

労働協約の確立を軸に産業再生の構想を

労働組合の課題

浅見 和彦

専修大学助教授

大手ゼネコンと建設省の「産業再生」戦略に対して、労働組合がどのように対応し、取り組んでいくべきかについて、議論してみたい。

そのため、ここではまず、建設産業の危機の性格について再確認し、ついで、大手ゼネコン経営者団体と建設省がどのような内容とねらいをもった戦略を打ち出しているかをみる。そして、労働組合側の運動の方向性について、団体交渉・労働協約の確立をめざすべきことを指摘し、これまでの運動の到達点とこれからの課題について問題提起したい。

1 建設産業の危機

—大手ゼネコンの

産業支配の動揺—

建設産業の危機の構造的な性格はどこにあるのか、ということをおぼろげに確認してみよう。

工事受注機能を集中しつつ、施工を下請業者がおこなう重層的下請制度によって形成される建設産業の構造であった。

今日の建設産業の危機の性格は、まさにこの産業構造の危機として認識されなければならぬ。ところが、現在、実際に進行している事態は、この危機構造からの脱出ではなく、この構造の極端化であり、最終的な崩壊過程への踏み込みといつてよい。

戦後日本の建設産業におけるゼネコンは、六〇年代の高度成長期に重化学工業の拡大や人口の大都市集中のなかで、その規模を急速に成長させた。しかし、ゼネコンは建設企業としてもつべき建設施工機能を外部化し、下請業者に依存する構造をつくった。その結果が、ゼネコンを頂点とし、そこに

建設市場が縮小傾向にあるもついで、ゼネコンによって規模の重視から利益重視への転換が叫ばれるが、起きているのは、激しい安値受注競争で獲得した工事を、さらに安値で下請業者に押しつけるという、安値

なコストダウンの方法である。建設施工の能力を放棄したゼネコン経営者が、その本体的大規模な人員削減をおこないつつ、重層下請制度のもとで建設施工機能をにたってきた業者―協力業者、専属下請―を倒産させることによって、一人だけ延命しようとしているにすぎない。

しかし、これでは建設産業の荒廃・衰退によって、また同時に進行しているゼネコンはずしによって、ゼネコン自体が生き残れないことになる。

2 大手ゼネコンと建設行

政の「産業再生」政策

―その内容とねらい―

今年、建設省と日建連（日本建設業団体連合会）はそれぞれに「産業再生」の政策文書をまとめている。日建連の建設業基本問題委員会の「二一世紀に向けた建設業経営のあり方―技術と経営に優れた企業」が発展できる基盤づくり」が今年五月に発表され、ついで七月に建設省が「建設産業再生プログラム」をまとめた。問題は、先の危機の構造からの脱出のプログラムを示しているかどうかである。

まず、日建連は、昨年、「ゼネコン不要論」への対応をはかるために総論の中間報告をおこない、今年は「技術と経営に優れ

た企業が発展できる基盤づくり」という視点から検討結果をまとめている。

内容は、第一章が「大手ゼネコンの方向性」である。ここでは、日本の建設市場の縮小傾向について、「長期化する不況の影響が大きい」とはいえ、短期的なものではなく、長期的には「西欧型の維持補修主体の市場構造に向かう過程」と把握しなければならぬという。この認識のうえに、「業界の構造改革」として、「建設投資額に見合った業者数水準への是正」を要求し、「完工高のない業者の整理及び不良不適格業者の排除」をあげている。第二章の「建設産業政策・公共発注政策のあり方」は、「過度の地元・中小保護政策の見直し」という問題意識と結びついている。

また、上位五社の大手ゼネコンでは、「受注が直近のピーク時の約六割であるにもかかわらず、社員総数は九割」と指摘し、「工事総利益率の低下」と「固定費負担」の増加を理由に人べらしを、さらに大規模に推進すべきだと主張し、ゼネコン各社の得意分野への特化や業態の変革を提唱している。

他方、建設省の「産業再生プログラム」は、こうした大手ゼネコンの生き残りを支援するため、「行政の基本的スタンス」として「とりわけ、…大手総合建設会社について、その再生に向けた努力を促すような

市場環境を早急に整備すること」をあげている。

大手ゼネコンと建設省は、そのうえで「建設業界の構造改革」とは「過剰生産力を解消すること」をやり遂げ、「良いものを適正価格で提供する。技術と経営に優れた企業」が実力どおりに伸びられることだと主張している。「技術と経営に優れた企業が発展できる基盤づくり」というのは、大手ゼネコンの終焉しつつある産業支配の基盤の再構築という意味であることが露骨に語られている。

しかし、その一方で、その展望への確信のなさは、「大手ゼネコンの業態変革の方向性」の一つに「事業転換」＝「本業の転換（建設業からの撤退）」を数えていることにも表されている。これがどうして「産業再生」なのか。

こうした大手ゼネコンと建設省の「産業再生」戦略は、なんら新しいプログラムを提示し得ていない。一九八五年の「二一世紀への建設産業ビジョン」が小零細業者の淘汰とエン지니어リング・コントラクターへの道を提唱し、九五年に「建設産業政策大綱」が中小元請業者の淘汰と公共事業分野の規制緩和を打ち出したことの延長線上にあるだけである。かりに新しいことがあるとすれば、それは大手ゼネコン経営の一人生き残り策が「喫緊の課題」（建設省

「産業再生プログラム」となり、それがいつそう突出したことで、中小企業・零細業者と労働者の切り捨て、ゼネコンにおける大幅な人員削減が従来にもまして明け透けに語られていることくらいであろう。

3 建設労働組合の運動方向

— 交渉機構・労働協約の確立を —

こうした大手ゼネコンと建設省の「産業再生」戦略がいつさい口にはないが、産業の再生にとって決定的なことがある。それは冒頭でのべた建設産業の危機の構造を正しく認識することである。そして、そのうえでこの産業に団体交渉機構と労働協約、労使関係機構を確立することである。これなしの産業再生プログラムなど「画に描いた餅」にすぎない。

建設産業の労働者・就業者にとっての産業再生の戦略は、大手ゼネコンに対する民主的な規制、中小企業・零細業者の経営安定と労働者の生活・権利の擁護という基本的方向である。

労働組合の求めている「労働協約」とは「労働組合と使用者又はその団体とのあいだ」で「労働条件その他に関する」ことがらを「書面」にしたものである（労働組合法）。もちろん、「書面」にするには、労使

のあいだで、すなわち「労働組合と使用者又はその団体とのあいだ」でしっかりと交渉し合意する関係を確立することが前提になる。

「労働条件その他」で代表的な事柄の一つは賃金である。建設労働者の生活の元手である賃金はその水準を確保できない、つまり生活費の「原価割れ」を起こしている。これがおこるのはなぜなのか。賃金には、労働者の生活の元手であると同時に、労働市場において雇用主側の需要を反映するという性格もある。また、労働者の生活費だけでなく、その人の熟練度など労働の質を表示するという意味もある。そして、それらの条件が同じであっても、労使交渉など労使の力関係によって左右される幅がある。実際の賃金はこうした要因が絡み合って決定されている。

賃金の決まり方は、まずは生活費や労働市場の需給関係が主要な要因で、労使交渉などは副次的な調整要因だと説明されることがある。しかし建設産業の場合には、実は最後の要因が大きな問題である。たとえば、全建総連（全国建設労働組合総連合）傘下の東京土建、埼玉土建、神奈川土建、千葉土建など関東地方の組合員だけで、年間およそ一〇〇人もの人たちが自殺をしなければならなかった。

建設産業では、労使交渉がほとんどおこ

なわれてこなかったために、賃金をふくむ単価の「指し値」が横行してきた。最近では需給関係による振幅の範囲さえ飛び越して、人間のいのちの「調整要因」にまでなっている。事実上、元請大手の一方的な規制があるだけだからである。労働力の価格である賃金の市場における機能を破壊してきたのは元請大手であり、市場における「透明性」に信頼感を失わせてきたのである。

労使交渉や労働協約というのは、この一方的な規制から、労使の合意や双方による共同の規制へと移すことである。この当たり前で、市場経済にとってきわめて穏当な関係を確立し、「調整要因」をはたらかせてやることによって、現在の建設産業の大きな変革を実現する重要な条件ができる。底なしの低価格発注・受注と下請業者とその労働者への犠牲のしわ寄せに歯止めをかけ、健全な産業として再生できるための条件である。産業全体に共通した水準の労働者の賃金を基礎に、中小業者も適正な単価を設定でき、経営の安定をはかれる。そうすれば中間での「搾取」ができなくなり、意味のなくなる重層的な下請の構造にも規制がおよぶ。こうした変化は大手ゼネコンを頂点とした野下場から、大手住宅企業が進出した新下場や工務店を中心にした町場へと波及していくだろう。



4 労使交渉・労働協約の構想

今のべた方向で産業再生へ前進させるためには、労働協約の確立をめざす運動と結びつける必要、あるいはその中に位置づける必要がある。

そのためには、長期的な目標として、産業の中央・地方・企業・現場のそれぞれの段階で、また丁場ごとや業種・職種ごとの分野で、さらに層別に、労使の交渉・協約

関係を確立することである。

労働組合の交渉・協約の相手とは誰になるのだろうか。また、どのような内容を交渉・協約の範囲・事項とすべきだろうか。交渉・協約の範囲・事項としては、職種別熟練度別の最低賃金をはじめ、最低保障賃金（悪天候、工事遅延）、退職金・休暇制度の労使共同運営、現場の労使協議制度、労働災害防止と補償問題、職業訓練制度と格付け、転廃業・転職・生活支援制度の創設などが含まれるだろう。

誰が交

渉・協約の相手側になるのかという問題は、野丁場・公共工事と町場・新丁場・地域ではおのずと異なってくるだろう。野場・公共工事では、大

手ゼネコンとの「大手企業交渉」を質的に転換し、「団体交渉」として発展させるべきであろう。現在の企業交渉は要求の提示ではあるが、労働協約を前提にした団体交渉にはなっていないからである。また、このとき、現在の交渉方式の延長線上の対角線交渉とするのか、労使双方の複数の当事者が同一のテーブルで交渉する（中央）集団交渉や、日建連など使用者団体との統一交渉とするのか、それらの組み合わせとするのかなどの交渉形態が模索されていだろうか。

また、一次下請、専門工事業団体（サブコン団体）とのあいだには、格付けと職業訓練での業種・職種別の労使合意が形成されるべきであろう。そして直接雇用関係が存在するので、労使交渉がもたれることになる。大手ゼネコンとの関係では、サブコンの価格形成努力をめぐって労働組合と専門工事業団体とのあいだで協力・共同する関係が形成される条件が出現するだろうし、そのことによって労働協約の賃金率を实际的に確保することになるだろう。

町場・新丁場・地域では、各県の建設業協会（資本金一、〇〇〇万円以上五、〇〇〇万円未満の企業が七割を占め、全国組織は全国建設業協会）との交渉と労使協議会、さらには三者（労・使・自治体）懇談会の設置などが考えられるだろう。

新丁場における住宅メーカーとの間でも
現行の「大手企業交渉」を進展させ、ゼネ
コンとの関係に準じた中央・地方における
対角線・集団・統一交渉が構想されうる。

5 労働組合の到達点と

新しい課題

こうしたことはただ単に構想の段階にと
どまっているというわけではない。建設労
働組合はすでに重要な到達点を築き上げて
きているのである。

たとえば、野丁場・公共工事では、大手
ゼネコンとの企業交渉の蓄積、不払い問題
での交渉関係の確立、建退共問題での追及
があり、町場・新丁場・地域では、二者懇
談会・三者懇談会の開催、賃金協約、住宅
メーカーとの企業交渉、立て替え払いでの
成果、労働安全確認書の締結などがある。

昨年五月に開かれた東京土建の定期大会
では、こうした交渉機構と協約づくりの到
達段階を、「まだ小さな『点』の段階」な
がら「着実に足掛かりを築いてきている」
と評価し、当面、『点』から『面』への前
進を作り出すことによって、『労働協約』
確立に向けた土台を着実に築いていくこ
とを重視した。

組織的な到達点はどうだろうか。昨年の
日本の労働組率は、全産業で二二・四%

であった。七五年の三四・四%から二三年

連続で低下してきているとはいえず、民間大
企業と公務員で労組員の約六割を占めると
いう偏りがある。また民間の平均労働組
率が九七年で一九・八%であることを考え
れば、同年の建設産業の組織率一九・一%
は決して低すぎるとはいえなくなりつつ
ある。欧米でもたとえばイギリスの建設産
業における九七年の労働組率は二二%で
ある。東京都における東京土建だけの組織
率は、九八年一月現在で二二・五%になっ
ている。全建総連の東京都連全体ではおよ
そ三分の一になるだろう。

こうした到達段階の上に、労働組合の新
しい諸課題が提起される。

第一は、建設産業の労働組合が産業別団
体交渉機構・労使関係機構を確立すること
を二一世紀初頭の戦略的課題として位置づ
けることであろう。

第二に、活動上・組織上の諸課題として
は、少なくとも以下のような事柄が指摘で
きるだろう。

一つは、建設産別・大産別の共同と組織
強化、ないし組織の合同である。

二つには、組合側の交渉組織のあり方の
立ち入った検討である。全建総連関東地協
の交渉団が中央交渉団としての性格を強め
ることや、建設首都圏共闘との共同の強化、
さらには統一交渉団の形成が検討されてよ

いだろう。

三つには、各建設労組や大産別の組織構
成のあり方の検討である。地域(居住地域)
と職種(業種)との二本柱の組織論が必要
になるからである。とくに業種・職種別部
会の確立が職種別熟練度別の格付け、サブ
コン団体との賃金交渉の観点から検討課題
になろう。

四つには、すでに建設労組の組合員の
「堆積」が生じつつある工事現場への指導
体制(各建設労組における指導体制、建設
労組間の統一・共同指導体制)が確立され
る必要がある。

五つにめは、それを基礎にして、現場段
階ではストライキを含めた闘争を可能にし
る組織が必要になる。

六つには、以上の諸課題をになう新しい
タイプの組合活動家の育成・教育であり、
組織・組合員の拡大である。

いうまでもなく、以上は筆者の私見であ
り、建設産業における労働組合の実際の方
針と異なっている部分も少なくないだろう。
率直な意見の交流と批判をいただきたいと
思う。
(あさみ かずひこ)