

地元で働く仕事と90日支給復活

季節労働者、たたかいの30年





NPO建設政策研究所

研究員　佐藤　陵一

|  |  |
| --- | --- |
| 目　　次 |  |
| はじめに　　…………………………………………………………………… | 2 |
| １　前史　失業手当、削減のくわだて　　　………………………………… | 3 |
| 「90日」が労働者確保のテコに　　　 ………………………………… | 4 |
| ２　雇用保険法による激減 ……………………………………………… | 4 |
| 「デカンショ保険」の悪宣伝　　　……………………………………… | 5 |
| 自社公民の修正で「50日」に　　 ……………………………………… | 6 |
| 3　季節労働者対策の3制度　　……………………………………………… | 7 |
| 各制度の通称および留意点　 …………………………………………… | 7 |
| 4　3制度に適用された人員　　 ……………………………………………… | 8 |
| 5　「暫定」を継続させた“力” …………………………………………… | 10 |
| 事態はそれほど深刻だった ……………………………………………… | 10 |
| 道民運動の先頭に「90日会」が ……………………………………… | 10 |
| 6 通年雇用奨励金制度 　 …………………………………………………… | 13 |
| 奨励金の政策効果を考える …………………………………………… | 14 |
| 7 「積寒制度」の創設と展開　　………………………………‥‥‥…… | 15 |
| 「積寒制度」とはどんな制度だったのか　……………………………… | 16 |
| 「3者」の合同全道代表者会議 ………………………………………… | 19 |
| 地域に根付く企業組合の活動 ………………………………………… | 19 |
| 8　安定奨励金制度 ……………………………………………………… | 21 |
| 9　職業（技能）講習　　　…………………………………………………… | 22 |
| 「積寒」講習と職業講習のちがい　　…………………………………… | 24 |
| 講習を成功させることがたたかいだった　　…………………………… | 25 |
| 10 労働組合への組織化の努力　　…………………………………………… | 27 |
| まとめ的に　………………………………………………………………… | 28 |
| 季節労働者、たたかいの30年－略史－　…………………………………… | 30 |
| 季節労働者のくらしと雇用－道革新懇の講演－　…………………………… | 55 |

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ました。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ります。それは、現在に至る道政の重要課題の可視化でした。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ました。

私は長く「90日会」運動に（注1）関わってきました。歴史を記録しておくことは自らの責務と考えてきましたが、膨大な資料を前に時だけが過ぎてきました。古希を機に執筆を決意したところです。力量を顧みない挑戦とも思いますが、また方法論を間違うと無味乾燥になりそうですが、思いは次の整理を行なうことにあります。

１ 雇用保険法に至る前史的な意味合いで「出稼ぎ農民」「季節労働者」に対する失業給付の抑制を見ています。戦前をおもわせる社会政策の貧困を実感する前史です。

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」運動の特質を描いています。それは、厳寒の地に生きる北海道民が理屈でなく、肌で感じる理不尽な政治に対する抵抗でした。

３　各制度のそれぞれが「どんな制度だったのか」をとらえ直しています。「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」を考えています。トータル的な数字の評価は本稿が初めてです。

４　大衆運動の流れを振返っています。国の制度展開と「90 日会」の攻防を「略年表」的にまとめています。大衆運動は「90日会と旧全道労協・道季労の系統が並列していましたが、叙述は「90日会」が中心です。

まとめで重視しているのは、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す。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りますが今後の教訓です。

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」で補っています。なお、発表論考は季節労働者問題に関連するまとめといえるものですが、「common sense」（注3）で公開しています。<https://kumiaizukuri.jimdo.com/>

（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。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す。2003年度から「雇用政策年鑑」と改名されています。

（注３）commonは常識、判断力の意味。建交労中央本部委員長の退任後は顧問となった sense

は思慮の意味です。顧問のセンス。「掛詞」の“遊”びです。引退後の「発信」の題字にしています。

１ 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回起きています。ここでいう出稼ぎとは千昌夫の「北国の春」の世界の人びと、すなわち主に東北の兼業農民です。これらの人びとは6ヵ月間の故郷を離れ、短期に雇用される失業手当の受給者となっていました。

1. 1964年、受給資格を「6ヵ月から1年

以上の就労」とする改悪案は閣議決定されましたが法案を上程できずに潰れました。

1. 1967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きましたが、最終的に廃案となりました。

1. 1969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りましたが、翌年の再上程で可決成立しました。しかし実施が延期され、雇用保険の成立で削減が「解決」されました。

（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）は次の点にありました。

1. 季節的受給者が失業保険全体の給付額

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）でした。

1. 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。

1. 短期雇用の循環的な人たちが受給して

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）しています。

（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（後述）からです。それ以前は「出稼労務者」「季節移動（出稼）労働者」の名で括られていました。以下の数字等は、雇用保険制定時に「30日の一時金」が持ちだされる背景となっていたことがらです。

■「出稼労務者対策要綱」が策定される。－「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」と記述－「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ました。

■「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）が発出されました。

■約60万人季節移動労働者のうち建設業47.7％、製造業44.0％の記述。－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）

　北海道の場合は（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が閲覧できます。

「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人でした。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」のは一目瞭然です。

認識すべきはその背景です。

荒又重雄（注6）は失業保険金をもって行う「労働力つり出し政策」を指摘しています。兼業農民に対し、「失業保険を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指摘しています。

北海道の場合も同様です。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きました。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きます。すなわち、北海道内に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ことになります。

北海道の季節労働者はひと口に30万人といわれましたが、1975年の国政調査の雇用労働者184万人の16.3％に達していたのです。

（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、荒又の引用は次の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、9・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）

2 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）とやゆする悪宣伝が行

れました。「６ヵ月働き、6ヵ月間遊んでいる」という意味でした。

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〕をまとめました。

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した。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ました。

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〟が吹き荒れたのです。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔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） | | | | | | |

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ました。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ました。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す。

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）されました。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）ことになります。

（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、求職活動

に対する「求職者給付」とされる。

1. 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。

1. 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。

1. 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ありません。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」の状態にあるとします。マクロ経済学の考え方です。そして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）でした。

（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」という3つの日本一が存在していました。

（注11）「雇用保険を『切り口』に失業を考える」（2014.4　common sense に公開。雇用保険40年の変遷と雇用保険が展開する現実を検証）

「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歴史の事実として３点を確認しておきます。

　第1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ことです。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」が成立したという経過です。（注12）

第2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ました。

第3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ったのです。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しました。（注14）

〔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。

12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12）雇用保険法の成立過程

(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）

3　季節労働者対策の3制度

各制度の「通称」および留意点

本稿では各制度の名称について「通称」を優先しています。理由は、長い正式名称を繰り返す煩雑さを避けるとともに、「あの時のこと」に認識が立ち戻りやすいからです。

各制度を活用主体によって留意点として整理しています。

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❶通年雇用奨励金を活用することが期待され、次いで❷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ました。

企業組合の就労と講習は事業主の努力を「補完」する位置づけにありました。〔表２〕

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔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  （暫定制度） | 安定奨励金 | 建設業等の事業主 |
| 職業（技能）講習 | 建設業協会又は建設業等の事業主  **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 | | |

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）されました。時限ではなく、「恒久制度」です。失業保険時代にも類似の制度（注16）が存在しました。

積寒制度＝積雪寒冷地冬期雇用促進付

金制度

1977年（昭和52年）11月に「3年間の暫定措置」として発足しました。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ります。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ます。　（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す。当初は「新制度」とか「ポスト積寒」と報道されました。

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」ものでし

た。（「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」と位置づけられました。

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のです。

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）からです。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ました。

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ますが、「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ます。

安定給付金＝通年雇用安定給付金制度

安定給付金は「通年雇用奨励金」「安定奨

奨励金」「技能講習」の３制度を総称する呼び方です。「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ですが、「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ものです。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ありません。

冬期雇用援護制度＝この呼称は「年鑑」には使用されていません。

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」と表記しています。

「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ました。

（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）

4 「3制度」を活用した人員数

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、活用してきたのだろうか。ずっと気になっていました。〔表3 〕はその総括表ですが、以下、結論を先取りです。

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人です。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ながら受給できます。すなわち23万人の3分の１、すなわち7.7万人が通年雇用化されたことになります。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表3〕　季節労働者対策3制度の適用人員数（道内）　　（単位:人） | | | | | | | | |
| 区分 | 西暦 | 元号 | 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） | | | | | | | |

1. 移動就労は「会社ぐるみ出稼ぎ」です。1人に対し、15,000円が助成されましたが少ない活用人数など、その評価は不明です。
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人ですが、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人と100万人を超えています。
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人ですが、これは技能・技術の取得という側面と同時に給付金の減額という「締め付け」が並列して実施されてきました。

⑤　 30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制度合計で実に265万877人となっています。（移動就労、委託講習人員は含まず）

５．「暫定」を継続させた〝力〟

事態はそれほど深刻だった

季節労働者にとっては、正月が過ぎ、職業講習から1年が動き始めます。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、すべての講習で受講給付金を手にすることができました。つまり、「講習」と季節労働者にとっては、勉強してお金がもらえる制度と理解され、実態もそうでした。

給付金は「いのち綱」といわれましたが、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9万円)と受講給付金で1～4月の生活を強いられるのです。

「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）と伝えました。

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3,621人（総額3 億8000万円）に及び翌年は4,239人（同6億7000万円）に拡大しました。（〔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192億円でした。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ました。

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ました。

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と言えるものでした。

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した。

〔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ました。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りました。

1. 積寒制度では、企業組合が仕事を行い、

受講給付金にプラスして賃金を支払うことができました。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ていきます。（〔表10」を参照〕

1. 「つなぎ就労」が要求されました。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した。これは建設一般の大規模な就労調査にもつづき、世論を結集しとりくまれました。

1. 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した。「緊急雇用創出事業」（注17）が実施されました。自治体は「季節労働者対策ではない」と言いましたが、「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ました。

失業者１人ひとりを主体とする「失者ネットワーク」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ったのです。

1. 自治体が厳しい財政の中で就労対策強

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」を繰り返し求めました。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」されていました。

1. 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りました。

（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、世論でした。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ました。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ました。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ました。

あらためて中央行動の回数を略年表で数えると62回に及んでいます。

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りました。この先駆性は金字塔でした。

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す。

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ました。以下、こうした労働運動の立場から30年と「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行きました。

　　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」でした。

1. 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ました。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〟を与えるものとなりました。

　　1996年（平成8年）、建設一般道本部がドイツ・北欧調査団を派遣しました。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した。

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

1. 講習には大量の労働者が一気に結集す

ることになりました。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した。同時にこのつながりは1年365日のうちの20日間でした。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ります。

「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ます。

（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。

6　通年雇用奨励金制度

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表5〕通年雇用奨励金の支給要件と実績　(道内） | | | | | | |
|  | 西暦 | 元号 | 対象人員 | 支給要件 | 注 | 支給額 |
| （積寒講習の時代） | 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 |
| （職業講習の時代） | 1983 | 58 | 5,120 | 240,000 | ※1 | 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+委託講習の時代） | 1989 | 元 | 11,342 | 450,000 | ※2 | 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 | ※3 | 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 | ※4  ※5 | 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。 | | | | | | |
| ※1　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。  ※2　限度額。支払賃金の1/2助成。  ※3　移動就労助成を15,000円加算。  ※4　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。  ※5　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1回のみ、71万円が限度額。 | | | | | | |

〔表５〕は通年雇用奨励金制度の支給実績です。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）となっています。

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ます。

平成元年～平成18年までの支給対象人員は計23万427人です。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ります。なお、同期間の事業主への奨励金の総支給額は837億円余です。

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、「90日会」の認識は不十分でした。奨励金は恒久制度ですが、数次にわたり改定されてきましたが、今後を考えると検証はあいまいにできません。なお、通年雇用奨励金の制度改定は昭和57年の積寒制度の創設にともない季節労働者対策の全面的な見直しと軌を一にしています。主な改定は〔表5〕の下段の※です。

通年雇用奨励金の政策効果を考える

検討の素材は２つですが、7.6万人の通年

雇用化は前述しました。

〔表6〕は季節労働者数のピーク時と直近の比較です。この中で道当局は「季節労働者

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔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　） | | | | |

のピーク時からの半減」と「建設業の常用化（54.2％）」を強調します。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）づけました。

　これは、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、通年雇用促進の「基盤整備」（安定奨励金）「素地の醸成」（講習制度）の行政目標を放棄したものです。

通年雇用奨励金だけで季節労働者対策は「大丈夫なのか」の議論は黙殺されました。

「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）していました。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まし

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ます。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

たといえます

もう一度、数字を確認しておきます。

30年間で建設業の常用労働者は3万人増えました。季節労働者（短期特例被保険者）は12万6000人減少しています。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でしょうか。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りません。ただ、確かなことは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」にすぎると言わなければなりません。

（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3,550人減少し、「季節」が5,823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8,474 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。

７「積寒制度」の創設と展開

雇用保険法は1975年（昭和50年）4月から施行されました。同時に１年間は季節労働者が「90日」か「50日の一時金」を選択できる緩和策がとられました。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となりました。

　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を行い、北海道選出国会議員への働きかけ、また、各地の職安前宣伝などで反対運動を強めていました。

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す。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りました。

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でした。

　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きます。

　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ります。

　季節労働者はいよいよ「50日の一時金」だけ正月を迎え、きびしさが現実化することになります。自治体もさまざまな対策をとり始めました。（注21）

1977年に入ると2月に労働省調査団の来道、参院予算委員会公聴会が札幌で開催され、折居公憲全日自労道本部書記長が意見陳述しました。

「90日会」の知事前座り込みが続きました。

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ました。

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）の実施を示します。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の略称）が発足し、翌1978年（昭和53年）、年明けから実施されることになります。

（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、1976.2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。

（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います。味気ない文章ですが、これが一番正確です。（下線は筆者）

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－佐藤〕）

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

行政文書では一般的に「なぜそうするのか」など、説明が避けられます。ここでは「年鑑」の「行間」から制度の〝肝〟を読み解きます。

（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した。

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の話でした。すなわち、仕事が本格化する前に労働者を再雇用し、支払う賃金に対して国が助成する」というものですが、〝肝〟は「就労または職業講習」にありました。

（2）職業講習は事業主または事業主団体が実施します。冬期失業の発生に対する事業主の「責任」といえます。

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とされました。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表7〕一つの会社からの講習受講者数 | | |
| 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） | | |

・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

・「安全衛生法」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りました。

1. 講師は知識、技能、経験等を十分に有するもの
2. 講習時間は3時間以上
3. 受講者数は概ね250人以内
4. 1日3,400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、すくに「講習は誰がやるのか」と「実施主体」が問題になりました。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す。このままでは制度が機能しません。「90日会」と全道労協は道労働部と連続的に打開交渉行いました。そうして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す。

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ります。出資金は多くの場合5,000円前後でした。

1977年（昭和52年）10月から一気に企

業組合づくりが始まりました。（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す。多数の地元業

者にとって講習実施の負担が大きかったことを示しています。5人以上を出した会社

は1882年（昭和57年）が62社693人、1983年は129社1,179人でした。この調査

は労働組合の「職場組織の芽」を育てるとり

くみの基礎作業でもありました。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔表9〕積寒制度における6年間の活用実績 | | | | | | | |
| 年（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 |

（４）〔表８〕は積寒制度における実施主体

である事業主（＝企業組合）への助成額で

す。毎年、年末の政府予算に改定を求める中央行動がくまれました。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔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年間の活用実績です。

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％を占めていま

す。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ました。なお、企業組合の講習日数は当初は25日でした。

（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りました。翌年は2,600円で最賃を上回りました。

（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）全道で145企業組合が設立され、うち「９０日会」系列は68企業組合でした。企業組合は「支所」を置き、隣接町村でも交渉を行っています。

「3者」の合同代表者会議

1984年（昭和59）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ました。

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年半たっていましたが、「90日会」代表との会見を頑なに拒否している状況にありました。

「3者」会議の中心は次の諸点（報告要旨）にありました。「90日会」運動の大局的な方針が固められたといえます。

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、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「90日会」の「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。

1. 企業組合を職業講習の実施主体として

講習内容の充実をはかる。

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、経営体（事業体）としての発展が重要である。

企業組合連合会は指導・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。

1. 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。

1. 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。

1. 「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りました。

1. 「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いました。

地域に根づく企業組合のとりくみ

〔表10〕は市町村の「就労事業」と「生

活貸付金」の状況です。〔表11〕は市町村の「積寒講習」に対する援助です。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔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 | | |
| 年 | 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 | | | | | | |

①　除雪など奉仕作業を含め、就労対策の拡大です。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ました。

「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ます。

　〔表10〕〔表11〕は道内212市町村の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ことを示しています。「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す。

1. 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ます。岩見沢では、賃金支払い日に商店の特売などが行われました。

1. 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ます。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ました。

8　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ました。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ります。安定奨励金のスキームを「年鑑」（1983年度版〉で説明します。

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は84,000円、30日以上は９8000円。

（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す。

（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…」ものとしています。

（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」が重要でした。これは労使が押印します。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔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」のひな型です。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4,200円以上、58年度）、冬期手当は84,000円以上（同）を手にできました。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した。

（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」ことが多く、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ました。

〔表13〕は安定奨励金の支給要件と支給実績です。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す。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ません。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ります。

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213億円です、後半18年間では適用人員が616,000人、支給総額が約1,510億円に及んでいます。

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ました。

9　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年度までの暫定措置として、（その後も延長。下線は筆者）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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 〔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（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 |  | |
|  |  | | | | | |

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

1. 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。

(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14〕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。

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、山田定市教授。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）

　講習を成功させることがたたかい

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 〔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 |  |  |

定内容を整理しておきたい。

1. 1989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。

1. 2001年度（平成13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。

1. 2004年度（平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

10　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」を感ずる人々も存在していたのである。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 〔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。 | | | |

　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。

（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。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 〔表16〕建設（季節）の組織化状況  1986.3.8　建設部会資料 | | |
| ブロック | 1985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　　110億9

季節労働者、たたかいの30年　－略史－

〔1974年〕（昭和49年）

年末、あっという間に成立してしまう

1月10日　全日自労が職安前宣伝を開始

2月15日　道市長会が失業保険法（失保）改悪反対決議

2月18日　田中内閣　雇用保険法案を提出

2月26日　第６回季節労働者北海道総会

3月16日　全日自労統一行動（上京政府要請）

4月5日 道議会が失保改悪反対を決議

4月24～25日 中央行動

6月３日　 失保法案、参院社労審議未了廃案（社会、公明、共産が反対）

7月7日 参議院選挙（失保改悪反対の小笠原貞子氏がトップ当選）

12月9日　三木内閣が臨時国会に再提出

12月19日 共産党「失業防止・失業者の生活保障緊急臨時措置法」案発表

12月20日 自社公民４党共同修正（30日→50日一時金）が成立する

〔1975年〕（昭和50年）

92％の労働者が「90日」を選択する

1月　　　 レイオフ対策で雇用調整金を前倒し施行

1月15日　野党4党（社公共民）が「緊急措置法案大綱」をまとめる

2月7日　 第７回建設労働者北海道集会

2月18日　「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

3月14日　知事選（五十嵐広三統一候補）

4月1日　 雇用保険法施行。「90日」か「50日の一時金」の選択。経過措置1年間。

4月11日　中央行動

4月13日　野党共同法案が衆院社労委に附託

4月22～24日　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を迎える

1月17日　余市集会（230人）

2月2日　 第8回建設労働者北海道集会

2月15日　静内集会（400人）

2月16～18日　中央行動（72人）最初の大衆的な行動

3月　 「雇用保険の臨時特例法（社・公・共の共同提案）

3月4～5日　中央行動（77人）

3月22 ～24日 中央行動（53人）

3月27日　政策学習会「４野党法案の日的意義」(近藤一雄委員長)

4月28日　「地元で働く仕事と90 日支給の継求める北海道連絡会を結成。(翌年、「復活を

要求する」に改称)

5月15日　「ほっかいどうのじかたび」

が「たたかいの到達点」を特

集

6月22日　 「90日会」が第１回対道交

渉（20人）

7月16日　「山ノ内集会」（全国学習交

流集会）の参加者が清水特別

雇用対策課長交渉

各地で「90日会」が結成されるできる

8月10日 道職安審議会「季節労働者の

雇用に関する建議」を発表

10月2日　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月9日　第3回代表者会議

12月8日　三上副知事交渉

12月21日 第４回代表者会議

「積寒」制度の時代　1977～1982

〔1977年〕（昭和52年）

筆者も

「生活できない」が社会問題化する

1月13日　ＮＨＫ北海道が「仕事をください！季節労働者13万人のいま」を特集

2月21日　「 90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月22～23日　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日、札幌で参院予算委公聴会。折居公憲書記長が意見公述

2月26～27日　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月11～12日　第12次中央行動（45人）

3月17日　「90日会」が知事室前座込み（70人）

3月24～25日 第13次中央行動

4月1日 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40日延長、中高法附則2条の効力停止など）

4月6～7日 第14 次中央行動（4 人）

4月12～13日 第15次中央行動（13人）

4月15～16日 第16次中央行動（5人）

15日、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月19日　 第17次中央行動（18人）

5月7日　 第4回代表者会議(国会審議の持ち込んだことに確信を深める)

5月12日　 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月2日　 道新が「幼児がミルクを買えず、衰弱死」と報道（生後2 カ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月10日　 参院選挙。「90 日復活」が争点となる。

10月　　　 道労働部が「季節労働者の就労実態調査」をまとめる

11月　　 積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度を創設（第1 年度の11～78.78.3は業者のみが活用）

12月10日　「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

職安前宣伝を中心に世論形成がすすむ

〔1978年〕(昭和53年）

企業組合で積寒制度が活用できることに

1月5日　　「90日会」が道庁の「仕事始め」に知事室座り込み

1月13日　 対道交渉（５日提出の要望書にもとづき）

1月20日　 三上副知事交渉

3月21日　 第10回建設資材一般労働者北海道総会

3月24日　 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

3月24日　 「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530 人（第1回全道集会と位置づけ）

3月25日 初の空知集会（200人）

７月4日　 「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70,000人、30億円支給。問題は秋以降の仕事だ！連絡会ニュース第16号

7月26～27日　全国失業者大会（54 人）

9月18~9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月7日　 全道代表者会議（年末までのとりくみ強化を意思統一）

11月8日　 空知支庁に7人が「仕事ほしい」と申し入れ

11月16日　全道代表者会議

11月26日 北海道雇用・失業問題シンポジウム（全労働、全総訓共催、大木一訓84人）

12月6～7日　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月22日 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月25日 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月27日 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職業講習を実施する

企業組合の活用始まる。1月末で全道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月4日　 月寒職安前で宣伝が行われる

1月21日　第２回全道集会（自治会館400人）

1月22日　「90日会」が樫原副知事交渉。「積寒給付金５5年度（1980年度）以降の延長

に努力する」と回答

1月23～25日　第30次中央行動、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月20日　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月10日　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）

5月17～18日　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月２日　来道中の栗原労相が「積寒制度存続は困難」と発言

７月３日　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月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月23～25日　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月15日 　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月3～4　 中央行動31人

12月22日　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

12月26日　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

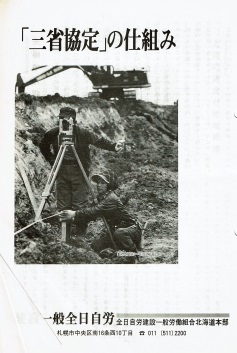
〔1980年〕 (昭和55年）

現場の労働条件改善の呼びかけを開始

1 ～３月、職業講習に25,000人が参加する

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

2月8日 　第3 回全道集会（自治会館に入れ切れず）

2月23～24日　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月22日　建設一般対道交渉（3省協定賃金、「建退共」など）

3月23～25日　失業者大行動に48人が上京。

5月30日　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月22日　衆参同日選挙

労働省が積寒制度3年間

「雇い入れ通知」・有給休暇・時短も

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。秋に結論をだす

6月24日 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月19～20日　第41次中央行動（労働省が初めて交渉人数制限を強。通年雇用3分に1の義

務付け問題が焦点となる）

9月22日 「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月25日　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月7日　道議会で本間道議が「1／3条項」の撤廃を求めて質疑

12月7日　倶知安集会（250人）

12月21日 根室集会（120人）

12月21日 空知集会（200人）

12月25日 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、32,000人が講習参加

1月10～11日　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月12日　帯広集

会(2200人)

2月9日　釧路集会

(840人)

2月13日　滝川集

会（220人）

2月15日　第4回

全道集会（共済

ホール、1200

人）「1／3条項」

の撤廃を決議。

壇上もうめつくす参加となる

帯広、小笠原貞子参議を囲んで

3月22日　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月22日　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月3日　 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月16日 連合会第３回総会（40 企業組合86 人）

5月22日 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月10日 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月1～3日　第1回季節労働者就労実態調査を実施

7月7～8日　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月９日　 6,933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35,000人となる。就労日数不足が18,000人。（6月で10日以下が7％）計54000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月1日 季節労働者白書（全道労協編・三好宏一）

8月27日　対道交渉（ポスト積寒、「1／3条項」）

9月3日 　第50次中央行動

9月４日　 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月13日 道庁玄関前に初の座り込み（250人、表紙の写真）

10月16日 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月4～５日　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月24日 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(ゆうじょ、見のがす)する。74,000円（28,000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月3日　「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月20日 「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月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ＵＰ）

12月24日 上湧別町が企業組合への「債

務保証」を行う

全日自労の機関紙号外

〔1982年〕（昭和57年）

大臣が「代る良い制度」と約束

1月7～８日　季節労働者対策会議（組合員に1,000円カンパを提起する）

1月9日 　中川副知事交渉（市町村単独事業に「財政援助」と発言）

2月10日　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月5日 　全道代表者会議

3月15~16日　第55次中央行動

4月12～13日　「3省協定賃金」で道、開発局交渉

5月７日　 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）

5月14日　道職安審の「建議」が発表される

5月21日　北海道市長会、積寒制度の存続を決議

5月22日　対道交渉

5月24～25日　中央行動

5月　 季節労働者の通年雇用に関する建議（道職安審）

6月25日 「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月1～3日　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月19日　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月29日 「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　 苫小牧、12月議会で冬期就労対策3,300万円が予算化される。

12月21日 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月28日 大蔵原案では192億円がバッサリ切られる。(写真)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

「職業講習」の時代　1983～1988

〔1983年〕（昭和58年）

「冬期援護制度」が実現する

1月9日　 全道代表者会議（知事選で広谷陸男氏を推薦決定）

2月8日　 岩見沢500人、苫小牧1000人

2月15日 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月8日 中川副知事交渉（新積寒制度の内容改善問題）

年末の予算復活折衝　「赤旗」から

4月5日　 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月10日 横路知事就任

5月18～19日 第65次中央行動、新しい支給要領は8月中に確定する。

5月25日 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

7月11日 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月12日　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

7月25～28日 「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月25～28日　後志キャラバン

10月4～5日 北網キャラバン（2市10町）

10月14日「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。

10月21日　 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）

「赤旗」は各地のとりくみを伝える

Ⅰ1月8日　 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月　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〟

総選挙で年内予算編成が行われず

1月20日　季節労働者白書第２集（全道労協編、三好宏一）

1月8日 　道本部雇用保険改悪反対闘争本部

1月19～25日　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月28日 豊平分会単独デモ（400人）

2月8日　 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月10日　「建設（季節）労働者のたたかいの前進のために」を発行

2月22日　後志集会（800人）

3月15日 建設婦人労働者全道交流集会（10市町村54人）

4月20日　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月23～24日　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月　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月1日 　改悪雇用保険法施行（自公民）

8月「雇用・労働条件調査」1588人（男1126人）65歳以上6人に1人が仕事なし

9月3日　　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月12～15日　日高キャラバン

10月15日　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月29日　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月31日　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月23～24日　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）

「何もしていない」と道への批判が強まる

1月10日　全道代表者会議（制度延長の50万署名などを決定）

2月7日　 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月９日 　空知集会450 人、余市700人、苫小牧500人　小笠原あいさつ

2月13日　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

2月25日　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月３日　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。直接現地に伺うこ

とも検討する」と答弁

山科・富沢代表委員、佐藤事務局長

６月４日　 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月19～20日　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月１日　 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…」

8月29日　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月21日　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月4日　中央行動38人

12月　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

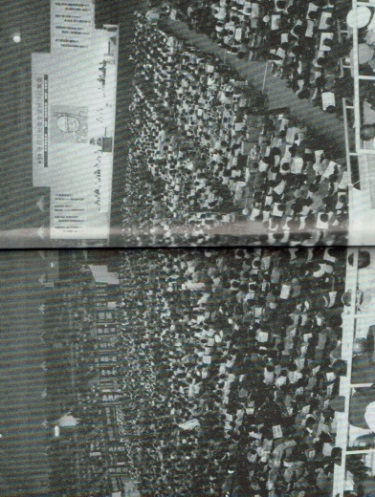
回目の延長）

〔1986 年〕（昭和61 年）

確信に満ちあふれた１万人の総決起

1月18日　帯広から300人めざすと管内対策会議が行われる

1月22日　豊平600人独自デモ、余市講習開校式254人

1月24日　士幌、400万円の仕事確保、100人程度の雇用

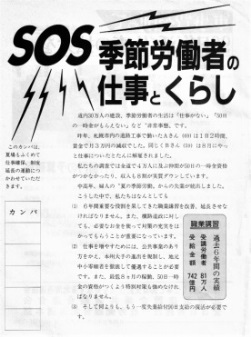
2月5日 　季節労働者1万人集会（第9 回全道集会。制度延長の3 年闘争へ）

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。

道新が夕刊トップで報道

**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

農林漁業、炭鉱・鉄鋼、国鉄など破壊と解体がすすみ、北海道沈没といわれる。

1月8日　対道交渉

2月6日　雇用危機突破1万人集会（第10回全道集会）

4月21日　 対道交渉

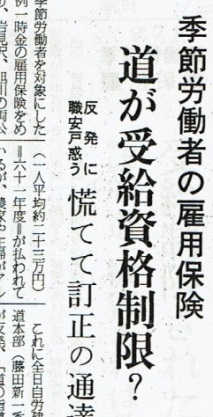
110番運動

6月1日　対道交渉

7月3日 3者合同会議、道本部35周年記念レセプション

8月6日　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）

8月7日 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月27～28 第87次中央行動

9月30日 対道交渉、秋冬期工事について

11月14～15　「90 日会」拡大全道代表者会議

12月　　 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月24～25　中央行動

〔1988 年〕（昭和63年）

道が謝罪

知事が道民運動の先頭に立って！

1月12日 山科喜一「90日会」代表の「ほっかいどうのじかたび」インタビュー。

2月28日　「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月4～5　 中央行動。連鎖集会8カ所

2月6日 　第11回季節労働者全道集会（制度延長のたたかい）

4月　 道職安審が「制度の存続・改善」を認める建議を答申。

4月21日　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月1日　 対道交渉

5月6日　 来道した岡部職業安定局長に「90日会」と児玉衆議が要請

5月7日　「90日会」代表４人が横路知事に要請

11月　 道が「冬期施工特別対策」を実施

11月5日　「90日会」全道代表者会議

12月　 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）

技能講習＋委託講習の時代　1989～2006

〔1989 年〕（平成元年）

技能講習に名称変更、委託講習を導入

2月　　第12回季節労働者全道連鎖集会

11月 　「新実施要領」が確定

〔1990年〕（平成2年）

制度改善を求めて、交渉が継続される

1月　　季節労働者全道連鎖集会（制度改善のたたかい）

10月　 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月 　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月　　第13回季節労働者全道集会（制度改善のたたかい）

5月　　道職安審が「建議」を答申

７月　　「90日会」が横路知事に要請

8月　　小里労相、羽田蔵相と制度継続を求めて要請

12月 　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」が強まる

1月　　第14回季節労働者全道連鎖集会（制度改善のたたかい）

10月　 「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月～2月　「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月7日　 常任代表委員会

11月8日　 中央行動（竹下満高団長以下13人）

11月16日　常任代表委員会

11月17日　全道代表者会議、対道交渉

11月　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月13日　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

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

1月28日　第16回季節労働者全道集会600人。

1月28日　静内集会 （竹下挨拶、130人）

2月２日　 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）

2月　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月１日　 道議会請願　94年度期限切れの延長・改善を求める

3月25日　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月２日　 釧根集会（400人）

4月３日　 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月18日　全道代表者会議　署名7万／目標10万に到達

6月28日　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。

裏切られた村山内閣への期待

（建設新聞）

7月14日　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月４日　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月　　 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月　　　　第17回季節労働者全道集会。

10月　　　 「新実施要領」で委託講習の「弾力化」がはかられる

11月17日　改悪雇用保険法で５０日分の減額の恐れが表面化。

11月24日　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月～2月　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）

〔1996年〕（平成8 年）

　あらためて全市町村に決議を要請

9月 　「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月　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）

　会計検査院、「通年雇用が進まない」と問題視

1月～2月　季節労働者全道連鎖集会（第19回、制度延長のたたかい）

2月26日　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月27～28　中央行動22人。梶田課長が「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月　道議会が「制度延長」の要望決

議

7月　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月4日　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

「通年雇用が進まない」のは労働者の責任ではない！

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月　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月～2月　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　 苫小牧　雇用対策で1000万円予算化。

10月　 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月２日　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月23日 　全道代表者会議

12月21日　 大蔵内示　満額回答。（2000年1～3月実施は1000アップで11万6000円。

助成金は＋100円で1万3300）

〔1999年〕（平成11年）

　「緊急雇用」対策でも季節労働者に仕事

1月～2月　季節労働者全道連鎖集会（第21回）

2月　　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月　　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月5日　旭川「働きたい人たちのネットワークの会」に12人参加

10月22日 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月　 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月21日 中央行動。大蔵原案で受講給付金1000円アップ。1万3300円は据え置き。

〔2000年〕（平成12 年）

「延長」と「締め付け」が抱き合わせで実施

2月　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）、2.3岩見沢(750人)、釧路（180人）、5帯広（755人）、4旭川（313人）、13北見（300人）

3月　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月　季節労働者の通年雇用に関する建議（道職安審）

4月　改定雇用保険法施行

4月　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月～6月　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月　労働省職安局長ヒアリング

8月　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月　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月　中央行動

12月　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要求

1月　厚生労働省が発足

2月　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月　労働局、道庁雇用対策課と意見交換。

５月　厚労省交渉（雇用開発課）

６月７日　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）

８月　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月　道庁雇用対策課との交渉

１０月　「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月 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月9日　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3550人減、季節5823人減　小泉構造改革不況による

12月　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・削減のお墨付きを与える

2月　 マンモス対道交渉

10月　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月　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）

　講習は前年比50 ％減で予算要求される

1月　第２５回季節労働者全道集会、道庁座り込み

3月23日　北海道市長会（帯広）

5月22～23日　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人（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月1日　緊急全道代表者会議

6月13日　高橋知事が上京、制度存続を厚労省に要請

6月19日　全国市長会が決議。北海道市長会の提案

6月29日　町村会も上京して存続を要請

7月4日　空知キャラバン実施

7月9日　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月　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月～12月　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月　政府の「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月　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）

　講習等の廃止が閣議決定される

2月2～3日　第26回季節労働者全道集会、知事請願、労働局請願、対道交渉

3月24～25　中央行動（厚労省講習、国会議員要請）

3月　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月13日　労働局交渉（支給要領）

　　5月14日　対道交渉（仕事と生活対策）

　　5月18～19　中央行動

7月16日　厚労省交渉

7月26日　労働局との意見交換

8月　労働局支給要領説明

9月　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1万4000人を通年雇用化で減少させる方針

　・失業給付は平成16６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月30日　厚労省交渉

10月18日　労働局との意見交換

11月4日　対道交渉

11月24日　対道交渉

12月　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）

　　講習受講者が前年の半分に減少する

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月20日　国民大運動実行委員会規模で対道交渉

2月2日　 知事請願行動、知事室前座込み

2月22日　道議会議員への要請行動

4月20日　中央行動（厚労省要請、国会議員要請）

6月7日　 中央行動（国会議員要請）

6月27日　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月～12月 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月25日 国会議員要請

**12月　季節労働者対策予算が103**

**億円もりこまれる。**

〔2006年〕（平成18年）

本部委員長就任後に大臣要請

　季節労働者対策の2制度、制度廃止時の実績

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）

通年雇用奨励金　　 対象人員　6659 人　 （支給額32 億4000万円）

道革新懇における講演

2003.11.17

季節労働者の雇用とくらし

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、触れさせていただきます。

季節労働者問題の議論の到達点

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」という考え方に変わりました。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、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。

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。

季節労働者のおかれている状況

（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　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、季節労働者にとっ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10%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。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168万（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「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％、6000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36％、100万円から150万円未満が15.7７％、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。

問題提起とたたかいの方向

　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。

　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7.7％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、これは試行錯誤です。