

—— 令和2年度 ——

# 建専連全国大会

## 講演録

欧米の職人処遇と英国のカード制度に学ぶ

### 建設技能の見える化と 評価・処遇に向けて

建設キャリアアップカードを  
処遇改善に繋げるために

建設キャリアアップシステム

1234 5678 9012 34 - 56

**建設 未来**

登録番号: 2019年  
発行期間: 2024年 4月 1日  
更新日: 1999年 4月 1日

処遇の実現  
職人の誇りと足跡  
技能継承の責務

熟練の証し

信用の獲得

技術の研鑽 Career Unit

令和2年11月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会



## はじめに

本年度は、2020 年がスタートしてまもなく、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、私たちの生活・働き方が一変しました。

当会もさまざまな会議・行事等中止せざるを得ない状況の中、建設関係団体等の皆さまの多大なるご理解とご協力を賜り、WEB 形式により全国大会を開催することができました。厚く御礼申し上げます。

本冊子は、令和 2 年 11 月 25 日（水）～ 30 日（月）に当会ホームページにて公開いたしました「令和 2 年度（一社）建設産業専門団体連合会 全国大会」の講演録として取りまとめました。

WEB 開催にあたり、寄稿頂いた、国土交通大臣、厚生労働大臣及び（一社）日本建設業連合会会長、（一社）全国建設業協会会長の挨拶と共に、芝浦工業大学の蟹澤教授による「英米に学ぶ担い手確保策と今後の目標」と題しての基調講演を取りまとめたものです。

CCUS の推進の一助となる内容と思いますので、ご活用頂ければ幸いです。

また、本冊子の作成にあたり、寄稿・広告掲載等、建設関係団体等の皆さまにご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

# 建設技能の見える化と 評価・処遇に向けて

～建設キャリアアップカードを処遇改善に繋げるために～

公開日 令和2年11月25日(水)～30日(火) 建専連ホームページ

## 1. 主催者挨拶

(一社)建設産業専門団体連合会 会長 才賀 清二郎

## 2. 挨拶(寄稿)

国土交通大臣

赤羽 一嘉 氏

厚生労働大臣

田村 憲久 氏

(一社)日本建設業連合会 会長

山内 隆司 氏

(一社)全国建設業協会 会長

奥村 太加典 氏

## 3. 基調講演

【テーマ】「英米に学ぶ担い手確保策と今後の目標」

【講師】芝浦工業大学 建築学部 建築学科 教授 蟹澤 宏剛 氏



## 主 催 者 挨拶

---



一般社団法人 建設産業専門団体連合会 会長

才賀 清二郎

ただいま御紹介いただきました建専連の会長を仰せつかって  
おります才賀でございます。

本日は、令和2年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全  
国大会に当たり、一言御挨拶申し上げます。

初めに、全世界的に新型コロナウイルス感染症が広がり、感染拡大防止対策を講じたイベントの開催が求められている中、今回の最大のイベントである全国大会をホームページで視聴していただくことを試みました。国土交通省、厚生労働省、建設関係団体の皆様に多大なる御理解と御協力を賜り、ウェブ形式となりましたが、大会を開催できますことを主催者として厚く御礼申し上げます。

本年も台風による甚大な被害をもたらした自然災害がありました。感染予防対策を実施しながらボランティア活動と共に、当然の活動として建設業全体でその復旧に尽力してまいりました。災害の予防など、国民が安全・安心して生活できる社会基盤の整備は、国が取り組むべき最優先事項の1つであり、国土強靱化のため計画的に対策していくことを怠ってはなりません。その担い手になる建設業は、少子高齢化が大きな社会問題となる中で、工事の中心を担う建設技能労働者の処遇改善を実現し、若者が安心して飛び込んでもらえる魅力ある産業に変革できるよう、数々の課題に取り組んでいるところでございます。

その1つは、月給制の実現や週休二日制の推進であり、そのための適正工期による契約等がありますが、将来に向けて建設産業が健全で元気であるためには、元請企業、専門工事企業が建設技能労働者の処遇改善が急務であることを共有して、課題解決のため一丸となるべきだと思います。

現在、職人の技能の見える化を実現することによって、その技能に見合った処遇改善の達成を目標としている建設キャリアアップシステムの運用が始まっているところでございますが、これを建設現場に早急に広く普及させ、円滑に稼働されるよう、各お立場から本システムの普及のための行動に期待しているものであります。当会としても先般の協議会申合せのとおり、可能な普及促進策を実施しているところですが、行政の皆様にはこのシステムを現場に浸透させるよう積極的に推進していただきますよう、特にお願いするつもりであります。

こうした中で、本年通算して21回目となる本年度の全国大会は、「建設技能の見える化と評価・

処遇に向けて「建設キャリアアップカードを処遇改善に繋げるために～」をテーマに基調講演を企画し、建設産業専門工事業者の取組の一助とする重要な場として開催いたします。

当会は、諸外国の建設業界の実情を知ることで、我々がどのようなことができるか模索することが重要との判断から、2年にわたり国土交通省等のお力をいただき、会員団体のあらゆる職種から意欲ある経営者が参加し、アメリカ、ヨーロッパの視察を実施いたしました。参加者は皆一様に視察によって得たことを国内でどのように反映できるかを真剣に考えており、変革意欲に満ちあふれております。

この勢いを加速させるために、また、建設業全体の発展の基礎となるよう、視察団の団長を務めていただきました芝浦工業大学の蟹澤教授に「英米に学ぶ担い手確保策と今後の目標」と題して御講演をいただきます。欧米の建設業の実情、建設技能労働者の処遇改善はどのようになっているかを知り、カード先進国イギリスのレベルカードの成長過程を学んで、建設キャリアアップカードと処遇のマッチングのために何を学ぶべきかを聞ける重要な講演です。ぜひ最後まで御視聴いただきますよう、お願いいたします。

最後に、新型コロナ感染防止に留意しつつ、建設産業として、災害の復旧・復興はもちろん国民の生活や社会・経済を支える不可欠の産業であり続けるため、健全で元気な専門工事業者に産官学それぞれの関係者の御協力をお願いすると共に、皆様のますますの御健勝を祈願して、簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。

本日はありがとうございました。

## 挨拶（寄稿）

---



国土交通大臣  
赤羽 一嘉

建設産業専門団体連合会の令和2年度全国大会が開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。また、皆様には、平素より国土交通行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っておりますことに、厚く御礼を申し上げます。

貴連合会は、33もの専門工事業団体を束ねて代表する団体として、登録基幹技能者の活用や社会保険への加入促進、「建設キャリアアップシステム」の普及・活用の推進に積極的に取り組まれています。また、建設業における教育訓練の中核的な役割を果たしている「富士教育訓練センター」を活用した人材の育成にも取り組まれ、建設業の発展にご尽力頂いております。これまでの取組に対し改めて感謝と敬意を表する次第でございます。

建設産業は、防災・減災対策や社会インフラの老朽化対策など「地域の守り手」として大きな役割を担うとともに、地域の経済・雇用を支える我が国の基幹産業の一つです。その一方で、人口減少・少子高齢化による技能労働者の高齢化や大量離職期が間近に迫っており、建設業界が、今後ともその大きな役割を果たしていくためには、担い手の確保・育成が大きな課題となっております。

国土交通省としては、将来の担い手を確保するため、「処遇改善」や「働き方改革」、安定的かつ持続的な公共投資の確保に取り組み、建設業が「給与がよく、休暇がとれ、希望が持てる」、いわゆる「新3K」といわれる魅力的な産業となるよう取組をより一層促進してまいります。特に、「処遇改善」については、公共工事設計労務単価の引き上げによる適切な賃金水準の確保や社会保険への加入徹底を進めるとともに、若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じて給料を引き上げていくため、「建設キャリアアップシステム」の普及・活用を進めてまいります。また、「働き方改革」について、新・担い手三法も踏まえ、適正工期による契約の推進や施工時期の平準化の取組を強化するとともに、ICT活用などを通じた生産性向上にも取り組んでまいります。

皆様には、引き続きこれらの施策に御理解、御協力をいただき、建設業のより一層の発展に向け取組を進めていただくことを御期待申し上げます。

結びに、建設産業専門団体連合会の益々のご発展と、皆様のご健勝、ご活躍を心より祈念いたします。

## 挨拶（寄稿）

---



厚生労働大臣  
田村 憲久

このたびは、令和2年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会が開催されますこと、心よりお慶び申し上げます。

才賀清二郎会長をはじめ、建設産業専門業に携わる各団体の皆様におかれましては、厚生労働行政、とりわけ建設業における雇用管理改善の推進に多大な御理解と御協力をいただいておりますことに、改めて厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症が全国で猛威をふるい、本年4月7日に緊急事態宣言が発出され、不要不急の外出自粛や休業要請が出される中、建設現場においても、大手ゼネコンを中心に工事中断の方針を打ち出すなど、大きな影響をもたらしました。

緊急事態宣言が解除されて以降、感染拡大の防止と社会経済活動の維持の両立を図りながら、徐々に経済活動が再開されてきているところですが、建設業で働く皆様におかれましても、「建設業における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」の実践とともに、「三つの密」の回避や「人と人との距離の確保」等をはじめとした基本的な感染対策の継続など、感染拡大を予防する「新しい生活様式」の定着について御協力いただけますようよろしくお願いします。

また、近年、全国各地で大規模な自然災害が数多く発生しています。直近におきましても、令和2年7月豪雨により、九州、中部、東北地方をはじめ、広範な地域において、多くの人命や家屋への被害のほか、ライフライン、地域の産業等にも甚大な被害をもたらしました。被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げますとともに、被災地にいち早くかけつけ、現場で活躍される建設事業主及び建設労働者の皆様に対し、心より敬意を表します。

さて、昨年4月から働き方改革関連法が順次施行されておりますが、建設業における罰則付きの時間外労働の上限規制については、5年間の猶予期間を設け、令和6年4月から施行となるところです。建設労働者の長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の確保、処遇改善や生産性向上など、若者が心を惹かれるような、より魅力のある産業に変えていくことが求められております。

このような中、貴会におかれましては、これまでも建設産業専門業の中核的な団体として、

建設業の担い手の確保と育成、建設技能労働者の労働条件の改善などに御尽力いただいているところであり、本年の全国大会が、令和という新しい時代にふさわしい、建設業の働き方を生み出す契機の一つとなることを期待しております。

厚生労働省としても、貴会をはじめとした建設関係団体の皆様とともに、夢と誇りを持ち、安心して建設業で働くことができる環境づくりに、引き続き取り組んでまいりますので、御理解、御協力をお願い申し上げます。

結びに、貴会の益々の御発展と、本大会が実り多きものとなりますことを祈念し、私の挨拶といたします。

## 挨拶（寄稿）

---



一般社団法人日本建設業連合会 会長

山内 隆司

令和2年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会が開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。

また、平素より、貴連合会並びに専門工事企業の皆様には、施工の最前線でご活躍いただき、元請団体として改めて感謝申し上げます。

本年は、新型コロナウイルスの蔓延により、一部の建設現場で工事の中断等を余儀なくされた時期もありましたが、各種ガイドラインに則った感染拡大防止対策が徹底された結果、現状では、概ね通常通り稼働している状況にあります。当会といたしましては、引き続き、全国で現場に従事する建設技能者が安心して働き続けることができる職場づくりに努めてまいりたいと考えております。

さて、建設業が、将来にわたり、社会インフラや住宅の整備、災害時の応急復旧対応など、産業と国民生活の基盤を支える基幹産業として発展していくためには、優秀な担い手を確保・育成していくことが不可欠であり、本大会のテーマである「建設技能の見える化と評価・処遇」は、誠に時宜を得たものと考えます。また、これは、現在、貴連合会をはじめ、建設業界が一丸となって現場実装を進めている建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・定着に向けた取り組みに深く関係するものです。

CCUSについては、かねてより才賀会長と私が国土交通省に要請しておりました公共工事における義務化が、本年度から直轄モデル工事で試行されるとともに、国土交通省から「2023年度からのあらゆる工事でのCCUS完全実施」に係る方針が明示されました。

加えて、貴連合会傘下の団体を含む先行7職種において、CCUSカードの能力レベル別賃金目安が示され、来年4月にはCCUSと建退共との連携が本格開始予定であるなど、CCUSが幅広く活用される流れは着実に広がりを見せています。

当会といたしましては、適切な建設技能者の就業履歴の蓄積に向けて、当会会員企業の建設現場では、安心してカードを持参し、タッチできる環境を整えるべく、現在、請負金額1億円以上の全ての工事において、現場登録とカードリーダーの設置に取り組んでおります。

これからも貴連合会並びに専門工事企業の皆様と手を携えて、建設現場における就労環境の整備と建設技能者の処遇改善に取り組んでまいり所存ですので、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、貴連合会および会員各社様の益々のご発展を祈念いたしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。

## 挨拶（寄稿）

---



一般社団法人全国建設業協会 会長

奥村 太加典

このたび、一般社団法人建設産業専門団体連合会の令和2年度全国大会が、コロナ禍により例年通りの開催が難しいなか、WEB配信という形で本年度も開催されましたことを、心よりお慶び申し上げます。

貴会は建設専門業界を代表する団体として、技術・技能者の育成や労働条件の改善をはじめ、労働災害防止、環境保全問題など、業種団体を越えた建設産業共通の課題解決に向けて様々な取り組みを積極的に展開されており、才賀会長をはじめ役員ならびに会員の皆様の日頃のご努力に対しまして、心より敬意を表します。

さて、今年は年明けから世界的に猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症により、民間建設需要の低迷など、建設産業においても厳しい影響が出始めていますが、コロナ禍においても、「魅力ある建設産業」の実現に向けて、働き方改革の推進や生産性の向上など、喫緊の課題に取り組んでいかなければなりません。私ども全建も、本大会のテーマである「建設キャリアアップシステム」の普及促進への対応のほか、「休日月1+（ツキイチプラス）運動」などを通じた労働条件の改善や、女性・高齢者の更なる活躍に向けた職場環境の整備など、積極的な事業活動を展開しているところです。

地域建設業は、近年頻発化・激甚化している自然災害から人々の暮らしや安全・安心を守る「地域の守り手」としての使命に加え、ポスト・コロナの新たな時代においては、いわば「新しい地域の創り手」としても、その中心的役割を務めていかなければならないと考えております。

地域建設業が今後もこれらの社会的使命を果たしていくためには、建設業で働く人々や建設業を目指す若者が、夢と誇りをもって活躍できる希望に満ちた産業となるよう、関係団体が業種を超えて一致団結し、克服すべき様々な課題の解決に向け、オール建設産業として全力で取り組んでいく必要があります。私ども全建は、今後とも建専連の皆様と力を合わせ、「魅力ある建設産業」の実現に向けて力を尽くして参りますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

結びに、本大会が皆様にとって有意義なものになりますことと、ご参加の皆様のますますのご健勝とご発展を祈念して、私のお祝いの言葉とさせていただきます。



基 調 講 演

# 英米に学ぶ担い手確保策と 今後の目標

芝浦工業大学 建築学部 建築学科 教授

蟹澤 宏剛



注)：文中の(※ P. 数字)は、後掲の講演資料の頁数を表す。

皆さん、こんにちは。今日(11月19日)は東京都のコロナの感染者が500名を超えるそうで、大変な中ではございますけれども、ふだんと形は違いますけれども、このように建専連の全国大会が開催されますことを心より喜び申し上げます。それから、こんな中でも今日も現場で働いておられる建設技能者の皆さんに本当に敬意を表したいと思います。

今日は、先ほど才賀会長からもありましたけれども、逆にこんな時代だからこそ、このポストコロナの時代、このコロナが去った後にこの国の建設業がどうあるべきか、少なくともこの専門工事業界、現場で働く建設技能者の皆さんがやはりしっかりと報われて、その仕事を目指そうという若い人がどんどん増えてもらうような世の中にしていかなければいけないと。そのためにどうしたらいいかということ、逆になかなか外出もままならないこの時代にしっかりと考えましょと、そういう趣旨だと理解してお話をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

今日のお話の多くは、これも先ほど会長からありましたが、去年と今年アメリカとイギリス、フランスに行っていました。その中で、改めてこの日本がどういう方向を目指さなければいけないのか。やはり海外の状況を見てうらやましいということだけを言ってもどうにもならないので、専門工事業界としても政策的な目標を持って、しっかりとそれを訴えかけていこうと。そのための具体的な内容や順番はどうしたらいいのか、そんなことを考えるための一助になればと思っております。

これは今年の2月、イギリスのCSCSという日本のCCUSの手本となったイギリスのカードシステムといいますか、IDシステムです。その運営を担っているところを訪問したときの写真でございます。もはや8ヵ月前のことなのに、何か信じられない風景ですが、これは2月末ですね。日常がありました。誰もマスクをしていませんし、そろそろ日本でも(コロナウィルス)流行り始めていましたが、逆にヨーロッパに行ったらマスクをするなど注意を受けているような時代でした。



CITB(CSCSを運用している組織)とCLC(建設業界としての政策立案をしているシンクタンク)訪問風景

これはフランスで、フランス土木連合会というところを訪問したときです。ちょっとこの写真からは分からないのですが、シャンゼリゼ通り、エッフェル塔がこの向こう側ぐらいに見えるようなところにあります。アメリカでもそうだったのですが、こういう建設業の団体やユニオンのような組織が物すごくいい場所にあるのです。そこからして、やはりこれは1つの建設業の置かれた立場の違いや歴史がその辺にあるのかなという気をすごく強くいたしました。



フランス土木業連合会本部ビル



別館ビル屋上で記念撮影・後方はシャンゼリゼ通り

2020年の視察ではフランスは予備調査のようなもので数カ所だったのですが、イギリスはCCUSの基になったCSCSというカードを発行している組織とか、その中身を運用している組織、建設業界としての政策立案をしているシンクタンク、あとは実際の現場とか、いろいろなところをこの短い期間で巡ってまいりました。非常に皆さんも刺激を受けて、今後の建設業界の在り方に関して本当に熱く日々議論をするような、そういう視察であったことを報告しておきます。

最初に、海外の状況を御覧いただく前に、日本のCCUSについて簡単に現状をおさらいしておいた上で、では、海外はどのようなよという話をしたいと思います。

ここにいらっしゃる皆さんに今さら建設キャリアアップシステムがどういうものかということをご説明する必要はないと思いますけれども、少なくともここにいらっしゃるような方々は先行して登録されているのだと思います。技能者の登録も10月末で39万幾つでしたから、ぼちぼち40万に乗っているのかなというような段階で、大分進んできているわけですが、まだまだ業界全体としてはメリットが見えないとか、入ってもメリットがない、だからやらないのだというような声もたくさん聞くわけです。

(※P.38)

それに対して、一番これをサポートしてくださっている国土交通省はいろいろな策を打ち出

しています。春に官民政策パッケージが発表されたわけですが、この中では1つの見えやすいメリットということで、建設業法も10月に改正されましたが、例えば社会保険加入が義務化されていますし、作業員名簿をつくるとか、そういう改革も既になされています。

メリット、メリットというふうに業界がおっしゃるものですから、国土交通省は一生懸命、これは厚労省と随分前から調整してきたことですのでございますけれども、建退共の電子化を推進してもらって、ゆくゆくはCCUSでタッチした就労履歴は建退共の履歴としても認めていただくようなシステムにしていこうということとか、やはり入ったって何も得をしないではないかみたいな話があるので、直轄工事を中心に将来的にはこのCCUSに入っているということを原則化していこうと。国がまず手本を示して、それを民間でも取り入れていただくというような動きをしているわけですのでございます。

それでも、業界誌なんかを見ますと、このような調査を見るとメリットを感じている人は2割ぐらいしかいないとか、これは同様の調査やいろいろなものがありますけれども、大体同じような状況にあるのではないかと思います。

(※P.39、40)

最初に、では、CCUSのメリットは何かということですが、これについて私が考えていることを皆さんに問いかけをしたいと思うのですが、CCUSのメリットって何なの？ というのは、例えば皆さん社員証というのを持っていると思いますけれども、あといろいろな会員証とかというのがあると思いますが、そのメリットって何かと。

例えば社員証というか、私も職員証というのを持っていますが、これがないと、特に今コロナで大学は完全に閉鎖されていて出入りが厳しく管理されているので、持っていないと入れません。多分これが一番の理由で、それ以外に別に大学の職員証が何か役に立つということはないのですが、それから、フィットネスの例えば会員になっていたとしてもカードがないと入れない。なくても確認をすれば入れると思いますけれども、それには非常に手間がかかると、そういうものですね。

それから、同じようなものとして、皆さん名刺もお持ちだと思います。何で持っているのかといえば、それを見せれば自分のことを細かく説明しなくても何となくどういう人間かということは分かってもらえると。それは非常に利便性があるので、皆さんは名刺を持っているわけですので。別に名刺が何かの証明、裏づけがあるわけではありませんけれども、社会通念上そういうものだというふうに流通しているものであるわけです。

それから、最近はいろいろなポイントカード、マイレージに始まってTポイントとか楽天、dポイントとか、いろいろなものがあります。私も、なぜかといいますか、別にそのポイント

をもらって悪いことはないので、複数のカードを持って使い分けています。

あと、今日ここにお集まりの皆さんは、何らかの専門工事業団体に属しているわけですが、では、この属しているメリットって何なのよと。それは1人であるよりは仲間がいたほうが楽しいわけですが、それだけではないわけですね。今日の1つのポイントですが、海外はこういう業界団体に属しているメリットがより明確になっております。

CCUSのメリット、メリットと言いますが、では、逆に考えるとどうなの？という、例えば現状は別になくても働けるし、現場によってはそろそろ選別が始まっていますけれども、大多数の現場は別になくても自由に出入りができる。それから、匿名とか偽名でも今のところは働ける。今のところというか、長い間そういう歴史がこの産業にはあったわけです。

それから、職長とか、今は基幹技能者もありますけれども、そういう肩書が役に立っているかといえば、今のところはほとんど役に立っていない。それから、毎日長年一生懸命働いても何かのポイントがたまるというわけではない。それから、業界団体でいいますと、アウトサイダーであっても別に排除されるわけでも何でもないと。逆に何か身軽にいて、仕事をとれてなんという話もあったりするわけです。

では、別の側面からこの業界の問題は何なの？ということを考えてみると、1つはこれは働いている技能者もそうですし、会社自体ももしかしたら、そうではない会社もあるかもしれませんが、基本的にそんなに儲からない。それから、これ一番問題だと思いますが、やはりこの業界は長年にわたって正直者がばかを見ると。

例えば社会保険も早くやればやるほど損をするとか、実際にバブル崩壊とかリーマンショックとか、何か大きな出来事があるたびに、特に専門工事業社は、真面目に技能者、現場で働く人を社員として雇用して訓練校をつくってとか一生懸命やっているところほど痛手を被って、廃業したり倒産という歴史をずっと歩んできました。とにかくこの産業の一般からのイメージでいうと、全然よくなりません。

これは後ほど申しますが、いまだに何か新聞、ニュースで逮捕された人がいると、建設作業員だ、土木作業員だ、それならまだしも、とび職とか塗装工とか言われてしまうわけですが、そういう問題がある。結果として、若者から振り向かれないので担い手はどんどん足りなくなっていく。

それはなぜかというふうに考えてみると、まず儲からない、正直者がバカを見るというのは、やはりダンピングがなくなる。このコロナに関連しても、特に地方に行くと既にたたき合いが始まっているとか、ダンピングで根こそぎ持っていく業者が出てきているとか、すぐに何かがあるとそういう状況になってしまうわけです。

その大きな要因の1つとしては、アウトサイダーが看過されていると。別にここにいらっしゃる皆さんのような業界団体に属してなくても、何にも属してなくても、安けりゃいいよといっって雇う人がまだまだいる。それから、業界団体もそういう人たちを排除するほどまだまだそういう権限を持っているわけでもないということがあるわけです。

よくこの産業は競争だからしょうがないのだというような言われ方もしますが、しっかりとした法律、法治国家の中での競争というのは、やはりその国の法律を守った上での競争なのです。なので、私はずっと訴えてきましたけれども、社会保険も入っていない、税金も納めていないというような人としっかりと国民の義務を果たしている人、それが価格競争することは本当に競争なのかと。これはもう根本的な問題としてこの業界にはずっとあるわけです。

それから、誰でも建設職人を名乗れると。これも日本の場合には、技能士制度とかありますけれども、別にそれはいわゆる名称独占資格というものであって、それが無いと働けないというものではない。それから、それが現場に出入りするための通行手形になっているわけでも何でもない。そういう結果として、やはり生産性が低いから、それに支払われる対価も安いのだと。これがすごく悪循環になっていて、この産業の問題がずっと解決されずに来たのではないかと思うわけです。

では、これはどうすればいいのかということです。実は別に難しいことではないのです。ダンピングというのはやはりなくさないといけない。業界の内部から見たら、これは排除しなければいけない。国土交通省も排除という言葉を使っています。だから、ダンピングがあるのだ、あるのだここは嘆いているよりも、どうやって排除するかということをやったりそろそろ考えなければいけない。アウトサイダーも同様です。やはりアウトサイダーのような方は退場していただかないと、真面目な人が残れない。

次のところですけども、これは法令遵守を前提とした上での公正な競争をしなければいけない。それから、建設職人も誰でも名乗れてはいけないと思うのです。やはり建設職人のあかしというものをつくらなければいけないと思うわけです。その上で生産性を向上して、付加価値を高める。利益を高めないと配分するものもなくなるわけですから、しっかりとその辺をやっていくと。そういったことが大事になるのではないかと思うというか、これは当たり前のことですよ。そういうことがあるわけです。

その上でCCUSのメリットということを考えていくと、これは国土交通省が一生懸命用意してくださっているメリット以前に、例えば働けない、現場に出入りできないというものにしていかないといけないのではないかと。それから、匿名や偽名では働けない。肩書があっても役立たないではなくて、肩書がちゃんと物を言う。それから、毎日長年一生懸命働けば、しっ

かりとポイントがたまる。アウトサイダーは排除される。こういうことのためにCCUSを使うことによってメリットが明確化するのではないかと思うわけです。

(※P.41)

そのためには、メリットが先か加入が先かという話があるのです。今は大半の皆さんがメリットが先に出てくるのを待っているという状況、ここにいらっしゃるような皆さんは、先に入ってそれを待っているような状況にあるのではないかと思うわけです。国は優しいですから、一生懸命建退共の電子化とか、あとは建専連がおっしゃっているような、持っている人は割増しにする、こういうメリットの明確化というのもあると思います。

それから、これは私も一生懸命あちこちで訴えているのですが、CCUSに資格証の情報を登録しておけば、それを原本として認めていただけるようになれば、今の紙をこんなたくさん持ち歩かなくても済むようになるわけです。これができたらかなりメリットは大きいのではないかと思うわけです。

それから、今、実証実験の募集をしておりますけれども、労災保険を賦課方式といいますか何%という割合ではなくて実質賃金方式にすると、結構利益といいますか保険料の節約になるような業種は多いと聞いております。これは今、実験しようということで募集しているところですが、こういうメリットもあるわけです。ゼネコンの世界でも、土木のほうは実質方式が多いと聞いておりますけれども、そういうものです。

それから、ゆくゆく未登録者は工事から排除される。これも進んでいけば1つのメリットですよね。だけれども、皆さんに考えていただきたいのは、こういういろいろなメリットを生かすにしても、私はやはり数の力が要ると思うのです。まだ40万人です。これが多分100万人になると景色が変わってくるのではないかと思うわけです。厚労省にいろいろなことを訴えるのでも、40万人の声と100万人の声、それが150万、200万になったらやはり全然違うパワーになるのだと思います。

それから、今日はこの話も、ぜひ外国の勉強をしていただきたいと思うのですけれども、自主財源という考え方です。僕は非常にCCUSがポテンシャルを持っていると思うのですけれども、100万人になったときに、例えば皆さんが少なめに見て年間200日入場したとする、100万人が200回ピットとやると1年間に2億回入退場記録がつくことになるわけです。

例えば1回ごとに1円集めて、それを人材育成とか募集に使いますよといえれば2億円たまる。それを10円にすれば20億円になる。50円にすれば100億円になる。それくらいのことができるようになると、今の建設業の、厚労省のほうでいういわゆる千分の1（労災保険料率が他産業より高く、これ）が五、六十億あると言われておりますけれども、それを超えるぐらいの金額

をここで集められるようになる。

新たに何か建設業独自の税金をつくるのか、そういうことは国としてはできないので、これはヨーロッパなんかをぜひ参考にさせていただきたいですね。業界独自の基金を持って、それによって人材育成とか若い人の募集なんかを特にイギリスはこの辺をうまくやっているということの後ほど話の中で印象に残していただきたいと思います。

いずれにしても、私はこれ鶏と卵みたいなことを言いますが、やはりまずは100万人くらい、これがCCUSのペイのラインとも言われていますが、早くそれくらいの数を確認して、それくらいの力を持って、それくらいの大きな声で業界内部だけではなくて世論なんかを訴えていくこと、これが非常に大事なことではないかと思うわけです。それをぜひヨーロッパの制度の中から感じていただきたいなと思います。

(※P.41、42)

英仏とアメリカの話をしませんが、まずイギリス、フランスのお話をいたします。最初に、イギリス、フランスはどんな国かというのを数字で見えていくと、1人当たりGDP、これは大体国の力を表しますけれども、最近少し日本は負けていますが、この3国はほぼ同じくらいの1人当たりGDPにあります。ですから、非常に似た状況の国だと思っていただければいいと思います。

それから、これは建設産業のGVA（総粗付加価値額）というものですけれども、こうして見るとバブルの頃の日本ってやはりすごかったですよね。直近の2000年代半ば以降の状況を見ると、出っ込み引っ込みはありますけれども、大体日本がこの2ヶ国の倍くらいというようなイメージです。

1人当たりGDPは同じで、付加価値額は建設業では倍くらい。何で倍くらいなのかというと、働いている人の数が倍ちょっとなのですね。ですから、働いている人の数は倍以上で付加価値額がちょうど倍くらいということは、これは1人当たりの付加価値額を建設業でいうと日本はやや低め。だけれども、それほど大きな違いはない。ないというか、働いている人の数は、イギリス、フランスは大体半分以下ですよ。

それから、それほど大きな傾向はありませんけれども、日本は2005年以降ずっと下降線です。フランス、イギリスは、緩やかですが、やや横ばいで、ちょっとだけ増えているくらいの状況という感じでしょうか。その辺が日本と違うなという感じです。

(※P.42、43)

それから、全産業に占める建設業の就業者の割合ですけれども、日本はずっとバブルの頃は1割を超えていましたけれども、徐々に減ってきて、今、日本も大分先進国の数ですね。8%、

直近は多分8%を切っていると思いますけれども、イギリスが7%台前半、フランスは7%を切っているぐらい、日本は比較的多めというぐらいです。それでもこれもそんな違いはないということです。ですから、イギリス、フランスを比べる場合に、明らかに建設業の位置づけが全然違うとか、そういうわけではないと。大体数字でいうと半分ぐらいの就業規模だということを前提に御覧いただければいいと思います。

イギリスの建設業ですけれども、やはりあのリーマンの頃にどん底になって、これはイギリスでもらった「Whole Economy」という資料ですけれども、経済全体は緩やかに右肩上がり回復してきて、建設業は一時期沈み込みましたが、また最近ようやく上がってきている状況だということです。特にイギリスは、近年は結構建設業は伸びてきている状況にあるということです。

それから、働いている人でいうと、非合法というのはいえない部分がありますけれども、これは基本的に数字がとれるものでいっているのだと思います。建設業の労働者の国籍でいうと、UK（イギリス）の国籍を持っている人が86%ぐらいで、残りがそうではないということです。これ国籍と労働権、正規の労働ビザを持っているというのはまた別問題で、国籍だけの問題です。

（※P.44）

それから、一人親方というのはやはりいるのだと。これはアメリカでもいると言っていましたけれども、イギリスは大体35%ぐらいというふうにCITBという建設業の団体は数字を示してくれました。日本の一人親方はどれくらいなのかというと、これも正確な数字はないのです。それから、何を以て一人親方かという定義もないので、例えば今、労災保険に特別加入をしている人、これはいわゆる制度上の一人親方とも言えますが、それが60万人ぐらいいます。

恐らく表に見えない人もそれと同じくらいいるかな、100万人ぐらいいるよねというのは、全建総連もそのようにおっしゃっていますので、そうだとすると、建設業で働いている人が350万人とか300万人とか言われますけれども、それぐらいだとすると、やはり3分の1くらいは一人親方であるということであると、大体イギリス、日本は同じような状況にあるということです。

（※P.44）

それから、建設業の問題というのは、やはり労災の問題があるのだよということをイギリスで言っていました。雇用者は全産業の5%。これ雇用者と言っているのは、一人親方を除いて、労災ですから、そういったので先ほどの7.何%と違うかもしれませんが、けがをする人の多くが建設業はその割合よりもずっと多いということ、それから、落下事故が多いというのは日本と同じです。

下のほうに、皆さんの配付資料には入れなかったのですが、聞き間違いかもしれませんが、イギリスの団体で聞いたときは、死亡者数が年間 30 人だと言っていたのですね。働いている人の数が半分で 30 人ということは、日本は 300 人ぐらい亡くなっていますから、これ相当に少ないので本当かなと思っているのですけれども、確かめようがありませんが、もしかしたら死亡率は非常に低いという実態が日本との違いであるのかもしれない。

とはいっても、やはり安全上の問題や労働災害の問題はあるのだと。それをどうにかしなければいけないということでつくられた制度、これは日本が手本にした C S C S (Construction Skills Certification Scheme) と呼ばれる建設技能認証制度になります。

(※ P .45)

実はこれを見に行くのが今年の視察の一番のメインだったのですけれども、私は行くまでちょっと自信がなかったのです。私は海外の制度を研究していて、イギリスに 2007、08 年頃に行ったときに、こういうのがあるのだよというのを C I T B なんかを訪問したときに聞いたのですね。後ほど数字が出ますが、その頃の普及率はまだ 30% ぐらいだったと思います。

その後、三、四年前に行ったときに、カードってどうなっているのですかということをして直接現場に行って確かめることはできなかったのですが、今回も向こうで案内してくれた日本人のコンサルに聞いたら、カードがないと現場に入れないよというようなことをその頃に言っていました。2016 年とか 17 年ですね。今回行ってどれぐらい普及しているかというのを目で確かめようと思って行って、これは行ったときの現場です。この方は白いカードを持っていますが、ほかの方はこういう黒いカードを持っていたり、いろいろなカードがあります。結論から言うと、物すごい普及率でした。ゼネコンの現場はないと入れない、働けないということが徹底されているということでした。

(※ P .46)

これは現場でヒアリングしたときの資料ですけれども、では、どれぐらい賃金をもらっているのかという話を聞いて、直接話を聞いたところ、専門工事業の職長の方は年収で 4 万～6 万ポンドぐらいではないかという話でした。これは日本円でいうと 550 万～850 万ぐらいで、日本よりはちょっといいかなというくらいかな。でも、平均でいうと多分いいと思います。それから、この現場にいた電気関係のサイトマネージャー、これも職長というか日本でいう代理人というか、どっちがいいのか分かりませんが、そういう人でしたが、35 歳、職歴 15 年で 6 万 5,000 ポンド、約 900 万もらっているよという話でした。

よくこの業界の皆さんとも言うのですが、35 歳で職長になって、900 万、1,000 万、C C U S というシルバー、ゴールドぐらいでこれぐらいになれば、若者に堂々という仕事だよと言え

るのではないかみたいな話をしているのですけれども、イギリスはそれくらいの状況に実際にあるということです。これは残業代も入っているということでしたけれども、残業代は明確です。1日8時間労働は非常にしっかりと守られています。

現場はゲートがありまして、持っていないと絶対入れないと。電子化も進んでいまして、訪問した現場は指紋認証のシステムがゲートについていました。何だか随分偽造カードとかが出回って、今それができないようにマイクロチップを埋め込んだシステム化をしていると言っていましたけれども、要は偽造してまでもカードを持っていないと現場に入れないというのが徹底されていることは確かということが言えるのだと思います。



指紋認証システムによる入退場



イギリスのCSCSカード

(※ P.47)

カードはいろいろな種類があります。これ日本も4段階でというのはイギリスの仕組みを見習ったのですけれども、しかも私が2008年ぐらいに見たときのシステムなので、その4段階というのも、後ほど言いますが、少し古かったのですが、イギリスはこの赤いのはみんな見習訓練生、英語で言うとアプレントイスシップとかトレーニーという肩書の人たちです。これは日本にいない人たちですよ。

それから、いわゆる職人、専門職は真ん中のところですよ。緑、青、ゴールドというのに従って能力が上がっているという仕組みです。日本はこれを見習っています。ゴールドはアドバンスト・クラフトとかスーパーバイザーという人が持っていますので、やはり職長とか世話役に近いような人だと思います。ブラックカードはマネージャーと書いてありますけれども、要するに、専門工事業でいったら現場代理人のような方。ですから、基幹技能者は日本でいったらゴールドかブラックかという辺り、職長はゴールドのアドバンスト・クラフトとか、この辺の位置づけかなと思っていただければいいと思います。

白いのは専門職・アカデミックと書いてありますが、イギリスのカードシステム、これ日本

と違うのは、いわゆる技能職、職人だけではなくて建設業に関わるあらゆる人が持っています。この専門職・アカデミックというのは、例えば建築士とか積算士という人たちですけれども、そういう人たちも現場に出入りする時にはカードを持っていないと入れないということです。

それから、外部連携カードというのがありまして、ここには自動ドアとか工事用途倉庫、空調冷房設備とか書いてありますが、日本の感覚でいっても例えば電気工事関係とか設備関係とか、そういうところは連携団体ということでそれぞれがカードを発行しているのですね。これを持っていないと現場に入れないということは共通しています。

どれくらい普及しているのかということでしたけれども、私が2007年ぐらいに行ったときはもう100万人もいたのですね。でも、普及率が50%ぐらいのときに私は見えました。今は190万人。イギリスで建設業で働いている人が250万人くらいですので、率にして8割ぐらいの人が持っているということです。2016年から2019年にかけて少し減っていますが、これはさっきのIC化とかそういうことがあって、二重発行したのを整理したとか、その結果であって、実加入率が下がったわけではないという話でした。

では、逆に言うと20%入っていないではないかということですが、それに関してはどうということかという、ほとんどがいわゆる日本でいう町場、住宅の世界だそうです。イギリスは住宅といっても日本のように新築市場はほとんどありませんので、基本はリニューアルです。古い100年、200年の建物の内装や設備のリニューアルですけれども、やはりそういうところには不法な人が多いと。それから、こういうカードでコントロールできないということを言っていました。

イギリス人はブラックユーモアですけれども、そういう工事をしたら、文句を言おうと思ったらもういなくなって、どんどん逃げていくという人をカウボーイビルダーと言うのですけれども、ヒアリングのときに、それはカウボーイビルダーと言ったら笑っていましたが、そのような人たちです。やはりそういう世界には一人親方とか不法就労の問題があるということでしたけれども、逆に言うとゼネコン的な現場はかなりしっかりと運営されているということです。

これも制度がスタートした1995年に800人、それから5年たって2001年に16万人というような普及率です。僕は幾つかのマスコミの皆さんのインタビューとかで、出だしはイギリスより全然いいのだよという話をしましたけれども、イギリスも出だしはすごく遅かったのです。何でいきなり2005年、2007年ぐらいから普及し始めたかという、やはり建設現場の安全状況をこのまま放っておくことはできないと。

このままだったら、法律、罰則を強化するぞということを何か政府から言われたらいいですね。イギリス人はお国に何か言われてというのが嫌いな人たちで、だったら業界で自主的に

何とかするので、そんな罰則強化とか法律強化をしないでくれと。このカードをどんどん普及させるしかないねということで、業界の自主的な取り組みでこれだけ増えてきたということだそうです。

ですから、今の日本の状況というのは、国にもっとメリットを示してよとか何とかと言っている段階ですけれども、実は僕が最初に申し上げたように、やはりどんどん普及させて業界の声を大きくしようよとか、どんどん安全な業界にしていこうよとか、ダンピングするような人に退場してもらおうよというような自主的な取組としてもっともっと普及が進んだら、これは美しい話になるのではないかと非常に思うわけです。

イギリスのこのカードは、これはテキストですけれども、実は位置づけとしては、Health & Safety Testと書いてありますが、あのカードは別名Health & Safety Cardといいます。要するに、安全と健康のカード。現場に出入りする最低限の安全と体のことに関する知識を持ってくださいと。それに合格しないと現場に入れませんよという趣旨でつくっているのです。こういう四択ですから運転免許証の試験より難しいですよ。これに合格しないとカードをもらえません。

これはちょっと僕の研究室にあった紙ベースの本ですが、今これが全部電子化されて、試験センターのようなところへ行くと、タッチスクリーンで試験を受けて、合格して、かつ身分証明書、写真つき身分証明書という言い方をしていましたけれども、それを持っていくとカードがもらえるというシステムになっているそうです。

(※P.48)

イギリスのこのC S C Sのポイントは、要するに、現場の安全性を向上させるために業界が自主的につくったテストに合格した人に与えられるカードだと。もしかしたら先ほどの日本の300人の死亡者、就業者が半分だとしたら、日本でいうと150人という感覚のところは、死亡者が30人というのはもしかしたら正しい数字なのかもしれません。それはしっかりとこういうことをやっているからだということ。

それから、野丁場ではほぼ普及率が100%で、要は現場に入れないということ、この辺は評価システムなんかと連動しているということ。それから、この見習システムが日本にはなくて、非常にうらやましい制度です。後ほど少し説明しますが、このアプレンティスという見習制度は、逆に言うと、私が知っている限り、先進国でこれがないのは日本だけという言い方をしたほうがいいのかもかもしれません。それから、基金を持っています。

イギリスの建設業界ですごいお金を毎年集めています。その話もこれからいたします。

(※P.49)

イギリスの訓練制度と能力評価です。実は日本の今の能力評価制度もこれを参考につくって

います。今、R Q Fという8段階のものに移行しているところですが、普及しているのは昔から運用しているN V Q (National Vocational Qualifications) です。

私がこれを参考にしていた頃は4段階だったのですが、今は5段階になっています。要するに、1、2、3、4だったのを0、1、2、3、4にしたようなものだと思います。このようなレベルに分けられていて、大体日本の1、2、3、4はイギリスの1.5、2.5、3.5、4.5ぐらいかなというイメージだとよろしいのではないかと思います。元はこれが4段階だったので、これを見習って日本でも4段階の能力評価をつくってみようというのが今の能力評価の始まりだったということです。

イギリスの教育訓練というのは、これは認定を受けた民間がやる、民間訓練プロバイダーと言っていますが、要するに、日本の民間の専門学校のようなところがお金を取って訓練をやっています。これ今回の視察で行けなかったのですが、私が独自で行ってきたときの資料をお見せしますが、このableskillsというのは2つか3つ認定されている民間の業者さんの1つです。これはホームページを見たところですが、こういうホームページがあって、メニューがいっぱい並んでいるのです。

(※ P .50)

これは日曜大工コースからプロコースまでいろいろあって、例えば今黒く私が選んだのは、N V Qのレベル2になるためのCarpentry&Joinery Courseと書いてありますが、日本でいったら大工建具コースのようなもので、レベル2ですから、日本でいうブルーになるくらいのもので専門の学校で教えますよというコースです。

これ皆さん見ることができるのですが、ホームページを見ると、こういう訓練をやりますというのが細かく書いてあります。大体日本の木工と同じようなことをやります。このレベル2になるためのコースが有料でどんな感じかということ、10週間でレベル2になるというコースで、約3,995ポンドと書いてありますが、日本円にして55万円ぐらいです。

イギリスは、今から言いますが、アプレンティスという見習制度に入れる若い人はこういうのはただですが、転職をしようという人は自分でお金を払って訓練校で技能・技術を身につけて転職します。私がこの学校で話を聞いたときには、どういう人が来るの？と聞いたら、割と公務員とか普通の会社員とかが多いという話をしていました。ですから、先ほどの15年働いて職長になって900万円というのは、多分これは他産業と比べてむしろ高い賃金だと思いますけれども、要するに、お金を払って勉強して職人になるというのがペイをするということが日本と違うところではないかと思うわけです。

実は訓練校自体はそんな物すごい立派なところではなくて、この倉庫みたいなところで、こ

これは例えば設備の訓練の施設です。これは電気工事か何かです。日本の訓練校でも大体同じようなものです。これは左官をやっていたり、右側は電気かな。そのような、こういうところで訓練しています。あと、例えばここに Tunnelling and Underground Construction Academy と、実は読みにくいのが書いてありますけれども、これは日本でいうと地下鉄の会社がやっている訓練校のようなところですよ。そういうものもあります。

(※ P .51)

これは非常にびっくりするぐらい立派な訓練校でしたけれども、学校の中に実際にこんなトンネルがあって、そこでのメンテナンスとかそんなものを訓練しているのですけれども、これは地下鉄会社のこういう技術職になろうという人をここで訓練して、社員にしていくというような訓練校です。これもなかなか日本にはないです。電気工事なんかはやっていますけれども、なかなかないシステムではないかと思えます。

N V Q を持っている人が 3,500 万人ぐらいいますよと書いてありますけれども、正確な数字は分かりませんが、恐らく働いている人、就労人口のほとんどの方が何らかの N V Q の評価を持っているのではないかと。1 人で複数持てるので数が膨らんでいるのがあるかもしれませんけれども、それくらい国じゅうに定着している能力評価の仕組みということです。

(※ P .52)

次に特筆して見てほしいのがこの徒弟制度、僕もこれ日本語にするときに何としようかと。徒弟とすると何か日本的で、親方を見て覚えろとか、そういう感じがするので、何か嫌なのですけれども、Apprenticeship というのは辞書で引くと「徒弟」と出てきます。あるいは「見習」ということですが、イギリスではすごくしっかりと定着している制度です。現場で O J T を 80%、学校の机の上で O F F - J T を 20% 勉強するのだよという決まりがあって、これは教育省に関連する部門でこういう基準がつくられているものです。

これは全産業だと思いますけれども、直近で毎年毎年 37 万人ぐらいの人がこのアプレンティスを始めて、27 万人ぐらいの人がそれを修了していると。開始と修了で差があるのは、途中で脱落する人もいるということですが、これぐらいの人がこの見習プログラムを受けて、その上で産業に戻っていくという制度ができているということです。

(※ P .53)

建設業だけではないですが、これは建設業では随分使われているマッチングサービスで、アプレンティス、見習制度を使うためのマッチングサービスというのもありまして、こういう National Apprenticeships Service というホームページに行くと、あなたはどの地域でどういう訓練を受けたいのかということを検索すると、今こういう会社がアプレンティスを募集してい

ますというのがこの地図上に出てきて、そこに申し込むとマッチングができるというシステムです。これも半官半民のような団体がやっているシステムです。

加えて、先ほどの例えば民間の訓練校に行つて訓練をしてくる制度もそうですけれども、将来的に今何になったらより需要が多くなつてもうかるのかみたいなのが、これCITBという、現状ではさっきのカードシステムの本当の意味での運営をやっている団体ですけれども、ここが職種ごとに需要予測みたいなものを出しているのです。例えば今から5年後ぐらいには電気工が随分足りなくなるよ、今これになつておくと稼げるよみたいなのがこれを見ると分かるようなシステムになつてると。そのようなものも持っているということです。

(※P.54)

この見習システムはお金がないとできません。だって、見習生は転職者だったらかかる訓練費用もかからないということですから、それは誰かが面倒を見なければいけないのですけれども、このCITBという組織、これから変わるのですけれども、Levyというのは直訳すると「賦課金」と言いますが、人頭税的なものです。

CITB (Construction Industry Training Board) は日本でいったら日建連と建専連と全建総連が一緒になつたような組織ですけれども、そこがLevyという税金に近いものを取る権限を与えられていて、ここに加盟している、要するに、アウトサイダーは多少いるらしいのですが、基本的にいないという前提で、各企業の人件費の0.35%をここに納めなさいと。ですから、1万人従業員がいる会社は1万人分の給料の0.35を払うというシステムです。

なので、会社規模が大きいところほど負担金は多い。だけれども、実際にこれ職人のアプレンティス、見習を使うのは零細企業ですから、ちゃんと大きな企業から実際に技能者を雇用して育てるほうにちゃんと転化されるという仕組みだと思つてください。その2018年度の徴収額が1.8億ポンド、日本円にすると250億円です。これくらいのお金があるとういうかなり大きな仕組みが運用できるということなのですね。このお金を使つてこういう担い手確保の広報活動をやつたり、いろいろな活動をやっています。

このホームページなんかもおもしろいですね。ここに若い人が並んでいますけれども、この人たちが建設業で何で働いているのかみたいなことをユーチューバー的に自撮りでしゃべっているのですが、非常におもしろい。こんなことも担い手確保としてやっているということです。

(※P.55,56)

何でこんなことを始めたかというか、こんなにすばらしい制度を持っているけれども、例えばアプレンティスに関する調査というのがあつたとCITBの資料で見ましたけれども、アプレンティスという制度に賛成する親は80%だけれども、自分の子供を行かせたいという人は

30%しかない。これはやはり学歴が高いほうが将来的には賃金もよくなるという問題があるので、ここが問題だろうと。イギリスは国家レベルでここに取り組もうということ最近始めたということ今回訪問して知りました。これはびっくりしました。

これはTレベル制度と言っているのですけれども、イギリスでは大学入学資格、イギリスは日本とちょっと違うのです。大学は入ってしまうと3年ですが、その前に大学の教養課程みたいなのが1年あって、その前に入るための準備段階みたいなものがあるのです。

その準備段階に進めるための資格をAレベルというのです。これが日本でいったらいわゆる高卒の資格のようなものですが、これをアプレンティス・プログラム、要するに、見習制度を終えた人にも同等の資格をあげましょうと。名前はTレベルとしましょうというのが最近始まった新しい制度ということです。かつ、それが終わると大学に入ります。

(※P.56)

今からお話する、これもびっくりしたのですが、大卒程度になれる見習制度も最近2017年からできたと。これがまたすごくて、例えば大卒資格が得られる高度なアプレンティスシップの例と。これはいろいろな産業があるのですけれども、ここにあるのはCivil Engineer、土木のレベル6になるプログラムとか、一番下にEnvironment Practitionerと書いてありますから、環境のそういう判定をするような仕事だと思えますけれども、大卒レベルの高度な見習制度を終えると、レベル6ですから学士に相当するレベルに行けますと、そういうプログラムがあるということです。

これを実際に活用している会社にヒアリングに行ってきたのですけれども、ここはもう大卒なんか採らないで、うちはもうこの見習ばかり採っているのだよと。大学に行くと、イギリスはそれほど高くないとはいえ、丸3年プラス1年、4年で800万ぐらいかかると。

それに対して、大卒レベルのこの見習制度に行くと、この会社は給料を払いますが、80%がOJT、20%がOFF-JT、座学と言いましたが、そのOFF-JTの部分はただで学校に行けます。

この会社の説明ですと、今、大卒社会人の初任給が2万5,000ポンド前後だと。大体350万円ぐらい。見習として5年間行くのです。ですから、高校を卒業してすぐぐらいのときに見習に入ると、最初は年収で日本円にして250万円ぐらいから始まるけれども、見習をしながら毎年毎年2,000ポンドぐらいずつ昇給していくと。そうすると、大卒と同じ5年目になると、その会社としてはもう給料が380万~420万ぐらいになっていると。要するに、大卒と同じ年齢になったときに、既に大卒者よりも賃金も上になっていて、かつ能力もついていて、これはすごくいい制度だということを書いていました。

実は日本側の専門職大学院という専門学校を大学にしようみたいな制度をやっているところがありますが、僕は何かこれをまねしたのではないかなという気はしますが、全然違うものですよね。昔からある見習制度よりレベルの高いものをつくって、これは産業政策なのですね。やはり技術者、技能者の一人一人の生産性を上げて、しっかりと国としての生産性を確保しましょうと。そういう産業政策だと思うと分かりやすいと思います。

2017年から、今までは建設産業で独自でやっていたようなこの制度が産業全体に広がりました。今度は産業全体から支払い給与額の0.5%を取るようなシステムが始まったと。ですから、いろいろな産業でこれをやり始めた。イギリスとしてはEUから離脱したとかいろいろな危機感があって、どうやって残れるかということを考えてものだと思います。

(※P.57)

それから、CITBとかCLCというところにもお邪魔してきました。ここはいわば建設業のシンクタンクなのですね。ここがこのところ産業政策を出しておりまして、今、右下にあるこの写真、これはホームページでも見ることができますけれども、この産業政策はなかなかすごいんです。建設コストとライフコストを33%削減、工期50%短縮、温室効果ガス排出量を50%削減、建設業の見習いを年25,000人なんてかなり具体的な提案をしているわけです。これはもうイメージ的には建専連と振興基金と一緒にこのような提言をしていると、そのようなイメージだと思っていただくといいと思います。

(※P.58)

続いてフランスです。フランスは予備調査ですので軽く流しますが、これはツール・ド・フランス労働者協会に行ったときです。ツール・ド・フランスって日本人は自転車のレースだと思ってしまうのですが、違うのです。職人巡歴制度というのがありまして、それをツール・ド・フランスといいます。ここにも本当に今となっては懐かしい日常の風景がありました。



コンパニオン・デュ・ドゥヴォワール=ツール・ド・フランス労働者協会の職人の家と訓練風景

我々はこういうAOCDFという、コンパニオン・デュ・ドウヴォワール=ツール・ド・フランス労働者協会に行ってきました。このツール・ド・フランスという制度は非常に歴史が長くて、中世からあるような仕組みです。ユネスコの無形文化遺産になっているということでした。33職種のところやっていて、大体中卒や高卒の人が入ります。簡単に言うと、我々が訪れた職人の家というところに最初は泊まり込みで訓練を受けます。それである程度の能力がつくと、そこから修業の旅に出るのです。そこでいろいろな会社を経験しながらスキルを積んで、戻ってくると一人前として認められるという制度です。

これはドイツのマイスター制度も一緒です。最近海外に行くことが義務づけられたという話をしていました。ドイツは随分前から海外が義務づけられていて、私は十数年前にドイツ人の巡歴職人を何人か面倒を見たことがありますけれども、ヨーロッパには定着した制度です。

言葉は違いますが、ここにもちゃんと見習いというのがあって、それで数年間、我々が訪れた職人の家で、中卒が2年間、高卒が1年間ですが、泊まり込みで、ここには巡歴を終えた、巡歴を終えて一人前になるとコンパニオンというのですが、その人たちが教えてくれる学校があります。

(※P.59)

我々見てきましたけれども、これは屋根をやっているところかな。こんなものがありますけれども、ここで訓練を受けて、巡歴に出てくる。戻ってくると一人前、コンパニオン、ドイツでいうとマイスターになっている。そのまま産業界で働くという手もあるし、ここで教えるようになる人もいます。ですから、教える人と働く職人と両方育てている、そういう仕組みだと思ってください。

(※P.60)

フランスは、この辺も詳しくは今度行ったときという感じですが、技能者をゼネコンが直接雇用しています。専門工事会社もあるのですが、主要な職種はゼネコンが雇用しています。なので、フランスのゼネコンってでかいのです。割とそういうイメージがないのですが、ENRという、これはゼネコンのランキングを発表している会社ですが、中国を除いた世界一はVINCIというフランスの会社です。

これ従業員がたしか3万人とかいるのです。それは技能者を含んでいるのですごい数の従業員になるのですね。BOUYGUESも世界でいうと中国を除いて2番目です。EIFFAGE、これも上位にランキングされています。日本は大林組が15位、鹿島建設が19位という感じですから、規模感は分かると思いますが、フランスのゼネコンはでかい、職人なのに直接雇用しているというのが建設産業文化の違いということなんです。

(※P.61)

それから、ヨーロッパでおもしろいのは、こういう有給休暇金庫という制度があります。これはドイツにもあります。要するに、職人一人一人に有給休暇が与えられて、それぞれの人が何日間それを使ったかということを個別の会社ではなくて産業全体でそれを管理するシステムがあります。なので、これは金庫と言っているのですけれども、そういうもの。

イギリスも有給休暇に関しては個別の会社ではなくて全体で管理しているという話を聞きました。これはドイツにも労働貯金みたいなものがあるのですけれども、これも今働き方改革とかやっていますが、究極的には建設業はこういう仕組みをつくらないと、職人、技能労働者の皆さん一人一人が有給休暇を適切に使うのは、個社の管理、個社の負担では難しいのではないかという感じが私はしていますけれども、この辺に何か将来制度設計のヒントがあるのではないかと思います。

それから、アメリカです。ちょっと急がなければいけない時間になってきたので急ぎますけれども、アメリカは2019年に行きました。何とんでもアメリカはすごいなと思ったのは、これ日本が目指すべき1つの姿ではないかと私は思うのですけれども、私がたまたま金曜日の午後3時半頃にある公共工事の現場にお邪魔したら、人っ子一人いないのです。何でいないのですか、今日たまたま休みなのですかと言ったら、いや、大体3時頃に帰っちゃうからねという話なのです。

それはなぜかという、アメリカはコアタイムというのがあるらしくて、朝6時から夕方6時の間に実質8時間働きなさいと。アメリカは午前、午後15分ずつの休憩があって、昼休み30分、合計で1日1時間の休み時間、それからきっかり8時間の労働時間、朝6時から働くと、3時にちょうど8プラス1の9時間。なので、みんな帰っちゃうと。

金曜日の3時に帰れば、そこから家族旅行に行けばゆっくり2泊できるし、週末ナイターを見るのでもいいし、釣りに行くでもいいし、そういうこともできる。この時間の豊かさがホワイトカラーと違う建設職人の魅力なのだと言ったのは自慢していました。かつ、少し残業している人もいますが、特に公共工事の現場では働いている人はみんなアメリカ人です。ですから、ちゃんと母国の人が現場で働く、労働時間がちゃんと守られる。非常に魅力的なところがあるわけです。

イギリスと違うのは、これはユニオンとの労働協約によって成り立っています。建設業はユニオンの全国団体が2つあるのですが、そのうちの1つにお邪魔しました。

先ほどフランスは土木協会がシャンゼリゼにあったと言いましたが、向こう側にホワイトハウスが見えますが、ホワイトハウスの目の前にユニオンの本部があります。ステータスが高いのです。



全国ユニオン(LiUNA)本部ビル



ビル屋上の眼下にはホワイトハウス

実際の訓練はローカルユニオンというところがやっているのですが、これは我々が訪れたニューヨークのローカルユニオンです。これもニューヨークの一等地にありまして、こんな大きいビルを持っているのです。1周500メートルぐらいの街区ですが、年に2回ユニオンワーカーになりたい人を募集するそうです。そうすると、ここをぐるっと1周するぐらいの人の応募があるという話でした。



ニューヨークのローカルユニオン(NYCDCC)本部ビル



ビル内の訓練施設

(※P.62)

今のユニオンの地下にはこういう訓練校があって、これは軒天金具をやっているところですね。これは工具箱。

(※P.63)

昨年我々には行けなかったのですが、これは私が行ったときの写真です。全米に何校か訓練校の中央校みたいなのがあります。私はよく富士教育訓練センターはこうあるべきだと思うのですが、これはラスベガスにありました。物すごい立派な施設です。

これは中です。実物大の建物があったり、これは橋の型枠か何かです。これは内装工事。こ

これは講義室、食堂、先生方が寝泊まりして訓練するので、これはバー、フィットネス、プール。それから、忘れてはいけないのは、これ研究室です。ここで全米の訓練校のためのマニュアルをつくっています。

(※ P .64)

この研究室の写っている方が研究員です。青っぽいファイルが並んでいますが、これが全部マニュアルです。マニュアルを開けるとDVDか何かが入っていて、ここに何をしゃべれというようなものが全部書いてあります。何となく内容が分かると思いますが、くぎの種類を説明したり、木は反るのだよみたいな話、そんなことが書いてあります。

先ほどこれが理想でしょうと私が紹介した、これは現場の協約賃金です。アメリカの賃金というのは、この青い部分がウエッジといいまして、日本でいう設計労務単価がこれに当たります。それから、赤い部分がベネフィット・パッケージといいまして、経費です。それぞれが明確化されています。発注者なりゼネコンはこれをユニオンに払って、ユニオンからこの手取りの部分が各技能労働者に払われるというシステムです。

この手取りの青い部分が平均すると40ドルぐらいという感じです。40ドルというのは時給です。ですから、今のレートで4,500円ぐらいですかね。500円いかないぐらいか。8時間ぐらいですから、8時間働くと320ドル、3万5,000とかそれぐらいが平均で、1日働いたときの手取り賃金になると。さらにそれに経費が加わって、一番高い電気工では経費込みだと時給が90ドル、日本円で9,000円以上です。8時間で7万円以上という高い賃金です。

(※ P .65)

アメリカもユニオンワーカーはこういうカードを持っています。これもあかしです。ユニオンワーカーというのは、実は全米でいうと30%ぐらいの組織率ですけれども、これだけのシステムを保っている。

先ほどユニオンのビルの周りを一周するほどの人が集まると言いましたけれども、ユニオンに入ると3年間かけてこういうプログラム、教育を受けます。歩留り半分ぐらいと聞いています。半分ぐらいの人は脱落しちゃうということですが、半分ぐらいが残る。一人前になるとあれぐらいの賃金がもらえるようになるということです。

(※ P .66)

それはユニオンワーカーだからでしょうということをよく言うのですが、これはアメリカに行ったときに労働省でもらった資料ですが、真ん中の赤いのが建設業です。上にあるのが金融業とかで、建設業の下に公務員とか先生とか、赤いのは製造業になります。

ですから、日本だと全然正反対ですが、建設業は全体的に賃金が高いということがこれを見

ると分かります。

これはよく使われる資料ですけれども、日本はこのように時間当たりの付加価値労働生産性のようにして見てみると、建設業は断トツ低いと。これがこの風景との違いになって表れているのかと思うわけです。ちなみに、何で残業させないかという、これは不思議なのですが、僕が調べた日本以外のほとんどの国は残業代が1.5倍です。休日は2倍です。だから、例えばこれ8時間を1分でも過ぎてしまうと1.5倍になってしまうので、使っているほうも別に残業してほしくないし、働いているほうも十分に稼いでいるので、別に残業で稼ごうという感覚はないと。そんなことも申し添えておきます。

欧米にあって日本にないものということで、おさらいですけれども、ユニオンやギルドです。これ日本は実はあるようでない、国民が認知している。それから、これが僕は一番大事だと思うのですが、アプレンティスシップ、徒弟・見習。これが私の知る限り、いわゆるG7、主要7カ国の中でもないのは日本だけだと僕は感じています。それから、お金、基金、こういうことを立案するようなシンクタンク、能力の評価システム、適正な賃金との関係。

アメリカは協約、イギリスは市場単価なのです。だけれども、終身雇用ではないので、相場よりも安い賃金のところには労働者が来てくれないという理屈でバランスをとっています。そうする場合に、不法な人が入ってくると水準がどんどん下に引っ張られてしまうので、ちゃんと入退場管理までしているということだと理解できると思います。

それから、こういう労働貯金制度とか、アメリカはユニオンワーカーの一人一人は一人親方に近いような人ですけれども、現場でゼネコンの配下で働いているときには労働法が適用される労働者です。要するに、労働者制というのはそのように見ていると。これも日本との違いです。

(※P.67)

最後、時間がなくなったので少し飛ばしますけれども、CCUSのメリットとか何とかというのを言われますが、やはり私は職人であることのあかしはすごく大事だと思うのです。まずはこれだと思います。そのためにも100万人早く入ってほしい。細かくは言いませんが、とにかくこういうニュースサイトを見ると、事件でどういう人が犯人だったという、これなんかは15歳の土木作業員ですからね。15歳の方が土木作業員と職業を名乗るかというところからして不思議ですけれども、ニュース記事を引いていくと、土木作業員、建設作業員、とび工なんかというのはいくらでも出てきます。これ根拠は何なのかと。

だけれども、警察庁の統計を調べると、こんなことが言えるのですね。警察庁の犯罪統計というのがあるのですけれども、刑法犯罪の全体の6.5%は建設業と思われる人です。凶悪犯罪になると9%、暴行、傷害、恐喝なんかになると1割を超えてしまいます。建設業で働いている

人は7%ぐらいですから、顕著に高いわけではないけれども、多い。だけれども、何でそれ以上に印象に残るのかというと、実は犯罪者で一番多い職業は無職なのですね。住所不定・無職というのはもう常套句ですけれども。

これ根拠は何なのかと。ですから、この無職を除いて職業つきで発表されている人の中でどれぐらい建設業がいるかで集計し直すと、倍増しちゃうのです。殺人、強盗だって5人に1人ですからね。これはもう多いと感じるし、これがこの産業のイメージを悪くしているというのは、僕はこれ間違いないと思うわけです。これも早く100万人の力になれば、持っていない人は、そういっても無職と書いてくれとか、せめて自称と書いてくれというような働きかけが業界全体からできるのではないかなと、私はこの辺を非常に強く期待して、早くCCUSが普及してほしいなと思っているわけです。

(※P.68)

このあかしについては、何もないとその効力もないので、実はCCUS自体は民間の制度になっていますが、能力評価では、これ国土交通省の能力評価制度に関する告示ですが、能力評価に関しては、この大臣告示の中でこういう定義があります。大臣告示の中で、ここでいう建設技能者とはキャリアアップシステムに登録された者をいうと書いてあります、だから、こちらが多勢になってくれば、無勢のほうはそうではないという、これにもやはり私は早く100万人を目指す必要があるのだらうと強く思うわけです。

加えて、一番新しいところでは、これはガイドラインですね。ガイドラインはちょっと飛ばします。

(※P.69～71)

新しいところでは専門工事企業の施工能力等の見える化という制度が始まりましたけれども、これは例えばタクシーとか観光バスでもやっているような制度です。これも大臣告示が今年の3月に出ました。ここには何と書いてあるかというと、再びこういう定義が書いてあるのです。この告示において、専門工事企業とは建設技能者、建設技能者はキャリアアップシステムに登録された人を雇用する事業者で、また、キャリアアップシステムに登録された人が専門工事企業だよと言っているのです。これはあくまでも能力評価の中の話ですけれども、やはり早く数を増やして、登録されていないアウトサイダーは専門工事会社ではないのだと言えるような業界に早くする必要があるのでないかなと、これは繰り返し述べさせていただきます。

その上で、私はエンドユーザーへの訴求が大事だと思うわけです。例えば同じマンションを買うときに、あるマンションはこんな施工体制でつくりましたと。重層化は2次ぐらいで、みんな星がついていますと。もう1個は、重層化も4次ぐらいまであって、星はほとんどついていませんと。同じ立地で同じ面積だったらユーザーはどっちを買いますかみたいな選択肢をこ

の業界から示せるようにする必要があるのではないかと。かつ、この付加価値を高めて、左側に対して、お客さんがプラスアルファでどれくらい払ってくれるかというところをしっかりとアピールしていく必要があるのではないかなと思うわけです。

これで最後になります。このCCUSが何で必要なのかということ海外の制度から改めて申しますと、とにかくこのCCUSというのは業界が登録して国が認定した、これが建設職人のあかしなのだ、そのためのツールなのだ。それから、一人親方とか人夫出したいなところ、要するに、不法なところを見分けるためのツールになるのだと。

最初に申し上げたように、このCCUSは何で必要なよというネガティブなことをおっしゃっている団体もまだまだたくさんあるのですが、私が座長を務める一人親方問題の検討会という中で、先般、では、こういう問題をなくすのは皆さん賛成ですよと。賛成だと。そのためにはどうしたらいいですか。満場一致でCCUSを活用するしかないということになりました。

やはりこうやって正しい人がちゃんと評価される、優良な建設会社を見分けるためのツール、それから、個人の努力がしっかりと報われるための仕組み、これはやはり一般にアピールして、業界の魅力を高めて、担い手を確保するためのツール。それから、今後いろいろな法改正とかいろいろなことがありますけれども、ぜひともこういうことに対応するためのツールとしても、短期的にはこの労基法の改正、あと消費税のインボイス問題とかありますので、今日はあまり説明はできませんが、そのためにも必要なシステムになるのではないかと考えております。

先ほど欧米にあって日本にないものということを示しましたが、これはどこから始まるかという、やはり始まりはCCUSだと思うのです。登録された人に対するシステムをどうつくるか。ここからまずは適正な労働の確保とか、きちんと建設業で働く人の処遇とか、いろいろなものを確保していく。その先の、やはり中長期的にはしっかりとシンクタンクをつくるとか、基金を設けるとか、日本にはまだない見習制度をつくるとか、その先には、やはりここで建専連、または建専連が発展した団体がそれを担うと思いますけれども、ユニオンやギルドに代わるような、建設職人、専門工事業のそういう団体があって、そこは信頼ができるものなのだ、そういうところが見つかったものをちゃんと買おうよ、適正なお金で買ったほうがいいのだよとエンドユーザーの皆さんと国民の皆さんが思ってもらうためにも、ここから今日本にはないいろいろなものをどんどん戦略的に考えていかなければいけないということがあるのだろうと思います。

そういうことでいっても、私はメリットが先か加入が先かということという、やはり加入をしっかりとさせていただいて、大きな声、大きな力をつくっていくと。そこが非常に大事なことではないかなと改めて強調させていただき、私の基調講演とさせていただきたいと思います。どうもありがとうございました（拍手）。

——了——



# 講演資料

---

建専連全国大会 基調講演

## 英米に学ぶ 担い手確保策 と今後の目標

芝浦工業大学建築学部

教授 蟹澤宏剛

kani@sic.shibaura-it.ac.jp

---

### 建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民政策パッケージ

- 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化
  - 令和2年10月～ 作業員名簿作成等の義務化、労働者の現場入場時の社保加入状況確認
- 義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用
  - 令和2年度 国直轄の一般土木工事(WTO)におけるCCUS義務化モデル工事、活用推奨モデル工事
  - 令和5年度～ あらゆる工事におけるCCUS完全実施
- 建退共のCCUS活用への完全移行
  - 令和2年度 本格実施へ向けた運用通知・要領等改正
  - 令和3年度～ CCUS活用本格実施
  - 令和5年度～ 民間工事を含めCCUS活用へ完全移行
- その他

## CCUSのメリットは？

- 社員証や会員証を持つメリットは？
- 名刺を持つメリットは？
- ポイントカードを持つメリットは？
- 団体や協会に加盟するメリットは？

### 逆に考えると

- なくても働ける、現場に出入りできる
- 匿名や偽名でも働ける
- 肩書きがあっても役に立たない
- 毎日、長年働いてもポイントは貯まらない
- アウトサイダーでも損はしない

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

---

## この業界の問題は？

- 儲からない
- 正直者がバカを見る
- イメージが悪い、評価されない
- 若者から振り向かれない

### なぜか？

- ダumpingがなくなる
- アウトサイダーが看過されている
- 法令を遵守よりも値段(安いこと)が重視される
- 誰でも建設職人を名乗れる
- 生産性が低いから対価も安い

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## この業界の問題は？

- 儲からない
- 正直者がバカを見る
- イメージが悪い、評価されない
- 若者から振り向かれない

### どうすれば良いのか？

- ダumping を排除する
- アウトサイダー を排除する
- 法令を遵守 を前提とした公正な競争と適正価格
- 建設職人であることの証を設ける
- 生産性 を向上して付加価値を高め、利益を高める

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

---

## CCUSのメリットは？

- 社員証や会員証を持つメリットは？
- 名刺を持つメリットは？
- ポイントカードを持つメリットは？
- 団体や協会に加盟するメリットは？

### メリットを明確化するならば

- なければ働けない 現場に出入りできない
- 匿名や偽名では働けない
- 肩書きがものをいう
- 毎日、長年働けば、ポイントが貯まる
- アウトサイダーは排除される

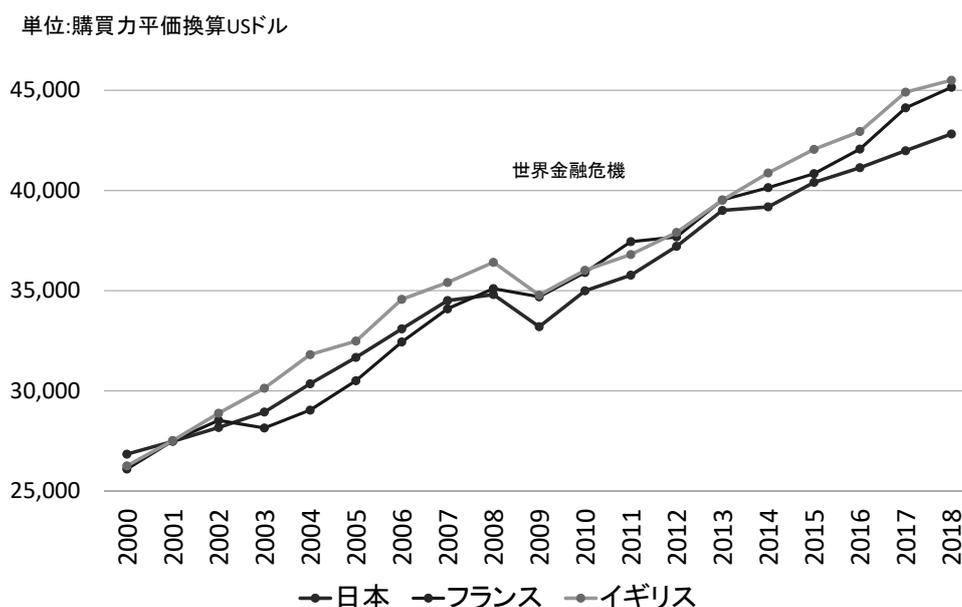
 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## メリットが先か加入が先か？

- CCUS登録者の建退共割増
- CCUSに登録された安全衛生関係資格証の原本認定
- 労災保険料の実質賃金方式への活用
- 公共工事における非加入社(者)の排除
- 大きな声・大きな力(100万、200万人の声の力)
- 建設産業の自主財源(100万人×200日/年ならば、2億/年)

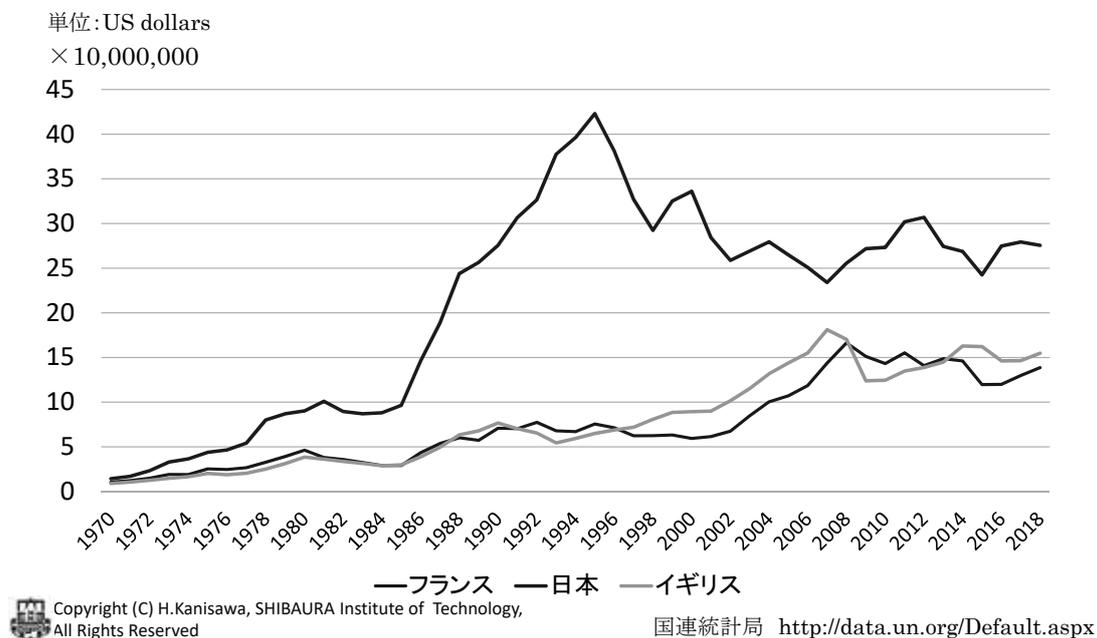
 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## ・国民1人当たりGDP

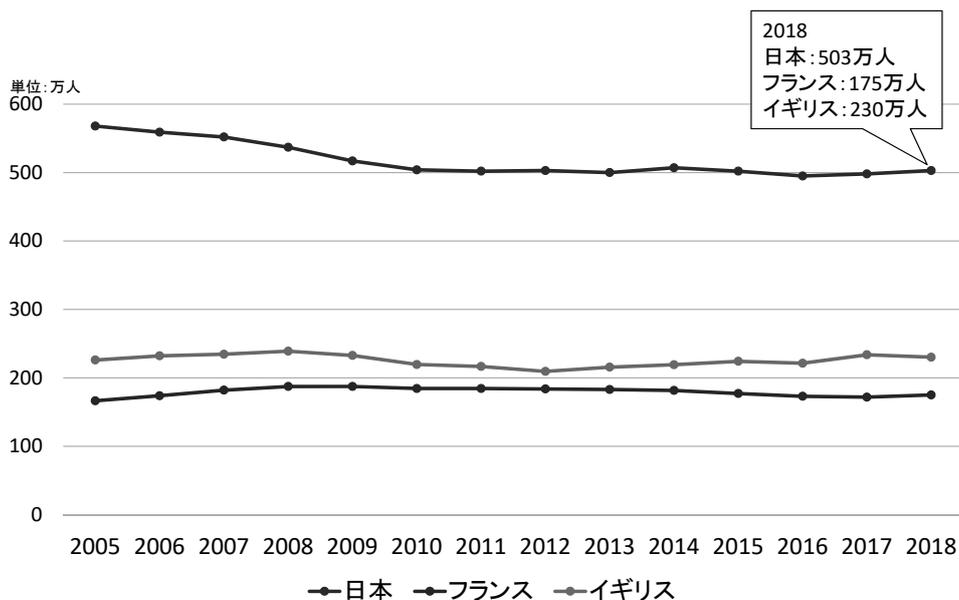


 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved 労働生産性の国際比較 | 公益財団法人日本生産性本部 OECD National Accounts Database より

## 建設産業のGVA(総粗付加価値)



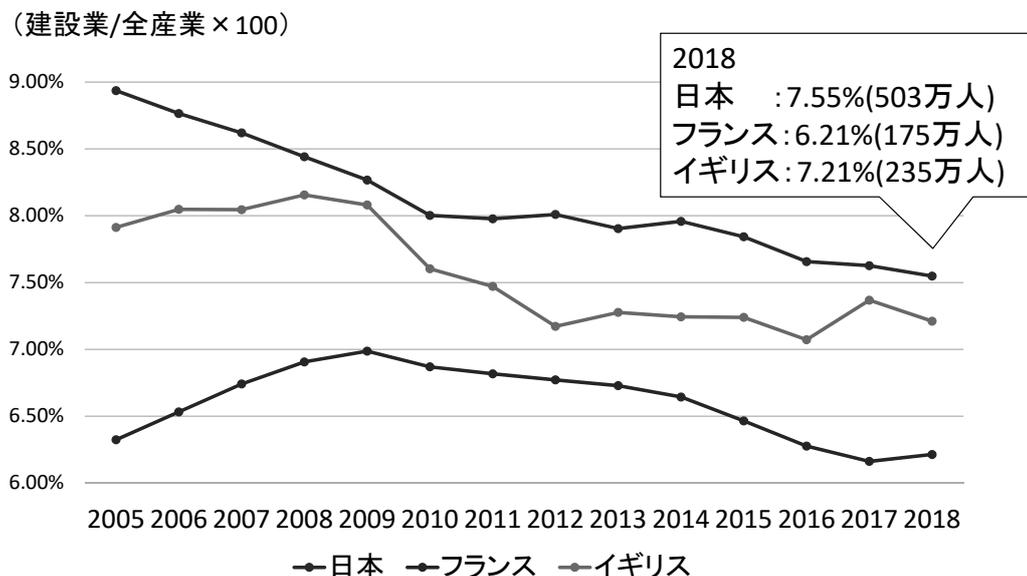
## 建設業就業者数



人口 日本: 124.3千万人 英国: 67.5千万人 フランス: 65.1千万人

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved  
総務省統計局・労働力調査 長期時系列データ/産業(第12・13回改定分類)別就業者数 全国  
National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE)-Total domestic employment by industry  
Office for National Statistics-All in employment by industry: People (not seasonally adjusted)

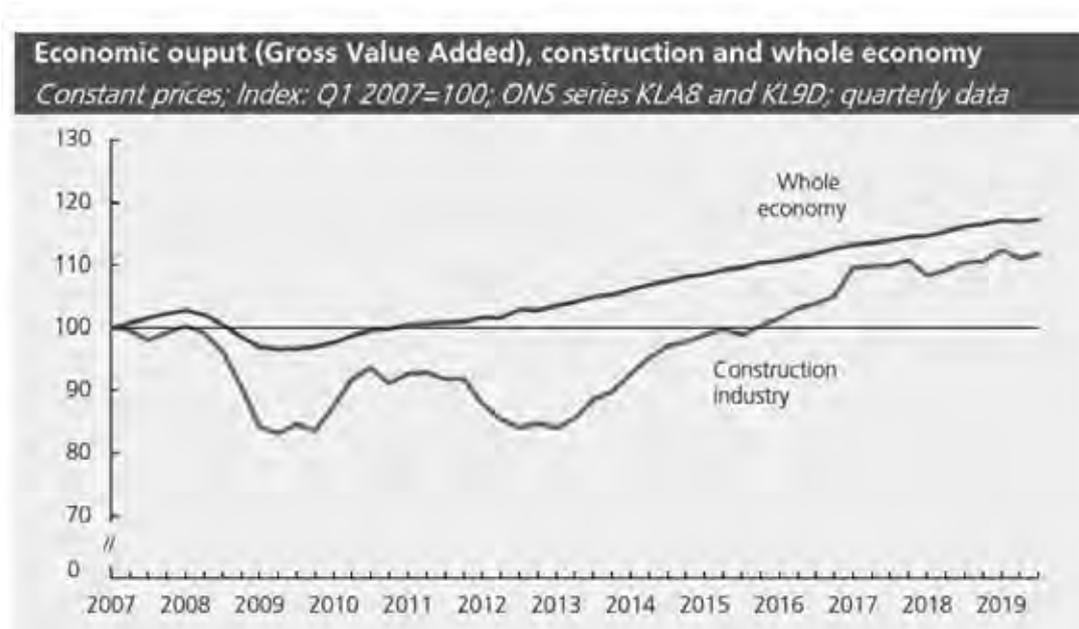
## 建設業就業者数(就業率)



人口 日本:124.3千万人 英国:67.5千万人 フランス:65.1千万人

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, 総務省統計局-労働力調査 長期時系列データ/産業別就業者数 全国  
 All Rights Reserved National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE)-Total domestic employment by industry  
 Office for National Statistics-All in employment by industry-People (not seasonally adjusted)

## 英国の建設業の現状



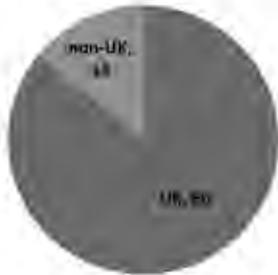
Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
 All Rights Reserved

CITB-配布資料より

# 建設業の現状(2019)

## 労働者

国籍内訳



※ロンドンに限定すると、50%が外国国籍

一人親方の割合



※移民に限定すると50%  
※他産業は13%程度

高齢化も進展しており、今後5年で19万人を確保する必要があると試算されている

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAUURA Institute of Technology, All Rights Reserved

CITB-配布資料より

# 建設業の現状(労災)

建設業の雇用者は全産業の5%  
しかし、そのうち**22%**が  
致命的な怪我を負っている

怪我のうち多いのが、  
滑りや躓きによる落下。  
このうち15%が屋根からの単独落下

新しい健康被害としては  
毎年36,000件発生



Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAUURA Institute of Technology, All Rights Reserved

World Skills UK-配布資料より

# CSCS (Construction Skills Certification Scheme)

## 建設技能認証制度



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## 労働条件(英国の現場での聞き取り調査による)

### 年収

(年金、ボーナス、健康保険、社用車は別)

- ① General Site Manage/専門工事業の職長  
→税込£40,000~60,000
- ② 電気関係のSite Manager(35歳、15年目、Apprenticeship経験者)  
→税込£65,000

### 勤務日数

8:00~17:00 週5日(45時間)  
週末出勤は時々、残業扱いとなる



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAUURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## Smart Card(オンライン管理)

: マイクロチップをCardに組み込んだもの

専用のアプリケーションを使うこと  
により、  
様々な電子端末で利用可能  
↓  
現場での確認作業率向上  
作業量などもその場で記録  
↓  
・作業効率向上  
・不正カード防止  
・作業状況管理



管理アプリ

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAUURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

# レベル、職種、連携先:色で区別

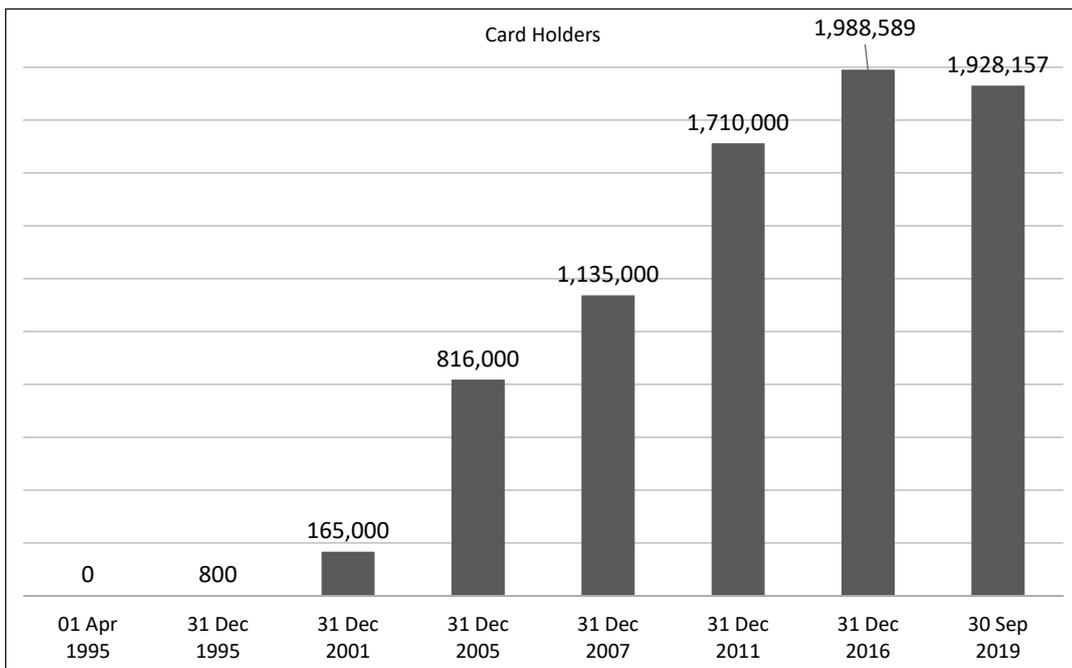


Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

<https://www.cscs.uk.com/> より

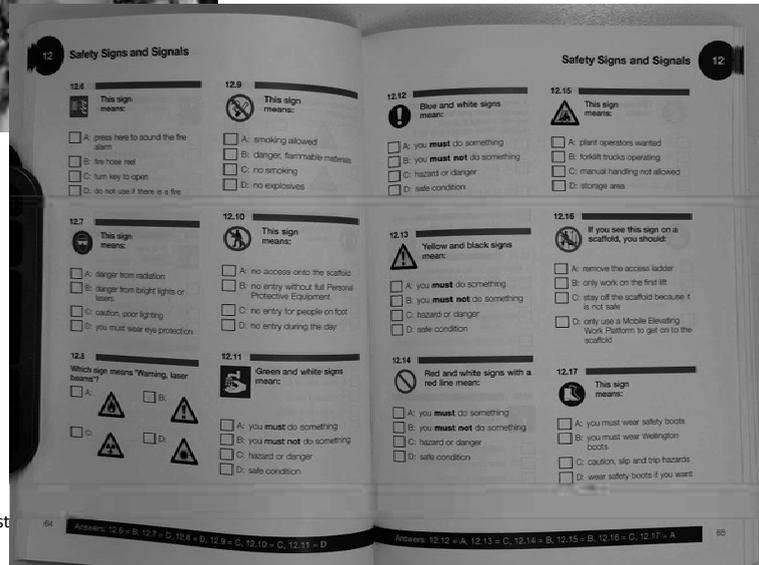
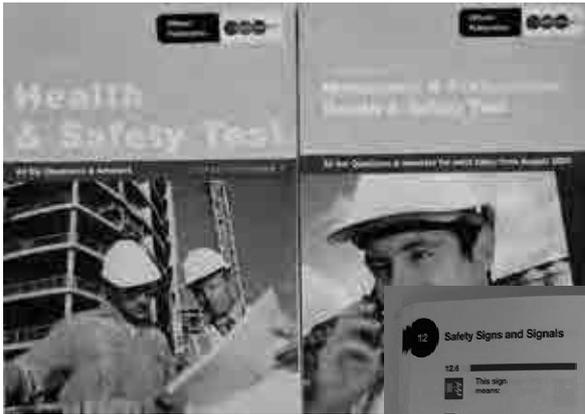
## 利用者数推移

建設業就業者数  
約250万人



Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

CSCS訪問時の配布資料より



Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology  
All Rights Reserved

## 英国制度 (CSCS) のポイント

- H&S Testの合格者に交付(45分50問)
- 野丁場の普及率は100%(入場できない)  
(不所持が多いのは住宅(町場))
- 能力評価システム(NVQ)や職能(資格)と連動  
→ 賃金相場の形成、賃金の下方硬直性
- Smart Card 化の推進(偽造防止、入退場管理システム、資格情報、医療記録等々連動)
- 見習システム(Apprentice)  
→ 入口(入職)の充実(電子化)  
→ 技能水準の確保(近年になって全産業に展開)
- 基金(賦課金: Levy)

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology  
All Rights Reserved

## RQF (Regulated Qualifications Framework) (NVQ (National Vocational Qualifications))

Level	NVQ	対応学歴	(訳)
8		Doctorate	博士
7		Master's Degree, Postgraduate Certificate	修士
6		Bachelor's Degree	学士
5	Level5	Year 2 of a 3 year Bachelor's degree, Higher National Diploma (HND), Foundation Degree.	ディプロマ 基礎学位
4	Level4	Year 1 of a 3 year Bachelor's degree, Higher National Certificate (HNC)	高等教育 (第1学位)
3	Level3	A level	大学進学準備 (一般教養を学習)
2	Level2	GCSE (grades A*-C or 9-4)	義務教育終了試験
1	Level1	GCSE (grades D-G or 3-1)	合格証明
Entry	過去の経験がなく、能力に自信がない人向け		

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

### \* NVQ National Vocational Qualifications

Level	必要な能力
1	定型の作業ができる
2	定型の作業ができ、ある程度の変化に対応できる。仕事に対する責任や自主性を持つ。
3	非定型の作業ができ、作業指導などの監督的な能力も持つ
4	複雑で技術的・専門的な作業が可能で、他の作業員の仕事に対する責任や人材・資材の配置についても責任を持つ
5	予測困難な事態に対応でき、計画、設計、実行、評価、分析、判定における責任を持つ

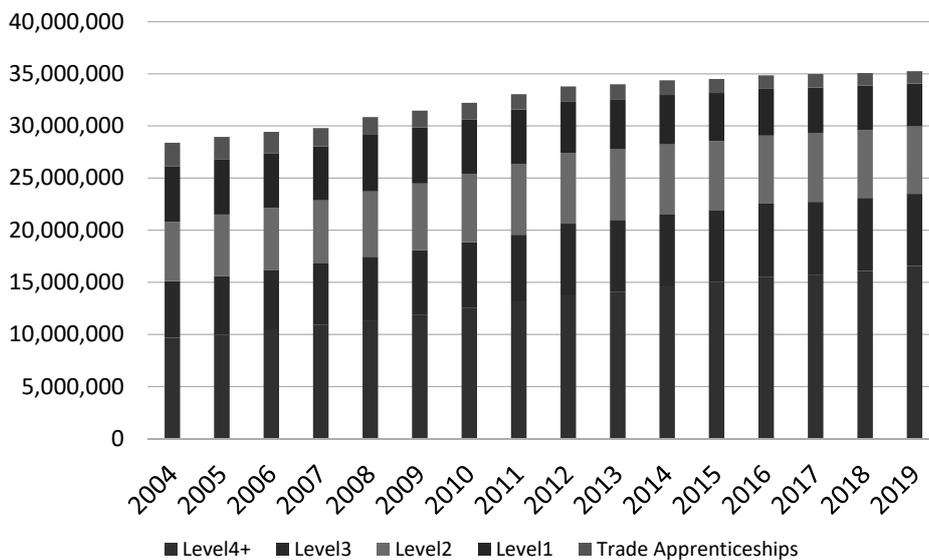
 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved





## \* NVQ総取得者数(UK)

<取得途中含む>

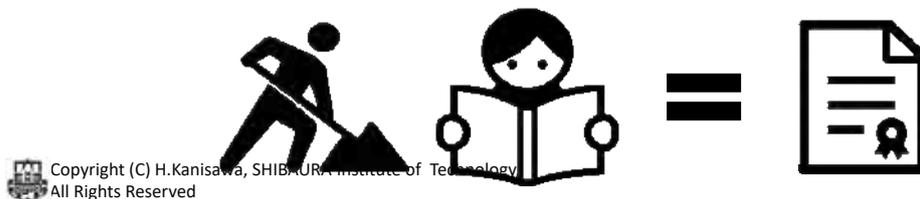


Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

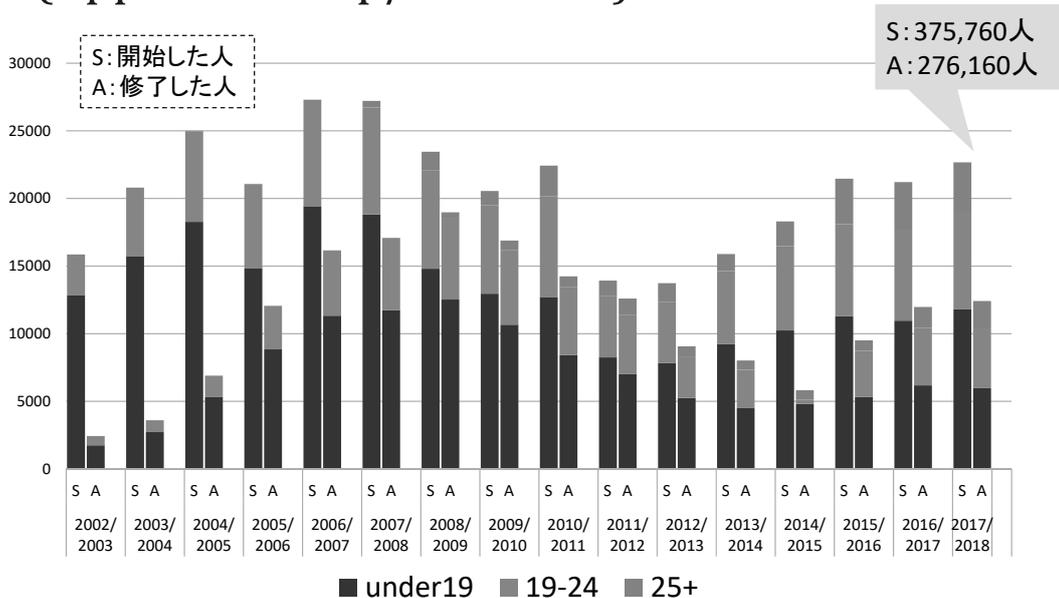
Office for National Statistics-Qualifications of working age population (NVQ)

## 職業訓練 (Apprenticeship/徒弟制度)

- 働きながら、技能・技術を身に付ける制度
- 16歳以上で英国での就労資格があれば利用可能な制度
- 「OJT 80%+OFF JT 20%」という決まりがある。
- 建設業だけで、104職種ある。
- The Institute for Apprenticeships and Technical Education (IATE/職業技術教育訓練研究所)という教育省の非部門の公共機関によって基準等が作られている



## 職業訓練 (Apprenticeship/徒弟制度)



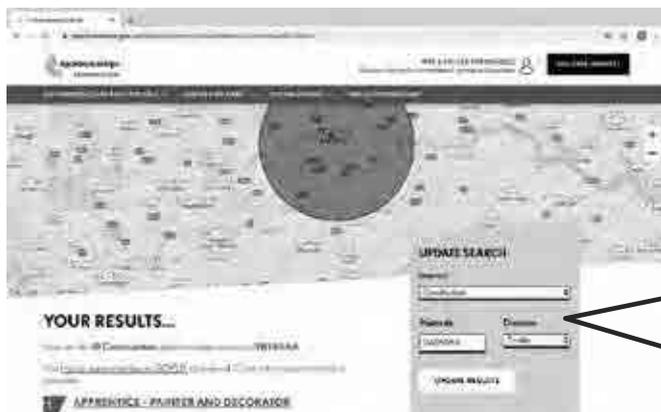
Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

Apprenticeships and traineeships data

## National Apprenticeships Service (見習制度専用のWebマッチング・サービス)

- 訓練したい者と雇用主を結びつける
- 訓練終了後の就活サポートを行う

求人広告  
12,000から20,000  
常時掲載



「自分の専門分野  
・  
郵便番号  
・  
通勤可能距離」  
を入力するだけ

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

<https://www.apprenticeships.gov.uk/>

## CITB管轄の職業訓練 (Apprenticeship/徒弟制度)

- CITBがスポンサーの訓練生：  
23,800人
- CITBで独自に職種別の需要率  
等を調査している。(右図)

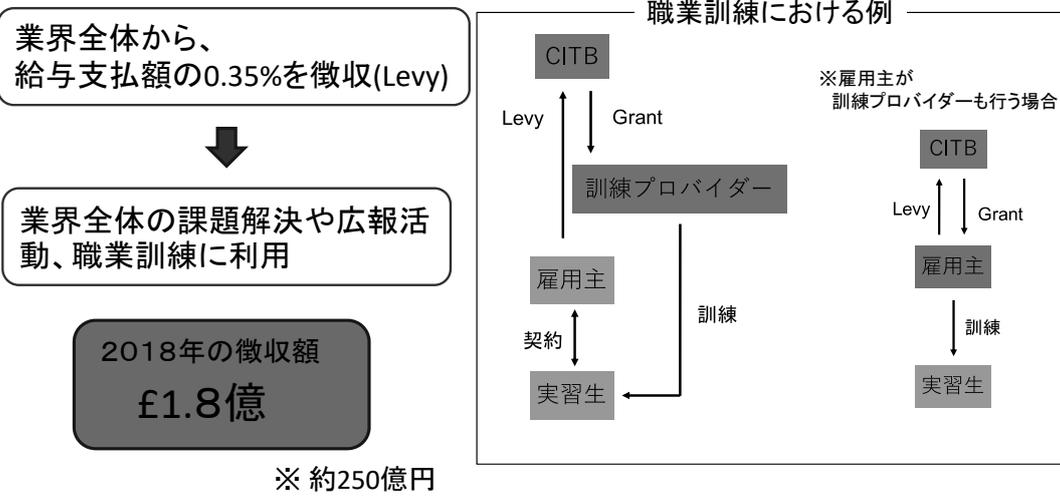


常時需要が高め：  
配管工・電気設備士

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

CITB-配布資料

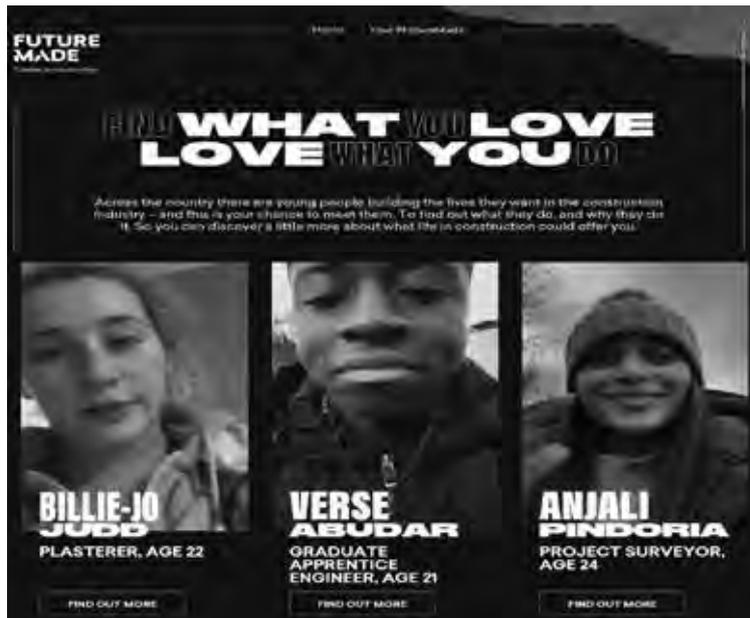
# CITB: Levy・Grant(賦課金・助成金)



建設業界は、9割以上が中小企業であり、各企業が担い手を訓練することが難しいことがこのシステム構築の背景にある。

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

## 担い手確保(広報)



Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

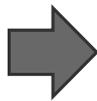
CITB / CLC-配布資料

# Apprenticeship/徒弟制度

- 子を持つ親への調査より

Apprenticeshipに賛同する親:80%

自分の子供にさせたいと賛同する親:30%



イギリスの教育システムに職能・職人育成という観点の不足  
高校教育終了のAレベルと同等のTレベル制度を導入

## 大卒資格が得られる高度なApprenticeship

- 学位も同時に取得するApprenticeship
- A level(高卒資格)かBTEC(高専資格)を持つ人を受け入れ。
- 5年間プログラム(≒大学4年間+新社会人1年目)

### コースの例

- Civil Engineer (土木)
- Building Service Engineer (建築設備)
- Environment Practitioner (環境)

### 内容

- ① 週4回のオフィス勤務 **現場80%**
- ② 週1日の大学等の教育機関での勉強
- ③ オンライン学習+建設現場見学+プレゼンテーション
- ④ CPD(日々の就業・学習記録)
- ⑤ Incorporated Engineer(IEng)という資格を取得。  
(これにより卒業後すぐに専門資格試験受験可能となる。)

**教室20%**

## 大卒資格が得られる高度なApprenticeshipの例

Apprenticeship	Entry Requirements	Format
Civil Engineer (Level 6)	A Levels: Minimum B, B, C required to include Maths (at least grade B) and Physics or Chemistry  BTEC Level 3: Minimum D, D, M required in general 'Engineering' or 'Civil Engineering' (or Level 3 Civil Engineering Apprenticeship)	1 day per week at university - BEng Civil Engineering  1 day per week at Waterman London office (near London Bridge Station)*
Building Services Design Engineer (Level 6)	A Levels: Minimum B, B, C required to include Maths (at least grade B) and Physics or Chemistry  BTEC Level 3: Minimum D, D, M required in general 'Engineering' or 'Building Services' (or Level 3 Building Services Apprenticeship)	1 day per week at university - BEng Building Services Engineering  1 day per week at Waterman London office (near London Bridge Station)*
Environmental Practitioner (Level 6)	A Levels: Minimum C, C required in Science and/or Geography  BTEC Level 3: Minimum D, M, M in a related subject such as Environmental Science or similar	1 day per week at university - BSc Environmental Science  1 day per week at Waterman London office (near London Bridge Station)*

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

Waterman Group-配布資料

## 高度なApprenticeshipsとGraduated (一般大卒)の比較 (賃金等は英国W社の例)

### 学費

大学 学費(平均800万)がかかる

Apprenticeship 学費無料・給与あり

### 給料

大卒(社会1年目) £25,000~26,000 (350~365万円) 1年目: 約£17,500 (250万円)

Apprenticeship (5年目) £ 27,000~30,000 380万~420万円 ← +年間£2,000

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

# Levy(負担金)と見習制度の全産業への展開

2017年より

## Apprenticeship Levy

Education and Skills Funding Agency(ESFA)管轄

- ・全産業全体から、給与支払額の0.5%
- ・Apprenticeshipのためのみに利用

※年間売り上げ£3million以上の企業のみ

1982年より

## Levy

CITB管轄

- ・建設業全体から、給与支払額の0.35%
- ・建設業の反映に利用(Apprenticeship、広報、課題解決)

※中小企業への減税・免除対策  
給与支払額が  
£80,000~399,999: Levyの50%のみ支払い  
£80,000未満: 免除

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## CITB / CLC

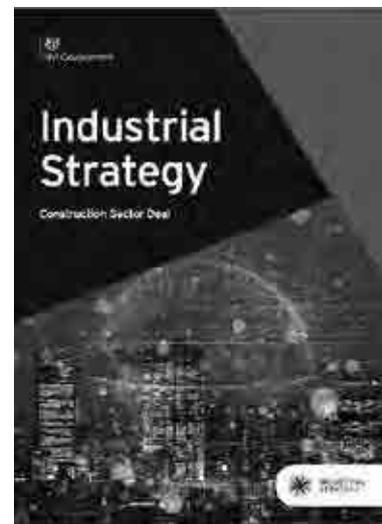
Construction Industry Training Board / 建設業訓練委員会  
The Construction Leadership Council / 建設業リーダーシップ協議会

CITB: 教育省の非部門の公的機関(NDPB)  
建設事業者から資金を徴収し、これを使用して、建設の訓練と能力を支援する権限を持つ

CLC: 業界・政府の代表者12名による組織業界の課題を抽出し政府に提言。  
2018年に、Construction Sector Deal(建設分野政策)を発表。

- ・建設コストとライフコストを33%削減
- ・工期を50%短縮
- ・温室効果ガスの排出量を50%削減
- ・徒弟(見習い)を年25,000人に増強!

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved



## AOCDTF

(Association Ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France)

コンパニオン・デュ・ドゥヴォワール＝ツール・ド・フランス労働者協会

場所 : Maison des Compagnons du tour de France (職人の家)

概要 :

- ①「コンパニオンナージュ」と呼ばれる巡礼を含む職業訓練を行う協会。
- ② 国内にある3つの機関のうち、1番大きい協会。
- ③「職人の家」は若者が企業で働きながら、宿泊できる訓練施設。



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

---

## AOCDTF

(Association Ouvrière des compagnons du devoir et du tour de France)

コンパニオン・デュ・ドゥヴォワール＝ツール・ド・フランス労働者協会

- 中世からの歴史。ユネスコ無形文化遺産(2010)
- 1941年から現合いの制度
- 建設・製造・食品の3分野33職種。
- 対象年齢:15-25歳(入所時)
- 年間1万人の若者が訓練中。
- 13,00人の従業員+5,000人のボランティア(仏国外にも800人)、28,000社のパートナー企業で運営
- 国内に180カ所の訓練施設
- 予算:€9,000万(≒110億円)

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

# Compagnons(コンパニオン)

見習い

巡歴

伝承

## 基本的な技術を学ぶ

- ・CAT(職業適正書)を取得する段階。
- ・施設2週間+企業6週間で学習を交互に。
- ・中卒で2年間、高卒で1年間。
- ・訓練時間:  
8:30~17:30(+夜間20:00~22:00)  
(基本的に週5日、時々土曜あり。)

## 現場で経験を積む

- ・1人ずつ個別化されたプロジェクト。
- ・年に1,2回、勤務地と企業をかえる。
- ・4~6年間続ける巡礼システム。
- ・建設分野では基本的に6ヶ月毎  
→冬期と夏期で工事の種類が違うため
- ・現在、8,000人の若者が経験中。

## 次に学ぶ若者に伝える

- ・コンパニオンとして、新しい若者に技術を教える。
- ・自分の経験したことを伝える

海外経験を1年間含む  
世界各地にいる800人の  
ボランティアがサポート。  
日本に行った人もいる。



日本での巡歴の様子



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved



 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

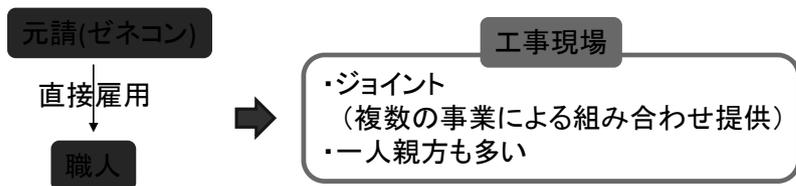
# 労働環境

## 労働契約

CDI	無期限契約。契約破棄において、解雇もしくは自主退社となる。
CDD	期限付き契約。最大で18ヶ月。期限切れの際は契約機関中の報酬の全額の10%を受けとる。
見習い	学校の教育機関である1~2年の期限付き契約

※全て、福利厚生に差はなく、企業の基準に沿う

<雇用実態>



Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

## ENR誌による 2020 Top 250 Global Contractors

RANK 2020	FIRM
1	CHINA STATE CONSTRUCTION ENGINEERING CORP., Beijing, China
2	CHINA RAILWAY GROUP LTD., Beijing, China
3	CHINA RAILWAY CONSTRUCTION CORP. LTD., Beijing, China
4	CHINA COMMUNICATIONS CONSTRUCTION GROUP LTD., Beijing, China
5	POWER CONSTRUCTION CORP. OF CHINA, Beijing, China
6	VINCI, Rueil-Malmaison, France
7	ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, Madrid, Spain
8	CHINA METALLURGICAL GROUP CORP., Beijing, China
9	SHANGHAI CONSTRUCTION GROUP CO. LTD., Shanghai, China
10	BOUYGUES, Paris, France
11	HOCHTIEF AKTIENGESELLSCHAFT, Essen, Germany
12	CHINA ENERGY ENGINEERING CORP. LTD., Beijing, China
13	BEIJING URBAN CONSTRUCTION GROUP CO. LTD., Beijing, China
14	STRABAG SE, Vienna, Austria
15	OBAYASHI CORP., Minato-ku, Tokyo, Japan
16	EIFFAGE, Velizy-Villacoublay, France
17	SHAANXI CONSTR. ENG'G HOLDING GROUP, Xi'an, Shaanxi, China
18	CHINA NATIONAL CHEMICAL ENG'G GROUP CORP. LTD., Beijing, China
19	KAJIMA CORP., Tokyo, Japan
20	SKANSKA AB, Stockholm, Sweden

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

# 労働環境

## 賃金

- ・SMIC(法的月額最低賃金)
- ・建設業内での**団体協約で定められた最低賃金**  
SMICより15%~20%高く提示されている
- ・見習い工は別 土木連合会加入非加入関係なく定められている金額

## 有給休暇

年間5週間の有給休暇  
公共工事においては、有給休暇金庫と呼ばれる第3者機関が管理。

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

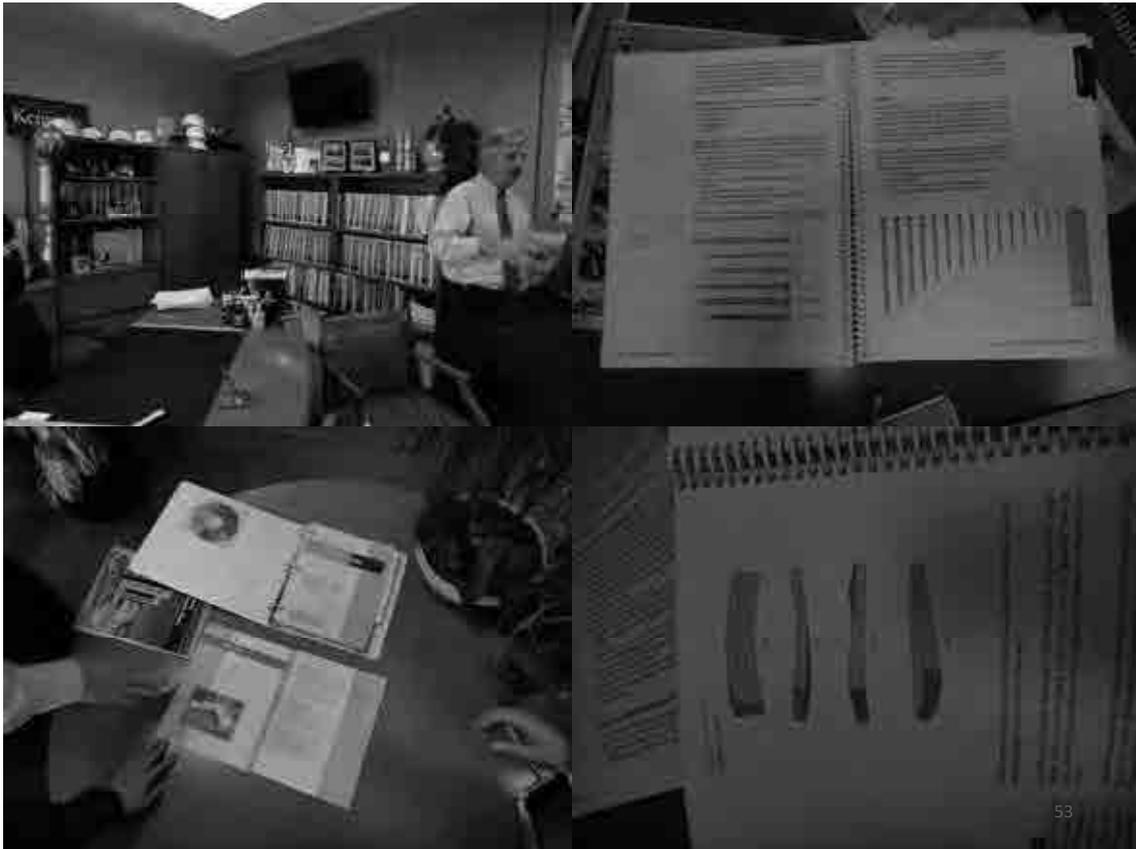


金曜日 午後3時30分  
閑散とした現場  
米国生まれの職人

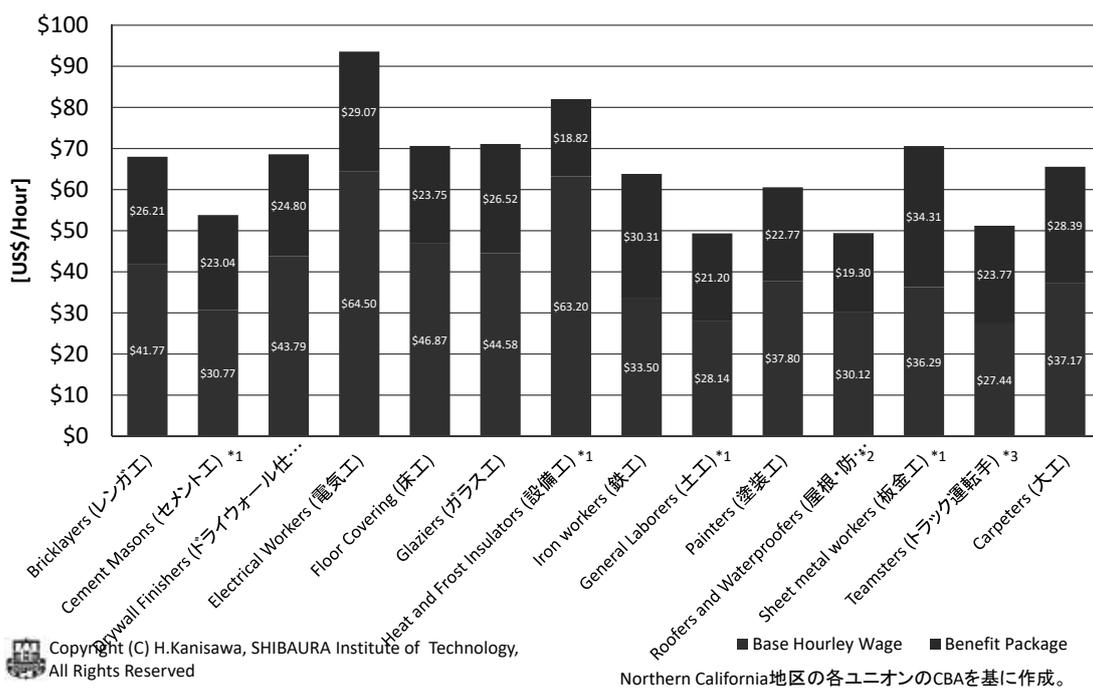








## 米国の建設職人の時間給 (Journeyman: Union worker Northern California)





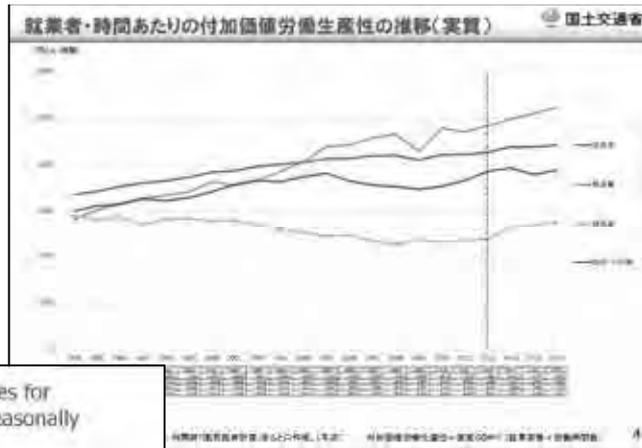
## 米国ユニオンのカリキュラム

Stage	OJT	Units	Units Req'd	Details
1	0	1	オリエンテーション1	見習工体験 補助教育(数学、リテラシー)
			オリエンテーション2	
2	750	1	安全1	落下防止/OSHA10/ショップ安全講習 基礎的な図面読み取り&測量方法
			オリエンテーション3	
3	750	1	コンクリート	型枠1 型枠2
			コンクリート	
4	750	1	住宅	架構1 仕上げ1
			住宅	
5	750	1	内装	内装概略1 内装仕上げ1
			内装	
6	750	1	機械工	基礎 基礎
			溶接工	
7	750	1	安全2	足場組立 玉掛け
			安全3	
8	750	1	オリエンテーション4	労使関係 中級図面読み取り&測量方法
			オリエンテーション5	
9	750	1	選択1	専門 専門
			選択2	
JL	6000h	18		

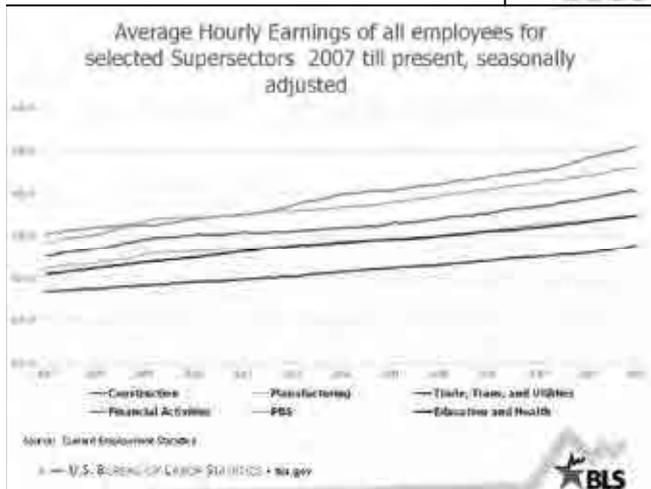
①事前教育

②必修科目

③選択科目



BLS: 米国労働省労働統計局



出典: 国土交通省資料

## 欧米にあって日本にないもの

- ユニオンやギルド、その歴史や国民の認知
- 近代徒弟制度: 徒弟の身分 (Apprenticeship) と教育訓練制度
- 建設産業独自の基金
- 建設産業独自のシンクタンク
- 能力と身分を定義・評価するシステム
- 適正な労賃確保の前提
  - 労働協約や賃金相場
  - フェアトレードや法令遵守に対する意識の差?
- 労働者 (建設職人) の権利や保護政策
  - 労働時間や残業手当の確保
  - 産業としての有給休暇制度 (労働貯金制度)

## なぜ犯罪者の職業は建設業なのか？

警察庁発表の犯罪逮捕者に占める建設業の割合 (H29)

	建設業	無職
■ 刑法犯罪全体	6.5%	53.6%
■ 凶悪犯(殺人、強盗、強制性交等)	9.1%	54.1%
■ 粗暴犯(暴行、傷害、恐喝等)	11.1%	34.2%

※ 建設業: 土木建設業自営者 + 建設職人・配管工 + 土木建築労務作業者

建設業就労者は全産業の7.6%

建設職人は建設業の66.3%, 全産業の5.1%

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

---

## 刑法犯罪で逮捕された者のうち 無職以外、有職者に占める建設業関係者の割合

■ 犯罪者に占める割合(総計)	14.0%
■ 凶悪犯(殺人、強盗等)	19.9%
■ 粗暴犯(暴行、恐喝等)	16.8%

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

# 建設技能者の経験と技能を正しく評価する新たな制度。

建設キャリアアップシステムが制度構築の中心を担っています。  
平成31年4月、「建設技能者の能力評価制度」がスタートしました。  
建設技能者のレベルは4段階。  
経験とスキルが「力」を積み重ねていこう。

建設技能者のメリット	建設キャリアアップカードのさまざまなメリット	事業者のメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーションUP!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アピール力UP!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりがいUP!</li> </ul>
<p>経験や技術に応じた処遇</p>	<p>取引先や顧客に技能PR</p>	<p>キャリアパスの見える化</p>
<p>社会保険加入状況の確認</p>	<p>書類作成の簡素化</p>	<p>生産性の向上</p>

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology, All Rights Reserved

## 国土交通省告示第四百六十号 建設技能者の能力評価制度に関する告示を次のように定める。 平成三十一年三月二十九日

第一節 この告示は、建設キャリアアップシステムが定める建設技能者の能力評価制度に関する告示を定めることにより、建設技能者の能力評価の公正な実施を確保し、建設技能者のキャリアアップの促進を図ることに資することを目的とする。

第二節 この告示において「建設キャリアアップシステム」とは、建設技能者技能開発基金が提供するサービスであり、当該システムを利用する事業者における建設作業の施工に従事する労働者の能力評価に関する情報を登録し、及び当該システムの利用に関する情報を提供することとする。

この告示において「建設技能者」とは、「建設技能者」として登録された者  
をいう。

第三節 地方自治体等と連携し、次の各号に掲げる事項を定め、地方自治体等と連携し、以下「能力評価基準」というものを策定し、国土交通大臣の認定を受けることができる。

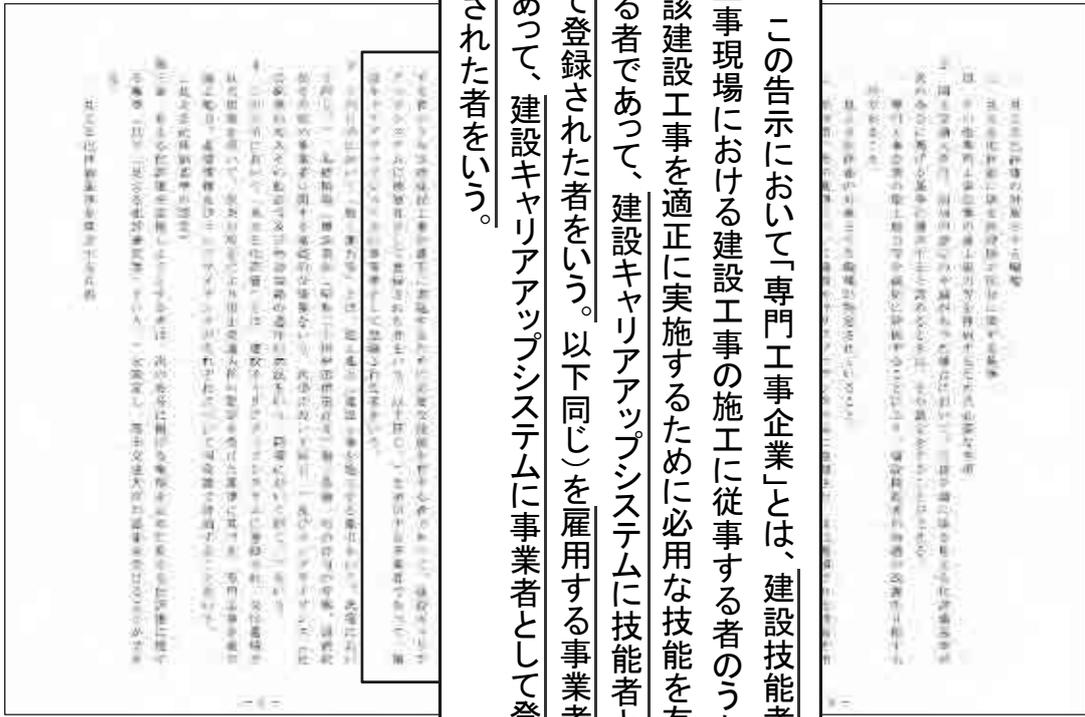
- 一 能力評価基準を策定する目的
- 二 能力評価基準の範囲
- 三 能力評価の段階
- 四 能力評価の結果を通知するかどうかを判断するための基準
- 五 その他建設技能者の技能や経験を評価するために必要な事項

国土交通大臣は、前項の認定の申請があった場合において、当該申請に係る能力評価基準が次の各号に掲げる基準に適合すると認めるときは、その認定をすることができる。

建設技能者の技能や経験を適切に評価することにより建設技能者の処遇の改善を図るための







2 この告示において「専門工事企業」とは、建設技能者（工事現場における建設工事の施工に従事する者のうち当該建設工事を適正に実施するために必要な技能を有する者であつて、建設キャリアアップシステムに技能者として登録された者をいう。以下同じ）を雇用する事業者であつて、建設キャリアアップシステムに事業者として登録された者をいう。

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology All Rights Reserved

## 例えば、マンションの施工体制の見える化

同じ立地、面積だった場合、ユーザーはどちらを選ぶか？

○○建設

▲▲建設

○躯体   ○内装   ○設備  
★★★★   ★★★★★   ★★★★★

▲躯体   ▲内装   ▲設備  
★   ★

○組   ◎組   ●班   ○班  
★★   ★★   ★★   ★★★★★

▲組   △組   ▼組   ▽組  
★   ★

▽班   ▲班   ×班   □班   ■班  
★

Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology All Rights Reserved

▲▲   ××   ○○   ▽▽   ■■

## なぜCCUSが必用なのか？

- 業界が登録し、国が認定した“正規”の建設技能者の証としてのツール
- 偽装一人親方、人夫(人工)出し等の不法な建設労働者を見分けるツール
- 優良な建設会社を見分けるツール(不良不適格業者をあぶりだすツール)
- 個々人の能力が適正に評価され、努力が報われる仕組みとするためのツール
- 業界の魅力を高め、担い手を確保するためのツール
- 今後の様々な法改正に対応するためのツール
- その他、建設業界の魅力を向上させるための基盤として必要なシステム

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

---

## 欧米にあって日本にないもの

- ユニオンやギルド、その歴史や国民の認知
- 近代徒弟制度: 徒弟の身分 (Apprenticeship) と教育訓練制度
- 建設産業独自の基金
- 建設産業独自のシンクタンク
- 能力と身分を定義・評価するシステム → CCUS
- 適正な労賃確保の前提
  - 労働協約や賃金相場
  - フェアトレードや法令遵守に対する意識の差？
- 労働者(建設職人)の権利や保護政策
  - 労働時間や残業手当の確保
  - 産業としての有給休暇制度(労働貯金制度)

 Copyright (C) H.Kanisawa, SHIBAURA Institute of Technology,  
All Rights Reserved

# 一般社団法人 建設産業専門団体連合会の概要

**所在地** 〒105-0001  
東京都港区虎ノ門4-2-12 虎ノ門4丁目MTビル2号館3階  
TEL:03-5425-6805 FAX:03-5425-6806  
URL:http://www.kensenren.or.jp E-mai:info@kensenren.or.jp

**所管** 内閣府

**発足** 昭和39年12月 社団法人全国建設専門工事業団体連合会を設立

**経緯等** 昭和58年 7月 任意団体建設産業専門団体協議会を設立  
平成14年 6月 建設産業専門団体協議会と(社)全国建設専門工事業団体連合会が統合し、新たに(社)建設産業専門団体連合会として発足  
平成25年 4月 一般社団法人へ移行

一般社団法人建設産業専門団体連合会(略称:建専連)は現下の建設産業を取り巻く環境が非常に厳しい時代を迎えている中で、数多くの建設専門業団体が大同団結することによりこの難局を乗り切ることとし、専門工事業、設備工事業及び建設関連業団体で構成する社団法人として、個々の業種団体を越えた横断的共通課題の解決に向けた調査研究事業等を積極的に展開し、建設専門業界を代表する政策提言集団としての役割を果たすことを目指しています。

## 定款上の主な事業

- (1) 建設専門業の経営力及び施工力の改善に関する調査研究
- (2) 建設専門業に係る契約・取引関係の適正化に関する事業
- (3) 技術・技能者の育成及び労働条件の改善等に関する事業
- (4) 労働災害防止及び環境保全対策に関する事業
- (5) 建設専門業に係る情報収集並びに研修会等の開催
- (6) 建設専門業の社会的経済的地位の向上に関する啓発、宣伝
- (7) 官公庁その他関係機関に対する要請、意見具申、協力、意見交換
- (8) その他本連合会の目的を達成するために必要な事業

## 現在の重点活動

- (1) 建設専門業に係る労働生産性の向上等各種調査研究事業
- (2) 建設専門業の経営革新支援研修会等の開催
- (3) 法令違反等の情報収集窓口の運営
- (4) 建設専門業者の社会的経済的地位の向上等を図る全国大会の開催
- (5) 建設専門業に係る情報収集及び提供に関する事業
- (6) 国土交通省等関係団体との意見交換会の開催
- (7) 地方ブロック組織の整備
- (8) 総合補償保険制度の創設 等

## ▶ 一般社団法人建設産業専門団体連合会役員名簿(令和元年・2年度)

会 長	才賀 清二郎	(一社) 日本建設躯体工事業団体連合会 常任理事
副 会 長	岩田 正吾	(公社) 全国鉄筋工事業協会 会長
副 会 長	横山 忠則	(一社) 全国建設室内工事業協会 会長
副 会 長	長谷川 員典	(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会 会長
専務理事 (兼事務局長)	柳澤 庄一	(一社) 建設産業専門団体連合会 専務理事
理 事	清水 修一	(一社) 全国道路標識・標示業協会 会長
理 事	石川 隆司	(一社) 日本左官業組合連合会 会長
理 事	和田 新也	(一社) 日本造園建設業協会 会長
理 事	三野輪 賢二	(一社) 日本型枠工事業協会 会長
理 事	黒田 憲司	(一財) 建設業振興基金 専務理事
理 事	田中 正晴	建設業労働災害防止協会 専務理事
監 事	柴崎 祐一	(一社) 全国クレーン建設業協会 会長
監 事	北原 正	(一社) 日本塗装工業会 会長

## ▶ 地区建専連組織の概要

地区	地区建専連名称	会長名	〒	事務局所在地
北海道	建設産業専門団体北海道地区連合会	熊谷 誠一	062-0041	札幌市豊平区福住1条1-10-1 アーバン館福住302号
東 北	建設産業専門団体東北地区連合会	岑 直樹	980-0011	仙台市青葉区上杉1-7-30 エグゼクティブ上杉2階 (一社) 宮城県建設専門工事業団体連合会内
関 東	建設産業専門団体関東地区連合会	大崎精一郎	110-0015	台東区東上野5-1-8 上野富士ビル9階 (一社) 日本機械土工協会内
北 陸	建設産業専門団体北陸地区連合会	近 喜男	950-2027	新潟市西区小新大通1-5-3 (一社) 新潟県建設専門工事業団体連合会内
中 部	建設産業専門団体中部地区連合会	美濃部英治	456-0031	大府市横根町坊主山5-1 山崎建設(株) 中部支店内
近 畿	建設産業専門団体近畿地区連合会	山本 正憲 (会長代行)	540-0034	大阪市中央区島町2-1-5 (一社) 大阪府建団連内
中 国	建設産業専門団体中国地区連合会	川頭 省三	730-0847	広島市中区舟入南4-14-15 中東ビル2階 福井建設(株) 内
四 国	建設産業専門団体四国地区連合会	武田 美治	761-0705	香川県木田郡三木町井上3000-45 香川県鉄筋業(協) 内
九 州	建設産業専門団体九州地区連合会	杉山 秀彦	810-0022	福岡市中央区薬院1-6-5 ホワイトティ薬院506号
沖 縄	建設産業専門団体沖縄地区連合会	仲田 一郎	900-0012	沖縄県那覇市泊3-5-6 (株) 沖縄建設新聞内

## ▶ (一社)建設産業専門団体連合会 会員名簿

○正会員:33団体

令和2年12月1日現在

団体名	略称	団体代表者		郵便番号	所在地	電話番号
		役職	氏名			
(一社)建築開口部協会 (旧 (一社)カーテンウォール防火開口部協会)	JBOA	会長	堀 秀充	105-0002	東京都港区愛宕1-3-4 愛宕東洋ビル7階	03-6459-0730
(一社)消防施設工事協会	消施工協	会長	橋爪 毅	102-0074	東京都千代田区九段南3-5-6 スマイルビル2F	03-3288-0352
全国圧接業協同組合連合会	全圧連	会長	大場 毅夫	111-0053	東京都台東区浅草橋3丁目1番1号 TJビル7F	03-5821-3966
全国管工事業協同組合連合会	全管連	会長	藤川 幸造	170-0004	東京都豊島区北大塚3-30-10 全管連会館	03-5981-8957
(一社)全国基礎工事業団体連合会	全基連	会長	梅田 巖	132-0035	東京都江戸川区平井5-10-12 アイケビル4F	03-3612-6611
(一社)全国クレーン建設業協会	全ク協	会長	柴崎 祐一	104-0028	東京都中央区八重洲2-7-9 相模ビル4F	03-3281-5003
(一社)全国建設室内工事業協会	全室協	会長	横山 忠則	103-0013	東京都中央区日本橋人形町1-5-10 神田ビル4F	03-3666-4482
(一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	全圧連	会長	長谷川員典	101-0041	東京都千代田区神田須田町1-13-5 藤野ビル7F	03-3254-0731
(一社)全国タイル業協会	全タ協	会長	玉置 雅一	461-0002	愛知県名古屋市長代官町39-18 陶磁器センタービル2F	052-935-7941
(公社)全国鉄筋工事業協会	全鉄筋	会長	岩田 正吾	101-0046	東京都千代田区神田多町2-9-6 田中ビル4F	03-5577-5959
(一社)全国道路標識・標示業協会	全標協	会長	清水 修一	102-0083	東京都千代田区麴町3-5-19 にしかわビル3F	03-3262-0836
(一社)全国防水工事業協会	全防協	会長	有山幸治郎	101-0047	東京都千代田区内神田3-3-4 全農薬ビル6F	03-5298-3793
全国マステック事業協同組合連合会	マステック協連	会長	實松幹次郎	150-0032	東京都渋谷区鶯谷町19-22 塗装会館	03-3496-3861
ダイヤモンド工事業協同組合	DCA	理事長	赤羽 弘秋	108-0014	東京都港区芝5-13-16 三田文銭堂ビル2階	03-3454-6990
(一社)日本アンカー協会	アンカー協会	会長	中原 巖	101-0061	東京都千代田区三崎町2-9-12 弥栄ビル5F	03-5214-1168
(一社)日本ウレタン断熱協会	ウレ断協	会長	丸山 和久	103-0013	東京都中央区日本橋人形町1-10-6 日本橋SDビル	03-3667-1075
日本外壁仕上業協同組合連合会	NGS	会長	野口 陽一	151-0053	東京都渋谷区代々木2-5-1 羽田ビル502	03-3379-4338
(一社)日本機械土工協会	日機協	会長	山梨 敏幸	110-0015	東京都台東区東上野5-1-8 上野富士ビル9F	03-3845-2727
(一社)日本基礎建設協会	基礎協	会長	脇 雅史	103-0014	東京都中央区日本橋蠣殻町2-8-12 岸浪ビル6階	03-6661-0128
日本金属工事業協同組合	日金協	理事長	有明 利昭	110-0016	東京都台東区台東1-14-11 藤野ビル301	03-3831-2981
日本建設インテリア事業協同組合連合会	ジェイシフ	会長	岩野 彰	102-0083	東京都千代田区麴町3-5 柳田ビル4F	03-3239-6551
(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	日本躯体	常任理事	才賀清二郎	173-0025	東京都板橋区熊野町34-7 東京躯体会館2F	03-3972-7221
(一社)日本型枠工事業協会	日本型枠	会長	三野輪賢二	105-0004	東京都港区新橋6-20-11 新橋IKビル1F	03-6435-6208
(一社)日本建築板金協会	日板協	会長	天野 宏昌	108-0073	東京都港区三田1-3-37 板金会館内	03-3453-7698
(一社)日本左官業組合連合会	日左連	会長	石川 隆司	162-0841	東京都新宿区弘方町25-3	03-3269-0560
日本室内装飾事業協同組合連合会	日装連	理事長	小坂田達朗	105-0003	東京都港区西新橋3-6-2 西新橋企画ビル8F	03-3431-2775
(一社)日本シャッター・ドア協会	JSDA	会長	長野 敏文	102-0073	東京都千代田区九段北3-2-5 九段北325ビル8F	03-3288-1281
(一社)日本造園組合連合会	造園連	理事長	荻原 博行	101-0052	東京都千代田区神田小川町3-3-2 マツシタビル7F	03-3293-7577
(一社)日本造園建設業協会	日造協	会長	和田 新也	113-0033	東京都文京区本郷3-15-2 本郷二村ビル4階	03-5684-0011
(一社)日本タイル煉瓦工事工業会	日夕煉	会長	大野 繁幸	162-0843	東京都新宿区市谷町2-29 こくほ21 5F	03-3260-9023
(一社)日本塗装工業会	日塗装	会長	北原 正	150-0032	東京都渋谷区鶯谷町19-22 塗装会館3F	03-3770-9901
(一社)日本鷹工業連合会	日鷹連	会長	清水 武	105-0011	東京都港区芝公園3-5-20 日鷹連会館	03-3434-8805
(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	PC工協	会長	小瀬谷末義	162-0821	東京都新宿区津久戸町4-6 第3都ビル8F	03-3260-2545

○特別会員:2団体

団体名	略称	団体代表者		郵便番号	所在地	電話番号
		役職	氏名			
(一社)日本空調衛生工事業協会	日空衛	会長	長谷川 勉	104-0041	東京都中央区新富2-2-7 空衛会館3F	03-3553-6431
(一社)日本計装工業会	日計装	会長	生駒 昌夫	101-0031	東京都千代田区東神田2-4-5 東神田堀商ビル4階	03-5846-9165

○賛助会員:3団体

団体名	略称	団体代表者		郵便番号	所在地	電話番号
		役職	氏名			
(一社)建設コンサルタンツ協会	建コン協	会長	高野 登	102-0075	東京都千代田区三番町1番地 KY三番町ビル7F・8F	03-3239-7992
(一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	PC建協	会長	大野 達也	162-0821	東京都新宿区津久戸町4-6 第3都ビル	03-3260-2535
(一社)日本電設工業協会	電設協	会長	後藤 清	107-8381	東京都港区元赤坂1-7-8 東京電業会館4F	03-5413-2161
(一社)建設産業専門団体連合会事務局	建専連	会長	才賀清二郎	105-0001	東京都港区虎ノ門4-2-12 虎ノ門4丁目MTビル2号館3F	03-5425-6805

建設業界の皆様へ

国が作った退職金制度、建退共に参加しませんか  
福祉の増進と企業の振興のための退職金制度です

建設工事の第一線で働く優秀な人材確保にも寄与！

- ◎法律に基づき運営される国が作った制度
- ◎建退共加入は「経営事項審査」で加点評価
- ◎国からの財政上の支援  
(国の助成により掛金の一部が免除)

特  
長

- ◎掛金は全額非課税  
(損金または必要経費に算入できます)
- ◎複数の企業間を就業しても通算して  
退職金を支給
- ◎加入の手続きは簡単  
(各都道府県の建退共支部で加入)

建退共の掛金が電子申請  
で納付可能になります。

令和2年10月より試行的に実施し、  
令和3年3月から本格的実施を予定  
しております。

●加入できる事業主  
建設業を営む事業主

●対象となる労働者  
建設業の現場で働く方

●掛金は  
一日 310円

## 建退共に参加の事業主の皆様へ

建退共制度の利用に当たっては、下記の七点にご留意ください。

- ① 共済証紙は、元請・下請を含めた**対象労働者と就労日数に応じた額を金融機関から購入**してください。
- ② 公共工事・民間工事を問わず共済手帳に**就労状況に応じた共済証紙の貼付と消印**を忘れずをお願いします。
- ③ 掛金の負担は、全額事業主負担となっております。
- ④ 被共済者本人に共済証紙の貼付状況を確認させてください。
- ⑤ 共済手帳に250日分貼り終えたらすみやかに更新手続きを行ってください。  
次回更新時期が記載されている場合は、更新時期が到来したらすみやかに更新手続きを行ってください。
- ⑥ 被共済者が事業所を退職したときは、**必ず共済手帳をお渡しください**。  
また、退職金の受給資格を有する被共済者に**退職金請求のご指導**をお願いします。
- ⑦ 被共済者が事業所の代表者又は役員報酬を受けることになった場合は、継続加入することはできません。



### 独立行政法人 勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部

〒170-8055東京都豊島区東池袋1丁目24番1号(ニッセイ池袋ビル)  
TEL 03-6731-2866(ダイヤルイン) FAX 03-6731-2895

建退共のホームページをぜひ、ごらん下さい。

建退共

検索



安心をお届けして50年

我が国初の労災上乗せ補償

# 建設共済 保険

感謝とともに。これからも



2020年  
未来に、つなごう。



契約者と業界の発展のために

建設共済保険

検索

<http://www.kyousaidan.or.jp/>

公益財団法人

建設業福祉共済団



〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-2-8 虎ノ門琴平タワー11階  
Tel.03-3591-8451 Fax.03-3591-8474

■ 取扱機関：各都道府県建設業協会

中間前金払制度を利用しましょう！



## 北海道建設業信用保証株式会社

本 社	〒060-0004 札幌市中央区北4条西3丁目(北海道建設会館)	☎ 011(231)4452
旭川支店	〒070-0035 旭川市5条通5丁目左10号(旭川建設業会館)	☎ 0166(26)0395
帯広支店	〒080-0017 帯広市西7条南6丁目2番地(帯広建設会館)	☎ 0155(24)5806
東京支店	〒104-0032 東京都中央区八丁堀2丁目11番8号(平澤ビル)	☎ 03(3553)1618
東北支店	〒980-0802 仙台市青葉区二日町2番15号(二日町鹿島ビル)	☎ 022(723)2255

保証事業を通じて  
安全で活力のある社会を創るためのお手伝いをしています



## 東日本建設業保証株式会社

本 社	〒104-8438 東京都中央区八丁堀2丁目27番10号	☎ 03(3552)7520
営業部	〒104-0032 東京都中央区八丁堀2丁目5番1号(東京建設会館2F)	☎ 03(3551)9511
支 店	青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島・茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・新宿・ 神奈川・山梨・長野・新潟・富山・石川・福井・静岡・愛知・岐阜・三重・大阪	
建設産業図書館	〒104-0045 東京都中央区築地5丁目5番12号(浜離宮建設プラザ1F)	☎ 03(3545)5129

前払金保証事業を通じて、  
公共工事の適正な施工をサポートし、  
建設産業の発展に貢献して参ります。



## 西日本建設業保証株式会社

本 社	〒550-0012 大阪市西区立売堀 2-1-2 (建設交流館)	TEL06 (6543) 2553
支 店	東京・名古屋・大阪・滋賀・京都・奈良・和歌山・兵庫・鳥取・島根・岡山・広島・山口・ 香川・徳島・愛媛・高知・福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄	

# 建設業年末年始 労働災害防止強調期間用品

2020

12.1

2021

1.15

**ポスター** B2判(73×52cm) 各¥200 印各**50**枚以上 (社名印刷対応商品)

**のぼり** ポリエステル製 (240×70cm) 各¥1,600 印各**5**枚以上

**No.1** 760301 小芝 風花(着物)

**No.2** 760302 久間田 琳加

880410 (年末年始)

880411 (陸羽東線 秋の鳴子峡)



**ポスター** 761950 (新型コロナウイルス対策)

**のぼり** 883140 (新型コロナウイルス対策)

**横幕**

880420 ポリエステル製 (70×220cm) 各¥1,600



**ワッペン**

ビニール製(7.5×6cm)

780430 (年末年始) 10枚1組 ¥860 印**50**組以上



783110 (新型コロナウイルス対策) 5枚1組 ¥460 ※社名印刷 対象外



**タオル** (220×34 34×85cm)各10本1組 各¥3,210 印各**10**組以上

880440 (年末年始)

880140 (安全第一)

880510 (新型コロナウイルス対策)



**建設業労働災害防止協会 (JCOSHA)**

お問い合わせ先 東京:建災防 教材管理課 TEL03-3453-3391 FAX03-3453-5735 <https://www.kensaibou.or.jp/>  
その他:建災防道府県支部 [https://www.kensaibou.or.jp/association\\_info/access/index.html](https://www.kensaibou.or.jp/association_info/access/index.html)

\*表示価格:消費税込

建災防

検索

詳細はホームページで!



職業訓練法人 全国建設産業教育訓練協会



# 富士教育訓練センター

富士教育訓練センターでは、新入社員から熟練者まで、建設業で仕事ができる技能を身につけるための教育訓練を実施しています。

富士山西麓の恵まれた環境のもとで実務教育のための充実した実習の場が用意されています。

新型コロナウイルス感染症に対する対策を行って運営しています。

お気軽にお問合せください

〒418-0101 静岡県富士宮市根原 492-8

TEL 0544-52-0968 FAX 0544-52-1336

URL <http://www.fuji-kkc.ac.jp>

MEMO

A series of horizontal dashed lines for writing.



