

四国地方整備局との意見交換会

日時：令和元年 7 月 18 日（木） 13：30～15：30

場所：ホテルパールガーデン 2 階「讃岐 A」

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。

【四国地方整備局回答】

登録基幹技能者については、昨年4月より建設業法における主任技術者の要件の一つとして位置付けられたところである。また、従来より直轄工事の総合評価落札方式において、登録基幹技能者の活用の加点評価が行われている。

なお、経営事項審査では、公共工事を発注者から直接請け負おうとする建設業者が必ず受けなければならない法定審査であり、その中で技術職員区分の基幹技能者は1人あたり3点が加点評価されている。この経審は、工事のランク別の発注に使われている。

また、今年度4月から本格運用が始まった建設キャリアアップシステムに蓄積される情報を活用し、技能労働者のレベルを4段階で評価する能力評価制度の検討が、今行われており、登録基幹技能者は最上位に位置付けられる方向性が示されている。当面は、登録基幹技能者に対してのみ通常とは別のゴールド色のカードを付与している。

四国地方整備局としても、建設業界とも連携しながら、技能労働者の適正な評価と処遇改善につながる能力評価制度の取り組みを推進したい。

【四国地方整備局回答】

総合評価方式における登録基幹技能者の活用の加点評価については、四国地方整備局では施行能力評価Ⅰ型、Ⅱ型、及び技術提案評価型S型（WTO対象外）の方式にて、企業評価による加点評価を行っている。技能者の所属先については、元請け・専門工事企業を問わず、登録基幹技能者の活用を申請すれば加点評価の対象とし、工事種別に応じて登録基幹技能者の種類を設定しているところである。なお、加点評価により有利に働いたものについては、詳細な分析はできていないが、加点するという点でプラスに働いていると考えている。

また、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ご意見については、四国地整においては対象工事の入札説明書の参加資格要件として配置予定技術者を主任技術者として申請する場合に限り、土木施工管理技士と同等の資格の一つに登録基幹技能者講習の修了者を追加し、明示している。

【建専連付帯質問】

職種ごとにさらに施工管理技士だとか、いろいろな資格を持った人たちが登録基幹技能者を受けられるというより優位の上位の資格を目指して、国土交通省から認定された資格ということで、どんどん今増やしている。

当時、目標をそれぞれ36年と目指して、職長は全部登録基幹技能者にするのではなくて、その中の約2割程度ということで目標を掲げて育ててきた。その中でようやく施工の入札説明書で、施工能力評価Ⅰ、Ⅱ型で評価するということまで踏み込んでいただいた。これはまだ全部ではないので、非常にありがたいことだと思っている。認定機関が今33職種、それぞれが認定機関とされているが、ここで元請けになれるのはほとんど道路標識だとか公園・造園関係、大規模塗装、それから電気設備関係の分離発注ができるもの。これが元請

けになれるので、元請けが当然応札条件の中で登録基幹技能者が配置できると出せるのだが、ほとんどが下請けである。だから、入札に参加しようとする時に、元請けの応札条件の中にどういう下請けと一緒に仕事をするという、そういう条件になっているのだろうか。それがないと、元請け評価だけですと、せっかく育てた登録基幹技能者の引き抜きが始まって、ゼネコンにみんな引き抜かれてしまう。そういうことではなく、専門工事業者が育てて抱えている企業が積極的に入札に参加できるような条件にしてほしいとお願いしている。それが評価にならない限りは、きちんとした評価にはならない。

それと今、主任技術者要件に入れられたが、主任技術者を条件としたさらに上の資格を取って、工期工程比率安全マネジメントができる人を育てたにもかかわらず、技術者制度の位置付けがなかったのが、今の主任技術者の要件にするという条件であって。そうすると、今現状主任技術者の中には従来の主任技術者とさらに上位の登録基幹技能者が同居している。これはただ主任技術者として扱うということに、資格制度そのものがどういうことなのかと思う。やはり設計図書等で登録基幹技能者を配置しなさいと言える職種を増やしていかない限り評価にはならないと思う。

今、入札説明書に記載されているという説明を受けたが、これも元請けが応札しようとする時に、下請けを使うという時にどういう職種にどういう下請けで登録基幹技能者を配置するかまで踏み込まないと、評価対象にはならないのではないかなと思う。

能力評価Ⅰ、Ⅱ型だとかいうのは、これは元請けになれると言うか、職種によって元請け受注、分離発注で元請け受注ができる人たちだけの評価ではないのか。そうではなくて、もっとすべての工事に広げているということであれば、みんな納得して評価されているのだとなるのだが、どうもまだ実感として資格だけ取っているのだけれども、現場で評価がされていないのではないかな。

さらにこれを広めていくには処遇・賃金に跳ね返ってこなければいけないので、従来は我々ももらっていないから払えないと言っていたのが、そんなことを言っていたのでは進まないで、資格を取った人が現場に配置されたら、きちんとそれを払って、払ったものをごさうと要求するスタンスにもう変わっている。そういうことをして、今どんどん評価をしようとしているので、設計図書等に反映して経費も見るようにしていただきたい。適正な価格と契約内容で明らかにして、こういう工事については下請けということでもあるのだけれども、登録基幹技能者を持った専門工事業者を積極的に使うような指示をしていただきたい。

【四国地方整備局回答】

下請けの評価を入札時にということだが、なかなか入札時に元請けが下請けまで決めて

臨んでいるところが少ない。ただ、要件として登録基幹技能者を配置するのであれば加点するということで実際に登録がある。その中で我々も元請けだろうが下請けであろうが配置していただけるならば評価するようにしている。ただし、工事期間中の配置状況の確認もさせていただいており、施工プロセスチェックの状況によって監督職員が確認をしている。もし登録基幹技能者が配置されていないところであれば、減点措置ということで契約不履行と見なしている。その点については評価をしている。契約時から下請けが登録基幹技能者を配置していただくということを拘束するところまでは至っていないが、元請けでも下請けでも配置していただければ評価するところはやらせていただいております、徐々に進んでいくものと思っている。

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。

【四国地方整備局回答】

これまで、社会保険加入の徹底に加えて、建設キャリアアップシステムの普及を始め、技

能者の処遇改善の取り組みを進めていくために、四国地整としては、昨年9月に行政機関・関係団体が一体となり、第1回の建設業社会保険推進・処遇改善四国地方連絡協議会を開催した。

また、本年4月より本格運用を開始した建設キャリアアップシステムの説明会については、昨年4月と9月に香川県で四国ブロックを対象とした説明会を開催したのを始め、順次高知県では昨年の9月、徳島県で12月、愛媛県でも本年7月にこの説明会を開催したところであり、建設業者の皆様のご理解・ご協力を得るべく普及促進に努めている。

このような状況の中で、本年6月末時点でのシステムへの技能者の登録者数は、先ほどもご説明をしましたが、全国では約6万2,000人弱にとどまっている。四国各県では合計約3,000人弱であり、建設業就業者に対する技能者の登録率で見ると、全国で四国は上位に入っている。その比率は1.5%から3.5%に過ぎない状況であり、また、四国管内の建設現場におけるカードリーダーが設置されている現場についても、現在公共工事・民間工事を合わせて四十数か所程度と聞いている。

こういった状況下で、今後の四国地方整備局独自の取り組みとして、新たに元請会社との連携の下、カードリーダーを入れていただいているシステム導入済みの直轄工事の現場を選定し、そこの現場の下請け会社の技能者カードの保有を加速させ、実質的な稼働現場の構築を促していきたい。その延長線上で、当該現場において本年度早期に現場見学会を開催し、まだ導入に至っていない地域の建設業者への早期導入を促す目的で、その見学会を開催していくことを検討中である。

本件、要望については引き続きシステムの普及とか利用促進に努めるとともに、技能者の能力評価制度とか、優秀な技能者を多く抱える専門工事企業が高く評価される見える化の仕組み等の運用状況も踏まえながら、対応していきたいと考えている。

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

【四国地方整備局回答】

建設産業行政の立場から、週休二日制の導入に当たってどういうことが必要かということだが、適正な工期設定、現場の処遇改善の取り組みを進めることが大変必要だと考えている。

まず、国土交通省が発注する公共工事の入札契約においては、今年3月から設計労務費単価を7年連続で引き上げている。また週休二日工事における補正係数を継続した他、4月から低入札価格調査基準の上限を、予定価格の92%に引き上げるダンピング対策なども行っている。

また、これまで週休二日制実現のための「長時間労働の是正の取り組み」については、平成29年8月に策定された「建設工事における適正な工期設定のためのガイドライン」の趣旨を踏まえた取り組みについて、各関係団体に周知し、協力依頼を行っている。

この度、建設業法・入契法・品確法のいわゆる「新担い手三法」、これが先の通常国会で可決・成立し、著しく短い工期での契約の禁止など、建設業における働き方改革の推進に関する規程が新設されている。

特に建設業法の改正に伴い、中央建設業審議会でも工期に関する基準を作成・勧告するとともに、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣や都道府県知事による勧告が実施できるようになる。

また、入契法の改正においては、公共工事の発注者に対して必要な工期の確保と、施工時期の平準化のための方策を講じることを努力義務化している。このほか、建設業法の改正により、現場の処遇改善として、下請代金のうち労務費相当部分については、少なくとも手形払いではなく、現金払いとするよう適切な配慮をすることなどが規定されている。

これらを受けて四国地方整備局においては、本年6月に四国ブロック監理課長等会議を行い、施工時期の平準化の取り組みが特に遅れている地方公共団体には、債務負担行為とか繰越明許費の活用を図ることを求めるなど、翌年度にわたる適正な工期を確保することなどについて、四国4県の県を通じた形となるが、市町村への周知をお願いしている。

さらに建設業の働き方改革の実現に向けて、引き続き各県主催の建設企業を対象とする講習会や、各県と合同立ち入り検査を行っているが、こういった場などを通じて、建設業法法令遵守ガイドラインをはじめとする関係法令の周知を行うとともに、来年秋に施行される改正建設業法を受けた適正な工期設定に関する規程の周知を行い、長時間労働の是正に努めていきたい。

【四国地方整備局回答】

四国地方整備局においても働き方改革に資する様々な取り組みを展開している。週休二日制に関する取り組みも行っている。具体的には四国地方整備局における週休二日制工事においては、整備局が発注する本官工事は発注指定型。事務所が発注する分任官工事は受注者希望型としているところである。また分任官工事の中でも、発注者指定が設定可能なものから試行を開始している。また週休二日の取り組みを達成した事業者に対して、成績評定通知時に履行証明書を交付し、他の工事の総合評価で企業の加点評価を行う取り組みを開始しているところである。また平成30年度の週休二日に関する状況だが、平成29年度と比較すると110件増の432件の実施状況となっており、実施率で言うと29年度の32%から30年度は39%へ上昇しているところである。さらなる週休二日の取り組みを推進すべく、本官工事については引き続き原則発注者指定方式とし、分任官工事においても全国企業が参加する一般土木B、舗装A、鋼橋上部、PCを発注者指定方式として試行を行う。併せまして、分任官工事で施工者希望型の中から重点モデル工事の対象件数を大幅に拡大し、週休二日の取り組みの推進を図っていくとともに、本年度は対象工事の5割を目指し、週休二日に向けた取り組みを推進する。重点モデル工事の対象については、平成30年度の3件から令和元年度は35件へと拡大を予定している。

また本年度より全国で交代制週休二日工事の取り組みが開始される所であり、四国地方整備局においても維持工事での試行も予定している。また、適正な工期設定・担い手確保、さらに平準化、ダンピング対策、労務単価、生産性向上、週休二日に係るペナルティーなど様々な意見をいただいているところであるが、こういったことについても、公共工事が率先して週休二日はもとより、これらを進めていくように取り組んでいる。引き続き四国地方整備局として、週休二日制に関する取り組みを推進していきたいと考えている。

【要望趣旨】

・建設業では、昭和36年に年間で2,600名以上が亡くなっていた。その後、「労働基準法」の中の1項目を「労働安全衛生法」(安衛法)として法律化した。その後、適時に具体的な改正を行い、死亡者数は年々減少して平成30年では309名(80%減)と成功した。この成功事例を参考に少子高齢化に対応した未来志向の制度作りが急務である。建設企業がさらに加速して休廃業していくので、「複数企業の統廃合化」と「支払の見える化」を法制化して頂きたい。

・「働き方改革」では、法令遵守や各企業へのサポートが多岐にわたって整備されていて心強い。人手不足により倒産や休廃業がさらに加速されていく中、案件はあるものの一步進んだ中小企業同士の協業グループ化、統合化、合併化を推し進めるプランナー的な公的機関を創設していただきたい。地方に根ざした地銀や信用組合の情報力は素晴らしい。しかし、金融団体自身が脆弱化しており、悩みを抱える各企業のアドバイザーの役目までには至っていない。

・建設業界では、公共工事においては、入札で受注後に具体的な施工体制図を作成する。元請・下請け契約を「注文書・下請け契約書」添付が発注者側から求められている。実際は、役所向けと称し上位会社が作成した「注文書・下請け契約書」への捺印を下位会社に強要している。実勢との差額は上位会社(元請会社)の取り分となっている。発注者側が改善しても元請以降が「お金」を支払わない(安価を最優先)契約単価と支払が合致していない。「指値問題」として何年も前から改善要望提案しているが「目安箱への具体的な要望を上げる」事を推奨している。弱い立場の直接工事会社が「目安箱への具体的提案」を行う事は、たちまち締め出しや報復を受け死活問題となり、簡単には難しい。重層体制ゆえの「一は、民一民の問題ですから～」と言われるが、二重契約を直さない限り、働き方改革が出来る企業レベルと一切関係のない出来ない企業とに分かれていく。

・現状の「契約ベースでのチェック」に更に「支払いベースでのチェック」を追加して頂きたい。銀行発行の振込支払記録や大手企業の財務会計と連動した「支払調書」を添付するだけで良い。工事前契約と支払で差異が出た場合は、明確な理由(数量減)を工事調書制度の際に評点として反映させれば良い。

・移民の受け入れ、高齢者の活用、女性の入職等数の確保ではある程度期待できる。我々の建設専門業者では省力化も遅れ、技術継承でどうしても時間を要する。大雑把であるが、建設業以外との年収格差の100万円を上げないといけない。建設産業人材確保・育成推進で夢を持った若い人や新たに転職して入ってくる人たちを裏切らない業界に、本当に大脱皮しないと未来には日本が成り立たない。「今こそ対応する事が最後の機会」と危機感は非常に強い。

【四国地方整備局回答】

まず、お話のあった複数企業の統廃合については、先の通常国会で成立した建設業法の改正によって、合併とか事業譲渡等に際して、事前に認可の手続きを取っていただくことにより、許可の空白期間がなく円滑な事業承継が可能となるように改正されたものである。改正法の施行は来年秋の予定だが、事前に当方に相談をしていただければ、こういった面での対応はさせていただきたい。

次に元請け・下請けの契約支払いの問題だが、四国地方整備局では従前より建設業法令遵守推進本部を設置し、元請けと下請けとの対等な関係の構築や、公正で透明な取引の実現を図ってきたところである。法令に抵触する恐れが認められる場合には、速やかに是正させることを目的とし、立ち入り検査を実施している。

しかしながら、依然として書面の不作成等の不適切な契約手続きを原因とするトラブルも存在しており、各県との合同立ち入り検査において、従来は元請け企業と一次下請企業を中心に、工事と支払い書類等の検査を行ってきたが、これに加えて今後は一次下請企業以降の二次下請け、三次下請け企業との取引関係についても契約金額と支払金額の実態確認を企業にご協力を得ながら行うことを検討している。

ご指摘の指し値発注に関しては、建設業法に違反する恐れがあるため、今後とも「建設業法令遵守ガイドライン」を講習会等のあらゆる機会を通じて周知して参りたい。

なお、建設業の法令違反に関する通報窓口、目安箱という話があったが、これについては「駆け込みホットライン」などを運用してきたが、元請けから不利益な扱いを受ける恐れがあり、相談できないという声もあり、これに対しては、先ほど述べました、改正建設業法において、不利益な取り扱いの禁止が規定されており、来年秋から施行予定であることを情報提供させていただく。

四国地方整備局としても、若者や女性が将来への夢と希望を持って建設業界に入職してもらえる魅力ある業界へと発展していくよう、今後とも業界団体の皆様と連携を図りつつ、建設業における働き方改革の取り組みを推進していきたい。