

建設労働生産性の向上に資する提言(概要版)
～ 躯体編～

平成21年2月
社団法人 建設産業専門団体連合会
建設労働生産性向上委員会

はじめに

建設投資が減少している中で、建設業界の過剰供給構造を背景に価格競争が激化し、そのしわ寄せが専門工事業者や技能労働者に及んでいます。特に、技能者については、賃金水準の低下、労働条件の悪化、あいまいな雇用形態、技術・技能の承継不全等、様々な悪影響を生んでおり、このことが、建設労働生産性の向上を阻む一因となっております。

このため、専門工事業者が適正な利益を確保できるようにするとともに、技能労働者の確保・育成、賃金アップ、社会的地位の向上などを実現していく必要があります。

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「建設労働生産性向上委員会」(委員長:蟹澤宏剛芝浦工業大学准教授)を設置し、特に軀体系職種を対象としたヒアリング調査やアンケート調査を実施することにより、技能労働者の労働条件等の現状・課題を把握したうえで、「重層下請構造の是正」、「コンプライアンスの推進」、「技能労働者の地位向上と確保・育成」の3つを提言の柱と位置づけ、それを具体化するものとして「8つの提言」をとりまとめました。この提言は、今後の建専連の指針となるものであり、専門工事業者のみならず、元請業者や発注者等に対する周知・普及活動を行い、技能労働者の確保・育成、賃金アップ、社会的地位の向上を図り、ひいては労働生産性の向上につなげていきたいと考えております。

最後に、全ての建設産業関係者が、本提言を広くご理解、ご活用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にご協力いただいた方々に対し、深く感謝の意を表する次第であります。

平成21年2月

社団法人 建設産業専門団体連合会
会長 才賀 清二郎

建設労働生産性の向上に資する提言〈躯体編〉

- 建設業の労働生産性を向上させるためには、技能者を取り巻く労働環境・労働条件等の改善を図ることが根幹的な対策
- 「雇用形態・雇用先が不明確な技能者が相当数存在する」という前提に基づいた対策が必要

●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

- 「直用」「常用」等の雇用形態を表す言葉には明確な定義が存在せず、技能者の労働条件等の問題を複雑化している
- 専門工事業者と明確な雇用関係にある技能者は多くない
- 既往の統計・調査では把握しきれない、「雇用されていない」技能者が相当数存在する
- 「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：不明確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3：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

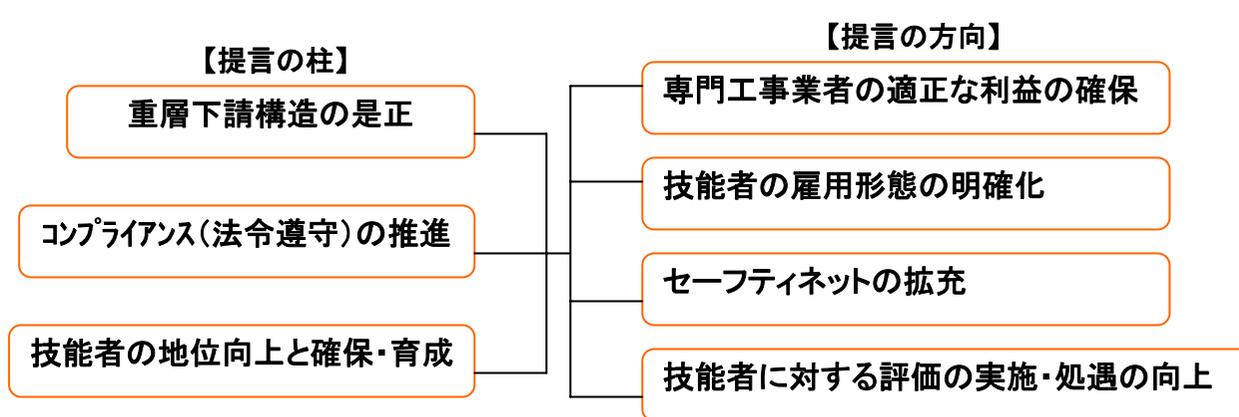
- 技能者は専門工事業者のコアコンピタンス（中核的経営資源）であり、技能者の育成は重要な経営活動である
- 経費負担、労務外注の増加等の点から専門工事業者が単独で技能者育成を行うのは困難である

視点6：将来への技能承継

- 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

●建設労働生産性に係る提言

- 建設労働生産性に係る事実と現状から、右図のような【提言の方向】が浮かび上がり、【提言の柱】が導かれる
- 【提言の方向】を踏まえ、具体的に下記事項を提言する



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）

- コンプライアンスを守っている専門工事業者が、適正な収益を得られる価格で、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

- 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（中核的経営資源）の維持・確保を推進する

提言4：基幹技能者の活用促進と適正評価

- 基幹技能者の常駐モデル事業を推進する
- 基幹技能者の配置義務化と加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正する
- 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づ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、「建設業務労働者就業機会確保事業」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

- 「現場単位」の労災保険加入を徹底する仕組みを検討する（一人親方を除外扱いない）
- 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、社会保険等の加入、就業機会の確保等を行う新しい組織・基金の創設を検討し、将来の受入先企業の紹介等を行う
- 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