



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	企業組合運動における不安定就業労働者の主体形成についての考察
Author(s)	梅枝, 裕一; Yuichi Umegae
Citation	社会教育研究, 11, 79-103
Issue Date	1991-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28484
Type	departmental bulletin paper
File Information	11_P79-103.pdf



企業組合運動における不安定就業労働者の 主体形成についての考察

梅 枝 裕 一

はじめに

ひとつの画期として、臨教審第二次答申以降「生涯学習体系への移行」の中において職業能力開発政策が、全体としては労働者管理の政策として展開されてきた。同時に、この分野で「手薄」だった社会教育の「役割は終わった」と公的な成人の学習機会の保障を事実上否定しながら、である。さしあたりはこのことをのりこえる必要性は、ユネスコ「学習権」宣言にも「学習権は経済発展の単なる手段ではなく」、「学習行為…自分自身の歴史を創造する主体に変えていくもの」との明確な記述に照らしても明らかであり、したがって社会教育において労働者の主体形成について論じる重要性は、ますます高まってきていると言える。

産業構造調整策下における労働者の主体形成の問題を論じる際、その現実的な基盤に目を向けると、最も深刻に現れ出る問題のひとつとして労働そのものからの疎外の問題がある。この問題は、まず第一には大量の解雇の現象として現れ、また第二に産業「空洞化」を通じて（解雇と共に）不安定雇用（不安定就業労働者）の増大（固定化）という形で現れている。

その中で北海道は、この産業構造調整策の下でもっとも被害を受けている地域のひとつであることにより、産業「空洞化」が典型的な形で進行している。産業別では、農・林・漁業等の一次産業の存続の危機や、国鉄や炭鉱・鉄鉱業における大量の「合理化」による雇用問題が急速に進行しているといえる。それらと共に就業構造の中で指摘できる特徴とは、大量の季節労働者の存在である。北海道における季節労働者の特徴とは、以下の点に集約できる。①まず就業者数に占める季節労働者の割合が12.0%と高く、②建設業に従事する労働者が多く（約65%）、③冬期就労より夏期就労が圧倒的に多く（夏期就労は全体の約89%）になっている⁽¹⁾。この特徴は高度経済成長期以降、北海道の開発政策が大規模工業開発（産業基盤整備）へ転換し、それにより建設業への相対的過剰人口が吸収された傾向が反映したものであると言える。従って、このような地域特性を考慮するなら、季節労働者を中心とした不安定就業労働者層について労働の場での主体形成について論じるのには次のような意味が付加される。まず第一に地域における雇用・失業問題〔労働そのものからの疎外〕を克服する過程として、また第二にそれだけにとどまらず地域開発に直接かかわる労働力であるため地域振興の担い手として形成される過程として論じられる可能性があるのである。しかし、現実の不安定な雇用（季節的雇用）の雇用形態の中では、労働者の雇用不安と結びついて資本（それも

本州資本も多い中で)の包摂力は強力であり、労働者が労働における主体性をもつことは、非常に困難である。ここで注目する必要があるのは、(北海道においては特に)季節労働者を含む不安定就業労働者の労働組合である建設一般・全日自労を中心とした雇用保障・創出の運動である。この運動が北海道においては企業組合運動にあたる。またこの運動には、地域づくりにとりくむ住民組織も一部参加しており、この点は先の2つの労働者の主体形成を考える上で、重要な条件であると考えられる。こうした労働組合や住民組織主導による企業組合の運動は、その性格上単なる雇用保障・創出にとどまらず、労働者にとってのよりよい労働条件の実現や(そのためにも)労働者の主体的な労働への参加が求められるものとなってきている。ここに、労働者主体形成を論じるひとつの典型的な側面が現れていると考える。つまり、労働そのものを一定編成することによって可能になると考えられる、労働者の労働の場における主体形成が、企業組合運動のこの性格によって展開するのである。

本論文では、「労働そのものからの疎外」の現象としての雇用・失業問題に対する、季節労働者を含む不安定就業労働者とその運動、そして労働者の労働の場での主体形成の到達について考察していく。ここで具体的な対象として設定するのは、地域における季節労働者の仕事(賃金)の確保を行っている企業組合の運動である。また私見では、労働者が地域における労働・雇用問題を解決する主体として形成されるためには、仕事の確保にしろ、労働の場での労働者の主体形成にしろ他の不安定就業労働者層などの労働者・住民との協力・協同が不可欠な条件である。従って企業組合(運動)の中でも、釧路建設厚生企業組合(以下釧路企業組合と表記)を直接の対象として、労働者の主体形成についての分析を行う。それは釧路企業組合において、季節労働者だけでなく他の中高年労働者も巻き込みながらの雇用を創出がすすみ、それら中高年労働者が相互に協力しながら労働の自主編成の実践を通じて、労働における主体形成を強める運動が見られるからである。

労働の場での主体形成を主軸に論じるが、この分析に当たっては大まかに前・後半に分けて論述する。前半〔I., II. 章〕では、地域における不安定就業労働者層の雇用・労働問題の存在の中で釧路企業組合の存立条件について論じた後、これらの問題にその後の展開との関連で釧路企業組合の事業展開や管理労働への現場労働者の参画の実践について述べていく(ここで言う現場労働者とは、主要には現場での生産(サービス)労働に従事している労働者を指す)。ところで、ここでとりわけ管理労働への参画について述べていくのは、この参画の中に労働者が労働自身を編成する2つの契機が存在するからである。まず第一に、管理労働への参画によって労働者が自らの労働条件を、釧路企業組合の経営管理・生産管理とも整合性をとりながら、一定程度改善していく可能性が存在し、従ってこの内容での労働の自主的な編成が展望できるのである。同様に第二には、管理労働への参画を一定担い、かつ労働条件の改善にも関与するためには、不可避的に管理労働者と現場労働者の間で、また現場労働者間で相互の労働に関わるなんらかの評価が必要になると考えられる。つまり、職場において労働者が労働者相互の関係を編成することが展望できるのである。これら2

つの契機に関わっては、双方ともこの管理労働への参画とは（関連はしていても）別の分析が必要となる。この点について、後半〔Ⅲ., Ⅳ. 章〕で展開する予定である。

後半においては、先の2つ契機としての労働の自主編成の実践について分析を加えていくが、その後これら自主編成を通じて現場労働者が自らの労働の意味をどうとらえているかを考察する。この“労働の意味の再評価”（現場労働者の意識）を、労働の自主編成の実践との関連で考察しながら、労働者の主体形成の過程について構造的に考察していく。

II. 地方中核都市〈釧路市〉における不安定就業労働者の動向

A. 釧路の産業の構成と不安定就業労働者の創出

釧路においては、豊かな石炭・森林資源や太平洋の好漁場に近いという自然的条件に恵まれ、旧来より漁業、紙・パルプ業、石炭といった複合的な三大産業が基幹産業として位置付けられてきた。こうした資源立地型の基幹産業はそれ自身が軸となって、周辺に資源加工型の工業が配置され、港湾都市であることによる運輸業等の流通業、また都市の人口集積によるサービス業といった関連（第三次）産業の発展も見られる。このことをより細かくみていくと以下ようになる。第一次産業においては、1955年から1985年への推移の中で就業者数は、道東の他都市と比較したときに根室に次いで減少率が低い。その内容としては、農業以外の漁業・石炭（鉱業）での減少が少なく、基幹産業としての位置を一定程度保っているといえる。第二次産業においては、やはり1955年と1985年との比較では建設業の増加傾向が顕著であり、食料品・パルプ・木材製品等の資源加工型を含め工業（事業所・就業者）においても増加傾向にあったが1980年代には減少に転じている。前述のように釧路においても高度経済成長期を中心に開発政策との関連で建設業が伸びていることがわかる。これら第一次・第二次産業の展開と密接に関連して、第三次産業では卸・小売業、サービス業また運輸業の増加が顕著である⁽²⁾。これらは、より細かい分野の中で先に述べたように人口集積との関連（即ち生活との関連）が高いものと、（釧路が港湾都市でもあり）産業関連の比重が高いものとは分類できるだろう。こうした産業構成を通じて人口も、道東の都市ではいち早く（国勢調査では1970年）20万人台に達している。

これらの産業構成の概観から、以下の特徴点を挙げる事が出来るだろう。

まず第一に、（戦後）釧路の都市としての発展は周辺の自然的条件に立脚して展開した側面を色濃く持ち、一方で建設業などに見られるような高度成長期以降の産業基盤整備による開発の側面も含んでいる。したがって、非常に北海道的な都市の発展を遂げていると考えることができる。

また第二には、北海道的であるが故に、産業構造調整策の下で三大基幹産業は各個に後退させられている。また、建設業においても北海道の開発政策との関連で相対的過剰人口を吸収し、開発投資を中心とする官公庁発注の工事に依存しながら発展してきたが、80年代以降は工事高や従業員数

も頭打ちとなっている現状がある。

関連して、就業者数においても釧路市内においては停滞しており、釧路圏域内では1985年以降減少に転じている。

B. 不安定就業労働者の創出と（市）行政の対応

上記の産業構成を背景としながら、釧路市の場合にはどのような不安定就業労働者の創出が実際には展開しているのだろうか。

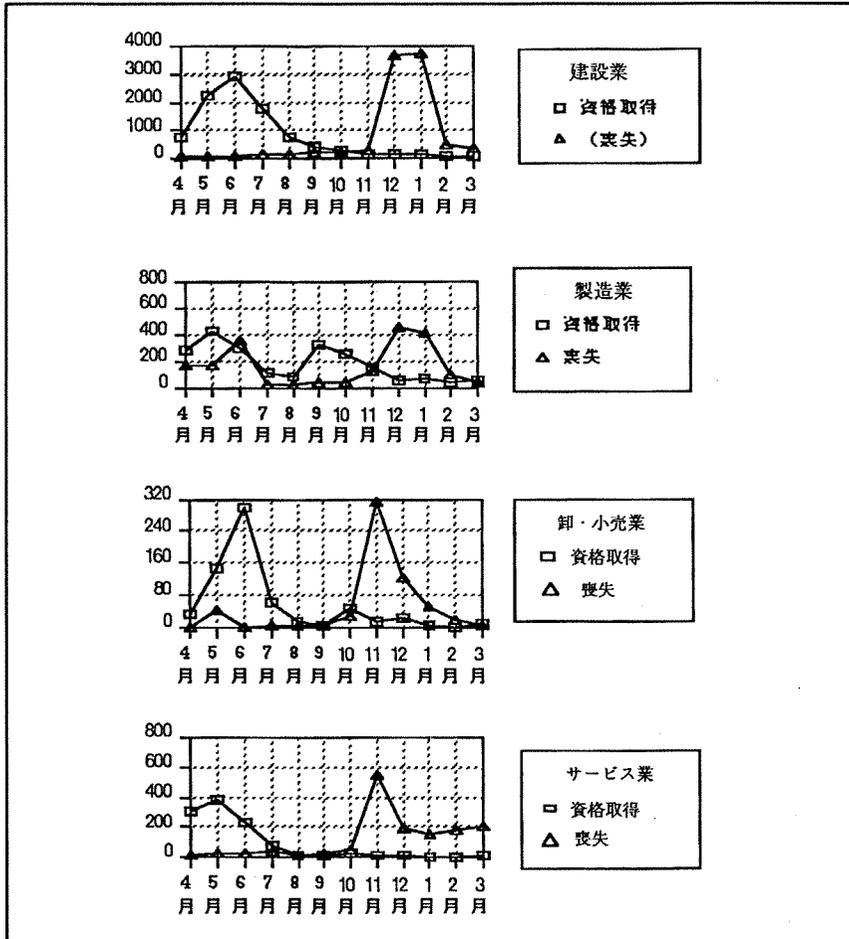
まず、平成元年度『釧路市労働基本調査』（以下、『労働基本調査』）によって現状の断面を見てよう。この調査によると（パート労働と区別した）臨時的雇用として位置付けられる労働者は就業者全体の10.6%にあたり、同様にパート労働者は8.8%にあたる。それぞれの業種について同じく『労働基本調査』によると、臨時的雇用者の全体の37%が建設業であり、その後卸・小売業24.5%、製造業19.2%がつづく。ちなみに平成元年度『職業安定統計』における産業別季節労働者数においても、建設業が全体の63.6%、製造業が13.9%と第二次産業の高い比率を表している。またパート労働では、卸・小売業が50.5%と圧倒的で、サービス業22.8%、製造業20.1%と続く。

双方の上位を占める産業の結果から述べられる点は、これらの不安定就業労働者の多くが、建設業や卸・小売、サービス業といった高度経済成長期以降の地域振興（開発）の中心と位置付けられた産業へ集中していることである。言い替えれば、最近の地域振興（開発）の柱として位置付けられる産業がほぼ、労働者の就労・生活条件にとって不利を生じ易い雇用の形態をとっているといえる。

これらの雇用の情勢に対して、不安定就業労働者の現実的な対処とさしあたりの（市）行政の対応はどうなっているか。

この点に関してまず第一に言えることは、これら不安定就業の労働者をそのままの就労形態で釧路圏内の地域経済の中に取り込もうとする姿勢がうかがえる。行政の対応も含めて、公共職業安定所の昭和62年度『業務概況』の「産業別雇用保険被保険者資格・取得・喪失」を検討し、臨時的雇用・季節的雇用の雇用と解雇の時期を表したものが図1である。この図からも明らかなように、臨時的雇用・季節的雇用の多くを占める産業においては、ほぼ大量に雇用する時期と解雇する時期が周期的に巡って来ている（製造業においては、食品加工業等で原材料たる魚種等によって、水揚げの時期が異なることにも影響していると考えられる）。すなわち、これら不安定就業労働者は、一定程度が釧路地域内において雇用と解雇の循環の中に位置付けられており、この循環の中で産業予備軍（相対的過剰人口）として長期的に劣悪な労働条件の下におかれていると考えられる。加えて、例えば建設業の場合であれば、冬期間の仕事が無い時期でも1974年以降失業給付の特例一時金の90日分が50日にカットされ建設季節労働者の冬期間の生活維持が困難になっている（この展開の詳細は後述）。

図1 不安定就業労働者・産業別雇用と解雇のサイクル
 「産業別雇用保険被保険者資格取得（喪失）状況」、釧路公共職業安定所
 『昭和62年度・業務概況』より（雇用保険〔短期〕のみ掲載）



第二に、市行政としてもこうした特定地域内にとどまらず、全国・全道的な労働力の「流動性」を高める政策をもって対応している。季節移動（出稼）労働者援護事業がそれにあたる。また、公共職業安定所においても詳しい動向は把握されていないが、出稼労働については企業が出稼労働者を募集して一括して雇用先へ労働者を連れていく、労働者派遣事業的な出稼労働の形態も存在してきている。

第三に、国策として失業対策事業についてはその打ち切りの意図した幾たびかの制度（法）変更により、昭和62年度においては対象者が32名にまで縮小されている。また、この対象者の平均年齢も60歳を超えており、制度の実質的打ち切りの危機が目前まで迫っている。

以上の点を踏まえて導ける（市）行政の対応の特徴とは、第一に釧路市の地域経済への不安定就

業労働者としての取り込みであり、第二には他地域への労働者の流出に対する実質的無策である。

III. 季節労働者の労働運動の展開と釧路企業組合の事業展開

A. 雇用保険法の成立と季節労働者の冬期雇用・生活保障問題

この節からは、不安定就業労働者の中でもさしあたり季節労働者を対象として考察を進めていく。それはまず、1974年雇用保険法の成立と共に、道内では主に季節労働者の（冬期）雇用・生活保障問題が顕在化し、対抗する運動の中で企業組合運動が生まれたことによる。特に釧路企業組合の創立と事業展開の中では、地域の住民組織や他の不安定就業労働者との協同が顕著であることによる。

北海道における（建設）季節労働者の運動の1つの画期は、直接には1974年の雇用保険法の成立により、失業手当の90日分給付が短期特例一時金として50日分にカットされたことに由来する。この給付金によって冬期間の生計を立てていた季節労働者は、北海道において冬期間の就労口が無いままであり、冬期間の生活保障は深刻な問題となった。「北海道の季節労働者の多くは、せめて冬場は家族と一緒に暮らしながら体力を養いたい、と願っていたわけであるが、積極的労働力政策の下では、秋冬にも労働力不足の地帯に出かけて働いてもらいたい、と期待されたのである。」⁽³⁾。

ここにおいて季節労働者を中心とする運動が全道的に前進する。それまで失対打ち切りに対する闘争を主要に行っていた全日自労が、この問題を機に建設（季節）労働者の組織化と運動にも乗り出してくる。その後この全日自労が中心となり他の住民組織も巻き込みながら、〔地元で働く仕事と90日給付を要求する北海道連絡会〕を組織し、全道的な運動を展開する。また、1977年には全道労協を中心とした北海道出稼者対策連絡会議が北海道季節労働者組合協議会へと改組される。こうした季節労働者の労働運動が、政府をして90日給付を復活する代替の産物として積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度（以下、積寒制度と表記）を発足させるに至る。制度的には、雇用保険の短期特例一時金の受給資格をもった労働者を雇用保険適用事業所で1～3月の間雇用し、「就労・講習」を行い賃金を払った場合には、給付金を事業所へ支給するというものであった。またその後この制度の活用に当たり、1978年度からは季節労働者が中小企業組合法に基づいて企業組合をつくれば、積寒給付金を支給する受け皿として認められるということとなった。

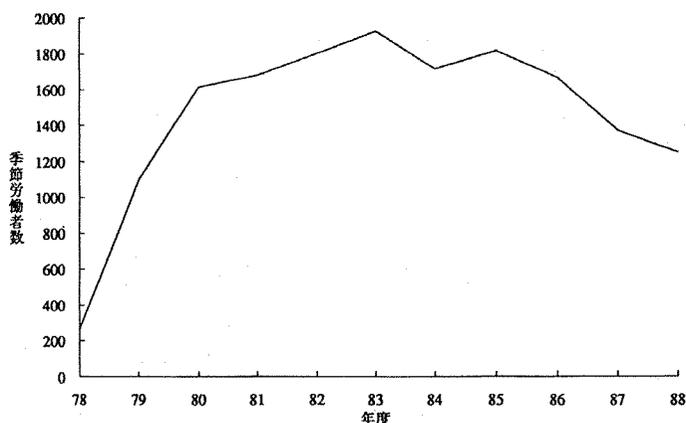
先の「就労・講習」の内容の規定が緩やかであったこともあり、この制度変更を基点として、北海道における企業組合運動が、さしあたりは冬期間の就労・生活保障の機関として本格的に展開することになる（釧路企業組合での講習受講者数の推移：図2参照）。

B. 釧路企業組合就労事業の展開

1. 就労事業の発展過程と段階区分

この項では、講習事業以外のもう一つの柱であり、釧路企業組合としてはその設立当初より展望

図2 釧路建設厚生企業組合受講者数



していた就労事業の発展過程について述べていく。その際、動態として把握できるようにここでは釧路企業組合活動の中でとりわけ就労事業の質的・量的発展の特徴にしたがって、発展段階の区分を試みることにする(事業高の推移：図3、表1参照)。設定した段階区分の概略は以下のとおりである。

第1期〔釧路企業組合の設立期(設立準備期～1980年)〕釧路企業組合がその基本的役割と発展方向を模索した時期である。設立時から季節労働者の仕事と生活の保障を目指した釧路企業組合では、積寒制度に基づいて、講習事業を開始とともに自治体へ要求して冬期就労保障にとりくみ、更にこの2つの事業を通じて、年間を通して仕事につけない(季節)労働者の存在が意識されるようになっていく。

図3 釧路企業組合事業高推移グラフ

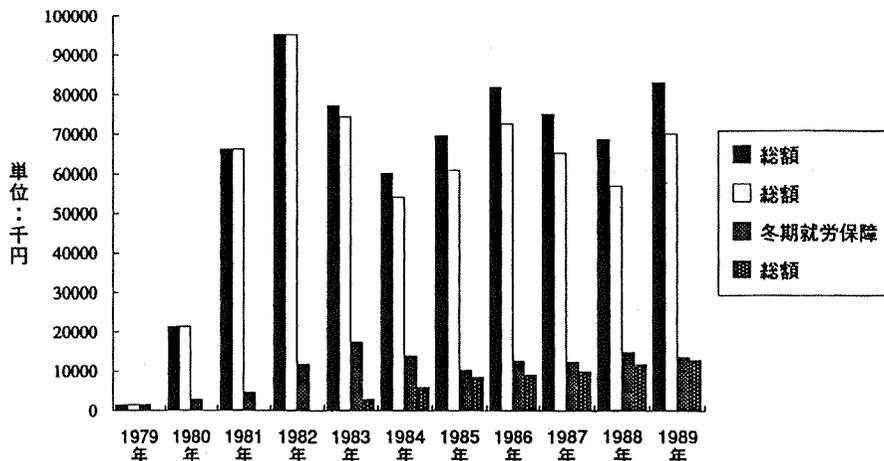


表1 釧路企業組合事業高推移

	事業総額		完成工事高(土木・建築・元失対部門)					ビルメン事業		
	総額	総額	前年比	公共	民間	冬期就労保障	前年比	総額	前年比	うち公共
1979年	1625	1625		1625		1625				
1980年	21359	21359	1314%			2858	176%			
1981年	66152	66152	310%			4570	160%			
1982年	95225	95225	144%			11681	256%			
1983年	77288	74379	78%	37030	37349	17447	149%	2909		
1984年	60118	54268	73%			13724	79%	5850	201%	
1985年	69498	60999	112%			10240	75%	8499	145%	
1986年	81777	72636	119%	36022	36634	12527	122%	9141	108%	187
1987年	74948	65195	90%			12300	98%	9753	107%	
1988年	68546	56928	87%			14495	118%	11618	119%	
1989年	82917	70160	123%	47223	22937	13389	92%	12757	110%	1919

た。その後、1980年の理事会の中で、季節労働者・高齢者の（冬期以外においても）仕事と生活の保障のために、通年事業体としての発展する方向性を規定付けている。

第2期〔就労事業の急速な拡大期（1980～1982）〕釧路企業組合が、通年事業体として発展することを可能にするために、夏期と冬期の就労事業の拡大において実践的な経験を積んだ時期である。まず民間からの協力によって仕事を拡大し、次いで公共機関への就労保障の要求を通じて公共からの受注を獲得し（図4参照）、通年雇用の技能労働者、季節雇用の労働者を含め、全体で20～30名の就労を保障している。結果的にこの3年間で（1982 / 1979比）、冬期就労保障で約7倍、夏期を含めて完成工事高で8,300万円の増（1982 / 1979比では約59倍）の大幅な事業の拡大を果たした。また、現場労働者が自主的に自らの労働を管理できるための組織的枠組として、中高年事業団も設立されている。

第3期〔就労事業による通年事業体としての確立期（1983～1989）〕道内建設業の頭打ちの状況と、1983年度から実施された冬期講習の制度変更で講習事業が単独の事業としては成り立たないと言える状況が二重に襲ってくる中で、既存の事業上の工夫と共に、新規事業を開拓しながら就労事業中心の事業体として一定確立した時期である。より具体的には、民間の事業が落ち込む中で公共の事業の獲得を増やし、ビルメン等の新規事業を拡大している。しかしそれでも、事態は深刻であり、他企業へ就職して企業組合を離れるという状況もそれが可能な労働者の中ででてきた。また88年度からは、元失業対策事業就労の労働者への公的就労保障も組織し、事業的には土木・建築部門、ビルメン部門、元失対労働者部門の三部門を確立している。

2. 第1期〔釧路企業組合の設立期〕

釧路企業組合の発展をまず設立の経過から見ると、1978年に建設一般全日自労・新婦人の会・高教組・生活と健康を守る会、等の9団体からなる地域組織『いのちとくらしを守る釧路市民会議』が中心として釧路企業組合の設立を準備している。釧路企業組合昭和54年度（初年度）総会議案に

図 4-1 釧路企業組合事業（公共）

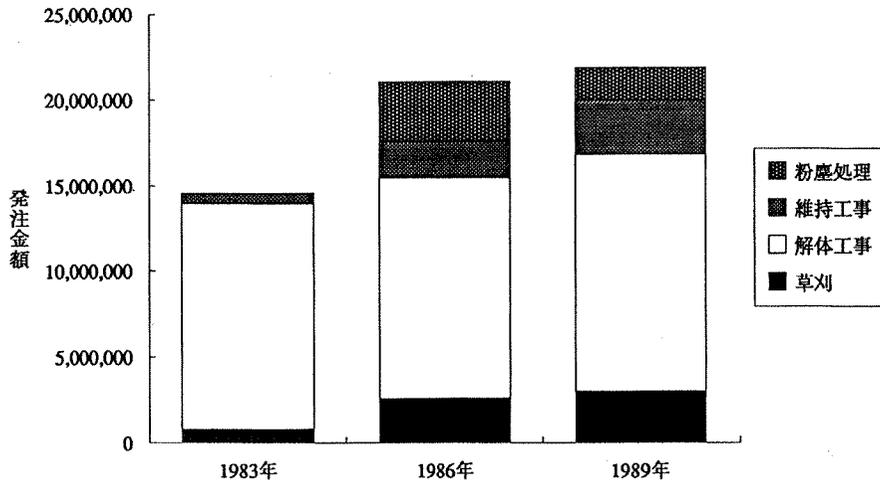
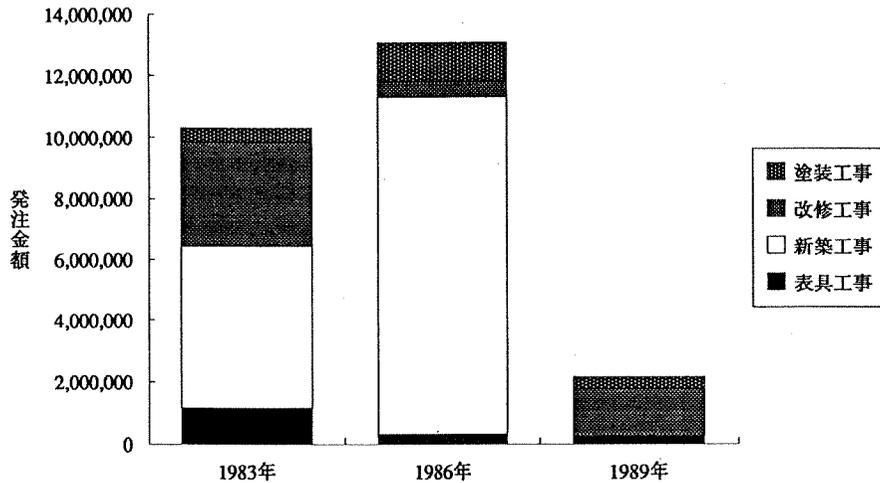


図 4-2 釧路組合事業（民間）



も「…季節労働者が相互に協力して、地元で働く仕事と生活の保障のため釧路企業組合を設立する。…」と記述されているように、これらの地域住民・労働者組織の協同（地域共闘）は地域での雇用拡大の目的を共有していたと考えられる。したがってこれら地域組織の協同によって、釧路企業組合の基本的な発展方向が規定されていったと述べても過言ではない。この地域共闘では更に、釧路企業組合の総会議案（1979年度）中にも記述されているように「…特に全国有数の失業多発地帯とされている道内の季節労働者の地元で働く仕事と生活保障の課題は、社会、政治問題である。」という共通認識を持ち、企業組合の「二つの任務」として、「その一つは、積雪寒冷地冬期雇用促進給付

金制度（以下、積寒制度と表記）の受け皿として、季節労働者の冬場の仕事と生活を守ること。その二つは、当時釧路支庁管内に1万2千人いた（うち70～80％は建設労働者）季節労働者を労働組合（建設一般全日自労）に組織すること。」⁽⁴⁾という記述にも見られるように、労働組合の組織強化も意識されていたことが分かる。各地域住民・労働者が協力して組織釧路企業組合の設立を果たす上で地域づくりと地域の労働組合強化が一致点となっていたことは興味深い。

こうした経過の下釧路企業組合は、1979年に設立を果たし、早速3月より講習事業を開始する。この講習事業で特徴的なのは、1979年当初から、釧路市はもとより阿寒町、厚岸町、標茶町、白糖町、鶴居村まで講習会場を広げ、4月以降に浜中町を除いた釧路支庁管内全ての市町村に釧路企業組合の連絡所を作り（標茶は独立）、根室厚生釧路企業組合の設立へ「全面的に協力し」（昭和54年度総会議案）ている等のとりくみを展開していることである。すなわちこの講習事業拡大のとりくみによって、1978年度で262人、79年度で1,095名の受講者（季節労働者）が参加するという実績が生まれた。この79年度の数字は当時約12,000人と言われる釧路支庁管内の季節労働者の1割弱にあたる。また同時に積寒制度の中の（5日間程度の）就労部分の保障を、釧路企業組合が主体となって各市町村自治体へ要求している。その成果は、例えば1979年には「季節労働者（冬期）就労保障事業」として標茶、厚岸町からの仕事を獲得したことに現れている。

この講習事業と冬期就労保障は、広範な季節労働者の生活条件を支えたという意味で、釧路企業組合にとって最も基礎的な存立条件となった。

更に、講習事業の広域化（拡大）のとりくみは、その事業自身の意味と共に、地域自治体との関係で釧路企業組合が季節労働者の公的な組織として位置付けられ、仕事を獲得できる関係を広域の自治体とむすぶ条件ができるという、非常に重要な意味を持つこととなった。また多くの季節労働者個人にとっても、講習事業を通じて釧路企業組合を知る機会を持つことになる。このことは、事実経過として「（設立丸1年で、事務所の周りに比較的年齢の高い（元）季節労働者で、6月7月になっても「働きに行けない」ひとが目立つようになった」⁽⁵⁾というような事態へとつながり、通年事業体としての確立する直接の契機の一つとなった。

以上のように釧路企業組合は、地域組織との密接な関係において、また季節労働者個人との関係において通年事業体としての確立が要請される条件があり、以下のような発展方向を鮮明にしている。1980年釧路企業組合理事会での議論された4つの発展方向とは「第一に冬期職業講習と冬期就労対策事業の拡大、第二に季節労働からもはじきだされた高齢化の仕事確保とその拡大、第三に建設業の許可の取得、建設業者としての地歩を築くと同時に、一件五百～一千万円の工事を受注できる業者として発展する、第四に零細建設業者の協同組合づくりへとりくむこと」⁽⁶⁾であった。特に、第一の高齢者の仕事拡大の組織として「中高年福祉事業団活動への意欲的なとりくみを」と言われ（昭和55年度総会議案）、第三の業者登録の取得のとりくみが次の段階で実践されることになる。

3. 第2期〔就労事業の急速な拡大期〕(1980~1982)

通年雇用(夏期雇用)の事業拡大においては、まず民間からの発注が伸びている。この期の民間からの受注は①他の地域民間団体の協力で受注された仕事、②大工や表具工などの労働者が自ら受注してきた仕事を中心であり、他には宣伝等を通じて請け負った仕事も存在した。新築工事から、子守・タイプの仕事まで、非常に多様な仕事が存在している。このことから非常に不安定な受注の状況であったことがわかる。

一方で公共機関からの就労の獲得は、1981年に「建設業」で業者登録を済ませ、1981年には道や釧路開発建設部で、1982年には釧路市で入札資格を獲得する後で、急速に仕事の受注を広げた。特徴的なのは、釧路市だけにとどまらず、土木現業所(北海道)、周辺町村からの受注も多く存在することである。この多方面からの受注は、第1期で述べたように講習事業・冬期就労保障の実績を生かしながら、かつ季節労働者の就労保障の問題へ自治体の責務としてとりくませていく実践によって実現したものと考えられる。そして、このことは各自治体においても季節労働者の雇用問題が一定共通に認識される条件があることを示している。また、公共機関からの受注におけるもうひとつの特徴は、労働を通じた“住みよい地域づくり”への貢献を掲げて仕事の量的拡大の追求をすすめたことである。阿寒町にある元炭鉱の老朽化した施設が子ども達のたまり場となっているという情報を受けて現地を視察し、理事長中心に町に対してこの建物の解体を提案し、仕事として請け負うという経験も持った。これらのことと釧路企業組合が解体事業が優先的に受注できることが関連している。

こうした経過の中での受注の割合については、1980年段階で全体の受注数の94%が民間だが、1983年段階で公共と民間の比率・発注金額で同値、発注数で全体としては1:4というように、公共事業への比率が高まっていることがわかる。

また労働条件としても、各種保険や退職金共済への全員加入を実施している。釧路企業組合の総体としては、主に民間と公共からの就労の獲得を通じて、労働市場から排除されつつある季節労働者の就労と生活を保障しながら、なおかつ通年事業体としての経営することが可能なのかを模索した時期であった。その際、冬期就労保障・講習事業を通じた管内の市町村(自治体)との関係、地域の民間団体との協力関係を基盤に就労事業の拡大を果たし、当時で総体35名の労働者の体制でも事業体として存続して行くことが可能となっている。

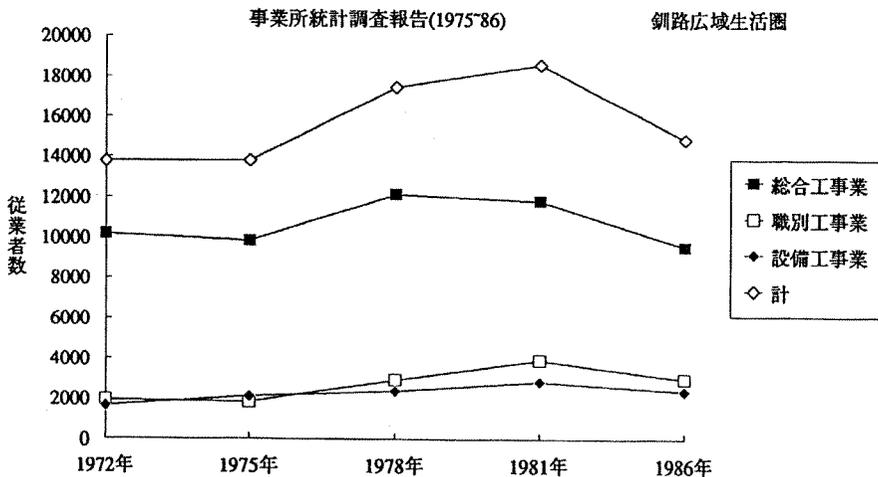
4. 第3期〔就労事業中心の事業体としての一定の確立期(1983~)〕

80年代前半は、公共事業への依存率の高い北海道の建設業においては、公共事業費の押え込みの中、高度経済成長期以降初めて元請け完成工事高・建設業事業所数と従業員数が停滞・減少した時期に当たる(図5参照)。建設業界のこのような状況を反映して、釧路企業組合に対しても土木・建築を中心に受注が低下する。

また83年3月で積寒制度が大幅に制度変更を受け、講習事業が就労と分離されそれ自体で管理経費を生むなど、事業として採算をとり運営することが困難になった。

これらの主には2つの状況が、釧路企業組合の経営にも深刻な打撃を与えた。就労事業の事業高が初めて減少に転じ、総完成工事高で前年費78%となる(1983年度完成工事高/1982年度完成工事高)。このため主に理事会や事務所勤務の労働者中心となって制度の学習と釧路企業組合の生き残りの展望や組織的な対応に関する討議が何度もなされている。その結論とは、季節労働者の生活保障としての講習事業を現状で存続しながら、就労事業中心の釧路企業組合の運営への転換をはかることであった。そして、就労事業を釧路企業組合運営の基盤として確立するため、具体的には①経営改善、②新規事業の開始が方針としてとりくまれている。経営改善では、例えば管理労働従事の仕事所勤務の労働者の多くを季節的雇用で切り換えた労務費の削減も行われた。関連して、仕事所勤務の労働者もそのほとんどが現場労働に従事することとなった。また建設季節労働者同様労働市場から排除されたり、劣悪な労働条件に置かれている中高年労働者の就労の場の保障のために、ビルメン部門の新規事業発足、そして引き続き公共機関からの仕事を獲得を実践している。このビルメン部門については、中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会(以下、全国事業団と表記)との協力関係の下、1982年ごろから研修への派遣や実施研修など具体的に準備を進めてきた部門であった。ここでは、ビルメン部門で一定の技術的・実践的な蓄積のある中高年福祉・全国事業団(労働者協同組合/以下、全国事業団と表記)との密接な連携を計り、研修も全国事業団の全面的な協力の下実践上の先進的現場への研修となっている。また、最初に釧路企業組合として清掃と夜警の仕事を獲得できたのは、勤医協関連の病院である。これらの経過からして、釧路企業組合のビルメン部門の事業が、地域的な共闘関係と全国事業団の援助を重要な要素として、展開する

図5 建設業の従業者数



ことが出来たとと言える。

また、他の不安定業労働者層として、元失業対策事業に従事し、その後任意就業事業に従事していた労働者が釧路企業組合において就労するようになる。経過としては、年齢制限の設けられた失対事業と、その後2年しか継続して就労できない任意就業事業も終えた労働者が、運動を通じて釧路企業組合を受け皿とした仕事の獲得に成功したものである。高齢の労働者も多いが、道路維持等の仕事を無理のない形で果たしている。またこのことによって釧路企業組合は、客観的には公共性を高める条件を持ったとも考えられる。

又、この第3期には、建設・土木と元失対労働者の部門を合わせて、ゆるやかに釧路企業組合仕事の質が変化してきている。例えば仕事の受注元と仕事の質の変化である。第3期には、第2期と比較したときに、釧路市では道路管理・公園緑地・港湾課の発注（＝仕事の要求）が増えた。また仕事の内容にしても、第2期に多かった解体・補修工事が減り、道路維持（主に清掃・草刈）、清掃が増えてきている。このことから、第3期に入り公共部門で明らかに軽作業中心の事業内容に変わってきており、それは就業者の傾向と関連している。これまで第2期において釧路企業組合の土木・建築の管理労働と現場労働を受け持っていた、大工などの熟練労働者が、様々な理由で釧路企業組合から離れて行くことになる。そして、結果的には入れ替わる形で現場労働者においても事務所勤務の労働者においても（元）建設労働者の比率が下がっている。例えば、1983年段階と1990年段階の組織図（図6参照）とを見るときに、1983年度には現場労働者においても事務所勤務の労働者においても半数以上を占めていた（元）建設労働者が、1990年度には事務所勤務の労働者に2人、現場労働者に2人しか（元）建設労働者はいない。したがって、第3期においては労働者構成の変化と軽労働への移行が相互に関連して展開しているといえることができる。

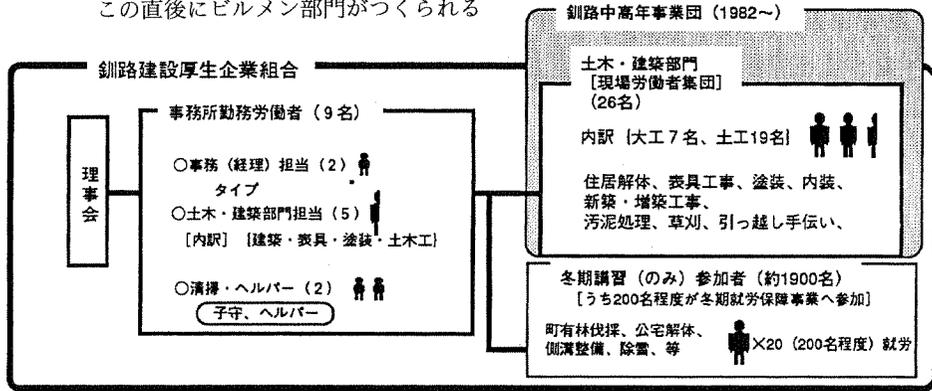
以上の経過の中で、事業高は第3期を通じて、一度落ち込んだ後1989年度には1983年レベルを越えている。完成工事高の推移で見る限り、公共：民間の完成工事高の比率は、1986年では1：1であるが、1989年段階ではほぼ2：1にまで広がり、総額として1989年でほぼ1983年の額を維持してきている。1983年度を越えるのはビルメン事業（の開始）による部分であり、民間部門での事業高を大幅に伸ばしてきた。また、季節労働者の冬期就労保障に関わって、秋枯れ、春枯れの時期の労働の確保や、関連して短期特例一時金の受給資格を獲得の援助も行い始めている（年間5人程度の救済）。この分野では、引き続き建設季節労働者の生活保障などのため救済に取り組んでいる。これらの実践を通じて、就労事業を中心としてきた釧路企業組合の事業の総体としては先の経営改善と新規事業開始の下で現在の規模での中高年労働者の就労機会の保障を何とか維持できているといえる。また加えて、事業高の維持にとって、事務所勤務の労働者と現場労働者のそれぞれが主体的に労働へとりくんでいることに負っている部分も大きい。

このような釧路企業組合の発展段階から、仕事の量的拡大の実践の教訓を導くことが出来る。一点めは、就労保障について自治体と一定の協力的な関係を持ったことである。二点めには、地域組

図6 釧路企業組合組織図

83年8月(第3期直前)組織図

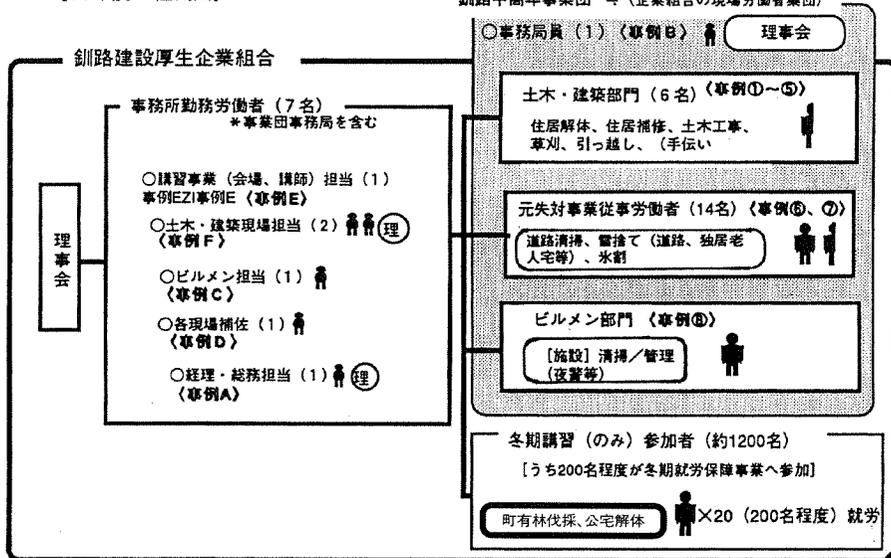
この直後にビルメン部門がつくられる



注) 就労形態は、事務所勤務労働者が常用、現場労働者集団が季節(臨時)就労である。

<90年度・組織図>

釧路中高年事業団 与 (企業組合の現場労働者集団)



注1) は、現場労働への就労者を表す。それぞれ10人、5人、1人。

注2) 事務所勤務労働者の (理) は、釧路企業組合の理事を指す。

注3) 就労形態は、理事長と事例Aの労働者が通年(常用)、ビルメン部門がパート、他は季節的(臨時)就労(臨時)。(事務所勤務労働者も臨時が多い)。

合織との協力関係が強固であることである。三点めには、全国事業団と事業運営・経営上の協力関係があったことが挙げられる。また、これらの仕事の拡大を通じて特徴的なのは、労働者に合わせた労働の質の追及であった。このことが、次の仕事の獲得の拡大再生産へとつながるのである。またこの労働者に合わせた労働の質の実現は、釧路企業組合の事業活動への現場労働者の参画を強め

ることによって現時点でも絶えず追及されている。次項では、この参画の実践について、現場労働者の管理労働への参画の広がりについて焦点をあてることで述べていきたい。

C. 管理労働への現場労働者の参画の広がり

労働自主編成の実践を支える釧路企業組合総体としての動きとしては、主に管理労働への現場労働者の参画の動きを指摘することができる。図6の組織図に示される事務所勤務の労働者を対象としている面接調査から、先に述べた以上の動きを考察することができる。まず最初に、各事務所勤務の労働者が管理労働の中にどう位置付けられているかという点であるが、この調査結果を90年度の現時点についてまとめたものが表2（尚、表2の対象は、①労働の分配、②労働力の配置編成、③生産手段（道具）管理・編成らが直接現場労働者への関連する管理労働としている）である。関連して表3は、各事務所勤務の労働者の管理労働が、現場労働者との関係でどのような形態をとっているかを便宜上3つに区分してまとめたものである。特にIIが合意や承認を現場労働者へ求める労働であり、IIIは現場労働者とその編成の主体であり、その上で事務所勤務の労働者が援助する労働である。従って、IからIIIに移るに従って現場労働者はより深く管理労働へかかわっていることになる。またこれらの管理労働の発生の経過を表したものが図7であるが、図7と表3とを重ねてみると、II・IIIの管理労働の形態が増えてきていることが分かる。更に表2との関連させると、II・IIIに分類される管理労働については主に第3期以降に始められており、またIIに分類されるような分配の公開については、事例B、Fら労働者の発言にあるように「（事務所勤務の労働者が）積極的に現場仕事場、現場労働者の団会議}に入」ることで90年度から積極的に実施されている。

これら管理労働への参画の拡大という現象は、釧路企業組合の事業発展段階との関係では、以下の3点を契機として展開されていると考えられる。第1には、第3期初めの経営の危機との関係で、賃金（上昇）の限界を現場労働者と合意する必要があったことである。この際に、労働者協同組合的な方法として、経営の状況について一定公開しながら、である。第2には、特に事務所勤務労働者やビルメン部門の現場労働者のところで、管理労働へ参画するという発想を、全国事業団から学ぶ学習の機会があったことである。第3には、事務所勤務労働者と現場労働者の間に、管理労働への不満やそこへの参加の関求ができる相互関係が存在したことである。これは、土木・建築部門労働者によって賃金の分配についての公開が要求されているが、その背景として（表4にあるように）現場労働者からは「ものもいいやすいところがある」という相互関係への評価があることは重要である。ここで別の言い方をすれば、以上の3点は管理労働への参画の意義が現場労働者によって認識される条件であると言えることができる。

以上の管理労働への現場労働者の参画（の拡大）を土台としながら、労働を自主的に編成するいかなる実践が展開されているのだろうか。

表2

	分 配	労働配置	生産手段	労働内容
土木・建築	④(草刈等)能力による賃金差を無くすことを現場で議論して決める。 ④現場労働者から「張り合い持てるように、なんぼで請け負って、どれくらいやったらいくら貰えるのか、分かるようにしてほしい」と発言がある。以降、新しい仕事に入る前に経理(請負額、人区と予定賃金等)を公開している		(?~)草刈機などは、現場から言って、修理・交換をやる。	②現場担当者の配置(現場での仕事の段取り[積算、見積もり等])
元失対労働者	③分配の内訳を、毎月現場労働者へ報告(どういう仕事があり、何日現場に入って、賃金がいくらか)	③同右	③清掃道具など、出来るだけ現場で修理するが、現場労働者で修理不能だったり、する場合には、事務所勤務の労働者へ申の出る。	③現場担当者なし ③汚いところがあったら、仕事の範囲ではなくてもできる範囲で掃除する。
ビルメン	④現場労働者の代表が、現場担当から経理の説明を受ける	③ローテーションの考案「ひとりひとりの顔や性格が違うように、ひとりひとりが(汚くて)気になるところも違うから、多くの人ができる奇麗になる。」 ④現場労働者の事情を反映し、助け合える配置編成 ex. 授業参観時のカバー、夕食の時間に間に合うような配置	④病院の5月オープンと同時に使われ始めたダスキンモップが「金具が沢山付いておりある程度使ってみて重かったため、鍵症炎になるかも知れないと思い、みんなに意見を聞いたらやっぱり重いということだったので要求して変えてもらった。」	④現場担当者配置(団会議援助、現場労働の補助) ④病院への注射針処理の問題などでの提案が準備されている

注) 丸数字は、実践の開始期。(②~第2期, ③~第3期, ④~1990年度)

III. 労働自主編成の展開と相互関係編成の主体形成

A. 労働の自主編成の実践の展開

まず最初に挙げる労働自主編成の実践とは、さしあたり現場労働者にとって労働条件の実質的な改善の内容を含むものである。

こうした内容に焦点を当てるとき、労働自主編成の実践は以下のように展開していると考えられる。

労働過程に関わる労働力配置編成と道具(生産手段)の管理への参画という労働の自主編成の実践は、ビルメン部門で最も積極的に展開していると考えられる。ビルメン部門のK病院においては、

表 3

	I. 事務所勤務の労働者・専門的労働	II. 現場労働者へ公開・合意する労働	III. (現場労働者の担う管理労働)
事例 A	・退職金制度、雇用保険への全員加入 ・(制度活用による) 経営改善 ex. 中高年開発給付金 (83年まで) / 冬期講習・講師用の経費の活用・季節的雇用による制度活用 (84年から)	[分配]・配当金の予定 (事例 B 労働者と協同)	
事例 B	[分配]・(4 年ほど前から給料計算等の仕事が自立化し) 最低賃金を割らない程度の配慮 [配置/土]・最低賃金との関連での配置編成 (事例 F らの労働者と協同)	[分配/土]・経理の公開についての協力 [分配&配置/失]・就労日数を増やす努力	([配置] 労働時間管理/失) ・労働時間、(一日の) 労働量の調整を現場に任せる
事例 C	[主に分配/ビ]・病院と事業単価についての交渉	[分配/ビ]・経理・分配の公開, 承認 [生産手段/ビ]・清掃道具などの選択, 承認	[配置/ビ]・現場労働者の要求に即した編成への援助 ex. 団会議運営援助, 現場での労働
事例 D	[配置]・各現場の補助としての現場労働	[分配/土]・経理・分配の公開	
事例 E	※講習事業担当のため対象外		
事例 F	[配置/土]・能力に応じた配置と生活保障 (最賃割らない) 配置の統一	[分配/土]・経理・分配の公開 [分配/土]・能力別賃金格差無しの議論	

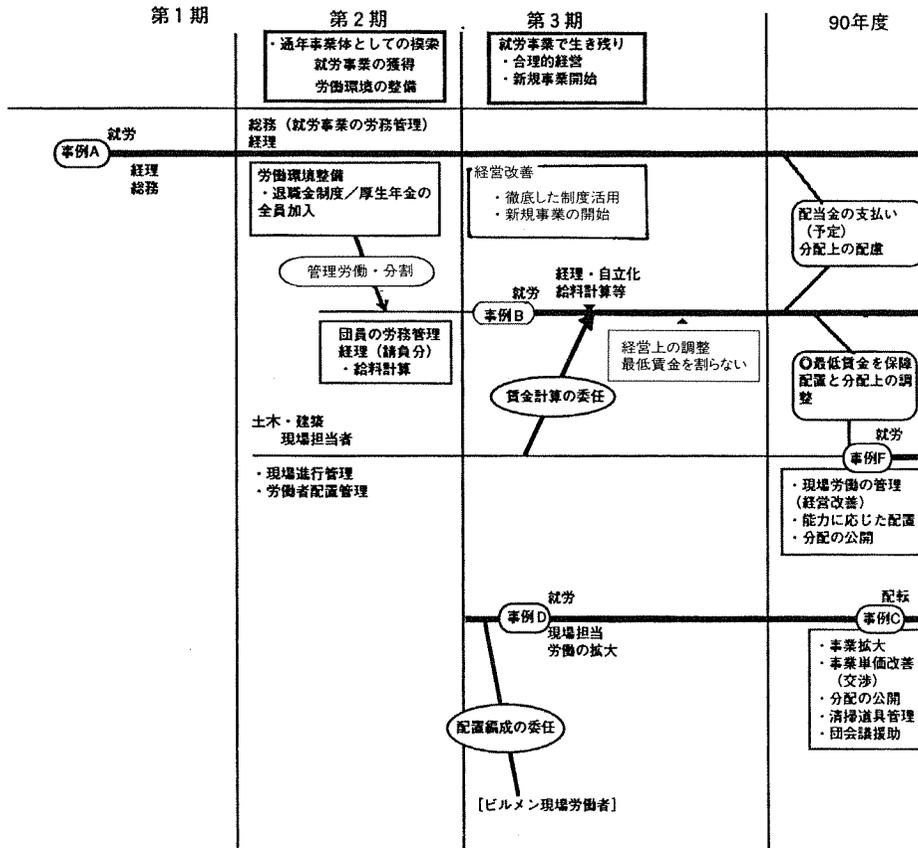
注) 土…土木・建築/ビ…ビルメン部門/失…元失対労働従事者

例えば新しいモップの導入時に、現場労働者から「重くて…取り替えて欲しい」という要望で団会議で議論し、軽いモップへ替えている。また現場労働者によるローテーション作成を通じて、例えば授業参観の多い期間には相互に出席できるよう編成を変えたり、仕事の終る 17:30 という時間が家庭での夕食準備には遅すぎると議論が上がり、夜警の労働者との話し合いも行われた (90 年の調査時には議論継続中)。元失対労働者の部門では、集団的に道路維持 (清掃や氷割り等) の労働を行っているが、その継続時間や休憩などは現場労働者の自主的な編成 (管理) に任せられている。このことを通じて、例えば冬の寒い日は現場労働者相互の話し合いによってその日の労働時間が決められている。また、現場労働者同士の判断によっては、「汚いところがあったら、担当の地域外でも掃除する」ことも行われている。これらは [1] 労働が健康にとって無理でないよう、又 [2] 家庭生活へ負担とならないように自らの労働条件を改善しているという意味で、現場労働者による労働自主編成の実践であると言える。

全ての部門の現場労働者にとっては、これらの実践を含め自分の労働の管理に関わって一定程度議論する場があるが、それらの場への現場労働者の参画の形態は、前述の II・III の形態と一致する。

更にこれらの場を通じて、経理や労働の成果 (賃金) 分配を公開にかかわった労働自主編成も実

図7



踐されている。土木・建築部門では、釧路企業組合の総会の時に現場労働者から「張り合いがでるためにもいくらで請け負って、いくら働いたらいくら貰えるのかを教えて欲しい。」と公開を求める声が上がリ、経理の公開が実現されている。また、ほぼ同じ時期に、やはり現場労働者からの意見として、草刈等の仕事で多少能力の差があっても平等に賃金の差をつけないよう提起があり、これも実現されている。こういった経過を受けて、現状では全ての部門で労働の成果（賃金）分配の公開は行われている。しかし、この公開によって直接労働条件の改善が見られるわけではない。経理の一定の公開は、次に述べる労働者相互の関係の編成へのインパクトをもつという意味がある。

以上の展開から明らかになった労働自主編成の実践とは、現場労働者によって労働過程の編成に関わって〔1〕・〔2〕へ向けての労働条件の改善が行われているということであり、また直接経営に関わる労働の成果の分配の側面においては、事務所勤務の労働者らの経営的な判断に対して、現場労働者が合意の機会があるということであった。

前述の展開の中からも明らかのように労働自主編成は、現場労働者（と事務所勤務の労働者）の

表 4

	労働への意義付け	労働条件・内容の受け止め	相互関係(現場⇄現場, 現場⇄事務所)
土木・建築	<p>「退職してから、体遊ばしてたら心筋梗塞になった。仕事やってると、無理もかからんし、病気になるってない。」事例②</p> <p>「…一つの救済事業だからね。」事例②</p> <p>「それまで、冬場の講習をうけたときに「そういえば高齢者を雇ってくれるってなあ」と思いついて、自分から足を運んで雇って貰った。」</p> <p>「(釧路企業組合がどうやって仕事を市などから持ってこれるようになったかを知っているかという質問に対し) 説明を受けたことはないから、知らない。」事例③</p>	<p>「草取りの仕事など、きつかったということはない。残業をしてもやれと言われることもないし…以前の会社と比べて楽である。事例①</p> <p>「草取りが殆ど主な仕事で、こんな仕事めずらしい。炭鉱に比ばてもきつくない。」事例②</p> <p>「朝8時からやる代りに夕方4時までしてくれるし、年寄りにあった仕事にしてくれている。」</p> <p>「半月くらいしか仕事が無ければもっと欲しいと思う」事例③</p> <p>「運転の仕事(団員の送り迎えを含め)をしているが、神経的に疲れる。その割には運転手当が少ないので考慮して欲しい。」事例④</p>	<p>「まあ自分達も株みたいなお金も出してると、団費も出してるから「いくらで請け負っているか(知りたいと)」言ってもいいとは思うけど。」事例①</p> <p>「自分は、なんぼで請け負ったとかか、教えて貰わなくてもいい。それだけ(企業組合の事務所労働者を)信用してるんじゃないか?(笑)」事例①</p> <p>「普通の会社だったら、まあ社長がいて、だいたい服従だから、こんなこと(いくらで請け負ったか教えて欲しいという意見)は一切言わないさ。…企業組合はものがいいやすいところがある。」事例①</p> <p>「おらたちが、あの仕事とってこれれば…とか言える道理がない」事例②</p> <p>「専属(注)この場合技能労働者のこと)の人とかばかり日数が増えると文句は言うよ」事例③</p>
元失対労働者	<p>「自分が、皆のカンパもらって、札幌の道庁へ交渉に行ったり、皆で市役所に行って仕事を認めさせた。」</p> <p>「任就が切れたら、そのまますぐ釧路企業組合で働けると考える人もいるが、そうではなくて…</p> <p>「市民の人達に、年寄りの人もこれくらいやれるんだという事を見せなければと思うから、仕事は怠けようと思わないし、仲間にも怠けさせない」</p> <p>「汚い所があったら、仕事の範囲ではなくても出来る範囲で掃除する」以上、事例⑥</p> <p>「大友さんのおかげで仕事がもらえたのは感謝しなくちゃ。」</p> <p>「なげ無しのカンパしたりして運動した甲斐もあって、今の仕事をもらえた。」以上、事例⑦</p> <p>「仕事へはどんなにきつくても、一日でも減るとお金も減って大変だから、這ってでも行きますよ。」</p> <p>「おばさんたちありがとと、街の人から結構喜ばれてるの」以上、事例⑦</p>	<p>「この仕事を通じて体を悪くしたい人はいない」</p> <p>「失対のときより働いていると思うし、失対の時並の賃金が欲しいと思うときはあるが、(釧路企業組合で)働ける日を1~2日でも多く増やして貰ってみたいだから、いいんじゃないかと思っている。」以上、事例⑥</p> <p>「仕事については、冬やっぱり寒いので、途中で15分くらい、あったかい所で休憩したいと思うことがあるくらい」</p> <p>「ぎりぎりの生活は出来るし、よそだったらこの年寄りには使ってくれないから、よしとしなきゃ」</p> <p>「釧路の街の人は、自分の家の前であっても掃除をしなくて…街全体が汚い。ほら、〇〇通りなんて、すごく汚いのよ。綺麗なのは大手のデパートの前くらい。」以上事例⑦</p>	<p>「みんな真剣で、仕事を休みたいと思ってる仲間はいない」事例⑥</p> <p>「時々、怠ける人がいる」「そこで何喋ってるんだ?」と注意したり、自分が率先して仕事をやる中で皆も働けるようになる」事例⑥</p> <p>「いろいろ言わずに、自分でやる」事例⑥</p> <p>「楽するより、働ける間は自分で食べて生きたいという誇りを持った仲間」</p> <p>「ここに来ているのは、生活するために働く必要のあるどん底の人ばかり。」</p> <p>「民間事業だし、あれこれ(企業組合へ)要求して仕事が無くなったらどうするの?」以上事例⑦</p>
ビルメン	<p>「病院を清潔にする」</p> <p>「病院に愛情をもって仕事をやろうとよく周りの方にも話す」</p> <p>「団会議でいろいろ要求をまとめたたりすることを強調していたが、今年5月から企業組合のビルメン担当者も頑張ってくれて、団会議が定例化する」の中で「いつでもものが言える」雰囲気になろうと思った。」以上、事例⑧</p>	<p>「ひとりひとりの顔や性格が違うように、ひとりひとりが(汚くて)気になるところも違うから、多くの人がやると綺麗になる」</p> <p>「(ローテーションについて)これは、現場の労働者でないと分からないこと。汗を流しながら自分の体で掴んでわかるもの」</p> <p>「病院の5月オープンと同時に使われ始めたダスキンモップが「金具が沢山付いておりある程度使ってみて重かったため、肩凝りになるかも知れないと思い、みんなに意見を聞いたらやっぱり重いということだったので要求して変えてもらった。」</p> <p>「(賃金は)最低賃金+α位で、他の病院の業者の掃除と比べて安いときもあるくらい、本州と比べるととても安い。」</p> <p>「企業組合がもうけ主義ではないし、それを数字の上で参加しているのでわかるから、事務所勤務の労働者へ「安いですよ」とは言わない。経営が苦しいことが分かるので無理は言えない。」</p> <p>以上、事例⑧</p>	<p>「お互いに身近なことが要求として言い合えるようになってきている。」</p> <p>「病院に愛情をもって」接するという点では、「仕事の中で接しようとする人もいる」</p> <p>「お互いに、身近なことについて話せるようになり、労働の中でも自分が普段感じていることを出し合える雰囲気になっている。」以上、事例⑧</p>

集団的な実践である。ここで次には、この労働者集団が、総体として労働の場で労働に対して「[自主的にとりくむ]=[主体性(やる気)をもつ]」実態であるのかを考察する必要がある。そしてそのためには、集団である故に相互の関係の内容が問われるのである。

まず最初に現場労働者と事務所勤務の労働者の双方が労働者相互の関係を取り結んでいる実践についても述べておく。

前節では現場労働者の間で、また現場労働者と事務所勤務の労働者との間では、ⅡとⅢの形態に即して労働条件の改善に関して議論したり、意見交換をする場があることを述べた。その場では、現場労働者からの「(賃金やその月の労働について)いろいろ話す」(土木・建築部門)、「(団会議で)お互いに身近なことについて話せるようになり、労働の中でも自分が普段感じていることを出し合える雰囲気」(ビルメン部門)といった発言からも、現場労働者間でも交流が計られていることが分かる。また、現場の労働過程では、「(草刈等の仕事で)誰かが遅れていても…足りない分はみんなが補っている」(事務所勤務の労働者から)、「怠けないように注意する。」「体調悪いときは休んだ方がいいと言う。」(元失対労働者部門)、「怠けてるような人には配慮しながら注意する。」(ビルメン部門)という現場労働者の発言から、現場労働者同士がお互いの労働へ配慮し合あうことも行われている。

このように現場労働者が相互の関係の編成かわかることは、自らによってどのように受け止められているのだろうか。

表4を見ると、現場労働者は事務所勤務労働者に対する関係については、全体としては(特に他企業と比較して)相互にもの言いやすい雰囲気(関係)があると評価している。

その中でもとりわけ労働の成果の分配については、現場労働者はその公開へは当り前のように認識している反面、現場労働者から現実の賃金への不満の表明することは躊躇している。この躊躇は、ビルメン部門の現場労働者の「企業組合がもうけ主義ではないし、それを数字の上で参加しているのでわかるから、(事務所勤務労働者へ)『安いですよ』とは言えない」という発言からもわかるように、現場労働者にとって事務所勤務労働者の管理労働(経営管理)への肯定的な評価を含む躊躇と考えられる。

また他方で、現場労働者は自分の健康維持に関連した部分では、表4からも全体的に労働力の配置編成への意見が実現され得る、又はその意見が言いやすい関係であると認識している。

第2に、現場労働者相互の関係については、現場労働者自身によって全般的に「仲が良い」(土木・建築部門)と受け止められている。その内容としては、現場労働者が相互の労働を肯定的に評価し合う=承認し合う関係に表れている。土木・建築部門の労働者は他の現場労働者の労働に対して「草刈早くできない人がいても本人が一生懸命やってるし、言ったってすぐにうまくできないんだから(賃金の)差がつかなくてもしょうがない」と発言している。また元失対部門の労働者は「みんな真剣で、仕事を休みたいと思っている仲間はいない」のであり「(生活保護をもらって)楽するよりは

働ける間は自分で食べて生きていたいという誇りを持った仲間」であると評価している。またビルメン部門の労働者は、前述の労働力編成や道具の管理といった労働自主編成の実践を通じて「(労働条件を改善しながら)納得し合って、楽しく働けるようになってきた」とも評価している。総体として、相互の労働や労働に対する姿勢が現場労働者によって承認されているのである。

また一方で現場労働者は、ここまで述べた承認の関係のあるところで相互の労働にたいする批判を行っていることが述べられている。元失対部門の労働者からは、「そこで何しゃべってるんだ?と注意したり、自分が率先して働き、(その姿勢を見せる中で)皆も働けるようにする。」(一方で「仕事が見つければ休むようにいう」と述べられており、また土木・建築部門やビルメン部門の労働者からも同様に相互の労働へ怠けないように批判することが述べられている。

このように相互関係の実践がその認識とほぼ一致しているため、相互の労働に対する2つの評価を持ち得る現場労働者の関係を、ここでは「労働における承認と批判の相互関係」と呼ぶことにする。

この相互関係の下での相互の労働への承認と批判とは、具体的に見ると「仕事をやり切ること」を相互に励ます方向での評価となっていることが分かる。「仕事をやり切れること」とは、ここではまず一方で現場労働者が相互に積極的に労働できるように、お互いに怠けないよう集団的に努力することである。また一方で現場労働者自身が、労働する中でも健康を維持するといった労働力の再生産を保障することや同様に労働することで家庭生活へ過度の負担をがかからないよう条件を整えることという側面ももつ。これら相互関係における実践と意識の中から、現場労働者は労働条件の改善の実践を主体的に展開し得ると考えられる。従って労働自主編成の実践とは、管理労働への参画の広がりや基盤としながらも、この承認と批判の相互関係を契機として常に含みながら展開しているのである。

これらを労働自主編成の実践主体の側から言いかえるならば、現場労働者相互が、管理労働への参画の場で又は労働過程そのものの場で、協同して労働することやそこの他者へ(相互の労働者へ)の配慮を通じて、自らの〔1〕・〔2〕に関わる要求を一定程度実現している過程であると言い得る。

以上のことから更に、「労働者がよりよい労働条件を編成し、また労働者相互の関係を編成する主体としての形成の過程」を考察するためには、労働そのものとこれから自主編成の実践が自らにとってどういう意味があるかという労働者の問い直しについての分析が不可欠となる。それは、第一に労働の場での自主編成は、労働の意味を自ら問い直すことと結びついてこそ、労働の場における労働者の主体形成が可能であると考えられる。即ち労働条件の改善から地域における労働・雇用の場の創出の展望と作るといった労働の場の変革やその自分にとっての意味を見括えることのできる自己変革へ向かう可能性が生まれると考えるからである。また第二に、これまで述べてきた労働の自主編成の実践が、労働の意味の問い直しを労働者が持てる契機を含むと考えられるからである。

B. 現場労働者による労働の意味の問い直し

この節では、現場労働者が問い直した（再評価した）自らの労働の意味の内容について考察していく。

表5による整理を見て行く中で、現場労働者にとっての労働の意味とは以下の点にあらわされる。

まず第一に、3つの部門に共通している『労働の意味』に、無理なく健康に働く場であることをあげることができる。つまり、それぞれの部門毎の労働者の体力と労働の経験にとって無理とならない労働であるという評価が、現場労働者の間で通用していると考えられるのである。これらの評価は更に厳密に区分すると、次の2つに分けることが出来ると考えられる。まず1) 現状の労働の質が自らの健康にとって無理がないものであるという評価である。また、2) 自らの自主編成の実践によって、例えば労働時間の編成や生産手段（清掃道具）の変更を通じた結果として、釧路企業組合の労働が無理のないものとなったという評価である。とりわけ、2) を通じて無理のない労働のとらえかたも展開していると考えられる。例えば、ビルメン部門では「家庭生活にとって無理のない労働である」とのとらえかたも生まれてきている。即ち、「無理のない」の内容が、「自らの体力にとって」という生理的な条件から、更に「家庭生活にとって」という社会的条件へ拡大することで、より広範な意味で労働力の再生産の保障をとらえ、実践としても展開していると考えられる。

また第二に、これも3つの部門に共通する『労働の意味』としては、生活保障（就労保障）の手段としての労働が挙げられる。しかし、この一般的な自ら『労働の意味』だけにとどまらず、このとらえ方からの新たな（労働の意味の再評価の）展開がある。それは、例えば土木・建築部門においては、賃金の平等性の議論に見られるように、単に個別の労働者の生活保障の手段にとどまらず、協同の生活保障の手段としての労働の意味が実践の上で認識されている。また元失対労働者の相互の労働（を怠けること）への批判においてもこの生活保障の手段としての協同性が認識されつつあるといえるだろう。

更に第三には、元失対労働者の部門とビルメン部門において、労働の社会的意義が認識されつつあることも確認できる。自らの労働の実践を通じて地域社会や病院への貢献が意識されているのであるが、ここで注目されるのはこの社会的意義の認識が単に「社会的に奉公するため」の労働ではなく、第一・第二の『労働の意味』と：即ち自らにとっての労働の意味と重ねながらとらえられていることである。例えば元失対労働者にとっては、地域の道路・公園の清掃に従事することは、その実践によって自らの労働を地域に定着させるという意義を持ち、また純粋に地域住民から評価されることによる喜びでもある。またビルメン部門の労働者においては、病院を清潔にすることの貢献は、病院の中での位置付けを高める意義があり、やはり病院の構成員・患者から評価される喜びであり、更に仲間の労働者と工夫してとりくむことによる楽しみでもあるのである。

これらの労働の意味の問い直しは、単に生活保障の手段としてとらえられがちである労働の意味

表 5

	目 的	手 段
土木・建築	<p>◎就労保障 「そういえば高齢者を雇ってくれるとってたなあ」と思いついて、自分から足を運んで雇って貰った。」事例③ 「ここで働かなければ、ぎりぎりの生活ができるかどうか」事例②</p> <p>◎無理のない・健康維持 「仕事が気楽、気楽だからやれんんだ。」(事例①) 「退職してから、体遊ばしてたら心筋梗塞になった。仕事やっていると、無理もかからんし、病気にもなってない。」事例② 「朝8時からやる代りに夕方4時までにしてくれるし、年寄りにあった仕事にしてくれている。」事例③</p>	<p>(・企業と変わらない。言われたことをやる)</p> <p>・「専属(注)この場合技能労働者のこと)の人とかばかり日数が増えると文句は言うよ」</p> <p>・これまでも(お互い話さず)あんまり賃金でハンディ付いたら「ひどいんじゃないか」ということはあったけど。以上事例③</p>
元失対労働者	<p>◎生活保障(経済的自立) 「仕事へはどんなにきつくても、一日でも減るとお金も減って大変だから、這ってでも行きますよ。」事例⑦ 「楽するより、働ける間は自分で食べて生きたいという誇りを持った仲間」</p> <p>◎社会的貢献(社会的自立) 「おばさんたちありがとう、街の人から結構喜ばれてるの」以上、事例⑦ 「市民の人達に、年寄りの人もこれくらいやれんんだという事を見せなければと思うから、仕事は怠けようと思わないし、仲間にも怠けさせない」 「汚い所があったら、仕事の範囲ではなくても出来る範囲で掃除する」以上、事例⑥ 「釧路の街の人は、自分の家の前であっても掃除をしなくて…街全体が汚い。ほら、〇〇通りなんて、すごく汚いのよ。綺麗なのは大手のデパートの前くらい。」事例⑦</p> <p>◎無理なく・健康に働く 「この仕事を通じて体を悪くした人はいない。」「体悪かったら、休めと言う」以上、事例⑥ 仕事については、冬やっぱり寒いので、途中で15分くらい、あったかい所で休憩したいと思うことがあるくらい」</p>	<p>(「失対のときより働いていると思うし、失対の時並の賃金が欲しいと思うときはあるが、(釧路企業組合で)働ける日を1〜2日でも多く増やして貰ってみたいだから、いいんじゃないかと思ってる。」事例⑥)</p> <p>「汚い所があったら、仕事の範囲ではなくても出来る範囲で掃除する」事例⑥ 「時々、怠ける人がいる」「そこで何喋ってるんだ?」と注意したり、自分が率先して仕事をやる中で皆も働けるようにする」事例⑥ 「仕事へはどんなにきつくても、一日でも減るとお金も減って大変だから、這ってでも行きますよ。」事例⑦</p>
ビルメン	<p>◎病院を綺麗にする[社会的貢献] 「(民医連の病院を)労働者として、いずれ自分もお世話になるところとして清潔にしていきたい。」</p> <p>◎無理と成らない労働(過程を犠牲にしない労働)</p> <p>◎生活保障</p>	<p>「(ローテーションについて)これは、現場の労働者でないと分からないこと。汗を流しながら自分の体で掴んでわかるもの」</p> <p>「病院の5月オープンと同時に使われ始めたダスキンモップが「金具が沢山付いておりある程度使ってみて重かったため、肩章炎になるかも知れないと思い、みんなに意見を聞いたらやっぱり重いということだったので要求して変へてもらった。」</p> <p>「父兄参観があるときには、お互い時間を調整して、助け合っている」</p> <p>「夕食を作るには時間が遅いと要求が出た」(夕食の時間へ間に合わせるために就労時間を調整中)</p> <p>「軽くて使いやすいモップを知って、うちでもとりいれた」手抜きの業者以前に、ベッドの足をづらして掃除をしていなかったのが型が残っていると聞いて(自分達も)注意しなくてはと思った。」</p> <p>「手術があるため、掃除の時間も突発的に変わることがあるなどを知って、(90年から)うちの病院でも整形外科等の掃除が始まる時の準備として構えておくことが出来た。混乱が少なかった。</p>

を再評価したというだけでなく、以下に述べるような特徴を持つ。まず、それぞれの労働の意味をとらえ直す契機は、釧路企業組合における労働条件の改善、相互関係の編成にあったという点である。このことは、労働の意味の問い直しは釧路企業組合の労働における協同性の創出の契機となるといった、逆の関連も含む。また、捉え直された労働の意味が、基本的に個別的な意味であるにもかかわらず、労働の自主編成の実践に即した展開の中で協同性の意味を帯びたものとして労働者にとらえられ始められている点である。

IV. まとめ 労働者主体形成の到達と課題

釧路企業組合の運動は、山田定市氏も指摘している通りこれまで見てきたように地域社会における労働者協同組合運動として「その活動領域において地域問題との深いかかわりを持つ」ため、「ここでその成員に求められる主体的力量はいわば（地域）統治の主体としてのそれ」である。

しかし前述したような運動の状況において、釧路企業組合の現場労働者を地域づくりの主体として位置付けるのには、現状ではまだ幾つかの問題が残る。

そのうちのひとつとしては、労働自主編成や労働の意味の問い直しは、現場労働者が釧路企業組合の事業拡大・仕事づくり（すなわち地域における雇用の拡大）へ積極的にとりくむ契機とはなり得ていない点が挙げられる。ここでは仮説的に表現せざるをえないが、自らを雇用する事業体を対象化するかのような不安定就業労働者としての意識が働いていると考えられる。すなわち不安定就業労働者として、企業への帰属意識が形成されず、また逆に常に事業体の利潤へ無関心でありかつ自らの利益の確保を厳しく注視する意識が形成されていると考えられるのである。例えば、3部門の中で、釧路企業組合への就労以前の経歴からして最も「流動性」の高い土木・建築部門の労働者に、釧路企業組合の事業発展を対象化するような意識が見られる。釧路企業組合でとりくみたい仕事についての質問に対して「おれたちが（仕事について）言える道理がねえ。」という発言や、どこから請け負った仕事かについて「わからなくてもいい。」という発言もあった。これらの労働者の意識は、この論文の前半で述べたように、解雇と雇用の循環という季節的・臨時的雇用の中で生じたものである。したがって、この対象化の意識は釧路企業組合に組織されていない不安定就業労働へも一定の妥当性があると考えられる。

そして、こうした条件の下でこそ、労働への意味問い直しが不安定就業労働者の主体形成にとっての意味が大きいのである。すなわち、こうした雇用情勢の下での釧路企業組合労働者の主体形成の到達とは、以下のような述べる事が出来る。

第一に、釧路企業組合の現場労働者は、労働力の再生産を十全に保障する主体として形成されつつある。このように、自らの労働を一定程度まで「人間的労働」へ近付けるようになる労働者の形成過程においては、労働における協同性を創造するという特徴も見られた。

したがって第二には労働者同士が、第一の課題の実現において協同するといった、相互関係を取り結ぶ主体として形成されつつあると言える。労働者の間で、相互の労働や労働自主編成を、釧路企業組合労働の枠内ではあるが、労働を人間的なものへ近付ける実践であると承認し始めているのである。更にこの過程から、「いうまでなく、このような労働者協同組合も、その存立の基礎は基本主義的経済体制のもとに置くわけであるから、その資本主義的制約の枠外にあるわけではなく、
「例えば労働者協同組合を通じて労働力の社会的供給を行う場合どあっても、その賃金、労働条件などを社会的（したがって資本主義的）水準・内容とかかわりなく決定することは事実上不可能である」⁽⁷⁾という問題が、現場労働者によって実践的に認識される条件が生まれるといえる。

したがって、これら二つの側面での労働者の主体形成は、同時に労働者が自らの労働条件の問題を地域における労働・雇用問題へと認識を広げ、地域における労働者の共闘の基盤を広げるならば、文字どおり地域統治主体の形成へつながる可能性を持つことになるのである。今後は、労働者がこうした主体形成の過程を踏まえた上での、労働者が更に地域変革主体となる条件の形成と分析が、求められていると言えよう。

注記

- (1) 以上の資料はいずれも「職業安定業務統計」、北海道商工労働観光部職業対策課『平成元年度季節労働者の推移と現況』、より引用。
- (2) ここでの資料は、高橋欣也「北海道東部諸都市の経済機能に関する研究・第1集」、『釧路公立大学紀要』社会科学研究第2号第1分冊、によった。
- (3) 荒又重雄「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度」、『社会政策学会年報1982年』より引用。
- (4) 大友勝紘「地域・生活・仕事づくりと労働者の教育活動」、『第30回社会教育研究全国集会・第3科会レポート』より引用。
- (5) 同上。
- (6) 同上。
- (7) 「」内は、山田定市「労働者協同組合の現段階的性格—労働主体形成の視点とのかかわりで—」、北海道大学教育学部社会教育研究室編『社会教育研究』第9号、より引用。