

平成 29 年度、専門工事業全国会議

平成 8 年 12 月に構造改善対策委員会(現・生産システム委員会)の下に専門工事業部会を設置、本年度より専門工事業全国会議と名称変更し、第 22 回会議を平成 29 年 12 月 12 日に開催、府県建産連傘下の専門工事業の委員 18 名、全国建産連正副会長、理事、府県建産連専務理事等、来賓として国土交通省から青木大臣官房建設流通政策審議官、平田建設業課長、出口建設市場整備課長、建設業振興基金から中緒経営基盤整備支援センター部長、田尻建設キャリアアップシステム運営準備室総括研究部長が出席した。

今回の専門工事業全国会議は、「(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について」、「(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について」、「(3) 働き方改革に関することについて」の 3 つのテーマについて、全国 8 ブロックで協議を行い、意見としてまとめたものを各ブロックの代表者が発表した。

そして、同会議に来賓として出席した国土交通省の幹部が講評を行った。

<全国8ブロックの意見>

【東北ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・5年間の周知期間を経て、国交省では今年度から二次以下も社会保険に加入しなければいけないとなったので、国交省工事については対応がされている。一方で、他の工事について、まだ義務付けが行われていないため大手や地元の中で温度差があり、全部というところまで至っていない。
- ・如何に対処していくかは「別枠」といったことがされないと他の工事まで拡大していかない。
- ・ここまで広がりを見せていることから、時間を掛けて周知していくことが必要とのことである。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・平準化するということ。そして事業量の確保ということが問題である。特に、後工程については、工期末になると厳しい状況になってしわ寄せが来てしまうこともあり、安定的な仕事を通年できる環境にならないと担い手の確保、処遇改善にならない。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・技能労働者について、若い人と年配の人によって週休2日が必要という世代が異なるとの意見がある。若い人は休暇がほしい。一方で、ある年齢を越すと収入がほしいという世代もでてくる。如何に差を埋めていくかという話もあったが、若い人に入職してもらうには、週休2日を目指してやっていくべきだろうとの話にはなっている。
- ・このような環境の中で、会社が存続していくことが一番重要なことである。「日給・月給」の問題、働けない部分の収入を如何に確保するかということがあるので、担い手の係数化を入れながら安定的に他産業に負けない収入を得ることが必要ではないかという方向性がでてきている。

【関東・甲信越ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・行政のチェックをお願いしたい。「別枠」計上をしてもらいたい。消費税と同じように請求時に法定福利費を請求することが出来ないか。
- ・栃木県において、7月に建産連と建設業協会が「技術者、技能労働者に関する実態調査」を行った。法定福利費について、全額を支払ったと56.4%元請側が回答している。一方、下請側は、21.6%受け取ったと回答し温度差がでている状況がある。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・建設産業で、PRが不足している。入職した人が将来設計できる状況がないとダメである。建設業に入職すれば、端境期（4月～6月）で大型休暇を取得できるとPRすれば面白い。子供が希望しても親が反対するので、親御さんに業界をPRしていく必要がある。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・週休2日については、発注者、元請、専門工事業が一体となって話し合いルール化していく必要がある。
- ・概成工期については、国交省が12月から概成工期を見込んだ実施工程表を作成することになり具現化されている。
- ・企業が計画書や時短に取り組んだ場合は、補助金を受ける制度があると進展する。
- ・業務の平準化をお願いしたい。
- ・発注者側が、生産性向上のために新技術を積極的に採用してもらいたい。
- ・東京においてプレミアムフライデーがあるので、長野県でプレミアムサタデーを実施したところ、それなりの効果があった。土木で7割、建築で3割程度の実施となっている。

【北陸ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・ゼネコンの専門工事業者に対する注文書の法定福利費が別枠支給であることが最低条件である。
- ・専門工事業はすべて法定福利費を負担しております。元請が支払わないと被害者意識が生ずると思う。
- ・日本建設業連合会、全国建設業協会、全国建設産業団体連合会などは、法定福利費について土木の積算体系と建築の積算体系が異なるため、セミナー等を行って元請側の理解をお願いしたい。
- ・公共工事標準請負契約約款が改正され、社会保険加入に必要な法定福利費として内訳書に明示することが規定されたが、約款上において拘束されるものではないため、建設業法第19条「建設工事の請負契約の内容に「法定福利費」として明示することが、確実に末端まで行き届くものになると考える。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・石川県では、鉄筋組合と型枠大工組合が、第4土曜日を休みにしている。休みというものに関心が高まるにつれ、最近3連休が多く、製造業との開きを感じる。月に一度の土曜休日程度では、まだまだ若年者の補充・定着には不十分であると思う。
- ・建設キャリアアップシステムは、ゼネコンに利用される制度ではなく、登録基幹技能者が10

年以上かけて取得した資格なので、メリットのあるようにお願いしたい。

- ・大手元請企業を中心に優良技能者認定制度を導入し、優良職長制度や技能者報奨金支給制度を運用している企業が増加しているが、手当や報奨金等をさらに拡大し処遇改善を図ることが、社会的認知度を上げ、担い手の確保を推進するものとする。
- ・中長期的な専門工事業の安定受注は、担い手の確保、処遇改善の取り組みに影響するので、発注機関の中長期的な事業計画や発注計画の提示が必要不可欠である。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・週休2日制の実現には、現場を全休にしないといけないと思う。また、職人の働く日数も減るので、受注単価の上昇もある程度ゼネコンには受け入れていただかなくてはならないと思う。
- ・週休2日制にすると時間があまり副業する人が増えてくる心配をしている。建設業では事故が心配で労災が増えるのではないかと。
- ・働き方改革を積極的に実行し、人材の確保や生産性向上の取り組みを行っている企業が評価される仕組みを工夫してほしい。
- ・働き方改革を実現するには経営の安定が不可欠であり、公共事業予算の確保と切れ目のない発注をお願いしたい。
- ・地方は、就業形態が変形労働時間制となっており、4週8休の週休2日制の導入には、従業員の増加、人件費や間接経費の増加、下請企業の問題などの制約がある。協会員に調査したところ4週8休を実施しているところは2%、4週6休が約60%であった。

昨年週休2日制モデル現場34か所のアンケート調査で、「会社の就業規則の改善が必要」、「収入減にならない給料の保証が必要」、「現場利益率が下がるのではないかと」、「小規模工事には馴染まない」などの課題が浮かび上がった。これらの課題の解決には、①不稼働日も含めた適切な工期設定、②技能労働者の収入減にならないような労務単価のアップ、③工期が長くなることによる機材のリース料など共通仮設費や現場管理費の更なるアップについて、配慮をお願いしたい。

【近畿ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・大手企業は標準見積書を活用しているが、中堅ゼネコン以下はバラつきがあり、徹底されていない。価格競争が厳しいため、下請としても守られていないという状況があった。排除されてしまう。対応策としては、全国統一の標準見積書を策定しその運用を義務付ける等、法的な罰則規定がないと浸透していかない。
- ・社会保険加入に対する発注機関のチェック体制は、公共工事では厳しいが、民間工事では浸透度が低いので、この辺のところも改善していく必要がある。
- ・京都府建産連の専門工事業11団体のうち、上部団体があるのは6団体ということから指導が不十分であるため、末端の専門工事業まで課題について十分把握されていないと思われるので啓蒙が必要だ。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・若い世代は、賃金も大きな要素であるが、週休2日制などの休みを重視しているので、職場

環境を改善していくことなどの意見がでていた。このためには、労務単価や元請の単価が上がっていく必要がある。

- ・若年者の業界への入職が少ないのは、その職務に魅力がないからである。処遇を改善するには、十分な単価が計上されることで、各専門工事業者が適正に利益を計上することが重要である。
- ・水道工事業者(配管工)が人材確保・育成を図るには、分離発注による請負金額の改善と専門工事業者としての位置付け・入札等における評価が必要であるが、建設現場において「とび工」・「塗装工」・「解体工」の様な集団施工ではなく個人での作業が多いため、同世代等での楽しい職場の雰囲気もない。このため、せめて若年者が興味を引く条件＝高額給与の提示など、若年層が集まりやすい環境づくりが必要である。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・専門工事業においては、施工管理について工期の後半で圧縮されることが多いという意見が相当あった。また、書類が非常に多いという中で、書類の統一化や簡素化できないか。
- ・キャリアアップシステムは、大手の現場管理には役立つが、優秀な技能者の引き抜きに繋がる懸念がある。技能者個人の技能評価になること以外で、一般企業にも活用でき、専門工事業者の企業評価に繋がるようにしてほしい。

【中国ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・島根県では、専門工事業が元請と緊密な良い関係を築いている。現場の実行予算を作るときは、現場代理人等により作成されることが多いので、法定福利費の計上が人によって異なる。経営者は決裁を求める発注稟議書において、標準見積書を添付し法定福利費の詳細を示すよう定めて、元下契約の実態把握に努める必要がある。
- ・島根県建設業協会が行った調査では、半分以上の方が「よくわからない」とのことから、協力会社への「標準見積書」の周知と徹底が必要と考えている。
- ・元下契約では、下請会社が社員、資機材を確保・維持するために必要とする一般管理費を適正に配分し、計上されることが重要である。
- ・法定福利費の必要性、重要性を議論する元下経営者間での勉強会を開催する必要がある。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・専門工事業者の処遇については、「日給・月給」を撤廃し月給制に移行する必要がある。専門技能者が限られたエリアで連続して就労することは極めて困難であり、実現するための新たな仕組みを検討しなければならないと思う。
- ・下請金額が安いと、短期完工を目指さざるを得ない状況では、休日を定めることが難しい。元請も含めた業界全体の取り組みが必要である。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・我々の立場で努力すべきことは、受注した工事で確実に利益を上げることや長時間労働を解消することである。そのためには国、自治体が連携し、施工の平準化を考慮した発注の平準化を行い、施工時期の天候も考慮した、適正な工期の設定にすること。変更時には、下請業者も交えて、協議する仕組みが必要である。

- ・技術者は、昼に現場をみて、夜に書類を作ることが多いので、専門工事業も含めて書類の是非を検討し書類や手続きの簡素化に取り組んでもらいたい。

【四国ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・専門工事業の業種によって、法定福利費の支給が異なっている。全標協は大手ゼネコンとの契約が主となっており、ほぼ支給されている。また、鋼構造や型枠、管、電気等においても、大手ゼネコンは支給しているが、地方中小のゼネコンは、一応法定福利費を記入するものの、殆どが元請からの指値発注となり、形式的には法定福利費が支払われているが、実質的には支払われていないというのが実態である。また、下請は、元請に対して今後の商取引を考え、あまり強いことが言えない。なお、法定福利費支給率は、所属会員・ランク別に区分し、聞き取り調査によると全体で30%程度である。
- ・法定福利費を上乗せして支払う必要があるということの意識付けが重要であり、そのための対策として、法定福利費を別書きで見積もりする「標準見積書」の使用について、特に地方中小の元請及び専門工事業者の両者の意識改革を図るため、「標準見積書」の使用を形からでも徹底したいという意見があった。そうすることによって、次第に中身がついて来るのではないかと考えている。
- ・国や県の工事内訳書において、法定福利費は諸経費の中に入れて含まれているが、元請の意識改革を進める上で、これを別書きにして欲しいとの要望・意見があった。元請は、諸経費の中に法定福利費を含んでいることは理解しているようであるが、(理解しようとしていない元請もある) その金額が不明のため、支払いに消極的であるようだ。さらに、確実な支払いということで、専門工事の分離発注を推進するという意見や消費税のように、取り決め金額と別枠で法定福利費が加算されるシステムを望むという意見があった。
- ・最終的には、元請・下請との関係において、お互いの意識・理解の問題であるように思えるが、解決の方法が難しい。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・地域建設企業においては、技術者・技能者の高齢化が進む中、若年技術者等の人材確保対策として、現場の完全週休2日制の導入や賃金アップ等の処遇改善が必要である。
- ・しかし、職人は、殆どが日給月給制であり、これを月給制にするには、会社として大きなリスクを負うことになる。働き方改革に対応した環境整備を行うにも工事受注量が少なく適正利潤が確保できず、加えて現場の完全週休2日制の導入は、一方においては、生産性の低下や大幅なコスト増が想定され、また、工期延長等に伴う技術者配置予定に支障を来し、引いては受注能力の低下の原因となる恐れがある。
- ・そのためには、安定的かつ継続的な工事量の発注及び週休2日制に対応した労務単価の引き上げや適正な工期設定が必要である。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・すべての業種で人材不足が謳われているが、建設業は高齢化の波に打たれ、後継者不足は、深刻な状況にある。働き方改革に対応するためには、大幅な賃金アップと適正な工期設定しか方法が見当たらない。

- ・現在の雇用方式はいろいろと問題があり、職人全てを社員としたいが、仕事にむらがあり、また、元請が利益の大半を吸収してしまう業界の体質が変わらない限り、専門工事業者の未来はない。

【九州・沖縄ブロック】

(1) 専門工事業側からみた「法定福利費」が末端まで行き渡る方策について

- ・国土交通省が全国で法定福利費と設計労務単価の調査（2万5000社）を行っており、その結果をみたいと思う。
- ・土木工事においては、26年に現場管理費が4%上がったと思う。建築工事は、直接工事費の中でみていることについて、ゼネコンに対し九州地整から説明してもらい法定福利費をみていることを認識してもらうことを考えている。
- ・市町村の認識が薄いこともあり、行政でチェックし法定福利費を適正に支払わない場合は、ペナルティーを課して徹底を図る必要があると思う。
- ・民間工事においては、コンサルタントに法定福利費が必要なことを勉強してもらい施主に説明し工事費を決める動きも必要である。

(2) 専門工事業者の担い手確保、処遇改善方策について

- ・子供の時から建設業に関心を持ってもらうため、厚労省の「キッズワーク制度」の物づくりイベントや地域の技能士会で取り組んでいる「出前講座」を利用する。
- ・建設キャリアアップシステムができてくるが、技能士を雇用している地元専門工事業者の評価（企業評価）を行い、この企業を使ったゼネコンが工事点数で加点される仕組みがあると、地元企業の安定的な実績に繋がっていくと思う。
- ・労務費が2割程度上がっていることを踏まえて、専門工事業者が元請と取り決めして適正な利潤がでる仕組みが重要である。
- ・技能士を雇用している専門工事業者を評価するよう地方の行政庁に対し陳情中である。
- ・国交省が余裕工期の工事を行っている。「猶予期間の3割まで」と「フレックス工期」を入れることで、受注者側主導で工期設定が可能であれば、週休2日制も含めて対応できるのではないかと思う。
- ・大分県の農水関係の工事で、今年から余裕工期の設定が始まり週休2日制がやり易くなると思う。長崎県の週休2日事例では休業補償があることから、一般管理費比率の見直しが必要と思う。

(3) 働き方改革に関することについて

- ・現場における技術者の残業が多いので、書類の簡素化が必要である。
- ・国交省が行っている情報共有システムの県や市町村へ広める取り組みも必要と思われる。

(4) その他

- ・国交省は、工事設計が施工パッケージとなっているが、小規模工事における施工パッケージ（分離発注工事へ対応する細分化）を実施すれば、適正な利潤の確保になると思う。

<国土交通省の幹部による講評>

【平田建設業課長】

- ・いろいろ話を聞かせてもらい我々が日頃やって行く政策のネタがあると思う。専門工事業な

しに建設業は成り立たない。建設業の発展を考えるには、専門工事業の足腰を強くしていくか、そして専門工事業に多くの人に入ってきてもらうかに尽きると思う。

- ・建産連の強みは、元請、専門工事業、資機材の取引先などの連合体であるとする、「社会保険の加入」の話も元請と専門工事業と一緒に議論しているからこそ出てくる論点をクリアーにしていく作業が大事だと思う。
- ・「社会保険の加入」で言うと、制度的には対応出来ているが、現場での普及が不十分なので、その指導を明確にさせないといけない。例えば、内訳明示は、約款を改正して措置しているがなかなか浸透していない面もあると思う。社会保険の法定福利費は、公共工事の積算でみているが、元請は行っているけれども下請まで行っていないことなど、制度的に出来ているが難しいということ。
- ・一方で、民間工事のように、そもそも発注者が認識していない。民間工事の中で、誰も意識していない中で、専門工事業にとってみると、法定福利費を配慮されないまま工事が行われている実態があるなど、いろいろな話があると思う。
- ・専門工事業の立場から意見を言っていた中に、元請として受け止めればここまでは出来るが、それから先は制度的対応や行政の対応がなければ出来ない。問題の論点のクリアーの仕方を建産連らしい切り口で、元請と下請の立場で議論すると、「専門工事業として出来ること」、「元請が努力すれば出来ること」、「制度として対応しないと出来ないこと」など具体的な議論を一つ一つ無くしていくことが大事だと思う。
- ・私たちが、いろいろな話を聞く中で、公共工事でも二次下請以下も社会保険に入っていないと工事に参加出来ない。民間の約款も含めて制度から見直すなどの取組みを行っている。是非、制度として対応しているが、不十分な点をクリアーにして、お互いに認識を共有してやっていくといいのかなと思う。
- ・「別枠」の話についても、「話し手」によって、定義が異なっているのかなと思う。「内訳を明示した形で支払いをする」、「別々に支給する」、「一律の掛け目を使って計算する」などの「別枠」を考えていると思う。どうゆう意味で「別枠」なのか総価契約では難しいと思うが、「まずは明示していく」という意味での「別枠」なんだと、皆さんで統一してやっていけば道が開けるといふこともあると思う。
- ・いろいろな意見がある中で、「言葉の意味合い」、「本当にやるべきこと」の共通認識を持った上でやっていかないと、論点が整理できないと思うので、概念も共通化しながら議論していくといいと思います。我々も一つの言葉の使い方でも共通の認識を共有しながら、行政を進めていきたい。
- ・働き方改革の関係では、「日給・月給」制が大きな課題としてあって、現場の皆さんは、人を確保する上での苦労があると思う。或いは、中高年の社員を処遇していかなければいけない中で、「休み」と「稼ぎ」の相対立する苦労があると思う。この話については、一朝一夕でできる話ではないと思う。このため、労働基準法の改正も5年間の猶予期間が建設業にある。ただし、5年間の猶予期間はあつという間に過ぎていくので、労働基準法を守れる体制を業界として作らなければいけない。週休2日というのをある程度際立った形にしないと労働基準法の時間外規制を守れないような状況になりかねないと思う。

- ・週休2日は、今すぐ「やれ」というと、いろいろな課題があるが、例えば、元請としても専門工事業の収入が減らないような休業補償的な手当のあり方を考えるなど、いろんな知恵の出し方があると思う。週休2日や長時間労働への取り組みの旗は、掲げなければいけないと思うので、行政も業界でも考えていかないと若い人達が入って来ないと思うので、行政の方でもしっかり取り組んで行きたい。

【出口建設市場整備課長】

- ・社会保険の加入率は進んできたが、民間発注や地方公共団体はどうだという話がある。社会保険に加入したその先の法定福利費の話がでてくることだと思う。我々も法定福利費が元請から下請の方まで適切に支払われることが大事だと考えている。これまでも各業界団体の方に要請している。特に、法定福利費の見積り段階での内訳明示を進めるとしている。我々の調査では、内訳明示した見積書を使えば、それなりに元請から支払いがあるという結果がある。見積書を使えば効果があることが出てきたので、7月には契約段階でも下請からも内訳明示していく作業をお願いしている。
- ・「内訳明示することが大変である」、「見積者の作り方も分からない」という話もあったため、手引書を業界団体ごとに作り、社会保険事務所に「相談窓口」を作っているが、現場の意見として先ほどのようなものが出てきている。
そもそも「別枠」という形は、総価契約の中で難しいと思うが、どのような形であれば業界内の元請や専門工事業にとって望ましいのか具体的に教えていただけたら知恵の出しようもあるのかなと思っている。
- ・週休2日に関しては、労務単価も年度末に向けて改定の作業を行っている。今年度は、「週休2日で休業手当を出している状況」も調査の中で調べている。週休2日に伴った動きが出てきているものは、適切に単価へ反映したいと考えている。
- ・建産連は、元請、専門工事業が入った意見交換の場なので、双方の意見を含んだ形で、現場の事情を教えてください、我々もやれることはやっていきたい。

【青木大臣官房建設流通政策審議官】

- ・行政もいろいろな施策をこれまでやってきたと思っている。例えば、品確法という法律レベルで、担い手3法を変えるとか、労務単価を社会保険の法定福利費を入れて上げるとかということもやった。一連の施策は、単発で出来ているとは思っていない。また、これまでの施策は、すべて成功したとは思っていない。中には、皆さんが反応してくれて業界を良くしているという運動に繋がったものもある。私たちが施策を打ち出したのは、社会保険が法律上で義務というのは、昔からのことであり、やらなければいけないことがやれていないことが続いていた。このままではいけないということで皆さんが決意されたわけです。それを受けて、私たちはいろいろな施策が可能となった。これまでの施策も議論の中から出てきたのは事実です。例えば、下請排除も皆さん方が議論した際に、そんなことが出来ないかということから始まった。発注者側からみると、不調が続いてできるのかという議論もある。あの時は、みんなが社会保険に入ろうとしているのだから、最初は一次から始めて、二次以下へも進んできた。
- ・これから何を目指してやっていくのか。働き方改革というのが、新しい制約要因としてで

きた。週休2日の導入は、平田課長の言ったとおりです。ただ、「日給・月給」の問題があって、個社の利害、そこを越えて事業者団体それぞれの業種でどうまとめられるか、事業者団体の業種によって異なる。この問題について、どう進んでいくのか共通認識がまだ出来ていないと思う。あまり時間がないと思うが、議論を重ねて個社の利害を越えて方向性を共有して、われわれは行政として何がバックアップ出来るかを見出していきたいと思う。

- 法定福利費の問題も繋がっている問題だと思う。売手が強い環境でなければ制度はなかなか変えられない。このところ仕組みを作るにはいい環境が続いていると思う。何か新しい仕組みを作るには絶好の機会です。
- これまで、民間発注にはツールが無かったが、働き方改革は官民合わせてやらなければいけない問題として規制が掛かってきますからチャンスだと思う。どこから始めるのかを見出す。私たちがカードを切れる材料をこういった会議でほしいと思う。このカードを切ってくれたら私たちはこうやりたいという会議をこれからもやっていただいたらありがたいなと思う。