

沖縄総合事務局との意見交換会 議事要旨

日時：令和元年7月9日（火）14：00～16：00

場所：沖縄産業支援センター 1階 102会議室

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。

【沖縄総合事務局回答】

まず1番目、加点評価を実施しているかという点については、総合評価落札方式における登録基幹技能者の評価は、必須項目として加点評価している。なお、所属先は、元請・専門工事企業を問わず配置することを申請すれば加点評価となる。具体的には登録基幹技能者を配置する場合、企業の施工能力などの評価で0.5～1.5加点している。また総合評価落札方式は、評価値の高いものを落札しており、各評価項目、及び配点を発注タイプ別に設定し、総合的に高いものが落札者となる。

次に2番目。登録基幹技能者の配置を明記すべきではないかということに対する回答だが、登録基幹技能者は主任技術者要件を満たす者として認めているところである。WTO 以外のすべて対象工事において、入札説明書に明記することになっている。

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。

【沖縄総合事務局回答】

建設キャリアアップシステムについては、沖縄総合事務局では、平成30年度において8月にシステムの説明会を開催している。さらに建設業団体、行政書士会、商工会議所及び市町村等に対して個別の説明会を開催し、様々な機会を通じて建設キャリアアップシステムへの対応等について周知を行っている。

カードリーダーの設置については、5月15日に開催された第2回建設業社会保険推進処遇改善連絡協議会において、今年度の重点課題として建設技能者の能力評価基準の整備促進化、カードリーダーの設置補助（厚生労働省の助成金）を活用した建設キャリアアップシステムの普及促進が提示されている。建設キャリアアップシステムの技能登録者数は6月末時点で全国約6万人・沖縄は201人となっている。建設キャリアアップシステムは、本年4月から本格運用を開始し、初年度100万人、その後5年間で330万人の登録が目標とされている。沖縄総合事務局としても、様々な機会を通じてシステムの概要等について周知を行い、普及拡大に努めていきたいと考えている。

メリットとしては、建設キャリアアップシステムに蓄積された情報の見える化により、専門工事業者が発注者や元請から評価され人材の確保となり、優秀な技能者を多数抱える専門工事業者は発注者や元請事業者にアピールすることで、受注機会の拡大につながる事が期待されている。また、技能者のスキルアップが目に見え、適正に評価されることで、若手の入職拡大につながると考えている。

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ますが、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り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

【沖縄総合事務局回答】

建設業の働き方改革に向けては、個々の建設業者や建設業界全体で適切な労務管理や生産性向上に向け、発注者や国民の理解を得ていくための取り組みが不可欠である。平成29年8月には公共・民間を含めて、すべての建設工事において働き方改革に向けた生産性向上や、適正な工期設定等が行われることを目的として、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策定されている。改正建設業法・入契法、及び品確法における新担い手三法が成立し、建設業の働き方改革促進や、建設現場の生産性向上、持続可能な事業環境の確保に関して規定がされている。沖縄総合事務局としては、7月30日に新担い手三法に関する説明会を建設業関係者、及び行政担当者を対象に開催し、建設業の働き方改革の推進を図っていく。6月13日には沖縄労働局・沖縄県・沖縄県建設業協会と連携し、第1回沖縄県建設業関係労働時間削減推進協議会を設置開催した。今後は各労働基準監督署、沖縄市、名護市、宮古市、石垣市において説明会を開催し、自主的な取り組みを促進すると共に、働き方改革の推進に努めていく。

【沖縄総合事務局回答】

週休二日制の試行については、より推進するために国交省、沖縄総合事務局が10月以降に公告するすべての工事から取り組んでいる。なお発注方式は、沖縄の場合、発注者指定

型で実施している。発注者指定型では、入札説明書において週休二日に取り組むことを明記した上で、工事完成後に現場事務所で達成状況を確認させ、変更契約において工事成績を加点する。平成31年度も引き続き全ての工事を対象に発注者指定型での指導を行うが、発注者の責によらない天災等による突発的な対応については、週休二日の対象に含まない。また、週休二日未達成の減点を行わないことにしている。また、今年度から入札を開始する工事では、週休二日交替制のモデル工事も予定している。対象工事では、二次工事や施行条件に土日・祝日に作業が必要となる工事について、現場に従事するすべての技術者・技能労働者の休日確保状況に応じて労務費を補正するものである。さらに労務単価に関しては、毎年、公共事業労務費調査を実施しており、労働市場を反映し、毎年改定を行っている。

週休二日の推進については、様々な課題があると認識している。引き続き実態把握に努めていく。

沖縄要望① 「働き方改革（週休二日制）」と「人材育成」について

【要望趣旨】

○働き方改革（週休二日制）について

建設業の働き方改革及び若手の人材確保として、週休二日制の導入は十分に効果が期待できるものと考えます。しかし、実際には適正な工期の設定や労務費（日給、月給）などクリアしなければならない課題が多々あります。工期の設定や労務費については、これまで様々な検討を頂いておりますが、あいまいな部分が多いため、はっきりと明示された見積書や契約書等の作成を徹底した指導をして頂きたいと思っております。また、その工事で使用する建設機械や設備の維持費（賃料）等についても同様にご検討をお願い致します。

○人材育成について

若手人材の育成のため、技術の習得及び業務に従事する資格取得に関する様々な講習会が開催されており、是非とも多くの方に参加して頂きたいところではあります。しかし、現場では講習会に参加した人員数を補充することが難しく、参加を諦めざる状況が多々発生しております。特に下請けとして現場に入ると、工期も限られており、元請けへの相談はさらに難しい状況になります。

つきましては、講習会への参加をスムーズに行えるよう、若手人材育成の一環として、積極的に参加させるよう元請けへの指導と参加しやすい制度や総合評価方式の加点対象にするなどのご検討をお願い致します。

【沖縄総合事務局回答】

改正建設業法では建設業の働き方改革を推進し、長時間労働の是正が規定されている。中央建設業審議会が工期に関する基準を作成・勧告することになる。また著しく短い工期

による請負契約締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告を実施する。公共工事の発注者に必要工期の確保と工期の平準化の方策を講ずることが努力義務となっている。また、3月には、国土交通大臣と建設業4団体との意見交換会で、国土交通大臣から直接建設労働者の賃金水準の確保について要請が行われている。沖縄総合事務局としても、こうした法改正を通じて関係機関と協力し、建設業における働き方改革の実現を図り、人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手を確保する取り組みを行っている。週休二日、時間外労働削減等の働き方改革を実現することについては、技能者のスキルアップにつながると思っている。それらを通して女性や若年層など将来における担い手を確保することになる。

【沖縄総合事務局回答】

沖縄総合事務局においては全工事において発注者指定型で週休二日を推進しているところである。その週休二日を実施するには、適切な工期設定を行うことが重要である。平成29年度から入札手続きを行う維持工事や緊急対応工事等の工期があらかじめ設定されている工事を除く全ての工事において、工期設定支援システムを用いて工期設定を行っている。また、特記仕様書に、準備・後片付け期間、雨休率、地元調整等による工事不可期間等の工期設定条件を明示するよう発注事務所に指導している。引き続き適正な工期確保に向け必要に応じて工期の延長が行われるよう努めていく。

また、経費の補正については、工事着手から工事完成の期間において週休二日相当の休日確保ができる場合は、その達成度に応じて労務費、機械経費、共通仮設費・現場管理費の補正を行うことにしている。

【沖縄総合事務局回答】

適正工期という話があったが、営繕では適正な工期を確保するための方策、公共建築工事における工期設定の基本的考え方というものがある。こちらに基づき週休二日の確保。祝日、年末等により稼働ができないことを考慮しながら、工期設定を行っている。実際の工期の算定に当たっては日建連で作成している建設工事適正工期算定プログラムを参考・活用することとしている。あとは現場が始まってからは、監督職員において各工程の施工期間が適正に確保されているかどうかを確認している。

沖縄要望② 「建設キャリアアップシステム」及び「外国人技能実習生」について

【要望趣旨】

○建設キャリアアップシステムについて

今年4月から本格稼働となりました建設キャリアアップシステムは建設業で働く技能労

働者にとって、地位確立や処遇の改善、将来にわたっての担い手を確保する上で期待されております。しかし、登録状況はかんばしくなく、またシステムそのものをよく知らない企業もまだ多くあります。登録に今一つ積極的になれない原因として、現場にカードリーダーがないことがあげられます。カードを所持したとしても活用できなければ、せっかくのシステムも勿体ないと感じます。

まずは現場となる元請けへの登録促進を行い、そこから下請けへの指導、説明会の開催などをお願い致します。

○外国人技能実習生について

政府は、これまでの外国人技能実習生の制度に新たな仕組みを加え、人材確保に繋がるよう努めておりますが、制度自体が分かりにくく、ハードルが高く感じます。また内容に関する相談もどこに問い合わせればよいか分かりづらい状況です。

つきましては、相談しやすい環境と相談窓口の設置等を行政でも検討をお願い致します。

【沖縄総合事務局回答】

5月15日に開催された第2回建設業社会保険推進処遇改善連絡協議会において今年度の重点課題として、建設技能者の能力評価基準の整備加速化、カードリーダー設置の補助（厚生労働省の助成金）を活用した建設キャリアアップシステムの普及促進が提示されている。各種説明会を通じて、システムの概要やメリットについて周知を行い、普及拡大に向けて取り組んでいる。

外国人技能実習生については、これまでの技能実習制度、外国人建設就労者受入事業に加え、今年度新たに受入制度として、特定技能制度がスタートした。この制度は生産性向上を図りつつ、働き方改革や処遇改善により人材確保を行わなくても、なお人材が不足することから、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度となっている。沖縄総合事務局では、5月27日に建設企業及び建設業団体対象に、建設分野における特定技能外国人等受け入れに関する説明会を開催し、制度内容についての説明を行った。こういった機会を通じて、この制度の周知を図っていきたい。

また外国人技能実習生について、相談しやすい環境と相談窓口の設置を行政としても推進し、本制度については相談先としては沖縄総合事務局の建設産業地方整備課が窓口となっている。適宜、必要なことは本省へ伝えていきたいと思っている。

沖縄要望③ 建設業働き方改革加速化プログラムについて

【要望趣旨】

日本全体、生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手不足及び技術の継承は、災害対応・インフラ整備・住宅建築等に多大な影響をおよぼす重要課題である。今回の建設業働き方改革加速化プログラムは、建設業従事者においては、週休二日制の導入、技能や経験

にふさわしい処遇の実現といった待遇改善の面、ならびに仕事の効率化、限られた人材・資機材の効率的な活用促進、重層下請構造改善のため下請次数削減方策の検討など、生産性の向上も目指し、非常に重要な要素を含んでいると高く評価します。

しかしながら週休二日制を導入する専門工事業者においては、社会保険加入を促進しても民間の工事では法定福利費がまだ確保できていない現状と同様に、さらに増大する経費に関して過重な負担を背負います。日当賃金の値上げをしないまま週休二日制へ移行すれば、日給月給制の技能・技術者は手取りが減り他社・他業種へ流失するのは明らかであり、日当を上げざるを得ない状況になります。

つきましては、実施する工事において適正な労務費補正「1.2%補正」を実施し、法定福利費事業主負担分とともに補正額も明示した見積もり・契約書等の指導強化をして頂きたい。また適正な工期の設定も重要であり、公共・民間工事ともに同時に徹底して指導を強化して頂くよう要望いたします。

【沖縄総合事務局回答】

働き方改革加速化プログラムの内容としては、長時間労働の是正、給与・社会保険・生産性の向上、この三つの分野で関係者が認識を共有し、連携と対話の下で施策を推進してきた。元請業者と下請業者間の見積時から法定福利費を必要経費として適正に確保する必要があり、相互にその責任を果たす必要があることから、沖縄総合事務局としては従前通り建設業に対して法令遵守等説明会を開催し、法定福利費の確保、下請ガイドライン等について説明を行っている。沖縄総合事務局としては立入検査や、各種説明会、業団体との意見交換会等のあらゆる機会を活用して社会保険加入に関する下請指導ガイドラインの周知と共に、標準見積書の活用促進に努めていきたい。

【沖縄総合事務局回答】

国土交通省から建設団体の皆様、公共団体の皆様に対して、毎年度、公共工事の設計労務単価の改定の際に、技能労働者等への適切な賃金水準の確保について、官民間問わず発注者の立場になるような組織の皆様方に対して適正な法定福利費も含めた賃金について元請けは当然ながら、下請との契約にも含むよう要請をしている状況である。

一方、実態としては、実際の現場はそうなっているということはよく耳にしている。そういった中で、今年の5月15日に開催された第2回の処遇改善連絡協議会において、今年度の重点項目の一つとして、元下間の契約の中でどれだけ標準見積書で法定福利費が実際に項目に反映されているのかということのフォローアップをしっかりとやろうという方針が示されている。こうした実情を踏まえながら沖縄総合事務局としても立入検査等の際には確認していきたい。

沖縄要望④ 発注工事における標準見積書の適正使用について

【要望趣旨】

国や県、市町村など官公庁の発注工事の見積書及び内訳書の再確認をお願いします。

特に落札価格が95%以上の受注においては、元請に対し、下請け等へ見積書、内訳書を沖縄総合事務局など行政機関での再確認を強化して頂きたいと思っております。

下請け等への単価、労務費の上昇等が全くなく、ひどい場合は下請けへの上前をはね、安い下請けに受注されるなど、適正価格での競争が出来ないといった状況がたびたび発生しております。

また、適正単価の確立についてもご助力をお願いします。

【沖縄総合事務局回答】

国交省では公共工事設計労務単価の改定において、適正な水準の賃金が発注価格に適切に織り込まれていることの必要性を踏まえて、主な民間発注団体に対しても要請を行っている。技能労働者の処遇改善に向けた取り組みを行う上では、公共・民間の区別はないので、公共工事設計労務単価の改定時に、適正な水準の賃金が発注価格に適切に反映されるよう、主な民間発注団体に対する要請を行っている。沖縄総合事務局開発建設部に設置されている駆け込みホットライン、及び建設業フォローアップ相談ダイヤルは、重要な情報収集の窓口となるため、積極的に活用していただきたい。また不正行為等が確認された場合は、必要に応じて沖縄総合事務局として適切に対処していく。

沖縄要望⑤ 「社会保険加入促進」及び「観光立県沖縄」道路景観推進事業の促進について

【要望趣旨】

平素は、当協会の諸活動に格別のご理解とご支援、併せて県内における国道直轄事業の場において、多大なご指導を賜り衷心より御礼申し上げます。

私どもは建設業法上、生き物である樹木等の植物を取扱う唯一の建設業種として、安全かつ快適で緑豊かな環境づくりの推進を社会的使命とし、道路の緑化や公園緑地等の整備、緑のストックの適正な維持管理等様々な造園工事に携わる中、技術の研鑽と施行体制の整備に努めてまいっております。

ご高承のとおり、他の建設業種と同様、技術者・技能者の高齢化、若年入職者の減少、技術・技能の蓄積・継承の困難化等の構造的問題を抱えながらも働き方改革や社会保険加入等の労働環境の改善に努めてきております。

国においては労働環境等改善の一策として「社会保険加入促進」に努められ、沖縄県では令和元年5月7日付土技第124号で「沖縄県土木建築部が発注する建設工事における建設業者の社会保険等未加入対策について」との文書を関係協会宛に発送しており、その

中で①一次下請負人が社会保険等未加入業者の場合 ペナルティー措置、②二次以下の下請負人が社会保険等未加入業者の場合、改善指導を令和元年6月1日締結契約分から実施する旨通知しており具体的措置を実施する状況になってきました。

しかし、市町村においては保険加入等の実態について未だ約款の中で規定するまでにはいない状況にあるものと考えます。つきましては、管下市町村が補助事業実施の際、社会保険等加入状況把握を積極的に行うよう改めて沖縄県に指導を頂きますよう要望いたします。

次に、平成29、30年度には「観光競争力強化の為の魅力的な景観創出検討業務」が行われ、平成31年度には同事業を基本とした「観光地周辺の道路にモデル地区を設定し、道路植栽による良好な景観の創出・持続可能な植栽管理手法について検討し、他の観光地周辺の道路にその手法の展開」を目的とした具体的事業が実施されましたことに感謝しております。

また、令和元年度以降における道路植栽維持管理、街路樹の植え替え等景観醸成や空間創出への予算確保等、引き続き造園建設業界の健全発展ならびに活性化への、ご尽力賜りますよう併せて要望いたします。

【沖縄総合事務局回答】

社会保険加入促進については、平成29年7月の公共工事標準契約約款において、公共工事から社会保険未加入企業を排除し、受注者には社会保険未加入企業を下請負人としてはならないとし、これに違反した場合には一定の要件の下、違反罰として発注者が指定する期間内に一定額を支払わなければならないとする規程を新設している。地方公共団体については、実情に配慮し、2次下請以降を含め社会保険加入企業に限定する。それから、1次下請のみ社会保険加入企業に限定する。これを選択して条文採用できることとしている。これらの取り組みの実施状況については、都道府県では2次下請けも社会保険加入する企業に限定する取り組みが進んでいるが、市町村では一部にとどまり、取り組みが進んでいない状況にある。この状況を踏まえ、沖縄総合事務局としては、沖縄県と協力し、本趣旨について周知を図っていく。ちなみに沖縄県においては、各市町村に対して標準契約書約款を参考周知している。

【沖縄総合事務局回答】

観光立県を目指す沖縄県として、美しい道路景観は観光客に観光魅力都市沖縄を印象づける極めて重要な役割を果たしている。しかし、年間を通じて成長が旺盛な雑草を管理しつつ魅力的な道路景観の形成や維持が容易でないことが課題となっている。道路緑化による景観の再生、効率的な管理が行いやすい配所、良質な景観形成などの課題解決に向けて国道332号等で検討を実施してきた。332号においては、平成30年より一部街路樹の植え替え、植栽の再整備を実施している。今年度も引き続き整備を行う予定であり、既

に3件ほどの工事を現在公告中である。

良質な緑化道路景観の創出や、持続可能な維持管理手法等について検証した結果を踏まえて、今後の道路緑化に取り組んでいくと共に、維持管理に必要な予算確保に努めていきたい。