

北海道開発局との意見交換会 議事要旨

日時：令和元年7月7日（木）13：30～15：30

場所：札幌第一ホテル 2階「かしわの間」

要望共通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。

【北海道開発局回答】

○登録基幹技能者の活用評価について

(1 総合評価落札方式における加点評価について)

北海道開発局では、現場に優秀な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るとともに、登録基幹技能者の更なる技術の向上に資することを目的として、「登録技能者評価型」という総合評価落札方式の試行を行っています。この中で、登録基幹技能者に加えて建設マスターや技能士の配置についても評価対象として、設定可能な工事については原則実施するという方針で取り組んでいます。加点条件については、発注者が指定する職種登録基幹技能者等を、元請け、又は下請企業が配置した場合としており、下請企業が配置した場合も加点対象としています。そして、加点評価された内容を担保するために、配置状況の確認を施工体制台帳や施工プロセスチェックで行っている状況です。

平成30年度は「登録基幹技能者評価型」の総合評価を331件の工事で行ったところ、このうち231件、率にして69.8%、約7割の工事で落札者が実際に加点対象となり、「登録基幹技能者評価型」の約7割の工事登録基幹技能者等を元請け、ないしは下請企業で配置していただいたという状況です。

(2 設計図書への登録基幹技能者の配置明示について)

登録基幹技能者の配置を設計図書へ明示することの要望趣旨は伺っておりますが、設計図書への明示となると、登録基幹技能者の配置の義務化となり、競争に参加できるものが制限される可能性があるため、なかなか難しい問題ではありますが、皆様のご意見を伺いつつ検討していきたい。

要望共通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。

【北海道開発局回答】

○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

建設業が将来にわたって、その重要な役割を果たしていくためには、現場を担う技能者の高齢化や若者の減少といった構造的な課題への対応を一層推進し、建設業を支える優秀な担い手を確保・育成していく必要があります。そのためには、個々の技能者がその有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境を整備することが不可欠です。建設業に従事する技能者は、他の産業従事者とは異なり、様々な事業者の現場で経験を積んでいくため、個々の技能者の能力が統一的に評価されにくく、現場管理や後進の指導等、一定の経験を積んだ技能者が果たしている役割や能力が処遇に反映されにくい環境にあります。

こうしたことから、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、技能者の処遇改善などを目指す建設キャリアアップシステムの本運用がこの4月から始まったところです。

国土交通省では、このシステムの導入により技能者が技能や経験に応じた評価や処遇を受けられることのできる環境整備を図るため、今年の3月に「建設技能者の能力評価制度」を告

示し、それとともに「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」を策定し、告示に定める内容をより具体的かつ明確に示し、適正かつ円滑な実施に努めているところです。

この能力評価制度と連動し、個々の企業が雇用している技能者のレベルや人数など、企業の施工能力等に関する情報を見える化する「専門工事企業の施工能力等の見える化制度」の構築に向けた検討を本年度も進めていきます。本システムを活用したこれらの制度により、「建設技能者の能力評価制度」を基とする経験やスキルをより適切に反映した給与に繋げるとともに、人材育成等に取り組み、施工能力等の高い専門工事企業の受注機会を確保できるようにして、技能者の処遇改善や人材投資に繋がる好循環を生み出すことが期待されています。

本システムの普及・促進については、これまで説明会の実施やPR用のチラシを配布するなど、様々な機会を通じてシステムの概要、メリットについて周知を図ってきたところであり、今後も引き続き多くの技能者や事業者からの理解が得られるように普及に努めていきたいと考えています。

要望共通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(人員採用思うに達せ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性低下
- ・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

【北海道開発局回答】

○働き方改革における週休二日制の取組について

働き方改革については、生産年齢人口が減少する中、社会インフラの整備・維持管理や災害対応に重要な役割を果たしている建設産業の担い手確保・育成に向け、建設業等の働き方改革は急務となっています。開発局では、工事・業務の円滑な執行と品質を確保しつつ、建設業等の働き方改革の実現を図るため、平成29年10月に「北海道開発局建設業等の働き方改革推進本部」を設置し、毎年度実施方針を策定して、取り組んでいます。

令和元年度の実施方針において、大きく五つの取組があり、まず「取組（1）適正な工期設定・施工時期の平準化」ということで、今年度新たに加えたのは、「②週休2日確保促進に向けた試行工事の実施」のところに、「また、休日作業の必要な維持工事等を対象に交替制モデル工事を試行する」ことを記載しており、今後取り組んでいきたいと考えています。

それから、もう一つ「建設業全体の意識改革を進めるための取組を実施する。」を加えております。これは、平成30年度の週休2日の取組状況では、対象工事の約6割で4週8休が達成されましたが、受注者アンケート調査をしたところ、「建設業界全体の意識改革が必要」といったことや「適正な工期設定が必要」との意見があったことを踏まえ、意識改革を進めるための取り組みを実施すべく、統一土曜閉所の実現に向けて調整をしているところです。調整ができ次第この取組を実施したいと考えています。

それから、「③余裕期間制度の活用」については、余裕期間を最大5か月に拡大し、積極的な活用を図るということで、昨年よりも1か月延長しています。

それから、「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」については、設計業務等におけるということですが、コンサル系とか測量会社等に関してですが、一斉ノー残業デーの徹底や打合せの効率化としてテレビ会議の導入を付け加えています。

「取組（2）社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保」に関しては、従前から変更ありません。

「取組（3）生産性向上」に関しては、「①ICTの全面的な活用」については、地盤改良工・法面工・付帯構造物設置工が新たに対象となりました。「②全体最適の導入」については、部材のプレキャスト化を追記しています。「③書類の簡素化」については、工事完成検査時の書類の簡素化の試行を始めています。また、情報共有システムを活用したオンライン電子納品の試行を昨年度より更に進めていきます。

「取組（4）下請契約における取引適正化」に関しては従前と同じです。

「取組（5）その他の働き方改革に資する取組」に関しては、「③担い手確保等に向けた取組」として、建設技能労働者の処遇改善に繋げるため、建設キャリアアップシステムの普及を図っていききたいと考えています。

本年度は以上のような内容で働き方改革に取り組んでいきます。

皆様からの要望への回答につきましては、工期に関しては、必要な工期を確実に見込むことや、気象条件等工程に影響が及ぶ場合には必要に応じた工期の延長、繰越手続きを行うことを周知し、適切に実施していききたい。労務単価については、毎年10月に労務費調査を実施し、その結果に基づいて次年度の労務費が決まるため、調査にご協力をお願いします。

週休2日に取り組む工事については、労務費・機械経費・共通仮設費率・現場管理費率の補正を達成した工事で実施しており、今年度も昨年度と同じ補正を実施します。この補正についても労務費調査の結果が反映されるため、ご協力をお願いします。

人手不足・担い手不足に対しては、生産性向上として、ICTの全面的な活用、書類の簡素化により、仕事の省力化、効率化に取り組んでいくことのほか、業務環境・現場環境の改善に取り組んでいきたい。最後、元請けの徹底や土日に顧客打ち合わせを行っているなど、建設業全体の意識改革が必要ということで、土曜閉所に向けた調整、検討を進めてまいります。いずれにしても、建設業における時間外労働の上限規制の適用に向けた各種取組については、引き続き受発注者間の円滑なコミュニケーションを図りつつ、意見交換会やアンケートでの意見聴取を行い、取組内容の見直し・改善について検討するとともに、現場レベルでの意識の浸透、実施の徹底を図っていきます。

○「新・担い手三法」について

今般国会において、建設業法・入契法・品確法の一部改正法案、「新・担い手三法」が成立し、建設業の働き方改革の推進や、現場での生産性向上などに関して規定されました。この中で、建設業の働き方改革の推進に関して、新たに法制化された主な内容としては、建設業法関係では中央建設業審議会において、建設工事の工期に関する基準を作成し、実施を勧告することができるということ。また、著しく短い期間を工期とする請負契約の締結を禁止し、違反者には勧告することができることなどが創設されたところです。

入契法関係では、公共工事発注者が必要な工期の確保と施工時期の平準化を図るための方策を講じることが努力義務として追加されました。

更に品確法では、公共工事発注者の責務として、工事従事者の休日や工事实施に必要な準備期間等を考慮した適正な工期を設定すること。公共工事受注者の責務としては、適正な工期等を定める下請契約を締結しなければいけないこと等が追加されました。

国土交通省としては、発注者や元請業者を含む関係者に対して、法律改正の趣旨や適正な工期の必要性等について周知・徹底を図り、建設業における働き方改革の推進に努めていきたい。

要望北海道 (一財) 建設業振興基金によるキャリアアップシステムの登録について

【要望趣旨】

審査について一貫性がない。

1. 不備があった場合に、電話で照会しても対応する人と審査をする人が違う為、確認が良好に進まない。
2. 不備を修正して再申請しても、当初審査と再審査の担当が同一でないため、再度不備となる場合がある。
3. いずれにしても、審査する人によって差が生じる場合があり統一性がない。

【北海道開発局回答】

○ (一財) 建設業振興基金によるキャリアアップシステムの登録について

建設キャリアアップシステムの登録に関する審査については、本システムの運営主体である(一財)建設業振興基金が実施しています。(一財)建設業振興基金からは登録が円滑に進むよう努めていることを聞いていますが、本日お聞きしたシステム登録、審査に関わる問題点について(一財)建設業振興基金に伝えて、改善が図られるよう要請したい。