

東京土建が目指す労働協約学習会

2022 年 11 月 28 日

東京土建一般労働組合

賃金対策担当専従中央執行委員 御崎 誠人

1. はじめに

建設業においては、ルールが曖昧であることがままあります。請負契約書が取り交わされないまま工事に着手し、施工範囲が曖昧でどこまで収めたら完了する工事なのかが判らず、発注者は一式工事の範疇、受注者は追加工事と認識したことでのトラブルや、ダメ工事が発生したとき責任分担が判らない、請負契約なのか「常用」契約(というのも実はグレーな約束事です…)なのかが判らないなど、ルールが不明瞭な契約が横行しています。

こうした現行の商習慣の中で、建設労働者の多くは、使用者(＝事業主)が会社や自分の都合を優先して(一方的に)決めた賃金・労働条件の下で働いています。これでは、建設労働者の要求に根差した賃金・労働条件は実現できません。近年組合に加入する組合員の中心は、事業所に常時勤務している雇用労働者ですが、労使間での働き方について、口頭による一方的な定めがなされていたり、ルールが定まっていない場合や、先述した「常用」についても本来労働者として契約しなければならない場合も多く、建設業界には労使間での働き方のルールをめぐるトラブルが潜在しています。使用者にとっても、労使間のルール作りがされていないと、労働審判や訴訟になった多くの場合、使用者に不利な判断となります。

そこで、労働協約です。労働協約は、労働組合法に基づき、労働組合と使用者、又はその団体との間で交渉し、合意したルール(労働条件の基準その他の事項)を両者が書面で取り交わすものです。労働組合と使用者・団体が、団体交渉を通じて労働条件などを文書で合意するところに、大きな意義があります。

ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい仕事、より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事)の実現、2024年4月の建設業における「働き方改革」完全実施に対応した経営確立に向けて、組合内にある労使間での働き方のルール作りに、今日の学習が役立てば幸いです。

2. 労働協約とは？

労働組合法第1条(目的)

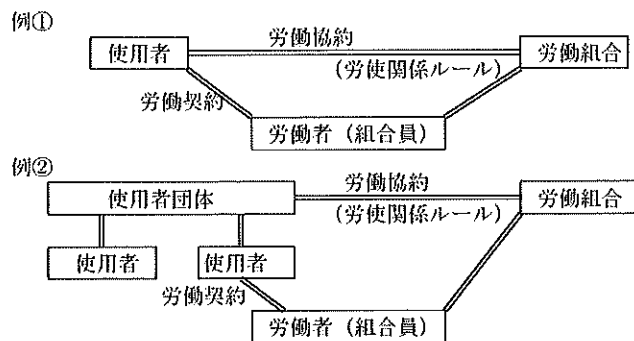
この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

同第14条(労働協約の効力の発生)

労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

労働組合と使用者が団体交渉等において組合員の労働条件等について合意に達した事柄を文書化し、双方の代表者が署名または記名押印したものを「労働協約」といいます。上記の定義が守られていれば、名称が「労働協約」ではなく「覚書」や「協定」等であっても、あるいは一項目のみに関する合意であっても労働協約となります。

労働協約は労働組合と使用者の協約であり、その拘束範囲は使用者等と労働組合、その組合員に限定されることが原則です(※)。



※ただし同一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者がひとつの労働協約の適用を受けるとき、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に拡張してその労働協約が適用されます(同法17条)。また、同一の地域において従業する同種の労働者の大部分がひとつの労働協約の適用を受ける場合、拡張適用を申し立てた上で厚生労働大臣又は都道府県知事が拡張適用の決定したときは、労働協約の適用範囲を一の地域内で従業する他の同種の労働者及び使用者にも拡張することができます(地域拡張適用、同法18条第1項)。

◆類似する概念

(1) 労働契約

労働基準法は、憲法第25条(生存権)及び第27条(勤労権)に基づく労働条件の基準を定めています。労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければなりません。また、この法律で定める労働条件の基準は最低のものですから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上に努めなければなりません。使用者と労働者の間で取り決める労働契約について、労働基準法は下記のように定めています。

労働基準法第15条(労働条件の明示)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。(以下略)

上記「事項」と「厚生労働省令で定める方法」については、下記の労働基準法施行規則基準法が具体的に示しています。

労働基準法施行規則第5条

使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 一の一 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- 一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 三 賃金(退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 四 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 四の一 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 五 臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- 六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 七 安全及び衛生に関する事項
- 八 職業訓練に関する事項
- 九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十 表彰及び制裁に関する事項
- 十一 休職に関する事項

(中略)

④法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。(以下略)

(2) 労使協定

使用者と労働者の間で署名締結される協定で、各事業場ごと、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と使用者が締結します。協定締結により、労働基準法など諸法で定められた所定の事項について、法定義務の免除や免罰の効果が発生します。

ただし、労使協定には、労働協約・就業規則のように、労働契約を規律する効力はなく、労使協定締結とあわせて労働協約・就業規則等でそれぞれの定めが必要となります。

法令上の代表的な労使協定に 36 協定(時間外・休日労働に関する協定)があります。

(3) 就業規則

使用者が労働基準法等に基づき、事業当該企業における労働条件等に関する具体的細目について定めた規則集のことをいいます。

労働基準法第 89 条(作成及び届出の義務)

常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする(以下略)。

同第 90 条(作成の手続)

使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労

働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

②使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

3. 労働協約の目的

労働協約を実現する目的、また労働協約で実現できることを簡潔に記すと、次の4つになります。

- ①労働者の賃金・労働条件の維持・向上
- ②企業の適正な価格と利潤の確保
- ③労使協力、パートナーシップの促進、紛争の予防と解決
- ④産業における公正な競争と秩序づくり、業界の共存共栄、など

労働協約による賃金・労働条件の取り決めは、建設労働者の待遇改善、向上につながります。また、それが土台となって、企業が適正な価格と利潤を確保することにつながり、労使の間で協力関係を作っていく、紛争を事前に予防したり、やむを得ず起こった場合はそれを解決していきます。さらに、それを通じて、産業全体で公正な競争や秩序を作っていく、業界全体で共存共栄を図る効果が出てきます。

どれも建設産業・労働を維持・発展させる上で欠かせません。労働協約の取り交わしを通じて、労働側と使用側がともに実現させていくところにも大きな価値があります。

4. 効力の順序 憲法＞法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約＞業務命令

労働協力は、就業規則、労働契約、業務命令より優先し、「真に労働者の権利を守る役割」を担っています。その効力は、国の最高法規である憲法と、憲法第28条「勤労者の団結権」を具体的に保障する目的で作られた労働組合法に基づいています。

法令や労働協約、就業規則などを効力の大きい順に並べると、憲法＞法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約＞業務命令（左の効力のほうが強い、優位にある）となります。

5. 建設産業で労働協約を確立する5つの意義

建設産業で労働協約を確立することには、5つの意義があります。

まずは、建設労働者の賃金・労働条件の最低の基準を決めて、それを段階的に引き上げる条件が形成されます。

次に、労働協約は、労働者だけではなく業者にとってもよい効果を持ちます。賃金の最低規制によって底なしの価格競争に一定の歯止めをかけられ、業者も適正な価格を設定し、利潤を確保する土台ができます。業者が労働者の賃金切り下げによる価格競争ではなく、公正な競争を行う上で重要な役割を果たします。

三つ目は、建設生産物の品質と安全の確保です。賃金の最低規制を基にすれば、安ければよいという価格競争ではなく、競争の主な性格は、その生産物の品質面での競争へと誘導されるのではないのでしょうか。

四つ目は、重層下請の改革を促すことです。重層的な元請・下請の関係は、一つは確かに技術

的な分業や業務量の変動への対応などの分業関係があります。他方で、周知のとおり、賃金や単価を買いたたく仕組みとして側面を持っています。よって、労働協約を結ぶことで、労働者の職種別賃金の最低基準が労働市場を通じて確定しますから、買いたたきの機構としての重層下請に大きな影響を与えることになります。ただちに、多大な影響を与えるわけではありませんが、規制の水準が段階的に上がっていくと、買いたたきの余地は少しずつ減っていくでしょう。つまり、協約の賃金が引き上げられる、適用される労働者の人数や企業側の数が増えていく効果を期待できます。

最後に、建設産業全体の共存・共栄のシステムづくりにも貢献します。これまでの 4 つの意義を通じて、労働者や下請業者、元請企業が発注者との関係でも対等な関係を作ることにも貢献していきます。

6. 労働協約確立にむけた組合の方針

東京土建一般労働組合綱領

一、われわれは、賃金・労働条件の改善と建設労働者の権利確立のために、全国・地域・分野における労働協約の締結をめざしたたかう。

(1) 労働協約を積み上げ5つの領域で交渉機構を(東京土建第 72 回大会 2019 年 3 月)

首都圏では、2010年前後から交渉機構・労働協約を展望した各組合での実践が展開しています。リーマンショック前後以降の社会環境や、首都圏組合員調査と建設政策研究所による報告、生公連や首都圏共闘の運動と政策づくり、東京土建では総合5カ年計画の検討と策定によって、今日の政策化の前提となる実践がなされてきました。

職種別結集と連動して、5つの領域(①専門工事業団体、②元請企業・団体、③個別企業、④労働者供給事業、⑤現場)で、多様で複層的な交渉機構づくりをすすめます。

将来的には、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、団体交渉をおこない、労働協約を結ぶことを展望します。

大規模現場においては、「現場実態・要求集約」⇒「宣伝」「改善申入れ」⇒「交渉」「改善獲得」⇒「宣伝」「実態確認」のサイクルを恒常化し労働協約を積み重ねます。

大手建設企業交渉は、上記の相互確認など、現場における改善交渉実績の追認から、労働協約を積み重ねます。現場情報に基づく企業交渉・団体交渉に発展をはかります。

専門工事業者・団体との「技能評価協約」とも連動して、現場や専門工事における労働協約を元請企業・元請団体が尊重する責任の確認(パートナーシップ協約・仮称)を重ねます。

さらに、組合員が直接雇用されている個別の企業との間で結ぶ労働協約が建設産業の交渉機



構・労働協約づくりの基礎となります。組合員事業主との関係でも労働協約を広げます。

賃金を含めた総括的な労働協約と、個別労働条件の協約(社会保険の適用と負担、技能育成、安全衛生など)、現場単位の労働協約など多面的に積み上げます。

さらに、「技能評価協約」の賃金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個別企業と労働組合との間で結びます。工事現場の段階でも、労働組合の組織(現場委員会・仮)と現場所長などとの間で、現場協約を締結します。

また、首都圏の組合で一定の実績のある労働者供給事業では、大工を中心とした職種別の結集を重視して交渉をすすめ、供給契約に伴う労働協約を締結します。

条例適用現場においては、すでに賃金の下限を規制する機能を獲得しています。

職種別の賃金下限額設定は、地域における「技能評価協約」の基礎となります。

「賃金水準」「公共工事入札制度の改革」を通じて地域建設産業団体との対話をすすめ、民間工事を含めた地域における交渉機構への発展をはかります。

(2) 全建総連第63回定期大会(2022年10月)で、「6つの領域」が方針化

自治体が住民に提供する公共事業は、自由な取引に任せるときにダンピング受注により公共事業の劣化を招きます。また自治体から公共事業を受注する従事者にとっても、適正な経費分まで安値で受注する不良・不適格事業者が競争相手であれば公共事業の受注が進みません。労働者にとっては、ダンピング受注と適正な経費確保に担保された賃金相場より高い賃金が得られれば、要求に叶うことになります。こうした理念を実現するため、公共事業に従事する労働者の賃金下限額を定める公契約条例は、全国で27都道府県・77自治体、都内でも13の自治体で制定されています。墨田区や台東区でも区長が条例制定を公言しており、都内での公契約条例制定は進んでいます。この背景には、東京土建をはじめとした全建総連東京都連の仲間と地域で共闘する労働組合の運動があります。渋谷支部においても全建総連の仲間である建設ユニオン城南支部や、渋谷区職労などと労組協議会を結成して運動を進めているところです。

一方、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録が100万人を超えました。建設業の担い手確保にむけ、これまで不透明だった建設業におけるキャリア形成を見える化し、それぞれの労働者の技能レベルを明らかにすることで、レベルごとの処遇改善につなげるものです。すでに専門工事業者10団体により8職種のレベル別賃金目安が策定されています。

こうしたことを背景に、2022年10月に開かれた全建総連第63回定期大会は、前述の「5つの領域」に、⑥公契約条例現場でのCCUSを活用した協約の締結(組合・支部と条例現場を施工している下請・元請との労働協約)を加えました。

世田谷区では2022年4月より、条例対象工事の入札事業者の賃金支払いの状況や労働福祉、安全衛生、CCUS登録、ワークライフバランスなどについて公契約評価点を加点する建設工事総合評価方式の施行を開始。この具体化の背景には世田谷での公契約運動があり、全建総連の方針を先取りした運動と評価することができます。

7. 労働協約をめぐる組合のとりくみ経過(第75回定期大会議案より抜粋)

(1) パートナースhip協約の締結

第75回定期大会議案P3・産業民主化運動 賃金運動と現場対策

最低賃金の動向は、一部労働者の問題に留まらず私たちが勝ち取った公契約条例・労働報酬審議会にも影響を与えています。2年連続の最低賃金改定なしの歯止めをかけるために運動を強化し、賃金引き上げの当面の3つの重点課題として、①最低賃金引き上げの取り組み②公契約条例制定の運動③大手企業交渉とパートナーシップ協約と、この3点を当面の重点課題として取り組みました。2021年度の全国平均の最低賃金が28円引き上げとなり現在の方式では最大上げ幅となりました。

コロナ禍での大手企業交渉は引き続き人数など制約下での取り組みでしたが、支部からの現場事例を集め、パルなどの協力を得ながら交渉しました。さらに建設業界の改善のために労使で連携して取り組むパートナーシップ協約を要請し、ダイワなど合意に至る事例も生まれました。労働協約につながる建設業界のルールづくりに向けた貴重な到達です。(以下略)

同議案P10・公契約条例制定の取り組みと大手企業交渉とパートナーシップ協約の締結

労働報酬下限額を持った条例は江戸川区で制定され、11自治体に広まりました。理念的な条例から賃金条項型の条例への改正がされたもので、地域の状況で理念的な条例となっている自治体へに対する運動を大いに励ます到達となりました。22年度には北区と中野区で条例が制定される見込みです。また21年3月に葛飾区で理念的な条例が制定されました。

大手企業交渉は現場で従事している労働者からの情報をもとに交渉を行い、現場での具体的な問題解決を図りながら現場従事者の権利や労働条件の改善をはかる「建設産業民主化」の取り組みの実践となります。4月と10月に40社に対してコロナ禍であることを踏まえ交渉を行いました。大手企業交渉は具体的な交渉にしていけるように支部で具体的に5件以上の現場事例を集め、パルなどの協力を得ながら交渉を行いました。また大手企業交渉では建設業界の改善のために労使で連携して取り組むパートナーシップ協約を要請し、ダイワハウスなど合意に至っています。地域でも同じくパートナーシップ協約締結の取り組みが進められ、労働協約につながる建設技能者・従事者の視点による建設業界のルールを作る運動が進められました。

(2) 労働者供給事業

同議案P12・労働者供給事業は組合員の登録を増やし提携企業の拡大が課題に

労働者供給事業は1995年第48回定期大会で「建設労働者の仕事確保と賃金・労働条件の確保を同時に進める事業」として同年に事業の許可を得ました。組合員の登録と供給先企業との提携作業は2019年度からスタートとなり、20年度に登録組合員の供給を始めました。

労働者供給事業は組合員の登録12名、提携企業3社となっており20年度は1つの現場に2人の組合員を供給し、延べ132人工の供給の実績となりました。また支部では墨田支部(95年許可)と狛江支部(96年許可)が労働者供給事業の許可を得ています。21年度はコロナの影響もあり供給実績を作ることができませんでした。労働者供給事業を発展させていくことは仲間の就労機会(仕事)の確保や労働協約の締結による建設業界のルール作りなどの展望があります。東京土建として登録会員を増やし、供給先となる労働協約締結の提携先企業を増やしていくことが課題となりました。

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3項目について、貴社・全建総連関東地協議会（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。

2022年 3 月 日

会社名

代表者

組合名	全建総連関東地方協議会連合会		
代表者	北関東地協議長	江 連 俊 之	
	南関東地協議長	鈴木 雄 男	印
	東京地協議長	中 村 隆 幸	

（3）職種別会合

同議案P123・職種別会合を重ね、賃金上げと就労改善につなげよう

（1）組合発「私たちの求める職種別の賃金と単価」を策定へ

CCUS技能評価と賃金目安が業界団体で論議され、35職種で建設技能者の能力評価基準が策定されています。さらに賃金目安額表は7職種で取りまとめられ、国交省が公表しています。建専連は「標準単価と最低賃金」の策定論議をすすめており、東京土建も具体的な「目安額」の論議が求められます。前年度、型枠と内装仕上、建築大工の3職種の意見集約を実施しました。この取り組みを広げ、職種別会合につなげて組合発「私たちが求める職種別賃金と単価」を策定します。

(4) 組合内の労使関係適正化

同議案P304・就業規則・36協定締結の確認での訪問行動に取り組む

働き方改革への対応は建設業に根付いていない労務管理が課題となり、各事業所において就業規則づくりと36協定締結にむけた事業主との対話、36サブロク行動を2021年提起しました。36行動として取り組む支部は、まだ少ないですが、通常の事業所訪問の話題に就業規則・36協定締結の確認事項を入れて対話がすすめられています。36行動の集約では、4月から取り組んだ支部は、のべ38支部、行動日数はのべ176日間、1741社に訪問し対話すすめました。2022年度も事業所との関係強化にむけ取り組みます。

同議案P313・働き方改革への対応を通じて組合の帰属性を高める

(1) 職場環境を整え労働者の定着と選ばれる事業所に

昨今の働き方改革関連法案の施行、労働者の賃金債権の消滅時効が3年に変更される等、建設業であっても例外なく法律は適用されていきます。会社のルールを明文化(就業規則・36協定の締結)し、働きやすい職場(ハラスメントのない職場)をつくることで定着を目指します。

2024年4月以降は建設業においても残業時間の上限規制が開始されます。各事業所の現状をつかむ聞き取り訪問に取り組み、何かあれば、「まず組合に相談を」の呼びかけを徹底していきます。組合として相談体制を確立していくことが求められています。まさに、「仲間の拠り所」としての組合の役割を果たしていきます。また、学習会や個別相談会なども設定して案内することも大切です。

選ばれる事業所と社員の定着率を上げるために個々の職場環境を見つめ直し、労働者の定着が経営を守ることにもつながることに理解を深め、ハラスメントの無い職場を目指し、就業規則を備え36協定の締結をすすめています。

- ①連続セミナーを支部で開催し風通しの良い職場づくりの学習をすすめて理解を深めます
- ②就業規則・36協定の有無を確認する訪問対話を事業主へ繰り返し「働くルールづくり」を
- ③「人を大切にする経営」「働きがいのある職場」が雇用と経営を守ること理解を深めよう
- ④ライフ・ワーク・バランスとルールある働き方の実現にむけて法令遵守し健全な建設産業に
- ⑤土建国保と連携し「健康企業宣言」に取り組む事業所を増やそう

(2) 就業規則・36協定締結の確認をするために事業主にむけた訪問対話を

人を大切にする経営の実現と社員一人ひとりが力を発揮できる職場、「働きがい」のある職場づくりへの理解を深める取り組みを始めていきます。働き方改革への対応は建設業にあまり根付いてこなかった労務管理が課題となっています。安全安心な職場環境を提供する事業主としての役割も学んでいきます。東京土建がすすめる運動の土台にたち職場環境を保全し、従業員の定着化をすすめます。

また、労使の要求の違いに理解を深め、それぞれの要求を区別しつつ、建設産業の民主化にむけては、労使が団結をしながら双方の役割を認識して、働きがいのある仕事と職場づくりをすすめていきます。労働者側も事業主と意見交換ができる関係づくりと人が育つ会社・建設産業へと変えていく努力を組合と一緒に始めまていきます。改めて、各事業所において就業規則づくりと36協

定締結にむけて事業主と対話し訪問対話行動を積み重ねます。

8. 「5つの領域」ごとの運動到達の評価

(1) 専門工事業体（建専連など）との労働協約運動

建設キャリアアップシステム(CCUS)の登録技能者数は10月末現在で102万4269人と100万人を超えました。斉藤鉄夫国土交通相は11月15日の閣議後会見で「技能・経験に応じてレベル別に賃金目安を示し、職種ごとにレベルに合わせて賃金が上昇していくよう促していく」方針を示しています。専門工事業体もCCUSに連動した能力評価制度のレベル別に、技能者8職種の最低年収の目安を定めています。

技能者名	設定団体	最低年収の目安(単位:百万円)			
		レベル4	レベル3	レベル2	レベル1
基礎工工事技能者	全国基礎工事業団体連合会	620	576	403	366
コンクリート圧送技能者	全国コンクリート圧送事業団体連合会	630	570	435	325
内装仕上技能者	全国建設室内工事業協会	840	700	560	350
	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				
鉄筋技能者	全国鉄筋工事業協会	700	545	419	330
とび技能者	日本建設躯体工事業団体連合会	800	600	480	360
型枠技能者	日本型枠工事業協会	621	565	396	283
左官技能者	日本左官業組合連合会	627	555	373	278
切断穿孔技能者	ダイヤモンド工事業協同組合	700	590	480	350

東京土建はこの間、CCUSを基準とした職種別の待遇改善の動きに呼応、「職種別会合」

のとりくみを進めてきました。まずは配管工に絞り11月21日に開催した会合にて配管工(レベル2を想定)での要求賃金を日給28000円とすることを決め、12月中央執行委員会に答申します。今後は①他職種での要求賃金策定にむけた職種別会合の実施、②配管工について能力評価別の要求賃金策定、③専門工事業体への団体交渉を通じた労働協約の締結運動を進めていきます。

(2) 元請企業・団体、現場との労働協約運動

PALの組織化を進め、企業別での結集軸づくりを展望しつつ、引き続き大手企業交渉を強化していきます。現場ごとでは、パートナーシップ協約の構築を進め、現場での元下関係適正化と労働協約締結に向けた足場づくりを進めます。

(3) 労働者供給事業

約半年に渡る議論の結果、東京土建は、千葉土建、東京都連とともに8月8日にアイディホームと労働協約締結式を行いました。

1) 賃金・労働条件について〈労働協約及び労働協約付属協定書の概要〉

- ①職種:造作大工 ②エリア:アイディホーム指定現場
 - ③賃金:月給制・ボーナス年2回・残業代あり＝月2棟施工での金額44万2000円
基本給25万円～、手当給8万円～、歩合給11万2千円
 - ④働き方:週休二日制 ⑤交通費:実費相当を支給、車は社有車を使用
 - ⑥社会保険関係:完備 ⑦就労期間:1年更新の有期雇用
- ※詳細は本部での本登録説明会時に応募者へ説明します。

2) アイディホームとの労働協約・雇用契約の流れ

- ①アイディホームからの職人募集(東京土建本部へ求人票が出され、職人を募集)

- ②東京土建本部から各支部へ募集をかけます。
- ③支部での仮登録(応募してきた仲間の仮登録を済ませ、本部へ報告(FAX・メール)します)
- ④本部での本登録(支部で仮登録した仲間に、あらためて説明し、本登録をします)
- ⑤アイディホーム説明会に参加(本登録した仲間はアイディホーム主催の説明会に参加します)
- ⑥アイディホームと仲間との雇用契約(労働条件等で合意が得られれば、雇用契約を締結)
- ⑦仕事開始

3) アイディホームの職人募集と、説明会について

仮登録の応募状況を見て、アイディホーム側と説明会の日程を調整していきます。明らかになった段階で連絡をしていきます。各支部での労働者供給事業登録の呼びかけをお願いします。

4) アイディホームで従事している仲間の情報集約

アイディホーム従事者からの就労状況・現場情報を収集します。支部(PAL)で、従事している仲間から聞き取りを行い、本部へ情報を上げてください。

(4) 個別企業、組合内の事業所での運動と渋谷支部への期待

組織人員11万0555人(2022年1月25日調査)のうち、全体の76.6%、8万4735人を占めるのが土建国保の本人加入者で、さらにそのうち5万6972人が健保適用除外者・事業所従業員等になり、適用除外者は組合在籍者の51.5%、土建国保加入者の67.2%(昨年同時期63.0%)を占めています。

また、30歳未満の組合員1万0326人(昨年1万547人)のうち土建国保加入者は9044人(9166人)で87.6%を超え、土建国保加入者のうち7632人・87.6%が適用除外者です。また、50歳未満の組合員5万2089人のうち、土建国保加入者は4万5272人で、うち適用除外者が全体に占める割合は64.1%(3万3409人)です。

いまや組合の多数が事業所に雇用される労働者であり、一方で使用する事業者も組合員である事業所対策の課題は大きくなっています。こうした中、事業所対策のとりくみでは「36行動」を実施、各事業所での36協定締結や就業規則の整備を進めています。

とりわけ渋谷支部では、組合内事業所で土建国保料の保険料折半、従業員の組合参加の保障などの簡易な形での労働協約を締結運動を進めています。

今後は各事業所での労働者の組織化を進める中で、要求賃金づくりなどの労働者要求の具体化を図りつつ、同時に使用者の営業を守る立場から、法定福利費別枠請求はもちろん、利益を確保できる見積もり積算学習や労働法制学習を進め、且つ労働者の要求実現に向けた理解を深め、労使が団結をしながら、働きがいのある職場づくり運動を期待します。