

# 土木野丁場予備調査報告書



2003年6月

全日本建設交運一般労働組合  
建設政策研究所

# 土木野丁場予備調査報告書

## 目 次

まえがき	1
はじめに	2
1. 野丁場労働者組織化の経験と教訓	3
1) 土木野丁場労働者組織化の経緯	3
2) これまでの組織化における前進面と課題	5
3) 組織化運動における継承点と克服すべき点	8
2. 野丁場労働者の安全衛生、賃金・労働条件等の問題点	11
1) 建設産業にかかわる法規制の体系と問題点	11
2) 発注、施工における発注官庁のかかわり方、権限と問題点	13
3) 元請(ゼネコン)の取り組みの経緯と問題点	15
4) 野丁場労働者を取り巻く諸問題	17
3. 今後の調査にむけて	20
1) 調査のポイント	20
2) 土木野丁場の実態の解明にむけて	21
まとめ	23
資料	24

## まえがき

建設政策研究所は、全日本建設交運一般労働組合（以下、建交労）から土木野丁場労働者組織化の基本的方向を明らかにする調査・研究の委託を受けた。調査・研究期間は、2003年1月から2005年3月である。

本調査・研究の目的は、土木野丁場労働者に多発してきたトンネルじん肺など労働災害・職業病等を生み出す構造的諸問題等の解明と、それを解決するために不可欠な労働者の組織化にむけた基本的方向性を見出すことである。

そのためには、

- (1) 元請・下請構造のもとで生れている生産・管理・労働諸条件の特性を「現場類型（工事規模・地域等）」ごとに把握し、それらを規定する諸要因を解明する。
- (2) 土木野丁場に就労する労働者の出身階層、職業経験の経路、生活状態等を調査し、その経済的・社会的特性を明らかにする。
- (3) 土木野丁場労働者が働く職場や生活に関する意識や諸要求、労働・生活条件改善等に対する諸政策課題を明らかにする。
- (4) 上記の諸点を明らかにした上で、土木野丁場における労働者のたたかいや組織化の戦略、対政府や地方自治体への政策的諸要求の戦略を明らかにする。
- (5) 以上の諸課題を明らかにする前提として、建交労の野丁場分野での諸闘争の歴史を振り返り、成果と教訓を整理する。

以上の5項目の解明を行うことである。

本報告は本調査にむけての予備的調査として、主に(5)に焦点をあてて考察を行ったものの報告書である。トンネルじん肺国賠訴訟との関連では、労働者の安全や健康、衛生問題に着目した予備調査を進めた。

また、今後の建設産業の動向との関係では、建設市場とくに公共工事市場が縮小し、元請（ゼネコン）の再編・淘汰が進む中で、業者間の競争はいっそう激しくなり、現場では「合理化」・効率化が進む。その結果、現場労働者の雇用形態や労働形態に少なからぬ影響を与えるものとみられる。

本報告は、このような建設産業構造の変化がもたらす今後の動向にも言及し、そのことを十分視野に入れ本調査を実施し、組織化の展望を明らかにすることの重要性も指摘した。

本報告の構成は

- 1．野丁場労働者組織化の経緯と教訓
- 2．野丁場労働者の安全衛生、賃金労働条件等の問題点
- 3．今後の調査にむけて

となっている。

調査・研究の方法は、野丁場労働者の組織化に取り組んできた幹部活動家、関係行政機関、元請現場経験者、工事発注者等への聞き取り、トンネル工事などの現地調査、および関連資料、統計データの収集、分析によった。

## はじめに

労働者の労働組合への組織化を産業別にみて、土木野丁場労働者は最も遅れた産業分野の一つだといってよいであろう。トンネルじん肺賠償請求訴訟のような大型裁判闘争が行われたことによって、労働組合の組織化の効用が及びにくい産業の一つが土木野丁場であったことが明らかとなった。なかでも労働者の安全衛生、とくに職業病発生の抑制、予防を図る上で労働組合組織は欠くことができない社会的組織であり、国土交通省の現場における末端監理組織、労働基準監督署における労働安全衛生に関する管理、指導などとともに労働組合が大きな社会的使命を担うことを期待されていた。それにもかかわらず、労働組合が容易に影響力を行使できずにいた。

組織化はなぜ遅れたのだろうか。建設会社が土木野丁場の労働組合の存在を認めなかった。だが労働者も不要と考えた節もないわけではない。多額の賃金が得られる。都市を離れた工事現場が多いこともあり労働者が殺到して競争が激しくなることは少ない。また競争を促進する技術習得はまさに現場 OJT（on-the-job training：仕事の現場で、業務に必要な知識や技術・技能を習得させる研修）方式である。その意味ではいわゆる典型的職人型技能・技術の体系をもっている。その結果技能は現場に囲い込まれ、職人的技能集団員に技術、技能が独占化されてきたのである。これらのことが組織化を遅らせたか、積極的に組織が生まれ、成長してこなかった一つの要因となったであろう（長野県における聞き取り調査から）。

他の建設業業種に比べ、土木野丁場に労働組合組織化はとくに困難かということ、その証拠もない。だが現実に土木野丁場の組織化は容易には進んではこなかった。しかし近年、大都市圏ばかりでなく、地方においても野丁場労働者の組織化が徐々に進み始めているように見える。そこでこの時期に改めてこれまでの建設業の労働組合組織化に傾けた努力と経験を集約し、それらを通じて今後、野丁場労働者の組織化に役立てるべきであろう。

そこで建設政策研究所は、組合活動経験者、建設産業の組織化に深くかかわってきた労働組合指導者のヒアリング調査を進める予備調査を行った。それらの調査結果などを手がかりに、建設産業における組織化の経過を概括した。この間行われた予備的ヒアリングで多くの歴史的事実をつかんだ。まだ埋もれている事実、掘り起こすべき経験、継承すべき教訓が多くあろう。一度だけの聞き取りでは不十分であることを調査担当者も十分認識している。短期間の聞き取り調査だから多くの経験や教訓を引き出すには遺漏も多いだろう。しかし短期間の調査および予備的段階であっても多くの教訓と課題が見出された。不十分な点は多くあると思われるが、それは今後の調査で補う必要がある。

ただこれまで進められた組織化や運動は、建設業における労働組合を広く組織化することを意図している。土木野丁場だけに限定して組織化してきたのではない。多くは野丁場労働者をふくむ建設産業全体に労働者の組織化を進めてきた。そのなかで多くの挑戦が土木野丁場分野でも成功を収めた経験を獲得できなかったと思われる。

では建設業における組織化はどのように進められてきたのであろうか。以下では土木野丁場に限らず、建設産業の組織化の試みを広く捉え、土木野丁場にも適用可能な組織化、組合運営、運動上の教訓と課題を集約しようとしている。

## 1. 野丁場労働者組織化の経験と教訓

### 1) 土木野丁場労働者組織化の経緯

第二次大戦後における労働運動の組織化はまさに“燎原の火”であった。終戦直後の日本社会は激動していた。占領政策下で駐留軍が政治、経済を管理していた。アジアでは日本の侵略終了後にも政治体制の変革を継続していた。まもなく訪れた冷戦構造とそれに伴う占領政策の変容のもとでも国民的、労働者の諸権利の活用による労働・生活・地域・産業の変革を進める労働組合運動が進んだ。だが、朝鮮戦争の直前、レッド・パージとそれによる組合組織の分裂、右翼的・協調的統合が「上」（つまり占領軍と政府・財界）から仕組まれた。たたかう労働組合と協調的労働組合とが全国組織の結成を進めるなかで、それぞれの組織化が進められた。

建設産業でもレッド・パージにあった労働者および組合活動家が全日土建などに結集した。まもなく中央と地方、産業部門の違いによる組織再編が進められた。すなわち、今日まで組織を維持し、組織建設の経験をもつ労働者組織化に取り組んだ組合活動家のヒアリングをもとにすると、1940年代後半から50年代前半期において公務員、旧国鉄などの公共企業体、「企業整備」とのたたかいを進めていた大企業労働者などと並んで、町場職人の組織化とあわせて失業対策事業（失対）就労者の組織化と運動が急ピッチで進められた。1952年の土建総連と組織分割後、翌1953年には全日自労に改称され、失対と職人組合とに分かれてそれぞれの組織が拡大していった。

この間、労働運動が構築した組織には労働組合内組織として婦人部、青年部などの専門部を強化し、また女性組合員のなかに多くのリーダーを生むために、家族員の中にも労働組合を強化する力を蓄え、それらが労働組合の力量を「外」に押し出す（未組織労働者の組織化）等、組織化に積極的に動いた。さらにそれらにとどまらず労働と生活擁護のために生活と健康を守る会など、様々な組織を労働組合員の外側にも構築した。それは労働組合の社会的運動、行政への行動力と「運動性能」（要求をまとめ、理論武装し、要求実現にむけて行動する）を大きくし、まさに地域における労働・生活の「とりで」となった（徳島県など）。

戦後復興が一定の軌道に乗り50年代後半から経済成長が進み始め、60年前後から産業高度化政策、高度経済成長政策が推進されるようになると産業間、企業規模、地域など様々な側面での格差が拡大し、国民生活にも大きな不均衡が生まれた。農村と都市、農業と工業、中小企業と大企業など様々な格差が大きくなり、その結果、大規模な労働移動が生まれた。これらに対応し、地域における労働組合づくり、わけても日米安保闘争などを前後して地域労働者、農村・農業労働者を巡る様々な要求を解決、前進させるために、季節・出稼ぎ労働者の組織化、地域商工業に働く労働者の賃金・労働条件の改善、整備されてきた各種社会保険の適用外に放置された日雇労働者の社会保険加入・適用闘争が多様に、各地で繰り広げられた。これらのたたかいにむけた全国的組織化が精力的に取り組まれた。

長野県における林業や大型農家における作業・労働条件の改善、地域地場産業、新規進出農村工場における労働条件改善闘争、高知県における地元建設業における労働者の組織化と公共事業における賃金改善闘争、さらに高知、新潟、秋田等における季節出稼ぎ労働者の組織化と就労先での賃金・労働条件改善にむけた創意と工夫ある準備と交渉、岩手県

における白ろう病林業労働者の組織化と補償要求のたたかい、金属鉱山労働者のじん肺患者の組織化と補償闘争(宮城県等)等が行われた。多くの地域、産業、職種においてたたかうための組織化が進められ、組織化とともに要求実現の運動、行動が繰り広げられた(長野、秋田、新潟、高知、熊本、岩手等)。高度経済成長に加え、立ち遅れた産業基盤投資、都市化に対応する交通手段、生活環境施設がオリンピックなどを契機に精力的に整備された。建設産業は急速に拡大した。労働組合組織率が少ない野丁場においては、労働需要の急拡大で賃上げが実現していくような状況が続いた。

ただこの間、「就労制度事業」は折からの高度経済成長期に取り残された中小企業等では「労働力不足」にもかかわらず低賃金労働者を求め、雇用が拡大した。炭鉱、金属鉱山などから排出される失業者を対象に緊急就労事業、特別就労事業、開発就労事業などの就労事業を設けざるを得なかった。これらの制度事業の開設も失業者組織である全日自労などによる就労闘争の結果であり、またそれらが失業者、半失業者の増加にもかかわらず賃金水準を一定に維持できる条件を獲得し、中小企業など地場産業より高い賃金水準を実現した。その意味で制度事業は時代遅れでも、経済法則に逆行するものではなかった。

しかし、1973年の石油ショックが高度経済成長を打ち砕いた。その結果、制度事業縮小、季節労働者形態での農村・農業労働者の「掃き出し」、機械化、経営技術の革新(下請化、請負化そして情報化)、生産組織における「合理化」を推進した。これらの「合理化」は多くの労働組織を小規模化、小集団化ないしは個人化した。その結果、ゼネコン工事現場における一次下請企業の労働者など、従来労働組合組織をもてなかった職種や事業において組織化が進展した。全国建設(1964年)、農村労連(1965年)等の結成が相次いだのはこうした変化を背景としていた。ダンプ労働者の組織化(1972年)を可能にしたのも「機械合理化」の結果といえよう。これらの産業、地域でのたたかひの経験とその交流は、他の労働組合組織化を推し進め、「合理化」反対や生産性向上の成果配分要求などで組織化が進展した。産業「合理化」が様々な産業、職種、地域において要求を結集させ、組織化を進めたところでは引き続いて組織化が進行していた。

石油ショックとその後に続いた構造不況においては三省協定などを賃上げの根拠として活用するなど、制度・政策の研究と活用、新しい政策提起が多くの労働者を捉え、高知県、長野県、新潟県、秋田県、北海道などにおいて地域労働組合が急速に拡大した。これらの経験を交流すると、その効果が一層明らかとなり、全国組織の大きな役割が理解されていた。これらが労働組合組織の有機的活性化を生み、それらを基礎に80年代に入ると労災職業病などの患者を掘り起こし、患者の組織化と運動・裁判闘争が大きな広がりを見せる。

日本経済が世界の輸出市場に大きな影響をもつようになった80年代においては、民間企業設備投資に加え、高速鉄道・道路、港湾、空港など産業・交通基盤に大型投資が行われた。政界への輸出圧力軽減のために日米構造協議により430兆円(のちに630兆円)の長期公共事業投資計画などが推進された。公共事業は大型事業推進に加え、不況対策としても活用された。建設業の就業者は拡大を続け、90年代には約670万人の就業者を要するまでになった。その後、長期不況と財政危機の深まりにより、建設業は大きな危機、構造不況状況に陥っている。建設産業における内外の変動に直面している現在、労働組合組織強化に関しても新しい課題に挑戦する時期にある。

## 2) これまでの組織化における前進面と課題

以上のように、野丁場を含む建設産業における労働者の組織化はさまざまな角度から試みられてきた。さまざまな組織とそのたたかいは、時代における諸要求を投影し、困難な状況とともにそれらを跳ね返そうとする広範なたたかいを挑んだ歩みとあってよい。そこには大きな前進的成果と残された課題が存在している。

### (1) 組織化における前進面

まず、戦後日本の労働運動は廃墟のなかから立ち上がった。なかでも電力、自動車、機械などの大手企業労働者の企業整備・合理化反対、生産再開などがあつたが、それとともに多くの失業者・半失業者が生活をかけたたたかいに立ち上がっていった。

全日土建、全日自労の組織化の進行と運動発展は失業者の就労先における未組織労働者、失業者・半失業者の組織化であつた。この運動は第二次世界大戦の終結、産業活動の停止、戦争による事業用施設の破壊、さらに住宅焼失などへの対応は政府の手に余つた。人々は就労の場を用意するように政府にたたかいを始めた。この闘争は1950年代を前後して、発展し、90年代初頭まで継続的に取り組まれた。就労者、失業者・半失業者の組織化とこれらの人々を中心とする多様な運動があつたが、それらは次のような特徴をもっていた。

すなわち、

戦後混乱期にもかかわらず労働者の要求を社会化し、集団化したこと、  
雇用確保を国家に「失対事業」として制度化させ、雇用創出の政策的道筋をつけたこと、  
雇用確保の国家事業に労働組合を組織し、団体交渉、争議権、予算制限等の厳しい規制にもかかわらず労働条件改善等をかちとつたこと、  
就労を希望する労働者の住宅確保、保育、教育、医療など現憲法の規定する諸権利の具現化を幅広く進め、制度確立にむけた運動基盤を構築したこと、  
労働組合運動に欠かせない活動家層を意識的、組織的に生み出したこと、  
労働運動にとどまらず、生活、健康など労働者生活の基本に関連する社会保障問題などに取り組む幅広い組織を構築したこと(生活と健康を守る会など)、  
運動の成果により労働組合、労働運動の社会的・経済的エネルギーを文字通り結集したこと、などをあげることができる。

重要な前進は運動が当時の労働者要求を率直に投影したことである。その結果、失業者を中心とする労働組合づくりとその組織的拡大という歴史的にも、国際的にも特異な労働組合組織を出現させ、その活動を押し広げることとなつたのである。

これらの中には、建設産業分野に職業を求めて職業安定所を訪れる労働者の求職要求がある。この要求が労働組合組織を大きく発展させる契機となつた。「失業者」中心の労働組合は、失業者の乏しい生活を支える雇用を実現させ、労働者・国民の生活基盤を確立した。今日の言葉でいえばナショナル・ミニマム(国家が広く国民全体に対して保障すべき必要最低限の生活水準)ないしは市場経済におけるセーフティ・ネット(市場経済において生じるリスクをカバーする仕組み)を構築し、高度経済成長期を通じてその役割を果たせる制度を「下」(自分自身の自立的努力、合法的自助原則の原則的実現に相当する労働者自身の手によって)

から作り上げたのであった。しかしこれらの労働基本権にかかわる条件を確保しただけでは国民、労働者のナショナル・ミニマム、セーフティ・ネットの構築という点では不十分であった。当時の労働運動は労働者生活における基礎条件としての社会保障、生活保護や教育・(学童)保育・地方の財政政策などにも広く関与していった。とくに労働者生活に関連する住宅の確保(これらは住宅確保に関する公共住宅供給主義の狭い枠組みにとらわれるなどの偏向があった)、世界的規模に成長した保育所、学校給食システムなどの社会的、組織的システム構築に大きな役割を果たした。

しかし、いわゆる戦後の状況は 1955～60 年ごろを境に大きく変化した。1963 年における IMF (International Monetary Fund : 国際通貨基金。第二次大戦後の国際通貨制度の安定を目指すブレトンウッズ協定に基づき、1945 年 12 月に発足した国連の専門機関)、OECD (Organization for Economic Cooperation and Development : 経済協力開発機構。1961 年 OEEC を改組し、アメリカ・カナダなども参加して発足した西側の経済協力機構。貿易・資本の自由化、発展途上国援助、経済政策の調整などを目的とする) 加盟等を契機に高度経済成長政策が中心に座り、国際競争力強化、産業構造高度化という名の大企業優先政策が先頭に踊り出た。高度経済成長政策において政府は、重化学工業化、エネルギー政策転換を優先し、農業、中小企業分野などにおいては経営、経済効率の低さを理由に事業単位の大企業化、産業組織の効率化、産業構造の高度化を推進した。その結果、高度経済成長のゆえに産業間に成長率格差を生んだ。成長産業から取り残された産業・企業が増加し、家族経営・中小企業と大企業格差が拡大され、これらの分野から絶えず失業者や、半失業者が掃き出されるようになった。それゆえ新規産業の創出 = 新規雇用の拡大は進んだが、求職者・失業者の数は減らないどころかむしろ増加した。

政府はこれをミスマッチと呼び、労働者を流動化させて、就労に至らしめる強い政策を講じた。執拗な失業対策打ち切り政策と積極的労働力政策と称するこの政策は、一方では就労を半ば禁止し(失対等、公的就労事業への流入阻止)、他方では半ば就労を強制する(民間就労を促進)という「両輪」政策が登場したのである。また、エネルギー転換政策は、炭鉱から追われた失業者を緊就、開就、特開などの受け皿を設け、失対事業には就労させずに活用すること、すなわち特定の地域や産業からの離職者、失業者を産業基盤整備事業等に流入させた。

この政策の矛盾がもたらす結果は、多くの「制度事業」における労働者の組織化をむしろ押し広げた。その結果、建設産業の組織対象は多様化し、様々な労働者の性格に対応して多角的な組織化が行われた。農村・農業労働者は、地域産業の変貌、産業の近代化に乗り遅れる産業とのギャップ(格差)とのたたかいは始めた。高知県、長野県、徳島県、熊本県、新潟県、北海道など各地で農業労働者を含めて農村社会における地主制など旧弊とたたかい、農村工業、地場産業に働く労働者の不満の結集、さらに国際競争に巻き込まれた産業防波堤の構築等、複雑な問題へ多角的に取り組んだ。地域労働組合、地域産業だけでなく、就労先が地域外にある労働者をも組織化し、出稼先の労働・生活を支援する季節出稼者労働組合が教職員組合などとも連携し、また地方自治体を説得して留守家族の農業支援政策が実施された(新潟県など)。これらの基礎的労働組合を基礎に農村労働組合、全国建設などの労働組合が生まれ、それらが全国的組織に組み立てられていった。ここには以下のような特徴を指摘できる。

すなわち、

産業構造政策が生み出す失業、半失業者の要求を意識的に捉え、活動家を派遣し、農山村にまで運動を組織したこと(全日自労、農村労連)、  
中小企業、農業部門など大企業優先の産業政策が生み出す賃金格差、労働条件の低さに対し、三省協定実現にむけ地方自治体を巻き込み、資本・経営との直接対決を避ける。それは、企業間競争を抑制しながら賃金水準引き上げを可能にし、地方自治体を介することによって三省協定賃金闘争が労働者に確信をもたせた。このように地域労働者、季節出稼労働者の賃金・労働条件の改善運動を地道に取り組んだこと(農村労連)、  
整備された日雇健保、建退共などの社会保障制度の適応拡大運動に取り組み、社会保障・社会保険制度の適応が困難な場合には「擬制適用」など現場の知恵と運動に基づいて適用拡大を進めた。このことは行政に社会保障の適応拡大、運用の円滑化を促し、地域社会での労働組合運動の力量を認識させたこと(全日自労、農村労連、全国建設)、  
この基礎の上に全国組織を結成することによって各産業、地域での運動経験を各地の労働組合が相互に情報交換し、新たな取り組みに組織化運動へのヒントおよび要求実現の契機を与えたこと(農村労連、全日自労、全国建設)、  
すでに存在していた労働組合や活動家の支援を得て、地域組織を拡大し、それらの中から自立した企業別労働組合を組織し、新たな地域の拠点労働組合に成長するなど、全国組織の活動の新たな段階に成長した労働組合運動を展開したこと(農村労連)、  
労働組合組織を支援する事務組合、共済活動など多様な事業、支援組織を生み出したこと(全日自労、農村労連)、  
組織され、取り組まれた運動経験が多発した労働災害、職業病患者の闘争を組織し、長期の裁判闘争を支え、労働災害・職業病の絶滅にむけて大きな生産・労働過程の改善闘争に新しい形態を与えたこと、これらを指摘できるであろう。

このような組織化の運動は、失業者を含めて労働者を結集したため、未組織労働者や組織された労働者であってもたまたかわない労働組合に加盟している労働者にも希望の灯をともしたといえよう。

## (2) 組織化進展における課題

第二次大戦直後から日本労働運動は、数え上げられないほどのエネルギーをもって組織化を基礎にした運動に取り組み、多くの組織を作り上げた。それと同時に多くの原因で組織拡大を図る可能性を逃したこともあった。また組織の発展において重要な役割を果たすべき現場管理者、中小企業経営者の役割などを、「資本家」かまたはそれに近い性格を強調しすぎた場合もある。また労働組合が法的適用の限界にまで踏み込んだ結果、一部の「不正受給」などを口実に隙間を付かれ、厳しい弾圧を受け組織人員を減らした。これらの分析も必要であるが、ここでは以下の諸点を指摘できよう。

労働組合に組織された労働者の性格は多様である。建設業においてもゼネコン職員組織の日建協、建設職人及び親方層を組織する全建総連・土建労組、失業・半失業者を組織する全日自労、農村在住労働者を組織した農村労連、さらにダンプ、重機などの職種別

組織などがある。これら組織はそれぞれの課題をもち、運動に取り組んだ。どの組織が発展の合法則性をもち、別の組織が発展の合法則性を有しないということはない。諸組織を総合的に発展させる可能性、相互連携を求める課題が今日でもある。

多様な労働者を有機的組織、共同的組織に至らなかった問題は、中小建設業者、管理者、一人親方や現場職長などの中間的階層の「労働者」、さらに下請重層構造が次第に強化されるなかでの中小企業経営者層をどのように位置づけるかにあったと思われる。中間管理者、現場作業の指揮・監督者の役割、さらに下請中小企業家をどのように関係づけるかは今後も大きな課題であろう。多層化、重層化した下請構造のもとで労働者の全体構成における中間管理層、現場親方、中小企業経営者層を労働組合組織にとって頭から否定的評価を与えないで発展してきた全建総連型組織がある。この組織は「建設国保」という制度的結集点がある上に組織方針において事業主、管理者層を包含している。この事実を踏まえれば、建設現場における生産・労働組織の中で重要な役割を果たしている中間管理層や親方層を含めて労働組合組織を構築することが必要な場面も多くあるであろう。

労働組合は働くものの自立的、自主的組織であるとはいえ、組合リーダーの役割が非常に重要である。しかしこのことは労働組合リーダーの重要性が、逆に優れたリーダーがいなくなると労働組合組織も衰退しがちになる。集団組織の力量をどのように高めるか、そのための書記の処遇、高度に組織化され、管理化された社会経済のもとにおいては、労働組合は組織的運営の工夫が求められる。

労働法、社会保障法などの各種社会法および産業諸法とその積極的活用、国家、地方公共団体との有効な関係確立の重要性に加え、労働組合組織と企業のマネジメント、労働組合の財務管理やそれを処理する簿記・会計、さらに過去の労働運動経験からは事務組合、企業組合、さらに NPO ( nonprofit organization : 非営利組織。政府や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体 )、NGO ( nongovernmental organization : 非政府組織。政府間の協定によらずに創立された、民間の国際協力機構。国連憲章は国連の活動に関連する活動を行う民間団体との協力を規定している。経済社会理事会が認定したこのような団体を国連 NGO という ) 組織などの運用にも通じなければならないであろう。無論これらを外部の専門機関を活用する方法もある。これらを含めて総合的な労働組合の標準的運営方法の確立が重要であったことを示している(農村労連、季節労働者の組織化)。

また行政、すなわち国、地方公共団体および各種議会对策、政党との関係性と政治的变化に対応した労働組合の利益を長期的に擁護する諸関係を構築し、これらを通じて労働組合を市民社会のなかで有効な政策活動を広く展開できる組織に成長させる運営技術が必要となっている。

### 3) 組織化運動における継承点と克服すべき点

#### (1) 組織化運動の継承すべき点

建設産業分野における労働者組織化の努力は、これまで多くの教訓を残した。労働者を

取り巻く社会経済条件が大きく変動する。組織化が進む時期の運動は、その時々の変化を迅速に把握し、組織化にさまざまな創意工夫を凝らしたことが特徴である。その基本には建設労働者の賃金、労働条件の中心問題を把握し、その中心問題における組織的解決への筋道を見出したことである。それは結果的に勝ち取られた成果であり、直線的に成果を得たものではない。いくつか教訓的な経験をみてみよう。

多くの経験、とくに高度経済成長期以降で組織化に際して様々な事前調査、なかでも地域における人脈の開拓、問題の解明、政治的力量と配置、周辺における支援可能な労働組合の存在と協力を引き出すことが重要である。

また、既存の労働組合や地域組織の経験は重要である。その上で組織対象を明示し、各種の事業関連企業、労働者仲間の職場訪問の条件などを検討し、組織化の具体的手立てを考え、取り組んできたことを指摘できる。

事前調査とともに、既存労働者の家族、友人関係などをきめ細かく調査し、組織的、計画的に企業内に労働組合を組織するなどの経験をもっている。このなかでも未組織労働者の組織化に際しては、地域や産業における労働者の直接の接点をもつことが難しい場合が多い。こうした場合、組織する側が PTA、自治会等の活動、家族間における地縁、血縁などの地域組織のつながりを活用するケースもあった。

これらの取り組みに一定の成果が出た場合にも、労働組合を一気に旗揚げするというような組織運営よりも組織運営の基礎を固め、中・長期の運営計画をもつことが必要であろう。今後の調査を進めるべきテーマではあるが、一般化すれば労働者の組織化の発展段階に応じた様々な労働者のたたかい方の工夫が必要だということであろう。

この点に限定して以下の諸点を指摘できよう。

労働組合にはそれぞれの成長段階があり、これらに対応して活動の領域を慎重に選択し、運営することが求められる。すなわち成長段階とは、たとえば、労働組合員が少数で、労働組合組織を公然化できない、労働組合組織が大きくなり、企業や行政組織と交渉力をもてる、企業内だけでなく、地域あるいは産業的にまとまった運動が可能である、などの主体的条件を吟味する。その上で中心的要求、問題を把握する。ただしそこでも課題の解決にむけ、十分な力量を発揮できるかどうかを吟味し、ないときにはこれらに関連する課題に段階的に取り組み、これらを積み重ねて中心課題に取り組むなど、運動構築の長期戦略が配慮されている(徳島県全日自労)。

一般的には の場合のように、組合員が少数であり、労働組合を公然化すればつぶされ、結果として組合員にとって労働組合参加による成果がなく、交渉もできない状況にあることも少なくない。この状況が続けば労働組合に加入した意味自体が問われる。そこで広く、浅く労働組合を組織し、一定の規模になるまで直接的成果を生まなくても各種の共済活動、行政を介した間接的交渉などを行い、組織化、運動の成果を企業内にだけ成果を求めない、等の地道な配慮が指摘されている。

さらに密度の高い人間関係を構築してきた農村在住型労働組合においては、公共事業就労者において三省協定賃金並みに賃金水準を引き上げる運動などがあったが、ここでは経営と直接交渉に組みにくい。そこで労働組合は公共事業発注者に働きかけ、行政に働きかけた結果から企業に賃上げを実現させる等、間接的に賃上げを行う工夫もあった。

企業内における労働組合が組織的に活動を展開できるようになれば、企業単位に「支部」、

「分会」などを組織し、独自の運動展開も可能となる場合がある。この場合には労働組合は、経営側が常に労働組合の組織機能の低下を望んでいるから、競合他社の賃金労働条件のみならず、周辺労働市場の動向に配慮し、これらを組織化し、地域労働市場への影響力を行使しなければならない(愛知県の企業労働組合支部)。

しかし労働組合活動が地域、産業、職業の小さな枠組みにとどまっていると十分に発展することができない。それは有用な経験を十分に交流できず、狭い殻に閉じ込められるからである。そのために全国組織、地域ブロック等の組織との連携は欠かせない。

## (2) 克服すべき課題

しかし、組織化され、地域、産業を基礎にブロックや全国組織をもっているだけでは、たたかえる組織になるとは限らない。組織化されたにもかかわらず、労働組合が十分に効力を発揮し、活動を継続できないケースも少なからず経験している。

組織化は基本的に個人的活動を基本にしている。いわゆる優れたオルグはしばしば大きな組織を育て上げる。しかし幹部労働組合員が組合運営になれ、様々な組織運営をこなせないうちに指導者が変わったりすると、労働組合の力量が低下し、弱体化する。労働組合の組織的発展は決定的に組合リーダーの養成にかかっている。それだけに組織化には一定の期間リーダーが組織運営を進めるとともに、基礎組織において系統的な幹部養成が企画されるべきであろう。

しかしもっと大きな問題は、労働組合に対する社会的評価の低下から将来の労働組合リーダーの「供給」が少なくなる可能性がある。労働組合組織化とその拡大テンポは、労働組合リーダーの確保と不可分である。それには組織力が財政基盤を確立していない段階をどのように乗り切るかが大きなテーマとなる。必要な経済的基礎固めと組織の維持・発展は不可分である。そのため労働組合のリーダー確保が困難なため労働組合組織人数が少ない段階において、労働組合の財政的基礎を確立すべきであろう。

建設産業、とくに土木野丁場は、現場組織をいきなり組織するのはかなり工夫を要すると思われる。そこで土木野丁場労働者を専門的に組織する方策、組織化政策を立てる必要がある。なぜならば、建設産業の特性、作業内容、技術変化、各種の法的規制、安全衛生、社会保障制度等々の専門的知識を必要とする。これらの知識を有するリーダーを養成し、絶えざる変化を遂げている土木産業における労働組合をリードする人材の確保が欠かせない。

さらに過去に試みられた多くの制度活用を今一度掘り起こし、三省協定(現在、二省協定)の性格が変化しつつあるものの、同時に賃金水準の低下を考慮し、高知県などが取り組んだ歴史を再検討し、これらの運動が提起した問題を再評価し、今後の労働運動への活用を検討する必要がある。また制度活用の点からも、建退共を基礎にした退職金、年金制度の充実が不可欠であるが、この分野の取り組みはいまだに不十分だといわなければならない。

## 2. 野丁場労働者の安全衛生、賃金労働条件等の問題点

### 1) 建設産業にかかわる法規制の体系と問題点

#### (1) 労働省施策、指導の内容

建設労働者の労働福祉、労働安全にかかわる管理、指導は労働省の管轄である。建設労働者にかかわる主な法制度は、労働基準法、労災保険法、失業保険法（1947年）、じん肺法（60年）、労働災害防止団体会法（64年）、労働安全衛生法（72年）、建設労働者雇用改善法（76年）などである。主な施策としては58年に産業災害防止5ヵ年計画を策定し、64年に建退共制度が発足した。また、労働組合の要求によって、日雇健保の制定（53年）、擬制適用の取り扱い（54年）、一人親方の労災保険特別加入制度（65年）、ダンプの特別加入（74年）が施行されてきた。

労働安全については戦後、労働省が「安全は儲かる」という姿勢で安全の指導に乗り出した。しかし、建設業界は旧態依然としており受動的であった。大きく変化したのは、建設雇用改善法の制定、「元下関係合理化指導要綱」（78年）以降である。93年には「建設生産システム合理化指針」が策定され、現在の指導の基本が確立された。元請と下請の責任分担が規定されたのである。

しかし、これらの法体系は雇用労働者中心の法体系であり、建設労働者は賃金が請け取り制で雇用関係が不明確で適用除外になるケースが多く、建設雇用改善法は10人以上の事業所としたため、末端の下請では従業員10人以下の零細業者が多く、建設労働者の半数の労働者は法規制対象外となっている。「元下関係」ではそれぞれの段階の事業主の雇用主責任が強められ、下請事業主の負担が重くなり、雇用から切り離すので、一人親方の増大とあいまって重層下請が深化し、労働基準監督署の業務の3割を建設分野に当てているにもかかわらず、十分に機能していない。

#### (2) 関係官庁の受け止め方

国土交通省では、安全設備の設計を担当するのは技術調査室であり、労働資材対策室が設置されているが労働力対策が主要な業務となっており、労働福祉に関しては、直接の賃金ではないが三省協定調査を行い、建退共は業務の一環として指導を行うようになったが、安全管理など他の分野は厚労省の管轄であるとして、国交省としては監督員に安全衛生教育も行っていないし、担当官も配置していない。建設業法は企業に対する指導・規制であって労働保護や安全管理に対する条項はない。日常的に施工管理をしているのは発注官庁でありながら、労務管理を分離している日本の縦割り行政の弊害である。

さらに、官は定員法による職員不足と「責任施工」政策によって、通常の工事進行に発注者の立会いがなくなった。民は下請の重層化で再下請の「責任施工・自主管理」体制に移行している。

### (3) 経済情勢と施策遂行との関連

1993年、労働省が「元方事業者による建設現場安全指針」を策定し、重層請負の抑制、元方事業者による関係請負人の評価、請負契約における安全経費、いわゆる新規入場者教育等の指導を行った。この施策では「重層請負の抑制」が期待されたが、大手業界では、「労働コスト削減」のため、末端就業者の雇用から契約労働への分離・離脱の流れがひろがっていた。「安全経費の明確化」では土木大型工事から検討が始まったが、コスト縮減競争で停滞した。コスト縮減、元請による指し値発注などを受けて専門工事業では人件費、労務経費の削減をはかるため、直用労働者を減らし、外注化する傾向を増大させ、いっそう重層下請化が進行している、下請業者の各階層において雇用近代化のための必要経費が確保されていない。

この中で、2003年度を初年度とする第10次労働災害防止計画では「経済情勢が厳しく、市場競争の激化、コスト縮減が進められる中で、安全衛生管理部門の縮小、安全衛生教育の手控え等、安全衛生管理活動の減退、関係者の安全衛生に対する意識の低下が懸念される」と事態を認識し、しかし「労働者の安全と健康を守ることを企業における最重要事項の一つとして、経営の効率化を図りつつも、安全衛生活動に必要な人材と経費を確保することが重要である」としている。これらの努力の中で、安全経費の別枠計上の検討が始められていたが、コスト縮減政策が出るにいたって崩壊した。

### (4) 労働安全のあるべき姿

建設産業では、重層下請のため発注者、元請事業者に労働者の顔が見えていない。つまり労働力対策、労働コストの対象であって、人間として扱われていないことを意味する。

東海村臨界事故をきっかけに99年に事故災害防止安全対策会議報告書が出され、「安全倫理」についての考え方が示された。報告書では、「安全文化」の創造、すなわち、組織と個人が「安全を最優先にする気風を育て、安全教育を充実させ、社会全体で安全意識（モラル）を高めることが重要である。安全のためには、製品、サービスの中に安全確保のための適正なコスト負担が必要であることを共通認識とするよう取り組む。事故防止のためには、人間のエラーをできるだけ少なくすることが重要であるが、一方でフェイル・セーフ（ミスを起こしても事故につながらない）の観点に立った設計や開発が必要である」。

また、制度が後追いになっているため、技術の進歩に法が立ち遅れる場合が多く、予防措置をきちんととることが重要になっており、マスク着用などの個別管理から作業環境全体を安全に管理する包括管理の観点が重要になっている。

すなわち「安全」の倫理観を確立して、「安全」を「床の間に据える」施策と同時に運動が重要である。とくに建設業では、重層下請構造の中で末端に行けば行くほど経営規模が零細になり、安全経費が捻出できない、また行政、元方にとっては労働者が直接雇用関係にないため、真剣になって労働者の安全対策にとりくまない弱点をもっている。この弊害を取り除くためには、元請責任の強化、重層下請に規制を行うと同時に、労働者の声を直接施策に反映させるには労働組合の役割が決定的に重要である。

## 2) 発注、施工における発注官庁のかかわり方、権限と問題点

設計から施工段階の発注官庁のかかわり方、権限、主として「安全管理」の実態と権限の所在について聞き取りを行った。

- (1) 安全対策は設計の段階で計画される。施工段階で設計通りにいかない場合は設計変更をする。例えば、トンネル工事の換気設備はトンネルの長さによってきまる。換気の必要性は火災で走って逃げられる距離だという。風管は1kまでは送気のみ、1k~2kは送排気で、3k以上の長大トンネルの換気構造は厚労省の管轄になっている。
- (2) 積算段階では、国交省は「標準工事歩掛り要覧」(経済調査会積算研究会編)による独自の積算を行っている。要覧は、機械化の状況で(機械課が調査)毎年改訂される。積算方法はシステム化されている。鉄建公団はナトム工法については集約したデータに基づいて、独自に設計している。

安全管理費は直接工事費に対する「率」で計上される。共通仮設費に含まれる比率は、工事費1000万円規模で1000分の18.38%、20億円では1000分の6.47%となっている。新しい施策は計量的に積み上げる(歩掛り)が、一定の期間がたつと率に組み込まれる。この方法では、共通仮設費総額がふえないまま、新しく措置を追加しなければならない項目が増えていくという矛盾が生じる。

さらに、国交省は、歩掛りによる積算が積み上げ方式から、市場単価方式に変える政策をすすめており、安全管理費、労務費等がいっそう不明確になるおそれが出ている。

- (3) 発注段階では、入札方法が改善され、公告で入札説明書を交付している。現場説明は廃止し、必要な内容は特記事項として記載される。トンネル工事では、契約は1メートルいくらで行われる。トンネル工事の契約書には「関連随契あり」と記載され、1キロメートルのうち500mを入札で契約すると、次年度は随契で500mを契約するという方法が採られている。しかし、長野の釜トンネル工事では上下トンネルはそれぞれ一般競争入札の方法が採られていた。
- (4) 契約が完了して、施工段階に入ると各計画書類を提出させる。業者からの提出書類は22種類ある。安全管理については、安全衛生管理計画書の提出(年度、事業所・着工時、変更時)と安全衛生管理に関する誓約書の提出(着工時)がある。

監督体制では、監督員(工事事務所職員、係長以上)が監督権限を有するが、実質管理は業務委託され、補助監督員が行っている。

監督は常態としては、いくつもの工事を受けもち、近隣折衝と書類チェック(施工管理マニュアル=茶本・写真、工程、品質、技術管理)に追われる。工事現場は補助監督員にまかされ、山や工区の変わり目をチェックし監督員に報告する。補助監督業務はコンサル会社に業務委託で発注している。補助監督員は、職員5~6人に対して1.5倍、15人前後である。

業務委託契約は、「現場技術員業務委託共通仕様書」に基づいて行う。現場管理業務は補助業務、連絡係として従事するので指示権限はない。業務委託は、コンサル会社が受注するが、技術サービス会社に下請し、専門の技術者が管理業務に就く。資格は一級または二級施工管理技士である。

業務は「施工体制の点検マニュアル」(関東地方整備局)によって行われる。「施工計画の確認」「現地調査」「設計図書の確認」「出来高管理」「材料の検査」「品質管理」「工事管理」がある。「工事施工の立会い」は問題が起きたときの項目で、「安全管理」の項目はなく、請負契約書の中にも何も書いていない。

「公共工事標準請負契約約款」では、工事の過程においては、「すべて業者の責任」と明記されている。すなわち「責任施工」である。災害時の緊急措置は業者の判断でやっているとしている。緊急でない場合は役所に連絡する。緊急措置には労働者の災害も含むと解説にはあるが、契約の中には一切書いてない。あくまでも仮設からやることは業者の責任となり、労働者管理は意識して逃げている感じで、施工者が労働基準法等の諸法規を守ってやるのが当然という建前である。

今後、発注官庁は積算と性能評価だけをやり、品質管理は基本的にはなくす傾向にある。また、管理業務は出来高管理で、施工管理はせず、瑕疵責任は負わせる。

- (5) 安全管理については労働基準監督署が工事着工前から行い、工事計画届段階での事前指導、計画内容の変更が重点になる。安全管理体制については、工事規模によって本省、労基署など管轄が違う。労基署では安全衛生課など指導部門と監督官による「取締り」部門がある。国交省などとの安全管理に関する協議機関はない。発注者会議があり、積算、工期などの打ち合わせが行われるとき要望を伝える。事故が起こったときの相互通報制度はある。現場での安全チェックは大規模工事現場については行うがその他はほとんどない。新しくできる施策はガイドラインが多く、強制力のある規定が少なくなっている。
- (6) 今回調査した釜トンネルでは、長野県政だからか、作業員のなかに建交労の組合員がいるからかは不明であるが、設備に気を使っている様子がうかがわれる。

以上みてきた事から、次のような点が指摘できる。

現場監督体制が二重に分断されている。すなわち、監督員に権限があるが、実質管理は業務委託され、補助監督員が業務にたずさわっているが補助業務であって権限はない、しかも現場技術員はさらに下請の技術センターから出ている。

監督員の業務は、主には施工関係の書類審査主体で、書類に不備があればチェックするが、現場で日常的に管理しない。しかも、施工者の体制チェックも主任技術者の専任の有無に重点がある。

発注者の安全意識は薄弱である。安全管理体制に、縦割り行政の弊害がみられる。施工監督は国交省がやるが、「安全管理」責任は厚労省にあるとし、厚労省は労働基準監督署が監督を行っているが、常時点検することは出来る体制にない。国交省では入省以来、安全管理について1回も教育を受けることがない。一定規模以上の工事現場では、警察も参加した安全協議会が設置されているが、形式的なもので、時折キャンペーンとしての安全点検が行われる程度である。

制度上の不備がみられる。「安全管理費の別枠計上」が繰り返し問題になるが、現在はコスト縮減政策の中で後方に追いやられている。「安全教育」内容も事故対策が中心で、安全設備など物理的な対策に重きがおかれ、職業病などは対象に入っていない。

釜トンネル工事現場に建交労の組合員がいることの意義は大きい。ゼネコンが事故発生

の際の労働組合の立ち入りや、全建総連からの企業訪問によって、安全管理に神経を使い、対策を立てる点からみても、労働組合の存在は重要である

### 3) 元請（ゼネコン）の取り組みの経緯と問題点

#### (1) ゼネコン関係者聞き取り調査結果

元請(ゼネコン)の取り組みについては、準大手ゼネコンの労務安全部長を勤めたS氏、及び愛知県の地域ゼネコンM興業（資本金 4500 万円）従業員から聞き取り調査を行った。

ゼネコンの労働者対策は労働者の量的確保対策のみに終始

S氏はゼネコン業界内で建設労働者問題がクローズアップされるのは、決まって建設需要が伸び、建設労働者が不足した時だと強調する。逆に建設需要が伸び悩むと表面化した労働対策問題が一時中断するというパターンを繰り返してきた。

つまり、工事量が増加すると、建設技能労働者が逼迫し、労働者の賃金が上がる。この防止対策としての建設労働者の量的確保対策を行ってきたにすぎないという。

80年代以降現場のコストダウンのために、技能労働者の少数精鋭と多能工化

1980年代に入り、元請（ゼネコン）がTQC（総合的品質管理。生産部門だけでなく、営業や事務なども含めて企業活動全般に亘り、全員参加で実施する品質管理のこと）を導入し、現場のコストダウンを要求するに従い、専門工事業者（下請）もTQCの中に組み込まれ、コストダウンのために技能労働者の少数精鋭主義をとり始めた。そのため鉄筋や型枠大工などの専門工事業界では技能教育、管理者教育に取り組み質的向上を図った、とS氏は言う。

M興業従業員も15～16年前までは、労働者を秋田、新潟、青森、北海道などから出稼ぎ者として調達し、宿舍を構えていたが、公共工事の縮小もありコストダウンの必要から、今ではほとんどが市内の通えるところから来ている。農業との兼業者はほとんどいなく、専業者である、と述べている。また、土木工事における多能工としての働きについて次のように述べている。

「土木工事で主要な職種は土工。土工がオペレーターである場合もある。それから鉄筋、型枠。鳶だつて足場組立は土工が行う。仕事のほとんどは土工一般で処理している。

賃金の高い人は、すべての重機をいじれ整備も自分でやれる人。彼（いわゆる職長）がいないと仕事にならないので優遇される。」

ゼネコンの安全対策の仕事は下働き

S氏はゼネコン企業の労務安全畑を長く歩んできた体験を踏まえ、次のように述べている。

「高度経済成長期以降、災害の多発に対する安全対策はゼネコン企業においても次第に重要性を増してきた。大規模災害の発生ごとにそれに対処する法規制が強化され、現場の施工管理業務にも影響を与えることとなった。しかし、その煩わしさが安全を厄介視し、労務担当者の仕事にしわ寄せされた。1975年当時、本社に労務安全担当が置かれたのは大手50社程度に過ぎない。製造業では安全は技術者の担当が当然であったが、建

設業では安全は法規の解釈が仕事であり、事務系が担当し、法規を遵守するというより、いかにして法規の抜け道を探すかという後ろ向きの方で仕事をやるように指導された。労働省の方針には逆らえないものの安全等はくだらない業務として軽視していた。形式的には安全管理組織を作っても、実質は権限のない労務系の事務的な手続きに過ぎず、社内でも軽い立場に置かれた。そして、人手不足が進む中で、労務や安全は下働きの役割を負わされて、一向に災害防止には効果の上がらない状況であった。」

ゼネコン企業の安全軽視の立場はM興業従業員も同様のことを次のように述べている。「予算を削るといったら必ず安全関係を削る。会社も安全についてはうるさいが、その費用についてはこれだけ使えという指示はない。いかに利益を出すかとなったら安全を削っていくことになる。じん肺対策等は皆無に等しい。現場でも何も指示しない。『気をつけるよ』ぐらいだ。」

## (2) 「聞き取り調査」から浮き彫りになった問題点

元請（ゼネコン）は労働者の技能教育など質的向上に関心がない

高度経済成長期以降、元請（ゼネコン）団体は労働者プール化構想など労働者確保策には取り組んだが、労働者の技能向上、福利厚生・労働条件向上など質的向上のためにはほとんど取り組んでこなかった。とくに90年代以降は、下請業者の責任施工、品質の自主管理と称し、元請(ゼネコン)の現場施工業務からの撤退と管理の無責任化が進行した。労働安全のための諸経費が真っ先に「合理化」の対象となっている

元請（ゼネコン）の安全対策は安全朝礼や安全パトロールなどで口うるさく下請業者や労働者に指示を与えるが、そのために必要な安全経費は確保しない。そのため、下請業者に安全の自主管理と称し、安全経費を負担させる。80年代以降の元請（ゼネコン）の減量経営政策が、とくに現場における安全経費、安全設備費のコストダウンへとつながった。

工期短縮を柱にした「合理化」が現場労働者の働き方に影響を与えている。

元請（ゼネコン）は発注者が示す契約工期以内に工事を完成させるということだけでなく、契約工期をいかに短縮するかという実施工期を設け、固定費の圧縮に努める。これが労働者の多能工化をはじめ、出来高制、グループ請負、など働き方に影響を与えている。とくにトンネル工事では昼夜勤2交代制や休憩時間の短縮等につながり、じん肺など職業病の原因ともなっている。

## (3) 元請（ゼネコン）の取り組みをめぐる新しい課題

90年代後半以降の建設市場、とくに公共工事市場の縮小、ゼネコンの再編・淘汰の動向は現場労働者に少なからぬ影響を与えることになる。下記のような現場での変化の実態を正確に把握することがきわめて重要となる。

元請（ゼネコン）の現場配置技術者の減少、管理能力低下がもたらす現場労働者への影響、コストダウン政策がもたらす下請技能労働者の雇用労働者から請負労働者（一人親方）

への転換の実態、  
倒産等にもともなう賃金・工事代金の不払いの多発がもたらす労働者・事業主への影響、  
指値発注などによる原価以下の下請契約の押付け。これに伴う重層下請の深化と賃金・  
労働条件の低下の状況、  
元請（ゼネコン）の会社分割による施工部門の分離、系列化による施工部門からの撤退が労働者に与える影響、  
公共工事縮小が及ぼす雇用への影響と労働者の職域転換の方向、など。

#### 4) 野丁場労働者を取り巻く諸問題

前節までで、経済、社会情勢と照らし合わせて法規制の現状や発注官庁、元請のとりくみと問題点をみてきた。それらをふまえて、ここでは、野丁場労働者の具体的な実態を、われわれ調査グループが長野県釜トンネルの労働者 18 名（トンネル工 13 名、型枠工、特殊作業員、ダンプ運転手、コンクリート・ミキサー車運転手、現場監督各 1 名）に行ったアンケート結果に基づいてみてみよう。

##### (1) 釜トンネルの野丁場労働者の実態

賃金に関して、とくにトンネル工（坑夫）の場合、他の建設労働者の賃金に比べて高いとされている。今回の調査結果をみると、回答者 10 名のうち最高は月額にして 80 万円（トンネル工 1 名）、最低は 37 万円（トンネル工 1 名）、その他 40 万円（コンクリート・ミキサー者、型枠工、特殊作業員各 1 名）、50 万円（トンネル工 4 名）、55 万円（現場監督 1 名）であった。80 万円のケースを除けば、他の職種の建設労働者と大きな差があるわけではなく、トンネル工の賃金水準はかなり低下しているようだ。

しかし、賃金水準のわりには、労働時間は長い。トンネル工事の積算においては、拘束時間がおおよそ 11 時間で計算されているためだが、釜トンネルの労働者の場合、11 時間がやはり最多で 10 名であった。他は、10 時間 2 名、10 時間 30 分 1 名、12 時間 2 名、（2 交代勤務のため）10 時間と 11 時間 1 名、不明 2 名となっていた。時間はまちまちだが、いずれにしる 8 時間台はいなくて、全員 10 時間以上になっている。もっとも、大方はお昼時間が 1 時間あり、それを差し引いた実働時間は 10 時間 9 名、9 時間 3 名、9 時間 30 分 1 名、不明 5 名になる。それでも、8 時間台はいない。

比較的長時間労働の上に、2 交代制勤務 11 名（うち無回答が 2 名いたが、勤務時間の回答をみる限り 2 交代制と思われるのでここに含めた。11 名の職種はトンネル工 9 名、運転手 2 名）、日勤 5 名（トンネル工 3 名、現場監督 1 名、型枠 1 名）と、2 交代制のほうが多くなっている。勤務時間帯にあわせて、生活のリズムを変えざるをえない労働者が多いようだ。ちなみに、2 交代制の場合、7 時～18 時と 19 時～6 時の勤務時間が最も多かった（5 名）。日勤の場合、5 名のうち 4 名は 7 時～18 時だった。

2 交代制の場合、期間雇 5 名、常雇 2 名、手間請 1 名、不明 3 名と、この工事に限定した期間雇が最も多い。日勤は常雇 2 名、社員 1 名、日雇 1 名で、比較的継続的な雇用形態にある。そのため、支払い形態をみても、2 交代制では、例えば、期間雇 5 名のうち日給月給 3 名、日払い 1 名、出来高制 1 名と労働日数の影響をうける形態が多いが、日勤 5 名の

場合は4名が月給制であった。労働日数は多くが20～25日の間にあり、変形労働の場合、年間の休日がきまっているとのことである。

これらのトンネル労働者18名のうち、前の工事現場が同じ者が8名いた（兵庫県春日町歌道谷トンネル）。トンネル工事は工事現場の移動性を特徴とするが、移動するにしてもこれらの労働者はグループで移動しているようだ。だが、現場に移動性がみられても、出身地と現住所の組み合わせをみると（都道府県）同じ10名、異なる6名、不明2名で、出身地を離れることなく住んでいる者が多い。出身地×現住所は、同じ場合は北海道×北海道6名、青森×青森3名、大分×大分1名、異なる場合は北海道×長野5名、東京×千葉1名であった。ただし、後者の「北海道×長野」のうち2名は宿舎の住所を書いたと思われるので、出身地×現住所が実際に異なる労働者は3名、もしくはそれ以下になる。

出身地だけをみると北海道出身者が最も多かった（13名）。北海道では地元での雇用機会が少なく、炭鉱が閉山になったりして、トンネル工事に就くようになった労働者がみられるという。また、青森出身者が3名いたが、これらの労働者の中には青函トンネルの工事経験者がいるということである。さらに、前職は船乗り（漁業）をしていたが、漁業では生活が成り立たなくなり、トンネル工事に従事するようになった人などもある。

年金は全員が厚生年金で、雇用保険はかけている15名、かけていない1名、不明2名と、かけている者が多かった。しかし、健康保険の種類を回答したのは5名（土木4名、国民1名）で、13名は無回答だった。仕事の性格上、全員がまったくかけていないとは考えられないが、かけていても種類を把握していない、あるいは実際にかけていない者がいるとしたら問題であろう。建退共については、証紙を貼ってもらっている15名で、貼ってもらっている者が多かった。

## (2) 野丁場労働者を取り巻く問題点と課題

今日のトンネル労働者の実態が、以上のアンケート調査に基づいて、大まかではあるが、現状に即して具体的に明らかになった。これらの結果から、今後の本調査においては、次の点が新たな課題になる。

ひとつに、トンネル労働者の場合、作業内容、労働時間のわりには賃金が低い。賃金水準の低下が指摘できようが、一定水準の賃金を確保し、計画的な生活設計をたてるためにも、建設労働者の賃金のしくみ作りは大きな課題である。

勤務形態については、トンネル工の場合、勤務時間は一定だが、生産性向上のため日中と深夜に作業を行う2交代制勤務が多かった。もともとの長時間勤務の上に、勤務サイクルによっては、からだに負荷がかかりやすいのではないだろうか。また、2交代制の場合、賃金の支払い形態をみると、この工事に限った期間雇が多く、最近は次の仕事があるかどうかかわからないなかで仕事をしている。確実に仕事を確保し、雇用を維持するためには、トンネル工事の発注拡大が望まれるが、その一方で公共工事への批判は高まっており、その矛盾のひとつがトンネル工におしよせてきている。建設市場が縮小しているもとの仕事・雇用の確保と、適切な公共工事の創出が課題となる。

その際、安全で衛生的な作業環境の整備はいうまでもない。近年の傾向として、ゼネコンの「合理化」が進んで、現場への人員配置が後退している。監督が配置されていても、監督の能力不足によって監理体制が不十分になりやすい。その結果、下請業者や現場労働

者は過度な作業状況においこまれている。釜トンネルの工事現場では、集塵機や送風機などの安全設備や休憩室はある程度整っており、さらに、作業関係者は現場近くの宿舎で生活をしているため、人員配置が不足しているとの話はきかれなかった。だが、土木野丁場現場の安全衛生、監理体制の考察は、現場の規模別、地域別などによってさらに検討をする必要がある。それぞれの責任、権限を明確にして適切な安全衛生、監理体制を求めるとともに、場合によっては法規制の改善、あるいは創設が必要である。

それは、現場を移動するトンネル労働者にとって、現場ごとの作業環境を一定の水準に保ち、どの現場でも安心して働くためにも大切である。また、現場の移動にともなうコストや、工事を終えて居住地に戻った時の本人の生活、または、留守中の家族の生活なども現状がどのようになっているのか、生活上の諸問題の把握は大切になってこよう。

生活面とかがわって、社会保障については、トンネル労働者は、大方が労働保険、社会保険をかけていた。社会保障の国民負担が増えていく中で、必要以上の負担をかけさせられないためにも、元請、下請、労働者での社会保障にかかわるコスト分担の現状を、再度確認する必要があるのではないだろうか。

最後に、前節で指摘されているように、現場に組合員がいることの意義は大きい。賃金・労働条件の改善、現場の安全衛生体制の確立にとって、労働組合の役割は大切である。現場労働者の数々の不平・不満を、労働者自身が仲間と共有し、主体的、能動的に活動して問題点を解決していけるような組合の組織運営と運動、そのための組合幹部、活動家の養成が課題となる。

### 3. 今後の調査にむけて

#### 1) 調査のポイント

##### (1) 今後の土木野丁場における現状調査

建設産業が大きな変動を遂げている今日ほど建設労働者の組織化を必要としている。そのためには建設産業、なかでもゼネコンを中核とする土木産業の生産・労働組織の構造とその変動をとらえる。土木野丁場で労働する労働者は、下請重層構造のなかに位置する生産・労働であり、しかも出来高賃金など労働条件が賃金水準を自己決定できる場合が少なくない。こうした生産・労働関係のなかで生じる労働条件等に関する要求を捉え、組織化を進める基本方向を検討するために以下のような事項について調査する。

現代の建設業における構造変化を把握する。とくに市場縮小、競争激化とそのなかで日本経済における位置と役割を把握し、今後の建設業を展望する。

マイナス経済成長率、財政危機下における土木工事業の市場構造変動を分析する。

建設・土木産業における主要な工種について今日の技術革新と生産・労働過程への影響を現場調査を踏まえて検討する。

建設・土木工事業における現場における生産・労働組織の構造と、最近の変化を主要な工種に関する具体的事例を調査する。

土木工事業における労働条件、労働安全・健康問題に中心的課題、なかでも賃金水準・所得水準と労働時間短縮、安全衛生条件向上との関係を明らかにする。

労働安全確保・健康維持の作業条件の確立を妨げる条件を明らかにする。

##### (2) 組織化のポイント調査

土木野丁場における組織化にとって重要なことは野丁場における現場類型を捉え、その上で労働者の基本特性を前提に、賃金水準の低下などが継続しているもとでどのような要求をもっているかを把握する。その主な項目は以下のようなものである。

産業・職種・地域特性等を踏まえ、現場類型を念頭において基本的組織化の類型をとらえる。

土木野丁場労働者の年齢、出身、技能、技術・技能養成、生活等の特性をとらえる。

土木野丁場における工種、規模、職種、地域別等でみた労働市場構造の特性を見出す。

土木野丁場組織化の基本体制を構想する。とくに労働組合組織とその支援組織(既存労働組合、関連労働組合との連携可能性)のあり方を検討する。

組織対象者へのアプローチをどのように進めるかを検討する。

規制緩和、行政改革が進むなかで、司法、行政組織および社会保障、制度活用の方角を検討する。

## 2) 土木野丁場の実態の解明にむけて

### (1) 地域経済、産業構造、労働市場等の推移と現状

建設産業をめぐる環境は大きな変動期にある。土木野丁場の大部分は公共事業であり、全国的には高度経済成長政策、日本列島改造計画、バブル経済、630兆円公共投資計画と大型公共投資を経て、現在は建設市場の縮小、公共事業の見直し・減少に向かっている。地方では自由化政策によって炭鉱、農業、漁業、林業の衰退、鉄道の民営化、公共事業の多発等によって地方経済が偏重し、建設業が第一産業になっている地方自治体が増加し、公共事業依存体質が醸成されてきた。

建設労働者は、高度経済成長政策から始まる工事量の増大に伴って、主として通常は農村から出稼ぎ、また近郊では半農、兼農という形で大量に調達された。また景気対策としての公共事業の多発に合わせ、失業者の受け皿としても機能した。不況の長期化の中で、建設労働者は一時700万人を数えたが、建設市場の縮小とともに、受け皿産業から放出産業に変化している。現在は農業の衰退や機械化の進行とともに、専門化、多能工化し、要求も変化しているとみられる。

労働力の調達地域は、特殊技能をもつ技能工は一定の特定した地域からグループで出稼ぎとして就労し、地域公共事業で働く技能工、作業員は、その地域近郊から日帰りで就労しているとみられる。このため、労働者の中には半農的要求と専門的要求の分離が行われる。具体的には職種、熟練、工事規模によって異なるものと考えられる。

また、建設市場の縮小の中で、経営状況、労働者の状態からは、就労・失業に対する要求、社会保障に対する要求など要求が変化していくことを考慮に入れておく必要がある。

### (2) 現場類型別調査

#### 大規模野丁場の推移と現状

土木野丁場の調査対象の一つは大規模野丁場である。

道路、ダム、港湾、鉄道（工事の一部としてのトンネル）などの典型現場を、当該団体との連携、協力を得て、施工・労働実態、要求調査を行う。大規模野丁場の出稼ぎの場合、宿舎及び居住地調査も必要となる。

#### 地方小規模野丁場の推移と現状

組織化の主体となる地域土木野丁場を、自治体の規模別に分け、組合の連携・協力を得て調査する。[例：山友建設（小規模自治体）徳島建労（中規模）坂田建設（大規模）]この調査の場合、実態・要求調査とともに地域経済、生活調査も行う必要がある。

#### 主要職種の実態と要求

土木野丁場の主要職種は土工、型枠大工、鉄筋工、重機等であるが、これらの職種は専門工事業として分化しており、専門工事業者とタイアップした調査の可能性をさげる。

### (3) 関連調査

発注者、元請・ゼネコン

関連調査として、国、公団、地方自治体、ゼネコン等の施工、医療団体・専門家、安全管理、労働福祉等のヒアリング調査を行う。

[例：全建労、全労働、全港建、水資労、民医連などの協力、鉄建公団、道路公団、地方自治体などへのヒアリング]

組織づくりの受け皿調査

制度を活用した組織化の場合、受け皿となる仕組みの構築が欠かせない課題である。そのためには、事務組合、事業団の運用調査 制度活用の現状（建退共、労災、健保、共済等）調査を行う。

### (4) 統計・資料調査

これらの調査を数量的に裏付けていくための各種統計調査、関係資料を活用した分析が必要である。

## まとめ

予備調査を通じて調査スタッフは様々な論議をしてきた。労働者を労働組合に組織することに関する科学的な研究をどのように進めるか。この研究課題に関して科学的研究蓄積はそれほど多いわけではない。方法論の分野にも解明すべき領域が広がっている。また、土木産業ないしは土木野丁場に関する研究もそれほど多くはない。かつて佐久間ダム建設に関する総合的研究の一部に土木野丁場調査が行われた。しかしその後は本格的調査・研究はない。現在、ようやく予備調査が終了に近い段階である。したがってこの段階でまとめをするといってもまとめとはあくまでも予備調査段階での一時的到達点である。

今後の調査に当たっては、実際に組織化に立ち向かってきた労働組合リーダーたちの経験を集約し、その組織化の経験を生かし、現状における野丁場が抱える問題点をどのように解決するのかを検討しなければならない。その意味でまさにこの報告は予備的な段階である。しかしこの段階においても一定の、概括的な研究フレームを提示しておかなければならないであろう。

今回の予備調査においてヒアリングの経験のなかから言いうことはおおよそ次のような点である。組織化における産業・現場における状況、その中での労働者とその組織が抱える要求を把握し、これら状況と要求との関連付けを明確にした上でこれに裏付けられた行動、という「三位一体」関係論である。「三位一体」関係論を主体的に担う人々、すなわち組織化に取り組む労働組合活動家、あるいは多様な形態で参画する労働組合活動家、労働組合リーダーの養成・確保をどのように行うかということである。労働組合の組織化、運営に当たるリーダーの組織的、系統的養成システム作りである。そして現実の問題の発見、分析、解決の方向とそこに向かう運動の目標、手段、運動形態、運動組織の構築を体系的に進める標準的プログラムの作成、ということになるであろう。

これらのなかで重要なことは、運動の経験を語ってくれた多くの活動家が、一種の本能的な能力で時代の状況、状況を支配する構造とその変化を捉え、これに敏感、迅速、的確に一体化した運動を展開してきたことである。一般に状況分析といわれるが、「三位一体」関係論からみると、これらの一体性から状況把握が自立的に行われ、ここから出発しなければならないこと、すなわち借り物の状況分析ではすまなかったということである。高知、徳島、長野、新潟、岩手、北海道等に相互の情報交換活動があったとはいえ、これらの発展を支えた組織化の過程にはそれぞれの地域オリジナリティ(地域的創造性)が加えられていたといえよう。運動とはそうした創造的活動である、ということであろう。

そして何よりも労働組合の組織者の養成を具体的、意識的、組織的に遂行しなければならない、ということである。リーダーとその養成とが同時並行することはまれであって、今日のように組織化、官僚化、管理化された社会組織のもとにおいて労働組合もこれらの社会的組織における組織運営能力をもつリーダーを養成しなければならない。しかもこれらの養成にはまだテキストも教育組織も存在しないし、OJT型養成プログラムが存在せず、自然成長的養成では極めて難しい。

こうした社会組織的条件をどのように確保するかという点に一定の目途が立てば現実的な運動への接近をより多く効果的に可能になるのではないかと思われる。

【資料】 調査日誌

合同調査委員会

2002年	10月18日(金)	第1回合同調査委員会
	11月15日(金)	第2回合同調査委員会
	12月11日(水)	第3回合同調査委員会
2003年	1月22日(水)	第4回合同調査委員会
	3月7日(金)	第5回合同調査委員会
	4月18日(金)	第6回合同調査委員会
	5月22日(木)	第7回合同調査委員会
	6月24日(火)	第8回合同調査委員会

弁護士等との協議

2003年	2月7日(金)	弁護士、研究所との協議
	2月17日(月)	弁護士、全建労、研究所との協議
	5月8日(木)	弁護士、研究所との協議
	5月16日(金)	弁護士、全建労、研究所との協議
	6月21日(土)、22日(日)	第14回全建労行研集会への参加

聞き取り調査、および現地調査

2002年	12月18日(水)	長野・丸山富治
2003年	1月11日(土)、12日(日)	徳島・平田敏行
	1月15日(水)	宮城・大下拓幸
	1月15日(水)	熊本・緒方徹治
	1月24日(金)、25日(土)	秋田・佐藤昭一、田中喜三男
	2月5日(水)	佐崎昭二(佐藤工業社友)
	2月6日(木)	岐阜・林勝治
	2月8日(土)	高知・山本桓
	2月15日(土)	長野・山崎隆成、山崎眞智子
	2月18日(火)	山口三郎(全建労)
	2月21日(金)	新潟・丸山久明
	3月14日(金)	北海道・若月清人
	3月17日(月)	徳島県労
	3月18日(火)	高知・森田幸彦
	4月11日(金)	市川尋士(コンサルタント)
	4月11日(金)	東京・志田行雄
	4月16日(水)	小池政明(鉄建公団)
	4月19日(土)	関興業(愛知県)
	4月24日(木)	新潟・船山友衛
	5月13日(火)	栗山嘉明
	6月6日(金)	現地調査 長野県・釜トンネル
	6月17日(火)	安江誠(全労働)

地域	長野・A	秋田・B	高知・C	高知・D
設立時期	1962年	1953年(秋田県支部)	1965年	1965年
地域特性	設立当初の封建的遺制(地主・小作、本家・分家)。地主による工場経営、そこでの農民の季節労働。	安保前から組合あり。政党の大衆組織路線が出発点。当時は零細農家の未墾地払い下げ要求が強かった。昭和42,43年頃から開拓始まる。現在、出稼ぎ者は激減。地元の雇用状況は厳しい。	戦後の封建的遺制のなかで、近代的労資関係の形成が進まなかった。地縁、血縁のある建設業者が公共事業をてこに地域のボスになる。	林業がさかん。製造業は縫製企業ぐらいしかなく、出稼ぎが主になる。
現在の組合員		労職部会170人、ダンプ260人、トラック140人、建設(一人親方)6,7人。今でも振動病、じん肺患者が月1,2人加盟。	振動病、じん肺で約400人。新規認定がぼつぼつある。	
組織化	<p>冬場の地元工場の労働者(農民) 紙漉き工場(地元農家の副業)の賃金に不満をもった農民(季節労働)が相談にきた。</p> <p>林業労働者 賃金・労働条件に対する要求を強くもつ。</p> <p>建設労働者(出稼ぎ、地元) 失業保険、日雇健保での闘争による組織化。</p> <p>出稼ぎ先での組織化。労働災害、飯場、賃金未払いなど労働者的な職場の要求を取り上げる。</p> <p>地元建設労働者を120人組織。後に一部幹部の組合私物化でつぶれる。組織運営のまずさ。</p> <p>誘致企業の労働者 振動病、じん肺患者 高知などから来ている林業労働者。近所の人などから仕事を休んでいることを聞いて直接訪ねた。</p>	<p>農村労働者 建設労働者(出稼ぎ、地元) 教組とともに職場訪問。</p> <p>出稼ぎ先では二つできた。そのうちの一つ、生田建設では出稼ぎ前に結団式、労働協約締結、健康診断など行う。現場では安全パトロールなど。</p> <p>地元では、昭和40年代後半、都市基盤整備事業で仕事が多くなるなかで、地元に残った労働者(出稼ぎ幹部)を組織化(M建設)。</p> <p>振動病患者 最初から組合に入れた。N氏の地元や森林組合とタイアップしながら。</p>	<p>建設労働者(出稼ぎ) 地元建設労働者は、業者が親戚で固めているから困難。 家族が引き裂かれる出稼ぎ問題の解決が目的。</p> <p>出稼ぎ家族 地元と出稼ぎ先を結んでいく。 妻を組織したことは大きい。</p> <p>建設労働者(地元) 十和村の建設労働者を中心に組織化。後につぶされる。</p> <p>白ろう病、振動病患者 民間で一人でたら、ズラズラ出始める。 年金を受け取るようになると、組合をやめていく。</p>	<p>建設労働者(地元) 三省協定なみ賃金獲得闘争を、沖ノ島で行う。 東津野村で、非公然で100名程度組織化。三省協定なみ賃金獲得闘争。</p>

聞き取り結果の概要

新潟・E	宮城・F	熊本・G	北海道・H	徳島・I
1965年(三省地区)	1979年			
豪雪地帯。設立当時は、出稼ぎが急速に増えつつあった。 現在では、出稼ぎは恒常的労働者に。			季節労働者約17万人。失業保険が雇用保険にかわった時に、失業手当が90日から50日に切り下げられた。この時、90日に復活させる運動が労働者、住民などによる運動がおきた。	
	職業病患者のみ。 (建設はいない)		(釧路)講習参加者約1200人。職業病約100人。	職業病、ダンプ、中小一般、建設。
出稼労働者 藤ノ木氏が松之山の活動を集めて、労働者性をとらえた大規模な組織化ができないかと問題提起。 ボーナス闘争で、ミカン、新巻鮭などの成果。 新清水トンネル工事の労災で大成建設から20万円以上の上積補償を出させる。	林業労働者 藤ノ木氏が岩手の組織化のオルグに入った。白ろう病の林業労働者(民有林)に的を絞る。 妻たちのほうが話しを聞く。 釜石鉱山の労働者 建設労働者	振動病、じん肺患者 民医連の地域医療部長から一緒に取り組まなしかと話しがあり始める。最初紹介されたのは3人。彼らを道案内にして組織化を進める。15人くらいになったときに農村労組立ち上げ。その後、鹿児島分会をつくる。 熊本事件。振動病患者の不支給問題で、九州全体に組織化が広がっていった。九州支部に。 建設労働者 熊本、鹿児島。要求は三省協定なみ賃金。しかし、公共事業批判が高まるなかで、行政、事業者には交渉しにくくなる。	季節労働者 冬期職業講習(20日)にくる季節労働者。 職業病患者	失業者 生活保護者 建設労働者(民間) 現場委員会での経験が民間の組織化にいきる。 当初、失対の金を使って何をやっているかという批判がおこる。県本部では孤立無援の状況が続く。 本格的な組織化は吉崎建設。ダンプも一緒に約50人。特失ではいった女性の息子が吉崎建設のダンプ運転手だった。吉崎建設とは特失時からある程度の信頼関係があった。 賃上げ、残業代、基準法の適用(下請け含む) 公然化。非公然ではもまれない。
地元の工場労働者 誘致工場での失業保険さかのぼり適用、解雇予告撤回、倒産企業の事業継続と会社再建などを通して、非公然で組織化後、公然化。 オイルショック頃は、組合員のいる企業では、一人の解雇者も出さなかった。 解雇者以外も組織していくことを心がける。				臨時教員 徳島大学生協職員 職業病 振動病 振動病は、森田氏からの提案。四国全域をオルグ。
建設労働者 臨時工の解雇、3人は本採用にさせた。残りは満足いく退職金を得て退職。 未払い賃金の元請、協会立替払い制度。				

地域	長野・A	秋田・B	高知・C	高知・D
組織化の方法	<p>ピラ配り 三省協定なみ賃金を自治体が認めれば、それをピラにして、建設を組織化していった。</p> <p>紹介 トンネル坑夫による振動病、じん肺患者の紹介。</p> <p>妻を説得 妻たちのほうが話を聞く。</p>	<p>教組とともに飯場訪問 部落座談会 オルグ(現場) 継続的な検診活動 振動病患者掘り起こし。</p> <p>建設現場でのピラ配り 職業病の組合員による。</p> <p>匿名方式 組織化の遅れを匿名方式で挽回しようとしたが、成功せず。</p>	<p>建設現場での賃上げ闘争の勝利 地元の建設労働者を中心に組織化。後につぶされる。</p> <p>非公然 三省協定なみ賃金闘争で、匿名の労働組合を作り、県の土木課をゆさぶる。その後、組合員のあぶり出しが始まる。</p>	
要求(地元)	<p>賃金・労働条件 地元就労 失業保険、日雇健保 三省協定なみ賃金 建退共 賃金未払い 解雇 倒産</p>	<p>土地開放 農作業賃金 建設現場の労働条件 税金 三省協定なみ賃金 建退共 厚生年金 常用雇用 地元就労 健康</p>	<p>地元就労 組合設立の理由。組合組織にして、村に地元就労の正式交渉を行う。</p> <p>賃金 前田建設の鉄道工事現場でのストライキ。下請けの地元業者による賃金上げ拒否が要因。結果、千円アップしたが、地元企業の圧力によって後退。M氏の指導。</p> <p>三省協定なみ賃金 匿名方式。実態と設計単価の乖離。県の土木をゆさぶり、指導を開始させた。結果、三地域で賃金アップ。</p>	<p>三省協定なみ賃金 要求運動は、税金の不正支出(制度上の欠陥)を改善するという立場でもあった。税金闘争の側面をもつので非公然。 地域経済の発展。 裁判闘争。 建退共</p>

新潟・E	宮城・F	熊本・G	北海道・H	徳島・I
家庭訪問(父母への働きかけ) 教員に対する父母の信頼があった。 非公然 無数の職場に最低1人	ビラ配り 街頭宣伝 非公然 企業内でやると、すぐにつぶされる危険性があるから。個人加盟にして、表にでるのは、建設労働者をオルグする振動病患者。 健康相談会 細倉鉱山閉山の年、振動病、じん肺患者の組織化が目的。農村地域の検診とは意味がちがう。民医連と共同。医者、看護師、スタッフなど5~6人。病気の説明、ビラ配り、ポスター貼り。 マスコミ 細倉裁判をニュースなどで見た人が、問い合わせしてくる。 ビラ配り ビラをもらって数年後に問い合わせしてくる人もいる。 三省協定なみ賃金 岩泉では建設業組合、町、組合の三者協議を開き、500円アップの成果。しかし、その後弾圧を受けて維持できなくなる。	オルグ 非公然 三省協定なみ賃金闘争で、天草地方を中心に約20人、5,6社で組織。県の土木課に交渉。結果、千円アップ。しかし、公共事業が税金の無駄遣いという風潮のなかで引き下げられていく。 健康相談会 気軽にするため医者、看護婦よばず。労災に適用できる場合は相談にのる。 掘り起こし 紹介	講習会 事務組合(建退共) 事務組合(労働保険) 組合共済	家族ぐるみ 妻が夫を説得。 現場委員会 求職闘争後、現場委員会を作る。 県下をオルグさせる。失対で入ってきた女性(婦人部)など、県下の労働組合をまわるうちに目がちがってくる。そこで、鍛えられた。活動家の養成。 オルグ 目をつけてのオルグに入るのは手間がかかるだけ。 紹介(組合員、議員) かなりの量になり、消化不良。 面接 人物評価と職場の核探しをかねる。 飛び込み 議員訪問(協力要請、紹介依頼) 資料収集 どこを押さえるかデータから検討。 地労委の資料をコピー。全国一般、社会党系が組織してつぶれた所を組織。 建退共の申請書をコピー。購買量はのびたが、組織化進まず。 検診 信頼を得るため医者を連れて村をオルグ。 うすくひろく
農作業賃金 未払い賃金の元請立替 未払い賃金の協会立替 失業保険さかのぼり適用 解雇撤回		三省協定なみ賃金 非公然。九州は三省協定単価が高い(28000円)が、本人たちが取っているのは8000~10000円。 労災認定 九州は、じん肺で労災、管理区分をとれた人が多い。	二省協定 適正賃金として認めさせることはできても、行政が業界に指導するところまでにはならない。 建退共 市、道への交渉。現場の実態調査を始める。加入促進は運動を進めに当って入りやすかった。 有給休暇 時間短縮 雇い入れ通知書 労働条件を明記した雇い入れ通知書を必ず労働者に渡すよう要求。 社会保険	25日就労 日雇保険 生活保護 失業対策 特別失業対策 手当て 待遇 権利

地域	長野・A	秋田・B	高知・C	高知・D
要求 (出稼ぎ)	有給休暇 労働災害 飯場 留守家族の生活	解雇 賃金不払い 失業保険 振動病労災認定		
要求相手	地元、出稼ぎ先企業 行政 行政を動かすのは使用者にとって一番痛いところ。行政を動かせば村中の問題になる。しかし、大きな企業になるとため。 誘致企業の解雇、倒産問題では、労働基準局などにも訴えていく。	地元、出稼ぎ先企業 行政 M建設の組合が浮き上がらないよう、他の事業所での組織化をはかるため、町長をまきこんで、業者に要望(地元就労、生活擁護)を出した。 議会・議員 請願。 今の組合の議会対策は通り一辺倒のようにみえる。こちらの要望の趣旨が伝わっていないのではないか。	地元企業 行政 村に出稼ぎ先と家族を結ぶ郵便費用、出稼ぎ先から帰ってきた際の1日バス旅行などでもらう。	行政 県の土木部へ行っ て、業者への指導を要 求。 地元企業 地元企業である下請 が地域の賃金水準を保 つため、元請に賃金ア ップをしないよう要請。そ れを聞いて組合は、地 元企業に賃金アップを 要求。
今後	目玉は社会保障的なものか、健康問題。それと職場の賃金・労働条件の改善。 恒常的な建設労働者を三省協定、建退共だけで組織できるかは疑問。 職場と家族・地域の多面的な要求をどのように取り上げるか。 まるっきり無権利な一人親方的トンネル坑夫の形態をおえば、労働法制の責任放棄を追及できるのではないか。	建退共では難しい。 運動は現状にあった政策が成り立たないとできない。科学的な政策、戦術が必要。	匿名方式はまずい。空中戦になる。自治体を利用しても、自分たちの市民権が与えられたものになる。 無権利、未組織の人に足をひっぱられて運動が発展しない。 封建制にメスをいれていく階級闘争が理論的に解明されていない。	建設業者を動かすのに は、県をどう動かすかが 要。 現職の組織化が必要。

注:表には、各運動において特徴的だと思われるものを記した。

新潟・E	宮城・F	熊本・G	北海道・H	徳島・I
ボーナス 退職金				
日曜日休 正月休				
帰省往復費 訪問バス				
地元紙送付				
労災適用				
出稼ぎ先、地元企業	企業 建設業協会		事業主	
行政	行政		行政	
準備万端で、直接折衝の上、知事に回答してもらおう。理路整然とやった。				
じん肺患者の組織化は、組合存立上よいかもしいが、労働者本来の要求を掲げられるのだろうか。多様な要求のひとつにじん肺があるのでは。		現場の組織化をどうするか。企業内はかなり難しいのではないかと。土工を組織するには、最悪の状況(仕事がない)。活動家のよしあし。	通年の労働者を組織していくのだったら、現場の中核的な労働者をいれていく必要がある。現場調査の中からどのように組織化していくかが課題。	単品だけでは必ず破滅。職業病以外で組織できるものは何か。事業団などある程度の業者性も必要。野丁場の現場労働者の組織化は、うすくという発想がないとだめ。その業者だけでけりを付けようという発想だけではとてもやっていけない。

【資料】釜トンネルアンケート結果

	年齢	出身地	現住所	トンネル経験 (年)	雇用	立場	紹介者	作業	時間 (昼)	時間 (夜)						
1	44	北海道	北海道	16	(無)	職長	(無)	日勤	7~18時	(非)						
2	37	青森	青森	15	手間請	職長	(会社)	2交代制	7~18時	19~6時						
3	50	東京	千葉	8	社員	(無)	(会社)	日勤	7~18時	(非)						
4	56	青森	青森	30	常雇	(一般作業員)	その他	日勤	7~18時	(非)						
5	27	青森	青森	1	日雇	手元	親戚筋・同郷	日勤	(7時~)	(非)						
6	56	北海道	長野	25	期間雇	(坑夫)	親戚筋・同郷	(無)	7~17時30分	19~5時30分						
7	59	大分	大分	6	期間雇	(無役)	友人	2交代制	7~19時	19~7時						
8	30	北海道	長野	12	常雇	技能工	(無)	(無)	7~18時	19~6時						
9	40	北海道	(無)	8	期間雇	技能工	知人	2交代制	7~18時	19~6時						
10	34	北海道	長野	3	期間雇	手元	知人	2交代制	7~17時30分	19~5時						
11	64	北海道	長野	30	常雇	手元	知人	2交代制	7~17時30分	19~6時						
12	53	北海道	北海道	2	(無)	手元	友人	(無)	7~18時	(無)						
13	51	北海道	北海道	3	(無)	手元	(無)	2交代制	7~18時	19~6時						
14	33	北海道	北海道	5	常雇	(無)	その他	日勤	7~18時	(非)						
15	35	北海道	(無)	4	(無)	(無)	親戚筋・同郷	2交代制	(無)	(無)						
16	60	北海道	北海道	38	(無)	職長	友人	2交代制	7~18時	19~6時						
17	35	北海道	長野	3	期間雇	手元	知人	2交代制	7~17時	19~5時						
18	73	北海道	北海道	10	常雇	技能工	(無)	2交代制、日勤、夜勤	6~18時	18~6時						
再掲	北海道	13	北海道	6	常雇	5	手元	6	知人	4	2交代制	9	7~18時	10	19~6時	6
	青森	3	長野	5	期間雇	5	職長	3	友人	3	日勤	5	7~17時30分	3	19~5時	2
	東京	1	青森	3	手間請	1	技能工	3	親戚筋・同郷	3			7~17時	1	19~5時30分	1
	大分	1	千葉	1	日雇	1							7~19時	1	19~7時	1
			大分	1	社員	1							6~18時	1	18~6時	1

	賃金支払い形態	月額 (万円)	労働日数 (日/一ヶ月)	保険	健康保険	雇用保険を かけている	トンネル 手帳を 持っている	建退共証紙貼付								
1	月給制	(無)	(無)	厚生	(無)	(無)	(無)	はい								
2	出来高制	80	23	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
3	月給制	55	24	厚生	国民	いる	いない	はい								
4	月給制	40	24	厚生	(無)	いる	いる	はい								
5	日給月給	50	25	厚生	(無)	いる	いる	はい								
6	出来高制	50	22	厚生	土木	いる	いる	はい								
7	日給月給	40	22	厚生	土木	いる	わからない	わからない								
8	(無)	(無)	(無)	厚生	(無)	いる	いる	はい								
9	日給月給	(無)	(無)	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
10	日払い	50	20	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
11	出来高制	(無)	20	厚生	(無)	いる	いる	はい								
12	(無)	(無)	(無)	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
13	(無)	(無)	(無)	厚生	(無)	(無)	(無)	(無)								
14	月給制	(無)	(無)	厚生	(無)	いる	わからない	はい								
15	出来高制	(無)	20	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
16	(無)	37	23	厚生	土木	いる	(無)	はい								
17	日給月給	50	20	厚生	(無)	いる	(無)	はい								
18	日給月給	40	20	厚生	土木	いない	(無)	(無)								
再掲	日給月給	5	50万	4	20日	5	厚生	18	土木	4	いる	15	いる	5	はい	15
	出来高制	4	40万	3	22日	2			国民	1	いない	1	いない	1	わからない	1
	月給制	4	80万	1	24日	2							わからない	2		
	日払い	1	55万	1	23日	2										
			37万	1	25日	1										

注:表中「(無)」は「無回答」、「(非)」は「非該当」をあらわす。また、他に()付きで記入してあるのは、回答が「その他」で、その内容が記してあったもの。

[資料]

# 「建設産業野丁場現場調査」調査票

(野丁場従事者用)

【記入上のお願い】名称や数字値の記入以外の項目では、特別のことわりがない限り、あてはまるもの1つに印をつけてください。

なお、調査結果は誰が答えたのか、まったくわからないように統計的に処理をいたしますので、お答えいただける範囲で結構ですので、ありのままお答えいただくよう、お願いいたします。

記入日 03年 月 日

## 1. あなた自身についておたずねします。

- (1)あなたの性別は 男 女
- (2)あなたの年齢は 今年(03年)で \_\_\_\_\_ 歳
- (3)あなたが生まれた所は \_\_\_\_\_ 都・道・府・県

## 2. お仕事についておたずねします。

- (1)建設業で働き始めてからの年数は 今年(03年)で \_\_\_\_\_ 年目
- (2)トンネル現場で働き始めてから何年ですか 今年(03年)で \_\_\_\_\_ 年目
- (3)新釜トンネルで働く前の現場はどこでしたか \_\_\_\_\_ 工事現場

### (4)現在の仕事の仕方は

じょうやとい 常雇 きかんやとい 期間雇 手間請 日雇 アルバイト その他( )

### (5)現在の職種は

トンネル工・型枠工・とび工・ブロック工・大工・左官・はつり工  
配管工・防水工・ダンプ運転手・ダクト工・電工・塗装工・特殊作業員  
普通作業員・軽作業員・その他( )

### (6)現在の立場は

職長 世話役 技能工 手元 その他( )

### (7)あなたが新釜トンネルで働くきっかけは誰からの紹介ですか

親戚筋・同郷の人 知人 友人 その他( )

### (7-1)「親戚筋・同郷の人」と答えた方におたずねします

何人のグループで来ていますか。 \_\_\_\_\_ ~ \_\_\_\_\_ 人

### (8)あなたの作業の仕方は 1日2交代制 日勤 夜勤

### (9)あなたの勤務時間は 1日2交代制の方は日勤と夜勤両方をお答え下さい。

日勤 \_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 時まで 夜勤 \_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 時まで

(10)休憩の仕方は \_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 分間 \_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 分間  
\_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 分間 \_\_\_\_\_ 時から \_\_\_\_\_ 分間

(11)あなたの現在の賃金の支払われ方は

月給制 出来高制 日給月給制 日払い制 その他 ( \_\_\_\_\_ )

(12)あなたの1ヶ月あたりの賃金は だいたい \_\_\_\_\_ 万円

(13)あなたの1ヶ月あたりの就労日数は だいたい \_\_\_\_\_ 日

(14)あなたが持っている資格は ( \_\_\_\_\_ )

### 3. 年金・保険などについておたずねします。

(1)年金に入っていますか 厚生年金 国民年金 個人年金 入っていない

(2)健康保険は何ですか 土木国保 政管健保 国民健保 入っていない

(3)雇用保険を掛けていますか いる いない

(4)トンネル労働手帳は持っていますか 持っている いない わからない

(5)建設業退職金共済手帳に証紙を貼ってもらっていますか

はい いいえ わからない

### 4. お住まいなどについておたずねします。

(1)現在、あなたはどこから現場に通っていますか 宿舎 自宅

(2)あなたの住所は \_\_\_\_\_ 都・道・府・県 \_\_\_\_\_ 区・市・町・村

(3)配偶者はいますか いる いない

(3-1)「 いる」と答えた方におたずねします

配偶者は働いていますか 働いている 働いていない

(4)扶養しているお子さんはいますか いる \_\_\_\_\_ 人 いない

### 5. 仕事または生活で、あなたが願っていることがあったらご記入下さい。

ご協力いただき、誠にありがとうございました。