

建設労働生産性の向上に資する 12の提言

平成22年3月

社団法人建設産業専門団体連合会

はじめに

建設市場の縮小、過度の価格競争の激化(ダンピング)等により、建設業界は相変わらず極めて厳しい経営環境に直面しており、そのしわ寄せが下請業者(専門工事業者)および建設技能労働者に及んでいます。

とりわけ、専門工事業界においては、企業の利益率・経営体力が低下し、倒産・廃業の増加を招いています。また、それに伴い、技能労働者をきちんと雇用することが困難になり、年収の低下もさることながら、法定福利費を負担してもらえない技能労働者が増加、労災や雇用保険、年金などのセーフティネット面で不安定な状況に置かれています。

そこで、(社)建設産業専門団体連合会(建専連)では、平成20年度に「建設労働生産性の向上に資する提言～躯体編～」を策定し、「8つの提言」を公表・主張してきました。

平成21年度もさらなる調査検討のため、芝浦工業大学の蟹澤宏剛教授を委員長とする「生産性向上及び基幹技能者の活用・評価委員会」を設置し、「躯体」に限らず全職種にわたるものとして「12の提言」を策定しました。建専連としては、今後、これらの提言を元請業者や発注者等に周知・普及し、専門工事業者の経営革新や技能労働者の確保・育成、賃金・処遇のアップ等の実現を図っていく所存です。

おりしも、(社)日本建設産業団体連合会(日建連)が建専連と同じ方向性の提言を公表していることもあり、お互いが連携しながら上記の目標を実現する好機と考えております。

最後に、この提言が建設業関係者の方々に広くご理解していただくことを期待するとともに、委員会活動や調査活動等にご協力いただいた方々に広く感謝する次第です。

平成22年3月

社団法人建設産業専門団体連合会
会 長 才賀清二郎

建設労働生産性に係る事実と現状

視点1：技能者の雇用の現状

- 専門工事業者と明確な雇用関係にない技能者が相当数存在する
- 専門工事業者と雇用契約を結んでも、「固定給＋歩合給」として歩合給の比重が大きい技能者も存在する
- 「直用」「常用」等の雇用形態を表す言葉には明確な定義がなく、技能者の労働条件等の問題を複雑化している
- 「雇用されていない」技能者は労働条件、社会保険加入等で不安定な状態にある

視点2：専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情

- 「技能系正社員」の法定福利費は、専門工事業者の年間売上高の約1%に及ぶ
- 専門工事業者の売上高営業利益率からみて、現状規模の正社員数が限界に近い水準である
- こうした事情の結果、不本意ながらあいまいな雇用形態の下で仕事を続けている技能者が存在する

視点3：不透明な技能者の位置付け・定義

- 技能者の位置付け・定義が不明確であることが、技能者の雇用形態をあいまいにしている
- 技能者の位置付け・定義の明確化に資する「技能者の評価システム」が存在しない

視点4：重層下請構造の深化・施工体制の複雑化

- 下請構造の過度の重層化により、余計なコストの増大、施工の非効率化、品質の低下等の懸念が生じる
- 専門工事業者と適切な下請負契約を結ばず(結べず)、「直用扱い」として仕事に携わる技能者が存在する
- 下請構造を厳密に観察すると、施工体制台帳等で確認されるよりも深化している

視点5：技能者の育成の現状

- 技能者は専門工事業者のコアコンピタンスであり、技能者の育成は重要な経営活動である
- 経費負担、労務外注の増加等の点から専門工事業者が単独で技能者育成を行うのは困難である

視点6：次世代への技能承継に係る懸念

- 建設業は他産業と比較して、労働者の高齢化の進展が速い
- 建設業への新規学卒者の入職が減少している
- 技能承継の受け皿となる若年技能者、新規入職者の絶対数が不足している

- 建設業の労働生産性向上のためには、技能者の位置付けの明確化、重層下請構造の是正、発注者・元請業者との関係見直し、等の対策が必要
- そのためには、技能者の労働環境・労働条件等の改善を図ることが根幹的に必要

建設労働生産性の向上に資する「12の提言」

※赤字箇所は、平成20年度の「提言」に追加したもの。

提言1：品質・技術力重視の入札制度の拡充（価格偏重入札の是正）

- 専門工事業者をはじめ、建設工事参画者が適正な利益・収入を得られる価格で、品質の優れた生産物を調達できるような入札方式・入札制度の推進・拡充を提言する
- 総合評価方式のような枠組みを活かし、専門工事業者の技能力、ひいては技能者の個人の能力を評価するような入札制度の実施を提言する

提言2：発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進

- 公共工事において実施されている、発注者・設計者・元請業者による3者協議に専門工事業者を加えた「4者協議」の推進を提言する
- 同時に、4者協議の仕組みを公共工事だけでなく、民間工事にも拡張することを提言する

提言3：コア技能者の直接雇用の推進

- 登録基幹技能者や熟練技能者等とは明確な雇用関係を結び、専門工事業者としてのコアコンピタンスの維持・確保を推進する
- ただし、直接雇用することで負担増となる法定福利費や技能教育・安全教育費等の必要経費を削除するような安値受注は防止する
- また、技能者の雇用の安定化を図るため、工事(まずは公共工事)の発注の平準化を要望する。

提言4：基幹技能者の活用促進と適正評価

- 登録基幹技能者の常駐モデル事業を推進する
- 登録基幹技能者の配置義務化や加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正する
- 登録基幹技能者・1級技能士等の技能者を、建設業法に定める2級技術者相当として位置付けるような制度改革を検討する

提言5：社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保

- 技能者の所属・雇用を明らかにしたうえで、「建設業務労働者就労機会確保事業」の推進・発展を図る
- 仕事量の変動・繁閑・需給に応じた柔軟な就業機会の確保策を探る(社会保険等の加入が大前提)

提言6：建退共制度の活用・充実

- 民間工事での建退共制度の活用の厳格化等、建退共制度の活用促進を図る
- 技能者(労働者)の全適用、一人親方の利用条件の緩和、制度利用の義務化等を検討する

提言7：技能者全ての労災保険加入の促進

- 労働安全衛生法に定める安全衛生教育を実施した新規入場者等に対して労災保険加入を義務化する等、「現場単位」で労災保険に加入する仕組みを徹底する
- 一方で、労災保険未加入者の現場入場禁止の義務化等を検討する

提言8：技能者の育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設

- 技能者の育成だけでなく、就業機会の確保、社会保険の加入、将来の受け入れ先企業の紹介・斡旋等を行う、新しい組織・基金の創設を検討する
- 新しい組織・基金は業界横断的に運営されるものであり、専門工事業者・総合工事業者を問わず、工事請負代金の一部を運営費として充当するような仕組みを検討する

提言9：新たな事業の展開

- 今後増大すると見込まれる既設建設物の維持・補修等の工事については、直接受注できる可能性が高く、専門工事業者の利益率の向上、ひいては経営力の強化・安定化につながる

提言10：適正対価を確保したうえでの業務の遂行

- 本来、元請が行うべき業務(施工図の作成等)を無償で行っている実態を改善するため、専門工事業者が行うことが適切だと判断される場合は、適正な対価の確保を前提に専門工事業者が行う

提言11：元請、発注者、高校、専門学校等に対する計画的・組織的PRの推進

- 元請や発注者に対しては、登録基幹技能者の技能力・提案力等をPRし、同技能者の常駐工事の増加、年収や地位の向上を図る
- 高校や専門学校等の教育機関に対しては、建専連会員団体・企業が計画的・組織的にアプローチ・連携することで、若年者の入職促進を図る
- また、「建設スキルアップサポート制度」(所定の資格保有者に対する日建連の助成制度)のより普及に努める

提言12：地域・社会貢献活動の推進とPR

- 専門工事業界の地位向上・イメージアップを図るため、専門工事業者が実施している地域・社会貢献活動等について積極的にアピールする
- 地域・社会貢献活動を行っている専門工事業者を積極的に評価してもらえるような制度・仕組みの確立を図る