

令和元年度 国土交通省と（一社）建設産業専門団体連合会との

定例意見交換会 議事要旨

日時：令和元年7月31日（水）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】

「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、建専連意見としては、

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点受注に繋がるような状況でしょうか。併せて伺います。

〈参考〉

Cランク発注工事、現場従事技能者評価型では、登録基幹技能者などは1人4点加点、施工能力最大16点と技術者評価点と同等の配点とするため、専門工事業者評価制度を改定し登録基幹技能者など技能資格者を多く雇用する専門工事業者を加点評価の対象とし、

評価点の高い専門工事業者を使えば使うほど元請の総合評価も高まる制度にし取り組みを始めた整備局もあります（別添）。

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。

【国土交通省回答】

まず1点目だが、国土交通省の直轄工事では、企業の技術力を評価する項目のひとつとして、元請、下請を含めて配置される現場従事技術者に登録基幹技能者を活用する場合に加点評価をする、という取組を行っている。総合評価の技術評価点は、元請企業の能力のほか配置予定技術者の能力、技術提案等の評価項目など、多様な項目で構成されているので、加点評価が受注に直接的につながるかどうかについては、個別工事ごとに状況が異なる。よって評価はなかなか難しいが、一定の意義はあるものと考えている。なお、総合評価の評価項目や配点については、各発注者である各地方整備局が、地域の状況等を踏まえて適切に設定していると承知している。

2点目、国土交通省直轄工事における設計図書への明示だが、登録基幹技能者の配置を義務化し、競争に参加できる社を制限することになるので、競争性の確保に留意しながら地域の状況も踏まえ、さまざまな意見を聞いて検討する必要があると考えている。

【要望事項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。

【国土交通省回答】

本格運用を開始したキャリアアップシステムは、将来にわたって建設業の担い手を確保するための重要な取組だ。特に、技能者ひとりひとりの技能や経験に見合った処遇改善を図ることは非常に重要。とにかくこのシステムを普及させ、入りたいと思うようなシステムにしていくことが、建設業にとって重要だと思う。そして、専門工事業団体ごとに評価基準をつくる、対外的に技能の PR をする、さらには施工能力の高い企業がきちんと評価されるための「見える化」制度の検討も進めているところだ。こういったことを着実に進め、皆さまがキャリアアップシステムに進んで入るような環境にしていくことが重要だ。

カードリーダーは、元請企業が設置するもの。われわれとしても、厚労省の助成金で中小建設事業主団体からの申請に対して3分の2に助成するので、全元請団体に対してカードリーダー設置現場が増えるよう働きかけをしていきたいと考えている。さらには地方のゼネコン団体、建設業協会などにも働きかけていきたいと思っている。

【要望事項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出されています。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。

- 自然由来の事情
 - ・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

- 建設就業者減少の事情
 - ・人手不足（人員採用思うに進まず一人一人の負担大）
 - ・技能労働者の減少と高齢化による生産低下
 - ・労務単価、賃金アップが最優先

- 受発注の事情
 - ・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
 - ・週休二日制導入できない発注業者にペナルティーは不可能

- 施工者元下の事情
 - ・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
 - ・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
 - ・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、機械の搬入が遅れる

【国土交通省回答】

適正工期や著しく短い工期への勧告等についてお答えする。建設課長の高橋から説明したが、週休二日制を含めた建設業の働き方改革を進めるため、先の通常国会で改正建設業法が成立をみたところだ。このなかで、適正な工期確保のために必要な工期に関する基準を中央建設業審議会で審議いただき、決定することになっている。

この基準は定量的なものではなく、工期設定にあたり考慮すべき定性的な事項を定めていくことをイメージしているところである。具体的には、たとえば全工程に共通する事項として雪や雨といった自然由来の要因、週休二日や年末年始、夏期休暇といったものへの配慮、また、専門工事業の皆さまが携わるさまざまな業種のさまざまな工程によって、適切な工期も変わってくるだろうと思う。そういったものを工期に関する基準のなかでお示しをする必要があると思う。中央建設業審議会は、建設工事の受発注者、有識者の三者で構成されている。受注者のなかには皆さまのような専門工事業の団体の代表の方々も含まれ、日頃から協力をいただいている。

今回、建設業法のなかで「著しく短い工期による契約を禁止する」という規定を儲けている。工期の長短の判断は、工事の内容、工法、投入すべき人材や資材の内容に左右されるため、一律な判断は困難だと思っているが、許可行政庁としては、中央建設業審議会でつくる工期に関する基準で、考慮すべき事項についてお示しをする予定だ。

あとは、過去の同種類工事の実績と比較してどうなのかといった観点、また、これは重要だと思うが、皆さま方含めて建設業者が提出した工期の見積もりを精査して工事ごとに個別に判断する、と考えているところである。そのほか改正建設業法では、公共工事の発注者のなかで工期の確保、施工時期の平準化といった方策を講じることを、入契適正化指針に加えることで、公共発注者側の努力義務という形になるので、これにより公共工事中に休日を取りやすい環境の醸成を図っていききたいと思う。

建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議を定期的で開催しており、改正建設業法の内容について今後も周知徹底を図るとともに、各省庁を通じて民間発注者の方々にも周知して彼らの理解を得ながら、働きやすい環境を作っていきたいと考えている。

【国土交通省回答】

労務単価について説明する。平成 24 年以降、7 年連続の引き上げによる効果は、厚労省の賃金統計でも 18%程度の上昇につながっている。建設投資の堅調な推移とあいまって、引き上げの効果は徐々に発揮されつつあると考えている。

週休二日取得に関しては、特に建設業は日給月給の方が多く、手取りの低下を懸念する声は承知している。国交省は、直轄工事では週休二日の工事の労務費に対して 5%の補正係数をかけることで適正な労務費を算出し、手取りが下がらない取組をしている。いずれにせよ、補正された金額を、元請が下請にきちんと払うことが重要だ。われわれとしてもさまざまな機会をとらえ、元請に対して補正分の割増の労務費を見込んだ、適切な請負金額を払うよう指導している。

皆さま方、専門工事業団体においては、週休二日工事でも手取りが下がらない形で、適切な賃金を見込んで見積もっていただき、その見積もりを注文者にきちんと請求していただきたい。適正な代金で請負代金を締結することで実質賃金が上がり、労務単価に反映され、賃金の好循環につながると考えているので、なにとぞよろしくお願ひしたい。

【国土交通省回答】

直轄工事の取組について補足する。国交省の直轄工事については、適切な工事に向けた各種取組をしていることに加え、降雨降雪による作業不能日数の適正な設定に取り組んでいる。さきほど週休二日の工事に補正をかける話が出たが、この補正にあたっては現場の調査をしっかりとしたうえで補正をかける取組をしている。あわせて i-Construction の推進を通じて、生産性向上に努めている。

【国土交通省回答】

営繕工事においては、働き方改革の取組をセットにして進めている。具体的には、公共工事における工期設定の基本的な考え方をつくり、それを踏まえて適正な工期設定、国債などを利用した施工時期の平準化、営繕積算方式による予定価格の適正な設定を行っているところだ。

生産性向上では、BIM や情報共有システムの活用、施工合理化技術の導入促進も行っている。これらを進めながら、現場閉所を伴う週休二日の達成条件に応じて労務費補正を行

う週休二日促進工事を実践している。このような取組については、都道府県政令市の担当課長が集まる会議を通じて、公共建築工事の受発注者の皆さまへの普及促進も図っているところだ。