

第 19 回 北海道開発局との意見交換会 議事要旨

日時：平成 30 年 7 月 5 日（木）13：30～15：30

場所：札幌第一ホテル 2 階「かしわの間」

I. 要望事項と回答

【要望事項 1】

「社会保険加入促進・登録基幹技能者の活用、評価について」

北海道鉄筋業協同組合

【要望趣旨】

○社会保険加入促進について

公共工事については、経費計上の上、工事契約約款に別記表示し、民間工事についても約款改正が行われ、適正な競争環境が行われるよう要請されていることに対して感謝しております。

元請業界団体からも社会保険未加入者は現場入場を認めないこと、さらに、建設業許可・更新時社会保険未加入企業には許可・更新を認めないこととする法改正の検討がなされているなど、さまざまな対策がとられています。

しかし、社会保険の未加入企業は平成 24 年度からみると大幅に減少しておりますが、現場ではなかなか理解されていないことが明らかになり、大手企業も含め、地場企業においては、社会保険料の減額支払いや、全く支払いをしてくれない企業が公共・民間においても行われていることが続いている実態が、建専連の調査で明らかになっております。

制度が整ったとしても、未払い等が行われれば企業経営ができなくなり、若者が入職すること以前の問題で、厳しい状況にあります。実態を把握の上、指導方、よろしく願いいたします。

○登録基幹技能者の活用、評価について

技術者制度の改正により、登録基幹技能者を主任技術者の要件に位置付けしていただいたこと、併せて感謝いたします。

キャリアアップ制度の最高位に位置付けされ、専門工事企業の評価についても検討されていますが、もともと主任技術者要件を備えた者がより上位の資格取得を目指した資格で

あり、今後は設計図書等に「登録基幹技能者」を明示していただき、賃金等処遇についても検討方お願いいたします。

なお、登録基幹技能者の処遇について継続して調査しておりますが、元請からの評価について、大手企業以外からはほとんどなされていないとの調査結果が出ております。

また、地域によって資格取得者がいないところは評価できない等、地域偏在のことも言われていますが、評価がされるようになれば資格取得者は出てきます。このため、さらなる評価、活用をご検討くださるようお願いいたします。

(参考 登録基幹技能者は、認定団体ごとに目標人数を掲げて認定されていたと理解)

【北海道開発局 回答】

○社会保険加入促進について

これまで社会保険加入推進に関する各種対策を講じてきた結果、加入率は着実に上昇したが、いまだに社会保険に加入していない企業が存在していることから、引き続き、平成30年度以降も、建設業の持続的な発展に必要な人材の確保と公平な競争環境の構築に向け、社会保険の加入促進に向けた取組を行っていく。

新たな取組として、民間発注工事における誓約書の活用促進、建設業大臣許可業者の保険加入状況を国土交通省のホームページに掲載、経営事項審査における社会保険未加入企業への減点措置の厳格化などの措置を講じたほか、社会保険未加入の企業には建設業の許可・更新を認めない仕組みについても検討を進めている。

また、本年2月に開催した北海道建設業社会保険加入推進地域会議で採択した社会保険加入を進めるに当たって守るべき行動基準を遵守することを宣言した企業を随時開発局のホームページで公表し、社会保険の加入促進を図るための周知徹底に努めている。

国土交通省では、平成26年度から標準見積書の活用状況等の実態を把握するため、法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関する調査を行っている。そのほか、昨年9月には新たな調査として、法定福利費の受取状況等の実態を把握するための社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査を行った結果、下位の下請企業ほど法定福利費を全額受取れた工事の割合が減少の傾向にあるという実態を把握した。

本年6月から、直轄工事において受注者の元請企業から提出される請負代金内訳書に明示された法定福利費が著しく低い場合には、法定福利費の額の算出、記載に誤りがないか確認している。今後も引き続き、立入検査等により、法定福利費を内訳明示した標準見積

書の活用状況や、見積りにおいて提示された法定福利費を尊重した契約締結、支払いがされているかを確認し、適切な指導や、社会保険加入を積極的に推進するための周知徹底に取り組んでいく。

【北海道開発局 回答】

○登録基幹技能者の活用、評価について

開発局ではほとんどの工事で総合評価落札方式で発注しているが、その一部において現場に登録基幹技能者を配置することで工事全体の品質確保を図り、登録基幹技能者のさらなる技術の向上を目的とした登録基幹技能者評価型の試行を行っている。また、登録基幹技能者に加え、建設マスター、技能士の配置も評価の対象としている。

平成 30 年度の試行工事は設定可能な工事は原則実施ということで、約 340 件を予定している。この試行の拡大により、登録基幹技能者のさらなる活用、促進を図っていく。

設計図書への登録基幹技能者の明示というご要望は本省にも伝え、開発局としても道内の各地域の状況の把握に努める。

【要望事項 2】

「働き方改革、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」

北海道左官業組合連合会

【要望趣旨】

生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手は、今後、団塊世帯の大量離職が見込まれており、このままでは建設産業そのものが衰退し、今後増大するインフラ維持、安全・安心な国土形成を担う者がいなくなるとの危機感から、平成 25 年 6 月の総会で、安値受注を繰り返し、指値をしてくる企業とは契約を行わない等の 5 項目について決議を行い、民間団体を含む関係団体に要請した。

現在、国、建設業・労働界挙げてのさまざまな取り組みが行われており、本年 3 月、石井国土交通大臣から、建設業働き方改革加速化プログラム「時間外労働の是正」「給与・社会保険」「生産性向上」が示され、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施するとの方針が出され、建専連においても本年度の総会において新たな決議を行ったところですが、国土交通省だけではなく、他省庁、独法、機構、地方公共団体、民間すべての取組と

して行わなければ建設業は成り立ちません。

現在の取組と、技能労働者の処遇、専門工事企業の受注機会の確保にどのようにつながるか、教えていただきたい。

【北海道開発局 回答】

○働き方改革について

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に伴い、建設業等における技術者、技能者の確保が難しくなっている状況の中で、建設産業の担い手確保・育成に向け、働き方改革の実現は喫緊の課題と認識している。

平成 29 年に「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が、今年 3 月に「建設業働き方改革加速化プログラム」が出された。北海道開発局では、29 年 10 月に労働環境の整備並びに技術者・技能労働者の確保育成の施策を推進するため、「北海道開発局建設業等の働き方改革推進本部を立ち上げ、同年 12 月に 29 年度の働き方改革実施方針を作成し、本年 4 月には 30 年度の働き方改革実施方針を配付資料のとおり作成してホームページにアップし、地方建設業協会との意見公開の際に説明している。

当該実施方針における取組 1 「適切な工期設定・施工時期の平準化」では、①「適正な工期設定」として、条件明示を徹底し、必要な工期を確実に見込む。また、工期の延長及び繰り越し手続き等の適切な処理を行う。

②「週休 2 日確保促進に向けた試行工事の実施」として、緊急対応等の制約条件がある工事を除き、全ての工事を対象に週休 2 日工事の試行を実施し、今年度は 1,100 件が対象となる。契約後、速やかに受注者に対し週休 2 日の取組内容について説明を行う。発注者から受注者に対し、休日に作業が発生するような依頼は行わない。週休 2 日工事を実施した場合は工事成績評定に反映し、インセンティブが働くような対策に取組む。

③「余裕期間制度の活用」として、受注者の希望により工期が設定でき、自由度が上がる制度を積極的に活用する。④「ゼロ国債等による早期発注等」、⑤「発注者協議会の取組」、⑥「設計業務等における適正な工期設定及び業務環境の改善」の促進を図る。

取組 2 「社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保」では、①「社会保険の加入促進」、②「標準見積書の活用」に取組む。

取組 3 「生産性向上」では、①「ICT の全面的な活用」、②「全体最適の導入」、例えばコンクリート工の施工効率化に資する工法を積極的に採用する。③「書類の簡素化」。④「監

督検査の効率化」、⑤ (i-Con 等の)「普及促進」。

取組 4 として、「下請契約における取引適正化」。

取組 5 「その他働き方改革に資する取組」では、①「建設業の若手・女性活躍応援の取組」として、技術者育成型 (若手・チャレンジ)、女性登用モデル工事、ワークライフバランス認定評価工事の試行を推進する。②「現場環境の改善」、③「担い手確保」として、やりがいや魅力を伝えるため、学生や保護者を対象とした現場見学会の取組を行う。

このようなことを重点に取組み、第一に現場の監督員の意識改革が必要ということで、各現場に対して指導していく。

【北海道開発局 回答】

○技能労働者の処遇や専門工事企業の受注機会の確保について

「建設産業政策 2017+10」で示された方向性、「建設業働き方改革加速化プログラム」において技能や経験にふさわしい処遇を実現する施策として、今年の秋から「建設キャリアアップシステム」が運用開始予定である。技能者の現場における就業履歴や保有資格などを業界統一のルールでシステムに蓄積することにより、技能者の処遇改善を目指すとともに、現場管理の効率化への活用も期待されている。

国土交通省では、システムの導入が技能者の処遇改善につながるよう、蓄積される情報を活用した技能者の能力評価制度について、平成 29 年に「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を設置し、本年 3 月に中間とりまとめを行った。今年 4 月には「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を設置し、技能者の能力評価制度と専門工事企業の施工能力等の見える化について並行して検討を行っている。本年夏ごろに制度の枠組みを提示し、その後、専門工事業団体等における具体的な検討を経て、平成 31 年度の運用開始を目指している。

システムを活用したこれらの制度により、技能者の能力評価制度を基とする経験や技能をより適切に給与に反映し、処遇改善につなげていくことや、高いレベルの技能者を抱え、施工能力等の高い専門工事企業が客観的な指標の見える化により適正に評価されるようにすることで、これらの企業の受注機会の確保につなげていくための検討を進めている。

II. 自由討議

【建専連常務理事 意見】

昔は技能、技術、経営に優れた企業が生き残れる環境という形で社会保険には当然入るということだったが、安値受注を繰り返したことでそれが崩れた。職人を抱え、仕事がないのに経費を払ってれば、企業経営は成り立たない。

国が社会保険未加入企業は不良・不適格業者という位置付けで平成 23 年 5 月に社会保険の加入促進を始め、5 年を目指して進もうとした。さらに、法律を守っていないところは厚生労働省に通報し、監督処分をしていくというスタンスを、今は法律を変えて許可・更新をしないという動きになった。

現在、ようやく標準見積書を出し、約款に保険料を明示するところまで来たが、元請から経費が支払われなければ、下請は昔と同じように直用化はできない。企業が小さくなるほど、人を抱え、育てることが難しくなり、一人親方がふえる。技能者をきちんと抱えて育てている企業がきちんと受注を確保できる体制でないといけない。

2017 年に「更なる再編・淘汰は不可避」と言われ、人口減少で建設投資が減る中で仕事量の増加は見込めず、危機的な状況が迫っている。国を挙げて取組んでいる今の機会を逃さず、法律で決められた経費は別に計上して要求していくという形をとっていきたい。皆さんから、ぜひ現状を伝えていただきたい。

【北海道鉄筋業協同組合 意見】

働き方改革実施方針は、元請には厳しい条件だが評価につながり、元請の社員を守るものだとして理解した。残念ながら、専門工事業界の職人にとっての働き方改革は何も現れていない。

われわれにとって一番問題なのは 25～26 日働けたものが 21～22 日になることだが、それについての言及がない。国の仕事は休むから、勝手にどこかに行って稼げという形につながりかねない。

「業者に対する指導を行う」の「業者」とは、元請業者か、私たち下請業者なのか。週休二日制を試行した場合、技能工、働く者たちにしわ寄せが生じる。そこをどうしていくのか、方向が分かれば教えてほしい。

【北海道開発局 回答】

発注工事に関し、我々が直接指導できるのは、基本的に元請業者になります。

今、地方建設業協会と意見交換をしている中で聞こえているのは、元請企業からは下請

企業に社会保険に係る経費も含めて適正に支払っているという声である。しかし、下請企業側からは、支払われていないということをお聞きするので、なぜそうなっているのか、もし解れば教えていただきたい。

また、週休2日にすると技能者の就労日数が減ることで、年収が減少する可能性があります。元請企業からは、その分の手当を出しているところもあると聞いております。

なお、今年度の週休2日工事については、労務費の補正を行っているところです。

【北海道鉄筋業協同組合 意見】

5月に本局で話した際も、元請は払っていると言ひ、下請はもらっていないという話で、地方だけでなく、中央でも同じ論議がされている。契約の際に安いほうを採用するのはいたし方ないが、残念な発言をする発注者がいることも事実である。

6月から登録開始になった「建設キャリアアップシステム」について、札建協の業者で知らない者はいないだろうが、札幌以外では元請も下請もよく知らない。いま一度周知していただきたい。

また、前回も同じお願いをしたが、冬という特殊性のある北海道開発局として、工期設定においてもっと業者を守る立場を鮮明に出していただきたい。北海道色を出すための考えがあれば、聞かせてほしい。

【北海道開発局 回答】

厳寒期の施工がよくないことは認識している。余裕期間も含めて実工期を適切にとることが大事であり、実情に応じた工期の繰り越しを弾力的に行っていききたい。

【北海道開発局 回答】

地方の業者にキャリアアップシステムの情報が行き渡っていないという話だが、各地方の建設業協会との意見交換で、キャリアアップシステムの周知を図っている。また、運営主体の建設業振興基金でも説明会を行っている。8月2日にキャリアアップシステムの説明会を開催するので、参加していただきたい。

【北海道道路標示・標識業協会 意見】

例年の4月1日契約開始だと、準備工に2～3週間かかり、工期内工期が1週間～10日

という悩みがあった。今年、ゼロ国債にさせていただき、3月初旬、中旬に契約して準備工に入ると4月1日から施工でき、工期内工期を1カ月とることができた。かなり余裕ができ、週休二日制を実行している会社もあると聞いている。

【北海道開発局 回答】

4月初旬にスタートが切れるようにという思いでやっている。必要に応じゼロ国も活用していきたい。

【建専連会長 意見】

6月8日から意見交換会を始め、今日で5カ所目だが、ゼネコンの本部では分かっているが、地方になると聞いていないという話が多い。全建さんの地方支店等でも教育をする必要がある。

契約書には法定福利費がちゃんとあっても、支払いのときに差し引かれることもある。それだともらっているように見えて、なぜ二次に払わないんだと、われわれが許認可の取消になってしまう。6年ほど前に建専連が調査した結果をお渡ししているので、開発局でもぜひ調査していただきたい。

キャリアアップシステムについても説明会を繰り返しているが、登録はしたが、どこに行けばカードリーダーが使えるのか分からないようでは、なかなかスムーズに行かない。

【北海道開発局 回答】

キャリアアップシステムのメリット・デメリットについて本省に設置した検討会で検討を重ねており、夏以降に方向性が出てくる。それも見た上で、情報提供をしていきたい。