北陸地方整備局との意見交換会 議事要旨
日時；令和元年6月17日（月）14：30～16：30
場所 新潟グランドホテル 5階「常磐の間」

要望共通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られ、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になります。
早急な対応方お願い致します。

【北陸地方整備局回答】

現場配置の対象となっている工事だが、北陸地方整備局では総合評価落札方式の施工能力評価1型と技術提案評価のS型で、WTOの対象外として実施している。これは29年からやっており、詳細な数字は整理ができていないが、30年度も200前後の工事がその対象になっていたことから、機会は一定程度確保できていると思っている。先ほどあった通り、企業の施工能力等の評価で、登録基幹技能者を配置する場合には1点が加点されるということは共通である。これに加えて、企業の施工能力等の加算点は、施工能力評価1型で20点。配置予定技術者の施工能力と施工計画を合わせると、加算点合計が50の内数としてその評価がカウントされる。それに加えて、最後は入札価格との関係があるので、どの程度寄与しているかの評価は難しいが、一定程度の評価がなされていると思っている。

先ほどの質問にあった検査時のペナルティだが、基本は登録基幹技能者を必要とする期間にちゃんと配置されていけばいいので、あくまでも登録基幹技能者がやらなければいけない工事の時にそれが実施されたことが確認されればいいということなので、検査の時に必ずいなければいけないわけではなく、その対象工期全体の一部なので、その期間にきちんとその方が入っていた記録がいいということである。あまりこれまでのペナルティを科すことはなかったと思っている。いけないのは、そもそもその人がその職場にいなかったらそれが問題なので、それについてはペナルティを科すが、対象となる工事の期間いれればいいということなので、それを示す記録があれば十分である。もしそれ以外のことがあれば補足をいただきたい。

また、技能者が元請けなのか、専門工事企業なのか、これは関係なく、いずれに所属していても配置していただければ評価をするので、元請けでなければ評価ができないわけではない。その工事の中に参加をしていけばいいので、これについては特に心配する要素はないと思っている。

あとどういう職種でということについては、結果からするとPCの関係とか、若干その結果からすると限られているところがあるので、この普及についてはこれからさらに工夫をしなければいけない。それは必要だと思っている。

【建専連付帯質問】

登録基幹技能者は数もかなり増えてきているが、やはり職種によっては偏在しているということが質問内容にもあるが、今のところは大体鉄筋とか板金、そういった形が多いのだが、土木関係の工事の方に主に登録基幹技能者を、どうしても公共工事になるので指定される場合が多いということである。公共の建築工事にも今後波及すると考えてもいいのか。

【北陸地方整備局回答】

営繕工事においては、登録電気工事基幹技能者であるとか、完工時においては登録配管基幹技能者、登録ダクト基幹技能者といったものを評価の対象としている。

【建専連付帯質問】

建築主体の型枠・鉄筋といった業種があるが、そういったところに対しては、まだないわけなのか。今後そうなるのか。

【北陸地方整備局回答】

現場施工において、職長（登録基幹技能者）の作業能力が品質確保に寄与することを期待されている。そこで、総合評価落札方式の実施にあたり、登録基幹技能者の配置することを申請した場合は、加算点1点を付与している。平成28年度までは、基幹技能者の登録が比較的多い土木工事で「鉄筋工」と「型枠工」、建築工事で「配管」と「ダクト」と「電気工事」において活用を試行。平成29年度からは、登録基幹技能者全33職種で工事内容に該当職種が適合する場合に実施している。平成29年以降は、落札者が登録基幹技能者を申請した工事も増えている。

【建専連付帯質問】

ここに肝心の設計図書を明記してほしい。登録基幹技能者というのは、発注者である国土交通省がトップの資格として認めて受け付けているという認識で、我々専門工事業団体は汗をかいて講師を全国派遣してやってきている。やはりこういった資格は、厚労省の1級技能士もそうだが、すべて職人にとっては取らされてきた資格である。我々はこれが取って良かったと思える評価をしていただきたい。そこには物作り屋として、この仕事に携われるのは、この登録基幹技能者を持っている私しかいないのだと、そういう思いで一生懸命教育をし、ハイグレードな登録基幹技能者を取得させてきている。そのための一つの提案として、設計図書に書いていただきたい。偏在化があるとか、数が少ないと言うが、既に目標値を大幅に突破しているし、これからも増えていく。やはりどこかの整備局の方に本気で取り組んでいただけないと変わらないという思いで質問として書かせていただいている。難しい答えになると思うが、これから真剣に職人のための評価として取り組んでいただきたい。

【北陸地方整備局回答】

確かに図書に明記するとか、入札説明をちゃんと行うことは、PCなど限られているのが現状である。だが、既にそういうことができているので、かつ今は対象の工事が増えてきて、事例は積み重なってきているので、そこは1歩進めることを考えていきたいと思っ

ている。どの職種というのは申し上げにくいですが、裾野は広げていきたいと思っているのでよろしくお願ひしたい。

要望共通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。

【北陸地方整備局回答】

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、前者に関しては建設キャリアアップシステムについてのご要望があったのでお答えしたい。先程来何度もお話があったが、この4月から技能者の処遇改善と人材確保を目的とした建設キャリアアップのシステムの本格運用が始まっている。建設キャリアアップシステムについては、改めて申すまでもない話だが、技能労働者が経験と技能に応じた育成と処遇が受けられるよう、業界全体で技能者の就業実績を蓄積し、技能者の処遇改善、技能の研鑽を生み出すべく、今後は基本的なインフラとして官民挙げて、業界が一丸となって整備・発展させていく必要があると思っている。

目標だが、動き出したばかりの制度ではあるが、運営協議会においては運用開始初年度

で100万人の技能者。5年間ですべての技能者、330万人の登録を目標としており、早期のシステムの普及が必要だと思っている。そのための取り組みとしては、建設技能者の能力評価の基準整備を国土交通省で行っており、現場におけるカードリーダー設置のための補助金などを厚生労働省が行っており、今後も重点課題として取り組まれるということである。

このシステムのメリットを今後様々な形で関係者の方々に広く周知徹底していきたいと思っている。大きくは技能者の処遇改善と現場管理の効率化。これを大きく目指していくことになる。カードを持つだけですぐに処遇改善がなされるわけではないが、情報活用し、ユーザーや発注者がカードを持っている方を評価することで、処遇改善の実現に向けて進んでいきたいと思っている。

現在、本省においては、職種ごとの技能者の能力評価基準、それと連動した専門工事企業の施工力の見える化の検討が進んでいる。このシステムのデータがサーバーに蓄積されることから、現場管理の効率化として、作業員名簿や施工対象台帳等の書類作成の手間やミスが防止できる。あるいは、元請け事業者が建退協の証紙の貼付作業が楽になるという現場管理の効率化が図れると考えられている。

現状を申し上げますと、これまでに北陸地方整備局としては、昨年来様々な形で説明会などを開催した他、PRのチラシなどを通じて、システム概要、メリットの周知を図ってきた。多くの技能者・事業者から今後も理解が得られるよう引き続き周知を図っていききたいと思っている。現在、最新の登録件数としては、全国で4万6,000人。北陸3県では2,300人、新潟で1,300人となっている。また北陸管内で建設現場にカードリーダーが設置されているところはまだ十数か所と承知している。今後は技能者や事業者の登録状況や、現場での運用実態、発注者・元請け・下請け・技能者からの様々な意見や評価などを踏まえ、本システムの普及・拡大に向けて努力していきたいと思っている。

工事現場へのカードリーダーの設置だが、制度上システムの立て付けとしては、基本的に利用料は技能者・事業者の利用者負担を原則としている。そして利用については、まだ任意で汎用化がしていないことから、システム運営について要望のあった公共による利用料の費用負担、公共工事における要件化については、今回の制度の基本的な方針に関わること、利活用促進にかかわる重要な事項だと思っているので、ご要望はきちんと本省に伝えたいと思う。いずれにしても、待望のキャリアアップシステムであり、できるだけ多くの技能者・事業者にご利用をいただき、技能者の処遇改善が図られるよう私どもとしては円滑な導入と着実な普及に努めてまいりたい。

要望共通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ますが、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、できないと思っていることの改善・指導方お願い致します。

- ・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
- ・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

【北陸地方整備局回答】

要望事項の働き方改革における週休2日制の取り組みについては、ご指摘の通り様々な課題があり、目標に向かってできることから始めて、一つひとつ継続して解決していくことが重要かつ必要だと考えている。これまでの取り組みだが、平成29年の8月に策定された建設工事における適正な工期設定等のガイドラインの趣旨を踏まえ、各関係団体に周

知・協力依頼をしてきた。その中にある通り、長時間労働の是正に向けた適正な工期の実現に向けては、建設業者による生産性の向上などの自助努力を併せ、発注者の理解と協力を得ながら働き方改革を進めていくことが不可欠である。

このため今回建設業法・入契法・品確法のいわゆる新担い手三法が可決・成立したが、大きな目的として働き方改革の推進、現場での生産性の向上、持続可能な事業環境の整備といった諸課題に関するいくつかの規定が新設されている。例えば、中央建設業審議会において工期に関する基準を作成し、発注者を含めた請負契約当事者に勧告が行われる。また、建設業者には工期に関する見積書を交付する努力義務が規定される。また、発注者に対しては、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等による勧告が実施できるといったものが盛り込まれている。これについては、公共工事だけではなく、民間工事の発注を含めたあらゆる工事が対象となる。また公共工事の発注者に対しては、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講じることなどを努力義務化し、これによって休日の取りやすい環境の醸成を図ることとしている。これら新担い手三法の成立により、適正な工期設定や標準化を促進し、建設業の働き方改革を加速させていくこととしている。

この他国土交通省では、まず直轄工事から他の発注者の参考となる取り組みを率先して進める観点から、週休2日工事の適用拡大などに取り組んでいる。地方公共団体や民間に対してもこうした取り組みの浸透を様々な形で取り組んでいきたいと思っている。

なお、ご指摘の通り、週休2日制実現の環境整備については、関係者が認識を共有し、密接に連携しつつ取り組みをする必要があると思うので、建専部の取り組みとしては、立ち入り検査。そして社会保険推進処遇改善連絡協議会などのあらゆる機会を通じて、周知・徹底を図っていきたいと考えている。

【北陸地方整備局回答】

昨年度整備局の工事の半数にあたる300件を超える対象工事で、その6割ができたということであったが、今年はその対象を550まで拡大をする。ただし、発注者指定で行うのは50なので、残りの500は条件を見た上で判断をいただくということと、500の希望型についてはペナルティがないので、達成することも重要ではあるが、取り組む過程でどんな課題があったかを抽出する意味でも希望型は重要な役割を負っている。さらに発注者指定の工事は、工期や工事の難易度、制約条件、地元協議の進捗状況等の情報も含めて、公告段階で条件と工程を示すことにしている。500の工事で週休についても、同じくその条件を示してやっていくことになる。今まで入り口でなかなか十分な情報を出せなかったものを今年は充実して出していくことが、入り口での対策になる。

工事を実施しつつ変更したり、工期を見直したりということが必要になるが、発注者指定工事における、受注者へのペナルティは天候条件とか外的条件ではない部分で週休2日が実現できないような要素があった場合となる。今のところ、発注者指定工事がまだ少な

いこともあるが、未知の部分があるので、検証していく必要があると思っている。

経費について、労務単価は北陸では4.9%ぐらい上がっている中で、何とか全国共通の割り増し率である1.05はキープしたということだが、日給を月給に切り替えるとすれば、希望とすれば20%ということがあって、そのギャップはまだ埋まっていないと思う。労務単価が上がっている中においても、一応経費を維持したということ。それと過渡期ではあるので、4週8休ではなく、4週6休以上で必要経費を計上するということがあり、あくまでも期間全体を通じて、週に2日休めなくても期間全体で4週8休。月28日のうち8日に相当する部分が工期全体の中で確保されれば読めるといった形で、経費の割り増しについてはかなり幅広く取れるようにしている。直轄の監督職員が週休2日の趣旨を理解して、柔軟な対応をしていかなければいけないし、最終的には県・市町村に普及していかなければならないと考えている。

発注者協議会の場でその普及を図っていききたい。生産性向上の説明会には、さらに市町村の方にも参加をしていただいているので、直轄の職員がそれを理解してやるだけで市町村にもいいところは取り入れていただいて、うまく活用をいただくということについては、労務費調査の結果を翌年反映させるという性格上、若干政策誘導に時間が掛かるので、週休2日を区別した調査も始めているので、その実態が明らかになれば具体的に手当のできる場所もあろうかと思う。これは整備局だけでは決められないので、本省と共有しつつ進めていきたい。

要望北陸①「①建設キャリアアップシステムについて ②働き方改革について」

【要望趣旨】

①建設キャリアアップシステムについて

作業員の資格、実務経験等が明確になり、安全書類の作成も簡素化される事と期待しております。

しかし、スーパーゼネコンの大きい工事は、モデル工事を始める様な事を聞いていますが、地方のゼネコンはまだまだ情報が行き届いていない様に感じます。

私達も建設会社にお声掛けしてまいります。やはり、役所の方々から声を掛けるなり、それなりのメリットみたいなものを含めた中でお話をさせて頂ければ、速やかに話が進むかと思っておりますので、宜しくお願い致します。

②働き方改革について

近年、若手の入職者が集まらない現状が続く中、週休2日制は魅力的だと思います。

しかし、建設業界では工期の都合で、4週6休でも難しいと思います。

発注する時点で工期の見直し、そして何より休みが増えたからと言って賃金が下がっては意味がありませんので発注金額のさらなるアップをお願い致します。

公共工事の金額が上がれば民間もタイムラグがあるにせよ我々下請けの工事金額は上がると思います。

専門業の方々が絶えてしまつては、より良いものができなくなるかと私はそう思います。

【北陸地方整備局回答】

建設キャリアアップシステムについては、先ほどの全国共通要望事項でお答えしているが、その際に会長からも指摘のあった通り、その利用については制度開始間もないことも相まって、地域・業種・業態・規模、個々の元請け・下請け事業者、あるいは技能者など様々な関係者によって多少温度差があることは承知している。従つて、北陸地方整備局としては、引き続きあらゆる機会を通じて制度の周知に努めると共に、運用の実態、関係者のご意見・ご要望をきめ細かく調査・把握し、本省や建設業振興基金などとも連携し、引き続き普及促進に努めていきたいと思っている。建専連の皆様にはぜひご協力・ご支援を引き続きよろしくお願ひしたい。

【建専連付帯質問】

キャリアアップシステムについていろいろな質問が出ているが、我々建専連はあくまで下請けの仲間であり、この中に元請けのゼネコンがないところで討論しているのが変な感覚である。確認はどうなっているのか。我々のところに来る時には全然分からない。日建連もいろいろ言っているが、今まではたくさん儲けさせてくれたので、これからは払うといったことも聞いている。そこら辺で元を正ないとどれだけ話しても、5分の1ずつ切り出すのか、事実に向かつていかないと思う。そこら辺を聞かせていただきたい。

【北陸地方整備局回答】

制度・システムそのものについては、本省や建専連も入っているが、関係業界からなるいわゆる運営協議会で全体の制度設計、普及促進の方策について検討がされている。当然その状況は把握・承知している。その上で、現場の皆さんの実態がうまく運営協議会に反映されていくことも重要だと思っている。北陸地方整備局としては、こうした場を通じていろいろな話を伺いつつ、現場の状況を逐次本省等に報告し、課題を整理する助けにしていく役割に努めている。基本的に我々現場と本省はきちんと密接に連絡を取っている。

要望北陸②「週休2日実現と働き方改革関連法案に対応するための環境整備」

【要望趣旨】

人材確保・育成の為には「週休2日実現」、働き方改革関連法案成立に伴う「時間外労働の適正化（短縮）」「有給休暇5日以上付与」等そして「建設キャリアアップシステム」実施が必要不可欠です。

しかし現状の工期設定及び受注単価ではこれらを実施するのは不可能です。富山県の場合、公共・民間建築工事共、受注単価は下降気味であり、民間工事の工期はますます厳しくなっているのが現状です。この状態が続けばダンピング時代の受注単価に逆戻りし、左

官業界の誰もが事業の継続を断念せざるを得なくなります。「週休2日実現」や「時間外労働の適正化（短縮）」「有給休暇5日以上が付与」等を実施するためにはかなりの資金と時間が必要であり、このままでは単なる夢物語に終わってしまいそうです。これらの重要課題を実践するには、我々下請け専門業者だけの力では無理であり、国・地方自治体そして元請け業者の皆さんの一体となった力が必要です。左官業界が継続できるよう我々も努力しますので適切なアドバイスと御尽力をお願いします。

業界PR・人材確保の有効な手段のひとつである、高等学校への出前講座を昨年は桜井高校3回、高岡工芸高校3回、富山工業高校1回実施しました。今年も同様の実施を予定しています。また小学校への泥団子教室・壁塗り体験等の事業も実施する予定であり、引き続きこれらの事業への支援をお願いします。国からの県・市町村担当部局への働きかけ等、出前講座が実現・継続できる環境造りの支援を厚生労働省さん共々よろしくをお願いします。

○北陸地方整備局回答

明るい話も出てホッとしている。週休2日制実現と働き方改革関連法案に対応するための環境整備ということで、主に下請け業者の受注単価に関するご要望をいただいたと考えている。建政部としては、建設業の法令遵守推進に関する取り組みの観点からの環境整備ということでお答えしたい。

特に地方公共団体や民間発注の工事への適正価格を普及させていくための取り組みについてお答えしたい。これまで建設工事の担い手が中長期的に育成・確保されるために国土交通省の直轄工事のみならず、公共団体や民間発注工事の契約についても、適正価格で契約が締結されることが重要だと考えている。国土交通省の直轄工事では、市場の最新の労務・資材などの実勢価格を踏まえ、適正な予定価格を設定している。地方公共団体に対しても、公共工事設計労務単価が改定された際には、早期活用を促すなど、最新の实勢価格を適切に反映させた適正な予定価格を設定するよう要請している。また民間工事についても、公共工事設計労務単価が改定された場合には、適正な水準の経費が発注価格に適正に織り込まれるように、民間発注者団体に対して要請を行っている。

また、請負代金が下請け・孫請けまでに適切に支払われ、適正な水準の経費が下請け事業者の労働者にまで行き渡ることが働き方改革を進める上で重要だと考えております。このため、国交省としては従来から法令遵守ガイドラインにより、下請代金の支払い手段を改善していくことを周知徹底する。あるいは、元請け事業者が下請け事業者に対して下請代金の支払いを現金払いで行うよう、毎年資金需要の増大が予想される夏場、8月。それと冬期、12月の2回、建設業団体を通じて通知する。あるいは、下請け事業者に適切に代金が支払われているかについてなどの実態を把握するため実態調査を行って確認して、不適切な取引が認められた事業者に対しては指導を実施する。それから取引適正化推進月間における講習会などをこれまで以上に積極的に実施するといった様々な取り組みを進め

ているところである。

これらに加えて、今般建設業法の改正により、下請代金のうち労務費相当分について現金払いとする配慮を求める規定が新設されているため、こうした取り組みを通じて、適切な下請け契約が締結され、建専連の真面目な事業に取り組んでいる下請け事業者に適正な賃金が払われるよう、今後とも継続して取り組んでまいりたいと考えております。

また、月給制についても話がありましたが、やはり職人を雇用する会社のスタンスが非常に重要だと思っておりますし、そのためにも建専連、団体の役割が非常に重要だと考えている。

さらに高等学校の出前講座の支援についてご要望があったが、こちらは様々に取り組んできたが、効果があると聞いて、私どもも引き続き積極的に取り組んでいきたいと考えている。これまで担い手確保・育成推進協議会などを通じて、例年出前講座のチラシの作成やホームページの紹介、教育機関へのチラシの配布などを行い募集協力しているところである。引き続き関係機関と連携を深めつつ、皆様の活動を継続して支援してまいりたいと考えている。出前講座の実施そのものについては、講師の派遣など、特に建専連の皆様、各所属団体の皆様のご協力が必要なので、引き続きよろしくお願ひしたい。

要望北陸③「職人基本法について」

【要望趣旨】

働き方改革で必要なものは全て国の指示通り進めている中、ゼネコンの考え方は進んでいません。私たちの原資は請負単価にあります。未だ法定福利費も完全ではなく、さらに職人基本法により労働者への安全配慮が多く関わります。安全経費の見積書提示もする事になりますが、法定福利費もまだ半ばであり、安全経費の見積り提示をしてもゼネコンが認めてくれるかは分かりません。せめて請負金額の？%か、国からの指導があれば分かりやすいのですが。

【北陸地方整備局回答】

まずちゃんと支払っていないのではないかという話をいただいたが、下請けの調査もしていくので、その中で実態を確認しきちんとやっていきたい。また新たな法律でもいろいろなツールができたので、それも使いながらしっかりやっていきたいと思う。今の働き方改革の直近の問題は、やったかただけではなく、それを指示した方もブラックの企業になるし、発注側もブラックとして指摘をされるのだと。誰が指示した工事が外に出るのだと、そういう気持ちでやらなければいけないと思っている。特に週休2日の件ではそう思って、若い人を入れるためには週休2日にしなければいけないという強い思いがあるので、発注者が代表としてはほぼ週休2日に向けてやっていくと。発注者指定については責任を持って、自分たちの工期でできるはずだからどうかということである事業なので、そういうものに徐々に移していくということであり、それを自治体に広げていきたい。また、行

政の立場としては、今回は建設業法の改正もあったので、著しく工期が不適切なやつは駄目だとなっているし、勧告のできる制度もできたので、そういう両面を使いつつ週休2日の達成に向けて頑張っていきたい。また、そのお金の面とかいろいろな面でおかしなことがあれば、支部もあるので情報をいただきつつしっかりやっていきたい。安全も放っておくわけではなく、最後はお金の問題かもしれないが、そういうところも含めていろいろな声を聞きつつ進めていきたい。今の流れを継続することと、全体への浸透が最も大事なので、ぜひご意見をいただきながら進めていきたい。そして若手が物作りに入ってもらえるように頑張っていきたいと思うのでご協力をお願いしたい。