大手企業の状況と企業交渉の追及点

大手建設・住宅企業交渉を前にして、10月4日、全建総連関東地方協議会連絡会は交渉団会議を日本教育会館で開催しました。情勢、交渉での追及点などについて解説した、鈴木堂司建設政策研究所関西支所理事（ゼネコン分野）と松浦洋一郎建設政策研究所研究員（住宅企業分野）の講演を紹介します。（文責・見出しとも編集部）

ゼネコン

利益は歴史的水準
労働者に十分な還元を

ゼネコンの工事利益は歴史的な高水準にあります。生産性の向上が常に言われますが、ＩＬＯの分析で世界主要国の生産性は16年間で19％上昇していますが、実質賃金は9％しか上昇していません。機械の力で生産性が上がっても労働者には十分還元されません。国内でも日銀の発表でこの5年間で日本の労働生産性は9％伸びたが、物価の変動を除いた実質賃金の上昇は2％にとどまっています。生産性が上がっても賃金上昇には還元されていません。

日建連の「2018年建設業ハンドブック」でも生産性は伸びていますが、賃金は2016年度に下がったので2017年度に伸びていますが、伸びは非常に小さいです。

新国立競技場建設現場前での宣伝

鈴木さん

この日建連の資料でも明らかなようにいくら生産性が伸びても、賃金は上がっていません。しかし日建連は「労務費見積り尊重宣言」を発表し、実施要領を年内に作ると言っています。大きな前進面です。

日給労働者へ土休の補てん

現場を運営しているのは実行予算です。現場所長は実行予算に基づいて運営していますから、実行予算より高い単価のものは発注できないシステムになっています。適正な賃金水準は公共工事設計労務単価が目安の一つと前田建設は言っています。それならば実行予算は設計労務単価にしてくれと言えると思います。

働き方改革でゼネコンは週休2日をやろうとしていますが、企業の本音は時間外が減れば人件費が減ります。なおかつ時間外は全部払っていないので時間外の不払いというコンプライアンス上の問題もなくなります。だから必死です。絶対に実行すると思います。日給労働者への土休の補てんの実行を約束する会社も出てきています。これを水平展開し、土休による給与の補償を獲得してもらいたい。

日建連も労務費の改善ということで、昨年の9月に「改めて労務賃金改善の推進について」を定めています。この中で具体的に2次以降にも1次を通して公共工事設計労務単価を交付するとうたっています。これは実行をせまっていただきたい。2次以降はやっていないところがけっこうあると思いますが、日建連の要綱は各社の社長が参加して作っていますから、社長命令と考えていただいて良いのです。今までやると言ってきませんでしたが、これだけやっても賃金が上がらないという実態を目の当たりにして、やらなくてはいかんと日建連全体も考えて要綱を作ってきていますので、交渉手段に使っていただければと思います。

日建連「建設業ハンドブック」

住宅企業

生活できる賃金を
8時間労働前提に積算

秋の企業交渉での元請に対する追及点ですが、やはり人間らしく生活できる仕事を提供しないと若い人はもう入ってこないということは、共通認識として住宅企業も住団連の方で言っています。法定の1日8時間、週40時間、月額50万円、年収600万円。この賃金確保が最低限の今後の目標になると思います。そうなるためには適正な労務費相当額の工事積算への反映、これが必要となります。一部高効率の作業員をモデルとするような今の工事積算のやり方、これを排除しなければいけない。8時間労働を前提とする標準工数による積算の適正化、これもすぐに本当はやってほしいのですが、今後の運動の柱に据えて考えていかなければならない。

技能労働者の適切な法定福利費、これは調べてみると2次以下ではなかなかまだもらえていない。請求もしていないといった組合員の方もいます。建退共も遅れています。今後はキャリアアップシステムによって変わってくる可能性がありますが、建退共の印紙も貼られていない企業については要求する。すでに住宅企業によっては貼っているところもありますから、そういったいいところをみて、横並びにできるように運動していったらと思います。

松浦さん

現場技能労働者ファーストへ

安全配慮はもちろんです。アンケートでいろいろな意見が出ています。例えば足場が危ない、トイレがちゃんとしていない、そういったものは救い上げて要求の中で出してください。現場技能労働者ファーストの現場が必要です。入職を進めるためにも、維持していくためにも必要です。

法令遵守・労働環境の改善として、下請代金支払遅延等防止法の中では買いたたきの禁止、追加工事代金の適正な支払い、経済上の利益供与の要求の禁止、書面の交付義務の履行、締め日から30日以内の現金振り込み払いの円滑な実施、これが法定で定められています。これさえなかなかやれていない会社もありますので、こうならないように要求していただきたい。

残業代、休日出勤相当額の上乗せは今後の課題になると思います。労働基準法を遵守できるように無理な工期設定を排除する。トイレの改善、女性も安心して働ける作業環境の改善、こういったものも、今、現場の技能労働者が不足しているなか、女性の活躍ということで実現すべきです。

本・支部アンケートに寄せられた現場の声

ゼネコン現場

○造形・労働者・1次：以前よりも現場環境・労働条件は改善された。法定福利費も請求できる。安全対策も定例で話ができる。ただ1次下請だけが対象で末端まで伝わっていない。

○型枠大工・労働者・2次：工期にゆとりがない。建退共証紙は請求できない。

○コア・手間請・2次：上位企業の労働者として現場入場している。現場外駐車場で1日2000円負担している。週休2日になりつつあるが、1カ月に20日くらいしか働けないので隔週にしてほしい。

○シール・一人親方・3次：上位企業の労働者として現場入場している。建退共証紙が請求できない。建退共の請求窓口の看板を現場に掲示してほしい。

住宅企業現場

○防水・労働者・2次：工期にゆとりがない。休みなしの状態。同じ場所で他業者がぶつかった結果、出戻り工事などが発生し利益がほぼ出ない。現場外の駐車場代を負担している。

○地盤調査・事業主・2次：法定福利費は請求していない。都内の現場で2時間の駐車場代が4000円近くになることがあり、自社が負担。

○クロス・労働者・3次：駐車場は自己負担。法定福利費はもらえていない。もう少し仕事がほしい。

○大工・一人親方・1次：工期にゆとりがない。現場外駐車場に1日1500円負担している。駐車場を確保してほしいし、トイレは必須だと思う。

企業交渉に若手参加
豊島がＰＡＬ総会を開催

【豊島・防水・田中承宏記】10月1日に豊島支部会館でＰＡＬの会の総会が行なわれました。当日は豊島支部の拡大中間決起交流会と重なったため、8人の参加にとどまりましたが、これからに向けて意思統一を図りました。

この間の活動報告では、毎年恒例のＰＡＬ城北ブロック交流会（としまえん）の報告が行なわれました。これからの活動報告では、来年度の議長支部が豊島支部なので、積極的な活動でＰＡＬの会を大きくしていくことが確認されました。

また、本部の賃金対策部会の報告では部会の前段で行なわれた社会保険労務士による講演は、内容が「建設労働者の雇用・労働時間」だったこともあり、若手組合員から質問がいくつも出されました。ほとんど知られていないこともあったため、改めて豊島支部で学習会を行なう方向で話が進みました。

年2回行なわれる大手企業交渉については、ぜひ若い組合員、現場に従事している人にも参加してほしいと訴えがあり、支部参加枠とは別に若手枠を設けて、ギリギリまで参加を募っていくことが確認されました。

最後に新役員の選出を行ない、会長に椎名町分会の塚橋さん、副会長に椎名町分会の田中さん、上池袋本町分会の宮本さんが選出され、総会は終了となりました。