

第21回関西建設研究・交流集会

担い手確保と処遇改善のため
建設業に労働協約を

2021年7月18日

浅見 和彦 (建設政策研究所/専修大学)

講演の4つの柱

- 1、なぜ労働協約が大事になっているのか
- 2、「5つの領域」での対話と交渉、労働協約づくり
—当面している課題
- 3、労働協約が建設産業を変えていく—長期的な展望
- 4、労働協約とキャリアアップシステムは、車の両輪

賃金を市場まかせ、政策依存にさせない
労働協約づくりは、労働組合法が奨励

- 賃金を市場任せ、政策依存にさせないことが大切
 - 需要と供給だけの「市場賃金」まかせにしないこと
 - 「政策賃金」（公共工事の設計労務単価）だけに依存しない
- 労働組合法は、労働協約を奨励している
 - 「労働条件その他に関する事柄」を書面にする「労働組合と使用者又は使用者団体とのあいだ」で結ぶ（第6条、第14条）

関係する労使全員に適用する制度もある

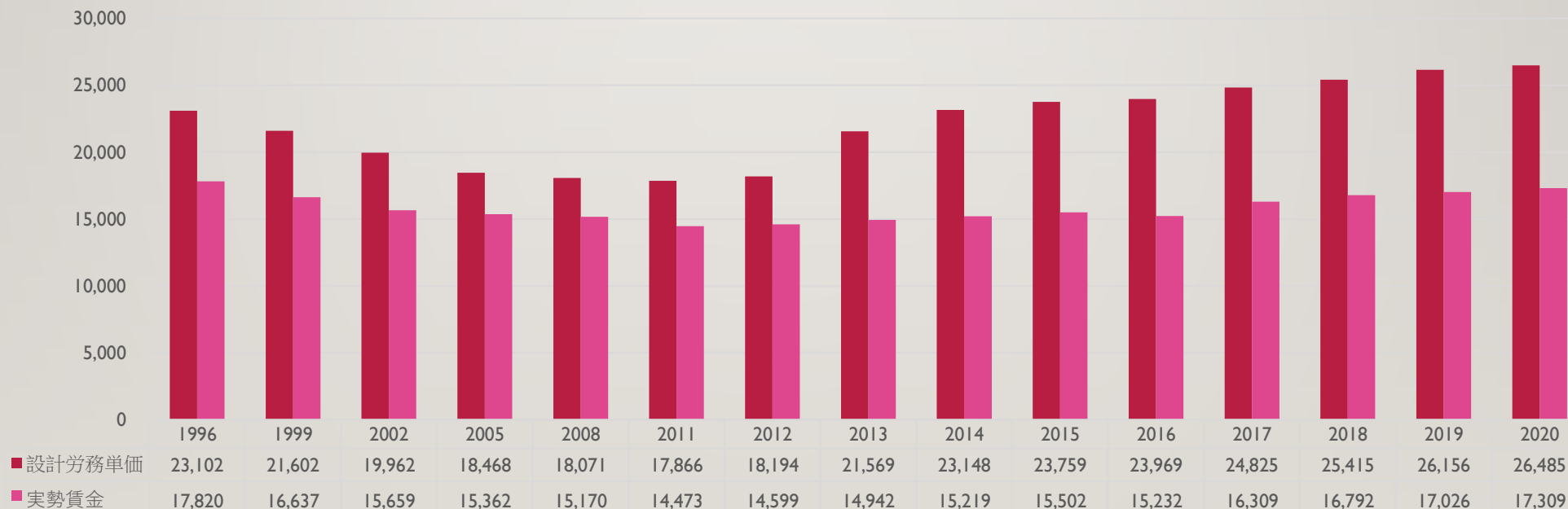
- 労働協約の「拡張適用制度」は、関係する職種・地域の使用者と労働者の全員に適用する制度
- 「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは…当該地域において従業する他の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことを決定することができる」
(労働組合法第18条)

設計労務単価は4割以上も上がったはずなのに…

—実勢賃金との格差だけが広がる

設計労務単価と実勢賃金の推移(1996-2020年)

—神奈川県の常用労働者（日給月払い）の平均日額—



ドイツの建設産業は、労働協約があたりまえ

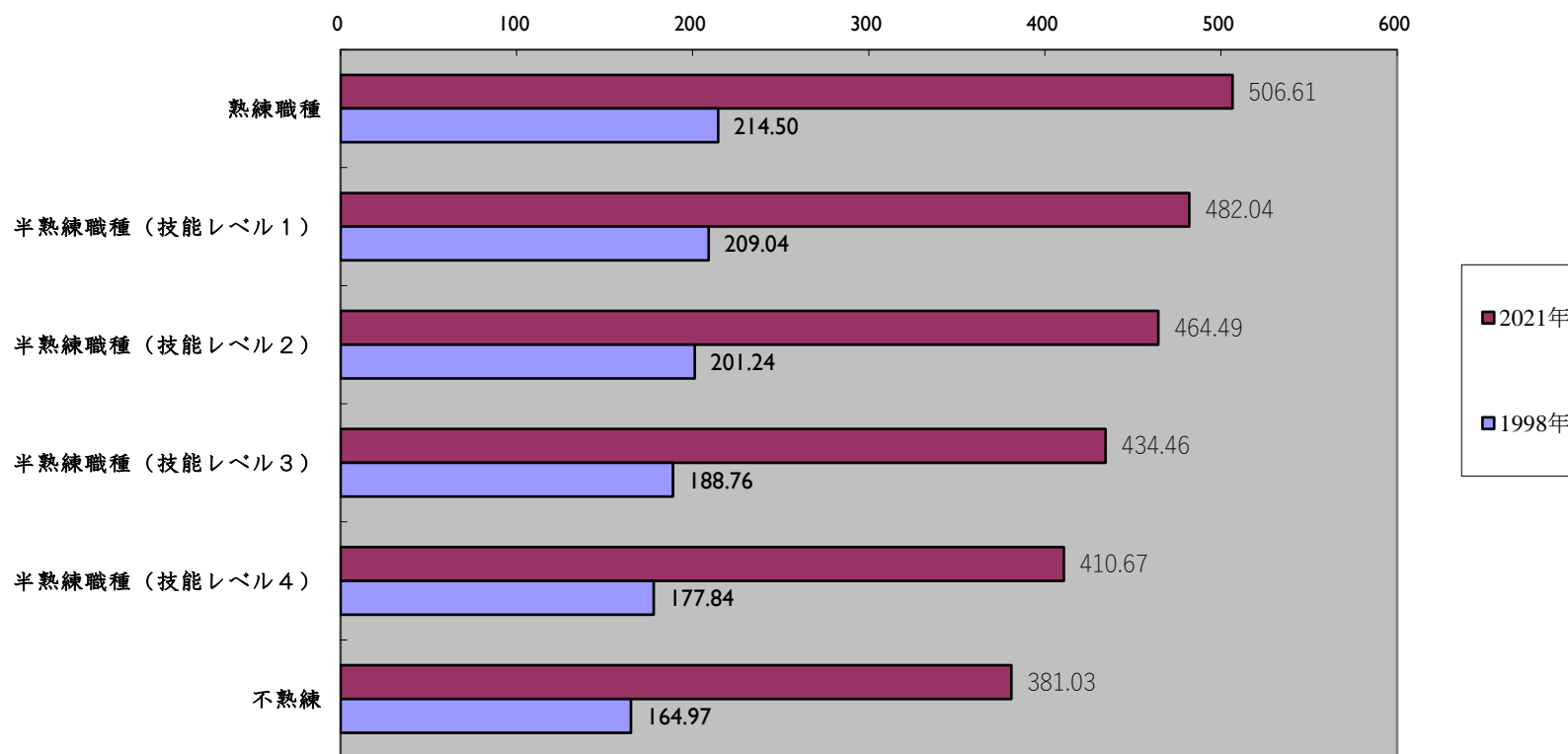
- ・「先進資本主義国の中で、産業別の労働協約を持っていないのは日本だけだからね」荒井春男さん（全建総連元賃金対策部長）
- ・「ドイツの建設労組に、“全建総連は労働協約を一本も結んでいない”と言いましたら、“何のために組合を作っているのか”と言われましたよ」古市良洋さん（全建総連元書記長）
（『全建総連50年誌』2011年）

イギリスの建設産業は、労働協約があたりまえ

- イギリスでは、①建築・土木、②プラント建設、③町場などに、建設産業の交渉機構と協約を持っている
- 労働組合と元請と専門工事業、中小企業団体が一堂に会する
- 合意した協約は、業界の労使全体で守っている
- 1996年から、「建設技能証明システム（CSCS）」（キャリアアップシステム）も稼働

イギリスの建設産業は、協約賃金が2.4倍に —1998年から2021年、コロナ禍でも2.5%アップ

図 イギリス建設産業の労働協約による週給(39時間労働の基本給)の変化—1998年-2021年



(単位：ポンド)

「下請の賃金は事業主と労働者の問題」 (大手ゼネコン)

- 「賃金に関しては直接雇用している会社の問題」 (清水建設)
「賃金は [下請企業の] 労使で決めるべき」 (大林組)
「2次以下の現場労働者まで指導できない」 (大成建設)
「1次とのやり取りで賃金がいくらという決め方はしていない」
(竹中工務店)

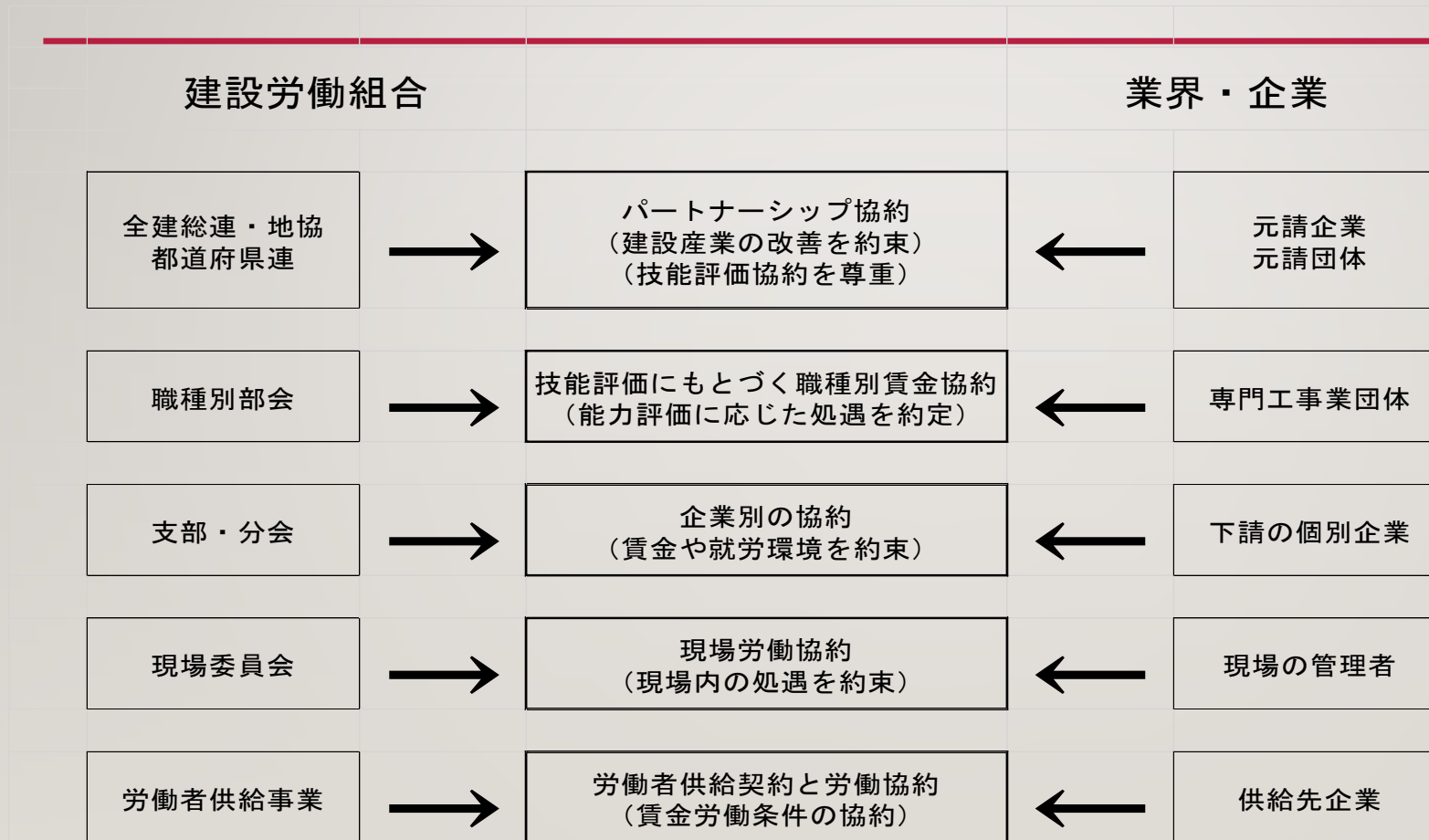
元請団体も協約が必要なことは知っている

- 労働協約が欠かせないことは日建連もわかっている
- 「欧州では、産業別の労働組合が中心となって労使間で締結されている労働協約が重要な意味を持っている」
(『建設技能者の人材確保・育成に関する提言』2009年)

< 5つの領域 > で対話と交渉を

- ① 労働組合と専門工事業団体とが
技能評価にもとづく職種別の賃金協約を締結する
- ② 労働組合と元請企業/団体とはパートナーシップ協約を
- ③ 個別の企業でも、企業内協約を
- ④ 大きな工事現場では、現場委員会をつくり、現場で協議
- ⑤ 労働者供給事業を発展させ、地域建設業の安定と拡大に貢献

5つの領域とは



職種別賃金協約—専門工事業団体、経営者有志と

- 建設産業の労働市場は職種別にできている
- 既存の専門工事業団体だけでなく、理解のある経営者の有志グループとの間でも、結ぶ可能性がある
- 同一の職種のなかでの「技能労働者とはどういう人か」「どういう人を一人前というか」を経験年数（就労日数）や保有資格をもとに労使の協議で定める

技能評価による職種別賃金のために

- 労働組合と専門工事業団体の交渉で、一人前の労働者の最低賃金の設定をおこなう
- 経験年数（就労日数）や保有資格などでみたレベル分けによる賃金カーブをつくる
- 労働組合側は組合員の職種別の結集や職種別部会づくりが大事になる

専門工事業団体も技能・経験による賃金引き上げを要求

- 専門工事業団体も「技能や経験に見合った給与の引上げ」を実現しようとしている（建専連2018年総会決議）
- 専門工事業団体も、「安値発注を繰り返し、指値をしてくる企業とは契約を行わない」と決議（建専連、2013年と2018年の総会）

技能評価の具体的な基準も職種別に策定

- 「具体的な基準は…専門工事業団体が職種に応じて策定」
- 「登録基幹技能者」がある35職種での評価基準の整備

鉄筋、型枠、機械土工、左官、内装、防水、コンクリート切断・穿孔、サッシ・カーテン、建築大工、トンネル、圧接、電気、コンクリート圧送、鳶、塗装、基礎杭、タイル、造園、ダクト、冷凍空調、配管、板金、土工など

労働組合の職種別賃金への取り組みが広がる

- 神奈川県連は、職種別討論会と職種別賃金の統一要求案作成が広がる
- 2018年は、建築大工、型枠大工
- 2019年は、さらに鉄筋工、塗装工、電工、
- 2021年は、鳶工や電工、設備工にも

神奈川県連の型枠大工の 技能評価と賃金指標

- 4つのレベル分け
経験年数と保有資格
- 賃金の指標
70-100-130-150以上

評価階層		見習い技能者	中堅技能者 (一人前の職人)	熟練技能者	登録基幹技能者
経験年数(目安)		3年	7年	10年	10年以上
賃金指標(目安)		70%	100%	130%	150%以上
図面	施工図	読み取れる	理解して作業できる	理解して現場打合せができる	整合性が理解でき、元請と協議ができる
	加工図・組立図	読み取れる	施工図を基に図面が作成できる	現場打合せを反映した作成の指示ができる	部下や職長が作成した図面を点検できる
現場	工程管理	本日分の作業と役割が理解できる	週間・月間工程から、毎日の作業目標がわかる	作業工程計画を基に作業の全体像が把握出来る	元請の工程会議で、他職種と調整ができる
段取り	入場前準備	指示のもと、道具や材料の準備ができる	材料手配や段取りができ、職長に報告できる	準備の指示ができ、送出し教育が実施できる	事前に元請と調整ができ、自社体制との整合性が確認できる
資格	職業能力開発促進法	3級技能士	2級技能士	1級技能士	職業訓練指導員
	労働安全衛生法	安全衛生教育 玉掛特別教育 高所作業車（1'未満） 足場組立特別教育 丸のこ安全衛生教育 など	職長安全衛生責任者 玉掛技能講習 高所作業車（1'以上） 足場組立作業主任者 自由研削といし特別教育 など	職長安全衛生教育（再） 酸素欠乏作業特別教育 など	職長安全衛生教育（再）
	建設業法		2級施工管理技士 主任技術者	2級施工管理技士 主任技術者	1級施工管理技士 監理技術者 登録基幹技能者
	その他				

神奈川県連の職種別討論と要求賃金（2021年）

職種	月日	要求賃金（日額）
• 型枠大工	6月5日	27,000円
• 鉄筋工	〃	25,000円
• 鳶工	〃	27,000円
• 建築大工	6月12日	25,000円
• 塗装工	6月19日	25,000円
• 防水工	〃	30,000円
• 電工	6月26日	28,000円
• 設備工	〃	28,000円

元請企業・団体と「パートナーシップ協約」

- 「技能評価協約」（職種別の賃金協約）を元請企業・元請団体が尊重することを合意する
- 将来は、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、協議と交渉をおこない、労働協約を結ぶことを展望する

「パートナーシップ協約」の締結が始まった

- 神奈川県連の2018年秋の県内企業懇談で重要な第一歩
- 地場ゼネコン4社（小俣組・馬淵建設・三木組・紅梅組）と「パートナーシップ協約」の締結
- 続いて、住宅情報館（旧城南建設）とも締結
- 2018年秋／2019年春・秋の関東地協・大手企業交渉では、大和ハウス、ミサワホーム、旭化成ホームズ、積水化学も「パートナーシップ協約」を締結した

神奈川で実現した全国初の 「パートナーシップ協約」

- 「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」
- 「労働者供給事業を通じて地域建設業の安定・拡大を相互に支援」

建設技能労働者の処遇改善と地域建設業の振興にかかわる

パートナーシップ協約書

以下の4項目について、元請企業・建設労働組合それぞれの立場から推進していくことに合意します。

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。

2018年11月5日

会社名

横浜市神奈川区青木町7番地10
株式会社 三木組

代表者

代表取締役 三木康郎

組合名

神奈川県建設労働組合連合会
横浜市神奈川区神奈川2-19-3 3階

TEL 045-453-9701

代表者

会長 仲野有良

元請団体の「労務費見積もり尊重宣言」

- 「まず各専門工事会社が積極的に給与の引き上げを行い、元請に対して必要な労務賃金、法定福利費を明確にした見積りを提出し、元請がそれに応じて適切に支払うという好循環が広がっていくことが望まれる」（日建連「労務費見積り尊重宣言」2018年9月）

全建総連関東地協と 大和ハウスの パートナーシップ協約

■ 窓口設置、継続協議

■ 専門工事業の技能者の 技能・経験に見合った 賃金、処遇改善の推進

作業環境の改善と建設技能者の処遇改善に向けた

パートナーシップ協約書

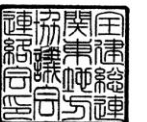
以下の4項目について、貴社・全建総連関東地協連絡会（以下組合）、それぞれの立場から推進していくことに合意します。

1. 貴社と組合において、相互に窓口担当者を設置し、継続的な協議の場を設けることに合意します。
2. 建設業法等の関係法令を守るとともに、専門工事業者・協力会社の建設技能者の技能・経験に見合った賃金の支払い等、処遇改善の努力を尊重し、推進します。
3. 労働安全衛生法・労働安全衛生規則等を守り、作業環境の改善を推進します。
4. 建設技能労働者への「建退共」の適用・普及を推進します。

2019年10月17日

会社名 東京都千代田区飯田橋3丁目13番1号
大和ハウス工業株式会社東京本社
代表者 総務部長 田中利樹

組合名 全建総連関東地方協議会連絡会
代表者 北関東地協議長 森田良雄
南関東地協議長 鈴木友則
東京地協議長 松丸一雄



労働者供給事業による労働協約

- 労働者供給事業は、職業安定法にもとづいて、供給契約に伴う労働協約を締結する
- 職種別の賃金を規定する条項を含む協約
- 技能労働力不足のなか、事業の継続・安定・拡大をはかりたい企業にとってもメリット

労働者供給事業の取り組みの広がり

- 埼玉土建一野丁場の1次下請の藤和、パワービルダーの一建設、松家住宅
- 千葉土建一住宅企業（積和建设東関東）、JBN主幹事工務店など
- 東京都連一大田建設協会が労働協約を締結、1社に供給
- 神奈川土建で5社（BOUSUI・TEC、永野工務店、源、ソムリエホーム、矢田建設）、神奈川県連が3社（青木工務店、アシストホーム、米沢工務店）、建設横浜が1社（真和建築）と労働協約を締結

労働者供給事業と職種別賃金協約、「雇用」の理解

- 労働者供給事業の労働協約の賃金条項も、「技能評価協約」ができれば、賃金水準を統一し、書き込める条件が生まれる
- 組合員の職種別結集は、労働者供給事業にとっても重要
- 就労を希望する「一人親方」組合員とのマッチングの可能性
- 組合員も、「雇用」を経験し、理解する機会に

労働者供給事業による賃金の明細

労働者供給事業による賃金明細（神奈川・青木工務店Kさん）

支給項目	金額	備考
基本給	432,000	18,000×24日
休日・時間外手当	119,250	法定割増率
職長手当	50,000	1級技能士
健康保険料事業主負担分	20,450	建設国保保険料の半額
通勤手当	49,728	高速代・ガソリン代
支給合計	671,428	
控除項目	金額	備考
所得税（源泉）	52,060	乙欄適用
厚生年金保険料	40,260	健保適用除外
雇用保険料	2,686	
控除合計	95,006	
差引き支給額	576,422	

個別企業との労働協約

- 技能評価による職種別賃金の協約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結ぶ
- 組合員事業主とのあいだでも、労働協約の締結は必要になる

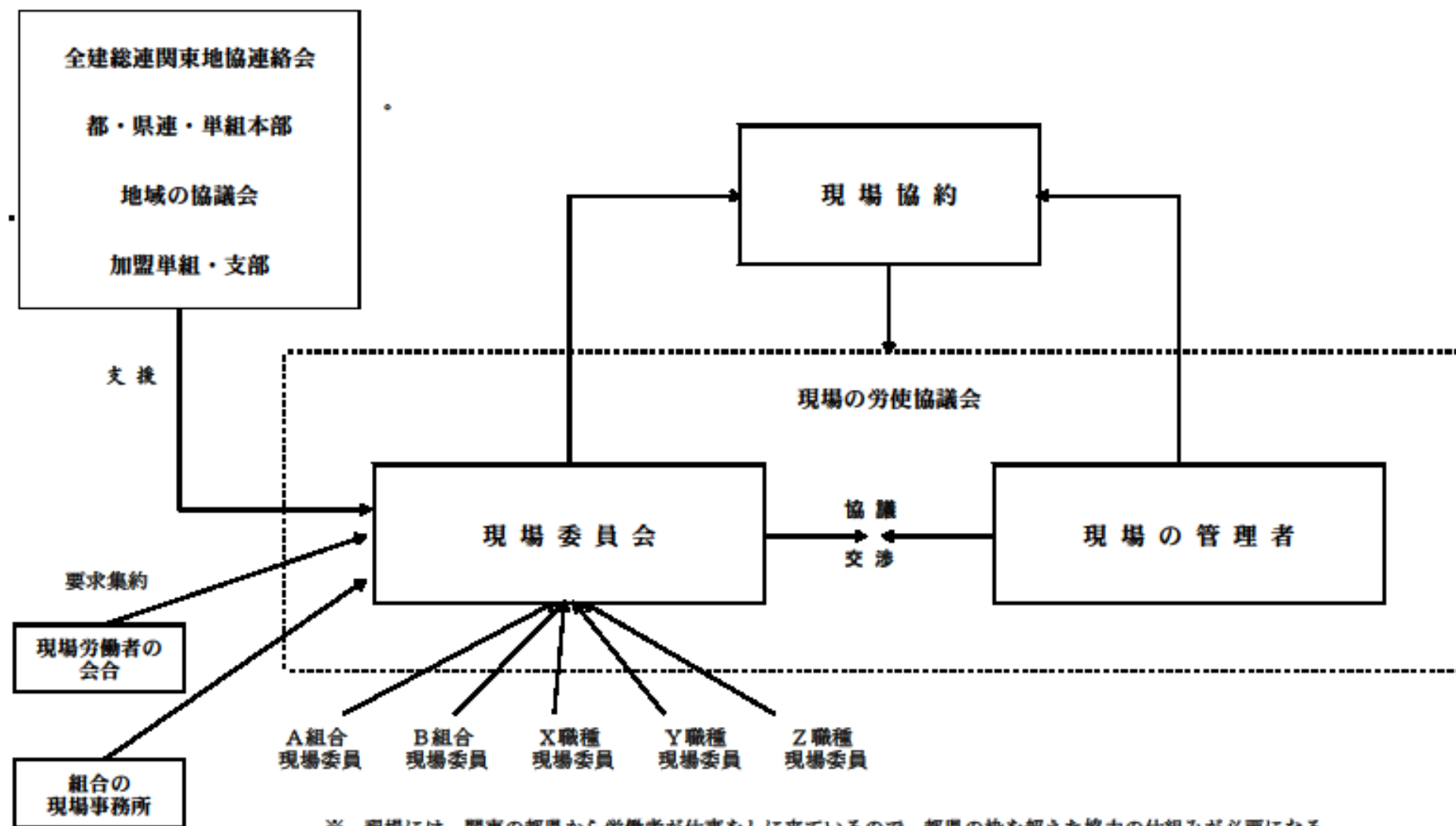
現場への訪問活動、懇談—コロナ禍でも継続

- 工事現場の段階では、労働組合の「現場委員会」と現場所長との間で、現場協約を締結できる
- いっせい現場訪問はその土台（神奈川県連の例）
2020年秋は、117現場を訪問、20の賛同書
2021年春、120現場、賛同書24（コロナ禍でも）
- みなとみらいへの定期宣伝

現場における協議をめざす取り組み

- 新国立競技場などの大規模現場での取り組み
- 住宅企業の現場に隣接した「支部出張所」の設置（東京土建足立支部、2012年）
- 公契約条例適用現場の情報提供を機関紙で呼びかけ（東京土建、2015年）
- 支部が5現場、5企業を訪問する「55行動」（埼玉土建）

図 現場委員会とその支援体制—関東のばあい（イメージ）



※ 現場には、関東の都県から労働者が仕事をしに来ているので、都県の枠を超えた協力の仕組みが必要になる。
また、1つの単組・支部の組合員だけではないので、都・県連、加盟単組本部、地域の協議会などの連携が必要になる。

作成：浅見和彦

現場における協議

- ・ 現場段階での協議

安全で効率のよい作業、改善提案への迅速な対応

- ・ 「技能評価による職別賃金協約」や「パートナーシップ協約」がある場合や、公契約条例の適用工事の場合適用・遵守の状況を現場で確認する

職種別賃金のミニマムを確立—改革(1)

- 建設労働者がその技能に応じた職種別賃金の最低基準を確立することができる
- その最低基準を中長期的、段階的に引き上げる土台が形成される

公正な競争と評価、適正利潤の確保—改革(2)

- 企業間で公正な競争をおこなえる環境を整える
- 労働者に適正な賃金を支払う専門工事会社に対して、元請・発注者による公正な評価をおこなう条件ができる
- 企業が適正な価格・利潤を確保することができる

安全な品質の確保—改革 (3)

- 競争には、<価格>と<品質>の2つの面がある
- 価格の競争に一定のルールができる
- 価格での安値競争を規制しながら、生産物の品質面での競争へと誘導する
- 安全な建設生産物を確保する条件が生みだされる

重層下請の改善—改革(4)

- 元請が「下請は2次まで」と号令するだけでは解決しない
「重層化は賃金のみならず、品質・安全の確保、労務管理の面からも課題」
「2018年7月までに可能な分野で原則二次以内を目指す」
(日建連『再生と進化に向けて—建設業の長期ビジョン』2015年)
- 協約賃金の水準が上がり、適用労働者の人数や業者数が増えると、層次が徐々に少なくなっていく条件が生まれる

元請・専門工事業・労働者の共存・共栄—改革(5)

- 労働協約づくりは、元請企業やその団体を「敵視」するものではない
- 建設産業における労働者、専門工事業の下請企業、元請企業が共存・共栄できる仕組みづくりに貢献する
- 発注者の理解を得られるようにする条件ができ、発注者との対等・適正な関係を確立する

キャリアアップシステムは情報データベース

- 技能労働者は保有する資格・経験を登録すると、ICカードが交付され、就労履歴が蓄積される
- 業者情報と工事現場・契約情報も登録する
- 元請や上位業者が下請の技能労働者の情報や業者の情報を閲覧できる—「奇妙な仕組み」（イギリス労組幹部）

建設キャリアアップシステムとは（イメージ図）



キャリアアップシステムは処遇改善の環境づくり

- 元請が優秀な技能労働者をかかえる専門工事業者を選択する環境をつくる
- 技能労働者の処遇改善が期待できる条件の一つ
- キャリアアップシステムそれ自体で、労働者の賃金が引き上げられるわけではない

キャリアアップシステムの登録状況（2021年）

- ・

	<u>技能者の登録</u>	<u>事業者の登録</u>
5月末	57万0920人	11万1925社
- ・ 徐々に増えつつあるが、初年度に掲げていた100万人という目標からはまだ遠い
- ・ 値上げ問題

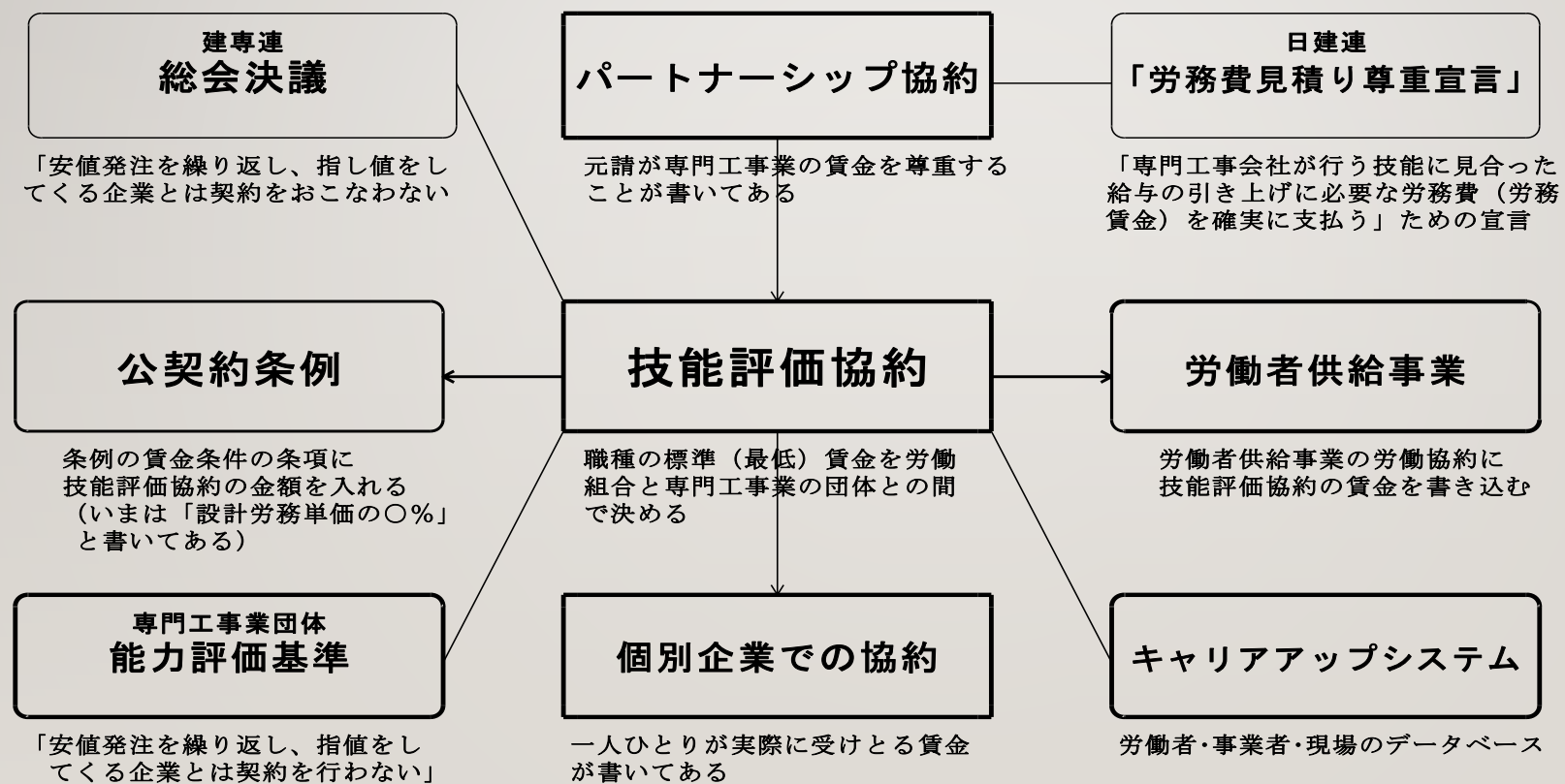
労働協約とキャリアアップシステムは車の両輪

- キャリアアップシステムも、能力評価整備の動きも、それだけでは、「技能」と「賃金」をリンクさせる仕組みにはならない
- 労働者の「技能」とそれに見合った「賃金」を結びつけられるのは、あくまで労働協約だけ—イギリス労使も断言
- そのために、キャリアアップシステムの使い勝手を良くする

技能評価による職種別賃金協約を重点に、 「5つの領域」で全面的に取り組む

- 組合員の職種別の結集と取り組みを
- 1次の専門工事業団体、経営者有志との対話と交渉で、技能評価による職種別賃金協約をめざす
- パートナーシップ協約をむすぶ元請企業を広げる
- 「5つの領域」での労働協約づくりに全面的に取り組む

労働協約と能力評価・キャリアアップシステム



取り上げなかった重要課題

- 技能教育・訓練の制度
 - 個人請負（一人親方）依存による教育・訓練の衰退
 - 当面の対応と学校教育制度の中での位置を含めた議論を
- 建設公務労働者の問題
 - 職員不足（技術者など）
 - 労働基本権の回復の課題（当面の協約締結権）