

東北地方整備局との意見交換会 議事要旨

日時：令和元年7月7日 23日（火）13：30～15：30

場所：ホテル白萩 2階「錦の間」

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。

【東北地方整備局回答】

○登録基幹技能者の活用評価について

・東北地方整備局では、工事の目的物の品質確保・向上を図る観点から、登録基幹技能者の現場配置を進めていくため、平成24年度から、WTO対象工事を除く総合評価落札方式において登録基幹技能者の配置を加点評価（※1）しているところです。

・この加点評価は、入札参加者が登録基幹技能者を入札参加時に配置することを申請した場合において、登録基幹技能者の配置先（入札参加者又はその下請）にかかわらず、1点の加点評価をしているところですが、数点差で落札者が決定する総合評価落札方式では、1点は重要であると認識しております。

・また、優秀な工事（東北地方整備局局長表彰、事務所長表彰）において、特に品質確保、品質向上に貢献した下請企業に対しては「下請企業表彰」（※2）を実施しており、平成30年度は延べ75企業を表彰するなど、専門工事企業の評価も行っているところです。

・なお、登録基幹技能者の加点評価は入札参加者である元請企業を評価するものであり、下請企業を直接評価するものとはなっておりませんが、現在、検討を進めている「専門工事企業の施工能力の見える化制度」では、専門工事企業が雇用している技能者の技能レベルやレベル毎の人数等を評価するとともに、それを「見える化」する方向で検討が進められております。この制度により、専門工事企業の施工能力が評価され、施工能力の高い専門工事企業の受注機会が拡大していくような環境の整備を図って参りたいと考えています。

※1 登録基幹技能者の総合評価落札方式での加点評価 H29;1,011件 H30;968件

※2 下請表彰 H29;84件 H30;75件

○設計図書への明示について

・現在、入札参加者からの申請により登録基幹技能者の加点評価を行っていますが、入札参加者のなかには、登録基幹技能者の配置を申請しない者もいます。

・そのため、設計図書に登録基幹技能者の配置を記載することは、登録基幹技能者を配置できない者の入札参加を制限してしまう懸念がありますので、ご意見を踏まえつつ、他の地方整備局の動向等も見ながら、色々と検討して参りたい。

・なお、登録基幹技能者の加点評価については、全ての地方整備局等で導入済みですが、地方公共団体においては導入が進んでおりません。このため、まずは、登録基幹技能者制度の活用を図るべく、この加点評価が地方公共団体にも拡大していくよう、「市町村キャラバン」において、本制度の意義や加点評価の導入について市町村に働きかけを行っているところです。

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。

【東北地方整備局回答】

- ・将来にわたり建設業の担い手を確保していくためには、技能者の処遇改善を図ることが必要です。
- ・そのため、技能者一人ひとりの就業履歴や保有資格等を業界横断的に蓄積・登録する仕組みである建設キャリアアップシステムを活用して、技能者がその技能や経験に見合った評価・処遇を受けられる環境を整備していくことが重要であると考えています。
- ・東北地方整備局では、昨年度、東北6県において建設キャリアアップシステムの説明会を開催するとともに、建設業者に対して建設業許可通知書、経営事項審査結果通知書を郵送する際にシステムのリーフレットを同封する等、周知に努めているところです。
- ・本システムを活用して技能者の処遇改善を図っていくためには、より多くの事業者・技能者の方々に登録していただくことが不可欠ですが、本年4月に本運用が開始されたばかりであり、まだ間もないことから、まずはシステムの周知・意義の浸透を図っていくことが重要であると考えております。

・このため、様々な機会を捉えて、建設キャリアアップシステムの意義の浸透等を図っていくとともに、システムの機能や有用性の理解を深めていただく機会として、「建設キャリアアップシステム現場見学会」の実施についても検討して参りたいと考えているところです。

【参考】建設キャリアアップシステム 技能登録者数（令和元年6月30日現在）

全国 61,969人

東北 6,614人（青森1,160、岩手1,224、宮城2,297、秋田458、山形490、福島985）

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

【東北地方整備局回答】

・働き方改革の促進による長時間労働の是正等を図るため、先の通常国会において、建設業法、入契法及び品確法の改正が行われ、6月に「新・担い手三法」として公布、一部施行がなされたところです。

・このうち、建設業法では、週休2日の拡大等による長時間労働の是正を図るため、中央建設業審議会が建設工事の工期に関する基準を策定し、その実施を勧告するとともに、著しく短い工期で請負契約を締結することを禁止し、違反者には勧告すること等の規定が整備されたところです。

・さらに、公共工事においては、入契法により、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ずることが発注者の努力義務とされ、また品確法により、休日・準備期間・天候等を考慮した適正な工期を設定することや、債務負担行為等を活用して積極的に翌年度にわたる工期を設定することなどが発注者の責務として規定されたところです。

・建設工事の工期に関する基準の策定など改正建設業法の規定は、一部の規定を除き、「公布日から起算して一年六月を超えない範囲において政令で定める日」から施行することになっていますが、2024年4月から罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されることも踏まえ、改正法の施行を待つことなく、長時間労働の是正に向けた取組を進めて参りたいと考えています。

・このため、今年度、東北地方整備局では、建設業における長時間労働の是正に向けた取組に対する民間を含めた発注者の理解の促進、建設業者による自主的な取組の推進を図る観点から、各県の労働局と連携して、東北6県において「建設業関係労働時間削減推進協議会」を順次立ち上げ、長時間労働の是正に向けた国土交通省の取組内容の周知、民間を含めた発注者の理解の促進を図っていくほか、「市町村キャラバン」を実施し、取り組みが遅れている市町村に対して週休2日工事の実施や債務負担行為の積極的な活用等について働きかけを行っているところです。

・また、直轄工事においては、「東北復興働き方・人づくり改革プロジェクト」として、週休2日高度の拡大等を図っており、平成30年度では242件実施（前年比6.4倍）したところです。さらに、東北6県・仙台市・建設業協会等の業団体と連携し、統一閉所の取り組みを進めており、現在、青森、岩手、宮城、秋田の4県にて実施しているところです。

・東北地方整備局としましても、建設業の担い手を中長期的に確保していくためには、週休2日は不可欠と考えており、こういった取組を通じ、民間を含めた発注者の週休2日工事に係る理解の促進及び取組の拡大を図るとともに、法令遵守講習会等を通じ建設業者における取組の加速化を図って参りたいと考えているところです。

要望東北 建設キャリアアップシステムの、より効果的な運用について

【要望趣旨】

- ・ 建設キャリアアップシステムにおいて「登録基幹技能者」は、その能力評価のあり方において最上級レベルに位置付けられることが検討されておりますが、このような「形に見える評価」は今後資格を取得しようとする者にとって大きな目標であり、励みになるものと想像され、大いに期待をするものであります。
- ・ しかしその反面、いくつかの懸念も持たれております。
- ・ 「登録基幹技能者の高処遇」は現状においては大手業者が多く、その高処遇対象者はその大手業者と経常的に多く取引する協力会社の中から更に選定された者、というごく少数のみというのが実情となります。
- ・ キャリアアップシステムにおけるレベル4の技能者処遇についても同様の状況となることが想像されるのですが、いずれにせよ、大手業者との取引が無い業者、あるいは取引があっても取引量が多くはない業者等にとっては、登録基幹技能者も建設キャリアアップシステムにおけるレベル分けも、何ら「通常の業務に必要ではないもの、有しても意義の薄いもの」となります。
- ・ また、高レベルの技能者も、このレベルに相応した各元請会社の処遇が前もって定められていない限り、「従来の価格で高レベルの技能者配置を専門業者に要求」という形が想像され、配置技術者の偏りが懸念されます。
- ・ こうした予測から、データ蓄積や各種書類の効率化だけでは、システムへの加入意義を見出すことは難しく、更には運用段階での予測される弊害や加入効果の薄さに不安を感じる業者も少なくはありません。
- ・ システムの本格的な運用に向け、システム創設の意義やメリットが分け隔てなく専門工事業者、技能労働者に行きわたるような効果的な運用法の検討を更に深めていただきますよう、お願いいたします。

【東北地方整備局回答】

・ 建設キャリアアップシステムに蓄積される技能労働者一人ひとりの就業履歴や資格を活用して、ここの技能労働者の能力評価を行い、その能力評価結果の技能レベル（4段階）に

応じて色分けされたキャリアアップカードを交付することにより、技能労働者がその技能と経験に応じた処遇が受けられる環境を整備するべく、現在、能力評価基準の策定（各職種毎に策定）を進めているところです。（年度内に全ての職種で策定予定）。

- ・本年4月1日に、能力評価に係る公示及びガイドラインが施行され、今後、各種団体において能力評価基準を策定し、当該基準に基づいて技能労働者に対して4段階の技能レベルが付与される予定です。

- ・また、技能者の能力評価制度と連動して、専門工事企業が雇用している技能者の技能レベルやレベル毎に人数等を4段階で評価して、優れた技能者を雇用し、育てる専門工事企業が評価され、受注機会が拡大していくような環境を整備するべく、制度の創設に向けた検討を進めているところです。

- ・本年から、各職種団体とモデルケースの作成を進め、見える化制度に対して求める基本的事項のガイドラインを策定する予定で、来年（2020年）以降にガイドラインに基づいた評価基準を作成した団体から順次、制度の運用を開始する予定となっております。

- ・こうした「建設技能者の能力評価制度」と「専門工事企業の施行能力の見える化制度」により、建設技能者・専門工事企業においては、価格交渉力が強化されることが期待できるほか、特にエンドユーザーに近い業種においては施行能力をPRすることによる受注機会の拡大も期待されるところです。また、これらの制度が浸透していくことにより、いわゆる不良不適格業者の排除にも資するものと考えています。いずれにしましても、「建設技能労働者の能力評価制度」と「専門工事企業の施行能力の見える化制度」の活用方法等については引き続き検討がなされていくものと承知しておりますが、そのためにもまずは事業者・技能者の登録を促進していく必要があると考えます。