



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	労働者協同組合における労働主体形成分析：釧路建設厚生企業組合を事例に
Author(s)	梅枝，裕一
Citation	北海道大學教育學部紀要，70，99-168
Issue Date	1996-01
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29498
Type	departmental bulletin paper
File Information	70_P99-168.pdf



労働者協同組合における労働主体形成分析

—— 釧路建設厚生企業組合を事例に ——

梅 枝 裕 一

An Analysis of the Growth in Subject of Worker in Worker's Co-operative

Yuichi UMEGAE

目 次

序章 労働者協同組合における労働者主体形成論	99
第1節 問題の所在と労働者協同組合	99
第2節 労働者協同組合論への接近の諸論理	101
課題と方法	103
第2章 釧路企業組合の事業体組織の諸特徴	104
第1節 事業体としての展開過程	104
第2節 釧路企業組合の事業経営状況	105
第3節 組織構造の特徴	107
第3章 釧路建設厚生企業組合における労働実践と現場労働者の自己形成	112
第1節 土木部門における労働実践	113
第2節 土木部門労働者の自己形成	117
第3節 小括	128
第4章 ビルメンテナンス部門における現場労働者の自己形成	130
第1節 ビルメン部門における労働実践の展開	130
第2節 労働実践の現段階とビルメン部門現場労働者の自己形成	140
第3節 K病院班現場労働者の労働主体の形成に関する考察	154
第5章 終章	159
第1節 両部門における労働主体の編成論理	159
第2節 両部門間における労働主体の論理の比較	162
第3節 残された課題	165

序章 労働者協同組合における労働者主体形成論

第1節 問題の所在と労働者協同組合

現代における経済の不均等な発展は、まさに国際的な広がりをもって進行し、その帰結として雇用・失業問題や飢餓問題そして環境問題といった国際的な緊急問題をももたらしている。国内においても、特に一極集中の問題を軸にしながら、過密過疎問題や地域問題としての雇用・失業

問題、貧困な社会保障の問題、そして環境問題といった住環境の問題が発生している。

それら国際・国内問題の根源には、資本・賃労働関係を通じて実現される資本による生産（労働）編成の問題が存在すると言える。特に日本においてはこの生産（労働）関係内の長時間・過密労働や賃金格差の問題が顕著な「労働問題」として、現在でも再生産されていると言えるだろう。

と同時に、こうした問題状況は、国際的な国家独占資本主義体制下の構造不況と、「新保守主義」的な国家政策の中での問題であり、またこのことを前提としつつ、その中での「強い競争力を持つ」といわれてきた日本の問題であるが故に、まさに「現代的な」問題であるといえる。

これら「現代的な」問題の解決に目を向けるとき、その展望を切り開く一つとして、労働者協同組合運動が積極的に位置付けられてきつつある。

そもそも労働者協同組合とは、まず形式的に整理すれば、通常、協同組合原則に基づいて、組合員に出資・管理・経営が実施される事業体であり、同時に組合員全員が、基本的にその事業体の労働者となる協同組合である。

その一方で実際の実践に目を移すなら、労働者協同組合運動とは、労働者が労働の「主人公」となるべく、自らの労働を自らの論理で自主的に編成し、更には「企業の主人公」となるべく、労働者が参加する中で自主的な管理・経営が行なうことを志向する協同組合であるといえよう。こうした労働者協同組合運動を、例えば富沢賢治氏が「経済民主主義の立場から国民経済全体をにらんで、独占資本中心の経済運営に規制を加えていく攻撃的性格が、労働者協同組合運動に必要とされる」¹⁾と指摘しているように、労働者協同組合運動を独占資本への現代的な批判的勢力の一つとして位置付ける。

事業的には萌芽的な段階にある労働者協同組合運動が、かかる位置づけを付与される最大の要因であるのは、“労働者が労働と経営の主人公になる”という期待を通じて、その事業（労働）や経営を社会的・地域的ニーズへ応え、あるいはそうしたニーズに応える事業を相互に結びつけ“非営利セクター”の形成に寄与する、その可能性を持つと考えられているためである。この点に関しては、例えば黒川俊雄氏が「産業構造が大きく変化し、地域住民の要求が多様化していく中であって、協同組合が労働組合と協力し、地域住民のニーズに応える計画をつくり、地方自治体の協力を得ながら、それを実現する多種多様な事業活動を行うということが大切になってきています」と指摘する。ここで焦点化させられるべきは、労働者協同組合が以上の可能性を持ちうるか、そこでは、その前提である“労働者が労働と経営の主人公になる”ことはどのようにして実現されるのか、そのことを明らかにするためにいかなる分析が必要であるのかということである。

したがって、本章では労働者協同組合運動の担い手である労働者（＝組合員）がそれぞれの論者によってどのような可能性を持つ主体として把握されているかを軸に比較・検討し、このことを通じて現段階の労働者の主体形成論に求められる視点と研究の枠組を考察することとしたい。またこうした過程を踏まえ、可能な限りで労働者主体形成論における労働者協同組合研究の意義についても触れていく。

第2節 労働者協同組合論への接近の諸論理

第1項『社会的生活過程での労働運動』

—富沢賢治氏の接近の論理—

ところで前記の論点と関わって、労働者協同組合の実践である事業および労働を、労働運動による「地域の生活要求にもとづく共同行動」の一環として、および生活労働の社会化の一翼を担うものとして位置づけ、更には労働者協同組合そのものを協同組合セクターの中でその中心的存在へ積極的に位置付けしようとする富沢賢治氏の議論がある。まず富沢氏の把握では、労働の社会化を軸とした「国家独占資本による『生活全ての側面（『経済的／社会的／政治的／精神』生活過程—筆者）』における社会化のその矛盾の増大」³⁾を基本的な分析の枠組としながら、そこでの矛盾の内容がすなわち「労働者階級の貧困化だけではなく国民諸階層の生活矛盾の増大」⁴⁾ととらえられる。したがって、こうした社会矛盾への労働運動の対抗論理としては、最初から「全社会的生活過程」における諸矛盾の克服を射程にいたしたものとして設定されることになる。そして、その中でも協同組合運動および労働者協同組合運動は「社会的生活過程における労働運動」⁵⁾として位置づけられる。

ここでのいわば“主体の論理”の出発点は、独占資本による「生活の社会化」が「生活の歪曲化をもたらすとともに、変革主体形成の条件をも生み出している」⁶⁾中で、「単なる『高賃金』にとどまらない新しい理念にたって運動を再構築する」ことにある。そしてここで必要とされる労働者の理念とは第1に、「けっして物とり主義を理念とするものではなく、社会のために価値あるものをつくりだす仕事…中略…に取り組んでいるものを表現するもの」でなくてはならず、第2に「民主的統一戦線の基盤を構成しうる国民諸階層の運動がそれぞれ掲げている理念とその根本において共通するもの」でなければならないとされる。

こうして富沢氏が提起するのは、第一に「社会的生活過程における労働」運動の担い手としての形成＝「人づくり」となる。ここにきて富沢氏の議論を“労働者協同組合論への接近の論理”という側面からみれば（実際に本著の中でも労働者協同組合の可能性について触れられているのであるが）、労働の社会化論を拡大した「生活の社会化」をベースにすることで、労働者協同組合の労働者が「生活労働の社会化」の担い手となる一般的契機が示されている。しかしその一方で、「生活の社会化」が住民でもある労働者をどのように陶冶するのかについては明らかにされておらず、したがって国家や資本による「生活労働の社会化」への批判的な意識が形成されるかという点については明示的に論じられていない。

第2に提起されるのは、「資本が労働を用いるのではなく、労働が資本を用いる」という労働者協同組合の「基本原則」⁷⁾を通じて、労働者が「労働を自己発達の重要な要因」⁸⁾となしうるような、「労働における人づくり」である。この点に関しては、「自己発達の重要な契機となりうる労働」を展望する際に「いうまでもなく、このような労働者協同組合も、その存立の基礎は資本主義的経済体制の下におくわけであるから、その資本主義的制約の枠外にあるわけではない」⁹⁾ことを現実的な前提とする必要がある。その時「社会的生活過程での労働運動」の担い手が、こうした資本主義的制約（すぐれて経営問題、賃金水準の決定の問題などに現れると考えられる制約）をいかなる論理で批判し、「労働を通じた人づくり」を展望しうるのかという点が明らかにされなければならない。この点に関しては、さしあたり富沢氏自身、「高賃金」が「人づくり」に果たす意義を、「労働の条件や労働の成果の配分については問題とされる」¹⁰⁾と述べているのであるから、労働者のこうした「労働の条件や労働の成果の配分」を問題とする意識（価値判断も含

む)を前提としつつそれらがどのように変容するかという過程や、そこで生じうる新しい意識の内容を分析しなければならないだろう。こうした問題を踏まえるとき、前者については担い手たる労働者が「地域の生活要求」にかかわる(地域づくりの)課題を自らの労働を通じて認識していく過程が解明されなければならないし、また後者については資本主義的制約のもとにある労働者協同組合の労働におけるどのような矛盾関係が存在し、いかなる論理でそれらへの対応を図っていったかという、労働者の意識変容の過程についての分析が不可欠であると考えられる。

第2項『地域における内発的要求の実現』の論理

－黒川俊雄氏の労働者協同組合論への接近の論理－

次に検討されなければならないのは、現実の資本―賃労働関係と生産過程における支配関係を前提とした、その論理へ批判を持つ存在としての労働者協同組合に接近する論理である。

黒川氏は、「居住地域／職場周辺地域で地域コミュニティをつくろうとする余裕も意欲も乏し」¹¹⁾日本の労働者の「弱点」をカバーするものとして、「働く者・国民大衆の一人一人が自己責任を持って、みんなの要求の充足をめざして自助努力・相互扶助の事業活動をみんなの協力・協同の力で行ない」¹²⁾、「そのような要求充足には限界がある限り、公的補助金の支給その他の公的助成を納税者の権利として実施させ、さらには、もうかっている営利的独占企業体にたいしても社会的責任をとらせ」という、「地域づくり」運動の論理に着目する。その上で、その運動においてこうした「内発的要求充足」運動に適した組織形態として、および「協同組合間協同の中心として『地域づくり』運動の担い手としての協同組合セクターを形成する役割を持つ」事業体として、労働者協同組合運動を位置づける。同時に注目されるのは、こうした可能性を持つとされる労働者協同組合運動の展開にとって、その「もっとも基本的な困難」であり、課題でもあることとして、それら運動の担い手たる労働者が『『個人的所有』者でありつづけること』が提起されている点にある。黒川氏に依れば、「所有にもとづいて」、「『良い仕事』をしようとする『自覚性』と『創意性』」、「平等性」、「他人とつねに力を合わせて目的を達成しようとする『協同性』」をもつ『個人的所有者』でありつづけられると述べられている。しかし、さしあたりここで批判できることは、「平等性」や「協同性」の形成に関しては、その逆の「閉鎖性」や「排他性」を規制する条件として協同所有が位置づくとしても、だからといって「個人的所有」が「平等性」や「協同性」の十分な根拠足り得るのだろうか。むしろそれら「平等性」や「協同性」はそれ自身、労働者にとって価値あるものとして実践的に位置付けられ承認される過程の分析が必要であり、私見ではそうした承認があってこそ労働者が「個人的所有」と「共同所有」を重要なモメントとして意味づけていくように思われる。また第二に、黒川氏の議論全体に関わって、その分析視角を担い手たる労働者の形成に即して具体化する必要があると考えられる。

この点に関しては肉体労働者(現場労働者)が知的労働(管理労働)へ関わる意識の形成についても、労働者の雇用形態及び職場での就労形態との関係を媒介するものとしての職場での実践、まさに労働過程に即した実践を論じることができると考えられる¹³⁾。つまり、黒川氏が労働者協同組合の担い手の形成にかかわって提起しているであろう二つの論点、すなわち職場での労働の主体的な担い手となる労働者の自己形成の論理と、労働を媒介として地域づくりの担い手となる労働者の自己形成の論理とを、それぞれ相対的には独自のものとしながら、前者によって後者が意味づけられていく過程として把握する視角が必要であろう。

課題と方法

本論文の課題は、労働者協同組合運動における労働主体の形成の内容と、その形成過程を明らかにすることである。

かかる労働者協同組合運動に対して本章の前段で検討したように、幾つかの分野の研究者から、様々な運動への意味付けがなされてきた。それらの理論研究の中では、労働者協同組合の運動自身を、「地域コミュニティづくりの担い手」としたり、社会的に価値のある労働を実現する担い手としたり、公共的な事業を「公的な制度として」定着させていく担い手として、現代社会における諸問題を切り開く担い手として位置づけてきた。しかし検討した範囲内ではいずれの理論研究も、上述の位置づけの実現に即して、労働者協同組合運動のまさしく“主人公”であるはずの労働者に関していかなる変化の過程があり、それはいかなる内容で成長を遂げるのかが明らかにされていなかった。労働者協同組合運動が現代的な諸課題にとってのある意義を有するとすれば、具体的な事業体の実践とそれを支える労働者の主体としての形成に関する分析が必要である。

こうした理解は、日本における労働者協同組合運動において中心的な位置を占めると考えられる、中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会（1993年より「日本労働者協同組合連合会」と名称変更）の実際の運動に即しめれば、その運動において「良い仕事」を行ない、職場での「徹底民主主義」を通じて、企業の主人公となることが最重視されていることから考えても妥当な理解であると考えられる。

しかし、ここで定式化されている内容は、実践を通じた労働者主体形成にとって一般的な視点であって、その主体形成の具体的な内容や過程を明らかにしたものではない。私見によれば、労働者協同組合運動の中でも全国連合会内の職場での実践においては、次の5点を区別して考察する必要がある。①労働過程においては現場労働者自身が「良い仕事」に向けて作業内容を改善するとともに、合理的な人員配置・工程管理を追求し、②以上の労働編成をふまえた事業計画の策定や“労働の成果”（賃金分配や労働分配）の基準の設定といった現場管理や経営に関する事項は現場労働者の参画と合意を経て推進され、③更に以上の点が職場での定期的な団会議等での“納得のいくまでの議論”（＝徹底民主主義）による決定という過程が重視される。④また、職場以外では、「良い仕事」づくりの一環として地域での事業や協力関係の拡大の課題が追求され、また⑤職場における実践を支える人材の育成や技能形成のために、学習会・研修が重視されている。これらの相互の関連と展開の論理を明らかにすることが実践的・理論的な課題になっている。

こうした、広い意味での労働にかかわって行なわれる実践の総体を、本論文では労働実践として位置づける。労働実践とは、労働者協同組合の理念と現場の労働者に内在する意識（論理）に即して編成される、職場での労働編成（作業改善等も含む）や経営管理への参画、更には職場での議論やコミュニケーションを通じた職場関係の編成などを含めた実践の総体である。

したがって本論文での課題とは、より具体的には労働者の職場での労働実践を通じた労働者主体形成の具体的内容とその形成・変容の過程を解明することを課題としたい。労働者主体形成の解明の課題を、労働実践を媒介としたものとするとは、実践的な展開に即して考察するという意味で、分析の方法とも関連している。本論文では、労働者の主体形成の過程を、現場の労働者が職場の労働実践を編成する論理の形成過程として把握する。そのために本論文では、労働者協同組合としての事業体の展開に内在する論理と、現場の労働者に内在する意識が反映したものとして労働実践を把握し、それゆえ労働実践の展開を、事業体や現場労働者にとってのそれぞれ固有の矛盾の解決の過程であると考ええる。

以上の分析の視角より、分析の方法としては、まず第2章において現段階の事業体としての事業・組織構造を把握し、その上で現場労働者の労働実践とそこでの意識分析を行なう。第3章・第4章では、それぞれ釧路企業組合の就労部門の一つである土木・建築部門（以下、土木部門と略す）とビルメンテナンス部門（以下、ビルメン部門と略す）K病院班の職場で行なわれている労働実践の展開論理を把握し、各部門の現場労働者の労働と労働実践における認識と評価について明らかにし、現場労働者において形成されている意識について考察することとする。

そして終章において、各現場労働者（現場労働者が実践を共有してきた各部門）間の比較を通じて、両部門間における労働者の職場を編成する論理の差異について考察することでそれらの形成の過程を明らかにしていきたい。

本論文では、以上述べてきた労働実践の考察と労働主体の形成の分析の対象として、全国連合会の中でも地域的に固有な展開を遂げてきている北海道建設企業共同組合連合会に加盟する、釧路建設厚生企業組合（以下、釧路企業組合と略す）を対象としてとりあげていく。

第2章 釧路企業組合の事業体組織の諸特徴

本章では、現場の労働実践が展開する基盤としての釧路企業組合の事業・組織の特徴について整理する。尚、北海道の企業組合・事業団運動と釧路企業組合の運動・事業の展開過程そのものについては、拙稿「北海道における労働者協同組合運動の展開過程」（北海道大学教育学部編『北海道大学教育学部紀要』第68号、1995年）を参照されたい。

第1節 事業体としての展開過程

1 各発展段階毎での就労事業の特徴

この項では、現在の釧路企業組合の事業体・および組織体としての構造について記述する。その際、就労事業体としての形成を動態として把握できるよう、ここでは今一度釧路企業組合の発展段階区分に即して、とりわけ就労事業を軸にして事業体・組織体としての質的・量的展開の特徴を整理する。

2 設立期〔第一段階（設立準備期～1980年）〕

この時期は、釧路企業組合がその基本的役割と発展方向を模索した時期である。設立時から季節労働者の仕事と生活の保障を目指した釧路企業組合では、積寒制度に基づいて、講習事業の開始とともに自治体へ要求して冬期就労保障にとりくんだ。この段階以降、釧路企業組合は就労事業の展開基盤としての以下の特徴を持つ。第1の特徴は、釧路企業組合では（関連企業組合を含め）、一町を除いた全ての市町村で講習事業を実現していることである。この二つの事業を通じて、年間を通して仕事につけない（季節）労働者の存在が意識されるようになった。その後、1980年の理事会の中で、季節労働者・高齢者の仕事と生活の保障のために、通年事業体としての発展する方向性を規定付けている。

第2の特徴は、講習事業の広範な展開に伴って、地方自治体から一定の就労事業の受注を確保している点である。これは釧路企業組合の設立時以来の“季節労働者の地元での就労保障の組織”としての位置付けを持ったことから始まる。第一期には、積寒制度の受け皿として（釧路市にとどまらず）広範に講習事業を行い、釧路支庁管内の少なくとも一割以上の季節労働者の生活保障を果たす実績により、講習事業の参加者に対する冬期就労保障（事業）を各市町村自治体か

ら受注している。

3 [第二段階：就労事業の急速な拡大期（1980～1982）]

設立期第二段階とは、釧路企業組合が、通年事業体として発展することを可能にするために、夏期と冬期の就労事業の拡大において実践的な経験を積んだ時期である。まず民間の住民団体からの協力によって仕事を拡大し、次いで地方自治体への就労保障の要求を通じて公共事業の受注を獲得した時期である。この第二段階を通じて、直接に交渉等を通じて行政への就労保障を求め、地域住民に貢献できる内容の仕事を提案するとりくみも行っている。また、こうした地方自治体との関係の前進の下に、（事業高の）量的にはこの段階の途中から民間からの受注を上回る到達となる。結果的にこの三年間で（1982/1979比）、冬期就労保障で約七倍、夏期を含めて完成工事高で8300万円の増（1982/1979比では約59倍）の大幅な事業の拡大を果たした。

現場労働者が自主的に自らの労働を管理できるための組織的・事業的枠組として、中高年事業団も設立されている。

4 第二期〔就労事業の確立と自主管理的事業体の模索（1983～1989）〕

80年代前半以降の、道内建設業の頭打ちの状況と、1983年度から実施された上述の冬期講習の制度変更で講習事業が単独の事業としては成り立たないと言える状況が二重の危機の中で、事業経営上の工夫と共に、新規事業を開拓しながら就労事業中心の事業体として一定確立した時期である。また88年度からは、元失業対策事業就労の労働者への公的就労保障も組織し、事業的には土木・建築部門、ビルメン部門、元失対労働者部門の三部門を確立している。

この第三期での事業内容・事業高における特徴は、設立期第二段階（1983年）に比べ、第二期は粉塵処理・維持工事（道路清掃）・草刈等の軽作業が増えている。

5 第三期〔ビルメン事業の拡大（1990～92）〕

90年に道東勤医協のK病院での事業拡張を軸にして、ビルメンの事業高で700万円（90/89年比：153%）の伸びを示した。

第2節 釧路企業組合の事業経営状況

第1項 事業経営状況の推移

釧路企業組合の事業・経営状況に関しては、図表2-1で示される数値より以下のように述べることができる。

まず、設立期第一段階・第二段階である79年から積寒制度活用の最終年度である83年度までは、雇用奨励金および職業講習助成金による事業収益が全体の過半数を占め、この段階での経常利益の規模も事業収益の規模に伴った動きを見せている点から、積寒制度の給付金活用における一定の割合の振り分けによって事業経営が成り立っていることが分かる。また、共闘関係を結んでいた諸組織からの受注・および大工の就労者が増えていたことより新築工事の受注等を通じて、通年の就労事業による事業収益の拡大も進みつつあった。

以上の事業収益の拡大（主要には積寒給付金活用）によって、80年当時2人だった事務局が83年には9名に拡大（一般管理費による雇用）し、当時事業内容としては整理されていなかった通年就労部門において、現場労働者26名が就労する事業体となった。

図表 2-1 釧路企業組合の事業・経営状況

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
年 度	経常利益	事業収益合計	うち冬期 講習関係	D/C 比 率	うち土木 関 係	F/C 比 率	うちビルメ ンテナンス	H/C 比 率	うち事業 外 収 益
1979									
1980	1,782,552	138,546,134	116,702,000	84.23%	21,359,898	15.42%	0		484,236
1981	-1,147,018	253,894,683	178,726,000	70.39%	66,162,470	26.06%	0		6,741,153
1982	2,360,168	239,641,791	143,079,066	59.71%	95,225,287	39.74%	0		1,337,438
1983	-945,073	236,836,251	158,356,091	66.86%	74,379,167	31.41%	2,909,757	1.23%	1,191,236
1984	100,212	84,749,489	17,981,046	21.22%	54,268,176	64.03%	5,850,676	6.90%	6,649,591
1985	58,825	90,921,438	16,819,417	18.50%	60,999,759	67.09%	8,499,373	9.35%	4,602,889
1986	158,225	105,915,671	18,690,590	17.65%	72,636,300	68.58%	9,141,010	8.63%	5,447,771
1987	-487,497	97,672,344	17,885,945	18.31%	65,195,082	66.75%	9,753,580	9.99%	4,837,737
1988	-6,774,522	88,182,730	15,065,500	17.08%	56,928,401	64.56%	11,618,055	13.17%	4,570,774
1989	313,562	100,813,709	13,966,400	13.85%	70,160,555	69.59%	12,757,960	12.65%	3,928,794
1990	1,097,268	100,783,263	11,627,700	11.54%	64,987,311	64.48%	19,534,880	19.38%	4,663,372
1991	2,208,770	116,140,345	10,510,800	9.05%	78,006,594	67.17%	23,873,721	20.56%	3,749,227

資料) 釧路建設厚生企業組合1980～92年度通常総会議案より作成

単位: 円

その後第二期においては、季節労働者雇用援護制度における冬期講習・冬期就労の制度変更によりその給付金支給対象が事業体ではなく季節労働者個人へ変更されたため、釧路企業組合においては事業収益および経常利益の額および規模が共に大幅に低下し、事業経営構造としても事業剰余の捻出を通年の就労事業へ重点を移さざるを得なかった。具体的には、事業規模を拡大させつつあった土木・道路清掃等の公共事業、および新規ビルメン事業による事業剰余の捻出である。特に前者の土木・清掃事業が事業収益の60%以上を占めるようになり、83年当時より労務費（直接事業費）扱いとなった一部事務局労働者の給与も含め、労働者の賃金は土木・建築・清掃部門の事業によって担われるようになった。この基本的な構造は、1992年現在でも変わっていない。

また90年にはビルメン事業の事業収益費がそれまでの10%周辺から一気に20%第へ到達し、事業高としても200万円台へ拡大している。同時に、冬期講習関係の事業収益は絶対的にも相対的にも低下の一途をたどり、84年度以降のこの傾向に対し、その低下部分を通年事業であるビルメン事業が補う内容となっている。

第2項 現在の事業経営構造

以上の過程を経て形成された現在の釧路企業組合の事業経営上の構造的な特徴は、以下のよう

に指摘できる。

1 事業実績（講習事業・各部門毎の推移）

釧路企業組合の事業収益の規模は、すべての事業を合算して91年度決算で一億二千万円に上る。分野別の事業収益は、冬期講習・冬期就労事業および委託講習受講料を含めた季節労働者の冬期援護制度活用事業で約1000万（全体比9.4%）、ビルメンテナンス事業で約2400万（全体比20%）、そして“土木を含む請負事業”である土木部門と元失対労働者部門の事業高および冬期就労事業を合わせ7800万（全体比65%）となっている。この“土木を含む請負事業”の内訳は、更に冬期就労対策事業が1670万・元失対労働者部門が1200万・土木部門が4929万（全体比43.8%）となり、“土木を含む請負事業”の中で、および事業収益総体の中でも土木部門の比率が約半分を占

めるというように非常に高い。

91年度決算における総資本は4095万円で、自己資本率が48.9%と高い水準にある（出資金を自己資本に加えた場合）。これは、1000人規模の冬期講習受講者からの出資金（一人5000円）による自己資本が2200万円という水準で累積されているためである。

そして経常利益は220万円であり、91年度末の期末剰余金は前年度からの繰越負債が約500万円にのぼっていたため、次期に280万円の負債を繰り越す結果となった。総資本経常利益率は5.39%であり、91年単年度レベルでは安定的に推移したことを示しているが、88年度に発生した600万円の負債が280万円の繰越負債として91年度現在まで尾を引いていることにも現われているように、ここ10年といった過年度レベルでは決して経営は安定的に推移しているわけではなかった。それは、釧路企業組合の経営形態がこの12年の展開の中で大幅に変化するのに伴って利益構造も変化しているため、負債問題の構造も単純ではないと考えられるが、第二期以降の利益構造に限っていえばその特徴とは、通年事業の確立および三部門の確立が伴う時期であり、なおかつその他の冬期講習・冬期就労事業にかかわる事業上の大規模な変化が見られないことより、通年就労事業に絞って利益構造の特徴を指摘できる。

2 利益構造・採算性

釧路企業組合総体での利益構造としては91年度及び92年度の収支予算で計上されている範囲で言えば、通年事業における労務費・資材費や冬期講習事業における会場費・講師謝礼・教材費にあたる事業費用を差し引いた、一般管理費および事業間接費の3400万の経営管理費を各事業部門が以下のような比率で負担している形になる。

すなわち、土木部門・元失対就労者部門事業が60%（1800万）、冬期就労事業が20%（600万）、ビルメン部門が18.3%（550万円）、冬期講習事業が6.6%（200万円）である。この収支予算で示される事業収益は実際の決算時の事業収益の額と大差はないが、一般管理費および事業間接費においては3400万円が計上されているものの決算時の額としては2700万円にとどまっている。したがって上述の比率は若干の変動があると考えられるが、利益構造のおおまかな特徴としてはやはり土木部門事業がその半数以上を占めており、釧路企業組合の基幹部門として位置付けられていると考えられる。この要因は、土木部門が通年就労部門として公共事業の比率が高く、一部事業では相対的には高い水準の受注金額設定となっているためである。また第2には、公園の草刈作業など、一部事務局職員による応援を受けて実施している事業があり、この点が一定程度土木部門事業の採算性の向上へ寄与していると考えられる。しかし、これらの諸条件を考慮しても、現場労働者の生産性向上の要因を無視することは出来ない。

第3節 組織構造の特徴

1 釧路建設厚生企業組合と中高年事業団・全日自労建設一般労働組合との関連

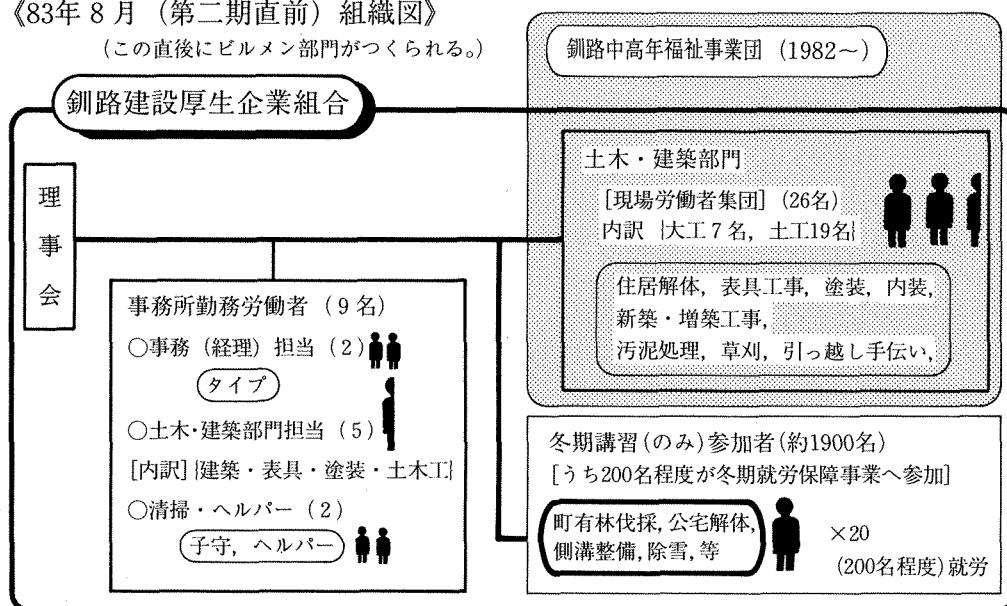
釧路企業組合の現状での組織構造を述べるに当たって、まず形式的には別組織となっている釧路建設厚生企業組合と釧路中高年事業団、また運動の発生および系譜において関連の深い釧路企業組合と全日自労建設一般労働組合釧路支部との組織内部における関連について整理しておく。

釧路企業組合の第二期である1983年に設立された釧路中高年事業団は、形式的には釧路企業組合の仕事を下請的に受注している別組織であり、釧路中高年事業団の受注高の50%以上が釧路企業組合関連となっている。しかしそうでありつつも同時に組織構成員の面からすれば釧路企業組

合内組織である。具体的に述べるならば、釧路中高年福祉事業団を構成しているのは、理事会・事務局職員・現場労働者であるが、現状では理事会は釧路企業組合へ関連の深い人物が役員を勤めており、事務局職員は釧路企業組合の事務局職員と同じ職場集団に属しており、現場労働者は釧路企業組合の3部門労働者と重なっている。逆に述べるならば、釧路企業組合に所属しており釧路中高年事業団に所属していないのは釧路企業組合の理事会役員5名と事務局職員の7名（うち4名が重複）、冬期講習・冬期就労事業にのみ参加している“冬期間だけ”の釧路企業組合組合員である。組織機能面から見ると、釧路中高年事業団の事務局職員は(1)元失対労働者の労務管理・(2)3部門現場労働者の給与計算等の経営管理の一部、(3)釧路中高年事業団の受注管理の役割を担っているが、釧路中高年事業団固有の業務であるのはかろうじて(3)だけである。ここで、以上の組織構成面・組織機能面とともに釧路中高年事業団が歴史的には釧路企業組合主導で「失業者（働く場所がほしい、食える賃金がほしいなど）を結集し、事業を開拓し労働者自らが知恵と力そして金をだしあい自分たちで運営していく事業体と経営体をあわせもつ事業団を設立していく」¹⁴⁾という設立趣旨の下に形成されたことも合わせて踏まえるなら、労働者の主体形成分析を主目的とする本論分では釧路中高年事業団は組織的には釧路企業組合の現場労働者組織であり、特に地域における失業者の組織化を果たす釧路企業組合の一部分として統一して把握することが妥当であると考えられる。

《83年 8 月（第二期直前）組織図》

（この直後にビルメン部門がつくられる。）



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

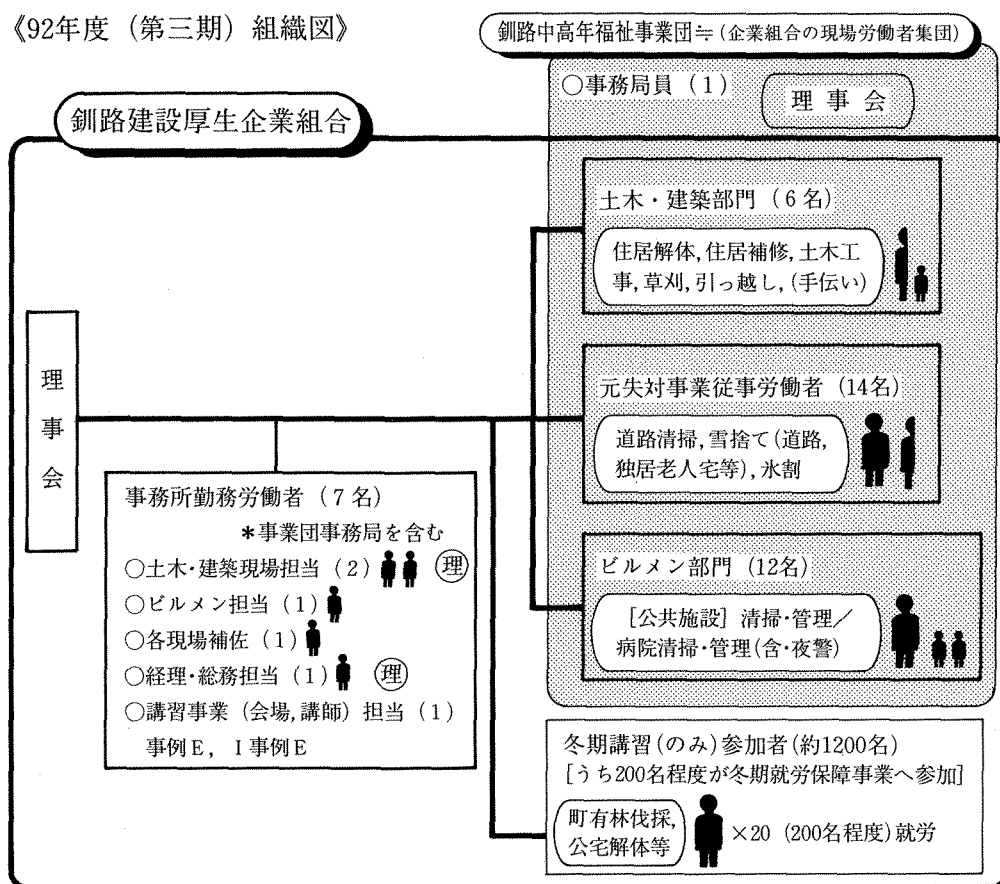
資料) 事務局職員聞きとり調査より作成。

図表 2-2 83年・釧路建設厚生企業組合組織図

2 釧路企業組合内部の組織構成および事務局労働の特徴

釧路企業組合組織は、中小企業等協同組合法にのっとって法制的には総会および理事会が設置されており、また実務的には事務局組織と現場就労組織に大別される。理事会は5名によって構成され、理事長1名・理事4名（うち事務局職員3名・うち1名は釧路支部執行委員長）・幹事2名によって構成されている。事務局職員は上述の釧路中高年事業団扱いの職員・理事長を含め7名配置されており、理事長・経理担当・冬期講習事業担当・釧路中高年事業団担当が各1名、現場管理担当が3名によって構成されている（図表2-3参照）。更に、現場就労組織は、その形成の過程や事業内容によって現在では主に土木・建築部門（以下、土木部門という）、元失対就労者部門、ビルメンテナンス部門の3部門に分けられている。

《92年度（第三期）組織図》



注1)   は、現場労働への就労者を表す。それぞれ10人、5人、1人。

注2) 事務所勤務労働者の(理)は、釧路企業組合の理事を指す。

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

資料) 事務局職員聞きとり調査より作成資料。

図表2-3 92年・釧路建設厚生企業組合組織図

これら組織構成の総体としての特徴は、以下のように指摘できる。

第1の特徴とは、釧路企業組合がその内部において、冬期講習・冬期就労への参加のみの組合員（集団）と、通年就労の組合員組織（現場労働者組織）という、全く別の性格の組合員によって構成されているという点にある。それぞれの組合員の一般的な特徴としては、前者が釧路企業組合が冬期講習・冬期就労事業の受け皿として冬期間組織化している建設季節労働者であり、後者が通年事業体として組織化した不安定就労者や失業者（パート・季節的雇用であった不安定就労者や高齢者・障害者）となっている。前者は、1000名規模の組合員であるが、後者は現場労働者だけで32名という規模の組合員である。また前者の組合員であったために通年就労の後者の組合員となる事例もあるが、後者の組合員の多くが前者の組合員であったというわけではない。

この2つの異なる組合員階層間においては、ともに地域の建設季節労働者や不安定就労者・失業者の現実的な生活保障を果たしているという点では一貫しているものの、その具体的な組織化の論理は異質である。前者の冬期講習・冬期就労事業における建設季節労働者の組織化においては、(1)建設季節労働者の冬の生活と仕事を守ること、(2)労働組合への組織化を図ることが主要な目的とされる。この組織化の実践では、法制度的に公共的な位置付けが付与され、地域の多数の建設季節労働者の冬場の生活保障にとって多大な影響を与えた。しかし同時に、季節的雇用を含む不安定就労を抜本的に改善することが季節労働者の運動の主要な目的であるとするならば、その論理は本質的に事業を継続することと矛盾し、長期的・恒常的な組織化が志向されているわけではない。一方で後者の通年就労事業における組織化の論理については、事業の性格および事業内容を通じた公共性の認識が道や市町村自治体・関連諸組織との間でまだ十分にひろがっているとは言い難いが、不安定就労を排除するための実践として中・長期的なレベルでの組織化が志向されている。

第2の特徴としては、以下の要因によって、事務局の担う管理労働や組織化の活動（労働）における独自の役割が非常に大きいという点が挙げられる。

第1の要因とは、釧路企業組合が冬期と夏期で事業内容が大きく変化し、それぞれの事業内容において、釧路企業組合の活動・事業内容が夏期は就労事業中心・冬期は冬期講習事業中心（正確には季節労働者冬期雇用援護制度活用の諸事業）と大きく様変わりする。そしてそれぞれの時期の事務局機能の中に経営管理・現場管理と共に市町村自治体・事業的組織的関連諸組織との調整・交渉の活動が含まれている。特に市町村自治体・土木現業所（道）との関係で事務局は、夏期には建築・土木等の請負事業および中高年雇用促進事業の確保、任就切れ（元失対就労者）の就労保障としての清掃業務等の受託事業の確保を推進し、冬期には冬期講習での会場確保や講師依頼・（冬期）季節労働者就労対策事業の確保等の活動の担い手となる。また、地域での共働関係を通じた受注関係でも、単純な受注関係ではないため、その事業的な趣旨、また事業を通じた日常的な意見交換も事務局機能に含まれる。

また第2の要因とは、釧路企業組合は釧路支庁管内外に設立されている企業組合・高齢者事業団のセンターとしての役割を担っている点である。釧路地域における企業組合・高齢者事業団運動・事業活動の牽引車としての役割を果たしてきた釧路企業組合では、歴史的にもその設立を推進し、現在でも各町村自治体と企業組合・高齢者事業団との媒介の役割を果たし、また就労事業を相互に発注・受注するが、それらの実践は主要には釧路企業組合の事務局集団によって担われている。

以上述べたように、釧路企業組合事務局の役割は通常の経営管理・現場管理の労働にとどまら

ず、地域における就労事業と労働者の組織化も含んでおり、結果的には非常に大きな役割を担うことになる。

第3の特徴としては、事務局機能の担い手の労働者と現場就労の労働者とはその主要な役割分担においては区分されながらも、(特に1984年以降は)ほとんどの事務局職員は現場就労を恒常的に行っており、事務局機能を純粹に専任する役員は少ないという組織特性がある。それは事務局要員の確保には上述のような事情がありつつも、第二期以降の経営状況から(本章第1節参照)、土木部門・ビルメン部門の現場就労者への労働の援助を行わなければならない、また地域諸組織や住民からのスポット的な仕事も多いため、殆どの事務局職員は現場就労を恒常的に行っている。

図表2-4 事務局労働者における特徴的な管理労働

	I 事務所勤務の労働者・専門的労働	II 現場労働者へ公開・合意を必要とする労働	III 現場労働者の担う管理労働への援助
事例A	・退職金制度、雇用保険への全員加入 ・(制度活用による)経営改善 ex.中高年開発給付金(83年まで) ／冬期講習・講師用の経費の活用・季節的雇用による制度活用(84年から)	[分配]・配当金の配分(事例B労働者と協同)	
事例B	[分配/土・失]・給与計算 (4年ほど前から担当) ⇨最低賃金を割らない配慮 [配置/土]・最低賃金との関連での要因配置編成 (事例Fらの労働者と協同)	[分配/土] ・経理の公開についての協力 [分配&配置/失] ・要員編成→就労日数の管理 (+増やす努力)	[〔配置〕工程管理/失] ・各現場の工程管理の援助とチェック
事例C	[主に分配/ビ]・病院と事業単価についての交渉	[分配/ビ]・経理・分配の公開・承認 [生産手段/ビ]・清掃道具などの選択、承認	[配置/ビ] ・現場労働者による作業配分・割当の編成(ローテーション編成)の援助 ex.団会議運営援助、現場での作業補助
事例D	[配置]・各現場の補助としての現場労働	[分配/土]・経理・分配の公開	
事例E	※講習事業担当 (会場・講師確保、協力員の要員配置編成)		
事例F	[配置/土]・能力・体力に応じた要員配置と生活保障(最賃割らない)配置の統一	[分配/土]・経理・分配の公開 ["]・賃金水準(の平等化)に関する議論の推進	[〔配置〕工程管理/土] ・各現場の工程管理の援助・(作業の補助)・チェック

注) 土…土木部門, 失…元失対(高齢者就労部門), ビ…ビルメンテナン部門

資料) 釧路企業組合事務局職員聞きとり調査より作成。

3 管理部門の状況（管理への現場労働者の参画も含む）

現場労働者の管理労働への参画は、事業展開との関連では経営が危機的状況となった1983年以降に顕著に現れて来るが、この時期と具体的な内容を示したものが表2-2である。表2-2で示されているⅢが現場労働者自ら編成の主体となっている管理労働である。部分的に第三期以降ⅠからⅢに移る管理労働が増え、現場労働者の管理労働への参画が広がっている。

この第三期以降の“現場労働者の経営労働への参画”は、釧路企業組合組織の現場労働者への新しい組織化を志向したものとして実践されている。

それは、具体的には三部門に配置されている現場管理担当の事務局職員の管理労働の内容、および各部門の管理労働における現場のリーダー的労働者の位置付けが変化していることに見られる。

この際にこれら管理労働への現場労働者の参画の契機として挙げられることは以下の点に整理できる。まず第1に、第二期の初めの経営危機による賃金（上昇）のさしあたりの限界を、企業組合の経営側は（事実上、事務所勤務の労働者）現場労働者と合意する必要があった点である。第2に、特にビルメン部門労働者のところでは管理労働へ参画する中で自らの労働条件を改善する事例を全国事業団から学ぶ機会があったことである。また第3には、事務所勤務の労働者と現場労働者との間に、管理労働への不満や参画の要求ができる関係が存在したことである。例えば現場労働者は「（企業組合は）ものもいいやすいところがある。」と評価している。こうした関係は、現場労働者の自発性の喚起を目指した事務所勤務の労働者の側から（企業組合から）の、組織化の実践から生まれているといえる。例えば、団会議の設定といった（現場労働者の）参画の場づくりや、その「場」での経営や労働の編成にかかる議題の設定を援助することが、「（現場労働者の雇われ者根性を克服するため）組織化の活動として行われてきた。

第3章 釧路建設厚生企業組合における労働実践と現場労働者の自己形成

本章の構成

本章においては、釧路建設厚生企業組合の土木部門で展開している労働実践と、それら労働実践を通じて現場労働者がいかなる意識の形成を遂げているのかを考察することを通じて、現場労働者の自己形成の内容を明らかにしていきたい。

まず第1節では、土木部門で展開している事業内容と労働実践の内容を明らかにすることを通じて、さしあたりそのレベルで労働実践に内在する論理について考察してみたい。また、労働実践に内在する論理は、前章で述べた管理労働の現場への委譲を通じた現場の自主的管理の状況を前提とするならば、一定程度現場労働者の意識を反映していると考えられる。第2節では、現場労働者が各々の労働実践をどのように評価しているかを明らかにし、現場労働者の労働主体としての論理を考察する。

調査の概要

尚、本章・及び第4章における現場労働者の意識に関する記述は、釧路建設厚生企業組合における土木部門労働者7名、任就切れ＝高齢者部門労働者5名、ビルメン部門のK病院清掃班の就労者5名に対して1992年12月に行った面接調査「地域労働者協同組合運動における労働者主体形成の展開過程に関する調査」での回答を元としている（釧路企業組合の各就労部門に関する組織図は図表2-3を参照のこと）。また、特に断わらない限り、以下に掲載する図表は、各部門の労働者の聞きとり調査に依るものである。

第1節 土木部門における労働実践

第1項 土木部門における労働実践の展開

1 設立期の土木部門

土木部門の形成

釧路企業組合が79年に設立されて以降、(建設)季節労働者は積寒制度の冬期講習+冬期就労保障を受けることができるようになり、冬期生活保障の観点からすれば雇用保険法で90日から50日分へカットされた冬期一時金の40日分のうち20日分程度を取り戻すという形になった。

しかし80年代頭より建設業の業界全体の不況のしわ寄せを受けて、民間企業が高齢や障害を持つ季節労働者を中心に、夏期(4・5月～11・12月)に再雇用しない事態が生まれた。積寒制度事態が夏期間に就労していることを前提とした制度であることから、ここで就労から排除された季節労働者(≒失業者)は冬期講習及び冬期就労保障も受けることが出来ない。

こうした状況のもとで、労働組合への組織化を強め・冬期間就労保障も行なっていた釧路企業組合へ夏期間も就労を求めて相談を持ち込む失業者(季節労働者)が出てきていた。

このような季節労働者の要求を契機とし、かつ企業組合自体も通年就労保障の事業体としての志向性を持って、80年よりスタートした釧路企業組合の最初の通年就労部門が土木部門である。

事業と労働実践の展開

通年事業の発足当初、この部門では「釧路市民会議」関係の諸団体や個人から細かな仕事を受注していたが、81年頃からは大工の労働者が就労したのを契機に、建設関係の事業(新築工事・解体工事)も行なわれるようになった。また平行して冬期就労事業以来関連の深い行政の諸機関へも就労保障を要求する中で、季節労働からも排除された労働者の就労対策としての公共事業についても受注を拡大していった。先行した民間事業に対する公共事業の比率は、83年段階ですでに逆転しており、その後も土木部門では公共事業が量的にも相対的にもその主要な事業内容を占めるに至る(図表3-1参照)。

表3-1 釧路建設厚生企業組合事業高推移

	事業総額									
	完成出来高(土木・建築+元失対部門)			ビルメン事業						
	総額	総額	前年比	公共	民間	冬期就労	前年比	総額	前年比	公共
1979	1,625	1,625		1,625		1,625				
1980	21,359	21,359	1314%			2,858	176%			
1981	66,152	66,152	310%			4,570	160%			
1982	95,225	95,225	144%			11,681	256%			
1983	77,288	74,379	78%	37,030	37,349	17,447	149%	2,909		
1984	60,118	54,268	73%			13,724	79%	5,850	201%	
1985	69,498	60,999	112%			10,240	75%	8,499	145%	
1986	81,777	72,636	119%	36,022	36,634	12,527	122%	9,141	108%	187
1987	74,948	65,195	90%			12,300	98%	9,753	107%	
1988	68,546	56,928	87%			14,495	118%	11,618	119%	
1989	82,917	70,160	123%	47,223	22,937	13,389	92%	12,757	110%	1,919

資料) 釧路建設厚生企業組合通常総会議案をもとに作成

(単位: 千円)

80年より夏期就労が行なわれるのに伴い、釧路企業組合の当時唯一の就労部隊であった土木部門では、その当初より現場管理を現場就労の労働者自身で行なわなければならなかった。当時は、新築工事から、看板づくりやタイプ・子守に至るまで民間事業を関係諸組織から受注したり、個人の伝手で受注することから事業が始められている。事業高においては民間事業を中心に建設工事が主要であったと考えられるが、それらの仕事の際には大工であった労働者が現場のリーダーを兼ねつつ現場進行や労働日数等の労働者の配置について編成し、給与計算など経理に関わる労務管理については事務局労働者が担当している。こうしたほぼ現場任せの仕事のもとで、一面では「親方がいて、現場監督がいて、労働者がいる状態」の関係が持ち込まれない職場関係を通じて、お互いに高齢という事情より仕事が無理にならないよう配慮する職場関係もつくられてきた。

また他面では、特に設立期の後半より公共事業が増える中で、仕事の拡大は基本的に事務局労働者が担っており、その仕事をこなす労働者として位置付けられてきた。更に、釧路企業組合の冬期間の仕事の受注の減少との関係で、冬期間は形式的に一旦解雇され、冬期講習を受けつつ生計を立て、また春からは釧路企業組合に雇用される形態を取っている。したがって、失業保険との関係では一定期間就労していることがその受給要件となるため、就労日数を確保する必要があった。

2 事業体確立期の土木部門（第二～第三期）

土木部門では、80年代前半の公共事業の縮減を受けて公共事業の受注が減少し、更に83年の冬期講習制度における制度変更により釧路企業組合の一定の管理経費を生み出さざるを得ないという事業改善の課題が挙げられる中で、この第二期を迎えている。

作業内容としては前節でも述べたように、設立期の公共事業では道路清掃や公園維持・管理、解体工事などが行なわれたが、（就労保障の趣旨からして）高齢の労働者でも従事できる軽作業が増えている（図表3-2、図表3-3参照）。現在6名の現場労働者と一部の事務局職員の就労で行われている土木部門の事業収益は5929万円¹⁵⁾となっている。

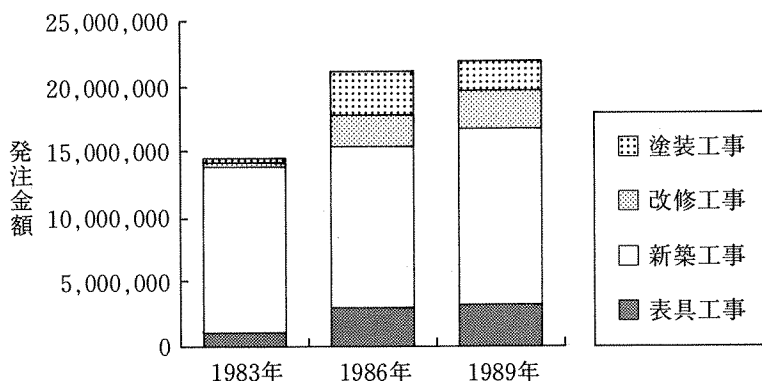
上述の事業改善の課題により、作業現場では一定の作業合理化と、そこに対応しうる作業集団の編成を余儀なくされた。それ故、技能蓄積や仕事への慣れの少ない労働者は、失業保険との関係で就労日数の不足が危惧され、作業効率との関係では最低賃金を割る可能性が高くなった。

これらの状況

図表3-2 釧路企業組合就労事業（公共）

に対応すべく、経理の段階では特殊な技能の仕事を行なった場合を除いては、最低賃金を割らないレベルでの調整が行なわれている。

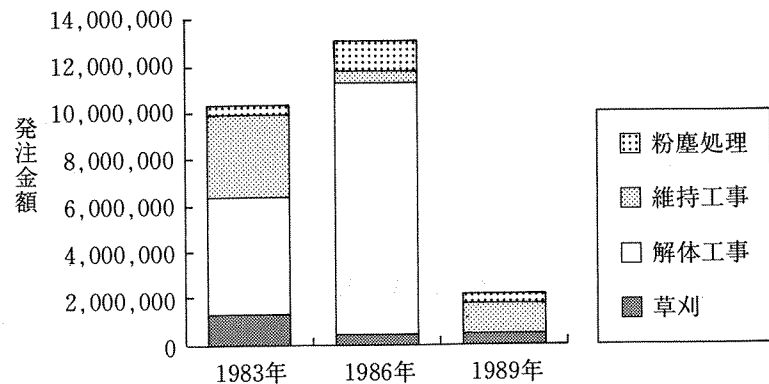
しかし第三期には、以上の点



資料) 釧路企業組合事務局資料より作成。

と相まって賃金算定の基準が不透明であることを現場の打ち合わせの場で現場労働者から指摘され、受注した仕事毎や現場の打ち合わせの場において受注金額や賃金算定の基準の公開が実践されることになった。

図表 3-3 釧路企業組合就労事業（民間・除くビルメンテナンス事業）



資料) 釧路企業組合事務局資料より作成。

さらにその後、この経理の公開の場で、比較的若手で（体力のある）労働者から、同じ作業をする場合には賃金差をつける必要がないという意見が出されるようになる。結果的には、この提案が土木部門の労働者全体で合意するに至っている。同時に、こうした作業合理化と一定の賃金水準の保障とを両立すべく、全体として作業効率を上げられるように、草刈などの作業の中では作業のスピードの速い労働者が遅い労働者を手伝ったり、仕事の慣れにかかわる部分での“教え合い”も始まっている（詳細は、次節参照のこと）。

現段階では、社会的な水準との関係の中で、労働時間短縮の議論が始められている。労働時間やそれに伴う賃金高が、新たな問題として挙げられるようになった。

第2項 土木部門における労働実践内容

1 労働編成

土木部門では、釧路市や周辺町村の範囲で現場が変わり、日常的に労働内容が変わる。この労働内容は、住居・施設の解体作業・建築作業のように一定の技能および熟練を要する建築労働の場合と、草刈や道路維持（清掃）作業のように仕事を通じた経験や“慣れ”・および工夫で行っていくことのできる土木（清掃）労働の場合に分けられる。

土木部門の現場労働者集団には、10名規模の現場労働者のうち建築労働の技能を有する労働者が一人（左官）土木労働では一人（ユンボ運転・事務局現場管理担当者）で、他は土工の経験があったり、建築・土木作業を初めて行う不熟練の労働者が多い。また年齢的には、歳（女性）から78歳（男性）までの労働者によって構成され、60歳以上の高齢の労働者が多い。

事務局の現場管理担当者が行っている各現場への労働者の割り振り：現場グループ編成は、上述の状況を踏まえて、以下の視点で行われる。その第1は、労働内容に即した柔軟なリーダー編成の視点である。前者の建築労働の場合には建築技能をもつ労働者がリーダーとして配置され、後者の土木労働の場合には経験年数の長い労働者がリーダーとして配置される。また、リーダー以外の労働者においても、特に建築労働の場合には体力的・健康的な差異も考慮してグループ編成が行われる。

第2には、生活保障の視点から現場労働者の要員配置の編成が行なわれている。第1の現場グループ編成を行っていく過程で、労働時間・労働日数にも各現場労働者間で格差が生じるが、こ

れを埋めるべく軽作業（土木労働）部分での労働時間・日数の調整が行われる。具体的には、土木部門担当事務局職員らが、(1)個々の労働者から要望される就労日数・賃金額をペースに、それらに近づけつつ最低賃金を割らないよう、各月毎の労働日数・労働時間の格差の是正が行なう。また同じく土木部門担当事務局職員らによって、(2)土木部門の現場労働者は全員が“冬期雇用援護制度”による給付金を冬季間受けて生活しているため、その受講資格（つまり受給資格）が雇用保険適用事業所（この場合、釧路企業組合）で6ヶ月以上の雇用を保障するよう、調整されている。

図表3-4 土木部門92年度稼働日数・賃金額

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	稼働 日数	稼働 月数	平均稼 働日数
A⑥K					14	13	13	15	11	12	78	6	13.0
B				24	22	23	25	24	22	3	143	7	20.4
C⑩K	17	15	21	25	21	15	24	23	17		178	9	19.8
D			20	13	20	18	20	21	17		129	7	18.4
E⑨K			16	22	15	19	21	22	19		134	7	19.1
F			19	17	21	16	21	20	14		128	7	18.3
G⑪K			14	22	18	14	17	19	16		120	7	17.1
H⑧K			14	17	13	13	13	16	13		99	7	14.1
I			15	26	21	14	23	22	22		143	7	20.4
J			19	23	19	19	24	17			121	6	20.2
K			14	26	22	18	24	15	1		120	6	20.0

資料）釧路企業組合事務局資料より作成。

以上の現場グループ編成は、通常の8:00出勤の際に事務所に集合した際に打ち合せとして行われるが、この打ち合せにおいてはリーダー以外の現場労働者も参加した場で、事務局労働者から作業内容や納期の説明も行われている。

こうした二つの視点から編成された現場グループにおいて、その工程管理は責任者たる現場リーダーによって推進される。現場リーダーが推進する工程管理は、作業時間編成と配置編成であり、それぞれ以下のような内容となる。

作業時間編成は、作業の納期との関係で推進されるが、主な内容は休憩・昼食時間の設定である。休憩については、天候等との関係および各労働者の状況との関係で設定されている。

配置編成は、建築労働の場合には作業に置ける役割分担が、その他の土木労働の場合には、作業範囲の分担が主に行われている。

これらの工程管理の中では、現場リーダーは以下の点に配慮した編成を推進している。第1に、作業の納期・人日、および一日の労働時間が考慮されており、特に一日の労働時間は16:00を超えないことが遵守されている。これは土木部門の現場労働者間での共通認識（前提）となっており、調査対象である殆どの現場労働者から企業組合労働の（好ましい）特徴として指摘されていた¹⁶⁾。また第2に、作業時間編成・配置編成においても、各々の労働者の体力的・健康的事情に配慮して推進される。特に、現場労働者の中にはペースメーカーを持った労働者も含まれており、草刈の場合にこの労働者については機械に触れることができないため刈り取った草運びの

作業が割り当てられ、他の労働者が草を刈るという作業分担となっている。

以上の工程管理における実践は、その推進は現場リーダーによって行われているが、実践内容そのものは現場労働者の参画を伴って実行に移される。例えば、作業時間編成・および作業当初の配置編成は現場労働者の合意を通じて実践されているし、またこうした合意を通じて工程管理の意味が理解され、作業上での以下の労働実践も行われる。草刈等での個別の作業範囲は設定されているものの、作業への慣れ・工夫によって作業スピードは違ってくるため、作業の遅い労働者に対して早い労働者からの援助が日常的に行われる。加えて、こうした作業上の協力は、その日の体調次第で「お互い助けたり・助けられたり」¹⁷⁾することも指摘されており、現場を構成している労働者相互にとって適的な労働力支出を行えるようとりくまれている。

また、こうした相互扶助にとりくめる背景として、相互の体調・健康に対する配慮も日常的な職場コミュニケーションの中で交わされていたり、そうした中で作業における役割分担（前述のペースメーカーを持った労働者に対する配慮）が積極的に承認されているなど、の交流が見られる。またこうした職場コミュニケーションの中では、作業内容に関する意見交換も行われており、例えば草刈の現場で“草刈機の扱い方”について交流されたり、“草の整え方”について比較的若手の労働者が長年就労してるリーダーに意見するといった作業改善の提案も行なわれていた。

以上、現場労働者によって担われている労働とその自主的編成について叙述したが、受注時期の重複や作業の納期への遅れが生じる際には、事務局職員の労働による応援によって対応している。

2 現場労働者の労働の成果（賃金）分配にかかわる実践

現在、受注金額や賃金水準については、釧路企業組合の総会で経営上の数値説明が行われるとともに、個別の請負事業にかかわっては、その額とおよその賃金について朝の打ち合せの際に一部説明が実施されている。

労働編成上、現場グループ編成上、個別の現場労働者間で就労日数・労働時間の格差が生じ、軽作業によるその調整が行われる点については上述したが、その限りでも格差は完全に調整されるわけではなく、工程管理（作業工程）のレベルでもその作業量にも差が生じている。しかし、職場コミュニケーションを通じた相互の体力的・健康上の事情の認識から、前述の“賃金の平準化”が現場労働者によって提案され、実施に移されている。これは内容的には、特殊な作業を行った場合を除いて、就労日数や作業効率の差による賃金の格差を縮めるといったものであり、比較的若手の現場労働者によって提案されたものである。

また、現在一日8時間（実働7時間）で週6日の労働が行われているが、この労働時間短縮の議論も行われ始めている。

この問題に対しては、労働時間の削減を行ないつつ、どの程度賃金との整合性を持たせるかについて、現場労働者間で議論している段階である。この議論の中で、改めて仕事の技能や慣れをどのように高めるかについても話し合われている。

第2節 土木部門労働者の自己形成

第1項 土木部門の現場労働者

1 調査対象の現場労働者

釧路企業組合の現場労働者聞き取り調査では、その土木部門において以下の現場労働者を対象とした。

▽設定期に就労の労働者

事例⑥K、⑦Kの労働者

2名とも建設・土木業における熟練労働者ではない。事例⑦の労働者については現在は職場の労働編成などを指示する現場リーダー的な労働者として位置付いている。

事例⑫Kの労働者

元左官の労働者であり、建設関係の仕事の指示を行なう。

▽第二期に就労の労働者

事例⑧Kの労働者

土工の経験はあるが、5年程度で熟練労働者ではない。ここ2年で現場での労働編成や仕事のやり方を指示する現場リーダー労働者として位置付くようになった。

▽第三期に就労の労働者

事例⑨・⑩・⑪Kの労働者

それぞれ主婦（＋アルバイト）・造林・建築の経験を持つ労働者である。特に、事例⑨Kの労働者は40代であり、事例⑩Kの労働者は労働組合経験が比較的長い。事例⑪Kの労働者は心臓に障害がありペースメーカーを入れている関係で、草刈機などの機械を使うことは出来ない。

2 企業組合への就労理由

以上の現場労働者に関して、職歴と最終職歴における離職理由を示したものが図表3-5である。

図表3-5 土木部門現場労働者・職歴と離職理由

対象No.	元 の 職 業	(最終) 職歴 (企業組合以前) における 離職理由
⑥K 年齢 (78)	映画館→畜産→工具店→水道工事 1947～ 2年 3年	・水道関係、若い人が多いので仕事がきつい。穴を掘る作業とか。
⑦K (58)	青果→スーパー→水産加工→土工 8年 1年 8年	(・水産加工の仕事：体力的に無理が来た。朝早い(5:00)夜(7:00～8:00)もある。魚の臭いがとれない、身体を悪くする。
⑧K (76)	魚屋→土工	(・魚屋：貸付金が返ってこなかった) ・社長から「足元が危ないから」と言われ、辞めた。
⑨K (46)	商店で事務(パート)→郵便局アルバイト→保母	
⑩K (65)	酪農→国有林造林事業 1963年～	・年をとって山を専門に歩くのがつらくなった。
⑪K (65)	露店商→呉服屋→建築(鉄筋) 1947～ 10年間	・心臓を悪くした

注) 離職理由については、() 内で最終職歴以前の離職理由も加えた。

上の表より明らかな傾向とは、第一に転職歴が多く、⑨Kの労働者を除けば、最終的に建設・土木業へ転職していることである。しかも第二に（これも⑨Kの労働者を除けば）、釧路企業組合以前の最終職歴における離職の要因としては、高齢・障害を理由に就労から排除されたという点が挙げられよう。

次に、各労働者の現在の収入状況を示したものが図表3-6である¹⁸⁾。

図表3-6 土木部門・家計収入と家族構成

No.	家 計 収 入 （現在）	家 族 構 成
⑥K 年齢（78）	90万円程度（企70万，冬期講習18万）	独り暮らし
⑦K (58)	110万円程度（企業100万円弱，冬期講習）	独り暮らし（近所に母・弟あり）
⑧K (76)	本人160万円（企80万，冬期講習），他家計収入250万円	長男，孫2人と同居
⑨K (46)	本人90万円（企70万円強，冬期講習，他家計収入400万円	夫，子ども2人
⑩K (65)	190万円（月15万円，年金二月で8万円，冬期講習）	妻と2人暮らし
⑪K (65)	本人64万円（企業組合54万円，冬期講習）他，妻18万円	妻，三女と同居中。

以上の表から明らかなことは、第一に⑥K・⑦K・⑩K・⑪Kの労働者は、他の同居家族との関係で（あるいは独り暮らしとして）、主たる家計支持者であるという点である。このことが就労を必然化したというには早計であるにしても、特に上の労働者らにとっての釧路企業組合への就労の契機の一つであったと考えることができよう。また第二に、表に示した限りでは、⑨Kの労働者を除けば、家計収入が非常に低い水準にあるという点である。更につけ加えるなら、前述したように転職歴が多いため退職金・年金等の水準も高いとは考え難い。したがって、特に⑥K・⑦K・⑧K・⑩K・⑪Kの労働者においては、一定の生活水準を維持するために必要不可欠な収入を得るという側面からみても、高齢ではあっても就労することが重要な選択肢の一つであったと考えられる。したがって、上述の離職理由と併せて考えれば、年齢的・体力的理由により“自力で働いて生きる”という途が絶たれた労働者であるといえることができる。

次に、調査対象である現場労働者が、釧路企業組合に就労の際のきっかけや理由を、それ以前の離職理由との対比で表わしたものが図表3-7である。

この表からは、現場労働者が就労において企業組合を選択した理由を看取することができる。⑥Kの労働者が前職と同種の作業を含むものとして釧路企業組合を選択したことが述べられており、⑦K・⑧K・⑩K・⑪Kの労働者に関しては、年齢的・体力的な側面から選択したことが述べられている。もっとも⑥Kの労働者においては、後者の年齢的・体力的理由が無かったことを示すものではない（図表3-7）。

図表 3-7 釧路企業組合への就労理由・きっかけ

	(最終) 職歴・離職理由	企業組合・就労のきっかけ	企業組合・選択理由
⑥ K	水道関係, 若い人が多いので 仕事がきつい。穴を掘る作業 とか	新聞広告で企業組合を見て	だいたい建築関係だと思っていた
⑦ K	体力的に無理が来た。朝早い (5:00) 夜 (7:00~8:00) も ある。魚の臭いがとれない, 冷 蔵庫の仕事は身体を悪くする	土木関係の仕事にでて, 一緒になった人 に組合員がいた	体力的にも出来る仕事だと思った/同じ 中高年の仲間がたくさんいたから, 仕事 なども一緒にやっていける
⑧ K	社長から「足元が危ないか ら」と言われ, 辞めた		年配の人を雇ってくれるのは企業組合ぐ らい
⑨ K		Nさん(土木・現場担当)から2~3日 手伝いに来ないか?と言われたのがきっ かけ	人間関係が, 気を使わなくて良い。(前 職の) 保育園と和がいい, 関係がいいと ころが似てる/外仕事での開放感がいい
⑩ K	造林, 年をとると山を歩くの が商売。/ 8年前にやめる, 体の調子悪い	造林を退職後, 安定所いったら, 大して 仕事無いわけではない。一緒に講習いっ ていた人に「Oさん(企業組合理事長) という人がいるからいってみれ」。直接 企業組合に来た	(この歳で) 月20日くらいは働ける/年 代的にも似通った人が多い
⑪ K	心臓を悪くして	中高年の関係だから雇ってもらえると思 い, Oさん(企業組合理事長)に話した (講習で企業組合は知ってた)	まず働く, 自分でも働ける場所, 他の仕 事のことは考えなかった/年齢体力から いって他では雇ってくれないだろう(3 年前からペースメーカーを入れている)

以上の年齢的・体力的な側面での選択理由とは, 上述の職歴の多さ, および自分も含めた「年輩の人を雇ってくれる」といった回答からも, 継続した雇用を求めるという側面を含むものと考えられよう。

この表にみられる特徴としては, 企業組合を就労先として選択した理由に, 上述した「年輩の人でも雇ってくれる」(⑦Kの労働者)といった点とあわせて, 「中高年の仲間がたくさんいたから」(⑦Kの労働者), 「人間関係が, 気を使わなくて良い」(⑨Kの労働者), および「年代的にも似通った人が多いから」(⑩Kの労働者)といった, 職場での人間関係に対する期待が挙げられている点にある。この点に関しては, 前職の職場関係に対する評価との関連が見られることが指摘できる。⑦Kの労働者が前職である土木の職場を「賃金が違って, それにみあっただけの仕事をする。仲間同士もうまく行かな」かったと述べ, ⑩Kの労働者は前職である造林の職場を, 仕事上「投げられた人は投げられたまま(“投げる”は北海道で“捨てる”の意味)」であったことを述べており, それらへの批判的意味が込められていると考えられる。また⑨Kの労働者に関しては, 企業組合へアルバイトとして就労してきた時の経験をもとに, 前職の保育園の職場での「和がいい」人間関係と似ている点が指摘されている。以上述べてきたことより, 土木部門現場労働者の企業組合への就労の契機に関する特徴を以下のように整理することができよう。第一に, 具体的な職歴は個々の労働者によって相違があるとしても, (釧路企業組合就労以前の) 最終的には季節的な不安定就業に従事し, そうであるが故に年齢的・体力的・健康上の理由で就労から排除されるという経験を持つことである。

また第二に, 土木部門の現場労働者は, 一定の転職歴を持っていること, 最終的には季節的な

不安定就業に従事したこと、更に被扶養者となっていない（家族構成の）状況にも左右されて、家計収入の水準が低く、したがって高齢である・障害があるにもかかわらず、就労することが依然として重要な選択肢の一つであったことにある。

そして第三に、職場での作業と関連した、良好な人間関係へ期待した労働者がみられる点が挙げられる。

以上の点を概観すると第一～第二の点は、主に各々の状況との関連で生計を立てるために就労するという、私的な側面での就労の契機である。その一方で第四の点は、職場に人間関係の良さを求めるという点で、社会的な側面での就労の契機として前者と区別することができよう。

第2項 労働内容（労働諸条件）に対する評価

以上述べてきたような就労の契機を有した土木部門の現場労働者は、後述するように、その全てのメンバーにおいて、企業組合における就労継続を希望している。これらの点を念頭に置きながら、本項では、現場労働者が企業組合・土木部門での労働をいかなる側面から評価しているかという点を考察し、そうした評価を生み出すことに関する現場労働者の職場での実践を浮かびあがらせるを試みる。

現在の労働諸条件の中で、労働内容（特にその負担感について）・労働時間（および日数）・賃金額（およびその評価基準について）に関する聞き取りを行なった（参照のこと）が、本項では、まず労働内容及び労働時間に関する評価を記述することとする。それは、調査対象の現場労働者においては、先の就労の契機の点でも述べたとおり、高齢および障害との関連で、継続した雇用を保障しうる条件として、まず作業負担に関する関心が高いためである。

労働内容（作業内容）に関しては、作業上の負担が少なく・無理のかからないことが全ての労働者によって指摘されている。それらは、①作業の内容に関して負担が少ないという評価（⑥K：「水道関係と比べると仕事が楽」、⑦K「慣れているので、負担に感じることはない、軽作業だから」、⑨K：「粉塵の仕事・以前は大変だと思い、やらなかったが今はできる」）や、②作業の配分に関して個別の労働者の状況に合わせた仕事であるという評価（⑥K：「（事務局が）無理のかからない仕事をさせてくれている」、⑩K：「中高年多いので健康面・仕事の面でよく配慮してくれる」、⑪K：「Nさん（事務局現場管理担当）怪我しないように・無理しないように、健康管理面でも手配してくれる」、⑫K：「健康にあった仕事ができる。個人差に応じて使ってくれる」）といった内容に区別できよう。

また、労働時間に関しても、個々の労働者の事情に適合的な長さであるとの評価が多い（⑩Kの労働者を除く）。更に就労日数に関しては、⑥Kの労働者のみ、現在の状態が自分にとって適合的である旨の回答があった。

ここで注目すべきは、上述の通り全体として“無理な負担を強いない”と現場労働者から評価されている労働諸条件が成り立つ条件である。例えば就労日数については、図表3-4にもあるように個々人の事情に応じて、事務局の土木部門担当者が弾力的に対応することで保障されており、それを裏付ける客観的な条件は、自治体や民間事業体から“軽作業”的な仕事を獲得してきた釧路企業組合の事業と運動の蓄積にある。労働時間や、労働内容に関する作業負担についても、同様のことが言えよう。

図表 3-8 労働諸条件の評価

	労働強度（作業上の負担に関して）	就 労 日 数	勞 働 時 間
⑥ K	水道関係と比べると仕事が楽 （事務局が）無理のかからない仕事をさせて てくれている	（水道関係の）月23-24 日は体がきつい、かえっ て休みがちになる	（企業組合）入った当時から今の 時間帯・ちょうどいい
⑦ K	慣れているので、負担に感じることはない 軽作業だから／中高年多いので健康面・仕 事の面でよく配慮してくれる		8:00～16:00・適当な長さ
⑧ K	一日6000円もらって体にいいことをやる／ 働くのが体に一番よい		俺ら賃金は半分でいいんだ・しか し8:00～16:00までしか働かない
⑨ K	粉塵の仕事・以前は大変だと思いやらな かったが今はできる／普通の会社より何と なくゆとりがある。できるだけいい／外 仕事の開放感、私でもこういう仕事ができ るとわかった……		4時上がりだから体が休まる（家 事もやっているの）
⑩ K	仕事は前の職場よりずっと軽い。Nさん （事務局現場管理担当）怪我しないように ・無理しないように、健康管理面でも手配 してくれる		時間的な問題（＝短い）はあるけ れどやむをえない
⑪ K	自分の体にあった状態でやっているの申 し分ない／（仕事上の）負担は感じない／ 健康にあった仕事ができる。個人差に応じ て使ってくれる		8:00～16:00,ピッタリ合っている

しかしその一方で、作業上の負担に関しては、部分的であれ、その緩和の役割を果たしているのが、現場リーダーを中心とする現場労働者による工程管理と、作業上の協力・相互扶助であり、その条件は現場労働者の内部にある。ここで指摘した作業上の協力・相互扶助については、図表 3-9 に示されるとおり、作業上の職場関係に関する回答に端的に現われている。

すなわち、現場労働者が、“自力で働いて生きる”ことを、その作業上の負担を緩和する・ないしは個々の労働者に適合的に配分する側面から支えている条件は、単に釧路企業組合の事業や実践における蓄積のみならず、現場労働者の実践によって集団的に形成されていると言うことができよう。

図表 3-9 事務局⇄現場労働者／現場労働者間の作業に関する関係

	事務局 ⇄ 現場間	現 場 労 働 者 間
⑥ K	(企業組合) 入った当時から「あんまり無理すんなよ・弱いときは無理するな」と言われていた	みんな陰・日向ないから、お互いに助けたり・助けられたり
⑦ K	中高年多いので健康面・仕事の面でよく配慮してくれる(「会社が」)	体のことは互いに気をつける／仲間と一緒にやれることを重視している
⑧ K	仕事をとるのに相当骨折ってくれている／今の状態が一番いいので事務局頑張ってくれている	(企業組合では) 個人請負でないから協力とかしやすい。お互いカバーする／和気あいあいで笑い話が多い、若い人も合わせてくれるし、人間どうしのなごやかさがある(休み時間に冗談言うの好きだ)／あんまり油売らないようにしようとも話す。競争はしない、お互いそういう考えではもたない。仕事は仕事、冗談は冗談、出面賃に値するような仕事はやる
⑨ K		上の人がうるさくない、「あんまり無理すんな」「こわいとき休んだ方がいい」と言ってくれる／(草刈の) 仕事で「こうした方がいいんじゃないの」とかいやすい、気安くしすぎるかと思うくらい／男の人はやっぱり少し荒いやり方をする／スピード挙げてほしいと(現場の上の人から言われる)
⑩ K	Nさん(事務局現場管理担当) 怪我しないように・無理しないように、健康管理面でも手配してくれる	仲間同士が気楽に話できるどころ違うんでないの？分からないところ気楽にものが聞ける／休んだときは心配して電話したり、「お前、具合悪いんじゃないか」・「絶対無理すんなよ」と言う。／差がついても協力してやれる／車2台で現場へ行って、終わりには又明日頑張ろうと言う。現場をまかされていた頃(昭和56～) 釧路から人夫つれてきて会う機会を増やした、共同請け負いいなあと思ってきた。変な受け取り方しないで自然に手伝える。／出来高で、造林(前職)ではかなりの差が付く…投げられた人は投げられたまま。企業組合、差が付いたら手伝う
⑪ K	個人差に応じて使ってくれる	(仕事以外の話題) する人もいるが、私はしない、人のことには家族までは介入したくない／たまに仕事のことで(注意)する

第3項 作業上の協力・相互扶助の成り立ち

本項では、現場労働者が集団的に自ら形成しつつあった就労継続の条件の一つ、作業上の協力・相互扶助のとりくみの形成に関わって考察を進めていく。そのためにまず、こうしたとりくみが、各々の現場労働者においては、どのような因果関係の中に位置づけられて意識されているかを述べてみることにする。

事例⑥Kの労働者は、釧路企業組合就労が9年になる78歳の労働者である。⑥Kの労働者は釧路企業組合の仕事で「無理のかからない仕事」とであると評価し、釧路企業組合へは「健康なうちはここで働く」ことを希望している。特に設定期の土木部門での就労を経験しているが、当時は、就労から排除されて直後の(従って現在よりは比較的若手の)建設季節労働者が多く就労し、地方から大工の労働者も雇用していたことから、建設労働が多く、労働の内容においては現在より作業上の負担は大きかったと述べている。こうした中で当時既に65歳を超えていた事例⑥Kの労働者は、「(企業組合に) 入った当時から『あんまり無理しないで』『弱いときは無理』と(土木部門担当の事務局職員から) 言われていた」と述べており、体に負担のかからないよう事

事務局職員が現場労働者へ配慮する関係が形成されていたことが指摘されている（また、同様に労働時間についても現場労働者に中高年齢者が多いことから、ほぼ設立期以降8:00から16:00という相対的に早い時間に設定され、現在まで継続されていると述べられている）。こうした特徴的な職場関係が土木部門で形成される中で、事例⑥K労働者自身も現場での「お互い助けたり・助けられたり」という実践に参加してきていた。ここでの実践とは、現在の草刈等の作業で個人毎に差が出たときに相互に助け合う、あるいは清掃作業などでは「他の人が気付かないところもみんなでやっている（カバーしている）」といった内容である。この協同作業とも言うべき実践は、「みんな陰・ひなたのないから」協力できる、と指摘されているが、事例⑥Kの労働者の口述によれば「陰ひなたのない」関係を先進的に体现してきたのは、事務局からの現場労働者への“労働を通じた配慮”の関係である。したがって事務局と現場労働者との関係を契機に、現場労働者が相互に職場で協力し合う実践も形成されてきたと認識されている。更に事例⑥Kの労働者は、こうした労働実践を改めて振り返ったときに「(仕事でも) お互い助け合っていかなとなあ、共同生活みたく」と述懐していた。また、今後は「我々も若い人もやれるような仕事がとれるといい」と述べており、上述のような労働実践や職場関係を形成してきた土木部門の事業について、継続を望んでいる。

事例⑦Kの労働者も企業組合就労は9年であり、事例⑥Kの労働者同様、設立期の土木部門での就労を経験している労働者である。事例⑦Kの労働者は、土木部門の中では年齢が比較的若い（現在58歳）が、これはそれまでの水産加工での就労（冷蔵庫の中での作業等）ではそれでも体力的な無理がきたため退職した。このことに対して事例⑦Kの労働者は、この9年の展開の中で仕事の内容を「負担に感じたことが無」く、「(事務局が) 中高年多いので健康面・仕事（確保一筆者）の面でよく配慮してくれる」と述べており、事務局が土木部門の労働内容（仕事確保）と健康面での配慮をしてくれたと意識している。事例⑦Kの労働者は現場でのリーダーとして配置編成や工程管理を担い「与えられた仕事をきっちりやって信頼を得る」よう意識しているが、その中でも「仲間と一緒にやれることを重視して」いる。特に現場で「体調のこと」や「体のことはお互いに気をつける」よう昼食のとき話したり、現場でのお互いの分担の領域を超えて協力できるよう注意している。以上の様な実践への関わりをもっているため、事務局の“配慮”を積極的に評価し、また「賃金が違えばそれに見合っただけの仕事をする・仲間同士がうまくゆかない」と賃金の平等化を支持している。

事例⑧Kの労働者は、企業組合への就労が4年を数え、現在は現場のリーダーとしての役割も果たしている。労働内容・就労日数および労働時間にかかわっては、「一日6000円もらって体にいいことをやる」と評価している。こうした評価は、⑧Kの労働者にとって、一方で事務局が「相当骨折ってくれている、今も事務所（事務局一筆者）が頑張っているいい仕事をとってくれる」ことによるものであり、もう一方で「草刈、みんなでやる。…個人請負でないから、お互いカバーする。協力とかしやすい」ことによるものである。このような作業上の協力（関係）を維持することにかかわって留意しているのは、第一に職場関係である。休み時間には「(職場での) 人間どうしの和やかさがある…自分から冗談言ったりする」し、仕事の時間には「あんまり油売らないようにしようと話す…冗談は冗談、仕事仕事で分けてやっている」と職場での相互の関係に配慮しながら工程管理を行なっている。また、第二に、賃金に関わっては敏感に対応することである。「事務所があんまり(利潤) とりすぎでないの」と意見を事務局の現場管理担当に述べたこともあり、「今でも不満に思ったらかみつくよ」と述べている。しかし事務局へ意見を訴えた機

会に「〇〇さん（当時の現場管理担当事務局職員）がそのとき受注の明細書を見せてくれて、組合に30%（管理経費として）残さねばと説明してもらって納得した」と述べ、現在では「仕事とるのに相当骨折ってくれている」と事務局労働を積極的に評価している。このように「かみつく」ことも、最近では仲間のことを意識してやるようになったと述べられている。

事例⑨Kの労働者は、企業組合に就労して2年弱になるが、現在唯一の40代・女性であり、就労の動機も「人間関係が気を使わなくていい・和がいい」ことを挙げている。この職場関係については、「上の方は、『あんまり無理すんな』『こわい』『きつい』の意味一筆ろ）時休んだ方がいい』と言ってくれる。がむしゃらでないから、気楽でいい」関係であると意識されている。また、こうした職場関係の中で、「身体のこといいやすい、何でも気楽に言える」といった内容や、更に「（草刈の）仕事で『こうした方がいいんじゃないの』とかいいやすい、気安くしすぎるかと思うくらい」といった内容のコミュニケーションが交わしやすいことが指摘されていた。「草刈についても、教わったり、聞いたり、助けてもらった」ことも、上述の職場関係への評価の中で述べられている。また、「ペースメーカーを入れている人とも一緒に働ける」点を積極的に評価していることも同様である。こうした職場関係についての評価と関連して労働内容については、外での仕事が予想外に負担が少ないことと同時に開放感があるものとして高く評価し、労働時間についても家事労働を行う関係で「4時上がりだから体が休まる」と評価している。労働実践への関わりとしては、特に「男の人はやっぱりちょっと刈り方が荒い」という意識から「草刈とかの仕事で『こうした方がいいんじゃないの』」と指摘したこともある。

事例⑩Kの労働者は、就労して2年弱の労働者であるが、前の職場である造林を、「年をとると山を歩くのが商売だから辛」くなったことや「体の調子が悪」くなったことで退職した。この点と関連して、労働内容（作業上の負担）に関しては、前の職場（造林）より「ずっと軽い」・「無理がない」と評価しているが、その理由としては、事務局「Nさん（土木部門担当事務局）、怪我しないように・無理しないように、健康管理面で手配してくれる」という点、及び「みんな助け合ってやる」という点を挙げている。前者に関しては、「責任者（＝土木部門担当事務局）の指導、考え方もやり方も違う」と述べている。

また後者に関して特に⑩Kの労働者は、造林の仕事に就いていた時点から「共同請負はいいなあと感じてきた」関係で、現場の協力関係を高く評価している。こうした評価の背景には、「出来高で造林ではかなりの差が付く…投げられた人は投げられたまま」であることについて批判的にみている¹⁹⁾ことが挙げられる。その上で、作業上の協力については「差がついても協力してやって」おり、その理由として「変な受取り方しないで自然に手伝える」職場関係にあること、および「共同請負」であることを挙げている。特に前者に関しては「仲間同士が気楽に話できるところが（他の職場と）違うんじゃないの？分からないところも気楽に聞ける」といった点で職場のコミュニケーションが評価されており、「休んだときには心配して電話したり、『おまえ、具合悪いんじゃないか』『絶対無理すんなよ』と言う」と言った内容のコミュニケーションも交わしていることが述べられている。

事例⑪Kの労働者は、就労して2年弱であるが、企業組合就労以前は、建築（鉄筋関係）に勤めており、その後、心臓を悪くして退職している（現在、ペースメーカーを付けている）。再就職に際しては、自分相応の仕事で「まず働くことを考え」て就労しており、自らの労働力支出を「無理無く行う」ことへの関心が高い。現場の労働実践では、要員配置（編成）や作業割当に関して「個人差に応じて使ってくれる」ことを「健康にあった仕事ができる」という意味で積極的

に評価している。しかし今回の調査では、作業上の協力に関する回答を得ることはできなかった。

以上の“作業上の協力”・相互扶助のとりくみに関する回答より、それらのとりくみが成り立つ契機を考察することとする。

まず第一に、⑥K・⑦K・⑧K・⑩K・⑪Kの労働者から述べられているように、企業組合の事務局による労働諸条件上の作業負担を抑制するための“配慮”がなされていたことが、挙げられよう。その意味で「責任者（＝土木部門担当事務局）の指導、考え方もやり方も違う」（⑩K）ことが、現場労働者もかかわっている現場管理を通じて、相互扶助も含めた現場での“働き方”に与えている影響は少なくない。

第二に、こうした作業上の協力・相互扶助の取り組みと職場関係との相互関連が特徴的である。まず、⑦K・⑨K・⑩Kの労働者が述べているように、体調・身体のことに関するコミュニケーションが交わされている・交わしやすいことが、作業上の協力や相互扶助のとりくめる契機であると考えられる。更に、⑦Kの労働者が述べているように、「協力とかしやすい」ことと、「人間同士の和やかさがある」職場関係とは、単純に後者が前者の手段ではなく、後者自身が働く中で固有の意義を持っていると考えられる（この点については、⑦Kの労働者がより明瞭である）。⑩Kの労働者においても、「差が付いても協力してやれる」ことと「変な受け取りかたしないで自然と手伝える」職場関係とは、前者が後者によって裏付けられるという関連にあることとともに、後者の職場関係それ自身が意味を持つものとして理解されている。

以上、作業上の協力・相互扶助のとりくみと職場関係との関連については、職場の身体のこと・作業のことに関するコミュニケーションを介して、後者が前者の契機であること、また後者の職場関係自身が⑥K・⑦K・⑧K・⑨K・⑩Kの労働者にとって「気楽」・相互に「配慮」するという意味を有すると考えられる。以上の点から、ここで、作業上の協力・相互扶助のとりくみの契機、つまりは作業負担の緩和・適正配分の契機となり、それ自体現場労働者にとって「気楽に話ができる」「配慮」しあうといった独自の意味をもつ職場関係を協同関係と呼ぶこととする。

更に第三に、⑧K・⑩Kの労働者が、作業上の協力・相互扶助のとりくみの条件として意識しているのが、「共同請負」つまり労働の成果分配が共同で行なわれるという関係である。この点に関しては、次項で、賃金の平等性に関する評価として取り扱うことにするが、第二の職場関係とともにこのとりくみの条件として分配関係が意識されているのは興味深い。

第4項 賃金水準の評価：お互いの労働の評価のありよう

以上、作業負担を支える現場労働者側のとりくみの中で、特に作業上の協力のとりくみの契機について考察してきた。こうした現場の現場労働を通じた協力の実践とは、常に現場での労働者間の関係の形成と不可分のものであった。ここでは、以上の第三の契機でもあった、分配関係にかかわって、賃金（労働の成果分配）の平等化に関する評価について分析を加える。それは、言うまでもなく個別の生活を支える賃金水準の平等化が現場労働者の合意・納得の下に実施されたのであれば、そこには形式的な平等で成り立つはずはなく、何らかの実質的な平等観が伴わざるを得ないのであり、このことが現場労働者が現実に関係を自ら取り結ぶことに関連していると考えられるためである。

以下、賃金水準の平等化に関する評価を整理したのが図表3-10である。

図表 3-10 賃金水準の評価に関する回答

	賃金水準の平等性について	右 の 判 断 理 由
平等でよい	⑦ K	仲間と一緒にやれることを重視している。みんなそれぞれ努力しているのだから同一賃金がよい。／賃金が違って、それにみあっただけの仕事をする。仲間同士もうまく行かない
	⑧ K	(個人請負でないから、協力しやすい)
	⑨ K	「年とった人(60歳くらいの人)と同じというのは…」という人がいた。バリバリする人だからそう感じたのだろう。「こういう会社だから仕方ないね」と話した。／男の人並みには仕事はできない。年輩の方と同じでいい
	⑩ K	今その人の能力に対しての労賃無くしたから。企業組合は他で就職先のない人を救っているところだと考えると。みんな正直だし、真面目に働くから
差を付けるべき	⑥ K (賃金の一筆者) 差をつけた方がいい。	(若い人は) 不満かもしれない
	⑪ K 差があっても良い、大きな差でなくても	(自分の体にあった状態でやっているので申し分ない)

この表から理解される賃金水準(の平等性)の評価についての特徴について整理すれば、以下のようになる。

第一に、賃金水準の平等化のとりくみが、現場労働者の労働の自己評価・相互評価の契機となっている事例がみられた。ここでは、賃金水準平等化との関連で、各々の労働の評価基準が問われていると考えられる。事例⑥Kの労働者においては、職場の現場労働者の労働の評価との関わりで、(草刈などの同一作業を通じて)若い人(60代前後)および“達者な人”との賃金上の差が無い点について、「差をつけたほうがいい」「(差のないことが若い人は)不満かも知れない」という意見を述べて危惧を表明している。つまり事例⑥Kの労働者は、現場の作業協力の中で相互にカバーしているものの、現場の労働者の間にはその仕事の遂行量を通じた差がある²⁰⁾ことより、自らが相対的には仕事の遂行量の低い労働者であるという自己評価によるものであると考えられる。こうした労働の自己評価に関しては、“差を付けるべき”という意識ではないものの、⑨Kの労働者にも「男の人並みには仕事ができない」と、共通している。更に事例⑨Kの労働者においては、現場労働者総体として「(企業組合へは)年取った人・怪我した人が来る」、相対的には低位の労働者集団として認識されているのが特徴である。

事例⑦Kと⑩Kの労働者においては、個々の労働者の労働遂行上の差はむしろ無いと述べられている。この評価の内容をより具体的に述べるならば「それぞれみんな努力しているのだから同一賃金がよい(事例⑦K)」「その人その人で能力の差がない、正直で真面目に働くから。(事例⑩K)」と述べられているように、現場労働に対して、その担い手としての個々の労働者が可能な限りの労働力を無理のない範囲で支出する点が積極的に評価されていると言える。

第二に、第一の点とは相対的には区別されるが、直接に職場での協同関係の形成・維持に寄与するという意味付けが、⑦K・⑧K・⑩Kの労働者において意識化されていたことが挙げられる。この点にかかわって、この3名の労働者においては、賃金水準の側面からも、職場での協同関係を維持する文脈で「同一賃金がいい」という意見を積極的に述べている。また⑦K・⑩Kの労働

者については、この賃金水準の平等性を、“共同請負”として積極的に承認している。

第5項 経営管理への関心

土木部門の労働者においては全般的に、土木部門の実績や個々の事業の請負金額、および企業組合全体の事業実績や管理経費についての関心が高い。この理由としては、仕事の確保の問題や賃金水準の問題への関心から連関して、関心に上ると考えられる。以下に、その関心のありようを記述する。

「事業団（釧路企業組合）の仕事が見えてくる」といった認識の広がり観点で経理の公開があった方がいいという意見を述べているのは事例⑩Kの労働者である。

また、自身の現場労働における働き方との関連で、経理公開への関心を述べているのは⑨K・⑩Kの労働者である。事例⑨Kの労働者からは「人日・受注金額についてたまに教えられるとき『きいて納得しなきゃ』と思う・ポロツ（経営が）厳しいと言われると『今度は頑張らなきゃ』と思う」ため、経理の公開が合った方がよいと述べられ、事例⑩Kの労働者は「（教えられると）またいろんなことも考えられる、いい考えも浮かぶかもしれない（事例⑩K）」と述べ、現場での努力を喚起するものとして捉えられている。

現場での工程管理・道具管理・仕事の遂行との関わりで、経理の公開の意義を認めているのは、事例⑥K・⑦K・⑨Kの労働者である。事例⑥Kの労働者においては、「人日を超えて赤字の現場もあったと思うから」「ガラズ張りの方がいい、僕も（総会で）発言したことがある」と、現場の工程管理との関連での経理の公開への関心を述べている。また、事例⑦Kの労働者においては、釧路企業組合が自治体等から仕事を確保する上で、現場労働者の役割として「与えられた仕事をきっちりやって信頼を得るようにする、そうすれば〇〇さん（釧路企業組合理事長・事務局）達も仕事をとりやすくなるはずだ」と述べており、この点との関連で「（経理の公開）あったほうがいい、組合員としての自覚を持つために。」と経理公開の意義を捉えている。

以上の経理公開への関心の内容より、現場での労働実践・およびその中で個々の役割との関連で、現場労働者の“仕事の確保”のための視野の広がりを見てとることができる。特に、現場リーダーである事例⑥K・⑦K・⑧Kの労働者の経理公開への関心の内容は、まさに工程管理を行う労働者としての関心のありようと位置付けることが出来、またその中でも土木部門での工程管理の持つ意味の捉え方がその現場リーダー労働者の中での相違する点が特徴的である。

第3節 小 括

以上、高齢・障害等による就労上の困難を抱えるがゆえに、土木部門の現場労働者によって高く評価されている労働諸条件とのかかわりで、それらを成立させる現場労働者側の要因でもあった職場の作業上の協力・相互扶助の取り組みや協同関係についての考察を進めてきた。

上述した労働諸条件や協同関係の中で、調査対象である全ての現場労働者が、以下の図表3-11に示されるような就労継続の意志を持っている。

ここでこれまでの考察を踏まえて改めて述べるなら、第一に、多くの現場労働者にとっての“自力で働いて生きる”という個人的な要望は、上述してきた労働諸条件と、共に働き続けることを援助する自主的な営み（作業上の協力・相互扶助やリーダーによる工程管理）、およびそれと相互規定の関係にあった職場の協同関係、を通じてこれまで実現・維持されてきたと言うことができよう。

図表 3-11 企業組合への継続就労の意志

対 象 番 号	年 齢	質問：「今後何年（何歳）まで働く予定ですか？／企業組合以外で働くつもり はありますか？」への回答
⑥K	78	健康なうちはここで働く、（企業組合以外で働くつもりは）無いです
⑦K	58	80歳まで（働く）、（企業組合以外で働くつもり）全くない。年をとっても働けるのが最大の魅力
⑧K	76	（一日6000円もらって体にいいことをやる、企業組合でないとできない）
⑨K	46	できるだけ長く勤めたい、やめられないという友人もいたが、そう思う。やっぱりいい
⑩K	65	健康であればいつまでも。70超えた人もいるのもう10年は／同じ所で一ヶ所で働いた方がいいから（企業組合以外は考えていない）年取ってから仲間出来るわけでもないし
⑪K	65	体が許す限り、（企業組合以外の就労）全く考えていない

注）⑧Kの労働者の回答については、直接この質問項目に対する回答ではなかったため、（ ）を付した。

第二に、第一にしめした諸条件の中でも現場労働者自らが関わってきた部分に着目すれば、それらは、お互いが働き続けられることを援助する営みに、更にはそうした営みを裏付ける協同関係そのものに、自らが働く意味を見いだすという現場労働者の論理によって成り立っているものであると言える。こうした論理は、“自力で働いて生きる”ことを職場での協力・協同関係によって可能たらしめるという展開を含み、その意味で、職場協同関係の担い手の論理として位置づけることができる。

第三に、以上の職場協同関係の担い手としての論理の形成の契機が、特に⑦K・⑩Kの労働者の回答に典型的に見られる以下の点であったと考えられる。

まず、(1)前職を通じた自らの働きぶりや職場関係に関する批判が意識化されている点である。つまり「賃金が違って、それにみあっただけの仕事をする。仲間同士もうまく行かなかった」や「出来高で造林ではかなりの差が付く…投げられた人は投げられたまま」という回答にみられるように、自分が「賃金に見合っただけ」あるいは自分のために真面目に働けば働くほど職場関係が悪化することが、前職での経験を通じて意識化されており、そのことが職場の協同関係を形成する側面から自らの働き方・働く目的を見直す契機となったと考えられる。

次に挙げられるのは、(2)作業上の協力・相互扶助の営みと、協同関係とを媒介する職場のコミュニケーションであり、このコミュニケーションが、現場労働者相互の（作業に関わる）体力的・身体的事情の理解に不可欠であった。

加えて述べるなら、これら協同関係の担い手の論理形成の契機に関しては、それぞれについて土木部門担当事務局職員の果たした役割が大きかったと考えられる。即ち、現場の作業を通じて「怪我しないように・無理しないように、健康管理面でも手配」したり、現場のコミュニケーションを通じて『あんまり無理すんな』『こわい時休んだ方がいい』と言いうなど、周りの労働者の状態を理解し、配慮できるよう働きかけているからであり、また例えば労働の相互評価の契機となった賃金の平等化の経過のように、現場労働者の要求を議論の遡上にのせて、お互いの合意の上で決定するよう援助しているからである。

第4章 ビルメンテナンス部門における現場労働者の自己形成

第1節 ビルメン部門における労働実践の展開

第1項 ビルメン部門の形成

企業組合におけるビルメン事業が展開する主要な契機とは、第二期において、釧路企業組合が、現場労働者による自主的な経営管理・労働編成を可能とする事業体を模索する上で、その典型たりうる新規事業としての位置付けを与えられたことであった。

ビルメン部門の開設当初には、「中高年の雇用促進」をスローガンに市町村自治体や道・公共職業安定所などの官公庁、および生協・道東勤医協等への要請活動が行われた。結果的にはそれまでも共働関係にあった道東勤医協の清掃事業の請負から始まっている。83年度当時の事業収益は290万円であった。

当初、K病院清掃を「常勤3名、パート1名で始めたのがビルメン事業の歴史の始まり」²¹⁾であり、その際には講習事業の手伝いをしていた女性から労働者を募り、その後、公共職業安定所の庁舎や市の施設の清掃、また道東勤医協関係や関係諸団体の施設清掃、商店の清掃などを手掛けている。

90年現在での事業高は²²⁾全体で2348万円の事業収益をあげているがその内訳は、官公庁施設関係の清掃が全体の10% (235万円) を占め、残り90%のうち道東勤医協関係が94.5%を占め (1996万円)、さらにその中でもK病院でのビルメンメンテナンス事業が77% (1633万円) を占めている²³⁾。

また事業内容としては、各施設の清掃業務 (ガラス・蛍光灯・換気扇清掃も含む) が全体の9割以上を占め、その他にK病院での下足業務・守衛業務、敷地内除草業務が行われている。

こうした事業内容を担う現場労働者は26名²⁴⁾で構成され、班集団が事実上組織されているのがK病院清掃班 {10名} (92年よりK病院守衛班 {4名} も) だけであり、他は1人職場・2名による「外回り」の職場編成となっている。

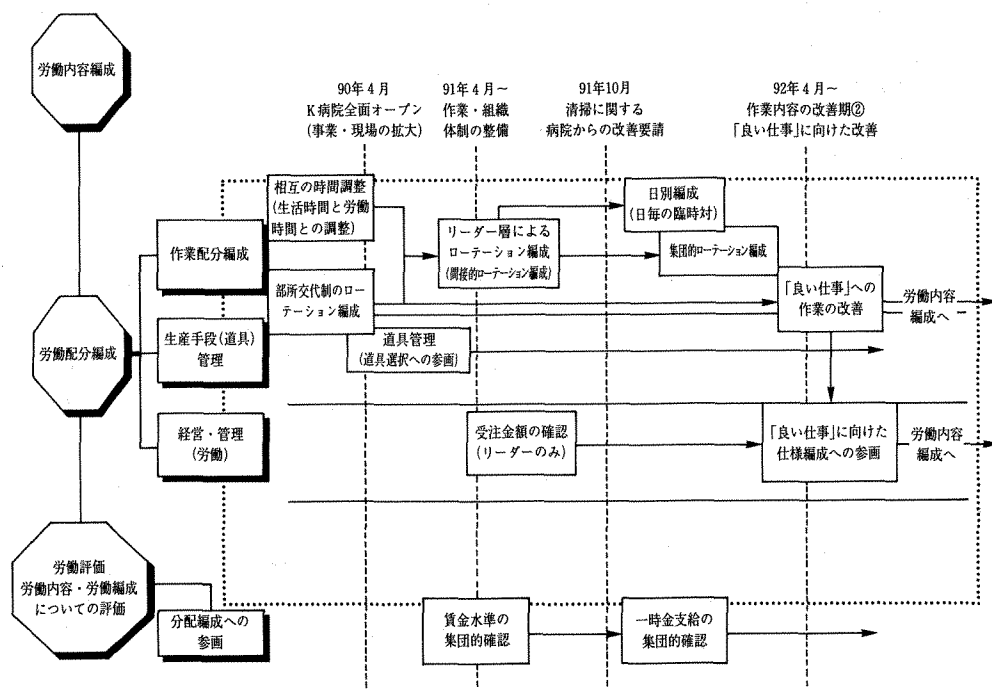
第2項 K病院班における労働実践の展開

釧路企業組合のビルメン部門においては、上述のようにそのほとんどで清掃業務が行われており、また事業高の85%を道東勤医協関連の病院清掃で占めていた。また、現場労働者組織としても、班編成が事実上なされているのはK病院の清掃班と夜警班だけであり (1992年11月現在)、労働編成の実践において一定の継続した実践期間を経過しているのは病院清掃班だけであった。ここでは、事業内容 (労働内容) および労働実践上の特徴から典型的な展開を遂げているK病院清掃班を対象を絞って、その労働実践内容について記述していくこととする。尚、釧路企業組合のビルメンメンテナンス部門についていえば、その受注内容からして民間事業が大多数を占め、受注関係・作業編成・管理労働において特に様々な対応が迫られるに伴って、実践内容も多様な展開をみせている。したがってこの部門の労働実践については、時系列に沿った展開を詳述していくこととする。(尚、K病院清掃班における労働実践の展開を図式化したものが、図表4-1である。)

1 前史的展開—1990年度以前のK病院清掃

K病院の規模拡張以前のK病院清掃班の清掃業務は、現在のK病院のB棟部分 (現在はA・B

図表4-1 “K病院における労働実践の展開モデル”



棟の2館)の日常清掃中心であり、下足業務やオペア室清掃もなく、日祝祭日清掃も簡単な掃除がおこなわれている状況であった。これらの業務内容が、常勤メンバー3人、パート勤務メンバー1人(89年段階)によってローテーションを組んで行われていた。当時の状況については、現在のビルメン部門担当事務局が「団づくりの必要性をそれぞれ感じながらも、現場まかせになり、停滞している状況にありました」²⁵⁾と記述している。

2 1990年一病院清掃業務の全面的拡張に伴う作業・組織の再編

(1) 受注の経過と業務遂行レベルでの矛盾関係

1990年5月にK病院の新棟部分が完成し、ビルメン部門では新・旧棟の清掃・下足業務全般を受注することとなった。具体的には①100床から200床の病院規模になるに伴い清掃面積がほぼ倍加し、②手術室・内視鏡室清掃など一定の専門性が要求される部分の清掃が加わり、③清掃業務だけでなく病院入り口の下足業務(下足とスリッパ交換する窓口業務)が新たに加わるようになった²⁶⁾。

以上の病院清掃のほぼ全面的な受注の際に、受注金額水準について釧路企業組合側とK病院側で主に契約金額更新にかかわる協議がもたれたが、結果的に受注金額は前年比(拡張以前比)130%の上昇で一旦合意されている²⁷⁾。

以上の業務内容を遂行する体制も一定程度拡大された。就労人員として常勤メンバー3名に加えて、パート勤務メンバーが小規模現場から3名加わっている(計4名)。

この受注水準を前提にしたときK病院の清掃部門は、病院メンテナンス業務としての全面性をもつに至る一方で、直接には大型化・複雑化した労働過程を担う就労者増員の不十分さが作用し

て、現場の就労者の労働強化の問題を抱えることとなった。具体的には、上述の全面性に伴った清掃面積の倍加・複雑な現場作業の増加・下足業務への拘束時間の増加に十分対応しうる現場の体制を実現しえなかったのである。

(2) 作業配分レベルでの対応①

上述の事態に対して、1990年当時のK病院班では、作業配分レベルの実践で対応した。まず第1には、作業編成上の対応として就労者相互の作業水準を高める意味で、部所（作業現場）をほぼ毎日入れ替える（交代する）ローテーション編成が行われるようになっている。この実践について、当時の現場リーダーは以下のように述べている。「ひとりひとりが気づく『汚い場所』が違うため、一つの場所を人が毎日入れ替わって掃除した方が綺麗になる」、「（清掃を一筆者）前にやった人の仕事ができるし、後で注意することもできる」。以上の発言から理解されることは、この実践を通じて、相互の清掃作業での個性を生かして全体としての作業水準を高めることが模索され、また就労規律を高める意味で清掃に対する相互のチェックを可能にすることが志向されたという点である。

第2に日常の清掃業務の負担を軽減する意味では、清掃道具（モップ）の選択に関して、事務局が選んできたモップを「重くて腱鞘炎になる」という理由で交換させるといった経験も持った。

また第3には、常勤・パート勤務メンバーそれぞれの拘束時間（労働時間）が伸びた点に対応して、“子どもの授業参観”等の個別の生活事情を弾力的に反映できるローテーション編成が行われるようになった。また実現はしなかったものの家事（夕食の準備）との関係で下足の夕方の拘束時間の30分繰り上げを守衛部門と協議する機会も持つことも試みられた。以上の実践にみられるように“病院を綺麗にする”ことと（清掃作業の質を落とさないこと），“労働負担を軽減する”ないしは“家庭生活に対して負担のかからないよう労働する”ことを両立しつつ、事態への対応を計ろうとした背景には、当時実質的に現場管理をも行っていた現場リーダー集団の仕事に対する論理に依るところが大きい。第1には、当時の現場リーダー3名は、講習事業の援助から釧路企業組合へ就労してきた、新婦人の会の活動を経験してきたメンバーであったことにある。つまり、このリーダー集団は、新婦人の会の運動経験を媒介にして劣悪な労働条件には非常に敏感な社会意識を持ち、かつK病院の所属する勤医協の運動と新婦人の会との協同関係を通じて勤医協の運動そのものへも理解が深く、清掃の作業水準を高めたいという立場に立っていた。また第2には、第1の立場を背景としながら、中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会の主催する先進事業団の研修経験を通じて、清掃労働を通じた病院業務をサポートするという「良い仕事」の論理にも通じていた。すなわち、この段階でのリーダー集団は、労働過程のレベルの実践を通じて、ふりかかってくる労働強化の問題を他のメンバーへの負担として押しつけることなく、かつ清掃作業の水準を上げる（落とさない）ことを意識的に追求したメンバーだったのである。

しかし、こうした集団的な対応が行われる一方で、①作業配分についてのリーダー層への集中、および②事務局メンバー（理事長も含む）によるローテーションの穴埋め、といった個別の対応を余儀なくされており、労働強化の問題が全般的には解消されたわけではなかった。この点に関わって、K病院担当事務局員は当時の事態を次のように記述している。「新たに下足業務やオペ（手術）室清掃なども加わった中で、その対応自体、大変なものでした。特に対応を困難にさせたのは、必要な人員を確保できる契約金額を実現できなかったことですが、それでも最低の人員確保、作業体制の組み直し、病院側との調整など働きながら考え、考えながら働くという

状況でした。しかし、故障者が続出、人手不足ときつい仕事が解決できず、不満のうっせきした暗い現場になってしまいました。長年つとめていた3人が退職したのもこの1年で、いやおうなしに団づくりか空中分解かを迫られました²⁸⁾。また、同事務局員の発言によれば、事務局に対して「人を増やしてくれない」「対応が冷たい」といった現場からの批判が寄せられていた。

上の記述にみられるように、この段階で、(当時の体制を前提としたとき)①清掃業務に対する病院現場の要請への対応が困難であること、②作業負担が特にリーダー層へ集中し労働力破壊の状況にまで至っていることが問題として認識されていた。

しかし、それでも尚、この時期、K病院の集団的な労働実践が本格的に開始されたということができよう。この時期開始されたK病院班における労働実践とは、1990年のK病院拡張に伴って顕在化した、労働強化の問題に対し、①作業水準を高めるための部所(作業現場)交代制の実践、および個別(生活)事情を反映するローテーション編成であった。

3 1991年春・作業状況改善に向けた体制・労働編成の改善

上述の問題状況を受けて、K病院清掃班では、初めて全員参加の職場会議(=団会議)を開いて、問題意識を交流するとともに「①団会議の定期開催と「思っていることを話し合い、よりよい職場をつくる」こと、②所長など責任者による事業所委員会の発足、③事業団新聞の積極活用」の3点について全体で確認している。すなわち以上の団会議の開催は、現場での意志疎通(現場就労者間・現場就労者と事務局間)の重視、現場リーダーの選出と役割の明確化、一人一人が(職場の)主人公となるための学習、が直接には確認されている。こうした合意の背景には、事務局の側からは現場で発生している問題の認識を一致させることと、それらを現場から解決していく(「よりよい職場をつくる」)“主人公”として現場の労働者が成長することを志向したものであったと考えられる。

以上の合意を通じて(特に②のリーダーの新たな選出と役割の明確化の文脈で)、作業体制における若干の増員とともに、現場リーダーが編成しつつ他の現場就労者が間接的に参加して修正を加えるという“間接参加型”のローテーション編成が実行されていく。

この“間接参加型”のローテーション編成は、現場リーダーが2週間サイクルのローテーション表を作成し、それを他の就労者が見て都合の悪い場合に修正するといった実践であった。そして内容的には、前段階の部所交代制と相互の個人的(家庭)事情の反映の内容を引き継ぎつつ、“間接参加型”のローテーション編成へは、作業分担の均等化という特徴を付与されるようになる。この“作業分担の均等化”展開の契機となったのは、“前段階でのリーダー層への作業負担の集中・およびその帰結としての労働力破壊”への批判であったと考えられる。またもう一つの契機とは、この段階では新しい作業体制が1名のリーダー(現場責任者:常勤)を除いて7名がパート勤務・2名が臨時的勤務となり、個々の就労者の作業時間における制約が拡大したことにある。後者の状況は、ローテーション編成の更なる複雑化を招き、部所の交代制がこの時期乱れることとなった。

賃金水準の基準の決定さらに、この段階では、不明確であった賃金に関する基準が設定されることとなった。その内容としては、常勤・パート勤務を問わず²⁹⁾時間給であり、その基準は最低賃金をベースに、勤続年数3年毎にベースアップが図られる(図表4-2参照)。

そして、これらの作業分担の均等化(更にはこの編成が現場就労者から新たに選出されたリーダーによって行われたこと)および賃金待遇における平等化は、職場関係における平等化という

図表 4-2 釧路協立病院清掃部（パート）の賃金水準の根拠

勤続年	根 拠	91.10～ 520円	実績	92.10～ 542円	実 績	92年度手当	実際予定	手 当
0～1	最賃 104%	540	540	563	570円	なし～0.6	0.8	勤続月／12
1～2	105	546		569		0.7		1.2
2～3	106	551		575		0.8		
3～4	107	557	560	580	590円	0.9		
4～5	108	562		586		1.0		
5～6	109	568		592		1.1		
6～7	110	574		598		1.2		
7～8	111.5	579		604		1.3		
8～9	112.5	585		610		1.4		

注) 指数は、初年度指数に1.01を年数分掛けた数字

手当の月数は、初年度月数に0.1を年数分足した数字

常用の手当では、パートの半分の月数が加わる

資料) 1993年K病院団会議資料をもとに作成

点で、その後の実践に対し、少なくない影響を与えたと考えられる。

4 1991年10月～1992年度・契約解除問題の発生と良い仕事への「改革」

(1) 受注レベルでの議論の経過³⁰⁾

この期の労働実践に関しては、1991年の11月、釧路企業組合のビルメンテナンス部門で最大の現場であった道東勤医協のK病院に於いて、その作業遂行水準および現場管理に関して、病院側との協議の場で、要望が寄せられたことに端を発する。その内容とは、「清掃業務について苦情が多い」ため病院総務ときちんと窓口になる通年常用で働く職員を配置してほしい、といった要請であり、業務においては②日曜日・祝祭日等の休日も一定の体制をとって清掃をしてほしい、③院内消毒をしてほしい³¹⁾といったものであった。これらの諸点に対し釧路企業組合の事務局および理事会としては、①経営状況も悪く、現状（現在の契約金額）では専任者はおけないこと、②日曜日・祝祭日などの休診日の清掃、院内消毒については、見積書を提出するので話し合い³²⁾といった内容で交渉に望んだ。しかし、専任職員配置の点で合意に至らず、この協議は病院側と企業組合側の意見が平行線をたどる中で、“契約解除”に関する議論にまで展開する。こうした受注レベルでの矛盾関係を受けての結論は、病院側の条件は基本的に受理して契約の継続を目指すこと、であった。すなわち、病院側の契約関係・仕様内容に関する要請上の問題はありつつも、自らの業務に関しても自己批判する必要がある、この問題に関する矛盾関係は、基本的に、病院を綺麗にすることで病院業務に貢献するという「良い仕事」を実践することで止揚されなければならないという方向性が選択されたのである。

こうした結果、組織上は1992年4月よりK病院と釧路企業組合との間にA社が入り、事実上釧路企業組合は「孫受け」化されたが、その一方で、職場レベルでは事務局中心に以下の実践を推進する態勢に入った。まず、①事務局のK病院担当者が日常的に現場の援助を行い、病院からの

要請と現場就労者からの意見を受けて、作業の改善およびそのプランを作成すること、また作業編成のレベルでは、②可能な範囲で仕様にない作業であっても新たな作業の編入を現場就労者の合意のもと推進すること、③その実践の推進を保障し作業が一部の就労者に集中しないよう団会議で集团的に月別・年間の勤務時間のチェックを行っていくこと、であった。また、経営管理のレベルでは、上述の改善を要する作業、新たに必要な作業の情報を蓄積し、見積もり化し、次年度の契約更新の際に仕様の改善提案を行うこと、も計画・推進された³³⁾。

(2) K病院現場における「良い仕事」にむけた作業改善の開始

上述の受注関係についての経過は団会議を通じて現場労働者にも共有されると共に、いわゆる「孫受け」化以降（1992年4月以降）には、事務局のK病院担当者の援助で「良い仕事」：病院を綺麗にするための作業の「改革」が推進されるようになった。1992年6月の団会議レジュメによれば、これら作業の「改革」は①仕事の改革（作業内容の改善）、②組織の改革（勤務形態・労働条件についての改革）、③意識の改革（「良い仕事」の追求をめざす意識の改革）³⁴⁾という内容を持つものであった。そしてさらには、これらの「改革」の内容を蓄積し、日常的な受注内容の改善・次年度の仕様改善をオーナー（この場合A社と道東勤医協）に求めている実践としても位置づけられていた。特に、仕事の改革については、「綺麗にしたいところを見つける」³⁵⁾というスローガンの下に、日常的な作業改善の議論が行われるようになった。

(3) 日曜・祝祭日清掃業務の充実と集团的ローテーション編成の開始

1991年11月の病院からの要請を受けて、現場の清掃作業としては、1992年の年頭より、日曜・祝祭日の日常清掃化と消毒業務が開始されるようになった。日曜・祝祭日の清掃は、前述の通り「簡単な掃除・下足」が行われているに過ぎないものでありこの業務は事務局メンバーによって実施されていたが、この機会から8～12時に2人で行うようになった³⁶⁾。

その一方で、現場就労者にとっては、この日曜・祝祭日の清掃は、一定の労働強化につながったばかりではなく、休日が不規則になり、労働と（家庭）生活との対立が再び顕在化することとなった。また加えて、ローテーションの編成も更に複雑になり、作業分担をばらつきを招きつつあった。

こうした状況を直接の契機として、現場リーダーが編成するローテーションが、他の現場就労者より批判されるという事態が起こる。この批判とは、「私、（ローテーションに）入っていないよ」「私ばかりA（現場の特定の部所）に入って」という不満として団会議の際に噴出している³⁷⁾。ところでここで批判の対象となっているのは、上述の発言より、ローテーションの作業分担上の不均等に止まらず³⁸⁾、部所間の作業負担の不均等へも広がっていることに注目できる。

以上の経過より、改めて変更されたローテーション編成の実践とは、集团的ローテーション編成とも呼ぶべきものであった。この“集团的ローテーション編成とは、現場リーダー＋現場就労者2名によってローテーション編成の案を作成するという実践で、現場就労者は案作成段階と確定段階において参画するというものである。具体的には、案作成に携わる現場就労者2名はローテーション編成の都度交代し、それら3名のメンバーによって編成されるローテーション案は、一定期間全ての現場就労者に対して提示され、その期間に必要な修正を申し出るというものとなった。この集团的ローテーション編成の実践以降、現状では①各部所についてはほぼ全員で担当するようローテーションが編成されるようになり（図表4-3参照）、②（勤務時間の相互チェックの実践も受けて）1992年の1～10月の個別労働者の労働時間の動向を見る限りでは、その差が縮小傾向に向かっていることが確認できる（図表4-4、図表4-5参照）。

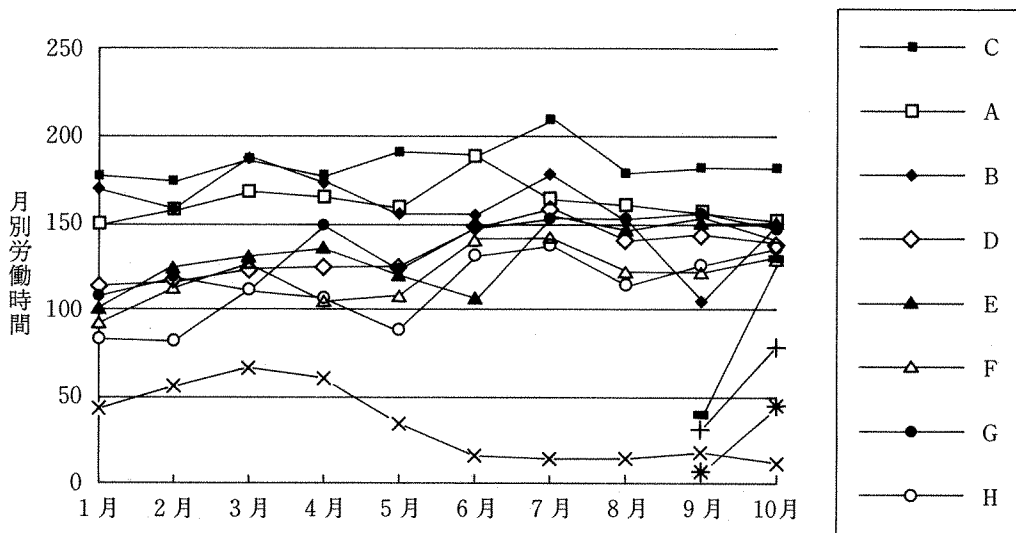
ローマ字対応表 (図表4-3～4-5)					
図表記号	A	B	C	D	E
本文中記号	⑬K	⑭K	⑮K	⑯K	⑰K

図表4-3 K病院・92年11月ローテーション

		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	2週間での 就労メンバー
A棟	診察室→A3階病棟	G	H	E	C	B	D	C	L	F	E	G	F	D	C	BCDEFGHL
	ロビー→A2階病棟	F	L	F	A	G	A		E	B	L	C	D	E		ABCDEFGL
	トイレ→A2階病棟	B	C	G	L	H	C		D	G	H	F	E	B		BCDEFGHL
B棟	ゴミ出し→病棟	A	D	B	G	E	F	D	C	H	D	A	B	G	L	ABCDEFGBL
	トイレ・階段→B3階病棟	D	B	D	F	C	L		F	E	C	D	L	G		BCDEFGL
	ロビー→B2階病棟	L	E	L	H	D	G		H	A	G	E	C	F		ACDEFGHL
下足	診察室→B2階病棟	C	F	H	E	A	B	H	A	L	B	L	G	L	H	ABCEFGHL
	午 前	H		A	D	F	E		B	C	F	H	A	H		ABCDEFH
	午 後	C		B	G	E	G		A	B	C	G	E	D		ABCDEG
	交 替	G		D	H	B	F		E	A	G	F	C	B		ABCDEFGH
		J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J		J
休 み																

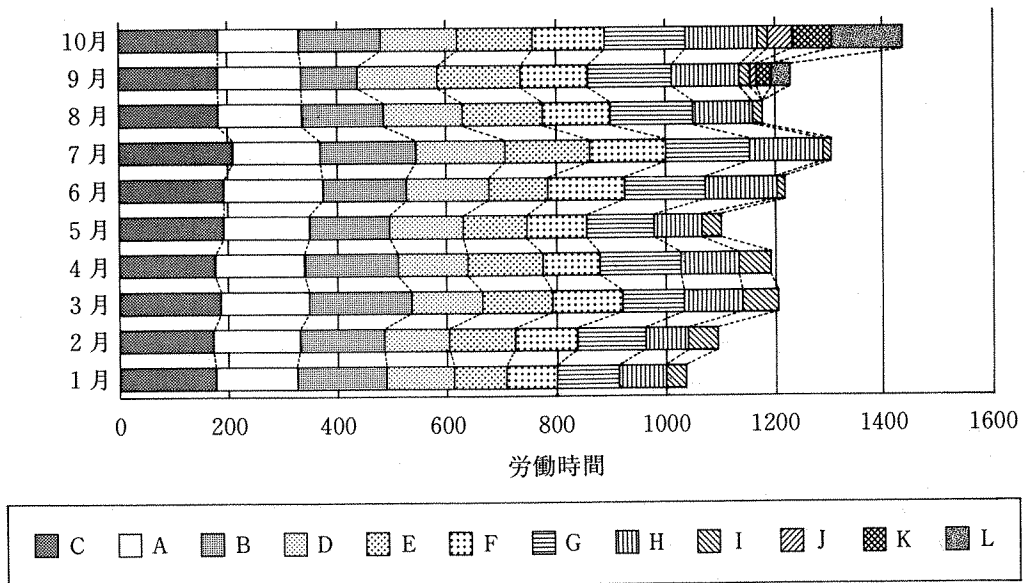
資料) 釧路企業組合ビルメンテナンス部門K病院班団会議資料より作成。

図表4-4 K病院班労働者の月別労働時間の推移



資料) 釧路企業組合ビルメンテナンス部門団会議資料より作成。

図表 4-5 K病院労働者月別労働時間グラフ



資料) 釧路企業組合ビルメンテナンス部門K病院班団会議資料より作成。

これらの一方で、この作業分担の平等化の実践は、賃金水準額の制限の必要性から推進せざるを得なくなった側面もある。1992年の11月段階で、4月以降の一定の労働強化に対応して他のメンバーよりも比較的長い労働時間で推移していた現場副責任者の2名（⑬K・⑭Kの労働者）が、扶養者控除の際の賃金限度額を超える可能性が高くなった。これらに対応して、K病院清掃班団会議では、現場副責任者の2名の11月以降の作業分担の軽減と、他のメンバーによってその穴埋めを行うことを決定し、実行に移された。

(4) 消毒業務への対応とビルメンテナンス業務の再評価

消毒業務の開始は、その実践そのものが釧路企業組合が行う初めての業務であり、業務確立のための研究とその対応に向けた現場就労者の専門性を高める学習および業務改善の実践が不可欠のものとなった。

1992年の年頭より始められた消毒業務は、当初、「病院の指定する薬品（ステリハイド）と（コンクノール）を使い、指示された用具・方法で」³⁹⁾事務局員と団員数名によって開始された。しかし、この消毒業務は「検査の結果、あまり（菌が一筆者）減っていない、場所によっては増えて」おり、消毒業務に参加した事務局員・団員から「みんな一緒に、目が痛い、鼻につんとくるなどの症状を訴え、ひどい人は喉が痛い」といった状況も生まれ、作業改善の研究を余儀なくされた⁴⁰⁾。その後、更に病院側より「モップの水拭きは、してはいけない、一切ダメという通告」を受け、また「週2回、月何回というのでは効果がないので、毎日の清掃で消毒を実施してほしい」とも要請があった。そこでまず事務局と現場労働者によって、日常清掃で可能なレベルでありかつ滅菌に効果のある消毒業務が模索されることとなった。その検討の結果、具体的には①使用薬品を「コンクノール」で統一し、②倍率についても何度か実験する中で当初より低く設定す

ること、③外部からの菌の持ち込みを防ぐために玄関マットに薬品をしみこませること、④清掃道具を毎日殺菌すること、といった内容で実施することを決めている。この具体化の内容は、団会議を通じて現場就労者にも共有され、③については玄関マットを2色に色分けし、「赤には『ステリハイド』4倍液」で強力に殺菌し、「緑のマットで余分な液をふき取るよう配置」されたり、④についてはモップを毎日漂白するなどの実践が展開された。こうした実践によって、病院側からの検査結果で「確実に菌は減っていること」が報告され、消毒業務を含むビルメンテナンス全体が病院側から一定の評価を得ることにつながっていった。こうした実践とその評価は、現場就労者にとっても事務局にとっても、病院を「綺麗にする」という清掃業務の範疇だけでなく、「菌を減らして清潔にする」といった客観的基準も備えたビルメンテナンス業務としての作業（改善）目標を明確にしてきた。しかもこれら実践は、オーナーとしての病院からの要請だけでなく、MRSA対策という（病院業務への）社会的要請へ実践で応えている点が注目される。すなわち、オーナーとしての病院や病院利用者そして広い意味では社会的な要請としてのMRSA対策へ主体的に対応し客観的な成果を生むことを通じて、K病院清掃班のビルメンテナンス業務が、部分的ではあれ責任を持って病院業務の一翼を担うという経験となったのである。そしてこの時点において、自らの作業に関する社会的要請を視野に入れて作業の改善を行うという、現場就労者の主体形成の新たな契機が生まれているということができよう。

5 1993年度初頭：（病院）ビルメンテナンス業務の仕様改善提案の実践

前段階の1992年4月の「孫受け化」を外在的な契機として推進された日常的な作業改善の実践は、1993年度の契約更新の際に「92年度の到達をふまえ、93年度の業務等の改善について」という文書によって、業務の改善とそれに伴う仕様の改善を要請する実践へと結びついていく。この1992年度での作業改善実践と1993年度の業務と仕様改善の要請の内容を整理したものが図表4-6である。

この表から理解できる最大の特徴は、病院からの要請・社会的要請を展望した上で、個々の作業改善に止まらず、清掃・消毒・下足業務の総合としてのビルメンテナンス業務全般に対して責任を負うという観点で改善提案がなされているという点にある。また、この提案と同時に「93年度の業務と金額の改定をお願いについて」という文書も提出し、上述の立場での業務・仕様改善を保障するという論理で、受注金額の一定の改善を求めている点も注目できよう。

つまりこれら一連の提案に盛り込まれた内容とは、K病院清掃業務を病院業務全体の中に位置づけ、「病院の清潔で安全な環境を保つ」ことで、受注条件および労働条件の改善を展望するという実践の論理を端的に示していると考えられる。

図表 4-6 1992年度の作業改善と1993年度の業務と仕様改善要請の内容

1992年度の業務改善の内容	
日常清掃関係	・病棟清掃時間の10:00から8:45への繰り上げ〔1991年度〕 ・（綿ぼこりひどい）A棟の病室・病棟清掃（1度目）の午前中終了～増員・作業の効率化の追及
（日常清掃中の）特別清掃	・ロビーのたたみ部分（週2回） ・デイルームのたたみ部分（週2回） ・リハビリ室のじゅうたん（週2回） ・オペ室医師控室（週2回） ・内視鏡室の清掃強化 ・B棟5階（週1回） ・B棟4階会議室（週1回） ・病室の窓拭き（2週に1回）
日・祝祭日清掃関係	・午前中2人体制での清掃業務開始〔1991年度末〕
定期清掃（洗い）	・実験的なドライの導入（ハイ・パフ）
オペ室清掃	・清掃範囲と内容の拡大〔1991年度〕 ・（クリーンルーム清掃としての）床・壁・天井の吸塵 ・消毒
消毒業務	・床清掃における消毒薬と作業方法の改善 ・清掃用具の漂泊（モップ・雑巾・ダスター） ・玄関マットへの消毒薬散布
業務および仕様改善の提案内容	
日常清掃関係	・外来トイレ清掃の回数・の見直し ・館内で増加している空き箱等の回収～清掃作業効率化とリサイクルの観点で
（日常清掃中の）特別清掃	・病棟のベッドランプ拭き／喫煙室の壁拭き ・とびら・ガラス拭き ・デイルームのライト
日・祝祭日清掃関係	・午後清掃の検討
定期清掃（洗い）	・ドライとウェット（洗い）との併用の研究
消毒業務	・掃除機等、より衛生的な清掃器具の導入
新規業務の提案	・下足室・外来トイレのスリッパクリーニング ・浴室・トイレの天井・壁・タイル清掃（カビ落とし）

資料）釧路企業組合ビルメンテナンス部門団会議資料より作成。「92年度の到達をふまえ、93年度の業務等の改善について」をもとに整理

第2節 労働実践の現段階とビルメン部門現場労働者の自己形成

本節では、現段階のK病院清掃班の職場における特徴的な労働実践の展開論理とそれにかかわった現場労働者の意識分析を行なう中で、K病院清掃事業の作業配分と労働内容（改善）の実践を編成する（あるいは編成しない）現場労働者の論理を明らかにすることにある。そしてこれから編成論理の変容ないしは形成の過程を分析することで、労働主体としての現場労働者の形成を考察することを目的としている。

第1項 ビルメン部門K病院班の現場労働者

1 調査対象の現場労働者

本節の現場労働者の意識に関する記述は、釧路建設厚生企業組合におけるビルメン部門のK病院清掃班の就労者5名に対して1992年12月に行った面接調査での回答を元としている。

上述の調査対象の労働者は以下の通りである（図表4-7、図表4-8、図表4-9参照）。

図表4-7 釧路企業組合ビルメン部門における調査対象者フェイス・シート

対象者	性別	年齢	就労年数	就 労 経 験	組 織 経 験	家 族 構 成 (同居中のみ)	うち主たる 家計支持者
⑬K	女性	45	3 (2)	洋裁	新婦人の会 (勤医協友の会)	本人 夫 子ども(2名)	夫
⑭K	女性	45	4 (2)	福祉会館のパート 内職	新婦人の会 (勤医協友の会)	本人 夫 子ども(1名)	夫
⑮K	女性	61	4 (4)	建築(土木) 水産加工工場勤務	企業組合(講習) 新婦人の会 (勤医協友の会)	本人 長男	本人 長男
⑯K	女性	46	3 (2)	保母 スーパーアルバイ (販売・バック 詰め)	企業組合(講習) 新婦人の会 (勤医協友の会)	本人 夫 子ども(3名)	夫
⑰K	女性	58	2 (2)	スーパーレジ デパート(精肉) 他、パート 経験多数	(勤医協友の会)	本人 長男	本 人 長 男

▽事例⑮Kの労働者

対象となった労働者は、現在K病院班の現場責任者（現場リーダー）として就労している（1992年12月時点で就労年数は4年⁴¹⁾）。1991年にベテランメンバー3名が離職して以来、現場責任者の役割を果たしている。1993年1月現在の現場責任者としての主な役割は、①現場のローテーション編成を全員参加で行う際の援助、②事務局内のK病院担当者と共に作業管理・道具管理などの現場管理に責任を負うこと、③（②との関連で）団会議を事務局内のK病院担当者と共に開

催し職場の民主的な運営を推進すること、④（②との関連で）病院から現場就労者に寄せられた要望などを事務局へ反映すること、などである。

尚、勤務形態は、K病院清掃班の中で唯一この⑮Kの労働者だけが常用雇用となっており、雇用保険・社会保険といった法定福利費が掛けられている。

▽事例⑬K・⑭Kの労働者

この2名の労働者は、1992年春まではK病院清掃班の副責任者であった。しかしローテーション編成が“集团的ローテーション編成”になるに伴い、副責任者に固有の役割が事実上なくなり、副責任者という役職が無くなったため、現在では一般の現場就労者となっている。尚、この2名とも勤務形態はパートの就労者である。また、就労年数は、⑬Kの労働者が3年（うちK病院勤務は2年）、⑭Kの労働者が4年（うちK病院勤務は2年）となっている。

▽事例⑯K・⑰Kの労働者

この2名の労働者は、就労年数がそれぞれ3年（⑯K）、2年（⑰K）となった一般の現場就労者である。

図表4-8 ビルメンテナンス部門K病院清掃班に関する作業概要

	作 業 概 要
日常清掃	・床面を掃き除く ・灰皿、くず入れ、汚物入れの処理 ・便器及び手洗い器具の洗浄、鏡の拭きあげ ・洗面台、ポーチを掃き、拭く ・浴室の浴槽、タイルの清掃 ・水石けん、ペーパータオル、トイレットペーパー
適時清掃	・外来ロビータミ部分の吸塵 ・リハビリ室の吸塵 ・オペ室医師控室等の清掃 ・病室窓台、デイルーム窓台の清掃 ・病室ベッドランプの清掃 ・外来ロビー椅子拭き ・デイルームの雑誌新聞処理 ・手すり清掃 ・玄関ガラス磨き、玄関マット清掃 ・その他
定期清掃	・スプレークリーニング及びスプレーパフニング ・洗剤による床面洗浄、ワックス仕上げ ・剝離剤による床面剝離、下地剤・ワックス仕上げ ・ハンドブラシでの擦り傷取り
契約外業務	(1)窓ガラス清掃 (2)蛍光灯・照明器具の清掃、換気扇の清掃 (3)樹木手入れ及び外回り清掃 (4)その他 (以上、特別清掃として別途見積もり)

出所) A厚済と釧路建設厚生企業組合との92年度

「清掃業務等委託契約書」をもとに整理。

図表 4-9 各労働者の作業内容

⑬ K	・日常清掃全般と定期清掃。 ・下足にも交代でたつ
⑭ K	・通常清掃業務全般、ワックスがけ等。 ・ポリッシャーについては、Tさん（現場責任者）しか使えない。重いし、大きいし、おっかないので今はやっていない。周りのものを壊さないかと、怖さが先に立つので基礎から教えてもらわないと
⑮ K	・（作業 梅枝）全部やります。Sさん（以前の現場リーダー）の時代から、自分でなんでも覚えなきゃ、ひとにあれやってこれやってと言えないから ・（朝から、緊急で都合が悪くなった人などの）作業の穴埋めにはいることもある
⑯ K	・下足も含めた清掃作業全般。 ・機械「ポリッシャー」（の作業一筆者）は体と合わないので断った。
⑰ K	・最初清掃だけという話だったが、下足などもやるようになった

2 企業組合への就労の契機

調査対象である労働者の企業組合へ就労する契機とは、第1に家計を担うための収入の獲得と、第2に職場での人間関係の拡大の要求にあったことが挙げられる（図表4-10参照）。

図表 4-10 就労の契機

	就労の判断理由	就労のきっかけ
⑬ K	夫の仕事との関係で大変になったので…選んでいる暇もなかった。	新婦人の人に「何か（仕事が一筆者）ないかと相談したら、紹介してくれた
⑭ K	内職をしても人との会話がないうし…外で働こうと思った。子どもも大きくなったし	新婦人の同じ班の人がビルメンの責任者をしていた、誘われた
⑮ K	通年で働けること、（老後も考えて）社会保険をかけてもらえるように 定年制がないのが魅力。体の続くまで働きたい	新婦人の会のメンバーから誘われて
⑯ K	上の子が高校にはいるようになったので、決まった収入が欲しいということで／新婦人で活動していた親しい人がいたから	知り合いの人が企業組合に勤めていて紹介された（ビルメンの仕事があるという説明で）
⑰ K	（I社ではもっとも年上だったが、検診で狭心症が見つかったため辞めた）	企業組合に入っているいとこに、誘われて。昼前には終わるという話だった

前者の点に関しては、⑮Kや⑰Kの労働者にみられるように、家計の主たる担い手として水準

の収入の要求があり、また⑬K・⑭K・⑯Kの労働者においては家計の補助的な水準の収入⁴²⁾の要求があることに分けられる。

後者の点にかかわった特徴とは、自らの人間関係の広がり職場で求めるという意味で、現場就労者にとっては企業組合での就労を選択する特有の理由ともなっている。まず⑭K・⑯Kの労働者においては、企業組合で就労する理由として（新婦人の会のつながりを通じた）親しい人間関係があった点が挙げられており、⑭Kの労働者の「内職してても人との会話がなし…」という回答にもみられるように、親しい人間関係をもとにその関係を広げるために企業組合へ就労したことがわかる。また、⑬K・⑮K・⑰Kの労働者においても、就労のきっかけとしては、企業組合に就労していた新婦人の会・勤医協友の会のメンバーから誘われたことが挙げられている。

また、更に⑮K・⑰Kの就労者については元の就労先で体力・体調的に支障が出て離職して以降企業組合に就労したという経過があり、企業組合への就労は一定の人間関係を元に「体を壊さない」で働き続けることを求めている就労であったことも指摘できる。

第2項 “個別事情への弾力的対応” に関する意識

本項以降は、K病院班に見られる特徴的な労働実践に即して、それらにかかわる現場労働者の編成論理の分析を行なう。

まず第一に、現段階の特徴的な労働実践の中でも、90年のK病院全面オープン期より引き継がれている、作業や生活に関する個別事情の反映の実践にかかわって現場労働者の意識分析を行なっていく。

1 作業編成に対する個別事情の弾力的反映

K病院清掃班の作業編成に対して弾力的に反映される個別事情の内容とは、大別すれば、体力的な事情、家庭生活上（特に子育て）の事情・配偶者控除の関係での事情に分けられる（参照）。作業編成上、こうした事情が反映されることを現場労働者はおおむね高く評価している。

例えば、以下の通り。『融通がきいていいね』と言われる⑮K、「（この配慮は一筆者）十分にいただきました」⑭K、「変更がすんなり認められる」⑯K、「家族病気やケガ、孫の送り迎えの時（ローテーションを変更してもらう）」⑰K（図表4-11参照）。

2 お互いが働き続けられることに寄与しているとの評価

この個別事情の反映に関する評価として次に特徴的なのが、この実践が特に現場リーダーである⑭K・⑮Kから、K病院清掃班の職場で現在の労働者が働き続けられる一つの条件として捉えられていることである。この点に関しては、「授業参観とか、学校の遊戯とか、（ローテーションで）一番先に取り入れてつくる。…そこが良くて続けている人も多いと思う」⑭K、「働いてもらいたいと思えば、やらなきゃと思う。人が足りない」⑮K等の発言に見られる。

こうした評価が、現場リーダー層に見られることが、後述する“個別事情の反映”に伴う困難が生じているにもかかわらず、現在まで現在まで引き継がれている一つの要因である。

3 “弾力的対応” による体制上の問題の指摘

同時に現場リーダーを中心に指摘しているのが、“個別事情への弾力的対応”に伴って発生する体制面からの困難である。

図表 4-11 個別事情への弾力的対応に関する評価

調査対象者№	個別事情への弾力的対応
⑬ K	(ローテーションの変更は) 人によってはいいにくい人もいるかも、今は予備専門の人がいないから
⑭ K	授業参観とか、学校の遊技とか、(ローテーションで) 一番先に取り入れてつくる。(この配慮は) 十分していただきました。子を持つ立場としてお互いに同じだからできる。そこがよくて続けている人も多いと思う。 以上
⑮ K	「子どものいる人は週1度は休み」「若い人は、参観日に出れるようにしている。みんな子どもさんのことで『融通がきいていいね』と話すことがある」働いてもらいたいと思えば、やんなきゃと思う。人が足りない。 以上
⑯ K	子どもが熱を出したとき、2週間分組んでしまった後に急に学校に行く用事が出来た時、(変更が) すんなり認められる。/(K病院の職場に) 移って良かったこと…休みがとりやすい
⑰ K	家族の病気やケガ、孫の迎えのとき (ローテーションを変更してもらう)

「人によっては言いにくい人もいるかも。今は予備専門の人がいないから。以前は自分が(予備専門)だった」⑬ K, 「誰かが急に休むという人だけでやることになって、負担が重くなる」「仕事が少数の人に集中すると、配偶者控除の関係で引かかる」⑭ K, 「誰かが急に休むという人だけでやることになって、負担が重くなる。」⑮ K

そしてこのお互いに働き続けられることに寄与するという意味で重視される“弾力的対応”は、それに伴った作業体制面での問題を通じて、特に現場リーダーの労働者へ作業負担の問題を意識化させる契機となっている。

第3項 作業負担の均等化(集団的ローテーション)の意義と限界

1992年に改めて変更された“集団的ローテーション”は、前節で述べたとおり、日曜・祝祭日清掃業務の充実にもなって更に複雑化したローテーションを、作業負担と労働時間の均等化という方向で修正したものであった。

この時点でのK病院班における集団的ローテーション編成を中心とする作業編成の実践の評価についての特徴は、以下のように整理できる(図表4-12参照)。

1 日常清掃業務ローテーション内の作業割当の平等化の要望

まず第一に、特に現場リーダー層の労働者を中心に、他の現場労働者の要望として主に日常清掃部分(図表4-9)の作業割当の不均衡が指摘され、それを機に始められた集団的ローテーション編成によってこの問題は改善されたと述べられている(図表4-12参照)。この点に関しては、図表4-4～図表4-5より、周期的な日常清掃の部分に関する作業割当の平等化＝作業

図表 4-12 集团的ローテーションの評価

調査対象者No.	作業負担の均等化（集团的ローテーション）に関する意識
⑬K	（新しい人）自分達は時間にゆとりがないため面倒がみれない／人が多くなるほど大変、いろんな人がある／（ローテーションについて）要望や不満がでた→2ヵ月前から全員で（ローテーション）決めるようになった／急に休む場合の対応について（話す）／団会議から話やすくなった
⑭K	仕事が小数の人に集中すると、配偶者控除の関係で引かかる。そういうパートの人も多いし、一日通して働けない／Sさん（責任者）が辞めるとき負担が大きかった／ローテーション表ができあがってきたときにみんなから不満が出た。みんなに参加してやってもらうように改善しようということになった。みんなに分ってもらうという意味もある。みんな「大変だね」「息詰まるね」（といってくれるようになった）
⑮K	「誰かが急に休むという人だけでやることになって、負担が重くなる。」／前に3人でローテーション表を作っていたが、「私は入っていないよ」「私ばかりAだね」「他の人もできるっしょ」という苦情が出た。ローテーション組むとき、（案を作って）カレンダーに（要望を）書いていってと言う。そしてローテーションをみんなが同じ場所に入れるようにした。今は、残れる人が残ってくれるようになった。病室は8:00～10:00、10:30～トイレお風呂、午後は3人くらい残って
⑯K	曜祭日もでて仕事をしている、…人不足で代休をくれないことがある／(3)代休か週の後半にあることがある／(4)以前のやり方と変わったが、前の方がゆとりをもってやれてよかった、部屋の掃除を早くしなくちゃいけなくなった。
⑰K	（下足・ワックスもやる）はじめは清掃だけだったが、増えてきた

負担の平等化へと改善されていることが確認できる。

こうした動きを、調査の回答から見れば、賃金水準の平等性に根ざす労働条件の“平等化”としてとらえられるだろう。

2 作業総体における負担の均等化について

しかしこの日常清掃業務のローテーションにおける作業割当の均等化は、日常清掃作業を均等配分するという単なる形式的平等化に止まっていない。「人が多くなるほど大変、いろんな人がある」⑬Kと述べられているようにローテーションの複雑化は、この段階では“個別事情への弾力的対応”との関連で以下の内容を含んでいる。第一に、ローテーション編成の段階で、配偶者控除などの税金問題および個々人の予定で人員が変動する。この点については、先の述べた個別事情のローテーションへの反映や、「仕事が少数の人に集中すると、配偶者控除の関係で引かかる。そういうパートの人も多いし、一日通して働けない」⑭Kなどの発言に見られる。また第二に、2週間分のローテーション編成後、個別の生活事情によっては部分的な変更を余儀なくされる。この点については、「誰かが急に休むという人だけでやることになって、負担が重くなる」

⑮Kと述べられていた。そしてこれらの弾力性を維持するために、現場労働者が集団的に「穴埋め」をしなければならない。つまり、この段階の集団的ローテーション編成は、前項の個別事情への弾力的対応を果たすことを含み、したがってローテーションにおける相互補助の対応も含めて作業負担の均等化を徹底するものであると言える。

3 ローテーション編成の担い手の拡大に関する意識

更に、こうした集団的ローテーション編成については、⑭K⑮Kの現場リーダーによって、作業総体にかかわるローテーション編成の複雑さが理解されつつある、と評価されている。発言としては、「みんなに分かってもらうという意味もある。みんな『大変だね』『息詰まるね』（といってくれるようになった）」⑭K、「今は、残れる人が残ってくれるようになった。…午後は3人くらい残って」いる⑮Kに見られる。こうした意識は、先の相互補助の対応も含めた作業負担の均等化をすすめるにあたって、現場労働者間で作業に関する事情（体力的な事情など）にとどまらず、生活に関する個別の事情まである程度了解されていることが必要となり、ローテーション編成へ実際に参加する中で（つまり“集団的ローテーション編成”を通じて）これらの事情の理解を広げようとしたことに基づくものであると考えられる。したがってこれら現場リーダーにおいては、自らが労働配分編成を行なうことによって、K病院清掃現場をトータルに捉え、現場労働者の個別の事情総体を理解し・配慮しなければならなかったことを対象化し、その意味でリーダー以外の労働者をローテーション編成の担い手とすることが意識化されているということができよう。

4 日常清掃業務以外における負担の均等化について

また、集団的ローテーションを通じて取り組まれたのは、先に述べたように日常清掃ローテーション内の平等化だけではなかった。「日曜祭日もでて仕事をしている、…人不足で代休をくれないことがある／代休が週の後半にあることがある」⑯Kという発言によれば、（夕方にもかかる）下足業務や日祭日の清掃に関しても作業割当の均等化が実行に移されたと考えられる。したがって、先に述べた現場リーダーにおける労働配分の編成の担い手の論理の対象化は、集団的ローテーションを通じて、定期清掃や日祭日清掃・下足業務においても拡張されていたと考えることができる。しかし、これら日祭日や家事労働との関係で問題を有する夕方以降の労働は、先の⑯Kの労働者が続けて「以前のやり方と変わったが、前の方がゆとりをもってやれてよかった」、あるいは⑰Kの労働者が「はじめは清掃だけだったが、増えてきた。下足・ワックスもやる」と述べているとおり、特に労働負担の強化が意識されている部分である。

5 作業負担の編成における意義と限界

以上述べてきた作業負担の均等化における実践的な意義とは、“個別事情へ弾力的に対応”しうるために作業配分における均等化・相互補助の均等化が徹底され、相互の事情の了解と相互補助がすすめられた点にある（これらの実践との関連でいかなる職場関係が築かれてきたかについては後述する）。

更に、これら作業負担の均等化についての労働主体にとっての意義とは、第一に、全ての現場労働者がK病院清掃班の労働過程全体と、班内の現場労働者の労働と生活にかかわる一定の事情とを理解する契機となっている点にあるだろう。また第二には、第一の点とかわかって、現場

リーダー層中心に、先の視点から作業配分編成を徹底する立場で、リーダー層以外の現場労働者へ相互の（生活領域も含めた）事情の相互理解・補助をすすめるという論理が形成されたことにある。さらに第三には、こうした労働（負担の）均等化の実践における限界が、現場リーダー中心に認識されている点にある（図表4-13参照）。

図表4-13 労働内容の評価：92年度時点

労働支出の問題	労働強度の問題	⑬（新しい人へ）自分達には時間にゆとりがないため面倒がみれない／人が多くなるほど大変、いろんな人がいる／自分たちは（作業において 梅枝）時間にゆとりがない… ⑭Sさん（元責任者）が辞めるとき、仕事が集中して、負担が大きくなった／ポリッシャーについてはTさん（現場責任者）しか使えない。重いし、大きいし、おっかないので今はやっていない。周りのものを壊さないかと、怖さが先に立つので基礎から教えてもらわないと ⑮人が足りない、掃除の仕事は実は大変 ⑯下足の時…せめて5：00ぐらいまでに（3時近くになると足がおかしくなってくる。5：30まではきつい／自分自身では一日4時間ぐらい働くのが一番いい、仕事と自分の体の疲れ具合からすると／仕様は仕事がきつい（病室清掃にゆとりなし）ので改善してほしい ⑰時に追われる、何時から何時までどこかローテーションで決まっているので少し自由にやりたい／以前は8：00～10：00間だったが、9：00～10：00の間に病棟清掃をしなければならない。
	労働時間の問題	⑬冬になると家が遠いので5：30まではきつい ⑭仕事が小数の人に集中すると、配偶者控除の関係で引かかる。そういうパートの人も多いし、一日通して働けない
労働条件		⑯日曜祭日もでて仕事をしている、…人不足で代休をくれないことがある／日曜日の代休が週の後半にあることがある、せめて月・火曜日ぐらいにほしい
労働環境		⑬（病室内外の温度差）慣れるまでは大変（外は寒いが）温度が患者に合わせてあるから大変

『現在の作業をより円滑に行なうためにどのような改善が必要ですか』という質問に対しては、「人を増やすこと、お金（受注金額）の問題はあるが」⑬K、「全体として負担を減らす」⑭K、「人が足りない」「清掃のやり方を覚えてもらう、みんなで交代に出れるように」⑮Kと、現場労働者集団全体にかかわる、受注レベルの問題が指摘されている。また⑯Kの労働者からは「部屋の掃除…もう少し時間があればゆとりを持ってやれるが」、⑰Kの労働者からは、「時に追われる。何時から何時までどこか」と、自分の作業に関する時間枠の制約の問題が指摘されている。つまり、現場リーダー中心に、K病院清掃班の受注条件そのものが問題視されてきている。

第4項 作業改善・仕様改善

これまで、作業配分の編成にかかわる実践の中での現場労働者の意識について考察を加えてきた。本項では、前項で分析した現場労働者の意識をもとに、92年より本格的に始まった作業改善・仕様改

善の実践との関連で、労働内容編成に関わって現場労働者の意識の分析をすすめる。

1 契約解除問題に対する意識

Nで述べたとおり、1992年の春以降、K病院も含む道東勤医協との契約関係は一旦解除され、K病院のビルメンテナンス業務は釧路建設厚生企業組合と道東勤医協の関連法人A社との契約関係（つまり“孫受け化”）に移されることになる。こうした経過は、病院側からの作業改善の要請をベースとしつつそれが契約関係に波及したものであることは、現場労働者に対しても団会議を通じて報告されている。それでは、現場労働者は、以上の受注関係での経過をどのように認識し、職場を失いかねないこの問題に対してどのように展望しているのだろうか（参照）。

図表 4-14 92年の契約解除問題に対する意識

	K病院の今後の協力関係とは？	契約解除問題にかかわって K病院班の経営状況の改善に必要な努力
⑬ K		
⑭ K	A弘済会一その人に言ってもらって、病院との意思疎通が必要。院内感染、医療廃棄物処理のごみ箱のことで要望を出している。手を切ったとかあるので。ゴミ回収でもおいて行かれたこともある。毎日の日報に後で書いておく。今まで書く人も決まっていたが、徐々にみんな書くようになった。	下（下請け一梅枝）の下になったわけだから、普通厳しくなる／契約金額ダウンしたから、仕事をダウン…という訳にはいかないし、手抜き出来ない／今年後半のやりかたに（K病院で仕事続けられるか）かかってる。努力を買ってもらいたい
⑮ K	この病院自体、経営が厳しいから。→	特に10月からの後半の清掃でキレイになったと病院に認めてもらうことで（仕事を）続けさせてもらう。／病室の戸棚や壁拭き・電灯拭きやったり、回数を増やす
⑯ K	個人的には親しくしているが、企業と企業としてはもう少しわかりあうことが必要、意外と冷たい、もう少しこちらを理解してほしい	それなりの仕事をして病院に認めてもらうしかない
⑰ K	病院・勤医協がどう考えているのかわからない、いまはなごやかに話せる状態だと思うが	時間内に終わるような作業をする（人件費を削るしかないのだから

まず、この契約解除問題の簡単な事実経過については、調査対象である全ての労働者によって把握されていた。

第1に、⑭Kと⑮Kの労働者に、契約解除問題に対しては、現場からの作業改善の実践によって「きれいになったと病院に認めてもらう」ことで、K病院との協力関係（ひいては契約関係）を発展させるという意識がみられる。

第2には、⑯Kや⑰Kの労働者にみられるとおり、契約解除問題を病院←→企業組合という企業間の相互理解における問題としてとらえ、現場からは作業の一般的な水準を維持することを

もって対応するという意識がみられた。

2 作業改善の実践の評価

ここで注目したいのは、先にみられたような契約解除問題に対する現場からの展望ともいうべき意識と、92年度に実施された作業改善の実践(図表4-6参照)の評価(図表4-15)との間に関連がみられる点にある。

図表4-15 1992年・作業改善に関する意識

新規作業における	⑭MRSAの関係で消毒液を清掃に使うようにした、最近検査があって菌が減っていたので「やった甲斐があったね」と話してる。 ⑮〔(この病院自体、経営が厳しいから。)特に10月からの後半の清掃でキレイになったこと病院に認めてもらうことで(仕事を)続けさせてもらう。〕 4階会議室週一回清掃・看護学生(寮?)週一回清掃、企業組合で増やした仕事もある/病院か業者から言われて始めたこともある
既存作業の改善	⑭医療廃棄物を廃棄物処理のごみ箱へちゃんと入れてほしいという要望を出したことがある、ちゃんと分けられていなくて、手を切ったり、ゴミ回収で置いていかれたこともあるから/ロビー等の清掃の回数を増やしたり、土日も清掃やるようになったり、(既に)仕事仕事に反映しているからなあ… ⑮午後に病室の戸棚や壁拭き・電灯拭きをやったり、回数を増やす/日祭日の清掃・ロビーの2回清掃、霊安室も毎日やる/以前、注射針が廊下やトイレ、病棟に落ちていることがあった。どこでなにが落ちていたのかを日報に記録して報告するようになっている。/病院の方から、どこどこ掃除してほしいと言われてると事務局のNさんと相談して対応する/(用具を大事に使うこととか、私たちに経済している。)
仕様内容	⑰時間内に終わるような作業をする/自分のやりやすいようにして、時間までにあげるのが精一杯

作業改善によって受注条件の改善をはかるという意識を持っている⑭Kと⑮Kの労働者においては、『病院をより清潔に・綺麗にする事を考えると、今指定されている掃除の仕様の中で改善した方がよいと思う部分はありますか?』という質問に対して、例えば以下のような回答があった。「MRSAの関係で消毒液を清掃に使うようにした、最近検査があって菌が減っていたので『やった甲斐があったね』と話してる」⑭K、「午後に病室の戸棚や壁拭き・電灯拭きをやったり、回数を増やした」・「以前、注射針が廊下やトイレ、病棟にも落ちていることがあった。どこでなにが落ちていたのかを日報に記録して報告するようになっている」⑮K、など、“病院を綺麗で清潔にする”・“病院業務の一翼として責任を持って対応する”といった観点で作業改善の実践が評価されていると言えよう。あるいは⑭Kの労働者からは、注射針の処理の実践に関して「医療廃棄物を廃棄物処理のごみ箱へちゃんと入れてほしいという要望を出したことがある、ちゃんと分けられていなくて、手を切ったり、ゴミ回収で置いていかれたこともあるから」と述べられているように、労働者にとっての労働環境の改善の側面からもこれらの実践は積極的に評価されている。

新規作業における作業改善（『改革』）に関しては、特に消毒業務に於いて、⑭Kの労働者の回答にみられるとおり、病院からの高い評価を得られたことが自らの労働に対する積極的な評価につながっていることが分かる。この自らの労働についての積極的な評価を裏付けるのは、実践上、①MRS A対策という社会的な要請に応えつつ、病院側の評価も高い労働を実現したという点、また②前節で述べたとおり消毒業務における作業改善は自らの労働環境の一つとして無理にならない消毒作業になるよう改善してきた点、にある。また、15Kの労働者の回答にある、「4階会議室週一回清掃・看護学生（寮）週一回清掃」という業務拡大は、契約解除問題に対する意識を媒介として「キレイになったと病院に認めてもらう」といった論理で取り組まれたことが認識されている。

既存作業の改善の中でも仕様範疇外の作業改善の実践にかかわる意識としては、次のような論理が働いていることがみてとれる。まず⑭K・⑮Kの労働者の回答にある医療廃棄物の処理に関する作業の改善は、院内における医療廃棄物（特に注射針）の処理を徹底する業務としてとりくまれていることが分かる。ところでこの実践についての評価は、回答のあった⑭K・⑮Kの間で微妙な相違があった。⑮Kの労働者は、「どこでなにが落ちていたのかを日報に記録して報告する」と回答の中で説明し、この実践を相対的には病院業務の一翼たるビルメン業務としての改善という論理でとらえる向きが強い。一方⑭Kの労働者においては、「医療廃棄物を廃棄物処理のごみ箱へちゃんと入れてほしいという要望を出したことがある、ちゃんと分けられていなくて、手を切ったり、ゴミ回収で置いていかれたこともあるから」という回答があるが、この中でも説明されているとおり、病院業務の一翼として責任を持った対応を行うという論理と、清掃作業員にとっての労働環境を改善するという論理から業務改善が認識されている。

3 仕様改善の要望

上述した作業改善の実践に関する意識同様、先の契約解除問題に対する現場からの展望との関連がみられるのは、仕様改善への要望の内容である。

図表 4-16 仕様改善に向けた今後の課題（問題意識）

作業内容に関する仕様の改善	⑬喫煙室のソファ、余分な時間がないと（清掃するの）難しいーあゆみ弘済に言ってもらっている／病院のムダートイレのペーパータオル・ダスキン、すごい量を投げている、違う方法はないのか。 ⑭（ロビー等の清掃の回数を増やしたり、土日も清掃やるようになったり、（既に）仕事仕事に反映しているからなあ…） ⑮日祭日の清掃をもっとしっかりやることや、ロビー2回やる必要がある。／ポリッシャーやワックスがけなど、交代でやれるように『練習しよう』と声を掛けるがなかなか時間的に難しい、練習時間の確保。
作業時間作業体制に関する仕様の改善	⑬人を増やすにはお金の問題がある ⑯仕様は仕事がきつい（病室清掃にゆとり無し）ので改善してほしい／下足の時間短縮 ⑰（時に追われる、何時から何時までどこか、ローテーションで決まっているので少し自由にやりたい／特に8:00～10:00に病室にいないといけないこと）／労働時間の改善：病棟は10:00からにしてみようといいいのだが、病院側からは「早くしてくれ」とのこと／次の仕事の打ち合わせについて、時間は1時間・1時間半と限られているので、「ゆっくり会って話をしたい」という話は出ている

図表4-16に示したように、93年度初頭には釧路企業組合のビルメン事業部として仕様の改善提案がなされたが、それに先だってK病院清掃班職場の団会議で逐次仕様改善の要望が挙げられていた。

この点に関して⑭K・⑮Kの労働者からは作業内容に関する要望が意識されていた。例えば「ロビー等の清掃の回数を増やす」⑭K、「日祭日の清掃をもっとしっかりやる」⑮K等の回答が挙げられよう。

まず第1に、⑬K・⑭K・⑮Kの労働者の回答にあるとおり、作業内容に関する仕様の改善を通じて、“病院現場”の目線で、すなわち病院現場を綺麗にするという視点において、これまでの仕様範疇外の作業改善の実践の内容を引き継いだ形で仕様の改善へ反映しようとしている点が特徴的である。このように作業改善の実践の蓄積として仕様改善が意識されていることは、作業内容に関する仕様改善の意識とは、“（病院現場”も含む）病院総体から高く評価される側面から、作業改善の実践が一定程度自己総括されていることも示していると考えられる。

第2に、⑬K・⑯K・⑰Kの回答にある、作業時間・作業体制に関する仕様の改善の意識には、特に作業遂行の向上と労働支出を軽減するという2つの意味で、作業時間帯および作業体制への「ゆとり」を持たせることが述べられている点で特徴的である。⑯Kの労働者の「仕様は仕事がつい（病室清掃にゆとり無し）ので改善してほしい」という回答や⑰Kの労働者の「労働時間の改善：病棟は10：00からにしようといいのだが、病院側からは『早くしてくれ』とのこと」という回答にみられるのは、業務拡大を基調とする作業改善の実践を含めて現場の作業体制・作業時間帯への批判として、作業時間帯および作業体制の「ゆとり」を求める論理である。

以上述べたとおり、“仕様改善に関する現場労働者の意識”に現れているのは、第1に労働内容に関する仕様を病院現場にとってのまさに「良い仕事」の実現とそれを媒介にした労働における自己実現の論理であり、また第2には、労働内容に関する作業改善が内在している業務拡大への批判として作業時間帯・作業体制への「ゆとり」を求めるという論理であるが、こうした意識上のギャップは、作業改善の実践の評価、引いては契約解除問題等に関する職場の問題の解決の展望に関するギャップにもとづくものであると考えられる。

4 労働内容に関する“労働”のやりがい・喜び

以上、作業改善や仕様改善を、“病院を綺麗で清潔にする”・“病院業務の一翼として責任を持って対応する”といった観点で評価している現場リーダーの労働者が、職場の危機である契約解除問題・引いては受注条件の問題に対して、病院業務に役立つ“良い仕事”にすることでその解決を展望している事について述べてきた。しかし、これら現場リーダーの労働者においては、受注条件の問題・契約解除の問題の解決を図るための手段としてだけ、作業改善・仕様改善の実践を行なっているわけではない。図表4-17に整理したように、⑭K・⑮Kの労働者においては、労働内容に関した“労働”のやりがいとして、病院業務引いては病院利用者に貢献することが意識化されている。

例えば、⑭Kの労働者は、「病棟に行ったとき、布団掛けてあげたり、水を吞ませてあげたりもする。そういうことで好かれたり、『いつもキレイになって…』と言われると、やりがいあるなあと思うし、嬉しい」と述べており、⑮Kの労働者は、「患者さんからも『綺麗になったね』といわれたり、ある人には『どこに言えば雇ってもらえるの?』と聞かれたこともある」と述べている。これらの回答からは、自らの労働を通じて“病院を綺麗で清潔にする”ことを、手段としてだけ

図表 4-17 企業組合「労働」を通じてのやりがい・喜び

労働内容に即したやりがい・喜び	⑭病棟に行ったとき、布団掛けてあげたり、水を吞ませてあげたりもする。そういうことで好かれたり、「いつもキレイになって…」と言われると、やりがいがあるなあと思うし、嬉しい／MRSAの関係で消毒液を清掃に使うようにした、最近検査があって菌が減っていたので「やった甲斐があったね」と話してる ⑮患者さんからも「綺麗になったね」といわれたり、ある人には「どこに言えば雇ってもらえるの？」と聞かれたこともある。／仕事は楽しい、仕事を持っているということは張り合いがあるし、みんなに会えるから。
-----------------	---

ではなくそれ自身労働の目的として、つまり自らの労働の意味としてとらえられていると言うことができるだろう。

5 釧路企業組合でやりたい・やるべき仕事

ただし、「病院現場」にととの「良い仕事」として自らの労働を意味づける意識化の契機は、先に述べた実践に対する自己評価だけにあるのではない。図表 4-18（今後やりたい／やるべき仕事）を見ると、全ての労働者から、医療・福祉関係の「良い仕事」の事業が「今後やりたい／やるべき仕事」として述べられている。

図表 4-18 今後やりたい／やるべき仕事・作業

⑬生協の仕事／病院のムダートイレのペーパー・ダスキン、すごい量を投げている、違う方法はないのか、回収など。 ⑭（中央の人が来て「自分達で仕事をして、仕事を作る」と話していてすごいと思った、今私達は与えられたことをこなすだけ） ⑮釧路市内の研修で、同じ所を4回掃除するのを見てきた、掃除はあのくらいやらなきゃ。事業団新聞でトイレの掃除誇りもってやってるのを読んだ。えらいと思った。汚い所は嫌なものだから…それじゃうまくない ⑯事業団新聞に載っている老人給食…あれいいなあと思っている、在宅看護を受けている人がいるが通院用の車椅子用タクシーが不足している、企業組合でそういうのをやったらどうか？ ⑰一人暮らしが多い、仕事がないので子どもが都会へ出ていくから。訪問看護も含めてホームヘルパーなどの仕事が必要。
--

これらの発想の背景としては、まず第一に中高年雇用・福祉事業団（労働者協同組合）全国連合会加盟の事業体の実践、およびそれらを紹介する機関紙「じぎょうだん」新聞での全国的な実践からの情報に依る部分が多いと考えられる。と同時に、同機関紙が非常に多業種における実践を紹介している中で、K病院清掃班の現場労働者が特に医療・福祉関係へ留意していることを併せて考えるとき、先に引用した『「いつもキレイになって…」と言われると、やりがいがあるなあと思うし、嬉しい』⑭Kという発言にもみられるように、病院清掃労働そのものに病院清掃へ貢献する「良い仕事」に向けた意識化の契機があると考えるのが妥当であろう。

第5項 経営管理への関心

最後に、K病院班の現場労働者の経営管理への関心について述べる。それは、第一に、現場労働者が作業改善さらには仕様改善の担い手として形成されうるとすれば、それらに関する経営管理の側面から、ある程度正確な理解と展望が求められるはずである。現に、受注金額についての事務局からの公開（説明）が団会議を通じて行われている。こうした要請と、現場労働者における内在的な論理とはいかなる関係にあるのだろうかという点を明らかにするためである。また第二に、相互に働き続けられる条件の一つとして、賃金水準の平等性がそれらとの何らかの関連を持って意識されているかを、明らかにするためである。

この点に関しても、現場労働者の管理・経営への関わりを追求するために、賃金水準⁴³⁾について同じく現場の団会議で事務局からの公開（説明）・討議されている。以上、賃金水準と経理（受注内容と金額）の公開に関する現場労働者の意識をまとめたものが、図表4-19である。

図表4-19 賃金評価・経理公開についての評価

賃金水準の評価について	
他企業との比較を含む評価	⑮ A社の厨房の人より安いから、（仕事の割りには）賃金は安いのではないか。／賃金は上がっている。早くからやってた人は安かったんだなあと思う。 ⑯ {賃金：仕事内容からすればやすい}他企業と比べれば妥当だと思う。（賃金決定の基準については）わからない。最低賃金もかわると変わるとかわるというくらいしかわからない ⑰ 妥当。最低賃金より上だから。もっとひどいところがある。基準についてはわからない
賃金基準そのものの評価	⑬（賃金額の基準については）知っている。高くはないとおもうけど。 ⑭（賃金は安くはないと思う、今年（時給）30円上がったし）
経理公開について	
⑬ 知っていた方が、分からないで言うことなど、変な要望を出さずに済む ⑭ 経理の話も聞けし、資料ももらう、今年は赤字覚悟で人も増やす…という。いつも説明してもらっている、そういう会話があるからいい ⑮（経理公開はあった方がいい）企業組合大変だから、節約しあったり、綺麗にするのもみんなのできる ⑯ 一切かわっていないからわからない／出資金を出しているのだから経理の公開はしたほうがよい、やってる人が気がつかないことが他の人から見てもおかしいと思うことがあるかもしれない ⑰（経理公開）あったほうがよい、どこをどうして良いのか、わかってくる（総会でどんな話ができるのか？一回くらいはでた方がよい	

まず賃金水準に関する意識としては、回答に即してみても様々な評価基準を含むことが考えられるが、とりわけ①他企業の水準との比較（労働支出を基準とするの観点も⑮K・⑯Kの労働者には若干含まれている）による評価、②賃金水準そのものの評価といった評価基準が含まれてい

る。

前者の他企業の水準と比較した場合については、この点に関して回答した⑩K・⑪Kの労働者によれば、妥当な賃金水準であるとの評価であった。また、⑫Kの労働者からは、労働支出の内容も若干加味した評価として、低い賃金水準であるとの評価もあった。また、後者に関して⑬K・⑭Kの労働者によれば「高くはない」「安くはない」という微妙な評価を得られるに止まった。企業組合における賃金水準そのものに対する評価に関していえば、全体として明瞭な特徴は抽出できなかった。

また、経理（受注水準）の公開に関しては、⑮Kの労働者の「いつも説明してもらっている、そういう会話があるからいい」という回答に代表されるように、全体として現場労働者⇄事務局の意思疎通および相互理解の基礎として認識されている発言が多い。この認識に関してより詳しく見ていくと、まず第1に、受注関係及び経理の内容について一定の検証ができるという点、第2には、⑬Kの労働者の「企業組合大変だから、節約しあったり、奇麗にするのもみんなでできる」という回答、および⑯Kの労働者の「（経理公開）あったほうがよい、どこをどうして良いのか、わかってくる」自らの現場での作業内容を検証できる、という点についての認識が特徴的であった。

第3節 K病院班現場労働者の労働主体の形成に関する考察

本章の最後に、これまで現場労働における実践に即して明らかにしてきた現場労働者の意識を、現場労働者の労働主体としての形成という側面から再構成することとする。ここでは、職場における労働主体の内容を整理するとともに、それらの関連を明らかにすることで、労働主体の形成過程についての考察を試みようとするものである。

第1項 協同関係の担い手の形成

まず第一に挙げられるのは、職場の労働編成における“個別（生活）事情の反映”や、“作業負担の均等化”に労働を通じて参加し、自らもお互いに働き続けられるよう援助しあう（“協同関係”とも言えるべき）職場関係の担い手の形成がみられることである。

この職場における“協同関係”について結論的に述べるならば、労働における実践を裏づけられた直接的コミュニケーションの広がりやを媒介して形成された、「お互い働き続けられることを援助しあう」職場関係であると思われる。

1 個別事情の作業への反映を経路とした直接的コミュニケーションの広がり

(1) 作業内コミュニケーションと労働配分の編成の実践との関連

に現場労働者間のコミュニケーションの側面から回答を図表4—20に整理したが、ここにみられる特徴は、職場の作業から個々の生活にわたる内容のコミュニケーションが交わされている点にある。

図表 4-20 職場における現場労働者間の直接的コミュニケーションの内容

	作業全体に関する内容				作業以外の内容
	作業配分にかかわって	個別事情への対応にかかわって	道具(生産手段)にかかわって	作業のやり方・内容にかかわって	
⑬ K	最初責任者など3人で←要望不満→2ヶ月前全員で決める。	(ローテーションの変更)はある。授業参観、家事、家族など、早く連絡する。／ローテーションで急に休む場合の対応などについて話す。	10日10日の団会議で(道具についての)要望を出す／(現場の意見で道具を変えたことが一梅枝)ある。掃除機を小型化した。	新しい人が入ったとき、時間に追われるから見落としていたところなどを(注意する)、責任者がはっきり言う／仕事の合間に話が出る時がある。新聞「じぎょうだん」。	
⑭ K	できあがってきたとき、「不満がある」といわれた。みんなに参加してやってもらうように改善しようということになった。みんな「大変だね」「息詰まるね」といってくれるようになった／去年、「いやあ、わたしたちこっちゃんか」と言われた。元に戻った。平等に。「毎日違うところがいいわ」と。	授業参観。学校の遊戯など、十分(配慮)していただきました。一番先に(ローテーション)に取り入れる。子を持つ立場だからできる。そこが良くて続いている人もいる。私たちもそうしてもらった。	MRSAの関係で、消毒液を工夫した。「やった甲斐があったね」と話している	道具をしまい忘れたり、間違えたり、するときに(お互い注意する／院内感染、医療廃棄物処理のごみ箱のことで要望を出している。手を切ったとかあるので。ゴミ回収でもおいて行かれたこともある。毎日の日報に後で書いておく。今まで書く人も決まっていたが、徐々にみんな書くようになった	生活のこと、仕事のこと、相談しやすい、長年いる人が仕切っていて。考えてみると、初めのSさん(当時の現場責任者)たちからの流れがあるし、新婦人や勤医協友の会の人が多いから(話しやすい一梅枝)
⑮ K	団会議で、「不満言ってくれ」と言うけど、「Aばかり」何回も当たると不満が出る。／ミーティング、ここでは時間調整の件や場所の件を(再度変えるとき)話す。／前は、MさんNさんと3人でつくった。「私入ってないよ」「私ばかりAだね」「他の人もできるっしょ」という苦情が出た。ローテーション組むとき、(案を作って)カレンダーに(要望を書いた)と言う。そしてローテーションをみんなが同じ場所に入れるようにした。今は、残れる人が残ってくれるようになった。	若い人、参観日に出る。お年寄りを抱えている人もいます。その人は来週から出れる。よその会社では組んでくれない。みんな子どもさんのことで「ゆうずう聞いていいね」と言われる。働いてもらいたいと思えば、やらなきゃと思う。人が足りないが。		注射針とか、以前は、廊下・トイレ・病棟に結構針が落ちていた。「どこで、何が」を日報に書くようにして注意していた。	家庭のこと話す、子どもが熟出したとか。雑談して5～10分くらい。／同僚へ積極的にしゃべれるようになった。(職場の一梅枝)誰とでも気軽に話ができるようになった。
⑯ K		仕事していて感じるものがあれば」と事務局のNさんは団会議の時に話す。パートの人の税金(扶養者控除の件)について改善していく話し合いの場で発言したことはある／子どもが熱を出したとき／2週間分組んでしまった後に急に親に会いに行く用事ができたこと一すんなり認められる	・道具はAさん(現場リーダー⑮)が管理している。気がついたら各自がAさんと話をして交換する。／たまたま子どもを連れて他の病院に行ったこと「あそここの病院こういうのをつかっていたよ」という話(休憩時間)はする。	「普通にやっている分には注意することはない、新しく入ってきた人に言うくらい	家庭のこと、子どものこと、(各々の状況はみんな知っている)、主人とのケンカ、話題はつきない。嫁の立場の人もいれば姑の立場の人もいる、各々立場の話を聞ける／(自分の家に帰ってからの活動のこと(話やすい一梅枝)他のところでは相手が聞く耳を持ってくれない、警戒心が先にでてしまう、新婦人はこういうものだということをみんな話している、新聞をとってもらったこともある)
⑰ K	(ミーティングでは)次の仕事のうち合わせ、時間は1時間から1時間半で限られているので「ゆっくり合って話をしたいね」という話ではあるが／労働条件の問題は言いやすいが、改善されないのと言わないようになる。	(不幸があったときが多い。家族の病気が、孫の迎えの時。)		作業場の様子、どこそこが汚かった等。	作業場のようす、どこそこが汚かった等／家族の話をする人もいるが私はしない／女同士で互いに敬遠するところがあるのはどこでも同じ、本音を何となく言えない。

まず作業に関するコミュニケーションの内容を見ると、実際の労働へ反映されていることにかかわって、作業の編成ややり方等に関する“話題”がかなり幅広く交わされていることが指摘できるが、こうしたことから、職場における作業関連のコミュニケーション（作業内コミュニケーション）と実践における実現との間に相互規定関係があると考えられよう。

(2) 作業内コミュニケーション⇔作業関連外のコミュニケーション

また現場労働者間では「生活のこと」⑭K、「家庭のこと」⑮K・⑯K等、作業以外の内容のコミュニケーションも活発に交わされていたが、こうした内容のコミュニケーションと作業全体に関するコミュニケーションとの間にも一定の関連がみられる。すなわち、特に作業編成への個別事情の反映については、「おのおのの状況はみんな知ってる」⑯Kことが必要とされるのであろうし、また逆に「授業参観。学校の遊戯など、十分（配慮）していただきました。一番先に（ローテーションに）取り入れる…そこが良くて続けている人もいる」からこそ、「生活のこと、仕事のこと、相談しやすい」関係を維持することも可能となるのであろう。こうした意味で、作業関連内と作業外（{狭義の}生活関連）のコミュニケーション（＝直接的コミュニケーション）の少なくとも一つの経路となっているのは、“個別事情の作業編成への反映”の実践であると言えよう。

2 職場（現場労働者間）関係の認識と直接的コミュニケーション（作業内・外コミュニケーションの総体）との関連

更に、現場労働者間の職場関係に関する発言に着目すると（図表4－21参照）、お互いが働き続けられるよう援助する、あるいはその背景となる人間関係についての内容がみられる。

例えば、こうした関係は、⑬K～⑯Kの労働者によって以下のような職場関係であると表現されている。「スムーズ・差し障りのない」⑬K、「生活のこと、仕事のこと、相談しやすい」⑭K、「派閥がない」・（「同僚へ積極的にしゃべれるようになった」）⑮K、「一人の人を切らないで大切にする」・「新しい人みんなで助ける」・「励ましてあげ」る⑯K等である。また、その一方で職場関係を「女同士で互いに敬遠する」・「本音を何となく言えない」と評価している労働者もみられる。

ここで、職場関係のいわば指標として述べられている諸側面と直接的コミュニケーションの内容との対比（あるいは職場で交わされるコミュニケーションの内容がそのままある職場関係を表現していること）、あるいは前者（⑬K～⑯K）と後者（⑰K）の労働者の対比で考えるならば、前者の労働者によって述べられている職場関係にとって、職場で交わされる直接的コミュニケーション、引いてはそれと関連した“お互いに働き続けることを援助する”実践が重要な意味を持つと言える。

また逆に、労働編成における個別事情への弾力的対応＝相互補助などの実践にとっても、直接的コミュニケーションによる相互理解が必要であったのであり、この点に関しても引いては「仕事は楽しい、仕事を持っているということは張り合いがあるし、みんなに会えるから」⑮K、「仕事も人間関係でみると楽しい。いじめるとか何とかということは一切ない。自分勝手な人がいない」⑯Kと述べられているように、「一人の人を切らないで大切にする」といった職場関係が寄与していると言えよう。

図表 4-21 職場関係に関する意識

職場関係に関する意識		
	現場労働者間関係	事務局⇄現場労働者間関係
⑬ K	新しい人も慣れてきて、スムーズになっている、差障りのない関係。団会議から話しやすくなった	
⑭ K	授業参観。学校の遊戯など、十分（配慮）していただきました。一番先に（ローテーションに）取り入れる。子を持つ立場だからできる。そこが良くて続けている人もいます。私たちもそうしてもらった。	いまはないね。Oさん（理事長）、Iさん（事務局）誰もかれも区別してないし、下足を頑張ってくれる。私たちも同じように何でもやる。
⑮ K	水産、ボスがいる、その人ににらまれたら終わり。派閥があった（水産の仕事と比べると）ここは12—3人でお互いに派閥がない。	A弘済会一上に立ってる人がOさん（理事長）たちと違って、気楽に話ができるわけじゃない。使い方がひどい。言いたいことも言えない。（仕事を続けて）体壊さずに、足も直った、良くなった。性格、ものの考え方が変わった、同僚と積極的にしゃべれる。誰とでも気楽に話ができる。
⑯ K	移って良かったこと—人間関係。休みがとりやすい、／みんな性格がさばさばしている。レッテルを貼らないという基本的な考え方をみんなもっている、同じ立場に立って考えてくれる人たちばかりだから。／仕事も人間関係でみると楽しい。いじめるとか何とかということは一切ない。自分勝手な人がいない。／やりがいがある、一人の人を切らないで大切に／新しく入って来た人をみんなで助ける。落ち込んでいる人へみんなで話しかけてあげたりする。8月が入ってきて、2月で辞めた人がいる。みんなで励ましてあげようとした。後から、体の具合で辞めた、雰囲気良かったのでできたら働きたいとの連絡があり、現在働いておられる／（自分の家に帰ってからの活動のこと、{話やすい}他のところでは相手が聞く耳を持ってくれない、警戒心が先にでてしまう、新婦人はこういうものだよということをみんなで話している、新聞をとってもらったこともある）	考え方が大雑把なところがあるので、もう少しきめ細やかに見ていった方がいいのでは。勤務時間が15：05に終わったら、5分分の計算等をしますと言う話だったのに「15分過ぎたら30分にします」。物事を決めても即実行というふうにならないことが多い。
⑰ K	家族の話をする人もいるが私はしない／女同士で互いに敬遠するところがあるのはどこでも同じ、本音を何となく言えない	

3 小 括

以上、職場関係に関する考察で明らかになった点を整理すれば以下のようになる。第一に“お互いが働き続けることを援助する”労働配分編成の実践と直接的コミュニケーション、および「スムーズ」な職場関係との相互規定的な関連があることである。更に第二には、この関連の中で、職場における平等的・相互援助的な実践が成り立っているとすれば、ここで述べてきた職場関係は、「お互い働き続けられることを援助しあう」担い手である現場労働者間の協同関係であると言いうことができるという点である（また、⑩Kの現場労働者が述べていたような、「新しい人みんなで助ける」・「励ましてあげ」という相互扶助的な職場関係があることも付記しておく）。

更に特筆すべき事は、「仕事は楽しい、仕事を持っているということは張り合いがあるし、みんなに会えるから」⑩K、「仕事も人間関係で見ると楽しい」・「8月に入ってきて、2月で辞めた人がある。みんなで励ましてあげようとした。後から、体の具合で辞めた、雰囲気良かったのでできたら働きたいとの連絡があり、現在働いておられる」⑩Kといった発言にみられるように、以上の協同関係があることが自らが企業組合で働く意味（理由）として述べている労働者が見られることである。

第2項 労働配分の編成主体の形成

前項で述べた職場の協同関係およびその担い手の形成は、それらが労働配分の編成の実践と相互規定的である限り、組織的には現場リーダー中心に支えられてきていた。これら労働配分の編成主体とは、相互に働き続けられる条件を労働配分の編成を通じて行なう担い手であり、実践の展開に即して考えれば、職場の協同関係の形成に不可欠の担い手であった。

以下、労働配分の編成主体の特徴について整理する。まず第一に、労働配分の編成主体とは労働負担の強化に対して作業負担の分散を徹底する過程で形成されてきたものである。集团的ローテーション編成等の実践とは、「一人の人を切らない」とすれば、“個別事情への弾力的対応”と“作業負担の均等化”とを両立させることで、（受注条件の悪化による）労働負担の強化に対する、職場レベルでの規制力を持つと考えられるが、そうであるからこそ、作業負担の徹底した分散化が必要であった。そして更にこの意味において、労働配分の編成による作業負担強化への規制が一定の意義と限界を持つことが意識されていた。

また第二には、労働配分の編成主体の形成の（第一の点と関連しながらも）別の側面として、職場において「人を切らない」で協同関係を維持することを一つの目的とするが故に、ローテーション編成の担い手を拡大させ、相互の（生活まで含めた）事情の了解や相互補助を援助しようとしているという点が挙げられる。したがって、労働配分の主体の形成が、他の労働者の同様の労働主体としての形成の契機を含んでいる。

第3項 労働内容の編成主体の形成

最後に、労働内容を病院業務や病院利用者に役立つ「良い仕事」として改善する主体の形成について考察を加える。ビルメン部門K病院班では、作業改善・仕様改善を前者は日常の作業や特別の研究会の中で、後者は団会議における日常的な議論を積み上げる中で、職場の労働実践として定着しつつあった。こうした実践を通じて、現場リーダー層の中に、職場を維持するための要件として・および自らの仕事におけるやりがいとしてそれらの実践を位置づけ、積極的に実践し

ている労働者を確認できた。

1 労働配分の編成主体から労働内容の編成主体への展開

まず第一に、労働内容編成の主体に関して、労働配分編成の主体として論理を踏まえて形成されてきたという点を指摘できよう。つまり、“病院を綺麗にする”というモチベーションを現実化させる主要な条件とは、“職場の規制力”を自ら編成したこと、および他の現場労働者を作業編成の担い手として位置づけるという論理にあったとみられる。この点については、①上述した労働配分の編成主体としての特徴がみられる現場リーダー：⑭K・⑮Kの労働者が、現段階の作業に関する受注条件レベルでの問題を挙げつつ、病院清掃へ貢献することで“契約解除問題”の解決を展望していること、②作業改善および仕様改善の実践の評価に裏付けられて先の“展望”“労働内容に関するやりがい”を挙げていること、にみられる。

2 「良い仕事」の担い手たる労働への意味付けの変化に関して

第二に挙げられるのは、自らの労働を“病院を綺麗で清潔にする”という「良い仕事」として意味付けることを可能にするのは、作業改善・仕様改善が、その内容において社会的正当性や有用性が一般に高いというだけではなく、病院側からの評価・（自らの労働条件・労働環境にかかわる）自己評価を通じた現場労働者にとっての合理性が獲得する契機があった場合であった。これは第一に、作業改善の実践の評価に関して、その中で比較的高く評価されているのが①MRS A対策としての消毒業務の改善の実践であり、この実践は作業者にとっての改善（消毒液の工夫）と殺菌とを両立したものであったこと、及び②医療廃棄物（注射針）処理の改善の実践であり、自らの労働環境の問題であると同時に、日常的に点検・処理している実践であるということに依っている。つまり、現場労働者が、社会的に、かつ自らにとって「良い仕事」として改善していく“主人公”たることが、労働の意味付けを変えうると考えられる。

終 章

以上、本論文の概略について述べてきたが、本章では、両部門の職場を編成する現場労働者の論理の差異とそれら差異の生じる条件を明らかにすることで、労働主体形成における現場労働者の意識変化の条件を考察し、本論文を総括していくこととする。

第1節 両部門における労働主体の編成論理

第1項 土木部門の労働主体の論理

土木部門においては、職場の作業やそこでのチームワークのあり方・職場関係・分配関係のあり方を、高齢・障害などのハンディを持った現場労働者が“自力ではたらいて生きる”こと、および共にはたらき続けることといった要望を実現できることに向けて編成する営みが見られた。こうした営みを実施する現場労働者の論理は、以下のように説明できるだろう。

もともと釧路企業組合の運動と事業を通じて、就労から排除された住民への就労保障として獲得されてきた土木部門の事業は、その内容からして比較的軽作業中心であった。しかしこうした所与の条件にもかかわらず、高齢・障害などのハンディを持った土木部門の職場の労働者の状況からすれば、更に就労日数の調整・作業編成において個々の状況に合わせた作業配分が必要とされた。ここで、事務局職員の就労日数の調整や現場グループ編成等による援助も受けつつ、現場

労働者が一定の工程管理や作業割当といった労働編成上の担い手として位置づけられる中で、作業現場内部での作業上の協力や相互扶助の必要が意識化されたと考えられる。

と同時に、以上の作業上の相互扶助等が可能であるためには、作業に関する各々の事情が共有されることが必要になるが、現場労働者一部における就労時の職場関係への期待や事務局職員から現場労働者への“配慮”を含んだコミュニケーションを背景として、職場での相互の体力や健康上の事情に関するコミュニケーションが成り立っていた。こうした内容のコミュニケーションが、作業上の協力や相互扶助と結びつくことで、コミュニケーションや相互の作業協力における“気楽さ”、「身体のこととは互いに気を付ける」「配慮」を含み、それ故、作業上の協力とともに「無理せず」働けるために不可欠の職場関係：職場協同関係が意識化されていた。更に、この協同関係は、現場労働者にとって、今や自分が働く意味の一つとして理解されている。また、こうした意味付けがあるからこそ、それらが作業上の協力・相互扶助へのモチベーションとなることでこれらの営みが成り立つものであると考えられる。

そして、以上の協力と、協同関係が自らが（企業組合で）働く上で不可欠であると理解されているが故に、賃金水準に・つまり分配関係に関わって、それらへの意見の対立を含みつつも、それを平準化するように編成されていた。具体的に述べるならば、こうした分配関係は、“平準化”の根拠を作業の遂行量ではなく個々の条件の範囲でどれだけ真面目に働いているかという点に比重をおくという現場労働者の価値意識、更に相互の協同関係を維持・再生産できる条件として“平準化”を位置づけるという現場労働者の意識に裏付けられていたのである。したがって、賃金水準の平準化を含むこの分配関係は、協力・協同関係を再生産するものであるし、同時に現場労働者自らが作業上の協力や職場関係等の中で日常的に重視していた編成論理を改めて意識化し、それらが職場の労働者個々の条件の下で作業を遂行していくための“合理性”を持つものとして位置づける契機でもあると考えられる。

以上、上述してきた土木部門の職場を編成している現場労働者の論理は、所与の条件の下ではあれ、「無理のない労働」と“協同関係”とを自らが働く意味として位置づけ、それらを維持・再生産する労働主体の論理であると言える。

第2項 ビルメン部門K病院班の労働主体の論理

次に、ビルメンテナンス部門K病院班においては、パートタイマーである女性労働者が、自らの（家庭）生活とビルメンテナンス労働とを両立させることで“働き続けられる”よう、主に作業配分編成および作業内容の改善の実践がみられた。これら職場での労働実践における現場労働者の論理は、以下のように説明できる。

道東勤医協K病院と釧路企業組合との受注関係においては、前章で述べた通り91～92年にかけていわゆる“契約解除問題”が発生したが、その際、その解決を単なる企業間の受注関係として処理しなかったという側面はあったものの⁴⁴⁾、この時点で問題にされた受注条件および作業仕様に関する内容は、民間企業間の受注ベースを基準とするものであった。したがって民間企業の受注条件を前提にして、それによる作業負担の増加と作業配分の不均等の問題をさしあたり緩和するために、労働編成全体の中でも、特に作業配分編成における実践が開始された。これらの実践は中心的には、集团的参加によるローテーション編成を通じて、“個別事情への弾力的対応”と作業負担の均等化との両立を図るものであり、作業配分のレベルではあれそれぞれに実施され、作業負担の問題に対する職場の一定の規制力として意識されるまでに至った。また同時に、ロー

テーション編成に全員参加することとなったこの時期から、その編成の必要上、個々の労働者がお互いの作業に関わる事情と、一定の生活の事情を理解することも可能となっている。しかしその一方で、実際の作業負担や労働条件は個々の労働者にとって承認しうるレベルまでには至らず、したがってその脈絡で受注レベルの問題が特に現場リーダーの労働者を中心に意識化されることとなる。

また、上述の作業配分編成の実践とともに、それ以前の時期に「不満のうっせきした暗い職場」であったK病院班の職場関係が、主要には労働配分編成の実践と職場コミュニケーションにおける相互理解を通じて、(全てではないが)現場労働者から「スムーズ」・「派閥がない」・「人間関係で見ると楽しい」と認識されるようになった。こうした職場関係は、上述の論理での作業配分編成の実践と結びつくことにより、「一人の人を切らないで大切に」し、「お互いに働き続けることを援助する」という側面を含んだ職場協同関係として現場労働者から承認されつつあると考えられる。また、同時に、その職場協同関係自身を自らが仕事を続ける理由として位置づける労働者も少なくなかった。

しかし、上述のように作業負担の問題を含む労働条件の問題は、現場労働者にとって解消されているわけではない。ここで、K病院班においても上述の労働実践や協同関係にかかわる現場労働者による総括の契機は(賃金)分配の場面にあったことが指摘できる。K病院班においても、単位時間当たりの賃金水準については(若干の年功性を含みつつも)ほぼ平準化されており、その点については現場労働者からも承認されているが、それ故、賃金額も“相互に働き続けられる”ことを保障するためには、パートタイマーであるため作業配分(労働時間)の問題として現われた。上述した集団的ローテーション編成の直接のきっかけとなったのは、その作業負担の不均等の問題であると同時に、別の側面では労働時間の不均等つまり賃金額の不均等の問題でもあったのである。以上の様に、作業配分の不均等の問題を含んだ作業配分編成の問題の解決の契機は、その一つが分配の場面にあったと考えられる。また、その後も残された作業負担・労働条件の問題も、“契約解除問題”前後の受注関係の経過の公開・その下での経理の公開を通じて、受注条件の問題であることが現場労働者によって意識されていた。

こうして受注条件の問題が、現場労働者にとって自らの労働条件・作業負担の問題に直接関わることとして意識化されたことは、現場労働者が新たな労働編成を意識的に行なう契機となった。この時点ですでに、K病院班の業務としては、ビルメン部門担当事務局職員を中心に、作業改善の実践はすすめられつつあり、再び労働編成の問題が、“病院を綺麗で清潔にする”という労働内容の改善―作業改善・仕様改善―の側面から取り上げられていた。このように、当初は殆ど事務局労働者のリーダーシップによって行なわれていた作業改善の実践ではあったが、それら実践の中で次第に現場リーダーを中心として、現場労働者における作業改善の論理が形成されてきた。

これら労働内容改善(あるいは編成)の実践を行なう現場労働者の論理を明らかにする上で、それらの実践を自らの“働きがい”として位置づけつつある現場リーダーの作業改善の実践に関する次の評価が示唆的である。第一に、MRSA対策に向けての消毒業務の改善、病室・ロビー清掃の改善などを通じて、病院やその関係者、および患者から“高く評価されること”が現場リーダーに積極的に受けとめられている。こうした現場リーダーの評価は、実際に作業改善を行なうことで、自らの“働きがい”のある仕事を拡張しつつあり、それらを通じた受注関係の改善の展望を持てることが、実感として受けとめられたのである。第二は、MRSA対策の消毒業務改善や“注射針”廃棄を含む医療廃棄物処理の改善に関する評価に見られるが、作業の改善にあ

たって改めて自らの作業過程を見直し、労働条件の直接の改善を図ることができたことが積極的に受けとめられている。作業改善の実践における以上の理解を通じて、労働配分編成の意義と限界―受注問題まで意識化されていた現場労働者に、作業内容の改善という新たな労働編成上の課題が意識化されるに至っている。

これまでの叙述に即して、ビルメン部門K病院班の職場を編成する現場労働者の論理について整理するならば、“協同関係”そのものと“病院を綺麗にする”ことを“働きがい”として意味付け、作業負担の均等化・個別事情への弾力的対応を実現する作業配分編成を経て労働内容編成を行い、労働条件と引いては受注条件の改善を図る労働主体の論理であると言えるであろう。

第2節 両部門間における労働主体の論理の比較

第1項 両部門の労働主体の論理上の差異

以上、各々の部門における労働主体の論理について考察を加えてきたが、本項ではそれらの労働主体の論理の差異について明らかにし、以上の差異を生み出す条件について分析することで、労働実践における労働主体形成の条件と契機について総括していくこととする。

前項で述べてきた両部門の労働主体の論理において、それらがどちらも中心的には作業負担の個々の現場労働者にとっての軽減・適正化を求めたものであるということが出来るが、それらの実際の論理的差異に着目すれば、以下の点で顕著である。

つまり、第一に作業負担を左右する労働条件そのものを改善するために、端的には受注条件そのものを維持・改善させるという論理を含むかどうかということである。その意味で、現段階の土木部門の労働実践は、この受注条件に規定された所与の労働条件の範囲内で労働配分の調整し・その成果の分配するという論理を含んでおり、ビルメン部門K病院班の労働実践は、その所与の条件そのものを問題にし、改善するという論理を含んでいる。

したがって第二に、土木部門とビルメン部門K病院班の職場を編成する労働主体の論理が、労働への社会的意味付けの契機を、前者が含んでおらず、後者が含んでいるという差異も生まれている。

ではなぜこうした差異が生まれるのかという点に関しては、各々の部門で、それぞれの労働実践を規定する以下の条件があること指摘できよう。

第2項 差異を生み出す条件(1)―土木部門

まず土木部門の労働実践を規定する条件について端的に述べなら、それは、土木部門の就労事業自身が、国や地方自治体からの公共性の獲得に裏付けられ、一定の受注条件および労働条件が「保障」されている状況の中で、特に現場労働者レベルに限定すれば、現段階では受注条件そのものが問題にされているわけではないという点が挙げられる。

この点を裏付ける土木部門の就労事業に関する幾つかの条件が存在する。

その第一は、一見「保障」されているかに見える土木部門の受注条件の継続に関する問題が複雑であるという点にある。土木部門では、その受注条件および労働条件が、釧路企業組合の運動によって獲得されてきた“就労から排除された中高年の”就労対策としての公共事業の水準によって裏付けられており、それ故、一定の受注条件の水準が「保障」されていると言える。これは、具体的に見れば、以下のように現場労働者の労働条件を裏付けている。第一に、釧路企業組合がその設立期以降、建設季節労働者の冬場の“生活保障”・“就労保障”として獲得してきた

公共性の延長線上（とはいえ、自動的に可能になるものでは決してないが）に、土木部門の夏期の就労事業を“就労から排除された中高年の”就労対策として確保することが可能であるという点に現われている。第二に、土木部門の現場労働者の冬季間の生活保障は、他の建設季節労働者同様、講習事業によって裏付けられている。もちろんこうした就労事業および冬期講習事業における公共性の獲得は、釧路企業組合の主体的な運動抜きには実現しなかったものである一方で、もし仮に時限的な制度である冬期雇用援護制度が失われることがあるとすれば、土木部門の夏期就労事業も後退を余儀なくされる危険性は十分にあると言える。つまり、上述の受注条件における「保障」とは、その継続という側面では必ずしも安定的ではないという問題をはらんでいたのである。にもかかわらずこうした受注継続に関わる問題が、自らの受注条件の問題として現場労働者によって意識化されにくいのは、上述したようにこの問題の構造が非常に複雑であり、更にはこの受注継続の問題が現在の受注条件の問題に直結している訳ではないが故に、可視的ではないということが指摘できよう。

第二に、以上の受注継続に関する問題を可視的としうるような分配関係―賃金分配にかかわる受注構造・経理構造の理解にしたがって編成される分配のありよう―が編成しにくいという点が挙げられる。前節で述べてきたように、土木部門での分配の編成のありようは職場での協力と協同関係を意識してものであったが、ここではその社会的妥当性とのかわりでの意識化はやや希薄であった。こうした分配編成のありようを規定するのは、釧路企業組合と自治体等との受注関係のありようである。

釧路企業組合が自治体等から受注する際に、就労保障の意味を含み軽作業である就労事業そのものが、どのような社会的要請や客観的な仕様を含む社会的有用労働であるかという点については必ずしも細かい点まで具体化されたものではなかった。このことが、土木部門における分配を編成する際に、現場労働者がその事業における社会的要請や仕様を十分に考慮して分配の水準を決めているわけではないことに反映している。更に、土木部門の現場労働者によって構成される職場組織が、(1)冬季間は現場労働者全てが講習事業へ参加するため一旦解体する、(2)冬季間以外にも個々人の体力的・体調的な事情によっては就労しない月もある、などの流動性を持つことが、現場労働者全体で分配関係を通じて就労事業の社会的なあり方を深めることをより困難にしている。こうした分配編成のありようによって、現場労働者にとって(1)土木部門の受注条件・労働条件が、暫定的にではあれ、いかなる意味で社会的に「保障」されているのか、また(2)土木部門での受注条件・労働条件が持続的に保障されているわけではないという問題を解決するとすれば、職場に固有のいかなる課題が必要となるか、という点が現段階ではまだ十分に明らかになっていないことにつながると考えられる。

以上、土木部門の労働主体の論理が所与の受注条件・労働条件を維持・改善するという側面を含んでいないことを規定する条件について述べてきた。しかし、同時にここで付記しておくべきことは、土木部門の職場を編成する現場労働者の論理の中で、実際の実践を通じて、“お互いが働き続ける”条件は、単に就労事業の「保障」だけによって成り立っているわけではなく、職場の労働実践によって、つまり自らの営みによって実現しているということが位置づいている点である。

第3項 差異を生み出す条件(2)―ビルメン部門K病院

これに対して、ビルメンメンテナンス部門K病院班の場合、現場労働者の労働主体としての論理の

形成において、受注条件の問題が意識化される条件とは、労働配分編成の意義と限界が意識化される条件と作業改善・仕様改善の実践の正当性が意識化される条件としての視点から以下のように整理できるだろう。

第一に、労働編成の局面で、作業配分編成の担い手として位置づかざるえなかったことが、その実践の意義と限界が現場労働者によって意識される条件であったと言える。第4章第1節で述べたように、道東勤医協関連のビルメンテナンス業務においては、所与の受注条件（金額）の範囲内では、現場管理の専任者を置くことができなかったことにより、K病院班においても90年のK病院全面オープン以降、ローテーション編成などの作業配分編成は現場リーダーを中心とした現場労働者が担わざるを得なかった。また、91年の“契約解除問題”以降は、それに伴って作業負担が増加する中で、“個別事情への弾力的対応”と“作業負担の均等化”との両立を果たすため、相互の作業・作業外（生活）に関する一定の事情を相互に理解しうよう、作業配分編成は現場労働者全体で担うという形で徹底されている。このように根元的にはK病院班の受注条件がその社会的水準に規定されていたことが、およびそうした条件による問題を克服・緩和するとすれば、作業配分編成に現場労働者が全体として関わらざるえなかったことが、作業負担の均等化が徹底される中で、作業負担の問題に対する職場の一定の規制力を持ち得たこと、にもかかわらず尚、作業負担・労働条件の問題が残されることを現場労働者が認識しうる条件であったといえよう。

第二に、ビルメン部門で行なわれてきた分配の場面での受注条件や賃金水準、および経理の公開の特質が挙げられよう。K病院班においては、その現場（労働組織）が固定的であること、その現場にとっての発注元は一つであることにより受注条件も含めた経理公開が比較的容易であったと考えられる。こうした条件と共に、K病院班の事業は民間事業であり、受注条件との関連で作業に対する病院側からのシビアな要請がなされることから、作業配分編成を行なっている現場労働者へそれを共有しなければならないという条件もあり、受注条件や賃金分配との関連で作業の仕様・やり方についての議論がなされなければならなかった。労働編成の局面で作業配分編成の実践を通じても尚残されていた作業負担・労働条件の問題は、受注条件・賃金水準・経営状況が公開されることを通じて、受注条件の問題として把握されることが可能となった。また、“契約解除問題”の時期以降、受注条件の改善やそもそも職場を維持することがなされなければならぬとすれば、病院からの要望・仕様に示される事業の評価基準が把握されることが通じて、それは病院側からの事業への（社会的）評価を高めること抜きには実現できないことが現場労働者から意識化されている。したがって経理状況・賃金水準・受注条件を含む分配関係の公開やそのあり方についての議論がなされてきたことが、現場の作業負担・労働条件の問題と受注条件の問題との関連や、病院側からの仕様・要請に示される事業の評価基準を可視的にしたという意味で、現場労働者による受注条件の問題の意識化、および労働への社会的意味付けを可能とする条件であったといえることができる。

第4項 小 括

以上の考察を通じて、まずは職場を編成する労働主体の論理の形成が、実践的には、労働編成・協同関係（の編成）・分配関係の三者によって裏付けられており、換言すれば、これらの三者は労働実践において現場労働者が自らの労働への意味付けを豊富化させる三契機であると考えられる。やや抽象的ではあるが、それらの相互関連を述べるなら、労働編成の局面では、“お互

い働き続けられる”ために“無理のない労働”にすることや個別の事情を反映させることといった、現場労働者にとって現場で働く上である“合理性”を持った理念を実現させるべく様々な形態での労働編成が試行される。一方、こうした実践が職場集団によって担われるとすれば、協同関係はそれら実践のモチベーションとして、例えば“お互いが高齢労働者として働き続けられる”よう相互の協力を重視するというように、あるいは「お互い（母親として一筆者）同じ立場だから」生活事情を反映するというように、それらの“合理性”の内容に影響を与えると考えられる。こうした“合理性”が労働の成果（賃金）との現実の水準との関係で妥当であるか検証されるのが、分配の場面であった。

しかし、こうした三契機を通じた現場労働者の論理の具体的な内容は、両部門間での差異が見られた。端的に述べるなら、土木部門では、その受注条件が「保障」されてきた関係で、現場労働者の“合理性”とは、その所与の条件の下で“無理のない労働”と“協同関係”とを実現することであった。

それに対し、ビルメン部門K病院班では、所与の受注条件の下では、“お互いの（生活）事情にあわせて”“平等に”働くという“合理性”は作業配分編成の実践を通じても尚、妥当なものではなく、したがって受注条件そのものを改善すべく、上記にあわせて“病院を綺麗で清潔にする”という“合理性”に基づいた作業改善・仕様改善の実践を試行しつつあった。こうした比較からすれば、K病院班の労働主体としての論理は、現場労働者が職場を編成する上でその“合理性”が、より社会的な評価に耐えうるものとなり、同時に受注条件を見据えた“良い仕事”（病院清掃を綺麗で清潔にする社会的有用労働）という新たな内容を含みつつあるという意味で、より客観的なものにむかいつつあると考えられる。

第3節 残された課題

最後に、本論文全体を通じて、更に課題としなければならない点について述べる。

まず第一に、本論文は、労働者協同組合としての事業体を対象としたが、そうであるにしても、現場の労働者の分析の前提である日常意識そのものを明らかにしていない。それらは、個々の労働者の労働史や日常の労働過程及びそれらを通じた意識分析によって明らかになるものであると考える。このことは、労働者のより普遍的な意識変容を考察する上で不可欠なものであるが故に、分析の枠組み自身に明確に位置づけることが必要である。

また本論文に即して述べるなら、それぞれの部門毎の労働実践と職場を編成する労働主体の論理の固有の意義と限界を明確化できているわけではない。土木部門に関しては、第一の点の踏まえつつ、より労働実践の展開過程に即した理解が必要であるし、特に客観的な労働条件・受注条件がいかにして展望されるのかまでを明らかにする必要がある。ビルメン部門K病院班については、作業改善・仕様改善といった労働内容編成を行なう段階で、そこでの三契機がそれぞれどのように編成されるのかを明らかにすることで、そうした論理の意義と限界を明確化しなければならない。したがって、比較分析も以上の各々の部門の労働主体の論理に即して再構成されなければならないだろう。

最後にお忙しい中、長時間にわたって調査に御協力いただいた釧路建設厚生企業組合の理事長をはじめ、事務局の皆様、労働者の皆様、まことにありがとうございました。

また調査の計画段階から御協力いただきました北海道建設企業共同組合の専務理事および北海道労働者協同組合の皆様へも、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

(脚注)

- 1) 富沢賢治編『労働と生活』, 世界書院, 1987年, 162ページ。
- 2) 富沢賢治編『労働と生活』, 世界書院, 1987年, 90ページ。
- 3) 富沢賢治「労働組合運動の新しい理念」黒川俊雄編『現代労働の支配と変革』, 前掲書より。
- 8) 「社会的生活過程」について富沢氏は「血縁関係と地縁関係からはじまる種々の人間関係(男女関係, 親子関係, 家族, 地域集団, 部族, 種族, 民族など), あるいは主として人間の再生産(自己保存と種の生産)と人間の社会化(社会学でいう socialization)に関連する小社会集団」と規定している。富沢氏はこれら「諸個人・諸集団」にかかわる概念設定を行うことで, 労働者協同組合が地域性の強い事業を展開する重要性を強調している。しかし, 階級関係(概念)を含む「経済的生活過程」とは区別されるこの「社会的生活過程」概念は, それぞれの生活過程における「労働運動」を労働組合運動と労働者協同組合運動とに対応させるといういささか機械的な整理が行われており, 相互の運動の有機的な関連について, すなわち相互の運動の担い手である労働者にとって“双方の運動の展開の必然性”を統一的に理解することが困難になっていると思われる。
- 9) この点にかかわって, 富沢氏は「労働組合運動の新しい理念」(前掲書所収)の中で『「国家独占資本主義は, 特に高度経済成長以後生活過程の全面にわたって労働者階級と国民諸階級のあいだの社会的つながりを拡大/深化させることによって, 民主的統一戦線の客観的基盤を強化した」と述べている。
- 10) 日本協同組合学会訳『西暦2000年における協同組合—レイドロー報告』日本経済評論社, 1989年, 第V章, 参照。尚, この記述を富沢氏自身が「労働者協同組合の基本原則」として位置付けたものに, 「労働者協同組合の基本原則」(一橋大学経済研究所編『経済研究』第40巻第2号(1989年4月))がある。この論文で富沢氏は, 「労働者協同組合の基本原則の骨格をなす要素」として, 「Ⅰ. ICAの協同組合原則の労働者協同組合的な展開, Ⅱ. 労働主権, Ⅲ. 社会変革」の3点を指摘している。
- 11) 富沢賢治編『労働と生活』第四章。
- 12) この「資本主義的制約」については, 山田定市「労働者協同組合の現段階的性格」(北海道大学教育学部社会教育研究室編『社会教育研究』第9号, 1989年)を参照。更に引用すると「例えば労働者協同組合を通じて労働力の社会的供給を行う場合であっても, その賃金, 労働条件などを社会的(したがって資本主義的)水準・内容とかかわりなく決定することは事実上不可能である。また事業体としての維持・存続にあたっては, 資本主義的諸条件が容赦なく侵入し, 実際の運営の中でのさまざまな経営問題に直面せざるをえない」。
- 13) 富沢賢治編『労働と生活』, 世界書院, 1987年, 135ページ。
- 14) 「現段階の労働組合運動の「停滞」を飛躍に転換させるために」黒川俊雄編『労働組合の民主的変革』労働旬報者, 1985年。
- 15) 黒川俊雄著『いまなぜ労働者協同組合なのか』, 大月書店, 1993年。尚, 本項における「」内部分については, 特別に引用文献を記した以外は前掲書よりの引用である。
- 16) この仮説に関しては, 拙稿「企業組合活動と労働自主編成」山田定市/鈴木敏正編『地域づくりと自己教育活動』(筑波書房, 1992年), および同書の第1章鈴木敏正「地域生涯学習計画への自己教育論的接近」を参照されたい。
- 6) 釧路企業組合1982年度総会議案より引用
- 7) 以上, 92年合同教研全道集会第17分科会レポート「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」参照。
- 8) 次節で述べる土木部門現場労働者の発言(図表3-9)参照のこと。
- 9) 次節で述べる土木部門現場労働者の発言より。次節の表3-9参照。

- 10) 尚、今後、表内・外において、現場労働者の発言に付加する（ ）の部分については、特に断わりがない限り筆者が補足したものであることを付記しておく。
- 11) この発言の後に、前職での職場に対して「企業組合では差が付いたら手伝う」と積極的に評価されている。
- 12) この点に関しては、必ずしも同一日程内の作業遂行量に差があることを立証しているわけではないが、表3-6にあるように、稼働日数の少なさに⑥K・⑪Kの労働者にとって作業の負担が相対的には大きく、作業の遂行量も相対的には低位であると考えられる。
- 13) 北海道建設企業共同組合連合会が91年に主催した「ビルメン対策会議」における釧路企業組合が提出した資料より。
- 14) 北海道建設企業共同組合連合会が91年に主催した「ビルメン対策会議」における釧路企業組合が提出した資料より。
- 15) ただし、この数字は、91年における推計であり（実際の事業実績とは殆ど差はなかった）、その後の92年春の契約更新にあたっては協立病院でのビルメンテナン業務が事実上の下請化されるため、道東員異境関係および民間関係の事業収益全体における比率は若干異なる。
- 16) この数値は91年現在のもので、事務局職員の応援4名を加えたものである。92年度にはK病院清掃班で2名増加している。
- 17) 北海道建設企業共同組合連合会が91年に主催した「ビルメン対策会議」において釧路企業組合から提出された資料より引用。また別の資料（92年時資料・「91年度ビルメン事業概況」より）によれば、当時の作業体制について「ある程度（就労者が__筆者）熟練し、段取りも平易」「ローテーションが簡易で現場内で計画」「現場の事務所からのほぼ独立」といった記述がみられ、作業が小規模であり、就労者が固定・熟練していたが故に、作業編成とその計画が容易であり、現場就労者による自律的管理がなされていたことが示されている。
- 18) これ以外にも、夜警の守衛業務が、企業組合の別の就労者によって担われている。
- 19) この協議の内容については、釧路企業組合の理事長によって以下のように記述されている（1992年合同教育研究全道集会第17分科会レポート「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」より引用。）
「①100床から200床へ増床された時、清掃業務の見直しを含めて、契約金額更新のお願いを企業組合としてはした／②われわれとしてはその時点で、日曜・祭日の清掃も含めて病院の要望も入れ、患者・職員に喜んでもらえるような清掃業務基準と仕様をつくり、それに基づいた見積書を提出し、契約金額の見直しをお願いした／③しかし病院側は、清掃業務基準や仕様については何も言わないで、清掃面積が倍になり業務基準が高度化するからと言って契約金額が倍になるというのはおかしい、2倍ではなく1.2倍から、1.5倍ぐらいに押さえるべきである、予算もないことであるので協力してほしい、その金額で出来る範囲の仕事をしてもらって結構」
- 20) 上述の「ビルメン対策会議」において釧路企業組合から提出された資料より引用。
- 21) ただし厳密には、常用雇用（常勤）の場合、雇用保険・社会保険といった法定福利費が掛けられる点で、パート勤務の労働者とは、雇用条件が違う。
- 22) 尚、この時点での釧路企業組合と道東勤医協との受注に関するより詳しい議論の経過やその特徴については、拙稿「北海道における労働者協同組合運動の展開過程」（北海道大学教育学部編『北海道大学教育学部紀要』第68号、1995年）を参照されたい。
- 23) この協議の経過については、前出「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」、およびK病院清掃班12月団会議レジュメをもとに一部形式を変えて整理した。

- 24) 前出の「地域づくりと労働者協同組合の可能性④」, およびK病院清掃班12月団会議レジュメをもとに一部形式を変えて整理。
- 25) こうした活動の推進が, 現場の団会議の議題にも見て取れる。92年6月の団会議レジュメには, ①「良い仕事を追求した具体的な仕様をつくる, ②契約の確実な遂行のために無理のない作業計画を立てる, ③日常の基本活動を明らかにして定着させる」と記述しており, 「日常の基本活動」として(1)仕事の改革(2)組織の改革(3)意識の改革が挙げられている。
- 26) この3点の()内の記述については, 1992年6月の団会議レジュメに基づいて筆者が整理したものである。
- 27) 前出, 1992年6月の団会議レジュメより引用。
- 28) この日曜・祝祭日清掃の内容としては, 「1回ロビーと病棟・病室, トイレ, 階段などの清掃, ゴミ出し」が行われている(1992年度段階)。「 」内は, 1993年3月に, 釧路企業組合から契約更新に際して, 仕様の改善を求めた際の文書「92年度の到達をふまえ, 93年度の業務等の改善について」より引用。
- 29) 当時の現場リーダーの聞き取り調査時の回答より引用。
- 30) この作業分担の不均等に対する批判から新たに確認できることは, 当初のローテーションで行われるようになった部所交代制の意味が, 作業分担の均等化を促すものとしても捉えられているという点にある。91年春以降, 間接参加型のローテーション編成へ部所交代制が引き継がれるようになったのも, この部所交代制が作業分担の均等化の意味を持ったことにあると, 改めて確認できる。
- 31) 中高年雇用・福祉事業団(労働者協同組合)全国連合会 機関誌『じぎょうだん』第280号の掲載記事「MRSA対策で消毒業務」(釧路企業組合事務局員執筆分)より引用。
- 32) この文の「 」内部分は, 機関誌『じぎょうだん』第280号の掲載記事「MRSA対策で消毒業務」(釧路企業組合事務局員執筆分)より引用。以下, この節の「 」部分は, 同記事より引用。
- 33) 以後, 特別の断りがない場合には, 就労年数などは調査実施時の1992年12月を基点とする。
- 34) 具体的には, 13K・14Kの就労者の場合には扶養者控除を妨げない範囲での収入の要求があることに現れている。
- 35) 前節参照のこと。
- 36) この時点での受注関係をめぐる経過の特徴については, 拙稿「北海道における労働者協同組合運動の展開過程」(北海道大学教育学部編『北海道大学教育学部紀要』第68号, 1995年)を参照されたい。