

建設労働組合の 80年代「飛躍」の要因

木下 武男

- はじめに
- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1 協定賃金運動の新たな前進 | (2) 仕事確保と住宅デー |
| (1) 80年代における協定賃金運動の経過と特質 | (3) 住宅デーの新たな発展方向 |
| (2) 協定賃金運動論の発展 | 3 飛躍的組織化 |
| 2 仕事確保・職域防衛運動 | (1) 「組織的大衆的組織化」 |
| (1) 仕事確保の運動の展開 | (2) 組織化の到達点と「新たな分野」の拡大
おわりに |

はじめに

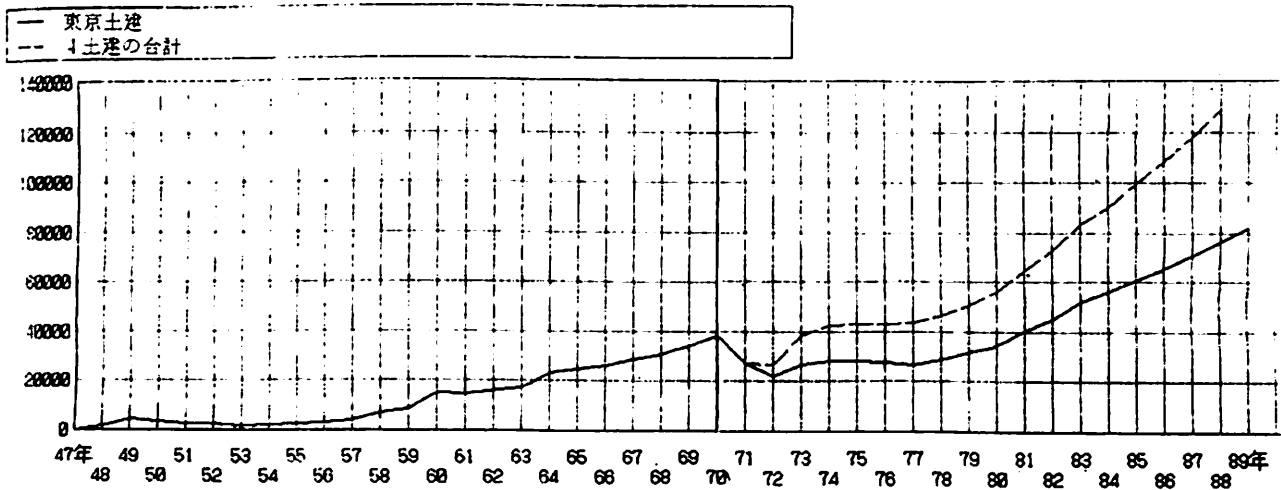
後退と摸索の時期の1970年代から、いかにして飛躍的前進を実現したか、これが本稿でとりあつかう課題である。ここでは「戦後初期組織化過程における運動と諸潮流」ですでにふれた東京土建の組織形態の優位性やユニオン・リーダーの特性とあわせて、建設産業の構造的変化に対応してどのようにして運動を展開していったかという運動論の発展が検討される。

図1は、東京土建の結成から今日までの組合員の増減を表わしたものである。1971年からの著しい減少は「建設労働組合運動と社会保障闘争」でみたように日雇保険の擬制適用廃止による打撃と、建設不況による運動の停滞によって生じている。この図から、1950年代後半から60年代をつうじて東京土建は総合的機能をしだいにみつけ発展してきたが、それがいったん挫折し、また再び前進をとげてきていることがわかる。しかも、挫折を克服して再出発した歩みは、従来よりもまして早いテンポであり、「飛躍」と呼ぶにふさわしい直線的な上昇を示している。

この「飛躍」を準備したのは70年代であったが、その停滞期における困難性を端的に示しているのは図2である。この図は協定賃金額と実際の賃金額を表している。その二つの水準が70年代なかばから急速にかい離するようになった。協定賃金と実質賃金とのギャップが大きくなってきたのであるが、その背景に建設産業の構造的変化という重大な事態が進行していたのである。

ここで、80年代の運動との関係で、建設産業の構造的変化について簡単にふれておこう。日本の建築は、江戸時代以来の棟梁と職人による伝統的な木造建築を中心にした市場と、明治中期の富国強兵政策による民間大規模工事の市場の二つの領域があった。前者は建築主と親方が直接に契約を結んで工事をすすめる方式をとり、その営業領域を町場とよんでいた。ここでは代表的な親方が元請となり、他は下請となり生産にあたるが、通常代表的親方である大工と他の職人とは元請・下請関係にはなく、水平的な結合により工事を仕上げる。

第1図 東京土建組合員の推移と4土建組合員の合計



(出所) 東京土建大会資料より作成

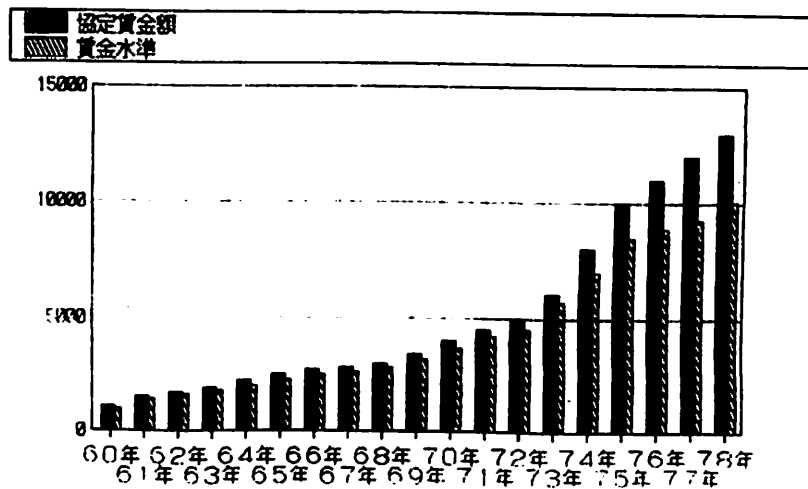
一方、後者は建築主に総合的な責任をもつ元請業者が、各部分工事ごとに専門の下請職人をつかって工事をすすめる方式で、そのような領域を野丁場とよんでいた。ここでは各職種は元請の指揮命令下にある元請・下請の垂直的關係にあり、下請の下にさらに下請があるという重層的下請機構が形成されている。

この両者は、土木作業が多く、セメント、鉄筋などをつかう野丁場と、木材が主体である町場とでは、建築技術でも大きな違いがあり、したがって労働力が流動し合うということにはなかった。この一つの産業のなかの二つの業種とでもいえるような関係に変化がうまれたのは1970年代のことである。

60年代にも町場には、プレハブ住宅の形で大手建設資本や他分野の大資本が参入しつつあが、その傾向を決定的にしたのがオイル・ショック後の不況であった。大資本は、町場である個人住宅の分野を新たな利潤追求の場として進出してきた。この領域は「新丁場」とよばれる。

新丁場では、これまでの町場の領域に野丁場の垂直的な元請・下請關係が打ち込まれることになったのが重要な点だった。実際に仕事は従来の町場の親方、職人によってなされているが、その多くは下請に組み込まれている。新丁場の領域の拡大は、大資本の宣伝力と営業力により町場親方の受注機能が剝奪され、生産機能に矮小化される過程でもあった。「昭和40年代初期までは戸建て住宅の90%

第2図 東京土建の協定賃金額と実賃水準



(出所) 東京土建本部資料より作成

強は町場の大工、公務店の市場であったものが52年には……全国平均で50%」「最近大都市圏における仲間の直接受注率は3割台に低下」(1982年第35回大会)といわれるぐらい高度成長期と比較にならないぐらい、町場職域は大資本によって侵食されてきていた。協定賃金と実際の賃金との差が拡大したことも、仕事量の不足と同時に、受注単価の形成力が大手住宅資本に奪われてきていることの反映であった。

さらに建設産業の変化としてこの新丁場をはさんで、町場と野丁場との労働力が流動するようになったことがあげられる。職人的熟練が必要とされる職種では高度成長期にも町場職人を吸収する力は働いていた。職人的熟練を要する造作大工、鉄骨とび、左官などの労働力は野丁場で不足していたし、「町場からの移動はありうるし、野丁場のやりかたに適応しさえすれば、かれらの技能は野丁場でも適用する」「しかし、このような移動はきわめて少ない」とされていた(高梨昌編『建設産業の労使関係』東洋経済新報社、1978年)。町場職人の労働力を野丁場に吸引する潜在的な可能性はうまれていたが、これを現実のものにしたのが建設不況による町場職人の仕事不足であった。

新設着工住宅戸数が落込み、町場の市場が縮小したなかで、さらにその市場も進出してきた住宅資本に多くの需要が奪われてしまう。町場職人は新丁場や野丁場でも働かなければならなくなった。新丁場を媒介にした労働力の流動が生じるようになった。野丁場と町場との垣根が低くなり、建設労働市場の一本化傾向が強まってきた。

ここに町場主体であった東京土建が、建設産業の構造的変化に対応して新たな運動の発展をはかる必要性がでてきたのである。それは建設大資本にたいする賃金の分野と職域防衛の分野での闘争であった。それらの新しい運動は80年代の過程でも、まだ端緒を開いたに過ぎないし、職域の確保についても困難はつづいている。だが建設大資本にたいする労働組合側の対抗軸を形成しえた意味は大きい。建設産業で働く誰の目にも、大資本の横暴が明らかになってきたのである。たんなる一時的な建設需要の落込みならばいっときがまんすればよいという気持ちにもなるが、構造的なものであればそうもいかない。建設大資本とたたかう労働組合に期待をもち、運動の発展を願うようになるのは自然なことであろう。ここに、これまでの組合の総合的機能を建設産業の変化に応じて発展させることができるならば、新たな前進を実現できる条件が生まれていたのである。

1 協定賃金運動の新たな前進

(1) 80年代における協定賃金運動の経過と特徴

① 転機をつくった82年賃金運動

ここでは、80年代における東京土建の賃金運動の経過をたどり、町場と資本の分野における運動の新たな発展をあとづけることにしよう(事実経過は大会議案および機関紙「けんせつ」による)。

1961年から始まった協定賃金運動は70年代半ばから協定賃金と実際の賃金との格差が拡大し、困難な運動になっていた。全建総連・東京土建は毎年3月に賃金統一行動をおこない協定賃金を宣伝し、またプレハブメーカーなどに申し入れ活動をおこなってきていたが、発展方向を見いだすまでにはいたっていなかった。81年賃金運動のあとに開かれた東京土建第34回定期大会では、協定賃金の決定と運動について群・分会でほとんど討議されていない、建設・住宅資本に対しての運動がな

かなか前進しない、などの問題点が指摘された。今後の賃金運動の発展のために、「今年は群・分会でみんなで討論し、みんなで決めて、みんなで行動するように」し、そのために12月から1月を新たに「賃金月間」として設定すること、建設・住宅資本とのたたかいを強めることが強調された。

82年の賃金運動は、これまでの停滞を破る取り組みがなされ、賃金運動の「一つの転機」(36回大会)をつくった。それは、具体的には、協定賃金の大力宣传、組合内部での徹底した討議、建設大資本との闘争という点に新しい展開をみることができる。この方向はその後、意識的に重視されるようになり、新たな前進をうむ方針上の枠組みになっていった。

4月6日の賃金統一行動では、池袋、新宿、渋谷、立川の四つの駅頭でいっせいに東京都連の宣伝活動がおこなわれた。412人(東京土建324人)の組合員が参加し、新協定賃金の理解を訴えるチラシを2万枚を配布した。また東京土建各支部は、4月20日を中心に賃金行動を展開し、自治体・地元業者への申し入れ、自動車・自転車パレード、現場工作、チラシ配布などをおこなった。このような大量の宣伝は、その後、さらに規模を大きくし、またラジオスポットやテレビCM、電車の吊革広告など多彩におこなわれるようになった。

賃金運動の前進を実現していくうえで建設・住宅資本の分野の運動は不可欠になっていたが、はじめてのころみである「野丁場従事者集会」も9月に開かれた。

このように賃金運動の一定の前進がみられたが、それはまだ組合員のものにはなっていなかった。1982年は低成長に入ってから東京における新築住宅着工数が最も落ち込んだ時期だった。不況のなかでまず仕事確保だという空気が組合員のあいだに広がっていた。組合員に対して、新しくたたかう方向性を打ちだしたのが82年12月に開かれた拡大中央執行委員会だった。

この執行委員会は「これまで仕事がないのだからということで、賃金問題が比較的軽視されてきた傾向にある状態を克服し、賃金運動を打ち出してすすめることが、今日的課題となっている」ことを明確にした。そのために12月から1月を「賃金討論月間」に設定した。「賃金討論月間」のなかで、足立支部の機関紙「ちから」(12月15日号)に建売り現場で手間請けで働く組合員の実情が「一人前の職人がカアちゃんのパートなみの賃金でいいのか」と、衝撃的に紹介され、本部の「けんせつ」(1月20日号)にもとりあげられた。足立区の手間請け大工の組合員の事例は、新丁場における建設職人の状況を端的に示すものだった。

「釘・金具もちで坪単価4万円、平均すると坪1万円の手取りで、そこから道具代や車の経費を差し引くと1日8,000円、11時間働いて8,000円では、1時間あたり727円にしかない。これは街のパートの時給とかわりありません。作業所は柏市で現場は松戸、朝7時半に家を出、帰るのは夜8時すぎ——これも早いほう。仕事仲間は、夜12時まで働く、30坪の家を1カ月で終わらすといます。なかには『とにかく押入を先につくってふとんを持ちこみ、寝泊まりして仕事をしている人もいる』という」。

本部は、各支部でも組合員の事例をとりあげ、運動に組織するように指導をすすめ、賃金運動の大衆化につとめた。このような討論をへて集約され、83年3月17日にひらかれた都連の賃金決定会議は、新協定賃金について基本職種1万7,500円にするとともに、実賃金を最低1日1,000円引き上げ、1万5,000円以下の職人をなくす運動をすすめることに決定した。

② 企業交渉の開始

1983年の2月14日から17日までの4日間、建設労働組合運動史上、画期的な企業交渉が展開された。全建総連と東京地連は関係官庁、建設団体中央、プレハブメーカー大手本社、大手総合建設業本社、不動産関係住宅企業に対して交渉を申し入れた。

この交渉申し入れは、組合側の一方的な通告であり、相手が応じるかどうかは当日まで不明であったが、結果として28すべての企業が交渉におうじた。大手ゼネコン・住宅企業各社は、各社とも横の連絡をとりあっていた様子であり、全建総連・東京土建の力量を建設産業で無視できなくなってきたのが交渉に応じた基本的要因である。また、大手ゼネコンはサブコンをつうじて現場で単価の切下げを強行しており、交渉を拒否すれば社会的問題になりかねないとの判断も企業側にあったと思われる。企業の側が交渉におうじざるをえない力関係がすでにこの間の組織拡大できずきあげられていたということが出来る。

企業交渉は、プレハブ・住宅分譲企業と大手ゼネコンとの対応の違いがみられた。ナショナル住宅産業やミサワホーム、小堀住研などは、交渉団の追求によって、交渉の場で価格構成表の改訂、賃上げを検討すると答えた。一方、大手ゼネコンは、竹中工務店の「皆さんの要望については承ります。しかし、いっておきますが、私のところは皆さん方の要望について本来、交渉の能力はないのです」という発言や、大林組の「全建総連が30万人をこえる組織であることはよく知っている。しかし一般町役場が主である皆さんと当社はかかわりが無い」との発言にみられるように明らかに交渉そのものに否定的だった。

大手ゼネコン側は全建総連・東京土建は町場だと認識していたようだが、その認識は正しくなく、すでに東京土建の拡大は新丁場や野丁場へとひろがっていた。5月25日におこなわれた大成建設との交渉では、実際にその仕事を請けた組合員が「大成は増改築にも進出しているが、お客からは80万円で請負って、6次下請けで実際に工事した私が請けた金額は35万円だ。お客から苦情がでるのはあたりまえだ」と重層下請の実態を告発した。大成側は「まったく知らなかった。調査してピンハネは排除したいので実態をだしてほしい」という状況だった。

この企業交渉の結果、ミサワ、積水、ナショナルの3社は特定タイプの住宅にかぎって、大工の賃金が1日500円程度の賃上げになるように大工手間の積算基準を改訂し、下請け工務店に対して賃上げを実施するよう指導すると全建総連に回答してきた。交渉の結果による回答はこのプレハブメーカー3社だけだったが、これは、下請従事者の賃金・労働条件の改善をめざす組織として全建総連・東京土建を認めたことを意味するものであり、重要な成果であった。

さらに、大手建設企業が交渉の場にでてきたことじたい大きな意味をもっていた。これまでの日本の団体交渉において、資本の側は企業内組合との交渉に終始していた。このような日本の労働慣行からすると企業外の産業別組織で、しかも直接的雇用関係にない労働者を擁する労働組合との交渉はまれなことであり、交渉がもたれたことは画期的なことであった。さらに、83年の企業交渉は日本の大手建設企業を網羅し、日時を集中し、そして1,200人の組合員が参加するという大きな規模でたたかわれた。この企業交渉は、大手建設企業を一堂に集めて集団交渉、あるいは建設産業の経営者団体との統一交渉を将来展望するうえで、その一里塚となるたたかいであった。

83年の企業交渉が出発点になり、以後、毎年企業交渉がもたれ、規模の面でも、内容の面でも発

展をみている。84年の企業交渉の相手は、大手ゼネコン5社、住宅メーカー7社と日建連、全建協およびプレハブ建築協会の12企業、3団体だった。企業側はこれまでの労務安全担当だけでなく、単価問題を担当する工事部などの担当役員が出席し、対応する姿勢に前進がみられた。とくに前年の交渉に比べると、大手ゼネコンのなかにも変化が起こりはじめて、具体的な成果も生まれてきているのが特徴であった。大成建設では型枠工事をこれまで材工で平方に2,200円だったものを一般型枠3,000円、特殊型枠3,200円に引上げ、清水建設でも一般型枠3,000円、特殊3,200円にアップ、飛鳥、五洋建設でも土木について飛鳥が3,500円に、五洋が3,300円にした。またプレハブ関係についても、積水、ナショナルが文書で回答してきたのにつづき、ミサワは東京土建本部におとずれ、「全建総連の申し入れについては、ディーラー会議で徹底し、工務店を通じて大工賃金1日500円を上げるよう指導している」と賃金引き上げを伝えた。

これまで建設・住宅資本における労働対策は下請まかせにし、みずからはその責任を回避してきた。しかし、83年以来の企業交渉によって資本の姿勢にも変化がみられ、一部の企業ではあるが、組合側に回答を示したことは84年における重要な前進だった。

85年には春と秋の2回企業交渉がおこなわれた。春には大手ゼネコン11社、住宅企業11社と企業交渉がもたれた。なお85年には全建総連の関西地協、九州地協。が企業交渉をおこなった。85年春の企業交渉で特徴的なのは、各企業側が全建総連との窓口を正式に設置したことだった。その窓口は、東急建設では総務部、三井ホームでは取締役、鹿島建設では労務安全管理課などと、それぞれいちようではないが、組合側の要望を処理する機構ができたことは明らかな前進である。これにより、賃金不払い問題や苦情処理について急速に解決がはかれるようになった。労働組合が、労働条件や苦情処理に関して個別企業との実質的な交渉機能をもちはじめてきたことを意味する。

85年秋の企業交渉では、交渉をまえにして40人の東京土建組合員が、都内最大の現場で常時約2,000人の労働者が就労する赤坂六本木再開発工事現場でピラマキ行動をおこない野丁場に働く職人に企業交渉を知らせた。秋の交渉は建設大手企業20社を相手にもたれた。

85年の企業交渉で注目されるのは、組合側は協定賃金について交渉のなかでその実施を要求し、企業側にも一定の反応があったことである。大成建設住宅事業部との交渉では会社は「協定賃金1万8,500円は妥当な金額だと思う。賃金引上げは競争が激しい中だが、要望にそうよう努力したい」と答えた。また積水ハウスとの交渉は52人の組合員が参加したが、席上、会社側は労務費の基準についての質問に答えて、「従来は平方にあたりの単価をきめるとそこにすべてを入れていたが、これを『労務費はいくらか』から出発する方式にかえなければならないと思う」と述べた。さらに組合側の「プレハブ協会として、労務費をベースにした積算方式をとろう、そう申しあわせできないか」という質問に対しては、「競争の激しい業界であり、それはむずかしい」と回答したが。組合側は協定賃金をベースに労務費を計上することを要請した。

このような企業交渉はその後も交渉範囲を広げ、参加組合員を増やしてさらに発展していくのであった。87年になると企業交渉の規模は春にはゼネコン50社、住宅メーカー15社、合計65社におよんだ。参加した組合員は1,300人、秋の交渉は66社、参加組合員数1,493人になった。

(2) 協定賃金運動論の発展

賃金運動の発展にともなう運動理論も深化がみられた。80年代に入り、協定賃金と実賃金とのひらきが増大するにつれて、協定賃金を決めてもそれが貫徹できないのであるならば実際の賃金をどのくらい上げるかを重点にして運動を進めようとする傾向が強まった。第37回定期大会（84年）は「昨年は協定賃金よりも実賃金の引き上げを重点に取りくまれた」とし、その「背景は、従来の協定賃金パターンの脱皮ということがありましたし、それは協定賃金を自己目的にしてしまって、協定賃金をきめれば賃金運動になるような錯覚を克服しなければならない課題として提起されたもので、協定賃金を拒否するものではありません」と賃金運動について説明した。協定賃金をきめれば賃金が上がるわけではない現実をふまえて、実賃金の重視で「協定賃金運動路線の転換」をはかろうとするものであった。

また協定賃金の「今日的性格」についても検討され、その結果「協定賃金は建設職人が社会的に正当なものとして要求し、世間で打ち出していくものであり、職人が一般企業労働者なみの賃金になるための目標である」と、「新しい位置づけ」をおこなった。協定賃金を目標賃金とする傾向であった。

このような協定賃金の規定と運動方向が、東京土建で定着したのではなく、ただちに軌道が修正された。そのつぎの年に開かれた第38回定期大会（85年）では、「目標賃金から協定賃金の堅持」が強調された。「賃金問題の複雑な局面のなかで協定賃金を宣伝のための目標賃金化する方向がありました」と反省し、「こうした位置づけにたいして、生活実感から賃金討議が大衆化する過程で、協定賃金の性格はサラリーマンの賃金と比較しても正当な額であることへの理解がよまり、300万枚のチラシ配布行動が計画されるなど、協定賃金を堅持する新たな運動を生み出した」と、実際の討議と運動によって方向が修正されたことを明らかにした。協定賃金が「一般労働者なみの賃金」という規定は正当であるが、それは目標ではなく実現する要求であるという点が強調された。この協定賃金堅持の路線は町場のみならず、野丁場をふくめた建設産業全体に貫くものとして重要な意味をもってくる。

ところで協定賃金の堅持といっても、それは協定賃金を自己目的化してしまうような傾向をもった以前の協定賃金運動ではなく、あらたな賃金運動を構築しなければならなかった。協定賃金の新しい方向について第39回大会（86年）では、組織的力量的増大を前提にした大量宣伝と請求運動の強化が重視された。

この取り組みのねらいは、大きくなった組織を背景にして地域の圧倒的な大量宣伝によって協定賃金の正当性を訴えるとともに、建設産業の賃金・労働条件を社会問題化していくことであった。そのことが、賃上げ・単価を上げていく気運を地域で高め、さらには大手ゼネコンや住宅資本への強い圧力になるという意図だった。たとえば、85賃金運動では「東京土建6万人の仲間が行動をおこせば、ひと晩のうちに東京の全郵便受けにチラシを入れきる力量をいま私たちはもっています」「全都で約300万枚、1人50枚です」（「けんせつ」85年3月10日）と、郵便受け全部に入れるかまえて行動が提起された。

大量宣伝は「地域の賃金・単価の相場を引上げ、同時に資本の横暴のバクロー、大企業本位の不当性を追求し、資本を地域から包囲することになる」（第39回大会）と、つまり町場と資本の分野の双

方の賃金運動にまたがる重要な活動と位置づけられた。

つぎは町場における請求運動である。ここでも「町場の基幹的な構成部分である大工の組織率はすでに50%をこえ」東京都連をふくめれば6割以上という組織状況が前提になっている。大量の宣伝によって社会的合意を形成しつつ、組織率を高めた組合内で徹底した討議をおこない「町場組合員の合意」をつくる。それを基礎に、請求運動を強化する。つまり、「職人は職域を守ためにも親方をささえ、依頼主の期待にこたえる仕事をしながら生活向上のために賃上げをはかる、親方は施主の理解を求めて請求していく運動」として請求運動が強調された。

だがこのような請求運動が発展していくには、組織内での結束が強まることと、さらに組織率を高め影響力を大きくすることが肝心なことであった。「町場の組合員同士の結束と合意で単価競争を排除」することが必要とされ、競争規制が、重要なそして現実的な意味あいをもってきた。85年の協定賃金運動のなかである組合員が率直にこう語っていた。「建売りの仕事をとろうと思い、坪4万2,000円で話をすすめたが、3万8,000円ならと断られた。運動するそばから安い単価でとる仲間がいる。これが現実だ」（「けんせつ」85年4月10日号）。

87年の第40回定期大会は、町場の賃金問題について「肝心なことは、仲間の競争をやめ、職人・親方が真に団結して運動をすすめるということです。仲間同士の競争は結局のところ賃金水準の低下をまねくものでしかないことはあきらかです」と、仲間の競争を規制していくため結束していくことが強調された。

一方、資本の分野、野丁場においては、企業交渉が着実に発展してきた。企業交渉の前進は、団体交渉によって労働者の労働条件を向上させていくという労働組合の団体交渉機能を東京土建が身につけてきていることを示すものであった。また賃金要求も企業交渉のなかで賃金の引き上げを要求していた段階から、協定賃金を保障せよと要求する段階にうつってきた。85年の企業交渉では、協定賃金の実施を企業に要請した。さらに単価を決めてその枠で労務費を計上している従来のやり方ではなく、協定賃金をベースに労務費を経常するよう積算方式の変更を求めた。こうして町場の協定賃金であったものが、全建設産業の規模に広がってきていたのであった。

とくに賃上げではなく協定賃金要求へ発展した意味は大きい。企業交渉で協定賃金の堅持することは、重層下請構造に風穴をあけることでもあった。どんなに重層な関係であってもいちばん下の労働者や職人の賃金・単価が協定賃金で同じ水準であり、また不断に組合がその水準の向上を要求するならば、ピンハネのうまみも少なくなり、下請け構造も変化をよぎなくされる。建設労働者の根本的な生活向上の筋道ともなる方向であった。

また、「大手は協定賃金を保障せよ」と交渉することは、交渉の場は個々の企業であっても、すでに個別交渉の域を脱して、統一交渉の実現へむけて一步近づいたものといえる。個々の企業に賃金の上げ幅を交渉する段階から、すべての大手企業に生活実態から出発した協定賃金要求する段階に発展したことは、建設産業全体の労働条件の規制力を組合が獲得しつつあることを意味した。そしてこのような発展は、産業別労働協約の実現にむけて、その可能性を大きくしていくことにつながるものであった。87年の第40回定期大会は、資本の「分野における下請の親方をふくめた就業者の組織化」をすすめ、「組合に団結し、お互いの競争を排除する力を強め」、「そうしたなかで、組合の力とたたかいを背景に個別企業や建設・住宅企業の団体と組合との間に産業別労働協約などを締結

できる条件をその可能性をつくる」と、資本の分野における賃金運動の将来展望を示した。

さらに賃金運動は、町場における協定賃金の実態や資本の分野での企業交渉の二つの領域だけでなく、政府や自治体に対する運動という領域も重要であることが明らかになってきた。三省協定賃金にみられるような低賃金政策を打ち破る運動が重視され、三省協定賃金の署名運動もおこなわれた。このように80年代をつうじて建設産業の賃金運動は、新しい領域での運動をふくめ広がりと深さをもって発展してきた。

2 仕事確保・職域防衛運動

(1) 仕事確保の運動の発展

1978年からはじまった住宅デーは、アフターサービスを中心にするお得意先まわりを原点にして、大量宣伝や住宅相談、奉仕活動など多彩に取りくまれてきた。期日を定めて、人が集まりやすい場所にテントをはり、東京土建ののほりを建て、包丁研ぎやまな板削りの奉仕活動をしながら、住宅についての相談活動をおこなうのが、住宅デーだった。広く地縁の回復をはかることによって住宅資本の町場への進出に対抗することをねらいにしていた。

このような住宅デーは当初は仕事確保を直接目的にせず、仕事確保の運動は政府や自治体に向けて取り組まれていた。自治体にむけて仕事確保を要求する運動は、1981年、自治体に増改築事業の斡旋の窓口を設置させるという画期的な措置となって実った。1981年の「仕事よこせ、就労確保」の運動は自治体へむけて強力に展開されたが、そのなかで東京土建江戸川支部は「住宅相談、診断の窓口を地域ごとに設置することを」対区交渉で要求していた。82年3月、江戸川区は組合の要請を入れて、区内の住民の相談に応じ新築から増改築、修繕までの仕事を区内の建築関係の組合に発注することを決め、その窓口として経済課に生活係を新設した。

江戸川支部は、その受け皿として「江戸川区あっせん工事、江戸川区民相談員の会」をつくることになった。第1回申し込み受付には96人が申し込んだ。江戸川支部は、創設された増改築相談制度によって83年3月までの1年間に257件、請負総額4,258万円を受注した。

このような、区が窓口になって区民の増改築の相談をうけ、その仕事を区内の組合にあっせんするやり方は「江戸川方式」と呼ばれるようになった。江戸川方式は、組合の内外で大きな反響を呼び、その後、多くの支部で自治体交渉が展開され、87年には16区・14市に拡大し、すでに東京都の半数以上の自治体で相談窓口をおいている。また全国的にも広がりつつある。

このような「江戸川方式」がひろがる背景には、住宅デーの発展があった。住宅デーで住民の信頼を得て、その影響によって自治体の方も、東京土建などの組合を信頼し、増改築の相談の窓口も開くという関係になった。その意味で住宅デー運動の波及効果は大きいといえる。

(2) 仕事確保と住宅デー

住宅デーの方針は、「奉仕活動、住宅相談についてもできる条件のところは積極的にとりくむ。ただし、住宅相談については仕事確保という立場は一切考えず、地域住民に対する悩みや相談ごとについてプロとして応じるといふ奉仕の一環として位置づけてとりくみます」(79年5月2日中央執

行委員会)としていた。住宅デーと仕事確保とを結びつけることは意識的に避けられていた。

「アフターサービスを中心とするお得意先まわり」をおこない、地縁の回復をはかることが住宅デーの「原点」であり、そのような個別経営の活動を、組合は、まな板削り、包丁研ぎ、老人宅訪問などの奉仕活動や大量宣伝によって支えるというのが住宅デー運動の枠組みになっていた。それは仕事をめぐって組合内に不団結が生じないようにという配慮からであった。仕事確保は直接的には組合運動ではなく、個別経営レベルの問題であるという立場から、住宅資本に対抗できる競争力をつけることが強調された。

したがって住宅デーと仕事確保とは、町場への住宅資本の進出という背景は同じであるが、運動の流れは二つ別であった。仕事確保は、都営住宅の営繕や防音工事の受注など公共工事の分野で運動がなされ、受け皿については緊急対策の随意契約工事を中心にして「東京土建〇〇支部公共事業協力会」をつくり、施工登録者で運営してきた。

ところで、この江戸川方式は仕事確保運動が公共工事から民間の工事へと拡大していく契機にもなった。江戸川方式によって、公共工事のみならず民間工事分野でも「受注体制」の確立が必要とされるようになった。江戸川方式で仕事を引きうけるようになり、受注体制も確立すると、それは自治体窓口だけでなく、住宅デーの住宅相談ででてくる仕事につなげることができるようになった。住宅デーが仕事確保の取りくみとして位置づけることが可能になったのである。

1982年6月の中央執行委員会は、従来の「住宅相談は仕事確保という立場は一切考えず」という立場から転換し、過去4回の住宅デーをつうじて地域住民の信頼も高まり、住宅相談のなかで民間工事の依頼もでてきているとし、「第5回住宅デーは分会を単位に増改築の掘り起こしを中心に、積極的に職域防衛、仕事確保のとりくみとして位置づけ、とりくみを強化する」という方向を打ちだした。住宅相談の件数は第5回住宅デー(82年)は前回の323件から917件に飛躍的に伸びた。さらに第6回住宅デー(83年)では776件、第7回住宅デー(84年)では986件、第8回(85年)は1,049件と増加していった。

第36回定期大会(83年)では、「民間工事の受注体制について」「責任施工体制の確立と民主的運営の確保」のために、「東京土建〇〇支部住宅センター」を設置することにした。そして「民間工事の場合、官工事と違って施工後のチェックがないためと、あとでクレームがつけられたり、問題がもちこまれる危険があります。そのため労働組合の団結の思想で指導をつらぬくことが必要であり、そうした立場から慎重に検討しながら、民間工事の受注体制を促進していきます」と、民間工事にも組合として受注体制を確立する方針を打ちだした。

(3) 住宅デーの新たな発展方向

住宅デーは回を重ねるごとに広さと深まりをもつようになり、支部レベルの取りくみから分会単位の住宅デーという方向に発展してきた。1982年の第5回住宅デーになると会場数も前年の145から285と倍加し、83年の第6回住宅デーは394会場に増加した。

84年の第8回住宅デーでは、初めてラジオ・スポットによる全都民にむけた呼びかけを、住宅デー直前の一週間にわたり東京土建独自におこなった。国際居住年の87年にもたれた第10回住宅デーは、617カ所の会場で開かれ、東京都の協力がえられ、自治体や町内会、商店会への共催や協力

申し入れもすすんだ。

会場数が飛躍的に伸びたのは分会での取りくみが浸透してきたことを示しているが、その背景には、組織拡大がすすんだことと、同時に分会の強化という質的な発展がある。分会が住宅デーを独力でおこなうだけの力量をつけてきたのであった。このように住宅デーはより地域に密着した分会の自発的な住宅デー行動として全都的に展開するようになるにともなって、住宅デーの内容も豊富になった。

83年の第6回住宅デーでは包丁研ぎ・まな板削りや住宅相談、奉仕活動のほか、竹とんぼづくりや親子木工教室・工作教室がおこなわれた。また住宅デー運動は、日時を定めて一定の場所でおこなうだけでなく、子ども祭りや市民祭などの地域住民の催しに積極的に参加していく傾向が強くなってきた。木工教室について第37回大会（84年）は「『親子木工教室』などは、私たちの伝統技術を地域に根づかせ、再認識を拡大する重要な取りくみとして、住宅デー行動と切りはなして別途に教育委員会や教職員組合、PTA、木材商組合などと協力しあいながら取りくみを強化していきたい」と重視していく方向をだした。

また85年には、足立・墨田・練馬・日野・多摩稲城支部では、住宅デーとは別に独自の取りくみとして「子ども木工教室」が取りくまれ、教育委員会の後援や教職員や住民団体との共催でおこなわれた。地域の子どもたちにふだんあまり触れたことのない木を提供し、木工作の場で建築のプロが直接に指導し交流する「子ども工作教室」は、子どもに新鮮な感動を与え、学校や地域に大きな反響をおこした。同時に、住宅デーが、地域のあり方、地域の生活、地域の子どもや大人の姿にふれ、そのことにより住宅デーが地域の視点をより広く、より深くもつ契機になった。

そのことによって、住宅デーの位置づけにもまた変化が生まれてきた。住宅デーは、包丁研ぎやまな板削り、住宅相談を奉仕活動という位置づけから取りくんでいた段階から、積極的に仕事確保に結びつける方向をだした。しかし、住宅デーが分会を単位により地域に密着して発展したことによって、また地域住民組織という性格をもつ東京土建が大きくなってきたことによって、住宅デーは地域のあり方、地域の運動にかかわりをもつようになってきたのである。このように住宅デーがふくらみをもってきたときに、仕事確保という要求にストレートに結びつけるならば、現実の運動にそぐわなくなるし、また東京土建の組合員のなかの業者的な組合員の限定された運動になってしまう可能性があった。

しかし、新たな方向性は以前のように住宅デーと仕事確保を切断してしまうのではなく、仕事確保は受皿づくりを中心にして発展させるが、問題はこれまでの「『仕事を確保する』という、独自の要求でのとりくみから『仕事を確保できる』環境をつくる運動として」（89年第42回大会）位置づけるということである。「地域づくり・まちづくり」という幅広い地域運動に住民組織でもある東京土建が自らの問題として積極的にかかわり、地域運動の一環としての住宅改善要求に組合員が応えることによって、仕事を確保する環境もつくられるだろうという内容である。

建設住宅資本の町場進出に対抗して町場を労働組合の手で再構築する東京土建の方向は、めにみえる発展をとげてはいない。しかし大企業による地域破壊と大手建設資本の町場への進出を一体のものとしてとらえ、地域運動を東京土建が担うことによって、幅広い住民の支持をうけることができるだろうし、町場再構築は、このような住宅デーの発展による住民の信頼と期待という土壌のう

えに、発展の萌芽がうみだされるだろう。

本格的な町場再構築は、組合員が建設業に従事し住宅についての施工能力をもつ技術・技能の専門家であるとともに、地域に居住する生活者でもあるという東京土建の組合員だけがもっている特性を十分に発揮することによって可能になる。地域という場で、住宅を必要としている生活者と施工する技術者が直接に結びつくことができるからである。大企業の住宅の生産・販売に対決し、生活者の要求に経営的にも技術的にも応え、また協同の精神のもとで民主的な受注体制を確立していく取りくみが必要とされている。

3 飛躍的組織化

(1) 「組織的大衆的組織化」の定着

1970年代の東京土建は、日雇健保擬制適用廃止によって当時における要求と運動の主要な柱を失い、不況もかさなり運動が困難な局面をむかえ、組織も後退をよぎなくされていた。東京土建がその不況から脱出し、組織拡大が軌道にのるのは77年の拡大運動からであった。この年の拡大によって東京土建はふたたび増勢に転じ、78年には、最高時である70年の組織人員を回復することができた。この78年を起点にやむことのない飛躍的な組織拡大が開始されるのであった。

この組織拡大は、建設国保や共催制度など業務内容の優位性が顕在化してきたという確固とした基盤をもっていた。土建国保のすぐれた内容は、国保組合に対する定率補助引きあげの法制化や東京都に対する特別区との同額の補助金の実現などによって確保されたものであるが、これらはすべて東京土建の大衆行動によって獲得されたものである。したがって、これらのたゆむことのない毎年のたたかいに参加した組合員は、しだいに明確になってきたこの優位性に深く確信をもつことができた。土建国保の魅力とそれに対する組合員の確信は組織化の原動力になったのであった。

また組織化の方法も前進がみられた。77年以前は、二級土木施工管理技士と業者登録の資格取得運動などの「目玉商品」と、それについての大量宣伝、さらに「個人的英雄的拡大」が結びついた拡大運動だった。このような個人の力量にたよる方法ではなく、対象者の紹介活動、拡大行動班、行動センターの設置など支部が組織的に推進していく拡大運動がおこなわれるようになった。同時にそれはたんに組織拡大の方法ではなく、組織的に拡大を推進していく保障である組織の内部構造の充実を不可欠のものにしていた。すなわち、支部の指導性や分会執行委員会の確立の度合、群確立の水準などが拡大を左右した。このように組織強化と組織拡大が不可分のものとして認識されるようになり、地域性や個人の力量、拡大の偶然性によらず、組織が全体として拡大を推進していくという「組織的大衆的拡大」が定着するようになった。

このような「組織的大衆的拡大」を定着させることによって、東京土建は80年に4万人の組織、82年に5万人の組織に成長することができた。拡大の規模の大きさは、たとえば80年における支部の自主目標の合計8,400人は全建総連傘下の単組広島、岡山、兵庫、大阪、京都のそれぞれに匹敵するほどの数だったことからわかる。

80年代初頭の拡大で東京土建が4万人、5万人に成長したことは1980年代の運動にも大きな意義をもっていた。地域に根ざした運動にせよ、資本とのたたかひにせよ、地域と産業に一定の組織力量

が蓄積されることによってはじめて可能になる。80年代の仕事確保・職域防衛闘争、資本とのたたかい、協定賃金運動など、新しい東京土建の運動が本格的に展開される以前に、大きな組織勢力を確保できた。東京土建が産業と地域ですでに一定の組織力量をきずきあげていたことが、その後の運動に新しい方向とその可能性を与えたといえることができる。

そして、つぎには80年代の新しい運動の展開が組織拡大の前進を支えることになるのであった。「たよりになる組合」として東京土建の運動は、たんに建設国保だけでなく、仕事確保や住宅デー、協定賃金運動、健保闘争など産業と地域でのあたらしい運動が、誰にでもみえるようなたたかいの水準に達した。80年代になってからの運動は、未加入者が東京土建にむかう求心力をつちかかってきたのである。このような組織と運動の相互関連の仕組みが80年代における東京土建の飛躍的な組織拡大を可能にしたのであった。

東京土建の組織化方針である「組織的大衆的拡大運動」は以後、ラジオスポットやテレビCM、全戸配布の宣伝活動など、規模も大きくなり、内容も豊富化し、組織全体に定着していった。組織化の勢いは、その後もほぼ2年に1万人を拡大するというテンポを保ち、衰えてはいない。86年には7万人台、そして88年には8万2,000人になり、中間展望の10万人を近い将来に達成するという目標が現実のものになってきている。

また組織化の位置づけについても、産業と地域の両分野において労働組合の機能を向上させるために不可欠な取り組みであるという強調がなされ、発展がみられた。

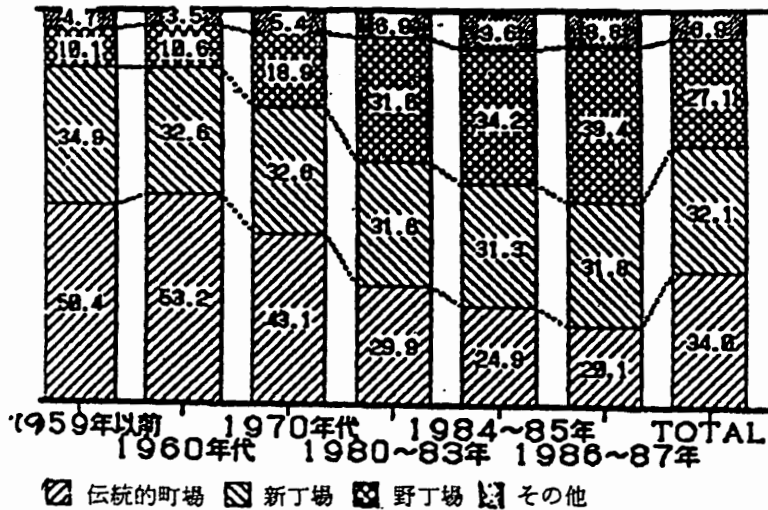
86年の拡大運動は目前にせまった結成40周年までに7万の東京土建を建設するという拡大運動であったが、組織拡大の位置づけが産業と地域の二つから明確になされた。第一に「建設産業従事者の多数派へ向かう東京土建の組織拡大の可能性を確実なものにすることです。またそのことは、東京土建が資本の産業支配と対決し、産業の民主的規制を可能にするための、いわゆる“労働者間の競争を排除する”という労働組合の本来的な機能を発揮する方向への前進を意味するものです」(87年40回大会)と、未組織労働者の組織化が労働者間競争の規制という労働組合の中核的機能を向上させるためのものであることを明らかにした。

第二に「組合員の地域における比重を高めることによって、“地域組織”としての機能をいっそう強めることです。そのことは、建設産業がもっている地域性とも深く結び着いて地域での影響力を急速に高め、“地域を民主的に変える”諸運動を推進する東京土建の役割と存在をいっそう現実的で“目に見える”ものにするという重要な意義をもつものです」(40回大会)と述べ、地域住民組織という性格をもつ東京土建の組織拡大は、地域における運動を前進させることにつながるという位置づけをおこなっている。

(2) 組織化の到達点と「新たな分野」の拡大

建設産業における東京土建の組織率を1985年の国勢調査をベースにみると、東京都の現場就業者30万4,000人の25.2%になっている。現場で働く職人・労働者の4人に1人が東京土建の組合員ということになる。また全建総連東京地連全体の組織率は33.1%、3人に1人がいずれかの組合員に組織されている。建設産業は労働組合の不毛の地のように呼ばれていたのは、まったくの過去のものになった。東京都に限ってみれば、拡大のテンポがつづくならば、建設産業の多数派を形成する

第3図 首都圏建設労働組合の加入時期別にみた組合員の丁場別構成



(出所) かながわ総合科学研究所「中間報告」1987年

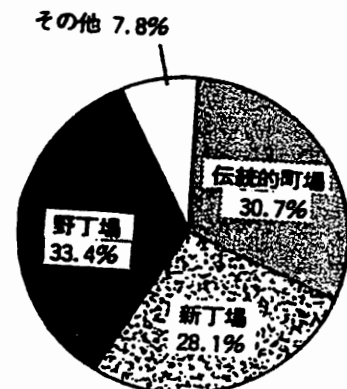
ことは不可能でないどころか、近い将来の現実的課題になっている。

同時に拡大の前進は東京における全世帯に対しての組合員比較を増加させた。84年には80世帯に1人、そして87年には64世帯に1人が組合員という割合になった。江戸川区や狛江市では33世帯に1人という高い比率の地域もでてきている。この比率は、建設産業従事者の世帯比率ではなく、地域の全世帯での比率である。地域住民のなかで組合員の割合がますます大きくなってきていることは、荒廃しつつある地域社会で、地域運動における先進的な役割を東京土建が引き受けなければならないことを示し、またその大きな可能性をあらわしている。地域住民との連帯が強まることは町場再構築の運動にもつながるものである。

とくに80年代の拡大の特徴として指摘しなければならないのは、野丁場や新丁場での拡大がすすんだことである。だんだんと拡大がすすみ、これまで組織化が困難とされていた野丁場や、住宅資本の分野である新丁場の職人をも、組合員に迎え入れるようになった。80年代の組織拡大が、町場職人を主体にしたこれまでの東京土建にはみられない新しい分野の労働者を抱え込んできていることが明らかになったのは、80年代のなかごろであった。84年の拡大運動の結果は、以前に比べて、町場から野丁場や新丁場の資本のもとで働く職人が多くなったこと、年齢の面では10歳代、20歳代の加入者が全体の17%を占め青年層の加入が増えたことなど、新たな特徴がみられた。

この結果、86年の拡大によって町場の組織率は45%、野丁場は8.8%、新丁場は15%という状況になっている（86年第39回大会）。さらにみておかなければならないのは、拡大がすすむほど加入者は野丁場、新丁場の職人が多くなるということである。図3は、1987年に東京土建、千葉土建、埼玉土建、神建連の首都圏の建設組合を調査（かながわ総合科学研究所）した結果のうち、加入時期別、丁場別組合員の構成であ

第4図 東京土建組合員の丁場別比率



(出所) かながわ総合科学研究所「中間報告」1987年

る。組合員がどの丁場で現在働いているかというものであるが、新しい組合員ほど野丁場の割合が大きくなっていることがわかる。

その結果、東京土建は、組合員全体の構成に大きな変化をきたしている。図4は東京土建組合員の丁場別構成である。これによってもっとも働き先の比率が高いのは野丁場ということになる。組合員の3人に1人が野丁場組合員である。まさに建設労働市場の一体化傾向に合致した組織構成になってきているわけである。東京土建はこれまでの町場職人主体の組合から建設産業全体に責任をもつ労働組合に脱皮しつつあるといえる。この傾向がさらにすすむならば、1990年代には産業別労働条件規制をふくめたさらに豊かな組合機能の展開が予想される。

おわりに

すでにみたように80年代「飛躍」の要因は、70年代の運動の努力によって建設国保の優位性が顕在化してきたという基盤のうえに、労働組合のもつ総合的機能を建設産業の構造変化のもとで発展させてきたことによる。このような運動論の展開が、産業別居住地組織という組織形態の優位性、またユニオン・リーダーの特質とあいまって「飛躍」を実現させてきたのである。

このような労働組合を構成している建設労働者・職人の特徴は一言でいうならば、「非年功的労働者」といえる。このような労働者は、深くて広い内部昇進制のもとにある民間大企業労働者の対極に位置している。東京土建は、1950年代初頭と70年代の後退と停滞を経験したが、それをのぞくと戦後一貫して前進をとげているのであるが、その最も奥底にある要因として指摘しておきたいのは、彼らが「非年功的労働者」だからだという点である。

彼らは、企業に依存して生活条件をよりよく向上させることのできる民間大企業労働者とは、まったく別な環境のもとに生活し、労働している。企業ではなく、労働組合を生活と労働の支え、頼れる存在とみなすのは当然でもある。この「非年功的労働者」としての性格が今日の彼らの社会的地位を低いものにしてると同時に、建設産業における労働組合の安定的な発展をもたらしている真因といえるのではあるまいか。

そしてこの労働組合は、近い将来、建設産業における巨大な労働組合として姿を現し、本格的で本格的な賃金闘争を展開するかもしれないという十分な予感を感じさせる。そうであるならば、この労働組合は停滞をつづける日本の労働組合運動に大きなインパクトを与える存在になるに違いない。

(きのした・たけお 法政大学講師)