令和3年度 第22回近畿地方整備局幹部と建専連会員団体地方支部長との

意見交換会 議事要旨

日時：令和3年7月15日（木）13：30～15：30

場所：建団連会館 8階 会議室

【要望事項①（共通）】

「請負契約のダンピング競争の排除について（下請企業の見積りの尊重）」

【要望趣旨】

本年3月の国土交通大臣と建設業4団体との意見交換において、建設技能労働者の給与の2%アップを本年の建設業界の旗印とし、各立場から可能な努力をすることが共通認識として確認されました。中小零細企業がほとんどである専門工事業の各企業が、本年の旗印である「給与の2%アップ」を実現することは、高いハードルを越える必要があり、実現のための課題が多い目標です。

課題として、現状の請負金額の維持のままでは、給与アップにつなげることが困難であること。また、先に給与アップをしようとする時には、アップした分の労務費を確保していくことへの経営の覚悟が必要なこと。が挙げられます。

本年の公共工事設計労務単価は、政策的な配慮の下、1.2%引上げで発表され、元請企業において競争による受注が進んでいますが、発注量の増減への不安感なのか、公共・民間発注共に請負額のダンピングが散見されるようになってきています。

元請企業におけるダンピング競争の辻褄合わせは、元・下間の力関係から下請企業へのしわ寄せによって調整されることを長年に渡って経験してきており、再び繰り返されれば、下請け企業にとって「給与アップ」など不可能であるとともに、処遇改善のための月給制や週休二日制の移行などの取組すら進められないこととなります。国土交通大臣との確認事項である本年度の旗印に向けて各企業が努力していける環境を作る為に、困難な課題として、ダンピングの排除は、それぞれの立場で意識しなければならない事柄とされており、行政におかれましては、徹底的なダンピング対策に民間工事も含めて、監視の目を強化していただきたいと思えます。

○入札制度における、調査基準価格制度では不十分であると考えます。（調査しても、結果、落札者と成り得てしまう。）

○元下契約については、「民・民契約」であるとしても、労務単価が適正な額で計上されているか、優越的地位において圧縮されていないか等指導してもらいたい。

○地方公共団体への建設業界の現状と取組状況の周知徹底と国レベルの対策の実施を指導。

について、特にお願いしたいと思います。

公共工事労務費調査において、既に 42%の職種で前年度単価を下回っていた状況です。ダンピング受注により落札金額が低下すると、今後の労務費調査でその他の業種も労務費が低下し「負のスパイラル」を招くことになります。これの回避のための旗印ですので、徹底したダンピング防止の指導をお願いします。

また、下請け契約における見積は、適正な額で見積書を作成していく取組を実践していくので、元請企業に対する「下請けの見積もりの尊重」について、徹底指導をお願いします。

下請け企業は、「貰うが先か」、「払うが先か」を考えた時には、経営基盤が脆弱であるため、「貰わないと」、払えない（給与を上げられない）の現状があります。建設職人の処遇改善に向けては、こうした下請（専門）工事業が給与を上げられないと、全体の処遇が上がりません。

【近畿地方整備局 回答】

ダンピングの防止や徹底排除するというのは我々も全く同じ思いでいる。ダンピングで業界にしわ寄せが行くと、その業界に入りたいという魅力がなくなり、人材が入ってこない、育成できないとなると、将来的な業界の問題、全体の問題になるので、それは我々建設業界全体にとってもマイナスなことだと思う。また、安かろう悪かろうということで品質が悪くなるのでは元も子もない。また、安全の確保ができてないような工事になることも問題なので、我々としてもダンピングは徹底的に排除していきたいと思っている。本当に共通の思いだと思って我々も頑張っていくが、皆さんも一緒に声を上げていただければありがたいと思っている。

企画部の資料を御覧いただくと、「労務費見積り尊重宣言」とある。今、御提案の中にも見積りを尊重してほしいのだというお話があったが、まずはモデル工事、大規模な工事、WTO 対象の一般土木工事を対象にモデル工事について、労務費の見積りを尊重しますと言ったら加点するという制度を設けている。それを適切にやってなかったら減点をするということで、段階選抜方式で選抜していく中で加点するような制度を設けている。

また、全体の中では、調査基準価格についての言及もあったが、基準価格の上限を「10 分の 9 から 10 分の 9.2」にするなど制度的な改善にも努めているところであり、皆さんの御要望については本省にもしっかり伝えてまいるので、よろしくお願ひしたい。

【近畿地方整備局 回答】

労務単価が適正な額で計上されているか等について回答させていただくが、その前に、やはり技能労働者の確保・育成のために適切な賃金水準の確保という処遇改善が極めて重要ということについて、認識を同じくしているところである。

そうした中で、公共工事の設計労務単価の引上げが非常に大事だと考えており、それについては非常に力を入れていると認識をしていただければと思っている。

改めて、資料を見ていただくと、9 年連続で公共工事設計労務単価については引上げをさせていただいている。さらには、平成 24 年が底となっているが、そこから比べると全国平均で 53% 上昇しているという状況である。

この公共工事設計労務単価は、公共事業労務費調査をして、実際に技能者に支払われた賃金を参考にして決められているのだが、昨年度（令和 2 年度）については前年度（令和元年度）を下回る調査結果が全国で幾つか見られた。これを反映してしまうと賃金上昇が止まってしまう可能性もあった。この状況については、通常のエconomic循環とは全く異なる新型コロナウイルス感染症の流行に起因している中で、先行きが見えない異常な状況の中で支払いが滞ったり、支払いを一時的に抑制しているといったことも懸念されることから、下がった単価については賃金を据え置く、上がった単価については上げて改定するというような処理を行った結果、今回については前年度に比べて全体として 1.2% の上昇であった。こういった形で公共工事設計労務単価の引上げが、賃金の上昇、処遇の改善、利潤の確保ということにつながっていることが非常に大事だと考えているところである。

そうした中で、公共工事設計労務単価の改定に当たり、国土交通省から地方公共団体、あるいは業界団体の皆様への要請を行わせていただいている。「地方公共団体が講ずるべ

き取組」ということで要請した内容であるが、現在、「新労務単価の早期活用」と「ダンピング対策の強化」、「建設キャリアアップシステムによる処遇改善の推進」については強くお願いをしているところである。

また、さらに「建設業者が講ずるべき取組」としては、「技能労働者への適切な水準の賃金の支払い」、さらには「ダンピング受注の取りやめ」といったようなことについても要請させていただいているところ。

公共工事設計労務単価の上げが現場の技能労働者皆様の賃金水準の上昇となり、適正利潤の確保、さらなる賃金の上げにつながる好循環につなげるためには、元請企業と下請企業の間での適正な請負代金での契約締結が適正利潤を確保する上でも重要と認識している。

そして、私どもとしては、毎年、元請人と下請人との対等な請負関係の構築、公正な取引の実現を図ることを目的として、建設業法第 31 条に基づく立入検査を実施している。こうした中で適切な請負代金での契約などの状況についても検査をさせていただいているところである。

それに加えて、建設業法令違反に関する通報窓口である「駆け込みホットライン」を設けており、こちらを通じて技能者や建設企業からの相談あるいは通報などを受け付けており、下請代金の支払い等について、不適法な事実を把握した場合については事案に応じた指導を行い、適正あるいは対等な元請・下請契約の推進をしっかりと考えていきたいと考えているところである。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

さきほど、公共工事設計労務単価について、全国平均で前年度比 1.2%上昇という説明があったが、その方法論については様々に御苦勞していただいて、お礼申し上げます。一方では、「なぜ賃金が上がらんのか」という声がある。私自身は調査の方法に大きく関係があると思っている。国交省の公共工事設計労務単価が上がったといっても、我々はそれにあわせて日々の単価を上げることはできない。民間工事でダンピングが起きると工事価格（技能者賃金）が下がる。公共工事設計労務単価を上げても民間工事が冷え込むと（工事価格が下落するので）、その分賃金や賞与を上げづらいということが起こる。そういう意味で、公共工事設計労務単価が上がっているにもかかわらずなぜ払えないのかというと、自社の体力をつけるために（内部留保に）使うからである。そのさじ加減を賞与で行って

いる。もっとも、公共工事設計労務単価が上がったからといって、どんどん（賃金を）上げていく会社もある。

もう一つの物差しで言うと、公共工事設計労務単価ですら波がある。ここがまさに建設業の体質だと思う。賃金水準の波が揺れている業界に、安定して賃金をもらえるかと思っ
て人材が入ってくるかということ。こういう今の体質を今後どう変えていくかということだ
と思う。

我々は元請に見積書を出す、現場では「ちょっとこれは見積りをやり直してこい」と
いう話が往々にしてある（再見積りを指示してくる）。そこで、立入調査時に、口頭で
「決めた後に見積りをやり直しさせるようなことはしてないか。」と付け加えて牽制して
いただきたい。

もう1点は、立入調査に入ったときに、いろいろ資料を調べれば工事単価は分かるわけ
である。例えば、「型枠工は幾らだ」と単価が分かる。数十件も立入り調査を行えば平均
単価が出せると思う。この平均値とどれぐらいの差があるのか、どこがダンピングしてい
るか、業者に圧力をかけて下げさせているかというのが分かってくる。指標の1つにして
いただきたい。

そうすれば、現場の所長は、少しでも気持ちに変化が起きてくるのではないか。現場の
所長は、悪いことをしているという意識よりも、正義だと思ってやっている方が多い。

「仕事がなかったらおまえら飯食えんやろ。職人抱えているんだから」という。我々も仕
事がゼロでは困るので、ここの体制をどうにか変えていかないといけない。

昨日も立入調査でお願いをしたが、今後の建専連の動きとして、レベル賃金というのを
出していこうと我々も動いている。資格と経験年数に対する1つの指標が必要だと思っ
ている。ただし、その前にダンピングを止めないといけない。レベル賃金を先に出してしま
うと、きちんと賃金を支払ったところからつぶれていく。今後はレベル賃金の策定とセッ
トで標準（請負）単価を業界で設定していきたい。最低これぐらいの賃金をレベルごとに
払おうと思ったら、これぐらいの請負価格になる、というものを国に示していきたい。こ
れをやるには独禁法の問題が絡んでくる。当然、そこは我々もきちっとこれから勉強して
いきたい。

例えば、家を購入するときの坪単価は50万とか60万が相場だ。25万や30万の見積り
であれば「危ない」という心理が働く。これが専門工事業界でも実施できれば、半値とい
うダンピングがなくなる。1割ぐらい価格が下がっても、半値になることは防げるのでは

ないか。今後そういう勉強をして進めていこうと思っている。

今、四国ではダンピングが半値に突入している。ある民間建築工事で、大手ゼネコンが皮切りにダンピングを始めた。四国では、スーパーゼネコンといえど地方ゼネコンのような扱いである。地場が圧倒的に強いが、スーパーゼネコンも仕事を取らざるを得ない。何かお知恵、御指導をいただけることがあれば、よろしくお願ひしたい。

【近畿地方整備局 回答】

基本的には提出された見積書と比べて適切にやっているかということについては検査させていただいている。

少なくとも民・民の契約において、元請と下請があれば、その関係は元請の優越的地位が多分ある。そうすると、明らかに競争を度外視するような、いじめみたいなことをやるのは、間違いなく独占禁止法違反になる。だから、そういうことをやってはいけないのだが、下請けからはなかなか言いづらい関係だと思う。

一般論としてどのように我々発注者が建設業の皆さまに注意喚起することが、不適切な契約をさせないためのくさびになるのかということを考えていきたいと思う。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

以前、旧建設省が優良だと認めた鉄筋業者があった。きちんと社会保険に加入していたが倒産した。「これは社会保険を掛けたら潰れる」と業界に広がった。その二の舞にならないように何とか我々で見直していかないと、このままでは次の世代は建設業界に入っていない。

このグラフ（公共工事設計労務単価の推移）を見ると、平成9年度が約1万9,000円。それ以来ずっと下がってきたが、（平成25年度に反転し）やっと令和2年に約2万円に回復した。確かに上がっているような感じはするが、平成9年当時の大卒の初任給は12万円ぐらいだと思う。令和3年の大卒の初任給はたしか24万円ぐらいである。そう考えると、上がった、上がったと言われているが、建設業自体の職人の単価は上がっていないのではないか。現実的にほかの業界へどうしても流れていく原因はそこにあるのではないかと。確かに上がったと言っても、ほかの業界から比べると上がってはいないのではないかと。

【近畿地方整備局 回答】

製造業生産労働者の賃金に、建設業生産労働者のそれが追いつきつつあるというのが、今、一般的な現状である。一番労働力が多い製造業に、ようやく追いつきつつある。しかしながら、大きく違うのは、賃金は追いつきつつあるが、製造業はきちんと土日休める。建設業はやはりなかなか休みが不確定なところがある。やりがいはあると言っている人はいるが、やりがいだけで人が来てくれるということはないと思う。さきほど話の出た「優越的地位の濫用」などと言われたら、なお一層辞めたくなる。ぜひそこは頑張って改善していきたい。

さらに言えば、「単価が下がって利益が上がらなくなって、またさらに賃金が下がる」という負のスパイラルではなく、好循環をつくって賃金の上昇につなげていくということが非常に大事だと思っているので、こういうことに取り組んでいくことで御理解をいただければと思う。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

先ほどの立入調査の件だが、有給休暇は年5日間取得を義務付けられているが、これが見積りに反映されているかを聞いていただきたい。現場が忙しいと我々職人もなかなか有給を取りづらい雰囲気があるので、これは強制していくしかない。有休を5日間取得させないと、1人30万の罰則は大きな痛手になるので、無理やり年間消化みたいな形で実施していると思う。それをどうコストに反映させるか、その議論はどこに行ってもない。

そういう質問を現場所長にさせていただきたい。御検討をお願いしたい。

【要望事項②（共通）】

「公共・民間工事を問わず建設現場へ建設キャリアアップシステムの早急な普及」

近畿建設躯体工業協同組合

【要望趣旨】

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、建設技能労働者の技術力が見える化し、将来、レベル毎の給与の実現などの処遇改善に資するための基幹制度として運用を開始したものであり、国・各団体（元請・下請）による、建設業界の担い手確保に向けた「施策の柱」として申し合わせ行い、それぞれの立場で制度推進のため出来る取り組みを実施す

ることが確認されているものです。

しかしながら、計画の稼働率が確保できていないため、システムの運用資金難に陥ったことから、協議会加盟団体による特別出捐を実施し、かつ、申請料金等の見直しを行って稼働させているところです。

本システムが運用資金難にならないために、建設業の各団体・各社ができる取り組みを推進していくことが求められています。協会としては、技能者IDを早急に取得するよう全会員団体を上げて推進してきているところですが、既にカードを取得しているにもかかわらず、カードリーダーが設置されていない為、就労履歴をカードに記録できない現場がほとんどであり、カードの取得者を含めて「使用する場所がないなら持って無駄」との声が聞こえています。

国土交通省も含めた本システムの協議会で決議した稼働計画（予算）を満たせるよう、建設現場のCCUS導入に向けて強力な普及・指導をお願いします。

すなわち、

○直轄工事におけるCCUSでの管理現場の義務化

(全工事現場へ、カードリーダーを設置すること。試験運用(モデル工事)が必要な理由が不明、現場に1枚でもCCUS登録者がいれば、就労履歴を記録できる環境を作るべき)

○地方公共団体への早期周知と導入依頼

(地方公共団体が認知し、現場へ導入すれば、早期全国普及のための効果絶大)

○民間工事現場への導入指導

(業界としても、取り組んでいるところ。公共工事の蓄積だけでは就労記録に穴が開くことになり、CCUS制度の効果が半減以上となる)

○元請企業が、正しく稼働させることへの指導(元請が、システム処理しないと正しい就業履歴が記録されない。(施工体制が登録されていない))

上記を、早急をお願いしたい。

建設現場にCCUS導入をしていくことは、「担い手確保のための施策の柱」として行

政・業界の共通認識であり、各立場から可能な努力をすることとなっている。行政においては、「現場へのCCUS義務化」を入札条件にすることは、可能な努力と考えられる。

現場が増えないと稼働計画を満たせない状況が起きることとなり、更なる料金改定等の必要が生じれば、システムを運用しようとする機運が下がり、目標の一つである「技能に見合った職人の評価」も遠ざかることとなります。

【近畿地方整備局 回答】

近畿地方整備局では、令和3年度はWTO対象の一般土木工事について、原則として全て義務化モデル工事を実施することとしている。カードリーダーの設置や、登録率については事業者登録率90%、技能者登録率80%、カードタッチ率50%、このような指標を条件明示しており設けていて、目標をクリアすると工事成績評定で加点、目標よりも大きく下回ると減点、というような制度にしている。

大きな工事は義務化モデル工事を全対象としているが、小さな工事については、4府県（大阪、滋賀、兵庫、奈良）の建設業協会から要望があったので、C等級の工事も対象にして、活用推奨モデル工事を実施することとしている。目標の数字は同じだが、活用推奨モデルは加点するが、未達成でも減点はしない、まず推奨するところから始めるということである。大規模工事は加点も減点もするが、小規模工事は加点のみ実施することで推奨している段階であり、こういった取組を徐々に広げながら、令和5年度ぐらいからあらゆる工事での完全実施に向けて努力してまいりたい。

【近畿地方整備局 回答】

建設キャリアアップシステム（CCUS）については、業界共通の制度インフラということでさらなる普及・活用を推進するという観点から、国土交通省と建設団体が連携し、令和5年度からのあらゆる工事でのCCUS完全実施に向けた施策等の「建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ」というのを令和2年の3月に取りまとめたところである。

それについては、WTO対象工事以外でも、地元業界の理解を踏まえ、Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行を検討するとされているところである。

こういったところから、直轄Cランク工事のCCUS推奨モデル工事の試行に対して、

地元業界団体の要望について働きかけを行っている。こうしたモデル工事を広くやることで、建設キャリアアップシステムの一層の活用・促進が図られるよう取り組んでいるところである。

また、現場に設置するカードリーダー等の機器類やインターネット環境については、システム運用上、元請事業者で準備していただくことを想定しているところである。できる限り多くの現場でシステムを御利用いただき、技能者の就業履歴がしっかりと蓄積されるように、様々な機会を捉えて周知を図っていきたいと考えているところである。

続いて、地方公共団体への周知、導入依頼についてだが、もちろんCCUSの普及・活用を進めていく上で、地方公共団体が発注する工事においても、直轄におけるモデル工事や地方公共団体発注工事における加点評価などの先進事例を参考にして、積極的な制度活用を行うよう、府県政令市に対して要請を行っているところである。

本年3月の赤羽国土交通大臣と建設業4団体との意見交換会において、地方公共団体工事についても現場利用、モデル工事等の導入が広がってきているところであり、そうした中でさらに働きかけ等を通じて、広がり加速化を推進することが表明されたところである。

これに基づき、私ども近畿地方整備局では、例えば、昨年度の近畿ブロック監理課長会議や、近畿地方建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の場においても府県に対して建設キャリアアップシステムの活用・促進について検討を要請しているという状況である。

地方公共団体の状況については、今年3月のアンケートの結果、全国21の県で企業評価の導入、いわゆる入札におけるCCUS活用について評価するというものだが、これについて導入を表明されており、全ての都道府県で導入に向けた検討が始まっているという状況である。

また、市町村についても、法令順守に関する説明の機会などを捉えて、CCUSの取組について周知を図ってきているところである。

引き続き、あらゆる機会を通じて、地方公共団体へのCCUS活用についても働きかけを行っていきたいと考えているところである。

続いて、建設キャリアアップシステムの普及・活用を進める一方で、民間工事についても活用が必要になってくる。国土交通省では、主な民間発注団体に対して、「官民施策パ

パッケージ」をお示しして、元請事業者をはじめとして、建設企業等への普及・啓発、理解・促進に協力、配慮をお願いしているところである。民間工事においても普及が図られるように様々な機会を通じてお願いをしていきたいと考えているところである。

【近畿建専門連 付帯質問・意見】

御回答いただき、お礼申し上げます。今後、そうした普及の効果が出てくることを非常に願うところであるが、今回、主な要望としては、CCUSの導入を図って、最終的には、やはり賃金のアップにつなげなければいけないと思うので、その点についてもどうぞよろしくお願ひしたい。

【近畿地方整備局 回答】

おっしゃるとおりだと思う。なかなか具体策というのは難しい面もあるのかと思うが、こういう話があったことを本省に伝えながら、そういうことが実現できるような方向性を共に探っていくことが必要かと思っているので、よろしくお願ひしたい。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

CCUSカードを持ってないと、例えば、令和何年度から公共工事の現場には入場できないようにするなど国交省では決めているのか。

【近畿地方整備局 回答】

そういったことは決めていない。1つの御提案として分からないでもないが、業界の方がそれを御希望ならそうしたいところもあるが、いろいろな方が業界におられるので、それを一気に、法律もなく、我々発注者がやってしまうことは困難である。

日建連の大手ゼネコンクラスが受注するような工事は、全て義務化モデル工事で実施しようと思っている。一方、全国建設業協会（都道府県建設業協会）の会社あるいはその労働者の方々については御意見を伺いながら、我々もやっていこうと思っている。かなりの方が賛同していただけると、我々のほうも判断しやすい。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

地場ゼネコンでは、いまだにCCUSのことを知らない会社もたくさんおられる。したが

って地場ゼネコンが CCUS を奨励すれば普及が加速すると思う。これが加速し、技能者登録数が 120 万人ぐらいまでくると、芝浦工大の蟹澤教授も言うておられたが、CCUS に登録している人間を技能者として定義・方向づけすべきだ考えている。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

建設キャリアアップシステムについては到達点に余り具体性がない。一番登録しないといけないのは技能者。ところが、技能者にとって何が利益になるか、これをもう少し具体的にあげないと、時間がかかるばかりになると思う。例えば、キャリアアップシステムに登録してない者は現場に入れないということを現実に行われている会社もある。社会保険も同様だが、社会保険に加入してない者は現場に入れないこともある。

もう少し具体的に、例えば、社会保険に加入しても、キャリアアップシステムにしても、あなた方にとってはこういうプラスになりますよというものを、先にアドバランを上げないといけない。ただ単に入れ、入れだけではなかなか前に進まない。例えば、スーパーゼネコンは、入れ、入れと言われるが、本人が嫌だ、嫌だと言っているのに無理やり入れる。親方が、CCUS 登録料も社会保険料も本人負担分まで含めて費用を払って入れていることもある。どういうことが具体的にプラスになるのかということをもっと伝えるべきである。そういうことを我々も役所もゼネコンも一緒になって考えなきゃいかんと思う。それがなかったら、今の数字が限界だと思っている。

恐らく 2 次以下の業者はほとんど入ってない。それと、民間工事をどうするかである。

例えば、国交省の工事は恐らく全ての建設事業の 10% ぐらいだと思う。それに県、市町村入れても、全体の民間建築工事のトータルと合わせれば比率としては低いと思う。従って、やはり民間建築工事のほうに。社会保険もキャリアアップシステムも、浸透するような何か施策を考えていかないといけない。何か知恵をお借りしたい。

【近畿建専連 付帯質問・意見】

平成 30 年度にアメリカ、令和元年度にヨーロッパに視察に行ったが、アメリカもヨーロッパも大体レベルごとに賃金水準が設定されている。従って、保有資格と経験年数等によりこれぐらい賃金をもらえるのだなというものが明確にある。これが広がると発注者の方も理解される。そういう意味で、レベル 1、2、3、4 が適正かどうかは別にして、このレベルになるとこれぐらいの賃金がもらえるという、働く側の 1 つの目安・目標になるの

で、それは将来必要だという考えで、(標準単価の設定を) 専門工事業界として取り組もうということになった。

ただ、専門工事業界の場合、この請負単価がこれ浮遊(市況により変動)する。ダンピングが起こる時に必ず浮遊(大幅な下落)するわけである。だから、この歯止めの方策を考えた。職人がレベル4まで行ったら、もっと勉強して、2級施工管理技士という資格を取れば完璧になれる。そういう道筋はヨーロッパでは明確にある。そのような開かれた道筋があって、これを目標にしようという方がたくさんおられる。そのような制度設計や教育システムをつくっているということである。

将来に向けた大事な建設キャリアアップシステムと捉えているので、そのために一番やらないといけないことは、ダンピング防止である。ダンピングを防止できれば、レベル別の標準賃金は明確に定義していける。技能者の賃金が安くならないように頑張っていきたい。

【近畿独自要望事項①】

「①-1 塗装が主たる工事は塗装専門工業者に発注のお願い」

「①-2 工事は細分化(分離発注)して発注のお願い」

①-1 塗装が主たる工事は塗装専門工業者に発注をお願いします

現在、国土交通省所管(近畿地方整備局)発注の橋梁等の塗装塗り替え工事においては、塗装専門事業者への発注が、ここ20数年前から減少の一途であり、近年はほぼ皆無に等しい状況が続いております。このような状況の中で塗装塗り替え工事の入札では、総合事業者も入札に参加するので、総合評価方式の入札における入札参加条件が厳しく、我々塗装専門事業者が参加できても総合事業者に比べ、会社の規模、実績その他において、非常に不利な立場に立たされ、ほとんど落札することができません。しかし、我々塗装専門事業者は監理技術者その他必要な資格者を養成し、元請事業者として、かなりの塗装工事実績を有する業者が多数おります。それにもかかわらず、工事の主たる部分が塗装工事であっても橋梁補修その他工事と併せて総合事業者が発注されているため、入札に参加することさえ躊躇する状況にあります。

一方、総合事業者が落札した場合、塗装専門業者は、総合事業者の下請け業者として、複数の下請け業者による過度な価格競争を強いられ法定福利費すら見込めない契約と

なっています。

つきましては、塗装専門業者としては、職人を育成するために賃金、福利厚生等向上の面からも直接契約が不可欠であると考えますので、塗装が主たる工事は、塗装専門業者への発注を切にお願いいたします。

①—2 工事は細分化（分離発注）して発注をお願いします

最近、ネクスコ西日本他、阪神高速道路等の橋梁塗装工事が大型化し、工事金額が 10 億円を超える工事が主となりつつあります。これらの工事に応札出来るのは資金面においてほんの一握りの大手塗装専門業者しかありません。

については①と関連しますが、中規模な塗装専門業者の中にも、過去にこれら発注先の実績を有する業者が多数おります。そこで、これら中規模業者が入札参加出来るよう工事を細分化しての発注をお願いいたします。

【近畿地方整備局 回答】

主たる工事が塗装という場合には、工事種類を塗装工事ということにしている。ただ、主たる工事が塗装の部分が少ない場合は、他工種の工事と一体で発注することがある。例えば、橋梁を補修・補強する際にそれにあわせて塗装工事も行いう場合などはこれにあたる。塗装が主たるものについては塗装工事として発注させていただきたいと思っている。少ないかもしれないが、塗装工事や区画線工事を例年十数件ぐらいいは発注していると思う。できるだけ、一体的な工事にしてしまおうという方針で臨んでいるわけではなく、一体的な工事になってしまうものは一体的な工事になってしまう。

今後も単独発注できるものは、できるだけ単独発注という考えでおりますので、引き続き御理解をいただきたい。

【近畿地方整備局 回答】

補足をさせていただくと、かつて、二十数年前には塗装工事がかなり発注されていたというお話があるが、昨今で言うと、構造物の、特に橋梁の老朽化が出てくる。かつては塗装だけでメンテナンスをしていた時代があったが、構造物本体にどうしても手を加えなければできないようなことがあり、補修する際に足場を組んでしまおうということになる。

そうすると、足場があるときに塗装工事もやってしまったほうが効率的になるという考え方でいくと、そのときに一体的な発注がなされていると思っている。そうはいつでも、塗装が主たる場合は、塗装工事として発注するので、引き続きよろしくお願ひしたい。

【地方独自要望事項②】

「②-1 外国人技能実習生制度について（失踪）」

「②-2 外国人に対するCCUSの在り方」

②-1 コロナウィルス感染拡大の影響で、技能実習生の出勤が減少している企業も多いです。その状況下で、昨年後期より失踪が増加傾向にあり、SNSが必須な実習生の情報社会の中で、高収入な仕事があると誘われることが原因と考えられます。

しかし、実際には不法就労であり、税金を払わないことにより手取りが多くなるという仕組みだと考えられます。失踪しないように受入れ企業や監理団体も様々な対策を考えていますが、不法就労者を雇用する闇の会社が失踪者の逃げ場となるため、失踪を止めることが困難な状況です。入管や外国人実習機構その他が、失踪者を不法に雇用する会社を摘発するよう動いてもらえれば実習生もリスクを感じ、抑制力につながるのではないかと考えます。

制度上、実習生の個人情報(スマホや通帳等)を管理することは認められず、口頭での注意しか対策がないのが現状です。

また、制度上、受入れ企業には滞在期間中の実習生の面倒をみる責任があるため、滞在期間中の実習生が失踪し警察に保護された場合には、警察から企業へ連絡が入ることになっており、保護から帰国するまで監理団体と協力して滞在費等の面倒をみなければなりません。

主に帰国に関するサポートは監理団体に責任があり、帰国までの滞在費等については受入れ企業が負担することとなっております。コロナ禍で帰国する便の手配がなかなかできない中、受入れ企業が長期間の滞在費等（ホテル代、航空券代、交通費等）の面倒をみなければならず非常に負担が重くなっています。

実習生が自らの意思で勝手に失踪してしまった場合であっても、受入れ企業に責任が求められる事については以前から不満が多かったですが、コロナ禍により簡単に帰国がで

きない状況は企業の負担が大きく、改善されるべきであるとの要望が多いです。

②-2 現在 CCUS の普及により、多くの現場で CCUS による入場が基本となっております。

CCUS の技能者登録時には、日本人に限らず外国人技能実習生や特定技能外国人も同様に、技能者の個人情報等を細かく記載しております。これに伴い日本人技能者であれば書類の簡略化が可能となり、スムーズに作業所へ入場できます。しかし、外国人技能者の場合、CCUS 登録済みであっても事前審査やその他提出書類、面接などが求められ入場の承認までに時間を要します。

これについて、CCUS の登録情報のみで審査できるように CCUS の改良を行っていただくか、または追加審査を不要とするようにゼネコンへ指導をお願いいたします。

【近畿地方整備局 回答】

まずは外国人技能実習制度についてだが、テレビなどマスコミでもいろいろ取り沙汰されて課題があるというのは認識しているところである。ただ、この制度自体については所管は法務省であり、なかなか国交省で何かするというわけにはいかないが、技能実習の適正な実施や、技能実習生の保護といったことについては、入出国管理機関、労働基準監督機関、あるいは職業安定機関をはじめとした国の機関や地方公共団体の機関、地公体には警察も入っているのだが、そのようなところが相互に連携して情報共有を図るための「技能実習法に係る関西地区地域協議会」が設置されており、これに私ども近畿地方整備局も参加をしている。そうした中で、今いただいた御意見については、この協議会の場などを通じ、制度所管の法務省をはじめ関係機関にしっかりと伝えていきたいと考えている。

それから、外国人に対する CCUS の在り方の関係についてだが、実は、技能実習生についても特定技能外国人についても、外国人材の適正な受入れを図る観点から、建設キャリアアップシステムの登録が義務化されているところである。特に特定技能外国人の現場入場については、現場管理に責任を有する元請企業においても、外国人建設就労者等の管理に関し一定の関与も期待される所であり、元請企業に関する下請指導の実効性を確保するために、元請企業に対して「特定技能制度及び建設就労者受入れ事業に関する下請

指導ガイドライン」の遵守をお願いしているところである。

元請企業の役割として、外国人建設就労者等建設現場入場届出書の報告内容と書類情報の整合性に加えて、就労させる場所や業務内容、従事させる期間を確認。確認できない場合には、国交省の認定された計画、つまり、外国人就労者を受け入れるときには国交省で計画を認定されなければならないことになっているのだが、その計画に基づいた受入れが行われるようにきちんと指導してください、ということはこのガイドラインの中でお願いをしている。それで、建設キャリアアップに登録していても、さらに審査があるという形になっているところである。

ガイドラインの抜粋をご覧くださいと、「本ガイドラインにおいて定められた現場入場届出書等の書類に記載すべき事項や元請企業において確認すべき事項を明確にし、キャリアアップシステムに反映することにより、書類の削減・ペーパーレス化を図っていく予定」とされており、「必要なシステム改修が行われるまでの間については、当面の措置として元請企業は本ガイドラインに基づき下請指導及び現場管理を行っているもの」と規定されている。つまり今、ご不便をおかけしている部分については基本的には暫定という位置づけであり、ガイドラインを出している国交省でも、将来的にはCCUSの中にきちんとそういう情報も入れて、もっと簡素化できるようにという認識はある。しかしながら、今、システム改修などさまざまな課題があり、認識としては持っている。ただ、いただいた御意見については、業界の方々の声として本省にもしっかりと伝えていきたい。

以 上