

現場から建設業を変えるたたかい

内場の現場 労働環境の改善進む 丸3-2 国交省は大成呼出し指導

発でした。

から述べます。

東京土建は2015年の第68回大会において、総合5カ年計画を決定し、その中で「現場対策と交渉機構の確立」が盛り込まれました。「現場の要求と交渉で現場を変える」という建設労働運動の新たな局面をひらくことが大目標として掲げられたのです。



イエローアクションと銘打って行なった丸の内3-2現場での宣伝行動(昨年7月26日)

現場対策の意義と到達課題について、昨年の象徴的なたたかいである「丸の内3-2現場」での経験を踏まえながら述べます。



聞き取りする松本副委員長。後方が丸の内3-2現場

首都圏各組合は、現場前

の連続宣伝行動を開始、現場改善とパワハラ根絶を強く要求しました。宣伝への反応はさまざま、手を振る労働者や駆け寄ってきて現場の過酷な実態を堰切ったように語りだす労働者が相次ぎました。また、現場情報がFAX等で

本部書記 佐藤 正雄

多数寄せられました。宣伝の音が聞こえると「組合が来てくれた！」と歓声があがったといひます。現場の実態がそれだけ過酷であることの表れであり、現場の中の労働者と組合が一体となった初めての経験です。

た異常な長時間労働の実態も把握、労働基準監督署や厚生労働、国土交通の各省にも改善指導を要請しました。国交省は大成を呼び出した指導を行ない、これも特定現場で初めての事例となりました。そうした混沌とした状況の中、現場は10月に竣工を迎えました。

声あげれば 変えられる

合の運動で現場を改善させたことです。重層下請・上意下達の構造のもと、多くの建設労働者は忍従を強いられてきました。「声をあげれば変えられる」。丸の内3-2に從事した数千人の労働者はこのことを経験しました。大手企業交渉では他のセネコンから、「丸の内3-2のことは知っている」との発言があり、業界全体にも波及しています。その前提に立ち、現場対策の今後の課題を整理し、以下に述べます。

交渉機構づくりへ 従事者の組織化が課題

無数の情報と要求が寄せられ、1次業者の社員も含め、「組合に相談する」という幅広い回路が作られたことは貴重です。ただ、元請の強烈的な

での組織拡大にも届きませんでした。組合の組織ルートでの従事者把握と情報集約を強め、労働者自身が現場で声をあげるたたかいと未組織労働者の組織化が課題となります。「現場を代表する組合」と奮闘します。



現場情報交流のツイッターを開設

して労働者に認知され、その声に基づき企業と交渉するというのが、組合本来の機能確立への貴重な一歩を築きました。一方、企業交渉において大成は「クローラー」はもともと設置する予定だった」と、組合の要求への改善対応である

公契約運動と外国人問題

専従常任中央執行委員 中村修一

今年是全国初となる野田市公契約条例(2009年9月)が制定されて節目となる10年を迎えます。都内では8自治体で成立し、当該支部の運動で豊かな経験を積み上げています。

多摩市ではかつて大型公共工事では5次・6次下請が当たり前でした。それが条例制定後は多くて3次下請までに解消されています。「抜く」

いずれも地元の東京土建の支部が行政と業界とそれぞれ利害を調整した成果です。



旧・代々木八幡区民館改修工事の現場詰め所で渋谷支部が行なった説明会。右に置かれたボードの左上に条例を知らせる掲示

外国人労働者の就労問題について触れたいと思います。昨年の臨時国会では新たな在留資格を創設する改正入管法が成立しました。今後18歳の外国人と高校新卒の日本人が4月から一斉に仕事を始める事が現実になります。言葉の壁があるとは言え技術力は同じセロからのスタート。国会審議でも明らかとなったように失われた技能実習生の

外国人問題に条例制定が大きな力に

改善です。ただしそれは雇用事業所の経営安定と表裏一体の関係にあります。同時に税金を使って行なう公共工事に

中間業者が排除されることにより、事業経営の安定が図られ、労務資金支払い条件が整備されています。また足立区では公契約現場における区

点から線に 都全域に網を

労働団体の地道な取り組みや制定自治体の成果もあり、市長や区長の姿勢にも変化が生まれています。

が参加しました。また新宿区長は、区長選挙で相手候補が公約に掲げた公契約条例に対して理解を示すなど明るい話題もふえています。

今春は統一地方選挙です。私たち建設労働者の処遇改善の一步となる公契約条例を東京都全域に広げる好機にしていきます。