

「不安定就業者」としての

中小企業労働者

— H一般統一労働組合員の調査を中心に —

向山 耶幸
松尾 昌子

目次

第一章 中小企業労働者の就業状況

一、社会階層構成の変化

二、賃金の年令別カーブの変化

三、勤続年数の変化と移動

第二章 H一般統一労働組合員の賃金・移動・組合意識

一、一般的性格

二、賃金について

三、移動について

四、組合について

第一章 中小企業労働者の就業状況

一、社会階層構成の変化

「高度成長」下における社会階層構成の変化は非常にいちじるしいものであった。第一に農林漁業の就業人口が激減して、都市的産業のそれが増大した。第二に、都市的産業人口の増大は、自営業層において増大したのではなくて、労働者階級において顕著であった。

昭和三五年度の国勢調査を用い、男子就業者について階層構成の昭和三〇年との変化をみると第1表の通りである。昭和三〇年から三五年

第1表 社会階層構成の変化 (男子)

	昭 和 30 年			昭 和 35 年		
	実 数 (千人)	比 率	25年に対 する増減 (千人)	実 数 (千人)	比 率	30年に対 する増減 (千人)
15才以上人口	59,282			65,324		
うち休業中のもの	581			508		
完全失業者	754			319		
非おとも	19,373			21,288		
おとも	11,219			12,027		
おとも	4,048			4,672		
おとも	4,107			3,582		
その他				1,006		
農林業職種従業者	15,857		△1,136	14,109		△1,748
非農林業職種従業者	23,404	100	4,801	29,598	100	6,194
I 資本家階級	1,355	5.8	410	1,637	5.5	282
1. 会社経営者	333	1.4	171	509	1.7	176
2. 部門担当経営者	508	2.2	29	474	1.6	△34
3. 小経営者	514	2.2	210	653	2.2	139
1) 鉱業建設業手工工業機械制工業陸海上運輸業	319	1.4	99	405	1.4	86
2) 商業, サービス業主	195	1.0	111	248	0.8	53
II 自営業者層	7,465	32.4	1,617	7,699	26.0	234
1. 自営業者	3,480	14.9	831	3,767	12.7	287
1) 建設職人	525	2.2	101	576	1.9	51
2) 手工業者	342	1.5	43	432	1.5	90
3) 小商業, 飲食, サービス業者	2,217	9.5	641	2,384	8.0	167
4) 運送業者	35	0.2	6	58	0.2	23
5) 医療保健業者	123	0.5	△15	58	0.2	△65
6) 自由業	238	1.0	54	259	0.9	21
2. 名目的自営業者	2,288	9.8	192	2,107	7.1	△181
1) 行商, 露店商類の浮動的職業従事者	557	2.4	△27	837	2.8	280
2) 小商人	433	1.8	84	265	0.9	△168
3) 仲買人	227	1.0	104	314	1.1	87
4) 資本制家内労働者	1,071	4.6	30	691	2.3	△380
3. 使用人層	1,797	7.7	694	1,825	6.2	28
1) 商業使用人	279	1.2	65	286	1.0	7
2) サービス使用人	1,197	5.1	575	1,131	3.8	△66
3) 職人および手工業者使用人	321	1.4	55	408	1.4	87
III 労働者階級	14,484	61.8	2,674	20,263	68.5	5,779
1. 単純労働者	3,323	14.2	806	4,273	14.5	950
1) 単純労働者	2,007	9.0	317	2,660	9.1	653
2) 官公単純労働者	160	0.7	1	142	0.5	△18
3) 販売労働者	1,056	4.5	399	1,470	4.9	414
2. 生産労働者	6,189	26.4	1,076	9,260	31.6	3,171
1) 下層層	2,599	11.1	723	3,504	11.9	905
2) 中層層	1,845	7.9	459	2,886	9.7	1,041
3) 上層層	1,109	4.7	△29	1,721	5.8	612
4) 官公	635	2.7	△78	1,250	4.2	615
3. 俸給生活者	4,972	21.2	792	6,630	22.4	1,658
1) 下層層	946	4.1	336	1,306	4.5	360
2) 一般層	846	3.6	158	1,368	4.6	522
3) 上層層	428	1.8	△94	669	2.3	241
4) 官公者	584	2.5	192	812	2.7	228
5) 技術者	1,856	7.9	63	2,096	7.0	140
6) 公安俸給生活者	313	1.3	99	280	1.3	67

注: △印=減。昭和25年の実数は「社会福祉」8号を参照。算定方法は、8号と同じ。

にかけて、農林業職種従業者が一七五万人減少したのに対して、非農林業職種従業者は六一九万人増加している。その増加した人口のほとんどのもの、つまり五七八万人が労働者階級になった。その結果、昭和三〇年には労働者階級人口は非農林業職種従業者の約六割だったのに対して、三五年には七割に達するようになった。労働者階級のなかでも最も増大が顕著であった「生産労働者」は三一七万人も増加し、構成比は昭和二五年の二六・四％から三一・六％に増加した。さらにその中で最も増加したのは中層の生産労働者、つまり三〇人規模から四九九人規模の労働者であった。このような労働者階級人口の増加は、当然自営業者層の減少、つまり分解が進んだことを意味する。構成比でみれば、自営業者層は三二・四％から二六・〇％に減少した。しかしながら実数でみると二三万人の増加である。自営業者層の中で一番多く、かつ約三割をしめる「小商業・飲食・サービス業者」は一六万人の増加を示している。だが、昭和二五年から三〇年にかけては六四万人も増加していたことを考えると、都市住民下層に、つねに再生産されてきたといわれるこの層も、分解のきざしを見せてきたとみるこゝとが出来る。商業・飲食・サービス業等の一人業主であるところの「小商人」は、構成比が一・八％から〇・九％に減じたのみならず、実数も一七万人の減少を示している。もう一つ構成比、実数ともに少なくなっているものに「資本制家内労働者」がある。「資本制家内労働者」とは、男子就業者であるから、家庭内職者とは異なる。例えば、プレス機械を一台すえて、家族をあげて就業しているような専門的的家内労働者である。さらに、手工的産業の自営業者であれ、機械的産業の

資本制家内労働者であれ、或いは商業等の自営業者であれ、量的に減少し、自営業者になることが困難になってきただけではない。産業構造全体の変化の中でとり残され、居ながらにして所得水準は下がり、停滞した層に変わってきている。「独立」は、もはや階層的上昇を意味しないで、むしろ転落を意味する。ところで、このように新しく都市において増大した労働者階級の多くが若年労働者であったことはあらためて指摘するまでもないことであるが、その間の変化を示すのが次の第2表である。この表は

第2表 年令別職業分布の変化(男子)

職業分類	年次 年令	昭和30年				昭和35年			
		~24	25~39	40~59	55~	~24	25~39	40~54	55~
計		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
I 専門的技術的職業従事者		2.5	7.7	6.2	3.9	2.0	7.3	5.7	3.6
II 管理的職業従事者		0.1	2.5	6.6	4.8	0.1	2.5	7.0	6.5
III 事務従事者		8.5	13.3	8.1	3.8	9.5	14.3	10.1	4.9
IV 販売従事者		10.3	9.7	12.0	11.1	9.9	9.2	10.8	11.7
V 農林漁業従事者		29.2	26.7	32.3	56.2	16.7	21.2	27.2	49.0
VI 採鉱従事者		1.2	1.8	1.5	0.4	0.9	1.7	1.5	0.4
VII 運輸通信従事者		3.9	5.4	2.3	0.5	5.4	7.1	2.6	0.5
VIII 技能工、生産工程従事者		39.4	28.9	27.2	17.0	49.5	32.8	30.8	20.3
IX サービス職業		4.9	4.0	3.6	2.3	6.0	3.9	4.2	3.0

資料：国勢調査報告

各年令階級の人口をそれぞれ一〇〇として職業別分布をみたものである。都市人口は、我国の場合つねに若年人口が都市に移住することによって増大してきたが、昭和三〇年以來それがとくに著るしかった。表において、変化が大きいのは、やはり「農林漁業従事者」と「技能工、生産工程従事者及び類似の職業従事者」である。そして両者の関係は、丁度逆になっている。今や、二四才以下の若年層では「農林漁業従事者」は一六・七％にまで減少した。一九才以下だけの層をとるならばさらに小さいパーセンテージになることはいうまでもない。他

方、「技能工、生産工程従事者及び類似の職業従事者」は、昭和三〇年の三九・四から四九・五％へ増大した。これを都市的職業のものだけの中の比率にすると約六割になる。五五才以上の高年層の場合は、なお五割のものが「農林漁業従事者」であるが、序々にではあれ、高年者が都市に生産労働者として、あるいは販売従事者として堆積してきていることに注意しなければならない。

以上のべてきた社会階層の変化は、新しく労働者として労働市場に登場した若年労働者の将来には、どんなに刻苦勉励しても独立生産者となる道は、もはや一般にはなくなったことを示している。彼らが好むと好まざるとにかかわらず直面せざるを得ない現実と将来は、頼るべき家産もなく、毎日その機械におまわられ、賃金だけで生計をたて、失業、病氣、老令等の生活不安に脅やかされ続ける近代労働者としての生活である。

二、賃金の年令別カーブの変化

我国の、いわゆる「年功賃金」は、若年労働者の低賃金をその基礎としていた。ところが近年、以上のべてきたような変化を背景として、若年労働者の賃金はこれまでにない上昇率を示している。一生涯賃金労働者として生活してゆかざるをえないとすれば、もはや従来のような徒弟的低賃金では重労働に甘んじはすまい。より高い、労働者として食ってゆける賃金を求めての活発な移動は、「静かなストライキ」といわれるように彼等の賃金を高めてきた。勿論、賃金上昇の背景には、過剰若年労働者人口が従来ほど豊富ではなくなったところか、不足という状況にまでなったことがある。昭和三五年には学卒者の場合、求人件数が求職件数を上まわるようになった。

他方、中・高年令者層の場合どうか。昭和三九年「労働経済の分析」(労働省)は、労働力不足が中・高年令層にまで及んできて、今や求人と求職が均衡するようになり、中・高年令者の賃金上昇率も高まってきたと述べている。

はたしてそうであろうか。まず、平均賃金の変化からみることにしよう。第3表はポーンナスを含む賃金の、昭和三〇年を一〇〇とした規模別の指数である。昭和三四年までは、男子でみると五〇〇人以上の大企業賃金ののび率の方が大きい、それ以降は三〇〇〜九九人規模の賃金が男女ともものび率が大きくなっていく。次いで一〇〇〜四九九人、最後に五〇〇人以上の順である。賃金格差は五〇〇人以上を一〇〇とすれば、昭和三四年で一〇〇〜四九九人は七一、三〇〇〜九九人は五五

第3表 賃金（ボーナスを含む）の企業従業員規模別変化
（生産労働者）

	500人以上		100~499人		30~99人	
	男	女	男	女	男	女
昭和30年	100	100	100	100	100	100
32	118	111	113	110	113	111
34	130	117	120	120	121	122
36	147	141	142	155	161	161
38	169	178	172	202	215	215
39	185	197	193	220	239	239

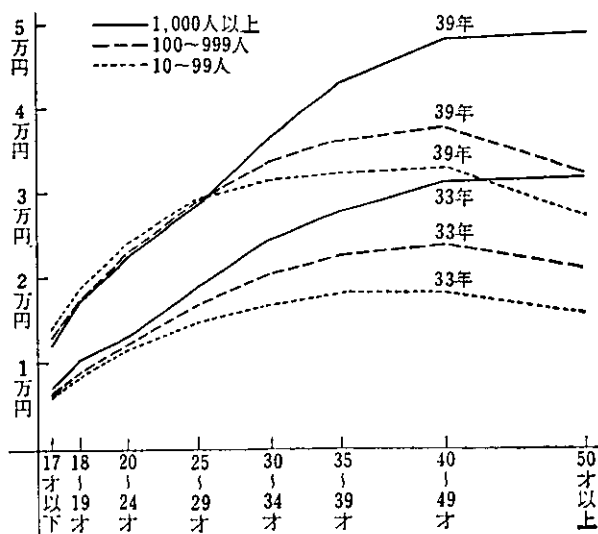
資料：毎勤，労働省原資料。

第4表 昭和33年の各規模の年令別賃金を100とした
36年，39年の指数

	36年/33年			39年/33年		
	1000人以上	100~999人	10~99人	1000人以上	100~999人	10~99人
計	118	123	136	148	168	204
~17才	121	132	147	175	200	220
18~19才	126	123	142	168	192	216
20~24才	127	133	135	172	189	207
25~29才	118	126	135	150	172	201
30~34才	126	124	129	150	165	189
35~39才	126	126	129	156	159	178
40~49才	126	125	129	154	157	183
50才~	122	122	125	156	153	172

資料：賃金センサス

第1図 賃金の年令カーブの変化



資料：賃金構造基本調査報告

であり、昭和三九年では一〇〇〜四九九人は八〇、三〇〜九九人は七
一となった。規模間賃金格差が、このように昭和三四年まで拡大し、
それ以降縮少してきている事実は、すでに広く知られているところで
ある。若年労働者は、昭和三三、三四年頃までは、中小企業で多く需
要されたが、彼らの賃金上昇率は平均賃金の上昇率と大差がなかった。
若年労働者の賃金の上昇率が顕著になったのは、それ以降のことであ
る。大企業の技術革新の進展は旧熟練工を新・半熟練工と未熟練工に
置きかえ、岩戸景気の時期に若年労働者は大企業へ集中されることに

なった。その間の賃金の年令別変化は第4表の通りである。
このような過程を通して、年令別賃金がどのような曲線に変化した
かを図示すると第1図の通りである。昭和三三年には、各年令階級と
も規模により格差が存在していたが、三九年には二五〜二九才までは
同じ線上どころか中小企業の賃金の方が若干高くさえなった。だが、
それ以上の年令階級においては、なお格差は厳然たるものである。と
いうことは、大企業においては、労働市場の労資による双方独占が威
然として存在しているということである。「技術革新」は、旧熟練工
をますます排除したが、半熟練工である新熟練工を
登場させた。職種は職務に分解され、一部のものは

「年功」を積もうとも低い職務に止めおかれ、従って賃金も釘止めされるが、一部のものは簡単な職務からより高級な職務に昇進してゆき、それに対応して賃金も上昇してゆく。独占資本は、これら高級職務者を確保しておくために、平均賃金を中小企業の賃金よりつねに相対的に高く保持しなければならない。機械設備を更新したのは大企業だけではない。中小企業の資本蓄積も進んで、その中から「中堅企業」とよばれる企業群が成長してきたことは、労働市場における文字通りの労働者階級の成熟と対応した現象である。だが、中企業の賃金カーブと大企業のその格差はそのままである。中企業では職務の高級化につれて賃金上昇するような技術的基礎は与えられず、機械化の進展は、旧熟練工の存続の余地をせばめ、不熟練労働者若年労働者の需要をひたすら増大せしめたといえる。

他方、小企業の中・高年令層の賃金は、大幅の上昇率を示している。一、〇〇〇人以上の規模の賃金を一〇〇とする、一〇〇〇〜九九九人の規模の四〇〇〜四九才の賃金格差は、昭和三年の五八から三九年の六九へと縮まった。第1図における一〇〇〇〜九九九人のカーブと、一〇〇〜九九九人のカーブの接近は、一〇〇〜九九九人規模のカーブの方の接近によるものである。上掲の「労働経済の分析」はその理由として、三四才以上の層でも求人と求職が均衡してきたこと（一一九頁）、日雇労働者や単純労働者等労働市場を同じくする同種の単純労働者の賃金上昇の影響（四五頁）、これらを背景として中・高年令の中途採用者の賃金が前から勤続しているものの賃金の上昇を上まわってきて、概して勤続年数の短い中小企業ではその影響が大きいこと等をあげている。中小企

第5表 25~29才の賃金を100とした40~49才の賃金指数

	1000人以上	100~999人	10~99人
昭和33年	163	141	124
昭和39年	168	129	113

業の中高年令層の賃金上昇の見通しを、楽観的に、かつ積極的に評価している。だがそれほど明るく描いてよいであろうか。二五〜二九才の賃金を一〇〇とした四〇〜四九才の賃金指数の昭和三年と三九年をくらべると第五表のようである。一、〇〇〇人以上の大企業では、昭和三年であまり変化がないが、一〇〇〇〜四九九人規模では一四一から一二九、一〇〇〜九九九人規模では一二四から一一二と賃金カーブは殆んど水平の形になった。ということは中・高年令層の賃金上昇は、主に若年労働者の賃金上昇に対応して企業内部の労務管理上の要請から賃金体系が手直しされたことによるとみることが出来る。同じ「労働経済の分析」が、食料品や木材その他の地場産業的な中小軽工業では、年令による格差が著るしく縮まったのに対し、機械工業（中小企業）な

ど比較的熟練労働者の比重が大きく、経営状況もよい発展的な産業では、年令による格差はあまり縮小していない——ということとは中・高年令者の賃金が高いということ——としている（五八頁）ところから推察しても、日雇市場の影響により賃金が改善されてきているとは考えられない。日雇市場の影響は、前者につよく影響するものだからである。今や、中小企業労働者と、大企業の若年労働者とを含めた、大きな不熟練労働市場という等質的な労働市場が形成されたように思われる。だから一方が上がれば他方も上がるし、一方が下がれば他方も

下がるというように敏感に相互に影響しあう。「雇用対策法」のねらいとするところも、現在なお過剰である中・高年令者を職安の窓口を通して強制的に低賃金の条件で小零細企業に紹介し、そうすることによって、若年労働者不足を緩和し、賃金上昇をおさえ、大企業で、機械性に富む若年労働者を、低賃金で確保することにある。求人と求職件数が均衡してきたといっても、求職者の就職率は三六年以降低下をつづけ、三九年にやや上昇した程度のものである。

以上から、中・高年労働者層は、なお過剰であるといわねばならず、そして中・高年労働者が過剰であることは、こと中・高年労働者の問題ではなくて、労働者一般が過剰であるということである。労働者全体の賃金上昇はなお困難であるし、物価騰貴によってその実質は切り下げられる。又、労働節約的機械化は、今日さらに進められている。

三、勤続年数の変化と移動

以上みてきた賃金の年令カーブは、同じ企業に長年勤続したとして、或いは、同じような賃金カーブをもつ企業間をつねに移動したとして話である。昭和三九年賃金センサスによれば、一〇人以上規模の製造業男子労働者の平均年令は三一・七才、平均勤続年数は六・二年となっている。一五・六才で最初の職業についたとすれば、三二才からさしひいた約一七年の就業期間を持っていることになる。勤続六・二年は、就業期間の三分の一を占めるにすぎない。勤続年数の変化、移動の状況をとらえることは労働者生活について考える場合、欠くこと

の出来ない要因である。移動はある場合には、最近の若年労働者のそれに示されているような、賃金、その他諸労働条件の改良、つまり「静かなストライキ」を意味するが、生活保護者や、下層労働者の経歴が物語っている事実は、動けば動くほどより下位の階層の転落することである。「じっとしていることが労働者の知恵である」といわれる側面も移動は持っている。移動は、とくに地域的移動を伴う職業移動の場合そうであるが、賃金その他労働条件の改善の見通しが確実なものでないかぎり、無産の、個々の賃金労働者によっては生活不安以外の何ものでもない。

まず、規模毎に年令階級別勤続年数の変化をみると第6表の通りである。二四才以下の若年層の場合は、各規模とも同じように、昭和三年から三六年にかけて短くなり、三六年から三九年にかけてやや長くなった。経済の高度成長下、昭和三〇年以降はじまった、低賃金労働力であるところの若年労働者の不足は、まず中小企業で深刻となり、労働者の活発な移動は中小企業の賃金を大企業なみに押しあげ、さらに三六年から三九年にかけて、大企業でも充足率が極度に下がるほどに若年労働者不足は逼迫した。三六年から三九年にかけて勤続年数が若干長くなったのは、賃金が産業界、規模間等で平準化してきたこと、初任給の業者間協定、労務管理の仕方が進んできたからである。つぎに二五才以上の層になると、勤続年数及びその変化のしかたは、規模によって異なっている。四〇〜四九才の層でみると、昭和三九年一、〇〇〇人以上規模では一六・五年に対して、一〇〜九九人規模では七・一年であり、半分以下の短さである。一、〇〇〇人以上と、

第6表 規模別年令別の勤続年数の変化
(労務者, 男子)

規 模	年 令	年 次		
		昭 33 年	昭 36 年	昭 39 年
計	計	6.1	6.2	6.2
	～17才	1.3	1.3	1.3
	18～19	2.0	1.9	2.2
	20～24	3.3	3.2	3.4
	25～29	5.8	5.4	5.3
	30～34	7.5	8.0	7.5
	35～39	8.8	9.4	9.4
	40～49	10.6	11.5	11.0
1000人以上	50～	10.3	10.7	9.1
	計	9.3	8.8	8.9
	～17才	1.5	1.3	1.4
	18～19	2.0	1.6	2.2
	20～24	3.4	3.0	3.3
	25～29	7.6	6.4	5.8
	30～34	10.0	10.8	10.4
	35～39	11.6	12.7	13.9
100～999人	40～49	14.3	15.6	16.4
	50～	16.9	17.5	15.9
	計	5.5	5.2	5.5
	～17才	1.4	1.2	1.3
	18～19	2.0	1.8	2.2
	20～24	3.4	3.2	3.5
	25～29	5.5	5.3	5.4
	30～34	6.7	6.9	6.9
10～99人	35～39	7.9	8.1	8.1
	40～49	9.2	9.5	9.2
	50～	9.6	9.6	8.5
	計	4.2	4.6	4.8
	～17才	1.2	1.3	1.3
	18～19	2.1	2.2	2.3
	20～24	3.3	3.3	3.4
	25～29	4.4	4.8	4.8
30～34	5.2	5.7	5.8	
35～39	5.8	6.3	6.3	
40～49	6.5	7.0	7.1	
50～	7.4	7.2	6.7	

資料: 賃金センサス

以下で格差が大きいことがみられる。さらに一、〇〇〇人以上の大企業では、昭昭三三年、三六年、三九年と順次長勤化している傾向がみられるが、一、〇〇〇人未満の層では、長勤化傾向はみられず、五〇才以上の層ではむしろ短かくさえてきてきている。一、〇〇〇人以上の大企業では、いわゆる「終身雇用制」がさらに進展していても、中小企業ではそうではないことが知れる。

とはいえ、大企業労働者であれば雇用が安定しているというつもりはない。平均勤続年数というものは、中途採用者が少なければ長くな

るものだからである。つまり中途で出て行ったものは含まれていない数字である。昭和三八年労働異動調査によれば、製造業の五〇〇人以上の規模の三〇才から四九才の労働者の離職者数は約五万人である。これは当該規模企業の三〇才から四九才の年令層の労働者の五％にあたり、これだけのものがより小さい規模の労働者になっていくといえよう。この中のあるものは、自営業主になっているかもしれない。だがその数は僅小であろう。零細企業の存立条件が現在ますますせめられてきているからである。中・高年令者の企業規模による入職状況の

「不安定就業者」としての中小企業労働者

相違を、同じく労働異動調査にみると、各規模毎の入職者数に占める三〇才以上のものの比率は、五〇〇以上で一三%、四〇〇〜四九九人規模で二〇%、三〇〇〜九九九人規模で二九%と、規模が小さいほど入職者中の比率は高まっている。ところで、「経済の高度成長」以降において、労働市場の企業規模による階層性は緩和されてきたといわれる。造基本調査によってみても、小零細企業から中、さらに就業構大企業へ移動するものの比率は年々高まってきている。だがそれは、上述した中・高年齢者層の規模別入職状況から推察すると、若年労働者に殆んど限られていると考えて良いであろう。中・高年齢労働者の場合、やはり下降移動しかありえない。次の第7表も同じことを示している。これは全産業の常用労働者について規模別に年齢別の離職者一〇〇人に対する入職者数をあらわしたものである。規模別の特徴をひろってみると五、〇〇人以上の大企業の場合、年齢による違いが非常に大きい。昭和三八年についてみると、一八才未満では三〇一人、一八〜一九才では二四九人に対して、二五才以上になると一〇〇人以下となり、四〇〜四九才では四五人、五〇才以上では二〇人となる。大企業では二四才までに入職し、それ以上になると出てゆくばかりである。中小企業業でも、年齢が高まるにつれて離職者に対する入職者数は減ってゆくが、その程度は大企業ほどには極端ではない。若年層では大企業より小

第7表 規模、年齢別離職者100人に対する入職者数(男子)

		合計	18才未満	18~19才	20~24才	25~29才	30~39才	40~49才	50才以上
500人以上	昭34年	162	530	400	213	129	87	48	14
	35	169	426	344	191	138	89	53	16
	36	170	369	321	179	137	100	77	24
	37	123	341	272	113	90	71	52	19
	38	116	301	249	121	97	75	45	20
100~499人	昭34年	149	301	252	148	134	119	91	42
	35	150	269	237	148	127	119	102	46
	36	135	199	285	131	128	111	108	56
	37	113	272	176	107	95	85	76	36
	38	119	223	174	104	92	101	97	52
30~99人	昭34年	126	206	156	113	122	107	94	77
	35	124	210	151	113	99	111	106	73
	36	123	178	144	110	108	118	132	92
	37	109	206	141	109	89	88	87	77
	38	113	230	150	107	92	99	79	77

資料：昭38年労働異動調査報告

第8表 勤労者世帯の女子労働力化率の変化

	計	15~19才	20~29才	30~39才	40~54才	55~64才	65才以上
昭37年	35.7	38.6	46.3	34.0	37.0	18.1	6.6
38	35.7	35.1	46.0	34.6	38.3	19.7	8.2
39	35.6	30.0	46.2	35.2	39.2	20.9	7.6

資料：「労働経済の分析」昭38

さく、中・高年令層は逆に大きい。四〇～四九才層では一〇〇～四九九人規模は九七人、三〇～九九人規模は七九人である。この表から、若年労働者は大企業へ集中し、他方中・高年令層はより小さい規模の企業へ集中してきていることが明白であろう。

ところで、この表をみると、中小企業の中・高年令層でも一〇〇人より小さい数値となっている。一〇〇人より小さいということは、入職者よりも離職者の方が多いということである。ところがこの表は全産業の常用労働者について調査したものである（産業により、抽出率が異なっているが）。とすれば、これら離職者の行先は三〇人未満の零細企業雇用者か、零細企業主か、臨時日雇労働者か、生活保護者か、さもなくば死であろう。

以上みてきたことからいえることは、若年労働者にのみ限るならば、労働条件は有利に展開してきている。だが彼等も結婚し、やがては老いてゆくだろう。彼等の賃金は年々上昇しているとはいえず、妻子を養い、老令となったときのために貯えをするには、なおほど遠い賃金の水準であるといわなければならない。現在、中・高年令になるにつれて賃金が上昇してゆくものは一部の大企業労働者にすぎず一般の労働者は賃金が上昇するどころか、より規模の小さい企業へと転落し、賃金はますます少なくなつてゆく。だが個々の労働者は何としても生活してゆかなければならない。最後に、最近の勤労世帯の女子労働力率の変化を示しておこう（第8表）。進学率の上昇につれて若年者の労働力率が低下している反面、三〇才以上の中年婦人の共稼ぎが顕著に増大している。中高年労働者の貧困化が進んでいるあらわれといえよう。

第二章 H 一般統一労働組合員の賃金・

移動・組合意識

一、一般的性格

以上のような分析を前提にして、つぎにH一般労組の組織下にある動中小企業労働者についての実態調査によって、分析をすすめる。

（注）調査対象H一般統一労働組合の組合員。組合員の所属企業は一企業で平均一〇〇名前後の規模である。自転車部品、電気部品、コンタクトレンズ、金属部品、雨合羽、スカート、パイン等の各製造業が含まれている。H一般統一労働組合は昭和三年結成され、約一、二〇〇名の組合員を組織している。

調査方法 各企業の分会役員が配布し、調査対象が記入の上、役員が回収
調査期日 昭和四〇年一〇月二〇日から同月末。

調査対象数 五七二人のうち男子二八二人、

女子二九〇人で、男女ほぼ半々である。これを職種によって直接生産に従事する者及び販売に従事する者を生産・販売労働者とし、それ以外の者を事務労働者として分けると、生産・販売労働者は四五六人で八〇%、事務労働者は一一六名で二〇%である。

年令構成は第二表にみられるように、不明

第1表 性別構成

	計	生産・販売労働者	事務労働者
計	572	456	116
男	282	246	36
女	290	210	80

第2表のa 年令構成

	計			生産・販売労働者			事務労働者		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	572	282	290	456	246	210	116	36	80
19才未満	84	42	42	79	41	38	5	1	4
20～24	205	77	128	143	64	79	62	13	49
25～29	115	57	58	73	41	32	42	16	26
30～39	94	73	21	88	68	20	6	5	1
40～49	44	23	21	43	22	21	1	1	
50才以上	18	7	11	18	7	11			
不明	12	3	9	12	3	9			
平均	—	28.7	27.3	—	29.1	28.6	—	25.3	23.8

を除いた五六〇人中四〇人が三〇才未満であり、全体の七二％に当たる。この中でも二四才までの若年労働者は二八九人で全体の五二％を占めている。第二表のbで生産労働者について全国の製造業生産労働者の年令構成と比較してみると、男子の場合は三〇才未満は五三％であるのに対し、本調査では六〇％、二四才までをとると全国三七％、本調査四三％である。女子については、全国では三〇才未満六三％に対し、本調査では七四％であり、二四才までをとると全国五四％、本調査五八％となっている。女子の場合は一九才以下の若年労働者は近年著しく大

企業に集中する傾向があるため、一〇〇人規模前後の企業の労働者を対象とする本調査では、その年令層は全国に比べて著しく低いが多い。したがって三〇才未満の割合では全国より多くなる。

調査対象の年令に関する特徴は男女ともに、若年労働者の占める割合が高く、特に二〇～二四才層が全国よりも高いこと。事務労働者を含めればその傾向は一層高まることである。高度経済成長下で若年労働者不足といわれる新しい労働者の諸特徴を担う労働者は、これら中小企業に多く存在している。

つぎに学歴をみると第三表のとおりである。生産・販売労働者と事務労働者とは別の傾向を示している。前者は小学・高小・新卒の者が七〇％で、男子では七七％を占めている。近年、高校進学者増大の傾向の中で、ここ中小企業の労働者は七〇～八〇％が中卒者である。これに対して、事務労働者では、男子六七％、女子九一が高卒であり、生産・販売労働者とは区別される。

さて、これらの労働者の出身地（義務教育終了地）について第五表に示した。事務労働者の女子を除いて四〇％前後が郡部の出身者であ

第2表のb 生産労働者の年令構成

	全 国		本 調 査	
	男	女	男	女
計	100	100	100	100
19才未満	16	29	17	19
20～24	21	25	26	39
25～29	16	9	17	16
30～39	24	16	29	10
40～49	13	14	9	11
50～	10	7	3	5

資料：全国は「賃金センサス」昭39年

社 会 福 祉

第3表 既婚・未婚構成

	計			生産・販売労働者			事務労働者		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	572	282	290	456	246	210	116	36	80
既 婚	211	115	96	181	103	78	30	12	18
未 婚	348	159	189	262	135	127	86	24	62
不 明	13	8	5	13	8	5			

第4表 学歴構成

		計			生産・販売労働者			事務労働者		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女
実 数	イ 小学卒, 高小卒, 新中卒	317	179	138	308	174	134	9	5	4
	ロ 高卒, 旧制中学卒	219	83	136	123	59	64	96	24	72
	ハ 大学卒, 短大卒, 旧高専卒	20	13	7	10	6	4	10	7	3
	計	556	275	281	441	239	202	115	36	79
比 率	イ 小学卒, 高小卒, 新中卒	57	65	49	70	73	66	9	14	5
	ロ 高卒, 旧制中学卒	39	30	48	28	25	32	84	67	91
	ハ 大学卒, 短大卒, 旧高専卒	4	5	3	2	2	2	7	19	4
	計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

第5表 義務教育終了地

	計			生産・販売労働者			事務労働者		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
計	511	251	260	410	219	191	101	32	69
区	135	52	83	108	48	60	27	4	23
市	184	102	82	142	88	54	42	14	28
郡	192	98	95	160	83	77	32	14	18
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100
区	26	20	32	26	22	32	27	12	33
市	36	41	32	35	40	28	42	44	41
郡	38	39	36	39	38	40	32	44	26

注: 計は不明を除いた数

る。これら郡部出身者即農村出身者とはいえないが、大部分は農村から出て来たものとみることができよう。都内出身者は二〇〜三〇%にすぎない。

本調査の対象労働者の一般的特徴として、男女比が半々で一般より女子の割合が高いこと、年齢については、三〇才未満が七二%で高いこと、学歴では小学・高小・新中卒の初等教育終了者が生産・販売労働者では七〇%で高いこと、出身地では都内出身者は二六%で、残り七四%は地方出身者であり、なかでも高度経済成長下で人口流出の激しかった農村出身者、本調査では多くは農村と考えられる郡部出身者が三八%を占めていることなどをあげることができ。

第6表 生産労働者の年令別賃金（税込賃金総額）

	本 調 査		全 国	
	男	女	男	女
計	27,647円	25,098円	28,900円	14,000円
19才以下	16,848	16,458	15,400	12,400
20 ~ 24	24,170	24,413	23,300	14,900
25 ~ 29	34,885	22,318	29,100	15,100
30 ~ 39	31,243	21,734	35,000	14,200
40 ~ 49	34,630	21,630	39,700	14,400
50 ~	24,627	—	33,500	13,900

全国は「賃金センサス」39年

二、賃金について

生産・販売労働者の賃金をみていくと、男子の場合、一九才以下の賃金すなわち初任給を含む賃金は一六、八四八円であり、女子のそれとほぼ等しい。又、二〇～二四才の場合でも男女差はない。しかし女子は順次年令の上昇とともに平均賃金は低くなっていく。男子は二五～二九才の三四、八八五円まで上昇するが、三〇～三九才ではそれ以下となる。四〇～四九才では三〇～三九才よりも上昇はしているが、二五～二九才の水準に達しない。五〇才以上ではいうまでもなく著しい低下を示し、二〇～二四才層に相当する二四、六二七円となっている。この点については第一章第四表にみられる通り、二五～二九才の賃金を一〇〇とした四〇～四九才の賃金指数は、昭和三九年で一、〇〇〇以上規模の企業では一六八であるのに対し、一〇〇～四九才規模で一・二九、一〇～九九才規模で一・三三となっており、小規模においては年令別賃金差が近年縮少しつつあることが示されていた。

本調査の生産・販売労働者

男子について同様の計算をすると一〇四である。この数字は最近の若年労働力不足による若年労働者の賃金、特に初任給の上昇は著しいものであるが、それら若年労働者の賃金は中・高年に到るまで殆んど横ばいであり、将来は決して楽観的なものではないことを示しているといえよう。各規模とも若年労働者の賃金は上昇した。しかし若年労働者の賃金であって、中小企業における中・高年層の賃金はそれほど上がっていないことは、前章で述べた全国的傾向と全く一致する。

それではこのように年令が高まっても、上昇しない賃金について労働者はどのように考えているだろうか。次のような質問をした。

A、同じ仕事をしていても年をとれば、あれこれと生活費がかさむから賃金が高いのはあたりまえだ。

B、若くても一人前の仕事をしていれば年令や勤続に関係なく、同じ賃金をとるのは当り前だ。

あなたはどちらの意見に賛成ですか。

その回答が第七表である。回答として、(イ) Aに賛成、(ロ) Bに賛成、(ハ) Aに賛成だがBもとり入れる必要がある。(ニ) Bに賛成だがAもとり入れる必要がある。の四つを用意した。明確に年令による賃金決定に賛成という(イ)の答は生産・販売労働者の場合、男女ともに全体の四分の一である。事務労働者の場合はそれより少ない。しかし基本的に、年令による賃金決定をのぞむが、仕事の内容、量の要因も賃金決定に加味することをのぞむという(ロ)の答をみると、生産・販売労働者男子では実に四五%、女子では三三%である。事務労働者でも男子三三%、

第7表 賃金の基準について

	計						生涯・販売労働者						事務労働者										
	19才以下	20	25	30	40	50才以上	計	%	19才以下	20	25	30	40	50才以上	計	%	19才以上	20	25	30	40	50才以上	計
計	81	189	107	80	37	11	505	100	77	130	69	75	36	11	398	100	4	59	38	5	1	107	100
イ 同じ仕事をしても、年をとれば生活費がかさむから賃金が低いのは当り前だ	16	32	30	18	17	3	116	23	16	27	20	18	16	3	100	25	4	5	10	1	16	15	
ロ 若くても一人前の仕事をすれば年令や勤続に関係なく同じ賃金をとるのが当り前だ	16	24	8	7	2		57	11	16	15	4	7	2		44	11	1	9	4		13	12	
ハ イに賛成だがロもとりいれる必要がある	34	63	35	33	16	6	188	37	32	43	26	33	16	6	156	39	1	20	9	2	32	30	
ニ ロに賛成だがイもとり入れる必要がある	15	70	34	20	2	2	144	29	13	45	19	17	2	2	98	25	23	25	15	3	46	43	
計	41	72	54	64	22	7	258	100	40	59	40	60	21	5	225	100	1	13	14	4	33	100	
イ 同じ仕事をしても、年をとれば生活費がかさむから賃金が低いのは当り前だ	7	11	15	17	11	1	62	24	7	10	10	17	10	1	55	24		1	5		7	21	
ロ 若くても一人前の仕事をすれば年令や勤続に関係なく同じ賃金をとるのが当り前だ	6	11	5	5	1		28	11	6	8	3	5	1	0	23	10		3	2		5	15	
ハ イに賛成だがロもとりいれる必要がある	18	31	19	29	10	3	110	43	18	26	16	27	10	3	100	45		5	3	2	10	31	
ニ ロに賛成だがイもとり入れる必要がある	10	19	15	13	0	1	58	22	9	15	11	11		1	47	21	1	4	4	2	11	33	
計	40	127	53	16	15	6	247	100	37	71	92	15	15	6	173	100	3	46	24	1	74	100	
イ 同じ仕事をしても、年をとれば生活費がかさむから賃金が低いのは当り前だ	9	21	15	1	6	2	54	22	9	17	10	1	6	2	45	26	0	4	5		9	12	
ロ 若くても一人前の仕事をすれば年令や勤続に関係なく同じ賃金をとるのが当り前だ	10	13	3	2	1		29	12	10	7	1	2	1		21	12	0	6	2		8	10	
ハ イに賛成だがロもとりいれる必要がある	15	32	16	6	6	3	78	32	14	17	10	6	6	3	56	33	1	15	6		22	30	
ニ ロに賛成だがイもとり入れる必要がある	6	51	19	7	2	1	86	34	4	30	8	6	2	1	51	29	2	21	11	1	35	48	

女子三〇%となつてゐる。これら(イ)と(ロ)を合わせて、年令上昇に伴つての賃金上昇をのぞむ者とし、その割合をみると、生産・販売労働者では六九%、女子では五九%に達する。事務労働者男子で五一%、女子でやや少なくなり四二%となつてゐる。こうしてみると、中・高年令になつても賃金上昇の極めて少ない中小企業の労働者の約六割は、年令とともに賃金が増加することをのぞんでゐるといえる。このところわが国の賃金体系が年功賃金から職務給へと移行する傾向にあるなかで、年令増加に伴う賃金上昇をのぞむ労働者の割合が多いことは、賃金体系を考えていく場合重要である。第七表にみられるこの事實は年令別にみても若年労働者には少なく、中・高年労働者に多いのではない。いずれの年令層においてもみられる事實である。生産・販売労働者男子についてみると、一九才以下・二〇～二四才でも約六割が(イ)と答へてゐる。勿論、中・高年へとすすむにしたがつて(イ)と(ロ)の割合は少しずつ高くなつてはゐる。しかし、若年労働者は賃金について将来への不安感が大きいことは見逃せない。

つぎに、さらに詳しく賃金のきめ方全般について意見をきいてみると、まず不満かどうかについては第八表にみられるように五九%の者が不満であると答へ、はっきり満足であると答へたものは一一%に過ぎない。それ以外の三〇%はわからないとなつてゐる。とりわけ不満が多いのは二五～二九、三〇～三九才である。この年令層はライフ・サイクル上で最も苦しい時期にある層である。

不満の理由は第九表に示した。「支給基準が不明確」が最も多く二四%であり、「能力、技術、経験が正しく評価されていない」が二二

%、「昇給、賃上げの際の査定がだらめ」が一九%である。この一九%と「支給基準が不明確」の二四%を合わせると四三%である。第七表で年令による賃金決定と、労働内容による賃金決定とに対する考え方をみたのであるが、むしろそのいずれかというより以前に支給基準そのものが不明確であるという不満が存在している。中小企業における賃金の問題は単に水準が低いというだけでなく、賃金のきめ方そのものがまず問題なのである。H一般統一労組に組織される以前、未組織であった各企業では一方的な経営者の判断によって賃金が決定され、それについて不満をもちながらも経営者と交渉することとはなかつた。そこには少しでも高い賃金を求めて移動するという一時的な解決の手段しなかつた。しかし移動は中小企業間の賃金・労働諸条件を平準化することはあつても、根本的な解決手段とはならない。組合の結成によつて、このような不満の理由は漸次解決されていくであろう。「能力、技術、経験が正しく評価されていない」という者は生産・販売労働者、事務労働者ともに男子より女子に多い。

つぎに、賃金水準に関してどの程度の要求をもつてゐるかをみよう。第一〇表は「あなたは、ぎりぎりのところ、あといくらの賃金引き上げを希望しますか」に対する回答である。生産・販売労働者についてみると、五～六〇〇〇円を希望する者が最も多く三一%である。五〇〇〇円以上を希望する者は四八%である。一〇、〇〇〇円以上を希望する者は八%である。男子について未婚、既婚別にみるとやはり五～六、〇〇〇円が最も多いが、五、〇〇〇円以上の要求をしている者は未婚者の四六%に対して、既婚者は七六%である。しかも一〇、〇

社 会 福 祉

第8表 賃金のきめ方について

			19才以下	20~24	25~29	30~39	40~49	50才以上	計	%
計	計	不満足	26	111	73	55	21	6	292	59
		わからない	9	26	7	7	6		55	11
		計	33	51	27	21	11	6	149	30
	男	不満足	19	49	40	46	16	4	174	67
		わからない	2	11	7	7	2		29	11
		計	15	12	9	13	4	2	55	21
	女	不満足	7	62	33	9	5	2	118	50
		わからない	7	15			4		26	10
		計	18	39	18	8	7	4	94	40
生産・販売労働者	計	不満足	24	77	50	51	20	6	228	58
		わからない	9	17	6	7	6		45	11
		計	31	36	14	20	11	6	118	31
	男	不満足	19	40	28	43	15	4	149	67
		わからない	2	9	6	7	2		26	12
		計	14	11	6	12	4	2	49	21
	女	不満足	5	37	22	8	5	2	79	47
		わからない	7	8			4		19	11
		計	17	25	8	8	7	4	69	42
事務労働者	計	不満足	2	34	23		4	1	64	61
		わからない		9	1				10	9
		計	2	15	13		1		31	30
	男	不満足		9	12		3	1	25	74
		わからない		2	1				3	8
		計	1	1	3		1		6	16
	女	不満足	2	25	11		1		39	55
		わからない		7					7	10
		計	1	14	10				25	35
			3	46	21		1	71	100	

第9表 賃金のきめ方について不満である理由

	計						生産・販売労働者						事務労働者											
	19才以下	20	25	30	40	50才以上	19才以下	20	25	30	40	50才以上	計	%	19才以下	20	24	30	40	50才以上	計	%		
計	1	8	39	27	19	8	4	105	27	7	28	16	17	7	4	79	24	1	11	11	2	1	26	32
	ロ	5	16	5	7	3	2	38	10	4	13	3	7	3	2	32	10	1	3	3	2	6	7	
男	ハ	1	4	4	10	2	2	21	5	1	2	2	9	2	16	5	5	2	2	2	1	5	6	
	ニ	1	1	1	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	4	5	
女	ホ	11	34	13	14	11	7	88	21	9	23	8	13	10	7	70	22	2	11	5	1	18	22	
	ヘ	8	11	10	9	5	2	45	11	8	11	10	9	5	2	45	14	1	7	8	1	18	22	
計	ト	7	25	21	15	5	3	76	19	6	18	13	14	4	3	58	18	1	7	1	5	4	5	
	チ	2	2	8	6	4	2	20	5	1	1	6	6	30	2	16	5	1	1	2	2	4	5	
男	イ	6	20	17	18	6	2	69	32	6	16	10	16	5	2	55	30	4	7	7	2	14	41	
	ロ	3	5	2	7	2	1	20	9	3	5	1	7	2	1	19	10	1	1	1	2	1	3	
女	ハ	1	1	2	2	2	1	7	3	1	1	1	2	1	6	3	3	2	1	1	1	1	3	
	ニ	1	2	0	1	2	1	7	3	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	1	5	15	
計	ホ	7	9	6	9	7	3	41	19	6	9	4	8	6	3	36	19	1	2	2	1	9	26	
	ヘ	3	5	5	6	2	1	22	10	5	5	5	6	2	2	22	13	4	4	1	4	9	26	
男	ト	5	11	11	13	2	2	45	20	5	8	7	13	2	36	19	4	1	3	4	1	9	26	
	チ	2	2	1	4	2	1	8	4	1	1	1	4	18	7	7	4	4	4	4	4	1	3	
女	イ	2	19	10	1	2	2	36	20	1	12	6	1	2	24	18	1	7	4	4	1	12	26	
	ロ	2	11	3	3	1	1	18	10	1	8	2	1	1	13	9	1	3	1	1	1	5	10	
計	ハ	3	3	2	8	4	4	14	8	1	1	1	7	4	10	7	1	1	2	1	1	4	9	
	ニ	1	1	1	1	4	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
女	ホ	4	23	7	5	4	4	47	25	3	14	4	5	4	34	25	1	9	3	3	13	28		
	ヘ	5	6	5	3	3	1	23	12	6	6	5	3	3	23	17	1	4	4	4	9	19		
計	ト	2	14	10	2	2	1	31	17	1	10	6	2	2	22	16	1	4	4	2	9	19		
	チ	2	2	7	2	2	1	12	6	1	1	2	2	12	9	7	2	2	2	1	3	6		
計	イ	15	79	45	21	12	12	184	100	11	52	30	20	12	137	100	4	27	15	1	47	100		
	ロ	2	19	10	1	2	2	36	20	1	12	6	1	2	24	18	1	7	4	4	12	26		

労働基準法中の「賃金」に関する規定

社 会 福 祉

〇〇円以上を希望する者は一七％である。ぎりぎりのところこれだけ希望していることは、現在これだけ生活が苦しい、それだけきりつめているということの意味している。女子の場合は男子より希望額が少なく、最も多い希望額は三、四、〇〇〇円で、女子の三〇％である。又未婚、既婚別に男子ほどの差はない。五、〇〇〇円以上の希望者未婚者で三〇％、既婚者で三六％である。

さて、ぎりぎりのところ、このような賃金を希望しているわけだが、組合の賃金要求についてはどのような考え方をもっているだろうか。第一表はそれを示している。「何とんでも企業の支払能力によるものだからその可能な範囲で要求する」、「雇主に経営の近代化を促し生活できる賃金になるようねばり強く要求する」、「生活できる賃金を出すのは当然会社の責任だから、それだけの賃金を要求する」がほとんど同じ割合であり、合わせて全体の九〇％を占めている。これを年令別にみていくと異なっている。「生活できる賃金を出すのは当然会社の責任だ」というのは三〇代、四〇代

第10表 ぎりぎりのところ希望する賃上げ要求額 (生産・販売労働者)

要 求 額	計			男			女			計			男			女		
	計	未婚	既婚	計	未婚	既婚	計	未婚	既婚	計	未婚	既婚	計	未婚	既婚	計	未婚	既婚
0円	1	1					1	1								1	1	
1000未満	1		1	1		1				1		1						
1000～2000未満	23	13	10	11	7	4	12	6	6	7	6	7	5	6	5	8	6	10
2000～3000未満	54	35	19	17	13	4	37	22	15	15	16	13	8	11	5	20	22	25
3000～4000未満	81	59	22	33	26	7	48	33	15	21	27	15	17	22	8	30	34	25
4000～5000未満	33	25	8	23	18	5	10	7	3	9	11	5	11	15	6	6	7	5
5000～6000未満	113	61	52	74	37	37	39	24	15	31	29	35	37	31	42	26	24	25
6000～7000未満	14	8	6	11	5	6	3	3		4	4	4	5	4	7	2	3	
7000～8000未満	6	3	3	5	3	2	1		1	2	1	2	2	2	2	1		2
8000～9000未満	10	2	8	9	2	7	1		1	3	1	5	4	2	8	1		2
9000～10000未満	1		1				1		1			1				1		2
10000以上	29	11	18	23	8	15	6	3	3	8	5	12	11	7	17	4	3	5
計	366	218	148	207	119	88	159	99	60	100	100	100	100	100	100	100	100	100

第11表 賃金要求に対する考え方

	19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	計	%
何とんでも企業の支払能力によるものだからその可能な範囲で要求する	22	61	32	23	11	3	152	29
雇主に経営の近代化を促し生活できる賃金になるようねばり強く要求する	22	71	43	15	8	5	164	32
生活できる賃金を出すのは当然会社の責任だからそれだけの賃金を要求する	19	55	32	35	13	2	156	27
労働者は搾取されているのだからあくまでも要求する	3	13	2	5	1	2	26	5
わからない	9	6		5	6	1	27	6
計	75	206	109	83	39	13	525	100

の年令層に多く、若年層では少ない。若年層は「企業の支払い能力による」がむしろ多くなっている。そのうち二〇代の年令層になると、「経営の近代化を促し、生活できる賃金を要求する」が最も多くなっている。若年層よりもむしろ中・高年層が「生活できる賃金を出すのは当然会社の責任だから、それだけの賃金を要求する」という、明確な強い労働者意識をもっている。この事實は、中・高年労働者が経て来た転職の繰り返し（次節でふれる）、年令は高くなっても賃金は上がらない現実、年令の増大は生活の苦しさの増大を意味すること、また不安の増大であるという経験がそれをもたらしっているとおもふ。

三、移動について

労働者の生活を不安定にする要因の一つに賃金を考えることができないが、もう一つの大きな指標ないし要因は勤続年数にあらわれた移動である。しかし単に移動が多いということが不安定の要因なのではない。移動が多くなる場合は生活の下降を意味するから不安定の要因なのである。そこで、まず勤続年数についてみると、第一二表のとおりである。総平均勤続年数は三・〇年、男子三・一年、女子三・〇年となっている。本調査では平均年令は男子二九才、女子二七才であり、中卒で就業した者が多いから、就業年数は男子で平均一四年、女子では平均一二年と考えられる。したがって男子では平均勤続年数は就業年数の約五分の一、女子では四分の一しかないことになる。勤続年数を分布でみると、五年未満が男子では八六％、女子では八八％に達する。この傾向は中・高年層についてもほぼ同様である。三〇～三九才と四

〇～四九才を合わせて勤続五年以上の割合は二二％にすぎず、中・高年層が短期間に移動を繰り返していることが考えられる。

勤続年数が短いことからいって、現在の会社以前に他の会社に勤めたか、又は事業をしていた経験の有る者が多いのは当然であるが、いま前職経験の有無について第一三表でみると七五％が経験有りである。生産・販売労働者男子について年令別にみてゆくと、一九才以下では経験有りのものは一八％であるが、二〇～二四才になるとすでに七二％は前職経験をもっている。高年層になるにつれてその割合は大きくなり、五〇才以上では全員が前職経験をもっている。生産・販売労働者女子の場合は経験有りは五三％で、男子より少ない。そして、年令が高いものに経験無しのもが多く、これらの人々は四〇～四九才、五〇才以上になってはじめて就職したものである。女子にとって移動とは新たに就職することを含んでいる。

移動の理由は何かをみるために、前職をやめた理由を第一四表にあげた。最も多い理由が「賃金が安かった」の二八％である。つづいて「作業環境が悪かった」一三％、「会社にも仕事にも将来性がないと思った」一三％、「会社が倒産又は失敗した」一二％である。退職の最大の原因は何といっても低い賃金にあることが、この表から明らかとなる。少しでも高い賃金を求めて労働者は動いている。この移動が「不足」している若年労働者の場合は賃金を高める作用をもつが、「過剩」である中・高年労働者の場合には、賃金を高めはしないであろう。会社の倒産、失敗又は解雇による退職・移動は比較的少なく、労働組合のない中小企業の場合にはこの表にあらわれているような、いわば

第12表 年令別勤続年数

	計						生産・販売労働者					事務労働者											
	19才以下	20才	25才	30才	40才	50才以上	計	%	19才以下	20才	25才	30才	40才	50才以上	計	%							
計	1年未満	21	39	20	13	5	99	18	20	14	10	12	5	1	62	15	1	25	10	1	37	32	
	1～2年	29	41	26	15	10	125	23	28	24	9	15	10	4	90	21	1	17	17	1	35	30	
	2～3年	23	49	24	19	8	127	23	25	43	17	17	8	4	114	27	2	9	7	2	21	18	
	3～5年	10	51	24	27	7	119	22	5	43	21	26	6	6	101	24	1	6	4	2	13	11	
	5～10年		16	17	16	9	60	12	10	13	14	14	9	2	48	11	1	5	3	1	9	8	
	10～15年			2	2	1	6	1			1	2	1	1	5	1	1	1	1			1	1
15～20年				1	1	3	5	1				1	3	5	1	1							
20年以上						5	5	1				1	1	5	1	1					1	1	
計	83	196	113	93	41	541	100	78	134	71	87	40	15	425	100	5	62	42	6	1	116	100	
男	1年未満	12	7	8	9	2	39	15	12	4	6	2	1	34	15			3	2		5	14	
	1～2年	15	15	15	8	4	59	22	15	11	5	8	2	45	19			4	10		14	39	
	2～3年	6	23	12	15	6	65	24	6	21	8	13	5	56	24			2	4		9	25	
	3～5年	9	18	13	25	3	68	25	8	16	13	24	3	64	28			4	4		8	22	
	5～10年		7	6	13	6	32	12	5	6	6	11	6	28	12								
	10～15年			1	1	1	2	1			1	1	1	2	1	1							
15～20年				1	1	2	1					1	2	1	1								
20年以上						2	1					1	2	1	1								
計	42	70	55	72	22	267	100	41	57	39	67	21	6	231	100	1	13	16	5	1	36	100	
女	1年未満	9	32	12	4	3	60	22	8	10	4	3	3	28	14						32	40	
	1～2年	14	26	11	7	6	66	24	13	13	4	7	6	45	23						21	27	
	2～3年	17	26	12	4	2	62	23	15	21	9	4	3	53	27						10	12	
	3～5年	1	33	11	2	4	51	19	1	27	7	2	3	40	21						10	12	
	5～10年		9	11	3	3	28	10	6	6	8	3	3	22	11						6	8	
	10～15年			1	1	1	4	1			1	1	1	3	3	2					1	1	
15～20年						3	1					1	3	3	2						1	10	
20年以上						3	1					1	3	3	2						1	10	
計	41	126	58	21	19	274	100	37	77	32	20	19	9	194	100	4	49	26	1		80	100	

「不安定就業者」としての中小企業労働者

第13表 前職の有無

			19 以 下	20~24	25~29	30~39	40~49	50 以 上	計	%
計	計	有	18	130	89	65	28	8	338	75
		無	62	67	23	19	8	3	182	25
		計	80	197	112	84	36	11	520	100
	男	有	7	50	48	58	20	7	190	72
		無	32	23	6	10	2		73	28
		計	39	73	54	68	22	7	263	100
女	有	11	80	41	7	8	1	148	58	
	無	30	44	17	9	6	3	109	42	
	計	41	124	58	16	14	4	257	100	
生産・販売労働者	計	計	16	93	53	61	27	8	258	64
		有	57	43	15	18	8	3	144	36
		無	73	136	68	79	35	11	402	100
	男	有	7	44	34	55	19	7	166	72
		無	31	17	5	9	2		64	28
		計	38	61	39	64	21	7	230	100
女	有	9	49	19	6	8	1	92	53	
	無	26	26	10	9	6	3	80	47	
	計	35	75	29	15	14	4	172	100	
事務労働者	計	有	2	37	36	4	1		80	68
		無	5	24	8	1			38	32
		計	7	61	44	5	1		118	100
	男	有		6	14	3	1		24	73
		無	1	6	1	1			9	27
		計	1	12	15	4	1		33	100
女	有	2	31	22	1			56	66	
	無	4	18	7				29	34	
	計	6	49	29	1			85	100	

自発的な退職というかたちをとる場合が多い。この自発的な退職は一見個人的理由であるかのようにみえるが決してそうではない。自発的に退職せざるを得ないという事実が、中小企業労働者の不安定な性格をあらわしているのである。一方「倒産・失敗」による退職が一二%あることは、中小企業の不安定性そのもののあらわれである。一〇人のうち一人以上が倒産の現実に直面しているのである。このことは「会社にも仕事にも将来性がないと思った」ということさえにつながっていく。若年労働者の賃金が高かろうとも中小企業自体のこうした不安定性は、それら労働者の生活を不安定にしているのである。

さてつぎに、このようにして移動してきた労働者が、現在の企業に定着しようとしているかどうかについて「あなたは現在、他の会社に移りたいと考えていますか」と質問した。

社 会 福 祉

第14表 転職理由

	生産・販売労働者			事務労働者			計			
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	%
計	208	114	322	30	56	84	238	170	408	100
会社が倒産した、又は失敗した	31	11	42	4	2	6	35	13	48	12
解雇された	6	2	8				6	2	8	2
作業環境が悪かった	21	20	41	4	9	13	25	29	54	13
職制のしめつけがひどかった	2	6	8	1	3	4	3	9	12	3
配置転換が多かった	5	1	6		1	1	5	2	7	2
雇主とうまくいかなかった	6	1	7	2		2	8	1	9	2
同僚とうまくいかなかった	3		3		1	1	3	1	4	1
賃金が安かった	57	34	91	9	15	24	66	49	115	28
残業が多すぎた	4	5	9	2	10	12	6	15	21	5
仕事が性に合わなかった	16	13	29	1	4	5	17	17	34	8
会社にも仕事にも将来性がないとおもった	33	9	42	7	3	8	40	12	52	13
その他	24	12	31		8	8	24	15	44	11

第15表 現在の仕事をおぼえた場所

		19才以下	20~24	25~29	30~39	40~49	50才以上	計	%
計	現在の会社	68	154	83	49	20	9	38	86
	それ以外	4	14	13	20	10	1	62	14
	計	72	168	96	69	30	10	445	100
男	現在の会社	34	56	40	39	7	1	177	78
	それ以外	2	9	9	20	8	1	49	22
	計	36	65	49	59	15	2	226	100
女	現在の会社	34	98	43	10	13	8	206	94
	それ以外	2	5	4		2		13	6
	計	36	103	47	10	15	8	219	100

第16表 仕事をおぼえるのに必要な年数

		計			生産・販売労働者			事務労働者		
		計	男	女	計	男	女	計	男	女
実数	1年未満	177	62	115	137	54	83	40	8	32
	1~2年	97	46	51	80	41	39	17	5	12
	2~3年	46	37	9	38	32	6	8	5	3
	3~5年	52	46	6	46	40	6	6	6	
	5~10年	18	15	3	15	13	2	3	2	1
	10年以上	5	5		4	4		1	1	
	計	395	211	184	320	184	136	75	27	48
%	1年未満	45	29	62	44	30	62	54	29	67
	1~2年	25	22	28	25	22	29	23	19	25
	2~3年	11	18	5	12	17	4	10	19	6
	3~5年	13	22	3	13	22	4	8	22	
	5~10年	5	7	2	5	7	1	4	7	2
	10年以上	1	2		1	2		1	4	
	計	100	100	100	100	100	100	100	100	100

「不安定就業者」としての中小企業労働者

第17表 転職希望の有無

			19才以下	20~24	25~29	30~39	40~49	50才以上	計	%
計	計	有	28	49	27	12	2	1	117	24
		無	57	142	79	67	29	9	388	76
		計	75	191	106	79	31	10	502	100
	男	有	14	21	21	10	2		68	27
		無	33	46	35	52	15	4	185	73
		計	47	67	56	62	17	4	253	100
女	有	14	28	6	2			1	51	20
	無	24	96	44	15	14	5	199	80	
	計	38	124	50	17	14	6	250	100	
生産・販売労働者	計	有	26	34	19	10	2	1	92	23
		無	55	96	52	64	28	9	304	77
		計	81	130	71	74	30	10	396	100
	男	有	14	17	17	9	2		59	27
		無	32	37	24	49	14	4	160	73
		計	46	54	41	58	16	4	219	100
女	有	12	17	2	1			1	33	18
	無	23	59	28	15	14	5	144	82	
	計	35	76	30	16	14	6	177	100	
事務労働者	計	有	2	15	8	2			27	26
		無	2	46	27	3	1		79	74
		計	4	61	35	5	1		106	100
	男	有		4	4	1			9	27
		無	1	8	11	3	1		24	73
		計	1	12	15	4	1		33	100
女	有	2	11	4	1			18	25	
	無	1	38	16				55	75	
	計	3	49	20	1			43	100	

第18表 転職希望理由

転 職 希 望 理 由	実 数			
	男	女	計	%
賃金が安いから	37	14	51	24
作業環境が悪いから	18	15	33	15
職制のしめつけがひどいから	2	1	3	1
配置転換が多いから	10	8	18	8
職場のふん囲気が暗くて楽しくないから	16	11	27	12
仕事がおもしろくないから	16	15	32	14
新しい仕事を覚えるため	12	12	24	11
残業や交替勤務制が辛いから	5	2	7	3
会社にも仕事にも将来性がないから	20	7	27	12
そ の 他		1	1	
計	136	87	223	100

第19表 転職を希望しない理由

理由	計						生産・販売労働者						事務労働者					
	19才以下	20	25	30	40	50才以上	19才以下	20	25	30	40	50才以上	19才以下	20	25	30	40	50才以上
	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数	人数
イ 仕事をほえるため 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	13	11	8	8	1	41	8	13	4	3	8	1	29	7	1	7	5	12
	16	50	35	12	4	120	24	15	33	24	91	3	91	23	1	17	11	29
ロ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	13	31	15	9	5	74	15	12	20	10	57	1	57	15	3	11	5	17
	6	18	12	7	10	54	11	6	15	8	3	1	46	12	3	3	2	5
ハ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	13	33	17	29	8	104	21	13	22	10	85	22	85	22	11	7	4	8
	7	31	19	17	13	91	18	6	17	10	66	17	66	17	14	9	1	19
ニ ホ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	1	3	2	6	1	14	2	1	2	1	11	3	11	3	1	1	1	3
	69	180	110	88	45	506	100	66	113	66	388	100	388	100	67	44	2	118
イ 仕事をほえるため 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	13	9	7	7	1	37	16	13	3	3	27	13	27	13	6	4	10	
	7	14	15	9	3	49	21	7	13	9	46	23	46	23	1	2	3	10
ロ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	10	8	5	6	2	31	13	9	8	3	28	14	28	14	1	2	3	
	3	10	7	6	2	31	13	3	9	2	27	13	27	13	1	2	1	3
ハ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	4	4	4	11	5	30	13	4	4	2	40	19	40	19	1	1	2	
	4	5	4	4	5	30	13	4	5	2	27	13	27	13	1	2	1	3
ニ ホ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	1	1	1	5	1	9	4	1	1	1	8	4	8	4	1	1	1	
	42	52	44	66	24	233	100	41	43	29	204	100	204	100	9	15	2	29
イ 仕事をほえるため 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	9	2	1	1	1	4	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	2	
	36	20	3	3	1	71	27	20	20	11	45	24	45	24	1	9	1	26
ロ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	3	23	10	3	3	43	16	3	12	7	19	11	19	11	2	2	4	
	3	8	5	1	6	23	8	3	6	3	19	11	19	11	2	2	2	14
ハ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	9	29	14	7	8	62	23	9	18	8	45	24	45	24	6	7	17	
	3	26	15	6	8	61	22	2	12	8	39	21	39	21	14	7	17	19
ニ ホ 長くないつもりはないが当分いるつもり 賃金が高いから 職場のふん開気が明るくて楽しく働ける 仕事に合っているから 通勤に楽だから その他 計	2	2	1	1	1	5	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	
	27	128	66	22	21	273	100	25	70	37	184	100	184	100	58	29	2	89

第一七表をみると二四%の者が移動したいと答えている。これを年齢別にみると移動したい者の割合は、一九才以下の層では三八%にのぼっている。しかし二〇～二四才で二五%、三〇～三九才で一五%、四〇～四九才で六%、五〇才以上一〇%というように急激に減少している。第一八表によって移動したい理由をみると、最も多いのは、「賃金が安いから」の二四%である。この数字は、前述の前職をやめる理由の中での「賃金が安いから」と同じ割合である。次は「作業環境が悪いから」、「仕事がおもしろくないから」のそれぞれ一五%、一四%である。後者に「新しい仕事をおぼえるため」の一%を加えれば二五%となる。第三番目は「職場の雰囲気が悪くて楽しくないから」、「会社にも仕事にも将来性がない」がそれぞれ一二%である。転職希望理由はほとんど前述の転職の理由と同じである。では、転職を希望しない理由は何か。第一九表のとおりである。最も多いのは「長くいるつもりはないが、当分はいるつもりだ」の二四%。つぎが「どこも同じだから」の二二%。第三番目は「通勤に楽だから」の一八%。いずれも極めて消極的な理由である。生産・販売労働者男子について年令別にみてゆくと、一九才以下の若年層では「仕事をおぼえるため」、「職場の雰囲気が明るく楽しく働けるから」が多いが、二〇～二四才、二五～二九では「長くいるつもりはないが、当分はいるつもり」が多くなっている。さらに四〇～四九才、五〇才以上になると「どこも同じだから」が最も多くなっている。このことのなかに、これまでのすべての移動の諸特徴があらわれているといわなければならない。すなわち、初任給が高い一九才以下の若年層では積極的な理由があつて移動

を希望しないのであるが、高年にいたって何度か移動を繰り返してきた労働者たちは、その経験から「どこも同じだから」ということを知っているからである。「どこも同じ」に悪いならば、むしろじつとして動かないことを希望するのである。中・高年労働者にとって移動は、賃金等労働条件を高める手段たり得ない。それは生活を不安定ならしめる要因ではあつても安定させる要因ではない。

現在の会社に移動して来た労働者たちは、前職の経験が生かされているのだろうか。それとも、新しい仕事を現在の会社でおぼえたのだろうか。「仕事をおぼえたのはいまの会社ですか」を第一五表に示した。「現在の会社」と答えたものは八六%に達する。男子は七八%、女子は九四%である。男子の三〇才以上でも七九人中四七人の六二%が、現在の会社で現在の仕事を修得している。修得期間も極めて短い。第一六表は「自分の判断で一人前にやれるようになるまで、どの位の期間がかかりましたか」を示した。この表によると、技能の習得に一年未満という極めて短期間しか要しない不熟練労働者が四五%をしめている。二年未満まで含むと七〇%に達する。生産・販売労働者男子については一年未満三〇%、二年未満まで含むと五二%である。女子については一年未満六二%、二年未満まで含むと九一%である。男子労働者とはいえ、入れ替えのきく不熟練労働者の割合が高いといえる。

このようにみてくると、勤続年数が短かく移動が激しいことは、職種を変えながらの移動であることに他ならない。

四、組合について

中小企業労働者で組合のない場合、賃金等労働条件を守り、且つそれらを引き上げていくためには企業をやめ、移動していく手段しかなかった。しかしこの手段は、決して賃金等の労働条件を引き上げるには充分なものではない。需給関係が有利な若年労働者にとっては「静かなるストライキ」としての効果を果たし得たとしても、過剰な中高年労働者にとってはそうではない。むしろ下降移動がほとんどである。ここに組合の役割がある。本調査の対象であるH一般統一労組の役割を組合員にどのように考えているであろうか。「組合があるかどうか」という点が良いと思いませんか」という質問に対して、最も多い答えは「賃金等労働条件について経営者の一方的なやり方を排除し、労使対等の立場で協議決定できる」の四二％である。つぎが「賃金等労働条件を守り、よくしていくことができる」で三七％。両者合わせて七九％に達する。まず前者について、この割合の中に強調されているのは、労使対等の立場で協議決定できるという点よりも、むしろ賃金等労働条件について経営者の一方的なやり方を排除し、労働者の意見を少しでもそれらの決定の際に入れてもらうことができるという点である。賃金の項において述べたように、賃金のきめ方に対する不満の圧倒的部分は「支払基準が明確でない」ことであった。これを労使対等の立場で協議決定するまでにならなくとも、経営者は少なくとも労働者の考え方を無視できないようにすることによって、経営者の一方的なやり方をまず排除したいというのであろう。そして労使対等の立場で

協議できる方向へ徐々にすすんでいく。労働条件そのものを守り、よくしていくという以前に、労働者は一方的なやり方を排除したいと考えている。そして、そのうえで、賃金等労働条件を守りよくしていきたい。生産・販売労働者についてみると年令が高くなるにつれて、「一方的なやり方を排除して……」の答えが多くなっている。多くの中小企業にみられる非近代的な性格は、近年の技術革新とともに近代化されてきているが、中・高年齢ほど、経営者の一方的なやり方を排除することが、労働条件をよくしていくための前提であることを感じているからであろう。一九才以下の労働者には「日常のいろいろなことについて組合の役員が相談にのってくれたり、世話をしてくれる」ことを組合のよい点としてあげている者が多いことは、都会生活に不慣れた新卒の地方出身者の多いことを考えると当然であろう。

最後に、組合に対する組合員意識についてみよう。第二一表である。組合の「ストに入る」という決定と、会社からの「就業せよ」という命令との間で、組合員はどちらに従うだろうか。「組合のスト決定に従い、仕事をしない」と明確な行動をとる労働者は五七％である。これに「ともかく組合と相談してみる」の三九％を合わせると九六％のものが組合の決定に従う意志を表示している。企業別組合の多いわが国の労働組合の中に、このような二〇数企業の労働者が統一して組合をつくり、不安定な就業状態を少しでも良くしていこうとしていることは注目されるべきである。このような統一労組の一つの基礎は、以上、小論でみて来たところの若年労働者の著しい賃労働者化と、自営業等の縮小、そして、中小企業労働者の頻繁な移動など、不安定な

「不安定就業者」としての中小企業労働者

第20表 組合のよい点は何か

	計										生産・販売労働者					非業務労働者								
	19才以下		20才		25才		30才		40才		50才以上		19才以下		20才		25才		30才		40才		50才以上	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
計	イ	46	37	128	37	66	43	93	45	49	18	11	259	37	3	35	21	2	1	62	2	10	6	37
	ロ	10	4	13	4	8	10	8	4	3	1	26	4	5	5	4	4	1	10	12	10	7	6	
	ハ	12	8	25	8	12	15	6	12	10	4	59	8	10	1	10	2	2	4	12	6	12	7	4
計	イ	17	42	17	42	14	46	16	10	9	4	63	9	1	1	4	29	3	74	4	17	4	44	
	ロ	47	100	148	100	79	130	50	58	24	7	293	42	1	40	29	62	6	166	2	26	5	100	
	ハ	3	1	5	1	5	3	2	1	7	1	7	1	2	2	2	6	2	166	12	2	12	100	
男	イ	21	37	49	37	34	21	39	27	40	9	139	36	10	7	7	2	1	20	36	5	4	7	
	ロ	5	2	7	2	5	6	3	3	3	1	17	4	1	1	2	1	1	4	7	4	2	4	
	ハ	6	7	8	7	6	6	4	4	9	4	30	8	2	2	3	3	2	3	2	3	3	5	
女	イ	25	39	79	39	32	22	54	18	9	8	120	37	3	25	14	2	42	38	6	6	5	38	
	ロ	5	3	6	3	3	5	2	1	1	9	3	3	4	2	2	2	10	9	10	9	3	3	
	ハ	6	9	17	9	4	6	9	2	3	6	29	9	8	2	2	1	3	3	10	9	3	3	
計	イ	67	5	128	5	94	67	104	69	103	34	384	100	24	25	5	56	1	110	2	110	100	100	
	ロ	67	100	128	100	94	104	69	103	34	384	100	24	25	5	56	1	110	2	110	100	100	100	
	ハ	1	4	3	4	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	110	12	1	1	1	

就業状態に求められるとおもう。

おわりに

最後に、この小論でとりあげた中小企業労働者は何を生きがいとしているのであろうか。その表が五二頁の第二二表である。五一五の回答中、二七七すなわち五四%が「いい家庭を作り、安定した生活をする事」に生きがいを見出ししている。「いまの仕事を一生涯懸命して腕のよい労働者になる事」は五%。「仕事以外の勉強をして外の仕事にかかわる事」は七%。「お金をためて小さな工場か商店をひらく事」は六%と一日の生活時間のうち約半分を費す仕事自体に望みを託しているものは二割弱にすぎない。男子だけを見てもその値は二三%であり、さらに四〇才以上のものは二八人中三人である。彼等にとつては将来小さな町工場を持つことはもはや現実性の乏しい夢となりつつあり、転々と勤先を移る毎に、職種も変わる不熟練労働者である彼等には、腕のよい労働者になることは、たとえ願っていてもかなえられようがない虚しい望みであることを物語っている。他方これら中小企業労働者が現在直面している種々の困難は、「みんなで労働者の地位を高めてゆく事」の一五%。及び「なにも生きがい等感じない」「考えたことがない」等の消極的否定的態度の九%となつてあらわれている。この「みんなで労働者の地位を高めてゆく」とこたえた一五%に対して、さきの「いい家庭を作り、安定した生活をする事」と答えたものが半数以上もあつたことは、労働者としての階級意識の低さを示すであろうか。いやそうはいえまい。「何を生きがい

としているか」と開きなおつて質問された時、すぐにある明確な解答をなしうるものは少ないであろう。ともあれ「いい家庭をつくり、安定した生活をする事」と答えたものが半数以上あつたことはそれなりに評価されなければならぬだろう。仕事そのものが、生きがいとはなりえない状況の中で、又就業が不安定であり、かつ労働者家族の必要に応じての賃金上昇が保障されていない中小企業労働者にとつて、「安定した生活」を望むというただそれだけのことが、闘いとらなければならぬ対象なのである。五四頁の第二三表「組合が積極的に取り組むべき問題」としてとりあげられている事項にもそのことが示されている。回答数の多い順にあげると、「退職金の増額」、「賃上げ闘争」、「労働時間の短縮」、「休暇をふやす」、「住宅問題」、「作業環境の改善」、

第21表 組合が「ストに入ろう」という決定をし、会社からは「就業せよ」という命令がでた場合あなたはどうしますか

	19才以下	20 ~ 24	25 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50才以上	計	%
組合のスト決定に従い、仕事をしない	37	105	66	53	16	6	283	57
会社の就業命令に従い、仕事につく	2	2	3		2	1	10	3
ともかく組合と相談してみる	29	74	35	27	17	8	190	39
ともかく上司と相談してみる	1	5	3	1			10	3
計	69	186	107	81	35	15	439	100

「福利厚生施設の充実」、「最低賃金制の確立」等である。これらはいずれも直接的労働条件であり、労働者の生活に直接的に影響を与える要因である。ここで指摘したいのは、きわだつて多い答が「退職金の増額」であることである。それは、延べ回答数でなく調査対象者数を分母にすると、四五%のものにあたる。その傾向は男女ともにほとんど変わらない。このように「退職金の増額」要求の多い理由は、一つは大企業と中小企業と比べた場合、賃金以上に退職金額の格差があるからであろう。また中小企業では、退職金制度がない場合すらある。理由は、しかしながらこれだけではないだろう。短期間で転々と移動する中小企業労働者にとって、「終身雇用」と対概念であるところの退職金に雇用安定の夢を託しているのかもしれない。さらに考えられることは、退職金といっても大企業のような定年退職後のそれではなく、実質的には失業手当として受けとられていることである。何度も述べたことだが、三年間という短期間で就業と失業をくりかえしているのが彼等の普通の形である。失業の意味は、よりよい労働条件を求めての自己都合による退職であれ、解雇・企業の倒産による失業であれ変わりはない。つまり生活不安定以外の何ものでもない。だから中小企業の労働者にとってその就業先毎の賃金水準が関心の的であるとともに、失業時の生活がいかに保障されるかも重要な関心事とならざるを得ない。生活は連続したものであり、従つて労働者の胸中でつねに考えられ求められている賃金が連続した一生分の賃金であるのは当然のことである。前の第七表で、年令増加に対応して賃金が増加することを望むものが多かったことも同じ理由からであろう。

われわれは、この小論において、現在中小企業労働者が直面している問題と、その困難を中小企業労働者がいかにとらえているか、又いかなる要求を持っているかを明らかにしてきた。彼等の要求を要約すれば、第一に賃金上昇のみならず、さきの第二三表にあげられているような生活全般にわたるより豊かな生活の要求であり、「安定した生活」の要求である。第二に第二〇表において「組合の良い点」として「労資対等の立場で協議決定出来る」が「労働条件を良くしてゆくことが出来る」とともに第一にあげられているように労働者としての権利の主張である。彼等の諸要求は、組合を通じてほりおこされ、明確な形をあたえられてきている。

社 会 福 祉

がいにして生活していますか

生産販売労働者								事務労働者							
19才以下	20才以下	25才以下	30才以下	40才以下	50才以上	計	%	19才以下	20才以下	25才以下	30才以下	40才以下	50才以上	計	%
8	6	4	2	2		22	5		1	2				3	3
3	1					4	1								
5	12	3	1			21	5	2	8	3	1			14	12
2	9	7	7	1		26	6		4	1				5	4
25	78	37	52	26	7	225	56	2	30	18	2			52	47
6	16	10	16	9	1	59	15	1	9	11	1			22	20
1	2	4	1			8	2		1	2				3	3
18	6	2	3	1	1	31	8							4	4
2	5			1	1	9	2		3	3	1	1		8	7
70	135	67	82	40	10	404	100	5	57	43	5	1		111	100
7	3	3	2	2		17	7		1	1				2	6
3	1					4	2								
	8	3	1			12	5		2	2				4	12
2	8	6	6	1		23	10		3	1				4	12
14	25	22	40	15	1	117	50	1	2	5	2			10	29
4	4	8	14	6	1	37	16		2	7	1			10	29
	1	3				4	2								
12	5		2			19	8		1					1	3
					1	1				2	1	1		4	12
42	55	45	65	24	3	234	100	1	11	18	4	1		35	100
1	3	1				5	3			1				1	
5	4					9	5	2	6	1	1			10	14
	1	1	1			3	2		1					1	
11	53	15	12	11	6	108	64	1	28	13				42	56
2	12	2	2	3		21	12	1	7	4				12	17
1	1	1	1			4	2		1	2				3	4
6	1	2	1	1	1	12	7			3				3	4
2	5			1		8	5		3	1				4	5
28	80	22	17	16	7	170	100	4	46	25	1			76	100

「不安定就業者」としての中小企業労働者

第22表 あなたは、何を生き

		計							計	%
		19才以下	20 ~ 24	25 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50才以上			
計	イ	8	7	6	2	2		25	5	
	ロ	3	1					4	1	
	ハ	7	20	6	2			35	7	
	ニ	2	13	8	7	1		31	6	
	ホ	27	108	55	54	26	7	277	54	
	ヘ	7	25	21	17	9	1	80	15	
	ト	1	3	6	1			11	2	
	チ	18	7	5	3	1	1	35	7	
	リ	2	8	3	1	2	1	17	3	
	計	75	192	110	87	41	10	515	100	
男	イ	7	4	4	2	2		19	7	
	ロ	3	1					4	1	
	ハ		10	5	1			16	6	
	ニ	2	11	7	6	1		27	10	
	ホ	15	27	27	42	15	1	127	49	
	ヘ	4	6	15	15	6	1	47	17	
	ト		1	3				4	1	
	チ	12	6		2			20	7	
	リ			2	1	1	1	5	2	
	計	43	66	63	69	25	3	269	100	
女	イ	1	3	2				6	2	
	ロ							0	0	
	ハ	7	10	1	1			19	8	
	ニ		2	1	1			4	2	
	ホ	12	81	28	12	11	6	150	61	
	ヘ	3	19	6	2	3	0	33	13	
	ト	1	2	3	1	0	0	7	3	
	チ	6	1	5	1	1	1	15	6	
	リ	2	8	1		1	0	12	5	
	計	32	126	47	18	16	7	246	100	

第23表 組合が積極的に取り組むべき問題は何か

	計						男						女							
	19才以下	20	25	30	40	50才以上	19才以下	20	25	30	40	50才以上	19才以下	20	25	30	40	50才以上		
	計																			
賃上げ斗争にもっと本腰を入れよう	30	61	36	39	17	4	187	16	23	23	33	12	2	104	14	38	13	6	5	78
退職金の増額をはかろう	31	101	57	37	19	8	253	13	26	23	29	13	3	106	18	75	35	8	6	147
定年制を延長しよう	1	4	3	3	4	6	21		1	1	3	2	3	10	1	3	2	2	2	11
労働時間の短縮を求めよう	21	41	32	22	3	5	124	12	18	16	19	3		68	9	23	16	3	5	56
休暇をふやそう	15	40	20	12	3	2	92	5	8	4	7		24	10	32	16	5	3	2	68
住宅問題をもっと強くとり上げよう	10	31	25	17	8	3	94	7	15	13	15	5	2	57	3	16	12	2	3	37
職業技術教育を組合がとりあげよう	7	8	4	3	2	1	25	4	5	2	3	2		16	3	3	2	2	1	9
物価引下げの運動をしよう	11	29	14	15	3	2	74	8	10	7	15	2	1	43	3	19	7	1	1	41
政治斗争をもっと強く推進しよう	1	7	4	4	2	3	21		2	4	4	2	1	13	1	5		1	2	8
政治斗争をあまりやらないようにしよう	1	3	2	3	2	3	14		2	2	2	1	2	7	1	1		1	1	7
休暇をキチンととれるようにしよう	8	9	7	2	1	1	28	4	4	1	1	1		11	4	5	6	1	1	17
過激な労働を緩和するようにしよう	1	17	12	10	4	4	48	1	4	3	8	2	2	20	13	9	9	2	2	28
作業環境を改善するようにしよう	17	38	18	14	9	3	99	6	18	6	11	5	1	47	11	20	12	3	4	52
福利厚生施設を充実するようにしよう	9	38	27	14	4	2	94	8	15	10	11	2	1	47	1	23	17	3	2	47
文化・体育・レクリエーション活動を活発にしよう	22	31	12	1	1	1	67	14	13	4	1	1	1	33	8	18	8	4	3	34
最低賃金制の確立斗争に本腰を入れよう	4	29	15	20	8	2	78	1	13	7	16	5	1	43	3	16	7	4	3	34
社会保障を推進しよう	1	7	6	4	1	1	20	1	3	5	4		1	14	4	4	1	1	1	6
生理休暇をとれるようにしよう	2	6	2	1	1	1	13					1	1	1	2	6	2	1	1	12
保育所づくりをしよう	0	2	1	1	1	1	4				1			1	2	2	1	1	1	3
とくにやることはない	3	2	1	1	1	1	8	2	1			2		3	1	1	1		1	5
その他	0	2	1	1	2		6		1	1	2			5	1	1			1	1
計	195	506	298	223	94	53	1369	102	182	129	173	59	22	678	93	324	169	39	35	691