



記念講演 浅見 和彦理事長(専修大学教授)

建設労働組合運動の歴史的な到達点と展望をめぐって —『首都圏建設労働組合の未来に向けて』の提言—

NPO 法人建設政策研究所は、1989年の設立から25周年を迎えた。総会に合わせて開催された25周年記念行事では、浅見新理事長による記念講演と研究所の提言改訂案が報告された。以下、概要を紹介する。

タイトルのような課題に接近するために、まず、建設労働組合の歴史と特質をおさえておきたいと思います。

1. 戦後の建設労働組合の歩み

第1期は戦後直後で、町場で地域別の組織化が始まり、第2期は1953年の日雇健保の擬制適用の獲得と1961年の協定賃金運動の本格化で特徴づけられる時期です。

第3期は、建設労働組合の組織と運動の前進を業界団体と政府が敵視するようになり、日雇健保の擬制適用が1970年に廃止されます。

第4期は、建設国保の設立と組合共済を確立して新たな前進を始め、1970年の組織現勢を回復していく時期になります。

第5期は、大手ゼネコン・住宅企業との「大手企業交渉」を展開し、他方、野丁場・住宅企業の丁場で働く労働者は建設国保や組合共済を頼って組合加入を始めます。

第6期は1990年代末からで、公契約条例や労働協約による規制をめざすようになります。

2. 日本の建設労働組合の特質

建設労働組合の組織の特質

一つは、居住地域別支部を原則とした産業別組織になり、日本の多くの他産業で見られるような職員層とも一緒に企業別組合にならなかったことです。

二つには、中小企業の企業別組合の連合体や合同労組とも異なることです。

三つめは、雇用労働者だけでなく、一人親方、個人請負労働者、さらに一定の範囲の事業主も参加していることです。

四つには、町場を出発点としながらも、住宅企業の丁場、パワービルダー、野丁場までを組織化し、職種の視点から見ても、複合的な統一体に成長したことです。

労働組合の機能からみた特質

第一に、社会保険とこれへの組合関与の運動が先行し、その後に賃金運動などの組合機能を形成してきたことです。1950年代の日雇健保を土台に1960年代の協定賃金運動を、また1970年代からの建設国保を基盤に1980年代以降の公契約条例・労働協約の運動を展開しています。そのため、団結の基盤の弱体化をねらった攻撃が繰り返し生じるわけです。

第二には、建設国保と組合共済を中心とした活動を展開してきたことです。労働組合は、その機能として、主として三つの規制方法、すなわち①相互保険（失業や仕事がないときの手当の給付や共済給付）、②団体交渉（労働組合と使用者や使用者団体との団体交渉、労働協約）、③法的規制（法律や条例の制定）を用います（ウェップ夫妻『産業民主制論』）。

建設労働組合は、この三つのうち、相互保険を軸にして組合活動を展開してきたといえます。「相互保険の方法は、その経済的側面からいえば、不完全な団体交渉と区別しがたい」「他の方法を補助する役割を果たしている」（同前）



といわれますが、建設国保や組合共済の給付の一部（休業に関連する給付）がこれに相当するものと見なせます。

高梨昌さん（元職業安定審議会会長）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」だと指摘して、「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、〔他産業の労組では〕そういう組織化構想も組織化運動も起きていない」と高く評価していました。

組織率の高い北欧諸国には、労働組合が失業保険組合の運営主体になり公的な援助を受ける制度がありますが、日本の建設労働組合の社会保険・労働保険の運営への関与はこうした国際的に共通の経験をもつものといえます。しかし他方、近年では、組合への加入理由・動機としての建設国保の意義は低下の傾向にあることへの注意も必要でしょう。

3. これからの運動の基本方向

建設国保と共済を基盤に労働協約と法的規制を

それでは、これからの戦略的な運動の方向はどのようにしたらよいのか、です。基本的には、建設国保・組合共済を基盤に、団体交渉・労働協約と法的規制を中軸に、技能者育成、経営安定を重視するということだと思います。

団結基盤としての社会保険・労働保険への組

合関与と組合共済は、すべての階層が団結する土台であり、すべての丁場の組合員を結集する基盤です。同時に、相対的に大きな規模の事業所の労働者の組織化が進展しつつある今日、建設国保が零細規模の事業所を対象としたものであることや、国の介入も強まっていることに留意し、政策を発展させる課題が生じています。

その土台の上に、野丁場と住宅企業の丁場では、団体交渉・労働協約と法的規制（公契約条例など）を中軸にたてるべきでしょう。

組合員の構成の変化と要求に応える

1都3県の建設労働組合がおこなった調査では、①野丁場と住宅企業の丁場の組合員が5割から6割になり、出発点の町場と同時に、おおぜいの資本丁場の組合員を結集する組織へと変化し、近年ではこの勢いが顕著になっていること、②雇用労働者と請負労働者で6割になり、労働者の階層の比重が高まり、とくにここ3年間の加入者では、過半数を雇用労働者が占めていること、③建設国保を大切にしているが、賃金引上げの要求が高まっていること、とくに資本丁場の雇用労働者、請負労働者のあいだで強い期待があることが明らかにされています。

4. 労働協約と公契約条例の運動をどのように進めるのか

団体交渉の仕組みと労働協約づくり

それでは、こうした“戦略”をどのように進めていくのかです。

まず、野丁場と住宅企業の丁場で、それぞれに交渉機構をつくることです。そして、各々の丁場の全国の段階から都県の段階、地域の段階まで、さらに個別企業（元請・下請）との間でも、労働協約を締結していくことです。

また、専門工事業団体と連携し、技能評価協約（後述）を締結していくことが重要です。

産業別・職種別・地域別の企業横断的な労働協約で最低限を定め、そして、個別の企業のな

かの協約で各人が実際に受け取る賃金を定めることとなります。

業界団体の態度や提言

業界団体も、こうした労使関係、労働協約づくりをめぐる提言をしています。例えば、専門工事業団体の全国鉄筋業工事協会は「近代的な労使関係」づくりを提唱していますし、ゼネコンの団体の日建連は「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な意味を持ち…」と述べています（『建設技能者の人材確保・育成に関する提言』2009年4月）。また、スーパーゼネコン5社は「定期的な連絡会」の開催を明らかにしています。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大切になります。

5. 野丁場の規制は労働協約と公契約条例で

5つの意義

野丁場で団体交渉・労働協約を実現していくことは、①建設労働者の賃金・労働条件の標準（最低基準）の確定ということだけでなく、②際限のない価格競争に歯止めをかけ、業者の適正な価格と利潤を確保する、③建設生産物の品質と安全を確保する、④重層下請の改革に貢献する、⑤発注者と対等な関係を確立し、建設業界全体の共存・共栄のシステムづくりを図る、という5つの意義があるのです。

職種別の結集と専門工事業団体との連携

労働市場は職種別にできており、組合員の職種別の結集が求められています。そして、各職種の専門工事業団体とのあいだで、一人前の技能者の定義とそれへの賃金率の貼り付けをおこなう「技能評価協約」の締結を展望していくことです。労働組合と専門工事業団体の共同で、元請にこの「技能評価協約」を認めさせる仕組みを作っていくことができます。

公契約条例・法の制定の二つの役割

公契約条例・法の制定には二つの役割、二度の出番があります。

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」を保障する機能を果たす場合（「公契約適正化」）です。

いま一つは、地域・産業における労働協約で決められている賃金・労働条件の水準を公契約条例・法に持ち込み、連動させ、公共工事のいっそうの質的な水準の向上に貢献する機能を果たす場合（国際労働機関ILO第94号条約で期待されている機能）です。

現在の公契約条例制定の運動は、前者の性格のものですが、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ます。現在の公契約条例の場合、賃金下限の基準は、公共工事の設計労務単価という「市場賃金」になっていますが、本来期待されているのは「協約賃金」なのです。

また、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、その方向での意義も大きいといえます。

このように、労働協約と公契約条例・法制定は“車の両輪”の関係なのです。

6. 住宅企業の丁場における運動

住宅企業の巨大な市場支配力に規制を

住宅企業の丁場の場合も、全国、地方、県、地域の段階で、業界団体（住団連など）とのあいだや、個別の住宅企業とのあいだで、労働協約を締結していくことが大事です。

この分野での協約は、①住宅企業従事者の賃金・労働条件の最低限を確定する、②パワービルダー、ローコストビルダーの単に「安ければいい」という価格競争から品質が問われる競争へ誘導する、③大手住宅企業の市場支配力に労

働組合の牽制力を発揮する、④町場従事者にとっても、市場の一定の回復と経営安定につながるという意義を持ちます。

町場の運動に新しい可能性

町場の困難の大きな要因は、住宅企業の市場支配の力なので、賃金の引き上げと巨大な受注機能の規制が必要です。町場の内部だけの経営努力と活動では限界があると思います。ですから、住宅企業やその団体への規制で、町場の運動に新しい可能性が生まれるわけです。

7. 運動の6つの接近経路

こうした方向での運動は、現在どのような経路を通じて前進しているのでしょうか。

大手企業交渉での個別的な労働協約の蓄積

第1は、全建総連関東地協連絡会による大手ゼネコン・住宅企業との春・秋の「大手企業交渉」で、1993年から、「労働安全」「不払い」「建退共」「アスベスト・じん肺」「後継者育成」などの確認書が結ばれています。こうした「確認書」や「覚書」などは、労働協約なのです。

個別企業との賃金条項を含む労働協約

第2に、千葉土建は地場ゼネコンの市原組と労働協約(2010年)を結び、その賃金条項では、「公共工事積算労務賃金(職種別賃金)の8割」を下回らないと定めています。

労働者供給事業—実績の広がり

第3は、労働者供給事業で、供給契約に伴う労働協約を締結していることです。その実績として、全建総連本部の被災地・福島への供給、埼玉土建の野丁場の1次下請(東和)、パワービルダー、ローコストビルダー(一建設く志木営業所)、桧家住宅)での実績、千葉土建も住宅企業の丁場(積和建設く積水グループ)への供給を挙げることができます。

公契約条例の制定の広がり

第4は、設計労務単価を基準とした賃金条項を含む公契約条例の広がりです。すでに、東京、神奈川の大きな自治体をはじめ、1都5県の13自治体(住民人口約500万人)で制定されています。公契約条例の労働報酬審議会等での公労使のうち、「労使の枠組み」を活かしていけば、地域における団体交渉機構づくりと労働協約による規制へ前進する可能性がでてきます。

生コンの業種別の集団交渉

第5に、生コンでは、建交労などの関西での中小企業経営者との地域的な集団交渉で、労働組合と中小企業の協同組合との関係での経験としても注目されます。

地域の組合員事業主との労働協約づくり

第6は、町場における建設労働組合と地域建設業者や組合員事業主層との賃金の労働協約で、徳島県のフレッセ(全徳島建設労働組合)の経験がすでに存在します。

8. 労働協約は段階的に適用を拡張できる

労使が自主的に適用を広げる段階

当初の労働協約が締結されると、次の段階として、①労働協約の当事者である労働組合が組合員を拡大したり、②他方の当事者である使用者が協約締結企業や業界団体の会員企業をふやすことで努力したり、③労使合意によって適用対象となる地域、業種・職種や使用者の数、労働者数を拡大していくことになります。

拡張適用制度を活用する段階

さらに労働協約を労働組合法の「一般的拘束力」を利用して拡張適用する段階に至るでしょう。「一般的拘束力」制度には、①企業内・現場別の労働協約の拡張適用制度と②職種別・産業別の労働協約の地域的な拡張適用制度の二つ

がありますが、建設産業で重要なのは、地域的な拡張適用で、「一の地域において同種の労働者の大部分〔約7割〕が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき…他の同種の労働者及びその使用者も当該の労働協約の適用を受ける」ようにすることができるのです。全建総連傘下では、とくに東京都における組織率42.3%、埼玉県33.8%などは有望です。

9. これからの組織政策の基本方向

こうした運動の新しい展開にはこれに対応した組織政策が求められることとなります。

地域とともに、丁場・現場を重視して

その基本方向は、地域（支部）とともに、丁場（丁場別・職種別部会や対策委員会）と現場（野丁場などの現場委員会の確立）の3つを軸とした組織政策になると思われます。

支部の役割と分会の形態

まず支部は、運動の基本方針の策定はじめ、組合費の徴収、労働・社会保険と組合共済の事業、さらに地域的・国民的課題などの取り組みで、引き続き重要な役割を果たすでしょう。

歴史的・国際的にみると、労働組合の基礎組織（支部・分会）には、居住地域別、職場別、職種別、（職場所在地の）地域別、合同（一般）などの諸形態があります。現在の建設労働組合の分会の組織形態は、基本的には居住地域別の分会組織が中心ですが、今後、職種別分会、事業所分会など、各丁場の活動に適したものにしていける余地があります。

役員構成や組合運営の改善

また、階層と丁場ごとの組合員構成の変化を適切に反映した支部、分会の役員構成や組合運営への改善が求められます。階層別の組合員構成を民主的に反映することを追求しつつ、労働者の階層と事業主との区別と団結を図ることを

いっそう意識的に進めることになるでしょう。

資本丁場における組織的課題

支部や分会は地域が基礎ですが、同時に住宅企業の丁場や野丁場で働く組合員は丁場や職種を重視した「部会」の活動を発展させる必要が出てきています。職種別部会の組織化は、専門工事業団体との連携と交渉による「技能評価協約」を視野においた活動になるでしょう。丁場や職種の部会の組織化の土台になるのは、首都圏ですすでに約5,800人のメンバーになった、野丁場・住宅企業の丁場の従事者組織（PAL、UNIPALなど）です。今後もメンバーを、とくに労働者の階層で増やすことなどの課題に取り組んでいくことが大事になるでしょう。

現場委員会づくり

さらに、建設労働組合の組合員が大勢いる大規模工事での現場委員会の確立とその活動が重要になります。現在すでにある公契約条例の適用現場でも求められています。また、労働安全衛生法などの法律にもとづいた活動は、労働協約や公契約条例の有無に関わりなく重要です。労働安全問題で労働基準行政との連携を検討していく必要もあるでしょう。

また、住宅企業、パワービルダーの現場でも、支部の現地事務所を設けて組合員を激励する活動（東京土建足立支部の例）は重要です。

現場には複数の都県の組合員が来ていますので、各都県の建設労働組合本部の現場委員会への支援体制と周辺の県の組合本部との連携の確立が求められることとなります。



このように、建設労働組合運動は新しい段階に到達してきているのです。日本の労使関係の新しいモデルにもなり得ますし、国際的な注目も浴びることになるでしょう。

（あさみ かずひこ 専修大学教授／建設政策研究所理事長）