

# 公契約条例で 建設労働者の賃金保障を

公共工事における  
賃金等確保条例





## 目次

---

はじめに .....	1
1. 公契約条例制定に向けて .....	4
2. 労働者には、必要な賃金が十分に保障されなければなりません .....	4
3. 公契約条例(公共工事における賃金等確保条例)[要綱試案] .....	5
4. 「労働協約」を展望し、適正な賃金・労働条件を確保する .....	19
5. 「公契約条例」とは .....	20
6. 「公契約法(条例)」には、どんなメリットがあるのでしょうか .....	23
7. 「公契約法(条例)」は、世界的に見れば当たり前の考え方です .....	24
8. まず、世の中からの理解を得ること(世論の形成)が大切です .....	25
9. 運動の進め方について .....	27
10. 労働協約について .....	28
11. 発文「公契約運動に関する取り組み強化と要望書の活用のお願ひ」 .....	31

## はじめに

---

全建総連第24回定期大会（1983年）で公契約運動を提起し、26年後の2009年9月29日、全国で初めてとなる公契約条例が「野田市公契約条例」として制定されました。全建総連をはじめ、公契約運動に取り組む労働組合にとって大きな励みとなりました。公契約運動に取り組まれている組合役員の皆様、関係団体、賛同していただいた議員の皆様に敬意を表します。

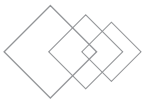
全建総連の公契約運動は、「国に対する公契約法の制定」と「各自治体に対する公契約条例の制定」に向けて、具体的にどのようにすべきか議論と行動を積み重ねてきました。そして、この間の取り組みの中で大きな流れは3つあったと考えています。一つ目は1994年の公契約検討委員会と全建総連賃金対策部による取り組み。二つ目は、公契約法の取り組み。三つ目は、公契約法意見書採択の取り組みと公契約条例制定に向けた各県連・組合の取り組みです。

今回、公契約条例の制定に向けた取り組みを強化するため、「公契約条例（公共工事における賃金等確保条例）で建設労働者の賃金保障を」と「資料集」の2種類を作成することとしました。本編では公契約条例（公共工事における賃金等確保条例）[要綱試案]について記述し、資料集では「野田市公契約条例」、「川崎市契約条例の一部を改正する条例」、「新宿区調達のあり方について指針」、「日野市総合評価方式実施ガイドライン」、「国分寺市の調達に関する基本指針」、「山形県公共調達基本条例」、「江戸川区公共調達基本条例」を記載しています。

さて、本編に入る前に、3つの流れについて整理します。

一つ目は公契約検討委員会と全建総連賃金対策部の取り組みについて整理しなければなりません。まず、1994年7月に開催された公契約検討委員会と全建総連賃金対策部による公契約法合同会議の中で、古川景一弁護士から「労働保険が出来るのに30年位かかり、公契約法・条例もかなりの時間がかかるはず。公契約法だけを取り組むのではなく公契約法と公契約条例の両方の取り組みを行わなければならないが、公契約法より公契約条例の方が早く制定される。本部は国の公契約法の制定を目指す、各県連・組合の各自治体レベルの取り組みがどれだけ出来るのか、それによって公契約法の制定は決まってくる、そういう性質のものとなる」との報告がなされています。実際に30年近くかかり野田市と川崎市で公契約条例が制定され、全国的な運動へと発展しつつあります。そして、各自治体による公契約条例の制定が、公契約法の制定に大きく影響するものと考え、公契約運動を強化する必要があります。

一方、「建設に働く仲間の賃金の確保を目ざして（公正賃金確保法の法制化運動にとりくむために）」を1994年に作成し、公契約法・条例の要綱試案を打ち出しました。その内容を見ますと「建設業界は不景気になるとそのしわ寄せは下請業者や労働者に向けられる。ダンピング受注を防ぐため最低入札価格の設定など各種の対策が必要ですが、とりわけ労働者の賃金引下げが起こらない対策は重要視されます。これを法的に定めたものが公契約です。入札制度の見直しを契機に、不当に低い賃金を防ぐためにも公契約の制度は重要です」と記載



しています。30年近くも前に取り組みを始めた運動ですが、今でも建設労働者の置かれている状況は同じです。公契約運動の取り組みは30年前と今も変わらない重要な取り組みと言えます。

二つ目の流れとして、公契約法の取り組みについて整理しなければなりません。公契約法については、2008年6月13日に参議院議員による小規模事業対策議員連盟が設立総会（会長 渡辺秀央参院議員、事務局長 犬塚直史参院議員）を開催し公契約法の制定を目指しました。

その後、山下八洲夫参院議員、犬塚直史参院議員、古川景一弁護士、参議院法制局、全建総連本部を中心に公契約法案の準備が進められました。2009年12月3日に開催された民主党公契約法学習会（会長 山下八洲夫参議院議員、事務局 犬塚直史参議院議員）が開催され、衆議院議員本人15人、代理7人、参議院議員本人47人、代理14人が参加され、「公共工事報酬確保法案」（公契約法案）の準備が進められました。しかし、2011年1月現在、まだ国会に提出されていません。今後、国会の情勢を注視し、「公共工事報酬確保法案」が法制化されるように全建総連本部として取り組むことが求められています。補足しますが、「公共工事報酬確保法案」については、各自治体が発注する公共工事は含まないため、公共工事報酬確保法が国会に提案され制定されたとしても、各自治体に対する公契約条例制定の取り組みは必要となります。

続いて三つ目の流れとして、各自治体から「国に対して公契約法を制定してほしい」という意見書を出していただく取り組みと、各自治体に「公契約条例を制定してほしい」という取り組みが、公契約運動の大きな力となりました。2001年に東大和市で条例制定への陳情が議会で採択され、2002年に神戸市で国に対する公契約法制定に向けた意見書が採択され、各県連・組合、単組・支部の運動が成果につながると確信しています。先進的な県連・組合に学ぶことが全建総連の公契約運動の最大の力です。公契約運動は、内部的には賃金運動を学習し、組合の団結と、組合運動の強化につながっています。外部的には、各県連・組合、単組・支部の皆さんが一丸となって運動し、首長さんや議員さんに対して「現場で働く建設労働者の賃金が低く、労働条件が悪いので、国に公契約法を制定してほしい」と伝えたことにより、全国の約半数の議会（2011年1月現在）で意見書の採択がなされ、国に対して公契約法制定の意見書が提出されました。各自治体の首長さんや議員の皆さんが建設現場の厳しさを理解し、何とかしたいと考え動かれたからです。まさに公契約条例の制定を求める行動を展開することが大事だと考えています。

以上、全建総連の運動全般に言えることですが、公契約運動の取り組みも、先進的な組合に学び、地域の実情にあった運動を展開することが重要です。一つの自治体だけが「公契約法の意見書」を国に提出しても力は弱いものです。一方、野田市や川崎市で制定された公契約条例から、多くの自治体で公契約条例を制定することが大切であり、いずれは公契約法の制定にむけた大きな影響力と変わります。その大きな影響力と言える各自治体の公契約条例制定に向けて、各県連・組合の公契約運動に期待しているところです。

## 議会での取り組みのはじまり

### ■条例制定を求め陳情し、議会で初めて採択

2001年6月19日 東大和市（東京都）

### ■国に対する公契約法制定を求める意見書を議会に求め、議会で初めて採択

2002年12月19日 兵庫県 県議会で初めて

2002年10月9日 神戸市（兵庫県） 市区町村議会で初めて

2007年9月25日 秋田県内すべての自治体で公契約法制定を求める国に対する  
意見書を採択

### ■公契約条例を初めて制定

2009年9月29日 野田市（千葉県）

### ■政令市で初めて公契約条例を制定

2010年12月15日 川崎市（神奈川県）

## 全建総連 主な公契約運動の経緯

■1983（昭和58）年 全建総連第24回定期大会で公契約法制定運動を提起

■1984（昭和59）年 公契約法学習会を開催

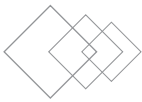
■1992（平成4）年 第1回公契約法検討委員会（8/25）（～1993年12月21日第8回）

■1994（平成6）年 公契約法合同会議（7/7～8）（賃金対策部・公契約法検討委員会）

■2006（平成18）年 シンポジウム—公契約条例（法）の制定をめざして







## 1. 公契約条例制定に向けて

長期化する不況はますます深刻化しており、明るい先行きは全く見えません。私たちの働く建設産業は、『重層下請構造』など、他の産業と比べてさらに深刻な『仕組みとしての問題』を以前からたくさん抱えています。そして、そのせいもあって、この不況の影響を最も受けている産業のひとつとなっています。

時代遅れの体質や慣習のまま、新しい時代に対応するための『ルールづくり』が全くできず、産業そのものが危機的な状況を迎えています。そして、このような状況の犠牲となっているのは労働者や下請事業者です。

全建総連では、従来から、建設産業にルールを確立するための様々な取り組みを続けてきています。関係する行政機関への申し入れや企業に対する申し入れなど、いろいろな角度からの運動を進めてきていますが、取り組みの内容はさまざまでも、大きな観点から見ればその目標は「建設現場で働く労働者に、生活していくのに十分な賃金や労働条件を確保すること」であり、『公契約条例』（公共工事における賃金等確保条例）は、この目標を達成するための取り組みの大きな柱です。

建設産業は、複雑にからまり合ったたくさんの問題を抱えており、何か1つの運動だけで問題が解決し、労働者が当たり前の労働条件で働けるようになるとは言いきれません。しかし、この公契約条例運動は、その取り組みを深めていくことによって、他の取り組みも進めやすい状況を作り出していけるような、最も基本的で重要な運動といえます。

## 2. 労働者には、必要な賃金が十分に保障されなければなりません

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、その下支えとして公共工事の場合に地域賃金相場を守らせる公契約条約を作ることを提起しています。このことは、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。

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、条例化ではなく法律を作る運動を全建総連本部でやって欲しい」という要望です。しかし、「賃金に関する労働協約のパートナーは誰なのか？」という問題があります。もし全建総連が、公契約をめぐる法律を作るとすれば、当然、パートナーは大手ゼネコンということになってしまい、何の意味もなく、かえって有害になるかもしれません。

そうではなく、地域ごとに地場の中小建設業者と零細業者とが手を結び、地域の賃金相場を作る。そうして大手ゼネコンによる攪乱を許さないことが基本になるはずです。労働協約にしる、公契約にしる、相手が必要です。そして労働協約というのは地域ごとに、地域の業者と労働組合が地域の相場を作り、その地域の相場を乱すものは許さないという形で作るものなのです。まさに、太子講でやってい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、全国一本で行った場合は、リアリティのあるものを作れるはずはないのです。北海道の家造りの一人前の基準と沖縄で家を造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はずで、そんな基本的な点でも地域によっては違うときに、全国一律でやれるはずはありません。

さらに今日、地方の公共事業を見直されているときに、地方自治体が発注するさまざまな公共工事については、地方自治体の住民がコントロールすべきです。そして、公契約条例で言えば、地方自治体の発注工事に限定されています。

## 3 ● 公契約条例 (公共工事における賃金等確保条例) (要綱試案)

### 第1 目的等

〇〇市が発注する公共事業等について、〇〇市の支払う対価が作業に従事する労働者に公正に配分されることを確保し、又、作業に従事する労働者の労働時間その他の労働条件を適正に確保し、もって、公金の公正な支出と工事等の質の確保に資することを目的とする。

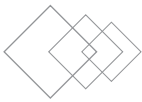
(解説)

1. この条例(試案)は、ILO第94号条約(公契約における労働条項に関する条約、1949年6月29日採択)に基づくものです。

ILO第94号条約は、2010年8月現在で全加盟国183カ国中60カ国で批准されていますが、日本は未だに批准していません。

2. ILO条約が対象としている契約(以下、『公契約』と言います)は、次の条件を満たすものです。(第1条1ないし2項)
  - (1) 契約の一方の当事者が公の機関であること
  - (2) 公の機関が資金を支出すること
  - (3) 契約の他方当事者が労働者を使用すること





(4) 契約内容は、①から③のいずれかであること

①土木工事の建設、変更、修理もしくは解体

②材料、補給品もしくは装置の制作、組み立て、取り扱いもしくは発送

③労務の遂行もしくは提供

(5) 契約は、国の中央機関で査定されること

国の中央機関以外が査定する契約については、国の権限ある機関がこの条約に基づく規制を適用する程度と方法を定めること。

(この中の(5)は、条約を各国が批准した場合の条項ですから、日本のように国が条約を批准しておらず、国内法も整備されていない状態で条例を制定する場合には、「地方自治体が査定する」契約と読み替えればよいのです)

3. ILO条約では、公契約の中に、労働者の労働条件を確保する条項を設けることが義務付けられています。(第2条1項)

労働条件の代表的なものとしては、手当てを含む賃金、労働時間、休日、休暇、安全衛生等があります。

ILO条約では、「公契約に基づく仕事に従事する労働者の労働条件の水準は、労働が行なわれる地方における労働協約や、国内の法令や規則で定められた水準と比較して、これに劣らない有利な水準でなければならない」とされています。(第2条)

この労働条件確保は、下請負業者または契約の受託者によって行なわれる作業についても適用されます。(第1条3項)

4. 厚生労働省は、かつてILO第94号条約を批准するため、『国等の契約における労働条項に関する法律案』を準備したことがありますが、現在はこうした法律をつくることに積極的ではありません。

5. ILO第94号条約は、フランス、イギリス、アメリカ合衆国等で立法や議会決議がされていたのがモデルとなってできたものです。

フランスとアメリカ合衆国では、国の法律に先だって、地方自治体や州のレベルで、その発注する公共建設工事についての制度ができていました。まず、地方自治体で規制が始まり、その後に国の法律が制定され、国際条約に至ったのです。

この経緯からしても、地方自治体での条例制定を促進するのは、たいへん大事なことなのです。

国が積極的でなくとも、地方自治体ごとに、労働者の労働条件確保のために、条例を設けることが可能であり、また、その必要があるのです。

6. 現実に、日本では、公契約に基づき支払われる賃金の水準がその地方における賃金水準を下回り、いわゆる『労賃のピンハネ』が行われていることが少なくありません。また、低水準の賃金を前提にして工事価格の積算が行われています。

こうした事態の打開を図り、地方の一般水準に劣らずより有利な賃金や労働時間その他の労働条件を確保し、もって、工事等の質の確保と公金の公正な支出がなされるようにすることが、条例制定の目的です。

## 第2 適用範囲

この条例は、次の各号のいずれかに該当する契約に適用する。

ただし、随意契約であって、その対価が〇〇市長の告示する金額を下回る契約については、適用を除外する。

- 1 〇〇市が発注者となり、受注者が土地の工作物についての建設、変更、補修、または解体に関する工事を完成させ、〇〇市がその対価を支払う契約
- 2 (今後の討議で契約類型を追加する)

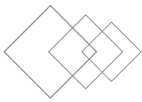
(解説)

1. 地方自治体が発注する公共建設・土木事業等の工事については、地方自治体と請負業者との間で必ず『請負契約』が締結されます。
2. 請負契約により、請負業者はさまざまな義務を負担します。その最も重要な義務は工事を約束通り完成させることです。請負人は、工事を完成させる義務以外に、さまざまな義務を負担します。例えば、工事にあたって近隣住民の健康や生命に危害を加えてはならず、万が一こうした事態を発生させた場合には、責任を持って解決する義務を負います。今回の条例により、地方自治体は契約を締結した受注者に対して、契約上の義務として、労働者に対する賃金支払等の労働条件を確保する義務を負わせることとします。
3. 地方自治体が発注する契約には、公共建設・土木事業等の請負契約以外にも、清掃その他のさまざまな請負契約や業務委託契約があります。どの範囲を対象とするかについては、地方自治体ごとに決めることとします。
4. 小額の請負契約についてまで一律に適用すると、実施が困難な場合がありますので、少額の随意契約については適用除外とします。

## 第3 元請負人の責任

公契約工事等の受注者は、次の各号のいずれかに該当する者に対して、この条例の定める労働条件が確保されるよう、必要な措置を講じる義務を負う。

- 1 受注者に雇用され、公契約工事等に従事する労働者
- 2 公契約工事に従事する下請負人に雇用され、公契約工事等に従事する労働者



- 3 受注者またはその下請負人と請負契約を締結した者であって、大規模な機械を持たず、資材調達を自ら行わず、自ら公契約工事等についての労務提供を行ない、その出来高に応じて月に1回以上の対価の支払いを受ける者

(解説)

1. 日本では、重層下請が広く用いられています。この場合には、地方自治体と契約を締結した元請業者に、末端の下請労働者の労働条件を確保する義務を負わせることとします。ILO第94号条約第1条3項にも、同趣旨の定めがあります。
2. 重層下請の場合に、元請が末端の労働者の労働条件について責任を負う例としては『労働基準法第87条』（請負事業に関する例外）がありますが、これだけでは責任を負う範囲が狭いので、公契約に関してはILO条約の定めに基づいて労働条件全般について責任を負うこととします。
3. 手間請労働者について、「請負契約であり、雇用契約ではない」という言い逃れができないよう、請負であったとしても保護対象であることを明確にします。  
これにより、手間請労働者を保護します。

#### 第4 公契約工事等における賃金額

公契約工事等の受注者または受注者から工事を請負った者が〇〇市長の指定する職種の労働者に対して支払う賃金額は、次の方法により決定される賃金を下回ることができない。

- 1 賃金に関する1つの労働協約が、〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数に適用される場合には、その労働協約が定める賃金額
- 2 賃金に関して〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者に適用される労働協約が複数存在し、いずれの協約も単独では〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数に適用されていないが、複数の労働協約が適用される労働者を合算した数が〇〇市所在の事業場に勤務する指定職種の労働者の過半数となる場合には、指定職種ごとに低い定め協約をもって前掲1号による協約とみなす
- 3 前各号により標準賃金額を定めることができないときは、〇〇市長が、雇用期間の定め有無の別、職種別に定めて告示する一般職種別標準賃金額  
ただし、上記賃金額は、〇〇市における同種の職に従事する熟練労働者に対し、一般的に支払われている賃金を基準として定めなければならない。また、利害関係のある労働者を代表する者、および労働者を使用する者を代表する者の意見を聞いて定めなければならない

---

(解説)

## 1. 指定職種について

公契約工事に従事する労働者には、さまざまな職種があります。監督を行なう労働者や、設計を行なう労働者もいれば、食事の支度等の補助的作業に従事する労働者もいます。

これらのあらゆる種類の労働者について、標準賃金を定めるのは困難です。そこで、代表的職種について市長が指定を行ない、この指定職種について標準賃金を定めることとします。

## 2. 労働条件決定の基本原則

賃金をはじめとするさまざまな労働条件は、労働組合と使用者とが交渉を行ない、合意事項を書面化して調印された労働協約で決定するのが、世界の労働法制の大原則です。協約を締結した労働組合所属の組合員と使用者は協約に拘束され、組合員の個別の労働条件が協約の水準に満たない場合には、協約の水準に強制的に引き上げられます。

つまり、労働条件決定は、労使の交渉と合意によって行なうのが基本原則であり、行政が関与して決定するのは『最低賃金』等の労使自治に任せておけない分野（後見的な保護を行なう分野）とするのが原則です。

各国における『公契約法』（労働条件規制）も、労働協約の尻抜けを許さず、地域ごとの産業別労働協約を尊重させることを基本としています。

ILO条約も同様です。

## 3. 日本における『産業別地域別労働協約』の冷遇

日本の労働組合法では、地域ごとの産業別労働協約が冷遇されています。このことは、労働協約の『拡張適用』に典型的に表れています。

労働協約の拡張適用とは、「ある労働協約が適用される労働者が一定の割合になると、その労働協約を組合員以外の労働者にも強制的に適用する」ということです。

ヨーロッパの先進資本主義諸国では、地域ごとに産業別に締結された1つの労働協約の適用対象労働者が当該地域の過半数を超えたときには、未組織の労働者にもこの協約が拡張適用され、未組織労働者を使用する使用者も拘束します。

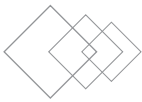
このような拡張適用の制度が存在するのは、協約を締結する労使双方にとって必要だからです。

労働組合にとっては、有利な労働条件を獲得しようとしても、これを無視して低い労働条件で働く労働者がいては、労働条件の向上が困難です。

協約を締結しようとする使用者にとっては、未組織で労働条件の低い労働者を使っている他の使用者を放置しておく、生産コストに差がつき競争上不利となりますから、未組織労働者の労働条件を強制的に引き上げて、労務費用に差がつかないようにする必要があります。

このため、1つの労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたら、この協約を未組織労働者にも強制適用するのです。東西ドイツが統一される前の旧西ドイツでは、





このように拡張適用される地域別産業別の労働協約の数が、常時4,000を超えていたとされています。

ところが、日本の労働協約の拡張適用の基準は、先進資本主義国での『2分の1』という通例の基準に反しており、高いハードルが設けられています。

1つの工場事業場に適用される労働協約について、その工場事業場の未組織労働者に拡張適用するためには、適用対象の労働者が工場事業場の中で『4分の3』を超える必要があります。(労働組合法第17条)

また、1つの地域において従事する同種の労働者に適用される労働協約について、これを地域全体の同種労働者に拡張適用するためには、適用対象の労働者がその地域の同種の労働者の『大部分』でなければならないとされています。(労働組合法第18条)

このように、日本では拡張適用のためのハードルが高いため、地域別産業別の労働協約が普及せず、地域別産業別労働協約によって労働条件を向上させるのが困難となっているのです。

そこで私たちは、産業別組織としての闘う力を強化することで、建設現場に働く組合員の労働条件を横断的に高めるため、産業別統一労働協約が締結できるように努めています。また、最低賃金や労働時間など基本的労働条件については、労働協約の拡張適用などを通じて、未組織労働者の労働条件の改善にもその役割が結実するようにします。

#### 4. 『4分の3以上』ではなく『2分の1以上』の協約の尊重

労働協約の適用対象となる労働者が過半数を超えたときに、その効力を未組織労働者にまで及ぼして地域全体の労働条件を引き上げることは、先進資本主義国の常識です。

地方自治体が契約当事者となって自ら発注する契約について、地方自治体が受注者に対して、地域の同種労働者の過半数に適用される労働協約を尊重するように契約で義務付け、この義務を負うことを拒絶する企業を地方自治体の契約の相手としないことには、何ら問題がありません。これを不服とする企業は、自治体発注工事を受注しない自由をもっているものであり、契約の自由を犯すことはないからです。

地方自治体が自ら発注者となる契約について、先進資本主義諸国の常識に基づき、地域の過半数の労働者に適用される労働協約を尊重するように受注者に義務付けることは、『地方自治体の本旨』（憲法第92条）に即したものです。このような条例の制定を求めることは、憲法を暮らしに生かすことなのです。

#### 5. 複数の労働協約がある場合の扱い

地域によっては、同種の労働者を組織する労働組合が複数あり、それぞれが労働協約を締結する場合も少なくありません。複数の組合があり、その中の1つの組合が過半数を組織している場合には、その協約を優先します。

どこも単独では過半数とならないけれども、組織している組合員数が合計で2分の1を超えている場合に、職種ごとに低い方の協約水準を最低基準として守らせることにします。

## 6. 行政による『公共工事設計労務単価』決定の現行方式

地域の過半数の労働者に適用される労働協約がない場合には、やむを得ず、行政側で『標準賃金額』を定めることとなります。

現在、国は公共工事発注のために、公共事業での労務単価の実態調査を行ない、これに基づき『設計労務単価』を定めています。

このように設計労務単価が決定されているのは、『予算決算及び会計令』によって、「公共事業の工業発注に際して必要となる予定価格の決定に当たっては、取り引きの実例価格等を考慮して適正に定めること」とされているからです。

取り引きの実例価格を調査するために、前年の9月と10月に『公共事業労務費調査』が行なわれ、これに修正を加えて、年度始めの4月から適用される設計労務単価が決定されています。

この調査を実施するのは、農林水産省と国土交通省の2省です。調査対象は2省が所管する公共工事から抽出した工事です。

調査は、都道府県別・職種別に行なわれ、その調査結果は公表されています。

## 7. 『公共工事設計労務単価』の問題点とその克服

『公共工事設計労務単価』を決定するために行なわれる調査の対象には、未熟練労働者が含まれています。このため、全体としての平均額は当然下がります。

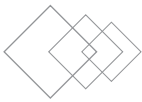
また、雇用期間の定めがない労働者も含まれています。雇用期間の定めがない労働者とは、解雇事由がない限り同一企業に長期間勤務し続けることができる労働者です。この雇用期間の定めのない労働者を雇っている使用者は、給与以外に社会保険の事業主負担部分や福利厚生費を負担したり、退職金を支払ったりする等の給与以外の労務費負担をしているのが通例です。しかし、給与以外の労務費負担分については調査対象となりません。

これに対し、工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者は、厚生年金や退職金や福利厚生制度の恩恵を受けないのが通例です。そのため、雇用期間を定めて雇用される労働者の賃金には、社会保険料や退職金等に相当する分の一部が加算されているのが通例です。給与以外の労務費負担を考慮しない調査結果を、雇用期間の定めのある労働者に適用するのは不合理です。

したがって、現行の設計労務単価をそのまま、熟練している労働者であって工事ごとに雇用期間を定めて雇用される労働者の標準賃金額とするのは不合理です。

そこでこの条例では、一般職種別標準賃金を決める場合、雇用期間の定めのある労働者と定めのない労働者とを区別し、それぞれ熟練労働者を基準にして定めることにします。





### 第5 一般職種別標準賃金の適用除外

- 1 未熟練等の合理的理由がある場合には、〇〇市長が告示する一般職種別賃金額の規定の適用を除外できる
- 2 前項により適用除外される労働者の数は、公契約工事等に従事する労働者の指定職種ごとに、3分の1を限度とする  
また、支払われる賃金の額は一般職種別標準賃金額の3分の1を下回ることができない
- 3 公契約工事等の受注者または受注者から工事を請け負った者は、一般職種別標準賃金額の規定の適用を受けない労働者を公契約工事に使用する前に、当該労働者から適用除外に同意する旨の書面の交付を受けておかなければ、当該労働者を一般職種別標準賃金額の規定の適用除外とすることができない

(解説)

1. 一般職種別標準賃金は、熟練の労働者に適用されるものであって、熟練労働者に対する賃金はこれを下回ってはいけません。  
ところで、建設現場には、高齢であって高所作業に従事できない労働者や、学校を卒業したばかりの未熟練労働者、また、健康上の障害があつて就労可能な業務が制限されている労働者等も少なからずいます。これらの労働者の賃金は、熟練労働者より低いのが実態です。  
これらのやむを得ない理由で熟練労働者より賃金が低い労働者を含めて一般職種別標準賃金を定めることとすると、一般職種別標準賃金は大幅に低い額となってしまいます。なぜなら、一般職種別標準賃金は適用対象となる労働者の賃金の下限ですから、高齢者や未熟練労働者の賃金相場に合わせて低くせざるを得なくなるからです。  
一般職種別標準賃金を熟練労働者の賃金相場に合わせるためには、一般職種別標準賃金が適用される労働者を『熟練労働者』に限定する必要があります。そして、熟練労働者と同じ賃金をもらえない、やむを得ない事情のある労働者については、別扱いとする必要があります。
2. ヨーロッパの労働協約では、事務職でも現業職でも職種別に熟練度に応じて数段階の等級を設け、職種と等級別に賃金を定めるのが通例です。未熟練を口実とした尻抜けを防止するためです。  
しかし、日本においてはこのような形式の労働協約は普及していません。日本の建設土木に従事する専門職の賃金について、熟練度に応じて格差を設けることの是非は、今後の検討課題です。
3. そこで、この条例案では、一般職種別標準賃金額は一人前の熟練労働者に適用される賃金とし、未熟練等の合理的理由がある場合にはこれを減額できることとしました。

しかし、減額できる人数と金額を無制限にするわけにはいきませんので、制限を加えることにしました。

4. 「熟練労働者扱いされるつもりで働いたのに、給与をもらってみたら未熟練扱いされて、減額されていた」というような紛争の発生を予防するために、使用者が標準賃金額より低い額で働かせる場合には、労働者を公契約工事に従事させる前に、一人ひとりから「標準賃金額より減額された賃金でもよい」との同意を得て、その旨の書面をもらっておくこととしました。

## 第6 公契約工事等における労働時間

労働者の所定労働時間は、週40時間とする。

(解説)

労働基準法では、週所定労働時間は『40時間』と定められており、当然ながら建設業にも適用されています。

しかし、実態としては、建設業ではこれを超える労働時間での就労が横行してしまっています。

『賃金』と『労働時間』は密接不可分の関係にあり、賃金の金額を保証する代償に長時間労働がまかり通ってしまうようなことを許すわけにはいきません。

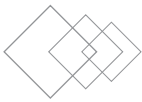
何故ならば、『一般職種別標準賃金』は、「熟練労働者が、1日に8時間、週に40時間の労働をして生活していける賃金」として定めるものだからです。

そこで、今回の『公契約条例』に改めてこの条項を盛り込むことにより、法の遵守の徹底を図ります。

## 第7 賃金および労働時間以外の労働条件

公契約工事等に従事する労働者の労働条件のうち、賃金および労働時間を除く事項については、次の各号のいずれの労働条件からも下回ることができない。

- 1 公契約工事等における労働と同一の種類労働に従事し、かつ、〇〇市所在の事業場に勤務する労働者の過半数に適用される労働協約の定める労働条件
- 2 〇〇市の近隣の地域における労働協約であって、公契約工事等における労働と同一の種類労働に従事し、かつ、当該地域の事業場に勤務する労働者の過半数に適用される労働協約の定める労働条件
- 3 受注者の営業と同一の種類営業において、慣行として確立している労働条件
- 4 法律または規則により定められる労働条件



(解説)

1. ILO条約では、「労働条件は、当該地域における労働協約より有利でなければならず（第2条1項）、当該地域の労働協約で規制されていない場合には、近隣の地方の労働協約の定めより有利でなければならない」（第2条2項）とされています。

すでに解説した通り、休日日数等については、法は『最低日数』を定めるものに過ぎず、これを上回る水準を獲得するためには、地域の『産業別労働協約』で規制し、この獲得水準を守らせる必要があります。さらに他の地域が尻抜けをしないようにする必要もあります。

そのため、ILO条約では当該地域の協約に定めがないことについては、近隣地域の労働協約の水準に劣らない水準の労働条件を確保するよう求められています。（第2条2項a）

2. ILO条約では、「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を下回ることも禁止されています。（第2条2項b）

これは判りにくい表現ですが、「慣行として確立している労働条件の遵守を求めている」と理解してよいでしょう。例えば、日曜を休日とすることは、日本の法律には何らの定めがありません。法律では、使用者は休日とする曜日を自由に定めることが可能です。しかし、建設業では日曜日を休日とするのが慣行です。さらにお盆休みや正月休みも慣行として確立しているものです。このような慣行を遵守するのは、当然のことです。

### 第8 受注者の連帯責任

公契約工事等の受注者は、下請負人の雇用する労働者が下請負人に対して有する債権であって、次の各号のいずれかに該当するものについて、下請負人と連帯して支払う義務を負う。

- 1 公契約工事等に従事したことについて支払われた賃金が、この条例に基づき定められる賃金（時間外手当を含む）を下回った場合における、賃金差額
- 2 下請負人たる事業主が法令または労働契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に従事させたことに起因して発生したもの

(解説)

1. 既に解説した通り、ILO条約では、下請負人や業務委託業者に雇用される労働者もその保護対象です。

そして、ILO条約では、「関係労働者がその正当な賃金を受けることができるよう適切な措置を講じなければならない」とされています。（第5条2項）

2. 『賃金請求権』の全部について連帯責任を負わせると、下請負人が支払能力を持っていても、これを飛び越えて元請に請求する等の不都合がありますので、第一次的には下請

---

負人が責任を持つこととします。下請負人が労働者に支払った賃金が標準賃金額を下回ったり、倒産して支払わないという事態が発生したときに、未払い賃金について、公契約工事等の受注者が連帯責任を負うこととします。

3. 賃金以外についても、受注者の責任を明確にする必要があります。

その典型的な例として、労働災害についての『民事損害賠償責任』があります。

日本の法律と判例では、元請企業が下請労働者を指揮監督するか、物的施設を管理しており、その指揮監督や管理に問題があって下請企業の労働者が被災した場合には、元請の損害賠償責任が肯定されます。

しかし、契約を『まるなげ』していて、指揮監督や管理を一切行っていない場合には、損害賠償責任を負われません。これは不合理です。『まる投げ』によって利益を確実に得ておきながら、危険を負担しないからです。

ILO条約では、安全衛生についての法規制や協約規制がなくても、「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に十分な措置を講じなければならない」（第3条）とされています。

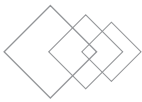
この規定の趣旨は、災害発生予防のための安全衛生に関する措置を念頭においているものであると考えられますし、『まる投げ』によるピンハネこそが、労働条件を悪化させて、災害を発生させる原因となっているのですから、これを規制する十分な措置を講じる必要があります。災害発生を予防するためには、『まる投げ』をした受注者に、災害発生の結果についても責任を負わせる必要があります。そうでなければ、『まる投げ』のやり得を許すことになり、災害発生を減少させることはできません。

4. 公契約工事等の受注者が下請負人と連帯して責任を負うのは、金銭支払いの義務に限定しました。

下請負人に雇用される労働者は、労働契約に基づいた下請負人に対するさまざまな権利を持ち、下請負人はさまざまな義務を負います。その義務の総てについて受注者に連帯責任を負わせても、実効性はありません。

例えば、労働者が有給休暇の時季指定権を行使したときに、下請負人が負う有給休暇付与の義務について、元請企業に連帯責任を負わせてみても、実効性のある解決は不可能です。

しかし、下請負人が有給休暇を付与しなかったことを理由に労働者が下請負人に損害賠償を請求する場合には、下請負人の損害賠償義務について、元請負人に連帯して責任を負わせることとします。



### 第9 受注者による周知徹底

公契約工事等の受注者は、公契約工事等の作業場の労働者が見やすい場所に、常時次の事項を掲示して、工事に従事する労働者に周知を図らなければならない。

- 1 この条例によって定められた一般職種別標準賃金額
- 2 所定労働時間
- 3 所定休日
- 4 受注者は、条例および契約に基づき、下請負人に雇用される労働者に対しても、賃金、労働時間、および、それ以外の労働条件を確保する義務を負うこと
- 5 前号の義務の遵守について責任を負う者の氏名とその連絡先

(解説)

公契約工事等の受注者に条例を遵守させ、受注者が万が一にもこれに違反した場合に、労働者が権利行使するのを容易にするためには、基本的労働条件、労働条件確保の責任を負う者、受注者において履行に責任を負う担当者を明らかにし、これを掲示して労働者に周知徹底する必要があります。

そのために、ILO第94号条約の第4条に、この条例案と同趣旨の定めが設けられています。

### 第10 履行確保の方法

#### 1 支払いの留保

(1) 公契約工事等に従事する労働者から次の申し出があり、申し出に相当な理由があるとき、〇〇市は、申し出のなされた額の全部または一部について、受注者に対する支払いを留保する

- ①受注者がこの条例に基づき公契約工事等に従事する労働者に対し負担する義務を履行していないこと
- ②受注者らが当該労働者に支払うべき金額が確定していること
- ③受注者に代わって〇〇市が契約代金の中から当該労働者に直接支払うことを求めること

(2) 支払い留保の額は、公契約工事等の対価の総額のうち一定の割合の額を限度とする割合については、契約の種類と金額に応じて、〇〇市長が告示して定める

#### 2 労働者に対する直接支払い

(1) 〇〇市は、受注者に意見陳述の機会を与えた上で、労働者の申し出に相当の理由があると認められる場合、労働者の申し出に応じて請求額の全部または一部を直接支払うことができる

この場合、〇〇市は労働者に直接支払った額について受注者に対する支払い義務を免れる

(2) 〇〇市は、労働者に直接支払いを行なったことについての重大な過失がある場合



に限り、これにより受注者の蒙った損害を賠償する義務を負う

- (3) 労働者に対する直接支払いに異議のある受注者は、支払いを受けた労働者に対し支払いを受けた金員の返還を求めることができる

### 3 支払い留保の解除

(1) ○○市は、直接支払いの申し出を認める証拠が不十分であると判断したとき、申し出をした労働者に対し、通知を発した日から30日以内に、受注者を相手としてその権利を確定するための訴訟提起、調停申し立て、仲裁申し立て等の法律上の手続きを行ない、かつ、申し立て等が受理されたことを証明する書類を提出するよう催告する

(2) 申し出をした労働者の権利が法律上確定したとき、○○市は支払いを留保した限度で、申し出をした労働者に請求額を支払い、その額について受注者に対する支払いを免れる

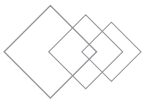
(3) ○○市は、次のいずれかの場合、受注者に対する支払い留保を解除する

- ①通知を発した日から30日以内に訴状等が受理されたことを証明する書類が提出されないとき
- ②労働者の所在が不明であるとき
- ③その他、支払い留保を解除すべき相当な理由があるとき

(解説)

1. 公契約の受注者が負う義務をめぐる紛争については、簡易迅速かつ実効性のある紛争解決手段が必要です。
2. アメリカ合衆国の『一般賃金に関する法律（ディヴィス・ペーコン法）』（1931年3月3日制定）の第2条では、請負人が労働者に対し法律所定の賃金より低額の賃金しか支払いを行っていないことが判明した場合、政府は工事途中でも請負人の工事続行等の権利全部を停止させ、それにより発生した超過費用を請負人に負担させることを定めています。  
さらに、同法の第3条では、合衆国会計検査院長官は、支払いを保留した支払い代金の中から労働者の権利に属する賃金を労働者に直接支払う権利を有すると同時に、その義務も負うとされています。
3. ILO第94号条約でも、公契約における労働条項の規定を遵守しない受注者に対して、契約の手控えその他により適当な制裁を適用しなければならないとされています。（第5条）
4. そこで、とりあえず支払い留保と直接払いについて定め、労働者の申し出について証拠が不十分と判断される場合には、裁判所等で当該労働者と受注者との間の権利義務関係が具体的に確定するまで、支払いを凍結することとします。
5. 支払い留保や直接支払いを行なう額については、上限を設けることとします。そうしないと、申し出を行なった労働者以外の債権者に不測の損害を与える場合があります。





### 第11 公契約で定められるべき受注者の義務

公契約には、公契約を締結した受注者の義務として、次の事項を定めなければならない。

#### 1 賃金支払い義務

- (1) 公契約工事等に従事する労働者に支払われる賃金は、この条例に基づき定められる賃金を下回らないこと
- (2) 公契約工事等に従事する労働者であって下請の事業主に雇用される者に支払われる賃金がこの条例に基づき定められる賃金を下回ったとき、公契約を締結した受注者は、差額賃金の支払いについて、労働者を雇用する者と連帯して支払い義務を負うこと

#### 2 賃金以外の労働条件確保の義務

- (1) 公契約工事等の遂行過程で、下請の事業主が労働基準法その他の労働に関する法令の規定を遵守するよう万全の措置を講じること
- (2) 労働者の所定労働時間は、週40時間とすること
- (3) 公契約工事等に従事する労働者を雇用する下請の事業主が法令または当事者間の契約に基づき労働者に対し負担する金銭の支払い義務であって、公契約工事等に從事させたことに起因して発生した支払い義務は、賃金以外についても、公契約を締結した受注者が連帯して支払いの義務を負うこと

#### 3 周知の義務

この条例によって掲示を義務付けられた事項について掲示を行ない、関係労働者に周知を図ること

#### 4 条例の定める手続きについての同意

この条例の定める支払い留保と直接支払いの手続きに異議なく同意し、これに従うこと

(解説)

1. 地方自体と受注者の間で締結される契約上の義務として、受注者は、公契約工事等に従事する労働者の労働条件を確保する義務を負います。  
その具体的な義務内容は、地方自治体と受注者との間の契約に明記されていなければなりません。契約に明記することによって、受注者はこれを遵守する義務を負うこととなります。
2. そのため、契約上、明確にすべき事項を明らかにしました。

### 第12 監督と制裁

#### 1 是正命令・契約解除

- (1) 公契約工事等の受注者にこの条例で定める義務違反があったとき、〇〇市長またはその指定する職にある者は、公契約工事等の受注者に対して、速やかに是正措置を講じることを命じなければならない

(2) 契約を継続しがたい重大な義務違反があるとき、〇〇市は契約違反を理由に公契約を解除することができる

## 2 新規契約締結の停止

公契約工事等の受注者に重大な義務違反があるとき、または、公契約工事等の受注者が是正措置を講じることを命じられながら是正を怠ったと認められるとき、〇〇市長は、公契約工事等の受注者から聴聞を行なった上で、その者に対し一定期間を定めて新規に公契約を締結しないものとする処分を行なう

## 3 調査

(1) 〇〇市長もしくはその指定した職にある者は、この条例の定め of 履行状況を確認するため、公契約工事等に関連する事業場に立ち入り、賃金帳簿、もしくは労働条件に関する書類の提出を求め、または、使用者もしくは労働者に対して質問を行なうことができる

(2) 〇〇市長もしくはその指定した職にある者は、公契約工事等における賃金を定める資料を得るため、関連する事業場、労働組合または関連する団体等に調査の協力を求めることができる

(解説)

公契約における労働条件確保のために必要な監督と制裁について定めます。

# 4 『労働協約』を展望し、 適正な賃金・労働条件を確保する

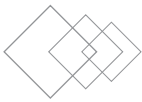
労働者の『賃金』とは、どのようにして決められるのでしょうか。

企業で働く労働者の場合、多くは、法律に基づいて働く上での必要最低限の条件を定めた『就業規則』や、それを補う内容で労働組合等と企業との間で結ばれた、より条件が充実した『労働協約』に基づいて決められています。

つまり、『使用者』と『労働者』とが、賃金や労働条件の基準について法的な『約束』を交わしているわけで、企業の側がこの基準を下回る賃金を勝手に決めることはできないのです。

この『労働協約』というものは、労働者の賃金を企業側の都合で自由にさせないための、必要不可欠の取り決めです。

しかし、建設業の場合、何次にも重なった下請構造などが原因で他産業では考えられない状況が続いています。



全建総連との『企業交渉』などの席でも、全建総連からの要求に対し、元請企業は「直接的に雇用していないから、現場労働者の賃金については責任は無い」との回答を平然と続けています。

その一方で、下請企業に対しては元請の利益を優先した『単価の切り下げ』を押し付けており、当然ながら、これは下請事業主が労働者に適正な賃金を支払える単価とはなっていません。

この結果、実際に現場で働く労働者の賃金・労働条件は、その時々 of 事業主側の都合によって、まるで『ものの値段』であるかのように流動的に決められてしまっています。

しかし、このような状況に対抗しようにも、残念ながら『労働協約』などはほとんど結ばれていないというのが実情です。

つまり、実際に産業を底支えしている、最も尊重されるべき現場労働者が、実態として最もひどい扱いを受けてしまっているわけです。

このような状況は、『建設業法』などの法律で規定されている『元請企業の責任』の主旨を無視するものであり、到底許されることではありません。

この「ルールが存在しない」というのは、他の産業と比べても極めて特異なことです。

このような状況を改善するため、全建総連はこの『労働協約』の締結をも見据えたさまざまな取り組みを続けていますが、この『公契約条例』はまさにその運動の土台となる力を持った取り組みです。

## 5 『公契約条例』とは

### ◎公共工事の現場で働く全ての労働者に対して、賃金の最低基準額が保証される

『公契約法（条例）』とは、「国や地方自治体が発注する公共工事においては、例え何次の下請けであっても、その現場で働く全ての労働者に対して、あらかじめ国や地方自治体が積算した額以上の賃金を支払わなければならない」という条例です。

もっと簡単に言うと、「公共工事の現場で働く全ての労働者に対して、賃金の最低基準額が保証される」という条例です。

そして、この場合の賃金額を決める際には、その地域で働く建設労働者に適用されている『労働協約』が定める額と、厚生労働大臣が定めた『一般職種別標準賃金額』のいずれも下回ってはいけません。

現在、公共工事の発注／受注に際しては、『総価方式』に基づいた契約が行われています。これは、「工事を行うために必要となる費用は、労働者に対する『賃金』や『福利厚生費』も、実際に使用される『材料費』なども全て一緒にして、『合計金額』のみで契約をする」という、おそろしく乱暴なやり方です。

つまり、「受注した建設業者が、その費用をどのような内訳で使おうと、全くお構いなし」ということであり、言い換えれば、「発注者である『国』や『地方自治体』などが、実際の現場労働者の賃金額の決定に対して何の責任も負っていない」という、極めて無責任な状況であるということです。

しかも、現在の建設産業は、『重層下請構造』で成り立っています。そして、1つの工事に何段階にも建設業者が入り込んで仕事を請け負い、次の下請業者に仕事を下ろしていくという、正当な利益を生み出しにくい仕組みの中で、悪質な業者によるピンハネなどもまかり通ってしまっています。

このような状況では、建設資材などの費用を切り詰めることにある程度の限界がある以上、力の弱い労働者の賃金がどんどん削られていくことになってしまいます。

これは、公共工事が国民の『税金』を使用して行われているということから考えれば、全くおかしい制度と言わざるを得ません。

国民から集めた金銭を使用する以上、それは全ての国民に対して公正に使われていくべきであり、労働者に犠牲を強いたり、一部の悪質な建設業者の利益を肥やすことに使われるべきではないはずで

す。少なくとも、自らも国民であり税金を支払っている建設労働者に対しては労働者とその家族が生活をしていくために必要・十分な、客観的に適正な賃金が支払われて当たり前なのです。

もちろん、国や地方自治体は、契約そのものは『総価方式』で行っているにしても、工事の入札を行う際に必要となるため、『工事費用の積算』をあらかじめ行っています。

そして、その際の『労働者の賃金額』として使用するために、毎年、法律に基づいた「労務単価（賃金）の調査」を行っています。これが、『公共工事設計労務単価』（以前から、俗に『三（二）省協定賃金』と呼んでいるもの）です。

この調査は、「実際の現場労働者の賃金額を調査して、その結果を次年度の公共工事の費用の積算に用いる」という方式をとっています。

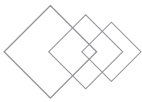
ところが、現在のように深刻な不況が続く状況では、実際に現場労働者が受け取る賃金は、この積算された単価からピンハネされた、さらに少ない金額となってしまいます。そして、次の調査ではこの少ない賃金額が『現場の賃金実態』として反映され、次年度の積算単価がさらに減少するという『悪循環』が続いてしまうのです。

去年の現場賃金（A）→去年の調査→調査結果（A）

A > C

→今年の積算労務単価（A）→今年のピンハネ額（B）

→ 今年の現場賃金（A - B = C）→今年の調査→来年の積算労務単価（C）



全建総連は、行政に対して、この無責任な調査そのものの見直しを求め続けてはいますが、法律の改正を伴うことでもあり、なかなか状況は改善されていません。

しかし、『公契約法（条例）』が制定されれば、このような状況を断ち切ることができそうです。

### ◎適正な賃金相場に向けて

『公契約法（条例）』では、このように矛盾だらけの『公共工事設計労務単価』に代るものとして、その公共工事に関わる全ての労働者の賃金に関して「下回ってはならない」とする基準を、次の2つとします。

1つ目は、「その地域で働いている同種の労働者に適用される『労働協約』で定める賃金」です。

『労働協約』については先にも説明しましたが、この場合に適用されるのは、「厚生労働大臣または都道府県知事が、その地域で働く同種の労働者の過半数に適用されることを認定し、その旨を告示したもの」となります。

言い換えると、「その地域でその職種に従事している労働者の半数以上に支払われていると認められた賃金額を基準にする」ということです。

2つ目には、「厚生労働大臣が定め、官報を持って告示した『一般職種別標準賃金』」です。

この『一般職種別標準賃金』は、現行の調査制度である『公共工事設計労務単価』の矛盾点・不合理面を無くす方法で調査した結果の賃金額となります。

まず、現在は調査対象とされている、『未熟練労働者』や、健康障害のある方、高齢の労働者については、賃金額が低いため調査対象から除外し、『熟練労働者』を基準として賃金額を決定します。

また、『雇用期間の定めがない労働者』は賃金に給与以外の労務費部分が上乗せされていないため、この金額を建設現場で一般的な『雇用期間の定めのある労働者』に適用するのは不合理であり、この2者については分けて賃金額の調査・決定を行います。

公共工事で積算される賃金をこのようにして適正に決定し、しかも、その金額を確実に保証するということができれば、先に説明したような『悪循環』は断ち切ることができます。

しかし、『公契約法（条例）』が適用されるのが（全体の賃金相場を引っ張る形になるとは言え）公共工事限定されている以上、民間工事の賃金相場を適正なものとしていくための運動は引き続いて強化していき、それを『一般職種別標準賃金』の金額へと反映させていかなければなりません。

### ◎労働協約への取り組みは不可欠

また、『公契約法（条例）』が、あくまでも「保証しなくてはならない賃金の最低基準額を



---

保証する」という性質のものであり、その基準が『一般職種別標準賃金』や『労働協約』である以上、賃金の相場を引き上げていく意気込みで、『労働協約』への取り組みを強めていかなければなりません。

先にも説明したように、現在、他産業では賃金の相場形成の中心となっている『労働協約』も、私たちの建設産業ではほとんど結ばれていないのが実情です。

また、仮に特定の企業や協会と『労働協約』を結んでも、その賃金額を『公契約法（条例）』に反映させていくためには、少なくともその地域の同職種の労働者の半数に適用されると行政に認めさせなければならないのです。（これを、「地域別産業別労働協約の拡張適用」と言いますが、これは従来からの行政の冷たい対応もあり、日本ではなかなか実現しづらい取り組みでもあります）

しかし、現場労働者の賃金を、あくまでも労働者とその家族の生活に必要な金額で保証させていくためには、『労働協約』への取り組みは不可欠のものであり、この『公契約法（条例）』の取り組みとは切り離しては考えられない性質のものと言えます。

## 6 『公契約法（条例）』には、どんなメリットがあるのでしょうか

---

---

◎労働者→適正な賃金を受け取る権利が保証される →生活の安定

◎事業主→適正なルールに基づいた受注競争が行える→経営の安定

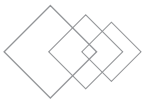
では、このようにたいへんな努力をして獲得を目指そうとしている『公契約法（条例）』が実現すれば、具体的にはどのようなメリットがあるのでしょうか。

『公契約法（条例）』により労働者の賃金が別枠で保証され、建設業者が勝手にピンハネすることのできない『聖域』となれば、そもそも、まさにこの部分（労働者の賃金）をピンハネすることで成り立っていた『重層下請構造』は、なくなっていきます。中間に入って利益を抜くだけの、実際には工事に必要のない業者（『ペーパー・カンパニー』など）が入り込めなくなるからです。

つまり、悪質な業者が淘汰されていき、公共工事が『誰から見ても適正な施工体制』へと変わらざるを得なくなるのです。

当然ながら、労働者にとっては、生活に必要な賃金や労働条件を確保できるので、安心して働くことができます。仮に賃金の不払いや切り下げが起こっても、申し立てをすることに





より、発注者からの直接払いで救済されます。これは、元請が倒産した場合などでも同様です。と同時に、私達がこの運動を進めていく際に忘れてはならないのが、『公契約法（条例）』は、事業主の側にとっても、自身の経営を安定させるための重要な手助けとなる」ということです。

現在、下請事業主や専門工事業者も、元請の一方的な都合で切り下げられ続ける工事単価に追い詰められ、利益を上げるどころか仕事を請けても赤字になってしまい、廃業に追い込まれかねないギリギリの経営を続けているところも多くあります。

そして、適正な経営に意識が高い事業主ほど、このルールの無い激しい受注競争から抜け出す道を探しながら苦しんでいます。

ところが、今のような状況では、個々の事業主が『適正な賃金』を確保しようとして『必要な工事単価』を要求しても、すぐに他の業者がそれよりも安い金額で参入してくるのは目に見えており、仕事確保を優先させなければならない事業主にとっては、この劣悪な状況から抜け出すことは困難です。

『公契約法（条例）』が制定されれば、まず、肝心の労働者の賃金部分については『競争』の対象から外すことができます。これにより、各業者は一定のルールに則って、労務費以外の部分での適正な受注競争を行うことができるわけです。

つまり、『公契約法（条例）』は、決して労働者側の一方的な要求というのではなく、各建設業者にとっても、安心して事業活動が続けていくために必要不可欠な『前提条件』とも言えるものなのです。

そして、このような『適正な受注競争』が実現できる建設産業としていくことこそが、社会問題となっている「公共事業のムダを見直せ」という議論にも、私たち建設産業に携わる者の側からも応えていくことにつながるのです。

## 7 『公契約法（条例）』は世界的に見れば当たり前考え方です

これまでに説明してきた、この『公契約法（条例）』の考え方は、「世界的な視点に立てば当たり前のものだ」と言えます。

この分野の国際機関である『ILO（国際労働機関）』では、国際的な労働条約を作り、賃金や雇用条件について勧告を行ったり、総会で採択したりしており、日本もこれに加盟しています。

---

条約が採択された場合、これを批准（その条約を受け入れ、その国に見合った国内法をつくること）するかどうかは加盟各国の意志に任されており、批准しない国に対しては実際的な拘束力はありません。

1949年の総会で『公契約における労働条項に関する条約（第94号条約）』が採択され、2010年8月現在で60カ国が批准していますが、現在、日本はこの条約を批准していません。

全建総連では、この条約を批准するよう、日本政府に対して求め続けていますが、厚生労働省（旧・労働省）の回答は、いつも「国内法で十分に対応できているので、批准は考えていない」というものです。

しかし、この現状認識が明らかな間違いであることは、これまでに説明してきた事実からも明らかです。もちろん、世界の多くの国で批准されているという事実から考えても、日本だけがこの分野に関して特別に優れた法律を持っているとは考えられませんし、むしろ、実際にはその逆だと言えます。

この条約をめぐる世界的な歴史を考えると、ILOで条約が採択されるずっと以前に、アメリカで『ディヴィス・ベーコン法』（1931年）という同趣旨の法律が成立しています。

また、さらにその以前にも、イギリスでは『公正賃金決定』（1891年）が行われ、フランスでは『ミルラン命令』（1899年）が出されています。

つまり、建設労働者の賃金を確保するための仕組みは、当然ながら世界中で必要とされており、それが大きな流れとなって国際機関（ILO）で条約が採択され、しかも、多くの国ではそれが批准され、すでに法制化されているということです。

この分野での日本政府の対応は、極めて遅れたものと言わざるを得ません。

## **8. まず、世の中からの理解を得ること（世論の形成） が大切です**

---

---

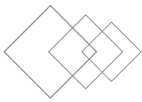
### ◎各地域からの理解・実績を結集して、中央での大きな取り組みへ

---

『公契約』の運動を議論する際、「この問題は、全建総連が本部として国に働き掛けて法律化してしまえば、全て解決することだ」というような意見がよく出されます。

しかし、この運動では、『取り組みの積み重ね』がたいへん重要となってくるため、それほど単純にはものごとは進んでいきません。

そもそも、ILOの第94号条約は、フランス・イギリス・アメリカ合衆国などで立法・議会



決議されていたものがモデルとなって作られたものです。

そして、これらの国では、まず地方自治体で規制が始まり、そのような動きが1つにまとまって、その後に国としての法律が制定されたのです。

また、国が地方自治体が発注する全ての工事について介入するという事は、『地方自治』という点からも微妙な問題があり、地方自治体が発注する工事については、やはり地方自治体ごとに条例を制定する必要があります。

したがって、国に対する働きかけを強めていく一方で、それと同様に各地域での取り組みが不可欠なものなのです。

それには、「まず、周囲からの同意を得る（世論を形成する）」ということが大切です。社会からの合意と支持が得られなければ、どんなに正当な主張であっても、それを『ルール』として法的に確立させることはできません。

「労働者に対して、労働者とその家族生活に必要な賃金を保障する」という『公契約法（条例）』の考え方は、本当は誰からも理解が得られるはずの、ごく当たり前の主張です。しかし、残念ながら、今のところ決して広く知られたものとは言えません。

したがって、まず、『公契約法（条例）』とはどのようなものなのか」ということを社会に訴えていくという取り組みが重要となってきます。

それには、行政や議員に理解を求めていく取り組みももちろん大切ですが、私たち労働者とともに建設産業を形成している建設業者や建設業団体に理解を求めていくこともたいへん重要です。

先にも説明したように、『公契約法（条例）』は、事業主にとっても経営の安定の基盤となり得る大切な考え方です。

まず、このことの共感を深めていき、建設産業全体の大きな要求としていかなければなりません。

全建総連でも、工事単価の切り下げに苦しむ、ある建設業団体からの申し入れで、「お互いの立場で、建設業界の改善を目指そう」という主旨で意見交換を行ったこともあります。

また、関東地協をはじめとして、現場訪問行動や地元建設業団体との懇談に取り組み始めた県連・組合もあります。

まず、「地域の建設業関係者に、私たち組合の存在や考え方を知ってもらうこと」をスタートさせることが大切なのです。

条例を制定するためには、建設産業に関わる者だけでなく、その地域で暮らしている住民から広く理解を得なければなりません。そして、それは決して簡単なことではありません。

『公契約法（条例）』の考え方を社会に訴えていく運動は、もちろん、私たち労働組合がリードしなければ進んでいかない取り組みではありますが、その際には、労働者・事業主を問わず、同じ業界に関わる人たちからできるだけ多くの協力を得る努力が不可欠です。

まず、組合内部での学習を深めていき、さらにその輪を地域の住民へと広げていくことが大切です。

## 9. 運動の進め方について

### ◎組合内部での意思統一→地元建設業界への働きかけ→地域住民への宣伝 →議員・行政への働きかけ→直接請求

『公契約条例』の制定に向けた運動の基本は、「公共工事における建設労働者の賃金・労働条件の確立」であり、広くは公共事業に関係する労働者全体に関わるもの、そして、関係団体との共同の運動でもあります。

これを成功させるためには、まず第一に、組織内部で『学習会』を開催し、『公契約条例』に関する認識を深めていくことが大切です。

この取り組みには、組合員自身による活動が不可欠です。そのためには、何よりも組合員一人ひとりがこの取り組みに対して確信を持つこと大前提です。

そして、その上で、先にも説明したように『地元で建設産業に関わる人たち』への広報活動が重要になってきます。

地域住民を巻き込んだ『大きな世論』を作っていくためには、この取り組みを、私たち組合だけではなく、地域の建設産業に関わる仲間全体の運動としていくことが大切だからです。

地元の建設業団体や建設企業との、『懇談』や『申し入れ』などを進めていきます。

『公契約条例』の主旨は、建設業に携わる者ならば誰もが納得のいくものです。一人でも多くの関係者にこのことを報せていき、協力できる部分ではしっかりと手を結んでいくことも大切です。

こうした地域としての世論の形成を前提として、条例制定の直接的な方法としては、①議会への請願行動、②首長への要望（請願）→首長による議会への提案、③直接請求などがあります。

この内、①と②については、地方議員を招いた『学習会』や『懇談会』などを実施し、一人でも多くの議員と『公契約法（条例）』についての理解を深め合い、議会で取り上げてもらうことが大切です。

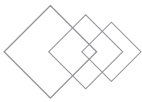
また、③については、戦後、日本の地方自治に国にはない『直接民主主義的』な規定が『地方自治法』に設けられたものであり、これを活用するという取り組みです。

直接請求については、第1に「住民が有権者の50分の1の署名を集め、首長に対して条例の制定・改廃の請求をすることができる」とされています。（ただし、地方税・分担金・使用料・手数料に関する条例は認められません）

また、第2には「監査委員会に対する事務執行の監査の請求、そして、第3には選挙管理委員会に対する議会の解散の請求、議員または首長の解任、首長に対する主要公務員の解職が、それぞれ請求できる」とされています。

公契約条例は、この第1項目による『直接請求』の運動です。

以前から、全建総連は、地方自治体に提案すべき『公共工事における賃金等確保条例』の要綱試案を作成しています。



各県連・組合での賃金運動と仕事確保の『方針』の中に具体的な公契約条例の制定に向けた運動を提起し、「自らの市町村における有権者の50分の1とは何人で、どのような規模になるのか」などを確認するとともに、建設労働者に直接的に影響することでもあり、その地域に住む組合員、そして、その有権者家族全員が参加できる運動であることを全体に見えるようにしていき、確信を持った運動の提起をしていくことが重要です。

しかし、過去の同種の取り組みを見ると、せっかく署名を集めて住民の条例案を議会に出しても、多くの場合、審議の結果、否決されてしまっています。

条例請求の法定署名数は有権者住民の『50分の1』ですが、現行法制の下でも条例可決を現実に期待するためには、はじめから法定署名数の何倍かの大規模署名収集を企画することが重要です。実際に可決された直接請求を例にとって見ると、法定署名数に対して『約4倍』といった収集実績が多いのが現状です。

いずれにしろ、先にも説明したように、この運動の基本は『公共工事における建設労働者の賃金・労働条件の確立』であり、広くは公共事業に関係する労働者全体に関わること、そして関係団体との共同の運動でもあります。

こうして見てきたように、『公契約条例』の制定に向けた取り組みは、残念ながら「簡単に実現する取り組み」ではありません。

しかし、その分、実現した場合はもちろん、その過程でのさまざまな取り組みは、「世間からの信頼」など、確実に組合としての力量を高めていけるものです。

長期的な展望に立った、息が長く、しかも確信を持った運動にいきましょう。

## 10 ● 労働協約について

### 1. 労働協約とは

『労働協約』とは、労働条件などについて「書面に作成し、両当事者（組合と使用者）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」（労働組合法〔以下、『労組法』〕・第14条）とされています。なお、『労働協約』とは「書面で取り交わした約束」のことであり、「口約束」はこれに該当しません。

名称には、『協定書』『確認書』『合意書』『誓約書』『覚書』などがありますが、法律に違反した内容の協約は無効となります。

### 2. 労働協約の内容

#### ①労働条件など

賃金・退職金・労働時間・休日・定年・解雇・配転・異動・懲戒など（これを、労働協約の『規範的部分』と言う）



## ②労働組合と使用者の間の『権利』と『義務』

ユニオンショップやチェック・オフ、団体交渉や争議の手続き、時間内組合活動と施設使用の保証（これを、労働協約の『債務的部分』と言う）

- 『労働協約』は、『就業規則』よりも強い。（労組法・第16条）
- 労働協約に違反した者の一覧は、監督官庁に申告される。（労働基準法〔以下、『労基法』〕・第92条）
- 労働条件は、対等の立場で決定する。（労基法・第2条）

## 3、労働協約の適用範囲

### ○労働協約の拡張適用

1つの事業所の4分の3の常時使用労働者が適用を受ける場合には、残りの4分の1の労働者にも労働協約が拡張適用される。（労組法・第17条）

ただし、4分の1以下の労働者を組織している別組合がある場合には、その組合にも団体交渉権や労働協約締結権がある。

## 4、労働協約の有効期間

○労働協約は、3年以上の期間を定めることはできない。（労組法や判例で）

○有効期間の定めのない労働協約の場合、予告して協約を解消することができる。ただし、少なくとも90日以前に書面で予告する。

○有効期間を定めている労働協約の場合

- 期間が経過した後も期限を定めずに効力を存続させる旨の定めがあれば、効力は継続する。
- 『自動更新』の規定がある場合、労使から改廃の申し出がなければ、さらに1カ年更新される。
- 労働協約が終了または解消された場合でも、労働条件に関する基準（規範的部分）は有効であり、不利益変更はできない。

ただし、債務的部分は労働協約の失効と同時に消滅する。（最高裁）

○絶対的平和義務条項がある場合（権利の自らの放棄）

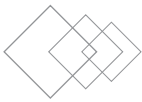
- 協約期間中は争議行為を行わない。
- 所定の手続きを経ずに争議行為を行わない。
- 労働委員会に斡旋や調停の申請をし、不調に終わった後でなければ争議行為ができない。

※団体行為権の行使を制限するもの。

対案として、「会社および組合が、労働委員会の斡旋・調停を申請した日から××日を経過した場合はこの限りではない」などの取り決めが考えられる。（憲法が保障している『団体行為権』を守る）

○人事および会社の解散等に関する条項

- 会社が組合員の解雇・降格・昇進・懲戒・異動・配置転換を行う場合には、組合の同意を得る。



- 会社は、会社の解散・売却・譲渡・合併・吸収、事業所の縮小・閉鎖・長期休業・拡張・移転・廃棄、新工場の新設など、労働者の労働条件に影響を与える内容の決定に際しては、事前に組合と協議し、組合の同意を得てこれを実施する。
- これらの事前協議に関しては、少なくとも2～3ヶ月前に開始することを明記する。

### 《労働協約成立のための3つの要件》

労働協約成立のためには、①当事者、②内容、③形式の3つの要件は必ず備えていなければならない。

①当事者とは 労働組合と使用者（その団体）との間で結ばれた約束であること。

②内容とは 労働条件その他労使関係に関する内容を内容とするものであること

\*どのように規定するかは当事者の自由である。労使が当面必要と思われる事項を協定すればよい。

③形式とは 書面に作成し、両当事者が書名又は記名押印したものであること

\*労組法第14条：労働協約の効力の発生

以上、3つのうちどれを欠いても労働協約の効力をもちえない。3つの要件を備えておれば、名称（協定、覚書等）は何であっても、労働協約の効力をもつことになる。

### 《締結の留意事項》

①労働協約の意義をよく理解すること

②労使の最大の関心事から規定化すること

\*実態にそぐわないものは、十分検討して実情に沿うようなものにする。

③互譲の精神を忘れないこと

④規定は明確にすること

### 《規範的効力と債務的効力》

①規範的部分とは

一般に、賃金や労働時間その他労働者の待遇についての基準を定めて部分をいう。

②債務的部分とは

労働協約の規範的部分以外の部分をいい、労働組合と使用者との間に権利義務を設定した部分

\*これら債務部分についてもその有効有効期間中は誠実に順守しなければならない。

### 《その他》

①労働者個人は労働協約の当事者にはなれない。労働協約は労働組合という団体が使用者と結ぶものである。

②単一の労働組合の支部・分会が独立して、労働協約を結ぶ資格があるか。

一支部・分科会が独自の組合規約を有し、組合活動も独自性を持っているときは、独立の協約締結能力がある、と解される。労働組合の単なる職場組織などは独立性が認められない。

当時の参考資料です。  
県連・組合で工夫していただき、地域に  
あった要望書の作成をお願いいたします。

各県連・組合 殿

全建総連発第49-240号  
2009年10月13日

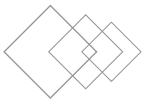
全国建設労働組合総連合  
中央執行委員長 杉本義忠  
賃金対策部長 高橋義次

## 公契約運動に関する取り組み強化と、 要望書（例文参考）のご活用をお願い

連日のご奮闘ご苦労様です。

さて、全建総連発49-229号（9月30日付）にて、野田市公契約条例について取り急ぎ報告するとともに、公契約運動の取り組み強化のお願いをさせていただきました。そこで、公契約運動では野田市に続く条例制定自治体を誕生させることが大切です。全建総連本部では、各自治体に対する要望書（例文参考）を作成しましたので、ご活用をお願いいたします。

- ※1 公契約法を求める意見書採択の運動を引き続き取り組んでいただき、意見書採択を働きかけてください。
- ※2 既に意見書を採択された議会・自治体には、公契約条例への取り組みを要請してください。
- ※3 別紙添付しました要望書等の案文を参考にしてください。あて先や提出方法等は、各県連・組合の従前の方法にお任せいたします。



当時の参考資料です。

県連・組合で工夫していただき、地域にあった要望書の作成をお願いいたします。

年 月 日

〇〇議会（〇〇自治体） 殿

〇〇県建設労働組合（〇〇建労）  
執行委員長 △△ △△

貴〇〇議会（〇〇自治体）につきましては、「国に対する公契約法の制定に向けた意見書」等を採択し、意見書を提出していただきました。厚くお礼を申し上げます。

建設産業で働く労働者・職人の優れた技術・技能は、長い年月をかけて身につけたものです。しかし、建設業の厳しい情勢の中で、技術・技能を身につけた熟練工であっても評価されにくくなっています。特に、公共工事設計労務単価の10年間の推移を見ますと、職種間の格差がなくなり、見習い工も熟練工も同等に取り扱われているといわざるを得ません。

「公共工事設計労務単価」と「全建総連が実施した組合員からの賃金実態調査の平均賃金額」を比較してみますと、10年前には約6千円の差があったものの直近の調査では平均額の低下と同時に約4千円の差となっています。全建総連調査の賃金平均は毎年減少していますが、公共工事設計労務単価はさらに減少し16,726円となっています。その上、重層下請構造において末端で働く労働者の賃金はさらに酷い賃金実態です。さらに、公共工事が民間工事にまで影響し建設産業を取り巻く情勢は、ますます厳しい状況となっています。

そこで貴〇〇議会（〇〇自治体）には、建設業で働く労働者・職人の仕事と生活の改善の第一歩としていただくために、公契約条例を制定していただきますよう要望いたします。

### 記

1. 建設労働者、建築職人の生活を守り建設産業の健全な発展のために、公共工事現場において、適正な賃金が現場労働者に支払われるよう公契約条例を早期に議論し制定してください。

**公契約条例（公共工事における賃金等確保条例）で  
建設労働者の賃金保障を**

2011年2月発行

**全国建設労働組合総連合（全建総連）賃金対策部**

〒169-8650 東京都新宿区高田馬場2-7-15  
TEL03-3200-6221 FAX03-3209-0538