

熟練技能労働者の擬制家族意識と契約形態など

2013年11月29日

筒井哲郎

まえがき

本稿は、本日(11月29日)の会合に参加した席上、十分に説明できなかったことを補うために記述して提出するものです。内容は必ずしも一貫したテーマになっておりません。

1. 原発の運転・点検作業と通常停止の廃炉とメルトダウン後の後始末の放射線レベル
標記三つのケースの労働者の被曝量はそれぞれ桁が違う。作業内容も違う。
したがって、メルトダウンした福島原発の後始末は、他の原発の廃炉作業とは別に扱うのが良いかもしれない。

①通常原発の運転・定期点検作業の総被曝量：

2009年度中全国50余箇所の原発や核燃料施設で働いた労働者75,988人の総被曝量は、83.9人 Sv。一人あたり、1.10mSv/人・年。

②福島第一の2011年3月11日から12年3月30日までの総被曝量：

総員20,549人で、247人 Sv。一人あたり、12.02mSv/人・年。

つまり一桁違う¹。通常停止の廃炉作業は①と②の間にあり、時間的に慌てなければ、①に近くコントロール可能であるし、そのような選択をすべきであると考ええる。

2. 熟練労働者と非熟練労働者

- 1) 現場労働者として必要な労働者には、除染などに従事する非熟練労働者と、プラント建設などに不可欠な熟練労働者の2種類がある。『建設物価』²によると、「公共工事設計労務単価(福島県)は、次のような金額が記載されている。

軽作業員	12,000円(必要経費含み額は、	18,100円)
普通作業員	15,000円(同	21,100円)
とび職	17,900円(同	25,200円)
鉄筋工	18,600円(同	26,200円)
溶接工	17,900円(同	25,200円)
配管工	16,900円(同	23,800円)

¹ 被ばく労働を考えるネットワーク編(2012)『原発事故と被曝労働』三一書房 p.9

² 2013年11月号、p.849。「必要経費」とは、法定福利費の事業主負担額+労務管理費+宿泊費等を指す。

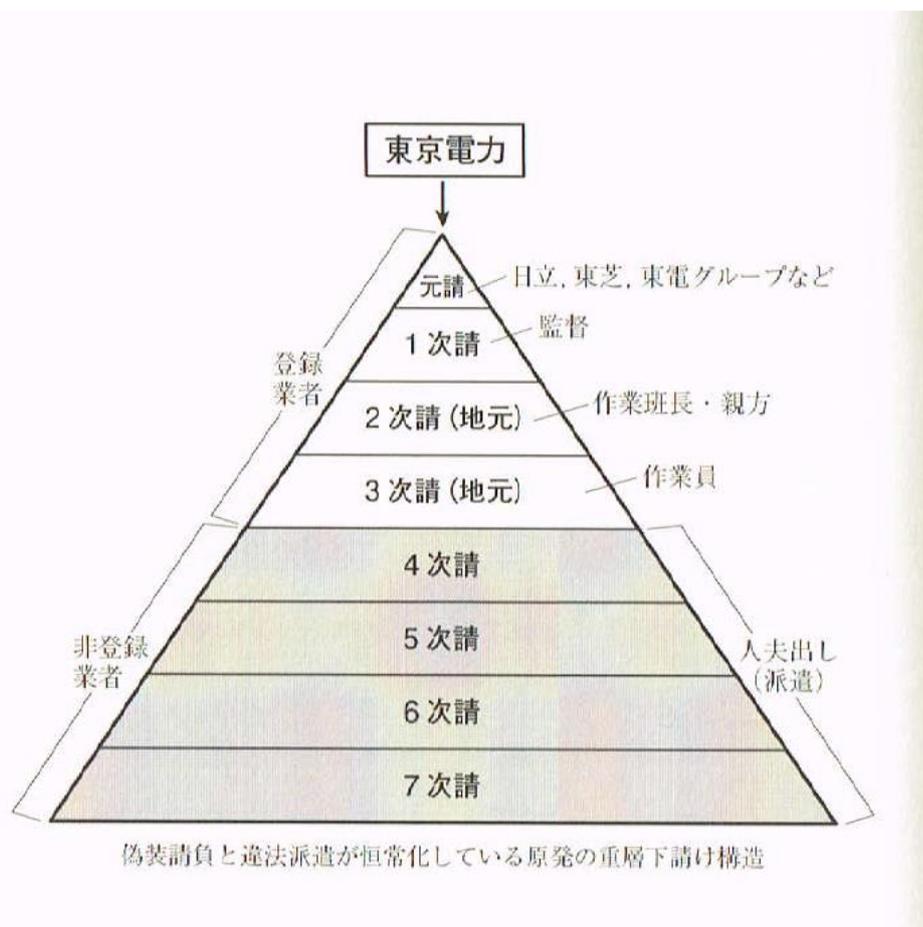
2) また、通信工事技術者の職位による賃金実態調査結果³の東北における実績は、

監督または主任	平均年齢 50.1 歳	25,000 円±1,853 円	(日当・宿泊費別)
通信技術員 (A)	43.3 歳	20,100 円±2,810 円	(同)
通信技術員 (B)	33.8 歳	16,700 円±2,388 円	(同)
通信工	30.3 歳	12,900 円±1,957 円	(同)

こういう職種・職位の構成で作業チームが構成されていて、末端に至るまで詳細な指示命令系統がもれなく行き届いていることが本来の現場作業組織であることを認識していただきたい。

3. 労働契約のヒエラルキー

ルポライター布施祐仁氏は次のようなヒエラルキーを示している⁴。



そして、東電は公式には「3次下請け」までしか認めないので、「4次」以下は偽装してい

³ 前掲書、p.867

⁴ 布施祐仁(2012)『ルポ イチエフ』岩波書店 p.119

るという。

筆者が、石油コンビナートの中でプラント建設に従事した経験では、作業班長・親方と作業員は、通常一つの会社に属していて、長いあいだチームを継続していることが多かった(2項の2)の「監督」から「末端工員」までが、常時一つのチーム(組)を作って働いている)。これが、別々の会社で偽装請負の派遣者が多くいるという場合は、単純労働作業員のケースであると思われる。熟練作業員はどのように供給されているのかが、今ひとつわからない。

それはともかく、偽装請負が横行しているということは、労働者がその現場で長期間とどまって、次第に熟練者になっていくという育成過程ができないという、被曝に起因する不健全な労働環境であるといえる。

4. 熟練技能労働者の擬制家族的意識

以下に、参照事例として、一つのチーム(組)に属する人々の意識を、筆者の観察結果として記す。こういう仕事をしている工員(職人)たちは、上位のものに対する警戒心が強く、最初のうちは注文主に対しても口をきかない。斜に構えて1ヶ月ほど観察している。そして、同じ現場で毎日顔を付き合わせていて、無害だ(自分を馬鹿にしない)と思うとようやく直接話をするようになる。こういう人たちと早く親しくなる手っ取り早い方法は酒席を共にすることである。要するに、言葉で表現できる契約関係ではなく、無言のうちに信頼関係が確かめられる家族関係・擬似血縁意識がものを言う人間関係である。『三国志』や『水滸伝』において、英雄豪傑たちが盃を揚げながら「兄弟の契」を結んでいる光景を思い浮かべて欲しい。いったん、信頼関係を結ぶと、生死を共にするというのもこれらの物語の特質である。かれらはそういう親分子分の擬制的家族関係の中に信頼を見出していると思う。

本日の山川記者(東京新聞)の話の中に、「東電が直接雇用契約を申し出たら応じるか」という質問に作業員たちは戸惑ったような反応を示されたそうだ。おそらくこの人々は、凝集力の焦点が拡散して自分を見失うという感覚を覚えたのではないだろうか。仕事を家族単位で行うというモデルは、農林水産業はもちろん、マニュファクチュアリングに移っても長く、洋の東西を通じて普遍的に行われてきた。

われわれプラント技術者の会の中でも、人民公社を作って、市民サイドの公有組織を提案する人もいる。わたしはルーマニアに1週間以上滞在して、旧社会主義国の家族主義の強さを認識したことをご紹介したい。旧社会主義国では、すべての人々が公社で働いていた。しかし、人にはそれぞれ固有の技量がある。私の親しかった家族の父親は、森へ入って狩猟することに人一倍長けていた。そして、特別の利益を稼いだと密告されて、子育ての大切な時期に10年あまり投獄されていた。そういう社会では、自分たちを守るのは家父長を中心に団結する家族だけだという思いが、われわれよりはるかに強く、明治の家父長制を見るようであった。それを見て、社会が困難になったり、あるいは、社会の下積みに位置したりしたときは、人々は公共が信じられなくなって、家族で固まってしまうことを実感した。

福島第一の後始末を専業とする公共企業体を構想する場合に、そこで働く労働者を直庸

とするかどうかを考えた場合に、わたしは二つの理由で賛成できない。第一は労働者たち自身が望まないであろうこと。第二は、被ばく労働は有期労働であり、その職場が一生とどまって職能的・人間的成長を約束する場所にはなりにくいということである。

5. 短期の Voluntary な職場

被ばく労働を熟練の優れた人々が、国民的規模で Share するという意味で、Voluntary な部分を 100%ではないにしろ担う道をつけることが必要だと考える。現在の福島原発行動隊がひとつのモデルであり、何十年の間組織的に新陳代謝していく、この種の組織を作ることが望ましい。

また、空冷化して、あまり手をかけないで、100 年前後静置しながら維持する方策を立てることが建設的だと考える。

以上