

# 《建設政策》関西交流ニュース

## 2021年8月 No.234



### 発行：NPO建設政策研究所 関西支所

〒540-0035 大阪市中央区錦町1丁目1-1・AKレスイデンス 501号室  
 (tel)06-6941-6058 (fax)06-6941-6115 (E-mail) nre28145 @ nifty.com  
 郵便振替 00950-0-117703 / 近畿労働金庫大阪中央支店・普通 5210780  
 /口座名：建設政策研究所関西支所  
 (関西支所ホームページ) <http://hd829716.life.coocan.jp>  
 関西交流ニュース：定価250円(送料別)〈年間個人会費に含〉

MO・KU・JI

#### 【情報と交流】

★第21回関西建設研究・交流集会を開催  
 持続可能な建設産業を考える  
 ～コロナ禍であきらかになった問題～

★読者投稿  
 コロナ禍で一変した働き方  
 浮かび上がるコミュニケーションの大切さ



### 第21回 関西建設研究・交流集会を開催 持続可能な建設産業を考える ～コロナ禍であきらかになった問題 をテーマに

7月18日(日)、「持続可能な建設産業を考える～コロナ禍であきらかになった問題」をテーマに第21回関西建設研究・交流集会が開催されました。今回の集会は新型コロナウイルス感染拡大防止対策として国労大阪会館を主会場としたWeb方式にて開催、15会場16団体26名が参加しました。

《記念講演》 建設業に労働協約を  
 プログラム最初の記念講演は、建設政策研究

所理事長で専修大学教授の浅見和彦氏を講師に招き「担い手確保と処遇改善のため建設業に労働協約を」と題して行いました。講演は大きく4つの柱で構成され、次のような内容(要旨)を学びました。

**I：なぜ労働協約が大事か**  
 ◆ドイツやイギリスの建設産業は労働協約があたりまえ。例えばイギリスは、①建築・土木 ②プラント建設 ③町場などに交渉機構と協約があり、労働組合と元請・専門工事業・中小企業団体など労使全体で合意した協約を守っている。  
 ◆日本は9年連続で設計労務単価が引き上げられても、実際の賃金には反映されない状況。ゼネコンは「下請の賃金は事業者と労働者の間の問題」との姿勢。賃金を需要と供給の「市場賃金」にまかせたり、「政策賃金」(設計労務単価)だけに依存したりしないことが大切。

**II：労働協約づくりは「5つの領域」で対話・交渉を**  
 ◆労働協約づくりを進めるには次の「5つの領域」での対話・交渉が重要。  
 1) 労働組合と専門工事業団体とで  
**技能評価による職種別賃金協約を!**  
 建設産業の労働市場は職種別に出ている。したがって各専門工事業団体や理解ある経営者グループとの対話・交渉が必要。技能評価による職種別賃金の設定を目指して、技能評価しか

た（基準）や技能に応じた賃金設定を協議していく。

## 2) 労働組合と元請企業／団体で

### パートナーシップ協約を！

当面、労働組合と専門工事業団体等において確立する「技能評価協約」（職種別の賃金協約）を、元請企業や元請団体が尊重することを合意するようにし、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、住宅企業団体等が一堂に会して労働協約を結ぶことを展望する。神奈川では地場のゼネコンや大手住販との間でこのパートナーシップ協約の締結が実現している。パートナーシップ協約を企業との間で締結した事例として、全建総連関東地協と大和ハウスとの協約を紹介。「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」として、組合側・大和ハウス側相互に「窓口を置き継続的な協議の場を設ける」ことや「専門工事業の技能者の技能・経験に見合った賃金、処遇改善の努力を推進する」ことなどを明記している。こうした協約を拡大することが重要。

## 3) 個別企業でも企業内協約を！

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事業主との間で定める協約を結ぶことも重要。

## 4) 大きな現場では現場委員会をつくり、現場で協議を！

大きな現場では現場委員会を組織し、現場の管理者との間で協議する場を設けて「現場労働協約」（現場内の処遇に関する協約）を締結することも重要。全建総連神奈川県連では2020年秋に117現場を訪問して20現場で賛同書を、2021年春には120現場を訪問して24現場で賛同書を得ている。

## 5) 労働者供給事業を進展させ、

### 地域建設業の安定と拡大へ！

関東では労働組合による労働者供給事業の取り組みが広がっている。労働者供給事業は職業安定法に基づくもので、その供給契約に伴う労働協約を締結することとなる。建設産業が技能労働者不足に悩むなか、経営の継続・安定・拡大を図りたい企業にとってもメリットが大きい。この賃金条項で「技能評価協約」（職種別の賃金協約）を実現していけば賃金水準の統一化に大きく前進していくことも可能となる。

## III：労働協約が建設産業を変える

◆労働協約を締結していくこと、それを拡大していくことは建設産業そのものを変えることに繋がる。それは、①賃金について市場動向や指し値などによることなく建設労働者が技能に応じた職種別賃金を確立することができ、段階的に引き上げる土台が形成される。②企業間で公正な競争と評価を行うことができ、適正な価格・利潤を確保することができる。③価格競争に一定のルールができことでダンピング等の安値競争を規制し、建設生産物の品質を確保することができるなど建設産業の民主化が展望できる。

## IV：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は技能労働者が保有する資格、経験、就労履歴や、事業者の事業情報、現場実績、契約情報などが蓄積されるシステム。元請にとっては優秀な技能労働者を抱える専門工事業者を選択でき、技能労働者にとっては処遇改善が期待できる条件の一つとなる。しかし、キャリアアップシステムはそれ自体で賃金向上がはかれるものではない。

◆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。労働協約とキャリアアップシステムは車の両輪と捉え、①技能労働者の職種別の結集、②専門工事業団体、経営者有志との対話・交渉による技能評価による職種別賃金協約をめざし、③パートナーシップ協約を結ぶ元請企業を広げる運動を大きく実践することが重要。

## 《基調報告～各団体報告》 コロナ禍での実態

続いて行われた日朝実行委員会事務局長からの基調報告では、コロナ禍のなかでの現場や職場の状況、建設需要の急激な減少と中小零細企業経営の困難な実態、公共事業現場で進む建設DX（デジタルトランスフォーメーション）の加速状況などが示されました。

各参加団体からは……、

☞ コロナ禍による仕事量の大幅減少に加え、ウッドショック(木材不足)などの資材流通の逼迫によって先の見通しが立たない実態(京建労)。

- ☞ セメント需要の低下、生コン出荷量の減少、生コン輸送を担う労働者の9割が非正規となっている実態とそうした非正規労働者の賃金改善の取り組み報告（建交労）。
- ☞ 飲食業のようなコロナ対策による支援制度が建設業にない中で、ウッドショックも重なって二重・三重苦に苦しめられている実態（大商連）。
- ☞ 在宅勤務・テレワークなどの出勤回避対応を迫られる一方、繁忙・少数職場や公共工事発注部署では実質的な労働強化の矛盾で職場が混乱。また、飲食店給付金等事務やコールセンターに土木系職員を動員せざるを得ない状況も（兵庫県職労東播支部）。
- ☞ リモート会議やメール・電話での現場管理で進捗管理が難しいなか厳しい予算執行・工程管理が求められ、新規採用や異動者は慣れない仕事もあってメンタル疾患も（国交労組 近畿港湾空港支部）
- ☞ コロナを災害救助法の適用対象としない政府の対応に失望。地震や豪雨災害も同様だが、緊急時における「国の責任」は組織・人員等の増強だ（国交労組 近畿建設支部）
- ☞ コロナ禍における現場実態調査を実施。各職場ごとに感染予防対策が行われていた。現場労働者の賃金は設計労務単価の68%という状況だった（京都生公連）
- ☞ これから現場実態調査を取り組み、公契約条例制定を柱に自治体要請を展開していきたい（兵庫生公連）

☞ 設計や測量業務の職場も現場や出張等に行きにくくなった。建設需要の低下が顕著になりつつあり今後の受注量の減少が懸念される（建設関連）  
 などが報告され、1年半にもおよぶコロナ禍のさまざまな影響が明らかにされました。

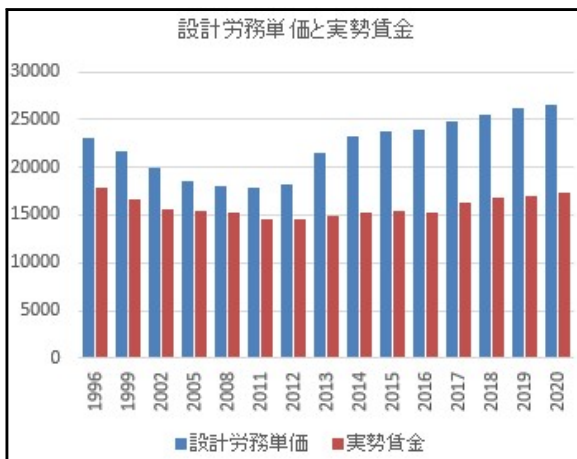
## 当たり前が当たり前に行われる仕組みを

最後に、閉会挨拶を行った前村大阪建設共闘議長は「設計労務単価は9年連続で引き上げられているが、実際にはそれが建設労働者の賃金引き上げには繋がっていない。いったいどこへ消えているのか。これは本当に重大な問題であって、当たり前が当たり前に行われる仕組みをどうしても作りたい。本日学び、共有できたさまざまな情報を活かし、建設労働者の暮らしが改善されるよう奮闘しよう」と呼びかけました。

## 深刻な“ウッドショック”

1年半におよぶコロナ禍のなかで、昨年末頃から中小零細建設業者の倒産が急増しています。背景には度重なる緊急事態宣言や蔓延防止緊急措置によって飲食業をはじめ多くの業種からの建設需要が激減している状況がありますが、それに加えて“ウッドショック”（木材不足・価格高騰）が拍車をかけています。

日本の木材自給率は3割で、あとの7割はアメリカやカナダからの輸入に頼っています。そのアメリカでは昨年6月頃からコロナ禍での在宅勤務普及によってリフォームや郊外移住などの大ブームが発生。木材需要の増大で価格も1年で6倍に高騰。カナダや欧州は高値で売れるアメリカ向け輸出を優先しています。その結果、日本は「買い負け」状態となり、木材不足・価格高騰が発生している状況です。代替需要となる国産材も当然高騰し、地域建設業や家具メーカーの木材調達難は極めて深刻です。



※記念講演資料より作成

※実勢賃金は神奈川県常用労働者（日給月払い）の平均日額

## 読・者・投・稿



### コロナ禍で一変した働き方

在宅勤務、テレワーク、リモート会議…。新型コロナウイルス感染拡大防止策によって働き方もずいぶん変わってきました。「職場に出勤しなくても仕事ができる」「わざわざ会議や打ち合わせのために遠方まで出張しなくて済む」など、出勤や移動に要する時間や交通費も節約でき、合理的・効率的なワークスタイルが一気に広がりました。リモート関連サービスや機器などに行政や企業が投入した費用が無駄にならないように、おそらくコロナ禍が収束した後もこうした働き方は継続されるものと思われます。

一方で、人と人が対面による議論をしないことで、課題の把握や判断、意思疎通等に少なからず影響が出ていることも事実です。上司や同僚に気楽に相談できずにストレスを感じている人も多いでしょう。特に、新規の採用者や未経験職務への異動者などは、業務そのものを十分理解する間もなく“メール爆弾”によって進捗・成果を求められ、心身ともに疲労困ぱいの状況に追い込まれるケースも増えています。いまはコロナ渦という特別な状況下にあるものの、こうした働き方が続くのであれば、人間的な労働環境をどうやって確保するのか、どうすれば「風通しのよい、働いて良かったと思える職場」が作れるのか、心と身体の健康面の上から真剣に考えなければなりません。

### 浮かび上がるコミュニケーションの大切さ

人事評価制度の構築やクラウド化を専門とする企業「あしたのチーム」が実施したアンケート結果(5.18 発表)によると、「テレワークをやめたい(入社して仕事がしたい)」と感じたことがあったとの回答が最も多かったのは20代で、「よくあった」「時々あった」を合わせて67.4%にのぼったそうです。40代、50代が約50%なのに比べるとかなり上回っています。20代が「テレワークをやめたい」理由は、「不便が多い(45.2%)」「気軽に相談しにくい(35.5%)」などが上位ですが、「孤独だから(29.0%)」「上司・同僚と互いに仕事ぶりが見えるほうが安心(29.0%)」なども多くの声になっています。職場における十分なコミュニケーションを求めていることが窺えます。



一方、管理職が「テレワークで失ったもの」としているのは「雑談により本人の状況・状態を知る機会(48.0%)」「部下の異変に気づく機会(43.2%)」「気軽に相談を受ける機会(43.2%)」などです。上司の側からもコミュニケーションの重要性が浮かび上がっています。(…K)

### 8月の予定

- ◆8月4日(水)19時～ 第4回建設労働政策研究会  
仮称)京建労の賃金アンケートからみる建設労働者の実態
- ◆8月6日(金)19時～ 第8回理事会
- ◆8月7日(土)10時～ 近年の災害について(学習)

※研究会、学習はどなたでも参加できます。

場所は建政研関西支所の事務所で行います。