



Title	建設業の合理化と労働力の再編・陶冶
Author(s)	越田, 清和
Citation	北海道大學教育學部紀要, 45, 267-341
Issue Date	1984-12
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29284
Type	departmental bulletin paper
File Information	45_P267-341.pdf



建設業の合理化と労働力の再編・陶冶

越 田 清 和

The Transformation of Worker's Ability under Industrial Rationalization in the Construction Industry

Kiyokazu Koshida

目 次

序章 研究の課題と方法	267
1. 研究の目的と課題	267
2. 調査の対象と方法	273
第1章 生産過程における合理化の進展	276
1. 工程のシステム化	276
2. 連続操業体制の確立とその矛盾	283
第2章 下請企業の編成と労務統轄機構の再編	286
1. 元請一下請関係の変化	286
2. Jダムにおける元請一下請関係	290
3. 労務統轄機構の再編	302
第3章 建設労働力の重層的編成と教育訓練	306
1. 建設労働力の性格とその編成	306
2. 教育訓練の役割	324
第4章 TQC運動の導入とその意義	332
1. TQC運動の導入	332
2. Jダム建設工事でのTQC運動	335
む す び	338

序章 研究の課題と方法

1. 研究の目的と課題

本稿の目的は、建設業を対象にして、そこで進展している合理化¹⁾の特徴を明らかにし、その下で建設労働力が、どのように再編・陶冶²⁾されているのかを、実証的に解明することにある。

こうした目的設定の意義を確かめ、研究課題設定のための問題意識を作りあげるために、先行研究について考察していこう。

戦後本格的にスタートした日本の労働問題研究、とりわけ実態調査を通じて労働・社会問題へ迫る実証的研究は、産業別の合理化問題研究という形で多くの研究蓄積を有している。とくに、日本資本主義の「高度成長」下で技術革新が進展していった時期には、鉄鋼業、造船業、化学工業などを中心に、精力的に実証的研究が進められていた³⁾。しかし、建設業を対象にして本格的に実施された調査研究はそれほど多くない。

その中で代表的なものとして、『佐久間ダム』（日本文学会編、東大出版会、1958年）があげ

られる。この報告書の中で、直接、労働問題に関連するのは、第Ⅱ部「佐久間ダム建設における近代技術の影響」である。この第Ⅱ部は、氏原正治郎・江口英一ら（敬称略、以下同様）の東大社研グループがコンクリート打設工事を対象に、労働市場への影響について分析したⅠ「堰堤工事をめぐる問題」と、北川隆吉・松島静雄らの社会学者が発電所工事を対象に、労働組織への影響について分析したⅡ「発電所建設をめぐる問題」という二つの論考から成っている。それぞれの論考では、調査対象とした工事の性格や工事を請負った企業が異なっていただけでなく、研究の分析視角も異なっていた。簡単にいうと、氏原らの分析視角は「土木建設業に近代技術が導入された場合、日本の労働者がどのように適応したか」（『佐久間ダム』63ページ）であり、北川らの視角は「土建企業における現実適合的な『近代化』の方向と、それを阻むいくつかの要因について明らかにしていく」（『同書』191ページ）ことであった。こうした分析視角の微妙な違い⁴⁾に由来する結論部分の不充分さについては後でふれるが、いずれにしても、この『佐久間ダム』は、建設業を対象にした調査研究のなかで最も注目すべき業績であり、そこから学ぶべきものは多い。

とりわけ、東大社研グループによる論考では、生産方式や生産手段の変化が労働市場にいかなるインパクトを与え、それによって労働力の職種別構成がどう変化したか、また同職種にあっても作業内容がどう変化したか、について精緻な分析がおこなわれていた。そこでの分析には、資本蓄積が進展していく中で生産手段（Pm）と労働力（A）の結合様式がどう変化していくのか、という氏原の問題意識が強く反映している。その意味では、ここでの分析は、氏原が「研究の方法」で述べているように、「技術的進歩は、労働市場に重要な影響をもつ諸変化を伴う⁵⁾」というモチーフを実証しようとしたものだと言える⁶⁾。

こうしたモチーフが持つ生産手段決定論的性格については、直接この『佐久間ダム』を対象にしてはいないが、戸塚秀夫が、具体的有用労働がどの労働者によって担われるかは労働組織のあり方や労働者集団の性格にも規定される、と生産関係的な側面をも重視すべきことを指摘している⁷⁾。また、道又健治郎は、『現代科学・技術革命』の進展にともなう労働過程の技術的変革によって生じた労働内容の質的変化が、そのままストレートに生産現場の個々の労働者の労働内容の変化と結びつくわけではない＜中略＞生産現場の個々の労働者の労働内容の具体的変化を現実化させるのは、要員削減と労働強度の増大をめざす現代『合理化』の展開をめぐる労資間の力関係を媒介としてであり、さらにそれに規定された現場作業組織の改変と分業システムの再編成を媒介としてである⁸⁾と、労資の力関係を媒介として進展する合理化という視点から、労働内容の質的変化とからみあって進行する労働力の編成替えや作業組織の改変にも着目すべきことを指摘している。

若干の重複をいわず言えば、筆者も『佐久間ダム』で氏原・江口らがとったアプローチには、次のような疑問を持っている。

第一に、多くの論者がすでに述べているように、生産技術を土台とする生産過程のあり方が労働市場を根本において規定する要因ではあっても、それがストレートに労働内容の変化や職種構成の再編には結びつかないだろう、という点である。生産過程における変化が現実化するのには、資本・賃労働の対抗関係のなかにおいてなのであり、労資の力関係によっては資本の意図が歪められた形で現実化する場合も生じてくるのである⁹⁾。『佐久間ダム』では、こうした視点が明確ではなかったために、新たな生産技術の導入にともなって生じる労資間の磨擦と、それを吸収し新たな労働者支配を確立するために資本が実行する労働者統轄の方策については、労働時間の標準

化・生産組織の変化を中心にした生産管理のみを対象にした分析にとどまってしまった。その結果、執筆者の主観的意図は別として、前述した生産手段決定論的偏向におちいることになったと思われる。

第二の疑問は、労働市場は、それぞれ具体的有用労働にもとづいた職種別労働市場として成立するが、同時にそれは、労働力の供給形態や担当する職種や職務の作業内容に応じて一定の階層性を持つ労働市場としても形成されていくのではないかと、という点¹⁰⁾である。とくに、建設業のように重層的下請構造が確立している場合には、この点に留意する必要があったと思う。「佐久間ダム」調査の貴重な業績である、生産手段の変化に対応して分化した職種や新たに発生した職種についての分析も、建設業の労資関係を特徴づけている下請構造に組みこまれた重層的労働力編成と関連させて検討すべきだったのではないだろうか¹¹⁾。この点からすると、先述した北川ら社会学者が近代技術の導入と下請制度を土台とする生産組織の変化とについて分析した論考と、氏原・江口らの分析した論考とが、単に並立されるだけでなく、その統一も追求されるべきだったように思う。そうしたならば、生産手段の変革を土台とする合理化の進展が重層的労働市場を形成していくプロセスについても、より詳しい分析をおこなえた、と考えている。

次に、検討すべき先行研究の二番目として、「高度成長」期において建設業を対象にした貴重な調査研究である、近松順一による「土木業の技術革新とその労働面に与える影響と問題点」（『労働科学』、労働科学研究所、45巻5号、1969年）をとりあげよう¹²⁾。この研究は、土木工事、具体的にはシールド掘削機を利用した導水路工事を対象として、「土木業における技術革新の進展」が「労働面に与えた影響と問題点」を検討することを目的としていた。ただ、この研究では土木労働者の労働条件についての分析が中心となっており、労働条件が改善されたのは労働力確保のため社会的に強制された結果である、と指摘している。また、土木業において技術革新が進展した要因について、過剰労働力をフルに利用している建設業ではコスト低減→利潤増大よりも工期短縮のために機械化がおこなわれる、と述べている。さらに、他産業と比較して、土木資本のコスト低減を目的とする機械化要因は、まだ低位にある、とも述べている。したがって、この調査研究は、①分析視角そのものが建設業における資本蓄積の方法としての合理化について、トータルな分析を深めるものではなかった、②労働力供給構造の解明に重点がおかれていたため、労働過程における労働力の性格についてはあまり分析されていなかった、という欠点を持っていた。

三番目に、最近の調査研究として、高梨昌編著『建設産業の労使関係』（東洋経済新報社、1978年）をとりあげよう。この研究は、「高度成長」期を通じて再編され、建設業に定着した下請制度、なかでも労働力供給の機構である世話役制度の実態について知るための貴重な報告である。その研究目的は、①技術進歩によって下請制度、とりわけ「労務供給業」的性格が強く残っている労務下請制度がどう変貌したか、②その過程で、建設業の労使関係を特徴づけていた「名義人一世話役」制度を中心とする労務統轄機構がどう変化してきたのか、を明らかにすることにあった。

その結果、①元請資本を軸とする「技術革新」が「名義人一世話役」機構の下請企業化を促進し、元請資本の指導によってその系列化が進んでいること、②世話役が果たしてきた機能も変化し、不熟練労働力の募集・統轄機能を強めたが、同時に「技能労働力の養成機能を弱めたのは必然的であった¹³⁾」こと、を指摘している。このように、下請制度の変化という点からみると、新たな研究成果といえるこの研究も、建設業での出稼ぎ労働力を中心とする労働力供給構造に、分析の重点がおかれていたため、建設労働力について労働過程にそくした分析がほとんどなされてい

ない。そのため、「技術革新」の進展が職種構成や熟練の性格をどう変化させたのかについては、見るべき成果をあげていない。こうした弱点は、第一に、「技術革新」の進展によって建設労働者の内部でも重機オペレーターに代表される「技能」職種の比重が高くなってきたが、こうした職種の労働力が従来の世話役制度によって供給されるかどうかについては説明されていない点、第二に、世話役が労働力養成機能を喪失したことは指摘されているが、では世話役にかわって、誰がどのような形で教育訓練を実施しているかについては簡単にしか述べられていない点、などにあらわれている。

さらに、「元請資本を軸とする『技術革新』が下請企業の再編強化を促したが、それは同時に、大・中元請資本が労働者の間接管理を貫きながら、同時に、管理を強化していく方策でもあった¹⁴⁾」という興味深い指摘があるにもかかわらず、「技術革新」の跛行的導入や新たな労務管理体制について、実証的に解明されているとは言えないのである。この点は、元請一下請関係の再編や下請の系列化という論点と結びつけて、より詳しく検討される必要があったと考えている。

以上、実態調査にもとづく建設労働問題の代表的先行研究¹⁵⁾について検討してきた。それらに加えて、近年の注目すべき研究として、不安定就業労働者問題と最も関連の深い産業として建設業をとりあげ、そこでの労働力編成を中心に分析を進めている加藤佑治の研究¹⁶⁾、建設労働問題を考える際の核として重層的下請構造に注目し、そこから広く建設業の合理化問題にとりくんでいる筆宝康之の一連の研究¹⁷⁾、をあげることができる。こうした研究については、ここで方法的な検討をくわえないが、論述を進めるなかで個別に検討していくつもりである。

以上のような先行研究についての検討をふまえて、本稿での具体的課題を以下のように設定する。

第一に、現在のダム建設工事における、生産技術・生産設備の変革（合理化の土台）¹⁸⁾の技術的特徴を明らかにすることである。それと同時に、先行研究の検討から学んだように、労働過程の技術的変革にともなって導入される新たな労働者統轄の方策のための基盤作りについても、作業体制の変化などを中心に分析する必要がある。

『佐久間ダム』では、当時の生産技術を「コンベアシステムを導入することによって、単なる機械化の段階から流れ作業方式に移りつつある¹⁹⁾」と明確に規定し、それにともなって作業時間の標準化が進んだことを指摘している。しかし、その後の研究では、技術革新が建設業にどのような形をとって影響してきたのか、について具体的に明らかにされなかった。まして、ME技術の導入などに特徴的な現代合理化が、建設業ではどんな形で進展しているのかについては、建設労働問題に広く取りくんでいる筆宝康之の研究によっても、必ずしも明らかにされていない現状なのである。

また、現場作業員によって組織される労働組合がほとんど存在しない建設業の場合、新たな生産技術の導入がストレートに労働密度の増大、労働条件の低下をもたらす、と考えられる。この点について、生産現場レベルにおける実態を明らかにすることも主要な論点である。

第二の課題は、一次下請企業に焦点をあてて、元請一下請関係の再編がどのような形で進展しているのかを、特定の作業現場を対象にして、明らかにすることである。ここで一次下請企業に注目するのは、1978年に策定された「元請・下請関係合理化指導要綱」（建設省）が、現段階での大手ゼネコン（大手の総合建設業者）の下請対策を方向付けていると考えるからである。先に検討した高梨昌らの研究では、「名義人一世話役機構」の下請企業化について「第1次下請企業の『経営』としての強化は、元請資本の指導・援助によってすすんだ²⁰⁾」と述べられていたが、現在では「指導要綱」にそって、一次下請企業に対する大手ゼネコンの選別・育成が急速に進ん

であり、一次下請企業自体もその性格を大きく変えようとしている。とくに、大手ゼネコンが一次下請企業に最も強く要求している「責任施工能力の強化」は、「主として元請資本のイニシアティブによる材料や施工技術の変化に対応していける一定の技術的能力をたくわえ²¹⁾」ることとは、段階を異にしているだろう²²⁾。その実態について、一次下請企業における資本蓄積の進展という視点から分析する必要がある、と考えている。

さらに、こうした下請企業の性格変化や労働過程の技術的変革にともなって、下請企業の現場労働者に対する労務統轄機構がどのように確立されていったかについても、これまで労務統轄機能をになっているとされていた世話役の機能変化という視点から考察する必要がある。

第三の課題は、建設業における労働力編成について、技術革新の進んだ特定の工事現場を対象にして、実証的に解明することである。とりわけ、生産技術・生産設備の変革が、作業内容にどのような変化をもたらし、労働力の性格や職種構成をどう変化させていったかを、先に指摘したように合理化の展開という視点から分析することが必要であろう。労働過程における労働内容の変化や職種構成の変化は、基本的に人員削減をめざす動きをとまうと考えられ、その実態について、作業範囲の拡大、「多能工化」の進展、などに関連させて明らかにすることが、その際の論点である。

さらに、労働力の性格、なかんずく熟練の性格が変化するのにもなって、どのような教育訓練が誰によって実施されているかを明らかにし、建設労働力の再編・陶冶²³⁾がどんな形で進行しているのかについても検討していく。また、熟練の性格について言えば、山本潔が「運輸・建設業等の不熟練労働分野における機械化の進展にともなう不熟練工の半熟練工化が進展²⁴⁾」したと述べた「高度成長」下の一般的特徴が、低成長下の現段階ではどのような形で具体化しているかも重要な論点であろう。

第四の課題は、建設業全体へ急速に普及しているTQC (Total Quality Control) 運動について、この運動の基盤となっている作業現場での小集団活動がどのような役割をはたしているのか、を分析することである。小集団活動は、もっとも代表的な鉄鋼業の「自主管理活動」について「現場作業者の能力と意欲を生産活動の効率化へ向けて動員しようとする特異な性格を持っている²⁵⁾」と説明されるように、現代合理化の重要な方法として推進されている。しかも、それが民間大手企業に導入される際は、職能的資格制度を柱とする個別管理とあわせて能力主義管理の一環である小集団管理の具体化としても定着してきた²⁶⁾。こうした点を考えると、新たな生産技術・生産手段の導入とTQC運動がどのような関連を持っているかを生産現場で解明すること、とりわけ、先述した新たな労務統轄機構の中でTQC運動がどのような位置を占めているか、は重要な論点となってくる。また、鉄鋼大手の本工層とは異なり、建設業で小集団活動に組織されるべき現場労働者の多くは、工事終了までしか下請企業に雇用されていない出稼ぎ労働者なのである。そして、彼らの中には、能力主義や労働者間競争には無関心な者も多い。そのため、建設業のTQC運動は、雇用の不安定な下請労働者間に小集団活動を定着させる、という独自の課題をもっており、この点についても考察されなければならない。

本稿では、以上の諸課題について実証的究明をおこない、建設業における合理化の展開が、資本・賃労働関係にどのような変化をもたらしてきたかについて迫ろうと考えている。

注

- 1) 合理化規定については、コミンテルン第10回執行委員会総会(1929年)におけるクーシネン報告が、古典的なものとして、その後の合理化規定の土台となっている。クーシネンは、第一次世界大戦後、資本

主義の危機が最も明確な形をとって現われたドイツを出発点にして各国へ波及していった産業合理化運動を対象に「資本主義的合理化は、この言葉の本来の意味では、労働力の搾取を強化するという一定の支配的な目的をもつ、一定の体制（システム）を基礎とする労働過程の再編成である」と指摘していた。（『労働組合運動の理論』第6巻，大月書店，28ページより引用。なお、『河上肇著作集』第5巻，筑摩書房，229～246ページも参照）

このクーンゼン報告に依拠して，合理化を「全般的危機の段階における独占資本の経済的側面での階級的防衛運動であり，直接には国家独占資本主義の諸政策によって支持された，独占資本の体系だった搾取強化の方法にほかならない」（戸木田嘉久）と捉え，その歴史的な性格を強調する，いわゆる「搾取強化」説がわが国では従来から支配的だった。

こうした説に対しては，「赤色労働組合主義の誤謬を内蔵したコミンテルン第10回執行委員会総会のクーンゼンの合理化規定が，合理化関係文献の氾濫を通じて，戦後のわが国において拡大再生産されて」いるとして，合理化反対という一般的なスローガンではなく，合理化の個々の形態について具体的に対応すべきことを指摘する批判もある（吉村励「『合理化』問題にたいする疑点」，『月刊労働問題』，日本評論社，1973年6月号）。たしかに吉村が指摘するように，合理化問題には，生産技術，労務管理，下請制度，労働組合運動など，さまざまな側面が含まれている。こうした側面の一つ一つについて分析していくことはもちろん必要である。だが，それと同時に，合理化がこうした多面性を統合して，企業レベル→産業レベル→一国レベルへと，「資本の社会的運動」として展開される面に着目し，分析していくことも重要だと考えている。

合理化規定について筆者の考えを述べれば，労働過程にそった分析を重視する立場から，合理化とは，資本が，生産性向上を目的として，労働過程における労働者の自律性を自らの下へ統合するために導入する諸方策，と規定しておく。ここで生産性向上に注目するのは，1955年の日本生産性本部発足にともない，労働過程への新たな生産技術導入を基盤として資本による在来の職場集団の解体が本格化し，大手民間企業などを中心に労資双方が生産性向上の成果としてのパイの拡大を追求するようになり，労働組合運動を主導する思想も大きく変化していった，と考えているからである。この点が，1970年代後半以降，民間大手組合の主流をなすにいたった労資協調型組合においていわゆる「合理化の成果配分」なる方針として具体化されていることは，周知の事実である。

- 2) 労働力陶冶という概念は，山田盛太郎『日本資本主義分析』（以下『分析』と略す）（岩波文庫版，1977年）から学んだ。また，この山田が示した概念を，「たんに技術・技能の修得を意味する狭いものではなく」「そうした技術修得をも含む資本主義的生産過程そのものによる鍛冶をつうじて資本主義的生産様式を打破する」「歴史的変革の主体形成にかかわる広い意味」をもつものとする（『現代日本の鉄鋼労働問題』北大図書刊行会，1978年，5ページ）道又健治郎の指摘からも，多くのものを学んだ。

ただ，筆者としては，労働力陶冶という概念を「戦後の実態に応じた，もっとわかりやすい分析用具」（山本潔，「『現代日本の鉄鋼労働問題』に対する書評」『社会政策学会年報第23集』，御茶の水書房，1979年，200ページ）とする必要性も強く感じている。そして，こうした作業は，『分析』でのプロレタリアートの析出が，基本的観点の正しさとは別に，その具体化において極めて抽象的なものとなり，生産主体から変革主体へのプロセスをあいまいにしている，という批判に対しての積極的・具体的反論としても展開される必要があるだろう。

筆者の理解によれば，『分析』で使われている労働力陶冶という概念には，三つのレベルが含まれており，それぞれのレベルごとに使い分けられるべきだ，と考えている。

ここでいう三つのレベルの第一は，労働力の質的变化と技能修得方法の変貌について，「生産機構＝労役機構」との関わりで分析する労働者レベル。

第二は，「労働力編成」と「労働力群」序列の中での，労働者の組織性確立（さらには労働者管理の可能性）に関わって分析する工場レベル，とその集積である産業レベル。

第三は，こうした工場および産業が地域的にどう結集し関連しあっているかを中心に，社会変革の展望を含めて分析する一国レベル。

ただ，労働過程を出発点にして労働問題研究を進めていく場合，問題を第二レベルまでに限定すべ

きだと考えている。そうすることで、基幹産業における労働運動の「右旋回」に危機感を持たずに抽象的な「主体形成」論を説く一部研究者とは無縁なものとなると考えているからである。

「地域的、産業部門的、作業工程的の統合＝連繋とによって労働力群の序列＝陶冶＝集成の統合が客観化せられ、このことによって、プロレタリアートの客観的必至が与えられる」(『分析』, 岩波文庫版, 213ページ)

- 3) 戦後の労働・社会問題についての実態調査を主導してきた東大社研グループの業績については、労働調査論研究会編『戦後日本の労働調査』(東大出版会, 1970年)を参照のこと。また、70年代以降の実証的研究の動向や論争については、筆宝康之「合理化問題の産業別展開」(『季刊労働法』, 総合労働研究所, 第109号, 第110号)も参照してほしい。
- 4) この点については、嶺学「ダム建設における労働組織と労働移動」(関西大学『経済論集』第21巻3号)を参照のこと。
- 5) 日本文学学会編『佐久間ダム』(東大出版会, 1958年)65ページ。
- 6) この期間(1950年代後半), 氏原の実態調査を進めたモチーフについては、『労働調査論研究会中間報告(其の二)』(労働調査論研究会, 1968年, タイプ印刷), 36～42ページ, 264～265ページを参照のこと。また, その理論的変化を批判的に検討している, 中西洋『増補日本における「社会政策」・「労働問題」研究』(東大出版会, 1982年)の447～487ページも参照してほしい。
- 7) 戸塚秀夫「書評『労働組合の構造と機能』——労働組合研究の最近の動向——」(『社会科学研究』第11巻4号)を参照のこと。
- 8) 前掲『現代日本の鉄鋼労働問題』8ページ。
- 9) 労働市場を規定する諸要因の関係については, 竹中恵美子『増補現代労働市場の理論』(日本評論社, 1979年)273～293ページを参照のこと。
- 10) この点については, 山本潔「大企業労働者」(氏原正治郎編『講座労働経済1日本の労働市場』所収, 日本評論社, 1967)を参照のこと。
- 11) ただ, 江口英一は, 後に自己の研究をまとめた『現代の低所層(中)』(未来社, 1980年)の中で, 日本の労働市場の下位な部分そのものである「開放的労働市場」に対して技術革新がどう影響したかを分析する際の実例として, 『佐久間ダム』の自己執筆部分を引用している。この点から考えると, 江口は, 日本の労働市場では, 不熟練労働市場を根定にもつ職種別労働市場と重なる形で, 企業別に封鎖された大企業労働市場と中小企業・臨時工・社外工労働市場とが形成されていることを明確に意識していたといえる(この点は, 江口英一「労働市場の問題」[『講座社会学』第6巻, 1957年, 東大出版会]を参照のこと)。ただ, 『佐久間ダム』の叙述では, この視点が後退していたように思う。
- 12) 同じく「土木労働の現況—地下鉄工事の一現場において—」(『労働科学』42巻8号, 1966年)も参照のこと。
- 13) 高梨昌編著『建設産業の労使関係』(東洋経済新報社, 1978年)49ページ, (執筆者は下田平裕身)
- 14) 『同上書』33ページ(執筆者は下田平裕身)
- 15) ここでとりあげたものの他にも, 徳田欣次「北海道における建設労働力の需給構造」(『北海道労働研究』第103号)などの一連の研究, 中川勝雄「『高度成長』過程における建設労働市場構造の変化」(坂寄俊雄, 塩田庄兵衛編『労働問題の今日的課題』, 有斐閣, 1979年)などが, 土木建設を対象にした分析をおこなっている。
「高度成長」期に建設業への就労が増大した出稼ぎ労働者については, 農・漁民層分解と関連させて多くの研究がすすめられた。ここでは最近の成果として, 渡辺栄・羽田新編『出稼ぎ労働と農村の生活』(東大出版会, 1977年), 木村保茂・松田光一・町井輝久『漁村地域における過剰人口の堆積と出稼労働市場の構造』(北大教育学部産業教育計画研究施設研究報告書第24号, 1983年)をあげておく。
- 16) 加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者(上)』(御茶の水書房, 1980年), とくに第二章を参照のこと。
- 17) 代表的なものとして, 「建設業の重層下請制について」(ジュリスト増刊『企業と労働』, 有斐閣, 1979年), “A SURVEY ON CONSTRUCTION INDUSTRY IN JAPAN” (『立正経済学季報』, 17巻3・

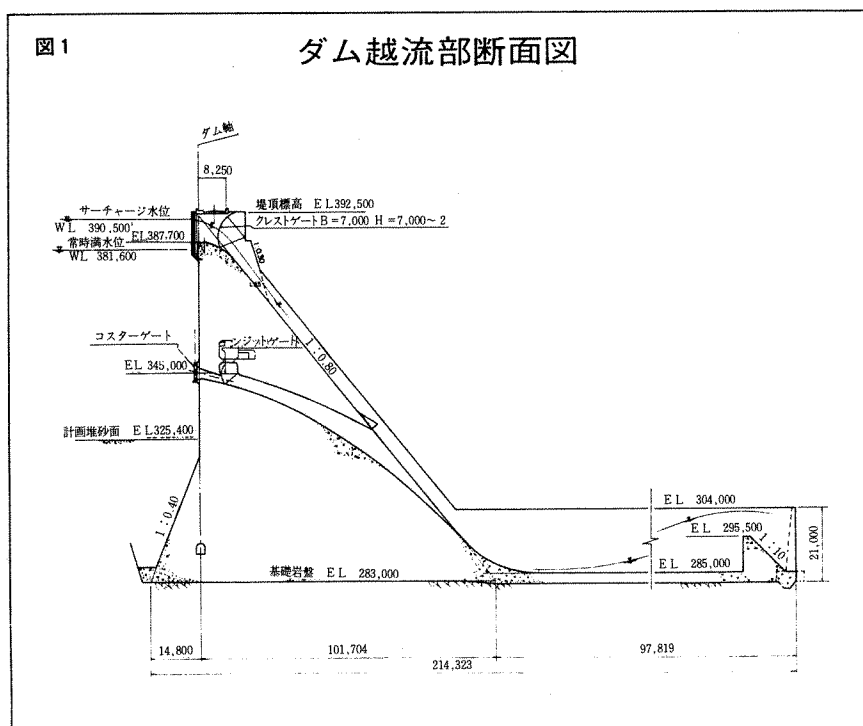
- 4号, 1982年), 「建設労務下請機構の合理化問題」(『社会政策学会年報第27集』御茶の水書房, 1983年)などをあげておく。
- 18) 道又健治郎「戦後『合理化』と労働者階級」(道又健治郎・清山卓郎編著『戦後日本の労働問題』, ミネルヴァ書房, 1980年)を参照のこと。
 - 19) 前掲『佐久間ダム』97ページ。
 - 20) 前掲『建設産業の労使関係』34ページ。
 - 21) 『同上書』32ページ。
 - 22) 大手ゼネコンのトップである鹿島建設の労務安全部長は, 「元請は<中略>従来のとおり, 協力業者に対して手を取り足をとり指導はしておれない。従って, 協力業者(下請企業のこと……引用者注)はもっと自らのポテンシャルを引き出して磨いてほしいのである。在来型の施工においては, 元請が世話をやかずとも, 相当部分は責任施工・自主管理で立派にやりとげてほしい」と述べている。(田口弘「協力業者の体質強化のための指導方針」『建設業振興』, 大成出版社, 1981年12月号)
 - 23) 労働者に対する教育訓練と関連させて, 労働力陶冶という語を用いる時は, 労働力の質的変化と技能修得方法に関わるレベルに限定している。注2)を参照のこと。
 - 24) 山本潔『日本労働市場の構造』(東大出版会, 1967年)7ページ。
 - 25) 仁田道夫「鉄鋼業の『自主管理活動』」(『日本労働協会雑誌』, 1978年9月号)13ページ。
 - 26) 道又健治郎, 前掲論文, ミネルヴァ書房, 35~38ページを参照のこと。

2. 調査の対象と方法

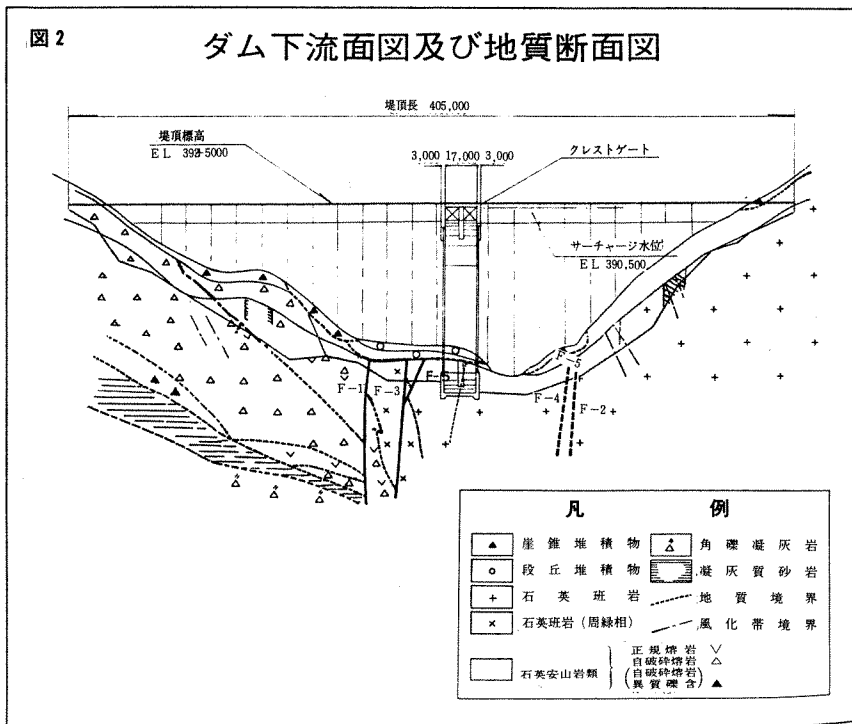
1. Jダムの概要

ここでは, われわれが調査の対象としたJダム建設工事について簡単に述べることにする。

Jダムは, 北海道開発局石狩川開発建設部によって豊平川総合開発の一環として計画され, 現在も開発局直轄事業として建設中である。この工事は, 予備工事が1978年に開始され, 本体工事



出所) 共同企業体作成のパンフレットより



出所) 共同企業体作成のパンフレットより

は1980年に始まり、コンクリート打設が始まったのは、1982年からである。完成は「(昭和) 63年度にズレコム可能性が強ま¹⁾」っている。

ダムの規模は(図1, 図2参照)

{ 堤高 112.5m
 { 堤長 405.0m
 { 堤体積 115万^m

と、佐久間ダムとはほぼ同規模の²⁾大型ダムなのである。次に、ダムの建設形式について述べる。Jダムは、重力式コンクリートダムとして建設されている。この形式は「堅硬な基礎岩盤のある地点にコンクリートを打ち込み、そのコンクリート自重で貯留された水の圧力を防ぐように設計され築造されるもの³⁾」と定義されている。そのため、アーチダムなどに比べると堤体積が多くなり、コンクリート打設量も増えるため、コンクリート打設工程のスピードアップや経済化を目的とした新たな工法が常に研究されている。その点からすればこのJダム建設工事は、建設業での生産技術・生産設備の変化を検討するには、ふさわしい対象であったと考えている。

2. 調査の対象

ここでは、われわれが研究目的にそって実施した、面接調査を中心とする実態調査について説明する。

(1) 共同企業体調査(面接調査・資料収集および現場見学) 1983年3月から4月にかけて、数回にわたって実施した。Jダム建設工事は、T建設(日本の大手総合建設会社でもトップクラス)、S工業(総合土木と呼ばれるグループに位置する全国企業)、W工業(中小建設と呼ばれる地元

企業)の3社からなる共同企業体(ジョイント・ベンチャー)が元請となっている。調査対象は、その共同企業体の、①事務班長、②工務係長。

(2) 下請企業調査、(面接調査、アンケート調査および資料収集)1983年6月に実施。調査対象は、Jダム建設工事に参加していた一次下請企業(7社)の現場所長。

(3) 職長(世話役)調査、(面接調査)、1983年7月に実施。ただし、調査が作業時間内におこなわれたため、面接時間は1時間以内に限定された(調査表を事前配布)。調査対象は、下請企業に所属する職長(世話役)クラス18名。内訳は、T建設準職員1名、一次下請社員1名、一次下請に雇用されている者12名、二次下請企業社員3名、二次下請企業に雇用されている者1名。

(4) 一般労働者調査(面接調査)。1983年8月に実施。面接場所は、作業員宿舎内の食堂。ただし、面接時間は1時間以内に限定された。調査対象は、一次下請企業に雇用されている者26名。二次下請企業に雇用されている者6名。計32名。(ただ、この中には一般労働者とは性格の異なる一次下請企業社員が1名含まれている)

注

- 1) 北海道新聞、1983年7月26日号
- 2) ちなみに、佐久間ダムの規模は、堤高150m、堤長294m、堤体積106万 m^3 であった。前掲『佐久間ダム』70ページ参照。
- 3) 『建設用語事典』(ぎょうせい、1971年)437ページ。この他に、土木工学的な知識については、飯田隆一編著『ダム設計、新体系土木工学75』、糸林芳彦編著『ダムの施工、新体系土木工学76』(いずれも、技報堂出版、1980年)などを参考にした。

第1章 生産過程における合理化の進展

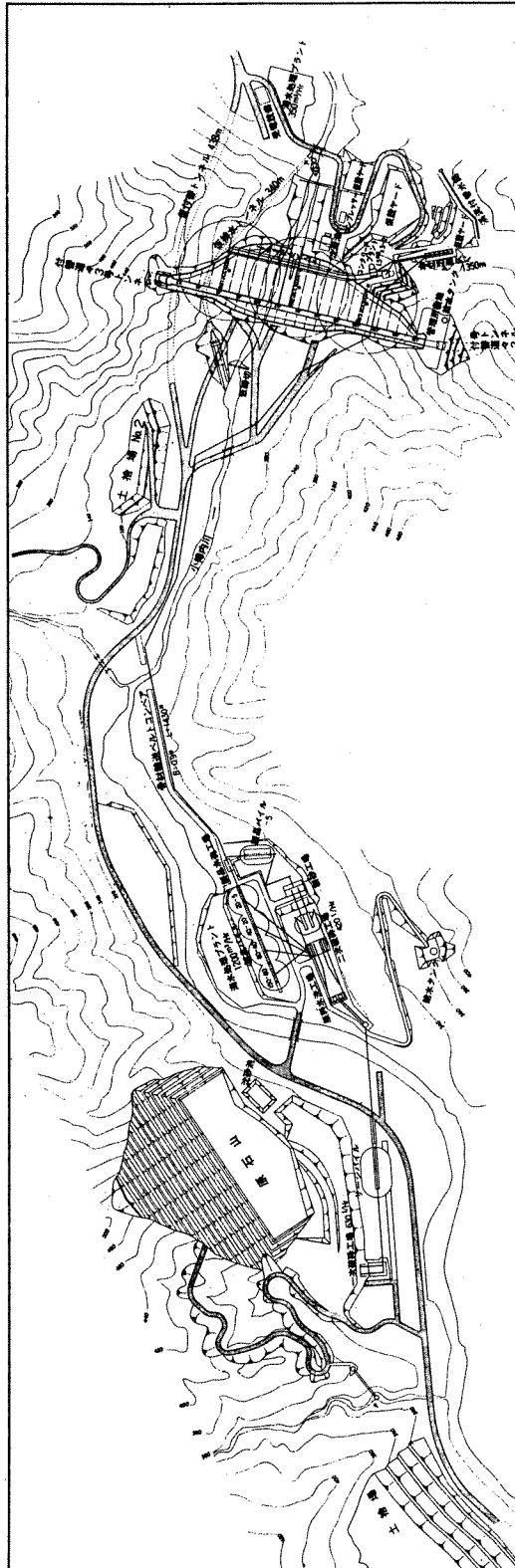
1. 工程のシステム化

現在のダム建設での生産技術・工程編成の特徴は、コンクリート打設工程のシステム化、と捉えられるだろう。このシステム化によって、これまでは労働集約型産業の典型とされてきた建設業においても、生産工程の連続化を基盤とした全体システムの確立を先行させ、労働力はそのシステムにあわせて配置する¹⁾、という体制が確立された。以下、この点について詳しくみていく。

まず、コンクリート打設工程について簡単に説明しよう。コンクリート打設工事には、大きく分けて2つの流れがある。一つは、コンクリート製造に至る流れで、①コンクリートの原料となる原石を採取し、②それをダンプトラックによって一次破砕工場まで運び、③そこからベルト・コンベアに乗せて、水洗い・二次破砕され骨材となり、④骨材の大きさによって5段階(150mm～80mm、80mm～40mm、40mm～20mm、20mm～5mm、製砂)に分けられ、⑤再びベルト・コンベアでバッチャープラントへ運ばれ、⑥そこでコンクリートとして練りあげられていく、というものである。

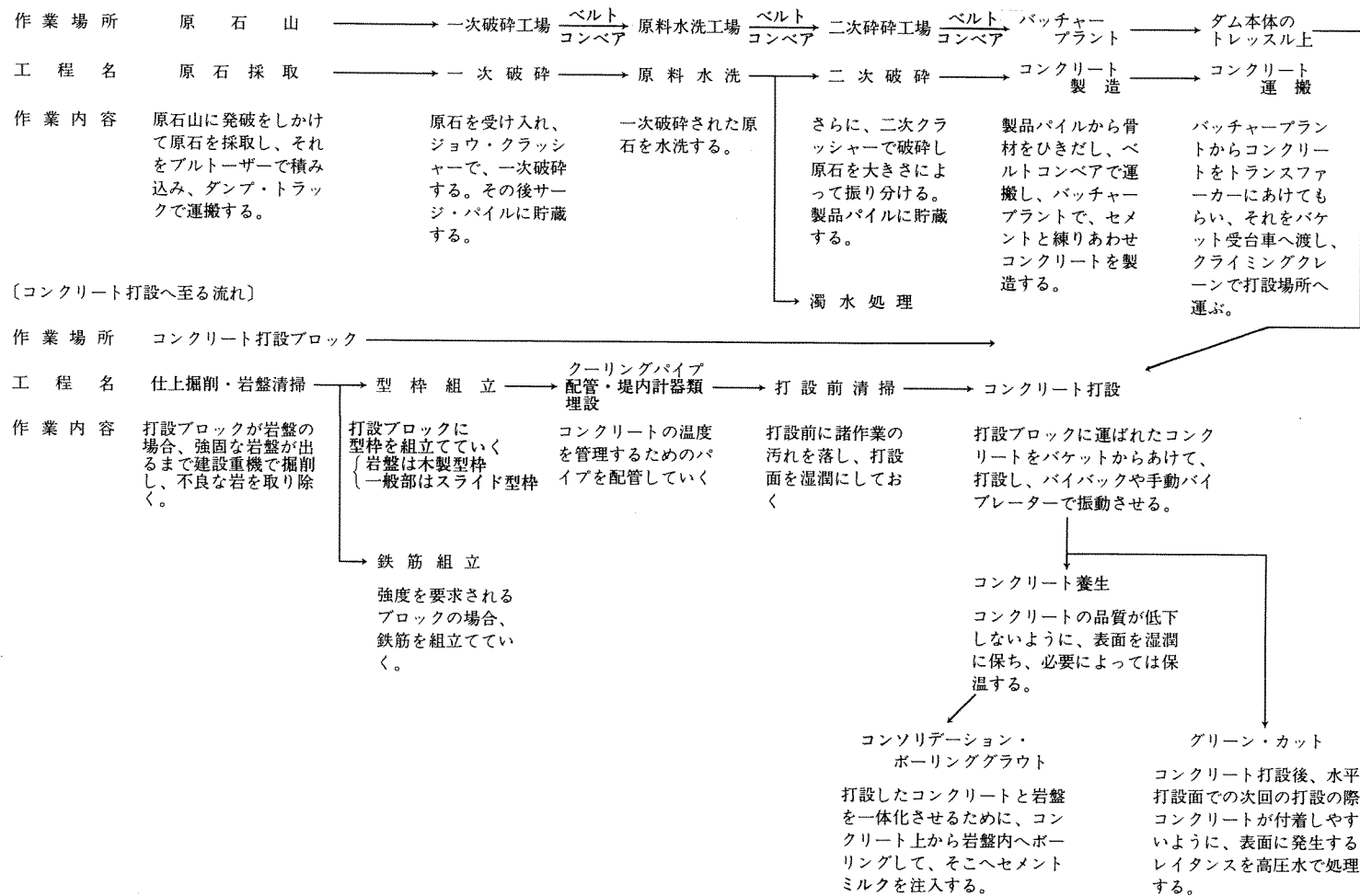
もう1つの流れは、ダム本体のコンクリート打設に直接関わるもので、①コンクリートを打設するブロックごとに、建設重機で岩盤の仕上掘削(その後清掃)をおこない、②そこに型枠を組み、③バッチャープラントで製造されたコンクリートをクライミング・クレーンで運搬し、そのブロックを打設し、④グリーンカット・コンクリート養生し、⑤セメントミルクを注入し、打設したコンクリートと基礎岩盤をさらに密着させる、というのが基本的な流れである。この流れでは、場所の移動はなく、こうした工程が、同時に数ヶ所のブロックで進行している。(図1-1、表

図1-1-1 コンクリート打設工事の流れ



出所) 共同企業体資料

表1-1 作業場所と工程の流れ（コンクリート製造の流れ）



出所）共同企業体資料および各種面接調査より作成

1—1 参照)。

こうした2つの流れが、後で述べるコンクリート打設の効率化＝時間当りのコンクリート打設量アップという目標で統合されている。

これまで述べてきた工程によって成立している工程のシステム化を、工程の分化と編成²⁾という側面からみていくと、以下のような特徴が指摘できる。

- ① 各作業工程が標準化され、作業の反復性が強くなっている。
- ② 標準化した工程を、コンクリート製造に至る流れでは、自動制御化されたベルト・コンベアが、コンクリート打設に至る流れではクライミング・クレーンが、連続化させている。
- ③ この2つの流れが、時間あたりのコンクリート打設量アップという目標（最大目標は、コンクリートを製造するバッチャー・プラントの最大能力）へ向って結合されている。

こうした点を、生産設備との関連で説明しよう（表1—2 参照）。

まず、コンクリート製造に至る流れについて述べる。この流れでは、原石採取工程において、ドーザ・ショベルやダンプトラックなどの単能的専用機械が配置されている。それに加えて、一回の作業サイクルが短く、作業の反復性も強くなっている³⁾。そしてこの反復性の強さは、根本的に、骨材の製造量—コンクリート製造量—コンクリート打設量によって規定されている。筆者が、コンクリート打設工程全体がシステム化されている点を、ダム建設における生産技術の特徴としたのは、こうした工程全体の連関性の強まりと、それを統合している自動制御装置を持つプラント設備の導入という点に注目したからである。

プラント設備については、もう少し詳しく説明する必要があるだろう。このプラント設備は、
・骨材生産プラント（一次破碎工場→サージパイル→原料水洗工場→二次破碎工場→製砂工場→製品パイル）

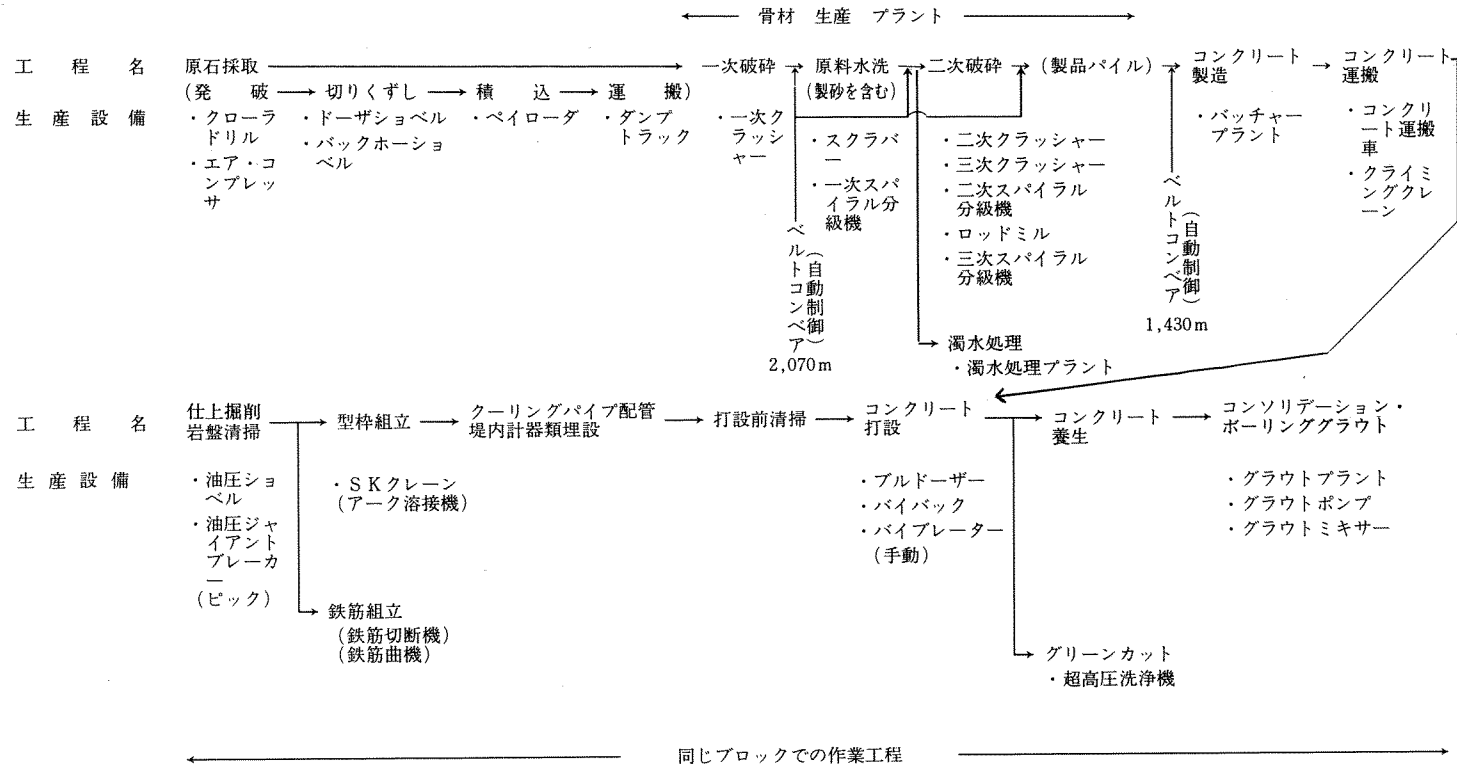
・バッチャープラント（コンクリート製造能力90.0 m³/h）

・濁水処理プラント（処理能力、350t/hの堤体用濁水処理プラント、同じく1,200t/hの骨材プラント用濁水処理プラント）に分けられる（表1—3 参照）。

全てのプラント設備には、自動制御装置が導入されている。なかでも、直接コンクリート製造を担当する、骨材生産プラント→バッチャープラント（それをつなぐベルト・コンベア）のラインは、密接に関連し、自動連続運転化している。とくに、ベルト・コンベアシステムは、エレクトロニクス化された自動制御装置を内蔵することによって、自動化装置としては、現段階での完成形態に達していると言ってよいだろう。このことは、プラント設備での労働が、これまでの建設業にはほとんど見られなかった、監視・点検労働へと変貌し、少人数でプラント設備を運転・管理するようになってきたことを示している（図1—2 参照）。

次に、コンクリート打設へ至る流れについて見ていく。すでに述べたように、コンクリート打設を一つの打設ブロックに限ってみると、仕上掘削・岩盤清掃→型枠組立→クーリングパイプ配管・堤体内計器類埋設→打設前清掃→コンクリート運搬→コンクリート打設→グリーンカット→コンソリデーション・ボーリンググラウトという流れになる（前掲表1—1、表1—2 参照）。ただ、実際の作業はいくつかのブロックで同時進行しており、それぞれの工程は独自に作業を進めている。このように、一見バラバラに進行しているかのように見える堤体内の各作業工程も、実は、クライミング・クレーンを中軸にして、作業の関連性を強めている。このクライミング・クレーンは、これまでのダム建設で主流を占めていたケーブルクレーンにかわって、「ダムの立地条件や環境保護の面から⁴⁾」使用されるようになった。しかも、一つの工事現場で3機のクライミン

表 1-2 工程別の生産設備配置表



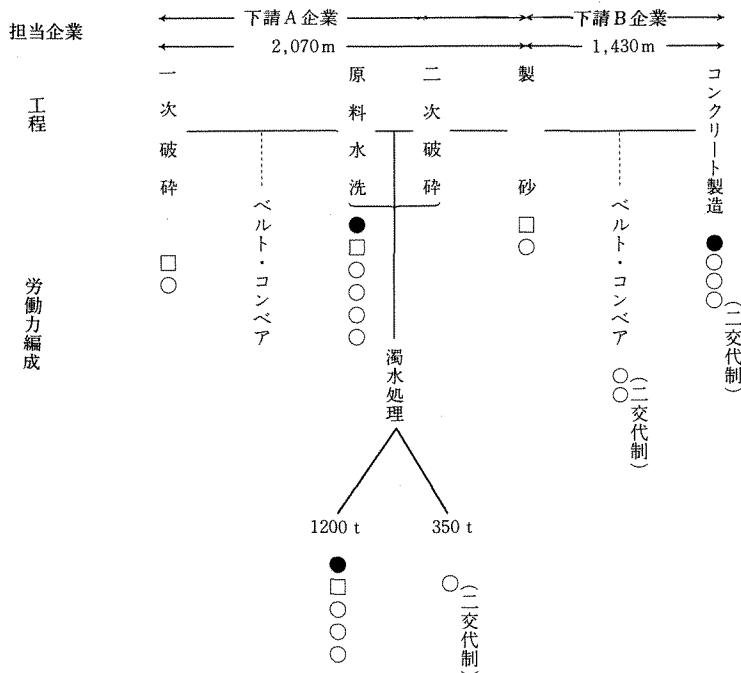
出所) 共同企業体提供資料, 及び各種面接調査より作成

表 1-3 プラント設備の機能と種類

名 称	形 態 寸 法	能 力	台数	製 作 所 名
骨材生産プラント				
一次クラッシャー	供給口 1,050×1,540 (mm)	378/125~583/250 (t/h/mm)	2	神戸製鋼所
スクラバー	φ 2,100×4,500 (mm)	319t/h	2	"
一次スパイラル分級機	φ 1,050×7,500 (mm)	37.9t/h	2	"
二次 "	φ 1,050×7,500 (mm)	37.9t/h	2	"
二次クラッシャー	供給口 250×1,350 (mm)	237/25~288/50 (t/h/mm)	2	"
三次クラッシャー	" 100×1,350 (mm)	91/9~132/20 (t/h/mm)	2	"
ロッドミル	2,700×4,500 (mm)	89.8t	2	"
三次スパイラル分級機	1,350×8,500 (mm)	60.5 (t/h)	2	"
濁水処理プラント		(処理水量)		
堤 体	機械式凝集沈降分離	350t/h	1	三菱金属
骨材生産プラント	"	1,200t/h	1	"
バッチャープラント	全自動式塔形コンクリートプラント	90.0m³/h (コンクリート製造能力)	2	石川島播磨重工
	セメントサイロ	800t (空気田送方式)	2	"

出所) 共同企業体提供資料及び『1983, 日本建設機械要覧』(日本建設機械化協会編)より作成

図 1-2 コンクリート製造に至る工程と労働力編成



- 注) 1. ●…一次下請企業の社員
□…一次下請企業の準社員 (技能員・雇員・現場雇員)
A企業のみ
○…一次下請企業の作業員 (季節雇用)
2. 下請A企業では、350tの濁水処理プラントだけが2交代制、下請B企業は両方とも2交代制、そのため人数は1直分
3. 下請A企業のベルトコンベア管理は、一次破砕工程の作業員、原料水洗工程の作業員が行なう。

出所) 共同企業体提供資料および各種面接調査より作成

グ・クレーンを使用しているのは、Jダムが日本で最初なのである。

こうした点だけではなく、コンクリート打設の工程では、クライミング・クレーンがいかに効率良く、バッチャープラントから運ばれてくる生コンクリートを打設場所へ運ぶかが、工程上のポイントとなっている。そのためコンクリート運搬→コンクリート打設は、一つのラインとして編成されている。つまり、

① バッチャープラントから供給される生コンクリートを、運搬車（トランスファー・カー）→バケット受台車→クライミング・クレーンという順序で打設ブロックまで運ぶ

② 堤体内の打設ブロックでは、生コンクリートをブルドーザーで地ならしし、バイバックや手動バイブレーターで締め固める。

この作業が何度となく繰り返され、一つのブロックを打設し終るまでには、10時間前後かかる。

このように、コンクリート運搬→コンクリート打設という工程は、運搬設備（トランスファー・カー、クライミング・クレーン）によって連続化されている。ただ、②の堤体内作業には、労働集約側面が強く残っている。それは、手動バイブレーターを扱う打設作業員とオペレーターの操作するブルドーザー、バイバックという単能機械とが結合され、作業集団全体で一つの作業を遂行する協業体制が成立していることに示されている。

同様の点は、コンクリート打設に至る流れの中にある各作業についても指摘できる。こうした工程はいずれも、一〜二種類の建設機械を中心に、作業集団全体がチームを組んで進められる共同作業なのである。ただ、その作業自体も、作業手順書にそって行なわれる標準化された作業となっている。こうした各工程を工程編成上の中軸であるクライミング・クレーンが統合している点が、コンクリート打設に至る流れ全体の特質と言える（表1-4参照）。もちろん、コンクリート製造工程のように自動ライン化した工程とは異なるが、ここでも労働集約的側面を残した作業が、全体としては一つのシステムとして動いていると考えられる。

くり返して言うと、工程のシステム化の特徴については、

① システム化の前提として、各作業工程の標準化が進み作業自体の反復性が強まっている点

② プラント設備とそれを結合するベルト・コンベアからなる工程を、エレクトロニクス化した自動制御装置が統合している点

③ 労働集約的な工程についても、クライミング・クレーンによって一応の連続化がなされている点

が指摘できる。そして、こうした点で現在のダム建設の生産技術は、『佐久間ダム』建設時に導入され、その後のダム建設で定着した「コンベアシステムによる流れ作業方式⁵⁾」とは、そ

表1-4 工程別クライミング・クレーンの使用状況

工 程 名	使 用 目 的
仕 上 掘 削	油圧ショベルなどの運搬・掘削した岩石の運搬
鉄 筋 組 立	鉄筋材の運搬
型 枠 組 立	S・Kクレーンの運搬・型枠材の運搬
クーリングパイプ配管	パイプの運搬
コンクリート打設	コンクリートの運搬
コンソリデーション	
ボーリング・グラウト	グラウトプラントの運搬

出所) 共同企業体提供資料および各種面接調査より作成

の技術的段階が大きく異なっている。

ただ、性格の異なる二つの工程の流れを結合せざるをえないところに、現在のシステム化自体の持つ矛盾も存在している。

注

- 1) 内山節『戦後日本の労働過程』（三一書房、1982年）120～137ページ参照。
- 2) 中岡哲郎『工場の哲学』（平凡社、1971年）のⅡ「工場」を参照。なお、同書はこれまで技術論や労働の単純化傾向をめぐる議論の中でばかり検討されてきた。しかし、労務管理についての記述も含めて、広く労働問題研究の中に位置付けての検討も必要だと考える。
- 3) 例えば、ダンプ・トラックは、原石山から一次破碎工場までの片道数百mの区間を、「山の高さによって違いますけど40回位は、多い時で（往復は）100回位だね」（ダンプ、ドライバー、28歳）という位、運転している。
- 4) 日本建設機械化協会編『1983日本建設機械要覧』377ページ。
- 5) 前掲『佐久間ダム』93ページ

2. 連続操業体制の確立とその矛盾

工程のシステム化の進展は、労働強化や要員削減について建設大手資本が一方的に決定できる技術的基盤が形成されたことを意味している。また賃金形態も、それにともなって、従来の請負給中心のものから、基本日額を明示した定額制へと移行している。

ところで、建設業では劣悪な労働条件を反映して深夜作業が広く行なわれてきた。ただ連続操業にともなう交代制労働は、製造業ほど広範に普及してはいなかった¹⁾。

しかし、Jダム工事の場合には、工程のシステム化とともに、24時間連続操業体制が確立された。しかも、先述した作業の反復性の高さに代表されるような労働の濃密化をとめないながら、完全二交代制が採用されたのである²⁾。

ここで問題となるのは、いまだに2組2交代制が採用されている、という点である（表1—5参照）。6日間連続して昼番（基本的には7:00～18:00）か夜番（同じく19:00～6:00）で勤務し、日曜日ごとにその番を交代していく二組二交代制は、作業員宿舎に寝泊りするという条件があって初めて成立する。しかも、夜番勤務者は、昼間に睡眠をとることになり、労働者の肉体的・精神的疲労は増している。

「夜勤になったら昼間ねればいいけど、眠くない人は遊んで歩くでしょう。だから、ガタガタ歩くから目がさめるしょ、だから思うように眠れないしさ。」（41歳、コンクリート打設工）

建設業の場合、従来から長時間労働・労働災害の多発など低労働条件が指摘されていたが、交代制と、それに基く連続操業体制もその延長線上に確立されたと見ることができる。このような実質的な労働強化をもたらす合理化に対して反感を覚えながらも、それを口に出して言う事もできず、そうした場（組織も含めて）も持たない出稼ぎ労働者が交代制労働を行なっている事実は見落すことができない³⁾。そして、長時間労働時間によって相対的な高賃金を得よう、という出稼ぎ労働者の意識⁴⁾が連続操業体制の確立による労働強化をストレートに受入れる下地となっているのである。つまり、資本による連続操業体制とそれを支える交代制労働の導入は、相対的な高賃金を獲得するために長時間労働を受入れ、しかも労働強化に対する不満を顕在化する手段を持たない建設労働者（出稼ぎ労働者を中心とする）が存在している建設業では、スムーズに

表 1-5 交代制の状況

企 業	職 種	交 代 制 の 概 要	
		作 業 時 間	班 編 成
A 企 業	ダンプドライバー 重機オペレーター	7:00~18:00 (二交代制) 19:00~6:00 実働10時間	二班編成 { 昼 ダンプ8名, 重機オペ4名 夜 ダンプ3名, 重機オペ1名
	プラント点検工 (350t濁水処理プラント)	7:00~18:00 (二交代制) 19:00~6:00 実働10時間	完全二組二交代制(一班1人)一週間ごとに昼夜を交代
B 企 業	プラント運転工 (パッチャー・プラント)	7:00~18:00 (二交代制) 19:00~7:00 実働11時間	完全二組二交代制(一班4人)一週間ごとに昼夜を交代
	プラント点検工		完全二組二交代制(一班2人)一週間ごとに昼夜を交代
C 企 業	打設作業員 {コンクリート打設工	7:00~18:00 (二交代制) 19:00~6:00 実働9.5時間	完全二組二交代制(一班7人)
D 企 業	重機オペレーター	① 7:00~18:00→(実働10時間) ② 19:00~24:00 ③ 24:00~7:00	不規則二交代制(一班8人) ③の場合は, そのまま 7:00~18:00まで18時間労働を行なう
E 企 業 N 試錘(二次下請)	ボーリング・グラウト工	7:00~19:00 (二交代制) 19:00~7:00 実働11時間	完全二組二交代制(一班4人)一週間ごとに昼夜を交代
F 企 業 D 工業(二次下請) S 基礎			
T 建 設	クレーン・オペレーター	① { 早出 6:30~16:30 遅出 9:30~19:00 ② { 早出 19:00~5:00 遅出 21:00~7:00	二交代制(一班2人) ただ, 必要なのは, 1人なので要員が重なる時間帯は, 互いに交代している。

資料出所) 各種面接調査より作成

おこなわれたのである。

出稼ぎ労働者の場合、従来であれば労働条件に対する不満は労働移動という消極的な形で解消していた。しかし、「高度成長」の破綻後、「継続雇用」を望む傾向が出稼ぎ労働者の間でも強まり、大手ゼネコンの作業現場から移動せず交代制労働に組みこまれ、労働強化にも耐えている。それでも、肉体的・精神的疲労をもたらす労働強化に対しての不満や反発は、われわれの行なった調査の中でも、以下のようにあらわれている。

「(仕事の)時間がかかるから、給料多くなるけど疲れるね。ものすごく疲れるわ。(収入が下っても) 楽な方がいいって。(給料は) そう極端に違うもんじゃないからね、目に見えて違うってもんじゃないからね」(40歳・コンクリート打設工)

「拘束時間がちょっと長すぎるんじゃないかと思うね、時間的にね」(28歳、ダンプドライバー)

また、工程のシステム化は、それ自体の中に矛盾をはらんでいる。すでに述べたが、現在のコンクリート打設工事は、エレクトロニクス化した自動制御装置によって統合されている連続工程と、労働集約的側面が残っている諸作業をクライミング・クレーンによって統合した工程という、全く性格の異なった工程によって成立している。このように跛行的に新たな生産設備が導入された場合、基本的な傾向として、自動化された連続工程の作業能力に合わせて、工程全体の作業遂行能力は決定される。その方が、容易に労働強度を高められ生産性の向上を追求できるからである。現実のダム建設工事でも、バッチャープラントの最大コンクリート製造能力に実際のコンクリート打設量を近づけるという点が、作業目標となっている。

こうした矛盾は、労働者が一身に担うことになる。その具体的なあらわれは、先に述べた連続操業体制＝交代制の確立、それにともなう労働強度の増大、工程のシステム化による作業そのものの反復性の高まり、などである。生産過程の合理化がもたらした矛盾と労働条件の悪化を、労働者自らがチェックし、作業に対する裁量権をわずかにでも保持していくことができるのか。それとも、資本のイニシアティブによって、合理化の矛盾を顕在化させずにより高い生産性を追求する方策が導入されるのか⁵⁾。こうした問いに対しては、労働者のイニシアティブに対して否定的にならざるをえないのが現状であろう。Jダムの場合、労働者が主体的に労働条件を規制するのに不可欠な労働組合が、現場作業員の中には全く存在していないし、元請となっている大手ゼネコンの職員層は企業別組合に組織されているが、彼らが現場作業員の労働条件向上を要求する可能性は、現状では全くないからである。

しかし、矛盾そのものは明確になってきている。

「普段の時は7時から(午後)7時までだけど、(コンクリート)打設の時は10時休みも休まないしよ、3時休みも休まないしよ。全然、始まったら休まないから。お昼ご飯でも、ご飯食べるとすぐやるでしょう、1時間なんて休まないよ、休憩なしだから。ご飯食べて、タバコ飲む人は飲んで、お茶飲む人はちょっと飲んで、さあ仕事始めるかってんで、仕事やるから。(1時間)全然休んでないよ」(41歳、コンクリート打設工)

「(作業効率の面では)そういう事はもう限界までやっていますから、もうこれ以上できないような感じで動いていますからね。それがもう当り前の事で」(25歳、重機オペレーター)

そして、こうした矛盾を顕在化させないために、建設大手資本は後で述べるような新たな労務管理の方法を確立していったのである。

注

- 1) 前掲、渡辺栄・羽田新編著『出稼ぎ労働と農村の生活』68～69ページを参照。
- 2) ただ、この連続操業体制は365日間フル操業している鉄鋼業などの全日連続操業とは違って、原則として週1回ずつ操業をストップするため、「全日週番2組2交代制」と呼ぶほうが正確なのかもしれない。酒井一博『夜勤交代制と労働者の健康』（『月刊いのち』、日本労働者安全センター、1983年9月号）参照。
- 3) 熊沢誠は、労働の単純化をめぐる小林謙一との論争の中で、労働の単純化と労働市場を直結させる考え方を批判して、「どのような労働者が供給されようとも、需要される労働の変化と多様性は客観的に把握されるはずだ」とし、「単純労働を耐えがたいものとなかなか考えはしない人びとに委ねることこそ、現代の労務管理の中心的な戦略であった」と述べている。（『労働者管理の草の根』、日本評論社、1976年70～71ページ）

このこと自体に異議をとらえるつもりはない。だが、「単純労働に耐えやすい」とされる人々が、必ずしも労働の単純化にともなって進行する労働密度の増大などの労働強化にも「耐えやすい」とは思わない。とくに、建設労働者の場合、労働強化に対する反感は『疎外感』よりも先に労働者の内にめばえるだろう、と筆者は考えている。

- 4) 横浜建設業協会が行った調査では、兼業労働者660人（出稼ぎ労働者と考えられる）のうち、76.5%（482人）が「収入が増えるなら、2時間位の残業はしてもよい」と解答している。（『建設作業員労働実態調査報告書』、横浜建設業協会・神奈川県建設業協会横浜支部、1980年3月調査）
- 5) 資本がイニシアティブを取る労働条件の「改善」方法については、戦後日本の労働時間短縮を、単純に労働条件向上の歴史であったと捉えるのではなく、「先行する労働生産性の向上、労働強度の増大、労働者の生活時間構造の変化にともなう資本の生産過程の混乱を事後的解決してきた歴史」であり、「逆に生産高の増加に結びつく」場合もあったと、所定内労働時間の短縮と労働強度の高まりに着目している山本潔『日本の賃金・労働時間』（東大出版会、1982年）137～251ページを参照のこと。

第2章 下請企業の編成と労務統轄機構の再編

本章では、下請企業を中心とする生産現場の編成について、とくに一次下請企業に重点を置いて分析していく。

建設業では、従来から、①受注産業であり工事量も不安定である、②生産現場が工事によって移動する、③総合組立産業であるため職種構成が多様である、などの理由から元請企業（その中心は大手ゼネコン）は、労働力や建設機械をできるだけ、自らの下に固定化させないという態度をとっていた。そのため、労働力需給を調節する機能と職種別に専門化して工事を遂行する機能とを合わせもった、職別工事業者と呼ばれる下請企業¹⁾を、工程ごとに編成して、建設工事を進めていた。その編成過程で、下請制度が重層化（一次下請→二次→三次……）しやすい点に、建設業における下請制度の独自性があり、先行研究で指摘されているように²⁾、建設労働問題を考える際の中心課題の一つがそこに存在しているのも事実である。

また、建設省や建設業界も、下請企業についての対策を重視している。こうした動きと合理化の進展がどう関連しあって、下請制度の重層性に影響を与えているのかを確定することが、重要な論点になっている。

1. 元請一下請関係の変化

現在、大手ゼネコンがとっている下請対策は、「元請・下請関係合理化指導要綱」（1978年、建設省が制定）によって、方向づけられている。まず、この「指導要綱」が決定されるに至った経過について述べておく。

日本資本主義の「高度成長」過程の中で、建設業自体も急成長を遂げてきた³⁾。しかし、この

成長の基礎条件として、出稼ぎ労働者の急増（その大半は建設業に就労する）、山谷や釜ヶ崎に代表される日雇労働者の「寄せ場」の膨張⁴⁾など、相対的過剰人口の創出・堆積があった。それは、戦前の建設業が必然的に構造化した「監獄部屋」制度（低賃金労働力の拘禁措置と強搾取の機構⁵⁾）の下で強制的に就労させられた労働者が、戦後新たな形で形成されてきた（「監獄部屋」制度は、戦後労働改革によって崩壊した）ことを意味している。つまり、高い労働災害率、その労働災害に対する不十分な補償、企業倒産の多発とも関連してしばしば起こる賃金不払い、などに典型的に見られる、劣悪な働条件で労働者を利用していったことが、建設業の急成長を支える要因ともなったのである。

しかし、建設労働者もこうした問題に対して、山谷や釜ヶ崎での自然発生的な「暴動」（次第に計画的な集団行動へ移っていった）や、1971年に主として土木工事に従事する建設業の野帳場労働者の組織化をめざしてつくられた、総評・全日本建設産業労働組合が取組んだ新幹線工事労災闘争などの抗議行動⁶⁾を通じて、政府や建設資本に対する闘争を明確にしていっていった。

それに対して、政府・建設資本は自らの労働対策をある程度「改良」し、労働者が建設業へ定着する方向を打ち出してきた。その具体的なあらわれが、1976年に制定された「建設労働者雇用改善法」であった。この背景には、東京オリンピックなどの国家プロジェクトが呼び起こした「建設ブーム」にともなって生じた建設労働力不足、とりわけ若年技能労働力不足に対応するため、出稼ぎ労働者を新たな建設専門労働者として位置付けようという意図も当然あった⁷⁾。その基本方針は、すでに中央職業安定審議会が1969年の「建設労働者の雇用安定と労働力確保のための当面の施策について」以来、数度にわたって行なった建議で打ち出されていた。その後、建設資本は自ら実態調査を実施⁸⁾し、それをもとにして、全国建設業協会（全建）、日本建設業団体連合会（日建連）、全国中小建設業協会（全中建）、建築業協会（建築協）、日本土木工業協会（土工協）の5団体名で、「建設労働実施要綱」（1975）を策定した。この「要綱」を受けた形で、1976年に「建設労働者雇用改善法」が制定されたのである。

この法律では、①下請企業ごとに雇用責任を明確にすること、②元請による下請企業の指導、という基本方向が打ち出された。ここで義務付けられた、元請の下請指導が、その後の元請・下請関係の根本をなしている。

1977年に中央建設業審議会が「建設業振興の基本方策」を答申し、「建設生産の仕組の合理化と、個々の企業の体質改善」を要請した。そのうえで、建設業の機能を、①管理監督機能、②直接施行機能に分け、①は総合工事業が、②は専門工事業が有しているとした。

この答申をうけて、1978年に「元請・下請関係合理化指導要綱」（建設省）が策定されたのである。この「指導要綱」によって下請を選定する際の基準と、下請企業における雇用管理が明示された（表2-1参照）。なかでも、下請選定の基準である施工能力が重視され、現在の「責任施工遂工能力の向上⁹⁾」を中心とする、元請（大手ゼネコンが中心）の下請指導の方向が決定さ

表2-1 元請・下請関係合理化指導要綱について

この「要綱」は、1. 主旨 2. 一括下請の禁止等 3. 下請の選定 4. 合理的な下請契約の締結 5. 元請の代金支払等 6. 下請における雇用管理等 7. 発注者から直接工事を請負った元請の他の元請に対する指導という7つの事項から構成されている。とくに、下請の選定は、「一、施工能力、二、雇用管理及び労働安全管理の状況、三、労働福祉の状況、四、下請との取引きの状況等を総合的に勘定」して行なうように述べられている。

出所）「指導要綱」より作成

表2-2 元請の下請指導の方向

指導育成の方向	現在とっている方向	今後の重点
・ 責任施工遂行能力の向上	127 (90.1%)	80 (60.2%)
・ 技術・技能の向上	113 (80.1%)	18 (13.5%)
・ 技能工の確保	69 (48.9%)	4 (3.0%)
・ 常用化の推進	15 (10.6%)	—
・ 経営管理能力の向上	58 (41.1%)	7 (5.3%)
・ 原価管理能力の向上	57 (40.4%)	4 (3.0%)
・ 自主的安全管理能力の向上	120 (85.1%)	20 (15.0%)
・ その他	4 (2.8%)	—
計	563 (399.2%)	133 (100.0%)
回答社数	141	133

資料出所)「下請問題についての状況調査報告」(昭和58年)

(日本建設業団体連合会など5団体が実施)

れた(表2-2参照)。

さらに、大手ゼネコンは作業に対しては直接管理するが、現場作業員の労働問題については直接の雇用者である下請企業の自主性に任せるという体制を確立した¹⁰⁾。その上で、「責任施工遂行能力」を基準に、下請企業を選別し、大手ゼネコンがイニシアティブをとって、特定の下請企業に重点的に仕事を発注する方向で指導を強めようとしている(表2-3参照)。

表2-3 指導育成の方法

指導育成の方法	現在とっている方法	今後の重点
・ 基幹下請に重点発注	110 (78.0%)	45 (41.7%)
・ 企業合同、協同化の推進	12 (8.5%)	4 (3.7%)
・ 新規学卒者の採用の協力	6 (4.3%)	1 (0.9%)
・ 技能訓練の実施、または助成	74 (52.5%)	9 (8.3%)
・ 経営管理の研修	29 (20.6%)	3 (2.8%)
・ 施工管理の実施、または助成	82 (58.2%)	18 (16.7%)
・ 雇用管理研修の実施または助成	42 (29.8%)	1 (0.9%)
・ 安全教育の実施、または助成	137 (97.2%)	27 (25.0%)
・ 経営診断及び経営指導	15 (10.6%)	—
・ 退職金制度確立の指導	21 (14.9%)	—
・ その他	4 (2.8%)	—
計	532 (377.3%)	108 (100.0%)
回答社数	141	108

出所)「下請問題についての状況調査報告」(昭和58年)

(日本建設業団体連合会など5団体が実施)

例えば、準大手(大手5社に次ぐ6~10位の企業グループ)と呼ばれる間組は、ハザマ施工協同組合に属する下請企業を合併によって均質化させる事を目的として、特定施工会社制度を発足させ(表2-4参照)、7年間で77社の一次下請企業を28社に再編成した¹¹⁾。

また、大成建設では、1969年に建設業で初めて下請企業の協同組合である「大成事業協同組合連合会」を作った。その事業の一環として、基幹下請企業の社員に対して元請である大成建設が直接教育訓練を実施しており、こうした形で下請企業の「責任施工遂行能力」を強化してい

表 2-4 特定施工会社の認定基準

1. 過去2カ年、年間売上高（完工高）が概ね10億円以上であること
2. 過去2カ年の決算において自己資本が、5千万以上で、財務体質が優れていること
3. 材工共の施工体制を持っていること
4. 施工は直営を基本としていること
5. 当社に対する施工高のシェアが1位、若しくは相当量の工事を施工し、当社の施工戦力として大きく貢献していること
6. ある程度の技術管理が出来、責任施工し得る体質を持っていること
7. 経営計画を具体的に樹立していること
8. 代表者の経営技術並びに人格識見が優れていること

出所）社報「はざま」1982年11月号

こうとしている。

その一方で、大手ゼネコン自身は、一つのプロジェクトやプラントの全体に関わる形でのシステム産業化をめざし、総合エンジニアリング（大成建設）、システム・オーガナイザー（清水建設）などの目標の下で、単なる受注産業から脱皮しようとしている¹²⁾。こうした大手ゼネコンの目標の中で、下請企業の「責任施工遂行能力」強化によるパートナー化も進められているのである。

注

- 1) 職別工事業者の実態については、松尾由夫『職別工事業者の労働力構造』（大成出版社、1979年）が詳しい。
- 2) 古川修『日本の建設業』（岩波新書、1963年）108～141ページ、が、建設業全体の中で、下請制度を位置付けて分析している。労働問題としては、筆宝康之「建設業の重層下請制について」（前掲論文）高梨昌編著『建設産業の労使関係』（前掲書）が下請制度に焦点をあてている。また、建設労働研究会『日本の建設産業—魅力ある建設労働を求めて—』（全日本港湾労働組合関西地方建設支部設計事務所部会発行、1981年）は建設労働者の立場から、釜ヶ崎・山谷などの労働者の存在があって初めて成立する重層下請制度を問題にしている。
- 3) この点については、統計分析によって建設業の就業構造を検討した、加藤佑治「戦後日本における建設業の就業構造」（専修大学『社会科学年報』、1976年）を参照してほしい。
- 4) こうした日雇労働者の実態については、現代的な窮乏化法則の貫徹という視点から分析した、江口英一・西岡幸泰・加藤佑治編著『山谷—失業の現代的意味—』（未来社、1979年）、及びその時の個人な調査記録である、加藤佑治「日雇労働市場調査の一餉」（『現代日本における不安定就業労働者（下）』御茶の水書房、1982年）を参照してほしい。山谷の歴史については神崎清『山谷ドヤ街』（時事通信社、1974年）が詳しい。

また、こうした最底辺の労働者の闘争が持つ意義については、釜共闘・山谷現闘委編集委員会編『やられたらやりかえせ』（田畑書店、1974年）を参照のこと。

- 5) 筆宝康之「建設業における労資関係制度—『監獄部屋』をめぐって」（『北海道大学経済学研究』第21巻2号、1971年）を参照のこと。
- 6) 総評・全日建の闘争については、総評・全日本建設産業労働組合『ひとばしら』（1974年）や『第5回大会議案書』（1975年）に詳しく報告されている。
- 7) 氏原正治郎「失業保険制度の限界と機能」（籠山京編『社会保障の近代化』勁草書房、1976年）448～455ページを参照。
- 8) この調査結果は、『土木建設労働者の実態と意識』、『土木建設工事の兼業出稼労働者』（いずれも日本土木工業協会が発行）という2つの報告書となっている。
- 9) 「責任施工」について、鹿島建設の労務安全部長は、「『責任施工』とは、協力業者まかせと丸投げとかを意味するのではなく、協力業者が専門工事業者として、自己の分担する業務を的確に遂行することを

いう」と述べ、責任施工能力の向上を、下請指導方針の第一としている。(田口弘「協力業者の体質強化のための指導方針」, 前掲論文)

また、「指導要綱」にそった形での元請企業による下請指導の実態については、『建設業振興』1981年4月号の飛鳥建設の例(刈谷貢二「下請企業の強化・育成対策」) 同様に1981年12月号の清水建設の例(柳橋泰行「労務主体協力業社の責任施工体制の強化」)も参照のこと。

- 10) 内山尚三編『建設業の課題と展望』(都市文化社, 1982年)に所収の、大手ゼネコン5社の労務安全部長による対談「建設労働問題におけるゼネコンの立場と役割」を参照のこと。
- 11) 毎日新聞 1984年4月3日号
- 12) こうした動きについては、中村賀光『建設業界』(教育社新書, 1979年) 217～227ページ、菊岡俱也『建設業』(東洋経済新報社, 1980年) 173～190ページ、清水建設『21世紀の建設業』(清水建設社報別冊, 1980年)を参照のこと。

2. Jダムにおける元請一下請関係

ここでは、われわれが調査対象としたJダム建設工事を事例にして、特定の建設工事での元請一下請関係の実態について述べていく。

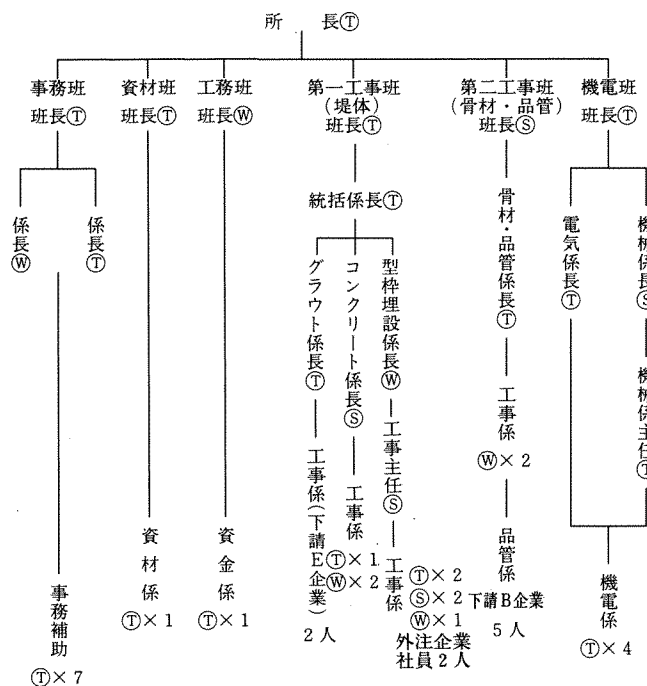
序章で述べたことだが、Jダムの元請企業は、T建設・S工業、W工業の3社からなる共同企業体(以下J・V)である。3社の資本金出資比率は、T建設-50%、W工業-30%、S工業-20%となっており、実質的にはT建設がJ・V組織の中心となっている。

J・Vの組織は、6つの班からなっており、事務班と資材班はT建設の職員を中心に、工務班

(工事全体の進行を担当する)、工事班には各企業の職員を均等に配置している¹⁾(図2-1参照)。人員構成をみると、半数以上がT建設に雇用されているが、もう一つの特徴として、一次下請企業のうち4社が元請であるJ・Vに社員を出向させていることがわかる(表2-5参照)。J・V内に一次下請企業の社員を組織することによって、元請J・Vは、一次下請企業に対してより直接、指示・管理を行なえるようになった。また、一次下請企業の社員に対して、日常業務を通じての指導=OJTを実施することも可能²⁾となった。

元請J・Vの主な目的は、下請企業に対する管理・指導を通じて、ダム建設全体を統括し、工事を効率的に進めていく点にある。日常的な機能としては、①下請企業が行なった作業結果の点検、②工程についての指示(年間工程、月間

図2-1 J・Vの管理組織図



出所) 共同企業体建設資料より作成

注) ①…T建設

②…W工業 の事をさしている

③…S工業

表 2-5 J・Vの所属企業別の人員構成

所 属 企 業 名	所属企業での雇用形態	性 別	人 数
T 建設	職 員	男	13人
	準 職 員	男	7人
	雇 員	女	7人
			(小計) 27人
W 工業	社 員	男	9人
S 工業	社 員	男	5人
E 企業 (下請)	社 員	男	3人
B 企業 (下請)	社 員	男	4人
C 企業 (下請)	社 員	男	1人
D 企業 (下請)	社 員	男	1人
Kエンジニアリング(外注)	社 員	男	2人
計			52人

出所) J・V名簿より作成

(ただし、1983年6月の数字なので管理組織図とは、人員構成に違いがある)

工程、日々の工程)、③発注者との打合せ、④労働災害防止のための安全衛生活動、などがある³⁾。そして、元請J・Vの職員が、実際に工事現場へ出て作業を行なうことはほとんどない⁴⁾。つまり、元請は「建設業の基本方針」(中央建設業審議会)で提言された、「管理監督機能」のみを果たしているのである。

次に、元請J・Vの下で実際に作業を遂行している下請企業について述べる。

われわれが調査を実施した1983年時点で一次下請企業は7社存在した。この7社は、コンクリート打設がダム建設の中心作業となって以来固定化されたもので、工事終了まで継続して作業を行なっていくと思われる。

ところで、下請企業は工程に合わせて編成されるため、コンクリート打設が始まるまでの仮設備工事(各種のプラントやクライミング・クレーンの設置)が主な作業であった時期には、現在とは異なった下請企業が工事に参加していた。この時期(1980年10月～1983年3月)は、建築工事的性格の強い作業が多かったため、工程ごとの企業分化が進み、下請構造も重層化しやすくなっている⁵⁾(表2-6参照)。それとともに、大型プラントやクライミング・クレーンの設置を神戸製鋼所、三菱金属、石川島播磨重工業という大企業(鉄鋼、非鉄精練、造船)が請負っているのも特徴的である。こうした大手メーカーは、プラントなどの設計・作業管理のみを行ない、実際の作業は再下請企業に任せるため、下請構造も重層化しやすくなってしまう(表2-6参照)。

コンクリート打設工事に参加している一次下請企業7社(1983年6月時点)の概要は表2-7に示してあるが、7社とも下請企業の中では全国的にみても企業規模は大きい。また、7社のうち3社は、元請J・Vの中心企業であるT建設への依存度がきわめて高く(表2-8参照)いわば専属下請化している。

こうした点からみると、Jダム建設工事のような工事期間の長い大型土木工事を大手ゼネコンが請負った場合には、規模の大きい基幹下請企業に作業を重点発注し、「責任施工遂行能力の向上」のための指導もあわせて行なっている、と考えてよいだろう。そのために、一次下請企業も全国からT建設の基幹下請企業⁶⁾と大手下請企業(T建設への依存度はそれほど高くない)とによって組織されることになり、北海道に本社をおく地元下請企業は、一次下請ではD企業1

表2-6 1980年10月～1983年3月までの工程別・下請企業

工 程 名	一 次 下 請 企 業	二 次 下 請 企 業	三次(以下)の下請企業
仮 設 備 工 事	骨材プラント基礎工事	A 企 業 →(有)菊地工務店(静内町) →(有)第一鉄筋工業所(札幌市) →G 企 業	
	ベルトコンベア据付	三機製作所(芦別市) →工成舎(札幌市) →大日電気工業(札幌市)	
	骨材プラント据付	神戸製鋼所機械事業部 →中部電化工業(札幌市)	→興成機工 (札幌市) (四次下請) →長江土木工業 →米山塗装 →石倉板金
	濁水処理プラント (1200 t)	三 菱 金 属 →三新工業(札幌市) →檜崎造船(室蘭市)	→道央電設(札幌市) →角野鉄工所(苫小牧市) →川村造船鉄工所(上磯町) →近石鋼業(滝川市) →大和ハウス工業(札幌市) →かわむら塗工(石狩町) →博屋商店(室蘭市)
	濁水処理プラント (350 t)	富士エンジニアリング	
	クライミングクレーン据付	石川島播磨重工業	
	仮設電気	親栄電気工事(札幌市)	
	仮建物設備	日商興産(札幌市) ヨシナリ工業(札幌市)	
	給水関係工	佐藤鋼業(札幌市)	
	照明設備	(株)南星(札幌市) →小野工務店(札幌市) →岩佐組(千歳市)	
道 路 工	武蔵工業(札幌市)	→大東工業(札幌市)	
基礎掘削・運搬	山崎建設東京支店 →大斗運輸(札幌市) →石中建設興業(岩見沢市) →廣信建機(浦河町)		
生コンクリート運搬	今 井 金 商 →江別生コンクリート (江別市)	→江別生コン運輸(江別市) →東洋砂利(札幌市)	
法面保護工	フリー工業(東京) 秋山産業(札幌市) 東興建設(東京) 宮崎興産(札幌市)	→北東工業(札幌市) →ホクブ(札幌市)	
測 量 工	国土測量技研(札幌市)		
クレーン運転工	三和重機(札幌市)		
埋 設 工	計測エンジニアリング(広島市)		

出所) J・V提供資料より作成

注) () 内は本社所在地

現在(1983年)にもひきつづいて同じ工程を担当している下請C企業、D企業、G企業は含んでいない。

表2-7 コンクリート打設工事における一次下請企業の概要

	A 企業	B 企業	C 企業	D 企業	E 企業	F 企業	G 企業
設 立 年	1934年	1970年	1963年	1953年	1956年	1947年	1971年
資 本 金	9,988万	1,500万	9,000万	600万	1 億円	9 億円	500万
本 社 所 在 地	大 阪	徳 島 県	大 阪	札 幌	東 京	東 京	高 知 県
年 間 完 工 高 (そのうちT建設 の占める割合)	72億4千万 (工事部 の完工 約20%)	12億4千万 (約30%)	約30億 (約45%)	5億9624万 (100%)	488億6,600万 (T建設の 子会社 (82.3%))	423億 (?)	5 億 3 千万 (87%)
建 設 業 許 可 業 種	土木工事業	土木工事業	土木工事業 とび・土工	とび・土工 鉄 筋	さく井 とび・土工	とび・土工	大 工
二次下請の使用	1 社		1 社		1 社	2 社	1 社

出所) 一次下請企業に対するアンケート調査・面接調査より作成

表2-8 一次下請企業のT建設への依存

T建設への依存度 資本金	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70%以上	不 明	計
500～ 999万					2		2
1,000～4,999万			1				1
5,000～9,999万		1	1				2
1 億円以上					1	1	2
計		1	2		3	1	7

出所) 企業アンケート調査より作成

社となっている。

下請企業が、工程ごとにどう配置されているかについてみていくと(図2-2参照)

A企業…骨材製造に関する工程を一社で担当している。大まかにわけると、原石山での作業(発破→原石の切りくずし・積込→原石の運搬)、プラント設備(ベルトコンベアを含む)での作業ということになる。

B企業…コンクリート製造に関する工程を担当している。バッチャープラント(一機約8,000万)を自社所有し、その運転・管理と、ベルトコンベアの保守点検が主たる作業内容である。

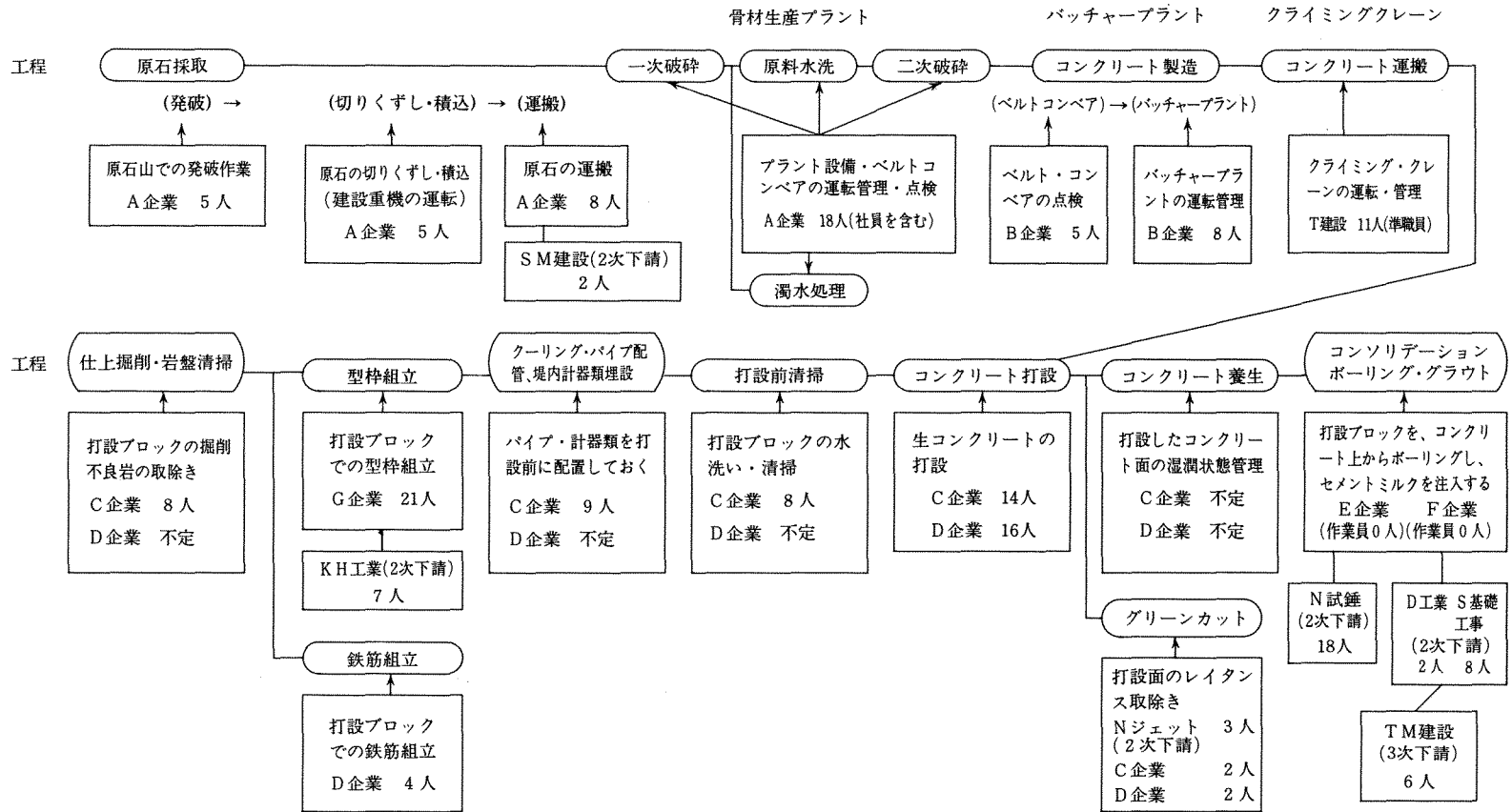
C企業…D企業とともにコンクリート打設を中心に、作業を行なっている。作業に応じて、コンクリート打設班(第一班,第二班),岩盤清掃班,クーリング班,安全・管理班,という形での班編成をとっている。また、Nジェットを二次下請として使っている。

D企業…同じくコンクリート打設を中心に作業を行なっている。ただ、鉄筋組立工程については、D企業のみが担当している。作業班については、班長だけは固定しているが、作業によってその構成メンバーが変化するという流動的な編成をとっており、C企業とは対照的である。

E企業…ボーリング・グラウト工程を担当している。ただし、現場の作業は二次下請企業(N試錘)に完全に任せている。そのため、E企業の社員は作業についての指示・管理のみを行なっている。また、E企業自体は、作業に直接使用する機械類を所有していない。

F企業…E企業と同じくボーリング・グラウト作業を担当している。実際の作業は二次下請(S基礎工事・D工業の2社)に任せている点も、E企業と同じである。ただ、ボーリングマシン,グラウトポンプなどの機械を二次下請に貸与している点で、E企業とは異なっている。

図2-2 工程別の下請企業配置(1983年6月)



出所）共同企業体提供資料，および各種面接調査より作成

注）①D企業の場合，仕上掘削・岩盤清掃，埋設，打設前清掃，コンクリート養生に，固定された人員を配置していない。9人がその都度，このどれかの作業に従事している。

②C企業のコンクリート養生も，D企業と同様固定人員が配置されておらず，その他の雑作業を含めて，10人のうち誰かが担当している。

一次下請企業は以上 7 社（各企業の現場組織については、図 2－3 の a～g を参照）だが、この他に、形式的には下請企業として扱われているクライミング・クレーン運転を担当する T 建設（J・V とは別組織）について述べることにする。クライミング・クレーン運転を担当しているのは、T 建設の準職員⁷⁾（技能職）で、職員とは異なり T 建設札幌機材センターに所属

所 長

所長代理 (1人)

原 石 山

工事主任 (1人)

重機主任 (1人)

社員 (1人)

社員 (2人)

雇 員 (1人)

技 能 員 (1人)

世 話 役 (1人)

世 話 役 (2人)

現場雇員 (3人)

作業員(原石採取) (3人)

作業員(重機)(5人)
(ダンプ)(8人)

作業員(プラント) (9人)

宿舎管理 (3人)

次 長 (1人)

事務局

現場所長 32才・社員

— 技術社員 53才・社員

品質管理（元請共同企業体へ出向）

バッチャー・プラント

ベルト・コンベア操作

① 25才
② 34才
③ 25才
④ 20才
⑤ 21才
⑥ 32才

⑦ 42才
⑧ 52才
⑨ 62才

⑩…通年雇用の社員
⑪…季節雇用

```

graph TD
    A[支店長・所長 1人] --> B[副所長 1人]
    B --> C[工事班長 1人]
    B --> D[工務班長 副所長兼任]
    C --> E[工事係 2人]
    D --> F[事務員]
    E --> G[仮設段取班]
    E --> H[ジェット洗浄工、二次下請 Nジェット]
    G --> I[コンクリート打設第一班]
    G --> J[コンクリート打設第二班]
    G --> K[岩盤清掃班]
    G --> L[クリーニング班]
    G --> M[安全・管理班]
  
```

出所) 企業アンケート調査より作成

図2-3-d D企業の現場組織図

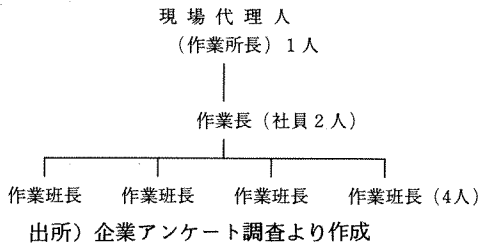


図2-3-e E企業の現場組織図

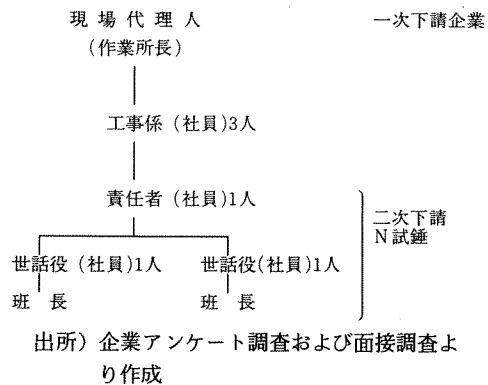


図2-3-f F企業の現場組織図

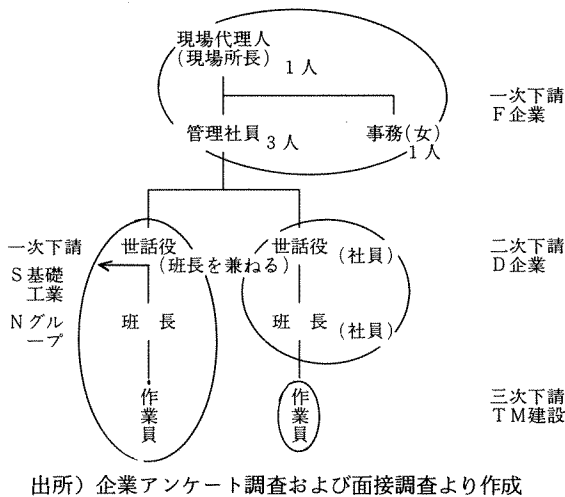
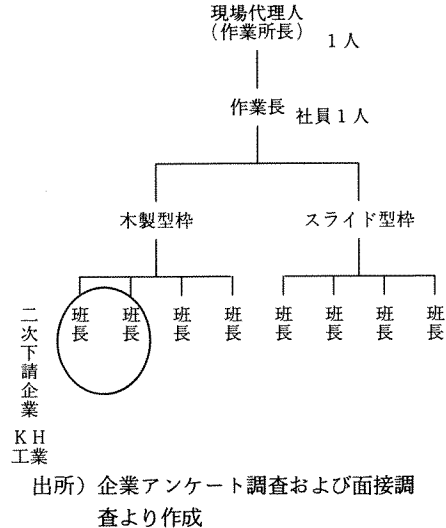


図2-3-g G企業の現場組織図

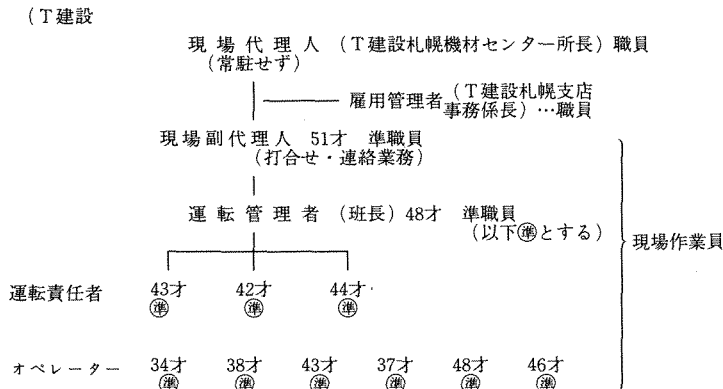


している。そして、この機材センターがJ・Vから仕事を請負っているため、T建設（クライミング・クレーン班）も下請企業として扱われている。そのため、同じT建設に属してはいてもJ・V職員とクライミング・クレーン班とは、宿舍も事務所も全く別々になっている（図2-4参照）。

一次下請企業7社とT建設（クライミング・クレーン班）とが参加して、「Jダム連業者協力会」（連業者とは、T建設の下請企業に対する呼び名）という組織をつくっている。この組織では、主に作業員宿舍の管理、安全パトロール、安全大会の開催などを実施しているが、それだけではなく、作業の進行に応じて下請企業間で作業員や建設機械を融通しあっており、いわば、一次下請企業全体でJダム建設の作業進行についての責任を負わされているのである。この点について、下請企業の現場所長は次のように語っている。

「(連業者協会が果たす役割の中で大きいのは)、人だとか機械だとか、そういうものを貸し借りして協力できる。(機械の貸し借りの場合は、オペレーターを)付けて。堤体掘削、C企業でやっていると。そしたら、今どうしてもユンボ(掘削機械…引用者)欲しいんだと。そしたら、うちの廻そうという事で。うちでちょっと一時的に人間足りないんで貸してくれないとか、そ

図2-4 クライミング・クレーン班の構成



出所) 労働者名簿と面接調査より作成

注) 職員とは、T建設の職員(本社採用)

準職員とは、T建設準職員(本社の機械部長採用)

ういう所が非常に良い所
だと思んですけど」
(A企業、現場所長)

「(連業者内で作業員の
貸し借りは) やってるん
です。うち、今貸してる
んですわ、大工(型枠)
に。今日で10日位になる
かな、4人か5人。ずっ
と大工さん追われてるも
んだから」(C企業、現
場所長)

7社の一次下請企業は、
作業に使用する建設機械

のほとんどを自社で保有している(表2-9参照)。そのためG企業がJ・VからS・Kクレーンを借りて
ているのを除けば、建設機械リース業⁹⁾に依存する企業は見あたらなかった。これは、パワーシ
ョベルやブルドーザーを中心とする掘削系機械が広範に普及していく過程で、規模の大きい下請
企業は建設機械を自社で所有するようになり、調査対象のような大型土木工事では工事期間も長
いため、自社の機械を持ち込んで作業を請負っているため、と考えられる。この点を、すでに何
度も述べている「責任施行遂行能力の向上」という大手ゼネコンの要求と考えあわせると、
高梨らの研究で述べられている「下請が必要とする資本投資は(中略)簡単な消耗品の機械や
道具類、トラックなどの運搬手段にすぎない⁹⁾」という段階とは異なり、一次下請企業では機械
装備を中心とした固定資産の増大も進んでいると考えられる。

さらに、高額なために従来は元請資本が所有していた、バッチャープラントなどの巨大な生産
設備についても、Jダム建設工事では一次下請企業が中心となって所有している(表2-10参照)。
例えば、骨材生産プラントは、プラント製作を担当した神戸製鋼所と運転・管理を担当するA
企業が、下請として共同企業体を組み、元請J・Vから土地を提供してもらって骨材を生産し、
元請J・Vはそれに対してプラント設備の使用料と骨材の生産費を支払うという、一種のリース
業的形態をとっている。バッチャープラントは、B企業が自ら発注し所有している。このよう
なプラント設備の場合、建設機械メーカーと一次下請企業との間で、製作はメーカー、運転・管
理は一次下請企業という分業体制が成立している。こうした点からするとやはり、高梨らが述べ
たように「建設業の『技術革新』は、もっぱら元請資本レベルの技術の蓄積¹⁰⁾」として現われる
とは言えず、施工に関する生産技術の変化の影響は、一次下請企業に直接現われるようになった、
と考えるべきだろう。

Jダム建設工事では、一次下請の他に、二次下請企業6社、三次下請企業1社が、作業に加わ
っている(表2-11参照)。これらの企業はほとんど北海道内の企業だが、Jダム建設工事が行
なわれている札幌市に本社があるのはN試錘1社だけであり、道内各地の企業が集められている。
二次・三次下請企業の配置については、(前掲図2-2参照)

表 2-9 一次下請企業別建設機械の使用状況 (1983年 6月)

企業名	機 械 名	使 用 工 程	使用場所名	機 能	規 格・性 能	保 有 状 況
A 企 業	ド ー ザ シ ョ ベ ル	骨 材 製 造	原 石 山	切りくずし積込	32 t 級 4.5 m ³	3 台 所 有
	〃	〃	〃	〃	2.1 m ³	2 台 所 有
	バ ッ ク ホ ー シ ョ ベ ル	〃	〃	〃	1.4 m ³	1 台 所 有
	ベ イ ロ ー ダ	〃	〃	積 込	2.1 m ³	1 台 所 有
	ダ ンプ ・ ト ラ ッ ク	〃	〃	原石運搬	11 t	8 台 所 有
	ク ロ ー ラ ド リ ル	〃	〃	発破のための削孔	油圧式1台・空圧式3台	4 台 所 有
	エ ア ー ・ コ ン プ レ ッ サ	〃	〃	〃		4 台 所 有
B 企 業	(パッチャー・プラント)					
C 企 業	油 圧 パ ワ ー シ ョ ベ ル	基 礎 掘 削	堤 体	岩盤の掘削	0.4 m ³	1 台 所 有
	ブ ル ド ー ザ ー	コ ン ク リ ー ト 打 設	〃	コンクリートの地ならし		1 台 所 有
	バイバック(ショベルと共同)	〃	〃	コンクリートの振動		1 台 所 有
	バイブレーター (手動)	〃	〃	〃		
D 企 業	油 圧 シ ョ ベ ル	基 礎 掘 削	堤 体	岩盤の掘削	0.4 m ³	1 台 所 有
	油圧ジャイアントブレーカー	〃	〃	〃		1 台 所 有
	ブ ル ド ー ザ ー	コ ン ク リ ー ト 打 設	〃	コンクリートの地ならし		1 台 所 有
	バイバック(ショベルと共同)	〃	〃	コンクリートの振動		1 台 所 有
	バイブレーター (手動)	〃	〃	〃		
E 企 業	ボ ー リ ン グ ・ マ シ ン	ボ ー リ ン グ ・ グ ラ ウ ト	堤 体	グラウト用の孔あけ		4 台 所 有
	グ ラ ウ ト ポ ンプ	〃	〃	グラウト注入用ポンプ	圧力70, 40, 25 (kg/cm ²)	4 台 所 有
	グ ラ ウ ト ミ キ サ ー	〃	〃	セメント・ミルクの混合	200ℓ×2 (上下二段)	4 台 所 有
F 企 業	グ ラ ウ ト プ ラ ン ト	ボ ー リ ン グ ・ グ ラ ウ ト	堤 体	セメント・ミルクの製造	全自動管理	3 台 所 有
	グラウトデータ管理装置	〃	〃	ミキシングの自動計量		2 台 所 有
G 企 業	S. K ク レ ー ン	型 枠 組 立	堤 体	スライド型枠の吊上	4.8 t	2 台 (企業体から借用)
	ユ ニ ッ ク ト ラ ッ ク	〃	〃	型枠材の運搬	4 t, 2.5 t 吊	1 台 所 有
	ト ラ ッ ク	〃	〃	〃	2 t	1 台 所 有

出所) 企業面接調査, 同アンケート調査及び「1983日本建設機械要覧」より作成

表2-10 プラント設備の所有状況

名 称	製作所名	運転管理者名	共 同 企 業 体 と の 関 係
骨材生産プラント	神 戸 製 鋼 所	下請A企業	神戸製鋼がプラントを製作し、運転・管理はA企業という共同企業体で骨材を生産し、それを共同企業体（元請）が買取る
パッチャープラント	石 川 島 播 磨 重 工 業	下請B企業	B企業がI H Iに発注して、パッチャープラントを製作した。共同企業体は、生コンクリートを買いとる
濁水処理プラント	三 菱 金 属	下請A企業	共同企業体が購入し、運転・管理は下請A企業に任せている
ベルト・コンベア (堤 内)	三 機 製 作 所	下請B企業	共同企業体が発注所有しているが、運転管理はパッチャープラント操作の下請B企業に任せている

出所) 面接調査より作成

表2-11 二次・三次下請企業の概要

企 業 名	N 試 錘	S基礎工事	D 工 業	KH工業	SM建設	Nジェット	TM建設
資 本 金	1,000万	?	? (従業員 10人)	?	1,000万	1,000万	? (三次)
本 社 所 在 地	札 幌 市	東久留米市	苫小牧市	苫小牧市	旭 川 市	高 知 県	当 麻 町
Jダムでの元請名 (そこへの依存度)	E 企 業 約50%	F 企 業 ?	F 企 業 100%	G 企 業 (6月~7月 ?までの契約)	A 企 業 ?	C 企 業 ?	D 工 業 ?
J ダムでの作業員数	18人	8人	2人	7人	2人	3人	6人
機 械 ・ 設 備 の 所 有 状 況	ボーリング グマシン グラウト ポンプ	F企業が 貸 与	ボーリング マシン・グ ラウトポン プ (一部は F企業が貸 与)	?	ブルドーザー	超 高 圧 洗 條 機	な し
許 可 業 種	さく井 とび・土工	とび・土工	とび・土工	?	土木工事	?	?

出所) 一次下請企業アンケート調査、同面接調査、および職長面接調査より作成

ボーリング・グラウト工程…N試錘, S基礎工事, D工業, TM建設 (D工業の下請)

型枠組立工程…KH工業

原石運搬工程…SM建設

グリーンカット工程…Nジェット

となっており、とくにボーリング・グラウト工程で下請化が進んでいることがわかる。すでに述べたように、ボーリング・グラウト作業を請負っている一次下請企業 (E企業, F企業) は、全国に作業現場を持つ大手企業である。そのため、作業は再下請に出して全国的な範囲での仕事量の変動に対応し¹¹⁾、自らは元請としての性格を強めている。

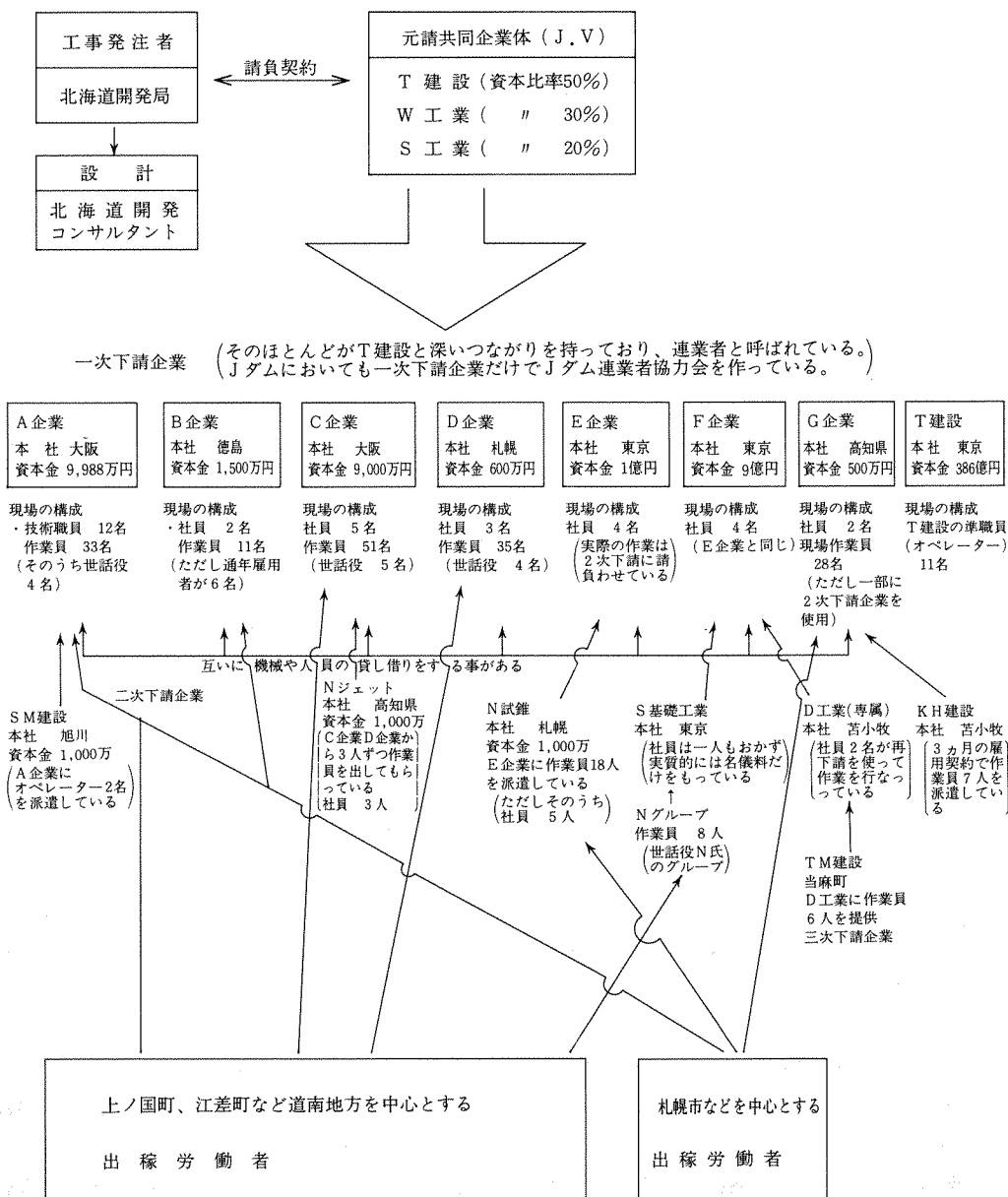
こうした二次・三次下請企業は、

- ①自社の機械を持ち込み、作業全体を請負っている企業 (N試錘, D工業)
- ②生産手段を持ちこまず、単に「貸工¹²⁾」を供給するだけの企業 (KH工業, SM建設, TM建設)
- ③「名義人」としてのみ機能し、実際の作業は世話役を中心とする作業グループに任せている企業 (S基礎工事)

- ④特殊な機械を所有し、「建設機械リース業」の性格が強い企業（Nジェット）
という4つのタイプに分けることができる。

以上みてきたように、Jダム建設工事の生産組織は、一次下請企業を主体とした重層的下請制度の上に成立している（図2-5参照）。たしかに、E企業、F企業を除けば、一次下請は直接現場作業にたずさわっており、企業間での下請関係だけをみると、「一次下請に作業の重点があり、9割以上が二次までで終わっている。三次以降はそれぞれの事態に応ずる補足的作業と見ら

図2-5 Jダム建設現場における生産組織図(1983年6月現在)



出所) 各種面接調査をもとにして作成

れる。従ってこれをもって過重な重層構造とは言い難いであろう¹³⁾」という建設業界の指摘がある。従ってこれは、

しかし、問題は一次下請企業に雇用される現場作業員のほとんどが季節雇用の出稼ぎ労働者であり、その採用・解雇が一次下請（さらに言えば元請）の思い通りに行なわれている点にある。たしかに、下請企業が労働者を直接雇用するようになり、雇用関係は明確化してきた。その反面で「現在の建設労務構造は、長期不況による減量経営によって一次下請企業の雇用労働者は減少し、その直用率は20%を割っているとも言われている。その減少分だけ二次以下の業者の雇用は増加し、重層構造の壁は厚くなっている。二次以下の労働者を補助的なものとすることはできず、むしろ建設労働の主力というも過言ではない¹⁴⁾」という指摘もあるように、雇用という点からみると重層性は確固として存在している。

さらに、元請が下請企業に対して要求している「責任施工遂行能力の向上」という方向の中では、一次下請企業自体も工事量の変動にすぐ対応できる体制をつくりあげることが、必要になってきている。つまり、元請から発注される工事をいつでも遂行できるだけの労働力を確保しておくと同時に、その労働力をできるだけ常用化しないでおいて、元請からの工事受注量の変動に対処しようとしている、と考えられるのである。そして、その過程で重層構造が温存される可能性は高いのである。

注

- 1) 共同企業体の組織については、「鹿島・熊谷・鉄建・青函ずい道工事共同企業体」を対象にした、小島廣光「青函トンネル建設の組織論的研究」(『北海道大学経済学研究』第33巻4号, 1984年)を参照のこと。
- 2) 鹿島建設の労務安全部長は、下請企業に対する教育面での援助について、「実技にすぐれた人には<中略>元請でしっかり教育」とし、「協力業者(下請企業のこと…引用者)についても、一定期間現場で預って、元請の社員と起居を共にし、実務で鍛えれば、協力業者の責任施工能力向上に大いに役立つものと信ずる」と述べている。(田口弘, 前掲論文, 16ページ)
- 3) 元請J・Vの機能、とりわけJ・V職員の具体的な作業内容を通じての分析が、本稿では不十分なままである。J・V職員層に対しての調査を実施した上で、別の機会に検討したいと考えている。
- 4) 「(元請の職員が)直接現場へ行って働くというのはないという事ですね。全部下請になります」(元請共同企業体・事務班長)
- 5) 表2-6は、J・Vに届けられている限りでの下請企業名である。したがって、実際にはさらに重層化し、地元の零細企業も加わっている事が考えられる。ただ、調査時には、設備工事が終了していたため、その実態については不明である。
- 6) 本社が徳島県にあるB企業は、従来は元請が所有していたバッチャー・プラントを自社で所有し、J・Vに社員を出向するという形で元請(T建設)との結びつきを強めている。また、同じく四国(高知県)に本社を置くG企業は、北海道にはJダム建設工事しか現場を持っていない。Jダム工事に参加したのは「北海道のほうは、ダム専門に(型枠作業を)やっておられる方おられませんので、ゼネコンとしては不安になる訳ですね、技術的な事で。そしたら、例えば、T建設の方は、四国におった方がこっちへ来られる訳ですね、転勤で。そしたら、こっちにいられた方が四国で使ってたのを、アレを引っばってきたら楽じゃないか、という事で引っばって来ようとする訳ですね」(G企業現場所長)という技術的な理由からである。
- 7) こうした大手ゼネコン内に存在する重層的雇用構造については、次章で述べる。また前掲、加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者(上)』139~143ページを参照のこと。
- 8) 調査の中で建設機械リース業者の存在が確認されなかったため、この論文では、全く分析していない。しかし、現在の建設業の中で、建設機械リース業の占める比重は高くなっており、それを無視する事は

できなくなっている。その実態について分析をくわえた研究はまだ見あたらないが、建設機械リース業の概要については、国民金融公庫調査部編『日本の中小サービス業（Ⅰ）』（中小企業リサーチセンター、1980年）が参考になる。

- 9) 高梨昌編著『建設産業の労使関係』（前掲書）33ページ（執筆者は下田平裕身）
- 10) 『同上書』49ページ（執筆者は下田平裕身）
- 11) 「全国的な視野で下請さんを行ったり来たりさせてと。ですから九州で下請さんが足りなくなると、北海道からボンと行く事もある」（F企業、現場所長）
- 12) 「貸工」については、山本潔が造船社外工を対象にして、従来は親方下請制のもとに統括されていた社外工が、主として生産の機械化によって「本工班に組み込まれて作業する『貸工』となった」（前掲、『日本労働市場の構造』東大出版会、1967年、171～172ページ）と述べ、その特質として、①生産手段を親造船所に依存している、②採用・解雇にあたって、その人員数を親造船所に規定される、③作業において本工班長の指揮化におかれる、などの点をあげている。
- 13) 日本土木工業会『土木建設工事の下請構造と雇用管理の現況』（1975年）、15ページ。
- 14) 大阪建設労務研究会『建設労働改善の方向を求めて』（1980年）、124ページ。

3. 労務統轄機構の再編

建設業における下請制度の問題は、元請企業と下請企業との間にだけ存在しているのではなく、下請企業とその下へ労働力を供給していた世話役との間にも存在していた。これまで建設業の世話役は、下請企業の経営主である「名義人」の下で、自分の下に固定的な労働力を保持することで、特定の工事現場を請負っていた。そして、この「名義人―世話役」制度が建設業の下請制度を重層化させる大きな原因ともなっていた¹⁾。

この伝統的な「名義人―世話役」制度は、北海道の建築大工の場合、1960年代に入って崩壊し、世話役の監督者化が進んだ、とされている²⁾。この都市に定着した職人的性格の強い職種とは異なり、不熟練職種が中心である出稼ぎ労働者の場合、序章で検討した高梨昌らの研究では「技術革新」の進展によって「名義人―世話役」機構が下請企業化したにもかかわらず、「世話役の機能は、下請業者によっても完全に吸収しつくされることはなかったから、世話役の一定の『自立性』はなお保持されている³⁾」と指摘している。

われわれの調査対象では、出稼ぎ労働者が作業員の大半を占めていた。その点からすれば、世話役に一定の自立性が残っていると見た、高梨らの見解との比較がここでの論点となってくる。

結論を先取りしていえば、一次下請企業がその性格を変化させてきた中で、職長（世話役⁴⁾）が果たす役割も大きく変化してきた、と考えている。その大きな理由としては、賃金形態が請負制から基本日額をベースにした定額制へ移行した点、工程のシステム化によって作業が標準化したため、これまでの世話役をリーダーとした集团的作業方式が解体化しつつある点があげられる。

われわれの調査では、職長の多くは季節雇用であり（特に一次下請の職長は14人中11人が季節雇用である）その場合、出稼ぎ労働者のグループ・リーダーが建設工事現場でもそのまま職長になっている、と考えられる（表2-12参照）。ただ、二次下請企業の職長はその社員になることが多く、作業現場を任せる責任者という性格が強い。

世話役の機能について、高梨らの研究では「『自立性』を最も多く失ったかにみえる世話役でさえ、『実行予算』の形で、現場作業の管理手段としての賃金と費用管理の裁量権が保持されている⁵⁾」と述べている。だが、現在の職長（世話役）は、一次下請の場合削岩工や重機オペレーターなどの職種を除けば、①労働力の募集、②下請企業の管理下においてその指示を現場作業員に伝える末端職制、をその基本的機能としている（表2-13参照）。また、賃金決定に関わってい

表2-12 職長（調査対象）の性格

No.	所 属 企 業	年齢	現住所	最終学歴	J ダムでの 職 種	雇用形態（勤続年数）	職 長 の 経 験 年 数
1	A 企 業	42歳	札幌市	農業高校中退	重機オペレーター	通年雇用（社員ではない）（15年）	？
2	A 企 業	52歳	岩内町	高等小学校卒	プラント点検工	季節雇用（11年）	11年
3	A 企 業	46歳	福島町	中学校卒	削 岩 工	季節雇用（18年）	約10年
4	C 企 業	41歳	恵庭市	高校卒	岩盤清掃工、コンクリート打設工	季節雇用（1年）	
5	C 企 業	59歳	上の国町	高等小学校卒	コンクリート打設工	季節雇用（1年半）	1年
6	C 企 業	66歳	上の国町	尋常小学校卒	岩 盤 清 掃 工	季節雇用（3年）	3年
7	D 企 業	47歳	上の国町	中学校卒	コンクリート打設工	季節雇用（2年）	2年
8	D 企 業	50歳	上の国町	中学校卒	岩 盤 清 掃 工	季節雇用（16年）	約10年
9	D 企 業	42歳	上の国町	中学校卒	鉄 筋 工 （作業長）	季節雇用（13～4年）	8年
10	B 企 業	53歳	徳島県	尋常小学校卒	バッチャープラント運転工	B企業の社員（4年）	3年
11	B 企 業	53歳	札幌市	旧工業高校卒	プラント点検工（ベルトコンベア）	季節雇用（1年半）	1年半
12	G 企 業	41歳	札幌市	中学校卒	型 枠 工 （作業長補佐）	季節雇用（3年）	2年
13	G 企 業	41歳	高知県	中学校卒	型 枠 工 （スライド）	季節雇用（6年）	2年
14	T 建 設	48歳	札幌市	中学校卒	クレーンオペレーター	準社員（T建設）（22年）	？
15	N 試 錘（2次下請）	29歳	札幌市	大学卒	ボーリング・グラウト工（責任者）	N試錘の社員（2年）	1年
16	N 試 錘（2次下請）	47歳	札幌市	工業高校卒	ボーリング・グラウト工	N試錘の社員（3年）	1年
17	S基礎工業（2次下請）	46歳	木古内町	中学校卒	ボーリング・グラウト工	季節雇用（4年半）	4年
18	D 工 業（2次下請）	35歳	恵庭市	工業高校卒	ボーリング・グラウト工	D工業の社員（18年）	15年

出所）職長面接調査より作成

注）ここでの勤続年数は、季節雇用されている場合、その企業の仕事に何年間従事しているか、という意味であり、社員の勤続年数とは意味が異なる。

表2-13 職長の機能（一次下請企業）

No.	役 職 名	労働者の募集活動	作業班の編成	賃金決定への関与	作業についての指示・指導
1	職 長	重機オペレーター、ダンプドライバーを集めて 15人のグループを作っている 新聞広告、仲間からの紹介で募集している	重機オペレーター、ダンプドライバーの編成、作業配置について決める	ほとんどない	安全面の注意を行なう 現場の状況を説明する
2	職 長	地元で、地縁、血縁によってグループを作る 6人グループ（プラント点検工）	A企業の社員の指示に従う	ほとんどない	ない（A企業の社員が行なっている）
3	職 長	地元で、地縁、血縁によってグループを作る（ただし、発破士の免許を必要とする）4人グループ	自分が募集したグループがそのまま作業班になる 作業の段取りを行なう	ほとんどない	機械の危険箇所を教え 作業手順を説明する 発破量の判断を行なう
4	世 話 役	世話役になる時の条件として、労働者募集を言われ、知人の紹介などで4人を集める	C企業の社員が決定する	ほとんどない	作業の段取りに対する指示
5	世 話 役	2人を中心に、地元で、地縁、血縁によってグループを作る 25人グループ	C企業の社員が決める	ない	特にない
6	世 話 役		C企業の社員が決める	ない	特にない
7	班 長	地元で、地縁、血縁によってグループを作る 7人グループ	D企業の社員と作業長が決める	ない	特にない
8	班 長	地元で地縁、血縁によってグループを作る	D企業の社員と作業長が決める	ない	特にない
9	作 業 長	グループ（地縁、血縁による）がすでに作られているので特に募集はしない	D企業の社員と打合せをして班編成を決める	ない	作業全体について、毎日説明をする
10	バッチャープラント責任者	行なわない	現場所長が決める	ない	機械、ベルトコンベアの管理点検を中心に指導を行う
11	副 責 任 者（B企業社員）	行なわない（B企業は、募集を頼んだが実際には行っていない）	現場所長が決める	ない	特にない
12	作 業 長 補 佐	知人（建設会社）に世話をしてもらってグループを作る 4人グループ	班内の作業分担を決めている	ない	現場の状況などについて教える。
13	班 長	行なわない	行なわない	ない	作業の段取りについて指示する
14	班 長	行なわない	勤務ローテーションを決めている	ない	班員とミーティングを実施する

出所）職長面接調査より作成

表 2-14 職長の機能（二次下請企業）

No.	役 職 名	労働者の募集活動	作業班の編成	賃金決定への関与	作業についての指示・指導
15	現場責任者	行なっていない（N 試錘が就職情報雑誌に求人広告を出す）	人員配置、昼番・夜番について決定する	特にない	作業全体について監督している。（E 企業の社員と話あって作業の指示を行なう）
16	班 長	行なっていない	No15 職長の決定に従う	ない	作業手順についての指示をする
17	職 長	地元で、地縁・血縁によってグループを作っている 10 人グループ	人員配置、昼番・夜番のわりふりについて決定する	歩合の分配率を決めている	作業全体について管理監督を行っている（F 企業の社員は安全面を中心に指示する）
18	職 長	行なわない（この現場では再下請を利用している）	人員配置について決めている	二次下請との契約について決めている	機械の操作方法を教えるなど、作業全体について管理している

出所）職長面接調査より作成

る職長は全く存在しておらず、その「自立性」は全く失われてしまったと言ってもよいだろう⁶⁾。

ただ、二次下請企業の職長は、作業全体についての指示や監督を行っており、（表 2-14 参照）一次下請に属する職長とは異なった性格を持っている。また、No17 職長は全職長の中で、賃金決定に何らかの形で関与している唯一の例である。先述したように、この職長が属している S 基礎工事は「名義人」的性格が強いので、J ダムに常駐する S 基礎工事の社員は一人もいない。作業についての全権限がこの職長にある。この機能に対して金銭的裏付けを与える意味で、S 基礎工事は、No17 職長に歩合給の査定権を与えたのである。ただ、この査定権も請負方式をもとにしたものではなく、一律に決定された基本日額以外の加給分についてのみ与えられている。こうした賃金管理も含めた労務統轄機能をほとんど持っている旧来の「世話役」に近いタイプの職長は、大手ゼネコンが請負う作業現場では例外になってきていると考えられる。また、このケースは実質的には再下請企業とほとんど変りがないと言えるだろう。

こうしてみると、現在の職長は、季節雇用という不安定な雇用形態のままで、元請→下請へとつらなる管理体制下での末端職制として位置づけられ、下請社員の管理・統轄の下で現場作業についてのみ指示を与える、という役割を果たしている。そして、下請企業に雇用されている現場作業員に対する労務管理は、現場監督者である下請企業社員を通じての個別管理、後で述べる TQC 運動（そのベースとなる小集団活動）の中での集団管理⁷⁾、という方法で実施されるように変化してきた。

注

- 1) 古川修『日本の建設業』（前掲書）116～119 ページを参照。
- 2) 道又健治郎・木村保茂『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』（北大教育学部産業教育計画研究施設研究報告書、第 9 号、1971 年）とりわけ木村の担当した第 4 章「親方制度の変容と建設職人層の階層分化」を参照してほしい。
- 3) 高梨昌編著『建設産業の労使関係』（前掲書）11 ページ。
- 4) 従来から世話役と呼ばれていた層を、「職長」と呼ぶように、建設業界では指導している。しかし、実際には、まだ世話役という呼称のほうが、現場では一般的である。
- 5) 高梨昌『建設産業の労使関連』（前掲書）10 ページ。

- 6) 「それ（作業全体についての管理）は会社の人ですね。ぼくらの所であればSさん（社員）、プラントであればWさん（社員だとか）。そして、みんな会社の人の指示で」（No 2 職長, 52歳）, 「うちの場合、人員の配置なんていうのは会社がやるんで、我々職長としての権限なんてほとんどないですよ」（No 4 職長, 41歳）
- 7) 前掲, 道又健治郎「戦後『合理化』と労働者階級」（道又健治郎・清山卓郎編著『戦後日本の労働問題』）19ページ参照。

第3章 建設労働力の重層的編成と教育訓練

1. 建設労働力の性格とその編成

すでに第一章でみてきたように、工程のシステム化として特徴付けられる生産過程の変化は、各工程の標準化を前提としていた。工程の変革は、各職務の作業内容や作業範囲に影響を与えない。そしてこの影響を最も強く受けるのが現場作業員層であるという点については問題がないだろう。第二章でふれたように、現場作業員の大半を占めているのは出稼ぎ労働力であり、作業内容の変化は建設業に従事する出稼ぎ労働力の特性である作業の集団性を解体化させながら、職種構成の変化をともなって進行している。

ダム建設に加わっている現場作業員を、作業内容にそくして、職種ごとに分類してみると、(表3-1, また、調査対象労働者の性格については表3-2を参照)

a ダンプ・ドライバー, b 重機オペレーター, c 車輛整備工, d クレーン・オペレーター, e 削岩工, f バッチャー・プラント運転工, g プラント点検工, h 型枠工（スライド型枠工, 木製型枠工）, i ボーリング・グラウト工, j グリーンカット工, k 打設作業員（重機オペレーター, コンクリート打設工）, l 鉄筋工, m 岩盤清掃工, 以上13の職種が存在している。（工程別の配置については、表3-3参照）

このうち、打設作業員は、主として、コンクリート打設作業に従事しており、①重機オペレーター、②コンクリート打設工の2職種に分けられる。①の重機オペレーターは、bの重機オペレーターが重機運転に専念しているのに対して、コンクリート打設以外の作業を行なうこともあり、その時には重機運転を行なわない点に特徴がある。

また②のコンクリート打設工は、次のような職務に分けられる。

イ、手動バイブレーターを使って、打設ブロック内に運搬されたコンクリートの締固めを行なう。

ロ、トレススル上で、バッチャープラントから受台車まで、コンクリートを積んだトランスファーカーを操作する。

ハ、クレーン・オペレーターと無線で連絡をとりながら受台車を操作する。

ニ、打設ブロック内で、クレーン・オペレーターと無線連絡をとりながらバケットを誘導し主として玉掛け作業に従事する。

このうち、イの職務（バイブレーターによるコンクリートの締固め）に着目すれば、建設業での職種分類として従来から広く使われている「屋外労働者職種別賃金調査報告」（以下「屋賃」）の「土工」, 「公共事業労務費調査」（以下「三省」）での「特殊作業員」に、このコンクリート打設工は対応している。しかし、それ以外の職務について両調査の職種分類の中では、全くふれられていない²⁾。また、プラント点検工についても、「屋賃」と「三省」の職種分類の中には見出すことができない。つまり、現実の建設工事における職種は、従来よりもさらに細分化されているので

ある。そして、先にあげた二調査の職種分類では、建設業で進行した労働過程の技術的変革にと
もなう、作業内容の多様化と新たな職種の出現に対応しきれなくなっている。(表3-4参照)。

筆者は、このような職種構成の変化を、「半熟練工化」の進展³⁾であると捉えている。この点
を熟練の性格変化と関連させて具体的にみていくと、現場作業員層は、

① 機械に対する専門的知識を必要とし作業の管理にもかかわる、高度の技能を必要とする
労働力(クレーン・オペレーター)

② 旧来からの熟練がそれほど変化していない労働力(削岩工・型枠工)。このうち削岩工は
発破作業を行なうこともあって、他職種と比べて基準賃金も高く、旧来からの熟練がそのまま通

表3-1 コンクリート打設工事における職種構成

職 種 名	主 な 作 業 内 容	使用する設備・機械	所属企業
ダンプ・ドライバー	ダンプ・トラックの運転	ダンプ・トラック(11t)	A 企 業
重 機 オペレーター	建設重機の運転(原石山での)	ドーザ・ショベル, バックホウな ど	A 企 業
車 輛 整 備 工	ダンプの修理・保全	溶接機・スパナなど	A 企 業
クレーン・オペレーター	クライミング・クレーンの運転	クライミング・クレーン	T 建 設 (準職員)
削 岩 工	1. クローラ・ドリルによる削孔 2. ダイナマイトによる発破	クローラ・ドリル	A 企 業
バッチャープラント運転工	バッチャープラントの運転と点検	バッチャープラント	B 企 業
プ ラ ン ト 点 検 工	プラント設備・ベルトコンベアの点 検と整備	濁水処理プラント, 骨材生産プラ ント, 輸送用ベルト・コンベア	A 企 業 B 企 業
木 製 型 枠 工	木製型枠の取付・解体	大工道具	G 企 業
ス ラ イ ド 型 枠 工	スライド型枠の取付・解体	SKクレーン, 溶接機	
ボーリング・グラウト工	1. ボーリング・マシンによる掘進 2. セメント・ミルクの注入	ボーリング・マシン グラウトプラント, グラウトポン プ	S基礎工事 D 工 業 N 試 錘
グリーン・カット工	超高压洗條機で、コンクリート打設 面のレイタンスを取り除く	超高压洗條機	C 企 業 D 企 業 N ジェット
打 設 作 業 員	重機オペレーター	コンクリート打設作業の際に建設重 機を運転する	C 企 業 D 企 業
	コンクリート打設工	1. バイブレーターによるコンクリ ートの締固め 2. トランスファーカーの操作 3. 受台車の操作 4. クライミング・クレーンとの無 線連絡一玉掛け	
鉄 筋 工	1. 鉄筋の曲加工 2. 鉄筋の切断	鉄筋曲機 鉄筋切断機	D 企 業
岩 盤 清 掃 工	ピック, ブレーカーを使って不良岩 を取除く, その後岩盤の清掃	ピック, ブレーカー	C 企 業 D 企 業

出所) 各種面接調査より作成

表3-2 調査対象労働者の一覧表

職 種	企 業	労働者 番号	年齢	学 歴	家族数	雇用形態	現住所	(1982年10月の) 基 本 日 額	注) 勤 続 年 数	資 格 ・ 免 許
重 機 オペレーター	A 企 業	①	27	中 学 校 卒	独身	季節雇用	旭 川 市	7,500円	2 年	大型自動車, 車輛系建設機械, アーク溶接
		②	25	工 業 高 校 卒	独身	季節雇用	札 幌 市	7,500円	3 年	大型自動車, 車輛系建設機械, アーク溶接
ダ ン プ ドライバー		③	28	高校(商業科)	2 人	季節雇用	岩見沢市	8,000円 (1983年 8 月)	4 ケ 月	大型自動車
		④	47	中 学 校 卒	3 人	季節雇用	札 幌 市	7,500円	6～7 年	大型自動車, 車輛系建設機械
車輛整備工		⑤	30	自動車学校 整備科卒	独身	通年雇用	札 幌 市		4 ケ 月	三級整備士, 玉掛け, アーク溶接, ガス切断
ク レ ーン オペレーター	T 建 設	⑥	46	高 校 卒	5 人	準 職 員	埼 玉 県		27 年	クレーン運転士, 大型自動車, 玉掛け
		⑦	39	高 校 卒	4 人	準 職 員	芦 別 市		18 年	クレーン運転士, 大型自動車, 発破技士, アーク溶接, 建設機械施工技術士, 玉掛け, 移動式クレーン
削 岩 工	A 企 業	⑧	37	中 学 校 卒	4 人	季節雇用	福 島 町	9,500円	2 年	発破技士, アーク溶接, 特定粉じん作業, 玉掛け
		⑨	46	高等小学校卒	5 人	季節雇用	福 島 町	9,500円	7 年	発破技士, 地山掘削, 土止め支保工, はい作業, 型枠支保工, アーク溶接, 玉掛け
	A 企 業	⑩	27	大学(電気工 学科)卒	独身	社 員	札 幌 市	119,900円 (基本給)	4 年 半	火薬取扱保安責任者(甲), 玉掛け, アーク溶接, 低圧電気
バッチャープ ラント 運 転 工	B 企 業	⑪	26	高 校 卒	独身	通年雇用	徳 島 県	5,000円	2 年	
		⑫	30	農 業 高 校 卒	3 人	社 員	徳 島 県		6 年	コンクリート主任技士
プ ラ ント 点 検 工	A 企 業	⑬	54	高等小学校卒	4 人	季節雇用	岩 内 町	7,500円	約 10 年	発破技士, 玉掛け, アーク溶接
		⑭	59	高等小学校卒	3 人	季節雇用	岩 内 町	7,500円	約 4 年	
型 枠 工 (スライド)	G 企 業	⑮	34	中 学 校 卒	3 人	通年雇用	高 知 県		10 年	移動式クレーン, 玉掛け, アーク溶接, 低圧電気
		⑯	24	中 学 校 卒	独身	季節雇用	高 知 県		4 ケ 月	
		⑰	26	中 学 校 卒	独身	季節雇用	高 知 県		4 ケ 月	

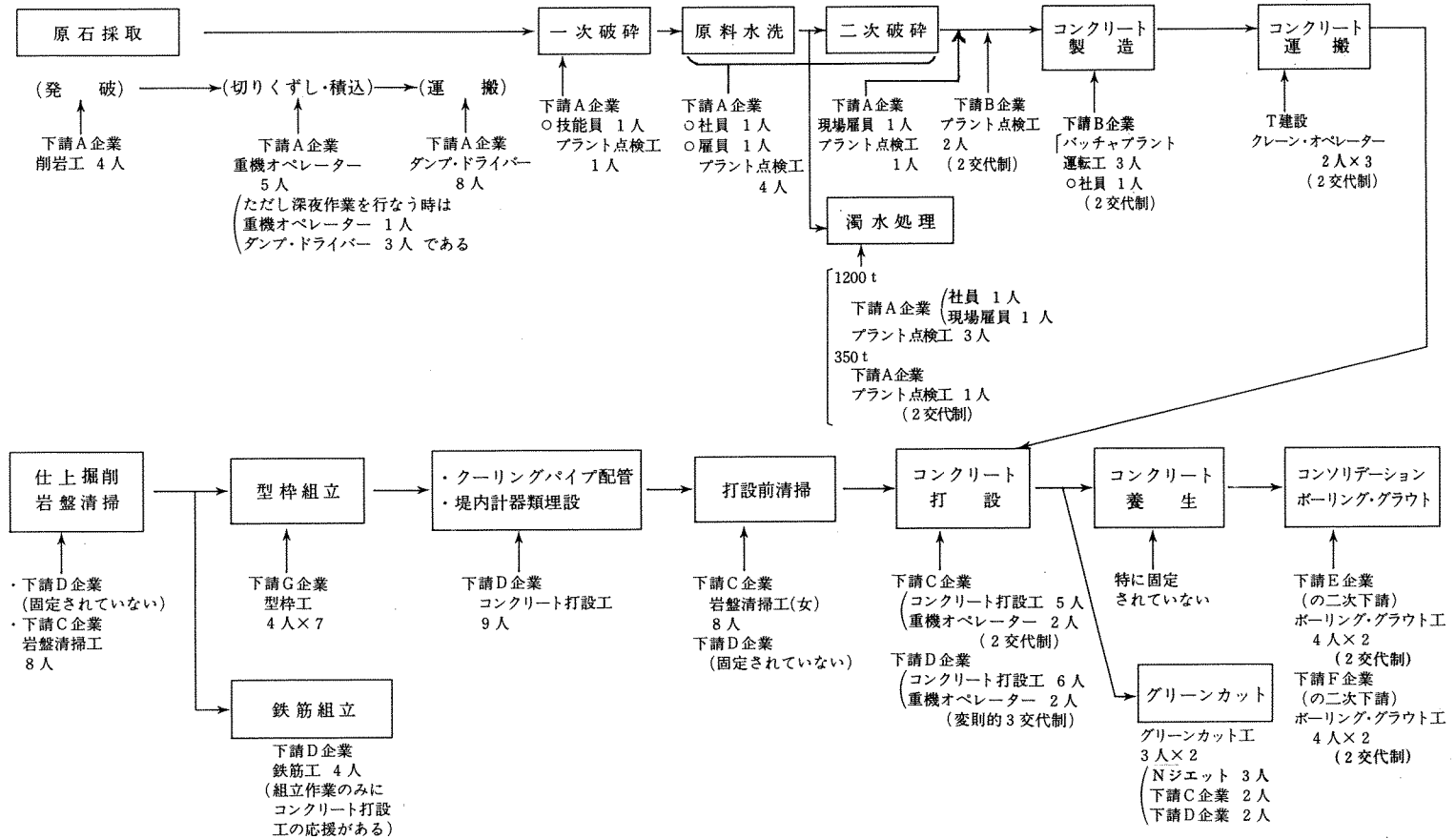
職 種	企 業	労働者 番 号	年 齢	学 歴	家族数	雇用形態	現住所	(1982年10月の) 基 本 日 額	注) 勤 続 年 数 (社員としては4年)	資 格 ・ 免 許
ボーリング グラウト工	N 試 鍾 (二次下請)	⑱	46	中 学 校 卒	4人	社 員	福島町	11万(基本給)	8 年	軌道装置運転, 玉掛け, アーク溶接
		⑲	47	中 学 校 卒	独身	社 員	札幌市		11 年	
	D 工 業	⑳	49	中 学 校 卒	3人	社 員	苫小牧市		10 年	二級ボイラー, 玉掛け
	S 基 礎	㉑	43	中 学 校 卒	2人	季節雇用	函 館 市	8,000円	1 年 半	
グリーン カット工	Nジェット	㉒	33	短 大 卒	3人	社 員	高知県		6 年	
		㉓	33	中 学 校 卒	独身	社 員	高知県		5 年	移動式クレーン
打 設 作 業 員	重 機 オペレー ター	㉔	30	中 学 校 卒	3人	季節雇用	江 差 町	8,500円	4 ケ 月	大型自動車, 車輻系建設機械, 地山掘削, 土 止め支保工, 移動式クレーン
		㉕	39	中 学 校 卒	3人	季節雇用	伊 達 市	8,500円	1 年 半	車輻系建設機械, 足場組立, 移動式クレーン, 玉掛け, 移動装置運転
	D 企 業	㉖	28	中 学 校 卒	4人	季節雇用	上の国町	8,500円	1 年 半	大型自動車, 車輻系建設機械, 移動式クレーン
		㉗	34	高 校 卒	3人	季節雇用	函 館 市	8,500円	4 ケ 月	大型自動車, 車輻系建設機械, 玉掛け
	コンクリート 打設工	㉘	41	中 学 校 卒	4人	季節雇用	上の国町	8,500円	1 年 半	軌道装置運転, アーク溶接
		㉙	40	中 学 校 卒	4人	季節雇用	函 館 市	8,500円	1 年 半	大型自動車, 車輻系建設機械
		㉚	35	中 学 校 卒	独身	季節雇用	上の国町	8,500円	約 18 年	車輻系建設機械, 軌道装置運転, 移動式クレーン, アーク溶接, 玉掛け
鉄 筋 工	D 企 業	㉛	50	高等小学校卒	4人	季節雇用	北松山町	8,500円	約 16 年	
岩盤清掃工	C 企 業	㉜	50	高等小学校卒	3人	季節雇用	上の国町	8,500円	1 年 半	玉掛け

出所) 労働者面接調査より作成

注) ①ここでの勤続年数は, 季節雇用されている場合, 正確な意味での勤続年数ではなく, 中断はあっても何年間, その企業に雇用されたかを示している。

②No.⑩労働者は一次下請企業社員であり, 現場作業員層とは性格が異なっている。

表 3-3 工程別職種別人員配置



出所) 共同企業体提供資料及び各種面接調査より作成

表 3-4 職種分類の比較

屋外労働者職種別賃金調査報告	公共事業労務費調査	調査対象工事での職種
貨物自動車運転手	運転手（一般）	ダンプ・ドライバー 車輛整備工
機械運転工	運転手（特殊） （各種プラント等の運転操作を含む）	重機オペレーター クレーン・オペレーター パッチャープラント運転工 重機オペレーター（打設作業員）
坑 夫	さく岩工	削 岩 工
型わく工	型わく工	型 枠 工
鉄 筋 工	鉄 筋 工	鉄 筋 工
ボーリング工	（該当する職種はない）	ボーリング・グラウト工
土 工	特殊作業員	コンクリート打設工 グリーンカット工
	普通作業員	岩盤清掃工（男子）
軽作業員	軽作業員	岩盤清掃工（女子） プラント点検工

資料出所）「屋外労働者職種別賃金調査報告」（労働大臣官房統計情報部編）

「公共事業労務費調査」（三省（農林水産省，運輸省，建設省）連絡協議会）

用している。ただ，型枠工は作業内容の標準化が進んできている。

③ 生産過程の変化によってその比重が増大した，プラント設備・建設機械の運転・操作に従事する半熟練労働力（重機オペレーター，ダンプ・ドライバー，車輛整備工，パッチャープラント運転工）。このうち，重機オペレーターなどについて『佐久間ダム』（前掲書）では，「新しい熟練労働者⁴⁾」と規定していたが，現在では，賃金も他職種と同水準であり，運転知識の修得も容易になったため技能の平準化もすすんだ。

④ かつての土工の系譜をひくが，機械化の進展によって重筋肉労働から解放され，作業手順書に示された標準化された労働を行なう半熟練労働力（コンクリート打設工，鉄筋工，ボーリング・グラウト工，グリーンカット工）。とくに，コンクリート打設工は先述したように職務の細分化が進み，職務によっては作業の反復性もかなり強くなっている⁵⁾。

⑤ 同じく，かつての土工中の軽作業人夫の系譜をひき，機械化の進展によって新たに発生した雑役的作業に従事している不熟練労働力（岩盤清掃工，プラント点検工）。

という5つのタイプに分ける事ができる。(表3-5, 表3-6参照)。

また、この「半熟練工化」の進行は、同時に、工事規模としてはほぼ同じであった『佐久間ダム』

表3-5 ダム建設での作業内容と熟練の性質

職 種 名	作 業 内 容	主な生産手段	熟 練 の 性 質	必要とされる技能資格
クレーン オペレーター	1. クライミング・ クレーンの運転 2. クライミング・ クレーンの保守点 検	クライミング・ク レーン	クレーン免許を取得してから、5 年位の経験で一人前になる。どん な作業環境にでも対応して作業で きる事と玉掛け作業者に対する指 示、安全性の確認が必要である。	クレーン免許、玉 掛け
削 岩 工	クロードリルによ って原石山を搾孔し そこへダイナマイト をしかける	クロードリル	発破技士の免許がないと、クロ ードリルは動かせない。免許取得 後、ダイナマイトをうめる孔の間隔 配列について、一人前になるまで 3年はかかる。	発破技士
型 枠 工 (スライド)	スライド型枠材の取 付けと解体	S.K.クレーン	2～3ヶ月の経験が必要である。 ただし、S.Kクレーンの運転には 特別教育を修了している必要があ る。	移動式クレーン
重 機 オペレーター	建設重機を運転して 原石の切り削し、積 み込みを行なう	ドーザショベル バックホウ	免許を取得してから、一年位の経 験で各種の建設重機がのりこなせ るようになる。 (ただし、ダンプドライバーより は、技能を必要とする)	大型自動車、車輛 系建設機械
ダ ンプ ド ラ イ バ ー	ダンプ・トラックを 運転して原石を運搬 する	ダンプ・トラック (11 t)	大型免許を取得している事が、最 低条件である。ただし、長距離ト ラックの運転とは違いカーブが多 い未舗装道路であるため、それに 慣れるまで、数ヶ月は必要である。	大型自動車
バッチャー プラント 運 転 工	プラント設備の運転 を集中的に行ない、 その他にプラントの 点検もする	バッチャー・プラ ント	一週間程度の見習い期間を経て、 機械の操作を行なうようになる。 機械に対する電氣的・科学的知識 は全く必要ない。操作については プラント製作メーカーによるマニ ュアルが常備しており、それを読ん でいる。3ヶ月でほぼ一人前。	特になし
コンクリート 打 設 工	1. バイブレーター によるコンクリ ートのしめ固め	バイブレーター	バイブレーターを使って、全体的 にキレイな仕上がりが出るように なれば一人前。ただし、ダム用の バイブレーターは30kg以上の重さ があり、体力を必要とされる。	軌道装置運転 軌道装置運転、玉 掛け
	2. トランスファー カーの操作	トランスファーカー		
	3. 受台車の操作 4. クライミング・ クレーンとの無線 連絡	受台車	2時間程度の学科講習と、半日程 度の実地訓練を行ない、トランス ファーカー、受台車の操作をする ようになる。10日位で慣れるよ うになる。半日程度の講習で玉掛 けの資格を取得する。	

職 種 名	作 業 内 容	主な生産手段	熟 練 の 性 質	必要とされる技能資格
鉄 筋 工	1. 鉄筋の曲加工・切断 2. 加工のおわった鉄筋の組立	鉄筋切断機, 鉄筋曲機, シノ	鉄筋加工図をみて, 鉄筋の切断・加工を行なえるようになるのに, 3~4年の経験が必要。組立作業は特に経験を必要としない。	特になし
ボーリング グラウト工	1. ボーリングマシンによるブロック上からの削進 2. セメント・ミルクの注入	ボーリングマシン グラウトポンプ	一週間程度, ボーリングの助手をした後に, 一人でボーリングマシンを操作するようになる。ただし, 機械の故障や事故に一人で対応できるようにするには3年位かかる	特になし
グ リ ー ン カ ッ ト 工	コンクリート打設面の表面を超高圧の水力で除去する。	超高圧洗條機	コンクリート打設工の中から, 体力のある者を選ぶ。3日間の講習を終え, 1週間の訓練期間を経た後に, 作業に従事する。指導員として作業に従事しているNジェットの社員は, 1年程度の経験で, 一人前になる。	特になし
岩 盤 清 掃 工	不良岩を取り除いて廃棄する	ピック, ブレーカー	2~3日, 不良岩の運搬をした後すぐピック, ブレーカーを使用する。ただし, C企業の場合, 女子労働力が, 運搬作業を担当している。特に経験を必要としない。	特になし
プ ラ ン ト 点 検 工	各種プラント, ベルト・コンベアの点検 簡単な修理, 操作も行なう	濁水処理プラント, 骨材生産プラント, ベルト・コンベア	機械の運転については2~3日で覚える。また, 修理については電氣的知識などは全く必要とせず, 単なる巡回と, 職員の手元としての作業が主である。特に経験を必要としない。	特になし

出所) 各種面接調査より作成

と比較して, 約 $\frac{1}{10}$ の作業人員で工事が進められるほど, 省力化が進んだ過程でもあった点を見逃すことはできない(表3-7参照)。

ダム建設に従事する労働力が, 単純に不熟練労働力としてではなく, 半熟練労働力を中心とする多様な職種から構成されるようになってきた点を, これまで述べてきた。この「半熟練工化」が, 建設労働者にどのような労働の変化をもたらしたのかについて考察する必要があるだろう。

その変化は, 第一に作業の標準化として示される。工程のシステム化にともなう(またその前提ともなる)各工程の標準化は, 当然にも, 作業手順書を作成し作業内容と作業範囲とを明確に限定するという形で, 作業の標準化をすすめた。作業手順書には, 元請J・Vと一次下請の協力会とで作成したもの(コンクリート打設にかかわる各作業)とプラントメーカーが作成したプラント設備の運転操作マニュアル, とがある。作業の標準化は, 基本的に労働の単純化の基盤となり, 建設労働が従来持っていた集団労働という性格を弱める方向を持っている。

「例えば, 新しい土工を別の作業につけますね。つけた時にはその当事者をひっぱっていった, 特別に作業手順書を渡して, その通りやれよと言えばやる訳ですわ」(C企業, 現場所長)

「その機械の操作盤に向かってこうこうって(指示が)書いてありますよ。操作の仕方って訳で

表3-6 基本日額・日給額の比較

職 種	平均 基本日額(8時間)	平均 日給額(10時間あたり)	北海道の平均日 額・平均労働時間	全国の平均日額 平均労働時間
ダンプドライバー	7,500円	9,375円	9,560円(9.4h)	8,180円(8.3h)
重機オペレーター	7,500円	9,375円	10,020円(9.4h)	9,090円(8.4h)
削 岩 工	9,500円	11,875円	(掘削・発破工) 14,090円(10.0h)	(掘削・発破工) 14,440円(9.2h)
プラント運転工	4,400円	月給制で手当もつくがその分は見込んで計算していない。		
プラント点検工	6,700円(B企業) 7,500円(A企業)	8,375円 9,375円	(軽作業員)男 8,050円(8.9h) (土工) 10,310円(9.3h)	(軽作業員)男 6,600円(8.2h) (土工) 7,940円(8.3h)
コンクリート打設工	8,472円(C企業)	10,590円	(重作業員) 11,300円(9.6h)	7,720円(8.3h)
打・重機オペレーター	8,432円(D企業)	10,540円		
岩盤清掃工(男)				
岩盤清掃工(女)	4,938円(C企業)	(8時間労働)	(軽作業員)女 5,650円(8.5h)	(軽作業員)女 4,610円(8.0h)
ボーリンググラウト工	6,317円(N試錘) 8,000円(S基礎) 6,733円(D工業)	7,896円 10,000円 8,416円	(ボーリング工) 8,690円(8.5h)	9,250円(8.8h)

注) 賃金台帳(1982年9月)より作成, 北海道, 全国の平均は「屋外労働者職種別賃金調査報告」(昭和58年)より作成。

表3-7 職種構成の変化

佐久間ダム(1956年)			J ダム(1983年6月)		
職 種	実 数 (%)		職 種	人 数 (%)	
大 工	298 (10.7)	→	型 枠 工	28 [4]	(13.3)
土 工	1,030 (36.5)		打 設 作 業 員	65 [6]	(30.8)
			①コンクリート打設工	55 [6]	(26.1)
			②重機オペレーター	10	(4.7)
		→	岩 盤 清 掃 工	16(男8) (女8) (1)	(7.6)
			グリーンカット工	7 [2]	(3.3)
			プラント操作工	26 [5]	(12.3)
			(運 転 工)	7 [2]	(3.3)
機 械 工	338	→	(点 検 工)	19 [3]	(9.0)
オペレーター	46		重機オペレーター	5 [1]	(2.4)
メカニック	64		クレーンオペレーター	11 [1]	(5.2)
ドライバー	88		ダンプ・ドライバー	8	(3.8)
蒸	147 (5.4)	→	車 輛 整 備 工	1	(0.5)
進削工	313 (11.3)		削 岩 工	4 [1]	(1.9)
石 工	24 (1.0)		ボーリング・グラウト工	36 [4]	(17.1)
そ の 他	397 (14.4)		鉄 筋 工	4 [1]	(1.9)
計	2,745 (100.0)		計	211[33]	(100.0)

資料出所) 佐久間ダムは, 日本人文科学会編『佐久間ダム』100ページより引用

Jダムは, 従業員名簿(1983年6月)と下請企業面接調査より作成

注) ①型枠工は, 1982年9月の数字

②下請企業社員(管理作業を主とする)は含まれない

③〔 〕内は職長数

ないけど、一番ベルトは一番ベルトのボタンだとかって、そういう風にみんな書いてあるのね」(プラント点検工, 51歳)

第二に、作業の標準化を前提として「多能工化」が進展していることを指摘しておく。この「多能工化」は、とくに打設作業員に典型的にあらわれている。具体的には打設作業員(重機オペレーターを含む)が、コンクリート打設作業以外にも、岩盤清掃作業や鉄筋組立作業に従事するようになった点がそうである。これは、コンクリート打設作業を請負っているC企業、D企業の両方にみられる。ただ、その逆に、岩盤清掃工や鉄筋組立工がコンクリート打設作業に従事することはない。

「多能工化」のもう一つのあらわれは、職務の分化にともなって、これまでは建設熟練職種とされてきた重機オペレーターの作業が打設作業員の職務(ブルドーザーとバイバックの運転)、型枠工の職務(S・Kクレーンの運転)に組み込まれてきた点である。この背景には、1972年に制定された労働安全衛生法によって、一定の危険有害業務については労働安全衛生に関する特別教育や技能講習が義務付けられ⁶⁾、建設業においてもクレーン運転・車輛系建設機械の運転などの教育訓練が活発化した点があげられる(この点については後述する)。

「オペレーターもね、オペレーターの重機の仕事ない時は、岩盤清掃してもらったりなんかしていただいてる訳」(D企業、現場所長)

「(重機の運転は)土工を乗せてるんですけど、土工の中でも車輛系建設機械の免許を持った者しか扱わせる訳にいかんものですから、その人間に乗せてる訳なんですよ。けども、それ、運転士とか、運転工とかいう名目では使ってないんです」(C企業、現場所長)

「多能工化」について熊沢誠は「それぞれに『変化に応じた判断』という性格を奪われたいくつかの単純作業が、あるいはいくつかの装置についての同じ単純作業が、労働時間内に集積されたこと⁷⁾」に過ぎないと、スキルドワーカーの保持した熟練に内包された知的判断の喪失から検討してその「タームが不適当である」と述べている。たしかに、職務範囲の拡大や免許・資格の取得を通じて「多能工化」した労働力も、長期的にみれば労働の単純化傾向にそっているのかもしれない。しかし、彼らは明らかに単能工とは異なった建設業の中核労働力となってきている。その点からすると、上述した熊沢誠の所説は、機械化の進展と「労働そのものの貧困化」をストレートに結びつける傾向があるため、単純労働にのみ目を向けすぎているように思う。

ただ、「多能工化」が要員削減をめざす建設資本によって、積極的に推進されようとしている点も事実である⁸⁾。とくに建設業の場合、現場作業員層によって組織される労働組合がほとんど存在しないため、職務範囲の拡大をとまなう「多能工化」がストレートに要員削減に結びつけられる可能性が高い。実際、一次下請のC企業は、コンクリート打設班の人員構成を一班8人から一班7人に減らした。この点については以下の事例で、経営者と労働者の「多能工化」に対する評価の違いを紹介しよう。

「例えば8人のところを7人でやると。事実、文句もあつたんですよ、去年8人でやって今年(1983年)も春先、5月の中旬までコンクリートを8人で打たしてたんです。それをお前ら技術も上がるとるし上手になったから、1人位抜いたって出来るやないか。『いや、出来ん、忙しい』と言ったけど、まあやってみいというんで、今7人で何とかかんとかやっていけるようになったんです。(中略)腕が上がる事によって(1人)抜けたんです」(C企業、現場所長)

「一人減らされたんだわ、受台車がリモコン操作できるようになったから、合図マン兼リモコンで受台車を操作してる訳。去年はリモコンついてなかったから受台車に一人いて。(中略) キツイよ、確実に一人減らされたから。余分にみんな補完的に出てくるからね、やっぱり後片付けでも、今度ブルとかバイバック下から上がってくるでしょう、洗う所に。その時にもうそこへ行ってしまふから。結局トランスファーカーに待ってる人が全部洗わなきゃなくなる」(コンクリート打設工, 41歳)

「去年は8人いたんだけど今年はどういう訳か減らされたんでないか。大変だよ、仕事は当然。機械に乗っても、一般作業というか、コンクリートの中で(中略)何かかんかやるようになる」(打設作業員, 重機オペレーター, 39歳)

「半熟練工化」の第三の特徴は、技能資格制度の定着であるが、これについては後で述べる。

次に、雇用形態という点から建設労働力の性格をみていくことにする。これまで、熟練の性格という視点から分析を進めてきた現場作業員の大半は、すでに述べたように季節雇用の出稼ぎ労働者である(表3-8参照)。ダム建設は市街地から離れた場所で進められるため、元請J・V職員を含めダム建設にかかわるほぼ全員が宿舎で居住している。その意味からすると、全員が「出稼ぎ⁹⁾」である、ということもできよう。しかし、ここで筆者が問題としている出稼ぎ労働者とは、①雇用期間が限定されている、②雇用保険法による特例一時金の給付金を受けている、ような労働者のことである。このように考えると、基本的には、北海道に特有な専業出稼ぎ労働者¹⁰⁾がその中心となってくる。

表3-8 現場作業員の雇用形態別職種別人員構成

		社員(準社員を含む)	通 年 雇 用	季 節 雇 用	不 明	計
ダンプ・ドライバー (車輛整備工を含む)			2人	7人		9人
重機オペレーター				5人		5人
クレーンオペレーター		11人(準職員)				11人
削 岩 工				4人		4人
プ ラ ン ト	プラント運転工		7人			7人
	プラント点検工		3人	16人		19人
型 枠 工		1人		27人		28人
ボーリンググラウト工		6人(二次下請の社員)	14人	10人	6人(二次下請)	36人
グリーンカット工		2人	1人	4人		7人
打 設	重機オペレーター			10人		10人
	コンクリート打設工			55人		55人
鉄 筋 工				4人		4人
岩 盤 清 掃 工				16人		16人
計		20人(9.5%)	27人(12.8%)	158人(74.9%)	6人(2.8%)	211人

出所) 労働者名簿と企業面接調査より作成

表 3-9 職種別出身地別人員構成

	札幌市	札幌を除く 石狩地方	後志 空知地方	上の国町	函館市	その他の 道南地方	道内の 他地域	高知県	徳島県	その他の 都府県	不明	計 (人)
ダンプ・ドライバー (車輛整備工を含む)	4 (44.4)		3 (33.3)				2 (22.2)					9
重機オペレーター	3 (60.0)	1 (20.0)					1 (旭川市) (20.0)					5
クレーンオペレーター	7 (63.6)		1 (9.1)				2 (18.2)			1 (埼玉県) (9.1)		11
削 岩 工			4 (岩内町) (100)									4
プ ラ ン ト	プラント運転工								6	1 (香川県)		7
	プラント点検工	4 (23.5)	2 (11.7)	8 (岩内町) (47.1)			3 (17.6)				2	19
型 枠 工	12 (44.4)		3 (11.1)				8 (29.6)	4 (14.8)			1	28
ボーリンググラウト工	12 (40.0)	1 (3.3)			5 (16.7)	8 (26.7)	4 (13.3)				6	36
グリーンカット工		1 (16.6)		1 (16.6)		2 (33.3)		2 (33.3)			1	7
打 設	重機オペレーター			6 (66.7)	1 (11.1)	2 (22.2)					1	10
	コンクリート打設工	8 (15.1)	3 (5.7)	3 (5.7)	27 (50.9)	6 (11.3)					2	55
鉄 筋 工				2 (50.0)		2 (50.0)						4
岩 盤 清 掃 工	8 ^[8] (50.0)			5 (31.3)		3 (18.7)						16
一次下請企業の社員	12 (50.0)	3 (12.5)				1 (4.2)	5 (20.8)		1 (4.2)	2 (奈良県) 兵庫県 (8.3)		24
計 (人) %	70 ^[8] (31.7)	11 (5.0)	22 (10.0)	41 (18.6)	12 (5.4)	23 (10.4)	25 (11.3)	6 (2.7)	7 (3.2)	4 (1.8)	14	235 (不明を除いた221 人を100とする)

出所) 労働者名簿より作成

注) 岩盤清掃工での〔 〕内は女子労働力

表 3-10 職 歴 表

No.	職 種	年齢	雇用形態	学歴(現住所)	経験年数	職 歴
①	重 機 op	27	季節雇用	中 学 校 卒 (専 修 職 訓) [旭 川 市]	2 年	印刷会社→自衛隊普通科(大型免許・車輛系建設機械の免許取得)→A企業 (1974) (1975) (1981)
②	重 機 op	25	季節雇用	工 業 高 校 卒 (専 門 学 校 中 退) [札 幌 市]	2 年 半	アルバイトを転々としてくり返す→引越し屋→配達員→A企業 (1976) (約3年間) (1980.9月) 入社後、免許をとる
③	ダ ン プ ド ラ イ バ ー	28	季節雇用	高 校 (商 業 科) 卒 [岩 見 沢 市]	4 年	会社員→トラック運転手→トラック運転手→A企業 (大阪) (岩見沢) (1980) (1983) (1974) (1979)
④	ダ ン プ ド ラ イ バ ー	47	季節雇用	中 学 校 卒 [札 幌 市]	約 10 年	漁業(実家の手伝い)→ダンプ運転手→トラック運転手→A企業 (札文) (不明) (美唄) (札幌) (1953~1955頃) ?~ (1973) (1976頃)
⑤	車 輛 整 備 工	30	通年雇用	中 学 校 卒 (自動車学校整備科) [札 幌 市]	10 年	自動車整備工→かじ工・溶接→トビ・かじ工→A企業 (滝川) (札幌) (1969)~(1979) (1979)~(1981) (1981)~(1983) (1983)
⑥	ク レ ー ン オ ペ レ ー タ ー	46	準 職 員 (技能職)	高 校 卒 [埼 玉 県]	27 年	産業開発青年隊→T建設(見習い)→現業員・準職員 (秋田) (1955)~(1956) (1956)~約3年
⑦	ク レ ー ン オ ペ レ ー タ ー	39	準 職 員 (技能職)	高 校 別 卒 [芦 別 市]	18 年	実家の手伝い(農業)→産業開発青年隊→T建設 (芦別) (1962)~(1964) (1964) (1965)~
⑧	削 岩 工	37	季節雇用	中 学 校 卒 [福 島 市]	1 年	鉄骨製作→機械工→土工として各地→ダンプ運転手→トラック運転手→ (東京) (愛知) を転々とする (秋田) (北見) (1960) (1961)~(1963) (1965) (1970)~(1972) ダンプ運転手→ダンプ運転手→坑内電車運転→土工→坑夫→鉄筋組立→A企業 (秋田) (東京) (青函トンネル) (群馬) (1976) (1978) (1980) (1981) (1982) (1983)
⑨	削 岩 工	46	季節雇用	高 等 小 学 校 卒 [福 島 市]	7 年	漁業(冬は造材)→土工(兼業)→土工(専業)→道内を転々とする→A企業 (1950~1957) (1953頃~) (1957) (1976)
⑩		27	社 員 (A企業)	大 学 卒 (電 気 工 学 科) [札 幌 市]	4 年	学卒後すぐA企業へ入社

No.	職 種	年齢	雇用形態	学歴(現住所)	経験年数	職 歴
⑪	プ ラ ン ト 運 転 工	26	通年雇用	高 校 卒 〔徳 島 県〕	2 年	会社員(電気会社)→左官(アルバイト)→B企業 (徳島) (1975)～(1981) (1981.6)
⑫	プ ラ ン ト 運 転 工	30	社 員 (B企業)	農 業 高 校 卒 〔徳 島 県〕	12 年	コンクリート管理(生コン会社)→B企業 (B企業の系列会社) (1971) (1976)
⑬	プ ラ ン ト 点 検 工	54	季節雇用	高 等 小 学 校 卒 〔岩 手 県〕	5 年	機関工見習い→漁船乗組員→大工手元→土工として道内→A 企 業 (運搬船) (1944)～(1951頃)(1952)～(1967頃) (途中で2年間別企業へ) (1973)～
⑭	プ ラ ン ト 点 検 工	59	季節雇用	高 等 小 学 校 卒 〔岩 手 県〕	2 年	漁業(自家)→漁船乗組員→土工として道内を転々とする→A 企 業 (1941) (1948)→兼業 (1970)→専業 (1975)→ (途中で4年間別企業へ)
⑮	型 枠 工	34	通年雇用	中 学 校 卒 〔高 知 県〕	約 10 年	左 官→左官(自営)→G 企 業 (1965)～ (1969)～(1973)(1973)～
⑯	型 枠 工	24	季節雇用	中 学 校 卒 〔高 知 県〕	2 年	大 工 の 見 習 い→家大工→型枠大工→G企業 (親方の下で住みこむ) (1年ケガで休む) (1974)～ (1979)～(1980) (1983)
⑰	型 枠 工	26	季節雇用	中 学 校 卒 〔高 知 県〕	2 年	左 官→家大工や土工などを転々とする→型枠大工→G企業 (1972)～(1975) (1982)
⑱	ボーリング グラウト工	46	社 員 (N試錘)	中 学 校 卒 〔福 島 県〕	8 年	料理学校→コック見習い→漁業(自家)→船員(コック)→船員(コック)→ (横浜) (福島) (函館) (函館) 約3年 約10年 船員(コック)→N試錘 (函館) 臨時社員 社員 (1970)～ (1975)～(1979)～
⑲	ボーリング グラウト工	47	社 員 (N試錘)	中 学 校 卒 〔札 幌 市〕	11 年	土工(林道工事などをして転々とする)→N試錘 (北見) (1972)
⑳	ボーリング グラウト工	49	社 員 (D工業)	中 学 校 卒 〔苫 小 牧 市〕	10 年	農業(自家)→トラック運転手(自営)→機械組立工→D工業 (滝の上) (苫小牧) (苫小牧) 7～8年 12～3年 3～4年 (1973)～
㉑	ボーリング グラウト工	43	季節雇用 (S基礎)	中 学 校 卒 〔函 館 市〕	1 年	タクシー運転手→自動車修理工(自営)→損害保険代理店→S基礎工業(Nグループ) (1965)～(1972) (1972)～(1978) (1978)～(1982) (1983)

№	職 種	年齢	雇用形態	学歴(現住所)	経験年数	職 歴
22	グリーン工 カット工	33	社員 (Nジェ ット)	短大 卒 [高 知 県]	3 年	青果商(自営業)→製材所→Nジェット (和歌山県) 5年間 (1980) 約5年間
23	グリーン工 カット工	33	社員 (Nジェ ット)	中学校 卒 (職業訓練校) 県 [高 知 県]	5 年	機械組立工→トラック運転手→塗装工→ダンプ運転手→Nジェット (横浜) (東京) (高知) (高知) (1978) (5年間) (5年間) (2年)
24	打・重機 op	30	季節雇用	中学校 卒 [上 の 国 町]	11 年 (免許取 得以来)	左官(見習い)→土工として本州を転々とする→土工→土工→C企業 (札幌) (帯広) (1967)~1970頃 (1977) (1981)~ (1983)
25	打・重機 op	28	季節雇用	中学校 卒 [上 の 国 町]	1 年	バーテン→配管工→ダンプ運転手→ダンプ運転手→D企業 (東京) (東京) (伊達) (1969)~(1970)~(1976頃)~(1981)~(1982) (1982.8)
26	打・重機 op	39	季節雇用	中学校 卒 [伊 達 市]	2 年	農業(自家)→バッテリー車運転(新日鉄の下請)→C企業 (1975)~(1981) (1982)
27	打・重機 op	34	季節雇用	高校 卒 [函 館 市]	3 年	トラック運転手(3年間は助手)→トラック運転手→重機オペレーター→D企業 (川崎) (江差) (函館) (1970)~(1975) (1975)~(1980) (1980)~(1982) (1983)
28	打・コンクリ ート打設工	41	季節雇用	中学校 卒 [上 の 国 町]	1 年	漁船乗組員(兄の船)→(病気)→配線工→C企業 (釧路) (1957)~(1981) (1981.11) (1982.6)
29	打・コンクリ ート打設工	40	季節雇用	中学校 卒 [上 の 国 町]	2 年	漁業(生家の手伝い)→土工(室蘭など道内)→トラック運転手→トラック運転手→ (1958)~(1960)~(1961) (名古屋) (1962)~(1967) ダンプ運転手(ダンプ所有)→ダンプ運転手→土工→D企業 (愛知県) (函館) (1978頃) (1980) (1982)
30	打・コンクリ ート打設工	35	季節雇用	中学校 卒 [上 の 国 町]	約 20 年	土工→土工として道内を転々とする→D企業 (1962) (1965)
31	鉄 筋 工	50	季節雇用	高等小 学校 卒 [北 松 山 町]	約 16 年	漁業→D企業 (1967)
32	岩盤清掃工	50	季節雇用	高等小 学校 卒 [上 の 国 町]	約 30 年	漁 業→土工として道内を転々とする→土工(専業)→C企業 (兼業) (上の国町) ~(1953頃) (1980頃)~(1982)

出所) 労働者面接調査より作成

次に、その出身地をみると、従来から北海道内における出稼ぎ労働者の供給地であった函館市や上の国町などの道南地域とならんで、札幌市とその周辺部の市町村からなる道央の都市部にも出稼ぎ労働者が堆積していることがわかる（表3-9参照）。Jダム建設工事が札幌市近郊であったという点は考慮する必要があるが、大都市内部にも出稼ぎ労働者をはじめとする多くの季節労働者が存在していることは無視できない¹¹⁾。

職種別にみると、ダンプ・ドライバー、重機オペレーターなどは札幌を中心とした都市部から、打設作業員や岩盤清掃工などは道南地方から供給されている（前掲表3-9参照）。そして、打設作業員を中心とする道南出身の出稼ぎ労働者の多くが、漁業から切り離され「土工」として毎年のように企業間移動をくり返すなかで、建設労働者としての経験を蓄積し形成されてきた専業出稼ぎ労働者であることは、職歴からも示されている（表3-10参照）。また、重機オペレーター、ダンプドライバーなどのオペレーター的性格を持つ職種の労働力は、一度都市へ流出し、そこで流動しながら建設業へ就業するようになったのである（前掲表3-10参照）。とくにダンプ・ドライバーや重機オペレーターは、運輸業との関連を強く持っている。

つまり、出稼ぎ労働者自体にも、①道南の漁村地域から供給される、土工の系譜をひく専業出稼ぎ労働者、②都市に定住するオペレーター的性格の強い季節労働者、という2つのタイプが存在するのである。

出稼ぎ労働者の多くは、規模の大きい一次下請企業に雇用される、「安定」したJダムでの就業（4月～11月）が終ると、雇用保険の特例一時金を受け取り、本州方面で冬季間の短期出稼ぎを行なう（表3-11参照）。この傾向は、「雇用保険法」の制定後にますます顕著になった。さらに、「雇用保険法」とほぼ同時期に「建設労働者雇用改善法」が制定され、建設業全体が「雇用関係

表3-11 季節雇用労働者の冬季就業状況

No	職 種	冬季間の就業状況(1982～1983)	雇用保険(一時金)
①	重 機 op	アルバイト(解体作業で重機の運転)	受給
②	重 機 op	アルバイト(運送会社でトラック運転)約2ヶ月	受給
③	ダンプドライバー	(1983年に雇用されたばかり)	
④	ダンプドライバー	A企業の仕事を世話され、九州へ	受給
⑧	削 岩 工	福島県でダンプトラックの運転	受給
⑨	削 岩 工	積寒給付金の講習を受けただけ	受給
⑬	プラント点検工	埼玉県で土工(護岸工事など)1月～3月	受給
⑭	プラント点検工	積寒給付金の講習を受けただけ	受給
⑯	型 枠 工	(1983年に雇用されたばかり)	
⑰	型 枠 工	(同上)	
⑳	ボーリング・グラウト工	契約は6ヶ月ごとに更新するが、仕事は継続してある	受給(年2回)
㉑	打・重機 op	(1983年に雇用されたばかり)	
㉒	打・重機 op	雇用保険だけで特に働かない	受給
㉓	打・重機 op	千葉県で土工(1月～3月)	受給
㉔	打・重機 op	東京で重機 op(道路工事)	受給
㉕	打・コンクリート打設工	千葉県で土工(宅地造成)1月～3月	受給
㉖	打・コンクリート打設工	千葉県で土工(港湾工事)1月～3月	受給
㉗	打・コンクリート打設工	積寒給付金の講習を受けただけ	受給
㉘	鉄 筋 工	札幌で土工(基礎工事)	受給
㉙	岩 盤 清 掃 工	千葉県で土工	受給

出所) 労働者面接調査より作成

表3-12 T建設の従業員区分

雇用形態			雇用者	所属する労働組合	人数
職員(原則として男子)			社長	T建設職員組合	8,635人
準職員	一般職	ただし、本社勤務の女子は人事部長雇用	支店長	T建設労働組合	3,671人
	特務職				
	技能職		機械部長		254人
現場雇員			作業所長	なし	不明

資料出所) T建設人事部研修担当部長面接調査より作成。ただし、職員数は「事業報告書」、準職員数は「T建設労働組合機関紙」より

の明確化」という方向を打ち出した。これは下請企業に雇用主体としての責任を負わせ、雇用期間と雇用条件を明示させるようにして、労働移動にともなう出稼ぎ労働者の不安をある程度解消しようというものであった。そして、こうした一連の処置によって、出稼ぎ労働者の全国的流動を容易にする基盤が整備されたのである¹²⁾。

これまで述べてきた現場作業員層以外にも第二章で述べた下請構造に対応して、①元請J・Vを構成する建設大手ゼネコン社員層、②一次下請企業社員層（なかでもA企業、E企業のような全国的な下請企業）、という現場作業員との間にはっきりした断絶がある二つの階層も存在しており、ここに重層的労働力編成の特質をみることができる。

さらに、大手ゼネコン職員層の中にも、職員・準職員・現場雇員（T建設の例）という重層的雇用構造が存在している（表3-12参照）。準職員のうちでも現場作業にたずさわる、技能職に属するクレーン・オペレーター（前掲図2-4参照）は、われわれの調査した範囲では、産業開発青年隊を経由して、最初は現場採用の形でT建設に雇用されている。こうしたオペレーターは、「技術革新」期には増加していったが、1970年代に入って新規採用は全く行なわれていないという¹³⁾。つまり、現場作業は全面的に下請企業に依存する方針が確立されたのである。このオペレーターは、準職員だけの労働組合であるT建設労働組合（職員は別にT建設職員組合を結成）の中に、独自にオペレーター支部を持ち、全支店のオペレーターがそこに組織されている。つまり、同じ準職員の中でも、一般職（女子事務職員が中心）とは全く性格を異にする労働力群なのである。

また、現場雇員のほとんどは女子職員で、その作業現場で工事が終われば解雇されるという臨時的性格がきわめて強いものである（前掲表2-5参照、その雇員がここでいう現場雇員に相当する）。こうした身分制的雇用構造が表面的には超近代的にみえる大企業内部に残っている点には驚くほかないが、規模の大きな下請企業にもこうした制度が広がりつつあるということにも注目しなければならない。例えば一次下請のA企業は、職員層の中に、社員、本社雇員、技能員という区分を設けているのである。

以上みてきたような重層的労働力編成¹⁴⁾の最下層に、「半熟練工化」した現場作業員層が存在するのである。

注

1) 高梨昌編著『建設産業の労使関係』（前掲書）28～29ページ参照。

2) 「屋賃」では「土砂の掘さく、根切り、運搬の作業及び手又は機械によるコンクリート打ちの作業等高度の肉体労働で、技能を要する作業に従事するもの」を土工と規定している。「三省」では「相等程度

の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行なうもの

a 軽機械（略）を運転し、又は操作して行なう次の作業

イ、土砂等の掘削および締め固め

ロ、コンクリートの練上げ、打設、とりこわし等

ハ、アスファルトの混合、打設、とりこわし等

ニ、除草

ホ、薬液注入作業等

b 人力による舗装面の仕上げおよび合材の敷均し」と特殊作業員を規定している。

- 3) 半熟練工化については、1920年代のイギリス機械工業を対象にして、「craftsman の operative 化」と把え、その特徴として、作業範囲が熟練工より狭いこと、手工的熟練より知識や経験が重要性を帯びていること、養成が比較的短期間で済むこと、などをあげている徳永重良『イギリス賃労働史の研究』（法大出版局、1967年）66～90ページを参照。また、熟練の神髄を多能性として把え、それを保証するものは、生産に関する知識＝判断のできることだとし、生産工程の3S化＝標準化（Standardization）、専門化（Specialization）、単純化（Simplification）によって進んだ熟練工の変化を、労働の多能性の終焉＝直接労働における知識と熟練の不要化と把え、徳永の見解を批判している熊沢誠「イギリス機械工業の労働組合（二）」（『甲南経済学論集』第8巻6号、1968年）59～73ページ、も参照してほしい。こうしたイギリスを対象とした歴史研究とは別に、戦後日本重化学工業で売買される労働力を「半熟練労働力」と規定し、その熟練の特質を、国民の学校教育を前提とし独占的巨大企業のイニシアティブのもとに養成される労働力であるとした山本潔の見解も参照してほしい。（『日本労働市場の構造』前掲書、序章）さらに、山本は、半熟練労働力の日本の特質について、明治末から大正正期にかけて形成された第一階梯の半熟練労働力（Ⅰ）、と第二次大戦後の「技術革新」期における第二階梯の半熟練労働力（Ⅱ）という概念を提出している。もちろんここで、われわれが検討すべきなのは半熟練労働力（Ⅱ）であるが、その際、山本のように半熟練労働力を、上位、中位、下位と区分することについては、さらに検討が必要であろう。
- 4) 『佐久間ダム』（前掲書）、104ページ。
- 5) トランスファーカーの運転では、作業の反復性が特に強くなっている。「やっぱり、トランスファーカーの中にカンヅメにされてるのは朝の7時から（夜の）7時までだったらキツイね。（その間は、何度もトレスル上を往復するだけ？）そう」という発言が示すように、打設がはじまると、トランスファーカーに乗りっ放しで、バッチャープラントから、コンクリート受台車までの往復をくり返すだけの作業となる。
- 6) 雇用管理研修テキスト編集委員会編『建設業の安全衛生管理』（労働経済研究所、1982年）を参照。
- 7) 熊沢誠『労働者管理の草の根』（前掲書）66～67ページ。
- 8) 「ある程度の事をできないと、もう使えない。私はコンクリートを打つだけです、という形の人間は」（元請 J・V、工務係長）
- 9) 渡辺栄らによれば「年間通して、1ヶ月以上、生活の本拠地を離れて他地で就労する者」が出稼ぎ労働者である。（『出稼ぎ労働と農民の生活』前掲書）3ページ。
- 10) 専業出稼ぎ労働者の実態については『漁村地域における過剰人口の堆積と出稼労働市場の構造』（前掲書）に詳しい。
- 11) これまで、大都市に堆積する季節労働者を中心とする建設労働者の問題については、あまり検討されていない。山谷や釜ヶ崎などのように、日雇労働者が集積し問題が顕在化している地域を別にすれば、出稼ぎ労働者として都市へ流出し定着した層、都市内部から季節雇用労働者として形成されてきた層などについての実態はほとんど明らかにされていない。こうした労働者は、建設業・運輸業を中心に広く存在していると考えており、いずれ機会を改めて検討するつもりである。
- 12) 「建設労働者雇用改善法」制定後、建設業界が打ち出した建設労働対策に関するいくつかの報告の中でも、『建設労働改善の方向を求めて』（前掲書）は最も注目すべきものであろう。その中で、「建設労働者は常に不足していると言われているが、出稼ぎ労働者等を含め必ずしも年間を通じて全国的に不足状

態を示している訳ではない。例えば冬期の北海道等積雪寒冷地のように余剰労働力を生じる地域がある」ので「これらの労働力のロスをなくし有効活用を図り」「労働力相互融通制度の実施等を研究していく必要がある」(51ページ)と、短期間の流動化を導入しようとしている点には、注意する必要がある。

- 13)「会社そのものが、今、機械要員、機械職員をあんまり採らない方向にいつてるから、準職員は。(中略)今一番若いのって33か34(歳)位になるかな、それが一番若いから」(クレーン・オペレーター職長)
- 14) 加藤佑治は、建設労働者を上層、中層、下層に分け、大卒者を中心とする管理的職業従事者を上層(ただし、その規定は大変あいまいである)、建設職員層とオペレーター(大手ゼネコンの準職員層に限ってらしいが、その点も明確ではない)を中層、それ以外の労働者、とりわけ零細企業労働者や臨時・日雇労働者を下層としている。『現代日本における不安定就業労働者(上)』、前掲書、128～178ページ)こうした統計的手法による階層区分については小林謙一が全面的に批判している(『エコノミスト』1983年2月1日号)。しかし、現実に建設労働者内部には明確な断絶があり、この点についての分析がなされてはじめて、建設労働者のトータルな理解ができるのだ、と筆者は考えている。その場合、賃金を中心とした労働条件が重要な指標となるが、今回はその分析をほとんど行っていない。この点については、別の機会に検討するつもりである。

2. 教育訓練の役割

ここでは1で大別した、①大手ゼネコン職員層、②一次下請社員層、③現場作業員層、の各階層ごとに、教育訓練がどのような目的をもって実施されているのかについてみていくことにする。

① T建設における企業内教育

まず大手ゼネコン職員層について、元請J・Vのメイン企業であるT建設を例にとってみていく。

建設業の大手ゼネコンの場合、職員の大半は大学卒の男子であり、彼らに対する企業内教育は、作業現場における管理労働者としての管理技術教育と、専門的技術者としての技術教育に主眼がおかれている¹⁾。T建設の場合、建築本部と土木本部が独自に企業内教育を実施し、タテ割の教育体系となっている(図3-3参照)。ただ、1980年度からは、事務・建築・土木・機械の全部門を対象に、マネジメント教育を実施し、先述した受注産業からの脱皮をめざした企業体質の改善にのりだしている。そして、このような企業内教育は、職能資格制度と結びつき、人事管理を通じての労務政策として実施されている²⁾。

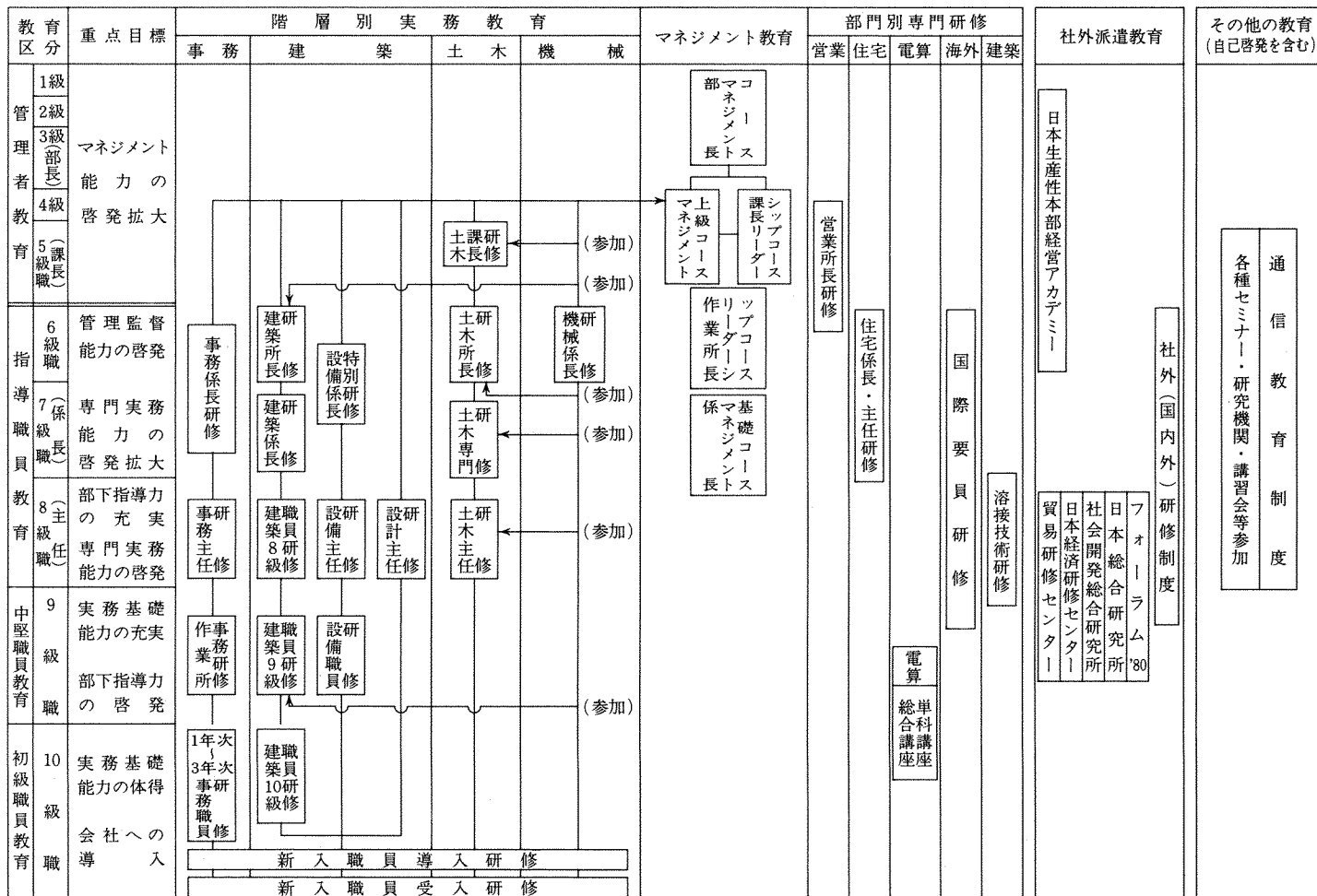
われわれの調査対象と直接の関連をもつ土木職員の場合、教育訓練の基本はOJTである³⁾。新入社員は、新入社員受入教育(4泊5日)、実地研修(1ヶ月)を経て現場に配属され、その後3年間は巡回教育研修期間とされ、OJTを中心にした教育が行なわれる(表3-13参照)。その間に、年1回個人について、「個別研修調査表」をもとにして、本社指導員が面接指導を行なう。個別管理をこうした形で実施しているのである。

さらに、先述した企業体質の改善をめざして、3S化(ソフト化・スペシャリティ化・システム化)が提唱され、それをふまえてM・T・グループ運動と呼ばれる小集団活動が、自己啓発の具体化として1982年にスタートした(この点については次章で述べる)。これによって、教育訓練と労務管理が一体化したとも言える。

② 一次下請企業社員層に対する教育

T建設では、1973年に「連業者作業員教育訓練基本計画」を策定し、それにもとづいた教育訓練を下請企業社員や作業員に対して実施している(表3-14参照)。こうした教育訓練は、T建設本社の労務安全部とT事業協同組合(下請企業の協同組合)とで主催するが、基本的にはT建設が主導するものであった。こうした教育訓練の目的は、「オリンピック景気、万博景気、と

図3-1 教育体系図 (T建設)



出所) T建設新入社員教育テキスト

表3-13 初級社員巡回教育(O.J.Tによる)

名 称	入 社 年 度					教 育 目 標
	1	2	3	4	5	
①測 量	○	○				正しいミスのない測量, チェック方法とその心がまえ 工事入手から決算までの工事施工の概念
②決裁, 実施予算月報の知識	○	○				
③歩掛の取り方整理方法		○	○			日々の業務を通じて, 労務, 材料, 機械の歩掛かりの取り方と整理方法を通じて, 見積りの基礎知識
④見積教育(決裁, 実施予算, 月報の書き方)		○	○			
⑤決裁, 実施予算, 月報を通じて原価管理			○			②③④の知識を使って, これら書類の見方と, チェックの方法, 原価管理と利益に対する考え方の教育
⑥下請割出しの知識	○	○				
⑦下請割出しの演習			○			下請経費, その他割出しの知識と書類 ⑥の演習
⑧発注者との契約(単価と請負金の分析)			○			
⑨ネットワーク			○			ネットワークの技法と工程管理 材料管理の重要性とその事務取扱方法
⑩材料管理						

出所) 武智保夫「建設会社の場合」(土木学会雑誌 1977年8月号)より引用

表3-14 連業者を対象とする教育訓練本系(T建設)

教育訓練名	対 象 者	実 施 主 体
基幹要員教育 (初級課程) (中級課程) (上級課程)	監督者(組合員の作業班長, 作業長, 総作業長)	各単協(支店) " (支店) 連合会(本社) " (本社)
管理技術者養成訓練	上級を修了し, 経験10年以上の者	" (本社)
職長教育	連業者の作業班長, 作業長他	各単協
作業主任者技術講習		指定講習機関(単協)
土木高等養成訓練	土木基幹連業者の新規採用 高校(土木科及びこれに準ずる科) 卒業者	本社(土木部, 労務部)
技能講習 特別教育	連業者の作業員	指定講習機関 安全衛生協会

資料出所) 堀越昌章「下請建設業の雇用近代化とその問題点」(労働と経営 79.12)に掲載された表, 及び面接調査より作成

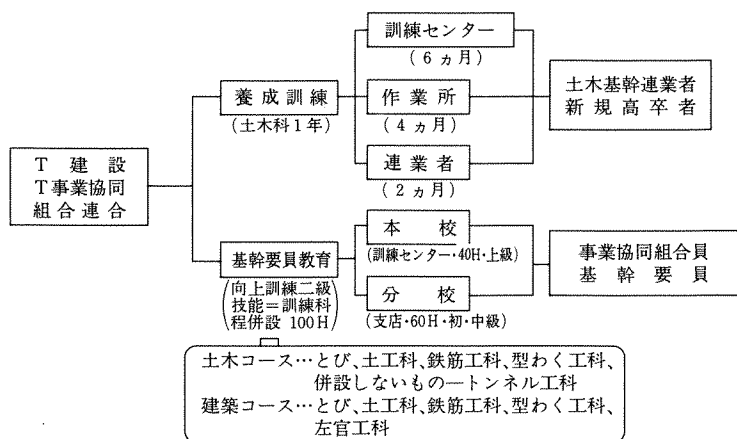
引き続き好景気に反映されて, 逼迫する技能労働力不足に対処するためと当社(T建設)の長・短期目標に即応できる連業者の逞しい体質をつくるため,

(1)有能なる基幹要員を養成して, 連業者企業に定着を図る

(2)基幹要員の実効ある活動により, 当社社員の省力化, 連業者自らの安全管理及び生産性の向上を期す⁴⁾」ことであった。ここでは, とくに, 下請企業社員層に対する教育訓練として, 基幹要員教育(初級・中級・上級)と, 土木高等養成訓練をとりあげよう。(図3-2参照)

基幹要員教育は, 初級(30時間), 中級(30時間), 上級(40時間)に分かれている。初級・中級課程はT建設の各支店で実施しているが, 上級課程は横浜にあるT建設教育訓練センター(下請企業のための訓練施設)で全国から下請企業社員を集めての教育が行われている。1980年には,

図3-2 T建設教育訓練センターでの教育



出所) T建設「社報」(1980年9月号)

T建設教育訓練センターが「職業訓練法に基づく養成訓練の普通訓練課程(土木科)、向上訓練の二級技能士訓練課程の二課程をおさめるT高等訓練校として、東京都より認定された⁵⁾」ため、上級課程を終了すると、二級技能士の学科試験が免除されるようになった。

この基幹要員教育は、単に技能教育にとどまるものではなかった。作業

現場で、直接、現場作業員を指揮・管理する下請企業社員に、労務管理能力と安全管理能力についても教育し、大手ゼネコンの意志を体現する職制としての機能を強めようという意図をも持って実施されたのである。例えば「基幹要員教育テキスト」には、「日常の労務管理」として、①職場のまとめ方と管理者の役割、②個別管理、③集団管理について説明しており、流動性の高い現場作業員に「管理者への信頼は会社への信頼へと結びつき、企業への帰属意識」(同テキスト、13ページ)も持たせる役割を現場監督者(一次下請社員)に演技させようとしている。

こうした動きは建設業全体に及んでおり、1982年には、建設省・建設業振興基金・建設業界が中心になって、「施工管理者教育」が実施され始めた。この教育は、現場監督者の「管理能力の向上により建設工事をより『早く』、『良く』、『安く』施工することをねらいとして⁶⁾」いる。こうした生産性向上を直接の目的とした教育訓練が、下請企業社員を対象に行なわれるようになった背景には、第2章で述べた元請一下請関係の変化によって下請企業に「責任施工遂行能力」の強化が求められているという事情がある。そのため、この「施工管理者教育」は、生産性向上の重要な方策であるTQC運動と深い関連をもって進められており⁷⁾、今後その関連はますます深くなるであろう。

土木高等養成訓練は、T建設の土木部が全面的に協力して、全国の有力下請企業が採用した新規学卒者を対象に、1年間2,039時間にわたって行なわれる。1983年は、全国22社から40名の新規学卒者が集まり、教育を受けていた。

ここでの教育は「企業体質改善を図るためには、養成訓練を通じて、頭も腕もある人間をつくること⁸⁾」を目的としている。つまり、将来の下請企業の技術者や中堅幹部を育成しようとしている。そのため、専門学科を中心にしたカリキュラムを組み、その他に3ヶ月間の実技訓練も実施している(表3-15参照)。このうち実技訓練では、T建設が元請となっている作業現場に訓練生を派遣し、T建設の社員がOJTによって教育を行なっている。このように、T建設と直結した技術教育を行なうことで、有力下請企業の責任施工遂行能力を強め、パートナー化をはかろうとしている。

さらに、1983年4月からは下請企業の「自主管理能力の向上にウェートを置き」て、「ハード(技能)教育からソフト(管理)教育⁹⁾」を重視する新しい連業者教育訓練体系を実施し始めた。

表 3—15 昭和55年度土木高等訓練実施計画表

科目	月 日	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	科目別 合計 252日	摘 要
		16	26	24	25	20	22	26	23	20	20	22	8		
普通 学 科	社 会	2	12	12	14							7	3	50 ^H	2.4%
	体 育	10	4	12	6							6	2	40	2.0
	数 学	20												20	1.0
	小 計	32	16	24	20							13	5	110	5.4%
専 門 学 科	土木工学概論	16												16	0.8
	建築生産概論		4											4	0.2
	土 木 施 工	30	53	45	80							45	9	262	12.9
	測 量	20	38	16	4								4	82	4.0
	機械及び電気	10	8	9	9							28	4	68	4.3
	材 料	6	6	12	9									33	1.6
	設計及び製図		6	6	3								8	23	1.1
	安 全 衛 生	10	6	6	5							12	3	42	2.1
	法 規	4	9	6	6							6		31	1.5
	小 計	96	130	100	116							91	28	561	27.5%
基 本 実 技	測量基本作業		40	48	44							36	14	182	8.9
	施工基本作業	8	24	24	32	155	171	208				40		662	32.5
	安全衛生作業法					5	5						10	20	1.0
	小 計	8	64	72	76	160	176	208				76	24	864	42.4%
応 用 実 技	測 量 作 業								72	63	63			198	9.7
	土 木 作 業								112	97	97			306	15.0
	小 計								184	160	160			504	24.7%
合 計 時 間		136	210	196	212	160	176	208	184	160	180	180	57	2,039	100%

出所)「T協連」(T建設事業協同組合)52号より引用

表3-16 教育訓練実施状況（1社当たり常用について）

中心職種 教育訓練	人（％）				
	とび・土工	型枠大工	鉄筋工	左官	計
労働安全衛生法に基づく教育訓練	22.9 (33.8)	14.3 (33.6)	7.7 (22.3)	8.2 (18.8)	14.7 (30.1)
職業訓練法に基づく訓練および雇用改善助成金による講習等（労働安全衛生法に基づくものを除く）	7.0 (10.3)	3.3 (7.7)	2.8 (8.1)	2.4 (5.5)	4.3 (8.9)
その他	5.0 (7.4)	2.6 (6.1)	1.0 (2.9)	2.1 (4.8)	3.0 (6.2)

出所）「建設業就業体系等実態調査結果」（昭和57年，建設省）

注）割合＝該当人数÷常用就業者数（1社平均）×100

この新教育訓練体系によって、一次下請企業社員は、これまで以上に、生産性向上を現場で推進するための現場管理者としての性格を強くしていく、と考えられる。

③技能資格制度の定着

これまで述べてきた、大手ゼネコン職員層、一次下請企業社員層とは異なり、現場作業員層への教育訓練について、T建設など大手ゼネコンは独自の教育体系を持ってはいない。現場作業員層への技術・技能教育は、基本的には建設業全体で、1972年に制定された労働安全衛生法にもとづく教育訓練として実施されている（表3-16参照）。とくに、大手ゼネコンが元請となっている作業現場では、大手ゼネコン自らが労働安全衛生法による特別教育（労働者を危険又は有害な作業に就ける時に実施を義務付けられている）を、作業現場で行なっている。Jダム建設工事でも、1983年には、軌道装置の動力車の運転、クレーン運転（5t未満）、アーク溶接、の特別教育が行なわれ、延77人がそれを受講している（表3-17参照）。

表3-17 Jダム建設工事で実施した特別教育(1983年)

講習名	受講人員(職種別)
軌道装置の動力車の運転	コンクリート打設工 10人
	岩盤清掃工 1人
	鉄筋工 1人
クレーン運転（5t未満）	一次下請（A企業）社員 5人
	プラント点検工 4人
	ダンプドライバー 1人
	重機オペレーター 3人
	型枠工 6人
	ボーリング・グラウト工 6人
	コンクリート打設工 2人
	その他 3人
アーク溶接	一次下請（A企業）現場雇員 2人
	プラント点検工 4人
	型枠工 13人
	ボーリング・グラウト工 14人
	バッチャープラント運転工 2人

出所）共同企業体提供資料および従業員名簿より作成

もちろん、Jダム以外の工事現場でも、この特別教育は実施しており、現場作業員の多くは建設業での経験年数が長いため、全体の％近くが何らかの形で技能資格を持っている（表3-18参照）。このように、建設業で技能資格制度が定着した背景には、① 作業を行なう際に、技能資格が不可欠なものとなっている職種が増えている。② 作業の標準化が進んだ中で、それと特別教育による資格取得を組み合わせることで「多能工化」を進めようと、企業側も考えている。③ 技能資格の取得によって「雇用機会の拡大さらには労働力の販売に有利に働く¹⁰⁾」だろう、という出稼ぎ労働者の意識、などの

表3-18 職種別資格取得状況(1983年6月)

人

	移動式 クレーン (5t以下)	車 輛 系 建設機械	軌道装置 の 運 転	玉 掛 け	発破作業	ア ー ク 溶 接	ガス溶接	低圧電機	足場組立	地山掘削	土 止 め 支 保 工	計	資格なし	構 成 人 員 数
重機オペレーター		5		1		5				1		12		5
ダンプドライバー		5		2		3						10	4	9
削 岩 工				2	3	1				1		7	1	4
プラント点検工				3	4	9		3				19	4	14
クレーンオペレーター	11	3		11	2	4		2				33		11
型 枠 工	6	1		10		19		3	4			43	8	28
ボーリング・グラウト工	5	1	1	8		3	1	1	2	1		23	20	36
打・重機オペレーター	4	8	2	5		3	2	1	1	2	1	29		10
コンクリート打設工	7	3	13	14	2	12	2	5	1	3		62	28	55
鉄 筋 工	2		1	3		3		1	1	2		13	1	4
岩 盤 清 掃 工	1		1	3			1					6	4	16
計 人	36 (14)	26 (10.1)	18 (7.0)	62 (24.1)	11 (4.3)	62 (24.1)	6 (2.3)	16 (6.2)	9 (3.5)	10 (3.9)	1 (0.4)	257 (100%)	70	192

出所) 労働者名簿より作成

注) 対象となっているのは、現場作業員のうちからグリーンカット工7人、プラント点検工5人を除いた192人である。

事情が存在している。

なかでも、自らの労働力販売を少しでも有利にしようという労働者の意識は（表3—19参照）流動性の高い建設労働者の場合にはきわめて当然のものである。こうした要求を労働組合なりが主体的に現実化していけば¹¹⁾、賃金の平準化＝横断的な職種別賃金を形成していく一つの要素ともなるのではないだろうか。ただ、現実には建設資本のほうで、この点を先取りしており、大阪建設業協会のように自らの一方的な格付けによって、建設労働者のランク付けを行ない、その賃金格差を指数によって表示するという提案も出されている（表3—20参照）。ただしその際に取得すべきであるとされている資格は、あくまでも労働災害の防止と快適な作業環境の形成を目的として制定された労働安全衛生法¹²⁾にのっとったものである点は、指摘されなければならない。

いずれにしても、現場作業員層の技能形成に、技能資格取得のための集合教育や作業手順書にそった形での客観的知識が、次第にその比重を高くしてきている。しかし、OJT（職場内教

表3—19 職業訓練を受講を希望する理由（性別）

	合 計	1. 通年雇用を してもらえ るから	2. 働ける期間 が長くなる と思うから	3. 賃金がふえ ると思うか ら	4. 他に転職し たいから	5. そ の 他
回答数	3,604	998	1,146	1,148	1,138	156
合 計 横構成比	100.0	27.7	31.8	31.6	4.3	4.6
縦構成比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1. 男	3,402	939	1,078	1,080	145	160
	100.0	27.6	31.7	31.7	4.3	4.7
	94.4	94.1	94.1	94.9	92.9	96.4
2. 女	202	59	68	58	11	6
	100.0	29.2	33.7	28.7	5.4	3.0
	5.6	5.9	5.9	5.1	7.1	3.6

資料）「通年雇用意識調査報告書」（昭和57年）北海道

表3—20 建設技術者格付表

（職 種） 土木（コンクリート工）

ランク	格 付	基 準	基本賃 金指数
	技能程度・経験年数・勤続年数	資 格 ・ 免 許	
A 級	5年以上の経験を有し、根伐・掘削・コンクリート打等全ての土工作業ができ、それらの作業について、作業指揮のでる者	1. 次の全ての資格を有する者 イ. 職長研修修了者 ロ. 地山掘削作業主任者 ハ. 土止め支保工作業主任者 ニ. 玉掛技能講習修了者 2. 次のうち、当該企業が必要とする資格を有する者 イ. 酸欠作業主任者 コ. 高圧室内作業主任者	120 5 100
B 級	一通りの土工作業ができる者		100 5 80

資料）「建設労働改善の方向を求めて」（大阪建設労務研究会）1980年

育)を通じての教育訓練も依然として技能形成の重要な方策となっている。前掲表3-5でみたように、それぞれの職種に応じた経験をつんで、熟練(岩盤清掃工・プラント点検工の不熟練職種は除く)を形成していく。その場合、作業手順書もしくはプラント設備の操作マニュアルにそった説明を一次下請企業社員から安全教育の一環として受け、その後に先輩労働者から実際の作業を通じての注意を受けながら経験を重ねていくのである。このように、技能資格を取得し、その上でOJTによる経験をつみ重ねるなかで、建設労働力の半熟練工としての技能が形成されているのだろう。ただ、その形成に要する期間が短期化していることは、半熟練工の特徴として指摘できる。

注

- 1) 企業内教育に含まれる諸側面については、道又健治郎「企業内教育分析序説」(北大教育学部産業教育計画研究施設、『鉄鋼業の『合理化』と企業内教育I』に所収)、を参照のこと。
- 2) 藤沢建二「労働力育成政策と企業内教育」(道又健治郎・清山卓郎編著『戦後日本の労働問題』前掲書に所収)130~136ページを参照。
- 3) T建設における土木社員研修の実態については、武智保夫「建設会社の場合」(『土木学会雑誌』1977年8月号)に詳しい。
- 4) 林弘己(T建設労務安全部長)「自主管理能力の向上が課題」(『つち』、雇用促進事業団、1984年6月号)11~12ページ。
- 5) 『T建設内報』1980年9月号。
- 6) 高橋俊雄「施工管理者教育の実施始まる」(『建設業振興』、建設業振興基金、1982年10月号、2ページ)
- 7) 6)でとりあげた論文によれば、TQCの導入を円滑にするためには、現場の第一線の管理者である職長(この場合は明らかに下請企業社員のことをさしている)の役割が重要だ、としている。
- 8) 石水武義「養成訓練普通訓練課程土木科(2類)の紹介」『T協連』(T建設事業協同組合連合会)52号。
- 9) 林弘己「自主管理能力の向上が課題」(前掲論文)12ページ。
- 10) 木村保茂「出稼労働市場の構造」(前掲書)139ページ。
- 11) 釜ヶ崎の日雇労働者を組織している全港湾関西地方建設支部西成分会では、日雇労働者が技能講習(大型特殊自動車運転など)を積極的に活学活用することを方針としている。『全国の建設土木労働者団結せよ』(全港湾関西地方建設支部西成分会、1981年)40~43ページ参照。
- 12) 労働安全衛生法の制定過剰とその問題点および労働災害の実態については、下山房雄「労働災害と労働者の権利」(『現代日本労働問題分析』、労働旬報社、1983年)に詳しい。

第4章 TQC運動の導入とその意義

1. TQC運動の導入

現在、建設業に広く普及しているTQC(トータル・クオリティ・コントロール)運動は、何よりも生産性向上を目的とする合理化の重要な方策として導入されている。そして、このTQC運動は、建設業では大手ゼネコンばかりでなく中小企業にまで定着し、現在では「TQCブーム」と呼ばれるほどになっている。

建設業におけるTQC運動の導入時期は、鉄鋼業の「自主管理活動」に代表される「QCサークル活動¹⁾」と比べるとかなり遅い。「自主管理活動」が1960年代前半に展開したのに対し、建設業のTQC運動は1970年代後半にようやく導入され始めたのである。

1976年に竹中工務店が建設業界のトップをきってTQCを導入した。それを契機に、清水建設(1977年)、鹿島建設(1978年)と大手ゼネコンが相次いで、TQCを導入していった。こうした導入過程で、1979年に竹中工務店が日本科学技術連盟(日科技連)のデミング賞実施賞

を受けたことが、現在の「TQCブーム」の直接の原因ともなった。その後も、1982年に鹿島建設、1983年に清水建設がデミング賞を受賞している。TQC運動を企業内に定着させていく方法として、デミング賞受賞という目標を定め²⁾、「企業経営の向上を目指して全員が努力し、その成果がデミング賞という形で認められることは、モラルアップという点で必要である³⁾」(竹中工務店)と述べられているように、積極的に従業員を参加させていったのである。

もちろん、導入の根底にはIMF体制が崩壊しスタグフレーションが全般化する中で、危機へ転化した日本資本主義の動向に対応し、減量経営を実施しようという建設業界の意図があったことは、指摘できる。そのため、企業の経営目標をTQC運動の中で明確に提示し、その基盤である小集団活動に対して、企業側の管理を徹底していく、いわゆる「トップダウン方式」が現在のTQCの特徴となっている。

例えば、TQC運動の特徴については、

- ① 全員参加の品質管理運動
- ② 品質管理の教育訓練
- ③ 小集団活動
- ④ 品質管理(QC)診断
- ⑤ 統計的方法
- ⑥ 全国的品質管理推進運動

の6点をあげ、その前提として「このTQCは、いうならば商品の供給過剰社会での企業の生き残り哲学であり、経営管理思想の一つとして、トップ自らが率先して行なわなければ達成できま

表4-1 竹中工務店におけるT・Q・Cの展開

時 期	活 動 の 内 容
導入検討期 (1975.8~1975.12)	・QCの導入を検討し、「全社的品質管理手法の導入と推進体制」を決定 ・トップセミナーの開催と外部指導講師の決定
導 入 期 (1976)	・QC推進中央委員会設置→TQC推進中央委員会へ名称変更 ・社員総会をTQCスタートの日と定める ・TQC社長診断会および支店長診断会の実施
推 進 期 (1977)	・組織機構によるTQCの実施 ・QCサークル活動の実施 ・TQC重点対象業務の検討
実 施 期 (1978)	・TQC活動の定着 ・品質保証の具体化 ・TQC活動基本方針「品質保証のレベルアップ」の設定
展 開 期 (1979~)	・デミング賞実施賞の受賞 ・品質保証体制の確立 ・TQC教育の人事教育体系内での実施 ・関連会社への普及 ・協力業者への普及 ・関連会社・協力会社を対象とした第1回「専門建設業界トップセミナー」の開催 ・「第1回全竹中TQC事例大会」の開催 ・竹中品質管理賞の設定

出所)「職員のしおり」及び「社報 Takenaka」より作成

せん⁴⁾」と、TQCを推進する側は述べている。

実際の導入過程をみても、①経営改善の方策として、企業幹部クラスにマネジメント教育を実施し、TQCの導入基盤をつくる、②TQC推進を会社機構全体の中に位置付ける、③QCサークルを中心にしたTQC運動を大手ゼネコン内部で進めていく、④関連企業、下請企業への普及を図る、というプロセスをとっている(表4-1参照)。

その場合、建設業の特殊性として問題になるのは、下請企業の労働者を対象にして小集団活動(QCサークルなど)を組織しなければ、現場作業の改善を基盤とするTQC運動が推進できない⁵⁾、という点である。これまでQCサークルに代表される小集団活動は、民間大企業を中心に展開してきた。そのため、小集団活動に参加した労働者は、企業に長年定着する傾向が強く、企業側の論理や価値感に従属しやすい「職場社会⁶⁾」の住民であった。しかし、建設業の下請企業に雇用されている労働者には、流動性の高い出稼ぎ労働者が多く、彼らは企業内での労働者間競争や企業定着意識とはあまり縁のない労働者である。しかも、TQC導入の背景には、すでに述べた生産技術の変化にともなう作業の標準化の進捗と、労働力供給構造をベースにして労務統轄を行っていた世話役制度の崩壊とがあった。つまり、従来の職場秩序が変化しはじめたために、資本は新たな労務管理の方法を導入しなければならなくなっていたのである。

そのため、一次下請企業社員の教育訓練は建設業におけるTQC運動の展開にともなって、新たな性格をもたされたのである。それは、先に「施工管理者教育」(第3章、2を参照)について述べたように、一次下請社員を小集団活動のリーダーと位置付けて、下請企業にTQCを定着させようとしている点をみれば明らかである。そして、こうした方法によって、建設労働者の多数を占める流動性の高い労働者を、小集団活動に「自主的」に参加させられるかどうか建設業のTQC運動の今後がかかっているだろう。この点について、TQC運動の推進者は、「元請、下請という構造自体が決して非近代的なものでないこと、逆に社会的分業システムのモデルであること」と下請制度に積極的な位置付けを与え、「協力業者は実際の作業隊であるから、全社あげて取り組むべきTQCを考えると、その育成は大切⁷⁾」であると述べている。しかし、このように上から積極的な意義付けを与えなければ、下請企業に雇用される労働者を元請の主導する小集団活動に「自主的」に参加させることが困難な点に建設業のTQCの抱える矛盾があらわれている⁸⁾。

注

- 1) 鉄鋼業の「自主管理活動」については、道又健治郎「鉄鋼業における『自主管理活動』の現状」(『月刊労働問題』、日本評論社、1973年4月号)と「現代日本の鉄鋼労働問題」(前掲書)の449～455ページ、仁田道夫「鉄鋼業の『自主管理活動』」(『日本労働協会雑誌』1978年9月号)と「『自主管理活動』の登場と生産・労務管理」(『社会政策学会年報第22集、戦後体制と労資関係』(御茶の水書房、1978年)、などが詳しい分析を行なっている。

また、日科技連のレポートを素材にして、QC活動を「ハト派」と「タカ派」に分け、QC活動に内在する労働者のエネルギーを、職場集団の企業社会からの自立という方向へ「変成」するための方策を提示している、熊沢誠「『自主管理』の職場」(『日本の労働者像』筑摩書房、1981年)も参照してほしい。

- 2) 中岡哲郎は、品質管理運動が日本的に受容されていく過程について分析した論文の中で、戦後の品質管理運動が日科技連の主催するQCセミナーから出発し、装置工業を中心に「産業の運動」として高まりをみせていく時の「最大の貢献者はデミング賞だというべきであろう」とし「デミング賞審査委員会に見せたいために、各企業は争って全社的な品質管理体系を整備し、目にみえる成果をあげようと努力した。その結果、残念にもその企業が受賞をのがしたとしても、実際には損したことはなっていないわけである」と述べている。「戦中・戦後の科学的管理運動(中)」(大阪市立大学『経済学雑誌』82巻3号、1981年)60ページ。

また、従来「おくれた、ゆがんだ『破行的な』日本技術」と把握されていた日本技術の特徴を「西欧から遅れて工業化した日本がかかえこんだ必然の条件」であり、現在「工業化をめざしている第三世界の国々と、日本近代史が共有している条件なのだ」という視点から、戦前・戦時の科学的管理が戦後定着したQC運動に対してどのような準備をなしたかを、日本能率協会と日科技連の活動に即して分析したこの論文（上・中・下）からは、本節での問題意識形成にあたって大きな影響を受けている。

- 3) 『企業と人材』（産業労働調査所，1983年6月20日号）18ページ。
- 4) 寺澤弘忠「品質管理活動の原点を問い直す」（『企業と人材』，同上，1983年6月5日号）
- 5) こうした困難さは、TQCを推進する例も当然感じており、その解決のために、ある程度の具体策も出している。朝香鐵一・田村恭監修『建設業のTQC』（日本規格協会，1980年）43～56ページを参照のこと。
- 6) 熊沢誠「労働者管理の組織論」（『働く日常の自治』，田畑書店，1982年），「職場社会の戦後史」（清水慎三編著『戦後労働組合運動史論』，日本評論社，1982年），などを参照のこと。
- 7) 川原泉『建設業のTQC早わかり』（日刊建設工業新聞社，1982年）13～14ページ。
- 8) こうした点については、内山節『戦後日本の労働過程』（三一書房，1982年）の第二章，「現代日本の生産過程と労働過程」（とりわけ80～84ページ）を参照のこと。

2. Jダム建設工事でのTQC運動

1で述べたように、建設業全体へTQC運動が定着していく中で、T建設（Jダム建設の元請企業）も、1982年に「M・T・グループ（目標達成グループ）運動」（略称「M・T・G」）と銘打ったTQC運動をスタートさせた。T建設の場合、土木本部と建築本部がそれぞれ独自なやり方で、このM・T・G運動を展開しており、必ずしも全社的統一の下で進められているのではない。

われわれの調査と関係する土木本部の場合には、

「① 現場はいわば生産の最前線であり、そこでは製作する商品としての建造物は手作り品であるという考え方から、直接生産を手掛ける連業者の作業員のグループ活動をまず強力に展開する。

② グループは現場の実際の施工体制・組織と一体になったものであり、小人数で編成され、グループごとの目標に向かって活動する。

③ 当社の社員はグループのアドバイザーとなり、目標の設定、改善、評価などについて、グループの活動を強力に支援する」（T建設社内報，1982年4月号より），と述べられているように、下請企業の作業員が参加する小集団活動を、元請企業社員が管理・指導するというのが基本方針である。

Jダム建設工事においても、現場作業員の全てが、M・T・グループに組織されている（表4-2参照）。M・T・グループは1983年5月現在で、25グループあり216人が職種ごとに組織されている。M・T・グループは、下請企業に雇用される作業員だけで組織されているもの（21グループ）と、元請J・Vの職員が作っているもの（4グループ）に分けられる。このうち、現場作業員がつくるM・T・グループ活動には、元請J・Vの指導員が、アドバイザーとしてミーティングに参加している。（表4-3参照）

このため、活動テーマの選定も、グループごとに独自に決定するというより、元請J・Vとその下にある一次下請企業の管理する枠の中で各グループが「自主的」にテーマを選定している、というのが実情である¹⁾。

活動テーマの性格についてみると（前掲表4-2参照）①作業に対する自覚を高めるもの、②

表4-2 M.T.Gの活動状況(1983年5月)

グループ名	所属企業・仕事内容	人数	テ　　ー　　マ　　名
不死鳥	A企業 原石山掘削	7	火薬代の低減
重機車輛	" 原石運搬	16	燃料代の節約
骨材生産	" プラント運転管理	11	稼動時間当りの生産アップ
1,550t/H 濁水	" "	7	工具管理の徹底
コンクリートA	C企業 打　　設	8	打継面の水切時間の短縮
" B	" "	13	時間当りの打設量のアップ
岩　　掃	" 岩掃・仕上掘削	8	道具の整備・管理
C・A・S	" クーリング・安全・倉庫	9	道具のおきわすれや不良品の整備
A	D企業 鉄　　筋	6	道具を整理する
B	" 岩掃・コンクリート打設	6	"
C	" "	5	"
D	" "	5	"
E	" クレーン信号	6	"
F	" 仮　　設	5	"
班　　長	" 世　話　役	8	正しい電話のかけ方
スライド	G企業 型　　枠	9	持込材料の検討とボルト類の管理
木　　枠	" "	15	工具の管理
バッチャマン	B企業 コンクリート製造	12	異状故障データ作成
バッファロー	" 骨材輸送	10	ベルコンの蛇行をなくし、輸送力アップ
品　　管	" コンクリート品質管理	9	スイベルシュート詰りによるミスバッチをなくす
クレーン	T建設 クレーン運転	7	打設能力のアップを図り、休日への作業ズレをなくす
コンクリート	企業体 管理・指導	4	打設サイクルタイムの短縮
型枠埋設	" "	8	測量時間の短縮
機電第2工事	" "	14	設備の稼動向上
事務女子	" "	8	事務用品の節約

出所) 共同企業体提供資料

表4-3 M・T・G推進計画表(Jダムでの)

	58								
	1	2	3	4	5	6~10	11	12	
前年活動見直反省	≡					8月 □		□	
指導員		≡							
QC勉強会 従業員			≡						
作業員				≡					
グループ活動従業員				≡					
作業員				≡					
グループ活動に対して 作業所指導員による指導				≡					
" の出席				≡					
リーダー教育 2ヶ月に1回 テーマ設定見直 毎月20日 表彰 月初め安全大会と同じ T建設支店 4、10月 T建設本社 7月 推進委員会 毎25日定例 連業者各推進委員会 毎22日 "									

出所) 共同企業体提供資料

コスト引下げ・能率向上をめざすもの、とに大別できる。M・T・G活動のスタート時点では、①、②両方のテーマがほぼ同数であったが、活動が進む中で、テーマそのものも能率向上をかかげる、生産性向上を直接の目的としたものを中心になってきている（表4-4参照）。T建設でM・T・G活動がスタートしてまだ2年しかたっていないため、このような傾向を一般化することはできないかもしれないが、建設業の下請労働者を対象にした小集団活動には、鉄鋼業の「自主管理活動」のように、「『労働生活の質』ないし、『労働の知的価値』の問題の顕現に対応し、その解決ないし処理の仕組み²⁾」として機能した、という点は全く見あたらない。そこでは何よりも生産性向上を直接の目的にして、小集団活動が進められている。

ただ、こうした目的とは別に、小集団活動は現場労働者の「自発性」に依拠し、彼らの生産活動に対する意欲や関心を組織しなければならないという性格を持っている³⁾。そのため、活動が進められていく過程で、OJT的な技術・技能教育という機能を果たすようになる⁴⁾。現に、そ

表4-4 M.T.Gの活動状況（1983年8月）

グループ名	所 属	人 員	テ ー マ 名
不 死 鳥	A 企 業	6	火薬代の低減
重 機 車 輛	"	16	燃料の節約
骨 材 生 産	"	11	稼動時間当りの生産アップ
1,550 T グループ	"	7	連絡徹底と故障箇所の早期発見修理
コンクリートA	C 企 業	7	コンクリートの仕上りを美しく
コンクリートB	"	8	70㎡/Hを達成しよう
岩 掃	"	14	道具の整理管理
C A S	"	8	材料工具の持込時のチェック
ア ス ナ ロ	D 企 業	8	打設時間ロスを無くし良い製品を
紅 葉	"	7	"
見 直 し	"	8	鉄筋を安全確実に早く組立
一 声	"	7	コンクリート打設設備の清掃を確実に
ス ラ イ ド	G 企 業	12	指差し呼喚で確認する
木 枠	"	14	作業手順の見直しと周知徹底
母 乳	E 企 業	11	不必要な待ち時間の短縮
ダ イ ア モ ン ド	"	9	施工廃棄物処理の改善
光	F 企 業	8	工具の整理整頓
啓 比	"	9	"
バ ッ フ ァ ロ ー	B 企 業	10	骨材輸送時間の短縮
品 管	"	10	試験技術の向上
バッチャーマン	"	9	コンクリートの積過ぎ、積込ミス無くす
ク レ ー ン	T 建 設	10	打設能力のアップ
型 枠	企 業 体	7	コスト低減スピードアップ
ボ ー リ ン グ	"	7	廃棄ミルクの低減
コンクリート	"	6	打設時間の厳守
グラビティP-1	"	6	設備の稼動向上
事務・女子	"	8	事務用品の節約をする
省 エ ネ	"	7	宿舍の省エネを図る
工 事 用 車	"	7	工事車輛経費の節約
コ ピ ー	"	8	コピー代の節約
工 事 写 真	"	8	工事写真コストの低減

出所）共同企業体提供資料

こに注目し、TQC運動に期待している労働者も存在している。例えば、職長の一人は、

「(M・T・G活動は)自分達の場合はとくに役立ってるね。やはり机の上でやってると、計算すると、ちゃんとその薬量で孔間隔はいくらにして孔長はいくらにすると何百粒米とれるっていう計算があるんですよ。ところが、その通りやってもそういう風にならない場合があります。水穴でダイナマイトが死んでしまうと、破裂しないでね。(中略)だから、何か良い方法がないとか、そういうのをみんなして思案する。考えて、こういうものがないんじゃないか、あいうものがないんじゃないかという事が出てくると、職員(注…下請企業の)の人達は、相談になってついているから、今の水切りの機械も買ってくれたんだけどね。そういう風に、これはみんなM・T・Gでやって結果がそういう風になってくる訳さ」(削岩工, 46歳)

また、小集団活動が技術・技能教育的機能を持つようになる前提条件ともいうべき、労働者間の「仲間意識」の高揚、意志の疎通が良くなる点、を素直に喜んでいる労働者も存在している。

「(M・T・G活動では)やっぱり、悪い所はこうしようとお互いに話して、ここはこういう風にしたい方がいいんじゃないか、そういう案も出ますからね。すると良い方にみんなのって……」(プラント点検工, 54歳)

その一方で、建設労働者は、①もともと流動性が高く、企業に定着する意識があまりない、②しかも、連続操業体制の下でかなり密度の濃い労働をしいられている、という特性を持っているため、ストレートに生産性向上に結びつけられるTQC運動(その基盤である小集団活動)には反感(無関心を含め)を持っている者も多い。

「(M・T・Gは)別にやってもやらなくても変わりねえね。これは個人的な意見だから。M・T・Gというの大事かもしれないけど。M・T・Gというの何の略語かもわからないから。また、別に誰も教えてくれないし」(ダンプ・ドライバー, 28歳)

「(M・T・Gは)全然役に立たないんじゃないだろうけど。やっぱり、役には立たないんじゃないだろうけど、俺は嫌いだね」(打設作業員…重機オペレーター, 29歳)

このように、下請労働者に「上から」小集団活動を強制することは、労働者の「自主性」に依拠する事で広範に普及してきた小集団活動自体の矛盾を顕在化させるものだと考えられる。そのため、資本(大手ゼネコン)は、下請労働者に対する直接的管理体制を強化せざるをえなくなったのである。

注

- 1)「一応うちは、全員の6グループは同じ事を目標に、あんまり難しい事をやらしたって普通、若い衆はついてこれない。あんまり難しければ、そんなものやらないと言われればそれまでです。全員でもってグループは別だけど、やる事の範囲を決めまして」(D企業, 現場所長)
- 2) 仁田道夫「鉄鋼業の『自主管理活動』」(前掲論文)14ページ。
- 3) 仁田道夫の「前掲論文」および、中岡哲郎『工場の哲学』(前掲書)Ⅶ章などを参照。
- 4) 道又健治郎『現代日本の鉄鋼労働問題』(前掲書)455ページを参照。

む す び

以上、ダム建設現場を対象にして、大手ゼネコンが主導する合理化の展開とその下における労働力の再編・陶冶の実態についてみてきた。ここでもう一度、重要だと思われる点について整理

して述べておこう。

ダム建設における合理化の特質は、工程のシステム化を進めるなかで、プラント設備の能力にあわせて労働者を働かせることを可能にした技術的基盤をつくりあげた点に示されている。さらに、こうした基盤作りと同時に、労働者の作業に対する意欲や関心を大手ゼネコンの側にとりこむために、作業現場での小集団活動を土台とするTQC運動を展開させたことにも注目する必要がある。こうした合理化は、TQC運動の導入目的に示されるように、何よりも労働生産性の向上を目的として展開されている。

こうした目的を達成するには、現場作業にたずさわっている下請労働者を小集団活動に参加させ、生産現場での労務統轄をより強化することが必要であった。そこで、大手ゼネコンは一次下請企業社員に、現場作業員に対する労務管理機能を担わせるとともに、自らは、小集団活動を通じての集団管理によって作業面での直接管理を行なう、という形の新たな労務統轄方式を確立したのである。このように新たな労務統轄方式が確立された背景にはそれまで賃金管理も含めた労務統轄機能のほとんどを担っていた世話役（職長）が、大手ゼネコンの生産現場では、①賃金形態が定額制へ移行した点、②世話役をリーダーとした集団的作業方式が作業の標準化によって解体しつつある点から従来の機能を喪失しつつあったことが指摘できる。このため、現在の職長は、一次下請企業社員の下で、その指示を現場作業員に伝える末端職制という性格を強くしている。

合理化の進展過程は、同時に、建設業の大手ゼネコンが、一次下請企業に現場作業を全面委託していく過程でもあった。そうすることによって大手ゼネコン自体は、設計・施工から工事完成後の運用まで引き受けるEC（エンジニアリング・コントラクター）化をめざすと同時に、海外工事の受注に積極的に乗り出しはじめている¹⁾。また、国内的にみれば、元請一下請関係を再編するなかで、これまでは建設業の「前近代性」のあらわれである、とされていた重層的下請制度を、「社会的分業システムのモデル」として積極的に位置付けなおすに至っている。このことは、現場作業を下請労働者に担わせている建設業の労働力編成が、第二次「減量経営」下で本工を減少させ臨時工・パートタイマーなどを増加させようとした製造業などのめざす労働力編成を、「先駆的」に特殊日本的な形で実現していた²⁾、とも言えるだろう。

これまでみてきたような合理化展開の下で、労働力の再編・陶冶はいかなる形で進んだのだろうか。筆者は、「労働力陶冶」について、

- ① 労働力の質的変化と技能修得方法の変貌について分析する生産現場での労働者レベル。
- ② 労働者の組織性確立に関わって分析する、工場とその集積である産業レベル。
- ③ 社会変革の展望も含めて分析する一国レベル。

という三つのレベルごとに、その概念を使い分ける必要があると述べた（序章、1.の注2）を参照のこと）。ここでは、①、②レベルに限定して「労働力陶冶」の実態について述べてみる。

工程のシステム化によって、作業の標準化が進んだことにともなって、ダム建設に従事する労働者の獲得すべき技能が平準化してきた³⁾。いわば、建設労働力の「半熟練工化」が進んだのである。それにともない、従来は世話役が行っていた建設労働者に対する技能養成を、大手ゼネコンのイニシアティブによって資本自らが実施するようになってきた。こうした建設資本が実施する技能養成の中心は、労働安全衛生法にのっとった技能資格取得のための集合教育である。このような教育訓練の実施にともなって、建設労働者の中に技能資格制度が定着し、技能資格取得者が増大してきた。現在では、技能資格取得のための集合教育と、OJTが、建設資本による労働力陶冶の主要な方法だと言える。OJTも、基本的には「作業手順書」にある客観

化・標準化された作業内容にのっとって実施されている。

作業の標準化が進み、技能資格制度が定着する中で、建設労働力の「多能工化」が進められようとしている。この「多能工化」は、職務範囲の拡大という形をとって進められているため、「多能工化」の進展が要員削減の原因となる可能性は高いのである。

さらに、TQC運動は、生産性向上を直接の目的として導入されたが、その基盤である生産現場での小集団活動を進める過程では、現場労働者の労働に対する意欲や知的関心を高めざるをえなくなる。こうした側面ばかりを強調することはできないが、生産性向上をめざす大手ゼネコンの統制下にあっても、TQC運動は労働者の「自然のうちに眠っている潜勢力を発現⁴⁾」させ、彼らの労働過程における主体的な意志を発揮させる能力を呼び起こす可能性を秘めているのである⁵⁾。

これまで述べてきたような、労働力陶冶の第一レベルについての分析をふまえて、労働者の組織性確立に関わる第二レベルについて、一つの試論として述べてみる。この場合、建設業では現場労働者によって組織される労働組合がほとんど存在していないため、労働者の共同性に根ざした組織化がいかに行なわれるべきか、が大きな課題となってくる。

建設業における合理化の進展は、工程のシステム化によって作業の標準化や技能の平準化を進めたが、その一方で「多能工化」にともなう人員削減、労働者を「自発的」に労働強化に追いこむ小集団活動の実施、によって、さらに労働密度を増大させていった。さらに、大手ゼネコンは、新たな労務統轄機構の確立などによって、建設労働者に対する専制的支配を強めていった。小集団活動の強制、二組二交代制という低労働条件下での就労、一方的な賃金決定、にみられる大手ゼネコンの支配的条件は、労働者インタビュー調査の事例が示すように、建設労働者の間にも、人間存在としては当然とも思える建設資本への不満を高めさせていた。こうした潜在的な資本に対する批判から、すぐさま労働者の組織化を論ずるのは性急かもしれないが、「労働者が私的商品所有者としての形態のうちにひそめている生活欲求を解放する任務をもつものとしての労働組合を登場せしめる自然発生的根拠をなす⁶⁾」ものと把える必要はあるだろう。

だが、現実には、建設業の野丁場関係に限っても、建設労働戦線には、産業別組合をめざす総評・全日本建設労働組合（総評・全日建）、大手ゼネコンから業界中手までの社員層を主たるメンバーとする日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）、社員組合とともに大林組・竹中工務店など大手ゼネコンのオペレーター・機械工の労働組合も参加している建設産業労働組合同盟（建設同盟）、ゼネラル・ユニオンへの脱皮をめざして建設労働者の組織化にのり出している全日自労建設一般組合（総評・建設一般全日自労）、さらに本稿でふれた大手ゼネコンの準職員をメンバーとする全国組織を持たない各社の企業別組合などが、まさに建設業の重層的雇用構造に照応した形で存在している。こうした現状を考えると、大部分が未組織のままになっている建設労働者を組織化するための具体的方策を明らかにし、建設労働運動全体の活性化をはかるためにも、労働力編成についての精緻な現状分析と組織論・運動論をも視野に入れた十分な検討が必要になっている。

筆者は、建設現場労働者のような流動性の高い労働者の場合、地域に根ざしたゼネラルユニオンという組織形態に依って組織化を進めたほうが、さまざまな産業に広く存在している不熟練・半熟練労働者と共通の基盤の上にたった連帯によって、より大きな力として企業への対抗的存在となる可能性を持つ⁷⁾、と考えている。そして建設業に代表的に現われているように、工程の大部分が下請労働者に委ねられる傾向が高くなっている現状では、ゼネラルユニオンに組織される

べき労働者が、労働過程の中で大きな役割を果たす余地も広がっている。

こうした視点をさらに確定するためにも、①重層的労働力編成についての精緻な分析のために不可欠な、賃金構造の階層性を明らかにすること、②調査実施時では、導入後の日が浅かったTQC運動について、それをめぐる資本・賃労働間の矛盾がいかに展開したかをフォローすること、③これまで研究蓄積のない地元及び近郊都市出身の現場労働者（短期一時金受給者のため、本稿では職安業務統計との関連もあって出稼ぎ労働者の範ちゅうに入れている）についての研究、などの諸課題について今後の調査研究によって解明しなければならない。

注

- 1) 建設業の海外進出についての検討は、それだけでも重要な課題だが、現状ではこの点について語ることができるほどの具体的資料を持っていない。ただ、大手ゼネコンの総受注高の中に海外工事受注高が占める割合は増大している。こうした海外進出の実態については、ほとんど明らかにされていないが、『建設業界の経営比較』（教育社、1980年）231～233ページ、筆宝康之「A SURVEY ON CONSTRUCTION INDUSTRY IN JAPAN」（前掲論文）で簡単に述べられている。
- 2) 内山節『戦後日本の労働過程』（前掲書）100～137ページを参照。
- 3) このような労働の平準化傾向をもたらす機械の発達について、兵藤釗は「機械そのものの本性が促す直接的に社会化された共同的労働としての協業と労働の均等化・平準化の傾向が促す労働者の同質化を通して、彼らを共通の絆で結びつける連帯の基盤を内包せざるをえない」と述べている。（『日本における労資関係の展開』、東大出版会、1971年）10ページ。
- 4) マルクス『資本論』（国民文庫版①）312ページ。
- 5) こうした点については藤沢健二「大手製鉄所本工労働力の再編・陶冶」（前掲論文）を参照。また、小集団活動を労働者の本来的欲求の一部に応えるものであるから、労働運動はそれに内在的に介入すべきだとして、その場合の「三つのチェックポイント」を具体的に述べている、熊沢誠「職場の小集団活動と労働者」（『民主主義は工場の門前で立ちすくむ』、田畑書店、1983年）も参照してほしい。
- 6) 兵藤釗「労働問題研究と主体性論」（『社会政策学の基本問題』、有斐閣、1966年）180ページ。
- 7) 熊沢誠「労働者管理の組織論」（『働く日常の自治』、田畑書店、1982年）を参照。また、鉄鋼業の生産現場の中に、建設関連の未組織労働者の大群が存在している、という事実については、道又健治郎『現代日本の鉄鋼労働問題』（前掲書）、なかでも、木村保茂、第二部「大手製鉄所社外工労働力の再編・陶冶」を参照のこと。