

た。これは四〇年代のおおきな変化であろう。

このような認識の転換は建設業界や建設労働市場の「制度化」と建設労働現場の「合理化」の必然的な結果であった。つまり、建設業界は労働市場の「制度化」に乗り出さざるをえなかったのだが、この「制度化」はこれまで看過しえた建設労働の実態にいやでも直面することを業界に迫ったのである。「労働の黒幕」に委託してきた労働者の募集・調整・管理にみずから手を染めることは、同時に、労働者の日常的（であるゆえにリアルで重要）な関心事の処理もまた引き受けることになる。「前近代的な問題」の処理が、「見逃すことのできない事柄」であるとやっとな気がついたのは、かれら自身がそれまでいかに「前近代的」であつたかを指し示している。建設業界は「近代化」に乗り出すことによつてはじめて内なる「前近代」と出会うのである。四〇年代の建設産業と建設労働は、この内なる「前近代」と彫琢されるべき「近代」がせめぎあいを繰り返した時代だった。しかし、その決着はいまだついていない。

さて、最後に建設産業を考える上で避けては通れない、にもかかわらず、多くの場合避けられてきた釜ヶ崎の問題についてまとめておきたいと思う。

〈原田 達〉

3 釜ヶ崎の昭和四〇年代

大阪にかぎらず西日本全域の建設業、建設労働、建設労働運動を考へるとき、西成・釜ヶ崎の日雇労働市場やその労働者群、そして「人夫出し」と呼ばれる求人業者や「手配師」を見落としてその実体を解

明することはできない。釜ヶ崎が建設業界にたいしてもつ重みは、一九六一（昭和三六）年の第一次釜ヶ崎大暴動をきっかけに設立された財団法人西成労働福祉センターの設立発起人に、大林芳郎大林組社長が名をつらね、銭高輝之銭高組社長とともに理事に就任していることが象徴的であらわしている。センターの設立（六二年）は暴動の直後に急設された府労働部西成分室の相談・援助事業を引き継いだものだが、初代理事長は芦田泰三住友生命社長、港湾運送業者として鴻池運輸社長と辰己商会社長がそれぞれ理事として就任していた。つまり、釜ヶ崎とは、社会的に「最底辺」と想定されながら、しかし建設・港湾・運輸の業界最上層部にとつてもけつして無視できない存在であつたのである。

釜ヶ崎の概観

一九六五年頃の釜ヶ崎地区労働者および労働市場の概観を示せばこうである。この地域の労働者数を正確にとらえることは不可能であるが、西成警察署の調査（六四年五月三一日の宿泊調査）によれば、日雇労働者八八九三名、職人等五一七八名、計一四〇七一名となつている。そのほとんどが独身男性で、世帯者はごく少数と見なされている。

釜ヶ崎地区における就労形態は次の三つに分類することができるだろう。

- (1) 阿倍野職安西成労働出張所に失対登録、あるいは民間雇用として無料紹介を受け、就労するもの。比較的高年齢の男子あるいは婦人がおおく、賃金は他に比較して安い、土地に対する定着性は高く、停滞的である。

(2) 西成労働福祉センターの無料斡旋をへて就労する典型的な日雇いの集団で、その数は経済動向、季節、天候の影響をもつとも敏感にうけて、その都度就労の増減がきびしく、夏場の三〇〇〇名

から冬季の一五〇〇名、さらにひどい時には五〇〇名前後と上下する。そのほとんどが単身男子であり、年齢層も二〇〜五〇歳である。重労働に適した層であり、賃金も比較的高い。第一グループとは対照的に、流動的な労働人口を形成している。

(3) 鳶職、大工、左官、屋根屋など、職人として一定の技能をもち、個人的に求人側と契約して就労するグループであつて、日雇い形式のほか、短期あるいは長期にわたる直行、常用もある。このグループの賃金は高く、生活も安定し、世帯を構成している数も相対的に多し。定着性は第二グループよりも高く、しかし好不況による流動性もみられる。

その他にもこの地域に定住し、主として近隣の中小企業で働く労働者が存在していた。六四年頃の釜ヶ崎の労働者人口は約一万五〇〇〇人、そのうち三分の二(二万人)が就労し、三分の一(五〇〇〇人)が不就業(アブレ)であつたと想定されている。当時の平均賃金を二二〇〇円とすると、毎日一二〇〇万円がこの地区に集積されていくことになる。

「現金仕事」と飯場

八時間制、半夜、夜勤、オールナイトと就労時間は異なつていても一日の労働が終わると同時に賃金が支払われるものを「現金仕事」という。しかし、「現金仕事」にアブレたり、まとまった収入が欲しいとき、もしくはドヤ(宿)代の節約などの理由から飯場での住み込み就労がおこなわれることがある。飯場の定型的な形は、みずからは現業を持たず、労働者を宿舍(飯場)に起居させ、建設現場に労働力を提供する形態(人夫出し飯場)であり、手配師がこの契約を仲立ちする。しかし、この契約は人夫出し業者によつてしばしば無視される事態(人身拘束、賃金不払い、重労働職種への派遣、暴力行為など)もおこつた。

「現金仕事」はあくまでも日雇労働であつて、不安定そのものであ

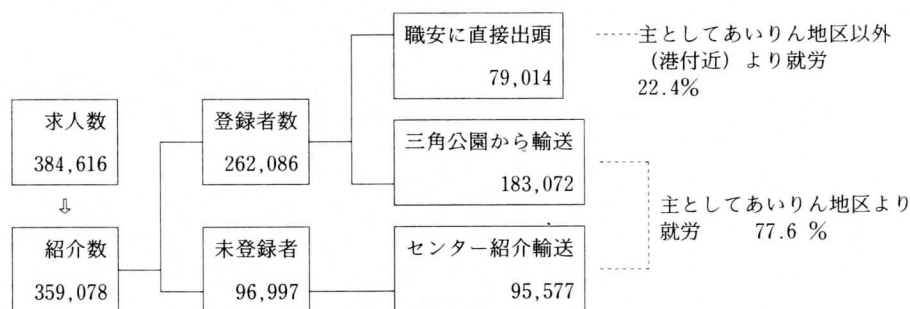
る。これが常用され、定職化されることは理想ではあつても、なかなか困難であつた。そこには使用者と労働者双方の理由がある。求人側が日雇いを望むことは景気変動の調節機能を日雇労働者に求めたからであつた。だが労働者の側にも日雇賃金は常用の日給月給の賃金よりも比較的高額であること、またかれらは「自由人気質」をもつており定着を好まないことなど常用化を望まない理由があつた。ただ、この時期、「現金仕事(その日払い)ではあるが労働者が連続して同一職場に就労する「直行」が増加してきたことは事実である。(以上の「釜ヶ崎の概観」「現金仕事と飯場」については、労働福祉センターの事業報告年報「西成地域日雇労働者の就労と福祉のために」昭和三十九年版を参照した。)

ここで「現金仕事」と呼ばれている早朝の一日雇用と、飯場に入り込みそこからの手配で現場就労する「期間雇用(日給精算日払い、前借りあり)」の就労形態は、四〇年代を通じて(現在にいたるまで)変わつていない。好況期には「現金仕事」が増え、不況期には飯場就労が増える。労働福祉センターが目標として掲げた「常用定職化」は、建設労働に關するかぎりまったく成功しなかつた(港灣労働では港灣労働法の施行と全港灣労働組合の運動、「港灣近代化」にむけた行政の関与および港灣業界の変転により常用雇用に転換した労働者が数多く存在した)。むしろ逆に、不況時には、常用労働者をかかえきれなくなつた下請工事業者から離れて(倒産、解雇、転職、独立などの理由から)釜ヶ崎日雇労働市場に参入してきた建設職人層(鳶工、型枠工、大工、鉄筋工など)が増加した。

建設、港灣、工場への就労

四〇年代には、釜ヶ崎日雇労働者の就労先は現在のようにならなかつた。前に建設現場に限定されているわけではなかつた。前記センター事業報告年報によれば一九六四年の産業別・職業別求人構成では建設は三七%にすぎず、港灣荷役が船内・沿岸を合わせると四四%でトップであつた(他に製造業が一%、陸上運送が

〔表11〕 1969年度日雇港湾労働者職業紹介状況 (大阪港労働公共職業安定所扱い)



注：センター統計では大阪港以外への紹介も含むので人数が一致しない

八%。これが六九年になると、建設が五〇%、製造業が三〇%、陸運が八%とおおきく変化している。この変化の原因は、

まず港湾荷役がフォークリフト、テッカー、バイラー等によって機械化されてたこと、港湾労働者の常用化が伸長したこと、堺臨海工業地帯などにおける製造業の求人が激増したことなどであった。

ただし、以上は西成労働福祉センターが幹旋したデータであって、これは釜ヶ崎の労働者が港湾労働に従事しなくなったことを意味するのではない。一九六六年七月施行の港湾労働法によって、釜ヶ崎から港湾を中心に就労していた日雇労働者は港湾労働に専門に就く日雇労働者として大阪港職安に登録されることになった。こうして大阪港職安西成出張所(阿倍野職安西成労働出張所の後身)に登録した労働者が毎朝六〇〇人前後、釜ヶ崎の三角公園付近から大阪港荷役近代化協会のチャーター

ターしたバスによって港湾荷役のために送り出されることになる。釜ヶ崎の労働者はセンター経由よりもむしろ職安経由で港湾労働に従事しつづけていたのである。六九年度の大坂港職安扱いの職安紹介データによれば、紹介数三五万九〇七八人、この内あいりん地区から就労した者は、職安への登録者で一八万三〇七二人(登録者総数の六九・八%)、未登録者で九万五五七七人、合計二七万八六四九人となる(表11)。これは全紹介者数の七七・六%を占め、港湾労働法施行後の常用労働者の増加にもかかわらず、大阪港湾における労働力は依然おおきく釜ヶ崎地区に依存していたのである。そこで、職安紹介による就労者数を加えると、この時期の釜ヶ崎労働者の産業別就労形態は建設四〇%、港湾三〇%、製造二四%、陸運六%となる。建設業に就労する労働者数がこの年代においてピークを打つのは七二年であり、その数を年間延べ人数で示せば四七万三五一五人であった。これは、この年の全産業就労者数の六〇%を占めており、その人数の伸びは六五年に比較すると二・三倍となる。

釜ヶ崎の労働者の港湾労働への就労については、七〇年一月からセンター紹介の統計からは消えている(参考までに七二年は建設四九%、製造三七%、陸運一四%)。しかし、現実にはおおくの釜ヶ崎の労働者が「ヤミ雇用」の形で港湾労働に従事していた。七二年頃に「体力の限界を感じて」港湾登録(青手帳)からあいりん職安(後述)の一般日雇登録(白手帳)に切り換えたWさん(全港湾建設支部西成分会所属)の経験によると、その後も数年の間は建設と港湾に半々の割合で就労していたという。

労働市場としての「制度化」
行政的制度化がテコに
たしかに労働福祉センターの幹旋業務は釜ヶ崎地区労働者の就労の約半数を把握していたにすぎないけれども、四〇年代

を通じてセンターの関与が質量ともに拡大していったこともまた確かである。一九六五年に始められた求人台帳への業者登録が七〇年三月には九三一業者を数えたこと、青空労働市場があいりん総合センターの寄り場に移ったことなどは、その証左であろう。しかしこの過程はまた、釜ヶ崎の労働市場が建設業界の「制度化」の進展とともにその内に「制度化」されてゆく過程でもあった。そしてこの過程は何よりも地区労働者と求人業者にたいする失業保険制度の適用・普及によってもたらされた。

「土方殺すにや刃物はいらぬ。雨の三日も降ればよい」という言葉があるが、釜ヶ崎の労働者にとってアブレの補償（失業保険）を手にすることができないということは、そのまま生活（生命）の根幹に係わることであった。一九六一年の第一次釜ヶ崎暴動、第二次・第三次（六三年）の暴動をへて行政機関（府、市、警察）は釜ヶ崎にたいする何らかの対策の必要を痛感していた。そこで、これまで社会保険から疎外されてきた多くの釜ヶ崎の労働者にセンターによる失業保険への加入幹旋が始められた。六五年四月のことである。しかし、この措置は実質的な効果をあげることはできなかった。というのは保険加入Ⅱ被保険者手帳取得の条件に住民票の提出が義務づけられていたからである。

住民票はこの地区の労働者にとつては疎遠な書類であった。と同時にまた、この地区の労働が「雇用される」ような末端の零細企業（末端「人夫出し」業者）はそのほとんどが失業保険未適用事業所であったからである。つまり、釜ヶ崎を失業保険制度にのせるには大きな隘路があったのである。

こうした状況下で、六六年には四回の暴動があり、国・労働省も青空労働市場の解消とあいりん職安の設置に動き出す。そして、あいりん総合センター・あいりん職安のオープンの際に、この隘路が突破さ

れる。それはこうしてである。まず第一に、ドヤ業者の出すドヤの宿泊（居住）証明によって「管轄地区内に居所を有する」証明書に替えたこと。第二には「就労申告書制度」である。これは、たとえ労働者が失業保険に加入していない求人業者に雇用され元請けの現場で就労したとしても、「就労申告書」の業者証明印で就労の事実を認定し、印紙保険料を納めたものとみなすという制度である。この制度によって失業保険給付の資格要件が満たされたのである。また、日雇健康保険制度もこれにリンクされることになる。こうして釜ヶ崎の労働者は社会保険という制度のなかに組み込まれると同時に、その存在が社会的に承認されることになった。ただし、労働省はこのような措置を釜ヶ崎においてのみ特例として認め、山谷（東京）寿（横浜）で実施しようとはしなかった。このことが、戦後最

大の不況と言われた第一次オイルショック後の不況を釜ヶ崎はもちこたえ、山谷や寿はもちこたえることができなかったという事態を生むことになる（元西成労働福祉センター労働福祉課長上畑恵宣氏の聴き取りによる）。むろん次のことは指摘されてよい。つまり、このような特別措置を釜ヶ崎の労働者が手にすることができたのは、この地区の労働者の「力」（それは四〇年代に第二次まで続く「暴動」によって証明される）を背景にして全港湾西成分会を中心に展開された

〔表12〕 あいりん地区日雇労働者の雇用保険取扱状況

年度	保険者手帳新規 交付数（累計）	有効求 職者数	給付件数	一日平均 給付件数
1970	1,000	1,000	2,828	39
71	6,185	5,555	79,642	265
72	12,555	8,964	239,077	797
73	18,186	11,342	420,024	1,414
74	24,608	14,206	464,489	1,559
75	31,248	16,297	695,673	2,327
76	35,597	16,653	692,515	2,316

出所：『大阪府労働行政35年資料集』1983年

行政要求と、それを受けた府労働行政担当者の真摯で勇氣のある決断がそこに存在したということである。

ところで、この「就労申告書制度」は、労働行政が求人業者の存在とその業務内容を把握する有効な手段ともなった。というのは、「業者の証明印付きの就労証明書」というまたない原資料を労働者自身が見ずからの利害をかけて職安窓口に通んでくるからである。これによつて建設末端（人夫出し）業者の業務内容（不可視の領域）が行政の視野のなかに捉えられることになる。一九七五年の雇用保険法で零細事業所が「強制適用」になると、この「証明書」を動かぬ証拠として、雇用（失業）保険の適用が求人業者にも強制力をもつて遂行され、おおくの業者が加入するようになった。雇用保険の給付状況は前頁の（表12）が示すとおりである。こうして求人業者に対しても、労働者に対しても行政的掌握と制度化が進行した。これは両者にとっては制度へと糾合される訓練でもあった。

建設業界の「制度」と労使関係

当初一日七六〇円であった失業給付も四〇年代後半には三度にわたつて引き上げられ、さらに手帳所持者に夏・冬の一時金が支給されるようになる。と雇用保険被保険者手帳所持者の数が増えてゆく。一九七五年の期末有効手帳所持者は一万六二九七人を数えるまでになった。このような成果はたしかに釜ヶ崎労働者に生活条件の向上をもたらした。と同時に、失業保険を契機にした釜ヶ崎の「制度化」は求人業者と労働者の関係や求人業者と元請け業者との関係にも影響を及ぼすことになる。

建設資本（元請ゼネコンと専門工事業者）にとつて釜ヶ崎日雇労働市場と「人夫出し」労務供給業者を利用する最大のメリットは、労働者の雇用と解雇を自由に調整することができ、しかもそれに伴う悶着を労務供給業者（求人業者）の責任に転化することができることにあった。

直用・常用であれば補償責任の生じる「事業主の責による休業」の損失を失業（アブレ）や「今日は休んでくれ」という飯場での出面管理を絡ませることによつて労働者と労務供給業者の肩に無償で負わせてきたのである。ここに、行政負担による（建設資本の直接的負担ではなく）失業保険の制度化が介入する。たしかに日雇労働者の生活条件は、これによつてある程度補償されるようになり、アブレの恐怖も緩和されることになった。と同時に求人業者にとっては、労働者を（時には暴力的に）管理するという労務管理の前線下士官の役割もまた緩和されることになった。かれらはそのエネルギーを、むしろ安定的に労働者をプールし、選別し、派遣するという「近代的」業務に向けはじめるのである。つまり、失業保険をつうじた行政的「制度化」は、日雇労働者の経済的安定と向上をもたらすと同時に、求人業者の企業としての安定と発展の条件もまた提供したのである。建設資本もまた、この「制度化」によるメリットを手にいれた。と言うのは、かれらは日々雇用され解雇されるという釜ヶ崎の労働市場のメカニズムをならんら変化させることなく、しかし安定的な労務供給を手に行うことができるようになったからである。ただし、「制度化」とはかれらにとつても両刃の剣であつて、失業保険の「制度化」に釜ヶ崎地区の労働運動の力がおおく関与したことが示すように、それは「労働の論理」がひとつの制度的ルートの乗ったことを意味していた。それゆえ建設資本はこれによつて「建設労働の論理」を無視できなくなったことも事実である。

釜ヶ崎と労使関係

では、四〇年代の釜ヶ崎の労働者から元請ゼネコンにいたる労使関係はどのように展開したのか。最後にこの問題について、三つの時期に分けて考えてみたいと思う。

I まず、万博工事についてである。労働福祉センター事業年報

(一九六九年版)には次のような記述がみられる。

今年度は……求人(就労)数では会場内工事に一日平均二〇〇人前後が就労した。しかし、当地区の労働者が付近の飯場を通じて就労した数を含むと最盛期で四〇〇人近くが就労したものと推定できる。会場外の関連工事を含めると、相当数に上ることになる。

万博工事に参加した釜ヶ崎労働者は、その九八%が土工であった。当時会場では一日二〇〇から一五〇〇の土工職種の労働者が就労していたという記録があるので、その土工の三〇%から四〇%は釜ヶ崎の日雇労働者であったと考えていだろう。残りの六〇から七〇%の土工は主として出稼ぎ労働者によって供給されたものである。

この年、大阪の建設元請け業界が注目した建設労働界の動きはふたつあった。ひとつは総評の指導のもとに一月に結成された、出稼ぎ労働者を対象にした「万国博建設労働組合」であり、もうひとつは総評と全港湾大阪港分会の協力のもとに五月に結成された、釜ヶ崎日雇労働者を対象にした「全港湾建設支部西成分会」である。これらの組合は、最低賃金、労働時間、時間外労働、休息时间、休日・時間外労働・危険作業の割増、休業手当、労災休業補償などの労働諸条件の改善を求めて、大阪建設業協会と協議・交渉に入るよう要求していた。協議(組合側は団体交渉と解釈、協会側は会談・意見交換と解釈)はもたれたが、しかし何らの進展はみられなかった。

ただ、元請け業界がこのような労働界の動きに無関心ではいられなくなつたことは事実である。その証拠に大阪建設業協会労務委員長の松村雄吉(松村組社長)は「協会会報」(一九六九年二月号)において詳細な報告を記している。

万国博建設労働組合は……出稼ぎ労働者を対象にしている合同労組であ

る。組合員数は約四〇〇名と自称しているものの、その実体は明らかではない。……全港湾労働関係西地本建設支部は……西成愛隣地区の日雇労働者を対象に、その一部をもって分会を結成するとともに関係方面に対し新たな活動を開始するに至つた。その構成員は約二〇〇名と自称しているが実体は明らかではなく、万博建設労組と同様の合同組合であり、労働条件に関する一般的な要求事項は日雇労働者をその対象とする点から、万博労働組合の要求と多少の差がみられたものの、本質的には、その軌を一にしており、また特殊要求である夏期一時金支給の申入れにおいて万博建設労働組合と全く同一の内容であつたことは、両者の緊密な連携を物語るものである。

松村の結論は「建設労働者の労働条件や福祉に関し、少なくとも法の要求する基準は労働団体等から指摘されるまでもなく、業界自ら自主的に確保するよう心掛くべきであると痛感した」というものであつた。少なくともここに述べられている程度には元請け業界も「最底辺」労働者および出稼ぎ労働者のことを視野に入れはじめたのである。

II 四〇年代中盤以降の建設好況期には、釜ヶ崎での求人数を背景にして労働者の現場闘争、賃金や残業賃金、作業職種等をめぐる闘争がもりあがる。「府労働部三五年資料集」によれば「高度経済成長が最高点に達した昭和四七年には、労働者数も増加する中で暴動事案は次々と発生し、釜ヶ崎共闘会議が結成される等、不穏な空気が醸成されつつあつた」。元請ゼネコンに対しては、引き続き夏冬の一時金要求が出された。日雇労働者の組合との団体交渉をあくまで拒否する大阪建設業協会との攻防は一九七二年、七三年と続いたが、他方で全港湾建設支部は担当行政官庁を中間介在者として間接的に建設業界への圧力をかけはじめた。これは建設業界・労働の「制度化」に見合った適切な戦略であつたかもしれない。というのは、七二年の改正建設業

法の施行により、下請業者の労働法令違反の防止については元請業者に指導責任があることが明記され、「賃金不払業者の指名について」の警告通達（建設省）、「季節移動（出稼）労働者の賃金不払防止のための労基監督機関と職安機関との相互通報制度」実施に関する通達（労働省）などの官庁通達が相次いで出されるのである。また建設業協会内部においても、「日雇労働者の雇用実態調査」や「現場における労働条件等に起因した物議事例の調査」を開始したり、また躯体工事下請業者の連合組織である大阪府建団連躯体工業協同組合が提示した日雇労働者の適正賃金についての申し入れ（下請金額引上げ要求）の検討も行いはじめたのである。たしかに業界は「上（官）」と「下（釜ヶ崎）」から「可視化」されようとしていた。

にもかかわらず、元請ゼネコンは釜ヶ崎の労働市場との関係を原則的には認めない姿勢を崩さなかった。この地区の労働市場への依存の実態とは裏腹に、ゼネコンは釜ヶ崎とは直接関係がないのだという態度を取り続けようとしたのである。「うちの現場では西成の労働者は使っていない」という発言が繰り返された。しかし、他方で下請業者には「西成の人間は使っていないことにしろ」という指示を下ろしていたようである。この現実との乖離を取り繕うことは簡単なことであつた。つまり、釜ヶ崎に来る求人業者「△△組」は日雇労働者を「○」（地名）の飯場の人間として現場に送り、労働者たちは現場では二次（もしくは三次・四次）下請「××建設」の「△△班」として「××建設」所属の労働者としてしか把握されないからであつた。柔構造下請のシステムは充分機能して（利用されて）いたわけである（いくつかの求人業者からの聴き取りによる）。

III 第三の時期は、オイルショック後の不況期である。この時期にはセンターに求人車が一台も来ない日がつづき、労働市場や飯場での

力関係は完全に労働者に不利なものへと変化した。センターが掌握している賃金不払いのケースは一九七〇年度には五四八件、金額にして五八七万円余であつたものが、七五年度には一三五五件、金額にして三二四万円余に増大した。また、中間の業者の倒産・夜逃げ等で下請代金が入らず、賃金不払をおこす末端の求人業者も数多くなつた。

このような状況のなかで労働者は、以前の不況期のようにあきらめるようなことはせず、労働組合やセンターを活用して賃金を確保する術を身につけてきた。その際の武器は、建設業法の「賃金不払防止についての元請責任」をさらに徹底した建設省計画局長の通達（七四年五月）である。ここには、「下請負人の保護について」として「建設業者（元請）は下請による「賃金不払事案の発生が予想されるときには……立替払を行う等いやくも賃金不払事案の発生がないような必要な措置をとるよう努めること」と明記されていた。下請の保護が「立替払」という形で労働者の保護と連動することになる。このような法制度、行政指導上の労働者保護は、主に全国出稼組合連合会が対政府交渉などによつて実現し、出稼建設労働者の賃金確保をはかつていたものである。この保護策を西成の日雇労働者も公共工事の現場では活用することになる。元請が「下請と労働者への二重払いはできない」と動かなければ、発注者である国や自治体に元請への指導を求めることができた。このように建設業界の「近代化」はしだいに近代的「制度」を建設業界のなかに定着させていったのである。

さらに、上下下請業者の倒産・夜逃げ等で自腹を切つて賃金を払つたり、もしくは労働者を泣かせたりしながらその場を切り抜けた、しかしゼネコンには絶えず「泣き寝入り」を強いられてきた求人業者にとつても、このような労働者の賃金確保の制度化は充分支持できるものであつた。以後、この「労働者の賃金確保」と行政指導を求める

手法は、求人業者がその地位と交渉力を高める過程に活用されるようになる。やがて求人業者のグループ作りの試みもみられるようになり、四〇年代末の不況期を乗りきった求人業者は業界の「安定した制度化」のなかに企業としての発展を見いだしていった。その中の成長株は、筆者たちが聴き取りを行った箕面市のE組やA組などのように、一方では、小規模工事の元請も手がけるようになり、他方では近代的な「労働者派遣業」つまり労働力商品を扱う全国的な「商業資本」へと発展してゆくのである。しかし、釜ヶ崎の日雇労働者たちは「制度化」された労働市場のなかで相変わらず不安定な労働者として残ることになる。「制度化」による釜ヶ崎の「開放」はしだいに進んだけれども、釜ヶ崎の労働者は今日でもまだ「解放」されてはいないのである。

〈片田幹雄〉

九、情報・通信

1 昭和四〇年代の情報・通信

総論で指摘されているように、高度成長の進展とともに産業構造の変化、労働内容の変化が目につくようになる。特に東京、大阪では製造業の後退、第三次産業化がはつきりしてくる。このような変化を代表する分野のひとつが、情報・通信の分野である。(表1)は大阪府におけるこの分野に属する諸産業の従業者数の推移を示している。四〇年代

監修者略歴

中岡 哲郎

1953年 京都大学理学部卒

現在 大阪経済大学教授

著書 『人間と労働の未来』(中公新書)
『工場の哲学』(平凡社)
『技術を考える13章』(日本評論社)
『メキシコと日本の間で』(岩波書店)
『技術形成の国際比較』(編著, 筑摩書房)

吉村 励

1948年 旧制 大阪商科大学卒

現在 大阪市立大学名誉教授

奈良産業大学教授

著書 『日本の賃金運動』(ミネルヴァ書房)
『現代の賃金問題』(ミネルヴァ書房)
『労働組合と戦線統一』(三一書房)
『最低賃金制読本』(日本評論社)
『部落差別と労働問題』(明石書店)

大阪社会労働運動史(第5巻)高度成長期(下)

1994年 3月25日 初版第1刷印刷

1994年 4月1日 初版第1刷発行

頒価20,600円

編 者 大阪社会労働運動史編集委員会
大阪市中央区北浜東3番14号
発行者 財団法人 大阪社会運動協会
電話 (06)947-1210
[101] 東京都千代田区神田神保町2-17
発売所 株式会社 有斐閣
電話 (03)3265-6811(営業)

印刷・製本 原多印刷株式会社 Printed in Japan

© 1994, 大阪社会労働運動史編集委員会

落丁・乱丁本はお取替えいたします

ISBN 4-641-09995-2