

## 【インタビュー】

### 通建連合

# 改善されていない現場の人材不足 情報通信インフラの安定的な提供が揺らいでいる

うめだ  
梅田

たかし  
貴史

●通建連合・議長

おがつ  
小勝

よしひさ  
吉久

●通建連合・副議長

たかしろ  
高代

まもる  
守

●通建連合・事務局長

通建連合（情報通信設備建設労働組合連合会）は通信事業者が発注する情報通信インフラの建設事業で働く労働者が集まった単組の連合体であり、全国で45組合、1.9万人が加盟している。近年は通信事業者が発注する建設事業のみならず、国や地方自治体が発注する工事、環境関連分野工事等に関わる工事にも事業が広がっている。

通建連合の加盟組合に対置する企業は、ほとんどが元請、一次会社である。かつては現場での施工に従事する組合員がいたが、現在は施工管理が中心となり、現場での施工は二次会社以降の労働組合のない協力会社が担うケースがほとんどになっている。

通建連合の加盟組合に対置する企業、その協力会社はほとんどが建設業であり、労働時間の上限規制は適用猶予となっているが、2024年3月末には期限を迎え、4月から労働時間の上限規制が適用される。協力会社も含めた通信建設業界が直面する課題と通建連合による取り組みについて話をうかがった。

## 1. 通建業界をめぐる状況

——通信建設業について教えてください。

通建連合に加盟する主要組織は情報通信設備建設業を主要事業とする会社の組合です。NTT、KDDI、ソフトバンク、楽天モバイルといった通信事業者からの建設事業が中心になります。

——建設の現場での作業になりますか。

かつては通建連合の組合がある元請も直営で工事する部署があり施工技術を持っていましたが、現在は施工のほとんどが協力会社、子会社（一次会社）に移行しています。例えば、以前の電話回線の主流であったメタル（銅線）工事を現場で実際に施工ができる人は、ほぼ60歳超の技術者の方が大半を占めていると認識しています。現在では工事のマネジメント・施工管理が中心になっています。

——事業をめぐる状況はどのようになっていますか。

通信事業者のうちNTTだけの話をすると、以前は通信ケーブルを地下収容する大口径の管路の新設工事など、工期も費用も大きな仕事が多くありました。しかし、現在はメタル回線から光ファイバー回線に切り替わり、それほど大きな設備はいらなくなりました。設備投資は少なくなり、現在では1件あたりの受注金額も、以前に比べかなり小さくなってきているといえます。

ただ施工計画書の作成など、施工に関わる書類づくりなどの仕事は変わりません。規模が小さくなくても、1工事に1つ必要になります。以前であれば、1つの現場を受注すれば、書類作成は1つで、1年、2年という工期がありました。現在では、1人で5件もつ、それが10件になり、15件になり、しまいには30件とどんどん増えていきました。1人で20件、30件を担当しなければいけなくなったので、大型案件があったときと比べると業務は非効率になっています。

——現時点で時間外労働の上限となる年720時間を超える組合員はいますか。

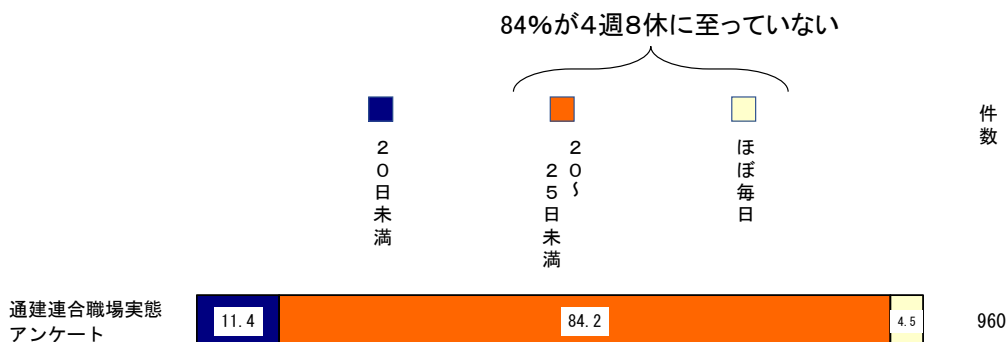
時間を超えてしまう人が出てくるというのは、どの業種もあり得ることだと思いますが、やはり仕事ができるが故にたくさん担当してしまう、それでもその人をお願いせざるを得ないような案件があれば、それも任されるということがあります。

また、通常の仕事以外でも、トラブル、ましてや事故、そういったものが出てくると、当然、夜も徹してやらないと間に合いません。上限規制があるから「すみません。あと、1か月のばしてくれませんか」と発注者にいえて、発注者も「そうだよな」という理解があればよいのかもしれませんが。

——建設業界では4週8休の取得がひとつの目標とされてきました。取得状況はどうでしょうか。

工事長クラスになってくると、たくさんの工事を抱えることになるので、「休めているか？」というと、ちょっと疑問です。大型案件で長い工期の現場であれば、ある程度の人も配置できますし、土日当番で休むことができます。しかし、今は工期が短い、金額が少ないという状況だと、1人の工事長が20件、30件と担当しなければならないので、どうしたって難しくなっています(図)。

図 【通建連合調査】あなたの月の平均稼働日数は何日くらいですか？(Q15)



※「職場実態アンケート」は通建連合が「安全衛生強化期間」(2022年1月17日～2022年2月28日)の取り組みの一つとして、Web形式により実施したアンケート(回答件数1,017件)。現場での施工に携わる人を対象としており、通建連合の組合員であるグループ会社(回答数648人)だけでなく、未組織が多い協力会社(同300人)、一人親方(同69人)にも呼びかけて実施されている。

## 2. 労働時間の上限規制への対応状況

——2024年4月には建設業も労働時間の上限規制の対象となります。対応状況はどのようになっていますか。

1年後には猶予期間が終わりを迎えますので、そこにあわせた対応を企業側は各社していくであろうとは思っています。36協定の特別条項も、これからという労使もありますが、ある程度は締結してきています。猶予が終わることは会社も意識はしていますし、当然、労働組合も意識しています。しかし、「制度作って魂入れず」、つまりサービス残業が出てくるのではないかと、ということを危惧しています。現在でもサービス残業の問題はたびたび起こっています。労働組合としてはいかにサービス残業をさせないようにするのか、チェック機能を強化して、対応していくことが大事になってくると考えています。

ただ、労働組合のある組織に関してはちゃんとチェックする機能が備わっていると思います。まだ、一次会社でも労働組合のないところがありますが、二次会社以降になりますと労働組合はほとんどありません。特に危惧していることは、建設の現場に近ければ近いほど、サービス残業が野放しにされるのではないかとということです。

現場が労働時間の上限規制への対応のために止まってしまうと、通建連合の組織がある元請、一次会社も事業が難しくなってきます。現場が止まってしまった場合、一次会社の社員が現場に行って電柱に登って作業をしようとしても、申し訳ないですが、現在ではそのノウハウを持ち合わせていません。

——労働時間を短縮していくためには人材の確保も必要になります。人材をめぐる状況はどうでしょうか。

通建連合の加盟組合がある元請は人材が集まります。しかし、協力会社、つまり実働部隊のところはなかなか集まらない状況にあります。現場の作業員の人材確保は現時点でかなり厳しい状況になっていて、採用しても辞めてしまうような状況があります。今後、数年先を見据えても、かなり深刻な状態にあります。

このような状態にありながら2024年4月から労働時間の上限規制の猶予が撤廃されます。法律ですから守らなければいけないのですが、守りきれないと思います。

野球の甲子園で例えると、今までは頑張れるピッチャーが1人いれば優勝できましたが、今後は球数が制限されることとなります。他に、2人、3人、それなりのピッチャーを用意しないと勝ち抜けないという状況です。通信建設の現場もまさしく球数が制限されてしまうということです。これまでは、本当に強い1人の親方が、たとえて言うならば、投球制限を気にすることなく（＝上限規制を気にすることなく）できたものが、それはもうできなくなります。そこで2人、3人でやっていかなければ法律違反になります。

そのような人材不足のなかで、現場で事故が起きると、その事故を契機に労働基準監督署が入ります。そして、どのくらい働いていたのかというのが明るみ出ます。そこで「法律違反だ」となると、そういった時間外労働の上限を超えて働いてきた人たちは退場となります。そして、「現場、次、誰がやるんですか」となります。すごく怖い話です。そもそも人がいないので、そのような状況になる可能性があります。

労働時間の上限規制に対応するために、業務を簡素化するか、効率化するか、人材を増やすとか、そういった動きがあればとは思いますが、しかし、現場で「人を増やしています」という話は聞いたことがありません。業務の改善も進められていますが、時短につながっているかという不安な面があります。

三次会社の社長にしてみたら、人材もいないし、ましてやお金もそんなにももらえていない。今のメンバ

一で対応していくしかないなかで、労働時間の上限規制がきたら、余計、首が絞まる思いになると思います。

——労働時間の上限規制がはじまっても、現場の対応はなかなか難しいというのが現実ですね。

ただ、「鶏が先か、卵は先か」という話だと思います。まず、上限規制を入れることで、その環境作りをしていくというのも1つです。規制することによってやっ和公司は考えるかもしれない。上限規制はそのトリガーにはなるとは思います。

### 3. 情報通信インフラの将来

——二次会社以降の人材不足が深刻であることがわかりました。現場の技術水準というのはどのような状況でしょうか。

技術、経験を要する仕事はあるので、その仕事が継承されていないのは課題です。しかし、どの産業にもあると思いますが、言い方が悪いのですが、ちょっと現場で習えばできてしまう仕事も増えています。昔は同軸ケーブルが主流だったので、ハンドホール、マンホールに入っているクロージャ（端子函）も、粘土細工のように鉛玉で仕上げていくような仕事がありました。ある程度の技術と訓練がなければ線を結べなかったのです。しかし今は光ファイバーになって簡素化され、クロージャボックスを持ってきて差し込むだけで結べる状態になっています。施工技術が進歩しています。ただし「ちょっと賃金は安いよね」という状況です。

そのような状況ですから、二次会社以降の社員は他にいい仕事があれば、すぐにそちらに行ってしまう。熟練を要する仕事で、ある程度の水準の賃金であれば、「せっかく身に着けた技術だから」という気持ちにもなるかもしれません。しかし、熟練が必要なくなってくると熱意もなくなってしまいます。

しかし、通信がなくなることはまずありません。日本の通信を支えるという意味では、十分やりがいがある仕事だと思いますし、私たちもそれを思っています。しかし、最近の若手社員は元請を含め、資格を取得したらもっと賃金をもらえる会社に転職していく人がいます。自分たちの世代と違って、会社離れが進んでいます。

——現場の労使の問題というより、人材確保は業界全体の課題のように思えます。

個々の労使というより業界全体の問題です。先ほどもお話ししましたが通信インフラはなくなりません。「通信建設の工事をする人間がいなくなったらどうするんだ」ということを考えてほしいし、一定の提言もしてきました。

この点は発注者だけの課題ではなく国の問題だと思っています。海外からのサイバー攻撃も起きていますが、これに民間企業が対応するというのは一般に考えづらいです。本来は国がそれなりに考えて、通信事業者に対して補助金を出すとか、重要な通信インフラは国有化するとかビジョンがあってしかるべきだと思います。しかし、現在の政権では逆に携帯料金を安くする政策が進められ、重要な通信インフラを劣化させています。この間、生活インフラといわれる電気、水道、ガスはすべて値上がりしていますが、通信だけ値下がりしています。我々には忸怩たる思いがあります。それによって通信事業者の利益が減り、情報通信設

備建設・維持保全等の投資に振り向けられる金額も少なくなっています。携帯料金を下げたことによる建設工事の単金への影響はまだ確認できていません。終着点はまだ見えませんが、携帯料金の引き下げによる影響はじわりじわりと出てくると思います。しかも、日本の携帯料金が下がったあと、欧米諸国では賃上げがあり、今では日本の携帯料金はかなり安い水準になっています。しかし、国はそのことについて何もいっていません。

## 4. 二次会社以降の労働条件改善の取り組み

——二次会社以降に労働組合がないことが課題になっています。そのような職場の組織化は難しいのでしょうか。

取り組んでいるところではあります。ただ、一次会社にも組織化できていないところがあり、まずはその組織化が最優先になっています。また、二次会社以降はほとんどが元請と資本関係がありません。そのような事情もあり、組織化がなかなか進んでいません。

通建連合の戦略としては、現在、個人加盟ユニオンの枠組みを作っています。二次会社以降の人たちの休暇や処遇がどうなっているのか。そこをちゃんと捉えていかなければいけないという課題観もっています。また、通建最低賃金も作りました。まずはスタートした状態です。

また、「パートナーシップ構築宣言」への対置企業への積極的な参画について、通建最低賃金協定の取り組みと併せて通建連合としても理解・浸透を図りながら、サプライチェーン全体で健全な業界に向けて取り組み、魅力ある通建業界へつなげていきたいと思っています。

——建設業の現場で働く人たちは日給月給が多いので、4週8休を実現しようとしても難しさがあるともいわれています。

通建連合では4週8休について建設産業労働組合懇話会の仲間と一緒に運動を進めてきており、昨年秋からは、「建設産労懇 完全週休2日実現 統一運動」として、建設業の上限規制猶予期限を意識した本格的な取り組みに向けてそれまでの「土曜閉所運動」からステップアップを図る意味でスローガンも変更したところです。通建連合としては、通信建設業としてより現場になじむ名称ということで「一斉安全休工日」として、2008年から進めています。「第2土曜日は毎月休もうね」という取り組みです。現状では協力会社がどれだけ実施しているかわからないのですが、その対象範囲を広げられないかと模索しているところです。



一斉安全休工日のポスター

——通信建設産業の持続的な発展が求められています。

やはり二次会社や三次会社で働く人たちもちゃんと生活できる—普通に時間内に仕事終わって、それが1日の収入になる。そういう状態を築いていく必要があります。日本建設業連合会が4週8休の運動をしたとき、それまでの6日の工期を5日にするならば、単金を1.2倍とか1.5倍ぐらいに増やすということがありました。国が労働時間の上限規制というのなら、もう少し国全体としてバックアップしていくことが必要だと思います。単金を上げると、それだけ利益が圧迫されることとなりますが、社会基盤を支える事業としては、何でも収益性・効率性を重視するばかりではなく、国民に「365日24時間通信サービスを提供」しているエッセンシャルワークへの理解と応分の負担についても理解・包摂されるような取り組みも必要と認識しておりますし、持続可能で「魅力ある通建業界」に向けて労働組合としての社会的責務の一端を加盟組合と連携し、各種運動を展開しながら果たしていきたいと考えています。

次号の特集は

「貧困・セーフティーネット（仮題）」の予定です。