

第 19 回 関東地方整備局との意見交換会 議事要旨

日時：平成 30 年 6 月 4 日（月）14：00～16：00

場所：ホテルブリランテ武蔵野 2F「エメラルドの間」

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」

(一社) 全国室内工事業協会 関東支部

【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、「建設工事標準下請契約約款」において、請負代金内訳書に「健康保険」「厚生年金保険」及び「雇用保険」に係る法定福利費を明示することと規定していただいております。同様に民間工事についても約款改正が行われ、「民間建設工事標準請負契約約款」において請負代金内訳書に各保険に係る法定福利費を明示するよう規定していただくなど、適正な競争環境の整備に関し要請していただいていることに対して、感謝申し上げます。

元請業界団体からも、公共工事においては社会保険未加入者の現場入場を認めないこと、さらに建設業許可・更新時に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。

これまでの貴省や関係機関の取組により、社会保険の未加入企業は平成 24 年度から見ると大幅に減少しております。しかし、公共・民間工事問わず、大手元請企業はともかく、地場企業においてはなかなかご理解いただけず、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存在していること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、未払い等が続けば企業経営が立ち行かなくなってしまう。これは若者が入職すること以前の問題で、実態を把握の上、ご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

たことに対し、併せて感謝申し上げます。

登録基幹技能者は、建設キャリアアップ制度の最高位に位置付けていただいたところがございます。また、同制度では専門工事企業の評価についてもご検討いただいているところでもあり、重ねて感謝申し上げます。

しかし、もともと登録基幹技能者資格は、主任技術者要件を備えた者がより上位の資格を取得するために創設された資格でございます。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、大手元請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存在しないところでは評価できない」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。

○社会保険加入促進について

【関東地方整備局建設産業第一課長 回答】

社会保険に係る法定福利費の問題については、実態把握の必要から国土交通省で平成 29 年度にアンケート調査を実施し、引き続き今年度も実施を予定している。保険料の減額支払い等の実態があるということだが、国土交通省のアンケート調査結果からも、工事の下請企業ほど法定福利費を受け取れた割合が低くなるといった状況が確認された。

加入率としては一定の成果が現れているが、定着を図るためには保険の原資となる法定福利費が重要となり、引き続き、立入検査等の機会を通じ、標準見積書の提出徹底と併せて、元請企業に対する法定福利費の尊重について周知、指導を行っていく。

また、より地域に根差した取組として展開する観点から、関東建専連に協力いただき、昨年 11 月 20 日に全国で 2 例目となる地域会議を埼玉県で開催し、元請・下請それぞれの立場から守るべき行動基準を採択した。これまで 145 社からこの行動基準を遵守すると宣言をいただき、関東地方整備局のホームページでも紹介している。今後、埼玉以外の都県でも開催し、宣言企業を増やしなが、さらなる機運醸成が図られるよう取組んでいきたい。

【関東建専連会長 意見】

社会保険の加入については 5 年以上前から取組んでいるが、いまだにゼネコンが外枠で

見積りをする事、また、会員企業もそれを出精値引きの対象としてなかなか支払いを下ろしてくれないという実態がある。現場の立入調査等を行い、国土交通省に適切なご指導を頂戴したい。

また、登録基幹技能者については、近畿地区で既に評価・活用が行われている。関東でも、何らかの形で評価・活用できる仕組みをぜひ考えていただきたい。

○登録基幹技能者の活用、評価について

【関東地方整備局技術調査課長 回答】

関東地方整備局では、工事における品質向上や建設業界担い手の確保・育成を図るため、平成 22 年度から総合評価落札方式の評価項目に登録基幹技能者の活用を導入している。登録基幹技能者の活用を評価する工事は、平成 27 年度は全体工事の約 18%、28 年度は約 26%、29 年度は約 56%と拡大している。引き続き対象工事の拡大に努めたい。

【関東地方整備局建設産業第一課長 回答】

建設業法でも登録基幹技能者が主任技術者に該当する旨が要件化された。これを契機に、改めて都県や業界向けに登録基幹技能者制度を周知していきたい。

【関東建専連会長 意見】

この秋から実施、運営される建設キャリアアップシステムにおいて、登録基幹技能者は最高位の技能者と位置付けられると聞いている。これから専門工事業として登録基幹技能者の質的、量的な確保を行いつつ、建設業界全体の施工管理能力の向上、改善に寄与していく所存である。引き続きご指導いただきたい。

【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」

ダイヤモンド工事業協同組合 関東・甲信支部

【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ます。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ってしまうのではとの危機感を持っています。建専連では、平成 25 年 6 月の総会において「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いたしました。

現在、国、建設業・労働界挙げてのさまざまな取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ました。

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、民間の全てが働き方改革に取り組んでいかなければ建設業は成り立ちません。

このため、貴省からも関係する他省庁、他機関等へ働きかけてくださるよう、お願いいたします。

また、現在の貴省が取組んでいただいている各施策が、技能労働者の処遇改善と専門工事企業の受注機会の確保にどのようにつながっていくかをご教示くださるよう、お願いいたします。

【関東地方整備局建設産業第一課長 回答】

建設産業が今後も成り立っていくには現場力を維持する担い手確保が不可欠であり、そのためには働き方改革をしっかりと進める必要がある。3 月 20 日に策定された「建設業働き方改革加速化プログラム」で示している「長期間労働の是正」や「給与・社会保険」は、担い手となる人材を呼び込むために重要と考えている。

一方、建専連で決議されている適正価格での受注、また適正利潤を確保しての技能者へ適切な賃金支払い、社会保険の加入や登録基幹技能者の地位向上も、働く人、一人一人がより良い将来の展望を持ち得ることにつながっていくものと理解している。

そのため、立入検査の機会を通じ、適正な請負契約の締結が確保されるよう、見積り依頼にかかる提示事項の充足や法廷福利費を内訳明示した見積書を提出するよう明示しているか等、法定事項の確認・徹底を行っている。

また、国土交通省以外の各発注者の理解と協力を得ながら取り組んでいく必要があるものとして、長時間労働の是正に向けた週休二日の確保がある。平成 29 年 8 月 28 日に策定さ

れた「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」の趣旨を踏まえ、本年 3 月 22 日付の国土交通省土地・建設産業局長通知で、改めて各省庁に対して所管する独立行政法人や特殊法人への周知、また地方公共団体ほか、民間注者団体の長宛てにも周知、協力依頼を行っている。

また、この秋から本格稼働するキャリアアップシステムの効果が十分に発揮されるためにも、より多くの事業者、技能者に登録いただく必要があり、引き続き、機会を見て制度面の周知等を行っていく。

特に利用者視点として、このシステムの利用が処遇の向上にどのようなつながるかは非常に関心が高いと考えている。3 月 27 日に示された「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」の中間とりまとめにおいて、システムに蓄積される情報を活用した技能者のレベル分け評価の方向性や能力部分と連動した専門工事企業の見える化に向けた検討状況についても、システムの導入によって技能者の処遇向上や専門工事企業の受注機会の確保につながる環境の整備に向けた検討がされている。こうした点についても併せて周知していきたい。

社会保険についても、引き続き、加入率の向上と定着に向けた周知、指導を行っていきたい。

【関東地方整備局技術管理課長 回答】

国土交通省では、直轄工事において率先した週休二日の確保を初めとし、長時間労働を抑制する取組を展開している。働き方改革を推進し、平成 30 年度には週休二日の実施に伴う必要経費の見直しを行った。

また、関東地方整備局独自の取組として、平成 30 年度に週休二日制モデル工事の適用の拡大を図るとともに、週休二日を達成した工事に履行実績取組証を発行し、入札契約の手続において施工実績として加点評価している。このほか、関東地方整備局のホームページ内に「週休二日チャレンジサイト」を開設し、週休二日確保の取組企業を紹介するとともに、地方公共団体や企業、建設業団体が行う建設現場での休日確保や労働時間短縮に向けた取組を情報共有するとともに、建設業が取組む働き方改革を支援している。

給与・社会保険への取組として、毎年実施している労務費調査で公共事業に従事する労働者の賃金を調査し、積算に使用する公共工事の設計労務単価に労働市場の実勢価格が適切かつ迅速に反映されるようにしている。

平成 30 年度の国土交通省における生産性向上の取組としては、より実態に即した積算基準の改定として、研究開発費用等の本社経費の最新の実態を踏まえて一般管理費等の見直しを行ったり、ICT 建機の稼働状況において積算基準の要綱の見直しを行った。また、ICT 土工や ICT 舗装工、港湾で行う浚渫工に加え、平成 30 年度から ICT の河川での浚渫工も追加し、工事の拡大を図っている。

関東地方整備局の直轄工事において官民で連携し、建設現場における生産性向上に向けた取組等の情報交換、ICT 土工の体験講座を行うなど、i-Construction の取組を推進している。また、平成 28 年度より“地域インフラ”サポートプラン関東の取組として工事関係書類のスリム化点検を実施し、点検結果を踏まえ、削減可能な工事書類を紙と電子による二重納品防止の徹底に努めていく。これらを取りまとめた「土木工事書類スリム化ガイドライン」を平成 30 年 2 月に作成し、記者発表を実施し、関係事務所に周知している。

【要望事項 3】

「専門工事業の働き方改革について」

関東圧接業協同組合

【要望趣旨】

政府は、昨年 3 月に決定した「働き方改革実行計画」において、改正法施行後 5 年の猶予期間の後に、建設業に対して他産業と同じように罰則付きの時間外労働の上限規制を適用することを決定いたしました。

これを受けて、昨年 12 月に（一社）日本建設業連合会（日建連）は全ての建設現場従事者の週休二日の確保を目的として「週休二日実現計画」を策定し、「週休二日実現行動計画」「行動計画の基本方針」「週休二日の実現に向けた行動」により、週休二日の実現に向けた方策を具体的に示しております。

この中では、適正な工期、適正な請負代金等に関する請負契約及び下請契約における取組み、協力会社の社員化、月給制移行への支援、下請発注の平準化等に関する優良協力会社への支援に係る取組、生産性向上、建設技能労働者の労働賃金の改善に取組むこととしております。（別添 1）

関東建専連は、国土交通省や日建連などが打ち出している取組などの各建設現場における浸透状況などを把握するためのアンケート調査を実施いたしました。この度の調査では、

週休二日制実現のための「休日・適正工期の確保」「請負代金等の実態」についての調査を実施し、元請企業を日建連会員企業、(一社)全国建設業協会(全建)会員企業、どちらにも属していない企業(その他)の3種類に分け、公共建築、公共土木、民間建築、民間土木別に集計を行いました。(別添2)

アンケート調査結果を見ますと、日建連会員企業においては週休二日実現に向けて既に取組が行われており、次いで全建会員企業となっており、どちらにも属していない企業ではまだ取組が進められていないように見受けられます。また、民間工事より公共工事、建築工事より土木工事で取組が進んでいるとの結果が出ております。

特に週休二日を進める上で重要となる「週休二日をベースとした見積り依頼」については、「あった」「概ねあった」とする回答が一番取り組まれている日建連公共土木工事であっても27%にとどまり、その他の企業の工事においては民間土木の0%を筆頭に、軒並み低調な結果となりました。

この結果から、いまだ週休二日実現に向けた取組みの趣旨が伝わっていない元請企業があり、そのような企業から発注される仕事を受けてしまいますと、週休二日を確保することができなくなったり、給与が確保できなくなったりと諸問題が発生することが予想されます。

建設産業の特に工事現場において、他産業と同様の休日を確保することが若年労働者の就職先を選択する大きな要因の一つとなっていることは、これまで各関係機関において実施されたアンケート調査結果により明らかです。

このため、以下のとおり要望させていただきます。

【要望事項】

・日建連会員においては「週休二日実現計画」、全建会員においては「働き方改革行動憲章」を策定しており、これら団体に所属する企業はこれらに沿って取組んでいくと思われるが、どの団体にも所属していない企業では取組がなされないことが予想されるため、貴局から建設業許可を取っている企業については、別添1を周知する等「働き方改革」に係るご指導を賜りますようお願い申し上げます。

・関東建専連としても、人材確保のために、5年の猶予を待たずに「働き方改革」に取組んでいきたいと考えております。このため、「働き方改革」に係る施策の現場への浸透状況に関するアンケート調査を5年間継続してまいりますので、取組が浸透していないとの結

果が出たときは、元請企業をご指導くださるようお願い申し上げます。

【関東建専連事務局長 補足説明】

アンケートに回答があったのは 157 社で、「休日・適正工期の確保について」は全体的に進んでいないが、「請負代金等について」ははっきり傾向が出ている。

「請負代金の条件等について書面による提示があったか」「設計労務単価を交付され、適切に見積もるよう要請があったか」「設計労務単価の引き上げにかなう適切な契約がされているか」「標準見積書の提出など、法定福利費の内訳明示が求められたか」「標準見積書を提出した場合、法定福利費を含む適切な契約がされているか」「建退共制度の活用について、必要経費を考慮するよう要請があったか」「建退共制度について、必要な経費を含む適切な契約がされているか」という七つについて尋ねた。

各質問に「あった」と答えた割合は日建連が多く、全建では少なくなり、どこにも属していない企業ではほとんどないという結果が出た。このアンケートは5年間続けていく予定であり、伸びを期待したい。

【関東建専連会長 意見】

このアンケートは5年続けるつもりであるが、サンプル数が非常に少なく、まだはっきりとした結果は出ていない。関東建専連として発注者や元請業者に対して裏付けのある話をしていくために、アンケート結果をいろいろな折衝に当たるときの材料として考えていきたい。

【関東地方整備局建設産業第一課長 回答】

このアンケートでは、土木と建築の比較、公共と民間の比較、団体間で取組が違うなどいろいろな切り口があり、今までにないような結果が出ている。ただ、どこに加盟しているかは別にして、働き方改革の裾野を広げるため、業界全体で長時間労働の是正に向けて週休二日を定着させていくことが大事である。

国土交通省の直轄工事でも率先して取組を進めているが、建設業界全体に週休二日の取組が広がるよう、さまざまな機会を通して周知していきたい。

【関東地方整備局技術管理課長 回答】

国土交通省では、平成 30 年 4 月 1 日以降に入札公告する工事について、週休二日の確保に取組む工事においては現場閉所の状況に応じて各経費の補正を行うとともに、最新の施工実態等を踏まえ、間接工事費、労務費、賃料を含む機械経費等の各経費の補正係数を見直したところである。関東整備局としても、各補正係数の見直しを適正に反映し、補正を行っている。

さらに、これまで受注者希望方式を適用していたが、平成 30 年度より発注者指定方式を開始し、試行工事の拡大を図っている。また、関東地方整備局独自の取組として、加点となる取組証の発行を緩和し、拡大を図っている。

【要望事項 4】

専門工事業者の施工能力の見える化及び多能工化推進について

(一社) 日本塗装工業会 関東ブロック

【要望趣旨】

近い将来の建設技能工の人材不足、担い手確保の難しさの観点から、人材育成に積極的
に取組み、高いレベルの技能工を多く抱え、施工水準の確保が可能な専門工事業者が評価
され、施工業者として元請より選定されることが望ましい。

ひいては、これが専門工事業者の技能工への投資が活発になることや、生産性の向上が
見込まれ、技能工の処遇改善にもつながり、良いものを発注者へ提供できるなどの好循環
が生まれると思われる。

今年度より専門工事業に関する評価制度の構築に向けた検討が始まるようですが、早急
な評価制度及び、能力の見える化の仕組みを構築していただきたい。

また、地方の多くを占める中小専門工事業者にとって、現場を担う技能工の生産性の向
上は急務であります。このためには技能工の多能工化が有益であります。

しかしながら、多能工を育成するためには企業間の連携やノウハウの共有及び訓練が必
要です。訓練の実施に当たり、現在も実施していただいている厚生労働省の「建設労働者
認定訓練コース」等の経費助成率・助成額の拡充を、省庁間においてご検討願います。

【建政部建設産業第一課長 回答】

○専門工事業者の施工能力の見える化について

キャリアアップシステムの導入が技能者の処遇改善につながるよう、システムに蓄積される情報を活用した技能者の能力評価のあり方について、昨年 11 月に設置された「建築技能者の能力評価のあり方に関する検討会」で議論、検討が行われ、3月 27 日に中間とりまとめが行われた。この中で、技能者の就業日数や知識、保有資格、そのほか職長経験に基づくマネジメント能力などを数値化した 4 段階のレベル分けでの評価を行うという方向性が示された。

また、人材育成に取組み、施工能力の高い専門工事企業が正当に競争するための客観的な指標等を提供することで企業の受注機会の拡大を図り、ひいては建設技能者の処遇改善や人材投資の好循環を生み出すことが重要と考えている。

こうした観点から、4月 26 日に「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」が設置され、今後、見える化する目的や項目、また内容や運営主体について検討が進められていく。

今後は建設技能者の能力評価制度と専門工事企業の施工能力の見える化の二つが並行して検討され、本年夏ごろまでに両制度の枠組みが提示される。その後、専門工事業団体等においてそれぞれの業種の特性を踏まえた具体的な評価基準の策定を進めていただき、平成 31 年度からの両制度の運用開始を目指して検討が進められている。引き続き、各専門工事業団体や建専連の皆様にもご協力いただきたい。

○多能工化推進について

厚生労働省による建設労働者確保育成助成金については、今年度より 35 歳未満の若者や女性を対象に技能実習を行った場合、経費の助成率を引き上げる見直しが行われている。国土交通本省からは引き続き厚生労働省と調整を行っていくと聞いているが、今回ご要望のあった趣旨についても改めて本省に伝えたい。

中小・中堅建設企業の生産性を高めるためには、技能者の専門技能の幅を広げることによる多能工化が有効な手段の一つである。国土交通省の平成 30 年度の予算事業として、多能工化の育成に係るモデル事業の支援の対象となる取組の募集を 5月 29 日より開始している。ぜひ活用をご検討いただきたい。