

# 「協約賃金」を実現する交渉機構づくりの課題

浅見 和彦 建設政策研究所理事長 専修 大学教授

「市場賃金」任せや「政策賃金」頼みではない、建設労働を公正に評価した賃金を決定する仕組みが求められています。3月10日、けんせつプラザ東京で建設政策研究所と建設産業労働政策委員会の共催による「建設産業

労働政策パネルディスカッション」の中で、浅見和彦建設政策研究所理事長（専修大学教授）が「協約賃金」を実現する交渉機構づくりの課題」と題して講演した内容の一部を紹介いたします。（文章、見出しとも責任は編集部）

## 5つの領域で交渉する

### 当面の重点は専門工事業団体

先進国だと業界全体が一堂に会して協約を作ります。作った協約は守ります。元請も専門工事業団体も中小も合意したら知らないということはない。ところが日本では元請だから知らない。大手企業交渉で発言していきま

す。「賃金に関しては直接雇用している会社の問題」(清水)、「賃金は下請の労使で決めるべき」(大林)、「直接雇用する事業主が考慮する問題」(大和ハウス)、「2次以下は知らない」(大成)。こういうことは厳しく批判しなければいけません。交渉の仕組みを作る中では現実的に考えなければいけないことです。

二つは専門工事業団体との関係、そして下請の個別企業で皆さんの組合に入っている組合員事業主との関係、それから現場でどうするかということ、あとは供給事業の場

### 「技能評価協約」結ぶ 元請にも尊重を求める

専門工事業団体との対話と交渉では仮に「技能評価協約」と呼ぶ労働協約が課題です。実際の賃金は職種別に決まっている。あるいは設計業務単価が

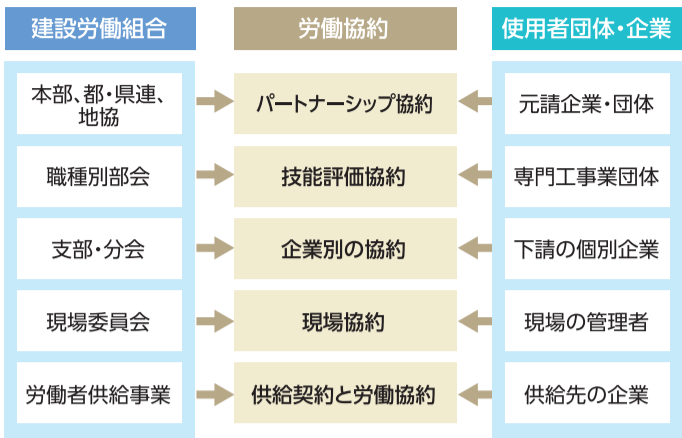
その中で「技能評価協約」はどういうものか。要するに一人前の技能労働者はどういう人かということを決めるということ。おそらくは賃金も職種別には決まっています。その中で「技能評価協約」は、組織のあり方、職種の別、結果ということが大事になってきて、細かな職種別というところまで踏み込んだ職種別協約が必要で



講演する浅見さん

職種別に発格と経験年数がもたらされてきます。こういうことを合意することは難しいことではないと思います。ただし協約だからもう一つ側面があります。一人前の労働者であれば最低の賃金、あるいはスタンダードな賃金はいくらだということに定めるということです。こっちは一筋縄ではいけません。これを基本的にいえるのは「技能評価協約」ということで、いくつかの要件があります。労働組合と専門工事業団体が「技能評価協約」でいくらか一人前だと結ばば、それを元請に対して尊重を求めるということです。そのためには、組合側は今までの伝統的な組織のあり方、職種の別、結果ということが大事になってきて、細かな職種別というところまで踏み込んだ職種別協約が必要で

### 建設産業における「協約賃金」をめぐる 労働組合と業界団体・企業



(浅見和彦講演資料から引用)

組合と専門工事業団体と、ある意味での結束ができれば、それを元請に対して尊重して業界の秩序を一緒に作っていきましょう。やってくるのが考えられるのではないかと、もちろん将来的にはイギリスその他の国がやっているように労働組合側のテーブルとその反対側には元請の団体、専門工事業団体、中小企業団体、住宅企業団体が一堂に会して統一的な交渉を行うことを展望すべきだと思っております、その前段と

## 大手企業交渉で展望

### 「パートナーシップ協約」

「パートナーシップ協約」というような名前です。組合と専門工事業団体の合意は非常に大事にします、それで業界秩序を安定させます。元請の団体と結ぶということ、元請の団体、専門工事業団体、中小企業団体、住宅企業団体が一堂に会して統一的な交渉を行うことを展望すべきだと思っております、その前段と

### 供給でも職別結集 現場委員会が協約点検

元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。

元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。元請、専門工事業団体、それから下請の3段階で協約を結んでいくということがある。