

地元で働く仕事と９０日支給の復活

季節労働者のたたかいの３０年

**Common　Sense　2016.9**

ＮＰＯ建設政策研究所

研究員　佐藤陵一

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 奨励金の政策効果を考える …… | 活用実績と制度改定　………… | 六 通年雇用奨励金制度　………… | 道民運動の先頭に「９０日会」が | 事態は それほど深刻だった …… | 五「暫定」を継続させた〝力〟… | 四 ３制度に適用された人員　…… | 各制度の「通称」および留意点 | 三 季節労働者対策の３制度　…… | 自社公民の修正で「５０日」に | 「デカンショ保険」の悪宣伝　… | 二 雇用保険法による激変　……… | 「９０日」が労働者確保のテコに | 失業手当、削減のくわだて　… | 一失業保険法の時代-前史-　…… | はじめに　………………………… |
| １５ | １３ | １３ | １１ | ９ | ９ | ９ | 7 | 7 | ６ | ５ | ５ | ４ | ３ | ３ | ２ |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 失業対策の根幹に公的雇用を  　　「派遣村」を経験し、非正規労働  者と高齢失業者に対する職業訓練  と所得保障を提言 | 北海道季節労働者白書　第３集  　　 　第２章　季節労働者の歴史的形成  と課題  　 補論　通年雇用安定給付金制度  見直しと道の新たな施策 | 公的雇用創出を求める失業者ネ  ット  失業者を主体とする新たな失  業者闘争 | 雇用創出の数値目標がない道の  「行動計画」  　堀道政の４年間を検証 | 企業組合が築き上げてきたこと  西紋別の１５年間の講習実践と主  体としての労働者の変化を総括 | 「ｃｏｍｍｏｎ ｓｅｎｓｅ」一覧 |
| 建交労理論集  2010秋号 | 建設政策研究所  道センター2004 | 労働運動  2000.3 | 北海道経  1998.12 | 合同教研  報告1994 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 補論　季節労働者のくらしと雇用 … | 略年表　３０年のたたかいの歴史 … | 「９０日会」と旧労働省の攻防 …… | まとめ的に　………………………… | 十 労働組合への組織化の努力 …… | 講習の成功が〝たたかい〟だった | 積寒講習と職業講習のちがい … | 九 職業（技能）講習 ……………… | 「年鑑」の行間を読み、補足する | 八 安定奨励金制度　………………… | 地域に根付く企業組合の活動…… | 「３者」の合同全道代表者会議… | 「積寒」はどんな制度だったのか | 冬の〝熱いたたかい〟が始まる… | | 七 積寒制度の創設と展開　………… |
| ５４ | ３４ | ３２ | ３０ | ２９ | ２８ | ２６ | ２４ | ２３ | ２３ | ２１ | ２０ | １７ | １６ | １６ | |

はじめに

１９７４年（昭和４９年）１２月、失業保険法に代わり雇用保険法が成立した。北海道の季節労働者の冬期間の失業と生活困難が一気に社会問題化することになる。それは、現在に至る「道政の重要課題」の可視化でもあった。季節労働者対策をめぐり、四半世紀を超え、地域ぐるみのたたかいがくり広げられ、歴史と数々のドラマがつくられてきた。

筆者は長く「９０日会」（注１）運動に関わってきた。たたかいの歴史を記録しておくことは自らの責務と考えてきたが、膨大な資料を前に時だけが過ぎてきていた。古希を機に執筆を決意したところである。力量を顧みない挑戦とも思うが、また方法論を間違うと無味乾燥な雑文になりそうだが、思いは次の整理を行なうことにある。

１ 前史的な意味合いで「出稼ぎ農民」「季節労働者」に対する政府の施策と失業給付の抑制を見ている。失業保険が確立されなかった戦前を引きずる社会政策の貧困を実感する前史である。

２「積寒制度」から３０年間、「講習」制度が廃止となる２００６年度（平成１８年度）までを大きく３区分し、「９０日会」運動の特質を描きたい。不屈にたたかわれ、創意あふれる他に例を見ない道民ぐるみの運動であった。

３　各制度のそれぞれが「どんな制度だったのか」をとらえ直している。「失業対策年鑑」（「年鑑」）（注２）等で制度変遷をたどり、各制度の活用実績をまとめ、それらが「何を物語っているのか」を考えている。トータル的な数字の評価は本稿が初めてである。

４　大衆運動の流れを振返っている。国の制度展開と「９０日会」の攻防を「略年表」的にまとめている。重視しているのは、①「９０日会」と地域におけるとりくみ、②労働組合の組織政策の両面である。労働組合が「何を描き、追求してきたのか」は自らを省みることにもなるが、今後の教訓としてほしい。

５　最後に季節労働問題の本質や季節労働者像など書き切れなかったことを「講演」テープで補っている。なお関係する拙文については「Ｃｏｍｍｏｎ　Ｓｅｎｓｅ」（注３）で公開している。

（注１）「地元で働く仕事と９０日支給の継続を求める北海道連絡会」１９７６・８・１５結成。後に「復活」に改称。労働組合、民主団体、議員、個人の共同行動。事務局は旧全日自労北海道本部。

（注２）「年鑑」は旧労働省失業対策課（後に職業安定局）の編である。昭和２６年度版から現在に継続し、雇用・失業政策の総合的かつ継続性のある資料である。２００３年度から「雇用政策年鑑」と改名されている。

（注３）Ｃｏｍｍｏｎは常識、判断力の意味。建交労中央本部委員長退任後は顧問となった。Ｓｅｎｓｅは思慮の意味は「掛詞」の遊びである。引退後の「発信」の題字にしている。

一 失業保険法の時代 - 前史 -

失業手当の削減のくわだて

（１）実は出稼ぎ労働者に対する失業手当削減のくわだては失業保険の時代に３回起きている。ここでいう出稼ぎは千昌夫の「北国の春」の世界の人びと‐主に東北の兼業農民である。これらの人びとは６ヵ月間の短期雇用で失業手当の循環的な受給者となっていたのである。

①１９６４年、受給資格を「６ヵ月から１年以上の就労」とする改悪案。これは閣議決定されたが法案を上程できずに潰れる。

②１９６７年、短期循環受給者に対し、「２回目まで９０日分、３回目は４５日分、４回目は打切り」の削減法案が継続審議までいくが最終的に廃案となった。

③１９６９年は被保険者期間の延長＝「１ヵ月を離職日からさかのぼり６ヵ月間に月１４日以上」が示され、不正受給は「倍額返還」させるというもの。この法案は審議未了で廃案となったが、翌年の再上程で可

決成立する。しかし実施が延期され、雇用保険の成立で「解決」される。

（２）政府の出稼ぎ労働者への執ような失業手当削減の「いい分」（注４）は次の点にあった。

①季節的受給者が失業保険全体の給付額の３分１を占め、不均衡の是正が必要である。　道内では保険料収入１１９億円に対し、給付は４７８億円（１９７２年）であった。

②失業中に家業の農作業等を行っている。これは本来の失業とは違う。「毎年失業し、毎年保険金をもらう」のは万一に備える保険制度にそもそもなじまない。

③短期雇用の循環的な人たち受給している失業手当は全国平均５２日分であり、９０日分からは削減できる。

なお、失業保険改悪に反対した「失業保険改悪反対共闘」（総評、全日自労、全林野など）のたたかいは割愛（注５）している。

（３）「失業対策年鑑」に季節労働者対策が項を起こして記述されるのは積寒制度創設の年からである。それ以前は「出稼労務者」「季節移動（出稼）労働者」の名で括られている。以下、「３０日の一時金」が持ちだされる根源として押さえておきたい。

■「出稼労務者対策要綱」の策定‐「４０年度版（１９６５年）」

■「季節的に雇用され、失業保険金を受給するものが５８万７０００人」‐「４３年度版（１９６８年）」

■季節移動労働者を「１ヵ月以上、１年未満居住地を離れて他に雇われて就労するものであって、その就労期間経過後は居住地に帰る者」と定義‐「４４年度版（１９６９年）」

■「農村地域工業導入促進法」（１９７１・６）は６０万人の離農転職を見込む。４５年度から離農転職者の他産業への就業施策が実施される。

■「季節移動（出稼）労働者援護事業の実施について」（発職第８５号、１９７２・５・２５）

■約６０万人季節移動労働者のうち建設業４７・７％、製造業４４・０％。‐「４８年度版（１９７３年）」

（注４）「賃金と社会保障」（１９７４・５月号、Ｎｏ・６４５）の雇用保険法案批判の特集。「雇用保険法の出現と現代労働政策」（加藤佑治）「雇用保険法案と出稼ぎ労働者」（藤ノ木利一）による。

　北海道の場合、さらに加わる。（注１０）を参照）

（注５）「北海道労働資料センター」で全道労協がまとめた反対運動の資料等を閲覧できる。

「９０日」が労働者確保のテコに

「６ヵ月働き、９０日分の失業手当をもらう」労働者を「短期雇用・循環受給者」ととらえる時、これらの労働者は１９７７年度（昭和５２年度）には全国６９万３０００人であった。この推移は、１９５３年度は１１万人（保険金支給額１８億円）、１９６３年度は５２万人（同２４０億円）、１９７３年度は６２万人（同９５５億円）であり、「近年増加の一途をたどっている」のは一目瞭然である。

認識すべきはその背景である。

荒又重雄（注６）は失業保険金をもってす

る「労働力つり出し政策」を指摘する。兼業農民に対し、「９０日もらえるよう手続きする。働かないか」との誘いは、工場や建設現場に離農者をつり出す「飴」として、すなわち労働力流動化の一環としての離農転職のテコとして機能したとする。

北海道の場合も同様である。建設事業主が「保険を掛けてやる」とか「翌年の採用約束」という形で「９０日」を労務管理に組み込んでいく。この過程は、農業、林業の生産・加工を主軸とした北海道の季節労働の性格が、その８０％近くが建設業で働くという変化につながっていく。すなわち、夏期就労と冬期失業をくりかえす建設業の専業型季節労働者層が分厚く堆積していくのである。

北海道の季節労働者はひと口に３０万人といわれたが、１９７５年の国政調査の雇用労働者１８４万人の１６・３％に達していたのである。

（注６）荒又は当時北大教授。後述する積寒制度については「なお、雇用保険体制の枠内にあるとはいえ、重大な展開が総評系労働運動への一定の譲歩として与えられたことは注目されてよい」とする。

　以下、荒又引用は次の２論文による。

　「９０日支給運動と雇用促進給付金制度の獲得」（「賃金と社会保障」１９７９・８下旬号　Ｎｏ・７６６）「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度の動向」（同、１９８０・１２下旬号　Ｎｏ・８０８）



|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表１〕雇用保険法‐若者・女性、季節労働者の失業手当の削減 | | | | | | |
| 一般労働者 | | | | | | |
|  | ％ | 男 | 女 | ※現行（1974時点） | 改悪案 | 成立法 |
| 30歳未満 | 44.7 | 28.3 | 59.0 | 90～270日 | 60日 | 90日 |
| 30～45歳 | 28.6 | 32.4 | 25.3 | 270～300日 | 180日 | 90日 |
| 45～55歳 | 10.9 | 12.9 | 9.2 | 300日 | 210日 | 90日 |
| 55歳以上 | 15.8 | 26.4 | 5.5 | 300日 | 300日 | 90日 |
| 季節労働者 | | | | | | |
| 制度的に一般労働者と区別がなかった。改悪案は短期雇用特例被保険者を設けて差別する。改悪案は30日。 | | | | | 一時金  30日 | 一時金  50日 |
| ※現行(1974時点)の90日、270日、300日は1年未満の就労期間のケースである。  （74春闘「総評」資料等から作成） | | | | | | |

二 雇用保険法による激変

「デカンショ保険」との悪宣伝

雇用保険法の制定時、失業保険は「デカンショ保険だ」（注７）とやゆする宣伝が行わ

れた。「六ヵ月働き、三ヵ月間遊んでいる」という意味である。

旧労働省は失業保険研究会を発足させ、「デカンショ保険」に対する〝怨嗟〟の声を盾に「短期雇用・循環受給者」の「９０日給付は、何度も失業の認定を受ける必要のない、しかもあくまでも特例としての３０日分の一時金支給」とする改定案〔表１〕をまとめた。

そして失業手当の抑制対象となったのは受給者の３分１を占めていた短期雇用労働者と若もの、さらに女性労働者であった。

「冬、遊んでいる」季節労働者を短期特例被保険者とすることで２７５億円の保険金が削減できると試算された。

若ものには「早く再就職せよ」と勤続年数に関係なく一律に「６０日」とされ、結婚・妊娠した女性には「職安は仕事を探すところだ」等々、「適正給付」の〝嵐〟が吹き荒れるのである。

そもそも雇用保険は、法の目的が失業保険法の「失業中の生活安定」から４事業（注８）による、「完全雇用」（注９）の実現へと変えられた。雇用保険は雇用の「総合的機能」を持つとされ、それは失業に対する「事後対策」から雇用の維持・拡大を行うものとされた。そして何よりも保険財政を政府の一般財源で行うべき雇用政策に対して自由に投入し、展開することになるのである。

雇用保険のもとで、季節労働者など従来から失業・半失業状態にあった高齢者、出稼ぎ労働者、日雇労働者は一般労働者と区別され、「特例」として差別対応（注１０）された。以来、４０年余が過ぎ、日本社会の現実は従来の不安定雇用に加え、若ものと女性、高齢者の非正規雇用がまん延する社会に変貌する（注１１）のである。

（注７）「**デカンショ**で半年暮らす。 あとの半年ゃ寝て暮らす**」デカンショの意味は「デカルト＋カント＋ショウペンハウェル」とか、単なるかけ声な**

**ど諸説。東大の学生から全国に広がったとも…。**

**なお、北海道経済そのものが国に頼りすぎている「デカンショ経済」とのやゆも存在した。**

（注８）①失業給付事業、②雇用改善事業、③能力開発事業、④雇用福祉事業。

①「失業給付（手当）」の言葉が消える。求職活動に対する「求職者給付」とされる。

②雇用改善事業は労働者の雇用改善、失業防止のための事業。例えば「定年延長奨励金」「雇用調整給付金」「季節労働者通年雇用奨励金」など。

③能力開発事業は産業構造の変化に即応した技能や知識を取得するための事業。「積寒制度」の根拠規定となる。

④雇用福祉事業の名目で行われた。教養・文化・体育・レクリェーション等の「福祉施設」は、後年批判を招くことになる。

（注９）政府のいう「完全雇用」とは失業者ゼロではない。ザックリ言うと「自発的失業」（自己退職）「摩擦的失業」（地域・産業間や季節要因など一時的な不均衡による失業）が存在しても「完全雇用」の状態にあるとする。マクロ経済学の考え方である。雇用政策で政府にとって問題になるのは「非自発的失業」（リストラ）である。

（注１０）「差別対応」の背景には北海道は失業保険の「保険料の未納」「不正受給」「保険金支払い」３つの日本一が存在していた。

（注１１）「雇用保険を『切り口』に失業を考える」（２０１４・４拙稿。Ｃｏｍｍｏｎ　Ｓｅｎｓｅ に公開）雇用保険４０年の内容変遷と雇用保険が展開する現実を検証している。

自社公民の修正で「５０日」に

国会における雇用保険の成立過程から３点を歴史の事実として確認しておきたい。

　第一は季節労働者など短期雇用への失業給付は政府案では、「３０日」分の一時金であった。１９７４年末の臨時国会で自社公民が修正合意し、その結果、「５０日」が成立したということである。（注１２）

第二は当時、堂垣内尚宏知事が「共産党を除く野党も賛成したものですから、私が何回か労働大臣に延期を要請しても聞き入れてもらえない」(注１３)と述べたように、「復活」には政治的な壁が存在していた。

第三は、それにもかかわらず、高揚する道民運動が「９０日復活」を政治の舞台に押し上げることになる。道・市町村議会の決議が行われ、１９７７年参議院選挙では争点に浮上する。（注１４）

（注１２）雇用保険法の成立過程

〔田中内閣〕

１９７３年５月９日

労相の私的諮問機関、「失業保険研究会」が発足。高度成長にともなう「完全雇用」時代の到来に対応するというもの。

１２月１１日

報告書を提出。雇用に関する総合的機能を持つ雇用保険制度の創設を提言。

２月２１日

雇用保険法案要綱を職業安定審議会に諮問。受給要件の見直しと３事業の創設。総評と中立労連は不均衡是正策に反発。同盟は一時帰休に万全を求める。

１９７４年２月５日

総評第４７回臨時大会「雇用保険法案に反対し、雇用・失業保障の抜本的改善を要求する決議」を採択。

２月１３日

政府が修正法案を提出。総評、社会、共産が反対し対決法案となる。

５月１３日

民社、自民の修正後、賛成多数で衆議院を通過。社会、公明は反対。

６月３日

参院は審議未了で廃案。

９月１９日

同盟が雇用保険法成立を労相、官房長官に申し入れ。新産別、中立労連も賛成にまわり、総評内でも「雇用調整助成金の早期実施」を求め、一部単産の成立を求める動きが強まる。

〔三木内閣〕

１９７４年１２月１４日

臨時国会に雇用保険法が再提出される。自社公民の４党が共同修正（９０日→５０日）

１２月２５日

参院の集中審議で成立。

(注１３) 「北海道建設新聞」１９７７年元日の松本社長の知事インタビュー。

（注１４）例えば、こいと義夫（公明）「雇用保険法を改正し、９０日給付の復活を実現する」、丸谷かねやす（社会）「雇用保険９０日分復活は暫定的にも必要である」中村啓一（自民）「北海道の実態に即しない雇用保険法は、特殊事情が反映するよう特例を設けます」など。「朝日」「公約ホントですか」（１９７７・７・５）

三 季節労働者対策の３制度

各制度の「通称」および留意点

本稿では各制度について「通称」を優先している。長い名称を繰り返す煩雑さを避けるとともに、「あの時のこと」に立ち戻りやすいからである。留意点は、各制度を理解するうえで前提として押さえておきたい諸点である。

通年雇用奨励金＝通年雇用奨励金制度

１９７４年（昭和４９年）雇用保険法の雇用改善事業として設定（注１５）されている「恒久制度」である。失業保険時代にも類似の制度（注１６）が存在した。

積寒制度＝積雪寒冷地冬期雇用促進給付

金制度

１９７７年（昭和５２年）１１月に「３年間の暫定措置」として発足した。通年雇用奨励金の外側にいま一つの奨励金がおかれたことになる。積寒制度は冬期雇用安定奨励金と冬期職業講習助成金とに区分される。

　（以下、傍線は補注を含めて筆者による）

安定奨励金＝冬期雇用安定奨励金制度

職業講習＝冬期職業講習助成給付金制度

安定奨励金と職業講習は６年間続いてきた積寒制度に代わる制度である。当初は「新制度」とか「ポスト積寒」と報道された。

両制度は積寒制度が「５８年３月３１日で廃止されるのを機に、①季節労働者の通年雇用を一層促進すること、②関係事業主の自助努力を喚起すること、③通年雇用されない労働者にも配慮することを基本として、季節労働者対策全体を見直した」ものである。（「年鑑」５８年度版要旨）この時、安定奨励金は「通年雇用の基盤整備」、職業講習は「通年雇用の素地の醸成」と位置づけられた。

両制度とも３年間の「暫定措置」であり、この延長・改善の攻防がその後、長きに渡って繰り広げられことになる。

技能講習＝冬期技能講習助成給付金制度

技能講習は１９８９年度（平成元年度）

からである。職業講習をより「効率的かつ実効性を高める」として改定され、委託講習が補完して運用された。

この改定理由は、「安定奨励金および職業講習は６３年度までの暫定措置とされていたが、いまだ季節労働者の生活安定のための基盤が整備されたとはいえない状況に鑑み、元年から３年間両制度を延長した」ものである。（「年鑑」平成元年版）

「年鑑」等では「季節関係給付金制度」の中の技能講習となっているが、「年鑑」の統計は「旧職業講習」と断り書きしながら連続している。

安定給付金＝通年雇用安定給付金制度

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表2〕　季節労働者対策の3制度の活用主体 | | |
| 通年雇用  奨励金 | 恒久制度 | 建設業等の事業主 |
| 積寒制度 | 安定奨励金 | 建設業等の事業主 |
| 職業（技能）講習 | 建設業等の事業主  建設業協会、企業組合 |
| 技能講習となってからは教習機関による委託講習が加わる | | |

安定給付金は「通年雇用奨励金」「安定奨励金」「技能講習」の３制度を総称する呼び方である。「平成９年４月１日からは安定奨励金および技能講習を統合し、通年雇用安定給付金制度として活用を図ることとしている」（「年鑑」平成８年度版）この統合は制度の枠組みは実質的には同じだが、「暫定措置」は終了したことにして「新たな施策」の実施という手法の意味合いがつよい。ただし、「あらたな施策」では委託講習など「締め付け」が盛り込まれ、その意味では従前とは同じではない。

冬期雇用援護制度

この呼称は「年鑑」には使用されていない。

道行政は「通年雇用奨励金」「安定奨励金」「職業講習」の三制度をまとめる表題として使用し、後には「通年雇用安定給付金諸制度」と表記している。

「９０日会」では多くの場合、「安定奨励金」「職業（技能）講習」の二制度を冬期雇用援護制度と呼んできた。

（注１５）雇用保険法第６２条（雇用安定事業）第１項第４号による「恒久制度」である。

（注１６）通年雇用奨励金は二つの流れを受け継いでいる。荒又重雄論文（注６）による。

①民間の投資意欲を資本の活動の季節性を克服しょうとするもの。１９６６年から雇用促進事業団の活動としての通年雇用融資制度。

（不変資本への助成）

②１９６８年から失業保険の福祉施策として季節的受給者通年雇用奨励金制度。１９７３年から通年雇用特別奨励金制度と季節的受給者通年就労奨励金制度。（可変資本への助成）

制度活用の

事業体

季節労働者対策の大きな枠組みから見ると、建設等の事業主は、まず通年雇用奨励金を活用することが期待され、次いで積寒制度を活用し、冬期就労あるいは講習を実施し、季節労働者の雇用を少しでも長く確保する努力が求められた。

企業組合の就労と講習はこれらの事業を「補完」する位置づけにある。〔表２〕

なお、積寒制度後の冬期雇用安定奨励金の就労は悪天候の場合の除雪や倉庫整理を含むという緩いものであった。

四 ３制度に適用された人員数

この３０年間にどれだけの人たちが国の季節労働者対策の３制度に適用されてきたのだろうか。ずっと気になっていたことである。〔表３〕はその総括表であるが、事前に若干コメントしておきたい。

➀通年雇用奨励金の適用人員は３０年間の

　トータルで２３万０４２７人である。１人の通年雇用に対し、事業主は３回までは減額給付されるので、２３万人の３分の１、すなわち７・７万人が通年雇用化となる。

移動就労は「会社ぐるみ出稼ぎ」である。１人に対し、１５，０００円が助成されたが、少ない活用人数など、その評価は承知していない。

②安定奨励金の１９８３年度（昭和５８年度）からのトータルは、６３万０４２５人であるが、積寒制度時代の建設事業主の利用数４６万６２４６人（〔表９〕を参照）と合わせると１０９万６６７１と１００万人を超えている。

③講習は「積寒講習」「職業講習」「技能講習」を通算するとトータルで１７８万４３４２人が適用されている。

　　委託講習は１９万８１０６人であるが、これは技能・技術の取得と同時に給付金の減額という「締め付け」が並列している。

④３０年間、国の季節労働者対策の対象となり適用された労働者は３制度合計２６５万０８７７人となっている。（移動就労、委託講習人員は合計に含んでいない）

C:\Program Files\Microsoft Office\MEDIA\CAGCAT10\j0336075.wmf

五 「暫定」を継続させた〝力〟

冬期援護制度は３年限りの「暫定措置」が９回延長され、都合３０年間継続してきた。なぜ、継続し、あるいは継続させることができたのか。３２ページの「９０日会」と旧労働省と攻防および略年表「季節労働者、３０年間のたたかい」をも追っていただきたいが、その手助けに「９０日会」運動の特質を大括りに述べておきたい。

事態はそれほど深刻であった

季節労働者にとっては、正月が過ぎ、職業講習から１年が動き始める。そこでは「積寒講習」「職業講習」「技能講習」という名称の違いはあったが、すべてが受講給付金を手にすることができる「講習」で理解されていた。

給付金は「いのち綱」といわれたが、季節労働者は仮に４月から働いても賃金をもらうのは多くは５月１５日である。冬期間は特例一時金(当時、男平均２３万円、女平均９

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表3〕　季節労働者対策3制度の適用人員数（道内）　　（単位:人） | | | | | | | | |
|  |  |  | 職業講習  （委託講習） | | 安定  奨励金 | 通年雇用  （移動就労） | | 計 |
| 積寒講習の時代 | 1977 | 52 | 75,616 |  |  | 4,707 |  | 80,318 |
| 1978 | 53 | 104,320 |  |  | 5,430 |  | 109,750 |
| 1979 | 54 | 144,140 |  |  | 5,683 |  | 150,823 |
| 1980 | 55 | 131,317 |  |  | 6,710 |  | 138,027 |
| 1981 | 56 | 132,419 |  |  | 6,043 |  | 138,462 |
| 1982 | 57 | 115,424 |  |  | 4,948 |  | 120,372 |
| 職業講習の時代 | 1983 | 58 | 73,122 |  | 25,955 | 5,120 |  | 104,197 |
| 1984 | 59 | 72,578 |  | 24,852 | 5,080 |  | 102,510 |
| 1985 | 60 | 69,722 |  | 24,854 | 5,103 |  | 99,679 |
| 1986 | 61 | 64,690 |  | 32,164 | 5,438 |  | 102,292 |
| 1987 | 62 | 54,919 |  | 35,801 | 7,172 |  | 97,892 |
| 1988 | 63 | 49,624 |  | 37,198 | 9,059 |  | 95,881 |
| 技能講習・委託講習の時代 | 1989 | 元 | 43,796 | 4,021 | 37,761 | 11,342 |  | 92,899 |
| 1990 | 2 | 39,512 | 4,673 | 40,450 | 13,209 |  | 93,171 |
| 1991 | 3 | 40,429 | 5,316 | 40,874 | 13,362 |  | 94,665 |
| 1992 | 4 | 45,364 | 3,958 | 41,794 | 13,842 | 150 | 90,000 |
| 1993 | 5 | 39,461 | 4,371 | 42,754 | 11,106 | 67 | 95,531 |
| 1994 | 6 | 42,311 | 5,212 | 44,252 | 9,534 | 50 | 96,117 |
| 1995 | 7 | 59,690 | 4,848 | 45,193 | 9,147 | 28 | 93,940 |
| 1996 | 8 | 42,597 | 5,705 | 43,678 | 9,867 | 67 | 96,142 |
| 1997 | 9 | 46,624 | 6,698 | 39,844 | 8,642 | 43 | 95,110 |
| 1998 | 10 | 40,578 | 6,085 | 38,277 | 8,525 | 21 | 87,380 |
| 1999 | 11 | 42,700 | 7,224 | 36,778 | 7,688 | 19 | 87,166 |
| 2000 | 12 | 40,089 | 7,317 | 35,477 | 7,180 | 21 | 82,746 |
| 2001 | 13 | 42,990 | 34,697 | 28,706 | 6,261 | 20 | 77,957 |
| 2002 | 14 | 40,907 | 33,405 | 24,563 | 5,736 | 30 | 71,206 |
| 2003 | 15 | 37,284 | 30,125 | 23,682 | 5,711 | 31 | 66,677 |
| 2004 | 16 | 21,186 | 14,248 | 17,133 | 5,929 | 61 | 44,248 |
| 2005 | 17 | 16,977 | 11,191 | 15,313 | 6,194 | 28 | 38,484 |
| 2006 | 18 | 13,966 | 9,012 | 15,072 | 6,659 | 29 | 35,697 |
|  | 計 | 1,784,342 | 198,106 | 630,425 | 230,427 | 665 | 2,650,877 |
|  |  | 1977年～1982年の積寒制度の人員は「業者＋企業組合」の合計数である。企業組合の講習受講数は「職業講習」の項（p.20〔表9）でまとめている。  「通年雇用奨励金」「安定奨励金」の合計数には「移動就労」「委託講習」は含まず。 | | | | | | |
|  |  | （「季節労働者の推移と現況」道労働局から作成） | | | | | | |

万円)と受講給付金で１月～４月の生活を強いられるのである。

　「５０日」で暮らすことになる初めての冬、ＮＨＫ北海道が「仕事を下さい！建設業１３万人のいま」と季節労働者の困難を特集し（１９７７・１・１２）、「道新」が「ミルクを買えず、幼児が衰弱死」（同年６・２）と伝えた。

企業組合が講習を実施した２年目の１９８０年度（昭和５５年度）、生活資金貸付は全道１２３市町村で３６２１人（総額３億８０００万円）に及び翌年は４２３９人（同６億７０００万円）に拡大した。（〔表１０〕を参照）生活保護では「自動車など翌年の仕事に必要なものの所持を認める」と道が対応し、相当数に適用された。残念ながら数字としては未掌握である。

失業保険金の４０日分の削減は１９２億円だった。３０万人の季節労働者と家族を含めると１００万人の道民生活を激変させたのである。

受講給付金は季節労働者の冬の生活にガッチリと組み込まれ、それは事業主が活用する安定奨励金と合わせ、地域経済をも下支えしていた。事態は、それほどに深刻であり、国の季節労働者対策の存続・改善はまさに道民合意の要求だったのである。

道民運動の先頭に「９０日会」が

「９０日会」が定式化した「地元で働く仕事」「９０日支給の復活」「制度の延長・改善」のスローガンは季節労働者の怒りと道民運動の正統性を示すものであった。

〔地元で働く仕事を要求〕　仕事を求めるたたかいは多様にとりくまれた。この点で「失業と貧乏に反対」し、労働行政や自治体との強い交渉力を持っていた全日自労がたたかいの先頭にたっていた意味は大きなものがあった。

①積寒制度では、企業組合が仕事を行うことで受講給付金にプラスして賃金を支払うことができた。地域の「会」による自治体への仕事を求める行動が強められた。（〔表１０」を参照〕

②「つなぎ就労」が要求された。これは春先にまだ仕事が始まらない。あるいは秋口に仕事が切れ、雇用保険受給の資格取得が「あぶない」など、自治体に対し、緊急対

応を求めるとりくみであった。これは建設一般の大規模な就労調査にもつづき、世論を結集しながらとりくまれた。

③バブル経済の崩壊後、「リストラ」という聞きなれないコトバが生まれ、９０年代は大失業時代であった。「緊急雇用創出事業」（注１７）が実施されることになる。自治体は「季節労働者対策ではない」といったが、「失業の苦しみは同じだ」と季節労働者向けの仕事を企業組合が受託するケースを広げた。

失業者１人ひとりを主体とする「失業

者ネットワーク」の新しい運動において企業組合は仕事の「受け皿」として対応することになる。

④自治体が厳しい財政の中で就労対策を強めていることに対し、「９０日会」は道行政に対しては「市町村への１／２

助成」を繰り返し求めた。また、中央行動では旧北海道開発庁へは「冬の仕事」を求め、総務省へは豪雪地帯の「特別交付税」の裏打ちなど、自治体からも「感謝」されていた。

⑤季節労働者対策、後に緊急雇用事業と企業組合が事業体として仕事の領域を広げていくもとで、企業組合の労働者協同組合としてのあり方が議論されるようになる。

（注１７）１９９９年６月に突然の実施発表。財源は雇用保険ではなく、一般財源で都道府県に基金がつくられ、自治体が創意工夫して雇用を創出する「予算措置」による実施だった。政策上は事実上の失業対策事業に復活である。ただし、労働者の滞留を防ぎ、「第２失対」としないとする諸規制が貫かれていた。

〔９０日支給復活を求め続ける〕　北海道的に言えば「９０日支給」は道民にとって失業保障のあるべき「常識」であり、世論であった。冬のきびしさは理屈ではなく人々の体感であり、そのきびしに追い打ちをかける収入の削減は不条理であった。

こうした地域性を背景に「９０日会」運動では、道民合意が重視され、その具体的な姿は道民を代表する道・市町村議会の決議、北海道選出国会議員に対する働きかけが繰り返された。中央行動に参加する代表が管内の首長の「副申書」（添え書き）を持参して労働省への提出や地元国会議員に要請するという創意も生まれた。北海道市長会では総会の場で「９０日会」代表の発言が許された。

あらためて中央行動の回数を略年表で数えると６２回に及んでいる。

他方、「９０日支給の復活」については「共産党だけが反対した」という雇用保険法の成立経緯から「元に戻す」ことには厚い壁が存在した。

運動の初期、ある国会議員は「熊も冬眠前に食いだめする。冬に蓄えよ」といい放ち、選挙のたびに地元で「９０日復活」を公約した与党議員は、東京では一度も発言することはなかった。

季節労働者にとっての３０年は政治に「お願い」する立場から、主権者として自らの権利を主張する主体への成長の過程でもあったといえる。

〔全日自労が先駆的役割を担う〕　全日自労は「失業と貧乏と戦争に反対」してたたかってきた歴史から季節労働者問題をいち早く自らの課題としてたたかうことになる。この先駆性は金字塔である。

全日自労は全道労協加盟のいわゆる反主流派に属していたが、雇用失業問題では積極的に問題を提起し、自らもたたかいを組織して来たのである。

筆者は、労働組合は組織された社会的な力であり、社会運動と連帯し、積極的な役割が期待される歴史的な存在であると考えてきた。以下、こうした労働運動の立場から３０「９０日会」を振り返ってみたい。

①道段階において「９０日会」を組織し、地域の「会」と連携し、たたかいを交流し、対政府闘争を統一していった。

　　大衆集会やデモ、道庁座り込みなど戦術行使に労働運動の長年の経験が生かされ、それは「戦闘的」でもあった。

②季節労働者の建設現場労働者としての雇用・労働条件の実態調査が繰り返して行われた。これらは、季節労働者の実態を可視化し、たかいに理論・政策的な〝力〟を与えるものであった。

　　１９９６年（平成８年）、建設一般道本部がドイツ・北欧調査団を派遣する。目的は積雪寒冷地の建設労働者の雇用・労働条件と労働組合の日常活動の調査であった。

　　１９９８年（平成１０年）１２月、建設政策研究所北海道センターが設立された。これは後に「季節労働者白書」（第３集）に結実することになる。

③講習には大量の労働者が一気に結集することになった。それは労働組合に組織化されていない建設現場労働者の大群の出現であった。同時にこのつながりは１年３６５日のうちの２０日間であった。どう組織化を前進させるのか、さまざまな試行錯誤の努力が行われることになる。

「建設一般」の組織論にもとづく労働組合への組織化がはじまり、そこでは賃金・時短、雇入れ通知書、「建退共」、有給休暇の５大要求（注１８）が打ち出され、現在に至るとりくみが続いているのである。

（注１８）５大要求闘争は「公共事業が変われば賃金・労働条件は変る」のスローガンでとりくまれた。到達点については別稿に譲りたい。なお、公共事業の積算単価と実勢賃金のかい離、建設現場に黄色の「建退共適用現場」の表示や有給休暇の前倒し付与などは建設一般のたたかいの大きな成果である。

　公契約条例の制定要求はこれらのたたかい蓄積が生かされたものである。

六　通年雇用奨励金制度

活用実績と制度改定

〔表５〕は通年雇用奨励金制度の支給要件と支給実績である。

（適用人員数の部分は〔表３-ｐ１０〕の通年雇用奨励金の適用人員の再掲である）

通年雇用奨励金の活用の全国状況は例えば昭和５２年度では３万４６２５人（支給額１３億８５００万円）、賃金の２分の１助成となった平成元年度は１万４８２１人（支給額４２億円）、平成１５年度は７４１０人（３６億円）となっている。

こうして見ると通年雇用奨励金も他県では１０００人前後であり、近年は「北海道向け制度」の実態にあるといえる。

平成元年～平成１８年までの支給対象人員は計２３万０４２７人である。１人の通年雇用者に対し、事業主が３回の奨励金を受けたと仮定すると実数は７・６万人が通年雇用化されたことになる数字である。なお、同期間の事業主への奨励金の総支給額は８３７億円余である。

通年雇用奨励金改定の経緯と内容は〔表５〕の備考の通りである。（「年鑑」による）

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表5〕通年雇用奨励金の支給要件と支給実績　(道内） | | | | | | |
|  |  |  | 対象人員 | 支給要件 | 備考 | 支給額  （千円） |
| （積寒講習） | 1977 | 52 | 4,702 | 80,000 |  | 376,160 |
| 1978 | 53 | 5,430 | 130,000 |  | 651,600 |
| 1979 | 54 | 6,683 | 130,000 |  | 868,790 |
| 1980 | 55 | 6,710 | 140,000 |  | 939,400 |
| 1981 | 56 | 6,043 | 150,000 |  | 906,450 |
| 1982 | 57 | 4,948 | 150,000 |  | 766,940 |
| （職業講習） | 1983 | 58 | 5,120 | 240,000 | 24万円の意味は30万円と18万円の2段階の平均。1人につき3回が限度。 | 1,261,620 |
| 1984 | 59 | 5,080 | 240,000 | 1,287,400 |
| 1985 | 60 | 5,103 | 246,000 | 1,351,694 |
| 1986 | 61 | 5,438 | 254,000 | 1,502,336 |
| 1987 | 62 | 7,172 | 260,000 | 2,063,620 |
| 1988 | 63 | 9,059 | 260,000 | 2,689,104 |
| （技能講習+委託講習） | 1989 | 元 | 11,342 | 450,000 | 限度額。支払賃金の1/2助成。 | 4,351,215 |
| 1990 | 2 | 13,209 | 470,000 | 5,406,431 |
| 1991 | 3 | 13,362 | 470,000 | 5,648,261 |
| 1992 | 4 | 12,842 | 490,000 | 移動就労助成を15,000円加算。 | 5,610,595 |
| 1993 | 5 | 11,106 | 500,000 | 4,883,658 |
| 1994 | 6 | 9,554 | 510,000 | 4,294,751 |
| 1995 | 7 | 9,147 | 690,000 | 受給額は1人つき、支払い賃金の2/3。（2回、3回は1/2に減額）  初回は例えば71万円が限度で2回目、3回目は54万円が限度である。なお、業種転換は1回のみ、71万円が限度額。 | 4,803,890 |
| 1996 | 8 | 9,867 | 700,000 | 5,020,334 |
| 1997 | 9 | 8,642 | 710,000 | 4,300,671 |
| 1998 | 10 | 8,525 | 710,000 | 4,129,148 |
| 1999 | 11 | 7,688 | 710,000 | 3,724,380 |
| 2000 | 12 | 7,180 | 710,000 | 3,469,265 |
| 2001 | 13 | 6,261 | 710,000 | 3,084,694 |
| 2002 | 14 | 5,736 | 710,000 | 2,856,002 |
| 2003 | 15 | 5,711 | 710,000 | 2,796,950 |
| 2004 | 16 | 5,929 | 710,000 | 2,940,968 |
| 2005 | 17 | 6,194 | 710,000 | 3,020,336 |
| 2006 | 18 | 6,659 | 710,000 | 3,240,652 |
|  |  | 計 | 230,527 |  |  | 83,737,945 |
|  |  | 1992年（平成4年）からの移動就労助成の活用人員と支給額は各合計数に含まない。 | | | | |
|  | | | | | | |

通年雇用奨励金制度を現時点で省みると中小業者がどのような奨励策を求めていたのかの認識が不十分であった。奨励金は恒久制度であるが、数次にわたり改定されてきた。現行制度であり、今後を考えると検証はあいまいにできないといえる。

①「昭和５７年度、積寒制度が５８年度３月末までの暫定措置とされていたことから、通年雇用奨励金を含めて全面的見直しを行った」。２段階（３０万円、１８万円で１人につき３回が限度である。

②１９８９年度（元年度）からは、冬期に支払った賃金の２分の１額の賃金助成が開始される。４５万円→４７万円→４９万円。

③１９９２年度（４年度）からは、１／２助成に「移動就労の経費」１人当たり１万５０００円が加算される。

④１９９７年度（７年度）からは、初回の増額が始まる。（５２万に対し、初回６９万円、５３万に対し初回７０万円、５４万円に対し初回７１万円）

通年雇用奨励金の政策効果を考える

　検討の素材は２つである。

①積寒制度創設から援護制度廃止の１８年

間の通年雇用奨励金の活用実績である。制度の適用人員の合計は２３万人余であり、この間に支給された総額は８７３億円余である。計算では７・６万人が通年雇用されたことになることは前述した。）

②〔表６〕の季節労働者のピーク時と直近の

比較表である。

そもそも「政策効果とは何か」の問題意識

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表6〕建設業における季節労働者のピーク時と「直近」の比較 | | | | |
|  | ❶季節  労働者計 | ❷一般  労働者 | ➌特例被  保険者 | 常用率  （❷／❶） |
| 昭和55年度 | 300,463 | 80,580 | 219,883 | 26.8 |
| 平成16年度 | 204,232 | 110,789 | 93,443 | 54.2 |
|  | －96,231 | ＋30,289 | －126,440 |  |
|  | 減少率32％ | 増加率37.6％ | 減少率58％ |  |
| （北海道季節労働者対策協議会資料　平成18.2　） | | | | |

はひとまずおいて議論する。

冬期援護制度の廃止にあたり、通年雇用

奨励金だけで季節労働者対策は「大丈夫なのか」の議論はされていない。北海道季節労働者対策協議会（注１９）、すなわち道の評価基準は〔表６〕のみである。

道当局は「季節労働者のピーク時からの半減」と「建設業の常用化（５４・２％）」を強調する。そして通年雇用奨励金が「直接的な通年雇用化への誘導策として十分機能している」と結論（注１９に同じ）づけている。

筆者は、季節労働者を「なくす」ために、民間資本の投資意欲を助け、「完全雇用」を意図するマクロ経済政策に立つならば、その限りにおいて「有効性」を否定するものではない。

一方、政府の側は会計検査院の「（費用対効果の）政策効果に疑問がある。季節労働者が減少していない」との指摘に抗しきれず、たびたびの制度改定を行ってきたことは前述の通りである。

問題の所在は、通年雇用促進の「基盤整備」「素地の醸成」を目的とする冬期援護制度が廃止・打切られたことにある。通年雇用奨励金が冬期援護制度を不要とするほど、機能しているのかであるが、その議論はない。

他方、「９０日会」等は建設業そのものの雇用縮減＝常用雇用と季節雇用の両方の労働者の減少を指摘（注２０）していた。

建設一般の就労実態調査は、春先の「雇い止め」「待機」などの雇用不安、「月１１日以上６ヵ月」の就労が確保できない高齢者、女性の季節労働者の「引退」などを可視化していた。

現実は、季節労働者の減少が直ちに通年雇用化ではないことを示している。雇用保険の統計には表れない、すなわち月１１日以下の低就労の季節労働者の新たな「貧困化」を重視しなければならない状況にあったのである。

もう一度、数字を確認しておきたい。３０年間で建設業の常用労働者は３万人増えた。季節労働者（短期特例被保険者）は１２万６０００人減少している。その差１０万人近い人々は何処へ行ったのだろうか。〝通年雇用された〟人が仮に７・６万人してもその内実はどのようなものなのであろうか。もちろんこの間の高齢化によるリタイヤ、職種転換などを考慮しなければならないが‥…。ただ、確かなことは道行政の「十分機能している」とは「木を見て森を見ない」議論であり、季節労働者の減少イコール通年雇用化されているとの評価は「短絡的」にすぎると言わなければならない。

（注１９）「北海道における季節労働者対策のあり方」第１次報告（２０１８・２）北海道季節労働者雇用対策協議会（道など１８関係団体・機関）

（注２０）例えば「小泉不況」下の２００１年１０月末の仕事の追い込み時期の雇用保険の資格取得状況。前年同月比で「一般」が３５５０人の減少し、「季節」が５８２３人減少している。

　２００３年５月、いよいよ仕事が本化する時期。

「季節」の資格取得が前年比１万１０９６人（１１％）の減少、うち建設業に限ると８４７４人（１４％）の減少していた。この数字は過去２年分を上回っている。また通年雇用化に逆行する常用労働者の季節労働者化も見られたのである。

　七　積寒制度の創設と展開

冬の〝熱いたたかい〟が始まる

雇用保険法は１９７５年（昭和５０年）４月から施行された。同時に１年間は「９０日」か「５０日の一時金」か、季節労働者が選択できる緩和策がとられた。その結果、「５０日の一時金」を選んだのは１２月末で８・１％であり、「５０日」がいかに北海道の実情にそぐわないのかを如実に示すものであった。

　全日自労道本部は１９７４年２月の雇用保険法の国会提出時から上京行動による北海道選出国会議員への働きかけ、各地の職安前宣伝などで反対運動を強めていた。

特筆すべきは、支部組織のなかった余市町と静内町で季節労働者に直接呼びかけ、２３０人（余市）、４００人（静内）の反対集会を成功させたことである。これは、組織の内外に大きな確信となり大衆行動が全道に一気に広がる契機となった。

全日自労の先駆的なとりくみは「失業と貧乏に反対」してたたかう労働組合の面目躍如たるものがあった。

　１９７６年４月２８日、「９０日会」（地元で働く仕事と９０日支給継続を求める北海道連絡会）が結成され、全道の多様な運動を交流・発展させるセンターとなっていく。

　１９７６年１０月、第９次中央行動が実施され、浦野左千夫労相交渉には多田光雄衆議が同席し、大臣が「北海道の季節労働者は専業」との認識を示し、その後の特別対策の実施につながる。

　季節労働者はいよいよ「５０日の一時金」だけの年末から正月を迎え、きびしさが現実化することになる。自治体もさまざまな対策をとり始めた。（注２１）

１９７７年に入ると２月の労働省調査団の来道、参院予算委員会公聴会の開催（札幌、折居公憲全日自労道本部書記長意見陳述）、「９０日会」の知事前座り込みが続いた。

４月、特例被保険者給付の４０日延長（＝９０日復活）を内容とする野党の「雇用保険法等臨時措置法」が衆院社労委員会で審議されることになり、「９０日会」代表委員の岡本正巳氏が参考人（注２２）として意見陳述を行った。

　労働省は、「９０日支給の復活」の声の高まりに対し、与党との対応協議を行っていたが、５月１２日の参院社労委員会で内藤功参議（共産）に対し「季節労働者の冬期就労臨時措置（案）」（注２３）の実施を示した。そして１１月には「積寒制度」（積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度）が発足し、１９７８年（昭和５３年）、年明けから実施されるのである。

（注２１）　失業対策事業の実施。長万部、ニセコなど。生活の「つなぎ資金」制度、網走、北見など１１市町。札幌市の１０万円貸付は見込みを５倍も上回る９００人が申し込んだ。（ほっかいどうのじかたび、７６・２特集号）後述の〔表１０〕の「市町村の就労事業」を参照。

（注２２）田村武全道労協議長、國井士別市長も意見陳述し、５人の参考人のうち３人が北海道の季節労働者問題を公式の場で訴えたのである。

（注２３）「冬期雇用奨励金制度」「通年雇用促進職業講習奨励金制度」の名称だった。まだ「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度」とは呼ばれていない。

積寒制度とはどんな制度だったのか

積寒制度について「失業対策年鑑」（１９７７年度版）により説明してもらう。味気ない文章だが、正確に述べられている。

気象条件の特に厳しい積雪寒冷地において、建設業等の屋外作業を行う事業主が、冬期間、季節労働者を就労させること又は通年雇用に必要な知識又は技術を付与することにより通年雇用を促進し、季節労働者の雇用の安定を図るため、積雪寒冷地冬期雇用促進給付金を支給している。(昭和５７年度までの暫定措置ママ)

（１）支給対象事業主－指定地域(北海道、東北、北陸など気象条件の特に厳しい１３道県)において、指定業種(建設業とその関連業種等屋外作業を中心とする７業種)に属する事業を行う事業主であって、冬期間に季節労働者を雇用し、就労させた日数及び講習を受講させた日数が２０日以上になったもの。

（２）対象労働者

イ １０月１日以降、指定業種から離職を余儀なきされた者で、その年度の１月３１日において特例一時金の受給資格を有する者。

ロ 引き続き支給対象事業主に雇用されている者であって、その年度の１月３１日において短期雇用特例保険者として雇用された期間が６カ月以上ある者。

（３）給付金の種類

イ 冬期雇用奨励金

ロ 冬期職業講習助成金

（４）支給額

イ 冬期雇用奨励金（６年間の推移は〔表４〕）

ロ 冬期職業講習助成金

４５歳以上の季節労働者１人当たり１６，０００円。

冬期雇用奨励金‐雇用保険法第６２条第１項

第４号

冬期職業講習助成金‐雇用保険法第６２条第

１項第５号及び第６３条第１項第７号および

第６３条の能力開発事業

行政文書は「なぜそうするのか」など、価値判断が避けられている。ここでは「行間」を読む形で「年鑑」を補足する。

（１）積寒制度は、事業主が夏期間、自社で雇用していた労働者に対し、雇用保険の特例一時金５０日の受給後、再び雇用して、２０日以上の就労あるいは職業講習を行い、労働者に賃金を支払った場合、国が事業主に対して賃金助成（注２４）を行なうという制度設計であった。事業主にとってはそもそも「仕事がないから解雇した」という状況のもとで、仕事が本格化する前に「仕事を探し、労働者を再雇用して働かせれば支払う賃金に対して国が助成する」という冬期雇用促進を奨励する動機付けであった。

（２）職業講習は事業主または事業主団体が実施する。

①講習内容（注２５）は通年雇用の促進に必要な知識や技能の習得にふさわしいもの。

・事業主の行なう仕事に関連する知識や技能を附与する講習または実習。

・作業手順、作業管理、工程管理

・「安衛法」にもとづく技能講習。

・安全教育

・その他労務管理に必要な事項

なお、「講習」は技能講習の時代になると「座学」と「実技」に区分され、時間数も指定されるようになる。

②講師は知識、技能、経験等を十分に有するもの

③講習時間は３時間以上

④受講者数は概ね２５０人以内

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表7〕1会社からの受講者数の調査 | | |
| 1会社から1人の受講者 | 403社 | 403人 |
| 1会社から2～4人の受講者 | 287社 | 724人 |
| 1会社から5人の受講者 | 32社 | 160人 |
| 1会社から6～19人の受講者 | 69社 | 481人 |
| 1会社から11～20人の受講者 | 22社 | 275人 |
| 1会社から21～80人までの受講者 | 6社 | 263人 |
| 計 | 819社 | 2,306人 |
| （1983年・建設一般旭川支部調査） | | |

⑤１日３４００円を上回る賃金。２０日以上の雇用契約の締結

（３）１９７７年（昭和５２年）５月の積寒制度構想の発表後、すぐに「実施主体」が

問題となった。すなわち、事業主は多くの場

合、自社で「職業講習」ができないと判断されたからである。このままでは「制度が機能しない」。「９０日会」と全道労協は道労働部との打開交渉を連続し、中小企業協同組合法にもとづく企業組合が事業主の役割を果たすこと、すなわち企業組合が積寒制度の「受け皿」となることで合意したのである。

こうして労働者が出資し、労働者が運営する事業体である企業組合が発足することになる。出資金は多くの場合５０００円前後であった。

１９７７年（昭和５２年）１０月から一気に企業組合づくりが始まる。（注２６）

〔表７〕は一つの会社から何人が職業講習に来ているのかの調査である。多数の地元業者にとって講習実施は負担が大きかったことを示している。５人以上を出した会社は１８

８２年（昭和５７年）が６２社６９３人、１９８３年は１２９社１１７９人であった。これは「職場組織の芽」を育てるとりくみの基礎作業でもあった。

（４）〔表８〕は積寒制度における実施主体の事業主（企業組合）への助成額である。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| 〔表8〕積寒制度における事業主・企業組合への助成額 | | | | | |
| 昭和 | | 10～14日（円） | 15～24日（円） | 25日以上（円） | 45歳以上の  助成金（円） |
| 1977 | 52 | 15,000 | 30,000 | 45,000 | 12,000 |
| 1978 | 53 | 26,000 | 52,000 | 78,000 | 13,000 |
| 1979 | 54 | 34,000 | 68,000 | 102,000 | 14,000 |
| 1980 | 55 |  | 68,000 | 102,000 | 14,000 |
| 1981 | 56 |  | ※74,000 | 111,000 | 15,000 |
| 1982 | 57 |  | 80,000 | 120,000 | 16,000 |
| ※1981年度から企業組合の講習は20日間を強いられ、給付金は7,400円となる。 | | | | | |

〔表９〕は積寒制度における６年間の活用実績である。

６年間を分析的に見ると、企業組合が講習受講者は活用総人員の３３・７％を占めている。そして企業組合を通じて６年間で２３０億円が季節労働者にもたらされ、地域経済を潤したのである。

講習は約６万人の受講者のうち、１万人を建設業協会が「責任」をもち、残りを「９０日会」「道季労」の２系列の企業組合が実施していた。

なお、企業組合の講習日数は当初は２５日であった。

（注２４）５２年度、１０日で１５，０００円は当時の最低賃金が日額２，２２７円であり、事業主は７２７円以上も持ちだしとなった。翌年は２，６００円で最賃を上回った。

（注２５）講習内容は「健康管理」「交通安全」なども通年雇用に役立つ知識として広く認められた。

（注２６）１４５企業組合が設立され、うち「９０日会」系列は６８企業組合であった。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表9〕積寒制度における6年間の活用実績 | | | | | | | |
| 昭和 | | 事業所数（ヵ所） | | 労働者数（人） | | 支給金額（千円） | |
|  | うち  企業組合 |  | うち  企業組合 |  | うち、  企業組合 |
| 1977 | 52 | 10,409 |  | 75,616 | ― | 2,952,543 | ― |
| 1978 | 53 | 14,715 | 89 | 104,320 | 10,009 | 7,488,338 | 800,059 |
| 1979 | 54 | 15,483 | 145 | 144,140 | 48,147 | 14,125,132 | 5,138,588 |
| 1980 | 55 | 13,446 | 190 | 131,317 | 61,695 | 13,724,356 | 6,820,688 |
| 1981 | 56 | 13,563 | 180 | 132,419 | 56,519 | 12,879,464 | 4,755,571 |
| 1982 | 57 | 12,005 | 178 | 115,424 | 60,656 | 11,874,288 | 5,516,416 |
| 計 | |  |  | 703,236 | 236,990 | 63,044,121 | 23,031,322 |

「３者」の合同代表者会議

１９８４年（昭和５９年）１０月、「３者」合同全道代表者会議（「９０日会」「建設一般全日自労」「企業組合連合会」）が開かれ、４０市町村８１人が参加した。

この時期は雇用保険法制定以来１０年が経過し、「積案講習」から新制度の「職業講習」に代わり、多い地域では６回の講習実施の経験が積み重ねられていた。

政治的には中曽根臨調が労働行政分野でもファッショ的になり、横路道政誕生から１年半たっていたが、「９０日会」代表との会見を頑なに拒否している状況にあった。

「３者」の確認の中心点（報告要旨）は次の諸点である。いわば「９０日会」運動の大局的な方針が固められたといえる。

①「９０日会」は中小零細業者との協力・共同をつよめながら、地域の各界・各層、民勢力を結集しながら、地元で働く仕事＝雇用創出の大運動を発展させる到達点にある。

国、道、市町村に対する「市民権」を重視し、有効に生かしていく。政策的には「公共事業の民主化」を展望しながら「町づくり」といわれる新たな地域復興闘争を推進していく。

②企業組合を職業講習の実施主体として内容の充実をはかりながら、中高年雇用福祉事業団、建設コープの雇用創出運動と結びながら、経営体（事業体）としての発展が重要である。指導・援助・経験交流機関としての独自の機能を高め、すべての企業組合の加入が急がれる。

③建設・季節労働者の全道統一的な要求闘争の前進をはかりながら、道・地域で体制・財政の確立をはかることが急務である。

「２０日間」の講習への結集は、労働組合への組織化という視点からは基礎的な条件である。労働組合の魅力は季節労働者自らの要求の前進と権利が守られることにある。二重三重の制度活用で「メリット」を増やしていく。

④来年１９８５年度（昭和６０年）１～６月に山場を迎える「新制度」の「延長・改善」について、道民合意の運動をつよめていく。

⑤「３者」合同代表者会議の後、「９０日会」

常任代表委員会が「３者」を代表する人々で構成され、「９０日会」の全道代表者会議として組織運営されることになる。

⑥「９０日会」の財政は中心構成団体の拠出負担で賄われが、労働組合が実質を担った。

地域に根づく企業組合のとりくみ

積寒講習が始まると地域の「９０日会」が企業組合を軸にその活動を広げていく。

①除雪など奉仕作業を含め、就労対策の拡大である。母子や単身者、身障者家庭の除排雪、通学路の除雪、歩道橋の氷割り、素掘り側溝、河道整備などが各地で行われた。

「赤旗」は、上湧別の町有林伐採、暗渠土上げ５００万円、幕別町の街路樹剪定、

道路清掃９３万円、長万部町の町有林の

間伐、除伐、ツル払いに７６３万円などを伝えている。

「積寒講習」の時期の市町村の季節労働

者対策を道議会議論の資料で紹介する。

〔表１０〕は市町村の「就労事業」と「生活貸付金」の状況である。

〔表１１〕は市町村の「積寒講習」に対する企業組合を通じての援助である。

①当時は２１２市町村だったが、４割を超え

る自治体が仕事を企業組合に委託し、２億円が賃金として支払われている。「会場提供」「講師派遣」「その他」など冬期講習は自治体の〝準公的事業〟の様相を呈していたのである。

②生活防衛対策では、講習受講者に対する灯油共同購入や床屋の割引が報告されている。岩見沢では、賃金支払い日に商店の特売などが行われている。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |
| 〔表10〕市町村における季節労働者対策の実施状況　　（昭和58年度、道議会資料から作成） | | | | | | |
|  | 就労事業対策 | | | 生活貸付金制度 | | |
|  | 実施  市町村 | 賃金  相当分 | 就労  実人員（1人平均） | 実施  市町村 | 貸付人員 | 貸付金額（1人平均） |
| 55 | 76 | 43.4億円 | 13,732（32万円） | 123 | 3,621人 | 3.8億円（10万円） |
| 56 | 129 | 117.2億円 | 32,185（36万円） | 118 | 4,239人 | 6.7億円（16万円） |
| 57 | 126 | 74.0億円 | 24,833（34万円） | 112 | 2,558人 | 2.8億円（11万円） |
| 58 | 131 | 52.2億円 | 21,627（24万円） | 106 | 2,518人 | 2.7億円（11万円） |
|  | （　）は1人平均の稼働賃金額と貸付金額である。 | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表11〕　市町村の企業組合に対する援助状況　　（昭和58年度、道議会資料から作成） | | | | | | |
|  | 就労対策事業※１ | | | 職業講習 | | 他の援助 |
|  | 市町  村数 | 賃金分  （千円） | 就労  実人員 | 会場提供  実数※2 | 講師派遣  延人員数 | 会場費減免、運営費  補助、助成、利子補給 |
| 昭和55年 | 85 | 169,049 | 8,724 | （72）130 | 1,836 | 20市町村、613万円 |
| 昭和56年 | 93 | 175,505 | 10,266 | （91）197 | 2,340 | 30市町村、1,702万円 |
| 昭和57年 | 90 | 191,494 | 9,538 | （88）182 | 2,353 | 60市町村、1,558万円 |
| 昭和58年 | 84 | 208,073 | 8,805 | （53）105 | 2,096 | 55市町村、3,436万円 |
| 石狩 | 2 | 10,237 | 350 | （3）　10 | 177 | 4 |
| 渡島 | 7 | 29,452 | 1,091 | ‐ | 53 |  |
| 桧山 | 2 | 435 | 107 | （1）　 3 | 16 | 1 |
| 後志 | 10 | 14,981 | 482 | （8） 12 | 110 | 6 |
| 空知 | 5 | 7,477 | 323 | （5） 14 | 250 | 10 |
| 上川 | 13 | 37,860 | 1,194 | ‐ | 331 | 8 |
| 留萌 | 7 | 10,145 | 585 | （1） 1 | 46 | 1 |
| 宗谷 | 1 | 1,185 | 182 | （4） 4 | 37 | 2 |
| 網走 | 16 | 22,557 | 1,306 | （11） 17 | 304 | 9 |
| 胆振 | 6 | 35,997 | 1,603 | （2） 3 | 139 | 1 |
| 日高 | 3 | 9,751 | 152 | （3） 9 | 88 | 1 |
| 十勝 | 6 | 6,189 | 494 | （9） 16 | 176 | 7 |
| 釧路 | 5 | 20,622 | 833 | （2） 4 | 276 | 3 |
| 根室 | 1 | 1,185 | 103 | （2） 4 | 83 | 2 |
| ※１の就労対策事業は〔表10〕の就労対策事業の内数。（　）は実施市町村 | | | | | | |

③受講者の親睦も深められ、苫小牧では夏季にビールパーティ行われている。白老では商店街の全面協力で「カラオケ大会」が行われ、審査委員には町長、建設業協会の会長と労働組合の委員長という状況が生まれた。

八 安定奨励金制度

積寒制度は、１９８３年度（昭和５８年）から安定奨励金と講習制度の二つの制度に分離された。安定奨励金は前述のようにもっぱら事業主が活用し、講習は企業組合が行い、建設業協会と個々の事業主が部分的に活用することになる。

安定奨励金のスキームを〈「年鑑」１９８３年度版〉で説明する。

目的‐昭和６０年度までの措置（その後延長６３年度）として、積雪寒冷地において季節の影響を強く受ける事業の事業主が、季節労働者を離職させる際に翌年の再雇用を予約し、一定額以上の手当を支給するとともに、冬期に１０日以上就労させることを奨励し、雇用予約制度を定着させるとともに冬期間の就労を促進し、季節労働者の通年雇用化の基盤を整備するため、雇用保険法の雇用改善事業の一環として冬期雇用安定奨励金を支給している。

（一）支給対象事業主‐次のいずれにも該当する事業主

（イ）積雪又は寒冷の度が著しく高い地域として指定される特別指定地域(北海道、青森県、秋田県等の１３道県の全部又は一部の地域)において、特別指定業種(林業、建設業等の７業種)に属する事業を行う事業主であること。

(ロ) 季節労働者を離職させる際に、翌年に再雇用することを約するとともに、一定額以上の冬期手当を支給する事業主であること。

(ハ) 約定に基づき、季節労働者を再雇用する事業主であること。

（二）季節労働者を冬期におい１０日以上就労させる事業主であること。

支給額‐冬期雇用安定奨励金の支給額は、冬期就労させた日数に応じ、対象労働者１人当たり１０～１９日は７０，０００円、２０～２９日は８４，０００円、３０日以上は９８，０００円。

「年鑑」の「行間」を読み、補足する

（１）安定奨励金の初年度１９８３年度

（昭和５８年度）は北海道内で６，６６０事業主が活用し、うち６，２２７が建設業である。安定奨励金は林業など建設業以外でも活用されたということである。

（２）「支給要領」は制度のねらいについて

「離職させる際に翌春の再雇用及び一定額以上の手当を支払うことを約し、冬期間に一定日数以上就労させることを奨励すること

により、労使間において手当の支給を伴った雇用予約制度を慣行として定着させる…」ものとしている。

（３）「雇用予約制度」では事業主が労働者を離職させる際の「約定」が重要であった。労使が押印する。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表12〕厚労省が例示する「約定書」のひな型 | | |
| 翌春の再雇用 | 再雇用予定日 | 年月日 |
| 冬期手当 | 再雇用時の労働条件 | 従前を下回らないよう努める。 |
| 冬期間の就労 | 手当の額 | 年 月 日（再雇用日に返還免除） |
|  | 手当の貸付日 | 年 月 日～㋂31日間の優先就労 |
| 労働条件 | 就労の優先 | 協議して定める |
|  |  |  |

〔表１２〕は労働省が示した「約定書」のひな型である。労働者にとっては、再雇用の「安心感」があり、１０日以上の就労（賃金日額４２００円以上、５８年度）、冬期手当は８万４０００円以上（同）を手にできる。

安定奨励金は事業主に仕事があれは機能する良い制度であった。

（４）なお、建設業の事業主は諸手続きのため、労働者の印鑑を「預かっている」ことが多い。一部事業主に「冬期手当」を支払わないなどモラルハザードが起きている。

〔表１３〕は安定奨励金の支給要件と支給実績である。一見してわかるのは、前半、職業講習の時代と後半、技能・委託講習時代の支給要件の大きな変化である。とくに後半は、制度見直し毎に改定され、制度の安定性が保たれていない。これは中小建設業者に対し、「２分の１助成」から「目標数の設定」そして「２カ月以上の就労」と通年雇用化をよりつよく求める要件を課したことによる。

前半６年間の適用人員は約１８万人余であり、その間の支給総額は約２１３億円である。後半１８年間では適用人員が６１万６０００人、支給総額が約１５１０億円に及んでいる。

なお、各年の冬期手当の金額は、その年の講習受講給付金と同額に設定され、安定奨励金を適用さっれる労働者は講習よりも有利になるよう制度設計されていた。

九　職業（技能）講習制度

「年鑑」（１９８３年度版）により制度を説明し、「行間」を補足する。

目的‐昭和６０年度（その後も延長）までの暫定措置として、季節労働者が通年雇用化されるに必要な知識又は技能を習得させることを促進するための助成を行い、季節労働者の通年雇用化の素地を醸成するため、冬期職業講習助成給付金を支給している。

種類‐冬期職業講習助成給付金は、冬期職業講習助成金と冬期職業講習受講給付金とからなっている。

冬期職業講習助成金

(イ）支給対象- 積雪又は寒冷の度が著しく高い地域として指定される特別指定地域(北海道、青森県、秋田県等の１３道県の全部又は一部の地域)において、特別指定業種(林業、建設業等の７業種)に属する事業を行う事業主に雇用されていた季節労働者に対し冬期に職業講習を２０日以上実施する事業主の団体等に対して支給する。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 〔表13〕安定奨励金の支給要件及び支給実績 | | | | |  |
|  | 昭和 | | 適用人員  （人） | 支給金額（千円）） | 奨励金の支給要件 | |
| （職業講習の時代） | 1983 | 58 | 25,955 | 2,427,796 | 10～19日　70,000、20～29日　84,000  30日以上　98,000 | |
| 1984 | 59 | 24,852 | 2,341,416 | 10～19日　70,000、20～29日　84,000  30日以上　98,000 | |
| 1985 | 60 | 24,854 | 2,398,782 | 10～19日　72,000、20～29日　86,000  30日以上　100,000 | |
| 1986 | 61 | 32,164 | 4,213,230 | 10～19日　105,000、20～29日　120,000、30日以上　135,000 | |
| 1987 | 62 | 35,801 | 4,811,883 | 10～19日　108,000、20～29日　123,000、30日以上　138,000 | |
| 1988 | 63 | 37,198 | 5,074,070 | 10～19日　110,000、20～29日　125,000  30日以上　140,000 | |
|  |  | 計 | 180,824 | 21,267,177 |  | |
| （技能講習・委託講習の時代） | 1989 | 元 | 37,761 | 8,274,836 | 30日以上就労、支払い賃金の1/2助成 | |
| 1990 | 2 | 40,450 | 9,734,769 | 1/2助成、冬期手当98,000 | |
| 1991 | 3 | 40,874 | 10,545,426 | 1/2助成、冬期手当102,000 | |
| 1992 | 4 | 41,794 | 11,555,318 | 35日以上就労、1/2助成　冬期手当106,000 | |
| 1993 | 5 | 42,754 | 12,066,162 | 35日以上就労、1/2助成　冬期手当109,000 | |
| 1994 | 6 | 44,252 | 12,765,542 | 35日以上就労、1/2助成　冬期手当111,000 | |
| 1995 | 7 | 45,103 | 13,321,618 | 通年雇用目標数の設定、冬期手当112,000 | |
| 1996 | 8 | 43,678 | 12,656,348 | 目標数設定、冬期手当113,000 | |
| 1997 | 9 | 39,844 | 11,380,972 | 目標数設定、冬期手当114,000 | |
| 1998 | 10 | 38,277 | 8,514,020 | 目標数設定、冬期手当115,000 | |
| 1999 | 11 | 36,778 | 8,161,900 | 目標数設定、冬期手当116,000 | |
| 2000 | 12 | 35,477 | 7,898,504 | 目標数設定、冬期手当117,000 | |
| 2001 | 13 | 28,706 | 5,543,107 | 60日以上就労（限度47万円） | |
| 2002 | 14 | 28,683 | 4,895,483 | 60日以上就労（限度47万円） | |
| 2003 | 15 | 24,631 | 4,899,445 | 60日以上就労（限度47万円） | |
| 2004 | 16 | 17,133 | 2,963,129 | 冬期手当88,000 | |
| 2005 | 17 | 15,313 | 2,865,638 | 冬期手当88,000 | |
| 2006 | 18 | 15,072 | 2,935,607 | 冬期手当88,000 | |
|  |  | 計 | 616,580 | 150,977,784 |  | |
|  |  | | | | | |

(ロ) 支給額- 冬期職業講習助成金の支給額は、講習の実施に要した経費の実費相当額(講習を受講した季節労働者１人当たり１０，０００円を限度)。

冬期職業講習受講給付金- 冬期職業講習受講給付金は、冬期職業講習助成金の対象となる冬期職業講習を２０日以上受講した季節労働者に対して支給する。冬期職業講習受講給付金の額は１人当たり８４，０００円とする。

　積寒講習と職業講習の違い

（１）積寒制度の講習と「新講習」= 職業講習とのちがいは、文言でいえば積寒制度は「就労させた日数及び講習を受講させた日数が２０日以上」であったが、「新講習」では「職業講習を２０日以上実施する…」とされたことにある。すなわち、積寒制度では最低２０日以上、労働者が雇用され、事業主は労働者に対し、賃金を支払っていた。冬期雇用奨励金は事業主が支払った賃金に対する国の助成であり、積寒制度の性格は「賃金助成」制度である。

他方、「新講習」では、企業組合は２０日間の講習を行なう「団体」とされた。すなわち季節労働者に講習を行い、２０日間の終了を職安に証明し、国は企業組合を通じて受講給付金を労働者に支払うというものであった。労働者の手にするお金は、賃金ではなく、国の給付金であった。（後に国からの直接振り込みがおこなわれる）

労働者１人ひとりが手にする受講給付金と実施主体への経費＝講習助成金は〔表１

４〕の通りである。

（２）積寒制度で講習に係る費用は４５歳以上を対象に１人１万６０００円を乗じた金額で定額助成が行われた。

他方、職業講習では、①会場借上げ料は実費相当額、②講師謝金は１時間当たり６６００円が限度、③講習補助員２２００円×受講者数、その他、④３３００円×受講者数の実費積上げで明確化された。限度１万円であったが、少しずつ増額された。

職業講習の実務の徹底は「北海道企業共同

組合連合会」が担った。

(３)１９８３年度（昭和５８年度）、季節

労働者は３０万人を超え、そのうち建設業は２０万人強であった。〔表３〕に立ち戻ると１９８３年度の活用総数は１０万４１９７人であり、建設労働者の半数が国の季節労働者対策の３制度を活用したことになる。

内訳は通年雇用奨励金が５，１２０人、安定奨励金は２万５９５５人、職業講習は７万３１２２人である。

この構図はその後も基本的に同じであった。なお、「９０日会」は都市部では多数であったが、留萌、宗谷管内には手が届いていない。

（４）企業組合は賃金助成から外され、講習の実施主体の役割に「封じ込め」られた。

こうした状況は、①企業組合の発展の展望および、②季節労働者の労働組合への組織化をどう描くのかをめぐって議論が本格化することになる。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表14〕 職業（技能）講習の活用実績 | | | | | | | |
|  | 昭和 | | 1人当り受講給付金(円） | 労働者数  （人） | 受講給付金  総額（千円） | 講習助成金・支給要件  （千円） | |
| 職業講習 | 1983 | 58 | 84,000 | 73,122 | 6,770,387 | 628,000 | 人員×10,000 |
| 1984 | 59 | 84,000 | 72,578 | 6,752,050 | 655,000 | ×10,000 |
| 1985 | 60 | 86,000 | 69,722 | 6,666,199 | 667,000 | ×10,400 |
| 1986 | 61 | 89,000 | 64,690 | 6,414,297 | 657,000 | ×10,800 |
| 1987 | 62 | 91,000 | 54,915 | 5,578,750 | 581,000 | ×11,000 |
| 1988 | 63 | 92,000 | 49,624 | 5,103,099 | 537,691 | ×11,200 |
|  | 計 | |  | 384,651 | 32,784,782 |  |  |
| 技能講習・委託講習 | 1989 | 元 | 95,000 | 43,796 | 4,647,895 | 487,275 | ×11,300 |
| 1990 | 2 | 98,000 | 39,512 | 4,316,960 | 444,784 | ×11,400 |
| 1991 | 3 | 102,000 | 40,429 | 4,589,559 | 465,801 | ×11,700 |
| 1992 | 4 | 106,000 | 35,364 | 4,166,410 | 417,826 | ×11,900 |
| 1993 | 5 | 109,000 | 39,461 | 4,766,739 | 465,490 | ×12,000 |
| 1994 | 6 | 111,000 | 42,311 | 5,223,355 | 526,834 | ×12,900 |
| 1995 | 7 | 112,000 | 39,690 | 4,944,986 | 499,706 | ×13,000 |
| 1996 | 8 | 113,000 | 42,597 | 5,342,998 | 529,537 | ×13,100 |
| 1997 | 9 | 114,000 | 46,624 | 5,901,014 | 585,872 | ×13,200 |
| 1998 | 10 | 115,000 | 40,578 | 5,186,610 | 520,140 | ×13,200 |
| 1999 | 11 | 116,000 | 42,700 | 5,500,527 | 547,327 | ×13,300 |
| 2000 | 12 | 117,000 | 40,089 | 5,205,052 | 514,639 | ×13,300 |
| 2001 | 13 | 93,000（16日）  117,000（委託） | 42,990 | 5,350,780 | 520,101 | 人員×10,640  委託　×13,300 |
| 2002 | 14 | 93,000（16日）  117,000（委託） | 40,907 | 4,606,071 | 501,545 | 人員×10,640  委託　×13,300 |
| 2003 | 15 | 93,000（16日）  117,000（委託） | 37,284 | 4,190,412 | 458,565 | 人員×10,640  委託　×13,300 |
| 2004 | 16 | 70,000（12日）  88,000（委託） | 21,186 | 1,737,900 | 196,750 | 人員×7,980  委託　×9,975 |
| 2005 | 17 | 70,000（12日）  88,000（委託） | 16,977 | 1,388,388 | 157,378 | 人員×7,980  委託 ×9,975 |
| 2006 | 18 | 70,000（12日）  88,000（委託） | 13,966 | 1,139,422 | 129,046 | 人員×7,980  委託 ×9,975 |
|  | 計 | |  | 666,461 | 78,205,078 |  |  |

この議論には、労働組合と労働者協同組合との協力・共同のあり方の問題が内在していたが、本稿では拙文（注２７）の紹介にとどめたい。

（注２７）労働者協同組合の現代的性格」に学ぶ。（北大社会教育研究」第９号、山田定一教授。１９９３・８建設一般夏季合宿に報告）

「協同組合労働の豊かな可能性を現実に転嫁する労働組合の任務」（２０１０・３、「労働者協同組合法」に対する全労連検討委員会へのレポート）

　講習の成功が〝たたかい〟だった

季節労働者対策は、「暫定措置」の期限切れごとに制度見直しが行われた。見直しの理由は、「そもそも暫定制度である」「通年雇用につながっていない」ということ、「与党筋からの批判」という圧力も働いていた。これらを背景に、制度延長と同時に講習への「締め付け」が表裏一体で行われたのである。

　雇用保険制定時、特例一時金の政府提案は「３０日」だったことは前述した。そして２３年後の２００７年、再び「３０日」とする雇用保険改悪案が強行されたのは記憶に新しい。当分の間、「４０日」とされたが、冷徹な労働政策の現実であった。

「９０日会」運動が政府の「暫定措置」の打切りに抗し、企業組合が季節労働者を多数の結集し、職業講習を行い、成功させること自体がたたかいだったのである。

（１）支給要件が最初に問題化したのは積寒制度の延長時（１９８０年、昭和５５年）

の「１／３条項」であった。これは中小業者に対し、賃金助成を受けた労働者の３分の１に対して翌年の通年雇用化を義務付けるものであった。手法は翌年の講習助成金から減額するというものである。これは、建設業者にとっても大きな負担であったが、夏場、労働者を雇用していない企業組合にとっては事実上、制度活用を断念せざる得ないものであった。

１年余の攻防の結果、企業組合のすべてが講習日数の「２０日コース」を選択する場合は「宥恕する」（「許す」の意）ことで「決着」する。この時、労働者が手にする奨励金は２万８０００円ダウンするのである。

（２）「ポスト積寒」の新制度では企業組合は制度活用を行なう限りにおいて「職業講習」の実施団体に特化させられた。これは政治的な意味を持っていた。すなわち、積寒制度が企業組合と結びつき、制度活用の「受け皿」となり、自治体が就労対策を拡大しはじめていたからである。このことは労働省に「冬の失業対策事業」の実施を想起させるものであった。「第二失対」化を阻止する。そして与党の「季節労働者に社会・共産の影響が広がっている。問題は職業講習だ」との意を受けながら、労働省は制度延長では譲歩しながらも、他方では通年雇用化の「いっそうの推進」を口実に講習受講者の減少策を執ようにくりかえしていくのである。

（３）以下、〔表１４〕の「職業（技能）講習の支給要件と活用実績」から技能講習の改定内容を整理しておきたい。

①１９８９年度（平成元年度）から職業講習から技能講習へと名称が変わる。同時に委託講習が導入された。

　　委託講習とは企業組合が技能講習の一部を指定教習機関に委託して行う講習である。受講者が教習機関に出向き、労働安全衛生法にもとづく講習を受け、技能資格を得て、その期間を含めてそれが講習日数となった。

　　例えば「土止め支保工」は日数２日間、１３時間の学科、「玉かけ」は日数３日間、

学科１２時間、実技７時間という形で技能資格の取得と講習日数が確保された。

②委託講習では、教習機関の「存在」や「遠近」や希望科目など地域的にも個々人ごとにも解決しなければならない諸問題が存在した。「９０日会」は「希望者すべて受講できる」ことをめざして交渉をつよめた。

③２００１年度（平成１３年度）からは、「１日３時間以上、総時間数が１２時間以上」の委託講習とされ、修了者は受講給付金が１１万７０００円、「希望しない」者は受講給付金が９万３０００とされた。

受講科目は過年度を含めて１回のみとされ、科目選択が著しく狭められた。何度も講習を受講し、一定の資格をとったら「いい加減に通年雇用になってくれ」という露骨な政策展開であった。

受講給付金の支払いは全員終了後、助成金も委託講習の終了後とされた。

「早期支払い」を求める受講者の生活状態から、受講給付金を「担保」に労働組合が労働金庫から一括して融資を受けで支払うという事態が一部に生まれた。

④２００４年度（平成１６年度）改定は小泉

内閣の「構造改革」が直撃することになる。

厚労省は６８億円を概算要求していたが、政府案は３４億円とされ、その減額のつじつまを合わせで「６５歳以上の排除」「講習日数の削減（１６日→１２日）」「給付金の２５％カット（１１万７０００円→８万８０００円」が問答無用で強行されたのである。なお、安定奨励金の受講手当も同額にされている

十 労働組合への組織化の努力

　労働組合への組織化では２つの表を示している。

〔表１５〕は道内３２市における講習受講者と全日自労への加入状況である。１９８３年（昭和５８年）の「ポスト積寒」の職業講習の１回目が行われ、講習のピーク（７万人）時の状況集約である。

〔表１６〕は１９８６年（昭和６１年）、「２・５季節労働者１万人集会」が成功し、その直後に集約された到達点である。

　この労働組合への組織化の問題では、職業講習に「突然」多くの建設現場労働者が結集してくるという状況は共通していたが、その接近（組織化）の仕方には企業組合の成り立ちによる違いがあった。すなわち、①既存の全日自労の支部が役員を兼任しながら企業組合を立ち上げた地域、②地方議員や活動家が設立を援助し、立ち上げた地域の違いである。「９０日会」運動では共同ができても、労働組合となると「敷居の高さ」を感ずる人々も当然ながら存在していたのである。

　組織化は他の労働組合との競合（注２８）でもあった。この問題は、省みると反省のみが先に立つが、当時、何を考えていたのか、補論、「季節労働者の雇用とくらし」を読んでいただければ幸いである。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 〔表15〕32市における組織状況（1984年） | | | |
| 市名 | 企業組合 | 全日自労 | 他労組等 |
| 札幌 | 3,094 | 1,552 | 2,448 |
| 千歳 | 125 | 0 | 210 |
| 恵庭 | 249 | 0 | 111 |
| 江別 | 225 | 0 | 693 |
| 函館 | 331 | 331 | 496 |
| 小樽 | 388 | 388 | 270 |
| 苫小牧 | 1,266 | 1,266 | 664 |
| 室蘭 | 727 | 87 | （640） |
| 登別 | 126 | 0 | 550 |
| 伊達 | 297 | 297 |  |
| 岩見沢 | 777 | 270 | 280 |
| 夕張 | 208 | 208 | 30 |
| 三笠 | 78 |  | 150 |
| 砂川 | 143 | 173 | 220 |
| 滝川 | 100 |  |  |
| 深川 | 170 |  |  |
| 歌志内 | 20 |  |  |
| 赤平 | 59 | 3 |  |
| 芦別 | 245 | 70 | 130 |
| 旭川 | 2,386 | 378 | 1,519 |
| 富良野 | 247 | 0 | 232 |
| 士別 | 375 | 0 | ★ |
| 名寄 |  |  | ★ |
| 留萌 |  |  | ★ |
| 稚内 |  |  | ★ |
| 北見 | 936 | 33 | 439 |
| 紋別 | 28 |  |  |
| 網走 |  |  | 253★ |
| 帯広 | 1,845 | 1,770 | 300 |
| 釧路 | 1,225 | 940 | 433 |
| 根室 | 249 | 40 | 40 |
| 積寒制度6年を経過しての途中状況である。★印は全日自労ができなかった。 | | | |

（注２８）全道労協は加盟組織である全日自労を拡大・強化するのではなく、党派的な組織方針を大会決定している。

①道季労‐季労連‐市町村季労組の体制確立と自立を目指し、全センター、全地区労をはじめ、全道労協の総力をあげて運動を進めます。

②空白地区をなくすため、全地区で「冬期職業講習」を実施し、季労組支部の結成をめざします。（８４・９全道労協大会）

まとめ的に

月並みだが３０年の間には実にいろんなことがあった。

１万人集会では前日の会場設営、並べられたイスの多さに圧倒され、本当に集まるのか、その夜は不安に苛まれた。

北空知の町営温泉のこと。湯上りの休憩室で中年の母さんが知人に講習受講を誘っている。「タメになる。お金ももらえる」と。「それ、私やっている」と声が出かかったが、その熱心さ、迫力に感動しじっと聞いていたのである。

夕張のメロン農家で働く女性たち。この講習を受けると「通年雇用にならなければダメですよ」というと、冬にメロンはできないと反撃された。

美幌では、「建退共」でもらえる金額を知り、手帳をなくさないように神棚に置いてあるという人がいた。

スゥェーデンの建設労働組合では冬、悪天候になると現場で労使交渉が行われ、仕事がストップすると「悪天候手当」が支給され、有給休暇の賃金は先払いだった。労働者は労働組合に入ることが、「世間の常識」だった。

筆者は、先輩に「要求に執念を持つこと」

「転んでも何かを握り起き上がってこい」と教えられてきた。

これからも「９０日会」運動を語ってい

きたいと念願している。

季節労働者対策３０年間の活用実績

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表16〕建設（季節組織）の組織化状況  1986.3.8　建設部会資料 | | |
| ブロック | 1985年度受講者 | 組合員状況 |
| 札幌 | 3,534 | 1,987 |
| 石狩 | 1,001 | 413 |
| 小樽  後志 | 2,200 | 564 |
| 道南 | 1,674 | 720 |
| 西胆振 | 624※ | 702 |
| 東胆振  日高 | 3,200 | 2,934 |
| 上川 | 3,520 | 931 |
| 釧根 | 2,281 | 1,163 |
| 空知 | 3,002 | 1,567 |
| 北網 | 2,317 | 50 |
| 十勝 | 4,350 | 2,939 |
| 計 | 29,005 | 145,151 |
| ※室蘭の730人は含めていない。 | | |

■通年雇用奨励金

対象人員　２３万０５２７人

支給額　　８３７億３７９５万円

(移動就労６６５人を含まず）

■安定奨励金

適用人員　７９万７４０４人

支給額　　１７２２億４４９６万円

積寒制度の事業主活用

適用人員　４６万６２４６人

支給額　　４００億１２８０万円

■積寒・職業・技能講習

積寒講習

受講労働者数　２３万８９９０人

受講給付金　　２３０億３１３２万円

職業・技能講習

受講労働者数　１０５万１１１２人

受講給付金　　１１０億９８９９万円

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 職業講習の時代 | | | | | | 積寒制度の時代 | | | | | |  |  |  |  | 国の季節労働者対策六 「９０日会」と労働省の攻防  国の季節労働者対策をめぐる「９０日会」と旧労働省との攻防　　　　　　　　　　　（●は延長回数） |
| １９８８年（６３） | １９８７年（６２） | １９８６年（６１） | １９８５年（６０） | １９８４年（５９） | １９８３年（５８） | １９８２年（５７） | １９８１年（５６） | １９８０年（５５） | １９７９年（５４） | １９７８年（５３） | １９７７年（５２） | １９７６年（５１） | １９７５年（５０） | １９７４年（４９） | 西暦　　　（昭和） |
|  |  | １２ 道が「大綱」策定 |  |  | ４　支給要領発表 | １２「新制度」が実現 | １０「１／３」の宥恕 | ９　支給要領改定 |  |  | １１　積寒制度創設 |  | ４　雇用保険法施行 | １２　雇用保険法成立 | 制度改定など |
| 道が「冬期施工特別対策」の実施をはじめる | 道は「国頼みで何もしていない」の政府・与党の批判がつよまる | 道が「季節労働者の雇用安定対策に対する大綱」を定める | １２　復活折衝で６３年度までの延長が決まる　　　　　　　　 ➌ | ９　中央行動で労働省に６１年度以降の制度継続を求める | 助成金の銀行振り込み、講習経費の実費支給など | ８「ポスト積寒」で「代るいいものをつくる」と初村労相　　　 ❷ | 宥恕は「２０日コース」の選択が条件だった | 「１／３条項」、３００人以内、３時間、実技１０％以上など | 企業組合の積寒制度活用が始まる。復活折衝で３年延長決まる 　❶ | １～３月の積寒制度活用は建設事業主のみ | ５「積寒」構想を内藤功参議（共産）に示す。企業組合づくり始まる | 「北海道の季節労働者は専業」と初村労相が発言 | 「９０日」分か「５０日の一時金」の選択。１年間のみ |  | 特徴的なうごき |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 技能講習＋委託講習時代 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ２００６年（１８） | ２００５年（１７） | ２００４年（１６） | ２００３年（１５） | ２００２年（１４） | ２００１年（１３） | ２０００年（１２） | １９９９年（１１） | １９９８年（１０） | １９９７年（９） | １９９６年（８） | １９９５年（７） | １９９４年（６） | １９９３年（５） | １９９２年（４） | １９９１年（３ | １９９０年（２） | １９８９年（元年） |
|  |  | ３ 廃止の閣議決定 | ８ ２０５億→１５８億 |  | １０ 支給要領発表 | ８ 見直し前提の概算 | １２ 職安審の報告 |  |  |  | １０ 委託講習の弾力化 |  | １０ 指定業種に農業 | １ 移動就労助成 |  |  | 「技能講習」に改称 |
| 雇用安定奨励金および技能講習の廃止 | 技能講習受講者前年比４３％。安定奨励金は２８％減 | ８　６５歳以上排除。９　道の対策協が「廃止後」を検討 | 「今のままの延長はありえない。全廃もあり得る」と特雇課長　➒ | １０　委託講習の教材費が自己負担とされる | 委託講習は「１日３時間以上、総時間１２時間以上で４日」 | １６日間の一般講習＋４日以上の委託講習　　 ❽ | ３事業の各給付金の整理・合理化を答申。「５０日」も検討対象に |  | 会計検査院が「通年雇用が進んでいない」と指摘。　　　　　 ❼ | 「特例」を打ち破る２年がかりの存続運動が開始される | 技能講習の受講資格を特例で２月末まで（１０年度限り） | １２ 安定奨励金に通年雇用目標を設定。延長は「特例」の扱い ❻ |  | １ 通年雇用奨励金に移動就労助成制度を新設 | １２ 復活折衝で制度延長。通年雇用奨励金に「移動就労」　 ❺ |  | １ 越年の復活折衝で３年延長。委託講習が始まる。　　　　 ➍ |

季節労働者の

たたかいの３０年

（略年表）

　１９７４年（昭和４９年）

　年末、あっという間に成立する

１・１０ 全日自労が職安前宣伝をはじめる

２・１５ 道市長会が失業保険改悪反対決議

２・１８ 田中内閣　雇用保険法案提出

２・２６ 第６回季節労働者北海道総会

３・１６ 全日自労の統一行動（上京行動）

４・５ 道議会が失業保険改悪反対を決議

４・２２～２４　中央行動

６・３ 雇用保険法案、参院社労審議未了廃

案（社会、公明、共産が反対）

７・７ 参議院選挙（「失保」改悪反対を掲

げた小笠原貞子氏がトップ当選）

１２・９ 三木内閣が臨時国会に再提出

１９ 共産党が「失業防止・失業者の生活

保障緊急臨時措置法」案を発表

２０ 自社公民４党共同修正で雇用保険

案が成立

　１９７５年（昭和５０年）

　９２％が「９０日」を選択する

１ レイオフ対策で雇用調整給付金を前倒

し施行

１・１５ 野党４党（社共公民）「緊急措置法案大綱」の報道

２・２ 第７回建設労働者北海道集会

３・１４ 道知事選（五十嵐広三統一候補）

４・１ 雇用保険法施行（「９０日」か「５

０日の一時金」の選択。１年間のみの

経過措置）

１１ 中央行動

１３ 野党４党共同法案が衆院社労委に

　付託

４・２２～２４ 全日自労独自中央行動

１９７６年（昭和５１年）

「５０日」で暮らす初めての冬

１・１７ 余市集会（２３０人）

２・２ 第８回建設労働者北海道集会

２・１５ 静内集会（４００人）

２・１６～１８　中央行動（７２人）最初の

大衆的な行動

３「雇用保険の臨時特例法」（社・公・共の

共同提案）

３・４～５　中央行動（７７人）

３・２２～２４　中央行動（５３人）

３・２７～２８　政策学習会「４野党法案の

今日的意義」(近藤一雄委員長)

４・２８「地元で働く仕事と９０日支給の継

続を求める北海道連絡会」を結成。(略称「９０日会」、翌年「復活を要求する」に改称)

５・１５ 「ほっかいどうのじかたび」が「た

たかいの到達点」を特集

６・２２ 「９０日会」が第１回対道交渉

（２０人）

７・１６ 「山ノ内集会」の参加者、清水特

別雇用対策課長交渉

８・１０ 道職安審議会「季節労働者の雇用

に関する建議」を発表

１０・２ 浦野労相が「北海道の季節労働者

は専業」との認識を示し、特別対策に

つながる。第９次中央行動、多田光雄

議員の尽力）

１１・９ 第３回代表者会議

１２・８「９０日会」三上副知事交渉

１２・２１　第４回代表者会議

（７５・２・１８ 道出稼連が「北海道季節労働者組合協議会」（道季労、２０００人）に改称している）

　１９７７年（昭和５２年）

　「生活できない」が社会問題化

１・１３ ＮＨＫ北海道が「仕事をください！

季節労働者１３万人にいま」を特集

２・２１「 ９０日会」が各自治体の緊急就

労対策、貸付などの対策まとめる

２・２２　労働省季節労働者問題調査団来道。

「雇用確保に努力だけ」と道新が論評

２３　札幌で参院予算委公聴会。折居公

憲書記長が意見公述

２６～２７　第９回建設・資材・一般労働者北海道集会（季節労働者全道集会を継続）１５０人

３・１１～１２

第１２次

中央行動

（４５人）

３・１７「９０

日会」が知

事室前座込

み（７０人）

３．２４～２

５ 第１３次中央行動

４・１ 野党の「雇用保険法等臨時措置法」

案。審議が行われる。(一般失業給付の

１８０日延長、短期雇用特例給付の４

０日延長、中高法附則２条の効力停止

など）

４・６～７　第１４次中央行動（４人）

４・１２～１３　第１５次中央行動（１３人）

４・１５ 第１６次中央行動（５人）

１５ 岡本正巳氏が参考人意見陳述（田

村全道労協議長、國井士別市長も）

４・１９ 第１７次中央行動（１８人）

５・７ 第４回代表者会議(国会審議の持ち

込んだことに確信)

５・１２ 内藤功衆議（共）質問に対し、「季

節労働者の冬期就労臨時措置」（案）が

示される。

（「冬期雇用奨励金制度」「通年雇用促進職業講習奨励金制度」）

６・２ 道新が「幼児がミルクを買えず、

衰弱死」と報道（生後２か月の赤ちゃ

んが衰弱死。父親は大工で出稼ぎ中。

賃金は６月末。ミルクを飲ませるお金

が尽き、砂糖水を飲ませたが、様態が

急変）

７・１０ 参院選挙。「９０日復活」が争点

となる。

１０ 道労働部が「季節労働者の就労実態調

査」をまとめる

１１ 積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度

を創設（第１年度の１１～７８・３は

業者のみが活用）

１２・１０「くらしと権利」実行委が９０日

復活を掲げ、４００人が知事室前座込

み

　１９７８年（昭和５３年）

　積寒制度が企業組合で活用できる

１・５　９０日会」が道庁の「仕事始め」に

知事室座り込み

１・１３ 対道交渉（５日提出の要望書にも

とづき）

２０　三上副知事交渉

３・２１　第１０回建設資材一般労働者北海

道総会

３・２４ 米川道職安課長が「積寒制度の適

用増大をはかるため、企業組合へも給

付する」と回答

２４「地元で働く仕事と９０日復活を

要求する全道総決起集会」自治会館５

３０人。（第１回全道集会と位置づけ）

２・２５ 初の空知集会（２００人）

７・４ 「９０日会」対道交渉。企業組合に

おける積寒制度適用の条件をつめる。

事業主だけの実績５２年度積寒７万，

０００人、３０億円支給。問題は秋以

降の仕事だ！絡会ニュース第１６号

２６～２７日　全国失業者大会（５４人）

９・１８～１９日　全道季節労働者対策会

（企業組合設立の方針を打ち出す。１０

月から企業組合づくりが始まる）

１１・７ 全道代表者会議（年末までのとり

くみ強化を意思統一）

１１・８ 空知支庁に７人が「仕事ほしい」

と申し入れ。

１１・１６　全道代表者会議

１１・２６ 北海道雇用・失業問題シンポジ

ウム（全労働、全総訓と共催、大木一訓講演８４人）

１２・６～７　第２９次中央行動、異常降雪

に特別交付税を措置する（自治省回答）

１２・２２ 全日自労と全道労協が「北海道

における雇用・失業闘争を前進させるた

めの合意書」を締結

１２・２５ 対道・全道代表者会議。道は「積

寒制度の実現を見て国に働きかける」と回答。

１２・２７ 全道代表者会議（翌年の日程を

確認。２１全道集会、２２対道交渉、２３～２５中央行動．河合事務局長）

２８地域で企業組合設立が進む。

　１９７９年（昭和５４年）

企業組合が初めての講習を実施

企業組合の活用始まる。１月末で６６企業組合が設立される。うち、「９０日会」系列は２８市町村。美唄、札幌、芦別、札幌豊平白石、当別、夕張、留辺蘂、滝川、北檜山、今金、乙部、上ノ国、江差、凾館、八雲、長万部、浦川、様似、追分、深川、岩見沢、北見、平取、美幌、門別、佐呂間、伊達、新冠。

（道季労は３６市町村）

１・４　月寒職安前で宣伝。

１・２１　第２回全

道集会（自治会

館４００人）

２２「９０日会」

が樫原副知事交

渉「積寒給付金

５５年度（１９

８０年度）以降

の延長に努力す

る」と回答

１・２３～２５　第

３０次中央行動２５　開発庁交渉（１３人、山科喜一代表委員、小笠原、下田京子参議）「現状でいいとは思わないので、みなさんの意見を参考に改善の努力をしたいと谷口隆志審議官が回答。

２・２０　全日自労が「雇用を守り、失業に反対する全国縦断行動」の開始。

３・１０　全道代表者会議（３大要求を確認、

職業講習６１市町村‐４３企業組合２３

連絡所）で６，２００人受講の報告。

５・１７～１８　全道代表者会議　全日自労が「３万人組織化構想」を特別提案。

６・２　来道中の栗原労相が「積寒制度存続は困難」と発言。

７・３　対道交渉。中村労働部長が「道としても延長のため、行動を起こしている」と回答。社公共道クの紹介で道議会請願。

７・１１～１２　緊急中央行動．斎藤特別雇用対策課長が「実績をつかみ、８月に結論」と回答。

８・２３～２５　第３４次中央行動，２９人。菊田特別雇用対策課長が「３年延長を省議決定した」と回答

９・１５　建設一般結成（建設資材一般労働組合北海道協議会、５労組４８００人）

総選挙　多田光雄氏議席回復（共産４１）

１２・３～４　中央行動３１人。

１２・２２　大蔵原案ゼロ査定。６日間の復活要請行動が開始される。（多田、小笠原、立木洋衆議）「じかたび」の河合信一事務局長報告。

２６　藤波労相との復活折衝で「予算復活、３年延長が実現」。延長の第１回目。「じかたび」号外で全道に周知。

　１９８０年（昭和５５年）

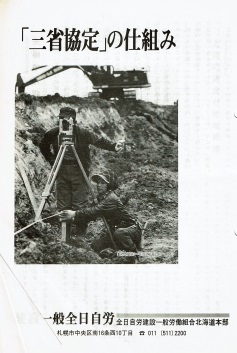
　現場の労働条件改善を呼びかけ

　１～３月、２万５０００人が講習参加

１・２４　北海道建設企業共同組合連合会（企業組合連合会）結成１３企業組合、藤田新一理事長

２・８　第３回全道集会（自治会館に入れ切れず）

２３～２４　建設一般・季節労働者対策会議（賃金、労働条件の要求闘争の強化を議論。パンフレットを発行）

３・２２　建設一般対道交渉（３省協定賃金、建退共」など）

２３～２５　失業者大行動に４８人が上京。

５・３０　建設一般が春闘で賃上げ、「建退共」適用、時短、雇入通知などとりくみを強化。

６・２２衆参

同日選挙

労働省が

積寒制度

３年間を

ふまえ、延長された制度の支給要領改訂

の検討を始める。秋に結論。

７・２４　対道交渉で「制度改悪案」が示される。（講習人員５０人、３時間の講習、実技半分など）

８・１９～２０　第４１次中央行動（初めて人数制限が強行される。通年雇用３分に１の義務付け問題が焦点となる）

９・２２　「支給要領」の新たな通達発出される。２０日以上の就労、賃金３４００円以上の支払い。３００人以内、３時間、実技１０％以上。１／３通年雇用目標数の設定、未達成は翌年加算。

９・２５　道は労働省と協議を行い、職対発第２７号通達を発出し、　積寒給付金の支給対象となる企業組合は「これまでも給付金の支給を受けたことがあるなどの実績」が必要である。道は昭和５５年１２月まで設立されたものとする」とした。これにより、他県で企業組合による道が閉ざされる。

１２・７　道議会で本間道議が「１／３条項」の撤廃を求めて質疑

１２・７　倶知安集会（２５０人）

２１　根室集会（１２０人）

２１　空知集会（２００人）

２５　第４６次中央行動　藤尾労相交渉　単価アップ実現

　　この間、１１９市町村で９０日復活の議会決議。

　１９８１年（昭和５６年）

９８市町村で「会」がつくられる

１～３月、３万２０００人が講習参加

１・１０～１１　季節労働者対策幹

部講座（道本部が「ギ適」廃止

以来の組織化の経過と課題を総括）

１・１２　帯広集会(２２００人)

２・９　釧路集会(８４０人)

１３　滝川集会（２２０人）

２・１５　第４回全道集会（共済ホール、１，２００人）「１／３条項」の撤廃を決議。壇上もうめつくす参加となる

３・２２　季節労働者春闘対策会議（４２人）

「季節労働者１１０番運動」を開始する

３・２３　道議会商工労働委員会で決議　（佐藤事務局長趣旨説明、署名５９，２６６筆、紹介議員１３人）

４・３　全道代表者会議　３大要求を具体化し１０項目を基本要求とする

４・１６　連合会第３回総会（４０企業組合８６人）

５・２２　北海道市長会決議（滝川、要請行動）５０日一時金と９０日給付の選択実施。制度改善と単価アップ。積寒制度の恒久制度化

６・１０　対道交渉（吉田労働部長、諏訪職対課長）「１／３条項」撤廃問題

７・１～３　第１回季節労働者就労実態調査を実施

７・７～８　第４９次中央行動　５９市町村１００人、５１９業者の要請書提出、初めての労働省座り込み

７・９　６９３３人を調査。「夏も仕事がない」など８１２人が未就労。１１・７％。２７万人で推計すると３万５０００人となる。就労日数不足が１万８０００人。（６月で１０日以下が７％）計５万４０００人にも及ぶ。資格がつかないと男１９万円、女約１０万円がもらえない。

８・１　季節労働者白書（全道労協編・三好宏一）

８・２７　対道交渉（ポスト積寒、「１／３条項」）

９・３　第５０次中央行動

９・１４　対道交渉、全道代表者会議（３万組のハガキ運動を提案）吉田部長「緊急避難措置。「１／３条項」で何らかの対処の方法を労働省にお願いしている」と回答。

１０・１３　道庁玄関前に初の座り込み（２５０人）

１６　第５２次中央行動（３９人）藤尾

労相が「１／３条項」で「職業安定局と道庁がひざを突き合わせてつめている。努力している最中」と回答。

１０・４～５　連合会全道会議（十勝、４３企業組合１００人、仕事と講習について交流）

１０・２４　対道交渉　「１／３条項」で特別措置が発表される。「５７年１～３月の給付金は、企業組合のすべての労働者が「２０日コース」を利用した場合は、１／３通年目標数は宥恕(見のがす)する。７万４０００円（２万８０００円のダウン）となる。業者には適用する。

佐藤事務局長が問題点を指摘。５５年度からの積寒利用の条件。①方針は変えていない、②企業組合から支払う賃金総額は大幅に下がる、③企業組合の運営が困難になる、④事業主への押し付けはそのままである等。

１２・３　「中小建設業者の受注機会の確保について」「管理第」（１０５８号）の発出。道管理課長→土現所長宛。

１２・２０　「ほっかいどうのじかたび」号外で「この冬をどうやって超せというのか」と告発。

１２・２２～２５　第５３次中央行動　初村労相が「積寒制度５８年度以降の継続」を表明。単価４０００円（３００円アップ）

２４日 上湧別町が企業組合への「債務保証」を行う。

　１９８２年（昭和５７年）

大臣が「代る良い制度」と約束

１・７～８　季節労働者対策会議（組合員に１０００円カンパを提起する）

９ 中川副知事交渉（市町村単独事業に「財政援助」と発言）

２・１０　第５回全道集会（市民会館、１０９市町村２２００人）青年行動隊活躍、道庁中庭で決起集会）

３・５　全道代表者会議

５～１６　第５５次中央行動

４・１２～１３　「３省協定賃金」で道、開発局交渉

５・７　緊急全道代表者会議（ポスト積寒制度で６月末に結論の情勢に対応。夏場、「草の根」の対話運動を提起）

１４　道職安審の「建議」が発表される

２１　北海道市長会、積寒制度の存続を決議

２２　対道交渉

２４～２５　中央行動

５　季節労働者の通年雇用に関する建議（道職安審）

６・２５「季節労働者等の就労機会の確保と就労促進について」　（「職対第３３９号」）　道雇用対策本部→市町村町宛）

７・１～３　第５７次中央行動。２回目の労働省座り込み（９６人、初村労相が「積寒制度は継続できないが、事務当局に代

るいいものをつくるよう検討を指示している。５年程度」と回答。下田参議が尽力。

８・１９　山科、富沢和男、佐藤、下田参議と初村労相。新政策の基本構想➀通雇の拡充、②「雇用予約制度」の新設、③企業組合を含めた職業講習を大臣が説明。

８月末　「新制度」の概算要求が行われる。

１１・２９　「季節労働者の冬期就労事業の実施について」（地方第１２５６号、職対５９０号）道が市町村長に「機動的な冬期就労事業等の実施」を求める。

１２月議会　苫小牧で冬期就労対策３，３００万円が予算化される。

１２・２１　吉田労働部長が「知事を先頭に日の目を見るように全力あげる」

１２・２８　大蔵原案では１９２億円がバッサリ切られる。大野労相交渉で「新制度」実現。２回目の延長（５８年度～６０年度）。小笠原参議、下田参議、小沢和秋衆議。本間喜代人道議、外尾静子氏も参加。

　１９８３年（昭和５８年）

　　冬期援護制度が実現する



１・９　全道代表者会議　（知事選で広谷陸男氏を推薦決定）

２・８　岩見沢５００人、苫小牧１０００

　　人

２・１５　第６回全道集会（２０００人、統一労組懇との共催、道庁座り込み、３００人の対道交渉）

地域集会（２・５空知５００人、２・７苫小牧１０００人、２・８全十勝２５００人）２・６室蘭集会

３・８　中川副知事交渉（新積寒制度の内容改善問題）

４・５　労働省令で「新制度」の内容が明らかになる。（銀行振り込み、実費支給）

４．１０　横路知事就任

５・１８～１９　第６５次中央行動、新しい

支給要領は８月中に確定する。

５・２５　諏訪佳職対課長と「定額助成１万円」を要請．１７人参加、給付金の早期支払いも．

７・１１　道庁座り込み２００人、「新積寒制度」の充実・改善を求め代表が上京

７・１２　第６６次中央行動（１００人）矢田貝特雇課長「経費について定額的な要素を考えている」と回答

２５～２８「仕事よこせ、労働条件改善」の胆振キャラバン（７自治体７カ所の建設現場）

８・２５～２８　後志キャラバン

１０・４～５　北網キャラバン（２市１０町）

１０・１４　「新制度」の実施要領（局長通達）が示される。１人１万円の助成へ。

２１　全道代表者会議（「５０日」の一時金の受給資格がつかない深刻な事態が議論される）

１１・８　横路知事に新年度予算要求要請書を提出。浅川浩一労働部長へ仕事の確保の緊急対策を要望

１２　総選挙（児玉氏惜敗）

雇用保険改悪案が示される（６５歳以

上の排除、自己都合退職の３ヵ月の待機期間など）

　１９８４年（昭和５９年）

　保険受給の資格が〝あぶない〟

１・２０（季節労働者白書第２集（全道労協編、三好宏一）

総選挙で年内予算編成が行われず

１・８　道本部雇用保険改悪反対闘争本部

１・１９～２５　第７０次中央行動　坂本労相交渉（２１０億円予算化、通年雇用奨励金６３億円、安定奨励金９２億、職業講習５４億６０００万円）

１・２８　豊平分会単独デモ（４００人）

２・８　第７回全道集会（１９００人）雇用保険法改悪反対を決議、道庁舎内１～４階に座り込み

２・１　「建設（季節）労働者のたたかいの前進のために」を発行

２２　後志集会（８００人）

３・１５ 建設婦人労働者全道交流集会（１０市町村５４人）

４・２０　対道交渉　浅川労働部長に「春に

なっても仕事がない」と訴え

４・２３～２４　第７２次中央行動（社労委員４０人へ雇用保険改悪反対を要請

６　公共事業雇用創出シンポジウム（９０日会、建設一般全日自労、連合会）

８・１　改悪雇用保険法施行（自公民）

８・１～３　「雇用・労働条件調査」１，５８８人（男１１２６人）６５歳以上６人に

１人が仕事なし。

９・３　第７５次中央行動（昭和６１年以降の制度延長問題を提起する）２１３億が概算要求される

９・１２～１５　日高キャラバン

１０・１５　第７６次中央行動　矢田貝特雇課長　意見のふまえ支給要領を２０日頃決める。社保庁とも交渉

１０・２９　３者合同全道代表者会議　（９０日会、建設一般全日自労、連合会）４０市町村８１人参加。４万人の仕事があぶない。つなぎ就労の方針提起

１０・３１　社会党の季節労働者雇用実態調査（対馬孝旦）苫小牧調査。議員立法提出と述べる（道新）

１２・２３～２４　第７８次中央行動　矢田貝寛文特雇課長２・４％の単価アップ。

　１９８５年（昭和６０年）

　　道は「何もしていない」と批判が

１・１０　全道代表者会議（制度延長の５０万署名などを決定）

２・７十勝集会２０００人（小笠原あいさつ‐竹下蔵相と昨年末の交渉経過を報告）

２・９　空知集会４５０人、余市７００人、苫小牧５００人　小笠原あいさつ。

２・１３　第８回全道集会（２０００人、市民会館、小笠原あいさつ）デモ、道庁内１～４階座り込み、市町村代表３００人による知事交渉を要求。

地域集会　３・２０北見８５０人、１９釧路４００人。

２５　知事要請　「６１年度以降も存続を最重点に、機会をみて私も先頭にたって要請活動をしたい」と述べる。「９０日会」との初の会見。

４・３　参院社労委。小笠原貞子議員が制度延長を求めて質問。山口敏夫労相が「積寒延長を十分懸案したい。直接現地にうかがうことも検討する」と答弁。

６・４　道職安審議会が道に申し入れ。今年度で期限切れとなる２制度の延長を国に求めよ。道の公共工事を増やせ、など。

７・１９～２０ １００人の上京団が新しい労働省前に座り込み。その後、労働省玄関の芝生はなくなる

８・２１　第８２回中央行動。加藤輝雄特雇課長「いっきょに撤廃とはいかない。問題は道の独自施策との関係…」

　 ２９　労働省が小笠原議員に対し、「制度延長の概算要求２１１億円の内容」を説明　道の独自施策が制度存続の要と述べる。

９・２１　対道交渉．武田重雄職対課長に道の独自施策の実施を追及する。道は９月議会に季節労働者対策の調査費８００万円を盛りこむ

１２・４　中央行動３８人

１２　復活折衝で「冬期雇用援護制度」の３年延長実現。小笠原、児玉・島垣正信氏ら（３回目の延長）

　１９８６年（昭和６１年）

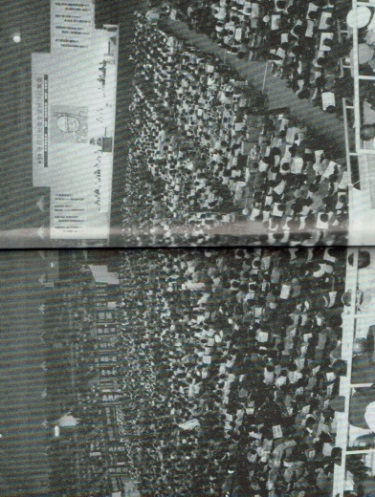
　確信に満ちあふれた１万人の総決起

１・１８　帯広から３００人めざすと管内対策会議が行われる。

１・２２　豊平６００人独自デモ、余市講習開校式２５４人。

１・２４　士幌、４００万円の仕事確保、１００人程度の雇用。

２・５　季節労働者１万人集会（第９回全道集会。制度延長の３年闘争へ）

基調報告で「昨年は全道１１ヵ所９８００人の地域集会、７万３１０７筆の道議会署名、８０００枚の大臣要請ハガキ、上京行動は６回（１８７人）」「制度延長決議は道議会、市長会、３２市１０４町村１３村（７０％）で採択」を報告。

　　カンパが７１万３８６０円。１１０市町村から大型バス１１５台、マイクロバス４７台、臨時列車などで結集。

中小零細業者との連携を強調。（道内は５～２９人の事業所に６７％、９９人以下なら９３％が働いている）

５年間の調査では８月の就労調査で仕事に就いていないが平均４・４％　全道４万人の資格所得があぶないと判明。

２年１０カ月たった横路道政は「６１年度予算で新しいものはない」と労働部交渉が答える実態だった

１９８７年（昭和６２年）

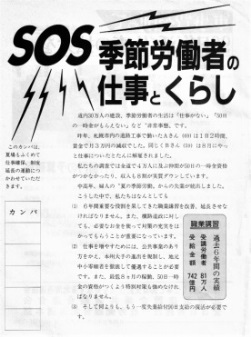
北海道沈没！〝季節〟のようにたたかおう

１・８　対道交渉

２・５　雇用危機突破１万人集会（第１０回全道集会）北海道沈没の農林漁業、炭鉱・鉄鋼、国鉄など破壊と解体に立ち向かう。

４・２１　対道交渉

８・２７～２８　中央行動

１１１４～１５　「９０日会」拡大全道代表者会議

１２　道が「季節労働者の雇用安定対策に対する大綱」を施行する

１２・２５～２６　中央行動

２・６　雇用危機集会

６・１　対道交渉

７・２　中央行動（３３人）

７・３　３者合同会議、道本部３５周年記念レセプション

８・７　対道交渉　低日数就労者の雇用保険からの排除を撤回させる

８・６　雇用第４５５号　労働部雇用保険課長→職安所長　１１～１５日の低就労は０・１３％。故意ではない。（現行通りで良い）

１０　対道交渉　秋冬期工事の拡大。道は国の制度たのみで季節労働者対策をとっていないという批判が強まる。８８年度予算で「冬期増嵩経費工事」「モデル技能講習」の実施が固まる。

８・３１　第８７次中央行動

９・３０　対道交渉、秋冬期工事について

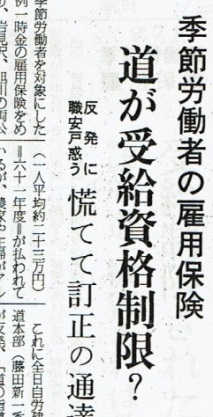
１１１７　「９０日会」全道代表者会議

１２・２４～２５　中央行動

　１９８８年（昭和６３年）

知事が道民運動の先頭に立って！

１・１２　山科喜一「９０日会」代表のじかたびインタビュー。

２・２８　「ほっかい新報」が道の「冬期増嵩経費工事」を伝える。６３年度からの新規事業として２億５０００万円を計上。工事費に１０％の増高費とする。吸収見込みは延べ６万５８００人。うち季節労働者は４万５０００人。１００日の稼働として４６０人に過ぎない。２７万人の０・２％である。

２・４～５　中央行動

　　連鎖集会８カ所

２・６　第１１回季節労働者全道集会（制度延長のたたかい）

４　道職安審が「制度の存続・改善」を認める建議を答申。

４・２１　参院社労で「対馬法案」の議論。

　 中村労相は「雇用の通年化がどうしてもできない地域に対し、雇用と生活安定にむけ、誠意をもった対処を考えなければならない。」と答え、「西ドイツの冬季手当制度などを参考にしたものを考えたい」と答弁。季節労働者通年雇用促進法案を議員立法として提出と「道新」が伝える。最終的には、現行法を一部手直ししての３年延長となった。

５・１　対道交渉

６　来道した岡部職業安定局長に「９０日会」と児玉衆議が要請。

７　「９０日会」代表４人が横路知事に要請

１１　道が「冬期施工特別対策」を実施

１１・５　「９０日会」全道代表者会議

１２　丹羽労相と交渉。「クビにかけても復活させる」と発言。復活折衝で「冬期雇用援護制度」の３年延長が実現する。冬期技能講習助成金と「職業講習」から「技能講習」に代わり、委託講習制度が導入される。（４回目の延長）

　１９８９年（平成元年）

　技能講習と委託講習の導入

　　制度名が「季節関係給付金制度」となる。職業講習から技能講習に名称がかわる。委託講習が始まる。

２　第１２回季節労働者全道連鎖集会

１１「新実施要領」が確定

　１９９０年（平成２年）

　制度改善を求めて、交渉が継続

１　季節労働者全道連鎖集会（制度改善のたたかい）

１０　労働省が雇用保険の「手引き」を改定。認定日の指定が遅くなる。

１２　塚原労相と交渉

　１９９１年（平成３年）

　会社ぐるみ「出稼ぎ」にも助成する

１　第１３回季節労働者全道集会（制度改善のたたかい）

５　道職安審が「建議」を答申

７　「９０日会」が横路知事に要請

８　小里労相、羽田蔵相と制度継続を求めて要請

１２　復活折衝で「冬期援護制度」の３年延長実現。通年雇用奨励金に「移動就労への助成」が新設される。（５回目の延長）

　１９９２年（平成４年）

　安定奨励金にも「締め付け」

１　第１４回季節労働者全道連鎖集会（制度改善のたたかい）

１０　「新実施要領」の発表

　　通年雇用奨励金に移動就労助成制度を導入。安定奨励金の就労日数が３０日から３５日となる

　１９９３年（平成５年）

農業労働者が講習に来るようになる

１～２　「不況打開・中小企業危機突破、コ

メ輸入自由化阻止」全道連鎖集会（第１５回全道集会。制度延長・改善のたたかい）

１０・７　常任代表委員会

１１・８　中央行動（竹下満高団長以下１３人）

１６　常任代表委員会

１７　全道代表者会議、対道交渉

１１　指定業種に「農業労働者」が拡大する（「当分の間」の措置、職対第７１８号）

１２・１３　対道交渉（鹿内課長）

　１９９４年（平成６年）

　もうダメだから「新制度」では弱腰

１・２８　第１６回季節労働者全道集会６００人。

道季労が「新制度」を要求。「９０日会」は制度打切りにつながると批判し、「延長・改善」を対置してたたかう

２８　静内集会 （竹下挨拶、１３０人）

２・２　釧路（４００人）、３日滝川（２００人）、４日帯広(８３０人）、５日余市（６２０人）６日旭川（２００人）

６　雇用保険法改悪で９５年度から最高限度額の設定により、５０日の 一時金が減額される季節労働者が生まれる

３・１　道議会請願　９４年度期限切れの延

長・改善を求める

３・２５　中央行動（２８人）署名５万４１８８筆、ハガキ９４１枚、副申書１０２通、業者賛同３２０通

加瀬特雇課長が対応。「存続は白紙。そもそも暫定措置」を繰り返す。会計検査院が「講習で何人が通年雇用されたか」と追及を受けていると繰り返す

４・２　釧根集会（４００人）

４・３　北空知集会(２００人)　「細川内閣

の打ち切りを許さない」と佐藤事務局長あいさつ

４・１８　全道代表者会議　署名７万／目標１０万に到達

６・２８　七瀬時雄職安局長来道。「これからの課題」と予断を許さない情勢が表面化（建設新聞）

７・１４　中央行動３０人　村 山連立内閣・浜本万三労相。「１８年間続いてきた制度を 打ち切るな」と要請。

８・４　浜本労相と交渉（高崎ゆう子参議の尽力）概算要求で第一関門突破を確認。内容は①通雇の魅力をたかめる。②「安 定奨励金」から「通年雇用奨励金」へ誘導する。③講習内容を改善するといもの。

１２　復活折

衝で冬期援護制度の３年

延長を実現。従来は３年＋３年の制度延

長で名称も変わったが、「特例」として

さらに３年延長された。（６回目の

延長）

　　安定奨励金に通年雇用目標数を設定

　　１９９５年（平成７年）

　安定奨励金にネガティブ宣伝

１　第１７回季節労働者全道集会。

１０　「新実施要領」で委託講習の「弾力化」がはかられる

１１・１７　改悪雇用保険法で５０日分の減

額の恐れ表面化。

１１・２４　北海タイムスが「寒冷地のバイ

ト奨励金制度改善」「通年雇用進まぬ会

社には減額の」見出で安定奨励金をと

りあげる。「３ヵ月間に５０日以上アルバイトとして雇い、一時解雇の形をとっている」というもの。

安定奨励金の半額助成を会計検査院が問題視しているとの記事。「一時解雇で賃金を浮かし、奨励金」と攻撃する。

１～２　季節労働者全道連鎖集会（第１８回、前回（９４年）延長が「特例」とされたことから、２年がかりの延長運動を提起する）

「１／６→１／３に強める。未達成は半分から１／３に減らす。

　１９９６年（平成８年）

　あらためて全市町村に決議を要請

９　「９０日会」が前回の延長は「特例」とされている経過を説明し、２１２市町村の「制度延長」の陳情を行なう。

１０　北海道市長会が「制度延長」の要望決議を採択

　１９９７年（平成９年）

　「通年雇用が進まない」と問題視

１～２　季節労働者全道連鎖集会（第１９回、制度延長のたたかい）

２・２６　対道行動。石田道職対課長　「２０年を超えることから、何らかの形で継続が必要と考えている」と回答。

２・２７～２８　中央行動２２人。梶田課長

通年雇用の環境整備が進んでいるか、会計検査院の指摘が改善しているか」が問題になっていると回答。

４　道議会が「制度延長」の要望決議

７　労働省職業安定局のヒアリング 日比次長「従来にまして延長は厳しい状況下にある。

予断を許さない」と記者会見。

　「９０日会」堀知事へ要請。

１１・４　道が公共事業発注機関に「季節労働者に対する有給休暇の付与について」（労副第５５９号、平成９・１１・４）を発出。６ヵ月以上勤続には１０日間（離職までの間に）履行確保、６ヵ月未満には３～４ヶ月は３日程度、４～６ヵ月は５日程度付与を「指導に努める」こと。

１２　大蔵原案で冬期援護制度の３年延長実現。（７回目の延長）

　１９９８年（平成１０年）

　「つなぎ就労」を企業組合に委託

１～２　季節労働者全道連鎖集会（第２０回）「仕事よこせ」が焦点になる。各地で「つなぎ就労」事業が企業組合に委託され、雇用保険の資格取得が進む。

１２０市町村議会で「特別対策」を求める意見書が採択される。

９月議会　苫小牧　雇用対策で１，０００万円予算化。

１０　技能講習の受講要件が緩和される（１月末から２月末へ）

１２・２　地域雇用対策課の樋口課長、丸谷補佐が表敬訪問で建設一般道本部に来所

１２・２３　全道代表者会議

１２・２１　大蔵内示　満額回答

（２０００年１～３実施は１０００円で１１万６０００円。助成金＋１００円で１万３３００）

　１９９９年（平成１１年）

　「緊急雇用」でも季節労働者に仕事

１～２　季節労働者全道連鎖集会（第２１回）

２　国民大集会（９万人）で季節労働者の代表が「仕事よこせ」を訴える

６　政府が「緊急雇用対策」を発表

「緊急地域雇用特別交付金」制度が実施される（北海道へ１０３億円）

　 各地で職安前アンケート

「失業者ネットワーク」が結成される

企業組合への事業の委託も行われる

１０・５　旭川「働きたい人たちのネットワークの会」に１２人参加

１０・２２　緊急雇用創出事業が始動（準備不足、個性なく、事業決定から予算化まで２ヵ月‐「道新」）

１２　中央職安審雇用保険部会が「報告」される。「早急に着手する課題」に「雇用保険３事業おける各種給付金の整理合理化等」があげられ、季節労働者冬期援護制度も含まれる。さらに「今後検討すべき課題」として「短期雇用特例被保険者給付（５０日の一時金）」については、…将来的にはその在り方を検討する必要がある」とされた。

１２・２１　中央行動。大蔵原案で受講給付金１０００円アップ。１万３３００円に据え置き。

　２０００年（平成１２年）

「延長」と「締め付け」が抱き合わせ

２　季節労働者全道集会（第２２回、

３６０人）～ブロック集会は２・

２　苫小牧（４５０人）、３岩見沢(７

５５人)、釧路（１８０人）、５帯広（７５５人）、４旭川（３１３人）、１３北見（３００人）

３　中央行動。いっせいに市町村議会の意見

書、道議会の意見書をとりくむ

３　季節労働者の通年雇用に関する建議（道職安審）

４　改定雇用保険法施行

４　北海道労働局、道庁雇用対策課交渉（地

方事務官制度の廃止）

　　中央行動。

４～６　北海道市長

会、町村会、市議

会議長会、町村議

長会が要望決議。

７　労働省職安局長

ヒアリング

８　中央行動。情勢のきびしさから、道季労と意見交換を行なう。

　　労働省が制度を「見直し」して３年延長の方針を決定し、２２４億円を概算要求。「苦渋の選択」と評価した。

冬期雇用安定奨励金の助成率に段階性を導入。「３５～４９日」「５０～５９日」「６０日以上」の３区分、それぞれ「１／３，１／２、２／３」とする。移動就労助成も３年間延長する。

講習制度は１６日間の一般講習＋４日以上の委託講習を基本とする。一般講習のみの場合は受講給付金が２割減額となった。

技能講習は２０日から１６日へ改悪される

１０　３単産合同で建交労道本部となる。

　　　対道交渉（４日分削減対策）

１１　中央行動

１２　対道交渉（４日分の削減対策）

　　　大蔵原案で冬期援護制度予算がほぼ満額の内示（８度目の制度延長）

　２００１年（平成１３年）

　希望者全員に委託講習の受講を

１　厚生労働省が発足

２　季節労働者全道集会（第２３回）道庁へ座り込み　希望者全員の委託講習受講、４日分削減対策を要求

４　労働局、道庁雇用対策課と意見交換。

５　厚労省交渉（雇用開発課）

６・７　電話聞き取り就労調査。排除される高齢、女性季節労働者　１，５５７人。（ＣＧＴTニュース第１５号）

６　厚労省への要請

　８　労働局から委託講習について説明

　　労働局との意見交換。厚労省への要請

９　道庁雇用対策課との交渉

１０　「新支給要領」が確定　労働局から説明。委託講習科目は従来どおり。

「１日３時間以上、総時間数が１２時間以上」で４日間とみなす。委託講習の受験科目は過年度を含めて１回のみ。一般講習（１６日）だけの受講者の給付金支払いは先に申請を受け付ける。委託講習は全員終了後となる。企業組合への助成金も委託講習の終了後となる等

１１　臨時国会で「緊急地域雇用創出特別交付金」（３５００億円）の補正予算が成立。実質３年延長。北海道に１５３億円（２００４年度まで）

１２・９　ほっかい新報インタビュー「組織合同から２年目。

失業者闘争を強調」する。仕事がない‐雇用保険の１０月末　前年比一般が３，５５０人減、季節５，８２３人減　小泉構造改革不況による

１２　２００２年度予算案に冬期援護制度の予算２１７億円が盛り込まれる。

８回目の延長（２００２年から３年間）は、小泉構造改革で「各種給付金の整理」「５０日の一時金は必要ない」「すでに４日分は削減された」など、「３年後の制度打切りの危機にある」ととらえられた。

　２００２年（平成１４年）

　労政審が打切り・削減のお墨付き

２　マンモス対道交渉

１０　支給要領改訂で委託講習の教材費は自己負担とされる

１１　労政審（労働政策審議会職業安定分科会）雇用保険部会が報告書で「制度打切り」と「５０日削減」お墨付きを与える

　　①助成金の整理統合

　　②短期特例給付の再検討

　２００３年（平成１５年）

　講習を前年比５０％減の予算要求

１　第２５回季節労働者全道集会

道庁座り込み

３・２３　北海道市長会（帯広）

５・２２～２３　中央行動、２５人。

中原特雇課長が「昨年の労働政策審議会で３事業を見直すこととされており、冬期演技制度は暫定制度なので見直し対象となっている。ゼロから廃止を含めていろいろパターンを検討している」「今のままの延長はあり得ないし、全廃もあり得る」と回答。

９議員（共産以外）と面会し、危機的な情勢を認識してもらう。

５月末　季節労働者が減少。昨年比１万１０９６（１１％)、建設業は８４７６人減（１４％）

建設業の季節労働者は３年前から１万５８６８人減、５万２５８８人となっている。今年は、過去２年分を上回る減少の厳しさにある

６・１　緊急全道代表者会議

６・１３　高橋知事が上京、制度存続を厚労省に要請

６・１９　全国市長会が決議。北海道市長会

の提案

６・２９　町村会も上京して存続を要請

７・４　空知キャラバン実施

７・９　札幌　戸狩利和職安局長来道、ヒアリングに佐藤事務局長が出席

８　概算要求で前年２０５億円から１５８億円に減額。「３年限り」を打ち出す

９～１２　各市町村が「現行の内容と水準での存続」を求める意見書を提出

１０　「総合規制改革会議」が「労災・雇用保険の民間開放」を検討議題に乗せる

１２　季節労働者白書（第３集、建政研道センター編）

　　　大蔵原案が減額の概算要求通りに示される

　２００４年（平成１６年）

　講習等の廃止を閣議決定

２・２　第２６回季節労働者全道集会、知事請願、労働局請願

　　３　対道交渉

３・２４～２５　中央行動（厚労省講習、国会議員要請）

３　　政府が総合規制改革会議の答申に基づき、「通年雇用安定給付金制度については、早急に廃止縮小する」と閣議決定を行なう。

閣議決定に対する道の認識は、国の言いぶんをそのまま繰り返し、❶政策効果に疑問がある。季節労働者が減少していない。❷制度がステップアップ利用されていない。➌雇用対策だけでは限界があるというものだった。

安定奨励金は、就労による賃金収入＋特例一時金＋冬期手当は通年雇用されるよりも有利な場合がある。通年雇用化の意欲が疎外される。

他方、技能講習については「素地の醸成」に機能を果たしてきた。無技能者、女性、高齢者が多い。通年雇用化の可能性が比較的少ない層である。受講給付金は、冬期間の貴重な生活資金となっている等を認めていた。

（なお、講習廃止後、こうした季節労働者に対する具体策はとられていない）

５・１３　労働局交渉（支給要領）

　　１４　対道交渉（仕事と生活対策）

　　１８～１９　中央行動

７・１６　厚労省交渉

　　２６　労働局との意見交換

８　労働局支給要領説明

９　　北海道季節労働者雇用対策協議会（労働局、経済産業局、開発局、市長会、町村会、札幌市、経済団体、業界団体、労働団体、道の１８団体）が平成１９年度以降の対策を検討する。

　報告のポイント

　・平成１５年調査で専業型は９５％。

　・道は平成１６年度から３年間で１万４０

００を通年雇用化で減少させる方針

　・失業給付は平成１６年度５０日一時金で３６２億２２００万円

・通年雇用奨励金の１６年度は２４７４事業所、５９２８人、２４億４３００万円

・安定奨励金は１６年度　３９３２事業

所、１万７１３３人、２９億６３００

万円（大幅減少、制度改正、６５歳以上を対象外とした）

・技能講習　制度改悪、６５歳以上排除、平成１５年度以降の通年雇用、安定奨励金の利用者が対象外となる。

１４３実施主体、１１８８人、２２億７１００万円。受講給付金は、冬期間の貴重な生活資金となっている。

８・３０　厚労省交渉

１０・１８　労働局との意見交換

１１・４　対道交渉

２４　対道交渉

１２　１２９億円が予算に盛り込まれ、９回目の延長が行われた

　２００５年（平成１７年）

講習受講は前年の半分に減少

前年比で技能講習受講者が４３％、安定奨励金は２６％の減少となる

１・２０　国民大運動実行委員会規模で対道交渉

２・２　知事請願行動、知事室前座込み

２２　道議会議員への要請行動

４・２０　中央行動（厚労省要請、国会議員要請）

６・７　中央行動（国会議員要請）

　　２７　尾辻厚労大臣要請（大門**実紀史参議、紙智子参議）**

**大臣は「オール北海道の要望ということは承知している。３０年間続いてきたことは重い」「制度の縮小・廃止は閣議決定されている」「今後も北海道の意見は聞いていきたい」と述べるにとどまる**

**９～１２　道議会、市町村議会で「制度の存続・拡充を求める決議」が続く**

**１０・２５　中央行動、国会議員要請**

**１２　季節労働者対策の予算が１０３億円もりこまれる**

　２００６年（平成１８年）

通年雇用奨励金

対象人員　６６５９人

（支給額３２億４０００万円）

安定奨励金

適用人員　１万５０７２人

（支給額２９億４０００万円）

技能講習

受講者　１万３９６６人（

（受講給付金１１億３９００万円）

（講習助成金　１億３０００万円）

あとがき

　本稿の執筆および「略年表」の作成にあたっては「失業対策年鑑」「季節労働者の推移と現況」「講習ノート」

と「ほっかいどうのじかたび」「９０日会」発行文書、新聞報道の切り抜き等に依っている。

　なお、「建設政策研究所北海道センターの俵正好事務局長（建交労道本部書記長）に資料提供・アドバイスなど多大なご協力をいただいた。あらため

て感謝する次第である。

２０１６・９・９

本稿は２００３年１１月１７日、「北道

道革新懇」における講演のまとめです。

季節労働者のくらしと雇用

はじめに

きょう私は、大きく三つの内容を報告させ

ていただきます。一つは、季節労働・季節労働者問題がどういう議論の到達点にあるのか、何が問題になっているのか、歴史的な経過も踏まえてお話させていただきたい。二つ目は、建設業に働く季節労働者の状態をぜひ知っていただきたい。

　三つ目は、２１世紀に入っているわけですが、労働者や労働組合の立場から季節労働問題をめぐり、どういう課題があるのか、どういうたたかいをやろうとしているのか、時間のゆるす限り、触れさせていただきます。

一　季節労働・季節労働者問題の「議論」の到達点について

　最初に、季節労働あるいは季節労働者といわれている議論の到達点ですが、季節労働者の冬の失業を社会問題として顕在化させたのは、１９７４年１２月の雇用保険法の制定です。以来、３０年です。

　この雇用保険は、それまでは失業保険といっていました。発生した失業に対して失業給付で対処するということが中心でした。それを「失業を予防する」という考え方に変えあました。雇用保険法の制定は雇用政策の大転換の意味をもっていました。季節労働者にとって、９０日支給が５０日の一時金に、冬の失業給付が削られるという事態になりました。北海道の冬は非常に厳しいわけですが、「熱い冬のたたかい」が全道で繰り広げられました。

当時、私たちは、９０日支給をもう１ヵ月、１２０日に伸ばしてもらいたいと運動していました。９０日支給の復活、仕事よこせのたたかいが高揚しました。

当時、建設労働者は４００万人いたわけですが、「列島改造」で建設労働者を増やさなければならない。ところが北海道の建設・季節労働者は失業給付９０日分をもらって冬の間、仕事をしないで温泉に入っている。「デカンショ保険だ」と。国鉄の「ポカ休」などと同じように攻撃にさらされました。

そういうことがあったわけですが、政府は反対運動の高揚に譲歩を余儀なくされ、積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度、積寒制度、現在の技能講習につながる制度が創設されました。

この積寒制度と、その後の技能講習に貫いているものは、建設業の通年雇用化、すなわち１年を通して仕事をすることと同時に、生活の安定をはかるということです。制度では、まず労働者が求職者として冬の間も働くという積極的な姿勢をもつことが求められます。同時に、北海道の事業主が通年雇用に意欲を持つこと。この二つが前提になります。事業の平準化かが技術的な改善、進歩を伴いながら進む。ですから、積寒制度というのは仕事があることが前提の制度なわけです。

現行の二制度、中小業者が活用する雇用安定奨励金は通年雇用化をすすめていく北海道の基盤整備を行なう。いま、全道で受けている技能講習は通年雇用化の素地を醸成する。こういう位置づけで行われてきました。

技能講習は、年末の政府予算で決まれば通算で３０年、平成１８年度まで行われます。９回目の延長です。今回、非常に厳しい小泉「改革」の痛みが押しつけられました。

いままでは年齢に関係なかったわけですが、６５歳以上の労働者が排除される。それから支給金額の削減。冬期間の技能講習を２０日間受けると１１万７０００円のお金が受給できたのが、今度は８万８０００円に減らされる。この減らされる金額、あるいは１１万７０００円のお金が季節労働者にとってどういう意味をもっているのか。それは後でお話したいと思いますが、いまこういう局面にあるわけです。

季節労働者問題は、行政当局を含めて、いろんな調査や研究、議論が行われてきました。例えば歴代の知事は、議会答弁の枕詞に「季節労働者問題は道政の重要な課題である」ということを必ずいうわけです。

あるいは北海道の季節労働者問題を議論する職業安定審議会では「北海道の建設業の問題」だという議論がされています。地域においては「地域の経済を底支え」している。あるいは企業組合における職業講習が地域の重要な意味を持つ冬の活動として認識されているなどです。

いろんな議論がなされていますが、今日は問題を整理するという意味で、３氏の指摘を紹介しておきたいと思います。

〔季節労働は生産の組み方いかんで克服できる〕

徳田欣次先生は、道の総合経済研究所におられて、そのあと釧路公立大学に移り、北海道の建設業と建設労働を研究されてきている先生です。

　徳田先生は、季節労働は北海道において「古くて新しい課題」なんだといわれています。そして季節労働を変えていく問題は、不安的低位な労働条件をなくすことまでつながる。季節労働というものは、生産の組み方で克服できるんだと。そしてこの不安的労働条件をなくすということは、北海道の生産拡大のために必要である。大量の季節的な、いわゆる季節労働者が存在するのは、北海道経済に深く根ざしている。それは歴史的に形成され推移してきた。北海道の開発のあり方と関連させてみていく必要ある。こういうことを指摘しているわけです。

　ご承知のように、北海道は明治２年（１８６９年）、１３４年前に開拓使がおかれる。昔の道庁が設置されたのが明治１９年（１８８６年）です。この時点で北海道の人口は２８万人だったそうです。それが、いまの状態になるわけです。

　先住民族アイヌが暮らしていた北海道は「無主の地」といわれ、開拓が始まるわけですが、当時、開拓使は、味噌だとか醤油だとか、あるいは製粉だとかサケ・マス、カキの缶詰工場、ビール、ぶどう酒、紙パルプ、漁網、皮製品、機械工場、製糖、こういうものを全部、開拓使が官営工場としてつくっていくわけです。重工業がこの北海道に入ってきたのは明治の末期です。ですから、これは後で申し上げますが、三好先生は、この季節労働問題というのは、季節的な条件に支配される非常に苛酷な労働であるわけですが、同時に、土の匂いや海の香りが漂っている牧歌的な側面があったと、こういわれています。

　私が、徳田先生の指摘のなかで非常に重要だと思うのは、季節労働をなくしていくという問題は、単に季節労働者の問題ではなくて、不安定低位な労働条件に行きつくという問題、それから季節労働は生産の組み方で変えあることができるということです。

建交労が旧建設一般の時代に、冬、北海道と同じように寒冷にさらされるスウェーデン、ドイツ、フィンランドの３カ国に調査団を出しました。冬期間はやはり、いろんな困難はありますが、季節労働を克服してきていました。技術的には可能との状況にある。そこが非常に重要です。徳田先生は北海道の生産の発展のためにも季節労働の克服が必要なんだと指摘されているわけです。

〔建設業に従事する「プロ専業労働者」〕

　それから亡くなった三好宏一先生は、労働運動の視点からこの問題を整理されました。

旧全道労協の時代に「季節労働者白書第１集」「白書第２集」というものが出されています。いま私たちが季節労働問題を議論するときに、これはなくてはならない「白書」です。その中で「季節労働者というのは世間の常識的な理解とは異なるんだ」ということをまず最初にいわれています。労働法規の「季節的業務」ではないと。年間２００日就業の季節的な就業とも違う。出稼ぎ労働者ではないんだと。

　本州で季節労働者の問題の話をするときに、必ず「出稼ぎ労働者問題か」という質問を受けます。中心は、建設業に従事する「プロ専業労働者」です。先生は「季節労働者はここ２０年の産物、北海道経済の高度成長、特に開発政策がつくり出したものである」という指摘をしています。

「建設業に従事する専業の労働者」の問題、これは当時、多田光雄さん（当時日本共産党衆議院議員）が国会で追及し、浦野労働大臣に、季節労働者は「専業労働者だ」ということを認めさせ、その対策として積寒制度が実現したわけです。

　それから「２０年の産物」というのは、資料を見ていただきたいと思います。昭和３２年、それから昭和３９年。これは北海道の第２次５ヵ年計画（昭和３３年から昭和３８年まで）の時期に当たるわけです。この時期に開発政策が、それまでの食糧増産から工業開発に重点が移されます。苫東が始まるわけです。

　昭和３５年には、池田内閣の所得倍増計画が打ち出される。そして北海道の開発では苫小牧や室蘭、釧路の重化学工業化がめざされる。青森と函館を結ぶ青函トンネルの調査坑が３８年には始まるわけです。

　そういう時期ですが、見ていただきたいのは季節労働者数です。３２年には１１万６０００人、うち建設業が４万２０００人、３６・７％でした。３９年には季節労働者が約３４万人、うち建設業が２３万人。季節労働者のなかで７０％です。当時は東北からも北海道は季節労働者を受け入れていました。

　季節労働者は全産業で約３倍増加していますが、建設業は５・８倍。この間、雇用労働者の伸びは１０３万人から１５５万人でしかなかったわけです。東北の労働力が北海道に来なくなってくるんです。これは東京オリンピックで、どんどん向うに仕事で出ていく。道内では建設業の労働者はほとんどが季節労働といわれるような状況がつくられていくわけです。

　ですから、三好先生のいわれる「ここ２０年の産物、北海道経済の高度成長、開発政策がつくり出したもの」という指摘は、今後をどうするかを考えたときに、非常に重要な指摘だと思います。

〔建設業内部から改革する力〕

　３人目は、次回講演される椎名恒先生（※２００６・１０逝去）です。椎名先生は、失業が再び非常に深刻な問題として社会問題化している今の段階において、「季節労働と季節労働者の意味するもの」を問い直しています。

　そして椎名先生は、建設産業は、ゼンコン破たん、「合理化」、財政危機、政治的癒着、こういうものが公共事業をめぐって非常に大きな問題になっていますが、公共事業の危機だと指定しています。

　公共事業はこれまでの労働力を吸収する機能を失いつつある。そして季節労働者問題を抜本的に改善するためには、開発政策のあり方と軌を一にしなければ、先は開けないといわれています。

　季節労働者は積寒制度と結びつき、急速に労働組合に結集する手掛かりを得ながら、制度を自ら支え、改善するたたかいによって、生活を守る主体として歴史的に形成されてきた存在である。季節労働者は「地域公共事業社会」を建設業内部から改革する力を形成し始めている。こういわれています。

ここでは、３０年を経過し、新たな季節労働者像の視点が指摘されています。この３０年間、季節労働者は、生きて、生活をして、たたかってきたわけです。そして積寒制度と結びついて、労働組合に結集する手掛かりを得ながら、制度を自ら支え、改善するたたかう存在となってきているということです。

椎名先生は「地域公共事業社会」ということを提起しています。これは非常に重要だと思います。といいますのは、公共事業を改革するためには、政治家に任せるのか。国民的にもいろんな意見があり、批判がある。しかし、改革の力をそこだけに見いだすのではなく、現に公共事業に携わっている人たち、中小の建設業者、そしてそこで働く労働者が、地域で、ある意味では多面的な活動、生活そして労働しているわけですが、そこを軸に見いだしていく必要があるのではないか。先生はこういう問題提起をされています。そして旭川地域と全道の分析を始められています。

地域との関係で季節労働者がどういう位置にあるのか、そして地域でどういう活動に参加しているか。

それから季節労働者の公共事業観という問題も調査されています。その中では「税金の無駄があるのは事実だから、効率的に行なうのは当然だと思う」とあり、椎名先生は「重要なのは」ということで「中小建設業や下請や労働者に犠牲を負わせる見直しは支持できない」との回答をあげています。

季節労働者は公共事業を改善していくという必要性は認めつつも、自分たちの生活を苦しめる改善方法には、危機感を募らせているというのです。これは、北海道においては非常に大事だと思います。

建設業の内部から改革をする力が、この３０年の季節労働者の運動のなかで、あるいは労働組合への結集のなかで、どう成長してきているのか。中小建設業者がどういう変化をしてきているのか、非常に重要ではないかと考えています。

以上、３氏の指摘を、私たちは、たたかいを前進させていく導きとして、学習しながら、やってきているということであります。

二　建設業に働く季節労働者のおかれている状況について

（１）冬期失業を余儀なくされ、季節的

に循環雇用を繰り返さざるを得ない

次に報告したいのは、建設業に働く季節

労働者のおかれている状況についてです。

なぜ、「建設業に働く」というまくら言

葉をつけたというと、北海道の季節労働者のなかで、建設業に働いている人は６５・６％なんです。あとはどこで働いているのか。製造業で１０％、サービス業で１０％です。

観光地に行くと、夏場たくさんの観光客が来ます。そのときお店を開けて働いている。しかし冬になると店じまいして、失業給付をもらう。こういう人たちがたくさんいます。

農業関係もあります。これは６％位です。例えば夕張に行くとメロン農家に働くお母さんたち。あのお母さんたち、百人も百五十人も職業講習に集まってきます。休み時間になると、「きょうの私の漬物の出来はいい」と味比べです。ものすごい「お話合い」をやっています。（笑い）富良野や伊達の方に行きますと、野菜農家にも働いています。水産加工も一部は季節労働です。

しかし、きょう私がお話をするのは建設業に働く建設労働者の状況です。なぜ、季節労働者といわれているのかとも関係しますが。その最大の特徴づけは、冬に失業を余儀なくされる。季節的に循環雇用を繰り返さざるをえない。古い本を読んでいましたら、「季節的断絶」という表現でした。雇用が断絶する。スパッと断ち切られるわけです。

就労期間　それでは、どう働いているのか。

男の人は４月に３７・５％、５月に３４・４％が働き始める。合わせると７０％。３月から仕事があるという人は８％くらいです。６月に仕事が始まるという人も９％ぐらいいます。そして離職はいつか。１１月に１１・５％、１２月に５４・０％、女の人は４月４１・８％、５月３７・１％が働き始め、離職は１０月１３・７％、１１月２８・８％、１２月５４．４％となっています。

建築関係は４月に働くのが主流です。道路とか土木関係は連休明けの５月から働く始める傾向にあったわけです。過去形を使いましたのは、いまは仕事がないという状況が続いているからです。

そしてやめる時、「離職票」をもらいますが、それにはなんて書いてあるかというと「工事満了による解雇」と書いてあります。これは事業主都合の解雇です。では、解雇手当の１カ月分はもらえるのか。「１カ月分出します」といえば大変な事態になるわけです。こういう問題が含まれています。

雇用保険の５０日の一時金は、平均２８万３０００円。講習の給付金は１１万７０００円。合わせて４０万円です。この４０万円で１～３月の冬の生活を支える。そして４月から仕事があっても実際にお金がもらえるのは５月１５日です。そういう状況のなかで、この１１万７０００円のお金というのは、季節労働者にとぅてまさにいのち綱です。

削られようとしている３万円というのは非常に重みのあるおかねなのです。そしてこの雇用保険の資格を付けるためには、月に１１日以上、６ヵ月間、働かなければならない。これが働けない状況が生まれてきています。

どうしてそういうことになるのかというその根本は、工事量です。仕事がない。少し古い数字ですが、１年を４期に分けて考えた時、４～６月で２５％、７～９月で３６％ぐらい、１０～１２月で２８％です。そして１～３月は１割くらいしかない。冬期に工事の絶対量が減少することが背景にあるわけです。

就労月数と日数　それから、就労の月数、日数を見て見ますと８カ月働くという人が一番多くて３１・１％、７カ月しか働けないという人が２５・５％、９ヵ月が１８・３％です。就労日数は、男女平均で１５３日、男は１６２日、女は１３０日です。いうまでもなく、１年は３６５日です。三好先生が８１年に「白書」を出したときは、男は２３６日、女は２２８日。この減り方をどう見るのかということです。

当時、三好先生は「あとがき」で「年収１６７万（男）就労７・５カ月、健康保険からも年金からも閉め出され、夏場は日曜も祭日もなく、月２８日、１日１１時間の労働が強制されている労働者の大群」という表現をされています。「ただ一つ光明が見えるのは、急速に労働組合に組織されていることだ」とも書かれています。

現状はすさまじい就労減です。建交労の２００１年調査では、前年比で就労日数が「かわらない」「減った」がいずれも４５・７％。「増えた」ははわずか８・６％です。

何がおこっているかというと、高齢者と女性の季節労働現場からの排除です。ていねいな手紙が来て、「こういう事情だから、今年は雇えないよ」といってくる企業もあります。

そうなりますと、夏の季節労働からも失業する。夏失業するということは、雇用保険の一時金５０日の資格が付かない。企業組合の講習にも来れない。年間を通しての失業、無収入。こういう状況が非常に深刻になっています。

「ちょっと待機」というのが建設業界のなかにはあります。これは二つありまして、「今年も来てもらうが、仕事が始まらないからちょっと待機してくれ」と。これは始めの頃の話。もう一つは、「仕事はやっているんだが、仕事が切れたからちょっと待機してくれ」というものです。事業主の都合による休業は、労働基準法で６割の賃金保障しなければならない。こうなっていますが、それはされていません。働いていないのだからお金もらえないのは当たり前との状況にあるわけです。

それから７０歳を過ぎて、苛酷な建設現場で働いている労働者が、実数で４０１人います。こういう現実があるのです。

（２）劣悪な労働条件がさらに「何でもあり」に切り下げられてきている

賃金　賃金は男で一番多いのは日額１万

円から１万２０００円で３４・０％、その次が８０００円から１万円で２５・５％、その次が１万２０００円から１万４０００円で２２・４％です。

　女は６０００円以下が２３・７％、６００

０円から８０００円が４８・０％、８０００

円から１万円が２４・８％です。

　年収でみますと、男で１００万円未満が３・６％、１００万円から１５０万円未満が１５・７％、１５０万から２００万円２３・８％。ここまで足すと４３％です。男の４３％は、現場で働いているときの年収が２００万円以下という状況です。女の人は１００万円未満４４・１％、１００万円から２００万円未満が１１・８％です。

賃金の日額は、年齢、職種、地域によって異なります。きょうはそこまではお話しできません。札幌市内でみましたら、２００万円未満の人が３９・７％、約４割います。道内では札幌が一番賃金が高いんです。郡部にいくと、２００万円未満が５４・０％という状況になっています。前年比、賃金は「上がった」８・４％、「同じ」５８・５％、「下がった」（２８・０％）という人が増えてきています。

　１９８１年に三好先生が調査したときに、男が日額８３０６円、女の人が４７７５円。年収で言うと７６万８０００円、女の人で８０万８０００円。

　２００２年の建交労の調査では、日額、男１万０５６７円、女６６８９円、年収男２２４万円、女１１６万円。この２０年のなかでどれほど上がってきているのかということを考えると、労働組合の責任が重大なわけです。

　北海道の勤労世帯の年間収入は６３４万円です。全労連の２００４年春闘方針案は、賃下げや昇給ストップの状況を反映して日本の労働者全体の平均年収は４４７万円、貧困ラインをＩＬＯ基準で平均年収の５０％と考えたら２３０万円となる。そしてその貧困ラインが日本の労働者の１０００万人に及ぶ、中小業者も３００万円以下が６０％に及ぶ、こう分析しています。

　こういう貧困ラインで、生活を強いられている季節労働者のおかれている状況の深刻さをどう打開していくのかという問題だと思います。公共事業にかかわっている人たちは、この季節労働者の中で半数をこえています。公共事業で見積もられている普通作業員の賃金は、０１年度で１万３３００円、これは男も女も同じです。８時間労働で、これだけのお金が積算されています。しかし著しいかい離がある。この問題が税金の使われ方の問題としておかしいわけです。

一時金　世間で支給されている夏季一時金、「出ない」が男８２・５％、女８３・０％。年末一時金は「出ない」が男７４・８％、女７６・３％。どのくらいもらっているのかと聞くのも大変です。金額は聞いていませんが酒肴料程度です。

　有給休暇は１０日間付与しなければならない。良心的な会社は、この有給休暇を１日１万円としたら１０日分を離職するときに最後の出す会社もあります。本人はボーナスをもらったような気持ちになります。

燃料手当　男女とも９３％が「ない」です。生活保護の冬季加算は「２級地の２」（岩見沢、夕張など）でも、１１月から３月まで月額３万２９１０円支給されます。

労働時間 ８時間は男が４７・２％、女が５８・５％。９時間は男が１９・２％、女が８・６％です。

　８１年の調査では、男７・７カ月で１９５３時間。

９１年の建交労の調査では男平均２０２日就労、１８１８時間。１８１８時間を２０２日で割りますとちょうど９時間になります。慢性的に１時間の残業です。

　政府は、年間１８００時間に労働時間を蘭粛すると国際公約していますが、この１年間で働く労働時間をわずか７カ月、８カ月で働く。いまは仕事がないという状況が非常に強まっていますが、長時間労働が特徴です。

有給休暇　これは労働基準法で、６ヵ月以上働くと１０日間付与しなさいとなっています。「１０日間あった」という人は１６・４％、「数日あった」という人が１１・２％、「なかった」が７２・２％。

これも地域によっては非常に違いがあります。郡部で運動しているところは、７割、８割の人が１０日間有給休暇を取得できています。札幌などは、ほんの数％です。５０人いたら１人、「有給休暇があった」と手を上げるか、上げないかという状況です。

　これは法律ですが、しかし本人が請求しなければならない。日本の労働者は、有給休暇が２０日間あっても、平均すると９日。１０日に満たない。「休んだら迷惑をかける」「病気のためにとっておく」、こういう話が季節労働者のなかでも通用するのです。

　家族の収入　「同居の家族であなた以外の収入がある人はいるか」という質問に対して、「通年で給与をもらっている家族がいる」８・２％、「パートで働いている家族がいる」１７・９％、「農業・自営の収入がある」３・４％、「年金をもらっている家族がいる」６・８％です。

公的年金の受給状況　調査人員は６０歳以上の男１６８７人、女６６０人ですが、「年金の権利がないのでもらえない」という人が男で８・３％、女で６・７％。無年金です。そのうち「年収２００万円未満」は男４９・２％、女は９３・２％に及んでいます。無年金者がこういう比率でいるという問題も、無視できません。

　この季節労働者の状態では、政治的な意識あるいは企業組合の職業講習に対する状況など、いろんな分析をしています。いま、とくに３０代以下の青年、建設現場で働く若年層の労働者の意識、実態を調査しています。

将来の北海道の建設業の発展方向、労働組合の組織化を考えたときに、とくに重視をして整理をしているという状況にあります。

三　問題提起とたたかいの方向について

　２１世紀に入りました。労働省の職業安長が北海道にきてヒアリングをやりましたが、私は「季節労働者問題というのは、自然現象ではない。北海道の『宿命』ではない。２１世紀も季節労働の存在を前提にしているのか。どう季節労働を克服するのか」という問題を、少しやりとりをした経過があります。

いま、技能講習の存続・改善のたたかい、これは今回、児玉健次さん（前日本共産党衆議院議員）が国会にいなくなるという状況のなかで、私たちには非常に厳しい状況にあります。

　現在、２１世紀型の労働組合運動、労働運動の再生ということを考えながら、新たな課題を提起しています。

新たな課題の道民的な意義、季節労働者自らの要求なんですが、それは多くの地域の労働者、建設労働者の要求であり、どういう重要性があるのかという問題を明確にしていくことが重要だと思います。

　「連合評価委員会の中間報告」（中坊公平座長）という文書が出されています。「労働組合は時代のしんがりをくっついている」「労働組合運動は国民の共感を呼ぶ運動になっているかどうかという疑問を強く抱かざるを得ない」もう「断崖絶壁にいるんだ。後がないんだ」といろんなことをいっています。

　中坊さんは「連合」に言っているのですが、私たちは中坊さんにいわれるまでもなく、季節労働者の四半世紀を超える運動の実践のなかから新しい展望を切り開こうと考えています。

（１）地域労働運動の再生

　その一つは、季節労働者のたたかいは、地域の労働運動を蘇らせていく、再生させていく条件と可能性があるのではないかという点です。それは、地域の雇用者に占める季節労働者の数の多さですね。北海道全体で２３１万人の雇用者がいますが、季節労働者はその７・６％です。紋別では１６％だそうです。

　この地域労働運動ということを考えたときに、札幌でのとりくみと、札幌以外の都市部のとりくみを少し区別して組み立てる必要があると考えています。

　この季節労働者の賃金が地域の低賃金構造を規定している。「相場」になっていると思います。そこが変わるということは、その地域の賃金構造を底上げしていく、そういう意味を持つ位置にあるのではないでしょうか。

　そして季節労働者の団結の経験、意識の変化。長沼の薮田議員は、あそこは毎年２００人ぐらいの職業講習をやっているんですが、「季節労働者は長年の職業講習で、町で一番賢い労働者になっている」といわれました。

　賃金や労働条件の改善闘争を正面にすえます。「公共事業が変われば、賃金や労働条件は改善できる」、こういうスローガンを打ち立てています。

　もう一つは「あまり」「せめて」の運動で道民的な支持、連帯を広げていきたい。どういうことかというと、「あまりにもひどいんじゃないか」「せめてこれだけは」という問題です。

　女性が建設現場で一番苦労するのは現場に着いたとき、トイレを借りる家を確保することです。ヨーロッパは移動式水洗トイレが建設現場に付いて歩く。こういう違いがあるわけです。「あまり」と「せめて」という話はたくさんあり、ここを変えようというわけです。

（２）退職金、有給休暇の地域の共同行動

　それから退職金や有給休暇の地域の共同行動を前進させたい。退職金というのは賃金の後払いですが、いま大企業を中心にして退職金をなくす動きになっている。パートのみなさん、派遣のみなさん、臨時のみなさん、退職金なんて考えたこともない。考えられる状況にない。

有給休暇は先ほどいいましたように、日本の労働者は２０日間のうち取得は９日。季節労働者は１０日間。有給休暇をとる社会、とれる社会をつくろうということで、多くの労働者、労働組合が、地域でその課題にもとづいて共同を前進させるということは可能です。課題別の共同を重視したい。

　建設業の退職金共済制度の問題は、地域を変えてきています。これはどういう制度かというと、普通は同じ企業で何年も務めて退職金が支給されるわけですが、建設労働者は毎年同じ会社に行くとは限らない。ですから、昔お店でグリーンスタンプのたまった証紙での数によって景品がもらえるというのと同じように、手帳が交付されて、そしてそこに証紙が貼られて、別の会社に行ってもそれが継続する。こういう制度です。

　では、パートのみなさんがたの退職金はどうつくったらいいのか。建設現場労働者は１０年たって１００万円とか国の助成を受けた退職金制度がある。こうした問題を提起していこうと考えています。

（３）失業者とその家族の人権を守る

三番目は失業者闘争です。季節労働者は、失業するんですが、いま私たちと一緒にやっている失業者とは意識が相当違います。季節労働者本人は失業者という意識が弱いんです。ところが、１０年、２０年働いてきた人がリストラで解雇される。倒産し失業する。これは人生の一大事なわけです。そして落ち込んでしまったりするわけです。そういうみなさんと季節労働者が同じ集会をやったんですが、そこで一般の失業者が言ったのは「季節労働者はたたかっていて元気だ」と。季節労働者は「春になれば仕事に就くさ。冬失業するのは当たり前」みたいな、こういう意識にあるんです。

　しかし、いま私たちが提起しょうと思っているのは、この２１世紀の失業者政策の理念です。「失業者と家族の人権を守る」問題として提起しています。そして失業者と家族の苦難の軽減のために役に立つことはすべてやってみよう。こう呼びかけをしたいと考えていいます。

　これは深い問題があります。失業するのは俗な言葉でいえば、本人の「甲斐性のなさ」、こういう意識が非常に強くあります。１９世紀のイギリスでは、怠惰、浪費が失業や貧乏の原因だとされていました。それで懲罰的な強制労働もさせられたわけです。決して社会制度や政策が失業の原因とは認めようとしなかったわけです。

　もう一つは、この失業者の対策には、税金が使われるわけです。そのときに本当の意味で社会に失業に対する連帯感がないと、いろんな問題が起きるわけです。次回、来られる椎名先生がいろいろお話されると思います。ホームレスの問題、「あそこまでならなくても」「やる気になれば何か仕事はあるはずだ」と、そういう意識が非常につよくあります。

　そういう点では、労働者の連帯を重視する、そういう総対話、共同、労働組合としての位置づけ、こういう問題が問われているんだろうと思います。失業者の問題に労働組合が大きな役割を果たしていくことになれば、これは労働運動に対する信頼、再生という道にもつながるのではないかと見ています。

　私たちの問題意識は、大企業の雇用責任、青年の雇用拡大とともに、雇用の絶対量が足りないという認識があります。いくら職安のみなさんが足を棒にして、靴をすり減らして仕事を開拓しても、絶対量が足りないというなかでは、公的な雇用対策が重要だという提起です。いまの高校生の問題を見ても、私は同じだと思います。

　季節労働者の分野で仕事の問題を考えたときに、「企業組合・事業団」のウイングを広げていくことも重要になっていると思っています。

（４）ディセント・ワーク

　みなさん、ふだんあまりお聞きにならない言葉だと思いますが、「ディセント・ワーク」の運動というのは世界的に大きな運動になっています。それは生活をして、働くに値するまともなしごとを要求する運動です。これはいわゆる発展途上国でそういう運動があったのですが、いまはもうＥＵ、アメリカなどでもつよまっています。これを日本においても地域から大きな流れをつくり出していく必要があると思います。

　そのときに、公共経済部門、自治体の施策を住民本位に変える政策課題として「公契約条例」の制定を考えています。

　それからリヴイングウェツジ（生活者賃金）です。生活者賃金というのはどういうことかというと、アメリカで牧師さんがいわば「炊き出し」をするわけです。その給食に市役所で働いている人が並ぶ。なぜ、牧師さんの施す給食に並ぶのか。食えないところから問題が始まりました。

　アメリカの連邦最低賃金は６ドルです。いま１１０円くらいで計算して見れば日本と同じぐらいです。自分の町、例えばサンフランスコで、自治体から業務を委託される企業で働く労働者、自治体が直接雇用する労働者は、その市で決める生活者賃金、これは１０ドルとか１１ドルですが、それ以下で働かせてはならないという条例です。いま、私たちがいっている「パート１０００円以下を地域からなくそう」という話とも共通します。これを自治体ごとに条例で決めるわけです。

　それぞれの町によってその賃金は違うわけです。最低賃金とは違う。生活できる賃金が前提です。そういう賃金運動が広がって一つの大学内、一つの空港内という形で広がっています。

日本では、現在、公的な部門がアウトソーシングで公務・公共サービスをどんどん外注にだしています。安ければよいというやり方です。そこの労働者がどういう賃金や労働条件で働くのかを考慮しないわけです。やはり税金の使われ方が問題になるわけです。

季節労働者は公共事業で働いているわけですが、この公共経済部門を住民本位にかえていく主体として前進して行きたいということです。

（５）青年労働者結集の努力

最後に、建設業で働いている青年労働者の組織化の問題です。

２００２年、講習受講者のなかで青年アンケートをとりました。２９歳以下で男４６１人、女４１人が集約されています。実態分析を重視し、「プチ部会」への組織化を展望しています。

「９０日会」運動では、大規模な集会やデモが行われてきましたが、そのとき青年行動隊が組織されました。打合せの後、映画「ドレイ工場」を見てもらい、翌日は行動隊の腕章をして張り切ってガンバってもらった経験をしました。

他方では、講習会場では一番前の席でこれ見よがしにマンガを読む強者もいるわけです。

ここからどうするか、高教組の先生の知恵もお借りしたいとも考えたり、これは試行錯誤が本音です。

私自身は失業と貧乏と戦争に反対してたたかいぬいて来た労働組合で鍛えられてきましたが、その歴史、伝統を受け継ぎながらこれからもガンバって行きたいと思っています。

以上で終わらせていただきます。