

「京都市伝統産業技術後継者育英資金制度」 の分析 (その2)

——現代徒弟制への接近——

北 澤 康 男

はじめに

本稿は、前稿⁽¹⁾を承け、京都市内の伝統産業に入職した人たちの様態を、その入職動機に焦点を当て観察しようとするものである。課題は前稿と違って、資料は同じ京都市伝統産業課提供のものである。ただ今回では、(1) 対象期間が前回の昭和42年度から59年度までの18年ではなくて2年伸びて61年度までになっているところ、(2) 市にとって制度上資料的に不備であっても、入職動機の分析という本稿の意図において満足できるものは全て対象に加えている点、これらが留意されねばならない条件である。こうして今回の分析対象総数は612、前回の541を71上回る結果となっている。

1 対象の概況

ここで対象の輪郭を描くため若干の表をあげる。第1—1表から第1—4表までである。表の数値は上に述べた通りの事情で前稿のそれと違っているが、いわんとする所に変化はない。したがって、これら諸表自体の解釈につ

(1) 「京都市伝統産業技術後継者育英制度」の分析(1)『甲南経営研究』第29巻第4号 平成元年3月

「京都市伝統産業技術後継者育英資金制度」の分析（その2）（北澤康男）

第1—1表 受給年度別分布 (人)

年 度	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	計	
男 子	32	15	40	41	33	42	45	42	44	37	33	44	30	19	19	18	9	11	18	11	583	
女 子	1		4		2	1	3	2	3		3	2		4					1	2	1	29
計	33	15	40	45	33	44	46	45	46	40	33	47	32	19	23	18	9	12	20	12	612	

第1—2表 業種別分布 (男女・人)

業 種	仏具	漆器	金工	人形	木工	竹工	扇子	染色	木版画	神祇調度	繊維製品	計
入職希望者	326	70	71	41	30	8	14	25	4	22	1	612

第1—3表 学歴別分布 (男女・人)

学 歴	小学卒	中学卒	高校卒	高校中退	短大卒	短大中退	大学卒	大学中退	特殊	計
入職希望者	2	166	309	36	11	1	1	67	4	612

第1—4表 受給時年齢階層別分布 (人)

年齢階層	15歳—20	21—25	26—30	31—35	36歳以上	計
男 子	317	160	81	22	3	583
女 子	14	12	2	1	0	29
計	331	172	83	23	3	612

いては前稿に任せることとし、ここではこれから検討しようとする対象のおおよそを知る手がかりとするにとどめる。ただしその場合、以下の2点だけ留意事項として付け加えておく必要がある。

- (1) 一つは第1—1表の受給者数についてであって、これはあくまで育英制度に応募したものの数であり、実際の伝統産業界への労働力流入を示すものではないということ。
- (2) いま一つは第1—2表における「仏具」業界受給者の圧倒的な数であって、ここでもそれが本業界の育英制度に対する積極的な対応の成果であり、必ずしも本業界の伝統産業界における地位を示すものではないということ、である。

2 入職動機の種類

ここで入職の動機をA, B, C, D, E, Fの5範疇に区分する。すなわち,

A:「家業の継承」

B:「入職業種に魅了されて」

C:「手仕事が好きだから」

D:「生活設計の上から」

E:「人に勧められたから」

F:「その他」

のようである。ただしこの処置はあくまでも便宜的なものであって、資料に記載された対象受給者個々の様々な動機内容を、一応その主旨から判断して5つの範疇に振り分けたものである。

動機の内容については、ことさら説明の要はないように思える。ただDとFについて、すこし例をもって補足しておく、たとえば、ある時期タクシーの運転手をしていた人が、何かを契機に将来の生活に不安を覚え、その対策として手に職をつけるべく伝統産業へ入職を決意したような場合はD、家業の農業が嫌で、やむなく伝統産業へ入職を選んだような場合はFにそれぞれ分類してある。

なお、5つの動機の強さについては、AからFへのアルファベット順にそれを反映させてある。Aの「家業継承」が最も強く、Fの「その他」が最も弱いという理解である。しかしこの順序付けにも便宜的なところがあって、たとえば、いやいやながら家業を継いだ場合でも、ここではそれをAに数えてある。また見方によっては、B、Cの「入職業種に魅了されて」と「手仕事が好きだから」について、いずれが動機として強いが容易に断定できないという結論に達する可能性もある。問題の性質上やむをえないところもある

が、かなり主観的な処置であることを断わっておかねばならない。

3 入職動機を軸とした考察

3-1 受給年度別分析

ここで入職動機をいくつかの側面で裁断し、その意味を考えてみたい。はじめに、それが時の経過とともにどう変化しているかを後づけてみる。第3-1表（分析はA表）を参照する。

まずこの表から、昭和42年度以後育英資金受給者（本稿に限って正確に言うとうと受給希望者だが、以下受給者とする）の数が、おおよそ3つの相をもって推移していることがわかる。すなわち昭和42年度から53年度に至る“強含

第3-1表 受給年度別分布(A) (男子・人・カッコ内%)

	A	B	C	D	E	F	計
年 度 42	13(40.6)	10(31.3)	2(6.3)	6(18.8)	0(0)	1(3.1)	32(100)
43	5(33.3)	3(20.0)	1(6.7)	4(26.7)	1(6.7)	1(6.7)	15(100)
44	20(50.0)	4(10.0)	7(17.5)	7(17.5)	1(2.5)	1(2.5)	40(100)
45	11(26.8)	10(24.4)	2(4.9)	16(39.0)	2(4.9)	0(0)	41(100)
46	8(24.2)	5(15.2)	3(9.1)	11(33.3)	6(18.2)	0(0)	33(100)
47	15(35.7)	7(16.7)	5(11.9)	12(28.6)	2(4.8)	1(2.4)	42(100)
48	8(17.8)	14(31.1)	8(17.8)	8(17.8)	7(15.6)	0(0)	45(100)
49	8(19.0)	8(19.0)	13(31.0)	12(28.6)	1(2.4)	0(0)	42(100)
50	13(29.5)	10(22.7)	0(0)	11(25.0)	8(18.2)	2(4.5)	44(100)
51	6(16.2)	14(37.8)	6(16.2)	6(16.2)	5(13.5)	0(0)	37(100)
52	4(12.1)	8(24.2)	2(6.1)	15(45.5)	4(12.1)	0(0)	33(100)
53	14(31.8)	10(22.7)	5(11.4)	12(27.3)	3(6.8)	0(0)	44(100)
54	5(16.7)	6(20.0)	9(30.0)	8(26.7)	2(6.7)	0(0)	30(100)
55	2(10.5)	7(36.8)	4(21.1)	6(31.6)	0(0)	0(0)	19(100)
56	7(36.8)	1(5.3)	1(5.3)	10(52.6)	0(0)	0(0)	19(100)
57	8(44.4)	3(16.7)	0(0)	5(27.8)	2(11.1)	0(0)	18(100)
58	4(44.4)	1(11.1)	1(11.1)	3(33.3)	0(0)	0(0)	9(100)
59	7(63.6)	2(18.2)	1(9.1)	1(9.1)	0(0)	0(0)	11(100)
60	5(27.8)	4(22.2)	3(16.7)	4(22.2)	2(11.1)	0(0)	18(100)
61	6(54.5)	0(0)	2(18.2)	3(27.3)	0(0)	0(0)	11(100)
計	169(29.0)	127(21.8)	75(12.9)	160(27.4)	46(7.9)	6(1.0)	583(100)

第3-1表 受給年度別分布(B) (女子・人・カッコ内%)

	A	B	C	D	E	F	計
年度42		1(100)					1(100)
43							
44							
45		2(50.0)		1(25.0)	1(25.0)		4(100)
46							
47		2(100)					2(100)
48					1(100)		1(100)
49		1(33.3)	2(66.7)				3(100)
50		1(50.0)	1(50.0)				2(100)
51	1(33.3)			1(33.3)	1(33.3)		3(100)
52							
53	1(33.3)	1(33.3)		1(33.3)			3(100)
54		1(50.0)		1(50.0)			2(100)
55							
56	1(25.0)	2(50.0)			1(25.0)		4(100)
57							
58							
59		1(100)					1(100)
60	2(100)						2(100)
61	1(100)						1(100)
計	6(20.7)	12(41.4)	3(10.3)	4(13.8)	4(13.8)	0(0)	29(100)

み安定”の第1相、次いで54年度から58年度までの“急落”の第2相、そして59年度以降“持ち直し”の第3相である。とくに第3相の持ち直し傾向については、平成元年度受給者の数が30名であったことを考えると（表示されていない）、その反発力はかなりのものであると推量できる。

ただこの受給者数の年度別推移については、それが必ずしもその時々々の伝統産業における労働力需給の事情を直截に示しているとは言い難いところが問題である。すなわち、そこに市あるいは推薦団体の業者への働きかけ方とか業者の育英制度そのものについての関心の高さなどが、無視できない程度で影響している可能性が考えられるからである。ある年度における受給者数の減少は、必ずしもその年度における伝統産業入職者数の減少を意味しない。同様に受給者数増加は必ずしも入職者数の増加を意味しないのである。だから

「京都市伝統産業技術後継者育英資金制度」の分析（その2）（北澤康男）

ら以下で受給者数の推移に対応する各入職動機の動きを考察するに当たっても、そこで入職動機の動きに対応しているのは、あくまでも資料に現れた受給者の数であって、実際の入職者の数（＝伝統産業労働市場の供給状態）ではないということにまず注意を払っておかねばならない。

では昭和42年度制度発足以後20年間、受給者の入職動機にはどのような変化が見られるであろうか。第3-1表の年度別動機構成比の動きは次のような傾向を示唆しているように見える。

まずA動機の年度別構成比と受給者数との対照的な動き、すなわち受給者が減少したときは上昇し、増加したときは低下するというA動機構成比の動向。

次にAとはむしろ反対に、受給者数の変動と同一方向で動くBおよびDの2動機構成比。ただしD動機の場合、構成比の振幅はB動機に比べ大きい。

そして受給者数とはほとんど無関係に動くC動機構成比。これらである。

つまり上の傾向は、動機Aが受給者数の動きに対し一種の安定要因として働くのに対し、動機B、DなかでもBは積極的な変動要因として作用し、動機Cは受給者の推移とは関わらない独自の動きをすることを示している。言い換えると、伝統産業を支える人材の基盤は、やはりそれを家業として継承していく人たちであり、特定の伝統産業に魅了された人や生活上の手段から伝統産業への入職を決意した人たちは、いわば限界的な人材要素として伝統産業労働市場へ入り込んで来ていると見られ得るのである。もっとも先にも指摘した通り、家業継承動機は必ずしもその全てが家業継承に積極的な動機であることを意味しない。ただここでは、いやいや家業を継ぐ後向き動機の人も含めて、ともかく家業継承者が伝統産業における労働供給の中核的な存在になっていることに注目しておきたいのである。

特定の伝統産業業種に魅了された人（動機B）と生活設計の上から動機（D）とする人が、反応の仕方に違いはあるものの、労働供給の動きに深く

関わっているということは大変興味ある現象である。それは見方によって全く反対の極にある二つの動機が、同じように時に労働供給を増やし時に減らすよう働いているからである。つまり伝統産業における労働力供給は、この種の仕事に強い思い入れのある人とともに、それを単なる選択可能な一つの職種と考えている人の動向によっても、かなりの程度左右されていることが知られるのである。もっとも伝統産業への就業者を総体としてみると、程度に差はあるとしても伝統産業に心ひかれている人の比重は依然高い(第3-1表、最下段、年度累計におけるA, B, C各動機のパーセントを加算すると63.7になる)。しかしだからといって「生活設計の上から」を動機とする就業者の比重(27.4%)は、決して無視されたり軽く見られたりしてよいものではないのである。

3-2 入職時年齢階層別分析

次に受給時の年齢と就業者の動機がどう絡んでいるかを観察することにする

第3-2表 年齢階層別分布 (人・カッコ内%)

年齢階層	15歳-20	21-25	26-30	31-35	36歳以上	計
A m	94(29.7)	55(34.4)	16(19.8)	4(18.2)	0(0)	169(29.0)
f	2(14.3)	2(16.7)	1(50.0)	1(100)	0(0)	6(20.7)
B m	63(19.9)	42(26.3)	21(25.9)	0(0)	1(33.3)	127(21.8)
f	7(50.0)	4(33.3)	0(0)	0(0)	0(0)	11(37.9)
C m	50(15.8)	17(10.6)	6(7.4)	2(9.1)	0(0)	75(12.9)
f	1(7.1)	2(16.7)	0(0)	0(0)	0(0)	3(10.3)
D m	74(23.3)	40(25.0)	32(39.5)	12(54.5)	2(66.7)	160(27.4)
f	1(7.1)	3(25.0)	1(50.0)	0(0)	0(0)	5(17.2)
E m	33(10.4)	5(3.1)	5(6.2)	3(13.6)	0(0)	46(7.9)
f	3(21.4)	1(8.3)	0(0)	0(0)	0(0)	4(13.8)
F m	3(0.9)	1(0.6)	1(1.2)	1(4.5)	0(0)	6(1.0)
f	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
計 m	317(100)	160(100)	81(100)	22(100)	3(100)	583(100)
f	14(100)	12(100)	2(100)	1(100)	0(0)	29(100)

(注) m=男子, f=女子

る。対象は第3—2表，男子の実績である。

まずこの表を見て気づくことは，AとDふたつの動機の動きである。すなわちA動機＝「家業継承」が相対的に若い年齢階層において高い地位を占めているのに対し，D動機＝「生活設計の上から」は，むしろ高い年齢階層において高い地位を保持しているのである。そのことは，たとえば第3—2表において各動機の年齢階層別構成比の順位を見ると，Aが15歳から25歳の階層で首位であるのに対し，Dが26歳から上の階層で首位であるといった動きからも知ることが出来る。とくにDの場合，首位になってからの構成比の値が大きく，この動機が相対的に高い年齢層で重要な意味を持っていることがわかる。

B，C動機については，その年齢階層別構成比の値が，31歳—35歳層を例外として，常に前者が後者を上回るという傾向を示すが，各年齢階層での地位（あるいは順位）については両者とも大体安定している。

もっとも地位（順位）の安定といえは，動機E＝「人に勧められたから」も同様の傾向を示しているが，構成比の値自体は，21歳—25歳層の3.1%から31歳—35歳層の13.6%まで，階層が上がるに従いその値を高めていっている。

以上のような状況から，入職動機と入職時年齢とのかかわりについて，次のような傾向を指摘することが出来る。

（1）まず動機A＝「家業継承」は比較的低い年齢層と強く結び付いている。特に21歳—25歳層でそれが際だっている。多分そこには，親の跡を継ぐならできるだけ早い方がよいという判断が働いているのであろうが，ただその動機が20歳まででなく21歳以上に多く集まっているということは，もはや今日が「家業を継ぐのに学問不要」の時代ではないということを手語っているように思える。

（2）動機D＝「生活設計の上から」は，Aと対照的に相対的に高い年齢

層と深くかかわっている。そしてそのかかわりの度合いも強い(26歳以上におけるDの構成比を見よ)。しかもこの動機は、若い年齢層においてもかなりの水準を示し(例えば15歳—20歳層におけるその構成比は23.3%である)、年齢とともに上昇する。つまり伝統産業においては、比較的若い年齢層から、特に伝統を意識するのではなく、むしろそれを職種選択肢の一つと見る人が相当数流入し、その勢いは年齢が高まるにつれて一層強まるという傾向を示すのである。もちろん生活設計上伝統産業へ就業したからといって、その人の仕事振りがいつも低調であるわけではないが、AやB、Cに比べ伝統産業への思い入れという点で明らかに強さの劣るD動機をもった人が、実際このように労働力供給で無視できない地位を占めていることは、ここで十分注目しておいてよいことである。

(3) おわりに諸動機を2分類し、A+B+Cを「強い」範疇、D+E+Fを「弱い」範疇として、この2範疇についての各入職時年齢層の特徴を見てみると、明らかに若い年齢層ほど「強い」範疇の比重が大きいという趨勢を読み取ることができる。すなわち「強い」範疇動機の年齢階層別比率は、15歳—20歳層で65.4%、21歳—25歳層で71.3%、26歳—30歳層で53.2%を示す。これに対し「弱い」範疇動機のそれは、26歳—30歳層で46.8%、31歳—35歳層で72.6%である。

こうして、さらにこの傾向に、いま一つの特徴、就業者の年齢別分布が著しく若い層に偏っているという事実を加えると(15歳—20歳層へ54.4%が集中している)、なるほどそこにさきに(2)で指摘したような注意点があるにしろ、やはり今のところなお伝統産業に流入する労働力の主流は、伝統産業に対しある種、ある程度の思い入れをもった「強い」動機の保持者であると考えざるを得ない。

第3-3表 学歴別分布

(人・%)

学 歴	小学卒	中学卒	高校卒	高 中 校 退	短大卒	短 中 大 退	大学卒	大 中 学 退	特 殊	計
A	0 (0)	24 (14.5)	98 (31.7)	7 (19.4)	4 (36.4)	0 (0)	36 (53.7)	6 (37.5)	0 (0)	175 (28.6)
B	0 (0)	28 (16.9)	82 (26.5)	4 (11.1)	3 (27.3)	0 (0)	16 (23.9)	5 (31.3)	0 (0)	138 (22.5)
C	0 (0)	26 (15.7)	35 (11.3)	8 (22.2)	1 (9.1)	1 (100)	4 (6.0)	2 (12.5)	1 (25.0)	78 (12.7)
D	1 (50.0)	63 (38.0)	71 (23.0)	11 (30.6)	3 (27.3)	0 (0)	11 (16.4)	3 (18.8)	2 (50.0)	165 (27.0)
E	1 (50.0)	22 (13.3)	20 (6.5)	6 (16.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (25.0)	50 (8.2)
F	0 (0)	3 (1.8)	3 (1.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (1.0)
計	2 (100)	166 (100)	309 (100)	36 (100)	11 (100)	1 (100)	67 (100)	16 (100)	4 (100)	612 (100)

3-3 入職者の学歴と動機

この項では、入職者の学歴がどのように入職動機と関係しているかを考察する。それは、学歴の違いによって伝統産業の魅力がどう変わるか、そういった関心にある程度答えることになる。第3-3表にその状況が示される。

まず前稿に従い、ここでも動機を強弱2範疇に分け、その比率の学歴に応じた変化を辿ることにする。

はじめに中卒と高卒の2項目について見てみる。全入職者中、中卒166人、高卒306人、両者で全体の77.6%を占める。なかでも高卒の比重は高く、50.5%で全体の半ばを越す。そういう点で、この2つの指標の動きは、全体の傾向を考えるとときとりわけ重要な意味を持つことになる。

ところがこの場合、中卒と高卒とを合わせて考察することが出来ないということが注目すべき問題点である。というのは、両者が入職動機の構造において、はっきりと対照的な特徴を示すからである。すなわち、中卒者の場合、その構造が「強い」動機保持者47.1%、「弱い」動機保持者53.1%であるのに対し、高卒者の場合、それが69.5%、30.5%と逆転するのである。明らかに中卒者と高卒者とでは、伝統産業へのコミットの仕方で差があるこ

とが分かる。

もっとも、このような2学歴間の動機構造の違いが、伝統産業にとってそう悪い意味を持たないことは、入職者の中での高卒者の位置を考えると容易に理解できる。それは静態的にも動態的にも、伝統産業労働市場での中核的な存在をなしている。つまり相対的に「強い」動機を多く持った学歴層が、入職者の主流を形成しているのである。伝統産業にとって、それに高い関心と強い思い入れを持った人たちが、そうでない人たちより多数を占めて悪かるうはずはないわけである。

しかしこの見方は、あくまでも資料に現れた数値にのみ基づいた判断であり、入職者の高学歴化（中卒から高卒へ）という資料上の事実を、そのまま解釈抜きで認めた上での理解である。雇用者（親方）あるいは伝統産業の経営そのものにとって、この事実が果して好ましいものであるかどうかについては、ここではさしあたり何の判断も下していない。つまり入職者の高学歴化が、伝統産業にとって歓迎されるべきものなのか、時代の趨勢として止むなく容認しなければならないものなのか、ここでは何も言っていないのである。

しかしこのところは確かに興味ある論点である。もし入職者の高学歴化が伝統産業にとって望ましいことであるとすれば、それは「強い」動機構造をもった人たちの好ましいより多くの流入を意味し、二重に歓迎すべきことになるのに対し、そうでないときは、いわゆる「痛し痒し」の皮肉な現象になるだろうからである。まして下に指摘するように、高卒以上の学歴において「強い」動機構造傾向が一層明瞭になり、さらに入職者の高学歴化がこうした層の比重増加をともしつつ進行する可能性があるとするれば（前稿参照）、先の論点はいよいよ注目すべき課題となって浮かび上がって来る。ただしその考察には別の機会を必要とする。

短大卒の動機構造；「強い」動機=72.8%，「弱い」動機=27.3%。

大卒の動機構造；「強い」動機=83.6%，「弱い」動機=16.4%。

第3—4表 前職の有無別分布 (人・カッコ内%)

前職の有無	有り		無し	
	男子	女子	男子	女子
A	57(20.4)	2(14.3)	112(36.8)	4(26.7)
B	53(19.0)	5(35.7)	74(24.3)	6(40.0)
C	30(10.8)	2(14.3)	45(14.8)	1(6.7)
D	111(39.8)	3(21.4)	49(16.1)	2(13.3)
E	24(8.6)	2(14.3)	22(7.2)	2(13.3)
F	4(1.4)	0(0)	2(0.7)	0(0)
計	279(100)	14(100)	304(100)	15(100)

もっとも以上のような問題点は別にして、資料上の客観的指標が、学歴の高まりとともに、動機構造が「強い」動機に傾斜していているという事実を伝えていることも明かである。だから伝統産業側がそれをどのように受け止めているかはともかくとして、高学歴の入職者にとって伝統産業が魅力ある職場として観念されているということも、また事実であると認めなければならぬのである。

3—4 前職の有無と動機

ここで入職者の前職の有無と動機構造との関連を見ておきたい。第3—4表の男子の項を手がかりにする。

ただこの問題については、答は比較的明瞭であるように思える。すなわち、入職者のうち伝統産業へ参入するまでに何らかの職に就いていた人は、そうでない人に比べ明らかに動機構造が「弱い」のである。

そのことはたとえば、表中、前職有りとする279人の動機構造を見たとき、最も高い比率を占める動機がD＝「生活設計の上から」の39.8%であるのに対し、前職無しの304人においては、それがA動機＝「家業継承」の36.8%となるという対照からも窺えるし、例の「強い」「弱い」の2範疇分類法にしたがっても了解できる。なぜならこの分類によるとき、動機構造の「強

い」動機対「弱い」動機比率は、前職有りで50.2%対49.8%，前職無しで75.9%対24.1%と際だった違いを示すからである。

もちろん上の数値からも分かるように、前職をもつことが即いつも伝統産業に対する強い入職動機をもつことの妨げになるわけではない。むしろ場合によっては、前職をもつことが、伝統産業に対する思い入れを一層深めるといふ結果をもたらすかも知れない。ただここでいいたいことは、それにもかかわらず、やはり前職の有りと無しでは、「強い」動機比率において26%近い差があるという事実に意味を見いださねばならないだろうということである。そしてその意味とは、「強い」動機構造をもった入職者の方が、そうでない人より、就業先の選定において伝統産業に高い優先順位を与える傾向が

第3—5表 入職先同僚数別分布 (男女・人・カッ内%)

同僚数\動機	A	B	C	D	E	F	計
0人	66(55.9)	15(12.7)	10(8.5)	21(17.8)	5(4.2)	1(0.8)	118(100)
1	26(32.5)	14(17.5)	9(11.3)	25(31.3)	4(5.0)	2(2.5)	80(100)
2	28(27.5)	19(18.6)	10(9.8)	34(33.3)	11(10.8)	0(0)	102(100)
3	22(30.1)	22(30.1)	10(13.7)	14(19.2)	5(6.8)	0(0)	73(100)
4	5(13.9)	14(38.9)	3(8.3)	12(33.3)	2(5.6)	0(0)	36(100)
5	8(25.8)	7(22.6)	3(9.7)	12(38.7)	1(3.2)	0(0)	31(100)
6	5(21.7)	7(30.4)	4(17.4)	3(13.0)	4(17.4)	0(0)	23(100)
7	2(11.8)	5(29.4)	2(11.8)	4(23.5)	3(17.6)	1(5.9)	17(100)
8	3(12.0)	6(24.0)	3(12.0)	10(40.0)	3(12.0)	0(0)	25(100)
9	1(14.3)	3(42.9)	2(28.6)	1(14.3)	0(0)	0(0)	7(100)
10	1(12.5)	0(0)	3(37.5)	3(37.5)	1(12.5)	0(0)	8(100)
11	1(50.0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(50.0)	0(0)	2(100)
12	1(7.7)	4(30.8)	5(38.5)	2(15.4)	0(0)	1(7.7)	13(100)
13	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)	0(0)	7(100)
14	0(0)	2(33.3)	1(16.7)	2(33.3)	0(0)	1(6.7)	6(100)
15	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	4(36.4)	1(9.1)	0(0)	11(100)
16~20	1(4.5)	5(22.7)	2(9.1)	8(36.4)	6(27.3)	0(0)	22(100)
21~25	0(0)	6(33.3)	7(38.9)	4(22.2)	1(5.6)	0(0)	18(100)
26~30	0(0)	4(44.4)	0(0)	4(44.4)	1(11.1)	0(0)	9(100)
31~40	0(0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	0(0)	0(0)	4(100)
計	175(28.6)	138(22.5)	78(12.7)	165(27.0)	50(8.2)	6(1.0)	612(100)

第3—6表 入職者の規模別分布

規 模 (人)	入 職 者 数(人)	比 率 (%)
0	118	19.3
1— 5	322	52.6
6—10	80	13.1
11—15	39	6.4
16—20	22	3.6
21—25	18	2.9
26—30	9	1.5
31—40	4	0.7
計	612	100.0

あるのではないかということである。

3—5 入職先の規模と動機構造

第3—5表は、どういう動機をもった人がどういう規模の職場に就業しているかを現したものである。規模の尺度は“同僚数”である。

本表から、入職者がいかに零細な規模の事業所に集中しているか容易に読み取れる。全入職者中、5人以下の事業所へ就業したものの比率は71.9%、しかもそのうち19.3%が同僚数0人への就業比率である。第3—6表にその状況が示される。

問題は、こういう一般状況にどう入職動機が絡んでいるかである。つまり入職者の動機と入職先の従業者規模との間で、どういう有意味な関係が見いだされるかである。以下、第3—5表の規模別動機構成比を依り所として考察する。

この指標によると、指摘され得る特徴は3点あるように思われる。すなわちA、B、D3動機と事業所規模との間で見られる関係である。ただその特徴は、A、B動機の場合かなり明確であるものの、D動機になると相当曖昧になる。留意点である。

まずA動機について。動機A＝「家業継承」と入職先事業所規模との関係

は、まさしく一点、同僚数0人層におけるその際立った重みとして特徴付けられる。すなわち指標によると、同僚数0人層への就業者は118人、うち実に55.9%に当たる66人が「家業継承」に入職動機を求めているのである。しかも、ここで118人というのが特定階層への就業者数として最大だとすれば、66人という特定動機の集中数も最大、55.9%という比率も最大である。

もちろんA動機自身、同僚数0人以上層にも広く散らばっている。そして零細層では、その構成比もまた必ずしも低いとはいえない。にもかかわらず、やはりさきに見たA動機の0人層における集中は異常であり、そこにこの動機がもつ独得の意味が存するというのがここでの考えである。

もちろん實際上、この階層の個々の職場に違った動機をもった複数の人が入職している可能性はある。そのとき当の職場の同僚数は1人以上になっているだろう。ただその場合でも、この徒弟無しの階層では、その人材の確保を、他人でなくいわゆる身内の子弟に著しく依存しなければならないという事情は変わらないであろう。確かに、徒弟無し以上の規模の事業所でも身内の子弟に依存している事実はある。しかし同僚数0人層のそれは突出している。しかもその突出振りは、A動機と徒弟無し事業所との濃密な関係が、ただ最零細層という限られた範囲だけではなく、伝統産業全体に対しても大きな意味をもつことを示唆するほど際立っている。さきに(3-1 受給年度別分析) A動機保持者を伝統産業における労働力供給の中核的存在と呼んだが、その具体的内容の一つがここに見いだされる。

B動機=「入職業種に魅了されて」が入職先事業所規模との関係で見せる特徴は、その各規模毎での構成比が0人層から4人層までかなりはっきりした形で高まり、それからさき波乱を含んだ横ばいに転ずるという動きで示される。そして0人層の12.7%から4人層の38.9%まで上昇した構成比は、それから先、入職者数の少ない3規模層(9人層, 26-30人層, 31-40人層)を除き、ついに4人層の水準を超えることはない。このことは、入職者にお

「京都市伝統産業技術後継者育英資金制度」の分析（その2）（北澤康男）

けるB動機保持者の役割が4人層まで高まるものの、それ以上層になると安定していくことを意味している。

D動機＝「生活設計の上から」については、特に指摘しなければならないような特徴のないことがむしろ特徴といえる。少数の目立った例外はあるけれども、その構成比は各規模層を通して比較的安定している。そしてその水準も高い（20%以上）。多分0人層は意味のある例外だろうが、それ以上の規模層では、大体同じように、本動機保持者はその雇用面で重要な役割を果たしている。さきにD動機保持者は、入職年齢の高低にあまり関係なく無視できない比重をもっていると述べたが、同じ様な状況は入職先事業所の規模との関係においても見いだせるわけである。

3-6 業種と入職動機

終わりに入職先の業種と入職動機との関係について触れておきたい。ただしここでは、第3-7表に示された各業種の特色を指摘するにとどめる。なぜならその特色を解釈するには、各業種の経営実態に踏み込んだ動機以外の多くの状況把握が必要だからである。また資料上極端に対象数の少ない業種

第3-7表 業種別分布 (人：カッコ内%)

業種	仏具	漆器	金工	人形	木工	竹工	扇子	染色	木版画	神祇調度	繊維製品	計
A	55 (16.9)	26 (37.1)	26 (36.1)	18 (43.9)	10 (33.3)	2 (25.0)	8 (57.1)	13 (52.0)	1 (25.0)	15 (68.2)	1 (100)	175 (28.6)
B	84 (25.8)	17 (24.3)	9 (12.7)	5 (12.2)	15 (50.0)	3 (37.5)	0 (0)	1 (4.0)	2 (50.0)	2 (9.1)	0 (0)	138 (22.5)
C	57 (17.5)	7 (10.0)	6 (8.5)	2 (4.9)	3 (10.0)	1 (12.5)	0 (0)	1 (4.0)	0 (0)	1 (4.5)	0 (0)	78 (12.7)
D	100 (30.7)	15 (21.4)	24 (33.8)	10 (24.4)	1 (3.3)	1 (12.5)	5 (35.7)	11 (20.0)	1 (25.0)	3 (13.6)	0 (0)	165 (27.0)
E	26 (8.0)	5 (7.1)	5 (7.0)	5 (12.2)	1 (3.3)	1 (12.5)	1 (7.1)	5 (20.0)	0 (0)	1 (4.5)	0 (0)	50 (8.2)
F	4 (1.2)	0 (0)	1 (1.4)	1 (2.4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (1.0)
計	326 (100)	70 (100)	7 (100)	41 (100)	30 (100)	8 (100)	14 (100)	25 (100)	4 (100)	22 (100)	1 (100)	612 (100)

がいくつかある。それらもここでの観察の枠外におく。

まず表に現れた特色の一つは、両極分化型ともいうべき傾向である。「人形」「扇子」「染色」がそれに当るが、そこでは入職者の動機がAとD以下に目立って集中している。たとえば「人形」の場合、その集中は動機Aへの43.9%、DとEへの36.7%となって示されているのである。

第二にあげられる特色はA集中型である。これに該当するものは少なく「神祇調度」だけである。入職者22人中15人、実に68.2%の人がA動機を保持している。

第三は構成比よりむしろ実数重視の特徴といえるかも知れない。すなわち「仏具」における動機Dへの集中である。入職者300人中最多数100人、全体の30.7%がD動機を保持している。

最後がいわゆる「強い」動機範疇(A+B+C)構成比のとりわけ顕著な業種である。第二にあげた「神祇調度」もその一つだが、それ以外に「木工」と「漆器」の二つが該当業種として浮かび上がる。なかでも「木工」の値は突出しており93.3%を示す。「漆器」は71.4%、「神祇調度」は81.8%である。

以上が業種別動機分布の特色である。しかしはじめに断わったように、その業種別の特色がなぜ生じたのかの説明はここでは出来ない。それは、たとえば受給者の入職年齢や学歴に対する真意のありようなどと合わせ、雇用者側の経営諸側面について立ち入った観察を必要とする。そのためには別の機会を持たねばならない。

要 点

ここでこれまでの主要な考察結果を取りまとめておく。

(1) 受給年度を追いながら、受給者数の動きに対する動機構成の反応を分析すると、A動機の構成比は受給者の増減と反対方向に、B、Dのそれは同

「京都市伝統産業技術後継者育英資金制度」の分析（その2）（北澤康男）

一方向に動く傾向のあることが認められる。このことは、A動機が受給者数の揺れに対し一種の安定装置として作用しているのに、B、Dは逆にそれを惹起せしめるよう作用していることを推測せしめる。

（2）入職年齢と動機の関係については、相対的に若い年齢とA動機、相対的に高い年齢とD動機の強い関係が指摘されうる。とくにD動機は若い年齢層でもかなりの比重を占めており、それが単に高い年齢層だけではなくあらゆる年齢層にわたって重要な役割を果たしていることを窺わしめる。

（3）最終学歴と動機では、高学歴化と「強い」動機との結び付きという興味ある傾向が観察されうる。

（4）前職の有無と入職動機との関連性はかなり明確である。前職有りは「弱い」動機構造に、前職無しは「強い」動機構造に傾斜している。

（5）入職先の規模と動機構成の関わりでは、なんといってもA動機の最零細層（同僚0人層）への極端な集中が目を引く。他ではD動機の各規模を通じた安定した構成比が留意点である。

総じて、動機A＝「家業継承」、動機D＝「生活設計の上から」という、就業先としての伝統産業への思い入れあるいは関わり方で、ほぼ対極に位置すると思われる二つの動機が、人々の伝統産業への入職に際し、同じように重要な役割を果たしている点が注目される。