

第 19 回 国土交通省本省との定例意見交換会 議事要旨

日時：平成 30 年 8 月 23 日（木） 9：30～11：30

場所：東海大学校友会館 35 階「阿蘇の間」

I. 要望事項と回答

【要望事項 1】

「社会保険加入促進・登録基幹技能者の活用、評価について」

(公社) 全国鉄筋工事業協会

【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、よろしく願いいたします。

○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。

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。このため、さらなる評価、活用をご検討くださるようお願いいたします。

(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)

○社会保険加入促進について

【全国鉄筋工事業協会会長 意見】

公共工事においては、工事契約約款の改正と建設業許可の更新時に法改正を検討されているということで、歯止めが少しずつかかるのではないかと期待している。

しかしながら、建専連で全国を回った実態の声として、地方ではまだダンピングが起きており、約2～3割の価格差がある。社会保険料で1割を払い、競争すべきお金の部分で2割引くという実態で、現実にそのようなお金をもらっているという認識が業者にはない。

民間と民間の契約、現場に入場している確認、巧妙化している部分に歯止めをかけないと、先に取り組んだところが本当に潰れていく。このままでは次世代の経営者、職人がビジョンを描けず、入場どころか退場が増えていくという声大きい。まず第一に、地方自治体と地場ゼネコンへの指導の徹底を早急に検討していただきたい。

このまま価格差が進むと、準大手と地場との競争になったときに大手ゼネコンも勝てず、仕事が暇になるとコストの部分の価格が下がり、法定福利費をもらっても耐えられない企業がたくさん出てくるのではないかと。民間の契約に介入し、業法で縛るなり、何とか歯止めをかける方法を検討していただきたい。

登録基幹技能者の活用については、設計図書に登録基幹技能者を明示していただきたい。現状、登録基幹技能者資格は取らされている資格になっている。実際は経審のポイント付加やゼネコンに対する恩恵であり、本人の所得が上がり、会社にメリットがあると実感できていない。実感できるにはお金の面もあるが、この現場は登録基幹技能者しか仕事ができないということになると、本人の意思で資格を取ることに変わっていく。併せて、評価として賃金、手当てが出される仕組みになれば効果的である。

【建設業課建設業適正取引推進指導室長 回答】 須田室長

社会保険の加入を徹底し、定着させるためには、保険料の原資となる法定福利費が元請企業から下請企業に適切に支払われることが重要である。「建設業法令遵守ガイドライン」では、法定福利費を必要経費として適正に確保する必要があることから、下請人の見積書に法定福利費相当額が明示されているにもかかわらず、元請人がこれを尊重せず法定福利相当額を一方的に削減したり、実質的に法定福利費を賄うことができない金額で下請契約を締結する行為は建設業法に違反するおそれがあると明記し、周知している。

今年度の建設業法令遵守推進本部の活動方針においても、立入検査の実施に当たっては、法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況、また見積りにおいて提示された法定福利費を尊重した契約締結、支払いがなされているかを確認し、不適切な取扱いがあれば個別に指導を行うこととしている、

また、各地方整備局等には不当な下請取引、法令違反情報を収集する駆け込みホットラインを設け、個別の案件を受付ける体制にしている。引き続き、法定福利費の適切な確保、下請取引の適正化に取り組んでいく。

【全国鉄筋工事業協会会長 意見】

実際、駆け込みホットラインに行ったところは仕事を干されている。総務省から国交省にお願いが行っていると聞いているが、実態調査として 40 数%がそういう目に遭っているということでは、なかなかホットラインには行けない。

関西においても、5 年前にホットラインに言って、上層部の支店長、本店長が来られて、干すようなことは絶対ないから、今回は申し訳なかったと言われて以来、1 件の見積りも来ていない、これが実態である。業者は、上限関係が怖くてなかなか行きにくい現状があることもご理解いただきたい。

○登録基幹技能者の活用、評価について

【大臣官房技術調査課建設技術調整室長 回答】 和田室長

建設業の担い手確保等のためには、登録基幹技能者の活用が重要である。国交省の直轄工事については、平成 20 年度から総合評価方式において登録基幹技能者の配置を加点要

素として評価する取組を拡大し、昨年度は全工事の半数以上となる 5,000 件で実施している。

一方、設計図書の特示となると、実際に登録基幹技能者の配置を義務化していくことになり、競争に参加できる者が制限される懸念がある。また、地域によって技能者のばらつきがあり、現状も踏まえつつご意見を伺いながら検討していきたい。

【建設市場整備課長 回答】小笠原課長

私どもも技能者に経験に応じた賃金が払われることは大変大事だと思っている。労務費調査では基幹技能者は普通の技能者より一定程度高い水準という結果は出ているが、ご指摘のとおり、全てにおいて徹底されているわけではなく、むしろ一部にとどまっていることは承知している。

今回のキャリアアップシステムでは、基幹技能者の方に4段階の中で一番上のカードをお渡ししたいと考えており、注文者が受注者に対し、能力評価に基づく技能レベルを指定できるような制度を構築していきたい。

直轄工事では総合評価での加点を拡大し、自治体でも30年度で22道府県、5政令市で行っている。また、日建連でも優秀技能者認定制度を設け、登録基幹技能者であることを認定の基準とする企業が広がっている。まだまだ広げていかなくてはならないが、地域や職種による偏在があり、登録者数が増えれば制度上の位置付けもしやすくなり、実効性が高まる。私どもも取組を進めていくが、各団体におかれても基幹技能者が増える形を進めていただきたい。

【要望事項2-1】

「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) 全国コンクリート圧送事業団体連合会

【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」等との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みが行われており、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ですが、国土交通省だけではなく、他省庁、独法、機構、地方公共団体、民間の全てが働き方改革に取り組んでいか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。

【建設業課建設業政策企画官 回答】平林企画官

国交省では、政府全体の建設業における働き方改革の動きを止めることなく、さらに前進させるために、本年3月20日に「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定し、週休二日制の導入の後押しや適切な賃金水準の確保を重要な柱として位置付けている。

また、昨年8月に作成した「適正な工期設定等のためのガイドライン」を先月改訂し、民間発注工事のそれぞれの業種の特性を踏まえながら、受発注者間で適正な工期に関する協議が行われるよう明記した。引き続き、地方公共団体等に周知徹底を進めていく。

学識経験者等を交えた審議会において、本年6月に中長期的な観点から社会保険未加入の建設企業に対し許可更新を認めない仕組みづくり、建設業法などの制度改正を見据えた提言をいただいております。その提言を踏まえ、必要な制度改正の準備を進めていきたい。

【建設市場整備課長 回答】小笠原課長

技能労働者の処遇改善として、現在、社会保険未加入建設業の許可を認めない仕組みを制度化する取組を進めている。また、キャリアアップシステムによって企業と個々人の見える化を図り、技能者の経験に応じた処遇改善につながる環境整備を行っていく。

さらに、適切な賃金水準のために、昨年より調査を始め、公共工事の設計労務費を現場に伝え、最後までしっかりと賃金が渡ることに留意していきたい。

個々の取組が有機的に進むことを監視するため、建設業社会保険推進連絡協議会を改組し、建設業社会保険推進処遇改善連絡協議会を設置した。

【要望事項 2 - 2】

「建設業 週休二日について」

日本室内装飾事業協同組合連合会

【要望趣旨】

日建連の報告では、建設業で今後 100 万人以上の働き手が不足すると予想しており、新卒者の入職を加速させるために、製造業並みの社会保険加入率の確保と週休二日制は必須の課題として提唱されている。

ここ 5 年間で、建設専門工事業者作業員の社会保険加入率は、行政の力強い指導と元請の協力で、ほぼ目標を達成してきたと思われる。

一方、週休二日制については、ゼネコンを中心に大型現場で 4 週 6 休、4 週 8 休がモデル的に採用され、建設業の週休二日制がスタートしたかに見えるが、現在、専門工事業者の作業員の多くは日給月給制の給与体系であり、年間に 300 日の作業日数をこなし、年収を得ているのが現状である。

ちなみに、来年のカレンダーで 4 週 4 休で作業日数作業日数を数えれば 301 日、4 週 8 休なら総日数は 250 日となる。日給月給制の給与体系では、50 日×日当が減額されることとなる。到底、生活の成り立たない低収入となり、5 年後、全現場が週休二日となれば、新規に若者が入職するどころか、今働いている技術を持った職人が低賃金のこの業界から去っていくように感じる。本末転倒である。

建設業の週休二日制は給与体系の変更、日当の根本的な見直し、さらに建設コスト配分の見直しなくしては実現しない。職人が生き生きと自分の技能を発揮し続けられるような専門工事業者の賃金水準を確保できる政策を実現していただきたい。

【技術調査課建設システム管理企画室長 回答】 常山室長

ここ数年、週休二日工事の試行に取組み、28 年度は 824 件の対象工事のうち、165 件、昨年は 3,841 件のうち 1,106 件と拡大している。元請からも、リース料の話や、給与が減るといってなかなかお金が合わないという意見があり、今年から労務費や機械リース料の補正を導入し、間接費の補正係数も引き上げた。

さらに、4 週 8 休までできなくても、4 週 7 休あるいは 4 週 6 休でも実態に即した補正係数を掛け、徐々に週休二日に取組めるような環境整備の充実を行っている。

このような直轄工事における補正係数の取組を発注者協議会、ブロックの土木部長会議などで紹介し、県や市町村にも展開を図ってまいりたい。

【建設業課入札制度企画指導室長 回答】岩下室長

週休二日を実現する上で、日給月給制の職人の処遇が課題であることは認識している。直轄工事の補正係数を入れて週休二日に係る分を見ていく取組を、地方公共団体にも進めていただくようお願いしている。

民間工事では皆様にご苦勞いただいている部分が多いと、われわれも考えている。政府全体で適正工期ガイドラインを定め、地方公共団体のみならず、民間工事にも守っていただくよう要請している。鉄道・不動産・住宅分野の分科会連絡会議を設け、それぞれの工事の特性を見ながら、週休二日の実現のために、労務費を含め、適切に請負代金に反映させていく取組を始めている。

民間は浸透までに時間がかかるかもしれないが、発注者、元請企業も含め、問題意識を共有して取組を強化していく。

【要望事項 2 - 3】

「適切な工期設定と工事単価増の実現について」

(一社) 日本塗装工業会

【要望趣旨】

週休二日制の実現を含む働き方改革は、業界が一致団結して進めなければならぬものと考えますが、特に塗装工事業の分野は仕上げ工程の段階でもあり、工期の遅れのしわ寄せを受けやすく、また発注者の要請により夜間や休日に施工を求められるなど十分な休日がとれないことが多いのが実情です。

一方で週休二日、4週8休を推し進めるとなると、技能工の日給月給の給与体系が多い現状では、稼働日が減ることにより収入減につながりかねません。週休二日制を実現するためには、発注者や元請には適切な工期設定と人件費の負担へのご理解をお願いしなければ実現できない状況にあります。国土交通省には適切にご配慮をお願いしたいと思います。

加えて、労働基準法改正による罰則付き時間外労働の上限規制が導入されることとなりましたが、適切な工期設定と工事単価増が実現されない場合は、それに応えることは非常

に困難です。新たな人材確保もままならない建設業、特に営業利益率の低い小規模な専門工事業者の状況をご考慮いただき、何らかの適用除外も併せてご検討いただきたいと思います。

【建設業課建設業政策企画官 回答】平林企画官

建設業の働き方改革を進めるに当たっては、週休二日の導入により日給月給制の方々の勤労日数が減り、収入が減る可能性を懸念する声があることは承知している。直轄工事では、本年4月以降に入札手続きを行う週休二日工事を対象に労務費の割増し補正を導入するなど、踏み込んだ対策を行っている。

また、働き方改革を実現するためには適正な工期設定に関する発注者の方々の理解が不可欠であり、昨年8月に「適切な工期設定等のためのガイドライン」を作成して周知徹底を行ってきた。住宅不動産では夜間や休日施工を求められる場合があり、先月、民間工事の属性に配慮しながら受発注者間で適正工期に関する協議を行うようガイドラインを改訂し、民間にも周知徹底した。引き続き、あらゆる発注者の理解と協力を求めていきたい。

働き方改革の関係では、厚労省など関係省庁とも連携し、現場で働く皆様に寄り添った形でしっかり取組んでいきたい。

【要望事項3】

「戸建て住宅外壁塗装改修の建設業許可要件化について」

(一社) 日本塗装工業会

【要望趣旨】

戸建て住宅の外壁塗装改修について、重要な営業種目として位置付けている本会会員も多くおります。本会会員は皆、建設業の許可業者であり、誠実に塗装請負工事に勤しんでおります。本会としても、国土交通大臣登録住宅リフォーム事業者団体として消費者が安心してリフォーム工事を発注できるよう、会員に対する指導や人材育成研修などに日々取り組んでいます。

一方で、この業界は事業を行うに当たって一律の資格はなく、比較的参入しやすいため、企業倫理に欠ける業者も一部に見られます。その結果、契約上のトラブルや、ずさんな工事によるトラブル事例も数多く耳にします。

塗装工事は建物の美観を確保することに加え、建物の良質な状態を維持する工事で、生活に重大な影響を与えるものです。一般的な外壁塗装改修において、請負工事額が建設業の許可が必要な500万円を超えることはほぼありませんが、生活への影響が非常に大きい外壁塗装工事に対しては、建設業許可を持つ者のみに工事を限る等、請負業者に一定の資質を求めていくことを提案いたします。

【建設業課建設業課建設業適正取引推進指導室長 回答】須田室長

建設業法においては、建築一式工事以外の建設工事で500万円未満の軽微な工事のみを請負う者については建設業の許可を得なくても建設業を営むことができるとされている。一方、建設業法では許可を受けていない建設会社に対しても、公正な契約の締結、誠実に履行する義務、書面締結など一定の義務を課すことと、指導監督や不正事実の申告ができる仕組みになっている。請負契約に関し著しく不誠実な行為があれば、指導監督の対象となる。

請負業者に一定の質を求めることは、発注者が業者を選定するにおいて重要な判断要素である。軽微な建設工事の場合であっても、発注者が注文するに当たって建設業許可を持つ者に限ることを妨げるものでなく、そういった意識を発注者に持ってもらうことも必要と考えている。

II. 自由討議

【建専連理事 意見】

登録基幹技能者の件について、本年度の推進協議会においても、今後の課題ということ各団体にアンケートをした。その結果をまとめ、さらに内側に向けて、先ほどお話があった地域ごとの遍在性を含めた情報発信を考えている。

大臣官房の技術調査課から頂戴した「働き方改革に向けた国土交通省の直轄工事における取組」の1ページ目の労務費の「4週8休以上1.05」という倍率はどういう根拠でなったのかということが、いま話題になっている。

数年前、働き方改革の話が出た直後に、日本型枠では日建連の依頼で完全週休二日にした場合のコストについて試算した。型枠工事では労務費が約21%、つまり4週8休で1.21の単価にならないと型枠業者は誰もやらなくなるとお答えした。

今、各ゼネコンでは、働き方改革の3、4年後を見据え、どれだけ単価の割増しをする

か考えている。既に一度、大手ゼネコンから単価の割増しについて、これで4週8休できないかという提案があったが、それではとてもできないという単価だった。話を聞いてみると、スタートのところでどうもこの1.05があったということで、それは大変困る。

先ほどのお話でいくと、本年度はこれで行き、将来的にはどうなるというところがあるのだろう。労務比率によって変わってくるので、専門工事業者は一律ではないと思うが、完全週休二日になったタイミングでこの労務の係数がどうなるのか。まだお考えでないならば、早めに係数を提示いただきたい。

【技術調査課建設システム管理企画室長 回答】 常山室長

1.05 という係数は、昨年の労務費調査での週休二日のモデル工事の実態を調べた上で決めたものである。現在は平成28年、29年の段階の工事での差であり、毎年の労務費調査の週休二日の調査結果をベースに、毎年考えていくものと認識している。