

中部地方整備局との意見交換会

日時：令和元年7月19日（金）13：30～15：30

場所：名古屋ガーデンパレス 2階「鼓の間」

要望事項共通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、

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、専門工事企業が評価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点でより優位として受注に繋がるような状況でしょうか。併せて伺います。

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はいますが、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。

【中部地方整備局回答】

1点目、専門工事企業については、評価対象となっていない。ただし、専門工事部分が工事全体に占める重要度の高い工事においては、専門工事部分の施工を担当する業者の施工実績を評価する特定専門工事審査型という試行工事が行われている。この試行工事においては、専門工事企業の主任技術者の施工実績及び役職、専門企業の施工実績というもので、担当技術者と企業については評価するが、この特定専門工事審査型という試行工事だけは評価することになっている。基本的にはそれ以外のものは評価しない。

加點評価の1点だが、総合評価落札方式なので、加點されれば少なくともプラスにはなるが、それが優位な受注につながるかというと、これは総合評価なので分からない。ただし、今の状況だけで言うと、平成29年度工事件数として約900件の工事を出している。そのうち登録基幹技能者を評価し受注した会社というのが340件、約37%が登録基幹技能者を評価して入札している。遡ると平成27年度は25%で、平成28年度が32%なので、工事件数で言うと、この1点を取って受注した会社が徐々に増えている。ただ、それが有利に働いているかの評価はできない。

2点目の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という件だが、これは明示すべきということは、主任技術者の参加資格として、登録基幹技能者でないと駄目だということに記載するという取り方で良いか。今の法律で言うと、あくまで主任技術者の要件とは、建設業法によって定められているので、それを縛るということは基本的にできないと思っている。これについて、同じような限定という言い方で前回は答えているが、もともとの建設業法の中で主任技術者の要件を決められていて、この要件を持っていればできることに對して、この要件だけでないと駄目だということはできない。基本的にはこれは難しいという回答になるかと思う。

【中部地方整備局回答】

登録基幹技能者については、直近では6万6,717人と拡充されている。制度的にも建設業法による主任技術者ということで認められている。二つあると感じていて、一つは周知である。発注者特に自治体などになかなか認知されていないという点もあり、元請けの認知も同様であり進んでいない実態を感じる。建専連でまとめたレポートの中でもいろいろな声、コメント等を拝見しているところである。そういった意味で周知というところでは、引き続き自治体を含め、元請けを含め、いろいろな場面を通じてお知らせを継続していくべきだと考えている。

それから評点についてだが、直轄からご紹介をさせていただいている。まず総合評価ということで、やはり元請けの方で一定の評価をさせていただいているということだと思う。設計図書に書くことは、それは義務化なので、登録基幹技能者がいないところは入札参加ができないとなると、発注者の立場から言うと、入札不調にもつながりかねない。これは

発注者としては避けたいところである。工事の特性、業種ごとでも登録基幹技能者は33から34になるが、業種ごとにも違いがあるというところの実際の工事の特性や、あるいは登録基幹技能者の広がり、そういうところを個別に分析をしていかなないとなかなか制度化なり発注者の中でさらに評価するのは難しいということだと思う。

要望事項共通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はないでしょうか。

今回の処置は、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発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込んで行かなければならないと思っています。

【中部地方整備局回答】

建設キャリアアップシステムについては、この4月から本格運用となっているが、中部建専連の各会員企業においては、事業者登録等々非常に積極的に取り組んでいただいております、この場を借りて御礼申し上げたい。また、現状では直近、数字を見ると目標が初年度100万人という中で、全体で6万数千人という状況である。これからいろいろな場面を通して普及促進に努めていかなければならないということで、先ほどの社会保険の重点目標にもあったが、システムの普及・促進に取り組んでいきたいと考えている。また、厚生労働省の助成金モ活用いただき、各団体ニオイテモ進めていっていただきたい。また今年度も制度説明会等ある。秋には本省でも説明会・セミナーを各都道府県で開催すると聞いている。中部地整としても、具体的にカードリーダーの設置というところでは元請である

日建連に進めていただいているが、地場のゼネコンにこういったカードリーダーを設置していただかなければ各地域の普及は進まないと認識している。中部地整としてもそういった地元のゼネコン始め、カードリーダーの設置、事業者登録、現場登録を進めるように様々な場面で周知を行っていきたいと考えている。引き続きご協力をお願いしたい。能力評価基準等、建設技能者の能力評価制度もしっかり整備していくことも非常に重要だと思うので、引き続きよろしくをお願いしたい。

要望事項共通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ということを踏まえ、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、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大半です。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。下記事項の改善が無ければ週休二日制の実施は難しいことから、改善に向けた取り組みを示していただきたい。

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

- ・週休二日制導入できない発注業者にペナルティー
- ・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
- ・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、機械の搬入遅れる

要望事項中部① 働き方改革について

【要望趣旨】

1. 「働き方改革」による職場環境の向上

働き方改革が実現すれば、休日の確保や残業が減ることで職場環境が向上し、働く人の健全な生活に繋がると考えられます。

職場を選択する学生にとって「休日の確保」「プライベートの時間」は大切なことの一つであると考えられます。

「働き方改革」を推奨することは、建設業界の全体のイメージアップに繋がると考えられますので、我々団体も推進しております。

しかし、まだまだイメージの改善にはなっておらず、実際に就職しても現実は変わっておらず、短期間での離職率は未だ高いのが現状です。

2. 「働き方改革」の現状

国交省は、発注時から「週休2日」を見込んだ発注に取り組んでおり、「週休2日」を確保できない施工では工事評価点が悪くなることを聞きます。最近では元請けから、工程や諸経費に「週休2日」を見込んだ見積依頼をされます。

しかし、NEXCO発注物件では、「働き方改革」「週休2日」は口先だけのようには思われます。特にリフレッシュ工事においては、無理難題な工程や施工を求められています。

さらに発注時点でNEXCOがすべきこと（例えば、用地買収、発注図書の不備等）がなされていないことが多く、現場に押し付けられているように思われます。

また、地方においては、発注者も受注者も「働き方改革」等の国の意向を、あまり理解しているとは感じられず、大きな温度差を感じられます。

そのため、現場においては、仕事量が増え、休日出勤や残業をすることで工期に間に合わせているのが現状です。

今後、「働き方改革」を推進していく為には、全ての作業所が同じ環境で働く事ができるように、専門工事側から見た全ての発注者への更なる働きかけや指導をお願いいたします。

3. 「働き方改革」の不安

実際に働いている人にとって、「働き方改革」により休日が増えて賃金が減ってしまうのでは

ないかという「不安」があります。また、働いて稼ぎたいという人もいます。

特に、人手不足で外国人実習生に頼らなければならない現状を考えると、「稼げる」という魅力にひかれて来日している実習生は一日でも多く働いて稼ぎたいという思いがあるはずです。

月給制や日給制など給与形態はさまざまですが、安心して建設業界で働く為には「月給の確保」ということも考え方も有ると思います。

単純に、4週4休と4週8休を比較すると、年間48日休みが増え、12ヶ月で完工できていた工事が14ヶ月かかることとなります。従業員の給与や会社経費は14/12で、

1.16倍となると考えます。

今年からは、最低5日以上の有給消化も義務付けとなっています。

31年3月より労務費の約5%、上げて頂いておりますが、発注者や元請け企業によっては、労務費が5%上乗せすれば休日増加分の補填が出来ていると勘違いされているように見受けられます。

今後、4週8休を完全に行うためには、どれ位の上昇が必要と国土交通省として考えられているのかを教えてください。

【中部地方整備局回答】

建設業における働き方改革は、非常に重要だが、難しい問題であると感じている。直轄では、週休二日への取り組みが進捗しているが、民間は難しい。新・担い手3法においては、建設業の働き方改革の促進のため工期の適正化等が規定された。今後は、中部地方整備局としても、実効性のある運用をしたい。まずは、法律の周知・徹底から進めていく。

【中部地方整備局回答】

働き方改革の現状だが、私どもは元請けに対する契約なので、元請に対する発注者側の立場となるが、品確法の運用指針の中で、地域の発注者協議会を通じて各発注者の発注関係事務の実施状況を把握するとともに、各発注機関が必要な連携や調整を行うことが定められている。これに基づいて中部地方では国の18機関、地方公共団体の14機関、NEXCOも含めた特殊法人の10機関で構成される中部ブロック発注者協議会を設置し、この中で発注者間の協力体制を強化するとともに、発注に関して適正な工期を取ることや、施工時期の平準化といった取り組みを行っている。元請に発注する機関としては、そういう形で足並みをそろえようという取り組みを行っている。

三つ目の働き方改革への不安ということで、どのぐらいの上昇が必要と国土交通省で考えているかと言われると、これについては回答できません。7年連続で引き上げられている設計労務単価については、毎年10月に実施している公共事業労務費調査によって、都道府県別・職種別に集計した結果を基に決定しており、実態に合わせて設計労務単価が上がっている。それに対して週休二日の補正係数も同じように、週休二日の取り組み状況に応じて、労務費と設計労務単価の乖離を補う形で補正係数が掛かる。よって、週休二日に取

り組んだ場合の賃金アップが技能者に及んでいれば、労務費調査の賃金実態が反映されて、それが週休二日の補正係数が改正される。設計労務単価にしても、週休二日の補正係数にしても、労務費調査結果によって改定されるので、いくらが良いのかと言うよりも、実態に合わせた形で補正係数が変わっていくことをご理解いただき、毎年行っている公共事業労務費調査にご協力をお願いしたい。

要望事項中部② 安全書類のクラウドサービス（グリーンサイト）の活用について

【要望趣旨】

現在、多くのゼネコン会社が安全書類のクラウドサービス（グリーンサイト）を採用しています。これを今後公共工事においても採用し、発注者がクラウド上データの確認をできればと思います。また、国交省が進めていますキャリアアップシステムとの連携も検討できると思います。ペーパーレスの時代であり、働き方改革の一環として取り組むべきことだと考えます。

下記は発注者が自治体の場合のゼネコンさんの一例ですが、紙ベースの作成は専門業者にも新たに安全書類を作成する手間がかかります。（この例ではゼネコンさんがデータをダウンロードし、まとめていますが、専門業者が紙ベースにて再作成すうことも多いです。）

グリーンサイトにて協力会社から安全書類を提出してもらい発注者に提出する際、必要な書類をダウンロードし、内容を確認してから、提出書類としてまとめています。

データ入力してもらったものを発注者提出用に一括ダウンロードできるようなシステムになれば手間が省けると思います。

（発注者が自治体の場合です。国交省の場合はASPを通して提出できるのでしょうか。

グリーンサイトとASPの関係はどうなっているのか。）

【中部地方整備局回答】

ご提案をいただいたクラウドサービス（グリーンサイト）、電子的に作成された書類の提出とか、管理されたインターネットサービスについては、中部地方整備局では工事書類情報共有システムASPと言う。平成23年頃から始めており、現在ほとんどの元請企業が工事書類の提出にASPを活用している。なお、今年度から原則すべて電子データで提出し、ペーパーレス化を進めている。受発注者のコミュニケーションの円滑化、工事書類の迅速な処理、あるいは削減につながる。ご提案いただいたグリーンサイトも、同様に工事関係書類作成の負担軽減・効率化につながるものと理解している。

安全書類については、従来提出していたものを、提示に変えて、監督職員が必要に応じて確認することになっており、常時提出は求めている。現在、受発注者の使用するシステムでは、このグリーンサイトと連動していないと聞いている。今後、建設現場の工事書類作成の負担軽減につながる取り組みとして、協力して参りたい。

要望事項中部③ 熱中症予防対策における作業管理（作業時間の短縮）について

【要望趣旨】

熱中症予防対策として、対象時期においては、通期より長めの作業休止時間及び休憩時間の確保、連続して行う時間を短縮することは、国の指導・元請けからの指導のみならず、専門工事業者においても自ら事業者が講じるべき責務であり、熱中症防止に専門工事業者一丸となって取り組んでいます。

しかしながら、労働時間と生産性は比例することは言うまでもなく、労働時間の短縮により、企業努力による生産性向上・生産確保は困難な状況です。（休憩を多めに取得した方が、生産性が向上するというデータは、休憩を全く取得しない場合と対比した極端なデータと考えます。）熱中症発生時期における作業時間を考慮した工期・労務単価設定をご検討いただきたくとともに、今後の熱中症予防における作業時間の短縮と生産確保について改善に向けた取り組みがあれば、示していただきたく存じます。

【中部地方整備局回答】

熱中症予防に対する対策について、今行われている対策は、一つ目が今年の猛暑を受け、作業員の健康管理に留意した現場の安全管理措置を講じる等の工事現場等における安全対策を行った場合、他にしわ寄せがないように工期の見直しを含めて、施工期間等の適正化に関する文書が発出されている。昨年の熱中症対策、今年の九州南部の長雨について他にしわ寄せがないように、工期の見直しを含めて適正にするように通知されている。工期についても、適正に見直すことになっている。

現場管理費までは0.2%なのだが、現場管理費については工事期間中の日中最高気温が30度以上の真夏日になった状況に応じて補正するという形になっている。現場管理費までは補正する。要望のあった労務単価の設定については、作業効率が落ちて労務単価を1日丸々仕事ができないというので補正すべきという話はいろいろなところでお聞きする。それについては、まだ今のところ何も進んでいない状態である。そういう意向があることを本省に伝えていく。