

平成27年、専門工事業部会

●関東甲信越ブロック（田中・栃木県設備業協会会長）

昨年9月18日に8県の代表が集ってブロック会議を行った。鉄筋業を除き、総体的には標準見積書の活用、社会保険の加入状況、労務単価の引上げ状況、週休2日制の実施状等いずれも改善はみられていない。例えば、社会保険の加入については、従業員が5人未満の事業者ばかりで、そもそも社会保険の加入条件を満たしていないのでそれを考慮してもらいたい。また、改正品確法に対する理解は進んでいるものの、やはり一部の地方自治体で歩切りの問題が解消されていない。設計労務単価は引上げられてはいるが、それが専門工事業まで反映されていない。週休2日制についても、専門工事業段階での作業工程は従来と変わっていないため実現は難しい。公共工事においては、ともかく提出書類が多過ぎる。若者の入職促進については、普通科高校にまでPRを行なっている事業者もいるが、やはり処遇面で他産業よりも劣っているために、うまくいっていない。

●北陸ブロック（室谷・富山県空調衛生工事協同組合理事長）

ブロック会議で出た意見としては、新卒者採用が非常に難しいということ。学生は仕事の内容で就職先を選ぶのではなく、賃金と休日の多さに魅力を感じて会社を選択している。さらに、就業開始時間が早いため専門工事業は一番最初にはじかれる。また、学校教育でも作業服を着て働いている人をもっと取り上げもらいたい。子供の頃からスーツを着て働く人がエリートだというイメージを持たせているのは、我々の業界に入ってくれる人など現れるわけがない。

公共工事の積算体系の中で、直接工事費に専門工事業の事業主負担分が含まれるとされているが、ここが処遇改善のキーポイントである。社会保険の未加入者を排除することばかりを考えるのではなく、発注者の段階で法定福利費の見える化を徹底していただき、元請にも法定福利費の見える化を指導してもらいたい。そして、下請も積極的に法定福利費を求めていくという環境を作っていくことが大事である。

●四国ブロック（白川・(一社)香川県管工事業協会専務理事）

「品確法の浸透状況と担い手確保・育成について」と題するアンケート調査を実施。その結果として、年間を通じての仕事量の確保と適正利潤の確保、発注および施工の平準化、週休2日制を前提とした工期の設定および労務単価のアップが不可欠。さらに、建設業の従事者の平均年齢が上ってきているので、魅力ある建設業と活気活力のある建設業を発注者や元請、業界団体が丸となってアピールし、イメージアップを図る必要がある。

●東北ブロック（高木・(一社)福島県建設産業団体連合会副会長）

東北地域は太平洋側と日本海側で公共工事の発注数量に大きな格差がある。日本海側では今年度などは、前年度よりも2割減となっている地域もあり、非常に発注数量が減っている。そのため、工期の平準化どころではない状態だ。一方で、太平洋側の東日本大震災の被災地は、復旧・復興を加速させているという事情もあり、こちらも別な原因で工期の平準化は難しい状

況にある。また、専門工事業をマネジメントする側の発注者と元請両者の技術力の低下が著しい。そのため、専門工事業が利益を得られなくなっている。技術力が低下しているため、工程管理がずさんになっていて、納期を守らなければならない専門工事業の作業工程にしわ寄せされている。週休2日などほとんど取れない状況にある。内装や電気工事業など仕上期を受け持つところは深夜の作業まで余儀なくされている。標準見積書の関連では、大手ゼネコンと地場ゼネコンとで大きな違いがある。大手ゼネコンは受け入れてくれるが、地場ゼネコンはなかなか受けてくれない。賃金アップについては、やはり元請サイドに法定福利費に対する理解が進んでいない。

●東海ブロック（村林・静岡県左官業組合理事長）

平成27年9月29日新潟市で開催された全国建産連会長会議で決定した決議に尽きる。あの決議に盛り込まれた要望事項を一日でも早く実現していただきたい。そして、若い人たちが専門工事業に入職してこない元凶と言われている3Kの職場環境を改善していかなければ、急速に広がっている少子高齢化社会の中で専門工事業は生き残ってはいけない。

●近畿ブロック（鹿野・滋賀県電気工事工業組合理事長）

(1)適正な利潤の確保及び改正品確法の周知徹底について

- ①法定福利費と消費税を含んだ標準見積り書の受入を元請企業に義務化し、適正な価格での元下関係の取引を実現していただきたい。
- ②行き過ぎた下請の重層化を解消していただきたい。
- ③厳しい労働条件に見合った賃金の支払いを指導していただきたい。
- ④担い手3法は市町村レベルで理解が進んでいないので、市町村の公共事業の発注事務への指導を徹底していただきたい。

(2)担い手3法について

- ①年間収入の増加や労働時間の短縮、休日の確保など処遇の改善を図り、建設産業のイメージアップが必要である。
- ②中学生に対する意識の醸成が大事。中学生への広報を積極的に進めていただきたい。
- ③公共工事の発注の平準化により技能工の確保・育成が図れるようにしていただきたい。
- ④技能工への作業のしわ寄せを解消するため、適正な工期の設定を周知していただきたい。
- ⑤富士教育訓練センターおよび三田建設技能研修センターでのクレーンオペレータの育成をお願いしたい。
- ⑥移動式クレーンオペレータを使うとき、安全衛生の再教育を受けているかどうかの確認を徹底するようにしていただきたい。
- ⑦建設系教育機関の廃校が相次いでいるので、人材育成のためにも建設系教育機関の充実をお願いしたい。
- ⑧外国人労働者の雇用促進という面で、技能を習得した外国人労働者の在留期間の延長をお願いしたい。

(3)資格を有する企業や人材育成に取り組む企業の活用・発注の促進について

①国土交通大臣認定工場資格を有する鉄骨工事業者への優先的な発注をお願いしたい。また、構造物工事業に属している鉄骨工事を許可業種区分の1業種として独立させていただきたい。

②基幹技能士の育成にまじめに取り組んでいる企業に優先的な発注をお願いしたい。

(4)提出書類の簡素化について

①マイナンバー制度の実施に伴うマイナンバーの管理と提出書類の煩雑化を回避し、事務の簡素化をお願いしたい。

②厚労省のジョブカード制度の職業訓練に伴う申請書類の簡素化をお願いしたい。

●中国ブロック（小玉・（一社）島根県管工事業協会会長）

平成27年10月8日に島根県建産連生産システム合理化推進会議を開催。構成15団体と島根県の幹部職員との間で意見交換を行ったが、主な成果としては、一つ目が、公共工事関連予算の継続的、安定的な確保・拡大として適正な工期の設定及び施工時期の平準化を要望したところ、県からは債務負担行為を積極的に活用するとの回答を得た。そして、11月の県議会において約29億円の債務負担行為が承認された。二つ目は改正品確法についてで、市町村への指導の強化について意見交換を行ったところ、県の外郭団体である（一財）建築住宅センターを活用して支援を早期に実施することが決まった。三つ目は、県の職員採用で技術者の業界からの流出を防ぐ方策として、U・Iターン者を積極的に採用するようになった。

●九州ブロック（森・福岡県建設関連産業協議会事務局長）

平成27年11月に福岡県の建設生産システム合理化推進会議を開催。意見としては、公共工事の発注の平準化と適正な工期の設定が多くの課題解決につながるという意見が多かった。基幹技能士の資格所持者の能力や熟練度をしっかり評価して、労務単価も含めて処遇を改善すべきだという意見も出された。さらに、若い人の入職促進では、やはり週休2日制が大前提であるという意見が多かった。一方、女性の活躍については、高校や大学で建築を学んだ女性の採用枠が少ないため、他の産業へ就職しているのも、その状況を転換すべき方策を検討すべきではないかという考えを示す委員もいた。

大分県では、標準見積書の活用について、労務費の15.5%を法定福利費として計上するよう下請の会社に求めている。これも大分県をからめた形で取り組んでいる。また、担い手の確保・育成では、厚労省の予算で「キッズワーク大分」を開催。ものづくりの楽しさを子供たちに伝えている。今後も開催していく予定なので、ぜひとも国交省からも予算を減らさないよう協力をお願いしたい。さらに、小規模工事に似合う施工パッケージがないので、施工パッケージの細分化をお願いしたい。

国土交通省回答要旨

海堀建設流通政策審議官

平成10年から12年までの3年間、国交省の建設業構造改善対策官を務めていた。まさしく建設生産システムの改善に携わっていたわけだが、当時は公共投資と民間投資を合わせると約70兆円の建設投資が行われていた。

今と比べると20～30兆円も多かった。この予算規模の違いを見ても分かるように、建設業界の過当競争は年々厳しさを増してきたわけだ。

国としてもその厳しい経営環境を傍観していたわけではない。設計労務単価については、この3年間連続して引き上げてきた。厚労省の調べによると、建設技能者の賃金は平成25年から平成26年にかけて8.9%上昇している。製造業全体の賃金が4%程度しか上がっていないので、だいぶ回復基調にあるといえる。

もちろんこれは全国平均の数字で、地域によってはそんなに賃金が上がっていないところがあることは確かだ。

ただし、年収で見ると、他の製造業と建設業との間にはまだ60万円程度の開きがある。この開きを縮めて他の製造業並みにしなければ、若い人を呼び込もうとか、建設産業を支えようという人は出てこないと考えている。

そこで、公共工事の発注者との契約の段階で元請だけでなく、下請け、そして、個々の労働者まで利益が行き渡る利潤を確保できるよう改正品確法などを制定した。きちんとコストを払わないと、いろんなことで問題が起きてくるということは、最近の不祥事を通してほとんどの発注者が理解している。

この機会に、国交省としても公共工事の発注者に対して、工事に携わった人たちに利益の出る契約を結ぶことを説明していくとともに、工事の平準化や労働者の週休のことなどを整備していくことにしている。

木村土地・建設産業局建設市場整備課長

建設投資を減らすと経済取引のみならず、国民生活の安全・安心という面でいろんな支障を来すということを我々は身に染みて感じている。建設投資を減らさないためには、安定的な公共投資を確保していくことにある。それは国交省だけでできることではない。あくまでも財政当局の理解を得ながらそれに務めていくことが大前提だ。

一方、喫緊の課題としていま取り組んでいるのが、建設産業の担い手の確保・育成。それを可能にするのが、賃金アップと社会保険の整備。これを2大要素と考えていて、賃金については公共工事の設計労務単価を3年連続して引き上げている。ただし、その設計労務単価がどれだけ現場に行き渡っているのかが重要である。現場の隅々まで浸透するよう、我々としては元請企業に強く要請していくことにしている。

また、社会保険の未加入問題については、相当解消してきてはいるが、現状の加入率を見ると、まだ道半ばといえる。未加入者を減らすためには標準見積書の活用を積極的に進めて、法定福利費が現場の隅々まで行き渡るようにすることだと考えている。

長福労働資材対策室長

建設投資が大きく減っていったこの20年間で、失われたものが2つある。一つは「教える力」だ。教育単位である企業規模が小さくなっていくと受注する仕事も少なくなり経営状態が不安定になる。そのような中では、技術者を育てる余裕がなくいわゆる「教える力」が失われていった。

また、新たな人の採用を手控えたために、「学校との連携」が失われた。

これについては、出前講座やインターンシップなどでいま取り戻そうとしているところだ。建設現場の見学会や出前講座では、まずは学生を対象に実施され、次に学校の先生たちに向けたものが開催され、最後には生徒たちの保護者に対する講座などが開かれている。我々もそうした取り組みを積極的に支援していくことにしている。

また、建設業振興基金とともに教育訓練のネットワークを各地域で作っていくという取り組みを行っているところだ。

ところで、賃金についてだが、建設業は他の製造業と比べて平均年収が50～60万円低い。この差額を埋めるには、日給で2,000円をオンさせないといけない。2,000円×20日×12カ月でなんとか他の製造業並みの賃金になるわけだ。

製造業だけを見ていてもだめで、他の産業との競争も視野に入れておく必要がある。各地域で人気の高いアルバイトの時給などを参考にしながら、人材を獲得するために必要な賃金水準を確保するよう努めることが大事である。

今年度の設計労務単価については、10月に調査を行い、現在集計を行っているところだ。入札率が上がっているということは、落札率も上がっているということ。公共工事の発注件数は減っているかもしれないが、原資そのものは元請に行っていると認識している。それが末端の労働者にも行きわたり、我々が調べれば労務単価も上がっているという仕組みを作っていきたい。

次に、社会保険未加入対策についてだが、法定福利費を確保できているところとうまくいっていないところがある。法定福利費を確保できているところは、経費の内訳についてきちんと元請に説得できている。材料費と労務費を分けることは当たり前で、その労務費の中身を重視して、従業員一人一人についてどれだけの賃金を払っているかを説明している。そこまでして元請から信頼を勝ち取ったところが、法定福利費の確保に成功している。

国交省としては、今後、二次下請けまで社会保険未加入者を規制していくことを考えている。そのためには、標準見積書の利用を今以上にブラッシュアップしていかなければならないと考えている。

倉石専門工事業・建設関連業振興室長

専門工事業の間で行われている教育訓練や技術者の育成塾などに強い関心を持っている。教える側と教わる側の世代間ギャップは明らかであって、教える側を育成することなど専門工事業にとっては、まずコスト面で負担できないことである。それについては、社会的なコストとして負担しなければならないと考えている。

富士の教育訓練センターのような公的機関も必要だが、各地域で自治体を巻き込んで専門工事業の人材を育成する育成塾を立ち上げる動きが始まっている。国交省としても育成塾の立ち上げ

方から自治体の首長へのアプローチの仕方、補助金の獲得方法などをプロデュースしているので、ぜひとも相談してほしい。

育成塾での教育訓練には次の3つのメリットがある。一つ目は、スキルアップ。二つ目は同じ釜の飯を食うこと。三つ目は、ライフプランが見える化できる、ということだ。

とくに、三つ目のライフプランが見える化できることについては、収入面だけでなく技能者として将来的にどのようにステップアップしていくべきかを見渡せるようになる。ぜひとも育成塾の立ち上げを検討していただきたい。