

現場は変えられる

・「職長会」に期待する・

08.2.3

建交労中央本部 佐藤 陵一

〔激変する建設業-ピーク時との比較〕

工事量は約40%減、許可業者は▲6.2%減

	各指標の ピーク	(ピーク年度)	現状 (2006年度)	ピーク時 比
建設投資	84.0兆円	(92年度)	52.9兆円	▲37.0%
民間	55.7兆円	(90年度)	34.8兆円	▲32.7%
政府	35.2兆円	(95年度)	18.2兆円	▲43.9%
許可業者	60万業者	(99年度)	54.2万 <small>業者</small>	▲6.2%
就業者	685万人	(97年度)	546万人	▲20.3%

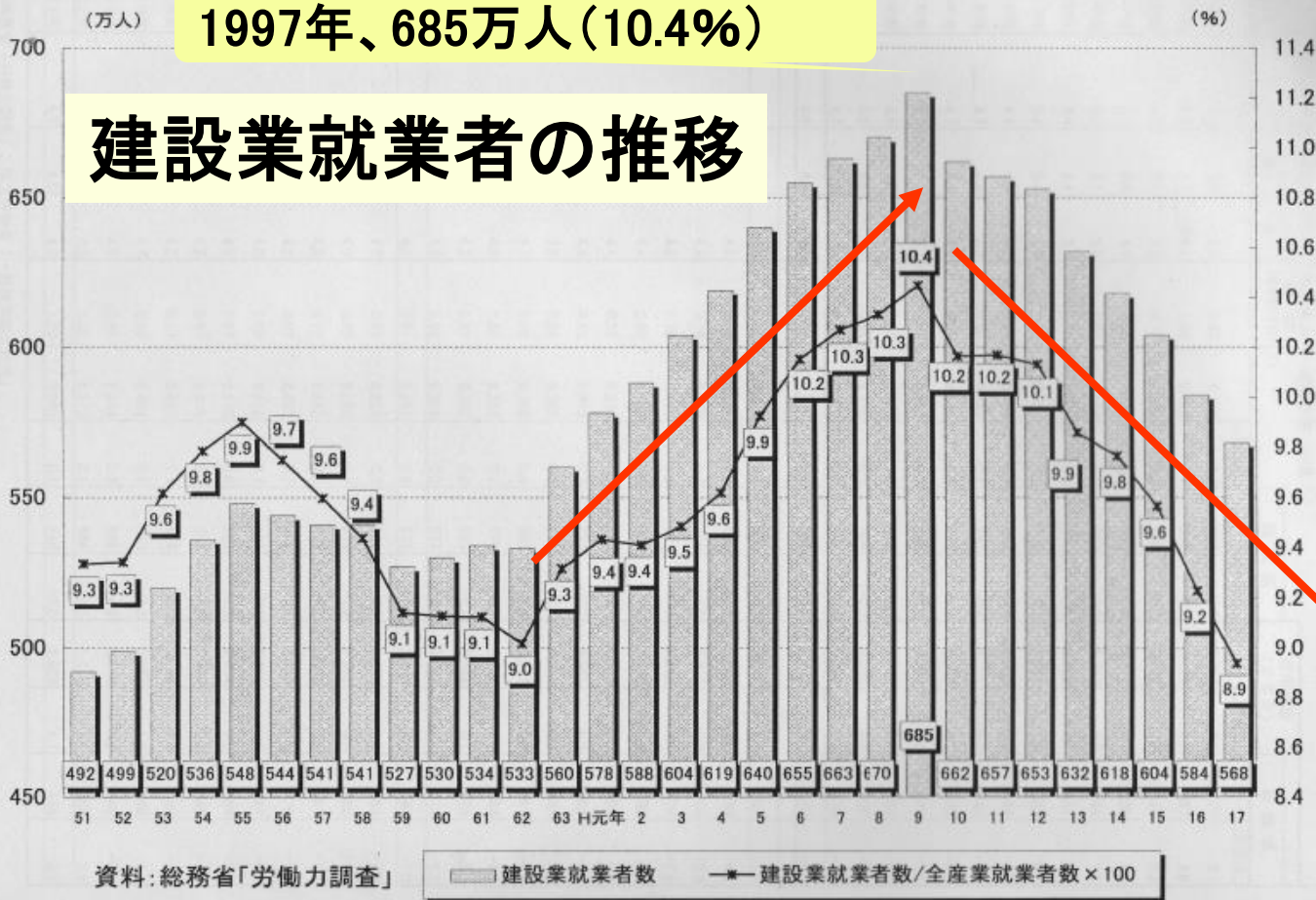
国土交通省建設業課

建設投資のピークの92年時は53万業者。06年は54万と横ばい

根本変化

1997年、685万人(10.4%)

建設業就業者の推移



建設業は「失業産業へ」
 建設業は「失業産業へ」
 者を生み出す

2006年1月
 546万人

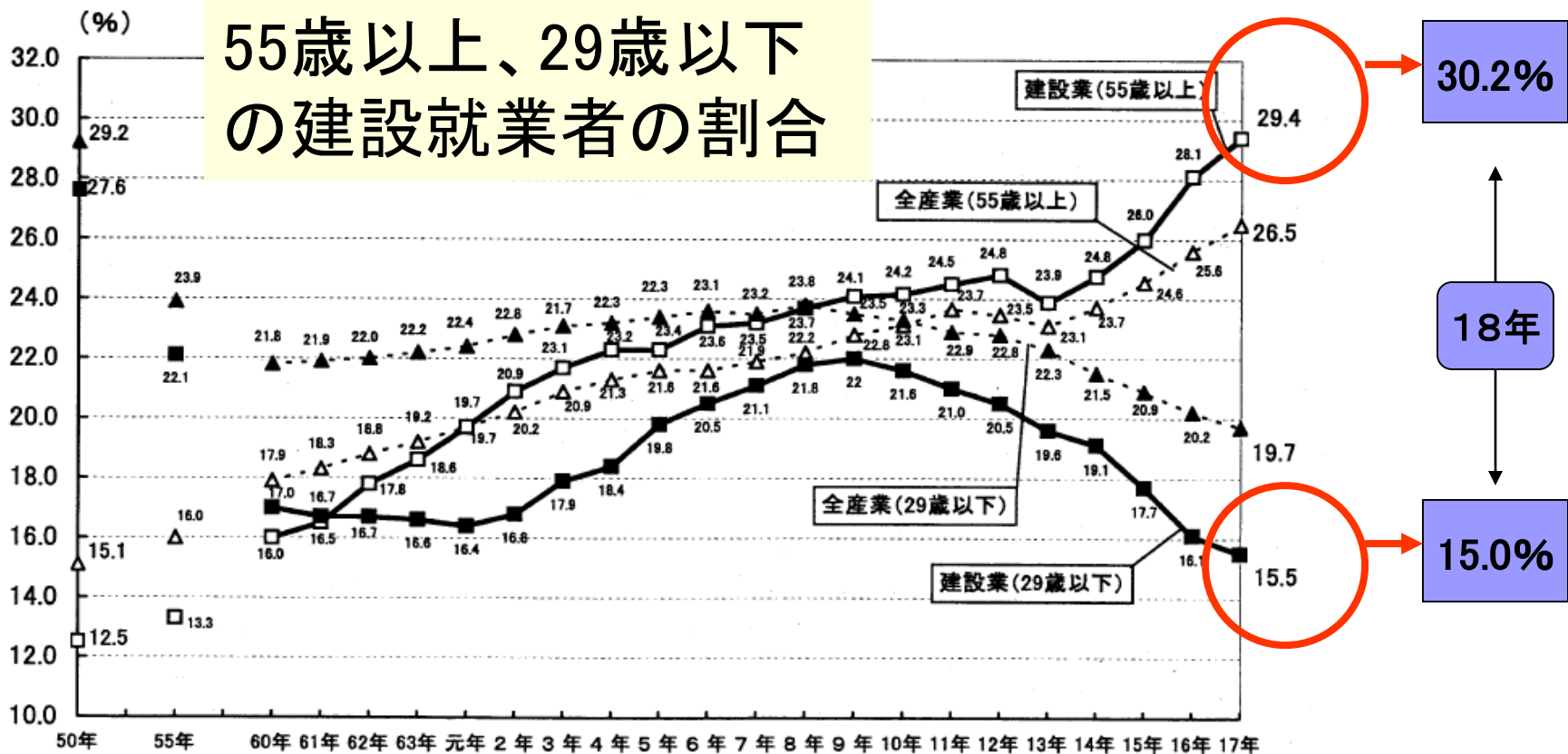
就業者は685万人から10年で546万人(06.1)に139万人が減少。減少率19.7%。雇用者は同時期に563万人から444万人に119万人が減少。減少率21.1%。雇用者から一部が自営へ。

建設業の55歳以上は30.2%で高齡化している

新規学卒者の建設業への入職は46,000人(06年)

(中卒含まず)

78,000人(95年)



かってない「参入」「退出」が同時に進行、しかも雇用不安が深化

- ニート・フリーター(=新型の失業、半失業)増加は建設業の「雇用不安」を象徴している
- 建設現場では高齢者の排除。若者参入。

「ネットカフェ難民」が建設業に就労（07厚労省の初調査）
東京40.9%、大阪24.0%、東京で35才以上では52.4%を占める

いまの若者は・・・

- ・「労働に対する生活感覚」「企業に対する帰属意識」「職業へのこだわり」など生活史的背景が昔と違う。
- ・都市化した社会、スピードへの変化を「常態」とし、そのなかでの職業生活を送ることを「当然」としている。

職業能力修得への意欲はつよい。
「オン・ザ・ジョブ」が労働者の相互の学び合い、教え合いとなる。
“技能”に対する要求に対し、労働組合として組織的、意識的に対応する。
この時、情報とその交換の意味は大きい。

建設業の組織化の対象は多様化している

- ・ 監督者、手間請、一人親方、自営業 ・
- 建設企業間の合従連衡、競争により、事業形態と雇用形態が目まぐるしく変化している
- 失業・半失業、不安定就業が広がっている
- ・ 組織対象者が多様化し、**組織化の方法自体の多様化**が必要であることが、現状認識の核心。

※「構造改革」は個人の生活不安、生きる意欲・勤労意欲の喪失、将来不安を拡大している。不安の心理状態は、①回避行動、②転職、③資格取得などの自己努力。組織や集団と切り離され、1人自分と内面的に向き合い、不安と同居する。

※労働経験の長い労働者と若年が生活と労働の「対話」から改善への創意・工夫が行われてきた。

過去と未来との交流運動史そのもの
労働組合が対応できていない

ゼネコンは欧米資本と直接的な競争関係に入っている。他産業の多国籍化と同様、国内市場への支配力を強め、超過利潤を上げ、海外展開資金やリスク回避資金を確保する。なりふり構っていない。

順位・企業名	国	05売上 高ドル	海外 比率
1. バンシー	仏	26,810	38.3
2. ブイーグ	仏	19,760	39.4
3. ホフティフ	独	17,014	86.6
4. 中国鉄路工程 総公司	中国	15,359	3.1
5. スカンスカ	スウェー デン	14,983	79.5
6. 鹿島	日本	13,343	14.1
10. 大成建設	日本	13,138	10.4
13. 大林組	日本	12,152	12.8
14. 清水建設	日本	11,509	9.1
18. 竹中工務店	日本	10,012	12.1

世界の建設会社

従業員133,513人

従業員115,441人

従業員 41,469人

従業員53,806人

5社平均は1万人前後

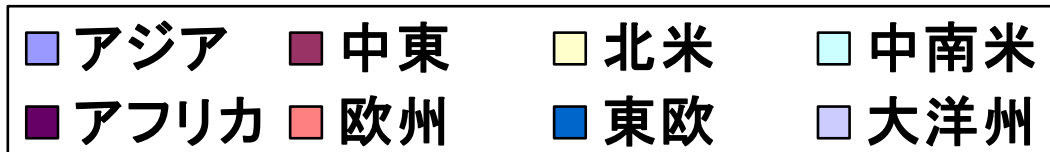
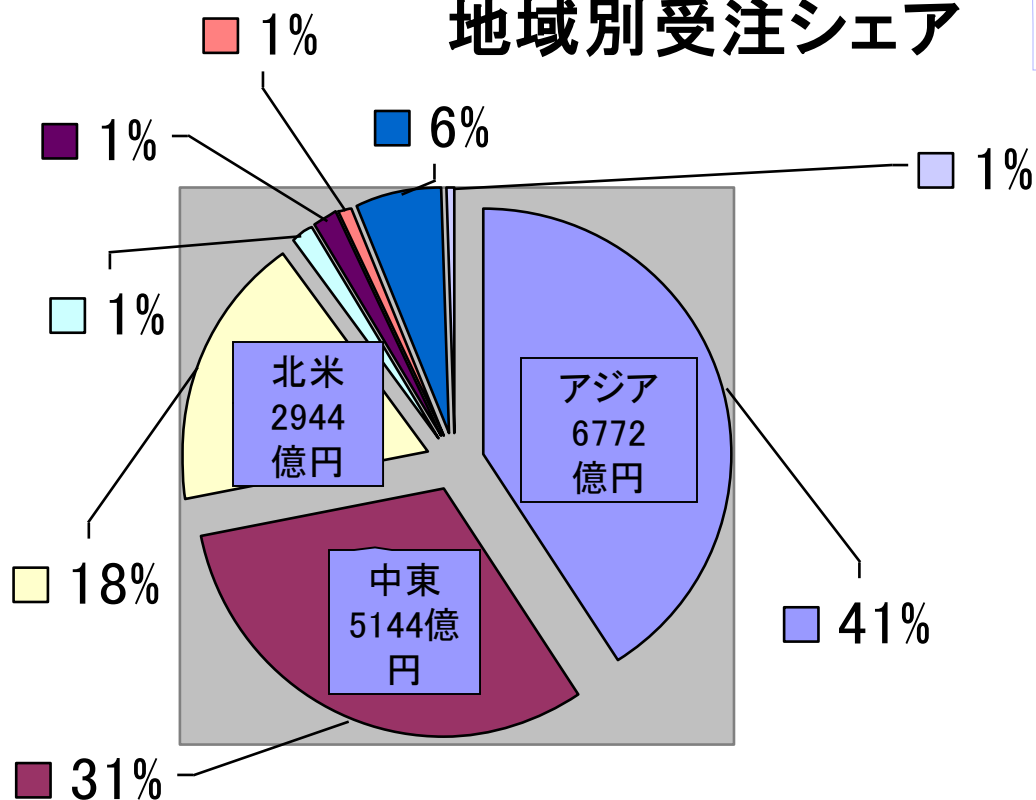
下請施工比率
 仏は15%程度
 独は30%程度
 日本は70%程度

日刊建設工業新聞07.3.27
 (米建設専門誌「ENR」)

06年度

海外受注1兆6484億円

地域別受注シェア



従来はODAのひも付きと日本企業の多国籍化にともなう工場建設が中心。現在は「自己責任」で海外展開。ODA受注は地位を下げ4.5%。

土木38.9%

道路 3966億円

工業3842億円

商業ビル2266億円

住宅1776億円

流通施設449億円

港湾・海岸444億円

公共発注(金額)43%

海外建設協会
(会員43社、06年)

専門工事業者 ← 人材を派遣業者や1人親方層、業務委託に依存する状況にある

千葉県内260が電話登録(鈴木賃金部長)

- ・専門工事業者は地域的に偏在。
- ・公共工事減少は元請けの低額入札・低価格を理由とする単価切り下げや「指し値」発注の増加を招いている

実際の工事遂行の中心は**専門技術者**や**技能労働者**

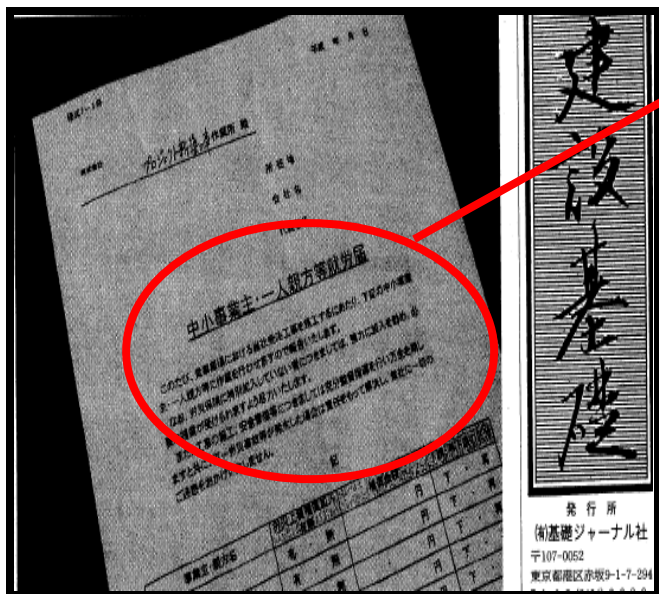
建設業の最末端に**「自営労働者」**の大群が蓄積されている。派遣会社が建設会社を設立し、「偽装請負」が横行している。

- 準大手・中堅ゼネコン → 分化が進む
- ・海外資本や不動産資本の傘下に入る
 - ・子会社や部門を譲渡し、特定分野に特化
 - ・「選択淘汰」の主な対象とされ、大幅な再編が進んでいる
 - ・談合解消、スーパーの受注競争への参加、JV方式の取りやめ

- 地方ゼネコン → 自治体発注の減で苦戦
- ・官公需法にもとづく既得権の確保が最大の課題
 - ・大手ゼネコンの丸投げ下請、JVのサポート、不動産資本と提携した中規模以下のマシオン、安売り建売住宅への進出、中小企業の建設需要の獲得で売上減を補う
 - ・「すみ分け」論(災害復興など事業規模ですみ分ける)

急増する建設業界の1人親方 「中小事業主・1人親方等就労届」

元請が下請に提出させる



建設基礎ジャーナル07.12.15

事故の責任も従業員の災害補償も事故原因、労働態様にもとづき、元請、下請、作業員等にそれぞれの割合で責任分担が筋。

- このたび貴事業場における当社受注工事を施工するにあたり下記の中事業主・1人親方等に作業を行わせますので報告します。
- なお、労災保険に加入していない者につきましては強力に加入を勧め、必要な補償が受けられますよう尽力致します。
- また工事の施工、安全管理につきましては充分監督指導を行い、万全を期しますと共に、万一労災事故が発生した場合は責任をもって解決し、貴社に一切のご迷惑はおかけしません。

「業界全体で職長の地位を高め、育てなければならない。公的資格を」の論評

(05.2.23建設通信)

- ゼネコンが職長教育に力を入れている。「職長」、シンボルマークの保護帽。「職長会活動」も活発
- かつて工場の職長や現場の世話役は職人の長であり、その社会で働く者のあこがれと目標だった
- 安全優良職長厚労大臣表彰
- 優秀施工者国交大臣表彰

顕彰制度。資格はともなわず、現場で生かす場はない。

元請社員の多忙と能力低下から、下請の管理能力が現場運営に大きな比重を占め、最先端を担う職長の指導力に大きく依存する状況が背景にある。

熟練労働者の退職等で**施工に問題**が起きる時期

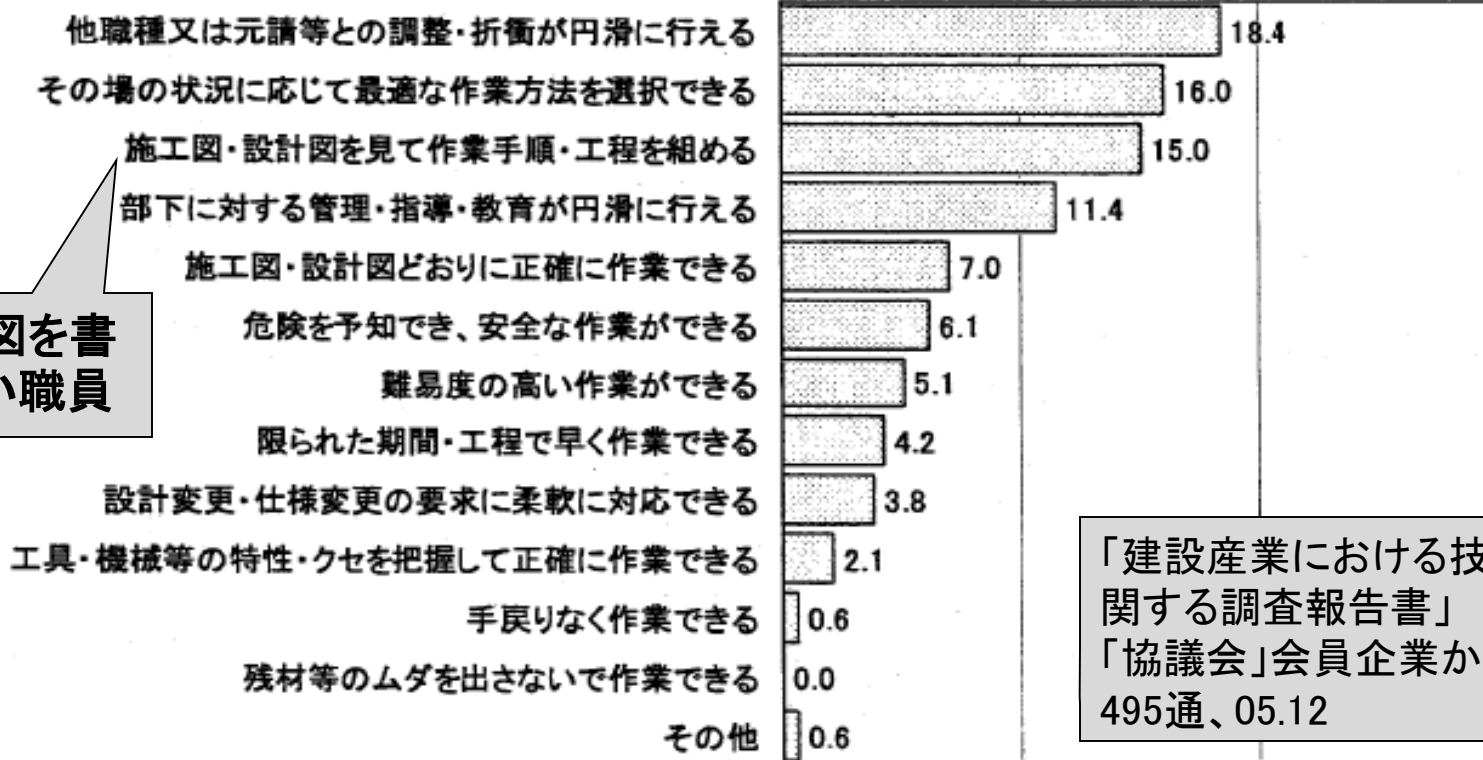
※「5～10年以内」は35%、「1～5年以内」は24%、

※「既に起きている」が13%

職長などに求める熟練技能

職長などに求める「熟練技能」の種類

0 10 20 30 (%)



施工図を書けない職員

「建設産業における技能承継に関する調査報告書」
「協議会」会員企業から回収数
495通、05.12

技術力とは、①何が起こりうるかを予測できる力、②予測できたことに対応する計画をつくることができる力、③予測外に起きたことに対応できる力。マニュアルの範囲では及ばない。背景を知らなければならない。経験がないとできない

〔ゼネコンの**技術力の低下**〕

- 現場に余裕がない
- ①経費削減、②人員削減、③外注化、④契約社員や派遣の増加、⑤工期短縮

象徴は「施工図」を描けない、読めないこと。施工のあり方、考え方、やり方が詰め込まれている。「利益の源」の施工図を描ける人が「組織や現場を制する」

職長教育を4時間 ← (05年、安全衛生法改定、第60条)

「事業主は職長その他の作業中の労働者に直接指導または監督する者(作業主任者を除く)に、作業手順や方法、指導監督、安全・衛生などについて教育を行う」

「建設基礎ジャーナル」の指摘

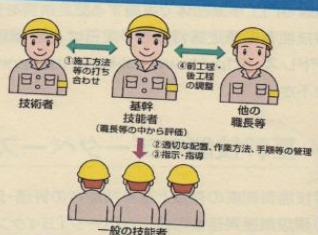
- 職長の仕事は技能だけでなく、現場の安全・品質管理などは職長の姿勢で変わる。
- 職長の社会的・経済的地位の確保にぜひとも必要。
- 次世代を担う若者にとって建設作業が魅力ある職業となるために高い地位をもった職長は希望となる。
- 作業主任者や玉掛けなどを総括した大型の複合的な公的資格が必要。職長の地位にふさわしい教育と法の手直しが求められる。

基幹技能者とは???

建設現場における直接の生産活動において
中核的な役割を担います

基幹技能者

技術者に対しては現場の実態に
応じた施工方法を提案、現場の
技能者に対しては適切な指揮・
統率を行うことにより、円滑な施
工を可能とする「基幹技能者」に
ついて、デザイン化しました!



(実施団体・実施予定団体)

全国圧接業協同組合連合会	日本架設協会	プレストレスト・コンクリート工業協会	(社)日本電設工業協会
(社)日本造園建設業協会	(社)日本造園組合連合会	(社)日本機械土工協会	(社)日本建築板金協会
(社)全国鉄筋工事業協会	(社)日本サッシ協会	(社)カーテンウォール・防火開口部協会	日本外壁仕上業協同組合連合会
(社)日本建設大工工事業協会	(社)全国建設室内工事業協会	日本建設インテリア事業協同組合連合会	日本室内装飾事業協同組合連合会
(社)日本空調衛生工事業協会	日本配管工事業団体連合会	全国管工事業協同組合連合会	日本トンネル専門工事業協会
(社)日本左官業組合連合会	(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	(社)日本建設幅体工事業団体連合会	(社)日本高工業連合会
(社)日本塗装工業会			

業界の求める職長像

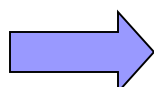
(国交省説明、06.3、定期連絡会)

- ・基幹技能者の確保・養成の意義
建設現場では直接生産活動に従事。
職長を中核とした技能労働者を「基幹技能者」と位置づけ、生産性の向上・品質確保をはかる。
- ・基幹技能者の役割等
 - 現場の状況に応じた施工方法等の提案、調整
 - 技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成
 - 生産グループ内の一般の技能者の施工の指示、指導
 - 前工程、後工程に配慮した連絡調整

18職種25団体、21,359名が取得(06.12)

「基幹技能者制度推進協議会」は06年7月に資格制度運営団体(25)が主体となり総合工事業団体、国交省がオブザーバー参画して設立された。

「基幹技能者制度協議会」 資格制度運営団体



条件整備の進捗を踏まえ、推進方策を本格的に実施する。

条件整備とは(2~3年を目途)

○高度な作業管理能力を有することの制度上・運用上の担保

- ・認定講習や修了試験の内容・水準
- ・資格運営団体の中立性・信頼性
- ・制度運営における公平性・透明性
- ・事例、実績の蓄積による信頼感

○一定以上の有資格者の存在、地域的偏在の解消

具体的推進方策

- 公的評価における加点。経審。
- 施行体制における主任技術資格者の確認に際しての活用
- 総合評価落札方式における評価

全国圧接業協同組合連合会
(社)カーテンウォール・防火開口部協会・(社)日本サッシ協会
(社)日本機械土工協会
(社)日本建築板金協会
日本外壁仕上業協同組合連合会
(社)日本造園建設業協会
(社)日本造園組合連合会
(社)日本電設工業協会
(社)日本橋梁建設協会
(社)日本左官業組合連合会
(社)全国鉄筋工事業協会
(社)日本建設大工工事業協会
(社)日本建設躯体工事業団体連合会
(社)日本葺工業連合会
(社)全国建設室内工事業協会
日本建設インテリア事業協同組合連合会
日本室内装飾事業協同組合連合会
プレストレスト・コンクリート工事業協会
(社)日本空調衛生工事業協会
(中)日本配管工事業団体連合会
全国管工事業協同組合連合会
(社)全国コンクリート圧送事業団体連合会
日本トンネル専門工事業協会
(社)日本塗装工業会
(中)全国ダクト工業団体連合会

国交省の問題意識に「技能者の賃金・処遇の低迷」がある。今後、他産業と「人材確保競争」が激化すると。

「協議会」は職長は**技能者の中核**と認めている。同時に「基幹技能者制度」は品質確保や効率性の向上、コスト削減、技術者の負担軽減が考えられるが**実証的な把握**が不十分としている。今後、各資格制度運営団体が制度のメリットを把握し、元請・発注者に活用を働きかけるとする。こうした中で運動の側が制度をどう見るのか。専門工事業会(25団体)と話し合い、「職長(会)」の意見を反映させることが重要。

資格要件は、原則として、実務経験10年以上、1級技能士の資格保有等→建設業法の「主任技術者」の資格要件を満たす状況。

建設6部会がゼネコン交渉を開始

①ダンプ、②セメント・生コン、③重機、④建設関連、⑤建設現場、⑥労災・職業病

04春闘から年2回

ゼネコン交渉の位置づけは、現場労働者の賃金・雇用が急速に悪化する中で、支配の頂点にある大手ゼネコに要求で迫っていくこと。ゼネコンとの直接的な労使関係がないが、現場労働者が「働くルール」で合意を形成し、下請企業も遵守する関係をつくることをめざしている。

建設産別として統一要求・統一闘争にとりくみ、建設6部会が組織拡大で協力し合い、組織の有機的な発展を描いている。

ゼネコンはコンプライアンス(法令遵守)、CSR(企業の社会的責任)により、「利害関係者」の利益にも配慮した経営をとらざるを得ない。第1回交渉で鹿島は「雇用関係にない」といい、やりとりはCSRに終始した。

“消えた掛け金”の改革案は企業横断的な適用なので産別労働協約のテコとなる

- ・過去最高は45年10ヶ月で832万円（06年度末）
- ・非共済者数は270万人。資産運用残高9414億円

「建退共」への対応

鹿島	公共は100%負担。民間は50%。ダンプ、ミキサーは解約形態による。趣旨はわかったので民間は検討する。
大成	現在のところ民間への証紙交付は考えていない。検討する。ダンプ、ミキサーは貼付する。現場に言ってくればよい。
清水	昔から民間も貼っている。ダンプ、ミキサーも1次下請から申請があれば証紙を交付している。
大林	官民を問わず貼付している。ICカードは企業の負担が大きい。ミキサーは1次下請けの請求による。
前田	従来から官民実施している。業界で最も力を入れている。3.3%枠では足りない。ダンプ、ミキサーは下請へ交付。

勤労者退職金共済機構は08年度から「窓口業務」を県建設業会への随意契約から公募委託とする。①共済契約の締結、②共済手帳の交付、③退職金の請求、④相談、⑤加入・促進の指導の一括委託。原則1年。



栃木ダンプ130台がストライキ。230人決起。

(07.1.9)

活用
する

「ダンプの単価は**43,000円**」が冬柴大臣が答弁

冬柴大臣：公共工事の行う入札等に資するために予定価格というものを作成するわけでありまして。そのときに、10トンダンプトラックの一日当たりの積算価格、単価というものを公にしております。これは、工事発注の時期や場所によって個々に算出されるものでありますけれども、2006年4月の東京地区においては、諸経費を除き**43,000円**としております。その内訳は、**一般運転手の15,300円、燃料を7,400円、それからダンプトラックの償却費、損料**ですね、これを**23,000円**としております。そういうものを流通実態を踏まえて地域別かつ定期的に調査し、それらの平均値や最頻値から地域別に決定しているや最頻値から地域別に決定しているわけでございます。

ここから組合の**知恵と力**が問われる



吉川春子参議が待遇改善を要求(07.3.12)

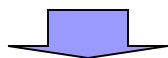
ダンプ、08春闘は単価改定を重視

①軽油高騰分、②生計費＋コストと底上げ分

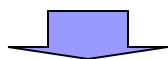
国交省、経産省が
連盟で経団連に
07.12NI緊急要請。
地方も実施。

「燃料費等の高騰が明らかなる状況において、その値上がりにとともなうコスト増が荷主や元請事業者認められず、十分な協議もないまま、一方的に**従来どおりに運賃を据え置いた場合**、下請法または独禁法上禁止されている『買ったたき』に該当するおそれ」がる。

燃料高騰でコスト増は明らか



引き上げを求めたが据え置かれた



「買ったたき」は違法だ

1人親方ダンプの「物流特殊指定」を確認(公正取引委員会)

「低単価の押しつけに対し、労働者が告発した場合に、事業所への立ち入り調査、違反は排除命令、刑事罰の対象となる」。

組合員が「口を開く」08春闘を提起している。

賃金がまともに払える会社となり、賃金カットを戻し、一時金を支給させる。強まったクレーン協会と協力関係。

安全走行

ゼネコンに大型クレーンの分解費用を求める

	分解走行しない時の費用	分解走行した時の費用
100トンクレーン	1日20万円～25万円 10トントラック2台とウェイト運搬車	計110.3万円 <ul style="list-style-type: none">・ブームアッパー運搬トレーラー・10トントラック2台大復・45トンクレーン組立、解体費用・25トンクレーン組立、解体費用・人件費6人(1.8万円)・入出庫料・本隊100トンクレーン作業料
360トンクレーン	1日60万円～80万円 40トン低床トレーラー2台とウェイト運搬車	計263.4万円 (分解解体、誘導車付) <ul style="list-style-type: none">・トレーラー4台往復・トラック1台往復・45トンクレーン2台組立、解体費用・人件費8人(1.8万円、前日組立、後日解体)・入出庫料・本体360トンクレーン作業料・本体回送料往復

国交省交通対策課長、福岡小倉警察署長の安全輸送文書とクレーン単価表を協会名でゼネコンに送付。

現場の労働安全衛生 カナメの位置にある職長会

現場の実態から「要求とその実現の道筋」(=政策)をまとめる。労働組合の役割。

鹿島	労働安全衛生マネジメントを導入している。
大成	職長会の声、アイデアをとりあげる。KY(危険予知)に努めている。
清水	雇用事業主が安全衛生委員会を実施。その声を反映させたい。
大林	現場の安全協議会を実施している。かなり努力しているつもりだ。
前田	労働者のヒアリングを行う。ヘルメットにシールをはり、声をかけ合う。
熊谷	現場で災害防止協議会(月1回)事業主パトロールを月2回実施。
間	TK会ミーティング、職長会、リーダー会、一声運動を実施している。
竹中	東京ミッドナイト都市再生現場で産業医を常駐。大成と調整が必要。
奥村	大きな現場は職長会。小さな現場は月例打ち合わせ会。

「労災防止指導員」の権限、役割強化を 労働組合の現場パトロール・監視権が要

戸田	災害防止協議会、職長会の意見出し合い。コミュニケーション重視。
飛島	安全協議会を設置。職長会から声を上げる。
西松	災害防止協議会、職長会。内容を周知する。
長谷川	作業員、協力会社の協力が必要。朝礼、職長会、安全大会。
鴻池	職長会を通じて意見を上げさせている。
五洋	コスモス導入。全社で推進。職長会から現場の意見を上げる。
浅沼	職長会で教育している。
東洋	安全サイクル活動で作業員に直接話しかけるようにしている。
東急	職長会、災害防止会を月1回実施している。

組織化にあたっての注目点

職長会はこの変化から何を描くの

- 建設業の生産、労働組織は一種の職業紹介、技能養成をともなう雇用斡旋機能(=雇用安定)を持っていることである。進行する雇用の外部化、下請労働者への基幹労働のシフト、管理・監理機能の分解のもとで職安、企業の労働者募集機能は弱まっている。労働者自らが労働者募集を行い、生産・労働組織を形成し、運営している変化がある。
- これまで「親方」「世話役」「職長層」は現場の労務統括的管理の役割を担ってきた。ところが、「過大な負担増」「待遇悪化」の現実により、「使用者意識」とその役割を低下させている。加えて、ゼネコンそのものが人員削減、技術力の低下で「統率力」を低下させている。

建設産業の再生と労働組合の位置

賃金を産業別に規制し、下から再生できる

「最低賃金」「公契約条例」「大幅引き上げ」の賃金闘争

Living Wage: 最低限生活できる賃金。最賃の課題。

PW(プレバリング・ウェジ): 通常支払われる一般的水準ないし相場賃金。公契約の理念の具体化。

熟練、職種に見あう上積み: 賃金体系の改善

構造的に崩される賃金に対し、「**ディーセントワーク**」を追求

労働者と家族が健康で安全な生活、安心した老後がおくれる仕事と適正な収入、権利が守られるための「21世紀のILO戦略」

1. 団体交渉機能の水準を発展させる 専門工事業団体との協議や合意の追求
 - 職種別、技能を社会的に格付けして示す
 - 労働形態別の要求—請負や1人親方の賃金要求と費用の要求
2. 労働協約に対するとりくみと公契約法のとりくみは「車の両輪」。土台は労働協約

野丁場の組織化には産業別の法制度確立が不可欠 → この視点と共同が必要

「元請け責任」に対応する労働者保護を労働法制に位置つける。この意味は建設業法が建設業の「重層的下請け構造」をとらえ、「元請け責任」を明確にした産業規制となっていることにある。他産業の規制法とは違う。すなわち、建設産業の構造に即して、①職種別最低賃金、②産業別労使関係（船員法）、③労使協定賃金をカルテルの適用除外等の法制化を展望し、たたかうことにある。

建設現場は違法が当たり前の「風景」。元請け本社の「法令遵守」の約束は、現場で賃金・労働条件の悪化を防ぎ、要求前進の足がかりとなっている。ゼネコン交渉の「成果の刈り取り」を軸に新たな段階へ挑戦する。

法制化の土台となる

適正賃金実現の政策方向（永山利和「建設業の今・未来」）

公共事業・発注者である行政機関が斡旋機能を担う労使協議会を設定し、労働協約を締結して賃金決定を行い、労使でその実施を推進する。

建交労が課題としていること

組織化の「戦略」展望

1. **野丁場**はもとより、建設産業とその**関連分野**を視野に入れ、非建設労働者、脱建設者を組織する積極的姿勢を確立する
2. 多様な就業・就労形態をもち、**非定型的就業者**（事業主、非労働者的思考傾向をもつ就業者）を組織対象とする
3. 競争激化、事業形態の流動化による、問題・要求・解決への道筋を明確にする
4. 建設業（関連）協会、専門工事業団体との関係をつくる
5. 政府、行政の労働・雇用政策の評価基準は「**真の労働基準**」の実現におく
6. 政策・制度活用に精通する。規制緩和・改革の動向をふまえ、制度・政策・情報に関する基盤を確立する

延長線では先が見えない

「共存・共闘」の議論を

日本の常識、世界の非常識

改悪反対とともに改善・創設要求を