

中国地方整備局との意見交換会議事要旨

● 日時：令和元年7月12日（金）13：30～15：30

場所：メルパルク広島 6階「瑞雲3の間」

共通要望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られ、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。

【中国地方整備局回答】

1点目。加点評価をどういう形で行っているかについて。技術者の充実計画等については、平成22年度より下請け企業を含めた主任技術者以外の現場従事技能者である登録基幹技能者や、建設マスターの配置状況を評価することで、施工現場の生産性向上や工事目的物の品質確保・向上を図ることとしている。中国地整管内では約5,000人の技術者が登録されている。総合評価の加点評価については、1人で0.5点、最大1名で1.0点としている。

総合評価落札方式では技術評価点と入札価格を総合的に評価し、落札者を決定していることから、提案にあるような登録基幹技能者の配置を留意して、受注につながったかどうかについては不明である。

登録基幹技能者の配置状況については、監督職員等により履行状況の確認、検査時に職員が確認をしていきたいと思っている。

減点措置等については、登録基幹技能者の配置が総合評価で加点評価され、受注ができていないことを契機とする条件により、それらの履行ができていないことに対してはペナルティーとし、工事成績評定点の減点を考えている。

2点目。建設工事での生産性の向上を図り、品質・コスト・安全面での質の高い施工を確保するためには、現場で直接生産活動に従事する技能労働者、とりわけ職長の果たす役割が非常に重要である。機械技能者については、熟達した作業能力と豊富な知識を持つと共に、現場をまとめ、効率的に作業を進めるためのマネジメント能力に優れた技能者で、専門工業団体の資格認定を受けた方であること。現場ではいわゆる上級職長などとして、元請けの計画・管理業務に参画し、補佐することが期待されている。従って、登録基幹技能者の現場配置によって、様々な品質向上が期待されることから、総合評価落札方式において評価しているところである。

ご提案のあった設計当初への登録基幹技能者の配置の明示については、他の地整等の動向も見た上で、注視していきたいと考えている。

○共通要望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しょうか。

今回の措置は、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受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組んで行かなければならないと思っています。

【中国地方整備局回答】

今年やっと法案が通った新・担い手三法、まさしくこの辺がご要望のところにかかわってくると思っている。この法令のうち、建設業法と入契法は1年6か月の経過ということと、品確法についてはすぐに施行されているが、まだ法令の細部についての整備はこれからである。ご要望の実現に向けて1歩でも進めればと考えているところである。

続いてキャリアアップシステムの件について。実態は伺ったところです。私どもとしては現在業界団体の皆さんのところで、まずは周知に取り組んでいる。本日、前段でキャリアアップシステムのご説明をしたが、6月末で登録企業数6万2,000とか登録技能者数1万6,000といったところである。聞くところによると、導入に向けて努力をいただいているお話は伺っているが、この数字がどうかという話は、評価としては避けさせていただきたい。

昨年1月から限定運用し、4月からスタートしたところである。まだこれからの基準数値とかまだまだ遅れている部分もあることから、もうしばらく推移を見るべきではないかと考えている。

ただ、今年5月15日に開催された第2回の建設業社会保険推進処遇改善連絡協議会において、建設技能者の能力評価基準整備の加速化と、現場におけるカードリーダー設置のための補助金等を活用したシステムの普及・促進ということで、補助の話を申し上げたが、そういった制度も取り入れつつ普及に向けて取り組んでいるところである。

昨年度導入前に、当整備局としてもまずは皆様方に知っていただかなければいけないということで、本省からの資料をいただき、普及・周知に努めてきたところである。今後と

も皆様方のご理解を得られるよう周知に努めていきたいと考えている。

共通要望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

【中国地方整備局回答】

まずは労働時間・出勤日数・賃金・若手人材といったところが記載されているということ。続いて働き方改革が強いご要望であることを認識している。建設業の働き方改革については、昨年7月に建設工事における適正な工事設定のためのガイドラインが改正され、本年6月12日には建設業法、及び公共工事の入札契約適正化の促進に関する法律、そして品質確保に関する法律が施行され、ある意味スタートラインと言うか、これから周知徹底していかなければいけないところにやってくる。施行までに1年6か月あり、法令等のきちんとした制度設計をこれからやっていかなければいけないところである。

新・担い手三法ということでは、建設業における働き方改革の促進、現場での生産性の向上、持続可能な事業環境の整備の確保に対応をし、女性や若年層など将来における担い手の確保をすることを目的に作られている。建設業法においても建設業者に対する工期に関する見積の交付が努力義務として法令化された。発注者に対しても、著しく短い工期においては、請負契約の締結を禁止すること。また、違反者については大臣・都道府県知事による勧告が実施されるといった規程が定められており、しっかりとした体系がだいぶできてきている。契法についても公共工事の発注者に対しては、必要な工事の確保、施工時期の平準化ということで、対策を講じる努力義務が作られている。他にも建設業の働き方改革については、これまでもこういった法令も定めてきたが、各種会議で議論された内容等については、実施している会議・説明会で周知してきた。こういったことに対して丁寧に我々としても発注者、また事業者からご理解が得られるようにしていかなければいけないと感じている。

【中国地方整備局回答】

先ほど16項目のご紹介があったが、そこに関して五つ回答をさせていただきたい。

1点目。天候に左右されるのではないかと。適正な工期の設定は、平成26年6月の品確法改正の時から発注者義務になっている。今回の品確法の改正においても、働き方改革への対応ということで、適正な工期の設定が位置付けられている。引き続き工期の設定にあたっては、雨天・土曜・日曜・祝日・夏期休暇・年末年始休暇を見込んで算出していく。さらに、適切な工期を設定するために、準備・片付け期間の見直し。そして猶予期間制度の活用、工期設定支援システムの導入等を実施すると共に、工事工程を受発注者で共有し、適正な工期の設定に向けて受発注者共同の取り組みを今後も推進していく。

2点目。災害対応。災害等避けることができない事由により、臨機の対応が必要な場合においては、週休二日制の適用というのは、その期間は考えていない。なお、維持工事や施工条件により、土日・祝日等休日に作業が必要となる工事においては、今年度からの新たな取り組みとして、週休二日の交代制モデル工事というものを試行する。当面は道路・

河川の維持工事を対象に試行し、検証の上、他の工事に広げるかはこれから検討していく。

3点目。労務単価・賃金アップが優先について。これについては、週休二日の実施に伴う必要経費については、平成30年度に間接工事費の補正係数を見直し、労務費・機械経費についても週休二日の実施状況に応じて段階的に補正係数を乗じて計上するようにしている。ただ、まだまだ数字が他の業界からと比して十分ではないという声を聞いている。今後、労務費調査等もやっていくが、本省にもそういった実態があることを伝えていく。

4点目。週休二日制が導入できない発注者にペナルティーを科す点。我々の取り組み事例から紹介すると、週休二日制の導入により、ペナルティーが生じるものについては、発注者指定型についてはペナルティーが適応される。発注者指定型というのは、3億以上の一般土木工事を対象に適用するようにしているが、現在までに実施が困難となり、ペナルティーが発生した事例はない。他に受注者希望型ということで、受注者がやるということ、手を挙げてやっていただく工事については、工事途中で週休二日が困難となった場合には、速やかに監督職員に申し出ることで、契約上、及び工事成績のペナルティーは生じないようにしている。発注者指定型で発注している工事についてのみペナルティーを課している。

5点目。週休二日制は増加しているが、平日に生コン車・ダンプ等が確保できず、機械の搬入が遅れるといった点。週休二日の工期については、週休二日に取り組むことにより、必要となる工期はしっかり取ってやろうと思っているので、そのようなことでご理解をいただければと思う。