



再開発が進む虎ノ門地域の現場

建設産業に労働協約を

浅見 和彦 (建設政策研究所/専修大学)

第74回の大手企業交渉に向けて、10月5日に交渉団会議が開かれました。午後より、浅見和彦さんが「大手企業交渉の発展と専門工事業団体との対話で建設産業に労働協約を」と題して講演を行ない、建設従事者の処遇改善に向けて労働協約の必要性を強く訴えました。その一部をご紹介します。(文責・見出し編集部)



浅見さん

処遇改善には不可欠 「数の力」団交・協約に結実を

賃金は、需給関係という市場頼みや、国交省の設計労務単価の引き上げという、おかしな頼みにしないことが本来の労働組合の役割だと思っています。設計労務単価が上がっても実勢賃金との格差は拡大しています。イギリスなど先進国では、処遇改善には労働協約が当たり前。そもそも欧州諸国の労働運動はほとんどの

国で建設労働者が始めている。熟練工だけで組合を作って地域の使用者と交渉し、その後も産業別の全国協約にして賃金を決めています。日本の場合、入りたい人は誰でも入れる組合となつていま

す。数を力にすることはいいのですが、それを団体交渉や労働協約に結実させる方向が、日本の場合不明瞭です。

5つの領域で交渉すめる

私は、ここ数年、5つの領域での交渉をすすめることを提案しています。1つ目は労働組合と専門工事業団体が技能評価に基づいて職種別の最低賃金を決めることです

(①)。これを決める時に、元請が何か言ってくる可能性

がありますが、元請の企業・団体との間でパートナーシッ

プ協約という名前で「下請である専門工事業の団体や企業がしている努力あるいは労働組合がしている努力に賛成し

ます」という協約を結んだらどうかと考えています(②)。

①と②ができた段階で、個別の下請企業との間で実際にもらえる賃金を書いた協約を結びます(③)。この3段階で

やったらどうかと思います。個別企業のところを先行させると、その企業ががんばっても他の企業が賃金を上げない

となると一生懸命やる企業が苦しくなるので①、②の段階で協約を結んで、それから③に進むということです。残り2つは現場協約、もう1つは労働者供給事業を発展させていくことです。

まず職種別の賃金協約は都・県段階で専門工事業の団体と労働組合で協約締結を進め、それを業界内に広めていくということでしょうかと思

います。職種別の賃金を作るといふのは、経験年数や保有資格でレベルを分けて賃金カーブを作るといふことですが、

「5つの領域」で対話と交渉を

- ①労働組合と専門工事業団体とが技能評価にもとづく職種別の賃金協約を締結する
- ②労働組合と元請企業/団体とはパートナーシップ協約を
- ③個別の企業でも、企業内協約を
- ④大きな工事現場では、現場委員会をつくり、現場で協議
- ⑤労働者供給事業を発展させ、地域建設業に貢献



交渉団会議での講演。日本教育会館にて

業界団体任せにしないことが重要。報道によれば来年の3月までに最低年収の目標額を決めることになっていますが、それは業界団体側の話なので労働組合側は要求をもって業界側と話をすることが重要。組合側として、職種別賃金を実現するためには

職種別の結集や部会づくりが大事になってきます。神奈川県連では職種別討論会と職種別賃金の統一要求案の作成が進んでいて、大変参考になります。

2つ目は元請とのパートナーシップ協約です。2013年の企業交渉では、大手ゼネ

使用者の団結も歓迎

守らせるためには必要に

労働協約を結んでそれを適用していくためには、労働側

だけではなく業界側が使用者団体として自覚をもって団結を強めることも大事です。労働協約を守らない企業を「ど

やしつける」ことが期待されます。それには相手側にもきちんとしてもらうことで

す。実際、スーパーゼネコンが定期的な連絡会を開いていますし、大手・中堅ゼネコンの「建設労務安全研究会」や

大手住宅企業の「8社会」など使用者側の結束が進んでい

るのは歓迎すべきことです。

「価格」にルール競争は「品質」に

これらができれば個別の下請企業との労働協約という話になります。専門工事業団体と結んだ職種別賃金を最低限のベースとして、それに各社の体力に応じて賃金を積み上

げてもらう個別企業との協約が結べると思います。5つの領域での交渉、協約、対話が長期的には建設産業を変えていくことになります。

ひとつは職種別の賃金ができればミニマム(最低基準)を確立し、業種を通じて統一されることになり。これを土台に各社が体力に応じて積み上げができる目安となります。また、それが企業間の公正競争の環境を整え、下請の評価も適正になるのではないかと思います。そして、「価格」の競争に一定のルールができれば、主な競争の舞台は「品質」へと移ります。そう

いう中で、発注者や社会への責任も果たしていけると思

コンは「下請の賃金はあなたたちと話す話じゃない」と言っていました。それが2018年には日建連の「労務費見直し」で尊重宣言が出て、「各専門工事業団体が積極的に給与の引き上げを行ない、元請に対して必要な労務賃金、法定福利費を明確にした見積もり

ます。重層下請の改善に向けても、協約の水準を上げ、適用される労働者と業者を増やさない限り、偽装請負が増え

てしまします。そして、最終的には発注者に業界の実情を理解してもらい、発注者と事業者の間で対等適正な関係を確立することに繋がっていく

と思います。

CCUSは環境作り

キャリアアップシステム(CCUS)は、私は情報のデータベースだと理解してい

ます。まず元請が専門工事業者を選定する環境作りです。次いで労働者の処遇改善の環境作りだと思います。環境作りですからCCUSだけ

では賃金は上がりません。技能と賃金を結び付けて、賃金を引き上げる機能を持っているのは労働協約だけです。この点ははっきりさせた方がよいと思います。

同時に大手住宅企業や町場の組合員がCCUSの使い勝手が悪いと指摘していることは、組合としてもっと声を大にして言うべきです。CCUSの加入促進キャンペーンをやっているだけはいけな

と思います。

同年、神奈川県連が日建連加盟企業をはじめとした地場ゼネコン4社とパートナーシップ協約を結んだことが注目

できます。その後、住宅情報館とも締結し、そして2018、19年には関東地協の大手企業交渉の中で大和ハウス、ミサワホーム、旭化成ホームズ、積水化学の4社ともパ

ートナーシップ協約を結んでい

詰将棋の解答

▲3一金△同銀▲1二角成△3三玉▲3四馬△2二玉▲1三歩成△同玉▲1一竜まで9手詰。