
建設産業
労働政策委員会
報告集

NPO法人建設政策研究所
建設産業労働政策委員会

- 「建設労働要求2020・運動提案・
中小・地域建設事業者への提案」……………1

- 「建設労働要求2020」ダイジェスト版……………25

○「建設労働要求2020」

○「運動提案」

○「中小・地域建設事業者への提案」

< 目 次 >

はじめに（2018年度建設産業労働政策委員会 委員）	3
1. 建設産業情勢と労働運動の決意（政策前文）	
（1）日本社会の変化と中小・地域建設産業の役割	4
（2）国による施策・法整備と建設産業政策	4
（3）大手建設企業等の改革と労働政策	5
（4）建設労働者の実情と建設労働運動	6
（5）低賃金・低単価構造を終わりにするー建設労働運動の決意	6
2. 建設労働要求2019（政策本文）	
（1）はじめに	7
（2）賃金	7
（3）労働時間	7
（4）教育訓練・労働安全衛生	8
（5）法令遵守と雇用の正常化	8
（6）労働者・労働組合の関与	8
3. 労働政策実現の運動と交渉の提案（運動提案）	
（1）建設労働運動は、「建設労働要求2020」の 中小・地域建設産業での実現をめざし、発注者・元請に要求	9
（2）現場対策活動を確立	9
（3）大規模プロジェクトで現場に組合を	12
（4）「働き方改革」をリードし処遇改善をはかる	12
（5）政策賃金から協約賃金へ	13
（6）要求と交渉を基礎付ける職種別結集を	14
（7）労働協約を積み上げ 5つの領域で交渉機構を	16
（8）専門工事業者、団体との共同と交渉	18
（9）交渉のレベルアップと人材の育成・確保	19
（10）建設政策研究所が解明した論点とシンクタンクとしての課題	20
（11）労働組合での合意形成（団体交渉・行動権の確立）	20
4. 中小・地域建設事業者への提言	
（1）はじめに	22
（2）大手建設・住宅企業の過度な高収益をただし適正な単価・賃金に配分さ	22
（3）法令遵守と雇用の正常化「書面による契約」を推進します ー法令遵守経営の宣言を	22
（4）労働者・労働組合の関与を求めます	23

はじめに

NPO 法人建設政策研究所は、2017年5月、首都圏の建設関連労働組合、公共関連労働組合が参加する建設産業労働政策委員会を設置しました。委員会は、首都圏の建設労働組合が要求する賃金・労働時間他の労働条件(建設産業労働政策)を策定して全建総連と首都圏組合に提供し、運動と交渉の推進をはかることを目的に検討を重ね、18年、19年に、建設産業労働政策を報告しました。

19年度も検討をすすめ、「建設労働要求2020」、「労働政策実現の運動と交渉の提案(運動提案)」を策定しました。

委員会では建設産業労働政策が、首都圏の各関連組合において、2020年の方針に反映されることを期待するとともに、20年度も委員会を継続して意見交換をすすめ、政策化、具体化をはかることを確認しました。

2019年度建設産業労働政策委員会 委員

共同代表 浅見和彦 建設政策研究所理事長

共同代表 吉良比呂志 神奈川県連書記長

事務局長 北川誠太郎 東京土建書記次長

委員(順不同)

田久 悟	全建総連 労働対策部長	近藤 初雄	東京土建 書記次長
高橋 健二	神奈川県連 書記次長	中村 修一	東京土建 常任中央執行委員
荒井 俊喜	神奈川県連 賃金対策部長	唐澤 一喜	東京土建 常任中央執行委員
本江 宏一	建設横浜 書記次長	佐藤 正雄	東京土建 副主任書記
野本 勝	埼玉土建 書記次長	村松加代子	東京土建 書記
菊田 洋一	埼玉土建 常任中央執行委員	古澤 一雄	生公連 事務局次長
佐藤 吉彦	千葉土建 書記次長	山本 篤民	建設政策研究所 理事
海老原秀典	千葉土建 常任中央執行委員	越智今日子	建設政策研究所 理事
年森 隆広	東京土建 書記	市村 昌利	建設政策研究所 専務理事

1. 建設産業情勢と労働運動の決意（政策前文）

(1) 日本社会の変化と中小・地域建設産業の役割

日本社会と建設産業は大きな変動のなかにあります。

地震・火山噴火・台風・異常な集中豪雨・大雪などの自然災害が全国で多発し、地域住民の守り手である中小・地域建設産業は社会の命綱となっています。

総人口が減少に転じ、生産年齢人口（15歳から64歳）の減少も進んでいます。少子高齢社会のもとで、建設産業への入職者が減少しており、産業の維持そのものが課題となっています。

地域と産業を支えてきた中小・地域建設事業者、建設労働者は、かけがえのない役割を、これまで以上に切実に求められています。

2020年のオリンピック・パラリンピックを一つの契機として、大会関連工事と大規模プロジェクトによって、都市部を中心に建設投資が沸騰しています。建設産業は、社会を維持し働き手を確保する成熟した産業となることができるのか、岐路に立っています。

(2) 国による施策・法整備と建設産業政策

近年、国は担い手確保に苦しむ業界と処遇改善を求める私たちの要求を受けて、さまざまな施策を進めています。

国土交通省・建設産業戦略会議の「建設産業の再生と発展のための方策2011」「同2012」以降、社会保険適正加入と必要経費の確保策が取られてきました。

建設労働組合は従来から、市場賃金調査に基づいて設定されてきた公共工事設計労務単価の政策変更による引き上げを要求してきました。公共工事設計労務単価の引き上げは、2013年以降、毎年実施され、19年度には12年度比で累計48.3%上昇しました。

2014年には、発注者・元請の責任を明確にし、賃金引き上げ・労働条件の改善をはかるため、「担い手3法（入札契約適正化法、公共工事品質確保促進法、建設業法）」が改正されました。人材育成・訓練の強化策、ダンピング是正策、発注者責任の明確化、契約の透明化と下請次数の圧縮、地域建設業振興と維持保全型工事の推進などが実行に移されています。

2017年には「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」が制定され、6月には同法の基本計画が閣議決定されました。この計画には、労働安全衛生法の遵守に加え、建設工事従事者の処遇改善や地位向上が必要であることが明記されました。「一人親方」への対応、処遇改善や地位向上による担い手確保の必要性を示し、安全衛生経費が下請まで支払われる施策を検討すること、さらには週休2日の実現や労働時間削減に向けた適切な工期設定や施工時期の平準化などの施策が盛り込まれました。

2017年6月、国交省・産業政策会議の提言「建設産業政策2017+10～若い人たちに明日の建設産業を語ろう～」が発表されました。

提言は、インフラや住宅等の整備、老朽化対策など国民生活の安全・安心を支える担い

手の不足を解決するため、10年後を見据えて建設産業に関わる制度インフラの再構築を目的としています。今後の施策を、「働き方改革」「生産性向上」「良質な建設サービス」「地域力強化」の4分類に整理し、業界を挙げた処遇の改善や、適切な工期設定などに取り組むとしました。

2018年6月、「働き方改革関連法」が成立しました。

建設産業への全面適用とさらなる残業時間の減少、規制の強化に向けた施策が必要です。

2019年6月、「担い手3法」は再改正され、「改正建設業法」「改正入契法」「改正品確法」が「新・担い手3法」として建設産業の環境改善を法的に後押しすることとなりました。

「新・担い手3法」は、①建設業界再生、②長時間労働の是正・従事者の処遇改善(適正な工期設定)、③大規模な自然災害からの迅速かつ円滑な復旧・復興を目的とする緊急対応強化、④生産性向上、⑤公共事業に関する調査・設計の品質確保が柱となっています。

改正品確法は、休日・準備期間・天候に配慮した工期を設定し、下請の技術者・技能者の賃金や労働環境に配慮し、適正な額の請負契約と工期で下請契約を結ぶ責務を課しました。また改正建設業法は注文者に対して、著しく短い期間を工期とする請負契約の禁止を定めました。

(3) 大手建設企業等の改革と労働政策

大手建設企業も人材確保と処遇改善に向けた改革を加速させています。

日本建設業連合会(日建連)は2013年、「技能労働者の賃金水準は全産業平均を2割以上も下回る異常」な状況で、「更なる処遇の改善と充実が不可欠」であるとして、「労務賃金改善等推進要綱」を策定しました。

2015年には、若年層の入職によって建設技能労働者を確保しなければ、「将来、生産体制を維持できなくなる」として、「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言(2009年5月)」を見直し、年間労務賃金水準を40歳代で約600万円(平均年収約530万円)とより具体的な金額を設定しました。

2017年、日建連は「週休2日推進本部」を設置。2018年の「働き方改革」関連法成立を受け、施行後5年で週休2日の定着をめざすとしました。さらに、「日建連の活動が十分な成果を挙げていない」と危機感を表明し、「労務賃金改善等推進要綱」を改定しました。

日建連の動きは、さらに加速しています。2018年9月、日建連は「労務費見積り尊重宣言」を出しました。これは、建設労働者の賃金水準は上がってきているが目標を達成するためにはさらに2割以上の引き上げが必要であること、国土交通大臣から賃金引き上げ要請があったこと、さらに建設産業専門団体連合会(建専連)が賃金引き上げの決議を行ったことなどを踏まえて、労務賃金改善の趣旨に叶う適切な労務費(労務賃金)を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重するというものです。

私たちが進める建設労働運動は、日本社会に欠くことのできない中小・地域建設産業の役割を自覚し、建設労働者の処遇改善こそ、その役割を果たす保障であると主張してきま

した。

今日、産業の維持と担い手確保のために建設労働者の処遇改善が前提となることは、国と大手建設企業も十分に認識しています。

(4)建設労働者の実情と建設労働運動

しかし、事態はなお深刻です。

2018年の全建総連傘下組合の賃金調査によると、職人・労働者の平均年収は東京458万円、神奈川477万円、埼玉410万円、千葉451万円です。全産業(男子・2018年)では、東京695万円(差額237万円)、神奈川607万円(同130万円)、埼玉544万円(同134万円)、千葉537万円(同86万円)となっており、86万円～237万円の格差が生じています。

建設現場では「長時間労働」が常態化しています。年間総労働時間は2,065時間と全産業平均の1,807時間を大きく上回ります(2017年度)。

建設業就労者のうち、29歳以下の割合は11.1%(全産業平均16.5%)、55歳以上の割合は34.8%(全産業平均30.2%)と高齢化も顕著です(いずれも2018年時点、総務省「労働力調査」)。

建設産業では週休2日制どころか、とりわけ中小企業では、法で定められている有給休暇の取得も一般化していません。法に基づく労働条件の実現が現在の課題です。

設計労務単価は上がり、ゼネコンが「法定福利費は支払っている」としても、建設労働者の手取りは低賃金のままです。単価の抑制は今日も続いています。

私たちは、依然として産業の病である低賃金・低単価構造を変え得ていません。

(5)低賃金・低単価構造を終わりにする一建設労働運動の決意

私たちが進める建設労働運動は、とくに20世紀末以降の度重なる経済不況と産業構造の変動のもとで、国や自治体、建設企業とのさまざまな交渉、審議会等への参加、そして社会的なアピールを重ねて国の施策、建設企業の対策を引き出してきました。

全国の公契約条例制定自治体において、審議会の一員として、公共工事のあり方を改革し、賃金の下限を設定することで適正な公共工事の実現に貢献しています。

この間、少なくない中小・地域建設事業者が、社会保険の加入促進を「少なくとも労働者の手取りを減らさずに」推進し、元請や発注者から、法定福利費などの経費を含めた適切な発注額・単価を確保する努力をしています。

しかしなお、建設産業の実態は、低賃金・低単価、長時間労働となっています。

「建設労働運動の存在意義が問われている」と認識します。

私たちは、総合的に提起される国と企業の施策に対して、あらためて、建設労働者に必要な賃金・労働時間その他の労働条件を明らかにして要求し、その実現に全力をつくすことを決意します。

2. 建設労働要求2020（政策本文）

(1)はじめに

私たち首都圏の建設労働運動は、以下の賃金・労働時間その他の労働条件を中小・地域建設産業においても実現することを決意し、すべての発注者、元請建設企業、専門工事業者、中小・地域建設産業の事業者に要求します。

建設産業の担い手不足が叫ばれ、人口減少社会を迎えた今日、社会の維持に必須の産業であると同時に、労働災害の危険度が高い建設産業従事者は、少なくとも他産業を超える処遇が当然であり、とりわけ入職者の確保に必要です。

私たちは2020年、少なくとも以下の労働条件の実現を要求します。

(2)賃金

建設労働者の一人前の賃金は、週40時間・年間1,800労働時間で年収720万円以上を要求します。

月給による賃金支払いを推進し、低報酬の請負的就労をなくして要求賃金が標準的に支払われることを求めます。職種ごとに労働協約でランク別標準賃金を設定します。

産業の継続と入職者確保のため、建設産業から「貧困労働」をなくさなくてはなりません。

建設産業の全職種を通じて、「入職者・年収360万円以上」を基準に、入職者賃金・建設産業最低賃金は「時間あたり2,000円以上」を要求します。

「一人親方」などの請負的就労者の場合は、登録基幹技能者レベルの賃金に加え15%以上の福利厚生費用の支払いを求めます。

日建連などが、「生産性を向上して賃上げ」を主張しているのは大きな問題です。標準的な賃金と労働条件は生産性向上の結果ではなく、就労環境と労務費、工事額算出の前提です。

私たちは、今すぐ、標準的な労働条件の実現を求めます。

(3)労働時間

私たちは、残業を前提としない週休2日、週労働時間40時間以内、年間総労働時間1,800時間以内を要求します。標準的な通勤時間を超える部分は労働時間に含みます。時間外労働は、労働基準法の最低基準を超える割増し賃金と上限時間の設定を求めます。

勤務終業から始業間のインターバル時間、年末年始・盛夏厳冬休業(有給)を求めます。有給休暇制度など、すでに法定されている労働条件は、ただちに実現を要求します。

「一人親方」などの請負的就労者の場合も、同基準での就労を求めます。

(4)教育訓練・労働安全衛生

建設業界でも、職業訓練教育が労働条件として位置けられなくてはなりません。

OFF-JT(一時的に就労現場を離れて行う集合訓練)や計画的なOJT(事業所の現場で行う分散訓練)を事業者の負担で労働時間内に実施することを求めます。

36協定など労使協定の締結をもとに、残業規制による長時間労働の克服を求めます。

安全衛生教育の実施のうえに、労働環境の抜本的な改善。安全衛生用具、設備の支給・設置を求めます。

(5)法令遵守と雇用の正常化

労働基準法・労働安全衛生法をはじめとする労働各法や改正民法などの法令遵守を求めます。具体的には、就業規則の作成や労使協定等の厳正な締結、労働契約など雇用の全般にわたる「書面による契約」などを求めます。

建設労働者・従事者に社会保障権を確保するため、建設国保を含む健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険について、事業主の責任と負担による全面適用を求めます。

事業者の指揮のもとで就労する請負的就労者(一人親方)は労働者として、雇用の正常化(契約・社会保険適用・事業主負担)を求めます。

雇用の前提となる、書面による使用者の特定と使用者責任の明確化を求めます。

(6)労働者・労働組合の関与

建設産業も労働基準法はじめ労働各法が広く厳格に適用されなくてはなりません。

口頭による約束・契約を改め、「書面による契約」の徹底、労働契約・就業規則・労使協定など労働者と労働組合の関与による労働条件の明確化を求めます。

私たちはすべての建設事業の現場と地域で、また職種ごとに、経営者と労働組合による建設的で恒常的な労使交渉の場を求めます。

3. 労働政策実現の運動と交渉の提案（運動提案）

(1)建設労働運動は、「建設労働要求2020」の中小・地域建設産業での実現

をめざし、発注者・元請に要求

「建設労働要求2020」の実現をはかるためには、全建総連組合員はじめ建設労働運動が多数を占める中小・地域建設産業、各労働組合内の事業主と従事者の関係でも実現をめざす労働条件を職種ごとに設定したうえで、その実現に必要な単価での受注を発注者と大手建設企業、一次業者、施主に要求し獲得する必要があります。

とくに産業の病とも言える低賃金・低単価構造は、「書面によらない契約と就労慣行」、日給(月払い)制度、低報酬の請負的就労、労使協議のない労働条件など非民主的な、法令にも反する実態と深く結びついています。

私たち自身が、中小・地域建設産業において産業の民主化と従事者の処遇改善を不退転の決意と運動で原資を求めていくことが必要です。

(2)現場対策活動を確立

一現場の実態・声に応える建設労働運動の共同を恒常化

首都圏の建設労働組合は2000年以降、現場対策活動(不払い・現場アンケート・労災事故など)の蓄積をもとに、社会的にも注目される大規模プロジェクト現場で、現場実態・要求と呼応して大衆的行動を展開し、具体的な就労環境の改善を獲得。大手建設企業を動かしてきました。

労働条件改善のため、現場要求に基づく運動の構築をすすめます。

①行政・企業を動かす一現場行動を切りひらいた「ズバツとアンケート」

公共建設投資の切り下げを行った小泉構造改革路線の影響で公共工事が減少した結果、建設労働者の賃金が際限なく切り下げられ、若年労働者の建設業への入職が極端に減少しました。11年の東日本大震災からの復旧・復興工事を契機とする建設投資の増加は、技能労働者不足をより鮮明にしました。

首都圏の建設労働組合は引き上げられた設計労務単価を現場に周知し、現場からの「賃上げ」の声を上げるべく、設計労務単価を記載したチラシで現場での宣伝行動を開始しました。

千葉土建は、この宣伝行動のなかで、「設計労務単価が現場技能労働者へ行き渡っているのか？」という疑問から、現場での技能労働者の賃金実態把握をするため、聞き取り調査を始めました。2014年3月、これまでの現場宣伝でのアンケート調査方法を見直し、短時間で簡単に答えられるアンケートを作成しました。「ズバツとアンケート」の誕生でした。

職種・年齢・経験年数・賃金の4項目に絞り現場での調査を行った結果、多くの現場技能労働者からの回答を得ることができました。さらに設計労務単価チラシを配布し、現場から声を上げようという運動の共感を得るものとなりました。

千葉土建は、各自治体へ賃金調査結果を持参し、国が示す「労働者への適正な賃金の支払い」を示しながら、現場での賃金実態と設計労務単価との乖離を理解させ、行政としてどうこの通達を受け止め、実効あるものにしていくかという当局との懇談を行いました。

この結果、いすみ市の太田市長は「私も現場の状況を知りたい」と、いすみ支部、担当者とともに、公共工事現場へ赴き現場調査を実施。「ズバッとアンケート」が行政をも動かすことになりました。同様に我孫子市に実態を突き付けた結果、我孫子市総務部長が「来年3月までに公契約条例案を提示する」と答弁。我孫子市は設計労務単価が現場技能労働者に適切に行き渡っていない実態を把握したことから、「公契約条例は必要」と判断し、2015年3月市議会で全会一致して可決しました。

「ズバッとアンケート」は、現場技能労働者の賃金実態を直接把握することで、発注者や元請企業へ、「この現場の、何歳の、〇〇工がこの賃金」であることを示し、様々な交渉に役立つものとなりました。この成果は順次首都圏の組合に波及し、現場行動を切りひらくものとなりました。

②豊洲新市場…現場調査と従事者会議を力に不払い事件を解決

2016年初頭、東京都発注の豊洲新市場(中央卸売市場)現場で、3次・4次の組合員型卒業生11社に対し、合計5,500万円もの被害が発生。解決・都交渉に向けた5月の労働者の退場時宣伝行動、実態調査「ズバッとアンケート」で1万4千円以下が45%を占める賃金実態が明らかになりました。

9月には豊洲新市場現場経験者交流会を開催。不払いの被害を受けて下請への支払いに自宅を手放した4次の仲間は、「1次、2次に管理監督能力がなく、下請に押し付けた結果だ」と不誠実な上位企業への憤りをあらわに。「火花の養生せずに上階で溶接。下に左官屋さんがあるのに」、「発注者・東京都の現場確認が少ない」、「寒い中、トイレまで12分。尿瓶を持っている職人がいた」などの実態が報告されました。

この様な仲間の声を把握し都や元請と厳しい姿勢で交渉し、最終的に4,600万円(82%)の解決。大型公共工事現場で根強く残る建設業法違反、発注者の不十分な管理、設計労務単価と乖離した低賃金の実態が明らかとなりました。

また従事者情報を複合的に重ねることで現場状況をリアルに集約し交渉をリードする教訓を得ました。

③月例宣伝が組合員の確信に一横浜みなとみらい地区

横浜市の西区と中区にまたがり、横浜港に面する「横浜みなとみらい地区」では、2010年代になって横浜市役所新庁舎の建設(元請:竹中工務店 JV)、隣接するザ・タワー北仲(元請:鹿島建設)、日本最大2,311室のアパホテル(元請:大林組)など建設ラッシュが起っています。

神奈川県連は、2017年「現場宣伝の定例化」を決定し、毎月、執行委員会開催日の6時45分から宣伝行動を継続。毎回20~50人の組合員が参加し、PALの会の主要な活動にも発展しています。宣伝では、ハンドマイク宣伝と賃金引き上げ・処遇改善を訴えるチラシ

配布とともに、冬場はカイロ、夏場は熱中症予防のドリンク、汗拭きシートなどを配布。現場労働者の過半数が宣伝物を手にしてくれるようになり、「ズバッとアンケート」は毎回50枚以上が集まり行動に参加する仲間の確信に。東京、千葉、埼玉、全建総連本部からも参加し、首都圏各組合との連帯感も強まっています。

④新国立競技場…建設労組の連帯力でゼネコン現場環境を一変させた

2017年4月からの社会保険加入厳格化による入場規制(排除)の監視を目的に始まった新国立競技場現場前での早朝宣伝は、7月20日の過労自死のマスコミ報道によって大衆的な運動となりました。宣伝行動が仲間に伝わる中で、組合員からの現場情報発信が進み、その声を集めてさらに現場改善につなげる好循環を生み出しました。

新規入場者教育は6時30分開始を7時に(工区によっては朝礼後に実施)改善、現場詰め所を24時間体制から20時完全消灯による閉鎖、製氷機等の管理が下請業者から元請管理に、さらに元請の大成建設が11月に現場作業環境改善の記者発表を行うまでになりました。

2018年7月にはオリパラ関連施設従事者会議を開催。設備工事の若い仲間からは「こんな充実した現場労働者の福利施設があるのは初めて。素晴らしいです。」とまでに。

一方で「宣伝がああと数ヶ月前から実施していれば過労自死した若者を守ることが出来たのではないか、残念だ・・・」という声も。仲間の声を受け止める現場改善運動の役割と生産現場での交渉機構づくりの必要性が明らかとなりました。

⑤丸ノ内 3-2 計画…現場労働者と組合運動が統一し就労環境改善につなげる

「休憩所に冷房設備がなく熱中症でいつ倒れてもおかしくない」「4人が救急搬送された」「大成社員のパワハラがひどい」…。2017年8月に墜落事故で3人の犠牲者を出した大成建設の現場で、2018年も死に直結する劣悪な労働環境と人権侵害の数々の実態が組合員の告発で明らかとなりました。

全建総連関東地協賃金対策事務局(都連、埼玉・千葉・神奈川の各土建等)は、「命に直結する極めて危険、重大案件」として対応。7月に東京労働局(九段)、中央労働基準監督署(飯田橋)、大成建設(新宿)に改善要望書を提出したうえで緊急現場宣伝行動を実施。作業を終えた職人のなかには、手を降る方、宣伝カーに駆け寄る方、チラシを受け取りその場で窮状を訴える方々があふれました。

従事者から「現場内を見て欲しい」、「助けてください」とメール、ファックス、電話、ツイッターを通じて300件を越す過酷労働の実態が次から次へと。組合に対する感謝や激励も寄せられ、組合と現場労働者に一体感をもたらす画期的な変化を生み出した。延べ8回の現場宣伝に取り組み、空調設備・休憩所・衛生施設やパワハラ等の改善に結びつきました。

特に労働組合の存在を示す事で、作業員に信頼と安心、元請等の緊張感を生み出させたことは大きな教訓。SNSを使った現場集約がすすみ、対立関係にもあるとされる上位業者、サブコン(電気や設備)の従業員や一次業者の社員からも様々な悩みが寄せられるものとなりました。

このように現場改善の行動は、首都圏労組の連帯を生み現場の労働組合の存在感を発揮する運動に発展しました。現場からの運動構築をすすめます。

(3)大規模プロジェクトで現場に組合を

①首都圏大規模プロジェクトは続く

オリンピック・パラリンピック工事は2019年に各施設の竣工を迎えました。

同時に、関連インフラストラクチャーの新設・更新が続いています。

さらにオリンピック後も、「新品川駅・周辺開発」「高さ390mの常盤橋再開発 B棟(2027年度竣工予定)」「高さ330mの虎ノ門・麻布台地区 A街区(2022年度竣工予定)」「東京駅周辺(丸の内・大手町・八重洲・日本橋等)エリア再開発」「虎ノ門・赤坂・神谷町周辺エリア再開発」と際限のないプロジェクトが計画されています。

また、江東区など臨海部の共同住宅を核とした市街地再開発が同時に進行しています。

②法を生かし「労働組合として」現場で活動—法令遵守で提案・交渉

施工体系図の作成は公共工事でも民間工事でも義務付けられています。しかし、この間の現場対策活動で、民間工事ではその「掲示」が義務付けられていない実態が明らかになりました。私たちはこの「実態」に着目し、労働基準法104条(事業場に、この法律又はこの法律に基づいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。)をもとに、事故防止の観点で労働基準監督署に労働組合としての「申告」を実施しました。

こうした経験に学び、「法を活かし、法の穴を埋める」活動(法令遵守活動)で、「労働組合として」現場に入り運動と交渉をすすめます。

③全建総連関東賃金対策、現場従事者組織など共同行動の発展・恒常化を

全建総連の首都圏での産業民主化・現場対策活動を、公共関係の労働組合、全建総連以外の建設産業関連労働組合とも連携・共同しつつ、日常活動とすることが求められます。

そのため、全建総連関東賃金対策の発展・強化をはかります。

また、各組合の現場従事者組織(PALなど)が当事者意識を持って、文字通り現場のリーダーに発展することが求められます。

現場従事者組織(PALなど)の役割を「企業交渉(現場・地域・大手建設住宅企業・パワービルダー)への参加」、「現場情報集約」、「現場委員会の構成」、「職種別部会の構成」など明確にして発展・活動強化をはかります。

(4)「働き方改革」をリードし処遇改善をはかる

①労働時間要求 長時間労働の克服は建設労働運動の基本課題

「制限された労働時間」と「十分な賃金」、「必要を満たす社会保障」は人間らしく働き生

活する前提です。賃金が確保されると同時に、労働時間が制限されなければ、「もっと欲しければもっと働けばいい」となり、賃上げ要求も無力です。

「稼げる限り昼夜なく働く」と決別しなければ、やがて働き手を失い建設産業は衰退します。

労働時間の規制をはじめとした「働き方改革」は、結果として「本来支払うべき賃金」、「確保しておくべき経費」を明らかにします。

重層下請構造の中で、「受注できる請負金額」で受注してきた建設業の商慣行を改め、「経営を持続できる請負金額」での受注に商慣行を発展させる可能性を含んでいます。

②週休2日制、月給制の推進

労働時間の規制をすすめるために、賃金補正、補償が可能となる単価の増額を要求するとともに、月給制への移行を促進します。中小・地域建設産業においても週休2日制、月給制の実現をめざします。

③工期と平準化、賃金(労務費)の確保

週休2日、年次有給休暇、盛夏厳冬休業(有給)などを考慮した工期が必要です。一式見積りから労務費の分離をすすめ、労務費を内訳明示した見積書の活用と適正な契約を推進します。

厳しい工期・工程が設定されている場合、安全衛生の法令遵守闘争も検討します。

④法令遵守、雇用の正常化の推進

働き方を明確かつ適法なものとしていくことは、労働組合の責任です。よりよい働き方を追求する、その前提である労働法制が十分に遵守されていない現状から、まずその実現を追求します。

雇用の正常化と同時に、就業規則の作成、36協定の締結など法令遵守をすすめることで、長時間労働の克服、実質賃金の引き上げをはかります。

⑤外国人労働者対応

外国人労働者については、第一に国内労働者と同等の処遇が必要です。教育訓練・安全衛生も保証されるべきです。

外国人労働者の要求を集約し、対応する部署、人材の確保をはかります。

(5)政策賃金から協約賃金へ

①「市場賃金」、「政策賃金」から「協約賃金」へ

建設労働組合は、際限なく切り下げが続いてきた市場任せの状況(市場賃金)から、公共工事設計労務単価などの政策賃金による賃金引き上げ策を要求し、実際に転換してきています。しかし、これらに依存するのではなく、賃金を含む労働協約をつくることが労働組合と使用者団体(業界団体)や個別企業の役割となっています。

実際の賃金決定は、個別企業と労働者の間で結ばれる契約によって決まりますが、その水準を引き上げていくためには、団体交渉のしくみと労使の合意を示す労働協約が不可欠です。

②「協約賃金」をもとめる組合員構成への変化—資本丁場と労働者階層の増大

首都圏の建設労働組合では、すでに2012年の段階で資本従事者が半数以上を占めており、社会保険加入対策の促進で、雇用労働者の比重がさらに増大しています。

労働契約・就業規則・労働協約によって労働条件を明確にする要求が高まっており、労働組合が労働条件の改善に努力することは当然の役割となっています。

③ゼネコン・住宅企業を動かすパートナーシップ協約の役割

これまで、ゼネコンも住宅企業も元請としての責任に否定的であり、賃金と諸経費、一般管理費を区別せずに「資材」として扱い、発注者との関係でも腰がすわらない状況がありました。

しかし、この間の首都圏建設労働組合の取り組みの結果、一部の大手住宅企業や中規模の建設企業との間で労働協約であるパートナーシップ協約の締結が始まりました。

協約を締結した企業との協働の実績が重要です。企業との「合同勉強会」「意見交換会」の設定や、労働者供給事業・現場委員会の提案と実現、安全パトロールなどの共同事業を推進します。

【パートナーシップ協約 合意内容】

1. 建設業法等の関係法令を守るとともに、専門工事会社・協力会社の建設技能者の技能・経験に見合った賃金支払いなど処遇改善の努力を尊重し、推進します。
2. 労働安全衛生法・労働安全衛生規則 等を守り、作業環境を改善します。
3. 建設技能労働者への「建退共」の適用・普及を推進します。
4. 労働者供給事業等を通じて地域建設業の安定・拡大を相互に支援します。

④「協約賃金」の確立が日本の建設産業を変える

協約賃金は、建設労働者の賃金の最低基準(標準)を確立し、企業間の行き過ぎた価格競争に歯止めをかけ、適正な価格と利潤の実現に大きな役割を果たします。

建設生産物の品質と安全の確保に貢献し、重層下請構造の改革を促します。

協約賃金を柱とする建設産業の労働協約は、発注者と対等な関係を確立し、労働者、下請企業、元請企業・業界の共存・共栄のシステムづくりを支えます。

(6) 要求と交渉を基礎付ける職種別結集を

建設産業労働政策「建設労働要求2020」の実現・処遇改善・法令遵守の取り組みは、職種別結集を軸に推進します。

①職種別結集の必要性—要求を基礎付ける

技能者の能力評価基準の策定をはじめ、政府と大手建設企業、専門工事団体による検討の場に全建総連の代表も参加し、施策の策定に関与しています。

大手建設企業交渉においても、技能労働者の処遇改善は、企業との共通認識となっています。

具体的な処遇改善においては、職種別の要求・賃金水準を設定し実現をはかる必要があります。そのため、私たち建設労働運動の側でも、要求を基礎付ける職種別の結集・組織が求められます。

②職種別結集につながる取り組みの到達点

建設労働運動の歴史でも、またこの間の首都圏の運動でも、さまざまな場面で職種別結集の試みと実績が重ねられています。

③方針化の柱—多様で複層的な職種別「結集」を

首都圏の建設労働運動において、多様で複層的な職種別結集(部会)をすすめます。

同時に、組合の日常活動が現場の就労実態と切り結んでこそ、持続的な活動とすることが可能です。職種別結集と組合基礎組織との関係を明らかにし、組合員が主体的にたたかう組織活動をすすめます。

「地域」を軸とする多職種結集である組合基礎組織は、さまざまな優位性(元下や指揮関係から離れた対等な活動、自由)を持っています。

職種別結集による労働条件要求と行動の確立は、この基礎組織を強化し、「地域」を媒体として職種別結集が展開する可能性を持っています。

「地域」と「職種」の相乗効果をはかります。

④より多数を占める職種の結集

職種別結集は、仕事対策(職域対策)との連動による大工(工務店)の結集、設計者の会の「職種別結集」としての再位置付けなど、首都圏の建設労働組合で組合員の多数を占める職種からはじめます。

⑤条件・可能性から「戦略的」な職種を設定

さらに、運動の可能性、現場における要求の実態などから、中心的活動家が存在し、すでに実践を開始した型枠大工や設備、専門工事団体との関係から左官・鉄筋、労働者供給事業との連動による大工(住宅企業)、要求実態からプラント従事者など、職種別結集につながる職種と課題を設定します。

⑥職種別の賃金アンケートの実施

現状の組織的なアンケート活動は社会保険適用事業所における賃金調査などとも組み合わせ、職種別要求の集約と結集をすすめます。

首都圏の建設労働組合は、組合と国保登録における職種情報の確認と就業状況調査の経験を重ねています。CCUSとも連動して、この情報の整理と再構築をはかり、職種別の情報発信、結集・組織化の条件づくりをすすめます。

(7)労働協約を積み上げ 5つの領域で交渉機構を

首都圏では、2010年前後から交渉機構・労働協約を展望した各組合での実践が展開されています。およそ10年間隔で実施されている4都県の建設労組調査が実施され、2014年には建設政策研究所から『首都圏建設労働組合の未来に向けて一情勢・展望・提言－戦略確立のための調査研究報告書』が出されています。生公連(生活関連公共事業推進連絡会議)や首都圏共闘(建設関係労働組合首都圏共闘会議)の運動と政策づくりが進められ、各組合での産業民主化方針の検討と策定(東京土建では総合5カ年計画)によって、今日の政策化の前提となる実践がなされてきました。

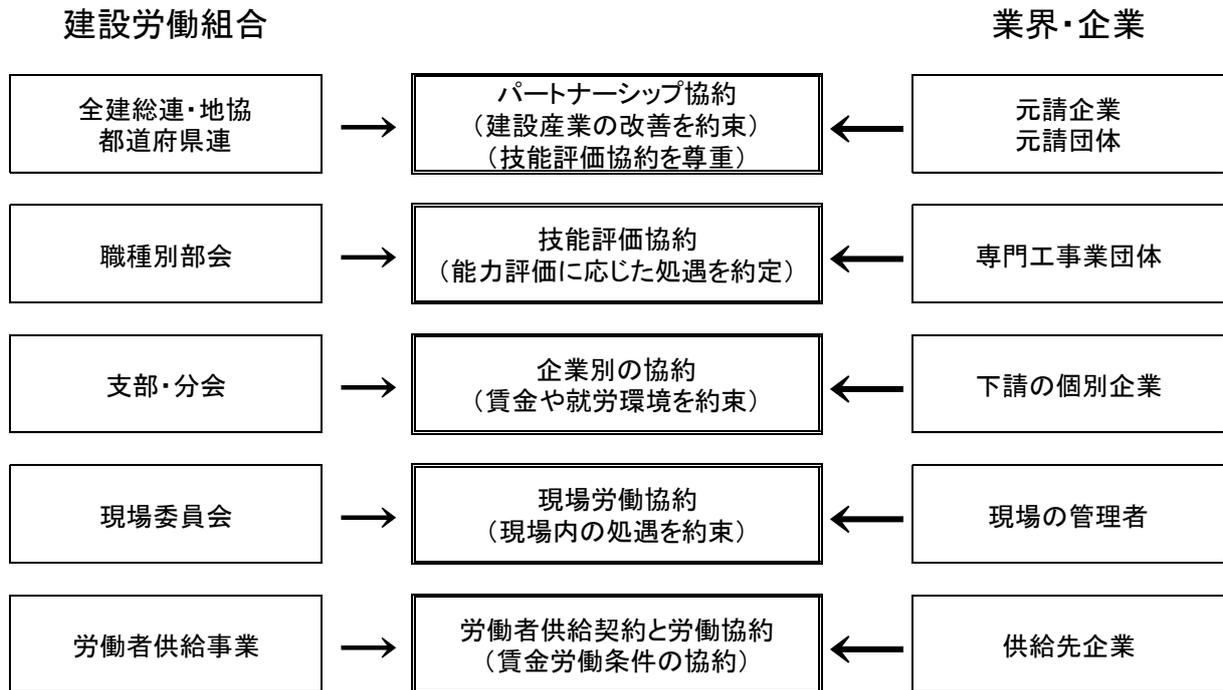
首都圏建設労働運動の努力が今日の土台を作っています。

職種別結集と連動して、以下の5つの領域での多様で複層的な交渉機構づくり、協約の締結に向けた取り組みを進めます。

- 専門工事業団体との対話と交渉による「技能評価協約」(仮称)の締結
- 元請企業とその団体との「パートナーシップ協約」の締結
- 個別企業(組合内の事業主を含む)との協約
- 労働者供給事業による供給契約と労働協約
- 現場対策の発展と現場における組織化と協約の締結

将来的には、労働組合と元請団体、専門工事業団体、中小建設業団体、住宅企業団体が一堂に会して、団体交渉をおこない、労働協約を結ぶことを展望します。

『5つの領域』



①現場対策・大規模現場—実態から交渉機構へ

「現場実態・要求集約」⇒「宣伝」「改善申入れ」⇒「交渉」「改善獲得」⇒「宣伝」「実態確認」のサイクルを恒常化します。

安全衛生に関わる現場の改善などを文書で申入れ、組合と事業者が具体的改善を文書で相互確認することで実質上の労働協約を積み重ねます。

②大手建設企業交渉を団体交渉に

上記の相互確認など、現場における改善交渉実績の追認から、労働協約を積み重ねます。現場情報に基づく企業交渉・団体交渉に発展をはかります。

専門工事業者・団体との「技能評価協約」づくりをすすめ、元請企業・元請団体がその協約を尊重するという確認(パートナーシップ協約)を積み重ねます。

③組合内外の個別企業との労働協約を

労働者組合員が直接雇用されている個別の企業との間で結ぶ労働協約が建設産業の交渉機構・労働協約づくりの基礎となります。組合員事業主と労働者の労働協約を広げます。

賃金を含めた総括的な労働協約と、個別労働条件の協約(社会保険の適用と負担、技能育成、安全衛生など)、現場単位の労働協約など多面的に積み上げます。

法令遵守宣言を盛り込んだ「パートナーシップ協約」(組合内事業所版)を作成し活用します。

さらに、「技能評価協約」の賃金を最低の基準として、個々の労働者が実際に受け取る賃金を定める協約を個別企業と労働組合との間で結びます。

工事現場の段階でも、労働組合の組織(現場委員会・仮称)と現場所長などとの間で、現場協約を締結します。

④労働者供給事業を通じて住宅企業との労働協約の共通化を

住宅企業の職域では、労働者供給事業を通じて労働協約(労働者供給事業・付属協定書)を締結した実績があります。労働者供給事業を首都圏で連携させ、大工職を柱に共通の労働協約締結を目指します。

専門工事業の能力評価基準も活用して、大工を中心とした職種別の結集を重視し、団体交渉・「技能評価協約」をすすめ、供給契約に伴う労働協約を締結します。共通の労働協約によって、処遇のレベルアップと供給事業の拡大、職種別結集の強化をはかります。

⑤公契約条例を通じて交渉機構への発展を

公契約条例適用現場においては、すでに賃金の下限を規制する機能を獲得しています。

条例審議会などで地域建設産業団体との「賃金水準」、「公共工事入札制度の改革」などの対話をすすめ、民間工事を含めた地域における交渉機構への発展をはかります。

条例の職種別の賃金下限額設定は、地域における「技能評価協約」の基礎となります。

条例以外にも、防災やまちづくり、労働安全関連の地域団体との共同も基礎となります。

(8)専門工事業者、団体との共同と交渉

①専門工事業、中小・地域建設産業と建設労働運動は利益を共有

建専連(建設産業専門団体連合会)は2013年から、毎年総会で、「安値受注を繰り返す、指値をしてくる企業とは契約しない」という総会決議を採択しています。

また、日本型枠工事業協会の「働き方改革対策委員会」は19年7月の報告で、型枠大工の2018年平均年収約470万円を前提に、「週休2日と有給休暇5日取得が進むと最低限15%、有給休暇100%消化では20%の日給アップが必要となる」とし、さらに、「材工㎡単価で12~16%の上昇となる」としました。

単価の「値崩れ」、ダンピング受注、労務費目減りの負の連鎖を防ぎ、必要な単価を確保することは、専門工事業、中小・地域建設産業と建設労働運動が共有できる利益です。

業者団体の動きとも連携し、労働運動としての職種別結集(職種別部会など)をもとに、適正な単価と発注制度の実現を求めて対話と共同を広げます。

②単価・賃金水準の直接的な交渉

利益を共有するとともに、中小・地域建設産業の単価と建設労働者の賃金水準引き上げの具体的、直接の交渉相手でもあります。

③技能者の能力評価基準認定の職種に対応した意見交換

国土交通省は、CCUSを活用した「建設技能者の能力評価制度」について、鉄筋、型枠、機械土工、左官、内装仕上、防水施工、切断穿孔、サッシ・カーテンウォール、建築大工、トンネル、圧接、電気工事、コンクリート圧送、とびの13職種の業界団体が申請した能力評価基準を認定しました(2020年3月4日時点)。

こうした動きと連動して、職種別の結集をもとに要求を集約し、労働条件改善をめざします。

労働組合と専門工事業団体との間で「技能評価協約」の締結をめざします。

(9)交渉のレベルアップと人材の育成・確保

国、都県、区市町村から業界や企業、諸団体との関係まで、さまざまな場面で交渉人材の育成と確保が求められます。

労働者組合員と同時に、組合内事業所と事業主の参加もこれまで以上に必要です。

自治体交渉や行政審議会などで、交渉の経験をもつ役員や書記は順次退任しています。交代によって「新たな前進」が得られる場合もありますが、「振り出し」に戻る場合もあります。経験を生かし継承するシステムが必要です。

①交渉の集団化・系統性・人材の確保

組合が取り組む交渉は、組織対組織(集団対集団)の交渉です。一人ひとりが組合に結集し、組織的・集団的な交渉を通して要求と政策を実現します(交渉の集団化)。さらに個別事案の交渉でも、改善・解決の成果、あるいは不調、決裂の経験を全体のものにしていきます。

とくに、労使関係において、労働組合と会社や団体との団体交渉は、憲法や労働組合法で保障された労働者の権利です。同時に個別交渉は労働者が不利になりがちであり、労働組合が団体交渉権を用いて、交渉にかかわることは欠かせません。実際に、パートやアルバイト、派遣などの非正規労働者を組織した労働組合は、企業側と交渉し、処遇改善を実現させています。

労働組合が交渉のレベルアップを図る上で、交渉担当者のスキルを集団の力にしていくことが大切です。交渉経験を系統的に蓄積し、継承を可能にし、交渉人材を育成、確保していきます。

②交渉のレベルアップをはかる

要求や政策は、交渉相手が必要、妥当性、社会性を理解し、合意に到達することで実現します。これまでの交渉の成否は交渉の当事者・担当者の力量に依るところが大きく、個人のスキルを集団の力にしていくことが求められます。

担当者が経験で習得してきた交渉のノウハウ、知識、スキルなどを文書(また音声や写真)で蓄積。さらに、必要なスキル、交渉の基本と応用を学ぶ機会を作り、組織的な継承、レベルアップをはかります。

③建設政策研究所を活用する

交渉人材の育成と確保、交渉のレベルアップでは、建設政策研究所を活用して、交渉経験交流や成果の蓄積をはかります。

(10)建設政策研究所が解明した論点とシンクタンクとしての課題

本委員会において建設政策研究所は、「建設労働組合運動の到達点と課題」、「いわゆる『一人親方』に関するこれまでの調査の成果と論点」の2つの点を明らかにしました。

とくに、協約賃金を実現する交渉機構づくりに向けて、「5つの領域」を提案しました。

協約賃金をめぐる「5つの領域」とは、以下の通りです。

- 専門工事業団体との対話と交渉による「技能評価協約」の締結
- 元請企業とその団体との「パートナーシップ協約」の締結
- 個別企業(組合内の事業主を含む)との協約
- 労働者供給事業による供給契約と労働協約
- 現場対策の発展と現場における組織化と協約の締結

また、建設労働組合の新しい組織的課題として、とくに、「職種別の結集と部会への組織化」、「資本従事者組織の拡大等を通じた『現場委員会』の組織化」の重要性を提起しました。

協約賃金に関する「5つの領域」と労働組合の組織的課題をめぐっては、建設労働組合の元請企業との交渉、それを通じた大手住宅企業や地場ゼネコンとの「パートナーシップ協約」の締結、専門工事業における対話と職種別交流、職種別賃金づくりの試み、労働者供給事業の進展などの実践を通じて端緒的な成果が獲得され、その運動方向・組織的課題の検証が進んでいます。

また、建専連の総会決議、日建連の「労務費見積り尊重宣言」も、こうした運動方向の重要性を示すものです。

シンクタンクとしての建設政策研究所は、その主要な調査・研究課題として、以下を設定し、その活動を発展させています。

- 労働政策に関わる賃金、労働条件等に関する基本的な調査・研究活動
- 労働組合の諸活動から得られた成果についての整理・分析作業、理論化
- 交渉機構づくり、労働協約の締結に向けて、そのあり方や海外事例の研究
- 建設行政や業界団体、大手建設・住宅企業の動向把握と分析
- 大規模プロジェクト等に関する調査

建設労働組合は建設政策研究所の役割への理解と運営への協力が求められます。

(11)労働組合での合意形成(団体交渉・行動権の確立)

建設産業労働政策の目的は、建設労働者の賃金、労働時間その他の労働条件の向上と社会的地位の確立(建設産業の事業と政策における労働者・労働組合の対等な決定権

の獲得)です。

その際、労働組合の交渉(団体交渉)における基準(労働協約などの妥結条件や自治体要求内容)を、労働組合として決めることが求められます。

全建総連と首都圏の建設労働運動は、建設産業労働政策によって、国や自治体、企業と業界への影響力を高め交渉を強めます。

建設労働運動として、本来的な意味で「労働組合法の求める手続き＝ストライキ権の確立」を展望します。

①組合内企業との協約の推進

各組合の大会と基礎組織における「建設労働要求2020」の論議と採択、組合員事業主との対話と労働協約(組合内事業所とのパートナーシップ協約)によって、組合内の合意を形成します。

②労働組合の「団体行動」としてのキャンペーン活動

処遇改善につながる組合の団体行動として、大手建設企業の労働組合である日本建設産業職員労働組合協議会(日建協)などとの連携による「週休二日」実施の運動、組合員・事業所の一斉休日としての「祭り」など、さまざまな創意的活動をすすめます。

あらためて、国民への理解を広げる社会的なアピール、宣伝を展開します。

4. 中小・地域建設事業者への提言

(1)はじめに

私たち全建総連をはじめ首都圏の建設労働運動は、「建設労働要求2020」を掲げて、その実現のために奮闘します。

私たちは、中小・地域建設事業者のみなさまが私たちの要求を理解し、その実現に努力されるよう要望します。同時に、すべての発注者の理解を求め、元請建設企業、専門工事業者から、その原資となるに相応しい工事額の支払いがはかられるよう、ともに奮闘します。

(2)大手建設・住宅企業の過度な高収益をただし適正な単価・賃金に配分させます

私たち中小・地域建設産業は地域とすべての建設事業を支えています。中小事業者や地域の職人ネットワークがなければ、大企業であっても事業を成しえません。

中小事業者は労働生産性が低いとの指摘がありますが、過大な収益が大手建設・住宅企業にのみとどまり、中小事業者と労働者に応分の配分がないことこそ問題です。

私たちは、この低賃金・低単価構造をなくすため、中小・地域建設産業の事業者のみなさんとともに運動をすすめます。

(3)法令遵守と雇用の正常化「書面による契約」を推進します

一法令遵守経営の宣言を

中小・地域建設事業者においても、法令遵守と雇用の正常化をすすめることが、適正な工事費用を確保することの前提になります。

同時に、建設産業においては重層下請構造が蔓延化し、現場には法令遵守そのものを困難にする実態があります。曖昧な雇用・下請の関係から事業主となった例も少なくありません。

今こそ、法体系や現場安全対策などの諸規範を遵守した「雇うルール」、「働かせるルール」することを前提とした経営を、当然のものとしていかななくてはなりません。

本提言を通じてすべての建設事業者による「法令遵守経営」の宣言を推進します。

中小・地域建設産業の自律的経営を建設労働組合が積極的に支援します。

労働基準法・労働安全衛生法をはじめとする労働各法や改正民法などの法令遵守、就業規則の作成や労使協定等の厳正な締結などを求めます。また、労働契約など雇用の全般にわたる契約や各種約款に基づく工事契約、見積・発注・受注など取引全般にわたる契約の書面化を求め、推進します。

事業者の指揮のもとで就労する労働者を外注化し請負的就労者(一人親方)とするのは違法行為であり、技能者不足による経営不安にもつながります。

建設労働者・従事者に社会保障権を確保するため、建設国保を含む健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険について、事業主の責任と負担による全面適用を求めます。

有給休暇制度など、法定の労働条件を守ります。

職業訓練教育については、OFF-JT(一時的に就労現場を離れて行う集合訓練)や計画的なOJT(事業所の現場でおこなう分散訓練)を事業者の負担で労働時間内に実施することを求めます。

雇用の前提となる、使用者の書面による特定と使用者責任の明確化を求めます。

(4)労働者・労働組合の関与を求めます

建設産業も労働基準法をはじめ労働各法が広く厳格に適用されなくてはなりません。いまこそ、口頭による契約などの取引慣行を改め、「書面による契約」の徹底、労働契約・就業規則・労使協定など労働者と労働組合の関与による労働条件の明確化を求め、推進します。

私たちは、すべての建設事業の現場と地域で、また職種ごとに、経営者と労働組合による建設的で恒常的な労使交渉の場を求めます。

■法令遵守宣言(項目案)

- 労働基準法・労働安全衛生法をはじめとする労働各法や改正民法など、法令を遵守します。
- 雇用においては就業規則の作成、労働契約・労使協定等の締結を推進します。
- 労働基準法に基づく報告と、工事契約など、取引全般にわたる「書面による契約」をすすめます。
- 建設国保を含む健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険の適用をすすめます。
- 有給休暇制度など、法定の労働条件を守ります。
- OFF-JT(一時的に就労現場を離れて行う集合訓練)や計画的なOJT(事業所の現場でおこなう分散訓練)を労働時間内に実施します。
- 労働者と労働組合が参加する建設的で恒常的な労使の対話をすすめます。

○「建設労働要求2020
ダイジェスト版」

建設産業労働政策 2020 ダイジェスト版

建設労働者の処遇改善、中小・地域建設事業者の経営改善に向けて、建設労働組合が協同で取り組む運動についてまとめたものです。

目次

1. 建設産業情勢と労働運動の決意
(政策前文)
2. 建設労働要求2020
(政策本文)
3. 労働政策実現の運動と交渉の提案
(運動提案)
4. 中小・地域建設事業者への提言
(提言)

地域建設産業の役割

- ・ 頻発する自然災害の中で地域建設産業は地域社会の命綱
- ・ 人口減少、入職者減の中で産業維持が課題

↳ 社会を維持し働き手を確保する成熟した産業となることができるのか、岐路に立っています。

政策の動き

- ・ 社会保険加入対策（2012年～）
- ・ 設計労務単価の引き上げ（2013年～）
- ・ 担い手3法の改正（2014年）と新担い手3法の改正（2019年）
- ・ 建設職人基本法（2017年）
- ・ 「建設産業政策2017+10」（2017年）

目的→産業を支える労働者の処遇改善

政策前文

大手企業の動き

認識：技能労働者の賃金水準は全産業平均を2割も下回る異常な状況

- 労務賃金確保に向けて、要綱や提言
- 現場の週休2日（4週8休）に向けて
- 下請の「労務費見積り尊重宣言」

👉 生産体制を維持するためには技能労働者の人材確保・育成が不可欠

政策前文

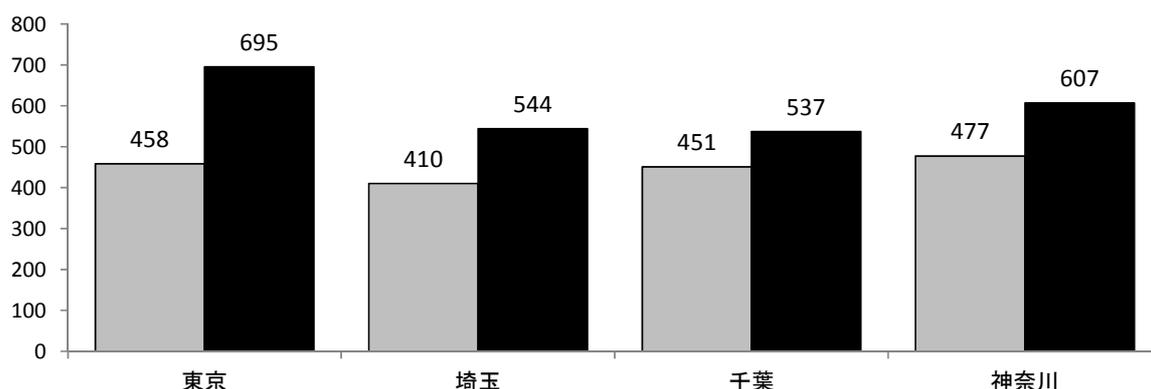
建設労働者の現状

①賃金：建設労働者の平均年収は、全産業よりも低い

図表1 建設労働者と全産業労働者の平均年収（2018年）

万円/年

□賃金調査 ■全産業(男)



政策前文

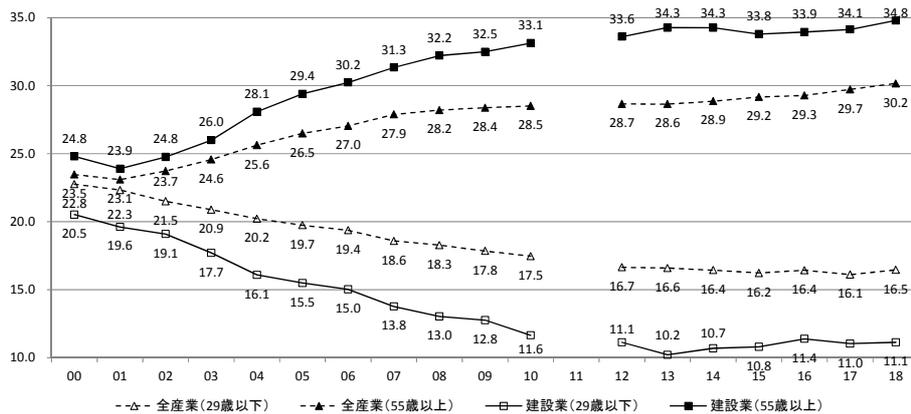
建設労働者の現状

②進む高齢化

29歳以下は11.1%（全産業16.5%）

55歳以上は34.8%（全産業30.2%）

図表2 29歳以下、55歳以上の就業者数の推移（建設業・全産業）



政策前文

建設労働者の現状

③長時間労働、少ない休日

- ・年間総労働時間

建設業：2065時間 全産業：1807時間

→250時間以上多い

- ・週休1日
- ・有給休暇の未取得



賃金引き上げ、労働時間の短縮など、処遇改善の取り組みが不可欠

政策本文

賃金

- 年収720万円以上（月給による賃金）
- 職種ごとに労働協約でランク別標準賃金の設定

賃金	一人前	年収	720万円以上
	入職者	年収	360万円以上
時間給		2,000円以上	
法定福利費等	請負的 就労者	15%以上の福利厚生費用の支払い	

政策本文

労働時間・休日

- 週休2日を基本
- 週40時間以内、年間1800時間以内
- 時間外労働の割増賃金、有給休暇

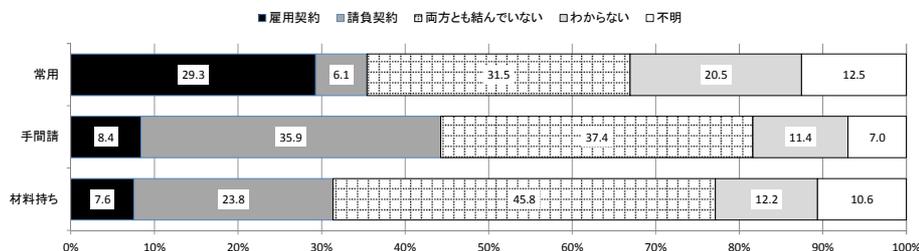
休日	週休2日	労働時間	週	40時間以内	
	年末年始・盛夏厳冬休業(有給)		年間	1,800時間以内	
	有給休暇の適切な取得		時間外労働	割増賃金と上限時間の設定	
			インターバル時間の設定		

政策本文

法令遵守・雇用の正常化

- 書面による契約の徹底
- 社会保険の事業主責任と負担による全面適用
- 事業主の指揮のもとで就労する請負的就労者（一人親方）の雇用化

図表3 働き方別の契約状況（2018年）



政策本文

その他



- 労働契約・就業規則・労使協定など、労働者と労働組合の関与による労働条件の明確化
- 恒常的な労使交渉

運動提案

①発注者・元請に要求

- ・地域建設業で実現：原資獲得が不可欠
→発注者・元請に要求
- ・低賃金・低単価構造を変える
→法令遵守、書面契約、月給制など

 私たち自身が、産業民主化、処遇改善を決意し、不退転の覚悟で運動を進める

運動提案

②現場対策活動の確立

- ・首都圏の建設労働組合
不払いや現場アンケート、労災事故対応などの現場対策活動の蓄積をもとに、大規模プロジェクト現場などで行動
→大手建設企業の対策を引き出してきた
- ・現場改善宣伝行動
→建設労組の連帯、組合の存在感発揮

運動提案

現場対策活動～「ズバツとアンケート」

千葉土建：現場で短時間で簡単に答えられるアンケート「ズバツとアンケート」
→多くの回答



自治体の懇談などに活用



一部の自治体では首長が調査に同行



順次波及、現場行動を切りひらく！

運動提案

豊洲新市場～不払い解決

事業主組合員に不払い被害発生
→退場時宣伝行動、「ズバツとアンケート」、従事者の実態把握



都や元請と交渉



82%の回収



現場情報を集約、交渉をリード！

運動提案

月例宣伝が組合員の確信に～横浜みなとみらい地区

横浜みなとみらい地区の建設ラッシュ
→現場宣伝の定例化



毎月、執行委員会開催日の6時45分から
宣伝行動を継続



配布宣伝物が増加。アンケートも多数回収

 行動に参加する仲間の確信に！

運動提案

新国立競技場～現場環境を一変

新国立競技場現場前での早朝宣伝
→宣伝行動が仲間に伝わる



組合員からの現場情報発信が進む



現場改善につなげる好循環

現場の改善：早朝入場の改善、20時の現場閉鎖、
製氷機管理の改善など

 仲間の声を受け止める現場改善運動！

運動提案

丸ノ内3-2計画～現場労働者と組合運動が統一し就労環境改善につなげる

各所へ改善要望書を提出、緊急現場宣伝行動



「現場内を見て欲しい」「助けてください」
→ 300件を越す過酷労働の実態が次から次へと。



組合に対する感謝や激励も寄せられ、組合と現場労働者に一体感をもたらす画期的な変化

 現場のパワハラ、休憩所の改善に！

運動提案

③大規模プロジェクトで現場に組合を

・法令遵守で提案・交渉

施工体系図

→民間工事では「掲示」が義務となっていない
→事故防止の観点で労働基準監督署に「申告」

・共同行動の発展・恒常化を

公共関係の労働組合、全建総連以外の建設産業関連労働組合とも連携・共同しつつ、日常活動に

運動提案

④政策賃金から協約賃金へ

- ・市場動向を即座に反映する賃金の問題
建設労働者の賃金...建設需要を反映した「単価」に
即座に反応→賃金下落が続いてきた
- ・公共工事設計労務単価
政策的引き上げが続いてきた
→市場調査によって決定されることに変わらない
- ・協約賃金
賃金の最低基準を確立、企業間の行き過ぎた価格競争に歯止め
→適正な価格と利潤を確保

運動提案

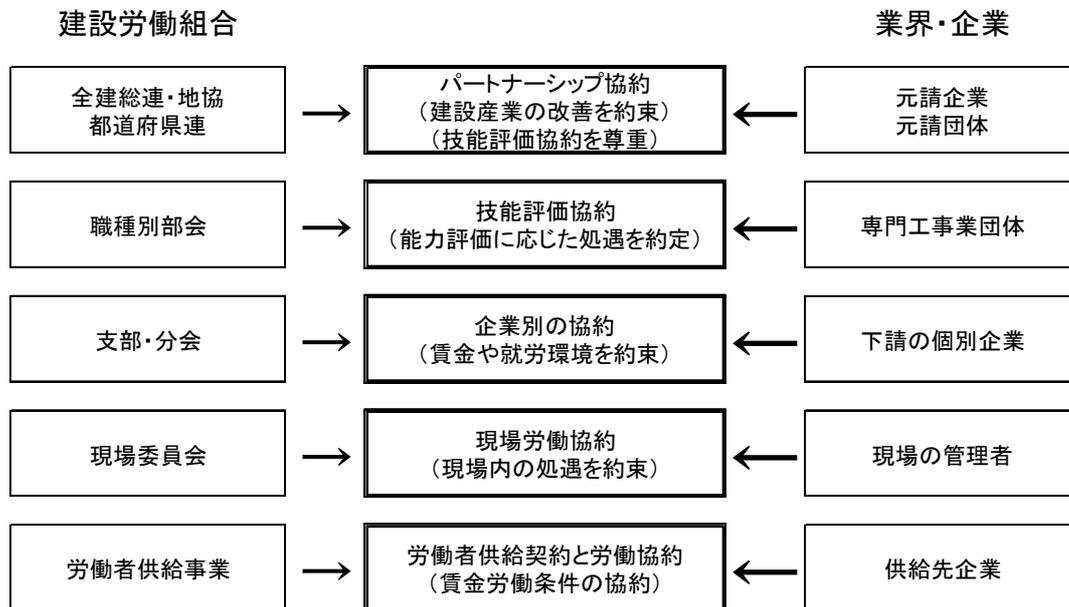
⑤職種別結集を

- ・処遇改善実現
→職種別の要求が必要
※建設労働者は職種別に賃金水準が形成
- ・職種別要求→業種別団体等との交渉に
↓
要求を基礎付け、交渉の媒体（交渉機構）となる職種別の結集・組織を

運動提案

⑥ 5つの領域で交渉機構を

『5つの領域』



作者：浅見和彦氏（専修大学教授）

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○現場実態から交渉へ

「現場実態・要求集約」

➡「宣伝」、「改善申入れ」

➡「交渉」、「改善獲得」

➡「宣伝」、「実態確認」

のサイクルを恒常化



組合と事業者が改善を文書で相互確認
→実質上の労働協約を積み重ねる

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○大手建設企業交渉を団体交渉に
現場における改善交渉実績の追認
→労働協約を積み重ね、現場情報に基づ
く企業交渉・団体交渉に発展を図る。

現場や専門工事業者等との労働協約を元
請企業・元請団体が尊重する責任の確認
(パートナーシップ協約)を重ねる。

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○「技能評価協約」
専門工事業者・団体と技能評価に基づく
賃金水準を決める協約
→技能評価協約を最低の基準として、個
別企業と労働組合で協約締結

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○現場協約

労働組合の組織（現場委員会）と現場レベルで、現場協約を締結

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○個別企業との労働協約

個別の企業と結ぶ労働協約が建設産業の交渉機構・労働協約づくりの基礎

→組合員事業主とも労働協約を締結

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○労働者供給事業を通じた労働協約
労働者供給事業で労働者を供給する際には、供給先企業と労働協約を締結

運動提案

交渉機構の確立と労働協約締結運動

○公契約条例を活用
公契約条例では、賃金の最低水準をけているための審議会が設置されている
→実質的に労使の交渉の場
↓
審議会を交渉機構に発展させる

運動提案

⑦ 専門工事業者、団体との共同と交渉

単価の「値崩れ」、ダンピング受注の連鎖を防ぐ

→ 専門工事業、中小・地域建設産業と建設労働運動が共有できる利益

職種別結集をもとに、単価の維持と適正な発注制度の実現などを求めて対話と共同を広げる

提言

中小・地域建設事業者への提言

中小・地域建設産業は地域とすべての建設事業を支えている

→ 組合はその健全な発展に向けて尽力



○ 適正な単価・賃金が支払われるよう
共に奮闘

○ 「法令遵守経営」の宣言を推進

建設産業労働政策委員会報告集

発行年月：2020年3月

発行：建設産業労働政策委員会

編者：NPO 法人建設政策研究所

住所：〒169-0074 東京都新宿区北新宿 1-8-16 けんせつプラザ東京

Tel：03-5332-7820 Fax：03-5332-7821

Email: JDS04066@nifty.ne.jp

URL: <http://homepage2.nifty.com/kenseiken/>