季節労働者の歴史的形成と今日の課題

佐 藤 陵 一

（「90日会」代表委員、建交労道本部委員長） はじめに

季節労働は北海道においては「古くて新しい課題」である｡ 長きにわたり､ 季節労働の研究に携わりリードしてきた徳田欣次前釧路公立大教授の言である｡ 季節労働の「系譜と推移」はすでに北海道立総合経済研究所（「総研」、現北海道開発調整部経済調査室）の「北海道における季節労働（Ⅰ）」と「北海道における季節労働（Ⅱ）」によって明らかにされている｡ (注1)

　徳田は「季節労働の変革は、不安定低労働条件の雇用の止揚にまでつながる。季節労働は生産の組み方いかんで克服できる。不安定低労働条件の払しょくは北海道の生産拡大のためにも必要である。大量の季節的ないわゆる不安定な雇用形態が存在するのは、北海道経済の特質に深く根ざしている。それは歴史的に形成され、推移した構造的所産であり、後進的辺境開拓からはじまる北海道の開発、蓄積構造との関連で考察する重要性」を指摘している。

労働運動の視点から季節労働者をとりあげた「季節労働者白書」（1981.9）で故三好宏一

教育大教授は、季節労働者について「世間の常識的な理解、シーズナルワークとはかなり違う」とし、①労働法規の「季節的な業務」ではない、②就業調査の年間 200日就業以下のうちの「季節的就業」とも異なる、③兼業農家の「出稼ぎ）とはまったく異なり、その中心は、建設業に従事する「プロ専業労働者」」と特徴づけた、季節労働者は「ここ20年間の産物｡ 北海道経済の高度成長期､とくに開発政策がつくりだしたもの」と指摘した。加えて季節労働者の過酷な労働実態について､「季節労働者白書・第２集」（1984.1）は「年収 167万円（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」（あとがき）としている。

失業が再び社会問題化している今日の段階において､ 椎名恒北大大学院助教授は「季節労働、季節労働者の意味するもの」を問い直した。(注2) 椎名は建設産業の「合理化」が進行し､ 財政危機や政治的癒着の広がりを、「公共事業危機」と捕らえ､ 公共事業はこれまでの労働力の吸収先、吸収形態としての機能を喪失しつつあると指摘する。さらに季節労働者の歴史的形成をめぐり、季節労働者問題の抜本的改善は開発行政のあり方の改革と軌をいつにしなければならないとする｡ 注目すべきは季節労働者が雇用保険の特例一時金と分かち難く結びついてこそ理解できる「特殊な労働者」であるとの認識である｡ すなわち季節労働者は「積寒給付金制度とむすびつき、急速に労働組合に結集する手掛かりを得ながら、実は制度を自ら支え､ 改善する闘いによって、生活を守る主体として歴史的に形成されてきた存在」と総括している｡ いわば生きて生活し､闘ってきた時の総括である｡ 椎名はその上に立ち、「『地域公共事業社会』を建設業の内部から改革する力をどのように形成しはじめているか」を問い､ 季節労働者の「地域定住性」と「積寒給付金制度」の意味を明らかにしている｡

　徳田は「いずれ機会をみて、『季節労働』の総合的な調査研究を企画、結実させたいものである」（むすび）と述べている。

本論は「徳田（総研）研究」および「三好報告」を確認しながら、おもに70年代以降の実践を総括し、21世紀に入った現在の季節労働者について､ 「建設業の内部から改革する力」(椎名)としての形成を検証し、その課題と運動の方向を明らかにすることを意図している。

(注1)「北海道における季節労働（Ⅰ）」（1975.3 北海道立総合経済研究所）

Ⅰ．季節労働力の需要動向 中川勝雄 牧尾秀一

　 Ⅱ. 季節労働力の給：労働市場 徳田欣次

　 Ⅲ. 季節労働をめぐる諸対策の実態（その１）本郷秀紀

Ⅳ．「季節労働」に関する文献・資料目録（その１） 徳田欣次

「北海道における季節労働（Ⅱ）」（1976.3 北海道立総合経済研究所）

Ⅰ．北海道における「季節労働」の系譜と推移 徳田欣次

　Ⅱ．季節労働力の需要動向（その２）道外需要 牧尾秀一

　　 　Ⅲ．季節労働者の生活構造と再生産条件 中川勝雄

　　 　Ⅳ 季節労働者の組織化と運動について 徳田欣次

　　 　Ⅴ．季節労働をめぐる諸対策の実態（２） 本郷秀紀

　　 　Ⅵ．総括（むすび）徳田欣次

(注2) 「『公共事業社会』と中小建設業の経営･労働の変容に関する実証的研究－北海道・旭川を対象に－」

椎名恒 2002.3 （北大生協印刷部）

「公共事業社会」論は公共事業改革の担い手を政治家や国民一般レベルで見いだすのではなく､ 現に公 共事業に関わって就業している人々（建設業の中小業者や労働者）が地域においておりなす生活と労働 　を軸にした多面的活動から見いだすという「仮説的概念化」の議論であめる｡

1.歴史的形成の端緒-前期性と牧歌的性格

戦前の季節労働の系譜

1869年（明治2年）蝦夷地に開拓使がおかれ、北海道と改名され、明治政府直轄による北海道開発が始まった。「無主の地」に資本と労働力が導入されが､ 旧北海道庁がおかれた1886年（明治19年）の北海道の人口は28万人強にすぎなかった。

労働力の集積がいまだ不十分なもとで囚人労働､ 屯田兵､ タコ部屋労働など半封建的､ 強制労働的な労働が蓄積構造に組み入れられ、推移した。(注3) さらに「地租改正」により土地を失った多数の農民が移民として流入した｡

明治政府は官営工場、鉱山、試験農場、鉄道、移民募集など大規模な投資を行い､ これらは後に「民間に払い下げ」され、上からの資本主義の育成がめざされた。北海道は日本資本主義を育成するための「内国植民地」として位置づけられた｡

　開拓使はみそしょう油、製粉、サケ・マス、鹿、カキの缶詰工場、麦酒、ブドウ酒、紙、漁網、革、機械工場、精糖工場をつくった。明治末期に大資本による重化学工業の移植が行われ､ 同時に自給自足をめざす小零細消費財工場群の形成もすすんだ。

　第１次産業部門の労働分野は､ 資源供給の役割をもってすすめられ､ 労働集約的な季節生産が主流となった。自然に左右される過酷な労働条件が支配したが､ 「土のにおいや海の香りの漂う牧歌的な側面」（三好）をはらむ生産体系が、広範に形成された｡

　北海道の富は、アイヌの漁猟から出発したが､ 明治の開拓時代も北海道は「水産王国」であり､高い水産税が農業開発につぎ込まれていた。漁業は、近代的資本家的漁業においても、生産の季節性も反映して、旧型熟年を主体とする労働集約的協業労働の需要が広範化した。北洋漁業の開始は日露戦争ごろとされている。

　北海道議会（明治34年）で漁業と農業の保護政策をめぐり、海派と陸派の争いが行われる中、初めて農業生産額が漁業生産額を超えた。水稲栽培がすすみ、馬でプラウを引かせ、刈り入れは人力という北海道的農業（畜耕手刈農業）が広まったのは明治末期である。農業部門は気候風土とも関連して、労働力の年間需要に波動をもち、過剰労働力を内包すると同時に、雇用労働力の需要をかかえていた。

　開拓者にとって原始林は気の遠くなるような存在であった。伐木した木を野積で焼き捨て開墾した。日露戦争前後、木材需要が拡大し、パルプを原料とする製紙工場（釧路、江別、富良野、苫小牧）に進出した。林業はその自然的条件に順応した冬山造材が主体となり、労働集約的な労働が展開した。

(注3) 　開拓の基礎づくりは囚人労働の犠牲の上になりたっている｡ 囚人労働の周辺には多数の屯田兵村がつく 　 られた｡ 囚人労働は人道問題として日清戦争ごろ影をひそめ､ かわって監獄部屋､ タコ部屋が登場する｡ 　 周旋屋にだまされて､ 飯場に閉じ込められ､ 想像を絶するような非人間的な扱い､ 過酷な労働､ 搾取は 　その後の道路工事や鉄道工事に常用され、戦後の真駒内の米軍施設工事のころまで続いた。(「北海道の 　歴史」榎本守恵､ 道新刊）

　明治末期以降の季節労働の主流は次のものである。（「北海道における『季節労働』の系譜と推移」徳田欣次）

土工夫､ ニシン出稼ぎ魚夫（注4）北洋・千島出稼ぎ魚夫、樺太・沿海州・北見地域の木材積取人夫､造材夫は前期性の残しを含む､ 劣悪な労使関係､ 労働条件下で過酷な労働を強いられた｡ 土工夫､木材積取人夫には「囚人労働」の前期的労働が含まれていた｡

第１次世界大戦は北海道においても「豆成り金」「でん粉成り金」を生んだが、大戦後の不況、昭和恐慌後、資本は東北､ 北海道の農漁村､ 東京など大都市の大量の相対的過剰人口を背景に､ 北海道､ 樺太､ 千島､ 北洋に原料資源の獲得､ 商品市場の形成を目的とした労働集約的な蓄積体制が強行的につくりだした｡ 造材出稼ぎ､ 木材流送労働、でん粉出稼ぎ、建設労働、製糖季節労働、農水産加工季節労働、酒造出稼ぎである。これら季節出稼ぎ労働は、北洋漁業出稼ぎ、木材積取労働など戦時中、戦後直後に中断したものもあるが、その多くは戦後まで継続し、昭和30年代以前まで続いた。（北洋漁業出稼ぎは戦後復活）なお、この間、農業季節雇用の増大も見られる。

(注4) 　ニシン漁業者は20カ統以上の建網､ 数十隻の漁船を有し､200人以上を雇って経営する大漁家があった。明治21 年､ 漁業者18,000戸に対し､ 雇漁夫98,000人､ 41年には漁業者45,000戸に対し､ 雇漁夫 135,000人を数え た｡ 雇漁夫は多くは季節雇い｡ ほとんどが賃金制で道南､ 東北南部から給料の３分の２くらいの前貸しで 就労した例が多い。（「北海道の歴史」榎本守恵）

戦後の季節労働の系譜

　戦後､ 昭和30年代に入り､ 高度成長期を経て北海道経済の地位低下、産業構造変化のもとで就業構造も激変する。（資料１）この結果､ 季節労働の態様､ 存在形態は著しく変化した｡ 北海道は従来季節労働の大量需要地であった｡ 季節労働の構成は変化したが､ 大量需要地の性格と相対的過剰人口の創出とその利用による資本の蓄積形態であることはかわっていない｡

昭和30年代前半における季節労働力の需要動向

　1957年（昭和32年）の季節労働者の産業別構成は農業14.5％､ 林業24.1％､ 漁業13.2％で合計52％となっていた｡ 建設36.7％､ 食料品工業10.9％､ その他 0.5％である｡ 1957年から1973年までの16年間の季節労働者の増減傾向､ 産業別構成の変化は建設労働者の増大を最大の特徴としている。（分析は「季節労働力の需要動向」中川勝雄､ 牧野秀一による）

　資料１　戦後北海道の産業別就業者の推移

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 1950年  昭和25 | 1960年  昭和35 | 1970年  昭和45 | 1980年  昭和55 | 1990年  平成２ | 1995年  平成７ | 増加率 |  |
|  | |  |
|  | | 60―95 |  |
|  | | 1,728,122 | 2,183,002 | 2,460,282 | 2,595,357 | 2,694,903 | 2,806,435 | 128.6 |
|
|  | | 686,326 | 609.409 | 388,115 | 254,669 | 213,763 | 187,397 | -69.2 |
|
|  | | 27,970 | 59,102 | 39,921 | 28,694 | 17,514 | 12,586 | -78.7 |
|
|  | | 10,667 | 110,120 | 88,049 | 71,519 | 59,590 | 51,451 | -53.9 |
|
|  | | 123,830 | 110,728 | 53,435 | 28,694 | 9,964 | 7,170 | -93.5 |
|
|  | | 81.164 | 180,772 | 269,008 | 348,065 | 333,261 | 366,106 | 202.5 |
|
|  | | 195,091 | 228,660 | 305,735 | 279,228 | 287,584 | 285,264 | 124.8 |
|
|  | | 166,572 | 332,812 | 499,233 | 609,171 | 632,137 | 654,059 | 202.0 |
|
|  | | 14,096 | 32,427 | 47,511 | 67,180 | 80,103 | 78,092 | 149.3 |
|
| 13,445 | 19,081 | 26,241 | 26,174 | 194.7 |
|
|  | | 125,637 | 148,450 | 195,172 | 202,317 | 184,756 | 191,057 | 128.7 |
|
|  | | 9,005 | 10,240 | 12,883 | 15,906 | 15,507 | 16,502 | 161.2 |
|
|  | | 134,946 | 262,623 | 419,493 | 527,172 | 677,216 | 763,131 | 290.1 |
|
|  | | 66,063 | 106,388 | 127,085 | 142,057 | 147,633 | 152,468 | 143.3 |
|
|  | | 753 | 331 | 1,197 | 2,006 | 9,634 | 14,978 |  |
|

（1950年は「新北海道史」第９巻｡ 「北海道経済」2001.2 国勢調査資料。金融、不動産は95/70年）

を必要とするが､ 季節労働者の大幅減少は減反政策（1969年）を契機としている｡

農水産加工分野においては､ 通年生産化傾向の増大､ 主要な給源の東北地方の労働力の南下現象（新幹線､ 東京オリンピック）等の影響で季節出稼雇用は後退した｡

農業季節雇用も東北の労働力供給条件の変化で､ 広域的な労働力充足が次第に比重をさげた｡

林業－1957年の28,000人から1960、61年の40,000人台に増加し、1973年 5,000人台に激減した｡背景は木材需要の大幅なのび､ 資源制約による外材依存による労働需要の減少｡ チェンソー､ブルトゥザー導入による「合理化」がある｡ 機械化､ 通年化の増大により、林業出稼ぎは後退した｡ 木材の運搬態様も変化し､ 木材流送労働も北海道において消滅することになる｡

漁業－春ニシンは１万人余を吸引していたがニシン出稼ぎは昭和30年代に終息した。サケ・マス大定置網｡ 漁業労働力が他産業のおう盛な労働力需要に吸引され､ 需要以上に縮小した｡

建設業－就業者は1957年を 100とすると1959年は 222.4､ 1961年 401.2と２年ごとに２倍の伸びを示している｡ 1964年には 556.1。建設業における季節労働の割合は1957年36.7％であったが1963年には72.6％と拡大し､ 1973年の比率は80.1％となった｡

北海道開発計画と季節労働者の増大

戦後の北海道開発は北海道開発局の新設（1952年）により「政府の手」で行われきた｡ 「全６期」にわたる開発計画は､ ①戦後復興､ 北海道開発法制定から高度経済成長開始前まで（第１期総合開発計画・第１次５カ年計画）､ ②高度経済成長の開始からオイルショック前後まで（第２次５カ年計画､第２期総合開発８カ年計画､ 第３期総合開発10カ年計画）､ ③オイルショック以降の産業構造転換期まで（新北海道総合開発計画）､ ④1985年のプラザ合意による円高誘導期からバブル崩壊後にかけて低成長期まで（第５期総合開発計画､ 第６期総合開発計画）に区分されている｡ (注5)

資料１に見るように建設業の就業者は1960年 180,772人、1970年 269,008人､ 1980年 348,065人､ 1990年 333,261人、1995年 366,106人と倍増した｡ 北海道開発計画による建設業生産の拡大、労働力需要の増大は建設業の季節労働力が北海道の季節労働の太宗を占めるものとなったとことを示している｡ (注6)

(注5) 「今日における北海道開発の国民経済的意義について－戦後北海道開発計画での位置づけを素材として －」小田清（「北海道開発の論点・視点」北海学園大学開発研究所）

小田は21世紀にむけての北海道の地域開発政策について「持続可能な地域づくり」「食料基地化」 「北の国際交流」「地域の自立的発展と多様な生活スタイルの確立」の論点を提起している｡

　　　第１期総合開発計画

　　 第１次５カ年計画 （1952年 昭27～1957年 昭32）

第２次５カ年計画 （1958年 昭33～1963年 昭38）

第２期総合開発８カ年計画 （1963年 昭38～1971年 昭46）

第３期総合開発10カ年計画 （1971年 昭46～1981年 昭56）

新北海道総合開発計画 （1978年 昭53～1987年 昭62)

第５期総合開発計画 （1988年 昭63～1997年 平９）

第６期総合開発計画 （1998年 平10～2007年 平19）

　　　 \* 第３期計画は途中で改定され､ 第４期総合開発計画の名称が用いられていない｡

(注6) 第１期総合開発計画の第２次計画（昭33～昭37）時の建設業の季節労働者の増大

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | 季節労働者数 | うち道外 | |
| 昭和32年 | | 全産業 116.671人 | 43,556人（37.3％） |  |
|
|  |  | 建設業 42,765人（36.7％） | 15,491人（36.2％） |
| 昭和39年 | | 全産業 339,889人 | 73,776人（21.7％） |
|
|  |  | 建設業 237,812人（70.9％） | 63,491人（26.7％） |
|  | |  |

　　\* 季節労働者は全産業で約３倍の増加。建設業は約5.8倍。雇用者の伸びは103万人から155万人。

　　\* 東北の労働力の南下減少は「地すべり的」と記述。

\* 建設業の失業保険被保険者全体に占める比率は1963年が95.5％で全従業員が季節労働者に近い状態が1972年には61.4％に低下した｡ （「講習ノート」1985年版の佐藤報告）

建設業の季節労働の特徴

北海道の建設業の全体像は徳田によってその体系的な基礎がたてられた｡ 徳田は昭和30年代の建設業の構造変化を規定しつつ､ この間の労働力給源と労働市場構造の変化についておおよそ５点を議論している。（奥田仁「北海道経済調査」第６号､ 昭和61年３月の指摘）

① 従来の北海道の季節労働は､ 「基幹的な職人的熟練技能職種の労働力」を主として東北地域ならびに道南地域から、「その他の単純技能労働力」を道内の都市と農漁村から受け入れていたが､ 東北労働力が京浜方面に南下するようになるにつれ､ 「道内労働力の絶対的相対的増加」が進んだ｡ このため､ 施工地周辺の農漁村部から代替労働力を吸引した｡

② 都市ならびに町村集落地域に建設季節労働に対応する停滞層がたい積しはじめ､ これが主要な季節労働の給源となっている｡

③ 北海道における供給労働力の太宗は､ 農漁業部門から不断の追加供給を受け､ 落層的な職業移動をつうじて建設業周辺にたい積停滞した季節労働者階層である｡ これに対する新規学卒労働力の直接参入は極めて少ない｡

　以下の建設業の季節労働の特徴付けは「総研」研究による。

１．北海道の季節労働は建設労働（者）問題といってよいほど重心を移したが、従来の季節労働とは異なる傾向が拡大した。

①　技術内容の変化－職人的熟練技能労働と不熟練労働の２つに大きく別れる傾向。

②　就労期間長期化－従来の限定的短期的就労から一定工期の工事に従事し、他の工事に移り、合わせて就労期間が長くなる傾向。失業保険の資格要件も影響。

③　給源・労働市場の変化－従来は縦断的市場。（大工は五戸、久慈、陸前高田、山形温海地区など東北労働力と直接的に結びついていた）横断的、流動化の傾向。

④　再生産条件・生活構造の低下－専業的季節労働者のウェイトが増加した。労働者階層の生活構造を持つ季節労働者が支配的となってきたことを意味する。熟練、不熟練労働力の間に消費生活に差異はあるが、順当な再生産が行われるものとはなっていない。労働条件が低位、低賃金、不安定な季節労働となっている。

２．季節労働力の需要条件、生産体制の特質は次の点にある。

①　道内の建設工事は幾度の景気変動にもかかわらず、比較的順調に伸びを確保してきた。公共事業の比重が高く、景気変動の波及姓を公共事業でカバーしてきた。

② 北海道の建設工事は開発予算の動向に規定されてきた。

　ィ．道路工事、農業基盤整備、河川改修など広範な地域に工事が分散。

　ロ．札幌を中心に都市再開発、生活環境整備、社会開発など都市の工事需要の増大。

　ハ．総合開発の推進。ダム建設、港湾整備、青函トンネル（鉄道建設投資）など大型工事の特定地域への集中。

③　生産体制が変化した。土木工事では掘削、掘進、運搬が生産工事の大部分を占める。機械化の影響が大である。建築工事では、高層ビル、建造物の大型化。基礎工事、原材料の運搬に大型機械が導入。生産の基幹工程は従来の熟練労働が担っている。

３．北海道の建設生産体制の特色－建設工事需要と機械化にともなう生産工程の変容

①　全道に分散する土木工事は比較的小規模なものが多い。これらは地場資本の総合工事業者が対応する。元請直営工事が支配的。機械を中軸とする作業体系と労働力配置が行われる。冬季間の工事縮小は過剰設備となるため、機械はリースが増加。

②　大型土木工事は道外大手と道内有力企業が特選的に受注。下請を利用した生産体制。特殊な大型機械を必要とする工程は元請直営。機械は元請所有、オペレーターは元請社員。一般的な工程は機械の元請貸与ないし下請所有。生産工程は下請が行うのが一般的。

③　建築工事は元請が工事全体を統括する。各工程は専門職種業者に下請させる分業体制。各職種では、新建材、新原料の普及で熟練習得期間の短縮、工程の簡素化があるが、主要な工程で熟練労働が中枢的役割を担っている。

建設労働者の構成は、建設機械の普及による重機オペレーター､ 機械工など新職種の需要が拡大し､ 機械の効率的活用､ 労働力不足から長期間雇用が得策とされ､ 通年雇用化にシフトされてきた。土木工事は重筋労働に限定されず､ 機械の補助的役割を果たす､ 不熟練､ 軽労働に適応しうる高齢者､ 女性労働者にまで拡大した。建築ではその工程が労働集約的であることから､ 技能労働者に対する需要は､ 工事量の拡大に比例して増大してきた｡ こうした北海道の「建設業の労働力給源と雇用実態」は、第１層として都市にたい積した専業建設労働者､ 第２層として建設季節労働者のうち熟練労働者部分、第３層として建設季節労働者のうち不熟練部分、第４層として農民の短中期の兼業形態による不熟練労働者の存在と総括されている｡ (注7)

(注7) 「建設業における労働力給源と雇用実態に関する研究（Ⅱ）」守友裕一 1979.3

2.70年代の季節労働者と ｢積寒制度｣

雇用保険法の成立

季節労働者の冬期失業を社会問題として顕在化させたのは､ 1974年12月（昭和49年）の雇用保険法の制定であった｡ すでに池田内閣（1960年）以来､ 農業労働力を低賃金の建設業や製造業に確保する「労働力流動化」政策がつよめられていた。失業者の失業対策事業への新規流入が閉ざされ（1963年）、「短期雇用と季節労働者の失業保険からの締め出し」が閣議決定され（1964年､法案の上程は断念）､ 「季節労働者の失業保険について暫時打ち切りを行いたい」（1967.2.27、労働省の職安審説明）と意図が示されていた｡ (注8)

失業保険法は雇用保険法の附則２条によって廃止された｡ それは名称が象徴するように「対処療法的な機能」とする失業政策から､ 「失業の予防と労働者の福祉を増強することにより､ 職業生活の全期間をつうじて労働者の能力を有効に発揮させる」という雇用政策への大転換であった。雇用保険は「失業者等給付」と「３事業」－雇用安定事業､ 能力開発事業､雇用福祉事業を枠組みとしている。（1979年､ 雇用開発事業が創設され､ ４事業となるが､ 1989年に雇用安定事業と雇用改善事業が統合され､ 現在は３事業）

雇用保険は社会保険制度と雇用政策手段という２つの性格を内容とし、両者の機能を一体的に担うが､ 中核に位置する求職者給付と位置付けられた｡ すなわち、社会保険制度は「労働者の失業による所得の喪失を保険事故と捕らえ、再就職するまでのその所得の補償を行うこと」が目的とされ、雇用政策手段は「『完全雇用』という政策目標を実現するために、失業者ができるだけ速やかに再就職できるようにすること」が目的とされた。

なお､ ２つの性格は「常に整合的であるとは限らない」とされ､ 雇用保険法以来、日本の雇用失業政策は､ ①失業対策事業の打ち切りなど失業保障の相次ぐ後退、②事業主に対する各種の給付金が制度化され､ 雇用の安定は「民間への吸収」と「企業の雇用維持機能」にゆだねられ､ ③労働力の需給調整システムの名目で労働者派遣事業法など､ 非正規労働者を拡大するさまざまな施策の展開を特徴としている｡ (注9)

最近は失業激増による雇用保険財政の悪化のもとで､ 制度の「安定的運営」が優先し､ その結果､ 離職理由による給付や諸対策の「格差」が当然視され､ セーフティネットとしての機能が問われている｡

　雇用保険の成立によって求職者給付は､ ①一般求職者給付（基本手当）､ ②高年齢求職者給付､③短期雇用特例求職者給付､ ④日雇労働求職者給付に分けられた。

　短期雇用特例求職者給付（短期特例）が創設され､ 季節労働者の失業給付が激変した｡ すなわち､ 失業保険法下では「被保険者期間が１年未満で離職日以前１年間の被保険者期間」が「６カ月以上９カ月以下」は給付日数が90日であった。ところが、雇用保険法下では「離職の日以前１年間（算定対象期間）に被保険者期間が通算して６カ以上あること」とされ、「短期雇用特例被保険者に対する求職者給付」は「定期的に支給される基本手当ではなく、基本手当の50日分」とされ40日分が削減された。（当初案は基本手当30日分であった）

短期特例の創設は季節労働者の「陶冶の強行政策」（荒又重雄､ 後述）であった｡

「被保険者３％の季節労働者が保険金の34％を受けている」「青森では保険金支出は保険料収入の 8.5倍」「就職機会の多い若年層が受給者の半数を占める」「季節失業は予定されたもの｡偶然的な保険自己とはいえない」などと「失業保険制度研究会」（1972年有沢広巳会長）が理論づけを行った｡ 北海道では「労働力不足」のもとで季節労働者は「冬期間遊んでいる｡ デカンショ保険だ」との世論誘導とともに「不正受給」の摘発がつよめられた｡

雇用保険の成立は「一年間の暫定猶予つきながら､ 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」（堂垣内知事､ 1977年､ 「北海道建設新聞」の松本社長との新春対談）との経過から､ 「90日復活」問題はその後の国政選挙の争点となった｡ (注10)

(注8)　「『雇用保険法』の出現と現代労働政策」（加藤佑治、「賃金と社会保障」 Ｎo.649）　 加藤は失業保険法（1947年）成立後､ 雇用保険法にいたる推移を明らかにし､ 雇用保険法が西ドイ ツの 「雇用促進法」がモデルとした積極的雇用政策であると指摘した。

(注9) 「『大失業時代』・雇用流動化と労働組合運動」（丸谷肇「月刊全労連」 99.10）

雇用保険法以来､ 四半世紀の雇用政策は雇用の流動化と構造変化をおしすすめるシステムを一段と強化してきた｡ 今日の正規労働者のスリム化と不安定雇用の拡大はその帰結であり雇用政策の破綻と指摘している｡

(注10) 　77年参議院選挙。朝日新聞(7.5）が「公約ホントですか」で「雇用保険法の改正で道内に多い季節労働者が深刻な影響を受けていますが､ その救済策を」と候補者アンケートを行った｡

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」

ばんどうよしのり（新自ク）「季節労働者常用化の推進」

丸谷かねやす(社会)「雇用保険受給90日分復活は暫定的にも絶対必要である」

川村清一（社会）「一時金（50日）と一般の選択権を当分の間延長するか､ 一時金を引上げる」 こだま健次（共産）「季節労働者の失業給付90日復活｡ 救農土木事業の実施」

中村啓一（自民）「道事情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る」

北修二（自民）「季節労働者対策も各産業の振興から抜本的対策､ 指導が急務である」

法成立後に90日復活運動が高揚

　雇用保険法は1974年12月９日、第73回臨時国会に前国会の修正を受けて再提出され、12月20日衆議院、25日参議院で「あっという間」に可決成立した。（資料２）施行は1975年４月１日（雇用調整給付金は１月１日）である｡ 季節労働者は「猶予措置」として１年間（1976年３月31日まで）「一時金50日」と「一般90日分」の選択給付が認められた｡

雇用保険法の成立後､ 1975年草々から「90日復活」運動が開始された｡ 中心は全道労協とその傘下にあったが､ 政党支持をめぐって反主流派に位置する全日自労道本部（全日本自由労働組合北海道本部､ 藤田新一委員長）であった｡ 道は石油シュック､ 「減量経営」による雇用情勢の悪化を受け､ 10月に入り職業安定審議会を開催し､ 11月には副知事を本部長とする雇用対策本部を設置した｡

選択制の「猶予措置」が適用された1975年の冬､ 一時金50日分を選択した季節労働者は道内で 8.1％にとどまった｡ 受給平均額は10万円強であり､ 1973年の平均額23万円弱に比べ受給額は明らかに低下した｡ 事態は「猶予措置の延長」や「90日支給の復活」の世論を急速に後押するものとなった｡

1976年に入り､ 全日自労は組織影響力をほとんど有しない余市､ 静内を含め､ 各地で連続的に「90日継続集会」を呼びかけた｡ 余市（1.15）では 230人､ 静内（2.11）では 400人の季節労働者が結集し､ その後の組織化の契機となった｡

全日自労は運動母体として1976年４月28日札幌で「地元で働く仕事と90日支給継続を要求する北海道連絡会」を結成した。（山科喜一代表､ 「90日連絡会」と略称。後に「90日会」と呼称）90日連絡会」に結集した全日自労以外の地域の運動体は多様であった。(注11)

**資料２** **雇用保険法案の修正内容一覧**（第72通常国会）

全日自労第69回中央委員会資料（1975.1.10）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 現行失業保険法 | | | | 雇用保険法案 | | | | | | | 修正 |  |
| １．給付日 |  | | | |  | | | | | | | ――――→ ９０日　９０日  ――――→ ２４０日 ９０日  ――――→ ２４０日 ９０日 |
|  | 被保険者として雇用された期間 | 給付日数 |  |  | 被保険者として雇用された期間 | | １年以上 | | １年未満 |  |
| １年未満 被保険者期間６～９カ月 | ９０日 | 30歳未満  30歳以上　45歳未満  45歳以上　55歳未満 | | ６０日  １８０日  ２１０日 | | ６０日―  ９０日  ９０日― |
| 被保険者期間10カ月以上 | １８０日 |
| １年以上　５年未満 | １８０日 |
| ５年以上　10年未満 | ２１０日 | 55歳以上  心身障害者等　55歳未満 | | ３００日  ２１０日 | | ９０日  ９０日― |
| 10年以上　20年未満 | ２７０日 |
| 20年以上　　　　　　　　　　　　　３００日 | | | | 就職困難な者 55歳以上 ３００日 ９０日 | | | | | | |
|
| ２．給付率 | 賃金日額の一律６割 | | | |  | | | | | | | ――――→ ８割～６割  ――――→ ６割  ――――→ ６割 |
|  | 賃金日額 | 給付額 | | ―――――――――  ―――――――――  ――――――――― | | |
| 1,500円～3,000円  3,000円～6,000円  6,000円～7,500円 | ７割～６割―  ６割 ―  ６割～５割― | |
|  | | |  | | |
|  | | | | | | |
| ３．短期雇用者  の特例  （１）資格要件  （２）給付  （３）保険料 | 満１カ月計算による被保険者期間６カ月以上  （各月賃金支払基礎日数14日以上）を要す。  但し、昭和51年１月31日までの間はこれを凍結  暦月計算による被保険者期間６カ月以上は（各  月賃金支払日数11日以上）とする。(最低4月22日）  失業の日数に応じて最高９０日分  1,000分の13（労働者1,000分の6.5） | | | | 凍結を昭和50年４月１日解除  一時金による　３０日分　―――――――――――――  短期雇用者を多数雇用する産業  1,000分の18（労働者1,000分の7.5） ―――――――――――― | | | | | | | 短期雇用特例被保険者のみ当  分の間凍結  → ５０日分（但し､昭和50年3月以前に被保険者  となった短期特例被保険者に対しては  現行どおり給付）  ―→ 1000分の15（労働者1,000分の6） |

（日雇労働者の特例は略）

全道労協は「北海道出稼ぎ労働者連絡会」と共同してきたが､ 1977年２月28日に「北海道季節労働組合協議会」（道季労､ 2000人､ 越前谷忠会長）に改組をはかった｡

「90日会」は３月から６月にかけて連続的に上京行動（第１次～第４次に 210人）と対道庁行動を組織した｡

全道市長会（1976年５月21日）が初めて「90日復活決議」を行い､ 道､ 市町村議会決議は91自治体（市の80％）におよんだ｡ この間､ 市町村による季節労働者就労事業､ つなぎ資金､ 生活保護（翌年の就労にプラスする資産の留意）など季節労働者の困窮対策がつよめられた｡

季節労働者の道内における当時の社会的､ 経済的位置を「ほっかいどうのじかたび」は「1974年度の雇用保険受給資格決定者は 367,587人｡ ８割が90日の失業給付。1974年度の季節労働者の受給金総額は 624億円。函館市の75年度予算の２倍。島牧村では 763人が受給し､ 有権者の３分の１を超える｡ 受給金額１億 7,200万円は､ 東西漁協水揚の２倍以上」と伝えている｡ （77.8.1） さらに國井英吉士別市長（衆議院社会労働委員会の参考人意見 77.4.15）は「30万の季節労働者の87％が専業の夏型。農業、漁業との兼業型は13％。男が 159万円、女が81万円。40日カット分は年間収入のおよそ10％。道全体で 352億円。30万人近い季節労働者の80％、20万は建設業。一時金平均16万円。12月から３月末まで月４万円で生活。燃料費がかかる」と訴えた。

(注11) 　千歳季節労働者守る会､ 島牧農漁村組合､ 寿都自由労働組合､ ニセコ自由労働組合､ 短期雇用労働者の生活を守る会､ 岩内土建労働組合､ 共和町町民の生活を守る会､ 古平建設労働組合（準）､ 名寄雇用問題対策協議会､ 富良野地方建築大工組合、雇用保険90日給付再延長を求める上川町季節労働者の会､ 雇用失業対策美深協議会､ 歌登町大工組合､ 雇用保険90日支給を求める乙部町民の会､ 追分生活防衛実行委､ 生活と仕事を保障する浦河実行委､ 国会請願団を送会（岩見沢）、雇用保険改善と失対活用芦別市民会議、 砂川雇用失業対策協議会､ 雇用失業対策協議会（北見､ 網走､ 紋別､ 美幌､ 津別､ 留辺蘂､ 佐呂間､ 生田原､ 斜里､ 丸瀬布､ 上湧別）､ 雇用保険改善十勝協議会､ 大樹自由労働組合､ 雇用促進失業保険90日給付継続を求める会､ いのちとくらしを守る釧路市民連絡会議（「ほっかいどうのじかたび」 1977.8.15）

77年春闘と ｢積寒制度｣ の創設

77春闘は「制度・政策要求の実現」という視点から見ると､ 北海道の労働運動にとって画期をなすものであった。「この１年半の闘いは､ 政府に動揺与えた」（全日自労）と総括され､ 積寒制度の創設は「雇用保険体制の枠内とはいえ総評系労働運動への一定の譲歩」であると評された｡ (注12)

全道労協は､ 77年春闘の季節労働者問題を最重点課題と位置づけ「冬期間の就労確保と何らかの形での90日給付の実現をめざす」とした｡ 他方､ 「90日会」と全日自労は精力的に中央行動を実施していた｡ 全道労協が社会党北海道選出国会議員団､ 政策審議会と協議をつよめ､ 日本共産党が緊急政策（「雇用保険法に失業給付90日の特例」1977.2）を発表し､ 国会調査団を北海道に派遣した｡

1977年４月２日､ 「雇用保険臨時特例法」（社会・公明・共産の共同提案､ ①一般給付の延長、②50日を経てなお職のない者への40日追加給付、③中高年の雇用対策）が衆議院社会労働委員会に提出された｡ ４月６日､ 12日､ 15日、19日と集中審議が行われ､ 15日の参考人質疑では､ 田村武全道労協議長‐「40日の給付を北海道に限って実施されたい」、國井英吉士別市長‐「40日分カットの回復に特例措置を考慮してほしい」､ 岡本正己代表委員‐「90日支給を継続していただきたい」と３氏が意見陳述をおこなった｡

労働省は､ ４月に入り､ 自民党労働部会に「季節労働者の冬期就労臨時措置」構想‐冬期間に､①月10以上の雇用をおこなった事業主に10日につき15,000円､ 最高45,000円､ ②新たに雇用した45歳以上の労働者に20日以上の職業講習をおこなった事業主に､ 20日の場合は30,000円､ 25日の場合は45,000円の奨励金を支給する｡ ３年間の時限措置‐を示した。国会では参議院社会労働委員会における内藤功議員質問で同様の内容が明らかにされた。その後、労働省は中央職業安定審議会を経て1977年11月､ 「積雪寒冷地冬期雇用促進給付金制度」（積寒制度）の発足を発表した｡

積寒制度はいわゆる院外の大衆運動と政党の政策提起､ 国会質問が相乗し、オール北海道ぐるみの対政府闘争によって「新たな制度」として実現したのである｡

積寒制度の趣旨は「昭和58年（1983年）３月31日までの暫定措置として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の事業主が､ 冬期間､ 季節労働者を就労させること､ 又は季節労働者に職業講習を受講させ通年雇用に必要な知識又は技能を付与することを促進するための助成をおこなうことにより､ 通年雇用を促進し､ 季節労働者の雇用と生活の安定を図ろうとするものである」（「支給要領」）とされた｡

積寒制度の初年度（1976年度－1977年１～３月実施）の実績は､ 10,409事業所､ 75,616人（職業講習 394人）で支給金総額は29億 5,354万円である。これは指定業種事業所の40％、対象労働者の38％であった。なお､ 同年度の通年雇用奨励金は1,030事業所、4,072人３億 7,616万円（１人つき８万円）である｡

積寒制度の初年度実績を踏まえ「90日会」と全日自労は道に対し､ 積寒制度を「簡易､ かつ民主的な方法で労働者の日常に直接的に生かされること」を要求した｡ 道は４月､ 労働省と協議のうえに「季節労働者が中小企業組合法にもとづき､ 協同組合をつくり､ 賃金台帳や雇用者名簿を整備すれば給付金を支給する」と同制度の弾力的運用を認めた｡ この成果を受けて運動の側は､ すでに実施されていた市町村の就労事業の「受け皿」として､ さらに積寒制度を活用した季節労働者の組織化の意図のもとにいっせいに企業組合づくりを開始（1977年秋から）した｡

(注12) 「90日支給運動と雇用促進給付金制度の獲得」（荒又重雄 「賃金と社会保障」Ｎo.766 1979.8下）荒又は「積寒制度」に先立つ「季節労働者通年雇用奨励金」（1968年）の系譜を明らかにしている｡

3.冬期職業講習を通じた ｢季節労働者｣ の形成

積寒制度は雇用保険の雇用改善事業（現雇用安定事業に統合）の一環として位置づけられ､ ３年間の時限措置として実施された｡ その後８回（通算で27年間となる）におよぶ制度延長が行われ現在に至っている。具体的には､ 「積寒制度」は６年間（昭和52年度から57年度）、「冬期雇用援護制度」は６年間（昭和58年度から63年度）、「季節関係給付金制度」は６年間（平成元年度から平成６年度）、「通年雇用安定給付金制度」が９年間（平成７年度から平成15年度）である。名称改定は、暫定制度の「区切り」の意味合いを含んでいる｡ 結果的に見ると３年の暫定制度が「６年を１サイクル」に「新制度」として延長されてきたといえる。ただし現行の「６年プラス３年」は「特例」とされている。

積寒制度における職業講習の枠組みと内容

積寒制度は指定業種（建設業など７業種）の事業主が対象期間（１月１日からその年の３月31日）に季節労働者（特例一時金の受給者、受給資格者）を雇用し（雇用期間は20日以上）季節労働者を就労又は冬期職業講習を受講させ、１日につき 3,400円を上回る賃金支払いをおこなった場合､ 事業主に対し､ 冬期雇用奨励金（10日～14日15,000円､ 15日～24日30,000円､ 25日以上45,000円）および冬期職業講習助成金（45歳以上のみ12,000円）を支給する制度である｡

冬期職業講習の内容は「通年雇用の促進に必要な知識または技能を習得させるにふさわしいもの」とされ､ 具体的には､ ①事業主の行う事業に関連する職種についての地域の付与､ 実習､ ②事業主の行う事業の作業手順､ 作業管理､ 工程管理の講習､ ③労働安全衛生にもとづく技能講習､ ④安全教育そのたの労務管理に必要な事項の講習とされた｡ なお、講習時間は１日当たり３時間以上､ 講習規模は一会場 250人以内とされた｡

　全道で企業組合がつくられ､ (注13) 「３時間の職業講習（25日間）で78,000円がもらえる」との募集宣伝が行われた。しかし「悪徳商法」でないかと季節労働者に信用されず､ 「町長のお墨付きをもらった」とか「 250人の職業講習はさながら演説会のようであった」など、多くのエピソードが残されている。

(注13) 1980年（昭和55年）１月24日､ 北海道建設企業共同組合連合会を設立（13企業組合）

第２回総会（80.４.26 17企業組合）

第３回総会（81.４.16 40企業組合)

｢安定奨励金｣ ｢職業講習｣ の2制度の枠組み

1983年度（昭和58年度）から「冬期雇用安定奨励金」と「冬期職業講習助成給付金」の２制度が創設された｡ 以来､ 通年雇用奨励金（昭和43年創設､ 恒久制度）と暫定２制度が政府の季節労働者対策（現在は「通年雇用安定給付金制度」と総称）となっている｡

冬期雇用安定奨励金は「冬期に事業活動の縮小を余儀なくされる建設業等の事業を行う事業主が､ 季節労働者を離職させる際に翌春の雇用および一定額以上の手当を支払うことを約し､ 冬期間に季節労働者を一定日数以上就労させることを奨励することにより､ 当該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しょうとする」ものとされた｡ すなわち､ 事業主が季節労働者に対し､ 春先からの再雇用を約束し（約定書の交付）､ 冬期間の一定の就労を確保し､ 季節労働者に賃金と冬期手当（職業講習の受講金額と同額）の支払いを行った場合､ 国から就労日数に応じた奨励金を出す制度である｡ 冬期雇用安定奨励金は事業主の積極的な活用を期待し､ １～３月の冬期の雇用促進､ 冬期雇用の慣行定着に結びつく「基盤整備」と位置づけられた｡

冬期職業講習助成給付金は「冬期に事業活動の縮小を余儀なくされる建設業等の事業所を離職した季節労働者に対し､ 冬期間に職業講習を受講させ､ 通年雇用化されるに必要な知識および技能を習得させることを促進するための助成を行うことにより､ 季節労働者の通年雇用化の『素地を醸成』する」ものとされた｡

企業組合が職業講習の実施主体となったのは､ 零細事業主のもとで働いていた季節労働者､ 出稼ぎ者などの救済措置であった｡ すなわち職業講習は「対象事業主が自ら実施することが困難であるときは､ 他に委託して実施することができる」とする規定の弾力的運用である｡

道が中小企業協同組合法にもとづく企業組合の設立と職業講習の実施を認めたことにより､ 職業講習は企業組合を通じ一気に拡大することになった｡ (注14)

(注14) 職業講習受講者のピークは1983年（昭和58年）である｡ 企業組合が職業講習実施の中心であった｡

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | |
| 実施者数 | 275 | 受講者数 | 73,122 |  |
|
| 企業組合 | 173 |  | 61,481 |
|
| (90日会系) |  |  | (28,746) |
|
| (道 季 労) |  |  | (32,735) |
|
| 事業主団体 | 74 |  | 10,855 |
|
| 事業主 | 28 |  | 786 |
|  | |  |

　積寒時代の「職業講習」とその後の「職業講習」において講習内容は基本的に踏襲され たが講習の「枠組み」は大きく異っている。すなわち、積寒制度は「事業主（企業組合）が季節労働者を雇用し、就労または職業講習を実施し、賃金を支払う」ことに対する事業主への賃金助成制度であった。これに対し､ 冬期職業講習助成給付金における「職業講習」は、事業主は職業講習の「実施主体」とのみ限定された。企業組合は季節労働者との雇用契約を行わず､ 職業講習修了者に対し、「受講給付金」の支給手続き業務を行うだけとされた｡ 「就労」と「講習」の切り離しは、企業組合を就労事業から切り離す「封じ込め」策であった。企業組合には講師料､ 会場借り上げ費､ 教材費など実費費用の「講習助成金」が支給された。

８回におよぶ制度延長は３年間の暫定措置の延長と同義語であった｡ 名称の変更はそれ止まらず、通年雇用の政策効果が問われ続けてきた｡

　労働省は常に「通年雇用の促進」「政策効果」を強調した｡ 運動の側は「雇用と生活の安定」を主張し、季節労働者とくに高齢・女性季節労働者の冬期の生活の安定､ 地域経済への貢献、建設業界の存続要望､ 循環する失業情勢の悪化などを強調してきた。対立的な議論の背景には運動の側の根底に「削減された40日分のやっと半分を取り返した」との思いがあったことは否めない。８回の制度延長はオール北海道と政府の「力」関係による「妥協」でもあったといえる｡

振り返るに職業講習を受講する季節労働者にとって「給付金の直接助成」と「企業組合における講習」の実施は重要であった｡ 企業組合における25年間 (注15） の職業講習の経過は運動の側が「給付金の直接助成」と「企業組合における活用」を「死守」してきた歴史であることを示している｡ 現在、雇用保険における直接給付は「同和対策」が終了し､ 職業講習の「助成給付金」と冬期安定奨励金の「冬期手当」が最大でほとんど唯一のものとなっている｡ 「直接給付」は､ 政府の制度「見直し」の中心となっている｡

(注15) 積寒制度３年間｡ ８回の延長は24年間で計27年間となる｡ 暫定期間は2003年度（平成15年度）､ すなわち来春2004年１～３月が最後の技能講習となる｡ 講習は26回実施され､ 来年27回目となる｡ 企業組合との関係で整理すると第１年度は建設業者のみの実施｡ 企業組合は第２年度から参入｡ 90日会系列は13企業組合｡ これらの企業組合は25回目の講習となる｡ なお多くの企業組合は積寒制度の第３年度からの実施となり､ 講習は2003年１～３月の実施で24回目となっている｡

｢職業講習と季節労働者｣ に関する総括の視点

毎年20日間しかも25年間の職業講習の経緯は多様な視点からの総括が可能である。

「季節労働者」の呼称は同じだが､ 職業講習と季節労働者の闘いは季節労働者自らの意識と季節労働者に対する社会的認識を変えてきている｡ 椎名は前述のように「『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､ 実は制度を自ら支え、改善する闘いによって､ 生活を守る主体として歴史的に形成されてきた存在」と指摘する。

季節労働者問題は「道政の重要課題」（横路､ 堀知事）と議会答弁されてきた。また､「北海道の建設業のあり方の問題」（道職業安定審議会の建議）と認識されてきた。季節労働者問題は一般的に「特例一時金の受給者数」や雇止や待機など「受給資格」の問題､ 地域では「企業組合における職業講習」と結びついて認識されてきた｡

通年雇用化を中心とする季節労働者に対する諸対策が国､ 道､ 市町村によってはかられてきた｡「技能講習＋委託講習」は通年雇用の「素地の醸成」と位置づけられ、「安定奨励金」は通年雇用の「基盤整備」であり、「通年雇用奨励金」は通年雇用そのものの促進であった｡ 季節労働者の視点と同時に道､ 建設業界および市町村においても季節労働者対策について率先しての総括､ 現状評価が求められているといえる｡

筆者は大衆運動の総括は､ ①要求がどれだけ前進したのか､ ②労働者の意識がどう変化し自覚を高めてきたのか、③闘い方が社会的道義にそったものであったか､ を視点としてきた｡ここでは運動の側からの問題提起にとどめ､ 「今日の課題」でさらに議論をすすめたい｡

(1) そもそも職業（技能）講習はどのように実践されてきたのか｡ 現行技能講習制度の３時間のカリキュラムは､ ①法令関係（３日以上７日以内）､ ②作業 手順・作業管理・工程管理（５日以上９日以内）､ ③安全教育（５日以上９日以内）､ ④実技（２日以上）、⑤その他・通年雇用の促進のために必要と職安所長が認めたもの（２日以内）となっている｡ 「素地の醸成」は漠然とした政策目的であったが、到達点をどう評価し得るのか｡ ある町で長年職業講習に関わってきた人が「職業講習を受講している季節労働者は労働者として町で一番賢くなった」と述懐した｡

「企業組合連合会」（北海道建設企業共同組合連合会）の加盟55企業組合のもとで支所・連絡所を活用し､ 22市73町10村で技能講習が実施されている｡ 199コースは一般講習16日で試算すると延べ 3,189人の講師となる。(注16)

講師､ 設備､ 運営などすべての意味で主体である季節労働者の要求が反映した講習となっているのか｡ 議論が深められなければならない｡ さらに､ 大規模かつ長期の職業講習は「世間」からはどう見られているのか。労働者に対する社会教育､ 生涯教育という視点からはどういう教訓が導かれるのだろうか｡

(注16) （「第26回通常総会」2003.6.5資料）

(2) 委託講習は1989年度（平成元年）に導入され､ 2001年度からは「冬期技能講習16日」と「委託講習４日」に分離され､ 現在は「職業」から「技能」へ一段と特化がすすんでいる｡

「委託講習４日」となる分離前の2000年度との分離後の2001年度及び2002年度を比較が下表である｡

ボイラー取扱､ 圧力容器取扱への集中は受講給付金の20日分（117,000円､16日の一般講習のみでは23,400円減額となる）の積極的な受領を意図したものである資格､ 技能取得が通年雇用化にどう結び付いているのか｡ 賃金の引き上げ､ 雇用安定など労働条件の改善につなげる「手立て」や政策方向が求められている｡ これらは中期的にみれば労働組合における技術､ 技能教育政策に関係する。また､ 若年層にとって「魅力ある建設業」のあり方でもある｡

(3) 建設､ 季節労働者をめぐる状況は､ ①未曾有の失業増大､ 雇用不安の拡大､ ②公共事業をめぐる社会環境の変ぼう、③賃金､ 労働条件の悪化を特徴としている｡ これらいずれに対しても 建交労の確かな政策方向の提起と自らの実践が求められている｡

建交労は自らの組織的な到達点をリアルに認識するために､ ４点を大きく内容とする建設部会の組織実態調査（2002年）を行ってきた｡ 結果は「業界と自治体・行政」に影響力をもつ労働組合の建設にとってきびしく「転換」を迫るものとなっている｡

1) 労働組合の基礎的実態－①技能講習受講者とその中での組合員数、②組合費額、③専従・執行部の体制、確立状況。④大会の開催、⑤ニュースの発行状況、⑥組合事務所と看板。

2) 講習以外の組合員との結びつき・制度活用－①建設国保、②共済（自動車共済、組合共済、年金共済）③建退共（任意組合、事務組合、証紙交付）、④就労対策（交付金事業、単費事業、 その他）⑤労災保険特別加入、⑥職業病認定。

3) 講習受講者以外の職場組織、制度活用の組合員、「通年組合員」。

4) 労働組合の対外影響力－①生活相談への対応状況、②労働相談への対応状況、③自治体交渉、④職安交渉、⑤監督署交渉、⑥個別企業交渉、⑦建設業協会との関係。

なお､ 総括にとって重要な「公共事業現場調査」と「５大要求のとりくみ」（賃上げ､ 時短､ 雇入通知書､ 建退共､ 有給休暇）が実践され､ これらは貴重な到達点にあること｡ 「公契約条例」など新たな地域闘争､ 政策方向も模索されていることも指摘しておきたい｡