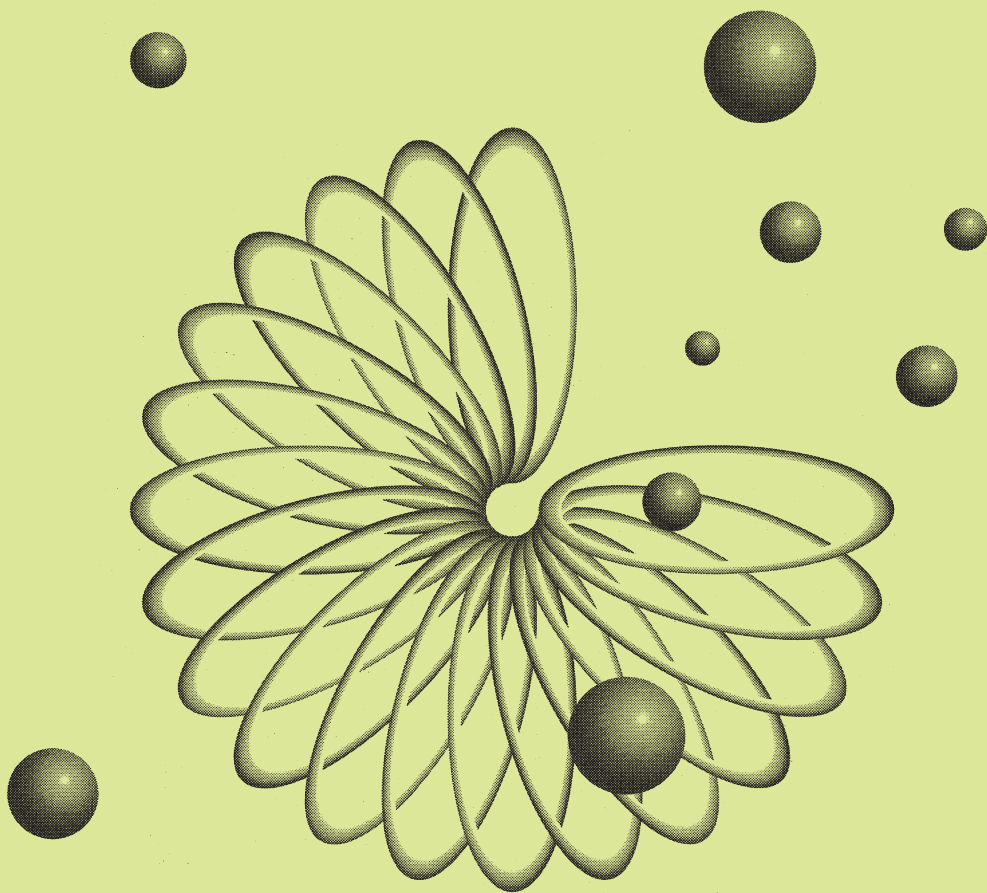


公的関連事業の質の確保と 働く仲間の生活保障のために



目次

発刊にあたって	足立区職員労働組合執行委員長 宮下 武美…………… 2
コーディネーター・パネラー紹介 ……………	3

■発言レジュメ

コーディネーターの趣旨説明 ……………	4
各パネラーの発言要旨 ……………	5～8

■シンポジウム

主催者あいさつ	東京土建一般労働組合足立支部執行委員長 瀬田 宗市…………… 9
コーディネーター問題提起 ……………	10
パネラー1順目の発言 ……………	11
会場からの発言 ……………	21
パネラー2順目発言 ……………	24
コーディネーターまとめ ……………	28

■資料集

公正な発注ルールで地域経済の振興を（展開イメージ）……………	30
函館市「工事、委託の施工上の留意事項」……………	31
「公共工事の入札および契約の適正化の促進に関する法律」の 施行に伴う地方自治体の施策に関わる陳情書（回答） 我孫子市長……………	32
大阪府発注工事における適切な賃金の指導に関する件 ……………	32
ILO94号条約……………	33～34
生活保護を基準とした最低賃金の推移（グラフ）……………	35
アメリカでのリビング・ウェイジの実例 ……………	35

2003.7.29 公契約条例制定めざすシンポジウム記録集

発行元：足立地域経済活性化実行委員会
連絡先：足立区職員労働組合 Tel.03-3880-5568
東京土建一般労働組合足立支部 Tel.03-3854-5401

発刊にあたって

足立でもいよいよ「公契約条例制定運動」を本格的にスタートさせることができました。この冊子はその第一歩、7月に行われたシンポジウムの記録です。

これが、区内のさまざまな団体、そして、なにより、足立区のまちづくり行政の各分野で仕事をしている職員のみなさんの目にとまることのできるような形になったことを心から喜びたいと思います。また私たち自治体労働組合にとっても新たな運動の武器となりうるものです。

この運動は、直接には、公的関連事業の質の確保（地域住民によりよいサービスを提供する）とともに、建設関係に働く労働者の「働くルール」確立と賃金の最低規制と格差是正を進めるものですが、それを通じて、自治体の内外、周辺に急増する重層下請け・パート労働・派遣労働等に対する労働条件切り下げや雇用の不安定化を社会的に規制する運動に広がる可能性をもっています。

いま、経済ばかりでなく、労働の面にも「グローバル化」がおしよせ、労働関係の規制緩和がドラスチックに進み、「労働市場の柔軟化」（雇用形態に様々なありようが許容されること）現象が労働者の生活をおびやかす条件になっています。

足立区の「構造改革戦略」はこうした傾向に（一面では「雇用拡大のための特区」などと実効性の疑わしき政策をかかげてはいますが）、いっそうの拍車をかける危険があります。

こうした動きに対抗する労働運動の質の転換こそが今求められていると痛感しています。

早くからこの運動の意義に着目し、運動をよびかけていた全労連、国民春闘共闘委員会、東京土建の関係資料を目にはしていましたが、わたし自身が、ほとんどその意義をつかめぬまま、いつもの活動に追われてきました。ふと、この運動は閉塞した私たちの、ややもすると企業内のたたかいになりがちな私たちの限界を大きく突破する巨大な力をひめた運動なのではと気づいたのは、実はつい最近でした。

東京土建設足立支部のよびかけにさっそく応えて準備を進めました。さいわい足立春闘共闘会議のなかで意思統一が進み、ここまでこぎつけることができました。東京土建の先行する取り組みはもちろんのこと、このシンポジウム自体も東京土建設足立支部のみなさんが中心的に準備し、まとめていただきました。

この成果を生かし、身につけ、運動を前進させることが足立区内の労働組合に求められていると思います。そして、この冊子を活用して、区内のさまざまな団体の共同が前進することを願って、発刊のあいさつとします。

2003年12月

足立区職員労働組合委員長 宮下 武美



パネラー
小石 治夫さん



コーディネーター
栗山 嘉明さん



パネラー
伊藤 圭一さん



パネラー
永尾 信之さん

コーディネーター

栗山 嘉明さん

建設政策研究所理事 元生活関連公共事業推進連絡会議議長
入札契約適正化法制定の国会審議において参考人として意見陳述をした。

パネラー（発言順）

永尾 信之さん

東京土建一般労働組合常駐中央執行委員（賃金対策担当）
建設産業の労働協約確立についてはイギリス、フランスへの調査団員として活躍する。

小石 治夫さん

埼玉県労働組合総連合事務局次長・自治労連埼玉県本部特別執行委員
自治体委託労働者の権利確立などで埼玉県内の自治体交渉を展開している。

伊藤 圭一さん

全国労働組合総連合調査局長
リビング・ウェイジ運動の研究ではアメリカ調査団の事務局長をつとめる。

趣 旨 説 明

コーディネーター 栗山 嘉明

全国建設労働組合総連合（全建総連）が「公契約法（条例）」構想を提起してから10年になる。

この運動は、最初は国に対し、次いで地方から積みあげることに重点がおかれている。地方では、都や県段階での宣伝や請願が行われてきたが、地区段階で足立区のみなさんが積極的にシンポジウムをよびかけた意義は大きい。

シンポジウムの目的は「公契約条例を学習し、足立区で制定させる運動を本格的にすすめるきっかけにする」ことにある。

したがって、このシンポジウムは「公契約とはどういうものか」という学習に重点を置いて、公契約条例制定運動、リビング・ウェイジ、国際水準など「公契約」に関する諸課題を各分野から問題提起するパネルディスカッション形式ですすめる。

パネラーの紹介

①公契約条例運動はどこまで来たか

東京土建賃金担当常駐中執 永尾 信之さん

②埼玉の共同の運動

埼玉労連事務局次長 小石 治夫さん

③ILO公契約条約、アメリカの運動など、国際水準は

全労連調査局長 伊藤 圭一さん

取りまく情勢との関係で公契約条例の必要性を理解するという点から、労働現場ではどのような事態がすすんでいるのかを整理する。

- ①ルールなき、むき出しの、横暴な雇用形態の破壊がすすんでいる。建設では仕事の減少による半失業、雇用から切り離す請負・外注化。公務では業務委託・民営化。一般はリストラ、派遣労働、パート化など、無権利労働の増大。
- ②際限ない賃金・労働条件の切り下げがすすんでいる。建設では手間請け賃金が2分の一から、3分の一、就労日数減で収入激減。一般では賃下げ、ボーナスゼロ、サービス残業の横行。
- ③この背景に、日経連の「新時代の日本的経営」と政府のコスト3割縮減計画がある。
- ④これらの状態に歯止めをかける運動をどう作り上げていくか、このシンポジウムで考える。

シンポジウムのすすめ方

パネラーの第1回発言を、一人15分程度いただき、会場発言のあと、第2回発言を一人10分でお願ひする。

公契約条例運動はどこまで来たか

東京土建一般労働組合 永尾 信之

1. 建設産業の賃金・単価をきちんとするには

- ※ 景気に左右される賃金・単価→下落させ続けてはいけない!
- ※ 大事なことは、賃金を「労働の対価」として、とりきめること。
 - ☆ 大企業も、町の工務店も、野丁場も、町場も、みんなを拘束すること
 - ☆ それじゃ、うちはつぶれちゃう???

2. なぜ、公契約条例の運動なのか?

- ※ 産業別労働協約の確立に向けて
 - ☆ 地域、産業、そして公共工事……公契約法・条例。
- ※ わたしたちが提起する公契約条例案とは
 - ☆ 公共工事に働く建設労働者の賃金を保証する（建設労働者）
 - ☆ 賃金や下請単価切下げを前提としたダンピング受注をなくす→適正な競争へ（建設業者）
 - ☆ 安全良質な社会資本を確立・・・住民のための公共工事へ（住民）

3. よくある疑問

- ※ 民間の自由契約への介入では?
 - ※ 発注金額があがってしまうのでは? 自治体は赤字だし……。
 - ※ ほんとに可能性あるのかなあ……。
- 北海道函館市、千葉県我孫子市、大阪府、「7自治体」、「34社」

4. 私たちの運動

- ※ 「法」より先に「条例」をめざすわけ
- ※ 地域の建設業者（業界）との合意づくり（地元業者まわり）
- ※ 共同の前進（自治体労働組合、業者・業界、住民、建設組合……）
 - ☆ 「公共工事で倒産・不払い？」
 - ☆ 「公共工事設計労務単価（2省協定賃金）より安い……」
- ※ 公共工事現場調査
- ※ 直接請求運動も視野に（数年間をにらんで）

発 言 要 旨

埼玉における「公契約」と「リビング・ウェイジ」のとりくみ

埼玉労連事務局次長・自治労連埼玉県本部特別執行委員 小石 治夫

はじめに 世をあげての引き下げ競争。自治体業務のアウトソーシングも低賃金労働者を大量につくりだしています。

1. 新しい運動の始まり

⇒自治体に向かう地域からの共同の賃金運動

- ①公契約とは…… 「ひどい 民間委託労働者の実態 『年度末が怖い』」
 - ・秩父市役所の電話交換手の場合
 - ・武蔵野会館1円入札
- ②リビング・ウェイジ（生活保障賃金）とは
 - ・さいたま市のフルタイム臨時職員の場合

2. 自治体当局へ申し入れ(懇談)の取り組み

埼玉労連の呼びかけに、全国一般、福祉保育労、建交労、埼玉土建、自治労連

- ① 2001年、県、川口市、戸田市と懇談
- ② 2002年の取り組み

3. 委託契約にも「最低制限価格制度」などのルールを

- ① 業務委託にも「最低制限価格制度」を
 - ・単年度契約と底なしの競争
- ② 雇用の安定とまともな賃金で公共サービス守れ
 - ・民間委託労働者も公務労働を担う

4. 組織化して前進を勝ちとる（県内各単組のとりくみ）

- ① 東松山自治体一般労組のたたかい
 - ・学校給食センターに働く臨時職員5年間で月額22,500円の賃上げ実現
- ② 戸田市学校校務員労組のたたかい
 - ・あまりの仕打ちに委託労働者が立ち上がる
- ③ 入間市職労パート部会のたたかい
 - ・20年来の要求であった「退職金制度」勝ちとる

5. 今後の運動方向

- ① まずは職場の実態調査と懇談深める方向で
- ② 関連単産と共同して重点自治体や職場で職場訪問行動
- ③ 地域で委託・臨時労働者の交流集会をすすめる、組織化をすすめる

「公契約条例、リビング・ウェイジ」をめぐる世界の動向 (生活保障賃金)

全労連調査局長 伊藤 圭一

1. 世界に広がる「公契約条例」「公正な賃金」という考え方

「公正さ」：・低単価受注競争のもとでの「賃金水準の下落の問題」

・下請重層構造の中での「搾取の問題」

* 「税金を使って働く貧乏人をつくっていいのか」

◆イギリス「公正賃金決定」1891年、46年代替決議可決

◆フランス「ミルラン命令」1899年、

◆アメリカ「ディヴィス・ベーコン法」1931年、64年修正

◆ILO（国際労働機関）「公契約における労働条項に関する勧告（第94号）」1949年採択

2003年5月現在 加盟176カ国中59カ国批准

「公契約における労働条項に関する勧告（第84号）」1949年採択

◆アメリカ「リビング・ウェイジ条例」 1989年アイオワ州デモイン市、

1994年ボルチモア市で注目浴びるようになった。

* アメリカ「ディヴィス・ベーコン法」成立の背景

1920年代の“バブル経済”→1929年世界恐慌で倒産・失業の嵐

「政府・自治体の受注について、建設業者間の激しい低単価受注競争から、労働者の賃金を切り離し一定に保たなければならない」という考え方。

2. アメリカにおける最近の動向 リビング・ウェイジ条例制定運動から学ぶもの

◆概要と背景

- ・自治体の条例により賃金の最低規制をする取り組み。典型的な条例は、自治体の仕事を受注する企業や下請けに対し、そこで働く人たちに生活に必要な一定水準の賃金支払いを義務付けるもの。対象を拡大し、市から補助金や出資を受けている事業、市所有の土地や建物で事業をしている企業に義務を課すものもある。
- ・最近では、自治体との契約の有無にかかわらず、基幹産業が集中している地域を対象にしたり、市全体を条例で最低賃金規制するタイプのリビング・ウェイジも出てきている。
- ・104自治体で条例採択されている（03年6月現在）。取り組み中は73（大学含む）
- ・「貧困ライン」4人世帯モデルの年収約\$18000を年間労働時間で割った時間額\$8.5を目安に設定、\$8～15弱（健保無のケース）と幅がある
- ・背景には、90年代好景気下でも貧困化と所得格差の拡大が進行したことがある。
トップ300社のCEOと新入社員との収入格差 '70には40倍→01には530倍に
賃金統計平均値は上昇しているが、中位数は低下、「貧困ライン」以下が30%に

〈次ページにつづく〉

- ・ 最低賃金 連邦最賃5.15\$、州最賃（連邦+ α 1\$）、00年6.15\$の構想はブッシュ政権で頓挫

◆運動の進め方

- ・ リビング・ウェイジ運動は計画的。組織内部で、調査、政策、組織、広報、資金調達などの担当を決め、何年かけて条例化するのか、いつ、なにを行うかなどを綿密に決め、実行にうつしている。
- ・ 新しい地域に運動を仕掛ける際の手順は；
 - ①当該地域の団体間の懇談と各団体のもっている資源（強み・議会へのコネ等含む）の交流
 - ②関係組織・人の紹介と参加要請、賛同署名、動員
 - ③リビング・ウェイジの影響についての事前調査と各労組の組織化戦略の調査
 - ④キャンペーンオルグの養成（教材は学者などの協力で開発）
 - ⑤運動の表面化・集会やデモ
 - ⑥議員要請・工作……………など

3. 賃金闘争の再構築 新しい取り組みの起爆剤としての「公契約運動」

以上

公的関連事業の質の確保と働く仲間の生活保障のために

「公契約条例」シンポジウム

主催：足立地域経済活性化実行委員会

2003年7月29日 足立区立竹ノ塚センター

司会（足立区職労・宮下武美委員長）

こんばんは。足立区において初めてとなる公契約条例シンポジウムを開催することになりました。おそらく地域レベルでは全国的にも初めてとなるかもしれません。そういった意味では「公契約法・条例」というのはまだなじみの薄い言葉であり、運動ですが、大変重要な意味を持っています。

コーディネーターには建設政策研究所の栗山さんをお願いし、各パネラーも栗山さんの助言も得て参加いただきました。お忙しいなか準備いただきありがとうございます。この場から運動が進展することを願って、会場の皆様からも活発な討論がされることを期待しております。

早速、実行委員会を代表してのあいさつを東京土建の瀬田さんをお願いします。

【主催者あいさつ】

●東京土建足立支部 瀬田 宗市委員長

**せめて税金を使う事業では
働くものの賃金が保障されるよう、
思いを込めて**

瀬田 建設産業ではバブル崩壊後の長引く構造不況のなかで、今までは不況が起きると建設産業に人が集まる、建設産業が受け皿となって建設産業が増えたのですが、今回の不況は、まさに戦後資本主義体制が初めて迎えたというような深刻な不況だと考えています。

そういう状況のなかで、建設産業に働く仲間たち約100万人が建設産業を去ったといわれています。

大変な状況です。みなさんご存じのように、自殺者は毎年3万人を超える。毎日100人からの方々が自殺をされていく、そして3万人のうちの約2万人は中高年、40代、50代、60代の人たちだといわれています。自殺の理由はほとんどが経済的な理由だといわれています。

10億円の工事も、いわゆるピンハネという言葉がありますが、1次下請、2次、3次、4次、5次の下請となりますと、実際の施工の価格は約半額ぐらいでやられているというように考えたほうが妥当ではないかと思えます。私たちはこういう不況と、公共工事、ゼネコンの下で働くなかでも、ほんとうにひどい賃金単価の低下にあえいでいます。つい先日、区内のある大きなマンション工事現場で東京土建がアンケートを取りました。現場訪問して「あなたは、いくらもらっていますか」と聞くと、ほんとうにこれで食べていけるのかというような賃金の答えが返ってきます。もちろん中には2万円だという人もいますし、1万5千円、1万2千円の人もありますが、8千円だという人もいます。そういう状況のなかで、私たちは働かされています。

今日の「公契約条例」シンポの狙いというのは、せめて税金を使って行う区の公共工事、都の工事、国の工事もしっかりですが、少なくとも私たちは、この足立区から声を上げて、区が発注する公共工事等については、ぜひダンピングではなくて、働く労働者の賃金が保障されるようにしていただきたい。そういう思いを込めた催しです。

今夜の大きな思いは、足立区内の各界各層のみ

なさんのご理解とご支持をいただき、この「公契約条例」制定に向けた初めてのシンポジウムですが、条例がぜひ実現できるような、そんなスタートの一日にしたいと考えています。大いにご論議していただき、今夜のシンポジウムが参加してよかったという形で、またこの新しい運動が進む、そんなひと晩にしたいとも考えています。

司会・宮下 それではコーディネーターの栗山さんから問題提起をしてもらい、それぞれのパネラーから発言をお願いいたします。

【コーディネーター問題提起】

●建設政策研究所理事 栗山嘉明さん

際限なき賃下げをどう食い止めるか、地域経済全体の問題として

栗山 全建総連(全国建設労働組合総連合)が最初に「公契約法」をつくろうと構想の口火を切ったのが1994年ですから、10年前です。この運動は、最初は国に法律をつくってほしいということで始めましたが、国のほうはなかなかいうことをきかない。それでは地方から攻め上がろうということで、「公契約条例」を各県市区につくってほしいという運動に切り換えて、いま全国的にすすめているところなんです。全国では約20以上の議会への請願・陳情その他がすすめられています。ただ区の段階で、みなさんのような区労連、区職労、民主商工会も一緒になって、土建組合のみなさんがこのような運動をするのは、おそらく先進なのだと思います。練馬でも同じような形態のものをいま計画しています。そういう状況になっています。

そして本日の話というのは、目的にあるように「公契約条例を学習し、足立区で制定させる運動を本格的にすすめるきっかけにする」ということですから、ここを理解できた人から出発するということなんです。したがって、きょうは「公契約とは何か」ということを主に勉強することを中心にする。もちろん運動をすすめているところもありますから、その運動のお互いの交流も合わせて話し合うことになります。

いま、とりまく情勢の問題についても、最初のあいさつのなかで、大変な状況だという話がありました。ただ、これから発言することも含めて、問題の整理をしておくことも必要だと思います。

いま、私たちをとりまく情勢の問題については、ひとつは雇用形態、雇う形がまったくルールのないような横暴なやり方になっているということです。建設でいうと、一部の技能労働者といわれる職人を雇用で抱えています。それ以外は外注にしようというところが急速にすすんでいます。したがって一つひとつの会社が労働者を雇うことは、ほとんどなくなってしまっているという状況があります。

自治体のみなさんからいうと、業務委託という形、いわゆる請負という形とか派遣とか、そういう形で正規の職員が少なくなって切り離されていきます。このような形ですすんでいますから、社会保険とか社会保障関係もどんどんなくなっていくという姿になっているのが一番目の問題です。

二番目の問題は、際限のない賃金や労働条件の切り下げの問題です。特に建設では手間請け賃金とっていますので、仕事がないと収入が減る。さらに手間請け賃金の水準も2分の1から3分の1に切り下げられて、収入が激減しているという現状にあります。

手間請け：材料支給により出来高で労務提供に対し賃金が支払われる契約形態。例えば左官工事では「壁1平米塗っていくら」という決め方をする。「請負」となっているが、指揮命令は元請企業などが握っている場合が多く、労働者性を認められつつある。しかし実情は権利面での不十分さが残る。

労働者が賃下げになれば街に落ちるお金も減る

民間でいえば、今まで6ヵ月もらっていたボーナスが1ヵ月になってしまったり、ゼロになってしまう。または昇給というのもなく、逆に賃下げになるというような状況にあります。こういうなかで、仕事が取れなければその会社そのものがつぶれていく。

つまり労働者の賃金も、まさに際限なく切り下げられていく。このようになるわけです。

したがって、それをどのように私たちは食い止めるのか、歯止めをかけるのか、ということが、建設だけでなく、それぞれの各民間の労働組合も重要な大切な課題になっています。

労働者が賃下げになれば、街に落ちるおカネがなくなるわけです。その意味では商店の問題とな

り、地域の経済の問題でもあります。そういうことですから、私たちはこの問題を地域経済全体として考えなければならない問題だろうと考えているのです。

したがって、これからお話をさせていただくパネラーは、そのいくつかの問題点の内容をそれぞれ解説・説明をさせていただくことも含めた発言をお願いします。

【パネラー第1回発言】

●東京土建本部賃金担当常駐役員 永尾 信之さん

公契約条例運動はどこまできたか

なぜ公契約条例の運動なのか

永尾 私は全建総連という建設関係の組合の東京都連合会の中の一組合である東京土建という全都12万人が加入している組合に所属しています。私は建設の立場からお話させていただきます。

「公契約とは何か」、冒頭ひと言だけいいますと、「公」という字が入っていますように、契約のどちらか一方がおおやけの機関、自治体だったり国だったりという場合を「公契約」といっています。私たちの上部機関の全建総連も「公契約条例要綱試案」というのを出していますが、私たち自身が建設組合ですから、私たちが出している条例案は建設、公共工事を視点につくっています。

私たちがなぜ公契約条例の運動なのかということですが、最近非常に賃金が引き下げられている。建設でいえば1991年をピークに、どんどん下がっています。すでに十数年前の状況、70年代後半から80年代の状況まで、私たちの賃金が下がってきている。なぜこんなに上がったたり下がったりするのかということ、私たち建設産業の賃金に、きちんと決まり事がないまま、いうならば太平洋の上を難破したボートがゆらゆら揺れているような、全然決まり事がないということがこういう状況をつ

くっているのです。

ですから私たちは、建設産業に「少なくとも建設職人の賃金はいくらだ」きちんと決めさせようということで、「建設産業に労働協約をつくろう」という運動をいますすめています。その公共工事版が、私たちの場合、ひとつは「公契約法・条例」と呼んでいるものであります。

ただ、よく聞かれます。「賃金を最低いくらだと決めるのはいいけれど、そんなもの決めてもらったら、大手ゼネコンは払えるかもしれないけれど、うちら町場や下請の工務店は払えないよ」と。「うちが先につぶれちゃう」という話をよく聞きます。でも実は、私たちはそんなことをもちろん望んでもいないし、そういう仕組みをつくらうとしているのでもありません。

例えば公共工事で、いま非常にダンピング受注ということが叫ばれていて、発注予定価格の、ひどい所では60%とか、そういう安い価格でダンピング受注がされています。「税金を払う」という観点からすれば「安かろう、よかろう」という話になりますが、そういうことにはけっしていかないだろうと思っています。

ダンピング受注を規制すること

健全な競争のために

ダンピング受注で結果的に何がおきるかという
と、そこに働く労働者の賃金が削られたり下請単
価が削られたりするだけです。「指し値」という
言葉が建設産業にあります。元請というのは公共
事業を最初に請けた会社です。公共事業の場合、
それを請けた会社がすべての仕事を自分の会社で
やることはめったにありません。ほとんどの場合、
それぞれ専門業者へ下請という形で出していきます。
そういった時に「指し値」といって「この仕
事いくらでやれ」、もっとひどい時には金額をい
わないでやらされて、あとで「これだけだった」
といわれる。その結果、実際にかかった費用も回
収できないことになる。

私たちが組合員に聞いたアンケートでも、53%
の人が、つまり2人に1人が「公共工事で損をし
た」と答えています（公共工事で原価割れは？
あった53% なかった35% 不明12%）。税金で
行われる工事を請けて、そこで働く人たちが損を
する。こんなことはあってはいけないと思います。
そのような状況がいまの建設業界です。

私たちがいまやろうとしているのは、下請単価
のほとんどは賃金ですから、その賃金部分を公契
約条例を定めて、「最低賃金」を決めましようとい
っているのです。決めるということは、大手ゼ
ネコンも当然それを守らなければなりません。い
まダンピング受注というのは、実際には全部下請
に赤字部分を転嫁するシステムです。元請は、ま
ず自分の儲け分を取ってしまって、あとの下請け
は儲けようがない、赤字になってしまうような構
造です。そういうところで下請の単価なり賃金を
しっかり契約で決めさせれば、そこを元請も削る
わけにはいかないから、不当な「指し値」もでき
なくなる。これが公契約の基本です。

私たちが出している案の中身について詳しくは
ふれませんが、まず公共事業で働く労働者の最低
賃金を決めること。最低賃金というのは、いわゆ
る最低賃金制の賃金ではなくて、公共工事で働く
技能労働者の最低賃金はこれ以上ですと決めるこ

と。その決め方については、いろいろ書いていま
すが、労使で決めたり、あるいは地域の建設産業
のなかでさまざまな賃金水準を決めることです。
決めたらそれが守られるように公表すること。公
表して、それがもしも守られなかった場合は、そ
の公共工事を請けた元請業者には、少なくとも一
定の期間、公共工事を発注しないというような
ことを行うとともに、現場の労働者に対して直接
(発注元の)自治体が賃金を支払う。その分は元請
の支払いから差し引くというようなことも含め
て、提案をしています。

そうすると「指し値発注」などをしようとして
も、賃金分は削ってはいけないということになり
ますから、残りは賃金プラスの部分での計算にな
っていきます。そうすると、いまのようなめちゃ
くちな「指し値発注」は当然できなくなりますし、
ダンピング受注そのものも、当然できなくな
っていきます。そうすると小規模な公共工事であ
れば、中小の私たちの仲間の工務店等も、大手ゼ
ネコンと一緒に競争できるのです。

賃金が決まってしまって、賃金部分で大手ゼネ
コンがそこを削っての競争ができないわけです
から、あとは、例えば足立であれば、足立区に詳
しい工務店のみなさん、足立区の歴史をわかっ
ているみなさん、足立の区民の生活がよくわか
っているみなさんのほうが、足立区外から突然
入ってきた大手ゼネコンよりも、よく地元のこ
とがわかるわけですから、そういった具体的な
チェック機能、土地への熟知度とか、技術力
とか、あるいは内容、同時に賃金を除く部分
の合理化による競争も入り

最低賃金制：最賃と略されている。本来は低賃
金労働者の賃金を引き上げるために、企業に強
制する制度。日本では都道府県ごとに額が定め
られている。東京では現在時給708円であり、
生活できる賃金とはいえない。

労働協約：労働組合または労働団体が企業また
は企業集団との間に結ぶ労働条件、賃金などの
取り決めをいう。個別企業、一地域での産業別、
全国レベルの産業別協約など、いくつかの段階
で協約を結ぶことにより、内容も充実し、拘束
力も増すとされる。

ますが、そういった健全な部分での競争が行えるようになる。これが私たちの考え方です。

ただ、私たちは「公契約条例」一本でやろうとしているのではなくて、賃金での労働協約、それから民間も含めた建設産業全体の労働協約をつくる運動をおこし、そして公共工事の場合には、「公契約条例」を中心に運動をすすめていこうと思っているわけです。

安全で良質な社会資本の整備のために

もう1点、重要な点があります。それは「公契約条例」を制定することによって区民のみなさんには、どういう影響があるのかということです。結局、建設現場で働く労働者の賃金だけ上がって、発注額も上がって税金損しちゃうじゃないか。「払うほうは損じゃないの」という話がありますが、けっしてそうではないだろうと思っています。というのは、先ほどいったような「健全な競争」が始まると、いま重層下請という言葉があって、いわゆる「丸投げ」といいますが、自分の利益だけをかすめ取るためにブローカー的業者が間に入ってきて、利益だけ取って下請に仕事を投げるといようなことはできなくなりますので、悪質ブローカーが排除されるということで、なによりも良質で安全な社会資本が整備できるというメリットがあります。いま、欠陥問題とか、よく言われていますが、そうではない良質で安全な社会資本を整備しつつ、同時に不要な重層下請を解消することによって、発注金額そのものも適正にすすむだろうと考えています。

可能性はあるのか？

世論と運動で条例の前段まで来ている

さて、でもほんとうに可能性があるのだろうかという疑問に対して、いくつか資料を持ってきました。資料1(31ページ)は函館市の土木部長が業者のみなさん宛てに出した文書です。

一番上に「適正な工事の施工を！」とありますので、一般的には組合の文書かと思いますが、気持ちのこもった市の文書です。「建設業退職金共

済」について非常に詳しく書いてある文書ですが、その説明は省いて、3の「公共事業の積算については、二省協定単価（国土交通省と農水省が協定を結んで、各県、各職種ごとに公共工事の労賃は一日これにするという発注側の積算に必要な上定めた単価）に基づく労務単価により積算しているため、この点に十分留意し、適正な賃金を支払われるように配慮してください」ということで、特殊作業員から始まって11職種について、それぞれ金額を提示しています。いろんな文書が全国であります。具体的なここまで職種毎に金額を含めて、その金額が適正な賃金なのだという表現をして、それが「支払われるように配慮してくれ」という文書を出したという点では、きわめて画期的なものだと思います。私たちもちろん、仲間の運動のなかで、こうした到達を築いています。

資料2(32ページ)、これは千葉県の我孫子市長が全建総連の仲間の組合である千葉土建に対して行った公式な回答文書です。これは1番から8番までありますが、略して5番だけここに掲載しました。5番の所です。「千葉県の積算基準による労務単価を使用しており」というのは、先ほどの二省協定の労務単価とほぼ同じだと思ってください。二省協定で全国的に地域ごとに決められていますので、イコールとさせていただいて結構です。そして「労務単価等についてはすでに公開されています。賃金、労働条件に隔たり等が生じた場合は元請に対して指導していきたい」ということで、つまり設計の労務単価と実際の賃金との間に差が生じた時は、我孫子市が元請に対して指導していくということですから、元請から下請に発注する場合にも、その賃金が払えるような単価で発注をしなければならないということになってきます。そのような回答を我孫子市が組合に回答するという状況もつくってきました。

資料3(32ページ)です。これは大阪府の府議会で決議した文書です。

「府発注工事において、工事の積算は2省協定単価に基づく労務単価で積算しているため、この点に十分留意し、適切な賃金が支払われるよう配

慮すること」、これも議会で請願した内容を決定しています。

このように、各地でまだまだ「公契約条例」の制定までは行き着きませんが、その前段までしています。

都内では7市、34社が必要性認める

「7」という数字は、東京都内の自治体で「公契約条例を制定しましょう」ということを議会で採択した自治体の数です。7つの市議会で、すでに採択しています。

「34」というのは、そういった条例をつくるの

に「私たちは賛同します」と答えた企業の数です。その中には、先日民事再生法を申請した長野建設も入っていますが、そういった規模の地域の代表的な企業も含めて賛同しています。

私たちは、このようなところに依拠して運動を前進させたいと思います。

採択した議会：武蔵村山市、東大和市、小平市、西東京市、小金井市、国分寺市、武蔵野市の7市。この後、9月に東久留米市が採択し、8自治体に広がった。

●埼玉労連事務局次長・自治労連埼玉県本部特別執行委員 小石治夫さん

埼玉における「公契約」と「リビング・ウェイジ」のとりくみ

小石 私は、埼玉における「公契約」と「リビング・ウェイジ」ということで発言します。

賃金破壊、雇用破壊が進むなかで、 埼玉県下、市町村全部訪問して懇談

昨年11月、埼玉では県内90の市町村がありますが、埼玉労連はその市町村全部を訪問して懇談してきました。そもそも、なぜこういう運動をとりくむようになったのか。この運動のなかで何が見えてきたのか。どんな変化が生まれてきているのか。その一端について報告します。

この運動は、埼玉では4年前から試験的に始めました。いきなり90の市町村すべてを回るわけにはいきませんので、県内の東西南北をピックアップして、4自治体、5自治体と回ってきました。その背景には、賃金破壊、雇用破壊、ルール無視、なんでもありの一連のリストラ攻撃に対して、労働組合として「このままやられ放しでいいのか」「何か打開する方法はないのか」、そういう問題を

リビング・ウェイジ：生活保障賃金と訳されている。アメリカなどで始まった賃金確保の運動。

実は組合員さん自身から、私どもは突きつけられた。そういうことがきっかけであったわけです。

私たち埼玉労連は19の単産、組織人数は13万人です。その中で一番大きな組合が大工さんや建築職人を中心とした埼玉土建という組合です。私は自治労連出身ですが、教職員組合、埼玉国公とか公務員組合もありますが、民間労働者のほとんどは、もろに不況の影響を受ける中小企業に働いている労働者・組合員です。

その中で最初に大工さんから声が上がったわけです。手間賃が毎年のように削られていく。埼玉では実はバブルの時代は1日2万5千円の手間賃があったそうです。いまは平均1万5千円、現場によっては8千円ということです。この数字をどう見るかということですが、仮に月収30万円の手間賃があっても、そこから生活費や税金や社会保険料、交通費、道具代、全部まかなわなければならない。しかも、そのうえ元請会社が倒産するなどで賃金不払いも出てくるわけです。「とてもじゃないけどやっていけない」という悲鳴が聞こえていたわけです。

同時に中小企業に働く仲間たちも同じです。賃

上げどころか、親会社から仕事を減らされる、単価を引き下げられる。それから自分の会社がいつ倒産するかヒヤヒヤで「とても賃上げ要求どころじゃない」というわけです。こういう状況は、実は自治体からいろんな施設管理を委託されている委託業者、その中で働いている労働者も同じわけです。

一方的に入札単価を下げるのでなく

そのことが埼玉労連の役員会のたびに出されてきた。そこにもってきて、大手企業は「1円入札」などという乱暴なことをやってきて、中小企業をはじき飛ばす。

こういう労働者が泣かされている状況を、見て見ぬふりをしていいのか。何か自分たちでできることはないか。そういう問題意識から出発したわけです。それで、どうするかということですが、自分の所の社長と団体交渉をやっても、「鼻血も出ない」ということを仲間は知っているわけです。

そこで、本来住民生活を守る役割を持っている自治体に、まず自治体が一方の当事者となる「公契約」で、一方的に入札単価を引き下げるのではなく、「末端で働く労働者にも生活できる賃金を保障してください」。こういう申し入れ、懇談をしようではないかということで、昨年全市町村を回ったということです。そこで、何が見えてきたか。実は、自治体職場も大変な状況に置かれているわけです。

正規職員も削られて、脱法的採用とわれわれはいますが、臨時・非常勤がまかりとおっている。埼玉では保育園も24時間保育をやらされて、正規職員以上に働いているパートの保母さんが、

公立学校教職員の健保・年金、福利厚生事業を取り扱う公的な機関である公立学校共済組合の埼玉支部は、新たに開業するホテルの清掃業務委託を決める入札で、東京の業者が1円で落札した。同支部が参考のために人件費などを積算した価格は151万7250円だったが、入札では1円の他にも100万円未満の札を入れた業者が7社あった。

(2002.1.19付「朝日新聞」より)

自治体によっては6割を超えています。市立病院でも、ある自治体では「うちの病院で委託じゃないのは患者さんだけ」と、ほんとに笑えない、すさまじい状況になっています。

実は、そうしたなかでもっとも大変な状況におかれているのは、公共施設の管理委託をされている警備とか清掃とか、業務委託の業者の下で働いている労働者です。自治体もこういう財政状況ですから、どんどんその単価を切り下げていくわけです。

最終的にどうなるか。ほんとうに最賃ぎりぎりのそういうところも埼玉にはあるわけです。ですから、そういう人たちに、ちゃんと生活できる賃金を保障させよう。そういうことをなくしていかないと、本工組合、公務員もそうですが、「自分たちの賃上げなんてありえない」という問題意識が生まれてきたのかなと思っています。

まだまだ組合の役員には、本工中心の方々がいます。でもこの運動を通じて、昨年延べ人数で600人が各自治体を訪問したわけです。そういう活動を通じて、だいぶカルチャーショックを受けたと思っています。

生活保護以下の賃金が

次にお話したいのは、自治体が税金を使って、「食えない」という労働者をつくっていいのか、ということです。例えば、現状をいいますと、賃金は生活保護以下です。ですから、こういう状況を自治体当局にも改めて認識してもらおう。そのうえでこの運動は、ほんとうに有効だと思っています。

県内自治体の臨時・非常勤の時間給をこれを本工と比較するとどうか。自治体の高卒の職員を時間給で割り算しますと、埼玉の場合、だいたい1,000円前後です。中卒の採用はなくなりましたが、中卒の方でも900円前後です。だとすると、この781円というのは、中卒以下の賃金ではないかということです。通勤手当もボーナスも退職金もない。そんな条件の下で働かされているわけです。

少し今日のテーマから外れますが、ほんとに自治体当局に使い勝手よく使われて、雇い止めという形で、体よく辞めさせられる事件があちこちで出ています。逆にそういうなかでも「クビを切られてもなんだ」ということで、臨時・非常勤の人たちが立ち上がって組合を結成するということがも生まれていますし、私はこの運動は、合わせて絶好の組織拡大につながるのではないかと思います。

自治体自身もそっぽを向けられなく

今年も11月の中旬に、5日間かけて県内を31コースに分けてキャラバンをやる計画です。去年は事前に学習会をやりましたが、「ほんとうに交渉になるのか」、ケンカになってしまうのではないかという声が出されました。しかし「いやいや団体交渉ではないんだ。あくまで懇談なのだ」ということで、こういうスタンスが幸いして、非常に有意義な話し合いができたと参加者から感想が出ています。

私自身も11の自治体を回りましたが、ほんとうに「生きた学習の場」になったという印象を持っています。何よりも自治体が絡む仕事、「適正な労働条件と生活できる賃金を求めていく」、こういう運動は、自治体自身も実はそっぽを向けられ

ないのです。真正面から受け止めざるを得ない。そういう運動ではないかと思っています。

ですから、この運動をさらに建設労働者や委託労働者だけでなく、医療・福祉・教育、そういう公共的なサービス全体に広げていくことができれば、さらに労働者全体の賃金の底上げにつながっていくのではないかと思います。

それから自治体への申し入れ書の「懇談の柱」の最後に、「公務員賃金の引き上げ」という一見唐突な項目がありますが、実は自治体当局を大変激励しました。自治体はいま議会をはじめ、いろんなところから「給料が高すぎる、下げろ」といわれるのではないかとびくびくしています。ところが去年のマイナス人事院勧告を、埼玉ではありがたいことに、公務員労働者よりも民間労働者のほうが危機感を持って受け止めてくれた。

というのは、「公務が引き下げられたんでは、民間は歯止めがなくなる」のです。それで「この要請項目の中にきちっと1項目起こして要請しろ」。こういう民間の組合の方々からの励ましがあったということなのです。おかげで90自治体ありますが、そのうち17自治体では、マイナス人勤を実施させなかった。何らかの形で、昇給ストップも半分にさせたり、改善をさせたということです。

●全労連調査局長 伊藤 圭一さん

「公契約条例、リビング・ウェイジ(生活保障賃金)」をめぐる世界の動き

労働基準もグローバル化で

伊藤 私が話したいのは、公契約条例を、国際的な視野で見てもみよう、ということです。これから条例制定を目指して、区民のみなさんや区議会議員さんを口説いていくとき、「これが世界の流れです。日本は遅れている」という話を、口説き文句のひとつにさせていただきたいと思うわけです。

さて、企業の3月期決算を見ると、大企業は増

収増益を果たしています。デフレ不況といいながら、収益増がどうして達成できたかというところ、これはリストラによるものです。中小企業、零細業者、労働者を叩いて、利益をため込んでいるわけです。横暴なまでのリストラを正当化する、最大の理由は、「グローバル化への対応」です。

ひと昔前であれば、大企業の儲けが大きくなれば、中小企業も利益を得ることができるといっ

「パイの拡大」の構造が、たしかにあったと思います。

しかし今や大企業は、グローバル化への対応で、文字通り多国籍企業化しています。民族資本であることを捨て、市場があれば生産拠点の移動も含め、どこへでも進出する。日本の国内経済がどうなろうとかまわず、わが社は生き残るんだ、という行動原理が経営の軸にすえられています。ですからわれわれは、大企業が、日本国内・地域経済の中で行なっている下請中小企業の買い叩き、労働者いじめ、自治体からの便宜享受に対し、もっと厳しい目を向けなければなりません。ILO（国際労働機関）やヨーロッパ連合をみると、そこでは、大企業に社会的責任を求めるのが当然、とされています。大企業の依拠する、アメリカ基準のグローバル化に対して、われわれも別のグローバル基準でいこうじゃないかということです。

「ピンハネはおかしいじゃないか」と

法制化されてきた欧米の歴史

「公契約法・条例」というのは、世界的に見て、高い支持を得ている国際的な労働基準です。もともとの発想は西欧で生まれたものです。今を去ること百数十年前のイギリスやフランスで、今日われわれが抱えているのと同じ問題がおきていました。公共工事の受注に際して、元請がピンハネし、労働者を安く叩いていたのです。そして、「これはおかしい」という動きがおきていたのです。

アメリカでは「デイビス・ベーコン法」という法律がありますが、これは1931年、ILO条約より先んじてできた法です。1889年、明治22年のこと、アメリカのカンザス州でその原型となる法が成立しました。西部開拓の受注について、建設業者間で、非常に低価格の受注合戦が行われ、その競争のために労働者の賃金がどんどん買い叩かれたのです。そこで、労働者の賃金については、受発注契約とは切り離し、一定の水準を確保せよとの法律が、州法として認められました。これが他の州にも広がるわけですが、連邦政府レベル、要するにアメリカ全土を規制する法になるには、

1929年まで待たなければなりませんでした。

1929年といえば、世界大恐慌です。当日まで株価はうなぎのぼりで、ちょうど90年日本のバブル期の雰囲気でした。民間、公共問わず、建設・土木工事がどんどん発注され、そこで多くの建設業者、建設労働者が働いていました。ところが、バブルが崩壊し、一気にボタンと仕事がなくなった。民間の仕事がなくなるなか、残った公共事業をなんとか受注しようと、またダンピング合戦が始まりました。当時、アメリカ南部は奴隷制の名残で有色人種が非常に低い賃金で働かされていました。「渡り業者」と呼ばれた連中が、この南部の低賃金労働者を引き連れ、各地の公共工事を低価格で落札し、かささらっていった。これに対し、多少とも道義心のある北部の業者から「これはあんまりだ」と声があがりました。そこで彼らは、既にカンザス州で法制化されていた法律に着目し、中央でもつくらせよう、ということになったのです。最初は、「自由な競争を阻害する」と反対されたが、そこを突破していきました。労働者を安く買い叩き、それで受注を取っていくのでは、お互いのクビの締めあいになる、きちんとした賃金の最低保障をする法律をつくろう、という動きが建設業者の中で広がった。これが連邦政府の議員を説得する材料になり、デイビスベーコン法が成立したのです。

地域で地場で、どうたたかうかという

観点が大切

わたしたちの運動も、国の法律を変えていこうという壮大な運動ですが、アメリカでも、州で成立したものを何十年も経て全体に波及させた。それには経済的な動向などの要因があるにしても、やっぱり目は地域で、地場でどうたたかうかというところから入っている。アメリカでは最賃法もそうでした。最低賃金法も州で成立して、2～3の州に広がったあと、連邦法ができたのです。われわれは公契約法ということで、国に対しても掲げていきますが、やはり公契約条例の制定運動を各地で燎原の火のように広げていくなかで、中央

を攻めていくという観点が非常に大事だと思えます。

このシンポジウムで出されている運動の方向性は、国際的に見ても正しい道でもあるし、みなさんのお力をお借りして、ぜひすすめていただきたいと思えます。

日本政府は批准の必要なしとしているが、 実態はまったく逆

先ほど公契約が国際的な基準になっているといいましたが、その最大の根拠は、ILOで94号条約として成立している、ということです。ILOは、政府・使用者代表・労働者代表でつくっている国際的な労働機関であり、世界190カ国中、176カ国が加盟しています。基本的人権の確立、労働条件の改善、生活水準の向上、経済的・社会的安定の増進を求めて活動している機関です。そこでは労働の最低基準を条約、勧告という形で定めています。条約ができるには、まず、ILO総会または理事会が、その問題を議題として提案し、2年にわたって総会で審議し、3分の2以上の多数決で採択されます。加盟国は、成立した条約については必ず国会審議をし、対応を決めなければなりません。そして、条約を批准するならば、国内法を条約に合わせて整備しなければなりません。批准しない場合は、その理由をきちんと証明しな

IL O94号条約：1949年 ILO (国際労働機関) が採択した「公契約における労働条項に関する条約」(第94号)。公の機関が当事者となって賃金を支出し、労働者の使用を伴う契約で「土木工事の建設、変更、修理もしくは解体、材料、補給品もしくは装置の製作、組立、取扱もしくは発送、労務の遂行もしくは提供」を対象とするものについては、「当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し、労働協約や法令、地域の一般的な水準で定められているものに劣らない有利な賃金・労働条件を確保する条項を包含しなければならぬ」とする。この条約を批准すれば国内法を整備することになる。2001年現在、イタリア、フランスはじめ59カ国が批准しているが、日本は批准していない。

※33～34ページに条約文を掲載。

ければなりません。

ILO第94号「公契約における労働条項に関する勧告」は、1949年に採択されました。176カ国のうち、59カ国が批准しています。批准数が過半数いってほしいな、とも思いますが、アメリカのように国内法(デイビス・ベーコン法)がすでにあるから批准しないところもありますし、全条約の平均批准数は39ですから、かなり多い方といえます。

日本政府は94号条約について「批准する必要なし」という態度をとっています。どこが必要なし、でしょうか。実際の現場を見たら、ILOで国際的基準として採択された条約に、まったく反することが蔓延しているのですから、とんでもないことです。しかし、こうした実態にあることを、日本政府は世界に対して、胸を張って言うわけにはいかないのです。ここが、区民のみなさんを説得する材料として、大いに使えると考えます。

生活の最低限を保障しようという リビング・ウェイジの運動

世界的に確立された基準であり、広がりもある、この「公契約法・条例」という考え方ですが、もうひとつ、アメリカの「リビング・ウェイジ」という運動についてお話したいと思います。「生活の最低限を保障する賃金」を追求しようというものです。

全労連(全国労働組合総連合)は方針の中で、公契約とリビング・ウェイジをセットにして出しています。いずれも、地方自治体など公共団体を一方の当事者として、工事やサービスの提供を行う請負や委託契約に関して、その事業に従事する労働者の賃金・労働条件を公正な水準にせよ、と要求する運動であり、それを、自治体の条例制定を通じて確保しようとするものです。

先ほどの公契約は、地域の同種の業種・職種に対して標準的に支払われている賃金水準を上回るものを支払うことを内容としており、リビング・ウェイジのほうは、最低規制であって、最低賃金レベルの労働者の賃金を、生活できる水準まで引

き上げようという内容です。

アメリカでは自治体の委託事業で、清掃などをやっている労働者は、移民の方々が主流です。彼らの賃金は劣悪で、フルタイムで働いても、まともに生活できず、教会へ行って食料を恵んでもらったり、フード・スタンプという、生活困窮者に食料を提供するという生活保護制度を適用してもらわなければならないのです。

まともに働いて、しかもそれが税金でまかなわれた仕事にもかかわらず、一所懸命働いても生計費がまかなえず、生活保護や慈善団体に頼らなければ食っていけない。こういう人たちがいる。これに対抗する運動が、リビング・ウェイジなのです。

自治体が契約している企業の労働者の中で、食えない人を何とかしようという市民運動から出発

貧困労働者について、当初、労働組合はあまり有効な手だてを打てなかった。むしろ市民運動とか教会団体の方々が、そこに手をつけて活動していました。しかし、80年代を通じ、「本工主義」であった労働組合が徐々に変化しました。80年代のアメリカというのは、ちょうど今の日本と同様、リストラで正社員がどんどん削減され、労働組合もやせ細る、そのなかで行く道が見えなくなっていた。彼らが偉いと思うのは、そこで、これまでの正社員組合ではなく、底辺の移民労働者も含めた人たちへの接近を考えたところ。しかし当時、市民団体や教会の方々と労働組合はあまり仲がよくなかった。政治的なスタンスとか、元々見ている層が違うということで、信用されないような関係だった。

そこで多様なアプローチがなされました。われわれはロスアンゼルスに例を注目しています。ホテル・レストラン従業員労組という組合がありまして、そこが、ホテルやレストランのウェイトレスとか、ベル・ボーイとか、ベッド・メイクなど、移民中心の低賃金労働者を組織化したいと考えました。けれど、なかなか手がつかない。そこでホ

テル・レストラン労組は、労働組合の看板を外して、おカネと優秀な弁護士資格を持ったオルグ（組織活動家）を出して、市民団体をつくってしまったのです。「市民団体」の看板を掲げることで、教会とか市民団体とのネットワークをつくり、人脈も広げていきました。最初はリビング・ウェイジという発想ではなかったのですが、いろいろな貧困層の救済活動に取り組むなかで、「自治体が契約している企業で働く労働者の中で、食えないような人がいる。税金を投入している仕事なのに、民間企業に利益が吸い取られて、労働者がまともな賃金を払えないのは、おかしいし、自治体がそういう不公正を放置することは許されない」、という視点がでてきたのです。そして、条例制定運動に取り組みました。そういう活動をやっていくうちに、労働組合は市民運動からの信頼も回復し、ネットワークも広がっていく。これが、労働組合の組織化運動の後押しや環境整備ともなって、組織率を向上させ、その後の戦略を大きく変えていくのです。

労働組合の新しい戦略、組織論につながる大きな活動に成長

最初の視点は、公契約のもとで働く労働者、という狭い対象におかれていましたが、取り組みをとおして、市民運動との接点ができた。そこで労働組合の新しい戦略を立てていったら、組織論につながる活動になっていったわけです。リビング・ウェイジという運動を通じて、労働組合が力を伸ばす足がかりができたのです。

現在のアメリカでは104の自治体でリビング・ウェイジの条例が採択されています。あの資本主義と市場主義の権化の国で、レーガン政権のもとで弾圧をうけて労働組合運動が停滞していた国で、労働組合運動は、今、大きな成果を上げているのです。

ねばり強く、計画的に。

住民投票も視野に入れながら

彼らの運動のすすめ方で非常に参考になること

がいくつかあります。リビング・ウェイジ運動は、まず計画的であること。組織内部で、調査、政策、組織、広報、資金調達などの担当者を決め、何年かけて条例化するのか、いつ、何を行うかなどを綿密に決め、実行に移しています。

新しい地域に運動を仕掛ける際の手順は、当該地域の団体間の懇談と各団体もっている資源（強み、議会へのコネ等を含む）の交流、関係組織・人の紹介と参加要請、賛同署名、動員、リビング・ウェイジの影響についての事前調査と各労組の組織化戦略の調査、キャンペーンオルグの養成、運動の表面化、集会やデモ、議員要請と工作。

非常に地道な運動を、計画的かつ継続的にやっているということです。日本の労働組合は、年間のスケジュールを組んで運動します。この月には春闘があって最賃闘争があって、人事院勧告闘争があって、とスケジュールが先に決まっています、年ごとにくり返して、運動を上積みしていく、ということになっていますが、リビング・ウェイジ運動のように、例えば「3年でやろう」と決めて、計画を固めて、関係する団体、有力な人たちをどうつなぎとめるかあたりから始めていって、最後は市民をどこまで口説くか、場合によっては、住民投票にかけて条例化を勝ちとるということもやりますので、非常にねばり強く、計画的かつドブ板活動をもしながら運動をすすめる、ということをしていく必要があると思います。

最近のアメリカのリビング・ウェイジ運動は、単に自治体との契約関係があるかないかにとらわれなくて、市内全体の最賃水準を1.5倍に引き上げるようなこともやっています。ニューオーリンズ市では住民投票で、最賃を1.5倍に引き上げる案に勝利しました。しかし、使用者団体はこれに反対して訴訟をおこし、地裁では住民が勝ちましたが、州レベルの高裁で負けてしまった。活動家たちは、相当悔しかったでしょうが、くじけてはいませんでした。こんどは州レベルで住民投票にかけて、州で成立させよう。そうすれば、もう連邦最賃制度と齟齬（そご）をきたさない、文句ないだろうと、運動を広げているようです。現段階で、州の上院議員はすべて口説き落とされたそうです。

公契約・リビング・ウェイジ運動は、とっかかりは、小さいところからはじまっていますが、市内全体・州全体の賃金底上げをする運動へと、広がっているのです。

.....◇.....

コーディネーター 栗山さん

どうもありがとうございました。外国では、市民運動というレベルも含めて、労働組合と一緒にあって大きな運動をつくりだすという形態が多くなっているということが分かりました。それが世論となって変えていくというお話だと思います。

ぜひ、みなさんから質問も含めた発言をお願いします。

最低賃金と公契約条例の違いは？

●区議会議員・渡辺さん

いまのお話で必要性はわかりましたが、全体にいま労働者の労働条件がますます切り下げられている状況のなかで、労働組合運動も停滞というか遅れているという状況もあると思います。

いわゆる最低賃金制と公契約関係の問題をもう少し解明していただくと、これは世論をつくっていくうえで非常に大事な問題だなと思いました。

丸投げ丸投げで下請けが倒産した

●東京土建足立支部・小田さん

公契約条例制定にあたって、私の経験を話しながら、みなさんと一緒に討論してもらえればありがたいと思います。

今年の初め、大ゼネコンの現場で私の仲間が公共工事の仕事をしました。私もたまたま手伝いに1ヵ月半ぐらい行きました。そのなかで、公共工事ですから、当然今言われている二省協定賃金が基準になって工事が発注されているはずですが、しかしながら、丸投げはいけないといいながら、実質的にはほとんど丸投げになってしまっているような状態です。

1次下請、2次下請、私の仲間がやったのが3次下請ですが、手間請け工事みたいな形でやっておりました。しかし、現場と元請との工程管理の関係で、なかなか仕事がスムーズにいかない。そうすると工期が延びていく、手間賃のほうも食い込んでいく。どうにもならなくて、夜なべ徹夜という話になるわけです。そんななかで、工事がなんとか終わった。しかし延び延びになりますから、元請のほうも工期を間に合わせるために夜昼なくやらせるわけですが、相当諸経費がかさみ、低単価のしわ寄せも来ます。支払いの段階になると、2次の下請業者がつぶれてしまった。こういう事

態がおきています。

私もここ何ヵ月間か、東京土建足立支部として足立区役所にこの公契約条例の問題について申し入れたところですが、なかなか中身がわかってもらえないということもありますが、懇談という形式をとったことで、区のほうも話を聞いていただいた。しかし、この問題でいえば、区としてもどうしたらいいかわからないような状況だろうというように私は感じてきました。そういう意味では、きょうのシンポを通して、世論として広げていくことが非常に大事ではないかと思っています。

とくに私はきょう、リビング・ウェイジについて勉強させてもらったところです。先ほどの話の中身は非常にいい運動だと感じました。これが日本で適用されれば、これは相当な広がりができるだろうと思います。できたらそのリビング・ウェイジ、要するにほんとうに身近な人が台所のようなところで話し合いができるということになれば、この運動はもっともっと広がりを見せるだろうし、われわれ建設産業にとっても欠かすことのできない運動になると思います。がんばりたいと思います。

区役所に臨時・非常勤職員が増えている

●足立区職員労組・垣内さん

区職労の役員をやっていると同時に、公務公共一般、そこの本部役員のもやっております。

いまお話を聞いて、非常に埼玉の県労連の方の運動というのは、私たちの運動とまったく瓜二つということで、私たちももっとがんばらなければならないと思います。ただ問題意識としてこの間ずっと持っているのは、区役所の中にすごい臨時・非常勤の数が増えてきているのと同時に、その人たちが不安定な雇用条件のなかで、有期雇用で次から次へとクビを切られているという実態になっていることです。この数年間、足立区では非常勤・臨時

職員の賃上げはなされていない。ただ個別の分野でいくつか賃上げをちとった部分がありますが、なかなか厳しい状況になっているというのが、いまの実態です。

そういう方たちはどのような職種の層かというところ、気になっているところは、司書とか栄養士、調理師とかいう資格が必要な職種、保母もこれから多分そうなると思いますが、そういう部分がおしなべて、全部非常勤職におかれて有期雇用になっているということです。

何年たっても賃金が上がらない状態になる。親としては、みんな一生懸命資格を取らせて、安定した雇用でいい生活をさせようと思って資格を取らせた結果が、そういう状況に押し込まれるというような形の状況が、もう見えています。

これは質問ですが、個別の自治体の部分での運動も、たしかに押し上げの意味では必要ですが、全労連規模で、全国的に同じ資格同じ仕事をやっている者については一定の賃金をきちんと確保できるような運動、これは土建組合がやっているのが一番典型的だと思いますが、同じような規模で全国的な運動をくり広げる必要があるのではないかと、私としては問題意識を持っているところです。もしできたら、そのへんのところを回答していただきたいと思います。

区の契約が安い方安い方へながれている

もうひとつ、私は生活保護の仕事はずっとやっていますので、この間、気になっていますが、生活保護のなかで布団を出すことができますが、この布団の契約が国の基準で、たしか1万8千円くらいだったと思いますが、足立区は、この契約を毎年、区内に業者を決めて布団を発注するようにしている。ところが1万8千円の国の基準の枠があるにもかかわらず、足立区の契約の代金は当初は1万6千円から1万5千円、今年はどうとう1万1千円ぐらいの契約でまとめてやらせている。本来、その枠の金額まで出せるにもかかわらず、区としては安いほうがいいということで、どんどんその単価を切り下げていって、「その布団代を

出すのであったら、その業者を使いなさい」と、それ以外を使ってはいけないという形でやらせて、その金額をどんどん落としていくという実態が出てきています。これは、ただ単に生活保護の布団代だけでなく、あらゆる分野のところで、区の契約のなかで安いほうへ、安いほうへといく。

私が心配しているのは「どこで利益をあげているんだろう」、やればやるほど赤字になるのに、どうやっているのか、すごく気になる部分で、こういうことが現に仕事の中で目の前で起きていることが、やはりいまいわれた運動が必要になってきている理由なのかと、自分の仕事と結び付けて考えてみました。

介護保険が出来て業者の競争が激化ヘルパーの条件悪化もたらす

●保健医療福祉連絡会・吉永栄子さん

地域で保健医療福祉連絡会の活動をやっています。それと民間のヘルパーさんの組合をつくりました。介護福祉労働組合といいます。民間のヘルパーさんたちの賃金について発言します。介護保険が入る前は、区が直接業者に依頼していて、3時間とか6時間とかあったんです。そして6時間働けば、それなりの賃金が支払われていましたが、介護保険が導入されてからは、業者を競争させるということで、足立区は介護保険のなかで業者を競争させるということがあって、ヘルパーさんの賃金も1時間1200円はいいほうで、1120円という所もあって、80円の差でどっと安いほうに仕事の流れっていくとか、そして1300円の所へ行けば交通費が出ないということなどもあって、よくよく条件を見なければなりません。今回、4月に介護保険の介護報酬が変わりました。それでまたヘルパーさんの賃金は、1時間半以上働くとも賃金が下がってしまうみたいなことが出てきて、1時間とか1時間半という細切れタイムで働くことになって、足立区で働いているヘルパーさんたちの賃金は月平均5万～6万円となってしまいました。だからみんなは、ヘルパーだけではやっていけない

から、違うパートをやったりしていくつも仕事をしています。

そういうことがあるので、ぜひこういうところで、最低賃金を保障するとか生活を安定させることを、足立区とかで決めるか、補助してほしい。足立区が税金から少し出すとかしないかぎり、もっともっとひどくなっていくと思います。週刊誌などでも「年収200万時代がやってくる」などと書かれています。事実、若者たちは790円のパートとかいったところで、本当に生活できないところまできているのです。ですから私たちは、ぜひヘルパーさんたちの賃金を安定させてもらいたいと思います。

タクシーの賃金確保運動

●自交総連・芳賀さん

タクシーの運転手の話をします。私たち自交総連ではどう賃金を確保するかについての運動をやってきたか述べます。

現在は違いますが、過去に「総量規制」という規制の枠の中に、私たちの産業はありました。需給のバランスをとるということです。これだけの需要があるから、これぐらいの供給があればいいということで、タクシーの台数もそのように規制

され、そのなかで運賃が決められていたわけです。

運賃が決められるということは、利用者に納得してもらっただけの運賃の根拠があるわけです。その部分でもって賃金を上げるために、料金の値上げをすることによって、長年私たちの賃金はあがってきたわけです。その配分において、タクシー会社によってはいろんな賃金ができるわけです。その根拠を示せと、運輸省に対して「どのような指導をしているのか。運賃に対する賃金の割合を何%にするのか決めろ」という運動をしてきました。ノースライドという運動ですが、年度別賃金ではなくて、料金がアップすることによって、その増収分は運転手のものですよという運動を長年やってきてそれなりの成果を上げてきました。

.....◇.....

司会 宮下さん このシンポジウムの開催にあたって、足立区議会のすべての会派に呼びかけをしました。同時に「公契約条例」制定の今後の運動について、協力を要請したところです。本日、日本共産党の足立区議団から9名の議員の方が来ていただいております。ご報告したいと思います。

続いて2順目の発言をお願いします。



コーディネーター 栗山さん

最初に質問について、それぞれご発言いただきたいと思います。

ひとつは、最低賃金制（最賃）と公契約条例との関連はどうなっているのかという質問がありました。

最低賃金と一般賃金は別のもの

●埼玉労連 小石さん

最初に渡辺議員さんのご質問ですが、資料5(35ページ)に「最低賃金を『生活できる』金額に」ということで棒グラフが載っています。実は、最低賃金の趣旨、目的というのは2つあります。労働条件の改善につながるもので、労働者の生活の安定に役立つものというのがひとつの柱としてあります。もうひとつは、労働力の質的向上と事業の公正な競争の確保で国民経済の健全な発展を図ることが最賃の大義とされているわけです。しかしお分かりのように、実際はそれもないわけです。この棒グラフをどう見るかということですが、78年までは生活保護よりも最賃は上回っていたんです。ところが79年から生活保護を下回ってしまうという図表になっています。実は私は、最賃制と一般賃金とは別にあるべきだと思っています。

埼玉労連でも、埼玉経協とか中小企業同友会の人たちと懇談しますが、先ほど自治体の時給単価は781円といいましたが、埼玉労連で去年民間企業を調べてみました。そうしたら1,345の事業所で881円、つまり自治体より100円高い数字が出ました。

それで私は中小企業同友会の専務さんに、「これだけ乖離があります。埼玉は678円が地域最賃です。世間相場は881円です。もう少し上げてもらえませんか」といいました。そうしたら「何をいっているんだ君は。それだけ上回っているんだから最賃を1円2円上げて関係ないだろう」。

本音はこういうことです。「1円や2円上げても、払えないわけではない。ところが1円、2円上げるということは、全体の労働者の賃金を上げることにつながる」。そういうものすごい風圧を経営者は感じているということなんですね。もうひとつ、経営者のステータスとして、いま自分の事業所で881円で使っていたとしても、「地域最賃が1円上がったら、支払い賃金をさらに上げなければいけないと、そういうふうにとめとめるのだ」といわれました。

答えになっているかどうかわかりませんが、地域最賃と一般賃金とは、別に切り離して考えるべきです。もちろん公契約も最賃に合わせた契約はあり得ないわけですから。

コーディネーター 栗山さん

いまお答えがありました。公契約と最低賃金との関係について、ほかのパネラーからどうですか。

熟練した労働者の標準的賃金を

●東京土建 永尾さん

私どもの組合の立場で話します。ひとつは公契約条例なり公契約法で考えているのは、とりあえず技術労働者、技能労働者のことを念頭に考えています。ですから大工さんというところを見ても、ほんとうは大工さんにしても、熟練度の違いでいろんな状況があるわけです。そして、例えばヨーロッパのような産業別の労働協約がそこに存在していれば、それで熟練度などいろんな形で賃金が決定できますが、日本の産業全体でそういった発展が弱いものですから、最低賃金などを表現しにくいのです。

実際には、港湾労働者とか運輸労働者の中では労働協約を結んだ経験を持っていますが、そこでも熟練度などは入っていません。私たちが考えているのは、一般的に「熟練した労働者」の標準的

な賃金が公契約で決められるようにしようじゃないかというのが公契約の考え方です。ちなみに、いま公共工事で働いている平均賃金と、マンションとか民間の現場の平均賃金はどちらが高いと思いますか。昨年1年間私たちの組合が調べたところ、民間のほうが高いです。公共事業で働いているほうが低い。それを少なくとも民間の平均より上にしようというのが公契約の考え方です。

そういう点では、二省協定の賃金をベースに、設計労務単価をベースに、それを守らせる運動を考えています。ちなみに先日、国土交通省の組合、国土交通省全建設労働組合（全建労）の役員と話したら、「二省協定賃金を守れとわれわれ（東京土建など）は現場でいっているのに、なぜ担当の職員の方はウンとクビを縦に振れないんだ」と聞きましたら、「そこまでの権限は私たちは与えられていないんです。非常に残念ながら、私たちはウンと書いていても言えないんです」というのです。ですから、これが言えるような法制度をつくるのが公契約条例といってもいい。

ただ現場では技能労働者だけがいるわけではありません。そこでは、いわゆる単純作業ということで、「作業員」と呼ばれている方、パート労働者も含めて働いています。そういった方々も含めて、公契約のなかでは、一定の水準をつくり上げようと考えていますが、しかし、日本全国どこで働いても最低のこの賃金は、ルールとして守りましょうというのが、もう一方にないと、その方々は守れない。私たちは、その方々と手を組んでいきたいと思っている。いろんな産業のいろんな熟練度、未熟練の人も含めていろんな労働者の人たちと手を結びたい。そういうなかで、もう一方で最低賃金と呼ぶのか、あるいはもう一歩すすんで、アメリカのリビング・ウェイジ運動でやられているような「生活できるような賃金運動」といいますか、それを区民とともに手を取ってやっていきたいというのが、私の考えているところです。

コーディネーター 栗山さん

もう1点あります。同一資格、給食の調理とか

保育といった場合、全国規模の運動が共通してできないものだろうか。全労連の伊藤さんへの質問です。

専門職の賃金レベルを築いていく必要が

●全労連 伊藤さん

同一資格職については、一定水準を全国レベルで保障するシステムをつくることはできないか。これは非常に大事な提起だと思います。資格職の賃金で、いま一番厳しい局面に立たされているのは、福祉・保育分野です。何が厳しいかということ、ボランティアと競争させられて、賃金の切り崩しをしかけられているのです。神奈川県は松沢知事はマニフェストで職員1500人を削減し、民間委託をする方針を打ち出していますが、福祉保育分野の委託先のひとつとしてNPOの活用を強く意識しています。NPO法人のもとでボランティアが導入されると、最賃法も関係なくなる。これを利用しようとの発想が、最近広がりつつあるのです。

福祉職、保育職、いずれにしても資格職で、それぞれのキャリアを通じて「ボランティアとは違うプロの世界を持っている」そうですが、厚生労働省は「それを証明してみせろ」といっているそうです。その場の一瞬の場面では、ボランティアも専門職と同じような対応することができるかもしれませんが、長期的には、世話をする方の表情をどこまで読むことができるのかとか、日常生活の中で、かゆい所に手が届くようなサービスが提供できるか、緊急時の対応ができるか、それらを継続していくことができるのかということ、「やっぱりこれはプロじゃないとできない」といいます。

問題は、こうしたプロの仕事の世界があることを、定量化して示し、「ここがボランティアと違うから、われわれの賃金の世界があるんだ、それを保障しろ」と要求をたてるのが、なかなかできなくて苦しんでいるそうです。

一方、政府による賃金の切り崩しは系統的に進められています。昨年、内閣府は、公営と民間の保育所の賃金の比較調査を実施しました。「総合規制改革会議」（注：内閣府に政令で設置された組織）の委員、八代尚宏氏（日本経済研究センター理事長）が座長となり、まとめた結果は、公営施設の正規職員の賃金は年功型で、非正規職員が多い民間より高すぎる、というものです。その報告書をもとに賃金の切り崩しを全国的に図ろうとしているのです。正規はみんな切ってしまう、新しく最賃ぎりぎり職員募集をする、ということが実際に起きています。大阪の守口市、東京・三鷹の例があります。これが今後全国で広がりそうだとすることで、わたしたちとしても戦々恐々としています。やはりここは福祉専門職、保育の専門職の賃金をきちんと示し、「まともなサービスを保障するためには、この水準でなければだめだ」として、ボランティアと画された世界を築いていかなければならないと考えています。

他の専門職・資格職の賃金も、実は同じ切り崩しをうけています。どの世界でも賃金体系には一定の秩序がつくられています。新規採用で入った方と、そこで一定の熟練度を持った先輩との間には、当然、格差がある。その格差の付け方に労働者の納得性があるかどうかという賃金体系上の問題と、経営の中でまともな労働分配率がとれているかどうかという原資の配分の問題、これは区別をしながら、両方を合わせて考えなければなりません。青年が、先輩の賃金が高すぎる、と言いつくすのは、初任賃金水準が低すぎるのが原因で、それにつけこまれて中高年の賃金引下げが狙われています。われわれは賃金問題については、体系の面だけに引っ張られないで、まずどこまで稼いでいて、どれだけ請求できるのかという原資の問題をきちっと押さえたうえで、労働者の中で納得性のある賃金の秩序とは、ということを考えなければなりません。

資格、熟練度で賃金水準を

実はこういうことは、今までは経営者に任せていたわけです。使用者側が築けばいい世界に、い

よいよ労働側としても踏み込むべき時代に来ている。これはなかなかチャレンジングな話で、そう簡単ではないのですが、ただ底上げだけ要求しておいて、その配分は使用者任せではいけないところに来ているのかなと思っています。

その点でいきますと、全国で「この資格であればこういう水準」ということ、看護師で実現しているわけですが、それを他の職種でも追求できないかと考えています。簡単にはいきませんが。わたしたちとは発想は違いますが、電機連合は「仕事別の賃金」ということを主張しています。企業の内部労働市場で決まった賃金ではなく、一定の社会的、横断的な尺度を確立する。こうした考えは、労働界でも共通の課題になっていると思います。

運動と組織のマニュアル化も

最後に、リビング・ウェイジの話を少しさせてください。アメリカでは、運動を推進するのに、マニュアル化を追求します。紙芝居風の20~30分で話が完結するマニュアルをつくり、それをもって、例えば、教会など人が集まるところへ行き、「30分ください」とやります。プログラムの内容は、経済の問題点がすっとわかるように工夫してあります。90年代のアメリカはIT産業主導で景気がよかったです。その間に、賃金格差がすごく開いています。平均賃金は上がっていくのに、中位数はさがる。つまり、底辺層はどんどん貧しくなっていくって、トップ企業の一部の連中が莫大なカネを吸い上げていくわけです。こうした経済構造の問題点を、時には椅子とりゲームなども取り入れながら、説明し、問題解決の運動を説く。目からウロコを落とすようにして、「これはリビング・ウェイジが大事だ」と思わせるように、やるわけです。関心を示した人と結びつきをつくり、その人をマニュアルを渡し、使い方を指導してオルグになってもらい、学生であれば大学で、主婦の方であれば、ホーム・パーティでもいいのでリビング・ウェイジの理解者を増やしてもらう。担い手のオルグを、ネズミ講式に増やしていくのです。

日本の場合、熟練の活動家、オルグは、職人の世界のようなものを持っていて、なかなか秘伝を明かさない。私が労働運動の先輩に会っても、そう簡単にはコツを説明してはくれません。しかし、それでは、時代の流れにあわないのではないのでしょうか。若い後継者に、「秘伝は盗め」とか「背中をみて覚えろ」というのではなく、秘伝をマニュアル化し、きちんと伝えていく、広めていくことが求められていると思います。あまり薄っぺらなものになってはいけませんが、マニュアル化の追求は、重要な手だてだと思います。アメリカの労働運動、リビング・ウェイジが大きな成果をあげている背景には、そういう工夫があるということ、ぜひお伝えしたいと思いました。

生活できる賃金と社会保障の問題で

●コーディネーター 栗山さん

きょうの発言の中では、最低賃金の問題の発言が多かったと思いました。最賃との関係、パート賃金との関係、それから生活保護との関係でいえば、例えば国民年金を掛け終わって基礎年金をもらう。ところがもらう時には最低賃金以下、生活保護基準以下、このようなレベルでいいのだろうか。そういうレベルと基準の問題、そのような問題なども出されていたと思います。次の発言の方は、その点についてもふれてください。

非常勤職員の雇い止めと組合の役割

●埼玉労連 小石さん

私は、実は役所で年金の仕事をしていました。事業所の数は埼玉では26万6千あります。そのうち300人以上の事業所はたった474。そして埼玉には256万人の就業人口、労働者がいます。ちなみに厚生年金適用は88万人です。公務員、つまり共済年金受給資格者が国・県・市町村、学校の先生といえますから約20万人としますと、256万人の

労働者のうち国民年金が150万人いるのです。実際に事業所は中小事業所がほとんどで、この不況のなか、掛け金がないと自らやめていくという状況があります。なんとかしなければいけないと思っています。

それから資格ということになると、私は、非常勤職員の処遇の問題として少しお話したい。埼玉の場合、非常勤が自治労連傘下の組合で雇い止めになると徹底的にたたかいます。現業がほとんどですから、地方労働委員会にかけるわけです。実は、私は地労委の労働者委員もやらせて頂いていますが、昨日もある市の「雇い止め」を撤回させることができました。公益代表の先生が女性の弁護士なのですが、審問室で労働者側を呼んでわれわれだけになりますと、「どうしてこういう問題は全国的に労働組合がやらないの」と私を叱ります。「いや先生、ぜひやらなければいけない課題です」と、言い訳しましたが、本当に全国的なテーマだと思います。

それから、足立区ではここ数年来時間給が上がっていないということですが、埼玉は先ほどお話した自治体キャラバンをやりまして、埼玉ではまだ3分の1の自治体に組合がないのですが、90の自治体のうち、その3分の2の約65%が、われわれ自治労連傘下です。その中の7つの自治体で賃上げを実現させることができました。

1億1千万円の工事が2千万円で

公契約条例の必要性というのは私もすごく感じます。こういう事件がありました。埼玉西部のある市です。体育館の補修工事があるゼネコンが1億1千万円で受注した。そして1次、2次、3次、4次、5次に次々と丸投げしたわけです。最初入札額が1億1千万の工事が、最終下請業者が受注したときには2千万円になってしまった。これは埼玉土建の組合員さんが関係していたので判明した。そういうことで、「良質な社会資本の整備」なんかは吹っ飛んでしまいます。そういう面からも、改めて問題提起をしなければなりません。そのためには、施工台帳や体系図をきちっと出させて、ピンハネをさせない、そういうことも必要だ

と思います。

今年も秋にキャラバンをやりますが、中小企業退職金共済の加入促進、そして職人のみなさんの建設業退職金共済も課題に乗せようと考えています。

ルールをつくって 適正価格と適正競争

●東京土建 永尾さん

2点だけお話しします。ひとつは、私ども東京土建がこれからどのように運動をすすめるのかという点です。基本的にいうと、いろんな方々と共同した取り組みをしたいと思っております。その点では、きょうお集まりのみなさんにもご協力をお願いしたいし、お互いの要求を交流していきましょう。そして住民の視点、労働者からの視点、あるいは建設でいえば業者の視点で、この問題を見てほしい。いずれにしても、ダンピング受注だとか、それによる欠陥工事だとか、そういうことではなくて、やはりルールをつくって、生活できる賃金、適正な競争による適正な社会資本がつくられていく。そのような運動をしていきたいということで、みなさんのご協力をお願いしたいと思います。

労働協約は守るものとして

直接請求運動等も視野に入れながら、私たちは「数年間」と表現していますが、数年間で一定の成果をかちとろうと考えています。1年サイクルの運動ではなく、そういう見方でやっていこうと思っています。

数年前に、私はイギリスとフランスに労働協約の調査に行きました。その時に両方の国で何度質問しても通じなかったことがあります。それは、「労働協約の賃金を払えなかった場合に、その会社はどうするのですか」という質問です。相手の方は意味がわからない。労働協約は守るものだから守れないことはないのです。「それを守れなかったらどうすると聞いている、あんたはそもそも何者だ」ということなのです。日本でもそういう

状況が常識となるような産業をつくっていく。そのためにがんばっていきたいと思います。みなさんと一緒にがんばりましょう。

……………◇……………

司会・宮下 最後に栗山さんから、今まで出された問題を整理していただき、締めくくりとしたいと思います。

コーディネーター 栗山さん

まとめの発言

最賃は額、公契約は水準で

2～3整理をしておきたいと思います。

ひとつは最低賃金と公契約の関係です。日本政府はなぜILOの公契約条約を批准しないのか。その理由は「日本に最低賃金法があるから」。それが機能しているから公契約条約は批准しなくていいといっています。政府のいっていることは、実はおかしい。というのは、最低賃金というのは金額で決まるものです。それから先ほどのリビング・ウェイズ、生活保障賃金というのは、アメリカで始まって100を超える自治体で行っていますが、これも金額で最低保障賃金、生活保障賃金が決まっている。しかし公契約条約、公契約法の場合には、賃金額ではなく、水準で決まります。その地域の標準以上の金額を払わなければならない。その標準というのは、先ほど永尾さんが説明されたように、「熟練」ということをひとつの目安において決める。だからこの時点で最低賃金と、この公契約という水準、つまり熟練度の賃金との間に差ができて当然です。おそらくみなさんが自治体に言うと、「日本では最低賃金の法律があるから、この公契約法は批准しなくてもいいと政府はいっている」という返事をすると思います。そのところは明らかに違うわけです。賃金額と水準の違いをおさえておかないと、議会や自治体に要請に行った時にごまかされる。政府はそれをごまかしているという問題がありますから、この最

低賃金と公契約の違いはおさえておいていただきたい。

職能別、資格手当も保障させ

もう1点、「職能別」というのは、今後の運動では相当大事になってくる感じがします。ライセンス（免許）です。免許日本では、資格を取っても、資格そのものに相応しい賃金、資格手当なども含めて与えられていません。資格は取っただけの話ということになります。だから、それをきちんと保障させるものは何かということを含めて考えていくべきです。たまたま能力に応じて働いて賃金を受け取るなら、やはり資格に応じてきちんと保障すべきです。したがって私たち自身が計量をする、どういう資格の場合はどういう熟練が必要なのか。そういうものを合わせてきちんとおさえて、その賃金を要求していく。そういう意味では、看護師さんは看護師さんの組合の運動が必要だと思います。日本の労働運動で、これまで労働組合が要求して法律をつくってきたのはいくつかあります。ひとつは日雇健康保険、これは労働者・労働組合が要求してつくったものです。他の健康保険はだいたい戦争との引換えです。

二つ目は、看護婦さんの雇用の確保法というのをつくらせました。これは医労連の方々を中心に、ナースウェイブという運動も含めて「看護婦さんはこれだけ必要だから、これだけの人を確保せよ」と決めた法律です。いまはだいたいパート看護婦などで崩されていますが、それでもその法律を基準にしています。最近では、学童保育を法律化させました。これは建交労のみなさんが中心になって運動をすすめました。4年前に制度としてかちとった。もっともこれは、逆にいうと駅前保育とか女子労働をどうやって市場に駆り出すかという企業の論理を含んでいますが、そういうことも合わせて、アメとムチとの関係で通ったものです。それでも労働組合が6年間運動して制度化したものです。私たちは、自分たちの要求と合わせてすすめることが必要だという感じでは

労働協約を積み上げていく運動が必要

最後に、いまの時期はデフレといわれます。世界的、経済的に見たら恐慌の時代だということです。アメリカのデビス・ペーコン法が1931年です。1929年の大恐慌の時代に、仕事を叩いて叩いて受注するのに対抗して、地域の業者が中心になって、労働組合の要求を受け入れて、最低金額を保障する。そのうえで競争するのはいいという話になったわけです。

いま私たちがおかれている経済条件からいって、そのような条件があるわけです。それをどう運動に生かすのか、ということだと思います。それから、この新しくつくられる条例、法律は労働協約優先です。労働協約がある場合は、その労働協約に基づいてやりなさい。ない場合には、この法律に基づいてやりなさい。そういう運動になっていますから、労働協約、これは確認書でもいいし覚書でもいい、協定書でもいい。小さな一つひとつの労働協約を積み上げていくという運動が必要です。

それと合わせて、もうひとつは条例としてつくらせていくのですから、世論をつくっていく運動、それを組み合わせて運動を展開していくことも必要だという感じがしています。

日本では、底が抜けた自由競争ですから、競争の値段も際限なく下がってしまう、その歯止めのところをどう抑えるかという世論をつくり、その世論が、下がった価格が地域にいき渡ることを抑えていく、そんなふうには私たちの運動をすすめることが大事だと思います。

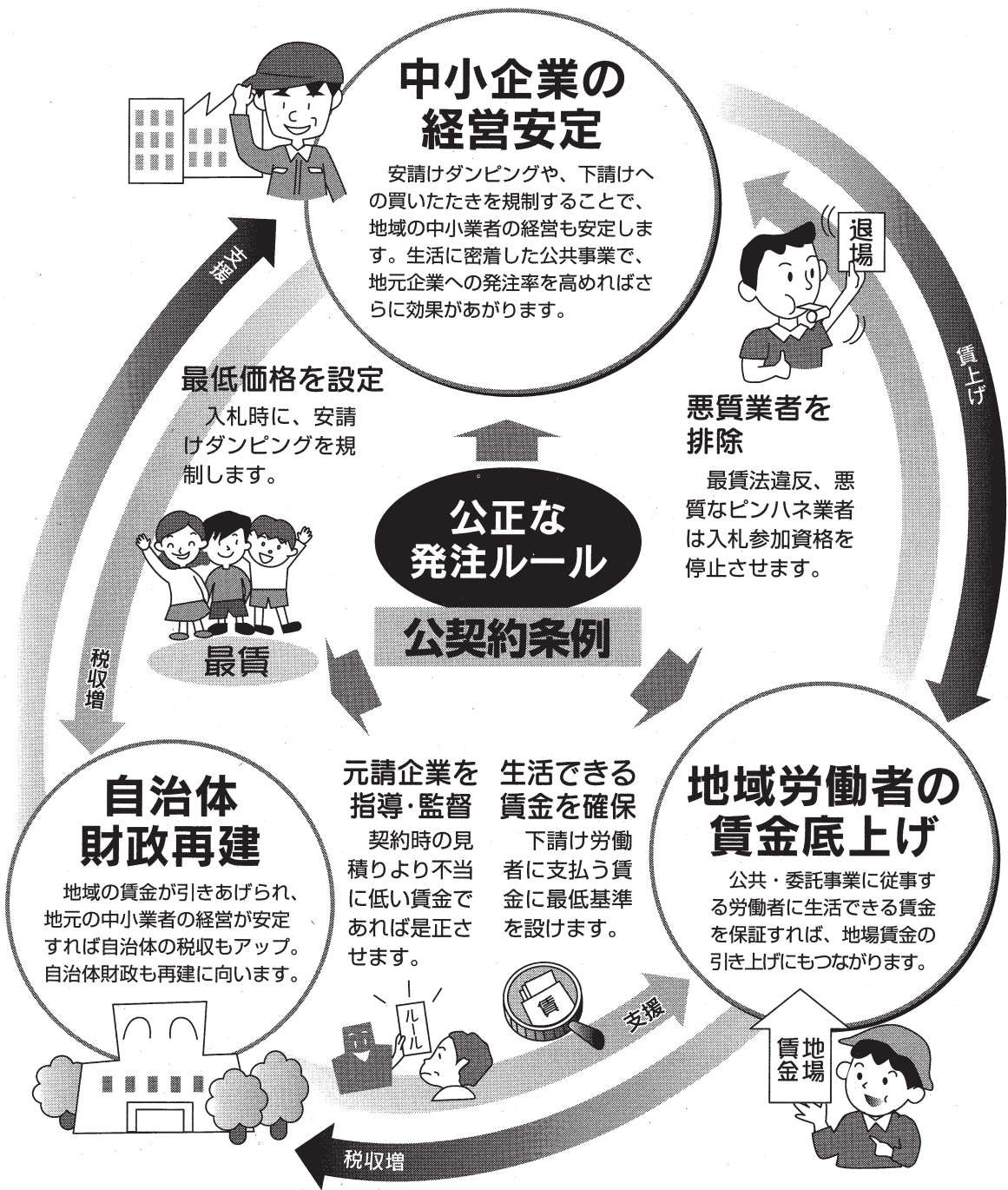
足立区のみなさんだけではなくて、練馬区も続くそうですから、足立区と練馬区が競争して、いい運動をつくっていただきたいと思います。

.....◇.....

司会・宮下 大変長い間ありがとうございました。このシンポジウムをきっかけに公契約運動に取り組んで行きたいと思います。

コーディネーター、パネラーの皆さんに改めて大きな拍手をお願いします。

公正な発注ルールで地域経済の振興を (展開イメージ)



適正な工事の施工を！

～工事、委託の施工上の留意事項～（抜粋）

函館市土木部長

公共工事業の施工にあたっては、地元業者、地元資材を積極的に活用し、雇用の安定と就労の促進を図るとともに、下請負契約および工事代金等の支払いの適正化などにより、事業の有効かつ適正な執行を図ることとしていますので、この趣旨を理解され、次の事項について十分配慮し、優良な工事および委託の完成を期してください。

また、「公共工事の入札および契約の適正化の促進に関する法律」が施行され、公共工事における一括下請負の完全禁止、特定建設業者における発注者への施工体制台帳の提出の義務付けなどが定められたところであり、法律の趣旨をご理解の上、適正な工事等の執行に努めてください。

記

- 1 (略)
- 2 (前略)、工事の一部を下請負に付する場合は、工事の内容を明確にするため、下請負契約を結び下請業者現場で働く労働者に不利にならないよう、下請代金の支払いは速やかに現金で行うようにしてください。やむを得ず手形を使用する場合は、90日以内のなるべく短いサイトでの支払いに努めてください。(後略)
- 3 公共事業の積算については、2省協定単価に基づく労務単価により積算しているため、この点に十分留意し、適正な賃金を支払われるよう配慮してください。

平成13年度 2省（国土交通省・農林水産省）設計労務単価（道内主要職種）

職 種	金 額	職 種	金 額	職 種	金 額
特殊作業員	16,000円	普通作業員	13,300円	軽作業員	10,800円
とび工	17,300円	鉄筋工	15,800円	運転手(特殊)	16,800円
運転手(一般)	13,700円	型枠工	16,700円	大 工	17,400円
左 官	16,900円	交通整理員	8,000円		

(1日所定労働時間あたり)

以下、13項まで 略

資料 2

千葉土建一般労働組合
同・我孫子支部
各執行委員長 殿

総 秘 第60号
平成13年 8 月 9 日

千葉県 我孫子市長

「公共工事の入札および契約の適正化の促進に関する法律」の施行に伴う地方自治体の施策に関わる陳情書 (回答)

1～4項 略

- 5 千葉県の積算基準による労務単価を使用しており、労務単価等についてはすでに県で公開されています。賃金、労働条件に隔たりが生じた場合は元請に対して指導していきたい。

資料 3

請願第97号

(大阪) 府発注工事における適切な賃金の指導に関する件

請 願 者 大阪建設労働組合 執行委員長ほか23,130人

紹 介 議 員 8人

受理年月日 平成15年 2 月21日

要旨

深刻な不況が続く中で受注競争はいつそう厳しさを増し、とりわけ低価格による受注競争は、現場で働く労働者・職人の賃金・単価を際限なく引き下げ、働くものの生活を脅かしています。

昨年4月に施行の「公共工事の入札および契約の適正化の促進に関する法律」(入契法)は、入札・契約過程、内容の透明性確保など適正な施工の確保を図るための発注官庁の指導・監督責任を明確にし、また参議院付帯決議では、元請下請け関係における適正化・透明化、建設労働者の賃金・労働条件の改善など行政の指導のなかで具体的に反映されることが求められています。

については、府発注工事において入札等の適正化を促進するため下記のとおり請願します。

記

○府発注工事において、工事の積算は二省協定単価に基づく労務単価で積算しているため、この点に十分留意し、適切な単価が支払われるよう配慮すること。

ILO第94号条約 公契約における労働条項に関する条約

未批准 [仮訳]

国際労働機関の総会は、国際労働事務局の理事会によってジュネーヴに招集され、かつ1949年6月8日を以てその第32回会議を開催し、この会議の会議事項の第6項目である公契約における労働条項に関する提案の採択を決議し、かつこの提案は条約の形式によるべきものなることを決定したので、1949年の労働条項（公契約）条約として引用することができる次の条約を1949年6月29日に採択する。

第1条

- 1 この条約は、次の条件を充す契約に適用する。
 - (a) 契約の当事者の少なくとも一方は公の機関であること
 - (b) 契約の履行は次のものを伴うこと
 - i 公の機関による資金の支出
 - ii 契約の他方当事者による労働者の使用
 - (c) 契約は次のものに対する契約であること
 - i 土木工事の建設、変更、修理もしくは解体
 - ii 材料、補給品若しくは装置の制作、組立、取扱もしくは発送
 - iii 労務の遂行若しくは提供
 - (d) 契約は条約が実施される国際労働機関の加盟国の中央機関により査定されること。
- 2 権限のある機関は、条約が中央機関以外の機関により査定される契約に適用されるべき程度および方法を定めなければならない。
- 3 この条約は、下請負業者または契約の受託者により行われる作業に適用する。かかる適用を確保するため権限のある機関は、適当な措置を講じなければならない。
- 4 権限のある機関が関係ある使用者団体および労働者団体（各団体の存在する場合）と協議の上定める限度を超えない額の公の資金の支出を伴う契約は、この条約の適用から除外することができる。
- 5 権限のある機関は、関係ある使用者団体および労働者団体と協議の上、管理の地位を占める者又は技術的、専門的もしくは科学的性質を有する者であって、労働条件が国内の法令もしくは規則、労働協約または仲裁裁定により規律されずかつ通常筋肉労働を行わないものをこの条約の適用から除外することができる。

第2条

- 1 この条約の適用を受ける契約は、当該労働が行われる地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し次のものにより定められているものに劣らない有利な賃金（手当を含む）、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保する条項を包含しなければならない。
 - (a) 関係ある職業または産業における使用者および労働者の大部分をそれぞれ代表する使

- 用者団体および労働者団体の代表者間の労働協約その他の承認された交渉機関により
- (b) 仲裁裁定により
 - (c) 国内の法令又は規則により
- 2 当該労働が行われる地方において、前項に掲げられる労働条件が同項に掲げられる方法をもって規制されない場合には、契約中に挿入される条項は、以下のものに劣らない有利な賃金（手当を含む）、労働時間その他の労働条件を関係労働者に確保するものでなければならない。
- (a) 最も近くの適当な地方において関係ある職業または産業における同一性質の労働に対し労働協約もしくはその他の公認交渉機関、仲裁または国内の法令もしくは規則により定められるもの
 - (b) 契約者が従事する職業または産業において、一般事情が類似している使用者により遵守される一般水準
- 3 契約に挿入されるべき条項の条件およびこれが変更は、権限のある機関が関係ある使用者および労働者の団体（かかる団体が存在する場合）と協議の上、国内事情に最も適当すると認められる方法でこれを決定しなければならない。
- 4 権限のある機関は、広告による明細書その他により、契約申込者に当該条項を周知させることを確保するため適当の措置を講じなければならない。

第3条

契約の履行に従事する労働者の健康、安全および福利に関する適当の規定が国内の法令もしくは規則、労働協約または仲裁裁定により未だ適用されない場合には、権限のある機関は、関係労働者に対する公平にして合理的な健康、安全および福利の条件を確保するため十分な措置を講じなければならない。

第4条

この条約の規定を実施する法令、規則またはその他の手段は、

- (a)
 - i 全ての関係者に知らせなければならない
 - ii これが遵守に付責任のある者を定めなければならない
 - iii 労働者にその労働条件を知らせるため関係ある設備および作業場において見やすき箇所に掲示することを要求しなければならない
- (b) 有効な実施を確保するためその他の措置が実施されている場合を除き、
 - i 関係労働者が労働する時間およびこれに支払われる賃金の適当な記録の保存について規定しなければならない
 - ii 有効な実施を確保するのに十分な監督制度の維持について規定しなければならない

第5条

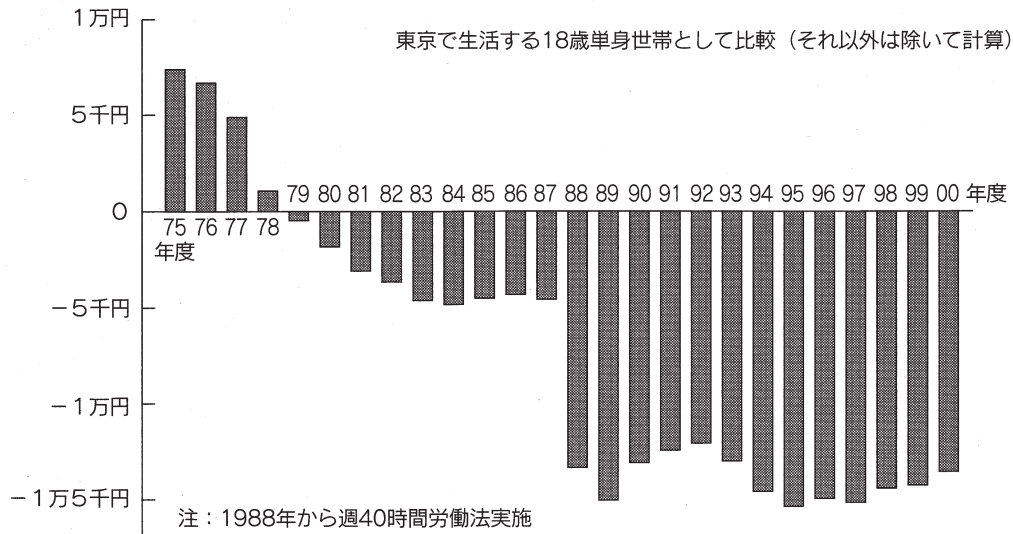
- 1 公契約における労働条項の規定の遵守および適用を怠る場合について、契約の手控えその他により適当の制裁を適用しなければならない。
- 2 関係労働者をしてその正当の賃金を受けることを得しめるため、契約の下における支払い手控えその他の方法により適当の措置を講じなければならない。

第6条

国際労働機関憲章第22条により提出される年次報告には、この条約を実施する措置に関する十分な情報を包含させねばならない。

資料 5

生活保護を基準とした最低賃金の推移



資料 6

アメリカでのリビング・ウェイジの実例

自治体名	成立年	適用範囲	主な内容
ボルティモア	1994	5千ドル以上のサービス契約	評価委員会の同意を前提に、1999財政年度 7.7ドル
シカゴ	1998	住宅、医療関係労働者、警備員、駐車場係員、日雇い労働者、出納係、エレベーター作業担当者、保管係、事務職員を含む契約者および下請け契約者	7.6ドル
ニューヨーク	1996	警備、臨時事務所、清掃、食事サービス契約	相場賃金
サンフランシスコ	2000	2万5千ドル以上のサービス契約、サンフランシスコ国際空港での賃貸借契約、家庭支援サービス	時間当たり最低9ドル。2001年までに10ドルへ引上げ。以降3年間、生計費コスト増大の2.5%を追加。別個の条例による健康保険の提供
ボストン	1997	最低10万ドルのサービス契約か最低2万5千ドルの下請け契約	8.23ドル、調整貧困所得ガイドラインか州最低賃金の110%のいずれか高いほうに応じて毎年7月1日にスライド
ケンブリッジ	1999	市の雇用者、サービス契約、下請け契約、1万ドル以上の助成対象	毎年の消費者物価指数によるスライドを伴う 10ドル
デンバー	2000	市所有または賃貸不動産で働く駐車場区画従業員、警備員、事務補助員、育児労働者を含む2千ドル以上のサービス契約か下請け契約	4人家族が人並みに暮らせる水準