

第 19 回 地方整備局との意見交換会 議事要旨

日時：平成 30 年 6 月 22 日（金）16：00～17：50

場所：TKP ガーデンシティ博多新幹線口

5 階「プレミアムホール」

I. 要望事項と回答

【要望事項 1】

「社会保険加入促進評価について」

(一社) 日本型枠工事業協会九州支部

【要望趣旨】

○社会保険加入促進について

公共工事については、経費計上の上、工事契約約款に別記表示し、民間工事についても約款改正が行われ、適正な競争環境が行われるよう要請されていることに対して感謝しております。

元請業界団体からも社会保険未加入者は現場入場を認めないこと、さらに、建設業許可・更新時社会保険未加入企業には許可・更新を認めないこととする法改正の検討がなされているなど、さまざまな対策がとられています。

しかし、社会保険の未加入企業は平成 24 年度からみると大幅に減少しておりますが、現場ではなかなか理解されていないことが明らかになり、大手企業も含め、地場企業においては、社会保険料の減額支払いや、全く支払いをしてくれない企業が公共・民間においても行われていることが続いている実態が、建専連の調査で明らかになっております。

制度が整ったとしても、未払い等が行われれば企業経営ができなくなり、若者が入職すること以前の問題で、厳しい状況にあります。実態を把握の上、指導方、よろしくお願いいたします。

【九州地方整備局総務部契約管理官 回答】

直轄工事においては、受注者から下請負人に対して社会保険の加入に必要な法定福利費が適切に支払われるための取組として、昨年 10 月 1 日以降に入札契約手続きを開始した工事から、工事請負契約書第 3 条に基づく請負代金内訳書に法定福利費の明示を義務付け

ている。

また、本年6月1日以降に入札契約手続きを開始した工事から、受注者に対し、内訳書に法定福利費を記載する際に、下請負契約の締結が見込まれる工事を含めて下請負契約を契約する工事については当該下請負契約者分の法定福利費を含めることを周知する。それとともに、提示された内訳書の内容を確認し、受注者が記載した法定福利費が予定価格に含まれる法定福利費事業主負担額概算率に比べ50%以下の場合は、受注者に対して法定福利費の算出、記載に誤りがないか確認を行う取組を発注者として行っている。

【九州地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

社会保険の加入対策については、これまで七つの取組を実施している。特に地方公共団体発注工事における対策として、昨年、公共標準約款を改正し、下請企業を（社会保険の）加入企業に限定する規定を創設した。また、法定福利費の確保の点では、受注者が作成する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示すると、公共・民間・下請の標準約款を改正した。また、周知・啓発・相談体制の充実を図るため、昨年度から都道府県単位で社会保険加入推進地域会議を開催している。

公共事業労務費調査により23～28年の3保険の加入割合の推移を見ると、企業別では84%～97%、労働者別では57～85%と加入割合は上がっているが、29年度中に企業別で100%、労働者別では製造業並みの90%という目標には届いていない。別の視点で、私どもの許可処理システムから民間工事を含めた3保険の加入率を見ると、92.3%となっている。

中建審で下請企業を社会保険の加入企業に限定する約款の改正が勧告され、それぞれの団体が改正に向かって取組を進めているが、規定をまだ導入していない団体の中で、導入する予定がない団体は2。また、請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について、規定を導入していない団体は33、そのうち、導入する予定がない団体は19という結果となった。

6月26日に開催される管理課長会議においても、公共約款改正の規定が導入されるよう各県と申し合わせを行い、取組を推進していく。

従前から、社会保険加入や法定福利費の支払いは現場により異なる、小規模自治体や民間工事では末端まで法定福利費が行き渡っていない、近年の労務単価の上昇ほど建設技能者の賃金が上がっていないといった声があり、昨年度、実態把握を行うためにWEB上で

アンケート調査を実施した。

社会保険の加入、賃金支払い状況、法定福利費の支払い状況等を調査した結果、法定福利費を内訳明示した見積書の提示は、公共・民間とも下請次数が高いほど割合が低い。法定福利費の受取状況も、公共・民間とも下請次数が高いほど低い。また、公共と民間を比較すると、公共の受取率のほうが高く、20%しか受け取れなかった工事の割合が民間では非常に高いことが分かった。また、公共発注者別では、国と比べて市町村は低い。

賃金の支払い状況を技能者の平均賃金（日額）は、職長と元請を100とすると、職階に応じた賃金水準にはなっているが、三次以下の下請は低い。また、公共発注者別に見ると、市町村の支払いが低い。28年4月以降の賃金の改定については、元請から二次までは4～5割の企業が賃金を上げたが、三次以下は3～4割にとどまっている。

こうした調査結果を踏まえ、引き続き、必要な法定福利費や適正な賃金水準の確保に向け、2月16日に関係団体向けに「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」という文書を出した。今年度も、法定福利費や賃金の支払い状況について実態調査をする予定である。

平成24年11月から29年3月まで、社会保険未加入業者に対し国交省が社会保険担当部局に通報した件数は34,440件、九州は1,421件で、ほとんどが県の許可業者だった。こうした実態を踏まえ、建設業法令遵守推進本部が実施する立入検査において、法定福利費を尊重した契約及び支払いがなされているか確認している。昨年度、立入調査を行った179社のうち、76社に法定福利費に係る調査を実施した。また、昨年は26回の講習会を開催し、「法令遵守ガイドライン」の周知徹底に努めている。

建設業社会保険加入推進地域会議の啓発活動のため、より地域に目指した取組として2月に開催した会議で「社会保険加入を進めるにあたって守るべき行動基準」を採択した。これまで行動基準を遵守すると宣言した企業は116社、九州地方整備局のホームページで内容を公表している。今年度は福岡県以外の九州各県でも地域会議を開催し、よりきめ細かな対応を行う。

【要望事項2】

「登録基幹技能者の活用、評価について」

(一社) 全国防水工事業協会九州沖縄支部

【趣旨】

○登録基幹技能者の活用、評価について

技術者制度の改正により、登録基幹技能者を主任技術者の要件に位置付けしていただいたこと、併せて感謝いたします。

キャリアアップ制度の最高位に位置付けされ、専門工事企業の評価についても検討されていますが、もともと主任技術者要件を備えた者がより上位の資格取得を目指した資格であり、今後は設計図書等に「登録基幹技能者」を明示していただき、賃金等処遇についても検討方、お願いいたします。

なお、登録基幹技能者の処遇について継続して調査しておりますが、元請からの評価について、大手企業以外からはほとんどなされていないとの調査結果が出ております。

また、地域によって資格取得者がいないところは評価できない等、地域偏在のことも言われていますが、評価がされるようになれば資格取得者は出てきます。さらに、申請していない職種はどのようなことになるのでしょうか。

(参考 登録基幹技能者は、認定団体ごとに目標人数を掲げて認定されていたと理解)

【要望事項3】

「建設技能労働者及び専門工事業者の評価について」

(一社) 全国道路標識・標示業九州協会

【趣旨】

建設業が将来にわたって、その重要な役割を果たしていくためには、現場を担う技能労働者を確保・育成していく必要があります。

そのためには、個々の技能者が、その有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境を整備することが不可欠です。

こうしたことから、技能者の現場における就業履歴や保有資格などを業界統一のルールでシステムに蓄積することにより、技能者の処遇の改善や技能の研さんを図ることを目指す「建設キャリアアップシステム」の構築に向けた取組が始まりました。

これまでの評価制度は元請となる総合工事業者についてのみでしたが、今後は技能者の評価とともに、専門工事業者も評価される制度へと発展することが予想されます。

今回の制度導入により、技能労働者及び専門工事業者をどのように評価し、どのような

運用が展開されるのか、具体的にご教示ください。

【九州地方整備局企画部技術開発調整官 回答】

○登録基幹技能者の活用、評価について

直轄工事は3億以下で、施工能力Ⅱ型が大きなウエートを占めている。施工能力評価型Ⅰ型、Ⅱ型では、総合評価落札方式の評価項目の「企業の能力等」の「配置予定技能者表彰及び登録基幹技能者配置」が必須であり、指定する工種に係る建設現場で、登録基幹技能者を配置予定した場合、評価している。能力評価の満点は2点で、配置が必須になったことで改善されている。

先ほど伺った防水業界について本日回答はできないが、いろいろな会議の中で、東京も含めて議論していきたい。

○建設技能労働者及び専門工事業者の評価について

建設技能者の評価については、総合評価落札方式の企業の能力評価で、当該工事を指定する工種に係る建設現場で、平成4年以降に優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）、国土交通行政功労者表彰（優秀現場従事者）の表彰実績がある建設技能者を配置した場合は評価するとしている。また、国土交通行政功労者表彰の優良施工工事者を受賞した工事の完成に貢献した下請を表彰する制度も創設し、工事によっては下請の表彰実績も評価している。引き続き、継続していきたい。

【九州地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

○建設キャリアアップシステムについて

建設キャリアアップシステムは、建設技能者の日々の就労の中で身に着けた技能や現場経験、資格取得といった自己研さんの部分をきちんと評価し、それを処遇に結び付ける環境を支えるためのインフラ整備である。現在、このシステムを利用した技能者の能力評価の基準や、それと連動した専門工事企業の評価制度について検討を進めている。

「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」では、評価の客観性の確保、業種間のバランス、能力を評価する要素等を検討し、3月27日に出された中間とりまとめにおいて、技能者の能力評価の仕組みについて一定の方向性が示された。

建設技能者の能力の要素としては、経験や知識・技能、マネジメント能力、実際の現場

でのコミュニケーション能力、やる気、出来栄などがあるが、建設キャリアアップシステムでは就業日数や保有資格、登録基幹技能者の講習や職長としての日数の確認によって能力を評価していく。

レベル1は初級技能者、レベル2は中級技能者、レベル3は職長として現場に従事、レベル4は高度なマネジメント能力とレベルを四つに分け、そのルールとして、レベル2は一定の就業経験に2級技能検定、レベル3は1級技能検定、レベル4は登録基幹技能者、建設マスター等とすることを検討している。専門工事企業の職種により必要な経験年数や資格が異なるため、特殊な事項についてさらに検討が必要である。

制度の枠組みとしては、国がガイドラインを作り、具体的な評価基準は専門工事業団体が作ることになっている。また、評価結果の活用として、レベルに合わせたカードの色分けを検討している。技能者が対外的にカードを持つことにより客観的にPRできる環境ができ、若い人に対して、建設業ではこういったキャリアパスでステップアップができる仕組みがあると伝えることもできると考えている。

また、技能者の人数、表彰、安全、地域貢献といった、専門工事企業の施工能力が見える仕組みについても検討している。その中では技能者の人数、能力が重要なファクターであり、技能者の能力評価と連動し、優秀な技能者を抱える企業が見えるようにする。そのことで受注機会の拡大、施工改善、人材投資といった循環ができないか検討するため、4月に「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」が設置された。

現在、検討会の中で、立場ごとの活用方法について、見える化する項目、実際に元請、発注者が知りたい情報、制度のイメージについて検討している。見える化する項目については必要最小限でという意見が多く、共通項目と選択項目に分けて整理している。技能者のキャリアアップカードの保有人数やレベルを示すことにより、専門工事企業の施工能力をあらわす検討が行われている。

今後のスケジュールは、31年度中の運用開始に向けて本年夏に枠組みを提示し、年度末には専門工事企業と建設技能労働者の評価基準のガイドラインを提示する。

○登録基幹技能者の活用、評価について

日建連の優良技能者認定制度を導入している会員企業32社のうち、22社が登録基幹技能者であることを認定要件にし、手当てを出している。登録基幹技能者は、技能のみならず、現場での調整やコミュニケーション能力も含め、非常に高いマネジメント能力を有し

ているという共通認識のもと、各建設企業が具体的に処遇改善の取組を進めている。

これらを参考にし、建設キャリアアップシステムのレベル4、高度なマネジメント能力を有する技能者として登録基幹技能者が掲げられている。登録基幹技能者の講習制度のない職種もあるが、それ以外の建設マスターや現代の名工、厚労大臣の安全優良職長表彰、技能グランプリの該当者でもレベル4の位置付けが可能となるよう検討している。

実際に能力評価の基準を設定するに当たり、専門工事業団体のない工種についてどうするかは、今後の検討の推移を見守りたい。

【要望事項4】

「働き方改革、技能労働者の処遇、専門工事企業の受注機会の確保について」

(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会

【要望趣旨】

生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手は、今後、団塊世帯の大量離職が見込まれており、このままでは建設産業そのものが衰退し、今後増大するインフラ維持、安全・安心な国土形成を担う者がいなくなるとの危機感から、平成25年6月の総会で、安値受注を繰り返し、指値をしてくる企業とは契約を行わない等の5項目について決議を行い、民間団体を含む関係団体に要請した。

現在、国、建設業・労働界挙げてのさまざまな取組が行われており、本年3月、石井国土交通大臣から、建設業働き方改革加速化プログラム「時間外労働の是正」「給与・社会保険」「生産性向上」が示され、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施するとの方針が出され、建専連においても本年度の総会において新たな決議を行ったところだが、国土交通省だけではなく、他省庁、独法、機構、地方公共団体、民間すべての取組として行わなければ建設業は成り立ちません。

現在の取組と、技能労働者の処遇、専門工事企業の受注機会の確保にどのようにつながるか、教えていただきたい。

【要望事項5】

「適正な工期設定について」

(一社) 全国建設室内工事業協会九州支部

【要望趣旨】

昨年夏、公共・民間含め全ての建設工事において、働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的とした「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が策定されました。

これが適切な補完措置と併せ遵守されることにより、建設業の担い手一人一人の長時間労働の是正や週休二日の確保、ひいては日給制から月給制への移行等、建設業従事者のあらゆる処遇改善につながっていくことが期待されます。

しかしながら、建設業界においては昔から工期は憲法と同じようなもので、工期に遅れることはご法度という世界です。現状は工事の完成日が最優先され、工期のつけは後工程である仕上げや設備業に回され、工期末の残業や休日出勤は当たり前のようになっています。

また、工期が短いほどコストが浮くということもあり、建設産業界が一体となって一斉に取り組まないと、必ず抜け駆けをするアウトローが出てくるのがこの世界です。建設業団体に所属していない事業者も多々ある状況です。

そのため、不良不適格業者の排除はもとより、工期設定の適正化や工期ダンピングの防止等に向けて、厳格かつ徹底した施策を講じていただくよう要望します

【九州地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

○担い手確保、週休二日、適正な工期の確保について

担い手確保については、一刻も早く、地域の担い手の処遇を改善する必要がある。建設業就業者数のピークは平成9年の680万人で、現在は500万人を割っている。しかも、55歳以上の就業者が3割を超え、30代は10%であり、10年後15年後を見ると非常に危機感がある。

中長期的な担い手の確保を行うため、平成26年に品確法を含め、担い手三法が改正された。この中で発注者の運営指針が定められ、必ず実施すべき事項として「適正な利潤の確保」と「歩切りの根絶」が挙げられた。歩切りは、縣市町村含め、ほぼ根絶された。

九州ブロック発注者協議会において、県、市町村にも運用指針の徹底を図っている。現在、「適正な予定価の設定」「適切な設計変更」「施工時期等の平準化」について、単価、歩掛りをタイムリーに変更し、県、市町村で「設計変更ガイドライン」の作成等に取り組んでいる。

国会で働き方改革法案が審議され、国交省でも働き方改革に取り組む姿勢である。建設業と他産業の現在の実労働時間を比較すると、製造業より年間 100 時間以上多く、調査した全ての業種の平均値より 300 時間以上多い。年間の出勤日数も、他産業と比べて 1 カ月ほど多い。休日についても、建設業は平均 4 週当たり 5 日である。

働き方改革を受け、昨年 8 月、関係省庁連絡会議において「適正な工期設定等のためのガイドライン」が策定された。国土交通省における「建設業働き方改革加速化プログラム」において、「長時間労働の是正」「給与・社会保険」「生産性向上」を 3 本柱とし、週休二日を推進し、平準化も併せた取組を進めている。

適正な工期の仕事には工期設定が非常に難しく、国総研が「工期設定支援システム」を開発した。これは積算システムと連動した形で工種ごとの適正な工期を算出するシステムで、標準的な工期以外の事前の準備・後片づけについても工種ごとに決められた日数を確保する旨を通知し、実施している。発注後の受発注者間のクリティカルパスを含めた工事関連についても、適正な管理を行うように務めている。

週休二日の実施に際してはコストや労務費が増えるという話もあり、今年度から 4 週 6 休、4 週 7 休、4 週 8 休について労務費を上乗せし、また、共通仮設費、現場管理費についても上乗せする取組を行っている。

施工時期の平準化については、現在、i-Construction の取組の中でトップランナー施策を定めている。土工関係では 3 次元データ、ICT を用い、二次製品を使って効率化を図る。また、国、県、市町村の各発注者機関合わせて施工時期の平準化に取り組んでおり、ある程度の効果が出ている。

【九州地方整備局営繕部営繕品質管理官 回答】

○適正な工期設定について

適正な工期設定については、官庁営繕部、他省庁、地方自治体の営繕部局と連携して「公共建築工事における工期設定の基本的考え方」を策定した。関係工事間の調整の適切な実施として、全体工期のしわ寄せがないように設備工事、内装工事などの後工程の適正な施工期間を確保し、設計者から施工者への設計意図伝達をスムーズにするためにワンデーレスポンスを実施するよう努めている。

また、施工開始前に提出される実施工程表で、監督職員の総合試運転調整の期間の確保、各工程の施工期間に関連工事の施工期間が適正な確保を確認してから承諾するよう取決め

ている。

【九州地方整備局建政部 回答】

昨年度、政策提言された「建設産業施策 2017+10」は、10年後を見据え、法制度を初め建設管理制度の再構築を検討し、目指す方向性、制度インフラの施策等を整理したものである。この中で「業界内外の連携による働き方改革」ということで、建設業従事者の継続的な処遇改善として、技能労働者の能力基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現、週休二日制と工期設定といった環境整備を図る、そして、働く人を大切にする業界・企業であることを見える化するため、専門工事企業の評価制度の創設を政策的に位置付けている。

制度の具体化を行うため、2月に中建審・社整審基本問題小委員会が開催され、中間とりまとめの骨子案において、「長時間労働の是正」として適正な工期設定の考え方を明確化することが提示された。中建審で工期に関する基準を作成し、実施、監督する。受注者による工期ダンピングの禁止として、準備期間、工事種別ごとの着手時期、完成時期などの細目を明らかにした工期の見積り。また、発注者による不当に短い工期設定の禁止を規定し、規定に違反した場合には実効性のある勧告を行うことができる規定等を検討している。

「処遇改善」については、能力評価制度の創設を前提にし、工事現場における技能者の役割を明確にし、工事の品質の確保や発注者の保護について取組んでいる。多数の現場作業員のマネジメントが必要な工事や現場の作業において一定の技能者がいないと適正な施工が確保されないおそれがあると認められた場合、(技術者の配置を) 選択指定できるようリクエスト制度の創設を検討している。

「生産性の向上」としては、技術者不足が懸念される中、適正な施工を損なわずに合理化が図れること。また、一定の工事の中では施工の管理が限られた範囲にとどまるということで、重層下請を改善するためにも再下請を禁止する方向で、下請共同施工方式の創設を検討している。