HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動 : 親方制的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究
Author(s)	道又, 健治郎; 木村, 保茂
Citation	北海道大学教育学部産業教育計画研究施設研究報告書, 9, 1-78
Issue Date	1971-07-20
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/88000
Type	bulletin (article)
File Information	vol_9.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学教育学部，産業教育計画研究施設
研究報告書　9

建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動

——親方制的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究——

1971. 7

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設

建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動

——親方制的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究——

道　又　健　治　郎

木　村　　保　茂

北海道大学教育学部産業教育計画研究施設

序　　文

この研究施設の調査研究は、社会学的アプローチによる農民調査から始まつた。その後、地域開発における産業教育の役割を明らかにすべく、地域の性格、地域産業構造の分析、地域労働市場の解明に取り組み、地域産業教育の研究に手を染めるに至つた。これらの過程で、工業労働力の形成過程および企業における教育訓練の全面的な解明をめざした研究をすすめるべく、研究体制をととのえてきた（勿論、農民調査の系譜につながる諸研究、すなわち地域工業化にともなう農村社会の構造的変動のなかでの農民教育の役割の検討、農業後継者教育の研究を放棄したわけでなく、また、上記の系譜とは性格を異にしたいくつかの研究、たとえば賃金決定における教育的要因の分析や労働類型と熟練形成過程などの研究も行つてきたのではあるが）。

工業労働力の形成過程を分析するにあたつて、わたくしたちは、現段階におけるわが国の労働者階級を単一な機械制工業レベルの労働者層からなつているというような単純な把え方をせずに、手工業やマニュファクチュア的分業労働を行なつている労働者を含め、幾つかの性格の異なつた諸階層によつて構成されていると考えた。このような考えから、すでに崩壊しつつあるとはいえ親方的雇用構造が形を変えて再編されている建設職人的労働者層、また手工的職人労働やマニュファクチュア的労働が機械制工場労働と共存している家具・建具産業の労働者層、そして中小の金属機械工業の労働者層を対象として、技能労働力の形成過程に分析の焦点を当てた実証的研究を進めてきている。さらに昨年度から、国家独占資本主義体制の主柱たる鉄鋼産業における労働力形成の実態を明らかにすべく、取り組みはじめている。この場合も銑鋼一貫メーカーの本工＝基幹工だけを対象にするのではなく、系列企業たる二次製品メーカーおよび単圧メーカー、一貫メーカーの工場構内で作業している社外企業（協力会社）の各々についての層別企業調査と労働者調査を企図している。

本調査報告は、以上のような研究プロジェクトの一環として書かれたもので、この種の研究蓄積の少ない現状では、分析不充分な点があるとはいえ、いささかの問題を提起をするものと信じている。

なお、本研究施設は、産業教育の計画およびその実施方法（教育訓練方法）の理論的ならびに実証的研究を目的として設置されたものであるが、官制上、第一の部門だけで発足

したという経緯から、これまでの研究は、社会学的、ないしは労働経済的アプローチによるものが主であつた。今後、これまでの特色をいかすとともに学内・学外の研究員を強化し、第二部門たる教育訓練方法に関する研究をも含め、教育学的アプローチを強化して行きたいと考えている。今後ともご援助とご批判をいただければ幸いである。

１９７１年５月

北海道大学教育学部
産業教育計画研究施設長
原　　正　敏

建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動

── 親方制的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究 ──

目　　次

序　　論　研究課題と問題意識 …… 4
序　　章　研究の目的と課題 …… 11
第 1 章　戦前における建設職人層の特質 …… 16
第 2 章　生産方法の変化と熟練の性格の変化 …… 19
第 3 章　技能養成方法の再編成 …… 28
第 4 章　親方制度の変容と建設職人層の階層分解 …… 37
　第 1 節　野帳場における親方制度の変容と下請企業の性格 …… 37
　　第 1 項　労働力不足にともなう親方制度の変容 …… 37
　　第 2 項　野帳場における下請企業の性格 …… 43
　第 2 節　町場職人層の賃労働者化と町場親方層の特質 …… 46
　　第 1 項　町場における親方制度の変容 …… 46
　　第 2 項　町場親方層の特質 …… 50
第 5 章　建設労働組合の組織と運動 …… 59
む　す　び …… 71

執筆担当

序　　論　　道　又　健治郎
（助教授・産業教育研究室）

序　　章
第 1 章
第 2 章
第 3 章
第 4 章
第 5 章
　　木　村　保　茂
（大学院博士課程・産業教育研究室）

む す び　　道　又　健治郎
　　木　村　保　茂

序　論　　研究課題と問題意識

戦後のわが国における労働者調査は、大河内一男編「戦後社会の実態分析」（１９５０年３月）中に収録されているところの敗戦直後に実施された諸調査を皮切りに、５０年代以降からは、京浜工業地帯調査をはじめとして各種の調査が数多く行なわれてきた。こうした戦後２０年間における各種の労働者調査による研究の蓄積については、氏原正治郎、江口英一、藤田若雄、および隅谷三喜男などの諸教授を擁し、最も精力的に実証的研究を進めてきた東京大学社会科学研究所の研究業績を主として解説している、労働問題調査研究会編「戦後日本の労働調査」（１９７０年３月）によつても、その到達した研究レベルの高さと研究者層の厚さの一端をうかがい知ることができる。

ところで、上記の文献をみても明らかなように、これまで実施されてきた労働者諸調査の殆んどは、生産労働者層調査か、あるいは事務職労働者層調査であつた。ところが農民層分解の不徹底性と産業革命の後進性等に規定されて形成されたわが国資本主義の構造的特質ゆえに、国家独占資本主義の現段階においても階級階層構造の面では非農林自営業者層が一定の比重を保持しているのである。それにも拘らず、これらの階層についての調査事例は決して多いとはいえず、とくにその中でも、職人層の調査事例は極めて少ない。(1)　しかし、これらの職人層は、単に量的側面からばかりではなく、生産技術の発展につれて次第に崩壊過程にあるとはいえ、技術発展の不充分性のため未だに手工的熟練が重視されるという特殊性ゆえに、徒弟修業をつうじて一人前の職人になるといつたコースを辿る所謂、親方制的雇用関係が色濃く残つており、こうした点で他の労働者諸階層とは質的に異なつた性格をもつている。したがつて、これらの職人的労働者層の特質を明らかにすることは、わが国労働者階級の構造的特質を知るためには不可欠条件をなすといつてもよい。ここでは問題を大工、左官などに代表される建設職人に限定してみると、一方では、生産技術の発展にともなう電道具、　機械、ならびに新建材等の活発な導入がみられるとともに、他方では若年労働力や技能労働力不足が深刻化して、労働力の供給構造の変容が著しいため、これに対応して労働内容の面でも不可避的に大きな質的変化が起り、　これまで行なわれてきた徒弟制的技能労働力の育成という形態を保持してゆくことが次第に困難になりつつある。(2)

もつとも、周知のように、わが国経済の高度成長過程の中でドラスチックな展開をみせた建設施工技術の発展が建設労働にいかに大きな影響を及ぼしたかという点については、江

口英一、氏原正治郎のベテラン両教授の「佐久間ダム」（１９５８年３月）所収の論文において明快な分析がなされている。同報告書の中で両教授が分析の力点をおかれているのは、建設業界における施工技術の発展にともなつて、これ迄建設労働力の主力を占めていた建設職人層にかわつて登場した全くタイプの異なつた建設機械オペレーターやダンプ運転手等の、いわば新興職種ともいうべき労働者層の生成過程についての究明と、これらの新しいタイプの労働者層の工事現場における役割の重要性についての指摘であつた。同調査の中で明らかにされた両教授の以上のような分析結果は、その後高度成長期においてわが国建設業界の大手業者を中心として新技術をフルに活用した巨大工事の施工体制が定着したことと相まつて、戦後の社会科学分野における実証的研究の生み出した貴重な研究成果の１つに数えられている。

この調査報告書の中でわれわれが明らかにしようと試みたのは、以上のようなトップ・レベルの建設現場において、施工技術の発展にともなつて生み出された新興職種の生成発展とその役割の増大という側面からみた建設労働者層の変容過程の分析ではなく、一人親方層の存立もまだ許されている所謂、町場における事例調査と、大手業者の下請工事を請負う所謂、野帳場における事例調査をつうじた建設労働者層の変容過程の究明等である。われわれは、工事元請業者の仕事の一部を分担する下請業者や、個人住宅の仕事を引きうけたばあい、仲間の職人層の協力をえて工事を完成させるといつた一人親方層をも含めた、現局面における広義の大工職人層全体の形成過程について、一方では徒弟制度を内包した親方制的雇用構造の変容過程を分析することによつて、その実態の解明を試みるとともに、他方では共同職業訓練の実施という形で現われている新しい建設技能労働力陶冶の動きを検討することによつて、現段階における大工職人層の形成過程、換言すれば建設技能労働力の養成訓練と建設小零細企業の実態を究明するのが第１の狙いなのである。(3)

こうした分析視角からする実証的研究の必要性は、次に述べるようなわが国学界の研究状況からいつても急務であるように思われる。すなわち、現在の研究状況を示す代表的事例として、ここでは労働大臣の諮問機関である賃金研究会労働力流動性小委員会が刊行した「賃金制度と労働力の流動性について」（１９６４年８月）という報告書をとりあげることにしよう。この報告書においてシエーマ化されている労働力の区分は、全体としては極めて意欲的であり、また優れたものである。氏原正治郎、小林謙一の両教授によつて執筆されたと思われる同報告書の中では、工事現場における建設労働は主として「重筋的肉体労働」と「職人的熟練労働」との２つに大別され、それぞれ個々別々にこの性格づけがなされているけれども、両者間の関係は必ずしも明らかではない。けれども、われわれの

見解では、現段階において建設労働の分析課題として重視すべきことは、施工技術の進歩と労働市場の構造変化という２つの要因によつて、大工・左官などに代表される「職人的熟練労働」がいかなるプロセスで変容をとげ、その結果「職人的熟練労働」市場が建設業労働市場の一部を構成すると同時に、さらに大きくみれば横断的な単純不熟練労働市場の一部をなしている「重筋的肉体労働」市場といかなる形で関連しているのかについて検討を加えることでなければならない。そうして、さらにつけ加えれば、６０年代以降の世界資本主義において主たる潮流となつた「積極的マンパワー政策」(4)によるところの労働力の育成とその傾斜配分が、現局面における日本国家独占資本主義の中でいかなる形で現われているのか、その実態を解明することに分析の焦点がおかれなければならない、と考える。こうした建設労働の当面するアクチュアルな分析課題との関連でみると、われわれは、上記調査報告から建設労働の構造変化についてのトータルな問題意識をもつた有効な分析視角を汲みとることが極めて困難だといわなければならないのである。

とに角、われわれは、序章以下の分析で一方においては松尾均教授をリーダーとする国民経済研究協会のグループが、レーニンの「ロシヤにおける資本主義の発展」を方法論的武器としてすでに１９５０年代の前半に分析を行なつた建設労働についての先駆的業績(5)を摂取するとともに、他方では江口・氏原両教授が「佐久間ダム」調査の中で分析した生産技術の発展が建設労働者層に及ぼした影響についての鋭い問題意識とその研究成果とに触発されながら、戦後の高度経済成長によつて生み出された尨大な建設業労働者群の形成過程を、階層分化の進展による建設職人層の賃労働者化という分析視角から把えようとしたわけである。

ところで、すでに指摘しておいたように、大工・左官などの建設職人層は、徒弟制的技能修得方法、労働対象の多様性、および雇用契約期間の特殊性など、いくつかの面で他の労働者諸階層とは質的に異なつた特殊な性格をもつた存在である、といつてよい。しかし、労働組合法、労働基準法、および職業安定法などをはじめとする戦後の所謂、解放立法の制定といつた画期的な改革と労働者階級にとつて有利な社会的情勢の展開といつた条件に支えられて、他の労働者諸階層と同様に他の業種と比べて前近代的な残滓が数多く残つていた建設業界にも労働組合が組織され、労働諸条件の改善をめざして活発な労働運動が展開されるにいたつたのである。もち論、こうした動きの背景には前述した建設職人層の賃労働者化という動きが介在するわけであるが、建設業労働組合のばあいには、他の組合とは異なつて所謂、一人親方と呼ばれるところの半プロ的職人層をも組合に加入もさせている点に大きな特色が認められる。ここで建設職人層を組合員とする全国的な組合組織

の状況を簡易に紹介しておくと、まず約24万人の組合員を擁する「全建総連」、次いで組合員約5万人と称せられる「建設連合」、さらに組合員約1万人の「建設同盟」等が主たる全国単産となつている。上記の他にも、鹿島建設、大成建設、および大林組等といつた業界大手各社に直接雇用されている技術職員層や事務職員層によつて「日建協」と略称される全国単産が組織されており、その組合員数は約4万人といわれている。

すでに述べた戦後における建設職人層の賃労働者化の進展という分析視角からすると、「日建協」を除き、大工・左官などをはじめとした所謂、建設職人層のみが加盟している「全建総連」などの各単産の組合運動が大きな意味をもつてくることになる。この調査研究の第2の狙いは、こうした建設労働組合運動が、わが国資本主義の高度成長という経済的諸条件の中で建設職人層の雇用構造にいかなる形でインパクトを与え賃労働者化の動きを促進したのか、また建設職人層の労働諸条件の向上のためにいかなる役割を果たしたのか、を究明することにおかれている。

ところで、ここで本報告書の位置づけを明らかにするために、われわれがこれまでに実施してきた調査研究や現在実施中の調査研究のプロジェクトについて若干ふれておくことにしよう。われわれは、当然のことながら現段階におけるわが国労働者階級を機械制工業レベルの労働者層だけからなりたつているというように、単一な存在としては把えず、手工業やマニフアクチユア的分業労働を行なつている労働者層をも含めいくつかの性格の異なつた諸階層によつて構成されていると考えている。すなわち、われわれは、すでに崩壊過程にあるとはいえ親方制的雇用構造が形をかえて再編成されている大工、左官などの職人的労働者層、また手工的職人的労働やマニユフアクチユア労働が機械制工業労働と共存している建具、家具などの労働者層、さらに小零細企業から中規模企業ないし中堅企業までを包含する金属機械の労働者層等の労働者諸階層を対象として、数年前からその技能労働力の形成過程とその変容とに分析の焦点を当てた実証的研究を進めてきた。そうして、その研究結果の一部は、すでに本学部研究紀要、あるいは教育社会学会紀要、また、委託調査の形で刊行された官庁調査報告書等、多様な形で発表されている。さらに、昨年度からは研究グループ全員が参加する形で「鉄鋼合理化と企業内教育」という研究プロジェクトにとり組み、その調査対象としては、①鉄鋼一貫メーカー、②系列企業たる鉄鋼2次製品メーカーおよび単圧メーカー、③一貫メーカーの工場構内で作業し、協力会社と呼ばれている社外企業等に大別される鉄鋼企業および関連諸企業を選定し、その各々について企業調査と労働者調査を行なうべく研究体制を整えるとともに、すでに一部については調査に入りつつある段階である。なお、この研究結果は、47年1月頃に当研究施設調査報

告書として発表する予定となつている。

以上述べたところからも明らかなように、現在われわれの抱いている問題意識は、資本主義の生成発展にともなつて労働力の陶冶＝養成訓練がいかなるニーズで発生し、いかなる変容を示すのかという歴史的な研究課題の解明と、さらにそれと同時に国家独占資本主義の現段階においてわが国労働者階級を構成する労働者諸階層が各階層ごとにいかなる形で資本の下に包摂され支配されているのか、そうして、とくにそのばあい現状では全く資本の手中にあるといつてよい教育訓練が資本の労働者支配の中でいかなる役割を果たしているのか、という現状分析上の研究課題の解明とであり、そのために種々の事例的調査研究を行なつてきたのである。

本調査報告の序章 以下の分析は、以上のような問題意識に立つた研究プロジェクトの一環として書かれたものであり、この種の研究蓄積の少ないわが国の現状からいつて、わが国労働者調査の前進のためにいささかでも貢献することができれば、幸甚の至りである。また、本年度中に引き続いて刊行予定の調査報告書「鉄鋼合理化と企業内教育」は、調査対象の中に含まれている業種、企業規模、技術水準、労働力の質等々が多種多様であり、そのためわが国労働者階級を構成する諸階層の中のかなりの部分が包含される結果となつている。このため、同報告書は、こゝ数年来われわれの研究グループが実施してきた前述したような業種別事例研究の蓄積の上に立つた中間的な報告書という性格をもたせるよう努力したいと考えている。

注(1) これらの非農林自営業者層や職人層の比重が依然として高い点については、内海庫一郎編「現代日本の階級階層構成表集成」（1968年11月）中に収録されている諸論文、とくに江口英一、大橋隆憲の両教授が作成した階級階層構成表（いずれも第86回社会政策学会配布資料）を参照せよ。

(2) 労働省「技能労働力需給状況調査」によつてその不足状況をみてみると、たとえば69年には全産業の不足率が19.8％であつたのに対して、建設業23.7％、建築大工27.7％という数字を示しており、労働力不足の状況はかなり深刻である。また、左官の不足率は69年は18.5％と比較的低くなつているが、前年の68年の比率は44.9％と極めて高かつた。

なお、建設業の目ざましい発展にともなつて建設省、労働省、都道府県、および全国建設業協会等の各種の機関や団体で色々な実態調査が実施されるようになつたが、その大半は経営調査にウエイトをおいたもので、最近刊行された労働問

題についてのまとまつた全国的調査としては労働省の行なつた次のものをあげうるのみである。

労働省職業安定局「建設労働実態調査報告書」(1968年10月および1969年10月実施)

(3) 高度成長期以降におけるわが国建設業の発展状況は目ざましく、ごく最近までは高成長を支えるところの旺盛な設備投資によつて、また70年代に入る頃からは「住宅産業」というニュー・インダストリーの登場によつて脚光を浴びてきた。

本調査報告においても主たる対象とした大工職人の数は、「昭和40年国勢調査」によれば631,650人で35年当時の1.32倍、左官職人の人数は199,470人で35年当時の1.46倍、また建設機械運転士は34,000人で35年当時の1.86倍となつている。したがつて、「佐久間ダム」の調査で注目された建設機械オペレーターの伸び率の高さはたしかに注目に値いするけれども、建設業労働力全体の中に占めるウエイトは、大工職人や左官職人の方が比較にならない程高いわけである。

(4) たとえば、イギリスとアメリカの両諸立法は、上記のような"Full Employment Policy"の追求という進歩的理念に根ざしたものではなく、何よりもその特徴は戦後資本主義の一般的危機の第2段階における体制的危機の深まりの中で国家権力を媒介とした労働力の傾斜配分と有効活用が、「失業対策から雇用政策へ」といつた一見革新的なポーズをとつた形で現われている点にある。国際的にはILO、OECDといつた国家独占資本主義的国際機関の刊行する出版物で用いられ、今や欧米の文献では、"Positive Manpower Policy""Positive Employment Policy"あるいは"Positive Labormarket Policy"等の用語が一般化するにいたつている。わが国では、上記の労働力流動化政策は「積極的雇用政策」ないし「積極的労働力政策」という名称で呼ばれ、まさに昭和40年代初頭における「雇用対策法」の成立は、諸外国のこの間における動きについてみてみると、イギリスではその中心をなすのは1960年に制定されたLocal Employment Act(その後部分的に修正された)であるが、アメリカではまず61年のArea Redevelopment Act の制定にはじまり、62年のManpower Development and Training Act, 64年のEconomic Opportunity Act等の諸立法が制定、公布されている。さらに、さかのぼれば戦後の一定の民主的高揚の中で、Full Employment Bill という完全雇用をめざした

決議案が議会に上程された。しかし、それがアメリカにおける急速な政治的右旋回に対応した形で、ニューディール派提案者達の狙つていた国家の手による「Full Employment Policy」の追求という路線は大巾に修正される結果となり、制定されたのはEmployment Actという法律であつた。

1960年代に、欧米各国における雇用、労働力政策としておし出されてきた「所得倍増計画」や「農業基本法」をはじめとする一連の第1次産業のビルド・アンド・スクラップ立法がめざしてきた独占資本本位の労働力の有効活用政策の確立を示すものに他ならない。こうした国際的な潮流を知るための文献として代表的なものをいくつか以下にあげておこう。

① Manpower Report of the President, Department of Labor, U.S.A

② Manpower－Challenge of the 1960 S, Department of Labor, U. S. A

③ H. M. S. O, Seventh Report from the Estimatal Committee, Cession 1960 15 the may, 1963

④ The World Employment Programme－Report of the Director－genenal/Part 1, ILO.

⑤ P. D. walf, Wages and Labour mobility, OECD, 1965

⑥ Economic Planning in Europe, United Nations, 1965.

⑦ A. M. Ross, Employment Policy and the Labor Market, University of California Press, 1965.

なお、マルクス主義的文献としては多少古いが、次のものが秀れている。

Hyman Lumer, Is Full Employment Possible ?
International Pub.

(5) 東京都建設局編「建設業労働事業調査（国民経済研究協会委託）」（1951年6月）

この他、69年代の後半に建設省が建設労働問題について2，3の調査を行ない、その調査報告書が刊行されている。しかし、その問題意識や調査レベルでは、上述の労働省調査に及ばない。

序　章　　研究の目的と課題

山田盛太郎教授が「日本資本主義分析」の中で封建的手工業者は明治維新の変革において、2様の展開形態をとり、その1つの形態として、旧職人層が請負人の雇用労働者に転化したと述べているように、[1]建設職人層の賃労働者化は、日本資本主義の生成とともにはじまつたといえる。[2]そして、引き続くわが国資本主義の発展の中で、建設職人層は「事実上」の賃労働者と化していつた。

しかし、資本主義の発展の中で、建設職人層が、完全に賃労働者に分化したかというと、必ずしもそうではない。建設業における労働対象の多様性、作業場の非定着性などの労働過程の特殊性や、それにともなう生産手段の未発達、小零細企業主として独立可能な市場条件等々は、建設職人層が完全に賃労働者に分化することを妨げていたのである。

しかし、昭和30年代以降、建築技術および建築資材、建築様式は　大きく変化し、建設職人層に著るしい影響を与えている。だが、このような建設業の変容にもかかわらず、建設業に関する実証的研究は極めて少なく基礎的資料すら収集、整理されていない現状である。[3]

本研究は、昭和30年代以降における建設職人層の賃労働者化の現状を分析しようとするものである。

ところで、建設職人層の賃労働者化の現状を究明するにあたつて、次の4つの課題を設定して考察を加えてみたい。

第1、周知のように建設職人層の再生産は、従来、徒弟制度という伝統的な技能養成方法によつて行われてきた。この徒弟制度は、戦後に公布された「職業安定法」、「労働基準法」によつて大きな打撃をうけたとはいえ、なおかつ解体されず、建設職人の技能養成方法の主要形態として残存しえたのであつた。[4]このことは、建設職人層が「事実上」の賃労働者と化しつつも、なおかつ完全なる賃労働者に分化していなかつたことを示すものであつた。

しかし、昭和30年代以降、とくに激しくなつた生産方法の変化（建築技術および建築資材の発達と建築様式の変化）は徒弟制度にかわる新しい技能養成方法の現出を求めている。すなわち、事業内共同職業訓練という集合的教育訓練形態の出現がそれである。

ここでは、建設職人層の賃労働者化の動きを測る指標の1つである技能養成方法が、どのような要因を媒介として変容してきているのかを探ろうとするものである。すなわち、

徒弟制度にかわる事業内共同職業訓練という集合的組織的教育訓練形態の直接的実施要因は、単に、生産方法の変化だけに求められるのであろうか、そして、また事業内共同職業訓練は徒弟制度と全然異質なものであろうか、もしそうでないとするならば両者の内的関連は如何なるものなのであろうか、等が問題にされる。

次に、建設職人を規定づける主要な要因として、彼らが一定の等級序列をもつた職人集団を形成しているということがあげられる。

すなわち、親方ー職人ー徒弟という等級序列の形成がそれである。この等級序列は建設職人の労働内容が手工的な段階にあることから生ずるものであり、一定の技能序列に照応している。先に述べた徒弟制度も、このような一定の技能序列をもつた等級制的職人集団の中で、一人前の職人になるための技能養成方法であり、彼らは徒弟＝見習いを経ながら、一歩、一歩、この技能序列＝等級序列を上昇してゆくのである。そして、彼らは、この技能序列＝等級序列に応じて賃金の配分をうけるのである。

ところで、このような職人集団において、親方は単に職人集団の頂点に座しているだけではなく、職人集団の編成者として君臨している。彼らは集団の編成に必要なすべての機能、たとえば、作業管理機能、職人の雇用管理機能、賃金管理機能、教育管理機能等を有している。これがために、彼らは職人集団の一編成者というより、職人たちの雇い主となつて　職人たちの前に立ちあらわれるのである。

以上のような構造をもつたところの親方制度は、　建設職人層の手工的労働内容に照応するものであるが、大規模工事を対象とする野帳場と小規模工事を対象とする町場とでは、その存立形態は異なつてくる。

すなわち、野帳場においては、請負人と親方の分化が進み、親方（野帳場では世話役と呼ばれる[5]）を中心とする職人集団が、そのまま賃労働者化して、請負集団を形成している。ただし、この場合でも、親方は請負集団の編成に必要な　すべての機能（作業管理機能、職人の雇用管理機能、賃金管理機能、教育管理機能等）を有している。そのため、実質的には、職人集団による団体請負が親方の請負として現象している。そして、同時に職人は親方によつて雇用されているかのようにみえる。

他方、町場においては、請負人と親方の分化が少く、親方イコール独立自営業者であることが多い。すなわち、親方自身は賃労働者化しておらず、直接発注者から仕事を請負い、その仕事を完成させるために職人を雇う立場にいることが多い。

ところで、以上のような親方制度は、前述したような昭和３０年代以降に顕著になつた生産方法の変化や建設職人不足などの要因によつて崩壊しつつある。そこで、我々は建設

職人層の階層分化の現状分析をするにあたつて、野帳場、町場別の親方制度の変容を明らかにすることを第2の課題とするわけである。

第3に我々は、先に町場の親方層は小零細な独立自営業者であることを述べてきた。しかし、昭和30年代における生産方法の変化および建設職人不足は、建設職人層の階層分化はもちろんのこと、親方層の階層分化をも促さずにはおかない。

そこで、我々は第3の課題として、国家独占資本主義段階にあつて没落の運命をまぬがれない、といわれている親方層（小零細企業）が如何なる分解基軸のもとに階層分化をとげるかを明らかにしたい。

第4、建設職人の労働組合は、戦後、同業組合の解体にともなつて、急速に結成された。しかし、その労働組合は、建設職人層の性格を反映して、一般の労働組合とは異なるところの組織形態、行動様式を有しているものと思われる。ここでは、建設職人の労働組合の構造と運動をとおして、建設職人層の賃労働者化の状態をみたいと思う。

最後に、本稿は実態調査を主体にまとめたものである。そこで、調査の方法を若干述べておく。

本調査は、昭和42年6月～9月と昭和44年3月～6月の二度にわたつて、北海道札幌市の大工・左官、タイル張り、建築板金等の親方、大工・左官などの職人、そして大工見習いの各層を対象とした面接調査とアンケート調査の2つの方法によつて実施したものである。面接調査は、34人の大工および左官の親方と職人とを対象としたインテンシイブなききとり調査を行つたが、さらに上記に掲げた他の職種を加え、メール・サーベイによるアンケート調査を実施した。なお、職人に対するアンケート調査は全建総連札幌支部加入の組合員、大工見習いに対するアンケート調査は札幌建築共同職業訓練所の訓練生を対象とした。前者に関しては、大工以外の職種の回収率がよくなかつたため、本稿では大工についてのみ利用している。

(注)(1) 「封建制下でのギルド的手工業者は、維新の変革において二様の転化を遂げる。第一の型は、従来の独立手工業者がマニュファクチュア＝工場へ結集される形態をとり、第二の型は、従来の所謂る職人が請負人の雇傭労働者に転化せられたる形態をとり……。」　（山田盛太郎「日本資本主義分析」4頁）

(2) 建設職人は、元来、顧客の注文に応じて生産物をつくつていたが、その生産物をつくる際に、彼らは直接顧客に雇われ、顧客の所有物である材料を対象に労働をした。それが故に、建設職人と顧客の関係は、たとえ主従関係に似たものであ

つたといえ、そこに被用者と雇主の関係を当初からもつていたといえる。このことについては、江口英一、山崎清の両教授が「日本の社会構成の変化について」（日本労働協会雑誌　昭和３６年１月）において、次のように述べている。

「建設業の自営業者は建設職人であるが、これは自営業者といつても元来簡単な道具を所有しはするが、直接顧客に雇われ、顧客の所有物たる材料を対象に労働する賃仕事に従事するものであつた。だから、それは当初から被用者的性格をもつていたうえ、資本制社会では請負等の介入による商品生産の発生から一層被用者としての性格をつよめ、…… 事実上の賃労働者とするのが妥当である。」

こうした、建設職人層の被用者的性格は江戸中期（１８世紀）以降、請負工事の増加とともに、より明瞭化していつた。しかし、請負工事は、まだ限られたものであつたし、また株仲間の統制力もあつて、建設職人層の賃労働者化の動きは本格的ではなかつた。建設職人層の賃労働者化への本格的動きは、株仲間が廃止され、請負工事が一般化した明治維新の変革をもつてはじまつたといえる。

(3) 建設業に関する実証的研究は極めて少ないが、その中で、昭和３０年代以降の注目すべき研究をあげると次のとおりである。

1. 氏原正治郎・江口英一・岡部貞雄稿
   「堰堤工事をめぐる問題－近代技術に対する労働市場の適応過程－」（日本人文学会編「佐久間ダム」東京大学出版局　昭和３３年）
2. 古川修「日本の建設業」（岩波新書　昭和３８年）
3. 内山尚三「建設労働論」（法政大学出版局　昭和３８年）
4. 関谷嵐子「北海道建設業者の実態」（日本労働協会雑誌　昭和３９年４月）
5. 徳田欣次「建設業における労働力の給源」（北海道総合経済研究所「北海道労働研究」昭和４１年３月）

総合工事業を対象に建設業の複雑な問題点を指摘している古川修氏の「日本の建設業」を除いては、すべてが建設労働問題を扱つた実態調査研究である。

この中で、最も注目すべき研究は昭和３３年に発表された「佐久間ダム」である。この研究は、佐久間ダムの堰堤コンクリート打設工事の際に導入された近代技術が、建設労働者の熟練形成過程および職種別労働市場にどのような影響を与えたのを明らかにしたものである。

しかし、この研究はダム建設という野帳場工事を対象にしているため、土工・機械工などの野帳場で働くことの多い建設労働者の労働市場に対する分析は詳細だ

が、大工・左官等の建設職人の分析は当然ながらなされていない。

むしろ、建設職人に関する研究では、関谷嵐子教授の「北海道建築従事者の実態」が貴重な報告を与えてくれる。しかし、教授がそのむすびで「本質的ないくつかの問題ー親方制度を中心とした技能養成の体系は実際にくずれつつあるのか、それに代わるものは確立しつつあるのか、建築生産の方式ははたしてプレ・フアブ化に大きくふみ切るものなのか……ーなどを掘りさげて論ずることはできなかつた」と論じているように、不十分な点がいくつか残されているのである。

ところで、このような問題点を考慮して調査にとり組んだものに、氏原正治郎・大河内演習生による「町場建築職人調査」（昭和36～39年）がある。しかし残念ながら、この調査報告書は刊行されていない。

(4) 建設職人の技能養成方法である徒弟制度が、何年頃まで建設職人の技能養成方法の中心であつたのかは、本報告の第3章を見てほしい。

(5) 野帳場の下請機構は重層的である点において特徴的である。いま、それを書き示すならば次のごとくである。

元請ー名儀人（下請企業主）ー世話役ー［棒芯］ー職人

この図からも分るように、請負人と親方は分化している。しかしだからといつて、親方が元請の下で　直接働いているわけではない。彼らは　元請から仕事を下請し、そして事務員を雇いながら経営業務に専念しているところの名儀人（下請企業主）の下で働いているのである。現場の責任を名儀人から任されている彼らは　世話役と呼ばれるところの請負集団（職人集団）の長である。

第1章　戦前における建設職人層の特質

建設職人は、封建体制下では　限られた出入先からの注文による生産を原則としてきた。しかし、明治維新の変革にともなう　建設工事量の増加と工事規模の拡大は、これまでの出入り先関係を崩壊せしめ、請負制度を一般化させた。これによつて、親方職人層の一部は請負人化すると同時に、資力のない職人層は彼の配下職人として従属していつた。いま、当時の状況を示す代表的資料を招介すれば次のごとくである。

「……今日出入先の関係主従的習慣は漸次消滅して受負に性格を変じ雇主は特に出入職人なりとして一人の職人を定むることならず、職人も亦、出入先なりとして尊重を置かざるに至れり。……受負ひという事は一種の事業なり、工事に何等関係なき者にても資本ある者は即ち建築工事に関係し、神聖なりとせる職人の領分を侵略して時を得顔に跳梁するに至れり。……加え、以前は資本の及べる範囲に止りしが、今や労働の上にも受負行われ、棟梁の手より一坪幾人と約束を定めて之を受取り労働に従うことを切りに行わる。故に棟梁と配下の職人の間柄も一時的にして昔日の親分子分の関係は消滅し、唯だ金銭的関係を存するのみ」(1)

このようなわが国資本主義の発展に対応した建設職人層の再編成は前述したような徒弟制度に対しても大きな影響を与えたのである。すなわち、かつての親方と徒弟との間にみられた家族的関係は後退し、徒弟制度は低賃金労働力の活用ということに重点が移行し、次第に崩れていつた。こうした点でも賃労働関係が一歩おし進められたのである。(3)

当時の文献はこの間の事情を「師匠ノ弟子ニ於ケル恰モ日雇ノ如キ有様トナリ、被傭者及ヒ弟子ハ只賃銀ノ為メニ其使役ニ服スルノ思想ヲ懐キ、傭主師匠ノ得失如何ニ就テハ殆ント痛痒相関セサルノ為シ、偏偏ニ賃銀ノ多キ処ヘノミ逃ゲ去ラント欲シ」(4)たと述べている。こうなれば、これまでの特徴をなしていた礼奉公が廃止されていつたのも当然である。また、年季も当然のことながら短縮されていつた。当時の文献によると「大工・建具職等師弟間ノ間ニ於テ従来ノ年期卒業ノ不文律ハ維新後全ク敗レタリ是レ迄ハ約束ノ年期ヲ終リタル後礼奉公ト称シテ一年位ハ猶其師家ニ在リテ働クヲ通例トナセシカバ自ヲ良工モ多カルシカ、今日ハ大工ノ如キ僅カニ敷居鴨居ヲ入ルフヲ学ヒ得ハ則チ逃脱ヲ企ツルノ有様ナルカ故ニ若此儘放過スルトキハ稍杞憂ニ似タレ」(5)という状態だつたのである。

このようにして建設職人層の賃労働者化が進んでいつたが、彼らは、必ずしも特定の雇主に常時雇われる常用労働者ではなかつた。建設業における常用賃労働者の形成は、土木

工事が急増した第1次大戦後のわが国独占資本主義の確立期までまたねばならなかつたのである。[6]

かくて、建設職人層の賃労働者化は一段と深化していつたのであるが、なおかつ、「事実上の」賃労働者の域を出ることはなかつた。それは具体的に、第1に崩壊しつつあるとはいえ、一定の徒弟期間を通じて技能の伝承が行われ、第2に、一定の技能序列をもつた集団単位で労働し、第3に、その技能は社会的通用性をもち、労働力は職種別に取り引きされ、第4に、しかも、各建設職人は簡単な道具であれ、労働手段を所有していた、等に示されていた。[7] このように、建設職人層を完全なる賃労働者に分化しなかつた原因は、建設業の特殊性、すなわち、注文生産に基因する労働対象の多様性、生産現場の移動性という労働過程の特質から生じる生産手段の未発達、小零細自営業者として独立することが可能な市場条件の存在などに求めることができる。しかも、こうした建設業の特殊的性格から生じるところの建設業特有の下請機構ー製造業のように製品、半製品の形で問屋あるいは親工場に納入するのではなく、発注者の指定した現場で直接自己の労働の提供という形をとり、しかも、その労働が建設物の完成のための補助的存在ではなく　生産工程の主体をなすような下請機構ーは、逆に生産手段の発達を阻害すると同時に、一定の序列をもつ職人集団の分解をはばみ、建設職人層の完全なる賃労働者化を妨げてきたのである。

こうした建設職人層の賃労働者への分化が　まだ完全になされなかつたという事実は、第2次大戦後になつても同様であつた。[8] いま、建設職人層の賃労働者への分化を測定する指標の1つである技能養成方法をとつてみると、第2次大戦後に施行された「職業安定法」や「労働基準法」は、徒弟制度に大きな打撃を与えはしたものの、なおかつ、徒弟制度が建設職人の技能養成方法の主要な形態として存在しえたのであつた。

ところで、このような建設職人層は、昭和30年代以降、とくに激しくなつてきた生産方法の変化、あるいは労働力不足という事態の中で、どのような状態におかれるようになつたのであろうか。この課題に入る前に、野帳場職人と町場職人の差異について若干述べておきたい。

第1次大戦以降のわが国独占資本主義の確立と展開、それに対応する建設業における工事規模の大型化とそれにともなう作業内容の変化の中で、建設職人層は、工場、ビルなどの大規模工事に従事する野帳場職人層と、木造個人住宅、店舗などの小規模工事に従事する町場職人層の2層に分化する傾向をみせていつた。野帳場仕事は大規模で、各種の作業の協業による分業が行なわれたため　各職人はすべての作業ではなく　特定の作業だけに熟達していれば　自分の受けもつ作業を遂行することが可能となつたのに対し、町場職人

の場合には、野帳場のような形の分業が行なわれなかつたため、各職人は　すべての作業に通じる技能、すなわち、長年の経験と訓練によつて得る技能を獲得しなければ　一人前の職人として認められなかつた。中でも、大工職人の場合、こうした傾向が　とくに顕著であつた。野帳場大工（とくに　型枠大工）は、その技能の性格が町大工のように長期間の経験によつて得るものではなく、短期間の訓練によつて得ることが可能なものであつた。

かくて、わが国独占資本主義の確立期以降、野帳場職人層と町場職人層とは、その技能の性格の差異からいつて　互いに異質な層となりつつあつた。

(注)(1)　横山源之助「日本之下層社会」（岩波文庫版　７８～７９頁）

(2)　「東京経済雑誌」第６３８号、明治２５年８月２７日（「日本労働運動資料、第１巻」１８９頁）

(3)　隅谷三喜男「日本賃労働史論」４５頁

(4)　「興業意見」　十八巻　９２頁

(5)　「工業上傭主被傭者並師弟間ノ取締法三十五番（和歌山）報告」（「渋沢栄一伝資料、第十八巻」１３０頁）

(6)　隅谷三喜男「日本賃労働史論」４３頁、４６頁

(7)　江口英一、山崎清の両教授は「日本の社会構成の変化について」（「日本労働協会雑誌」昭和３６年１月）で建設職人層が完全に賃労働者に分化してない理由として、彼らが①徒弟的な技能の伝承を行い、②技能序列をもつた集団単位で労働し、③職種別賃金を有している、ことをあげている。しかし、昭和３６年頃には、すでに徒弟的な技能の伝承は建設職人の技能養成方法の主要形態ではなく、事業内共同職業訓練などの集合的組織的教育訓練形態が中心となつてきている。それゆえ、このようにそのまま「徒弟的な技能の伝承が行われ」というのは難点があるように思われる。

(8)　江口英一、山崎清の両教授は、昭和３６年に書いた「日本の社会構成の変化について」（上掲）で、昭和３０年代に入つても職人の賃労働者への完全なる分解がなされてないと述べている。しかし、その点については(7)で指摘したように難点がある。

第2章　生産方法の変化と熟練の性格の変化

第2次大戦後、共同職業訓練などの集合的組織的教育訓練が実施される以前においては、第1章でも述べたように、建設職人層の賃労働者化が進行していたとはいえ、町場職人の場合には、彼らが技能を修得するためには、年少の時に親方のもとに徒弟奉公に入り、親方や職人の仕事を盗み見しながら技能を体得せねばならなかつた。このことは、建設職人の労働内容が　手工的熟練という意味でなおかつ、複雑であつたことと密接な関係があつた。つまり、労働内容の手工的性格は、技能の伝承を理論的な知識によつて　他の人々に一般化させることを困難にしていた。むしろ、長期間の訓練によつてのみ技能の伝承が可能であつた。したがつて、各人は　自分の能力と体質に合つた方法によつてしか技能を習熟させることができなかつたのである。

しかし、このような熟練の性格を規定づけたところの手工的労働内容は、昭和30年代後半以降、とくに激しくなつてきた生産方法の変化によつて大きく変つていつた。

ここでは、これまでの手工具にかわる機械器具の導入と建築材料の発達が、建設職人ーとくに　大工・左官ーの作業内容に如何なる影響を与えたかを中心に述べてみたい。(1)

(1)　まず、機械器具の導入が　建設職人の作業内容に与えた影響をみてみよう。
いま、大工工事に関する機械器具の導入についてみると、表2－1のとおりであり、左官工事に関する機械器具の導入についてみると、電気ミキサー、モルタルミキサー、手押し噴霧機、グラインダー、ベビー・ウインチ、ベビー・コンプレッサー、および砂ふるい機等々があげられる。

最初に、大工工事に導入された機械器具が　大工の作業内容に与えた影響をみてみると、これら機械器具が　大工の作業内容に与えた影響は大きい。とくに、手押カンナ盤、自動カンナ盤、電気カンナなどの電動式カンナ類と電気角ノミ、電気溝切りは、その最たるものである。

まず、前者の電動式カンナ類の普及は　大工の作業において、「カンナかけ3年」あるいは「大工のウデの良し悪しを見別けるにはカンナかけをさせれば判る」と言われるほど大工にとつて重要な作業であつたカンナかけ作業を簡易化した。すなわち、電動式カンナの導入は、荒カンナかけ、中仕上げカンナかけ、仕上げカンナかけのうち、前の二つの作業を不必要化し、それらの作業に要した必要労働時間と道具づくりの時間をなくした。
とくに、カンナかけの比重が高かつた下拵え作業において、その影響は大きかつた。

表２－１　　大工工事に使用される機械器具

	電道具名	北海道における普及年時	価格	電道具の主なる使用場所	電道具に対応する道具名
1	手押しカンナ盤	３１年～３２年頃	３０～３５万円	基礎工事を除く全工程	荒カンナ、中仕上カンナ
2	自動カンナ盤	〃	〃	〃	〃
3	昇降傾斜盤	〃	〃	全工程	ノコ、基市、相作里
4	電気カンナ	３５年～３６年頃	1.5～　3万円	基礎工事を除く全工程	荒カンナ、中仕上カンナ
5	電気溝切	〃	〃	内部造作工事の下拵え作業	基市、相作里
6	電気丸ノコ	〃	〃	全工程	ノコ
7	電気角ノミ	〃	4～　8万円	軸組、小屋組、床組工事の切り込み	ノミ
8	電気ほぞ取り	〃	3～　7万円	〃	ノコ
9	電気ドリル	〃	1～　6万円		キリ
10	電気グラインダー	〃	0.5～1.5万円		

(注)　ききとり調査により作成

その具体例として、いま、調査対象となつた親方の言葉を記してみたい。

事例１　Ｔ大工親方（６１才・職人６人）

「カンナかけ３年といつて、カンナかけさせてみれば、大工のウデは分るんですね。…まあ、大工の道具をみれば、この大工はウデが良いか悪いかは分りますね。荒カンナ、中仕上、仕上カンナ、皆刃づくりがちがいますね。今じや、電気カンナで、ジャーですから。刃づくりも姿勢も全然関係ないですよ。こないだ、うちの若いもんが、なかなか仕事に出かけないので、どうしたのかつて聞いてみたら、電気カンナが見つからないつて、全く、今の若いもんは駄目ですなあ。電気カンナを使うもんだから、手カンナの刃づくりや台づくりなんか昔の大工に比べたら、そりやひどいもんです。それに、カンナかけの姿勢が全くなつてないです。カンナかけは体を真直にして、いつきに体ごとカンナを引きおろさなきやならないですね。……電道具を誰れでも使つているもんだから、ウデの差があまり見当らない。まあ、これは下拵作業の時ですが……。」

次に、電気角ノミ、電気溝切りの導入は、軸組、小屋組、床組の各工事の穴堀り作業や内部造作工事の敷居、鴨居づくり作業などにつかわれていたノミ、基市、相作里等の手道具に取つてかわると同時に、作業をスピードアップした。すなわち、電気角ノミや電気溝切りは、数時間の訓練で使用が可能であり、墨どおりに電気角ノミ、電気溝切りを操作してゆけば、正確な穴や溝を短時間に多数突き得るのである。ここで必要なことは、数時間で修得可能な電気角ノミ、電気溝切りの使い方だけである。

事例２　Ｍ大工親方（４２才・職人８人）

「電道具で一番楽になつたのは、体をつかわなくなつたことですね。昔なら、ノミや基市で一本一本突いたんですが、今なら、見習いだつて、機械の使い方を教えてやれば、その日のうちに突けますから。たとえば、溝切り機だと一日に６尺の長さの敷居を５００本突くし、基市や相作里の５～６倍ですね。でも、溝切り機のあとで底とりや脇とりで仕上ねばならないですよ。」

ところで、大工と同様のことが、左官工事においても生じている。たとえば、電気ミキサーの普及は、従来の練りクワによる混合作業を簡易化すると同時にスピード・アップした。

事例３　Ｔ左官親方（３８才・職人２３人）

「左官屋によつて塗ることも大事ですが、材料づくりが大切なんですね。いろいろな種類の材料をうまく混ぜ合せて、１つのものをつくる。でも、最近は楽になりました。ミキサーなんか使えば混合なんか楽ですからね。……昔とちがつて土壁でなく、モルタル塗り

が多いですから、混合も楽ですよ。」

(2) 機械器具の導入以上に建設職人の作業内容に影響を及ぼしたものは、新建築材料の発達である。

まず、左官工事に使用される代表的な新建築材料をみてみよう。

① 従来の小舞竹、晒すさ等の自然材にかわつて、比重を高めてきた人工下地材（たとえば、フライア）

② 各種プラスター（上塗り、下塗り別のドロマイトプラスター、ボード用．コンクリート用等の用途別各種石膏プラスターなど）

③ 各種糊着材（マーボロース、メトロース、モルタルなど）

④ パーライト

⑤ 各種人造砕石

⑥ 各種接着材（エリス、酸化黄など）

これら左官材料は左官の作業内容を著しく変化させた。ここに、親方層　面接調査の中から２・３の事例をあげておきたい。

事例４　T左官親方（３８才・職人２３人）

「……昔はシックイをよく使つたものです。でも、これは、糊の入れ方、つたの使い方など、むずかしかつた。昔は材料の作り方が複雑でしてね。カンにたよつて材料をつくつたですね。……壁にしても、現在はプラスターがよくなつたし、メトローズ（糊着材）を混合して使うとクラック（裂け目）は殆んど出ないです。まあ、全くないということはないですが……。」

事例５　Y左官親方（４０才・職人１５～１６人）

「今は材料が優秀になつてね。土壁はそれで良いとこあるんですが、原始的材料だから欠点が多い。収縮性やクラックが出やすいしね。土そのものに粘度質がある、いろいろな混合物があるんですね；こんなものをつかうには経験年数が必要です。でも、今は科学的に解明されて収縮性のない、アルカリ性、酸性のない中性のものができてますよ。アルカリ性のものだと天井や障子を黒く染めるんです。黒く染めないためには経験が必要なんですね。だけど中性のもんだと未熟なアンチャンでも昔の職人がよごしたほどよごさないですよ。たとえば、そこにポツンとアルカリ性の材料を落したら、そこのフローリングには黒いシミがつきますね。しかし、今では落してもふけばシミはつかない。能率ももちろんいい。だから職人でなくても若いもんで間に合うんですね。昔だつたら土の変化というのがあるんですが、今では材料が近代化されたので、クラックが一本入つてもたちどころにそ

のクラックがどのような原因で入つたか解明できる。」

以上の事例からも分るように、左官材料の発達によつて、材料づくり、塗り作業ともに著しく簡単化してきている。そのため、従来、熟練者をもつてしてもむずかしかつた左官作業が、経験の少ない「アンチャン」でも容易に、しかも正確に行なえるようになつてきている。

ところで、新建築材料の発達の中で左官工事はもちろんのこと、大工工事やその他の職種の工事を含む広範囲な職種の作業内容に多大な影響を及ぼしたものは、なんといつてもボード類の発達であろう。ボードはベニヤなどのように　古くから使用されていたものもあるが、松、杉、檜、欅などの自然材にかわつて　ボードが広く使用されるようになつたのは、昭和30年代以降のことである。今日、使用されている主要ボードをあげると次のとおりである。

①繊維板、②耐火板（木毛セメント板、石膏ボードなど）、③合板（化粧板、プリント合板など）、④吸着板、⑤合成樹脂板、⑥床板（フローリング、タイルなど）等、種々雑多である。これらは、内外装材として文字通り、壁、天井、床等々のあらゆる箇所につかわれている。

これらボードは建設職人の作業内容に次のような影響を与えている。

第1、新建築材料は加工材料であるため、建設職人の加工作業を簡易化し、あるいは不要化した。その最たるものは、大工工事の内部造作工事における下拵え作業の簡易化である。

事例6　M大工親方（42才・職人8人）

「建材が出廻つているから以前よりも仕事は楽ですが、それだけ工期は短くなりました。材料は収縮が生木より少なくて乾燥させる必要もない。もちろん、カンナかけなどの切り込みは不必要です。それで、すぐに建材を寸法通りに切つてクギや糊で取り付けることができます。」

第2、大工の取り付け作業が簡易化した。すなわち、新建築材料は厚さ、大きさなどが標準化しているため、接着材の進歩と相まつて、その取り付けが簡単になり、釘打や糊貼りなどだけで間に合うようになつてきている。

第3、新建築材料の発達は、建設職人のデマケーションを変えると同時に、分業を押し進めている。

まず、デマケーションの変容についていうと、たとえば、次のようなことが生じている。

①化粧建材の普及によつて、従来、左官の縄張りであつた壁塗り作業は、タイル張り工、

内張り工（布張りをする職人）の縄張りに変つた。

(2) モルタルの発達と工法の変化は、大工の縄張りであつた下見板の取り付け作業をモルタル塗りという左官の作業に変えた。

このように、建築材料の発達は、建設職人のデマケーションを変えてきている。しかし、野帳場に比べて、町場の縄張りは固定的でなく流動的である。Y左官親方は、このことについて、次のように言つている。

事例7　Y左官親方（40才・職人15～16人）

「町場の仕事の特徴の2つ目は、仕事が多様であることです。1人の人が単一でなく多くの、いろいろの仕事をしなければならないですね。たとえば、1軒の家でモルタルも塗る、プラスターも塗る、コンクリートも塗る、タイルも張る、浴槽もつくる、煙突も積む、塗装もするというぐあいで、何でも知つてなければならない。」

このように、町場では、デマケーションが流動的であるため、建設職人は、いろいろな作業に通じていなければならなくなる。このことは、同時に、町場では分業の進展が弱いことを物語つている。分業の発達は、むしろ、野帳場において顕著なのである。いま、その具体例をみてみると、野帳場では、石膏穴あきボード（ラスボード）の普及によつて新たにラス張り工が誕生し、従来の野帳場の内部造作大工[(2)]の作業の縄張りを浸蝕している。また、この他にも、ボードの発達によつて、テックス工、タイル張り工が発生し、一定数の労働力が蓄積されてきている。

事例8　S建材K・K専務

「この会社は昭和12年に設立され、ワラの販売と施工を中心業務にしてきました。戦後になつて、石膏ボードを取り扱うようになりましたが、この施工は、当時、大体、大工によつてなされていたんですね。たまに、ラス張り工専門のものもいましたが。ところが昭和27・8年頃、ハード・ボードが登場しテックス職人がうまれて、彼らが　ハード・ボードの取り付け一切を行なうようになつたんですね。うちでも　テックス職人をかかえて野帳場の仕事をしてます。」

以上、機械器具の導入と建築材料の発達が　建設職人の作業内容に与えた影響について、大工・左官への影響を中心に述べてきたが、これによつて　建設職人の熟練の性格は、どのように変容したのであろうか。

まず、第1に作業の単純化にともなつて、技能の修得期間が短縮し、個々の職人の技能が標準化、平準化してきていることが指摘できる。つまり、新しい機械器具の導入は、重筋肉労働を軽減すると同時に、建設職人の作業内容に占めていた手工的熟練の比重を低下

させ、手道具の使用に要した長期間の訓練と経験を短縮し、熟練の個人差の縮少と標準化をもたらした。また、新しい建築材料の発達と工作法の変化は加工作業、取り付け・組み立て作業等の一部の工程を簡単化し同様の変化をもたらした。

第2に指摘できることは、知的熟練が　従来よりも必要になつてきたことである。つまり、新建築材料の発達は、今まで建設職人が有していた手工的熟練を短縮化したが、その反面、尨大な種類の建築材料の特質や　その特質に合わせた材料の使用方法など、知的熟練の習熟を要求した。たとえば、ボードは　その特質に応じて　使用場所が異なるため、その特質を知る必要があるし、また、化粧合板に至つては、色彩豊富な材料を如何に上手に配置するかといつたデザイン的知識までが必要となる。そしてまた、左官工事で使用する石膏プラスター、メトローズなどは、混合する材料に応じて　その使用量がきまつているため、材料の種類に応じた混合比率の知識が必要である。

以上、生産方法の変化が、建設職人の熟練の性格に及ぼした影響についてみてきたが、それを一言で言うならば、手工的熟練の低下と知的熟練の増大ということであつた。しかし、ここで注意しなければならないのは、知的熟練の比重が高まつたとはいえ、依然として、手工的熟練が中心だということである。それゆえ、建設職人の熟練の性格が変つたからといつて、建設職人＝半熟練工ということは言えず、今日でも町場の建設職人は依然として熟練工なのである。事実、技能を修得するのに2～4年間の期日が必要なのである。

ところで、以上みた町場の職人とは異なり、野帳場の職人は半熟練工ないし不熟練工としての性格が強くなつてきている。それは、工事が小規模で、しかも、多種多様な建設物が多い町場に比べて、野帳場では　建設工事の規模が大きいため、一つの作業場自体も大きくて機械の導入が可能なこと、また、前にも若干触れたように、新しい建築材料の発達は、野帳場において　とくに分業を促進し、その結果、多様な技能を習熟しなくても　個々人が作業を遂行することが容易であることなどに基因する。

しかし、最後に少し触れておくが、このような野帳場職人の中にあつても、東北の一部の地方から北海道に出稼ぎにきて野帳場の型枠工事に従事する大工を除く、　他の全ての型枠大工はとくに不熟練工としての性格が強い。[3]それは第1に、町大工や野帳場で働く内部造作大工と異なり、その発生の時点から、その作業内容が頑強な肉体と簡単な技能で可能なものであつたがことに求められる。すなわち、彼らの作業内容は、コンクリートを流し込む型枠の作成であり、古くから大工が有してきた作業内容とは異質なものであつた。そして、こうした作業内容は、昔も今もさほど変つてはいない。たしかに、従来のパネル材からベニヤ型枠材へ、更には鋼製型枠材へ、あるいは角材、番線にかわるホームタイへ

などの変化はあるが、技能の内容はさほど変らず、従来と同様に単純である。「型枠大工は体力さえあれば一人前の賃金をもらえる」、「型枠大工はウデの悪い職人で間に合う」、「釘打ちだけ出きればよい」（以上、F工務店社長・２８才）といつた言葉は、不熟練労働者としての型枠大工の性格を正確に言いあらわしているといえよう。

(注)(1) 建設業における機械化の進展および建築材料の発達は目ざましいものがある。しかし、前者に関しては、建設職人への影響はとくに大きいものではない。彼らに影響を及ぼす機械類は　本文で述べているところの電道具類ぐらいのものであろう。むしろ、建設職人の出入りが少ない土木工事において機械の導入が激しい。いま、土木工事に導入されている機械台数の状況を示すと表２－２のごとくである。

(2) 大工は町大工と野帳場大工に大別できる。しかし、後者は更に、内部造作大工と型枠大工に細分できる。内部造作大工は、室内の加工・取り付け作業に従事する大工であるが、その作業内容からいつて、彼のもつ技能は町大工のそれと類似している。

(3) 北海道の野帳場の型枠工事に従事する型枠大工は、その多くが東北からの出稼ぎ者によつて占められている、そして、その多くは、本文でも記しているように、型枠工事に専門に従事する不熟練工である。しかし、東北の一部の地方（青森県五戸町、岩手県気仙町）から出稼ぎにくる型枠大工は、必ずしも型枠工事専門の不熟練工とはいえない。なぜなら、第３章・第４章で詳しく述べているけれども彼らは、出稼ぎ先の北海道では型枠工事に従事し、冬期間の帰郷時には地元で町場仕事に従事するため、型枠の技能と同時に造作大工の技能をも身につけることができるからである。しかし、最近では、このようなことは、次第に困難になつてきて、型枠大工と造作大工の分化が進んできている。（第４章第１節第１項をみよ。）

表２－２　登録業者建設機械保有台数調　（単位台及び基）

		昭和４１年		昭和４２年		昭和４３年	
		全国	北海道	全国	北海道	全国	北海道
事業所名		34,415	2,039	39,312	2,653	43,748	3,035
運搬機械	普通トラック	30,586	2,120	34,318	2,843	38,870	3,146
	ダンプトラック 4.5トン以上	28,807	2,638	32,547	3,299	35,163	4,244
	ダンプトラック 4.5トン未満	34,888	1,147	40,318	1,463	45,845	1,741
	ブルドーザー 20トン以上	2,626	158	13,127	201	3,932	281
	ブルドーザー 5トン～20トン	26,915	2,400	32,080	2,986	37,018	4,136
	ブルドーザー 5トン未満	5,175	305	7,461	498	9,933	657
	スクレーパー 自走式	370	31	434	29	538	57
	スクレーパー 被けん引式	1,141	71	1,243	91	1,102	81
	積込機 タイヤ式	4,996	315	6,380	382	8,033	597
	積込機 ロッカーショベル	1,953	109	2,376	130	2,503	163
掘さく機械	万能掘さく機 1 m^3 以上	2,617	219	3,202	186	4,059	287
	万能掘さく機 1 m^3 未満	9,143	606	12,149	855	14,595	1,032
整地転圧機械	モーターグレーダー	1,305	69	1,817	98	3,729	478
	ロードスタビライザー	190	4	270	40	321	16
	ロードローラー	7,191	272	8,085	302	8,988	387
	タイヤローラー	2,730	248	3,397	317	3,978	394
	タイピングローラー	1,241	134	1,637	158	1,928	200
	振動式締固機	8,405	478	10,637	786	12,578	824
空気機械	コンプレッサー 30馬力以上	17,797	505	21,015	1,059	22,798	1,211
	ワゴンドリル	1,707	81	2,054	184	2,334	141
コンクリート・アスファルト機械	コンクリートミキサー 0.28m^3（10切）以上	31,198	2,431	34,376	2,606	32,636	2,600
	生コン輸送車	4,108	54	5,801	70	6,926	100
	バッチャープラント 自動式	2,747	414	3,262	514	3,180	407
	バッチャープラント 簡易式	7,056	758	7,754	816	7,535	1,014
	アスファルトプラント 8トン／時以上	1,789	70	1,974	94	1,935	109
	アスファルトプラント 8トン／時未満	508	10	499	5	717	54
	アスファルトフィニッシャー	1,855	68	2,159	87	2,386	118
	コンクリートフィニッシャー	829	14	884	15	920	25
基礎工事用機械	くい打機 落下及び反撥式	3,881	146	4,489	185	4,444	177
	くい打機 振動式	2,003	100	2,509	147	2,886	87
	くい打機 現場打式	951	96	1,260	89	1,347	99
	グラウトポンプ	4,721	283	5,138	476	5,063	338
クレーン類	ジブクレーン	5,814	146	6,806	172	6,777	193
	クレーン車 5トン以上	2,550	92	4,186	104	3,948	185
	クレーン車 5トン未満	2,262	158	2,716	174	3,483	224

（注）建設工事施工統計調査による。

第３章　技能養成方法の再編成

第１章でも述べたように、明治期に入り、建設職人層の賃労働者化が進行する中で、伝統的な技能養成方法であつたところの徒弟制度の機能は、昔日のおもかげを失つていつた。しかし、徒弟制度そのものは、崩壊しつつも建設職人の給源地といつた地域性や従事する仕事の種類や具体的内容などによつて、なおかつ、存続しえたのであつた。それは、職人一徒弟関係を記した次の記録によつても明らかである。

「……師弟間ノ取締ヲ要セサルモノハ大工等ノ如キ些タルモノナレハナリ」(1)

しかも、このような伝統的技能養成方法である徒弟制度は、戦後の「職業安定法」や「労働基準法」の施行後も、建設職人の技能養成方法として重要な地位を占めていた。

表３－１、表３－２は各々、「職種別親方の技能修得時期別技能修得形態」、および「大工職人の技能修得時期別技能修得形態」を示したものであるが、これによると、上記のことがよく判る。つまり、表３－１によると「職業安定法」や「労働基準法」が施行された昭和２２年当時、年季・徒弟を経験した親方が６５％にも達している。しかも、それに、家業として技能を身につけたもの（３０％）を加えると、実に、９５％弱の親方が徒弟制的技能養成方法によつて、技能を身につけているわけである。他方、昭和２３年～３２年の時期についてみると、その比重は減少してはいるものの、なおかつ、家業による２５％を含めると、７０％の親方が徒弟制的技能養成方法によつて技能を修得している。しかし、ここで表３－２に示した昭和２３年～３２年の時期に目を転ずるならば、親方層と違つて大工職人の場合には公共職業訓練、および事業内共同職業訓練による技能修得者が８１％にも達していることが判る。このことは、技能修得形態が親方への昇進ルートに直接影響を及ぼすかどうかは問わないにしても、昭和２３年頃から昭和３２年頃までは、徒弟制的技能養成方法と公共職業訓練および事業内共同職業訓練などの集合的組織的教育訓練形態とが並存していたことを物語つている。

ところで、昭和３０年代の後半以降、とくに激しくなつた生産方法の変化は、第２章で述べたように、熟練の性格の変容をも要請するものであつたが、それは建設職人の技能養成方法にどのような影響を及ぼしたのであろうか。

表３－２をもう一度みてみよう。そこには昭和３３年以降、公共職業訓練、および事業内共同職業訓練による技能修得者が９０％にも達していることが示されている。

このことから言えることは、昭和３０年代後半以降には、集合的組織的教育訓練形態が建設職

表３－１　職種別親方の技能修得時期別技能修得形態

（ＭＡ）

時期	昭和２２年以前					昭和２３年～昭和３２年				
技能修得形態＼職種	大工	左官	タイル	建築板金	小計	大工	左官	タイル	建築板金	小計
年季・徒弟	13人（54%）	15人（68%）	6人（75%）	12人（71%）	46人（65%）	17人（52%）	8人（44%）	2人（40%）	6人（40%）	33人（46%）
家業	7人（29%）	6人（27%）	2人（25%）	5人（29%）	20人（28%）	5人（15%）	6人（33%）	2人（40%）	4人（27%）	17人（24%）
徒弟でなしにテモトをしていて	2人（8%）	1人（5%）	－	－	3人（4%）	3人（9%）	3人（17%）	－	2人（13%）	8人（11%）
公共職業訓練所	－	－	－	－	0	4人（12%）	－	－	－	4人（6%）
事業内共同職業訓練所	－	－	－	－	0	－	－	－	2人（13%）	2人（3%）
その他	2人（8%）	－	－	－	2人（3%）	4人（12%）	1（6%）	1（20%）	1（7%）	7人（10%）
合計	24人（100%）	22人（100%）	8人（100%）	17人（100%）	71人（100%）	33人（100%）	18（100%）	5（100%）	15（100%）	71人（100%）

時期	昭和３３年以降					不明				
技能修得形態＼職種	大工	左官	タイル	建築板金	小計	大工	左官	タイル	建築板金	小計
年季・徒弟	－	－	－	－	0	－	－	－	－	0
家業	－	2人（100%）	－	－	2人（100%）	2人（40%）	－	－	－	2人（29%）
徒弟でなしにテモトをしていて	－	－	－	－	0	2人（40%）	－	－	－	2人（29%）
公共職業訓練所	－	－	－	－	0	－	1人（100%）	－	－	1人（14%）
事業内共同職業訓練所	－	－	－	－	0	－	－	－	－	－
その他	－	－	－	－	0	1人（20%）	－	－	1人（100%）	2人（29%）
合計	－	2人（100%）	－	－	2人（100%）	5人（100%）	1（100%）	－	1（100%）	7人（100%）

時期	計				
技能修得形態＼職種	大工	左官	タイル	建築板金	合計
年季・徒弟	30人 (48%)	23人 (53%)	8人 (62%)	18人 (55%)	89人 (59%)
家業	14人 (23%)	14人 (33%)	4人 (31%)	9人 (27%)	41人 (27%)
徒弟でなしにテモトをしていて	7人 (11%)	4人 (9%)	—	2人 (6%)	13人 (9%)
公共職業訓練所	4人 (6%)	1人 (2%)	—	2人 (6%)	7人 (5%)
事業内共同職業訓練所	—	—	—	—	—
その他	7人 (11%)	1人 (2%)	1人 (8%)	2人 (6%)	11人 (7%)
合計	62人 (100%)	43人 (100%)	13人 (100%)	33人 (100%)	151人 (100%)

（注） 札幌市内の親方に対するアンケート調査により作成

表３－２　大工職人の技能修得時期別技能修得形態

技能修得形態＼時期	昭和２２年以前	昭和２３年～３２年	昭和３３年以降	不明	計
年季・徒弟	2 (15%)	—	—	—	2 (4%)
家業	1 (8%)	1 (6%)	—	1 (20%)	3 (6%)
徒弟でなしにテモトをしていて	3 (23%)	—	—	—	3 (6%)
公共職業訓練所	1 (8%)	4 (25%)	4 (24%)	1 (20%)	9 (18%)
事業内共同職業訓練所	—	9 (56%)	11 (65%)	3 (60%)	23 (45%)
その他	6 (46%)	2 (13%)	3 (18%)	—	11 (22%)
合計	13人 (100%)	16人 (100%)	17人 (100%)	5人 (100%)	51人 (100%)

（注） 1. 全建総連札幌建設労働組合の組合員に対するアンケート調査により作成

2. 但し、大工職人のみを集計している

人の技能養成方法の中心となつたということである。

このように、昭和30年代後半になつて、従来の徒弟制度にかわつて集合的組織的教育訓練形態が、建設職人の技能養成法の主体になつたけれども、その原因を通説のように、短絡的に生産方法の変化にともなう建設職人の熟練の性格の変質というように理解してよいであろうか。そこで、札幌市における事業内共同職業訓練について、その実施に至つた具体的直接的要因をみてみよう。

まず第1の要因は、機械器具の導入、新建築材料の発達、工作法の変化といつた生産方法の変化にともなう建設職人の熟練の性格の変化が、専門家による指導を必要にさせたことである。とくに、新建築材料の発達にともなう知的熟練の要求は、専門家による集合的組織的教育訓練を強く要求したのである。

事例9　T大工親方（61才・職人6人）

「今は新しいものがはやつてて、軒のない家を建てる人が多くなつている。片流れの屋根だとか、四角い家だとかですね。こんな家は構造的に弱いんですね。家の中心を支える上層部がない。美観だけにとらわれて構造体ががつちりしてない。……だから建築の原理を知らなくては……。今の大工は2級免状（建築士）もたなくてはね。……自分で勉強できないですね。親方なんか理屈を知つてないんだから。訓練所にいつたらよくわかりますよ、理論だけは。」

事例10　H大工親方（33才・職人14人）

「弟子が1人います。……訓練所にいつている。職訓ですね。最初は基礎を勉強した方がいいと思つてね。それでいかせているんです。……その他、うちにいる時には絵の本を買つて見せてます。今はデザインに強くなかつたら駄目ですからね。」

第2の要因は、労働立法による社会的規制力の影響である。中でも「職業安定法」と「労働基準法」の制定は、年少労働者保護という立場から徒弟制度に重大な影響を与えた。しかし、この2つの労働立法が、直接、事業内共同職業訓練の実施を促したわけではない。むしろ、事業内共同職業訓練の実施を強く促したものは、「労働基準法」による技能者養成と、「職業安定法」による職業指導の一本化を求める産業界の要請によつて制定されたところの「職業訓練法」（昭和33年施行）の制定に求めることができる。

職業訓練法は、その第5章で定めた国家技能検定制度の実施によつて技能労働者の格差分断をはかろうとしたが、建設職人に関するかぎりは、そのねらいは成功していない。しかし、建設職人には、技能検定を「ウデだめし」あるいは「資格をもつことによつて社会から認めてもらう」といつた考えから検定をうけるものが非常に多い。この事実は職業

訓練所卒業者は、技能検定をうける際、筆記試験を免除されるという規定とも相まつて、見習い生を職業訓練所に引きつける大きな要因の1つとなつている

第3に、上記にあげた2つの要因以上に　事業内職業訓練の実施に影響を与えたものは、若年労働力不足および建設職人不足の深刻化にともなう労働市場の変化である。　いま札幌市の例をみながら、その実態を探つてみよう。

札幌市では、昭和30年代の後半になつてから深刻な建設職人不足が続いた。　そのため、それをカバーする意味からも、徒弟＝見習いに入職と同時に仕事を教え込み、一日も早く　一人前の職人に仕立て上げようとしたのである。

すなわち、従来は入職しても　現場仕事に関係のない雑用が多かつたのであるが、現在では、出きるだけ早く現場仕事を覚えさせるために、入職と同時に、道具の使い方や材料の仕分け方を教え、その後、すぐに現場の仕事をさせるようになつた。

しかし、このようなことをしてみても、当然のことながら建設職人不足を解消することにはならなかつた。むしろ、業界における建設職人不足は、ますます深刻化していつた。（表3－3）。そのため、その対応策の一つとして出てきたのが事業内共同職業訓練の実施である。すなわち、後期中等教育をうけたいという若年労働力、とくに新規中学卒業者の教育要求を、事業内共同職業訓練という形で充足させることによつて、彼らを吸収しようとしたのである。(2)

以上あげた3つの要因によつて、事業内共同職業訓練が実施されるようになつたけれども、これらの要因が均等に、事業内共同職業訓練の実施を促したわけではない。生産方法の変化にともなう熟練の性格の変化や職業訓練法の施行よりも、若年労働力不足および建設職人不足による労働市場の変化が、最も強く事業内共同職業訓練の実施を促したのである。すなわち、事業内共同職業訓練という集合的組織的教育訓練は、若年労働力不足、建設職人不足という労働市場の状況を背景に、国家の指導をテコにして業界の要求にみあう技能労働力の供給という意味あいのもとに実施されるようになつたということができよう。

そこでは、生産方法の変化にともなう　新しい教育ニーズの発生などは、副次的なものとして位置づけているのである。

「訓練所の設立理由ですつて。そうですね、人集めですか。なにせ、職人が不足していて若いもんがこないからね。道（庁）でも援助すると言つてくれたし……。」

（札幌建築共同職業訓練所所長）

表３－３　北海道における建設技能者不足数

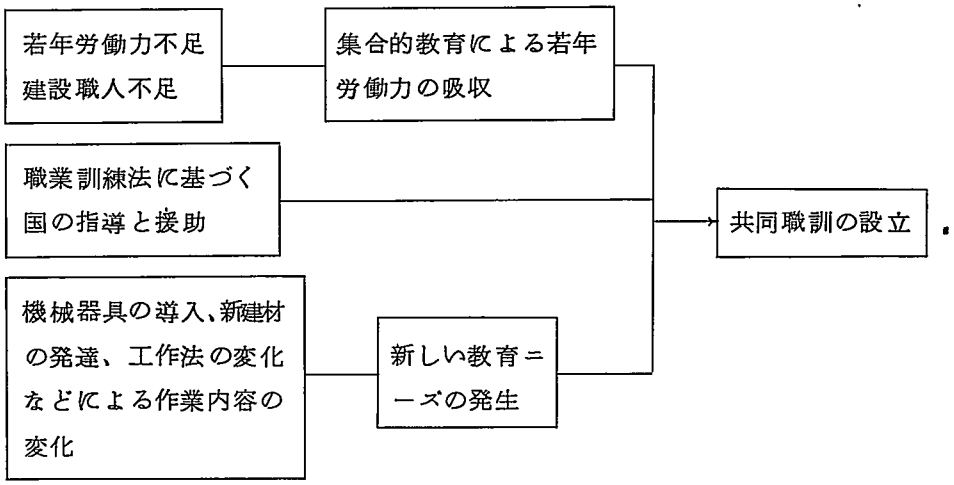
職種＼年	昭和３８年２月		昭和３９年２月		昭和４０年２月		昭和４１年２月		昭和４２年６月		昭和４３年６月	
	不足数	不足率	不足数	不足率	不足数	不足率	不足数	不足率	不足数	不足率	不足数	不足率
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
建築大工	11,722	388.9	21,254	900.0	24,576	896.3	27,266	1,406.9	6,381	28.4	4,727	26.5
左官	6,400	700.2	1,460	312.0	780	156.0	1,386	412.5	180	6.2	2,163	37.7
ブロック建築	380	112.4	1,270	352.8	390	—	1,040	500.0	200	40.0	252	77.3
配管工	600	19.5	1,520	56.3	1,664	38.1	1,150	35.1	640	19.5	1,013	36.0
塗装工	2,562	95.7	256	11.7	1,738	97.1	312	26.2	110	5.8	1,005	26.7

（注）1.　北海道労働部調より

2.　４１年以前は２月に調査し、４２年以降は６月に調査をしているため、不足数の把握に差が生じていることに注意

3.　不足率＝$\frac{\text{不足数}}{\text{就業者数}}$

図 3 － 1　　事業内共同職業訓練所の設立要因



このようにして事業内共同職業訓練は、かつての徒弟制度にかわつて、建設職人の主要な技能養成方法として実施されるようになつたけれども、見習い生は事業内共同職業訓練所にさえ通えば、一人前の建設職人になれるわけではない。なぜなら、見習い生が事業内共同職業訓練所で学ぶものは、普通学科、専門学科および基本実技だけであり、技能修得の上で最も重要な応用実技は、見習い生の雇主である親方からうけるからである。それゆえ、見習い生にとつては、彼の親方の指導いかんが一番重要なものとなる。(3)

以上の事を考え合せるならば、見習い生の技能養成の主体は、ある意味では、事業内共同職業訓練所よりも、実際に、見習い生に応用実技の指導をする親方であるということが云える。そこで、どういう階層の親方が見習い生の応用実技指導の中心者であるかを更に掘り下げてみると、　職人１～９人規模層の親方が最も多く見習い生に応用実技の指導をしている。すなわち、われわれの行なつた調査結果によると、実に８割以上の見習い生が、上記の層の親方から応用実技の指導をうけている。次いで多いのは、職人１０人以上の規模の親方と野帳場の下請企業主である。

ところで、北海道における建設業労働力は東北地方からの出稼ぎ建設職人に依存する度合いが高い。しかも、彼らは町場よりも、主に、野帳場で就業している。そこで、次に野帳場に就業する出稼ぎ建設職人の技能養成の状況について検討を加えることにしたい。

東北地方からの出稼ぎ建設職人は、特定の親方を中心に職人集団を形成して北海道にやつてくる。そして、主として野帳場で請負仕事をする。したがつて、親方についてくる見習いも当然のことながら、この職人集団と一緒に仕事をし、親方や職人の仕事を見様見真

似で技能を修得してゆく。だが、野帳場の作業内容は、町場仕事と比べてより単純である。とくに、野帳場大工、中でも型枠大工の仕事は、すでに述べたように頑強な肉体と簡単な技能によつて可能なものである。それならば、これらの見習いは簡単な野帳場の技能しか必要としないという意味において、事業内共同職業訓練という形の集合的教育をうけていないのであろうか。多くはそうかもしれないが、建設労働力の給源地として有名な青森県五戸町や岩手県気仙町などからくる見習いは、冬期間の帰郷時に、地元の事業内共同職業訓練所に通つている。その理由はいろいろあるが、第1に冬期間帰郷した際に、地元で木造住宅の仕事に従事するためには野帳場以外の技能にも習熟しなければならないためであり、第2に、彼らを含めて、多くの建設職人が出稼ぎに頼つているので、1人でも技能が劣つていたり、作業態度が不真面目だと良い労働条件の職場を得られないという事情から他の職人達に迷惑をかけることのないようにするためであり、第3に、これらの地域は、ウデの良い建設職人の給源地として有名であり、「昔のかたがたが業績を残したものですから、なんとか先輩にきずをつけたくないというので職業訓練を始めたのですよ」（五戸町大工組合長）という意見にみられるごとく、レベルの高さで有名な技能の保存、伝承をするためである。そのため、彼らは冬期間の事業内共同職業訓練所において、普通学科、専門学科、基本実技を通じて、社会生活を送るに必要な一般知識と技能の基礎を学ぶことになる。

しかし、ここでも、やはり技能養成の中心者は、現場で応用実技の指導を行う親方であることには変りはない。

(注)(1) 「工業上傭主被傭者並師弟間ノ取締法四十三番（宮崎県）報告」（「渋沢栄一伝資料第十八巻」131頁）

(2) 業界では若年労働力を募集するために、事業内共同職訓の設立の他に、集団募集や労働条件のアップなどいろいろな努力をしている。

たとえば、札幌建築大工組合では集団募集をし、労働条件も一律にきめている。すなわち、見習いの賃金は月給制で、1年目＝13,000円、2年目＝15,500円、3年目＝18,000円、労働時間は8時間制、休日は週休制、その他失業保険、健康保険等も保障している。しかし、実際には、このような労働条件の遵守は各親方によつてまちまちである。たとえば、賃金については、表3－4に示すように、多くは月給制であるが、日給制、請負制、更にひどいのになると小遣い程度というものがある。

また、その他の労働条件についても、守られていないことが多い。（表３－５）

表３－４　大工見習いの賃金形態

賃金形態	見習い
日給・月給制	２３人
月給制	９３
請負制	３
小遣い程度	１８
その他	２
計	１６０人

（注）札幌建築共同職業訓練所の見習い生に対するアンケート調査により作成

表３－５　雇用契約どおり労働条件が守られているか否か

守られてない	守られている	解答なし	計
９０人	６３	７	１６０人

（注）札幌建築共同職業訓練所の見習い生に対するアンケート調査により作成

(3)　札幌建築大工共同職業訓練所の見習い生が、現場でうける実技指導は次のような方法によつている。

表３－６　現場での実技指導方法

指導方法	見習い
理論的に何回でも教えてもらえる	９人
理論的ではないが何回でも教えてもらえる	１０４
２・３回しか教えてもらえない	２５
１回しか教えてくれない	１１
その他	２
不明	９
計	１６０人

（注）札幌建築共同職業訓練所の見習い生に対するアンケート調査により作成

第4章　親方制度の変容と建設職人層の階層分化

第1節　野帳場における親方制度の変容と下請企業の性格

第1項　労働力不足にともなう親方制度の変容

いま、野帳場における労働組織を単純化して描くなら次のごとく示される。

下請企業[1]——世話役——棒芯——職人——見習

ところで、この労働組織の頂点に座し、建設職人の「労働力供給」[2]を主たる業務内容とする下請企業主は、元来、元請と雇用契約を結び、その下で親方請負を行うところの親方労働者、すなわち世話役であつた。しかし、元請から彼にまかされる請負現場数が増大し、同時に配下の職人数が増すにつれて、彼は実際の労働から離れると同時に下請企業主として独立し、専ら経営業務に専念するようになる。

たとえば、F工務店の社長の父は昭和28年まで戸田建設の世話役として親方請負をしていた。しかし、配下の職人が30人を越えて請負現場数も増大したため、昭和29年、戸田建設の下請企業として独立した。そして、彼は社長として経営業務に責念した。このように下請企業主が経営業務に専念するようになると、現場工事の監督は各現場毎に配置される世話役にまかせられ、世話役の指揮、統括のもとに工事は進行することになる。世話役は形式的には下請企業と雇用契約を結んでいるけれども、実際には現場工事作業を請負つているという意味においては独立性を有している。なぜなら、彼は請負つた仕事を遂行するために必要な建設職人を調達し、作業の段取りをし、さらには賃金の支払いもするからである。しかも、工事量が多くて彼の手におさまらなくなれば名儀料をとつて配下の棒芯に孫請をさせたりもする。この場合棒芯もまた、彼自身が雇主であるかのように配下の職人を管理したり賃金を払つたりするのである。

ところで、このように重層的な親方制度は、昭和30年代後半以降、崩壊してきているけれども、それはどのような要因によつて、又如何なる形で崩壊してきているのであろうか。その状況を北海道の野帳場で働く大工の世話役の例をとつてみてみよう。

北海道においては、昭和35・6年頃からの工事量の増加という労働力需要の拡大にともない、大工労働市場は急速に拡大してきた。しかも、大工労働力はその熟練の性格が生産方法の変化によつて変容したとはいえ、急速なテンポで増加してきた労働力需要に対応

表４－１　事業所数と建設工事額の推移

事業所数・施工額 全国 北海道 / 年度	全国 事業所数	全国 施工額（百万円）	北海道 事業所数	北海道 施工額（百万円）
昭和３５年	54,353	2,148,080	4,340	115,742
３６	51,249	2,669,709	4,131	135,285
３７	57,074	3,675,490	4,215	152,753
３８	64,332	4,244,619	4,560	186,027
３９	68,702	5,041,800	4,537	228,082
４０	72,919	5,529,447	4,322	237,010
４１	80,931	6,103,190	4,631	286,368
４２	93,021	7,813,923	6,368	350,823
４３	99,311	9,822,255	6,825	420,240
４４	101,437	11,658,269	7,258	500,778

（注）建設工事施工統計調査より

表４－２　北海道における建設労働者需給状況の推移

	３５年	３６年	３７年	３８年	３９年	４０年	４１年	４２年	４３年	４４年
求人数	人 161,889	人 244,720	人 315,408	人 316,639	人 301,807	人 296,688	人 283,423	人 305,429	人 284,653	人 277,324
就職者数	人 135,119	人 171,592	人 206,282	人 229,270	人 237,812	人 222,539	人 227,365	人 226,283	人 199,118	人 208,523
充足率	% 84	% 70	% 66	% 72	% 79	% 75	% 80	% 74	% 69	% 73

（注）北海道労働部調べより

して拡大再生産することが困難なため常に不足していた。このような大工労働市場の労働力不足の深刻化は、親方請負という形態をとつて独立性の強かつた世話役を単なる監督労働者化するように働いた。つまり、大工労働力不足のため、世話役が独自に大工労働力を調達することが困難になり、その結果自己を中心とした請負集団を編成することができなくなつてきたのである。(3)

たとえば、K工務店の社長は、昭和32年の独立以前は鹿島建設の大工世話役として親方請負をしており、多い時には30人以上の職人をかかえていた。しかし、32年に独立してから、漸次請負工事量が増加するにつれて職人の人数も150人を数えるに至つた。しかし、現在は大工不足による募集費、賃金の高騰のため70～80人に縮少せざるを得なくなつている。職人層の出身地についてみると、その大半は東北からの出稼ぎ職人に依存しているが、昔のように大グループでやつてくるものはなく、殆んどが5～6人単位の職人集団でやつてくる。このため、1つの職人集団に1つの現場を請負わすことは困難な状況となり、現場の世話役は職人をつれてくるものとは別個におくようになつている。世話役にはかつての弟子や知人、縁者などを当てているが、彼らは、札幌に常住しており、したがつて職人の募集能力はなく、ただ作業管理機能を果すだけなのである。

このように、世話役は大工労働力を調達する機能、いわゆる募集機能も失いつつあるが、これと同時に賃金管理機能も失いつつある。すなわち、請負金の配分方法は、従来は世話役による恣意的配分によつていたが、いまでは明確化されている基準賃金と総稼働日数に基づいて賃金の支払いがなされるようになつた。なぜならば、大工労働力不足という大工労働市場における自己の立場の有利な条件を背景に配下の大工が、不平、不満を主張することが多くなつたからである。こうして、世話役は請負集団の組織者として欠くことのできない賃金管理機能を失い、特別の収益を取得できなくなつている。この間の事情は、青森県五戸町から北海道の野帳場に出稼ぎにきているK大工世話役の次のような述懐に示されている。

「昭和30年頃までは30人以上つれてきていた。多い時には50人ぐらいいた。その当時は、今と違つて世話役が職人に直接金を払つていたもんです。当時の思い出としては、一晩中、職人に手渡す金のふりわけに苦しんだことですね。今では職人が不足していて、何人もつれてこれないです。昨年なんか15人でしたから。もう、昔のようにうまみなんかなくなつて、請負つた金を仕事にかかる前に皆に知らせて全体の配分の納得を得なければ承知しなくなりましたからね。」

こうして、いまや世話役は、従来彼らが有していた機能や権限、すなわち請負集団の編

成に必要な職人の募集・解雇、賃金管理、生活管理などの諸機能を保持することができなくなつた結果、親方として存在することが不可能になり、その多くは世話役料をもらつて工事現場の統括的監督をする監督者と化してきているのである。

このように、全体的としては世話役の単なる監督者化が進行しているけれども、その進行状況によつて世話役のタイプは次の3つに大別することができる。

その第1は、世話役がまだ大工職人を募集する能力をもつている場合である。この場合には、世話役を中心とする職人集団が仕事を請負うけれども、この請負は親方請負というよりも、現時点では大工職人仲間の共同請負という内容をおびている。なぜなら、賃金管理機能が実質的に下請企業に吸収されたため、世話役は請負金の恣意的配分を行ない得ないからである。このように、賃金管理機能が下請企業に吸収された理由は、前述のように、配下の大工職人が大工労働力不足という大工労働市場の有利性を背景に、賃金の公正配分を要求し、下請企業から直接賃金を受け取ることを要求するためである。この第1のタイプに属するものとしては、今回、面接調査をした6下請企業（Ｉ工務店、Ｆ建設、Ｆ工務店、Ｍ建設、Ｋ建設、Ｋ工務店）の世話役の中でＦ工務店の世話役が該当する。ここでは、Ｆ工務店の世話役の事例をみてみよう。

Ｆ工務店は２００人の職人を擁しているが、その内容をみると、約３０人の職人を配下におさめている世話役が１人、２２～２３人の職人を配下におさめている世話役が３人、残りはいずれも５～６人単位の職人集団という構成となつている。同工務店における請負い方法は、工事規模と各グループの規模が見合う形で決められてゆくという方法である。つまり多くの職人を有している世話役は大規模工事を、小さな職人集団は小規模工事を、という具合いである。ところで、世話役の利得はどうかというと、Ｆ工務店から職人募集の時に手渡される礼金だけであり、請負金を自分で操作することは出来ない。なぜならば、各大工職人は春の雇用契約時に、Ｆ工務店と基準賃金を取り決め、これに従つて賃金をうけるからである。この基準賃金の決定には世話役が主に参加するが、職人仲間で認められている線より大巾にずらすことはできない。なぜなら、再びくりかえすことになるが、大工労働力不足という労働市場の条件を背景に配下の職人達が自己の主張をとおせるようになつたからである。今では世話役のうまみは請負つた仕事から数％の世話役料を取得できることぐらいである、という。

ところで、賃金管理機能の消失により、世話役は特別の収益を取得することができなくなつたにもかかわらず、なぜ請負集団を編成するのであろうか。それは、彼自身が下請企業主として独立することを狙つているからである。下請企業主として独立するためには、

元請から名儀人として認めてもらわねばならないが、そのためには彼が請負集団の編成者としての能力を認められる必要がある。ところが、彼は現場の責任者として工事の一切を下請企業からまかされ、工事の進行を、元請から派遣された職員と相談の上行うのであるから、その職員を通じて元請に彼の作業管理能力や大工労働力の募集、解雇能力を認めてもらいやすい立場にいる。従つて、賃金管理機能を失つたとはいえ、彼の手に残されている大工労働力の募集、解雇、作業管理等の諸機能を掌握し請負集団の編成者でいることは、将来下請企業主として独立するのに有利なのである。

事例１１　Ｆ工務店社長（２８才・従業員２００人）

「この会社でも最近独立した世話役がいます。室蘭で仕事をしていた世話役ですが。昔のような暖簾分けではなく、自分で独立したのです。かなり人をつれてきて仕事をやつていたのですが、それが上の方に認められたのでしょう。それに室蘭地区で主に仕事していたし、それは会社から目の届きにくい所でもあり、会社の権限が届かなかつたということもあります。まあ、室蘭の世話役が独立したつて、こちらが札幌の方に力を入れていたからたいした打撃にはならなかつたですが……」

第２は、世話役が第１のタイプと異なり、必要な数の大工職人を調達することができないため、彼自身が世話役として大規模工事を請負うことが出来ない場合である。こうした世話役はせいぜい１０人前後の大工職人しか調達できず、大きな現場を請負うことは出来ない。そこで、彼は他の請負集団と共同で仕事を請負うことになる。この場合の共同請負集団は臨時的な編成であるが、編成の際には下請企業の指導が強まり、世話役の指導権は逆に弱まる。なぜなら共同請負集団の編成は、下請企業の恣意に基づくからである。したがつて、この場合の世話役は第１のタイプの世話役に比べ、請負集団の編成者としての力は弱く、その独立は困難である。

こうしたケースの一例として、北海道建設業界の代表的企業の１つである地崎組の大工工事に関する専属下請の地位にあるＭ建設の事例についてみてみよう。

現在の社長（６５才）は、昭和３７年まで地崎組の世話役をしていたが、昭和３７年に地崎組からの要請もあつて独立し、今日に至つている。従業員は約７０人。内訳は事務員８人、人夫１０人、大工５６人である。大工はその大半が東北地方からの出稼ぎ者である。２０人編成の組が１つ、１０人編成の組が４つという構成である。２０人編成の組だけは、その組のリーダー、すなわち世話役に１現場をあずけるが、他の組はそうはいかない。仕事に応じて共同請負集団を編成して仕事を請負わせる、という。この場合、臨時的に編成された組のリーダーには、大きな組のリーダーがあてられる。そして、彼の指揮下に仕事が

進められる。しかし、この場合、彼の地位はあく迄も臨時的なものであり、不安定である。下請企業主の気にいらなければ、次からは同じ地位を保つことはできないからである。

第3のタイプとしてあげられるのは、世話役が大工労働力を調達せず、世話役料をもらつて、工事現場の統括的監督を行うところの、単なる監督者としての性格が一番強い場合である。この場合の世話役は請負集団の編成者ではなく、作業の段取りと現場の統括的監督だけを行う監督者であり、その性格からいつて、下請企業主の地位へ独力で昇ることはできないといえる。

我々の調査事例でいうと、このタイプに属するのは、F建設、K建設、K工務店の世話役がこれに該当する。なかでも最も典型的なF建設の例を社長に語つてもらおう。

「現場には責任者（世話役）は1人しかおかない。世話役を中心に班をつくるのですが、この世話役達は募集してこないので、まあ適材適所に世話役をおくわけです。たとえば、突貫工事にはこの人がむくとか、あるいは工期、必要人員数、仕事の種類に応じてきめるわけです。だから工事によつてはその世話役も普通の職人として働く場合も出てくるのですね。

ここでは世話役（5人）は札幌にいる人が担当しており、彼らは職人をつれてくることはない。でも15人、10人と職人をつれてくる親方もいるんですよ。彼らには仕事の責任をまかせておくことが出来ないので、この場合、親方にはそれ相応の待遇をしてやりますが、現場の実際の責任者ではないのです。たとえば、常用賃金をもとに班内の職人の賃金を決めていくんだけれど、世話役は1.2倍の賃金、親方は1.1倍の賃金というように決めていきます。この1.1倍が待遇費にあたるわけですね。最後に工事の請負金の中から請負利益金がでるとそれを出面人工で割つて、たとえば1,500ヘーベの型枠に対して200人工かかつたとしたら、200人工で請負利益金を割つて、それを配当してやるんです。だから、この場合、1.1倍の常用賃金をとつている親方はそれに応じて利益金をもらうから得なんですよ。」

以上にみたように、野帳場における親方制度の崩壊は、大工労働力不足を直接の契機として進行しているのであるが、この背景には野帳場の作業内容自体の単純性と、それにともなう技能修得の容易性が存在する。 第2章ですでに述べたように、野帳場で働く大工、中でも型枠大工の労働内容は、頑強な肉体と簡単な技能によつて可能なものであり、その単純労働者化の傾向が顕著であつた。このような単純労働者的性格をもつ野帳場で働く大工が、自律的な労働組織である親方制的雇用構造をなおかつ維持してきたのは、 建設資本の後進性が、親方制度のもつ前近代的な労務管理による大工職人の支配、管理を容易な

らしめたからである。しかし、前述のように３０年代後半以降の大工労働力不足は、親方制度を実質的に崩壊せしめ、親方労働者（本稿でいう世話役）を単なる監督者と化しつつある。こうした親方制度の変質は、野帳場における労働内容の簡単化にもかかわらず、なおかつ親方制度の下で長期間の修業をつまなければ一人前の大工として扱われなかつた徒弟＝見習いを解放した。いまや、頑強な肉体と簡単な訓練によつて、すなわち、労働内容にみあつた訓練によつて、大工職人になることができるようになつたのである。

Ｋ大工世話役（五戸町からの出稼ぎ者）は、この間の事情を次のように語つている。

「以前のように、５年も６年も、だまつて年期を明けるものはいなくなりました。いまでは３年目ぐらいになると俺は一人前だといつて飛び出してしまいます。飛びだしたからといつて半端大工で終るかというと、そうでもないですね。飛びだした後は同郷のものと一緒に仕事をすることが多いようですが、木造住宅の仕事も結構あるようで、一人前の大工になるようです。でも、同郷のものと一緒でない時は型枠専門になりますね。」

ところで、東北の一部の地方からの出稼ぎ大工に典型的にみられるように野帳場における親方制度は、型枠大工の育成と同時に造作大工の育成をも組織の内部で行っていたのである。それ故に、これまでは野帳場で働く大工だからといって、必ずしも型枠専門だけではなく、上記の地方からの出稼ぎ大工は造作大工に要求される高度な技能をも身につけていたわけである。ところが、親方制度の変質の結果、技能者養成の面からみると十分な機能を果さなくなりつつあり、他方若年労働力不足の深刻化という情勢の下で技能養成の面でまだ力量をもっている親方の場合さえ、いつまでも徒弟＝見習いを彼のもとに引きとめておくことが難しくなり、その結果徒弟＝見習いたる年少労働者は、型枠専門以上の高いレベルの技能を身につける前に親方のもとから離れることが多くなつたのである。かくして、前述の東北からの出稼ぎ見習いにみられるように、型枠専門大工という単純労働者が発生する結果になっている。

第２項　野帳場における下請企業の性格

建設職人不足を契機に下請企業の下で働く世話役が、諸々の機能を失い、単なる監督者と化した中で下請企業はどのように変つたのであろうか。

表４－３の「大工工事を下請する下請企業主の性格と企業規模」によると、下請企業主の前職は、その大半が野帳場の親方である。この事実は、下請企業主が、かつて世話役として活躍していたことを物語つている。

ところで、表４－３からも判るように、職人７０人以上の規模の下請企業になると年間7,０００万円以上の仕事を請負つている。今回の調査によつては残念ながら、どれ位の利

表４－３　大工工事を下請する下請企業主の性格と企業規模

企業名	経営主の年令	学歴	前職	創業時	職人（大工）	昭和４１年度総請負額	出入の元請数
K工務店	５２才	尋小卒	野帳場大工親方	昭和３２年	約７０～８０人	不明	3
F工務店	２８才	大学卒	家業をうけつぐ	昭和２９年	約２００人	1億6,000万円	3
F建設	６２才	高小卒	大工親方	昭和１３年	約８０～９０人	7～8,000万円	1
M建設	６５才	尋小卒	野帳場大工親方	昭和３７年	約７０人	1億円	3
K建設	不明	不明	野帳場大工親方	不明	約１５０人	不明	不明
I工務店	５９才	尋小卒	帳場で事務仕事	昭和２４年	約７０人	7～8,000万円	不明

（注）下請企業に対するきき取り調査により作成

潤を得ているか把握できなかつたが、請負金額自体は相当多額であるといつてよい。しかし、請負金額が多いからといつて、即座に、下請企業を中企業、あるいは大企業と規定することは早計である。

そこで、野帳場における下請企業の性格を掘り下げて見るために、札幌市内の親方アンケート調査より得た職人５０人以上の規模の事業所の現状についてみてみよう。(4)

表４－４　大工、左官工事を主体とする下請企業の経営状態

計	営業費・家計費の分離・不分離		事業主の就業状況				
			事務仕事		現場労働への就業状況		
	分けている	分けていない	自分・家族が中心	事務員による	現場労働に従事	現場監督	経営業務に専念
１９（１００％）	１３（６８％）	６（３２％）	２（１１％）	１７（８９％）	０	７（３７％）	１２（６３％）

（注）札幌市内の従業員５０人以上規模の親方に対するアンケート調査により作成

まず、事業主の就業状況をみると、事業主が「事務仕事に従事している」というのは、わずか１１％にすぎず、８９％が被用事務員に事務仕事をゆだねている。これは、従業員が増えるにしたがつて、賃金台帳、失業保険の手続きなど、事務仕事が煩雑になるため、事務員を雇用しなければやつてゆけないことを意味している。そして、事務仕事にわずらわされなくなつた事業主は元請業者と仕事の契約、仕事の内容、請負期日、請負金額などを打ち合せたり、現場の進行状況を視察するなど、経営業務や監督業務に専念する。同様

に「事業主の現場労働への就業状況」をみると、実際の「現場労働」に従事するものは1人もおらず「経営業務に専念」、「現場監督」が各々63%、37%を示している。

しかし、現場監督に従事する事業主が37%もいる事実は、事業主自らの「眼」による労務統括が、下請企業において必要なことを物語つている。すなわち、下請企業の労務統括機構は「近代的」なものにほど遠いのである。それは、生産内容が依然、手工的、肉体的であるため、「科学的」な労働能率規制が困難であることによる。

「前に（建設関係の）仕事に手を出したことがあるけど、失敗したよ。　やはり、経験者でなければ赤字で倒産しますよ。素人なら現場のことがわからないからね。どこを手抜いているか、どれだけ一生懸命仕事をしているか分らないし。……信頼できる世話役さえいればなんとかなるんだけど」（札幌建築共同職業訓練所所長）。

このように、一面では事務仕事から解放されながらも、他面では労務統括の困難性のため、事業主自らが現場を廻らなければならないということは、下請企業が年間、多額の請負仕事をするとはいえ、小企業的な体質から抜けきつていないことを示しているといえる。それは「営業費・家計費の分離、不分離」（表4－4）をみれば一層はつきりする。32%の下請企業が営業費と家計費を分離していないのである。

ところで、以上のような下請企業の体質は、下請企業が元請企業に寄生する「労働力供給」的請負業であるところに、その根源を求めることができる。このため、下請企業はそこから抜け出すために、発注者から直接仕事を請負つて、元請の地位に上昇しようと努力する。なぜなら、元請仕事が拡大すれば、原材料の販売、生産方法などにおいて自由裁量の余地が生じ、剰余価値の実現において有利となるからである。しかし、元請に上昇することは、なかなか困難である。表4－5によると、経営規模を「拡大したいと思わない」

表4－5　大工工事、左官工事を請負う下請企業の事業主の経営規模拡大の見通しの有無

大きくしたいと思わない	大きくしたいと思う			不明	計
	見通しなし	見通しあり	不明		
5 （26%）	3 （16%）	7 （37%）	2 （15%）	2 （15%）	19 （100%）

(注)　札幌市内の従業員50人以上規模の親方に対するアンケート調査により作成

事業所が２６％、「拡大したいと思うが見通しない」事業所が１６％、計４２％の事業所が経営規模拡大の困難性を訴えている。しかし、これとは逆に、３７％の事業所は「拡大の見通しあり」と答えている。だが、これにしても、特定の元請企業の専属だけでなく、複数の元請に出入りすることによつて経営規模を拡大するという意味あいが強い。事実、表４－３を再びみてみると、多くの下請企業が複数の元請企業の仕事を請負つているのである。

このように、下請企業は元請企業に従属する「労働力供給」的請負企業の範囲から抜け出すことは困難なのである。　このことは次のような意見によつてもうかがうことができる。

「他の人にはすごくもうかつているようにみえると思うが、元請からのしめつけがきつくてね。……　木造住宅にも手を出しているんだけど、なかなか下請との両立がむずかしくてね。鹿島の（専属）仕事を止めれば別だけど……。」（Ｋ工務店社長）。

第２節　町場職人層の賃労働者化と町場親方層の特質

第１項　町場における親方制度の変容

序章でも述べたように、町場の親方制度は、野帳場のそれと同様ではなかつた。　すなわち、第１に、町場の労働組織は、野帳場の労働組織ほど重層的ではなく、親方――職人――徒弟（＝見習い）という３つの階層からなる等級制的編成の職人集団が一般的であり、第２に、町場では野帳場と異なり、請負人と親方との分化の進展度が弱いため、親方以下の職人集団が、そのまま賃労働者化して請負集団を形成することが少く、親方は発注者から直接仕事を請負うところの独立自営業者として存在していた。(5)

しかし、このような差異があるとはいえ、職人たちが、親方を頂点とする等級制的編成の職人集団の中で労働に従事し、技能の研鑽を行なうという点では、野帳場のそれと異ならなかつた。また、彼らは、このような職人集団の中に身を置きながら、一歩一歩、等級序列を上昇していつて、はじめて親方の地位につくことが可能であつた。

ところで、このような親方制度は昭和３０年代以降の生産方法の変化の中でどのように変質してきているのであろうか。

まず第１に注目すべき点は、電道具や新建築材料の発達にともなう作業の単純化は、他の職種の労働者が徒弟＝見習いを経ずに建設職人労働市場に入ることを可能にしたことである。たとえば表４－６にみるように、大工の技能修得期間は１～２年間短縮し、大半の大

工が3年未満で技能を修得することが可能になつた。[6] この結果、親方を中心とする等級制的編成の職人集団の中で、徒弟＝見習いの期間を経ずに、人夫（手元）などをしながら、技能を修得して職人になることが可能となつたのである。[7] 事実、昭和45年に北海道労働部で行った調査結果によると、建設技能労働力不足の充足の手段として「半熟練工」ないしは「未熟練工」を採用するという企業が29％にも達している。（表4－7）

また、次にあげる事例からも、以上のことを証明することができる。

事例12　（A大工職人・56才）

「2，3年前に鈴木さんに仕事を教えていた、28才でしたね。最初、手元としてつれてきたんだが、2，3年したら,オレ大工やる、というんでそれからやらしてます。やはり見て覚えたんだね。彼は青森の現場で人夫をしていたんで、それで北海道に人夫としてつれてきた。最初の2年間は、人夫賃金、3年目に大工賃金8歩、4年目9歩、5年目に一人前の賃金です。」

事例13　（K大工職人・54才）

「なんせ、昔なら私だつて　半端大工つて言われて（指物師から大工になる）一人前に扱われなかつたもんですが、今では洗たく屋上り（40才で2，3年人夫をして技能を覚えた）でも、一人前の賃金よこせという世の中ですからね。」

表4－6　大工職人の技能修得期間

技能修得期間	1年未満	2年未満	3年未満	5年未満	7年未満	10年未満	10年以上	その他	計
大工数	4	17	23	3	1	—	2	1	51

（注）全建総連札幌支部・組合員に対するアンケート調査により作成

表4－7　不足常用労働者の充足方針

（技能工）　（単位％）

従業員数	指導工	熟練工	半熟練工	未熟練工	計
10～29人	5.5	60.7	27.3	6.5	100.0
29～49人	10.6	59.1	18.6	11.7	100.0
50～99人	7.3	49.7	26.6	16.5	100.0
100～299人	7.8	85.2	4.3	2.6	100.0
計	7.0	59.9	23.8	9.3	100.0

（注）北海道労働部「中小企業労働実態調査」（昭和45年）より

このように他の職種の労働者が建設職人労働市場へ流入することが容易になつた結果、本来の熟練職種とそうでない半ないし不熟練職種の職域を区分することがむずかしくなり、それにつれて、職人集団の内部における等級制的編成も崩れてきた。なぜなら、職人集団の等級制的編成は、集団内部に自律的な技能修得の過程または昇進秩序をもつていてはじめて成立しうるからである。

第2に言えることは、以上のような職人集団内部における等級制的階梯の崩壊の結果、建設職人層は親方に上昇するためのルートを失い、親方になれずに職人のままで終らざるを得なくなつたことであろう。たとえば、全建総連福岡支部の調査報告（表4－8）によると、町場職人の典型的なコースである見習い－職人－親方という階梯を順調に昇つて親方になつたものは8.8％（「見習い→職人→親方」と「見習い→一人親方→親方」の計）にすぎない。このことは、典型コースが大きくくずれてきていることを示していると考えてよい。そして、現在の町場の建設職人のコースの典型は、見習い ⟶ 職人である。このコースは、同報告書によると全体の51.9％を占めている。また、見習い→職人→一人親方のコースをとつている者も23.4％あるが、いま、述べた条件から判断すると、このコースは親方になる可能性の大きいコースではなく、親方になれずに一人親方で足踏みしている姿をあらわしている。(8) 事実このことは、表4－9、表4－10をみるとよく判る。表4－9によると「親方になりたい」と希望するものは80％に達しているけれども、この希望を実現する見通しとなると、65％のものが「見通しなし」、「見通しないから職人でよい」と答えているのである。同様に、私が行なつた調査結果（表4－11）によつても「親方になれる見通しがある」と答えたものは、わずか6％にすぎず、他のすべては「親方になりたいと思わぬ」、「親方になりたいが見通しなし」、「親方になりたいが不明」等と答えている。

以上のように建設職人層はますます賃労働者としての姿を露わにしてきたが、これに対して、町場の親方層の地位はどのように変つたのであろうか。これについては、次項の町場の親方層の特質のところで分析するので、ここでは触れないことにする。ただ、町場の親方制度の特質との関連で若干触れるならば、従来とは異なり、親方以下の職人集団は、そのまま賃労働者化して親方請負集団に転化してきている場合が多い。それは、とくに、職人1～9人規模の親方層において顕著である。

表４－８　　現在の地位に至るまでの経歴

見習い → 職　人	１７７人	５１.９％
見習い → 職　人 → 一人親方	８０	２３.４
職　人 → 職　人	２０	５.９
見習い → 一人親方	１８	５.３
見習い → 職　人 → 親　方	１５	４.４
見習い → 職人 → 一人親方 → 親　方	１２	３.５
一人親方 → 一人親方	５	１.５
見習い → 親　方	５	１.５
職　人 → 一人親方	４	１.２
見習い → 一人親方 → 親　方	３	０.９
見習い → 一人親方 → 職　人	２	０.６
計	３４１人	１００％

（注）全建総連福岡支部の調査報告（昭和４２年）より

表４－９　　「親方になりたい希望」の有無

計	３２２人	１００％
親方になりたい	２５５	７９.２
親方になりたいと思わない	６７	２０.８

（注）全建総連福岡支部の調査報告（昭和４２年）より

表４－１０　　「親方になりたい者」の親方になる見通し

見通しあり	見通しがない	見通しがつかないから職人でよい	計
３４.１％	３８.０％	２７.０％	１００％

（注）全建総連福岡支部の調査報告（昭和４２年）より

表４－１１　親方になれる見通し

親方になりたいと思う			親方になりたいと思わない	計
見通しなし	見通しあり	不　明		
８％	６％	３５％	５１％	１００％

(注) 1. 全建総連札幌支部組合員に対するアンケート調査により作成
2. 大工のみを集計している。

第２項　町場親方層の特質

前項でみたように、等級制的編成の職人集団の変化にともない、親方の地位まで昇ることができずに、職人あるいは一人親方で終らざるを得ない建設職人が多数出現するようになつたけれども、すべての徒弟＝見習いおよび職人が、全く親方へ上昇する道を閉ざされたわけではない。なぜなら、町場には、木造小住宅や店舗などの小規模工事が多いため、いくらかの経験と一定数の顧客にめぐまれれば、彼は、徒弟＝見習いや職人を雇い入れて親方になることが出きるからである。

ところで、親方になる場合、独立資金の有無はさほど重要な要因にはならない。表４－１２は「独立資金の有無」についての表であるが、これによると、独立の時、「全く資金なし」が２６％にも達している。これに独立資金「５０万円以下」の３２％を含めると、実に５８％のものが親方に独立する時、「資金なし」か、あるいはあつても「ごくわずかな資金（５０万円以下）」だつたのである。

資金と同様に、ウデの良し悪し、あるいはノレン分けなどといつたものも親方に独立する際には決定的要因にはならない。これらの要因よりも、むしろ客に取り入る経営的手腕の方が、より重要なのである。

事例１４　Ｋ大工親方（年令５３才・職人５人）

「一人親方から事業主になるのは、今はむずかしいです。……独立をしてなんぼか人を使おうとするには、よほどいい客をつかまないといけない。その場合、ウデもあるが人柄ですね。お客さんに会つた時、人柄がいいか悪いか。職人気質でいつちや駄目ですよ。ウデより腰が低い。なんていうかなあ。商人的なんですね。それが一番です。」

表4－12　独立資金の有無

資金 / 親方層 階層別	なし	あり			不明	計
		0～20万円	21～50万円	50万円以上		
1～ 4人	11 (29%)	7 (19%)	4 (11%)	3 (8%)	1 (3%)	37 (100%)
6～ 9人	11 (35%)	2 (6%)	8 (26%)	4 (13%)	4 (13%)	31 (100%)
10～19人	3 (13%)	4 (17%)	4 (17%)	8 (35%)	2 (9%)	23 (100%)
20～29人	1 (9%)	1 (9%)	1 (9%)	5 (45%)	3 (27%)	11 (100%)
30～50人	6 (43%)	2 (14%)	4 (29%)	1 (7%)	1 (7%)	14 (100%)
50人以上	3 (16%)	3 (16%)	4 (21%)	7 (37%)	2 (11%)	19 (100%)
計	35 (26%)	19 (14%)	25 (18%)	28 (21%)	13 (9%)	135 (100%)

(注) 札幌市内の親方に対するアンケート調査により作成

ところで、このようにして、職人が親方の地位を獲得しても、その地位は必ずしも安定したものとは限らない。たえず顧客から仕事を受注することが困難であり、受注がとだえた場合には、他の親方のもとか、あるいは「組」で、臨時的ではあれ、手間請けの被用職人として働かねばならなくなる。しかし、それも親方の階層によつて差異が生じる。

たとえば、表4－13は表4－12と同様に札幌の親方層のアンケート調査であるが、職人1～9人規模層の親方は、経営が不安定で、68人の親方中54%に相当する37人の親方は労働の提供という手間請負が中心である。しかも、そのうちの約半数が年間を通じて手間請負だけをしている。このことは、彼らが職人、見習いを雇つて親方という形態をとつてはいるものの、実際には「組で手間請負をしている」(M大工親方)という

言葉からも判るように、他の親方や「組」の下で手間請負を行う被用人に転化していることを意味している。

このように、職人1～9人規模層においては、親方の地位は不安定であり、親方以下の職人集団が、そのまま賃労働者化した請負集団に転化している場合が多いのである。

事例15　K大工親方（53才・職人5人）

「一人親方から10人以上の職人をかかえる事業主（親方）になるのはむずかしいですよ。昔とちがつて仕事の完成が早いから、2～3人つかつていても、結局は組で手間仕事をしなければなりません。」

事例16　A大工職人（56才）

「親方になりたいとは思いません。なつたつて不安定であまり変らないから。……仲の良い職人とグループをつくつて、一致団結してゆきたいですね。」

このような職人1～9人規模層の親方に対して、職人10人以上の規模の親方層になると、手間請負をする親方よりも発注者から直接仕事を請負つて仕事をする親方が多くなる。この場合、彼らは原材料の購入あるいは生産方法などにおいて一定の自主性をもつことができる。その意味において、この層の親方は安定しているかにみえる。

表4－13　規模別親方層の請負形態

請負形態 / 階層	手間請が中心	手間請と材工ともが大体同じ	材工ともが中心 (5)	不明	職種別計				計
					大工	左官	タイル	建築板金	
1～4人	11	10	13	3	14	2	1	20	37
5～9人	6	10	9	6	16	6	8	1	31
10～19人	—	7	10	—	9	8	3	3	23
20～29人	1	3	7	—	2	5	1	3	11
30～50人	2	4	8	—	5	8	—	1	14
計	20	34	47	9	46	29	13	28	116

（注）1. 札幌市内の親方に対するアンケート調査により作成
2. 但し従業員50人以上の規模の事業所（野帳場の下請企業）は除いている

以上のように、同じ町場の親方であつても、その雇用する職人の人数によつて、その性格は異つていることが判つた。しかし、以上の分析では、雇用している職人の人数が1～9人規模層の親方の場合には、親方以下の職人集団が賃労働者化して、親方請負集団を形成することが多く、逆に、雇用している職人が10人以上の規模層の親方の場合には、親方は発注者から直接仕事を請負うところの独立自営業者であることが多いという点が明らかになつたにすぎない。さらに町場の親方層の特質を浮き彫りにするために、次の分析に入つてみたいと思う。

まず、表4－14の「職人数別親方層の経営状態」をみてほしい。この表の「親方の就業状況」によると、職人1～9人規模の親方層では、親方の75％以上が「現場の労働」に従事しているのに対して、職人10人以上の規模の親方層では、「現場の労働」に従事している親方は15％にすぎず、逆に「現場監督」あるいは「経営業務に専念」する親方が85％にも達している。

表4－14　職人数別親方層の経営状態

階層	計	営業費・家計費の分離・不分離			就業状況				
					事務仕事		現場労働への就業状況		
		分離している	時々混合	常に混合	自分・家族が中心	事務員による	現場労働に従事	現場監督	経営業務に専念
1～4人	37 (100%)	13 (35%)	11 (27%)	13 (35%)	33 (89%)	4 (11%)	33 (89%)	1 (3%)	3 (8%)
5～9人	31 (100%)	18 (49%)	4 (13%)	9 (29%)	26 (84%)	5 (16%)	19 (62%)	7 (22%)	5 (16%)
10～19人	23 (100%)	17 (74%)	3 (13%)	3 (13%)	7 (31%)	16 (69%)	4 (17%)	14 (61%)	5 (22%)
20～29人	11 (100%)	10 (91%)	—	1 (9%)	—	11 (100%)	3 (27%)	4 (36%)	4 (36%)
30～50人	14 (100%)	13 (93%)	—	1 (7%)	—	14 (100%)	—	5 (36%)	9 (64%)

(注)　1.　札幌市内の親方に対するアンケート調査により作成

2.　但し、従業員50人以上規模の事業所（野帳場の下請企業）は除いている

事例１７　Ｙ左官親方（４０才・職人１５～１６人）

「１０人以上になると取り引き先との交渉とか、現場の確認ですね。現場の確認が主ですね。仕事の内容とか、進行度合とか。２０人ぐらいだと親方以外の人が現場を廻つて歩く、いや２０人で無理かな。現場を廻つて歩く者を雇う金は出ませんからね。３０人以上になつたら、いわゆる世話役、代人というものをもてます。」

このように町場の親方は、その雇用している職人数１０人を境に、現場で直接労働することを止めて、現場監督、更には経営業務に専念してゆくようになるが、これと同時に事務仕事も「親方あるいは家族中心」から、雇用された「事務員中心」へと移つてゆく。事実、職人１～９人規模層では、８５％以上が、「自分あるいは家族中心」に事務仕事が行なわれているのに対して、職人１０～２９人規模層では、７０％が事務員中心に雑務などの事務仕事が行なわれている。職人３０人以上の規模層では、１００％が事務員中心である。

このように、町場の親方は、その雇用している職人数１０人を境に、直接、現場作業に従事する親方労働者から事務員を雇用して経営業務に専念するところの企業家的性格を有している親方に移行していく。このことは、同じ表の「営業費・家計費の分離・不分離」をみると、一層明らかである。すなわち、雇用している職人数が１～９人規模の階層では、家計費と営業費の不分離が高く、家計費と営業費が「時々混合している」および「常に混合している」が６４％なのに対し、職人１０人以上の規模層では、家計費と営業費を混合しているのはわずか１７％であり、家計費と営業費の分離がはつきりしている。ここからは、職人１～９人規模層の親方は、家計費と営業費を分離できないような生業的な経営を行なつているのに対して、職人１０人以上の規模層の親方は家計費と営業費を分離しうる経営基盤を有しているということが云えよう。

ところで、以上の分析より、職人１０人以上の規模層の親方は、一応企業家的性格をもつているということが言えると思うが、ではその経営基盤は安定したものなのであろうか。結論を先に言うならば、その経営基盤はすこぶる不安定である。というのは、表４－１５にみるように、資本金は５００万円以下の企業が圧倒的に多く、職人１～９人規模の親方層の資本金高とさほど変らない。しかも、次の事例から判るように彼らには倒産の不安がたえずまとわりついているのである。

事例１８　Ｈ大工親方（３０才・職人１３人）

「同郷の大工仲間から私は若くして独立したから、よく「出世したなあ」つて言われるんですが、この商売は楽ではないですよ。いつ仕事が切れるか、いつふみたおされて倒産

するかと心配でね。　小さな企業が倒産するのをよく見てますからね。　いずれ、あと10年ぐらいしたら、この商売を止めて、貸家でもつくつて生活しようかと思つてます。その時には、大工にもどつて小遣い銭ぐらい稼ごうと思つています。」

表４－１５　　職人数規模別事業所の資本金額

資本金 / 親方層別	0	0～50万円	50～100万円	100～200万円	200～500万円	500～1,000万円	1,000万円以上	不明	計
1～4人	4 (11%)	9 (24%)	1 (3%)	3 (8%)	2 (5%)	—	1 (3%)	17 (46%)	37 (100%)
5～9人	—	5 (16%)	8 (26%)	4 (13%)	6 (19%)	1 (3%)	—	7 (22%)	31 (100%)
10～19人	—	3 (13%)	4 (17%)	5 (22%)	5 (22%)	1 (4%)	1 (4%)	4 (17%)	23 (100%)
20～29人	—	4 (36%)	1 (9%)	2 (18%)	2 (18%)	—	—	2 (18%)	11 (100%)
30～50人	—	4 (29%)	2 (14%)	3 (21%)	2 (14%)	—	1 (7%)	2 (14%)	14 (100%)
計	4	25	16	17	17	2	3	32	116

（注）1. 札幌市内の親方に対するアンケート調査により作成
2. 但し、従業員５０人以上規模の事業所（野帳場の下請企業）は除いている。

以上、町場の親方層の特質についてみてきたが、職人１～９人規模層の親方層は、親方以下の職人集団がそのまま賃労働者化して親方請負集団に転化していることが多かつた。その意味で、彼らはもはや独立自営業者とよぶことは出来ないのである。それなのに、彼らが職人、徒弟＝見習いを雇い入れるのは、どういう理由によるものであろうか。それは、建設職人が行う作業が個人作業では不可能であつて、集団作業でなければ行ないえないということによる。たしかに、長時間かければ一人でも仕事を完成させえないこともない。事実、一人親方も存在している。しかし、作業のスピードアップが要求される今日、個人で作業を行なうよりも、集団で作業をする方がはるかに有利である。

そして、この集団作業を行なうのに、親方を中心に請負集団が編成されるのは、彼が、他の後輩労働者（職人・見習い）よりも、仕事を正確にかつ敏速にするという点でも、また、仕事の性質、段取り、出来栄えの良し悪しを判断できるという点でも、すぐれているクラフトマンだからである。

ところで、以上みてきた職人1～9人規模の親方層の特質とは異なり、職人10人以上の規模層の親方は、小企業家的性格が強かつた。しかし、その経営基盤は非常に不安定であり、いつ没落するのかわからない状態にあつた。しかも彼らが、ここから抜け出て、より安定した階層へ移ることは非常に困難である。表4－16は、「職人数別親方層の経営規模拡大の見通しの有無」に関する項目であるが、これによると、職人10人以上の規模層の親方で「経営規模を拡大する見通しあり」と答えたものは、半分以下の42％である。そして、同じ職人10人以上の規模層でも、雇用している職人の人数が少ない親方になるほど「経営規模を拡大する見通し」を持つてなく、職人10～19人規模層で「経営規模を拡大する見通しあり」と答えたものは、わずか35％にすぎないのである。すなわち、同じ10人以上の規模層の親方でも、より小規模の親方層になるにしたがつて、上位の階層に上昇することが困難になつているということが云える。

表4－16　職人数規模別親方層の経営規模拡大の見通しの有無

拡大の見通し／階層	拡大したいと思う			拡大したいと思わぬ	不明	計
	見通しなし	見通しあり	不明			
1～4人	10 (27％)	5 (14％)	1 (3％)	17 (46％)	4 (11％)	37 (100％)
5～9人	4 (13％)	10 (29％)	1 (3％)	12 (39％)	4 (13％)	31 (100％)
10～19人	6 (26％)	8 (35％)	2 (9％)	6 (26％)	1 (4％)	23 (100％)
20～29人	—	5 (45％)	2 (18％)	4 (36％)	—	11 (100％)
30～50人	2 (14％)	7 (50％)	2 (14％)	3 (21％)	—	14 (100％)
計	22 (19％)	35 (30％)	8 (7％)	42 (36％)	9 (8％)	116 (100％)

(注) 1. 札幌市内の親方に対するアンケート調査より作成
2. 但し、従業員50人以上規模の事業所（野帳場の下請企業）は除いている。

(注)(1) 下請企業の規定は、第4章第1節第2項で詳細に行なつているので、そこを参照してほしい。ただし、ここでいう下請企業は、世間一般で言われている名儀人のことをさしているが、調査資料によつて分析してみた結果企業としての体裁を整えているため下請企業と呼ぶことにした。

(2) 野帳場では、町場と異なり、重層的な下請機構が形成されている。重層下請は元請個別企業の工事需要の不安定性の危険を、下部へ転化する必要から形成され、同様にして第1次下請はさらに第2次下請、第3次下請へ、危険をしわ寄せするために作られたもので、いつてみれば、大手建設資本が利潤追求のためにつくり出した方式である。また、建設産業が労働集約的産業であることから、これら重層下請は労働力供給下請であつて、他産業のような部品下請ではない。(日本労働組合総評議会「建設労働者の労働条件改善と組織化のために」(昭和46年1月)

(3) 世話役が大工労働力を調達できなくなつたため、大工労働力の調達は、下請企業自らが行わねばならなくなつている。しかし、大工労働力不足は深刻なためその調達は困難をきわめ、同時に経営上にいろいろな問題を生じさせている。北海道労働部で行なつた「昭和45年中小企業労働実態調査報告」によると、技能労働力不足の結果4割の企業が「実績が計画を下回り」、更に、3割強の企業が「従前にくらべ下請関連会社の発注が増加した」と述べており、技能労働力不足により、新たな問題が生じていることが判る。

(4) 親方の経営規模が拡大するにつれ、その工事内容も、町場の小規模工事から、野帳場の大規模工事へと変つてゆくのが通常である。筆者が行つた調査結果からは、どれくらいの規模層の親方から、野帳場仕事を専門に請負うのかは判らなかつたが、少なくても50人以上の職人をかかえている親方は、野帳場仕事を専門に請負つている下請企業主であつた。

(5) 町場においては、種々の親方の中でも、大工親方が元請をする場合が多い。しかし、この場合、大工親方は、大工工事に関しては自分が手がけるけれども、その他の工事——たとえば、左官工事、建築板金工事など——は、下請という形で左官親方あるいは建築板金親方などの職別工事業者に任ねる。しかし、この場合大工親方とその他の親方の関係は、元請と下請という関係よりも、むしろ、社会的分業関係といつた方が妥当である。なぜなら、この場合、下請工事に必要な一切の生産手段は、下請親方もちだからである。ここでは、小規模元請親方の生産手段の調達能力と労働力の調達能力の不足を下請親方が補つていることになる。

(6) 大工職人のアンケート調査（表4－6）によると大工の技能修得期間は2年未満、3年未満が全体の78％を占めている。しかし、聴き取り調査によると、大工の技能修得期間は3－4年という結果がでた。以上の両方を考え合せると、町場の建設職人が技能を修得するには、なおかつ、2年乃至4年の訓練期間が必要とされているといえる。

(7) 他の職種からの流入が容易になつてきたとはいえ、町場では、その数はまだ少ない。

(8) 全建総連福岡建設労働組合「合理化にともなう建設労働者（町場）の労働と生活の実態について」（昭和42年）10頁

第５章　建設労働組合の組織と運動

日本における建設労働組合は表５－１に示すとおりである。[1] いま、これらの労働組合の性格をみると、全建総連、全建同盟、および建設連合は、大工、左官、とび、土工など３０種以上の職種の職人、一人親方、親方および日雇労働者を、日建協は、大手の建設会社の職員を、全日自労、全民労、および全国自労は失対事業に働く日雇労働者を、日電工は電気工を、全木労は木材産業に働く労働者を、各々構成員としている。これらの労働組合は、日建協を除いて、現場で働く建設労働者を組織の対象者にしているが、多くは町場で働く建設労働者からなり、野帳場で働く建設労働者は、ほとんど労働組合に組織されていないのが現状である。それゆえ、このような建設労働組合の状況から言えることは、組合の力が労資関係の問題として登場してくる状態にないということである。組合運動が活発な日建協、全建総連、全日自労にしたところで、日建協の場合は、大手の職員組合であるため、現場の労働者の問題は問題外であるし、また、全建総連の場合は、町場の職人、一人親方、親方、および日雇労働者を構成員としているため、特定の雇用関係が弱く、交渉の相手は不特定多数であり、労資間の問題は登場しにくい。また、全日自労の場合は、対資本との交渉ではなく国あるいは地方自治体が交渉相手である。

表５－１　日本の建設労働組合

組合名	組合員数	組合名	組合員数
1.全国建設労働組合総連会（全建総連）	２３７,００６人	6.全日本自由労働組合（全日自労）	１４８,８０９人
2.日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）	４０,４６１	7.全国民主自由労働組合（全民労）	１５,８８４
3.全国建設職能組合同盟（全建同盟）	１１,８７８	8.全国自由労働組合連合会（全国自労）	２１,０９２
4.日本建設組合連合労働会議（建設連合）	４７,０４７	9.全国木材産業労働組合（全木労）	１０,６５５
5.全日本電気工業労働組合連合会（日電工）	２６,２８４		

（注）1.大原社会問題研究所「日本労働年鑑第４１集」より
2.昭和４５年１２月１日発行

日本の建設労働組合は、大雑把にいつて、以上のような特徴をもつているけれども、いま、建設労働組合の中で最大の組織を誇り、しかも、建設職人を多数かかえている全建総連を中心に、建設労働組合の組織と運動の特徴を、さらに掘り下げてみよう[2]。

全建総連は、各地域の単一の建設労働組合、あるいは地域レベルの各単組が加入している連合体をもつて構成されている建設労働組合の全国組織である。このことは、次の全建総連の規約（２条）をみればよく判る。

「この組合を法人とし、この組合の綱領および規約に賛同する全国の建設産業労働組合ならびに、それらの連合会をもつて構成する。」

ところで、全建総連の組織の特徴を見るために、全建総連に結集する各地域の建設労働組合、および各地域の建設労働組合の連合体の性格をみてみよう。

いま、全建総連加盟の札幌建設労働組合（札建労）を例にとつてみると、その組合規約には、次のように記されている。

「本組合は、本組合の規約に賛同する札幌市及び近郊在住の建設労働者を主にして組織し、組合員は如何なる場合でも人格、宗教、信条、支持政党、性別、門又は身分によつて差別をうけない。但し、使用者の利益を代表する立場にあるものは組合員になることは出来ない。」（棒点…筆者）

この規約から言えることは、札建労が札幌在住の建設労働者によつて組織される労働組合＝地域別労働組合であるということである。これは、なにも札建労だけに限つたことではなく、全建総連に加盟するすべての建設労働組合についていえることである。

以上により、全建総連は、他の一般組合が事業所単位の企業別組合を基礎とした組織であるのに対して、地域別労働組合を基礎とした連合体であるということがいえる。この特徴は全建総連の運動方針にも関わつてくるが、それは後述することにして、その前に全建総連の組合構成員の内わけをみてみたい。

昭和４５年５月現在における組合員数は、約３２万であるが、その構成は主に大工、左官、とび、レンガ工、建築板金工、塗装工、鉄筋工、建具工、石工、電気工、畳職、ブロック工、柾業、タイル工などの熟練職種の見習い、職人、一人親方、親方、および土工、雑役夫などの不熟練労働者からなる。中でも、大工、左官の職人および一人親方と土工が多い。「札幌は、大工が５割、土工３割、あとはいろいろですね。」（札建労書記長）

この事実から言えることは、全建総連は、職種別の組合ではなく、先に述べた事とも考え合せて、地域別一般労働組合（所謂、ゼネラル・ユニオン）の連合体であるということが出来る。

ところで、以上のような組織的特徴を有する全建総連は、一般の労働組合（企業別組合）とは、異なつた行動様式をとると思われるが、一体どのような行動様式をとつているのであろうか。次に、全建総連の運動の特徴についてみてみたい。

まず、第1の特徴としていえることは、全建総連は、たえず組合組織の拡大を運動の中心にかかげてきたことである。

未組織の労働者が多く、かつまた、労働市場が横断的な建設業において、組合員を拡大することは、非常に困難である。いま、全建総連の組織拡大の推移をみてみると次のごとくである。

全建総連は、昭和35年に全建総連の前身である全日土建総連（全日本土木建築総連合会・組合員8万人）と全建労（全国建設労働組合・組合員4万人）の合併によつて結成されたが、組織が急速に拡大されたのは昭和40年代に入つてからのことである。すなわち、昭和30年代には、組合員は10万人台であつたのが、昭和41年に、はじめて20万人の大台を突破した。そして、その年の第6回全建総連定期大会で提起された「仲間を25万にふやして強大な全建総連を」（機関紙「全建総連」・41.10.16）という組織拡大の方針によつて、昭和41年末には、組合員が26万人へと増え、更に昭和44年には29万人、昭和45年5月には32万人と、急激に組織が拡大した。

このように、全建総連が、組合員の拡大を最重点目標にしてきた理由は、建設業には、未組織労働者が非常に多いということによるが、同時に、この組合のもつ性格とも関連している。つまり、全建総連は、労働力の供給独占を行なうことによつて職場の独占や賃金の自律的決定を旨とするところの職能別組合（クラフト・ユニオン）ではなく、様々な職種の労働者を含む地域別一般労働組合（所謂、ゼネラル・ユニオン）の連合体であるため、組合員を制限する必要がなく、むしろ組合員を拡大することが組合の発言権を強める最上の方策だつたからである。

いま一度、札建労の組合員拡大のあゆみを通じて、組織拡大運動をみてもらおう。

昭和37・8年頃、全建総連の書記長、中央本部長クラスの役員が道内を歩き、組合設立の必要性を説いた。これに呼応して、昭和39年に、札幌にいた、元山形建設労働組合の組合員を中心に、札建労建設世話人会が発足し、同年9月27日に、40名の参加者でもつて、札建労結成大会が行なわれた。そして、翌年2月には、日雇健康保険の「擬制適用」の取り扱いが認可され、日雇健保をうけようとする労働者が組合に加入して、組合員は約250名ほどになつた。

しかし、なおかつ、組合員の拡大は当時の組合の最重点方針であることにはかわらず、組

合員拡大の努力がいろいろな形でつづけられた。当時、オルグ活動に専念したS氏は次のように当時の状況を話している。

「なんとか５００名位までと、毎日思いつめていました。苦しいことがたくさんありました。建設職人の人達にわかつてもらうことは大変なことでした。……1,０００名はとても不可能だと内心あきらめたこともあります。今日は発寒団地、明日は平岸、澄川と自転車で建築現場を歩きました。……五番館の前の富士銀行の工事中の現場で、ある下請会社の３０名が加入してくれたときの事は忘れることは出来ません。」

こうして、毎日、組合員を拡大する努力が続けられたが、組合がビラを出しても、「全建総連つて何ですか」という者もいて、なかなか思うように組合員の拡大は進まなかつた。しかし、昭和４１年、全建総連の書記長が組織拡大を訴えに来道したのを契機に、急速に組合員は増えてゆき、４１年７月には、組合員が６００人を突破、８月には1,０００人に達した。

このような組合員の増加とともに事務局体制の拡充の必要性が生じたため、昭和４３年３月の定期大会で、書記局の設置を決定し、組織の体制を固めた。そして、この体制の下で、昭和４５年５月には、組合員は３０００名を突破し、今では北海道連（北海道建設労働組合連合会）傘下の組合の中でも最高の組織を誇るに至つている。

表５－２　全建総連北海道建設労働組合連合会の組織状況

札幌	3,２００人	根室	３１２人	栗山	２４人
釧路	1,３２４	北見	７００	美唄	１３６
名寄	４８７	余市	４２０	砂川	９０
月形	１７０	滝川	４５２	斜里	１２５
仁木	６２	小樽	９３９	清里	４５
室蘭	２００	帯広	６４１	紋別	５０
夕張	３０	平取	１５		
留萌	２５１	網走	１２１		

(注)　1.　北海道労働組合名鑑より
　　2.　昭和４５年６月３０日現在の組織状況

建設労働組合運動の第2の特徴として、日雇健保および失業保険の改悪反対運動や労災補償要求運動および老後の生活保障制度の確立要求運動などに代表される社会保障拡充運動があげられる。この運動は組織拡大運動とならんで、全建総連が最も重視している運動の1つである。

全建総連は、すでにその前身である全日土建総連の結成（昭和22年）当初から、「建設労働者の特別保護立法制定」のスローガンを掲げて、社会保障拡充の運動を進めてきた。そして、その運動の結果として、昭和27年には、町場の建設労働者に労災保険を適用させることに成功した。また同様に、昭和27年4月に、全日土建、全建労、日建連、付添婦組合、荷役組合などと「健康保険獲得期成同盟」を結成して、全国的に、日雇健康保険法の制定の運動をおこし、昭和28年8月には、ついに日雇健康保険法を制定させることに成功した。

このように、社会保障の拡充運動は、全建総連の前身である全日土建の結成当初から最も重要な運動の1つとして行われてきたが、最近、政府が、建設労働者への全面的な攻撃の一環として、社会保障の改悪を打ち出してきているため、それに対する反対運動を強力に展開してきている。

たとえば、政府は、昭和40年を目途に日雇健保を廃止する方針を打ち出し、建設労働者に全面的な攻撃をかけてきたため、　全建総連はこれに強く反発し、激しい反対運動を進めてきた。いま、昭和44年度の運動を例にとつてみると、全建総連は、日雇健保反対の決意表明の1票投票をはじめとして、日雇健保反対統一行動、擬制適用しめつけに反対するための自治省、厚生省の出先機関との交渉、地方議会請願を軸とする地域の斗い、日雇健保反対の署名活動等々、様々な反対運動を進めてきた。

このような全建総連および全日自労を中心とする民主勢力の反対運動によつて、政府は毎年、日雇健保の改悪を行ない得ないできたが、しかし、昭和45年5月13日、突然、日雇健保の擬制適用制度の廃止（従業員5人以下の事業所に勤める労働者に日雇健保を適用させなくする）を強行し、建設労働者、全建総連に大々的な攻撃をかけてきたのである。

このように、政府が日雇健保の擬制適用制度を廃止したことは、すでに述べたように、建設労働者に対する全国的な攻撃であると同時に、全建総連に対する宣戦布告でもあつた。なぜなら、日雇健保の擬制適用制度の廃止は、日雇健保をうけるために全建総連に加入している組合員の脱退を促したからである。すなわち、全建総連は、日雇健保の擬制適用廃止後の数ヶ月間に、10万人以上の組合員の脱退をみたのである。[3]（32万人 → 20万人）

第3に注目すべき運動は、合理化反斗運動である。[4]　とくに、政府が建設業界の再編

成を行なおうとして国会に上程しようとした建設業法、建築基準法、および電気工業法等の改悪法案制定に対する反対運動の中心の１つは全建総連であつたのである。このうち、建築基準法および電気工業法は、昭和４５年の国会で衆議院を通過し、参議院で継続審議になつているため、次の臨時国会あるいは通常国会で成立の見込みである。

ところで、上記３つの建設諸立法の中で、次期の国会で成立の見通しが濃い建設業法は業界の再編成と最も深いつながりをもつている。

建設業協会は、昭和４０年に建設業法改正希望要綱を建設省に提出したが、そのねらいは、登録業者約１１万、無登録業者約２０万の、計３０万の業者を整理することにあつた。いま、建設業法改正希望要綱をみると、①全面登録制で、登録業者でなければ、一切請負いは出来ない。更に、一件２００万円以上の工事は許可業者でなければならない。②許可基準は、常時５人以上の従業員を使用し、資本金２００万円以上で、しかも、４年以上の営業経歴があつて、過去２年間に2,０００万円以上の工事実績を有する、とあるように、小零細業者（親方）の一掃をねらうものであつた。

全建総連は、この法案に対して当然のことながら強い反対の意を表するとともに、様々な形態の反対斗争をくりひろげた。このため、政府は許可基準を大巾にゆるめて、昭和45年度の国会に上程してきたのである。その内容は、①土木建築一式工事について１００万円以上、専門工事について５０万円以上の請負いをするものは、元請、下請、手間請、直営を問わず、すべての許可を必要とする。②一件の建設工事につき、1,０００万円以上の下請契約は特定建設業者でなければできない。外注比率は５０％前後なので、元請の請負金額は2,０００万円程度となり、それ未満の建設工事でなければ、一般建設業者はできない。③許可の基準は、(イ)経営業務の管理責任者としての経験が５年以上（親方、一人親方の経験はこれに該当する）、(ロ)実務経験１０年以上のもの等である。

しかし、全建総連は、この建設業法が、先にも述べたように、次期の国会で成立することが必至であつたため、運動の方針を、①多くの組合員が不許可の対象にならないよう、たとえば、衆議院附帯決議などを中心に、その完全実施の保障をとるようにする。②経過規程などの修正（法改正の実施時点で登録業者であつた者）を要求する。③許可条件などの大巾緩和の要求を出して運動してゆく、等にしぼつて運動を進めてゆくことを、第１１回定期大会（昭和４５年１１月）で決定している。

ところで、このように、全建総連が、建設業者（親方を含む）の再編成をねらう建設業法の改悪にあくまで反対してきた理由は、全建総連の組織の性格と密接な関係がある。すなわち、全建総連は、職人だけでなく、町場の一人親方や親方を含む組織であるため、大

手業者本位の業界再編成 ═「合理化」をねらう建設業法に対してだまつて座視できないのである。

第4に注目すべき運動としては、職業技術教育の運動をあげることができる。

全建総連は職人と一人親方および親方をも含めているという組織構成の特殊性もあつて、結成当初（全日土建総連の頃）から、従来の年季奉公という徒弟制度に対し、「封建的な身分関係から解放されない」、「技能習得の範囲がせまい」、「進歩する近代技能に対応できず一般教養のための教育がうけられない」等々の批判がつよく、昭和23年から長野、佐賀、鹿児島、そして埼玉、静岡、郡馬等を中心に共同技能者養成所（基準法技能養成規程による）の運営に組合がのりだしてきた。(5)

このように、同組合では、早くから職業技術教育の実施に組合が自主的にとり組み出し、昭和32年当時には、全建総連組織内の共同職業訓練所数は上述の地域の他に、東京、大阪、京都の大都市など90余カ所に達していた。

昭和32年、政府は労働省内に臨時訓練制度審議会を設置し抜本的に職業訓練についての検討を始めた。そして12月に同審議会は職業訓練度確立に関する答申を行ない、これに基づいて「職業訓練法案」を作成した。これは全国各支部に90余カ所の共同技能者養成所をもつていた全建総連の訓練を全く無視するものであつた。すなわち、この原法案の全文30数条は「職業訓練はすべて国または事業主が行なうもの」という理念でつらぬかれており、「労働組合の行なう職業訓練」には全くふれられてなかつた。(6)

これに対して全建総連は「労働組合の行なう職業訓練を職訓法に明記せよ」などの要求をかかげ、強い抗議活動を展開した。この結果、職業訓練法はその中に第12条を新しくおこし「労働組合の行なう職訓法」を明記させる修正をして成立した。しかし、第12条で認可された場合には、「国または地方公共団体からの助成金は一切出ない」という締めつけがあつて、全建総連内でも、第12条で認可されている訓練所は、岡山県建設労働組合職業訓練所の一ケ所という状況で今日に至つている。(7)

かくして、全建総連内の訓練所は、12条適用外も含めて、昭和36年の訓練所数99カ所、生徒数8,964人から昭和44年の訓練所数55カ所、生徒数5.100人へと減少していつたのである。

ところで、以上のような歴史的歩みをもつ共同職業訓練所の現在の運営上の問題点を、昭和45年に出された「全建総連職業訓練実施状況報告」によって2，3あげてみると、次のごとくである。

＜施　設＞　借用施設が大半を占めている。その多くは、市、町の管理下にある建物、個人所有の木造一戸建てであり、その借用料は地域ごとにバラバラである。（表5－3）

表５－３　訓練施設の状況

	訓練校数	所有	借用	不明
東北	11	5	6	0
関東	12	2	10	0
北信越	14	2	12	0
東海	4	1	3	0
関西	9	1	8	0
中国	6	3	3	0
四国	1	0	1	0
九州	6	1	5	1
合計	64	15	48	1

（注）「全建総連職業訓練実施状況報告」（昭和４５年）より

表５－４　昭和４４年の全建総連内の職業訓練所の訓練生数

	１年生	２年生	３年生	合計
東北	296	425	487	1,208
関東	365	224	165	754
北信越	297	429	461	1,187
東海	42	48	29	119
関西	201	308	115	624
中国	109	107	89	305
四国	57	21	17	95
九州	333	250	225	808
合計	1,700	1,812	1,588	5,100

（注）「全建総連職業訓練実施状況報告」（昭和４５年）より

＜訓練生の募集＞　訓練実施上で、一番問題になつているのは、訓練生の確保である。（表５－４）、各訓練所とも、訓練生の募集は各単組の組合員によびかける方法が最も多く、この他に、職安に募集要綱を出す、チラシの配布、直接学校に募集にゆく、新聞に掲載、ポスター等々の方法がとられている。

＜補助金＞　補助金の増額や補助金の使用範囲の拡大を訴える訓練所が、各々、１３校、１７校あり、財政的に逼迫している訓練所がかなり多いことが分る。

ところで、全建総連には、養成訓練を主体とする共同職業訓練の実施の他に、技術対策部を中心に、革新されてゆく建設産業の近代技術に対応するために、一般組合員を対象に実施されている技術再教育――たとえば技術講習会（住宅の設計研究や色彩計画の研究など）などがある。

以上、全建総連の職業訓練への取り組みについて述べてきたが、最近では、技術の進歩や労働力不足の深刻化のため、労資双方が職業訓練を重視するようになると同時に、職業訓練が労資間の争点の１つにもなつてきており、全建総連の職業訓練への取り組みはますます重要になつてきている。(8)

いま、昭和４６年度の全建総連の職業訓練に関する運動方針を記すと次のとおりである。(9)

① 職業訓練についての基本要求

㋑ 今日の技術革新に見合う多種多様な職業訓練を実施すること。

㋺ これらの職業訓練を認定職業訓練校で実施する場合は、全額を国又は企業側の負担とすること。

㋩ これらの職業訓練を受ける労働者が、その期間、賃金を失つた場合には、その賃金を訓練手当として国が補償すること。

㋥ 企業側の負担については、雇用促進事業団に職業訓練基金制度を設け、建設業の場合、資本金３００万円以上の企業が工事を請負う場合、請負工事金額１００万円につき５００円（２千分の１）の職業訓練基金負担分を徴収すること。

㋭ 雇用促進事業団は、この基金から認定職業訓練校が行なう多種多様な職業訓練に対する運営費と訓練手当の支給に当てるものとすること。

㋬ 従来からの養成訓練についての要求

従来からの養成訓練についての要求は㋑の基本要求に見合つたものにし、さらに、施設融資、訓練生の共同宿舎施設、余暇施設の建設費の助成、学割適用、労働組合職業訓練校への差別撤廃を要求する。

第５に注目すべきは、賃上げ運動である。全建総連の賃上げ運動は、全建総連の各支部

ごとに、その年の協定賃金を決め、この協定賃金を、各事業主に交渉して、実現してゆくという方法である。それゆえ、協定賃金を全建総連で決めても、それを各職人が事業主に要求しなければ、賃金の値上げには結びつかないという構造となつている。

全建総連が昭和44年に実施した「協定賃金に関する実態調査」によると、全建総連で決めた協定賃金が、実際に賃金の値上げに「役立つた」というものが66%、「役立つていない」というものが20%であつた。このことは、全建総連で打ち出す協定賃金が、建設労働者の賃金水準の決定に一定の影響を与えていることを示すものである。

このように賃上げ運動は、社会保障拡充運動や合理化反対運動と異なり、対資本、対親方との団体交渉に運動の主力を向けているかのようにみえる。しかし、建設労働者の賃金水準は、彼らが労働者階級の中の下層を形成していることもあつて、(10) 最低賃金制と密接なかかわりをもつているため最低賃金制確立のための政治的要求という性格を必然的に帯びざるを得ない。こうした理由で賃上げ斗争の面においても対政府斗争が重要な課題として提起されるにいたつている。

以上、全建総連の運動についてみてきたが、その運動は、対個別資本との関係よりも、総資本を代表する対国家権力との斗いに多くの力をさいている点に特徴がある。これは、次の点にその根拠を求めることができるであろう。

第1に、全建総連の組織が、主に町場で働く職人、一人親方、親方などを対象にしているため、全建総連が団体交渉をするにしても、交渉相手が不特定で、対資本、対親方との交渉がやりにくいこと。

第2に、建設職人の地位が、すでに触れたように、社会的地位が低く、労働者階級の中でも下層を形成しているため、社会保障の拡充、最低賃金制の確立ということが、彼らにとつて切実な要求であり、それを勝ち取るためには、対国家権力との斗いが非常に重要になつてくること。

第3に、建設業特有の重層的な下請機構と建設職人の移動の容易性は、団体交渉、ストライキを含む対資本との斗いを困難ならしめ、移動という消極的抵抗を建設職人にとらせること。

(注)(1) 全建総連の組合員数は、昭和45年5月の時点で、史上最高の82万人を数えたが、5月18日に国会で、日雇健保の擬制適用制度の廃止が決まつたことにより、組合員数は20万人に減少した。

(2) 全建総連を中心とする建設労働組合の問題を取り上げた研究論文は、殆んどな

いため、この論文ではあえて、この問題をとりあげてみた。しかし、資料不足もあつて、十分な分析がなされていない。不十分な点は、今後、調査研究の積み重ねを通じて明らかにしてゆきたいと考えている。

(3) 日雇健保の擬制適用制度の廃止により、全国的に組合員の脱退がみられたが、札幌の場合は、昭和45年5月末には、3,100人の組合員数であつたものが、8月14日には1,077人まで減少した。しかし、8月14日以降、また序々に増え出し、9月18日、1,370人、11月30日、1,338人、12月20日、1,313人である。

(4) 建設業における合理化は、かなり急テンポですすんでいる。たとえば、表5－5によると「仕事がきつくなつた」と答えた者が50％近くに達し、「仕事がきつくなつた理由」（表5－6）として、「仕事量のわりに人手が不足しているため」、「仕事の完成期日が短縮されたため」、「機械化によつて」、「監督がきびしくなつたため」等をあげていることによつても、合理化の進展テンポがうかがわれる。

このように、生産現場における合理化が相当進展しているにもかかわらず、全建総連における合理化反対斗争は、生産現場での合理化に対するものよりも、本文で述べてるように、建設諸立法などによる業界の再編成に対する反対運動に力点がおかれているが、こうした姿勢には克服すべき多くの問題が含まれていると思われる。

表5－5　労働強化の状況

	きつくなつた		楽になつた		変らない		不　明		計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
大工	110	49.9	74	33.5	20	9.0	17	7.7	200	100.0
左官	19	33.9	21	37.5	12	21.4	4	7.1	56	100.0
建具工	5	38.4	7	53.8	—	—	1	7.7	13	100.0
土工	11	73.3	3	20.0	—	—	1	6.7	15	100.0
電工	8	88.9	1	11.1	—	—	—	—	9	100.0
その他	26	48.1	12	22.2	9	16.7	7	13.0	54	100.0
計	179	48.8	117	31.9	41	11.2	30	8.2	367	100.0

（注）全建総連福岡支部の調査報告（昭和42年5月）より

表５－６　　労働強化の理由

理　　由	人　数
1. 仕事のわりに人手不足	９５人
2. 完成期日が短い	８０
3. 機械化に追われて	２０
4. 監督がきびしくなつた	１０
5. 職種が変つた	２
6. 労働時間が長い	１
7. そ　の　他	５
8. 不　　明	１６

（注）全建総連福岡支部の調査報告（昭和４２年５月）より

(5)　中込友美「職業技術教育と日本の労働組合」（「日本労働協会雑誌」昭和３９年６月頃）

(6)　「全建総連・組合自らの手で職業訓練を」（日本労働協会調査研究部「労働組合と職業技術教育」昭和３９年８月、１３５頁）

(7)　全建総連・技術対策部「職業訓練二十年の歩みと当面の問題」（倉内史郎編「日本の社会教育第１４集－労働者教育の展望」昭和４５年１２月、１７４頁・１７５頁）

(8)　全建総連「全建総連第１１回定期大会議案」２６頁

(9)　全建総連「全建総連第１１回定期大会議案」２７頁

(10)　氏原正治郎、高梨昌「零細企業の存立条件」（国民金融公庫「調査月報」No.５７・２０頁）

む　す　び

戦後のわが国資本主義の動きをみると、建設業、その中でもとくに建築部門は、重化学工業と並んで昭和３０年代以降の高度成長＝高蓄積過程における代表的な成長産業として急速な発展をとげるとともに、今後についても所謂「住宅産業」の基幹業種としてその高成長が保証されていることは周知のことに属する。われわれは、第１章以下の具体的分析をつうじて、建築部門における戦後の覚ましい発展状況と、それにともなつて不可避的に生じた建設職人不足が、これまで支配的な雇用および養成訓練制度であつた親方制度を次第に解体して建設職人層の階層分化を押しすすめ、その賃労働者化を促進するに至つたのか、そして、これまでの技能労働力の再生産構造はいかなる変容をみせているのか、また、かかる賃労働者化の動きの急展開に対応して、これらの職人層を結集した大衆組織である建設産業労働組合がいかなる特色をもつた組合として大衆行動を行ない、いかなる形で組織拡大をとげてきたのか、等々について、そのメカニズムを明らかにすべく種々の検討を加えてきた。ここでは、その総括を兼ねて、本調査研究によつて明らかとなつた諸事実の中で、とくに重要と思われるものをとり上げて要約しておきたい。

まず第１に指摘しなければならないのは、機械器具の導入、新建材の発達および新施工方法の普及によつて、建設職人の作業内容が単純化し、全体として技能の平準化傾向が強まつていることである。それも、同じ建設職人といつても、町場で働く職人と、野帳場で働く職人とでは、技術進捗のテンポの違いが反映し、現状では両者の間には技能平準化の面でもかなり大きな差異のあることを見逃すべきではない。すなわち、町場職人の場合についてみると、以前には、その作業内容が完全に手工的熟練に依拠していただめ、長期内の訓練と経験を積み重ねなければ一人前の職人になれなかつたわけであるが、今日では、施工方法の変化によつて手工的熟練の比重が次第に低下するとともに、他方では逆に知的熟練の比重が高まり、結局、全体としては技能の平準化が進みつつある。けれども、まだその作業内容は依然として手工的熟練に依存する度合いが高く、一人前の町場職人として自他ともに認められるようになるためには、第４章の（注６）でも指摘しておいたとおり２年乃至４年の訓練期間が必要とされている。こうした意味からすると、町場職人の作業は今日でも依然として職人的熟練労働であるといわねばならない。

これに対して野帳場の職人の場合には、町場と比べると技能の平準化傾向が著しく進展しており、その結果全体として野帳場職人層は半熟練工、あるいは不熟練工と化してきている。その主たる要因としては、彼らの働く作業現場が町場のそれと比べて大規模であるため、機械の導入が容易であるということと、さらに野帳場では新建材が大いに活用されて作業内容の分業化が促進されていることの２つがあげられよう。こうした事情のため、野帳場職人、とくに型枠大工は、一般に不熟練工という性格が強まつてきているといつてよい。但し、この場合、第３章の最後の部分でも述べているように、建設職人の給源地として名高い青森県五戸町や岩手県気仙町等の出稼ぎ地帯から夏場の間、北海道の野帳場に働きにくる大工達のように、型枠大工の技能だけではなく、町場の造作大工の技能をも身につけることができる職人層は除外される。これらの職人達を除く型枠専門の大工は、全て不熟練工とみてよいのであり、したがつて、この点では今日でも手工的熟練労働という性格をもつ町大工の場合より技能の平準化傾

向が一層進んでいるわけである。

第2に注目しなければならないのは、こうした熟練の性格変化に対応した技能者養成方法の変化についてである。まず町場職人の場合についてみると、かつてのような親方制度の下での徒弟養成という方法にかわつて、公共職業訓練や事業内共同職業訓練などの集合的組織的な教育訓練が技能者養成の中心となつてきており、他方、野帳場の建設職人の場合にも、不熟練工という性格をもつ型枠専門の大工以外の他の職種の職人層の多くは、同じく公共職業訓練や事業内共同職業訓練などの集合的組織的な教育訓練によつて技能を修得しているのである。

その訓練方法についていうと、これまでの徒弟制的訓練方法と異なり、一定のカリキュラムに従つた系統的な方法が採用されており、普通学科、専門学科、および基本実技等は大体予め定められた訓練教程にそつた教育訓練が行なわれている。しかし、技能の修得上最も重要な応用実技に関しては、見習生の雇い主が現場で実技指導をする建て前となつているため、応用実技が学科や基本実技と切り離された形で別個に実施され、系統性のない見様見真似の技能伝習がなされているところが多い。(1) このことは建設職人の熟練の性格が未だ依然として手工的熟練を主体としていることも一因をなしているが、同時に今日の共同職業訓練が施工方法の変化にともなう新しい教育訓練ニーズに必ずしも対応して実施されているのではなく、むしろ若年労働力確保のための手段として実施されているという側面が強いことを示すものである。

ところで、建設職人層の養成訓練の方法は、以上あげたような職業訓練等に準拠した訓練ばかりではなく、その数は少なくはなつているものの、今日でも徒弟制的養成訓練がまだ残存している。こうした訓練は、地縁、血縁等のルートをつうじて特定の親方の下に弟子入りする場合や、また部落ぐるみで建設職人の給源地域となつているところでみられるケースである。(2)

われわれの調査結果によると建設業技能労働力の養成訓練と再生産とは、以上述べたような形で実施されているのであるが、最近における建設施工技術の発展にともなつて、他の職種、他階層、あるいは他産業から建設職人労働市場へ流入するケースも増えてきており、このため建設職人層の労働力再生産構造はこれまでのデマクーションが破られ、次第に複雑化してきていることも注目されてよい。これらの状況は、労働省労働統計調査部の「雇用動向調査」を時系列的に検討することによつてもうかがい知ることが出来る。

第3にあげなければならないのは、建設職人層にとつて支配的な雇用制度であり、また技能養成制度であつた親方制度の変容が職人層にいかなる影響を及ぼしたかという点に関してである。こゝでは最初に野帳場の親方制度の現状をみてみると、建設職人不足を直接の契機として、その崩壊が漸次進行してきている。すなわち、世話役は建設職人不足のため必要な人数の職人を確保することができなくなつてきたため、これまでのような自分が親方として指揮統轄する請負集団を編成することが困難となつてきている。そして、たとえ請負集団を編成することが出来たとしても、かつてのように、種々の機能、すなわち、募集管理機能、作業管理機能、賃金管理機能、教育訓練機能等々を有する強力な権限をもつ親方として、自己の請負集団の頂点に君臨することは不可能となり、多くの場合、下請企業傘下の監督者という性格が次第に強まつてきている。

そして、このような親方制度の変容にともなつて、上述した青森県五戸町や岩手県気仙町等、東北地方

の代表的な給源地帯から北海道の野帳場に出稼ぎにきて型枠工事に従事する大工達は、これまでのように型枠だけでなく造作大工の技能をも身につけることが困難となり、型枠専門大工として次第に固定化する傾向が強まつてきている。その間の事情をもう少し説明しておくと、これらの大工達は、夏場の出稼ぎ期間中は、北海道で野帳場の仕事に従事するのであるが、冬季期間、帰郷している間は地元で町場の仕事に従事する、といつた就労形態をとつていたため、今までは型枠の技能だけではなく、町場の造作大工の技能をも身につけることが可能であつたわけである。ところが、上述したような親方制度の変容の結果、親方層はこれまでのような技能者養成の面で十分な機能を果せなくなつてきつつあるが、他方では若年労働力不足の深刻化という情勢の下で技能者養成の面ではまだ力量をもつている親方の場合でさえ、いつまでも徒弟＝見習いを彼のもとに引きとめておくことが難しくなり、その結果、徒弟＝見習いである若年層は型枠大工としての技能以外の造作大工としての技能を身につける前に、彼のもとから離れるものがかなり多くなつてきたからである。

つぎに、町場の親方制度についてみてみると、かつてはここでは徒弟－職人－親方といつた形の等級制約編成が確固として存立しており、したがつて親方となるためには、このコースを一歩一歩上昇していかなければならなかつたのである。ところが、昭和３０年代以降における生産技術の発展を基軸とし技能労働力不足を激化させた構造変化によつて、これまでのクラフト的な縄ばりが崩れはじめ、他の職種から建設職人労働市場へ流入することが、ある程度可能となつたため、町場職人集団内部の等級制的編成が解体のきざしをみせ、同時に、徒弟－職人－親方といつたコースを最後まで昇りきれず、職人あるいは一人親方の段階に踏みとどまるものが増加しつつあるのが現状である。

第４に述べておきたいのは、以上のような建設職人層の賃労働者化、あるいは一人親方層という形での「事実上」の賃労働者化の動きに対応して、親方層の地位はいかなる変化を示しているかという点についてである。まず、野帳場仕事をする下請企業の場合には、親方制度の解体過程の進展にともなつて世話役達が失つた賃金管理機能を企業自らの手に掌握することによつて、これまでのように世話役を媒介とすることなく、建設職人層に対する支配＝労務管理を直接行なうようになり、これをテコとして経営基盤の強化をはかつてきている。他方、町場の親方層についていうと、その中、職人１～９人規模の小親方層の場合には第４章第２節でふれているように、親方以下の職人集団がそのまま賃労働者化して一箇の請負集団に転化してきていることが多いが、これに対してそれより規模の大きな職人１０人以上の親方層の場合には、氏原、高梨両教授の小零細企業の研究成果に学んで作成した次に示すシエーマ図をみても判るように、生業ではなく企業経営としての体裁をそなえてくるようになる。しかし、そうは云つても、われわれの実証研究の結果では彼らの地位は極めて不安定であり、倒産の不安が絶えずつきまとつているのである。(3)

最後に、これまでみてきたような建設職人層の賃労働者化という基本的な流れの中で、３０年代以降に次第に活発化してきた労働組合運動についてふれておこう。まず、建設業労働組合の組織状況についてみると、第２次大戦以前まではギルド制度の色彩が色濃く残つていた同業組合の形で一本化していた建設職人層の組織状況が敗戦にともなう社会的経済的変化の下で激変してその中から労働組合の組織化の動きが生じ、その主要な全国単産は建設業に関連するあらゆる職種を包含した地域的一般労働組合（所謂、ゼネラル・ユニオン）の連合体という特徴的な組織形態をとつている。そして、最大の全国組

織である「全建総連」などの運動方針、経過報告等の諸資料をみても判るように、その運動の主力は、日雇健保の改悪反対斗争を当面の重点とする「社会保障を拡充する斗い」や、「合理化に反対し技術・技能を高める運動」、「賃金引上げ、労働条件改善の運動」等[4]にみられるように、その具体的内容は対厚生省、あるいは対労働省交渉などの大衆団交をも含めた圧力によつて運動方針の貫徹をはかる対国家権力斗争に力点がおかれている点に、他の民間単産の場合とは異なつた大きな特徴を見出すことができる。「全建総連」が、さらに今後も一方における若年労働力不足の深刻化と、他方における日雇健保、失業保険の改悪の動きなどに示されるような国家権力を背景とした合理化攻勢や業界再編成の動きに対しても、31年に「日建協」、「全建労」、「国労建協」、「全港建」、「全国セメント」、および「日住労」など7単産とともに結成した「建設労協」という大産業別共斗組織を基盤として統一斗争の体制を固めつつあるという事実は、十分に注目されてよい。

ところで、以上述べてきたように、われわれは生産手段、作業組織、そして管理組織など、社会的労働過程を規定する基本的な諸要因とのかかわりで、国家独占資本主義段階にあるわが国中小零細建設業の雇用構造と、技能労働力の養成訓練の現状分析をおこなつてきたけれども、「全建総連」の場合についていうと、第5章の中で述べているとおり建設産業の特殊性もあつて他の民間単産の場合とは異なりすでに早くから技能労働力の養成訓練にとり組んできている。そして自らの手で岡山県に職業訓練校を設立しているばかりでなく、東京その他の地域で技術講習会等も組合員の技術・技能のレベル・アップのために開催しているのである。1970年度の第11回定期大会においても提起されているところの「合理化に反対し技術・技能を高める運動」という運動方針は、こうした背景の下で提起されているわけである。もち論、「全

表　建設業親方層の類型化についてのシエーマ

類型別 ＼ 項目別	規模の親方層 職人1～9人	規模の親方層 職人10～29人	規模の親方層 職人30～49人	規模の親方層 職人50人以上
請負形態	材工とも請負・手間請負	手間請負（従）材工とも請負（主）	手間請負（従）材工とも請負（主）	手間請負
親方の就業形態	現場労働に従事	経営業務に従事・現場監督・現場労働に従事	現場監督（従）経営業務に専念（主）	現場監督（従）経営業務に従事（主）
事務仕事の中心者	親方家族あるいは	被用事務員・親方家族あるいは	被用事務員	被用事務員
家計費と営業費の分離・不分離	不分離	分離	分離	分離
企業形態	零細企業（ただし親方以下の職人集団が賃労働者化して請負集団を形成していること多い）	小規模企業	小規模企業	小規模企業（労働力供給的性格の下請企業）

建総連」だけに限らず、一般に労働組合が生産技術の急速な発展に対応して組合員層、なかでも青年労働者層の間から起つてくる職業技術教育に関する要求にこたえることは、現在、資本の完全なイニシャチイブの下で産業合理化の一環として各企業で実施されている企業内教育訓練による人間改造 —— それはいうまでもなく全く企業サイドで人間能力の一面的な発達＝畸型化をもたらすものなのであるが —— の試みがかなりの成果をあげつつあることを認めざるを得ない現段階においては早急に本腰を入れてとり組まなければならない重要課題であるといつてよい。わが国の労働者階級は、職業訓練法にもとづく技能検定を目前にひかえた昭和３４年なかばから職業技術教育＝職業訓練の問題にとり組みはじめ、総評・全労・新産別・中立労連等の全国組織の統一見解として、検定「試験を強行するまえに訓練を先行せよ」、したがつて「不十分な訓練は延期せよ」という要求をかかげ、最終的にはボイコット戦術をもつて対抗したが、この戦術は完全に失敗し、検定試験を強行した政府はほぼ初期どおりの成果をあげることができたといわれている。「全建総連」はこの間、この問題について最も関心をはらつた単産の一つであつた。一方、この失敗を契機として職業訓練について労働者階級の要求の性格と内容、さらには運動の展望を明らかにするために、３５年３月に総評・中立労連の手によつて「職業技術教育集会」が開催され、それ以降３７年まで毎年この種の集会をつうじて具体的な討議が積み重ねられてきたことは周知のとおりである。(5) ところが、この運動の実質的な事務局であつた「労働青年研究所」が総評内部の不幸な軋轢の影響をうけて廃止されてしまつたこともあつて、わが国資本主義の高蓄積過程の進行の中で次第に本格化してきた国家独占資本主義体制の下での産業合理化の時期に全産業レベルで全国的なとり組みが十分になされないままに、資本の手による企業内教育訓練の全面展開が行なわれてきたのである。

いうまでもなく、「全建総連」は、この間にあつても一貫して「合理化に反対し技術・技能を高める運動」を続けてきたのであるが、一方組合員数は少ないけれども「全建総連」とは違つた事情によつて極めて熱心に職業訓練問題ととり組んできた全国単産として全国総合職業訓練校労働組合（全総訓）の運動があることを忘れてはならない。すなわち、全総訓は昭和４１年に単独で職業技術教育研究集会を開催し、それ以降、「総合技術教育推進のために——当面の職業教育のあり方——」を究明するために昨４５年１１月の集会で、これまで３回の研究集会を開いている。(6)

ところで、政府は昭和４０年代に入るや否や文教行政分野で後期中等教育の多様化、つまり差別、選別の青少年教育体制の強化を狙いとした中央教育審議会の答申が出されるのと併行して、労働行政の分野でも独占資本のための技能労働力の養成訓練体制の全面的強化という意図を包含した雇用対策基本法の制定をみるに至つた。こうした基本法行政の実質化をはかるため、４２年６月、労働大臣から中央職業訓練審議会（中職訓）に対して、「最近の労働経済の変化及び技術革新の進展等に対応すべき今后の職業訓練制度のあり方」に関して諮問がなされ、これをうけた中職審ではこの諮問に対する答申のための検討がはじめられたのである。この諮問は、７０年代わが国資本主義の動向に、より密着した形で独占資本本位の人づくり政策を整備するための試みであり、したがつてまた、国家独占資本主義的労働力政策の一環としての技能労働力の養成訓練をおし進めるために、わが国労働者階級をコーコ別に再編成して有効活用をはかるという意味で、政府自らの手による体制的合理化実践のための布石の意味をもつていたのである。こうした形で労働者階級にとつて深刻な影響を及ぼす重大な情勢が発生するに及ん

で、「全建総連」と「全総訓」との両単産は、互いに手をくんで共斗体制を組み、さらに傘下組合員の中に公共職業訓練指導員を擁する「自治労」、とくに「都職労」をもまき込んで、職業技術教育、職業訓練を技術発展に即応した労働者階級の基本的権利としてこれを擁護する立場から、職場における結束を固めるとともに、中職審の審議過程における労働者側委員の活躍を含め全力をあげて対政府交渉に没頭したのである。総評サイドからみると、この斗いは総評内に設置された「職業訓練対策会議」を中心として、総評、中立労連あげての斗いに盛りあげようと努力したことになるのであろうが、総評、中立労連といつても、その主軸は上記の2単産だつたのであり、そして、その力量からいつて「全建総連」の果たした役割が極めて大きいのである。しかしながら、この斗いは、周知のとおり、審議会労働者側委員であつた「全建総連」書記長と総評教宣局長との活躍による審議会レベルでの答申内容の若干の改良と、この答申にもとづいて国会に上程された、所謂、職業訓練法の全面改正法案採択の際に行なわれた附帯決議という形で部分的譲歩という一定の成果をもたらしはしたものの、全体としては「全建総連」や「全総訓」などにとつては不満足な結果だつたといつてよい。こうして、政府が狙つた資本のための体系的な人づくり政策としての職業訓練法の全面改正法案は、国会を通過して施行されるに至つたのである。したがつて「全建総連」などの組織からいうと所期の目的を達成できなかつた点では敗北であつたといわなければならないけれども、この斗いをつうじて職業技術教育、職業訓練問題に関して幾つかの尊い経験を学んだという意味ではプラスであり、またさらに別の観点からすると、戦後資本主義の全般的危機の深まりの中で進展している産業合理化の動きを契機として、全産業レベル、さらに国際レベルで労働運動の中で生じている職業技術、職業訓練問題についての気運の盛上り、つまり技術発展と体制的合理化とのかかわりで労働者の職業技術要求、訓練要求をとらえるという正しい観点に立つ組合の増大傾向にあるという事実と相俟つて、「全建総連」などの斗いの先駆的意義を認めることを忘れてはならない。

企業内教育訓練が労働者の職業技術教育についての要求を先どりしつつ、労働者を従業員として資本の労務管理体制の網の目の中に組み入れるための巧妙な武器として機能していることが誰れの目にも明らかになつて以来、他の単産の中でも職業技術教育の問題に真剣にとり組む単産が次第に増えてきており、またナショナル・センターとしての総評も、40年10月の世界労連第6回大会の「青年労働車および教育問題に関する決議」にもとづいて43年2月にイタリアのトリノで開かれた「職業訓練に関する世界労働組合会議」に組織局次長を派遣し、同会議で採拓された「職業訓練憲章」の討議に参加し、さらに45年には総評・職業訓練制度調査団をヨーロッパへ派遣して仏伊の先進的な労働運動の中で、職業訓練問題がどのような形でとり組まれているのかを調査するなど、職業技術教育＝職業訓練問題に対するとり組みが活発化していて、こうして「全建総連」は、この問題に関する限り、労働運動の中でこれまでのやや孤立した体制を脱脚し、国内的にも国際的にも共斗体制のとれた形となつてきている。(7)田沼隆教授は、その論文の中で上記の世界労連大会の決議を「構造改革」論の立場にたつた典型的な方針の一つであると評価されているが、(8)たとえ厳密に考えたとしても括弧のつかない構造改革論の立場からする仏伊の先進的な経験の摂取は今日のわが国労働運動にとつて当面する重要課題であることは何人も反対しない自明の理なのである。

最後に、今後の中小零細建設業の展望について一言だけふれておくと、玉垣良典教授も指摘するごと

く、経済大国といわれる現段階でも建設業労働力は、「新鋭重化学部門の基幹労働力とまさに対極をなす底辺労働力群を代表」し、「ダム建設現場のみならず、都市の道路建設やビル建設、地方における鉄道・道路・工場の建設現場に動員されている日雇労働者の中に見出されるものであつて」、「不安定就業および劣悪労働条件の点」(9)が巨大企業労働者と異なるポイントとなつている。しかし、戦後の労働諸立法の下で育つてきた青少年層の意識実態からすると、かかる労働諸条件の著しい格差は我慢できないものであろうし、またますます深刻化する若年労働力不足は、他方における建設職人層の団結と、建設労働運動の高揚にとつて有利な条件を生み出し、大企業労働者との間の労働諸条件の格差縮小の方向に動くことだけは確言してもよいと思われる。

以上、要するに全般的危機の深化と国際競争の激化という現局面における新しい情勢の展開に対応して、わが国独占資本主義は不可避的により急ピッチに産業再編成を強行せざるを得ない状況におかれており、とりわけ建設業のばあいにはそれが至上命令という性格を強くおびている。そうして、「業界再編成」という至上命令による合理化の強行は、建設労働者層により一層の犠牲を強いる内容のものであるが、これを契機としてこれまでややもすれば稀薄の感を免れ得なかつた現場労働者層の階級意識を目覚めさせ、彼らの大きな反発を呼びおこす条件を資本自らの手で生み出すことになる。こうした予測を端的に示唆する１つの動きとして、つい２カ月ほど前のこの４月１８日に結成された「総評・全日本建設労働組合（全日建）」の発足と、これを基盤とした先進的労働者層の急速な結集をあげることができる。「全建総連」が現状ではどちらかといえば１００万人といわれる町場労働者の組織であるのに対して、「全日建」は労働運動の空白地帯といわれてきた約２３０万人に及ぶ野帳場労働者の組織化を主要な狙いとした個人加盟の組織である。このため、今後の動向いかんによつては、これまで重層的な下請制度を利用しつつ高成長をとげてきた建設大手資本に対して、労働者階級の側から労働条件の大巾な改善を迫る可能性が成熟してきており、この面からもわが国建設業界は大きな転期に立たされているといつてよい。

（注）(1) 道又健治郎「地域開発と労働者教育」（「北海道大学産業教育計画研究施設」研究報告書８）昭和４２年１０月
木村保茂「建設業における技能教育」（「北海道大学教育学部紀要」第１６号所収）

(2) 総評・中立労連「建設労働者の労働条件改善と組織化のために一討論資料」８頁昭和46年1月

(3) 「建設業では、倒産は零細企業より小企業に多い。……倒産発生率は従業員１０人以上の小企業において著しく大きく、９人以下の零細企業では小さい。」（清成忠男「倒産ーそのケースと要因分析」１５頁、昭和４２年１２月）

(4) いずれも「全建総連第１１回定期大会議案」より

(5) 労働調査協議会「職業技術教育と労働者」　昭和３７年５月
田沼肇「職業訓練と労働運動」（「社会労働研究」第１１巻第１号所収）総評合理化委員会調査部、「職業技術教育ーその現状と対策　」、昭和３７年８月
田沼肇「労働運動と教育」（「教育学全集１４」　昭和３８年１２月）

(6) 全総訓「職業技術教育全国研究集会資料」

(7) 湯浅克孝「職業訓練に関する世界労組会議について」（「月刊総評」昭和43年5月号所収）

湯浅克孝「職業訓練に関する世界労働組合運動」（昭和43年4月号所収）

日本労働組合総評議会組織局「職業訓練と労働組合 ── 総評・職業訓練制度団の記録 ──」昭和46年3月

(8) 田沼肇「労働運動と教育」（同上）

(9) 玉垣良典「日本資本主義の再生産構造 ── 段階規定と特質把握 ──」（専修大学社会科学研究所編「日本資本主義構造の研究」、昭和43年7月）

産業教育計画研究施設研究報告書・研究紀要既刊

研究報告第１号　農業の近代化と農民の生活意欲　第１編 …… 昭和３７年　６月
——農業未共同化グループと共同化グループの比較研究——

〃　第２号　農業の近代化と農民の生活意欲　第２編 …… 昭和３８年　　月
——農業未共同化グループと共同化グループの比較研究——

〃　第３号　産業社会における教育の役割 …… 昭和３９年１１月
——賃金決定における教育要因の分析——

〃　第４号　労働類型と熟練形成過程 …… 昭和３９年１１月

〃　第５号　地域開発と学卒労働力移動 …… 昭和３９年１１月
——北海道における中・高・大学卒業者の労働市場圏の研究——

〃　第６号　地域開発と産業教育Ⅰ・地域開発と地域社会変動構造 …… 昭和４０年１０月
——道央・苫小牧リージョンを中心とした地域変動の実証的研究——

〃　第７号　地域開発と産業教育Ⅱ・労働移動と職業意識 …… 昭和４１年　５月
——苫小牧地方労働市場の変動構造と産業教育訓練生の意識構造——

〃　第８号　地域開発と産業教育Ⅲ・地域開発と労働者教育 …… 昭和４２年１０月
——苫小牧地域工業化にともなう産業教育の展開過程に関する実証的研究——

〃　第９号　建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動…昭和４６年７月
——親方制的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究——

〃　第10号　教育とコンピュータ …… 昭和４６年　７月

研究紀要　第１号…… 昭和４３年１１月
論　文：アジア地域労働の質の比較研究（中間報告）
農業近代化と農業後継者教育
地域工業化に伴う農村社会変動と農民教育

産業教育計画研究施設 研究報告書第9号

昭和46年7月15日 印刷
昭和46年7月20日 発行

発行機関 北海道大学教育学部 産業教育計画研究施設
発 行 者 札幌市北11条西7丁目 原 正 敏
印 刷 所 札幌市北3条東7丁目 文栄堂印刷所