

全建総連の活動の歴史的必然性について

全建総連 顧問弁護士

古川景一

全建総連の活動の歴史的必然性について

全建総連 顧問弁護士 古川 景一

はじめに

私の話は、全建総連の正式な方針をしゃべるものではありません。なぜかというところ、顧問弁護士というのは選挙で選ばれた役職ではないので、全建総連の方針にしばらくはられない。選挙で選ばれていれば、変なことを言った人は次の選挙で選ばなければいけません。そうではないので、いわば無責任な存在なのです。今日はそういう立場から、ある意味で自由にものを言いたいと思っています。ただし、お話する内容については、事前に組織部と相談して了解を得ています。

労働協約について

労働協約は太子講の復活

いま全建総連が提起している重要な方針の一つに、労働協約の締結をめざすことがあります。労働協約とは何か、ひとことでいえば太子講を復活させることだと私は考えているのです。太子講とは、江戸時代以前からあった聖徳太子をまつる建設職人の集まりのことです。なぜ私が太子講の復活と

いうことに目をつけたのかというと、じつは全建総連の組織のなかにも、太子講の伝統を引き継いでいる組織が結構あるからです。私知っている範囲でも、神奈川県連には三浦半島に単組がいくつもあるわけですが、そこでは大会はだいたい一月で、お太子様の掛け軸をかざってやっています。そのほか、兵庫県連などにあると、私は聞いています。

そして太子講と運動との関連をみていくと、これまで協定賃金運動で、協定と実勢とがほぼイコールになっている地域、これは北陸ですが、ここも太子講の影響が強い地域です。つまり太子講の役目は何だったかという点、地域にある建設職人の互助組織であると同時に、賃金相場を決定する役割ももっていたのです。この伝統は、高知県東部から徳島県西部の地域でも守られているそうです。

太子講がどのようにして賃金相場を守らせたのかというと、いろいろなやり方をしていますが、一番簡単なのは、掟（おきて）破りを行ったヤツの現場を夜中にぶち壊すのです。ただしそんなことを勝手にやったら、後で問題になるというので、天狗のせいにして、天狗様がやったと見せかける。そういうことで、誰にも罪がかからないようにして、その噂を広めていけばいい。これが一番簡単な賃金相場を守ることだったのです。

世界共通の労働運動の原点

ところで、このような伝統というのは、日本の特殊例ではありません。こういう運動はイギリスでもあったといわれます。日本の全建総連について、『労働運動じゃない』とか『労働組合としては問題がある』など、いろいろなことがいわれてきました。実はそうではない。

イギリスの労働運動の原点になるのは、大工職組合です。十九世紀後半、世界最初の労働組合として大工さんの組合ができます。これをクラフト・ユニオンといっております。これは職能を中心にした組合でした。ここがやったのが共済事業でした。イギリスでも大工さんは怪我と病気が怖いので、そのときのための共済事業が大事な運動でした。日本でまさに全建総連が健康保険運動を軸にしながらやってきたことと同じ動機だったわけです。さらに共済事業で、自分たちの内輪で所得補償の互助運動をやりました。これもいま全建総連で、病気の際の共済事業（自前分）を作ろうという運動があちこちで行われていますが、それと同じことでもあります。さらに注目すべきは、ストは殆どやってないということです。やる必要がなかったのです。

この運動の中核になった人は、技能を持った一人前の職人で、地域のほとんどの大工を網羅してしまいますから、賃金相場の主導権は自分たちが握るわけです。ただしイギリスに天狗が現れたかどうかは、私は分かりませんが、多分いたと思うのです。そうでなければ、賃金相場を守らせることは難しいですから、何らかのかたちで掟（おきて）を守らせる手段を講じていたはずですよ。

このように地域の賃金相場を左右している組織は、大工以外に印刷の分野にあったようです。印刷も当時は同じような専門職でした。この二つの運動が、イギリスの労働組合運動の原点だったとまでいわれているのです。そういう大工と印刷工の運動が、金属工業やあちこちの産業に波及していく。みな技能者が中心です。そういう人は、図面が読めるし、手先の仕事ができる。だから熟練工が必要な産業に進出するのです。

さらにアメリカの労働組合運動を作ったのも、このイギリスの大工職や印刷工の運動を経験した

人たちがアメリカに渡って、そこでアメリカの労働組合運動を作ったともいわれます。ですから、そう考えると、日本でいう太子講の伝統と同じようなものがイギリスでもあり、それが労働組合の原点になっているのです。

新しい労働協約運動の特質

それでは、このような全建総連の、太子講の伝統を引き継いだ労働協約の運動は、従来の協定賃金運動とどこが一番違うのか。

いくつかありますが、まず技能の評価をすることが不可欠であることです。これまでは、一人前から半人前までごっちゃませにして扱ってきました。しかし協定賃金運動と違って労働協約を取り扱う場合には、一人前の技能者であることを前提にせざるを得ません。

そして、その一人前の職人の賃金は、地域によって違うことになりました。たとえば富山県などでは、入母屋づくりがきちんと組めなければ一人前の技能者と認めてもらえないが、東京ではそんなことは言われません。そういうとき、全国一律で技能評価の基準をつくることは不可能です。地域地域の特性に応じて、一人前の基準をつくる以外にないわけです。ですからこの労働協約締結の運動は、まさに地域に根ざしたものにならざるを得ないのです。

さらに、この労働協約とこれまでの協定賃金との違いの三番目は、ここが掲げる数値は獲得する目標ではなく、下まわってはいけない最低基準だということにあります。つまりこれをやぶるような者が現れたら、天狗が現れても仕方がない、下回ることがないように縛りをかけることが必要に

なるというところにあります。ただし今の時点で天狗をやると、手が後ろにまわってしまいます。財産を壊すと警察が介入する。そのために今はどのような方法があるか、というところ、労働組合法の第一八条で、労働協約を地域に拡張適用するという方法がとられます。錠（おきて）を破ったとき、労働基準監督官が取り締まるという制度であります。さらにもう一つの方法として、公共工事に関する公契約条例制定の方法があるのです。これについてはのちにお話いたします。

こうした運動を進めるときに私は「アイ ハブ ア ドリーム」と言いたい。中学に入っすぐ、英語で教えられます。「アイ ハブ ア ペン」。それと同じかたちの英語の基本です。私は、同じ「アイ ハブ ア ……」を学ぶならこちらをまず学ばせるべきだと思っているのです。その理由などは、のちにお話します。

公共事業の意義の再確認を

いま公共事業の見直し論が盛んですが、これに関連して、公共事業本来の意義を再確認しておこうと思います。

いま、田中知事（長野県）が登場するなどして公共工事の見直しが盛んに行われています。しかしここで行われているのは、工事をやめるかどうかという議論ばかりです。じつは公共工事というのはどんな性質の事業であるべきか、ということからもう一度見直さなくてはならないと思うのです。

まず公共工事はいつ頃から始まったのかというと、一九二九年（昭和四年）に始まったアメリカ

の大恐慌の最中でした。ルーズベルト大統領の「ニュー・ディール」政策で行われました。テネシー川総合開発事業がその典型例でした。その理論的裏付けとなったのは、ケインズ経済学であります。これはマルクス経済学に対抗する近代経済学と呼ばれるものです。近代における経済学の主流派の一つであります。最近再評価されつつあります。いま世界を覆っている規制緩和とか市場原理主義の考え方は、ケインズ経済学が誕生する以前の、古典派経済学の流れを汲んだ考え方であります。だから、この市場万能主義を批判し克服するためにも、ケインズの理論の再評価が必要とされてきています。

ケインズ学派が公共工事についてどのように考えたかということ、「有効需要の創出」という理論です。つまり、建設工事が始まり資材や装置をどんどん購買すると、まず鉄鋼やセメント等素材産業が生産を増大させ、次にそれらを作る機械装置産業も活発化する。また建設産業や材料を供給する資材産業の末端の労働者に賃金がきちんと支払われて生活が安定すれば消費財の需要増大がおこり、消費が拡大する。そして消費産業やサービス産業も活況化する。そこで一国の経済が景気を回復させられるという考え方なのです。そしてそのためには、政府が大きな規模の予算を持つ必要がある。つまり小さな政府ではなくて大きな政府とならなければならぬ。大きな政府が税金を集めて、税金を雇用拡大に有効に使うことが、経済を立ちなおらせるために必要だ。これがケインズ学派の考えの基本なのであります。

ところで、この考え方では、国の景気回復には末端労働者にちゃんとした賃金を支払うということが基本になければなりません。なぜかということ、末端まで賃金がゆき届かなければ消費を刺激し

ないからであります。だから公共工事の代金をピンはねするなどという行為は、公共工事を食い物にする犯罪であるという位置づけがなされます。日本のように、重層下請けで順繰りにサヤを抜いていくことなど明確な犯罪であるということで、アメリカでデービス・ベーン法などという法律が生まれ、公共工事では末端労働者に地域相場の賃金をちゃんと支払わなければならないというルールができていくわけがあります。

歪んで輸入された理論

一方、戦後日本にこのような公共工事に関する考え方が持ち込まれたとき、それはかなり歪んだかたちで輸入されました。公共工事についてのアメリカの考え方を歪めてしまったのです。

最近、私はいへん面白い文献資料を見つけました。アメリカが日本を占領したときの労働政策の報告書です。昭和二〇年暮、失業対策のために失業対策事業を行い、日雇労働者を活用する方向がうち出されました。そのときの占領軍の政策では、地域の労賃の相場をきちんと守ることに「がはつきり出されています。地域の賃金相場は崩してはいけない」ともいつているのです。日本で失対事業が始まった最初の指示に、そのような項目が明示されていたのです。ところがその考え方は、日本政府にまったく無視されたのです。そしてあの「ニコヨン」、つまり低賃金が当たり前の制度になってしまったのです。さらには、公共事業費のなかからピンはねをすることも当たり前となり、それをゼネコンと政治家が食い物にしていく構造が作られていったのであります。つまりアメリカとはまったく考え方が逆なのです。

アメリカ力で公共工事等の予算を通じて労働秩序を作っていくという考え方は、末端の労働者に賃金を確保することを実現したばかりではありません。一九六〇年代に公民権運動が広がっていき、人種差別が禁止されます。また七〇年代には、女性差別が禁止されます。そのときどうやって、これらの法律を実現させるかを考えた。これも公共工事や国が発注する飛行機とか自動車に関連して、この法律を執行しない企業には公共工事を受注する資格を失わせ、また守らない企業は、政府が買い上げる商品の供給者のリストから外す。また、受注後に差別禁止のプログラムを実行していなければ罰金を取るというやりかたで、差別禁止を実現させていったのです。つまり、公（おおやけ）のお金を使って戦車とかダムを作っている企業は、公（おおやけ）のルールを守らない限りは政府の仕事をしてはいけません。こうして賃金の決まりを守ったり、差別をしないという法律を守らせてきたのです。

もともと、大企業で国の発注を受けてないところは少ないです。そこを監督するのが連邦契約遵守局という役所で、この人数は現場担当だけで五〇〇人いるそうです。日本の労働基準監督官が約二、〇〇〇人ですから、それと比較しても、大きな数です。

これから、日本での公共工事見直し論は、以上のような公共工事の本来のあり方をふまえて、まず公共工事がどうあるべきなのかという論議、つまり労働者の末端にまで予算を賃金のかたちで下ろしていくためにはどうしたらいいか、ということから始めないといけません。私はそう思います。

新しい考えと古い考え

ところで、再度労働協約の問題に移ります。みなさん方は、職人に団体交渉とか労働協約という、なんとなく抵抗感があるかもしれませんが、こういう団結権とか団体交渉権というのは労働者に限られたものではありません。たとえば日本でいうと、まず全建総連が団結権や団体交渉権を持っているばかりでなく、プロ野球選手も労働組合を持っています。アメリカでいうと、プロ野球選手やプロフットボール選手、バスケットボールの選手ばかりでなく、その審判員も労働組合を組織しています。さらには、国際労働機関（ILO）は、請け負的な働き方をしている人たちの団結と権利保護のための条約を作ろうとしています。ただし、九八年総会でこれを作ろうとしたが、残念ながらこれは流れました。ヨーロッパの各国政府代表とアメリカ政府代表は賛成したのですが、日本政府とニュージーランド、オーストラリア政府が猛反対して、この条約案をつぶしてしまつたのです。つまり日本政府は、国際的な場面でたいへん悪者役を演じているわけです。今年の総会では、さらにILOは事業協同組合についても検討することを予定しております。団結権とか団体交渉権など労働者の権利擁護の制度は、近代的企業に雇用される労働者を中心に与えられてきたわけですが、いまの世界の考え方では、労働者と同じような働き方をしている自営業者についても、保護の対象にしなければいけないということになってきたのです。

次に、労働協約とは何かという問題に移ります。ひとことではいえば、労働条件に関する書面での確認書、これが労働協約です。ですから、たとえば「議事録」という表題であつても構いません。双方が書面にはんこを押して確認した文書であれば、労働協約と認められます。だから全建総連が企

業交渉等で結ぶ安全等の確認書も、労働協約とされるのです。

次に団体交渉権ですが、これも労働組合だけのものではありません。なぜかというところ、さきほどから言っているように、日本でもイギリスでも、太子講のような組織が一つの出発点になるからです。かならずしも労働者に限定されないのです。そういうこともあって日本の法律では、労働組合だけでなく中小企業の協同組合の団体交渉権も認めています。これに基づいて具体的に労働協約を締結しているのが、日本俳優連合です。会長は森繁久彌氏。これとNHKや民間放送局が協定を結んでいます。また日本脚本家連盟、テレビドラマのシナリオを書く人たちの組織です。これらの協約のなかでは、たとえば俳優さんがリハーサルで予定時間を超過したときにどう清算するか等々のルールが書かれております。

ですから、このように団体交渉を行い協約を締結することは、日本でも独立自営業者の組織に認められていることを忘れないでください。そのような人たちでさえやっているのに、全建総連が手をこまぬいて見ているのは、たいへんみつともない話ではないでしょうか。

歴史的に見れば、労働者ばかりでなく、また中小零細企業主等にも団体交渉権があり、協約を結ぶ権利がある。そしてイギリスでは、相互扶助をやりながら、同時に賃金相場をにぎって賃金水準確保をやってきた。まさにそのような当たり前のことを、全建総連が七〇万組織になってできないわけがないと思うのです。さらには、数は力なのです。イギリスでそこまでできたのも、圧倒的な人たちの組織化に成功したからなのです。日本の太子講でうまくいったところ、あるいは現在うまくいっているところも、圧倒的な組織化に成功しています。

私が言いたいのは、うまく組織化すればそういうこともできるのだから、みんなでやるうよ、ということにすぎないのです。あまりスローガンばかり言っていてもしようがないから、イギリスや日本の実際のことについてお話しているだけなのです。さらには、全建総連の傘下組合のような組織をもってすれば、労働協約はもっと有利な内容を盛り込むことができるとも思っているのです。

いくつかの誤解について

団体交渉や労働協約の締結については、これまでも強い誤解があったし、今でもある。「資本家とたたかう労働組合がもぎとった成果が労働協約」といった馬鹿げた主張がなされたことがあります。これは完全な間違いです。

じつは労働協約というのは、経営者にとっても必要だから作られたのです。労働者にとつてばかりではないのです。それを一言で言えば、経営者がお互いに公正に競争する条件を整えるものだからです。フェアとアンフェア。フェアつまり公正に、互いにアンフェアでなくつまり不公正でなく競争するためには、労働条件がそろわなければ困るのです。

具体的には、まず子どもや女を深夜に働かせてはいけない、という法律です。労賃の安い女・子供を深夜までこきつかったほうが、経営者としては儲かるのは自明の理です。しかしそうしたことをする経営者が出てきたら、他の経営者は公正に競争できなくなってしまう。だから法律で、女・子供の深夜労働を禁止する。これではじめて互いに公正に競争ができることになるのです。

また、労働組合が刑事罰の対象となっていた時代がありました。組合員がストをするだけで逮捕

される時代がかつてあったのです。しかしやがて、労働組合活動が認められるようになります。その法律がイギリス議会を通過したとき、イギリス労働党の国会議員は、たった二人しかいなかったのです。むしろ保守党が主導権をとって労働組合を合法化する法律を作ったのです。なぜか。これは、企業内における交渉相手として必要だと考えたからです。ものごとを決めるとき、交渉相手がなくて一方的に決めると公正にならない場合が多い。そこでそういう法律を保守党が作ったのです。経営者がフェアに公正に競争条件を整える手段として、法律や労働協約があるのです。

労働協約の特質

次に、労働協約と独占禁止法との関係に移ります。労働協約を作って賃金や労働時間など労働条件をそろえるということは、これは完全な談合であり、カルテルです。本来ならば、これはただちに独占禁止法にひっかかるはずの行為です。「賃金いくら以下では働いてはいけない」と決めることは、「灯油をいくら以下で売ってはいけない」と決めるのと一緒の行為です。「労賃いくら以下では働かない」と決めることは、カルテルなのです。しかしこれは、日本をはじめ世界の先進国で許されているのです。何でなのか。

労働者相互に、あるいは労働組合と使用者とのあいだで、労賃と労働時間についての談合やカルテルをちゃんとしないかぎり、労働条件は向上しないからなのです。労働者の福利厚生を図ること、また経営者間で公正な競争をするためにも、こういう談合やカルテルがあったほうがいい。これがこの問題での法的な結論なのです。労働条件に関するかぎりは、談合やカルテルを奨励する。これ

は世界の常識となっているのです。

一人ひとりがバラバラならば、労働条件は必ず値切られてしまいます。だから団結しなければならぬ。カルテルをやる場合には、かならず掟（おきて）破りに対する制裁がつきものです。太子講における天狗だって、そういう制裁の分かりやすい例でした。そのように掟（おきて）破りに対する制裁も準備して、はじめて一人ひとりの生活と権利が守られるようになるのです。

さらに誤解がないように言っておきますが、地域別の賃金協定が締結されたからといって、それで各個人の賃金が直ちに決まるわけではないことも自明の理であります。「労働協約は悪平等になるのではないか」といった意見があります。しかしそうではない。どこの国を見ても、労働協約で決められる賃金水準は、本人の技能水準に対応した最低賃金なのです。だから、真面目に真剣に働く人は、これの五〇%増しをもらってもかまいません。腕がよければ、もっともらっても当たり前です。

だから、たとえば一人前の大工さんの最低基準が一日三万円と決まれば、がんばって能率がよければ、その人は四万五千円取っても当たり前です。そういう上乘せを認めるのが、この労働協約の基本なのです。では逆に、一人前の大工をどの水準と見るのか。それもまさに、地域の実情に応じた技能評価を仲間自身でやる以外にないのです。その点で、私は全建総連という組織はたいへん貴重な財産をもっていると考えています。それは、地域にある職業訓練校です。その地域における一人前の技能者と判定する基準や水準を、比較的容易に早く決めることができるという利点をもっていると考えます。一人前の技能者の中でも、さらに、地域によっては、数等級に区分されるこ

ともあるかもしれませんが。

パートナーを大切に

次に、経営者団体とその役割の重要性についてお話します。さきほどからお話しているように、労働協約というのは談合を認めます。そうである以上、相手がなければなりません。この相手方について、多少詳しく説明します。そのために過去にあった具体的な例をお話していきたいと思えます。

まず愛知県尾西地区での地域ぐるみでの労働協約の例です。日本では労働協約といえば、企業ごとに結ぶことがほとんどですので、このような例は比較的少ないのですが、産業別労働組合が地域で労働協約を結び、未組織の労使を含めて、それを強制適用させたのです。地域ぐるみの労働協約の強制適用とは何か。これは法律で認められた制度で、地域で労働協約の適用される労働者が地域の総数の約四分の三程度になった場合、未組織の残り四分の一の労働者とその使用者にも強制的にその労働協約が適用されるという規定です。わが国で昭和三〇年以降に唯一成功した地域ぐるみの労働協約の例が、愛知県尾西地区で一九八一年に実施された年間休日協定です。

これを獲得した組合はゼンセン同盟で、尾西地区の系染め業界でのことでした。この業界は汚い、きつい、危険の、まさに3K職場。若い人が来ないことに危機感を抱いた労働組合と使用者団体が、せめて年間休日を八六日程度与えなければ若い人を獲得できないし、そうしなければ産業に未来がないということ、労使が互いに、最低八六日の休日を協定化したのです。そして日給で働いている人には、増加した休日の分の補償をする。これも協約に入られました。この労働協約を労使が

結んで、愛知県の地方労働委員会に届け出て決定を得て、さらに愛知県知事の告示を得たのです。そして、その地域では系染め業者であるかぎり年間休日には八六日とする。それを破った者は労働基準監督官が取り締まる。そういうことが実行されたのです。このときにこの地域でこの労働協約が可能になったのも、やはり産業の未来を考える経営者側の判断が、重要な要素です。

次に最低賃金の問題です。昔の最低賃金法には、第九条がありました。これは「業者間の協定による最低賃金の制度」といわれるもので、昭和三四年に作られたものです。ところがこの法律ができる前に、法でうたわれたようなことは実際に現場で行われていたのです。静岡県焼津市を中心とする漁港の缶詰業者のあいだで行なわれておりました。当時の缶詰業界は、地域の婦人たちを安く使って成り立っていた。しかしあまりにも賃金が安いので、労働者の労働意欲がわかないし、求人も困難となり、生産性も向上しないという問題が出てきたわけです。そこで、このままでいったら業界全体が危機に陥るということで、地域の缶詰業者が自分たちで最低賃金を決めてきた。この場合、経営者が主体でしたが、そういうことがあって、これをモデルにして昭和三四年に最低賃金法に第九条の規定が盛り込まれたわけです。そして昭和三四年に法律ができて、鳥取県や岡山県、また手捺染業界などいろいろな地域最低賃金ができていった。昭和三四〜三五年だけで、全国で四五万人をカバーする規模で、最低賃金制ができたといわれます。

つまり賃金相場をちゃんとさせることは、労働者だけでなく経営者にとっても必要なのです。そして現実にかつてはこういうことが行われてきたのです。ただしこの法律は、昭和四三年に廃止されます。だんだんこのような熱意をもつ経営者団体がなくなってしまうたからです。

以上の例をみても分かるように、公正な労働条件を整備して公正な競争条件を維持することは、業者団体の側にも必要なのです。

業者団体の側の理解を得て、業者団体をパートナーとすることによって、労働協約が締結されるのです。そして、業者団体がこのような理解をしないときには、場合によっては、実力行使をして、『判らせる』必要が生じる場面もあります。

公 契 約 条 例 制 定 に つ い て

次に公契約問題に移ります。

全建総連は、労働協約締結により地域の賃金水準を作っていく。さらにその下ささえとして、共工事の場合に地域賃金相場を守らせる公契約条例を作らせることを提起しています。このことは、さきほどから申しあげている太子講の伝統とか、イギリスの大工職組合とだいぶ深い関わりがあります。しかもこれは、全建総連の組織化の問題と密接な関係もあるわけです。そういう観点から以後の話を進めていききたいと思います。

なぜ地方が主人公なのか

まず「条例をつくれ」という運動に関して、全建総連の会議で必ず出てくる要望があります。「地域でやることは非常に難しいから、条例化でなく法律を作る運動を全建総連レベルでやって欲しい」

という要望です。しかし、地域でなく全国レベルでやれという意見は、間違いだと考えます。なぜかという点、『賃金に関する労働協約のパートナーはだれなのか?』という問題があるからです。そこを考えると、問題の解決の糸口は見えません。

もし全建総連本部が、公契約をめぐる法律を作るとすれば、当然パートナーは、大手のゼネコンということになってしまいます。しかし大手ゼネコンと談合して、カルテルを結んだとして、何ができるのでしょうか。いま全建総連とゼネコンが談合しても何の意味もないし、却って有害になるかもしれません。

そうではなくて、地域ごとに地場の中小の建設業者、末端の零細な業者たちと手を結んで地域の賃金相場を作ろう。そうして、大手による攪乱を許さない、これが基本になるはずなのです。

労働協約にしる公契約にしる、相手が必要で、そして労働協約というのは、まさに地域ごとに、地域の業者と労働組合がその地域の相場を作り、その地域の相場を乱すヤツを許さないというかたちで作るものなのです。まさに太子講でやってきたことを、地域に復活させることなのです。こういう運動は歴史的にも、地域単位で行われてきたことなのです。

また、賃金相場の基準となる『一人前』の技能の水準に関して、全国一本でやった場合は、リアリティのあるものを作れるはずはないのです。北海道の家づくりの一人前の基準と沖縄で家を作るときの一人前の基準は違って当たり前です。北陸の基準と九州の基準も違う筈です。そんな基本的な点でも、地域によって非常に違うときに、そんなことを全国一律でやれるわけがない。これがもう一つの問題です。

さらに、今日、地方自治を重視しようという機運が高まっています。また地方の公共事業を見直さなくてはならないともいわれています。そういうときに、地方自治体が発注するさまざまな工事については、地方自治体の住民がコントロールすべきである。こういう思想が非常に大事だと思うわけです。そして公契約条例でいえば、これの対象は地方自治体の発注工事に限定されているのです。民間の工事については当面除外です。なぜならば、これは当初申しあげたようにアメリカの考え方でした。つまり「公（おおやけ）の予算を使う場合には、賃金相場を崩すようなことはするな」という発想でした。「公（おおやけ）の予算を使って景気を刺激する。公（おおやけ）の予算を使って有効需要を創出し、それによって消費を拡大して景気の好況に結びつける」というのが、基本的な考え方です。それから、「公（おおやけ）の予算をピンはねするようなことは犯罪行為だ」というのも当たり前のことです。だから民間を除外するのも当然なのです。アメリカでも、公共工事についてだけはきちんと法律を守らせるということになっています。

ただし、民間相場と全然関係がないのかというと、そうではありません。公共工事についてそのような仕組みがきちんと作られれば、建設業全体のなかで公共工事の割合が約四割程度占めているわけですから、その部分にがっちり下ささえができて全体の賃金相場も変わってこざるを得ないということなのです。

条例の特徴

ここで大事なことは、公（おおやけ）の工事の受注を通じて労働者の権利を確保するという発想

です。アメリカでは、賃金相場維持も人種差別も、さらには性差別までも公（おおよけ）の公共工事を通じて是正するという政策をとって成功しています。そして、このことは、経営者に無理を強いるものではない。それがいやな経営者は受注しなければいいだけの話なのです。受注しない自由が経営者にはあるのです。つまり、別に経営者に無理を強要しているわけではないのです。

そしてこの政策の大事な点は、最低の水準を確保することではなく、一人前の労働者の公正な労働条件を確保することにあると言いました。最低賃金法というのは、すべての労働者に適用される最低賃金ですが、これとは違って、公契約条例は、未熟な者を入れてしまふと基準が下がってしまいますから、そういう者を除外することが大事な点です。その点でいうと、全建総連の協定賃金運動のなかでも、技能にに応じて二つのランクを設けていた例がありました。私を知っている例では、長崎ではかつて協定賃金のなかで技能に応じて二等級を設けていました。技能の低い人を一緒にすると、低い技能水準の人に合わせなければなくなるわけです。そうではなく、まずは一人前の人を基準にして、一人前の技能者の最低ラインを決めよう。これが公契約の基本的考え方なのです。そして、一人前の技能者について、場合によっては、幾つかのランクに分けることも考える必要があります。

次に、公正な労働条件の設定方法です。これについては、さきほどから申しあげておりますが、地域、同産業、同職種の労働協約でその水準を決めるのが原則であります。つまり労使で決めることが原則です。しかし止むを得ない場合、つまり協約がない場合には代わって行政による調査を行うこととなりますが、その場合は公共工事設計労務単価に見られるように、低い水準に抑えられて

しまいがちです。ですから、できるだけ地域で労使が協議して協定を結ぶのが望ましいのです。

経営者にも有利な公契約

以上のように、地域で結ばれる労働協約というのは、かつての太子講の伝統を復活させるものであり、職人だけでなく使用者にとってもたいへんメリットのある制度になります。建設業のコストの約六割が労務費だといわれますが、その部分で公然と談合ができるわけです。そしてお互い無用な叩き合いをしないで済むのです。その上で、業者間の勝負は管理能力とか技術力といったところで発揮してもらう。ピンはね・低賃金・政治献金で勝負するといった、汚い競争ができなくなるのです。さらにそうすることによって、五段階にもわたるような重層下請けの構造は、無理になります。日本で重層下請構造があるのは、途中でサヤを抜くことが可能だからです。公共工事に関して末端まで確実に賃金を渡さなければならぬことになったら、途中でサヤなど抜けません。

ヨーロッパやアメリカで四次や五次の下請け構造が通常みられないのは、公契約で中間段階でのサヤが抜けないシステムになっていることによります。さらには、このあいだ日弁連がアメリカでの公共工事の契約書の現物のコピーを持ちかえたのですが、それを見ると、アメリカでは自治体と業者が公共工事の契約を締結する場合、下請けにいくら支払うという下請業者ごとの支払一覧表をつけて公開しているのです。下請イジメをして不当な利益を上げようとすればすぐに全部分かる仕組みになっているのです。そうしなければ公共工事の入札や契約ができないのです。

賃金については売り手による談合やカルテルが許されるといっても、その談合やカルテルを実効

性あるものにするためには、抜け駆けするヤツがいては不可能です。建設業者が公共工事の受注の談合をするときに、抜け駆けをする業者がいたら、もう駄目です。談合などできないです。業者みんながまとまって「いくら以下では受注しない。ここは社に任せる」といった約束を守らなければ、談合は成立しないのです。労働条件の談合だって同じです。やはり抜け駆けするヤツがたくさんいたら、談合は不可能になります。だから組織化が絶対に必要になるのです。

太子講にしてもイギリスの組合運動にしても、ちゃんと組織化に成功した場合に、運動も成功している。そして談合を破るヤツのところには天狗が現れるような状況を作ったのです。

今、世界でこの公契約がどのような扱いを受けているのか。外国の例を見ておきましょう。世界の歴史で見ると、パリの水道業者からこの運動は始まりました。アメリカでは、一九二九年の大恐慌のあと北部の建設業者のなかで始まったものです。そういう流れをうけて、第二次大戦直後にILOの条約として締結されたものです。そして、公契約の条約は、ILO自身が行っている歴史的に古くなった条約の見直しの対象にされておらず、今後も維持されるべき重要な条約と位置づけられているのです。ですから、公共工事に関して地域相場の賃金を守るということは、国際的ルールとしても再確認されていると言っていていいでしょう。

公契約の可能性と全建総連の組織

次に、産業別、地域別に契約を結び、公契約の条例を作って、最後に法律で仕上げるというところまで行える主体的力量と客観的条件について、どのようになっているか、見ていきます。

まず全建総連の組織を拡大してきたことが大事です。一九八九年には四八万人しかいませんでしたが、その後の九年間に七五万人にまで伸ばしてきました。私は、この量的拡大が質的变化を準備していると考えています。企業交渉を見ても、一九八三年に始まった当時は、まさに剣もほろろ、鼻先であしらわれていたという報告が残っています。しかし九四年には、ついに鹿島建設の副社長まで企業交渉に参加するようになりました。これもやはり全建総連が量的に拡大されてなければ起きなかつた事態だつたと思います。さらに大阪では、手問請けの問題で積水との交渉が行われている。これもやはり量的拡大がなければできなかったことだと私は思うのです。

全建総連がこのように力を強めている一方で、建設産業の未来を考えている真面目な建設業者の側で、そういう労働協約を結ばざるを得ない条件が整いつつあるのではないかと考えられます。つまり、入札談合に対する社会的な批判が強まる中で、入札のたたきあいがおきています。それが賃金へ皺寄せされ、労働条件の確保に努力している業者の経営が難しくなっています。それが続けばさらに労働条件は悪化し、若い人を確保するのがいっそう難しくなっていく。そのような悪循環が起きています。労務費の中からのピンはねが横行し、労務費と管理費の区別があいまいになっている。このようなことは、建設業のなかで真面目に経営を営もうとする業者にとつて、たいへん深刻な事態を招いているのです。まさにこの状況をうち破るには、公正な賃金を地域できちつと決めて掟（おきて）破りを許さない、よそからの殴り込みを許さないことが重要なのです。そして、ピンはねをして政治家に献金をして、何とか生き延びようとしているような業者は、排除されなければならぬ。そのようにならざるを得ないような条件が整ってきていると、私は思うのです。

いま全建総連の組織は、ここ一二年、伸びが止まっています。しかし私たちは、もう一度このような事態のなかで、壮大な夢を持ちながら組織建設に突き進んでいくことが必要なのではないか、と思います。いまこそ夢を大きく語り合う必要があるのではないのでしょうか。

夢を語り合おう

最初に冒頭でちょっとだけ申しあげた「アイ ハブ ア ドリーム」の話に移ります。この言葉は、じつは黒人解放運動のなかで出てきたのです。一九六〇年代、黒人の差別禁止運動が盛り上がり始めたとき、その指導者キング牧師がワシントンでの大集会で言った言葉です。キング牧師が「アイ ハブ ア ドリーム」「ウィー ハブ ア ドリーム」と言うと、集まった人たちがそれを復唱して、それが大合唱となった。当時はまだ公民権法も見通しがたらず、差別の実態はたいへん厳しい時代でしたが、その時でもキング牧師は「自分には夢がある。」「私達には夢がある」と言って、未来を語り、それに民衆は応えたのです。私はその演説の録音を聞いてたいへん感動しました。

たいへん困難な時代、自らが夢を持ち続けることができるかどうか、それが次の飛躍なり進歩を獲得できるかどうかの力ギではないかと私は思っています。そして次に全建総連が一〇〇万人組織、一五〇万組織になったとき、どのような力を発揮できるのか、こういう夢をもっと語り合ってほしいと思います。これが私が言いたいことの結論なのです。以上で公契約条例について、一応終わりとします。

全建総連の団結を固め、組織強化・拡大に向けて

健康保険組合との混同

まず国保料の滞納の問題です。国保料について労働組合名義で請求してトラブルになっているケースがあります。国保料の滞納の問題がおきたとき、各国保組合の本部、支部の名義でやらなければいけない、これは常識です。この基本的ルールが抜けると、場合によって時効の問題などいろいろなことが起きてきます。ぜひ、組織の主体がだれなのか、組織の主人公、名義人がだれなのか。これは組織の根幹に関わる問題ですから、労働組合が主体なのか、それとも国保組合の本部が主体なのか、その区別を明確化してください。「だって同じ人がやっているのだから」という声もあると思いますが、その場面場面できちっと使い分けていただくことが必要です。これをきちっとするのも、みなさん方組織部の問題だと思います。

除名処分の問題

二番目に、組織にからむ重要な問題として除名があります。私のところに公式には相談はないですが、非公式にはかなりあります。結論として言うと、あまりに乱暴なケースが多い、ということだと思います。正直言って私は、そのことをたいへん危惧しているのです。

人事抗争とか派閥抗争に応じた感情的な処分、非理性的な処分が多いのです。もちろんやむを得ないケースもありますが、数からいえば、批判を受けてもやむを得ないと思うほうが多いです。圧

倒的に多いと言ってもいいでしょう。今日、私は、各組合の除名処分についてくちばしをはさむつもりはないのですが、今後不明朗な問題が起きないように、除名についての基本的ルールだけはしっかり分かってほしいと思って、お話しします。

除名が有効となるためには、ぜったい必要なことがあります。これはぜひ頭にたたき込んでおいていただきたいと思います。

除名に関する規約があることです。そして、所定の手続きが守られて、有効に存在する規約であることが必要です。なぜかというと、除名に関する有効な規約が存在しないのに除名しているケースがままあるからです。規約に規定がなくても除名できると思っっている人が案外いるということなのです。また、規約に一応書いてあるけれども、正規の手続きを経ないで規約を変えてしまっていたケースもあります。

規約に定めた除名の理由に該当する具体的な事実があることです。規約には、こういう場合に除名すると書いてあるはずですが、除名の理由に該当しない、規約で列記されている理由にあたらない別の理由で除名してしまうことがあります。しかしその場合、それだけで無効です。「以下の場合に除名」と書いてあるときに、それはいわば刑法の条文と同じなのです。刑法では、何と何と何は犯罪であると書いてあって、それに該当する場合だけ起訴することができなのです。書いてないことで起訴はできません。法律に書いてないことで起訴したら、それこそ人権問題です。これと同じで、除名する理由が書かれているときに、それに書かれている理由以外の事実で除名するなどは論外です。

除名しなければいけない必要性や合理性があることが必要です。各組合の規約を見れば、権利停止とかさまざまな規定があるはずで、除名より軽い処分があるはずで、そういう権利停止その他の処分では不十分かどうか、組織的に死刑宣告をしなければならぬほどの客観的な必要性や合理性がなければ、除名処分は無効です。この点では、派閥抗争とか感情的対立に起因して、非常に安易に除名が行われているのが現状です。

処分を行う前に、本人に弁明をする機会を与えることです。これも刑事事件の場合を考えると分かると思いますが、あのオウムの麻原だつて弁明の機会を与えられているのです。弁明抜きに処分はしてはいけないというのは、基本ルールです。除名ばかりでなく、さまざまな処分を行う場合には弁明の機会を与えることが絶対必要です。本人が出頭しなければ仕方がないですが、少なくとも呼び出しはする、本人が出席して弁明するチャンスを与えることが必要です。

規約が定めている機関で除名手続を完全に実行することです。手続き上、ちょっとでも瑕疵があれば、それだけで除名は無効となると覚えていてください。

規約には不服申し立ての手続きが定められています。たとえば除名処分の決定を執行委員会で作る、しかし不服があるときは大会に異議申し立てができる。こういう規定をもっている規約も結構あります。そういうところでは、「こういう規定がありますよ」という説明を、本人に通知し、その機会を与える必要があります。

以上のことをきちんと実行して、除名するのならやってほしいのです。これまでのケースでは、以上の要件は、あまり考慮されないままに処分されており、それによってトラブルが起きているので

す。ですから今後組織問題がおきたときは、ぜひこれらの から までのことを念頭において、きちんとやってほしいということです。

書記局員の解雇

三番目として、書記局員の解雇の問題があります。じつは私、最近本を出しました。お蔭様でたいへんよく売れまして、二カ月で増刷となりました。この本で、私が書いていることですが、日本の経営者で解雇のルールを知っている人は二割もない。最近京都大学の研究室で、経営者の意識調査をしており、その調査対象の大半が大阪府豊中市なのですが、その結果をみますと、「労働基準法さえ守っていれば解雇してもいい」と答えた人が、じつに七割もいるのです。日本の法律はたいへん解雇に関するかぎり遅れています。世界各国では、どういう場合に解雇していいのかを定める法律の整備が行われています。ヨーロッパだけでなく韓国でも解雇についての法律が整備されています。日本だけはそうなっていないのです。しかし、日本では、法律整備の遅れを補って、最高裁判例で解雇が制限されています。しかし、この最高裁判例はあまり知られていません。そのために、大阪豊中市の経営者のじつに七割が、労働基準法さえ守れば解雇していいと勘違いしているのです。この勘違いは、じつは全建総連内においてもたいへん根強いのです。

最高裁判例では、「客観的に合理的な解雇理由があり、社会的相当性が肯定されなにかぎりは解雇は無効」とされています。日本は法律がないために、最高裁判例が解雇のルールとなっているのですが、残念なことに、この最高裁判例があまり知られていないのです。

全建総連傘下の組合での書記局員の解雇問題を見ると、この最高裁判決に即した解雇ではなく、じつに乱暴な解雇が行われ、それで裁判になり負ける。このようなケースがいくつも起きています。

この最高裁判例のいう条件が満たされないかぎり、書記局員は解雇できない。普通の工務店でも同じですが、これに合致したうえで、さらに就業規則があればそこに書かれている解雇理由を満たす必要があります。これを満たさなければ、それだけで不当解雇とされます。

さらに、就業規則に形式的に該当するとしても、解雇にするのが苛酷である場合にも、解雇権行使は権利濫用とされ無効となります。

とにかく書記局員の解雇をめぐることは、最高裁の判例を十分に念頭において慎重にやっていたきたいと思います。とくに全建総連傘下組合における解雇問題は、私が知っている例でも、地域での全建総連の権威をたいへん傷つけます。書記局員を解雇し、裁判に訴えられ、地域に支援組織ができ、何枚ものビラがまかれたり要請行動が組まれたり、宣伝カーが出動したり、トラブルは大きくひろがります。そのことで全建総連の権威はたいへん落ちてしまいます。もちろん問題がある場合、断固として解雇してもいいのです。何があっても労働者だから解雇すべきでないというのは間違いだと考えていますが、やる時にはくれぐれも慎重にやらないと、深刻な影響を残すことも頭においていただきたいと思います。

以上で私の話を終わります。

これは二一年六月二八、二九日、全建総連全国組織部長会議で行われた講演の要録であり、講師の許可を得て、全建総連・企画調査室がまとめたものです。



古川 景一（ふるかわ けいいち）

◆ 略 歴 ◆

1952年8月 出生

1976年10月 司法試験合格

1977年3月 東京大学法学部卒業

1979年4月 弁護士登録（第二東京弁護士会）

◆ 役 職 ◆

日本労働弁護団（旧総評弁護団）全国常任幹事

元事務局長

◆ 所属学会 ◆

日本労働法学会

日本社会保障法学会