

問われていたのはソフト力

先月号で、難しい建設業の産業構造ゆえに労務賃金引き上げや社会保険加入促進に困難性があると書いたが、あたかもその困難性は百も承知だがやらねばならぬものはやるのだと言うがごとく、日本建設業連合会が七月十八日の理事会で「労務賃金改善等推進要綱」をまとめた。この内容が、困難性の実態を踏まえて、なお踏み込もうとするもので、よくできている。二十六日には、中村満義、山内隆司の正副会長が太田昭宏国土交通大臣に直接会い、四月十八日の大臣要請への回答として、日建連の取り組みを報告した。そうした日建連トップの行動にも、並々ならぬ決意のほどが伺える。

企業と下請企業、官民の発注者、公共工事の発注者、建設業所管の行政庁への要請を掲げてあるが、実はこのことが極めて重要だと思う。このように行政、発注者、元請・下請という川上から川下まで、建設産業に関わる全体が、こうした機運を盛り上げていくことが、最大の推進力となるはずだ。

現実的に困難な施策を推進するには、こうした大きな全体の力をどう形成するかが鍵を握る。八項目の中で、実は最も重要なポイントは、最後の全体でどう動いていくのかというソフト的な力ではないかと思う。

今回の日建連要綱の内容で特筆すべきは、労務賃金の支払いの要請や状況調査の実施に、別紙で実施要領を定めて、会員企業が混乱なく、統一したマニュアルで運用できるようにしたことだろう。

先月号で述べたように、現場の労務賃金は、契約形態が請負であるがゆえに、労務単価を別枠で明記しているわけではなく、元請には「容易に手の届かないもの」である。平米単価や積上総価の中に紛れているわけで、それを労務賃金の引き上げに反映させるかどうかは、労務を抱えている二次以下の下請経営者の判断か労務

今回の「推進要綱」の策定により、日建連を中軸にしながら、専門工事業業界も含めて建設業界全体が建設技能者の労務賃金引き上げ、それに伴う構造改善の実効に向けて動き出すかどうか、次の課題になる。

文言の「殺気」に強い意思と気迫

この「推進要綱」を読んで、まず気付かされるのは、文言の表現の「殺気」のようなものである。この種の文章はとかく役所的で、スキがない代わりに常套句を多用して味気ないものであるが、推進要綱の前文はそうではない。

「技能労働者の枯渇から建設業の存立が危ぶまれる」「民主党政権下の公共事業費の急激な切り下げ」「救済策とのみ安易に受け止めてはならない」「建設業の将来を取り戻す、建設業再生のラストチャンス」「元請企業には容易に手の届かないものであるが、元請企業としても可能な限りの手立てを尽くす」「一五%程度の労務賃金の改善では、いまだに他産業に及ばない」――等々。

「枯渇」とは、普通なら「不足」と言うところをそう表現することで、待ったなしの危機認識を伝えようとしている。「急激な切り下げ」も、

調達の際の価格交渉にかかっている。

「手の届かないもの」を少しでも届かせようという苦心作が「実施要領」の中に散りばめられているのである。

「実施要領」では、一次下請との契約書・特記事項での「記載様式」を提示し、一次下請が二次下請に適切な賃金の支払い、二次以下にも賃金支払いの要請することについて特記事項としての記載を求めている。さらにフォローアップの調査や社会保険加入への対応についても、文書で特記契約するようにしている。これが普及すれば、同時に下請契約の書面化が進み、元・下関係あるいは下・下関係が大きく変わらざるを得ない可能性が出てくる。労務賃金がオープン化し、「適切化」していけば、いずれ請負金額全体も「適切化」せざるを得ない。また社会保険加入促進が加速すれば、重層下請構造を維持していけなくなり、構造改善が不可避となる。日建連の労務賃金改善等推進要綱は、それだけの根底的な問題を孕んでいるのである。

重要な二次下請の役割、その経営ポリシー

そして「実施要領」を推進するためには、「一次下請」の役割が極めて大きく、一次下請が二

一般的には「減少」と言うのだろうが、あえて「切り下げ」とすることで作為的な強制力への批判を込めているように思う。「救済策」の表現も、世論からそのように見られたり、またそう感じる業界サイドの想いを、あえて言い切ることでスパッと切り捨てている。国土交通省の苦心の単価一五%引き上げにも「一五%程度」と言い切り、産業間人材競争へのパースペクティブを提示している。

このように、刺激的な表現が散りばめられているし、「ならない」とか「ねばならない」「決意」という言葉の結びにも、力の込め方がとりたてて強いように思う。それらの表現は、何となく使ったのではなく、労務賃金の引き上げへの強い意思と気迫を込めているからではなからうか。

推進要綱は八項目で構成され、単なる労務賃金の引き上げや社会保険未加入の解消だけではなく、それに伴う重層下請構造の改善や取引関係の変化、労務賃金の波及に伴う民間発注者への働きかけなどに総合的に取り組むことが示されている。建設業界全体の取り組みが次の課題になると述べたが、要綱の八項目には、「関係方面への要請」が掲げられており、全ての元請

次以下にどれだけ関与し、「実施要領」を浸透させるかがポイントになると思う。

だから一次下請の経営者の、労務賃金や労務下請に対する問題意識をどう引き上げるかが問われてくる。一次下請の経営者がどのような価値観で経営をし、社員や取引先に対応していくのか、その価値観に一円でも現場労働者の賃金を上げることが含まれているかどうかが大事だと思う。

つまり元請、下請に限らず、経営者が現場労働者の賃金を引き上げようと本気で考え、それを経営理念として言葉にし、そのように現場を大事にする環境づくりに日常的に行動すれば、建設技能者の処遇は大きく変わるだろう。つまり、今回の日建連の取り組みには、「実施要領」のように手順や書面化への誘導も大事だが、それを後押しする経営者のソフト力がポイントだと思う。この業界が大きく転換する時に最低限不可欠なのは、これまでも経営トップの決断とポリシーであったが、今回はそれが一次下請の経営者にまで問われているのである。「できない」で済ますのではなく、「やろう」という経営ポリシーを持てるのか、その経営のソフト力が問われているように思える。