

特集 賃金引き上げ・労働条件の改善が建設産業の未来をひらく

建設産業情勢の大きな変化と団体交渉機構 ・労働協約確立への展望

浅見 和彦

1. 岐路に立つ建設産業

建設産業の危機

建設産業の危機は、構造改革と1990年代後半以降の建設投資の急減を背景の一つは建設産業の経営の危機として現れた。それは、建設企業の利益率の低下、とりわけ中小企業の利益率の悪化が顕著であるが、同時に、大手企業もスーパーゼネコン5社への集中が見られながらも利益率の低下は免れていない。そのため、大手建設企業は発注者の低単価発注を問うことなく受注し、利益率の低下を、重層下請のもとで下請中小業者の単価と現場労働者の賃金に転嫁することで乗り切ろうとしてきたのである。しかし、他方、その間の中小業者の廃業・撤退と現場労働者の賃金の減少、若年入職者の激減という結果を招いた。このようにして建設産業の経営と現場労働者の総体としての疲弊という構造的な危機を作り出したのである。

政権と行政による危機打開策

こうした建設産業の危機に対して行政主導による一連の「方策」が推進された。建設行政によって危機打開策と見なされたのは、低効率論による重層下請制の改革、下請中小業者・現場労働者の選別・淘汰であり、社会保険等未加入問題への焦点化であった。これへの批判・反発が生じると、社会保険等未加入の業者・現場労働者の排除を前提にしつつも、加入促進策に相対的な力点をおく修正で対応を図ってきている。また同時に、政権は公共工事の設計労務単価の

大幅な引上げと官民の発注者による低価格発注への行政的な指導の強化を図った。

この公共工事の設計労務単価の引き上げを、真に建設労働者の賃金改善、法定福利費確保へ向かわせることができるか、それとも主として元請大手建設企業の利益回復へ寄与させることになるのかをめぐって、この産業の重層下請構造のもとでの矛盾と対抗が現れているのである。

建設産業経営者の危機意識

また、日建連は安倍政権に「内需主導型経済運営」の推進を要請し、復興、老朽化、防災、耐震化、インフラ整備を推進する方策を提起している。国交省による公共工事の設計労務単価の大幅な引上げについて、技能労働者の処遇改善は「建設業の将来を取り戻す」「建設業再生のラストチャンス」(労務賃金改善推進等要綱)という強い危機意識も示している。他方で、この日建連と加盟大手企業とのあいだでは対応に一定の齟齬も見られる。

一方、専門工事業団体や地域の建設業団体の危機意識はきわめて深刻であり、「安値発注を繰り返す、指値をしてくる企業とは契約を行わない」との態度の鮮明化(建専連)や、一部専門工事業団体では近代的な労使関係づくりの提唱(全鉄筋)、建設労働組合と地域建設業協会、専門工事業団体との交流、信頼関係の構築の動きが広がりをを見せている。

住宅企業と町場の経営・労働者

一方、住宅企業をめぐる動向は、ゼネコン大

手企業との対比では、利益率は相対的に良好であり、同時にその上位2社への集中の傾向や、パワービルダーの経営統合などの変化が見られる。町場の経営と労働者の賃金水準への影響が引き続き増大しており、住宅企業の丁場で働く現場労働者の賃金の改善のために、団体交渉・労働協約による規制の必要が高まっている。

2. 建設労働組合運動の現段階

労働組合の3つの規制方法

こうした建設産業情勢の変化の下で、建設労働組合運動の現段階はどのように見ることができのだろうか。労働組合はその機能として、主として三つの規制方法を用いて、働くルールの確立をはかろうとする。すなわち、一つは、相互保険（保険と共済給付）の方法であり、二つめには、団体交渉・労働協約（労使の共同による規制）である。そして三つめは、国や自治体に法的な規制を働きかけることである。

建設国保・組合共済を運動の土台として

第一の機能については、建設国保と組合共済が建設産業で働く現場労働者・就業者が労働組合に接近する際の最大の動機となっており、労働組合の魅力となっている。また、「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」（高梨昌・元職業安定審議会会長）であると指摘され、高い評価を受けている。

この点で、社会保険等の加入促進が組合加入者の減少や一人親方・個人請負労働者の増加につながらないようにするためには、①安易な「外注化」（解雇）が生じないようにする労働組合の努力と同時に、②下請中小業者の経営改善が重要であり、③また、建設国保を維持・発展させるには、政府の社会保障制度の全面的改悪のプログラム政策を転換させる運動と建設国保の擁護とを統一して進めることが重要になるだろう。

団体交渉・労働協約をめざす運動の到達点

第二の団体交渉の方法についていえば、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、元請大手ゼネコン・住宅企業との企業交渉がある。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（全建総連の関東地方協議会など）の代表で交渉する、いわゆる対角線交渉であるが、建設産業で、とくに野丁場や住宅企業の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。

二つめは、個別的な労働協約の締結の蓄積であり、労働安全・建退共・不払い・アスベスト・後継者養成の5つの種類の確認書が1993年以降、住宅企業を中心に交わされている。

三つには、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、そこでは建退共の説明、労働組合への加入の呼びかけが行われており、関東四都県の組織だけでも年間2000箇所到達している。

四つめは、不払い・労災問題の解決ルールや窓口の確立であり、多数にのぼる紛争解決の実績を積み重ねている。

五つめは、建設労働組合と地域の建設業協会や専門工事業団体（全鉄筋、日建大協、日塗装など）との懇談・合意であり、信頼関係を作り上げてきている。さらに日建連にあっても、「欧州では、産業別の労働組合が中心となって労使間で締結されている労働協約が重要」（『建設技能者の人材確保・育成に関する提言』2009年）であるとの認識を持っていることに注目すべき

であろう。

公契約条例・法の制定運動の成果

そして、第三の法的な規制の方法では、公共工事における公契約条例・法制定の運動とその成果を挙げることができる。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超の市区町村にのぼっている。そして、その成果が、千葉県野田市や東京都多摩市、渋谷区、足立区、国分寺市、神奈川県川崎市、相模原市、厚木市、福岡県直方市の9自治体における公契約条例の制定である。

3. 建設労働組合運動の展望

運動を総合的に発展させる戦略的な方向

この方向をいっそう前進させるためには、運動の基本戦略を、社会保険・労働保険と組合共済を基盤としつつ、団体交渉・労働協約の確立と法的規制を中軸にして、組合活動を総合的に発展させることにおくことである。この間の建設労働組合員の丁場別・階層別の構成変化や組合員の要求は、こうした戦略的な方向を求めているのである。

また、この戦略的な方向は、憲法と法律によって支えられている。日本国憲法（第28条）は、労働基本権を保障し、また、労働組合法（第6条、第14条）で、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」で締結すると規定することで、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保障している。さらに労働組合法は、労働協約の地域的な拡張適用制度（第18条）も規定し、この運動方向に展望を与えているのである。

団体交渉機構・労働協約を確立する意義

先進諸国での国際標準のルールである団体交渉機構・労働協約確立は、①賃金・労働条件の

標準（最低基準）を確定する（職種・技能の格付けは、労働協約にとって重要な要素であり、建設労働組合は各種の専門工事業団体との間で格付けの相互承認を行い、格付け協約として締結し、それを元請建設企業と発注者にも認めさせることになるだろう）、②企業間での際限のない競争に歯止めをかけ、適正な価格と適正な利潤を確保する、③品質と安全の確保によって、たんなる価格の競争ではなく、品質を誇れる競争へと誘導する、④重層下請の改革を実現する上での重要な条件となり、賃金・単価を低落させる重層化ではなく、層次を技術的に必要な範囲などにとどめることを促進する、⑤発注者との対等・適正な関係を確立し、元請建設企業を含めた業界全体の共存・共栄のシステムづくりに貢献する——という意義をもつことになる。

また、労使関係機構は多様な性格をもつものであり、①まず、団体交渉・労働協約の仕組みである同時に、②産業の情報交換・意見交換の場である労使協議会であり、③さらに、労働者供給事業や労使共同事業などの実利の仕組みを備えたものであり、④その外側には、政府や自治体を含む三者構成（現在の建設産労懇など）や住民を含む四者構成の協議機構も展望しうるだろう。

そのためには、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が重要になる。

適用を順次広げ、水準を段階的に高めていく

締結された労働協約の適用を順次拡大していくには、①労働組合の組織拡大を基礎にして、労働協約が適用される労働者の人数を増やすことであり、組合の組織拡大運動に新しい意義が加わる、②すでに締結した労働協約を適用する職種や地域を労使の合意で拡大していくことであり、③さらに、地域の建設産業全体に労働協約を拡張適用する法的な制度（地域的な一般的拘束力）の活用へ進むことになる。

また、労働協約は、当初、個別的な内容の協

約であっても、それを部分的あるいは包括的な協約に発展させていくことができる。

そして、労働協約で定める賃金と労働条件の水準は、労使合意を尊重し、中長期の展望で段階的に向上させる構想が必要になるだろう。

公契約条例・法運動の二つの役割

公契約条例・法には二つの役割がある。一つは、公契約条例・法だけで賃金の下落に歯止めをかけ、あるいは極端に低い賃金を引き上げ、基本的には、「生活賃金」(リビング・ウェッジ)を保障する機能を果たす場合(「公契約適正化」運動)である。いま一つは、地域・産業における労働協約の賃金・労働条件の水準を公契約条例・法に持ち込み連動させ、公共工事のいつもの質的な水準の向上に貢献する(国際労働機関ILO第94号条約で期待されている)機能を果たす場合である。

現在の公契約条例制定の運動は前者の性格のものであるが、今後は、地域・産業における労働協約を確立し、後者の役割を重視した取り組みが期待されている。

また同時に、公契約条例が先行して制定されれば、その公労使のうちの労使の枠組みを活用して、地域における団体交渉機構と労働協約の確立へと前進できるきっかけと可能性が生まれるのであり、その方向での意義も大きいことに注目すべきであろう。

接近経路が豊富になってきている

こうした団体交渉機構・労働協約の確立と法的規制にむけて、どのように接近するのかについても、その経路を豊富なものにしてきている。すでに①大手企業交渉(全建総連関東地協など)、②個別企業との協約の締結(千葉土建)、③労働者供給事業(全建総連の被災地・福島への供給、埼玉土建の野丁場とパワービルダーでの実績)、④公契約条例の制定(9自治体)、⑤関西地域における生コンの集団交渉(建交労)の取

り組みで成果をおさめている。

住宅企業への規制のあり方と町場の取り組み

町場も、住宅企業の丁場における労働協約の確立とその規制によって新たな展望を持ちうる。こうした規制を行いつつ、町場における生産者のネットワークを形成し、住宅購入者層との連携(神奈川建設労連の住まいるnetなど)を作り上げることが有効になるだろう。

町場における賃金の規制には、二通りのあり方が考えられ、一つは、住宅企業の丁場での労働協約の賃金水準をもとにして、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復活させ機能させる方法であり、いま一つは、地域の建設労働組合と町場の親方層、地域建設企業とのあいだで締結される労働協約によって協約賃金として機能させる方法である(徳島のフレッセの経験)。こうした賃金のルールづくりによって、住宅企業の丁場と町場の新たな関係の構築へ向かう重要な条件ができるだろう。

戦略を進める有利な条件を活かして

今日の建設労働市場の変化は、建設労働組合が賃金・労働条件改善の戦略を進める上で有利な条件を持っている。1990年代後半以降の建設投資の低下のなかで長期的に進行してきた技能労働者不足は、安倍政権の公共事業の増大への政策転換による建設需要の増大とともに、さらに深刻化する可能性が予想されるし、また同政権の国内への投資呼び込み戦略やオリンピック招致に伴う大規模な建設投資が見込まれている。

建設労働組合運動は、2020年の東京オリンピック開催までを大きな目途として、地域・産業における団体交渉機構・労働協約の確立と法的な規制をめざす運動を本格的に展開すること、また、そうした運動に対応する現場委員会の確立など組織体制の整備や組合運営の改革を進めることが求められるであろう。

(あさみ かずひこ 専修大学経済学部教授)