

高度成長前夜の大工場労働者と労働市場

——「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」
（1951年）の再分析——

菅山真次（東北学院大学経営学部教授）

SSJDA-43

May 2009

高度成長前夜の大工場労働者と労働市場
——「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」（1951年）の再分析——

菅山真次（東北学院大学経営学部教授）

——目次——

1. 問題の設定	1
2. 「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」	4
(1) 「労働市場の模型」と「大工場労働者の性格」	4
(2) 「従業員個人調査」の問題点	5
(3) 再分析の方針と本稿の構成	12
3. 壮年労働者の職業経歴：40－49歳層の分析	14
(1) 職歴の類型化	14
(2) 出身階層と入社経路	17
(3) 職種と熟練形成	26
(4) 昇進と月収	43
(5) 小括	50
4. 戦後の採用管理と労働市場：1946年以後入社者の分析	51
(1) 戦後の採用管理	51
A. 職安・学校利用の増加	51
B. 臨時工の採用	54
C. 養成工制度	59
(2) 職種別労働市場の分析	67
A. 採用地と採用方式	67
B. 採用者のキャリアと年齢	74
(3) 小括	80
5. 結論	82

1. 問題の設定

今日の日本の労働市場が大企業と中小企業では分断された構造をもっていること¹、そのうち大企業セクターは発達した内部労働市場をもち、賃金や雇用保障などの面からみて良好な就職機会を提供していること、そして、そこでの外部労働市場からのリクルートは職業経験をもたない新規学卒者を中心に行われること²は、よく知られている。そのため、大企業セクターでは、男子正規従業員の職業キャリアは企業内に封鎖される強い傾向をもつ、とされてきた。なかでも、学校を卒業後直ちに企業に就職し、定年ないしは定年近くまで同一企業に継続勤務するという働き方こそが、もっとも「標準的」なキャリア・パターンである、とみなされてきたといえよう。2000年版の『賃金構造基本統計調査』によれば、そうした「標準労働者」が40-49歳の男子労働者全体に占める割合は、従業員数1000人以上の企業では大卒で52%、高卒でも48%に上っている。これとは対照的に、従業員数10-99人の企業では、その値は大卒で21%、高卒では6%にすぎない。

このような日本の大企業労働者に特徴的な職業キャリアは、歴史的にみて、いつ、どのようにして形成され、広まっていったのだろうか。これまでの通説は、重工業大経営のブルーカラー労働者の丹念な実証研究をもとに、1920年代がそうした「日本的」なキャリア・パターンが形成される、歴史の重要な分水嶺となったことを主張してきた。その代表としては、兵藤釗の研究³をあげることができよう。兵藤によれば、産業革命期の熟練労働者は、しばしば「渡り職工」とよばれたように、大工場たると中小工場たるとを問わず、さまざまな職場を渡り歩いて腕を磨くのが、ごく一般的な慣行であった。彼らは仲間内のつてを頼って広い地域を股にかけて修行を積み、こうして培った腕と蓄えと人的なネットワークをもとに、いずれは独立して自らの工場をもつことを夢見ていたのである。

ところが、第一次大戦のブームが1920年にクラッシュして、その後労働市場が長い沈滞を余儀なくされると、大企業労働者の転職行動は著しく減退し、彼らの多くは企業内昇進の慣行のなかにとりこまれていくこととなった。大企業では、大戦中から戦後にかけて新規学卒者を定期採用して「子飼い」の労働者を育成する試みが本格化するとともに、定期昇給が制度化され、勤続年数にリンクした付加給付が整備されていった。大企業労働者の実質賃金は不況下にあっても着実に上昇し、その水準はかつて彼らの将来の夢だった小工場主の平均所得を上回った。他方、相対的過剰人口のたまり場となった中小企業では、賃金水準は顕著に低下し、ここに賃金の二重構造が出現する。要するに、兵藤は、第一次大戦を画期とする大企業の労務政策の変化に着目し、労働市場の企業内封鎖をめざす経営者の新たな戦略——その端緒は、日露戦後にまでさかのぼる——が、極端な買い手市場という労働力の需給関係に支えられて現実化していく様を、克明に描き出したのである。

兵藤の研究は豊富な企業の一次史料に支えられており、1920年代が日本の労働市場構造

¹ 石川経夫『分配の経済学』東京大学出版会、1999年、337-377頁。

² 田中博秀『現代雇用論』日本労働協会、1980年。

³ 兵藤釗『日本における労資関係の展開』東京大学出版会、1971年。

が大きく転換していく画期となったことは、疑い得ない。兵藤とは異なり、数量経済史的接近を試みた尾高煌之助の研究⁴によっても、分断的労働市場を背景とする賃金の二重構造の発生は、局地的には日露戦後に観察されるものの、それが全国に波及したのは1920年代なかばから30年代はじめにかけてであったことが確認されている。だが、そうした労働市場構造の転換が、1920年代にどこまで進展したか、その深度と広がりについては、なお検討の余地が残されている。実際、1920年代には企業内養成施設による技能養成が十分に確立せず、また鍛工や木工などの熟練職種では「いくぶんかは開放的な職種別労働市場」が残されていたことは、兵藤が自ら認めたところであった⁵。

このような「企業内昇進の慣行化の限界」（兵藤）に着目して、大企業における「日本的雇用システム」の出現は第二次大戦後にまでもちこされたことを主張したのが、アンドリュー・ゴードンの研究⁶である。ゴードンによれば、第一次大戦を境に、大企業ではブルーカラー労働者の待遇をホワイトカラーのそれに近づけ、長期勤続を奨励する施策が一部実施されたものの、そうした企業の労務政策はきわめて限定されたものにすぎず、著しく首尾一貫性を欠いていた。定期採用されて企業内訓練をうけたのはごく一部の労働者だったし、定期昇給は恣意的・選択的に運用され、不況時には中断された。そして、業績が悪化した時には解雇が容赦なく行われ、その場合には長期勤続の高齢者が真っ先に対象にされた。そのため、1930年代半ば以降景気が回復すると、多くの労働者は待遇への不満から職場を移動した。戦間期に長期雇用が現実のものとなることは、ついになかったのである。

このような状況が大きく変化する原動力となったのは、敗戦と占領という未曾有の事態のもとで、GHQの「民主化」政策のバックアップをうけて飛躍的な成長を遂げた労働組合運動であった。組織化されたブルーカラー労働者は、ホワイトカラーと対等な企業の正規の構成員として自らを位置づけて、大幅な賃上げと生活給の実施、そして解雇禁止をうたった労働協約の締結を要求して激しい労働争議をくりひろげ、これらを力によって勝ち取っていった。その後の経営者の巻き返しによって、賃金・雇用は企業の収益性にリンクしたものと修正されるが、ブルーカラー労働者を企業の正規の構成員として位置付けるスタンスそのものには変更は加えられず、それは「日本的雇用システム」の骨格を形作っていく。冒頭にみた「日本的」なキャリア・パターンが一般化するのには、ゴードンによれば、こうした敗戦後の大変革を経た1950年代後半以降のことであった。

以上にみたように、現状では、「日本的」キャリア・パターンの形成時期とその成立の契機をめぐって、大きな見解の相違が存在している。研究史をさらに仔細に回顧するならば、現在もっとも有力な上記の2説に加えて、さまざまな所説があることが知られよう。なかでも、第二次大戦期の官僚統制の意義を強調した孫田良平の研究は、戦時と戦後の連続性を性急に主張するあまり、いささかバランスを失った議論になっているものの、十分考慮

⁴ 尾高煌之助『労働市場分析』岩波書店、1984年。

⁵ 兵藤、前掲書、427頁。

⁶ Andrew Gordon, *The Evolution of Labor Relations in Japan*, Harvard University Press, 1985.

表1 調査対象者の属性（日本鋼管川崎製鉄所）

		調査対象者(A)	1952年2月在籍数(B)	比率(A/B)
職員	計	1	1435	0.1%
労務者	男	3753	11480	32.7%
	女	176	515	34.2%
	計	3929	11995	32.8%
総計		3930	13430	29.3%

に値する内容を含んでいる⁷。このようなイメージのギャップは、実証的なデータの分析によって埋められねばならない。そこで、本稿では、高度成長前夜の大工場労働者の職業経歴を個人のレベルにまでおいて、しかもこれを世代別・職種別、さらには入社年別に詳細に検討することで、そうした課題に迫りたいと思う。このような個人データの分析は、その重要性は明らかであるにもかかわらず、データの入手の困難もあって、これまではほとんど行われてこなかった。

ここで分析の素材とするのは、東京大学社会科学研究所が1951年9月に実施した「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」の調査票である⁸。報告書によれば、この調査では、「横浜市鶴見区、神奈川区、西区及び川崎市内にある工場を業種別・規模別・地域別に考慮して対象工場86を決定し、**全従業員**に調査票の記入を依頼した」（太字は菅山）⁹。最終的な回収数は64工場14,594名分で、回収率は65.3%であった。ここでは、調査対象工場のなかでも、抜きん出て数多くの調査票（3,930名分）を回収することができた日本鋼管川崎製鉄所（以下、鋼管川鉄と略記）のケースを取り上げて、分析を進めることにしたい。さらに、同研究所は、この調査で回答を得られた51名の労務者を対象に、別途労働生活全般にわたる詳しい面接調査を行った（「京浜工業地帯調査（職場調査）」）。このうちには、本稿が分析の対象とする鋼管川鉄の圧延工14名が含まれている。以下の叙述では、この面接記録も適宜利用することにする。

表1は、鋼管川鉄の調査対象者を属性別に示したものである。この表には、社史¹⁰からとった1952年2月末の在籍数も合わせて掲げてある。これから明らかなように、鋼管川鉄の

⁷ 孫田良平「戦時労働論への疑問」『日本労働研究雑誌』1965年7月号。

⁸ 同調査の概要については、労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』東京大学出版会、1970年、130・131頁、参照。

⁹ 神奈川県『京浜工業地帯調査報告書——産業労働編・参考資料（1）——』「凡例」、1952年。

¹⁰ 『日本鋼管株式会社40年史』1952年。

調査ではタイピストの女性1名を除き職員がまったく含まれておらず¹¹、調査票を回収することができた労務者も在籍全体の3分の1をカバーするにすぎない。このことは、先に引用した報告書の説明と矛盾するように思われるが、その理由は現在のところ不明である。

2. 「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」

(1) 「労働市場の模型」と「大工場労働者の性格」

ところで、上記の2調査は、神奈川県企画審議課の委託をうけて東京大学社会科学研究所が実施した、京浜工業地帯の産業・労働・住宅に関する実態調査の一環として行われた。この一連の「京浜工業地帯調査」は、労働調査史上の金字塔をうちたてたこのグループの調査研究全体のなかでも、「最も大規模に、かつ最もインテンシブにおこなわれたものの一つ」¹²と評されている。ここでの課題を遂行する上で、これ以上のまとまった個人データを手に入れることは難しいといえよう。

それだけではない。現在の時点で上記の調査を再分析することの意義は、単にこれが豊富なデータ・ソースを提供してくれるからだけにとどまらない。これらの調査を取り上げるより積極的な意義は、何よりもその最終報告書にあたる2つの論文——「労働市場の模型」（「従業員個人調査」の報告書、以下「模型」と略記）と「大工場労働者の性格」（「職場調査」の報告書、以下「性格」と略記）¹³——が、収集されたデータをもとに、探り当てた「事実」そのものにある。というのも、氏原正治郎の執筆にかかるこれらの論文こそは、日本の大企業セクターの労働市場が中小企業セクターのそれから分断された、企業封鎖的な構造をもつことをはじめて主張した、まさに画期的な文献だったからである。氏原は、「模型」のなかで、膨大な手間をかけて14,594人におよぶ労働者の勤続年数と経験年数の相関係数を手作業で算出し、その実証を試みている。そして、その結果、相関係数は従業員数500人以上の企業では0.762ときわめて高く、かつ、その高さはそれ以下の企業規模の数値とは隔絶した水準にあることから、「労働者は大工場に雇用されるようになると、あまり勤務先を変えることが少ない」（418頁）と、結論づけるのである。

それでは、このような大工場の企業封鎖的労働市場は、どのようなメカニズムによって作りだされてきたのだろうか。氏原によれば、京浜工業地帯の労働力供給源の中心は、自営業、とくに農家に潜在している過剰労働力にある。彼らは、本来的に不熟練労働力であって、孤立分散しており、かつ、職業の選択、求職においても必ずしも積極的ではない。

「そこで、企業は、技能の面でも労働意欲の面でも自己の企業に適応した労働力を、労働市場において発見しがたい。……このような事情のもとでは、企業は、潜在的過剰人口のなかから、将来適合的である可能性を持った未成熟労働力を募集し選抜し、長期の見通し

¹¹ 調査票では、他にも数名が労職の別を尋ねる項目で職員にチェックしているが、記入された他の項目から、すべて労務者に分類されるべきであると判断した。

¹² 山本潔「編集後記」東京大学社会科学研究所『戦後日本の労働調査〔分析編覚書〕 東京大学社会科学研究所調査報告第24集』1991年1月、221ページ

¹³ 氏原正治郎『日本労働問題研究』東京大学出版会、1966年所収。

をもって、「基幹工」に養成し、それを企業に定着せしめるような方策をとらざるをえない。ここでは新規学卒者が最も重要である。なぜなら、これこそが技能の面でもしつけの面でも、無垢だからである」（「模型」、419頁）。だが、このような労務政策はコストが高いため、超過利潤の余裕をもつ独占企業にのみ可能である。つまり、企業封鎖的労働市場は、こうした大企業による労働力の囲い込み政策によって出現するのである。

「性格」は、このような企業の労務管理組織と、そこでの職場秩序のあり方を詳しく分析する。それによれば、大工場における管理は3-4段階にわたる階層的な班によって行われるが、各段階の班の長への昇進は、大体勤続年数の序列にしたがっている。この年功による労働者の序列は、いわゆる「身分制度」にその制度的表現をもち、さらに、それは、労働者の生活の基礎である給与の序列とも一致する。途中で入社した者は、たとえ職業経験年数が同一であっても、基本給が低く、永年勤続者を追い越すことはきわめて難しい。要するに、大工場の職場内の秩序は、勤続を基礎とする労働者の序列によって支えられており、そこで働く労働者の性格は、「階級」という用語のかわりに「従業員」という用語をもって表示する方が適当」（384頁）なのである。さらに、「性格」は、その結論部分で、こうした「日本的」労使関係の歴史的発展についてふれ、次のように述べている。

「この再編成過程（＝「日本的」労使関係の形成過程）を、第一次大戦後の合理化の時代と戦時中の生産力増強の時代にみるのは、大胆すぎる仮定であろうか。この時期にわれわれは、職長制度改革の要求と基幹的熟練工養成の最も熾烈な要求をみる。そして、この過程のなかで、日本産業の福利施設がその体系を整備してきたのである。」（399頁）

このようにみてくると、「模型」と「性格」に示された氏原の見解が、その論理の基本的な骨格において、すでに冒頭で検討した兵藤説とうりふたつであることは、もはや明らかであろう。事実、兵藤は、その著書の「はしがき」で、彼の研究者としてののはじめての習作が、「性格」で提示された歴史発展の仮説に大きく触発されたものであったことを告白している。このような脈絡をふまえるならば、本稿で検討の対象とする「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」こそは、「日本的」労使関係の歴史研究のメインストリームを生み出す、まさにその源となった調査であったということができよう。それはまた、労働調査研究の「古典」として、長らく「日本的」労使関係の特質の解明を最重要課題としてきた、伝統的な「労働問題」研究の思考様式に、大きな影響を与えてきた。とするならば、私たちは、この調査にあらためて分析のメスを入れることで、これまでの労働史研究の「通説」を、ひいては日本の労働研究を方向づけてきた暗黙の前提のいくつかを、その原点にまでさかのぼって問い直すことができる。

(2) 「従業員個人調査」の問題点

さて、以上のような問題意識から、現在の時点で「従業員個人調査」をふりかえってみ

ると、これが、いくつかの点で重要な問題を抱えていることに気づく。その一つは、もっぱら調査の技術的な側面に関わっている。というのも、この調査は、「神奈川県を通じて、各企業に依頼し、各企業を通じて従業員に調査票（資料 1 参照）を配布し、記入を求めた後、企業を通じて回収した」¹⁴。だが、調査票の設問のいくつかについては、このような調査の仕方では、必ずしも正確な回答が得られない可能性がある。たとえば、職歴をきく（29）欄は、——[注意]でことわってあるとはいえ——回答者にとっては記入するのがきわめて煩瑣で、個人によって回答の仕方に大きなバラツキが出るのは避けられない。[注意]の指示通りに、過去に経験した職業を細大漏らさず書き出そうとする人がいる一方で、たまたま思いついただけの職業経験、あるいは自分で「重要」と考える職歴のみを記入する人もいよう。極端な場合には、手間を嫌って、空欄のままにしておくこともあるかもしれない。ところが、調査の集計作業では、そのようなことは一切斟酌されず、記入された回答を機械的に処理して、転職回数を算出している。そのため、「模型」では、転職回数は実態よりもかなり過少に見積もられることになったといえよう。なかでも、短期間の、あるいは中小企業での就業経験は、——その有無が、この調査のテーマにとってはクルーシャルであったにもかかわらず——見過ごされた可能性が高い。

さらに、（8）「今の仕事をはじめてからの年数」の項目についても問題がある。氏原は、そこでの回答を労働者の「経験年数」を示すものとうけとり、これと（7）「今の会社に入ってから年数」、すなわち「勤続年数」との相関係数を算出することで、大工場労働市場の企業内封鎖性を立証したのであった。ところが、実際に記入された回答をつぶさに調べてみると、（7）と（8）の年数が一致しているにもかかわらず、（29）の職歴欄に他企業での同職経験が記入されているケースが、かなりの頻度で観察される。これらの回答者は、氏原の意図とは異なって、「今の仕事」を狭く捉え、おそらくは鋼管川鉄に勤め始めてからついた仕事のなかでのみ考えているように見える。その場合には、鋼管川鉄のなかで配置転換を経験しない限り、「経験年数」と「勤続年数」は常に一致することになる。氏原が算出した両者の相関係数は、実態よりも過大である可能性が高いのである。

この調査のいま一つの問題点は、そこでの分析が世代別・入社年別分析の視点を欠いていることである。もっとも、この研究が、労働者の性格の「時代的な差異」——とくに戦前と戦後の間のそれ——を考慮していないことは、氏原自身のよく自覚するところであった。それでも、そうした分析方法が正当性をもつと考えられたのは、その背後に次のような認識があったからだといつてよい。

¹⁴ 労働調査論研究会編，前掲書，130 頁。

資料 1 従業員個人調査表

従業員個人調査票

東京大学社会科学研究所

- [注意] 1. この調査は学術研究のためのもので、税金その他あなたに迷惑のかかることは絶対にありません。また秘密を厳守することはもちろんです。
 2. あてはまる個所に○印をつけ、()には記入して下さい。余白が足りない場合は欄外または裏面に書いて下さい。
 3. ㉞の項目はとくに大切ですから、ぬかさずにくわしく書いて下さい。

事業所名 ()

- (1) 年齢 (満 歳) (2) 両親との続柄 長, 次, 三, 四, 五, 六 男, 女
 (3) (イ)最終学校及び卒業年度 (年卒) (ロ)検定その他 () (4)現住所 ()
 (5)職種 () (6) 職階上の地位 ()
 (7) いまの会社に入ってから年数 (年 カ月) (8)いまの仕事を始めてからの年数 (年 カ月)
 (9) いまの仕事をどのようにして習いましたか (イ)学校 (名称 年 カ月間) (ロ)養成所 (名称 年 カ月間) (ハ)養成工 (年 カ月間) (ニ)徒弟奉公 (年 カ月間) (ホ)職場で覚えた (年 カ月間) (ヘ)その他 ()
 (10) この事業所にどのようにしてつとめるようになりましたか (イ)職業安定所 (紹介所・動員署を含む) の紹介, (ロ)縁故 (①経営者の世話, ②知人の世話 (あなたとの関係), ③親兄弟及び親類の紹介), (ハ)学校の紹介, (ニ)募集人, (ホ)門前募集, (ヘ)新聞広告, (ト)その他 ()
 (11) 職員・労務者 (12)常備 臨時
 (13) 通勤経路及び時間を次の要領で書いて下さい。 (注意) 自転車, バス, 市電, 国電, 私鉄等の乗物の種類を書いて下さい
 【例】 (自宅) $\frac{\text{徒歩}}{15\text{分}}$ (元住吉駅) $\frac{\text{東横線}}{5\text{分}}$ (武蔵小杉駅) $\frac{\text{南武線}}{15\text{分}}$ (川崎駅) $\frac{\text{徒歩}}{5\text{分}}$ (会社)
 (自宅) ——— () ——— () ——— () ——— () ——— ()
 一カ月の通勤費 自己負担 円, 会社負担 円. 片道の所要通勤時間 (待合せ時間を含む) 計 時間 分
 (14) この工場に入る前の住所 (縣市 町村) (15) 小学校を出たときの住所 (縣市 町村)
 (16) 小学校を出たときの家の職業 (イ)農業 (自作 反, 小作 反), (ロ)工具, (ハ)会社員, (ニ)商人, (ホ)公務員, (ヘ)その他 ()
 (17) 戦後何度住居をかえましたか (度) (18) (イ)戦災の有無 有, 無, (ロ)引揚げの有無 有, 無
 (19) 戦後失業したことがありますか (イ)ない, (ロ)ある (その期間 昭和 年 月 ~ 年 月, 昭和 年 月 ~ 年 月)
 (20) 戦後失業したときどうしてられましたか (イ)郷里へ帰った (そこで何をしましたか), (ロ)帰らないが親兄弟から援助をうけた, (ハ)退職金, (ニ)失業保険金, (ホ)日雇, (ヘ)臨時工, (ト)内職または商売 (), (チ)その他 ()

21) (イ)生活に困ったとき親兄弟の援助をうけますか うけない うける, (ロ)その親兄弟はどこに住んでいますか (県, 市 町, 村), (ハ)そこはあなたの郷里ですか 郷里である, 郷里でない

22) (イ)同じ住居に住んでいる人について書いて下さい

あ な た の 世 帯						同居の世帯		
本人との続柄	男女別	年 齢 (満)	職 業	勤 め 先	1カ月の収入	家に入れる金額	あなたと同居世帯との関係	人数
本人							① ② ③	
					計 円	計 円		

(ロ) 同居したいが別居している人について書いて下さい

本人との続柄	男 女 別	年 齢	別居先との関係	別 居 の 理 由
【例】 妻	女	31	妻の実家(千葉県)	家がないため

23) 住居の別 (イ)社宅, 家族寮, 独身寮または寄宿舎, 公営アパート, 公営住宅, アパート, 借家, 借間, 持家, (ロ)いつから住んでいますか (大正, 昭和 年 月)

24) (イ)家賃, 間代(日額) (円), (ロ)敷金 (円), (ハ)権利金 (円), (ニ)その他借家(借間)に関して特別の約束がありましたか ()

25) (イ)あなたの住んでいる家の大きさ 部屋数 (室), 畳数の計 (畳), (ロ)あなたの家族の使用している部屋数 (室) 畳数の計 (畳)

26) 現在の住宅に不満がありますか (イ)ない, (ロ)ある (①家賃が高い, ②狭い, ③いたんでいる, ④環境が悪い [具体的に], ⑤通勤不便, ⑥その他 [])

27) どのような家に住みたいと考えていますか (イ)一戸構, アパート, 間借り, その他, その理由 (), (ロ)持家, 借家, 借間, 社宅, 公営住宅, その理由 (), (ハ)どの付近に住みたいか 例えば〇〇線〇〇駅付近, 〇〇区内のように具体的に書いて下さい () その理由 ()

28) 現在, 住居について紛争がありますか (イ)ない, (ロ)ある (①立退, ②家賃間代の値上, ③地代の値上, ④割込, ⑤権利金の追加, ⑥その他 []), (ハ)紛争の経過について記入して下さい ()

29) (イ)最終学校(夜間を除く)を出てからの職歴を書いて下さい

期 間	あなたの勤め先または商売の内容	その場所	勤め先の人数	あなたの職種
【例】大正8年~大正10年	電気機械器具工場	水戸市	約 200人	電気溶接工

(ロ) 最終学校を出てからの住居移転について書いて下さい

年 度	居 住 地 名
【例】大正8年	水 戸 市 〇 〇 町

表 2 調査対象者の年齢別構成

年齢	生年	総数			日本鋼管川崎製鉄所		
		計	うち女性	構成比	計	うち女性	構成比
-19	1932-	1328	487	9.1%	168	11	4.3%
20-24	1927-1931	2979	502	20.4%	1042	64	26.5%
25-29	1922-1926	3011	152	20.6%	923	39	23.5%
30-39	1912-1921	4443	121	30.4%	1194	21	30.4%
40-49	1902-1911	2164	70	14.8%	460	15	11.7%
50-	-1901	640	17	4.4%	136	23	3.5%
不明		29	2	0.2%	7	4	0.2%
総計		14594	1351	100.0%	3930	177	100.0%

「この研究の目的としたところは、むしろ、変化して止まない現状をそのまま描き出すことではなしに、このような変化の中でかなり長期にわたって変化しない、または、変化しても徐々にしか変化しない状態の「類型」を描き出すこと、およびその変動の法則を明らかにすることである。」¹⁵

しかし、市場経済が孕むダイナミズムについての理解が格段に深まった今日では、山田盛太郎『日本資本主義分析』に淵源をもつ、こうした「類型」論的認識の限界はもはや明らかであろう。周知のように、日本の労働市場は、1920年代の沈滞期から30年代の回復・ブーム期を経て、40年代の戦時下の全面統制と敗戦後の大混乱の時代を経験した。この間の変化の激しさは、まさに歴史上未曾有のものであったといえる。

表 2 は、調査対象となった工場従業員を、調査時点（1951年）の年齢別に示したものである。いま、彼らが、10代後半で労働市場に参入したと仮定すれば、調査の中心となった40代、30代、20代は、それぞれ、沈滞期、ブーム期、統制・混乱期という、その世代に特有の、他の世代とは隔絶した労働市場状況のもとで、その職業的キャリアを歩み始めたといえる。とすれば、それぞれの世代の職業経験が、大きく異なる可能性があると考えるのが、自然であろう。このような世代別分析の視点は、「日本的」キャリア・パターンの歴史的成り立ちに関心をよせる本稿の立場からすれば、決定的に重要であるといえる。

¹⁵ 氏原、前掲書、347頁。

表3 調査対象者の入社年別構成

入社年	総数			日本鋼管川崎製鉄所		
	計	うち女性	構成比	計	うち女性	構成比
-1931	580	9	4.1%	135	1	3.4%
1932-38	2364	22	16.9%	416		10.6%
1939-45	1962	137	14.0%	380	26	9.7%
1946-	8639	1041	61.7%	2991	150	76.1%
不明	450	66	3.2%	8		0.2%
総計	13995	1275	100.0%	3930	177	100.0%

さらに、歴史的変化を視野に入れた分析を行うためには、調査対象者の年齢＝世代と並んで、鋼管川鉄への入社年をインデックスとして利用することができる。「世代」がもっぱら労働者個人に視点を定めた指標であるのに対し、「入社年」は企業や労働市場の動向により密着した指標であるということができよう。この両方のインデックスを活用することによって、歴史的な変化についてのより立体的な像を組み立てることが可能となるのである。

ところで、入社年別の分析を行うにあたっては、それが1945年以前か1946年以後であるかに特別な注意を払う必要がある。表3は、調査対象者の入社年別の構成を示したものである。ここからは、46年以後に入社した勤続5年以下の層が、全体の62%を占め、ゆうに過半を越えていることが判明する。この比率は、鋼管川鉄ではさらに高く、76%にも上っていた。これに対して、鋼管川鉄におけるフローの採用・退職数のデータは得ることができないが、各年の在籍数の推移はおよそ表4のようなものであった。これによれば、鋼管川鉄の労働者数は36年には5,000人ほどだったのが、戦時経済の進展とともに急速に膨張し、43年には3倍以上の17,000人に上った。ところが、45年には、労働者数は一転して4,000人にまで落ち込んだ。この異常な落ち込みは、この年に、勤務が常ならざる者、勤務態度が不良な者を中心に、従業員数の3分の2にもおよぶ大量解雇が行われたためであった¹⁶。その後、鋼管川鉄の労働者数は順調に回復し、日本経済の復興にむけて鉄と石炭を中心とする傾斜生産方式が推し進められていく中で、とくに48年は急速な増加を記録している。49年のドッジ・ラインの影響も、鋼管川鉄では比較的軽微なものにとどまったといえよう。

このように、鋼管川鉄における労働者の雇用動向には、1945年の大量解雇によって深い断層が刻まれている。36年以降に急激な労働者数の増加が記録されたにもかかわらず、45年以前の入社者の割合が全体の4分の1に満たないのも、そのためであった。このことは、

¹⁶ 前掲『日本鋼管株式会社40年史』520頁。

表4 日本鋼管川崎製鉄所工員数の推移

	在籍数		労働組合員数	
	年	人数	年	人数
1927		2490		
1928		2820		
1929		2917		
1930		2527		
1931		2300		
1932		2460		
1933		2786		
1934		3446		
1935		4750		
1936		5517		
1937		7311		
1938		9216		
1939		10398		
1940		10444		
1941		11484		
1942		13752		
1943		17216		
1944				
1945		4139		
1946		5185	4月	3843
1947		6330	4月	5688
1948		10295	4月	7555
1949			4月	10747
1950	4月	11656	4月	11782
1951			4月	12061
1952	2月	11995	4月	12321

注：①在籍数 1927—1936：鉄鋼労連日本鋼管川崎労働組合『闘いの歩み』1970年，27頁。

②在籍数 1937—1943：長島修『日本戦時企業論序説』日本経済評論社，2000年，254頁，原資料は，日本鋼管株式会社『会社現況（昭和19年3月現在）』東京大学経済学部図書館所蔵。

③在籍数 1945—1948：長島，前掲書，254頁，原資料は，『製鉄業参考資料』1945—48年。

④在籍数 1950：日本鋼管株式会社『昭和25年年8月10日 社債目論見書』。

⑤在籍数 1952：『日本鋼管株式会社40年史』1952年，496頁。

⑥労働組合員数：川崎労働組合，前掲書，5頁。数字は作業系社員のものである。

45 年以前の入社者のデータが、同時代の入社者の平均とは乖離したものになっていることを意味している。むしろ、それは、鋼管川鉄の労働力のコアをなす、「企業定着層」のサンプルを提供しているとみるべきであろう。それに対して、46 年以後の入社者のデータは、その後の順調な雇用の動向からして、同時代の入社者の平均をより近似的に示していると考えられる。それゆえ、彼らの職業経歴を詳細に分析することで、戦後の鋼管川鉄の採用管理や京浜工業地帯の労働市場のあり方に光をあてることも、ある程度まで可能であるといえよう。

(3) 再分析の方針と本稿の構成

そこで次に、以上の問題点の指摘をふまえて、「従業員個人調査」の再分析の方針と本稿の構成について述べておきたい。本稿では、以下のような順序と方法で、鋼管川鉄の男子労働者を対象として職業経歴の詳細な分析を行う。

まず、3 章では、分析対象を 40-49 歳の壮年層にしぼって、彼らの職業経歴をいくつかの類型に分けてインテンシブに検討する。というのも、この世代こそは、「通説」が「日本的」キャリア・パターンの成立時期と考える、1920 年代の労働市場の沈滞期に、職業生活の第一歩を踏み出した世代だったからである。

さらに、彼ら壮年労働者については、生涯を通じたキャリア・パターンをほぼ見通すことができるという、分析上かけがえのない利点が存在する¹⁷。「労働者は大工場に雇用されるようになると、あまり勤務先を変えることが少ない」という氏原の主張は、未だキャリア形成の途上にある若年層ではなく、これら壮年労働者を対象として、その妥当性を検証されるべきなのである。

それでは、彼らは、果たして氏原が「模型」で定式化してみせたような、「年少のうちに、またそれよりやや長じて、とくに選抜されて巨大企業の従業員として、その職業生活をはじめ、年月の経つうちにその企業に適応的な熟練労働力に養成される」(424 頁)という、キャリア形成のパターンを辿ったのだろうか。このような問いに答えることは、しかし、調査票中の職歴をきいた項目(29)が既述のような技術上の問題点を抱えているために、必ずしも容易でない。そこで、ここでは、調査票の他の項目も参照して、労働者ひとりひとりについて、資料 2 に掲げたような「個人経歴票」を作成した。調査票の記載事項だけでは職業経歴に空白の期間ができる場合は、とくに「不明」と記入して、こうした遺漏が正確に把握できるように工夫してある。3 章では、この「個人経歴票」をもとに、労働者の職歴の類型化を試み、こうした職歴類型の分化がとりわけ職種ないし職種群と強い相関をもっていることを明らかにする。

¹⁷ このような分析方法上の論点については、佐藤俊樹『不平等社会日本』中公新書、2000 年、51-57 頁の議論をも参照。

資料 2 個人経歴票 (例)

170032
1908 生まれ 男 ①福岡県筑紫郡岩戸村 ②農業 自作2 (反) 小作10 (反)
1923 ③15 高小卒
1923-26 不明
1926 18 九州水力電気会社 ④福岡市 ⑤300人 →⑥1932
1932 24 鋼管入社 ⑦配電線 ⑧縁故2 ←⑨福岡県福岡市
⑩1951 43 ⑪配電線 ⑫班長 ⑬労・常用 ⑭21000円
⑮勤続19年, ⑯仕事23年 ⑰ニ (1年5ヶ月)
職歴類型 3

注：①小学校を出たときの住所，②小学校を出たときの家の職業，③年齢，④所在地，⑤従業員数，⑥退職年，⑦採用職種，⑧入職経路（調査票（10）参照），⑨工場に入る前の住所，⑩調査時の状況，⑪現在職種，⑫職階，⑬職員・労務者の別，常用・臨時の別，⑭月収，⑮勤続年数，⑯「今の仕事を始めてからの年数」，⑰「今の仕事」の習得方法（調査票（9）参照）

3章の分析がもっぱら労働者個人に焦点を当てたのに対して，4章では，むしろ個人の職業経歴のデータから，企業の採用方針や労働市場のあり方をあぶりだすことをめざす。戦後間もないころの大工場労働市場は，果たして氏原が主張するように中小工場労働市場とは隔絶された，企業封鎖的な構造を持っていたのだろうか。また，大企業の採用政策は，基幹的な労働力を囲い込むことで，そうした封鎖的労働市場をつくりだすことを狙っていたのだろうか。

このような問いに答えるためには，分析対象を1946年以後の入社者にしぼりこむ必要がある。というのも，すでにみたように，戦後の鋼管川鉄の雇用動向には1945年の大量解雇によって深い断層が刻まれているため，それ以前の入社者については大きなサンプリング・バイアスがかかってしまうからである。そこで，3章では，1946年以後の入社者にしぼって，彼らの職業経歴のデータの詳細な分析を行う。さらに，そうした分析結果を他の調査や研究の成果と付き合わせることで，戦後の鋼管川鉄の採用管理や労働市場の実態にできるだけ迫ることにしたい。

そして，結論（5章）では，以上の分析結果をまとめ，その含意について議論を行う。

3. 壮年労働者の職業経歴：40—49 歳層の分析

本章では、調査票を回収することができた鋼管川鉄の労働者のうち、とくに 40 歳代の男子常用労働者 424 名を対象をしぼって、出身階層、入社前の職歴、入社経路、入社後の昇進・月収など、職業経歴の詳細な分析を行う。1902—1911 年に生まれた彼らは、通説が「日本的」キャリア・パターンの成立時期と考える 1920 年代前後に初めて職業の世界に参入し、その後さまざまな経験を積み、そしてその職業的キャリアの終着点を「大工場労働者」として迎えた人たちであった。彼らを経てきた職業的な経験とは実際にはどのようなものだったのか。ここでは、彼らの入社前の職歴をいくつかのタイプに分けることから分析をはじめることにする。

(1) 職歴の類型化

さて、入社前の職歴は、それが入社後の仕事の習得にとってどのような意味をもっているかという観点から、いくつかの類型に分類することができる。ここでは、そのような観点をより具体化して、雇用労働の経験の有無——いわゆる「無垢な労働力」であるか否か——と、入社前の仕事・職種と入社後の仕事・職種との類似性に注目して、次の 3 つの基本類型を設定することにする。

類型 1 入社前に雇用労働の経験がない者。これには、職業経験がまったくない者と、入社前に農業、家事・家業に従事していた者¹⁸が含まれる。

類型 2 入社前に雇用労働の経験があるが、そこでの仕事・職種が入社後の仕事・職種とほとんど類似性がないと判断される者。

類型 3 入社前に雇用労働の経験があり、かつそこでの仕事・職種が入社後の仕事・職種と同一ないし類似と判断される者。

ところで、40 代の労働者の「個人経歴票」を仔細に検討すると、とくに類型 3 に分類される人たちの中で、かなりの数の人が、入社後の仕事に必要な熟練を海軍で身につけていることが目を引く。彼らの 3 人に 1 人は海軍の人事課の斡旋を受けて鋼管川鉄に就職しており、また数名は海軍機関学校で職業教育を受けていた。資料的に確認できない者のうちにも、このような教育や就職斡旋の便宜を受けた者は多数に上ると推測される。そこで以下では、これらの労働者を区別するために、類型 3 のサブカテゴリーとして**類型 3a**を設けることにする。

職歴類型の分類でいま一つ特別な取り扱いが必要とされるのは、入社後の仕事・職種が荷扱運搬、雑役といった不熟練職種で、月収においても他の労働者に比べて極端に低い単純労働者である。このケースでは、入社前の職歴が入社後の仕事の習得にとってどのよう

¹⁸ ただし、自営業主の職歴を持つ者については、その経験が入社後の仕事に役立つと考えられるケースが存在するため、類型 1 から除外した。

な意味をもつかという問題設定そのものが、そもそも意味をもたない。さらに、彼らの多くは、入社経路を尋ねた項目で、「切り換え」によって鋼管川鉄に入社したと答えていることが注目される。というのも、戦前の重工業大企業では、運搬・清掃などの雑役に従事する労働者を、供給請負業者の手を通じて間接雇用する「組夫制度」が広く普及していた。ところが、1947年に制定された職業安定法では労働者供給事業が禁止されたため、こうした制度は全面的な見直しを迫られることになった。鋼管川鉄では、供給事業に認定された業者が手配していた組夫は、その一部を常用労働者に「切り換え」、その他は職安に登録させて臨時工として雇い入れたという¹⁹。このような経緯からすれば、ここで問題としている40代の単純労働者は、そのほとんどが常用工に切り換えられた元組夫であったとみて間違いないであろう。したがって、これらの労働者は「大工場労働者」のキャリアを追求するためのサンプルとしては不適切であり、**類型4**のカテゴリーに分類して、以下の分析の対象からははずすことにする。

実際の分類作業では、個々の労働者がどの類型に分類されるかが明瞭である場合が多かったが、いくつかのケースについては「個人経歴票」からみて総合的に判断した。たとえば、**資料2**にあげた整理番号170032のケースは、調査表に前職の九州水力電気会社での職種が記載されていないため、**類型2**と**3**のいずれに分類すべきかについて、直ちに答えることはできない。しかし、「個人経歴票」によれば、彼が「いまの仕事を始めてからの年数」は23年におよび、これは、九州水力電気会社と日本鋼管を通じた勤務年数25年にほぼ匹敵する。この1、2年の違いは、徴兵されたか、いずれかの職場で配置転換を経験したことで生じたと考えるのが、最も自然であろう。あるいは、単純な年度の記憶ミスかもしれない。そこで、このケースでは、前職でも鋼管川鉄の採用職種とほぼ同じ内容の仕事に携わっていたものと判断し、**類型3**に分類した。

また、いくつかの特定の職種については、あるタイプの職歴の取り扱いが問題となった。その一つは、守衛・警備・消防など保安労働者の職歴に見られる職業軍人、警察官のケースであり、いま一つは、記録工、検査工など、技術補助員に見られる事務員、職員、技術者などのケースである。また、商品受払や倉庫手といった職種では、店員、営業などの職歴が散見された。これらのケースは、入社前の仕事と入社後の仕事の間には何らかの類似性があることは確かだが、その度合いを判断するのは難しく、またそうした職歴を「いまの仕事を始めてからの年数」に算入している者がほとんどみられないことから、**類型2**に分類した。

表5は、このようにして分類した職歴類型別の構成を、鋼管川鉄への入社年別に示したものである。まず、最下欄のコラムをみよう。こうした作業によっても、調査票の記載が不十分なために分類不能の者が54名いるが、判明する限りでは、ここで分析の対象とする

¹⁹ 前掲『日本鋼管株式会社40年史』524・525頁。

表5 職歴類型と入社年

A 実数

	職歴類型						総計
	1	2	3	3a	4	不明	
-1931	30	14	7	2		19	72
1932-1938	80	47	31	18	1	23	200
1939-1945	11	35	21	2	3	7	79
1946-1951		25	33	2	8	4	72
不明						1	1
総計	121	121	92	24	12	54	424

B 比率

	1	2	3	3a	4	不明	総計
-1931	24.8%	11.6%	7.6%	8.3%		35.2%	17.0%
1932-1938	66.1%	38.8%	33.7%	75.0%	8.3%	42.6%	47.2%
1939-1945	9.1%	28.9%	22.8%	8.3%	25.0%	13.0%	18.6%
1946-1951		20.7%	35.9%	8.3%	66.7%	7.4%	17.0%
不明						1.9%	0.2%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：1946年以後に鋼管川鉄に再入社した者のうち、とくに戦争中の入営と敗戦の混乱が退職の原因となったと判断される場合は、入社年として初入社の年次をとった。

40代の労働者は、類型1=121名、類型2=121名、類型3+3a=116名と、きれいに3分されている。このことは、1920年代に労働市場に参入した人びとの職業経験が、等しく大工場労働者としてキャリアの終着点を迎えた者にあっても、決して一様ではなく、むしろきわめて多様であったことを示唆するものといえよう。

次に、入社年をみると、1946年以後の入社者の割合は全体の17%にすぎず、40代の壮年労働者の多くは企業定着層であったと見ることができる。しかし、入社年の構成比は職歴類型によって大きく異なっており、とくに類型1と類型3とでは対照的な様相を見せている。実際、46年以後の入社者は、類型1では皆無であるのに対し、類型3ではこれが全体に占める比率は36%に上る。これは3人に1人という割合であり、40代という年齢を考えるとかなり高い数字であるとも考えられよう。

そこで、入社時の年齢を職歴類型別に示したものが、表6である。これによれば、類型3では30歳以上で入社した者が61名で、全体の66%を占めていた。実に3人のうち2人が、少なくとも一度は、30歳を越えて転職を経験したことになる。対照的に、24歳以下の入社はずか11名で、全体の12%にすぎない。これに比べれば、類型2では入社年齢は全体的に若い層にシフトしているが、それでも、入社年齢30歳以上の者が過半を越え、24歳以下

表 6 職歴類型と入社年齢

A 実数

	1	2	3	3a	4	不明	総計
13-19	6	4	3			6	19
20-24	54	23	8	7		15	107
25-29	51	27	20	11	1	22	132
30-39	9	60	48	6	6	9	138
40-	1	7	13		5	1	27
不明						1	1
総計	121	121	92	24	12	54	424

B 比率

	1	2	3	3a	4	不明	総計
13-19	5.0%	3.3%	3.3%			11.1%	4.5%
20-24	44.6%	19.0%	8.7%	29.2%		27.8%	25.2%
25-29	42.1%	22.3%	21.7%	45.8%	8.3%	40.7%	31.1%
30-39	7.4%	49.6%	52.2%	25.0%	50.0%	16.7%	32.5%
40-	0.8%	5.8%	14.1%		41.7%	1.9%	6.4%
不明						1.9%	0.2%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

の入社者は全体の 2 割強にとどまっていた。ただし、入社後の仕事に必要な技能を海軍で修得した類型 3a では、サンプル数が少ないものの入社年齢はかなり若く、20 代半ばの者が最も多かった。既述のように、彼らのうちの少なからぬ者は海軍人事部の斡旋によって鋼管川鉄に職を得ており、このような制度的な就職ルートが存在が、類型 3a の入社年齢の低さに貢献していると考えられる。

これに対して、類型 1 では、さすがに 30 歳以上の入社者は 10 名と少なく、全体の 8%にとどまった。しかし、このグループが雇用労働を経験したことの少ない人たちであることを考えれば、むしろ 10 代での入社が 6 名とほとんどネグリジブルであること、そして 20 代後半の入社が 51 名の多数に上り、全体の 42%を占めていることのほうが、強調されるべきであろう。実際、全体のおよそ半数は 25 歳以上の入社者であった。「年少のうちに、またそれよりやや長じて採用される」という、氏原が描く大工場労働者のイメージは、このグループについてさえ、必ずしも妥当しないのである。

(2) 出身階層と入社経路

それでは、彼らはどのような社会階層の出身だったのか。また、出身階層に職歴類型による違いは見られたのだろうか。表 7 は、小学校卒業時の家の職業を職歴類型別に示した

表7 家の職業

	1	2	3	3a	不明	計
農業	111	66	48	19	33	277
農業・工員兼業	15	6	3	2	8	34
農業・会社員兼業			1		1	2
農業・商人兼業		3	2			5
農業・公務員兼業			1	1		2
工員		2	13		2	17
会社員		7	2			9
商人	2	22	6	1	1	32
公務員		2	4	1	1	8
その他	1	8	8		2	19
無職		3	1			4
不明	2	2	3		6	13
総計	121	121	92	24	54	412
農業比率	91.7%	54.5%	52.2%	79.2%	61.1%	67.2%
農業＋兼業比率	95.9%	62.0%	59.8%	91.7%	77.8%	75.2%

ものである。これによれば、家の職業で最も多いのは農業で、専業だけで全体の67%を占めていた。これに他職兼業を加えると、比率は75%にまで上昇する。これを職歴類型別に見ると、いずれの類型でも農業が一位で他を大きく引き離していることは変わりがないが、しかし、農家出身者が占める割合は入社年齢の場合と同様、類型1と類型2・3とで大きな違いが見られた。すなわち、類型1では農業がまさに圧倒的で、それ以外の職業はほとんどネグリジブルであるのに対し、類型2・3では農業比率は兼業を含めて6割、専業だけでは5割強にとどまっていた。とはいえ、農業5割という数字は1910年ごろの男子有業者の全国平均²⁰とほとんど変わらない水準であり、とくに同職種の労働経験を持つ類型3でも、親の代から工員という者の割合は全国平均と比べて高いとは言えない。また、類型2で商家の出身者が若干多いのは、このうちに戦時中の徴用工が含まれているためであると思われる（後掲、表15参照）。要するに、類型2・3の労働者の親職は、当時の産業別有業者人口の分布にほぼ見合ったものだったのである。

²⁰ 梅村又次『長期経済統計 2 労働力』東洋経済新報社、1988年、202-207頁。

表 8 農家出身者の社会階層（自小作の別・経営面積）

	5反未満	5反以上8反未満	8反以上1町5反未満	1町5反以上	総計	比率
自作	13	22	34	40	109	56.2%
自小作	2	8	24	12	46	23.7%
小作	10	13	11	5	39	20.1%
総計	25	43	69	57	194	100.0%
比率	12.9%	22.2%	35.6%	29.4%	100.0%	

注：専業農家で、記入のある者に限る。自作、小作は、それぞれ経営面積の 8 割以上が自作地、小作地の者を、自小作はそれ以外の者を示す。

表 9 親が専業農家の者の続柄

	自作		自小作		小作		計	
長男	15	17.0%	5	14.3%	10	37.0%	30	20.0%
2男	31	35.2%	12	34.3%	9	33.3%	52	34.7%
3男以下	42	47.7%	18	51.4%	8	29.6%	68	45.3%
計	88	100%	35	100%	27	100.0%	150	100.0%

表 10 学歴

	1	2	3	3a	不明	計	比率
尋常小学校卒業	20	14	14	3	15	66	16.0%
高等小学校中退					1	1	0.2%
高等小学校卒業	93	80	66	18	36	293	71.1%
乙種実業学校・各種学校中退		2	1			3	0.7%
甲種実業学校・中学校中退	1	4	3			8	1.9%
乙種実業学校・各種学校卒業	1	6	4	2	2	15	3.6%
甲種実業学校・中学校卒業	6	14	2	1		23	5.6%
不明		1	2			3	0.7%
総計	121	121	92	24	54	412	100.0%

そこで次に、調査対象者の大多数を占める農家出身者について、もう少し立ち入って検討しておこう。表 8 は、専業農家の出身者を、自小作の別と経営面積の規模別に示したものである。これによれば、出身農家の 56%は自作農であり、これに自小作を加えるとその割合は 80%に上っていた。経営面積についても、8 反を超えるものが 62%を占める。いま、試しに自作で経営面積 5 反以上、自小作で 8 反以上の者を合計してみると、その総数は 132 名となり、これは全体のおよそ 7 割にあたる。このことからみて、農家出身者の多くは、中農以上の出であったと考えて大過ないであろう。事実、表 9 によれば、親元が自作・自小作農家の場合、本人が長男である確率は、小作農家の場合に比べて顕著に低かったことがわかる。彼らの実家は、長男が後を継ぐに足るりっぱな「家」として、農村社会の中で一定の地歩を築いていたのである。

このような推定は、彼らの学歴水準が相対的に高いという事実とも照応している。表 10 によれば、最終学歴としては高等小学校卒業のものが圧倒的に多く、他に抜き出していた。これに中等学校中退・卒業を加えると、その割合は全体の 84%に達する。職歴類型別にみても、学歴についてはこれまでと違って、類型による差異はほとんど観察されない。ところで、戦前、徴兵検査に際して実施された「壮丁教育調査」からは、1924 年以降、男子学歴の全国平均のデータを得ることができる²¹。これによれば、24 年に受検した 20 歳男子（51 年時 47 歳相当）全員のうち、高等小学校卒業以上の学歴を持つ者の割合は、ほぼ半分の 49%であった。その後、男子の学歴水準は年を追うごとに急速に上昇し、31 年調査（51 年時 40 歳相当者対象）では 68%を記録したが、それでも表 10 の水準を大きく下回っている。要するに、ここで検討の対象とする労働者の学歴は、職歴類型を問わず、同世代の平均からみてかなり高いレベルにあったのである。

次に、出身地をみよう。表 11 は、小学校卒業時の住所と、鋼管川鉄に入社する直前の住所とを、職歴類型別に示したものである。ここでも、類型 1 と類型 3 は対照的であり、類型 2 は両者の中間にありながらも、類型 3 にかかなり近いところに位置していることがわかる。

そこでまず、類型 1 についてみると、彼らの小学校卒業時の住所、すなわち出身県がかなり特徴的な分布を示していること、そしてこれが入社前の住所とほとんど変わっていないことが注目される。というのも、類型 1 で他を引き離して出身県の第 1 位を占めたのは群馬であり、その数は 26 名の多数に上っていた。これに対し、地元の神奈川出身者はその半数の 13 名にすぎず、埼玉とならんでかろうじて 2 位を占めるに止まった。また、神奈川の隣県で、とくにつながりの深い東京は 6 名で、千葉、新潟の 8 名を下回っている。これを地域別にみると、関東が 6 割、北海道・東北が 2 割、北陸 1 割、甲信越・その他 1 割という構成であった（表 12）。関東を中心としながら、東北・北陸と広く東日本一帯に広がっていることがわかる。

²¹ 文部省普通学務局『壮丁教育（成績）調査概要』各年度。

表11 出身地①（小学校卒業時の住所：工場に入る前の住所）

	1		2		3		3a	
	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前
北海道			2		1	1	1	1
青森			4	1	1	1	2	1
秋田	4	4	2	1	1			
岩手	2	2			2	2		
山形	7	6	3	2	2	2		
宮城	7	7	5	5	4	2	1	1
福島	5	5	11	7	3	1	3	1
新潟	8	8	8	1	6	2	1	
富山	3	3	1	1				
石川	1	1	1					
福井			1	1	2	1		
栃木	4	4	7	2	4	1	1	1
群馬	26	25	11	8	5	3	2	2
茨城	3	3	6	2	6	2	1	1
埼玉	13	13	6	4	4	3	1	1
千葉	8	8	7	5	7	2	2	
東京	6	4	6	22	7	18	1	2
神奈川	13	16	16	40	13	39	3	8
静岡	1	1	4	3	4	2	2	2
山梨	3	4	4	1	5	2		
長野	2	2	3	3	3	2	2	1
愛知					1			
三重			1					
和歌山			1	1				
大阪					1			
滋賀			1					
兵庫			2	5	3	3	1	1
広島			1		2			
鳥取								
香川	1	1						
徳島			1					
福岡					1	1		
熊本			1					
宮崎						1		
鹿児島	1	1	3	1	1			
沖縄			1	1				
海外				1	1			
不明	3	3		3	2	1		1
総計	121	121	121	121	92	92	24	24

表 12 出身地②

A 実数

	1		2		3		3a	
	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前
北海道・東北	25	24	27	16	14	9	7	4
北陸	12	12	11	3	8	3	1	
関東	73	73	59	83	46	68	11	15
<u>うち群馬</u>	<u>26</u>	<u>25</u>	<u>11</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
<u>東京</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>6</u>	<u>22</u>	<u>7</u>	<u>18</u>	<u>1</u>	<u>2</u>
<u>神奈川</u>	<u>13</u>	<u>16</u>	<u>16</u>	<u>40</u>	<u>13</u>	<u>39</u>	<u>3</u>	<u>8</u>
甲信越	6	7	11	7	12	6	4	3
その他	2	2	13	9	10	5	1	1
不明	3	3		3	2	1		1
総計	121	121	121	121	92	92	24	24

B 比率

	1		2		3		3a	
	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前	小卒後	入社前
北海道・東北	20.7%	19.8%	22.3%	13.2%	15.2%	9.8%	29.2%	16.7%
北陸	9.9%	9.9%	9.1%	2.5%	8.7%	3.3%	4.2%	0.0%
関東	60.3%	60.3%	48.8%	68.6%	50.0%	73.9%	45.8%	62.5%
<u>うち群馬</u>	<u>21.5%</u>	<u>20.7%</u>	<u>9.1%</u>	<u>6.6%</u>	<u>5.4%</u>	<u>3.3%</u>	<u>8.3%</u>	<u>8.3%</u>
<u>東京</u>	<u>5.0%</u>	<u>3.3%</u>	<u>5.0%</u>	<u>18.2%</u>	<u>7.6%</u>	<u>19.6%</u>	<u>4.2%</u>	<u>8.3%</u>
<u>神奈川</u>	<u>10.7%</u>	<u>13.2%</u>	<u>13.2%</u>	<u>33.1%</u>	<u>14.1%</u>	<u>42.4%</u>	<u>12.5%</u>	<u>33.3%</u>
甲信越	5.0%	5.8%	9.1%	5.8%	13.0%	6.5%	16.7%	12.5%
その他	1.7%	1.7%	10.7%	7.4%	10.9%	5.4%	4.2%	4.2%
不明	2.5%	2.5%	0.0%	2.5%	2.2%	1.1%	0.0%	4.2%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

表 13 入社前の地域間移動

	1		2		3		3a	
なし	112	92.6%	63	52.1%	39	42.4%	17	70.8%
あり	4	3.3%	55	45.5%	50	54.3%	6	25.0%
不明	5	4.1%	3	2.5%	3	3.3%	1	4.2%
計	121	100.0%	121	100.0%	92	100.0%	24	100.0%

注：「あり」は小学校卒業時の在住府県と工場に入る前の在住府県が違う者を指す

表 14 地元への/からの移動 : 比率

	1	2	3	3a
小卒・地元→入社前・地元	14.0%	16.5%	20.7%	16.7%
小卒・その他→入社前・地元	2.5%	34.7%	41.3%	25.0%
小卒・地元→入社前・その他	1.7%	1.7%	1.1%	0.0%
小卒・その他→入社前・その他	81.8%	47.1%	37.0%	58.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：「地元」とは、神奈川・東京を指す。

表 15 入社経路

	1		2		3		3a	
職業安定所	11	9.1%	19	15.7%	10	10.9%	3	
縁故	103	85.1%	85	70.2%	67	72.8%	14	58.3%
うち経営者の世話	4	3.3%	3	2.5%	2	2.2%		
知人の世話	56	46.3%	56	46.3%	45	48.9%	12	50.0%
親兄弟・親類の紹介	34	28.1%	24	19.8%	19	20.7%	2	8.3%
紹介人不明	9	7.4%	2	1.7%	1	1.1%		
募集人	1	0.8%	5	4.1%	3	3.3%		
門前募集	1	0.8%	1	0.8%				
新聞広告			2	1.7%	1	1.1%		
海軍人事部の斡旋	1	0.8%	2	1.7%			7	29.2%
事業引継ぎ					2	2.2%		
徴用			4	3.3%	1	1.1%		
不明	4	3.3%	3	2.5%	8	8.7%		
総計	121	100.0%	121	100.0%	92	100.0%	24	100.0%

表 16 群馬県出身者の出身市町村と入社経路

出身地 郡	村	計	入社経路				
			職安 者の世話	縁故・経営 者の世話	縁故・知人 の世話	縁故・親兄 弟・親類紹介	縁故・紹介 人不明
多野郡	万場町	12	1		5	7	
勢多郡	東村	6		1	3	2	
多野郡	中里村	3			1	2	
多野郡	美土里村	3	1		2		
勢田郡	黒保根村	3			2	1	
小計		27	1	1	13	12	0
その他		25	5	1	10	8	1
総計		52	6	2	23	20	1

注：出身市町村が判明する者に限る。「その他」は出身者が2名以下の23市町村の計を示す。計の右欄□の数字は、入社前の住所が群馬県以外の者を示す（内数）。

さらに興味深いことは、こうした小卒時の住所と入社前の住所がほとんど重なっていることである。表 13 によれば、この間に地域移動を経験した者はわずか 4 名にすぎない。すでにみたように、彼らはほぼ例外なく農家の生まれであり、その多くは自作・自小作農家の次三男であった。表 14 からわかるように、類型 1 の労働者の大多数は、小学校卒業から入社まで、一貫して京浜地帯を遠く離れた地域で農民として暮らしてきた人たちだったのである。

表 15 によれば、このような彼らが鋼管川鉄に入社するきっかけとなったのは、ほとんどの場合知人や親兄弟・親類の紹介であった。そこで、とくに数多くの出身者を輩出した群馬県のケースについて、さらに詳しく見たものが表 16 である。これによれば、群馬県のなかでも、とくに多野・勢田の両郡に位置する 5 町村の出身者が多数に上り、その合計は同県出身者全体の半数を超えていたことがわかる。彼らの入社経路は 1 名を除いてすべて縁故であった。なかでも万場町出身者は 12 名にも上り、彼らの場合は同じ縁故でも、知人よりは親兄弟・親類の紹介による割合が際立って高かったようにみえる。

ところで、戦前の鋼管川鉄で労働者の採用業務に携わった富安長輝の回想²²によれば、当時の募集はほとんど縁故募集で、縁故のうちでも「地域縁故募集」、すなわち「田舎」から農家の次三男を、地縁を基礎に募集するケースが多かった。なかでも、「一番地域縁故募集が徹底していたのは群馬県だった」。富安によれば、それは、鋼管の創設時の取締役の名を連ねた今泉嘉一郎が群馬県の出身で、そうした縁から同県出身者に就職口を多数斡旋したためであったという。このような富安の証言は、これまでみてきたような類型 1 の労働者の就職パターンとびつたり照応しており、戦前の鋼管川鉄における労働者募集方式の一端を見事に抉り出しているといえよう。

しかしながら、こうした雇用労働の経験をもたない類型 1 の労働者に対して、同一ないし類似の職種の労働経験をもつ類型 3 の労働者では、その就職パターンは明らかに異なっていた。第 1 に、彼らの出身地を見ると、類型 1 の労働者の場合とは異なり、他を圧倒して第 1 位を占めたのは地元の神奈川であった（表 11）。これに続くのは東京、千葉、茨城、新潟の諸県であり、群馬は山梨とならんで第 6 位に止まっていた。類型 3 では、神奈川を別格とすれば出身者が集中する特定の県は見当たらず、また、その範囲も地元に近い関東・甲信越を中心としながら、類型 1 に比べてさらに広い地域に分散していたのである。

しかも、第 2 に、入社前の住所をみると、類型 1 の場合とは対照的に、全体の 62% が地元の神奈川・東京に集中していたことがわかる（表 14）。小学校卒業後、これらの地域に移動した者の割合は全体の 41% に上る。表 15 にみられるように、類型 3 でも入社経路は縁故がほとんどであったが、上のような事実からすれば、それは地縁よりは仕事仲間の関係が中心であったと考えるのが自然であろう。いま、親兄弟・親類の紹介で就職した者の数を知人紹介によった者の数で除して、その比率を職歴類型別にもとめると、類型 1=61%、類型 2=41%、類型 3=42% となる。サンプル数が少ないため確かなことはいえないが、類型

²² 富永長輝氏からのヒアリング、2001 年 1 月 18 日実施、による。

2・3 では知人紹介がやや多い傾向があるように思われる。

以上、要するに、戦前の鋼管川鉄では、特定の農村地域から地縁を辿って雇用労働の経験をもたない農民を大量に募集する一方で、近隣の工業地域を中心に、主に仕事仲間関係のツテを利用して熟練労働力ないしは不熟練労働力を調達していたのである。ここでの限られたデータの検討からすれば、前者のケースでは採用者の年齢は20代半ばが中心だったが、後者のケースでは採用年齢はこれよりも顕著に高く、10代・20代前半の若者は少なく、むしろ30代以上の壮年労働者が中心だったと考えられる。

(3) 職種と熟練形成

職歴の具体的な内容の検討に入ろう。ところで、一般に、労働者のキャリアが主に一企業の内部で展開されるか、それとも複数の企業にまたがって横断的に形成されるかは、職種の性格によって大きく左右されると考えられる。尾高煌之助が指摘するように、

「外部市場の力は、銘柄を明確に定義しやすい職種で最大限に発揮される。比較的職人的色彩の濃い職業はそのよい例である（大工、鍛造工、電気工等々）。ここでは個々人の仕事の範囲がそれぞれはっきりと定義され、したがってその出来映えも他人のそれと独立に評価され得る。これに反して人が巨大な機械設備や組織と協業する性格が強い職業では、……労働は資本と補完的である性格上、設備や組織と切り離した形でその貢献度を測ることは難しい」²³。

このような巨大な設備・組織は多かれ少なかれ企業ごとに異なるため、それぞれの企業に特有な技能が形成される傾向がある。それゆえ、「概して設備や組織と補完的な職種ほど、（他の事情にして等しいかぎり）内部昇進制の発達を促しやすい」のである。そのよい例が、ここで取り上げる鉄鋼業など装置産業の基幹職種であるといえよう。

そこで、上のような議論を念頭において、調査票に記入された職種を大きく9つの職種群に分類した上で、これらと職歴類型との関係を示したものが、表17である。ここでの分類は、現行の国勢調査の職業大分類を参考にしながら、とくに中心となる「技能工、生産工程作業員」については、——事実上のホワイトカラー・ジョブである「間接員」を別として——これらを「プロセス・ワーカー」、「オペレーター」、「熟練労働者」の3つの職種群に分けた点に、大きな特色がある。このうち、「プロセス・ワーカー」は、原料、製鉄・製鋼、圧延・精整という一連の鉄精錬、鉄鋼材料品製造の中核的なプロセスに従事する労働者であって、これらはまさに製鉄一貫工場の巨大な機械設備と協業するという性格が強い職種であると考えられる。このカテゴリーに分類される「職種」のうちには、たとえば混鉄炉や造塊のように、職種名というよりはむしろ職場名を示すものがいくつか含まれているが、このような現象は、それ自体その仕事は設備と「補完的」な関係にあるという実

²³ 尾高，前掲書，227頁。

情を、見事に映し出しているといえよう。

ところで、尾高は、このような設備と補完的な職種について、「手先の技能よりはむしろ判断力や一般的知識（応用力）が必要とされる」と述べている。しかし、こうした性格づけは、むしろ後に述べるオペレーターによく当てはまるものであって、ここにあげたプロセス・ワーカーには必ずしも妥当しない。というのも、1950年代半ば以降に技術革新が進む以前の鉄鋼業は、たとえば圧延工など、高熱の危険な作業環境の中で塩をなめて、水をかぶりながら作業するというように、何よりも「体力があること」、「頑丈であること」が要求される職場だったからである。

事実、調査票をもとに行われた圧延工のインタビューでは、ある40代の伍長などは、「今の仕事は体だけで頭は要らない」と述べている。このインタビューでは、労働の苛酷さ、危険性の高さを訴える者が非常に多く、とくに本人の将来の希望や子どもの進路を尋ねた質問に対しては、「今のように激しい労働では体が続きそうにない」、「あんな仕事は若いうちだけ」、「自分の子どもはこんな重労働で危険な仕事にはつかせない」、「娘は圧延工の嫁にはやらない」、などの回答が目立っていた。鋼管川鉄の労働組合史は、戦前の人びとが口ずさんだ「京浜小唄」の一節を紹介している。そこでは、「恋の芝浦（製作所）、浅野（造船）のギャング」に対して、鋼管川鉄は「命と金の交換（鋼管）会社」と歌われていたという²⁴。このエピソードは、鉄鋼労働、なかでもその代表であるプロセス・ワーカーの仕事がいかに苛烈なものであったかを、よく物語っているといえよう。

これに対して、鍛冶工や鋳物工、あるいは木工などの職種は、尾高が言うように、近世以来の伝統を持つ職人的色彩の濃い職業であり、個々人の仕事の範囲がかなりはっきりと定まっている職種であるといえる。それに比べて、機械産業の熟練労働力の太宗をなした旋盤工、仕上工、あるいは電気工などは、明治以降に生まれた新しい職種であるだけに職人的色彩はやや薄い。それでも技能の形成がカンとコツをもとに行われ、銘柄が明確であるという点では変わらない。それゆえ、これらの「熟練労働者」では、外部労働市場が発達する余地も大きかったと予想されよう。

さらに、起重機運転工や汽缶士に代表される「オペレーター」は、工場に据付られた大型機械の運転工であって、プロセス・ワーカーと同様に機械設備との補完性が強い職種であるといえる。しかし、これらの職種は、操作する機械の規格がおおむね統一されているために、仕事の内容・範囲が明確で、外部市場が発達しやすい条件を備えているという点では、むしろ熟練労働者に共通する。ただし、熟練労働者に比べて仕事はより定型的で、手先の技能よりは、判断力や一般的知識、一定レベルの機械・電気などの専門知識が必要となるなど、総じて半熟練職種としての性格が強い。要するに、オペレーターは、プロセス・ワーカーと熟練労働者の中間にあって、両者の性格をあわせもつという、ユニークな位置を占めているのである。

²⁴ 鉄鋼労連日本鋼管川崎労働組合『闘いのあゆみ』1970年、16・17頁。

表 17 職種と職歴類型①

職種群	職種名	職歴類型				計
		1	2	3	3a	
プロセス・ワーカー						
製鉄・製鋼						
	焼結工	1	1			2
	操炉工	4	2		1	7
	製鋼工	3	2			5
	分析試料採取工	1				1
	給水		1			1
	噴淬	1				1
	鑄銑		1			1
	鑄鍋	1		1		2
	混銑炉	3				3
	平炉		1			1
	平炉材料	1	1			2
	平炉整備	1	1			2
	平炉炉前	7	1			8
	鋼塊炉	1				1
	造塊	10	3	1		14
圧延・精整						
	圧延工	25	6	3		34
	精整工	2	3	2		7
	鍛接工	1	3			4
	サットン矯正工	1				1
	矯正工		1			1
	切断工	1	2			3
	剪断工	1				1
	磨管	2				2
	疵取工		1			1
	利材		1			1
原料・化学						
	煉瓦工	2				2
	焼成工		2			2
	タール分溜工	2	2			4
	肥料工	1				1
	装入		1			1
	窯出	1				1
	ガス発生炉	1	1			2
	火見上昇管	2	1			3
	炉材	2				2
オペレーター						
	起重機運転工	6	13	6	8	33
	汽缶士			3	4	7
	機械運転工		2		5	7

	1	2	3	3a	計
オペレーター					
電気運転工		1			1
運転工	1	1			2
熟練労働者					
金属					
鍛冶工	1		2		3
鋳物工	2				2
製缶工	1		1	1	3
ガス切断工			1		1
ガス溶接工			1		1
鋳力工			2		2
機械					
旋盤工	1	1	4		6
仕上工		1	11		12
機械修理工				1	1
自動車修理工			2		2
機械鳶			1		1
衡器修覆工			1		1
修理工		1	1		2
整備工	1	4			5
掌機	2		1		3
電気					
発電工				2	2
電力電機工			1		1
配電線	1		2	1	4
変配電		1			1
建築					
木工			5		5
鳶			1		1
配管工	1		3		4
築炉工	3	1	3		7
営繕工		1	4		5
営繕土木			2		2
間接員					
図工			1		1
記録工		5			5
記号		3			3
検査工	3	2	2		7
検量工	1	7			8
事務		1			1
鋼材受払		3			3
炉材受払	2				2
化成品受払	1				1
倉庫手	3	5			8

	1	2	3	3a	計
単純労働者					
荷扱運搬工	1				1
運搬	4	5			9
運輸労働者					
自動車運転手		1	2		3
船舶機関士			1		1
船員			3	1	4
鉄道機関士	3		4		7
保線工			4		4
保安労働者					
守衛	1	13	2		16
消防員		1	2		3
サービス従事者					
洗濯工			1		1
賄人		2	4		6
その他					
型掃	2	1			3
材料		1			1
整理	1				1
注油		1			1
不明	1	5	1		7
総計	121	121	92	24	358

注：調査票に記入された職種名は、統一性を保つために若干の修正を加えた場合がある。□は、他の職種群に分類される可能性があるため、次表（表 18）での集計から省いた職種を示す。

表 18 職種と職歴類型②

A 実数

	1	2	3	3a	計
プロセス・ワーカー	78	38	7	1	124
うち製鉄・製鋼	34	14	2	1	51
圧延・精整	33	17	5		55
原料・化学	11	7			18
オペレーター	6	16	9	17	48
熟練労働者	10	6	48	5	68
うち金属	4		7	1	12
機械	1	3	20	1	25
電気	1	1	3	3	8
建築	4	2	18		23
間接員	7	21	3		31
単純労働者	5	5			10
運輸労働者	3	1	14	1	19
保安労働者	1	14	4		19
サービス従事者		2	5		7
その他	3	3			6
総計	113	106	90	24	332

B 比率①

	1	2	3	3a	計
プロセス・ワーカー	62.9%	30.6%	5.6%	0.8%	100.0%
うち製鉄・製鋼	66.7%	27.5%	3.9%	2.0%	100.0%
圧延・精整	60.0%	30.9%	9.1%	0.0%	100.0%
原料・化学	61.1%	38.9%	0.0%	0.0%	100.0%
オペレーター	12.5%	33.3%	18.8%	35.4%	100.0%
熟練労働者	14.7%	8.8%	70.6%	7.4%	100.0%
うち金属	33.3%	0.0%	58.3%	8.3%	100.0%
機械	4.0%	12.0%	80.0%	4.0%	100.0%
電気	12.5%	12.5%	37.5%	37.5%	100.0%
建築	17.4%	8.7%	78.3%	0.0%	100.0%
間接員	22.6%	67.7%	9.7%	0.0%	100.0%
単純労働者	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸労働者	15.8%	5.3%	73.7%	5.3%	100.0%
保安労働者	5.3%	73.7%	21.1%	0.0%	100.0%
サービス従事者	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%	100.0%
その他	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
計	33.8%	33.8%	25.7%	6.7%	100.0%

表18 職種と熟練形成② (続き)

	1	2	3	3a	計
プロセス・ワーカー	69.0%	35.8%	7.8%	4.2%	37.3%
オペレーター	5.3%	15.1%	10.0%	70.8%	14.5%
熟練労働者	8.8%	5.7%	53.3%	20.8%	20.5%
間接員	6.2%	19.8%	3.3%	0.0%	9.3%
単純労働者	4.4%	4.7%	0.0%	0.0%	3.0%
運輸労働者	2.7%	0.9%	15.6%	4.2%	5.7%
保安労働者	0.9%	13.2%	4.4%	0.0%	5.7%
サービス従事者	0.0%	1.9%	5.6%	0.0%	2.1%
その他	2.7%	2.8%	0.0%	0.0%	1.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：□内の数字は、全体の構成比に対して比率がとくに高いものを示す。

表 19 職歴内容 (職歴類型 2)

職歴	職種群 プロセス・ ワーカー	オペレー ター	熟練労働 者	間接員	保安労働 者	その他	総計
工場労働者	12	6	2	3	1	2	26
うち圧延工	1						1
鍛冶工						1	1
製缶工	2					1	3
鍍金工				1			1
仕上工	1						1
電工		3					3
汽缶工	1						1
熟練職種計	5	3		1		2	11
建築職人	2	3	1			1	7
運輸労働者		2				1	3
小計	14	11	3	3	1	4	36
職員・公務員	3	1	1	11	5	3	24
軍人・警官	3	1			5	1	10
商人・店員	16	3	1	9	3	7	39
その他	2		3	1		1	7
小計	24	5	5	21	13	12	81
総計	38	16	8	24	14	16	116

注：具体的な職歴内容が判明する者に限る。職歴が複数ある場合は、従業期間が最も長いものをとった。職歴欄の「その他」の内訳は、工夫 (2)、人夫 (1)、鉦夫 (1)、駅員 (2)、洋服裁縫業 (1)、である。

表 18 によれば、職歴タイプのあり方は職種群ごとに大きく違っており、予想通り、労働者のキャリア形成のパターンは職種と非常に強い相関をもっていたことが判明する。すなわち、(1) 内部昇進制が発達しやすい条件を備えたプロセス・ワーカーでは、雇用労働の経験がない類型 1 の労働者が全体の 63%を占めるのに対して、同職種の経験工＝類型 3・3a の者はほとんど見当たらない。これらの職種では、農家出身の素人工の内部養成が、キャリア形成のメインルートをなしていたと見ることができよう。

ところが、(2) 職種の銘柄が明確な熟練労働者——および運輸労働者・サービス従事者——では、類型 3・3a の経験工が圧倒的多数に上り、全体の 8 割を占める。これらの職種では、プロセス・ワーカーの場合とは対照的に、外部労働市場が決定的な重要性をもっていたことがわかる。また、(3) 両者の中間に位置するオペレーターでは、類型 3・3a が 54%を占め、ここでも外部市場が大きな役割を果たしていたことが知れるが、ここではとくに海軍で技能を修得した類型 3a の比重が高いことが特徴的である。既述のように、類型 3a の労働者の入社年齢は比較的若く、入社にあたっては海軍人事部の斡旋を受けた者が多かったとみられる。オペレーターの労働市場は、一部こうした「制度」の中に埋め込まれた市場として存在していたのである。

そこで次に、職歴の具体的な内容を、まず鋼管川鉄入社後の仕事とは異なる職種に従事していた、類型 2 の労働者について検討しておこう。はじめに、類型 2 と職種群との相関についてあらためて確認しておく。類型 2 がとくに集中していたのは間接員と保安労働者であり、これらの職種群では労働者全体のおよそ 7 割という高い比重を占めていた。これに次いで集中度が高かったのが、——絶対数が少ない単純労働者、その他をおけば——プロセス・ワーカーとオペレーターで、その比率は全体の 3 割ほどであった。それに反して、熟練労働者、運輸労働者といった職種群では、類型 2 はほとんどみられないことがわかる (表 18)。

そこで、類型 2 の職歴内容を職種群別に示したものが、表 19 である。その特徴は、次の 3 点にまとめることができる。第 1 に、類型 2 が圧倒的多数に上る間接員・保安労働者は、職員ないし商人 (とくに商品受払)、さらには軍人・警官 (とくに保安労働者) の経歴を持つ者がほとんどであった。もともと、これらの職種は、マニュアル・レーバーというよりは、デスク・ワークや監督・監視業務が中心であり、このような職歴の者が多いことはさほど驚くべきことではない。

ところが、第 2 に、典型的な高熱重筋労働であるプロセス・ワーカーでも、やはり前歴は商人ないし職員であった者が多く、工場労働の経験がある者は少数派であった。熟練職種の経験者となると、その数はさらに少ない。しかも、工場労働の経験者が少ないのはプロセス・ワーカーだけではなく、熟練労働者やその他の職種群にも共通する特徴をなしていた。ただし、第 3 に、この点でオペレーターのみは例外で、工場労働に従事した経歴を持つ者が多く、しかもそのほとんどが熟練職種の経験者であった。その内訳は、電工、建築、運輸であり、おそらく前職の経験は間接的ではあれ入社後の仕事に役立っていると考

えられる。

次に、具体的なイメージを得るために、ごく標準的な職歴をもつ 2 人のプロセス・ワーカーの「個人経歴票」を、事例として示しておこう。

資料 3 は、入社前に他の職業に従事した期間が比較的短く、20 代半ばで鋼管川鉄に入社したケースである。すでに見たように、雇用労働の経験がない類型 1 でも入社年齢は 20 代半ばが中心だったから、この場合は大工場労働者としてのキャリアという点では類型 1 とほとんど違いがないといえよう。

これに対して、**資料 4** は、入社前はかなり長い職歴をもち、30 歳を過ぎてから鋼管川鉄に入社したケースである。この場合は、かなり頻繁な転職を行っているのが普通で、この事例にみられるように複数の異なる職業を経験したケースも相当数見出すことができる。既述のように、30 歳以上で入社した者は、類型 2 の労働者全体の 55% に上っており、こうした事例は決して例外ではなかったといえる。

資料 3

172130
1903 生まれ 3 男 茨城県七郷村 農業 自作 13
1918 高小卒 →1921
1921 18 内務省 (河川改修) 東京 →1924
1924—27 不明 [軍隊か?]
1927 24 鋼管入社 縁故 3 (義従弟の紹介) ←東京府荏原郡
1951 48 鍛接 組長 労・常用 33000 円
勤続 23 年 9 ヶ月 仕事 23 年 9 ヶ月 ホ (23 年 9 ヶ月)
職歴類型 2

資料 4

171929									
1911	生まれ	次男	埼玉県小林村	商人	(理髪業)				
1926	15	高小卒							
1926	15	家事に従事	→1928						
1927	17	大日本清涼飲料水製造会社	板橋	30人	→1933				
1933	22	飲料水卸売業	上板橋	自家営業	→1940				
1940	29	東京理科工業所	志村	60人	検査工	→1944			
1944	33	兵役	→1946						
1946	35	鋼管入社	縁故3(弟の紹介)	←埼玉県服岡村					
1951	40	精整工	本工	労・常用	19000円				
		勤続5年4ヶ月	仕事5年4ヶ月	ホ	(5年4ヶ月)				
職歴類型 2									

それでは、同職種の労働経験をもつ、類型 3 の職歴内容は具体的にどのようなものだったのだろうか。表 20 は、「個人経歴表」をもとに、とくに経歴中に「不明」の期間がない、ないしは短い者に限って、彼らの同職種内の仕事経験を一覧表にしたものである。また、表 21-25 は、表 20 をもとに、初職の入社年齢、企業規模、勤続年数と、同職種の職場経験数を、職種群別に集計して示している。以下、これらの表によりながら、類型 3 の職歴内容を、熟練労働者のケースを中心に詳しく検討することにした。

まず、初職についてみよう。表 21 によれば、彼らが初職についた年齢は、20 代半ばが中心だった類型 1 の労働者よりもかなり若く、10 代で入職した者が全体の 63% を占めていた。熟練労働者に限ってみると入職年齢はさらに若く、10 代の入職者は 8 割近くにも上る。しかも、その中心は 14、15 歳前後にあり、熟練労働者では尋常・高等小学校卒業からさほど間をおかずに職を見つけた者が多かったといえよう。

熟練労働者の場合、その就職先は、主に従業員数 100 人未満、とくに 50 人未満の中小企業であった(表 22)。表 23 に見られるように、彼らのほとんどがその職場に 3 年以上勤続しており、6 年以上勤続した者は全体の 56% に上っていた。初職に腰を落ち着けて、じっくりと技能を修得した様うかがえよう。これに対して他の職種群では、サンプル数が少ないため明確な傾向が読み取りにくい。従業員数 500 人以上の大企業に就職した者が少なくない。とくにオペレーターでは、25 歳以上で 500 人以上の大企業に就職した者が多く、そこでの勤続年数も 2 年以内と短い者が多かった。こうした傾向は、半熟練職種としてのオペレーターの性格にぴったり照応しているといえよう。

表 20 職歴内容 (職歴類型 3)

従業員コード	職種	同職種への初入職			
		入職年	入職年齢	企業規模	勤続年数
780	鋳鍋	1939	32	L2	9
2226	造塊	1934	23	鋼管	7
1419	圧延工	1932	24	UK	5
4378	圧延工	1929	18	M1	17
4380	圧延工	1925	17	L2	8
2108	精整工	1926	17	鋼管	14
773	起重機運転工	1935	25	L2	2
2638	起重機運転工	1938	28	L2	9
2700	起重機運転工	1934	23	L1	2
4489	起重機運転工	1921	14	M1	2
4492	起重機運転工	1936	32	L2	9
3894	汽缶士	1923	19	L2	12
4302	汽缶士	1938	27	UK	1
2232	鍛冶工	1917	15	M1	2
3317	鍛冶工	1920	16	M1	3
4154	製缶工	1916	12	L1	10
564	ガス溶接工	1918	15	S	5
2012	旋盤工	1928	21	UK	2
2446	旋盤工	1924	14	M1	3
3343	旋盤工	1920	15	M1	2
23	仕上工	1925	17	L2	16
588	仕上工	1920	15	M1	10
612	仕上工	1921	14	S	6
1749	仕上工	1932	21	M1	5
1752	仕上工	1932	22	L1	2
1761	仕上工	1929	18	S	2
1763	仕上工	1924	16	M2	4
1765	仕上工	1915	13	M1	4
3339	仕上工(鍛冶工)	1919	15	L2	17
3751	自動車修理工(運転手)	1930	20	M1	4
3089	衝器被覆工	1927	18	M1	8
4377	修理工(旋盤工)	1924	13	M2	9
2401	掌機(鳶)	1925	20	L1	9
32	配電線(配電工)	1926	18	L1	6
84	配電線(配電工)	1931	21	S	6
1817	築炉工(鳶)	1928	18	L2	7
1826	築炉工(左官)	1925	14	S	7
1828	築炉工(大工)	1924	14	UK	6
318	木工	1924	14	S	7
671	木工	1927	16	家業	4
673	木工	1922	14	M1	11

表20 職歴内容（職歴類型3）

同職種内の移動				従業員コード
-1931	1932-1938	1939-1945	1946-1951	
			L2→鋼管	780
		鋼管→他職種	他職種→鋼管	2226
	UK→UK		→鋼管	1419
		M1→鋼管		4378
他職種→L2	L2→鋼管			4380
		鋼管→他職種→鋼管		2108
他職種→他職種	L2→鋼管			773
	L2	失業→鋼管		2638
	L1→鋼管			2700
M1, 他職種→L2	L3→鋼管			4489
他職種→他職種	他職種→L2	→他職種→鋼管		4492
	L2→L2	L2→鋼管		3894
		UK→M2→L2	家業→鋼管	4302
M1→M1→鋼管				2232
M1→鋼管				3317
L1→L2	L2→M2	M2→鋼管		4154
S→L2→L1→L1	L1→S	S→鋼管		564
UK→UK	UK→鋼管			2012
M1→M2	M2→鋼管			2446
M1→鋼管				3343
		L2→軍	→鋼管	23
M1→鋼管				588
S→M1	M1→L2→鋼管			612
	M1→L1	L1→L2	L2→鋼管	1749
	L1→L2→L2	L2→鋼管		1752
	S→L2→L2→L2	農業→鋼管		1761
M2→軍→S		S→鋼管		1763
M1→鋼管				1765
	L2→鋼管			3339
他職種→M1	M1→M1→鋼管			3751
	M1→M1→鋼管			3089
	M2→鋼管			4377
	L1→鋼管			2401
	L1→鋼管			32
	S→鋼管			84
他職種→L2	→鋼管			1817
	S→自営	→鋼管		1826
UK→UK		UK→鋼管		1828
S→自営	自営→L2	L2→L2	L2→L1→鋼管	318
家業→軍	自営→鋼管			671
	M1→L2	L2→S	S→鋼管	673

表20 職歴内容（職歴類型3）・続き

従業員コード	職種	同職種への初入職			
		入職年	入職年齢	企業規模	勤続年数
674	木工	1924	15	S	6
680	木工	1924	15	M1	6
581	配管工(仕上工)	1935	25	S	3
1728	配管工(仕上工)	1923	18	M2	11
637	図工	1929	23	L2	5
3073	検査工	1925	14	L2	13
3121	検査工	1931	20	L2	10
3756	自動車運転手	1929	23	M1	8
3759	自動車運転手	1925	18	M2	9
951	鉄道機関士	1927	18	L2	4
2680	鉄道機関士	1919	15	L2	5
2689	鉄道機関士	1928	17	L2	7
4515	鉄道機関士	1939	28	L2	4
708	保線工	1922	16	L2	2
856	船員	1923	13	UK	2
869	船員	1921	16	S	4
873	船員	1921	18	L1	14
3551	守衛	1946	41	L1	3
3600	守衛	1931	25	L2	10
3588	消防員	1927	22	L2	10
1201	賄人	1923	17	UK	4
1203	賄人	1925	20	UK	12
1220	賄人	1935	30	自営	5
2776	賄人	1923	16	L2	11
1298	洗濯工	1928	17	家業	3

注：職業経歴中に不明期間がない、ないしは短い者に限る。

S=14人以下、M1=15-49人、M2=50-99人、L1=100-499人、L2=500人以上、

UK=不明。

■は、直前の職場と同一であることを示す。

表 20 職歴内容（職歴類型 3）・続き

同職内の移動				従業員コード
-1931	1932-1938	1939-1945	1946-1951	
S→S	S→鋼管			674
M1→自営			自営→鋼管	680
	S→S	S→鋼管		581
他職種→M2→鋼管				1728
他職種→軍→L2	L2→鋼管→L1	L1→鋼管		637
	L2→L2→軍	家事→鋼管		3073
	L2→軍	家業→鋼管		3121
他職種→M1	M1→鋼管			3756
	M2→M1→鋼管			3759
L2→L1	L1→L2		失業→鋼管	951
L2→軍→L2→鋼管				2680
他職種→L2	L2→鋼管			2689
	他職種→L2	失業→鋼管		4515
L2→鋼管				708
UK→UK→UK	UK→UK	→鋼管		856
他職種→S→軍→自営	自営→軍→鋼管			869
	L1→M2	M2→鋼管		873
他職種→L2	軍→他職種	L1→鋼管		3551
	L3→鋼管			3600
	L2→鋼管			3588
UK→UK		UK→鋼管		1201
	UK→UK	UK→鋼管		1203
		自営→UK→鋼管		1220
		L2→鋼管		2776
家業→S	S→UK→鋼管			1298

表 21 初職の入社年齢（職歴類型 3）

入社年齢	プロセス・ ワーカー	オペレー ター	熟練労働者	技術補 助員	運輸労働者	保安労働者	サービス 従事者	総計
12			1					1
13			2		1			3
14		1	6	1				8
15			7		1			8
16			3		2		1	6
17	2		1		1		2	6
18	1		5		3			9
19		1						1
20			2	1			2	5
21			3					3
22			1			1		2
23	1	1		1	1			4
24	1							1
25		1	1			1		3
27		1						1
28		1			1			2
30-	1	1				1	1	4
総計	6	7	32	3	10	3	6	67

表 22 初職の企業規模（職歴類型 3）

企業規模	プロセス・ ワーカー	オペレー ター	熟練労働者	技術補 助員	運輸労働者	保安労働者	サービス 従事者	総計
-14			8		1			9
15-49	1	1	11		1			14
50-99			3		1			4
100-499		1	4		1	1	1	8
500-	4	4	3	3	5	2	1	22
うち鋼管	2							2
家業・自営			1				2	3
不明	1	1	2		1		2	7
総計	6	7	32	3	10	3	6	67

表 23 初職の勤続年数（職歴類型 3）

勤続年数	プロセス・ ワーカー	オペレー ター	熟練 労 働者	技術 補 助員	運輸 労 働者	保安 労 働者	サービ ス従事者	総計
1		1						1
2		3	6		2			11
3			2			1	1	4
4			4		3		1	8
5	1		2	1	1		1	6
6			6					6
7	1		3		1		1	6
8	1		1		1			3
9	1	2	2		1			6
10-14	1	1	4	2	1	2	2	13
15-	1		2					3
総計	6	7	32	3	10	3	6	67

表 24 同職種の職場経験数（職歴類型 3）

職場経験 数	プロセス・ ワーカー	オペレー ター	熟練 労 働者	技術 補 助員	運輸 労 働者	保安 労 働者	サービ ス従事者	総計
2	5	4	12		4	3	1	29
3	1		12	2	4		3	22
4		3	6	1	1		2	13
5					1			1
6			2					2
総計	6	7	32	3	10	3	6	67

注：日本鋼管を含む。日本鋼管に再入社した場合は、以前と違う職場に入ったとみなして職場経験数に算入した。

それでは、彼らはその後どのようにして熟練を高めていったのであろうか。表 24 によれば、同職種の経験職場数は意外に少なく、熟練労働者に限っても経験数 2, 3 の者がそれぞれ 12 名を数え、経験数 4 以上の者は 8 名に止まっていた。経験職場数には鋼管川鉄が含まれるから、転職回数でみれば 1 回ないし 2 回の者が多数派であったことになる。単純平均した転職回数は、熟練労働者で 2.0 回、全体では 1.9 回であった。ただし、この表には職業経歴中に長い「不明」期間がある 23 名（うち熟練労働者 16 名）のケースは含まれていない。また、ここに表示した労働者についても、ごく短期間在職した職場については漏れがある可能性がある。実際の平均転職回数は、おそらくここでのデータよりもかなり多かったであろう。

表 20 からは、こうした転職行動は、1931 年以前、1932—38 年の両期間に比較的頻繁であったことが読み取れる。とくに 1946—51 年の移動は少なく、ここでの転職が敗戦後の混乱を主たる要因とするものではなかったことがわかる。もっとも、こうした現象自体は、時代が下るほど個人が年を重ね、それゆえ転職は少なくなる傾向にあることからすれば、ごく自然なことといえよう。むしろ、この表で注目されるのは、大工場から大工場へという移動と並んで、あるいはそれ以上に、中小工場から大工場へという移動が多いことである。さらには、大工場→中小工場→大工場（鋼管）というようなパターンも、少数ながら見出すことが出来る。すでにみたように、とくに熟練労働者では、50 人以下の中小工場でその職業的キャリアのスタートを切った者がむしろ多数派をなしていた。彼らのうち、大工場だけでキャリアを送ってきた者はわずか 5 名にすぎない。中小工場と大工場労働市場の分断という氏原のシェーマは、ここではまったく妥当しないのである。

次に、具体的なイメージをえるために、典型的なキャリア・パターンをもつ熟練労働者とオペレーターの「個人経歴票」を掲げておく。資料 5 は、従業員数 3 人の零細工場で 6 年間修行して熟練を身につけた仕上工のケース、資料 6 は、志願で海軍に入隊して同機関学校で技能を学んだ、類型 3a の汽缶士のケースである。

資料 5

170612
 1907 生まれ 長男 山梨県東八代郡浅間村 農業 自作 2 小作 3
 1921 14 高小卒
 1921 14 諸機械製作所 東京本所 3 人 仕上工 →1927
 1928 21 諸機械設計製作所 東京深川 20 人 仕上工 →1934
 1935 28 製鉄所 釜石 約 5000 人 仕上工 →1937
 1938 31 鋼管入社 仕上工 縁故 2 (知人の世話) ←岩手県釜石市
 1951 44 仕上工 伍長 労・常用 27000 円
 勤続 13 年 仕事 29 年 ニ (6 年 7 ヶ月)・ホ (22 年 10 ヶ月)

職歴類型 3

資料 6

174318					
1906	生まれ	四男	福島県岩城郡泉町	農業	自作 25
1922	16	補習学校卒			
1922	16	横須賀海軍	横須賀	機関科	→1937
1937	31	鋼管入社	汽缶士		→1941
1941	35	横須賀海軍	横須賀	機関科	→1946
1946	40	鋼管入社	汽缶士	職業安定所（横須賀海軍人事部長紹介）	
			←横須賀市	引揚経験あり	
1951	46	汽缶士	伍長	労・常用	24000 円
			勤続年 14 年	仕事 31 年	[29 年ないし 30 年の誤りか?]
				イ（海軍機関学校及び船舶機関部	20 年）

職歴類型 3a

(4) 昇進と月収

最後に、入社後の昇進と月収の実態について検討しておこう。すでにみたように、氏原は、「性格」のなかで、51名の労働者のインタビュー・ケースをもとに、大工場における役付工への昇進や賃金の序列は大体勤続年数の序列に一致すると述べていた。この結論は、果たして、大量のアンケート調査にもとづくここでのデータによっても支持されるのだろうか。

表 25 によれば、勤続 10 年未満で班長以上の役付工に昇進した者はわずか 3 名で、たとえ類型 3 のように既経験工で、腕に相当な覚えがある者であっても、役付への昇進は 10 年以上の勤続が原則となっていたと推察される。その後の昇進についても、勤続年数が長くなるほどより上位の職階についているものの割合が高く、勤続との相関はかなり明確であったといえよう。おおざっぱに言えば、勤続 10 年未満では並工、10—14 年で並工か班長、15—19 年で班長か伍長、20 年以上で伍長か組長というのが、標準的な昇進のペースであった。興味深いことに、このような勤続との相関は、類型 3 の労働者についても同様に——むしろ平均以上に明確に——観察することができる。

表 25 からは、しかし、このような通説的なイメージとは異なるインプリケーションを引き出すことも可能である。実際、ここでのデータによれば、勤続 15—19 年では半数が伍長、組長に昇進していたのに対し、勤続 20—29 年の 3 割はなお並工、班長の地位に止まっていた。要するに、昇進と勤続年数との相関は明確であったとはいえ、個人の昇進ペースにはかなりのバラツキがあったから、勤続年数の序列と職階上の地位との逆転が無視できない確率で起こり得たのである。

表 25 職階上の地位と勤続年数

職歴類型計					
勤続年数	並工	班長	伍長	組長	計
0-4	46				46
5-9	36	3			39
10-14	49	33	9		91
15-19	15	39	42	12	108
20-29	4	9	18	13	44
30-			2	2	4
計	150	84	71	27	332
職歴類型1					
5-9	1	1			2
10-14	16	11	1		28
15-19	6	25	19	6	56
20-29	2	5	12	5	24
30-			2	1	3
計	25	42	34	12	113
職歴類型2					
0-4	20				20
5-9	19	1			20
10-14	20	11	4		35
15-19	5	5	12	2	24
20-29	2	2	5	3	12
計	66	19	21	5	111
職歴類型3					
0-4	24				24
5-9	16	1			17
10-14	10	10	3		23
15-19	1	8	6	3	18
20-29		1		5	6
30-				1	1
計	51	20	9	9	89
職歴類型3a					
0-4	2				2
10-14	3	1	1		5
15-19	3	1	5	1	10
20-29		1	1		2
計	8	3	7	1	19

注：判明分のみ。日本鋼管に再入社した者を除く。

表 26 月収と勤続年数

職歴類型計							
勤続年数	-14,999	15,000- 19,999	20,000- 24,999	25,000- 29,999	30,000- 34,999	35,000-	計
0-4	12	25	5				42
5-9	4	19	10	1			34
10-14	2	25	40	15	1		83
15-19		11	26	42	16	1	96
20-29		6	13	10	12	1	42
30-				3			3
計	18	86	94	71	29	2	300
職歴類型1							
5-9			2				2
10-14		9	11	7			27
15-19		9	11	19	12		51
20-29		4	5	5	7	1	22
30-				2			2
計		22	29	33	19	1	104
職歴類型2							
0-4	7	12					19
5-9	1	8	7	1			17
10-14	1	6	21	3	1		32
15-19		1	7	9	2	1	20
20-29		1	5	3	3		12
計	9	28	40	16	6	1	100
職歴類型3							
0-4	4	12	5				21
5-9	3	11	1				15
10-14	1	9	6	3			19
15-19		1	7	7	1		16
20-29			3	2	1		6
30-				1			1
計	8	33	22	13	2		78
職歴類型3a							
0-4	1	1					2
10-14		1	2	2			5
15-19			1	7	1		9
20-29		1			1		2
計	1	3	3	9	2		18

注：判明分のみ。日本鋼管に再入社した者を除く。

表 27 月収と勤続年数（職歴類型 1）

勤続年数	15,000-	20,000-	25,000-	30,000-	35,000-
	19,999	24,999	29,999	34,999	
5		1			
9		1			
10	1				
11		2			
12	1	2	4		
13	3	3	1		
14	4	4	2		
15		1	3		
16	2	4	4	1	
17	4	2	5	5	
18	2	3	4	4	
19	1	1	3	2	
20			1		
22	1	1		1	
23	2			1	
24	1	1	3	3	
25		1			
26		1			
27			1		
28		1		2	1
29					
30-			2		

表 28 月収と勤続年数（圧延工・職歴類型 1+2）

	10,000-	15,000-	20,000-	25,000-	30,000-	35,000-
	14,999	19,999	24,999	29,999	34,999	
1	1					
9			1			
12			1	1		
13					1	
16			1	1		
17		2			1	
18		1	2	3	2	1
19				2	1	
22						
23		1				
24				1	1	
28				1		

表 29 月収・勤続年数と職階（職歴類型 3）

A 並工

勤続年数	-14,999	15,000- 19,999	20,000- 24,999	25,000- 29,999	30,000- 34,999
0	1				
1	1	2	1		
2		6	2		
3	1	2	2		
4	1	2			
5		5	1		
6	1				
7		1			
8	1	2			
9	1	2			
10			2		
11		1	1		
12	1				
13			1	1	
14		1			

B 役付工

勤続年数	-14,999	15,000- 19,999	20,000- 24,999	25,000- 29,999	30,000- 34,999
5		1			
11		2			
12		1	1	1	
13		1		1	
14		3	1		
15			2	1	
16			3	1	
17			1	2	1
18		1		3	
19			1		
22					1
23			1		
24			1		
27			1		
28				2	
32				1	

表 30 月収・勤続年数と職階（熟練労働者・職歴類型計）

A 並工

勤続年数	-14,999	15,000- 19,999	20,000- 24,999	25,000- 29,999	30,000- 34,999
0	1				
2	1	5	1		
3			2		
4	1	1			
5		4			
6	1				
8		1			
9		2			
11			1		
12	1				
13		1	1		
15			1		
16		1			

B 役付工

勤続年数	-14,999	15,000- 19,999	20,000- 24,999	25,000- 29,999	30,000- 34,999
11		2			
12		1	2	1	
13				1	
14		1	1	2	
15				1	
16			1	1	
17			1	1	1
18		1		2	
22		1	2		
24		1	1		
25				1	
27			1		
28			1	2	
32				2	
35				1	

このような通説的なイメージからの乖離は、月収の場合にはさらに紛うことのない形で観察することができる。表 26 をみよう。ここでは、月収と勤続年数の間には一応の相関が認められるものの、その程度は弱く、個人によるバラツキもいっそう大きい。しかも、その相関の度合いと様相は、昇進の場合とは違って、職歴類型によって明らかに異なるパターンを示していた。その特徴は、次の 2 点にまとめることができる。

第 1 に、月収と勤続年数との相関が最も低かったように見えるのは、意外なことに、「素人工」として入社した類型 1 の労働者であった。勤続年数を 1 年刻みでとった表 27 からは、月収—勤続の相関がほとんど崩れてしまっている様子を、さらにはっきりとみてとることができる。もっとも、このように月収が広いレンジに散らばっているのは、職種によって月収の水準が違っているためかもしれない。そこで、圧延工だけをとって月収と勤続年数の相関を示したものが、表 28 である。サンプル数が少ないため、ここでは類型 2 の労働者も含めて表示しているが、ここにみられるパターンは表 27 のそれと大きく変わらないとみてよいだろう。要するに、同一職種であっても、賃金の序列は勤続年数のそれと必ずしも一致していないのである。この分析結果は、既述のような氏原の見解に真っ向から対立するものといえる。

第 2 に、勤続 9 年以下の比較的勤続年数が短い層が多く含まれている類型 2 と類型 3 を比較すると、そこに大変興味深い違いがあることがわかる。というのも、勤続 0—4 年と 5—9 年の労働者の月収分布をみると、類型 2 では前者よりも後者の方が明らかに高い水準にシフトしているのに対して、類型 3 では両者の水準にまったく違いが見られないからである。ところが、勤続 10 年以上になると、類型 3 でも勤続年数が長くなると月収が高くなる傾向が認められるようになり、職歴類型による差異はほとんど解消している。要するに、類型 3 では、勤続 10 年を境に、月収と勤続の関係が大きく変化しているのである。このことは何を意味するのだろうか。

ここでの検討対象は 40 歳代の労働者に限られているから、類型 3 の勤続 9 年以下の層とは、すなわち、例外なく他の工場で相当に長いキャリアを積んだ上で、1940 年代以降に 30 歳を過ぎてから鋼管川鉄に移ってきたベテランの人たちであった。ところが、既述のように役付工への昇進には 10 年の勤続が前提とされていたから、彼らベテランの転職組は、長いキャリアを持っているにもかかわらずいまだ並工の地位に止まっていた。これに対して、勤続 10 年以上の層は、他工場での労働経験があるとはいえ、1920—30 年代に入社してから、戦時・戦後の混乱期を通じて、そのキャリアの大半を鋼管川鉄で送ってきた人たちであった。20 歳代までの、比較的若い時期に入社した彼らは、その多くが調査時点で役付工に昇進しており、職場秩序の要を占める地位にあった。並工から班長に昇進すれば月収が上がり、さらに勤続を積んで伍長、組長と昇進すれば月収はいっそう高くなるから、彼ら長期勤続層の月収が勤続と相関を示すのは当然のことといえよう。

そこで、類型 3 の労働者を並工と役付工に分けて、あらためて月収と勤続年数の関係を詳細に示したものが、表 29 である。この表からは、とくに並工について、月収が勤続年数

とほとんど相関していないことをはっきりと確認することができる。さらに、表 30 は、類型 3 の労働者が多数を占める職種＝金属・機械・電気・建築の「熟練労働者」について、月収・勤続年数と職階の関係を表したものである。表 29 と同じく、——あるいはそれ以上に明瞭に——役付工の場合とは対照的に、並工の月収と勤続年数が無相関になっていることがわかる。要するに、銘柄が明確なこれらの職種では、賃金は外部労働市場の裁定によって決定されるところが大きかったのである。すでにみたように、鋼管川鉄における熟練労働者の調達は外部労働市場の働きに決定的に依存していたが、上の分析結果はこのような事実とびったり照応するものといえよう。

(5) 小括

これまでの分析結果をまとめると、次のようになる。

- 1) 壮年労働者の入社前の職歴パターンは、雇用労働の経験がないケース（類型 1）、入社後の職種と類似性の乏しい仕事に従事していたケース（類型 2）、入社後の職種と同一ないし類似のある労働経験があるケース（類型 3）に、大きく 3 分される。
- 2) 職歴パターンは、労働者の職種（群）と非常に強い相関がある。製鉄・製鋼、圧延・精整、原料・化学のプロセス・ワーカーでは、類型 1 が 6 割強を占め、これに類型 2 がつづく。類型 3 の者はごく少数である。これに対して、金属、機械、電気、建築の熟練労働者、運輸労働者、サービス従事者では、類型 3 が圧倒的で、全体の 8 割を占める。起重機運転工などのオペレーターでは、類型 3 が半数強を占めるが、そのうちには海軍で技能を修得した者の割合が高い。類型 1 の者はごく少数にとどまる。
- 3) 類型 1 と類型 3 の労働者では、——したがって、プロセス・ワーカーと熟練労働者では——出身地、入社前の住所、入社年齢などの点で大きな違いがある。前者では、出身地のトップを占めるのは群馬であり、これは地域縁故募集が盛んに行われたことによっている。入社前の住所は出身地と同一の場合がほとんどで、入社時の年齢は 20 代半ばのものが多く。これに対して、後者では、出身地のトップは地元の神奈川で、他の地域の出身者でも、入社前の住所は神奈川ないし東京であったケースが多い。入社時の年齢は高く、30 歳以上が全体の 3 分の 2 を占める。
- 4) 類型 3（熟練労働者）の場合、14・15 歳で従業員数 50 人未満の中小企業に就職し、そこに腰を落ち着けてじっくりと技能を修得したあと、1、2 回の転職を経験するというのが典型的なキャリア・パターンである。（ただし、平均転職回数はこれより多い可能性がある。）
- 5) 鋼管川鉄での班長への昇進は、類型 3 のように腕に覚えがある者でも 10 年以上の勤続が原則であったと考えられる。さらに上位の職階への昇進も勤続年数との相関が高い。
- 6) 月収と勤続年数の間には一応相関関係が見られるが、その程度は弱く、個人によるバラつきが大きい。とくに、類型 3（熟練労働者）では、平工の地位にとどまってい

る勤続9年以下の層に関する限り、月収は勤続年数とほとんど相関していない。このことは、彼らの賃金水準が外部労働市場の裁定によって決まるところが大きかったことを強く示唆している。

4. 戦後の採用管理と労働市場：1946年以後入社者の分析

本章では、回収することができた鋼管川鉄労働者の調査票のうち、とくに1946年以後に入社した男子労働者2,827名分を中心に、入社経路、出身地、雇用形態（常用・臨時の別）、入社年齢、入社前の職歴などのデータの詳細な分析を行う。前章の分析がもっぱら労働者個人に視点を定めた分析であったのに対して、ここではむしろ個人の職業経歴の分析を通して、企業の採用方針や労働市場のあり方を推定するという作業を試みる。戦後まもなくの頃の大工場労働市場は、果たして氏原が主張するように中小工場労働市場とは隔絶された、企業封鎖的な構造を持っていたのだろうか。また、大企業の採用政策は、基幹的な労働力を囲い込むことで、そうした封鎖的労働市場を作り出すことを狙いとしていたのだろうか。さらに、大工場労働市場のあり方には職種による違いは見られたのか、そして、もし違いがあるとすれば、職種別労働市場の実態はどのようなものだったのか。

本章では、このような問題を念頭におきながら、戦後の採用管理と労働市場の実態について実証的な分析を行う。以下、(1) 戦後の鋼管川鉄にみられる採用管理の特徴について検討したうえで、(2) プロセス・ワーカー（製銑・製鋼、圧延・精整）、熟練労働者（金属、機械、電気、建築）、オペレーターという3つの主要な職種（群）のそれぞれについて、入社経路、出身地、入社年齢、職歴などのデータの詳細な分析を通して、労働市場の実態を明らかにする。さらに、(3) そうした採用管理や職種別労働市場のあり方が、戦前・戦時・戦後を通じてどのように変化したのか、あるいは変化しなかったのかという問題についても、一定の推測を試みてみたい。

(1) 戦後の採用管理

A. 職安・学校利用の増加

さて、表31は、本章で分析対象とする労働者の採用＝入社経路を、入社年次別に示したものである。まず、入社年計をみよう。これによれば、不明を除いた労働者の入社経路は縁故が54%でもっとも多いものの、職安・学校がこれについて40%を占め、前者に迫っている。前章の壮年労働者の分析では、入社経路は縁故による者がほとんどだったから、職安・学校経由が全体の4割に上ることは注目に値しよう。事実、表32によれば、職安・学校経由の入社者は1938年以前では全体の12%にすぎないのに対し、1939—45年には30%、46年以後は40%と、比率が大幅に上昇している。既述のように、戦前・戦時のデータは企業定着層に偏っているために確言はできないものの、ここでのデータは戦時期を境として、

表 31 入社年と入社経路

A 実数

	職安・学校	縁故	その他	不明	総計
1946	90	99	24	2	215
1947	159	134	21	5	319
1948	388	332	66	21	807
1949	335	360	60	23	778
1950	68	207	4	2	281
1951	53	359	4	11	427
計	1093	1491	179	64	2827

B 比率

	職安・学校	縁故	その他	計
1946	42.3%	46.5%	11.3%	100.0%
1947	50.6%	42.7%	6.7%	100.0%
1948	49.4%	42.2%	8.4%	100.0%
1949	44.4%	47.7%	7.9%	100.0%
1950	24.4%	74.2%	1.4%	100.0%
1951	12.7%	86.3%	1.0%	100.0%
計	39.6%	54.0%	6.5%	100.0%

表 32 入社経路と入社時期

	入社年		
入社経路	-1938	1939-45	1946-
職安・学校	11.6%	29.9%	39.6%
縁故	80.4%	62.4%	54.0%
その他	7.9%	7.7%	6.5%
計	100.0%	100.0%	100.0%
ケース数	542	338	2763

鋼管川鉄労働者の入社経路に大きな変化が起こったことを強く示唆するものといえよう。

このような推測は、これまでの研究史が明らかにしてきた、次のような全国的な動向ともびったり照応している。戦時期は、日本経済の計画化が図られるなかで、「労務の適正配置」を目的として国営の職業紹介機関の果たす役割が著しく肥大化した時期であった²⁵。よく知られているように、1938年には厚生省が新設されるとともに改正職業紹介法が公布され、それまで市町村営が中心だった職業紹介所はすべて国営化された。厚生行政のもとに一元化された国営職業紹介所は、その後戦時統制が本格的に展開するなかで労務動員計画の実施機関としての役割を担っていく。なかでも、労務動員計画で最大の供給源と位置づけられた新規小学校卒業者については、すべての求人国営職業紹介所が把握し、小学校との緊密な連携のもとで求職者を一人残らず整然と斡旋するシステムが整えられていった。河棕文によれば、40年以降は「民間工場への就職方法として多く用いられた縁故関係は次第に弱化し、若年労働者を中心に職業紹介所による就職が増え」たが、こうした変化は中小工場よりも大工場で顕著であったという²⁶。

1947年11月に制定された職業安定法は、「職業選択の自由」の原則を高らかに謳いあげて戦時行政からの訣別を宣言した。個人の基本的人権を尊重し、労働者の保護を図ることによって労働の民主化を計る、というのがその提案趣旨であった。しかし、他方、敗戦直後の荒廃と混乱のさなかに制定されたこの職業安定法には、いまひとつこのような理念とは原理を異にする、むしろ戦時計画経済にとって馴染み深い考え方が孕まれていた。それは第1条の規定に象徴的に示されている。これによれば、職安行政の使命は、「産業に必要な労働力を充足し、以て職業の安定を図るとともに、経済の復興に寄与することにある」。そのためには、政府当局が「国民の労働力の需要供給の適正な調整を図ること」（第4条）が必要になる。そして、敗戦直後において、そうした全国的需給調整の対象となったのが新規学卒者、なかでも新制中学校の卒業生であり、また他ならぬ繊維、石炭、鉄鋼等の重要産業労働者であった。

ところで、職業安定法は、第19条で職業安定所が行う職業紹介はできるだけ求職者の通勤圏内に限るよう努力することをもとめていた。通勤圏内であれば、事業内容や労働条件を詳しく知ることが出来るので不安が少ないし、またよしんば見こみと違っていても、求職者の不利を最小限にとどめることが出来るからである。第19条の規定は、労働者の保護を目的とした、労働民主化の流れに沿ったものといえる。ところが、このような方針は、国家的観点に立って労働力の全国的な調整を図ろうとする立場にとっては大きな制約とならざるを得ない。結局、49年に作成された『職業安定行政手引』では、「質的又は量的にみて重要な」重要産業労働者、新規学卒者については、所轄の都道府県は必要な場合

²⁵ 以下、戦時・戦後の職業紹介システムの説明については、特に断らない限り、菅山真次・西村幸満「職業安定行政の展開と広域紹介」荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場』東京大学出版会、2000年、による。

²⁶ 河棕文『東京大学日本史学研究叢書2 戦時労働力政策の展開』東京大学日本史学研究室、1996年、188頁。

には求人者を他の都道府県に自由に連絡できるとされた。

後に詳しく見るように、職安・学校経由で鋼管川鉄に入社した労働者のうち、地元の神奈川県・東京に居住していた者はむしろ少数派であり、多くは群馬をはじめとするその他の関東圏、さらには東北諸県の居住者であった。重要産業に指定された鋼管川鉄労働者の募集に当たっては、上に述べたような特別な求人連絡の手続きにしたがって、全国的な職業安定機関のネットワークが十分に活用されたものと考えられる。日本経済の復興に向けて傾斜生産方式が採用されるなかで、鋼管川鉄では大量の労働力需要が発生したが、そのおよそ半数は、こうした行政機関の全国的ネットワークの利用によってまかなわれたのである。

B. 臨時工の採用

ところが、ドッジ・ラインの実施によって景気が一気に冷え込むと、労働力需要が大幅に減少し、これを契機として職安・学校を通じた採用方式は大きく後退した。再び表 31 をみよう。これによれば、職安・学校経由の入社者は、1948 年は 388 名、49 年は 335 名に上ったのに対し、50 年はわずか 68 名にすぎなかった。さらに興味深いのは、51 年の入社者である。この年は、前年の朝鮮戦争の勃発という外在的要因の発生によって採用数が大幅に増加したが、職安・学校経由の入社数は前年を下回る 53 名にとどまっていた。これが全体に占める比率は 13% にすぎない。これは、1938 年以前の入社者とほぼ同水準である。

職安・学校の利用が変わって 1950 年代初頭に新たに登場したのが、縁故を通じて臨時工に採用する方式であった。表 33 によれば、50 年・51 年の臨時工の採用数はそれぞれ 108 名、171 名で、合計 279 名に上り、49 年までの実績を大幅に上回った。この間の常用工の採用数は 426 名であったから、新たに生じた労働需要のおよそ 4 割が臨時工の採用によってまかなわれた勘定になる。

次に、入社経路を見ると、臨時工では職安・学校を通して採用された者はごく例外的で、縁故によって採用された者がほとんどであった。興味深いことに、50・51 年には、常用工についても縁故採用の比率が大幅に上昇している。調査票を丹念にみると、「現在の地位」は常用工であっても、職歴の記載事項から当初は臨時工として入社したことが判明するケースが散見される。彼らはすべて縁故で採用されていた。職歴欄では「入社時の地位」を記入することはもとめられていないので、このように臨時工として縁故で入社し、その後常用工に登用されるというケースは、実際にはかなりの数に上っていたと推測される。50・51 年の常用工の縁故比率が高いのは、おそらくそのためであろう。もしこの推測が正しいとすれば、新規需要に占める臨時工の割合は 4 割よりもさらに高く、過半を優に超えていたと考えられる。

そこで、1950・51 年入社者について、常用工と臨時工それぞれの職種別構成を示したものが、表 34 である。これによれば、臨時工で構成比が高かった職種は、大きい順から圧延・精整、原料・化学、製鉄・製鋼、間接員、機械、オペレーターであった。常用工との比較で見ると、とくに圧延・精整、原料・化学、そして機械の 3 職種で、構成比が常用工の数

表 33 入社年・雇用形態・入社経路

入社年	雇用形態	職安・学校	縁故	その他	不明	総計
1946	常用	90	98	24		212
	臨時		1		2	3
1946 計		90	99	24	2	215
1947	常用	159	131	21	5	316
	臨時		1			1
	不明		2			2
1947 計		159	134	21	5	319
1948	常用	386	314	60	16	776
	臨時	1	18	6	5	30
	不明	1				1
1948 計		388	332	66	21	807
1949	常用	331	344	59	21	755
	臨時	2	15	1	2	20
	不明	2	1			3
1949 計		335	360	60	23	778
1950	常用	65	103	3	1	172
	臨時	2	104	1	1	108
	不明	1				1
1950 計		68	207	4	2	281
1951	常用	47	198	3	6	254
	臨時	6	159	1	5	171
	不明		2			2
1951 計		53	359	4	11	427

表 34 職種別臨時工比率 (1950・51年入社者)

	常用工		臨時工	
	人数	比率	人数	比率
プロセス・ワーカー	153	37.1%	149	58.7%
うち製鉄・製鋼	77	18.7%	46	18.1%
圧延・精整	54	13.1%	56	22.0%
原料・化学	22	5.3%	47	18.5%
オペレーター	76	18.4%	18	7.1%
熟練労働者	44	10.7%	37	14.6%
うち金属	1	0.2%	5	2.0%
機械	28	6.8%	31	12.2%
電気	10	2.4%		0.0%
建築	5	1.2%	1	0.4%
間接員	72	17.5%	31	12.2%
単純労働者	14	3.4%	8	3.1%
運輸労働者	28	6.8%	6	2.4%
保安労働者	19	4.6%		0.0%
その他	6	1.5%	5	2.0%
計	412	100.0%	254	100.0%

表 35 雇用形態別職歴類型（1950・51年採用者）

職歴類型	常用工		臨時工		計	
総計						
1	140	32.9%	76	27.2%	216	30.6%
2	190	44.6%	135	48.4%	325	46.1%
3	77	18.1%	29	10.4%	106	15.0%
4	2	0.5%	4	1.4%	6	0.9%
不明	17	4.0%	35	12.5%	52	7.4%
計	426	100.0%	279	100.0%	705	100.0%
プロセス・ワーカー						
1	41	31.5%	17	17.7%	58	25.7%
2	76	58.5%	57	59.4%	133	58.8%
3	4	3.1%		0.0%	4	1.8%
不明	9	6.9%	22	22.9%	31	13.7%
計	130	100.0%	96	100.0%	226	100.0%
オペレーター						
1	11	29.7%	9	27.3%	20	28.6%
2	5	13.5%	3	9.1%	8	11.4%
3	21	56.8%	18	54.5%	39	55.7%
不明		0.0%	3	9.1%	3	4.3%
計	37	100.0%	33	100.0%	70	100.0%
熟練労働者						
1	15	21.4%	3	17.6%	18	20.7%
2	31	44.3%	6	35.3%	37	42.5%
3	22	31.4%	8	47.1%	30	34.5%
不明	2	2.9%		0.0%	2	2.3%
計	70	100.0%	17	100.0%	87	100.0%

表 36 雇用形態別入社年齢（1950・51年入社者）

	常用工		臨時工		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
-19	70	16.5%	34	12.2%	104	14.8%
20-24	155	36.5%	114	40.9%	269	38.2%
25-29	100	23.5%	68	24.4%	168	23.9%
30-39	86	20.2%	53	19.0%	139	19.7%
40-	14	3.3%	10	3.6%	24	3.4%
計	425	100.0%	279	100.0%	704	100.0%

値を大幅に上回っていたことがわかる。要するに、鋼管川鉄における臨時工採用の中心をなしたのは、鉄鋼労働の中核を担うプロセス・ワーカーと熟練労働者だったのである。

表 35 は、1950・51年入社者について、入社前の職歴類型を常用工と臨時工の別に示したものである。後に詳しくみるように、職歴類型は職種によって大きく異なっているが、雇用形態の別による違いはほとんどみられない。さらに、表 36 によれば、入社年齢についても違いがないことがわかる。要するに、鋼管川鉄の臨時工は、入社前の経歴、入社年齢、入社後について仕事の内容のいずれについても、常用工と変わるところがなかったのである。

このような状況は何ら特異なものではなく、むしろ当時の多くの大工場に共通して見られた現象であったと考えられる。朝鮮戦争の勃発を境に、製造業の現場で臨時工の採用が急速に広まったことについては、すでによく知られている。先行研究によれば、この時期の臨時工には次のような2つの類型が存在した²⁷。

第1は、常用工とは異なる雑役・運搬などの作業に従事する不熟練工としての臨時工である。これらは戦前の組夫につながる系譜をもち、主に装置産業に見られたとされる。3章でみたように、鋼管川鉄では、1947年の職業安定法で労働者供給事業が禁止されたのをうけて、戦前来の組夫の一部は常用に切り替え、その他は職安に登録させて臨時工として受け入れていた。しかし、表 33 に見られるように、職安・学校経由で採用された臨時工はわずか数人にすぎず、また表 34 に見られるように、単純労働者として採用された臨時工もごく少数にとどまっていた。鋼管川鉄では、このタイプの臨時工はほとんど問題にならなかったとみてよい。全国的にみても、こうした不熟練工としての臨時工については、50年代後半以後は関連中小企業の従業員である社外工による代替が進展したことが知られている。

²⁷ 山本潔『日本労働市場の構造』東京大学出版会、1967年、同「大企業労働者」氏原正治郎編『講座労働経済1 日本の労働市場』日本評論社、1967年。

したがって、高度成長期の主流となったのは、むしろ常用工と同種の、しかしよりグレードの低い仕事に携わった、第2のタイプの臨時工である。彼らについては、雇用は期間を定めて行われたものの更新されるのが一般的で、常用工への登用が定期的に実施されていた。鋼管川鉄で中心になったのも、まさにこうしたタイプの臨時工であったといえよう。1960年前後の時点では、はじめから常用工として採用される者はむしろ少数派で、常用工採用の大多数は臨時工からの登用者によって占められていた。ただし、臨時工のサイドから見れば、常用工に昇格しえたものの割合はなお低く、全体の1割程度にとどまった。臨時工制度は、事実上質の高い労働者をえり分けるスクリーニング装置として機能していたといつてよい。このような制度が維持されたこと背景には、労働力需要が急増したにもかかわらず農村からの強い供給圧力があつたために、60年代前半までは労働市場が比較的緩慢なままに推移したという条件が存在していた。

1950年代から60年代前半にかけて、大工場における雇用の急激な増加を支えたのは、まさにこうした学歴不問で随時行われた臨時工の採用であつたといえる。以下に見るように、この時期は大工場新規中卒者を対象とする養成工制度が急速に普及した時期と重なつていたが、しかし臨時工採用のボリュームは圧倒的に大きく、その数は養成工の10倍以上に上ることもまれではなかつた²⁸。高度成長前半期における大工場の採用管理の柱は、こうした多数の即戦力としての臨時工と、将来の中堅工候補である少数の養成工の組み合わせにあつたのである。

C. 養成工制度

それでは、高度成長が本格的に展開される以前は、養成工制度は果たしてどのような状況にあつたのだろうか。次に、1950年代初頭の川崎市における養成工制度の実態について、未発表のままになっている「京浜工業地帯調査（技能養成施設調査）」の報告書²⁹によりつつ、鋼管川鉄のケースを中心に立ち入ってみてみることにしよう。

さて、氏原によれば、日本企業の労務政策の要は、「長期勤続の「基幹工」を養成し、これを経営秩序の支柱にすえることにある。……ここでは、新規学卒者が最も重要である。なぜなら、これこそが技能の面でもしつけの面でも、無垢だからである」（「模型」、419頁）。このような仮説からすれば、一連の「京浜工業地帯調査」のなかで養成制度の実態が調査項目として取り上げられたのは、至極当然の流れであつたといえる。

しかし、この「技能養成施設調査」が明らかにしたのは、むしろ大企業における養成制度は当時なお未発達段階にあり、カバーする労働者の数もごく少ないという事実であつた。すなわち、――

²⁸ 菅山真次「中卒者から高卒者へ」荻谷・菅山・石田編、前掲書、243-252頁。

²⁹ 藤田若雄・伊藤三次「川崎市における技能者養成の実態」1953年12月、未発表原稿、東京大学社会科学研究所所蔵。なお、この論文の結論については、労働調査論研究会編、前掲書、147頁（氏原正治郎執筆分）、に要領よくまとめられている。

「労働基準法の技能養成規定にもとづいて養成されている技能者の数は、京浜重工業地帯の中心部である川崎市においても数量的にはいまだ問題にならない状態にある。現在（調査実施時点 1952 年 8 月——菅山）養成工を雇い入れている工場はわずかに 10 工場にすぎず、人員は第 5 表（省略）にみられるように修了者を含めて 1,148 人という少数にとどまっている。したがって、技能養成の動向を云々することは時期尚早であり、適当でないように思われる。」

表 37 は、川崎市における養成工制度の概要を示したものである。これによれば、養成工制度がある川崎市内の 10 工場のうち、8 工場までが戦前の開設で、早いものは 1934 年にさかのぼるが、多くは 37 年以降、戦時の緊急要請にもとづいて創設されていた。これらはいずれも敗戦によって中止した。よく知られているように、39 年には工場事業場技能者養成令が制定され、とくに厚生大臣が指定する事業に属する、年齢 16 歳以上の男子労働者を常時 200 人以上使用する工場または事業場では、養成工制度の設置が義務づけられた。しかし実際は、同令に基づいて養成を行った事業場はそれほど多くはなく、太平洋戦争開戦後の 42 年でも全国で 1520 箇所にとどまった³⁰。しかも、戦争が激化するなかで、当初原則 3 年とされた養成期間は 43 年には 1 年に短縮され、さらに養成内容の空洞化が進んだ³¹。戦争末期には、技能者養成は比較的少数の大企業で細々と続けられているのが実情であり、敗戦によってほとんどが中止を余儀なくされたのである。

戦後、47 年に労働基準法が制定されてから、同法の技能者養成規定によって養成工制度を再開する事業場が現れたが、しかしそのスピードは著しく緩慢であった。表 38 は、川崎市における養成工制度の設置状況を示している。みられるように、戦後の開設数は 47 年 1、48 年 1、49 年 2、50 年 0 と推移しており、朝鮮戦争の影響が現れた 51 年に 4、52 年（8 月現在）に 2 と、ようやくペースが上がってきている。戦後復興期の養成工制度がきわめて低調だったことは、表 39 から読み取ることができる。これによれば、川崎市全体における養成工採用数は 47-50 年累計で 459 名にすぎず、養成工制度が設置されている工場でも従業員数の規模に比して採用数はごく少数に抑えられていたことがわかる。

ところが、養成工採用数は 51 年にはハネあがり、この一年でこれまでの累計を上回る 557 名を記録した。このように採用数が急増したのは、新たに養成工制度を設置した工場が多かっただけでなく、養成工制度を採用管理の一つの柱にすえようとする企業が出現したためであったと考えられる。事実、表 37 によれば、プレス工業、富士自動車川崎工場、新東洋内燃機、東洋造機では、現在養成数の対工員比が 20%を超えていた。これらはいずれも従業員数 500 人未満の中小工場なので比率が高く出やすいが、従業員数が 1000 人を超えるいすゞ自動車でも、同上比率が 10%を上回っているのは注目されよう。

³⁰ 隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史《下》』日本労働協会、1971 年、302 頁。

³¹ 同上、317-33 頁。

表 37 川崎市における養成工制度（1952年）

	工員数	開設年 (戦前)	開設年 (戦後)	現在養成 数	対工員比
日本鋼管川崎製鉄所	15,792	1937	1947	135	0.9%
新日本鑄造	593	1934	1949	38	6.4%
新大同製鋼川崎工場	154	1941	1952	10	6.5%
プレス工業	363	1939	1948	79	21.8%
いすゞ自動車	1,657	1934	1951	210	12.7%
富士自動車川崎工場	55	なし	1951	18	32.7%
富士電機川崎工場	3,192	1935	1949	203	6.4%
荏原製作所	535	1940	1952	18	3.4%
新東洋内燃機	88	1942	1951	18	20.5%
東洋造機	315	戦後新設	1951	253	80.3%

注：藤田若雄・伊藤三次「川崎市における技能者養成の実態」より作成。

表 38 川崎市における養成工制度の設立状況

工員数	設立年(戦後)					計
	1947	1948	1949	1951	1952	
50-99				2		2
100-499		1		1	1	3
500-999			1		1	2
1,000-	1		1	1		3
計	1	1	2	4	2	10

注：表 37 に同じ。

表 39 養成工採用数の推移

	1947	1948	1949	1950	1951	1952	計
日本鋼管川崎製鉄所	65	121	148	0	94	41*	469
新日本鑄造			10	0		15	25
新大同製鋼川崎工場						10	10
プレス工業		17	8	16	37	27	105
いすゞ自動車					100	100	200
富士自動車川崎工場					18	0	18
富士電機川崎工場			35	39	68	110	252
荏原製作所						18	18
新東洋内燃機					10	8	18
東洋造機					230	25	255
計	65	138	201	55	557	354	1370

注: 表 37 に同じ.

*は、隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史 戦後編』日本労働協会、1978年、49頁、によった.

表 40 養成教育の内容

	総授業時数 A	普通学科 B	関連学科 C	実技 D	実技の割合 D/A
日本鋼管川崎製鉄所	6048	600	1968	3480	57.5%
新日本鑄造	4833	370	495	3968	82.1%
新大同製鋼川崎工場	7596	729	1701	5166	68.0%
プレス工業	4200	105	665	3430	81.7%
いすゞ自動車	6,459	435	756	5268	81.6%

注: 表 37 に同じ.

以上に見たような川崎市の状況は、全国的なトレンドをよく映し出しているといえる³²。要するに、戦後復興期の養成工制度は低迷と模索を余儀なくされたのであり、本稿が分析の対象としている調査が実施された時期は、そうした状況がようやく変わろうとする過渡期にあたっていたのである。

鋼管川鉄は、1952年の調査時点で労働者の養成施設を設置している、数少ない川崎市所在工場の1つであった。その起源は戦前にさかのぼるが、詳細は不明である。折井日向は、鋼管川鉄における養成工教育の歴史的沿革について次のように述べている。

「日本鋼管川崎製鉄所では技能者は年少の裡から養成する必要を認め、昭和14年以降毎年3-400名の養成工を教育してきたが、終戦後極端な人員不足を補充するため、昭和22、23両年度には195名を採用して、1ヵ年教育の方法をとり、続いて24年度には147名を採り、同じく1ヵ年速成の教育に着手したところ、偶々労働基準法第70条に基づく技能者養成規定の制定があったので、25年4月、法の定める技能者養成の認可を得て、期間を3ヵ年に改めた。26年度には新たに94名の新制中学卒業者を採用、翌27年3月には基準法に基づく最初の修了者（24年度採用のもの）143名を職場に出すとともに、同年4月には中学校卒業生41名を採用、28年度は82名を加え現在に至っている。」³³

養成施設の担当者にインタビューした「技能養成施設調査」によれば、鋼管川鉄における養成工教育の開始時期は1937年4月のことで、戦時中は「軍事中心で技能がおろそかになっていた」が、「志操堅固で他を知らないしたがって愛社精神が旺盛」で、「養成された者は現在ほとんど下級役付工になっている」という。しかし、この言明を文字通りに受け取ることはできない。というのも、既述のように（表4）、鋼管川鉄の労働者数は1936年に5000人ほどだったのが、戦時経済の進展とともに急速に膨れ上がり、43年には17000人を超えた。戦時にはそれまでの時期に比べて桁外れに大量の労働者が採用されたといえる。ところが、「従業員個人調査」によって把握された1951年現在在籍労働者のうち、1939—45年に入社した者は全体の14%にすぎず、これは1932—38年入社者をむしろ下回っていた（表3）。要するに、戦時期の入社者のほとんどは鋼管川鉄を離れたのであり、上記のインタビュー調査実施時点で在籍した「愛社精神旺盛」な養成工は、戦時に養成された膨大な数の

³² 隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史《戦後編》』日本労働協会、1978年、45—48頁。

³³ 折井日向「日本鋼管の養成工教育」桐原葆見『技能者養成』ダイヤモンド社、1954年、238頁。なお、折井は1973年に出版された著書では、次のように記している。「当社〔＝日本鋼管——菅山〕における技能者養成の歴史は古く、戦前昭和9年4月見習工制度が開設されている。この見習工制度は終戦時まで続けられていたが、戦後生産再開とともに技能者教育も再開し、昭和22、23年の両年度に、期間1ヵ年の養成工教育をはじめたのである」。折井日向『労務管理20年 日本鋼管にみる戦後日本の労務管理』東洋経済新報社、1973年、97頁。

労働者のうち、戦時・戦後のきわめて困難な状況下にあっても会社を離れなかった（あるいは解雇されなかった）、ほんの一握りの者にすぎなかったのである。

さて、鋼管川鉄で戦後養成工制度が再開されたのは1947年4月であり、川崎市所在の養成施設設置工場の中では最も早い。その背景には、折井が述べるように、傾斜生産方式が採用される中で大量の人手が必要となり、そうした極端な人員不足に対処するためという事情もあったと考えられる。「技能養成施設調査」によれば、設置の目的は、「熟練者として系統的理論と実技を身に着けた将来の中堅工」を養成することにあつた。たとえば、「外国の機械やその他の技術が移入されてもこれに対応できる工員がなければ能率が低下するので、それに対処できる工員が必要」と考えられたのである。しかし、多大なコストのかかる養成工制度の再開に踏み切ったのはそうした技術的な理由からだけではなく、「日本鋼管の工員として会社色を植えつける」ことを意図したためであつた。

経営側が養成工に対していかなる資質を期待していたかは、その採用方針や教育内容によくあらわれている。担当者の語るところによれば、採用の基本は「身体強健、志操堅固、思想穩健であること」だったが、具体的には「学業成績中位で特に体力に重きを置く」という方針がとられていた。また、「長期勤続の縁故者は優先的にとる」が、「そのみでは優秀なものがとれないので一般より採用する」とされ、採用に際しては家庭調査の結果が参考にされたという。養成工に期待されていたのは知的水準の高さであるというよりは、むしろ体力や会社への忠誠心だったのである。

表40は、養成工の教育内容を示している。3年間の総授業時数は6000時間を越えているが、その6割近くは実技に当てられており、高校教科書を用いる普通学科は600時間に過ぎなかった。もっとも、他の工場の養成施設では実技にあてられる割合はさらに高く、全授業時間の8割以上に上ることがむしろ普通であつた。また、養成工はすべて現場に配属されるが、鋼管川鉄では他工場と違って、勤労課の中に設けられた学校係が養成工制度を所管していた。他工場と比べるならば相対的に教育の側面を重視し、即戦力としてではなく将来の中堅工として育成するという立場をより明確にしたケースだったといえよう³⁴。

表39は、戦後における養成工採用数の推移を示している。鋼管川鉄の数値は先に引用した折井の記述と若干の誤差があるとはいえ、ほぼ一致している。これによれば、採用数は47年には65名だったのが49年には148名まで伸びたものの、ドッジ・ラインの影響が現れた50年には採用が停止された。翌年には再開されたが、51、52年の採用数はそれぞれ94、41名であつた。このように戦後の養成工採用数はかなり低調であり、52年現在の養成工数が労働者全体に占める比率はわずか0.9%に過ぎなかった（表37）。

³⁴ 実際、全日制工業高等学校のカリキュラムと比べると、高校は春夏休暇の関係で年間35週なのに対し、鋼管川鉄は48週で13週も多く、そのこともあって物理、化学、数学、工業に関する教科など、関連学科は高校より250時間も多くなっていた。前掲折井「日本鋼管の養成工教育」250・251ページ。

表 41 養成工制度による技能習得者数

入社年	入社経路				計
	職安・学校	縁故	その他	不明	
1923		1			1
1936		1			1
1938	2	1			3
1939		3			3
1940	3	3			6
1941	2	1	1		4
1942	4				4
1943	7	1	1		9
1944	6	4	1	1	12
1945	1				1
戦前計	25	15	3	1	44
1946	2	1			3
1947	11	9			20
1948	18	7	1	1	27
1949	9	3			12
1951	2	8		2	12
戦後計	42	28	1	3	74
総計	67	43	4	4	118

表42 養成工と職種（1946年以降入社者）

職種	養成工(A)	総数(B)	養成工比率 (A / B)
プロセス・ワーカー	2	924	0.2%
オペレーター	7	309	2.3%
熟練労働者	54	793	6.8%
その他	3	661	0.5%
分類不能・不明	15	449	3.3%
計	74	2827	2.6%

そこで次に、以上の検討をふまえて、本章で分析の対象とする労働者のうち、養成工がどのくらいの比重を占めていたかを確認しておこう。「従業員個人調査」には、「いまの仕事をどのようにして習いましたか」という問に、選択式で回答する項目が設けられている（資料 1 参照）。表 41 は、この設問で「養成工」の欄にチェックした労働者を入社年別・入社経路別に示しているが、その数は合計で 118 名であった。このうち、1946 年以降に入社したものは 42 名だったが、これが戦後入社者全体に占める割合はわずか 2.6% にすぎない（表 42）。

これを職種別に見ると、養成工にチェックした労働者の多くは旋盤工・仕上工、鍛冶工・鋳物工、電気工などの熟練労働者であり、鉄鋼業の基幹職種である圧延工や操炉工、平炉工などのプロセス・ワーカーでは、技能養成制度の果たした役割はほとんどネグリジブルであったことがわかる。熟練労働者に限ってみると、養成工として仕事を覚えた者は全体の 7% ほどであった。いずれにせよ、養成工制度が戦後の採用管理にとって持った意味は、量的に見て未だごく限られていたのである。

表 41 でいまひとつ興味深いのは、養成制度によって技能を身につけたと回答しているものの多くが、職安・学校経由で入社していることである。このことは、「長期勤続の縁故者は優先的にとる」とする先のインタビュー結果と一見矛盾するかにみえる。その謎は、中学校と連携して新規卒業者の斡旋に精力的に取り組んだ、職業安定行政の働きに注目することで解き明かすことができる。

ところで、新規学卒者は毎年新たに労働市場に供給される労働力のうちでも最大の部分を占める。しかも、彼ら・彼女らは職業経験を持たない無垢の労働力であるため可塑性に富み、多くは単身であるため移動も容易である。戦時・戦後の計画経済の枠組みのもとで、政府が新規学卒労働力の流れを統制・調整することに並々ならぬ関心を示したのも、このゆえであったといつてよい。石炭・鉄鋼などの重要産業労働者と並んで、新規中卒者の全国的需給調整が戦後職安行政の重要な課題となったことは、すでにみた通りである。

それだけに、職安は新規中卒者の求人を開拓・掌握することについてはきわめて熱心であった。わけてももっとも好ましい就職先のひとつと考えられていた大企業の養成工については、最大限の努力を傾けていたといつてよい。事実、当時神奈川県で学卒業務を担当した職員の証言によれば、職安では労働基準局に依頼して、実質的には縁故採用であっても形式上は全面的に職安経由とするよう、企業を指導してもらっていたという³⁵。企業の側も、養成工制度を管掌する立場にある基準局の指導を無視することは困難であったといえる。要するに、養成工制度は、職安行政が中学校とタイアップして行った新規学卒者斡旋事業の重要な受け皿として機能していたのである。

³⁵ 石田浩「中卒就職のミクロなメカニズム」荻谷・菅山・石田編、前掲書、135-147 ページ。

(2) 職種別労働市場の分析

次に、以上のような採用管理の特徴をふまえた上で、戦後労働市場の実態をプロセス・ワーカー、オペレーター、熟練労働者という職種群別に、さらに立ち入って検討しよう。

A. 採用地と採用方式

すでに詳しく見たように、戦後の採用管理の特徴の1つは、職安・学校の利用が顕著に増加したことであった。そうしたトレンドの出発点は、戦時にさかのぼると考えられる。しかし、表 43 によれば、1946 年以後入社者の就職経路には、職種群によってかなり大きな違いが存在したことがわかる。すなわち、プロセス・ワーカーでは職安・学校経由が半数を超え、縁故を上回っているのに対し、熟練労働者では 6 割が縁故であり、職安・学校経由はその半分の 3 割に過ぎない。オペレーターは両者のほぼ中間に位置するといえる。このような違いを生み出した要因は、どこにあったのだろうか。

そこで、戦前の入社経路をみると、1939-45 年入社者の職安・学校経由の割合は 1938 年以前入社者に比べてすべての職種群で大きくハネ上がっているが、いずれのコーホートについても職種群による違いはさほど大きくなかったことが判明する。職種群による大きな格差は、戦後新たに生じた現象だったのである。

さらに注目されるのは、いずれのコーホートについても、職安・学校経由率がもっとも小さな値を示したのは戦後とは正に逆で、むしろプロセス・ワーカーだったことであろう。戦後は戦前に比べて職安・学校を利用するケースが増加したが、こうした利用の拡大は労働者全般の採用に際して一律に起こったのではなく、とくにプロセス・ワーカーについて顕著だったと考えられる。

それでは、なぜ戦後は、プロセス・ワーカーで職安・学校経由の入社＝採用が拡大したのか。この謎に迫るために、まず表 44 によって、入社前の住所が職種群によってどのように違っているかを確認しておこう。これによれば、1946 年入社者の入社前の住所は、地元の神奈川・関東からその他の関東諸県、さらに東北・北陸へと広がっていたが、うち入社前の住所が地元の神奈川・東京であった者の割合は、プロセス・ワーカー 20 %、熟練労働者 45 %、オペレーター 30 % であった。ここでも、プロセス・ワーカーと熟練労働者が対照的な状況にあることが分かる。

表 45 によれば、地元出身率は戦前入社者についても職種群によって顕著な違いがあり、戦後と同様プロセス・ワーカー、オペレーター、熟練労働者の順に高くなっていた。やや図式化していえば、職人的色彩が濃く、それゆえ外部労働市場が発達する余地が高い熟練労働者は、地元の大工業地帯である神奈川・東京（以下、I 地域と呼ぶ）から雇い入れるケースが一般的であった。それに対して、設備や組織との補完性が強く、それゆえ内部昇進制が発達しやすいプロセス・ワーカーは、関東・東北・北陸など、過去からつながりのある遠隔の農村地域（以下、II 地域と呼ぶ）からリクルートすることが多かったのである。そして、こうした構図は、戦前・戦後を通じてほとんど変わらなかったといえよう。

表43 入社年と就職経路（職種群別）

入社経路	入社年		
	-1938	1939-45	1946-
プロセス・ワーカー			
職安・学校	10.3%	30.2%	52.6%
縁故	85.9%	66.0%	41.6%
その他	3.8%	3.8%	5.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%
ケース数	185	53	694
熟練労働者			
職安・学校	12.0%	38.6%	30.6%
縁故	82.4%	50.6%	61.4%
その他	5.6%	10.8%	8.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%
ケース数	108	83	477
オペレーター			
職安・学校	18.2%	38.5%	47.2%
縁故	61.0%	57.7%	48.2%
その他	20.8%	3.8%	4.6%
計	100.0%	100.0%	100.0%
ケース数	77	52	307

表 44 入社前の住所（1946 年以後入社者，職種群別）

	プロセス・ワーカー		熟練労働者		オペレーター	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
神奈川	97	14.2%	164	35.7%	69	23.2%
東京	43	6.3%	54	11.7%	21	7.0%
群馬	79	11.5%	40	8.7%	23	7.7%
関東その他	159	23.2%	50	10.9%	63	21.1%
東北・北海道	181	26.4%	85	18.5%	63	21.1%
北陸	68	9.9%	26	5.7%	24	8.1%
甲信越	41	6.0%	21	4.6%	15	5.0%
その他	17	2.5%	20	4.3%	20	6.7%
計	685	100.0%	460	100.0%	298	100.0%

表 45 入社年と地元出身率

	プロセス・ワーカー		熟練労働者		オペレーター	
	地元出身率	ケース数	地元出身率	ケース数	地元出身率	ケース数
-1938	26.6%	184	53.3%	107	26.7%	75
1939-1945	29.6%	54	51.1%	88	34.6%	52
1946-	20.4%	685	47.4%	460	30.2%	298

注：地元出身率＝入社前の住所が神奈川・東京の者/ケース数

表46 入社前の住所と職安・学校経由率（1946年以後入社者，職種群別）

	プロセス・ワーカー		熟練労働者		オペレーター	
	職安・学校 経由率	ケース数	職安・学校 経由率	ケース数	職安・学校 経由率	ケース数
入社前の住所・I 地域						
神奈川	17.7%	96	17.9%	162	20.3%	69
東京	31.7%	41	18.9%	53	19.0%	21
小計	21.9%	137	18.1%	215	20.0%	90
入社前の工場・II 地域						
群馬	65.8%	79	60.0%	40	87.0%	23
関東その他	51.0%	157	41.7%	48	54.0%	63
東北・北海道	68.7%	179	42.4%	85	64.5%	62
北陸	79.4%	68	42.3%	26	69.6%	23
小計	64.0%	483	45.7%	199	64.3%	171
入社前の住所・その他						
甲信越	37.5%	40	14.3%	21	26.7%	15
その他	31.3%	16	40.0%	20	60.0%	20
小計	35.7%	56	26.8%	41	45.7%	35

注：職安・学校経由率＝学校・職安経由入社者／ケース数

表47 入社前の住所と職安・学校経由率（入社年別・職種群別）

	-1938		1939-1945		1946-	
	職安・学校 経由率	ケース 数	職安・学校 経由率	ケース 数	職安・学校 経由率	ケース 数
入社前の住所・I 地域						
プロセス・ワーカー	8.2%	49	12.5%	16	21.9%	137
熟練労働者	7.1%	56	29.3%	41	18.1%	215
オペレーター	0.0%	20	18.8%	16	20.0%	90
入社前の住所・II 地域						
プロセス・ワーカー	10.3%	116	38.9%	36	64.0%	483
熟練労働者	17.5%	40	44.7%	38	45.7%	199
オペレーター	33.3%	42	43.8%	32	64.3%	171

しかし、入社前の住所と入社経路の関係については、戦前と戦後では大きな変化が生じていた。表 46 をみよう。これによれば、戦後は、Ⅰ地域からの入社者とⅡ地域からの入社者で経路に大きな違いがあったことがわかる。すなわち、前者では職安・学校経由率は 2 割前後と低く、ほとんどが縁故就職であったのに対し、後者では職安・学校経由がむしろ多数派を占め、とくにプロセス・ワーカー、オペレーターではほぼ 3 人に 2 人がこれに該当していた。換言すれば、鋼管川鉄は労働者の採用方法を募集地域によって変えており、職安・学校の活用が図られたのは、とりわけプロセス・ワーカーの主要募集地であるⅡ地域から採用する場面においてだったのである。

このような労働者の募集・採用方式は、戦前の場合とは大きく異なっていたといえる。前章でも引用した富永長輝の回想によれば、戦前の募集はほとんど縁故募集で、なかでも「地域縁故募集」、すなわちⅡ地域から地縁を基礎に募集することが多かったという。事実、表 47 によれば、1938 年以前の入社者では、Ⅰ地域はもとより、Ⅱ地域においても職安・学校経由率は低く、とくにプロセス・ワーカーでは全体の 1 割にすぎなかった。要するに、鋼管川鉄は、群馬県をはじめ、過去からつながりのある農村地域を戦後もひきつづきプロセス・ワーカーの主要な募集地として設定する一方、そこでの募集方法を従来の地域縁故募集にかえて、職安・学校という公共機関を活用する新しい方式へと転換させたのである。表 47 に見られるトレンドからすれば、こうした転換の起点はすでに戦時期にあったと考えるのが妥当であろう。

ところで、労働者を遠隔地から職安経由で募集するためには、職安行政内部における求人連絡のシステムに依拠する必要がある。「京浜工業地帯調査」で川崎職安の調査を担当した内藤則邦は、この求人連絡の手続きについて、ある紡績工場のケースをあげながら次のように説明している³⁶。

「まず管内紡績工場から川崎職安に求人がくる。しかも、その求人には紡績工場のほうから募集地が指定され、この場合、栃木県となっている」。川崎職安はこの求人を受けると、神奈川県労働部にあてて次のような公文書を出す。

「他県求人連絡依頼について

標記について当所管内紡績会社川崎工場から左記による県外求人の申し込みがありましたから、関係県へのご連絡方ご配慮煩わたく右通達いたします。

おつて本件募集に関しては万全を期するため、会社側において職員を当該県へ派遣し連絡を取りたき旨申し出がありました。

なお詮衡日は 6 月 20 日（月）午前 9 時から黒磯職業安定所。6 月 21 日（火）午前 9 時から宇都宮職業安定所に決定、係員出張いたすにつき、念のため申し添えます。

³⁶ 内藤則邦「京浜工業地帯における職安労働市場の構造」神奈川県編『京浜工業地帯調査——産業労働編各論』1959 年、第 1 章、34—37 頁。

記

1. 県外求人県並びに求人数 栃木県 女子 80 人（以下、採用時期、採用規格、賃金、勤務時間、工場所在地、宿舍その他等についての記述があるが省略する。）

こうして、神奈川県労働部から栃木県労働部へと求人が連絡され、さらにその情報は宇都宮および黒磯職安へと流れてゆき、発表・募集される。「そして指定する選考日の応募者から採用者を決定し、採用決定者は指定の期日までにその工場へゆき、ここに就職が完了する」。

このケースで注目されるのは、とくに「会社側において職員を当該県へ派遣し」、選考日に職安の係員立会いの下で、一斉に応募者の選抜を行っていることであろう。このような採用方式は当時決して稀なものではなく、むしろ県外にまとまった数の求人を職安に出すときには通例の手続きになっていたと考えられる。たとえば、並木正吉は、1953 年に熊本県の天草島の職安でもこれとまったく同様の紡績労働者の採用方式がとられていたことをレポートしている³⁷。戦後の職安行政を特徴づけるキー・ワードの 1 つは正に「標準化」ないしは「画一化」であった³⁸が、それにしても、栃木と天草で同時期に瓜二つの光景が繰り広げられていたという事実にはあらためて驚かされる。このようなフォーマルな行政手続きが制度化されるにあたっては、募集・採用プロセスをできるだけ客観化し、社会的に公正なものとすることによって、とかく問題の多い遠隔地募集から生じる弊害を少しでも除去しようとする、行政側の意図が働いたと考えられる。

すでにみたように、重要産業に指定された繊維産業や石炭産業、鉄鋼業では自由に求人連絡を行うことが特例として認められ、過去からつながりのある遠隔地からひきつづき職安経由で労働者の募集を行うことが可能となっていた。そこでの募集・採用プロセスは、しかし、上に見たような厳格な行政手続きによって大きくタガをはめられていたために、戦前へと回帰することは最早許されなかったといえよう。要するに、募集人や地域縁故から職安経由へという採用経路の変化は決してみせかけ上のものではなく、実質的な内容の変化を伴っていたのである。

事情は鋼管川鉄の場合でも同じであった。実際、戦後は、遠隔地募集を中心とするプロセス・ワーカーの採用について、実質的にみて極めて大きな変化が起こったとみることができる。この点をうかがわせてくれるのは、次に見るような役付工の証言である。既述のように、「京浜工業地帯調査」ではアンケート調査と並行して少数の労働者を対象とする詳細な面接調査（「職場調査」）を行ったが、そのインタビューの中で、ある圧延職職長は採

³⁷ 並木正吉『農村は変わる』岩波新書、1960 年、34・35 頁。なお、並木の研究の意義については、荻谷剛彦「問題の提起と本研究の射程」荻谷・菅山・石田編、前掲書、17-21 頁、を参照。

³⁸ この論点は、荻谷・菅山・石田編、前掲書のいわば通奏低音をなしている。戦後の職業安定行政が詳細なマニュアルに基づいて行われていたことについては、同書、202・203 頁（菅山執筆分）を参照。

用に対する意見を聞かれ、次のように語った。

「新規募集の場合職長は積極的に動く。会社で大量に募集する場合以外はなるべくそうして欲しい、私のような専門家に任せて欲しい。」

彼がこのように述べたのは、実は、戦後は役付工が紹介してもなかなか採用してもらえないというという、現実があったからだった。ある圧延職組長は、この点について次のように話している。

「自分の縁故者を入れようとする時は、自分のところにアキ員がなければ知合の組長にたのんでそこへとってもらう。そのようにして、他の組長に頼まれ自分のところに入れることもある。組長同士でアッセンする。ただし、この2、3年は全然そういうことができなくなった。いまは、自分の紹介で入社試験を受けさすとかならずハネられる。これは部課長の紹介ならますますわるい。」

また、「現在までに12、3人の者を入れた」という、ある圧延職伍長は言う。

「私としてはまず第1に体力、技能を中心とし、比較的まじめと思われるものを紹介する。とくに郷里〔埼玉県秩父市〕の親戚知人が多い。私の家に2ヶ月置いて会社の入社試験をうけさせる。……〔ところが〕最近はどういうものか、随分沢山紹介したが皆落ちてしまった。入ってきた連中をみると大した者はいない。紹介のほうがずっとよいと思うのだが。どうして落ちるのか、実に不思議だ。」

要するに、戦前からの伝統的な慣行では、新規募集がなされるときには役付工が「積極的に動」き、縁故者、とくに「郷里の親戚知人」を斡旋するのが通常だったのである。誰を、どの職場に雇い入れるかは、「組長同士でアッセンする」といわれるように、人事担当部局を飛び越えて、事実上役付工や部課長など、現場の実力者の裁量にゆだねられていたといえる。上のインタビューのなかで、圧延職職長は自ら採用の「専門家」を標榜しているが、その自負はこうした伝統的な採用慣行によって支えられていたのである。

ところが、戦後になると、一転してプロセス・ワーカーの募集・採用は主に職安経由で、職安係員の立会いの下、行政側の定めた画一的な手続きにのっとって行われるようになった。そこでの選考プロセスは、それゆえ客観性や公平性という観点をも踏まえながら進めざるを得ず、かつてのように現場の実力者が口を挟む余地のない、透明化されたルールの形成が進んだものと考えられる。

このような経緯から浮かび上がるひとつの事実、それは、少なくとも戦前の労働者募集・採用について、会社側の積極的な採用戦略が働いていた形跡はまったくないということだ

ある。すでにみたように、氏原は、「企業は、潜在的過剰人口のなかから、将来適合的である可能性を持った未熟練労働力を募集し選抜し」、将来の「基幹工」へと養成する方策を採っていると想定していた。このような見方は、しかし戦前の現実とは——そして、おそらくは戦後とも——、大きくかけ離れていたのである。

B. 採用者のキャリアと年齢

前章の分析によれば、40-49歳の壮年労働者の職歴は職種によって大きく異なっていた。すなわち、(1) 熟練労働者では、同職種の経験工（類型 3）が 8 割と圧倒的多数だったが、(2) プロセス・ワーカーでは、ほとんどが素人工で、とくに雇用労働の経験のまったくないもの（類型 1）が 6 割を占めていた。また、(3) オペレーターでは、経験工の割合は半数を超えていたが、そのうちには海軍で技能を修得したもの（類型 3a）が多く含まれていたことが特徴的である。彼ら壮年労働者は、1920 年代に職業生活の第 1 歩を踏み出した人びとであった。このようなキャリアのあり方は、より若い世代を中心とする戦後入社者についても当てはまるのだろうか。それとも、戦後は、氏原が主張するような「企業封鎖的労働市場」の存在をうかがわせるような内容へと、大きく変化したのだろうか。

表 48 によれば、戦後入社者の職歴は壮年労働者の場合と同様、(1) 熟練労働者では類型 3・3a が多く、全体の 6 割近くを占めたのに対して、(2) プロセス・ワーカーではこうした経験工は 4% とほとんどネグリジブルであったことが判明する。鋼管川鉄は、戦後も引き続き、熟練労働者を主に発達した外部労働市場から調達する一方、素人工をプロセス・ワーカーとして採用していたのである。しかし、戦後にプロセス・ワーカーとして採用された人たちは、素人工とはいっても雇用経験を持つもの（類型 2）が圧倒的多数であり、この点で戦前とは状況が大きく変化したと考えられる。また、(3) オペレーターでは経験工が一定数存在したが、ここでも多数派をなしたのは類型 2 であり、全体の半数以上を占めていた。

表 49 は、戦後入社者の入社年齢を職種群別に示したものである。25 歳以上のものが全体に占める割合を見ると、熟練労働者が 46% だったのに対し、プロセス・ワーカー 47%、オペレーター 49% で、いずれの職種についてもほぼ半数はすでに若年者の域を脱した世代によって占められていたことがわかる。要するに、戦後労働市場の実態は「企業封鎖的労働市場」からは程遠いものだったのである。

素人工中心のプロセス・ワーカーの入社年齢が熟練労働者と同レベルにあるのは、彼らの多くが雇用労働の経験を持っていたためであると考えられる。そこで、戦後に急増する類型 2 の労働者について、さらに立ち入って検討しておこう。

表 50 は、類型 2 のプロセス・ワーカーの具体的な職歴を入社年別に示したものである。これによれば、戦後入社者の職歴は工場労働者、建築職人、運輸労働者といったブルーカラー職種が中心で、その合計は 311 名に上り、全体の 69% を占めていた。なかでも注目されるのは、旋盤工（52 名）や仕上工・組立工（55 名）などの機械産業の熟練職種が多いこ

とである。戦前・戦時入社者には、このような熟練職種の労働経験を持つものはほとんど見当たらないから、このことは戦後新たに現出した著しい特徴であったといえる。よく知られているように、戦時期には統制経済の下で軍需関連の重化学工業が跛行的に急拡大した³⁹。なかでも航空機をはじめとする機械工業の伸びは目覚しく、新規学卒者や農民、さらには「不急産業」の従事者や学生、女性など、大量の非熟練労働力が動員され、生産職場に配置された⁴⁰。戦時生産が戦後の労働市場にもたらした「遺産」は、決して小さなものではなかったのである。

表 48 職種群別職歴類型（1946 年以後入社者）

職歴類型	プロセス・ワーカー		熟練労働者		オペレーター	
1	182	29.0%	99	22.0%	53	19.0%
2	419	67.0%	87	19.0%	151	53.0%
3	26	4.0%	260	58.0%	71	25.0%
3a	0	0.0%	5	1.0%	8	3.0%
計	627	100.0%	451	100.0%	283	100.0%

注： 職歴類型不明の者を除く。

表 49 職種群別入社年齢（1946 年以後入社者）

	プロセス・ワーカー		熟練労働者		オペレーター	
-19	86	12.2%	112	23.1%	42	13.6%
20-24	284	40.4%	148	30.6%	115	37.2%
25-29	182	25.9%	106	21.9%	69	22.3%
30-39	143	20.3%	105	21.7%	77	24.9%
40-	8	1.1%	13	2.7%	6	1.9%
計	703	100.0%	484	100.0%	309	100.0%

注： 入社年齢不明の者を除く。

³⁹ 山崎広明「戦時下の産業構造と独占組織」東京大学社会科学研究所編『戦時日本経済』東京大学出版会、1979年、大原社会問題研究所編『太平洋戦争下の労働者状態』東洋経済新報社、1964年。

⁴⁰ 航空機産業における労務動員の実態については、高橋泰隆『中島飛行機の研究』日本経済評論社、1988年、山本潔『日本における職場の技術・労働史』東京大学出版会、1994年、東条由紀彦「労務動員」原朗編『日本の戦時経済』東京大学出版会、1995年、参照。

表 50 プロセス・ワーカー（職歴類型 2）の職歴内容

職歴内容	-1938	1939-45	1946-	総計
工場労働者	14	3	268	285
うち製鉄工・製鋼工・圧延工	1	1	4	6
鍛冶工・製缶工	2		7	9
鋳物工・鋳造工			15	15
その他金属工	1		3	4
旋盤工			52	52
仕上工・組立工	1		55	56
研磨工			10	10
その他機械工	2		13	15
電気工			5	5
機械運転工	1		4	5
技術補助工			26	26
その他工場労働者	6	2	74	82
建築職人	1	2	7	10
運輸労働者	3		13	16
小計	18	5	288	311
職員・公務員	1	1	37	39
軍人・警官	3	1	9	13
商人・店員	11	7	27	45
その他	4	8	51	63
小計	19	17	124	160
不明	1		7	8
総計	38	22	419	479

表 51 旋盤工経験者の経験年数

経験年数	鋼管川鉄への入社年齢				総計
	-19	20-24	25-29	30-39	
プロセス・ワーカーとして入社					
1		2			2
2		4	3	2	9
3	1	3	1	1	6
4	1	4	2		7
5	1	1	1		3
6	1	4	2	1	8
7		2	2	1	5
8		2	1	2	5
9				1	1
10				2	2
12				1	1
14			1		1
20				1	1
計	4	22	13	12	51
旋盤工として入社					
1			1		1
2	2				2
3		2	1	1	4
4		2	1		3
5		4	1		5
6		2	5		7
7		1	2	1	4
8		4			4
9		2		1	3
10			1		1
11			3	2	5
12			1	1	2
13			2	1	3
14			1	1	2
15			1	2	3
17				1	1
22				1	1
計	2	17	20	12	51

経験年数不明の者を除く。

ところで、既述のように、熟練労働者の多くは相変わらず同職種の経験工から供給されていたから、たとえば旋盤工の経験をもつ個人に焦点をあてれば、鋼管川鉄でもこれまでの経験を生かせる旋盤工として採用されたものと、まったく関係のない職種、たとえば圧延工として採用されたものとは、同時に存在したことになる。それでは、旋盤工の経験を持ちながらまったく関係のない職種へと採用されたものはどのくらいいたのだろうか。また、なぜ彼らは旋盤工に採用されなかったのだろうか。旋盤工に採用されたものと比較して、キャリアや年齢などで明らかな違いがあったのであろうか。

表 51 は、旋盤工を主な職歴とするすべての 1946 年以後入社者について、鋼管川鉄での採用職種の観点から 2 つのグループに分類し、さらにそれぞれのグループごとに旋盤工の経験年数・鋼管川鉄への入社年齢別の構成を示したものである。これによれば、旋盤工経験者は、鋼管川鉄では旋盤工に採用されるか、それともプロセス・ワーカーに採用されるか、のいずれかであった。その他の職種に採用されたものは存在しない。採用数を見ると、旋盤工として入社したもの 51 名、プロセス・ワーカーとして入社したもの 51 名と、まったくの同数であった。戦前は後者のようなケースはごく稀であったから、これが前者に匹敵する規模に上ることは驚きに値しよう。

次に、経験年数をみると、旋盤工として入社したものは全般的に経験年数が長く、7年以上のものが 29 名に上っていた。3 年以下のものは 7 名にすぎない。これに対して、プロセス・ワーカーとして入社したものは 7 年以上 16 名、3 年以下 17 名であった。これと照応して、前者は入社年齢も相対的に高く、その中心は 20 歳代後半であったが、後者は 20 歳代前半がもっとも多くなっている。一般的な傾向としていえば、旋盤工として採用される確率は、やはりベテランの労働者ほど高かったといえよう。しかし他方、ここでのデータからすれば、経験年数 7 年以上のベテラン労働者でも 3 人に 1 人はプロセス・ワーカーとして採用されており、逆に 3 年以下の経験しかないものでも 3 割は旋盤工として採用されていると見ることもできる。熟練労働者としてのキャリアの長さは、必ずしも旋盤工として採用されることの決め手にはならなかったのである。

具体的なケースをみよう⁴¹。M・N氏は、1921 年⁴²、茨城県結城郡水海道町に生まれた。36 年 3 月同町の高等小学校を卒業後、同年東京府芝白金所在の「航空機部品工場に徒弟として旋盤見習で」就職した。同工場は従業員数 100 人ほどの町工場で、「当時 1 人の親方の許に 6 人の徒弟がいた」。M・N氏はこの工場に 41 年まで 5 年間勤めている。退職時同氏は 20 歳であったから、おそらく徴兵のため退職を余儀なくされたと思われる。戦後は郷里の水海道町に帰り、同町所在の農機具製造工場（従業員数約 50 名）で旋盤工として 3 年間働いた。なお、同氏には戦後失業の経験はない。

⁴¹ 以下、M・N氏の経歴については、「職場調査」史料に含まれている同氏へのインタビュー調査のメモと、「従業員個人調査票」によって再構成した。引用はすべてインタビュー調査のメモからのものである。

⁴² 原資料からは生年月日が判明しないが、調査時点で満 30 歳であったこと、1936 年 3 月に高等小学校を卒業していることから、このように推定した。

しかし、48年には職業安定所から紹介され面接を受けて鋼管川鉄に入社、川崎市へと移り住んだ。当時、「日本鋼管では各地の職業紹介所に求人をしていた時であったのですぐ応募した」。「始め旋盤工として勤めたかったが、入社当時（昭和23年）日本鋼管では2直制より3直制への準備期でそれによって直ちに圧延に配属された」。圧延の仕事は職場で「仕事を見習うことによって覚えた」ので、「別に教えられたこともない」。

転職を決意したのは収入が魅力的だったからである。旋盤をやっていた農機具工場では月給6000円であったのに、鋼管では8000円を貰った。しかし、それでも「圧延に回されて安いと思った」。「農機具工場では労働の方が楽だったが賃金が低く一利一害はありどうともいえない」。実際、圧延では「過労等の関係から自然、自発的退職者があ」るが、「人員不足でも補充もせず、昭和23年入社当時24名もいたが現在1直19名制でも平均17名、少ないときは12名位のとくもあり、困る」。また、この仕事は「危険度が多いので困る」。圧延の仕事には健康上、保安上不安を感じている。だから、「将来は矢張り長い間経験してきた旋盤をやりたい」が、「恐らく、此の会社ではできまい」。M・N氏は、「(今の仕事は)子どもにはさせたくない。旋盤関係をさせたい」とも語っている。

このケースでは、高等小学校卒業後旋盤工の徒弟として中規模の機械工場に入り、そこで5年間継続勤務した上で、さらに3年間他の工場で旋盤工として働いており、典型的な熟練労働者としての職業的キャリアを積んできたといえる。したがって、収入上の理由から鋼管川鉄への転職を決意した時にも、M・N氏がまず希望したのは旋盤工として働くことであった。しかし、実際に採用されたのは圧延職であり、その仕事は現場で見よう見まねで一から覚えるしかなかった。旋盤工として培った熟練は、少なくとも直接には圧延の仕事の役に立たなかったのである。

ところで、希望がかなえられなかった理由として、M・N氏自身は当時2直制より3直制への準備期だったために、圧延工が大量に必要とされていたという事情をあげている。しかし、そもそも旋盤工は近郊の工業地帯から縁故を通じて採用されるものが多く、M・N氏の場合そうした就職ルートを利用できずに、地方の職安の斡旋によったこともその大きな原因になったと思われる。このように、熟練職種の労働経験を持つものがそれを活かせるような仕事に就くことができるか否かは、そうしたキャリアの長さ・深さ、つまりは「労働者としての腕」にかかっていただけではなく、就職のタイミングや、さらには就職の経路など、個人がコントロールすることができないさまざまな要因にも依存していたと考えることができるのである。

インタビュー当時、M・N氏はなお旋盤工として働きたいと語っていたが、同時にそうした希望は鋼管川鉄で働く限りはかなえられないだろうとも述べていた。このように熟練労働者として十分なキャリアを積みながら、何らかの事情によってその熟練を活かす機会に恵まれなかったケースは、ここでのデータを見る限り戦後相当な規模で存在していたと推定される。このことは、マクロな労働市場の観点からすれば、「熟練という資産」そのもののデグラデーションが起こり、その相対価格が顕著に低下したことを示唆するものといえ

る⁴³。戦後熟練労働市場の構造は、氏原が理解していたのとは違った意味においてであるが、やはり大きく変化していたと考えられるのである。

(3) 小括

これまでの分析結果をまとめると、次のようになる。

- 1) 戦後の鋼管川鉄では、鉄鋼業が重要産業に指定されて職業安定機関の広域紹介のシステムを利用することが可能となった条件下で、職安・学校を経由して労働者を募集・採用する方式が活用された。
- 2) しかし、49年のドッジ・ライン実施後は労働力需要が大幅に減少し、職安・学校の利用は後退した。これにかわって、50年代初頭には縁故を通じて臨時工に採用する方式が広まった。
- 3) 養成工制度は50年代初頭の調査時点ではなお未発達の段階にあり、戦後の採用管理においてもった意味は量的に見てごく限られていた。鋼管川鉄では、他の企業に先駆けて47年に養成工制度を再開させたが、52年現在の養成工数が労働者全体に占める割合はわずか0.7%にすぎなかった。
- 4) 労働者の採用地・採用経路、そしてキャリアのあり方は職種によって大きく異なっており、労働市場は事実上職種別に分断して存立していたといえる。熟練労働者は、地元の大工業地帯である神奈川・東京から、縁故を通じて採用するケースが多かった。彼らの多くは同職種の労働経験をもつ熟練工であり、およそ半数は入職時25歳以上だった。
- 5) 対照的に、プロセス・ワーカーは関東・東北・北陸など、なじみの深い遠隔の農村

⁴³ そうした相対価格の低下をもたらした要因としては、何よりも戦時生産のもとで大量の機械工が育成され、大幅な供給超過の状態になったことを指摘することができよう。さらにいえば、かつてない大規模な熟練労働力のダイリューションを経験したことで、熟練そのものについての社会的評価や社会的意味づけが変わったとも考えられる。

小野塚知二氏は、19世紀イギリス機械工業における「熟練」の意味を追求した著作で次のようなエピソードを紹介している。

「大学院に入ったばかりの頃、岡田与好先生は、私が「熟練」概念の実質的側面を論じるとき、何の根拠もなく、19世紀イギリス機械工の技能は高かったと考えていることを問題にされた。先生は、戦時中、機械工場に動員された経験をもとに、「旋盤は私だっただけです。そんなに難しいものじゃありません」と言われた。そのとき、私は傲慢にも、だから日本は不良品ばかり造っていたのではないかと思い、「高い技能水準」という言説を相対化すべきだとの先生の示唆を受けとめることができなかった。よく考えてみれば、戦時生産において非熟練労働者、それも工場労働の経験がない女性や少年で、熟練機械工の仕事を代替させるということは日本だけの現象ではないし、その結果、どこでも生産量や品質に重大な支障が発生したわけではない。ドラスティックな代替が充分可能なことは、むしろ限定は必要だが、立証済みだったのである」(『クラフト的規制の起源』有斐閣、2001年、385・6頁)。

この小野塚氏の指摘は、熟練の社会的性格や、戦時ダイリューションの意味を考えるうえできわめて示唆的である。

地域から、職安・学校経由で採用されたケースが多かった。彼らのほとんどは同職種の労働経験を持たない、素人工であった。しかし、多くのものは過去に雇用されて働いた経験があり、およそ半数は入職時 25 歳以上だった。

- 6) プロセス・ワーカーの職歴は、工場労働者、建築職人、運輸労働者といったブルーカラー職種が中心で、そのなかには旋盤工や組立・仕上工など、機械産業の熟練職種の経験者が多く含まれていた。戦前・戦時入社者にはこのような熟練職種の労働経験を持つものはほとんど見当たらなかったから、これは戦後の新たな現象であったといえる。
- 7) 旋盤工の労働経験を持つ個人の観点から見ると、彼らは鋼管川鉄では旋盤工に採用されるか、それともプロセス・ワーカーに採用されるかのいずれかであり、その数はまったくの同数であった。経験年数をみると、旋盤工として入社したものは相対的に経験年数が長いが、しかし 7 年以上の経験を持つベテラン労働者でも 3 人に 1 人はプロセス・ワーカーとして採用されていた。
- 8) 詳細な経歴がわかるケースでは、旋盤工として典型的なキャリアを積み、鋼管川鉄でも旋盤工として働くことを望みながら、圧延職に配属されてその仕事を見よう見まねで覚えなければならなかった。彼の希望がかなえられなかったのは、労働者としての腕というよりは、むしろ就職のタイミングや、就職の経路によって規定されたところが大きかったと考えられる。

5. 結論

これまで、1950年代初頭の大工場労働者について、「京浜工業地帯調査(従業員個人調査)」の調査票をもとに、個人のレベルにまでおりてさまざまな実証的分析を積み重ねてきた。主な分析対象としたのは、調査時に鋼管川鉄に在籍していた40-49歳の壮年層と、——彼らと一部メンバーが重なるが——1946年以後同社に入社した、より若い世代を中心とする層である。本稿では、このように世代と入社年をコントロールした分析を行うことで、個人のキャリア形成と、これを条件づけた企業の採用管理と労働市場の特質と変容を、推定をまじえながらもできるだけダイナミックに描き出すことをめざしてきた。

分析の結果、まず明らかになったのは、上のいずれのサンプル群についても、労働者が辿った職業経歴は職種によって大きく異なるという、シンプルな事実である。わけでも鋳造工や旋盤工など、比較的職人的色彩が濃い熟練労働者のグループと、製銑工や圧延工など、銑鋼一貫工場の巨大な機械装置の操業に携わるプロセス・ワーカーのグループとでは、同じ大企業の労働者とはいっても、キャリア形成のパターンは対照的といえるほど違っている。

熟練労働者の典型的なキャリアとしては、資料5に示した仕上げ工のケース(No. 170612)をあげることができる。山梨県の農家に生まれた彼は、高等小学校を卒業後、14歳で東京本所の機械製作所に就職した。同所は従業員3人の零細企業だったが、ここで6年間一人前の仕上げ工になる修行を積んだ。その後、深川所在の従業員20人の機械製作所で働いたが、さらに28歳の時岩手県の日本製鉄株式会社釜石製鉄所へと転じた。鋼管川鉄には、31歳で知人の世話により入社した。調査時には勤続13年で、伍長となっていたが、仕事経験年数は29年におよぶ。まさに仕上げ工一筋の人生といえよう。このケースに見られるように、熟練労働者については大工場・中小工場を問わず、地理的にも比較的広い範囲で職種別労働市場が成立していたと考えられる。鋼管川鉄ではこうした外部市場から、縁故を通じて必要な労働力を随時調達するのが通例であった。こうした状況は戦後もまた継続しており、1950年代初頭に養成工のリクルートがようやく本格化し始めたとはいえ、基本的な採用パターンに大きな変化は見られなかったといえる。

それに対して、プロセス・ワーカーについては、こうした職種別労働市場は未発達で、キャリアの形成はもっぱら企業の内部でOJTによって行われた。プロセス・ワーカーとして採用された労働者のほとんどは、過去に同種の仕事に携わった経験をもたない素人工であり、現場で見よう見まねで一から覚えるしかなかったといえる。壮年層の場合、鋼管川鉄入社前は農業に従事していたものがほとんどだったが、年齢は比較的高く、半数は25歳以上で入社していた。それに対して、戦後入社者は雇用労働の経験を持つものがほとんどで、とくに工場労働に従事したことがあるものが多かった。なかにはM・N氏のように、旋盤工として長いキャリアを積みながら、希望に反して圧延工に採用されたため、それまで培ってきた熟練を生かすことができなかったケースも存在した。鋼管川鉄では、こうした素人工を主に遠隔の農村地域から、戦前は縁故を通じて、戦後は職安を利用して調達し

ていた。群馬県を中心に、関東から東北、北陸へと広がるこれらの地域は、鋼管川鉄にとってさまざまな縁で結ばれた、なじみの募集地盤をなしていたといえる。

このような分析結果は、スタンダードな労働経済学の理論が想定するところとぴったり一致している。一般に、銘柄が明確で、個々人の仕事の範囲がはっきりと定義される職種では、外部労働市場の力が発揮されやすく、労働者のキャリアは複数の企業にまたがって横断的に形成されるのが通例である。それに対して、巨大な設備や組織と協業する性格が強い職種では、内部昇進制が発達しやすく、労働者のキャリアは一企業の内部に封鎖化される傾向をもつ。この構図は、そのまま鋼管川鉄における壮年労働者のキャリア形成のパターンにあてはまるといえる。戦後入社者では、プロセス・ワーカーでも工場労働、それも熟練職種の職歴を持つものが大幅に増えたが、その経験は入社後の仕事には直接役立っておらず、労働市場が職種別に分断されているという基本的な構図そのものは戦後も維持されていた。要するに、1950年代初頭における日本の大工場労働者のキャリアは、——氏原が主張したところとはまったく違って——国際相場からみて何ら特異なものではなく、職種＝仕事の性格に依存するところが大きかったのである。

ところが、1950年代以降高度成長が本格的に展開すると、大工場労働者をとりまく環境は大きく変化し、キャリア・パターンの画一化・標準化が職種の違いを超えて急速に進行していった。ジェームズ・アベグレンが『日本の経営』を出版して、「終身雇用」(“permanent employment system”)という言葉をあまねく世に広めたのは1958年のことだった⁴⁴が、ゴードンが指摘するように、この本の出版のタイミングはまさに「日本的雇用システム」が日本の大工場に普及しはじめた時期に重なっていたといえる⁴⁵。ゴードンによれば、ブルーカラー労働者がホワイトカラーとひとしなみに企業の正規の構成員として位置づけられ、かなりの程度の雇用保障、勤続年数と比例して上昇する賃金、そして幅広い企業内福祉を享受できるようになるのは、非妥協的な労使対立の時代をくぐり抜けた50年代後半以降のことであった⁴⁶。

それだけではない。毎年、桜の花の咲くころに、全国津々浦々の学校を卒業した若者が、一斉に職業の世界へと入っていく。こうした学校から職業への「間断のない移動」は、他の国ではあまり見ることができない、日本社会の大きな特徴であるといわれてきた。だが、このような慣行が大卒者のみならず、ノン・エリート的一般大衆にまで広まったのは、まさに1950年代以降、大量の若者が農村から都市へとなだれを打って移動して行く、そうし

⁴⁴ J. C. アベグレン、占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社、1958年。

⁴⁵ Andrew Gordon, *op. cit.*, pp. 1-4.

⁴⁶ こうした非妥協的な労使対立の時代は、1960年の三池争議によって最終的な終止符が打たれたといえよう。折しも、この年には、安保条約の改定をめぐって市民運動が空前の規模で展開され、戦前の国家体制への回帰を志向した岸信介内閣が倒れるという大きな政治的事件が起こった。後を襲った池田勇人が「所得倍増計画」を打ち上げて、「政治の季節」から「経済の季節」へと見事に舵を切ったことはあまりに有名である。

た歴史的な構造変動の最中においてであった⁴⁷。1955年から64年までの10年間で、新たに労働市場に入った新規中卒者の数はのべおよそ600万人、年平均60万人のマスに上る（農林水産業就職者を除く）。そのうち、県外への就職者は60年代には全国平均で3割から4割に達し、岩手県などの「農業県」では優に5割を超えていた。これほど大量の若者が、毎年決まった時期に一斉に就職するということが可能となったのは、全国的なネットワークをもつ職業安定行政の諸機関が、中学校と緊密な連携を保ちながら、全国一律の綿密なスケジュールのもとで卒業者のジョブ・マッチングを計画的に進めたからである。春になると、「就職列車」に乗ったまだ顔に幼さが残る15歳の少年・少女たちが、職安の職員や中学校の先生に引率されて上野駅に到着し、雇用主に引き渡された。その光景は、「集団就職」という巧みなキャプションをつけてマスコミによって大々的に報道された。こうして人々の心に焼き付けられた「就職」の原風景こそが、「学校卒業＝就職」という日本社会の新しい〈常識〉を作り出したのである。

高度成長のエンジンとなった製造業大企業セクターで、こうした新規中卒者の就職斡旋事業の受け皿となったのが養成工制度である。50年代に入ると、大企業の多くは養成工制度への取り組みをようやく本格化させ、職業経験をもたない無垢の労働力に一から教育訓練を施して、将来職場の中堅を担う労働者に育成するという雇用戦略を明確に打ち出した。しかし、この制度のもとでは教育訓練のコストが高く、必要労働量の増大に応じて中卒養成工の定期採用数を大幅に増やすことは困難であった。結局、高度成長前半期における雇用の著しい増加を支えたのは、もっぱら学歴不問で随時行われた臨時工の採用だったといえる。業種によっても遅速の違いはあったが、大企業で新規学卒者の定期採用が量的にもブルーカラーの採用管理の中心となったのは、中卒から高卒への労働力の切り替えが急速に進んだ60年代半ば以降のことであった⁴⁸。

⁴⁷ 菅山真次「現在に生きる「集団就職」」『UP』No. 332, 2000年。大卒者をはじめとするホワイトカラーの新規学卒採用方式の歴史的展開については、菅山真次「人事管理——新規学卒採用の展開」佐々木聡・中林真幸編『講座日本経営史』第3巻、ミネルヴァ書房、近刊、参照。

⁴⁸ 前掲菅山「中卒者から高卒者へ」。

表 52 標準労働者数の推移（従業員数 1000 人以上，男子，40－49 歳） 単位：10 人

調査年	中卒		高卒		高専・短大卒		大卒		総数	
	総数	うち標準労働者数	総数	うち標準労働者数	総数	うち標準労働者数	総数	うち標準労働者数	総数	うち標準労働者数
1982	38611	3240	49397	13067	1781	266	29476	15109	119265	31682
1984	36420	3112	57059	17886	1782	237	31391	16625	126652	37860
1986	33148	3544	62481	21414	2036	323	33024	18509	130689	43790
1988	30643	4199	74013	26200	2547	484	37177	21345	144380	52228
1990	28801	5397	82317	30211	3834	937	43947	25126	158899	61671
1992	22210	4614	79132	31940	4449	1167	46809	26563	152600	64284
1994	17313	4490	75868	32550	5242	1634	45216	25103	143639	63777
1996	14952	4345	77387	34141	5684	1846	50468	27303	148491	67635
1998	10658	3093	66571	31838	5489	1755	48772	25441	131490	62127
2000	7542	2396	60511	29199	5655	1745	51050	26614	124758	59954

注：（厚生）労働省『賃金構造基本統計調査』各年度，より作成。

表 53 学歴別構成の推移（従業員数 1000 人以上，男子，40－49 歳）

調査年	中卒	高卒	高専・短大卒	大卒	総数
1982	32.4%	41.4%	1.5%	24.7%	100.0%
1984	28.8%	45.1%	1.4%	24.8%	100.0%
1986	25.4%	47.8%	1.6%	25.3%	100.0%
1988	21.2%	51.3%	1.8%	25.7%	100.0%
1990	18.1%	51.8%	2.4%	27.7%	100.0%
1992	14.6%	51.9%	2.9%	30.7%	100.0%
1994	12.1%	52.8%	3.6%	31.5%	100.0%
1996	10.1%	52.1%	3.8%	34.0%	100.0%
1998	8.1%	50.6%	4.2%	37.1%	100.0%
2000	6.0%	48.5%	4.5%	40.9%	100.0%

注：表 52 に同じ。

表 54 標準労働者比率の推移（従業員数 1000 人以上，男子，40－49 歳）

調査年	中卒	高卒	高専・短大卒	大卒	総数
1982	8.4%	26.5%	14.9%	51.3%	26.6%
1984	8.5%	31.3%	13.3%	53.0%	29.9%
1986	10.7%	34.3%	15.9%	56.0%	33.5%
1988	13.7%	35.4%	19.0%	57.4%	36.2%
1990	18.7%	36.7%	24.4%	57.2%	38.8%
1992	20.8%	40.4%	26.2%	56.7%	42.1%
1994	25.9%	42.9%	31.2%	55.5%	44.4%
1996	29.1%	44.1%	32.5%	54.1%	45.5%
1998	29.0%	47.8%	32.0%	52.2%	47.2%
2000	31.8%	48.3%	30.9%	52.1%	48.1%

注： 表 52 に同じ。標準労働者比率＝標準労働者数／労働者総数。

このように見てくると、学校を卒業後直ちに企業に就職し、定年まで同一企業に継続勤務するという「日本的」キャリア・パターンがあまねく大衆労働力にまで広まっていったのは、1950 年代以降、高度成長が本格的に展開する過程においてであったことがわかる。

この結論は、官庁統計の時系列データの検討によっても裏付けることができる。表 52－54 は、『賃金構造基本統計調査』に掲載されている「標準労働者」⁴⁹のデータを、男子労働者、企業規模 1000 人以上、年齢 40－49 歳の項目について抜き出して、これが当該カテゴリーの労働者全体のなかでどのくらいの割合を占めていたか、またその比率が時系列でどのように変化したかを、学歴別に示したものである。まず、データが得られる最も古い年度である 1982 年についてみよう。年齢から逆算すれば、ここで対象となる労働者は 1933 年—1942 年生まれとなるから、中卒者・高卒者はおよそ 1950 年代に、大卒者は 50 年代後半から 60 年代前半に職業の世界に参入したとみなすことができる。

さて、表 53 によれば、学歴としては高卒が最も多く全体の 4 割強を占めたが、中卒がこれについて 3 割強に上っていた。大卒はそれを下回り、ほぼ 4 人に 1 人の割合であった。この年度の際だった特徴は、この 3 つのグループで標準労働者の比率に大きな違いがみられたことである。すなわち、大卒では標準労働者が全体に占める割合は 51%に上り、半数

⁴⁹「標準労働者」とは、「学校を卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者」をさすが、統計作成上は最終学歴・年齢・勤続年数のデータから、学校卒業後の経過年数と勤続年数が一致すると推定される者をもって「標準労働者」とみなしている。

を超えたのに対し、その比率は高卒では 27%、そして中卒ではわずか 8%に止まった（表 54）。要するに、大卒ホワイトカラーではすでに「日本的」キャリア・パターンが主流になっていたのに対し、ブルーカラー労働者の主力をなした中卒では、そうしたキャリアを辿ったのはごく少数の労働者に限られていたのである。ホワイト・ブルーが相半ばする高卒でも、「標準労働者」はなお少数派に止まっていたといえよう。

ところが、このような状況は年度が下るにつれて大きく変化していった。まず、中卒については、1982 年以降労働者数自体が激減し、中卒労働力のマージナル化が急速に進行した（表 52）。このようななかで、高卒は 90 年まで大幅に増加し、90 年代には労働者全体のおよそ半数を占めた。わけても標準労働者の伸びはめざましく、82 年には 13 万人だったが、96 年にはピークの 34 万人を記録した。その結果、標準労働者比率は、82 年の 27%から、90 年 37%、2000 年 48%へと、直線的な上昇を示し、ついに 50%突破を目前とするに至った（表 54）。これは、同世代の大卒の数値（1996 年＝54%）と比べてやや低い、ほぼ遜色のないレベルといえる。

1996 年ないし 2000 年に 40-49 歳だった彼らは、1970 年代に初めて職業の世界に参入し、その後さまざまな経験を積んで、キャリアの終着点を「大企業労働者」として迎えた人たちであった。彼らのうち 2 人に 1 人は、高卒・大卒という学歴の違い、したがって職種＝仕事の性格の違いを超えて、学校を卒業すると同時に大企業に就職し、勤続を積み重ねるという「標準」的なキャリア・パターンをひとしなみに辿ってきたのである。

日本社会が未曾有の労働移動を経験した高度成長の時代は、同時に大企業で働く人たちの定着化があまねく進み、キャリア・パターンの標準化・画一化がもたらされた時代でもあった。それは、他にほとんど例がないユニークな歴史的経験であったといえよう。その高度成長のまさに前夜に、氏原正治郎が発表した大工場労働者の記念碑的なモノグラフは、本稿が詳しく明らかにしたように、実態分析としては必ずしも当を得たものではなかった。しかし、それは、新しい時代がどこに向かっているかを見抜く、すぐれた洞察力に満ちていたといえる。歴史がその証人であった。

追記

二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「京浜工業地帯調査（従業員個人調査） 日本鋼管川崎製鉄所、1951」（寄託者 東京大学社会科学研究所）の個票データの提供を、東京大学社会科学研究所から「京浜工業地帯調査（従業員個人調査）」、「京浜工業地帯調査（職場調査）」の調査票の提供を受けました。記して謝意を表します。