

九州地方整備局との意見交換会 議事要旨

日時；令和元年 6 月 28 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」

共通要望① 登録基幹技能者の活用評価について

【要望趣旨】

登録基幹技能者を主任技術者要件に位置づけしてから1年経過していますが、現場での配置については、どのような対応がなされているか伺います。

過去の回答では、

- 1、経営事項審査、総合評価落札方式による加点評価で評価している。
- 2、設計図書に明示することは、配置を義務化することになり、地域によって職種に偏在があり、競争参加者が制限されるから現状では難しい。

とのことですが、建専連意見として、

1、について

経営事項審査、総合評価落札方式における加点評価は、元請評価（一部の会員は、元請として入札参加有）制度であり、多くの講習実施団体は下請です。元請が入札参加する時に、専門工事企業が評価対象となっているのか、無い場合は今後どのように取り組んで行かれるのか具体的に示していただきたい。

また、加点評価1点でより優位として受注に繋がるような状況でしょうか。併せて伺います。

2、について

登録基幹技能者は、職種毎に、短期（～28年度）中期（～31年度）長期（～36年度）を目標育成数（平成26年度1月設定）として国土交通省から講習実施機関として認定され、当時の職長数約31万6千人の約21%の登録基幹技能者の育成を目指し、平成31年3月31日現在、67,437名の登録基幹技能者が認定されており、長期目標時の目標をも達成しています。

地域偏在があり、設計図書に登録基幹技能者の配置と明示することは競争参加者制限することになり難しい、では進みません。

登録基幹技能者の受講要件は、実務経験10年以上、職長経験3年以上（主任技術要件）（一部8年以上）の経験者を登録基幹技能者として認定し、主任技術者の技術者要件として登録基幹技能者を位置づけされましたが、今後は、設計図書等に登録基幹技能者の配置を明示すべきではないでしょうか。

建専連の調査でも、登録基幹技能者に対する処遇について職長、技能者とは区別して対応しているとの報告もなされております。キャリアアップシステムの最高位にも位置づけされ、技能者の目標にもなる資格です。5年で更新講習を受けることになっていますが、従来の主任技術者と同じで変わらなければ資格制度そのものが疑われることとなります。

早急な対応方お願い致します。

**【九州地方整備局回答】**

まず総合評価についてどうしているのかということだが、元請け・下請けに所属する登録基幹技能者については企業評価の中で加点評価をしている。ただし、下請けの場合には確約書が必要であり、九州地方整備局は企業の能力評価として最大2点加点している。要望の中でも加点評価1点でより優位として受注につながるのかという声があり、配置人数にもよるが、3名配置すれば2点加点となっている。現場では、匠の技を持っている方に勉強をさせてもらっているので、これからも評価していきたいと思っている。このパンフレットについても各現場に紹介していきたい。

2点目。設計図書に登録基幹技能者の配置を明記すべきではないかという点。今のところ参加資格のハードルを上げているのが現状である。ご意見があったことは全国会議・本省の会議で話をして、全国レベルでの進め方をしなければいけないので取り組んでいきたい。

**【建専連付帯質問】**

登録基幹技能者の資格だが、登録技能者を受験するのに施工管理士の資格を持って受講・受験する人がいる。その方は鳶であれば足場を組んだことがない人だと思う。管理はできても実際に各職種の技能士として仕事をやったことがない人でも施工管理士の資格があれば登録基幹技能者になれるというのは、少し目的とは違うのではないか。以前差を付けてはどうかという話をしたのだが、この話はどうなっているのか。

**【九州地方整備局回答】**

土木のマネジメントをやっているが、実際には型枠といった現場のことが本当にできるのかということをご指摘の通りだと思う。ただ、今の制度ではそうなっているため、まだまだ足りないところがある。ご要望の件については、全国で提案し推進していきたい。

共通要望② 技能労働者の処遇、専門工事企業の受注機会確保について

**【要望趣旨】**

昨年に引き続いての要望事項となりますが、現在、建専連においても昨年5月第17回総会で「適正価格、適正工期で受発注し、現場で働くすべての就労者が社会保険に加入し、安全経費を確保し、安心して働ける環境整備を図る。そのためには、技能労働者の直用化、月給制などの取組を進める。」等5項目について決議し、国土交通省等、経団連等の民間30団体へ要請したところです。

技能労働者の処遇については、建設産業の健全な発展を図るため、将来にわたり優秀な担い手を確保していくことが不可欠として、330万人の技能労働者の就労履歴や保有資格等をシステムとして蓄積する「キャリアアップシステム」を官民一体となって進めることで本年4月から本格的に動き出しました。

建設技能労働者の地位確立、処遇改善は長年の課題で我々も積極的に取り組んで行かなければと思っています。技能者・事業者登録を行った者が適正な評価が受けられるようにするには、工事現場にカードリーダーを置かなければ、折角カードを取得しても使い道がありません。従来であれば、公共工事の現場から率先してカードリーダーを設置し、制度を誘導されることと思いますが、カードリーダーを設置することが難しいことなのでしょうか。

今回の措置は、建設業の本来の目的である発注者保護のためには、優秀な担い手を確保することが不可欠として、現場で働く人を適正に評価し、優秀な担い手を確保・育成している企業が受注できる競争環境を整える事が最大の目的ではないでしょうか。

公共・民間問わず一日も早く制度が定着し、若者が建設業に入職・定着できる産業として認知されるように取り組んで行かなければならないと思っています。

#### 【九州地方整備局回答】

メリットが感じられないというご指摘に関して。このキャリアアップシステムについてはご承知の通り、処遇改善を図るための基本的インフラということから官民一体で取り組む必要があると認識している。製造業と建設業の技能者を比較すると、建設技能者は40から45ぐらいで頭打ちになっているという現状。そして、製造業は50から55ぐらい。賃金アップ自体がどうしてもそこを追い越せないという現状である。そこをいかにしてキャリアアップシステムを使って、技能者のカードを持っていれば誰しも通用するという仕組みづくりをしていくということが制度の趣旨である。こうした内容について、平成29年度から九州地方整備局においては本省・振興基金とともに、九州ブロックの所長会、県主催の説明会、建設業の団体、商工会等に対して周知活動に努めている。さらに結果・許可通知にあたってはチラシを配布し周知活動を行っている。

メリットが感じられないという点については、(配付資料)建設技能者の能力評価制度の概要がある。この中でまずは技能者の登録をし、レベル判定システムでレベル分けをし、結果としてどんな効果が出るかという部分の処遇改善を絵面に表示している。一つは、レベルの高い技能者を育てている建設業の皆さん自体対外的に価格交渉力が身に付く。また、よく建設技能者の若手を勧誘するにあたっては、入ったら自分がどういう道筋で行くのかが見えないという話を聞く。このキャリアシステムを構築することによって、キャリアパスをきちんと明確化して示すことができる。先ほど学校キャラバンの話があったが、この中で私どもとしてキャリアパスの話もさせていただいている。

また、専門工事業施工能力の見える化ということで、建設技能者のレベルの高い方を雇

用している専門工事企業が見えるような状態になってくれば、専門工事業自体も受注機会の拡大が図れるということで、結果的に建設技能者の処遇改善につながると考えている。

建設業の働き方改革の加速化プログラムの中で、給与・社会保険という項目がある。この中の四つ目、技能や経験にふさわしい処遇を実現するという、能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を要する建設技能者に対する公共工事における評価ということで、まずは公共工事で評価していくということが明示されている。具体的にはどんな能力評価制度を活用するのかという部分では、最初に公共工事の評価をし、プラス技能レベルの指定制度の創設を検討していきたいと考えている。このような評価制度を作るにあたっては、建設キャリアアップシステムの登録自体がある程度進まないと思えないと思っている。

### 共通要望③ 働き方改革における週休二日制の取組について

#### 【要望趣旨】

建設業は、全産業平均と比較して年間336時間の労働時間・年間出勤日数についても29日と長い傾向となっている。(H28勤労統計調査)、また、賃金は45～49歳の比較的早い年齢でピークを迎えマネジメント力等が十分に評価されていない(H29賃金構造基本計画調査)。さらに、建設技能者330万人の内、55歳以上が34%、29歳以下が11%(H29労働力調査)と厳しい環境に置かれている。

政府では、将来の担い手確保、災害対応やインフラ整備・メンテナンス等の役割を果たし続けて行くためには、建設業の働き方改革を一段と強化していくことを踏まえ、平成29年3月「働き方改革実行計画」。関係省庁連絡会議の設置や、「適正な工期設定等のためのガイドライン」が改訂され、平成30年3月には、「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定されて長時間労働の是正に向けた取り組みが行われています。

本年4月1日より改正労働基準法が施行され、建設業においても施行から5年後には罰則付きの時間外労働規制の適用になり、積極的に取組を進めている企業もありますが、建専連調査では、以下の現状では取組困難との意見が大半です。待ったなしの変革時に取組まなければ建設産業から退場しなければなりません。下記事項の改善が無ければ週休二日制の実施は難しいことから、改善に向けた取り組みを示していただきたい。

- ・天候に左右される(風雨、雪、台風、猛暑、渇水等)
- ・災害対応(原状復帰最優先)
- ・離島、山間部等工事
- ・人手不足(人員採用思うに進まず一人一人の負担大)
- ・民間工事 早く安く アピールポイント
- ・自治体の発注スピード 秋から年末年始に加速発注
- ・非常に安価な発注が続いている
- ・労務単価、賃金アップが最優先

- ・元請が徹底しない限り休めない（統一的に）
- ・内装は最終工程、十分な工期不足 施工管理者のレベルアップ必要
- ・技能労働者の減少と高齢化による生産低下
- ・週休二日制導入できない発注業者にペナルティー
- ・コスト優先と工期が極端に短縮されている
- ・顧客の打ち合わせなど土日になることが多い
- ・ゼネコンにも表裏ある 工期に間に合わないとなると0休どころか24時間体制
- ・週休二日現場は増加しているが、しわ寄せ平日に生コン車、ダンプ等確保できないトラックも手配できず、機械の搬入遅れる

#### 【九州地方整備局回答】

週休2日を進めることについては、若手担い手の確保の上で重要な施策であると思っている。九州地方整備局では今年も昨年から引き続き、災害普及工事等のやむを得ないものを除き、原則週休2日の対象工事として取り組んでいる。基本的には受注者希望型ということで取り組んでいるが、その実績に応じて労務費等の加算・補正を変更時に行っている。

週休2日の実現においては、4週8休だけではなく、4週6休・7休についても労務費、その他機械系・共通系・仮設費等も加算・変更する形に変えている。また、降雪等による予定外の現場閉所日も閉所にカウントすることを徹底している。また、工事が完了した時点で加点評価も4週8休だけではなく、九州では4週7休・4週6休についても引き続き加点をしている。

また災害対応に関しては、我々も事務所等を監督する際には、具体的に休みの認め方について例示をしている。4週8休に関しては28.5%になるが、工期全体で休んでカウントするというやり方の採用。降雨・降雪等による予定外の現場閉所も振りかえが可能。発注者から災害復旧工事に対する要請、現場閉所日だが出てくれという話があった場合には、現場閉所日として扱う。現場パトロールや保守点検等については、現場閉所日として扱う。このように具体的な閉所日の考え方も示して、事務所では運用していただいている。

週休2日に関しては国だけではなく、県・市町村との連携が大切であることから、国のみならず各県で目標を設定して公表している。これは平準化においても同様であり、目標設定を行っている。

最後に、一般の方に対して建設業の週休2日に関する取り組みを周知・PRが大事だという指摘に対して、宮崎県の建設業業界の方が国・県・市町村の仕事において、毎月の第2土曜を一斉に休むというPRをしている記事をお示しした。若手担い手確保へ、公共工事第2土曜日は休み、といった取り組みを各県業界に紹介しつつ、取り組んでいただく働き掛けをしている。

### 【九州地方整備局回答】

建設産業政策2017プラス10では、業界の中で連携による働き方改革ということで、適正な工期の設定、週休2日制に向けた環境整備を行っていくということ。さらに働き方改革加速化プログラムの中で位置付けされており、長時間労働の是正ということで、週休2日制の導入を後押しするということが明記されている。

働き方改革の実行計画の中では民間発注者も含めて建設業働き方改革自体に取り組みということになっており、ガイドラインについては電力・ガス・鉄道事業者を含めて、工期設定のガイドラインを設定している。これは猶予期間中に指針として策定されているものである。この中で様々な課題が列挙されているが、工期設定のガイドラインをご確認いただきたい。例えば3番の時間外労働の上限規制の適用に向けた取り組み。適正な工期設定と施工時期の平準化については、作業時間をきちんとカウントすること。民間工事の中で特殊な部分を事前協議して、適正な工期に設定すること。下請け契約における取り組みについても、同様に適正な工期を設定して週休2日制を実施することなど。このようなガイドライン自体民間発注者を含めて策定をしている。

ご承知の通り今月5日に改正建設業法が成立している。この改正の部分で工期に関する部分で中央建設業審議会自体が工期に関する基準を作成できるようになった。初めて工期に対して法規制のルールが被さったわけである。注文者に対しては著しく短い工期による契約を禁止すること。これを守らなければ勧告・公表をしていくこと。建設業者については、工事のプロセスの過程をきちんと見積もりしていくこと。このような内容で法改正がされている。

さらに建設業の働き方改革については、労働局と一緒に各県で協議会を開催していくこととなっている。また労働基準監督署では、九州管内40カ所に対して労働時間の説明会を開催し、自主的な取り組みを、働き方改革の推進につなげていきたいと考えている。

こういった法改正については、8月8日に九州ブロックで本省から来ていただき、法改正の説明をしていただく予定である。

### 要望事項 九州独自① 法定福利費の確保について

#### 【要望趣旨】

平成24年度以降、建設業界における社会保険加入を推進した結果、社会保険の加入率は格段に上昇しました。私共会員企業も全社が加入、労働者もほぼ100%加入となりました。労務単価も年々上がってきていることもあり、元請との見積・契約時には、社会保険料（法定福利費）を内訳明示したものを提出していますが、まだまだ未払いが多いのが現状です。特に民間工事では「契約単価に含まれている」や「相当額の値引き要請」などを理由に支払いを拒否されることは珍しくありません。

公共工事だけでなく、民間工事でも100%の支払いが行われなければ、社会保険に加入

した企業や労働者は経費倒れとなり、最悪の場合、建設業界から退場せざるを得なくなり  
ます。

民間工事について、法定福利費を含めた適正な金額で締結されているか、また下請けま  
での支払いが確実になされているかについて、徹底した立ち入り調査をお願いいたします。

#### 【九州地方整備局回答】

法定福利費が受け取れない厳しい状況ということは、聞いている。昨年9月18日、国  
土交通大臣と建設業団体の意見交換会の中で、大臣が労務費の引き上げについて建設技能  
労働者に確実に行き渡るように要請をした。日建連は労務費の見積もり尊重宣言とか、全  
建にあっては単価引き上げ宣言といった団体としての取り組みを進めていくことが申し合  
わせされている。

今年の3月18日、同様に国交省から技能労働者の賃金水準確保ということで、労務単  
価の引き上げが現場の技能労働者の賃金水準の上昇という好循環につながるよう、適切な  
請負金額で契約し、技能労働者の賃金水準を確保するよう要請している。これに対して、  
日建連については、労務費見積もり宣言の実施要領を策定している。また全建については、  
同様に単価引き上げアップ宣言をやっているが、これについては夏に全建の傘下の企業に  
アンケートをして、秋口にフォローアップが予定されている。

また、ご承知の通り、7年連続で労務単価がアップしている。事業主が下請けの法定福  
利費を含む必要経費分を計上し、また下請代金から必要経費を値引くことは不当行為であ  
るということを記者発表資料において表示をしている。現状、標準見積書の活用状況はど  
うかということだが、下請け企業に質問したところでは、26年度から30年度の変化を  
見ると徐々に法定福利費を内訳に明示した見積書の提出がされているところである。また  
100%受け取ったところが5割を超えている。

実態調査の結果に関しては、公共等と民間発注工事、元下別、29年度と30年度で比  
較したところ、かなりの上昇率となっている。ただ、実施率が高いほどにはまだ受け取れ  
ていないというのが実態である。こういった状況を踏まえ、毎年文書で発信しているが、  
技能労働者の適切な賃金水準の確保ということで、法定福利費の受け取り状況については、  
民間発注工事では公共工事に比べて元請け、下請け業者が十分に受け取れない工事の割合  
が高いことを踏まえ、法定福利費を適切に含んだ額で請負契約を締結するように文書要請  
をしている。

さらに、先月15日に東京の第2回建設業社会保険推進処遇改善協議会において、法定  
福利費が受け取れていない状況を踏まえ、数値目標を作っていこうということで、重点課  
題として提示されている。これらの結果を見て、取り組みを進めていきたいと思っている。

**【九州地方整備局回答】**

社会保険の加入推進地域会議の中で、行動基準を採択するのだが、これについては見積書から法定福利費を確保していこうということで、元請けと下請けの皆さんが行動基準を採択していただくものである。九州建専連の皆さんには大変なご協力をいただいた。感謝申し上げたい。今後、佐賀県・宮崎県があるが、近々開催する予定であるので引き続きご協力をお願いしたい。

実際の立ち入り調査に関しては、平成29年度は177社、昨年度は150社ということで、ブロックで比較しても高い率で実施できている。まだまだ下請代金の不払いとか、不適切な契約手続きといったことがあるため、引き続き法定福利費の指導も含め立ち入り調査を実施していきたい。

要望事項 九州独自② 解体工事の発注に関して

**【要望趣旨】**

平成28年6月に建設業の許可業種に解体工事業が新設され、本年5月末で3年間の経過措置期間が終了しました。

現在、財務支局や九州大学をはじめ国設合同宿舎茶山団地などの解体は建築一式で発注されていますが、今後は解体工事の発注は解体工事業者への分離発注をお願いいたします。

**【九州地方整備局回答】**

まず九州地方整備局営繕部の官庁営繕事業の実態についてお話をしたい。結論としては、建築物の解体工事のみを発注するものについては、整備局における建築工事に係る一般競争の参加資格の認定を受けていれば、解体工事業者の参加が可能となっている。建築一式工事の建設業許可の方も入れるが、解体工事だけの方も建築工事に係る一般競争の参加資格認定があれば参入できる。

実際に参加をするには、一般競争参加資格の認定の他、工事ごとに設定された参加要件を満足する必要はあるが、財務支局や九大等それぞれの発注者のお考えはあるが、現に我々の官庁営繕工事では、従前の鳶・土工の交渉の時からそういった体制は採っているが、そういった事例があることを元にどのように発注しているかの問い合わせがあった時にはお答えをしており、発注者同士での情報共有の場においても考えていかなければ課題でもあると認識している。

要望事項 九州独自③ 優良産廃処理業者認定制度の活用による建設系廃棄物のさらなる適正処理の推進について

**【要望趣旨】**

昨年4月に施行された改正廃棄物処理法でスタートした「優良産廃処理業者認定制度」ですが、本制度は通常の許可基準よりも厳しい基準をクリアした産業廃棄物処理業者を都道府県・政令市が審査して認定する制度であり、認定を受けた産業廃棄物処理業者は、遵法性や事業の透明性が高く、財務内容も安定しています。

本制度については、環境省で改正の検討が続く「環境配慮契約法」で評価基準の中で認定制度の基準を活用する方向で調整が進んでいるとも聞いております。

さらに本制度を普及させ、建設廃棄物のさらなる適正処理の推進を図るためにも、国土交通省直轄工事への制度活用の可能性をご検討いただきたい。

**【九州地方整備局回答】**

有料産廃処理業者認定制度の活用の件。有料産廃処理業者は九州では1割を超える数であると認識している。我々として直轄事務所にどのような指導をしているかという点、直轄工事における再生資源化施設の選定は運搬コスト・処理費用・処理能力等を考慮して、経済性によって選定するとしているが、経済性が同一の場合は有料産廃処理業者を選定することという通知をしている。要望の中に環境省で改正の動きがあると書かれているが、これについては我々も注視・検討していきたい。

要望事項 九州独自④ 地域性を配慮した産業廃棄物処理費の設計価格の設定について

**【要望趣旨】**

産業廃棄物処理施設への搬入について、施設の事情により、現場から一番近い施設に搬入することができなく、現場から遠方の施設へ搬入せざるを得なくなることがあり、その場合、産業廃棄物処理の費用が設計金額より高くなります。

このような事情から、産業廃棄物処理費については、設計変更等の柔軟な対応等についてご検討頂きたい。

**【九州地方整備局回答】**

ご指摘の通り受注者の責任がないもの。工事の時期によって処理が満杯になるような場合は当然条件の変更になるため、発注者に協議をいただければ変更対象にするのでご協議をいただきたい。

**【九州地方整備局回答】**

国の営繕工事の実情を申し上げる。官庁営繕事業における設計変更の考え方は、設計変更ガイドラインということで公表している。産廃処理の話についても、基本的に契約図書

である特記仕様書に搬出先をまずあらかじめ記載している。ただ、工事が始まって状況が変わった場合は、基本的には監督職員と発注者側と協議を行うことになるが、基本的には設計変更の対象となると捉えている。

#### 要望事項 九州独自⑤ 建設現場における安全管理の適正化について

##### 【要望趣旨】

墜落制止用器具（安全帯）の使用期限は法令では決められていないため、メーカーの業界団体である安全帯研究会の自主基準に基づき、用途ごとに使用開始から2年あるいは3年で交換することが決められています。

器具には使用開始年月日と製造年月日の両方が刻印されていますが、交換時期の基準日については、元請企業の現場監督者によってまちまちで、どちらかと言えば、基準日を製造年月日からとする傾向にあります

そのため、製造から2年経過した未使用の安全帯が大量に廃棄されるという無駄が発生しているのが実態です。

また、フルハーネスの使用に関しても、高所作業を行わない（着装の義務がない）作業員に対しても、安全器具装着確認の省力化を図るためとして、入場する際全作業員への義務付けを求めていくという話も出始めています。

以上の点について、元請け企業へのご指導をお願いします。

#### ○九州地方整備局回答

ご指摘の通り、墜落制止用器具については、厚生労働省の所管で、31年2月2日に政令・省令が施行され、令和4年1月に完全施行ということで、高所作業についてはフルハーネス型が基本となることは認識している。ご意見の使用期限のお話は、事前に福岡労働局に確認すると、中央労働災害防止協会の特別教育テキストにおいて、使用開始後2～3年をめどに交換とされているが、個々の製品についてはメーカーの仕様によると聞いている。これをもって現場を指導していきたい。

過度な着用については、当然我々の工事においては法令に基づいた墜落制止用器具の着用を現場徹底するというので、過度な使用は行わず、法令に基づいた指導を引き続き行っていきたい。