



産業別労組の敗北から「会社人間」の誕生へ——
原発推進の背景には、日本の「労働運動ゼロ地帯」があった

東電の暴走と企業主義的統合

——労使癒着によるチェック機能の完全喪失

木下武男 昭和女子大学特任教授

はじめに

2011年3月に東京電力（東電）が起こした原子力発電所の事故は、経営の隠蔽体質、官僚との癒着、大手メディアに対する支配、御用学者の丸抱えなど、これまでの東電のダーティな本質をさらけ出した。そのなかで、労働問題研究の一つのテーマとして、企業による危険な原発推進の暴走を、チェックしないどころか経営者と一体となつてすすめてきた労働組合の体質に目を向けることが必要だろう。

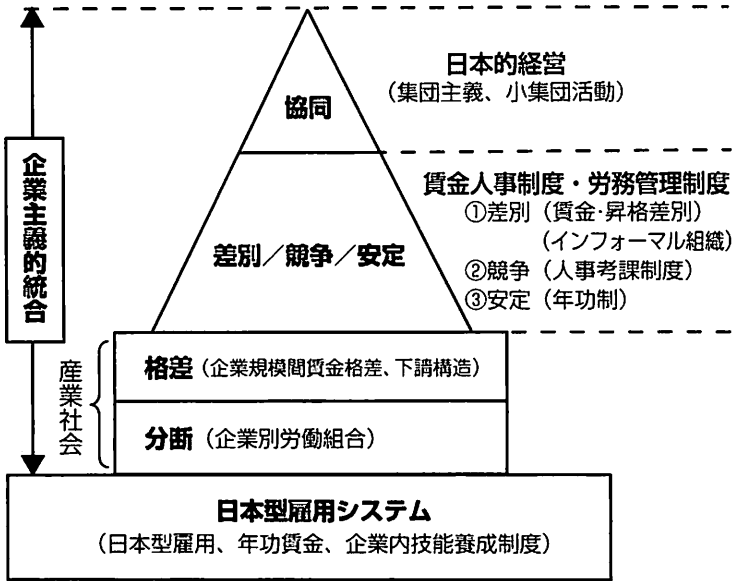
そのためには、今日の東電労組の問題ではなく、東

電という企業が従業員をほぼ完全に統合・支配してきた、そのカラクリが解明されなければならないと思われる。それは、表層の労働組合ではなく、労働者が企業の意志に組み込まれてきた深層での企業主義的統合である。

この企業主義的統合は、東電という一企業に限らない。鉄鋼や自動車、電機、造船重機、電力など、日本のあらゆる民間大企業でなされてしまい、すでに半世紀近くの歴史を経ている。その結果、この分野では「労働運動ゼロ地帯」がつくられてしまった。「連合」は、民間大企業労組と公務員労組、中小企業労組との複合体であるが、そのなかで強い影響力をもっているのは、企業主義的統合のもとにある民間大企業労組である。それゆえに、「連合」は原

きのした たけお：1944年福岡県生まれ。昭和女子大学特任教授。専門は現代社会論、労働社会学、女性労働。著書に「格差社会にいでむユニオン」（花伝社、2007年）、「日本人の賃金」（平凡社、1999年）、共著に「なぜ富と貧困は広がるのか」（旬報社、2008年）など。

図1 企業主義的統合の概念図



発推進を阻むような政策を掲げることができないのだ。以下では東電を、企業そのものの分析というよりも、企業主義的統合の格好の事例として検討していくことにしたい。

一、労働者の「分断」システム

企業主義的統合は、戦後労働運動の第3期「企業主義的統合と労働運動の跋行的展開」（1960～75年）における中心的テーマであった（拙著『格差社会にいどむユニオン』花伝社、2007年）「年表」。それに先立つ第2期「日本の労使関係の形成と50年代争議」（50～60年）で、労働運動側は、民間大企業における激しい大争議に敗北した。それを経て、第3期には民間大企業労働組が、そのイニシアティブを経営側勢力に、ほぼ完全に握られてしまう。だいたい75年頃までに、その決着がつく。この歴史的事実が重い。日本では半世紀近くにわたり、民間大企業のなかで、企業に自主的で対等な立場であることを言うことのできる労働組合が存在しないのである。

さて、図1で、世界に類例をみないこの複雑な労働者の統合メカニズムを、とりあえず概念的に示した。最下層にある「日本型雇用システム」〔注〕は、すでに本誌でもたびたび指摘した日本特有の働き方の仕組みであり、これが企業主義的統合の土台になっている。

つぎは、産業社会における「分断」と「格差」である。これは個別の企業内の仕組みではなく、日本では企業を

越えた労働者の連帯と、企業横断的な労働条件規制がなされていないことを示している。この産業社会の日本特有のあり方が、労働者の「分断」と「格差」を生みだし、ひいては、民間大企業労働者の企業意識を強めているのである。

ここでは、まず「分断」についてみていくことにしよう。戦後直後、電力産業には、強固な産業別労働組合が存在していた。当時の電力産業は、戦前の国家管理をひきつぎ、発電・送電部門を担当する全国的経営体の日発（日本発送電株式会社）と、各地の配電会社によって成り立っていた。47年に結成された電産（日本電気産業労働組合）は中央本部が交渉権、スト権、妥結権の三権をもち、統一交渉・統一賃金・統一協約を実現させていた。電産型賃金¹⁾は、産業別の企業横断的賃金だったのである（河西宏祐「企業別組合の理論」（日本評論社、1989年））。

政府と電力産業の経営側は、この産業別労働組合の解体を戦略にすえ、対策をすすめた。まずは、分割・民営化であった。全国的な経営体であった日発を地域ごとに九分割し、各地の配電会社と統合する。この「電力九分割」こそが企業別労働組合の基盤づくりだったのである。

そのつぎは52年の電産争議である。この争議は、組合側の賃上げ要求に対し、経営側が統一交渉を強硬に拒否するところから始まった。経営側は中央労働委員会との調停も拒否し、労働側は激しい電源ストを打ち続けた。しかし、経営側は一步も引かなかった。結局、中央労働委員会が提示した「地方交渉・個別賃金」を受け入れた労働組合側の敗北で、この争議は幕をとじた。それから各地で労働組合の分裂、企業別労働組合の結成が引き起こされ、56年、電産は解散することになった。「東京電力三十年史」（1983年、東京電力）は、60年に「民主的労働運動を推進する路線が確立した」と述べている。

50年代に起きた多くの民間大企業の争議で、労働運動側は敗北した。53年に日産争議が敗北し、54年には電産とならぶ強固な産業別労働組合であった全日本自動車産業労働組合（全自）も解散する。しかし、単に個別争議で負けたということより、産業別の労働者の連帯、とりわけ産業別労働組合の解体を経営側が戦略としてすえたこと、その攻撃に労働側が敗れたことの意味の方がはるかに重要であった。今から考えるならば、当時の労働運動のリーダーたちは、この経営側の戦略をみすえ、ユニオニズムにのつとつた的確な対応をとるのが不十分だった、ということができらるだろう。

年表 東京電力の戦後史にみる労働運動の弱体化と原発事業の推進
(「格差社会にいどむユニオン」、「カイシャ大国」などを参考に本誌編集部で作成)

戦後労働運動の時期区分	東京電力の労使関係と原発事業	労働運動関連と国内外の主な事件
<p>第一期 (1945~1950) 戦後の高揚と 企業別労働組合への水路</p> <p>戦後面後の運動の高揚と左派労働運動の瓦解。</p>	<p>日本電気産業界労働組合協議会(電産協)が「10月闘争」で電産型賃金体系を実現、年功賃金の原型確立(46)</p> <p>電産協から電力会社の産別労組・日本電気産業界労働組合(電産)結成(47)</p>	<p>民間企業・産別労組が統一で「10月闘争」を展開(46)</p> <p>日本国憲法施行で団結権が承認される(47)</p> <p>GHQによる占領統治(45~52)</p>
<p>第二期 (1950~1960) 日本の労使関係の形成と50年代争議</p> <p>総評の結成から民間大企業争議の敗北まで。</p>	<p>電力会社の九分割・民営化による電産の弱体化、東京電力創立(51)</p> <p>電産争議(52)で電産敗退、各地で企業別労組結成へ</p> <p>電産解散、各地方本部が企業別労組に移籍(56)</p>	<p>総評結成(50)</p> <p>民間大企業労組が争議で相次ぎ敗北(50年代)</p> <p>春闘開始(55)</p> <p>民間大手企業がインフォーマル組織拡大(50年代後半~)</p> <p>三池争議で労組敗北(60)</p> <p>60年安保闘争(60)</p>
<p>第三期 (1960~1975) 企業主義的統合と労働運動の跛行的展開</p> <p>春闘や官公労など労働運動の発展、ベトナム反戦・70年代安保など政治運動の高揚。一方、民間大企業労組は50年代の争議敗北の流れを受け、労使協同的な潮流へ。</p>	<p>業務の下請化を推進(60年代~)</p> <p>木川田一隆が社長に就任(61~71)</p> <p>インフォーマル組織設立(61頃~)</p> <p>東電学園設立(64)</p> <p>定期昇給課制度を導入(66)</p> <p>福島第一原発1号機の原子炉設置許可を申請(66)</p> <p>福島第一原発1、2号機の稼働開始(71、74)</p>	<p>官公労部門の労働運動の高揚(60年代~75)</p> <p>春闘で労組が敗北(75)</p> <p>官公労によるスト権スト敗北(75)</p> <p>大学紛争激化(60年代後半~70年代前半)</p> <p>ベトナムで北爆開始(65)</p> <p>ベトナム戦争終結(75)</p>
<p>第四期 (1975~1990) 官公部門労働運動の後退と労働戦線統一</p> <p>国鉄分割民営化など官公労部門の労働組合が後退。企業別民間労組の主導で労働戦線統一、総評解体。</p>	<p>福島第一原発3~6号機の稼働開始(76~79)</p> <p>福島第二原発1~4号機の稼働開始(82~87)</p> <p>柏崎刈羽原発1号機の稼働開始(85)</p>	<p>国鉄の分割・民営化による総評弱体化(87)</p> <p>総評解散、連合結成(89)</p> <p>第一次オイルショック(73)</p> <p>第二次オイルショック(79)</p>
<p>第五期 (1990~) 戦後労働社会の大転換と労働運動の決定的後退</p> <p>90年代からのグローバル化と新自由主義改革で労働市場の構造変化が急速に進み、日本型雇用と年功賃金も解体過程へ。</p>	<p>柏崎刈羽原発2~7号機の稼働開始(90~97)</p> <p>原発点検データ改ざんが発覚(2002)</p> <p>中越沖地震で柏崎刈羽原発が被災、全面停止へ(07)</p> <p>東通原発1号機の建設に着手(11)</p> <p>東日本大震災による福島第一原発事故発生(11)</p>	<p>連合を支持基盤とした民主党政権発足(09~)</p> <p>ソ連崩壊(91)</p> <p>阪神大震災(95)</p> <p>小泉内閣発足(00)</p> <p>京都議定書発効(05)</p>

二 「差別」／「競争」／「安定」のシステム

以上のように、労働者の産業レベルの連帯は、企業別分断によって破壊された。労働者は企業ごとに横に分断され、つぎは、この閉ざされた空間のなかに、縦へ上昇する「競争」システムが組み込まれることになった。

労働者の企業主義的統合にとって重要な柱となるのは、企業内の賃金人事制度と労務管理制度である。朝日新聞が94年から掲載したシリーズ「カイシャ大国」（朝日新聞社編「カイシャ大国 戦後50年 3」〈朝日文庫、1995年〉収録）では、その最初の章である「会社人間誕生」の冒頭に「年功賃金」という節をおき、電産型賃金を紹介している。そのなかで、会社人間の誕生を、「生活保障給」だった電産型賃金が改編され、「新しい定期昇給制度」が導入された過程でとらえている。

この新しい賃金人事制度を、東電における活動家差別に対し裁判でたたかった者たちがまとめた『ドキュメント東京電力』から説明しよう（山本忠利他著、労働旬報社、1980年）。以下、文献が示されない引用はこの文献からのものである。図2は、「1979年度号数基準値表」である。この賃金人事制度から、労働者統合の

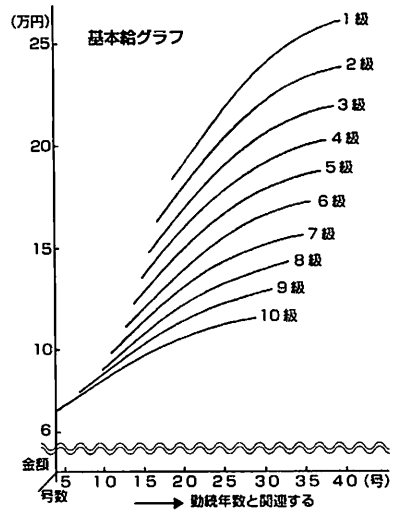
なかの「安定／競争」システムをみていきたい。

まず、10級から1級まで「職級」がある。高校卒入社は10級から、大学卒は8級から出発する。その職級の線上に横に20から30ほどのランクがある。それが「号俸」である。毎年4月、職級別の昇給基準線のうえを、号数を一つずつすすめることができる。だから、会社の定めた基準線をすすめば、生活はだんだんと向上する。これが、生活の「安定」のためのシステムである。

しかし、この昇給基準線には、上下各5%ずつ幅があり、それを決めるのは人事考課制度であった。また、上位の職級に上がるためには、その職級の号数を横に最後まですすむことは必要ではない。それでは昇給は遅々としてすすまない。幾らかすすむと、飛び級のように、公務員の「渡り」のように昇級することができる。しかし、この昇級は会社の裁量に完全にゆだねられており、それは差別において決定的であった。このように、号俸における上下幅5%の査定、そして早期の昇級を競わせることにより、従業員同士の「競争」システムが成り立っていたのである。

さきの「カイシャ大国」は、「昇進に昇給が絡む。しかも年功が重視される。人々が組織に忠誠を誓い、懸命に働いて『日本株式会社』を押し立てて来たのには、そ

図2 東京電力1979年度号数基準値表



出典：山本忠利他著「ドキュメント 東京電力」(労働旬報社、1980年) p.60

ここに秘密があった」と述べ、「級があがると、自分が価値ある人間と認められたみたいなのに、うれしかった」とある社員の発言を紹介している。

この「安定／競争」システムが、今度は「差別」のシステムへと展開していく。『ドキュメント 東京電力』は、早期に上位の職級に上がることに、「実際には3年程度で9級に昇級、6年で8級に昇級するという具合に上がっていく」、「しかし一方では入社以来30年も8級職にすえ置かれている労働者は現実にいる」と述べている。「差別」のために、図2の下から3番目のラインを30年間歩むのである。ここで、賃金制度が労働運動対策としてもつくられていることを、つぎの指摘からあらた

めて再認識する必要がある。「会社の人事考課が決定的意味を持ち、少しでも会社の意にそわない労働者は職級の上昇を抑えられ」ことで、決定的ともいえる賃金上の制裁を加えることができる。「決定的ともいえる賃金上の制裁」を覚悟しなければ、企業に対する異議申し立てはできないことになる。これが「労働運動ゼロ地帯」を生み出した最大の要因だとみるべきだろう。

ところで、「差別」に関連して、活動家を会社そのものから、あるいは会社の共同体から人格的に「排除」してしまう労働運動対策も、またみておかなければならない。賃金人事制度という、いわばソフトな機能を駆使してなされる「差別」と、ハードでタフな「排除」とがあいまって労働運動の企業からの一掃がなされたのである。

企業主義的統合を推し進める過程での、経営側による職場支配は、すさまじいものがあった。「民間大企業の職場は、職制機構を軸にして、労働組合の職場組織と、小集団活動組織、インフォーマル組織、これら同軸上の三つの円として形成され」、そのなかのインフォーマル組織は、「労働組合組織でもなく、また企業の労務管理機構でもない、いわば企業忠誠心あつき従業員の活動家集団」であった(「格差社会にいとむユニオン」)。

東電で、インフォーマル組織の職場組織がつけられる

ようになったのは、61年頃からであった。「ドキュメント 東京電力」は、鶴見火力発電所の組織を紹介している。当時、まだ、労働組合のなかに若干の活動家が存在していた。この徹底的な排除を目的にインフォーマル組織がつくられた。「極左政党運動が驚くべき活動力と手段を選ばない悪らつなやり方で職場を混乱に陥れることは必至」であるとして、「これを組織的にはねつける」ために、労働組合の役員選挙で、役員を完全に占拠することが目指された。

そのための職場組織として、鶴見火力発電所「新風会」を指導部に、「各課ごとに」「有志会」「みのり会」といったグループ会議が組織され、従業員は容共か反共かを踏み絵にしてそのほとんどが組織されることになる。会社文書でも「会社・組合・有志会の連絡協調」を図り、「班別三位一体会議」の持ち方まで指示されていた。

この組織が「陰の軍団」、「恐怖の体制」として威力を発揮するのは、活動家の「職場村八分」であった。活動家との人間的な一切のつきあいも、口をきくことも、仕事で協力することも禁止し、「結婚式や葬式にまでも圧力がかけられ、参加者のチェック、香典の額まで調べられる」ほどであった。この人格的な無視、排除は、多くの活動家の意志を挫かせるものとなった。

このようなインフォーマル組織は、東電に限らず、企業主義的統合を裏舞台ですすめるマシーンとして、50年代後半の鉄鋼大手企業から、電機産業、自動車産業、金属産業、食品産業へと広がっていったのである。

三 協同——労働過程における統合

アメリカの研究者のアンドルー・ゴードンは、自主管理サークルやQC（品質管理）サークルなど、企業の生産性向上に協力する労働者の自主的な運動が「日本で花開いた」ことに注目している。彼はその背景として、「職場秩序というものを、雇用や生活保証の提供ではなく、努力と能力を認めることを約束するものとして思い描いた」という日本の経営者の理念を示唆した。その経営の理念と、従業員の協力をつうじて、「かつて職場に息づいていた労働者間の連帯を新しい種類の連帯感によって置き換えることで、すべての男子正社員を会社人間に仕立て上げ、高度経済成長までの企業文化を変質させた」と指摘している（「職場の争奪」『歴史としての戦後日本下』みすず書房、2001年）。

電産争議で東電の労務部長を務め、1961年に社長の座についた木川田一隆こそが、この経営理念の体现者

であったといえる。まず、木川田は、企業目標にむかって邁進する運命共同体として企業をとらえ、経営者として「戦前の階級対立を清算して、企業の間層構造を幅広く中間層に一本化する共同体的なもの——いつてみればゲマインシャフトにつくり変えようとする挑戦」にのぞむのであった。そして、従業員に、「人間にとつて働くことは生きることである。それは、人から与えられて働くのではなく、自分自身の創意から働きたいものである」と働く喜びを教え諭す。

この経営理念は、提案制度や、企業内教育制度として具体化していった。提案制度は、設備改善や能率向上に役立つような意見を末端の従業員から積極的に提案させ、会社はその提案を受け入れ、改善していくという制度であった。当時、「職場の壁には、社員から募集した『一人ひとり』が経営者』という標語が張られていた」という（『カイシャ大國』）。

64年には、高等部（3年制）、専門部（2年制）、大学部（2年制）の体系をもつ東電学園が設立された。「高等教育を受ける機会に恵まれなかつた社員に」、「健全で豊かな見識と高い倫理、情操をもつバランスのとれた人間形成を図る」ことが目的とされた。さらに、従業員が努力して技能や知識を高め、それを格付けする各種の検

定制度も制度化されることになる。

これらの能力開発制度は、「多くの労働者に、俺もやればできる」という意識をもたせ、「努力次第でその経営幹部へのコースにも乗ることのできる黄金の橋をかけてみせた」。しかしながら、このような「生産性向上の職場をつくる」という路線は、活動家にとっては、「いよいよ敗残兵の最後の一人まで一掃する掃討作戦」となったのであった。

四 「格差」システムの優越と隠微

企業主義的統合における「格差」システムは、個別企業のなかではなく、産業社会における企業規模間賃金格差や系列下請構造として存在する。この「格差」システムは、民間大企業の正社員に、企業の意に逆らい排除されれば、格差社会に落とされるといふ転落の恐怖をもたせ、また自らは格差社会の上層にいるという優越感をもたせ、ともどもが、企業忠誠心を強めるように作用する。東電の場合には、この優越意識は、木川田のいう労働者Ⅱ中間層論と結びついていた。「労働者はだんだん知的な管理労働者に変化してきたので、労使の関係が異質のものから同質のものに変わってきた。ここに、トップ

の経営者を頂点とする中間層が、企業の人的な中心体を形作るようになってきた」という。正社員が中間層だとするならば、下層はいったい誰なのだろうか。それが下請労働者であった。

東電社員は、それまで行っていた「汗を流し、油にまみれ、生きた電気を直接扱うなどの危険な重労働を分離して、それらを請負わせ」、自らは「発電所の運転業務、作業者を管理、統括する職務」に限定していった。

1965年頃まで東電社員は柱上変圧器や建柱作業を直接施工していた。しかし「東電労働者の労働災害が大きな問題になり始めた60年、61年頃から、全面的な請負化に入った」という。こうして、「黄色い車」による街頭での配電工事などの作業は、東電社員ではない請負労働者にやらせるようになったのである。

今回の原発事故で注目をあつめている原発下請労働者の実態は、この60年代の全面的な下請化の延長線上で生じている。それだけ根が深いのである。原発の開始以来、東電社員は、発電所の運転業務を担当し、それ以外の最も放射線に曝される仕事が下請けに出されていた。すなわち機器の補修作業、分解点検、廃棄物処理系の特殊放射線測定、廃棄物処理のうち濃縮廃液の固化処理、使用済み燃料プール内での燃料取り扱い業務など最も

被曝量の多い作業は、発電機器のメーカーおよび関係業者の下請け労働者に負わされていた。

そして、企業主義的統合がなされた後の東電労組の組合員もまた、この構造を疑問視することなく、むしろ積極的にすすめていったのである。堀江邦夫「原発ジブシー」(1979年、現代書館)で、以下のような意見が紹介されている。電力労連会長が定期大会で「増大する電力需要を将来にわたりまかなっていくためには、原子力発電所を積極的に推進していく必要がある」と強調した。それに関連して、「東電のある社員が語った『ラドウェイ作業(廃棄物処理)は、被ばく量が多いので請負化してほしい』(1976年6月東電労組福島原子力支部が実施したアンケート調査より)」「注」という会社への注文は、同じ労働者として下請労働者とも連帯するという精神のひとかけらも、東電社員からなくなってしまうことを如実に表している。

五、企業主義的統合と現代日本社会

以上は、東電の労使が一体となって、危険な原発を推進することができた労働運動上の背景であった。そしてこれは、戦後労働運動の敗北の歴史の一コマでもある。

しかし、この地点から、いくらか未来に関わることを考えることも必要なことだろう。企業主義的統合に関して重要なテーマについて二つ指摘しておこう。

一つは、企業主義的統合は労働運動の分野だけでなく、日本社会全体の問題であり、すなわち社会解体をもたらしつつあるということである。今日、超「長時間労働」が社会のあり方に巨大なインパクトを与えている。

最も長時間働いているのは、30歳代前半男性（年300日以上就労者）である。三人に一人（34・2%）が「週65時間以上」働いている（総務省「就業構造基本調査」2007年）。この週65時間というのは、週休二日制を前提にすると、 $65 \div 5 = 13$ 、休憩時間1時間を加えると、 $+1 = 14$ になる。始業が9時の会社だとすると、平均し午前9時出社・午後11時退社、これを月、火、水、木、金と続けていることになる。これに「週60〜64時間」の者（15・7%）を加えると、30歳代前半の男性労働者の約50%が、午前9時出社・午後10時以降退社という過酷な労働時間のもとで働いていることになるのである。30歳代前半の女性でも22・4%が午後10時以降の退社となっている。この前後に通勤時間がある。

それでは何故、このような働き方になるのだろうか。企業主義的統合+労働基準法36条「超」長時間労働」

となる。36条で労働組合と協定を結べば、企業は労働基準法の労働時間の規定を超えて働かせることができる。労働時間延長の上限の法的規制はない。

今日、この過酷な労働が、単身社会、少子社会、高齢社会、人口減少という日本の社会に大きな歪みを与えていることは明らかである。50歳まで一回も結婚したことのない者の比率を生涯未婚率というが、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると2030年には、生涯未婚率は男性29・5%、女性22・6%となる。男性の3割が生涯結婚しない。社会の解体がすすんでいるとみるべきだろう。企業主義的統合は、労働運動という狭い分野ではなく、社会の解体・再生の問題として検討しなければならぬテーマとなっている。

あと一つは、企業主義的統合と労働運動の関係、そして労働運動の再生の方向についてである。企業主義的統合は検討したように、たんに労働者に対するハードな企業の支配・抑圧でない。労働者から強固な企業忠誠心を引き出すことができるメカニズムだった。したがって、民間大企業というこの中枢部分は、労働運動の発展からすれば最後尾に位置するのである。広大な周辺領域に労働運動を確立することが先行されるべきだろう。この仕事、未組織労働者の組織化である。

筆者はかつて「未組織労働者の組織化は戦略的課題」という論題で、「未組織労働者の組織化は民間大企業の外側に企業横断的労働者の世界をつくりあげることでである。企業主義的競争社会に打ちこまれたこの連帯の結集体とその増殖は、かならずやこの企業社会を破砕する力になるであろう」と述べたことがある（『日本の労働組合運動5 労働組合組織論』1985年、大月書店）。

残念ながら、個々の努力はあったとしても組織化が大々的にすすんだことはなかった。未組織労働者の組織化は、当然で正しい課題である。しかし、それを遂行することができるとは言えない。労働組合の体質とは、民間大企業で後退を続けた労働運動側の体質とも共通しているもののように思われる。今後、労働運動の再生のために不可欠な真の労働組合運動（ユニオニズム）について多くのことが語られなければならないだろう。

【注】

1 日本型雇用システムは、①日本型雇用、②年功賃金、③企業内技能養成制度で構成される。①の日本型雇用は、中途採用を基本とせず新規学卒者を人事部が一括して毎年4月に採用する「定期一括採用方式」、上位ポストを外部採用でなく従業員から出世させる「内部

昇進制」、部署や地域など企業内を横に異動させる「配置転換」、強制的な退職制度としての「定年制」を四本柱とする。このシステムに組み込まれるのは、主に男性正社員であった。

2 1946年の「産別10月闘争」のなかで、日本電気産業労働組合協議会の要求により実現した賃金体系。年齢と扶養家族数に応じた生活保障給に、能力給と勤続給を加えて基本給としていた。産業別の最低生活賃金を確立し、経営者による恣意的な賃金決定を排した点が画期的だった。しかし本稿で述べるように、定期昇給制度と人事考課制度が組み込まれることで、後の年功賃金の原型となる負の側面もあった。

3 同じ1976年の東電労組福島原子力支部「意識調査報告書」によれば、「将来とも原子力力の職場で働きたいと思いますか」という問いに、東電社員129人中「変りたい」と回答したのは半数以上の73人（56.6%）に上る。その理由を書いた70人中で一番多かった答えは「被ばくに対する不安」（41人）だった（樋口健二「闇に消される原発被曝者」七つ森書館、1981年）。なお福島第一原発では、この調査の翌1977年に廃棄物処理系の特殊放射線測定が、78年には濃縮廃液の固化処理が下請化されたという。