

飯場の社会学

——下層労働者の排除の構造とメカニズム——

大阪市立大学都市文化研究センタードクター研究員

渡辺 拓也

2014年3月

目次

序章	飯場の社会学.....	5
1	労務管理のシステムとしての飯場	5
2	建設産業における労働力供給と飯場の位置づけ	9
3	寄せ場の変容と飯場への注目	15
4	相互行為と意味づけによる排除の分析.....	16
5	調査概要と本論文の構成について	25
第Ⅰ部	労働と生活の実態	27
第1章	人夫出し飯場のエスノグラフィ——飯場日記.....	29
1.1	「飯場日記」について.....	29
1.2	飯場日記	30
1.3	「飯場日記」の特性、およびその後の調査・分析との関係.....	72
第2章	飯場の生活.....	75
2.1	飯場に入るには.....	75
2.2	飯場の労働条件・生活環境.....	80

2.3	飯場の経営者・従業員.....	90
2.4	飯場での暮らしぶり	92
2.5	飯場労働者の人間関係について	99
2.6	飯場の生活	103
第3章	寄せ場を求人ルートとする飯場の労働実態	105
3.1	問題設定.....	105
3.2	調査対象と調査概要.....	107
3.3	飯場労働者の構成	108
3.4	実際の作業内容について	109
3.5	飯場労働の心得.....	114
3.6	飯場の巨大化の背景.....	118
第4章	求人広告市場を利用する飯場の労働実態.....	120
4.1	問題設定.....	120
4.2	調査対象と調査概要.....	120
4.3	X 建設の仕事の概要.....	123
4.4	労働者の構成.....	124
4.5	実際の仕事内容について	125
4.6	X 建設の労働実態から.....	131

第Ⅱ部 排除の実態	135
第5章 飯場の労働文化——労働者の行動様式の維持と再生産	137
5.1 問題設定.....	137
5.2 飯場労働者の分類・序列・関係	139
5.3 飯場労働者の行動様式.....	145
5.4 飯場の労働文化.....	150
第6章 飯場労働者内の選別と排除のメカニズム——「勤勉」と「怠け」	152
6.1 「勤勉」と「怠け」という問題	152
6.2 飯場と飯場労働者の概要	154
6.3 飯場労働の中身.....	155
6.4 飯場労働者のモチベーション	158
6.5 固定層と流動層のすれ違い	161
6.6 怠け者扱いの効用と落とし穴	166
第7章 労働の中の「怠け」の役割——「普通」の境界.....	169
7.1 「勤勉」と「怠け」と労働概念の再検討.....	169
7.2 使用者の認識と飯場労働者の実態とのずれ	172
7.3 相互行為の中の「勤勉」と「怠け」	176
7.4 飯場労働の中で「怠け」が果たす役割.....	182
第8章 不寛容なコミュニティ——飯場における淘汰と選別.....	184
8.1 問題設定.....	184
8.2 コンクリ打ちの実態.....	185

8.3	掘削・埋め戻し、常用の場合	198
8.4	淘汰と選別	200
終章	本研究で得られた知見と今後の課題.....	203
1	飯場の労働と生活の実態.....	204
2	排除の構造とメカニズム	208
3	今後の課題.....	213

表目次

表 2.1	飯場の 1 日	92
表 3.1	土工 3 分類にもとづく労働内容の分類.....	111-112
表 4.1	調査概要.....	122
表 5.1	飯場労働者の構成と特徴.....	142

図目次

図 1	出稼労働者数（全国計）の推移.....	10
図 2	差別行為の三者関係モデル	22
図 2.1	A 建設.....	86
図 2.2	B 建設（1 階）	87
図 2.3	C 建設.....	88

序章 飯場の社会学

本研究の目的は、下層労働者を囲い込む労務管理のシステムである「飯場」の実態を明らかにし、「飯場」を通して現代日本における下層労働者の排除の構造とメカニズムを明らかにするところにある。以下では、まず、戦前から続く労務管理のシステムとしての飯場にまつわる議論を確認するところから始め、建設産業における労働力供給と飯場の位置づけを見たのちに、飯場との関連で語られる近年の寄せ場の変容の議論を整理する。そして、寄せ場研究で培われた排除論をもとに、相互行為と意味づけによる排除の分析について検討する。最後に調査概要と本論文の構成を述べる。

1 労務管理のシステムとしての飯場

飯場とは、字義通りにとれば「飯を食う場」であり、労働者が住む宿舎ないし寄宿舍を指すに過ぎない。現在、新聞記事やテレビのニュースなどで飯場がとりあげられる場合、「作業員宿舎」などと呼ばれるのが一般的である。行政資料をもとに戦前の監獄部屋の実態を明らかにした筆宝康之は、飯場について以下のように述べている。

「飯場」とは文字どおり「飯を食う場」であり、労働者が住む宿舎ないし寄宿舍にすぎない。だが、「飯場制度」となると、元請資本からみて労務管理の主な機能（募集、作業、賃金、生活管理）を親方＝飯場経営者に一部ないしそのすべてを請け負わせる間接労務管理システムを意味することになる。親方＝飯場頭に全機能をゆだねれば一括労務請負制度、たとえば、募集と生活管理のみゆだねる半直轄制なら準直用の「世話役制度」となり、元請資本が労務機能を完全直轄管理の直用にすれば、官営でも民営でも、世話役は職長に、飯場頭は募集係や寮管理人になる。建設業の現場労働者や炭坑の下請組夫は間接管理体制におかれるために、「飯場制度」の性格が問題になるのである。[筆宝 1992:128]

筆宝は飯場を、単に労働者のための宿舎ではなく、現場労働と生活管理を含めた特有の労務管理システムの問題としてとらえている。藤本武[1952;1984]は「半封建的雇用形態の一つ」として「組頭＝親方制度」という労務管理のシステムについて論じている。

組頭＝親方制度とは本質的には通常労働請負あるいは労務供給請負制度とわれるものであるが、その典型的な場合を示すと、組頭あるいは親方が雇主である資本との間に労務供給請負契約によってその作業あるいは労働力の供給を請負い、雇主の支持の下に配下の労働者を働かせ、賃金は組頭＝親方がうけとり、若干の頭ハネをしてその残額が労働者に賃金として配分されるものであって、多くの場合（必ずとはいわないが）飯場を経営し、それによっても収益をえている。[藤本 1984:2-3]

藤本は組頭＝親方制度には 1) 募集的機能、2) 作業面における機能、3) 賃金管理に関するもの、4) 生活管理的機能の 4 つの機能があるとしている。第 4 の生活管理機能について「最も重要なものは飯場の維持、経営であるが、これは組頭＝親方制度にとって不可欠ではないが、不可分のものである」という。

組頭制の下に統括される労働力は、困窮した貧農あるいは都市の半失業的労働者であるが、その多くは出稼的形態をとっている。たとえば、中国ならびに日本の林業、炭坑、土木等に典型的にみられるが、これらの出稼労働者は、自炊をしようにも自炊の道具をもっていない場合が多く、持参することが事実上不可能に近い。加うるに、貧困な彼らは最初の一ヶ月間の生活費さえ準備していないのであるし、自炊するならばそれが労働時間にくいこみ、労働能率にも悪影響を与えるであろう。かくて、飯場制は、組頭制の不可分の生産的かつ共済的施設となるのであるが、他面これがまた組頭の搾取の源泉ともなる。[藤本 1984:6]

戦前の鉱業に見られた労務管理の制度を「納屋制度」または「飯場制度」という。納屋制度と飯場制度の違いは、一つには、前者が関西以西の鉱山における呼称であるのに対し、後者は関東以北において用いられるといった違いである。もう一つは、納屋制度下では家族持ちが少なくなかったのに対して、飯場制度は主に单身者を管理するものであったということである。

たとえば、夕張第一坑の飯場取締規定は、「飯場は会社の許可を得て専ら单身礦夫を寄宿せしむる所とす」と定めており（小樽高等商業学校『北海道石炭業概論』大正 5 年）、家族持に対しては会社が直接に長屋を貸与していた。したがって、飯場は文字通り飯場であって、

単身者が飯場頭の監督下に寄宿していたのであり、家族持の小納屋を有力な基礎とした納屋制度とはその形態を異にするものといわねばならない。[隅谷 1976=2003:128]

松本正徳[1987]によれば、日本における資本の原始的貯蓄過程において大きな役割を果たした「囚人労働に代表される国家権力の監視下の奴隷労働」が廃止に追い込まれた背景には、「それに代替すべき苦汁労働制度、即ち徹底した監視による閉鎖的労務管理形態が囚人労働の代替として見いだされた」[前掲:105-106]ためであり、こうして登場してくるのが飯場制度（納屋制度）であった。そして、「それが著しいのは古い鉱山ではなく、明治前後に拓かれた新しい炭坑、北海道乃至は僻遠の土木工事場」であったという[渡部 1960:122]。

飯場の問題性が極度に現れたのが、戦前の北海道開拓地に見られた監獄部屋であった。監獄部屋とは、その名が示すようにあたかも囚人を監獄に収容するようにして行なわれた債務拘禁労働のことである。監獄部屋で働く労働者は、働き始める前に多額の借金を作らされる。逃亡を防ぐため、宿舎は監禁状態にあり、働いている間も厳しい監視下におかれる。仕事は重労働であり、年期が明ける前に命を落としたり、逃亡したりする者も少なくなかった。労働者たちは逃亡することを折り込み済みで酷使されていたのである^{*1}。

飯場という言葉には前時代的なイメージがある。戦後占領下の日本社会はこうした「封建遺制」から脱することを大きな課題としてきた。日本の労働社会学の創始者である松島静雄は飯場について次のように述べている。

かかる飯場は鉱山に於ては昭和初期の恐慌によりほとんど影を没したのであるが、土木建築方面に於ては今なお広く存在しており、現在社会に多くの問題を提供している。以上述べ来った飯場や徒弟に於て我国では労働の反対給付として要求し得る権利に対して、要求せられる義務が余りに大きい事を、又それ等の根底として労働者の意志の無視を、又それ等を包括して極めて不合理な状態を見出し得るのであり、所謂封建的遺制の臭を強く感ずる事が出来るのである。[松島 1947:130-131]

しかし、飯場の問題を前近代的な主従関係が残存する「封建遺制」としてのみとらえるのでは不十分である。筆宝は、監獄部屋が労働力不足の辺境奥地において労働者を確保し、働かせるための労務管理のシステムとして日本近代資本主義の要請から新たに生まれたものだとして認識している。

^{*1} 監獄部屋（タコ部屋）の実態については、高田[1974;1977]、青田[1982]などの手記からも知ることができる。

明治2年に開拓使が札幌に設置されてからの「近代北海道」の開発は、内陸中心の拓殖に転じた結果、住宅建築より公共土木のインフラ形成のために、大量の建設労働の投入を要求することになった。だが、その当初から飯場制度が存在したのではない。結論からいえば、開拓使や集治監が直轄した官営工事が民営工事に切り替わる中から、建設業の下請飯場制度が成立したのである。そこにはもはや請負人を監視する開拓使の役人も、囚人の人権を守るべき典獄もいなかった。その労働力不足の辺境奥地に生まれた建設飯場制度が債務拘禁「土工部屋」である。囚人の「外役所」を思わせたのか「監獄部屋」とも呼ばれたが、近代北海道の開発事業の出発点で開拓使が設営し、全国から良民工夫を収容した「人夫小屋」には、何らの債務拘禁性も認められなかった。それは、北辺の監獄部屋が「封建の遺制」ではなく、近代国家と資本の辺境開発の手段、伝統社会なき北方辺境近代化の地下経済装置として形成されたことを意味する。[筆宝 1992:131]

飯場は、労働条件が悪く、労働者を集めにくい仕事につく労働者を集める一種の「装置」である。どのような労働に対して、どこから、どのようにして労働者を集めるのかは、飯場の性質に大きく関わっている。また、飯場は決して過去の問題ではない。秋山健二郎[1960]は、監獄部屋と戦後の社外工・臨時工の問題の連続性を指摘している。森秀人[1961]のルポルタージュには、不足する飯場労働者をスカウトするために全国を奔走する親方の事情や、労務管理の手法が描かれている。糸園辰雄の日本の社外工制度についての研究[糸園 1978]では、飯場との関連は考慮されていないが、建設業の労務供給事業経営者のボス的性格に言及されている。九州に特有の「労働下宿」も飯場に類するものとしてとらえられている[鎌田 1976][高木 1979]。島村恭則[2010]は、戦後の「朝鮮系住民」たちが「〈生きる方法〉」として人夫出し飯場を経営してきた事例を扱っている。最近では、2000年代前半に、エム・クルー社が展開する「レストボックス」が話題となった。「レストボックス」は、「社会的企業」の試みとして注目を集めたが、その実態は人夫出し飯場そのものだった。同社の元代表取締役社長である前橋[2006]の自伝に著された「レストボックス」設立の経緯を見ると、前橋自身に飯場や人夫出し業についての予備知識があったとは考えにくい。しかし、エム・クルー・ユニオンに関わった湯浅誠は「エム・クルーのようなシステムは、日雇い労働者の間では、古くから『飯場システム』として知られているものに近い」[湯浅 2008:149]と述べている。現代日本においても、飯場というシステムを必要とし、取り込んでいくような産業構造が深く根付いているといえよう。

2 建設産業における労働力供給と飯場の位置づけ

戦後の建設業就業者数は一貫して増加傾向にあった。労働力調査によれば、1953年の179万人から1964年には300万人台に達し、1978年には500万人台を突破している。1980年代にいったん減少が見られるものの1997年の685万人まで増加しつづけていた。建設投資額の推移について、山口恵子は以下のようにまとめている。

高度成長期の建設投資はすさまじいものがあり、55年に約1兆2,000億円であったのが、1975年には31兆6,000億円と、20年間で26.3倍になっている。その後、80年代後半は、バブル景気のもと、公共投資の伸びと民間企業の旺盛な設備投資に支えられ、建設投資は大きな伸びを示し、ピークの92年には約84兆円にも達している。これは、アメリカやECのスケールを超えて世界最大の市場規模であった。バブル経済崩壊後も97年までは持ちこたえたものの、それ以降は総じて減少傾向にある。[山口 2006:133]

労働集約型産業であり、景気の変動に応じて人員数を大きく調整しなければならない建設産業は、元請会社の下に下請会社が幾重にも連なる重層下請構造を特徴としている^{*2}。また、3K労働と揶揄される建設労働に従事する労働者を確保すること自体が課題となってきた。その課題を解消するため、労働者を募集し、囲い込んで管理する装置として飯場は大きな役割を果たしてきた。農村から都市部に出てくる出稼ぎ労働者たちもまた飯場という仕組みの中で働いていた。青木一夫＝下田平裕身[1972]は出稼労働者にとっての飯場を以下のようにとらえている。

宿舎（飯場）は、出稼労働者、あるいは一般に不熟練労働者を恒常的な労働者集団として統括する環である。建設飯場は、もともと暴力的な監禁制度といった視点から捉えきれない。とくに、出稼が一般化するとともに、都市の建設仮宿舎は、新たな意味を帯びてきた。それは、都市において生活する能力も意思ももたない出稼ぎ者に生活の場を提供する手段であったが、同時に、かれらを労働者集団として統括するこのうえない手段となったのである。労働者集団を統括する世話役の活動の拠点、宿舎である。宿舎への出入は、労働者集団の出入に等しい。宿舎における個別の労働者の生活事情の把握を通して、帰郷・上京の調整で、

^{*2} 重層下請構造の問題に関しては筆宝[1992]をはじめ、建設労働研究会[1981]、八木[1991]などでくわしく論じられている。近年の実態と問題提起については、全国建設労働組合総連合・特定非営利活動法人建設政策研究所[2008]がある。

出稼ぎ周期の相違による変動の調整、総じて集団の大きさの調整が容易にはかられる。起床、食事、現場への出発、帰着、食事、就寝の生活時間管理を通じて、労働と生活の規律を維持できる。毎日変化する多くの作業班、作業配置の編成、出面管理を容易に行なうことができる。[青木＝下田平 1974:204-205]

日本における出稼ぎ労働者の数は高度経済成長に伴って増加し、ピークの1972年には約54万9千人にもものぼっている。農林省の統計によれば、1972年の出稼ぎ先の産業の種類の構成比では、建設業が66%で過半数を占めており[渡辺・羽田編 1977]、主要な受け入れ産業であったことがわかる。しかし、1972年にピークに達した出稼ぎ労働者数は、オイルショックをきっかけとして翌年には30万人台に急激に減少し、以後減少傾向を続けて、2010年には約1万5千人となっている（図1参照）。ここには、1970年代から1980年代初頭にかけて、「地方圏により多くの公共事業が配分され、建設需要が相対的に高まったため、出稼者の減少などの傾向が進展していった」[村上 2002:140]という背景もある。

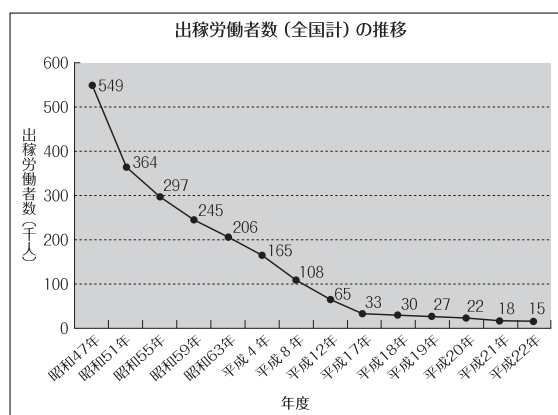


図1 出稼労働者数（全国計）の推移

（資料出所）厚生労働省職業安定局調べ[厚生労働省 2011:1]

高梨昌ら[1978]はこうした出稼ぎ労働市場の変容のもとで、元請一下請関係にある建設会社の実態調査を行なっている。同書によれば、大手元請資本系の第一次下請企業の労働者集団の概観は、出稼ぎ労働者を主体とする集団と都市型の職人的労働者を主体とする集団に大きく分かれる。恒常化した出稼ぎ労働者の中からは、労働者集団の中での中核的な専業労働者集団に融合していくものが登場するという。これらの熟練工に対し、雑役工、補助的作業に当たる多くの出稼ぎ労働者は、

都市不熟練労働者と競合関係に入ることになる。ここでは、資本にとって、管理しやすく、従順で勤勉な出稼ぎ労働者の方が好まれ、特に元請大資本系では都市の不熟練労働者は敬遠される。しかし、「恒常的な出稼募集網を確保できない中小業者の場合には、単純労働職種のすべてを出稼ぎによって確保することはできず、都市下層社会から供給される不熟練労働者への依存度が高くなるのではないか」[下田平 1978:46]と推測される。

この「都市下層社会から供給される不熟練労働者」の供給源として寄せ場の存在を無視することはできない。寄せ場とは、慣習的に早朝の路上求人が行なわれている場所のことをいう。有名な寄せ場に、東京の山谷、高田馬場、大阪の釜ヶ崎、横浜の寿町、名古屋の笹島などがある。なかでも山谷、釜ヶ崎、寿町は三大寄せ場と呼ばれており、寄せ場であると同時に地域で仕事を探す労働者のための簡易宿所（ドヤ）が集まるドヤ街としても知られている。寄せ場の労働者には、大きく分けて〈現金〉と〈契約〉^{*3}の二通りの働き方がある。〈現金〉とは、その日働いた賃金をその日受けとる一日限りの労働契約である。〈契約〉とは、10日・15日・1ヶ月というように実働日数の期間契約を業者と結んで働く場合であり、契約期間を終えるまで飯場で暮らすことになる。寄せ場で求人する業者の多くが実質的な労働者供給業（人夫出し）であり、これらの業者が経営する飯場は「人夫出し飯場」と呼ばれる[牛草 1993]。

この2つに加えて、「直行」という就労形態もある。

就労先が決まっていて、同一業者のもとで長期間にわたって就労する形態。仕事現場や飯場に、「寄り場」を経由せず直接行くことを「直行」という。ほとんど常雇と変わらないが、賃金の支払いは日々払いの場合も多い。[牛草 1993:130]

「寄せ場」労働者の中では、ほんの一握りの少数派である。「寄せ場」における熟練層・半熟練層がこの就労形態の圧倒的多数を構成するが、技術的な熟練度を高めていくことが可能と親方など現場責任者に判断された若い未熟練層も含まれる。いわば、「寄せ場」におけるエリート層であるが、基本的には技術を持った働き盛りの労働者と言うことができる。他の2つの就労形態と比較すると、雇用は安定しており、毎日仕事を捜しに「寄せ場」へと朝早く来る必要がなく、賃金も高く安定していると言える。「寄せ場」労働者の中では、少数派である家族持ちやアパート・公営住宅或いは高額の「ドヤ」に居住する人々もこの就労形態をとる労働者の中に多い。[中根 1991:144-145]

^{*3} 「現金」「契約」は寄せ場のスラングである。一般名詞と区別するために本稿では〈現金〉〈契約〉と表記する。

「直行」層は、同じ寄せ場労働者といっても、高梨らが「都市型の職人的労働者」と位置づけた熟練工寄りの存在である。

出稼ぎ労働者と寄せ場の労働者は「競合関係に入る」といわれていたように、現場労働において似たような役割を担っていた。また、飯場という労務管理のシステムが用いられていた点も共通している。建設労働研究会[1981]による「建設業における生産機構模式図」や、全国出稼組合連合会・大阪事務所[1983]による「建設産業重層下請構造と建設労働者雇用形態の実状」などでは、「釜ヶ崎日雇労働者」と「出稼者」を並べて重層下請構造の最末端に位置づけた図式化が見られる。

しかし、両者が飯場で出会うことはなく、出稼ぎ労働者と寄せ場の労働者はそれぞれ異なった経路で囲い込まれ、働かされていたようだ。八木正は就労安定度による出稼ぎ階層型（「就労先安定型」「就労先更新型」「就労先不定型」）を類別している[八木 1981;1988]。そして、もっとも不安定な「就労先不定型」は「『日稼ぎ』、すなわち都市日雇い労働者、寄せ場労働者に接近して行く」[八木 1988:94]人々であるという。「出稼ぎ労働者は直接に『寄せ場』に働きに来るのではない。出稼ぎ労働者の一定部分が寄せ場労働者に転化している」[八木 1988:98]と考えるのが妥当なのである^{*4}。

労働経済学では、マルクス主義の階級論を念頭に、寄せ場の労働者を下層労働・不安定就労（不安定就業）階層と位置づけ、その実態解明が取り組まれた[江口・西岡・加藤 1979]。その中でも、寄せ場の労働者の構成については加藤佑治による不安定就業労働者に関する研究において深められている[加藤 1980;1982;1991]。

加藤佑治は日雇労働者を「不安定就業労働者」の最下層にあるものとしてとらえ、東京の寄せ場・山谷で行なわれた実態調査をもとにその構成を明らかにしている。加藤はまず、寄せ場の労働者を大きく「日々日雇層」と「長期日雇層」の2タイプに分類する。加藤が日々日雇い層と呼ぶのは、ドヤに泊まりながらもっぱら〈現金〉で働く労働者である。1日限りの〈現金〉仕事でも、就労先は飯場を持つ業者の斡旋である場合も多く、飯場と完全に切り離されているわけではない。また、彼らも、仕事がない時には〈契約〉の仕事で飯場に入らざるをえない。長期日雇層は、〈契約〉や日給月給で同じ会社で継続的に働く場合である。しかし、長期日雇層が必ず飯場に入るわけではなく、アパートや下宿を借りて、あるいはドヤに泊まりながら、会社や現場に通うパターンもある。

都市下層社会から供給される不熟練労働者のすべてが寄せ場にいるわけではない。「人の出入りのはげしいターミナルや公園など」には「仕事を求める労働者を狩り集め、飯場へ送り込む手配師」[三塚 1970:27]がいる。

^{*4} 八木正[1988]は、「寄せ場労働者はあくまでも寄せ場を生活の本拠として働いている労働者なのであり、出稼ぎ労働者とは飯場も別々で、実際にはほとんど接触がない」、「両者の間には基本的な労働気質、生活心理、投票行動に大きなちがいがあり、互いに相容れない側面すらある」[前掲:97]という日雇労働組合員からの指摘を紹介している。八木[1991]では、出稼ぎ労働を起点とした「下層労働の関連図」を描いている。

その人たちを大きく分けると、基本的に二つの経路ないし種類があるように思う。一つは、農村から出稼ぎの形で仕事につき建設現場を転々した上で流入する中高年の労働者で、土工・手伝（雑役）が多い。もう一つは、たとえば集団就職などの形で大中企業や小零細商店に就職したが、「はじめきいてきた条件と実際とが余りにちがうので」そこを「とび出し」その後「いくつかの職場や仕事を転々とかえた」あげく「どこも行くところがなかったの」ここに来た、比較的年令の若い人たちである。主として会社雑役や仲仕、そして運転手が多い。これらの失業者の中には炭坑離職者や部落出身者、在日朝鮮人がかなりふくまれている。労働力不足がさげばれ企業はわれ先にと低賃金で使える若年労働者をねらう。部落出身や朝鮮人でも採用する。しかし、実際の労働はキツイ、キタナイしかもアブナイ現場作業が多い。そこで「友人や新聞広告をたよりに転職する」。「どこへ行っても似たりよったり」であるが「少しでもましなところ」をさがしてつぎつぎと転職を重ねる。労働省の調査でも、「三年間に新規学卒者の半数以上がやめていく」という結果が出ている。転職（流転）の果て「行きつくところは——」生まれ育った土地に帰ることであり、帰れない者は飯場に行く。[前掲:28]

彼らの中には飯場で山谷や釜ヶ崎のような寄せ場^{*5}の存在を知り、その住人となる者もいるだろう。しかし、寄せ場との結びつきを持たない飯場の方が実際には多い。寄せ場を経由せず、飯場を渡り歩く労働者はかなりの数にのぼると推測される。鎌田忠良[1975]のルポルタージュでは、上野に設けられた出稼ぎ相談所を頼る労働者たちの経験が紹介されている。ある人は、横浜まで仕事探しにでかけたところ、駅前で声をかけられて行った先が「タコ部屋」だったため、隙を見て逃げ出してきたという。また、記事からは上野駅の手配師の存在も意識されていることがわかる。大谷昌克[1975]の手記では、高校退学後、東京に出てきていくつかの仕事を経験するも続かず、上野公園の手配師に声をかけられたことをきっかけに8年にわたって飯場生活を送った経験が語られている。鎌田慧[1976=1987]のルポルタージュは、主に製造業の出稼ぎ労働者を扱ったものだが、出稼ぎ先の会社から行方不明になった男性が、音信不通のまま飯場を転々としながら1年7ヶ月過ごしていたという挿話がある。

1980年代に入ると外国人労働者が流入する時代が到来する。不法就労者を含むこともあり、その実態にははっきりしない部分も多いが、基幹的な部分を担う労働者というよりは周辺的な存在としてとらえられてきた^{*6}。外国人労働者の労働運動にたずさわる上山純二は、1990年のインタビュー

^{*5} 「寄せ場」とは、広義にはターミナルや公園など、路上求人が慣習化している場所のことだが、ここではドヤ街を伴う寄せ場について述べている。

^{*6} 例えば下田平裕身[1988]、青木秀男[1992;2000]など。

一の中で次のように述べている。

たとえば、埼玉の飯場で、ここは寄せ場を通さずに新聞広告で日本の労働者を集めている人夫出し業者だったのですが、30 人くらい労働者を常時抱えていて、韓国人が 9 人いました。日給 1 万円の約束で 1 ヶ月働いたのに 5 万円しかもらっていない、本当に払ってくれるのだろうか、と相談されて乗り込みました。そこでは、日本人で鉄筋工で 1 万 5000 円、鳶だと 1 万 5000—1 万 6000 円でした。外国人は一律一万円なのです。もっとも、日本人の賃金も相場よりかなり低いですね。山谷なら、鉄筋工で 2 万円、鳶では 2 万から 2 万 5000 円クラスがふつうです。そういう割りの悪いケタオチ飯場や下受業者のもとに外国人労働者はいる。本国と日本を結ぶブローカーのルートができており、寄せ場を通さずに直接、飯場に送り込む。就学とか観光とかいう名目で訪れた外国人を直接手配師が成田空港から飯場に連れていくわけです。[上山 1990:40]

外国人出稼ぎ労働者が増えても、日本の産業界・業種に均等に入るわけではありません。土木・建築やサービスなど、日本人がやりがたらない仕事につかざるをえない。[前掲:41]

1981 年に外国人研修制度、1993 年には技能実習制度が創設されている。現在、この制度を利用した場合、1 年の研修期間の後、技能実習への移行が認められる職種ではさらに 2 年、計 3 年間の滞在が可能である。外国人研修・技能実習制度では、研修・技能実習生が実質的な低賃金労働者として利用されたり、受け入れ企業等以外で就労する者、受け入れ企業等から「失踪」するものがあったりといった問題が生じており、これらの問題への対応が求められている[村上 2010]。国際研修協力機構（JITCO）の関係者[河村 2008]によれば、2007 年の国籍別の外国人研修生の内訳では、中国が 8 割を占めており、インドネシア、フィリピン、ベトナム、タイと続いている。技能実習移行申請者に占める建設業の割合は 9%、建設分野の地域別外国人研修生の内訳は、もっとも多い関東が 35.6%、中部 16.2%、近畿 12.4%、中国 11.6%、北陸 9.6%、九州・沖縄 8.1%などである。建設分野の研修生・技能実習生の推移を見ると、2004 年以降、増加傾向にあり、2007 年の研修生 6,279 人、2007 年度の技能実習生 5,275 人となっており、「JITCO が支援する外国人研修生・技能実習生だけでも約 15 千人が建設現場等で技術・技能等の習得を図っている」[河村 2008:40]ことになる。『JITCO 白書』によれば 2010 年度では研修生数が 44,849 人、技能実習移行申請者数が 46,985 人にも上っている[国際研修協力機構 2011]。海外からの「出稼労働者」である外国人労働者もまた、建設労働に従事する場合、飯場というシステムの中で管理される可能性は高い。

3 寄せ場の変容と飯場への注目

戦後の建設産業の飯場の実態を明らかにした研究はほとんど皆無と言ってよいが、下層労働研究の一翼を担ってきた寄せ場研究(都市下層研究)からは、参照に値する優れた研究蓄積が得られる。

ドヤ街をともなう寄せ場を飯場になぞらえて「巨大な『飯場』」[牛草 1993]、「共同飯場」[神崎 1974]、「予備飯場」[青木 1989]などと呼ぶのは、労働市場としての寄せ場の性質が飯場制度の影響下にあることを物語っている。飯場制度の下で、寄せ場は労働力調達手段の一つとして活用されてきたのである。そして、1990年代の寄せ場の衰退の原因を探る議論の中で、飯場に注目が集まったのは半ば必然的なことであった。

1980年代末にピークに達した寄せ場の求人数は1990年代始めに激減した。この求人数の減少は当初バブル崩壊の影響ととらえられたが、次第に単なる景気後退によるものではないとする議論がなされるようになった。寄せ場の変容にまつわる議論は大きく「就業構造の変動」論と「飯場の巨大化」論の2つの系統に分けられる[大倉 2005]

まず「就業構造の変動」論である。釜ヶ崎に関しては、統計データを元に、建設産業における釜ヶ崎の日雇労働力への「需要の構造」が変化したこと、その背景として業界全体での若年労働者の新規流入と常用雇用者の増加といった傾向が確認されている[島 2001]。また、建設産業全体で「多能工化」が進展したと言われているが、若年労働者や常用雇用者の増加にこの「多能工化」が影響しているとも考えられる[大倉 2002;2005]。バブル崩壊後の寄せ場では多くの労働者が野宿生活に追い込まれていた。しかし、現場に行けば仕事はたくさんあり、同時に若年層の建設労働者が非常に多いことが目についたという[なすび 1999]。つまり、若年労働者や技能労働者の募集は寄せ場とは別の労働市場を通して行なわれており、技能労働者の養成や囲い込みもそうして集められた労働者に対して行なわれていることになる。

もう一方の「飯場の巨大化」論は、寄せ場の衰退の背景に飯場の巨大化と飯場網の拡大の進行を見る。飯場の労働力は、出稼ぎ労働者と寄せ場労働者によって集められてきたが、これらの労働者の高齢化、スポーツ新聞の求人広告欄による労働力の吸収や1980年代後半からの外国人労働者の流入などの結果、飯場の巨大化が起こったと中根光敏[1999]は推測している。西澤晃彦[2000]は、1980年代から1990年代に建設労働の現場で進化した管理強化の中で、「寄せ場労働者のような身分不詳の労働者が排除される」[前掲:33]一方で、「飯場が労働者を形ばかりの『社員』とすることで身分不詳の労働者に『所属』を形式的に与える」[前掲]機能を果たした可能性を指摘する。野宿者を狙って求人する労働条件の劣悪な飯場の存在[中村 1998;1999][田巻・山口 2000a;2000b]もあり、飯場がありとあらゆる方面に労働力吸収の手を伸ばしており、その内実を多様化させているこ

とがうかがえる。

「就業構造の変動」論と「飯場の巨大化」論は、寄せ場の衰退の原因を異なる視点から探ろうとしたものであり、論拠としている事例が重なり合う部分も多い^{*7}。前者が飯場の内実は問わないのに対し、後者は飯場制度の影響力を重視し、飯場の変容から説明しようとしたところに違いがある^{*8}。

また、横浜の寄せ場・寿町の動向に着目して、移住労働者（外国人労働者）による周辺労働力市場の再編成の可能性が論じられている。寿町でも、時期を同じくして、山谷や釜ヶ崎と同様な寄せ場機能の低下が見られる。寿町は、他の寄せ場と比べて、外国人労働者の就労が多いことを特徴としている^{*9}。村上英吾・佐藤充泰[1998]は、寄せ場機能低下の背景を、寄せ場労働者の高齢化の中、「周辺労働力市場において寄せ場労働者が担っていた階層が、移住労働者によって急速に代替されつつある」ためではないかと指摘する。

これらの研究は、下層労働者を取り巻く建設労働市場の変容をそれぞれの観点から論じたものであり、貴重な手がかりを提供してくれる。しかし、飯場や建設労働の実態が明らかでないために、議論の進展が滞ってしまっている現状にある。これらの知見は矛盾するものではないし、むしろ、補い合うものとして念頭におくべきものだが、議論を前進させるためには、飯場の労働や生活の実態を、聞き取りや行政資料によるのではなく、直接的に明らかにする必要がある。本研究では、飯場の労働や生活の実態を参与観察によって明らかにし、先行研究の知見を参照しながら、下層労働者を取り巻く建設労働市場の見取り図を整理していきたい。飯場の性格の違いは求人ルートの違いと関連していると考えられる。そこで、本研究では、主要な求人手段として寄せ場を活用する飯場と、求人広告市場を活用する飯場の2つのタイプについて調査を行なった。

4 相互行為と意味づけによる排除の分析

寄せ場研究（都市下層研究）は、現代日本における下層労働問題について、大きな役割を担ってきたことは既に述べたとおりである。しかし、寄せ場の衰退に伴って、寄せ場という場所・空間に依拠した議論が難しくなっている。本研究では、飯場の実態を明らかにすることに加えて、2つ目の課題として、寄せ場研究で培われた排除論の視点を受け継ぎながら、今後の下層労働研究を

^{*7} 中村[1998]やなすび[1999]など、現場の活動家の談話をベースに仮説が立てられたことが背景にある。

^{*8} 北川由紀彦[2001]は、野宿者増加の原因を飯場の労務管理の変化から考察するが、飯場への労働力プール自体が見直され、携帯電話等を利用した派遣型のシステムもありうるのではないかとしている。

^{*9} 寿町と外国人労働者に関しては、青木[2000]、山本薫子[2006;2008]などを参照。

発展させていく土台の一つを築きたい。

初期の寄せ場研究は、大橋薫や大藪寿一に代表される社会病理学によるものであり、加えてそれに続いたのが江口英一らによるマルクス主義的な労働経済学によるものだった。これらを批判する形で登場したのが青木秀男を旗手とする都市社会学を中心とした寄せ場研究（都市下層研究）だった。

青木の都市下層研究は、寄せ場の文化構造と現代社会の差別の構造に着眼するものである[青木 1989]。社会病理学にせよ、労働経済学にせよ、現代社会の周縁にある例外的な事例として寄せ場を扱ってきた。つまり、現代社会から「はみ出した」部分として、改良を試みるものだった。それらに対し、青木は寄せ場を一つの文化空間としてとらえ、寄せ場労働者の意味世界への接近を試みた。寄せ場労働者は労働市場の末端部で景気の調整弁として資本の都合のいいように活用されると同時に、「怠け者」「落伍者」の末路として差別される。このような状況の中で、寄せ場労働者は〈ミジメ〉と〈ホコリ〉、競争原理と共生原理といった、相反する象徴を行き来しながら生きる。青木は、両義性の視点の中から、「寄せ場労働者に内在する『先進性』の契機、人間の主体的な状況の解釈と変革の意志」[前掲:12]を読み取ろうとしたのである。

青木が提起した寄せ場の被差別性の議論を、西澤晃彦はイデオロギー論の視点から再構成したといえる^{*10}。西澤は都市下層を「隠蔽された外部」と位置づける。この社会の自明なイデオロギーに反する人々は、排除され、隠蔽されたうえで、下層労働者として労働力化されているのである。西澤は、都市下層が生み出されるメカニズムをイデオロギーと排除という視点から読み解こうとしている。一般的な社会的排除論は、何らかの社会的不利益をもたらす原因を「参加の欠如」の問題ととらえ、プロセスとして実態を把握しようとする^{*11}。これは、問題把握とその対応策の検討に有効なアプローチであり、社会政策の文脈で生かされる。しかし、「社会的排除をめぐる調査・研究においては、様々な不利が羅列的・網羅的に測定されるに留まるものが多く、今のところ何が貧困をもたらす貧困が何を人びとに及ぼすのかを説明する理論を導きだすことに成功しているとはいえない」と西澤は評する[西澤 2010]。

社会的排除は、欠如や不利といった指標的概念とは異なって、排除するカテゴリー・排除されるカテゴリー間の関係を捉える関係概念であった（この点が多く of 社会的排除に関する議論からは欠落してしまっている）。正規雇用の従業員と非正規雇用の従業員の間には排除-被排除の関係がある。新卒採用の学生とフリーターの間には排除-被排除の関係がある。政治

^{*10} 西澤[1995;2000;2005]などを参照。

^{*11} 岩田[2008]、福原編[2007]などを参照。

的には両者の連帯が摸索されるべきかもしれないし、階級論者がいうように共通の利害は存在するのだろう。だが、そうした計算以前に、そこにある境界線は、人びとの生活世界を枠づけ、その認識を拘束している。おそらく、そうであるから、労働者は容易に分断されてきたのだし、そのような分断が効率的な労働力配置を促してきた。[西澤 2010:22-23]

また、西澤は、社会的排除をイデオロギー論と接続させることによって、マクロな社会構造に関する議論と結びつけることが可能であるとも述べている[西澤 2010]。

社会的排除がカテゴリーカルになされることはすでに述べたが、誰を排除し誰を包摂するのはその都度イデオロギーによって正当化される。そこにおいて選びとられるイデオロギーは、多くの場合、社会構造の構成原理と共鳴する。貧困の客観的な定義や基準をめぐる議論とは別のところで、排除において動員されるイデオロギーの分析から、国家や社会が何を「内部」とみて何を「外部」としているのかを明らかにし、私たちの中に自明とされるまでに定着した秩序を対象化する作業がなされてよいはずである。[西澤 2010:23]

青木秀男に例を見るまでもなく、都市下層研究は、人々のアイデンティティと場所に着目してきた。それは、「周辺」から「中央」をとらえかえす試みであり、現代社会の差別や排除の構造とそのメカニズムを解明し、現代社会に支配的な価値の転換も視野に入れたものだった[田巻 1999]。ある「場所」が、アイデンティティの構築を可能にする「居場所」となるには、自己提示とそれを承認する他者の調達という手続きが必要となると西澤は言う[西澤 2008]。裏返せば、ある場所における他者との関係とアイデンティティは、排除と包摂の実態を読み解く手がかりともなる。

「私をよこせ」という欲望は、金銭によってではなく関係によってしか充たされることがない（繰り返すが、金の問題がどうでもいいことだと述べているのではない）。排除概念は、関係からの切断による「私」の剥奪ばかりではなく、排除する「やつら」の発見に連続する「われわれ」の構築まで射程に含めたものであるということが出来る。しかし、その社会的排除論にも、上で述べた問題が欠落しているように思われる。居場所なき人々にとっての場所。それがまず見出されなければならない[西澤 2008:18]

これまでの都市下層研究が明らかにしてきたのは、寄せ場労働者や野宿者が住まう場所とアイデンティティの問題であり、飯場（および労働現場）という場所とそこでの労働者のアイデンティティ

ィの実態解明には欠けていた^{*12}。すでに青木秀男自身によって「いまや、都市下層を寄せ場（労働者）に実体化して把える『寄せ場の社会学』は成立しがたくなった」[青木 2000:20]と述べられていた。同じ時期から「寄せ場」概念の再検討・普遍化[藤田 1998][田巻 1998]が試みられており、現在では「全国の寄せ場化」[生田 2007]、「社会総体の寄せ場化」[島 2009]、「社会の総寄せ場化」[西澤 2008][原口 2011]というように、運動の現場でも研究者の中でも寄せ場衰退後の状況分析がなされている。寄せ場が衰退していく現在、飯場および労働現場の実態解明を欠くわけにはいなくなっている。

本研究では、飯場における相互行為と意味付けを手がかりとしながら、排除に動員されるイデオロギーとカテゴリーカルな排除のプロセスを明らかにしていく。飯場で働く労働者たちの相互行為と意味付けをとらえるために、本研究では、飯場での労働と生活を通した参与観察調査を行なっている。労働社会学では、社会学の他の分野と比べても、参与観察が積極的に活用されている。日本の労働社会学の参与観察調査の嚆矢は自動車工場を扱ったものだった。吉田誠[1993]、大野威[1997;2003]、伊原亮司[2003]などは、当時の「日本型生産方式の優秀さ」の信仰に現場労働のレベルから疑問を投げかけるものだった。榎本環[1999;2000]は、自分自身が銀行員として働いていた経験を掘り起こしている。近年では、阿部真大[2005;2006]、山根清宏[2005]、神野賢二[2009]など、若者の労働世界を対象とした研究が増えている。必ずしも労働社会学ではないが、戸室健作[2004;2007;2011]、松田さおり[2005]、前田拓也[2009]なども労働現場での参与観察をもとにしたものである。佐藤郁哉[2002c]はフィールドワークによる労働研究の本場であるアメリカにおける8つの実践例の検討を通して、労働現場のフィールドワークの「本質的要素」を議論している^{*13}。

労働過程を解明するためには、労働への参与が不可欠であり、また、他の方法で代替できない有効性を持っている。飯場という場所への一般的な調査上のアクセスは困難である。都市の中に可視的であり、所在も明らかである寄せ場に対し、飯場はどこにどれだけ存在するのかも定かではない。このことは、寄せ場研究の中で飯場の重要性が指摘されつつも、その解明が遅れてきた大きな原因である。この不可視の領域を明らかにすることは本研究の意義の一つである。不可視の領域へのアプローチという意味で、本研究でも労働社会学的な参与観察が有効であったのは確かである。しかし、排除の実態を明らかにするにあたっては、観察者自身が相互行為の現場に居合わせ、その状況に巻き込まれることは、それとは違った方法論的な意義がある。これまでの労働社会学の参与観察

^{*12} 寄せ場労働者については、青木[1983a;1983b;1987;1988a;1988b;1989;2000]、西澤[1990;1992;1995]はもちろん、西田[2001;2006]。野宿者については、妻木[2003]、丸山[2005;2006;2009]、文[2006]、山北[2006a;2006b;2008]、山口[1998;1999]、林[2005]、白波瀬[2010]、西澤[2006;2010]、青木[2000;2005]などがある。

^{*13} 佐藤[2002]はフィールドワークの本質的要素を、「偶発的観察法」と「漸次構造化法」といった問題の定式化と仮説の構成法だとしている。

調査は、労働過程や労働者の意味世界などを明らかにしてきたが、労働現場で取り交わされる関係性をとりあげることは少なかった。調査者自身の実感として労働の苛酷さに言及することはあっても、労働現場で取り交わされる関係性の中に映し出される社会像を読み取ろうという志向はあまり見られない^{*14}。フィールドでは、調査者自身も何らかの社会的カテゴリーを当てはめられ、インフォーマントとのやりとりに否応なく巻き込まれる。こうしたやりとりに過度に巻き込まれることは、「インボルブメント」あるいは「オーバーラポール」などとして、一般的に「避けなければならない」調査の心得として説かれるものだが、「やりとりに否応なく巻き込まれること＝関与すること」そのものは、参与観察に備わったアドバンテージともなりうる。

都市下層研究では、方法論についての問いかけも繰り返されてきた。青木秀男は、都市下層研究における生活史法について、「意味と行為の過程をフォローすることで、はじめて生きた都市下層像に迫ることができる。そして、都市下層を下層みずからの目を通して捉えることの実質が保証されていく」[青木 2000:169-170]と述べている。青木が重視したのは、「かれら」の側から「われわれ」を見る視点だったといえよう。

「かれら」の視点に立つことは、「われわれ」を問うことへとつながっていく。田巻松雄[1995]は、野宿者支援活動とかかわるなかで、「支援との関わりを通して感じざるを得なかった自分自身の差別意識や加害者性という問題を、まず論理的に位置付け内省しておきたい」[前掲:78]という問題意識から、「かれら」と「われわれ」の関係性をどのようにとらえるべきなのかを問うている。中根光敏[1997]は、調査法の中で議論される「ラポール」という概念が「調査の際に被調査者に行使されている社会学的暴力の問題（負い目）から逃れるための契機となっていたのではないか」[前掲:49]と批判し、『「ラポールという社会学病（社会学者の職業的イデオロギー）」を克服してはじめて、研究者は、調査者と被調査者との関係性の問題に向き合うことに、すなわち調査者の職人芸に委ねられてきた問題を方法論的な課題として引き受けることが可能になる」[前掲]と問題提起している。また、島和博[2003;2004]は、エスノグラフィーを実践するためには、フィールドでの「単刀直入的批判の声」に対峙するなかから、自らの「正しさ」の準拠点を見いださなければならないことを論じている。

このように、「かれら」と「われわれ」の関係性に注目した議論が繰り返されてきた。しかし、これらの議論は、主に調査者がフィールドに向かい合う姿勢を問うものであり、フィールドワークの成果物であるエスノグラフィーの中で、関係性がどのように生かされるかを考えたものではない。一方、西澤は、エスノグラフィーの中での「私」の位置づけについて語っている。

^{*14} 例外があるとなれば、研究の出発点において「男／女」という関係性の文脈が念頭におかれているフェミニズム的な研究である。

調査者と被調査者の関係性それ自体が、データのかたちに強い影響を与えるのであり、調査者自身が登場するエスノグラフィーのスタイルが様々に検討されるべきだろう。例えば、筆者のエスノグラフィーでは、「私」は抹消されてしまっており、「どのような状況において語られ、聞き取られたのかに関する記述」の「最低限の言及」を欠いてしまっている。私と彼の固有の関係をあらわにしながら、そこでの言葉やできごとをその関係の固有のものにとどめるのではなく、より多くの人々にいかに開かれたものとしていけばよいのか。いくつもの試行錯誤がなされてしかるべきだろう。また、ひとつのできごとを構成している複数の行為者による状況定義の差異を明瞭に打ち出す、多声法をはじめとする記述の方法については、何が「よい」エスノグラフィーなのかをめぐる議論と照らし合わせながら、慎重に評価されていく必要があるだろう。[西澤 1999:118]

ここでは、調査者と被調査者の関係性のあり方を通して浮かび上がるものがあることが示唆されている。桜井厚の対話的構築主義[桜井 2002]や、三浦耕吉郎の「カテゴリー化」に関する議論[三浦 2004]も、この関係性の持つ意味に着目したものだと言えよう^{*15}。

このように、調査者と被調査者の関係性のあり方に注目した議論の蓄積は多いが、調査者の内面や立場性を数あるデータの1つ1つとして提示し、それぞれ分析するという立場がどのようなものとなるかについては、もう少し踏み込んで考える必要がある。排除を読み解いていくための分析視角として、調査者と被調査者の関係性のあり方と相互行為と意味づけに注目する意義を整理しておきたい。

差別論の中には、差別を排除の問題としてとらえる立場がある。江原由美子は「『差別』とは本質的に『排除』行為である」[江原 1985:84]と述べている。また、『排除と差別のエスノメソドロジー』[山田・好井 1991]、『排除と差別の社会学』[好井編 2009]など、差別と排除は近い現象として意識されていることがわかる。その中でも、佐藤裕は差別行為を排除ととらえ、差別者・被差別者・共犯者の三者関係のモデル(図2)を念頭にそのプロセスを整理している。

^{*15} 三浦は、〈構造的差別〉という議論のなかで、「関係的差別」という視点を提起している[三浦 2006]。

この研究でいう〈構造的差別〉とは、従来の「実体的差別」や「心理的差別」という考え方を根本的に批判するところから導かれた「関係的差別」という考え方に依拠するものです。ここで、「関係的差別」の特徴とは、私たちがいる種の関係性のなかにおかれると、個々人のなかの偏見や差別意識の有無とは無関係に、差別に加担させられたり、差別を引き起こしてしまうことがある、という点にあります。[三浦 2006:5]

これは、西澤が言及した関係概念としての社会的排除をイデオロギー論と接続させる狙いと通底する問題関心を表しているのではないだろうか。

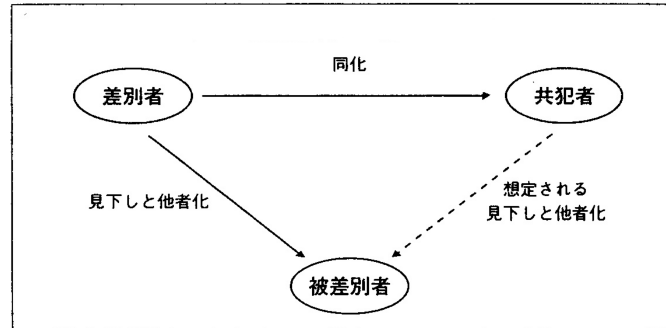


図2 差別行為の三者関係モデル[佐藤 2005:67]

佐藤は差別行為を、「ある基準を持ち込むことによって、ある人（々）を同化するとともに、別のある人（々）を他者化し、見下す行為である」[佐藤 2005:65]とする。排除を引き起こすのは差別者から共犯者に送られる「同化メッセージ」である。同化メッセージには、被差別者にのみ当てはまる社会的カテゴリーとその社会的カテゴリーへの負の価値付けが含まれており（他者化と見下し）、差別者と共犯者の間で、そうした社会的カテゴリーが当てはまらない「われわれ」カテゴリーを作り出す（同化）。もともとは存在しなかった「われわれ」と「やつ（ら）」の線引きを行ない、「やつ（ら）」を「われわれ」から追い出すことが排除なのである。

佐藤は、同化メッセージを打ち消すことで差別を無効化する戦略の可能性を論じている。同化メッセージは必ずしもはっきりと言語化されるとは限らない。また、いつ送られてくるとも知れないものである。この同化メッセージに気づく手がかりは受け手の「不当性の感覚」である。同化メッセージの受け手が「不当性の感覚」を手がかりに、差別を無効化する「ワクチン」を作り出すことがこの戦略の鍵となる。差別の無効化の戦略を「ワクチン」と呼ぶ理由は、「ワクチン」が病原体（同化メッセージ）から作り出されることや、集団接種（全体に対して呼びかけること）が重要であるなど、実際の伝染病に対するワクチンになぞらえられているためである。「ワクチン」とは、同化メッセージへの対応でありながら、同化メッセージそのものを批判するものではなく、同化メッセージを送って「われわれ」を形成しようとする行為の対象化をはかるものだ。「ワクチン」は、その状況に巻き込まれている人々全体に向けて呼びかけられる何らかの「言葉」による表現である。「ワクチン」を作り出す実践は、排除の実態を理解する過程でもある^{*16}。つまり、排除の実態を明らかに

^{*16} 《構造的差別》の議論のなかで三浦は「社会的な関係性にかんする深さのある社会記述としてのソシオグラフィ」[三浦 2006:6]の実践を提案する。現象の理解を志向するか、介入を志向するかの違いはあれど、「ソシオグラフィ」と佐藤の「ワクチン」は近い視角を持っているように思われる。例えば、三浦は「たった一句の川柳、あるいはほんの一言半句でさえも立派なソシオグラフィといえる」[前掲]と言っていたり、佐藤は「具体的な差別行為を言葉で説明したものはすべて、『ワクチン』

するにあたっては、観察者自身が相互行為の現場に居合わせ、その状況に巻き込まれることが有益であり、これは参与観察に備わったアドバンテージなのである。

ここで重要なのは、参与観察の中で排除に「気づく」という「不当性の感覚」である。排除に気づき、理解していくためには、調査者の感覚を手がかりにすることが不可欠となる。本研究では、飯場の実態を明らかにするために、飯場での参与観察調査を行なった。飯場での参与観察の場合、「研究者」「調査者」であることより、筆者は「新米の飯場労働者」の1人と見なされる。筆者は筆者の属する（他者からそのように見なされる）カテゴリーにありながら、カテゴリー内、カテゴリー間のやりとりを経験することになる。分析のためには、「誰が誰に何をしたのか、それはどのような意味を持つのか」（相互行為と意味付け）を見ていく必要がある。また、飯場での日々の生活、仕事の中で、どこに排除が現れるのかは事前に予測できるものではないし、その時点ではうまく説明できるとも限らない。「からかわれて苦痛な思いをした」「ちょっとした問いかけに何とも言えない違和感を覚えた」、あるいは「強い仲間意識を感じた」「ちょっとした気遣いをうれしく思った」というような感情のゆれ動きをデータとして記録しておく必要がある。そこで、本研究では、飯場での1日の出来事を網羅的に書き起こす日記をつけることにした。その日記には、時系列にそった出来事の記述に加えて、その時、何についてどう感じたのかという筆者自身の感情の動きも意識的に書き留められている。

排除の実態を明らかにするにあたっては、参与観察が積極的に活用されるべきであり、その中で調査者自身の感覚に依拠する必要がある。しかし、「インボルブメント」や「オーバーラポール」の問題とならんで、参与観察は、「観察の客観性が保証されない、選ばれた対象の典型性が保証されない、手続きが標準化できない」[鶴飼 1985:95]といった扱いを受けてきた過去がある。この背後にあるのは「観察された事例が調査者の価値観や受け止め方によって、いかようにも変わりうるのではないか」という疑念だろう。最後に、調査者自身の感覚をデータの中にどのように位置づけるべきかについて、議論を整理しておきたい。

エマーソンら[Emerson=Fretz=Shaw 1995]は、メモ書きから完成版のフィールドノートを仕上げ、書かれたフィールドノートを分析・加工して、最終的なエスノグラフィーを書き上げるまでの過程を論じている。参与観察によってデータを集め、研究成果をまとめる手続きについては、佐藤郁哉による一連の著作[佐藤 1992;2002a;2002b]をはじめ、箕浦康子によるマイクロ・エスノグラフィー入門[箕浦編 1999;2009]など、日本でもさまざまなテキストがある。しかし、調査者自身の「感情」をどう扱えばいいのかはもう一つはっきりしない。「フィールドワーカーは、他者の世界に対してより深く溶けこむことによって、重大な意味をもちまた大切だと他者が実感していることを

としての意味を、一応は持っている」、「『ワクチン』を作るうえで最も重要なことは、具体的な状況のなかで使われる実践的な知識を記述するのだということ」[佐藤 2005:191]などと述べていたりする。現象を読み解こうとする際に必要な「特殊な態度」[佐藤 2005:177]は両者で共通しているのではないだろうか。

把握しようとする」[Emerson=Fretz=Shaw 1995:24]と語られていても、他者の実感を把握する手がかりとしてあるはずのフィールドワーカー自身の感情への言及は巧妙に避けられている。これに対して、クラインマンとコップ[Kleinman=Copp 1993]は、フィールドワーカーたちが囚われてきた、「感情は調査を汚染するもの」と見なす「専門職主義のイデオロギー（科学のイデオロギー）」を批判し、調査者はフィールドワークの中で自分の感情と向き合い、役立てるべきだと主張する。クラインマンらは「調査者は自分の研究について、経験を通じて語り明かすような叙述を書くべき」であり、「そのなかでも特に、フィールドとなる調査地を理解するのに、自分たちの気分をどんなふうに役だてたかという分析は書くべき」[前掲:123]だと述べている。ここでは、調査者の感情をアウトプットに活用していくべきことが提案されているが、その活用方法は、リサーチクエッションを立てたり、データを解釈したりする際の「ヒント」にとどめられており、データを構成するものとして位置づけられていない。

この点について、発達心理学者の鯨岡峻が提唱する「エピソード記述」[鯨岡 2005]がヒントを与えてくれる。鯨岡は、行動科学的観察と対立するものとして「関与観察」という調査を考案する。鯨岡は調査者が調査対象に「関与」していくこと、かわりを持つことに積極的な意義を見出すのである。調査者はフィールドでの出来事を、その時その時の自分自身の感情のゆれ動きを含めた生き生きとしたエピソードとして記録する。記録されたエピソードは何度も読み返され、解釈を深めながら「メタ意味」が掘り当てられる。このような「メタ観察」のプロセスを経て最終的なエピソードが記述されるのである。

メタ観察の核となるのは調査者の感情そのものである。鯨岡は「エピソード記述はあくでも〔ママ〕相手の主観内容についての間主観的な把握に重きを置くもの」[前掲:43]だとしている。つまり、相手の主観内容を明らかにする手段として、調査者の主観的な気づきを利用するということだ。そのためには方法論的な工夫や留意事項があるのだが、そもそも「間主観的な把握」を可能にする根拠を鯨岡は「類型的同型性」に求める。

身体的には類型的同型性を持ち、それゆえ感受する世界はかなりの程度同型的であることを基礎に、幾多の類似した経験をもつ私たち人間は、絶対の個であると同時に類の一員であり、それゆえ大勢の他の中の一員でもあります。しかも、豊かな表象能力を付与されている人間は、その想像力によって、他者に起こったことはそのようなかたちで我が身にも起こる可能性がある」と理解することができるのです。[鯨岡 2005:45]

鯨岡は、間主観性の重要性を認める立場においても、エピソード記述の提示する相手の主観内容は「思い込みではないのか、単なる勝手な解釈ではないのか」という疑問」[前掲:103]は考えてみな

なければならないとしている。そして、「読み手の信頼に応える道は、関与観察主体がそこで間主観的に感じ取るときに、『本当にこう掴んでいいのか、別のとり方はないのか』と厳しく吟味する」[前掲:104]以外にはないと述べている。人間の行為の主観的意味をとらえる方法を M. ヴェーバーは「意味適合的」方法と呼んでおり、「この方法論の特徴は、人間同士がもっている類型的同型性——身体的・機能的な同型性——に依拠しているところにある」[谷 2008:16]。この点で心理学と社会学に違いはなく、類型的同型性に依拠する限りで、データの中に調査者の感情を含めて提示する妥当性は保障されている。

鯨岡がエピソード記述の方法論によって行なった研究成果[鯨岡 1998]を見ると、関与の重要性を強調するわりには、観察の場にいる鯨岡自身はほとんど傍観者であったり、具体的な分析は録画された動画をもとに行なわれていたりする。もちろん、動画を読み解く際に、その場にいた者ならではと思われるメタレベルでの状況の理解が援用されているのだが、エピソード記述的研究にはかなりの幅があるようだ。例えば、森口弘美の知的障害の子どもを持つ親へのインタビュー調査を元にした論文[森口 2010]では、インタビューによって得られた対象者の語り自体が「エピソード」として扱われていたり、インタビューの場で調査者自身が感じたことを「エピソード記述」によって分析されていたりする。大学生がコマ回しの技を習得する様子を分析した鈴木隆司の論文[鈴木 2010]も、かたわらで観察した大学生たちのやりとりを記述するもので、関与者としての働きかけは分析には組み込まれていない。乳児の発達の変化に関する吉田直子の論文[2009;2010;2011]も同様である。発達障害を扱った勝浦真仁の論文[2010;2011]は、調査者自身が対象者とやりとりしたなかでの出来事や気づきを分析の俎上に載せており、筆者がイメージするものに一番近かった。

エピソード記述とは、つまるところ状況についての解釈である。調査者自身の感情について突きつめて考える中で、その状況に関わる他者の発言や行動、具体的な出来事についての解釈が深められる。自分自身の「感じ方」について突きつめて考えていけば、自分にそのように感じさせた原因の特定に向かうはずであるし、最初は気づいていなかった要素に気づくことにもなる。状況の理解を深め、厚い解釈を行なうためには、データを構成するものとして調査者の感情を位置づける必要がある。そして、これは排除の実態を明らかにするためには不可欠なものなのである。

5 調査概要と本論文の構成について

本研究では、寄せ場を主な求人手段とする飯場と求人広告を積極的に活用する飯場の2通りの調査を行なった。今日の寄せ場の衰退（労働市場としての縮小）は、寄せ場の労働者の高齢化と並行

して、寄せ場以外の求人ルートが発展したためだと考えられている。寄せ場以外の求人ルートとして、新聞広告、求人雑誌、インターネット求人サイトなどがある。2つの求人ルートをおさえることで、現代日本の飯場の実態について、より厚い議論が期待できる。

具体的に調査を行なった主な飯場は4つある。この4つの飯場をそれぞれ、A建設・B建設・C建設・X建設と呼ぶことにする。以後、論文中に登場する会社名・個人名は原則として仮名とした。このうちA建設・B建設・C建設は寄せ場を主な求人手段とする飯場であり、X建設は求人広告を積極的に活用する飯場である。

本論文は、第1章から第4章までを第I部「労働と生活の実態」編とし、第5章から第8章までを第II部「排除の実態」編とする2部構成である。

第1章では、飯場での調査をはじめたばかりのA建設での14日間の出来事を整理した日記を収録した。ここからは、本研究で利用したデータがどのような性質のものであるかを理解すると同時に、飯場での労働と生活について基本的な理解が可能となる。第2章では、調査から得られたデータに文献資料を加え、飯場の生活の実態を明らかにしている。第3章と第4章は飯場の労働実態を明らかにするものであり、それぞれ、寄せ場を主な求人手段とする飯場の労働実態、求人広告を積極的に活用する飯場の労働実態をテーマとしている。

第II部は、飯場における排除の実態とそのメカニズムを明らかにしていくものである。第5章では、飯場労働者の行動様式がどのようにして維持・再生産されるかを論じている。第6章では、労働者間で働く排除の実態とそのメカニズム、第7章では使用者と労働者の間で働く排除の実態とそのメカニズムを「勤勉／怠け」イデオロギーを軸に読み解いていく。これら3つの章の議論は、主に寄せ場で求人するA建設・B建設・C建設での出来事をもとにしたものであり、X建設ではこれらとはまた異なる排除の実態があった。第8章では、前3章をふまえながら、求人広告を積極的に活用する飯場の排除の実態とそのメカニズム、背景を明らかにする。

最後に、本研究で得られた知見から、これまでの研究にどのような貢献ができたのか、今後の課題について、終章で議論する。

第Ⅰ部
労働と生活の実態

第1章 人夫出し飯場のエスノグラフィー

——飯場日記

1.1 「飯場日記」について

本章で紹介する「飯場日記」は、筆者が初めて入った飯場であるA建設での14日間の出来事を日記形式でまとめたものである。「日記」といっても、1日の終わりに毎日つけていったものではない。フィールドワーク中のメモをもとに調査終了後にひと月ほどかけてまとめなおしたもののなので、厳密な意味での日記ではない。すべての日程を日記形式でまとめることは調査に入る前に決めていたが、慣れない建設労働をしながら毎夜しっかりした記録をつけるには不安があったため、最初の調査ではこのような手段を取った。

調査当初、飯場について何を観察して何を明らかにするべきなのか、はっきりしたイメージはなかった。そもそも飯場がどんなところなのか知る術も限られており、A建設での調査は予備調査的な意味合いもあった。しかしながら、フィールドでの自分の実感を手がかりにすべきであるという問題意識があり、自分の感情の揺れ動き、気づき、それに付随する状況と、ある程度の一日の流れを書き留めるところからスタートしようと考えていた。また、個人で開設しているウェブサイトのメインコンテンツとなるようなものが欲しいと思っていたこともあり、第三者が読んでも楽しめる「飯場体験記」のような読み物をまとめようと考えたのがそもそもの始まりだった。

参与観察を用いた本格的なエスノグラフィーのパイオニア的作品として鶴飼正樹の『大衆演劇への旅』[鶴飼 1994]がよく知られている。鶴飼は大衆演劇の研究を様々な角度からまとめている^{*1}が、切り落とされた経験に不完全燃焼感を覚え^{*2}、自分の経験をまるごと表現した「私エスノグラフィ

^{*1} 鶴飼は「担い手論、観客論、パフォーマンス論」という3つの視覚からアプローチをしたいと述べている[鶴飼 1985:121]。そのうち担い手論にあたるのが鶴飼[1985]であり、パフォーマンス論にあたるのが鶴飼[1988]ということになる。その他、大衆演劇の役者修行を身体技法の習得過程として考察した鶴飼[1995]がある。

^{*2} 鶴飼[1986;1991]などからは、鶴飼がたどった長年の苦悩の跡がうかがえる。

一」としてできあがったのがこの本だと語っている[鵜飼 1996]。鵜飼のこの作品については、「自分の主観的記述をよりどころとしつつも常に客観的たろうとする意思が、単なる一人称の手記に逃げ込むことなく、対象への奥深い理解を可能にした」、「主観と客観を織り交ぜながら濃密に語ることで、調査者と非調査者が交わる参与観察という行為にまつわる問題に対して、逃げることなく答えを出した本書は、人が知るということの過程を自覚させてくれる契機にもなる」[高木 2002:197]といった評価がなされている^{*3}。鵜飼のエスノグラフィーは、調査者自身の内面や立場性を最大限生かそうというものであり、それまでの鵜飼の論考の理解を裏づけする作品といえる。「飯場日記」は鵜飼のいう「私エスノグラフィー」のショートバージョンのようなものになっている。

「飯場日記」をまとめる際、特に意識していたのは、自分が感じたことを包み隠さず書き記そうということである。ネガティブな感情や反感を買うかもしれないような表現もなるべくそのまま書き込んでいった。したがって、筆者が初めての飯場を見ていた際のバイアスがある程度読み取れるはずである。また、この 14 日間はその後の調査とは比べものにならないほどの驚きや気づきに満ちていた。飯場を経験する中での筆者の関心のありようが如実に現れていると言ってよい。裏返せば、ここに現れていない部分についての筆者の関心は相対的に薄いものだったと判断できるかもしれない。このことは、本研究の信頼度を測るための基準となるはずである。

以下では、さっそく「飯場日記」を読んでいただき、その後、この読み物の特性、およびその後の調査・分析との関係について述べたい。

1.2 飯場日記

新しい出会い——2003 年 8 月 19 日（火）

午前 5 時過ぎに起きる。とりあえず睡眠はとれた。JR 線を乗り継ぎ、新今宮駅のホームに降り立ったのは 6 時ごろだった。

前日に作業服と軍手と帽子を買った。作業服上 3 着、下 2 着、下着と T シャツ、靴下数足ずつ、普通の軍手 4 つ、ゴム手 1 つ、フェイスタオル 3 枚、携帯電話の充電器、クシ、小さい鏡、歯ブラシ、スーパーのビニール袋数枚、折り畳み傘、筆箱など、飯場で要りそうなものを考えてリュック

^{*3} これは調査者自身の内面や立場性に着目して描かれる「自己エスノグラフィー」の試みに連なるものだと考えられる。自己エスノグラフィーの試みを網羅的にレビューしながら解説したものとして、Ellis=Bochner[2000]が参考になる。

サックに詰め込んだ。暇な時間があったら読もうと本も数冊選んだ^{*4}。そして、新品のフィールドノート1冊^{*5}。

Tシャツに作業ズボンを着て、足下は安全靴、頭には帽子、腰にはウェストポーチをつけ、荷物を詰め込んだリュックサックを背負ってセンター^{*6}を目指す。

6時だと遅すぎるだろうかという気持ちもあった。3月に〈現金〉の仕事に行った時は午前4時台にセンターに行かなければ仕事は得られなかった。5時を過ぎると見つけにくかった。それが今回は6時だ。

しかし、今回の目的は〈契約〉だ。そもそも今回飯場に〈契約〉で入ろうと思ったのは西成公園で野宿生活をしている門脇さんと保田さんにすすめられてのことだった^{*7}。それも、普通の飯場ではなく、ケタオチ飯場に入れという勧めだ。「今の飯場は誰も入りたがらないから昼間に行っても大丈夫だ。むしろ昼間に行け」とまで言われていた。昼すぎまで求人しているということは、それだけ労働者が行きたがらない条件の悪い飯場（ケタオチ飯場）だということである。門脇さんの「飯場に入ってみないとわしらがホームレスをしている理由はわからん」という言葉から飯場に入ってみることを決め、それから5ヶ月の念願の飯場入りなのだ。

そういうわけで、少しくらい遅く行っても大丈夫だろうと考えていた。いや、正直なところ、早起きするのがしんどかったというところもある。もし、4時にセンターに行こうと思ったら3時前に起きなければいけない。公共交通機関も動いていないので、自宅からセンターまでどうやっていくのかという問題もある。前日にドヤに泊まるということも考えたが、そこまで思い切れなかった。

飯場に入る下準備にと〈現金〉に行ってみた時のことを思い出しながら、車にかけられた札（求人プラカード）を見てまわる。やっぱり車の数が少ない。時間が遅いせいなのか、時期的にもう仕事が少ないなくなってしまったからなのか判断がつかない。とりあえずの目的にしていた10日契約

^{*4} 学部学生時代、筆者は人類学のゼミに所属していて、指導教官から「フィールドでは退屈しようがない時間ができることがあって、難しい本を持っていくといつもより読める」など、いろんなエピソードを聞いていた。当時の筆者は彼のフィールドワーク論、ノウハウなどを何となくざりながら、自分なりのフィールドワークのあり方を模索していた。

^{*5} これは人類学者が使う定番になっている緑色の「測量野帳」というハードカバーの方眼の入ったメモ帳で、学部時代のゼミではフィールドワークに行く学生に手渡されていた。しかし、調査をしながらのメモはほとんど不可能であり、使う機会がなかったため、筆者がこのメモ帳を使っていたのはこの時までで、次のフィールドワークからは使わなくなった。この時までには、フィールドノートが何となくフィールドワークのお守りのような気持ちがあった。

^{*6} JR環状線新今宮駅の西口改札を出て地上への階段を下りると、国道を挟んだ正面に「あいりん労働福祉センター」という巨大な建物がある。この巨大な建物は「センター」と通称されている。1階の広大な吹き抜けの空間を業者の車が廻んで早朝求人が行なわれる。くわしくは次章にて。

^{*7} 筆者は2001年5月から9月にかけてののべ2ヶ月間、卒業論文執筆のための住み込み調査を大阪市西成区の西成公園で行なった。当時、西成公園には200を超えるテント小屋があり、多くの野宿者が生活していた。保田さんはその時に知り合った人で、門脇さんはその友人である。西成公園での調査や、飯場で調査することになった経緯については渡辺[2008]でもう少しくわしく書いている。

の車が見つからない。10 日契約の仕事があっても、「仮枠職人限定」などと書いてある。契約期間は書いていなかったが「土工・入寮者募集」という札を出している車の人に話しかけてみる。「10 日契約で行きたいんですけど」と言うと「兄ちゃんアルバイトか？」と聞かれる。返事につまっていると、追い打ちをかけるように「土工の経験あるんか？」と聞かれる。もちろんない。「仕事分かん人間が入ったら 1 人ついて教えてやらんといかんやろ？1 ヶ月契約ならともかく、10 日契約じゃ仕事覚えられんやろ」と言われてしまう。去り際に「土工なめとったらあかんで」とあしらわれた。釜ヶ崎の仕事の王道といえば土工と思っていたが、そんなことを言っていられる状況でもない。「工場作業・10 日契約」というところへ行ってみる。「作業わかるんか？」と聞かれる。さっぱり分らない。正直に分らないと言ってしまふ。「それじゃあかん」と言われる。

ここまで簡単に断られてしまうのは正直意外だった。釜ヶ崎に出入りしていて、「兄ちゃん若いから仕事あるやろ。わしらはもうあかん」と知り合った人に溜め息まじりに言われることは少なくない。初心者でもとりあえず行くだけは行けるだろうと思っていたのに、いきなりつまづいてしまった。

実はそれでも声をかけてくれるところはあった。「兄ちゃん〈契約〉いかんか？」「何日ですか？」「1 ヶ月や」「じゃ、いいです」「何日やったらええんや？1 週間か？」と笑われて、何か見透かされたような気持ちになる。声をかけてくれたのは 1 ヶ月契約のところばかりだった。これがいわゆるケタオチ飯場というやつになるのだろうか。これまでに聞いていたのとは違って、実際は「初心者はどこへ行ってもまずは断られる。食べるためには否応なく 1 ヶ月契約で飯場に入らなければならない。そこで苦労しながらも仕事を覚えていく」のが寄せ場のルールなのだろうかと思えてくる。もしそうであっても、とりあえず僕にでも参与する道は開けているわけだ。しかし、今回僕にはあまり日にちがなない。いや、正直に言うと、いきなり 1 ヶ月契約というのは怖かった。仕事は分からないし体力にも自信はない。〈契約〉だと飯場を出るまでに実働契約日数の 3 倍かかるというふうにも門脇さんたちから聞いていた。学校が始まったら契約破棄して 1 円ももらえなくてもいいから帰ってくればいとも考えられる。金を稼ぐことが目的ではないのだから。10 日契約なら 3 倍かかって 10 月には帰ることができる。しかし、本音を言えば、つまるところ、びびっていた。及び腰、逃げ腰、ふみ込みが足りない。

「さすがに今日はもう駄目か」と思う。少し若い（といっても 30 代半ばか後半、あるいは 40 代）、労働者らしき人がいたので話しかけてみる。「もっと早い時間に来ないとダメなんですかね。〈契約〉に行きたいんだけど」と言うと、「いや、僕あまりくわしくないんで」と言われる。「こんな朝早くから仕事探してもないのにセンターで何をしている人なんだ」と八つ当たり気味に思う。

今日はドヤに泊まって明日の朝 4 時に直出してこようと決めた。それから、知り合いに会って少し相談に乗ってもらおう。歩き始めてセンターの裏の路地にさしかかったところで、ふいに声をか

けられた。十字路の角の自販機の前でビールを飲み始めたばかりのおっちゃんが二人。黄色いシャツのおっちゃんが言う。

「仕事見つかったか？」

ふつうではありえないなれなれしさ。知り合いではない。しかし、僕もいいかげんこういうノリ^{*8}には慣れてきているので普通に話してみる。もう一人のでっかいおっちゃんが言う。

「山登りでも行くんか？」

「自分その格好ではあかん、作業服持っていないか？」

作業服はリュックサックの中だ。おっちゃんたちのレクチャーを受けて服装を直す。まず、帽子は脱ぐ。ウェストポーチも外してリュックサックの中へ。作業服を着てタオルを首に巻く。さらに「カバンは必ず片方の肩にかけるか、片手で何気なく持て」と言われる。

「これでもう1回行って来い！駄目やったらわしがもう1回レクチャーしたるわ」

「なんでわしがここまでレクチャーしたらなあかんのや」というおっちゃんの笑い声を背にもう1度センターに戻る。気持ちはありがたいのだが、行けそうなところには1度声をかけて、すでに断られているのだから、格好を変えたところで今日のところは意味が無い。しかし、犬も歩けば棒にあたるというか、柵からぼたもちというか、手が尽きたところでまた道が開けてきた。仕事には行けなくても今日はあのおっちゃんたちの話を聞かせてもらうことができそうだ。

「もしかすると新しい車が来ているかもしれないし」と、一応はセンターを一回りしておっちゃんたちのところへ戻る。

「ダメやったんか！」黄色いシャツのおっちゃんが言う。10日契約で飯場に入りたいということをおっちゃんたちに言う。すると「仕方ない、ついて来い。わしらがなんとかしてやる」と言う。今度はおっちゃんたちと3人でセンターへ向かう。しかしおっちゃんたちに口をきいてもらうにしても僕はバカ正直に経験がないことを手配師に話してしまっているのだから望みは無い。自分のマメケさが露呈するようで少し憂うつになった。

1度声をかけられて自分から断った1ヶ月契約のところへ連れられて行く。

おっちゃん「この兄ちゃん連れてってくれや」

手配師「わしもさっきから行こうというとるんや。でも1ヶ月はいやや言うから仕方ない」

おっちゃん「お前（僕のことだ）そんなこと言わんと行けや。ぜいたくな」

再び自販機の前に戻る。「何で1ヶ月はあかんのや。嫁さんに仕送りでもするんか？」と聞かれる。研究のことをいきなり話しても理解は得にくいと思い、「いや、そういうわけじゃないんですけど。やっぱり経験がないと駄目なんですか？」とさりげなく話題を変える。寄せ場で働いた経

^{*8} 釜ヶ崎では見学ツアーを案内していると必ずと言っていいほど声をかけてくるおっちゃんがいる。

験は無いに等しいということを打ち明ける。すると、

「よし、なんとかしたるわ」

と言ったおっちゃんたちに連れられて、センター北側の国道沿いに出て東の方へ歩く。

歩きながらおっちゃんは「西成はもう情が壊れたとか言うけどな、そんなことないんや」「仕事紹介したからといって何かよこせとか何かしろいうんやないで。誰にでも初めてはあるんや。わしにだってあった。そういうことや」と語る。

センターから離れてどうするのだろうか。僕の知らない求人窓口がどこかにあるのだろうか。先行きに不安を感じながらおっちゃんたちに付いていく。センターから離れたところにもポツポツと大型のワゴン車が停まっていた。それらの車の運転手におっちゃんが交渉してくれる。

運転手「今日は無いで」

おっちゃん「わしやないんや。この兄ちゃん一人でええから飯場連れてったって。10日契約や」

本気で僕のために仕事を探してくれるようだ。驚いた。会ってすぐの僕のためになぜそこまでしてくれるのだろう。これがおっちゃんの言う「西成の情」なのか。「カマ（釜ヶ崎の略称）兄弟」とかそういう言葉で語られるアレなんだろうか。ちょっとこれは感動もののエピソードではないか。

おっちゃんたちは頑張ってくれたが、どうにもうまくいかなかった。やっぱり時間的なものがあるのだろうか。「もう今日はいいですから」と思う。申し訳なくなってきた。

「あそこ行ってみよう」

と釜ヶ崎内へと戻る。おっちゃんたちが言うには、今日ある会社の仕事に行けるはずだったのだそう。ところが手配師の手違いで1人多いということになった。おっちゃんたちはその仕事は初めてだったということもあり、二人が仕事を辞退することにしたのだという。それで手配師の方はちょっとした借りが二人にできたはずだと。おっちゃんたちはその車のところへ行って頼んでくれた。道すがら「土工の経験無いとか言うなよ。経験無くても『あるある、1年くらいある』いうとけばええんや。（仕事に）行ってしまえばこっちのもんや」と言い聞かせられた。「行ってしまえばこっちのもの」「車に乗ってしまえばこっちのもの」とは過去にもベテランの労働者にも言われたことがある。しかし僕はそういうはったりがめちゃくちゃ苦手なのだ。

二人を見つけた手配師が言う。

「今日はすまんかったな、明日は入れとくわ」

「すみませんお願いします。ところでこいつ10日契約で飯場入れたってくれませんか。よう働きます。真面目なやつですよ」

さっき会ったばかりの人間を「よく働く」「真面目だ」とかよく言うなあと思う。手配師が僕に聞

く^{*9}。

手配師「土工の経験あるんか？」

僕「あります」

手配師「どのくらいあるんや？」

僕「……」

「どのくらいあるのか」という質問は想定していなかった。付け焼き刃の嘘なんてすぐにばれてしまう。相手もバカではない。おっちゃんたちが必死でフォローしてくれる。

手配師「とりあえず二人は入れとくわ。明日の朝来てや」

結局、僕は行けるのか行けないのか、曖昧なままその場を去ることになった。

「アブレた（仕事が見つからなかった）もんはしゃあない。行くか」

どこへ行くのか分からないままおっちゃんたちについていく。行き先はビールの自販機だった。おっちゃんたちがビールを買ってくれて、路上に座り込んで飲みはじめる。この時、午前8時くらいだったと思う。この時間から飲み始めて一体一日どう過ごすのだろう。

会話の中から、黄色いシャツの人は大塚さん（推定40代）、大きい人は太田さん（推定40代）^{*10}だということを知る。この自販機の前でよく飲んでいるのか、通りすがりの人が声をかけていく。

ここで飲みながら僕は自分が大学院生で釜ヶ崎を研究していること、研究の一環として飯場に行きたいのだということを話した。大塚さんは「西成なんて研究しても意味ないぞ。もっと役に立つことを研究せえ」と言う。太田さんはそういうことには全く興味がないようで、相変わらず僕の格好を「山登りみたいや」とからかってくる。西成公園で調査している時も「ホームレスなんて研究しても意味ない。どうしてこんなところにいるんだ。ボランティアとでもいうなら別だが」と言われたことがある。結局今にいたるまでこういった問いかけにはうまく答えられない。

路上で飲んでいるといろんな人が二人に声をかけていく。一緒に飲んでいく人もいた。酒はお互いにおごったりおごられたりしている。とてもではないがよそでは話せないような話もたくさんあって、大塚さんはふざけて「書くなよ！」とその都度言っていた^{*11}。お約束のように、地元がどこ

^{*9} ここでは手配師と書いているが、この人は正確にはA建設の社長だった。労働者を移送するための車を運転する人間が飯場から来ているなら、手配師の手を借りずに直接求人すればよいとも思えるのだがそういうわけにはいかないようだ。

^{*10} 太田さんには名前が3つあった。本論文中の人物名は全て仮名であるが、例えば、「太田」、「犬田」、「天田」といった具合に点の位置を変えたり、棒を一本増やしたりというバリエーションがあった。大塚さんが太田さんと呼ぶ場合、通りすがりの知人が呼ぶ場合、ドヤの宿帳に書く場合のそれぞれが違った。

^{*11} 例えば、太田さんが覚せい剤を打っていることや、立ち寄った人の小指がなくて、大塚さんが面白がってその人から指を落とした時の話を聞き出そうとしたことである。フィールドノートを最初にまとめた時点ではこのエピソードを書くことにためらいがあった。しかし、大塚さんも本気で「書くな」と釘を刺していたわけではないだろうし、釜ヶ崎では神経質になって隠さなければならないほど珍しい話でもない。太田さんはボロシャツの袖をまくり、注射痕を見せて、「でも、俺は誰にも迷惑はかけてない。俺がやっとなだけや。誰にも迷惑はかけていない」と言った。薬物使用についての追及より「誰にも迷惑はか

かという話も出た。僕の地元で働いていたことがあるという人もいた。僕が子どものころにこの人はあそこで働いていたのかと思うと感慨深かった。本当にいろんなところへ行ったことがあるんだなあ。一生の間生まれた土地から出ない人だっているだろうに。

10 時くらいに二人の知り合いが泊まっているドヤの一室を訪ねる。何か儲け話があるのだそうだ。その知り合い、松本さんとセンターへ出かける。どうやらここで先方と待ち合わせのようだ。何の儲け話か知らないが、お金が入るのが 1 週間先だということに太田さんは興ざめしたらしい。「1 週間後にここにおるか分かんのに」と言っていた。

僕はもう酒は飲みたくなかったのだがセンターでも缶チューハイが追加され、三人で飲んだ。「飯場なんか行かんでも熟女マッサージやったらいいよ。自分ならいける」と松本さんが言う。熟女マッサージ……そういうのもこの界限ではあるのだろうか。「ダイスポ」というスポーツ新聞に求人が載っているそうだ。いや、やらないけど。

ずいぶん待ってやっと先方がやってきた。交渉は成立したようだ。今度は太田さんの泊まっているドヤに移動する。みんなでドヤの風呂に入るといふ。僕も誘われたが酒がかなりまわっていたので部屋で待っていた。風呂から上がってくると、何をするでもなくみんなで競艇の中継を見る。太田さんが競艇のうんちくをたれる。松本さんはちゃんと相槌をうちながら聞いていた。途中で大塚さんが出かけ、松本さんが競艇をやりに出て行き、太田さんと二人になった。特に話すこともなくて気まずい。そろそろ僕もドヤを探しに行きたい。そう思っていると、「明日仕事行く気があるなら朝 4 時 40 分にこの部屋に来い」

と太田さん言われた。一日いっしょに過ごしていながら、僕はまだ「あ、本当の本当に仕事紹介してくれるんだ」と思った^{*12}。

とりあえず行き当たりばったりでのんだくれた一日は終わった。どうなるか心配だったが明日には飯場に行くことができそうだ。遅れて行ったおかげで知り合いが増えていろんなことがあってかえってよかった。ドヤは昔よく泊まっていた 600 円のところではなく、800 円でクーラーとテレビ付きのところにした。

戸惑いながらの初仕事——2003 年 8 月 20 日（水）

昨日は 16 時ごろドヤに入ってすぐに寝た。フィールドノートを書くのもおっくうだった。午前 0 時に起きてコンビニにご飯を買いに行き、フィールドノートを書きまくった。まだ飯場に行けても

けてない」という彼の言葉の意味を考えることの方が重要だろう。

^{*12} どちらかというと筆者を積極的にあちこち引き回したのは大塚さんの方だったので、太田さんが筆者のことをどう考えているのかわからないでいた。

いないのにノートは細かい文字でいっぱいだ。これから一体何が待ち構えているのか少し不安だ。大体まだ調査が助走の段階というのはフィールドノートを書きまくるものなのだ。

2 時くらいに書き終わって少し寝ようとしたのだが無理だった。3 時くらいに廊下のクーラーが止まる。何故止める……。暑いよ。

4 時になって、もう待ちきれず、荷物を抱えてドヤを出る。太田さんのドヤの前で 20 分ばかり時間をつぶし、ドヤの中でさらに 10 分ほど時間をつぶした。顔を洗いに出てきた太田さんにあいさつする。自室で準備をしながら太田さんは「眠いな」としわがれ声で笑った。

そういえば昨日センターから太田さんのドヤへ移動している時、前から来た自転車が太田さんにぶつかった。ぶつかった人は気弱に謝っていたが、太田さんは去ろうとする彼に木の棒を持ってケンカを売ろうとしたのでびびった。大塚さんと松本さんが（特に松本さんが）必死に止めていた。これはいつもの二人の役回りなのだろうか。通りのわきで屋台をやっているおばちゃんに「早く向こうに行って。迷惑やから」と心底迷惑そうにささやきかけられた。そんなに怒るほどのこととは思えなかったのだが、太田さんはかなり腹を立てていた。不可抗力なんだし、そんなに怒らなくてもと思う。いつも笑っているがこの人は根っここのところは怖い人なのかもしれない。

太田さんの準備が終わってドヤを出る。太田さんは大塚さんに携帯で連絡を取っていた。太田さんと大塚さんは携帯をビニール袋に入れている。汗でぬれないようにだろうか。僕も真似をすることにした。

大塚さんと合流して昨日の車のところに行く。まず太田さんと大塚さんが「二人は〈現金〉やったな」と認識される。僕のこともちゃんと覚えていてもらえた。「今日解体の仕事あったやろ。今日から働けるな？ 今日〈現金〉で、そのあと飯場入れ」ということになる^{*13}。解体の仕事なら以前にしたことがあるし、初日のウォーミングアップには最適だろうと安心した。

「それじゃこの車に乗って待っていてくれ。まだだいぶ時間あるからな」

暑いからもう少し外にしようとして太田さんが言うので車の裏の自販機の前にとむろする。すると僕の知り合いの男性が自販機に偶然やってきた。

「仕事行けたんか！ 西藤さんに伝えとくな。100 万くらい稼いできいや」

西藤さんは釜ヶ崎で中古自転車屋をしていて、彼は西藤さんの店を手伝っている。仕事に行く前に偶然知り合いに出会えて嬉しかった。これが朝 5 時くらいだった。彼は今は肉体労働はしていないはずだ^{*14}。ずいぶん早起きなんだな。

^{*13} 「初日は〈現金〉で次の日から〈契約〉にしろ」というのは、「飯場生活を始める前に小遣いを作っておけ」という人夫出しの気遣いのようなもので、このようなパターンはしばしば見かけた。

^{*14} 60 代で、障害年金で暮らしている。

彼と僕のやりとりを見て大塚さんが「なんやお前、西成顔広いやんか。やっぱり警察のスパイとちゃうか?」と言う。実は昨日、自販機の前で飲んでいる時にも知り合いと出くわしていた。これまでは同じ釜ヶ崎内で別々に出会った人たちと同じ場面で一緒になることなんてなかった。前より釜ヶ崎に巻き込まれることができてきているように感じられた^{*15}。

手配師の人に声をかけられて車に乗り込む。大塚さんが遅れて乗ってきて、太田さんと僕に缶コーヒーをくれた。こういうもらい物をするには重要な意味があるような気がする。自分だけが飲んではいけないという規範がある。昨日飲んでいる時、さすがにアルコールばかりとるのがきつくて缶コーヒーを買って飲んだ。すると「自分のだけかい」と冗談まじりではあったが大塚さんに怒られた。実は僕も自分のコーヒーだけ買うことには少し躊躇したのだ。案の定怒られた。しかし、みんな次から次にアルコールを飲んでいるところにコーヒーを買っても仕方ないと思ったのだ。どう解釈すればいいのだろうか。

6 人の人夫を乗せてワゴン車が出発した。現場はどこかわからない。とにかく車は走り出したのだ。初めて〈現金〉で仕事に行った時に知り合った人が僕を気遣って言ってくれた「とにかくケツわらんように（途中で音を上げないように）一日がんばろうや」という言葉を思い出してかみしめた。

ワゴン車は都市高速を果てしなく走る。現場が遠いのか飯場が遠いのか。答えは両方だった。着いたのは奈良だった。連れてこられたのが飯場だった。「これが飯場か……」と思わず息を飲んでしまうほど、初めてみた飯場はめちゃくちゃぼろい建物だった。プレハブに毛が生えたようなものが飯場だった。道路に面した壁の前面にジグザグの鉄板がくまなく張られている。なぜだ。壊れたテレビや自転車、車が端っこの方に寄せて積んである。すさんだ空気が漂っているように感じられた。

車の中ではどんな山奥にあるんだろうと不安になったが、近くにコンビニもあるし、駅も近いようだった。これだったら足りないものは買いにいける。生活に必要なものは飯場で買えると聞いていたが、とんでもない値段でぼられるという話もあり、不安があった。コンビニが近くにある以上そんな心配はいらない。暴力飯場ということもないだろう。

着いたらまず食堂に通された。朝食を食べさせてくれるらしい。白ご飯とみそ汁、そして漬物が朝食だ。食堂は古い宿泊訓練所みたいだ。床はところどころ軋んでいる。食べ終わったら壁際のテーブルに積んである弁当と割り箸を取って、各々が新聞紙で包む。これが昼食らしい。

ここからそれぞれ迎えが来て現場に向かうらしい。現場から車がやってきて、名前を呼ばれた者が乗り込む。釜ヶ崎から同じ車で来ても人によって現場は違うらしい。車を待っているとき、大塚

^{*15} これも人類学ゼミで過ごした間に身についた感覚で、当時しつこく言われた「フィールドの人間関係の中で（それまでの自分の中身が）ぐちゃぐちゃにならないとダメだ」という言葉を気にしている。

さんと太田さんが鍵の空いているバンのドアを開けて中で堂々と座り込んでくつろぐのでびびった。余裕がある、というかちょっと図々しく思えるほどだ。僕はこのあと飯場に入るのに、「あいつらの仲間だ」と悪い印象がついたらどうしてくれるんだと不安になった。それから彼らが研究や調査について不用意に喋りださないかとヒヤヒヤした。

ずいぶん待って迎えに現れたのは普通の乗用車だった。車の中で世間話が始まる。大学院生であるということはこの人には話さなかった。聞かれなかったからだ。若いというだけで飯場労働者の中ではいづらか浮いてみえる。そのことを特に気にして聞いてくる人には正直に素性を明かそうと思っていた。しかし全然気にしない人もいる。僕としてはかなり「異邦人」かのつもりでいたのだが思っていたより意識しないで済んだ。車の中で10代～30代の若い人間ばかりの飯場があるという話も聞いた。この会社は奈良にあるわけだから、その飯場も奈良か奈良近辺にあるのだろうか。そういう飯場を知っているから僕が飯場にいても、この人はそう違和感を覚えなかったのかもしれない。

「解体」という言葉から、前に行った時のようなものしか想像していなかった^{*16}。僕一人だけがその現場に行くというのも驚いた。もしかしたら現場には別の飯場から来た人もいるのかと思ったが僕だけだった。現場は建造中の一軒家。庭に散らかっているゴミを拾い集めて捨てる、散らかっているブルーシートを集めてホースで洗う、とりあえず指示されたのはそれだけだった。それだけ指示すると彼は車で去っていった。

あまりの放置ぶりに面食らった。作業自体は言われたとおりの簡単なもの。雑用も雑用、子どもでもできる雑用と言ってもいい。これは僕が初心者であることを思いっきり配慮して割り当てられた特殊な現場なのだろうかと思った。釜ヶ崎の労働者の仕事を「手元」というと聞いていたが、この仕事をやって「手元」という言葉の意味がよくわかった気がした。本当に手元だ。何の技術もいらない。職人や社員にやらせるほどのものじゃない。下働きの中の下働きだ。家を建てるという過程においてほとんど意味のない役割。「僕って何？」と疑問を抱かずにはおれなかった。「これが下層労働か～」と心底思った。

自分の他には誰もいない現場で、とにかく言われたことを始める。上の庭から一段くぼんだガレージ部分に設置されている鉄枠の中にゴミを拾って運ぶ。雨が降ったのか、はしっこが地面に埋まっているブルーシートをはがしてまとめる。あまりに単純過ぎる。こんなこと1時間もあれば終わってしまうのではないだろうか。「もしかしてこれを単純な作業とってしまうのはとんでもない落とし穴で、これはこれで配慮しなければならないことがたくさんあるのかもしれない。僕が知らな

^{*16} 以前に〈現金〉で行ったのは、電車の高架下の店舗の内装を取り外し、運び出す仕事（内装解体）だった。「解体」と言われていたが、この日の仕事は「解体」ではなく、「片付け」だった。

いだけで……」という不安がよぎりっぱなしだったが、まちがったらまちがったで怒られるしかないと自分を納得させ、続けて作業をした。こんな単純な作業でヘマをしていたら「やっぱりお前飯場に入れられんわ。帰ってくれ」と言われるんじゃないかとめちやくちゃ不安だった。「それはそれで『手元は奥が深い』というデータにはなる」と無理やり納得して作業を続けた。僕はかなりの心配性だと思う。

1 時間くらいして大体片付け終わってしまった。あとはシートを洗うだけだ。早めに終わったらどうしたらいいんだ。あのちゃんと戻ってきてくれるのだろうか。それとも、実はこれは「とりあえず」の作業に過ぎなくて、次の指示がある前にさっさと片付けなければならない作業なのだろうか。他にもやることは山積みなのだろうか。そうだよな、こんな単純なことだけでお金がもらえるはずないもんな、とあれこれ思いながら作業を続ける。

しかし、実際のところ「こんな単純なこと」が僕の仕事の全てだった。ブルーシートを洗う作業も簡単なようで結構時間がかかった。現場で行われている作業の手順や意味が分からないと疲れる。よく「作業の手順がわかってないときついぞ」と言われることがあった。本当にそうだった。ヘマをするほど難しい作業はあまりないのだが、「単純な作業を単純にこなせばいい」ということすら初めての人間にはわからないのだ。

9 時を過ぎてようやく他に人がやってくる。塗装会社の人だった。やっぱりこういう仕事をやる手元は僕一人らしい。塗装会社の人たちの作業とは全く関係なく、黙々と片付けをする。この人たちも委託されているだけで、僕に作業の指示をするという立場ではないらしい。「こんなにほったらかしなのってありなんだろうか。怠けるよ？」——とか思っていると、釜ヶ崎のある労働者に言われた「手元は言われたことを言われたとおりにやればいい。自分のペースを守って、とにかく、倒れないように一日、そこそこで働くこと」という言葉を思い出した。

ブルーシートを洗い始める。ここでも迷う。どこまできれいにすればいいのか分からない。最初は「軽く流すだけで大丈夫だろう」と思って適当に洗った。しかし乾いてみるとこびりついた砂が目立つ。「これじゃやばいかな」と思って手でこすって洗いなおす。しかしいくらこすっても乾けば汚れは目立つ。こすりすぎて指の皮が腫れてしまった。この、ブルーシートを洗うという単純な作業も結構時間がかかる。それでも必要な作業ではあるのだろう。「下層労働って……」としみじみ思う。

途中で家の壁に立てかけてあるモップの存在に気づいた。しかし、これは使ってもいいものなんだろうか。どこの会社の所有物が分からないではないか。とりあえず塗装会社の人に聞いてみた。

「おお、ちょうどいいやんけ。上等や」と言われた。どうやら塗装会社のものではないようだが、使っていけないものでもなさそうな感じだ。怒られたら怒られた時だ。モップを使うと作業が格段に楽になった。塗装会社の人には「そんなもん適当に水で流すだけでええんちゃうか」と言われる

が信用できない。雇い主は彼ではないのだ。モップを使ってもやはり汚れは残ってしまう。そこま
でわかってようやく「これはこういうものだ」と納得できた。こうやって、いちいち開き直ろうと
したり、納得を得ようとしたりするのには、不安でいっぱいなことの裏返しだ。われながら難儀なや
つだと思う。

12時を回るが昼食を食べていいものかどうか迷う。塗装会社の人が昼食に入ったのでまあいいか
と昼食にする。弁当はあるのだが、飲むものがない。ジュースの自販機が近くにないか、塗装会社
の人に聞く。かなり遠いらしい。「お茶だけやで！」と言ってお茶をくれた。ありがたかった。近く
に自販機がないことを先に教えて欲しかった。「黒田さん（僕を迎えに来た人、使用者の名前をここ
で初めて知った）にお茶買わせんといかんぞ」と言われる。この辺でやっと、この塗装会社は僕が
入る飯場と同じように部分的に仕事を請負っている外部の会社なのだという契約関係が飲み込めて
きた。建設現場というのはいろんな会社が必要に応じて委託される仕事場なのだというところをここ
で再確認した。考えてみれば当たり前のことだ。そして黒田さんの会社のように、作業全体を見渡
していろんな委託業者を手配する会社があるのだ。その黒田さんの会社の上にはさらに大きな会社
があるのかもしれない。一体どれだけ高いのだこのピラミッドは。建設業界自体もともと分業が前
提で、スーパーバイザーのように上に、上の上にと元請会社がいるのだ。

塗装会社の兄ちゃんと少し話す。高校を出てからずっと塗装の仕事をしているそうだ。大学院生
で研究をしているのだということを話すと、「さっさと就職した方がええで」とにべなく言われた。
ああ、そうかこの人は大学という場所で学んだ時間がないんだよなと思った。大学でさえ縁のない
場所なのに、大学院までいくともう何をやっているんだこいつという世界かもしれない。労働の場
に出てみると学問なんて意味ないのかもしれないと思う。だって、少なくともこの人には関係なさ
そうだ。この人にも興味を持ってもらえる研究が僕にはできるのだろうかとも思う。稼いで生活す
ることに比べたら、僕のやっていることなんてどんなに格好つけても道楽だ。格好つけるほど無
意味なものになってしまいそうに思える。

このフィールドワークを始める以前は肉体労働なんて嫌だと思っていた。できないと思っていた。
今では辛いながらも肉体労働もいいなと思う。僕が住んでいるマンションも道路もビルも大学も全
部、こうやって作られたものだ。この日本中の道路、日本中の建物全部、彼らが作ったものだ。そ
う考えるとすばらしい仕事だと思う。僕もこの街を少し作った。そのことがちょっと嬉しかったり
するのだ。「僕にもこの街が作れるのだなあ。実際作っちゃったよ！」とほんのり気持ちがいいのだ。
ブルーカラーとかホワイトカラーとかいった区別があるが、どっちもあって社会は回っている。い
ろんな仕事をしている人がいて社会は出来上がっているのだ。自分の知らないところで重要な仕事
をしてくれている人がいるのだ。理解の浅かった自分がバカみたいに思える。

ぼちぼち午後の作業に入る。ひたすらブルーシートを洗う。途中で黒田さんがやってくる。この

頃になると他の作業をする人たちも来ている。1 枚だけ 10 メートルくらいの大きなブルーシートがあつて苦勞した。途中から黒田さんに手伝ってもらつてなんとか洗う。

最初は作業服を着て仕事していたが、午前中にもう上着は脱いでいた。どこに引っ掛けて怪我をするかわからないこともあつて、作業中は長袖でなければいけないと思っていた。しかし、ブルーシートを洗うだけだからいいだろうと判断してTシャツになっていた。おかげで日焼けしてしまった。作業服を着るとこすれてヒリヒリする。失敗したなあとと思う。

16 時を少し回る。労働時間は 17 時までだから、用事を言いつけられれば時間までは働かなければならない。黒田さんが屋内から手渡してくるものを運んで、捨てたり、トラックに積んだりする。もうこの時には疲れていて、しょっちゅう時計を見ていた。「もう 5 時だ」、「もう終わろう」、「もう終われ」とイライラする。17 時を過ぎてもまだ作業は続く。「ふざけるなよ、残業手当出るんだろうな、というより、残業手当なくていいからもう仕事やめさせろ」と思う。本当に、心底思うのだが、残業手当くれるより、ちゃんと 17 時で仕事終わって欲しい。いつまで続くか分からない雑業で延長しないで欲しい。疲れる。この辺、労働組合とかしっかりしてるところだとキチッと終わるんだろうか。サービス残業とかありえないよねと思う。

やっと仕事が終わってトラックに乗り込む。あとは帰るだけのはずだ。まさかと思うがこのトラックに乗せた荷物を降ろしにいくとか言わないで欲しい。きちんと残業代をもらえるとしてもいいやだ。「残業代忘れたから事務所に寄らせてもらおうよ」と黒田さんが言う。よかった、残業手当は出るのだ。何だかんだ言つて働いた分はもらいたい。30 分に満たない延長でもオーバーした分はもらいたい。くれないと嘘だ。疲れているとイライラする。現場の近くに自販機がなかったせいで、今日はほとんど水しか飲んでいないのだ。ジュースの 1 杯でもおごってくれてもいいのにと図々しいことも考える。疲れるとキレたくなる。もうお腹も減って死にそうだったし、些細なことでも大声上げて怒れる自信があつた。教訓。疲れている人間をいらだたせるようなことはしてはいけない。

車がどこを走っているのか分からない。もともと知らない道だ。飯場までどれくらいかかるのだろう。

やっと飯場に着いた。ブルーシートを洗っていたせいで靴の中はぐしょぐしょだ。とりあえず飯場に入る手続きをしようと事務所に顔を出す。事務所のカウンターの女性から今日の〈現金〉の分のお金をもらつて、〈契約〉の書類を書く。印鑑とか押さないでいいんだろうか。

労働者の世話係らしいおっちゃんに飯場の中を案内してもらふ。連れていかれた 2 階の部屋は 3 畳ほどの個室だった。清酒の通し函の上にダイヤル式の 14 型テレビが乗っている。アンテナは室内アンテナだ。このテレビがボロくて、最初は白黒テレビかと思った。あとは扇風機と布団がある。前の人が置いていったのか、細かいものが通し函の下に落ちている。よく見ると髪の毛がたくさん溜まっていた。ちゃんと掃除してないだろ、この部屋。布団もシーツがかかっているわけではない。

きつと前の人の汗が染み込んでいる。めまいがした。風呂、トイレ、食堂、コイン式の洗濯機が共同だ。食堂にはボードがかかっているところに会社名の札がかかっている。19時までに翌日の派遣先の会社名の札のところに自分の名前の札が並べてかけられる。かけられていなければ仕事は休みだ。そのボードの横に食堂から事務所に通じるカウンターがある。そこで仕事道具や生活用品を売ってもらったり、給料の前借りをしたりする。

初日の夕飯はまずかった。変な野菜炒めが冷え切っていた。風呂に入って部屋でストレッチをして寝た。フィールドノートはほんの少しだけ書いた。少ししか書けなかった。

大工の手元をする——2003年8月21日（木）

飯場の個室には南京錠がかけられるようになっている。しかし僕は南京錠を持ってきていなかった。事務所で南京錠を売ってくれるよう頼むと貸してくれた。「無くさんようにな」と言われた。めちゃくちゃごつい南京錠。鍵には鈴とプラスチックの札がついている。風呂に入る時に身に付けていられるようにと、コンビニでヘアゴムを買って鍵につけた。

さて、今日からいよいよ〈契約〉労働の始まりだ。やっと始まる。今日の仕事が終わってもあと9日あるんだなあ、と思うとうんざりするので、考えないようにしようと思う。

携帯電話の目覚ましで5時に起きる。最悪の気分だった。あれだけストレッチをしたのに筋肉痛が残っている。特に酷いのが腰痛だった。腰のストレッチなんてどうすればいいんだろうか。それから腕の筋肉痛もきつかった。腕が細い分いくらストレッチをしても追いつかない気がした。「腕の筋肉全部筋肉痛になっているに違いない」と思った。

大塚さんたちも〈現金〉で来ていて、食堂であいさつする。

食堂のボードの「本社」という札のところに僕の名札はかかっていた。「本社」って何なんだろうかと思って、昨夜、水場にたまっているおっちゃんたちに聞いてみた。しかし、本社の仕事は楽だと言うばかりで、内容については教えてくれなかった。結局「本社」が何かよく分からなかった。

この日は大工の白井さんの手元だった。迎えに来るのが遅かったから、「また現場の人と一对一の仕事かな」と思ったらやっぱりそうだった。7時くらいに迎えに来たのだろうか。仕事の性質として、大勢人がいるような大工事は田舎で、田舎だと現場が遠い分迎えも早くなるということだろうか。そうだとは言い切れないがそういうことはありそうだ。一对一の現場だと誰かがやっているのを真似するということができないから辛い。それに、もし僕が使えなかったとしたら、その日は作業が完全に停滞してしまうかもしれない。そう思うと怖い。自分が仕事を知らないことは充分わかっている。

車の中で「白井（と）いいます」と白井さんに自己紹介された。丁寧に自己紹介されたので驚い

た。若い人だったので、最初はこの人は迎えに来ただけで、現場にはもっと会社の人がいるのかと思った。「奈良って本当にお寺が多いんですね」とか他愛ない話をする。途中自販機によってコーヒーをおごってもらう。そういえば昨日は朝、黒田さんがおごってくれるというのを遠慮したんだよね。他にもお昼のお茶やジュースまでも白井さんにおごってもらった。

柱が剥き出しの、建築中の家が今日の現場だった。2階建てで、屋根裏部屋くらいいつているんだろうか。妙な作りの家だと思ったら「伝統工法で作る」が売り物の、有名な建築家設計の家だそう。普通の家なら2〜3ヶ月で建つのだが、この家は7ヶ月かけて作るのだそうだ。作りかけの家を見て僕はもう5割くらい出来ているのかと思ったら、まだ1割程度、まだ2週間くらいの作業だと言われた。まだまだこの家は完成しないのだ。僕がかかわるこのたった1日は、全体から見れば何て小さいのだろう。

建設業の自営業主って大変だなと思う。一つの仕事が終わったら次の仕事を見つけないといけない。7ヶ月もかかると思うと気が遠くなるけど、7ヶ月間は収入の保証があると考えたと逆に心強く思える。早すぎず、遅すぎず、きっちり仕上げる。いやよく分からんけど、僕にはなじみのない世界にいろいろ感じるものがある。

足場の板を剥がすように言われて釘の抜き方が分からずにまごついてしまい、別のことをするように言われた時は恥ずかしかった。白井さんが道具を使うのを見て、なるほど、そう使うのかと感心した。道具というのはよく考えて作られている。

「大工の手元か、耐えられるかな」と不安に思ったが、この時、僕は木工と鷹をゴッチャにして考えていた。どちらも高所作業というイメージがあるからだろう。鷹の手元はきついとよく聞くので、自分に務まるだろうかと不安なのだ。

午前中はほとんど掃除をしていた。ノコギリで出た削りカスとか糸くずとかをほうきで掃く。家の周りに落ちた木片や糸くずなどのゴミを拾う。たまに、足場にするベニア板を上げるのを手伝うこともあった。

途中で「コミセン（込み栓）打ち」という作業をする。ハンマーで「モクセン（木栓）」という木の栓を柱と柱の継ぎ目に空けられた穴に打ち込む。途中から「カケヤ（掛矢）」というでかいハンマーを使うように言われる。カケヤを使うのがきつかった。というよりモクセン打ちそのものがきつかった。白井さんがやるとスルスル入っていくのが不思議でしょうがない。一つには集中力の問題があるようだ。白井さんに見てもらっているときはうまくいく。一人でまかされるとなかなか出来なくなる。緊張感による集中力が助けになっているのだろう。もう一つは筋力不足。筋力が無いぶん打つところがずれてしまうのだと思う。あげくのはてにコミセンを割ってしまうありさまだ。初めてだったらそんなものだったのだろうか、それともダメダメだったのだろうか。分からない。あまりのできなさに「これはもうここには呼んでもらえないかもしれないな」と思った。モクセン打

ちというもの「伝統工法で作る家」が売りだからやっているだけで今はほとんどやらないことだと白井さんが教えてくれた。であれば熟練の手元でもできなかったりする部類のことかもしれない。わからんけど。

午後からは2階のモクセン打ちをやった。「とにかく足元だけは注意してな」としきりに言われた。落ちたら怪我するしかないもん。注意するしかないし。かといって安全帯を使うようには言われなかった。こういう時、安全帯は使わないんだな。まあ即座に生死に関わるような高さではないのかもしれないけど^{*17}。

途中で雨が降った時は大変だった。2回くらい雨が降ったかな。最後にも雨が降ってきて、もう今日はやめようということになった。

この日の仕事でまた少し手元のことが分かった気がする。屋根の板を打ち付けたり、ベニア板を2階にあげたりというように、1人ではできないことがある。そういう時に必要なのはもう一つの身体なのだ。機械や道具より少し融通の利く人間の身体。誰かいないとできないことをするために素人でもいいから手元を雇う。また、掃除をしていて思った。しょっちゅう掃除をさせられた。これは2人でしなければできない作業がその段階ではないからで、遊ばせておくよりは何かやらせておこうということだろう。手元というのはそういう存在なのだ。高度なことをするわけではないし、常に必要というわけではないが、必要な時にはどうしても必要な存在なのだ。

2階のモクセン打ちはきつかった。足場は頼りない、高いというだけで怖い、昨日の疲労はたまっている、カケや重い。それに、きりが無い。他に用事がない限りはずっとモクセン打ちを続けるのだと思うときつかった。ブルーシート洗うよりは意味のある作業だと思うけど、とにかくきつい。ああ、意味のある作業はきついものなのかもしれない。

作業をしていて、頭の中に家を作る全工程が入っているというのはすごいよなと感心した。プラモデルだって説明書見ながらでないと作れないのに。いや、家を建てる場合も設計図はあるのか。しかし、あれだけでかいと材料がきちんとはまるようにするのも大変だ。仕事だから、プラモデルのように投げ出すわけにはいかないし。

白井さんはタンクトップで働いていた。僕は相変わらず厚手の作業服だった。脱ぎたくて仕方なかったが、こういう仕事は長袖でないといけないんだろうしと、暑いのをがまんしてずっと長袖で作業していた。「暑くないか？」と白井さんが言う。どうもTシャツで作業してもいいらしいと判断し、途中から上着は脱いだ。

雨で床下浸水して大騒ぎになった。大丈夫かこの家。

^{*17} 建物の周囲に足場は組まれていたものの、安全帯のフックをかけるには離れすぎていた。かといって梁や柱にかけるのもためられるような状況だった。

帰りの車の中で白井さんが飯場に電話して「明日も渡辺くんをお願いします」といつてくれた時は嬉しかった。こんな手元として素人の人間でも役に立てる余地があるということを認められた気がしたからだ。前に、知り合ったホームレスの人たちと飲んでいる時、「明日も来てくれと言われたよ」と言ってよろこんでいるおじさんがいた。誇らしげだったし、周りの人も称えていた。だから「明日も来てくれ」という言葉は言われてみたかった。

帰りの車の中で「奈良っていいですねえ」という話をする。白井さんも賛同して「住むなら奈良やで！」と力強く断言。奈良最高、と少し浮かれた気分になっていた。休憩時間、白井さんに言われてコーヒーを買いに行った。ジョージアのエメラルドマウンテンを買っていくと「コーヒーはこれが一番うまいな！」「そうですね！」と意気投合。何をやっているんだか、二人で。僕も嬉しかったりするんだよな。

白井さんはいい人だった。格好いいし、器量もありそうに見えた。まあ一日だけの付き合いの中ではどうとでも思い込めるのだけれど。

飯場の手違いで舗装現場に行く——2003年8月22日（金）

今日も白井さんと仕事だとうきうきしていたのに世話係のおっちゃんに言われて違う現場に行くことになる。舗装の仕事になる。

舗装会社の人に「舗装の経験あるんか？」と聞かれる。もちろんない。三人行くうちで舗装の経験があるのは一人だけだった。舗装会社の方は「社長に怒ったって言っといてな！」と世話係のおっちゃんに言っていた。めちゃくちゃ不安になる。これこそ僕の思い描いていた日雇い労働っぽい日雇い労働なのだが、こんなアクシデントに巻き込まれるような形で行きたくなかった……。

現場まで結構遠かった。1時間半くらいかかった。

現場はどこぞの材木会社の材木置き場で、そこのアスファルトの張り替えだった。アスファルトがめくられて地肌が出ているところが今日の作業ノルマだろうか。めちゃくちゃ広い。フィニッシャーというアスファルトをまくための巨大な車がある。しかしこの巨大な車が小さく見える。全部敷き終えるのに何往復かかるのか。考えたくもない。作業工程もわからん。しんどい。

現場には同じ会社の正社員の人たちが10人くらいいた。そのうちの1人がこんなことを言う。「暑いから倒れるなよ。俺たちも病院連れて行くの面倒やからな。倒れたらユンボ^{*18}もあるから埋めて舗装するからな。どうせこんなところ20年ははがさんのやからその頃には俺は時効や」

^{*18} 言うまでもなくショベルカーのことなのだが、筆者はショベルカーのことをユンボと呼ぶことを飯場に入って働くまで知らなかった。それほど無知だった。また、道具や機械の名前を耳でしか確認できなかったため、しばらく「ユンボ」は「ゆんぼう」だと思っていた。

まあ、これも「倒れないように自分でしっかり気をつけて働け」と注意をうながしているだけなのだろうが、その言い方はないと思う。腹が立ったのは事実。

舗装の現場に限らず、いろんな現場で、ただがむしやりに働いたあげく、ぶっ倒れてしまう人がいるのだろう。倒れてしまうとその日の日当がもらえないので倒れた本人は働き損だ。しかし、考えてみれば、苦労をするのは雇う側もいっしょである。作業半ばで倒れられてしまうと、病院に運ぶために人手は割かれるわ、作業の進行は遅れるわでかなりの痛手をこうむる場合もあるのだ。いくらその日の日当は払わなくていいと言っても、一番いいのは滞りなくその日の作業が終わることなのだ。わざと倒れさせても何もいいことはない^{*19}。

最初水を汲みにいかされた。結構重労働だった。台車か何か使わせて欲しかった。水場まで遠い。頻繁に休憩を取った。1時間に1回は取っていた。普通は午前午後に1回ずつの休憩だ。これだけでも舗装の仕事のきつさを物語っている。舗装の現場はみんながきついのだ。

午後の休憩中に僕の着ている作業服のことを指摘された。「それ冬服じゃないか？」と言われて「やっぱり冬服だったのか」と分かった。どうりできついと思った。釜ヶ崎の古着屋で買う時に「これは冬服じゃないのか？」と疑問に思ったのだが、まさかこの真夏に冬服を売っているわけもないだろうと思い買ってしまった。服装ひとつとっても僕はアホなくらい素人だ。

どうして飯場なんかにいるのか、リストラでもされたのかと聞かれる。大人数の前で説明しづらいところを真正面から聞かれて適当にごまかす。「飯場に入ってみたかったですよ」と答えると「変わったとるな」と笑われた。一緒に来たおっちゃんたちも笑っていた。ふう。

この休憩の前に、一緒に来たおっちゃんに名前を聞かれた。何かと思ったら、「人の仕事を見てばかりじゃ分かんぞ。分からんかったら聞け」と言われた。むっときた。分からんかったら聞けと言われても僕には何が分からんのかさえ分からん。スコップだつてろくに使ったこと無いんだから（威張ることじゃないが）。そもそも僕は別に、人の仕事を見ているつもりも無かった。おっちゃんがなぜこういうことを言ったのかよく分からない。思い当たるとすればユンボで降ろされたアスファルトをすくって広げる時の手際が悪かったせいかなと思う。「こっちでやったら邪魔や！」と怒鳴られたことがあったからだ。いや、確かに同じ未経験者同士と思っておっちゃんの動きを見ることが多かったかもしれない。おっちゃんにすれば自分も分からないのに自分を頼られても困るところがあったのだろうか。それはうっとうしいよな。見るならもう一人の、舗装経験者のおっち

^{*19} しかし、この日は倒れるかと思った。結局この日は予定されていた場所全てを舗装することはできなかった。最後の休憩で「あと2本で終わりだ」と会社の人言う。しかし「あ、違うか3本や」と言われて死にたくなかったが、これはこの人の冗談だった。一度くらい倒れてみるのも経験かと思ったが倒れるほど働くのは地獄の苦しみであろう。幸い、今まで働いている最中に意識を失ったことはない。

ちゃんの方だろう。しかしもう一人のおっちゃんは別の作業をしていたから参考にならなかった。だったらやっぱりちゃんと聞いた方がよかったのだろうか。

やる事が分かっていても本当にあっているのかどうか自信がなくてためらいがちになるというところがあった。そういう思考自体間違っているかもしれない。とにかくやってみて、間違っていたら指摘されるだろうぐらいの気持ちの方がいいのかもしれない。頭の中で葛藤していても他人から見たらボヤボヤしてるようにしか見えないだろう。自分で思っている以上に僕は現場でおろおろしているのかもしれない。

「どんなにきつく怒鳴られても自分から帰ってはいけない。帰れと言われたら、じゃあ帰るからここまでの日当を寄越せぐらいのことを言わないとだめだ」とか、「きついと言われても気にせんと一日働くことだ」とか、飯場に入る前にある労働者から言われていた。だから、怒鳴られる時もあまり気にしないようにしようと思っていた。失敗をしたり怒られたりしてもとにかく一日働ききって日当をもらうことが第一だと決めていたのだ。現場で言われることと、以前聞いたこととを、行ったり来たりしながら働いている。

ヘルメットなんかいるのだろうかとか最初思っていたが、後半の作業ではよくユニボのアームに頭をぶつけた。そんなに強くぶつけたわけではないがヘルメットをかぶっていなければたんこぶくらい出来ただろう。作業中は周りが見えなくなっている。他の人と比べていったい僕にはどれだけ見えていないのだろうか。身体の使い方が悪いのか周りが見えてないのか、ペンキが塗られたばかりの鉄骨の周りを舗装する時に上半身がペンキだらけになった。そういうことになったのは僕だけだった。

仕事が終わって、車の中で会社の人を三人で待っている時に、いっしょにきたおっちゃんに「今日は足引っ張ってすみませんでした」と謝った。すると、ちょっと心外そうな様子で「別にそういうふうには思ったらん」と言われて、ほっとした。スコップもほとんど使ったことないという「初めてやったんならしゃあないな」と言う。この言葉と仕事に怒鳴られた時の印象にギャップがある。僕の使えなさに彼が相当忌々しさを感じているように僕は感じていたのだ。これについては今でもよく分からない。

舗装経験者のおじさんは「舗装だけは何度やっても一番きつい」と言う。そういいながらこの人は舗装の現場ばかり行っているそうだ。偉いと思う。

舗装は本当にきつい。一番きついと思う。夏の日差しの下で、ただでさえ暑いのに、さらにアスファルトの熱がくる。社員の人たちもきつそうだった。人間身体がきつくと余裕がなくなって怒鳴るようになる。手元をやっていて怒鳴られるのは、怒鳴る人が嫌な人なわけでも、こちらがミスをしているというわけでもなく、その人自身もきついからだ。きつい時にきついことを言われるが、

僕がきつい時にはその人もきついのだ。同じ作業をしているのだから。

帰りに会社の人がおビールをおごってくれた。なかなかアルコールがさめなくて大変だったけど、おいしかった。怖い人だと思っていたが仕事が終わってみるといい人だった。舗装の現場ではこの人も僕たちと同じようにアスファルトの上で仕事をしていた。同じつらい仕事を終えた同志という共感のようなものがあるのかもしれない。本当、お互い「暑かったなあ」と声をかけ合いたい気分だった。

飯場に帰って事務所で借りていた安全長靴を返そうとしたら、事務の女性に言われた。「今日ごめんな、(世話係の) おっちゃんの勘違いやねん」……しっかりしてくれ。

吉野の山奥で土工初体験——2003 年 8 月 23 日 (土)

「本社」のところに札がかかっていたので、改めて白井さんのところの仕事だと思っていたら、吉野の山奥で土工だった。白井さんのところだと思ってのんびりしていたら世話係のおっちゃんと呼びに来たのでびびった。他のメンバーは〈現金〉で来た人が2人と通いで来ている人が1人だった。

突然だったので食堂から弁当を取ってくるのを忘れたことに途中で気づく。コンビニによってもらう。お茶と弁当、ウィダーインゼリーを2つ買う。ウィダーインゼリーは1つ車の中で飲んだ。〈現金〉のおっちゃんレモン味のビタミンドリンクを買っている。車の中で「これをお茶に入れるんや」と話している。疲れが取れるんだろうか？レモンのはちみつ付けみたいなもの？

最初にはったりで土工の経験が3ヶ月あると言ってある。社長もまさか本気にしてはいないだろうが、もしこれで土工経験がないことを現場でとがめられたらどうしようと気が気でなかった。契約違反と言われてしまうかもしれない。現場の事務所でまず書類をかかされた。そこに土工経験を書く欄があった。そこは空白にして渡したら、確認の時にやはり経験について聞かれた。仕方ないので「ない」と言うが、とがめられるということもなく、〈現金〉できたもう1人のおっちゃんに「教えてやってくれ」と言って、同じ場所にしてくれた。助かったと思った。これで1回土工をやったことになるのでまったくの未経験者ではない(まあ次に行っても初心者には違いは無いのだが)。

高台にある小中学校の校舎とプールを作る仕事だった。僕がやったのは体育館の基礎作りだ。

東野さんという人に教えてもらおう。初心者には熟練者に教えてもらえばいいという釜ヶ崎の労働者のセオリー^{*20}に沿うことができるなと思った。

^{*20} 西藤さんの店で「分からんことは(一緒に行っている者に)教えてもらえる」と聞いていた。

作業はまずハリの中に碎石を敷き詰めてならず作業だった。石が足りない時はユンボの人に頼んで石を入れてもらう。基礎の部分、土を掘り崩して段々にしてあるところのことを「ハリ」というのだと東野さんに教えてもらった。「知つとけば次行った時はわかるやろ」と言って、他にもいろいろ教えてくれた。ハリのくぼみのところに鉄の棒を打つ。その棒のことを「鉄筋」ということ、鉄筋にビニールテープを貼って目印を付ける時、テープの下に基準をあわせることを「したば(下端)」ということ(上に合わせれば「てんば(天端)」)。基礎のコンクリートを流し込んで固めるために使う箱を「バツカン」ということ^{*21}。

まんべんなく平らになるように二人で碎石を広げていく。石が足りなかったり、ユンボが石を下ろす位置がずれていたりすると、少しイライラする。作業開始場所から作業が終わる場所までが50メートルくらいあって、うんざりした。途中で他の作業にまわされたので結局全部埋めたのではなかった。しかし、途中で他の作業にまわされることなど最初にはわからない。今日は一日穴埋めかと思ってうんざりしていた。それが手元というものと身にしみるように理解できたが、やはりつらかった。でも、「今日はずっとこの作業をやっていればいいんだ」と思い込んでいるところで、別の作業にまわされるのもつらいかもしれない。

釜ヶ崎の西藤さんの「一日穴掘りやらされた時はきつかった」という言葉が思い出された。しかし、きつくても土工をこなせば日雇いとして成長できるような気がしていた。土工経験のない日雇いなんて格好悪いと思ったのだ。ここには何か日雇いの世界の価値観のようなものが僕にも反映されているのだろうか。

バツカンをユンボで吊り上げてハリの中に落とし込む。タンクローリーで練ったコンクリをユンボで受けてバツカンの中に流し込む。時々吊り上げてバランスを見る。この時手元としてはあまりすることはなかった。たまに吊り上げる時にワイヤーをよけたりかけたりしたがそれも手元の僕たちがわざわざ出ていかないほうがいいような段取りに思えた。しかし、東野さんは積極的に動いていた。熟練者であるはずなのに無駄な作業をわざわざするのだなと思った。それとも本当はするべきなのだろうか。

よく働くやつだという印象をつけるために過剰にでも動き回っているのだろうか。そういえば大塚さんと太田さんが言っていた。「1日目は死ぬ気でがんばる。そうすればまた来てくれと言ってもらえる。だから1日目は死ぬ気でがんばる。それで次の日には死んだかもしれんけど次の日のことを考えるよりそもそも次の仕事に行けることが大切だ」。

^{*21} バツカンは鉄製の大きな箱である。建設現場で出るゴミを仕分けして入れ、いっぱいになったらレッカーでトラックに乗せて交換するといった使い方が一般的である。東野さんの知識が間違っているのか筆者が聞き間違えたのか、それともコンクリートの鉄棒もバツカンと言うのかは不明。

途中で東野さんは敷き詰めた碎石をプレート（エンジンで底面が振動する地ならしのための小さな機械）でならすように言われた。プレートを動かすのには何か資格のようなものがあるのだろうか？いらないような気はするんだけど。どれくらい日雇いをしていたらプレートをやらせてもらえるようになるのだろうか。昨日の舗装の時にプレートを使った作業を見ていたおかげでプレートに対する心理的距離はあまり感じなくてすんだ。「ああはいはい、プレートですね」という感じだ（何言ってるんだか）。

途中で円柱の中に落ちている石を落とす作業をする。あの円柱も基礎の一部なのだろう。丸い型に鉄筋を入れてコンクリを流し込んで作っているのだと思う。円柱にはスプレーでしるしがつけてあって、そこまではチッパーという電動工具で崩すようだ。チッパーでコンクリートや岩などを破碎することを「はつり（斫り）」というらしい。現場の人がチッパーではつって崩しているそばで、崩したコンクリが邪魔にならないように手とスコップで取り除いていく。これもまたストレスのたまる作業だった。次から次へ円柱を崩していく。あと何本円柱があるかと数えて嫌になった。

言われてもないのに東野さんははつりの手元に行った。それはそれで正しかったらしい。はつりをしているときに作業がしやすいように、砕いたコンクリを取り除いていくというのはわりと定番の作業なのだろう。僕も経験を重ねて作業の手順が見えていけば融通を利かせながら動くことができるだろうか。今回の現場は学校という広い敷地の中に大きな建築物がいくつも立つという作業だったが、一つ一つの作業を見ていくと小さなビルを建てるのと同じ段取りがいくつも集まっているのだと思う。他のいろんな現場を見て、やって経験した断片的なことを現場現場によって取り出し、応用して作業していくのかもしれない。

スコップの使い方があまりうまくないということに負い目を感じる。もっと豪快にやらないと怒られるのだろうかという気持ち、あまり豪快にやりすぎると途中でバテてしまうんじゃないかという気持ち、土工をするときの自分の体力がどの程度であるのかがわからないせいもあって、ためらいを覚えながら作業していた。

スコップの使い方を何度か東野さんに指導された。「こういうふうにガッガッと効率よくさっさとやっていけ」と言わんばかりに実演してくれた。確かに言われてみればその通りだと分かる。しかし、それが自分で自然にはできないのだ。昔からそういうところがある。小学生のころクロールがなかなかできなかった。クロールなんてバタアシに手を加えただけなのに何故か自分にはまだできないような気がしたのだ。「とりあえずやってみる」という姿勢に欠けている。ああ、でもこれは過去と現在のある事例とある事例を結び付けて「自分の性分」というストーリーを作っているだけかもしれない。

飲料水として斜面下、臨時の階段の横に冷水機が置かれていた。日差しを避けて長机の下に冷水

機、上にポリタンクがおかれていた。コップ代わりにペットボトルを切ったものが置いてあった。途中でこのコップがなくなっていたので、冷水機の配水口に直接手を当てて飲んでいたら、ユニボの上で休憩している人に笑われた。「その蓋使えばいいやん」と言う。「冷水機の蓋？」と不思議に思ったらポリタンクの蓋のことだった。

こういう、何か別の用途のものを流用するというのがこの業界にはよくある。ペットボトルを切ったコップからしてそう。これは面白い。僕のこれまでの生活にはあまりないものの見方だ。逆に言うと、この見方、感覚を身につけていかなければいけないと思う。道具というものを僕はどこか既製品のように思っている。はさみ、定規、金槌など誰かがある用途に合わせて作り上げたもの。しかし、何かを何かの用途に役立てればそれはもう道具なのだ。たとえその場限りのものだとしても。「役立てる」とは何だろう。ただ単純にやるのではなく、何か工夫をすることで作業を楽にする。道具を使うということの原点を見たような気がした。

しかし、臨機応変に、その場その場で工夫していくというのは僕には少ししんどいのだ。それは作業手順を知らないせいもあるだろう。とにかく言われたとおりに作業をやり遂げなければと一生懸命だ。あと、「自分の持ち物ではない」というところで、頭の中に発想の壁ができているのだと思う。いや、「それをそんなふうに使ってはいけない」という規範にとらわれているところもあるのだろう。「そんな乱暴なことをしてはいけない」とか「そんな粗末な扱いをしてはいけない」みたいな。

昼飯。朝来た時に荷物を置いたところでご飯を食べる。よく見ると日陰を作るために置いてあるこの杢はバツカンを寝かせたものだった。流用だ。

ウィダーインゼリーもぬるくなっている。暑い。

隣のバツカンからは先輩後輩のやりとりをしているのが聞こえた。後輩いびりっぽい感じもした。

午後は東野さんと別々になった。

コンクリートの円柱を電動ノコギリで切っていく脇で、掃除機を使ってホコリを吸い取る。近所（といっても、谷一つ挟んでいる）から苦情が出るとかで、掃除機でホコリを吸うようにしているという。

それが終わった後は、切った円柱の中に詰まった土を取り除く作業を命じられた。もともとあとで切る部分はコンクリとコンクリの間に土を挟んであったようだ。これも結構時間がかかった。土がどこまで入っているものなのか分からなかったからだ。途中で、思っていたより奥まで土が入っていること、コンクリだと思っていたところが土だったことに気付いて、やり終えるまでには結構時間がかかった。やりながらこの作業は一体どの程度意味がある作業なのだろうかとか考えた。遊ばせとくのがもったいないからさせとく程度の仕事なのか、必要だが、さっさと終わらせるべき仕

事なのか。単純で軽い作業なのだが、この炎天下では立っただけでふらふらする。適当に休みながらクワ^{*22}やスコップ、バールで土をほじくりだす。

午後の休憩の時に〈現金〉で来ている東野さんや東大阪から通いで来ている高木さんの話を聞く。東野さんは23歳の女性と最近結婚して5ヶ月だと言っていた。親には若い頃勘当されたそう。自分の若い頃は「バリバリ」だったと言う。バイクを乗り回していたとか。身体がなまるから認定^{*23}はもらわないと言っていた。妻のためにも頑張らなければいけない、そういう心持ちのようだ。僕たちが世話になっている飯場は「良心的なほうだ」と高木さんが言う。東野さんやもう一人の人も高木さんは昔から知り合いらしい。東野さんは「重機を取れ。そうしたら食いつぶれることはない」と強く言う。「いくつに見える？」と年齢を聞かれた。困った。60過ぎのじいさんに思えるがこういう場合、釜ヶ崎では50歳くらいだったりする。そして、本人は「見た目より年がいつているのに、自分はこんなに働ける」という自慢がしたいのだ。50歳くらいですかというやつぱり50歳より少しだけ上だった。ふう。

作業再開。時計とにらめっこ。ようやく5時近くなる。別の場所の作業より早く終わったようだった。お茶のポットを運ぶ。まだ氷が残っていて、思う存分冷たいお茶を飲めた。東野さんが着替えてくるという。「え、着替え持ってきてるの？」と少し驚いた。「〈現金〉やから着替えんといかんのや！」と何だか強く言われる。どうせ汗をかいているのだから、家に帰ってから着替えればいいのか。もう一人の〈現金〉の人も着替えていた。

着替えが長くて事務所のプレハブまで迎えに行った。信じられないくらい冷房が効いていてくしゃみが出た。温度差激しいとバテると舗装の現場では言っていたが。終わっているからいいけど。

帰りの車の中で飯場の社長は女だとか親族経営だとかいうことを知った。高木さんは「女社長」が嫌いなようだ。ここで書類上の社長は「女社長」で、実質的な社長は「女社長」の弟であるということを知った。飯場で「社長」と呼ばれていたのはその弟の方だった。同じところに長くいたらこういう俗な話もだんだん耳に入るようになるのかな。

飯場についたのはずいぶん遅くだった。現場が遠いから仕方ない。

^{*22} クワではなく、パチと呼ばれる道具だとのちに知った。形状はクワだが、歯の幅が狭い。

^{*23} 日雇労働求職者給付金（通称「アプレ手当」）のこと。

日雇雇用保険は、労働者が1日働くごとに雇主が被保険者手帳（表紙が白いことから、白手帳と呼ばれる）に印紙を1枚貼り、それが2ヶ月間に26枚たまると、翌月の1日～17日をかぎって、最高7500円（1994年）の失業保険が労働者に給付される。[青木 2000:48]

休日——2003 年 8 月 24 日（日）

日曜で仕事が休みなので大学の研究会に行く。「夜には帰ります」と世話係のおっちゃんに伝えて駅へ向かう。

新今宮で降りて釜ヶ崎で夏用の作業服を買う。やっと長袖の T シャツで仕事ができる。これでだいぶ楽になるはずだと思う。西藤さんのところに寄って話をする。楽しかった。

それから家へ戻ってシャワーを浴びて、学校に行く。研究会。

給料が出たのでと、先輩が焼肉を奢ってくれた。ごちそうさまでした。筋肉になります。あまり遅くなると不安なのでそこそこで切り上げた。

飯場についたのは 8 時過ぎくらいだったが、誰かとすれ違うこともなく自分の部屋に戻る。風呂は自分の家に入ったからいいだろう。もう寝る。

吉田建設 1 日目——2003 年 8 月 25 日（月）

材料が入らないとかで本社の仕事がキャンセルになる。「遊ばせとくのももったいないから」と社長に会社の車を洗うように言われる。1,000 円もらって世話係のおっちゃんといっしょに車を洗う。考えてみれば僕は車を洗ったことがない。子どもの頃、祖父母の家で車を洗ってワックスをかける父を見ていたことはあるが、自分で洗ったことはなかった。

バケツに水と洗剤を入れ、ブラシを浸しながら洗っていった。本当にこれで洗っていることになるのかと不安になりながら洗う。ここまできるとこれは性分だ。初めてのこと、慣れていないことに尻込みするだけじゃないか。

洗車中に社長から話し掛けられる。「仕事は慣れたか？」と聞かれ、「道具の使い方とかは分かってきましたけど」と曖昧に返す。「慣れたか」といわれてもどこまでいったら慣れたことになるんだろうと思う。自分の習熟度を計れないうちはまだ慣れたとは言えないだろう。まだ慣れてないのか、僕は。慣れるとは「自信が持てるようになる」ということでもあるだろう。「分からんことは一緒に行つとるもんきにきけ」「使えん奴よこしよったと思われたらかなわんからな」「ボウシン^{*24}の言うことよくきくんやで」というようなことを言われる。気にかけてくれているらしい。

そろそろ洗い終えるかなという頃に吉田建設の軽トラが来る。約束していた人が来なかったので、誰か別の人間を都合してくれということらしい。僕が行くことになる。これで 1 日無駄にせずにす

^{*24} 「棒心」、「ボーシン」——もともとは飯場内の労働者の序列で、飯場に長くいて、現場で指導的な立場に立つ労働者のことを言う。ここでは「一緒に行くベテラン」くらいの意味だと考えられる。

む。ラッキーだ。しかし気持ちの切り替えが面倒くさい。仕事があったらあったできつい。なかったらなかったで不安になる。仕事がないならないで気持ちは休む気になって、だらけてしまっているのだ。

車がポンコツでエアコンがきかないとか、たわいない話を聞きながら現場へ行く。二人きりの現場はやはり少し怖い。ごまかしがきかない。話さざるをえない。気まずい。

民家の裏手の路地の側溝の工事だ。既に穴が掘られてU字ブロックがはめ込んである。この日の僕の仕事はU字ブロックとU字ブロックの隙間（目地）をセメントで埋めることだ。仕事はゆったりしたものだった。あまり急がなくてもいいと言われたし。奥までセメントを押し込むという手順を一通り説明されたがよくわからなかった。まあ何とかなるだろうと適当に始める。あとでチェックが入るだろうこともあてにしていた。

二人きりで話すこともないので、実は大学院生だという話をする。研究のことを話す。日雇いのおっちゃんたちについて話した。日雇いではなく、普通に就職した方がいろんなことを考えても効率がいい気がするがおっちゃんたちは日雇いがいいのはなぜだろうねという話をする。日雇い生活は自由と言うが、思い切り不自由な気がするという話。

午後は埋めたセメントがはみ出したのを鉄のヘラでこそぎとっていった。「ぼちぼち急いでください」と言われてちょっとペースをあげる。これもまた、どこまでやったものか分からなくて、どれくらいのペース配分でやればいいのか分からなかった。削ったぶんをほうきで掃く。

明日も来れるかという話になる。先約（白井さんとのこと）があるのに約束していいのか分からなかったが、その先約もいったいどのくらいきっちりしたものかわからないし、行けるという返事をする。まあいいや。配置は飯場が考えることだろう。調整は上の方でしてもらおう。

食堂や風呂で話しかけられて、今日の仕事は楽だったと話す。付き合いの浅い深いは関係なく、僕にも話しかけてそういう話をする。対等な関係というのか、それとも大して関係は深まらない（表面的な関係にすぎない）ということなのか。わからない。仕事の話くらいしかすることないと言えられない。別に昨日のテレビがどうだったとか、明日の講義の話とかするわけでもないし、お笑い芸人やアイドルの話をするでもないしな。

仮柵解体の仕事——2003年8月26日（火）

晴れ時々雨。

ごはんを食べて準備を終えた頃に雨が降り出す。起きてからずっとやる気が出なくて、休みなら休みでいいと思った。この休みかどうか分かるまでの時間がだるい。僕と同じように連絡待ちの人たちもみんなしんどそうだった。8時を過ぎるとみんなお酒を飲み始めた。世話係のおっちゃんも

ビールを買ってきてみんなに渡し始めた。こういう関係を作るのも世話係の役割なんだろうか。僕にはくれないんだろうかとか思った。欲しいわけではないが仲間はずれは寂しいと思う。

「8時半まで待ってこんかったら飯場に入るとき」と番頭さんに言われる。8時半近くなって、もう上にあがろうかと荷物を手に取ったところで、1台のトラックが来た。吉田建設の軽トラではない。昨日の吉田建設のように飛び込みで人を探しに来たように見えた。

世話係のおっちゃんは溜まっていた人たちに「〇〇さん行ってくれるか？」と交渉をするがうまくいかない。どうなるのだろう、休みになるくらいなら僕に行かせてほしいと思った。いくら調査になるといってもできるだけ早く飯場から出たいと思ってしまう。きついことは集中的に済ませてしまいたいのだ。結局、階段ではち合わせた僕に「自分行ってくれるか？」と言ってきたので承諾する。これで「明日も来てくれるか」と言われたところは2回連続行けなかったことになる。どうせ今日は吉田建設の仕事はないだろうが、こういう約束不履行は先方にどう取られるのだろうと思う。多分、飯場自体そういうアバウトなところがあるのだろうから、僕個人を悪く思われるものではないだろうが。

近藤建設の仕事で、雇主は野中さん。作業の説明をトラックの中で受ける。現場は大阪市内の近鉄電車の車庫。仕事はコンクリートの仮枠^{*25}外し。経験の有無を聞かれる。もちろんない。わからないことは今のうちに聞けという雰囲気だったのでいろいろ聞く。

うちの飯場を使うのは初めてのようだった。うちの飯場の存在は前から知っていたのか、それとも飯場の場所を聞いてただけなのか。とにかく何のアポもなしに飛び込みで人夫を出して欲しかったようだ。まあ必要な時に必要な人材を派遣するのが飯場だからこれはありなのだろう。

飯場についても聞いてみる。

やっぱり10日契約くらいだと優先的に仕事をまわしてくれるものらしい。飯場に入って間もない頃、「10日契約ぐらいいたら仕事入れてくれるよ」と他のおっちゃんたちに言われた。契約の短い者はもともとお金を貯める気であるから10日の契約期間をできるだけ早く働ききつてしまおうとする。しっかり働く気であるから飯場としては派遣させやすいのだそうだ。長くいる者になると働いてお金を稼ぐという目的が薄れて休みがちになってしまうのだという。野中さんは表で酒を飲みだした人たちのことを例に出して言っていた。あとトンコ^{*26}するという話もしていた。これは日雇い労働者に定番の話だな。

飯場に長くいる人間は働きたがらない。毎日寄せ場から労働力を仕入れるより飯場にプールして

^{*25} コンクリートを流し込むための枠組みのこと。型枠とも言う。コンクリートが固まったところで仮枠は解体する。

^{*26} 「トンコ」とは、労働現場や飯場からこっそり逃げ出すことをいう。

おいた方が使う側、派遣する側としては便利がいい。仕事は確かにないのと思う。しかし、飯場にいれば仕事に行こうと思えばもっと行けるのではないだろうか。実際社長は毎朝寄せ場に〈現金〉の人間を探しに行っていた（他に用事があるのかもしれないが）。毎日、何人かは休んでいる人もいたから、飯場の労働力は常に不足しているはずだ。

飯場に入らないと今は仕事がないという話そのものは正しいのだろう。だから飯場に入れというプレッシャーはかかるだろうし、労働力のプールがやりやすい状況にあるとはいえる。

飯場というのは労働力をプールしておいて、その労働力を遺漏なく、時には臨機応変に派遣するためのシステムだ。それがうまくいかない場合困るのは飯場の経営者だ。飯場の経営者にも苦労はある。最初の日、女社長に「〈契約〉で入ってくれるの？ありがとう」と言われて驚いた。「こいつ本当に使えるのか？」という目で見られるのではないかと不安だったのだ。

そういえば今朝、別の人から他の飯場について聞いた。「前日の 7 時までには休みたいと言わないと休ませてくれない（ひどい）ところもある」という。しかしそれは普通のことなんじゃないだろうか。この辺に意識のずれがある気がする。どういう意味合いの発言として解釈するべきなのだろう。

仮に「暴力飯場」をやるのも大変だと思う。よっぽど人間を無下に扱うのがうまいんだろうなあ。

近藤建設は仕事の始まりは 8 時半、夕方 4 時半ぐらいには仕事を終えて 5 時過ぎぐらいには飯場に戻れるようにタイムスケジュールを調整してくれるそうだ。派遣先としてとても良心的だ。「その方がええやろ？」と言われた。それはもちろんそうだ。

現場につくころには雨はもうほとんどあがり、うっとうしいほどの晴天になった。

仮杵バラシという仕事がやれるのが実は嬉しかった。日雇いの仕事として何度かその名前を聞いたことがあったもので、1 回は経験しておかないといけないと勝手に思っていたものだったからだ。まず最初に、鉄のピンのようなネジを外すように言われた。外した木切れはまとめて置けと簡単な注意を受ける。ピンを外すのに、先に外したピンと留め金そのものを流用する。いい加減こういう瑣末なことはわざわざ教えてもらわなくても自分で応用できるようになれよと思う。教えてもらうにしても本当に、「技術」とも呼べないようなことじゃないか。自分がバカに思える。

現場に野中さんがいなかったなので他の会社の人が午前の休みを取っている時も一人で働いていた。これは休んでもいいのだろうか、それとも彼らとはタイムスケジュールがまったく別だと考えるべきなのかと迷った。近藤建設は小さな会社なのだろう。確か三重県に本社があると言っていた。こういう仕事はどうやって手に入れるんだろう。入札とかあるんだろうか。1 回依頼された時にできた縁で次の依頼が来るということもあるにはあるんだろうけど。ああ、それこそ元請、下請、孫請という構造があるんだな。

早く帰れるのは確かに嬉しいけど、午後に休憩がなかったのはつらかった。休憩で労働のリズムを取っているところがあると思う。「もう 3 時の休憩だからあとこれだけ頑張ればいい」とか「3 時の休憩までは時計を見ずに働こう」とか、ペースを作りながら働いている。休憩を取らなかったのはそれだけ作業が押していたということだろうか。

そういえば朝、世話係のおっちゃんが昨日洗車代として社長からもらった 1,000 円のうち 500 円をくれと言ってきた。あれはもともとそういう金だったのか？それともおっちゃんの権力行為？

野中さんと話していて、世話係のおっちゃんを「番頭」と呼ぶのだと知った。僕が「世話役のおっちゃん」と言ったら「番頭とちゃうんか」と笑われた^{*27}。

今日一日で仮枠バラシがだいぶできるようになった。こんなに釘を抜いたのは初めてだ。釘を打たれた板をハンマー一つでこうも簡単に解体していけるのかと感心した。正直楽しかったな。

飯場で働いていると時折公園での生活を思い出す。おやじさん^{*28}は生活のいろんな場面で日雇いをやっていくための技術を伝授してくれようとしていたのだということが今になって分かる。その頃は「ホームレスをやるための技術」だと思っていた。しかし、「ホームレスをやるための技術」としては電化製品の解体はあまり重要に思えなかった。モーターの解体もハンマーやレンチといった道具の使い方の学習と道具を手になじませるという役割を持っていた。そしてその場にあるものを小道具として流用するというスタンスを仕込もうとしてくれていたのかもしれない。あれは明白に「教育」であったのだ。

野中さんはタバコを吸わない人だった。「俺は吸わんけど吸っていいぞ」と車の中で言ってくれた。いろいろと気を遣ってくれるのがなんだかこちない感じがしたのは、やはりそれがトンコ防止というような側面を持っていたからだろうか。飯場労働者にへそを曲げられるのを恐れての配慮であるように思えた。

仕事が終わって帰る途中、「明日も来れるか？」と聞かれたが、他のところの仕事で「明日も来てくれ」と言われているところがあるからわからない、今日はたまたま雨で休みだっただけだろうかと答えた。実は仕事をやっている途中、今までのパターンだと明日も頼むと言われるなと思って。自分の働きぶりというのはろくなものじゃないと思うが、それでも僕の方が使いやすいとい

^{*27} 「棒心」同様、現在ではあまり一般的な言い方ではないが、「世話役」も労働者の中でリーダー的な役割を担う者を指す。「棒心」より地位が高い。

^{*28} 西成公園で調査時、筆者に小屋を貸してくれた 60 代の男性。筆者は彼の「ホームレスの仕事」を手伝っていた。

うところがあるのだろうと思った。いや、でも待てよ。そもそもこの場合初めてうちの飯場から人夫を借りたわけだから、同じ現場の同じ仕事の場合、同じ人間を使う方がいいというだけの話じゃないだろうか。僕が決定的なミスをやらかしたということもなかったわけだし。

とりあえず明日は雨で中止かも知れないのでまた電話すると言っていた。

帰りの車の中ではあまり会話がなかった。

食堂で遠藤さんという人（入寮者）から「楽して働く」ためのレクチャーを受ける。この人は僕の顔を見ると「手帳（日雇雇用保険被保険者手帳）とったか」という。彼は、まだ労災が残っているので働く必要がないのだと言う。しかし退屈そうでさびしそうにも見えた。休みだと言ってもみんな働きに行ってるわけだし。保険を使っていかに楽をするかということを語ってくれる^{*29}。「賢いやろ?」「悪賢いんや」という。なんだか悪いこと以外には賢くないという風にも聞こえた。「頭使って楽をせんといかん」とのこと。この人は仕事の話をしないなと思った。他の人とは今日の仕事はどうだったとかそういう話をするのにこの人とは保険の話ばかりだ。正直「それしかないのか」と言ってやりたくもなる。

アブレ手当て（日雇労働求職者給付金）をもらえるくらいには仕事に出られるように飯場も考えてくれるそうだ。この飯場ではこれは重要な信頼問題なのだろう。

僕がこの飯場に入るために世話をしてくれた大塚さんも今日から飯場に入ったようだ。僕の部屋の隣の隣くらいが大塚さんの部屋になったようだ。どうして飯場に入ることにしたのだろうと不思議に思う。いつもつるむ仲間がいるようだし、飯場があまり好きではないタイプだと思っていたから。

部屋にいたら、番頭のおっちゃんが突然扉を開ける。何かと思ったら「服あるんか?」と聞く。「ズボンがあると助かります」というとニッカズボンをくれた。ちょうど大塚さんが通りかかって「何や服も持っていないかい」と馬鹿にして笑う。僕も笑う。番頭のおっちゃんも笑っていた。自分が着ているのが冬服だと知った 22 日の舗装の仕事の後、作業服を売ってないかと食堂のカウンターで尋ねた。すると女社長が番頭さんと呼んで古着の作業服を部屋まで持ってきてくれた。見事な見立てでびったりだった。

おっちゃんよく見てるんだな。何も言っていないのに服のことを言ってくれた^{*30}。そしてちょうど

^{*29} 次に A 建設に来る時は、A 建設に電話して直接来ればいいと教えてくれたのも遠藤さんだった。寄せ場から入ると手配師に支払う仲介料が日当から 1,000 円引かれる。その分が浮く、その方が賢い、ということだった。10 日契約の労働者を 1 人入れたら手配師には 1,000 円×10 日で 10,000 円入る。

^{*30} あとで考えてみれば、これは洗車代を半分要求したことと埋め合わせのような行動だったのではないだろうか。彼にしてみれば、一緒に洗車するはずだった者が途中で抜けるわけだし、そいつは自分がもらっていない小遣いをもらっているとすれば、「半分くらい俺によこせ」と思うのも無理はない。しかし、そうは言っても番頭である彼と飯場の労働者である僕とは立場

ありがたかった。

吉田建設 2 日目——2003 年 8 月 27 日（水）

雨のち曇り、晴れ。

2 度目の吉田建設だ。呼ばれた現場に初めて続けて行くことが出来た。昨日のことを聞くとやはり昨日は中止にしたらしい。途中から晴れたことを社長は悔しがっていた。

一列に連なった U 字ブロックの両端に排水溝がある。いずれはコンクリを入れて枠をはめたりするのだろう。まだ裸のパイプが土に埋まって見えるか見えないかという状態だ。そこをスコップやクワを使って掘った。大きいスコップと小さいスコップの使い分けが難しい。ここでも僕はどちらを使ったらよいかまごまごするのだった。「正しく効率よく使用しなければならない」みたいな思い込みがあるんだろう。「身体をうまく使えない」という一目瞭然の駄目っぷりをさらすのが嫌だという自意識があるのだと思う。ださい。

今日は昼前に倒れかけた。最初に「暑かったら扇風機使いや」と言われたが、曇りだと思って油断して使わなかった。そしたらふらふらきて、これはやばいと思って休ませてもらった。ちょうど休憩時間（午前 10 時）の前だった。「だから扇風機使いなさいと言ったでしょ」と言われた。「バカじゃ土工はできんのですよ」と言われて少し恥ずかしかった。倒れられるよりは扇風機を活用して倒れないように気をつけてもらったほうがありがたい。倒れられる方がガソリン代より高くついてしまうのだという。休憩のあとは扇風機を使いながら作業した。発電機を始終回しておかなければならないというのは結構ストレスだ。あのうるさい音がいやだ。時に大きくなったり小さくなったりする。指示の音が聞こえにくくなる。

昼飯休憩。1 日目の時、社長はどこかにごはんを食べに行った。今回は弁当を買って戻ってきた。そのついでに凍らせたジュースを買ってきてくれた。それで首の後ろを冷やした。グレープフルーツジュースは血圧を下げる効果があるのだということを教えてもらう。土工をした時、おっちゃんたちがレモンをとっていたのはそういうことだったのかと言うとレモンではダメだと社長は言う。

「おっちゃんたち」は「言ってもわからない」と社長が言う。扇風機を使えといっても絶対に使おうとしない。その挙句当然倒れてしまう。「使いにくくて仕方ない」「自分で自分の首を閉めているのに気付かない」のだと言う。その点僕はまだ言われたら改めるから「マン」らしい。

が違うのだから、「半分よこせ」というのは筋違いな要求なのも確かである。彼自身が感じていた要求の不当性の後ろめたさの帳尻合わせだったのではないだろうか。

午後は土のう袋につめた土をトラックに積んで捨ててに行った。僕が午前中に掘った分の土と僕が来る以前からつめてあった土。「骨材」と書いてあるものだけは残す。土とコンクリートを砕いたものと二種類あって、それぞれ別々の場所に捨てる。アスファルトもあった。

処分料を払って引き取ってもらうようだ。引き取りの会社は通勤路の途中の川沿いにあった。側の自販機でジュースを買う。

普通の土は会社の倉庫の脇の道に捨てた。農家の人に了解をとっていつも捨てさせてもらってるそうだ。

土を捨てる時に少し軽トラを運転させられた。ペーパードライバーだと言ったのだが、「何でもとりあえずやってみないと身に付きませんよ」ということだった（しかし、空ぶかしばかりして全く動かせなかった）。

学校がなくてヒマな時にはまたバイトに来ないかと誘われた。「今あなたがもらっているくらいのお金は出せるし、奈良駅の近くに事務所があるから奈良駅に来てもらえばいい。いちいち飯場に帰ったり、早起きしたりという必要もないし」と。飯場を通せば飯場に払う手数料が発生する。それを浮かそうというのだから、家庭教師の派遣会社が個人契約を禁止するのと同じ理由で裏取引だ。飯場を通さなければ3,000円か5,000円か、もしくはそれ以上のお金が浮くはずなのだが、「同じくらいは払える」とさげすむ。吉田社長はなかなか食えない経営者だ。

仕事が終わって「ちょっとよらせてもらっていいですか、積みたいものがあるんです」というので、でかい倉庫による。どこかの鉄工所の倉庫のようだった。そこで置くくらいの大きさの鉄板を軽トラに積んだ。掘り返してある作業中の道路のふたにするようだ。

明日も7時半くらいに迎えに来るとのこと。今日は一日おろおろしていた気がする。1日目と社長のキャラクターがいくぶん違うように感じたからだ。作業内容もいきなりきついものになった。面食らった、と言うのだろうか。

風呂に入って2階にあがると廊下で大塚さんをみかけた。身だしなみをととのえているようで声をかけにくかったので、黙って部屋に入ろうとしたら、怒られた。「一日働いたあとにお疲れ様とか、今日どうやったんかという言葉もないんかい」と言う。いつもふざけ半端な人なのでまた冗談かと思って「今日どうだったんですか？」と軽く聞いてみたら「もうええわ!」と怒る。今日は現場で何かいやなことでもあったんだろうかと思う。わからない。

近所の自販機にタバコを買いに行ったらその帰り道、大塚さんとばつたりと正面から出くわしてしまふ。「またお前か」って、仕方ないでしょう、一本道なんだから……。小学生からやり直せ」「こんなこと初めて言うわ。今までいろいろ大学生見てきたけどな、もっとかわいげがあったわ」とまくしたてられる。すみませんとあやまると、「すみませんじゃない」と言う。わけがわからない。

長い間飯場にいてこういうふうになんかよく分からないいいさかいから気を遣わないといけな

ことがでてくるのかもしれない。最初は、干渉されることもなくて思っていたより居心地がいいと思っていたけど、それは僕が無神経だっただけかもしれないと思い始める。

鵜飼さんの本^{*31}を思い出す。劇団の中で理不尽な怒られ方をした話。

それから2年前の夏の西成公園でのおやじさんとのことも思い出す。何をそんなに怒られるのか分からなかった。結局、僕はあの頃とあまり変わっていないということだろうかと落ち込む。

洗濯機が空くのを待っていると社長に話し掛けられる。「どうや、なれたか?」「きつかったらまた言いや」と言う。こういうふうに社長が仕事のことを飯場にいる人たちに聞いていることがある。ちゃんと配慮していると思う。わけがわからないまま怒られて気分が重くなっていたので社長の一言はありがたかった。

吉田建設3日目——2003年8月28日（木）

というわけで今日も吉田建設。

仕事中は曇り。昼に少しばらついた。夕立があり、夜には本格的に降り出した。今日は太田さんも〈現金〉で来ていた。確か、飯場に入って次の日の朝も大塚さんと太田さんは来ていた。彼らもここの飯場から仕事をまわしてもらうのは初めてだと言っていた。うまく続けて使ってもらうことができたわけだな。

行きに会社の倉庫によって、カラーコーンにかけるバー（カラーバー）とコンクリートを混ぜる機械（電動ミキサー）、「工事中」の看板2枚を積む。

倉庫から現場に向かう間、建設業界にはびこるピラミッド構造について話題が及ぶ。入札の不平等、談合。最初は談合というのがそんなに影響力のあるものだとは思わなかったそうだ。自分も事前に話をしていれば大丈夫かと思ったらそんなに単純ではなく、やっぱり他のところもしているから単に根回ししただけでは無理なのだそうだ。暴力飯場だとかケタオチ飯場だとかいうが、大きく見れば飯場の経営者なんて末端の末端に過ぎないのだと言っていた。

値段をつけることができるということは実は権力なのだと思わされる話もした。

昨日の続きを午前中にした。憧れのチッパーを使い、はつりをした。こんな使い方をしていいんだろうかと迷ってしまう。不安なのであまりチッパーを使わずにスコップを使っていたら、「ある道具は使いなさい。なるべく疲れないように考えてください」と社長が言うのでチッパーをとにかく使う。下に通っているパイプを傷つけないよう注意しろと言われる。チッパーを使ってマンホール

^{*31} 『大衆演劇への旅——南條まさきの1年2ヶ月』[鵜飼 1994]。

の方へ掘り進んでいくがどうもうまくいかない。でかい石がある。何をどうやっても碎けなかった。

剣スコと角スコ^{*32}を使い分けるということも考えなければならない。

軽トラに土を積む時に社長に角スコの使い方を指導してもらった。僕がやるとあまり土をすくえない。これは土の山に突き刺す時の勢いが足りないためだったんだと思う。平らな面の上の土をきれいにすくうのはまだ自信が無い。前に舗装の時も何度かやってみせてもらったがよく分からなかった。

午後のもう一方の排水溝の基礎を作った。木で仮枠を作るのを手伝った。明日はコンクリートを入れるのだろうか。仮枠に穴をあけたり余分なところを切ったりして溝にあわせる。マンホールの中に入って砂利を取り除く。マンホールの中は少しひんやりしていた。臭い。汚水がチョロチョロ流れている。電動のドライバーはインパクトドライバーと言うらしい。インパクトドライバーにドリルをつける。仮枠を円状に切り抜くためにふちにドリルで穴をあけていく。くり抜く際の基準となる円を書く時、社長は木切れの両端に釘を刺してコンパス代わりにまにあわせる工夫をしていた。丸く空けた穴に合うようにボイド（紙の筒）を切ってはめる。体裁を整え終わったあと、出来上がった仮枠を排水口に入れる。試行錯誤の末に何とかはめ終わる。土のう袋で固定する。

仮枠を作る手元は大変だった。今日はずいぶん怒鳴られた。道具の名前がわからない。関西弁で怒鳴られるのも気後れする。しかし、作業をしていると、進捗状況を見て、次に必要な道具を用意して手渡すような機転が手元には必要なのだとうすうす分かり始める。手元の人間は職人（実際に作業する人）のもう一つの手、もう一つの眼、もう一つの足のようなものなのだ。次にあの道具がある、あれをちょっとこっちに持ってくるだけで何とかなるのに今これから手が離せない、そういう時に絶妙なタイミングでサポートをする。そのサポートを期待して雇う。今日も少し車を運転させられた。明らかに僕にやらせるためだけにやらせている。もちろん、長期的に見た場合僕も軽トラを動かせた方がいい。運転は無理でも、たとえ数メートルでも移動できた方がいい。そのくらいの小さなことをやるのが手元だとも言えるし、それくらいの小さなことでもできるとできないとでは大きな違いがあるのだろう。

飯場に帰って風呂に入る。風呂に入っている時に先に入っていた人が僕の全身のあせものことを指摘してくれた。2日前くらいから全身に湿疹が出るようになっていたのだ。これは職業病みたいなものなのだろう。「薬を塗っとかんととんどん酷くなるで」とアドバイスをくれた。

風呂に入ったあと、昨日の大塚さんが何故あんなに怒ったのか、その理由に気付いた。昨日も僕

^{*32} 先が尖った剣スコップと先が四角い角スコップ。剣スコは固い土を掘削していく場合に、角スコは土をどんどん運び出す場合に便利。

は同じような時間に風呂に入っていた。それは現場が同じだからだ。怒られたのは僕が風呂から上がった時だ。その時、大塚さんは服を直していた。仕事から帰って初めて部屋に入る時は入り口の前で着替えて土を落としてからの方がいい。そういうふうになっている人を他にも見たことがある。大塚さんたちの仕事は土工だと言っていたから、おそらく僕も1度行った山奥の現場。あの2時間近くもかかる現場だ。現場が遠い時のうんざりする気持ちは僕にもわかる。仕事内容もきつだろう。それが終わって疲れきってやっと帰ってきたところに風呂上りでゆっくりしている人間が来て、おつかれさまの一言もなかったらそりゃいい気はしないだろう。

ようやく納得がいったので改めて大塚さんに謝ろうと決める。上にあがるとちょうど大塚さんがいた。「おつかれさまです。現場遠いんですか?」。返事を聞くとやはり考えた通りだということが分かった。「大変ですね」「昨日はすみませんでした」みたいな感じで謝る。「分かってくれたらええ」と言ってくれた。「その気持ちを忘れるな社会学部」と言う。伸直りできてほっとした。

吉田建設 4 日目——2003 年 8 月 29 日（金）

今日も吉田建設。いつもより一回り大きいトラックにユンボを積んで現れる。波乱の予感だ。

行きの車の中で昼休みに塗り薬を買いにいかせてもらえるようお願いする。

今日はよっぽど急ぎの仕事なのだろう、コンビニでいったん僕を下ろして、社長は先に現場に向かった（現場はコンビニから近かった）。

今日はガードマンのおじさんが1人雇われていた。彼も僕と同じような立場だ。ユンボを使っている間の交通整理が彼の仕事だ。しかし、この人があまり役に立たなくて社長が僕に「ガードマン怒れ!」「怒鳴ったらんかい!」と言うので困った。60 過ぎのおじさんを怒鳴れない。僕と彼は雇用上の上下関係はないし。……というより社長の剣幕に僕はびびってとまどっていた。

近所の家から電源を借りる。この日は発電機を持ってきていなかった（これは失敗だったようだ）。

午前中、休みなしで道路入り口の溝からマンホールまで掘ってパイプを埋めた。きつかった。僕はほとんど見ているだけだったのだが、社長が殺気立っているので疲れた。何とか午前中でユンボを使った作業は終わる。水道局の人がつけていった水道管が通っているはずの場所の印がまちがっていた。「アホー!ちゃんとみとかんかい」と怒鳴られてなんのことか分からなかった。ユンボのアームを水道管にひっかけてしまったのだった。水道管を見つけられなかったのを僕のミスだというのはちょっと言いすぎだと不満もあるのだが、つまりはそれくらい神経を使っていたということだろう。

ユンボで掘った土はいったんトラックの荷台に降ろした。この土を最後に元に戻す。掘った溝に合わせてトラックを前進させたり後進させたりという作業をやらされた。うまくいかず、結局、社

長がやった。坂道発進がだめだった。「免許返してもらわんと」と言われた。

荷台を起こして溝に土を降ろす。土が全て落ちたかどうかを見なければいけないところを、僕は荷台がちゃんと溝の近くまできているかどうかを見るのだと勘違いしていて怒られる。まだまだ作業の流れがわからない。当たり前と言えど当たり前だが。どうしてここまでわからないんだろうと自分で自分が嫌になることもある。溝にいっぱいになった土を踏み固める。土のう袋をふちにあてがい、鉄板をかぶせる。これでひとまず完成。

僕がバテた日とこの日は、工事の発注者である奈良市の職員が見に来た。2 日目の時、図面を見ながら、「建設局の連中が図面を出してくるのが遅い、そんなに時間がかかるなら私にやらせろと思う」と言っていた。確かに公務員の仕事は現場の仕事に比べるとずいぶんのんびりしているように見えた。

午前中休みなしでぶっ続けでようやく終わるが、もう社長はバテバテだった。とりあえず昼食休憩。昼食休憩が終わったらぼちぼちでいいから溝の中を掃いてゴミを取って欲しいということを僕たちに言付け、社長はウンボを返しにいった。

ガードマンのおっちゃんといっしょにほそぼそとご飯を食べる。

近所の薬局に塗り薬を買いに行く。薬局のトイレで自分の顔をみたらなんともボロボロな顔だった。汗まみれで髪はボサボサで日焼けしている。でもこういう普段の自分との落差は面白い。

社長は昼食の時にビールをあおっていた。もういやんなるくらい大変だったのだろう。

午後は社長がバテてほとんど何もしなかった。社長がしたのはウンボを載せていた車をいつもの会社の軽トラに代えに行った程度でろくに指示もなく、やつつけでやっているようだった。やたら休憩していた。

ゆるゆると社長が仮枠を作るのを手伝った。もともと通っているパイプがあってそれと仮枠とをあわせるのが大変そうだった。もう誘導の必要はないのでガードマンのおっちゃんには帰っていいと社長は言ったのだが、そうはいかないというので軽作業を手伝ってもらった。

社長に言われてボイドを切る。切断面にラインを引く。丸いボイドに線を引くのは難しい。のこぎりで切るのも一苦労だ。「紙というのは一番切りにくいんですよ」と社長が横から言う。ガードマンのおっちゃんに手伝ってもらう。

サンダー（電動のこぎりのこと）の刃の交換がうまく出来ない。押すべきところ（ストッパーを解除するボタン）を押していないせいだった。単に刃を回すだけでは駄目で小さなボタンを押しながらでないと刃は外れない。もうちょっと教えて下さい……。

「あなたの方が私より頭はいいはずなんですよ」といやみを言われる。

社長に言われて道具を片付ける。ガードマンのおっちゃんを使って片付けるように言われる。「あ

とで土のう袋を積むからそれがちゃんと乗るように考えて乗せるように」という注文もつく。頭を抱える。ガードマンのおっちゃんを使つてやるように言われるが、何をしてもらったものやら。「人を使うのが一番難しいんやで」と横から社長に言われる。なんだかやたら鍛えられている。

仮杵作りは完全には終わらなかったようだった。土曜日は休みだというから、月曜日には仕上げで、いよいよコンクリを入れるのだろう。

「機械というのは偉大ですねえ。あなたがスコップで一生懸命掘ったところを半日で掘ってしまえるんですから」と帰りに社長が言う。おととい手掘りしている時に大きな石が出たところで、もうユンボを使うしかないかと思ったそう。その石はチッパーでも壊れなかった。ハンマーで殴っても駄目だった。そこでユンボを使うことを考えたのだろう。できることならあそこは鉄板をかぶせて全部手で掘っていきかかったのだそう。この現場でユンボを使うには通行止めにしなければならない。通行止めにする場合、届け出が必要になる上に、警備員を雇わなければならない。ユンボのリース代もかかる。手間もお金もかかってしまうのだ。

帰りがけに倉庫で土を捨てる。土のう袋のまま捨てていいと言われたのでそのまま捨てる。倉庫につく前に社長がビールを買ってくれる。「まだ土を捨てるんじゃないんですか？飲んだら仕事に差し支えると思うんですけど」と言うと、「飲んでしまったらいいんです、飲んでしまったら勝ちです！」と言われる。それで飲む。半分酔っ払って土を捨てる。社長は飲酒運転だ。この業界では飲酒運転当たり前なのかもしれない。罰金値上げされたのに……。飲まなければやってらんないというところがあるし、そういう時が多いんだろうな。

休みのつもりが臨時の仕事——2003年8月30日（土）

今日は休みだと思っていた。朝、番頭のおっちゃんに「社長が呼んだ」と言われて階段を下りる。「仕事行けるか？」と社長に言われて仕事に行くことになる。番頭のおっちゃんがお茶を汲んできてくれた。この時、何だ、食堂の冷水機のお茶汲んでいいのかわかる。毎朝コンビニによつてもらつてお茶を買っていた。

大洋建設。61歳の人との仕事。

倉庫代わりに借りているらしい空き地が飯場の近くにあった。ゴミがたまっている。トラックの荷台のゴミを降ろす。行きがけからゆったりしていた。今日の仕事はそんなにきつい仕事ではなさそう。

今日は枚方市と高槻市と2ヵ所で仕事があるのだそう。大した仕事ではないが現場が遠いから時間がかかるという話を聞く。最初の現場へ向かう途中に過去の職歴を聞く。問わず語り。

20歳の頃、実家の農家を出ててんぷら屋をはじめる。水商売の女の子がよく買っていったという。

23歳の頃、「いいとこ」の女性と恋愛をして、結婚しようとしたが家柄がどうかという理由でできなかった。でもその人とは今もよい話友だちだという。

漬物売ってずいぶん儲けたり、株をやったりして28歳で家を建てたとか。漬物は台湾にまで仕入先を開拓したという。

10年前はトラックで、枚方市内で野菜の露天売りをして儲けたそう。今日のトラックはそこから使っているものなのかもしれない。はじめは自分だけが露店を出していたのだが、どうしたわけか他の人間も出すようになった。儲かっていたが、もうそろそろ規制されるかなという頃に自分は手を引いたのだと言う。

現在、副業で観光地のみやげものの指導員をしているという。「特産品としての魅力の出し方を自分は分かっているから」といつていた。他には左官屋と植木屋もやっている。奥さんもまだ働いていて、月20万円の収入があるという。聞いていて楽しい。こんないろいろやっていてすごい、面白い人がこの世界には普通にいるのだなと感動した。

息子たちもいい大学を出て、いい職についているようだ。娘がベルギーにいるという。旅行会社に勤めていてその関係で海外赴任。ベルギーが気に入って帰ってきてくれない。結婚もしてくれない。まあ本人が楽しくやっているようだから仕方ないかと言っていた。年に1回は奥さんとベルギーに行っているそうだ。

若くてヒマのあるうちに大型免許なり、資格をとっておくことを勧められる。大型免許は年をとって絶対に役に立つ、年をとるほどありがたみがでてくるという。自分はずっと商売をしてきたが、今は個人で商売をするにはよくない時代。税金が高い。でかい会社に入るのが一番だという。

最初の現場では家と家の間の土をとって碎石を入れる。水はけが悪いので改善措置として行なうようだ。

あまりにも楽な仕事なのでまた裏があるのではないかと感じてしまう。多分僕は二つ目の現場のために雇われたのだろう。最初の現場はそもそも僕がいなくても事足りていたはずだ。それでも半日だけ使うということはできないからついでに手伝いをやらせておいたのだろう。

現場でいっしょだった人(36歳)と一緒に近くの大型工務店に碎石を買いに行く。車の中で話す。「自分ずいぶん若いな」というお約束の話になったので研究のことを説明する。

「日本はこれからどうなるんやろうなあ」と彼が語り始める。「今真面目に働いている働き盛りのもんはみんな日本はろくでもない国だと思っている」という。大林組、竹中工務店などのゼネコンを頂点としたピラミッド構造(重層下請制度)について言っているようだった。いくら働いても働きっぱなし。政治家がだめだ。政治家になりたがるのは金が十分にあって、あとは名声という金で買えないものが欲しい人間だけだ。研究するならそういうのをどうにかする研究をしていってくれ

と言われる。

大洋建設の人も言っていたが建設業界の下請業者は現状に本当にうんざりしながら頑張っているようだ。

飯場の日雇いのおっちゃんたちについての印象も語ってくれた。「本当に仕事できる人はおる。でもそういう人でもずっと同じ現場にはおらん。休みよる。保険あるやろ？」という。

枚方市での仕事は程なく終わり、高槻市へ向かう。途中建設中の新興住宅地がある。初日の仕事も新築の住宅地だった。こういうの多いんだろうか。「こんな田舎に家を持とうなんていう人間の気が知れない」とおっちゃんがいう。自分は駅の近くに家を構えてとても便利だと言う。

高槻市の現場につく。やはり新築の住宅地。仕事は半ば完成している家の床に敷いてある保護板をはぐ作業。はいだ板を壁に何度かぶつけてしまう。やばいなあと思いながら気をつけるがやっばり危なっかしかった。僕は空間を把握する能力が低いのではないだろうか。

新築の家の中でごはんを食べる。

板をはいだのは2軒だけ。楽な仕事だった。「楽な仕事だ」とおっちゃんも最初から強調していたとおりだ。しかし2軒目の庭先がまだ工事中で、ユンボが動いていて出入りがしにくかった。屋内は障子を貼っている途中だった。おっちゃんのイライラが少し見えた。

倉庫にコンパネや資材をしまいにいった時に息子夫婦や孫の話を聞く。孫たちはおじいちゃんの財布をあてにしているだけだという少し後ろ向きな言葉を聞く。今の生活に完全に満足しているというわけでもないようだ。行きの車の中では悠々自適な人生みたいな語りだったのだが。自分は幸せであるというストーリーを他人に語る満足感というものが人間にはあって、しかし実際にはそれが誇張を含んでいると語りきれない。疲れてくると人間は弱音を吐いてしまう……ということかなと思う。

楽な仕事には違いないのだがやはり終わる頃にはバテた。

トラックの荷台に載せた荷物をロープでくくった時、くくりかたを見せてもらった。一人で今やれと言われると心細いがなんとなくは覚えている。

仕事をしている途中、「明日も出られんか」とおっちゃんが上の人に言われて断っていた。「前日に、しかも日曜にいきなり出てくれなんていうやつがあるか」と怒っていた。

最後に倉庫に資材を置きに行つて帰る前に、工事全体の事務所にある自販機でサイダーを買ってもらう。「汗かいて仕事したあとの炭酸はこの、そのままの炭酸飲料がいいですね」とおっちゃんとおいしさを分かち合う。本当にうまかった。家の前の自販機の売上げがいいという話を聞く。なんか、観光施設が近くにあつて観光客がよく買っていくんだそうだ。

帰り道の話はもう単なる身内自慢・知り合い自慢にしか聞こえなかった。警察署長の知り合いが何人いるとか。そういう話好きな人いるよな。年取るとそうなんだろうか。

帰り道は途中からすごく混んでいた。「このトンネルができて〇〇間は楽になった」とかいう話を聞くが土地勘がないのでわからない。適当に相槌を打つ。道沿いのラブホテルについて、「こんなみんなに見られるホテルには入りたくないなあ」と言っていた。確かに入りたくない。

おっちゃんは途中でものすごい迂回をしはじめた。本当に大丈夫かよとすごく不安だった。道が混んでいて、不機嫌になって荒々しくなるおっちゃんがわかった。運転も荒くなる。

おっちゃんが最初に言っていたとおり、現場から飯場までが遠くて、帰り着いたのは 6 時過ぎ、仕事が終わって 2 時間くらいたっていた。

風呂場で大塚さんといっしょになる。男同士の裸の付き合いだ。あと 1 日で満期だということを告げる。「手元が一通り出来るようになるには 5 年はかかる」と大塚さんは言う。「講師になれ！」「彼女を幸せにして自分も幸せになれ」とちよつとくさいことをいう。でも嬉しい。

2 階の入り口を入ってすぐの左手の部屋は広くてクーラーがついていて、たんすや机などの生活用品もある。少し若い感じの人がいる。どういう立場の人なんだろう。他にも設備はそこまでではないが広い部屋がある。どういう人が広い部屋に入れるんだろう。契約期間が長い人だろうか。

これで〈契約〉はあと 1 日だ。月曜日仕事に行けたら仕事から帰った時点で精算できるようにしておいて欲しいと事務所に伝えてくれるよう番頭さんに頼む^{*33}。

明日は日曜だ。仕事は一応無いことになっている。無くていい。何もない休日を 1 日ぐらい過ごしてみたい。

何もない休日——2003 年 8 月 31 日（日）

朝、8 時半にごはんを食べに行ったら食堂のおばちゃんに怒られた。「もう 8 時やで。おばちゃん帰るよ！」

みんなもっと早い時間に朝食を取るんだろうか。休みだというのに。それとも休みの日は朝食をとらずに寝ているんだろうか。

誰とも会わない。みんな何をしているんだろうか。

午前中は近所の寺に行ってみた。奈良は寺だらけだ。入場料 500 円もとられた。世界遺産らしい。

^{*33} 精算の前日にそのことを申し出ること、土曜は精算ができないので、月曜の朝の精算になることを入寮時に言われていた。

土産物売り場を見るとあの手この手で金儲けしようとしているように見えて嫌だった。お寺自体は面白かった。いろんなしかけがある。宗教ってある意味レジャーだなと思う。

昼、食堂でいっしょに舗装に行った人に話し掛けられる。「昨日は現場遠かったんか」と言う。どうして知っているんだろう。結構見られているんだろうか。「明日は満期で帰ります」と言う。「飯場におるんはきついかな」と笑っていた。何か知らんけど仲間意識を自然に持ちうるような空気があるみたいだ。

近所のファミレスでドリンクバーだけで3時間くらい居座って本を読んだりフィールドノートをつけたりする。飯場の部屋は暑くていられなかった。考えてみれば日中の飯場に居たのはこの日が初めてだった。みんなクソ暑い飯場に居るのは嫌なのだろう。パチンコ屋にでも行っているのだろうか。競艇もあるらしいし。ギャンブルというのは勝ち負けはともかく手軽な暇つぶしだと思う。他の人の休みの過ごし方を聞ければよかったな。

吉田建設 5 日目——2003 年 9 月 1 日（月）

最後の日。最後の吉田建設。「今日で満期です」というのを伝えるのが心苦しかった。この日の仕事は吉田建設でした仕事の中で一番きつかった。休む間もなし。

夜身体を冷やしてしまったのか、軽く風邪気味だった。休み明けということもあってか、気持ちがきつい。そういえば 24 日の日曜の朝、食堂でたまたまいた人と「休みの日だと気が緩むのか、疲労が一気にきますね」「気が張ってるからな」という会話をした。前の日は「まだまだいけるな」と思っていたのがいざ休みとなるとかなりきつくなる。

今日は憧れのコンクリ打ちであった。

途中から僕がコンクリを作る役を任された。セメント・水・碎石・砂の順でミキサーに叩き込む。できたらミキサーを傾けてバケツに受ける。午前中に奥のほうの排水口を仕上げた。感無量。しかしまさかとは思うが、もう一つの排水口も今日やるつもりだろうかと不安。

体調が悪いせいでふらふらする。社長に心配されたが、まさか風邪気味とはいえない。熱中症のふりをする。昼食の時に僕のためにグレープフルーツジュースを買ってきてくれた。血圧を下げるために配慮してくれたのだろう。

昼食のあと会社の事務所に行った。どうして事務所に行くんだろうと思ったが、これは僕の体調をおもんばかってくれたのだと思う。

事務所によってのんびりしていたので、今日はコンクリはもうやらないのかなと思っていた。甘かった。

仮枠を完成させる。するとやっぱりコンクリだった。午前中の最後に碎石をトラックに積んでい

た。碎石を積んだまま帰るわけがない。どう見ても午後のコンクリ打ちの準備だ。読みが甘い！

午後は完全に僕だけでコンクリを作った。「固め」とか「やわらかめ」とか言われても困る。いくらコンクリを作っても「まだいる」「まだいる」でいつ終わるんだろうかと気が遠くなった。水をポリタンクに汲みに行くのがつらい。僕も手元が欲しいと本末転倒なことを考える。急がないと時間がなくなってしまう。時間内に仕上げなければいけないという社長のプレッシャーを僕も感じた。

めちゃくちゃきつかった。

コンクリ打ちが終わって「これで土工の仕事は一通りやりましたね」と社長に言われて、え、そうなの、とびっくりした。それが本当ならちょっと嬉しい。

手前の排水口の周りに黒と黄のロープを張る。電柱のワイヤーのカバーの中に蜂がいて、適当に追い払おうとした社長が襲われてすごい勢いで走って逃げていた。そういったまとめの作業をしながら社長が言う。

「吉田建設の仕事はきついんですよ」

そうなの？と思う。あまり比較対象を持たない僕としてはなんとも言えないのだ。「この程度できついとか言うてはいけない」と自分を律しているところもあったので、感覚が麻痺している。

「だってこの現場だけであなたで4人目なんですから」

という。

道具を片付けている時、発電機を一人で持ち上げて軽トラに積んだら「筋力がついてきたね」といわれた。そうなんだろうか。単に身体を使うということに慣れてきただけだと思っていた。でも、実際筋肉はついたのかもしれない。

帰りにビールを奢ってもらう。飯場に帰ったら給料もらって荷物まとめて大阪まで帰らないといけないからと遠慮したのだが、「今飲まなくてどうするんですか！」と怒られる。一日中クーラーのきいた部屋で事務仕事をしている人が一日の終わりに居酒屋で飲むビールとは全然違うものであるはずだ、と社長は力説する。それで結局ビールを飲む。

社長には僕のメールアドレスや携帯の番号、連絡先を書いた紙を渡しておいた。また行けたらいいが。

飯場に帰って事務所に顔を出したら、会計に時間がかかるというのでごはんを食べて風呂に入る。「今日の分（の飯代）ももう入ってるんだから」と言われる。せっかくだからそうする。

風呂から上がって一息ついて、ちょうどいい時に番頭さんが呼びに来る。「また来てね。でもあまりバイトはできないか」と女社長と名残を惜しんだ^{*34}。また来ていいんだなあ嬉しかった。

^{*34} 大工の白井さんにも、筆者が大学院生であることを話していた。彼女は白井さんから筆者が大学院生であることを聞いたそうだ。「昔は学生さんもよく仕事に来てくれたのよ」と彼女は言っていた。「今は景気悪いですからね」と応えると、彼女は「でも、今も結構いい値段出してると思うよ」と毅然として言った。彼女のこの言葉には人夫出し稼業の誇りのようなものを感じた。

駅へ行こうとすると待ち構えていたかのように大塚さんがあらわれた。「一杯奢ってやる」というのでコンビニに向かう。荷物を1つ持ってくれた。「荷物増えとらんか!?!」「服もらったりしましたから」「けしからん奴だ(笑)」みたいな会話をする。

「どうだ、研究になったか?」と聞かれて「めちゃくちゃ面白かったし勉強になった」と言うと、「お前は楽しかったかも知れんけどな、そのおかげでこっちは大変だったわ!」と言われる。こう言われてひょっとして大塚さんは僕のことを案じて飯場に入ってきてくれたんだろうかと気づく。

橋のところまで行ってビールを飲みながら大塚さんと話す。現場で気に入られて気持ちが揺らいでいると言っていた。

「わし見た目怖いか」とか聞かれた。とりとめの無い話をした。これは少し別れを惜しんでいる会話だ。

「お前には羽がある。大きくはばたけ。わしらの羽はもう小さくしぼんでしもうた」といって励まされる。また西成で会う約束をした。

また人と出会ってしまった。出会いはすてきだ。

アルコールが抜けずにふらふらのまま電車に乗り大阪に帰る。家の近くの駅に降りて、コンビニで2リットルの清涼飲料水を買ってがぶ飲みする。飯場から帰ったらその日は行きつけのバーに顔を出そうとずっと考えていたのだが家についてぼんやりしているうちに寝てしまった。クーラーをがらがんきかせた。

1.3 「飯場日記」の特性、およびその後の調査・分析との関係

「飯場日記」には、飯場労働や労働者の労働への意味づけ、飯場の生活を理解するための事例が多く含まれているが、集団的な相互行為をとらえていく事例はあまり見られない。A建設では、舗装と吉野の山奥での作業をのぞけば集団で働く機会がなく、1対1の関係ばかりだった。A建設の立地は都市部から幾分離れており、また小規模な飯場だったため、飯場の労働者がこぞって出かけるような大工事の現場そのものが少なかったのだろう。それに加えて、初心者である筆者の実力に見合うような小規模な現場や役割が割りふられていた可能性も考えられる。飯場労働者同士、飯場労働者と使用者のあいだの集団的な相互行為を主要な分析課題とする第Ⅱ部では、A建設の事例はほとんど含まれていない。

調査を続ける中で、フィールド日記をつけることが筆者の基本的なデータ収集法になっていった

が、B 建設の調査に入る段階では、毎日建設労働をこなしながら詳細な日記をつけるにはまだ不安があり、印象に残ったエピソードや気づきだけを書き留めようと考えていた。ところが、A 建設では毎日常溢れるようにあった気づきが B 建設ではあまり得られなかった。そこで、B 建設での調査の途中から本格的に日記をつけるようにした。C 建設で調査した時には、B5 ノートに手書きで 3~4 時間かけて 1 日の出来事を時系列に沿って毎夜書き起こしていた。C 建設での調査を終えた後も、時間を作っては〈現金〉で調査に行ったが、その時は翌日の肉体労働を気にする必要がなかったので、帰宅後、数時間かけてパソコンでフィールド日記を書いた。この頃になると、些細なことまで思い出して詳細に書き起こす技術が磨かれてきたので、パソコンで書いていても 5 時間近くかかるようなこともあった。これは、データをつけると同時に「自分が何かに気づいていることに気づく」トレーニングのようなものだった。X 建設で調査する頃になると、スマートフォンが普及しており、待機時間や休憩時間、移動中の車内などでスマートフォンを使ってメモを取ることが容易になった。帰宅後、スマートフォンで作成しておいた下書きをもとに 2~3 時間かけて記録を仕上げていた。これ以前にも携帯電話からメールでパソコンにメモを送ることがあったが、スマートフォンに比べれば入力に時間がかかり、あまり実用的でなかった。

B 建設、C 建設以降に執筆されたフィールド日記は「飯場日記」とは体裁が異なる。特別印象に残ったわけでもない些細な出来事も含めて網羅的に書き起こされており、第三者が読むには退屈で、意味の取りづらいものになっているはずである。「飯場日記」は生のデータのように実際は加工済みのデータである。14 日分の経験をふまえたうえでの鳥瞰的な解釈が入り込んでおり、ストーリー性がふくらまされている。例えば、片付け仕事しかしていない飯場労働の初日で「僕もこの街を少し作った。そのことがちょっと嬉しかったりするのだ」と考えるのはいささか物わかりが良すぎではないだろうか。この時点では「これから過ごす 10 日間でそういう営みに関わることになるのだ」という予感が抱かれているにすぎず、後日その予感はいずれ実感を伴っていくのが実際だと考えれば、時系列の描写としては踏み込みすぎている。調査初期、筆者は「建設」と「建築」の区別もよくわかっていなかった。フィールドノーツをつけているあいだは、言葉や言葉の意味を知らなかったり、状況がよくつかめなかったりして、書こうにもうまく書けないことがある。本文中で、「下層労働」という言葉を用いているところがあるが、当時の筆者は「下層労働」という言葉に居心地の悪さを感じながらも、どう表現してよいかわからなかった。のちの経験があつて初めて事後的に説明可能になることは少なくない。できるだけその時の実感と乖離しないような表現で文章を構成していくが、その時は知らないような言葉や知識を用いて説明するわけにはいかないし、下手に詳細な説明をしてしまうと、実感から切り落とされる部分が出てきてしまう。文字通りの「素の経験」を差し出すことは厳密には不可能なのだ。

X 建設で調査をする頃になると、かなり「気づき」に敏感になっており、リアルタイムで「気づ

き」の意味を掘り下げ、状況の理解を深めてその日のフィールド日記にそのまま書き込んでしまえるようになっていた。X 建設を事例とした相互行為と意味づけの分析は第 8 章に反映されているが、「飯場日記」の頃と比べると、かなり覚めた目で事例を扱っているように見えるかもしれない。

「飯場日記」のような、たかだか 14 日間に強烈な気づきが溢れている体験はそうそうあるものではない。A 建設でのフィールドワークではあまりに強烈な気づきが溢れていたため、短いながらもひとまとまりの「私エスノグラフィー」を結果的に一気に書き上げてしまった。調査時のメモをもとにして、調査後にワンクッションおいたあとにまとめられていることを考えると、すでに「メタ観察」[鯨岡 2005]が済まされたエピソードでもある。

しかし、強烈な気づきに溢れているがゆえに見えなくなっていることもあるはずだ。また、カルチャーショックは調査が長くなれば薄れていく。日常的な営みの中から意味をすくい出していくためにはもう一工夫必要になる。エピソード記述[前掲]のアイデアはデータの解釈を飛躍的に容易にしてくれた。その時は取るに足らない気づきやうっすらした違和感も、手がかりとして意識的に位置づければ事後的な分析に役立てることができる。また、フィールド日記の段階では退屈で、特に意味があるとも思えないような場面でも、その時の感じ方を意識的に位置づけて解釈すれば、生き生きとしたエピソードとして書き直すことも可能である。

このことは、排除の実態を明らかにするためには特に有効なやり方だった。排除は「できない自分（あいつ）が悪いのだ」と思い込ませる圧力を伴っているがゆえに見えにくく、関係者による説明を難しくさせる。「不当性の感覚」は、「できない自分（あいつ）が悪いのだ」という意識を抱かされることによって覆い隠されてしまう。排除の構造とメカニズムを明らかにしていくためには、経験的裏づけによってその圧力をはね返すだけの力を身につけ、「不当性の感覚」を磨く必要がある。エピソード記述の方法論にのっとったデータの解釈は、排除という現象をまず発見する手がかりをつかむための前提を押さえているし、データの解釈の繰り返しで「不当性の感覚」を明確化することにもなる。エピソード記述は、相互行為と意味づけによる排除の実態解明という課題にうまく合致するアイデアだったといえる。次章以降、特に第Ⅱ部では、データの中に意識的に感情を位置づけ、解釈を深めて記述されたエピソードをもとに分析が進められている。

なお、以下の章では、フィールドの事例を参照する際、() 内に日付と飯場名を記した。

第2章 飯場の生活

本章では飯場の生活について概観する。飯場とは多くの労働者にとって一時的な滞在場所であり、滞在期間に長短はあっても、入る時には出ることが念頭にあると言ってよい。そこでまず、飯場に入るまでの過程を見たのちに、労働条件や生活環境、飯場の経営者・従業員、飯場での暮らしぶり、飯場労働者の人間関係などを通して、飯場の生活を明らかにしていく。

2.1 飯場に入るには

釜ヶ崎（あいりん地区）での職業紹介は、西成労働福祉センター^{*1}が大阪府から委託されて管理している。釜ヶ崎で求人する業者は西成労働福祉センターに登録しなければならない。求人には窓口紹介と相対紹介の2種類がある。あいりん労働福祉センター^{*2}3階にある西成労働福祉センターの窓口で求人票が張り出され、希望する労働者を求人業者に取り次ぐのが窓口紹介である。あいりん労働福祉センターの1階は独特の構造をしており、四方のシャッターを開けると、巨大な柱が立ち並ぶ広大な吹き抜けの空間になっている。早朝にセンター1階で行なわれるのが相対紹介である。早朝5時にシャッターが上がると、この吹き抜けを取りかこむように求人業者が車を付ける^{*3}。車の窓には、西成労働福祉センター発行の「求人プラカード」がかけられている。求人プラカードに

^{*1} 2013年4月1日に公益財団法人西成労働福祉センターが設立され、財団法人西成労働福祉センターから移行。西成労働福祉センターは職業紹介のほか、技能講習やさまざまな労働福祉事業も行なっている。

^{*2} あいりん労働福祉センター内には、大阪社会医療センター、あいりん労働公共職業安定所、西成労働福祉センターなどが設置されている。

^{*3} センター1階のシャッターが上がるのは5時だが、4時前からセンター周辺では求人が行なわれている。買い手市場となった寄せ場の早朝求人の時間帯は早くなっている。例えば、山谷争議団の中村光男は、1997年時点の山谷の状況として、「今ほぼ朝の寄せ場というの一番早い人で3時半から4時に手配師が少数ですけども来ていまして、まあ、ピークが5時半。前よりピークが1時間半位早くなっています」[中村 1998:169]と述べている。朝の釜ヶ崎の様子や1年を通しての求職事情などは小柳[1993]、釜ヶ崎の労働市場としての特徴や労働者の性格については牛草[1993]に詳しい。

は〈現金〉・〈契約〉の別、会社名や仕事内容、賃金・労働条件、就労場所などが書かれている。求人プラカードによって一定の管理はなされているものの、労働者と業者が直接交渉して仕事に行く形態は路上求人によく、釜ヶ崎独特のものである。センターへの登録や更新を怠ったり、センターから離れたところで行なわれたりするものは違法の「闇手配」になる。

〈契約〉に比べて、〈現金〉は求人の時間帯が早い^{*4}。いったん会社の事務所まで連れて行かれ、そこで振り分けられて改めて現場に向かうため、その移動時間分が前倒しされていると考えられる^{*5}。

安定して仕事がある飯場に入ろうと思えば、やはり早い時間に寄せ場を訪れる必要がある。〈現金〉を集めているということは、入寮者で間に合わないほど仕事が増えていることを意味する。〈現金〉を集め終えた後に〈契約〉を希望する労働者を連れていく業者もある。労働者が長期の〈契約〉を嫌うことを業者もわかっており、仕事が多くて労働者を必要とする飯場は契約期間を短めにして募集する^{*6}。労働者が1ヶ月働くことを希望するなら、10日契約を3回続ければよい。労働者にとっては短期間で現金を得られる方が望ましい。仕事のある時期には人夫出しの方も「更新してくれていいから」と勧める^{*7}。

よく「仕事の多い時には〈現金〉に行けるが、仕事の少ない時期には飯場に入らざるをえない」^{*8}と言われるが、〈現金〉と〈契約〉の関係についてももう少し考察を深めておきたい。2月始めに入ったB建設でのこと。風呂場で居合わせた飯場の古株労働者から「〈契約〉か？」と声をかけられた。彼は「いい時期に入った。3月になったら仕事なくなる。〈現金〉ばかりになる」と続けた。飯場には、なるべく同じ労働者に長く働いて欲しいという思惑^{*9}があるものの、それは仕事がある限りの話だ。仕事量の変動は予測がつきにくく、〈契約〉と〈現金〉とをうまく使い分けながら調整していかなければならない。仕事の減少期に差しかかったとなれば、少しずつ出て行ってもらい必要がある。閑散期に飯場内の労働者で足りないとなれば〈現金〉で補う。つまり、人夫出しが仕事量の変動を様

^{*4} 〈現金〉に行こうと思えば、朝4時に起きて、遅くとも5時にはセンターに行く必要がある。ある労働者の「こんな暑かったら〈現金〉誰も行かんわな？」という問いかけに、他の労働者は「朝4時に起きてな」と応えていた。2人のやりとりから、午前4時台が仕事探しの目安となっていることがうかがえる。

^{*5} 小柳は「賃金は、労働現場で支払われることもあるし、朝集合した事務所にもどり、そこで支払われるときもあります。そのため事務所が大阪府堺で、現場が兵庫県西宮市の場合、釜ヶ崎を素通りして酒井まで行かなければなりません。そんな不合理なことがままあります」[小柳 1993:75]と書いているが、筆者の場合も富田林市の飯場までいったん連れて行かれ、現場は大阪市内だったということがあった。

^{*6} 〈契約〉の最短実働日数が、A建設とB建設は10日、C建設は15日契約だった。しかし、C建設では5日を過ぎたらいつでも精算可能という方式が慣習化していた。

^{*7} 飯場での就労を延長することを、B建設では「更新」、C建設では「継続」と言っていた。

^{*8} 「4月に入ると『現金』求人は激減します。代って別の就労形態での求人が目につきます。『出張』あるいは『契約』です」[小柳 1993:77]、「この季節になると比較的安定している『直行』労働者も生活のため『契約』（飯場）へ行くようになります。少々ある『現金』も『顔付け』といって手配師との顔見知り優先されるからです」[小柳 1993:91]。

^{*9} この「思惑」については次章にて扱う。

子見している時に〈現金〉が出るということだ。夏場にはこれとは異なった事情もある。暑い時期は体力の消耗が激しく、飯場内の労働者の中で休む者が出てくる。この穴を埋めるために〈現金〉を活用することがある。「7月頃になったら〈現金〉があるやろ。飯場の人間が休むからな」とは労働者の定型的な語りの一つである^{*10}。

仕事が少ない時期は仕事に行きたくとも「顔付け」がきつくなることが指摘されている。「顔付け」とは、手配師や人夫出しとのコネのある労働者が優先的に仕事にありつける現象のことをいう。B建設では、現在は〈現金〉で生活しているが、かつては飯場にいた古株として一目おかれている人物がいた。彼について他の古株労働者たちは「水野さん（西成に）着いたら7時やなあ」「飯場より西成がいいみたいやな」「気楽なんやろ」「気楽いうても仕事ない時きついで」と話していた。共同生活の不自由さがあり、きつくとも仕事を休みづらい飯場暮らしに比べ、〈現金〉暮らしは気楽さがある。もっとも人によっては飯場暮らしの方が気楽だと感じる場合もあるだろう。ある労働者は「わしは〈現金〉とかで動き回るのが好きやないんや」と言っていた。飯場暮らしか〈現金〉暮らしかは、生活の自由度と安定度のバランスによる選択になる^{*11}。

生活の自由度と安定度という点では、通勤者の立ち位置も独特である。A建設とC建設では、寄せ場から飯場にやってくる労働者の他に、自分で借りている部屋から通ってくる人たちがいた。通勤者は求人広告や一般の職業安定所を利用してこの仕事を見つけた人々であり、寄せ場からやってくる労働者とは明らかに気質が異なっていた。飯場に入っている労働者は仕事の有無にかかわらず「飯代」（寮費）が賃金から引かれる。入寮者には、寮費による赤字が出ない程度は働いてもらわなければならない。一方、通勤者には住居に関して飯場との直接的な貸し借りはない。しかし、家賃を含む生活費が得られなければ離職を招くだろう。C建設では、通勤の中に現場の「職長」になっている労働者が3人いた。特にそのうちの1人は古株で、現場への労働者の配置に口出しする権限を持っていた。通勤者の中にはかつて普通の（人夫出しではない）建設会社で働き、資格や技能を身につけている場合もあり、飯場にとっては通勤／入寮を問わず確保しておきたい人材だろう。

寄せ場での求人のほかに、駅手配と呼ばれるものもあり、これらはセンターで求人する業者より

^{*10} 例えば次のようなやりとりだ。

休憩時間になると「そろそろ飯場を出て〈現金〉でやっていけるかどうか」という話題で持ち切りだ。川端さんが「（今日は）〈現金〉いっぱい連れて来とったな」と言う。浜西さん（推定40代）の「休みが多いからな」という回答に対し、僕は「11人も（休みをとった人が）いましたね」とコメントする。浜西さん「みんな休むよ」、川端さん「暑いからな」。(2004年7月8日(木)、C建設)

^{*11} 「労働者が『現金』で仕事に行くか、『契約』で行くかは専ら個人の好み・選択と仕事量にかかっている。『飯場』の個室化が進み、個人のプライバシーが守られるようになったとはいえ、それなりの集団生活の秩序があり、束縛を嫌う労働者は『現金』を選ぶ傾向が強いようである」[牛草 1993:137]。

程度が悪いとされる^{*12}。労働条件や生活環境の悪い飯場を「ケタオチ飯場」、暴力的な管理を行なう飯場を「暴力飯場」という^{*13}。「闇手配」の場合、こういった飯場である可能性が高くなるが、どんな飯場かは行ってみなければわからないため、飯場に入ることは常にリスクをとまなっている。2003年に労働者を殺害してキャンプ場の駐車場に埋めていたことが明らかになった朝日建設の事件の被害者には、釜ヶ崎で求人された労働者が含まれていた^{*14}。また、野宿せざるをえない窮乏層を狙い、食うや食わずやの「飢餓賃金」で働かせる業者の増加も指摘されている[中村1998;1999;2000][田巻・山口 2000a;2000b]ように、ターゲット層や状況の変化に合わせて飯場はその姿を変えるのである。

文字通りの違法求人である駅手配・路上手配はもとより、寄せ場の労働運動の目が及ばない業者には「ケタオチ飯場」「暴力飯場」が多いと言われている。

シート張り作業をしながら「ケタオチとか行ったことありますか？」と聞くと、井上さん^{*15}はすかさず「ここ」と答えた。メシがまずい、よくないという。「〇〇建設土木興業はいいから104で調べてみる」と言われる。

井上「社会学やるんやったら大阪駅行けや」と勧められる。半タコ部屋があるという。どういう人が駅手配に行くのか聞いてみる。釜ヶ崎のことを知らないからだろうか。井上「この辺（釜ヶ崎経由）の飯場でいいかげんなことをやって、おられんようになったやつじゃないか？それと地方出身者。分からん。行くやつはそこばかり行くみたいやし。何年も居座

^{*12} 例えば、駅手配について平井正治は次のように書いている。

終電車過ぎて駅における見たら、飲んでるわけでもないし、もう帰るところないのやろ、ニイちゃん腹減つとんのかと、まあ飲めやと声かける。それが駅手配。京都の飯場の火事もみなそれで連れて行かれたような連中。／競艇場からトボトボと日が暮れた道を歩いて帰って来る。そしたら、その競艇場の帰り道に手配師が車持って行って、ちゃんと車の中に缶ビール、ワンカップ、ジュース、弁当、用意して。「ニイちゃんどないしたんや、行くところないんかい。うちの会社へ来んか。今晚から暖かいところで寝させてやるから、まあまあとにかく元気つけや」と一杯飲ます。もうこの一杯飲んでしまったら帰られん。腹減ってんのやろで弁当出されたら、つい手つけてしまう。「おまえ何か、それで黙って帰らんか」言われたら。そこからヤクザの本性です。「俺べつに、あんたが失業して困ってるやろと思うて、親切に声かけたのに、弁当だけ食うて、はいさよなら、それで通るか、世の中が」。声が強うなってくる。弱みつかまれて、それで飯場へ着いて、翌朝、地下足袋の古いの履かされて、作業服の古、みなくれたと思います。「おい、これ着て行け」、ポーンと放り出す。前に飯場おったんが、帰りしなに捨てていったもんや。ところが、それがみな、勘定日になると、地下足袋、作業服、手袋と、みな引かれます。これも北海道のタコ部屋以来、ずーっといまだにそうです。[平井 1997:220-221]

^{*13} 労働者による体験記として大谷正夫[1975=1976]、北[1982]など、労働相談に関連して井上・望月・川端[1983]、鎌田[2004c]、労務者渡世[1975=1976]などがある。玄秀盛[2003]は、自身が飯場を経営した経験からその手口を解説している貴重な資料である。

^{*14} 朝日建設の事件については鎌田[2004a;2004b]、荒木[2004a;2004b]、松原[2004]などを参照。「ここに朝日建設の車が停まっとった」とセンターから離れた路上で飯場で親しくなった労働者に教えてもらったことがある。

^{*15} 39歳（以下、年齢は調査当時のもの）。

っとるやつもおるし。仕事は変わらん」。(2004 年 2 月 28 日 (土)、B 建設)

求人広告を利用して飯場で働く場合、大きく分けて、スポーツ新聞、求人雑誌^{*16}、インターネット求人サイトの 3 つの窓口が考えられる。求人雑誌とインターネット求人サイト^{*17}に比べると、スポーツ新聞の求人広告欄は明らかに雰囲気異なっている。スポーツ新聞の求人広告は、労働条件もろくに記載されていないあっさりした内容のものが多く、圧倒的に情報量が少ない。また、宣伝文句も「大阪府下・市内迎えに行きます」「地方の方歓迎」「年齢より見た目重視」「〇〇商店街を中心とする人情味ある住みやすい町」「入寮祝金 1 万円あり」「飛田新地^{*18}近くにありますが」など、独特の表現が見られる。これらは、求人雑誌・インターネット求人サイトとスポーツ新聞の求人広告では、対象として想定する労働者の年齢層やキャリアが異なることを反映していると考えられる。

求人広告を利用する場合については、既存の情報が限られるため、筆者自身の経験をもとに簡単に確認しておきたい。X 建設の場合、同時期に筆者が確認したところでは、有料求人誌、有料求人誌と同系列のインターネット求人サイト^{*19}、スポーツ新聞の 3 つに求人が出ていた。示されている労働条件に違いはないものの、やはりスポーツ新聞の方は圧倒的に情報量が少なかった。

求人広告に載っていたフリーダイヤルにかけると女性が出て、採用担当の男性に取り次がれた。指定どおりに写真入りの履歴書を持って、翌日 16 時に会社に面接に行った。事務所で来意を告げると食堂で待つように言われ、館内放送で呼び出されてやってきた中年の男性の面接を受けた。「通いで働きたいということですが」「仕事きついけど大丈夫ですか」など簡単な質問の後、履歴書を見せてすぐに「いつから働けますか」と言われ、あっさりした面接の後、無事働けることになった^{*20}。

X 建設もかつては釜ヶ崎で求人していたようだが、現在では労働市場として当てにされていないらしいことが次のような労働者の語りからうかがえた。

釜ヶ崎との関係も聞いてみたかったので、「X 建設は西成で求人したりしないんですか？」と尋ねる。「釜ヶ崎」と聞いたらいいいのか「あいりん地区」と聞いたらいいいのかわからず、なかなか質問の意図を伝えられず困ったが、「X 建設は西成の人間は嫌う」ということだ。「西

^{*16} 周知のように求人雑誌には有料のものと無料のものがある。

^{*17} 求人雑誌とインターネット求人サイトは運営主体が同じであることも多い。

^{*18} 「料亭」の名目のもと、非合法で実質的な売買春が行なわれる店舗が集まっている地域。大阪市西成区にある。釜ヶ崎とは地理的に近接しており、かつては飛田新地も含めて「釜ヶ崎」と俗称されていたこともある[原口 2010]。2000 年代に入ってから飛田新地の実態をまとめた書籍も刊行されている[井上 2011]。

^{*19} 無料求人誌の系列のインターネット求人サイトで見つけたという労働者もいた。

^{*20} 塚田努[2005]は、スポーツ新聞経由で飯場に入った際、「履歴書も必要なければ、身分証明書もいらず、経歴すら訊かれなかった」ことを書いている。

成はもう死んだ」とX建設の社員たちは言っているという。X建設の社員の中にもかつては西成の労働者だった人がいて、彼らは「西成は天国だった」と言っているそうだ。今は屋台も無くなってそういった雰囲気は無くなってしまったと惜しんでいる。重岡さん^{*21}自身はセンターから仕事に行ったことはないのかと聞くと「西成に住んだことはない」と強い口調で言われる。X建設の社員に聞いて遊びに行ったことはあるが、「夕方になったら帰らないと危ない」「暗くなって1人で歩いていたら襲われる」という認識で、怖いイメージだったそうだ。(2011年2月28日(月)、X建設)

求人広告にしても、入ってみるまで労働条件が定かでないものも多い^{*22}。広告求人では、高齢の労働者の場合、電話で連絡を取った時点で年齢を理由に断られてしまうことも指摘されている。年齢やキャリアによって選択肢が絞られた上で、限られた情報の中から「よりマシ」な飯場を選ぶ眼力が問われる。

2.2 飯場の労働条件・生活環境

西山卯三[1980]は、北海道開拓期の飯場(監獄部屋)から1968年頃までの出稼ぎ労働者の飯場、元請業者の飯場団地に加え、漁業の番屋、山林労働者の飯場、製造業の住み込み住宅などの類例を、間取り図と断面図、イラストを交えて紹介している。なかでも後期のプレハブ化した飯場は、タコ部屋(相部屋)であることを除けば、現在のプレハブ飯場に近い雰囲気を持っている^{*23}。

飯場の労働条件・生活環境の劣悪さは戦前と変わらず、常に問題とされてきた。戦後まもない時期、秩父金山道路工事労働組合[1955]は、「日本で最初につくられた飯場労働者の労働組合」として、その闘争内容や飯場の生活環境の実態を報告している。

飯場の住環境改善については、出稼ぎ労働組合が長年取り組んできた課題だった。1963年、出稼ぎ者の東京の宿舎を訪ねた社会党衆議院議員・栗林三郎は、その住環境の酷さに息を飲み、「動物

^{*21} 推定60代。

^{*22} ある労働者は「新聞求人半分は嘘やで」と言っていた。

^{*23} 普通の民家が飯場として利用されている場合もある。堤[1982]や塚田[2005]には、山谷から就労したそのような飯場の体験記がある。ハッチャン[1990]には、自分が山谷に来てから飯場に入りはじめた頃の経験や、飯場についての自身の考え方がつづられており、興味深い。ここでは民宿を借り上げて宿舎とされていたケースも紹介されている。

飯場」だとして、のちに国会で追及したという^{*24}。全国出稼組合連合会事務局次長の市村忠文は、「出稼運動は、この劣悪な宿舎問題からスタートしたのである」と語っている[市村 2003:19]。住環境の酷さもさることながら、違反宿舎^{*25}で相次いで起こる焼死事件も大きな課題であった。1977年に発生した柳井建設宿舎火災事件では、大々的な裁判闘争が行なわれ、寄せ場の労働運動との共闘が摸索されている[全国出稼組合連合会 1981][全国出稼連合組合会・大阪事務所 1983]。この裁判は最終的に和解で決着しているものの、違反宿舎での焼死事件は後を絶たない[市村 前掲][全国出稼組合連合会 2001]^{*26}。

2.2.1 労働条件

飯場に入ると、仕事の有無にかかわらず宿舎や施設の利用料、食費などを含む「飯代」の3,000円程度が給料から天引きされる^{*27}。A 建設・B 建設・C 建設では、〈契約〉の実働日数を満たすごとにそれまでの給料がまとめて支払われる^{*28}。X 建設では、最初の研修期間（実働15日）が終了した時点で1度精算・支払いされ、それ以降は毎月20日締め翌月10日支払いという形になる^{*29}。日当は9,000円～10,000円程度だが、詳細については第3章、第4章で触れることとする。仕事に出た日は3,000円までの前借り（貸金）が可能であり、前借り分は最終的な支払いから天引きされる。飯場に入っている間でも仕事が少ない場合、飯代と前借りを引いた差し引き残額がゼロに近かったり、借金になったりすることがある。このような「飼い殺し」状態は労働者に飯場を敬遠させる

^{*24} 栗林は飯場についてこのように語っている。「飯場の風呂はドラム缶が多い。便所にしても地面に穴を掘ってその上に板を2枚渡して便所と言っている。寝室には押し入れもなく、どこへ行っても万年床だ。知人が来ても面会できる場所もない。安全設備も非常口や消化器の規定がきちっとしていないから、火災で出稼ぎ者が亡くなっている。家族が見たら、生活がどんなに苦しくても『もう行くな』というに決まっている。人間無視もはなはだしい」[市村 1994:18-19]。山本[1976]は、「最初、電灯も水道も便所もできてないプレハブの宿舎に入れられたときにはほんとうにおどろかされた」「都会のまん中で原始的生活をさせられるとは思ひもよらないことでした」[前掲 45]という手記を書いている。

^{*25} 宿舎設置に関しては1966年に建設業附属寄宿舍規程が定められている。

^{*26} その他、出稼労働組合は労働条件の改善や労働災害の問題にも取り組んでいる[天明 1971][藤島 1975][西宮 1977]。出稼全盛期の出稼労働者がおかれた状況については美濃部[1965]工藤・天明編[1970]などが詳しい。

^{*27} 飯代は、A 建設が3,000円、B 建設3,000円、C 建設3,000/3,200円（プレハブの宿舎は3,000円、下宿屋を買い上げたと思われる木造の宿舎に入ると3,200円）であり、X 建設は3,000円だった。X 建設では前年の9月1日と翌年2月20日に飯代が改正されたらしく、食堂に張り紙がしてあった（9月1日の改正では食費1,000円、寮費2,000円、電気代400円の合計3,400円だったものが、食費1,500円、寮費1,500円、電気代0円の合計3,000円になり、400円の値下げであった。2月10日の改正では、食費1,050円、寮費2,100円になり、150円の値上げとなっていた）。

^{*28} 飯場に長期滞在するようになると、月末清算に移行するようである。

^{*29} C 建設とX 建設ではヘルメット貸与の保証金として、それぞれ1,000円、1,500円が最初の日当から差し引かれた。退職時に返金されるが、X 建設では1,000円しか返金されなかった。求人広告には交通費支給と書かれていたが、自宅から会社までの交通費が支給されたことはなかった。

理由の一つである。

労働者が経験したというケタオチ飯場のエピソードをいくつか紹介しておこう。

朝、磯村さん^{*30}と藤田さん^{*31}、あともう一人が話している。ケタオチについて。休みの日に掃除をさせられる飯場、秋田犬が 20 匹放し飼いにされていて、その犬が部屋まで入ってきて噛み付く飯場について、磯村さんが語る。磯村「車洗わされるところもあったぞ」、藤田「まあ車はええわ。自分たちで汚したんやから」。藤田「(仕事について) 簡単に言うけど人夫出しも 1 回仕事出してみればええんや。お前やったことあるんかいって (笑)」。ミクラ建設というのもあまりよくないらしい。昨日センター1 階に停まっていたが。藤田「まあ C 建設は良心的な方だよ」、磯村「あとは仕事の中味やな。きついところばかりや (笑)」。(2004 年 7 月 12 日 (月)、C 建設)

矢萩くん^{*32}が自分の行ったケタオチ飯場の話をしていた。センターの近くのローソンの側に停まっていたという。矢萩「ヤクザの飯場でした」。4 日連続残業 3 時間で働かされたあげく、5 日目でで休みにされ、2,000 円を渡されて、「悪いけど仕事なくなったから帰ってくれ」と言われたという。食事は (乾いた) コロッキー一つ。一応個室だが 30 人中 20 人が待機。現場を一つしかもっておらず、10 人くらいしか仕事に行けない。矢萩「山科の飯場は行かん方がええですよ」、渡辺「何ていうところですか」と聞くと、少し悩んで「クムラいうところですよ」。

それを聞いて柴田さん^{*33}が、少し驚いた口調で「クムラはまともや。そんなことないで」という。矢萩「いや、まともやないです」「京都のクムラは酷いです。行かん方がええ」必死に言っていた。飯場代は 3,600 円。矢萩「(闇求人だろうから) センターにも言えんですしね」、渡辺「ああ、登録してないでしょうね」。それを聞いていた木下さん^{*34}と溝口さん^{*35}が「2,000 円しか残ってないということはないはずだ」と言い出す。渡辺「働いた分払ってくれて言わなかったんですか?」、矢萩「……言いましたよ! けど、残ってない言われて」、

^{*30} 推定 50 代前半。

^{*31} 推定 50 代前半。

^{*32} 23 歳。

^{*33} 推定 50 歳前後。

^{*34} 55 歳。

^{*35} 53 歳。

渡辺「ごまかされた?」、矢田「そうです」。溝口さんが「キジュンショ（労働基準監督署）に訴えろ」と言う。元請の名前を訴えればいいのかと。溝口「賃金未払いで出入り禁止や」。溝口さんは「(泣き寝入りするしかないという) その考え方が間違つとる」と憤る。木下さんも「わしやったら絶対に金もらって帰るわ」と僕に言う。そうは言っても実際ケタオチに行ったら誰でも戸惑うだろう。矢萩さんは自分でノートをつけておいて計算してみせたのだが「残ってない」と言われたそう。有村さん^{*36}は我関せずという感じで黙々と車を運転していたが、「乾いたコロッケ」には吹き出していた。(2004年7月6日(火)、C建設)

人夫出し飯場の経営者であった玄秀盛はその手口について次のように語っている[玄 2003]。

十日の契約満期まで働いたからといって、みすみす10万円(引用者注: 日当10,000円×10日)を支払うような私ではなかった。

まず、食費・衛生費と称して、1日1800円を差し引く。他に「諸式」と呼ばれる、まかない関連も「抜き」やすい。

例えば、朝食の献立は、ご飯と味噌汁、梅干1個にタクアン2、3切れという、質素なものにしておく。食堂に「梅干3個・100円」「缶詰・300円」と、法外な値段をつけた食材をふんだんに並べる。

肉体労働の人夫は身体が資本。高いと思っても、つい手が出るのが人情だ。こうして、人夫が伝票で買ったおかずや酒のつまみは、私の格好の収入源となった[玄 2003:70]。

玄は悪質な飯場が行なう暴力的管理の実際についても語っている。

3年間でビルが建つほどもうかるには、からくりがあった。

「10日間、うちに働きにおいで」

例えば、そう言って人夫を呼んできた。約束通り10日間、働けば、契約は満期となり、給料は当然支払われる。ところが、なんらかの理由で人夫が満期である10日を前に仕事を放棄すれば、契約違反である。日払い制ではないので、たとえ9日間と23時間働いていても、契約不履行の扱いとなり、給料は1銭も支払われない。そういう内容の契約を人夫と交わした。

人夫の中から何人かを選び、子飼いの若い衆として手なづけた。一方で、気の弱そうな人

^{*36} 35歳。

夫に目をつけておき、10日契約の場合、8日目あたりに若い衆に指令を出した。

「あいつ、ちょっとやれ」

いびり出すのである。

1日1万5千円、10日で15万で元請から依頼されていた場合、人夫の取り分は10日で10万円、私は5万円である。この5万円を、いかに15万円に近い金額にするかが腕の見せ所である。

10日契約の場合、8日目までは人夫を働かせる。あまり早く追い出すと、実入りが少ない。かといって、契約満期直前の9日目にいじめをしかけると、「あと1日がまんすれば」と人夫も粘る。いじめをしかけるには、8日目が手頃だった。

まさか、ただ働きになるとは思わず、「えじき」となった人夫は働く。働いて働いて働いたあげくに、自分から出て行くように仕向けるのがコツだ。うまいこと人夫が8日目に出て行けば、人夫への支払いはゼロ。私には、1日1万5千円、8日で12万円が丸々転がり込んだ。[玄 2003:68-69]

X建設のある労働者には次のような話を聞いた。

重岡さんに飯場経験を聞く。今の飯場はかつてのような飼い殺しはない。「自分も13年くらいしか飯場のことを知らないが、その頃にはもう飼い殺しのようなことは無かった」という。今は支払いがいい。暴力団対策法が出来て、暴力で脅して働かせるような飯場はなくなったという。X建設は風呂がないらしいですねと聞くと、今の飯場はそういうところが多いらしい。シャワーだけ。しかし、プレハブ飯場なんていう所は少ない。あっても全体の3%程度じゃないかという。仮にプレハブの飯場があっても、ご飯がおいしいとか、日当が安くても寮費が安く、同じだけ仕事があれば残るお金は同じだと言っていた。

重岡さんは型枠職人や解体屋として働いてきた経歴を持つ。また、釜ヶ崎から仕事に行った経験についてたずねたところ、強い口調で否定されたことがある。一口に飯場といっても、対象とする労働者も違えば、その内実も異なることがうかがえる。

2.2.2 周辺環境

筆者がこれまで見てきた飯場は、極端に不便な立地はなく、どの飯場も最寄り駅まで徒歩5～15分ほどで行き来が可能だった。また、どの飯場も、住宅地からそう遠くないところにある一方で、

周囲からは隔絶した雰囲気があった。

A 建設の南北は田んぼに挟まれており、西隣の敷地は何かの入所施設のようなだった。東側は交通量のある県道に面しており、この道路沿いにファミリーレストランやコンビニエンスストア、パチンコ屋、ガソリンスタンドなどあった。B 建設は、表の道路を挟んだ向かいには工場があり、工場の向こうは川だった。隣り合った片方には別の工場とその社宅、もう片方には事務所ビルがあった。歩いて 10 分程度のところに午前 8 時から翌午前 2 時まで営業のコンビニがあった。少し足をのばせばショッピングセンターを中心とした商店街があった。C 建設は住宅地の外れにある青果卸売市場の手前にあった。周囲には田んぼや畑、駐車場が目立った。歩いて 5 分～10 分くらいのところにコンビニが 3 軒、ショッピングセンター、パチンコ屋、カラオケ屋やインターネットカフェなどがあった。X 建設は幅の広い川沿いにあり、工場や倉庫、駐車場に囲まれていた。もちろん、こういった好立地の飯場ばかりではない。

「こないだ行った山奥の飯場は酷かったわ」と須藤さん^{*37}が言う。「奈良ですか？」と聞くと「いや、この辺やで」といって山側を指す。須藤「近くのボロいスーパーまで歩いて 15 分、コンビニまで 30 分、日当が 9,000 円で 3,200 円引かれる。最後には 5 連休にされた」という。(2004 年 6 月 23 日 (木)、C 建設)

2.2.3 飯場の施設

飯場の施設は、入寮者の宿舍 (寮)、風呂・トイレ・食堂などの共有スペース、そして、事務所の 3 つに大きく分けられる。

まず、A 建設を例に見ていく (図 2.1)。西側に宿舍として 2 階建てのプレハブが 2 棟ある。各階に、ベニヤ板で 20 部屋程度に仕切られているが、奥の棟の 1 階は倉庫になっており、最大収容人数は 60 名ほどと思われる。食堂と厨房、事務所は木造の建築物になっている。食堂と事務所は、出入り口は別々になっているが、内部に設けられたカウンター越しにやりとりが可能であり、ここで契約書を書いたり、精算、前借りなどの手続きを行なう。事務所では「諸式」という名目で物品の販売をしている。取り扱っているものは仕事や飯場での生活に必要な道具が主である。貸し付けで購入できるが、市価より若干高め^{*38}であるため、急な事情でもない限りあまり利用されない。

^{*37} 41 歳。

^{*38} B 建設の諸式には、例えば「雨合羽上 3,000 円、下 2,000 円、洗剤 (10 回分) 300 円、半ゴム手 200 円」などで、半ゴム手は普通に買えば 1 組でも 60 円程度のものである。C 建設の諸式は、それほど高いものではなく、「軍手 100 円、軍足 150 円、雨ガッパ 800 円、洗剤 (1.2kg) 300 円、石けん・カミソリ 50 円、イヤホン 150 円、ヘルメット 1,000 円、長靴 800

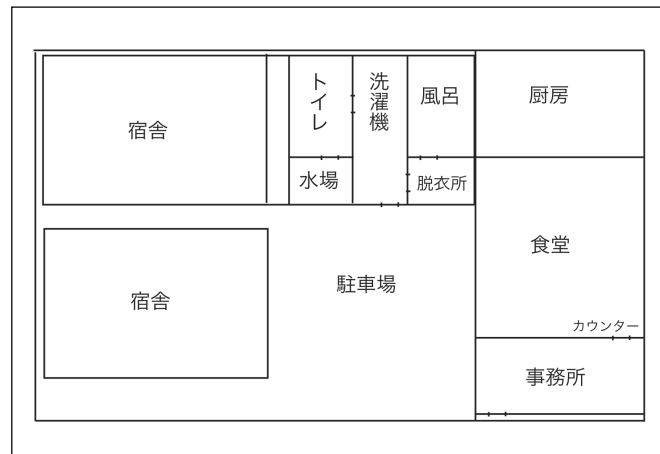


図 2.1 A 建設

食堂の奥は厨房になっており、中高年の女性が何人か通いで炊事に来ていた。食堂には温冷水機が2台あり、麦茶が出るようになっていた。食堂に入って右手には古い型の店頭用ゲーム機が置いてあった^{*39}。木製のテーブルとベンチが2列に並んでおり、テーブルの上には醤油やソースなどが置いてある。食堂は食事の時間帯以外は鍵がかけられており、朝5時に解錠され、夜8時に施錠される。

風呂場には大きな浴槽が2つ並んでいたが、お湯は片方にしか張られていなかった。壁際にはシャワーがいくつかついていていた。脱衣所には衣服を入れておく棚があり、体重計と扇風機が置いてあった。風呂、水場（洗面所）、トイレの床はコンクリートの打ちっばなしだった。洗濯機は3台あり、一回200円で使用するコインランドリー仕様のものだった。

飯場といえばプレハブであるという先入観があったのだが、B建設は鉄筋コンクリート3階建てのわりと新しい建物で、全ての設備が一つに収まっていた（図 2.2）^{*40}。屋上にはプレハブの宿舍が増設されていた。個室の数から推測する最大収容人数は54名である。厨房の男性スタッフ2名も宿舍に住み込みで働いていた。風呂はタイル張り、トイレも明るく清潔で、ちょっとしたビジネス

円、皮手150円、ゴム手300円、タオル100円」という具合だった。

^{*39} 競馬の予想ゲーム。コースに沿って配置された電飾の点滅を馬に見立てて、組み合わせのボタンを押して勝敗が決まるのだと考えられる。壊れているのか、埃をかぶって使われていなかった。これと同じものがB建設にもあったが使う者はいなかった。B建設には他にゲームセンターにあるようなスロットと麻雀のゲームの筐体が1台ずつ、C建設には麻雀のゲームの筐体が2台あった。利用する面子は決まっていて、食堂が開いている時間帯はいつも誰かがプレイしていた。1プレイ100円である。

^{*40} 一度火事で焼けたことがあったらしい。そのためか、個室内での火の気（カセットコンロ、石油ストーブ等）の使用は禁止されていた。

ス旅館の設備のようだった。建物の入口でスリッパに履き替える。個室の扉が鉄製で密閉度が高かったのも特徴だった。しかし、壁は薄く、話し声や携帯電話で話す声がボソボソと聞こえてくる時があった。風呂場の脱衣場には使用後に 100 円が戻ってくるタイプのコインロッカーが設置されていた^{*41}。

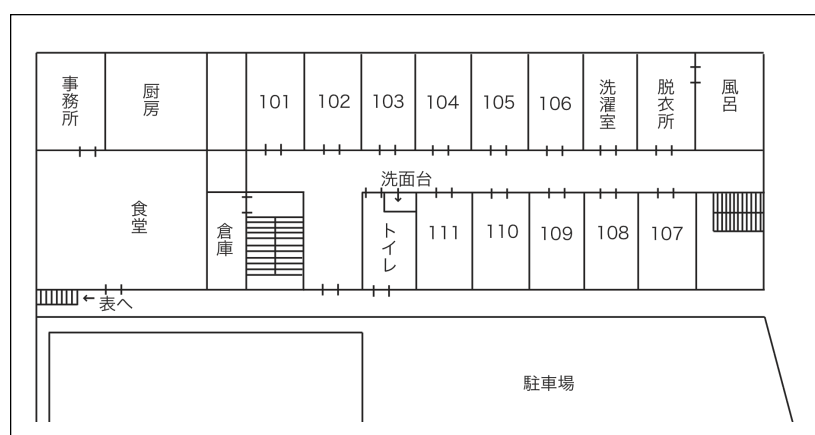


図 2.2 B 建設 (1 階)

C 建設はプレハブの宿舎に加え、コンテナを改造したものを宿舎に利用していた (図 2.3)^{*42}。また、この宿舎から徒歩で 15 分の所に民宿を改装したような 4 階建てのもう一つの寮があった。設備も整っており、個室も広いらしく、入寮者は「一度こっちの風呂に入ったらそっちの風呂には入られんで」^{*43}と言っていた。ただし、飯代は 200 円高く設定されていた。2 つの寮を合わせた最大収容人数は百数十名程度と推測される。C 建設には、10 分 100 円の乾燥機が 4 台設置されていた。洗濯機と乾燥機は 21 時半に電源が落ちてしまう。翌朝 5 時に電源が入り、洗濯・乾燥の途中であれば前夜切れた所から再開される。

B 建設の食堂には電子レンジと電気ポット、小型の冷蔵庫があった。冷蔵庫の中には入寮者が個人で購入した納豆やもずくが入っていた。C 建設の食堂にも電子レンジと電気ポットがあり、冷蔵庫は大型のものが 2 台あった。冷蔵庫の冷凍室でペットボトルやタッパーに氷を作って持つていくこともできた。また、製氷機があり、水筒に入れて持つていくこともできたが、朝のうちに製氷で

^{*41} 筆者はいちいち 100 円を入れていたが、他の入寮者で 100 円を入れて鍵をかける者はいなかった。

^{*42} コンクリートの基礎を持たない建物は住居としてカウントされず、税金が安いのだという (C 建設、澤田さん、推定 50 代)。

^{*43} この寮の 1 階部分を覗きに行ったことがある。コンクリート打ちっぱなしの自分たちの寮の風呂に対し、こちらの風呂はタイル張りのきちんとした作りだった。

きる量には限界があり、氷は奪い合いだった。

X 建設は、鉄筋コンクリート 6 階建てで、部屋数は 200 室弱に及ぶ。1 階に食堂と事務所があった。各階にシャワー室、洗濯機、トイレがあった。シャワーは無料だが、ほとんどの人は近所の銭湯に行っており、洗濯機は寮のものは 300 円もするので、その銭湯の近くの 100 円のコインランドリーを使っているということだった。

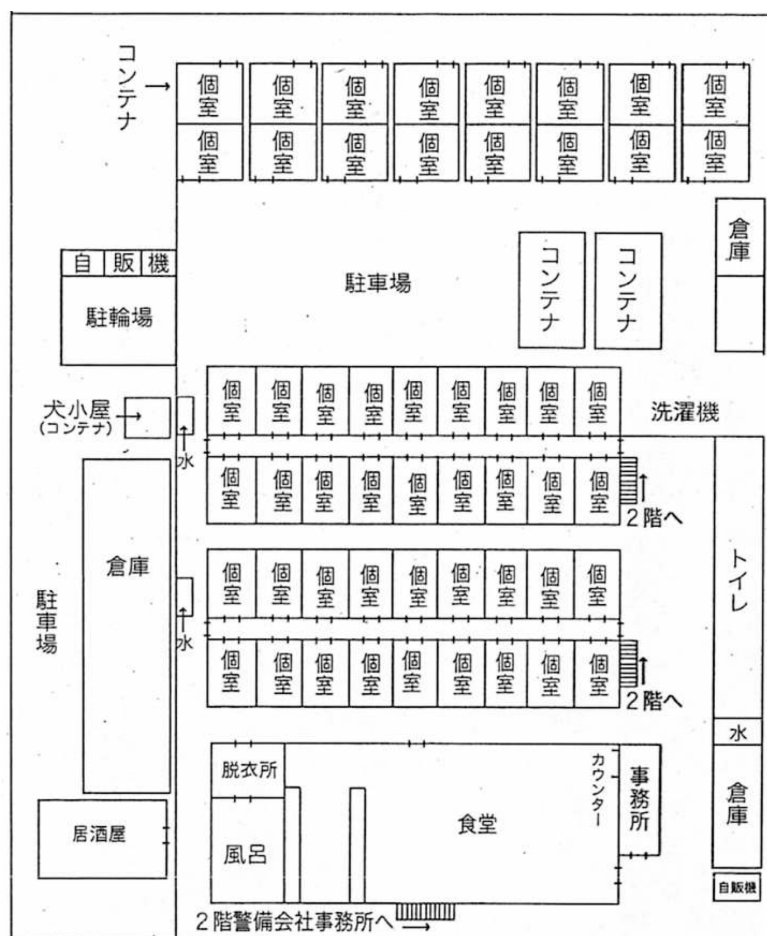


図 23 C 建設

2.2.4 入寮者の個室

「飯場日記」の中で見たように、A 建設の個室は畳 3 帖ほどであり、布団のほかは 14 型のテレ

び、扇風機が置いてあった。

B 建設の個室は縦長の 4 帖くらいの部屋だった。鉄製のしっかりした扉を開けると、右手に粗末なロッカーがある。ロッカーの向こうに低い棚があり棚の上にはテレビが置いてある。その向こうにはコンパネ^{*44}と角材で作られたベッドがある。左手の壁にはハンガーフックがあり、前の入寮者が残していった洗濯ロープが張られていた（どの飯場でも、入寮者は洗濯物を自室に干していた）。床は薄いじゅうたんで覆われていた。寝具は敷き布団、掛け布団、毛布各 1 枚と枕だった。布団にはシャツがついておらず、毛布は垢むした臭いがした。突き当たりは窓になっており、ウィンドウクーラーがついていた。ウィンドウクーラーは 2 時間につき 100 円必要である^{*45}。

C 建設の個室は 2 畳で、板張りの床の上に絨毯が敷かれていた。縦 50 cm×横 50 cm のガラステーブルの上にテレビが置いてある。どの飯場でも、音漏れを防ぐためにイヤホンが付けられていた。C 建設のテレビは本体のスピーカーから音が出ないように手が加えられていた。窓にはウィンドウクーラーが設置されており、B 建設同様、コインを入れて使う。テレビのコンセントは外せないように固定しており、テレビ以外に電源を使おうと思ったら、ウィンドウクーラーのコインシューターから延びているコンセントを利用しなければならない。入り口の真上に棚が設えてあり、冬場を使用するのであろう電気ストーブが置いてあった。

A 建設では事務所で南京錠を借りることができた。B 建設では入寮時に扉の鍵を受け取る。これは、仕事に出るときは朝、事務所に預ける。C 建設ではあらかじめ個室に南京錠が置いてあった。

X 建設の寮の個室は広めであり、6 帖くらいあるという。フローリングで布団と壁掛けテレビがあり、エアコンは使い放題になっている。階段や廊下はコンクリート打ちっばなしだが、個室には壁紙もちゃんと貼ってあるとのこと^{*46}。

2.2.5 留意事項・禁止事項

どの飯場でも入寮者への留意事項や禁止事項があちこちに掲示してあった。起床時間や就寝時間^{*47}、日常的なマナー程度のものから、具体的なものまであった。例えば、B 建設では以下のような行為は罰金 3,000 円の支払い対象となると書かれていた。

^{*44} コンクリート打設の型枠に用いられる板。コンクリートパネル。

^{*45} 飯場に居着いている人たちの個室には、自分で買いそろえたのであろう家具や家電が置いてあった。電気ポットや電気ストーブを持っている人もいた。ただし、電気ポットを使う場合は月に 2,000 円、電気ストーブを使う場合は月に 5,000 円の使用料を電気代として払わねばならない。

^{*46} 入寮者からの伝聞であり、筆者自身は室内を確かめていない。

^{*47} B 建設の食堂には、「規則」として「6 時起床、6 時半までに朝食をすませること」とあった。

- ・上履きのまま外に出ること
- ・トイレに紙を詰まらせること、トイレトペーパーを自室に持ち帰ること
- ・休んだ次の日の出勤の可否を自分で申し出なかった場合
- ・ヘルメットや安全帯を自室に持ち帰ると買い取り
- ・許可なく電化製品を部屋で使った場合（月額使用料がある）
- ・安全帯や長靴を洗濯機で洗った場合
- ・朝出勤時に鍵を預けなかった場合
- ・休むことを前日に申し出なかった場合（当日になって休むと言い出した場合）

C 建設で入寮時に書いた契約書には、入寮者同士の金の貸し借りの禁止、満期を申し出なければ自動更新になるなどの注意事項が書かれていた。B 建設でも、精算を希望する場合、満期の前日に申し出ることが各部屋のドアの内側に掲示されていた。その他、X 建設の廊下には 8 項目に及ぶ「社訓」が貼られていた。

2.3 飯場の経営者・従業員

飯場に独特な役割として「番頭」というものがある。番頭は平たくいえば平社員のことだが、昔ながらの呼び名が残っている。A 建設の番頭は足に障害を持っているようで、片足を引きずるような歩き方をしていた。番頭には、かつてその飯場で働いていた労働者が障害を負うなどして雇われるということがあったようで、X 建設の番頭役もかつて現場の労働者として働いていた斜視の男性だった^{*48}。番頭は施設の掃除や労働者の世話係をする。

A 建設の番頭は、いかにも「番頭」という感じの「おっちゃん」だったが、B 建設の番頭は 30 代の男性で、労働者上がりというふうでもなく、古参の労働者によくからかわれていた。

仕事が終わる頃、怪我をした野村さんの代わりに運転手として、飯場から羽田さんが派遣されてきた。羽田さんの「あんまりトンコされると西成 2 回行かんといかんから大変です」

^{*48} 番頭とは呼ばれていなかったが、C 建設の二つ目の寮の管理人も元は C 建設で働く労働者だった。仕事に障害を負ったという。

という愚痴に、古参の労働者が「それが人夫出しの仕事やろうが！」とからかう。(B 建設、2004 年 2 月 24 日)

夕方に食堂で古着のズボンをもらえないかと羽田さんをお願いした。羽田さんは「高いよ」と冗談を言っていたが、しばらく食堂で待っていたら持ってきてくれた。側で見ていた古参の労働者が「サイズ合うなら俺のをやったのに。新品やで」という。また別の人は、「ズボンなんか羽田に 300 円渡して西成で買ってこさせればええんや」と僕に耳打ちして笑った。(B 建設、2004 年 2 月 24 日)

C 建設の番頭役は幾人かおり、番頭というより「社員」という雰囲気だった。A 建設にしても B 建設にしても、飯場側の人間は社長に加えて、管理職が 1 名、番頭が 1 名（そして、厨房・食事の担当者）といった構成だったのに対し、C 建設では、会長、社長のほかに社員が 5 名程度おり、1 人は管理職で、あとの 4 人で番頭的な仕事を分担しているようだった。会社の規模が大きいせいもあるのだろうが、社員たちと労働者とのあいだにはいくぶん距離が感じられた。

X 建設では、会長、社長のほか、男性社員が 3 名、女性社員が 3〜4 名いた。男性社員の中で番頭役は面接にあたった中年の男性だった。かつてはコンクリ打ちの職長を務めていた人物だという。会社と労働者のあいだに立って、労働者の精神的なケアを行なったり、不満のバッファーとなったりしていた。ある労働者が筆者の道具を借りっ放しのまま退職してしまったことがあった。その時は「昔自分が使っていたものだが」と代わりのを探してくれた。翌日も仕事がある時には「明日もあるからね」と夕方に言ってくれるのだが、仕事がない時にはそっけない態度をとるので、「明日は休みなのだな」とわかった。何かと気にかけてもらったのだが、3 月末に退職したい旨を会社に伝えてからは冷たい事務的な態度になったことが印象に残っている。X 建設では現場管理の正社員も募集していたが、彼は日給制だと聞いた。

A 建設、B 建設、C 建設、X 建設と比べてみると、会社の規模が大きいほど、従業員数も増え、従業員たちの肩書きや労働者との関わりなどが会社組織らしくなっていた。しかし、もろもろの雑用係といった「番頭」的な役回りは変わっていない。

残業で遅くなったので、残された車で僕が運転して残りのメンバーを連れて帰った。社員の一人に鍵を返し、車のガソリンが半分を少し切っていたと報告する。社員「ありがとう。明日入れとくわ」。前借りしてそのまま夕食にした。食堂でごはんを食べていると、彼は明日「当番」とかで、寮の食堂の鍵を開けたり、朝食の手配をしたりしなければならないらしい。ある労働者が「休む時ないやろ」と言うと、社員「ないない。今月わしずっと出とるわ。朝 3 時にはセンター行くやろ?」、労働者「自分の時間持てんのはつらいな」と話していた。電話が鳴る。社員「無

理無理、明日わし当番ですよ」と話している。「会長からや」と誰かに言っていた。(2004 年 7 月 31 日 (土)、C 建設)

昨日、休みの日のシフト確認の電話を、17 時 40 分から 3 度に渡って電話をかけたが繋がらなかったなので、社員の一人に聞いてみると 16 時半くらいにかけた方がいいと言う。「電話出んかったら何度か電話して。俺食堂のこともやってるからな」。(2011 年 3 月 14 日 (月)、X 建設)

「世話役」「棒心 (ボーシン)」といったリーダー格の労働者を指す呼称が慣習的にしか用いられないように、「番頭」という呼称も後景に退いていくし、その性質が薄まっている部分もあるものの、飯場という組織の基本的な運用方法は、かつてと地続きのものである。

2.4 飯場での暮らしぶり

2.4.1 飯場の一日

飯場の 1 日のタイムスケジュールを整理したものが表 2.1 である。

表 2.1 飯場の 1 日

5:00	起床、朝食、その日の現場の確認
6:00～7:30	現場へ向う
8:00	始業
↓	
10:00	小休止(無い場合も)
↓	
12:00～13:00	昼食休憩
↓	
15:00	小休止(無い場合も)
↓	
17:00	終業(残業になる場合も)
17:00～20:00	飯場へ戻る、夕食、風呂、洗濯
20:00～21:00	就寝

飯場の起床時間は5時である。そう決められているわけではないが、現場によっては早ければ6時前には出発しなければならないので必然的に早起きすることになる。B建設では5時15分に廊下のスピーカーから大音量でラジオが流れ出す。A建設では前日に仕事のシフトが決定されるが、B建設やC建設では翌朝までシフトがわからなかったので早起きして確かめなければならなかった^{*49}。それから食事を摂り、出発まで時間をつぶす。仕事がある場合は食堂で弁当を貰っておく。X建設の通勤者は6時15分に出勤になっていた。仕事の有無は前日の夕方には判明する。祝日や公休、待機日などを挟んだ場合、休みとなった日の夕方に会社に電話して確認しなければならない。

行きの車の中ではコンビニで買ったパンやおにぎりを食べたり、スポーツ新聞やマンガを読んだり、仮眠をとったりして、思い思いに過ごす。

現場へは飯場の車で行く場合と派遣先の会社から迎えの車が来る場合とがある。飯場の車で行く場合の運転手は飯場の従業員か、同じ現場へ行く労働者のうちの1人の役目である^{*50}。

現場までの距離によって出発時間と帰着時間が異なる。仕事の開始は午前8時、終了は午後5時である。片道2時間かかる現場であれば仕事の開始に間に合うように6時前に出発しなければならず、午後5時に仕事が終わったら飯場に帰り着くのは7時過ぎである。

仕事が終わった帰りの車の中では酒屋やコンビニで仕入れたアルコールを楽しむ。

飯場に着いたらまず事務所で前借りをする。前借りはできるだけしておく。仕事に出た日は3,000円までの前借りができる。この前借りをしないでみると、「こいつはまだ残金があるから待機に回しても借金にはならない」と人夫出しに判断され、休まされるからという理由である。

その後、風呂、洗濯、夕食を済ませる。外で酒を飲んで騒いでいる者もいるが、それも20時頃には静まる。早ければ21時、遅くとも22時にはほとんどの労働者が眠りにつく。

飯場には「共同生活」なりのトラブルや、気を遣わなければならない部分がある。B建設で、誰かが酔っぱらってあちこちの部屋をノックしてまわったという出来事があった。

このあいだ、怒鳴り声と大きな物音がしたのは隣の井上さんの部屋だったらしい。酔っぱらいがいきなりドアを開けて入ってきたそうだ。「あんなことは14年人夫出し渡りをしとるけど初めてや」。飯場の社員に抗議すると、「鍵をかけていないのが悪い」みたいな言いことを言われて、「トンコしたろうかと思った」そうだ。渡辺「それは腹立ちますね」、井上「腹立つやろ？」。

^{*49} C建設では、現場と仕事内容によっては早出となる場合があった。早出かどうかは朝になってみなければわからない。確認後に早出に変更される場合もあり、落ち着かなかった。

^{*50} 運転手役を務めた日はC建設では500円、X建設では1,000円の運転手代が付いた。

井上「研究なんやったら、パソコン持って来とるんか？」と聞かれる。タイピングの音が気になるし、そんなに使わないから持ってきていないと答える。井上さんは自分で持ち込んだゲーム機でテレビゲームをやっているそうで、コントローラーの音がうるさくないかと気にしていた。(2004年2月28日(土)、B建設)

個室に区切られているといえども、プライベート空間は狭く、仕切りも薄いために就寝時間は早くなり、まだ寝ていたくとも物音で目が覚めてしまうという面もある。また、共用設備の利用をめぐっては「奪い合い」のような状況がある。

風呂場で正木さん^{*51}と一緒にいる。僕が汚れた服を持って風呂場に来ているのを見て、「先に洗わんかい！その分時間が余る。今誰もおらんのに」と怒られる。(2004年2月20日(金)、B建設)

帰ってすぐ風呂に入り、ごはんを食べる。スキあらば洗濯しようとその都度チェックする。残り3分の洗濯機を見つけて、その前で待つ。通りすがりの人が「洗濯回りきらんのう」という。

終わる頃に洗濯場に行くと、ちょうど志村さん^{*52}が空きを待っていた。お疲れ様ですとあいさつしてから話をする。志村「なかなか空きませんね」、渡辺「そうですね。僕はさっきできたけど。今日できなかったら着るものなかったです」、志村「自分も洗濯せんと着るものないんですよ」。(2004年6月25日(金)、C建設)

洗濯機が空いていたので、料金はともかく、とりあえず洗濯物を叩き込む。財布と洗剤を取りに行って戻ったら、洗濯物を抱えた中村さん^{*53}が同じ洗濯機の前で立ち尽くしていた。空いているのを先に見つけたのは中村さんだったのだろう。悪いことをしたと思うが僕もさっさと済ませたい。(2004年7月6日(火)、C建設)

食事を終え、部屋に戻ろうとしたら片桐さん^{*54}が洗濯が終わるのを待っていた。片桐「も

^{*51} 推定50代。

^{*52} 34歳。

^{*53} 44歳。

^{*54} 38歳。

うごはん食べたの?」、渡辺「はい、食べました」、片桐「もう寝るだけや」、渡辺「そうですね」。会話は途切れたが、僕の方もあと4分で洗濯が終わりそうだったので、タバコを吸いながら立って待つ。

片桐さんが自分の洗濯機について「脱水や」と言う。僕の方が1分早い。ちょうど中村さんが汚れ物を持ってやってくる。「僕はあと少しで終わるから入れたらいいですよ」と声をかけると、片桐さんが「奪い合いや。ちょっとぐらい待つつもりでおらんと」と注意する。(2004年7月8日(木)、C建設)

洗濯終了後、回収するのが遅れると、洗濯物は洗濯機のフタの上に出されていて、次の人が洗濯を始めているということが何度かあった。私物を勝手にさわられたことに不快感があるものの、きちんと回収しない自分が悪いという気持ちも抱かされる。飯場に帰ってから、とにかく終わらせなければならぬのが洗濯だった。次に混み合うのが風呂で、食事は後回しになった。朝の時間帯だと、遅くなるほどトイレが混み合うことにも注意が必要だった。洗濯機や個室内のウィンドウクーラーなど、とにかく小銭をストックしておく必要があった。

飯場の生活では、気を遣わなければならないことは多く、たまにトラブルが起こることもあるが、「共同生活」の中で半ば自然発生的に意識され、慣習化されるゆるやかなルールや行動様式がある。廊下の出入り口で多少儀礼的に思えるほどていねいに道を譲り合う場面なども見られた。

2.4.2 飯場の食事

朝食はごはんのみそ汁だけでおかずはなかったが、漬け物や梅干し等は好きなだけ取ってよかった。ごはん、みそ汁のおかわりは自由だった。C建設では生卵がついていた。

朝食は卵と梅干しをもらう。みそ汁はまだ温かい。豚肉が入っている。お茶は茶こしでその都度入れるようだ。他の人がしているのを倣って弁当の白飯に梅干しを入れる。(2004年6月24日(木)、C建設)

入寮者は昼食に弁当が用意される。飯場の弁当の「酷さ」は労働者の話のネタの一つだった。飯場の弁当を取らず、コンビニや現場に来る業者から弁当を買う労働者も少なくなかった。

B建設のメシはまずいらしい。「よくなったとか聞いっとったけど全然よくないな」という水

野さん^{*55}に「一時は本当よかったんやって」と野村さん^{*56}がフォローしていた。昔の飯場の弁当は白ご飯におかずははんぺんだけとかだったらしい。「お前らいつも文句ばかりいいよるけどそのメシ見たら本当に酷いな」と上の会社の人に言わしめたくらいだという。(2004年2月12日(木)、B建設)

「B建設のメシはまずい」という話は配属先の会社の人のあいだでも話題になっており、「サバばかり」「夏になったらおでんばかり」「B建設のメシより多分刑務所のメシの方がましやで」「B建設のメシじゃ力出んか」などとからかわれた。

初日は仕事もなくて暇なので、とりあえず弁当を食べる。ごはんは白い発泡スチロール、おかずはプラスチックのケースに入っている。魚肉ハンバーグ、焼き魚、パスタ、野菜炒め、お新香など、品数は多いけど食欲をそそらない。魚とハンバーグを少しつまんでごはんを全部食べたらずめる。外のポリバケツに捨てる。(2004年6月23日(水)、C建設)

今日の弁当は、コロッケ、揚げたジャガイモ、大学芋という芋ばかりの信じられないおかず。(2004年7月27日(火)、C建設)

夜食はごはんのみそ汁、厨房と食堂の間の棚に並べてあるおかずをとって食べる。食器は厨房のカウンターに返却する。C建設には厨房が無く、昼の弁当と夕食は仕出しの弁当屋に依頼していた^{*57}。

2.4.3 「認定」について

「日雇労働求職者給付金」は日雇労働者のための失業保険制度である。この制度は「アブレ手当」「認定」「白手帳」など、いくつかの俗称がある。雇用保険の取り扱いのある業者では、第1級から第3級までの「印紙」を発行する。労働者は仕事に出た日には、印紙保険料を払った上で賃金に応じた印紙を発行してもらうことができる。賃金日額が11,300円以上の場合は176円の1級印紙、8,200円～11,299円の場合は146円の2級印紙、8,199円以下の場合は96円の3級印紙になる。この印紙が、前2ヶ月間に26枚以上貼ってあれば、翌月の各週2日目の仕事に就けなかった(ア

^{*55} 推定50代。かつてB建設の古株だったが、現在は〈現金〉暮らしをしている。

^{*56} 推定40代。

^{*57} 流し台とガスコンロはついていたので、自分で食材を仕入れて簡単な料理をする者もいた。

ブレた) 日から失業給付金 (アブレ手当) がもらえる。給付金の日額は印紙の等級と枚数によって 1 級から 3 級に分かれる。1 級印紙が 24 枚以上の場合は 7,500 円 (第 1 級)、1 級印紙から順に選んだ 24 枚分の印紙保険料の平均額が、2 級印紙保険料の日額 (146 円) 以上の場合は 6,200 円 (第 2 級)、その他の場合は 4,100 円 (第 3 級) となる^{*58}。

飯場ではよくこの「認定」をめぐる会話がなされていた。労働者にとって共通のトピックであり、彼らの意識が反映されているので、少しくわしく見ておきたい。

磯村さんが印紙の話始める。今月で 24 枚印紙を貼るつもりだという。磯村「先月 2 回働いとる」と言うので、「2 回か」とみんな笑う。本人からして笑っていた。藤田「でも来月も働いとった方がいいで。13 日だけな」。(2004 年 7 月 14 日、C 建設)

2 ヶ月で 26 枚、1 ヶ月に平均すれば 13 枚程度だが、仕事が少ない時期や天候に恵まれない日が続くことも考えれば、簡単に必要枚数貼れるわけではない。実際には働いていないのに裏ルートで発行される「闇印紙」が話題にのぼることもあった。

認定の話になる。「どこどこの会社の印紙 (闇印紙) で手帳あげられた」という話をしている。1 級の印紙と 2 級の印紙が問題になった。職安の職員の家を調べて 15 日つきまとして違反をなくしてもらった人がいると西田さんが言う。西田「西成にもそういう剛の者がおる」。

アブレ手当を受けとる時に、16 番窓口に行けと言われるとヤバい。手帳の審査が 16 番。西田「16 番行け言われたら行かん方がましや」。違反がバレた場合の罰金が 80 万~140 万になるという。川瀬「30 万くらいやったら払ってもいいけど」、西田「1 年通したら大きい」。

川端さんが来年からソーメン代・餅代がなくなるらしいと言う。手帳所持者が今 10,000 人くらいだとニュースでやっていたそうだ。川端「ああいうこともニュースでやるんやな」。手帳所持者が 10,000 人だとして、10,000 円の年 2 回で年 2 億円になる。西田「大阪市も苦しいからな」(2004 年 6 月 24 日 (木)、C 建設)

ソーメン代・餅代とは、雇用保険の手帳所持者に夏と冬に給付される「ボーナス」のようなものだ。手帳にまつわる話題はしばしば聞かれたが、誰もが手帳を持っているわけではない。むしろ「手帳を持っていない」という発言が目立つ。この背景には、手帳を持っている、手帳を活用している

^{*58} ここでの雇用保険の説明は西成労働福祉センターが毎年労働者のために無料配布している『労働者べんりちょう』(2013 年版) を元になっている。

ことをネガティブにとらえる視線があることが大きい。

朝、川端さんに「自分手帳は持つとるか？」と尋ねられる。「持ってません」と答えると、「持たん方がええ。持ったらだんだん落ちていく」と言われた。(2004年7月9日(金)、C建設)

田村さんは、「今日雨降らんかな」「雨やったらコンクリ打ちは中止や」「雨で中止なら失業保険がもらえる」(2004年7月5日(月)、C建設)などと開き直っているようだったが、後日、田村さんに誘われて居酒屋で2人で飲んでいる時に、次のような内情を明かしてくれた。

田村さんは天下茶屋にアパートを借りているという。家賃を20ヶ月分くらい滞納している。家主にも「生きとったんか」と言われる始末。5、6年前に「家主のために白手帳をとった」と言う。田村「怠け者と思われたくなくてとらなかった」。(2004年7月15日(木)、C建設)

また、次のようなやりとりもあった。

帰りの車内、倉田さん^{*59}と山野井さん^{*60}がふざけあっていて、運転手の有村さん^{*61}までウケていた。助手席の川野さんが、怪我をしたら大変だという話をしはじめる。川野「保険がないからよ」。川野さんは手帳を持っていないらしい。山野井さんが「手帳持ったら人間がズボラになる。怠ける一方や」と言い出すと、倉田さんが「俺には痛い言葉や」と言う。渡辺「山野井さんも手帳もってないんですか?」、山野井「もつとらん」、渡辺「けど、怪我した時とかに怖いやないですか」、山野井「そんな時はそんな時や。死ぬ時に死ぬだけや」。(2004年7月27日(火)、C建設)

手帳を持っているか持っていないか、認定を活用しているかいないかは、勤勉倫理と関連づけて語られやすい。手帳を持っている人も、保険が下りると思うとつい仕事を休んでしまう自分を後ろ

^{*59} 37歳。刑務所に2回入ったことがあるという。以前は名古屋の飯場で働いていた。

^{*60} 55歳。岸和田市出身で、14、5年前にC建設で働いていた経験がある。大阪を離れてしばらく名古屋で働いていたが、「ほとぼりがさめた」ため、C建設に戻って来たという。離婚歴あり。高所作業車の免許を持っており、この時期、現場で重宝がられていた。

^{*61} 35歳。C建設で働くようになって7～8年で、奥さんと一番上が14歳になる子どもがいると聞いた。

めたく感じている様子うかがえる。しかし、手帳を持っていないのはその人が勤勉であるというより、安定して仕事を得られるため、手帳が必要ないからかもしれない。

通勤のオペたちは白手帳を持っているらしい。仕事がない時期、オペも土工に出たりするが、嫌がる人もいる。また、寮に入っている人たちはわりと安定して仕事に出してもらえるので、白手帳はいらない、ほとんど持っていないということらしい。(2011年2月28日(月)、X建設)

ある程度仕事があって、食うに困らないのであれば、あてにしない雇用保険の印紙代を払う方がもったいない。雇用保険で給付される額は、日当よりは少ない。飯場に入っていれば、仕事がある時に、保険がもらえるからといって休むわけにもいかない^{*62}。このような場合には、手帳を持つ必要はないだろう。

2.5 飯場労働者の人間関係について

2.5.1 固定層と流動層の関係

飯場の人間関係の特徴の一つに流動性の高さがある。一つの飯場に1年、2年、長い者は10年以上と居続ける労働者（固定層）がいる一方で、常に短期間で出入りする労働者（流動層）とも同居するのが飯場という場所である。

固定層は最初、流動層を10日に出ていく人間として接している。流動層の方も、飯場で固定層との人間関係を深めようとは思っていないし、お互いの適度な距離の取り方が次のようなこのようなやりとりに現れている。

帰りの車の中で、どれくらいいるつもりなのかを聞かれた。山野井「10日で帰るんか？」と聞かれたので、渡辺「もうちょつというつもりです」と答えると、山野井「それがええ。仕事ないぞ」と言う。渡辺「まだないですか」と返すと、山野井「ない」ときっぱりと言う。
(C建設、2004年7月2日)

^{*62} 逆に、手帳を持っているから休まされるというケースもあるようで、ある労働者は「B建設の前の社長は仕事がない時期に手帳を持っている人間から休ませた」と憤っていた。

また、流動層との交流を無駄なものと割り切っているのか、あからさまに無視する固定層もいる。

朝、コンビニによった時、車に残った後ろの席の人に「ずっと河合組（の現場）ですか？」と聞いてみたら、あっさり無視された。夕方。河合組の事務所で一緒に連れて帰る人を運転席で待っていた。戻ってきた人に「おつかれさまです」と言ったのに完全に無視された。一日中こんな対応で傷つく。（C 建設、2004 年 7 月 14 日）

昼休み、森さんと上山さんに「みなさん長期の人なんですか」と問いかけてみた。森さんがまったく聞こえないかのように無視するので、少し間があってから、上山さんが「もう 10 年、12 年おるな」と答えてくれた。「C 建設ええんですか？」と聞くと、「C 建設がええいうか、わしは〈現金〉とかで動き回るんがあんまり好きやないんや」と言っていた。（C 建設、2004 年 7 月 14 日）

磯村さんは昨日飯場に入ったばかりで、今日が仕事は初日だそうだ。「（C 建設に入る前まで）ずっと遊んどった」という。帰りの車の中で、「パチンコで 40 万勝って遊んどった」と言っていた。予定ではお盆までお金を貯めてそれからゆっくりしようと思っていたのに予定がズレてしまった。印紙もこれから 2 ヶ月貼らなくてはならない。磯村「今月全然働いてないからな」。奥野さんと上山さんが競輪の話をしているので、磯村さんが口をはさんでいた。上山さんが少し返していたが、深川さんと森さんは磯村さんの発言がないもののように話していた。それでも構わずに磯村さんは話しかけていた。（C 建設、2004 年 7 月 14 日）

しかし、1 回、2 回と満期を繰り返していくうちに、流動層に対する固定層の態度も少しずつ変化していく。いずれは出ていくとしても、一緒に仕事に行って親しくなれば「もう少しいろよ」と声をかけるし、「どうせならずっといればいいのに」と誘いをかけられることもある。

廊下で下着姿の高橋さん^{*63}と会う。お酒を飲んでごきげんそう。「渡辺くんそろそろ満期か？」「もうちょっとおれや」と言われて嬉しかった。（B 建設、2004 年 2 月 20 日）

このような仲間意識の形成については、第 5 章や第 6 章で掘り下げて考えたい。

^{*63} 推定 50 代。元々は鉄塔を作る会社で働いていたが、その会社が倒産した。自分は元々「職人」なので、警備員などよりは、土工の方が拘いていると言っていた。

2.5.2 固定層同士の関係

固定層には固定層なりの人間関係がある。ある労働者は飯場の人間関係を次のように語っていた。

最近 37 歳の誕生日を迎えた倉田さんは、山野井さんと桜井くんに誕生日プレゼントをもらったという。もう一つの寮の方がいいから移ってこいと僕に言う。倉田「桜井くんも俺が（自分と同じ寮に）引っばってきたんや」。壁が厚いから電話で話していても大丈夫、事務所は遠いけど便利がいいと説く。倉田「山野井さんと篠田さんは切られへん。山野井さんは俺のおやじみたいなもんやし、篠田さんは兄貴みたいなもんや。毎晩俺の部屋で話してくで。9 時には帰りよる」。(C 建設、2004 年 7 月 9 日)

倉田さんとその篠田さんという人とは、たまたま行った飯場の近くの居酒屋で居合わせたことがある。次のやりとりは、同じ寮に入っている者同士の日常的なつきあいがあることをうかがわせた。

10 時休憩。倉田さんのほか、山野井さん、菊田くん、桜井くんがいる。倉田さんが桜井くんをからかっている。倉田「わしのかわいいおもちゃやな?」、桜井「誰がおもちゃや!」。倉田「お前の誕生日は部屋で花火打ち上げてやるわ」、菊田「やられる前にやらんと（笑）」、桜井「今日ロケット花火打ち込んでやる」、倉田「そしたらわし 10 倍返しや」、菊田「うわあー、今夜、〇〇（寮の名前）炎上や!」。ノリのいいかけあいに笑ってしまった。(2004 年 7 月 10 日（土）、C 建設)

帰りの車内、明日は雨だという話。三田さんが、新聞代渡すから明日の朝スポーツ新聞を買って来てくれと正木さんに頼む。正木さんは雨なのに早起きして外に出たくないと言う。そこから、雨は夕方だろう、すると月曜日もやばいかもしれないなという話になる。

三田さんのベッドの下には札束が隠してあるという与太話が始まる。三田「俺のベッドの布団ひっくり返したらあかんで!」と言ってふざける。「俺はパチンコしかやらん」という三田さんに、他の人が「競馬は?」「ボートは?」と質問攻めにし、三田さんが「やらん」と繰り返すふざけあい。最後に「じゃあ何が趣味なん?」と聞かれると、「貯金や」と答えるオチ。(2004 年 2 月 21 日（土）、B 建設)

2.5.3 流動層同士の関係

短期的なつきあいとわかっているけど、ちょっとしたきっかけで馴染みができる。同じ日に飯場に入った須藤さん、濱田さん、志村さんとは、入ったばかりの知らない飯場の中ではお互い何となく意識するし、情報交換もしていた。飯場を出る際も、ちょっと名残惜しい気がする。

部屋に戻る時、濱田さんがいたのであいさつすると、「どれくらいここにいます？」と聞かれる。「うーん、分かりませんが 10 日はいますよ」と答える。「どれくらいいるつもりなんですか？」と聞いてみる。濱田「とりあえず契約が 1 回終わったらと思うんやけど」5 日で満期にできることを知らないようなので教えてあげる。

濱田「部屋がいやなんです。汚いし。それに何かと金・金でしょう？」それには大いに同意する。渡辺「コンセントも金入れないと使えないですもんね。クーラーはまあどこでも金いるやろうけど」、濱田「クーラーはまあ取られるやろうけど……ゲーム持ってきとるんですよ。それもできんし。早く他の飯場探そうと思って」、渡辺「まあ、もう少ししたら〈現金〉もあるやろうし」。(2004 年 6 月 26 日 (土)、C 建設)

今日は退寮者が 3 人。須藤さんと志村さんが帰ってしまった。これで一緒に入った人たちはみんななくなった。風呂に入る前、ドアの鍵をかけようとしていると、精算が終わって晴れ晴れした顔の須藤さんが戻ってくる。須藤「また会ったらよろしく！」と言ってくれた。(2004 年 7 月 5 日 (月)、C 建設)

タバコを買おうとしていたら、濱田「今日までだね」と声をかけられる。カウンターに出しておいた精算申込書を見たのだろう。めざとい。濱田「また西成帰るんでしょ」、渡辺「ああ、まあ西成にいますよ」、濱田「山口（筆者の故郷）に帰るの?」、渡辺「いや、西成にいますよ」、濱田「また見かけたら声かけてね」、渡辺「うん、お互いに」。(2004 年 8 月 6 日 (金)、C 建設)

「そろそろ〈現金〉が増えるのではないか」というのは流動層のあいだで頻繁に出てくる話題だった。〈現金〉でやってきた労働者に寄せ場の状況を聞いたり、休みの日に釜ヶ崎に行った報告をしたりしていた。また、自分がいつも行っている条件のいい会社を紹介してやると誘う人もいた。筆者が C 建設初日の現場で一緒になった川端さんとはとりわけ仲良くなり、「わしがセンター案内してやる」という川端さんと日曜日に釜ヶ崎で落ち合って、いろいろアドバイスをもらった。

「また会おう」というのは多分に社交辞令のようなものだし、その後の付き合いをあてにしているわけではない。しかし、一時的であれ、社交辞令であれ、同じ場所で同じ時間を過ごす人間と良好な人間関係を保つ必要がある。飯場の中では、戸口で行き当たった相手と道を譲り合ったり、食堂や車で席をつめたりという時に、過剰とも思えるていねいなやりとりが見られる。お互いどのくらい飯場にいるのかわからず、誰がどういう地位にあるのかわからないために、予防的にこのような態度を取っているところもあるだろう。それでも、そのような配慮した関係性の中で、実際になじみができていく。寄せ場や別の飯場で再び顔を合わせるかもしれないと思えば、ゆるやかな仲間意識のよすがともなっているのである。

2.6 飯場の生活

労働条件や生活環境の劣悪さが目を引くものの、飯場の暮らしは案外あっさりしたものである。飯場の設備は基本的に「仮住まい」を前提とした作りとなっている。しかし、そこで暮らし続ける人間もいる。飯場で安定して仕事を得られる見込みがあれば、自分で部屋を借りて、通いで働くという選択肢もあるだろう。しかし、部屋を借りているのに飯場に入らなければ仕事を得られないという労働者がいるのが現実である。飯場の作り自体、労働力の再生産以上の機能を盛り込まれていない。ジュースや酒類の自動販売機やゲーム機などが設置されている場合もあるが、これらを入寮者の生活の質を高めるための配慮と評価するのは行き過ぎだろう。早朝に館内放送で流されるラジオや多くの掲示物は、飯場の生活が暗黙の生活管理に満ちていることを物語っている。労働者の側もそこから逸脱するような行動は見られない。これは、多くの労働者にとって、トラブルを起こさず、きちんと自己管理をして滞りなく飯場生活を終えることが重要であるためだろう。

飯場の人間関係の特徴の1つは流動性の高さといえることができる。固定層であれ、流動層であれ、流動的な人間関係を前提とした付き合いを強いられる。同じ飯場に長くいれば、親しくなることもある。気の合う者同士、飲みに出かけたり、遊びに行ったりする場合もある。その持続的な人間関係も、仕事がある限りのものだ。仕事が多くなれば、同じ飯場に居続けられるか否かは、その人がその飯場で積み上げてきたものによる。新しい者ほど、別の飯場に仕事を求めて出て行かなければならない。

労働者たちの話題は仕事に関するものに傾きがちな。その日の仕事はどうだったか、明日以降も仕事がありそうかどうかを、どの労働者も気にしており、情報交換を欠かさない。仕事に直接関係しないものであれば、例えば認定の話題があるが、これも仕事に関するものに違いはない。ど

こどこのドヤがいいとか、〈現金〉求人が増えたかどうかなど、寄せ場にまつわる話題も多い。労働者にとっての共通点として、寄せ場の存在は小さくない。流動層にとって、寄せ場はもう一つの生活の場である。ただし、飯場への帰属が強まれば、寄せ場や寄せ場にかかわる者への心理的距離は大きくなる。寄せ場は、労働者間のつながりのよすがである一方で、分断のシンボルともなっている。

釜ヶ崎は現在でも労働者間の仲間意識を作り出す場所である一方で、その存在感を急速に失ってしまったことも確かである。労働者を集めるのに、なぜ寄せ場ではいけないのか。その理由を探るために、次章からは、飯場の仕事の実態を明らかにしていく。

第3章 寄せ場を求人ルートとする飯場の労働実態

3.1 問題設定

本章では寄せ場を主要な求人ルートとする飯場の労働実態を明らかにする。すでに述べたように、寄せ場の衰退の原因として、若年労働者と技能労働者の増加、飯場の巨大化と飯場網の拡大が指摘されている。これらとの関連を念頭に飯場の労働実態を見ていきたい。

木村保茂[1997]によれば、土工が担う労働領域において、それまでの土工Ⅰ、土工Ⅱに加え、土工Ⅲの領域が出現し、Ⅰ～Ⅲの全てに対応可能な「多能工的」土工の需要が増したという。木村の土工3分類は次のようなものである。

[土工Ⅰ]

機械化の影響をうけて「土工本来の熟練度をまったく喪失し、(機械工の)単なる手もと土工として極めて付随的な位置に転落してしまった部分」と、手元土工とは異なるが、やはり土工本来の『相対的独自性』をまったく喪失して「軽易な整地および掘削、砂利敷き」等の比較的軽度の肉体労働に携わる部分(労働者)からなっている。[前掲:212]。

[土工Ⅱ]

このタイプの土工は、「土工Ⅰ」とは対照的に、機械の影響を受けつつも、土工本来の「熟練」を維持しつつ、「相対的独自性」の残された作業に従事している労働者である。彼らは従事する作業内容から、さらに二つのタイプに大別される。／一つは、強度の重筋肉労働を要する作業に従事する労働者である。彼らは屈強な肉体労働力の持ち主であり、同時に、強度の労働を少しでも緩和、軽減するのに役立つような「熟練」の持ち主でもある。しかし、このタイプの土工は、建設機械の導入にともなう重筋肉労働の軽減によって減少した。／二つは、強度の肉体労働ではないが、ある種の「熟練」を要する作業に従事する労働者である。

彼らが遂行する作業には、土工本来の「熟練」——たとえば、スコップの使い方に通じるコツを必要とする「仕上げ作業」（法面仕上げ作業、土羽打ち作業、舗装面仕上げ作業）や、建設機械の導入過程で新たに加わった簡単な作業機（ピック・ブレーカー、ランマ、タンバ、バイブレーター）による作業がある。これらの作業は、いずれも体力はそれほどでなくても、土工本来の「熟練」を必要とする作業である。[前掲:214-215]。

[土工Ⅲ]

このタイプの土工は、機械化の影響をうけつつも、「土工Ⅱ」と同様に、「相対的独自性」を残している部分である。しかし、「土工Ⅱ」と異なる点は、建設技能工の熟練部分を自らの作業範囲に取り入れることによって、「多能工」的土工に化していることである。たとえば、彼らが従事する作業は、型枠、鉄筋、ブロック積み、塗装、溶接、玉掛け、建設重機運転などであり、土工工事のあらゆるところに見ることができる」[前掲、217]。

釜ヶ崎への求人が激減した時期と前後して、建設産業における若年労働者の増加と「高賃金」労働者の増加が見られる。木村の土工3分類と関連させながら、大倉祐二は次のような可能性を論じている。

若年者は『新しい』技術・技能への適応を比較的容易におこなうため、寄せ場（釜ヶ崎）の労働者を駆逐している可能性がある。ひとつは、技術的構成の高度化によって労働力構成が変化し、木村[1997]が述べるような技能労働者の系譜を引く「土工Ⅲ」のような若年者が「新たな」労働力構成の一部を占めているという可能性である。もう一つは、技術革新（＝流通網の発達）を背景として、たとえば80年代以降、パート・アルバイト市場が拡大しているように、『新たな』就労経路が形成されたことによって寄せ場（釜ヶ崎）を経由せずに就労している若年者が増加しており、寄せ場（釜ヶ崎）の日雇労働者が担っていた労働を若年者が担っている可能性である。[大倉 2005:59]。

高賃金の層は低賃金層よりも「熟練」した技術・技能を有していると考えられるため、高賃金層の増加は日雇労働者を駆逐している可能性がある。ひとつは、高賃金層の増加は「土工Ⅲ」のような「新しい」技術・技能をもった労働者が増加していることを意味しており、寄せ場（釜ヶ崎）の日雇労働者が担っていた生産を、これらの層が異なる労働で担っている可能性である。もうひとつは、技術的構成の高度化を背景として「多能工」化した「熟練」労働者が増加していることを意味しており、これらの層が寄せ場（釜ヶ崎）の日雇労働者が担

っていた生産を同一の労働で担っていた可能性である。[前掲:60]

これらの可能性について考察するためには、飯場の労働者の年齢構成やキャリア、実際の作業の内容を明らかにしていかなければならない。次節では、まず調査対象と調査概要について整理する(3.2)。続いて、調査対象となった飯場における労働者の構成を確認したうえで(3.3)、実際の作業内容について、土工3分類との関連で検討する(3.4)。これに加えて、飯場労働者が飯場労働にどのようにして適応しているのかを考える。飯場労働者の仕事の中でもっとも多いのは土工Ⅰに相当するものである。これまでも建設日雇労働について、「不熟練労働」とされる仕事でも、それなりにコツや経験が必要であることが指摘されてきた。その実態に「飯場労働の心得」という視点から迫ってみたい(3.5)。最後に、本章で得られた知見を整理する(3.6)。

3.2 調査対象と調査概要

A 建設・B 建設・C 建設の3つの飯場は、大阪の寄せ場・釜ヶ崎の早朝の相対求人によって、〈契約〉で就労したものである。奈良県奈良市内のA 建設で2003年8月19日～9月1日の14日間、兵庫県宝塚市内のB 建設で2004年2月10日～3月19日の39日間、大阪府岸和田市内のC 建設で2004年6月23日～8月7日の46日間、合計99日間、飯場に入寮して就労した。このほか、〈現金〉で2003年3月18日・20日、2005年7月27日・8月8日、2006年8月26日・9月6日・9月11日の計7日ほど就労した際もデータを取っている。〈現金〉で就労する場合でも、相手は飯場を経営している業者であることが多く、現場では飯場に入寮している労働者といっしょに働くことになる。これらの飯場は、いずれも人夫出し飯場であり、募集時に求人プラカードに記載されていた仕事内容は「土木雑工」「土工」などである。日当は、A 建設とB 建設が9,000円、C 建設が10,000円だった。C 建設では、行き帰りの運転手を兼ねると1日500円加算された。B 建設では、シフト表にかけられる名札が青、緑、赤と使い分けられていた。青色の札の人びとは「長期」と呼ばれ、普通の入寮者(緑色の札)より日当が1,000円高く設定されていた(赤色の札は〈現金〉である)。B 建設で一年余り就労していた正木さんは1年経っても「長期」にならないことに不平を漏らしていた。

仕事が始まる前、ワゴン車の中で正木さんが三田さん(「長期」)に向かって喋っている。「幹部連中(<長期>の人たち)はいつもぶすつとしとる」と正木さんが言う。「1,000円のハ

ンデがあるんやで。1年くらいおったらみんな「長期」にせんといかんわ」と言う正木さんに対し、三田さんが「本当はな」となだめるようにコメントする。(2004年2月23日(月)、B建設)

B建設に8ヶ月いるという高橋さんも「まだ長期じゃないけどな」とこぼしていた。仕事がなかったら他の飯場を探さなければならないとも言っていた(2004年2月21日(土)、B建設)。C建設では2つある寮のうちどちらに入っているか、〈現金〉、通勤者として札の色が違い、同じ入寮者でも札が古びていたり、書かれた名前が手書きではなく、ゴシック体で印字した紙が貼られていたりしていることから、その人が古株であることがうかがえた。また、C建設では、飯場に入らず通勤する場合は8,500円で、〈現金〉は9,000円だった。ただし、A建設、C建設で入寮者内で日当に差がつけられているか否かは確認できなかった。

3.3 飯場労働者の構成

調査時の入寮者数は、A建設が20名程度、B建設が40名程度、C建設が100名程度だった。A建設とC建設には通勤者もあり、それぞれ10名程度が通勤者だった。C建設の通勤者からは、公共職業安定所でこの会社を見つけたという話を聞いている。B建設でもC建設でもよその会社に「出張」している労働者がおり、何らかの紹介ネットワークがあることがうかがえた。

A建設では中年の労働者が多かった。飯場日記にも書いたように、1人だけ広い部屋に住む40前後のちょっと若い雰囲気の人姿を見かけている。何か優遇されるだけの理由のある人なのは確かだが、十分な考察ができるほどの情報がない。小学校の現場で一緒に働いた通勤の労働者は少し若い(といっても40代半ば以降か)ように見受けられた。

B建設の労働者の多くも中高年だったが、2人だけ見るからに若い労働者がいた。この時、筆者は24歳だったが、彼らは「今までこいつが(この飯場で)一番若い人間だったんすよ。もうおっさんやなあ(笑)」と言っていた。それに比べると、C建設は若い労働者の姿が目立った。一番若いのは20歳と22歳で、30代から40代も少なからずいた。20歳と22歳の2人は地元出身で、寮に入っているものの、就労経路は寄せ場ではない。筆者と同じ日に釜ヶ崎から飯場に入った3人は32歳、37歳、40歳だった。後日、23歳の若者が釜ヶ崎から入ってきたこともあった。手配師は「目の前に駅がある。ショッピングモールもコンビニもすぐ近所にある。快速が停まるから天王寺まで便利や」「若者は山奥じゃようやらん。ええやろ?若い女の子も歩いとるで」と我々にアピールしていた。C

建設では、積極的に若い人間を集めようとしているのかもしれない（後述）。食堂のシフト表にかけられる名札にわざわざ年齢が書き込まれていたのも印象的だった。B 建設では見るからに年嵩のいつている労働者も寄せ場から連れてきていたが、C 建設ではそこまでの年配の労働者は見かけなかった。C 建設の主要な取り引き先には、毎日 10 数人、20 数人と労働者が配属されるような現場がいくつもあった。筆者も働いたそれらの現場の一つでは、新規入場研修が必要で、1 日しか働かない〈現金〉の労働者も就業時間のはじめに 1 時間前後かかる研修を受けなければならなかった。この現場は毎朝 30 分近い朝礼をやっていた。出入りする下請会社に対し、現場のルールや日常的なマナーについて、かなり口うるさかった。これは先行研究で指摘されていた現場の管理強化を連想させる。取り引き先の現場の事情に応じて、C 建設は入寮者を年齢で選別していた可能性が考えられる。

3.4 実際の作業内容について

A 建設での仕事は、掃除や片付け、仮枠解体のような雑用が 3 日、舗装、掘削、大工の手元がそれぞれ 1 日ずつ、そして、排水溝工事が 5 日であり、同じ現場は排水溝工事のみだった。それぞれの現場で配属された会社は異なった。掘削の現場では多数の下請け会社、多数の職種が見られたのを除いて、どの現場も小規模なものだった。

B 建設で筆者が配属された会社は、河合建設、金岡建設、高木建設の 3 社あった。河合建設で経験した現場は 4 つ、金岡建設で経験した現場は 3 つ、高木建設で経験した現場は 1 つだけだった。

河合建設の現場のうち、2 つは兵庫県芦屋市の高級住宅地の新築現場で、どちらもテニスコートや地下駐車場が設置されるような「大邸宅」だった。もう 1 つはマンション建設現場であり、これら 3 つの現場は近接しており、仕事の途中で別の現場に加勢に出されるということもあった。掘削・埋め戻しや擁壁のコンクリ打ち、掃除・片付けなどが主な仕事だった。最後の 1 つは一軒家の排水路の不具合を修繕する仕事だった。

金岡建設の現場の 1 つは完成間際のマンション、もう 1 つは現在は結婚式場として運用されている古い洋館の庭の修繕工事、そして、ある大学の校舎の建て替え工事だった。洋館では、U 字溝の設置、遊歩道や敷地入口のコンクリ打ち、その他、修繕・整備など何日かに渡ってさまざまな作業を行なった。大学校舎の建て替え工事では、U 字溝の設置、レッカーを使った埋め戻しなどを行なった。マンションは、隣家に越境してしまった U 字溝や石積みの処理や掃除などで筆者が作業に関わったのは 1 日だけだった。

高木建設の現場は都市高速道路の高架下で、フェンスのシート張りに 1 日、掘削の手元に 1 日駆

り出された。

河合建設と金岡建設はB建設の主な取り引き先に含まれる会社である。B建設では、配属先の使用者と1対1で仕事をするようなケースは経験しなかった。

C建設で筆者が配属された会社は、解体の柴田組、上田組、土工の大山組とサイトウ建設などで、ほとんどを大型ショッピングモール建設の大山組の現場で過ごした。大山組の現場である大型ショッピングモールは、躯体のコンクリ打ちまでほとんど終わっており、土間や立ち上がりなどの追加のコンクリ打ちが多かった。毎日の朝礼では30社以上が作業説明のために壇上に登り、800人近い人間が一緒に働いているということだった。屋内の細かな立ち上がりのコンクリートはポンプ車で打つことができないため、筆者は軽トラの運転手としてのミキサー車からコンクリートを荷台に入れてもらい、何度も往復する役回りだった。その他、塗装よけのシート張り、場内整備、清掃などの雑用も多かった。他の会社の現場に行ったのは数えるほどでしかない。大山組の現場には毎日20名前後の人員が飯場から配属されていた。大山組と解体の上田組、もう1つがC建設の大口の取り引き先で、毎日多くの労働者が仕事に出ていた。C建設の得意先にはゼネコン会社もあるらしく「そうでもない100人も入れてやってけんわ」とC建設の従業員が話していたことがある。筆者自身が経験することはなかったが、使用者と1対1で働くような会社を含め、多くの会社との取り引きがあるようだった。

A建設、B建設、C建設のこれらの現場において、土工Ⅰ～Ⅲや「多能工」の内訳はどのようなものだったのだろうか。これらを一覧としてまとめたのが表3.1である。

A建設では、他の労働者の働きを目にする機会そのものが少なかったし、自分が経験したのも「手元」的な不熟練労働ばかりだった。圧倒的に多いのは土工Ⅰに相当する仕事であり、いわゆる「不熟練労働」である。B建設では、玉掛けをしたり、ランマーを使ったり、擁壁のコンクリ打ちでバイブレーターを使ったりする労働者もいた。これらは、数は少ないが、土工Ⅱに相当するような作業である。土工Ⅲに当てはまりそうなものとして、労働者のうちの1人が溶接作業をしているのを見かけたことがある。

C建設の大山組の現場では、レッカー作業をする際に玉掛けの資格の有無を確認して作業に当たらせることがあった。土間のコンクリ打ちはある程度の経験者がリーダー役を務めていたはずである。筆者が参加した時には、かつて自分で親方をやっていたという通勤の労働者がバイブレーター役を担っていた^{*1}。彼は「ほとんどの（重機の）キー（免許）持っとるで」と言っていた。

^{*1} コンクリ打ちについてはX建設の労働実態でくわしく見るが、X建設のコンクリ打ちに比べると、ここでの土間のコンクリ打ちは難度が低いように思われた。

表 3.1 土工 3 分類にもとづく労働内容の分類

A建設	現場				
		現場	土工Ⅰ	土工Ⅱ	土工Ⅲ
	2003年8月20日 (水)	新築一戸建て	片付け、シート洗い、資材搬出		
	2003年8月21日 (木)	新築一戸建て	大工の手元(木栓打ち、掃除、雑用)		
	2003年8月22日 (金)	材木置き場舗装	舗装の手元(隅のアスファルト撒き、フィニッシャー付き扱い)		
	2003年8月23日 (土)	学校建築現場	砂利撒き、新り手元、鉄筋打ち、コンクリ打設、雑用		
	2003年8月24日 (日)				
	2003年8月25日 (月)	排水溝工事	U字溝目地埋め、掃除、モルタル剥がし		
	2003年8月26日 (火)	電車車庫	型枠解体		
	2003年8月27日 (水)	排水溝工事	掘削		
	2003年8月28日 (木)	排水溝工事	掘削、型枠作り手元		
	2003年8月29日 (金)	排水溝工事	コンボ掘削手元、埋め戻し、雑用		
	2003年8月30日 (土)	造成中の新興住宅地	ベニア搬出		
	2003年8月31日 (日)				
	2003年9月1日 (月)	排水溝工事	コンクリ作り		
B建設	現場				
		現場	土工Ⅰ	土工Ⅱ	土工Ⅲ
	2004年2月10日 (火)	マンション新築現場	埋め戻し、コンボ掘削手元		
	2004年2月11日 (水)	(祝日)			
	2004年2月12日 (木)	新築一戸建て	片付け	伊達足場組み直し	溶接
	2004年2月13日 (金)	新築一戸建て	掃除、掘削		
	2004年2月14日 (土)	新築一戸建て	砂利撒き、整地、掃除、柵設置	ランマー	
	2004年2月15日 (日)				
	2004年2月16日 (月)	新築一戸建て	掃除、掘削		
	2004年2月17日 (火)	新築一戸建て	掃除、捨てコン、柵設置		玉掛け
	2004年2月18日 (水)	新築一戸建て	掃除		
	2004年2月19日 (木)	新築一戸建て	掘削、柵設置		
	2004年2月20日 (金)	新築一戸建て	掃除、掘削、ベースコン	パイプレーター	
	2004年2月21日 (土)	新築一戸建て	掘削、立ち上がり・捨てコン、掃除	パイプレーター	
	2004年2月22日 (日)				
	2004年2月23日 (月)	新築一戸建て	石積み、足場解体、埋め戻し、整地		
	2004年2月24日 (火)	新築一戸建て、マンション新築	埋め戻し、整地	U字溝設置	
	2004年2月25日 (水)	新築一戸建て	ベースコン、捨てコン	捨てコンならし	
	2004年2月26日 (木)	邸宅庭	U字溝設置		
	2004年2月27日 (金)	新築一戸建て、排水工事	パイプ埋め込み、コンボ手元、雑用		
	2004年2月28日 (土)	都市高速高架下	シート張り		
	2004年2月29日 (日)				
	2004年3月1日 (月)	邸宅庭	コンクリ打設、ライナー磨き		
	2004年3月2日 (火)	邸宅庭	モルタル作り、ライナー磨き		
	2004年3月3日 (水)	邸宅庭	コンクリ打設、掃除		
	2004年3月4日 (木)	邸宅庭	コンクリ打設		
	2004年3月5日 (金)	邸宅庭	資材搬出		
	2004年3月6日 (土)	都市高速高架下	トン袋作り(コンボ手元)		
	2004年3月7日 (日)				
	2004年3月8日 (月)	邸宅庭	雑用		
	2004年3月9日 (火)	邸宅庭	モルタル作り		
	2004年3月10日 (水)	(待機)			
	2004年3月11日 (木)	マンション新築現場	雑用		
	2004年3月12日 (金)	(待機)			
	2004年3月13日 (土)	大学	レッカー誘導		
	2004年3月14日 (日)				
	2004年3月15日 (月)	大学	モルタル作り		
	2004年3月16日 (火)	大学	排水作業		
	2004年3月17日 (水)	大学	U字溝設置、掘削		
	2004年3月18日 (木)	(雨天)			
	2004年3月19日 (金)	大学	モルタル作り。石積み。レベル補助。		

(次ページに続く)

(前ページから続く)

C建設

	現場	土工Ⅰ	土工Ⅱ	土工Ⅲ
2004年6月23日 (水)	(待機)			
2004年6月24日 (木)	一軒家解体	外装解体手元		
2004年6月25日 (金)	一軒家解体	外装解体手元		
2004年6月26日 (土)	ビル解体	外装解体手元		
2004年6月27日 (日)				
2004年6月28日 (月)	店舗	内装解体		
2004年6月29日 (火)	団地	内装解体、解体手元		
2004年6月30日 (水)	学校新築	砂利撤き、整地。シート敷き。コンクリ打設。		
2004年7月1日 (木)	ショッピングモール	掃除、ガラ出し		
2004年7月2日 (金)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月3日 (土)	ショッピングモール	掃除、コンクリ打設		
2004年7月4日 (日)				
2004年7月5日 (月)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月6日 (火)	ショッピングモール	レッカー作業		玉掛け
2004年7月7日 (水)	ショッピングモール	片付け。		
2004年7月8日 (木)	ショッピングモール	掃除、コンクリ打設の下準備、片付け、研り		
2004年7月9日 (金)	ショッピングモール	掃除、立ち上がりコンクリ。	パイプレーター	
2004年7月10日 (土)	ショッピングモール	ガラ出し、片付け、立ち上がりコンクリ、レッカー作業		玉掛け
2004年7月11日 (日)				
2004年7月12日 (月)	ショッピングモール	片付け、立ち上がりコンクリ		
2004年7月13日 (火)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月14日 (水)		算木の固定		
2004年7月15日 (木)				
2004年7月16日 (金)	ショッピングモール	土間コンクリ、片付け	パイプレーター	
2004年7月17日 (土)	ショッピングモール	土間コンクリ、柱周りコンクリ、エキスパンダー底打ち	パイプレーター	
2004年7月18日 (日)				
2004年7月19日 (日)	ショッピングモール	トブライトのシート張り		
2004年7月20日 (月)	ショッピングモール	シート張り、掃除、片付け		フォークリフト、高所作業車
2004年7月21日 (火)	ショッピングモール	場内整備、柱回りコンクリ、立ち上がりコンクリ		
2004年7月22日 (水)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ、掃除		
2004年7月23日 (木)	ショッピングモール	片付け。		
2004年7月24日 (金)	ショッピングモール	掘削、捨てコン、立ち上がりコンクリ		コンボ
2004年7月25日 (土)				
2004年7月26日 (日)	(公休)			
2004年7月27日 (月)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月28日 (火)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月29日 (水)	ショッピングモール	片付け、散水養生、雑用、掃除		
2004年7月30日 (木)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ		
2004年7月31日 (金)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ、ガラ出し		
2004年8月1日 (土)				
2004年8月2日 (日)	ショッピングモール	コンクリ打設、資材運び		
2004年8月3日 (月)	(公休)			
2004年8月4日 (火)	ショッピングモール	土間仮枠コンクリ		
2004年8月5日 (水)	ショッピングモール	コンクリ打設、メッシュ張り		
2004年8月6日 (木)	ショッピングモール	立ち上がりコンクリ、土間仮枠コンクリ。		
2004年8月7日 (金)	(退寮)			

註 表内の用語については脚注*2を参照

*2 **木栓打ち**…木栓（モクセン）と呼ばれる木片を柱を固定するために打ち込む作業のこと。**フィニッシャー**…アスファルト舗装の際に用いられる重機のこと。**研り**（はつり）…専用の機具を用いてコンクリートを破碎する作業のこと。**伊達足場**…作業のために人が上り下りする普通の足場に対し、シートを張るために単管とクランプのみで作られる足場のこと。**ランマー**…地面を転圧（ならして固める）機械。**捨てコン**…建物の土台となる部分のコンクリートは、まず捨てコンと呼ばれる碎石（砂利）の多い、荒いコンクリートが打たれる。捨てコンが打たれた後に鉄筋が組まれ、ベースコンと呼ばれる仕上げるコンクリートが打たれる。**ベースコン**…「捨てコン」を参照。**立ち上がり**…壁や塀のように、地面から垂直に立ち上がるコンクリートを打つことを立ち上がりのコンクリ打ちと言う。**ライナー**…土砂崩れ防止のために斜面に埋め込まれる大きな筒のこと。**トン袋**…大型の土嚢（どのう）袋のこと。**土間コンクリ**…床面のコンクリ打ちのこと。**エキスパンダー**…不明。スロープの接合部の溝部分のことを指して「エキスパンダー」と言っていた。**底打ち**…U字溝などの底に薄くコンクリートやモルタルを打つこと。

ミキサー車のコンクリートにチップを混ぜるために高所作業車を使える人間が必要だということで、たまたま資格を持っている労働者が重用されていたケースもある。彼によれば、会社は資格を取らせようとするので、取る気があるなら会社が費用を半額ぐらい出してくれる、「その気があるならわしが社長か〇〇さん（幹部職員）に話してやるで」と言っていた。彼自身はC建設で資格を取ったわけではない^{*3}し、会社から費用を出してもらって資格を取った者が過去にいたのかどうかもわからないが、少なくともそのような考えが経営陣にあることはうかがえる。入寮時の書類には、資格を記入する欄（選択肢としてあげられていたのは「土木作業員、運転手、鳶、解体工、OP」など）があったところを見ると、資格を持っている人間は積極的に活用しようという考えがあるのではないだろうか。また、この現場で職長を務める比較的若い（35歳）通勤の有村さんが同じ現場でフォークリフトを操縦する姿も見かけた。22歳の荻田くんは、重機、足場など「一通り持っている」というが、C建設に入る以前から「もともと土建屋」だったそうだ。荻田くんは地元の出身で、近所に家があるが「勉強のため」飯場に入ってみたという。通勤者はもともと普通の、人夫出しではない建設会社で働いていた経歴を持つ人も多く、建設関係の資格を持っているのは珍しいことではなかった。

話を聞いていると寄せ場から来た労働者の中にも、まれに普通自動車の運転免許や玉掛けやユンボなどの資格を持っている人もいるのだが、ある人は「資格を持っていることを知られれば日当が変わらないのにいいように働かされる。それが嫌だから秘密にしている」と言っていた。通勤者の多くは普通自動車の運転免許を持っているが、飯場に入っている労働者の多くが運転免許を持っていない。かつて持っていたも、違反や更新できずに無くしてしまったと語る人も目立つ。筆者にとってはそれほど特別な資格と思っていなかった普通自動車の運転免許だが、コンクリの運搬係として役回りが固定されたのは免許を持っている人間が少ないためである。また、飯場と現場の行き帰りの運転手役は必ず必要なので、その分、仕事に出してもらいやすいと、運転免許を持っていない労働者からは積極的な活用を勧められた。しかし、運転免許を持っていることすら隠す人もいる。これは、資格を積極的にアピールするほどのメリットが人夫出し飯場では労働者に感じられていないということではないだろうか。もちろん、仕事が少ない時期になれば考え方も変わるかもしれないが、人夫出し飯場の仕事では、資格は「他の労働者より圧倒的に有利」というほどのものではないのだろう。また、まずあてにされるのは飯場の古株の労働者の方である。

トップライト…明かり取りの天窓のこと。養生…汚れがつかないようにブルーシートやマスキングテープをつけること。散水養生…コンクリート打設後に、水を撒き、シートを張るなどしてコンクリートの強度を上げるための作業。ガラ出し…コンクリートの破砕片を「ガラ」と言う。「ガラ出し」はガラを運び出すこと。メッシュ…コンクリートの中に埋め込む金属製の網のこと。

^{*3} 昔いとこの会社勤めていた時に「嫌だったけど」取った資格だとのこと。

3.5 飯場労働の心得

本節では、飯場労働者が飯場労働に適応する過程で身につける「飯場労働の心得」を明らかにする。これまでの研究でも、「労働の哲学」や労働に要するコツなどに部分的に言及されることはあった[西澤 1995]が、実際の労働に即したその適応方法は明らかにされていない。本節で扱う飯場労働の心得は、飯場労働に適応するための方法であり、労働規範のようなものである。

飯場労働の心得には(1)手元は言われたことをやっていけばいい、(2)働きすぎではいけない、(3)怠けているようにみられてはいけない——の3つがある。初心者が飯場労働に適応していくためには、これらを理解し、意識しながら働けるようにならなければならない。これらは「飯場労働には3つの心得がある」というように直接労働者から語られるものではない。筆者自身が飯場労働に適応する過程で体得していったものを、説明の便宜上整理したものである。重要なのは、これらは先輩労働者から初心者に対して教えられるものであり、初心者が先輩労働者と一緒に働きながら学び取っていくものであるということである。

飯場労働者がまず学ぶのは(1)の「手元は言われたことをやっていけばいい」である。その後の(2)、(3)は一見相互に矛盾するものであるため、最初は混乱するが、徐々に両方を理解していくことになる。これらがどのような意味を持ち、初心者はこれらをどのように理解していくのかを、順番に見ながら明らかにしていこう。

(1) 手元は言われたことをやっていけばいい

飯場労働者の口からたびたび聞く言葉の一つとして、「わしらは手元やからな、言われたことをやとつたらええ」という言葉があった。飯場労働を始めたばかりの筆者は、自分は何も知らないし、何も出来ないだろうということをずっと気にしながら働いていた。知らない作業を指示される不安、やり方がわからずに怒られるという不安が始終つきまとっていた。この不安を和らげるために、「手元は言われたことをやっていけばいい」という先輩労働者の言葉は大いに支えになった。この不安は経験を積むにつれ、徐々に減っていくのだが、全くなくなるということはない。ある程度仕事に慣れたのちでも、未知の作業に出くわしたり、作業の状況がつかめない場合がある。そういった場合にも、この言葉に立ち帰ることで平静を保つことができる。ある労働者が、あまり経験のない作業に従事する際、「わしらは手元やからな、言われたことをやとつたらええ」と半ば自分に言い聞かせるように言っていた。

この言葉は不安を宥めるための単なる「おまじない」ではなく、実際の労働においても合理的な

側面を持つ。飯場労働には多様なバリエーションがあり、状況によって配慮すべきことも違い、会社によって同じ作業でもやり方が異なる場合もある。使用者にとっても、これらを逐一伝えることは大変な手間であり、1日2日の付き合いではそもそも無理な話である。それゆえ、使用者にとっては、自分の思惑の中で、最小限の指示に忠実に従って働いてくれる労働者が使いやすい。つまり、言われたことを言われた通りに実行できることは、この辺りの背景を理解しているということであり、これは意識的にこなすべきことなのである。

(2) 働きすぎてはいけない

「手元は言われたことをやっていればいい」という心得は第一に意識すべきものだが、言われたことをがむしやりにやっては問題となる場合もある。飯場労働者は必要以上に働き過ぎてもいけないのである。「飯場日記」の一場面を思い出して欲しい。

この日の仕事でまた少し手元のことが分かった気がする。屋根の板を打ち付けたり、ベニア板を2階にあげたりというように、1人ではできないことがある。そういう時に必要なのはもう一つの身体なのだ。機械や道具より少し融通の利く人間の身体。誰かいないとできないことをするために素人でもいいから手元を雇う。また、掃除をされていて思った。しょっちゅう掃除をさせられた。これは2人でしなければできない作業がその段階ではないからで、遊ばせておくよりは何かやらせておこうということ。手元というのはそういう存在なのだ。

(2003年8月21日(木)、A建設)

手元とは補助的な仕事であるが、なくてはならない役割でもある。しかし、場合に応じて、働き具合を調整しなければならない。上記の事例で、「しょっちゅう掃除をさせられた」ことについて、筆者は「これは2人でしなければできない作業がその段階ではないからで、遊ばせておくよりは何かやらせておこうということ」なのだと理解している。指示される作業によっては、それほどの重要度を持たないものもある。また、必要以上に力を入れてやって、後半はバテて倒れてしまうなどということも望ましくない。

これは労働者の立場からも言える。働きすぎて疲れ果ててしまつては元も子もない。労働者は陰で「一日働ききって、その日の日当をもらうのが大事」、「とにかく一日ケツを割らんようにがんばろう」と口にする。がんばったらがんばったぶんの見返りがあるというわけではないし、必要以上に早く作業を終わらせると仕事を増やされてしまう可能性もある。

15 時休憩が終わり、作業を再開する。エレベーターピットにたまったゴミを軽トラに載せたら、4 階のハシゴを降ろす作業に回って、ぼちぼちで終わるようにと倉田さんが伝達に来た。去り際に「早く終わったらガラ出し^{*4}やらされるで」と付け加えた。

一緒に作業するメンバーも、「調整仕事やろ。ゆっくりやったらええ」と仕事の位置づけを理解している様子だった。できるだけゆっくりやったのだが、それでも時間が余る。16 時 40 分過ぎに、わざわざ遠回りしてゴミ捨て場に降りてゴミを捨てた。(2004 年 7 月 23 日(金)、C 建設)

しかし、次のような言葉もある。「1 日目は死ぬ気でがんばる。そうすればまた来てくれと言ってもらえる。だから 1 日目は死ぬ気でがんばる。それで次の日には死んだかもしれないけど次の日のことを考えるよりそもそも次の仕事に行けることが大切だ」——これは筆者が初めて飯場に入った日に先輩労働者から言われた言葉である。「1 日目は死ぬ気でがんばれ」と言われても、実際の作業では「死ぬ気でがんばる」ようなシチュエーションはまれである。また、死ぬ気でがんばって倒れることは、本人にとっても使用者にとっても望ましいことではない。筆者は先輩労働者から与えられる言葉に時に助けられ、時に混乱させられた。上記の言葉の正しい理解は次の心得と合わせてしなければならない。

(3) 怠けているように見られてはならない

常に一生懸命働く必要がないからといって、怠けているように見られてはならない。使用者に対しては、真面目に働き、機転が利く有能な労働者であるように印象づけなければならない。連日同じ現場に呼ばれる場合があるといっても、基本的に一日ごとの日雇労働である。よほど手のこんだ作業をするのでない限り、「代わりの人間はいくらでもいる」のである。そのような状況の中で、できるだけ続けて呼んでもらえるような努力が必要となるし、その日一日を滞りなく働くためにも、使用者との良好な関係を保たねばならない。

「飯場日記」の中に、吉野の山奥で働いた際、先輩労働者に対して筆者が疑問を覚える場面がある。

バックカンをユンボで吊り上げてハリの中に落とし込む。タンクローリーで練ったコンクリートをユンボで受けてバックカンの中に流し込む。時々吊り上げてバランスを見る。この時手元としてはあまりすることはなかった。たまに吊り上げる時にワイヤーをよけたりかけたりした

^{*4} 「ガラ」とはコンクリートの破片のこと。「ガラ出し」はそれらを片付けること。

がそれも手元の僕たちがわざわざ出ていかないほうがいいような段取りに思えた。しかし、東野さんは積極的に動いていた。熟練者であるはずなのに無駄な作業をわざわざするのだなと思った。それとも本当はすべきなのだろうか。(2003年8月23日(土)、A建設)

最初、必要以上に動き回る先輩労働者に対し、違和感を持っていたが、筆者は徐々にその意図を理解していった。作業と作業の間に空白の時間ができた際のことだ。ある労働者は、遠くにいる使用者を意識して、他の労働者たちに掃除をするよう促した。そして、「こうしていたら仕事しているように見えるだろう」と得意そうに言っていた。

働きすぎとはいけませんが、勤勉さをアピールするためには、過剰な動きをする必要がある。この時、確かに彼らは積極的に動いているが、実際には本気でこれを行っているわけではなく、勤勉さをほどほどにアピールしながら怠けているのである。

飯場労働の心得は、単に適切な労働力たるためのものではなく、使用者にとって不適切な考えをも含む両義的なものなのである。「手元は言われたことをやっていればいい」にしても、この言葉を言い訳にして、使用者に都合のいいような機転をわざと利かせない場合もある^{*5}。

飯場労働の心得は、飯場労働の特性を意識しつつ、労働者自身ができるだけ精神的・肉体的な負担を感じずに済むように構成されており、飯場労働への適応を助けている。初心者は働きながら、先輩労働者からの直接のアドバイス、労働者間のやりとり、彼らの働き方などから学び、周辺の参加から十全的な参加[Lave & Wenger 1991=1993]へ移行していく。レイヴとウェンガーが主張するように、学習の進展はアイデンティティの形成を伴う[前掲:29-30]。飯場労働者の場合、初心者は「うまく怠ける」というような価値や態度も先輩の労働者から学習し、内面化して一人前の手元になっていくのである^{*6}。

3.6 飯場の巨大化の背景

寄せ場で求人ルートとする飯場の労働実態について見てきた。これらの飯場で求められる仕事の多くは熟練や技能を要しない手元的な仕事である。しかし、そのような仕事でも、自分に期待され

^{*5} 「日当が同じなのに余分に働かされるのはバカバカしい」といって、自分が持っている資格を隠す場合もあるもこれにあたるだろう。

^{*6} 釜ヶ崎についての入門書である『釜ヶ崎のススメ』では、建設日雇い労働への適応過程についてもう少しいねいに欠いている[渡辺 2011]。

ている役割を理解し、適切なふるまいができるようになる「勘所」がある。寄せ場の労働者は、そのような勘所を十分に心得ており、また、新参者に対してもその理解をうながすような関係性がある。この関係性については、第5章でくわしく述べたい。このように、求人数は減少したものの、飯場にとって寄せ場は、有用な労働力が得られる場所であるといえる。

しかし、労働現場で求められているものを見ていくと、先行研究で指摘されていたような傾向が認められたのも確かである。C建設では、若年労働者と技能労働者の増加をうながすような条件とそれを裏づけるような実態が見られた。A建設・B建設と比べて、C建設は巨大な飯場だった。ゼネコンの一次下請ではないものの、ゼネコンとの強いつながりがあることを飯場の社員が語っていたこともある。大型ショッピングモールの現場のように、毎日数十人もの人員を必要とする現場を持っていた。大きな仕事があるからこそ、大人数が必要になる。大人数を用意するためには、労働者をプールしておくために飯場も巨大なものとなる。

大型ショッピングモールの現場では、1日限りの〈現金〉の労働者でも新規入場研修を受けなければならなかった。このような研修によって、年齢による選別が行なわれている可能性は否めない。A建設・B建設に比べて、若い労働者が明らかに目立っていたのは、なるべく若い労働者を確保しておきたいという思惑があったためではないだろうか。

技能、資格については、「うちの会社にはこの資格を持っている人間が必要だ」とはっきり決まっているようなものではなく、場面に応じて、有資格者を見つくり出しているのが実際のようだ。予測はつかないものの、「とりあえず資格を持っている人間を抱えておこう」という志向が経営陣の念頭にあってもおかしくはない。

また、C建設では、通勤者の働きぶりが目立った。特に、職長の多くは通勤者であり、通勤者には、普通の建設会社の社員として一定期間働いた経験を持ち、土工として求められる標準的な資格をあらかじめ取得しているというケースが少なからず見られた。寄せ場以外のルートから労働力を得ようとするのは、「技能労働者を確保しなければならない」「現場の指揮ができるような人間が必要である」といった事情があるためではないだろうか。寄せ場労働者は、建設労働者として働きはじめたのは寄せ場に来てからというケースが多く、職場を転々としながらでは、キャリアを積むことが難しい。

若年労働者と技能労働者の増加を裏付けるような条件が認められる一方で、ある程度は手元的な仕事のパイがあるからこそ、A建設・B建設のような飯場も存在するし、縮小しながらも寄せ場が労働市場として機能しているのだろう。C建設にしても、手元的な仕事の割合はかなりを占める。しかし、こうした手元的な仕事は、労働市場全体から見れば、余剰の部分である。そして、余剰の部分は景気が悪くなれば、末端には回りにくくなることが予測できる。A建設・B建設のような飯場に比べると、C建設のような飯場の方が、余剰のパイを抱えやすいと考えられる。景気の動向に

よって、今後生き残っていくのは大きな仕事を得られるようは飯場であり、そう考えると飯場は巨大化せざるをえない。

第4章 求人広告市場を利用する飯場の労働実態

4.1 問題設定

本章では、第3章に続き、求人広告市場を利用する飯場の労働実態を明らかにする。用いるデータは、ゼネコンの1次下請会社であるとび・土工業のX建設の労働への参与観察で得られたものである。X建設の労働実態として、具体的には、どのような仕事をどのような労働者が担っているのかを明らかにする。次節からは調査対象と調査概要(4.2)、調査対象のX建設の仕事の概要(4.3)、労働者の構成(4.4)、実際の仕事内容(4.5)について見ていき、第3章と同じように、木村[1997]の土工3分類と大倉[2005]による問題提起を念頭に、X建設の調査から得られた知見を整理する(4.6)。

4.2 調査対象と調査概要

調査対象は、2011年1月の第4週に大阪市内で発行された無料・有料求人雑誌、一般紙・スポーツ新聞を収集し、インターネット求人サイトを含めた大阪都市圏の土工・建設作業員の求人の中から選んだ。X建設の求人広告は有料求人雑誌に載っていた。人夫出し飯場らしき会社がいくつか見られたが、X建設は単なる人夫出し飯場ではなさそうだった。そのように推測できる根拠は求人広告に書かれた職種にある。X建設の求人広告には①鳶、②コン打ち工、③建築作業員、④重機オペレーターの4つの職種が並んでいた。それぞれ日当が①14,000円～、②10,000円～、③10,000円～、④12,000円～となっている。これらは他の会社と比べて高めである。鳶とオペ（重機オペレーター）は資格や免許を必要とする。コン打ち工もあえて分けて求人する以上、特有の技能と経験を期待されていることが分かる。加えて建設作業員も募集されていることで全くの素人でも雇う

ものと見込めた。求人広告にも「作業員（未経験者）は、日給 9,000 円スタート」と断り書きがあった。ちなみに 9,000 円にしても求人広告の中では建設作業員としては他の会社より高い。X 建設は巨大な飯場を抱え、かつて釜ヶ崎で求人していた会社として知られている。一般に釜ヶ崎で成功した会社は釜ヶ崎から出ていくという^{*1}。また X 建設はグループ会社を作り、全国展開している企業でもある。

X 建設は常に求人広告を出している。スポーツ新聞にはほぼ毎日広告が載っているし、求人雑誌にも途切れずに名前が出ている。X 建設のウェブサイトには求職者向けの応募フォームが設置されているくらいだ。X 建設の社用車の後部ウィンドウには会社名、電話番号と共に「鳶工、土工、急募」とプリントされており、道路に面して「作業員大募集」と書かれた横断幕が常時張られている。

採用に際しては事前に面接があった^{*2}。日当は 9000 円から、実働 15 日間は「様子見」（研修期間）で、その後本決まりにすることだった。研修期間中の日当は 8,000 円になるが、一応建設労働の経験者であると思われたのか、筆者の日当は研修期間中も 9,000 円の扱いになっていた。また、資格によっては日当が上増しされるようだった^{*3}。

2011 年 2 月 4 日（金）の面接を経て、2 月 8 日（火）に初仕事^{*4}、その後、日祝日など仕事のない日を挟みながら建設作業員として実働 34 日働き、同年 3 月 31 日付けで退職した。

X 建設の建設作業員の仕事はコンクリ打ち、掘削・埋め戻し、鳶手元、常用の 4 つに分けられる。実働 34 日のうち、筆者が従事した仕事の内訳はコンクリ打ち 12 回、掘削・埋め戻し 9 回、鳶手元 2 回、常用 11 回になる。全てマンション建設の現場で、ほとんどが A 工務店の現場、それ以外は B 住宅、C 工務店、D 組の現場が 1 回ずつだった。経験した A 工務店の現場は 8 つあり、最初の数回は同じ現場が続いているものの、それ以降は複数の現場を行ったり来たりしている。A 工務店の他、確認できた範囲では 9 つの取り引き先があったが、それぞれ現場が 1 つあるかないかであったのに対し、A 工務店の現場は同時に 9 つくらいが同時進行していた。X 建設の公称では 20 弱のゼネコンとの取り引きがあり、年間 30 件以上の現場を持っている。仕事種別、仕事内容、元請会社、現場、人員数などを表 4.1 にまとめた。

^{*1} 2008 年 1 月 22 日西成労働福祉センター職員への聞き取りより。

^{*2} ヘルメットは会社で用意するが、作業服の他、安全帯、安全靴、安全長靴をそれぞれ自分で揃えておくように言われた。その他、ゴム手袋や皮スキ、スケール、クリッパーなど随時自前で買い揃えていくことになる。

^{*3} インテリアデザイン、カラーコーディネート、CAD などの資格を持っていることを理由に、ある現役建築大学学生（第 8 章参照）は日当を 500 円上増ししてもらえたと言っていた。これらが現場労働に役立つとは思えないが、X 建設の評価基準が透けて見えて興味深い。

^{*4} 確認のため前日に会社に電話をした。初日は 6 時に来ること、初日から車を運転して現場に行ってもらうことを告げられた。休みを挟んだ場合、同じように確認の電話をして仕事の有無を尋ねる必要があるが、その際は「フリーダイヤルではない方にかけるように」と念押しされた。初日朝は誓約書や雇用契約書にサインしたり、免許証のコピーを取られたりした。「交通費支給」と広告には書いてあったが、確認もないまま結局最後まで交通費はもらえなかった。

表 4.1 調査概要

	仕事種別	仕事内容	元請	現場	人員数	運転
2月4日 (金)	面接予約					
2月5日 (土)	面接当日					
2月6日 (日)	仕事なし					
2月7日 (月)	仕事なし					
2月8日 (火)	コン打ち	冬期養生	A工務店	現場A	2人	○
2月9日 (水)	コン打ち	コン打ち	A工務店	現場A	11人	
2月10日 (木)	コン打ち	冬期養生私し	A工務店	現場A	2人	
2月11日 (金)	仕事なし					
2月12日 (土)	埋め戻し	埋め戻し手元	A工務店	現場B	7人	
2月13日 (日)	仕事なし					
2月14日 (月)	コン打ち	冬期養生	A工務店	現場A	2人	
2月15日 (火)	コン打ち	スラブ洗い	A工務店	現場A	2人	
2月16日 (水)	コン打ち	コン打ち	A工務店	現場A	6人	
2月17日 (木)	常用	ビット作業	A工務店	現場C	4人	○
2月18日 (金)	コン打ち	コン打ち	B住宅	現場X	6人	○
2月19日 (土)	常用	片付け	A工務店	現場C	5人	
2月20日 (日)	仕事なし					
2月21日 (月)	コン打ち	土間コン	A工務店	現場C	3人	
2月22日 (火)	コン打ち	コン打ち	C工務店	現場Y	5人	
2月23日 (水)	常用	片付け	A工務店	現場C	1人	○
2月24日 (木)	埋め戻し	埋め戻し手元	A工務店	現場B	8(+1)人	
2月25日 (金)	常用	片付け	A工務店	現場C	2人	○
2月26日 (土)	仕事なし					
2月27日 (日)	仕事なし					
2月28日 (月)	常用	片付け	A工務店	現場C	2人	○
3月1日 (火)	仕事なし					
3月2日 (水)	常用	ビット清掃	A工務店	現場D	2(+1)人	○
3月3日 (木)	常用	ビット清掃	A工務店	現場D	1人	○
3月4日 (金)	常用	片付け	A工務店	現場C	2人	○
3月5日 (土)	處手元	足場組み	A工務店	現場C	4人	
3月6日 (日)	仕事なし					
3月7日 (月)	埋め戻し	埋め戻し手元	A工務店	現場E	3人	○
3月8日 (火)	掘削	柵作り	A工務店	現場F	3人	
3月9日 (水)	常用	残コン、片付け	A工務店	現場G	1(+1)人	○
3月10日 (木)	掘削	タイヤ洗い、階段作り他	A工務店	現場F	8人	
3月11日 (金)	掘削	シート張り、階段作り	A工務店	現場F	7(+1)人	
3月12日 (土)	仕事なし					
3月13日 (日)	仕事なし					
3月14日 (月)	コン打ち	コン打ち	A工務店	現場A	6人	
3月15日 (火)	コン打ち	土間コン	A工務店	現場H	3人	
3月16日 (水)	常用	ビット内清掃	A工務店	現場D	3人	○
3月17日 (木)	掘削	掘削手元	A工務店	現場E	3(+3)人	○
3月18日 (金)	常用	トレンチ内清掃	A工務店	現場C	1人	
3月19日 (土)	仕事なし					
3月20日 (日)	仕事なし					
3月21日 (月)	仕事なし					
3月22日 (火)	掘削	捨てコン	A工務店	現場E	3人	○
3月23日 (水)	處手元	シート張り	A工務店	現場A	7(+2)人	
3月24日 (木)	仕事なし					
3月25日 (金)	掘削	矢板、整地、捨てコン	D組	現場Z	10(+4)人	
3月26日 (土)	仕事なし					
3月27日 (日)	仕事なし					
3月28日 (月)	コン打ち	コン打ち	A工務店	現場F	13人	
3月29日 (火)	仕事なし					
3月30日 (水)	仕事なし					
3月31日 (木)	仕事なし					

註 「人員数」の () 内の数字は下請会社から来た人員数を示している。右端の「運転」の列の○印は、会社と現場の行き来の自動車の運転を筆者が行なったことを示している。

4.3 X 建設の仕事の概要

X 建設が元請会社から仕事を引き受ける際に、大きく分けて「請け」と「常用」の2つの形がある。請けとは出来高払いの契約で、コンクリ打ちであれば打ったコンクリートの立米数に応じて対価が支払われるようなものであり、その契約をこなすための時間や日数、労働者数などはX建設に任せられている。常用はその日一日働いた人数あたり一律で対価が支払われるようなものである。常用の仕事の大半は元請会社から頼まれる雑用的なものであり、労働者は「店の仕事」（「店＝元請会社」の頼みでする仕事）と言っていた。B建設やC建設でもコンクリ打ちの仕事はあったが、B建設・C建設は常に2次下請以下であり、1次下請が「請け」た仕事に対し、その日その日に必要な人員を一人頭いくらで供給する「常用」に近い形態（あくまで「人夫出し」）だった。

初日に行ったのはマンション建設で有力な準大手ゼネコンA工務店の現場だった。マンション建設では最初に掘削・埋め戻しなどの基礎工事があり、その後は型枠を組んではコンクリ打ち、コンクリが固まったら型枠をバラし、その上にまた型枠を組んではコンクリ打ちをするという繰り返しになる。上へ上へと作業場所が上がっていき、それに先行する形で鳶たちが建物の周りに足場を組んでいく^{*5}。X建設の求人広告に載っていた職種はこの作業工程に対応している。掘削・埋め戻しにはユンボ（パワーショベル）の操縦をする重機オペレーター^{*6}が欠かせない。コン打ち工はコンクリ打ちを采配し、実際の作業を行う。鳶たちはその周りの足場を組む^{*7}。そして、それぞれの職人やオペの手元として働くのが建設作業員というふうに、メインの取り引き先であるA工務店の1次下請会社としてフルに動けるような体制が整えられている。これは最大限仕事を請け負うために最適化された構成と言える。

X建設が1次下請で、その下に2次下請の会社がいる場合があった。鳶の下請は4社あったが、手元ではなく職人を求めるものである。掘削・埋め戻しの際に使うダンプカー自体はX建設のものでも、運転手は下請会社の社員というパターンが多かった^{*8}。掘削・埋め戻しでは重機・トラックの用意も込みで下請に出しているケースも見られた。コンクリ打ちの手元に下請会社の労働者を用いるケースは筆者が見た限りでは認められなかった。一方、掘削・埋め戻しでは手元の人員の一部を下請会社から調達する場合がままあった。手元を供給する会社は2社ほど確認できたが、そのう

^{*5} ビル建設現場でのとび・土工業の仕事の進捗については高梨昌編著[1978]の「第Ⅱ部 ケース・スタディ：建築工事」が参考になる。

^{*6} パワーショベル、ブルドーザーなどの重機械の運転手のこと。

^{*7} 鳶とは建設工事の際の足場の組み立て、解体を専門とする職人のこと。

^{*8} X建設の公称ではダンプ16台、ユンボ23台を保有している。

ち1社は親族経営の系列会社で、近所にある人夫出し飯場だった。

4.4 労働者の構成

同じX建設の中でも鳶の部門と土工の部門（掘削・埋め戻し、コンクリ打ち）の2つに分かれている。手元も鳶の手元と土工の手元とは基本的には分かれており、事務所の壁の配置表にかけられるネームプレートの色も使い分けられていた。コンクリ打ちの技能労働者、重機オペレーターは多くの場合、それぞれコンクリ打ち、掘削・埋め戻しに固定されており、その下に土工の手元がその時々必要に応じた人数配置される。手元の労働者は常用にも行かされる。

若年労働者の姿も見られたが、基本的に50代以上の中高年が主体だった。調査期間中では、10代～20代の労働者が6人いた。その中で研修期間の実働15日終了と同時に辞めたのが2人、気付いたら姿が見えなくなっていた人が2人と、ほとんどがすぐにいなくなっていった。30代～40代では3人おり、1人は研修期間が始まってすぐに辞めた。あとの2人は数ヶ月働き続けているようだったが、仕事の覚えが悪いというので現場では邪険に扱われていた。本人たちも「仕事を覚える気はない」と割り切って働いている様子だった。

X建設の求人広告には「社員教育に力を入れています。スキル向上が図れるよう研修や資格取得をサポート」と書かれているものの、鳶職人や重機オペレーターはX建設内で育成したのではなく、既に資格や免許を持っている人を雇っていたものと推測される。コン打ち工はX建設に入ってから覚えたという例がちらほら見られた。X建設入社後にコンクリ打ちを覚えたという人たちも、これまでに建設労働者として長年働いたキャリアを持つ中高年だった。

鳶職人には20代～30代の若者の姿も多少見られたが、やはり中高年主体であり、X建設で働きながら鳶の資格を取った者はおそらくいない。鳶を目指すような若い労働者はそもそも定着していない。

手元として働く労働者の中には、かつては型枠大工や鉄筋の職人として働いていたという人がおり、既に建設労働者としての長いキャリアを積み、落ち着いて働く余裕のある中高年の人たちが定着している様子だった。こうした中高年の労働者たちが寮に入っているのに対し、若者たちの多くは通いで働いていた。住居の喪失は職業選択の幅を大きく狭める。若者たちがわりと簡単に辞めていく背景には、まだ相対的に生活基盤に恵まれていることや、職業選択の余地があることが考えられる。

コンクリ打ちについてもっとも特徴的なのが、中国人技能実習生^{*9}を用いているということだ。20 歳前後の中国人の若者たちが 3 年間の期限付きでコンクリ打ちと鳶の手元として働いていた。中国人研修生の多くが毎日のようにコンクリ打ちに従事していた。1 年目の労働者は日本語も覚えなく、仕事ぶりも筆者と同じレベルで職長に怒鳴られている姿も見られた。しかし、コンクリ打ちではバイブレーター^{*10}を握る者もあり、2 年、3 年と働き続けるうちには X 建設のコンクリ打ちの主力となっていくことが分かる。ある日のコンクリ打ちでは、職長以外、全員日本語が片言の中国人の中で筆者だけが日本人というチーム編成があった。中国人技能実習生は鳶の手元としても活用されていたが、詳細を確かめる機会は得られなかった。

日常的に入れ替わりがあるため正確な人数を把握するのは難しいが、入寮者、通勤者合わせた労働者総数は約 120 人ほどである。そのうち、鳶が約 30 人、土工（コン打工、建設作業員、重機オペ）が約 90 人いる^{*11}。筆者が確認できた範囲でコンクリ打ちの職長は 5 人、職長ではないが班長としてバイブレーターを握っていた者が 3 人いた。重機オペレーターは 8 人確認できたが、全員が職長クラスというわけではないし、常に全員がオペレーターとして現場に出ているわけでもなかった。約 120 人のうち、通勤者は約 30 人だった。土工約 90 人のうち、中国人の技能実習生は 13 人だった。

4.5 実際の仕事内容について

最後に、実際の仕事内容について、コンクリ打ち、掘削・埋め戻し、鳶の手元、常用と見ていこう。

4.5.1 コンクリ打ち

筆者の初日の仕事はコンクリ打ちの下準備だった。この日の主な作業は「冬期養生」と呼ばれるものだ。現場のマンションは 7 階までコンクリートを打ち終えて、8 階の分の型枠が組まれた状態

^{*9} 2010 年の出入国管理及び難民認定法改正により、新たに「技能実習」という在留資格が創設され、これまでの「研修」のうち、実務研修を伴うものは 1 年目から「技能実習」という在留資格が付与されることになった。従来の研修生・技能実習生はそれぞれ技能実習 1 号・技能実習 2 号に分類される。くわしくは村上[2010]を参照。

^{*10} 鉄筋を振動させてコンクリートを流し込むための電動の器具。詳しくは次節にて。

^{*11} 厳密な実数を表すものではないが、X 建設の公称では重機オペレーター 15 名、鳶 50 名、土工 100 名とある。

だった。足場の手すりに沿って2人でブルーシートを張っていった。1人が上でシートをくくって垂らし、もう1人が風ではためかないようにシートとシート、シートと足場をくくっていく。こうして簡易的なビニールハウスのようなものを作っていく。翌日には上階から天井や壁にコンクリートが流し込まれる。その後、ブルーシートで囲われたこのビニールハウスの中で一晩ジェットヒーターというストーブが焚かれる。冬場はコンクリートが乾きにくいのでこのようなことが行なわれる。このために、シートを張る他、ストーブを運んだり、灯油を用意したりといったことを一日かけてやる。これに加え、下準備として、季節を問わず、型枠をジェット（高圧洗浄機）で洗い流していく作業もある。型枠や鉄筋を組んでいく過程で釘や結束線など、様々なゴミが型枠の中に落ちてしまう。これをジェットの水圧で柱や壁の中に押し出していく。コンクリートを打ち終えて一晩ストーブを炊いた後で冬期養生をバラす仕事が翌日にはある。やはり2人一組で、シートをくくった紐をほどき、シートをたたみ、たたんだシートやジェットヒーターを次の作業に備えて保管しておく。

次に本番のコンクリ打ちについて説明する。X建設のコンクリ打ちは1チーム6人で行なわれていた。コンクリ打ちには大まかに分けてバイブレーター、洗い、叩きの3つの役割がある。コンクリートは長いパイプを通してポンプ車（圧送車）で送り出されてくる。ポンプ屋から2〜3名作業に参加し、吹き出し口になるホースの向きを調整したり、進捗に合わせてパイプを間引いたりする。

バイブレーターはニシキヘビのように長いホースの先に電動で振動する金属パーツがついている道具で、バイブレーター担当者はこの道具を使ってコンクリートそのものや鉄筋を振動させてコンクリートを流し込む。バイブレーター担当者は2人いる。洗いはバイブレーター担当者についてまわり、コンクリートを入れ終えたところから鉄筋や周囲に飛び散ったコンクリートを、水を入れたバケツを持ってブラシで洗い落としていく役割だ。この洗い担当者が2人いる。洗い担当者はこの洗い作業だけでなく、バイブレターのコードが絡まないように適宜手を貸したり、作業の進捗状況に沿ってドラム（リール式の延長コード）の位置を変えたり、メッシュ足場^{*12}を除けたりといった様々な雑用をこなさねばならない。叩きは壁や柱になる部分を木づちで叩いて、コンクリートと型枠の間に隙間ができないようにする役割で、ここも2人担当者がいる。壁や柱のない土間（1番下の基礎部分）を打つ時には叩きは必要ない。また、洗い担当は1人減らされた。

下っ端は洗いをやらされることになる。叩きは最終的な仕上がりに関わる役割であるためか、下っ端には任せられない。鉄筋を洗うこと自体はそんなに難しいものではないし、仕事の大部分は雑用のようなものだが、全体の作業の進捗に合わせて行動するには神経を使う。洗いが良ければ作業の進みは良くなるし、洗いが悪ければ作業の進みは悪くなるとも言える。とはいえ洗いは2人いる

^{*12} 鉄筋の上は歩きにくいので焼き網を大きくしような細長い足場が適宜用いられる。

し、状況を読みながら動かなければならない役割だけに、片方は初心者担当させて仕事全体を学習させるのに適したポジションとも考えられる。

バイブレーター担当の片方が班長（職長）で、どこからどういう順序で打っていくのか采配を取る。梁や柱の部分はコンクリートの配合がスラブ（床の部分）とは違う場合があったり、打つ順序を間違えると打ち残しが出来てしまったりするので注意が必要になる。途中で下の階にサニーホース（建設現場で用いられる多目的のビニールホース）を延ばして追加で打つ部分がある場合などもある。

始めは端の方の柱から打ち始め、柱から伸びる梁や壁へとコンクリートを入れていく。始めに深い部分を埋めていかないとスラブを決めていけないからだ。柱にコンクリートを入れ始めるとすぐに型枠を叩く木槌の音が響き始める。柱からホースとバイブレーターが移動したらすぐに柱の鉄筋を洗い始めねばならない。「吹き出し」といって型枠の一部に段差が造られている部分はそこだけ手作業でコンクリートを詰めなければならず、鉄筋洗いと同時に気にかけておく必要がある。手すりの型枠や PC（あらかじめ工場で作られたコンクリートの建築材）も随時洗っていかなければならない。ベランダの手すりを打たなければならない場合、現場はさらに大変なことになる。型枠の上によじ上ってバイブレーターをかけたり、立ち上がりの型枠全体に飛び散ったコンクリートを洗い流したりと、コンクリートを打つ工程にひと手間増えるからだ。洗いが済むとすぐに土間屋^{*13}がコンクリートをならしていく。

こうしてコンクリートを打ち終える頃になると、ドラムやバイブレーターのインバーター^{*14}、バケツやブラシ、ジェットとジェットのホースなどを足場に引き上げ、土間屋に仕上げ作業を任せて片付けに入る。下の階では型枠からしみ出したコンクリート（ノロ）を取り除いて掃除する。そのまま道具を洗って終わりにする場合もあれば、残ったコンクリートを使って捨てコン^{*15}やこまごまとした型枠を追加で打たされることもある。コンクリ打ちと関係ない作業を元請会社の監督から頼まれる場合も多く、そういう場合は職長が「コン打ち工で来てるのに」「土工さんじゃないのに」と不平を言っていた。

既に述べたように、コンクリ打ちでは初心者はまず洗いをやらされる。ポイントポイントでアドバイスをくれる職長もいるが、アドバイスも何もなく作業の中で怒鳴りつけるというのが基本的な扱いだった。コンクリ打ちの職長は打ったコンクリートの出来栄が悪いと減給されるので、彼らが怒鳴りたくなる気持ちも分からないではない。またいつやめるとも知れない素人がチームに入っ

^{*13} コンクリートの表面をレイキやコテ、専用の機械などを用いてならしめる職人。

^{*14} 電気の直流を交流に変換する装置。自動車用のバッテリーほどのサイズ。バイブレーターとコンセントの間にインバーターが設置される。コードの長さに限界があるので作業の進捗に合わせて持ち運ばなければならない。

^{*15} 地面に直接打ってならす、型枠に入れないコンクリート打設。

たり抜けたりするのでは、丁寧に育成する気になれないということも考えられる。こうした新人教育のありようについては、第8章でくわしく扱う。

4.5.2 掘削・埋め戻し

掘削・埋め戻しの作業は例えば次のようなものになる。基本的にはユンボを操縦するオペレーター、土を運ぶダンプカーの運転手、手元の土工という構成だ。ダンプカーの台数は土をどこから持ってくるのかとか、どこまで捨てに行くのかとか、掘削・埋め戻しの規模によって異なってくる。

X建設で初めてオペの手元をやったのは埋め戻し作業だった。現場はマンションの基礎のコンクリートを打ち終え、型枠が解体されて取り除かれた状態だった。高台のマンションだからか、基礎はかなり深く作られていた。型枠の組み立て・解体のスペースがあるので基礎の周りには隙間があり、土が崩れ出さないように杭と板で土留めが作られている。手元の土工は落下防止の柵や土留めをバラして取り除く。その後、ユンボとダンプで土を入れて隙間を埋めていく。一言で柵をバラすといってもラチェットレンチ^{*16}でクランプ^{*17}を外したり、クランプや単管（足場用のパイプ）を種類別に片付けたりとやることは多く、細かいところで配慮しなければならないこともある。この埋め戻しは3～4人で入り乱れて行なわれた。

1～2 人の手元とユンボ 1 台で作業する場合もある。掘削・埋め戻しそのものはユンボによる作業だが、その下準備や後片付けは手元の土工たちが行なう。例えば基礎を埋め戻す前にビニールシートを敷き詰めることや、掘削をしながら高さを合わせるための目印を出す作業が必要だ。ポイントポイントでこういった下準備や補助をしなければならない。進捗に合わせて柵や昇降用の階段を組んだりばらしたりといった仕事もある。その他、雨上がりには水を汲み出すためにポンプとサニーホース^{*18}を設置したり、車両の道路用に敷かれた鉄板を移動させるためにユンボで吊るワイヤーの着脱を助けたり、ダンプカーのタイヤや鉄板をジェットやホースの水で洗い流したりと様々な雑用がある。ハンドローラー^{*19}という機械を操作して碎石をならしたこともある。手元の経験が浅く、何をやるのかを飲み込めていなかったり、オペとの意思疎通がうまくいかなかったりすると作業の進みが悪くなる。

^{*16} 歯止めと歯車が組み込まれ、動作を一方に制限するための機構をラチェットという。ラチェットレンチはラチェット機構を組み込んだレンチのこと。労働者たちは大体自前で持っている。

^{*17} 単管（足場用のパイプ）と単管を組み合わせて固定するための道具。

^{*18} 現場の排水用に用いられる青色のホース。太さは25mmから200mmまであり、平たい形状をしているため折りたたみしやすい。

^{*19} 手押しのローラー車。

4.5.3 鳶の手元

鳶の手元は大変だとよく聞く。X建設にいる間、鳶の手元をやる機会は2度しかなかったが、確かに独特の大変さがあった。ある人が「鳶はおかしな人が多い」と言うので冗談かと思ったら真顔になって否定された。高い所で仕事をするから本当にそういうところがあるのだと言う。「全体的にテンションが高く、異常にテンションが高い人もいる。鳶の人がかかる精神疾患のようなものもある。オペの人には通勤で家族持ちが多いが、鳶には独身が多い」など、真偽のほどは分からないが、確かに鳶職人たちは賑やかなイメージがあった。作業は別でも同じ車に鳶の人たちと乗り合わせて行くことがよくあった。彼らはずっとおしゃべりして盛り上がっていた。基本的にチームで仕事をし、土工と違ってメンバーがころころ変わることもないので人間関係が深まりやすい面もあるのだろう。外向けにも人当たりがよく、監督やわれわれ土工にも同じように垣根を作らない接し方をしているように見受けられた。

初めて筆者が手元をした鳶の職長がテンションの高い人だった。作業中常にかくしたてるようにしゃべり、間違うとスパッと罵り、合っていると上機嫌になるという具合だ。休憩中に作業の段取りや監督への不平などを1人でずっとしゃべり続けているかと思ったら、いきなり作業の進捗について質問されて慌てさせられた。

足場を組む場合、ビデ、アンチ、プレスなど独特の資材^{*20}があり、サイズが何種類かあるので、なかなか対応できない。単管も1m、2mと1.5m、2.5mなど中間のサイズがあり、パッと見て何mか判断できないし、急かされるしで気疲れする。重い資材を持ち上げ、受け取っては組んでいかなければならないため、即座に判断して行動する姿勢を求められるのだろう。仮に道具の名前や作業の順序を教えようとしても、耳で聞いてすぐに覚えきれものでもない。現場の地形や建物の形状によって応用しなければならない場合も多い。とにかく作業に参加させて、理不尽な注文であっても次々に出していくのはある意味合理的なのかもしれない。指示された資材を一通り揃え、近場で集められるだけの資材は補充するようにするが、作業に切れ間がなく、詳しくもない広い現場では探しにいく余裕もない。一部の単管が切れた時、「用意しとかんとあかんやろうが！」と怒鳴られた時はさすがに理不尽極まりないと思えた。しかし、鳶の手元をするというのはこういうものなんだと割り切らざるをえない。その場の感情で尾を引かないような雰囲気があった。

足場を組む場合と違って、別の日の、足場にシートを張っていく作業はまだ余裕のあるものだった。鳶職人たちも2人一組でおしゃべりしながら作業していた。高い所は鳶がくくり、足場に上ら

^{*20} 足場板になるパーツをアンチ、アンチの両脇を支えるパーツをビデ、ビデとビデを側面でつないで補強する細いパイプを十字に組み合わせたパーツをプレスと言っていた。

なくてもいい所を手元がやるというふうにしていた。簡単な作業のはずが、その時張っていた防音シートの裏表や上下を筆者は間違えたままやってしまい、やり直すことになってしまった^{*21}。この日はわりと親切に教えてもらいながら作業ができたが、シートの裏表上下や、角を折り返す時の処理の仕方など細かい所でミスが重なっていくと、さすがの職長も最後の頃には少し不機嫌になっていた。

鳶の仕事は覚えてしまえば同じことの繰り返しで、チームワークが作業効率に大きく影響するものと言える。「鳶の手元は大変だ」というのも、重い資材を持ち上げ続けなければならない肉体的な大変さは別としても、適応が困難というほどではなさそうだった。怒られる、罵られるという精神的な負担は鳶の手元をするより、コンクリ打ちに洗いとして参加させられる方がよっぽどつらいはずだ。

4.5.4 常用

常用は余禄のようなものだが、必ず発生する仕事でもある。X建設の場合、マンション関係の現場ばかりだったので、完成に近づいたマンション周りの片付けや掃除の仕事が結構あった。これは2～5人の複数で行く場合もあれば1人で行く場合もあった。

完成間近のマンションでピット内の清掃はよくある仕事の一つだった。ピットとは様々な配管が通っている地下通路で、各部屋の前の廊下の下にずっと通っている。ピットから各部屋の真下の基礎の中に入ることもできる。ここに吹き付け作業をしなければならないのだが、天井から壁一面に水滴がついてしまっているの、布や水滴取りの道具を用いて拭っていくという仕事もあった。這いつくばって10数室分の水滴を一日かけて拭き取り、部屋ごとにジェットヒーターを設置した。

ピット内にたまったゴミや土を取り除いていく清掃の作業もある。ピット内は消防法に基づいた検査項目にあたり、検査でダメ出しされると清掃をやりなおさねばならない。配管をする前に一度きれいにしておけばよさそうなものだが、配管がびっしり組まれた狭いピットの中で最後の最後になって掃除をするので骨が折れる。ある現場では土が層になっていて、皮スキ^{*22}で片っ端からはがして土のう袋に入れては運び出さねばならなかった。別の現場ではセメント混じりの土が排水用の細い溝の中で固まってしまっていて、バールを使ってこそぎ取らねばならなかった。

その他、常用の仕事で多いのは資材を移動したり、不要になった資材・道具類を運び出したりといった作業だ。そもそもX建設で使う資材・道具類ではないが、他のいろんな会社の後始末やつな

^{*21} シートの端についている小さなタグを見てシートの裏表や上下を判断しなければならない。

^{*22} お好み焼きのコテのような形の道具。

ぎのようなことは土工業者に回されるのが慣例になっている。舗装が済んだあと、通路を汚さないためにブルーシートを敷いたり（あるいはそのシートをはがしたり）、左官屋が使うモルタル用のセメントや砂袋の搬入を手伝ったり、本来その元請会社が整えるべき役回りを手伝わされる形になる。

必ずしも楽な作業ばかりではないが、気楽と言えば気楽だ。休憩はきちんと取れるし、指示されたことをそれほど急がずにこなしていけばいい場合が多く、自分たちのペースで仕事ができる。現場まで車で行く必要があるため、普通自動車運転免許を持つ筆者は少人数で常用に行かされる回数が多かった。1人で行く回数も多かった。1人で行くと誰にも気を使わずに済むので気楽と言えば気楽だが、現場やチームが固定されないまま、常用が続いたと思ったらいきなりコンクリ打ち、そうかと思えば常用で、次は別のコンクリのチームに付けられるというように落ち着かなかった。一緒に働いていると普通自動車運転免許証を持っていない人が意外に多いことに驚かされる^{*23}。ある労働者は「免許あったらX建設なんかで働かんわ！自分で商売するわ」と「今は持っていない」ことを強調した。またある労働者は筆者に「30歳でX建設入るのはもったいないで。免許あるんやから他にないか？」と語った。20歳のある労働者は以前、運送屋で働いていたというが、X建設で働くまでのいきさつをくわしく聞いていたら免許は「取り上げられた」のだと苦々しく語ってくれた。ユンボのオペレーターにも普通自動車免許を無くしたという人がいた。これらは、X建設の労働者が様々な不利が折り重なった結果、この仕事にたどり着いている面があることを物語るエピソードと言えないだろうか。

4.6 X建設の労働実態から

X建設の労働実態を見てきた。X建設はとび・土工業者として足場の組み立て・解体、掘削・埋め戻し、コンクリ打ちをゼネコンの1次下請会社として請け負う。それぞれ鳶職人、重機オペレーター、コン打ち工を中心として手元の建設作業員とともに作業に当たらせている。建設作業員たちは常用の仕事にも行く。

1次下請会社として欠かせないのは職長（班長）として現場の采配を取れる職人とオペレーターが存在である。免許や資格が不要なコン打ち工については叩き上げで技能を身に付ける場合もあるが、鳶職人や重機オペレーターは既に技能と経験を持った人材を雇い入れ、リーダーとして育成していたと考えられる。これらの職長・班長クラスの人材以外は（もちろん未経験者ばかりでは困る

^{*23} 普通自動車運転免許を持つ者はネームプレートの色が変えられており、その枚数は26枚だった。

だろうが) 基本的に流動的で代替可能な労働力として位置付けられている^{*24}。5節で見てきたように、職人とオペレーターさえしっかりしていれば、現場の仕事をこなしていくことはとりあえず可能である。また、資格や免許を持たない不熟練の労働者も、手元としてだけでなく、常用の仕事を行なうために必要となる。常用の仕事は余録のようなものだが、1次下請として請けの仕事をしているX建設には常用の仕事も回ってくる。常用の仕事は下請に回してもいいようなものだが、自社内の余剰労働力を活用するにはちょうどいい。下請の層次が下がるほど回ってくるのはこうしたおこぼれ的な仕事や補助的な人員を供給するための役割になる。X建設はマンション建設というある種ルーチン化した事業の中でうまく1次下請としての地位を築き、安定した経営を成り立たせているといえる。

X建設の特徴として注目に値する事例として、中国人技能実習生を用いている点があげられる。技能実習生を用いるメリットにまず人件費を安く上げる目的が考えられる。低コストで使える労働力であるとはいえ、一定期間働いてもらう必要がある以上、業務の中心的部分に位置付けなければならない。コンクリ打ちでは中心的な役割を果たすようになっていた。日本人の労働者にとって一緒に働く仲間が日本語も覚束ない外国人ばかりということも起こる。このような状況では新たに業界に参入した労働者が技能を身につけ、定着していくためのハードルは高くなるだろう。ただでさえ初心者には職人に怒鳴りつけられながら仕事を覚えなければならない。また、現場や作業チームを転々とさせられる状況は精神的な疲労感を募らせる。

現場では、型枠大工や鉄筋屋、土間屋、あるいは下請の鳶職人の中には20代・30代の若い労働者の姿がよく見られたが、X建設の主体は50代以上の中高年主体であり、若者が入ってきてもすぐに辞職していった。加齢のため職人として働けなくなった者や、既に建設労働に適応できている者、若くとも他に行き場のない不熟練労働者を必要に応じて吸収し、去る者は追わず、循環させることで現場労働を成り立たせていた。この循環の中で、希少価値の高い職人や技能労働者、資格保有者が囲い込まれ、建設作業員についても経験年数の長い労働者が蓄積されていくし、労働者をふるいにかけ、淘汰・選別していく装置として飯場は巨大化せざるを得ない。こうした飯場の巨大化は常用雇用者の増加に一役買ったと考えられる。また、先行研究では若年労働者や常用雇用者の増加、その背景として「多能工化」や技術革新の影響が指摘されていたが、X建設の事例を見る限りでは、これらは直接結びつく現象としてはとらえられなかった。若年労働者の増加や「多能工化」、技術革新の影響については他職種の実態と関連して見ていく必要があるだろう。

飯場を活用した経営は、常にある程度の「はずれ」を抱え込むことになる。そうすると、かつて

^{*24} ある労働者は「辞めるときは引き止めたりはしない。辞めるのはこっちの自由や。止められるのは職長クラスとか、かなり仕事のできる人や」と語っていた。

人夫出し業者に頼っていた部分もできるだけ自社内の労働力でまかなった方が合理的である。その上でX建設の下には人夫出し飯場が位置づけられている。こうした人夫出し飯場の地位はかつてより低いものになると考えられる。野宿者につけこみ「飢餓賃金」で働かせる業者の増加は示唆的である[田巻・山口 2000a;2000b]。X建設の賃金は他の会社と比べると多少高く設定されているし、スキルアップ可能であるとアピールしながら、職人や技能労働者、資格保有者を積極的に募集している。しかし、X建設の仕事は決して楽ではないし、新参者に対して特別親切ということもない。若者がほとんど定着せず、かつての職人や建設労働者として働いた経験のある中高年ばかり残るのは淘汰・選別の結果である。また、普通運転免許の例で見たように、相対的に不利な立場に置かれた者が集まりやすい点が指摘できる。飯場に入らざるをえないほど窮乏した者の中にも希少価値の高い労働者がいるのなら、求人広告市場に広く募集をかけ、飯場で労働生活を送らざるをえない人材の中から抽出して囲い込むのが合理的である。寄せ場で求人する飯場に比べ、求人広告市場で求人する飯場は余剰労働力を多く抱え込むリスクを負うものの、トータルで見れば、うまく帳尻を合わせ、コストカット競争の中で勝ち抜くために飯場という装置を有効に活用していると言える。

第Ⅱ部

排除の実態

第5章 飯場の労働文化

——労働者の行動様式の維持と再生産

5.1 問題設定

本章の目的は、人夫出し飯場で生活・就労する労働者の行動様式の維持と再生産のメカニズムを「労働文化」という視点から明らかにするところにある。

ドヤに泊まり、寄せ場で仕事を探す労働者を寄せ場労働者と名付け、寄せ場研究が蓄積されてきた。しかし、近年、寄せ場は弱体化・縮小したと言われており、飯場や新聞広告・求人雑誌など寄せ場以外の就労ルートにも目を向ける必要が出てきている。これまでの寄せ場研究の蓄積を発展的に取り込みながら、下層労働研究を展開していくことが求められている。寄せ場研究の大きな成果の一つに労働者の文化的側面へのアプローチがある。本研究では、大阪の寄せ場・釜ヶ崎で求人する人夫出し飯場を対象とし、労働文化という視点からこれを発展させていきたい。そこで、まず、これまでの寄せ場の文化を論じた研究を概観する。

寄せ場の社会問題化は1960年代に起った労働者の暴動をきっかけにしている。社会病理学的研究が寄せ場を解体地域として見てきたのに対し、青木は寄せ場の文化構造を提示した。青木は寄せ場労働者の意味世界を〈ミジメ〉と〈ホコリ〉という概念で捉える[青木 1989]。寄せ場労働者の労働の特徴は、労働の〈無意味性〉、労働条件の〈劣悪性〉、人間関係の〈臨時性〉の3つに整理され、これらの疎外状況に対抗する労働者の〈ホコリ〉の側面が描かれている。また、西澤晃彦は寄せ場労働者が「われわれ」感情を元に、否定的アイデンティティを肯定的アイデンティティに転換する論理を明らかにしている[西澤 1996]。西澤は寄せ場労働者のアイデンティティを論じる中で、独特の労働の意味を見いだす労働者の「哲学」について触れている。寄せ場は現代社会の差別や搾取に対する対抗文化を内在させた場所として注目されてきたと言える。平川茂は、暴動を可能にする寄せ場の文化を「生活空間の共同性」、「雇用形態・労働内容の共通性」、「集合的記憶」などから特有

の「社会的結合」を生み出すものとして分析している[平川 1994]。これらの研究はいずれも労働が寄せ場労働者の意味世界の中で重要な位置づけにあることを指摘している。しかし、分析の対象となっているのは寄せ場という空間であり、労働の現場までは踏み込んでいない。

次に、直接寄せ場労働者を研究したものではないが、岸政彦[1996]による研究がある。岸は、それまでの寄せ場研究に「現場からの視点」が欠けていることを批判し、新聞広告・求人雑誌を求人手段として用いる飯場の労働者として調査を行った。岸は労働現場への参与観察から得られたデータを元に、労働者間の具体的な相互行為を分析している。岸はレイヴとウェンガーの正統的周辺参加と実践コミュニティの概念[Lave & Wenger 1991=1993]に依拠しつつ、建築労働が過酷なものとして労働者の前に現れること、労働者間で行なわれるラベリングが学習の進展に大きな影響を与えること、そして、そこで生き残った証として「職人としてのプライドとアイデンティティ」が獲得されることを、状況的学習という観点から描いている。岸の研究の意義は、主体的な行為によって労働者集団内の力学が生まれることを示し、その力学を捉えていく視点を提供した点にある。

労働者の日常的かつ主体的な行為に注目し、イギリスの労働者階級の文化を研究したのはポール・ウィリスである。ウィリスは主体的行為と文化について以下のように述べている。

およそ文化というものは、社会化の理論家が言うように、単純に外的世界が人格に内面化された体系などではないし、また、ある種のマルクス主義が主張するように、支配的なイデオロギーを受動的に押しつけられた結果であると片づけることもできない。文化はそれらでもあると同時に、少なくとも部分的には、集団的な人間主体の実践的な行為から生み出されるものなのである。[Willis 1977=1996:20]

ウィリスは、外的世界や支配的なイデオロギーの影響を受けつつも、主体的行為から文化が生み出されることを主張する。つまり、文化形成における人間の主体的行為に注目したのである。岸が寄せ場研究において発展させたのはこの部分であった^{*1}。しかし、岸の研究は労働者集団の主体的側面を示すことには成功しているが、それが集団の外部に対しどのような意味を持つのかは明らかにしていない。また、岸は新参者に対する選別の厳しさや排除の側面は描いているが、どのように

^{*1} 近年、人類学をはじめとする様々な領域で、人々の主体的行為を「実践」という視点から解明しようとする研究が蓄積されている[田辺・松田編 2002][茂呂 2001]。ピエール・ブルデューは、人々の実践によって社会的秩序が再生産されるメカニズムをハビトゥスという概念によって捉えようとする。しかし、ブルデューのハビトゥス概念は「行為者が自分のおかれた環境や他者と関わりながらいかに実践を行うか、という側面についてはほとんど踏み込んで」おらず、「ブラックボックスのように、そのなかで進行している事態については何も語っていない」[田辺 2003:19-20]。このブラックボックスの中に光を当てるものとして注目されたのがレイヴとウェンガーの正統的周辺参加と実践コミュニティの概念である。岸の研究もこの流れの中に位置づけられている。

してその集団が維持・再生産されるのかを描いていない。

本稿では、文化という視点に立ち、主体的行為から生み出される飯場労働者の行動様式とその維持・再生産のメカニズムを「飯場の労働文化」と呼ぶことにする。そして、労働者の労働への意味付けに注目し、飯場労働者の行動様式がどのようなものであり、どのようにして維持・再生産されるかを明らかにし、飯場の労働文化が集団の外部——飯場労働者を使用する側（使用者）にとってどのような意味合いを持つのかを議論する。

本章で用いるのはA建設・B建設・C建設での参与観察で得られたデータが主であり、補足的に〈現金〉での就労で得られたデータも用いる。調査概要と対象については第2章、第3章ですでに触れた通りである。以下では、まず、飯場労働者を集団として捉えるにあたって、その基本的な構成を明らかにし、その中での労働者間の序列関係を明らかにする。続いて、飯場労働者の行動様式を、彼らの労働への意味付けに注目して明らかにする。最後に、これらを総合して、飯場労働者の行動様式の維持・再生産のメカニズムと、飯場の労働文化が使用者側の意図に対してどのように現れるのかを明らかにする。

5.2 飯場労働者の分類・序列・関係

本節では、労働現場において、労働者同士がどのような関係の中で働いているかを明らかにする。飯場では、その飯場の滞在期間が長い者ほど、現場労働においてリーダー的なポジションにつきやすい。これは年齢や、飯場労働者としての経験年数にあまり影響されない。たとえ2、3日の差でも入寮時期が意識される。飯場の労働者の多くが中高年だった。20代の筆者は彼らにとってははるかに年下であり、労働経験も少ないことが見てとれたはずである。しかし、たとえ年長で、労働経験の長い労働者であっても、後から飯場に入った者は、筆者に対してでも丁寧語を使い、現場でいっしょに働く際は指示を求める傾向が強かった。トータルの労働経験が長くともその飯場から出される現場にはその現場の細かな配慮事項がある。些細なことであっても、単に仕事ができる／できないこととは別に優先しなければならない事項があるのだ。そのため（依頼元の）使用者は既に関係を築いている労働者にまず指示を出す。また、同じ作業でも会社や現場によって微妙にやり方が異なる場合も多く、それらを踏まえて働く必要がある。もっとも、これは多少流動的であることも指摘しておく。飯場の滞在期間では筆者の方が「先輩」でも、現場単位で見れば、後から飯場に入ったの方が長く働いており、その現場においては彼の方が事情に明るいということが起こりうる。そうすると飯場の滞在期間による上下関係は曖昧なものとなる。

短期的に見ても、飯場滞在期間の長さは意味を持つ。では、飯場滞在期間を長期的に見た場合、それはどのような意味を持つのだろうか。まず、飯場という場所における集団の構成を明らかにする。

5.2.1 飯場労働者の4分類

第2章で指摘したように、飯場労働者は固定層と流動層の2つに大きく分かれる。飯場は景気や季節ごとの仕事量に応じて、飯場の人員数を調整しなければならない。固定層は1年、2年、長ければ10年以上という長い期間一つの飯場に定着している労働者である。流動層は短ければ10日、長くても1~2ヶ月程度で飯場を出て行き、複数の飯場での就労／退職を繰り返す労働者である。この2つの層への分化は経営上の理由によるところが大きい。

この2つの分類を労働者の意志に注目してさらに細かくすると、〈長期固定層〉、〈移行期固定層〉、〈長期化流動層〉、〈短期流動層〉の4つに分けることができる。

〈長期固定層〉は固定層の中でも、飯場の主力として、景気の変動に関わらず確保される最低人員である。B建設では飯場労働者の中に「長期」というカテゴリーを作り、仕事の配置表のネームプレートの色を変え、日当を1,000円高く設定するというふうに差異化していた。彼らにとって、自分の日常的な居場所がその飯場であり、肉体的に働けなくなる限りはずっといるつもりでいる。

〈移行期固定層〉は、その飯場の滞在期間が長く、仕事に出続けることもできており、できることならその飯場にずっといたいと願っている。しかし、飯場の主力と言えるほど重要なポジションを占めるには至っておらず、飯場に来る仕事量が少なくなって仕事の割り当てを絞られるような事態になれば、別の飯場を探さなければならない。〈長期固定層〉への移行期にあるが、〈長期固定層〉にはまだなれていないのが〈移行期固定層〉である。

〈長期化流動層〉は、飯場の滞在期間が長くなっているが、仕事が続くからその飯場にいるだけで、その飯場にずっといるつもりはない^{*2}。仕事が続き、居心地がよければ滞在を延ばしてもよいが、彼らにとって飯場は日常的な生活の場ではない。

〈短期流動層〉は、最短の契約期間を働き終えたらすぐに飯場を出るつもりでいる。最短の契約期間で金を稼ぎ、飯場を出てその金がなくなるまで過ごし、金がなくなればまた飯場に入る。できるだけ〈現金〉で就労することを望み、可能であれば飯場には入りたくないと考えている。

^{*2} 「白手帳の印紙を規定枚数まで貼りたいから」という理由で一時的に長期滞在している場合も考えられる。

5.2.2 飯場労働者間の序列

飯場内での労働者の序列は、緩やかではあるが、〈長期固定層〉を頂点に、〈移行期固定層〉、〈長期化流動層〉、〈短期流動層〉の順である。

〈長期固定層〉は現場に詳しく、使用者との持続的な関係も結んでいる。使用者も彼らのことを信頼している。使用者は、彼らが何を知っており、何を知らないか、何が出来て何が出来ないかを知っているので、作業の段取りを立てる際に役割に織り込みやすいのである。単純な技術の高低であれば、〈短期流動層〉が〈長期固定層〉に必ずしも劣るとは言えない。しかし、現場において求められるのは、どのような作業をどのような点に配慮して進めればよいかという背景を理解していることである。どんなに高度な技術を持っていても現場の状況に疎い者よりは、たとえ技術的には劣っていても状況を踏まえている者の方が使いやすい。また、人夫出し飯場において、高度な技術が必要とされることは少ない。

飯場労働者内で作業の割り振りをする際も、〈長期固定層〉が重んじられる。ここには序列の影響が認められる。

C建設に1ヶ月以上滞在し、筆者は〈長期化流動層〉になりつつあった。同じ現場に連日配置されるようになっており、使用者からも飯場労働者内でリーダー的な役割を割り当てられることも少なくなかった。その現場は大規模なショッピングモールの建築現場であり、飯場内からも工区ごとに何人か「職長」に任命された労働者がいた^{*3}。「職長」の下に小さな班がある。その日の筆者の班のメンバーには一人〈長期固定層〉がいた。彼はおおよそひと月ぶりにこの現場に配置されたようで、様変わりした現場に戸惑いを見せていた。工程もかなり進んでいたはずである。他のメンバーの顔ぶれや、この日の作業内容から考えて、ここ最近のこの工区の作業内容や段取りを把握していたのは筆者のはずだった。しかし、「職長」は久しぶりにこの現場を訪れた〈長期固定層〉を作業のリーダーとして、指示を出した。

同じように、〈長期化流動層〉より〈移行期固定層〉の方がリーダー的な役割を任せられやすい。これは、定着の意志が高い者に経験を積ませた方が長期的に見て有用だからだろう。飯場労働者内の序列は、単なる便宜上の分類ではなく、明示的ではないが労働者間で作用する序列関係であることがここからわかる。これらを整理すると表5.1のようになる。〈長期固定層〉の定着の意志が〈移行期固定層〉の定着の意志より高いとは一概に言えない。思いの強さだけなら、〈移行期固定層〉の方が強いという場合も考えられるからである。

^{*3} 「職長」という具体的な名称で職制に組み込まれる事例はこの現場でのみ見られた。映画館を付設した大型ショッピングモールの建築現場であり、現場の規模が大きいため、下請の末端にまで役割が振られる余地があったのだと推測される。

表 5.1 飯場労働者の構成と特徴

	飯場の滞在期間	定着の意志	リーダー的な役割を担う可能性
〈長期固定層〉	非常に長い	高い	高い ↑↓ 低い
〈移行期固定層〉	長い	高い	
〈長期化流動層〉	短い	低い	
〈短期流動層〉	非常に短い	非常に低い	

労働者の中にはこの序列関係に反感を抱く者もいる。飯場労働は、長期間こなしただとしても目覚ましい熟練が獲得できるような仕事ではない。現場における上下関係も、労働者としての能力によって合理的に決定されるわけではない。下の立場にある者の方がよりよい作業の進め方を知っている場合もある。下の立場にある者には、明らかに自分より劣る者の指示を受けて働かなければならないジレンマがある。リーダー的な役割を安定して得るためには、定着の意志を持って、飯場の滞在期間を延ばす必要がある。ずっと飯場にいれば、いつかは自分が最上位に立てるかもしれない。しかし、そうして得られるもの自体大して魅力的でもない。賃金にしても 1,000 円程度の差があるかないかというものである。それゆえ、一つの飯場に居続けることは馬鹿馬鹿しく感じられる。「ここで働くのは一時的なことだ」と思うからこそ、このジレンマに囚われずに済む。飯場労働者の流動性を高める一因がここにある。そして、このことは飯場経営者が景気に応じた労働者数調整をすることを容易にしている。

5.2.3 固定層と流動層の関係

固定層と流動層では定着の意志に違いがある。流動層は「ここで働くのは一時的なことだ」と考えており、その分仕事に負っている責任意識が低い。彼らは、明日、明後日、さらに長期的なことまで考えて働く必要がない。それに対し、固定層は、同じ飯場に居続ける以上、長期的なことまで考えて働く必要があり、必然的に責任感が高まる。また、すぐにいなくなってしまう流動層がやらかしてしまった失敗の尻拭いをしなければならなかったり、新しく入った流動層に一から段取りを教えなおさなければならなかったりするため、固定層は流動層のことをあまりよく思っていない。特に、〈短期流動層〉についてはそうである。

〈移行期固定層〉の倉田さんは、〈短期流動層〉が契約を終えて飯場から出ていく姿を見て、「3、4 日もすればまたもどってくるわ」と忌々しそうに言っていた。これは侮蔑しているのかと思い、筆者が「ああ、パチンコで負けたらして？」と聞くと、「そうや。俺には分かる」と断言した。彼は〈短期流動層〉のことを「仕事を続けない、その日暮らしで稼いだ金をすぐ使い果たしてしまう、駄目な奴ら」と評価しているようだった。

あまり人の出入りが激しいと、現場のことに疎い人間が大多数を占めることになり、作業の進行に支障を来す。もっとも、労働者の頻繁な出入りを許容することで飯場は人員数を調整し、需給のバランスをとっているのだから、これは飯場の労務管理のシステム上必要なロスなのだが、現場の労働者にとっては負担でしかない。

休憩時間、小宮さん^{*4}を相手に森さん^{*5}が喋っていた。森「だんだん言うこと聞かん奴ばっかりになってくるわ。眼鏡の松下とかよ。あいつ現金と思ったんや。『いや結構長いですよ』（と飯場の社員が）言うやんか」「今日、現金で来とる藤田がおるやろ。あいつは言うこと聞きよるわ」。(2004年8月5日(木)、C建設)

「だんだん言うこと聞かんやつばっかりになってくる」原因は、仕事が増えて迎え入れる流動層が増えるためであろう。寄せ場の求人は年度末を過ぎると激減し、6月頃から徐々に増加していく。4月、5月の仕事が少ない時期は固定層だけで現場に出るため、スムーズに作業が進む。しかし、6月を過ぎ、仕事が増えると流動層を迎え入れるようになる。現場に疎いにも拘らず、実働10日間を思い思いに働いては出て行く流動層を、〈長期固定層〉である森さんは忌々しく思い、そのことを同じ〈長期固定層〉である小宮さんに語っている。

ところで、なぜこの言葉が筆者の前で語られたのか。筆者も流動層に変わりはない。忌々しい存在である同じ流動層の前で、流動層に否定的なコメントをすることをためらわないのはなぜだろうか。その理由は、筆者が既に〈長期化流動層〉であり、馴染みが深くなっていたためだと推測される。飯場に入った初期、森さんや他の〈長期固定層〉の労働者と一緒に働いた時、彼らに飯場のことを質問したが、ほとんど相手にされなかった場面や、彼らの会話にもう1人の飯場に入ったばかりの労働者が加わろうとした際にあからさまに無視された場面を第2章で紹介した。しかし、それから半月以上が経ち、1回目の満期を終えたのちに、再び彼らと働いた時には、現場の人間関係についてアドバイスを受けた。

10時休憩のあと、作業に戻る時に森さんが「上田組（この日の依頼元の会社）は慣れれば楽や」「うるさいやつもおるけどな」と話しかけてきた。(2004年7月14日(水)、C建設)

^{*4} 推定50代後半。C建設で10年近く就労している通勤者。飯場では古株であり、自分が受け持つ現場に関する労働者の配置について飯場の労務管理者と相談する立場にあったようだ。

^{*5} 推定30代後半。

最初は〈短期流動層〉として相手にもされていなかったが、徐々に態度が軟化していき、受け入れられていったのだと見ることができる。別の現場でも、徐々に固定層の人間関係に誘い込まれていった。〈移行期固定層〉だった倉田さん、山野井さん、岸川さん^{*6}は仲が良く、倉田さんは「山野井さんは俺のおやじみたいなものだ」（第2章参照）と語っていた。彼らは、それぞれ入寮日は異なるが、2004年8月の時点ではC建設に入寮してから3〜4ヶ月が経とうとしていた。滞在期間が延びると、筆者も彼らの仲間に積極的に誘われるようになった。

帰りの車の中で、山野井さんに資格を取るよう勧められた。「どんな事情があつて（故郷から）出てきたんか知らんけどな、しばらくこの業界におろうと思うんなら免許取つていた方がええで」と真面目な顔で言ったあと、続けて「1度この業界に入ったらずるずる落ちて抜けられんようになるわ」と言って笑った。

「まだしばらくおるんやろ？」と言われる。そろそろ出るつもりだったので「いや、分らんけど……」と濁すと、「いっしょに祭り行こうな」と山野井さんが言う。岸和田なので「だんじりですか」と聞くと、「そうや」と言う。そして、「西成に帰るというようになったらおしまいや。遊びに行くというんならええけどな」と山野井さんは言った。（2004年8月4日（水）、C建設）

山野井さんは、最後に飯場と寄せ場を往還する流動層に否定的なコメントをして、筆者に飯場に居着くことを勧めている。

〈長期固定層〉からの働きかけが、距離を測りながらのものだったのに対し、〈移行期固定層〉からの働きかけは、積極的に「仲間」を作ろうとするものだった。既に自分の居場所が確固として定まっている〈長期固定層〉に対し、〈移行期固定層〉は自分たちの仲間を増やし、居場所を作ろうとする指向が強いのだらうと考えることができる。

飯場労働者の構成を見ると、そこに緩やかな序列関係を見ることができる。飯場に定着している人たち、飯場での定着を望み努力する人たち、飯場を一時的な滞在場所だと捉える人たちがいる。固定層と流動層とがそれぞれの立場を意識しつつ、飯場労働に取り組んでいる。いっしょに仕事をしていれば、親しい関係が生まれるきっかけは多い。しかし、固定層にすれば、「さっさと出て行こう」と考えている人間と積極的に関係を作ろうという気にはなれない。流動層にしても、遅かれ早かれ出ていこうと考えていれば、親しい関係作りも制限付きで行うものになるだらう。しかし、「こ

^{*6} 推定50代。尼崎に家を借りているが、C建設の飯場に3〜4ヶ月入っており、帰っていない。仕事が少ないため、飯場に入っているのだと思われる。かつては尼崎の寄せ場からで日雇いの労働に就いていたらしい。

いつはしばらく飯場にいるつもりらしい」と分かれば、仲間に招き入れようとする。

5.3 飯場労働者の行動様式

本節では、飯場労働者の労働への意味付けに注目し、「初心者へのフォロー」と「飯場労働者の有能さ」の2つの側面から、飯場労働者の行動様式を明らかにする。

5.3.1 初心者へのフォロー

寄せ場で仕事を見つけるためには、早朝の4時～6時の間にセンターに行かなければならない。そこで、手配師と交渉し、契約が成立すれば仕事に行く。手配師は全くの初心者でも若ければ声をかける。つまり、飯場労働はある程度の体力があれば可能であると想定されている部分があるということだ。しかし、すでに見てきたように、初心者が飯場労働にすぐに適応できるわけではない。現場では、先輩労働者のフォローが初心者の経験の欠落を埋めるのである。第3章でも見たように、飯場労働に適応するための手がかりとなるキーワードが初心者には積極的に与えられる。これらは日常的な会話の中でも頻繁に登場するので、初心者はそこから学ぶことができる。

具体的な作業の中でも、初心者は先輩労働者のフォローを受けることができる。初心者がいたら仕事分かる者と一緒にして面倒を見させることは、配置先の会社にとっても普通のことだった(第1章参照)。大きな現場では、新規入場時に基本的なプロフィールの他、健康診断の結果や資格の有無、経験年数などについて書類を書かされる。筆者は経験年数の箇所に「0年」とも書けず、使用者に空白で提出するとやはり経験年数を問われた。皆無であることを恐る恐る告げると、別の労働者に「初めてらしいから教えてやってな」と言って同じ作業に割り当てられた。おかげで筆者は見様見真似でその日の作業をこなすことができた。彼は作業をしながら、ちょっと時間に余裕ができた時に、目に入る道具の名前や現場で用いられる目印の呼び名などを教えてくれた。また、スコップの使い方などについても指導してくれた。別の飯場でも、まだまだ初心者であった筆者は彼らから様々なフォローを受けた。

高橋さんのU字溝設置を手伝う。高橋さんに言われてモルタルを作る。砂とセメントを混ぜ、最後に水を入れる。他の人にも聞いたりして少しずつ水を足して何とか作る。仕上げは高橋さんにやってもらった。できたモルタルを使ってU字溝の目地を埋めるよう言われる。

両側から手で刷り込む。片側しか空いていない場合は片方を片手で刷り込む。底は押し込む。よく押し込む——というようなことを教えてもらいながらやった。「少し足りない」ということでまたモルタルをつくる。しかし、水を入れすぎてしまう。高橋さんが笑いながら直してくれた。

夕食の時、高橋さんがモルタルの練り方を教えてくれた。「からねり」はセメントと砂だけで、U字溝の下に敷くためだけのもの。これに水を足したらモルタル。さらに、碎石を足したらコンクリ。最初は固めに作る。失敗してもいい。固すぎたり柔らかすぎたりすれば水なりセメントなり砂なりを足せばいい。セメントを足すのは砂の色が残っている場合だ。高橋さんは「他の現場で（作れと）言われるかもしれんから」と言って教えてくれた。（2004年2月24日（火）、B建設）

初心者やその飯場に入って日が浅く現場のことに疎い者へのフォローをするべしという基本的態度が飯場労働者には見られる。このフォローの動機は「誰にでも初めてはある。わしにもあった」という相互主義的な言葉で説明される。

5.3.2 飯場労働者の有能さ

次に、飯場労働者が自分を有能な労働者だと実感するために行なう実践と、それを行なうことが飯場労働者間でどのような意味を持つのか、およびそれを行なうことの結果を明らかにする。

(1) 仕事のテクニックを語る

飯場労働者の有能さは、まず、仕事のテクニックを語ることで表現される。仕事ができるということは、まず仕事のやり方が分かっているということである。

「長期」の3人が内装解体をする。僕と磯村さんは外装解体の手元をして、ガラ集め、水まきをする1日だった^{*7}。外装解体が進まず、持て余す時間があったので、少しでも内装解体に手を出した。それを見て磯村さんはバチ（解体に使う道具）を持ってきてくれたり、「ここをはずせばええ」と教えてくれたり、親切だった。

^{*7} 内装解体は建物の中の戸板や据え付けの家具などを取り外していく作業であり、外装解体は建物そのものを解体していく作業のことを指す。外装解体はユンボが行うが、ユンボで拾いやすいようにガラを集めたり、埃が立たないようにジェットで水を撒いたりする。

磯村さんが休憩の時にやたらと暑がっていた。昼休みの時、全員が休んでいた棟の向かいの方から「こっちの方が涼しいで」と磯村さんがみんなに呼びかけるが、他の「長期」の人たちは取り合わない。気まずい空気になるのを恐れて、僕は磯村さんの誘いにのって場所を移った。そこで休んでいると「(この現場は) 段取り悪いわ。整地^{*8}してからバラしていけば(細かいゴミを) 拾いやすいのに」と磯村さんは批評し始めた。(2004年6月29日(火)、C建設)

磯村さんはこの日飯場に入ったばかりだったが、いろんな飯場で働いた経験があるベテラン労働者だった。現場での判断に迷いがなく、堂々と振る舞っていた。指示がある前にある程度作業を見通して、どう動けばいいかを決めている。それゆえ、彼は常にマイペースで振る舞っているように見えた。「土方は難しいよ。一つのことをやとった方がええわ。職人みたいによ。(土方は) いろいろやんなあかん」といって、よく仕事のテクニックについて語っていた。

何にどのように配慮すべきかは、飯場労働者同士で確認し合って共有するものである。ある作業の望ましいやり方について、各々の見解を披瀝しあうという場面はよく見られる。仕事のテクニックを語り合うほか、「自分は全体のことを視野に入れている」、「適切な判断ができています」という確認を飯場労働者は相互に取っている。

終業時間になり、残業でない人間全員を1台に集めて先に帰すということになった。中村さんがなかなか降りてこない。あのぼんやりしたおっさんならありそうなことだ。運転手を務める有村さんに「S工区終わった？」と確認されるが、「別々にやとったから分かりません」と答える。一緒に働いていた須藤さんもそうだという。「17時近くなったら時計とにらめっこしながら働かんといかんわ(笑)」と須藤さんが言うので、「あと5分、5分てね。あれを片付けたら降りよう、とか」と答える。(2004年7月3日(土)、C建設)

大勢で来る現場なので、一人が戻ってこないとみんなが帰れない。17時ちょうどに車に戻ってくるように作業の終わりを調整することが全員に期待されている。そして、実際にそうすることは、小さなことだがその労働者が全体のルールを踏まえているものとして評価される。思わぬアクシデントのためにどうしても時間通りに終われない場合もあるのだが、遅れて戻ってからかわれたり、怒られたりすることは避けられない。

^{*8} 「整地」とは掘削後の地面を平らにならすこと。

(2) 実際にやりのける

次に、「仕事ができる」ということは、仕事の進め方がわかったうえで、それを実際にやりのけられるということである。

3 階の立ち上がりのコンクリを打つ。打つ所が狭かったので、杉浦さん^{*9}がほとんど一人でやってしまった。コンパネ^{*10}の隙間からコンクリを流し込まなければいけないところがあったので、端切れ板を探す。丁度いいベニア板があったのでもっていく。杉浦さんに手渡すと「丁度ええな！」と上機嫌だった。床を打っている時も、杉浦さんはレイキ^{*11}を持ってよく動き回っていた。車も強気で誘導する。作業の流れのせいもあったのだが、杉浦さんがほとんど一人でやってしまった。こっちは手が出せなかった。正直「そんなにがんばらなくてもいいのに」と思ったほどだ。今日はなぜこんなに張り切っているのだろうと不思議に思った。

昼食のあと、屋上のコンクリを打つ時、角スコにするか剣スコ^{*12}にするか杉浦さんに聞かれた。作業の性質上、角スコの方がいいので角スコを選んだのだが、ほどなくして「自分（筆者を指す）はかき集め取ってくれたらええわ」と言って、杉浦さんが奪っていった。

15 時休憩の後の 1 階のコンクリ打ちも杉浦さんが仕切っていた。「渡辺さんさっきみたいなええの（端切れ板）探してきてくれんか」と頼まれる（僕はベニア板探し名人じゃないぞ）。

「2 人で抱えて入れるから、一輪 2 台でコンクリ運んできてくれるか」と人員も見事に振り分けた。

残ったコンクリを、1 人一輪車を押してガラ捨て場にほかに（捨てに）いく。一輪車を洗おうと水場へ向かっていたら杉浦さんも来た。水を出し、洗おうとしたら、「自分これ（洗っている一輪）で発電機迎えに行ってくれ」と言われたので発電機を回収しに行く。自分でいけばいいのに、と少しムッとした。発電機を 1 人で一輪車に積んで倉庫へ運ぶ。みんな倉庫にそろっていた。僕が最後まで働くことになってしまった。

帰りの車に乗る前、杉浦「ごめんな。えらいことやらせて」と言われた。不満のフォローまでやるのだから今日は筋が通っている。「何であんたにここまで仕切られなければならない

^{*9} 50 代（推定）。入寮日が筆者より遅く、最初は筆者に丁寧語を用いていた。一度 10 日契約を満期になるとすぐに飯場を出ていったが、ギャンブルで負けてしまったのか数日してすぐに再入寮してきたためみんなに驚かれ、恥ずかしそうにしていた。

^{*10} コンクリートを流し込む型枠を構成する板。

^{*11} コンクリートをならすために用いる道具。

^{*12} 先が箱形に四角になっている「角スコ」と、掘削用に先が尖っている「剣スコ」。

のか」という気持ちがあったが、今日のリーダーはあなただったと認めよう。(2004年7月28日(水)、C建設)

彼にとってこの日は、自分が活躍できる場を得て、自分の有能さを存分に発揮できた充実した一日だっただろう。本項の最初に紹介した事例の磯村さんは、仕事のテクニックについて自信たっぷりに語るだけあって、一緒に働いていると的確に状況を判断して動いてくれるのでやりやすかった。連日同じ作業をやった経験者として、筆者が作業班を取りまとめる立場になったことがあった。他の労働者については「もうちょっと考えて動いてくれたら助かるのに」ともどかしを感じるが多かったが、磯村さんの場合はピンポイントで「こうしようか」と提案してくれるので助かった。ただし、勝手なことをされて困った場合もあった。

軽トラックを3階の作業場所に付ける。ほどなく他の面子もやってくる。左官屋の増田さんが「先にあっちの枠を打とう!」といきなり言ってくる。今日コンクリを打つ予定の立ち上がりの仮枠^{*13}が完成しておらず、時間がもったいないから別のできている仮枠を打とうというのだ。そんな指示は受けていない。多少の時間のロスにはなるが、指示された場所の仮枠の完成を待つべきだし、打てる所からゆっくり打っていけばいいではないか。

磯村さんも増田さんと一緒に別の所を打とうと真剣に主張する。鶴田さん(依頼元の会社の責任者)から別の指示があったのだろうか。結局、押し切られてしまってそっちを打つことにした。増田「ちょっとや」というのでせいぜい1~2メートルかと思っていたら優に4~5メートルはあった。1回目のコンクリを取りに行った時、鶴田さんから電話がある。鶴田「今どこにおるんや!」と聞かれ、コンクリを積みまきっていると答える。やはり時間のロスになっても待機しておくべきだったんだと苦い気分になる。すぐに本来の仮枠へ移動する。10時前、9時40分くらいになっていただろうか。鶴田さんがいて、「他の人間はどうしたんや」とイライラしている。(2004年7月30日(金)、C建設)

おそらく、筆者より先に現場に着いて、仮枠が完成していないことを見た磯村さんが、別の立ち上がりを打つことを提案したのだろう。余計なことに時間を費やしたせいで、本来の作業を終わらせるために、終業時間ぎりぎりまで必死で動き回る羽目になった。もちろん、筆者は磯村さんや増田さんの主張を抑えるべき立場であったにも拘らず、2人に流されてしまったという責任がある。

^{*13} コンクリートを垂直に打つ場合に「立ち上がり」と言う。「仮枠」はコンクリートを流し込んで固めるための木製の枠のこと。

しかし、それにしても磯村さんの独断専行は甚だしかった。現場の作業全体が遅れがちであり、小さな立ち上がりをいくつも際限なく打たされて残業になるという日も以前にあった。長期的に見れば、空いた時間にできるだけ立ち上がりを打っておくという判断は、臨機応変の優れたものとは言えないこともない。しかし、この時は状況を見殺した「個人プレイ」に近かった。

自分が有能だと自負する労働者ほど、マイペースで堂々とした態度を示していた。彼らは、時に責任と権限の所在を見殺してしまう。その原因は、気が利くところを見せようとするあまり、幾分先走った行動をしてしまうためである。

本節で見てきたように、飯場労働者は有能さを実現する機会をうかがっている。流動的な就労パターンを持つ飯場労働者には、特定の職場での確固たる地位がない。特定の職場での確固たる地位を持っていれば、その地位自体が彼の有能さを証明するだろう。飯場労働者が、己の有能さを証明するためには、実際にその有能さを発揮することを通してするしかない。そのため、飯場労働者は各々の実力に応じて、普段から有能さを発揮する機会をうかがっている。さほど難しくない方法で自分の有能さを表現し、確かめるのに最適なのは初心者へのフォローである。ここに飯場労働者の初心者へのフォローの根拠がある。有能であるとはどういうことなのかについては、飯場労働者間で日常的に交わされる会話の中で確認され、共有されている。そのため、お互いの有能／無能が日常的にチェックされ、労働者は有能であることに駆り立てられる。そして、有能さを実現しようとはやり、「個人プレイ」に近い独断専行をしてしまう場合もある。飯場労働者の序列関係の下方にある者ほどこの傾向が強い。なぜなら、現場においてリーダー的なポジションに立ち、自分の裁量で働けるチャンスが固定層と比べて、相対的に少ないからである。

5.4 飯場の労働文化

飯場労働者の構成と序列関係、飯場労働者の行動様式を明らかにしてきた。飯場労働者は有能さを実現することで労働の意味を得ており、有能さへと駆り立てられている。有能さへの志向は初心者へのフォローを強化し、このフォローの中で、初心者は飯場労働の心得を習得し、一人前の労働者になっていく。一人前の労働者になるにつれ、初心者は有能さへと駆り立てられるようになる。このサイクルにおいて、集団の価値や行動様式の維持・再生産が行われる。これが飯場の労働文化である。

飯場労働者は建設現場の下層労働に一定以上のモチベーションを持ち、ある程度勤勉に働く労働

者である。また、初心者や経験の浅い者をうまくフォローしながら働く。飯場経営者や使用者などの需要側にとって、飯場労働者は放っておいても真面目に働き、意識的に訓練の場を設ける必要もなく、また、景気の動向に応じて切り捨てやすい都合のよい労働力である。このように考えれば、飯場の労働文化は需要側の意図に絡めとられているように見える。しかし、その中身を吟味すれば、一概にそうとは言えないことがわかる。例えば、有能さを実現しようとするあまり、状況を見殺した独断専行をすることも少なくない。飯場労働者は使用者にとって「使いにくい」労働者でもあるのである。労働者の行為の動機付けとその結果は、需要側の都合にストレートに合致しているわけではなく、ここに、需要側と供給側のせめぎあいを見ることができる。

しかし、飯場労働者の行動様式は、需給間のせめぎあいを生み出すだけでなく、労働者間でのあつれきを生じさせていることにも注意したい。有能さへの志向は、序列関係の下方にある者ほど強く、時として独断専行を招く。序列関係に反感を抱く者もいる。序列関係の上方にある者の方も、下方にある者たちの「扱いにくさ」を忌々しく感じる場面がある。飯場労働者の行動様式である有能さへの志向は、初心者へのフォローのように、集団の維持・再生産を促す特徴を生み出すと同時に、集団内のあつれきをも生み出しているのである。

飯場の労働文化が需給間のせめぎあいを生み出しているからといって、そこに対抗文化を見出せるほど、ことは単純ではない。集団の文化を扱う上で重要なのは、対抗文化を見出すことではなく、人間の主体的行為が集団の中では良くも悪くも自分たち自身を縛るように作用するものであることを認識し、そのメカニズムを明らかにしていくことではないだろうか。そして、集団の文化を社会構造と照らし合わせながら、その接点を明らかにしていかなければならない。第6章と第7章、第8章でこの議論を掘り下げていきたい。

第6章 飯場労働者内の選別と排除のメカニズム ——「勤勉」と「怠け」

6.1 「勤勉」と「怠け」という問題

本章の目的は、人夫出し飯場で働く労働者の労働現場における相互行為と意味づけに注目し、「勤勉」と「怠け」といった価値観が、労働者内での選別と排除に用いられることを明らかにするところにある。

「勤勉」と「怠け」というテーマは寄せ場研究の中で注目され、深められてきた議論のひとつである。たとえば、平川茂は「業績をめぐる競争で、そこに自分の能力のすべてを投入することは当然であるし、またそのような競争の結果は正当である」という「会社文化」の考え方が、寄せ場労働者や野宿者が置かれる苦境や格差を正当化する「自業自得」観念を抱かせることを論じている[平川 1996]。

寄せ場労働者や野宿者を「怠け者」と見る社会のまなざしに対して寄せ場研究は対抗的な視点を提示してきた。田巻松雄はそうした議論を大きくふたつに分けて論じている[田巻 1999]。ひとつは、寄せ場労働者・野宿者差別の根源性として、彼らを「勤勉」さのない「怠け者」として位置づける差別の構造を明らかにする青木秀男や中根光敏らの研究である[青木 1989][中根 1993]。そしてもうひとつは、「怠け者」だとする社会からのステレオタイプ的な見方に対し、「怠け者」という社会的アイデンティティを寄せ場労働者・野宿者がいったん受容しつつも、それに重要な価値を見出し、その否定的な意味を肯定的なものに転換していくことを論じた西澤晃彦によるものである[西澤 1995]。この両者には問題点もあるとして田巻は以下のように述べている。

いずれも重要な視点および解釈の枠組みを提起しているが、「怠け」の意義や重要性和「勤勉」の問題性を追及するという立場からすれば、前者については、市民社会の価値としての

「勤勉」が虚構性に満ちたものであるとの示唆はなされていても、その価値自体についての立ち入った検討がなされていないとの問題点が指摘できる。後者に関しては、主な記述と分析が寄せ場労働者・野宿者のアイデンティティのレベルで行なわれており、それらを踏まえた上で、寄せ場から「怠け」を切り返していく視点をどのように構築・体系化していくかが問われよう。[田巻 1999:63]

これまでの寄せ場研究では、労働について議論されながらも、実際の労働現場に焦点が合わせられてこなかった。本章は「勤勉」と「怠け」といった価値が具体的な労働現場でどのようにあらわれるのかを明らかにすることで前者の議論を発展させ、その中で後者についても考察を試みたい。すなわち、労働現場では労働者の選別と排除の装置として勤勉倫理が用いられており、勤勉倫理の下では「怠け者」は排除されて当然の存在だが、しかし、この根拠となる「勤勉」と「怠け」は、集団内の相互行為において便宜的に作りだされる虚構に過ぎないことを明らかにする。

本章では飯場から「労務供給」されて働く労働者を飯場労働者と呼ぶ。労働者にとって労働の現場であるのは寄せ場ではなく飯場である。寄せ場労働者は寄せ場を拠点として〈現金〉や〈契約〉での就労によって生計を立てる者たちであり、〈契約〉とは飯場で働くことを含むのであるから、寄せ場労働者と飯場労働者は同一の存在を指しているように思われるかもしれない。また〈現金〉にしても、飯場から「労務供給」される場合は飯場労働者と言うことができる^{*1}。しかし、寄せ場労働者という視角からは、ひとつの飯場に定着し、生活の拠点を寄せ場ではなく飯場に置いている者たちの存在が抜け落ちてしまう。両者は同じ現場で働く仲間である。具体的な労働現場における相互行為や意味づけに注目するためには、「寄せ場労働者」ではなく、「飯場労働者」という視点から問題を捉えていくのが適切である。

2 節では、まず飯場と飯場労働者の概要を確認する。3 節では、飯場労働がどのようなものであるかという労働の中身について、4 節では、その飯場労働に対し飯場労働者はどのような働き方をするのかを見ていく。そして5 節では、飯場労働者間の関係性に注目し、相互行為の中で「勤勉」と「怠け」といった価値がどのようにあらわれるのかを描き、6 節では考察をおこなう。

^{*1} 飯場を持たない人夫出し業者も存在する。

6.2 飯場と飯場労働者の概要

飯場と飯場労働者については、これまでの章ですでにくわしく扱っているのですが、ここでは最小限の事実関係のみを確認しておきたい。

飯場は複数の建設会社との契約を持っており、契約先（「派遣先」）の要望に応じて労働者を調達する。契約先はゼネコンの一次下請会社の場合もあれば、間に複数の下請会社を挟んでいる場合もある。また、ゼネコンの一次下請会社名義で契約していても、実際に現場で指示を出すのはその会社ではなく、例えばその会社の下請のさらに下請の会社の社員ということもある。労働者は複数人で現場に配属される場合もあれば、ひとりで行かされる場合もある。飯場の古参の労働者がリーダー役である場合もあれば、入ったばかりの飯場でも1人で現場に行かされる場合もある。このように飯場労働における現場の労使関係は錯綜しているため、本章では、現場で飯場労働者に対して直接指示を出して使用する会社の人間を「使用者」と呼び、区別したい。

最後に飯場労働者の構成とそれぞれの役割や関係などを整理する。飯場の経営者は景気や季節ごとの仕事量に応じて、飯場の人員数を調整しなければならない。そのため、飯場労働者はふたつの層に分かれている。ひとつはその飯場に定着し、長期間に渡って就労する意志を持つ固定層である。固定層は現場のことに精通しており、飯場にとって主力として位置づけられている。かたや、固定層に対して流動層がいる。流動層は人員数の調整のために繁忙期に募集される労働者であり、比較的短期の〈契約〉によって飯場で働き、寄せ場と複数の飯場を往還する。流動層の最たるものが〈現金〉で就労する場合だと言える。

固定層は「派遣先」との人間関係もできているため、リーダー的な役割を任せられることが多い。したがって、流動層は固定層の下で働くことが多くなるが、両者の関係は必ずしも良好ではない。出入りの激しい流動層に対し、固定層はその都度、現場での留意事項や仕事内容を教えなければならない。流動層にそのつもりはなくても、現場について知らないために、固定層は迷惑を被ることが多い。その現場での留意事項を説明して、ようやく仕事の流れを理解してきたかという時期には契約を終えて出て行くのだから、固定層は流動層に対して不満を覚える。また、飯場での就労を一時的なことと考えている流動層は仕事に対する責任意識が相対的に薄く、いきおい判断が短期的な視点からのものになりがちであり、固定層との間の意識にはずれがある。

6.3 飯場労働の中身

次に、飯場労働者たちが従事する仕事——飯場労働とはどのようなものなのかについて見ていこう。寄せ場労働者や飯場労働者たちが従事する仕事は一般に「手元」仕事と呼ばれている。手元という言葉のニュアンスにも現れているように、基本的に補助的な役割であり、熟練を要さない「不熟練労働」とされている。しかし、現場でしばしば「土工はバカではできない」と言われるように、手元仕事にも工夫したり機転を利かせたりすることが求められ、ずぶの素人がいきなりこなせるようなものではない。また、手元に求められる役割は現場や仕事の種類によってさまざまであり、これらに適応していくためには「飯場労働の心得」のようなものも必要である（第3章参照）。ここでは主に使用者側の意図を推察しつつ、労働者側の事情を絡めながら飯場労働とはどのようなものかを考えてみたい。これは労働者に求められる「勤勉さ」の中身ともかかわってくる問題である。

6.3.1 素直に言うことを聞く

「手元」にはさまざまな役割があり、必ずしも補助的とは言えない独立した作業も見られる。とはいえ、多くは補助的な役割であり、まずはこれをこなすことが求められている。

基本的に一日ごとの契約労働者である飯場労働者にとって、使用者に「明日も来てくれ」と言われることは明確な肯定的評価だと言える。「明日も来てくれ」「しばらく来てくれ」と言われて労働者はまんざらでもない。「明日も来てくれ」と言われることは、その労働者が仕事の合格ラインを上回っており、ある程度有能であることを認めるものである。筆者も「明日も来てくれと言われるようになったら一人前」と知り合いの労働者から聞いて、いつかそう言われるようにと思いながら飯場に入った（第1章参照）。

ところが、筆者はすぐにこの言葉を聞くことができた。初めて入った奈良の飯場で、働き始めて2日目のことだった。飯場に入る前に〈現金〉で働いた分を合わせても、筆者がこういった仕事を経験するのは、のべ4日目に過ぎなかった。その日の仕事は大工の手元で、筆者は言われるままに掃除をしたり、指示されたものを運んだり抱えあげたりしていた。飯場労働がどんなものかまったくわからず、キョロキョロしながら働いていたはずである。

「明日も来てくれ」と言われたのはこの日だけでなく、この飯場で働いた2週間ばかりの期間中、他にふたつの会社からお呼びをかけられた。このことをどう考えればよいのだろうか。だれでも構わない仕事だから呼ばれたのだろうか。しかし、もしだれでもよいのなら、わざわざ続けて呼ぶ必要はないはずだ。「同じ仕事なら一度経験している者の方が都合がいいから」と考えることもできる。

しかし、それだけではない。「飯場日記」に次のようなエピソードがあった。

おっちゃんたちは「言ってもわからない」と社長は言う。暑いから扇風機を使えといって絶対に使おうとしない。その挙句当然倒れてしまう。「使いにくくて仕方ない」「自分で自分の首を締めているのに気付かない」のだと言う。その点僕はまだ言われたら改めるから「マシ」らしい。(2003年8月27日(水) A建設)

この会社の社長が言うには、「おっちゃんたち」より筆者の方が使いやすいという。筆者もいろいろ間違うが、間違いを正すよう言えば改めるぶん、使いやすいのだという。つまり、「きちんと言うことをきく」ことが手元の評価ポイントの最低ラインなのだ。

6.3.2 経験を積んで得られるもの

しかし、その「おっちゃんたち」は少なくとも筆者よりは経験豊富な労働者であるはずだ。この一例をもって、その経験豊富な労働者より筆者が有能であるとは言えない。この時の作業内容において、筆者が使いやすかったというだけの話である。飯場労働の中にはある程度の技術を要するものもある。だが、経験を積むことで「素直さ」は逆に損なわれる。経験を積めば徐々に技術が身につき、現場の作業の流れを理解して働くこともできるようになっていく。すると、自分なりの判断ができるようになり、自分なりのやり方を工夫するようになる。時には使用者の指示よりも自分の判断の方が正しい場合もある。そうした場合、経験豊富な労働者は自分の判断を優先して、ことをうまく運ばせようとする。これは単に作業を効率的に遂行できるという目的合理的な行為ではなく、自分で判断し自分で行動することから得られる満足感を重視しての行為である。自分でこうすると決めたことに対し、他人から口出しされるのはあまり愉快なことではない。自分の判断が経験に裏打ちされたものであるという自負が強いほど、口出しされることへの抵抗感も強くなるだろう。ただし、その判断が実際に正しいかどうかは別の問題である。前述の事例で、扇風機を使わず倒れてしまった労働者は、なぜ扇風機を使わなかったのだろうか。その理由として、たとえば、わざわざ扇風機をセッティングするのが煩わしかったとか、それほど暑さだと思わなかったとか、あるいは体力に自信があったとも考えられる。現場用の扇風機はいちいち組み立てなければならないものだし、発電機を回してドラム(コードリール)からコードを延ばすといった過程も煩わしい。また、発電機の声は結構うるさいのでストレスにもなる。

では、ある程度の経験を持ち、言われたことを忠実にやるのがいい労働者なのだろうか。実はこの「言われたことを忠実にやって欲しい」という期待には必然的に嘘がつきまとう。「言われたこと」

がどういう意味なのかには、つねに曖昧な部分が残るからだ。やるべきことをすべて言葉で言い尽くすことはできない。言葉を尽くして説明したところで、相手にそれを理解する素地があるかどうかはわからない。その点、経験者であれば「なにをやるべきか」のモデルがあるので、使用者は少ない言葉で自分の期待を労働者に伝えることができる。しかし、いくら経験豊富な労働者に対してであっても、自分の期待を過不足なく伝えることは難しい。「ここまでやって欲しい」という期待値に達しない場合もあれば、労働者の気の利かせ過ぎ、がんばり過ぎによって「そこまでやらなくてもいい」「そこまでやられるとかえって迷惑になる」というケースもあり得る。

6.3.3 「気を利かせる」ことへの期待

結果として、労働者は「気を利かせる」ことを際限なく求められるようになる。なにをどこまでやればよいかというルールを定めるのは使用者であり、しかも、使用者はこのルールをゲームの途中で変えてしまうこともできる。場合によっては、使用者自身の中でその日の作業方針が定まっておらず、手探りで作業が進行していることもある。

それだけではない。極端な言い方をすれば、ルールは「あるようでない」のである。労働者は「○○をしろ」という指示がなくても、あらかじめ何かをする準備を整えておかねばならない。漫然と指示を待っている状態は「怠けている」、あるいは「気が利かない」ものとしてマイナスの評価を受けることになりかねないからだ。

作業をどのような手順で進めるかを「段取り」という言葉で言い表す。「段取り八分」という言葉があるように、段取りが整わないことには作業が進まない。段取りを決めるのは使用者で、労働者にはこの段取りを理解し、飲み込むことが求められる。そもそも使用者と労働者は契約のうえで対等であり、労働者は使用者が提示する段取り通りに働けばいいはずである。しかし、この段取りは多分に曖昧な部分を含むため、「段取り通りに働く」にはどこかで無理が生じる。段取りの曖昧な部分から生じる無理は労働者側が負わされることになる。労働者は段取りの曖昧な部分から生じる「不測の事態」に対応するために、「説明されていない／指示されていない部分」を予測しつつ働かねばならない。これをしない者や、うまくできない者は「怠け者」「気が利かないやつ」と否定的な評価を下される。

段取りの曖昧な部分の責任はだれにあるというわけでもない。有能な使用者は曖昧な部分を排して「優れた段取り」を組むだろうし、有能な労働者は曖昧な部分とそれへの対処法を予測しつつ働くだろう。お互いに対等な協働関係でこれを補っていけばいいはずだが、その責任が労働者側に負わされがちになるのは、そこに労使間の権力関係があるからに他ならない。

権力関係があるからといってあからさまに権力をふるって言うことを聞かせるのは現実には効率

が悪い。使用者にとって都合がよいのは労働者が使用者に「主体的に」従うことである。こうした労働者の主体を構築するための装置として勤勉倫理が作用していると考えられる。

6.4 飯場労働者のモチベーション

前節では、飯場労働の中に見られる権力関係を確認した。本節では、その飯場労働において飯場労働者がどのような働き方をするのかを見てみよう。

労働者たちが適度に手を抜いて働いていることについては、これまでもよく語られてきた^{*2}。一般的な「怠け者」イメージに対抗して勤勉さを強調する一方で、手を抜くことの肯定的側面、積極的なし戦略的な側面が注目されてきたのである。しかし、彼らはとにかく「勤勉」な労働者であった。具体的には、彼らはよく気を利かせ、積極的に動こうとする。飯場労働者の行動様式として、「初心者へのフォロー」と「飯場労働者の有能さ」について第5章で論じた。この2点を飯場労働者の主体性という観点から評価してみよう。

6.4.1 なぜ初心者へのフォローをするのか

初めて仕事に行く時に、「わからないことは一緒に行く人が教えてくれる」とは聞いていたが、現場では彼らは本当に親切に教えてくれるし、いろいろ助けてもらったことは忘れられない。誰かのフォローをしようと思ったら、自分はその誰かより率先して動かなければならない。作業の過程でどのような仕事内容かを予測し、初心者がそれに対応できるようなフォローを提供しなければならない。初心者ができないことを自分がやって、そのうえで初心者でもできるような役割を作り出す必要がある。

では、彼らはなぜ初心者のフォローをするのだろうか。これにはさまざまな理由が考えられる。手元仕事にはさまざまな仕事があって、経験豊富な労働者であっても未知の仕事に出くわすことがある。この意味でだれもが潜在的に初心者である部分を持っており、わからないこと、できないことはフォローし合うべきだという規範がある。

別の理由も考えられる。飯場の労働者は必ずしも「いつも一緒に働く仲間」ではない。飯場内の

^{*2} 釜ヶ崎で労働運動に関わってきた水野阿修羅のエッセイ[水野 1997]や「土方学入門——山谷への招待」[釜共闘・山谷現闘委編集委員会編 1974]、西澤[1995]などを参照。

労働者の入れ替わりは激しく、〈現金〉としてその日 1 日限り一緒に働くだけという場合もある。ほとんど他人のようなものだが、使用者にすればそのような飯場労働者の事情は知ったことではない。使用者にとっては、飯場の労働者たちは「同じ会社」の労働者たちであり、「同じ会社」の人間の面倒（尻拭い）は同じ会社の人間が見るべきだと考える可能性がある。下請として仕事を頼んでいる以上、会社として責任を持って仕事をこなすよう要求する発想はわからないでもない。

それに加え、段取りの曖昧さを補う責任を押し付けられている以上、労働者はそのようにせざるをえないという事情もある。しかし、そのような消極的な理由だけで彼らが機転を利かせ、主体的に働くとは思えない。ここにはなにか彼らを労働へと駆り立てるモチベーションが存在するのではないだろうか。そこで目を引くのが、彼らの「有能さへの志向」である。

6.4.2 有能さへの志向

前節で、「経験豊富な労働者は自分の判断を優先してことをうまく運ばせようとする」と述べた。そして、「これは単に作業を効率的に遂行できるという目的合理的な行為ではなく、自分で判断し自分で行動することから得られる満足感を重視したうえでの行為である」と説明した。初心者へのフォローのモチベーションはこの辺りと関係していると推測される。

工夫することが建設現場では重要な実践となっており、建設現場の労働者の一員である飯場労働者は応用力を持たねばならない。そして、この応用力はどのような場面でも発揮されなければならない。「応用力がある」ことに証明書や免許証はない。つねに小さな応用を試み、試みられた小さな応用の結果によって絶え間なく自身の「応用力」を他人に見せて証明しなければならない。飯場労働者だけがこれを求められているのではなく、建設現場全体の雰囲気としてこのようなことがある。いくつか例をあげてみよう。

高所でサンダー（電動のこぎり）を使って作業している人まで電源を渡さねばならないという場面があった。手渡すには高すぎるし、わざわざ登ってはいは時間がかかりすぎる。どうしたものかと思っていると、上にいる人がサンダーのコードを垂らしてきて、延長コードをつなぐように指示した。延長コードをつないだら、そのままコードを引き上げればよかったのである。わかってしまえばたいしたことではないのだが、もしこのことに誰も気づかなければ、時間と労力を無駄にしていただろう。こうした予測不能な事態、小さなアクシデントは日常茶飯事であるため、なんとか工夫して乗り切らないと仕事が進まない。

また「頭を使って楽をする」ことも重要である。セメントや砂などを混ぜてコンクリートやモルタルを作る電動ミキサーというものがある。深いタライのような器の底にファンが付いていて、このファンが回転してセメントや砂、水を混ぜるようになっている。取り外すとこのファンはずっし

りと重たい。電動ミキサーを使い終える頃には、ファンにセメントや砂が固まってびっしり付いている。使用後にこれをそぎ落とさねばならない。重いので扱いづらく、なかなかうまくいかない。筆者が戸惑っているのを見た使用者は、やりやすいような形で土のう袋に寄っかからせて、鉄筋の端切れで叩いて落とせばいいと教えてくれた。土のう袋も鉄筋の端切れも周囲にころがっているものだった。彼には「大学院でも思いつかんか。経験の差やな」と皮肉っぽく言われた。

現場では「応用が利かないことはぶざま」なことになる。ここで紹介した例はたいしたことのない工夫で、筆者が鈍いだけのように思われるかもしれない。しかし、ちょっとした工夫が仕事を楽にすることは確かで、この工夫がたいしたことではないだけに、ちょっとした工夫ができないことの間抜けさが際立ってしまうことがわかるだろう。

反対に、うまい工夫を思いつくことはその人の有能さとして評価される。これには使用者も労働者も関係ない。よりよい方法を思いついた労働者は漫然とした指示しか出せなかった使用者よりも優れた判断を示したことになる。有能さを発揮することは所与の上下関係を一時的とはいえ、引っくり返す効果を持つと言える。

ここには、有能さを発揮しなければバカにされる状況があると同時に、有能さを発揮することが満足感をもたらすという構造がある。有能さを発揮するためには、全体の足を引っ張りかねない初心者とうまく使うことも条件のひとつとなる。また、初心者に対してうまい工夫を伝授することは感謝や尊敬を受け、労働者に満足感をもたらすこととなる。このような「有能さへの志向」とでも言うようなものが労働者のモチベーションの源泉となっているのである。

6.4.3 労働の楽しみ

最後に、それ以外で労働のモチベーションにかかわるものとして、飯場労働者が労働に見出している楽しみについて見てみよう。すでに述べたように自分の判断で仕事ができることは喜びをもたらす。仕事についての雑談の中で、ある固定層の労働者が「〇〇（配属先の会社名）は好きにやらせてくれるからええですよ、自分でやれるから楽しいし」と言っていた。一方、使用者と1対1で働く現場はずっと気を遣わねばならないため、敬遠されやすい。また、自分の力でものを作りあげること自体が楽しみにもなっている。歳を取ると仕事の選択肢が無くなる。ハローワークで仕事を探しても警備員のようなものしか見つからなくなるという話をしている時、30歳から18年間、高圧線の鉄塔を作る会社で高所作業をしていたある労働者は「そういうのはだめや。技術者やからな。土工の方がいい」と言っていた。「〇〇はわしが作ったんや」と自分がかかわった過去の工事を自慢する労働者がいる。働いているその時には意識されないものの、大きな意味でのものづくりにかかわる喜びは、ごく自然な感情だといえる。

工作中的ことではないが、仕事が終わった後の帰りの車で飲む一杯のビールには大きな価値が置かれている。仕事が終わりに近づく、「そろそろ汗の出るお茶が欲しくなってきたんじゃないか？」「その一杯のために仕事しとる」などという冗談が交わされるようになる。仕事終わりの一杯には、一日きつい仕事を一緒にやり遂げた仲間意識をあぶり出すような効果がある。こうした喜びも労働のモチベーションを支えているといえよう。

6.5 固定層と流動層のすれ違い

前節まででは、「気を利かせる」ことへの際限のない要求、そしてそれに積極的に取り組もうとする労働者の傾向について確認した。次に、これらが労働者間の関係にどのように影響するのかを見ていこう。

6.5.1 就労パターンと志向の違い

まず、就労パターンによる志向の違いについて確認しておく。2 節で見たように、飯場労働者はその就労パターンで「固定層」と「流動層」のふたつの層に分けることができる。固定層は仕事の増減がある一年を通して同じ飯場で働くので、普段からできるだけ仕事に出ておかねばならない。彼らは仕事が少ない時期に別の飯場に行ったり、〈現金〉で稼ぎにいったりするわけにはいかない。したがって、仕事が少ない時期にも仕事に出してもらえるような姿勢を示しておく必要がある。ある固定層の労働者に「仕事が少ない時期って、一週間に何日仕事があるんですか？」と尋ねると、「普段から休む人間は休まされる。ちゃんと出る人間はそれでもまあ仕事は出してもらえる」と言っていた。

一方、流動層も飯場に入っている間は仕事に出続けようとする。飯場生活は縛りも多く、気遣いも必要となるので彼らは飯場で長く働きたいとは思っていない。できるだけ短期間で契約日数を働き切ってしまうとする。彼らは飯場では短期間でまとまったお金を稼ぎたいと考えていて、休めば飯代（食費や宿泊費）を引かれるだけなので、仕事には出続けたいのである。

このように「仕事に出続けたい」という志向は同じであっても、それぞれの事情は異なる。流動層の中に顕著に見られるのが、「〈現金〉があるなら飯場にいる必要はない」という考え方だ。流動層は〈現金〉でやってきた労働者に、寄せ場の〈現金〉求人状況を尋ねる。〈現金〉が増え始めたら飯場を出たいからだ。日祝日などに寄せ場まで〈現金〉の状況を確認めにいくこともある。

風呂で川端さんと話す。「昨日西成行ってきたぞ。忙しいで!」「仕事きついかな?」と威勢良く話しかけられた。「早出おつかれさまです」とあいさつすると、「遊んどるようなもんや。今の現場はええで」そして、もう仕事あるんだからさっさと飯場を出ろみたいなノリで言われた。

「(飯場にいるのは)今週いっぱいや。お前はいつ出るんや。10日はなっとるやろ?」。(2004年7月5日(月)、C建設)

「10日はなっとるやろ?」とは、C建設は実働10日以上働けばいつでも清算してもらえる飯場だったので、「お前も飯場を出ようと思えばいつでも出られるのだろう?」という確認の意味だ。

流動層でも同じ飯場で働き続けた方がよいという意見もある。それは「稼げる時に稼いで貯めておいた方がいい」という意味だ。お盆や年末年始は仕事がないのでその前の時期にはお金を貯めておいた方がいいとか、人によっては「認定」(第2章参照)の支給に必要な日数は働いておこうという計算もある。

いずれにせよ、固定層であれ流動層であれ、志向は違えど、どちらも労働のモチベーションは同様に高いと言えよう。

6.5.2 だれが怠け者か

4節で見てきたように、飯場労働者は初心者に優しく、真面目に働く人たちである。しかし、彼らの人間関係で起こることは決していいことばかりではない。

倉田さんはC建設での就労が3ヶ月になろうとしていた。倉田さんの第一印象は「飯場に入って日の浅い労働者に配慮ができて、仕事への責任感の強い人」というものだった^{*3}。しかし、倉田さんには「怠け者」を警戒し、批難する発言が多く見られた。ある日(2004年7月10日(土)、C建設)、いっしょに働いている他の労働者について「あのふたりちょっと目離したらどこかいきよから目光らせといて」と言われた。この言葉を額面通りに受け取ると、「あのふたりは人の目を盗んでサボるから見張っている」ということになる。しかし、筆者には彼らが「怠け者」だとは思えなかった。言われてみればそのふたりはちょっとくせがあつて、「使いにくい」労働者で、「あまり気

^{*3} 慣れない現場で緊張している筆者に、「楽な仕事やから。土曜くらいはゆっくりせんとね」「そうそう!覚えがええ人は仕事もすぐにできるわ」(2004年7月3日(土)、C建設)などと声をかけてくれたのが倉田さんだった。のちにふりかえってみると、この日の時点で、「ずっとおる人でトンコ(仕事中に現場から姿をくらすこと)した人がおるけど、1回でもトンコした人とは一緒に働きたくないよ。信用できん」という「怠け者批判」の種が蒔かれていたおり、己の「勤勉さの演出」がなされていた。

が利かない」という感じはあったのだが、決して怠け者ではなかった。

倉田さん以外の事例も見てみよう。小宮さんは、大型ショッピングモールの現場で、「職長」という飯場の労働者をとりまとめる役割を上から与えられた飯場労働者のひとりであり、飯場労働者から選出された職長たちのトップでもあった。

筆者もその現場に長く出るようになって、小さな作業班のリーダー的な役割を任せられるようになっていた。リーダー的な役割を任せられると言っても、他の労働者との差はたいしたものではなく、やっている仕事もあまり変わらないが、作業の段取りを決めたり、その作業の中で役割を決めたりといった、いくらかの裁量がある。

この現場では、ミキサー車が入れない屋内にコンクリートを打設するため、軽トラックの荷台にコンクリートを積んで運ばなければならなかった。そして、筆者はもっぱら軽トラックの運転をさせられていた。車が動かなければ仕事にならないのに、この日はガソリンが切れてしまい、倉庫のタンクにも予備がなかったので給油車を呼んでもらった。給油車がいつ来るかわからないし、広い現場のことなので見過ごさないように入場ゲート付近で待機しておく必要があった。給油車が来るまでの所要時間がある程度見越してからゲートへ行っただが、それでも結果的に 30 分くらいは待つことになった。

その日の夜、飯場の食堂で他の労働者たちとしゃべっていた小宮さんに「昼に 1 時間サボったろ」と声をかけられた。彼が言っているのは給油車を待っていた待ちぼうけの時間のことだった。そう言われてもこれは不可抗力だし、サボっていたわけではない。むしろ必要な時間でもあった。もっとも、この時の小宮さんの声かけは、からかいまじりのものであり、筆者もようやく飯場の一員として認知されたということかなとこの時点では軽く考えていた。

ここで確認しておきたいのは、サボり、怠け者であるという名指しは正当な根拠（裏付け）を欠いたままでおこなわれうるということだ。怠け者というのは、その人が実際になにをしたかとは無関係に作りだされている可能性がある。

6.5.3 集団的な現象としての怠け者の創出

この怠け者というまなざしは固定層から流動層に対して注がれていることが多い。したがって、怠け者の創出は集団的な現象として捉える必要がある。他人を怠け者だと見ることには、「自分自身はそうではない」という立場が暗に含まれている。集団的な現象として捉えるということは、怠け者である「やつら」と勤勉である「われわれ」というカテゴリー化の実践を捉えることである。

怠け者を生み出すことは必ずしも具体的な出来事についてのみ起こるわけではない。特別な失敗したことについて責められるのではなく、漠然とバカにされるということが起こる。

もとは運送屋の運転手をしていたという柿田さんは、C 建設に通勤で働き始めて間もなかった。最初の頃、2 人だけで同じ現場に行ったせいもあって、その後も彼とは親しく話をするようになった。ちょっと神経質なところがあり、仕事中に「わし、同時にいろいろ言われたら頭がイライラしてわからなくなるんや」と愚痴を言っていたことがあった。基本的に真面目に働く人だったが、少し抜けている所があった。

小宮さんは 10 年以上この飯場で働いている古株の労働者であり、すでに述べたように、この現場では「職長」を任されており、労働者の仕事の振り分けの決定権を持っていた。

今やっている作業が終わったら柿田さんを連れて車でリングロード外の資材置き場にメッシュを切りにきてくれと小宮さんに言われる。作業をしていると僕だけ先に小宮さんの車で行くようにと追加の指示を受ける。森さんが「あいつ（ひとりだと）道がわからんのやないか」と言う。「柿田さん結構方向オンチですからね……」と僕が言うと、「返事だけは威勢いいけどな」と小宮さんが言った。

とにかく僕は行くことになるが、15 時だったので先に休憩になる。休憩所に向う車中で、「あいつ（柿田さん）〇〇（同じ現場だが、仕事がきついと言われている別の会社）に回しちゃうか」と小宮さんがぼそつと言う。

休憩所には荻田くん、桜井くん、浅井さんがいた。荻田くんと桜井くんと小宮さんがかき氷を賭けてジャンケンしていて、桜井くんが負けてかき氷をおごらされていた。職長会でもジュースを賭けてジャンケンをするらしく、「でも一番弱いのは鶴田さんや。2,000 円とんでった〜とかよく言っとるで」と小宮さんが言う。3 人のやりとりを黙って聞いていたら、「わしは 1,000 円しか持ってないけどやるで」と小宮さんが僕に向かって言う。「強気ですね」とコメントする。

小宮さんがまた「（こいつは）すぐ休もうとする」と言ってからかってくる。「柿田といっしょになってな」と小宮さんがさらに言うと、荻田くんと桜井くんが一緒になって笑う。
(2004 年 8 月 5 日 (木)、C 建設)

ここでの「すぐ休もうとする」は、「サボろうとする」、「怠けようとする」というニュアンスで言われている。給油車待ちで「サボっていた」とからかわれて以降、再び「怠け」を告発されるようなことには覚えがなかった。また、筆者と柿田さんは一緒に作業する機会が多かったものの、一緒に休んだりサボったりしたような事実もなかった。柿田さんが今ひとつ気が利かないと話題になったばかりだし、筆者とふたりでいる時に小宮さんは柿田さんに否定的なコメントをしていた直後に、柿田さんとセットにして「すぐ休もうとする」とからかうのは、明らかに筆者を侮蔑しようとして

いる。また、これが筆者と小宮さんとの個人的な関係で起こったことではなく、飯場の他のメンバーがいる前でおこなわれたことに注目したい。「賭けジャンケン」を目の前でしたあと、ふいに筆者を対象としたからかいが投げかけられ、賭けに参加していたメンバーから笑われている。賭けに参加していたメンバーにとって、筆者と柿田さんは仲間外れ存在であることが、暗に指摘されたわけである。

ところで、契約を終え、荷物をまとめて飯場を出て行く労働者の姿を見かけて、倉田さんが何度か「3、4日もすればまた戻ってくるわ」とコメントしていたことがある。いい意味では言っていないと思い、「パチンコで負けたりして？（すぐに有り金を使い果たしてまた飯場に入ってくるという意味ですか?）」と訊くと、「そうや、俺はわかる」という答えだった。

倉田さんに限らず、固定層は流動層のことを苦々しく思っている所がある。2節で触れたように、頻繁に出入りをくり返す流動層は、仕事の現場をかき乱す存在でもあるからだ。しかし、人夫出し飯場という制度自体がそうやって日々の人員調整をすることで利益を得ているのだから、流動層を責めるのは筋違いなことだ。少なくとも、これは流動層に責任があることではない。

これは単に固定層対流動層の問題というよりは、その現場において責任を負わされているか否かに関わる問題で、固定層は流動層に比べて仕事の管理を任せられ、責任を負うポジションに置かれやすいのである。〈現金〉の労働者が些末なことにこだわってしつこく質問してきたり、忙しい時に空気を読まずにのんきなことを言ったりして、いらいらさせられることがある。もっとも、彼らが（こちらにとっては）「些末なこと」を気にするのも、空気を読めないのも、初めてきた現場のことがわからないからなのだが、そういった彼らの事情に配慮して対応する余裕がこちらにはない。仕事が増えて流動層が増える時期に、「だんだん言うこと聞かん奴ばっかりになってくるわ」と固定層の労働者がこぼしていたことがある（第5章参照）。「頼むから言われたことだけやっていてくれ」「言われたことをちゃんとやってくれ」と思うのは固定層の悲痛な願いなのである。こうなってくると使用者が飯場労働者を使う際の事情に近づいてくるのが不思議だが、実はこれはもっともなことなのだ。素直に言うことを聞いて、できるだけ気を利かせてもらわねばどうしようもない、という事態が生まれてくるからである。

現場ではこのようにして問題が発生する。そして、その問題は構造的な要因によるとは認識されにくく、個人が悪いわけではないにもかかわらず、個人の責任に転嫁されやすい。固定層と流動層の間の意思疎通の困難は、出入りの激しい流動層の就労パターンから生じ、流動層一般を「われわれ」とは違う「やつら」として対象化することにつながりやすい。そして、「やつら」が仕事の円滑な進行を妨げる理由として「怠け者だから」というレッテルが貼られていく。

6.6 怠け者扱いの効用と落とし穴

これまでの議論をまとめよう。「怠ける」とは端的に言うところ「やるべきことをしない」ことを意味する。3節で見たように、現場では往々にして「やるべきこと」がはっきりしていない。しかし、その「やるべきこと」を予測してつねに気を利かせることを労働者は求められている。そして、4節で見たように、有能さに駆り立てられる労働者はこれを引き受けてしまう。いったん積極的に引き受けてしまった後では、使用者に異議申し立てがしにくくなってしまう。労働者は付け込まれる隙を作ってしまうのである。そうは言っても、いくらかの積極性を発揮しなければ仕事そのものが成立しないのだから、すでにそのような権力関係があることを押さえておく必要がある。このような構図の中で、「怠け者」というカテゴリーでいっしょに働く労働者を批難することは合理的である。

5節で見てきたように、いったん怠け者にカテゴリー化された人はきちんと仕事をしていても不当に低い評価を受ける。そして不当な評価を受けるからこそ、余計にきちんと仕事をしなければならなくなる。不当な評価にうんざりして手を抜けば排除の圧力は高まり、その場にいらなくなるだろう。その結果、その集団には積極的に働こうとする者だけが残るようになる。ここに誰かを怠け者扱いすることの効用がある。怠け者扱いされることは、実は関係ができあがる過程でこそ起こる。ある程度認知され、あてにされるようになってきているがゆえにこのような扱いをされるようになる。江原由美子[1985]は、権力関係が「からかい」の形で現れることを論じているが、からかわれることは、ある程度の親密性のもとで権力関係が働いていることを意味する。言うなれば、怠け者扱いはその集団の一員として認められるための通過儀礼的な意味合いを持っているのである。そして、怠け者扱いされる「やつら」の側から「われわれ」の側に移るための方法は、「だれかを怠け者扱いすること」なのだ。自分自身が怠け者を創出する集団の側に加われば、怠け者扱いされる側から抜け出すことができる。

しかし、怠け者扱いする側になったところで、怠け者扱いされる危険が無くなるわけではない。序列関係の下の方にある者は依然として怠け者扱いされる危険が高いと思われる。そのため、ある程度の勤勉さは発揮し続けておかねばならないし、勤勉さを演出する必要も出てくる。「自分はやつらの側ではない」ことを示しておく必要があるのだ。ここにだれかを怠け者扱いすることの落とし穴がある。ひとたび他人を怠け者扱いする側に立つと、自分自身は怠け者ではない、真面目に働く者であると証明するための努力が必要になってくる。他人を排除するということは単に従順でない人間を追い出すということではなく、自分自身を縛る規範を持ち込むことでもある。また、これは使用者の期待するのと同じ規範を内面化するような形で、仲間うちに敵対的な関係を生み出してい

るという点も重要である。

排除するということは集団に含まれた矛盾を隠蔽するということで、包摂するということは集団に矛盾を含み込むということであり、これらは表裏一体である。飯場労働者が隠蔽しようとしている矛盾は仕事の曖昧さや構造的な問題から生じるものであるにもかかわらず、その処理は飯場労働者内で負わされている。

これは飯場労働者にのみあてはまる問題ではない。日本の企業に特徴的な労務管理の方法として「能力主義管理」がある。「能力主義管理」の人事考課は「能力考課」「業績考課」「情意考課」の3要素から成る。「能力考課」は、実際にどの程度の技能を有するかという「保有能力」であり、「業績考課」「情意考課」はどの程度成果を出したかという「発揮能力」に分類される。また「情意考課」では労働者の態度・意欲が評価される。

ここに「情意考課」の意義がある。なぜならそれは、能力形成や目標達成率という「結果」に取り立てて問題とするような見劣りはなくても、その「態度・意欲」自体を問題とすることができる。さらに、基準が曖昧であるだけに、問題とされる態度（それを改めようとしないう者）に対して差別的に峻烈な考課を行うことができる。「能力主義管理」における「情意考課」の本質的な役割は、労働過程に示される努力や意欲一般を評価することではなく、その外観をとりながら企業論理にとって異質な問題行為（矛盾の表出）を峻拒し、封じ込めることである。それは「能力主義管理」の論理の必然的要請である。[鈴木 1994:227]

もちろん、基本的に不熟練労働であり、日雇労働力である飯場労働者に対して「能力主義管理」のような労務管理のシステムは導入されていないが、少なくとも労働者の能力を評価する場合に用いられる視点としては通底すると考えられないだろうか。特に「情意考課」については、日本的経営では職務より人間的要素が重視されることや、人格的要素が評価されることが指摘されている[千石 1977][田中 1988][十名 1993]。

原田達はエリートが「勝つための競争」に参加する一方で、ノン・エリートたちは「負けなための競争」に駆り立てられることを論じている[原田 1991]。

「頑張る」企業人間にとっては職務の「非限定性」こそその「頑張り」を証明する絶好の機会となり、こうしてかれは「無限定的な頑張り」に動機づけられることになる。[原田 1991:148]

「勤勉」と「怠け」の概念を持ち出すことは、構造的矛盾から目をそらさせ、矛盾への対処を個々

人に背負い込ませる効果を持つ。「勤勉」であろうとすることは権力に追従する主体になることであり、集団の中での「勤勉」と「怠け」の対立は、この権力を持続的に生み出す装置となっているのである。

最後に「『怠け』の意義や重要性和『勤勉』の問題性」について考えてみたい。本章は「勤勉」と「怠け」は集団内の相互行為において便宜的に作りだされる虚構に過ぎないと主張することで、「勤勉」と「怠け」を相対化する立場にある。したがって「『怠け』の意味を思想化・体系化していく」[田巻 1999:67]ものではない。飯場労働者たちの働き方の中には戦略的な怠業の側面も認められる。しかし、これを周辺的な労働者に特有のものとして考察していくことは難しいように思われる。また、対応するものとして「勤勉」が想起される「怠け」という概念にこだわると、どうしても権力的なまなざしに囲い込まれる危険がある。「怠け」や「勤勉」の意義や問題性を考えることだけではなく、労働そのものに価値をおく立場から距離をとる「脱労働」の視点が必要なのではないだろうか。今村仁司は労働に喜びが内在するという「労働の喜び」論を批判的に検討し、実際の労働経験の中では他人の評価を求める承認欲望によって満足が得られているに過ぎないことを論じている[今村, 1998]。一方、佐藤和夫は苦痛に満ちた労働が人々の協同関係においては喜びをもたらすことに注目する。

明らかなことは、苦痛は、労働が他の人から孤立した見捨てられた経験として存在するときにいっそう耐え難い骨折りのシンボルとして巨大化するが、仲間とのコミュニケーションや連帯が成立しているときには、それが苦痛であることさえも意識されないことがあるという事実だ。[佐藤 2005:63]

飯場労働者の労働のモチベーションを下支えする「労働の喜び」の中にもこのような傾向が認められる。「勤勉」と「怠け」を相対化しつつ、生活の中に位置づくものとして労働を捉え、権力関係をかわしていけるような視点を見いだしていくことが必要なのではないだろうか。

次章では、「勤勉」と「怠け」が地続きのものであり、「怠け」が仕事を成り立たせるために不可欠の要素であることを明らかにし、労働概念の再検討にまつわる議論に考察を加える。その際、使用者と飯場労働者のあいだで作用する排除のメカニズムとその際に関係してくるマクロな排除の構造を明らかにする。

第7章 労働の中の「怠け」の役割

——排除の構造と相互行為

7.1 「勤勉」と「怠け」と労働概念の再検討

本章の目的は「怠け」が仕事を成り立たせるために不可欠の要素であること、また労働現場に「怠け」が生じる背景を明らかにし、以て労働概念の再検討にまつわる議論に考察を加えるところにある。そのために本稿では下層労働、なかでも飯場労働に注目するが、そもそも「勤勉」と「怠け」が労働概念の再検討とどのような関わりを持つのか、そして、この課題においてなぜ飯場労働に注目する必要があるのかをまず確認していきたい。

現代社会の一般的な通念として「怠け」は「勤勉」に対し、労働の生産性を減じさせる否定的なものと捉えられており、労働とは「勤勉」に支えられるものと考えられている^{*1}。したがって、「怠け」の意義を捉え返す作業は労働概念を問い直す作業につながるものであるが、この点について労働社会学は熱心に取り組んできたとは言えない。この原因は労働社会学が長年にわたってマルクス主義的なイデオロギーに捉えられており、望ましい労働の在り方を自明の前提としてしまったところにある。

松島静雄の『労働社会学序説』[松島 1951]は日本の労働社会学の嚆矢となる著書である。この著書の中で松島は労働社会学が取り組むべき課題を整理している。ここで松島は2つの視点を欠落させてしまっている。1つは労働概念への視点であり、もう1つは「望ましくない労働者」への視点である。松島は社会学の中心的課題は集団の共同性を捉えることであり、解釈によって定義が多様である労働概念の検討に深入りするべきではないという立場を示している。しかし、八木正[1990]

^{*1} 鷲田清一[1996=2011]は、マックス・ヴェーバーがフランクリンに読み取った「資本主義の〈精神〉」、ジョン・ロックの所有論などの検討を通して、勤勉・勤労の精神が労働に結びついていく過程を論じている。

が批判するように、労働社会学がマルクス主義のイデオロギーに囚われてきたことは明らかであり、中立的立場を装っているものの、実際にはマルクス主義的な労働価値説を前提としてきたと考えられる。また、日本の社会科学が暗に「望ましい労働者」を想定し、「望ましくない労働者」への視点を欠落させてきたことも八木は批判している。「マルクス主義の革命論の観点からすれば、組織労働者こそが革命勢力の中核部分であるから、その他の『周辺』の労働者部分はこれに『指導』される追随勢力ではあっても、独立した存在として扱われるわけはなかった。それどころか、組織に結集していない下層労働者に至っては、逆に組織的な労働運動の妨害者としての役割を担うものとしてのマイナスの評価さえ与えられてきた」[前掲:101]のである。そして、下層労働者に注目することで「歴史的にずっと抱え続けてきた差別と迫害の苦しみに迫りうるような、新しい分析パラダイムを確立」[八木 1991b:32]していく必要性を提起する。マルクス主義を前提とし、下層労働者を軽視してきたのは労働社会学に限ったことではない。寄せ場労働者をマルクス主義の枠組みから流動的・停滞的過剰人口として扱う江口英一らの労働経済学的研究[江口・西岡・加藤編 1979]を、青木秀男は「寄せ場労働者に内在する「先進性」の契機、人間の主体的な状況の解釈と変革の意志への注目」[青木 1989:12]を欠くものだと厳しく批判している。労働社会学（そして、労働経済学）が欠落させた2つの視点を拾い上げ、発展させてきたのは社会学では都市社会学を中心とした寄せ場研究や野宿者研究であった。これらの研究は下層労働者に注目し、その意味世界や現代社会の差別や排除の構造を明らかにしていった。そして、その中で労働概念への問いも同時に浮かび上がらせてきたのである。

田巻松雄[1999]は「周辺」（寄せ場）からの思考が「中央」を逆照射し、「勤勉」と「怠け」に着眼することで労働概念の再検討に取り組む視点が得られると主張する。田巻はある日雇労働者の体験談をもとに、一見「怠け」である現実や行為には戦略上の重要性が含まれていることに注目する。「資本の要求するようには『勤勉』でなく、その論理に抵抗して『怠ける』ことは、自己の労働力を維持管理する上でも、仕事仲間の雇用や賃金を擁護するという意味でも重要である」[田巻 1999:65]というのである。

「勤勉」や「怠け」に注意しつつ労働概念にまつわる議論を見ていくと、多くの論者が労働概念の再検討、豊富化に取り組みながら、最終的には労働の中で意味や喜びが見出せることを否定せず、「苦役ではない理想の労働」の可能性にこだわり続けていることに気づく。杉村芳美は「労働は、単にコストとしての手段的行為ではなく、それ自体として人間的意味を吸収しまた生み出す活動である」[杉村 1990: ii]と端的に述べている。杉村は社会状況の変化にともなって労働の意味が変容してきたことを論じ、「勤勉性に代わって労働の意味構造に再び求心力を生み出しうる新しい仕事理念」[杉村 1997:228]を摸索する。労働は価値を生み出す生産的な行為であるばかりでなく、自己実現の手段ないし人格形成に重要な役割を果たすものだと考えられており、労働にはそれを下支え

する意味づけが不可欠であると捉えられる。これに対し、今村仁司は「労働のなかに喜びが内在しており、その喜びのゆえに人生の意味も労働のなかに求められることができる」という労働意味論は虚構であり、「無理にでも喜びの労働内在性を虚構しな」ければ「労働者は労働してくれない」がための「管理のためのイデオロギー」であることを論ずる[今村 1998:149-150]。今村[前掲]は労働経験の中には他人の評価を求める承認欲望がすみずみまで浸透していることに注目する。今村は「労働の喜び」と感じられるものは承認欲望から生じるものだとして主張して労働意味論を否定するのだが、今村が構想するのは労働と公共圏を接続し、最終的に承認欲望を満たすような労働の社会的位置づけなのである。一方、佐藤和夫は、承認欲望を人間に根本的に根付いたもののようにとらえる今村の視点は「現状の厳しい労働環境を競争原理で正当化するような理論になりかねない」[佐藤 2005:71]と批判する。佐藤は「苦痛は、労働が他の人から孤立した見捨てられた経験として存在するときにいつそう耐えがたい骨折りのシンボルとして巨大化するが、仲間とのコミュニケーションや連帯が成立しているときには、それが苦痛であることさえも意識されないことがあるという事実」[前掲 63]に注目し、「働くことが人間の相互のコミュニケーションを促進できるような形態」[前掲 166]が試みられるべきだと提起している。

今村や佐藤など、労働概念の再検討に取り組む論者の多くがポール・ラファルグの『怠ける権利』[Lafargue 1900=1970=1972]に依拠して議論している。ラファルグの主張する怠ける権利とは「1日3時間しか働かず、残りの昼夜は旨いものを食べ、怠けて暮らすように努めて暮らすように努めねばならない」[前掲:37]というものだ。ラファルグにとって労働は「1日最大限3時間に賢明に規制されて制限される時はじめて、怠ける喜びの薬味となる」[前掲:37]のものであり、基本的に苦役として捉えられているのだが、これらの論者たちはラファルグに依拠しながらも、そもそも労働は苦役であるというラファルグの議論の前提を文字通りには受け入れず、どこかで苦役ではない労働の在り方を構想しようとする。

本稿では田巻や八木の問題提起を継承し、研究の対象の下層労働者として飯場労働者に注目する。飯場労働者は寄せ場労働者と階層的連続性を持っており、寄せ場研究・野宿者研究で培われてきた議論を参照するのに適切な対象である。労働現場での「勤勉」と「怠け」の取り扱われ方を分析するためには、実際の労働現場での相互行為と意味づけを観察する必要がある。誰が「勤勉」であり、誰が「怠け」ているかを決定するのは権力関係である。そこで本稿では特に労使関係に注目し、使用者と労働者の相互行為と意味づけを探っていく。

かつて寄せ場は社会病理学的な観点から解体地域として研究されていた。逸脱的な地域として市民社会から外部化されているという状況は現在でも変わらないが、こうした差別的な扱いを批判する寄せ場研究が、青木秀男[前掲]を旗手とする都市下層研究によって始められたのは、これまでに述べてきた通りである。西澤晃彦は現代日本社会における都市下層を「隠蔽された外部」、すなわち

内部化された外部、排除されつつ労働市場に組み込まれた人々と定義する [西澤 1996;2000]。寄せ場労働者は市民社会から排除されながらも、労働力としては利用されている存在であり、寄せ場は景気の変動や時期による仕事の多寡に対応するための調整弁として位置づけられてきた。「排除されている」というのは「差別されている」ということでもあるが、差別や排除は表向きにはわかりづらいような形で行なわれる。したがって、この「排除されながらも、労働力としては利用されている」実態は、マクロな構造的把握と合わせて労働現場における使用者と労働者のやりとりの中から捉える必要がある。

最後に次節以降の本章の構成を整理する。調査と飯場労働者・飯場労働の概要については、これまでの章で繰り返し触れてきたので省略する。2 節では使用者が飯場労働者をどのような存在として捉えているのかを寄せ場との関連で検証する。これは差別や排除が労働現場では具体的にどういった形で現れるのかを明らかにするためである。3 節では労働現場での使用者を意識した相互行為の中で「勤勉」や「怠け」がどのように意味づけられ、用いられるのかを見ていく。4 節で考察と結論を述べる。

7.2 使用者の認識と飯場労働者の実態とのずれ

7.2.1 「普通」への囲い込み

排除や差別は、当事者がそもそも排除や差別に加担していることを意識していないまま進行する場合がある。例えば、筆者が一緒に働いていたある労働者がその日の配属先の会社について次のようにコメントする場面があった。

「河合建設の仕事はあまり来たくないや」と水野さんが言う。水野さんによると「河合建設はガラガラ仕事をする」「決まり事がない」「人夫出しから人間が来ていることを知らない。そういう意識がない」「口答えしたらあかん」のだという。(2004 年 2 月 12 日 (木)、B 建設)

水野さんの発言のうち、ここで重要なのは「人夫出しから人間が来ていることを知らない。そういう意識がない」という部分である。彼が不満に思うようなことの原因は、ここから来ていることが暗に指摘されている。「人夫出しから人間が来ていることを知らない」とは、そもそも「人夫出し

飯場」というものがあることをよくわかっていないということだ。「飯場」という言葉すら知らないし、知っていたとしてもその内実はわかっていない可能性がある。せいぜい、我々が会社の「寮」に入っていて、「そこから現場に通ってきている者もいる」のだと受けとめている人はいたかもしれない。B 建設という飯場を河合建設の人たちは「普通の」建設会社の 1 つだと思っているはずだ。「普通とは何か」を定義することは難しい。「普通」というのは中身の無い言葉であり、「普通」とは「私とあなた（あるいは彼ら）は同じだ」と捉えるカテゴリー化のための概念である。「私とあなた（彼ら）は違う」ということになれば、「異質な人間・異質な集団を無理して受け入れることはない」ということで、一気に排除の理由になるかもしれない。そうならないためには「同じだ」と考えてもらった方が都合がよい。ただし、ここで問題となるのは「同じだ」ということになると、実際には「ある」差異が「ない」ことになってしまうということだ。次の事例からは、労働者が自分たちが人夫出し飯場から来ていることを隠さなければならない場合があると認識していることがわかる。

休憩中、中居さん^{*2}と井上さんが現場での呼ばれ方について話していた。固定層の中居さんが流動層の井上さんに「自分より年上やと思ってましたもん」と打ち明け、井上さんが「ショックや（笑）」と話していた。そのことを皮切りに「おっさん言われたら（仕事）やる気なくすなあ」と井上さんが語りだす。「土工さん」と呼ばれるのはまだいい。「土方」と言われると腹が立つ。名前がわからなくても会社名で「高木（建設）さん」「B（建設）さん」と呼ぶのが普通だ——と言う（高木建設はこの日の配属先の会社）。

「最初「B（建設）さん」と言われてドキッとしたわ」と井上さんが言う。どういうことか尋ねると、現場によっては人夫出しが入っていることを隠さなければならない場合があるという。この現場では大丈夫だと中居さんが言う。この現場では山川組が 1 次下請けで、その間にもう一つ入って高木建設は 3 次下請けになる。だから B 建設は 4 次下請だと中居さんが説明してくれた。高木建設の下請けであるわれわれは、山川組の人からは「高木さん」と呼ばれるものと思っていたが、「B（建設）さん」と呼ばれたものだから井上さんはドキッとしたということらしい。「人夫出しから人が来ていることを隠さなければならない場合がある」のだという。（2004 年 3 月 6 日（土）、B 建設）

^{*2} 45 歳。

7.2.2 「普通」の境界

「普通」とはとらえどころのないものだが、相互行為の中では実際に人々を縛る力となる。とらえどころのないものでも、相互行為の中で共有されたり、共有することを前提として話を進められることで「普通」の境界はその都度引かれ、排除の建前として後景に控えることになる。

仕事中、河合建設の江口さんに「休みの日は何しとるんや」「そろそろ給料日やないんか？」と聞かれる。月末給料日って……この人飯場のシステム知らないんだろうか。(2004年2月23日(月)、B建設)

河合建設の江口さんのこのような質問に筆者は答えようがなくて口ごもってしまった。江口さんのこのような問いかけは「普通」の会社なら給料日は月末、25日前後という認識を前提としている。飯場では、10日契約なら仕事のなかった日を除いた実働の10日目が給料日で、この段階で飯場を出る人もいれば、契約を更新する人もいる。もっとも固定層の人たちの場合、日給月給の給料日が便宜的に月末に設けられている。使用者にとって持続的な長い付き合いをするのは固定層なので、飯場労働者に関する認識もこの人たちについてのものが基本となっていくのは不思議ではない。したがって、江口さんの認識はまったくの間違いではない。しかし、飯場労働者には固定層と流動層があり、流動層を活用することで需要と供給のバランスをとっているのが飯場である。飯場というシステムを理解していないことが彼の発言からうかがえる。河合建設の場合、飯場についてほとんど知識がないようだったが、会社によってはもう少し事情に通じている場合もある。前項の最後の事例で登場した高木建設がそうだ。

高木建設から迎えが来て、現場に向かう車の中で「明日の日曜日に誰か出てくれ」と高木建設の社長が言うので、微妙な空気が広がった。井上さんが「1回満期にしたんですよ」とよくわからないことを言って断ろうとする。休憩時間に朝の発言の意図を井上さんに尋ねると、「今は1回満期にして10日分の日当を受け取ったばかりで、あまり積極的に働く気にならない」というアピールの意味で言っただけ。(2004年3月6日(土)、B建設)

井上さんがこのようなアピールを行なえるのは、飯場の雇用条件の実際を高木建設の人が知っており、ある程度理解してくれるものと期待できるからだだろう。ここでは「普通」の境界が河合建設の場合とは別に引き直されていることがわかる。

河合建設との比較でみれば、高木建設は飯場を自分たちの世界と地続きに受容しているように見

える。しかし、やはりどこかで「普通」ではないものとの境界を引いている。高木建設の従業員とB建設の労働者たちが、休憩の場で次のようなこのような会話をしていた。この日、筆者と井上さんは最初2人きりで作業していて、その時に筆者が大学院生であるということを話していた。

高木建設の人に言われてみんなの缶コーヒーを買いに出る時、プレハブの中で「若いなあ」と話し始めるのが聞こえた。話題になっているのは僕のことで、缶コーヒーを買って戻った時には井上さんが僕が学生であることを他の人に話したあとだった。バイトのために来ているんだということで話を合わせてたら「研究でもしとるんかと思ったわ」と言われたので、実は研究なのだということも話した。高木建設の人に「俺たちはモルモットか!」と笑われる。井上さんは「俺のこと論文に載るかもしれんなあ」と言って喜んでいた。

ひとしきり盛りあがった後、「土工は単に金儲け（バイト）のつもりだったらやらない方がいい」「土工に染まってしまうからな」と高木建設の人と小川さん^{*3}（B建設の固定層）が言う。その一方で、井上さんは「俺たちのことなんて簡単やないか。酒飲んだりバクチ打つとるというだけで全部やろ」と冗談めかして言う。「西成（釜ヶ崎）は人の住むところじゃないな」と高木建設の人が話しだし、小川さんが大きくうなづく。明け方、自販機の前で酒を買って飲んでいたら殴られて金をとられたというエピソードを小川さんが話した。（2004年2月28日（土）、B建設）

使用者自身にとって「土工」という仕事そのものの否定的側面が語られている。自分たちの仕事自体の認識と飯場理解とは何らかの親和性を持っているのかもしれない。しかし、一方で、釜ヶ崎については「人の住むところじゃない」というように、明らかに「普通じゃない」場所として外部化して語られる。飯場が釜ヶ崎からの求人で労働力の需要と供給のバランスをとっていることを知らないはずはない。しかし、釜ヶ崎については「普通」の境界外への排除が行なわれる。高木建設の人に異論なく同意しているふうな小川さんも、もともとは釜ヶ崎から飯場にやってきたはずだし、自分自身釜ヶ崎にいたがゆえに起こった事件を話題にしているにもかかわらず、自分は釜ヶ崎とは距離のある人間であるように語っている。そして、これは契約を終えれば釜ヶ崎へ帰っていくであろう井上さんの目の前で公然と行なわれたやりとりであるということも重要である。

^{*3} 推定60代。B建設に18年以上いる。

7.2.3 排除と包摂

すでに見たように、飯場労働者は自分が人夫出し飯場から来ていることを隠さなければならない場合があると認識している。河合建設の場合も、飯場労働者を排除しているわけではない。もちろん、飯場や飯場労働者について知らないために、自分たちとは異なる事情を持つものへの配慮は欠けているが、一緒に働いている時点で労働力としては包摂していると言える。しかし、飯場労働者は自分たちが人夫出し飯場から来ているという事実を隠さなければならない。人夫出し飯場の労働者が抱える事情を語ったところで現場では通らないし、理解を得られないことがわかっているからだ。飯場労働者は河合建設のやり方に合わせることを一方的に求められる立場に置かれる。労働力としての飯場労働者を排除はしていないが、飯場労働者の事情やその存在形態などを潜在的に排除している。この意味で排除と包摂は裏表の関係にある。

これまで見てきたように、程度の差こそあれ、人夫出し飯場や寄せ場は社会の中で労働力として日常的に活用されているにもかかわらず、公然と「あつてはならない」ものという扱いをされている。寄せ場とは異なったルートで求人する飯場で調査を行なった岸政彦[1996]は、労働者たちが寄せ場労働者をあからさまに差別する姿を描いている。寄せ場との直接的な関わりが浅い場所では差別や排除はあからさまになり、関わりが深い場所ではその存在形態をあえて問題にしないという形で差別や排除が行なわれているのである。

7.3 相互行為の中の「勤勉」と「怠け」

本節では、労使間の相互行為の中での「勤勉」と「怠け」の扱われ方に注目してその実態を描く。まず、使用者によって労働者が「怠け者」扱いされる場面に注目し、この際の否定的な意味づけは労働者が「本質的に怠け者である」ことを説明するものではありえないことを、状況的に明らかにする。次に、使用者が労働者に対して一方的に否定的な意味づけをするという権力関係の中での労働者の働き方に注目し、仕事を成り立たせるためにはただ「勤勉」であるだけでは不十分であり、「怠け」が含まれるものであることを明らかにする。

7.3.1 労働者の能力と作業内容の調整の問題

「勤勉」と「怠け」は直接的に名指しされることは少なく、多くの場合、意味づけの方向性とし

て現れる。そこで、ここでは「勤勉」とは「自分の務めを果たすことを奨励」し、「怠け」とは「なすべきことをしないことを批難する」ような意味づけを指すものと定義する。

飯場労働は「なんでもやらなければならない」と言われるような「何でも屋」的な仕事である。そして、しばしば「手元は言われたことをやっていけばいい」と言われる。飯場労働者に求められる作業は技能や熟練を求められるものではないが、その分内容は多様であるため、まずは「言われたことを言われたとおりにやる」必要がある。もっともこれを言葉通りに受けとるわけにはいかない。実際には言われたことの意図や作業の背景を考えながら行動する必要がある。例えば、次のような事例を見てみよう。

松川さん（この日の配属先の会社の従業員）が木戸さん^{*4}（筆者と一緒に働いた飯場労働者）にセメントを取ってくるように指示をする。ところがなかなか戻ってこない。松川さんに言われて様子を見にいくと、法面^{*5}の途中でセメントを落としてぶちまけてしまっていた。土嚢袋を運んでくるように言われれば、松川さんの手元まで運んでくればいいものを、下まで運んできた後は離れたところに置いてしまう。「あのおっさん、楽することばかり考えるな」と松川さんが言う。

午後になったら松川さんはもう木戸さんに期待していない様子だった。僕は松川さんの手元でずっと作業していたが、木戸さんは捨てたヘドロを平らにならすという作業をさせられていた。そのうちやらせることもなくなってしまう、松川「あっち行って何か聞いて手伝ってこい」と追い払われるが、向こうでも何も用事はないようで、そのまま追い返されてきた。

16時過ぎに現場から引き上げる。もう終わりかと思って車に乗ろうとしたら、杉森さん^{*6}（同じ飯場の固定層の労働者）が車から離れたので付いていく。道具の片付け作業が残っていた。木戸さんはそのまま車に乗って寝ていたので松川さんに怒鳴られていた。金岡建設の他の人は「本気で怒りよるで」と笑っていた。杉森さんは「あれは危ないな。病気やな。どっか悪いんや」と独り言ともコメントとともつかない口調で言っていた。（2004年2月26日（木）、B建設）

一緒に働いていて尻拭いのようなことをしなければならない場面もあって筆者自身、木戸さんにイライラさせられたのは事実だったが、木戸さんは怠けようとしていたわけではないだろう。杉森

^{*4} 推定50代。

^{*5} 「のりめん」。斜面のこと。この日の作業は法面の下にU字溝を設置するものだった。

^{*6} 68歳。小学校4年生までしか学校に行っていない。昨年は病気をしており、1日におにぎり1個くらいしか食べる気がせず、栄養失調になっていたという。

さんが「あれは危ないな。病気やな。どっか悪いんや」と言っていたように、身体的ないし精神的な不調を抱えていたものと思われる。楽をしようとして土嚢袋をいい加減に扱ったわけではなく、近くまで運んでくるだけで一苦労だったのだろう。筆者より飯場労働者としての経験年数が長いと思われる木戸さんは、筆者に対して作業の進め方についてコメントする場面もあり、むしろ積極的に働こうという姿勢が見受けられた。体力が不足しているのであれば、それに配慮した作業進行を考案することもできなくはない。仕事がかまうまいかには労働者の能力と作業内容との調整が欠けているためだ。しかし、その調整の配慮がなされないことを正当化するために労働者に否定的な意味づけがなされる。木戸さんの場合は労働者の能力の問題が著しいが、過度の作業内容が問題である場合もある。

次の事例は、ある労働者が途中で仕事を放棄して帰ってしまい、待機休みにされていた筆者が代理で行くことになった現場でのことだ。

現場に着いて、プレハブで準備をしてから外に出る。(飯場の) 社員の人が怒られている。「帰るような奴よこすな。ちゃんと働く奴よこせ」と監督がユンボの上からくどくど文句を言い、社員の人はひたすら謝って帰っていった。

ユンボで碎石を撒きながら後退していくから、その後から高さを合わせながら碎石をならしてついてくるように言われる。いわゆる整地という作業だ。普通はレベルという器械で何ヶ所か基準となる高さのポイントを出し、そのポイントとポイントをつなぐようにならしていくのだが、この現場ではオートレベル^{*7}という器械を使っていた。僕はオートレベルというのを初めて見た。使い方がわからない。平田さん^{*8}という固定層の人が教えてくれる。一定の高さに固定された発信器のようなものがあって、その高さに来ると反応する受信器を持たされる。その受信器を使って自分でポイントを作りながらならしていけという。言っていることはわかるが、これまで使ったことのない器械だし、僕は整地自体あまり経験がない。戸惑っていたら「碎石ならしやったことないんか」とユンボの上の監督から言われる。素直に認めると、「やったことないもんやったらあかんわ、代わってもらえ」というので、離れた場所で別の作業をしていたもう1人の人に代わってもらう。その人もあまり自信はないようで、「わし遅いけど」と監督に言っていたが、「ゆっくりでええから」と言われてこなしていた。簡単で楽そうな仕事と代わってもらうのは申し訳なかったが仕方ない。

^{*7} 受信器と発信器があり基準となる高さに発信器が固定されている。受信器には棒が括り付けられており、発信器からの信号に受信器が反応したところで棒の下端に地面の高さを合わせていく。普通のレベルと異なり、オートレベルではいったん器械を設置してしまえば1人でも高さを出していくことができる。

^{*8} 58歳。

午前 10 時の休憩時間、プレハブで休んでいたら軽トラの車内で休んでいた監督も入ってきた。「難しいことは要求しとらんのやで。10 のうち 11 も 12 もやれとは言わん。10 のうち 8 か 9 やってくれたらええんや。5 じゃ困るけどな。2 人呼ばんといかんやろ」と僕たちに向かって語りだす。なるほどと適当に相づちをうちながら聞いていたが、他の 2 人は聞き流していた。(2004 年 6 月 30 日 (水)、C 建設)

使用者は「難しいことは要求しとらんのやで。10 のうち 11 も 12 もやれとは言わん。10 のうち 8 か 9 やってくれたらええんや」と言っている。彼の言い分が正しければ、帰ってしまった労働者は余裕を残して働ける範囲の仕事を嫌がって仕事を放棄したということになる。しかし、そもそもその「10」は妥当なものなのだろうか。彼が設定した基準は恣意的なものではない。整地自体は慣れてしまえばそれほど難しいものではないが、高さを合わせたり平らにならしたりと何かと気を遣わなければならないことが多いため、体力も神経も使う作業だ。しかも、この現場ではオートレベルを使って自分で高さを出すという一手間が加わっていた。さらに、ユンボに付いて使用者と 1 対 1 で作業をしなければならないというのも心理的、体力的に楽ではない。1 対 1 の作業では気を抜く余裕もないし、そもそも 1 人でやるには大変な作業だ。使用者は「10 のうち 8 か 9 やってくればいい」と考えているかもしれないが、現実的にはそううまく調整できるものではない。

このように作業の水準は使用者によって一方的に決められており、それに合わせられない労働者には否定的な意味づけがなされてしまうのである。これらに加えて、労働者の能力に問題はなく、作業内容も難しいものではない場合でも起こりうる問題について次に見ていこう。

7.3.2 際限のない要求

ここで取り上げるのは、段取りの曖昧さから起こる問題である。河合建設は 7.2.1 で「ダラダラ仕事をする」「決まり事がない」などと評されていた会社だ。河合建設では決まった休憩時間もなく、場当たり的に仕事をする傾向があった。そのため労働者の側はしばしば判断に困る状況に置かれたり、情報が与えられないがゆえの判断ミスをなじられたりすることがよくあった。

車の中で待機していたら呼び出されて出てきたものの、今日の仕事は何なのか説明がないのでわからない。外壁の裏の斜面をユンボが掘削してならしていく。ユンボが掘削していると大きめの石がユンボのアームが届かないところまでこぼれ落ちてくる。別の現場で、他の人がこれをスコップですくってアームが届くところまで投げ返してやっていたのを見たことがあった。手を出すかどうかしばらく迷っていたら、角谷さん（この現場での河合建設の責

任者) にやはりこの作業をするように指示されたので、やりはじめた。

ユンボの掘削が一段落した後もなかなか指示がなかった。何もせずにぼーっとして居心地が悪いので、とりあえず斜面に残った凹凸を踏み固めて平らにする作業を自主的に始めた。しかし、そもそも斜面を丁寧にならす必要があるのかどうかもわからない。もしかしたら、無駄なことかもしれないと思うと今ひとつ力が入らないでいた。角谷さんはユンボから降りた江口さんと打ち合わせをしていたが、僕の作業の仕方を見とがめて「ならしてくれるんなら道具使ってやれ」と言ってレイキを持ってきた。レイキを使って作業を続けるが、僕のレイキの使い方が気に入らなかったようで、僕の手からレイキを取り上げて「やる時は力入れてさっさとやらんかい」と言って実演した。角谷さんは「(こんなこと) 平らにならそういう気があったらできることやない？」と嫌味を言う。

しばらくして、この日の仕事は排水パイプと排水口の設置であることがわかった。何をやるかを教えてもらえれば迷うこともない。しかし、この時点で僕は「初心者で仕事ができない」「使えない」という位置づけにされてしまっていて、作業しながらもいちいち角谷「しっかりやらんとどこの現場にも呼んでももらえんようになるぞ」「その辺の女の子の方がまだ力あるんと違うか」、江口「先輩のやることよう見てちゃんと覚えいよ」などと嫌味を言われた。(2004年2月27日(金)、B建設)

この事例については解釈が難しいところがある。怒られたのは筆者自身の思い切りの悪さ、要領の悪さの問題ではないかと思われるかもしれない。しかし、問題としたいのは飯場労働者のおかれる状況である。結局、この日の作業は排水パイプと排水口の設置だった。しかし、このことは実際に作業に取り掛かる直前まで我々に伝えられることはなかった。実際の作業に取り掛かるまでのユンボでの掘削作業はかなり長いものだった。おそらく、この間、我々にやらせたいことは無かったのだと思われる。待ち時間にやらせる作業をあえて考えて指示する方が手間だったのだろう。

だからといって、このような時に、労働者は何もせずに休んでいていいというわけではない。労働者に特別やらせることがない場合でも、使用者は労働者が気を利かせて勝手に何か適当なことをやってくれることを期待している。何が「適当」であるかまでは使用者自身考えていないし、これは、その時の個別な状況や作業背景が経験的なリソースと呼応して明らかになるようなものだ。そして、経験はともかく、状況や作業背景については労働者は常に使用者より情報が少ない状態におかれている。その上で「適当」な判断をして「適切」に行動しなければ、否定的な意味づけをされてしまう。労働者は常に潜在的な要求にさらされており、これは際限のないものなのである。

7.3.3 便宜的な「勤勉」さ

これまでは、飯場労働者が置かれる独特の状況を明らかにした。最後に、このような状況下に置かれた労働者が具体的にどのように考え、どのように行動するのかを見ていきたい。「何もしない」ことはそれだけで「怠け者」扱いされることを招く。そこで、労働者は具体的な作業と作業の隙間を埋めるような副次的な作業を考案せねばならない。

筆者が飯場労働者として働きはじめて間もない頃に印象的だったのは、労働者たちが妙に丁寧に仕事をするということだった。これも河合建設の仕事で、マンションの基礎工事をしている現場のことだった。基礎のふちにユンボがトラックから土を落とし、我々が広げてならしていく。鉄筋が出ている箇所は鉄筋にかからないように土を除け、鉄筋の下まで土を押し込む。トラックが土を取りにいく間、空白の時間ができると労働者たちは基礎のきわを念入りに踏み固めていた。そこまで念入りに踏み固める必要があるようには思われなかったが、これはやることが見つからない時の「とりあえず」の作業として労働者に見出されていたのである。この日の仕事が終了する間際に集合させられたのだが、ユンボでの下準備が終わらず、結局作業には取りかかれなかった。ユンボで作業する江口さんは「(何もしなくて) ええで」と言っていたが、一緒に働いていた高田さん^{*9}は基礎のきわを固めたり埋めたり積極的に働いていた。これは指示を出されずとも積極的に自分で仕事を探して取り組む労働者の「勤勉」さだと解釈することもできる。しかし、実際にはこれは何もしないでいると「怠け」ていると取られてしまう危険を回避するための便宜的な「勤勉」さだった。そして、この便宜的な「勤勉」さは実際には「怠け」と地続きのものである。

作業と作業の間に空白の時間が出来た時、ある労働者は遠くにいる使用者を意識して、筆者や他の労働者に掃除をするよう促した。そして「こうしていたら仕事しているように見えるだろう」と得意げに言った(第3章参照)。この言葉は、自分の生み出した副次的な作業が、実質的に「怠け」であることに、労働者自身が自覚的であることを物語っている。便宜的な「勤勉」さは、使用者の否定的な意味づけをかわすものであると同時に、実質的に怠けることにつながっている。

例えば、掃除はしばしば「調整仕事」として捉えられる。差し当たりやらせることがない場合に「掃除でもやってくれ」と使用者から指示される場合もあるが、空白時間ができた時に労働者が自発的に掃除を始めるといったことがある。この時の掃除は時間つぶしのものだとは皆自覚しており、ゆっくりと丁寧に行なわれる。掃除をはっきりと「怠け」る機会と捉えているとわかる事例もある。同じショッピングモールの建築現場で丸一日、3人で組になってゴミや資材の運び出しを指示されてはこなしていった。あらかじめ運び出すことがわかっているものもあれば、途中で気づい

^{*9} 推定40代。固定層。

てあれもこれもと追加されるものもある。広い現場のことなので、指示を出す監督の姿もしばしば見えなくなる。再び監督に見付かるまでは掃除をして時間を潰す。しまいには物陰で何度も小休止を取り、「この時間が一番長いな」などと愚痴を言いあっていた。

7.4 飯場労働の中で「怠け」が果たす役割

飯場労働者は「必要な時に必要なだけ人が欲しい」という虫のいい労働力需要に応えるために集められる。これは、しばしば頭数を揃えることが優先されがちであり、労働力の中身は玉石混淆とならざるをえない。労働者の能力にムラがある以上、使用者は労働者の能力と作業内容の調整をする必要があるはずだが、この問題は労働者側の努力で解決するよう迫られる。そもそも、必要な時に必要なだけ利用可能な、質量ともに兼ね備えた労働力などありえないのだが、この事実、飯場や寄せ場がその存在や実態を日常的な場面では「隠蔽」されることで、無視されてしまう。この矛盾を処理する役割を、労働者自身が現場で担わねばならないのである。そして、労働者は積極的に働く姿を見せなければ「怠け者」として否定的に意味づけられてしまうので、労働に駆り立てられざるをえない。労働者自身による問題解決を迫る圧力は、仕事全体を「勤勉」倫理で覆うことでかけられるわけだが、この圧力は時に過剰であり、結果として無意味な行為をしなければならないまでになる。便宜的な「勤勉」がこれである。使用者自身に具体的な考えがないにもかかわらず、労働者が何もしないでいることは、使用者にとって望ましくないように感じられるので、使用者がそのように感じずに済むように、労働者は便宜的な「勤勉」な行為をしなければならない。つまり、労働全般の背後にある「勤勉」の論理を一貫させることが優先されるのだ。そして、この便宜的な「勤勉」の中で労働者は「怠け」ていることを見てきた。実際、やらせることがないのであれば、労働者は何もせずにいても構わないはずである。仕事を用意するのは使用者の仕事であり、雇っておきながら仕事を用意せず、指示も出さないのは、むしろ使用者側の「怠慢」ではないだろうか。このように考えれば、労働者が何もしないことはそもそも「怠け」ではない。

「怠け者」だという労働者への批難は、構造的に生ずる作業ロスの責任を労働者に転嫁する「言いがかり」であり、本来の問題から目をそらさせるという意味で作業の進捗を妨げかねないものである。つまり、労働者がこの言いがかりを便宜的な「勤勉」でカバーすることは、作業ロスをスムーズに折り返すための潤滑油の役割を果たしていると言えよう。

ここで注意しておきたいのは便宜的な「勤勉」の中身はある程度労働者たちの手の中にあるということだ。本筋の作業とは切り離された「意味のない作業」を意味のないまま「怠け」の土壌にす

るか、別の意味を積極的に見出して別の「勤勉」を実践するかは労働者たちの意志に左右される。飯場労働者の行動様式の特徴として「有能さへの志向」と「初心者へのフォロー」がある。飯場労働者は機転を利かせたり、経験の浅い者（初心者）をフォローしたりして有能さを発揮することで、労働の意味を得ることができる。便宜的な「勤勉」は労働者が労働の意味を取り戻すための可能性の場でもある。ここは使用者の盲点になっている場所でもあり、「意味のない作業」からこそ、本筋の作業を好転させる予想外の成果を取り出せるかもしれない。しかし、ここで労働の意味を見出し、その獲得に取り組むことは結果として排除の構造を維持し、構造的な矛盾の隠蔽に自ら手を貸してしまうことにつながる。

田巻が想定する「怠け」とは、仕事全体の能率を意図的に落とすことであり、「勤勉」と真っ向から対立するものとして捉えられている。一方、本稿において「怠け」とは、「勤勉」の中に入れ込まれて一体となったようなものだった。概念としての「勤勉」と「怠け」は対立するものだが、実際の労働の中での「勤勉」と「怠け」は対立概念としては捉えきれない。本稿の考察を踏まえた上で、「勤勉」と「怠け」という視角は労働概念の再検討にまつわる議論にどのような論点を提示することができるだろうか。

「勤勉」によって支えられる労働の不合理な部分が「怠け」として現れてくる。そして、そこでは「怠け」は不適切なものとして不可視化されなければならない。どこまでいっても「怠け」は虚像であるとすれば、「勤勉」もまた虚像である。そこにあるのは権力関係であり、問われるべきなのは「望ましい労働のあり方」ではなく、「関係のあり方」ではないだろうか。「勤勉と怠け」といった概念の切り分け自体が、見えかけていた「関係のあり方」の問題から目を逸らせ、「望ましい労働のあり方」への囚われを生んでしまっている。差別論の中で相互行為としての排除に着目した佐藤裕[2005]は、差別のパターンを2つに分類し、1つを「不平等」の問題、もう1つを「関係の非対称性」（排除）の問題とした。「不平等」の問題に対しては、その不当性を告発する理論的な蓄積が「人権」という形で存在している一方で、「関係の非対称性」には、十分な理論化された思想が存在しないという。そして、「不平等」の問題を「人権論」、「関係の非対称性」の問題を「差別論」として、それぞれ発展させることを佐藤は提唱する。

「労働」は「最低限に抑えるべき避けられない苦役であって、それ以上でもそれ以下でもない」というわけにはいかないのだろうか。「怠惰への権利」はそもそも「勤勉」を否定的にとらえる視点であり、「労働」に価値を置いていかなかったはずである。飯場労働における「勤勉と怠け」を通して「労働概念」を問うことで見えてきたものは、不当な「関係のあり方」に異議を唱える排除の問題であり、視点の「脱労働」化を逆説的に示唆しているといえるのではないだろうか。

第8章 不寛容なコミュニティ

——飯場における淘汰と選別

8.1 問題設定

本章の目的は、求人広告市場を用いる飯場における排除の実態とメカニズムを明らかにするところにある。これまで見てきたように、排除とは、事実とは異なる負の価値付けを伴うカテゴリー化の実践である。その効用の1つは、選別と排除であり、もう1つは、集団内に規範を作り出すところにあった。

ここで新たに排除の実態とメカニズムを論じるにあたって、仕事の内容と集団の構成を確かめ直す必要がある。これらは「なぜ排除が必要とされるのか」「排除にどのような効用があるのか」「排除は誰がどのようにして作り出すのか」を解き明かすための基礎的な条件である。

仕事の内容と集団の構成、労働工程については、すでに第4章で見てきた。基本的に人夫出し業である寄せ場で求人する飯場に対し、X建設は、ゼネコンの1次下請会社として、とび・土工業者として足場の組み立て・解体、掘削・埋め戻し、コンクリ打ちなどの仕事を請け負っているところに特徴がある。X建設では、20代・30代の若年労働者が定着することは少なく、長期にわたって働き続けるのは、かつて職人として働いた経験を持つ者や、すでに建設労働者として長年働いている中高年がほとんどである。若年者の場合、他に仕事を求める余地があるということもあるだろう。これは、労働そのものや労務管理のあり方、職場の人間関係などが、労働者にとって過酷なものであるためである。また、中国人技能実習生を用いている点も特筆すべき点である。コンクリ打ちでは、中国人技能実習生たちが大きな役割を担っていた。中国人技能実習生を用いる理由は、単にコストダウンというだけでなく、過酷な労働環境に耐える若年労働力を確保するためではないかと推測される。

本章では、この過酷な労働環境と過酷な労働環境への労働者の適応（あるいは不適応）の実態を、

排除の視点から読み解いていく。寄せ場で求人する飯場では、有能さへの志向を持つ労働者同士の助け合いがあり、初心者の労働への適応を助けている一方で、「怠け者」を創出することで、労働者の選別と排除を行ない、職場の規範を作り出していた。使用者と労働者の関係では、「普通」の境界線が随時引き直され、使用者による要求（支配といってもいいだろう）が正当化されていた。これらに対し、求人広告市場を利用する飯場である X 建設における排除の実態とメカニズムを明らかにしていく。

事例としては、コンクリ打ちを中心に見ていきたい。それは、コンクリ打ちがもっとも過酷な仕事であり、また、X 建設の仕事の中で中心的な位置づけにあると考えられるためである。次節以下では、まず、コンクリ打ちにおける人間関係のあり方、新人が仕事に適応していく過程で直面する状況、状況を理解していく過程を明らかにする。その後で、掘削・埋め戻し、常用の場合について、補足的に見ていく。最後に、X 建設における排除の実態とメカニズムについて議論する。

8.2 コンクリ打ちの実態

8.2.1 「新人教育」のあり方

コンクリ打ちはチーム作業である。バイブレーター、洗い、叩きの3つの役割があり、初心者はまず洗いから仕事を覚える。筆者が X 建設でコンクリ打ち作業に従事したのは、のべ8日だった。1 日目は、例外的に叩きとして下の階に回されたが、それ以外の日は基本的に洗い役だった^{*1}。2 日目に初めて洗いをやった時には、チームリーダーである職長の中野さん^{*2}がアドバイスをくれた。

作業が始まって少しして、「経験は多い？少ない？」と中野さんに聞かれる。「少ないです」というと、中国人のうちの一人、湯くん（バイブレーター）じゃない方のやっていることを見て真似するようにと言われる。ごちないままもう1人の孔くん（洗い）の真似をする。孔くんの真似をするといっても、孔くんがさっさとやってしまうのでなかなか手が出ない。こういうのも初心者が困るところ。

^{*1} 下の階までホースをのばしてコンクリを打たなければならない箇所があったため、その加勢に行かされ、そのままその流れで叩きを手伝った。終盤に呼び戻され、少しだけ洗いをした。

^{*2} 推定40代。

中野さんが結構丁寧に教えてくれる。鉄筋の洗いか、ジェットでの水の入れ方、バケツの洗いか。コンクリ打ちは最終的にアームが伸びているところで終わることとか^{*3}。かなり親切に教えてくれる。細かすぎる気もするが。

コンクリを打つ区画を移動していくのに合わせてドラムと2本のパイプの位置関係を整理する。「これがうちの会社のやり方ですから」といって中野さんが教えてくれた。(2011年2月16日(水)、X建設)

中野さんはX建設以前にコンクリ打ちを専門とする会社で働いていた経験があるという人で、他の職長・班長が作業中にメンバーを怒鳴りつけるのが当たり前であるなかで、決して声を荒げることなく、わりと親切に仕事を教えてくれる人だった。

何をどのようにやるか、事前に教えてもらうことは期待できない。働いているうちに顔ぶれや人数で推測はできるようになるものの、翌日(あるいは当日になっても)どのような仕事なのかさえ、わからないことも多い。X建設に入った初日の仕事は、翌日のコンクリ打ちの下準備の作業だった。一緒に行った労働者・篠原さん^{*4}に「明日はゴム手用意として。ここの現場になったらやけど」と言われた時も、筆者にはその意味があまり飲み込めていなかった^{*5}。他の職長・班長も、仕事を教えてくれないわけではないのだが、初心者に対して決して優しくはない。

吹き出しの手すりを打った時にやる洗いがどういうものか分からない。はみ出したコンクリを落とし、ブラシで洗う。皮スキ、ケレン用のコテを持っているかと班長の太田さん^{*6}に聞かれて、持っていないと答えると何やら口汚く罵られた。この人、前に一緒に班だった時に「怖そうだなと思ったらそうでもなかった」という印象だったのだが、自分が班長をやる分にはやかましい。知らないよ、そんなこと。必要な道具なら前もって言ってくれよ。あるいは会社で用意してくれよ。

^{*3} コンクリを打つ階まで圧送車からアームをのばしてコンクリを送り込む。そのアームを引き揚げる処理は必然的にアームの始点の位置になる。

^{*4} 推定40代。彼はもともと関東のある会社で14年働き続けていたが、一昨年の暮れに仕事がなくなり、仕事を求めて関西に出てきたということだった。同じ頃、やはり3年いた会社で仕事がなくなり、X建設に移ってきたという別の労働者も当時は仕事の絶対量が少なく、「ヤクザの事務所か」と思うほど労働者はみなビリビリしていたという。それでも、普段なら断るような遠方の仕事も引き受けていたため、X建設は仕事がある方だったようだ。道々車中でX建設の仕事について尋ね、土工の常用は少なく、コンクリ打ちばかり行かされること、4月・5月の年度初めの時期もX建設はコンスタントに仕事があることなどを聞き取った。

^{*5} 当日の朝、事務所で「ゴム手とか用意してるね?」と番頭の確認があるにはあった。また、行きがけに作業用品店に寄ってくれたので、配慮がなかったわけではないが、場当たりのものである。

^{*6} 60歳。

手すりの洗いの仕方も、教えてくれたのはいいのだが、最後に「二度と言わんぞ」と言い捨てていった。何という感じ悪さ。

「やることなかったら空いとるバケツに水を入れとけ」と言われる。用途が分からなかったが、昼前にコンクリが終わりかけてから、洗いを急いで進めなければならない段階になると水を用意する余裕がないので役に立った。(2011年2月18日(金)、X建設)

頭から怒鳴りつける太田さんの態度に面食らったものの、コンクリ打ちをしている時以外はそこまで理不尽なことはない。帰りの車の中で太田さんは、「俺はまだ優しい方やで。ほんまや。もっときつい人もおるで。いつも来とる横溝さんなんか、ヘルメットで叩かれるで」と言っていた。常用の仕事で一緒に行った労働者と、コンクリ打ちについて、作業中に次のような話をした。

一緒に作業していたら、原口さん^{*7}が「コンクリ行ったか？」と聞いてくる。コンクリの職長・班長にはきついことを言う人がいるという。中野さんの名前を出すと「中野さんはいい人や」と言う。同感だ。一度太田さんを経験すると中野さんのような人がいるのは奇跡のように思える。もっとも原口さんに言わせると太田さんもうるさく言わない人らしい。もっと酷い人がいるからだろう。初めてのコンクリの時の班長だった川本さんもきつい部類らしい。一番酷いのは「横溝さん」らしい。昨日太田さんが言っていたように、ヘルメットで叩かれたり、物を投げられたりということが当たり前のようだ。原口さんは「中国人の前で格好つけよるんや」とちょっとうっとうしうそうに言った。そして、中国人たちも横溝さんの真似をしてぞんざいな態度をとるようになる。横溝さんのせいで原口さんの友だちが何人も辞めていったという。(2011年2月19日(土)、X建設)

また別の日にも、コンクリ打ちの職長・班長について原口さんと話をしている。

横溝さんは気に入らないやつには「帰れ」と言って帰らせることもあるという。残業になる時、残業のメンバーを置いて、自分たちだけ先に帰ってしまうこともある。元請には笑顔で接して、下には酷いという横溝さんのイメージは、原口さんと僕で一致していた。(2011年3月2日(水)、X建設)

^{*7} 推定60代。

コンクリは「請け」だから、仕上がりが悪ければ^{*8}班長は給料を引かれると原口さんが教えてくれた。太田さんも「請けやからな、ちゃんとできてなかったらわしらの給料から引かれるで。ほんまやで」と言っていた。人夫出し飯場でも、配属先の会社の使用者の当たりがきついことは珍しくなかった。コンクリ打ちの班長たちは、人夫出し飯場における配属先の会社の使用者と同じように、仕事の最終的な仕上がりには責任を持たなければならない立場にあり、言葉がきつくなるのも無理からぬところではある。

他の労働者同士では、人夫出し飯場の時のように、親切に仕事を教えてくれたり、できないことをフォローしてくれたりする場面もあった。X建設で働き始めるにあたって、篠原さんは次のようなアドバイスをくれた。

「きついこと言うやつもおるけど、あんまり気にせんで働くようにな」という。仕事が分からなかったら聞いたらいい。「今日は2人でバラバラで動いとったけど、大勢で作業する時は動き回らんといかん」。きつく言うのも本気で怒っているわけではない、言わんと仕事が進まんからや、などなど、アドバイスをもらう。(2011年2月8日(火)、X建設)

今井くん^{*9}は建築大学の現役学生で、日当の良さに惹かれ、また、建築の勉強も兼ねて、X建設で働きはじめたという。引っ越し屋や運送屋、出来高払いのインターネットの勧誘員など、さまざまなバイトを経験してきたという。その彼をして「こんなにきついと言われる仕事今までなかった」と言わしめていた。仕事について「説明してくれない」という点については、筆者と今井くんのあいだで大いに共感が得られるところだった。

職長・班長たちも、部分的に仕事のやり方を教えてくれることはある。例えば、コンクリートを一輪車で運ぶ場合、最初に水でぬらしておくこと^{*10}、型枠の栈木をブラシできれいに洗うコツなど。しかし、新人にとって、本当に教えてもらいたいのは、その日の作業の流れや、その作業をする意味(目的)などである。「なぜそれをするのか」がわからなければ、「どの程度力を入れてやればいいのか」もわからない。新人は、そうしたことを右も左も分からない状態で、怒鳴られながら理解していかなければならない。

コンクリ打ちがきついということはX建設の労働者たちの共通認識である。先ほどの原口さんの事例のように、新人に対して「コンクリは行ったか?(コンクリ打ちはもう経験したか?)」と問わ

^{*8} コンクリートをきちんと流し込めていなかったためにできる穴やムラのことを「ジャンカ」という。「誰々がジャンカを作った」「ジャンカができんようによく叩かんとあかん」などと、よく言及される。

^{*9} 21歳。資格が必要であることを知らずに鳶として働くつもりで面接を受けたという。15日の研修期間を終えると退職した。

^{*10} ぬらしておかなければ、返した時にコンクリートがこびりついてしまう。

れることは少なくない。コンクリ打ちに適応出来るか否かが、X 建設で働き続けられるか否かの分かれ目になっていると言ってよい。

職長・班長の態度はきつくとも、先輩の労働者が教えてくれたり、支えてくれたりすれば、新人にとってのコンクリ打ちはもう少しなじみやすいものになるはずである。しかし、X 建設のコンクリ打ちでは、先輩が後輩の面倒を見るというごくごく自然なやりとりがあまり機能していなかった。先輩労働者が後輩労働者の「気の利かなさ」をあからさまにバカにするような態度も見られた。

もう帰るだけと、みんな車に乗っているのに、中山さんはいつもマイペースで遅れて戻ってくる。「一輪車どこにしまった？」と中山さん^{*11}が一同に聞く。赤木さん^{*12}が答えると「1 台は左官屋のやないんやで」と言うので、赤木さんが移動させに行く。「最初にとった所に戻せばええんや。分かりそうなもんやろうが」と文句を言う。孔くんが笑う。(2011 年 3 月 14 日 (月)、X 建設)

このような、頭ごなしに身体で分からせるようなやり方は、中国人技能実習生の存在と関連する部分がある。

8.2.2 中国人技能実習生との関係

中国人技能実習生が X 建設で働けるのは最大 3 年までであり、彼らは主に、コンクリ打ちと鳶の手元に従事する。現場の行き帰りの車で乗り合わせた鳶たちが中国人たちについて次のように話していた。

鳶のリーダーが「わからなかったらあいつらとぼけやがるからな」「片言のタメ口が腹立つ(笑)」などと話し始める。誰々はよく動くとか、誰々以外は素直でよく動くとか。誰々が 2 年生とか 3 年生とか話していて、3 年生の誰々は 5 月まで？1 人捕まって強制送還になったとか。(2011 年 2 月 10 日 (木)、X 建設)

3 年目ともなれば日本語もかなり話せるようになっている。仕事もできるので、職長・班長ともうちとけている。

^{*11} 推定 60 代。

^{*12} 推定 40 代後半。

現場の近くで少し時間つぶし。7 時には着いた。中野さんと湯くんが相変わらず談笑している。中国人は鳩を食べる。雀を食べる。蟬を食べるという話。誰かが鳩を捕まえてきて調理したという。身が赤いままで、湯くんはちょっとしか食べなかったそう。でも蟬は湯くんも食べるんだって。農村出身の中国人も多いようだ。湯くんも田舎の出だけど、農業はやっていないと言っていた。休憩時間に誰やらが鰻を鉄筋で叩いて捕ったという話。また別の人は亀を捕ってきたとか。(2011 年 2 月 21 日 (月)、X 建設)

中国人たちも、日本人労働者と同じように飯場に入っているが、食事は 3 食自炊しなければならず、昼食時も弁当を持参していた。工務店で数百円で買えるカッターナイフやスケール（金属製の巻き尺）などの道具類もあまり持っていない。自由に使える現金が少ないのだろう。コンクリ打ちの班長たちは、仕事帰りに中国人たちに酒とつまみを買い与えていた。

悪名高い横溝さんのチームになった。しかも僕と横溝さん以外の 3 人は中国人ばかりのチーム編成。嫌がらせかと思う。

武くんと江くんは太田さんの時一緒だったあのコンビだ。ちょっとでも打ち解けておこうと、車に向かう時に範くんに話しかけてみたが、範くんは日本語をまだ全然しゃべれないっぽくて、目を白黒させていた。参った。

行きのコンビニで横溝さんが中国人たちに飲み物を買って与えていた。ぶっきらぼうなわりに気を使っているところもある。(2011 年 2 月 22 日 (火)、X 建設)

日本語能力と仕事の覚えは連動しているようで、範くんは工作中、筆者と同じくらい横溝さんに怒鳴られていた。横溝さんは仕事のできる中国人と仕事のできない中国人とで扱いを変えていた。

帰り道、現場を出てすぐにコンビニに寄った。ドア側に座る江くん「買い物？」と聞かれたが、「いや、いい、いい」と断る。こんなおっさんの下で働かされた後に飲むビールがうまいわけがない。仮に飲んで気持ちよくなるのも悔しい気がした。

朝の飲み物や、夕方のビールとつまみなど、横溝さんは中国人全員におごっているのかと思ったら違った。範くんには何も渡さない（範くんはまだ日本に来て間もないのだと思う。あまり仕事もできないようだし、横溝さんによく怒鳴られていた）。驚いた。お気に入りの中国人だけ特別扱いしてやがる。やらしいな……。 (2011 年 2 月 22 日 (火)、X 建設)

原口さんが「中国人たちも横溝さんの真似をしてぞんざいな態度をとるようになる」と言ってい

たが、言語でコミュニケーションが取れない相手に仕事を覚えさせようとすれば、態度で示すほかないという事情もあるだろう。状況に依存しながら「身体に覚え込ませる」ように教育が行なわれる。もともと、これは「言葉の通じない中国人だから」そうなるというものでもなく、日本人同士であったとしても、現場での基本的な「教育方針」は同じだろう。また、中国人たちが受ける実地トレーニングの方が過酷なものであることは想像に難くない。

結局、垂れ下がりをつただけで17時前までかかり、掃除を終えたら17時5分を回っていた。表側に回ると道具を一ヶ所に集めている。赤木さんがクシ^{*13}のコンクリを落とそうとしている。手伝おうとすると、湯くんがまた「ヒュー！」と奇声を発し、上階から注意を引く。赤木さんにロングスパン（工事用エレベーター）を上げてくれと頼む。そこで1人でガチャ（ラチェットレンチ）^{*14}で固まったコンクリを落としていたら、孔くんが木槌を手元に放り投げてよこした。道具を使えということなのだろうが、ぞんざいな態度に腹が立った。（2011年3月14日（月）、X建設）

この時の孔くんの態度が、「身体に覚え込ませる」教育の実践であるし、何より彼らがこのような扱いを受けてきたのであろうことをうかがわせる。

8.2.3 ダブルスタンダード的な状況

コンクリ打ちに適応するためには、自分なりの理解を身につけていくしかない。現場での指示は錯綜し、ダブルスタンダード的な状況が生み出される。

中国人の彼が、まだ早いinchうかというタイミングで鉄筋を洗い始めるので、こっちも動かざるを得ない。そしたら中野さんに、左官屋さんの作業を待ってからでいいと言われる。（2011年2月16日（水）、X建設）

江くんはやたら鉄筋を洗うように言ってくる。前の現場で中野さんは「まだ汚れるから今やらなくていい」という段階でも手を出さなければならなかった。太田さんも洗えと言う。

^{*13} 柱の部分と床の部分でコンクリートの配合が異なる場合がある。そのような時に、コンクリートが流れ出してこないように、仮止めするために使う道具。クシのような形状をしている。使用後は固まったコンクリがこびりつくため、次のコンクリ打ちに備えて、落としておかなければならない。

^{*14} ボルトを緩めたり締めたりするためラチェットレンチだが、頑丈で重量もあるので、よくハンマー代わりに流用される。

現場によって違うことを言われても困る。こんなではいくら経験しても最初はいくらでも罵られるじゃないか。この現場はコンクリのプラントが遠く、コンクリが固いという。固まりやすいからこまめに洗っておく必要があるということだろうか？(2011年2月18日(金)、X建設)

コンクリ打ちの現場では、前のめり気味に動かなければならなかった。勘所を知らない者には、やりすぎるほど動き回ることが求められている。しかし、実際にやりすぎたり、不要なことをやりすぎれば注意を受ける。事前のレクチャーを省略した形で、いきなり作業に投入され、それぞれの判断で分からないなりにやったことを頭ごなしに修正される。

階段から打ち始める。洗いをする。今日は土間を打つので人数が少なく、洗いも僕1人しかない。「洗いもやってコードの養生もやらなあかん。忙しいで」と中野さんに言われていた。何となく洗いもタイミングがつかめない。そもそも鉄筋をきれいにする意図、どこまできれいにすべきなのかわからないのがためらいを生む。

次に反対側の角を打ちにかかる。そこからのびる片方の辺は吹き出しになっていて、そこにコンクリを入れてくれと湯くんと言われる。だったらスコップを持っておくべきだった。手で入れていては時間がかかりすぎるが、取りに離れられる雰囲気じゃなかった。しかし、これに熱中しすぎたせいで、最初の角の柱の周りを土間屋に固められてしまった。「もうできん(柱の鉄筋が洗えない)やないか。早くやらんといかん」と湯くんに文句を言われる。

考えてみれば吹き出しは後でも何とかあったのか？吹き出しだって固められたら近づけなくなるだろう？また、前の現場の時は土間屋もそんなに急いで固めて来なかったようにも思う。あの時は洗いが2人いたからなんとかあったただけなんだろうか。素人にいきなりやれというのはちょっと……。

とにかく鉄筋をきれいにしようとかけよったら中野さんに止められる。最初に一方から打つ時は汚れるが、もう一方からやる時はバイブレーターで押すので汚れないからだと言う。これも、太田さんの時にしつこいぐらい洗わされたので神経質になっていたかもしれない。一方ではうるさく言われ、一方ではやり過ぎを止められる。(2011年2月21日(月)、X建設)

こうした指示は、指示を出す人間自身が状況をよく見ないまま、部下のちょっとした戸惑いを見とがめて条件反射的に発されている節がある。

最初、段取りをしている時、横溝さんに「全然経験ないんか？」と聞かれて「4 回行きました」と答える。経験は少なくとも自分なりに状況を見て動くことが必要なことは分かっている。しかし、バイブレーターをセッティングすること一つとってもどの辺りに置くのか判断が付かない。どこからどこに向けて打つのか分からないし、まだ武くんがスラブ洗い^{*15}をやっているのに、バイブレーターをセッティングしていいかどうか迷う。実際、バイブレーターを広げていたら武くん「まだ洗うからいい」と止められた。

何かやることはと考えると、おそらく今日は洗いをやらされるだろうし、持ってきたバケツ全部に水を入れておこうと気付く。ちょうどジェットのスネ口が伸びている。ところが、やろうとしたら武くんが後でいいと言う。複数のスネ口を使うとジェットの水圧が下がるらしい。準備をしようと思っても、そこそこ人数がいればその現場に疎い人間はやることなんてなくなってしまう。しかし、横溝さんはイライラしながら「バイブレーター（の準備）やれや！」と言ってくる。ウマを運んでいて、ちょっと状況を眺めていたら「運べや！」と怒鳴ってくる。思わず「運んでるだろ！？」と声が出る。「はあ？」って思うようなことを言う。(2011 年 2 月 22 日 (木)、X 建設)

作業状況に応じて、半ば思いつきで指示を出されることもある。

止水板^{*16}を入れる辺りに差しかかると、「止水板入れていけ！」と小池さんに言われる。「外から入れろ！」というので外に回ると「全部決まってからでええわ」と言い直される。なんか、分からないだけに何言われても聞かなければならない。(2011 年 3 月 15 日 (木)、X 建設)

労働者同士のあいだでもそれぞれの判断で指示を出されるので判断に困ることがあった。

今日も洗いだけど全然ついていけない。分からない。孔くんには「(邪魔だから) ずっとコードやっつけばいい」と言われる始末。そうしたら湯くんには「洗って」と言われるし。

湯くんは「もっときれいに洗わないかん」と言うが、お前そんなにきれいに洗ってるかあ？もう完全によく分からん。(2011 年 3 月 14 日 (月)、X 建設)

^{*15} コンクリートを打つ前に、落ちているゴミをジェットで洗い流す必要がある。

^{*16} コンクリートの打ち継ぎ部 (固まったコンクリートに継ぎ足してさらにコンクリートを打つ部分) に入れる波上の細長いポリエチレン製の板。巻物状になっているものをのばして必要な長さだけ切って使う。

立ち上がりの掃除をしろと湯くんはいう。「(孔) 1 人じゃ追いつかんやろうが!」と。しかし、孔くんは「先にあっち洗って」と言うから、僕は PC^{*17}側に回っている。これではどうしようもない。僕自身が自分の判断でしっかり動けないということと、このメンバーの中で僕に信頼がないという問題とがあるのではないかなどと考える。(2011 年 3 月 14 日(月)、X 建設)

他にも、班長と他の労働者とで指示が食い違って困惑することも少なくなかった。

昼休みが終わる作業再開直前、孔くんがブラシで水を撒いている。コンクリの継ぎ目になる辺りを濡らしておく必要があるようだ。あとで小池さんに言われて僕もやるが、孔くんが「もうやったで」と何度も言ってくる。知ってるけどさあ、小池さんが言うんだから仕方ないじゃん。説明できることじゃないんだから。(2011 年 3 月 15 日 (木)、X 建設)

8.2.4 下っ端の視界不良

経験を重ねるうちに、班長の判断、班長の指示の方がおかしいのだとわかる場面も出てくる。

吹き出し^{*18}にスコップでコンクリを入れる。言われずともスコップを手にとって動いていること自体、気を回している証なのだから評価して欲しいものだが、かえって文句を言われる。スラブ(床部分)のコンクリートが充分入っておらず、今吹き出しを埋めてもまだ下がつってしまう。これ以上入れても意味がないと思って、いったん手を休めていると「渡辺くんは体力ないんか」と横溝さんが煽ってくる。おかしいなと思いながら再度入れ始めると、「入れんでええ。今入れても下がるやろうが」とバカにしてくる。何のこっちゃ。おっさんの独り相撲じゃないか。(2011 年 2 月 22 日 (木)、X 建設)

柱の鉄筋を洗おうとして、まだポンプでコンクリを噴き入れている途中だったので少し手

^{*17} プレキャストコンクリートの略称。工場で作成されたコンクリート製の部品であり、コンクリ打ちの前にあらかじめ設置される。

^{*18} ベランダの壁や三和土のように、床と一続きでありながら段差がついている部分がある。型枠は、高くなっている場所の下側からコンクリートが吹き出すように作られており、上段が下がらないように、コンクリートを足していなければならない。

を止めていた^{*19}。すると小池さんが「ボサッとしとらんと洗ったらええやろう！」と怒鳴ってきた。今洗ってもすぐ汚れるだろうに、明らかにおかしなことを言っていると思った。事実、このすぐ後にコンクリが大きく吹き出してしゃくれたので、鉄筋は同じぐらい汚れた。

(2011 年 3 月 28 日 (月)、X 建設)

2011 年 3 月 28 日 (月) の作業は小池さんを職長に、2 班に分かれて行なわれた。一方の班は小池さんが班長となり、筆者は飯嶋さんを班長とするもう 1 つの班だった。スタート時点では両班が入り乱れて作業する場面があり、小池さんが口出ししてきたが、いったん分かれるとそれぞれの班で作業するようになった。

小池さんとは違う班なので楽なものだ。飯嶋さんや寺岡さんは、向こうで小池さんが怒鳴り散らすたびに笑っていた。「うるさい現場やろう？」と僕に冗談を言う。(2011 年 3 月 28 日 (月)、X 建設)

この日、小池さんが他の班長からバカにされたり、疎まれたりしている一面をうかがい知ることができた。

仕事が終わり、書類の処理をして小池さんが車に戻ってくるのを待っていた。寺岡さんが、小池さんのことを「ウーターン、オラウーターン、早くして～」と呼びかけるふりをするので笑ってしまった。ようやく駐車場の方に歩いてきた小池さんを見つけて野田さんが車を発進させる。小池さんの手前で停車したら、小池さんは手をバタバタさせて「もっと前へ出せ！」と指示する。それを見て寺岡さんが「ほら、見てみい。動きまでウーターンや」とバカにするのでもうおかしくて仕方がない。(2011 年 3 月 28 日 (月)、X 建設)

ここで参照した 2011 年 2 月 22 日 (木) と 2011 年 3 月 28 日 (月) の仕事には、1 つの共通点があった。それは筆者と同程度かそれ以下の扱いを受ける労働者がメンバーに含まれていたことである。2 月 22 日は、日本語もおぼつかない中国人技能実習生の範くんである。3 月 28 日は、亀田さんという推定 50 代の労働者だった。亀田さんは、その口ぶりから建設労働者としての経歴が長いことがうかがえたが、働きぶりは冴えず、班長たちからも軽んじられていた。

^{*19} 柱の中にコンクリートが入り切るまでは時間がかかる。

亀田さんは小池さんの班にやるわと飯島さんが冗談を言っている。タイヤ洗い^{*20}をさせとこうと勝手なことを言っている。(2011年3月28日(月)、X建設)

寺岡さんが亀田さんと呼ぶ。「呼んだら来い！犬でも呼んだら来るで！」などと言われていて。もう、ものすごく軽んじられているなこの人は。(2011年3月28日(月)、X建設)

寺岡さんが亀田さんにPCケレン^{*21}を頼む。亀田さんが何やら必死に「終わらなかったら手伝いに来てくれますか？」と訴えている。「ちゃんと助けに行くから」と寺岡さんが宥めている。忘れ去られて置いて帰られたことでもあったのかな？(2011年3月28日(月)、X建設)

自分の他に怒鳴られている人間、あるいは自分より怒鳴られている人間がいると、自分だけが怒鳴られている場合より、格段に働きやすくなる。何か問題が起きた時には下っ端の責任にされやすい。自分が怒鳴られるばかりだと、何がまずかったのか、どうすればいいのかを推量する手がかりがない。しかし、誰かが怒鳴られていると、怒鳴られている人の姿を見ながら、状況を理解し、自分の行動を選ぶことができる。

知識や技量の欠落はさておき、下っ端は下っ端であるがゆえに、現場の見通しが利かない状況に陥らされる。「下っ端はそもそも理不尽な状況に置かれているのだ」、「何も自分がまちがっているばかりではないのだ」という理解を得るまでが、新人にとっての初期のステップの一つなのだといえよう。

8.2.5 自分なりの判断で動く

下っ端の視界不良状態をふまえて、「相手もまちがっている場合がある」、「みんな自分勝手に判断している」という目で見てみると、どのようにふるまえばいいのかが理解できてくる。

ポンプ屋の車がいなくなったら、バイブレーターを洗って片付けをしと言われる。言われたままにバイブレーターをジェットで洗っていたら孔くんが穴の中から「あれやらんとい

^{*20} 現場から出ていくトラックのタイヤは土で汚れているので、出口前でジェットを使って洗う。

^{*21} PC部分に飛び散ったコンクリートを削り取る作業。

かん」と残コン^{*22}の方を指して言うてくる。僕は僕で小池さんに言われたことをやっているのだが、「小池さんに確認して」とまで言うてくる。小池さんに聞くと、広げておけばいいという。戻って広げたら、孔くんが言っているのは型枠の下の方に溢れ出したコンクリートやノロ^{*23}を取り除くと言うことだった。しつこく言うので仕方ないから先にやるかと言うていたら、「渡辺ー！そんなんええから○△□！」と遠くから小池さんに怒鳴られた。

改めてバイブレーターを洗おうとしたら孔くんがクシを集めろと指示をしってくる。鉄板の上に集めろと言う。しかし、さっき小池さんは足場板がなければバタカクの上でやれと言っていたし、鉄板は汚すなということではないのか。孔「見てみいや、あちこちにあるやろうが！」と偉そうにいう。分かってるけど、バイブレーターを洗うくらい待てないのか。「小池さんに言われたとおりにやってるだけだから」と言ったら、孔くんは小池さんに呼びかけた。小池さんも鉄板の上に集めろと言う。汚れたらあとでジェットで流せばいいと言うので、とにかくクシを集める。

孔くんの口出しに内心腹を立てながらクシを叩く。気付いたら16時過ぎくらいになった。途中でヒマなのかなんなのか、孔くんが割って入って来て当てつけのように速くクシを叩き始める。こんなもの調整仕事だろうに、なぜそんなにかむしやりにやるのか。

孔くんがさっさとやってしまったので、小池さんのところに追加の仕事を聞きにいくと「鉄板はいとけ！」とのこと。やっぱり完全に調整仕事じゃないか。孔くんはジェットで門を洗い出す。何のこっちゃ。(2011年3月15日(火)、X建設)

他人の指示を聞いていても、それが正しいとは限らない。現場経験を積んで理解が進んだら、少しずつ自分の判断で動く方向に踏み出さなければならない。もちろん、実際の経験が少ないのだからまちがうことも多いし、指示を無視してまちがえてしまえば、怒鳴られても文句はいえなくなるのが筋である。半人前以下であることを自覚しながらも、一人前のような顔をしてかむしやりに働かなければ、成長する見込みがない。「泳ぐか溺れるか」式の教練が行なわれているようなものだ。職長たちはその叩き上げの教練を泳ぎ切ってきたということになる。X建設でコンクリ打ちの仕事を覚えたという小池さんの身の上話を聞くことがあった。

昼休み、身の上話や昔話に花が咲いている。ポンプ屋さんが小池さんにいろいろ聞くから

^{*22} 型枠からこぼれてしまったコンクリートの残りのこと。

^{*23} ノロとは、打設したコンクリートの中から、粒子の細かいセメントが水と一緒に型枠の下から染み出してできる固まりのことをいう。

だ。小池さんは5年前にX建設に入った。2年前に職長研修を受けたという。それまでは親戚で工務店をやっていて、これが結構うまくいっていたらしい。結婚した頃、28歳くらいの時に3LDKのマンションを買った。

X建設に入ってからコンクリを覚えたのだ。横溝さんと武山さん？に教えてもらった。教えてもらったと言っても見て覚えるのだという。パイプレーター握った方が楽そうだと思うて覚えたが、楽じゃなかったと嬉しそうに語る。

赤木さんの話題をポンプ屋さんが出す。「あいつももう中堅なんやから、人を使うようにせんといかんとこないだ言ったところや」などと小池さんが言う。孔くんや湯くんにも言っていることだとか。人を使えと。やらせろと。「そうでないといいつらがかわいそうやろ？」。他にも仕事分かっている人間はいるが、やらない、と小池さんがこぼす。自分でやってしまふ。しかし、それだといかんだらうとポンプ屋がいう。やらせた方がいいと。やらせたらやらせたでおかしなやり方をすると小池さんが言う。

自分は行く現場行く現場で道具の配置やポンプを最後に引き上げる場所も1回、2回で覚えたとする。その話に孔くんも乗っかって自分も覚えられると言う。すると小池さんがちょっとムキになって言い返す。

横溝さんも武山さんだか井口さんだかにコンクリ打ちを教わった？横溝さんと武山さんが別々のやり方を擦り合わせて組み合わせてやり方を確立した。横溝さんや武山さんや井口さんが道を作ってくれたから自分でも今こうして現場で職長で仕事ができるのだ、そうでないといけない、と言っていた。(2011年3月15日(火)、X建設)

「見て覚える」式の学習を通して、自分が立派な職長になれたのは先輩たちが道を作ってくれたからだという物語を小池さんは抱いており、自分自身の有能さと、先輩の職長たちへの敬意が表されている。

8.3 掘削・埋め戻し、常用の場合

最後に、掘削・埋め戻し、常用の場合について、補足的に触れておく。

掘削・埋め戻しの主役はオペ（重機の運転手）であり、それ以外の人間はオペの指示に従って、重機の補助を行なう形が多い。特別難しいことは要求されないのだが、戸惑うことも多い。

オペの白木さん^{*24}が、ユンボで埋め戻した場所に柵^{*25}をして周りの鉄板の上を掃けという。柵をしろと言っても初めての現場で勝手が分からない。他の人について行ったら「全員でゾロゾロいかんでええ！金魚のフンじゃあるまいし！」と怒鳴られた。一番後ろの僕と富樫さん^{*26}が立ち止まった。富樫さんが手近なところにあるミキサー車を囲っている柵に手をかける。えー？と思ったら案の定「それ使つとるやろうが！考えてやれや！」と怒鳴られた。そうは言ってもそこらにある柵はそれしかないんだから、富樫さんがまちがえるのは無理もない。どこにあるのかくらい指示して欲しいものだ。(2011年2月12日(土)、X建設)

横に通してある鉄筋を抜くように白木さんに頼まれる。鉄筋を抜いたら、縦の鉄筋を倒せという。何をしたいのかわからないまま、幾度か文句を言われながら従う。少し倒したらあとはユンボのバケットで倒していた。ある程度でいいと言ったのはそういう意味かと分かる。

さらに、その鉄筋を倒した向こうの、碎石が積まれた横にトン袋を積んで碎石が流れるのを防ぐ。鉄板をユンボで吊って移動する。フック付きのこのワイヤーを「鉄板吊り」と白木さんは呼んでいる。4つ縦に積んで碎石が流れるのを防ぐと、意図とやり方をちゃんと解説してくれるのだが、それでも何となく飲み込みにくいのはなぜだろう。

続いて、そこにスロープを作って鉄板を敷く作業を手伝う。鉄板吊りをかけたりはずしたり。鉄板を縦にしたり横にしたり、元に戻したり。その間にもトラックが土を運んでくる。鉄板を元に戻すと言っているのに、一回降ろしたら掃除に戻ろうとしてしまう坪井さん。「坪井ッ！」と白木さんに怒鳴られていた。(2011年2月24日(木)、X建設)

大規模な現場では、杭を打って柵を作ったり、シートを貼ったりといった建設作業員たちで行なう仕事もある。タイヤ洗いは、場合によっては「タイヤ洗いをさせよう」と言われるような仕事なのだが、そんな仕事でもきつい物言いをする人間もいる。

現場に着いてすぐ、まだ1時間近くあるのに着替えて休憩所の外に出ていくおっさんがいた。何かあるのかと思って「準備早いですね」と声をかけると「ああ!？」と不愉快そうな

^{*24} 推定40代。

^{*25} 2本の単管の両端にプラスチック製の脚を取り付けて作るもの。

^{*26} 30歳。休憩時間中、オペの白木さんについて、「もともとおとなしい人やと思うんすよ。顔見たら分かる。この会社に入っ
て変えられたんすよ。こんな薄汚れたおっさんばかりのところやから。ようX建設に入ったないう感じすよ。こんな場末の
ホームレスギリギリのところ」と反感をむき出しにしたコメントをするのでぎょっとした。彼は研修期間が終わる前に早々に
退職していった。

反応をされた。特にやることがあって外に出たわけではなさそうだった。

最初、この人とタイヤ洗いをやらされたのだが、頭から「面倒くさいから俺は一度しか言わんからな」と高圧的に言ってくる。自分が外側に回るからお前は内側から洗え、外側は危ないからとか、詰め所側の鉄板の方向にはジェットを噴かすとか、建物側ではなく、ゲート側に向けてアスファルトを濡らせだとか。しかし、ゲート近くになると「こっちは逆からやれ。少しは考えてやれ」だと。洗い終えてなかったら「ストップ」と言って止めろ、決して汚いまま通すとかうるさいうるさい。普通に言ってくれればいいものを。

タイヤを洗った後、残った土をカマ場^{*27}に洗い流す。アスファルトを洗いながら「やりながらもキョロキョロ見て確認しろよ。現場では自分で気をつけんと通用せんぞ」と言ってくる。なんじゃそりゃ。そんな偉そうにいうほどの大した仕事か。(2011年3月10日(木)、X建設)

このような高圧的な態度は、コンクリ打ちの現場でなくとも、通奏低音のようにX建設の現場に響いているといえよう。

一方、常用の場合、掃除や片付け仕事がほとんどであり、労働者たちも調整仕事であることを理解しているため、協力し合ってお互いを気づかったり、新人に仕事を教えたり、牧歌的な雰囲気すら漂う。2人きりで常用の仕事に行った時など、身の上話を聞くこともできた。

常用の仕事をするなかでは、寄せ場で求人する飯場で見られたような初心者への気遣い、仲間意識のようなものが感じられた。しかし、そのように働く機会自体がまれであり、常用で共に働いた労働者同士がコンクリ打ちの現場で同じチームになるチャンスもほとんどない。

8.4 淘汰と選別

コンクリ打ちを中心に、X建設の労働現場における労働者間の相互行為の実態を見てきた。排除という視点から読み解くと、これらのやりとりは、「普通」の境界線を引き直す、寄せ場で求人する飯場における使用者と労働者の間でのかけひきに近く、勤勉イデオロギーは、ほとんど問題となっていない。

ゼネコンの1次下請であり、「請け」で仕事をしているX建設では、職制にある者たちは、仕事

^{*27} 排水のために掘られた穴のこと。

の仕上がりを直接問われる立場にある。そのため、同じ会社内の労働者同士であっても、仕事ぶりに対してきわめて厳しい態度が取られることに不思議はない。しかし、この厳しい態度は、仕事への責任が重いただけに生み出されるものではない。この背景には、慢性的な人材不足と人材育成の余裕のなさがあると考えられる。

中国人技能実習生を導入したきっかけに、人材不足が先にあるのかコストダウンが先にあるのかはわからない。しかし、いったん彼らをコンクリ打ちの中核に据えてしまえば、彼らを活用すること、彼らを育成することは、X建設の存在形態を大きく規定することになる。重労働に耐える若年労働力を低コストで得られるという意味では、外国人技能実習生の活用は一石二鳥の選択だといえる。しかし、彼らは3年という短期間で入れ替わってしまうため、絶え間なく新人教育を行わなければならない。会社の中に人材やノウハウが蓄積されていかないのである。人材やノウハウが蓄積されていかないうちに、いつまで経っても、一定以上の作業能率の向上が望めない。人材やノウハウを蓄積するためには、日本人の労働者を育成して確保する必要がある。しかし、鳶や鉄筋工、設備工などに比べて、待遇面で見劣りのする土木の仕事に、若者が新規参入して定着することを期待するのは望みが薄い。そのうえ、X建設の新人教育は「泳ぐか溺れるか」式の厳しいものだ。

この仕事を始めたばかりの人間に「仕事ができないのは当たり前」なのだが、X建設では「できて当たり前」というところからスタートさせられる。必要な道具があれば、用意しておくように事前に伝えておけば済む話であるにもかかわらず、その程度の案内をするだけの余裕がX建設にはない。中国人技能実習生が労働力として安定して供給される限りは、定着するかどうかもわからない日本人の相手は、どうしても後回しになってしまう。

X建設で行なわれていることは、「排除」というより「淘汰」に近い。排除は何らかの意味づけとかけひきの産物だが、ある条件が前もって設定されており、そこに本人の努力で到達できれば残るし、到達できなければ自ら去っていくように放置されている。排除には、まだ包摂の意図があつての選別だが、淘汰とは即物的な選別である。

レイヴとウェンガー[Lave & Wenger 1991=1993]の正統的周辺参加は、学習を実践コミュニティへの参与を通じて、状況に埋め込まれて進展するものだととらえるものである。新規参入者は、一見瑣末で周辺の役割を担わされるものの、徐々に知識や技能、アイデンティティを修得していき、やがて「十全的な参加」にいたる正統的なプロセスをたどる。コンクリ打ちという仕事を見ても、洗いという周辺の役割を担いながら、作業工程や作業の意味を理解し、主体性を獲得していく過程なのだと解釈することはできるが、ことはそう単純ではない。レイヴとウェンガーの正統的周辺参加の概念は権力論的な視点に欠けている。岸政彦[1996]がレイヴらの議論に依拠しつつも、ラベリングという視点を取り入れたのは、参加にまつわる権力作用を議論の俎上に乗せるためであった。また、田中雅一[2002]は、レイヴらの議論は「修得あるいは参加の成功を強調すること

で、変革あるいは創造性の視点が理論的に精緻化されているとは言えない」[前掲:352]と指摘する。

われわれは、コミュニティの役割に思いを致さなければならない。コミュニティを通じてしか、仕事の知識や技能を得ることができないし、同時に形成されるアイデンティティはそのコミュニティの特徴を物語るものである。西澤[2008]は、ある「場所」が、アイデンティティの構築を可能にする「居場所」となるには、自己提示とそれを承認する他者の調達という手続きが必要となることを指摘している。X建設の労働現場での、自己提示と承認はどのようなものだったか。

X建設のコンクリ打ちの労働現場は、新参者の否定から始まる。新参者は、否定されるとわかっていても、自己提示を行わなければならない。自己提示と否定が繰り返されたのちに、ようやく承認が得られる。それは、はたして苦労に見合うだけのものかどうかは人それぞれだろうが、それだけの価値があるものだと思わなければやっていけない。その価値づけは、最終的に自分自身の本質的な有能さに行きつく。自分自身の本質的な有能さをアイデンティティとするコミュニティは、それだけ他者に対して不寛容なものとなる。

このようなコミュニティを生み出したのはコストカットを迫る資本の要請に他ならない。コストカットによって、労働条件・労働環境が悪化し、悪化した条件下で働く労働者は集めづらくなる。海外に労働力を求めるような段階に至っても、「誰もやりたがらない仕事」をやるための労働力を集めるために一役買っているのが飯場という装置なのである。そして、飯場で起きているのはコミュニティの空洞化だ。共に働く者同士を包摂し、知識や技能、アイデンティティを維持し、再生産することが難しくなっている。技術革新と合理化によって数字の上ではコストカットされているとしても、結果として作り上げられる物は同じでも、それを作り上げている1人1人の人間がどのような状態に置かれているかは見えづらい。コミュニティの見えざる役割とその存立基盤を明らかにしていく必要がある。

終章 本研究で得られた知見と今後の課題

本研究の目的は、下層労働者を囲い込む労務管理のシステムである飯場の実態を明らかにし、飯場を通して現代日本における下層労働者の排除の構造とメカニズムを明らかにするところにあった。本研究では、飯場を「労働条件が悪く、労働者を集めにくい仕事につく労働者を集める一種の『装置』」と位置づけたうえで、第Ⅰ部で飯場の労働と生活の実態、第Ⅱ部で排除の実態を明らかにしてきた。

建設産業は、労働者を募集し、囲い込んで管理する装置として、飯場を活用し続けてきた。飯場の問題性が極度に表れたのが、戦前の北海道開拓地に見られた監獄部屋であり、そこでは債務拘禁労働や暴力装置による労務管理が行なわれていた。現代の飯場でも、仕事が少なければ飯代がかさみ借金になってしまう。また、労働者の殺害にいたるような暴力飯場の問題も決して過去の話ではない。

戦後日本の建設産業では、下層労働力として、まず農村出稼ぎ労働者を大量に動員した。また、寄せ場に代表されるような都市下層社会から労働者を吸収して活用した。労働者の募集は地縁や個人的なネットワークに大きく依存しており、「世話役」や「手配師」が人集めに大きな役割を果たしていた。農村出稼ぎ労働者数は、全産業で55万人近くまでふくれあがったが、1972年をピークとして急激に減少し、2005年に3万人台まで縮小したのちもゆるやかに減少し続けており、下層労働の主要な担い手ではなくなっている。1980年代後半にピークに達した寄せ場への求人も1990年代始めに激減し、寄せ場労働者の高齢化にともなって、寄せ場は建設産業における労働市場としての地位を著しく低下させた。寄せ場の衰退の背後で、求人広告市場がその規模を拡大させていた。しかし、寄せ場の求人数減少は、単に求人先が求人広告市場に置き換えられた結果ではなく、飯場と関連した労務管理のあり方や、労働力需要の変化によってもたらされたものと考えられた。これらの議論は、全国の寄せ場の変容の要因を探ろうとするなかで組み立てられていったが、飯場やその労働の実態が明らかでないために進展が滞っていた。そこで、本研究では、飯場の実態とその労働の実態を明らかにするために、飯場での労働と生活を通じた参与観察調査を行なった。

飯場や建設労働の実態を明らかにすることに加えて、本研究では、排除という観点から飯場労働

者たちの日常的実践を読み解くことを課題とした。寄せ場研究（都市下層研究）は、マクロな排除の構造を明らかにしてきた。一般的な労働市場からの排除、空間的な隔離といったマクロな排除の構造が、寄せ場や飯場で働く労働者の存在を規定しているのは確かである。しかし、ポール・ウィリスが言うように、構造は人々の実践的な行為によって生み出され、維持されているという側面があることも忘れてはならない。本研究は、飯場労働者の相互行為と意味づけを手がかりに、排除に動員されるイデオロギーとカテゴリーカルな排除のプロセスの解明に取り組んだ。これは、研究の足がかりであった「寄せ場」という空間を失いつつある寄せ場研究の蓄積を、排除論として下層労働研究に受け継いでいく試みでもある。

以下では、これらの課題について、本研究で得られた知見と今後の課題を整理していく。

1 飯場の労働と生活の実態

寄せ場の衰退をめぐる議論における下層労働市場の変容について整理すると、①労働力需要の変化、②新しい求人ルートの実展、③飯場の機能の変化、④移住労働者（外国人労働者）の活用の4点が指摘されている。労働力需要の変化とは、技術革新と合理化によるものであり、具体的には建設労働者の多能工化である。新しい求人ルートとは、農村出稼ぎ労働者や寄せ場労働者を集めてきた縁故による求人に対する、求人広告市場のことを指している。これは、寄せ場労働者の高齢化と若年労働者の増加と対応していると考えられる。飯場の機能の変化として、飯場の巨大化と飯場網の拡大、また建設産業全体の管理強化により、飯場が労働者の身分保障を与える存在となっていることがあげられる。最後の移住労働者（外国人労働者）は、不法就労によるものに加え、入管法の改正、外国人研修・技能実習制度などの整備によって、1980年代から増加している。これらの指摘を念頭に、飯場の実態を見ていこう。

飯場の性格の違いは求人ルートの違いと関連していると考えられる。そこで、本研究では、主要な求人手段として寄せ場を活用する飯場と、求人広告市場を活用する飯場の2つのタイプについて調査を行なった。

まず、寄せ場を活用する飯場である、A建設・B建設・C建設の事例について確認しよう。

仕事の内容を見ると、ほとんどが熟練や技能・資格を必要としないものであり、下請の層次も低く、基本的に人夫出し飯場であった。しかし、いくつかの点で、寄せ場の変容にかかわる要素との関連が認められた。

A建設・B建設と比べて、C建設では20代・30代の若い労働者が目立った。C建設は、労働者

数が20～50名程度であるA建設・B建設に対し、100人を超す大きな飯場だった。1次下請ではないものの、ゼネコンとのコネクションを持っており、1日に20名を超す人員を出せるような現場を複数持っていた。大きな現場では新規入場者研修が綿密に行なわれていた。徹底した新規入場者研修は、年齢や健康状態による選別を強化させることになる。先行研究が指摘するように、このことが労働者の「若返り」の誘因となっていると考えられる。また、ゼネコンとのつながりがあり、大きな現場を持っていることと飯場が巨大であることは相互に関連しているとするのが妥当である。

大きな現場ではC建設内から職長に任命される者がいた。彼らは、C建設以前に建設労働者としてのキャリアを積んでおり、一般的な寄せ場の労働者が持っていないような資格や重機の免許を所持している。彼らの多くは通勤者だった。ある程度の経験を積み、資格や技能を持っている労働者を、ハローワークや求人広告市場から得ようとしていると考えられる。また、現場では、まれに資格や技能が必要とされる場面があった。しかし、どんな資格や技能が必要となるかがはっきりしているわけではなく、その都度できる人間を探すのが実際のようであり、「この資格・技能を持っていれば、C建設では安泰である」というものではない。とはいえ、資格や技能の必要性がまったく意識されていないわけではなく、「いつ役に立つかはわからないが、資格を取らせよう、資格を持っている人間を確保しておこう」という考えがC建設の経営陣にはあるようだった。

以上のように、寄せ場で求人する人夫出し飯場を見たところ、飯場の巨大化、若年労働者と技能労働者の増加をうながす誘因の存在が認められた。

次に、求人広告市場を活用する飯場である、X建設の事例を確認していこう。

X建設は、準大手ゼネコンの第1次下請会社である。マンション建設工事を専門として、施行から完成までの、土工・とび業の役割を丸ごと請け負う体制を取っていた。そのために、社内で職制の役割をこなせる人材を確保する必要があった。また、掘削・埋め戻しのための重機オペレーター、コンクリ打ちのための技能労働者（コン打ち工）が必要となる。技能労働者が必要とされているのはまちがいないが、X建設の労働実態を見て、技能労働者が「増えた」とは言いづらい。特に「多能工的」土工の需要増加との関連は見えない。重機オペレーターは木村保茂[1997]のいう土工Ⅲに相当するものの、基本的に重機から下りることを嫌がり、まれに仕上げ作業にかかわる姿も見られたが、オペレーター以外の仕事をするくらいなら、休んで失業保険の給付を受けるという。土工Ⅰ～Ⅲの全てに対応可能な「多能工的」土工の需要にこたえる存在とは言いがたい。

X建設からコンクリ打ちに従事する労働者の仕事を見ている限りでは、コンクリート圧送装置が固定式から移動式になったり、圧送能力が向上したりといった変化は考えられるが、佐久間ダム[日本文科学学会 1958]や、糸園[1989]、高梨ら[高梨編 1978]が報告した労働過程と大きな違いは存在しないように思われる。大きな違いは、従事する労働者の属性であり、中国人技能実習生が中核的な役割を果たしていることである。彼らは3年単位で入れ替わる一過性の労働力でありながら、

現場労働において欠かせない存在として取り入れられていることになる。外国人技能実習生は、未熟練労働力として使うわけにはいかない。建設産業における技能実習移行申請者数に占めるコンクリート圧送施工の技能実習2号移行申請者数を見ると、2010年度20人(3,543人中)、2011年度36人(3,679人中)、2012年度44人(4,595人中)となっている[国際研修協力機構 2013]。この数字を見ると、コンクリ打ちの労働力としての外国人技能実習生は決して多いとは言えないが、年々増加傾向にあることがわかる。

若い労働者の数は明らかに少ない。入職してくる者はいるが、1ヶ月と経たずに退職してしまう場合が多い。仕事がきついわりに扱いは悪く、他に選択肢がある者にとってはしがみつ়理由はないのだろう。また、飯場の側にも若者を囲いこんで育てようという志向が弱いのだと考えられる。X建設に定着しているのは、すでに建設産業でキャリアを積んでいる中高年の労働者であり、彼らは高齢化のために職人として働くことが難しくなったために、土工の会社を選んで入ってきている。コン打ち工には、入社してから叩き上げで技能を身につけたというケースも見られるが、重機オペレーターを養成しているとは考えにくい。X建設では人材育成は二の次になっている。もともとは釜ヶ崎で求人する人夫出し業者だったX建設が、現在の地位にまで発展するそのはじまりには、資格や技能を持つ釜ヶ崎の労働者の飯場への囲い込みがあったかもしれないが、長期的には寄せ場とは違うルートからの人材発掘にシフトしていったのだと考えられる。

2つのタイプの飯場について調査によって得られた知見を整理してきた。これらの事実からは、かつては人夫出し飯場だったような末端の業者が、何かのきっかけでゼネコンとのコネを得て、コストカットを武器に上層に食い込んでいった(X建設)、あるいは食い込んでいきつつある(C建設)といった構図が浮かび上がってくる。小関らの事例研究によれば、「1990年代後半以降の建設市場縮小傾向の下で、ゼネコンと専門工事業者とがドライな関係に変化しつつ」[小関・村松・山本 2003:233]あり、「下請は新規にゼネコンと取引関係を結ぶことが容易になったが、下請間の競争の激化を招き、ダンピング受注など不公正な低単価受注競争の一因ともなっている」[前掲:236]という。このような業界全体の状況の変化は、末端の下層労働部分を担っていた業者が上昇するための格好の機会だったのではないだろうか。

最後に、飯場の生活について確認しておこう。戦前の監獄部屋(タコ部屋)では、労働者は常に監視下に置かれ、毎日のスケジュールも厳格に管理されていた。監獄部屋では、労働者の枕は丸太か角材であり、起床時にはその丸太をハンマーで叩いて起こされていたという。戦後の飯場にもそのようなタコ部屋の例が語られている[大谷 1975=1976]。飯島裕子は若者ホームレスへの聞き取り調査から、タコ部屋や賃金未払いのための追い出し工作をする飯場での就労体験を紹介している[飯島・ビッグイシュー基金 2011]。本研究で対象とした飯場は、このような脱法的なものではなかった。内山尚三[1965]は、戦後の労務供給事業における「労働ボス」を4つの型に分類している。

寄せ場の場合、手配師が労働ボス的な要素を持つと言えなくもないが、その役割は直接労働現場には及ばない限定的なものであるし、求人広告市場においてはそのような存在が入り込む余地がない。経営側の人間は、取り引き先の会社からのクレームや、リーダー格の労働者の意見を取り入れながら、特定の労働者を外したり、退寮をうながしたりして、労働者の選別を行なう。経営側の人間にとっては、仕事ができるかできないか、問題を起こさないかどうか労働力の評価基準になっている。労働者の側も、現場で問題を起こさず、できるだけ休まされずに仕事に出続けることを念頭に飯場での生活を営んでいる。タコ部屋や暴力飯場、ケタオチ飯場のような問題が現在でもないわけではないが、飯場労働者の生活は、直接的な暴力や表立った指導監督を受けずとも、規則正しく、入寮者同士の配慮によって自然発生的な秩序が保たれているように見える。

規模が小さく、施設も粗末だった A 建設には粗野な雰囲気があったが、どの飯場も会社としての体裁を備えていた。社員たちはどこか他人行儀で、労働者とは距離を置いて接していた。これを裏返せば、彼らは労働者と情緒的な支配関係になることを避けているということもできる。飯場では、景気動向に応じて柔軟な人員調整ができなければならない。労働力はある程度の出入りがあって、循環してくれていた方が経営側にとっては都合がいい。変に労働者をしばったりつなぎとめたりする必要はない。つなぎとめておきたいのは一部のリーダー層や技能労働者だけである。元労働者であったり、日給月給の待遇であったりといった点で番頭は労働者に近く、経営サイドと労働者との仲介役となり、ガス抜きや緩衝材的な役割を担っている。

労働者には個室が割り当てられていた。労働者側には「今時タコ部屋で働きたくない」という意識がある。労働者を呼び込もうと思えば、最低限押さえておかなければならない。しかし、個室があるといっても、飯場の設備は充実しているとはいいがたい。個室自体粗末なものだし、洗濯機の台数は不足しており、風呂や食事、トイレなどの利用は、特に言われることがなくとも譲り合うよう心がけねばならない。飯場では、労働者同士のマナーの良さに驚かされる。これは、慣れない場所、短い滞在期間中のもめごとを避けるための知恵であり、過剰なかかわりができてしまうことを避けようとしているためだろう。

飯場では、直接的な生活の管理はあまり見られないが、生活空間の物理的・状況的な管理によって、最低限のマナーをわきまえた生活態度を迫られている。厳密に守られているわけではないが、食堂や廊下などに禁止事項を記した張り紙が目立つ。B 建設では起床時間に館内放送でラジオをかけていた。毎日仕事に出ようと思えば十分な休息をとるよう心がけねばならないし、寝坊して仕事に出そびれるようなことは避けたい。設備の貧弱さは、「(飯場は) 一時的な滞在場所 (最低限の設備) である」ことを暗に物語っているし、「飯場はいくらでもあるのだから、嫌ならよそへ移ればいい」という殺し文句もある。経営側も、100 人を超す入寮者のあいだでトラブルなど起こされては困るし、下手なかかわり方をしてトラブルに巻き込まれたくない。つまり、構造物としての飯場

は、労働者同士の「配慮」を強いるような作りになっているのである。

かつて下田平は、出稼ぎ労働者に対して、寄せ場労働者を「一定期間にわたって、宿舎における規律にしたがわせるためには、暴力装置が必要となるだろう」[下田平 1978:59]と書いている。もちろん、飯場における出稼ぎ労働者に対する管理と、寄せ場労働者に対する管理は性質が異なるだろう。しかし、寄せ場労働者や求人広告を介してやってくる労働者に対しても、暴力装置など用いずに労働者を管理できるような構造物として飯場は設計されているのである。

むしろ、問題は「不可視の暴力」とでもいうべき、排除の実践の中に潜んでいる。次に、飯場における排除のメカニズムを確認していこう。

2 排除の構造とメカニズム

飯場は、労働条件が悪く、労働者を集めにくい仕事につく労働者を集める一種の「装置」である。集めた労働者を管理するために、労働者の管理に暴力装置が用いられる例は現在でも見られる。しかし、暴力装置を用いなければならないような状況はリスクが高く、経営側にとっても必ずしも望ましいものではない。本研究では、飯場労働者を統制し、選別するために排除のメカニズムが作用していることを明らかにしてきた。

人夫出し飯場では、固定層と流動層のあいだに大きな能力的な差異があるとは限らない。固定層よりも流動層の方がさまざまな経験をつんでおり、効率よく作業をこなせるという場合もありうる。この背景には、そもそも配属先の会社の使用者から求められる役割が、それほど熟練や技能を要しないものであるため、その飯場で長年働いていたからといって、蓄積されるものが少ないことがある。しかし、飯場の滞在期間によって、ゆるやかにではあるが、実質的な序列関係ができあがる。これは、配属先の会社の使用者や、使用者と近い他の労働者との関係性によるものであり、業務を遂行するうえでの便宜的な役割分担にすぎない面もあるが、共同で作業にあたる者はとりあえず従わざるをえない。流動層の多くは短期滞在のつもりでいるし、表面的にはあれ、それに合わせてやりすごしていればいい。しかし、明らかにまちがった指示や、あまりに非効率的なやり方を強いられるようであれば、さすがに黙っていられない場合もある。もともと力関係の根拠が弱い流動層と固定層のあいだの対立は容易に表面化する。固定層が流動層を統制するために、排除の実践が必要であり、その際に「怠け者」カテゴリーがもちいられていた。

固定層は飯場内で固定層同士の持続的な人間関係を持っている。この相対的に持続的な人間関係は排除のための共犯関係として動員される。ある人物に対する「怠け者扱い」は、実際に怠けてい

たかどうかとは関係なく行なわれる。「こいつは怠けようとする」という認識がその集団の成員の一部で共有されれば、怠け者扱いされた者は排除の圧力にさらされ、行動の選択肢を狭められることになる。排除は統制の機能を持っている。ここで重要なのは、排除は選別でもあるということだ。飯場での滞在期間が長くなれば、最初は素っ気なかった流動層に対する固定層の態度は徐々に軟化することを見てきた。ここで行なわれるような排除は、からかいが許される親密さが芽生えたところこそ可能になる。事実関係を無視した「怠け者扱い」は、相手の抗議があったとしても、冗談だと言い逃れできる余地を確保したうえで成立する。「怠け者扱い」をされるということは、親密さが高まったということでもある。しかし、いくら親密さが高まったところで、「怠け者扱い」をする側とされる側という一線が引かれている。「対等な」仲間となるためには、自分とは別の犠牲者が排除にさらされる際に、共犯者となってこの一線を越える必要がある。佐藤裕[2005]は、排除行為には「われわれ」の仲間意識を強めたり、「われわれ」のあいだに規範を持ち込んだりする効果があると指摘している。ここで行なわれている排除行為にも、固定層同士の仲間意識を強める効果や、ある程度の「勤勉さ」を装わなければならない規範が生み出されていたと考えられる。また、固定層と流動層のあいだで生じる対立を排除によって取りつくろうことは、ほとんど変わらない低い待遇を受ける労働者同士のあいだに分断を生み、対立を生じさせるそもそもの構造的な問題から目をそらさせる結果となっている。

次に、使用者と飯場労働者の背後に控える排除の構造と、その構造に影響されながら起こる排除の実践について見ていこう。飯場の機能の1つとして、景気の動向に応じた人員数の調整がある。もっぱら不熟練労働力を供給する人夫出し飯場では特に、1年を通しての仕事量の変化に対応する必要がある。X建設のようなゼネコンの1次下請業者の場合でも、不熟練労働力を用いる領域を持っており、また人夫出し飯場を2次下請として利用する立場にもある。いずれにせよ景気の動向に応じた人員調整における飯場の役割は建設産業に欠かせないものである。このような役割を飯場が果たすためには、寄せ場や求人広告のようなカジュアルな労働市場が必要となる。しかし、飯場がカジュアルな労働市場を活用していることの意味や、そもそも飯場がどのような場所であるかは、当の飯場労働者をのぞけばその実態を知る者は少なく、部分的に知っている者がいたとしても、その実態に即した配慮がなされることはない。飯場やその背後にある寄せ場について語られることがあっても、その場にいる者とはかかわりのないことのように語られる。「差別語」や「被差別者のカテゴリー」は、言葉の意味としては何かを指し示しているながらも、実際に用いられる場面では、「あるカテゴリーではない(否定)」あるいは「あるカテゴリーに属する者の不在」を前提にして用いられるのである[佐藤 1994:100]。これは、飯場労働者に「言いわけを許さない」ために行なわれる排除の実践である。このような排除は、使用者と古参の飯場労働者が共犯関係になって行なわれる場合もあり、労働者側からの問題化がいつそう難しくなっている。

飯場やその背後にある寄せ場の事情が封じ込められたうえで、労働者は「普通」「当たり前」の基準に合わせることを迫られる。「普通だったらできて当たり前のこと」に合わせられないのは、本人に「やる気がない」「怠けようとしている」からだということになる。飯場労働者の能力や経験にばらつきがあることは飯場の労務管理の仕組み上不可避であるのだが、労働現場では労働者1人1人の努力によって対処しなければならない。人夫出しの仕事は「特別な技能を要しない不熟練労働」であることは確かだ。しかし、ここでは、「特別な技能を要しない」ことは、「誰にでもできる」ことを意味するわけではないという事実がごまかされている。また、「特別な技能を要しない」という枠付けはあるものの、求められる仕事の内容は常に曖昧であり、仕事の内容が曖昧なまま、場当たりに働かされる場合もある。このような状況に、労働者は「勤勉さ」を装うことで対処しなければならない。内容の曖昧な指示に対して、「勤勉さ」を装うことは、実質的には「怠ける」ことでやりすごすような本末転倒な状況を生み出す。つまり、「勤勉さ」とは、それを要求する側の責任や問題を見えなくするための道具であり、「怠ける」と地続きになっている自己循環的なイデオロギーなのである。

人夫出し飯場において、「勤勉」と「怠け」が飯場労働者同士だけでなく、労働者と使用者とのあいだでも機能するイデオロギーであることを見てきた。「勤勉」と「怠け」のイデオロギーは、からかいまじりで現場労働の相互行為の中に織り込まれている。このようなやりとりは、ある程度の親密さを確保しながら巧妙に実践されている。ところが、ゼネコンの1次下請であるX建設では、労働者同士のやりとりは「からかいまじり」というにはあまりに厳しいむき出しの暴力性が現れていた。これは、指示を出すのも指示を受けるのも同じ会社の人間であり、また、職長・班長は作業の最終的な仕上がりの責任をダイレクトに迫られるためであると考えられる。

コンクリ打ちは、ゼネコンの1次下請という地位を保つための要であり、そのぶんX建設の仕事の中でもっとも過酷なものとなる。重要かつ過酷な仕事となれば、労働者の待遇や養成にはそれなりの力点がおかれねばならないはずだが、人件費が切り詰められているがゆえに大幅なコストカットが可能となる。中国人技能実習生は、過酷な労働に耐えるだけのモチベーションを持ちつつ、コストカットにも有用な存在である。しかし、日本語でのコミュニケーションに障害があり、3年という期限付きの彼らに対しては、通常日本人に行なわれるより厳しい指導がなされざるをえない。厳しい指導の中で彼らは中核的な労働力となっていくのだが、このような労働環境では、建設労働のキャリアの短い日本人労働者の適応はいつそう厳しいものとなる。「からかい」は細かな言葉のニュアンスに依存したコミュニケーションであり、そのぶん、ニュアンスが共有できるだけの親密さを形成する必要がある。しかし、身体に直に技能を叩き込まれた中国人技能実習生がすでに「働いている」状況では、「からかいまじり」に相手をコントロールせずとも、理屈抜きで自分たちに合わせるように迫ることができる。これまで見てきた「排除」は、自分たちが求めるような役割への参

加をうながす選別のようなものだったが、ここで行なわれているのは、「即座に適應できないのであれば去ってくれて構わない」という無慈悲な「淘汰」に近い。中国人技能実習生を活用してとりあえずの労働力が確保できているという前提でこそ取りうるスタンスだが、3年単位で入れ替わる一過性の労働力に頼り続ける限り技能は蓄積されず、「淘汰」する側にかかる負担も厳しいままである。X建設は、合理化を追求し、コストカットに成功しているかのように見える。しかし、労働現場を見ると、カットされたのはコストだけでなく、人材育成にさく余裕をなくし、次世代の労働力の再生産の余地が洗細りになっている。

コストカットの帳尻合わせは現場の労働者たちに押しつけられ、労働者のあいだで排除が実践されることで現場労働が成り立っている。排除が苛烈を極め、耐えられる人間がいなくなるか、死人が出るような事態にまで進行して社会問題化すれば、ようやくコストカットの帳尻合わせが根本的に破綻していることが明らかになる。しかし、破綻するまでは、さらに「我慢する／せざるをえない」人間を求めて、飯場という装置は労働力をかき集める手を広げていくだろう。

合理化や技術革新によって材料費や人件費が削減され、生産性が上がる。それだけなら何も悪いことはないように思える。しかし、ここでは、人材の育成や再生産にかかるコストが勘定されないままどこかへ行ってしまっている。「誰にでもできるような仕事」とは、「当たり前」の感覚に似ている。「誰にでもできるような仕事」は本当に「誰にでもできる」のだろうか。また、「誰にでもできるような仕事」が「できる」人間は、「当たり前」に絶え間なく供給されてくるものなのだろうか。

「当たり前」といってしまえば、ありふれたものであり、特別な価値を持たないもののように感じられてしまう。しかし、「当たり前」のことを「当たり前」にできる人間は、この社会の中のどこかにきちんと育てられるような環境があるからこそ存在するのであるし、「当たり前」というイデオロギーによってあらかじめ排除されている人びとが存在することも忘れてはならない。

第Ⅱ部の始めでは、「飯場の労働文化」として、労働者の行動様式の維持と再生産の側面について議論した。飯場労働者の行動様式として、初心者へのフォローと有能さへの志向の2つに注目した。有能さへの志向は初心者へのフォローをうながす役割を果たしている。ここでの「有能さ」は、資格や高い技能を有しているといったことではなく、「機転が利く」「うまいやり方を考案する」といったような実践的なものを指す。このような「有能さ」の評価は、労働者同士の承認によって支えられており、労働者のアイデンティティとかかわるものだ。用いたのはA建設・B建設・C建設の事例だったが、第8章で触れたように、X建設でも、ある程度の余裕を持って働ける常用のような仕事では初心者へのフォローと有能さへの志向が機能している場面が見られた。しかし、コンクリ打ちの過酷さの前では、細切れに割り当てられるにすぎない常用仕事の中に現れる共同性は、初心者の適応を助けるには脆弱すぎる。建設労働の中には仕事そのものに価値を見いだすような行動様式が備わっており、ここからアイデンティティや仲間意識が育まれ、仕事のノウハウが継承される。

このサイクルにおいて、寄せ場という場所の持つ意味は決して小さくはなかった。寄せ場から飯場に行く労働者のあいだには、どこの現場に行っても、おたがい釜ヶ崎に戻ってまた仕事探しをする者同士であり、またどこかの現場で一緒になるかもしれないという意識が共有されている。寄せ場からは、ずぶの素人でも〈現金〉という形で少しずつ建設労働になじんでいくこともできるし、一緒に仕事に行くツレもできるかもしれない。言ってみれば、寄せ場という空間そのものが、結果的に初心者が建設労働に適應していくためのトレーニングの場ともなっていたのである。それに比べると、求人広告から直接飯場で働くという形では、建設労働への適應過程は本人にとって厳しい体験になることは想像に難くない。

排除による統制と選別は、労働者同士で仕事のやり方を教え、アイデンティティや仲間意識を育むような共同性と重なりあって進行する。第3章では「勤勉さをほどほどアピールしながら怠けている」ことも飯場労働の心得であることに触れた。第7章ではこの点をさらに掘り下げ、「勤勉」と「怠け」は地続きのものであり、対立概念としてはとらえきれないことを指摘した。これまでの都市下層研究は、下層労働者や野宿者の「仕事」のあり方に注目し、労働概念の再検討にこだわってきた。「労働者の視点としての『怠け』の意味を探究し、社会の支配的な論理を捉え返す視点や思想を構築していく作業の蓄積」[田巻 1999:67-68]が目指された。例えば、われわれに「怠け」とみえる現実や行為には、肉体的疲労を回復させて次の仕事に備えるための合理的な対処であったり、仕事仲間の雇用や賃金を擁護したりといった、戦略上の重要性が考えられる。確かに、「怠ける」ことは使用者の際限のない要求をかわすための実践であった。しかし、「怠ける」ことは飯場労働に適應するための知恵の1つであり、労働者の行動様式ともつながっているものである。「怠け」で対処せざるをえない状況の中に、オルタナティブな選択を見つけ出す「有能さへの志向」によって、「怠け」は「勤勉」に転換される可能性がある。もちろん、「勤勉さ」と「有能さ」はイコールではないが、労働現場は「有能さ」を発揮し、承認を求めたいアイデンティティ・ポリティクスのある場でもある。同時に「有能さへの志向」は「初心者へのフォロー」と関連しており、仲間への気遣いを生み出すモチベーションともなっている。

下層労働者は「勤勉」と「怠け」のイデオロギーから自由なわけではない。「勤勉」と「怠け」のイデオロギーに依拠して排除と選別を行なっているし、「勤勉さ」に自分から入り込んでいる場合もある。しかし、「有能さへの志向」や「初心者へのフォロー」の中には、「勤勉」と「怠け」のイデオロギーに回収されない部分も含まれており、アイデンティティの承認をめぐる価値基準を関係性にシフトする余地はある。「勤勉」と「怠け」を手がかりに労働概念の再検討に取り組んできたなかで見えてきたのは、関係性の問題であった。

排除には、仲間意識を強めたり、仲間内にルールを生み出したりする効果がある。また、結束を強めることで不安をしずめたり、アイデンティティを構築したりする側面がある。排除が行なわれ

る場には、排除に頼らざるをえない集団の事情が構造的に仕込まれているといえよう。2000 年代後半から、違法な労働条件で若者を働かせる「ブラック企業」の増加が問題視されるようになった。

「ブラック企業」では、若者を従属させ、使いつぶして退職させるために、恒常的なハラスメントが行なわれているという[今野 2012]。コストカット競争の中で、技術革新や合理化によって目指されるのは人件費の抑制である。すでに述べたように、コストカットの帳尻合わせは現場の労働者たちに押しつけられ、労働者のあいだで排除が実践されることで現場労働が成り立っている。排除は、共犯関係を作ることによって行なわれ、排除される者は孤立させられるため、その不当性の告発が非常に困難である。また、排除の不当性を告発するための理念が十分に形成されていないという問題もある。排除行為は、外部から見ているだけでは気づかれにくく、内部の人間からも告発が困難な領域であり、その不当性を告発する根拠も未整備であるため、問題は潜在化したまま深刻度を増していると考えられる。排除という視点からでなければ見過ごされてしまうような事態の広がりをとらえていくことは、現代社会において大きな課題となっていくはずである。

3 今後の課題

本研究でえられた知見により、下層労働者をめぐる建設労働市場の動向について、先行研究で指摘されていた疑問点のいくつかを整理することができたが、さらなる解明が必要となることは言うまでもない。まず、若年労働者と技能労働者の増加については、土工以外の職種の実態を明らかにする必要がある。同じ現場で働いていて、型枠大工や鉄筋工などの職人には若い労働者の姿が目立った。X 建設に若い労働者は少なく、かつての職人層が入ってきていることもわかった。土工以外の職種の実態と、職種間の移動なども把握する必要がある。そのためには、現役労働者層に対するライフ・ヒストリー調査が有益だろう。

また、飯場を経営する業者を対象とした実態調査も必要である。これまで、どこにどれだけあるのか定かではない飯場の実態調査は困難を伴ってきた。しかし、求人広告市場に限れば、広告に掲載された情報をもとに所在を把握することができる。作業員寮の有無を手がかりにすれば、飯場であるかどうかを確認できる。同じ飯場でも、下請層次に違いがあり、従事する工事にも違いがある。飯場の下に飯場があるというように、飯場の階層性があることも認められた。どのような仕事をどのようなルートから請負っているのか、どのような労働力を必要としているのか、その労働力はどこから調達しているのか、労働力調達ルートに変化はあるのかどうか、その理由や経時的な変化などを明らかにしていけば、下層労働力市場の広がりが見えてくるはずである。

もう1つの課題は、さまざまなケースでの排除の実態を明らかにし、排除の不当性を理論化していくことである。カテゴリーカルな排除のプロセスについて、実証的に明らかにした研究は限られており、この分野の研究をさらに発展させていく必要がある。排除は外から見てもわかりづらく、また、事後的に説得的に語ることが難しいため、何らかの不当性が意識されつつもその実態が共有されにくかったのが実際である。相互行為と意味づけを手がかりとした排除の実態解明は端緒についたばかりといえる。実態を明らかにすると同時に、排除の不当性を理論化していく必要もある。見えづらく、語られにくいものであるからこそ、問題として共有していくための取り組みが求められる。

参考文献

- 阿部真大、2005「バイク便ライダーのエスノグラフィ——危険労働にはまる若者たち」『ソシオロギス』ソシオロギス編集委員会、29：215-231
- 、2006『搾取される若者たち——バイク便ライダーは見た！』集英社新書
- 秋山健二郎、1960『現代日本の底辺——第三巻 不安定就労者』三一書房
- 青木一夫＝下田平裕身、1974「建設業の出稼ぎ労働者——現代の移民労働者たち」『労働問題研究第6集 春闘方式の止揚をめざして』亜紀書房：181-210
- 青木秀男、1983a『「寄せ場」労働者をめぐる差別の構造——大阪・釜ヶ崎地域を舞台として』『社会学評論』33（4）：2-19
- 、1983b「簡易宿泊所街のサブカルチャー——大阪・釜ヶ崎地域を事例として」『広島修大論集 人文編』広島修道大学人文学会、24（1）：95-125
- 、1987『「寄せ場」研究の諸問題——『病理』から『解放』へ』日本社会病理学会編『現代の社会病理Ⅱ』垣内出版：118-139
- 、1988a「働き人（ど）の意味世界——釜ヶ崎労働者の労働と生活」『広島修大論集 人文編』広島修道大学人文学会、28（2）：127-145
- 、1988b「生者と死者の対話——釜ヶ崎「越冬闘争」から」『解放社会学研究』日本解放社会学会、2：8-24
- 、1989『寄せ場労働者の生と死』明石書店
- 、1992「日本のアーバン・エスニシティ——都市下層の調査から」『社会学評論』42（4）：16-29
- 、2000『現代日本の都市下層——寄せ場と野宿者と外国人労働者』明石書店
- 、2005「彷徨する野宿者——自死と抵抗の間」『共生社会研究』大阪市立共生社会研究所、1：3-12
- 荒木剛、2004a「殺人飯場からの報告」『新日本文学』新日本文学会編集委員会、59（6）：156-164
- 、2004b「朝日建設争議団の闘い」『Shelter-less』新宿ホームレス支援機構、20：69-80
- 秩父金山道路工事労働組合、1955「山のさげび——飯場労働者の訴え」『労働調査時報』国際経済労働研究所、227：5-9,13
- 江口英一・西岡幸泰・加藤佑治、1979『山谷——失業の現代的意味』未来社
- 江原由美子、1985『女性解放という思想』勁草書房
- Ellis, C., and Bochner, A., 2000, "Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity: Resercher as Subject," Denzin, N., and Lincoln, Y., ed., The Handbook of Qualitative Research(2nd edition), Sage, 733-768. (大谷尚・伊藤勇編訳、2006『質的研究ハンドブック 3巻——質的研究資料の収集と解釈』北大路書房)
- 榎本環、1999「銀行労働の記録——参与観察調査・ホワイトカラーの勤労意識」『労働社会学研究』日本労働社会学会、1：26-50
- 、2000「銀行労働の記録 その2——参与観察調査・ホワイトカラーの職場生活と『個人』」『労働社会学研究』日本労働社会学会、2：55-100
- Emerson, Robert M., Rachel L., Shaw, Linda L., 1995, Writing Ethnographic Fieldnotes, The University of Chicago Press. (佐藤郁哉・好井裕明・山田富秋訳、1998『方法としてのフィールドノート——現地取材から物語作成まで』新曜社)
- 藤島栄、1945「追いつめられた出稼ぎたち」『エコノミスト』毎日新聞社、53（52）：44-47
- 藤本武、1952「組頭親方制度の本質——非近代的雇傭形態」『社会学評論』2（4）：155-173
- 、1984「組頭制度の研究——国際的考察」財団法人労働科学研究所
- 藤田進、1998「20世紀世界の中で寄せ場を考える」『寄せ場』日本寄せ場学会、11：13-26
- 福原宏幸、2007『社会的排除／包摂と社会政策』法律文化社
- 玄秀盛、2003『新宿歌舞伎町駆け込み寺——解決できへんもんはない』角川春樹事務所
- 原口剛、2010「寄せ場『釜ヶ崎』の生産過程にみる空間の政治——「場所の構築」と「制度的実践」の視点から」青木秀男編『ホームレス・スタディーズ——排除と包摂のリアリティ』ミネルヴァ書房：63-106
- 、2011「地名なき寄せ場——都市再編とホームレス」西澤晃彦編著『労働再審④——周縁労働力の移動と編成』大月書店：157-200
- ハッチャン、1990「出張・飯場についてのあれこれ」『なかま』東京都城北福祉センター、33：4-12
- 原田達、1991「企業人間論——心情と権力の現代的日常」仲村祥一編『現代的自己の社会学』世界思想社：134-152
- 林真人、2005「都市空間に住み込む野宿者——『使える地面への侵入』と空間的管理」『年報社会学論集』関東社会学会、18：181-192
- 筆宝康之、1992『日本建設労働論——歴史・現実と外国人労働者』お茶の水書房
- 平井正治、1997『無縁声——日本資本主義残酷史』藤原書店
- 平川茂、1994『「暴動」から見た寄せ場の文化』『市政研究』大阪市政調査会、103：32-39
- 、1996「非正規雇用の広がり」と都市最下層」八木正編『被差別世界と社会学』明石書店：125-151
- 市村忠文、1994「安全で快適な出稼ぎ者の宿舎を求めて——建設業附属寄宿舍規程改正 全国出稼組合連合会の取り組み」『月刊い

- のちと健康』労働教育センター、11：18-21
- 伊原亮司、2003『トヨタの労働現場——ダイナミズムとコンテクスト』桜井書店
- 飯島裕子・ビッグイシュー基金、2011『ルポ 若者ホームレス』ちくま新書
- 生田武志、2007『ルポ 最底辺——不安定就労と野宿』ちくま新書
- 今村仁司、1998『近代の労働観』岩波新書
- 井上登・望月豊年・川端克彦、1983「大林組はどんな下請けを使っているか——労働相談3」『季刊 金ヶ崎』季刊金ヶ崎編集部、9：59-70
- 井上理津子、2011『さいごの色街 飛田』筑摩書房
- 伊藤泰信、2002、書評、松田素二・川田牧人『エスノグラフィー・ガイドブック——現代世界を複眼でみる』嵯峨野書院：298-299
- 糸園辰雄、1978『日本の社外工制度』ミネルヴァ書房
- 神野賢二、2009「自転車メッセンジャーの労働世界」『労働社会科学研究』日本労働社会学会、10：71-103
- 金共闘・山谷現闘委・編集委員会編、1974『やられたらやりかえせ——実録 金ヶ崎・山谷解放闘争』田畑書店
- 鎌田慧、1976『わか汐原工場地帯——大合理化時代の労働者たち』風媒社
- 、1976=1987『ドキュメント 追われゆく労働者』ちくま文庫
- 、2004a「ヤミ手配を黙認している警察や労基署の責任——3人が殺され埋められた山梨県の暴力飯場事件 上」『週刊金曜日』508：30-32
- 、2004b「日雇い労働者の悲劇とフリーターたちの運命——3人が殺され埋められた山梨県の暴力飯場事件 下」『週刊金曜日』510：24-26
- 、2004c「大手ゼネコンを支える暴力団経営の飯場——東京山谷・出稼ぎ日雇い労働者の街」『週刊金曜日』494：22-24
- 鎌田忠良、1975『「半農半工」の民の実像——飯場の農民たちを訪ねて』『朝日ジャーナル』17（10）：84-88
- 神崎清、1974『山谷ドヤ街——万人の東京無宿』時事通信社
- 加藤佑治、1980「現代日本における不安定就業労働者（上）」御茶の水書房
- 、1982「現代日本における不安定就業労働者（下）」御茶の水書房
- 、1991『現代日本における不安定就業労働者 増補改訂版』御茶の水書房
- 勝浦誠仁、2010「非定型発達の生徒を『異文化』に生きる人として位置付ける意義とその難しさ」『人間・環境学』京都大学大学院人間・環境学研究所、19：25-33
- 、2011「相貌性を知覚するアスペルガー症候群生徒の1事例——知覚共有体験から生まれた理解と援助」『国立特別支援教育総合研究所研究紀要』38：83-94
- 河村美彦、2008「建設業と外国人研修・実習生制度について——ものづくりの現場では」『全建ジャーナル』全国建設業協会、47（10）：36-41
- 建設労働研究会、1981『日本の建設産業——魅力ある建設労働を求めて』建設労働研究会
- 木村保茂、1997『現代日本の建設労働問題』学文社
- 岸政彦、1996「建築労働者になる——正統的周辺参加とラベリング」『ソシオロジ』41（2）：37-53
- 北広志、1982「半タコ体験記」『なかま』東京都城北福祉センター、17：52-55
- 北川由紀彦、2001「野宿者急増の背景についての一考察」『社会学論考』東京都立大学、22：17-34
- Kleinman, Sherryl and Martha A. Copp., 1993, Emotions and Fieldwork, Sage Publications, Inc.（鎌田大資・寺岡伸吾訳、2006『感情とフィールドワーク』世界思想社）
- 今野晴貴、2012『ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪』文春新書
- 小関隆志・村松加代子・山本篤民、2003「建設不況下における元請・下請関係の変容——下請建設業と建設就業者への影響」『社会政策学会誌第9号——雇用関係の変貌』法律文化社：224-243
- 工藤勇治・天明佳臣編、1970『出稼ぎ相談』家の光協会
- 鯨岡峻、1998『両義性の発達心理学——養育・保育・障害児教育と原初的コミュニケーション』ミネルヴァ書房
- 、2005『エピソード記述入門——実践と質的研究のために』東京大学出版会
- Lafargue, Paul. 1900=1970, Lu droit à la paresse, Librairie François Maspero, Paris.（田淵晋也訳、1972『怠ける権利』人文書院）
- Lave, J & E. Wenger. 1991. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press. 佐伯胖訳、1993『状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加』産業図書
- 前田拓也、2009『介助現場の社会学——身体障害者の自立生活と介助者のリアリティ』生活書院
- 丸山里美、2005「数々の脱出をつなぎあわせて——女性ホームレスたちとの出会いから」『現代思想』青土社、33（12）：206-215
- 、2006「野宿者の抵抗と主体性——女性野宿者の日常的実践から」『社会学評論』56（4）：898-914
- 、2009「ストリートで生きる女性たち——女性野宿者の実践」関根康正編『ストリートの人類学』上巻、国立民俗学博物館調査報告 No.80 別刷：185-201
- 松原秀晃、2004「寄せ場・公園一路上を貫く労務支配の構造——拡がるヤミ手配・ケタオチ飯場を撃ち砕け！——朝日建設争議が問いかける階級的責務」『飛礫』つぶて書房、44：43-52

- 松田さおり、2005「サービス業に従事する女性の〈仕事仲間〉——ホステスクラブZの事例を中心として」『ソシオロジ』50（1）：87-104
- 松本正徳、1987「日本労務管理史断章[2]——飯場制度と間接的労務管理体制」『商学論纂』中央大学商学研究会、29（1）：105-135
- 松島静雄、1947「我国労働に於ける封建性と労働者の質的規定」日本社会学会『社会学研究』：127-136
- 、1951『労働社会学序説』福村書店
- 、1962「近代技術の導入と労働組織——E組による佐久間発電所建設の場合を中心として」松島静雄『労務管理の日本の特質と変遷』ダイヤモンド社
- 美土路達雄、1965『出稼ぎ』日経新書
- 箕浦康子、1999『フィールドワークの技法と実際——マイクロ・エスノグラフィー入門』ミネルヴァ書房
- 、2009『フィールドワークの技法と実際II——分析・解釈編』ミネルヴァ書房
- 三浦耕吉郎、2004「カテゴリー化の罠——社会学的〈対話〉の場所へ」好井裕明・三浦耕吉郎編『社会学的フィールドワーク』世界思想社：201-245
- 、2006「〈構造的差別〉のソシオグラフィにむけて——手紙形式による人権問題講義」三浦耕吉郎編『構造的差別のソシオグラフィ——社会を書く／差別を解く』世界思想社：1-38
- 水野阿修羅、1997『その日ぐらしはパラダイス』ピレージプレス
- 文貞實、2006「女性野宿者とストリート・アイデンティティ——彼女の『無力さ』は抵抗である」狩谷あゆみ編『不埒な希望——ホームレス／寄せ場をめぐる社会学』松籟社：198-233
- 森秀人、1961「建築ブームの底・飯場——近代のビルを建てる前近代的制度」『中央公論』76（11）：400-407
- 森口弘美、2010「知的障害のある人の青年期における親子関係の変容についての一考察——親による語りのエピソード記述をととして」『評論・社会科学』同志社大学社会学会、93：45-65
- 茂呂雄二編著、2001『実践のエスノグラフィ』金子書房
- 村上英吾、2002「建設業の就業構造からみた公共事業——雇用効果の意義と限界」金澤史男編著『現代の公共事業——国際経験と日本』日本経済評論社：128-156
- 、2010「入管法改定および外国人研修制度見直しの意義と限界」『経済志林』法政大学経済学部学会、77（4）：131-157
- 村上英吾・佐藤充泰、1998「日本における周辺労働力市場の再編成——出稼ぎ労働者・日雇い労働者・移住労働者」『横浜国際開発研究』横浜国立大学国際開発学会、3（2）：65-85
- 中村光男、1998「寄せ場と飯場の10年——山谷を中心に」『寄せ場』日本寄せ場学会、11：168-175
- 、1999「飯場居住型層の飢餓賃金——上野の労働相談から」『Shelter-less』野宿者・人権資料センター、4：55-63
- 、2000「Tさんの賃金未払い事件」『Shelter-less』野宿者・人権資料センター、6：62-63
- 中根光敏、1991「『寄せ場』の労働社会学にむけて」『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会、2：139-169
- 中根光敏、1993「『野宿者』襲撃と『寄せ場』差別」中根光敏『「寄せ場」をめぐる差別の構造（広島修道大学研究叢書第75号）』広島修道大学総合研究所：79-99
- 、1997『社会学者は2度ベルを鳴らす——閉塞する社会空間／熔解する自己』松籟社
- 、1999「アンダークラスとしての寄せ場」青木秀男編著『場所をあける！——寄せ場／ホームレスの社会学』松籟社：199-223
- なすび、1999「寄せ場と野宿者をめぐる最近の状況」『寄せ場』日本寄せ場学会、12：52-77
- 日本人文科学会、1958『佐久間ダム——近代技術の社会的影響』東京大学出版会
- 西田心平、2001「寄せ場のストリートライフ——釜ヶ崎における単身労働者の生活世界」『立命館産業社会論集』37（2）：115-141
- 、2006「野宿生活をやめていくこと——釜ヶ崎における元日雇労働者の事例にもとづいて」『ソシオロジ』51（1）：153-169
- 西宮正、1998「出稼ぎ先での農村労働組合の活動——生田建設支部のたたかい」『労働運動』新日本出版社、143：210-214
- 西山卯三、1980『日本の住まい（参）』勁草書房
- 西澤晃彦、1990「寄せ場労働者の社会関係とアイデンティティ——東京・山谷地域を事例として」『社会学評論』41（3）：248-260
- 、1992「寄せ場のエスノグラフィ——不遇の共同性」『都市社会学のフロンティア3——変動・居住・計画』日本評論社：119-154
- 、1995『隠蔽された外部——都市下層のエスノグラフィ』彩流社
- 、1999『「寄せ場のエスノグラフィ」を書く』青木秀男編著『場所をあける——寄せ場／ホームレスの社会学』松籟社：99-119
- 、2000「都市下層の可視化と変容——野宿者めぐって」『寄せ場』日本寄せ場学会、13：27-37
- 、2005「排除による貧困——東京の都市下層」岩田正美・西澤晃彦編著『貧困と社会的排除——福祉国家を蝕むもの』ミネルヴァ書房：43-67
- 、2006「亡霊の声——野宿者の抗いと抵抗」狩谷あゆみ編『不埒な希望——ホームレス／寄せ場をめぐる社会学』松籟社：241-278
- 、2008「貧者の居場所めぐって——アイデンティティ問題としての貧困」『寄せ場』日本寄せ場学会、21：13-18
- 、2010『貧者の領域——誰が排除されているのか』河出ブックス

- 大倉祐二、2002「日雇労働市場と野宿者の急増」『現代の社会病理』日本社会病理学会、17：49-62
- 、2005「寄せ場の『弱体化』と労働者の高齢化」『現代の社会病理』日本社会病理学会、20：49-66
- 大野威、1997「X自動車における職場の自律性と自律性管理のメカニズム——X自動車における参与観察の結果から」『社会学評論』48(3)：143-157
- 、2003「リーン生産方式の労働——自動車工場の参与観察にもとづいて」御茶の水書房
- 大谷昌克、1975「わが青春に悔いあり——飯場放浪記」『朝日ジャーナル』17(32)：84-87
- 大谷正夫、1975=1976「飯場脱走記」寺島殊雄編『労働者渡世』風媒社：14-21
- 労働者渡世、1975=1976「〈追跡レポート〉暴力タコ部屋金田組残務整理」寺島殊雄編『労働者渡世』風媒社：22-27
- 桜井厚、2002『インタビューの社会学——ライフストーリーの聞き方』せりか書房
- 佐藤郁哉、1992『フィールドワーク——書を持って街に出よう』新曜社
- 、2002a『フィールドワークの技法——問いを育てる、仮説をきたえる』新曜社
- 、2002b「組織と経営について知るための実践フィールドワーク入門」有斐閣
- 、2002c「労働現場の民族誌——米国におけるフィールドワークを中心にして」『日本労働研究雑誌』日本労働研究機構、500：56-70
- 佐藤和夫、2005『仕事のくだらなさとの戦い』大月書店
- 佐藤裕、1994『「差別する側」の視点からの差別論』『ソシオロギス』18：94-105
- 、2005『差別論——偏見理論批判』明石書店
- 千石保、1977『比較サラリーマン論——日米独 企業エリートの心と行動』東洋経済新報社
- 島和博、2001「労働市場としての釜ヶ崎の現状とその『変容』」『人文研究』大阪市立大学大学院文学研究科、53：23-49
- 、2003「釜ヶ崎での社会学について」『ソシオロギス』48(1)：129-135
- 、2004「フィールドワークによる研究——エスノグラフィーの可能性」宝月誠・森田洋司編著『逸脱研究入門——逸脱研究の理論と技法』文化書房博文社：201-331
- 、2009「ホームレス『問題』の過去と現在——『包摂—排除』論をこえて」森田洋司・矢島正見・進藤雄三・神原文子『新たな排除にどう立ち向かうか——ソーシャル・インクルージョンの可能性と課題』学文社：103-122
- 島村恭則、2010『〈生きる方法〉の民俗誌——朝鮮系住民集住地域の民俗学的研究』関西学院大学出版会
- 下田平裕身、1978「建設業の労務統括機構とその再編」高梨昌編『建設産業の労使関係』東洋経済新報社、26-42
- 、1988「雇用変動時代のなかの寄せ場」『寄せ場』日本寄せ場学会、1：74-88
- 白波瀬達也、2010「教会に集う野宿者の意味世界——釜ヶ崎における救世軍の活動を事例に」青木秀男編著『ホームレス・スタディーズ——排除と包摂のリアリティ』ミネルヴァ書房：233-261
- 杉村芳美、1990『脱近代の労働観』ミネルヴァ書房
- 、1997『「良い仕事」の思想——新しい仕事倫理のために』中公新書
- 隅谷三喜男、1976=2003「納屋制度の成立と崩壊」『隅谷三喜男著作集 第5巻』岩波書店：111-130
- 鈴木隆司、2010「遊びのなかにある学びを記述する——コマ回しの技の言語化を中心に」『千葉大学教育学部研究紀要』58：121-125
- 鈴木良始、1994『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会
- 高木護、1979『人夫考——ある無名者たちへの挽歌』未來社
- 高木学、2002、書評、松田素二・川田牧人『エスノグラフィー・ガイドブック——現代世界を複眼でみる』嵯峨野書院：196-197
- 高梨昌編、1978『建設産業の労使関係』東洋経済新報社
- 田巻松雄、1995「社会的『底辺層』と『われわれ』の関係性についての一考察——野宿者に対する『差別』と『支援』を中心に」『名古屋商科大学論集』39(2)：77-89
- 、1998「寄せ場のポジティブ性とは何か——藤田報告をめぐって」『寄せ場』日本寄せ場学会、11：27-34
- 、1999「寄せ場を基点とする社会学の射程——『中央』と『周辺』および『勤勉』と『怠け』をキーワードにして」青木秀男編著『場所をあける！——寄せ場／ホームレスの社会学』47-70
- 田巻松雄・山口恵子、2000a「野宿者の就労面——東京東部圏の野宿者聞き取り調査報告」新宿ホームレス支援機構『季刊 Shelter-less』野宿者・人権資料センター、5：110-118
- 、——、2000b「野宿者層増大の背景と寄せ場の変容——『山谷、上野調査』からみる飯場労働の実態」日本寄せ場学会『寄せ場』13：76-90
- 田辺繁治、2003『生き方の人類学——実践とは何か』講談社現代新書
- 田辺繁治・松田素二、2002『日常の実践のエスノグラフィー——語り・コミュニティ・アイデンティティ』世界思想社
- 田中博秀、1988『日本的経営の労務管理』同文館出版株式会社
- 田中雅一、2002「主体からエージェントのコミュニティへ——日常の実践への視角」『日常の実践のエスノグラフィ——語り・コミュニティ・アイデンティティ』世界思想社：337-360
- 谷富夫、2008「ライフヒストリーとは何か」谷富夫編『新版ライフヒストリーを学ぶ人のために』世界思想社：3-19
- 天明佳臣、1971「出稼労働者の労働問題——労働災害多発の基盤」『賃金と社会保障』556：16-21

- 戸室健作、2004「自動車産業における請負労働と分業構造」『大原社会問題研究所雑誌』585：57-70
- 、2007「電機産業における構内請負労働の実態」『大原社会問題研究所雑誌』550・551：17-32
- 十名直喜、1993『日本型フレキシビリティの構造——企業社会と高密度労働システム』法律文化社
- 塚田努、2005『だから山谷はやめられねえ——『僕』が日雇い労働者だった180日』幻冬舎
- 妻木進吾、2003「野宿生活：「社会生活の拒否」という選択」『ソシオロジ』48（1）：21-37
- 堤きよし、1982「生活記録・小さい飯場——日雇渡り鳥日記」『なかま』東京都城北福祉センター、16：2-10
- 上山純二、1990「寄せ場と出稼ぎ労働」『技術と人間』技術と人間社、19（1）：37-41
- 氏原正治郎、1959「本工・臨時工・社外工」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所、10（6）：1-9
- 鶴飼正樹、1985「大衆劇団における人間関係——市川H劇団の事例」『ソシオロジ』30(1)：95-124
- 、1986「大衆演劇へのラブレター」『思想の科学』思想の科学社、77：16-22
- 、1989「大衆演劇の幕間——南條まさきの一年二ヶ月」『あるくみるきく』日本観光文化研究所、208：4-39
- 、1991「これは社会調査ではない——参与観察をめぐる五通の手紙」仲村祥一編『現代的自己の社会学』世界思想社：94-108
- 、1994「大衆演劇への旅——南條まさきの一年二ヶ月」未來社
- 、1995「大衆演劇における芸能身体形成」福島真人編『身体構築学——社会的学習過程としての身体技法』ひつじ書房：297-355
- 、1996「大衆演劇の参与観察調査」須藤健一編『フィールドワークを歩く——文科系研究者の知識と経験』嵯峨野書院：31-38
- 牛草英晴、1993「釜ヶ崎——人と街」釜ヶ崎資料センター編『釜ヶ崎——歴史と現在』三一書房：113-163
- 鷲田清一、1996=2011『だれのための仕事——労働vs余暇を超えて』講談社学術文庫
- 渡辺栄・羽田新、1977『出稼ぎ労働と農村の生活』東京大学出版会
- 渡辺拓也、2006a「人夫出し飯場のエスノグラフィ——飯場の労働と生活の過程をもとに」『市大社会学』大阪市立大学社会学研究会、7：51-96
- 、2006b「絡めとられる労働意識——飯場労働者の労働への意味づけについての考察」『寄せ場』日本寄せ場学会、19：136-147
- 、2007「飯場生活における相互作用——飯場で暮らすとはどういうことか」『寄せ場』20、2007：188-200
- 、2008「フィールドと日常の間——長居公園テント村行政代執行の記録の作成を通して」『寄せ場』日本寄せ場学会、21：35-53
- 、2009「飯場の労働文化——労働者の行動様式の維持と再生産」『労働社会学研究』日本労働社会学会、10：139-166
- 、2010a「飯場労働者における『勤勉』と『怠け』——労働者の選別と排除のメカニズム」青木秀男編『ホームレス・スタディーズ——排除と包摂のリアリティ』ミネルヴァ書房：107-135
- 、2010b「労働の中の『怠け』の役割——飯場労働における労使間の相互行為と意味づけをもとに」『理論と動態』社会理論・動態研究所、3：55-70
- 、2011「建設日雇い労働者になる」原口剛・稲田七海・白波瀬達也・平川隆啓編著『釜ヶ崎のススメ』洛北出版：51-73
- 、2012「求人広告市場を利用する飯場の労働実態——X建設での参与観察をもとに」『市大社会学』大阪市立大学社会学研究会、13：35-51
- 渡部徹、1960「明治前期の労働力市場形成をめぐる」明治史料研究連絡会編著『明治前期の労働問題——明治史研究叢書第6集』御茶の水書房：96-136
- Willis, P. 1977. Learning to Labor: How working class kids get working class jobs. Columbia University Press. (熊沢誠・山田潤訳、1996『ハマータウンの野郎ども——学校への反抗 労働への順応』ちくま学芸文庫)
- 八木正、1981「出かせぎ者の労働生活類型とその問題状況——社会学的事例研究のための基本枠組み」『労働問題研究』五月社、2：100-156
- 、1988「国内出稼ぎ労働者と寄せ場労働者」『寄せ場』日本寄せ場学会、1：89-101
- 、1990「現代被差別労働への社会的アプローチ」『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会、1：99-118
- 、1991a「『飯場』における出稼ぎ労働者と寄せ場労働者の労働状況」昭和63年度・平成元年度科学研究費補助金（一般研究C）研究成果報告書（研究代表者 八木正）
- 、1991b「『縁辺労働力』概念と労働者差別の問題——日本建設業の労務機構と労働状況に即して」『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会、2：27-54
- 山口恵子、1998「新宿における野宿者の生きぬき戦略——野宿者間の社会関係を中心に」『日本都市社会学会年報』16：119-134
- 、1999「見えない街の可能性——新宿で野宿する一人の『おじさん』の語りから」青木秀男編著『場所をあける——寄せ場／ホームレスの社会学』松籟社：165-195
- 、2006「雇用管理の進展と困い込み——建設業と日雇労働市場の再編」『shelter-less』新宿ホームレス支援機構、29：132-152
- 山北輝裕、2006a「野宿者をめぐる『依存する自立』のポリティクス」『解放社会学研究』日本解放社会学会、20：53-72
- 、2006b「野宿生活における仲間というコミュニケーション」『社会学評論』57（3）：582-599
- 、2008「路上につどう人々——『当事者運動』と野宿生活の狭間」『解放社会学研究』日本解放社会学会、22：12-30
- 山本薫子、2006「国境を越えた『困い込み』——移民の下層化を促し、正当化するロジックの検討に向けて」狩谷あゆみ編『不埒な

- 希望——ホームレス／寄せ場をめぐる社会学』松籟社：161-197
- 、2008『横浜・寿町と外国人——グローバル化する大都市インナーエリア』福村出版
- 山本憲一、1976『便所にも行列つくるような飯場の改善をもとめて』『あすの農村』日本共産党中央委員会、16：45
- 山根清宏、2005『「引越屋」の労働世界——非正規雇用で働く若者の自己規定』『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会、15：59-81
- 吉田誠、1993『A社特装車組立工程の職場の相貌——参与観察に基づく一考察』『日本労働社会学会年報』日本労働社会学会、4：29-50
- 吉田直子、2009『“共同注意”の発達的变化 その1——二項から三項への移行過程に関するエピソードに着目して』『現代教育学部紀要』中部大学現代教育学部、1：91-103
- 、2010『“共同注意”の発達的变化 その2——『自他的関係』の組織化に関する考察』『現代教育学部紀要』中部大学現代教育学部、2：67-76
- 、2011『“共同注意”の発達的变化 その3——言語獲得期の相互作用に関する質的検討』『現代教育学部紀要』中部大学現代教育学部、3：43-54
- 全国出稼組合連合会、1981『構造労災裁判闘争勝利のために——柳井建設宿舍12名焼死事件』『月刊いのち』日本労働者安全センター月刊誌、15（6）：48-53
- 、2001『四街道市の寄宿舎火災事故は起こるべくして起きた！——現代版タコ部屋の実態』『月刊いのちと健康』労働教育センター、418：3-7
- 全国出稼組合連合会・大阪事業所、1983『連帯と草の根——釜ヶ崎・山谷記録』
- 全国建設労働組合総連合・特定非営利活動法人建設政策研究所、2008『建設産業の重層下請構造に関する調査・報告書』

参考資料

- 国際研修協力機構、2012『技能実習・研修に関するJITCO業務統計』（<http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html> 更新日：2012年1月26日）
- 国際研修協力機構、2013『技能実習・研修に関するJITCO統計』（「職種別統計（2010～2012）」「第3-31表 職種別技能実習2号移行申請者の推移」）（http://www.jitco.or.jp/about/data/job_ch_02.pdf 更新日：2013年10月15日）
- 厚生労働省、2011『平成23年度出稼労働者パンフレット——互いの笑顔がさもちよい 安全で明るい出稼就労のために』
- 西成労働福祉センター、2012『労働者べんりちょう2013年版』

初出一覧

- 第1章 「人夫出し飯場のエスノグラフィー——飯場の労働と生活の過程をもとに」(大阪市立大学社会学研究会編『市大社会学』7号、2006年)
- 第2章 「飯場生活における相互作用——飯場で暮らすとはどういうことか」(日本寄せ場学会編『寄せ場』20号、2007年)
- 第3章 「絡めとられる労働意識——飯場労働者の労働への意味づけについての考察」(日本寄せ場学会編『寄せ場』19号、2006年)
- 第4章 「求人広告市場を利用する飯場の労働実態——X建設での参与観察をもとに」(大阪市立大学社会学研究会編『市大社会学』13号、2012年)
- 第5章 「飯場の労働文化——労働者の行動様式の維持と再生産」(日本労働社会学会編『労働社会学研究』10号、2009年)
- 第6章 「飯場労働者における『勤勉』と『怠け』——労働者の選別と排除のメカニズム」(青木秀男編『ホームレス・スタディーズ——排除と包摂のリアリティ』ミネルヴァ書房、2010年)
- 第7章 「労働の中の「怠け」の役割——飯場労働における労使間の相互行為と意味づけをもとに」(社会理論・動態研究所編『理論と動態』3号、2010年)
- 第8章 書き下ろし

各章とも、加筆修正を施してある。第2章、第3章はもとの論文を組み込んでいる部分もあるが、ほとんど全面的な書き下ろしであることを断っておく。