

# 地方公務労働者の意識構造と労働者像(完)

自治労北海道本部「組合員意識調査」の10年―地方公務労働者像

杉本龍紀

## 1 はじめに

この稿は、二一世紀初頭の一〇年間に行われた自治労北海道本部の組合員意識調査結果の分析を試みてきた連載のまとめに代えて、調査結果から見出すことができるであろう、北海道の地方公務労働者（自治労組合員限定）の像を結ぼうとするものである。

これまで、全国または北海道の地方公務労働者を対象とする意識調査結果から、地方公務労働者たちの意識構造を詳細に分析する営みはいくどか行われた。たとえば一九八七年と九七年には全国調査、九一年には北海道調査のそれぞれ詳細な結果分析が行われ、公表されてきた<sup>1)</sup>。単年の調査結果を対象とするこれらの分析を参考にしながら、ここでは、一〇年という時間軸にも着目して分析を進める。

ところで、意識調査結果という質的データから

労働者像を探る場合、調査対象である北海道の地方公務労働者の内的同質性を前提として作業を進めるのは、むしろ乱暴に過ぎる。ときには、なにがしかの視点に基づく仮設によって、調査対象をいくつかのタイプに区分したうえで、分析を進めるのが有効である。しかしこの稿では、性と年代という地方公務労働者であることは係わりのない、あらゆる労働者に共通する属性を起点にして、地方公務労働者であるゆえにまとう属性のうち、これまでの分析から回答傾向の差異が比較的明確であった属性である職種を媒介にして、労働者像を探る。焦点を当てるのは、生活の志向性、職場・仕事への志向性、労働組合への志向性である<sup>2)</sup>。

労働者像の析出にあたって、性・年代・職種別構成の推移を図表1で確認する。この間、性別構成には大きな変化がなく、男性が62%から64%程度、女性は36%から38%程度であった。年代別では、01調査から11調査までの期間に三〇歳未満層の比率が顕著に縮小し（13調査では反転）、三〇

図表1 性別・年代別・職種別構成比の推移

		01	03	05	07	09	11	13
性別	男性	62.8	62.9	63.6	64.5	63.9	62.5	62.0
	女性	37.2	37.1	36.4	35.5	36.1	37.5	38.0
年代別	20歳代以下	23.4	20.3	16.7	14.0	12.8	13.7	17.5
	30歳代	27.2	29.0	31.7	34.3	33.6	31.3	27.0
	40歳代	30.8	28.2	29.2	28.0	29.4	29.6	31.4
	50歳代以上	18.6	22.5	22.4	23.8	24.1	25.3	24.1
職種別	事務職	43.6	44.7	45.8	49.0	50.4	52.5	53.5
	技術職	27.8	30.1	30.2	29.1	24.2	23.5	24.1
	技能・労務職	10.3	11.2	9.8	8.8	8.8	7.7	6.3
	看護職	12.9	10.4	10.1	9.4	12.1	11.0	11.2
	研究職	1.0	1.0	1.2	1.0	1.0	1.0	0.8
	海事職・その他	4.4	2.6	2.9	2.7	3.5	4.3	4.1

歳代は拡大の後に縮小、四〇歳代は30%前後を維持し続け、五〇歳代以上は全体の五分の一から四分の一へと拡大した。こうして若年層の縮小と高

年齢の拡大が進んだ。職種別では、事務職比率の拡大が顕著で、一〇年の調査の間に過半数を超えるようになった。並行して進んだのは技術職、技能・労務職比率の縮小であり、看護職は10%を超える状態が続いた。これらにより、調査結果全体に対して、性別では男性がほぼ三分の二程度の影響力を持ち続けたが、年代別では若年層の影響力の低下と高齢層の影響力増大、職種別では事務職の影響力増大と技術職および技能・労務職の影響力の低下が生じたと言える。

## 2 生活の志向性―生活の軸

この間、生活意識に係る調査項目は削除・復活・変更が頻繁にあったが、経年比較に必要な設問および選択肢の同一性を確保するために、ここでは01調査と13調査のみを取り上げて検討する。

生活の軸（設問は「生活の中心をどこに置くか」を示す図表2から、次のことを指摘できる。

まず、性別に見た場合、ここで取り上げたすべての属性において、男性の私生活に軸を置く比率が女性を上回り、その分、ごく一部を除いて、仕事および両立を選んだ女性の比率が男性を上回っている。この点からは、男性はより私生活志向で、女性はより仕事志向だと言える。01調査と13調査との比較では、両性とも私生活志向が微増し両立志向が減少したが、仕事志向は男性では減少し女性では増加した。

年代・性別の傾向から、若年であればあるほど

図表2 生活軸(属性別)

調査年 生活軸		01			13			
		私生活	仕事	両立	私生活	仕事	両立	
性別	男性	48.1	21.5	30.4	50.7	20.6	28.8	
	女性	37.1	25.0	37.8	38.4	26.2	35.4	
年代・性別	20歳代以下	男性	58.0	21.6	20.4	53.1	22.5	24.5
		女性	54.1	23.3	22.5	44.8	27.4	27.8
	30歳代	男性	51.0	21.4	27.6	50.7	21.4	27.9
		女性	43.8	22.6	33.6	45.0	23.4	31.5
	40歳代	男性	44.8	22.0	33.1	49.3	21.4	29.4
		女性	26.6	25.2	48.2	37.5	23.6	38.9
	50歳代以上	男性	38.3	20.6	41.0	51.1	17.5	31.4
		女性	18.3	30.7	51.0	26.6	30.7	42.6
職種・性別	事務職 (13調査/男:女=70:30)	男性	51.8	22.2	26.1	51.8	21.1	27.2
		女性	45.4	20.9	33.7	41.8	24.2	29.1
	技術職 (13調査/男:女=68:32)	男性	45.9	22.2	32.0	48.0	22.9	29.0
		女性	40.4	25.4	34.2	32.0	31.8	36.2
	技能・労務職 (13調査/男:女=78:22)	男性	43.4	15.8	40.8	51.8	8.0	40.1
		女性	36.0	17.1	46.8	24.7	30.6	44.7
看護職 (13調査/男:女=8:92)	男性	40.7	14.8	44.4	62.3	18.8	18.9	
	女性	39.6	27.4	33.1	42.8	23.2	34.0	

※調査での選択肢「家庭・個人」を「私生活」、選択肢「仕事・職場」を「仕事」とし、それぞれ「どちらかといえば」を含めた

※35%超を背景灰色に、うち50%超を太字にした

では50歳代以上層の私生活志向の増大・両立志向の縮小が顕著であった。

職種（ここでは四職種に限定した）・性別の傾向はやや複雑な動きを見せた。なによりも目立つのは、13調査では01調査に比べ、私生活志向が男性では強まったが女性（看護職を除く）では逆に弱まり、看護職以外の女性の仕事志向が強まったことである。また、01調査では事務職・技術職・技能・労務職の順で私生活志向が強くなり、両立志向はその逆の傾向があったが（看護職を除く）、13調査でもほぼ同様の傾向を見せている。

こうして、北海道の地方公務労働者たちの生活志向およびその変化の特徴は、①男性はより私生活志向で、女性はより仕事および両立志向が強い、②若年であればあるほど私生活志向が強くなり、年代が上であればあるほど仕事・両立志向が強まる、③職種別でも男性より女性の仕事志向・両立志向が強い、④十数年という時間軸で考えると、全体的に私生活志向の拡大と両立志向の縮小および女性の仕事志向の増加が生じたこととまとめることができる。

## 3 仕事・職場への志向性

続いて、仕事・職場への関係意識を検討し、それによって地方公務労働者たちの仕事・職場への志向性を考える。まず、職場の状況（人間関係）に係る01調査と13調査結果に基づく図表3のデータを検討する。ここで取り上げる職場の開放感・

図表3 職場状況に関する意識(属性別肯定評価)

(%)

事項	調査年	性別		年代・性別								職種・性別							
				20歳以下		30歳代		40歳代		50歳以上		事務職		技術職		技能・労務職		看護職	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
開放感 (自由に話せるか)	01	81.5	79.1	85.3	83.3	83.1	76.6	81.9	80.2	80.0	74.9	85.4	80.6	82.0	77.1	63.5	74.1	70.4	77.2
	11	90.6	85.3	94.2	88.9	91.2	87.0	90.0	83.0	88.8	83.8	91.6	88.3	90.5	87.6	88.5	84.6	80.4	80.8
協力感 (気軽に協力できるか)	01	85.7	83.7	89.2	87.5	86.0	81.7	84.7	81.3	83.2	84.6	87.9	80.7	84.9	81.3	80.8	81.3	81.5	84.2
	11	90.4	87.0	93.5	90.3	90.7	87.6	89.4	85.4	89.7	85.8	90.5	88.1	89.9	88.3	91.5	83.2	88.2	85.9
信頼感 (管理職は信頼できるか)	01	75.5	72.3	80.8	79.7	73.8	68.8	75.5	70.3	72.0	69.0	78.8	73.8	75.8	74.2	64.5	77.5	63.0	69.1
	11	84.3	81.0	90.4	87.3	86.1	80.2	82.9	80.6	81.2	78.0	86.5	86.4	83.5	84.5	75.4	74.7	78.0	72.3

※ 肯定評価(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)に限定した(なお、他の選択肢は「そう思わない」のみ)

※ 肯定的評価が85%を超える場合に背景灰色とし、うち90%を超えているものは太字とした

協力感・信頼感への肯定的評価の度合いは、総体として職場の親しみやすさ・働きやすさをもたらしているもの、換言すると職場への、それゆえ仕事への親和可能性 $\parallel$ 志向性の醸成条件形成を表現するものとみなしてみる。

性別では、職場への親和可能性を示す三面とも、男性の肯定評価比率が女性のそれを上回っている。女性に比べると、男性にとつて職場はより親しみやすい・働きやすい場だといえる。年代・性別では、まず、ここで示しているデータのほぼすべてで男性の肯定評価比率が女性のそれを上回っていることが注目される。男性に限定すると年代が上がるにつれて肯定評価比率が減少傾向を見せるが、女性の場合は三〇歳代よりも四〇歳代の肯定評価が微増する傾向がある。職種・性別では、事務職の肯定評価が最も高く技術職が続く。他方、技能・労務職と看護職は肯定評価比率が比較的低い。

取り上げた三面のうち開放感と協力感は、主に同僚(先任者を含む)との横の関係における親しみやすさ・働きやすさを、管理職に対する信頼感

は縦の関係に対する意識を表すと考えられるが、回答結果は、横の関係に比して縦の関係に係る肯定評価比率が低いことを示す。そのことは、技能・労務職と看護職で顕著である。これらの職種では、管理職への信頼度が高いとはいえず、その分だけ親しみにくさ・働きにくさを併せ持っていると言えるだろう。

時間経過に着目すると、この一〇年の変化は劇的であった。ここで取り上げた諸属性に関して、

協力感は01調査でも肯定評価比率が80%を超えていたが、01調査では一部に80%を下回ることがあった開放感も含めてすべて80%を超えた。職場の横の関係はより親しみやすいもの・働きやすいものへと変わったと言える。信頼感のみ、11調査でも80%に達しない部分があるが、三面すべてで、そしてすべての属性で11調査の肯定評価比率は01調査を上回った。職場の人間関係は、仕事志向を有する労働者たちにとつて好都合な方向へと変わってきていると言える。

それでもなお、90%以上が肯定的に評価したのは男性に限られることも指摘しておかなければならない。先に示したように、女性の仕事志向が強まっているのに対し、女性にとつての職場は男性に比べて親しみやすい・働きやすい場ではない可能性はある。とはいえ、職場の雰囲気・人間関係のありようは、仕事志向の受け皿として機能しているものであろう。

仕事と職場への志向性を左右する他の条件として、仕事のやりがいを挙げることができよう。図表4をご覧いただきたい(データの制約上、01調査と09調査を用いる)。

性別を全体的に見ると、三〇歳代以下の層を除いて、全般的に男性よりも女性の方がやりがいを感じる比率が高いという特徴がある。年代・性別では、まず三〇歳代以下の層のやりがいを感じる比率が高いとともに女性よりも男性の方がやりがいを感じている。四〇歳代になるとやりがいを感じる比率自体は低下するが男女の差が逆転し、五〇歳代以上

図表4 仕事のやりがいを感じる比率(属性別)

調査年		01	09
性別	男性	66.9	72.9
	女性	69.3	74.1
年代・性別	20歳代以下	男性	76.2
		女性	74.6
	30歳代	男性	67.2
		女性	67.1
	40歳代	男性	62.4
		女性	65.9
	50歳代以上	男性	64.0
		女性	69.8
職種・性別	事務職	男性	67.9
		女性	72.5
	技術職	男性	65.2
		女性	61.8
	技能・労務職	男性	66.1
		女性	78.8
	看護職	男性	59.3
		女性	60.5

※調査での選択肢「かなりやりがいを感じる(十分満足している)」に「まあやりがいを感じる(まあまあ満足している)」を加えた比率  
※70%を超える場合に背景灰色、太字にした

になると女性がよりやりがいを感じる状態を維持しながらその差を広げるとともに、男女ともやりがいを感じる比率を高めている。職種・性別では、事務職と看護職にやりがいを感じる比率が比較的低く、とくに看護職ではそれが目立つ。概ねどの職種でも男性よりも女性がやりがいを感じている。経年変化を見ると、ほぼすべての属性で01調査から09調査にかけて、やりがいを感じる比率が上昇し、上昇度合いは01調査でやりがいを感じる比率が比較的低下した技術職と看護職で顕著で、他の属性の比率と比べて大きな差がなくなった。このように、仕事のやりがいは女性がより強く感じている傾向があるとともに、経年とともにほぼすべての属性でその比率を上昇させ、やりがいを感じる事が比較的低い職種であった技術職や看護職も他と肩を並べるようになった。調査から

その理由を明示することができないが、仕事への志向性が強まる条件のひとつを形成したであろうことを想定できよう。

これらから、地方公務労働者たちの仕事への志向性について、①職場の親しみやすさ・働きやすさは女性よりも男性が、他の職種よりも事務職が、高齢層よりも若年層がより強く感じている、②その意識は管理職との縦の関係よりも同僚との横の関係でより強いが、その傾向は技能・労務職と看護職が目立つ、③その意識は一〇年間で顕著に強まった、④それでも女性が職場の親しみやすさ・働きやすさを感じる度合いは男性よりも弱い、⑤仕事のやりがいは男性よりも女性が強く感じている、⑥やりがいを感じる度合いは経年によつて強まり、取り上げたすべての属性で同程度になってきた、という特徴を指摘できる。

#### 4 労働組合への志向性

地方公務労働者たちの労働組合への志向性について、図表5から検討する(ここでもデータ上の制約があり、03調査と11調査を取り上げる)。

このデータの何よりの特徴は、ごく一部を除いて男性よりも女性の労働信頼度が低いことである。年代別では、二〇歳代以下層の信頼度が相対的に低く、年代が上がってもそれほど上昇してはいない。職種別では事務職が最も高いのに対し、看護職は信頼率が50%を下回り、労働組合から離反しがちな層だとも言える。経年変化では、03調

図表5 労働組合信頼度(属性別)

調査年		03	11
性別	男性	61.1	66.2
	女性	53.1	60.2
年代・性別	20歳代以下	男性	57.2
		女性	48.0
	30歳代	男性	60.6
		女性	51.8
	40歳代	男性	63.1
		女性	56.8
	50歳代以上	男性	62.1
		女性	56.5
職種・性別	事務職	男性	64.7
		女性	58.4
	技術職	男性	56.5
		女性	51.2
	技能・労務職	男性	55.9
		女性	53.6
	看護職	男性	47.2
		女性	41.7

※03調査、11調査とも単組に対する信頼度  
※調査での選択肢「全面的に/おおむね信頼している」の比率  
※60%を超える場合に背景灰色、太字に、50%を下回る場合は背景灰色にした

査から11調査にかけて、全般的に信頼度は上昇し、なかでも03調査では相対的に信頼度が低かった二〇歳代以下層の上昇が著しく、これによって年代別の相違は縮小された。それに対して看護職は信頼度が上昇したものの、50%に満たない状態が続いた。全体的な特徴として、女性より男性の信頼度、若い層よりも中高年齢層の信頼度、技術・技能系職種よりも事務職の信頼度が高いが、時間の経過とともに労働組合への志向性が強まったと言えよう。

また、ここでは分析的な紹介を行わないが、労働組合活動に対する評価も、年を経ることに肯定的になってきた。これもまた、労働組合への志向性の強まりを示すと言える。むろん、このような整理には小さくはない疑問

がありうる。一つに、労働組合活動への評価は、職場にいかなる課題があるか、課題の軽重の如何などによって影響されよう。すなわち、職場に重要な課題があり改善・解決が進まないほど労働組合への評価が低下し、逆は逆であろうという問題である。こう考えた場合、労働組合への信頼度や活動に対する評価が高くなっても、志向性が強いとは限らないことである。さらに、信頼度や活動評価は、労働組合を客体化したうえで「外的」評価であり、労働組合の構成主体としての組合員自身が、労働組合の諸活動にどのように・どの程度関わっているかという主体的行動のありようこそが志向性の表現だという問題もある。両者ともに有意な疑問であるが、この間の調査においてそれらに関する設問の設定や内容はいささか跛行的であり、残念ながらここでの分析には不適であるため、労組信頼度と労組活動評価をもって労働組合への志向性を判断せざるを得ない。

### 5 志向性に係る意識の定点観測

結論的な叙述の前に、一〇年前後という時間の経過を通じて、特定の人または人々の意識がどのように変化あるいは維持されたのかを検討する。その理由は、単年の調査での年代比較によって見出される差異は、「世代」の違いとして、それぞれ世代が持っている特性の違いとして理解することも可能であり、異なる年の同一年代層の比較を行うっても同様の問題が生じうることにある。

もちろん、実際に同一個人を対象にした分析は、ここで扱っている意識調査からは不可能である。そこで、出発点となる調査年（可能な限り01調査）の三〇歳代層の意識調査結果と、できるだけ一〇年後のそれを比較する方法によって検討する。その間に退職や労働組合員資格の喪失などによる流出および新規流入もあつただろうが、その規模は小さいものとみなして、出発点の三〇歳代層を「定点」とし変化を探る。この方法が高い正確性を有するには、ここでは三〇歳代層の一〇年後のデータ（四〇歳代層）と比較しなければならぬ。間隔が一〇年より長くても短くても正確性は下がるのだが、その間の設問の変動によるデータ上の制約のため、一〇年よりも短い、あるいは長い間隔で比較する場合があります、その分正確性は減じられることをあらかじめお断りしておく。

この稿で取り上げてきたいくつかの志向性に係るデータから、**図表6**を作成した。これから見出せることは次である。

先に生活の軸に係る意識とその変化について、年代が上であればあるほど私生活志向が弱まり、仕事志向・両立志向が強まることを示した。その整理は単年の調査結果からの静態的理解によるものである。ここでの「定点観測」からも同様の傾向が見いだされるが、それは静態的な傾向としてではなく、時間の経過という動態的变化を背景に持つものとして理解すべき事柄である。年代が上であれば、私生活志向が弱まり仕事志向・両立志向が強まるとの傾向は、静態的理解から得られる

図表6 経年意識変化 (%)

生活軸	比較年代	01		13		
		30歳代	40歳代	30歳代	40歳代	
生活軸	性別	男性	女性	男性	女性	
	回答	私生活	51.0	43.8	49.3	37.5
		仕事	21.4	22.6	21.4	23.6
		両立	27.6	33.6	29.4	38.9
職場状況	比較年代	01		11		
	年代	30歳代		40歳代		
	性別	男性	女性	男性	女性	
	回答	開放感	83.1	76.6	90.0	83.0
協力感		86.0	81.7	89.4	85.4	
信頼感		73.8	68.8	82.9	80.6	
仕事のやりがい	比較年代	01		09		
	年代	30歳代		40歳代		
	性別	男性	女性	男性	女性	
	回答	感じる	67.2	67.1	69.9	71.0
比較年代		03		11		
労働組合信頼度	年代	30歳代		40歳代		
	性別	男性	女性	男性	女性	
	回答	信頼する	60.6	51.8	66.4	62.6

年代差と動態的理解から得られる時間差の合成物として成立したのだと言える。

仕事への志向性に関連する職場状況への意識について、先の静態的説明では、男性の場合は年代が上であるほど肯定的評価が減少し、これに対して女性では三〇歳代から四〇歳代にかけて肯定的評価が微増するとした。ここでの動態的データは、両性とも一〇年の時間を経て肯定的評価が大きく増えていることを示す。01調査時の年代差は残しながらも、職場状況に対する肯定意識自体が全体的に高まったことよって、それはもたらされたと理解できる。仕事のやりがいについてもほぼ同様で、静態的整理では三〇歳代と四〇歳代を比較すると後者のほうがやりがいを感じない傾向が見いだされ、その傾向は出発点となる調査と比較対象年の調査の双方に通じるものである。これに對

して、三〇歳代層が経年によって四〇歳代層に移動した際のやりがい意識を確認できるこのデータは、加齢に応じてやりがいを感じなくなるのではなく、逆にやりがいをより感じるようになったことを示している。ここでも全体的なやりがい感の強まりが進んだことがわかる。

労働組合に対する信頼度について、静態的な単年結果からの理解（年代が上であればあるほど信頼度は上昇するが、その差はそれほど大きくはない）と同じ傾向がここでも表れているが、上昇度合いは静態的整理で示されるものよりも大きい。全体的な信頼度の上昇が理由であろう。

この稿で見てきたいくつかの志向性の変化の傾向は、同一人または同一の人々（ここでは分析起點の調査時に三〇歳代であった層）の意識変化としても表れている。その意味で、変化は人々の意識においてたしかに生じたのである。

## 6 地方公務労働者像をめぐって

さて、この連載を終えるにあたって、北海道の地方公務労働者像を、これまでの検討からいくつかに類型化して整理して示してみよう。

図表7に、調査結果から析出できる生活軸（生活志向性）の四つの組み合わせを起点にした意識状況の分類を示してみた。

類型Aは、「私生活派」とでも名付けることができる層で、四〇歳以下の若年・青年男性

図表7 生活・職場・労組意識の4類型

類型	生活軸	性・年代	職場状況評価	やりがい	労組信頼度	典型職種
A	私生活	男性 40歳以下	高	中	高	事務職
B	私生活+両立	男性 40歳以上	高または中	強	中	技術職 労務・技能職
C	私生活+仕事+両立	女性 40歳以下	中または高	強	中	技術職
D	仕事+両立	女性 40歳以上	中または低	強または低	低	技能・労務職 看護職

が典型的である。彼らは、開放感・協力感・信頼感といった職場状況に対して比較的高い評価をしている。その点では職場は働きやすい環境にあるとの意識を有している。この年代は全体的に、働きすぎ感も相対的に弱い。しかし残念ながら、仕事自体のやりがいは強くは感じていない。経験年

数や職位等からして、職務の設計や遂行における判断・裁量の幅がまだ狭いことによって生じた意識である可能性が高いだろう。このような意識を有する典型的な職種としては事務職を挙げることができる。この層は労働組合への信頼度が比較的高いことも特徴である。その理由は判然とはしないが、職場と労働組合の双方への帰属意識が高い、二重帰属層として把握できる条件を持っている。類型Aは、一見、奇妙な層でもある。生活の軸を私生活に置いているのにも係わらず、二重帰属の条件をも併せ持っているからである。そこからは、私生活の充実のために、それほど強くやりがいを感じない仕事で奮闘し、職場状況にもそれほど拘らず、同僚が頑張つてもいる労働組合にも係わりはするといった風景が目につく。仕事と労働組合という集団的営みを通じて、自らの生活を守っていく労働者の姿である。

次の類型Bは、類型Aに比べていくばくか仕事への意識が強いが、仕事に生活の軸を置くのではなく、私生活と（私生活と仕事の）両立の双方に置くパターンで、自分自身が形成した家族との係わりが強くなる年齢層からなる「私生活・仕事バランス派」と名付けておこう。このパターンは四〇歳以上の男性で職種としては技術職や技能・労務職従事者に見出すことができる。彼らにとつての職場状況は、極端に良くはないが悪くもないものと感じられており、経験年数その他から職場で中心的な位置にあり、それゆえ仕事のやりがいも強く感じている。ただ、働き過ぎと感じる割合

が最も高い年齢層なのだが、労働組合信頼度はそれほど高くはない。たとえば要員の不足が労働組合を通じて容易には改善されない現実のなかで、責任のある立場として自ら仕事を抱えている姿が想像できる。

類型Cは、四〇歳以下の女性に典型的な、私生活も仕事も、むしろそれらの両立も同じように重視するゆえに、ときには「生活（家庭）か仕事か」という選択に直面させられてしまうパターンで、「生活or仕事派」としておこう。このパターンの典型的な層は四〇歳以下の技術職の女性で、彼らは、職場の状況について男性ほど高くは評価していない。いくばくかの風通しの悪さ、職員相互の協力の困難さなどを感じている。男性よりも働きにくさ感が強い層である。ただ、仕事のやりがいや仕事を強く感じており、仕事へのコミットメント意識も強いと推定できる。仕事のやりがいや仕事に向かっていく気持ちは強いのだが、職場の状況は問題なしとは言えない。仕事と私生活の関係をどう整理するのかにも悩むであろう層である。概して労働組合への信頼は高くない。

類型Dは、仕事または仕事と私生活の両立に生活の軸を置く「仕事派」である。四〇歳以上の女性とくに看護職と技能・労務職に典型的なあり方である。仕事派であるにも拘らず彼女らにとつての職場状況への評価は他の類型に比べてかなり低く、働きにくさを感じていると推察できる。それゆえにか、看護職はここで取り上げた職種の内なかでもっとも仕事にやりがいを感じられない職種

になってしまっている。仕事量の増加・働き過ぎという現実があつても、要員不足などの問題は容易には解決できないからだろうか、労働組合への信頼度も著しく低い。風通しが悪くやりがいも弱い職場と、あまり信頼できない労働組合。彼女らの一部は職場にも労働組合にも帰属しきれない二重離反状態に置かれていと言えよう。

北海道の地方公務労働者たちの像は、こうしていくつかのパターンによって結ばれるほかない。むしろ、公務員としての同質性はありながらも、彼ら彼女らの現在と志向性は同質ではない。ここでの類型化は一つの試みに過ぎない。異なるアプローチで異なる像を描くこともできよう。

それでもなお、次のことは強調しておきたい。それは、先に北海道の地方公務労働者たちの生活観（生活目標）<sup>7)</sup> に関して指摘したこと、すなわち、北海道の地方公務労働者たちの意識において、「職場や地域という利害関係が絡みもする場での他者との協働志向の弱化和身近で限定的な小集団への志向の強まり」<sup>7)</sup> 人間関係の狭隘化傾向<sup>7)</sup> が進んだことである。このことは、この稿で触れた生活の軸の私生活中心への総体的移動とほぼ同義である。それらが意味するのは、集団としての地方公務労働者のありかたが、少なくとも意識においては「個別化」してゆく姿である。そのことに向かって初めて、労働組合が行ったこの調査に生命が吹き込まれると思う。それを祈念してこの稿と連載を閉じたい。

最後になるが、調査に係わらせていただいた

えに、調査結果の提供および結果分析の機会を設けてくださった自治労北海道本部とりわけ総合研究室および役員の方々はもとより、調査を行った単組役員ならびに調査に回答したたくさんの組合員の方々に、ここに感謝の意を記したい。

（さすぎもと たつり・釧路短期大学教授）

## 【注】

(1) 自治労・地方自治総合研究所『多様性のなかに統一を求めて』、一九八七年、自治労『二世紀・次代へのステップ』、一九九七年、自治労北海道本部『第五回組合員意識調査』、一九九一年。

(2) 以下では、必要に応じて13調査結果を用いること、および全調査項目ではなく行論に必要な分野のみを取り上げること、またこれまでの分析との重複が存することをお許し頂きたい。

(3) 杉本龍紀「自治労北海道本部『組合員意識調査』の10年(4)『北海道自治研究』No.五三九(二〇一三年一月、二頁、三三頁、参照)。

(4) 杉本龍紀「自治労北海道本部『組合員意識調査』の10年(3)『北海道自治研究』No.五三七(二〇一三年一月、二頁、二八頁、図表2、参照)。

(5) 同右。

(6) とくに看護職は、最も働き過ぎと感じており、仕事量の増加によるストレスも強い(同右、図表2および図表3、参照)。

(7) 杉本龍紀「自治労北海道本部『組合員意識調査』の10年(7)『北海道自治研究』No.五四九(二〇一四年一月、二頁、三六頁)。