

建設産業の就業・雇用と組織化問題

椎名 恒

はじめに

- 1 70年代後半以降の建設産業の就業・雇用構成と形態
 - (1) 建設就業者の増大とその構成の変化
 - (2) 建設産業の就業・雇用構造—野丁場の重層下請との関連を中心に—
 - 2 建設産業における組織化の到達点とその特徴
 - (1) 前進した建設産業の組織化と問題点
 - (2) 企業横断的組織化の到達点
 - (3) 組合別の組織化の動向
 - 3 野丁場における組織化の現状と水準
 - (1) 野丁場における組織化の到達水準
 - (2) 野丁場のどこで組織化が進んでいるか
 - (3) 野丁場における手間請親方・職長層組織化の現状とその意味
- おわりに

はじめに

もはや言うまでもないことなのであろうが、日本の労働組合組織率は1975年以来低下を続けてきている。この傾向は最も新しい1992年の『労働組合基礎調査』（労働省）結果でも貫かれ、推定組織率は1975年を10ポイント、前の年を0.1ポイント下回る24.4%となっている。

こうした状況下にもかかわらず、建設産業の労働組合組織率は、就業者の全産業平均を上回るテナポでの増加の過程で、ほぼ18%台を維持したまま推移し、結果的に全産業の組織水準に急速に接近してきた。そうした他産業に比較して相対的ではあるが意外とも思われる健闘をみせていることについては、ようやく関心が払われ始めてきたが、この動きを主導している組合の近年の年間4万人、3年で10万人を越えるような組織化のスケールは、企業横断的な個別単産レベルの組織化としては日本の労働組合運動史上でも未曾有のものがあるとさえいえる所に達しつつある。

建設産業は、就業構造のなかで、出稼、日雇、外国人労働者等が最も高い割合で集中するなど、成年男子労働力部面の劣悪で不安定な就業・雇用条件をはじめとする問題性が最も集約的に現われている産業である。この特質と従来の全産業の半分近い低位な組織率の水準とが密接に関連してきたことは明らかであり、建設産業の就業・雇用条件の低位性を克服する上で基本的な条件が労働組

合への組織化と運動の前進であることは改めて指摘するまでもない。そればかりか建設産業において組織化を前進させることは、従来の組織論研究が明らかにしてきた企業別本工組合の基盤である雇用の不安定や低賃金など、日本の低賃金・不安定就業構造それ自体を揺るがす特別な意味合いをはらむ。

こうした意味合いから既に筆者は、個別単産や個別業種の組織化や、あるいは外国人建設労働者問題等について、歴史と現状の両面から組織化問題を取り上げてきた。だが最近の建設産業の組織化の前進には、組織化の未然防止策ともいべき政府や元請大企業の対応を破綻させつつある画期的な内容があるにもかかわらず、一部の研究や政策当局は具体的な検討抜きに旧態依然な野丁場組織空白論的認識を変えずに推移している。この問題は単に建設産業の未組織の組織化をめぐる認識の問題に止まらず、雇用、労働条件の改善をはかるべき立場にある行政の、元請大企業の責任にメスを入れない構造改善政策や労働政策の評価やあり方をも左右する点でも軽視できない。

以上の意味で、今日の組織化の到達点を、奥行のある、しかも複雑な建設産業の就業・雇用構造とその形態に即して具体的に明らかにし、しかも正確に評価することは、その一層の前進を促す上で欠かせない作業であろう。小論はこの課題にこたえようとする試みの一つだが、その場合必要と思われることは、第一に、この間の組織化の前進が建設産業の多様な部門の多様な形態を帯びた建設労働者のどこで進んでいるのかを明らかにすることである。とりわけ今日でも組織化の動きに対して否定的ないし消極的な評価がなされている、大規模工事を重層的な生産組織を編成して施工する野丁場における組織化として、それがどのような層を対象とし、どのような水準に達しているかが問われる。またその場合第二に、組織化の前進を、資本の下請・労務統轄と供給との関連で具体的に把握することを通じて、それらの機構に労働組合の組織的影響力が漸進的に浸透し、労働組合による労働力養成-供給-交渉機構へ変質してきつつある度合いを探ることである。以上が野丁場のどのような構造のもとでのどの程度の組織化の到達点かを明らかにすることであるとすれば、第三に、複雑で重層的な就業と雇用の実態に即して、組織対象と組織する側の主体的条件の存在が問われるであろう。その場合注目すべきなのは、重層下請の末端部分に集中する手間請親方と労働者集団やダンプ持込みの一人一車形態の労働者など、資本の合理化政策と労働力供給構造の絡み合いのなかから生み出された、親方や一人親方ないし業者的な存在から労働者にまで連なって見出される建設現場の基本的な就業者⁽¹⁾とその組織であろう。そして最後に、野丁場における組織化の前進が事実であれば、資本（特に大手ゼネコン）と国家の対応の意味もかわってくる。建設労働問題の解決と称して提起されている諸政策の意図もそれとの関連で吟味されねばならないであろう。

以下、最初に前提である建設産業の就業・雇用構成を概括したうえで、主に上の第一から第三の

(1) 本稿では政府統計等で「雇用者」とされる労働者部分に限定せず、自営業者や家族従業者、それに役員なども含む「就業者」の組織化という視点から問題を検討する。これらの層は本稿が扱う建設産業において、労働組合だけの組織対象ではないのは事実だが、労働組合の組織対象でないわけでは必ずしもない。しかもこの（＝統計上の非雇用者）部分に留意することなしに組織化問題は論じ難いという点も本稿で筆者が提起したい論点の一つでもあるからである。この見地は、加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』（増補改訂版）御茶の水書房、1991年）の特に「第五章 未組織労働者の堆積とその組織化」に負うところが大きい。

点を可能な範囲で検討し、最後に四にかかわる点にもふれることにする。

1 70年代後半以降の建設産業の就業・雇用構成と形態

(1) 建設就業者の増大とその構成の変化⁽²⁾

高度成長が終焉した直後の1975年に474万人だった建設産業就業者は、70年代後半の財政破綻を招来した公共工事の大盤振舞の時期と80年代後半のバブル景気の時期に急増し、80年代前半の工事量停滞期に減少したが、1992年には619万人（『労働力調査』）となった。17年間で145万人（30.6%）の増加で、少なくとも毎年8～9万人が追加的に流入した計算になる。同じ期間の全産業就業者数は、5,178万人から6,436万人へ1,258万人（24.3%）の増加であったから、それを建設業の増加テンポは上回った。また上の過程を通じて、75年には農林業が100万人以上建設産業を上回っていた関係が80年に逆転し、92年には200万人以上建設産業を上回るようになったことも無視できない。

この増加が目立つ建設就業者の構成がどう推移したかを基本的な属性別の構成とその変化からみると、以下のように概括される。

〔①男女別構成〕建設産業は圧倒的に男性で占められる産業であるという特性を持っているが、1975年の女性の比率は12.3%で、これが特に1980年代後半以降上昇テンポを高め、1991年には16.7%にまで上昇した。だが全産業に比較して建設産業の男性に強く傾斜した基本的な特徴は変わっていない。また女性の職種で増えているのは圧倒的に事務で、生産工程従事者数は停滞的である。

〔②年齢別構成〕高齢化が指摘されて久しいが、1974年（『就業構造基本調査』）の年齢階層別構成比と1991年（『労調』）を比較すると、35歳以上の各層のウエイトが上昇し、特に55～64歳層の場合9.6%から17.9%と構成比がほぼ倍増し、さらに45～54歳層でも17.1%から23.5%へウエイトを高めている。逆に34歳以下の層は、74年には43.2%あったが、91年には26.7%しかなくなっている。以上の中高年層の肥大化が基本的な傾向だが、最も若い24歳以下層の場合、87年から88年の8.4%が最低で、その後徐々に構成比を回復し、91年には10.3%となった。これは80年代前半の水準に並ぶ。いわゆる若年労働力確保問題は、資本の側の新たな生産技術などに対応した労働力需要に規定されているが、この間の第二次ベビーブーム世代の労働市場への登場を反映し、建設就業者の年齢構成を部分的に若返らせている面も見ておくべきであろう。

〔③地域別構成〕建設就業者の地域別構成は、非農林漁業の他産業に比較して大都市部への集中度が低いという特徴があったが、1975年から91年にかけての16年間に南関東の構成比が21.1%から24.7%へ上昇し、北関東・甲信でも若干上昇する等、東京圏への集中が進んだ。逆に北海道、東北、東海、近畿、中国、四国の各地域で構成比を後退させている。

〔④国籍別構成〕1980年代後半以降の外国人労働者の増大は建設就業構造にも大きな影響を及ぼした。外国人労働者の残留・就労資格の有無にかかわらず原則として捕捉対象とする『国勢調査』

(2) この1.(1)部分に重なる具体的な検討は、拙稿「就業者急増後の建設就業構成と不安定就業問題（上）」（『建設政策』10・11合併号、1991年11月）でも行ったが、このうち基礎的な指標に限定して新たなデータを加え、1975年以降の変化に焦点を当てて改めてまとめた。

によれば、1985年から90年にかけての建設産業の外国人就業者数は【図表1-1】のように3万4,000人から4万4,000人に約1万人増加している。この伸び率26.7%は同じ期間の建設就業者全体の伸び率(12.1%)を大幅に上回り、労働力需要の増大に対して外国人建設就業者に傾斜した供給が行なわれたことを示す。

図表1-1 主要産業別の外国人就業者の推移と外国人就業者割合

		就業者数		外国人就業者 (産業別構成比)					外国人割合	
		1985	1990	1985	1990	増減率	1985	1990	1985	1990
		(%)								
全 就 業 者	総数	58,357,232	61,733,800	309,168	437,310	41.4	100.0	100.0	0.53	0.71
	農林業	4,990,897	4,010,300	1,634	1,599	-2.1	0.5	0.4	0.03	0.04
	建設業	5,266,925	5,906,000	34,966	44,312	26.7	11.3	10.1	0.66	0.75
	製造業	13,972,604	14,544,400	66,293	124,412	87.7	21.4	28.4	0.47	0.86
	運輸通信業	3,510,034	3,658,200	13,694	17,668	29.0	4.4	4.0	0.39	0.48
	卸小売飲食業	13,382,405	13,831,800	102,264	117,675	15.1	33.1	26.9	0.76	0.85
	サービス業	11,949,386	13,893,800	67,332	97,774	45.2	21.8	22.4	0.56	0.70
	その他	5,284,981	5,889,300	22,985	33,870	47.4	7.4	7.7	0.43	0.58
雇 用 者	総数	41,383,100	45,475,400	180,862	301,868	66.9	58.5	69.0	0.44	0.66
	農林業	255,200	265,900	551	714	29.6	0.2	0.2	0.22	0.27
	建設業	3,758,600	4,132,000	21,156	27,886	31.8	6.8	6.4	0.56	0.67
	製造業	11,485,300	12,142,100	40,106	98,235	144.9	13.0	22.5	0.35	0.81
	運輸通信業	3,274,000	3,339,200	10,667	13,987	31.1	3.5	3.2	0.33	0.42
	卸小売飲食業	8,708,800	9,396,400	46,471	64,999	39.9	15.0	14.9	0.53	0.69
	サービス業	9,328,800	11,047,300	46,403	72,374	56.0	15.0	16.5	0.50	0.66
	その他	4,572,400	5,152,500	15,508	23,673	52.7	5.0	5.4	0.34	0.46

〔出所〕『国勢調査』各年版、ただし90年就業者総数は「速報」、また同年外国人就業者は「結果原表」による。

ところで『国調』が捕捉している4万余の外国人建設就業者は全外国人就業者の約1割、しかも82.5%が韓国・朝鮮籍で、オールドカマーとみられる層の比が高い。これに対し、法務省が毎年公表している資格外就労者の摘発者数は、【図表1-2】の上段の数値にあるが、このうち建設作業員の比率は30%を越え、91年以降最も多くなっている。この比率は、『国調』の建設産業就業者の産業別構成の比の3倍以上あるなど、建設産業においては潜在化しやすい資格外就労者のウエイトがき

図表1-2 1990~92年の稼働内容別資格外就労者数の試算

		単位(人)					
	年別	総数	建設作業員	工具	ホステス	その他不明	備考
①摘発された資格外就労者	A 1990年	29,884	6,813	8,234	2,602	12,235	出所：法務省入管局資料
	B 1991年	32,908	12,057	9,596	3,518	7,737	
	C 1992年	62,161	24,402	15,813	5,209	16,737	
②法務省の推計した不法残留者数	D 1990年	106,497					出所：法務省入管局「我が国における不法残留者数」
	E 1991年	159,828					
	F 1992年	278,892					
③推計資格外就労者総数	1990年	106,497	24,279	29,343	9,273	43,602	A構成比*D
	1991年	159,828	58,559	46,606	17,086	37,577	B構成比*E
	1992年	278,892	109,482	70,947	23,371	75,092	C構成比*F

わめて高い。そこで法務省が推計している不法残留者概数をベースに粗い試算をした結果が【図表1-2】の下段部分である。90年の資格外就労建設作業員2万4,000人から92年には10万9,000人へ急増している計算になる。

〔⑤職種別構成〕建設産業の業態と生産過程の変化を通じて職種別構成も変化した。大分類で見ると、1975年には4分の3（351.8万人／74.1%）が現場の生産工程従事者、技能工・単純作業で占められていたが、その後15年間に約31万人（8.9%）増加したものの90年にはそのウエイトはほぼ3分の2（383.2万人／64.9%）に低下し、逆に専門的技術的職業や販売従事者が3倍化したのをはじめ管理、事務等も大幅に増加し、構成比を高めた。また生産工程従事者の主な職種別就業者数（『国調』各年）では、1975年には最高は大工の86万人、次いで土工・舗装工の76万人、電工31万、塗装・画工・看板工30万、左官29万、配管工24万等となっていたが、90年の時点では最高が土工・舗装工の83万人で大工は71万人と完全に入れ替わり、電工（37万人）、塗装・画工・看板工（34万人）は伸びたが左官が大幅に減少し19万人となり、配管工（29万）と位置が逆転した。また75年には8万人にとどまっていた建設機械運転工は90年には15万人と2倍近くになっている。

（2）建設産業の就業・雇用構造—野丁場の重層下請との関連を中心に—

① 丁場別の就業者構成 就業・雇用構成をみる上で、奥行きのある建設産業の構造を無視する事はできない。それは統計上あるいは形式上では共通のカテゴリーで括られている存在であっても、現実の建設産業の複雑な構造によって区別される就業部面の相違とそこでの位置によって異質の存在になる場合が少なくないからである。

こうした意味から建設産業の労資関係を把握する上でまず問われるのは、下請を介した雇用の関係であり、それを軸に産業内の基本的に異なった領域を明確にすることであろう。筆者は、建設産業の業種区分としての「町場」・「野丁場」区分に着目し、基本的にこの区分を規定している指標を工事対象の規模と工事の元請主体の企業性格（ないし生産組織編成）の相違に見出し、そうした伝統的な区分のうち、主に町場の再編を通じて「新丁場」と呼ぶべき領域を形成・定着したことを指摘してきた。この町場の再編は現在も進行中の過程だが、新たな領域＝新丁場は、小規模工事を野丁場的な重層的な生産組織を編成し、それを元請である小規模工事元請企業（大手プレハブ企業から中小住宅企業に至る）の支配・統轄を通じて施工する領域であり、職人的大工棟梁でもある個人経営の元請によって、各種職人を水平的に編成して施工する町場の小規模工事業者のあり方と区別される。

建設産業は、基本的には上述の町場と野丁場に新丁場を加えた3つの業種区分を通じてかなりの程度まで総括的に把握される。そこでこの業種区分から建設就業者の量的構成をみる。とはいえ建設産業の生産組織編成に即した統計的な区分が「政府統計」では不十分で、直接には行うことができない。ここでは工事種類別企業規模別元請工事額をベースに、単位工事額当たりの就業者数原単位に関するデータから算出した推計丁場別就業者数^③を掲げておきたい。1982年の数値だが土木を

③ この就業者数の推計にさいし、工事額については「建設工事施工統計（建設省）」、工事額原単位当たりの建設現場就業者数は、「建設労働資材原単位調査（建設省）」により得られる。

含む野丁場労働者総数は全体の6割を越える228万人、他方町場は1割そこそこの51万人で、新丁場が全体の4分の1の92万人となっている⁽⁴⁾。

② 野丁場の下請・雇用構造　ところで伝統的に建設労働問題の焦点となってきたのは上のうち主に野丁場で、組織化の焦点もここに有るといっても良い。この野丁場の就業構造の理解に際して欠かせないのが下請を媒介にした構造にある。その意味は、差し当たり元請と下請の関係をフラットなものともみ、下請経営の独立性を主要な面としてみるのか、元請による支配のもとで、下請が従属的位置に有ることを主要な側面としてみるか、ということである。そしてこの分岐点は、元請と下請の労働力の関係をどうみるかについての相違にも連動し、ひいては野丁場の労資関係を把握する上で無視できない相違をもたらす。だがこの場合大手ゼネコンなどが工事の完成を約して発注者（施主）から工事を元請し、現場に事務所を置くなどして自社の職員を配置し、工事施工を総合的に推進するために職長や現場労働者の管理監督を直接・間接に行う以上、元請を除外した前者の見地からの労資関係把握は致命的な限界をはらむというべきである。

さて【図表1-3】は90年度の経営形態・資本金規模別の直用工（便宜的に労務外注就業者を含めた）をベースにした直接的関係から見た就業者構成と、元請工事額をベースにして直接及び間接的關係を加味した就業者構成をみたものである。このうち「政府統計」⁽⁵⁾から直接得られるのは元請との関係を無視した直用工人数ベースの値である。ここからは、例えば資本金1億未満のいわゆる中小建設業就業者が全体の85.3%を占めると説かれることがしばしばあるが、そうした把握だけでは野丁場等での下請を媒介にした元請現場への大量の労働力の動員の実態を不明確にし、ひいては建設産業の労資関係に占める元請の位置の正確な把握を妨げかねない。

それは同じ【図表1-3】の元請工事額ベースの従業者構成が、先の直用工ベースの構成とは大きく相違するからである。この相違は直用工ベースが名目的な雇用関係に基づく構成を現わし、元請額ベースが現場における元請の支配に基づく構成を現わしていることによる。実態的な構成はこの両者の間にあるとも考えられるが、さしあたり元請工事額ベースの構成を重視したい。後者については、「政府統計」でそれが直接表示されておらず、試算ではあるが⁽⁶⁾注目してよい傾向が見出せる。

第一に全体で384万人の建設従業者のうち、当該企業の元請する工事に従事する者が237万人を上回らない範囲で想定され、下請などとして他の企業の元請した現場に供給されている就業者が147万人を下回らない範囲で想定される。しかし第二にこの関係は企業規模によって明確に相違する。すなわち資本金3,000万以上規模企業では、どちらかといえば他（下請等）からの供給を受け、3,000万以下や個人業者の場合は、どちらかといえば他へ下請就業者を供給する役割を担っている。

(4) 拙稿「建設産業における就業構造の変化と全建総連の組織的性格」（『社会政策学会年報』30集所収、1986年5月）参照。

(5) これは前掲『建設工事施工統計』の数値だが、この統計は90年にはじめて工事額と並んで従業者数を不十分ながら調査対象とし、かつ公表するようになった。

(6) 試算は、元請業者を優先させて就業者を再配分したもの。他へ供給されたとみなされる就業者と他から供給され受け入れたとみなされる就業者を相殺したあとの人数を算出した。実際には下請工事にまわったり他から充用した労働者の数値が図表の数値を大幅に上回っているとみなせる。ここでは最低限これだけはありうるという値である。

図表1-3 経営形態・規模別建設事業所の元請工事ベースと直用工ベースの従業者構成

単位：(人), (%)

		A 当該企業の元請け工事に従事する当該企業直用工	B 他企業が元請けした工事に従事する下請として供給された当該企業の直用工	C 当該企業の元請け工事に従事する他企業から供給された他企業の直用工	D 合計1 [A+C] 元請工事額ベース	E 合計2 [A+B] 直用工人数ベース
従業者数	総数	2,376,883	1,471,873	1,471,873	3,848,756	3,848,756
	個人	136,904	340,282		136,904	477,186
	法人～200万	37,971	118,818		37,971	156,789
	同200～500万	126,058	371,798		126,058	497,856
	同500～1000万	198,759	347,366		198,759	546,125
	同1000～3000万	683,337	293,610		683,337	976,947
	同3000～5000万	321,657		43,125	364,782	321,657
	同5000～1億	229,101		85,000	314,101	229,101
	同1億～10億	256,141		247,020	503,161	256,141
	同10億～50億	128,531		187,464	315,995	128,531
同50億以上	258,423		909,264	1,167,687	258,423	
構成比 I	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	個人	5.8	23.1		3.6	12.4
	法人～200万	1.6	8.1		1.0	4.1
	同200～500万	5.3	25.3		3.3	12.9
	同500～1000万	8.4	23.6		5.2	14.2
	同1000～3000万	28.7	19.9		17.8	25.4
	同3000～5000万	13.5		2.9	9.5	8.4
	同5000～1億	9.6		5.8	8.2	6.0
	同1億～10億	10.8		16.8	13.1	6.7
	同10億～50億	5.4		12.7	8.2	3.3
同50億以上	10.9		61.8	30.3	6.7	
構成比 II	総数	61.8	38.2	38.2	100.0	100.0
	個人	28.7	71.3		100.0	100.0
	法人～200万	24.2	75.8		100.0	100.0
	同200～500万	25.3	74.7		100.0	100.0
	同500～1000万	36.4	63.6		100.0	100.0
	同1000～3000万	69.9	30.1		100.0	100.0
	同3000～5000万	88.2		11.8	100.0	100.0
	同5000～1億	72.9		27.1	100.0	100.0
	同1億～10億	50.9		49.1	100.0	100.0
	同10億～50億	40.7		59.3	100.0	100.0
同50億以上	22.1		77.9	100.0	100.0	

出所：E = 建設省『建設工事施工統計』1990年、
A・B・Cは元請・下請工事額から試算。

また第三に、いわゆる大企業の影響力の拡大は建設生産にも明確に現われ、資本金1億以上規模企業が元請する工事現場の就業者総数は、199万人に達するとみられ、これは就業者総数の51.6%を占めるが、この場合199万人のうち134万人（構成比67%）以上が下請を通じて供給されている。

上述の様な元請工事額ベースの就業構成があり、しかも資本金1億以上規模企業では過半数の、とりわけ資本金10億以上規模企業では78%が下請を通じて労働力を確保しているという状況があるとすれば、そこに労働力を提供している下請は、その経営の企業性格や技術的特性や請負形態やさらに労働力の雇用の形態のいかにかわらず、ひいてはまた職安法に抵触するか否かにかかわらず、一つの実在する機能として元請等へ、ことばの単純な意味で労務供給を行っていることはまぎれもない事実である。確かに戦後の建設業の歴史は、一つにこの労務供給を職安法が禁止する私的労務供給事業から差別化するための営為として、しかも職安法が公認した労働組合による供給—組織化の回路を断ち切ろうとするものとして今日に至っている⁽⁷⁾としても、だからといって労務

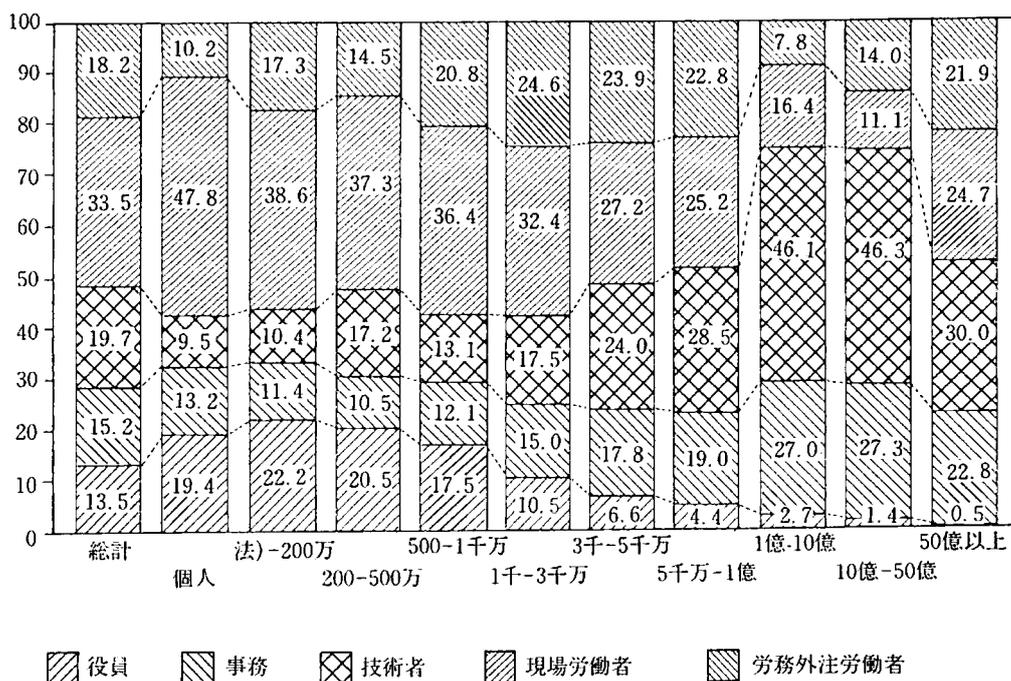
(7) 拙稿「建設産業」(牧野富夫編著『日本の労資関係の変貌』大月書店、1991年)参照。

供給を行っていないというわけではない。

③ 労務外注労働者集団と職長 野丁場の労働力編成のうち、一方の元請ゼネコン直用労働者の存在を無視できない。この層を『建設工事施工統計(90年)』の総合工事業の資本金50億以上規模の企業として見れば、直用労働者総数18万人中雇用形態が常雇「等」⁽⁸⁾の事務労働者が6万、技術者が約6割の10.8万のほか、現場労働者では、直用の常雇「等」が0.6万、直用の臨時・日雇は0.4万でごく少数である。

他方、下請企業を通じた就業者を、先の【図表1-3】で見れば少なくとも147万人であったが、下請工事を主体に施工するとされる職別工事業と設備工事業の就業者としてみると、総計141万人である。これらのうち少なくとも6~7割は野丁場就業者とみられるが定かではない。その職種・就業形態別構成を規模別に見た【図表1-4】にあるように、全体としては、技術者は元請に比べ三分の一以下の比率の19.7%で、労務外注形態を含めれば現場労働者が半数を超える。同時に注目したいのは、経営規模が大きくなるにつれて現場労働者の構成比が低下し、事務や技術者の比重が上昇し、資本金5,000万以上規模では、役員、事務、技術者を合わせた間接部門従事者が主体をなし、直接部門が半数を越えている5,000万以下層と際だった対照をなしていることだ。これは現場就業者などに傾斜したかたちで元請の編成した生産組織に動員され従属的に組み込まれている中小零細下請の就業構造上の偏ったあり方が反映されたものであろう。

図表1-4 職別・設備工事業の資本金規模別直用・労務外注労働力構成



出所：建設省『建設工事施工統計』1990年

(8) 常雇ではなく常雇「等」としているところに、常雇＝本工とはみなしがたい要素が隠されているようである。たとえば準社員や技能社員、現業員など多様な形で本工層と格差付けられた非本工のゼネコン労働者が存在する。

上のうち下請の直用工は、後述する労務外注労働者が多数混入している可能性が高いが、同じ図表で見ると限り資本金200万～3,000万規模の職別・設備工事業に6割近く（27万人余）が集中しているが、労務外注労働者に比較して直用工の比重が高いのは個人経営をはじめ相対的に規模の小さな下請であることを指摘するにとどめる。

労務外注の就業者については『建設工事施工統計（90年）』で建設産業全体で約60万人とカウントされているが、これは同じ統計の直用現場労働者が約165万人、合せて216万人のうち28%がこの形態で就業していることを示す。この部分はいわゆる請負（手間請）か雇用かをめぐる長年業界内や行政レベルで問われてきた存在であり、ひいては建設産業の雇用関係の不明確さを増幅させる存在ともなっている。そこでこの労務外注の従業者数を捕捉している唯一の政府統計である『建設工事施工統計』の規定⁹⁾をみると、要するに労務外注契約や準直用扱いされている就業者の内建設業許可資格を有しない就業者ということだが、こうした就業者が下請を通じて現場に動員されているということである。

しかし、上で見たように下請直用工の三分の一程度しか労務外注労働者がいないというのは大いに疑問がある。丁場の区分がないため野丁場だけの比率ではないということもあるが、それ以上に建設業許可を持っていれば自動的に下請業者扱いされるというのは、許可資格をもっているがそれが機能する機会がないような実質的な労務外注親方と配下の労働者集団が統計上は下請業者とその直用工としてカウントされることになるからである。このことを1987年の「首都圏建設産業調査」¹⁰⁾結果から検証すれば、生産組織上の位置が手間請親方と回答した全建総連組合員のうち31.1%は許可を持っていた。この手間請親方組合員の31.1%は先に見た『施工統計』では労務外注の就業者からはずされ、下請直用工とみなされている計算になる。労務外注労働者の構成比が『施工統計』による比率よりもっと多いのではないかと、いう根拠である。

以上の点を留保しつつ、労務外注労働者の所在をみる。経営形態・規模別では、資本金1,000～3,000万層にかかえられている労務外注労働者集団が14万人、同500～1,000万層が8万人、同200～500万層が7万人など、いずれも小規模法人が目立つが、これらは下請に特化する傾向の強い部分である。業種別の所在については【図表1-5】が得られる。割合が最高なのは防水工事業の59.3%で、このほか熱絶縁工事業、内装工事業、煉瓦・タイル・ブロック工事業の計4業種で半数を越え、また型枠を含む大工工事業、鉄筋工事業、塗装工事業、さらに電気通信工事業や消防施設工事業などでも40%以上が労務外注労働者で占められる。

さて問題はこれらの厳密には下請とも区別される労務外注労働者集団の親方の性格であろう。この親方の多くは、従来は現場労働者集団の末端の養成—供給—統轄者として、いわゆる世話役などと呼ばれていたが、最近では主に元請や一次下請の側から職長として位置付けられている。勿論す

(9) 「労務外注契約（工種・工程別の工事の完成を約する契約で、その大部分が労務費であるもの）又は『準直用』（直接雇用しているわけではないが、その者の賃金台帳の整備や保険手続き等を行っている場合）により仕事に従事している人（ただし、労務外注の相手先が建設業許可業者である場合を除く。）をいう」（『施工統計』90年）。

(10) かながわ総研首都圏建設産業調査委員会（代表：下山房雄）による調査、1987～88年。

すべての職長が親方というわけではなく、一次下請の直用工の数人のグループの単なるリーダー役にすぎなかったり、あるいは職長である親方を補佐しながら、親方配下の労働者の一部分の指導や管理を委ねられたやはり親方配下の非親方的で自立性の希薄な職長労働者も存在する。ただし元請や一次下請側からは、こうした相違は必ずしも重視されず、一括して職長会などに組織され、現場労働力の確保と統轄に大きな役割を課しているという実態がある。

さて【図表1-6】は、野丁場の建設工事現場に就労する職長教育受講者を対象に、生産組織上の位置別に技能養成-供給-施工・

労務管理の主要な担い手に関するアンケート調査結果⁽¹⁾である。職長と二次下請業者を一括しているが、大半の機能が主にこの労務外注親方に重なる二次下請（職長）層に集中している。この層の比率が最高になっている項目をあげると、まずOJTを意味する技能養成・訓練、労働者・下請の手配、募集や採否決定などの労働力の確保・養成等の機能があるほか、作業の指揮監督・出面管理、資材・機材の手配・管理、さらに労働者の生活・健康管理から税務・経理事務にまで及んでいる。他方施工計画・施工予算決定や設計、さらに元請に対する法的規制が生きている安全管理などは元請によって、また賃金決定や支払は一次下請によって主に担われているが、工事の円滑な進捗に欠かせない労働者の供給とそれに対する直接の管理機能を担わされていることは明らかである。

ただだからといってこれらの存在が元請や上位企業によって完璧に支配・統轄されているわけではない。「職長層の統合」化⁽²⁾が労働省の建設労働対策関係文書に登場しているところに現われているのは、労働力確保難の拡大を背景に、そうした支配・統轄をゆるがす事情が増幅していること

図表1-5 業種別労務外注就業者割合

単位：(人)、(%)

	① 現場労働者 数	② 労務外注労働者 数	③=①+② 現場就業者 計	②/③*100 労務外注者 割合
総数	1,564,928	601,563	2,166,491	27.8
総合工事業	976,756	270,543	1,247,299	21.7
一般土木建築	103,407	19,148	122,555	15.6
土木	487,980	91,694	579,674	15.8
造園	35,476	7,347	42,823	17.2
水道施設	10,213	3,651	13,864	26.3
塗装工事	39,483	8,126	47,609	17.1
しゅんせつ	2,280	345	2,625	13.1
建築	218,349	110,501	328,850	33.6
木造建築	79,568	29,731	109,299	27.2
職別工事業	311,108	174,100	485,208	35.9
大工	25,411	21,263	46,674	45.6
とび土工コンクリート	58,669	15,488	74,157	20.9
鉄骨	42,396	15,003	57,399	26.1
鉄筋	21,142	14,241	35,383	40.2
石工	4,718	2,077	6,795	30.6
煉瓦	9,191	11,106	20,297	54.7
左官	27,514	9,037	36,551	24.7
屋根	9,370	5,162	14,532	35.5
金属製屋根	4,756	3,002	7,758	38.7
板金	7,759	2,230	9,989	22.3
塗装	39,921	27,134	67,055	40.5
ガラス	3,897	2,104	6,001	35.1
建具	20,647	8,737	29,384	29.7
防水	6,909	10,064	16,973	59.3
内装	20,426	25,258	45,684	55.3
はつり解体	8,382	2,194	10,576	20.7
設備工事業	277,064	156,920	433,984	36.2
電気	119,780	54,985	174,765	31.5
電気通信	22,663	20,057	42,720	46.9
管	59,855	39,187	99,042	39.6
さく井	2,736	350	3,086	11.3
熱絶縁	4,202	5,776	9,978	57.9
機械器具設置	62,647	32,824	95,471	34.4
消防施設	3,117	2,229	5,346	41.7
その他設備	2,064	1,512	3,576	42.3

〔出所〕建設省「建設工事施工統計」1990年

(1) 建設産業・労働問題研究会の「東京土建野丁場職長組合員調査」の一環として1991年に実施したもの。

(2) 労働省「建設労働者の職業生涯モデル研究会最終報告」1989年8月。

図表1-6 野丁場における主な業務の担い手（複数回答）

単位：（人）、（％）

		元請企業 と職員	一次下請 業者	二次下請 業者（職 長）	職長配下 の労働者	その他労働 者	やらない	合計回答 者
回答者 対比	現場の一般作業	12.2	4.9	31.7	41.5	12.2	2.4	100.0
	指揮監督・出面管理	24.3	16.2	67.6	2.7	0.0	0.0	100.0
	賃金決定と支払	0.0	47.1	44.1	5.9	0.0	5.9	100.0
	生活・健康管理	9.1	24.2	45.5	15.2	6.1	12.1	100.0
	労務・安全管理	42.9	28.6	37.1	5.7	0.0	2.9	100.0
	労働者・下請手配	8.8	41.2	50.0	2.9	0.0	2.9	100.0
	募集や採否決定	2.9	35.3	52.9	2.9	5.9	11.8	100.0
	資材・機材の手配・管理	11.8	32.4	58.8	14.7	0.0	0.0	100.0
	経理・税務事務	15.6	34.4	40.6	3.1	6.3	12.5	100.0
	設計業務	57.6	24.2	12.1	0.0	0.0	12.1	100.0
	施工計画・施工予算決定	55.9	29.4	14.7	0.0	2.9	17.6	100.0
	技能養成・訓練	11.4	22.9	51.4	11.4	0.0	17.1	100.0

〔出所〕建設産業・労働問題研究会（東京土建委託）「野丁場職長組合員調査」

を物語るものである。

その事情は、資本が統合しきれないできた職長（親方）と配下の労働者集団のささやかな自立性⁽¹³⁾の存在であり、それを一つの基盤としながら相互媒介的に発展しつつある組織化を通じた労働組合の影響力の着実な浸透にある。居住地域組織であることもあって現場では表向きさして目立たないが、年間数万の未組織者が野丁場を主要な対象の一つとして組織化されている。以下ではまずその組織化の経過と現状についてみることにする。

2 建設産業における組織化の到達点とその特徴

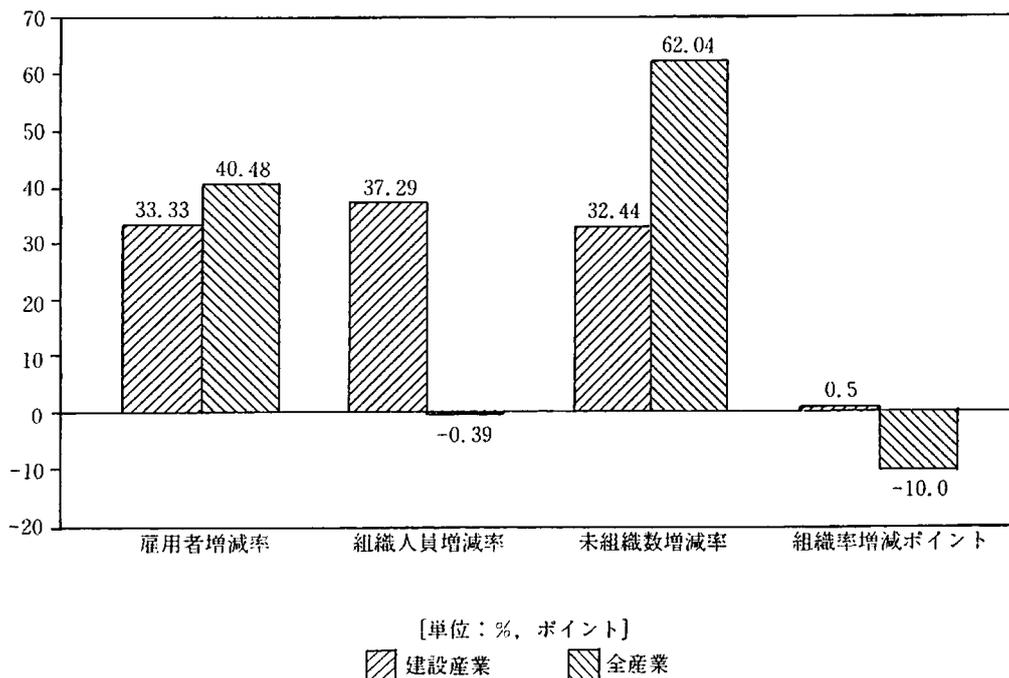
(1) 前進した建設産業の組織化と問題点

1992年の『労働組合基礎調査』結果（労働省）によれば、建設産業の労働組合員数は、93万8,980人となり、対前年（88万5,655人）比で5.3万人（6.0％）の増となったが、これは全産業の労働組合員数が14.8万人（1.2％）の増にとどまっているなかで際立っているとともに、他産業と比較しても最高の伸び率である。このような傾向は必ずしも最近はじまったものではないが、最近の特徴は、建設産業の組織化のテンポが、70年代後半の年平均増加率0.6％から80年代後半の2.0％、さらに90年から92年の5～6％へと年々上がってきたなかで、上の建設産業と全産業との異なった様

(13) この点については、「一定の」という留保の上での「自立性」の意味を、「建設産業の下請・労働の新たなあり方を求めて（下）」（『建設政策』4号、90年8月）で指摘した。また木村保茂・松田光一「建設業の労働と労働市場」（北大教育学部附属産業教育計画施設研究報告書 38号、1992年）ではこの「自立性」に着目して「過大評価」をいましめながら肯定的に検討し、真の「自律性」たらしめる方向を論じられているが、示唆的である。

相が一段と鮮明になった点である。そこで全産業の労働組合組織率が低下をはじめた1975年から1992年までの組織化の動向を概括したのが【図表2-1】である。この17年間に、全産業の雇用者数は40.5%、建設産業のそれは33.3%それぞれ増加したが、労働組合員は全産業で4万9,709人減

図表2-1 1975~92年の組織化状況（建設・全産業）



〔出所〕労働省【労働組合基礎調査報告】、
 総務庁【労働力調査】

〔注〕建設産業の組織率は、年平均雇用者数
 による。6月時点の組織率では-0.2
 となる。

少したのに対し、建設産業では25万5,026人増加している。増減率は全産業が0.4%減、建設産業が37.3%増でやはり対照的である。

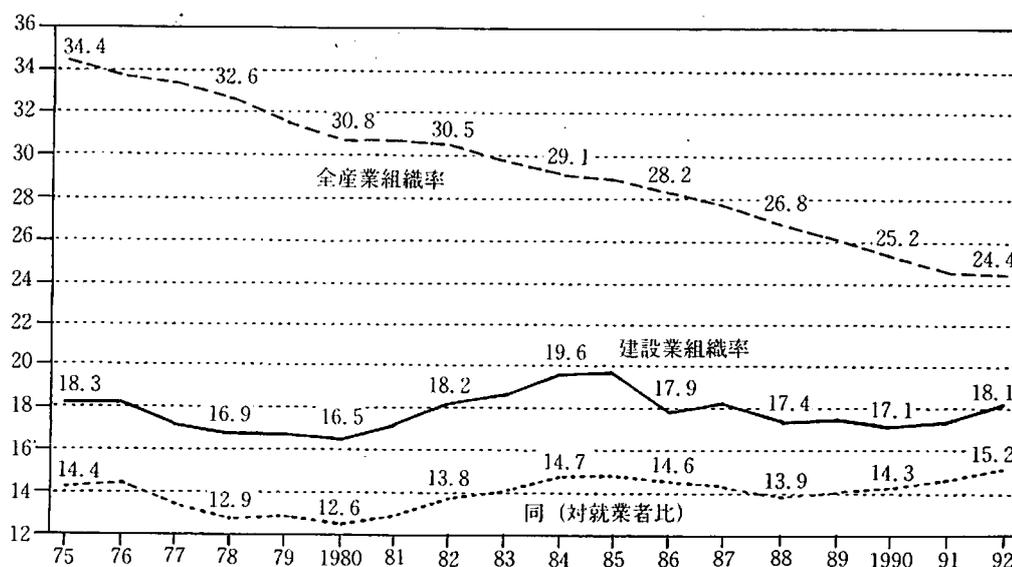
以上を通じて、労働戦線全体に占める建設労働戦線の量的ウエイトも5.4%から7.5%へと上昇した。地域でも、徳島県や埼玉県で20%を越えているのを始め、北海道、秋田県、山形県、東京都、香川県、高知県の6都道県で10%を越えている。合せて8都道県では地域の労働戦線の1~2割強の組織勢力となっている。

ただし建設産業の未組織の組織化は、問題点がないわけではない。最大の問題点は、組織人員の増加に比し、組織率自体は必ずしも高まっておらず、【図表2-2】にあるように全産業平均の組織率の低下傾向の下で、その格差は16.1ポイントから6.3ポイントへ急速に縮小してきているが、依然として建設産業の組織率は平均水準を下回っていることである。

しかしこのことから、建設産業のこの間の組織化の意味を軽視すべきではない。それは第一に、この間の組織化が、建設産業の組織形態における企業横断的形態の比率を急速に引き上げるといふ、質的変貌を促したこと、第二に組織化を主導した組合の組織化のスケールが、年間4万人、3年間で10万人というような、個人加入の企業横断的組織形態での組織化としては、日本の労働組合運動史上かつて経験したことがない、未曾有の広がりをもって現在進行中であること、また第三

図表 2-2 建設業の労働組合組織率の推移

単位：(%)



出所『労働組合基礎調査報告』『労働力調査』

に、組織化の領域が野丁場に広がり、そこで急速に組織化が果たされつつあるとすれば、それは野丁場の歴史を変える可能性をはらむこと、などといった意味があるとみなされるからである。以下では、これらの意味を確認する作業の一步として、組織化の形態や組織主体の動向をやや立ち入って見ていきたい。

(2) 企業横断的組織化の到達点

まずこのような組織化の前進が、どのような組織形態で目立つかが問われるが、興味深いのは、以下の2つのデータである。

一つは企業規模別の建設産業組織人員の推移をみた【図表2-3】である。全産業では1,000人以上規模企業に半数近い47%が集中し、しかも1975年以降5.1ポイントも構成比を上昇させているのに対し、建設産業では規模がその他と括られた層で41.3%から68.2%へ実に26.9ポイントも比重を高め、それ以外の規模層すべてで構成比を低下させている。この全産業と全く異質な趨勢を示す「その他」は「複数の企業の労働者で組織されている労働組合および規模不明の労働組合」である。このうち規模不明は、過去のその他に括られた層の内訳についてのデータからみても部分的であるとみなされ、大半はそれを除いた企業横断的な形態を意味すると考えられる⁽¹⁴⁾。したがって、この図表からは、建設産業の過去17年間の組織化のほとんどが企業横断的な組織化によって占められることがわかる。

さらに企業横断的と言っても多様な形態がありうるであろう。この点ではもう一つの【図表2-

(14) 1972年の、労働省「労働組合基本調査」ではその他の内訳が明示されているが、そのうち建設業の規模不明は建設業の当該組合員数の15.9%にとどまっている。

図表 2-3 建設産業の企業規模別組合員数推移

単位：(人), (%)

			建設産業					国営		
			総計	1000人以上	300～999人	299人以下	その他			
建設産業	組合員数	1975	683,954	201,679	37,156	23,123	282,351	139,645		
		1978	679,070	196,194	35,060	25,026	295,269	127,521		
		1981	730,785	200,350	41,292	24,600	349,162	115,381		
		1984	760,651	199,664	44,449	24,751	410,389	81,398		
		1987	774,442	191,670	43,696	24,649	479,942	34,485		
		1990	841,042	199,844	43,201	21,819	554,207	21,971		
		1991	885,655	205,794	42,948	20,998	595,723	20,192		
		1992	938,980	215,071	42,584	22,887	640,739	17,699		
		建設産業	構成比	1975	100.0	29.5	5.4	3.4	41.3	20.4
				1978	100.0	28.9	5.2	3.7	43.5	18.8
1981	100.0			27.4	5.7	3.4	47.8	15.8		
1984	100.0			26.2	5.8	3.3	54.0	10.7		
1987	100.0			24.7	5.6	3.2	62.0	4.5		
1990	100.0			23.8	5.1	2.6	65.9	2.6		
1991	100.0			23.2	4.8	2.4	67.3	2.3		
1992	100.0			22.9	4.5	2.4	68.2	1.9		
年平均増減率	1975-1992			2.2	0.4	0.9	-0.1	7.5	-5.1	
	1990-1992			5.8	3.8	-0.7	2.4	7.8	-9.7	

〔出所〕 労働省「労働組合基礎調査報告」

4】が示唆的である。1992年の「労働組合基礎調査」では調査されていないため91年までのデータだが、組織形態を企業別、職業別、産業別およびその他の4つに区分して、その人員構成とそれぞれの推移をみたもので、組織形態を区別する厳密な規定が用意されているわけではないが、おおよその傾向は確認できるであろう。すなわち全産業の場合、絶対数と構成比が増加傾向にあるのは唯一職業別であり、他の3形態は企業別の構成比が若干高まった以外いずれも減少している。ただし全体の実に91.3%が企業別組織であるなど、日本の特質を如実に反映した面が主たる内容となっている。職業別組織は、91年の構成比ではわずか3.0%に過ぎない。

図表 2-4 建設産業の組織形態別組合員数の推移

単位：(人), (%)

		組合員数			構成比			増減総数	年平均増減率		
		1975	1988	1991	1975	1988	1991		75-88	88-91	75-91
全産業	総計	12,472,974	12,157,134	12,322,884	100.0	100.0	100.0	-150,090	-0.2	0.5	-0.1
	企業別	11,361,378	11,155,771	11,250,941	91.1	91.8	91.3	-110,437	-0.1	0.3	-0.1
	職業別	169,569	370,297	364,081	1.4	3.0	3.0	194,512	9.1	-0.6	7.2
	産業別	682,728	468,490	531,190	5.5	3.9	4.3	-151,538	-2.4	4.5	-1.4
	その他	259,299	162,576	176,672	2.1	1.3	1.4	-82,627	-2.9	2.9	-2.0
建設産業	総計	683,954	790,189	885,655	100.0	100.0	100.0	201,701	1.2	4.0	1.8
	企業別	273,658	270,835	293,898	40.0	34.3	33.2	20,240	-0.1	2.8	0.5
	職業別	105,595	254,324	231,922	15.4	32.2	26.2	126,327	10.8	-2.9	7.5
	産業別	162,228	196,672	301,697	23.7	24.9	34.1	139,469	1.6	17.8	5.4
	その他	142,473	68,358	58,138	20.8	8.7	6.6	-84,335	-4.0	-5.0	-3.7

〔出所〕 労働省「労働組合基礎調査報告」

これに対し建設産業は、なによりも企業別形態のウエイトの低さ(40.0%~33.2%)が際立っており、この企業別の比重が低下した分だけ産業別と職業別の比重が高まっている。このうち職業別形態は1975~88年にかけて大きく伸びたが91年にかけて若干減少しているのに対し、産業別形態は1975年以降一貫して増加基調にあり、ことに88年以降の増加が目立っている。この傾向を通じて1991年の段階では、建設業では企業別組合の組織人員を産業別組合の組織人員が上回るという、企

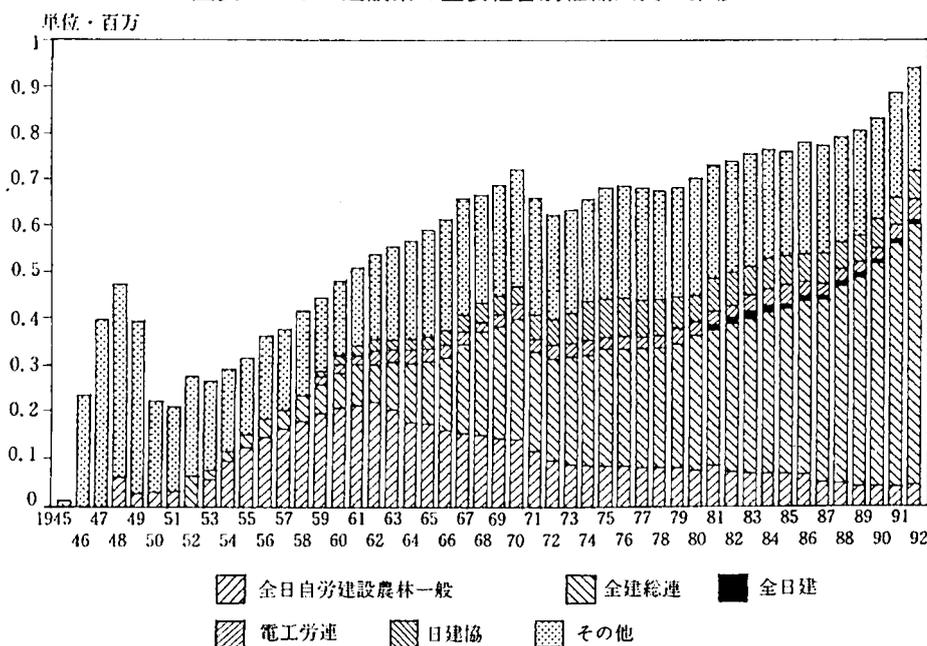
業別組合だらけの日本の労働組合のなかでも特異な状況が現われている。

(3) 組合別の組織化の動向

建設産業の企業横断的形態による組織化の前進は、各労働組合の趨勢にも如実に現われている。

【図表 2-5】は主要組合別の組織人員を積み重ねてその趨勢を图示したもののだが、いくつかの特徴が指摘できる。

図表 2-5 建設業の主要組合別組織人員の推移



注：分裂後の全日建の人員は両組合を合せた数

〔出所〕労働省『労働組合基礎調査報告』

第一に、1950年代から60年代前半にかけての未組織の組織化をリードした組合が、1957年に全建設労働組合員の44.2%を占め、ピーク時の1962年には22万人を組織した失対労働者の組織である全日自労であった。また全日自労は、民間日雇労働者との接点が拡大する過程で失対打切り攻撃を受け、70年代以降、失対労働者の減少に伴う組織人員の減少のなかで、1973年の建設一般協議会の発足、1980年の全日自労・建設一般の発足、さらに91年には農村労連との合同によって全日自労・建設農林一般となるなど、建設農林一般労働者の組織化に力点を移し、組織の再構築をはかってきた。

この対応の成果は、表にはないが全日自労と同じ失対労働者を組織していた全民労や全国自労といった組織が、全日自労以上に急激に組織人員を減少させてきたこととの対比で明らかになる。旧同盟に属していた全民労は1962年の3万9,000人から1989年に1,701人へ、またナショナルセンターに所属していない全国自労は1969年の2万1,000人から92年には293人にまで減少している。これはピーク時のそれぞれ4.3%、1.4%にまで縮小した事を示すが、1992年に4万2,000人を組織している全日自労・建設農林一般の場合、組織人員が減少した点では同じでもピーク時の19.2%の組織を維持している点では大きく異なっている。しかも注目したいのは、組織化の重点業種として位置付けられ、組合員が1万人に迫っているダンプカーの車持込み労働者をはじめ、季節工や日雇労働者

をはじめとする組織化が、賃上げ、過積載対策、失業保険、労災・職業病対策などを通じて軌道に乗りはじめるとともに、失対労働者の減少幅の縮小もあいまって、1992年には11年ぶりに人員が増加したことである⁽¹⁵⁾。

第二に、60年代後半以降、最大の組織として影響力を高めたのが全建総連である。全建総連の組織人員については、組合自身の把握している数と労働省の「労働組合基礎調査」の数値とはかなり差がある。これは全建総連には労働組合員とは認めがたい組合員が部分的に含まれているという労政当局の判断によるもので、一部の全建総連組合員が「労働組合基礎調査」でカウントされていないためである⁽¹⁶⁾。

ともあれ全建総連は、70年の日雇健保の擬制適用廃止による政府の攻撃を克服し、1988年に建設産業の全労働組合員の半数を越え、92年には同じく60.4%を占めるとともに過去最高の56万人を擁する組合となった。注目されるのは組織化のテンポが加速されていることであり、しかも91年から92年にかけて全国の傘下組合のうち富山建労で微減し沖縄建労と中魚沼石材（新潟）で現状維持にとどまったほかすべての組合で合計年間4万人をこえる組合員を拡大していることである。これは企業別組合をのぞけば日本の労働組合運動史上未曾有のスケールでの組織化である。こうして、1975年以降の建設産業全体での組織人員増加数25万5,000人に対し、全建総連だけで約32万7,000人が新たに組織化されたが、それはこの間の他の組合の組織人員の減少を補った上に建設産業の組織化を新たな水準に引き上げる役割を担ったと言っても過言ではない。

またこの過程で、町場の組合から新丁場や野丁場へ組織領域を伸張し、産業別の居住地を基礎にした地域別組織の連合体としての性格を強めながら、建設労働運動全体、また地域労働戦線における役割を高めている⁽¹⁷⁾。

以上以外の現場労働者の組織化をはかっている組織では、1971年に結成された総評・全日建（全日本建設産業労働組合）がある。この組合は、旧総評等の支援で発足し、新幹線工事現場の労災補償問題等で熾烈な現場での運動を組織した経験を持つ。そして最高時の1984年には1万7,000余人まで増加したが、1984年10月に旧運輸一般関西生コンの加入にさいして内部に意見の対立があり、同年11月に全日建を総評・全日本建設運輸連帯労組に改組したとする側と全日建を継承しているとする側に分裂した⁽¹⁸⁾。その後の組織人員は、両組織を合せて1万人余りで推移しているが、組織対

(15) 『じかたび』のほか「大会議案」、「ダンプ組合員教科書（素案）」（93年）、他参照。なお92年のこの組合の組織人員の回復は、農村労連との組織合同による面もあり組織人員の回復基調への転化には、なお数年の推移をみなければならないようである。

(16) 全建総連組合員は、当該組合資料では92年6月現在60万8,050人だが「労働組合基礎調査」では56万7,268人で約4万人の開きがある。以下では他の組合を含め、特にことわらない限り「労働組合基礎調査」のデータによる。

(17) 前掲拙稿「建設産業における就業構造の変化と全建総連の組織的性格」。またこの組合について職能別組合の可能性との関連で究明したものとして、下山房雄（研究代表者）「賃金決定・労働市場組織化におけるわが国職能別組合の現代的可能性」（1991年3月）がある。

(18) この問題については、全日建運輸連帯労組第2回大会一般経過報告書（1985年7月）を参照したが、分裂のもう一方の当事者サイドの資料は参照できなかった。

象は、出稼やゼネコン直用臨時労働者、技能工などを含む建設に加え、プレハブ工場や生コン・セメントなどの資材、それにトラック労働者等が含まれているようである。

また、最近の雇用構造の再編にも関連して見落せないのが、いわゆる大企業系列一次下請の直用工（社員）の組織である。この部分は、既に見た組合などでも部分的に組織されているが、組織人員で目立つのは、大手電力会社の系列下請電気工事会社の直用社員の組織である電工労連や、民営化されたNTT系列の下請通信建設工事企業の直用社員の組合である全国通信建設労組（全国通建）などである。電工労連は電力総連傘下なのに対し全国通建は情報労連傘下で、いずれも巨大企業である親会社の本工労働者を主体とする大企業連やその連合体を構成している。組織人員は、電工労連が75年の3万590人から92年の4万2,618人へ増加が目立つが、全国通建は1985年の1万8,000人から92年の1万7,000人と停滞的に推移している。

もうひとつ無視できないのはゼネコンの本工職員層の組合である。最大の組織は日本建設産業職員労働組合協議会（日建協、39組合）だが、大手・中堅ゼネコンの企業内本工組合の協議会組織で、1975年の7万8,000余人が最高で、その後5～6万人台で推移している。かつて日建協は大手5社のうち、清水建設、大林組の2社の職員組織が加入し運動をリードしてきたが、現在では清水建設1社となり、大林組職組は1975年に脱退し、いわゆる準大手ゼネコンの組合が事実上主体となっている⁽¹⁹⁾。そのほか組織対象が類似している道路建設労協（同7,000人）や住宅労協の人員も停滞的である。

最後に、産業構造の変化と公共工事の入札・発注システムの合理化を通じて役割を高めてきた建設関連産業分野はどうか。この設計・測量・地質・コンサルタントなどの建設関連業労働者を結集した組合としては、関連企業の企業別組合の連合体である建設関連労連がある。この組合は2,599人で1970年に結成されて以来組合員は大幅に拡大し、1983年には8,614人となったが、その後やや停滞し1993年には8,500人（組織率は約60%）となっている⁽²⁰⁾。

3 野丁場における組織化の現状と水準

前節では建設産業の組織化の動向を概括的に検討し、それがいかなる組織形態やいかなる組合を通じて進められているかを明らかにした。以下では組織化問題の焦点である野丁場において、全体として組織化の到達水準を量的に検証したうえで、それが野丁場の生産組織編成のなかのいかなる位置の、どんな層を対象に前進しているかを明らかにしたい。

(1) 野丁場における組織化の到達水準

建設産業における組織化の到達点については、個人的な体験でも、野丁場の現場労働者調査を組

(19) 日建協については、建設政策研究所編『地域に根ざし国民と共に歩む建設産業』（中小商工業研究所刊、1992年）第二章第二節四職員労働組合の現状と役割、河上真一執筆部分参照。

(20) 建設関連労連については『建設関連20年のあゆみ』1990年9月、参照。なおこの組合の組合員数は「労働組合基礎調査」に記載がないため、組合資料を参照。

合とは別のルートで行った場合などに、全建総連の組合員に接する機会があったし、紹介された全建総連組合員を訪ねると全日建の活動にも参加していたこともあった。また工事中の道路に駐車中のダンプカーに建設農林一般全日自労のステッカーを見つけることもそれほど難しいことではない。ある東京で働く大手ゼネコンの現場職員が「現場に土建関係の組合員は結構いるのがわかる」と語ったこともあった。

全建総連などが居住地を基礎にした組織方針を持ち、原則として現場に組織を持っていないにもかかわらず、上述のように現場である程度組合員の存在が見えるようになってきたとすれば、それが十分かどうかはともかく、地域組織の現場への浸透ぶりを反映しているとみるのが自然であろう。

こうして今日では野丁場における組織化は、単一の組合だけでも一地方の野丁場の就業者全体のなかでの組織率が目に見える状況に到達し始めている。この点では長い間、町場の組合であることを自他ともに認めてきた全建総連が、80年代を通じた組織化の飛躍的前進を通じて野丁場においても有力な組合として無視できない存在に変貌しつつある。たとえば、全建総連が最近発表した組合員の職種別構成に関する調査結果(1992.9現在)をみると、野丁場に圧倒的に多いはずの土木・土工の組合員が3万人(構成比5.4%)を越え、大工、左官に次いで3番目に多くなっている。さらにこのうち千葉土建、埼玉土建、岐阜建労、全徳島建労では大工に次いで土工が2番目に多い。

また1987年の我々の首都圏の全建総連の4組合(神奈川県建設労連、東京土建、埼玉土建、千葉土建)の組合員に関する調査結果⁽²¹⁾から試算すれば、【図表3-1】のように野丁場組合員は87年の時点で調査対象組合だけで3.6万人となる。これを92年の組織人員から推計すれば6.4万人、さらに上記調査の対象になっていない組合を含めた首都圏の全建総連傘下の全組合を同様の丁場別構成比とみなして含めれば合計7.9万人に達する。きわめてラフな推計だが、これを首都圏の野丁場就業者(推計)を分母にして組織率を算出すると、4組合だけで87年に6.8%、また構成比が同じとすれ

図表3-1 丁場別の首都圏の全建総連組織率試算結果

(%)

	丁 場 別				計	備 考
	町 場	新 丁 場	野 丁 場	そ の 他		
アンケート回答者1987	1,558	1,466	1,225	312	4,561	首都圏全建総連4組合調査 (かながわ総研87年調査)
1) 推計組合員総数1987	45,147	42,161	36,566	9,234	133,109	上の4組合の場合 首都圏全建総連全組合の場合 4組合の92年の場合
2) 推計組合員総数1992	101,493	95,500	79,800	20,325	297,118	
3) 推計組合員総数1992	81,778	76,949	64,299	16,377	239,404	
4) 推計就業者総数1987	90,073	297,273	535,991		923,337	工事額*86年原単位で算出 87年127万から91年149万の首都圏建設就業者数(労調)増加比から算出/1.17倍
5) 推計就業者総数1992	105,385	347,809	627,109		1,080,304	
組織率 A 1987: 1/4*100	50.1	14.2	6.8		14.4	この組織率には現場外就業者は原則として含まれていない
組織率 B 1992: 3/5*100	77.6	22.1	10.3		22.2	
組織率 C 1992: 2/5*100	96.3	27.5	12.7		27.5	

(21) 前掲「首都圏建設産業調査」。

ば92年には組織率が10.3%となるし、首都圏の全建総連加入全組合の組織率にすれば12.7%となる。町場などに比して相対的に低いとはいえ、全建総連だけの組織率であるにもかかわらず、組織率が算出可能な空白とよぶにふさわしくない水準に到達したことは否定できない。

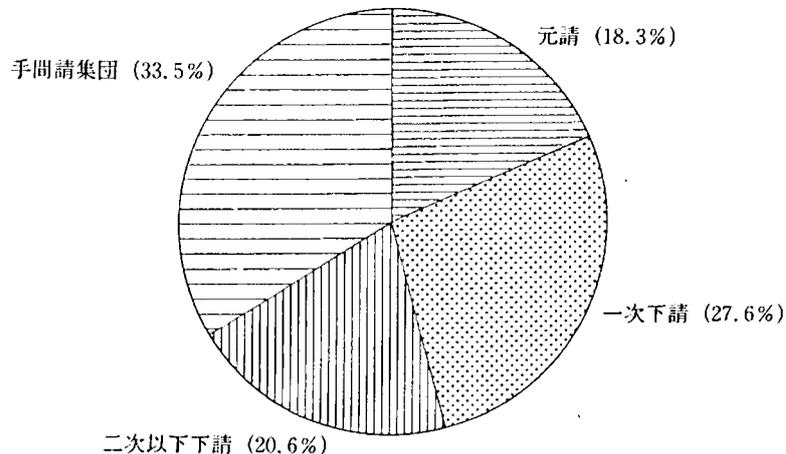
(2) 野丁場のどこで組織化が進んでいるか

次に野丁場のどの部分で組織化が進んでいるかが問われる。この点については、地方の中小土木工事現場などでも無視できない範囲で組織化が進展し始めているともみられるが、ここで差し当たり注目するのは主に都市部の大規模建築現場での組織化である。この場合基幹的な職種としては、躯体関係の型枠、鉄筋、鳶などがあるが、全建総連関係の組合ではそれらよりも、仕上げ関係の各種、すなわち配管、塗装、電工等の方が組織されているケースがやや目立つようである。これは野丁場に特化して就業する傾向が強い躯体関係の職種に比較して、仕上げ関係の職種では丁場横断的性格がより濃いことが作用しているとみられる。すなわち全建総連の町場や新丁場などの組合員が野丁場に流動したり、あるいは同時期に丁場を問わずに就業する傾向が反映しているのであろう。

また生産組織上の位置では主にどこで組織化が進んでいるのであろうか。同じ全建総連の野丁場組合員についてみると、一つには【図表3-2】のようになっている。最も多いのは手間請労働者集団として括られた層であった。この層は下請各層を通じて現場に動員される集団で、既に1でみた労務外注労働者集団とはほぼ重なる存在である。かれらは一次下請の従業者扱いされたり、或いは二次以下の下請扱いされる場合もあるが、少なくとも一次下請の直用工よりは重層下請の末端に近い位置や末端そのものの位置に就業する存在とみなされる。ここではこの手間請労働者集団と二次以下下請就業者が、野丁場の全建総連組合員の過半を占めていることを確認すれば足りるであろう。そして最近の傾向（少なくとも80年代迄）は明らかに手間請労働者集団の未組織層の組織化が目立っていることは【図表3-3】からも確認される。

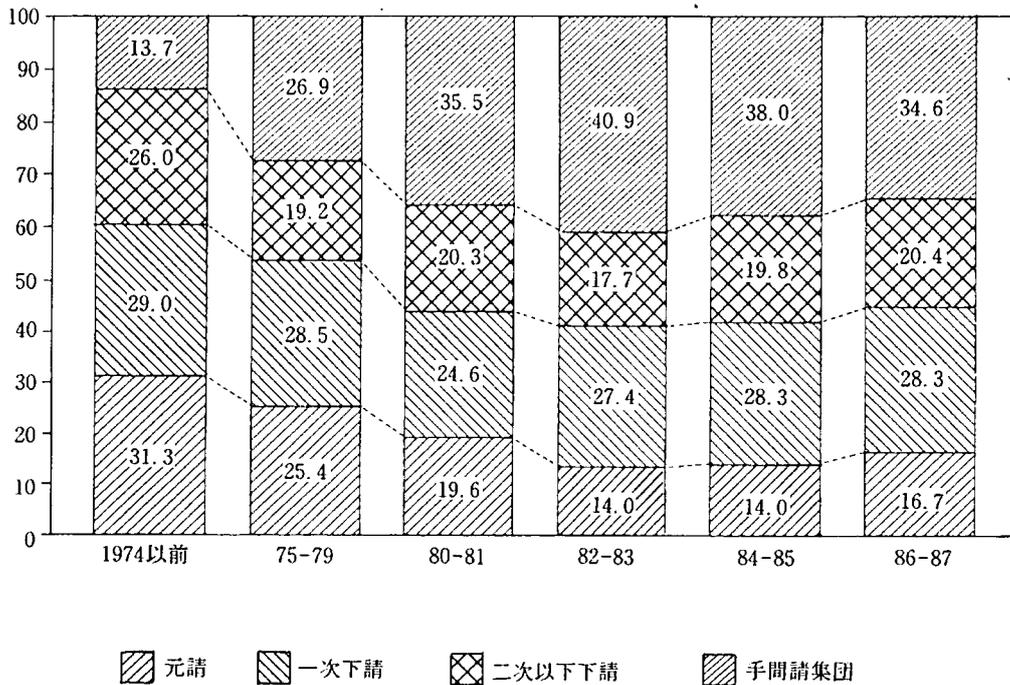
この1でも触れた手間請労働者集団は、主に手間請親方、一人親方、労働者などで構成される。前出の首都圏建設産業調査データから析出した野丁場の手間請集団の全建総連組合員の従業上の地

図表3-2 野丁場組合員の下請層次別構成 [1987年首都圏建設産業調査結果]



図表 3-3 野丁場組合員の下請層次別加入時期別構成

単位 (%)



〔出所〕『1987年首都圏建設産業調査結果』

位別構成をみると、労働者41.0%、一人親方21.3%、手間請親方31.9%、請負親方5.8%となっていたが、この地位も固定されたものではない。このような層がどちらかといえば重層下請の末端部分に近い、元請からは遠い側に位置し、その雇用関係が不明確な状態にあることは容易に見て取れるであろう。また上の組織化が目立つ層の特徴は、全建総連だけでなく、全日自労建設農林一般労働組合による組織化の進んできた重層下請の末端に位置するダンプ持込み労働者の位置と、彼らの不明確な雇用関係などとも基本的に同様である⁽²²⁾。さらにまた、北海道や四国等で組織化が前進している出稼労働者・季節工など兼業的な建設就業者層などとも重なっている面が少なくない。

そのほか建設業を主要な就労先として野丁場等の最低辺部で増加している外国人建設労働者の組織化に触れておけば、東京土建など企業横断的な地域を基礎にした個人加盟方式の組織に既に家族を含めれば4けたを越える外国人が組織されていることも指摘しておく⁽²³⁾。

以上のように組織化が進んでいる未組織層の有力な特徴として浮び上がってきたのが、下請の末端部の、雇用関係が不明確で、零細下請業者・親方から労働者に至る多様な階級の色合を少なからず兼ね持った部分が目立つ就業者層であった。このことは、組織化するには雇用関係や労使関係の明確化が先決とする従来の見地に重大な疑問を喚起するものである。

(22) ダンプ持込み労働者については、加藤佑治・椎名 恒「ダンプカー『一人一車』労働者の状態と闘争(上・下)」『労働運動』1978年10月、11月号、最近の実態については全日自労建設農林一般労働組合『ダンプ調査報告』1991年12月(執筆者:故松井勝明建設政策研究所研究員)などがある。

(23) 荒川幸子・椎名恒「建設現場の就労に『不法就労』は補償なし」『労働運動』326号、1992年10月、三節。

(3) 野丁場における手間請親方・職長層組織化の現状とその意味

以上の組織化の前進は、従来の代表的研究の一つ⁽²⁴⁾が「建設労働対策を講じるにしろ、労働組合を組織化するにせよ、最大の争点になる」と指摘してきた、かつての「世話役」すなわち今日の職長ないし手間請親方の部分でどのような形で見出せるであろうか。またそれはどのような可能性がそこには含まれているのかを、どの程度示しているのであろうか。これらの点について具体的に検討するのが以下の課題だが、筆者が着目したいのは、職場—現場での恒常的組織の存在、それらへの組合の影響力の浸透、それに基礎付けられた交渉力形成の可能性などである。

さてこの職長層について、全建総連傘下の東京土建の主催した職長教育受講者を対象にした我々の調査⁽²⁵⁾データがある。このうち、調査対象の職長組合員が組織されている職長会とそこに加入している東京土建組合員数に関するデータは、有効な回答の大半が仕上げ関係の職種で占められる。合せて21ケースと限定されたものではあるが、興味ある事情を示している。

すなわち第一に、21の職長会のケースから得られた職長会メンバーの人数は合計441人、平均して21人であった。またこの職長会メンバーのうち調査対象者が把握している東京土建組合員は合計123人で、一職長会当たりで5.9人の組合員がいることになる。したがってまた職長会における東京土建組合員の比率（組織率）は27.9%ということになる。

第二に、職長会を組織している主体は元請ゼネコン（10ケース、職長会人員総数161人）と一次下請（9ケース、同252人）がほとんどで、他は資材企業が組織したケースがある（1ケース、同23人）が、この職長会メンバーのうち組合員総数が多かった（89人）のは、一次下請が組織した職長会の方で、組合員比率を算出すると35.3%となった。これに対し元請ゼネコンが組織した職長会の組織率は13%にとどまっている。この差は、一次下請が組織した職長会メンバーが、一次下請と同じ業種に特化し、しかも恒常的なものであるのに対し、元請によって組織された職長会が、工事完成までの現場単位のものとしての非恒常的性格があること、メンバーの職種や階層の多様性などの点で相違している可能性があり、メンバーの結合性や職長会内部からの組合員の獲得などの条件の相違が反映しているように見える。

第三に、職長会で取り上げられるテーマには安全問題を筆頭に【図表3-4】にあるように幅広いテーマが見出せる。このテーマ別に上と同様の職長会メンバー中の組合員比率を算出し比較すると、組合員比

図表3-4 野丁場における職長会の主要議題別職長会内組合員比率

単位：（人）、（%）

職長会主要議題別 (複数回答)	職長会 組織数	職長会組織人員		
		合計	内組合員	同組織率
安全問題	20	421	121	28.7
工程管理	14	330	88	26.7
工期管理	8	169	44	26.0
品質管理	3	39	7	17.9
雇用管理	4	146	29	19.9
労働者確保	3	121	7	5.8
工事単価	4	93	48	51.6
作業環境	14	228	70	30.7
福利厚生	2	29	13	44.8
週休二日・時短	2	14	10	71.4
該当者計	21	441	123	27.9

〔出所〕図表1-6に同じ。

(24) 高梨昌編著『建設産業の労使関係』東洋経済新報社、1978年。

(25) 前掲「東京土建野丁場職長組合員調査」アンケート。

率が高い場合に取り上げられるテーマとそれが平均以下の場合に取り上げられるテーマに明らかな性格の相違が読み取れる。すなわち比率が高い場合に取り上げられているテーマは、工事単価、作業環境、福利厚生、週休二日・時短の四テーマである。また安全問題も平均より若干高い組合員比率となっている。これらのテーマは、いずれも賃金や労働条件そのものに他ならず、このようなテーマを取り上げるといふ限りでは、その組織は労働組合と何等の相違はない、といっても言い過ぎにはならないであろう。これに対し組織率が平均以下の場合に取り上げられるテーマは労働者確保の外は、工程・品質・工期・雇用にまたがる管理事項であり、そこでは元請や一次下請等資本サイドの意向を貫徹させようとする労務統轄そのものの強化が意図されていることは明らかである。

しかし組織率が高い職長会で賃金・労働条件が取り上げられているとしても、それがどのような関係のもとで取り上げられるかが問題である。そこで第四として指摘したいのは、単価・賃金、労働条件の交渉可能性についての回答である。この場合交渉相手が具体的ではないという制約があるが、「交渉が自由にできる」という職長会内の組合員組織率が31.3%なのに対し、「相手の意向に沿った意見しかいえない」という職長会内の組合員組織率は16.1%にとどまっている。ここでも組織率が交渉における自由な発言の保証を支えているとみなす外のない実態が如実に現われている。

以上、野丁場における組織化は、仕上げ職種職長会に関する実態にあったように、直接的には居住地域を基礎にした組合員の増大にともなう現場や職場レベルでの職長会組織そのものへの浸透という形で無視できない段階に到達しつつある。しかもそれは単なる組合員の存在と言うことにとどまらず、野丁場における組合を介した労資の対抗的関係を次第にかたち作り、組合員が交渉力を下支えしながらせめぎあいをはじめている⁽²⁶⁾。そこでこうした到達点を物語る先進的な事例として、大手ゼネコンの一次下請鉄筋業者（社員8人、鉄筋直用工13人、専属親方21人、親方配下の鉄筋工140人、年間工事額10数億円）の組織した職長会で、1986年以来会長を務めている東京土建組合員（鉄筋二次下請／労務外注親方）⁽²⁷⁾の活動の一端についての本人の話を以下に掲げる。長いものだが示唆的である。

自分が会長を務める職長会では1987年に労務単価のトン当たり3,000～5,000円の引き上げを一次下請に要求するかどうかをめぐって内部の意見が対立したことがあった。「そんなことやると労働組合みたいだ」、「共産党みたいだ」という強い反対の声があがって、職長会が分裂しそうになった。この時（心を込めてしみじみとした口調で）組合員が大きな役割を果たしてくれた。組合員は力になるものだ。八王子に住む土建の役員でも何でもないただの組合員の職長が、心配してわざわざやってきて、自分たちが集めた他の職長たちの情報を持ってきて助言してくれた。みんなと力を合せて全体の考えをまとめていくために相談した。そして次の会合で

(26) 毎年二回一斉に行われている大手企業本社交渉を通じて、一部の企業交渉で安全問題に関する端緒的「協約化」（確認事項の文書化）が今年はじめて実現した。

(27) 前掲「東京土建野丁場職長組合員調査」の一環として1990年12月に行ったヒアリング記録の一部である。この組合員は昭和20年代に北海道で国労青年部で活動しレッドパーズされたキャリアを持つ。面接調査の場でこの事実を受けた際、戦後日本の労働運動が蓄積した日本人民のすぐれた力量が、地域と産業と時代を越えて、組合の職場活動の方針が必ずしも具体化されていない段階で、野丁場の職場における労働組合運動としてなかば自生的によみがえりつつある象徴的な姿をそこに見る思いがしたことをあえて付記しておきたい。

単価や賃上げを求めるのは、会社（1次下請）をつぶそうと思ってのことでは全然ない事、職長会の会則にあるように、会社の繁栄をめざしていることを表明し、この段階では単価問題を取下げ、差し当たり安全問題など、細かい問題、目先の問題を取り上げていくことにして、分裂を回避した。

その後取り上げたのは、職長がそれぞれ会社から購入させられていた結束線の値段が高過ぎるので会社がより安く仕入れて安く職長に売る事を要求し、会社に認めさせた。安全問題は会社も話し合い―交渉―に乗り気でやりやすかったが、職長会として危険箇所を取り上げて、是正を元請に要求した。また単価が職長（親方）によって差があることに注目し、これを均等にするように要求し実現した。

こうした成果がすこしずつ実現していく中で、みなが以前より積極的に参加するようになり、職長会が交渉の場になる事もあるようになった。会長としては、会合の前に、職長会の予定議題を明らかにし、要望書や回答などをはじめ、関係資料を含めて配り、当日は土建の会議と同じ形式で進行できるように努めた。

翌年（1988年）の1月になって、ある職長のところの職人が2～3人よそに移ってしまうことがあった。原因を調べてみて、単価が安い事がわかった。そこで職長会としてこれの対策を話し合い、今度は要望をまとめ会社と交渉した。交渉の結果、トン当たり2,000円単価を引き上げることに成功した。この引上げに対し、会社と同じ他の1次下請会社から、会社に何故勝手に上げたのかと文句が出たが、会社は引上げを撤回しなかった。また社長はときたま、一次下請だから元請との関係がどうこうとって言い逃れをしようとするが、こっちは組合の大手交渉の中で元請が出している工事単価を聞いているので、その話を出してごまかしを許さない。

去年（1989年）の職長会では、募集・広告費の半額会社負担、一人親方労災保険料半額会社負担を要求し、両方とも会社に認めさせた。こうしたなかで職長会でも、日常的に土建組合の話ができるようになって、組合員が次々に増えてきている。当初の3名から今では13名になり、職長会の過半数が組合員になった。職長が組合に加入する動機は建設国保の魅力が大きいですが、ただ何と言っても、職長会としての賃金・単価をはじめとする交渉での成果や、それを通じて社長と対等に話し合える関係の実現を評価されてのことだと感じている。

また140人の労働者総数のうちでもわかっているだけで24～25人は組合員になっているが、職長に比べて未加入者が多いので増やしたい。また会社（社長）も、組合への理解が徐々に進み、組合のしおりを会社に持ってきておくようにたのんできたり、何か新しい問題があると、土建組合はどう考えるのかを聞いてくるようになった。

おわりに

1970年代前半の野丁場の入念な実態調査を踏まえて、下田平裕身氏が「あえて組織的な賃金交渉を見出すとすれば、世話役のレベルにおいてしかないようである」という理解を表明されたうえで「世話役機構は、現在ほとんど未組織状態にある建設労働者の組織化運動と正面から競合することになる」とし、「競合を回避する示唆的な組織化の方向として、世話役機構の労働組合化があらう」

と慎重に指摘⁽²⁸⁾してから15年、調査時点からは約20年を経過した。野丁場の世話役機構と組織化をめぐるその後の経緯について我々がみてきたのは、上述の様な内容に及ぶ組織化の具体的方針を持った運動が意識的に組織されたわけでは必ずしもないにもかかわらず、また大手企業交渉や業種別交渉など多様な交渉形態と並存するかたちではあるが、かなりの程度下田平氏の指摘された方向に合致した内容であったことは明らかである。それは氏が想定されたのが不熟練層を抱える世話役で、本稿で実態をみた仕上げ職種や鉄筋などの旧世話役(=現職長)と同じではないという問題は残るとしても、世話役のレベルでの賃金交渉が組織的に行なわれはじめたという点や、組織化の方向としての世話役機構との競合ではなくその労働組合化が職長会メンバー中の組合員比率の上昇という形で進んだ点などとして見出された。

だとすれば同氏が、上述の様な方向性を指摘する際に併せて挙げていた「世話役の利害と労働者の利害との間にはまだ大きな距離がありすぎる」点、また「末端の労働者の団結力」の未成熟さ⁽²⁹⁾という点での留保条件をかなりの程度重視する必要を薄めていると見るのが自然であろう。勿論これは改めて独自に実証されなければならないのであろうが。

ともあれ小論では、上述の問題を含めて建設産業における組織化の前進を検証してきたが、それが意味していた問題をより明らかにする見地から最後にひとつだけ指摘しておきたい。

それは、雇用関係の明確化を組織化の前提に据えた議論や政策論の総括にも係わる論点である。すなわち高梨昌氏は「施策の検討で重要な事は、どのような政府施策を講ずるにしろ、ほとんど未組織である野丁場労働者を組織化し労働組合に結集させるにしろ、『建設労働者』であることをかれらに客観的に確認できる手段がないことである」とされ、こうした事態に対する政府施策の第一に、「雇用の責任主体を明確化させる」べきことを強調し、それを結局大手ゼネコンなど元請の雇用責任としてではなく、下請の雇用責任(従って元請の無責任雇用)に一方向的に求めた建設雇用改善法が具体化されたことを評価したのであった⁽³⁰⁾。

こうした見地は、全建総連の野丁場での組織化の前進をあくまで認めるのを拒み、「労使双方の末端が地下経済的世界に身を置き、あいまいな下請労使関係の下にある」ことを根拠に「問題解決の主体機能を業界団体や建設労働行政が大きく代行せざるを得ない」とされる筆宝康之氏の最近の著書⁽³¹⁾にも貫かれている。それは氏の建設雇用改善法の制定の「1975年から建設雇用改善が本格化する」とする理解や、建設業の「労働問題対策は、……1989年からスタートした(建設省の=引用者)『建設雇用改善政策』を推進する中で解明されるべきである」という主張に見出せるように、組織化の課題を事実上後景に追いやり、建設労働行政に対する深い共鳴を表明される論理に現われている。

以上に貫かれている内容は、①野丁場における組織化の水準に対する否定的評価⁽³²⁾を前提にし、

(28) 前掲『建設産業の労使関係』第3章。

(29) 同上。

(30) 同上。

(31) 筆宝康之『日本建設労働論』第1編、御茶の水書房、1992年。

(32) この点で70年代の段階で高梨氏らがそう評価したこと自体を否定しているわけではない。ただしそれを根拠に組み立てられた論理と政策が下請重層構造の拡大再生産を結果したことは否定できないのであり、その主たる要因は元請の蓄積構造自体へのメスが入られなかったところにある。

②その原因を雇用関係ないし労使関係が不明確ないしあいまいであるところに見出し、③こうした事態を打開する方向を、元請と言うより下請の側の責任を問う方向に何故か見出し、④それを建設雇用改善法を始めとする建設労政に期待し、そうした政府の対応を積極的に評価し、推進する立場をとる、といった点で総括される。

だが小論が明らかにしてきたことは、①野丁場の組織率が相対的に低いのは事実であっても、少なくとも80年代を通じて未組織状態は脱し始め、しかも急速に組織化が進みつつあることであり、②雇用関係があいまいな下請の末端部分において最も組織化が前進し、職長（旧世話役）会組織内に組合員が増えるにつれて、上からの大手企業交渉とあいまって、職場サイドでの一定の労働組合的交渉機能も生まれ始めるという闘ぎ合いの段階にまで来ていることであった。だとすれば、組織されはじめた組合の存在を過小評価したまま雇用関係を明確化する政策が意味していることは、手間請親方・職長層のささやかな自立性を剥奪することを通じて、ようやく途につけたかにみえる組織化を抑止し、資本による支配「統合」の強化をすすめるものとなるであろう。

野丁場の組織化の到達点については、過大評価は不要だが過小評価は新たな可能性を閉ざすだけであり、在るがままの評価が必要であることをあらためて指摘したい。既存の労働組合組織論があるがままの評価をなしえないとすれば、既存の論理の見直しもまた迫られてしかならざるべきであろう⁽³³⁾。

（しいな・こう 建設政策研究所研究員）

(33) あるがままの評価に関連し、全建総連のような「広義の労働組合としての産業別の地域を基礎にした社会階層の結集体」（前掲拙稿「建設産業における就業構造の変化と全建総連の組織的性格」）が組織化を推進しているとすれば、そこでの組織化は必ずしも「自覚的なプロレタリアート」（加藤佑治、前掲書、546ページ）としての組織化とストレートに等値されない面をはらんでいるのは事実である。しかし組織されて後に、組合運動への参加や組合に対する資本の対応などを経験することを通じてそうになっていく可能性は組織化のスケールの大きさに対応したスケールで存在する。だとすれば、その意義は大きいであろう。このことは、未組織の組織化がはらむ内容を今日的な情勢にふさわしくどう把握するべきかという見地から、既存の組織論を再検討する余地があることを示唆している。そしてすくなくとも、実質的に「組織化よりも雇用関係の明確化を」と主張される筆宝康之氏の論理は、かつての「組織化よりも社会保障を」（江口英一「未組織労働者」）とされた主張と同様に、「組織化よりも」から「組織化とともに」と変更されねばならない。この点ではたとえば労資対抗関係を重視し、生産過程の変化を踏まえながら、組織論研究が半農半工的労働力や都市雑業層などに注目すべきことを強調された高橋洗氏が、労働組合の「闘争の発展が組織を創り出すという論理に即して労働組合の組織論は絶えず再編成されなければならない」（『日本の労資関係の研究』未来社、1970年、72ページ）と述べていた意味がしみめられなければならないように思える。