が男子青年労働者となっている。

表一 1 A自工M製作所従業員の構成

1985. 8. 1 現在

学 歴	旧大・新大		短大・高専		旧中・新高		新中・高小		計	構成比%
	事務・技術	技能	事・技	技能	事・技	技能	事・技	技能		
18～20才			(3)		(21)	79			79 (24)	1.8%
21～30才	87 (9)		3 (20)	1	61 (100)	474	2	40	668 (129)	14.0
31～40才	69 (1)		7 (4)		165 (33)	717	63 (7)	707 (1)	1,728 (46)	31.2
41～50才	54				140 (8)	395	132 (11)	1,518 (4)	2,239 (23)	39.8
50～	10		2		18 (10)	85	39 (5)	574 (6)	728 (21)	13.2
計	220 (10)		12 (27)	1	384 (172)	1,750	236 (23)	2,839 (11)	5,442 (243)	100.0

() 内は女子で外数、資料出所・A自工M製作所内部資料

ところで、こうした男女青年労働者層について、M製作所労組の運動方針は、「青年婦人の育成は内部体制の強化に欠かすことのできない重要な課題です。…次代の組織を担う青年婦人の育成に積極的に取り組みます」(第14期運動方針書)とうたっている。育成内容を別にすれば、青年層重視のこの方針はそのままM製作所自体の経営方針とも考えるであろう。そして、173名の調査対象青年労働者層ももちろん、こうした位置づけのもとにあるが、まずそうした彼等の学歴構成をみれば、表2の如く、なによりも彼等の高学歴化傾向が看取されるであろう。すなわち、表1の全従業員構成では技能工を中心に全体の54.7%が新制中学及び高等小学校の義務教育修了に止まっていたのに対し、調査対象者の場合、それはわずか2.3%、4名にすぎない点である。大学卒が全従業員中では事務・技

術系職員に集中し230名、4%であるのに対し、対象者の場合は22名、12.7%となっている事実も対象青年労働者層の高学歴化傾向を端的に示しているであろう。また高等学校卒の場合もまったく同様の傾向が看取されるが、そこで工業高校卒が57.2%と最高率であることは自動車産業従事という彼等の現職と固く結びついている。

表一 調査対象青年労働者層の年齢別学歴構成

	中 学	普通高校	商・農高校	工業高校	大 学	計
18～20才		3	3	12		18 10.4
21～24	1	10	13	62	7	93 53.7
25～29	1	7	11	20	11	50 28.9
30～34	2		1	5	3	11 6.4
不 明					1	1 0.6
計	4 2.3	20 11.6	28 16.2	99 57.2	22 12.7	173 100%

資料出所は実態調査

I 青年労働者層の出身階層とA自工M製作所への入社

さて、青年労働者層の急速な高学歴化傾向の背景には、言うまでもなく60年代以降のわが国産業構造全体の急激な技術革新が存している。前に分析されたように、その一環としてのM製作所の職場構造、すなわちA自工資本の利潤欲が最大限に具現された直接的生産過程に即した高度・良質の労働力需要という支配的な現実が存している。しかし、それだけではないであろう。この現実はどう対応していくかという青年労働者層の側の、とりわけわが国社会の階級階層的規定性のなかで子弟の将来の生活安定を願う彼等の親の側の、いわば下からの学歴選択やそのための親子の営為もまた確かに存していたにちがいない。そして、それらは当然に修学期にあった青年労働者層にも強く刻印され、彼等の価値志向性に一定の影響を与え、あるいは現に与え続けているであろう。そのためにまず彼等が中学を卒業する当時の父親の職業、つまりは彼等の出身階層性と学歴との関連について特徴的にみていきたい。

青年労働者層の出身階層、ここでは彼等が中学卒業当時の父親の職業という場合、それもけっして無前提ではありえない。つまり、なによりもそれは、その当時の—それを対象者の最多年齢層である21才から24才までの層について逆算すれば、昭和50年から53年までとなる—彼等の居住地の産業構造の直接的な規定性下に置かれているからである。表3に見る如く、たとえば彼等のうちの61名、35%余が倉敷市出身となっているが、そこにおける父親の職業構成を比率で示すと、農漁業自営（A層）が4.9%、商工自営（B層）

表-3 本人の中学卒業当時の父親の職業＝出身階層と学歴

本人の学歴 父親の職業	本人の 出身地	倉敷市	岡山市	岡山 他県 の内	中国 地方	四国 地方	九州 地方	近畿 地方	関東 地方	北海 道	不 明	階学 層歴 別計	計
A 農 漁 業 自 営	中			1								1 6.7	15 8.7
	高	3		6	2	1	1					13 86.7	
	大					1						1 6.7	
B 商 工 業 自 営	中												22 12.7
	高	8	1	4	2		2					17 77.3	
	大	2	1	2								5 22.7	
C A 自 工 労 働 者	中												19 11.0
	高	9	2	6			2					19 100.0	
	大												
D その他の労働者	中	1		1			1					3 3.8	79 45.7
	高	25	7	18	3		10	4				67 84.8	
	大	3		2	1		1		1	1		9 11.4	
E 公 務 員	中												11 6.4
	高	2		1			2					5 45.4	
	大		1	1	2	1			1			6 54.6	
F 死 亡・不 明	中												27 15.6
	高	8		9	2		2	1			4	26 96.3	
	大										1	1 3.7	
計		61 35.3	12 6.9	51 29.5	12 6.9	3 1.7	21 12.2	5 2.9	2 1.2	1 0.6	5 2.9	173 100%	

が16.4%，A自工労働者（C層）が14.8%，その他の労働者（D層）が47.5%，公務員（E層）が3.3%となっている。対象者の性格上，C層がいくらか突出気味であるが，こうした彼等の父親の職業構成が昭和50年代前半における倉敷市の地域産業構造と無関係ではけっしてないということである。

そして，そのもとでの出身階層と学歴との関連性について，大学卒の場合と比率で示せば，A層出身者は6.7%，B層が22.7%，C層がゼロ，D層11.4%，E層が最高の54.6%，中学卒当時すでに父親が死亡及び父親不明のF層が3.7%となっており，出身階層のちが

いによる彼等の学歴格差を容易に看取しうるのである。なお、父親がA自工M製作所労働者たるC層出身者19名はすべて高校卒であり、そのうち14名は工業高校卒であるが、そこには多分に縁故採用によるM製作所への入社みとおしが親子のなかに存していたにちがいない。

しかし、ここで次の問題は、こうした学歴格差をもたらさざるをえなかった青年労働者層の出身階層的規定性、それ故に子弟の将来の生活安定を願い、その学歴を全体的に押しあげていったとくに親の努力についてであろう。それについてまず階層的に最多の大学卒を出している公務員層の場合、そのうちには衆議院法制局や国税局勤務の各1名の所謂高級公務員層に属する父親も存しているが、その他は県庁や市役所及び教員の3名と6名の国鉄等の現業職員である。そして、以上11名の公務員層のうち共働きの母親は、父親と同じ市役所勤務の1人にすぎないが、人事院勧告制度のもと、公務員層の生活も楽なものではけっしてなく、その子弟の多くに高等教育を賦与するためのとくに母親達の不断の家計努力を看過しえないということである。しかし、こうした階層的努力を典型的に示しているのが、表4のD層・「その他の労働者層」の親の場合である。つまり、この層全体の4割余の母親達が子弟の教育費を含む家計補助のため、見る如く、工員や店員等々の多様な社会的労働に従事せざるをえなかったのである。性的分業の根強いわが国社会のなかで、家事労働に加重された社会的労働従事が母親達の身心に大きな負担を強いていた姿が、D層出身の青年労働者のなかに強く刻印され、いまもなお彼等の脳裡を去来しているにちが

表一4 「その他の労働者層」出身者の両親の職業

No	父親の職業	母親の職業	No	父親の職業	母親の職業
①	川崎製鉄工員(室蘭)	デパート店員	18	赤松鉄工プレス工(倉敷)	デパート店員
②	被服会社員(倉敷)	缶詰工場工員	19	バス会社運転手(岡山)	和光(株)女工
3	製氷会社員(唐津)	パチンコ店員	20	川鉄運転手(倉敷)	水産会社女工
4	土建会社工員(岡山県)	幸福産業マシン工	21	長尾ソーダ(株)工員(岡山)	美術品店々員
5	月星化成工員(福岡県)	月星化成工員	22	神島化学(株)社員(笠岡)	病院看護婦
6	木工所工員(岡山)	山陽飲料工員	23	山陽木材社員(岡山)	パート店員
7	会社員(総社)	享栄工業工員	24	中谷興運社員(岡山県)	水菱プラスチック社員
⑧	工務店勤務(津山)	マルゴ(株)事務	25	繊維会社工員(佐賀県)	繊維会社工員
9	三和ホーム配管工(熊本県)	三和ホーム事務	26	電気器具店店員(岡山県)	食品製造会社工員
10	ケンセイ舎KK社員(豊岡)	富士真珠(株)工員	27	昼田工業会社員(広島県)	オペレーター
11	クラレ岡山(株)工員(岡山)	デパート店員	28	倉敷運輸運転手(倉敷)	保険セールス
12	クラレ岡山(株)工員(岡山)	丸尾被服縫製工	29	会社員(岩国)	戸田建設事務
13	旭ダウ社員(延岡)	事務員	30	会社員(井原)	内職
14	大阪富士工業鉄工(宮崎県)	大阪富士工業工員	31	三井造船工員(倉敷)	山陽美工
15	建設会社工員(倉敷)	カモイ食品工員	32	自動車学校教員(大分県)	内職
16	三井造船工員(倉敷)	研光(株)工員	33	大同コンクリート工(倉敷)	看護婦
17	タクシー会社運転手(岡山)	学校給食婦	34	倉紡社員(倉敷)	パート店員

No.○は大学卒

いない。同様のことは、多くの場合、A B両層の自営業家族の親子の間でも言いうるであろうが、階級階層的規定性下でのこうした親の過重負担が青年労働者層の現下における急速な高学歴化傾向のいわば下からの要因であることは、最早くり返すまでもないことである。

なおここで、青年労働者層の親達にこうした過重負担を強いた現実、前述のA自工資本の技術革新の進展に即した労働力需要という支配的現実をかい間みれば、青年労働者層の学卒直後の初職状況がそれを端的に例示しているであろう。すなわち、まず中学卒4名の対象者の場合、学卒と同時にM製作所に雇用された者は皆無である。そしてこれに対し、大学卒22名は学卒と同時にM製作所に入社し、次いで工業高校卒の99名のうち77名が入社している事実である。普通科や商業科の高校卒者が48名のうち半数のみが初職M製作所という事実もまた、そのことを顕著に物語っているであろう。

では、このように学卒と同時に入社しえた計123名以外の者の50名は、M製作所入社までに如何なる経過をへているか、その事例を示したのが表5である。読み取りうる特徴の一つは、彼等の初職の職場での塗装や機械、メッキや表面処理等の自動車関連の仕事の経験がM製作所への入社を相対的に容易にしている点であり、いわばM製作所の側の必要条件を具備している点である。それに対してもう一つの特徴は、彼等の大半が岡山県内に出生し、出生地域の高校卒業後、同地域に所在する中小企業に勤務したのち、M製作所への入社を志向している点であるが、いずれにしても、こうした転職過程のなかには、前職で満たされなかった親の努力や期待にも応える形での彼等の生活安定・向上の夢が存していたと考えるであろう。

表—5 初職A自工以外の者の職歴等(事例)

出階 身層	年 齢	出 身 地	学 歴	初 職			初職後の職歴等	
				勤 務 先	所 在 地	従業 員数		職 種
A	30	岡山・矢掛町	工高	陸上自衛隊日本原高射特科			→ガードマン→家具店員→現職(A自工勤続4年)	
	24	岡山・有漢町	普高	マツダオート	岡山市	150	塗 装	→現職(4年)
	34	笠 岡 市	工高	ダイハツ工業	大阪市	8,000	保 全	→国鉄(大阪)→郵便局(大阪)→現職(4年)
B	25	高 梁 市	農高	ペプシコーラ	倉敷市	50	機 械 工	→現職(4年)
C	25	倉 敷 市	商高	杉 本 薬 品	岡山市	200	セ ー ル ス	→製パン会社集配(倉敷)→現職(5年)
D	28	備 前 市	工高	伊 里 運 輸	備前市	20	運 転 手	→鉄工所(兵庫)→運転手(岡山)→現職(4年)
	22	岡山・船穂町	工高	佐 伯 組	船穂町	16	現 場 監 督	→現職(4年)
	25	倉 敷 市	中学	永 井 釦	倉敷市	70	メ ッ キ 工	→現職(4年)
	28	岡 山 市	工高	日 本 ゼ オ ン	倉敷市	400	オペレーター	→運転手(岡山)→運転助手(川崎)→現職(4年)
F	26	笠 岡 市	工高	三好野本店	岡山市	250	調 理 士	→現職(5年)
	26	京 都・亀 岡	工高	東洋 カロライジング	神戸市	650	表 面 処 理	→現職(5年)
	27	岩 国 市	工高	三 和 計 測	倉敷市	18	計 測	→現職(4.5年)

したがって、M製作所への彼等の入社理由は当然のこと、大企業に対する一般的な安定性イメージに集中している。それを青年労働者層全体で示したのが表6であるが、見る如く、多様な理由選択のうちでもまず「安定性」選択が63%と突出している。またそれだけでなく、「将来性」や「親のすすめ」、「先生のすすめ」という理由もこの安定性イメージと無関係ではないであろう。そして、それらに対し、自動車産業従事が「自分にあっているから」、「技能を生かせるから」といった、いわば彼等の個人的な入社理由の選択が少ないことは、出身階層的に規定された彼等の生活安定・向上の夢や期待の大きさを物語っているのではなからうか。また、こうした意味での「安定性」選択に次いで「地元だから」という入社理由が53.2%を占めている点については、「学校仲間が多いから」、「親せきが多いから」といった理由と共に、基本的には生活の安定向上の願いと同質の「人間的自然」に根差す理由と考えねばならないであろう。なによりも自らを産み育ててくれた地元に住居する両親と、更にはそこで幼ない時から慣れ親しんだ学校仲間と共に、生活の安定向上の願いを実現していきたいという本来的な共同生活志向性の表われであると、私達には考えられるのである。

なお、表6の入社理由からは彼等のその後の学歴の相違もそれなりに看取しうるであろう。たとえば「自動車産業に魅せられて」という理由がE層、つまり公務員層出身で多分に自動車関連専門教育を受けた大学卒が最多のE層に集中している点である。そして事実、この理由選択を学歴別にみると、大学卒は最高の50%で中学卒の2倍の高さとなっている。それに対し高校卒の場合は、普通科卒が11.8%、商・農業科卒が14.3%と、ある意味では予想通りであるが、工業高校卒の場合でも19.2%に止まっている。

表-6 出身階層別M製作所への入社理由(MA)

	安定性	将来性	自動車産業に魅せられて	親のすすめ	給料が高い	先生のすすめ	自分にあっているから	技能を生かせるから	休日が多い	地元だから	学校仲間が多いから	親せきが多いから	その他	計
A	9 60.0		4 26.7	1 6.7	1 6.7	2 13.3	3 20.0	3 20.0	1 6.7	5 33.3		1 6.7	2 13.3	15 100%
B	14 63.6	4 18.2	6 27.3	2 9.1	3 13.6	6 27.3	3 13.6	2 9.1	4 18.2	14 63.6	1 4.5			22 100
C	15 78.9	3 15.8	4 21.1	9 47.4	2 10.5	1 5.3	3 15.8		4 21.1	14 73.7	1 5.3			19 100
D	48 60.8	14 17.7	15 19.0	13 16.4	11 13.9	8 10.1	5 6.3	5 6.3	16 20.2	33 41.8	3 3.8		5 6.3	79 100
E	6 54.5	2 18.2	5 45.4			3 27.3	2 18.2	1 9.1	2 18.2	5 45.4			1 9.1	11 100
F	17 63.0	7 25.9	5 18.5	4 14.8	3 11.1	2 7.4	1 3.7	2 7.4	5 18.5	14 51.8	2 7.4		1 3.7	27 100
計	109 63.0	30 17.3	39 22.5	29 16.8	20 11.6	22 12.7	17 9.8	13 7.5	32 18.5	85 53.2	7 12.1	1 0.6	9 15.6	173 100%

さて、こうしてA自工M製作所に入社した青年労働者層の現在の居住形態は、「地元だから」という先の入社理由とも結びつき、彼等の6割半ばの114名が倉敷市を中心に岡山市や周辺地域に居住する両親等の家族と同居し、53名がM製作所の独身寮居住、5名が倉敷市内の下宿居住となっている。そして、こうした居住生活のなかでの彼等の地域社会との関連については、のちに見る彼等の職場中心の生活時間にも制約され、主に水島地区を中心とする倉敷市内での休日等の遊びや買物に限られている。その故か「地域社会のあり方」に関する回答数は一割程度に止まっているが、そこで出された「夜中のトラック等の騒音の減少を」、「朝夕の交通渋滞の緩和を」、「公害への取り組みをもっと積極的に」、「住民税を安く」等々の彼等の声には、とくに今日の倉敷市が直面している地域問題がそれなりに反映されているであろう。

II 直接的生産過程と労働者の志向性の基礎的形成

しかし、いまやM製作所の青年労働者層としての彼等の職場生活、まずそこでの彼等の直接的生産過程そのものを問題にしていかなければならない。そして、その際の分析軸は言うまでもなく、企業内分業のもとで彼等が配置されている職種や職務であるだろう。勤続年数や学歴と共に、その基本構成を示したのが表7であるが、見る如く、大学卒は資本家的機能の積極的な担い手として事務職員（Iのa層）と技術系職員（Iのb層）とに配属され、他の大多数は技能工として直接製造部門たる組立工作部（IIのa層）を中心に、製造補助部門の部品工作部（IIのb層）、間接部門の生産管理部（IIのc層）の順で配属されている。なお4名の訓練生（III層）とは入社後1年間の技能研修期間中の新入工員に与えられている職名である。そして、ここでの問題の第一は、青年労働者層の8割強がすでにM製作所での3年以上の労働経験を持っているが、そうした彼等の労働過程の実態や問題をあきらかにし、それに伴う価値志向、彼等の所謂仕事志向性を解明することである。

表-7 職種構成と勤続年数等

		3年未満	3～6年	6年以上	不明	計
I 職員層	a 事務	3 (3)	7 (3)	4 (1)		14 (7) 8.1
	b 技術	8 (6)	8 (7)	6 (1)		22 (14) 12.7
II 技能工層	a 組立工作	10	56 (4)	13		79 (4) 45.7
	b 部品工作	4	23	7		34 19.6
	c 生産管理		14	5		19 11.0
III 訓練生	4				4 2.3	
不明				1 (1)	1 (1)	0.6
計		29 16.8	108 62.4	35 20.2	1 0.6	173 100.0

()内は大学卒、〈 〉内は中学卒。

労働過程・生産過程とは同時に、そのために不可欠な技術・技能の伝達・習得過程でもあるが、こうした基本過程のうちまず初めに、入社以降こんにちまでの自動車生産過程における青年労働者層の技術・技能の習得状況、それを主に誰から習得したかという点からみていきたい。それが一つには彼等の職場生活、そこでのとくにフォーマル、インフォーマルな社会的諸関係の特徴的把握を可能としてくれるからであるが、それを示したのが表8である。見る如く、当然のことながら入社後1年未満の訓練生は最高率でまず企業内教育に指向しており、また職員層では直接の上司たる主任や係長から、技能工層では同様に作業長や主任からというように技術・技能のフォーマルな伝達・習得関係の存在も容易に看取しうるところである。しかし、ここでの最大の特徴は、職員層、技能工層ともに職場仲間への依存、いわばインフォーマルな関係からの習得が、全体的にも6割強となっている点であろう。言いかえれば、職場仲間ということの内実が更に問われねばならないにしても、ともかくこうしたインフォーマルな仲間関係が、職場仲間相互の人間的な関係が、生産的労働に必要不可欠な技術・技能の習得のために頼みにする、なによりも大きな力であることを、日々の具体的な生産過程をとおり青年労働者層がその身をもって体得していることである。

表一八 今の仕事は主に誰から教わったか(MA)

	企業内 教育	作業長	係長	主任	仲間	みよ みまね	その他	不明	計
Iのa			3	4	7	2	1		14 100.0
Iのb	3		3	9	12	4	3	1	22 100.0
小計	3 8.3		6 16.7	13 36.1	19 52.8	6 16.7	4 11.1	1 2.8	36 100.0
IIのa	10	20		1	56	2	8	1	79 100.0
IIのb	6	12	1	3	22	6	2		34 100.0
IIのc	4	3	1		13	1	2		19 100.0
小計	20 15.1	35 26.5	2 1.5	4 3.0	91 68.9	9 6.8	12 9.1	1 0.7	132 100.0
III	3 75.0						1 25.0		4 100.0
計	26 15.1	35 20.3	8 4.6	17 9.9	110 63.9	15 8.7	17 9.9	2 1.2	172 100.0

ところで、技術・技能のこうした伝達・習得過程にも拘わらず、それについての彼等の自己評価は勤続年数を問わず、むしろきわめて低いと言わねばならないだろう。すなわち、まず合理化や技術革新の尖兵機能を担わされている職員層では9割強が、自分の知識・技術はまだ「一人前と思わない」と評している。これに対し技能工の場合は、所謂反復作業に従事している組立工作部門技能工の4割弱が、「一人前と思う」と評価しているとはいえ、全体的にはやはり7割強が「一人前とは思わない」という事実である。

問題は、こうした否定的自己評価の理由であるが、容易に考えられることは青年労働者層の限られた労働経験年数ということであろう。しかし、表7でみた如く、彼等の8割強がすでに3年以上の経験者であるが故に、理由としてはきわめて弱いといわねばならず、むしろそれ以外の場、彼等の直接的生産過程それ自体のなかに、その基本的理由を求めていかねばならないであろう。それを「担当職務のむつかしいところ」という形で、まず職員層についてまとめたのが表9である。そして見る如く、彼等のうちでも企業経営全体の管理部門に配置された事務職員の場合は、部品補給のための「関連会社との調整」や、事務の電算化による「オンライン業務のためミスは許されない」という緊張と共に、とくに「人と人との間に立って情報を伝える点」つまり、基本的には「人間関係」をめぐる問題が指摘されている。これに対し技術系職員の場合も、「他部門との交渉や調整」、「上司や先輩との人間関係」、「現場作業者の使い方や人間関係」等と同様の問題が指摘されているが、技術革新のまさに尖兵部隊としてのこの層の特質は、「どうすれば安くて良い製品を作れるか」、「金を使わずに合理化しなければならない」等のいわば二律背反的職務に追われ続けている点であり、あるいはそのためにも「新技術を次々に仕事にとり入れる点」や

表-9 担当職務のむつかしいところ

	No.	勤続年	職 務	むつかしいところ
Iのa (事務系職員)	3	5	システム資料	最終的判断
	④	3	管 理	人間関係
	5	3	財 務	メーカーへの支払い金額や人間関係
	7	6.5	プログラマー	オンライン業務のためミスは許されない
	⑧	1.5	管 理	人と人との間に立って情報を伝える点
	⑪	5	原 価 管 理	多岐にわたるデータのチェックをする点
	12	12	部 品 補 給	関連会社との調整
	13	7	保 安	人間関係
Iのb (技術系職員)	①	1.5	部 品 事 技	すべて
	②	4	機 械 保 全	的確な即決判断が必要な点
	③	5	板 金 事 技	現場作業者の使い方や人間関係
	6	2.5	工 数 管 理	工数の見積り
	8	6	工 作 技 術	先端技術に自分の頭がついていかない
	⑨	3	エ ン ジ ニ ア	コストを考えた設計
	10	6	工 法 計 画	どうすれば安くて良い製品を作れるか
	⑪	1.5	機 械 鑄 造	金を使わずに合理化しなければならない
	12	6	工 法 計 画	関係各課の意見のすりあわせ
	⑬	6	工 法 計 画	新技術を次々仕事にとり入れる点
	⑭	3	ボ デ ー 技 術	板金工法計画
	⑱	7	工 場 計 画	生産ラインに影響なく仕事をする点
	⑳	2	シ ス テ ム エ ン ジ ニ ア	他部門との交渉や調整
	㉑	2	計 画 技 術	他部門との調整
㉒	2.5	乗 一 組 立	上司や先輩との人間関係	

回答分のみ、○は大学卒

その結果、「先端技術に自分の頭がついていかない」という不安や焦燥感、疎外感に常に駆られている点であろう。つまり、こうした「人間の問題」を無視した上で、「新技術を次々に仕事にとり入れる点」＝急激な技術革新こそが22名の技術系職員のうち9割の21名までが、自分達を「一人前とは思わない」と評価せざるをえなかった真の理由であるということである。

ではいったい、技能工層の場合はどうか。彼等があげた作業上の困難点をまとめたのが表10である。そして当然のこと、ここでもやはり、こうした技術革新の影響がとくに組立工作部門技能工を中心に、第一のしかもより深刻な問題として訴えられている。すなわち、

表-10 担当職務のむつかしいところ

No	勤続年	職 務	むつかしいところ	No	勤続年	職 務	むつかしいところ		
Ⅱのa (組立工作部技能工)	3	0.5	組 立	部品名を覚えること	77	4	保 全	ロボット制御	
	6	2	溶接組立	治具の操作	Ⅱのb (部品工作部技能工)	1	2	機械調質	炉に入れる部品を積みこむところ
	8	1	乗 二 組	時間に追われる		2	1.5	プレス型 修 理	プレス型の刃合せ
	10	1	組 立	ラインのスピードが早すぎる		3	2	鍛 造	溶解の成分調整
	19	4	組 立	前輪を機種別に分けて組付ける		7	4	鍛 造	鋳物の成分調整
	24	4	塗 装	塗装のタレやカスレを出さない		9	4	機械保全	突発事故原因を早く見つけること
	26	3	商 二 組	ドア建付けのスキマ調整		10	4	機械保全	その場に応じた対応を迫られる
	27	4	組 立	ラインのスピードについていけない		11	5	部 品	作業部品にかなりの重量がある
	30	5	塗 装	手作業		12	4	プレ ス 業	プレス内への部品投入
	32	5	組 立	品質管理		13	4	機械調質	研摩の寸法を公差内に入れること
	34	4	錆 装	ラインについて行くこと		16	5	保 全	人間関係
	38	4	錆 装	いつも同じベースで作業をすること		17	6	部 品	機械操作
	39	4	錆 装	流れによる共同作業		19	5	鍛 造	砂処理の砂の混練順序
	44	6	乗 二 組	すべての作業で		20	6	運 転 場	エンジン供給の序列を間違えない
	45	6	商 錆 装	誤品組付けがないようにする		21	4	部 品 一 品 質	
	46	6	商 一 組	ロボットの操作		22	6	保 全	多忙でメンテナンスの修理が計画的に できない
	47	6	乗 塗 装	流れにそって手早く美しく塗装する		23	7	鍛 造	コンピューター制御
	49	4	錆 装	部品数が多く組付け忘れ		24	7	プレ ス 業	玉掛などの共同作業をしている点
	50	4	組 立	ラインのスピードにあわせて正確に すること		25	7	作 板 プレ ス	プレスが自動化になっていること
	53	4	錆 装	部品数が多く異品組付けをすること		29	5	部 品	機械が複雑になっている点
57	6	テスター	不具合の点検	31		4	機械保全	部品の精度修正	
59	7	組 立	ラインの流れにおくれないようにする	Ⅱのc (生産管理技能工)	1	3	板金検査	毎日が勉強ですべてがむつかしい	
61	4	乗 錆 装	ラインのスピードが早く忙がしい		2	4	型 工 作 機 械	機械操作	
63	5	塗 装	塗装品質不良判定		7	5	型 工 作	芯出しの精度作業	
64	5	乗 二 組	タイヤ・シート等の設備トラブルの処理		8	5	型 工 作	覚えねばならないことが多過ぎる	
66	4	組 立	ラインのスピードが早く疲れがひどい		9	5	治具工作	全 体	
67	4	乗 塗 装	アンダーコート塗布		12	6	大型機械	全 体	
73	4	エンジン	部品取付け作業を流れにあわせてすること		19	4	工種管理	メーカーへの部品督促や在庫管理	
76	4	組 立	ラインのスピードについていけずいら らする		Ⅲ	4	教 育	板金の歪取り作業	

「ラインのスピードが早すぎる」、「ラインのスピードについていけない」、「ラインのスピードが早く疲れがひどい」、「ラインのスピードについていけず、いらいらする」等の声がそれであり、またそのスピードのなかで、「部品名を覚えること」も困難な数多くの部品を「組付け忘れ」や「誤品組付けがないように」、しかも「いつも同じペースで作業すること」、「流れにそって手早く美しく塗装」し、「塗装品質不良判定」等々の作業をしなければならぬということである。「ラインのスピードにあわせて正確にする」ために、まさにロボットのように働かされる組立工作部門技能工の姿こそ、機械化による疎外の極限状態そのものの典型例ではなかろうか。そして、こうした状態は基本的には他部門技能工においても同様であるだろう。部品工作部門技能工は、「機械操作」や「プレスが自動化になっていること」、「機械が複雑になっている点」等をあげ、生産管理部門技能工もまた、「機械操作」や「毎日が勉強ですべてがむづかしい」、「覚えねばならぬことが多過ぎる」等と訴えているのである。生身の人間の限界を越すかのような勢いで、上から一方的に強要される技術革新・急激な機械化のもとでは、労働者が自らを一人前の労働者として自覚し、機械に対する主人公たりうることはきわめて至難の技であるだろう。その問題に技能工層もまた直面せしめられ、その結果として先のような半人前意識を自己のなかに大量化してきていると考えねばならないであろう。

表-11 安全上気をつかうところ(事例)

No.	気をつかうところ
II の a	8 バッテリーを足の上に落さないよう
	13 転ばないようにする
	16 足元が滑り安い
	24 シンナーを吸わないようにする
	27 塗料を使うところ
	29 頭上のボディ
	42 コンベアに足をはさまれる
	50 場内車の通行が多い
	65 すべてに気をつけなければならない
	76 部品組付けの時、手を切らないようにする
II の b	1 重量物が多い
	4 つり出しエンジンの落下
	7 粉じんが多い
	12 鉄板で手を切らないようにする
	16 溶接は火傷などの危険が多い
24 仕事そのものが危険	
II の c	2 クレーン運搬作業
	7 機械にはさまれる
	12 重量物で手足をはさまれる
	13 感電

しかし、現在、青年労働者層が直面している問題はそれだけでなく、表11に見る如く、「仕事そのものが危険」と言われる作業環境の問題がある。「頭上のボディ」や「つり出しエンジンの落下」の危険性のなかで、粉塵や「シンナーを吸わないように」し、「足元が滑り易い」ので「転ばないように」し、「手を切らないように」、「機械にはさまれ」ないように等々、要するに「すべてに気をつけなければならない」と言われているように不安で緊張を要する作業環境に置かれているということである。とくに企業が「安全意識の徹底強化」の名のもとに、「転ばないように」、「手を切らないように」等の言葉による上からの教化を強化していることは言うまでもないであろう。

青年労働者の直接的生産過程における問題には、更に加えて表12の彼等の1日の生活時間に見る如く、こうした危険な職場内での長時間労働がある。すなわち入社から退社までの1日の拘束時間は、訓練生以外はすべて8時間以上であり、各職種 of 平均拘束時間は事務員が10.8時間、技術系職員が最長で12.7時間、組立工作部技能工が11.6時間、部品工作

表-12 生活時間(事例)

No	職 務 番	起床	出社	入社	退社	帰家	就寝
I の a	6 管 理 朝	6:00	7:15	7:50	19:00	19:30	23:30
	12 部 品 補 給 朝	6:50	7:50	8:10	19:00	19:20	24:00
I の b	6 工 数 管 理 朝	7:20	7:35	7:55	17:25	17:45	24:00
	12 工 法 計 画 朝	7:00	7:20	7:55	0:00	0:45	1:35
II の a	1 組 立 朝	5:30	5:45	5:55	22:40	22:50	23:15
	9 組 立 朝	7:00	7:40	8:00	16:50	19:10	23:00
	20 乗 一 朝	5:50	6:20	7:30	19:00	20:10	23:30
	30 塗 装 夜	17:30	19:00	19:20	7:00	7:10	9:30
	40 塗 装 夜	19:10	19:30	19:40	7:45	8:00	15:00
	50 組 立 朝	7:00	7:40	7:57	18:50	19:70	23:00
	60 機 装 朝	6:00	6:45	7:30	18:50	19:30	22:00
	70 塗 装 朝	7:00	7:30	7:50	19:20	19:40	23:00
II の b	5 エンジン機械 夜	17:00	18:10	18:30	8:15	8:40	9:30
	15 エンジン機械 朝	6:30	7:15	7:50	21:00	21:20	0:30
	25 板金プレス 朝	6:30	7:00	7:30	19:15	19:45	22:00
II の c	⑤ 型 工 作 朝	7:10	7:45	8:00	18:20	21:00	23:00
	⑮ 治 具 工 作 朝	6:00	6:30	8:00	19:30	23:00	1:00
III	4 教 育 朝	7:00	7:50	8:00	15:30	17:40	23:00

Noの○は病気通院中、なお全体では技能工層の13名を中心に計17名（9.8%）が通院中である。その主症状は、胃、十二指腸、筋肉痛、打ち身、腰痛となっている。

部が12.6時間、間接の生産管理部技能工でも10.7時間である。つまり、こうした長時間の「流れによる共同作業」が、早出・残業の業務命令により繁忙時にはほぼ毎日のように課されているのである。そして、現在、彼等のうちの9.8%、10人のうち1人の割合で胃、一二指腸、筋肉痛、腰痛、打ち身等の症状で通院加療中であるが、その基本的要因は危険な職場内での以上のような長時間過密労働の実態としてけっして無関係ではないと、私達には考えられるのである。

しかしながら、にも拘らず、あるいはそれ故にであろうか、青年労働者層の仕事志向性、生産的労働それ自体への意欲は、全体的にはむしろきわめて高いのである。すなわち、表13の「自分の技術等で今後マスターしたい点」に見る如く、彼等のすべてが自己の職種や職務に必要な労働能力向上のための学習意欲を具体的に示している事実である。事務職員の場合は、たとえば「自分の前後の工程と内容を具体的に」マスターしたい。「広い知識を吸収し仕事に活用したい」と言い、技術系職員は「生産管理技術の全体」を、「新工法、新技術を体得したい」と述べている。また技能工層では、まず組立部門技能工の多くが「自班のすべての作業が出来るようにしたい」、「班全体の作業をローテーション出来るように」という意欲を示している。「減量経営」下での多能工化、職務拡大による企業の労働強化政策の影響もあろうが、単にそれだけではないであろう。補助部門や間接部門の技能工の場合もまた、その職務に即し「鑄造のすべての作業」、「自動化プレスの操作」、「複雑なマシンの理論とその応用力」、「電気関係の理論のすべて」等々を今後の自らの学習課題として設定しているのである。

それだけでなく、こうした学習意欲を示した126名の青年労働者のうち84名は重ねて、自動車整備士をはじめ危険物取扱士、電気エネルギー管理士および工事、溶接、クレーン、プレス、情報処理や財務関係等の資格取得意欲をも示している。そしてその際、職員層と技能工層との顕著な差異は、むしろこうした学習意欲や資格取得意欲の実現方法、すなわち前者が独学(37%)や上司への依存(28%)を中心とし職場仲間への依存が21%に止まっているのに対し、後者では仲間への依存が54%、独学が21%、上司が13%と仲間への依存がここでもきわめて高い点であり、その結果、小集団活動としての自主サークルや企業内教育への依存度が両者ともに低い点である。

しかし、ここでの問題は、青年労働者層の上記のような学習意欲の彼等自身における動機や目的を知ることであろう。そしてこれについては、たとえば岩崎信彦氏が、「日本の労使関係の基本的性格」として述べているように、労働者が「企業社会への一体化と中枢部への到達を志向して『集団主義』的かつ『競争主義』的に労働意欲を燃焼させる^②」という指摘が、今日、一般的であるかのようなようである。そして、確かに私達の青年労働者層の場合にも、指摘どおりの事実が看取されるとはいえ、この指摘の前提たる企業社会への一体化と中枢部への到達志向性、所謂キャリア志向は、のちにも見るが、そのみに限れば、大学卒を中心に職員層でも13.9%、全体では実数で17名、わずか9.8%にすぎないのである。「自分の技術は一人前」と評価した46名を除き全体で126名の青年労働者が表明した学習意欲の基底には何があるのか。改めて問う必要があるだろう。

そして、これについて手元の資料で直ちに言うことは、同様にのちにまとめて示す

表-13 自分の技術等で今後マスターしたい点(事例)

I の a	3	自分の前後の工程と内容を具体的に	61	組立ての全作業	
	5	業務のシステムと全体の流れ	66	班全体の作業をローテーション出来るように	
	8	会社をとりまく物流・商流の全体	71	作業トラブルへの対応力	
	11	広い知識を吸収し仕事に活用したい	73	エンジンの仕組み、部品内容など	
I の b	2	生産管理技術の全体	1	出来るだけミスを少なくする方法	
	5	仕事のため、とにかく幅広く勉強したい	3	いつでも安定した溶湯を出せるように	
	10	新工法・新技術を体得したい	5	NC施盤加工	
	14	板金工法計画技術	7	鑄造のすべての作業	
	19	電気関係	9	電気理論、弱電関係	
II の a	3	自動車の構造をもっと具体的に	11	作業工程の機械と生産性の改善能力	
	6	ライン非常停止がかかった時の対応力	12	自動化プレスの操作	
	8	自分の班の全工程を少しづつ	15	工具交換の手順	
	10	全部の工程	17	機械操作	
	14	塗装全般	20	エンジン不具合の手直し作業	
	16	班内のすべての作業	21	班全体の順調な生産のための行動力	
	18	VIN 工程、チェック工程	25	人に何でも教えることが出来るよう	
	31	自班のすべての作業	26	プレス機械の操作	
	33	機械関係	29	複雑なマシンの理解とその応用力	
	34	自班のすべての作業が出来るようにしたい	33	保全作業のすべて	
	39	QC, VE やコンピューターをくわしく	II の c	1	検査部門の測定部品や不具合への対応力
	42	自班内のすべての作業が出来るように		3	プレス型を完全に作れるように
	43	担当班の全作業工程		5	プレス作業の感覚を早く上司から盗みたい
	44	班内の各作業		8	NC 機械の操作方法
	46	全工程		11	コンピューター関係
49	自班の他の作業のすべて	13		電気関係の理論のすべて	
53	全部の平程	16		全体的に	
57	テスターラインの全工程	III	4	板金作業	

注、回答者は126名(72.8%)であり、無回答の大半は「自分の技術は一人前」と評価した者である。ここでは回答者の中から各職場を特徴づけていると思われる54名を抽出した。

が、日々の職場生活の意味を「仕事にうちこみ技能を向上させる」こと、「企業の業績をあげること」、あるいは「企業の製品をとおり社会に貢献すること」等のなかに見出している者が存しており、こうした志向性が彼等の労働能力向上意欲の直接間接の要因となっているのではないかということである。が、端的に言えば、その実数は計42名、全体の24.2%に止まっており、やはり、要因説明としては不十分さをまぬがれないであろう。

そして、もしそうだとすれば、こうした諸要因と共に私達に考えられることは、「資本の偉大な文明化作用」(K・マルクス)である。それをまず青年労働者層の側から言えば、すでにみたように大企業たるA自工M製作所への彼等の入社は強固な階級階層的規定性下、将来の生活の安定を願う彼等の生活史誌全体の所産として彼等自身が「自由に」選

取ったものであるが、そのことの自覚や、入社後そこで現に果たしている社会的役割の確認、したがって役割完遂の欲求が自生的に形成されているということである。また、こうした確認や欲求が、所謂「大工業の本性」、多数の労働者相互の社会的な結合・接触、つまりはそうした「集団力」に媒介されてより強化される点も、たとえば青年労働者層の技術・技能の習得関係等がかい間見たとおりであるが、いずれにしても彼等の基底にはこうした本来的「作用」が存し、それが、「仕事のため、ともかく幅広く勉強したい」という意欲、元島邦夫氏が言う「労働主体としての自覚^③」の源泉であろうということである。

しかしながら、こうした「自覚」化の過程はあくまでも事の一面であり、しかも急激な技術革新下での長時間過密労働という支配的現実のもとでの遅々たる過程であることは言うまでもないが、青年労働者層がその直接的生産過程において直面している問題は、こうした「搾取と疎外」だけでなく多様である。ここではまず、その代償としての彼等の賃金からみていけば、表14の如く、着目される第一は、職員層と技能工層との間の賃金格差の大きさであろう。たとえば基本給14万円未満の者が、前者では11名、この層全体の33.2%に止まっているのに対し、後者では訓練生を含めると101名、84.8%を占めている点である。その底にある職種差、学歴差、出身階層差等が容易に想起されてくるが、しかし第2に、職・工全体で同じく14万円未満層が73.5%を占めている事実は、所謂大企業の相対的高賃金が少なくとも基本給によるものではないことを示しているであろう。したがって、それをみるためには個別のレベルに降りる必要があり、それを示したのが表15の事例である。まず基本給にみる如く、そこには単に職種差のみでなく、勤続年数や年齢、男女差による格差も存しているが、ここではなによりも、とくに技能工における残業手当の大きさに注目せざるをえないであろう。つまり、それが彼等の相対的高賃金の源であり、またそのた

表一14 基本給(本給, 勤務給, 職能給)の構成

	10万 未満	10万	11万	12万	13万	14万	15万	16万	17万	18万	19万	20万	21万	計
Iのa				2	2		3	1	1	2	2	1		13
Iのb			1	2		4	5	3		2	1	1	1	20
小計			1 3.0	4 12.1	2 6.1	4 12.1	8 24.2	4 12.1	1 3.0	4 12.1	2 6.1	2 6.1	1 3.0	33 100.0
IIのa	1	4	6	17	15	17	7	2	2		1	1		73
IIのb		2	2	6	9	6	3							28
IIのc			1	2	6	4	1					1		15
小計	1 0.9	6 5.2	9 7.8	25 21.6	30 25.9	27 23.3	11 9.5	2 1.7	2 1.7		1 0.9	2 1.7		116 100.0
III			3											3
計	1 0.7	6 3.9	13 8.6	29 19.1	32 21.1	31 20.4	19 12.5	6 3.9	3 2.0	4 2.6	3 2.0	4 2.6	1 0.7	152 100.0

回答分のみ

表-15 本人の諸属性と賃金内容(事例)

	No.	年齢	学歴	勤続年	基本給	残業手当	総額	手取り額
Iのa	③	24才	商高	5年	13万	—	13万	11万
	11	28	大学	5	18.5	1.5万	20.0	15.0
Iのb	2	28	大学	4	18.0	2.5	20.5	13.0
	15	27	大学	4	16.0	2.5	18.5	13.0
	19	32	工高	6	18.0	4.0	22.0	16.0
IIのa	7	20	商高	2	10.0	12.0	22.0	9.0
	16	22	工高	4	12.0	7.0	19.0	13.0
	33	23	工高	4.5	12.6	11.9	24.8	17.3
	48	24	工高	5	14.0	10.0	24.0	19.0
	55	25	中学	4	13.0	9.4	22.0	17.0
	67	27	工高	4	13.3	13.0	26.3	18.0
IIのb	3	20	工高	2	13.0	10.0	23.0	15.0
	12	23	工高	4	13.5	10.0	23.5	13.0
	28	26	工高	5	14.3	7.5	21.8	17.1
IIのc	2	22	工高	4	13.0	6.0	19.0	15.0
	15	25	工高	7	14.0	5.0	19.0	10.0
III	4	19	工高	1	11.7	—	11.7	6.5

No.の○は女子、なお女子の対象者は事務職員中①③⑥の計3名である。

めの早出・残業等による長時間労働の恒常化の事実を裏付けているのである。なお職員層の場合、残業手当が相対的に少額であることは、所謂「サービス残業」の故であろう。

それではこうした賃金実態を、青年労働者層はどのように評価しているのか(表16)。それを「よい方」と評価する者が全体のわずか2.3%、逆に、「安い」とする者が45.9%を占めていることは、先の彼等の労働実態に照してあまりにも当然のことではなからうか。そして、そこに心血を注いで生産的労働に従事している彼等の人間的誇りをみることも可能であろうが、確かなことは、「サービス残業」を強制されている技術系職員以外の者を中心に、全体で51.2%を占めている「まあまあ」という評価を含め、M製作所への入社理由、「給料が高い」という彼等の期待だけは見事に裏切られたという点であろう。またその結果として言うことは、「相対的高賃金」の反映と考える「まあまあ」という、いわばいやいやながらの現状肯定評価層とともに、青年労働者層の大半にとっては、賃金問題は依然として解決さるべき基本的問題の一つであるということである。

しかし、上述のように彼等の問題はこうした賃金問題と長時間過密労働の問題とに限られず多様である。またこうした基本的問題が彼等のなかで占める重さを確かめておくことは、彼等の労働者としての志向性の度合いを知るためにも必要であるだろう。表17がそれ

である。見る如く、これまでの M 製作所における労働者生活のなかで、青年労働者層は多岐にわたる「労働条件の問題点」を自らの問題として把握しており、「特にない」のは 15 名、8.7% に止まっている。が、これはあくまでも「特にない」のであって、問題がまったくないことを意味していないことは、たとえば彼等の賃金評価に照らしてもあきらめかたろう。そのうえで、まず青年労働者各層がほぼ共通に指摘した問題点からみれば、着目される第 1 は全体で 46.8% と最高率を占め、ために職・工共通に高率の「休みを取りにくい」という問題である。「減量経営」下、有給休暇の取得権を容易に行使しえない職場の実態を反映しているにちがいない。職・工共通にきわだった問題の第二は、やはり、「収入が少ない」という基本問題である。それ自体の比率は全体で 33.5% であるが、その基礎にある「賃金体系の問題」への洞察を加えれば、計 47.9%、最高の強度でこの問題が指摘されている。当然のことであろう。また、先の長時間過密労働の問題のうち長時間労働は、「残業・早出が多い」という形で技能工層全体が強調しており、「仕事がつらい」という問題は言うまでもなく、組立工作部門及び部品工作部門技能工が中心になり訴えている。更に彼等の無権利状態と結びつき、「休日出勤が多い」という点が技能工層共通の問題点とされていることも見過されてはならないであろう。その他、「仕事がつまらない」、「仕事が難しい」、「人間関係がうまくいかない」、「資格が生かせない」等の問題は全体的には少ないが、それを強調している職員層にとっては、いずれもシリアスな労働条件の問題点であるにちがいない。

そして、問題はその意味である。M 製作所における「搾取と疎外」の実態をいわばストレートに反映した青年労働者層のこうした問題認識が、彼等自身について何を物語っているかであるが、第 1 に言いうことは、当然のこと、彼等が A 自工資本により一方的

表-16 賃金評価

	よい方	まあまあ	安い	不明	計
I の a		9 64.3	5 35.7		14 100.0
I の b	2 9.1	6 27.3	14 63.6		22 100.0
小計	2 5.6	15 41.7	19 52.8		36 100.0
II の a		40 50.6	38 48.1	1 1.3	79 100.0
II の b	1 2.9	20 58.8	13 38.2		34 100.0
II の c	1 5.3	10 52.6	8 42.1		19 100.0
小計	2 1.5	70 53.0	59 44.7	1 0.8	132 100.0
III		3 75.0	1 25.0		4 100.0
計	4 2.3	88 51.2	79 45.9	1 0.6	172 100.0

職種不明 1 名を除く。

表-17 いまの労働条件の問題点

(MA)

	収入が 少ない	早出残業 が多い	休みを取 りにくい	仕事 がきつい	仕事 がむつかしい	仕事 がつかまらない	仕事 がない	人間関係 がうまく いかない	雇用身分 が不安定	資格が生 かせない	勤務先 が遠い	休日出勤 が多い	賃金体系 の問題	その他	特 にない	計
Iのa	4		5	1	2	5		3		3	1	1	5		2	14
Iのb	12	2	13	1	5	5		3	1		1	6	4	2	2	22
小計	16 44.4	2 5.6	18 50.0	2 5.6	7 19.4	10 27.8		6 16.7	1 2.8	3 8.3	2 5.6	7 19.4	9 25.0	2 5.6	4 11.1	36 100.0
IIのa	26	42	38	44		13		4		4	5	31	8	1	5	79
IIのb	8	16	20	13	2	5		4		1	3	21	2		1	34
IIのc	6	6	3	1	4					2	3	9	4	1	4	19
小計	40 30.3	64 48.5	61 46.2	58 43.9	6 4.5	18 13.6		8 6.1		7 5.3	11 8.3	61 46.2	14 10.6	2 1.5	10 7.6	132 100.0
III	2		1		1	2	1			1			1		1	4
不明			1			1							1			1
全体	58 33.5	66 38.2	81 46.8	60 34.7	14 8.1	31 17.9	1 0.6	14 8.1	1 0.6	11 6.4	13 7.5	68 39.3	25 14.4	4 2.3	15 8.7	173 100.0

に操作可能な産業ロボットではけっしてないということである。疎外の極限状態のもとにあっても、人間として少なくとも自己の労働・生活の主人公たらしとする願望と批判力を具備した存在であり、またそのようなものとして基本的には、資本の価値増殖過程に自己のすべてを投入・一体化する所謂「モーレツ社員」ですらすでないということであろう。

表18はその事実の一端であるが、まず青年労働者層の労働・生活観、つまり M 製作所における仕事との関連での自己の生活の位置づけは、見る如く、「生活より仕事優先」志向は12名、6.9%にすぎず、資本がもっとも期待する如何なる意味の滅私奉公型の志向性からも彼等の大半がすでに離脱しているという事実である。それに対し「仕事と生活は別」という割り切り方、いわば合理的志向性が全体で7割強、職種を問わず高い比率を示しており、2割近くが、むしろ「自分の生活が中心」であると志向している点である。つまり、少なくとも A 自工資本の直接的な指揮・監督下にある自己の職務との関連においては、彼等はそれに対置するものとして自己の生活を措定し、更にそうした志向性強化の傾向にあると言いうるであろう。換言すればそれは、「市民的主体としての自覚^④」の定着と深化過程にあるとも言いうるだろう。

それだけでなく次に、労働組合の必要性について、彼等の約7割が「必要だ」と認識している事実である。この一般的認識は、のちにみる A 自工労組の現実の問題がなければ、とくに「どちらとも言えない」という保留層を引きつけ、より高い数値を示すと考えるが、ともかく現状のなかでも労働者にとって労働組合は必要だという認識が他を大きくひきはなしているのである。「市民的主体としての自覚」と同時に、先の「労働主体としての自覚」化過程を彼等のなかにかい間見ることができるといふことであり、それらの故に青年労働者層の大半が、労働条件の問題点をまさに自らの問題点として明示しえたということである。

なおここで、こうした認識や自覚を学歴別にみれば、たとえば「仕事と生活は別」とい

表一18 仕事と生活の関係と労働組合の必要性

	仕事と生活の関係				労働組合の必要性				計
	生活より仕事優先	仕事と生活は別	自分の生活が中心	不明	必要だ	必要でない	どちらとも言えない	不明	
Iのa	1	11	2		12		2		14
Iのb	3	17	2		14	2	6		22
IIのa	5	59	15		53	4	17	5	79
IIのb	2	26	5	1	22		11	1	34
IIのc	1	13	5		13	1	5		19
III		3	1		3			1	4
不明			1		1				1
計	12 6.9	129 74.6	31 17.9	1 0.6	118 68.2	7 4.0	41 23.7	7 4.0	173 100.0

う合理的認識は、中学卒で50%、工業高校卒および技術系中心の大学卒はともに72.7%、高校普通科卒では82.1%であり、また労組の必要性についても中学50%、工業高校65.7%、普通科70.6%、大学75%が肯定している。戦後民主主義教育の所産でもあるだろう。

Ⅲ 労働者の志向性の発現諸形態とその問題性

ところで、青年層とは本来、理想と正義を愛しその実現のために大きな行動力を発揮する世代だと言われている。そして、私達の青年労働者層の場合、それはなによりも、彼等自身が不断に体験せしめられ、それ故に自己の労働条件の問題点として自ら告発した「搾取と疎外」の解決・廃絶にたち向うことでなければならないだろう。もちろん、その手段・方法は多様であり、必ずしもつねに組織的社会的手段が取られるとは限らないが、しかし、彼等はすでにそのための基本的手段が労働組合であり、それによる組織的運動が必要であることを認識しているのである。きわめて論理的で現実的な認識と言いうるが、ここでの第1の問題は、にも拘わらず、M製作所における現実の「労働運動にうちこむ」という意志と行動力を彼等のうちの誰一人として表明していない点であろう(表19)。つまり、これまでみてきた彼等の労働者の志向性のすべてが、とりわけ「搾取と疎外」に対する不満や反発が彼等の内部に固く閉じ込められ、多分にそこで鬱積せしめられているという問題である。

しかし、ここではそのもとで、まず青年労働者層が日々の職場生活の意味を、そこでの働き甲斐をどこに求めているかであるが、それを大きく区分すれば次の三つのタイプになるだろう。その第1は、所謂「企業意識」と言われてきた企業傾斜志向であり、それは更に次の二つ、すなわち「企業の業績をあげる」(全体で4%)、「企業の製品をとおり社会に貢献する」(12.1%)という直接間接の、いわば企業宣伝をストレートに反映した企業同調型と、「昇進・昇給し人よりも責任ある立場につく」(9.8%)という学卒技術職員中心の企業内昇身志向型、所謂「キャリア志向」とに分けられるであろう。それに対し第2のタイプは個人傾斜志向であり、同様にこれは、いわば没社会的に自分の所与の「仕事にうちこみ技能を向上させる」(8.1%)という、所謂「勤勉努力型」と、「生計目的以外にない」(20.2%)という「手段主義的志向」とに分けられる。そして最後のタイプは、全体で50.9%と最高率の「仲間との人間関係を大切にする」という職場仲間への傾向志向である。

そして、以上の三つのタイプの基本的性格については、第1の企業傾斜志向のうちの同調型の場合でも、それはあくまでも彼等の一面にすぎない。全体で28名、16.1%のこの型の主たる母集団は、先の「労働条件の問題点」は「特にない」と答えた15名であり、そのうち8名がこうした同調志向を示しているが、同時に15名のうち11名が組織的に解決すべき何等かの問題により労働組合は「必要である」と答えている点がそれである。第2の個人傾斜志向のうちの主要タイプ、職場生活の意味は自分の「生計目的以外にない」という場合も同様に、それは一方では先の仕事よりは「自分の生活が中心」という個人主義的志向性と固く結びついているが、同時に彼等の多くは自己の生計・生活のための賃金問題はもちろんのこと、日々の生産過程における様々な労働「問題点」を指摘している。そればかりでなく、この「生計目的以外にない」という断定は、のちにもみる如く、彼等が提起

表-19 職場での生活は生計を立てる以外に、どういう意味があるか(MA)

		仕事にうちこみ技能を向上させる	企業の業績をあげる	企業の製品をとおし社会に貢献する	昇進・昇格責任ある立場につく	仲間との人間関係を大切にする	労働運動にうちこむ	その他	生計目的以外にない	不明	計
勤続年数	3年未満		4 13.8	1 3.4	2 6.9	14 48.3		3 10.3	6 20.7		29 100%
	3～6	9 8.3	2 1.9	15 13.9	13 12.0	52 48.1		2 1.9	25 23.1	1 0.9	108 100
	6年以上	5 14.3	1 2.9	5 14.3	2 5.7	22 62.9		1 2.9	3 8.6		35 100
	不明								1 100.0		1 100
職種別	Iのa	2 14.3	1 7.1	2 14.3	1 7.1	10 71.4					14 100
	Iのb	4 18.2	1 4.5	2 9.1	4 18.2	12 54.5		2 9.1	5 22.7		22 100
	小計	6 16.7	2 5.5	4 11.1	5 13.9	22 61.1		2 5.6	5 13.9		36 100
	IIのa	3 3.8	1 1.3	11 13.9	8 10.1	39 49.4		1 1.3	18 22.8		79 100
	IIのb	3 8.8	1 2.9	4 11.7	1 2.9	14 41.2		2 5.9	9 26.5	1 2.9	34 100
	IIのc	2 10.5	1 5.2	2 10.5	3 15.8	12 63.2		1 5.2	1 5.2		19 100
	小計	8 6.1	3 2.3	17 12.9	12 9.1	65 49.2		4 3.0	28 21.2		132 100
	III		2 50.0			1 25.0			1 25.0		4 100
	不明								1 100.0		1 100
全体	14 8.1	7 4.0	21 12.1	17 9.8	88 50.9		6 3.4	35 20.2	1 0.6	173 100.0	

した諸問題が正しく受けとめられ解決されないという職場の現状に対する、むしろより強い不満や反撥、怒りの消極的表現とも考えうるという点である。したがって、職場の現状が変われば、あるいはその契機が顕在化すれば、それは容易により積極的な志向性に、「労働運動にうちこむ」等の志向性に転化する可能性をより深く潜在させていると言いうるのであろう。そしてその次に、そうした可能性を持っているのが第3の職場仲間志向ではなからうか。もちろんこのなかには、単に仕事の必要性のみにもとづくものや、あるいは和合主義的志向性も存しているであろう。しかし88名、50.9%の青年労働者が示した仲間志向の基本的性格は、やはり、同じ職場で苦楽を共にして働く仲間同志という同志意識、そうしたいわばぎりぎりの労働者の志向性にはかならず、したがって、他の職場仲間の動向、とくに労働者の志向性に立った動向に接触するや、次には自らの同志意識を労働者の連帯や団結精神に高かめうる可能性をそのうちに持っている、私達には考えられるのである。

しかしながら、青年労働者層を取巻く職場の現状は、そうした動向をさし許す状況ではありえない。そしてその結果が、「搾取と疎外」に対する不満や反撥の先の「鬱積」であり、またそれが、見た如く、基本的には彼等の働き甲斐をも規定している。では、こうした支配的規定性が彼等の人生観、生き甲斐志向性に対してはどのような影響を与えているであろうか。それをまとめたのが表20である。そこでまず着目されるのは、「社会変革に役立つ」ことを自らの人生目的とする者が皆無という事実であろう。そうした目的意識は一般に、「労働運動にうちこむ」ことをとおして形成されるが故に、後者がなければ前者もないわけである。当然のことである。ただし社会変革ではなく、「ボランティア等で社会に奉仕・貢献する」というのが計三名から出されており、そのうち一人が「人間革命を職場で実証したい」と特記しているが、恐らく他の二人の場合も、こうした宗教信仰やスポーツ等による社会奉仕志向であろう。

そして、そのもとで彼等が指向した生活目的の第1は、見る如く、全体で40.7%を占める「結婚して楽しいマイホームを作り子供を育てる」こと、所謂マイホーム志向である。対象が独身青年層であるため、それはあまりにも当然の帰結であるだろう。全体で26.1%を占めている第2の「自分の人生を気楽に生きる」、所謂「生活エンジョイ型」もまた、それが定着してすでに久しいと言われる今日では^⑤、しかも独身青年層の場合、さして不思議なことではないであろう。第3が所謂「自己実現型」と言われる「才能・個性を生かし社会に認められる」という志向であるが、その際、彼等が如何なる「才能・個性」を想定し、如何なる「社会」認識にもとづいていたかが問題であろう。

そのためにも次に、彼等のこうした生活目的・生き甲斐と先の職場での働き甲斐との規定関係をみていこう。まず「企業傾斜志向」を持つ青年労働者にはほぼ共通の生活目的は、マイホーム志向を基軸としたまたはそれと同等の強さで、「才能・個性を生かし社会に認められる」ことを志向し、そのために生活エンジョイ志向を抑制している点である。その際、この「才能・個性」が基本的には自動車製造に係わるものとして把握され、また、それを認めてもらうべき「社会」は、なによりもM製作所という「企業社会」として把握されているはずである。そして、こうした直接的把握は他の青年労働者の場合でも同様であろうが、ともかく、企業傾斜志向に規定された生活目的は、大きくは上のような特徴を示し

表—20 職場生活の意味＝働き甲斐と人生にとっての生活の目的＝生き甲斐(MA)

		自分の人生を 気楽に生きる	結婚して楽し いマイホーム を作り子供を 育てる	「家」を助け親 の老後をみる	才能・個性を 生かし社会に 認められる	ボランティア 等で社会に奉 仕・貢献する	社会変革に役 立つ	そ の 他	合 計
企業傾斜 志向	イ同調型	8 22.8	14 40.0	1 2.8	10 28.6	1 2.8		1 2.8	35 100.0
	ロ昇身型	1 5.6	6 33.3	3 16.7	6 33.3			2 11.2	18 100
(A)	小 計	9 17.0	20 37.7	3 5.7	16 30.2	1 1.9		3 5.7	53 100
個人傾斜 志向	イ勤勉型	3 15.0	8 40.0	2 10.0	6 30.0	1 5.0			20 100
	ロ生計型	14 40.0	12 34.3	3 8.6	4 11.4			2 5.7	35 100
(B)	小 計	17 30.9	20 36.4	5 9.1	10 18.2	1 1.8		2 3.6	55 100
仲間傾斜志向(C)		29 28.1	46 44.7	9 8.7	17 16.5	1 1.0		1 1.0	103 100
合 計		55 26.1	86 40.7	18 8.5	43 20.4	3 1.4		6 2.8	211 100.0

「職場生活の意味」の回答で「その他」及び「不明」計6は除いた。

ているということである。そして、そのなかでの「同調型」(Aのイ)と「昇身型」(Aのロ)との顕著な差異は、見る如く、とくに後者における禁欲精神、企業内昇身目的に規定された禁欲精神、企業内昇身目的に規定された禁欲精神の強さであろう。

これに対し、職場での「個人傾斜志向」の場合、まずそのうちの「勤勉型」(Bのイ)の生活目的は、まさにその型に規定され、つまり、いわば没社会的に所与の自分の「仕事にうちこみ技能を向上させる」という一種の職人氣質に規定され、さすがにマイホーム志向を軸としながらも「昇身型」に次いで禁欲的である。しかし、それよりも問題は、「生計型」(Bのロ)と「仲間傾斜志向」(C)の場合であろう。すなわち、この両者がともに「社会に認められる」こと、A 自工資本に認められることをきわめて低率にしか志向していない点だけでなく、その逆に生活エンジョイ志向やとくにマイホーム志向を強く示している点である。そのことの意味は、第1に、この両者における相対的に強い労働者の志向性の存在を示していること、しかしながら第2に、現在のM 製作所の職場生活では、その正当な展開・社会化の道がとざされていること、それ故に彼等の生活目的がエンジョイ志向やマイホーム志向に、いわば反動的に集中してきているということではなかろうか。少なくとも基本的にはそのように考えられるのである。

Ⅳ 労働者の志向性「鬱積」の直接的要因・A 自工労組の労資協調主義

その原因が、青年労働者層の労働者の志向性を「鬱積」させ、あるいはそれを反動的に屈折させた職場内部の第1の原因が、A 自工労働組合M 製作所支部とその問題にあることは、すでにあきらかであろう。逆に言いかえれば、もしもA 自工労組が労働組合本来の役割や使命に徹し、彼等が提起した先の「搾取と疎外」等の問題点を正しく受けとめ、その組織的解決としての「労働運動にうちこむ」ことに集中すれば、彼等の生活目的もまた今とは異なる様相を示すにちがいないということである。が、そうではない今、ここではまずA 自工労組の問題性をいわば下から、同時にA 自工労組の一員でもある青年労働者層自身のレベルからみてゆきたい。そのためにまず彼等が、これまでの組合員生活史・誌をとおりA 自工労組をどう評価しているのか。それを先の職場生活志向との相関で示したのが表21である。一見、全体的に注目されることは、「自分たちのためによくやっている」といういわば積極的評価が、「企業傾斜志向」層を中心にわずか7名、4.1%に止まっている点であろう。それと、逆に「会社側に片寄っている」という、本来の労働組合の姿からは致命的とも言うべき評価が、全体的にも過半数を占めている点とが、ここでの第1の特徴であると言わねばならないだろう。つまり、A 自工労組の労働組合としての積極的な存立基盤は、少なくとも青年労働者層のなかには殆んどない、ということである。

そのもとの、職場生活志向との関連で具体的にみていけば、「自分たちのためによくやっている」、「全体的には評価できる」という強弱の肯定的評価は企業傾斜志向層において高く、したがって否定的評価は相対的に低くなっているが、その場合でもとくに「昇身型」にみられる全体で80%の「運動が活発でない」、「会社側に片寄っている」との否定的評価が看過されてはならないであろう。

大学卒の技術系職員を中心とする昇身型の関心は、あくまでも企業社会内部の階段を昇

ることそれ自体であって、その社会のなかの諸問題やそれを解決しえぬ労働組合に対してはきわめてクールな態度を取ること、またこの点が単なる「同調型」との大きな差異であることを、それは示しているであろう。こうした企業傾斜志向層に対し、個人傾斜志向層はきわめて対照的な評価を示している。すなわち、A自工労組に対する積極的な肯定評価は皆無であり、逆に彼等の9割近くが強弱の差はあれ、と言うよりはむしろ「会社側に片寄っている」という労働組合の存在意義を問う形での否定的評価を示している点である。しかも注目されるのは、あの「勤勉型」の8割がストレートに否定的評価を表明しており、彼等が自分の仕事以外には無関心というのではなく、「結婚して楽しいマイホームを作り子供を育てる」という彼等の生活の中心目的のためにも、所属労組に対する強い関心と期待を潜在させていることをうかがわせているのである。

企業傾斜志向層と個人傾斜志向層との間の、以上のようにきわだった対照的な評価に対し、「職場仲間傾斜志向」層の場合は、「全体的には評価できる」という消極的な肯定を中心に計36.3%が、A自工労組の現状をとまかく肯定している。そして、その要因の1つは、職場「仲間との人間関係を大切にする」という、まさに仲間志向、人間関係志向それ自体のなかにあると考えるが、いずれにしても、こうした現状肯定評価の故に、前2者に対するいわば中間的な評価層として位置づけらるであろう。とはいえそれは、単なる中間層ではけっしてなく、13.6%の「運動が活発でない」という批判、「会社側に片寄っている」という44.3%の否定的評価をその内部に抱えた、あくまでも相対的な意味での中間層であるにすぎない。

表一21 A自工労働組合への評価

	自分たちの ためよくや っている	全体的には 評価できる	運動が活発 でない	会社側に片 寄っている	その他	合 計
(A) イ	2人 8.7	9人 39.1		9人 39.1	3人 13.0	23人 100.0
ロ	2 13.3	1 6.7	2 13.3	10 66.7		15 100
小 計	4 10.5	10 26.3	2 5.2	19 50.0	3 7.9	38 100
(B) イ		1 10.0		8 80.0	1 10.0	10 100
ロ		4 11.7	3 8.8	27 79.4		34 100
小 計		5 11.3	3 6.8	35 79.5	1 2.3	44 100
(C)	3 3.4	29 32.9	12 13.6	39 44.3	5 5.7	88 100
合 計	7 4.1	44 25.9	17 10.0	93 54.7	9 5.3	170人 100.0

無回答3名は除いた。

しかし、以上はA自工労組に対する青年労働者層の評価を量的にみたのであって、それを規定している質の問題、つまりは彼等のこうした態度決定の理由をあきらかにする必要があろう。それを、「いま労働組合に一番望んでいること」という質問に対する69名の回答という形で示したのが表22である。ここではそれをみる前に、1983年11月に開催されたA自工労働組合M製作所支部の第14回定期大会の運動方針書によって、その基本路線や運動方針についてあらかじめ特徴的に把握し、それとの関連で彼等の生の声をみていきたい。

運動方針書の巻頭にはまず、次のような「綱領」が掲げられている。すなわち、「われわれの生活向上が、産業の健全にして民主的発展にささえられていることを認識し、組合員の総意と知性を結集して、経営の健全化をはかり、日本産業の民主化と発展を期す」と。つまり、A自工資本が「産業」一般に解消され、そうした産業の健全(?)な発展を前提にして初めて労働者の「生活向上」が可能になるとの論理であるが、そのもとでの「当面の経済的課題」は、「昨年発表した新型車に大きな期待をかけましたが……業界第5位に後退しました。……このような情勢下」、「業界第3位奪還」のための「新型車の玉成が最大の課題」であり、次で「マレーシアプロジェクトの推進」および「販売支援問題」であるという、それ自体A自工資本の経営方針とも見做しうる課題が労組の課題として掲げられているわけであるが、その達成のために「組合員の総力をあげて万全を期さなければなりません」と強調され、とくに最大課題である新型車の玉成のためには、「立上り準備、品質玉成、コスト低減、初期配備活動等に万全の対応をはからなければなりません。更にA自工の操業度をアップし維持していくためにも立上り初期の失敗は絶対に許されなく」と強調しているのである。

また、こうした基本路線・運動方針のもとでの組合員の「賃金対策」については、「要求案の策定にあたっては……企業実態を総合判断し、支部意見を反映していき」、「闘いの進め方については……より一層業界対応をめざした闘いを展開していきます」（傍点・筆者）と述べ、ここでも組合員の賃金要求ではなく、「企業実態」や企業の「業界対応」、つまりは「企業基盤の確立と業界での失地回復をはかる」ことが優先されている。

表21で見た如く、A自工労働組合が「自分たちのためによくやっている」という積極的な肯定評価が全体でわずか4.1%に限られ、逆に「会社側に片寄っている」という否定的評価が54.7%を占めていたこと背景には、労働組合のこうした運動方針や「賃金対策」が存していたことはすでにあきらかであるが、表22の青年労働者69名の生の声によって、こうした評価の理由を具体的にみていこう。まず初めに、運動方針について、それをそのまま基本的に肯定した声は、見る如く、「業務の効率化に率先して協力すべきである」という声で、「企業傾斜志向」のうちの「同調型」に属する事務職員ただ1人に止まっている。「協力すべき」という声は、企業に対する労組の協力が現状ではまだまだ不足であることを意味している故か、彼の労組評価は「その他」となっており、まさに典型的な企業同調志向を示しているが、その彼もまた労働者の一人とした、賃金については「まあまあ」という評価に止まっている。が、ともかく、A自工労組の路線・運動方針を基本的に肯定した声はこの1人のみであり、他のすべての青年労働者は、彼等の職場生活の意味、働き甲斐の如何んを問わず、たとえば「もっと組合員の身になって活動してほしい」（同調型）、

「会社側に片寄りすぎている。組合員の立場で活動を」(昇進型),「会社側に片寄らず社員本位の活動を」(勤勉型),「会社のためではなく組合員のために活動してほしい」,「働く者の立場になって何事も考えてほしい」(生計型),「労組員のための組合活動という認識を持つこと」,「会社あつての組合という感じだ。会社のための組合ではいけない」(仲間傾斜志向)等々の声をあげているのである。

「賃金対策」等についても同様,「賃金でもっと頑張ってもらいたい」(同調型),「賃金やボーナスのアップに真剣に取り組む,サービス残業削減を」(昇進型),「有給休暇の完全実施をしてほしい」(勤勉型),「賃斗の勝利を。」「いつもやむなく妥結はウンザリだ」,「ボーナス等ですぐ妥結するので組合に力がないと思う」,「休日出勤や残業を出来るだけ削減してほしい」(生計型),「ベースアップやボーナスの満額妥結をしてほしい」,「ストをしてほしい」(仲間傾斜志向)等々の不満の声があげられている。

しかし,ここでおしなべて看取されるもう1つの不満の声は,「選挙だけに力を入れないでほしい」,「民社党のための選挙運動はやめてもらいたい」,「労働者を選挙だけに使用しないこと」,「県や市議選での民社党のための組合だ」等の声である。つまり,先の運動方針には同時に,「われわれの目的と合致する政党と任務を分担し,民主社会主義社会の実現を期す」という「綱領」のもと,「支部としても政治活動の重要性をさらに認識し,当面する各級選挙対策については,民社党,友誼組合と協力し積極的に取り組む」と謳われているが,こうした「民社の灯を消さないため」の「政治活動の推進」に対する強い不満の声である。

そして,こうした不満の声をあわせてA自工労働組合における組合民主主義の存否にも係わるが,「もっと組合員の要求をよく聞いたうえで活動してほしい」,「組合員との対話を強化し,意見をよく聞いて問題解決を」,「幹部はもっと自分たちの声を聞いてほしい」等の声が,その実態を如実に物語っているであろう。が,いずれにせよ彼等の以上のような生の声そのものから読み取りうることの第1は,彼等の殆んどがその階級的地位・役割に即し,自らを資本に対する存在として位置づけているだけでなく,更にそれに対する労働組合員として労働組合運動のあり方について,いわば原則的な認識を基本的に保有しているという点であろう。

とはいえそのなかで,共に「生計型」に属する次の2人の声は,現実の問題として無視することができない。すなわち,その1人は職員のケース⑤の今の組合運動は「昔からの繰返して進歩がなく,何も期待する気がしない」という声であり,他は技能工・ケース⑦の「今の労働組合に何を望んでも仕方がない」という諦感の声である。そしてこの諦感が,この2人の職場生活志向,つまり「生計を立てる以外にない」という手段主義的志向性,職場の現実からの一種の逃避志向性と相互に規定し合っていることはあきらかであるが,ここでの問題は,こうした諦感がこの2人に止まらず,青年労働者達が具体的に訴えたA自工労組の現実のなかでは,遅かれ早かれ,彼等すべてに共通の諦感となる可能性があるということである。いや,むしろ彼等の大勢は現にその方向にあるということである。「搾取と疎外」に対する強い不満や反撥にも拘わらず,あるいは労組の必要性やその運動のあり方についての原則的な認識にも拘わらず,彼等のうち誰1人も「労働運動にうちこむ」

表-22 A 自工労働組合への要望

No.	要 望 事 項	No.	要 望 事 項	No.	要 望 事 項
(A)のイ	⑭ 業務の効率化に率先して協力すべきである。	⑤ 昔からの繰返して進歩がなく何も期待する気がしない	4	選挙の時、自分たちに協力させるのはやめてほしい	
	5 賃金でもっと頑張ってもらいたい	⑩ 選挙運動ばかりでなく、賃金や一時金の要求を本気で	33	もっと社員一人一人の声を聞いてほしい	
	20 もっと組合員の身になって活動してほしい	13 夜勤をなくし、本田のように二交替にしてほしい	57	会社側に片寄っているので、組合員の声を聞き会社と強力に交渉すること	
	31 労働者の意見をどんどん入れて、一番に考えてほしい	24 会社のためでなく組合員のために活動してほしい	62	もう少し組合員のために力を入れてほしい	
	45 選挙運動だけに力を入れないでほしい	38 労働者を選挙だけに使用しないこと	69	運動を活発にしてほしい	
	68 生活向上をめざすこと	42 他のメーカーより賃金・ボーナスとも安いのでアップしてほしい	2	賃斗の時、会社に対してもう少し強く出てほしい	
	13 ベースアップ	47 賃斗の勝利を。いつもやむなく妥結はウンザリだ	3	組合には不信感がある。組合で可決したことが守られていない。	
(A)のロ	⑬ 会社側に片寄りすぎている。組合員の立場での活動を賃金やボーナスのアップに真剣に取り組むサービス残業削減を	48 もう少し会社側でなく労働者側に立ってほしい	11	県や市議選での民社党のための組合だ	
	⑯ 真に労働者の立場に立ってもらいたい	53 選挙運動ではなく労働者の立場で作業条件の向上努力を	16	選挙ばかりに重点を置いている	
	⑳ 労働形態の多様化への対応	61 賃金と仕事のこと	18	会社に対してもっと強力で自分達の要求を伝えてほしい	
	7 夜勤の勤務時間の見直し	63 休日出勤や残業を出来るだけ削減してほしい	22	選挙の時だけ活発で日常は組合員との交流が少ない	
	34 会社の言いなりや選挙のみに力を入れないでほしい	73 組合員との対話を強化し意見をよく聞いて問題解決を	(C) 25	もっと若い人に学ばせるようにしてほしい	
	49 労働組合員の生活向上	75 働く者の立場になって何事も考えてほしい	32	県や市議会の選挙ばかりに力を入れるな	
	71 有給完全消化	7 ボーナス等ですぐ妥結するので組合に力がないと思う	34	ベースアップ	
	18 もう少しベースアップやボーナス交渉を積極的にしてほしい	10 一時金が安すぎる。もっと交渉してほしい	6	職場の人達の対話の場を作ってほしい	
	(B)のイ	⑪ 運動が現場中心で、しわ寄せが事務に来ている	19 会社側の勤務体制をそのまま認めないでほしい	9	労働者の身になってほしい
		⑧ 会社側に片寄らず社員本位の活動を。組合費が高い	27 今の労働組合に何を望んでも仕方がない	10	もう少し活発に運動してほしい
31 有給休暇の完全実施をしてほしい		4 月収のアップ	11	「会社あつての組合」という感じだ。会社のための組合ではいけない。	
33 選挙運動ばかりでなく、組合員の要求実現にも力を入れること		⑤ 一人一人の組合員ともっとよく話し合うこと	24	ベースアップやボーナスの満額妥結をしてほしい	
5 安心して働ける職場にしてほしい		⑬ 全体的に運動が固定し活発でない。	56	働く者の立場になってほしい	
(C)	② 民社党のための選挙運動はやめてもらいたい	① スタッフのサービス残業の廃止	59	ストをしてほしい	
	④ もっと組合員の要求をよく聞いたうえで活動してほしい	⑥ 労組員のための組合活動という認識を持つこと	70	もっと話し合いをしてほしい	
		⑪ 政治活動への介入、特に民社党応援はやめてほしい	78	幹部はもっと自分達の声を聞いてほしい	

回答分のみ。No.の○印は職員層。

ことを志向せず、その逆に、様々な「企業傾斜志向」や「個人傾斜志向」、「仲間傾斜志向」にその職場生活目的を、したがって市民的な生活目的をも屈折せしめているのがそれである。そして、こうした諦感の産出主体が、少なくともA自工M製作所内部においては、「企業基盤の確立と業界での失地回復をはかる」ことを第一義とする労働組合であることは、最早、くり返すまでもなくあきらかであろう。

V 「変革意欲層」の所在と今後の勤続志向

しかしながら、私達は、このように濃厚な労資協調路線のもとで、確かに以上のように支配的に規定されながらも、それが青年労働者層のすべてではないことを繰返してみてきた。時には被規定的側面との併存・表裏の関係で、時にはその深層において、彼等のなかに、とりわけ個人傾斜志向層のうちの生計型と職場の仲間傾斜志向層のなかに、労働者の志向性がより強く存していることを確かめてきた。しかし、ここでの問題は、こうした青年労働者層のうちでも最も強くそれを持っている層、なお自己の内部にとどめているとはいえ、可能な限り自らの統一的な価値規範として労働者の志向性を保有している層を、言いかえれば、当面は企業社会の変革を最も強く意欲している層を確定することである。

そして、その際の私達の基礎資料は、青年労働者層が職場での小集団活動をどう評価しているかである。何故なら、周知のように職場で組織されている小集団活動の本質的なねらいは、あくまでも資本自体の価値増殖にあるが、表面ではそれは、まず組織・運営面で労働者の「自主性」に委ねられているかのような形態を取っており、また労働者の社会的労働という基底的事実に立って、端的に言えば、直接的生産過程における人間疎外の特効薬であるかのように宣伝され、期待が持たされている。つまり、その本質がこうした外被

表一23 職場での小集団活動の評価

		創意・工夫 が生かされ てよい	チームのま とまりが出 来てよい	あまり意味 がない	関係ない	合 計
(A)	イ	5 23.8	11 52.4	5 23.8		21 100.0
	ロ	4 26.7	8 53.3		3 20.0	15 100
	小 計	9 25.0	19 52.8	5 13.9	3 8.3	36 100
(B)	イ	3 30.0	4 40.0	2 20.0	1 10.0	10 100
	ロ	2 5.7	14 40.0	(12 34.3)	7 20.0	35 100
	小 計	5 11.1	18 40.0	14 31.1	8 17.8	45 100
(C)		19 22.1	50 58.1	(11 12.8)	6 7.0	86 100
	合 計	33 19.7	87 52.1	30 18.0	17 10.2	167 100.0

回答分のみ。()内は、変革意欲層。

により政策的におしかくされているのであるが、それを青年労働者層が如何に洞察しているかということである。

そして、こうした小集団活動に対する彼等の評価の現状は、表23に見る如く、まず「創意・工夫が生かされてよい」という、本質にはA自工資本の工程・作業管理機能に対する肯定評価は、企業傾斜志向層と個人傾斜志向層のうちの勤勉型で高く、それぞれの意味において当然の結果を示している。また全体で52.1%と最高の比率を占めている「チームのまとまりが出来てよい」というのが、同時に各志向層でも最高率であることは、単に企業宣伝等ばかりでなく、社会的集団的労働それ自体の必要性も反映していると考えうであろう。しかし、いずれにしても、こうした小集団活動肯定層のなかに、企業社会の変革を最も強く意欲している層・「変革意欲層」を確定することは不可能である。とすれば当然に、その所在は、小集団活動は「あまり意味がない」、「関係がない」という否定的評価層のなかに、しかもそのうちの企業傾斜志向層ではなく、ここでもまた生計型と職場仲間傾斜志向層のなかにあると考えねばならないのである。つまり、生計型で小集団活動に否定的評価を持つ19名と、仲間志向層でそれを持つ17名、計36名、21.6%がそれである。この否定的評価層こそが、労資協調路線のもとで、「搾取と疎外」が支配する自らの職場生活の変革を最も強く意欲している層であり、したがって、「労働運動にうちこむ」という志向性を、その可能性を最も強く潜在せしめている青年労働者にほかならないと、考えられるのである。

表24は、そうした変革意欲層の内実の一端を小集団活動を肯定的に評価した生計型と仲間傾斜志向層との比較によって示している。まず基本的な賃金評価では、小集団活動否定層＝変革意欲層の場合は、相対的高賃金と言われるなかで、誰1人としてそれを「よい方」と評価せず、逆に「安い」という評価が生計型層を中心に全体で55.6%を占め肯定層を大きく上まわっている。長時間過密労働の代償としての低賃金に対する変革意欲層のひときは強い不満が、怒りが看取されるであろう。また、そうした低賃金を、「企業基盤の確立

表一24 「変革意欲層」の志向性の特徴

小集団活動 評 価	賃 金 評 価			A自工労働組合評価				計
	よ い 方	ま あ ま あ	安 い	自分たちの ためによく やっている	全体として 評価できる	運動が活発 でない	会社側に片 寄っている	
肯 (B)の口		7 43.7	9 56.3		3 18.7	2 12.5	11 68.7	16 100%
定 (C)	1 1.4	41 59.4	27 39.1	3 4.3	20 29.0	9 13.0	37 53.6	69 100
層 計	1 1.2	48 56.5	36 42.3	3 3.5	23 27.1	11 12.9	48 56.5	85 100
否 (B)の口		6 31.6	13 68.4			3 15.8	16 84.2	19 100
定 (C)		10 58.8	7 41.2		4 23.5	5 29.4	8 47.1	17 100
層 計		16 44.4	20 55.6		4 11.1	8 22.2	24 66.7	36 100

と業界での失地回復をはかる」ために放置しているA自工労働組合に対する評価の場合も、見る如く、まったく同様である。すなわち「会社側に片寄っている」という否定的評価と「運動が活発でない」という批判が、変革意欲層全体の88.9%、約9割を占め、肯定層のそれを20%近くも凌いである点である。先にあげた「今の労働組合に何を望んでも仕方がない」という声は、まさに今の労働組合に対するこの層の、いわば階級的な怒りの声でもあるだろう。

ところで、以上のように濃厚な労資協調下での「搾取と疎外」が、青年労働者層の今後の勤続志向にとって如何なる影響を与えているかであるが、表25に見る如く、企業傾斜志向層のうち同調型の約8割を中心に、計63.2%が「今後も勤める」と転職意志のないことを示している。それに対し「やめたい」者はわずか13名、7.6%にすぎない。そして、この強い勤続志向の背景にはもちろん、低成長経済下における雇用不安という一般的状況もあるだろうが、それとともに表3で見た如く、彼等の7割余が倉敷市を中心にしその周辺の岡山県内出身者であること、したがって表6の入社理由の如く、彼等の多くが地元で立地する大企業たるM製作所に、そこでの相対的な高賃金に自己の生活の安定性を期待し入社したという、彼等の側の全体としての生活志向がなお根強く存しているにちがいない。しかし、わずか13名とはいえ退職志向者の場合はすでに、こうした期待を基本的に喪失している。つまり、彼等のうち8名が倉敷市および周辺地域（船穂町・1名）の出身で、そこでの高校普通科、商業科の卒業であるが、平均3.3年間の職場生活のなかで、「収入が少ない」（3名）、「残業・早出が多い」（2名）、「仕事がきつい」（3名）等の労働条件の問題点を指摘している点である。そして、こうした問題点は残る5名によっても同様に指摘されているが、この点が彼等の退職志向の第1の要因であることは言うまでもないであろう。それ故にある者は「佐賀県の実家」に、他の者は「実家の熊本」に帰り、そこで配管工や鋳造工、自営業を営みたいと希望し、倉敷市出身者の場合は、サービス業やプログラマー、公務員やレーサー、卸売関係等に転職したいと希望している。

表—25 今後の勤続志向

		今 後 も 勤 め る	や め た い	ど ち ら と も 言 え な い	計
(A)	イ	17 77.3	1 4.5	4 18.2	22 100.0
	ロ	9 60.0		6 40.0	15 100
(B)	イ	6 60.0		4 40.0	10 100
	ロ	21 58.3	4 11.1	11 30.6	36 100
(C)	イ	55 62.5	8 9.1	25 28.4	88 100
	ロ	21 58.3	4 11.1	11 30.6	36 100
計		108 63.2	13 7.6	50 29.2	171 100
変革意欲層		20 55.6	5 13.9	11 30.6	36 100

回答分のみ

しかし、彼等の退職志向の要因はそれだけではなく、とくに変革意欲層に典型的にみられるもう1つの要因がある。すなわち、この層の場合、退職志向自体が13.9%と他の志向層に比して最高率を示しているが、同時に、そのすべてがA自工労組は「会社側に片寄っている」と指摘している点である。そして、この点がこの層の強い退職志向の第2の要因にはかならないと考えられるのであるが、それがこの層のみならず、他の退職志向者に対しても一定の影響を与えているにちがいないであろう。

また、最後の全体で29.2%を占める「どちらとも言えない」という場合、それは今後の職場生活全体の状況の如何によって去就を定めるという、いわば状況主義的志向とも言うが、その基底にはなによりも、先の退職志向の場合と同様、入社以降こんにちまでの日々の直接的生産過程をとoshi、彼等が体験的に把握した労働条件の問題点が存しているであろう。表26は、それを彼等のM製作所への入社理由とともに示したが、一見、うかが

表一26 「どちらとも言えない」層の入社理由と労働条件の問題点

	No.	入 社 理 由	労働条件の問題点		No.	入 社 理 由	労働条件の問題点
(A)のイ	20	自動車産業の魅力・親	残業が多い・仕事がついつい	(C)	3	安定性・給料が高い	休みとりにくい・仕事が難しい
	74	安定性・地元	休みとれない・仕事がついつい		7	安定性・先生のすすめ	収入が少ない・休日出勤
	14	安定性・地元	収入が少ない・残業が多い		13	自衛隊上司の紹介	仕事がつまらない
	17	先生のすすめ・	休みとれない・仕事がついつい		2	安定性・自分にあっている	休みとりにくい・つまらない
(A)のロ	3	安定性・給料が高い	休みとれない・仕事が難しい	11	自動車産業の魅力・休日多い	収入が少ない・仕事がついつい	
	14	自動車産業の魅力・給料	収入が少ない・仕事が難しい	22	自動車産業の魅力・地元	収入が少ない・休みとれない	
	1	給料が高い・地元	収入が少ない・休日出勤	19	安定性・自動車産業の魅力	残業が多い・仕事がついつい	
	58	安定性・自動車の魅力	休日出勤が多い	35	親のすすめ・安定性	残業が多い・仕事がついつい	
	7	安定性・先生のすすめ	収入が少ない・仕事が難しい	④	安定性・将来性	収入が少ない・仕事がついつい	
	18	安定性・地元	残業が多い・休みとれない	50	安定性・地元	残業が多い・仕事がついつい	
(B)のイ	11	安定性・地元	休みとれない・仕事がついつい	⑤	安定性	収入が少ない・休みとれない	
	19	安定性・地元	残業が多い・休みとれない	56	安定性・先生のすすめ	収入が少ない・仕事がついつい	
	33	安定性	収入が少ない・残業が多い	62	親のすすめ・地元	残業が多い・休日出勤多い	
	10	先生のすすめ	休日出勤が多い	66	安定性・地元	残業が多い・休みとりにくい	
(B)のロ	4	安定性・地元	休みとりにくい・仕事つまらない	70	安定性	休みとりにくい・仕事がついつい	
	⑤	自動車産業の魅力・先生	収入が少ない・休みとれない	79	安定性・自動車産業の魅力	収入が少ない・休みとりにくい	
	⑭	安定性・給料が高い	収入が少ない・休みとれない	3	安定性・自分にあっている	残業が多い・休みとりにくい	
	22	休日が多い・地元	残業が多小・仕事がついつい	16	先生のすすめ・地元	残業が多い・休みとりにくい	
	⑳	親のすすめ・地元	残業が多い・仕事がついつい	21	安定性	休みとりにくい・仕事がついつい	
	㉑	安定性・地元	残業が多い・仕事がついつい	㉒	先生のすすめ・地元	収入が少ない・仕事がついつい	
	㉓	安定性・地元	残業が多い・仕事がついつい	㉔	安定性・将来性	残業が多い・仕事がついつい	
	⑳	安定性・地元	収入が少ない・残業が多い	3	安定性・自分にあっている	収入が少ない・休日出勤	
	53	親のすすめ・親せきが多い・	残業が多い・仕事がついつい	10	先生のすすめ	収入が少ない・休日出勤	
	⑲	安定性・給料が高い	収入が少ない・仕事難しい	11	先生のすすめ	収入が少ない・休日出勤	
	㉕	安定性・将来性	残業が多い・休みとりにくい	16	安定性・地元	残業が多い・休みとりにくい	

No.の○印は変革意欲層

い知りうることは、入社理由にみる彼等のM製作所への期待の大きさと現実の労働条件の厳しさとであろう。つまり、彼等の多くが自己の生活の安定性を求めて入社したに拘わらず、「収入が少ない」、「残業が多い」、「仕事がかつい」等の現実の問題に直面し、安定性期待の甘さを身をもって感知せしめられているという事実であり、まずそれが、「どちらとも言えない」という状況主義的志向の基底にあるということである。加えて彼等50名のうち30名、6割がA自工労組を評して「会社側に片寄っている」とし、6名が「運動が活発でない」と評価しているが、こうした点からみると、この状況主義的志向の基本的性格は、むしろ退職志向に傾斜した志向、その可能性をより強く潜在させた志向にほかならない。そのうちでもとくに生計型を中心とする変革意欲層の「どちらとも言えない」という12名の志向は、その可能性を一段と強く持っており、いわば退職志向の第1予備軍とも言うるのでなかろうか。

さて、以上によって、A自工M製作所の青年労働者層を対象として冒頭に掲げた3つの課題を考察し、それとの関連で最後に彼等の今後の勤続志向性についても検討を加えてきた。企業をとおしての留置法調査による資料上の諸制約と筆者の力量不足の故に、具体的な分析を必要とする幾つかの問題点が残されていることと思うが、同時に、企業をとおしながらもなおかつ、青年労働者層がその階級的地位に即し、自らの労働者の志向性を抑え難く表出している事実を彼等自身の生の証しとして確認しえたと、考えている。そしてその際、重要視すべきことは言うまでもなく、労働組合の果す役割であり、その事実を、青年労働者層によるA自工労働組合の実態、濃厚な労資協調主義と民社党一党押しつけ主義とは、反面からとはいえはっきりと物語っていると言いうるのであろう。言いかえれば、労働組合の階級的民主的な強化が、それに向けての第1歩が、当面、青年労働者層のうちのとくに「変革意欲層」によって、強く待望されているということである。

注

- ①濱島朗「大企業体制下の労働者意識」、間宏、北川隆吉編『経営と労働の社会学』（東京大学出版会、1985年）所収、125頁。
- ②岩崎信彦「現代労資関係への視角」、元島邦夫、岩崎信彦編『現代労資関係の理論』（青木書店、1982年）所収、24-25頁。
- ③元島邦夫『変革主体形成の理論』（青木書店、1977年）48頁。
- ④上掲、48頁。
- ⑤松原治郎『日本青年の意識構造』（弘文堂、1974年）参照。