

集団就職と県民性：鹿児島県の事例

著者	山口 覚
雑誌名	人文論究
巻	55
号	1
ページ	153-174
発行年	2005-05-25
URL	http://hdl.handle.net/10236/6289

集団就職と県民性

——鹿児島県の事例——

山 口 覚

I はじめに

各国の国土空間であれ地方行政区画であれ、有界化された空間やその居住者は何らかの個性を持つものとして表象されることが多い。そうした表象の1つに県民性がある。当該県民のすべてが均質かつ他者と完全に異なる性格を有するとは思われないが、「随所にその曖昧さ」を有する県民性（溝口，2005）をあたかも実在するかのように扱う本質主義的な語りは珍しくない。単に嬉々として語られるだけであれば無害であるとしても、民族概念が多様な人々の選別のために創造されたように、県民性もまたしばしば該当者を他者から明確に選別し、その行動を規律化するために特に強調して用いられることがある。たとえば戦前の「本土」在住沖縄出身者は、しばしば非日本人としての「沖縄人」という社会的カテゴリーによって労働市場における被差別的待遇を余儀なくされ、それがために沖縄の生活習慣の改善とかたちでの規律化が図られた。さらに沖縄出身者の排除は、その他の人々を「正しい日本人」として労働させるという対他的な規律化の機能をも有したのであった（富山，1990）。

こうした県民性が自他によって表象されるには、他県の人々との何らかの接触が前提となる。よく知られた祖父江（1971）の『県民性』においては、その調査対象の1つは在京県人会であった。多様な出自の人々が集まる都市においてこそ各県出身者の県民性が強調されようことは疑い得ない。そして、農村から都市への大規模な人口移動をもたらした現象の1つが集団就職であっ

た。集団就職とは行政用語ではなく、これまで明確な定義もなされてこなかった⁽¹⁾。それは中卒者を中心とした「高度成長期における新規学卒者の制度化された大規模な労働力移動」のことであり、筆者自身は「広域職業紹介制度」と就職列車に見られるような「計画輸送制度」の2つの制度による労働市場の統合という観点から研究を進めてきた⁽²⁾。集団就職に関連する優れた概説書や研究書はいくつか見受けられるが（中島，1988・加瀬，1997・苅谷他編，2000），ローカルな場の広域労働市場への統合過程，さらには労働市場におけるローカルな場の表象が有する影響にはあまり注意が払われていない。本稿は，集団就職において県民性がいかに語られ，影響力を持ったのかという問題に関する試論である。

ところで，労働力需給の双方の主体は労働力を自由に売買できるわけではない。たとえば両者の間には空間が横たわり，雇用条件に関する情報流や労働力移動の障壁となる。企業の現地駐在周旋人や公共職業安定機関のような媒介者による職業紹介，さらには就職列車に見られるような移動手段の確保などがその克服のために必要となる。また，労働力需給双方は自他にまつわる場所の表象に左右されながら意志決定をおこなう。求職者は求人企業の提示する労働条件だけでなく，それらが立地する都市のイメージなども勘案した上で移動の方向を考える（山口，1999）。また，過剰人口問題を解決する必要のあった供給側諸県の労働行政関係者は，自県民が労働者としていかに優秀であるかを需要側に示すことでより多くの求人数を確保するよう試みたはずである。本稿においては後者のような事例が重要となる。労働市場の制度化は「就職者個人の自由の制約と引き換えに，就職者全体の利益を高めたのではないか」（苅谷他編，2000）とされている。筆者はこの意見に同意しつつ，単に職業選択における自由への阻害だけでなく，制度化が県民性と密接に結びつき，それによる規律化という不自由や職業選択へのその影響があったものとする。ステロタイプ化された場所イメージに見られるような「文化」の意味が労働市場研究でも近年ようやく問われるようになってきている（Bauder，2001）。本稿もそうした研究の一環として位置づけられよう。

ここでは高度成長期における全国最大の労働力供給県であった鹿児島県を対象に、広域労働市場への制度的統合過程をまず明らかにする（第Ⅱ章）。塚田（1961）によれば、一般に長距離の労働力移動は好まれない。ただし「風呂屋と焼酎工場にしか煙突がないと言われる鹿児島県」のような労働力「排出圧」がきわめて強い県からは長距離移動が見受けられるという。もっとも、長距離移動を可能にする制度がもし確立されなかったとすれば、そうした現象が大規模に生じることもなかったであろう。そして第Ⅲ章では、鹿児島県の県民性が労働市場においていかに表象されたかという問題を扱う。

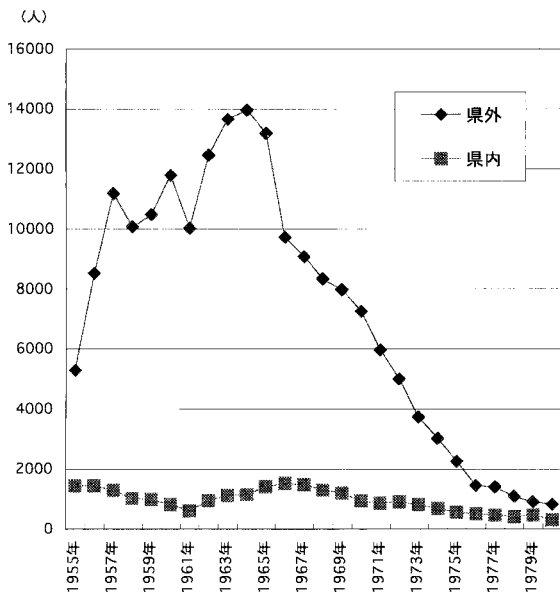
集団就職に関わるローカル・レベルでの資料収集は多くの場合困難であるが、同県については『鹿児島県職業安定行政史』（鹿児島県商工労働部職業安定課，2000）がまとめられており、参考になる。ただしそれだけでは不明な点が多いため、その他の行政資料や基礎的な統計類、さらには南日本新聞（鹿児島県）や東奥日報（青森県）などの地方新聞の記事を利用して話を進める。東北地方は興味深い比較対象となる。ここでは集団就職の制度化が始まった1950年代初頭を中心に、集団就職が終焉を迎える1970年代までを対象時期とする。

Ⅱ 鹿児島県と集団就職

1 鹿児島県からの県外就職

鹿児島県は戦前から労働力供給県として知られており、すでに明治中期の1895年には日本紡績が同県内で職工募集をおこなっていた（『鹿児島大百科事典』南日本新聞社，1981）。また1938年のある調査によれば、全国の紡績会社80社に雇用された紡績工のうち同県出身者が10.5%を占め、出身県別で全国1位であった（同上）。戦時計画経済体制下においては、学徒勤労動員の実施によって県内の中学校・女学校の生徒が北九州や中部地方の軍需工場に動員されている（『鹿児島県職業安定行政史』⁽³⁾）。こうした状況は戦後にも引き継がれていく。

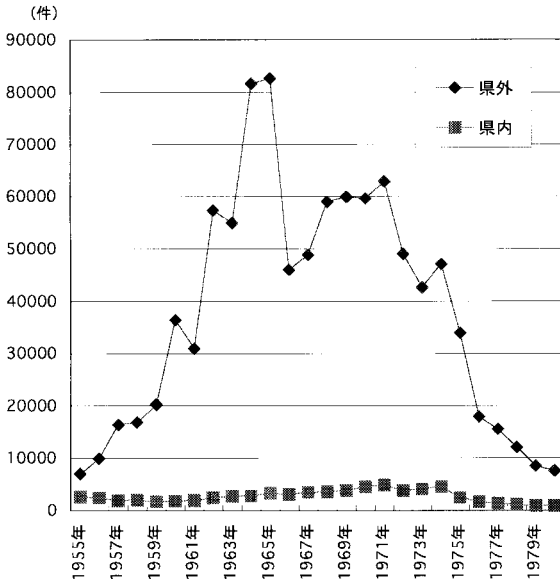
1949年末の同県内は「年の瀬をよそにあふれる失業者」（南日本新聞 1949. 12. 28）という状況であった。しかし翌1950年の「新年をむかえるとともに意外にも県外からの求人申込が紡績関係を筆頭にぞくぞくとよせられ」（南日本新聞 1950. 1. 16）たという。『鹿児島県勢要覧 昭和二四年度』（1949）の「就職者就職地別状況」を見ると、実際には、それ以前の1948年4月から翌49年3月の間に「繊維」では県外17府県へ8,274人、「石炭」では3県へ2,533人、この2つの産業だけで計10,807人が県外就職している。1950年4月から51年3月のデータ（同上『昭和二六年度』, 1951）では、「繊維」19府県7,995人、「石炭」4県2,620人の2項目に「鉄鋼」3県791人も加えられ、3つの産業で計11,406人となった。これらは公共職業安定所が取り扱った新規学卒者および一般就職者の総計値であろうが、ここから持続的な他出傾向が見て取れる。そして1964年3月には、集団就職によって県外就職した新



第1図 鹿児島県における中卒者の就職先
(県内・県外、公共職業安定所取扱分)
資料：『鹿児島県職業安定行政史』。

規中卒者だけで **13,959** 人を数えた。同年の新規中卒県内就職者数は **1,128** 人である。

第 1 図は鹿児島県の新規中卒者の県内・県外就職者数（公共職業安定所取扱分）を示している。ここでは **1955** 年以降の数値しか提示できないが、**1964** 年を頂点に毎年数千人から **1 万数千人** が他出していること、県内就職者数が低い水準で推移していることが読み取れる。しかも、すでに **1955** 年の時点で県外就職者数は県内のそれより多かった。参考までに青森県の例を示すと、県外就職者数が県内のそれを上回ったのは **1957** 年のことであり、青森県内からの求人数が増加した **1960** 年代中期以降は県内外双方の就職者数はかなり接近していた（山口、**2004 b**）。第 2 図は鹿児島県内外からの新規中卒者向けの求人数を示したものである。確かに就職先の選択には県内外からの求人数の多寡が影響していることは間違いない。ただし県外からの求人数が維持されていた



第 2 図 鹿児島県における新規中卒者向け求人数の推移
 (県内・県外、公共職業安定所取扱分)
 資料：『鹿児島県職業安定行政史』。

1960年代中期以降において、県外就職者は減少していく。これは主に高校進学率の上昇によるものであろう。

このように戦前から続く他出傾向は集団就職によってますます強化されていく。それは鹿児島県を広域労働市場へと統合する同県の労働行政関係者の努力なしには有り得なかつたはずである。

2 高度成長期における広域職業紹介制度

ナショナル・レベルでの広域職業紹介制度の展開についてはすでに研究の蓄積がある（荻谷他編，2000など）。特に新規学卒者の関連では、1948年からは全国およびブロック別の需給調整会議が開催され、同年11月には「年少者の職業紹介手引」も作成された。1950年には「新規学卒者就職促進強化運動」も実施されている（労働省職業安定局編，1959・中島，1988など）。

しかし国レベルでの諸制度の形成とローカル・レベルへのそれらの浸透は必ずしも時期的に一致するものではなく、各地の対応にも相違が見られた。そもそも広域職業紹介制度とは、公共職業安定所間の全国的ネットワークの確立を第一義とするが、そうしたネットワークはローカルな主体に使用されて初めて機能する。たとえば青森県で広域職業紹介制度を利用した県外就職が積極化されるようになったのは1952年頃のことである（山口，2004b）。戦後の鹿児島県では、そうした動きは今少し早期から見られた。企業の現地駐在員を介しての求人も含めると、1950年頃にはすでに広域職業紹介が改めて定着しつつあったものと思われる。しかし朝鮮戦争にともなう特需、いわゆる「糸ヘン金ヘン景気」が終わり「戦後一ばん深刻な就職難時代」を迎えた1952年には、「関係当局では、京阪神の鉄工場、商店関係まで積極的に働きかけ」（南日本新聞1952. 2. 5）の必要があった。さらに県職業安定課は同年4月に「大阪連絡事務所」を設置した（南日本新聞1952. 4. 15）。確証はないが同連絡所は翌年4月に「阪神地区労務連絡事務所」へと改組されたものと思われる。

第1表は鹿児島県における新規学卒者の県外就職に関する制度・政策の略史を示している。労務連絡事務所は1953年の阪神地区に続き54年には中京

第1表 鹿児島県からの集団就職関連略年表

年	月	日	事 項
1951			学卒者 60 人を列車で集団赴任（出水）
1952			『転落婦女子の親元調査』、鹿児島・山形両県で実施
1953	4	1	阪神地区労務連絡事務所開設
1954	10		中京地区労務連絡事務所開設
1956	2		九州地区新規学校卒業生就職促進打合せ開催 (労働省、山形県でも同種の会合開催)
	3	30	鹿児島県初の集団就職専用臨時列車
1957	2	1	京浜地区労務連絡事務所開設
	3	19	労働省、映画『巣立つ職業人』鹿児島県で撮影開始
1959	5	25	県広報文書課・職業安定課、県政映画『就職一年生』撮影終了
1961	7	4	「県内雇用促進対策を検討する会」開催*
	11	6	鹿児島県阪神地区宿泊所開設
1965	10	30	第1回県内で働く青少年激励大会*
1969	3	8	全国初の高校卒就職列車
1970	10		『若きかごしま（県内就職のすすめ）』第1号発行*
1971	9	23	鹿児島県雇用対策協会設立総会*
1974	3	21	鹿児島県最後の中学卒就職専用船「あまみ丸」出港（名瀬）
	3	24	鹿児島県最後の中学卒集団就職列車
1975	10	25	第11回県内で働く青少年激励大会（最終回）*

注：「阪神地区宿泊所」は『労働行政要覧 昭和33年版』（1958）においてすでに言及されているが、ここでは『鹿児島県職業安定行政史』における1961年開設という記載に従った。表中の「*」は県内雇用促進関連の事項を指す。

資料：『鹿児島県職業安定行政史』、『労働行政要覧』各年分、南日本新聞など。

地区、57年には京浜地区に設置された。これらは企業からの求人の探索、つまり求人開拓の拠点として利用された。さらに1956年には、それまで東京・大阪・愛知などの大規模な労働力需要都府県だけで実施されてきた労働省主催の「新規学校卒業生就職促進打合せ」（あるいは「求人求職交換会」）が、供給県である鹿児島県と山形県で初めて開催されている⁽⁴⁾。

広域職業紹介制度の整備にともなって実施されたのが就職先に関する強力な「指導」であった（荻谷他編，2000）。ここでは1950年代の求職難の時代にお

ける川内職安（鹿児島県）の状況について触れた新聞記事を引用しておく。

県外求人も十大紡や新興紡績など大手筋の動きがほとんどみられず、小企業や商店などの零細求人ばかり。それでも県内他職安と比較すればまだよい方だというのが、このままでは失業者の大量発生も明らかであるため、同所では県外の新規就職開拓のため同所長が出張し、県外職業安定所の意向や情報集めに乗り出す一方、就職希望者や学校当局、父兄にたいしても現実の深刻な社会情勢を認識させ、従来の甘い考えをかえ苦難に耐えてどこでも働く固い決意が必要である点を警告している（南日本新聞 1955. 1. 14 地方経済版）。

ここからいくつかのことが読み取れる。県内の各職安管内の間には何らかの差異が見られたこと、「従来の甘い考え」という表現に見られるように就職希望者やその「父兄」には大企業志向があったこと、それに対して「小企業や商店など」への就職指導が実施されていたことである。

もともと「零細製造業の企業の基盤からいって、広い地域からの労働力の調達は困難」であり、地縁・血縁関係者などを利用する縁故求人・就職が一般的であった（宮川、1962）。しかしそれだけでは求人が困難であったため、1954年には東京都世田谷の商店会が遠隔地での「集団求人」方式を始めており、1956年には商店等に対して「集団的求人申込方式」を採用するよう労働省が勧めている（労働省職業安定局編、1959）。さらに中小零細企業などの求人は1950年代初期に実施された求人開拓でも発見され、それらに対する就職の斡旋・指導が新規中卒者などに対しておこなわれたのである。

求人開拓に際して次のような話もあったという。「鹿児島ではどうして県外就職をあせるような消極策をとるのか、積極的に工場誘致をやって県内で消化する道を考えて方がらくではないかと逆襲された」（南日本新聞 1954. 1. 13）。実際には県内への企業誘致は早期から推進されていたが、結果的にほとんど成功せず、県内からの求人数が増加することもなかったのである。「県外

流出の阻止へ おくればせに政策転換」とされた1961年の「県内雇用促進対策を検討する会」の開催、1970年の「県内就職のすすめ」というサブタイトルを持つパンフレット『若きかごしま』の発行なども見られた（『鹿児島県職業安定行政史』、第1表）。しかし県内就職者数は第1図のように低い水準で推移したのであった。

3 鹿児島県における計画輸送制度の整備

特需景気終了直後の状況を記した記事によれば、「全国でも女工の県外出稼ぎの筆頭といわれる鹿児島県に反映する影響は深刻で、さいきん関西方面から鹿児島に着く列車は、帰省女工のため戦時中を思わせるスシづめ風景を現出しており、深刻な表情の一端をうかがうことができる」（南日本新聞1952. 4. 15）。このように広域的な労働力移動と帰還には一般に鉄道が利用されていた。そして高度成長期の1つの象徴でもあったのが就職列車である。「就職列車は職安業務じゃないんです」（南日本新聞社編、1995）とされるが、制度的には計画輸送という名称で呼ばれ、労働行政関係者が関与していた。

就職列車といえば「1954年青森発」のものが日本初の就職列車とされることが多い。しかし実際には、戦前に運行された「1939年秋田発」の「少年就職團列車」が日本初の就職列車と考えられる（山口、2004b）。また、戦後の鹿児島県下では、就職列車と呼び得る列車がすでに1951年には運行されていた（『鹿児島県職業安定行政史』⁵⁾）。一般に鹿児島県初の就職列車第1号は1956年3月とされているが、それ以前から同種の列車が見られたことになる。当時の業務担当者であった東（1982）自身による次の文章を引用したい。

新規学校卒業者の赴任は、もともと求人者毎に少人数引率していたが、……糸ヘン、金ヘン景気で求人ブームとなり、採用者が増加したため、昭和二十六年に出水安定所管内から、六十人の学卒者を一つの列車にまとめて赴任させたのが集団就職のはじまりである。……昭和二十七年から三十年までは鹿児島駅発急行きりしま号（東京行）と、さくらじま号（京都行）の

車輛を一～二輛ずつ割愛してもらっていたが、それだけではなかなか思うようにはけないので国鉄管理局と二年かがりて交渉した結果、昭和三十一年に特別仕立ての就職臨時列車が誕生した。初年度は六輛編成で八便、翌年から一挙に倍増、ピークの三十八年から四〇年にかけては毎年一万人を越す輸送人員となった（中略は引用者）。

就職列車による計画輸送制度はこのように整備されていったという。1969年には全国初の高卒者専用就職列車も鹿児島県で運行された（南日本新聞 1969. 3. 9）。同年には県内から鹿児島市への就職者の増加にあわせて「集団就職バス」も実施されている（南日本新聞 1969. 3. 16 市内近郊版）。奄美諸島からの計画輸送には集団就職船が利用された。鹿児島県における計画輸送は1974年に終了した。

就職列車については「煙突ない県の悲哀」（南日本新聞社編，1995）、「地元で働く場が少なく、やむなく県外に流出する鹿児島の『貧しさの象徴』」（南日本新聞社編，2001）といったネガティブな表現をとまなうことが少なくない。しかし当時業務を担当していた東（1982）は、「就職列車といえば希望にみちた若い職業人を一ぱい乗せ、大勢の見送りを受け元気に出発して行った」と記している。当然ながら労働行政関係者が自らの業務を全否定することはないであろうから、こうした肯定的な表現になるのも不思議はない。しかしそれだけでなく、ここでは集団就職という現象の多面性を示すエピソードとして考えておきたい。

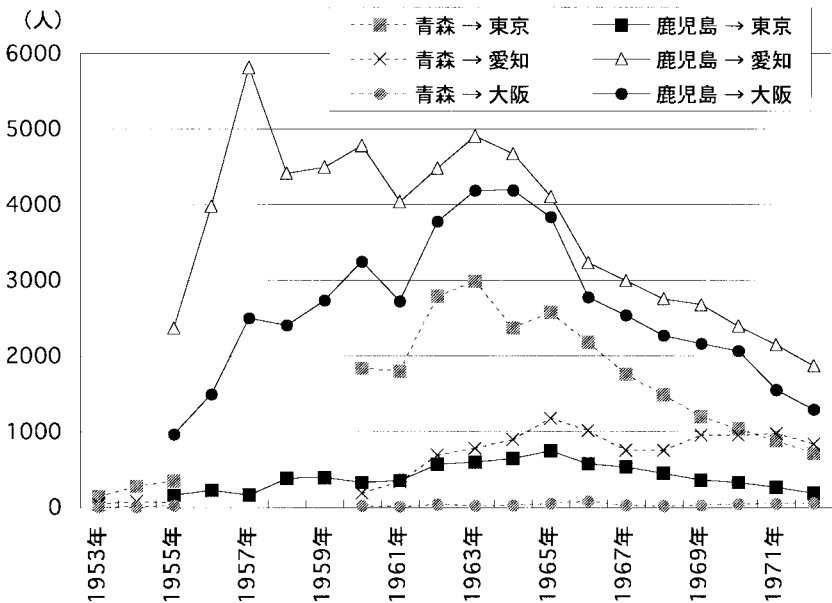
鹿児島県を広域労働市場に結び付けるための以上のような努力の中で、では、県民性はいかに語られたのであろうか。この問題を次章で見てみたい。比較対象としては青森県の事例を主に用いる。

Ⅲ 集団就職と県民性

1 東京・愛知・大阪への集団就職

おそらく県民性は多様な出自の人々が一同に介する都市においてこそ強調して語られるであろうし、「就職の門がせばめられると各県出身者があつまった会社工場ではよく比較されることになる」(南日本新聞 1955. 2. 23)。さらに求人開拓を積極的に進める場合には、優秀な労働力であることをアピールする必要から県民性が注目されたはずである。

ここではまず東京・愛知・大阪という代表的な労働力需要都府県への集団就職者数を確認する。第3図は鹿児島県と青森県から3都府県への新規中卒就



第3図 鹿児島県・青森県からの東京・愛知・大阪3都府県への新規中卒就職者数
資料：労働省職業安定局雇用政策課（1979）『史料：戦後の労働市場（第3巻）』、
『鹿児島県職業安定行政史』、『東奥年鑑』各年分、など。

職者数の推移を示している。データには不備があるが同図から読み取れることを列挙する。鹿児島県の場合には愛知県が最大の移動先であり、次いで大阪府となる。もともと鹿児島県からはこの両府県を中心とした労働市場が重視されていたのである。それらと比較すると東京都は必ずしも多くないものの、1965年に至るまで微増を続けている。一方の青森県については東京都が最大の移動先であり、次いで愛知県となる。大阪府は移動先とはほとんど考えられていなかったようである。このとき、鹿児島・青森両県からの集団就職者数がもっとも近似したのは東京都においてであった。また、1960年代後半には進学率の上昇などから中卒就職者が全体的に減少する中で、両県の出身者数はどの移動先でも次第に接近していくこととなる。こうした状況下で県民性が語られていたのである。

2 青森県出身者の事例：「働かない青森県人」からの脱却

鹿児島県出身者との比較材料として、まずは「東北人」、特に青森県出身者について触れてみたい。『新潟県職業安定行政史』（小林編、1957）の一文は興味深い。「幸い従来本県人（＝新潟県出身者）はその誠実、勤勉性が高く評価され、中学校卒業者の紹介斡旋は割合順調に進んで来たのであるが、近年他府県殊に東北地方においても逐年増加する就職希望者に対する求人獲得運動は激烈を極め楽観はゆるされない状況となつて来つゝある」（丸カッコ内は引用者）。誠実で勤勉な県民性のために「割合順調に」中卒者を送り出してきたという新潟県の労働行政関係者は、特に東北地方の中卒者が競合相手として登場してきたことへの危機感をここで語っている。それは労働者の絶対数の増加による競合だけでなく、より誠実でより勤勉な労働者の登場という質的な競合をも意味していた。

青森県における新規中卒者の集団就職が軌道に乗り始めた1953年の記事も興味深い。これは出稼ぎを含む県外就職者全般に関するものであるが、「東北各県は従来ともよく働くものを送り出して需要県から好評を得ているので本県農家もつとめて他県へ出かけて働こうという気構えをもつことと、物見遊山の

気分を捨てて“働かない青森県人”の汚名を挽回して欲しいと県では要望している」(東奥日報 1953. 9. 18)。つまり青森県出身者の自他による表象はもともとは「優秀」というものではなかった可能性がある。おそらくはそのためであろう、同年3月卒業の新規学卒者に関しては、「就職の促進には県外の県人会、実業家が積極的な協力をおしなかつたこと、厳選主義によつて雇主の信用をかちえた点は将来の就職に大きな希望をもたらした」⁽⁶⁾。こうした「厳選主義」は各地で確認されるものであり、たとえば1957年における沖縄から「本土」への最初の集団就職者にも適用されている(山口, 2004 a)。つまり集団就職の開始期や新たな求人開拓先においては、ここで言う「厳選主義」を採用することでその後の求人状況を有利にしようとしたのであった。

先の『新潟県職業安定行政史』の内容を裏付ける1954年の記事がある。「埼玉県庁の係員は『うちの県は福島、新潟両県からの就職が多かつたがこの一、二年青森県人がめつきりふえた。青森県人には昨年紡績工場に就職してもう係長になつた女子工員もいてなかなか好評です』と語り、……」(東奥日報 1954. 4. 7, 後略は引用者)。管見では、1950年代中期の青森県出身者は優れた県民性によって表現されていたものと思われる。「本県人の純真、明朗、ねばり強さといった美点が買われていて、どこの工場からも『青森県人をぜひとも…』といわれるほどであつた。今春就職した子供達にも会つて話し合つたが苦情めいた言葉はほとんど聞かれずみんな生き生きと働いている」(東奥日報 1956. 12. 9)。ここではもはや「働かない青森県人」という表現は見られない。

こうした優れた県民性を示すような表現は、青森県出身者だけでなく東北出身の集団就職者一般にも妥当したようである。それは岩手新報(1955. 1. 29)における次の記事からも理解できる。ただしそこからは興味深い別の展開も読み取れる。すなわち、「従来東北人の一枚看板であつたねばり強さとまじめさが京浜地区で疑われ出してきたことは、ことしの就職問題に大きく影響しています」。県民性に対するこのような疑問視については、1つには集団就職者数が年々増加していたことが関連しよう。絶対数が増加すれば「優秀」ではない

と認識されたであろう者も増えるはずだからである。しかしいま1つ考えられる要因は、鹿児島県など西日本の労働力供給県が京浜地区でも求人開拓を積極化し、新たな競合相手として登場してきたことが挙げられる。たとえば求人開拓を集中的に進めるために鹿児島県が企画した「雇用促進協議会」は、それまでの阪神地区での開催に加え、1955年には「本年最初のこころみ」として京浜地区（東京、神奈川、埼玉）でも計画された（南日本新聞 1955. 2. 1）。しかも青森県がそうであったように、こうした新たな求人開拓地に対しては「厳選主義」によって相対的に優秀とされた労働者が送り込まれたはずである。彼／彼女らはその後の同県出身者のための橋頭堡という意味を与えられ、もともと優秀であっただけでなく、優秀との他者認識を維持する必要があったものと思われる。

3 労働市場における「鹿児島県人」の県民性

鹿児島県出身者については、たとえば大阪府淀川公共職業安定所長が次のように語っている。「鹿児島の子どもたちはまじめでねばり強くよく働くので、あんがいに好評です。他県のもは一週間ぐらいで、帰ってしまうものも多いので、そういう点、鹿児島は買われています」（南日本新聞 1955. 1. 11）。こうした鹿児島県出身者への評価について『鹿児島県出身雇用労働者の職業的資質に関する調査』（鹿児島県民生労働部、1972）の結果も見てみよう。これは「とくに若年労働者の場合は、その生育した家庭や社会的環境からさまざまな影響をうけて、一定地域もしくは県域の特性的共通的性格、慣習等を有していると思われる」との前提のもと、新規学卒者を1970年以来10名以上採用した京浜・中京・阪神3地区の100事業所を対象に1972年に実施されたアンケート調査（回答率82%＝82事業所）の報告書である。また、「ある地域性（県民性）を有する労働者を集団的にとらえて、他県人との比較において職域における職業適応の状況、生活態度、または雇用側の評価を明らかにした」、労働行政史上初の県民性調査だとされている。鹿児島県出身者の評価は第2表の通りであった。調査手法などに曖昧さがある点はここでは措くとして、県

第2表 事業所による鹿児島県出身者の評価

長 所	事業所数
性格明朗で協動的, 人間関係もよい	20
そぼくで勤勉	11
意志強固でねばり強い	7
まじめで礼儀正しく, しんぼう強い	6
積極的で行動性あり	4
短 所	事業所数
県人意識が強く, 時には排他的	9
短気で熱しやすくさめやすい	8
集団性強く定着性に欠ける	7
自主性に乏しく消極的	6

資料：鹿児島県民生労働部（1972）『鹿児島県出身雇用労働者の職業的資質に関する調査』。

民性の長所・短所が相矛盾していることは同表からも明らかである。各事業所や個々の雇用者・被雇用者の性格などを無視して論じられる県民性の無意味さが改めて感じられる。しかし同報告書では、長所に関して「県民性としての優秀性が認められている」とある。つまり「協調性があるそぼくで勤勉であり、ねばり強い」という、「優秀」な労働者一般にも妥当するであろう性格が鹿児島県出身者の県民性とされたのである。また、そうあるべきだとされたはずである。

1955年に続き翌56年にも開催された「京浜地区雇用促進協議会」の席上では、鹿児島県出身者が次のように語られた。興味深い内容なのでやや長い引用する。

（神奈川県某擦糸協同組合によれば）東北人に比べ、なんとなく無口でのんびりしている。しかも手先が不器用でさばけない。これではものにならないのではと心配していたが、まじめでコツコツやっている。だから腕もあり世間ずれして要領のよい東北人より長い目でみればかえってよいような気がする。とくに食べ物などについて苦情もいわないし、質素で東北出身の女工に比べ家族への送金もよくやるし、感心だと思っている。こ

のような体験から今年は青森方面は五十名ていどにおさえ、カゴシマには百五十名ていどお願いしたいとのこと。

つまり無口で遠慮がちというのが特長のようで、これが長所であり、また短所にもなるわけだが、率直にいうと、都会での生活はイナカにいるときえがいていたように楽ではない。すなおで素朴な人が多いだけに、失望から精神的なショックも大きいわけで、途中でくじけて帰郷するものもなかにはあるというのが実情。とにかくこういう面は東北人にくらべ確かに弱い。途中でカゴシマへ引揚げてしまうようでは、せっかくまじめさを買われていても、カゴシマ県人の信用をなくし、事業主の方が敬遠することにもなろう。またうまく自分の気持を表現できないためか同郷者だけの団結心も確かに強い（南日本新聞 1956. 1. 22, カッコ内は筆者）。

このように鹿児島県出身者と青森県出身者、ひいては「東北人」が京浜地区において比較されている。先に見た話では青森県出身者は「純真、明朗、ねばり強さといった美点」を持つものとして描かれていたが、「東北人」はここでは「世間ずれして要領のよい」とある。繰り返しになるが、県民性とはまったく不確定な社会的カテゴリーに過ぎない。そうであるにも関わらず、労働力の選別や他県との競合という観点から県民性が重視されてきたこともまた以上から理解される。しかもここでの県民性とは、「優秀」な、しかし没個性的な労働者像にいかに近づけるかという類のものであった。

本稿の冒頭でも触れた通り、県民性の表象は該当者への規律化という側面も有する。先に見た『鹿児島県出身雇用労働者の職業的資質に関する調査』（1972年）がこの時期に実施された経緯は明らかではないが、高度経済成長の傾向が次第に減退していく中で求人を持続的に確保するため、改めて県民性が重視されたのかもしれない。その調査結果は次なる新規学卒者の指導の際に利用されていたものと思われる。次の事例もそのバリエーションと言える。「とくに本県出身者はどこの職場でも最適格者との評判で信用を高めているがこれが本県の過剰労働人口を県外に就労させる大きな力となっているので、各工場を訪

れ信用を高める一つの機関として県人会を結成させて出身者の自戒と協力方を申入れてきた」(南日本新聞 1953. 3. 5)。沖縄出身者の規律化の装置として機能した戦前大阪における関西沖縄県人会の活動(富山, 1990)と同様の社会的意味を「自戒」という語に見ることができる。しかし、何を「自戒」しなければならなかったのであろうか。

4 優秀な県民という自己表象

そもそも県民性は曖昧な社会的カテゴリーであり、仮に県民性などというのが実在したとしても単一表現で鹿児島県民の全体を語り得るはずもない。第2表からは「排他的で熱しやすくさめやすい、消極的」な県民性を想像することも可能である。その一方で、特に男子学生やその父兄には「鹿児島県人」としてのプライドとでも呼べるような意識を持つ者も少なくなかったようである。加世田公共職業安定所(鹿児島県)の所長によれば、

大阪府下の男子住込店員などの求人、本県人に多少の欠点は認めつつも、真面目なものが多いとして希望者さえあれば必ず求人はあるとのことだ。父兄でも機械、鉄工所という求人のない職場をバク然と探すよりこうした機会の多い方面へ頭を切りかえる必要があるのではないか。……今後の就職開拓には現在就職している人たちが、鹿島の代表だという責任観念にたって偽かなければ後進の道はひらけない。県人の優秀という誇りのうえにあぐらをかいた時代は消えつつあり、他県人が追越そうとしている事実も忘れてはならない(南日本新聞 1955. 2. 7, 中略は引用者)。

不況期に当たる1950年代前半には集団就職の制度化が全国各地で進められていた。そうした状況下にあって、前章で確認した大企業志向の「従来の甘い考え」とも関連する「県人の優秀という誇り」という言葉が引用文中に見受けられる。「大手筋から求人がなくなった現在ではどうしても中小企業向けに頭をきりかえてもらってあえて中小企業でも行く決心をつけ、そして何でもやる心

構えが大事」(南日本新聞 1955. 2. 23) との文章もある。集団就職希望者の指導用に鹿児島県が製作した県政映画『就職一年生』⁽⁷⁾でも、「職業講話」のシーンにおいて「皆さんの中には、大きな会社や工場でなければ、だめだと思っている人がいるかもしれません。それは間違いです」と語られる。1950 年前後における『鹿児島県勢要覧』の「就職者就職地別状況」が繊維・石炭・鉄鋼の 3 つのカテゴリーだけで構成されていたように、もともと相当数の鹿児島県出身者はこれらの厳しい、しかし多くの場合には大企業の職場に吸収されていたのである。中小零細企業や商店などへの就職は、過去の鹿児島県出身労働者の就職先からすれば想像しにくかったのではなかろうか。

新規学卒者に限定される話ではないが、鹿児島県出身者の鉄鋼業への雇用に際しては「耐熱性」という語りがしばしば確認される。たとえば、「とくに日本鋼管あたりでは作業の性格から東北出身者より、耐熱性のある九州-カゴシマ県人を希望する向きがある」(南日本新聞 1956. 1. 22)。1953 年 12 月に施政権が米軍から日本に返還された奄美諸島についても同様の語りが確認される。「晴れて日本に復帰する奄美大島に求人第一号の朗報が舞いこみ、人口過剰の島民に明るい希望を与えている。……大島島民は戦前から耐熱作業に優秀な成績を上げ、一般工員というよりも特殊工員として優遇されていた……」(南日本新聞 1953. 12. 24, 省略は引用者)。「耐熱性」という表現は「南国」という立地からの換喩として自然に生じたというだけでなく、おそらくはそれ以上に、効率的に労働者を雇用し規律化するために生み出されたのであろう。しかしそれは大企業に「特殊工員として優遇され」たという過去の経験と相まって、鹿児島県民に対し中小企業などへの就職指導を拒むようなプライドをもたらしていた可能性もある。

勤勉でねばり強いという性格は努力して獲得され維持される必要があるが、過去に優秀であったという記憶はそれよりも容易に想像し得る。仮に指導通りの職場へ就職したとしても、こうした意識によって就職者は苦悩することになる。「自戒」すべきは「排他的で熱しやすくさめやすい、消極的」な性格だけでなく、優秀な県民という意識もまたそうであったのだろう。

IV おわりに

本稿では鹿児島県からの集団就職を事例に、まずは同県を広域労働市場に統合するための諸制度の整備過程とその内容について触れ、次いでそうした状況下での県民性の表象について言及した。

鹿児島県は戦前から続く全国第1位の労働力供給県であり、労働省による広域職業紹介制度を実質化するための求人開拓や労務連絡事務所の設置、就職者を送り出すための計画輸送制度の整備など、集団就職の諸制度は1950年頃から整備され始めていた。数多くの文献では「1954年青森発」の就職列車を集団就職の起源とする「神話」を採用しているが、鹿児島県における集団就職の制度化はそれ以前から進められていたのである。

新たな労働力需要地にアピールする必要があるとき、あるいは他所出身者との競合関係が意識されたとき、県民性がポジティブに表象されるとともにそれによって自県出身者を規律化し、後に続く新規学卒者への求人を確保するための橋頭堡とした。労働市場における優秀な県民性とは、基本的には「まじめで勤勉」といった「優秀」な労働者像そのものであり、「厳選」された新たな競合相手の登場にともなってそれが疑問視されるというパターンが確認される。他方、少なくとも鹿児島県に関しては、労働行政関係者の指導に反する対抗的な県民性が想起されることもあったようである。さまざまなコンテキストで語られる県民性は、それがポジティブなものであれネガティブなものであれ、自らの出自への拘束という不自由や意志決定に対する不安定性をもたらしてきた。1957年の沖縄初の集団就職者から自殺者が出ているが（山口、2004 a）、それも県民性と結びついた厳選主義と無関係ではないかもしれない。

最終的には単一かつ均質なナショナル労働市場へと「発展」することが夢想されていたはずの広域労働市場は、新規学卒者の集団就職においては主に県を単位とした統合の努力がなされた。自他の表象において、個々の集団就職者が当該県出身者という在り方から逃れることはできなかったのである。

〔付記〕本稿の作成に当たり、鹿児島県労働局職業安定部の高崎雅英氏、鹿児島県総務部広報課より貴重な資料を御提供頂きました。記して心より感謝申し上げます。なお、本稿の作成には関西学院大学 21 世紀 COE プログラム、「構造的差別を生きる人びとの価値観の多様性に関する研究——政策的価値観とのギャップを中心に——」（研究代表者：三浦耕吉郎）、関西学院大学共同研究大谷グループ（研究代表者：大谷信介）の研究費を利用した。

注

- (1) 小川・高沢（1967）は「いわゆる集団就職とは、集団求人のことである」と言っているが、この説明では求職＝労働力供給側が考慮されていない。供給側を単なる受動的主体と認識していた証左であろう。
- (2) 山口（1999, 2004 a, b など）を参照。
- (3) 出石（1965）は 1960 年代初頭において「愛知労働市場への供給県が、中国・四国地方を越えた九州地方にあることは、まことに興味深い」と言うが、この関係はすでに戦前に制度的に形成されていた。
- (4) 付言すれば、人身売買された可能性のある特飲街の女性を対象とした「転落婦女子の親元調査」（1952 年）はこの両県で実施された。戦後失業問題の一つの象徴でもあった人身売買は、GHQ に対する「国際信用」という観点からも、戦後の労働行政関係者にとっては職業紹介によって解決すべき問題であった（立岡, 1997・山口, 2004 b）。そのため、たとえば 1953 年には人身売買関連の検挙数が「全国で二番目」（南日本新聞 1953. 1. 15）となった鹿児島県が「就職促進打合せ」の場として選択されたことにも不思議はない。東北各県と同じく、鹿児島県においても人身売買や農家の次三男問題の解決のために県外での求人開拓が推進されていた（南日本新聞 1953. 3. 8）。
- (5) 付言すれば、「“集団就職列車”の名も実へ南日本新聞社が名付け親で、その後全国に普及した」（南日本新聞 1975. 8. 10）、「就職列車」との命名は 1957 年（『鹿児島大百科事典』の「集団就職」の項）、「この輸送法は宮崎、熊本など南九州、東北各県でも次第に採用」（同上）という 3 つの説は、いずれも誤りだと思われる。先述の通り「少年就職團列車」という類似の名称が戦前から確認されるし、『労働行政要覧 昭和二九年版』（1954）には「就職列車に乗って（山形県）」という文言がある。東北各県では 1954 年には就職列車が確実に運行されていた。
- (6) 『東奥年鑑（昭和二十九年版）』東奥日報社、1954。
- (7) 鹿児島県総務部広報課の御厚意により、この映画を収録したビデオテープを得ることができた。

参考文献

- 東 達夫（1982）「就職列車の思い出 昭和二十六年＝鹿児島」清流 55（盛夏号），22-24 頁。
- 出石一雄（1965）「学卒移動から見た日本の労働市場」地理 10-8, 105-110 頁。
- 小川利夫・高沢武司編著（1967）『集団就職——その追跡調査——』明治図書出版，190 頁。
- 鹿児島県商工労働部職業安定課（2000）『鹿児島県職業安定行政史』440 頁。
- 加瀬和俊（1997）『集団就職の時代——高度成長のにない手たち——』青木書店，227 頁。
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田 浩編（2000）『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程——』東京大学出版会，302 頁。
- 小林 耕編（1957）『新潟県職業安定行政史』日本職業安定協会新潟県支部，432 頁。
- 祖父江孝男（1971）『県民性——文化人類学的考察——』中公新書，216 頁。
- 立岡文雄（1997）「昭和二〇年代～昭和三〇年代の監督指導行政」，労働省労働基準局編『労働基準行政五〇年の回顧』社団法人日本労務研究会，171-188 頁。
- 塚田秀雄（1961）「労働市場の地域的研究——二、三の事例による試み——」人文地理 13-5, 52-67 頁。
- 富山一郎（1990）『近代日本社会と「沖縄人」——「日本人」になるということ——』日本経済評論社，309 頁。
- 中島寧綱，労働省職業安定局監修（1988）『職業安定行政史——江戸時代より現代まで——』社団法人雇用問題研究会，304 頁。
- 溝口常俊（2005）「歴史家の郷土語り——地域論と県民性——」，若尾祐司・羽賀祥二編『記録と記憶の比較文化史——史誌・記念碑・郷土——』名古屋大学出版会，358-387 頁。
- 南日本新聞社編（1995）「就職列車 煙突ない県の悲哀」『写真と年表でつづる かがしま戦後 50 年』南日本新聞開発センター，89 頁。
- 南日本新聞社編（2001）「“産業戦士” 運んだ集団就職列車——高度成長支えた 14 万人——」『かがしま 20 世紀 山河をこえて 下』南日本新聞開発センター，58-63 頁。
- 宮川 実（1962）「大都市住み込み従業員の就業過程」人口問題研究所年報 7, 66-69 頁。
- 山口 覚（1999）「工都尼崎市の求職開拓政策」，地域史研究（尼崎市立地域研究史料館紀要）28-3, 33-55 頁。
- 山口 覚（2004 a）「海外移住としての「本土」就職——沖縄からの集団就職——」，人文地理 56-1, 21-42 頁。
- 山口 覚（2004 b）「人身売買から集団就職へ—『1954 年青森発，戦後最初の就職列

車』をめぐって—」, 関西学院史学 31, 122-151 頁。

労働省職業安定局編 (1959) 『職業安定行政十年史』雇用問題研究所, 297 頁。

Bauder, H. (2001) 'Culture in the labour market: segmentation theory and perspectives of place', *Progress in human geography* 25-1, pp. 37-52

—文学部助教授—