

現代日本労働者の“ニーズ”抽出の試み

——若年男子労働者——

秋 元 樹

I. はじめに

アメリカにおけると同様、日本においても労働組合¹⁾の衰退が語られて久しい。そして多くの論者がそれぞれの“専門”と“関心”に基づいて、産業構造の変化、労働市場の変貌、景気変動、技術革新の進展、経済システムの国際化、労働者意識の多様化、リーダーの熱意・カリスマ性の欠如、昔ながらのオルグ・活動方式、使用者の反組合的対抗措置、反組合的政府の登場、社会一般の保守化傾向等々を論じ、又、労働運動の活生化、行方を模索している²⁾。

二つの仮定（仮説ではない）を置いてみよう。

1. 労働組合は、労働者のために誠意と熱意をもって一生懸命努力し活動している。
2. しかし、それら活動は、労働者が真に欲しているもの、必要としているものについてではなく、即ち、的はずれなことをやっている。

今日日本の労働者が真に欲しているもの、必要としているもの、即ち、労働者のニーズは何かを白紙の状態から探りなおしてみたい——これが本調査の目的である。

この目的を達成するため、511名の調査員が「ごく普通に働く人々」511名をインタビューした。調査員としては、東京近郊の一私立大学の学生が用られた。調査員は、本調査の主題及び調査方法については全くの“素人”であり³⁾、又、調査員に対しては、次の点を除き、十数分間のごく簡単なインタビュー技法についての教授以外いかなるインストラクションも意識的に与えられなかった。

1. 「ごく普通の働く人」一名を選ぶこと
2. 調査の目的は「ごく普通の働く人々」の抱える「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと・頭にくること等」を知ることであること

1) 少なくとも日本に関する限り、以下労働組合を労働行政と読みかえてもほぼ妥当しよう。

2) 例えば、拙稿「我々は今どこにいるか」『先進国における労働運動・社会政策学会年報第29集』（御茶の水書房、1985年）「第三の波はくるか」『季刊労働者の権利』No. 163, 1985年10月号, “Unofficial Labor Movement”『労働研究所報』（東京都立労働研究所）No. 7, 1986年等参照。

3) ほとんどが1年生及び2年生である。

3. 条件は唯一つ、相手の胸を開かせ、本心を聞き出すこと

被調査者の基本的属性等に関するフェースシート (p. 59) 部分を除き、統一的なインタビューガイドも用意されなかった。

調査の時期は、1984年及び1986年の夏である。

この調査方法については、少なくとも二点について議論させなければならない。第一は調査対象の抽出についてであり、第二は“ニーズ”の把握についてである。

調査対象の抽出は、統計的に全く「科学的」ではない。統計的に「科学的」であるためには、例えば性・年齢・企業規模・産業・職種・社会階層等々により層化し、ランダム・サンプリングさるべきであるだろう。そうでなければ現代日本の働く人々全体のニーズを把握することは出来ない。

しかし、このような方法を採らなかったのには次のような理由がある。まず、いわゆる層化・ランダム抽出が必ずしも常に統計的に科学的な結果を約束しないということ——いわゆる非統計的誤差の問題である。たとえ如何に統計理論に基づいた「科学的」サンプリングを行おうとも、未経験・未熟な調査員が、初対面の割当てられた対象から表面的・公式的な回答ではなく、「胸を開いた本心の」回答を引出すことが出来るであろうか？ それ以前にそもそも調査員のどの位の割合がその割当てられた調査対象者に到達する、即ち、アポイントメントを作りインタビューを実行することが出来るだろうか？ もし回収されたデータの質が低く、そして／あるいは回収率が十分に低いならば、統計的に厳密なサンプリングも、我々の調査方法よりより非「科学的」結果を生むかもしれない。

それでは経験豊かな熟達した調査員を採用したならば問題は解決するだろうか？ 単純にリソースの問題がある。金銭的リソースの問題とともに人的リソースの問題がある。我々の周囲に「経験豊かな熟達した」調査員を何十人をも見出し得るだろうか？ 万一雇用し得たととしても、より本質的な問題は残る。はたして経験豊かな熟達した調査員が初体面で得るデータは、未経験未熟な調査員が既にレポートが出来ているインタビューイーから得るデータに比し、「胸を開いた本心の」という点において、質的にすぐれたものであるという保障はあるのだろうか？

我々のような調査方法を採るならば、回収されたデータは、例えば性・年齢・社会階層的に一定の偏りを持つことが容易に想定される。平均的昼間学生が、「ごく普通に働く人」「胸を開かせ本心をつかむ」の2条件を与えられたならば、恐らく①中学・高校時代の同級生ですすでに働いている人②親、特に父親（40代後半～50代）⑤アルバイト先の先輩・上司（20代後半～30代前半）等々に調査対象は自ずと集中することとなる。そしてこれら調査対象が社会階層的にどういった位置を占めるかも、当該学生の所属する大学の社会的地位（地理的位置、偏差値、当該学生を該大学に送る親の社会階層、その他）によって自ずから決定されることだろう。

したがって、本調査方法によって「現代日本の労働者全体の」“ニーズ”を測定することは不

可能であるが、性・年齢・社会階層等により限定されたいくつかの社会的サブグループの“ニーズ”については、かなり質の高いデータが一定の量をもって蒐集され得るかもしれない。であるならば、集められたデータが「現代日本の労働者全体の」どの部分についてのものであるかを認識し利用する限りにおいて、この種の調査にあつては、インタビューイー（調査対象）を直接サンプリングするのではなく、インタビューアーを誰にするかを決定することにより self-selection のプロセスを通して、到達したい対象に到達し、入手したい種類とレベルのデータを得るといふアプローチも大いに意味あるものと思われる。

議論さるべきもう一点は“ニーズ”の把握についてである。本調査においては、調査票も統一したインタビューガイドも用いられていない。「一定の質問項目を予め決めておくのではなく、インタビューイーの語るにまかせ、あるいはインタビューアーとインタビューイーのやりとりにかかせている」ホーソン実験面接調査を思い出させる。

“ニーズ”調査の一つの典型は、調査者が被調査者の“ニーズ”と思いきいくつかの「候補」を選択肢として並べ、「これらのうちのどれを最も欲するか、必要とするか」と問う。しかし、この形が有効であるためには、調査者が被調査者の主要な“ニーズ”を少なくとも项目的には予め網羅的に認識しており、同時に被調査者も又自らのニーズを認識していることが前提となる。勿論この前提が満たされていなくとも、調査者は選択肢を並べることは出来るし、又、被調査者はそのいずれかを選択するであろうけれども、この場合調査結果が何の意味をも持ち得ないことは自明のことであろう⁴⁾。

我々の冒頭の仮定は、調査者（＝労働組合その他）が被調査者（＝ニーズの主体／労働者）の“ニーズ”を正しくあるいは十分に認識していないというものであった。したがって上の調査方法は用い得ない。言うならばこの選択肢に何を入れるべきかを見出す調査を行おうというのが現在の課題なのである。「調査者が認識していない場合は」さらに二種に分けられる。即ち、被調査者が自らの“ニーズ”を認識している場合としていない場合である。（表からわかるようにこのほかに調査者は認識していながら、被調査者は認識していないというカテゴリーがあるがここでは論じない。）恐らく後者が最も重要であるとともに最も困難であろう。これを知るためには、観察法及び各種統計調査・文献等の分析解説によらざるを得まい。しかし、ここでやろうというのはそれほどまでにむず

調査者・被調査者の認識の有無による
ニーズの分類

調査者	被調査者 (ニーズの主体)
認識している	認識している
(認識している)	認識していない
認識していない	認識している
認識していない	認識していない

4) 現実にはこの種の調査が少なくない。測定された“ニーズ”に従って施策を立案・実行した結果、利用者ゼロというケースがみられよう。（ニーズの測定は正しく、施策のデザイン上の欠陥により同様に帰する場合もあるがここでは論外としよう。）

かしいことではない。調査対象(= “ニーズ”の主体)は自らの“ニーズ”を認識しながら、調査者は認識していないというレベルの問題である。インタビュー法が有効であろう。

しかし、我々の仮定から行くと被調査者から与えられる回答は調査者の(事前の)理解・認識を越えるものでなければならない。調査票も統一的インタビューガイドも用いず、又調査員に対し何のインストラクションも与えなかったこと、及び調査員として調査の主題について何の知識も有しない全くの“素人”を用いたことの積極的意義はここにある。あらゆる種類のバイアス、予見、コンタミネーションを避けんがためである。

本項においてはこれまで「悩み・不満・問題・困難・腹の立つこと・頭にくること等」を近似的に“ニーズ”とおきかえてきたが、いうまでもなく両者はイコールではない。ここで“ニーズ”とは何か、又ニーズ論の限界等を論ずる暇はない。“ニーズ”の一つの定義のみを挙げておこう。

「何らかの基準にもとづいて把握された状態が、社会的に改善・解決を必要とすると社会的に認められた場合にその状態をニード(要援護状態)とする」⁵⁾

我々の把もうとしているものは少なくとも価値の洗礼を受けていない。基準の問題が論じられていないし、「社会的に改善解決を必要とすると社会的に認められ」ているかどうかとも問われていない。せいぜい「ネガティブに認識された諸側面」といった程度のものであろう。しかし前者を知ることは、後者を知るための無限のヒントを与えるであろうし、無限に“ニーズ”に接近することは出来るだろう。前者は後者の芽あるいは種とみなしうるかもしれない。

II. 集計方法及び集計対象の特徴

回収された511件のうち、属性不明その他の理由により集計に耐え得ない13件を除いた498ケースが集計対象とされた。

この498ケースについて、まず、性、年齢階級、雇用労働者(パートタイマー、嘱託、アルバイトを含む)自営(家族従業員、内職を含む)の別に分類したあと、2000字程度にまとめられた各インタビューレコードをその各フレーズ、センテンス毎に表1の項目にアフターコードした。これをフュースシートで得た各データとともにすべてコンピューターに入力した。表2はそのアウトプットの一例である。

集計及び分析は、労働者の属性及び表の悩み・問題等の項目別に、あるいはそれらを相互にクロスし、検索を繰り返すことにより行われた。

集計対象498ケースの性・年齢別分布は表3の通りである。

集計対象は大きく4つのグループに分けられる。第一は「～20才」及び「21～25才」の若年労働者男女である。「～20才」ではほとんどがインタビューアの中学・高校時代の元同級生であり⁶⁾,

5) 三浦文夫外編『講座社会福祉3(社会福祉の政策)』(有斐閣, 1982年) p. 33

6) 男: 83ケース中78ケース, 女: 46ケース中30ケース。

表 1 インタビュー・レコードのアフター・コード項目

A	車	Automobiles
B	上司 (人間関係を含む), 上下関係	Bosses (including Human Relations)
C	顧客	Customers
D	差別, コンプレックス	Discrimination, Complex
E	評価	Evaluation
F	家族, 家庭生活	Family, Family life
G	通勤	Geography [Commuting]
H	労働時間	(Working) Hours
I	不慣れ・能力不足	Inexperience, Inability
J	仕事内容	Job content
K	子供	Kids [Children]
L	住宅	Living [Housing]
M	経営・会社の将来・倒産	Management, Future of Firms, Bankruptcy
N	人間関係 (対上司を除く)	Ningen-Kankei [Human Relations] (exclndng Human Relations with Bosses)
O	福利厚生その他労働条件	Other labor conditions (Finge Benefits, etc.)
P	出世, 昇進, 配転	Promotion, Transfer
Q	生き方, 働くことの意味	Questions on life & work
R	定年退職	Retirement
S	安全衛生, 作業環境	Safety & Health, Working Environment
T	転職, 独立	Turnover, Independence & Self-support
U	労働組合, 労使関係	(Labor) Union, Labor Relations
V	参加	Voice [Participation]
W	賃金 (支出, 金を含む)	Wage & Salary, Expendifure and Money
X	異性, 結婚	Sex, Marriage
Y	満足	Yes [Satisfaction]
Z	地域・社会	[Community, Society]

表 2 集計項目及びアウトプット例

ケース番号	年齢	勤務先・職務/ 職業・職種	地位	企業規模	勤続年数	職歴	年収	家族構成	学歴	関係	悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと・頭にくること etc.
841213	22	T自動車・ K営業所・ 営業	—	N.A.	4:6	—	220	1, 4	2	5	T 半年前に整備から営業へ転換 I 思ったより過去の経験生かせない B C J 客, 上司など相手が車から人になったので神経つかう H 残業が多く, 時間が不規則 W P 販売成績が給料, 昇格につながるので神経つかう F 父が退職し家にいるようになるので妻にパートをやめ家にいるよう頼むがどうしてもいやだという
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 84 1 2 13 ↑ ↑ ↑ ↑ 調査年 性 年齢階級 ケース番号 </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 4年6か月 </div>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> フェースシート参照 </div>							

表 3 性・年齢及び雇用自営別集計対象の分布

	男	女
合計	379人(64)[1]	119 ⑤(12)[2]
～20	83 (2)[1]	46 (1)[1]
21～25	73 (4)	28 [1]
26～30	35 (2)	5 ①
31～35	24 (3)	2 ①
36～40	17 (4)	0
41～45	26 (7)	15 ④(6)
46～50	72 (24)	18 ⑥(5)
51～55	32 (11)	4 ③
56～	17 (7)	1

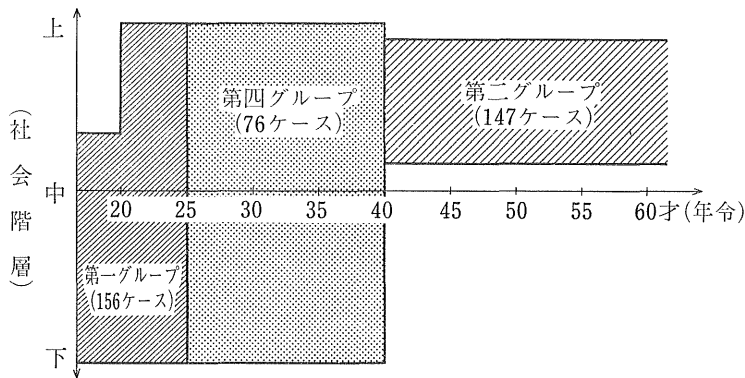
注) ○はパートタイマー, () は自営業主及び家族従業員, [] はアルバイト。いずれも内数。

「21～25才」になるとこれにアルバイト先の同輩・先輩・上司,あるいは兄弟が加わる⁷⁾。

日本の現在の大学進学率が4割弱であることを鑑みると社会階層的には中ないしそれ以下となる。「21～25才」の「アルバイト先の同輩・先輩・上司」「兄弟」のグループには大卒,女子の短大卒も含まれ⁸⁾,社会的属性とすればむしろ下の第四グループと共通する。)第二は,40才代以上の男子,すなわちインタビューア어의父親のグループである。「おじ」その他の親戚,及び父親の知人等も含まれる⁹⁾。子供を東京近郊の私立大学に送るだけ

の資力があるという意味において,社会階層的には中以上の層に属する。民間企業・官公庁の中間管理者及び自営業主¹⁰⁾が多く含まれる。ただしこの大学の社会的地位(上述)から上の層は原則として除かれる。第三は,第一グループを除くすべての女子である。ほとんどが「41～45才」「46～50才」の年齢階級に属し¹¹⁾,又,多くのパートタイマーが含まれる¹²⁾。第四はその他の男

図 1 集計対象(男子)の特徴



注) 集められたケースが図の各四角の中に満遍なく散らばっていることを約束するものではない。各四角の範囲が一応調査の視野に入っているということである。

7) 男:73ケース中「同級生」が23,「アルバイト先の同輩・先輩・上司」が27,「兄・いとこ等」が14ケース。女:28ケース中「同級生」が6,「アルバイト先の同輩・先輩・上司」が3,「姉・いとこ等」が7ケース。
 8) 男:73ケース中21ケース。女:28ケース中12ケース。
 9) 147ケース中「父親」87,「おじその他の親戚」26,「父親の知人等」13,計126ケース。
 10) 147ケース中「自営業主」は49ケース。
 11) 45ケース中33ケース。
 12) 45ケース中15ケース。

子、即ち、20才代後半から30才代の男子である。アルバイト先の同輩先輩上司が中心であり、インタビューアの兄・いとこ、その他の親戚がつぐ¹³⁾。例えば雇用労働者についてみると東証一部上場大企業の「エリート社員」から中小サービス業、零細企業の従業員まで、幅広い社会階層に散ばっている。

集計対象（男子）の社会的特徴を図示すれば前頁図1のようになる。

フ ェ ー ス ・ シ ー ト

ケース No. () [記入しないこと]

-
1. 性別： 1.男 2.女
2. 年 令： () 才

1. 1-20才	2. 21-25才	3. 26-30才	4. 31-35才
5. 36-40才	6. 41-45才	7. 46-50才	8. 51-55才
9. 56-60才	0. 61才+		
3. 従業上の地位： 1.自営業主 2.家族従業員 3.雇用労働者 4.その他 ()
4. 勤務先・職務又は職業・職種： ()
- 地 位： 1.平 2.係長 3.課長 4.部長 5.その他 ()
- 規 模： 会社全体で 勤務する事業所で
 正規従業員のみ () 人 () 人
 非正規従業員を含めて () 人 () 人
5. 勤続年数： () 年 () か月
6. 過去の職歴： ()
 [簡単な履歴書、例：T製作所(2)ーガソリンスタンド(1:6)]
7. 年収(税込)： () 万円
 [手取り、月収、日給、時給等の場合はその旨明示すること。例：22万円/月]
8. 家族構成 [同居の者のみ。働いている者は番号を○で囲む]
 : 1.妻又は夫 2.息子 (人) 3.娘 (人) 4.父 5.母
 6.兄 (人) 7.姉 (人) 8.弟 (人) 9.妹 (人)
 10.祖父 11.祖母 12.その他 ()
9. 学 歴： 1.中卒 1'.中卒+専門学校 1''.高校中退
 2.高卒 2'.高卒+専門学校 2''.大学・短大中退
 3.短大卒 3'.短大卒+専門学校
 4.大卒 4'.大卒+専門学校
 5.その他 ()
10. インタビュアーとの関係： 1.小・中・高校時代の同級生
 1'. " 同級生以外の友人・先輩その他
 2.アルバイト先の先輩・上司その他
 3.兄弟姉妹
 4.親
 5.親戚 ()
 6.親の知人 ()
 7.その他 ()
11. インタビューの行われた日時： () 月 () 日 () 時 ~ () 時
 " " 場所： ()
 " 方法： ()
12. インタビュアーの学生番号： ()
 " 名 前： ()
-

13) 76ケース中「アルバイト先の同輩・先輩・上司」が32, 「兄いとこその他の親戚」が16ケース。

なお、本稿では、紙幅の制限上、上記第一グループのうちの男子雇用労働者（アルバイトを除く）に限定し、以下分析することとする。最も質の高いデータが集取されたグループでもある。

Ⅲ. 調査の結果

1. 集計対象の属性

以下はすべて18—20才男子労働者80ケースについてのものである。

5人を除きすべてが友人（ほとんどが高校時代までの同級生）である。

友人以外の5人は、友人の知人、「姉の彼氏」、アルバイト先の従業員、全くの他人（街でインタビュー）と不明1である。80人中71人までが高卒であるが、中卒が8人いる（他に「不明」1）。これらの中には、大学中退者3、高校中退者5、と計8名の中退者が含まれており、その数の多いのが目を引く。全体の1割にあたる。高卒のうち7人は高校卒業後さらに専門学校又は職業訓練校を修えている。

全員が未婚であり、そのほとんどが父母その他の家族と同居している。ただしこのうちの7ケースは父又は母の死亡及びは離婚による片親家庭である。又、「寮」又はアパートに1人暮らしを

表4 インタビューアとの関係

合 計	80件
友人（小・中・高校時代の同級生）	75 ¹⁾
アルバイト先の同輩・先輩	1
その他	3 ²⁾
不明	1

- 1) 高校時代のオートバイ仲間1を含む
2) 友人の知人、姉の彼氏、全くの他人（街でインタビュー）各1

表5 集計対象（18—20才男子）の学歴構成

合 計	80件
中卒	8
うち中卒+専門学校 ¹⁾	(1) ²⁾
高校中退	5
高卒	71 ³⁾
うち高卒+専門学校 ¹⁾	7
大学中退	3
不明	1

- 1) 職業訓練校を含む。
2) 高校中退者のうちの1。
3) 専門学校中退2、推定1を含む。

する者（父母が健在であるか否かを問わず）は全体の少なくとも1割、8人に達する。

職業¹⁴⁾構成をみてみよう。最も多いのが「製造業ブルーカラー」で30人（38%）、これに「建設等職人」2人を加えると4割になる。東証第一部上場企業（延9企業⁺）から中堅企業さらに、それらの下請企業までが含ま

表6 集計対象（18—20才男子）の家族構成・同居別居の別

合 計	80件
父母その他と同居	61 ¹⁾
母なし ²⁾ 同居	4
父なし ²⁾ 同居	3
寮・アパート等1人暮らし	8 ³⁾
不 明	4

- 1) 父が働いていないケース1を含む。
2) 死亡又は離婚による。
3) 「1人暮らし」を明示したもの。「父母その他と同居」の中にさらに「1人暮らし」が含まれている可能性はある。

14) 産業と職業を組合せた本調査独自の分類である。表7参照。おおむね「建設職人」と「製造業作業職」は第二次産業ブルーカラー、「サービス職」と「営業職」は第三次産業非事務職と理解されたい。可能な限り日本標準産業分類表及び同職業分類表を利用した。

表 7 集計対象 (18—20才男子) の職業¹⁾分布

合 計	80件
公務員・公団公社等 民 間 (公務員・公団公社 等を除く全産業)	5 (警察官 2, 病院事務, 社会保険, 専売公社)
事 務 職	2 (自動車販売営業所, 不明)
建 設 業 職 人	2 (鉄骨業, 左官)
製 造 業 作 業 職	30 (事務機器, 自動車・同部品・付属品11, 織物, 印刷 2, 精密機器 2, 電気機器, 食料品 2, 電子機器 2, 機械部品 2, 梱包, 鉄道車両, 製菓, 不明 3 / 梱包 2, 塗装, 組立 3, 検査 2, 修理, 溶接, 不明 20)
サ ー ビ ス 職	24 (ガードマン, 警備員, ビルメン, 清掃作業員, ボイラーマン, 空調技師, ウェイター 3, コック・調理師等 6, 駅員 2, トラック運転手等 2, ガソリンスタンド兼自動車整備, 事務機器修理・販売 2, 写真現像, ゴルフ練習場雑用)
営 業 職	11 (スポーツ店店員, スーパー店員 2, 婦人服会社, 婦人服販売, 繊維卸, 製菓セールスマン 2, OA機器販売, エレクトロニクス代理店, 証券会社)
そ の 他	3 (レントゲン技師助手, プログラマー 2)
不 明	3 (会社員 3)
[重複]	
自 動 車 関 係	13
コンピュ一ター関係	6 (+ 2 事務機器)

1) 本文 (p. 60) 脚注参照。

れる。自動車・同部品付属品製造業に11ケースが集中する。次に多いのが「サービス職」で24人(30%)。ウェイターとコックが9人のほか、警備員やビル清掃、ボイラーマン、駅員、トラック運転手、自動車整備、事務機器修理である。第3は「営業職」の11人(14%)、いわゆる小売等店員と外廻りを主とするセールスマンの双方が含まれる。「事務職」(公務等を除く)はわずか2人しかいない。警察官2を含む「公務員・公団公社等」は5人である。詳細は表7を参照されたい。

調査対象は高卒、中卒の元同級生が主体であるのであるから勤続は転勤をしていない限り原則として前者については半年ないし2年半、後者については3年半ないし5年半である。しかしすでに転職経験を持つものが少なくとも11名をこえる¹⁵⁾。高校中退後1人で3~4回転職しているものもいる。それら過去の職種も、塗装業、工場のライン、ホテル・レストランのウェイター、弁当屋、運送業その他、製紙会社の営業、菓子店等々表7に掲げる職種とかわるところはない。(表略)

収入は年収で記入されたもの44件と月収で記入されたものが27件ある。(他に日給1件)年収(税込み)で記入されるものによると最低は100万円、最高は300万円(手取り)である。前者は高校中退のガードマンであり後者は同じく高校中退の左官である。最も多いのは「175~225万円」、即ち200万円前後を年収とするもので約半数がここに集まる。次いで「125~175万円」、即ち150

15) 具体的記入のあったもの。調査票の空欄は「なし」のみならず「不明」をも意味する。

表 8 集計対象（18—19才男子）の収入分布

年 収（税込）〔により記入されたもの〕		月 収（手取）〔により記入されたもの〕		日 給〔により記入されたもの〕	
合 計	44件	合 計	27件	合 計	1件
—125万円	2	7, 8, 9万円	5	6,000円	1
125—175	11	10, 11, 12	13		
175—225	21	13, 14, 15	6		
225—275	5	16～	3		
275—325	5				
最低100万円(税込)～ 最高300万円(手取り)		最低7万円(手取り)～ 最高19万円(手取り)			

- 1) 回答には税込み、手取りの区別不明のものあるいは一方のみ記入のものが少なくなかった。後者の場合は出来得る限り必要データを推計した。また、月収データには残業あるいはボーナスを含めているものを含めていないもの双方が混在する。
- 2) 別に不明8。

万円前後を年収とするもの、11件、約4分の1がここに該当する。200万円前後が5人、300万円前後が5人である。

月収（手取り）で記入されたものでは「10～12万円」が約半数を占める。ボーナスを無視して単純に12をかけるると年収（手取り）120～144万円になる。なお参考までに、1986年調査時点の東京都における地域最賃は日額3,691円であった。ちなみに25倍すると92,275円となる。

2. 悩み・問題等の項目別分布

本調査においては“量”は必ずしも絶対的な重要性を持たない。二つの理由による。一つは本調査のゴールは“ニーズ”の“候補者”(candidates)を抽出することであって、その意味ではより多くの人々が挙げた「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと・頭にくること」(以下「悩み・問題等」という)がより重要であるとされるとは限らない。たとえごく少数の人数しか挙げなかったとしても(時にはそれであるがゆえに)かえって、その「悩み・問題等」はより重要であるかもしれない。二つは、文字として表現され集計されたデータは必ずしもその内の深刻度のレベルを考慮しない。例えば、「賃金が安い」といった表現は「もう少し多ければいいなあ」といった単なる願望を意味する場合も、逆に、「借金をしなければ、家計もやって行けない」といった深刻な苦悩を意味する場合もある。「残業が多くてやってられねえ」という表現は、口先で“グチ”をいいつつ内心で残業手当の多いことに満足している場合にも用いられるし、逆に、「体が持たないので転職をしよう」と考えている場合にも用いられよう。いずれの場合も集計においては一件とカウントされる。

この点を考慮しつつ、以下、二段階の分析を試みる。まずは先にアフターコードした25項目(「Y満足」を除く)の該当ケース数の分布についてみてみよう。総延項目数は341件となる。各ケースは通常数項目にわたる悩み・問題等に言及しているが故である。ただし、一ケース同一項

日内で複数の異った悩み・問題等を挙げている場合にはなお一件とカウントされている。

次節においてはこれら「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと・頭にくること」の具体的内容を各項目別に整理する。

10代末から20才にかけての男子若年労働者が抱える「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと・頭にくること等」の筆頭は、「労働時間」に関する問題である。「お金より時間が欲しい」。長時間労働、休憩時間、残業、深夜労働、休日・休暇、不規則労働、交替制等について80ケース中53件（66%）すなわち3分の2のケースが問題としている。

二番目に多いのが「賃金」。40ケース、即ち半数の労働者が挙げる。ともかく「給料が安い」とする。逆に支出の故に「金が足りない」ということにもなる。

ついで、「仕事の内容」（34件）、「人間関係」（32件）、「上司」（28件）についての「悩み・問題等」が多い。いずれも35～43%の回答率である。「仕事の内容」というのは、労働条件というより純粋に仕事そのものから派生する不満・問題等である。例えば、単純作業。上司との人間関係は「人間関係」ではなく「上司」に分類した。

4～5人に1人は「転職・独立」（23件）、「安全衛生・作業環境」（21件）もしくは「家族、家庭生活」（21件）についての悩み・問題等を持つ。この社会階層の転職・独立志向は強い。職場の現況は決して安全・衛生的とはいえない。ストレスの問題も大きい。「家族・家庭生活」には、親の扶養、寮生活の問題も含む。ただし、離婚、家庭内暴力、登校拒否、アル中、寝たきり老人等真に深刻なケースは2～3の例外を除き本調査では把握されていない。異なる調査方法が必要であろう。

残るは、「差別」（15件）、「顧客」（13件）、「異性・離婚」（11件）、「出世・昇進」（9件）、「不慣れ」（9件）等である。各10～15パーセントが挙げる。

「差別」の中心は学歴によるものである。「顧客」は「何を言われても文句が言えない」。スト

表 9 悩み・問題等の項目別分布

合 計	80件	100.0%
A 車	3	3.8
B 上司（人間関係を含む）、 上下関係	28	35.0
C 顧客	13	16.3
D 差別、コンプレックス	15	18.8
E 評価	1	1.3
F 家族、家庭生活	21	26.3
G 通勤	4	5.0
H 労働時間	53	66.3
I 不慣れ・能力不足	9	11.3
J 仕事の内容	34	42.5
K 子供	0	0
L 住居	0	0
M 経営・会社の将来・倒産	4	5.0
N 人間関係	32	40.0
O 福利厚生その他労働条件	5	6.3
P 出世・昇進、配転	9	11.3
Q 生き方、働くことの意味	4	5.0
R 定年退職	0	0
S 安全衛生、作業環境	21	26.3
T 転職、独立	23	28.8
U 労働組合	1	1.3
V 参加	6	7.5
W 賃金、支出、金	40	50.0
X 異性・結婚	11	13.8
(Y 満足	—	—)
Z 地域・社会	4	5.0

注) 延341件。ただし同一の「悩み・問題等」が複数の項目に重複カウントされている場合がある。又、異なる「悩み・問題等」であっても同一項目内である限り1件としてカウントされている。

レスの源として重要である。「異性・結婚」とは「職場に女性がない」その他、「出世・昇進」は上の学歴差別と結びつく。「不慣れ」はほとんどの新入社員の経験する過渡期の問題である。

「参加」(e.g.「こちらのいうことを聞いてくれない」)、「福利厚生その他労働条件」(e.g.「社員食堂がない」)、「通勤」(e.g. 遠距離)、「経営・会社の将来・倒産」(e.g.「自分の会社は大丈夫か?」)、「生き方・働くことの意味」(疎外の問題でもある)、「地域・社会」(e.g.「医療費の一分負担やめてほしい」)、「車」(e.g.「車が欲しい」)、「評価」(e.g.「自分の働きを評価してくれない」)等はいずれも数件である。「労働組合」についてのものも1件しかない。ただし、上述のように件数が少ないことがこの調査目的にとって重要でないことを意味するものではないことを再度繰返しておこう。

なお、「子供」、「住居」、「定年退職」の項に分類される悩み・問題等は該当がなかった。

3. 項目別悩み・問題等の内容

(1) H 労働時間 (53)+G 通勤 (4)

最も多くの件数が集中する「労働時間」には、「残業・長時間労働」に関するもの(26件)、「休憩時間」に関するもの(3件)、「休日・休暇に関するもの」(23件)、「交替制・夜勤」に関するもの(17件)が含まれる。

(i) 残業・長時間労働 (26)+G 通勤 (4)

ともかく「残業が多い」。「ほとんど毎日残業」、「毎日残業」。「土曜日も」。「いつも7時すぎ」、「10時すぎ」、「終電」。「仕事を持ち帰る」場合もある。住み込みの者では、「6:30AM~1:00AM」(調理師)という極端なケースもある。これら残業は、顧客、取引先の要請等“外的条件”によって強制されるものもあるが、より“内発的”“予定的”なものも多い。

しかもこれら残業は労働者が「希望しないのに」、「人の予定も考え」ないで強制される。

時にはこれに「通勤に時間がかかる」という事情が加わる。東京周辺では「1時間10分」というのは平均的ですが、片道2時間という例もある。仕事の性質上、始業時間が早い場合には「6時30分に家を出」、あるいは「5時から」、さらには「一番電車で職場へ」向かわなければならない場合もある。しかも、これら早朝出勤者の終業時間、然して帰宅時間は決して早いわけではないのである。

当然、社会生活、家庭生活、体調に影響を及ぼす。自分の「終業時間が定まらない」から「友人と約束することは出来ない」。「帰ると8時すぎ、夕食を食べて風呂に入るともう何もできない」。「早出、残業で疲れた」。「睡眠時間が短い」。

さらに問題は、「月50時間残業して(も)手取り(は)15万円そこそこ」にしかならないのである。(中小印刷会社)。「残業代があまり出ない」との不満もある。先の「自宅に持ち帰った」場合の手当の支給の有無は不明である。「給料もいいし……残業もなし、それで週休2日」だから「アルバイトの方が正社員になるより……いい」ということにもなる。

下の囲みは<残業・長時間労働>についての回答の一覧である。以下各項においても、同様のデータに基づき分析がなされているが、データ自体は紙幅の関係上やむなくすべて割愛した。なお各ケース末尾の()内は、(年令, 勤務先・職種, 学歴その他, ケース番号)である。学歴が高卒である場合はこれを省略した。大中は大学中退を, 中専は中卒+専門学校を意味する。勤務先・職種の前の数字は企業規模を, ケース番号右肩の*は同一項目内における重複ケースを示す。

<残業・長時間労働> (26)

- 忙しい, 残業が多い (19, レジ修理; 8411606)
- ほとんど毎日残業 (19, D梱包, 作業; 8611602)
- 終業は5時半だがいつも7時すぎ, 土曜日変わらず (19, N自動車営業所, 主に事務; 8411613)
- 土曜日の残業 (20, 精密機器, 機械加工; 8411640)
- 毎日残業10時すぎ—お金より時間が欲しい/毎日残業, 〆切に間に合わせるため終電 (18, M工業, 梱包作業; 8411602) (20, プログラマー; 8611622)
- 終るのが深夜, 終電を気にしながら…… (19, 喫茶店; 8411611)
- 6時半に家を出て仕事が終わるのは7~8時, それからつき合いで帰るのは11時すぎ (20, 清掃会社作業員, 大中; 8411625)
- 前日大きな仕事を持ち帰った翌日は忙しいので出勤したくなる時もある (20, OA機器販売, 大中; 8411624)
- 長い—6:30AM~1:00AM (20, 調理師, 住込み; 8611620)
- レジの修理で時間が一定せず, 時間外でもやらなければならない/取引会社からの要求で残業 (19, レジ修理; 8411606*) (20, 部品組立, 下請; 8411658)
- 希望しないのに残業やられる/人の予定考えないで残業やられる/残業がいやだ (20, 300バッテリー製造, 溶接; 8611616) (19, 事務機販売修理, 外廻り; 8611607) (20, OA機器販売, 大中; 8411624*)
- 毎朝5時から本の配達 (20, 運送業; 8411647)
- 朝一番電車で職場へ, 帰りも最後—夜学へも行けない (19, 大学食堂コック長, 中専; 8411608)
- 時間通り仕事おわらない, 長時間すぎる (20, H製薬, 開業医への薬の販売; 8411646)
- 残業により終業時間決まっていない/帰りの時間が不規則/終業時間定まらない—友人と会う約束出来ない (20, 写真現像所, プリンター等機械操作; 8411654) (18, 薬品会社, 医薬品販売; 8611601) (19, Kホームセンター; 8411661)
- 帰ると8時すぎ, 夕食食べて風呂に入るともう何もできない (20, 会社員; 8411627)
- 交替制に加えて早出, 残業 (19, N自動車下請, 部品製造; 8611605)
- 早出, 残業で疲れた (20, 社会保険関係; 8611619)
- 睡眠時間が短い (20, SK電鉄, 出改札掛; 8411638)
- 月50時間残業して手取り15万円そこそこ (20, 中小印刷会社; 8611612)
- 残業代があまり出ない (19, 事務機販売修理, 外廻り; 8611607*)
- アルバイトの方が正社員になるより給料もいいし労働条件もいい—残業なし, 週休2日 (20, 運送会社; 8611609)

(ii) 休憩時間 (3)

「休憩時間」「昼食時間」が「少ない」とする不満 (2件), 仕事の都合で「休み (昼食も)

(が) とれない」こともしばしばとするもの（1件、重複）、「仮眠時間に仕事が割込んでくる」とするもの（1件）等がある。

(iii) 休日・休暇（23）

前述(i)のような残業・長時間労働あるいは後述(iv)のような交替制・夜勤の状態であるとすれば「休日は仕事の疲れを癒す」だけということになるかも知れない。「週休2日制」を求める声が3件ある。ところが、週休2日制どころか、そもそも休み、休日が「少ない」、「ない」という回答がある。中には「日曜・祭日関係なし、大晦日も、正月もなし」というケースもみられる。大手の鉄道会社である。

休日については「少ない」ことのほかに3つの悩み・問題が提出されている。「休日出勤」、「日曜が休日でない」こと、「休日が一定しない」ことである。(各2件)「休みがな」ければ、「車の免許をとりに(も)いけない」し、「日曜が定休でな」ければ「友人と会」えないし「彼女とデート(も)出来ない」。「休日が一定しない」理由は、1件は「左官」という仕事から来るものであるが、他方は「下請なので」定まらないという。

他の多くの調査でも明らかなように、「休暇が少ない」（2件）。「有給休暇は3回」（勤続2年半）という労基法に明らかに違反するケースもある。

しかも問題は、その少ない休暇が、あるいはたとえ多くとも、実際には「なかなかとれない」ということである。11件（全ケースの14%にあたる）が明示をもってこのことを訴えている。「長期休みがとれない」というものを加えると13件、16パーセントになる。なぜ「とれない」のか？「人手が足りな」いから、「休むと他人に迷惑がかかる」から、「会社がいい顔をしないし病気で休むこともあるから」とれないのである。東証第一部上場の製造業大企業においても、町の中小企業、サービス職業従業員においてもかわるところはない。特に「長期休み」、「夏休み」を求めるケースは3件ある。

休日のことを言っているのか、休暇のことをいっているのかは不明であるが、ともかく結論は、「休みが欲しい」（2件）。さらに、上述(i)残業・長時間と合わせれば、「自由時間が」ほしい、「自分の時間がほしい」という声になる。（5件）

(iv) 交替制・夜勤（17）

「深夜労働」、「泊り」、「夜勤」、「交替制」そのものが問題とされる。15件（19%）を数える。全集計対象の約2割である。

中心は「交替制」である。「昼夜2交代」又は「3交替」制あるいは「日勤・夜勤・公休」の「5日」又は「6日サイクル」等。自動車、同部品、精密機器、印刷等の製造業から鉄道、ホテルウェイター、ビルメン、警備員等々に交替制は広がっている。

「夜勤」は、人を「夜型人間」にし、「普通の人と……接する機会」をむずかしくする。「交替制」は「帰宅時間が不規則(のため)家族に迷惑」をかけ、「父親に合う時間」を奪い、「妹の面側

(を)みれなくする。家庭生活にしわよせを与える。逆に「朝帰りが多く家族から信頼されない」といった不都合も起る。しかしそれよりも何よりも体への影響が心配される。「夜勤と通常勤務とのギャップがづらい」、「寝不足、朝が大変」、「疲れる」、「疲労・ストレスがたまる」、「体の感覚がおかしくなる」。

さらにひどいケースもある。「昼夜2交替、それに加えて早出、残業」、「忙しい時は日勤をやってそのまま夜勤することもある」。人事異動のしわよせにより「夜勤(回数)が増え」れば労働者は不満を抱くし、「夜勤手当」の安さに対する不満も出される。

交替制・夜勤とは少々異なるが「不規則勤務」も問題とされる。すでに残業による不規則な終業時間、不規則な休憩時間、一定しない休日等が挙げられたが、ここに2件加えておこう。1件は警官、他件はウェイトである。前者は非常招集によるリズムの乱れと健康に対する影響をいい、後者は残業によるというよりもそもそも勤務時間が定まっていないうえの帰宅時間の不規則をいう。後者は結論する一「こんなもの、仕事としてやるべきじゃない」。

(2) W 賃金(40) + A 車(3)

「給料が安い」というのが結論である。「給料が安い」、「賃金が少ない」という直接的表現を用いるものだけで14件、これに「忙しい割りに安い」、「働きにくらべ安い」、「重労働の割りに安い」等というもの4件及びその他の表現を用い「給料が少ない」ことを示唆もの24件(うち重複9件)を加えると計33件になる。全集計対象の4割に達する。

勿論ほとんどの労働者は、その絶対的水準の如何を問わず、「賃金が安い」といおう。しかし、先にみたように(p. 61—62)、本調査対象の絶対的賃金水準は、最低で年100万円(税込み)あるいは月7万円(手取り)、最頻値でも年収200万円前後あるいは月収11万円前後である。少なくとも一部労働者についてはその賃金は、客観的に「かなり低い」。あるいは「お金がたりない」。

上述の「その他の表現を用い『給料が少ない』ことを示唆したもの」24件の内容を見ることによってその深刻の度合いを測ってみよう。

まず二つのグループがある。第一は「車」ゆえの貧困である。若者の間における二大関心事は「車」と「女の子」である。「新車を買って彼女とドライブ」が出来れば最高である。特に金銭面における「車」のウェイトは大きい。ある労働者の「給料11万円の使い道」は「家に3万円、車のローン1.5万円、ガソリン代3万円、(車の)保険0.8万円、駐車料0.4万円、(残る)お金は2~3万円、しかし昼食代でほとんどなくなる」。収入の50パーセント以上が、「車」関係経費である。従って「自由になる金(が)少い。貯金できないし、いざという時どうしようもなくなってしまわないか」と心配する。少なからぬ若者は「車のローンに追われている」(3件)、「給料はほとんどローンで消える」という。よって「ぎりぎりの生活」を強いられる、「家に入れる金がない」、あるいは「(今の仕事)をやめるつもりだったが」ローンのゆえに「しばらく続ける」ということになる。

第二は、「車」抜きで、ある意味ではより“純粋に”生活の余裕のなさ、苦しさをいうものである。「給料が安くて遊べない」、「家に月4万円入れて(おり)お金がたりない」(年収手取り180万円)、「親への入金と夜学の授業料であとにあまり余らない」、「(仕事が終わるの深夜、終電だが)食事(は)つかず、まわり(は)高い(から)家に帰るまで食べない」、「社宅に住んでいても生活大変」、「両親と妹(を)扶養しているので生活楽でない」などがそれである。「給料(が)少ない」ので「親元(を)離れ自立したいが出来ない」という悩みもある。

若干ニュアンスの異なる第三グループとして、仕事のゆえの出費の多さ、そのことによる生活の苦しさを訴えるものがある。清掃会社の作業員は「毎日現場が違うので食費がかさ」んでしょうがないと不満を述べ、開業医を廻って医薬品を販売する製薬会社の一社員は多額の交際費を問題にする。

「医者にゴルフに誘われると1回3万円位かかり、ゴルフに行くだけで給料の半分がなくなる。働きはじめた頃は親から金を借りた」

第四のグループとして、現在の給与水準からみて“結婚後”を心配するものがある。「結婚してから今の給料で暮せるか?」。6件も出ている。「給料(が)日給」であることをいうものが1件ある。

「給料が安」ければとる道は「月給・ボーナスのアップを」(2件)となるか、あるいは「現職は今年いっぱいはやめたい」となるが、いずれかである。

以上33件の「給料(総額)が安い」というもののほかに、なお3種の発言がある。第一は「夜勤手当が安い」、「残業代があまり出ない」と個別手当の低さ、不支給に対する不満である。基準法との関係も問題としてみる必要があるかもしれない。第二は、「アルバイトの方が自分より」、「給料がいい」あるいはだから「憎らしい」とするもの(2件)及び「18才で入って3年間働いた(自分)が23才で入ったばかりの人より給料が安い」とするもの等である。賃金の低さに対する屈折した不満の表現ともとれるし、学歴差別に対する不愉快さの表現ともとれる。第三はペナルティとしての賃金カットに言及するものである。「工場内(における)無免許運転、事故」によるものと、ミスにより「商品を壊し」たことによるもの各1件がある。前者が業務にかかわった運転であったのかどうかは明らかではない。後者は「その月は給料はない状態だった」という。

(3) 福利厚生その他労働条件(5)

食事・食堂に関するものが3件、作業衣に関するものが1件ある。(その他に「労働条件が悪い」とするもの1件があるが、内容不明。労働的間、賃金を言っているのかもしれない。)

中小企業の多くには「社員食堂がない」。食堂がほしい。大企業で社員食堂がある場合には「まずい」との不満。仕事が深夜に及んでも「食事がつかない」のは「困る」。

作業衣については「色が悪い」。

(4) S 安全・衛生, 作業環境 (21) cf. H 労働時間, J 仕事内容, C 顧客, N 人間関係, B 上司
物的作業環境の問題として, 塵埃, 日光の遮断, 温度, 騒音等が挙げられる。「職場がほこりっぽい」, 「仕事場が地下……陽があたら」ない, 「暑い何んのって, 蒸風呂のよう」, 「クーラーが……きか」ない, 「改札口が夏暑く冬寒」い, 「温度が一定でない」, 「工場内の騒音」がすごい。9件を数える。集計職場の1割以上である。

これら因子は当然, 「身体に影響」を与える。具体的には「体調がおかしくなる」, 「難聴気味」との訴えがある。

職場における安全・衛生・健康問題は, 物理的作業環境のほか, 仕事・作業の内容, 作業姿勢, 残業・長時間労働や交代制等の労働時間, 同輩・先輩・上司との人間関係, 顧客その他の因子によっても生じ得るし, その現われる形は死亡やけが, 職業病, 心身の疲労その他であり得る。しかし, ここでは, これら各因子により生ずるストレス, 疲労, それらの蓄積等についてはそれぞれの項に譲ることとし, より狭い意味での労災・職業病にかかわる問題に限定しよう。

(決してストレス・疲労等の問題が重要でないという意味ではない。又, これら問題が職業病・業務上疾病の問題にならないということではない。単に重複を避けるための技術的処理である。)

上の「難聴」等のほか, 「手が荒れる」というものから, 「目が疲れる」(2件), 「手の皮膚がかゆくなる」, 「指関節・腰が痛む」等職業病の範疇に属するもの(6件), 建設業, 製造業における「けが」(3件), 警備業における命の危険(「金属バットを持った泥棒」との遭遇)等の例がある。一運送会社社員は「1日中車に乗って」おり, その日給という賃金支払い形態と相俟って, 「続けて行くと体がボロボロになる」とその仕事をやめた。菓子店の一店員は「棚から荷物をおろす時椅子から落ち腰を打って2か月の大けが」をした。さらに特異な例として, 「誤って商品を壊した」一労働者は「上司に殴られ2週間のけが」をした。以上で13件に上る。「心身の疲労」等を除いても, 集計対象労働者の少なくとも6人に1人が, この程度の労災・職業病を経験又はそれらに直面しているのである。

労災の処理に関し2件の問題のあるケースがある。一件は上の菓子店の店員のケースで, 「労災のためいられなくなった」と発言している。現在大学食堂のコック長になっている彼は, 未だ前職に「未練がある」。もう一件は, N自動車の子会社の作業員で次のようにいう。彼はけがの際の会社の処置に憤りを感じている。

「勤めはじめてから2年目の春, 工場の中で2人で鉄板を運んでいる途中, 相手が急に手を離したために, 左手の手の平を6針も縫う大怪我をしてしまいました。当然, 労働災害として災害に対する保障がうけられるはずだったのですが, 上司に『労災扱いにすると俺の監督責任が問われるから健保扱いにしてくれ』と頼まれ, 健康保険の自己負担金を上司が払うということで, そのことを承諾してしまいました。」
(19才, 高卒; 8611605)

いずれのケースも法律との関係が問題になる。

(5) I 不慣れ・能力不足(7+2)

「はじめての仕事」、あるいは新たな仕事につけば、「慣れる」まであるいは仕事を「覚える」まで、いろいろ「大変」である。このことは誰でも経験する。この間のストレスはかなりのレベルに達し得ようが、実際にはほとんどの労働者はこの移行過程を無事通り抜けて行く。一労働者は1人立ち出来る前の段階の気持を「やっと一通りの仕事(を)覚えたが、まだ先輩の手を借りてしまうこともあり迷惑をかける」と表す。本集計対象の中には、この段階のストレス、プレッシャーにまけ、つまづくケースは含まれていない。

自己の「能力不足」を悩み、あるいは「〇〇をしておけばよかった」と過去の学習を悔いるものとしては2件ある。「そろばんが苦手」とするものと「コンピュータぐらいやっておけばよかった」と反省するものである。

(6) J 仕事の内容(34)

労働条件というより、より直接的に“仕事そのもの”に起因、派生する問題である。

例えば、溶接の仕事であれば「夏暑くてしょうがない」。左官の仕事であれば「服や身体(は)よごれる」。機械加工や自動車工場の多くの仕事は「1日中立ったままで疲れる」。セールスマンの仕事であれば「渋滞する」「道路」を運転しなければならない。

これらは「“仕事そのもの”から派生する」とはいつてもどちらかといえば物理的・外的な問題である。より内的な問題もある。例えば、「プログラム(の)作成」は「神経を使う」だろうし、警官の仕事は「常に気を入れていなければならない」だろうし、部品組立作業であっても仕事は「気を集中してやらなければ間違ってしまう」おう。「オーナー側と一緒に」仕事をしなければならないならば「気が抜け」まい。

さらに監督の立場にある者は、たとえ自分が勤続わずか2年、20才の若輩であっても、時には「母親と同じ」年令の「仕事の出来る」「パート」を使わなければならない。それぞれの仕事はそれぞれの「責任」を要求する。食品関係の仕事であれば衛生に、自動車部品の製造であれば安全に「細心の注意が必要」である。アルバイト、パートを使う者は当然彼(女)等の「健康状態について……気をつけなければならない」。「億単位の生地の入入れをする」営業マンは、「へたをすると会社(を)つぶ、してしまうし、あまりにむずかしい仕事を委せられれば「荷が重い」。「なかなか売れない」(セールスマン)等仕事と思うように運ばないことも大きな悩み・問題である。

これらはすべてストレスの種となる。場合によっては「神経(は)すりへり」、「精神的、神経的に疲れてしまう」。

同じく「仕事の内容」といつても、“仕事そのもの”というより、組織運営(ソフトウェア)上の不満もある。「仕事の連絡が悪い、(こちらは)外廻りで出ているのに」、「会社と自分の方針が合わない、(会社は)仕事のやり方を型にはめようとする」という例がある。

本項において最も典型的ケースはあるいは流れ作業、単純労働、“meaningless”(と認識され

る)仕事等の問題であるかもしれない。時にはこれに「人手不足」等による「多忙」が加わる。「疎外」に連なる問題でもある。

「流れ作業」は評判が良くない。「きびしい」、「きつい」、「緊張がある」、「単調」、「つまらない」、「あきあき」。「ラインについて行けないと上司に文句を言われる」し、「毎日同じ仕事」ばかり。ある労働者は「1日中はんだごてを握っている」。「自分が機械として働かされているみたいで人間の仕事ではない」と感じる。「月火水乗切ればあと2日!」。「流れ作業」は自動車・同付属品工場、機械部品工場、缶詰工場、梱包会社その他において広くみられる。(10件)

“重要でない”と思われる仕事をするのはむなし。「雑用」(事務)、「補助的な仕事」(ガソリンスタンド)、「掃除、ボール拾い、草むしりなど雑用」(ゴルフ訓練場)——「おもしろくない」。自分の「興味のない」仕事をするのも同様である。流れ作業でなくとも、ホワイトカラーであっても、「仕事が単純(であれば)あきる」。「仕事の内容がつまらない、他の仕事(を)したい」、「おもしろくない(い)、張合いがない」。(5件)

「忙しい」という苦情も4件ある。「忙しくて息つく暇もない」。「人手不足」が原因なのであろうが、「委託先との契約が一定額と定められているので」やむを得ないのかもしれないと自らをなぐさめる(ビルメン)。人事異動のしわ寄せで負担がふえとの不満もある。

次のケースは「流れ作業」と「多忙」が相乗した典型例であろう。

「先輩達のフォローがない」。「自分の仕事は自分でやるしかなくて、そのためには、他人の事などは考えていられない」。「この会社では、日々作る自動車の数を仕事のはじまる前に決めるが、その目標の数に達してもいっこうに止まる気配は見せない。『どうしてラインが止まらないのか』と思うが、自分は勿論、他の人達も誰も班長やその他の人に文句を言わない。いや正確にいえば言えないのだよ。人間というものは数を決められれば、その数に早く達しようとするのが普通だろう。そのところをよく会社も考えているんだろう。あとラインのスピードが生産が間に合わない時はどンドン早くされるので、やはり誰かに操られているという感じ。だから誰かが失敗してラインが止まると止めた人はとてもいやな気持ちだろうが、他の人に見れば『もっと長く止っていないかな』と思う」(20, H技研, 部品組立, 8611617)

労働契約違反のケースが一件ある。「最初の話では事務が主ということだったが、実際には工場の仕事」をやらされている。東証第1部上場企業である。

(7) C 顧客(13)

意外と気付かれていないことではあるが、客と接する機会を持つ労働者にとって、「客」そのものが問題の種でありストレスの源である。本当に「頭にくる」存在なのである。

「客対応で疲れる」、「神経を使う」。客には老若男女多種多様な人がおり、「話題を合せる」だけでも大変である。「生意気な客」、「わがままな客」、「現場全然知らないくせに」こちらにあれこれ指示してくる客、不正乗車をする客、酔払い、時間外に修理頼んでくる客……そして「時間通りに行けないと文句を言う」客。本当に「頭にくる客がいる」。

しかも問題のポイントは、こういった客がいるという事実よりも、労働者の方は、これに対し

「無視」することも、文句をいうことも出来ず、「お愛想良くしなければならぬ」という点である。いかに“stressful”であるか。「新入社員はやめてしまう」かも知れないし、又、「笑顔(を)たやさず、5日も連続して仕事(を)したら、心身ともに参」ってしまう(19, Kホームセンター店員; 8411661)。

顧客に関してはこれらのほかさらに2点ある。働く者にとって最も“くやしい”あるいは“つらい”ことの一つは、自分の労働が消費者(サービスの受手)によって評価されない場合である。「自分のつくったものに客から文句をいわれるのが一番つらい」、相手がこちらを信頼してくれない」場合も同様であろう。警官も「市民の警察への感情(が)良くな」く、「協力が少な」いことを悲しむ。もう一点は、客との交際、つき合いである。労働者も企業内においてある地位を占め、会社の“交際費”を使える立場にあればともかく、若い労働者は高くない自らの給料からその経費を支出しなければならない。開業医に薬を売る製薬会社の販売員の例が(2)W賃金の項で述べられた。「医者にゴルフにさそわれ……給料の半分(が)なくなる」。

(8) E 評価(1)

せっかく一生懸命仕事をし、且つ「良く出来」……たのに顧客のみならず、会社(上司)からも正当な評価を得ない。「誰1人として認めてくれない」——“認められたい”という欲求は満たされていない。(1件)

(9) N 人間関係(上司との人間関係を除く)(32) cf. X 異性・結婚, B 上司

「人間関係」の悩みは大きい。時には労働時間、賃金等の労働条件以上の問題を労働者に投げかける。

ここでは4つのカテゴリーが含まれる。①いわゆる職場における“人間関係”(12件) ②つきあい(6件), ③労働力構成(10件), ④その他(4件)である。

第一のカテゴリーとしては、まず「嫌な」、「同輩」、「先輩がいる」というものである。どうして「嫌」かという点、「不まじめ」である、「自分がやらずに人にあれこれいう」、「いやな仕事をまわしてくる」、「上司がいなくて仕事を押しつける」、「仕事を教えなくて出来ない」と無能よばわりする、「ミスがあるとすぐ人に責任を押しつける」、「人生経験を自慢」し「今の若い者は……」とやる——こういった先輩であれば「嫌」であるのも無理からぬことかも知れない。しかし、結局は「ウマの合わぬ人間はどこにでもいる」ということか。

「つきあい」も、重荷になる場合がある。「無理やり飲みに連れて行かれる」のは嫌だ。特に先輩とのつき合いはむずかしい。「過ぎると自分の時間がなくなるし、つきあわなければカドが立つ」。結構、若者の方が「気」をつかっている。

第三カテゴリーの労働力構成というのは、「同年輩が」いない、女性がない(別項X異性・結婚参照)、「年輩者ばかり」という問題である。「同期」は「つっぱりばかり」というものもここに含めよう。「年長者」相手であれば、「敬語を使わな」ければならぬし、大体、「話が合わ

ない。「同年輩」あるいはあまり年のはなれていない「先輩」がおらなければ、「友人をつくるのはむずかしかりし」、「職場に話し相手がない」、「何でも話せる人がいない」、「心配ごとを話せないのが不安」という悩みにもなる。

「その他」としては、職場の雰囲気に関する不満と寮生活における先輩の問題がある。前者は、「上下左右」すべて「人間関係がさびしい」、「ただただして活気がない」、「社員(内)の連帯(が)な」くお互いにくに「あいさつもしない」等。後者は、「先輩に使い走りさせられる」、逆に親しかった「先輩が出て行き寂しい」という悩みである。

(10) B 上司, 上下関係 (28)

同輩や先輩に限らず「いやな上司」もいる。どうも「気に入らない」。「人生経験」をひけらかしすぐに「今の若者は……」とやり出す、「親の七光」で社長になり無能な(くせ)にいばりちらす、横柄・無礼な言葉遣をする。「愚痴、他人の悪口」を部下にいうようになって上司たるもの地に落ちたというべきか。

もう少し仕事の遂行に直接からんだものも多い。「口うるさい」上司は嫌われる。「何かにつけてやってきて口を出す」。「気嫌が悪いと」特に口やかましい、あるいは「部下に当たり散らす」。時には関係のない「社長夫人」が入ってきて「勤務状態に(まで)……口を出す」。大体「上司は仕事場に適当に現われ、適当に消え、邪魔である」。「上司は部下のことを考え(てい)ない」! この項についての不満はかなりトーンが高い。「頭に」きている。

しかしややニュートラルな表現もある。「上司との人間関係——人によっては」、「上司との関係がうまくいかない」等。「仕事の指示が」はっきりしないことが一つの原因ともなっている。「経営者が昔かたぎでこちらの言うことを聞いてくれない」のも不満の一つである。

「上の人に叱られる」のは嫌である。「ライン作業(で)流れについて行けないと上司に文句をいわれる」、「薬が売れないとガミガミいわれたりいびられたりする」、「ミスがあるとすぐ」人の責任にする「(私)だけの責任でないのに」。「誤って商品(を)壊した」からといって部下を殴りとばし「2週間のケガを」させた上司の例は(4)S安全衛生の項で出て来た。「上司が怖い」。

責任回避に走る上司もいる。同じく(4)S安全衛生の項で挙げた労災事故を健康保険でやってくれと頼んだN自動車子会社の上司の例がある。(p. 69参照)

ともかく職場における「上下関係(は)厳しい」。一年上が年下にペコペコしなければならぬ。「ペコペコするのはいやだ」が「自分の意見をいうとすぐ白い目でみられる」。上司に対する関係というのは、顧客に対する関係(p. 71-2)と同様、「気に入らない」あるいは「おもしろくない」というそのこと自体もさることながら、それに文句を言えない、逆えないという点がきわめてstressfulなのである。部下は「我慢をし」、「文句をいったりしないようにし」、「気を使う」。

上司との「つきあい」も、あるいは同僚・先輩とのそれ以上にやっかいである。「上の人に無理やり(飲み)連れて行かれる」のはいやであるが、断われない。「気を配らなければならない」。

(11) V 参加(6)

「仕事場で自分の思ったことがうまく言えない」とのケースは当該労働者の性格上の問題なのかあるいは職場組織上の問題なのか不明であるが、他の5件はいずれも労働者(側)のインプットが経営者あるいは経営側によって意識的もしくは無意識的に拒絶されている例である。「声」を出しても聞入れられないという不満であるが、これらの中にはだからといってただ「ベコベコ」し「小さく丸くおさまった人間にはな」るのは「いやだ」とするもの(2件)、逆に「声」を出すと「すぐ白い目でみられ」たり、そもそも「声」を出すこと自体が許されない(自動車工場)状況にあるとするもの(2件)がそれぞれ含まれている。

これらのうちの1件は職場内のみならず社会一般における「意見(を)通す」ことの「むずかしさ」に言及している。

(12) P 出世・昇進、配転(9) cf. D 差別

企業内における出世・昇進と配転がある。出世・昇進についてはこの年代層においては「学歴」と関係したものが中心である。「学歴がないので昇進は無理」とするものであるが、詳しくは(18)D差別の項を参照されたい。

ここでは直接「学歴」を明示していない4件について扱う。1件は「何年いれば役付になれるのか見当さえつかない」と将来に対する見通しの暗さをいうもの。他の3件は“ネガティブなコメント”というよりむしろ将来に対する aspiration である。将来は「署長になりたい」、「店長になりたい」、「1日も早く出世したい」等。勿論これらも、その願望の強さ、実現可能性の有無、実現への障害・速度等々によっては大いなる悩み・問題等に容易に転化しよう。

配転(=企業内異動)については2件あった。「配転先」はサラリーマンにとって最大の関心の一つであろう。組織内である特定のあるいはより上のポジションを望む場合には、そのための選考にパスしなければならない。試験を課す組織も少なくない。これも労働者の悩み・問題となる。

(13) M 経営・社会の将来・倒産(4)

労働者は「会社の将来」を心配する。「飲食店」は「景気が悪くなる」のではないかと？ 会社は「経営がうまく行っていない」ようだが大丈夫だろうか？ 最近の民営化により、わが「公社」は「将来……どうなる(の)か?」、場合によっては、前項までのあれやこれやの悩み、問題どころではなくなる。働く場そのものがなくなってしまう、あるいはひっくり返ってしまう。

突如、取引企業の倒産等のあおりで、自分の会社がつぶれてしまう、あるいはそこまで行かなくとも、希望退職者が募られ、自分自身が「希望」させられてしまう。

(14) T 転職・独立(23)+Q 生き方・働くことの意味(4)

集計対象労働者の属する社会的グループにおける転職・独立志向はきわめて高い。すでに前項までの各項においてその例は示されている。「給料が安い」から、「労働条件が悪い」から、「仕事の内容(が)つまらない」から、「昇進」の望みがないから、「若いうちは体ついて行くが年とっ

たらや(れ)る仕事ではない」から、「30才すぎの妻子持ちの(先輩)を見ていると」「将来が不安」だから、労働者は「今の」仕事・会社を「やめたい」あるいは「やめるつもりだ」という。

ここまでではっきり理由をあげなくとも、今の仕事を、「どのくらい続けるか考えていない」、「長く続けられるとは思わない」、「一生続ける気はない」といった表現でその転職意思を示すものも少なくない。

現在の労働の「むなしさ」を思い、より深刻に自己の労働の意味、生き方を問うケースもある。「この会社で一生終るのかと考えるとむなし」——現代花形産業のトップ企業に働くブルーカラーの心である。「何のために」、「誰のために」自分は働いているのかと自問しつつ「悩みをまぎらわすために詩をつくり曲をつける」という自動車工場の労働者、「仕事」が終って「1人になった時」「仕事に追われ流されて行く自分に」「こんな生活をしていていいのだろうか」と悩むホームセンターの店員。

より積極的な転職を試みる労働者群もある。「自分の可能性を試したい」。たとえささやかであっても一歩前進したい、自分の希望する仕事につきたい——事務、旅行関係の仕事、ホテルマン、ボイラーマン、技師、整備士。そのための「資格を取りたい」、「独立」したい、「店を持つ」と望む人々もいる。転職経験者の過去と現在の職種(p. 61)、労働条件(pp. 60-62)ほか参照。いくつかの転職のあとに「中卒で働けるところはこんな所しかないのかもしれない」と結論した労働者の経験(p. 76参照)からみるとあるいは夢はそこにしかないのかもしれない。

いずれにしろ、ある労働者達は「他の仕事につきたい」と漫然と望んでおり、ある労働者達はすでに具体的に次の手を打ちつつある。例えば、専門学校をうける。

しかし、いざ実行にうつそうとするといろいろの障害が出てくる。専門学校をうけてもパスしなければならない、合格したとしても学費はどうするか? 「やめて家を出ると母が1人になってしまう」。きわめて“日本的”であるかもしれないが現在の勤め先、就職を世話してくれた先生、出身の専門学校等に対する“義理”, 迷惑も考えてしまう。

「今やめ(たら)車のローン、生活……」はどうするのか? 次の仕事で「暮していける(の)か?」はたから見れば、やや優雅な悩みでもあるが、「親の仕事を継ぐべきか否か?」「現在の仕事は家業を継ぐまでのつなぎ」と言っている労働者もいる。

(15) R 定年退職(0)

該当なし

(16) U 労働組合(1)

本調査集計対象となったような労働者グループの間には、労働組合の存在はきわめて小さい。ほとんど視野の中に入っていない。わずかに1件「労働組合がないので、下の方、現場に重圧がかかる。反感持ってもはねかえせない」との悩み・問題が出されているのみである。

(17) D 差別, コМПレックス (15)

三種類の差別が出ている：①学歴，②大(親)企業—中小(下請)企業，③地方。

15ケース中11ケースは「学歴」に関する。「中卒」あるいは「高卒だから」、「出世」、「昇格」は「無理」、「期待できない」。「出世」、「昇格」だけではない、給料もちがう。「18才で入って3年間働いた人が23才で入ったばかりの人より給料が安い!」、「アルバイト」——大卒であろう——「の方が自分より給料をもらっているので憎らしい」。

「大学生を見ているといつも遊んでいてうらやましい」、「同年代の者が遊んでいる時、自分が働いていると思うといやになる」。

「高卒と大卒ではかなり差がある」。中卒と高卒の間も同様であるかもしれない。「自分も勉強して大学へ行けばよかった」、「高卒だけでも卒業しておけば」よかったと「後悔」する。そこでどうするか? 三コースに分れる。①「後悔はしている」が、何の新しいステップもとらないあるいはとれない人々、②「そのために頑張って夜学に通」う人、③転職を試みる人である。

前項までも度々登場したゴルフ練習場に働く一労働者(20才)の悩み・問題を一つにつないでみよう。これまでの“まとめ”をしてくれる。

「とにかく最終学歴が中学校なので思うような職業につくことが出来ない。高校を中退してから4年にもなり、いろいろな仕事(アルバイトを含む)をしてきたけれど、どれも続けていきたいという仕事はなかった。

一生続けて行きたいと思う仕事を見つけないと思うがそれ以前に生活して行くためには何でもいから仕事をしなければならない。

以前工場のラインをやったことがあるけれどあれは人間の仕事ではないと思う。秒単位で仕事が決められていて、ネジ1本何秒でめられるから日に何個テレビを作ることができるという計算のもとで仕事をしなければならない。これは自分が機械として働かされているみたいでとてもいやだった。

それからJ便という会社に入った。この会社は、車の部品を、個人でやっているような小さな修理工場に運ぶ仕事で一日中車にのっていなければならない。給与は1日いくらの計算で休みも思うように休むことはできなかった。この仕事を一生つづけていると身はボロボロになってしまうだろうし結婚しても生活できるはずもないと思った。

そしていまの会社、仕事は、そうじ、草むしり、ホール拾い、あとは客を席に案内することなど。やはり客仕事は自分の感情などをおさえていつも明るくしていなければならないのでつらい。客には、わがままなヤツや生意気なヤツなど多い。客に接している時がいちばんいやな思いをしている。

この仕事も長くつづけられるとは思わないが、中卒で働ける所はやはりこんな所しかないかもしれない。ともかく高校だけでも卒業していればと後悔している。」(手取り約11万円)

(14)T 転職・独立の項のみたように雇われている限り事態はかわらないのかもしれない(p.75)。そこである労働者は、「独立して商売」をすることあるいは「トラック運転手などを希望」する。

学校を出ていないことによるプレッシャーは職場の範囲を越える。家庭でも社会でも「つらい」。「妹や弟に勉強のこと(を)聞かれても答えられないのがつらい」。大学中退の労働者は「(有名高校に行っている)弟と比べられる」のが耐えがたい。「まわりの目が冷たい」。「学歴を問われた時に中卒、専門学校卒とはいいづらい」。

下請であること、中小であることによる困難及び地方出身であることによる困難はそれぞれ2件及び1件ある。「親会社」が不条理・高圧的・一方的であっても下請労働者は耐えるしかない。ある「中小企業」に働く労働者にとっては、「どこに就職したの?」という問いは、前出ケースにおいて中卒労働者が「学歴は?」と問われた時に持ったと同様の「困難」を与える。有名スーパーと類似の名前を持つ一中小企業に働く労働者は腹を立てる。

「会社名をいうと、必ずといっていいほど『〇〇〇〇』と間違われ、『オレはスーパーの店員じゃねえぞ』と叫んでしまう」

「地方出身者」にとって、「なまり」も悩みとなる。

ともかく、「もっと平等な世界をつくってほしい」。

(18) Q 生き方、働くことの意味

(14) T 転職・独立の項を見よ。(p. 75)

(19) X 異性・結婚 (11) cf. N 人間関係, A 車, W 賃金, F 家族

若者の二大関心は「車」と「女の子」であり、「新車を買って彼女とドライブ」できたら最高である。このことは(2)W賃金+A車の項で述べられた。したがって「彼女がいない」というのは大変な悩みとなる。しかもやっかいなことに、小さな企業であれば、「会社に女性が」「いない」又は「少ない」ということは往々にしてあることであるし、又会社に女性がいたとしても自分の「職場に(は)いない」、「少ない」ということも多い。(5件)中高卒男子が働く典型的職場、例えばある種の製造業の現場には女性ははいないあるいは少ない。現代日本の職場はまだまだ“男の職場”と“女の職場”に segregated されている。

職場に女性がいたとしても、「会社の女性だと」「うわさがすぐひろがる」し、「ふられたら」これ又「すぐ広ま」ってしまう。

運よく彼女がいたとしても、冒頭でみたような労働時間の下では、「週1~2回しか会えない」。「女性問題に悩んでいる」労働者もいれば、逆にそもそも「異性にどう対処したらいいかわからない、結婚のこと(を)考えてしまう」と悩む労働者もいる。

なお、結婚に関してはこのほか(17)賃金、(21)家族等の項を参照されたい。

(20) 車

2 W 賃金の項を見よ。(p. 67)

(21) F 家族・家庭生活 (21)

本集計対象労働者は18~20才、すべて未婚であった。したがって彼らにとっての家族・家庭は親を中心とし兄弟姉妹を含む家族・家庭である。時には祖父母も含まれる。

本項の悩み・問題は4通りに分けられる。第一は、その親を中心とした家族と未だ同居するが故の悩み・問題であり、第二はこの家族から一応場所的に独立して生活するが故の悩み・問題であり、第三はその前者から後者への移行にかかわる悩み・問題であり、第四はその他である。

① 同居はしていても、子供が大きく育った今、「家族全員が顔を」そろえるということは昔のようにはない。それが「寂しい」。逆に家族が大勢いるが故の悩み・問題もある。5人兄弟を持つ19才の労働者は「休みに家にいると邪魔にされる」。恐らく住居が狭いのであろうか。「妹が受験なので騒げない」。「兄夫婦が同居なので気をつか」い落ち着くところがない。「元ヤクザ」の父が、「足が不自由で家でブラブラしている」。

家の手伝いをさせられ休むところがない——幼稚園の「妹の世話」,「兄家族(の)子供の相手」そして「農業」。又、家にいれば、「親が外出に」干渉してくる。

② アパートの「1人暮らし」は「寂しい」。そして、掃除,洗濯,食事等日常生活が面倒くさい。「アパートに風呂,洗濯機がな」ければ「銭湯,コインランドリーに行かなければならない」,「外食が多くなる」。

寮に入れば、「家族との連絡(は)不便」だし「なかなか家族に会う機会はない」。そして寮の先輩が悪ければ「使い走り」をさせられ,良ければ「出て行(ったあと)寂しい」。

親から離れて生活していると,「親(の方)が自分を心配」し,「特に母親は帰って」来てほしいと願う。

③ 親は「帰ってきてほしい」というが,「自分は将来店を持って東京に住みたい」。どうしたものか? 同様の悩みはたとえ現在親と一緒に住んでいたとしても起こり得る——「今の仕事をやめて家を出ると母が1人になってしまう」。仕事と家族との選択を迫られる。「結婚」を機に独立したいとの希望もある。でも自分は「1人っ子」だから……と悩む。

④ 自分を含めた家族の健康の問題その他がある。「母が体(が)弱ってきているのが心配」である。自分の「運動不足」,「ひざ……の再手術」をしなければならない等。

(22) L 住宅

該当なし

(23) G 通勤

(1)H労働時間を見よ。(p. 64)

(24) N 子供

該当なし

(25) Y 満足

略

(26) Z 地域・社会(4)

「税金,医療費」に対する不満が2件,それらが「高すぎる」あるいは「医療費の一部負担をやめてほしい」。そのほかは「経済政策」についての注文1件,「道路や駅の酔払い」等公衆道徳についての不満が1件,「タレントの自殺」の後追いをする若者,政治家の争い,アフリカ難民救済活動,第三次世界大戦,異常気象等,より広い社会的,政治的ニュースについての不安や不

満，怒りが2件である。

Ⅳ. 若干ののまとめ

本調査は *originally* にはアメリカの読者を想定してデザインされたものである。ここに提示されたような労働者——性・年齢的にはごく限られた労働ではあるが，その性・年齢階層の中では決して例外的存在ではない，ごくありふれた圧倒的多数の労働者——を前提としない「日本労働者の特質」，「日本から学べ」運動，「日米労使関係の比較」等々とは一体何を意味するのだろうか？あるいはここまでの具体性を獲得したあとでの，ではない抽象的「日本の労働者」議論は何を映しているのだろうか？

ともかく，現代日本の労働者（ここでは18～20才男子と限定はされているが）は，前節に述べたような「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと，頭にくること等」（正確には「関心」も含まれている）を持って日々生きているのである。紙幅の関係もあって，ここでは，ここから何が導き出せるのかといった結論までを論じる余裕はない。前節においては延341件の悩み・問題等を25項目に分類整理したが，ここでは，この25項目（+1項目＝「Y満足」）相互間の関係に着眼しこれらを数グループにグルーピングして本稿のまとめとしたい。（前節の項目の配列はこのグルーピングに従っている。）

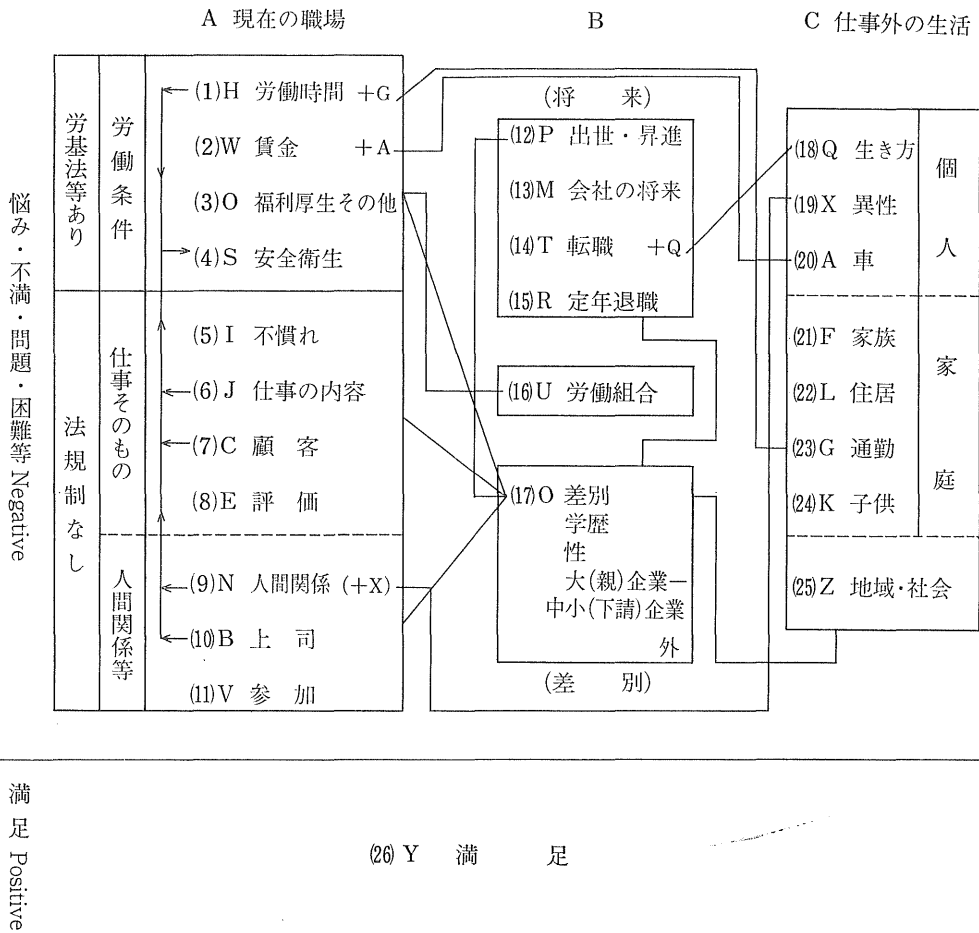
図2を参照されたい。左即ちA欄は「現在の職場における悩み・問題等」である。大きく分けて2グループに分けられる。第1は「労働時間」，「賃金」，「安全・衛生」，「福利厚生」その他のいわゆる狭義の労働条件にかかわる悩み・問題等である。労働基準法その他による法的介入が比較的行われている分野である。他方は，法的干渉がほとんどなされていない，あるいは法的規制になじみにくい分野の悩み，問題等である。この中には，仕事そのものにかかわる悩み・問題等と，それをとり囲む職場の人間関係その他にかかわる悩み・問題等がある。前者には「不慣れ」，「仕事の内容」，「顧客」，「評価」が，後者には「人間関係」，「上司」，「参加」が分類される。

図の右端即ちC欄は，「仕事外の生活における悩み・問題等」である。「個人的」（「生き方」，「異性」，「車」），「家庭的」（「家族」，「住居」これにともなう「通勤」，「子供」）及び「地域的・社会的」悩み・問題等にグルーピングされる。

図の中央B欄は，AからCへの移行過程に位置するもの，労働生活には留まるものの現在の職場を越える問題，あるいはA，C双方（Bの他項目も）にかかわるものその他である。それぞれ独立した3グループがある。第1は将来の労働生活にかかわる悩み・問題等である。「出世」，「会社の将来」，「転職」，「定年退職」が含まれる。第2は「差別」の悩み・問題等である。学歴，性による差別，（心）身障・部落・外国人労働者に対する差別¹⁶⁾，大（親）企業中小（下請・子）企業間の差別等。第3は「労働組合」に対する悩み・問題である。

16) 本集計範囲には該当なし。

図 2 各項目間の関係



いくつかの注釈をつけておく必要がある。

① 各項目間、グループ間の分類・区分はそれほど単純・明解ではないということである。しかもそれらは相互独立的ではない。例えば、「通勤時間がかかる」ということは「住居」の問題でもあるし、同時に「労働時間」にも深く関係する。若者の「車」への強い関心は、同時に「賃金がたりない」という不満ともなる。「異性」の問題は、「職場に女の子がいない」という職場の労働力構成の問題にも帰因する。「こんなことやっていていいだろうか」という「生き方」を問う悩みは、単純、無意味な「仕事の内容」にも関係するし、「転職」とも直接的なつながりを持つ。逆に「転職」は「現在の職場」のいわゆる問題（労働条件、仕事そのもの、人間関係等）を原因とし得る。B欄の「出世・昇進」はあるいはA欄に入れられても良かろう。又、「安全・衛生、作業環境」のストレスの問題は、「労働時間」によっても「仕事の内容」によっても「顧客」によっても「上司」を含めた「人間関係」によっても起こり得る。

② 「差別」はほぼすべての他項目と関係する。多くの悩み・問題等の根源とも考え得るかもしれないからである。「何故このような労働時間の下で働かなければならないのか?」、「何故こんな賃金なのか?」、「何故危険な仕事を?」、「何故流れ作業を?」、「何故馬鹿にされるのか?」、「何故出世進できないのか?」、「何故今の仕事をやめたいのか?」、「何故将来夢がないのか?」……「高卒でなく中卒だから」、「大卒でなく高卒だから」か?

議論はもう一步進め得る。それでは、「何故中卒なのか?」、「何故高卒なのか?」ある一定の条件の家庭に生まれたからなのか? かのミドルタウン調査を想起せしめる。ただし本調査は当面各悩み・問題等の共通の「原因探し」までは目していない。

③ 組合の位置である。現在の日本の労働組合を考えるならば、この位置は中央ではなく限りなく左上即ちA欄「労働条件」に、就く、「賃金」に近づけて描かれるべきかもしれない。ただし、理想的にはこの中央の位置に置かれても許されよう。組合は、職場のいわゆる悩み・問題、労働者の将来、差別問題、仕事外の生活をも視野に入れるものとしてモデル化することも出来るからである。どの位置に置くかは選択の問題でもある。

本調査に対し向けられるであろう予想される批判の一つは、個々の悩み・問題等をバラバラに断片的に扱っており、1人のトータルな人間として把握していないという点であろう。上記の②差別についての記述は、この方向を追求しないことすら明言しているかの如くである。前節(7D)差別で引用された長文のケース記録(p.76)は「1人のトータルな人間として把握」することの有効性を示唆しているであろうののである。又、本調査の結果だけを見る限り、現代日本の労働者がぎわめて miserable な存在のように見えるかもしれない。しかしこれは本調査が「悩み・不満・問題・困難・腹が立つこと、頭にくること」等ネガティブな側面のみを聞き出しているものである以上やむを得ない。労働者をトータルに把握するためには positive な側面も同時に問われるべきであろう。本調査にあっては、問われていないにもかかわらず、「不満ない」、「土日も休みだし」、「仕事やりがいある」、「仕事と趣味と一致」、「職場の人みないいやつ」、「何も不自由ない。車もあし、部屋もあるし、車をソアラにしてほしいな(笑)。家族に対しても不満ない。親長生きてほしいな」、「楽しい」、「全く不満なし」等々のコメントが与えられている。さらに、個々の悩み・問題等は外部観察者がみればまさに「社会的ニーズ」として何らかの対処を考えなければならないと思われるものであっても、一個人の総体の中ではより大きな「喜び」、「楽しみ」、「満足」によって消去されあるいは解決されてしまっている場合もあり得る。例えば、前節であげた(pp. 68, 69)「誤って商品を壊した先輩社員が上司に殴られ2週間のケガをし」、「自分も給料から数万円引かれ給料はない状態になった」ことのある運送会社の労働者(20才, 高卒)は「上司が怖い」という。しかも、彼をとりまく労働諸条件は決して良いものではない。「夏暑く、冬寒くつらい。(冷暖房なし)」「排気ガスが多く鼻や口が真黒になることもある」、「たまにのどが痛くかわく」、「冬フォークリフトにのると足腰が冷えつらい」、「頭にくるアルバイトが

いる」,「人手不足」等々。しかし彼の結論は次の如くである。

「この職場は学歴はほとんどいらぬ……。世の中、学歴というがこのような仕事に入ってみて街を歩いているサラリーマンを見ていると、規則で縛られ上司にはペコペコして出世だけ考えている人を見ていると、この仕事に生きがいを見出ししている。こういう仕事は世間から見るとあまりよい職業のように見られないが、やってみるとかなり奥の深い仕事でサラリーマンなどにはないのびのびした仕事である。」

しかし、組合が対処すべきニーズを抽出することが本調査の窮極のゴールであった。であるならば、反面、必ずしも「トータルな把握」まで行く必要はないかもしれない。ある種のニーズは対症療法的施策 (program) で充分であり、時にはそれこそ必要とされるものであるからである。いやむしろ施策 (program) というものは個別ニーズと向合うものとしてデザインされるのが普通なのではないか?¹⁷⁾ ニーズが断片的であるが故にはじめて施策が可能となるとすらいえるかもしれない。トータルな人間をターゲットとした施策は例外的であり、その有効性の測定はむずかしい。

現在の労働組合の施策・活動は、図2 A欄「労働条件」に関する悩み・問題等の一部とその他項目のごく一部に向けられているだけである。残業も、交替制も、ストレスの問題も、単純作業・流れ作業も、職場民主主義の問題もほとんど放置されている。法規制があっても多くの場合機能していない。アメリカに比するまでもなく反差別に関する施策・活動は皆無に等しい¹⁸⁾。仕事外の生活における悩み・問題等はますます重要となるがこの労働者グループに向けられたいわゆる Social Services の施策・活動はやはり皆無に等しい。そもそもこの労働者群に対する組合の関与はないに等しい。なされなければならないことは数多くある。

17) 施策 (program) をデザインする際には、当該ニードが「トータルな人間」の中で占める位置関係を知ることは有効でもあり且つ時には必要不可欠であるかもしれない。なお、ついでながら、本調査とプログラムデザインまでの間には、いくつかの媒介的調査 (より狭い意味での「ニーズ調査」) が必要なこと当然である。(pp. 55, 62参照)

18) 最近の均等法がどこまで成長するか。