

明らかになっている。従って、事故が起こった場合にはその事実を覆い隠そうとすると行った親方の憂慮も根拠のない推測たけてはないのである。

第2の矯正モードの保護措置は、規則に従って安全管理を行った証拠を残しておくことである。次の文章は、作業員のイハン行為が見つかった場合、是正指示を出しても聞き入れてくれないときはどのような措置を講じるかという質問に対する回答である。

「法律上は、注意したことで責任は回避できるんですよ。注意しなきゃダメなんですよ。[作業員に]注意しても[彼らが]やらないということは、法律上[の責任]は回避できる。作業指示書とか新規入場者のときに、要するに、足場の解体時には必ず命綱 [= 安全带] を付けなさいと、という指示は出している。それにあと、作業する当日は [朝礼で] 必ず言うはずですから。命綱使いなさいと。二回、三回言って、例えば安全日誌でもいいんですよ、安全日誌のところに今日足場解体するから命綱付けなさいと、という指示を出したと。こういうことが書いてあれば、法律上は実際[責任を]回避できるんですよ。彼らが[規則に準じて]やっても。」

このような場合には、注意するという管理行為を実際に行ったことを示す文書を

作成して証拠として保管する方策を採るのである。

第3の矯正モードを保護する方策として、元請業者の会社若しくは現場特有のやり方を反映した自主的規則⁷を追加する場合がある。例えば、下請業者に作業手順書を作成して提出させるのがそれである。公共工事においてこの要求は発注者側から寄せられることもあるが、民間工事においては発注者が要求しなくても職員が自主的に下請業者に要求する場合がある。興味深いのは、作業員にとっては規則と認知されるはずのこのような自主的規制のなかで、実質上その遵守が強制されずすなわち当初からイハンが予想されているものも一部あるということである。次のその一例を挙げる。

3 時休みが終って、私は川島さんと一緒に現場に向かった。彼は、エレベーターで上まで行こうとしたが、われわれがエレベーターの乗り場に来たときは、エレベーターがすでに上昇中で、3、4階あたりで上へ上昇中だった。彼は、下でエレベーターが下りてくるのを待つことにした[正確には、エレベーターが上まで行って人が下りたあと、下にいるだれかがボタンを操縦して下まで下ろす仕組み

⁷ 矯正モードを保護する措置として最初に紹介した罰則の強化も広義での自主的規制の一種であると理解することも可能である。しかし、ここでは行動準則という狭義での自主的規制と行動準則に反した場合の対処としての罰則を区別して用いている。

になっている]。このエレベーターは非常にスピードが遅かったので、降りてくるまでしばらく待った。

「俺電話するからこれちょっと運転してくれる？」エレベーターに乗ったとき、だれかから電話が掛かってきたので、彼は私に運転を頼んだ。私は、自分が操縦してもいいか分からなかったが、請け負うことにした。「これ(ボタン)押せばいいですか？」

「ううん、上に上げれば。」彼は、携帯電話を一回耳元から離して私の質問に答えたあと、再び電話で話し始めた。私はエレベーターの操作ができる人の名前が書いてある看板を見て、許可なしでエレベーターを動かしていいかを彼に聞こうとしたか、彼は電話に集中していたので、とりあえず運転することにした。

「これ私が運転していいんですか？あつちに」島さんが電話を終えたとき、私はエレベーターの操作ができる人の名前が書いてある看板を指差した。その看板に書いてあるエレベーターの操作が許可されているのは、殆ど各下請会社の現場代理人であった。川島さんは看板をしばらく見つめてから、「大丈夫、俺も免許持ってないよ。」と答えた。

実際、現場においてリフトを操縦するには免許を必要とするか、この現場に設置されているエレベーターは操作に特別な免許を取得する必要はなかった。にも

係わらず、操作が許可される人を限定するのは、現場の追加的規則でしかなかった。そのため、操作が許可されていない作業員がエレベーターを操作することはよくあったが、それに対して元請業者の職員も分かっているながら、特に注意することはなかったのである。

②協働

法的／制度的支持と元請会社が下請会社に対して有している社会的経済的優位性に基づいて職員か建設作業員の規則イハンを矯正する作用について検討したが、建設現場において、元請と下請の間に権威と服従に表象される緊張と険悪のムードばかりか漂っているわけではない。むしろ多くの場合、少なくとも両者が顔を合わせたときの両者の会話は、ある共通の目的を実現するために協働関係にあるパートナーを彷彿させるものであり、実際にそれぞれの個人が所属している組織には上下関係にあるとしても、個人対個人としては年齢や現場での勤務年数の差異もあり、常に命令と服従の関係に置かれることはないのである。すなわち、現場での生産活動が行われるのは、元請会社対下請会社の構図だけに従うのではなく、職員と作業員という生身の人間同士の相互作用によるどころか大きいのである。以下のある元請の現場所長の話は、職員と建設作業員との間のコミュニケーションが大切であることを説明している。

経験を豊富に積んでいる現場技能者には、相当なプライドがある。したがって、セネコンの社員が「水圧の心配はうちでやるから、ここの部分だけ掘ってくれ」というような言い方をすると、「そうかい、水がどんどん出てきても知らないよ」というような話になってしまう。したがって、現場の職長など常に接しているセネコンの工事係にとっては、「一般的にどういう口のきき方をしなければならないか」、「どういうふうに相手に接触したら、もっとスムーズに、効率的に動いてもらえるか」を考えることが必要になってくる。

例えば、単純な労務提供のような仕事でも、こちらの計画を理解してもらえるように説明し、その後で「こういうふうにしたらいからこうしてほしい」と頼んだり、「何か意見があったら言ってほしい」というかたちの進め方をする工事係は、うまく仕事を進めていける。また、よく製造業で「後工程のことを考えながら前工程の仕事をする」というような話があるが、土木工事でも、やはり「次にはこういう段取りだから、ここは後の工程の担当者かやりやすいようにやってあげよう」というような気持ちを（現場の技能者に）持ってもらえることが大切である。ただし、そのような配慮をしてもらえるか否かは、かなり世話役的な人（＝職長）のやる気にかかっている。そして、彼らと工事係のコミュニケーションがうまく

いくかどうかは、工事系の姿勢による（中馬 1999）。

職長／親方や「アタマを使う」仕事をする一般作業員たちと元請会社の勤務年数の少ない職員—事務所にいる時間より現場に出ている時間が長く、作業員と接する機会が多い職員—たちとでは、冗談で相手を軽くからかったりすることはよくあった。次の KY（危険予知活動）の一場面がその一例である。

KY が終わったとき、進行役の松岡さんが岩田 [=職員] さんにコメントを求めた。岩田さんは本日の具体的な作業内容について注意点を説明し、KY の参加人数は多い（14-15 人）が、作業が三つの班に分かれているから KY も分けてしたほうがいいのではないかと提案した。田口さんが、「おれら二人しかいないよ。」と言いながら、隣にいた川崎さんの肩に両腕を乗せ、おんぶ状態にした。岩田さんは、そのようなときはしょうがないと言った。

一部の作業員は、職員との関係を「協力関係」と、職員を相談相手として考えており、職員との意思疎通が図れない現場では不都合が生じることを言明している。

「（現在の現場は）監督がいいから現場

もきれいになるということもありますから。監督がダメだったら、現場とかごちゃごちゃですからね。

(こちゃごちゃした現場で働いたことありますか。)

あります。あります。

(そのときの監督は)

ぜんぜんですよ。もう現場に出てこないですもん。

(出てこない?)

現場に全く出てこないっすよ。たって、パソコンでゲームとかやったりしますね。ポーカーゲームとか。

(それやって現場出てこなかったんだ。)

多分そうですね。あと、冬だし、寒かったからとか。]

もし作業員が一方的に職員に対して求める「協力関係」のみが存在するのであれば、職員と作業員との相互関係は相互依存ではなく、むしろ彼らの属している組織間にある上下関係をさらに強化することになる。両者の相互協力関係を成り立たせるには、上記の作業員の「プライト」や比較的長い時間同じ空間を共有するなかで醸成される人間同士の純粹たる感情も関与していると思われるか、作業に関する指示が常に正確さを保っているものではないことからくる、職員の作業員に対する協力への期待も重要な役割を果たしている。ある職長は、職員の過ち

に対する対応の仕方を次のように説明してくれた。

「最初はこうやってくださいと凶面でも持ってくるでしょ。そうすると、やり出して途中までいってから、あ、そうじゃなくて、すみませんけど、こうやって下さいとか。まあ、そういうことありますよ。

(そういうときはどう思われますか。)

どうたって、最初からそうすればよかったんじゃないかとは言うんだけれども、だって、途中でやっぱり何かに当たって、どうのこうのとか。

(ありますよね。凶面がちょっと合わなかったり。)

そういうのはしょうがないですよ。ですから、やっぱり手直しはしますよ。

(そういう手直しとかなるとお金のことはどうなるんですか。)

そういうのは、請けでやってる場合は、元請からの指示でやると常備になるじゃないですか。だから、その手直しの分はまた常備としてもらうんですよ。常備分として、元請のね。

(常備分としてもらうということですか。)

結局、われわれの場合は、一次からもらっているものであって、仕事ね。元請の指示できて、元請があれしたつーことになる、元請が仕事やらすことは、元請に対して常備で仕事を請けたという

ことになる。その契約外の。

(ちょっと小さい間違いだったら、小さい手直しだったらどうするんですか。)

ちょっと15分や30分でできるものであれば、別に、しゃいいよって言って。

(そういう小さいものは結構ありますか。)

うーん、そうだね、まあ、言えば切りがないんですけど、結構なんだかんたありますよね。

(他の現場でもそれは同じですか。)

あ、ありますよ。同してすよ。こういう仕事というのはみんなそうですよ。」

作業員に対する間違った指示は、施工図における過ち、作業員の質問に対する誤答などの技術的な問題や他業種との作業調整上の不備などの管理面での問題が含まれている。施工図か作業場所の実際の状況を反映してない場合に、その作業を担当して作業員が職長に報告し、職長→一次下請の担当者→職員のプロセスで協議が行われる場合もあれば、重大な事項ではないと判断された場合や、すぐ近くに職員かいないときは、その作業を担当している作業員若しくは数人の「アタマを使う」仕事をする作業員の話合いで変更されることもある。

図面と実際組み立てた支保工が違っていたので、私は違うのではないかと福島さんに聞いた。彼は私を見つめながら、

「そうです。これは自作で変えました。

理由を説明しましょうか。あそこに障害物が出てきたためです。」と自慢気に言った。彼が指差しているところをみたら、壁から太いパイプが突き出ており、図面どおりだと組立作業が不可能になることが分かった。

勤務年数が短いある職員が、自分と作業員とのやり取りについて紹介してくれた。

『『こういうふうにならないんですか』って相談して、向こう[作業員]が、『いや、こうなんだよ』とか、『こういうふうにやってみようか』とか、結構そういう話し合いて納得してくれる職人さんが多いんで、そのへんの苦労はこっち[現在の現場]ではないですよ。ある程度の年齢差から絶対言うことを聞いてくれない年代の人と、そんなに言うことと向こうの言うことで折り合わせて、『じゃ、こういうふうにしようか』って話し合いで解決する年代の人というのは、出てくるんですよ。だから、50を超えている範囲と、40以下くらい範囲とで完璧に違うんですよ。そのハブル時代に自分が職長やってて、いくらお金もらってて、こんだけの仕事やってたんたという人と、その下のいま職長になった人とで全然違うんですよ、考え方が。いまいくら安かろうが何しようが、自分たちでやり方変えてやってい

かなきゃいけない。いまの大工と鉄筋屋の職長さんね、30から40くらいのその年代と、その上の年代、ここの現場はあんまりいないじゃないですか、50幾つとか、その差で全然違ってくるんですよ。ここは結構若い職人さんが多いんで、『ああいうふうになりませんか』とか、『こういうふうにした方がいいんじゃないですか』と言ったときに、『いや、こうだよ』って、『じゃ、こうしましょう』と、話し合いで少し変えたり何なりできるんですね。そういうところもこの現場やりやすいとこなんですよ。』

さらに彼は、作業員との付き合いにおいて望ましい関係について次のように語ってくれた。

「こういうふうに使われたいんですね。家族みたいな感じで、気楽に付き合えるような存在でありたいですね。毎日顔合わせる人じゃないですか、だから気楽に。仲間とか家族的な感覚でいられるような。わがまま言われても聞くし、自分がわがまま言っても通してもらいたいし。そういう気楽な感覚でいたいんですね。」

10年くらいの勤務歴を持っている職員は、いままで自分と作業員との関係を反省的に受け止め、これからは作業員たちのイハン行為に対して積極的に是正指示を出したいと話してくれた。

「(職人さんにとってどういうイメージの方でありたいですか。)

いままではなんとなく気に入られようと思ってきたけども、うるさいな[安全管理において厳しい]と言われるほうが、嫌なやつたと、そのいうふうに使われたいですね。

(いままではどういうふうにやってきたんですか。これはある意味で希望というか。)

いままでは気に入られように、本当はダメなんだけども、それを[作業員のイハン行為に対して]ハイハイと言って、いいよと。いい人間でいようよ。」

かくして職員と建設作業員は、両方とも建設現場は協働の場であることを認めている。協働関係は、不可避的に活動を行っている人々の間の相互理解を必要とする。これは安全関連の規則の遵守の場合にも適用される。以下において、作業員のイハン事項を発見したとしても、職員がそれを徹底的に是正しない理由について考察する。

第1に、元請業者の職員も、無事故と規則の遵守を同値として考える傾向がある。例えば、安全帯をするのに慣れていない人たちにいきなり安全帯をさせるのは逆に危なくさせることと言った職員は、次のように説明した。

「それは自分でも感じてるの。自分でもあるの。僕たちは上に上がって、何かするときにはやはり、『なんだよ、お前なんか使っていないじゃ』というのもあるし、自分でも危ないな一と思っているのもあるし。だから、やっぱり安全帯を掛けるわけだよ。掛けて仕事をするんだけど、やっぱり忘れてパッと引っ掛かって、ということもいくらでもあるわけよ、自分たちでも。あるのに分からないで[安全帯を掛けたまま]行って。だからやっぱり慣れてないとかそういうものとかがすごい怖いわけだよ。これくらいの床で2メートルのなんとかって言うんだったら、まあ、それでも死ぬ人は死ぬんだけど。」

またやや迂回的ではあるか、次のことも職員たちの無事故と規則の遵守の概念の分離を表している。調査員が職員に行ったフォーマルインタビューにおいて、安全、工期、コスト—品質を加えるときもあった—について、優先順位を付けるよう質問したことかあった。職員からの質問に対する答えを要約すると、相互が深く関わっており永久不変で唯一の優先順位はないだろうという回答や、安全を最初に置いた回答者でも具体的な例を挙げながら質問し直すと、その順番を変更したり、また率直な話として安全が最下位になると語る回答者もいた。その反面、安全かいかなる状況においても最初の不動の位置を占めていると、最後まで力説

する職員はいなかった。以下にこの問題に対する二人の職員の考え方を紹介する。

「(安全、品質、工期、コストの四つに対して順番を付けるとどうなるんですか。本当に安全が第一だと思いますか。)

こっちの施工管理側からすると、多分ないと思うんですよね。一番はコストと工程なんですよね、その次に品質で。ゆっちゃうと、安全というのはある程度規定を満たせばいいやという感覚であると思うんですよ。

(全部満たすんじゃなくて、ある程度なんですよね。)

そう。ケガしない程度。程度という言葉い方なんですよね。一番目がお金だし、その工程をずらせば[遅らせば]それもまたお金に絡んでくるし、そういうところがまず一番だと思うんですよ。けど、職人の側からすれば、お金も大事でしょうけど、自分の命がなければ、ケガをすれば、あした仕事ができないじゃないですか。そうするとお金がもらえないじゃないですか。そこで、安全第一なわけなんですよ。要は、職人たちにとっての標語が安全第一なんですよ。それを僕たちが摺りこんでいるようなもんで。実際僕らが見ている項目とすれば、コスト+工期、品質、安全、この順番だと思うんですよ。なっちゃうんたと思う。」

「安全に対しては仮設も何にもしなか

ったと。お金を掛けなかったと。親綱も
用意しなかったと。でも、事故なく終っ
たと。

(みんなハッピーですか。)

みんなハッピーだよね。まずそういうこ
とはないけど。だけど、あの一、他から
みて、たれもあの現場は安全に対してお
金使わなかったんだなんて、だれも分か
らないよね。例えば、あのマンション、
あのマンションは安全にどれくらい金を
掛けたんだろうか、親綱張って作ったの
かなーってたれも思わないよね。あの一、
足場がずっと残っているならね、あ、こ
のマンションはこの足場をずーとこう
いうふうに建てたんだ、じゃ、いい現場
たな一と、あればね。でもばらしちゃっ
たら、もしかしたら、足場なくやったの
かも知れないし。だから、仮設と安全は
別に残るわけじゃないし。お客さんがそ
れをやったから喜ぶかといったら、分か
らないしね。

(でも、安全については残らないとお
っしゃったんですけれども、人が死んだ
ら残りますよね。)

だから、それだけのリスクがあるわけ
だよ。

(例えば、二つの同じく1億の現場で、
両方とも事故がなかったと。Aの現場で
は安全に500万掛けましたと、Bの現場
では10万くらいしか掛けませんでした
と。どっちの所長さんをもっと評価する

んですか。)

数字だけを見たら、ね、なんにもプロ
セスを知らない人が見たら、あ、この人
は490万儲けたと。素晴らしいってなる
かも知れないけども。だけど、会社はや
っぱりプロセスを見ているわけだから。
安全パトロールにしても、ね。支店長が
来たりしても、何にしても。『こいつはす
げ一、綱渡りをして儲けているな一』と。
見ているわけでしょ。全然関係ない人が
評価するんだったら、別にあれだけどさ。
見ている場合があるわけですよ、安全パ
トロール、来るわけでしょ。この現場は
ね、なんにもやらないんたよ、と。いつ
事故になってもね、おかしくないんたよ
と、ね。それで儲けたという。儲けただ
けじゃないのよ。それで、いつ事故があ
ってもおかしくないという状況で、儲け
たということになっているわけ。

だけど人間は何ヶ月か経つとこいつは
儲けたとしか頭になんだけどさ。だけ
と、儲けたからいいというわけじゃなく
て、その限度があるよね。多分会社の
言ったら、一応、安全に関してはどこま
でだという、やはりどの現場だって最低
限はここまでだって。安全[担当]の人は、
本当はそういうことしなくちゃいけない
と思うよ。だけどね、よくあの現場は狭
いからさ、しょうがないんたな一とかさ、
それあるじゃない。それは違うと思うん
だよ。その安全の人はたよ、安全の人は、
危ないものは危ないと言わなくちゃいけ

ないんだから。狭いから、だからいいというわけじゃないわけでしょ。狭いから人が死んでもいいの？ということと同じだから。」

実質上、職員においても、無事故と規則の遵守との分離が行われ、あえて優先順位を付けようとする、無事故→工期→コスト→規則の遵守というのが彼らの考え方に最も近いものであった。しかし、優先順位を決めるよう要請したさい、普段安全という一つの言葉で表現していた二つの側面—無事故と規則の遵守—が混乱を起こしていたのである。安全が持っている二重の意味すなわち無事故と規則の遵守は、それを分離して考えるとそれぞれの当事者が結果論的かプロセス重視的かという姿勢か伺えるのである。但し、規則の遵守と無事故との関係も否定できないので、事実上両極のいずれかだけを信奉することはできないのか、最後の職員の説明の流れのなかに現れるのである。

職員か作業員のイハン行為を徹底的に是正しない第2の理由は、作業員たちに対する信頼である。この信頼には二つの側面があるが、一つは作業のプロとして普段備わっていると期待している作業員の危険回避能力に対する信頼である。

「足場を上げますなんていうのは、それはやっぱり特殊な人でしょ。あの、足場のね、ないところで、ああいう高所で

建物を建てる、普通の人間じゃ建てないよね。」

この記述は、作業員たちは長年作業に従事することにより特定分野における身体能力が普通の人より長けているという認識を表している。また、危険性に対する判断能力に対しても信頼を寄せているのである。

「要するに、これはすごい危険な作業だということ[場合]は、彼らは分かっているから。危ないときは自分たちでやったり、鉄骨のときは絶対に命綱張りますから。分かります？とびでも足場掛けるときはやらないけども、鉄骨やってるときは命綱掛ける。要するに、これは危険だな—というときは、彼らたって命綱付けるわけですよ。」

職員が作業員に寄せるもう一つの信頼は、「暗黙の了解」の語に包含されるように、作業員たちがある程度は安全規則を守ってくれるだろうという遵法性に対する信頼である。上記の会話のなかで、危険と思った箇所所定の安全措置を講じることが結果的に考えて遵法性の一部を構成するが、このほかにも是正指示を出したときの協力の姿勢も含まれるのである。

職員のなかには、何回か仕事をさせたことかありかつ事故を起こしたことのな

い下請業者は規則にイハンする方法で作業に取り掛かっても安心しているが、初めて接する業者に対して不安を抱く人もいる。

「ここでいままで私がずっと使ってた〇〇[業種]もそうなんだけど、要するにここらへんは経験があるわけだから、それはいいと思っているわけ。一回も使ったこともない業者があるわけじゃない。例えば、△△[別の業種]。彼らのミスが一番怖い、いま心配してるのは。」

何度も仕事をさせたことのある業者との関係において、「ナレ」によって自分たちが油断しているのか怖いと語る職員もいたが、彼の場合でも日常的な生産活動のなかで自分から作業員のイハン行為に対する是正指示が少ないことは認めた。

作業員のイハン行為に対する是正措置を徹底しない第3の理由には、規則の遵守による作業性や生産性の低下⁸がある。全てのイハン行為を取り締まろうとしたら、現場の工程に負の影響を及ぼすことに対する憂慮と、作業員の収入が減少してしまうことに対する一種の憐憫の感情がある。

⁸ 複数の職員が規則遵守と生産性の関係に関する質問に対し、最初は規則遵守か生産性の低下を招くことについて否定的であったが、その後の調査員と議論のなかで肯定的な見解を示した。

「安全第一にするのが理想なんですよ。だけど、そればかりそう追っていると、これは、まあ、監督署にはこんなこと言えないんだけども、当然要するに作業性ちゅうのを考えるわけだから。作業性ちゅうのは下請の職人の儲け、要するに一日で解体するのに、三日も四日も掛かったら彼らの儲けにならないわけですよ。」

かくして職員が作業員のイハン行為に対して示している理解は、作業性および生産性と安全措置との矛盾に対する作業員の考え方との共感を基盤にしているのである。

「([作業員のイハン行為に対して]指摘したときに、そんなことしちゃ仕事にならないよって言われたことがありますか。ありますね、イノパイ。」

(そういうときはどうしますか。)

そういうときは、自分のなかで、そういうんであれば、じゃいいかと、そういう考えになっちゃう。

(なりますか。)

なっちゃいますね。要は事故が起きなければ、それはそれでいいかーという考えに変わってきちゃう。」

ある若い職員は、作業員に誘われ安全帯を付けた状態で作業する体験をしてから、作業員たちの安全帯を使用しない理

由に同感を示すようになったことを告げた。

「(親綱張って安全帯をさせるということ、そういう体験はないですか。)

前の現場でやりましたよね。『そういうふうに[安全帯しない]やって危くないんですか』と言って。『危ないよ』と言われて。『じゃ、だったら最初枠二箇所たけ立てて、親綱張ってそこに安全帯掛けたら落ちたときにも危なくないじゃないですか』って。そういうふうに言うんですけど、実際自分でやってみて、やったんですよ。安全帯やって。[親綱が進行方向の左側にあるとき]その反対側もあるじゃないですか。かえって不便な感じがするんですよ。仕事に没頭してると。

(最初、言ったときに彼らしたんですか。)

『やってみる』って言われて、『じゃ、やりますよ』つつって。

(やってみたら彼らの言い分に納得されたと。)

言ってみればそういうことですよ。納得しちゃったということですね、実際に。安全帯をして危険と言っちゃいけないんですけど、かえって仕事がやりつらくなる。安全帯をしないと絶対に危ないというラインを、自分でそのときちょっと作っちゃったみたいですね。感覚で。」

逆に作業員が職員の是正指示に対して理解を示しているのは、監督という立場に置かれている職員が自分たちのイハン行為に対して是正を求めるのは、社会的に期待されている若しくは社会的に強制されている役割から派生するものとの認識があるからである。すなわち、職員の現場の責任者としての処遇一事故が発生した場合彼らも責任を問われることになる一について示している理解である。

「一応やっぱり現場の責任者は監督さんだから。何があっても俺らにはかぶさらないし、監督さんが迷惑掛かるでしょ。そういうので、指示してるから、一応はやる。」

このように元請業者の安全管理において責任のある立場を理解しているので、日常的な協力関係のなかで規則に従うことに時間が多く掛かるような措置でなければ、多少不便があっても、職員から言われたら無抵抗で受け入れる場合が多い。これは、職員の立場に対する配慮であると受け止められるものである。

しかし、共通の目的を持って組成される現場という共同体のなかで建設作業員たちは、無事故は最優先すべき事項であるが、それと自然的必然性を持たない規則の遵守について、多少損なっただとしても職員が理解を示してくれることを期待しているのである。工期か遅れるなど特

殊な状況においては、安全設備や安全管理に不備があると認める職員もいた。しかしこのときは、決まった時間内に工事を完成させる共通の目的が優先され、両者は相手のイハンに対して容認することによって協働モードか完成されるのである。

「やっぱり突貫工事とかの場合は、監督さんも言えないじゃないですか。そんなこと言ったらちゃんと仕事進まないから、って言われたらおしまいなんじゃないですか。余裕があって、突貫工事じゃなくて余裕があって、単価もよかったら言うてくるかもしれないですね。」

この相互理解が攪乱されるような状況が発生したとき、裏切られたと感じた人は多少の当惑を覚えることもある。

10時の休憩のときが近づいてきたとき、吉村さんがきて親綱がないかと聞いた。馬場さんは上でいま一本使っていると答えた。吉村さんは、床にないか自分で捜しはじめた。隅のほうから、親綱として使うには細い綱が一本見つかった。彼は、壁にある電線の束にその綱の一端を固定し、もう一つは逆側の壁のフックに固定した。また、どこかで「立入禁止」のサインを持ってきてその綱にぶら下げた。私が何故これをするかと聞いたら、支保工から材料とか落ちて通行する人に

当たることを防止するためだと答えた。しばらく経って彼は綱もう一本持ってきて、支保工の逆側にも同じく張り始めた。私は吉村さんのところに歩いていった。馬場さんもその周辺に散らばっている資材を整理しながら、吉村さんに近寄ってきた。「人がいると俺も考えるけど。人が全くいないでしょ。」馬場さんが言った。吉村さんは若干不満げに「そうだよ」と言った。

しかし、その措置を履行した作業員は、立入禁止措置を命じた職員に対して次のような考え方を抱いていることを告白した。

「あの人はうるさい。小さいことと言われるときは腹立ちますよ。でも、あの人の立場を考えると。言われたときはむかつくけど、後で考えるとあの人の、安全専門ですので、そう言ったな一つて。」

③共謀

職員にも規則の遵守と仕事の遂行との緊張関係を認め、作業員が行っている仕事に対して不当な妨害をしないとの構えがあることはすでに論じた。それゆえ彼らは、「オオメにみてやる」手法を用いて、作業員のイハン事項の全てを指摘し改善を命ずることをしばしば諦めるのである。しかしそれと同時に職員たちは、彼らに課せられている作業員のイハン行為に対

する規制者としての役目についても常に認識しているのである。このような規制の強化と緩和の二つのお互いに対立する役目間の緊張関係は外部者が面前に現れるときに活性化し、その外部者が彼らに対する最も強力な規制者—労働基準監督署の監督官—である場合に最も激化するのである。

「でも、監督署の指示を無視すると、工事中止になるじゃないですか。彼らは要するに工事中止命令を出せるわけなんですよ。是正指示じゃなくてね。是正指示たと、是正した写真を提出すればいいわけだから。工事中止なんというのは、すごい工期が遅れるし、金も掛かるわけですよ。」

規則の強化と緩和の一見相反する二つの役目を巧みに融和した例は、外部の人が現場に訪れるときの「見世物としての安全」である。例えば、朝礼のときに担当の職員から外部者が訪れることか作業員全員に告げられ、KYのとき職長／親方がさらに自分のグループの作業員に繰り返す。外部から人が来る前に、職員が安全注意事項を書き記したポストを貼り直したりすることもある。また、現場での安全管理活動の一つとしてそれぞれのグループの職長たちが集まって現場を巡視する職長会パトロールという内部者か外部者に擬された場合にも、一般作業員に

パトロールの一行が通りやすいところで作業している人は安全帯などをしっかり付けて作業するよう、作業を開始する前に職長から注意される場合がある。

このような特殊な場合において、職員は普段規則を遵守していない作業員と—最も耳障りがよくない言い方をすれば—共謀しているのである。ここでの共謀は、協働と同じく職員と作業員の相互理解ないし共感を基盤とするものであることを認識しなければならない。共謀と協働の二つのモートにおいて、それぞれの連携に含まれている両者の関係はそれほど変わらないが、行為者以外の他の人かその場にいることを想定しているか否かで区別されるのである。すなわち共謀のときは、その動機若しくは目的か、たれかに自分たちの行動や状況を見せるためあるいは見せるに望ましくない行動や状態を覆い隠すためであるという点において協働のときと異なる。建設現場は通常フェンスにより取り囲まれており、中て行われている言動が公開されていない幾分閉鎖された空間であるが、この空間に内部者以外の方が訪れたとき、通常の協働モートから共謀モートに切り替わるのは、それほど想像しにくいことではない。労働基準監督署の監督官の検査に対して、ある職員が次のように説明した。

「われわれがきちんとしてれば、監督署なんか要らないわけなんですよ。やら

ないから現場回るわけだから。そうでしょ。どこの現場行っただって、100%の現場はないわけだから。そうでしょ。それは結構追っ掛けっこなんです。監督署が来るかそれをうまく逃げるか、ね。そういうのがホンネだから。100%そんなきれいに、監督署の是正指示もない現場はあり得ないんだから。そこまで、要するに、金掛けて、金掛かるわけじゃないですか。作業性も落ちるから余計金掛かるわけでしょ。」

この会話で彼は、現場でのイハン事項を見つけるのか職務となっている監督官から絶賛されるような現場を作るより、少ないコストを掛けて日常的な管理を行うのが上策であること、しかし致命的な指摘は受けないように見せかける工夫は必要であると認めている。このために、共謀が不可欠となるのである。

普通、現場を訪れる外部者としては、元請の安全担当者や上層部の社員、発注者や労働基準監督署の監督官がいる。しかし、そのなかで最も特殊なのは監督官である。それは、程度の差はあれ、仕事の遂行を企図している発注者、元請業者、下請業者、作業員とは異なって、監督官たちは仕事の遂行とは無関心でいられるからである。また、監督官たちは現場で保たれている仕事の遂行と安全措置の実施の間の均衡状態を打ち破るに十分な権力を有しており、見世物を一転して見世

物を行っている人たちが元々予想していなかった展開へと導く最も有力なプレーヤーであるという点において、他の外部者と決定的に異なるのである。それゆえ、彼らは見世物を行っている人たちにとって脅威的な存在となり、彼らが現に現れたとき、その場にいる人々の間にはやや緊迫した雰囲気が出るのである。

朝礼のとき、本日は[労働基準]監督署の年末パトロールがあるので、作業時不安全行動をしないよう注意された。午後になって、私は大西さんの班と一緒に壁の型枠設置のための支保工を組み立てる作業を行っていた。厚生労働省のヘルメットをかぶった監督官三人を同伴して森本 [=元請現場所長]さんと矢野さんが階段を下りてきた。そのとき、私は支保工の二階で、三階にいる大西さんにつながりを渡していた。彼らが通り過ぎたのを待って、私はさっそく支保工から下りてきた。安田 [=職長]さんが下で、時には支保工の組立の作業の様子を見上げ、また時には、監督官たちの拳動を彼らに見つからないような場所で注意深く見ていた。

そのとき、大西さんが支保工の上で、私に材料を取ってくれるよう言った。安田さんはすぐ「呼ばないでくれ。」と言った。大西さんがそのわけが分からず、安田さんの方に顔を向けた。安田さんは声

を出さずに顔を使ってパトロールの一同を指した。私も同じ方向に顔を向けて、両手で×ポーズを作って見せた。大西さんはそれで分かったと頭をうなずいた。その後も、安田さんは遠いところからパトロールの一行を時々見詰めていた。

「今日は[パトロールの時間が]長いなー。」私はそうですねと言い、「彼ら若いですね。そんなに若いとは思わなかったんですけど。」と言った。

「苦勞してないからだよ。」少々の沈黙のあと、安田さんが言った。

階段までたどりつくには大西さんの班の作業場を通らなければならなかったが、安田さんは彼らが通り過ぎるのをしばらく見守っていた。

頻度としてはまれではあるか、現場によっては一般の見学者が訪れる場合もある。一般の見学者を同伴して現場を見て回るとき、職員が安全通路に放置してある障害物を見学者の目の前で片付けたり、作業員のイハン行為を見学者も居合わせる場で指摘したりすることがある。この場合、職員には成功した見世物のための用意が不十分であったかあるいはそもそも用意する必要があると思っていなかった可能性があり、いずれにおいても外部者に対してそれほど強い警戒心が働かなかったことを表明しているのである。それは、一般の見学者は安全管理に対して素人であること、見学者の現場を訪れる

目的がもつばら安全管理に対する検査ではないことを知っているからである。従って、見学者と同行しているとき、作業員のイハン行為を見学者に隠蔽しないでその場で指摘するとともに、「何回言っても聞かない」と自分たちが矯正の役目をきちんと果たしていることを見せびらかす余裕もてるのである。但し、安全管理に対する多少の知識を有し、不備のある箇所についてその場で職員に尋ねるような厄介な見学者がイハン事項を指摘したときは、「本当は けど」の構文を使って弁解をする羽目に陥る。しかしこのような場合においても、概して外部者は職員にとって大きな脅威にはならない。一般の見学者のなかでもかなり特殊なケースがある。例えば、さらにまれなことではなるが、見学者が建設作業や建設現場に対する良いイメージを持ってもらうことを目的として行われる見学がそれである。このような見学ではその目的を達成するため、現場がきれいで安全な場所であることをできるだけアピールするに必要な準備活動が行われることとなる。しかしこのような場合、職員にとって助けとなるのは彼らの方にかかなりの程度の主導権があることである。例えば、見学者が通過する時間と場所を事前に決め、必要な場合はその場で通常行われるはずの作業を見学者がいる時間帯だけ中止にすることもできる。このような意味において、高度の専門性を持つてもつばらイハ

ン事項を見つけることを目的とする監督官が現場に入ってくるより、予想しなかった事態が起こる可能性はずっと低くなる。

共謀が共謀として成り立つためには、それに参加する人々が見世物のセノティングにおいて自分たちのすべきことを心得ている必要がある。外部者が訪れることが通知されたあと、はみ出た行動や保護具を着用しないことを避けるよう言明するときもあるか、単に外部から人かくるという事実だけを告げるだけでも、みんなは自分かすへきことを分かっている。このような見世物は、その場にいる人々に対してなんら違和感を与えないで、ごく自然に行われるのである。このような默契が達成されたときは、事前にだれが何をすへきかそのあとではだれが何をすへきかを指定する行事予定を決めておく必要も、ルーティン全体を予習しておいて、行為者が自分の役目に習熟し予測されなかった偶発時に対処できるようにする (Goffman 1959 邦訳 pp 267-268) 必要もないのである。

しかし、このような共謀によって常に無傷の状態を保つことかてきるとは限らない。そして、それほど致命的ではないが、何らかの不備が生じて指摘を受けた場合には、将来に発生する可能性がある類似した場面に備えて、默契を保つことか促される。

「普段はいいけど、だれかきたときはしっかりやれよ、って[言われた]。」

2.4 考察

建設作業員たちは現場での作業は「危険と隣り合わせ」であると話しており、また身体的安全が極めて重要な価値であると認めているので、自分たちが処している物理的状況が危険であると感じたときは彼らなりの危険回避方策を採るのである。しかし、彼らは社会的規範に従うことすなわち安全関連の諸規則を遵守することと社会的規範が目標とする安全とを分離することにより、社会的規範を部分的に無効化するのである。具体的には、身体的安全の確保において規則が、部分的に無効でありかつ無用でありさらにその逆効果までであると認識することにより、無事故と規則の遵守を分離しているのである。さらに彼らは、規則が求める諸措置を講ずることにより、生産性や作業性が低下することを強調する。作業員たちは自分の追求している報酬や業績などの価値を実現するにはイハンしか道がないと認識することとなり、最終的に社会的規範への同調を放棄するに至る。すなわち、規則にイハンするのである。このとき、社会的規範への同調を無視したとしても、その無視が惹き起こす認知的緊張関係は、かなりの程度緩和されるのである。

集団の一部の規範は、作業員のイハンを容認したりさらにはイハンの源泉となったりもする。親方への服従は社会的規範への同調により逸失する価値の追求を保障してくれると認識される場合がある。例えば親方への服従は、一般作業員の報酬や社会的上昇移動において重大な意義を持つ要件となる。成員の追求している価値の実現を促す集団の規範は、成員によって内面化される。また、作業員グループを取り巻く社会的経済的環境のなかで、工期厳守などの規範は作業員のイハんに間接的に寄与している。いずれにしても、規則の遵守は殆ど身体的安全にしか結び付かないか、イハンはその他の重要な価値の実現も可能にしてくれるという認識か優勢を占めることになる。

しかし建設現場という社会環境のなかで、職員との相互作用によって作業員たちの行動規範の取捨選択の自由は制限される。例えば、職員が統制機関から受けている統制を作業員に向かわせる処置として矯正かあるからである。この場合作業員たちは屈従でありながらも、社会的規範に同調しなければならない。但し、安全規則の遵守をめぐる職員と作業員との相互作用には矯正モートのみならず協働モートと共謀モートもあり、協働と共謀か働いているときにイハンが実現する。

上記の分析から建設作業員をイハンへと導く重要な潜在的・背景的要因の一つに、建設作業員の価値と社会的規範の間

の対立関係があることが分かる。以下に示す言葉は、これを含蓄的にしかし鋭く表している。

「(安全第一というのがありますよね。)

[でも]ノルマがあるからね。

(というのは、結局ノルマ第一ですよ。)

俺もそう思う。どっちに重さを?やっぱりノルマになっちゃうんだよね、いま現状は。

(それはなぜですか。安全たって結構重要じゃないですか。ノルマも重要ですけど。)

安全ばかり言って、ノルマが上がらないと、今度はお金にならないし、ね。ノルマを重視し、次に安全が付いてくる感じ。で、最後に無事終ればいいやと。それじゃないかね、みんなそう思ってると思うよ。安全も大事だけど、俺たちの生活もあるんだよ。日雇い労働者だから。」

統計的な検証を経た結論ではないが、本研究におけるフィールトワークの経験から、建設現場の日常的な生産活動のなかで安全関連の規則イハンが常態化されていることか分かった。Merton は、社会的に発生する大規模な逸脱⁹に対して次の

⁹ 逸脱は社会的規範からはみ出た行動と定義することができるが、本論文での安全に関する諸規則は社会的規範の一種であることか明

ように述べている。「逸脱的行動が大規模に生ずるのは、つぎのような場合にほかならない。すなわち、一方では、文化的価値体系か、一般の人々に対して一定の共通な成功目標を事実何にもまして賞揚しなから、他方、社会構造上では、大部分の人々に対して、かような目標達成のための是認された道が厳しく制限されたり、全く閉ざされている場合である」(Merton 1957 邦訳 pp 136)。

もし作業員にとって「目標達成のための是認された道が厳しく制限されたり、全く閉ざされている」との仮説が成立するならば、建設作業員の規則遵守のコストを考慮しないかぎり、彼らか求める報酬などの価値の実現は困難になるのである。換言すると、建設作業員のイハンを減少させる方策としての経済的配慮は、建設作業員の価値の追求をかなりの程度実現可能にするのか目的である。建設作業員のイハンを低減する経済的配慮を行うには、次の二点か必要になると考えられる。

①規制のコスト—生産性や作業性の低下、安全措置を講じるための手間などによる間接的コスト—をある程度明らかにする必要かある。規制の代価を明確化する過程は、「目標達成のための是認された道が厳しく制限されたり、全く閉ざされている」という仮説が成立するか否かを

らかであるため、規則イハンは逸脱の一種となる。

検証する過程でもある。この仮定を検証するには、「建設現場の日常的な生産活動においてイハンが大規模に発生している」、「規則遵守により建設作業員の生産性が低下する」、「積算基準における労務単価若しくはそれに準ずる労務単価は産業の平均を反映している」などの三つの命題の真偽を検証する必要があるが、特に「規則遵守により建設作業員の生産性が低下する」について検証が必要である。

②規制遵守のコストの把握かできたとしても、もう一つの問題が残る。もし、種々の法定規定を徹底的に実行することによって生じる代価をわれわれの社会全体で負担してもいいというコンセンサスか形成できたとしても、それをたれがどの程度分担するかの問題かわれわれの前に立ちはだかるからである。例えば、政治的経済的に優位に立っている者とそうでない者の間で、この部分のコストの負担が決して望ましくない帰結をもたらす可能性がある。ある元請業者の現場所長が「請けてやるのが請負なんだからいいんたよ。」と発注者が認識している傾向があると打ち明けたが、実際下請に対して同様の考え方を持っている元請の職員も少なくない。現状と諸規則の遵守時の新しい均衡状態とを比べたとき、規制遵守のコストの大部分を特定の経済主体か負担することになると、安全規則の遵守は再びその主体の価値の実現を妨げることとなり、経済的配慮も期待されていた効

果を失する可能性がある。

ただし、最近の労働安全政策や法制度において、経済的要素を抜きに考える傾向がある。例えば、第10次労働災害防止計画（平成15年～平成19年）の基本方針に対する解説のなかに次のような文章がある。

①「社会においてそれぞれの役割を担うかけがえのない存在である労働者が、生活の糧を得る過程で生命を失うことは、いかなる時代においても絶対に許されることではなく、事業者を始め関係者はその防止に全力を傾注しなければならない。」（死亡災害の撲滅の解説において）

②「現下の経済環境は依然として厳しいか、いかなる社会経済情勢であろうとも、労働者の安全と健康の確保は企業経営において最も優先されるべき事項の一つであり、企業内に組織と個人が安全を最優先する「安全文化」を根付かせ、自律的に労働安全衛生対策が企業内で推進される仕組みの確立を図ることが必要である。」（リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開等について）

「労働者の安全と健康の確保」を企業経営の最も優先されるべき事項の一つとしているのは、複数の価値やこれらの価値を達成するための手段間に背反が生じた場合を想定しているように思われるが、それと同時に安全は他との競合のない絶対的な価値として認識すべきであるとの姿勢も見せている。この一箇所を除

いたところでは、「いかなる時代」にも「絶対に許されない」と記述することにより、競合する価値の存在さえ認めていないのである。

これらの主張は、規則に従うのに必要とする代価を経営資源から支出すると認識するのではなく、規則遵守を単なる人々の意識の問題に還元しているように見受けられる。しかし、本研究の調査結果に照らし合わせてみると、今後の労働安全衛生行政において、理念だけではなく、経済性をも考慮すべきであると思われる。

4 調査手法への提言

建設作業員の文化的主体性に無関心である問題点は、調査研究において採用する手法の制約により研究や調査が満足のいく深さまで到達できなかつたり適切な視点を取るのか困難になったりすることが原因の一つであると考えられる。研究手法上の不備は、風土や文化の研究においても完全に克服されていない問題である。Guldenmundは、組織の文化には人工物（artefacts）、信奉される価値や態度およびその基盤となる仮説などの三つの階層があるとする。人工物には、会議、検査記録、保護具、ポスター、服装規定などがあり、これらは可視的ではあるがその組織の文化を理解するには不十分である。信奉された価値や態度は、組織の方針、講習マニュアル、公式発言、事故報告書、作業手順書、会議記録などから

感知することができる比較的明示的で意識的なものであるが、それ自体が文化そのものではない。最後に、文化の最も核心的な部分は基盤となる仮説があるが、これは不可視的で前意識なものも多く、前述した二つの階層から演繹的に導き出すしかない。しかし、既存の研究に質問表と統計的処理を用いたものが圧倒的に多いため、風土は測定できる一彼は、構成員の態度と風土が同一概念であると考え一が、文化の最も中核的な部分に接近することは困難であるとする (Guldenmund 2000)。また Glendon らは、質問表が態度、信念や認識について調査することかてきて、調査を実施する当時若しくは少し前の組織文化のスナブショットでしかない可能性が高いとする。観察も、いままでの研究ではその期間が短すぎて十分な数の行動様式のサンプルが取れない場合が多く、また、観察者か調査対象の過去、目的、信念や価値などを熟知しない限り、観察されるのは行動であり行為にはならない。実験室での研究においても不備が指摘できるが、例えば行為者が労働現場で導入する難解な行動様式や特有の慣習などは、実験室設定に基づいた簡単なシミュレーションでは把握しにくい (Glendon & Stanton 2000)。このように既存研究の問題点を指摘したあと、Guldenmund と Glendon らはともにエスノグラフィーを推奨している。

本研究では、建設作業員のイハンに関する文化的意味に接近するため、エスノグラフィーという方法論を採用している。建設作業員の作業活動に密着してエスノグラフィー的な観察と現場におけるインタビュー調査を行うことによって、作業員の日常的な作業環境において彼らの文化的意味に接し、さらに絶え間ない分析を行うことにより他の方法論が与えてくれない研究の深度に達することができた。

エスノグラフィーという方法論の理論的立場は解釈的アプローチである。三沢は解釈的アプローチ¹⁰の特徴を次のような三点に要約する。すなわち、研究者が行為者の解釈過程としての相互作用過程に目を向け、行為者の見地に立って、行為者の持っている意味を解釈的記述によって取り出そうとする試みである (三沢 1988) ¹¹。以下に、箕浦の心理学研究を例として展開する議論に従って、解釈的アプローチの特徴をより詳しく検討する。「社会的事実の認識様態としての二つのアプローチ—実証主義的アプローチ (positivist approach) と解釈的アプローチ (interpretive approach)—のうち、心理学研究では、法則定立を目指す論理実証

¹⁰ 三沢は、解釈的アプローチではなく、解釈的パラダイムという用語を使っている。

¹¹ もっとも、三沢は、二つの対抗的な姿勢をとっていた二つの理論的立場か、既存のどちらかのアプローチから出発し、相手のメリットを相互補完的に取り入れ、理論的統合を試みる動きが急速に展開されていることを指摘している。