全建総連・大手企業交渉は どのように発展してきたか

全国建設労働組合総連合賃金対策部長　長谷部 康幸

9月29日、日本教育会館で第76回大手建設・住宅企業交渉に向けての交渉団会議が開かれました。その中で、長谷部康幸全建総連賃金対策部長が「大手企業交渉の経過・到達点と現場従事者の組織化・現場運動との結合・展望に向けて」と題して講演を行ないました。企業交渉の歴史について語った部分を紹介します。（文責・見出しも編集部）

元請責任を追及する 産別として交渉機構確立へ

大手企業交渉を中心に、全建総連としてどのように運動してきたかをお話します。

1970年代、大手資本が職域に侵入してきました。全建総連は元々、町場の組合員が多かったのですが、その町場にハウスメーカーが侵入してきて、組合で決めていた協定賃金が守られない状況になりました。また関東圏や都市圏を中心に、組織構造の変化で野丁場、新丁場に従事する仲間がふえてきました。この変化からも町場主体の協定賃金運動の限界が言われるようになりました。そのような中で、対大手建設資本との集団的・組織的な闘い、交渉が必要だという声が組合員からも上がってきたのです。

全建総連としては、下請重層構造における元請の責任をしっかり追及していこうということと、集団的労使関係の構築と交渉機構の確立を産別労働組合としてめざしていこうという方針を提起しました。1976年3月25日、全建総連は初めて企業交渉を実施。住宅企業の大和ハウス、ミサワホーム、ナショナル住宅（現、パナホーム）、永大ハウスに対して「低賃金、低単価の改定」を申し入れ、各社より単価の見直しと今後の話し合いを回答させるという成果を勝ち取りました。

企業交渉へ向かう参加者のシュプレヒコール

現場の実態を従事者から

野丁場従事者が組合員にふえていく中で、1983年に東京都連（都連）が首都圏組合に呼びかけて、建設省・労働省・業界団体そして大手企業41社に申し入れを行ないました。この時には、ミサワホーム、積水ハウス、ナショナル住宅のプレハブメーカーより、特定タイプのものに限って大工の賃金が1日500円程度の引き上げになるよう、大工手間の積算基準を改訂し、下請工務店に対して賃上げを実施するよう指導すると、回答させました。

同時に組合の中で、これらの住宅企業に従事するものがいるのか、組合員のなかに賃上げの波及効果があるかわからないのではないかという議論も起こりました。そこで住宅企業だけでなくゼネコンも含めて、産業全体で「対外的独占」（建設労働市場に労働組合がふみこみ、労働協約を使用者と結び下支えをして賃金の根崩しをさせないこと）をめざそうということから企業従事者で集会を行なうことになりました。

長谷部さん

東京土建がPAL結成 交渉内容がより個別具体的に

それが1984年の「3・25大手建設・住宅資本下請従事者決起集会」です。東京の小金井市で開かれた集会でアンケートをとったところ、野丁場従事者が70人、住宅企業従事者が26人いました。その従事者にインタビューを個別に行ない、現場の実態が訴えられました。また、この集会を契機に「建設・住宅資本との対決」をしっかり進めようとなり、日本の建設労働運動の歴史で、初めて「総資本と総労働」の関係が生まれたのです。集会では現場の実態について決議し、大手企業に決議文を郵送しました。

同年の9月26日、第1回の秋期企業交渉をビッグゼネコン5社、住宅企業7社、日建連（日本建設団体連合会）、全建（全国建設業協会）、プレ協（プレハブ建築協会）と実施。この時期に、関東各県連・組合から専従者を1人以上が選任された関東地協賃金対策事務局が発足しました。そして、翌1985年から春期・秋期、年2回の企業交渉が開始されたわけです。

大衆的な行動で交渉をすすめました（2008年春の交渉の様子）

確認書は労働協約へ

関東地協の企業交渉運動は全国に波及し、1987年には7地方協議会で実施されるようになりました。運動の進展で、積水ハウスでは後継者・技能労働者に関わる問題を専門に担当する「職能厚生部」が設置され、また1990年代前半に発生した不正献金、ゼネコン汚職問題では、企業交渉の際に追及、本社前での抗議行動等を実行し、鹿島建設では副社長が対応し約300人の仲間の前で謝罪しました。さらに「不払い問題」では、関東地協として大衆動員をかけて問題解決する事例を生み出しました。労働組合の生命線は、正念場で決定的な大衆動員ができることです。労働者が組合に団結して、数の力で資本に立ち向かっていくことが重要な点です。

関東地協の企業交渉は、現在は40社程度と行なっています。1990年代にバブルの崩壊で低賃金・低単価の押し付けが横行し、その後交渉企業先の倒産・民事再生が相次ぎ、企業交渉のなかでの不払い対策の要求が高まりました。また、90年代には労災問題も多発しました。そのような状況から交渉で、「労働安全確認書」（1993年10月～）、「建退共普及促進確認書」（1999年4月～）、「不払い解決確認書」（2001年10月～）、「アスベスト安全確認書」（2002年10月～）と、課題ごとで確認書を企業に要求しました。基本は書面で取り交わす、労働協約につなげていくものです。現在、いくつかの住宅企業とは確認書が交わされ、現場単位ではゼネコンとも交わされています。

東京土建ＰＡＬの結成総会

2001年、関東地協として初の大規模な現場宣伝をディズニーシー現場で実施。この現場で労災事故、不払い問題が多発し、組合員も被災、被害を受けるということが起きていました。従事者集会でこの現場に多くの組合員が従事しているとわかり、舞浜駅前で宣伝を行ない、注目を浴びました。

企業交渉は、従事者の声を聞くことから始まっています。したがって従事者の組織や会議は継続して行なってきたのですが、2006年に東京土建で資本従事者組織の「ＰＡＬ」を結成しました。これを契機に関東の組合を中心に資本従事者の会の結成が続きました。従事者の会のメンバーが次々と企業交渉に参加するようになり、個別具体的（駐車場問題、産廃処理費用・リフト使用代・職長会費の徴収等）な問題も出され、企業交渉が活発なものになったのです。

業界の大変動の中で

2007年には国交省が「建設業法令順守ガイドライン」を出し、組合は建設業法に基づく元請責任の追及を強めました。2009年には日建連が「人材確保・育成に関する提言」を発表。業界団体としては初めて目標年収を示し、優良技能者の目標年収を600万円としました。提言には、ヨーロッパでは建設業では労働協約があって賃金が下支えされているとし、将来的には日本でも労働協約が必要であろうと示唆されました。現在、国でもそのような動きになってきています。

2012年以降、国交省の社会保険未加入対策、公共工事設計労務単価の政策的引上げが推し進められました。企業交渉の主軸も現場問題と賃金・契約（法定福利費確保）、健保適用除外対応などになりました。また、2018年の日建連「労務費見積り尊重宣言」が発表され、論議が進められました。

2017～2018年では、大成建設の「新国立競技場」、「丸の内3―2」現場での闘争を行ない、企業交渉での追及によって個別現場での改善・合意事項が確認されました。そして2017年以降の働き方改革関連法、2019年からの建設キャリアアップシステム稼働、2020年からの新型コロナ対策等が企業交渉で論議されてきました。

国、業界団体としての政策も技能者の処遇改善に目が向けられて、CCUSという建設業における具体的なインフラが整備されました。企業交渉の内容もより具体化していき、そこには従事者の組織の参加がありました。

企業交渉はこの20年間だけを見ても、さまざまな意味で発展をしてきているということができます。