

「建設労働者・就業者の組織的結集過程と労働組合機能の発展」

——戦後の諸段階と展望——

浅見 和彦

論文要旨

この論文の目的は、戦後の日本の建設労働者・就業者の労働組合への組織的結集の過程とそのなかでの労働組合としての諸機能の形成・発展をとりあげて、その主要な特質を指摘することである。また、その建設労働組合の組織＝機能を戦後日本の企業別労働組合やその連合体との比較、労働組合論の「古典」的著作にもとづいて一定の理論的な角度からも分析・評価しようとするものである。

他産業における企業別組合やその産業別連合体の一部などから、建設労働組合、とりわけ全建総連とその傘下組織に対して、その組合員の構成のあり方をめぐる労働組合としての組織的性格、建設国保と組合共済活動を重視する運動機能への疑問や、1980年代初頭からの団体交渉機能の発展を無視ないし軽視することに起因する批判が向けられてきたという問題もある。

小論は、このような事情を念頭に、建設労働者、とくに建設現場労働者・就業者の組織的な結集過程を追跡し、その諸機能——「相互保険」機能や「法律制定」機能と、「団体交渉」機能の相互関係——を位置づけ、現段階の到達点を確認し、今後の戦略的な課題と展望を探ろうとするものである。

前半では、まず建設労働者の組織的な結集のプロセスの特徴と、その後の運動の骨格を示すことにする。ここでは、建設労働者・就業者の組織的な結集過程と労働組合機能の発展について、建設産業における労働者・就業者の歴史的な分離と合流、再結合のダイナミクスのなかで、雇用労働者だけでなく、一人親方、親方層、個人請負労働者、さらに一定の規模までの請負雇用主層までを幅広くとらえる視点で、①戦後直後の組織化、②日雇健康保険制度の創設・擬制適用と協定賃金運動を軸とした確立期、③協定賃金運動の前進と日雇健康保険制度擁護の運動、④建設国民健康保険、組合共済の確立と「企業交渉」の開始、⑤団体交渉機構・労働協約と公契約条例・法による規制の確立をめざす諸時期に区分して論じた。

また後半では、おもな論点を検討し、全建総連の組織的・機能的諸特質、また

戦略的に重視すべきであろう課題とその展望を明らかにしようとした。取りあげた論点は、①戦後日本の事業所別組合と建設労働組合、②中小企業労働者の「合同労組」運動との相違点、③全建総連の組織的特質と組織政策の新しい課題、④建設産業における団体交渉機構・労働協約確立の展望、⑤組合機能の総合的な発展と日本の労働組合の課題である。

以上を通じて、全建総連が築き上げてきた組織と運動は、「さまざまな機能を持つ全体としての労働組合」づくりの歴史であり、その現代的な創造と探究であることを明らかにしようとした。

建設労働者・就業者の組織的結集過程と労働組合機能の発展

——戦後の諸段階と展望——

目次

はじめに

1、建設労働者・就業者の組織的な結集過程と労働組合機能の発展

- (1) 戦後直後の組織化
- (2) 日雇健康保険制度創設・擬制適用と協定賃金運動を軸とした確立期
- (3) 協定賃金運動の前進と日雇健康保険制度擁護の運動
- (4) 建設国民健康保険、組合共済の確立と「企業交渉」の開始
- (5) 団体交渉機構・労働協約と公契約条例・法による規制の確立をめざして

2、おもな論点とその検討——全建総連の組織的・機能的な諸特質と展望

- (1) 戦後日本の事業所別組合と建設労働組合
- (2) 中小企業労働者の「合同労組」運動との相違点
- (3) 全建総連の組織的特質と組織政策の新しい課題
- (4) 建設産業における団体交渉機構・労働協約確立の展望
- (5) 組合機能の総合的な発展と日本の労働組合の課題

むすび

注

建設労働者・就業者の組織的結集過程と労働組合機能の発展

——戦後の諸段階と展望——

浅見 和彦

はじめに

ここでの目的は、戦後の日本の建設労働者・就業者の労働組合への組織的結集の過程とそのなかでの労働組合としての諸機能の形成・発展をとりあげて、その主要な特質を指摘することである。また、その建設労働組合の組織と機能を、戦後日本の企業別労働組合やその産業別連合体との比較、労働組合論の「古典」的著作にもとづいて一定の理論的な角度からも分析・評価しようとするものである。

建設産業における労働組合のなかで、全建総連（全国建設労働組合総連合）とその傘下の諸労働組合は、戦後の一定の時期以降——戦後直後からの特徴とはいえない——日雇健康保険の創設・擬制適用、建設国民健康保険（社会保険への労働組合の自主運営型の関与）や労働組合共済などの古典的な「相互保険」機能と、建設労働者の雇用の改善等に関する法律、公共工事に関わる賃金・労働条件条項を公契約条例・公契約法に規定させることなどをめざす「法律制定」機能を重視してきた。また、とくに1970年代以降、住宅メーカーの下での新丁場や、さらに元請のゼネコンの下に重層的な下請関係が形成されている野丁場への進出を果たしつつ、さらに、1980年代前半からは元請大手ゼネコン・住宅メーカー数十社との「団体交渉」機能（一斉の対角線交渉）も形成され始め、2000年代には重層下請のもとでの職長の組織化、建設工事現場での活動の端緒的な展開がみられるに至る。

また、これらの組合の構成員は、雇用労働者層だけでなく、小零細の親方、一人親方、個人請負労働者から請負雇用主層などを含み、また、町場だけに止まらず、新丁場や野丁場にまで組合員を抱え、幅広い労働者・就業者の諸階層の結合体として発展してきている。したがって、ここで対象とする建設労働者・就業者とは、建設生産をめぐる元請大手企業の直接雇用の拒否や、伝統的な町場における諸職種の親方・労働者・職人の水平的な分業、その町場へ進出した住宅企業による町場生産組織の下請利用、野丁場における職長の組合員としての組織化と運

動など、建設産業における労働者・就業者の歴史的な分離と合流、再結合のダイナミクスのなかで、雇用労働者だけでなく、一人親方、親方層、個人請負労働者、さらに一定の規模までの請負雇用主層までを幅広く、また歴史的にとらえようとするものである¹。

また、労働組合の組織論の視点から見れば、全建総連傘下の建設労働組合のほとんどは、「産業別」「個人加盟」を原則とし、諸職種を「居住地域別支部」に結集してきた。

戦後日本では、1949年のピークの労働組合組織率55.8%、1960年代における30%台での安定ののち、1975年以降、2008年にいたるまで労働組合の組織率が連続30年以上にわたって一貫して低下した。2009年に34年ぶりに18.5%へいくぶん上昇したものの、依然、組織率は低迷している。それにたいして、建設産業における労働組合は、以下に見る諸時期のなかで特徴的な運動に取り組みながら、またいくつもの重大な試練に直面し、その際には組織的な後退を経験しながらも、歴史的な視点から見れば、その伸張はめざましく、労働界の内外でしだいに注目を集めてきている。とりわけ、全建総連は、1960年の結成時に7万3000人で出発したが、2009年6月末現在の厚生労働省「労働組合基礎調査報告」で66万1000人であり、2009年12月の全建総連組織基本調査では69万1155人に達している²。半世紀のあいだで実に9倍超の組織勢力へと成長したのである。

しかしながら、他産業における企業別組合やその産業別連合体の一部などから、こうした建設労働組合、とりわけ全建総連とその傘下組織に対して、(イ) その組合員の構成のあり方をめぐる労働組合としての組織的性格や、(ロ) 建設国保と組合共済活動を重視する運動機能への疑問や、(ハ) 1980年代初頭からの団体交渉機能の発展を無視ないし軽視することに起因する批判が向けられてきたという問題もある。

小論は、このような事情を念頭に、とくに建設現場労働者・就業者の組織的な結集過程を追跡し、その諸機能——「相互保険」機能や「法律制定」機能と、「団体交渉」機能の相互関係——を位置づけ、現段階の到達点を確認し、今後の戦略的な課題と展望を探ろうとするものである。以下では、まず建設労働者・就業者の組織的な結集のプロセスの特徴と、その運動の骨格を示すことにする。また、そのなかでの全建総連の組織的・機能的な諸特質を指摘することにする。そして最後に、全建総連が戦略的に重視すべきであろう課題とその展望について議論することとしたい。

1、建設労働者・就業者の組織的な結集過程と労働組合機能の発展

はじめに、戦後日本の建設産業における建設労働者・就業者の労働組合への組織的な結集の過程に着目しつつ、その諸運動の軌跡を確認しておきたい。第二次大戦後、今日に至る建設労働者・就業者の組織的な結集の過程は、いくつかの特徴的な諸局面を経過している。1960年に全建総連を結成するにいたる前史ともいえるべき時期を含めて、以下のように5つの諸時期に区分できるであろう。

(1) 戦後直後の組織化

第1期は、戦後直後の組織化の時期である。第一に、この時期、組織化を軌道にのせる契機となった運動は、労務加配米確保・分配の活動と事業税の課税に反対する闘争であった。しかし、第二には、建設労働者・就業者の諸階層を統一した労働組合へ組織的に結集することが困難となり、丁場別・階層別に結集していく途を模索、探究することとなったのである。

まず、建設労働組合は労務加配米の確保とその公正な分配をおこなう活動を重視した。そして、その分配機構＝労務加配米受配群を確立しながら、労働組合の基礎組織である居住地組織を整備していったといえる。また、町場の建設労働者・一人親方らに事業税を課せようとする税務行政にたいして抵抗する活動によって、組織的な結集が一定進んだ。

いまひとつは、この時期の労務供給＝下請け制禁止の法制とこれへの元請の抵抗によって、建設労働者・就業者の諸階層とその労働組合組織化の特質が規定されたことである。

占領軍と日本政府の一連の措置にもかかわらず、建設資本による直用化の拒絶、「間接雇用」政策の推進が実施された。これにより、大手企業における労働組合は職員組合の結成として結実し、さらには、1947年には大林組職員組合の争議が発生するなど、建設企業経営者団体によって「戦前には予想もされなかった」³ こととして驚愕された。しかしながら、大手建設企業は、現場労働者の直用を拒否する姿勢が堅固であり、職員組合の組織化からさらに——戦後直後の時期において日本の労働組合の典型的な組織であった——工職混合型の事業所別・企業別労働組合へとは進まず、工職の分離が決定的となった。その結果、職員層は1954年に日建協（日本建設産業職員労働組合協議会）を組織することとなる。

一方、現場の労働者は、1947年に戦後初の建設労働者の全国組織となった全日土建（全日本土建一般労働組合）に結集していたが、いわゆる職安闘争⁴に傾斜

するなかで、建設労働者と失業対策事業労働者とのあいだでの意見と要求の相違が顕著になり、全日土建は組織の分離、すなわち失業対策事業労働者は全日自労（全日本自由労働組合）へ、町場の労働者・職人と親方は土建総連（全国土建労働組合総連合）へ組織的に分離するにいたる。また、当時の「民族民主戦線」の結成をめぐる問題でも、全日土建内部における意見が相違し、これに参加することに反対した組織は1948年に土建一般（全国土建一般労働組合）を結成し、その後、全建労（全国土建産業労働組合）に改称した。もちろん、こうした動向は全国組織に注目した場合に基本的な傾向としていえるのだが、たとえば、京建労（全京都建築労働組合）のように、全京都自由労働組合大工支部から出発し、全日土建が組織分離したのち、1957年に結成するというケースもあったのである⁵。

また、この時期は、官公庁の建設労働者までその範囲を拡張してみると、官営直轄事業の直用労働者が1949年に全港建（全港湾建設従業員組合協議会）や全建労（全建設省労働組合）へ結集することも確認できるのである。

このように、元請大企業での職員層を除いて、建設の現場労働者は、町場、野丁場の丁場別、あるいは官民別に、労働組合への結集を図らざるを得なくなった。とりわけ、町場の労働者・親方層は産業別の統一した組織として結集する途の本格的な探究を迫られたのである。

（2）日雇健康保険制度創設・擬制適用と協定賃金運動を軸とした確立期

第2期は、戦後の建設労働組合運動の確立期である。この時期は、1952年から始まり、1953年に日雇健康保険制度の創設と擬制適用の獲得、その後の同制度の内容改善の運動、また、1955年のけい肺法制定の闘争、1957年から翌年にかけての建築士法改正反対、二級建築士資格取得運動によって、職種としては石工と大工とを結集しつつ、1961年に本格的に展開し、1963年頃には定着をみる協定賃金運動によって代表される。

また、1952年から1960年代の初頭までの時期で、建設労働者・就業者、とりわけ町場の労働者・親方層が社会保障と賃金の諸闘争で共同を経験した諸組織は、組織的な統一へと向かう軌道に乗り始めたのである。組織的な結集の過程に注目していえば、1952年には土建総連の結成、さらに土建総連、全建労、東建産（東京建設産業労働組合）の3組織によって、1960年には全建総連（全国建設労働組合総連合）を7万3000人で結成し、その組織的な統一を達成し、労働組合機能と運動領域を展開させ、今日にいたる発展の土台を築いた時期にあたる⁶。

この時期は、丁場別・職種別の結集とその後の諸闘争・運動が展開した。まず、町場の労働者・職人と親方層は、1952年に「健康保険適用獲得期成同盟」に結集

して、日雇健康保険制度の制定の闘争をたたかい、1953年に日雇健康保険法の公布とその擬制適用を実現した。また、この運動のなかで——すでに1948年に結成されていた全建労に続いて——1952年の土建総連の結成が促進され、加速したという組織的な側面も指摘しうる。また、地域によっては、こうした日雇健保闘争の成果を土台として、組織化が起り成長した。たとえば1956年に結成された福岡建労（福岡県建設労働組合）は前年の1955年に福岡市新建築大工組合として出発し、翌年に日雇健保の擬制適用の認可がおこなわれ、これを契機に大工以外の諸職種も加入できる労働組合へ組織転換するため、福岡県建設労働組合と改称・改組され、その後、土建総連に加盟している⁷。

同時に、建設労働者のなかでも、石工と大工が組織的に結集してくることになる、けい肺法制定（1955年）と、建築士法改正反対、二級建築士資格取得運動（1957－1958年）が重要であった。

こうした諸闘争・運動は、全建総連を結成するにいたる歴史的な前提になるものであった。いいかえれば、建設労働者・就業者、とりわけ町場における労働者・職人と親方層の運動は賃金に先立って、社会保障、労働災害補償、職域の確保に関わる運動を通じて、組織的な結集の過程が進んだという特徴を指摘できるのであり、また賃金運動はむしろ1960年の全建総連の結成がひとつの主体的な条件となって、協定賃金運動が1961年に本格的に展開することになったのである。

協定賃金運動の性格と意義をめぐっては、ひとつは、1950年代におけるこの運動の展開が、いくつかの地域においては、当初は野丁場における協定賃金運動としての性格をもたせようとする試みもあったが、のち野丁場に町場を加えるという方針へ変化し、最終的に1950年代末までには町場における主として勤労者である施主にたいする理解を求める性格のものとして位置づけられるようになっていくことである⁸。

二つめは、協定賃金運動の本格化（1961年）は高度成長を背景とした建設労働市場における逼迫によって、建設労働者と中小零細の業者に有利に働く要因がうまれていた。

三つめは、この協定賃金運動を通じて、その定着をみたと思われる1963年頃には、建設労働組合内部における、いわゆる「親方排除論」を実践的に克服して、親方－労働者・職人関係の「解決」を図っていったことも重要であった⁹。この過程では、協定賃金の性格をいわゆる「取下げ賃金」とする見方が運動の本格化の直前まで存在したが、労働者・職人の「手取り賃金」とする合意が形成され、これを基礎として単価を決定する方向が確かなものとなっていく¹⁰。これによって、いわば労働組合らしさを獲得したという確信を生んだのであった。

四つめは、この協定賃金運動は、1955年から開始された日本の賃金決定のメカ

ニズムである「春闘」に連動し、その一部として機能したことも重要である¹¹。1970年代半ばまでの協定賃金運動の順調な発展と、その後の協定賃金と実勢賃金との格差やその拡大は、春闘の拡大や、その「管理春闘」への変化、そうした春闘の低い相場の建設労働市場への波及をあらわしているものでもあった。

他方、1960年代からは建設資材企業などによる、住宅メーカーとしての従来の町場への進出と、住宅建設市場の形成が生じた。いわゆる「新丁場」の誕生である¹²。ここでは、住宅企業が町場の生産組織を統合しつつ、「資本従事者」を形成していった。

一方、野丁場の労働者の組織化は困難をきわめた。公共工事における事実上の「最高賃金」として賃金の引き上げを規制していたと同時に、他方では「最高賃金」へと接近する誘導的機能を併せもっていたPW（一般職種別賃金日額表）が1963年に廃止された。このときには、労働省（当時）が「公契約法案」の検討をおこなっていたが、日の目を見ることはなかった。

野丁場労働者の組織化は、1962年の建設一般（建設産業一般労働組合）の結成、これを1964年に全国建設（全国建設及建設資材労働組合）への改称・改組することがおこなわれた¹³。また、1971年の全日建（総評・全日本建設産業労働組合）の結成がおこなわれ、一定の成果を挙げたものの、組合員数のピークは1万人ほどであり、町場における全建総連の運動的・組織的な前進と比して、あまりにも端緒的な成果といわざるを得ないものであった。

（3）協定賃金運動の前進と日雇健康保険制度擁護の運動

高度成長の後半期にあたる1964年から1970年にいたる第3期は、建設労働組合運動の前進と試練が交錯する時期となった。

まず、建設企業経営者団体は、1959年の段階では、「組合運動の如きは一般的にはなお低調である」¹⁴という認識であったが、町場における協定賃金運動の前進と、日雇健保の擬制適用によって建設労働組合の組織的な拡大が進展し始めると、これへの政府と建設大手企業の新しい対応が生じた。その最大のものが、政府による労働組合の組織基盤である制度への攻撃である。1964年に厚生省（当時）が日雇健保を廃止する方針を言明した。全建総連を先頭に全国各地の建設労働者と労働組合は、素早く反対闘争に立ち上がり、抗議と撤回要求の運動を進めた。結成して数年の全建総連の動員力もこのときに急増した。1970年に、自民党政府と厚生省は、健康保険法の改正案が廃案となると同時に、「報復措置」として日雇健保の擬制適用を廃止した。建設労働組合は組織的な大打撃を受けた時期である。擬制適用廃止前に25万6500人に達していた全建総連は二割近く（18%）の組合員が減少した。また、加盟組織もたとえば3万7000人に達していた東京土建が

組合員数の35%を失って後退した。支部段階にまでおりてみれば、東京土建板橋支部は、擬制適用廃止直前の1850人から翌年の1074人（年平均）へと40%も激減するなど、大きな打撃を受けたのである¹⁵。これは、建設労働組合がいかに日雇健保を通じた、あるいは日雇健保を基盤とした組織の拡大をおこなっていたかを示すものでもあった。

（４）建設国民健康保険、組合共済の確立と「企業交渉」の開始

第４期は、日雇健保の擬制適用廃止以降、1970年代末に組織勢力を回復し、1970年代後半と1980年代に新丁場と野丁場において大資本との最初の衝突が発生する局面であり、1983年以降、東京都連や関東を初めとした地域協議会による「企業交渉」が開始される時期である。ただし、要求は町場の協定賃金を新丁場、野丁場を含めた建設産業全体へ拡大しようとする性格のものであった。

全国各地の建設労働組合は、建設国保組合と組合の総合的な共済制度を創設した。回復の展望がみえはじめたとおもわれた1973-74年には「石油ショック」による危機にみまわれた。その後の長期不況のもとでは、運動と組織の両面にわたって苦しい局面を経過しなければならなかった。しかしながら、1980年代は、飛躍の発展といってよい時期である。たとえば傘下の東京土建は日雇健保の擬制適用廃止による打撃から立ちなおし、組織勢力の後退を克服したのが1978年であった。この年を起点にして飛躍的な拡大を前進させた。そして、全建総連傘下の諸組織は、少なくない都府県で民間部門における最大の組織勢力の一つとなっていたのである。

この時期の特徴の一つは、新丁場の拡張と町場の縮小によって、協定賃金運動の困難——すなわち協定賃金と実勢賃金との格差——が1970年代半ば以降、顕著になったことである。その背景は、いくつかのことが指摘できる。一つは、高度成長の終焉とそれともなう建設需要の低下である。いま一つは、先述したように、協定賃金は日本全体の賃金交渉・決定のメカニズムである春闘の一部であるということである。この点では、1970年代半ばにおける「管理春闘」への変化の影響を大きく受けているといえる。また、三つめは、建設産業の内部における理由としては、町場への住宅メーカーの進出による市場化、町場の縮小と、町場の生産組織の住宅メーカーへの下請的な統合が強化されたからである。そのため、1977年には、新丁場での初めての衝突といえる抗議行動が起る。全建総連も、私鉄系住宅メーカー２社へと日建連、全国建設業協会への申し入れをおこない、町場における協定賃金を新丁場・野丁場においても保障するよう要求し、建設省に対しては公共工事の三省賃金を公表するよう迫ったのである¹⁶。

一方、野丁場における変化である。野丁場の労働者のなかでも、建設資材労働者——ダンプ、生コン労働者など——が建設一般(全日自労建設一般労働組合)、運輸一般(全日本運輸一般労働組合)へ組織化され始めたことである。もちろん、野丁場における変化は、生コン、ダンプの労働者に止まるわけではなかった。なによりも、全建総連傘下の建設労働組合の組合員が野丁場へ進出し、また野丁場の労働者・就業者の組織化が進展していったのである。

そのため、1982年には東京土建が初の「野丁場従事者集会」を開催している。また、全建総連として同年、初めての日建連、全国建設業協会の両団体の会長との会見を実現している¹⁷。こうした準備の後、大手建設資本・住宅資本との「企業交渉」が開始されるのである。まず、全建総連本部と東京都連が1983年に28社とのあいだで実施した。つづいて、全建総連関東地協が翌1984年におこなった。また同年、全建総連は、初の「大手建設・住宅資本下請従事者決起集会」を開催したのである¹⁸。1985年からは春と秋の年2回の企業交渉へと発展させた。同年には、東海地協、関西地協、九州地協¹⁹が初の企業交渉を展開する。さらに、1986年から関東・東海・関西・四国・九州の5つの地方協議会がいっせいに企業交渉を実現した。とくに関東では、「個別企業や建設・住宅企業の団体との間に産業別労働協約などを締結できる条件やその可能性をつくる」(東京土建1987年大会)という方向が議論にのぼるようになっていた。ただし、当初の要求の方向は、町場における協定賃金の擁護であり、これを建設産業全体へと拡大することであり、野丁場でも協定賃金を保障させようとするものであった。

このような元請大手ゼネコン、住宅メーカーとの団体交渉的な機能を形成し始めたのも、全建総連とその傘下諸組合が、町場を拠点としながらも、新丁場や野丁場へと建設労働市場の「流動化」によって、組織化が進展していったからにはほかならない。たとえば、1984年時点での東京土建の組織実態調査によれば、東京の建設産業就業者に対する組織率は全体で17.1%であり、そのうち町場39.2%、新丁場12.6%、野丁場7.4%となっているという「建設産業の労働組合運動によって画期的なこと」²⁰が生じつつあったからである。また、1990年時点での調査では、組合員の従業上の地位別構成は、請負雇用主19.3%、手間請親方22.3%、一人親方23.5%、労働者32.3%、過渡的層2.7%となっていた。

(5) 団体交渉機構・労働協約と公契約条例・法による規制の確立をめざして

こうして、「相互保険」と「法律制定」を軸として展開してきた建設労働組合が、「団体交渉」機能形成を主要な展開方向としてきている1990年代半ば以降における運動を、第5期と位置づけることができるだろう。それは、建設産業、と

りわけ新丁場と野丁場における新たな変化を背景にしている。

1990年代半ば以降の大きな変化の第一は、建設投資の急速な減少の結果、受注競争の激化、工事価格の大幅な低下が生じたことである。また、受注競争の激化のなかで、いわゆるスーパーゼネコン5社を中心とした大手企業の寡占化が進み、同5社による受注高は1990年代半ばのおよそ1割から近年は2割へと上昇し、大手ゼネコン41社中では半分を占めるほどになった。また、建設産業全体の収益性が低下しているが、なかでも中小業者の売上高営業利益率の低迷が顕著であり、同時に、こうした規模の建設業者の倒産・廃業が進展している²¹。

第二は、下請に発注する元請大手ゼネコンの協力企業に対する専属的関係の柔軟化であり、他方の下請業者の専属度を弱めようとする傾向である²²。また、これに関連して、元請大手と中小業者や専門工事業団体とのあいだでの矛盾と対立がつかよまってきていることである。

第三は、建設労働力の統括機構における「間接雇用」下の職長層の「戦略的地位」²³の顕在化である。

第四は、新丁場における団体交渉・労働協約運動への転換である。全建総連は1997年大会において、「協定賃金の見直しと賃金運動再構築への提案」、すなわち、住宅企業との団体交渉にもとづく協約賃金運動へと転換を図ることになる。

現在、日本の建設産業では、労働協約を締結する前提になる団体交渉機構はまだ正式な制度としては確立していない。しかし、建設労働組合は、さまざまな工夫をして、労働者の要求を主張し、労働条件の改善に取り組んできた。団体交渉機構・労働協約の確立運動は、間違いなく前進しているといえるし、それらの到達点をみると、以下のようなになるだろう。

一つは、全建総連東京都連が1983年に始め、1984年以降の全建総連の地方協議会による元請大手ゼネコン・住宅企業との春・秋の「企業交渉」がある。たしかに現在の企業交渉は、経営者側は企業ごとで、労働者側は地域を代表する連合体の代表で交渉する、いわゆる対角線交渉の域を出てはいないが、建設産業で、とくに野丁場や新丁場において団体交渉機構を確立する上では、この企業交渉の運動が原点になるであろう。また、2004年以降、建交労による大手ゼネコン要請行動もおこなわれるにいたった。

第二は、個別的な労働協約の締結の蓄積である。労働安全・建退共・不払い・アスベストの「確認書」が1993年以降、住宅企業16社とのあいだで交わされている。

第三は、建設労働組合による1990年代末以降の公共・民間工事の現場への訪問活動であり、そこでの建退共の説明、「建設労働ポケットブック」の普及、労働組合への加入の拡大で、関東四都県の組織だけで年間2000箇所に達している。

第四は、不払い・労災問題の解決ルールや窓口の確立であり、多数の相談と解

決の実績を積み重ねている。これらは、団体交渉機構が確立していれば、そこでの議題となるような問題であるが、団体交渉機構成立以前でも問題の解決にむけて成果をあげてきているといえるだろう。企業交渉においても、「現場の諸問題で組合と日常的な窓口をもちたい」との意向を示す元請大手ゼネコンも現れている。

第五は、建設労働組合と地域の建設業協会など業界との懇談・合意づくりが広がっていることである。また、専門工事業団体との協議・合意であり、企業交渉の前後の時期における全鉄筋、日建大協、日塗装などとの懇談が積み上げられている。

さらに第六は、三つの建設業種では団体交渉機能が展開されていることである。建交労が関西地区の生コンクリート業で中小企業経営者集団との地域的な集団交渉を実現し、ダンプカー労働者では公共工事における事実上のクローズドシヨップ（組合員が優先される制度）による仕事・賃金の確保（使用促進闘争）で一定成果をあげ、トンネルじん肺での裁判の判決にもとづく現場立ち入りを実現している。

第七は、公共工事における公契約条例・法制定の運動とその成果である。自治体での条例づくりの検討、国への公契約法制定要望、適正な賃金・労働条件確保要望での自治体における趣旨採択・意見書採択は40都道府県、800自治体にのぼっている。建設労働組合だけでなく、自治体労働組合、ローカルセンターにも広がり、協力・共同もおこなわれている。そして、その大きな成果が、千葉県・野田市における公契約条例制定であり、また東京・日野市における政策入札の制定（二省賃金などを基準にした最低規制の実現）である。さらに、「公契約法の制定を求める請願」の参院本会議採択、民主党などの「公契約法案」（「公共工事報酬確保法案」）の作成などを挙げることができよう。

第八は、この間の全建総連の組織的前進が、交渉機構の一方の当事者が全建総連あるいはその傘下の組合であることを証明しているという事情も重要である。こうした建設労働組合の組織化の到達点は驚異的といってよいもので、国勢調査（2005年）における現場労働者を示す「建設作業員」を各県別に分母にとって、全建総連の労働組合員数（2006年6月時点の組織基本調査）を分子にとると、全国平均27%となり、たとえば東京が64%で、埼玉71%、神奈川36%、千葉29%、また京都44%、兵庫57%、徳島94%である。また、元請大手企業の職員層なども含んだ「建設従事者」を分母にとれば、東京が37%で、埼玉33%、神奈川16%、千葉12%、また京都22%、兵庫25%、徳島48%などで、全国平均13%となる。

首都圏の組合では、野丁場でおよそ三割、住宅メーカー四割、パワービルダーで六割を組織していると推定している。また、建設労働組合の組合員である職長

の組織的結集がはじまったことであり、東京土建「PAL」(パワフル&アクティブ・リーダーズ)は2006年2月結成され、全38支部で1,400人を超えるに至り、関東4都県のPALで2,500人という規模に達している²⁴。また、PAL会員が2009年春の企業交渉の交渉団メンバーの46.7%、2009年秋は41.1%を占めるに至っており、町場役員による「代理交渉」からの大きな変化がみられる。

2、おもな論点とその検討——全建総連の組織的・機能的な諸特質と展望

これまでに、戦後の建設労働者・就業者の組織的な結集の過程、とくに全建総連へと合流する労働者・就業者の団結のダイナミクスを跡づけた。以下では、これを戦後日本の労働組合運動のなかに位置づける作業を通じて、全建総連とその傘下諸組合の組織的・機能的な諸特質を明らかにしていくことにしよう。また、労働組合論の「古典」的著作の指摘にてらして、若干の議論をおこなうことにしたい。

(1) 戦後日本の事業所別組合と建設労働組合

戦後直後の時期は、日本の労働組合運動史上で最大の爆発的な組織化の局面になる。この組織化には、次のような四つの特徴がみられた。

第一は、民間大企業や公共企業体の事業所別組織、または中央官庁・自治体の役所別組織、教員の学校別組織²⁵であったことである。第二は、民間大企業の場合、ブルーカラー労働者だけで組織したケースは少なく、ブルーカラーとホワイトカラーが同一の組織に加入する「工職混合」形態が8割を占めるという特色である²⁶。また、ホワイトカラーが「運動全体の指導的地位」²⁷に就いていることも注目された。第三は、公務と公共企業体での組織率が高く、「世界の組合運動史上でも比類を見ない稀有な現象」²⁸であった。また、公務部門の単位組合は、民間大企業とは異なって、いわゆる「職従分離」が大半であった²⁹。

このような組織の主要な特徴が形成されたことは、戦後の日本の労働組合運動の特質を大きく規定した。労働組合組織率のピークは、戦前は1931年でわずかに7.9%であったが、戦後は1949年に55.8%を記録する。「戦後日本の組合運動は、僅か4年の間に世界の労働史上に未だ嘗て見ないほどの速い速度で発展を遂げた」³⁰のである。「戦前の組合は経営者の影響のもとに組織された会社組合を除くと、一般に企業の外において組織され、この組織された労働者が個々の企業または工場の中に支部を作っていた」³¹が、戦時体制をはさんで、わずか十数年で日本

の労働者の大半が事業所別組織を労働組合として受けとめることになった。当時、中央労働委員会会長であった末弘厳太郎は、「組織形態の如何が組合の活動上に、深い関係を持っていることを十分知っていない」³²と警告した。

高度成長の開始を前後する時期からその終焉の1970年代初めまでには、次の二つの点で製造業を中心とした労働組合組織に変化が生じ、職場・事業所・企業・産業の各段階の組織・機能の日本型が確立した。第一に、1950年代には、「職場闘争」が発展した。この背景には、戦後直後の事業所別組合は「全従業員の一挙的結集」であり、また当時の激しいインフレの下で「特定の質の特定量の労働に対する特定の賃金額の対応関係ということの問題にできなかった」ということがあった。この対応関係が問題になった1950年代初めに、「工場・事業場単位の労働協約がすでに存在し、これを基準として、特殊条件に応ずる職場協定を締結する」³³ための職場闘争が展開されたのであった。第二に、他方では戦後直後に組織された事業所別組合の企業別組合への変化が生じた。敗戦直後の時期の工職混合の全従業員組織は、1950年代初頭以降、ほぼ1960年にいたるまで「主流は事業所に基礎単位があった」のだが、1960年代を経過するあいだに、「文字どおりの企業別労働組合へという形態上の変化」が進み、「70年代初頭…に至るまでに完成をみた」³⁴のである。

この点では、建設産業における労働組合は、先にも見たように、労務加配米の配分を機能とする地域組織として、また、大企業の企業別職員組合が工職混合組織へと進まなかったため、建設の現場労働者・就業者は産業別の結集へと進まざるを得なかったわけである。とりわけ、町場の労働者・親方層は産業別の統一した組織として結集する途の本格的な探究を迫られ、社会保障の運動を先行させつつ、協定賃金運動によって組合機能を形成したのであった。

(2) 中小企業労働者の「合同労組」運動との相違点

戦後直後の時期の労働者組織化の第四の特徴は、民間大企業と公務・公共企業体での大規模な組織化の一方で、中小企業における膨大な未組織労働者がとり残されたことである。戦後直後の時期に発足した二つのナショナルセンターである産別会議（全日本産業別労働組合会議）・総同盟（全日本労働総同盟）の中小企業労働者対策は、いずれの潮流も「地域人民闘争」「政治的統一戦線」や「生産復興闘争」のなかに解消してしまい、独自の方針をもたなかった欠陥をもっていたのである³⁵。

産別会議、総同盟ともに、中小企業労働者の組織化政策、運動方針を打ち出せなかったなかで、総評（日本労働組合総評議会）結成の主導勢力は、「全国的視野で中小企業労働者の組織問題を処理するには合同労組への結集という方針が正

しい。それは地方地方の実状で大産業別合同労組となる場合もあれば各産業を含む地域合同労組を組織する場合もある。そのことは民間大単産や官公労の援助を受けうる全国組織を軸としてのみ可能となるし、日本の産業構成や経済構造に見合う考え方だ³⁶とした。そして、産別会議が事実上崩壊した1950年に結成された総評は、「中小企業対策から中小企業労働者対策へ」³⁷という転換を経て、1955年に中小企業労働者の組織化の方針を立てて、組合員にカンパを募って三桁のオルガナイザーの配置をおこない、合同労組による地域別組織化へ踏み出したのである³⁸。

この運動は、「企業別組合の連合体たる全国単産の体質を直視し、当分は改善されそうもない事実として一応あきらめて、その上で中小企業労働者を組織すべき必要性を自覚したところから、いわば階級的理性が見出すべくして見出した運動」³⁹と評価された。その合同労働組合は、「産業別」や「職業別」、さらに産業・職業の枠を超えた「一般」の組織形態があった。そして、その指導者たちは「産業別整理」論に対抗して、「全国結集」論を唱え、中小企業における一般労働組合として総評全国一般を結成したのである⁴⁰。

中小企業での労働組合運動によって、組織化運動を展開した1950年代後半から1960年代後半には賃金の企業規模別格差の縮小が進んだが、一方では「結局新しい組織形態に対応した交渉機構を作ることができず、小企業別組合を連合した『中小労連』の形にかたまっていた」⁴¹のである。

この「新しい組織形態に対応した交渉機構」を確立する取り組みは、その後、1970年代の後半にトラック運輸業、印刷業などの中小企業の労働組合によっておこなわれたが、十分な拡大をみていない。建設産業に関わる業種としては、関西地域における生コンクリート業の集団交渉が今日まで継続されていることは注目すべきことである⁴²。しかしながら本格的には、今日の全建総連の傘下の地方協議会によっておこなわれている「企業交渉」の集団交渉・統一交渉への発展、その団体交渉機構の確立と労働協約の適用によって、継承されるべき課題となっている。

(3) 全建総連の組織的特質と組織政策の新しい課題

それでは、全建総連の組織的特質は、何に求められるであろうか。

戦後日本の労働問題研究のなかでは、戦後直後の時期の日本では、事業所別組合の勢揃いとして産業別組織がつけられた点が指摘されてきた。また産業別結集の経路は、「総同盟に顕著に現れた旧労働運動指導者による外からの組織化、その人的地域的結合から全国的結合への方向」と、産別会議系の「自然発生的に結成された単位組合が…全国的産業別組織に達した方向」の二つの傾向が観察され

ている⁴³が、いずれにしても、他の先進諸国のように、クラフトユニオンの組織合同や組織転換などによって結成される産業別組合ではなかった⁴⁴。

また、戦後直後の時期の産業別組織は、類型としては、国労や全通など官公労の「一企業別組合が産業別組合的な色彩をもっている労働組合」⁴⁵であった。それが、1950年の総評の結成前後から1970年代にかけて、炭労、鉄鋼労連など「寡占産業の中で、大企業連を中心にし、そのイニシアティブで組織されている産業別組合」⁴⁶や、合化労連のように「一つの産業の主導的な大手企業を全部組織しておらず、大手企業、中小企業の企業別組合から構成され、組織の中に多数の業種を包含している産業別組合」⁴⁷が民間部門でつくられ、産業別組織の新しい類型が形成されたわけである。

その一方、全建総連は、「特定の企業の本雇い労働者から構成される企業別組合ではなしに、同一の地域に住んでいる同業の労働者を個人加盟で組織している単位組合の産業別連合体」⁴⁸であると位置づけられた。ここでいう「同一の地域に住んでいる同業の労働者」という規定は、全建総連の構成を把握しようとするれば、やや狭いことになる。労働者・職人だけでなく、一人親方、個人請負労働者、一定の範囲の請負雇用主などを含んでいる。また、そうした幅広い階層を、基礎組織である居住地別支部に組織している⁴⁹。さらに、町場、新丁場、野丁場という就業先の丁場や、大工、左官、型枠工などの職種の視点から見ても、複合的な組織的統一をなしている。同時に、産業別労働組合としての方向を強めているのも事実である。

そのうえで、全建総連とその傘下の労働組合のこれからの組織政策の課題は何であろうか。

一つには、建設労働組合の組織構成のあり方の検討をあげることができるだろう。地域（居住地支部）と職種（職種別部会）との二つを軸とした組織の必要性が高まっている。従来は、産業別個人加盟原則の基礎単位を居住地別支部においてきたが、この支部形態はすべての職種を包含するものであり、建設国保や組合共済制度を軸とした活動にとっては適合的であった。しかし、今日の団体交渉機能形成運動にとっては、この形態のみではなく、野丁場・新丁場で働く組合員の職種別の事情をこまかに汲みとり、職種別労働市場との関わりが深い賃金の要求と討議をおこなう必要が生じている。そのためには、本部段階、支部段階などに職種別部会を確立し、交流と要求の議論をおこなうべき段階を迎えてきているといえよう⁵⁰。とくに職種別熟練度別の格付けが専門工事業団体とのあいだでの検討課題になることを考慮すれば、その必要性が理解されるであろう。

二つには、すでに建設労働組合の組合員の「堆積」が生じつつある工事現場への指導体制（各建設労働組合における指導体制、建設労働組合間の統一・共同指

導体制)が確立される必要がある。最近の首都圏の公共工事、大規模民間工事とも、建設労働組合員が数多く就労しており、現場労働者の二割から四割程度に達していることは常態化している(たとえば、東京都内の現場に、東京都連の労働組合員をはじめ、埼玉、神奈川、千葉などの労働組合員と一緒に作業をしている)。

三つには、全建総連傘下のいくつかの組合は、戦前における職種別組合の経験を総括して、「産業別」「個人加盟」の「居住地組織」という組織方針を創立当初からかけ、同時に組織的性格としてもきわめて幅のひろい階層構成をとってきている。全建総連の組織の実態と性格は、「建設産業における経済民主主義をめざす階級・階層の結集体」として存在するといつてよく、現在いっそうその積極的な意味を増しているといえるのではないだろうか。たしかに、「全建総連とは別に建設労働組合の展望を開かなければいけない」⁵¹、「全建総連運動プラス労働運動」⁵²が必要であるという全建総連運動を長期にわたって指導したリーダーの有力な見解もある。しかしながら、建設労働組合としての現段階での認識と方向としては、建設国保と組合共済の機能を共通の土台としながら、小零細業者の仕事確保機能と労働組合としての団体交渉機能が機能的には分化しつつ、同時に、組織的には統合していくという方向が重要だと思われる。すなわち、大手建設企業の産業支配に対抗する建設労働者・就業者の社会階層的結集体の積極的意義をいっそう強調し、発揮しなければならないであろう。

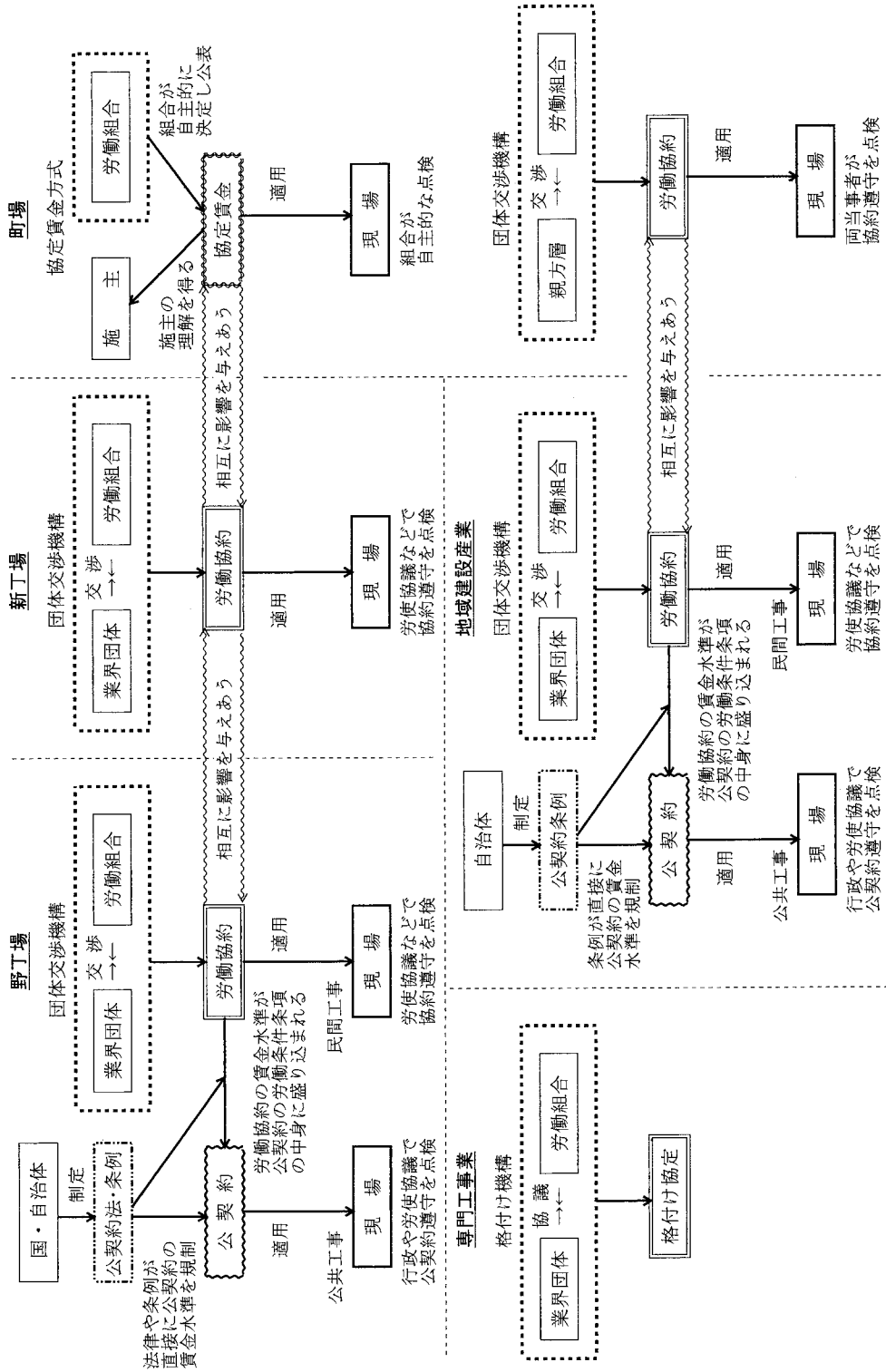
四つには、こうしたことは、国際的にみたとときのユニークな優位性と同時に、その構成からくる組織内部の団結と階層間の調整という課題があり、今後、組織政策を新しく展開し、深めなければならないだろう。とくに、組合組織内部における事業主と労働者との関係では、使用者としての責任は規模の大小に関わりなくあるという認識が求められるであろう。

(4) 建設産業における団体交渉機構・労働協約確立の展望

それでは、日本の建設産業で実際に団体交渉機構・労働協約の確立を展望した場合、どのような形が構想できるのか、問題提起として整理してみたい。

一つは、野丁場と新丁場のそれぞれで、労使間の合意を追求して、地域や全国の段階で団体交渉の機構を確立することであろう。また、団体交渉の機構は、全国レベル、都道府県レベル、行政区・市レベルなどの多段階で構成され、それぞれの当事者も多様になるであろう(「図 日本の建設産業における団体交渉機構・労働協約の構想」を参照)。そして、団体交渉機構は、(イ)団体交渉それ自体の機構であると同時に、(ロ)産業の情報交換・意見交換の場である労使協議会であり、(ハ)労働者供給事業などの実利の仕組みや労使の共同事業を備えたものになる。また、その外側に、(ニ)政府や自治体を含む三者構成(労・使と政・公)の協

図 日本の建設産業における団体交渉・労働協約の構想



議機構がありうるであろう。

二つには、労働組合の交渉相手になる使用者団体の特定と、その結束の尊重である。

三つには、団体交渉機構・労働協約と公契約条例・法の制定運動との関係である。団体交渉機構・労働協約と公契約とは、車の両輪、の関係にある。公契約条例・法制定（公契約における労働条件条項）の意義は、基本的には、労働協約における賃金・労働条件の水準を公契約における労働条件条項に連動させ、労働協約を事実上、公共工事へ拡張適用、する役割を果たすことである。公契約における労働条件の指標となるのは、産業・地域において労働協約などで獲得されている水準（ILO〈国際労働機関〉第94号条約）であり、公契約条例・法それ自体だけで賃金水準を引き上げるには限界があるのである。市場賃金の平均的な水準よりも低い場合は引き上げるという当面の運動だけでなく、建設労働者・就業者の技能と生活に見合った賃金・労働条件を確保・改善するための団体交渉機構・労働協約の確立を重視することが課題となる。つまり、今回の野田市のように、(イ)労働協約に連動しない場合の公契約条例・法による極端な低水準の救済という役割がある場合⁵³と、(ロ)団体交渉・労働協約によって技能に応じた賃金水準の確保と引き上げをはかり、その労働協約の水準が公契約条例・法によって、公契約の労働条件条項の中身に盛り込まれるようにする場合とがあるが、ILO条約などで期待されているのは後者にあたる。

四つには、町場では、二通りのあり方が考えられるであろう。一つは、新丁場での協約内容などをもとにして、労働組合が地域で勤労者施主の理解を得るかたちで協定賃金をあらためて機能させることになるのではないだろうか。いま一つは、地域の建設労働組合と町場の親方層（組合員である親方層が少なくないことになるであろう）とのあいだで締結される労働協約によって協約賃金を機能させる方法である。すでに、全建総連傘下においても徳島のフレッセにおいて実例が示されている方法であり、諸外国でも、たとえばイギリスでは、建設労働者を組織する一般労働組合と小零細の業者団体とのあいだで労働協約を締結してきている経験が存在する⁵⁴。

五つには、労働協約で重視されるのが賃金の決定である。建設産業の場合、職種・技能の格付けは重要な要素で不可欠だと思われる。日本でも、建設労働組合は各種の専門工事業団体とのあいだで格付けの相互承認をおこない、それを元請にも認めさせ、賃金の確保をはかる必要があるのではないだろうか。

六つには、当初締結された労働協約の水準を向上させ、また適用を拡大していく展望はどうであろうか。一つは、労働組合の組織拡大を基礎にして、労働協約の労使自治的な適用とその拡張を追求することであろう。ついで、労働協約で定

める賃金と労働条件の水準は、中長期の展望で段階的に向上させることである。さらに労働組合法による「一般的拘束力」の活用へ進む。労働協約はそれを締結した直接の当事者同士を拘束するばかりでなく、労働組合法によって「一般的拘束力」というかたちで他の労働者、使用者にも拡張適用される場合がある。工場事業場だと四分の三に適用されているとすれば「他の同種の労働者」に適用することができ、また地域では「同種の労働者の大部分」に適用されていれば、地域全体の「同種の労働者及びその使用者」に適用される。「大部分」とはどのくらいかなどは、実際に進展するなかで具体化していく課題になるだろう。

七つには、日本の建設産業での団体交渉機構・労働協約確立の運動のむずかしさの背景についていえば、一つは他の先進諸国と比べたときの困難さ、すなわち、先進諸国では、建設産業だけでなく、他の諸産業とほぼ同時期につくりあげられたという条件があること、二つには、日本で支配的な企業別の団体交渉・労働協約という経験とは異なることの難しさ、三つめには、日本で史上最大規模の産業別協約となる経験を作り上げる上での困難さという点を指摘できる。

（５）組合機能の総合的な発展と日本の労働組合の課題

今日常識にしている組織形態論——すなわちクラフトユニオン、産業別労働組合、一般労働組合の三大分類——は、1910年代から1920年代にかけて、イギリスのG. D. H. コールが整理したものである⁵⁵。コールは「とるべき組織形態は、最終的に労働組合の力量と政策を決定するに違いないが、実のところ、組織形態を決定するのは機能なのである」⁵⁶とのべている。また、ウェッブ夫妻が「労働組合運動の科学的分析」⁵⁷として著した『産業民主制論』によれば、労働組合はその機能として、主として三つの規制方法⁵⁸を用いる。すなわち、一つは、相互保険（共済給付・失業手当給付）の方法であり、二つめには、団体交渉である。そして三つめは、法律制定を働きかけることである。

この観点と国際比較を結びつけていえば、次の四つの点が日本の労働組合運動の改革課題として指摘できるだろう。

第一に、相互保険の現代的な展開の探究である。ウェッブ夫妻は、その『産業民主制論』のなかで、「相互保険の方法」——とりわけ失業手当の給付——は「その経済的側面からいえば、不完全な形の団体交渉と区別しがたい」⁵⁹と指摘している。戦後日本の労働組合を国際比較の観点から観察した場合、末弘巖太郎が戦後直後の時期に指摘したように、「戦前と同様戦後の組合も、欧米の組合に見るような共済事業を組織的に行っているものは殆どない」⁶⁰のが特徴であった。また、たとえば、職業安定審議会会長などを歴任した高梨昌は、「労働組合への組織化の有力な手段の一つは、労働組合が労働・社会保険の運営主体となること」であ

るとのべ、「全建総連…は、自営業者や無業者を対象とする国民健康保険の国保組合を作って、自らその運営主体となった結果、[1980年頃の] 30万人の組合員が急増し、80万人に近づきつつある。…こういう手段を組合が活用して組織化運動を進めなければ、労働組合の組織率を高めて、仲間を増やすことは困難と考えるが、そういう組織化構想も組織化運動も起きていない」⁶¹と強調している。「不完全な形の団体交渉」としての「相互保険」として、建設労働組合の総合共済制度の給付の一部がこれに準ずるものと指摘しうるかも知れない。

第二には、労働組合組織率と労働協約適用率の国際比較をおこなった場合、組織率は北欧諸国の80-90%台からフランスの8%程度まで、各国による相違の幅は大きいものの、労働協約適用率はほとんどの国が70%から95%の高さをもっている⁶²。労働協約の適用率が突出して低いのは、主要国では日本、アメリカ、イギリスだけである。日本とアメリカは事業所・企業を交渉単位とした労働協約がほとんどであることの影響が大きく、イギリスは、1970年代以降、建設産業などいくつかの産業以外での産業別交渉機構の急速な衰退の結果、協約適用率が低下した。

これからの日本の労働組合は、たとえば、労働組合の組織率の30%台への回復と、産業別組織の機能と労使関係機構の確立による労働協約の労使自治的適用と拡張適用制度の活用・改革⁶³で、適用率50%以上を実現する程度 of 目標がめざされるべきであろう。そのためには、団体交渉機構を中核にした産業別・業種別の労使関係機構（団体交渉、労使協議、共同事業）の確立にむけたユニオン・リーダーの戦略的な構想力が求められる。建設産業における団体交渉機構の確立と労働協約の幅広い適用による規制は、こうした日本の労働組合運動や労使関係のなかで、きわめて重要な役割をはたすことになるであろう。

第三に、労働組合がこうした戦略を進めるには、法的な制度の改革が必要だろうか。まず、日本国憲法第28条における労働基本権の保障、すなわち「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」の先進性を確認すべきである。例えば、イタリアがストライキ権の保障を法律の範囲内とし、ドイツがその基本法においてストライキ権に言及していないことと比して、日本国憲法の規定は明確である。

また、労働組合法もその第14条で、「労働条件その他に関する事柄」を書面にする労働協約は、「労働組合と使用者又は使用者団体とのあいだ」で締結すると規定し、企業内だけでなく、産業別業種別の団体交渉の展開と労働協約の締結を予定している。また、労働組合法第18条の規定する労働協約の地域的な一般的拘束力だけでなく、先述したように、現在、取り組まれている公契約の中に労働条項を含ませる条例・法律の制定は民間の建設産業で団体交渉・労働協約が確立さ

れば、これを公共工事にも一種の「拡張適用」をする枠組みと把握できるのである。

第四に、産業別・業種別の労使関係機構の確立のためには、西ヨーロッパ諸国をはじめとする労使関係機構確立の国際的な経験とともに、戦後日本の産業別・業種別の労使関係機構確立の諸経験を総括することが重要だと思われる。とくに、技能職・専門職の労働組合や中小企業労働組合の運動諸形態のうちで、使用者の団結力（使用者団体）の重視・促進と労使関係機構の確立によって、組織化の前提や基盤を形成した経験——戦後直後からの海員（海員組合）はもちろんであるが、1970年代以降の港湾（全国港湾）、音楽（音楽ユニオン）、トラック輸送（建交労）、生コン（建交労など）、タクシー（自交総連）、さらに非正規労働者の初めての業種別労使関係として注目される介護ヘルパー（UIゼンセン同盟・介護クラフトユニオン）の組織化と労使関係の確立の経験——を重視すべきであり、実践的な探究が必要であろう⁶⁴。この点でも、建設労働組合の貢献は大きなものとなろう。

むすび

19世紀後半のイギリスで、合同大工・指物工組合（ASCJ）を数百人から一万人を超えるまでに成長させる上で指導的役割を果たした書記長のロバート・アップルガースは、次のようにのべていた。

「私たちの組合の助け合いの側面、すなわち組合の共済という目的についてあまりにも多くのことがいわれてきたため、組合が設立された主要な目的がいくぶん見失われているのではないかと懸念している。したがって、この機会に、私たちの組織にはたくさんの素晴らしい共済給付があるけれども、紛れもなく労働組合であるし、そのように見ていただきたい、ということのをべておきたい。」「組合がその構成員に提供する給付があるがゆえに、組合はいっそうつよく支持されるのだけれども」、ある者は共済という目的のために組合に加入し、ある者は職業にかかわる交渉という目的のために加入するとはいえない。「労働者はさまざまな機能をもつ全体としての労働組合に加入するというのが事実なのである」⁶⁵。

全建総連が結成以来、築き上げてきた組織と運動は、まさにこの「さまざまな機能を持つ全体としての労働組合」づくりの歴史なのであり、そして今日かかえている戦略的な課題は、こうした「さまざまな機能を持つ全体としての労働組合」の現代的な創造と探究にあるとあってよいだろう。

注

1 全建総連の性格についての諸説の分類、整理を試みた研究として、椎名恒「建設産業における就業構造の変化と全建総連の組織的性格」『社会政策学会年報第30集』御茶の水書房、1986年がある。これについて、筆宝康之は「日々生成発展し、成長と変質をとげていくこの組織対象に対して、固定した定義をあたえようとするその姿勢には無理がみられる」と批判的に指摘し、「むしろ、画一的な工場労働者と労基法と労働組合法では割り切れない職人結合の実態、慣行とその根拠をときほぐすことの方が先決で、学者的な仮説や型にはめない方が、創造的な組織と運動の理解に貢献するだろう」とのべている。筆宝康之『日本建設労働論——歴史・現実と外国人労働者』御茶の水書房、1992年、115頁。小論の立場は、筆宝の視点に近いが、椎名もその後、『日本のビッグ・インダストリー 建設』大月書店、2000年などにおいて、そうした作業をおこなった。また、筆宝も、「近年の建築ブームにのり、町場から中丁場へと活動分野の拡大がめざましいこの全建総連とは対照的に、野丁場、大工事現場の組織化は容易ではない」とのべ、全建総連傘下の組織が野丁場の組織化へと前進していく動向を——いくぶん認識の難しい時期ではあったかも知れないが——予想していなかった。

2 厚生労働省「労働組合基礎調査」では、社団法人の組合が調査対象から除かれているため、全建総連の組織基本調査による組織人員とは一致しない。

3 全国建設業協会『全建50年のあゆみ』1998年、7頁。

4 全日土建の職安分会に組織され組合員がおこなった実力による就労要求実現闘争。全日自労建設農林一般労働組合『建設一般の50年』旬報社、1999年、71-88頁を参照。

5 京建労60年史編纂委員会『京建労60年の歩み（学習版）』全京都建築労働組合、2009年、10-14頁。

6 全建総連30年史編纂委員会『全建総連30年史』全国建設労働組合総連合、1994年、41-53頁。

7 全建総連福岡建設労働組合『福岡建労32年史』1987年、38-43頁を参照。

8 浅見和彦「建設労働組合運動の確立過程とその特質」『大原社会問題研究所雑誌』1989年10月、24頁を参照。

9 当初は、労働者・職人のあいだに、親方が同一の組合に加入していることが賃金の引き上げのネックになるという雰囲気や感情があった。これが「親方排除」論である。しかし、たとえば東京土建では、本格的な協定賃金運動が始まった1961年の翌年には、「親方と職人はお互いの生活を向上させるために、小さな矛盾はあっても、基本的には統一してたたかえる」「しかも運動のなかでその点がだんだん理解されてきた」という状態へ変化した。さらに、1963年になると、「個々の親方と個々の職人や徒弟との間の矛盾や対立がまったくなくなったわけではないが、親方全体と職人や徒弟との関係としては、協定賃金を基礎として工事単価を上げ、ともに生活を改善することができることができあきらかになり、協定賃金をめぐっての対立は基本的には解決された」と総括される段階に達したのである。東京土建一般労働組合『東京土建40年史』1987年、214-215頁を参照。

10 浅見、前掲「建設労働組合運動の確立過程とその特質」24-28頁を参照。

11 1960年代の協定賃金の実施日は、「7月1日」「9月1日」「10月1日」（1964年のみ「6月」）で夏から秋であったのが、1971年以降は「4月1日」となり、春に移行した。浅見、同前、26頁を参照。

- 12 椎名恒「最近における建設業自営業者の動向（上）（下）」『労働運動』1983年8月、9月。「新丁場」は椎名恒による命名である。
- 13 全日自労建設農林一般労働組合、前掲『建設一般の50年』417-433頁を参照。
- 14 全国建設業協会、前掲『全建50年のあゆみ』82頁。
- 15 東京土建一般労働組合板橋支部『板橋のあゆみ——30年の歴史』1986年、78頁。
- 16 全建総連30年史編纂委員会、前掲『全建総連30年史』225頁。
- 17 同前、296頁。
- 18 同前、320頁。
- 19 福岡県建設労働組合、前掲『福岡建労32年史』108頁を参照。
- 20 かながわ総合科学研究所東京土建調査委員会『調査研究報告書』東京土建一般労働組合、1985年、115頁。
- 21 建設政策研究所『建設労働者の賃金の抜本的な改善をめざして——公正で魅力ある建設産業に向かって』2008年10月、第1章を参照。
- 22 椎名・野中、前掲『建設』144-150頁を参照。
- 23 Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans Green and Co, 1897, pp. 572, 582 and 810. (シドニー&ベアトリス・ウェッブ『産業民主制論』法政大学出版社、1969年、690、701、992頁。)
- 24 東京土建一般労働組合「第3回PAL支部代表者会議資料集」（2010年1月17日）による。
- 25 末弘巖太郎は、「学校単位の組合組織を改めて個人組織に変えること」「地方的に支部組織を作り、「学校支部を作らないこと」を説いたほどであった。末弘巖太郎『断腸前後』一粒社、1952年、156頁。
- 26 大河内一男編『労働組合の生成と組織』東京大学出版会、1956年、11、92頁。
- 27 末弘巖太郎『日本労働組合運動史』日本労働組合運動史刊行会、1950年、176-177頁。二村一夫は末弘のこの著書を「ウェッブ夫妻の『労働組合運動の歴史』の日本版」といえるくらいに優れた研究と評価している。二村一夫「企業別組合の歴史的背景」『研究資料月報』大原社会問題研究所、第305号、1984年。
- 28 末弘、前掲『日本労働組合運動史』176頁。
- 29 松尾孝一「公務労使関係の変化——庁内労使関係を中心に」久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房、2009年、155、171頁。
- 30 末弘、前掲『日本労働組合運動史』173頁。同じ敗戦国のドイツやイタリアでも急速な組織化がおこなわれるが、1950年時点で労働組合組織率はドイツが40.8%、イタリアが43.8%（ジェレミー・ワディントン、レイナー・ホフマン編『ヨーロッパの労働組合』生活経済研究所、2004年、34頁）であり、日本はそれ以上に急速な組織化を経験したといえる。
- 31 末弘、前掲『日本労働組合運動史』、87頁。
- 32 末弘、同前、181頁。
- 33 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄編『労働組合の構造と機能』東京大学出版会、1959年、6頁。
- 34 高木郁朗「日本の企業別組合と労働政策」『講座今日の日本資本主義7 日本資本主義と労働者階級』大月書店、1982年、217-218頁。
- 35 高木郁朗編『清水慎三著作集——戦後革新を超えて』日本経済評論社、1999年、138-139頁。
- 36 高木編、同前、141頁。

- 37 倉持米一『戦後中小企業争議史』労働教育センター、1981年、174-185頁。
- 38 沼田稲次郎編『合同労組の研究——その実態と法理』労働法学研究所、1963年、7-12頁を参照。
- 39 同前、14頁。
- 40 同前、186-209頁。
- 41 下山房雄『現代世界と労働運動——日本とフランス』御茶の水書房、1997年、45頁。
- 42 矢部恒夫「地域・業種別労働条件決定と飛躍的組織拡大をすすめる運輸一般関西地区生コン支部」『賃金と社会保障』第867号、1983年6月上旬号。
- 43 大河内編、前掲『労働組合の生成と組織』33頁（氏原正治郎執筆部分）。
- 44 末弘、前掲『日本労働組合運動史』173頁は、戦後日本の労働組合の組織形態の一般的特色の一つとして「クラフトユニオンの伝統がない」ことを挙げ、「脆弱性の根源」と指摘していた。
- 45 氏原正治郎「日本における産業別組合論に関する覚え書き」氏原正治郎『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会、1989年、219頁。
- 46 氏原、同前、219-220頁。
- 47 氏原、同前、220-221頁。
- 48 氏原、同前、221頁。
- 49 この居住地地域別支部という組織形態は、日本では例外的な珍しいあり方ではあるものの、イギリスでは19世紀半ばに組織された合同機械工組合（A S E）やその後継組織の合同機械労働組合（A U E W）などの支部組織形態でもある。Larry James, *Power in a Trade Union : The Role of the District Committee in the AUEW*, Cambridge University Press, 1984, pp.52-53, 111-113. なお、A U E Wはその後いくつかの変遷を経て、運輸一般労働者組合（T G W U）と組織合同し、現在は同国最大のU N I T Eとなっている。
- 50 イギリスの建設労働者の産業別組合運動においては、「産業別組合は、その産業に現に雇用されるすべての労働者をそのグレード、クラフト、信条、政治思想、性別に関わりなく包含するものである」と同時に、「その内部組織は、組織全体の一般方針およびその有効性と両立させる形で、それぞれの労働者に特有の利害の討論や促進のために、多様な支部、クラフトやグレードに完全な自治を認めるという性格をもつものである」と指摘されていた。R. W. Postgate, *The Builders' History*, National Federation of Building Trade Operatives, 1923, p.403.
- 51 「対談 建設に働く仲間の手を携えて」における加藤忠由全建総連委員長（当時）の発言、『建設労働のひろば』第38号、2001年4月、9頁。
- 52 「建設労働運動と共に60年——全建総連元委員長加藤忠由さんに聞く」における加藤忠由元委員長の発言、『建設労働のひろば』第66号、2008年4月、62頁。
- 53 辻山幸宣・勝島行正・上林陽治編『公契約を考える——野田市の公契約条例制定を受けて』（自治総研ブックレット）公人社、2010年を参照。
- 54 この労働協約は約20万人の労働者に適用されている。浅見和彦「イギリス建設産業における労働組合運動と団体交渉機構」『建設政策研究』創刊号、18頁を参照。
- 55 G. D. H. Cole, *The Organised Labour: An Introduction to Trade Unionism*, George Allen and Unwin & the Labour Publishing Company, 1924, pp.28-33.
- 56 G. D. H. Cole, *The World of Labour: A Discussion of the Present and Future of Trade Unionism*, G Bell & Sons, 1913, p.256.
- 57 Sidney and Beatrice Webb, *op cit.*, p.v (Preface). (シドニー&ベアトリス・ウェッブ

『産業民主制論』法政大学出版局、1969年、15頁。）

⁵⁸ *Ibid.*, pp.145-278. (同前書、167-329頁。)

⁵⁹ *Ibid.*, p.797. (同前書、977頁。) ウェップは、「労働組合の主要な給付は…失業手当給付であるが、…これは組合員の雇用条件を維持・改善するための手段であり、労働組合規制を支援する方法であると捉えなければならない」と指摘している。

⁶⁰ 末弘、前掲『日本労働組合運動史』206頁。

⁶¹ 高梨昌『変わる春闘——歴史的総括と展望』日本労働研究機構、2002年、120頁。

⁶² 各国の労働組合組織率と労働協約適用率は、OECD, *OECD Employment Outlook 2004*, pp. 147-152.; Jelle Visser, *Union Membership Statistics in 24 Countries*, Monthly Labor Review, January 2006.を参照。

⁶³ 水町勇一郎・連合総研編『労働法改革——参加による公正・効率社会の実現』日本経済新聞出版社、54-55頁は、「地域・産業レベルでの労使交渉システムの整備」を掲げ、その一環として労働組合法第18条の改正・活性化を指摘している。

⁶⁴ ポスト高度成長期の、とくに中小企業分野における業種別の団体交渉・労働協約のリストについては、浅見和彦「成熟社会における労働組合」碓井敏正・大西広編『格差社会から成熟社会へ』大月書店、2007年、174頁を参照。

⁶⁵ Asa Briggs, Robert Applegarth and the Trade-Union, in *Victorian People : A Reassessment of Persons and Themes 1851-1867*, The University of Chicago Press, 1972, p.179. (A. ブリッグズ『ヴィクトリア朝の人びと』ミネルヴァ書房、1988年、235頁。)

