

2019年度 道内建設季節労働者調査の結果(2)

聞き取り調査より

川村 雅則

1. はじめに

道内建設労働者アンケート調査の結果を前号で報告した。有効回答数は少なかったが、従来との調査と異なり、季節雇用だけでなく、通年雇用などが多くみられたのが特徴だった。担い手確保政策の導入や公共工事設計労務単価の上昇によって、現場の労働条件にも改善がみられるのだろうか、若手の定着を可能にするような条件が整備されてきているのだろうか。

今号では、アンケート調査回答者のうち聞き取りにも応じてくださった5人からの聞き取り調査結果をまとめる。調査は、労働組合役員同席の下で2019年6月中旬に行った。

聞き取りの内容は、アンケート調査への回答にそって、属性、職歴や仕事内容、現在の会社での労働条件(賃金を含む)の詳細、最近の仕事の状況、生活や健康に関する事などである。1人につき1時間半から2時間程度を要した。

若いAさん、Bさんに紙幅を割く。C～Eさんは、公共工事現場で働いているので、そこでの労働条件を中心に論じる。なお、Eさんは、建設業では禁止されている派遣(人夫貸し)の会社で働いている。記載内容は、聞き取り調査当時の状況である。プライバシーを配慮してまとめた。

2. 聞き取り調査の結果

Aさん(30歳代半ば、コンクリート圧送)

高校を卒業後、建設業界へ。一度(2,3年)業界を離れるが、再び建設業界へ。その後、建設会社を2社経験している。どちらの会社でも仕事は、コンクリート圧送の仕事である(圧送

技能士2級)。

現在の会社(従業員4人)に移ってきたのは条件面での良さからである。仕事は民間が中心で、公共工事に入ることはあまりない。

ちょうどこの聞き取り調査を実施した2019年度から、労働条件面での変化があった。まず雇用では、通年雇用化(雇用保険上の通年雇用化を指す。以下、同様)されて、給与も完全月給制となった。それまでは季節雇用で、冬には一旦解雇されて一時金を取得していた。会社で通年にした理由は、「とくに何も聞いていないが、それ以前も仕事はそこそこにあって、通年雇用に転換できる見通しができたからではないか」とのことである。

一日の仕事の流れを聞いた。朝が早く、家を出るのは6時で、会社を7時過ぎには出て、8時から8時半の間に1本目の仕事を開始する。準備の都合もあるので、現場には少し早めに到着している必要がある。1本目の仕事を終えたら、10時過ぎに2本目、午後13時に3本目、15,16時に4本目というイメージ。朝が早いのも「慣れ」だという。仕事が終わる時刻はバラバラで、なければそれで上がれる。現場によるが、1回あたりの作業時間は短い。

住宅を例に話してもらった。「まずベースコンクリート。その上に立ち上がりコンクリート。それが終わったら防湿コンクリート。ですから、多いところで3回行かなきゃならない現場がある。ただこれら1回、1回というのは大体1時間位で終わっちゃう。なのでそれを1日3か所なり、4か所なりまわって仕事をこなします。」

長時間労働が建設業界での若者の定着を困難にしているのでは、という筆者の問いかけには、

「この仕事は、他の職人さんたちに比べたら働く時間は短い」という。

ただ、前の会社（従業員10人ほど）では、労働時間は長かったそうだ。仕事は同じコンクリート圧送の仕事（但し、今の会社と異なり、土木と建築）だったが、遅くまで現場をまわったり、仕事がなくとも上がることができずにいた。なので、条件は今の会社のほうが「圧倒的に良い」。仕事内容も、労働時間や金銭面、そして、人間関係の面でも良いという。

「若い人が定着しない理由は、やっぱり3Kですよ。自分も半分はクルマの運転ですから。キツイ、汚い、危険と3つ揃っちゃったら、少し収入が下がってでも違う仕事しようかなとなるんじゃないですか」。

休日は、日曜日のほか、毎週ではないが土曜日が休みである（隔週もあれば月1回のこともある）。有給休暇は使ったことがない。2019年度から開始された年間5日取得ルールについても「知らない。興味がない」とのことだった。

妻と子2人の4大家族。給与については、「お金はいくらあっても困りませんからなんぼでも欲しいですが、これで十分」。前の会社と比べると月額で10万ぐらいの開きがあるという。しかも、Aさんの表現を使えば、前の会社での労働時間は今に比べて倍だったという。

もっとも、給与明細は妻にそのまま渡している。Aさん自身、見たことがないとのことである。そこで組合事務所で保管されている明細と一緒に確認したところ、20万円を切る基本給に、家族手当、精勤手当、運転手当、ワンマン手当、通信費、交通費が支給されており、合計で30万円ほどだった。夏と冬には賞与、冬には寒冷地手当がついている。

年間の総収入は、季節雇用時で350万円弱であったが、通年雇用化で400万円程度に上がると社長からは言われている。

社会保険は、建設国保と厚生年金。退職金は建退共に加入（貼付状況を確認したことはない）。

体調面でも仕事面でも困っていることはなし。この仕事を続けていく予定。もともと季節雇用のときにも、冬の間にも仕事があったので、とくに不安はなかったという。

仕事で感じている最近の変化は、休みが増えたことだ。コンクリートの出荷工場で休みが増えたのに連動して自分たちも休みが増えた。働き方改革という言葉が現場でも聞かれるという。

Bさん（20歳代後半、とび職）

とびとして働き、今年で6年目である。前号で取り上げた、設計労務単価との乖離が大きかったno.17である。

高卒で別の仕事で正社員として働いていたが、親戚が営む建設会社（従業員5人）に。前から声はかけられていたのと、話を聞いているうちに「そういう仕事をやってみたいというか、手に職をつけたいと思って」転職をした。

とびの仕事の説明をBさんにしてもらった。「何でもやるんですよ。まず建物を建てるときの土工事。土を掘って基礎を作るまでの土工事です。メインは、建物を建てるときの外部の足場だとかを組む。あとはコンクリートの打設とかですかね。現場の設営ですね。こういうのを全部まとめてとびがやります。」

「僕らは大工とか鉄筋屋とかにその環境を提供するのが仕事なんですよ。だから足場組んでそこにシートをはって。コンクリートって2度以下にしたら絶対にダメなので、暖をたたくですよ。ですから冬でも、その中で働く大工は暖かい中で〔仕事が〕出来ていると思います。僕らはそれをはってしまえばそこには用はありません、また次の仕事へ移っていきます。そういう、現場の環境を提供するのがとびの仕事。」

会社の仕事は、公共と民間で、現場には一次か二次の下請で入っている。

現在、季節雇用で雇われている。冬も2月位までは仕事があるが、3,4,5月のGW明けまでが暇になる。その間は、一時金を受け取って、

建設業でのアルバイト仕事に従事している。

一通りの資格は持っている。1級とび〔技能士〕。足場組立作業主任者、型枠支保工組立作業主任者、玉掛け、小型移動式クレーン、高所作業車、車両系建設機械整地、フォークリフトなどである。

現場は8時からなので、ちょっと遠い現場だと、5時には家を出なければならぬ。8時からの仕事で、休憩は10時と15時に30分ずつ、昼に1時間である。

前の会社（初職）に比べると、仕事はきつい。身体の面でも環境面でも「もう何倍もきついものはある。雪が降れば雪にあたる、雨が降れば雨にあたる、暑いときは暑く寒いときは寒い。」前の仕事は施設内で、休みは完全週休2日制であったのに対して、今は休みが日曜日だけである。

しかも日曜日の休みをきちんと取れるようになったのも最近ようやくのことで、「忙しいときは2か月間休み無かったりが普通」だったそうだ。なぜそんなに忙しかったのかを聞くと、単価の安い住宅の仕事を中心にしてきたからだというのがBさんの説明である。

給料は、日額（基本給）8千円からスタート。現在もその金額は変わらないのだが、現場手当が現在は1日に1,500円ついている。他に支給されている手当はない。現場までの移動は、会社の車への同乗だ。ただ、賞与が昨年からつくようになった。金額は、夏冬の合計で40万円ほどである。

設計労務単価のことを念頭において公共工事で働くときには給与はどうなっているかを聞いたが、民間工事のときと変わらないとの回答である。当時（2019年）のとび工の設計労務単価22,600円（北海道の金額。以下、同様）に対しては「あり得ない」とのことである。

社会保険については、現在は、厚生年金と建設国保になった。失業時（冬場）は、国民年金に切り替えるが建設国保は通年加入である。ち

なみに、以前は市町村国保と国民年金であったが、会社の株式会社化に伴い厚生年金適用となった。そうしないと大きな公共工事現場に入れないと会社からは説明された。

今の給与水準は安いと思うが、親元で暮らしている独り身なので、そんなに不自由はしていないという。退職金は建退共加入だが、貼付状況は確認したことはない。「僕らの周りは誰も多分知らない」という。

休みは少ない。有給休暇も使ったことがない。ただ、休みが少ない分だけ稼ぎにはなっていた。前の会社は、社員（正社員）だったけれども、月の給料は安かった。もともと、ボーナスは多かったし、しかも週休2日制だったので、時間あたりで考えると、前の会社のほうが良かったことに気づきがつかりしたという。条件面で今の会社をどう評価しているか尋ねたところ、「中の下」ぐらいではないかと回答された。

ただ、会社から詳しくは聞かされていないが、今働いている従業員は、来年からは通年雇用になる予定だと聞いている。

若い人が会社に定着しづらいのは理解ができるといふ。ただ、建設業界内での移動が中心で「全く違う職にポンと行くという話はあまり聞かない」とのことである。

「単純に給料の良い会社に行きたがるのですよね。お互いに大体知っているというのか、現場で一緒になったことあって声かけられるとか。本当は引き抜きとかはダメなんですけれど、こっちの方がいいよ、とかで友達に引つ張られていくケースが多いと思います。」

また仕事を覚えても給料が上がっていかない現状では移動も仕方が無いと感じている。周りでも日給6千円台で働かされている若い労働者がいるという。

「やっぱり、若いやつに対して払うという考えがないですね。とんでもない安い給料で雇おうとするから、人が入ってくるわけがないですね。〔給料は安い人でどの位？〕6千円台とか

いますよ。18〔歳〕とか、本当に若いやつの場合。」

Bさん自身も声をかけられる機会は多い。自分の親戚の会社だから今の会社で働き続けているが、そうでなければ移っているという。

長時間の仕事で大変ではないか、という筆者からの質問に対しては、遊びたいという気持ちがないと言えば嘘になるけれども仕事をしているのは割と好きなほうだという。また、会社の条件も、ちょっとずつ改善されてきているのも救いだ。例えば、残業代や休日手当も去年からつくようになったそうだ。住宅建設が仕事のメインだったときは、単価が非常に安かったため、残業代も一切出ず、「何でもあり」で「働かされるだけ働いた」。それに対して最近では、自分たちに具体的な影響はまだ出てはいないけれども、働き方改革ということが現場でも言われるようになってきているとのことである。

Cさん(60歳代前半、普通作業員)

普通作業員として今の会社で8年ほど勤務している。

中卒で一旦道外へ。定時制高校に通いながら建設の仕事に従事。地元に戻ってきて内装の仕事をして10年弱。その後、管内では一番大手のc1社(建設会社、以下同様)で働いていた。出稼ぎも受け入れていたピーク時には200人位が雇われていた。条件は良かったけれども、雇用はあくまでも季節雇用(一時金は90日分)。昭和から平成に変わる頃が仕事のピークで、土木工事で一か月に100万円を稼いだこともある(給与は請負で処理されていた)。

次に、c2社に10年ほど勤務した(給与の支払いは請負)。途中までは順調だったが、会社が傾いてきて子会社が作られてそこに転籍させられた。その際に、社会保険も切られて建設国保と国民年金になった。そしてc3社で5年ほど通年雇用(給与は日給月給制)で勤務して、現在の会社に至る。

今の会社も以前の会社も、公共工事がメイン(今の会社は2次下請)。季節雇用で雇われ、給与は、日額13,000円〔2019年の普通作業員の設計労務単価は16,900円〕。手当などは一切ない。休日割増などもない。有給休暇も使っていない。雨で仕事ができない日を有休で処理されている。

前の会社を含め何年もの間、給料は上がっていない。日給制なので、休みが増えると逆に厳しくなる。子どもは独立して妻がパートで働いているが、この冬(12月、1月)は手取りで20万にいかず家庭内でもめることになった。

Dさん(50歳代前半、名簿上は特殊作業員だが、給与は普通作業員扱い)

仕事は公共工事で、現在は遊歩道建設に従事。午前も午後も、重機に乗って働く時間が長い。労働者名簿上は、特殊作業員で処理されているが、給与の扱いは普通作業員。現在の会社には勤めて10年弱になる。前の会社(10数年)が潰れて今の会社に移った。建設業界と運送業界で計30年ぐらい働いている。

若い頃は出稼ぎも経験した季節雇用だが、現在は、通年雇用。但し給与は日給月給制。現在の会社には日額14,000円で入り、少しずつ上がって現在は16,000円になった。ただ、特殊作業員(2019年の労務単価は20,500円)で分類されていないのはおかしいのではないかと、という筆者の問いに対しては、「会社では、〔元請への〕請求はこの位で出していると思います」とのことである。賞与や諸手当はない。移動は、会社の車を使っているので費用負担はない。

一日の仕事の流れは、家を出るのは5時半。作業員を拾うなどして現場に着くのは6時半。仕事は7時から17時まで。休みは日曜日のみで、有給休暇の使用はなし。今年度からの5日使用ルールも会社からはとくに聞いてはいない。ただ、今年、現場の休みにあわせてGWの一部(2日間)が有休で処理された。「(4月)27日位で終わりで(5月)6日までずっと、10日間位〔休

みが] あったんだけど。そのために [有休を] くれたのかちょっと分からないですけど。」

冬も、仕事量は落ちるが、一定の稼働日数はある。建設国保と厚生年金。夫婦二人暮らし。

Eさん (50歳代前半、人夫出しの会社に雇われる普通作業員)

人夫出し専門の会社に季節雇用で雇われている。勤めて2,3年になる。それまでは実体のある建設会社で働いていた。

派遣は建設業では禁止されているはずだが? という筆者の問いに対して、「こういうのは当たり前前にありますよ」(労働組合役員)、「あまり知られていないかもしれませんが、結構ありますよ」(Eさん)とのことだった。

雇用保険も社会保険(建設国保、厚生年金)も加入している。保険をかけていないと使えないと「親会社(一次下請け)」に言われるのだそうだ。会社には、Eさんが確認できているだけで7人位が雇われている。

建設現場に入って「親会社」の指揮下で働く。職種は土木作業員(設計労務単価上は、普通作業員)。但し実際の仕事内容は、「とびの仕事もあるし、型枠、左官もやって、みたいな感じ」である。現在の仕事は河川の修繕工事。ゼネコンの下で、親会社の社員と一緒に働いている。

職歴は、中卒で大工の見習いとして働き始める。建設業界と運送業界を経験。一番長く働いたのが金物取付工事で13,14年。労働時間は長かった(24時間働く日もあった)が、稼げたときで月に手取りで40万弱。そこは体力の衰えで辞めた。その後は、2社ほど各2年勤めて、現在の会社に移った。

今の会社では、日給月給制で、日額は現場によって少し異なるが、9千円前後。手当や賞与などは一切なく、9千円×稼働日数が単純に年収である。

仕事上の悩みや不安は「あるけれども、考えていたら次の仕事に支障が出るからあまり考え

ないようにしている」「見通しなどは全くない」「道具なども自腹なので、そういう費用だけでも出たら」「体が動く限り、仕事はやっていくつもり」。年金も、国民年金で処理されていたときもあったので、将来、どの位もらえるのか分からないという。

3. まとめに代えて

冒頭に書いたような問題意識をもって、聞き取り調査を行った。

若い(20,30歳代の)AさんやBさんは前向きに働いているという印象だ。Aさんは、会社を移って条件が良くなったと評価していた。しかも給与は月給制だ(他は通年雇用者でも日給月給制)。Bさんは、転職で条件は悪化したのが、以前に比べると、働き方は改善されつつあるという(とはいえ以前に比べればであって、客観的には、賃金は低く、労働時間は長い)。

公共工事現場で働くC~Eさんは、賃金はいずれも設計労務単価を下回る。年齢の高いCさんは今の会社では季節雇用で、給料は上がっておらず、日額13,000円である。冬場の仕事も減っている。職種が普通作業員だとアンケートに回答していたDさんは、普通作業員の労務単価と比較すれば、給与(日額)は満額支給に近いけれども、仕事内容を聞く限りでは、普通作業員ではないようで、しかも特殊作業員で登録されていることを考えると、労務単価との開きがある。Eさんはそれ以前の問題で、人夫貸しの会社に雇われ、一次下請の指揮下で働いている、という状況である。

いずれも、アンケートだけでは見えてこなかった建設業界の働き方である。こうした実態の把握が、公契約条例の制定を含む地域の建設政策を考える上で不可欠である。

(かわむら まさのり 北海学園大学教授)