

『公共工事における賃金等確保法』 (公契約法)の制定に向けて

全国建設労働組合総連合(全建総連)

全建総連でまとめた要綱試案「公共工事における賃金等確保法」とは、国や地方自治体などが発注する建築・土木工事等の公共工事に関して、契約時(発注者と落札企業)に、その作業に従事する労働者の賃金等を明らかにして、その賃金が確実に末端労働者にまで支払われることを定めた法律で、そのことによって、建設労働者の賃金・労働条件の安定を図るとともに、税金の公正な支出と工事の質の確保を図ることを目的とするものです。

そもそも民間・公共工事を問わず、不景気などになるとその“しわよせ”は、施工単価や労務費の引き下げとして、末端施工業者や現場労働者に向けられてきました。そのため建設労働者の賃金は常に不安定な状態にあり、他産業では常識とされるような明確な賃金体系の確立や労働条件の整備も不十分なまま、低賃金・長時間労働といった労働環境におかれています。そのような状況の中で今日においては、技能労働者の離職はもとより、若年労働者の確保や育成が、ますます困難な状況となっています。

さらにもう一方の問題として、公共工事の場合、現場労働者に支払われる賃金や建退共証紙等の一般管理費が発注段階では積算されていますが、これが労働者に支払われる時には減額されていたり、建退共の適用が滞っているなどの問題が、日常的に起きています。このような状況では、公の資金(税金)の使い方として重大な問題があり、納税者もとうてい容認できるものではありません。

全建総連では、このような建設労働を取り巻く問題の改善に向けて「公共工事における賃金等確保法」(以下、諸外国で実施されている同様の法律名称(Public Act)にならって『公契約法』と呼ぶ)の要綱試案を作成しました。そして、この試案をもとに、国に対して公契約法の法制化を要請するとともに、地方自治体においては、「公契約条例」の制定に向けて、関係機関に働きかけをおこなっています。

国の法律だけではなく、地方自治体に対し条例制定を働きかける理由は、「地方自治の原則」に基づくからです。すなわち地方自治体が発注する公共工事のあり方については、地方自治体が主体となってその方法等を決める必要があるからです。

すでに欧州やアメリカなどの諸外国では、19世紀末から20世紀にかけて公契約法が制定されており、1949年(昭和24年)には、ILO(国際労働機関)において「公契約における労働条項に関する条約」【ILO第94号条約(Public Contracts 公契約)】が採択されました。そして、2000年11月現在で59カ国が批准しています。しかし日本政府はこの条約を未だ批准していません。

今日の重層下請制度という建設生産構造の中で、建設産業の健全な発展を展望する場合、景気の動向や需給関係に左右される建設労働者の賃金形態に対して、抜本的な改善が必要となります。

すなわち景気や需給関係、天候などに左右されない安定した賃金、さらには建設労働者としての生活設計を見通せる賃金体系の確立が急がれます。そのためには、少なくとも国民の税金で行われる公共工事においては「契約時に労働者の賃金を明らかにし、その賃金が労働者に確実に支払われる」制度の確立、すなわち

公契約法の制定が求められます。このことによって、建設業での雇用安定や技能労働者の育成が図られていくとともに、工事における安全や品質の確保、ひいては企業経営の近代化や業界体質の健全化が実現されていくこととなります。

公契約法（以下、全建総連要綱試案をさす）が制定されると、労働者に定められた賃金が支払われるようになります。それによって労働者を雇用している施工業者に対しても、労務費の他に一般管理費がきちんと支払われることとなります。なぜなら労働者を雇用する事業主は、労働者に定められた賃金を支払うとともに、自らの経営を成り立たせる必要があります。そのためには労務費の他に適正な一般管理費が必要となります。

国等が発注単価を積算する際には、労務費の他に一般管理費も計上しています。ところが総価契約によって、労務費や一般管理費が一緒にされる中、重層下請制度の下では今まで末端施工業者にまで、積算された労務費や一般管理費等が、きちんと届くことがありませんでした。しかし公契約法が制定されることで、積算された労務費や一般管理費が、末端施工業者にまで届くようになり、現場労働者に予め定められた賃金の支払いが可能になります。そのことにより公共工事での雇用改善が図られるとともに、健全な企業経営が建設業界総体として実現されていくことになるのです。

公契約法では、賃金額を決める方法を二通り定めており、いずれの場合もその法令事項を下回らない金額とします。それは「一つの地域の同職種の労働者に適用される労働協約が定めている賃金額」とし、その地域に適用される労働協約がない場合は「厚生労働大臣が一般に支払われている賃金を基準に職種別及び地域別に定める金額」とします。

この他に熟練労働者から未熟練労働者に至るまでの賃金額を合理的に決める方法も必要となります。すなわち、公契約法とは、使用者と労働者の話し合いで決めた事項を公共工事の現場に反映させるというのが基本的な考え方です。

このように公契約法は、建設労働者の雇用改善を進めるとともに、とかく不明朗な部分が多いと指摘される建設業界の体質を改め、使用者と労働者の話し合いを前提に建設業界の健全な発展を展望していくものです。それはこの間、政府や建設業界が言い続けてきた「人を大切にする建設産業の実現」をより具体化させることになるわけです。

この公契約法の趣旨にご理解とご賛同をいただくとともに、今後の建設産業の発展に向けて、建設労働問題の改善にご協力をお願い申し上げます。