

厚生労働科学研究費補助金  
労働安全衛生総合研究事業

ヒューマンファクターに着目した災害原因調査手法の開発に関する研究  
ー建設作業員の「イハン」のエスノグラフィー

平成 15 年度 研究報告書

主任研究者 國島 正彦  
平成 16 (2004) 年 3 月

## 目 次

研究要旨	1
1 研究の概要	3
2 調査の結果	4
2.1 安全と規則	4
2.2 集団の規範	6
2.3 三つの相互作用モード	13
2.4 考察	34
4 調査手法への提言	37
5 結論	41
参考文献	42

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）  
統括研究報告書<sup>1</sup>

ヒューマンファクターに着目した災害原因調査手法の開発に関する研究  
—建設作業員の「イハン」のエスノグラフィー—

主任研究者 國島 正彦 東京大学 教授

## 研究要旨

本研究は、労働災害の発生原因の分析において既存の手法の限界を指摘し、エスノグラフィー（Ethnography 民族誌学）という方法論に基づいて、労働災害の潜在的・背景的原因を分析するため建設作業員の文化的主体性を重視した災害原因調査手法の提案を目的としている。研究期間の二年目にあたる今年度においては、一年目のフィールドワークに続いてフォローアップ調査を行い、これらの調査の結果を取り入れることによって、研究成果の精緻化をはかった。本報告書では、調査の最終的な結果を紹介し、従来の調査手法では十分に重視されなかった観点を述べることによって、本研究における調査手法の有効性を説明し、今後の調査に対して提案を行う。

---

<sup>1</sup> 本統括報告書は、データ分析の過程において分担研究者との共同作業に基づいて作成されたものであるため、分担報告書は別途作成していない。

【分担研究者】

小澤一雅	東京大学	助教授
湊 隆幸	東京大学	助教授
渡邊法美	高知工科大学	助教授
堀田昌英	東京大学	助教授

## 1 研究の概要

建設現場において有効な事故防止策を講ずるには、複雑に絡み合っただけで事故発生に寄与する複合的要因を特定する必要がある。近年、人間に帰着する要因が注目を浴びており、認知科学、心理学、行動科学、人間工学などの分野での研究が活発になっている。

しかし、既存の研究や災害原因の分析において、程度の差はあれ、依然として当事者の文化的主体性に対する関心か不十分であるとの問題点がある。例えば、建設現場の作業員は様々な規定を守れば必然的にその恩恵を受ける主体として取り上げられている。また、作業員はマネジメントの対象となっている以上受動的な存在としか扱わない。すなわち、視座を当事者としての作業員におかないため、彼らか安全について実際感じ取っていることや考えていることが充分反映されていないおそれがある。

その結果として、人間に帰着する要因であるかゆえその帰結の全てを個人に帰着させ、もっぱら個人に非難の矛先を向けようとする傾向がある。例えば、最近の事故事例の記述や原因の分析には作業員の不注意や安全意識の欠如などを事故発生の原因とするものが多見されている。しかしこのような取扱い方は、顕在的要因に執着しすぎるかゆえ、潜在的・背景

的要因の特定には不備があり、有効な事故防止策の構築に障害を与えかねない。本研究は、建設作業員の文化的主体性を重視した災害原因調査手法を提案し、建設現場の労働災害の主な原因とされている作業員のイハんに焦点を当てた調査の結果から手法の有効性を検討し、今後の調査に対する提言を行う。これにより、災害に対する従来の事後調査では達成できなかった潜在的・背景的原因の的確な特定を可能にし、建設現場における災害防止と快適な職場環境の形成を促すための組織的な取り組みとして安全に関する文化の醸成を促進し、究極的には、最も危険な産業と言われてきた建設産業の根本的な変貌を積極的に支援することを目指す。

本研究事業の二年目にあたる今年度においては、一年目のフィールドワークに続いてフォローアップ調査を行い、これらの調査の結果を取り入れることによって、研究成果の精緻化をはかった。具体的な研究活動としては、まず平成15年6月から7月までの間に、前年度のフィールドワークの結果をまとめたデータをインフォーマントにフィードバックし、必要に応じて追加インタビューを行うなど、データに対する彼らの意見を聴取した。平成16年1月に、フィールドワークを実施した現場とは異なる二つの建設現場を訪れ、短期間の観察、作業員および職員

に対するインタビューを行った。また、三人の被災者に対してフォーマルインタビューを行った。さらに、前年度のフィールトワークのデータと今年度の追加調査の結果に対して集中的分析を行い、建設作業員のイハンの文化的意味を記述した前年度のエスノグラフィーを修正し、最終版を作成した。最後に、今後の災害原因調査手法に対して提案を行った。

## 2 調査の結果

以下において、本研究において収集したデータに基づいてフィールトにおけるインフォーマルの日常的な生産活動を描き出し、建設現場における作業員によって構築されたイハンに関する意味を再構築する。

### 2.1 安全と規則

多くの場合、作業員たちは、正確さや完全性や具体性の如何には多少問題が残るにしても、何らかの経路を通して規則を知ることとなる。そのなかには、フォーマルな形式での資格や免許の取得のための講習などがあり、インフォーマルな形式として作業員間の事故に関する情報伝達がある。また元請の職員、親方や先輩から発信される規則に関する情報は、この二つの形式の間に位置していると考えられる。

但し、彼らは規則の存在を知っている—その内容の正確さは別として—にも関わらず、常に規則どおり行動するのではない。従って、彼らが規則の遵守と安全との関係をどのように考えているかについて疑問が生じる。次の四つの会話はこの問題に対する彼らの代表的な認識を示している。

「(現場のいろんなルールを守ることと、ケガをしないことがイコールだと思いますか。)

いや、決してイコールだと思わないですね。

(ルールを全部守っても、ケガはするということですか。)

そうです。そのルールを守るためにケガすることもあると思います。安全帯つけろって言われるじゃないですか。あれも引っ掛かると思うし、安全につながるとは思わないです。

(また、ルールを守らなくても安全に仕事をしてきたということはあるですか。だから別にルールを守らなくてもいいじゃないかなという思いはありますか。)

それはないですね。ルールを守ってればやっぱりケガは少ないと思うし。

(ルールを守りさえすれば、安全に仕事できるとの確信はありますか。)

それはないですね。全て守ってれば、ケガはしないとの 100%の確信はないですね。

吊荷の下にいたからつぶされたんだと。そういうのはやっぱりルールを守らなかったことになりましたが、階段で躓いて転んでケガしたとかになると、ルールを守らなかったわけじゃないですよ。階段を上らなきゃならないのは当たり前だから。だからそういうのは個々人気をつけないとダメなことですよ。」

この話者は、規則を遵守することが事故を少なくする可能性があると是認しつつも、現場での安全に関する規則か、その遵守から無事故を必然的に導き出せるほど有効ではないと考えている。

「安全帯を掛けて落ちました、アハラ折れるべ。80kg くらいの体重のやつがあんな一本で吊られてごらん。あれもたから危ないと思うよ。そのためには二丁掛け。[ても] 二丁掛け<sup>2</sup>しても、ちゃんと自分に合った安全帯じゃないと、やっぱアバラ折れるよな。締め付けられて。」

この作業員は、規則の定める措置を採ったとしても、危険な状態では彼らの安全を守り切れないとの認識を示している。この二つの事例において彼らは、安全を保障するための規則の機能を部分的に無効化しているのである。

「俺らが一番知っている人だ。何が危ないかを。あっち [デスクワークをしている人たち] は知らないよ、頭の中で考えるだけじゃ。[ルールが] 無駄だと思うときもあるけど。」

これは、規則が事故を防ぐために必要と思われる以上のことまで強要しているとの認識を示している。また現場の状況を良く知らない人たちが規則を決めているのが必要以上のことまで強要する原因であると指摘している。

「うちの仕事って危ないから本当はロープを張ってやらないとダメやけど。2メートル以上のところだから。でも、ロープを張ると仕事できないよ。監督の前では言っちゃダメやけど。余計危なくなるときがあるよ。[杵を両手で持つポーズを取りながら] こう材料を持って行くでしょ。何に引っ掛かる？材料が落ちるか、人間が落ちるかどっちかでしょ。」

最後の話者は、安全に関する規則が本来想定している目標である安全の確保が、逆に規則遵守により実現が妨害されていることを言明している。これらの主張を総合してみると、作業員たちは規則の遵守と安全の確保との関係において、規則の遵守か安全を保障してくれるものではないので規則の機能が部分的に無用である、規則が安全確保に必要な以上のことを

---

<sup>2</sup> 安全帯を同時に二つ使うこと。

要求しているという無駄な部分がある、さらに規則の遵守か不安全な状態を引き起こす逆効果まで訴えている。従って、規則を遵守しないことは決して自分たちの生命安全を大切にしないのではなく、むしろ合理的な選択であり、場合によっては必要であることを力説しているのである。

## 2.2 集団の規範

### ①職長／親方への服従

職長／親方か作業員の集団において最も地位が高いことは容易に想定できるか、以下においては、職長／親方か一般作業員の安全関連規則の遵守／イハンに与える影響について考察する。正規の昇降設備を使わないことに対して調査員かある作業員に質問したことがあるか、彼は次のように答えてくれた。

「(急いでいるとかありますよね。そういうときは安全とかあんまり頭の中になんですか。)

そうかもしれないですね。仕事優先になってしまいますね。

(安全第一という言葉があるじゃないですか。いろんな意味があると思いますが、どのように思いますか。)

多少は考えますけど。でもやっぱり仕事は早いほうが [いいですね]。例えば、脚立が 50m 先にあるとするじゃないで

すか。スラブの上に上ろうとすると、パイプ上っていけば早いじゃないですか。脚立は 50m 先にあつて、一瞬でパイプから上れば早いじゃないですか。

([規則どおり昇降手段を使わないとき] 楽したいという気持ちですか、それとも早く何かしたいということですか。) 早くしたいという、早く仕事を終わらせたいという。早く終わらせて親方を喜ばせてあげたいというのがあるじゃないですか。]

この作業員の回答は、われわれに二つの観点を提供している。一つは、彼が規則に準しない方法で上下移動するのは、単に身体に対する負荷を少なくしたりエネルギーを節約したいからではないということである。これについては他の作業員も、パイプやプレスをよじ登るより階段を使ったほうが、体にとっては楽だと語ってくれたことがあった。

もう一つは、彼が仕事を早く終わらせることに関する親方からの圧力を感じているということである。この作業員のグループの親方は、仕事を迅速に遂行することについて次のような見解を示している。

「(多分、一緒に働いている職人さんが、急いだりすること結構あると思います。そういうとき、やっぱり声掛けて、そんな急がなくてもいいよと言ったり、もう



ちょっと安全にしてくれと言ったりしますか。)

だから、俺は、忙しくて慌てるのが人間だから、絶対慌てると思うんだ、だれでも。現場に入ってる以上。慌てないやつなんかいないと思うから。いつか絶対みんな慌てるはずだから。ただ、外部の足場とかで慌てられてもダメなんだよな。危ないの、それは。危ないというか、10あるうち7つとか、そういうレベルがあるでしょ。普通のさ、こうコンクリの上走ったりしてるのと、足場の上走ってるのとじゃ違うでしょ。足場の上走ってるやつは止める。こっち[コンクリートの上で]は転んでも大したことねーなーと、下まで落ちるわけじゃないなーと。そういうやつには、まあ、そんなくらい焦る気持ちあってもいいんじゃないかなーと思うけど。ただ、それを足場とか鉄筋の上だとか、そういうので焦った場合は止めるの。俺のやり方はね。全部が全部さ、焦るなど言ったら仕事全然進まないから。だから、一番でっかいケガとかしそうなーと思うときに、もしあそこで転んだら鉄筋刺さるなーとか、足場の上でもし踏いたら落ちちゃうなーとか、そういう最悪の場合を考えた場合に、もう死亡とかそういうものに繋がる場合は、もうやめろと。そんなに慌てる必要がない。コンクリの上とか、下[地上]で作業してる時とかは、こうパイプ担いでいるだけで走ったりしてるのは、そうでもな

いから。」

この親方は、「現場内で走る」ことに対して独自の判断基準を持っており、それを履行していたのである。

上記の二つの会話を合わせて考えると、三つの論点が浮かび上がってくる。第1に親方の期待ないし要求が作業を迅速に行うことになっており、第2に親方への服従が集団の規範となっているため、第3に作業員は親方の期待に応え彼を「喜ばせる」ための努力をしており、その結果イハンすることになってしまう場合がある。このグループに属している二人の作業員の以下の体験談が、これらの論点に対するさらなる証左を与えてくれる。一つ目は、ある作業員が現在のグループに入る前の親方の下では、全く異なるパフォーマンスを見せていたのである。

「一番最初のところの親方はぜんぜんでした。だから一番最初の親方のところ[で]は安全作業でした。安全第一です。親方をなめていたからです。ぜんぜん怒らないから。だから、そのパイプを伝って上っていけばいいんですけど、まあ、50m先の脚立でも取りに行こうかなーという考え[を持ちました]。もちろん安全ですよ。でも、仕事は進まないんですよ。親方がちょっとかわいそうですね。一番最初に入ったころは何も分からないころでしたから。ぜんぜん分からなく

て。何か取って来いって言われたら、タバコ吸ってて、30分くらい掛かったり。」

このグループのもう一人の作業員は、前のグループで働いていたとき王掛資格を持たずに吊荷の作業をして事故になりそうなことがあり、当時の親方が感しかったので怖い体験をした後も無資格なので吊荷の作業かできないということ告げられなかったことについて話してくれた。

「(最初怖くなかったんですか。荷が上がって、その下に人がいたりしたときに。) すごい怖かったですよ。一番最初に入った現場というのは、こんなでっかいスペースがないんですよ、現場の中に。道路にトラノクを止めちゃって、道路から[荷を]上げるじゃないですか。道路に赤いやつとか置いて、はっきり言って風とかで煽られても危ないじゃないですか。初めるときだってすごい怖かったですよ。あと、巻き方とかあるじゃないですか。普通にやるやつと、一回しぼるやり方ってあるじゃないですか。しぼるやり方でしなきゃいけないものを、普通にこうやって上げちゃって、危なかったときありましたよ。それはほんとヒヤノとしますね。『やべー、自分におこってくる』って、一人で逃げてましたね。レンカーの人[運転手]が気付いて、一気に下げてくれて[大丈夫だったけど]。危

なかったですね。そういうのありましたね。

(そのとき、資格を持ってないのでこれできないよって先輩か親方に言うことはできなかったですか。)

そういう状況じゃなかったですね。怒られますね。すごい怖い親方だったんで。前の会社の。」

親方の期待や要求に応えるのが集団の規範となっており、それに沿った行動をすることが結果的に規則イハンになるのは、さほど驚く結果ではない。Daltonは、上司か規則遵守かの択一の場面において、「大志をいたく者」が心得ていなければならないことについて次のように報告している。「規則を守れば、強力な上役の顔をつふし、しかもその上役の解釈に反対すれば手を変えたシノペ返しをされるかもしれないとなると、規則はそう四角四面に守れないということを心得ているか、悟りつつあるはずである」(Dalton 1959 邦訳 p 343)。上記の作業員グループの親方は上司という役割に加え、グループの成員の給料に対する決定権まで持っている。すなわち彼らの関係において、社会に価値がある財貨を生み出す労働という営為の引き換えとして生活に必要とする報酬を得るといった社会的通念に基づいた社会関係も付け加えられるのである。従って、上記の集団の規範の強さが通常の上司と部下の関係に存在する規範に比

べてより強烈であることは容易に想像できる。それゆえ、親方の意思は絶対的なものとして解釈する傾向を一部の作業員が打ち明けていたのである。

グループのなかで親方と良好な人間関係を構築することは一般作業員にとって必須であり、それが達成できたときに一般作業員の追求している諸価値へ通じる道は切り開かれているのである。例えば、一般作業員に対する親方の信頼がその作業員の報酬の多寡を左右する場合がある。

「([給料は]どういう基準で決めるんですか。)

やっぱり俺と一緒に仕事してて、できるやつ、できないやつ、判断できるから、俺は。あと、俺のためになる人か、人じゃないか。

(できる人かできない人かというのは、どういうふうに判断するんですか。)

分かるよ、すぐ。一緒に仕事してれば。

(できる人とできない人というのは、一緒に作業するのが、どれくらい早いかで分かるんですか。それともこの人だったら、これを任しといても。)

そう。

(しっかりその仕事できるということですか。その人一人でも。)

うん、そうそう。

(そういう人たち、やっぱり早いですか、仕事するのが。)

早い。そういう人は何でも優れてねー

と、給料は高くないよね。」

この親方のグループで最も高い給料が支給されていた作業員は、給料の金額が決まる決定的な要因は、単純に「作業の量」や「勤務の年数」ではなく、親方からの信頼であると認めていた。また、他の作業員も信頼の重要性について語ってくれた。

「(責任感が強くて他の人より頑張るとそれは給料に現れるんてすか。)

いや、それはないです<sup>3</sup>。信用の問題です。

(仕事の量というよりも、信用の深さということですか。)

あいつに任せとけば大丈夫たという。それを失いたくないから頑張るんだよ。

(信用というのは、給料に現れてくるという感しですか。)

それは〇〇さん[=親方]に聞かないと分からないけど、でもそれは少なからずあると思う。それは。頑張っているなって思って、給料をあげることはあると思う。」

<sup>3</sup> この作業員は、最初「頑張る」ことか給料に与える影響を否定しているか、最後になってはそれを訂正した。彼の回答から、一般作業員のパフォーマンスは、明確な指標ではなくアイマイな信頼という人間関係によって評価されていること、頑張っている姿勢は信頼関係の構築に何らかの積極的な役割をするだろうという考え方が暗に示されている。

親方からの信頼がある程度醸成されると、彼から間接的な配慮もなされていた。建設作業員の給料は日当月給制で、毎月の給料の金額は出勤日数によって決まる。従って、仕事を休んだ場合はその分の給料は受領できなくなるので、作業員によっては、風邪を引いて熱を出しても、ケガして動きが多少不自由であっても、出勤を認めてくれることを好む傾向がある。しかし、動きが不便であるため通常とおりの仕事かできなかつたが、親方は軽い仕事をさせるという配慮をしてあげたのである。

「一回靭帯を痛めたことがありました。階段で転んだけど、その下にあったサンギに思いっきりぶつけて。[そのときは]慌てて、走ってた。完治まで3週間くらいだったけど、一週間だけ休んで。いろんな仕事があるじゃないですか。[親方が]ホームタイ付ける仕事とか回してくれて。」

興味深いことは、親方への服従の集団の規範に従うことにより仕事を早くできるようになったと思っている成員は、これをもって他者を差別し優越感を抱くこととなり、それを実現させてくれた親方に対する感情は強迫的服従を超え個人的尊敬に昇華するといった点である。

「[今の親方は]すごくしっかりしてる

から。本当に普通のかかなりできる親方よりも、うちの親方が一番できるんですね。分からないっすけど、僕が見たなかでは一番早いんですね。仕事の段取りとかも全て。うちの班で負けたことないっすよ。早いんですね。どこの会社でも考えられないくらい早いっす。一番最初、入ったときはびっくりしましたね。でも、やっぱり早いだけあって疲れますよね。」

この作業員は、自分が現在と異なるパフォーマンスを見せていた前のグループの親方と現在の親方について次のような比較をしてくれた。

「(自分にとっては最初の親方のやりかたのほうがプラスになったと思いますか。安全だけではなくて、いろんな面を含めてもいいです。)

「いまの親方のほうがやっぱプラスになってますね。こうやって仕事覚えるのじゃないっすか。僕、かなり仕事覚えるのが早かったっすよ、昔のところと比べると。ここにくる前はぜんぜんできなかったっすけど。親方ががんがんで教えてくれるんですよ。一生懸命やれば何でもやらせてやるって。階段はやらせてくれないんですよ、普通。」

かくして職長／親方への服従という集団の規範の延長としてこの作業員は、親方から積極的な姿勢および技能を認めら

れることが、より多くの学習の機会か与えられることに繋がり、そのなかから技能の学習や自分のキャリアパスの将来性などの社会的上昇移動<sup>4</sup>の可能性を見出しているのである。

## ②工期厳守

作業員グループのなかで職長／親方が頂点に立っていることは明らかであるが、グループが建設現場という共同体のなかに置かれたときは、建設現場の規範を無視することはできない。建設現場において流布している一つの行動規範は工期厳守である。次の二つの会話では、それぞれ一般作業員と職長がこの規範に対する認識を示している。

「(他の人が急いでいるから私<sup>5</sup>も急こうと思ってるんですか、それとも他に何かあるんですか。)

いや、ご覧のようにあそこにコンクリートの打設のカリキュラム [=工程、以下同] かあって、で、スラブの方は、いつまでスラブを張って、いつまで鉄筋屋さんに渡さなきゃいけないかというカリキュラムがあるわけなんですよ。みんなそれに向けて仕事しなきゃならない。今日は何曜日だ、明日までに仕事終らせな

きゃならないという、あのカリキュラムを追い掛けて仕事するわけですから、われわれは。」

「この現場はやっぱりいろんな業者の人が一緒に仕事をしているんで、こっちの仕事が終わって次の人が入ったりすることが多いんですよ。だから、仕事が遅くなる [自分たちの工程が遅れる] とよくないですね。本来は、安全を先に考えなくちゃならないと思うんですけど。

でも、安全というより仕事を終わらせることですね。工程を守らなくて次の仕事もらえないということは考えたことがあります。やっぱり工程が一番厳しいですね。[遅れると] 監督さんからも会社からも言われますね。今日終わる予定の仕事が、みんな頑張っても終わらないときは、職長会とかで、明日の午前中に終わりますので、と言うことはあります。」

この話者は、作業員グループ全体が受けている工期厳守への圧力が、建設現場のような重層下請構造を持つ職場において、その最も上層にある元請業者から来ることを認めている。一般作業員と職長／親方とを比べると、後者のほうが受けている工期厳守の圧力が強い。それは職長／親方はグループの行っている生産活動に対する責任者であり、作業員グループか円滑に作業を行うための作業員の手

<sup>4</sup> ここでの社会的上昇移動は、社会クラスの間の上昇移動ではなく、クラス内部での昇進、細分化されたクラスの間での上昇移動、公式な肩書きに現れるのではないか成員の相対的な地位の向上をも含むものである。

<sup>5</sup> 本報告書において、私は調査員を指す。

配、作業の段取りなどは彼らの腕のみせところでもあるからである。

しかし元請からの圧力は、工期厳守だけではなく、安全に関する諸規則の遵守への圧力もある。ここでは無視することのできない二つの性質の異なる圧力に対する作業員たちの対応について若干考察する。結論から述べておくと、作業員たちは規則の遵守と仕事の遂行の間に不一致を一程度の差はあれ一般的に認めているが、元請から規則遵守への圧力が掛かってきたときはそれに従うことか多いのである。

「(ある監督さん一人が非常に厳しかったということですか。)

いや、全体で。

(そのときはどのように思いましたか。)

ちょっと厳しすぎるかなって。

(そんなことは言わなくても分かるよって思いましたか、それともそんなこと一々やれば仕事できないよ一、という気持ちだったんですか。)

仕事にならないと思いましたね。

(監督さんが言ったときは守るようにしましたか。)

しました。」

しかし、建設現場に存在する工期厳守と規則の遵守という二つの規範のうち、日常的な生産活動において作業員クルー

プに対する拘束力は前者がより強いのである。ある職長は、現実において規則遵守によって個人の業績が相当程度低くなる場合、やや難しい選択ではあるか、彼らのグループの内部においては規則の遵守より業績を優先させるたろうと告白した。

河上さんと川崎さんが仮休憩所で一服していたので、私は彼らに近寄っていった。「安全はやっぱりやらなきゃならないと思うんですけど、法律どおりね。[でも]教科書に書いたとおりにやると仕事が進まないときがあるんですよ。本当はやらなきゃならないけど、全部やっちゃうと仕事が捗らないですもん。」川崎さんは何も言わなかった。私は、川崎さんに質問した。「安全はしっかりしているが仕事はあんまりできない人と、仕事はよくできるが安全はあんまやらない人がいたら、だれに給料をもっとあげるんですか。」

「難しいな一、そう言われるとな。」川崎さんは、両手をポケノ！の中に入れたまま、つまさきで床をこすっていた。

「うーん、究極的な質問ですね。でも、ケガしないで何も言われなければ、やっぱ仕事ができる人でしょう。」河上さんが川崎さんの代わりに答えてくれた。

「仕事ができないとカネが入ってこないからな。」川崎さんは河上さんの答えに同感を示した。

## 2.3 三つの相互作用モード

建設作業員がイハンに対して抱いている意味は、建設現場における他者との相互作用によって形成され、維持され、修正されていくものであり、そのなかで元請業者の職員は極めて重要な役割を果たしている。従って、建設作業員のイハンの意味空間を職員との相互作用を抜きに検討するのは不完全であり、そもそも成り立たない可能性さえある。安全関連の諸規則の遵守やイハンをめぐる作業員と職員との相互作用には、主として矯正、協働、共謀などの三つのモードがあると考えられ、以下において、それぞれのモードについて逐一考察する。

### ① 矯正

建設現場において元請業者と作業員の間には雇用関係は存在していないが、災害防止の実効性を確保するため、安衛法一第 29 条第 3 項、第 32 条第 4 項および第 5 項—では元方事業者が行う措置や指示に作業員が従うよう定めている（井上 1991 pp 40-42、安西 1993 p 105）。

これらの規定は、建設現場での安全管理をめぐる元請の職員と作業員間の基本的な構図を描いている。すなわち、職員が作業員のイハン行為に対して矯正を行う権限を有し、作業員はそれに従う義務が生じる。矯正とは、一言で言えば、安全関連の諸規定を遵守させるため元請の職員が作業員のイハン行為を是正させる

行為である。ある作業員が、他の現場に比べて「キチンとやっている」現場に入った最初は安全帯を殆どしなかったか、「何度も何度も」言われてするようになったと打ち明けたことがあった。この作業員は「キチンとやっている」現場に入る前は、安全帯すら持っていなかったと言った。また、他のグループの作業員が職員の是正指示に対する彼の考え方を示してくれた。

「(いままでやっていない安全措置をするよう監督さんから言われたらどうしますか。)

やるよ。

(それはだれが言っても、やるんですか。)

だれが言ってもじゃない。監督さんの場合は、そうやれという指示だったら。」

建設作業員が職員の矯正措置に従うのは、そうするに値する職員の役割を是認しているからである。それゆえ、その措置が必ずしも納得のいくことでなくても、場合によっては容認できないことであっても彼らは従うときがある。作業員は、元請の職員を規則遵守の守護者の象徴として認識している場合が多い。これに関する証拠は数多く存在する。この象徴に対する認識において原始的なものもある。例えば、職員の服装も規則遵守の守護者のシンボルとなる場合がある。調査員か

職員の作業服を着用して近くにいるのを発見したとき慌てて安全帯を掛ける作業員や、安全帯を掛けながら調査員に「こういうところでは安全帯をしないと。」と自分が規則に従っていることをアピールする作業員の場合がそれである。しかし、職員を規則遵守の権威と看做している作業員たちの認識はより複雑なものであり、その根底には以下に示す二点を包含していると考えられる。

一つは、「監督さん」という言葉自体に表象されているように、職員を自分より上位にある存在と認識し、この地位の勾配により職員か自分たちの行ったイハン行為を禁止させる役割を担っていると認識しているのである。現場において作業員か同僚の不安全行動やその人の処している不安全な状況について指摘を行うとき、「監督さんに怒られるから」という言葉をよく用いる。同しく同僚の処している不安全状態を指摘する別の場合に用いる「危ない」という言葉は、他者に脅威か差し迫っていることについて注意を与えるもので、話者の配慮が言明の動機になっていることを意味している。「監督さんに怒られるから」と言うときは、危険か差し迫ってはいるわけではなく、また同僚を危険から守ろうとするよりは、職員の取締りから守ろうとする意思で相手のイハン行為を指摘することを表明しているのである。もっといえば、このとき指摘した人は指摘された人にとって「ナ

カマ」であり、職員は外集団的な人間であることを暗に強調しているのである。この方法は、何らかの点において話者の立場が相手より低いか若しくは同等の場合など命令の口調で指摘を行うのはふさわしくないと考えているときによく用いられるのであり、監督という上位者の象徴的意味を一時的に借り入れることにより説明を行っているのである。例えば、次のような場合がある。

鉄筋作業の作業員一人が、レノカー[移動式クレーン]をちょっと貸してくれないかと聞いてきた。自分のところでの吊荷作業は終わっていたし、次の作業の予定もまだなかったのに、五十嵐 [=型枠大工]さんは彼らに使うことにした [このレノカーは、午前中に五十嵐さんたちの作業に使われることになっていた]。そのとき、鉄筋作業の作業員が持ってきた吊荷のワイヤに貼ってあるテープが黄色であることが分かった[今月の点検色<sup>6</sup>は赤だった]。黄色いテープを剥がすと、その中からちょうど赤のテープが出てきた。「だからダメなんだよね。剥がさないよ。」五十嵐さんが私に言った。続いて彼は、鉄筋作業の作業員に「〇〇さ

<sup>6</sup> クレーンは元請側が提供していたが、吊荷に使用するワイヤは基本的に各下請業者が持ち込んでいた。ワイヤは異常がないかについて一ヶ月一回点検を行うか、検査を行った証しとして色テープを張る。このテープの色を点検色といい、元請側が毎月の点検色を指定する。



んが回っているよ。」と言いながら、古い赤テープを剥がし新しいものを貼りなおす作業を手伝ってあげた。

職員を規則遵守の権威と看做しているもう一つの認識は、元請会社の職員を何らかの罰を与える源として考えていることである。上記の「監督さんに怒られる」ことは罰の一例であるか、それか引き起こす不安は、単なる上位の人に怒られるという心理的な不安だけではない。怒られたその後にくる罰は、彼らにとってさらなる脅威となるものがある。例えば、会社の上役が呼ばれてきて厳しい叱責を受けたり、イハン行為が三回発覚したらその作業員に退場処分が下されるのがそれに該当する。

すてに述べたように、元請会社と作業員の間には雇用と被雇用の関係はない。また、安衛法は作業員の安全のために必要な措置を講ずるべき責任を彼らの雇用主である事業者に課している。それなのに何故元請会社か作業員のイハン行為に対して矯正の措置を施さなければならないのか。この問題を理解するため、元請会社に課せられている安全管理面の法的責任を概観するのが有益と考えられる。説明の便宜上、企業の安全衛生管理責任の法的根拠から入るか、この責任は労働契約関係に付随する信義則に基づいたものである。この安全配慮義務と呼ばれるものに関する最高裁の判決をみると、「安

全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきもの」(最判昭五十・二・二五、民集二九卷二号一四三頁)としており、さらに、「雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払をその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払義務にとまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備若しくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命および身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(以下「安全配慮義務」という。)を負っているものと解するのが相当である。もとより、使用者の右の安全配慮義務の具体的内容は、労働者の職種、労務内容、労務提供場所等安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものであることはいうまでもない(以下略)」(最判昭五九・四・十、民集三八卷六号五五七頁)とされている。

建設現場の場合は、安全配慮義務の責任主体は労働者を雇用し現場に派遣する事業者で、多くの場合は下請業者である。架設通路を例にすれば、架設通路の設置

は安全な構造を備えたものを使用する措置を講ずる責任は各請負者にあり、仮に元請業者が設置したとしても、使用前に安全確認をしなければならないのも各請負者である。しかし、架設通路の安全に対して下請業者は一切無関心で、単に労働者を派遣して工事を遂行するのか実態となっている（安西 1993 pp 149-150）。さらに、このような事態を助長していると思われる安衛法の次のような規定がある。

- 1) 特定元方事業者の統括安全衛生管理責任、
- 2) 元方事業者としての指導、是正指示、技術援助等の責任、
- 3) 特定建設物当の特定注文者の安全な提供使用義務やクレーン等の特定作業の注文者の措置責任、
- 4) 注文者全体を通する下請負人やその労働者への違法指示の禁止責任。

そのため、事業者である各下請業者の責任意識が希薄になっているのである（1993 p 150）。

反面、元請会社の負う責任に目を向けてみると、例えば 1)の統括安全衛生管理責任は、元請会社か自ら設置した現場で多くの下請業者の作業員が混在して作業していることを鑑みて定められた責任であり、元請会社が現場での計画と施工の実態を最も把握しやすい立場にいることなどの実情に基づいて、最先次の請負人である元請会社に各下請事業者およびそ

の労働者の安全衛生に関しても統括して管理すべき義務を課しているのである

（1993 p 75）。また 2)の元方事業者の指導、是正指示および技術援助の責任は努力義務であるにも係わらず、行政指導は次第に元請会社の責任を強調する形で行われている（1993 p 117）。すなわち、建設現場の安全管理において、本来の安衛法の立法意図には合致しない事業者の責任意識の希薄化と元請の管理責任の肥大化が同時に進行してきたと考えられる。

職員からの規則遵守の要請を作業員が屈服的に受け入れた場合、規則遵守という目的をとどの程度達成できるかは疑わしいことである。それは、すでに述べたように屈従は賞や罰が存在する期間しか持続しないとの特徴を持っているほか、行為者に影響力を持っている個人および集団の観察可能な範囲内でしか効果を発揮しないからである（Kelman 1961）。この疑いを証明する話をしてくれた作業員は複数いたが、ここではそのうち二人の会話を例示する。

「ルールはルールで守らなきゃいけないんだけど、自分ではほら、必要じゃないと思ってるから、そういう面で隠れてやったりする場合もある。[職員に]見つかったら付いてねーなーと思うしかないね。」

「(指示に従わないと、何があるんです

か。)

要するにやっぱり、あの人は言うこと聞かない、もううちの現場やってもらわなくても結構です、ということになるわけ。安全にするために指示されるわけだから。それに従わない人はまず少ないね。

(納得していますか。)

たからいなくて、ちょっとね、ちょっとだけだよ、ね。そういうことはある、多々ある。脚立の上、一番上使っちゃダメつつても、いまでっかい脚立使えないでしょ。」

このように職員に言われて安全措置を講じるときの同調は、職員の監視が届かない場合には消失する場合がある。従って元請業者の矯正措置が失敗に終る場合、職員は何らかの方策を打ち出し、矯正モードを保護する必要が生じる。以下において矯正モードを保護する三つの方策について検討する。

第1に、職員たちは罰の強度を強める。例えば、フィールドとなった二つの現場のうち、一つの現場では同じ作業員のイハン行為が3回見つかったら退場処分しており、実際に数人の作業員に退場処分を下した前例もあった。但し、一回退場処分を受けた作業員に永久的に退場者というレッテルが付されることはない。例えば、ある現場でひとたび追放された作業員かその現場で働くのはもはや不可能となるか、同じ元請会社の他の現場で

作業するには差し支えない。退場者を出した現場の所長は、社内の現場所長たちの会合において、ある現場で退場者が出たという話題が出ることもあっても、その作業員を特定できる下請会社の名前や本人の名前に関する情報を交換する公式的な規定はないので、退場者の個人情報共有されていないと言った。下請会社が現場を一つしか持たない場合、この罰則は退場された作業員に対して極めて深刻な結果をもたらすかもしれないか、他の現場で就労可能という逃げ道が用意されていたので、退場者が次に移った現場には同じ元請会社の異なる現場も含まれていた。しかしこの罰則の見せしめの効果は極めて大きく、退場者を出したグループの作業員、その現場の他のグループの作業員、さらにはもう一つのフィールドの作業員のいずれにおいても、罰則を適用している元請会社の安全管理が厳しいと言明するときの象徴的事例としてよく用いられた。この罰則はその後、作業員個人だけではなく、その作業員を雇用している下請業者全体を退場処分にするものと変更され、実際に適用された例はまたなかったが、さらに厳格さを増すものになった。

このように明示的に実行される厳しい罰則に加え、ケガ人でも出た場合に「次に仕事をもらえないのではないか」などの認識は、現実においてとれくらいの比率で発生するかは定かたではないか、作業

員一特に職長／親方一にとっては強力な脅威となる。ある親方は事故が起こった場合、被害者本人若しくはグループ全体が受注から排除されることを恐れて、事故を元請に報告しない傾向について、以下のように説明した。

「[事故があった場合]もう始末書書かされる。落札するのに影響を及ぼす。『おたくら、こういう事故やってますね、ちょっとうちでは使えない。』とか。だから、事故はもう隠したがる。例えば、この現場で足場から落ちて死なないまでも、足折ったとか。一回病院行かせるから、会社で金出すから、あれ[労災保険]は使わない。会社によっては、ケガした人をもう現場に入れないときもある。『おたくの人、現場で大きなケガしてるねー、何でやったの?』って聞いて、『や、不注意だなー、こういった人は入れられないなー』ってということもある。」

掘削工事において、掘削の前にまず石を退かすよう指示したにも係わらず、作業員グループが指示に従わずに直接掘削に取り掛かり、その結果石が落ちてきて作業員一人が休業半年のケガを負ってしまった出来事を語ってくれたある所長は、調査員の幾つかの質問に次のような見解を示した。

「(そうなる[事故が起こる])と、次の似

たような現場とか、次の日とかなるともっと注意させたい )

いや、そういう業者は使わない。

(その業者を使わないということですね。)

そういう指示をしてるわけだから、世話役なり、その会社に対する。それを、こっちの注意を聞かなかったわけだから。じゃ、次の現場でまたおんなじ業者を使うというのは、私としてはやらない。

(コストが 20%、30%安くてもですか。)

使わない。この現場も来ましたよ、見積りやらせてくださいと。

(日頃の指示に従わなかったとしても、この業者も事故を起こさなかったらまた使うかも知れないですよ。)

使うかも知れない。

(何回も何回も言ったにも係わらず、言われたことをしなかったために事故が起こったと。そういう事故を起こした人は絶対使いたくないと。何回も何回も言っても、それを実行しなかったとしても、事故がないから次に使うかも知れないということですね。)

そうですね。可能性はある。」

業者の選定において過去の事故の有無という結果が、その業者が職員の指示に従うか否かというプロセスよりも重要な条件になることが、この所長の回答から