

令和4年度 第23回東北地方整備局幹部と建専連会員団体地方支部長等との

意見交換会 議事要旨

日時：令和4年7月26日（火）13：30～15：30

場所：ホテル白萩 2階「錦」

I. 要望事項と回答

【共通要望事項①】

「請負契約のダンピング競争の徹底排除について

東北基礎工業協同組合

【要望趣旨】

昨年12月に岸田総理は、所信表明演説の中で、「建設業では官民協働して、直近6年間で年平均2.7%と、全産業平均を上回る賃上げを実現した」旨の発言がありましたが、建設技能労働者の平均年収は467万円（令和2年）にとどまり、全産業平均の年収522万円を下回っている状況です。また、昨年11月の「第3回新しい資本主義実現会議」において、岸田総理から「民間側において、業績がコロナ前の水準を回復した企業について、3%超の賃上げを期待する」旨の発言があり、それを受ける形で、本年2月の「国土交通大臣と建設業4団体との意見交換会」では、建設技能労働者の給与3%アップを目標とすることを旗印として官民それぞれの立場から可能な努力をすることを確認しています。

建専連では、担い手の確保・定着の観点から、建設業界のキャリアパスを可視化する必要があると考え、業種毎に建設キャリアアップシステムにおけるレベル1から4の各レベルの最低年収を策定・公表することとしており、可能な傘下団体から順次取り組んでいるところです。これを公表することによって、元請企業側からも専門業種ごとの労務費相当額が推察可能と考えております。

建設業界は、ダンピング競争の結果で下請金額が調整されることが慣例のようになってしまい、安定経営が見通せない業界である中、ダンピングが繰り返されるような状況が続けば、国土交通大臣と確認した「給与3%アップ」は困難です。

については、昨年度と重複する項目もありますが、下記取組をお願いするものです。

- 技能者の給与アップの実現に向けて、その原資となる適正な工事請負金額を確保するために、元請企業による「下請の見積りの尊重」について徹底指導をお願いしたい。
- 低入札価格調査制度などの国レベルの取組を、地方自治体とりわけ市町村レベルまで拡大していただくよう働きかけを強化していただきたい。
- 各県レベルの公共発注者と各県（各地域）の専門工事業団体との意見交換会の場を設けていただきたい。
- 民間工事に対しても、国・行政による関与・働きかけの強化によるダンピング抑制策を実施していただきたい。
- 公共工事・民間工事の双方において、設計労務単価相当額が下請企業（の技能者）に至るまできちんと流れているか指導・監督していただきたい。

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」を招きかねません。この回避のためにも、徹底したダンピング防止の指導をお願いします。

また、中央建設業審議会（令和4年3月14日）において、国土交通省から検討課題として言及のあった、下請企業が元請企業への価格交渉力を高めるための必要な労務費の「見える化」や「標準化」を、国が示すことができるか検討を進めていただき、業務量の繁閑に影響されない労務費の実現に期待しています。

【東北地方整備局企画部 回答】

それでは、まず1点目「下請けの見積りの尊重について徹底指導」でございますが、適正な工事費請負契約につきましては、令和3年12月付で本省より公共発注者及び建設業団体宛てに、下請契約及び下請代金支払いの適正化並びに施工管理の徹底等につきまして、請負代金の内訳書、それから法定福利費の内訳の明示の徹底など、適正な契約がなされるよう取り組んでいるところでございます。

また、東北地方整備局では、一般土木のWTO対象工事になりますが、労務費見積り尊重宣言モデル工事を実施してございまして、総合評価方式における技術評価点の加点、そ

れから工事完成検査時の成績評定においても要件を満たした場合に加点し、インセンティブを付与することで建設業の労務賃金改善を促す取組を推進しているところでございます。令和2年度につきましては1件、令和3年度は3件の工事で実施しているところでございますが、今年度につきましては、トンネル工事や河川工事も含めまして昨年度以上の実績を予定しております。今後とも関係団体の意見を伺いながら、導入がより一層進むよう、試行の拡大を図ってまいります所存でございます。

続きまして、「低入札価格調査制度などの国レベルの取組を、地方自治体とりわけ市町村レベルまで拡大していただくよう働きかけを強化していただきたい」というご要望について。低入札価格調査基準の設定に当たりましては、工事や業務の品質確保ができる必要な費用等について実態等を調査し、本省で基準の見直しを行ってまいりました。令和4年度は、最近の諸経費動向調査の結果に基づくとともに、企業として継続するために必要な経費の対象を考慮いたしまして、低入札価格調査基準の算定式の改定を行っているところでございます。一般管理費等につきましては0.55を0.68へ改定してございます。今回の改定を踏まえ、ダンピングの対策のさらなる徹底を図るよう、各地方公共団体に向けて改めて要請しており、各都道府県内の市町村に対しましても周知を図っていただけるように働きかけているところでございます。

【東北地方整備局建政部 回答】

続きまして、「元請企業による下請の見積り尊重についての徹底指導」の要望について。公共工事・民間工事を問わず技能労働者の賃金水準のさらなる改善を図るためには、法定福利費などの必要経費が反映された、適正な価格で請負契約を締結することが重要でございます。このことが技能労働者の処遇改善を通じた建設業の担い手確保にもつながっていくものと認識をしております。

公共工事設計労務単価につきましては10年連続で引上げとなりました。この労務単価の引上げの効果が現場の技能労働者の賃金上昇につながるよう、必要な法定福利費の確保や適切な賃金水準の確保、ダンピング受注の取りやめ等について、建設業団体及び主な民間発注者団体の長に対して要請通知を発出しているところでございます。

従前より、建設業法令遵守の活動の一端としまして、東北地方整備局の大臣許可業者に対し建設業者への立入検査を行っております。適正な請負代金の設定、ダンピング防止等のため、見積書、注文書等に材料費や労務費に加え法定福利費の内訳が明示されているか

確認を行っており、あわせて、標準見積書の活用情報や見積りに基づく協議の状況、代金の支払い状況について確認を行っております。

また、東北地方整備局では、立入検査とは別に、過去のアンケート調査結果を基に、一定の業者に対しまして標準見積書の活用状況等についてアンケート調査を実施するなどしております。さらには、昨年度より新たに元請企業を対象にモニタリング調査を行っております。モニタリング調査では、適正な請負代金での契約締結がなされるよう、標準見積書の活用状況や見積りに基づく協議の状況等について、実態を把握するため、それを行っておりますが、技能労働者への適切な水準の賃金の支払いや、著しい短い工期の禁止という観点から、下請業者へのしわ寄せを防ぐ目的で本モニタリング調査を実施しております。本調査につきましては今年度も行うこととしており、今後も引き続き適正な元請・下請間の契約について必要な指導をしてまいります。

引き続きまして、「各県レベルの公共発注者と各県の専門工事団体との意見交換会の場を設けていただきたい」というご要望についてです。公共工事の適正な入札及び契約の実施を通じて建設業の健全な発達を実現するためには、公共発注者と地域建設業団体との意見交換会やその開催等を通じて緊密な連携や意思疎通を図り、公共工事の受注環境や地域の現状、課題を共有し、制度の改善等に取り組むことが重要でございます。

そのため、国土交通省では、都道府県をはじめとする地方公共団体と地域の建設業団体等との意見交換を円滑に実施することにより、工事の円滑な発注や入札契約の適正化等に努めるよう、地方公共団体宛てに要請通知を発出しているところでございます。

また、昨年7月に開催されました北海道・東北ブロック監理課長会議において、各都道府県と地域の建設業団体等との意見交換会等を通じた緊密な連携により、公共工事の受注環境等の把握に努め、工事の円滑な発注や入札契約の適正化等に努めることも申合せをしているところでございます。東北の各県でも意見交換会の場、もしくは類似した情報交換の場を設けているところとそうでないところがあることを把握しているところでございます。意見交換会の場を設けることにつきましては、個別具体の御要望に応じて対処してまいります。

引き続きまして、「民間工事に対しても、国・行政による関与・働きかけの強化によりダンピング抑制策を実施していただきたい」というご要望につきまして回答させていただきます。令和3年12月27日にパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化会議が開催され、国土交通大臣が民間団体に対し、適正な請負代金の設定や支払い条件の改善、

適正な工期の確保について協力を直接要請したところです。また、先ほどの回答と重複しますが、必要な法定福利費の確保や適切な賃金水準の確保、ダンピング受注の取りやめ等について、主な民間発注者団体の長に対し要請通知書を発出しているところでございます。東北整備局といたしましては、民間発注者に対し、様々な機会を捉えて周知に努めてまいります。

引き続きまして、「公共工事・民間工事の双方において、設計労務単価相当額が下請企業に至るまできちんと流れているか指導・監督をしていただきたい」というご要望について回答いたします。先ほどの回答と重複いたしますが、労務単価の引上げの効果が現場の技能労働者の賃金上昇につながるよう、必要な法定福利費の確保や適切な賃金水準の確保、ダンピング受注の取りやめ等について、建設業団体及び主な発注者団体の長に対し要請通知を発出しているところでございます。

当局では、それぞれの建設業者様に対して、立入検査、アンケート調査、モニタリング調査を実施し、必要な指導をしているところでございます。立入検査におきましては、先ほど御紹介しましたとおり、法定福利費の内容が明示されているかどうか、標準見積書の活用状況などを確認させていただいております。アンケート調査では標準見積書の活用状況について調査させていただいております。モニタリング調査におきましては、技能労働者への適切な水準の賃金の支払いの状況や、著しい短い工期の禁止という観点から、下請業者様へのしわ寄せを防ぐ目的で実施させていただいております。今後も引き続き必要な指導をしてまいります。

【(一社) 建設産業専門団体連合会 発言】

まず「県レベルのブロックでお話をさせていただく場を設けていただきたい」という要望をなぜ出させていただいたか、その理由を説明させていただきます。仕事が暇になった四国エリで昨年、市発注工事で2,000万の見積りに対して70万ぐらいの法定福利費が内訳明示してありました。そして出精値引きが950万です。現実としてこういう契約があるわけですね。ですので、市発注工事であっても、元請は指し値をしているわけですね。

元請会社の支店としては、公共工事だけでなく民間工事も受注しています。過当競争になって半値の競争をやり始める。そうすると、支店の利益を確保するために、儲かるところから確保するしかないわけですね。そういうことで(下請に対し)指し値するわけです。

どういうことか、私も具体的にお聞きしました。まず電話があって、例えば鉄筋工事で

6万ぐらいが相場であると、「この工事は3万台で持ってきても無理だぞ」と言われるわけです。これは優越的地位の濫用以外の何物でもないと思いますけれども。それで、かなり下げた価格で見積りを持ってくるようにさせる。そして、さらに、出精値引きで下げるといようなことがあったわけです。

こういう実情は、そのエリアの納税している専門工事業者は当然知っているわけですが、役所や議会はそのことを知っているのか。我々の、実際の置かれている状況、声を届ける場所がない。そういう集まりがないということで国交省にも話を上げました。実際には、そのエリアの納税者が声を上げるのが一番効果的であるということで、その県に在住している納税者である企業が声を上げるべきだということで、そのようなスキームをお願いしているというのが実情であります。

あと、これはお願いなのですが、立入調査に入った時に「指し値で発注してませんよね」とか「これは1回目の見積りでしょうか、書き直させることはしてないですよ」ということを聞いていただくだけでも現場所長に対する相当の牽制になると思います。

また、建設業法19条の3について、今まで適用されたことは、指導が2回あっただけだと聞きました。なぜ適用できなかったか、具体的な（価格の）基準がないので役所としては評価ができないのではないかと。

建専連で標準的な価格帯というものを出そうと思いますが、独禁法の問題などいろいろ課題はあります。また、国も何らかの基準が出せないかということの協議が始まろうとしております。

各地域におけるお願いとしては、契約に至った内訳書のコピーを入手していただきたいと思います。一定の現場数があれば平均値は出てきますし、1つの目線・基準ができるのではないかと。その中で、これは安過ぎないかというものも見えてこようかと思えます。これを数年続けていかれると、そのエリアの平均値が出てきて、具体的な基準になっていくのではないかと。それが、国が出そうとしている平均値と、我々業界が出そうとしている平均値と、いろいろな角度での評価基準ができるのではないかとしますので、ぜひとも立入検査に行ったら）内訳書のコピーを取っていただくということを御検討いただければと思います。

【共通要望事項】②

「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」
東北建設躯体工業会

【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を見える化し、将来、技能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平成30年度に運用を開始したのですが、そのメリットが十分に見えてこないために、登録済み技能者数は約83万人（令和4年2月末現在）と、全技能者数約300万人に占める割合が約3割弱にとどまっており、未だに十分普及しているとはいえない状況ですが、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」として申し合わせを行い、来年度（令和5年度）に全面実施の計画となっています。

令和3年度実施の当連合会調査「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査結果」によれば、CCUSの事業者登録について「登録完了済み」との回答は約8割、技能者登録についても同約6割占めていたにもかかわらず、「カードリーダーが設置されていた現場の割合」については「0%」との回答が約4割、「20%未満」との回答も約3割に上り、カードリーダーの設置が進んでいないことがうかがえます。国土交通省におかれては、経営事項審査での評価（元請工事におけるカードリーダーの設置企業に対する加点等）や、スマホで就労履歴が蓄積できる技術の導入（顔認証）、CCUSモデル工事や総合評価での加点措置、建退共との連携等さまざまな普及促進策を講じられているところですが、令和5年度からのあらゆる工事のCCUS完全実施に向けて、本システムの協議会で決議した事業計画及び収支計画を達成できるよう、強力な普及・指導をお願いします。

そこで、昨年度同様、下記事項について早急をお願いしたいと考えます。

○直轄工事におけるCCUSの義務化

（全工事現場へカードリーダーや顔認証システム等の就業履歴を蓄積できる機器を設置すること。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、早期の全国普及のための効果絶大)

○民間工事現場への全面導入・義務化。

(業界としても取り組んでいるところ。公共工事の就労履歴の蓄積だけでは不十分であり、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))

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ます。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ます。CCUS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。

【東北地方整備局企画部 回答】

まずは「直轄工事におけるCCUSの義務化」のご要望について申し上げたいと思います。

建設キャリアアップシステムを推進していく上で、まずは関係業団体の理解と協力というのは必要だと考えております。全ての受注者の方が建設キャリアアップシステムを実施しているわけではないというのも現状でございます。普及を図るために、我々としましてはモデル工事を選定し実施することで、活用の効果などを認識いただくということも含めて推進を図っているところでございます。

令和2年度より一般土木のWTO工事を対象に建設キャリアアップシステム義務化モデル工事及び活用推奨モデル工事の試行に取り組んでいるところでございます。また、各県の建設業協会より、一般土木、C等級の工事について、建設キャリアアップシステムの活用推奨モデル工事の試行の要望があった県内工事を対象に、建設キャリアアップシステムの活用推奨モデル工事の試行にも現在取り組んでいるところでございます。

令和4年度の予定につきましては、一般土木工事、WTO工事につきましては全て義務化モデル工事として、また、一般土木、C等級工事につきましては試行工事を選定の上、活用

推奨モデル工事として実施してまいるところでございます。今後も関係業団体の意見を伺いながら、導入が一層進むよう拡大を図ってまいりたいと思っております。

また、カードリーダー設置費用、それから現場でのタッチ費用につきましては、これまで義務化モデル工事のみに我々のほうから費用を計上していたという実態でございましたが、今年7月以降の入札公告を行う工事につきましては、活用推奨モデル工事におきましても、精算変更時に義務化モデル工事と同様に、一定条件と限度額などありますけれども、支出実績に基づいた精算を行うということでございます。

また、建設キャリアアップシステムモデル工事におきましては、3項目の指標、具体的に言いますと、登録事業者、登録技能者、就業履歴の蓄積になりますけれども、その項目ごとに最低基準、目標基準を設けまして、定期的に達成状況を報告いただいたもので内容を確認するというようにしております。受注者に対しまして、状況を踏まえながら必要に応じて指導してまいるところでございます。

【東北地方整備局建政部 回答】

「地方公共団体への早期周知と導入依頼」のご要望につきまして回答させていただきます。建設キャリアアップシステムにつきましては、中長期的な建設業界の技能者の担い手確保、処遇改善に必要不可欠な業界共通の制度インフラとして定着させることが必要であり、官民挙げた取組により、4人に1人が利用する水準まで到達しております。

現場での利用促進に向けて、これまで公共工事発注者によるインセンティブの導入や現場ニーズに応じたツールの多様化など、環境整備を行ってきたところです。例えば、カードリーダーが設置できないような小規模な現場におきましても、スマホの顔認証や、携帯電話を利用して就業履歴の蓄積が可能となるなど、これまでも利便性の向上を図ってまいるところでございます。

「地方公共団体が認知し現場へ導入」ということについて、モデル工事や総合評価の加点措置が広まっており、34の道府県でインセンティブ措置の導入が表明されているところでございます。東北では宮城県、福島県が導入済み、秋田県が予定としているところでございます。国土交通省といたしましては、ブロック別連絡会議をはじめ、ブロック監理課長等会議や都道府県の公契連の協議会、そういったものを通じて都道府県等に働きかけを行っていきたいと考えております。引き続き御理解と御協力をお願いいたします。

続けて、「民間工事現場への全面導入・義務化」のご要望につきまして回答させていただきます。

きます。御承知のとおり、キャリアアップシステムは、技能労働者の保有資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴を業界横断的に登録・蓄積する仕組みとなっており、キャリアアップシステムの現場活用を促進するには、民間工事においてもシステムの活用に向けた環境整備が進められることが重要でございます。

そのため、国土交通省では、民間発注工事において、元請事業者や下請事業者によるキャリアアップシステムの活用や、工事に従事する技能労働者がカードを利用できる整備環境が図られるよう、主な民間発注者団体宛てに要請通知を発出しているところでございます。また、先ほど御紹介したとおり、利便性の向上にも必要があると認識しておりまして、小規模現場における、電話、スマホの顔認証などで、カードリーダーが常設できないところにつきましても就業履歴の蓄積が可能となるというような利便性の向上を図ってきたところでございます。

東北地方整備局としましても、民間発注者への周知の重要性は認識しており、関連団体との意見交換会の場においてキャリアアップシステムについて紹介させていただいているところでございます。今後ともキャリアアップシステムの目的、内容及び必要性に関して、法令遵守講習会や立入検査、様々な機会を通じまして民間発注者への周知・要請等を行ってまいります。

「元請企業が正しく稼働させることへの指導」のご要望につきましても回答させていただきます。国土交通省では、元請工事として受注した場合においては、技能労働者による適切な就業履歴の蓄積を阻害しないよう、カードリーダーの設置、現場契約登録、施工体制登録を行うとともに、その工事に従事する下請企業に対して、施工体制への事業者及び技能者登録を行うよう指導することなど、建設業団体宛てに要請通知を発出しております。また、カードリーダーの設置につきましては、建設キャリアアップシステム運営協議会で申し合わせましたとおり、キャリアアップシステム登録事業者が各現場へのカードリーダーを設置すること、国、運営主体、各団体はこれを徹底し、このために必要な取組を推進することとされております。

東北地方整備局といたしましても、元請企業への立入検査等の機会を通じてキャリアアップシステムの登録の有無、カードリーダー設置等による就業履歴の蓄積が可能な環境の有無、就業履歴の蓄積の有無などを確認するとともに、キャリアアップシステムの必要性等を御理解いただくため、現場レベルでの周知を引き続き継続してまいります。

【建設産業専門団体東北地区連合会 意見】

ありがとうございました。キャリアアップシステムのカードを技能者全員に持たせる、それが目標だと思います。国内における技能労働者のレベルとか、就労データベース、それを早く国としても把握されたいと思っています。ですから、我々も、今の職人の数はもちろんですけれども、どれぐらいのレベルにあるかということをお報告するために、一生懸命取り組んでおりますので、より一層の御指導・普及、それによる地方への御指導をお願いしたいと思います。

【(一社)建設産業専門団体連合会 発言】

2020年2月にイギリスに視察に行ってきました、CSCSカードというのを大体200万人の技能者が持っていて、技能者の80%ぐらいが保有しているらしいです。日本は3年で100万人。日本は相当早いのですよ。イギリスは時間がかかって、急激に伸びた時期がありまして、それは何かといいますと、強制力なのです。大きな現場はカードを持ってないと入場できないというような縛りをかけたのです。そこから、一挙に加入率が上がったということです。我々も根拠がないわけではなく、そういう例があるので、ぜひとも強制力という意味でも御検討いただきたいと思います。

あと、我々下請もそうですけれども、元請もCCUSに加入して何のメリットがあるのかという議論が非常に多いと思います。このメリットにおいて、建退共の電子申請ができるということが、まず1番目に必ず上がってくるのですけれども、企業によっては、メリットにならずにデメリットになる。

どういうことかといいますと、これは我々も理解をしておかないといけないのですが、電子申請なので、現場でカードタッチしたら自動的に建退共にデータ登録されるというような誤解がある。IT技術を駆使しているので、当然そのように理解をするわけですが、(タッチしたら自動的に建退共にデータ登録されるわけではなく)1回アウトプットという事務作業があるのです。フォーマットに落とし込んでから、建退共に申請しないとけない。この作業は元請がやるのか、サブコンがやるのか、まだ決まっていません。ですので、元請かサブコンか、誰かが選択してできるようにしないとけないのですけれども、今のIT技術をもってしても、1回アウトプットという事務作業が入るということがまず1点。

あと1点は、その費用(証紙代)は、誰が払うのかということが決まってないということです。日建連のスーパーゼネコンさんなどは、民間工事においても全て支払いますという方

向性を出しています。ただ、一部の元請あって、業界として何も決まってないわけですね。

ですので、我々専門工事業者も自社の就業規則の中で退職金規定があり、また中退共などの他制度を使っている企業もたくさんあります。建退共については、元請は「事務手続はしてあげるけれども、お金（証紙代）は自分たちの職人なのだから自分たちで支払うように」と言われると、就業規則以上のもの（退職関係費用）を支払わないといけないことになる。あるいは、「（証紙代の）半分は負担するから、残り半分は専門工事業者が負担するように」言われる。（元請の）全額負担であれば、それはプラスメリットとして職人の退職金は増えるわけですからメリットになるわけですがけれども、ここがまだ交通整理されていない。建退共には申し入れしていますし、日建連にも元請さんには早く方向性を出してほしいというお願いは建専連のほうからはしています。決してメリットだけではないということを御理解いただきたいと思います。

【地方独自要望事項①（東北）】

「速やかな賃金又は物価の変動に基づく請負代金額の変更のお願いについて」

(一社)日本機械土工協会 東北支部

【要望趣旨】

一昨年来、新型コロナウイルス感染症が蔓延し、全世界的にロックダウンや都市間の移動などが制限され世界経済に大きな影響がありました。このウイルスによる経済への影響を懸念し石油市場で原油価格が大暴落したことにより、OPEC とロシアで構成される「OPEC プラス」は原油の減産を継続しています。一方、ここへきて、このウイルスへの脅威が鈍化し世界経済が回復基調にあり、原油の需要が高まってきたことで石油在庫が不足し原油価格が高騰しています。

また、カナダなどでこのウイルスの影響により木を伐採する労働者が減り製材工場の稼働率が下がり木材が減っている状況の中、アメリカや中国での住宅ローン金利政策の緩和や在宅ワークの増加による住宅購入などにより、世界的に木材の需給バランスが崩れてしまっており「ウッドショック」が発生し、木材の価格も高騰しています。

加えて、鉄鉱石や原料炭などの鉄鋼原料の価格が上昇したこと、鋼材関連生産工場のライン休止や切り替えが相次ぎ実質生産能力が低下したこと、このウイルスの影響鈍化から需要が回復傾向にあることなどの理由から鋼材が高騰しています。

さらに、ロシアのウクライナへの侵攻が各資機材等の価格高騰に拍車をかけています。

このような事態のために、「公共工事標準請負契約約款」の第 25 条、「建設工事標準下請契約約款」第 22 条で、“賃金又は物価の変動に基づく請負代金額の変更”、いわゆるスライド条項を規定していただいております。

「建設工事標準下請契約約款」第 22 条では、“工期内に賃金又は物価の変動により請負代金額が不相当となり、これを変更する必要があると認められるときは、元請負人と下請負人とが協議して請負代金額を変更する。”と規定されているにもかかわらず、元請業者からは発注者との協議中を理由として請負代金額を変更してもらえず、担当の工事が終わりそのまま現場を後にしなければならない場合も少なくありません。このため、以下のとおり要望いたします。

【要望事項】

「発注者と元請業者間の契約」と「元請業者と下請業者との契約」は全く別の契約であることから、発注者との協議中を理由に請負代金額の変更を拒むことはできないと考えます。このため、貴局管内の元請業者に対し、遅滞なく下請け業者と協議をするよう、また請負代金額の変更をするよう指導していただきたくお願い申し上げます。

【東北地方整備局建政部 回答】

適切に変更契約を結ぶことについては、毎年、夏季・冬期に発出されております、「下請契約及び下請代金支払いの適正化並びに施工管理の徹底等について」や建設業法令遵守ガイドラインにおいて、かねてより周知をさせていただいているところでございます。また、適正な請負代金の設定や適正な工期の確保につきましては、昨年 12 月の「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化」に関する事業者団体等に対する要請、それから、本年 3 月の「適正な請負代金の設定及び適正な工期の確保について」などにより周知をしているところですが、現下の原材料等の高騰の状況においては、企業は経済の回復に伴う収益の増大を原資とした賃上げに積極的に取り組むことができるようにするためにも、請負代金や工期について適切に対応することで中小企業等との取引においても円滑な価格転嫁を進めることが重要と考えております。

今般、コロナ禍におけます原油価格、物価高騰等、総合緊急対策におきまして、現下の原

材料費等の高騰の状況を踏まえた新たな価格体系への適用の円滑化に向けた中小企業対策等の一環として、建設業における適正な請負代金の設定や適切な工期の確保等について、政府全体で取り組むとされたところでございます。

これを受けまして、令和4年4月26日付で、「労務費、原材料費、エネルギーコスト等の取引価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について」を発出し、その中で取引価格を反映した適正な請負代金の設定や納期の実態を踏まえた適正な工期の確保のため、請負契約の締結に当たっては、建設工事標準請負契約約款に記載の請負代金の変更に関する規定——いわゆるスライド条項になりますけれども——や、工期の変更に関する規定を適切に設定・運用するとともに、契約締結後においても、下請企業から協議の申出があった場合には適切に協議に応じること等により、状況に応じた必要な契約変更を実施するなど、適切な対応を図るようお願いをしているところでございます。

東北地方整備局におきましても、建設業法令遵守推進本部の今年度の活動方針において、スライド条項等の適切な設定や運用状況についての確認を立入検査時の重点事項として掲げ取り組んでおるところでございます。今後とも適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について、必要な指導を行いたいと考えております。

なお、受発注者間や元請・下請間での価格転嫁に関する御相談につきましては、建設業フォローアップ相談ダイヤルにて受け付けております。

【地方独自要望事項②（東北）】

「CCUSの登録推進並びに若手職人採用処遇について」

(一社) 全国建設室内工事業協会

【要望趣旨】

CCUSの技能者登録数は、5月末現在90.4万人・事業者数は17.6万社が登録済みであり、今後も増加していくと思われるが、完工高が300億円以上の大手ゼネコンは登録率が98%であるのに対して、10億円未満の小規模ゼネコンは39%と非常に低く、大きな差がある。職人は就業履歴をカウントできる大手の現場に行きたがり、カードリーダーの無いところには行きたがらない。また、大手ゼネコンでは優秀な職長に対して職長手当を支給する制度があり、この点からも地場ゼネコンには行きたがらない。この点を是非ご理解いただきたい。

また、今後若手の職人を採用するうえで、4週8休制は大前提となってくるが、そのためには現在の1日当たりの単価を25%アップすることが必要となり、アップした見積書を提出するがなかなか認めてもらえない。労務費と経費が総額で安いところへと発注されてしまう。

今後、働き方改革に伴う若手職人採用並びに育成に当たり、何か良い方策が取れないかご教示をいただきたい。

【東北地方整備局建政部 回答】

繰り返しになりますが、建設キャリアアップシステムにつきましては、中長期的な建設業界の技能者の担い手確保及び処遇改善に必要な業界共通の制度インフラとして業界全体に定着させることが必要であり、官民挙げた取組により、4人に1人が利用する水準まで到達してございます。その他、現場の利用促進に向けまして、カードリーダーのない現場でもスマホ等を利用して就業履歴の登録ができるよう、利便性の向上を図っているところでございます。

若手職人の採用と処遇については、まずキャリアアップシステムが普及をし、活用され、そして、しっかりと定着することが重要と認識しております。キャリアアップシステムの利活用が定着し、登録される技能者が資格と経験に応じて適正に評価され、その技能レベルに応じた対価がきちんと支払われること、技能経験に応じて適切に処遇されること、そして、技能者の雇用・育成に取り組む企業は成長していけること、それらが若手の技能者の入職・定着につながっていく。そうした環境整備を図ることが必要であると考えております。

また、御指摘ございました大手ゼネコンと地場ゼネコンの現場での差については、他の意見交換会の場におきましても、(カードリーダーの)設置率に関しまして現場間で差があるといった御指摘をいただいているところでございます。

東北地方整備局といたしましても、従事する現場で差が生じることなくキャリアアップシステムが定着するよう、元請業者、公共発注者、民間発注者、それぞれに対し、様々な機会を捉えましてキャリアアップシステムの普及に向けて周知・啓発に努めてまいります。

【(一社)建設産業専門団体連合会 発言】

1日当たりの単価アップについてももう少しご説明いただければと思うのですが。

【東北地方整備局企画部 回答】

労務費単価につきましては全国統一の調査をしております、その実態に基づきまして決定されております。さらに、施策的などころにつきましては、先ほど御説明させていただいたとおり、週休二日の実現性が増すように、今のところ、変化率を計上して積算させていただいております。このように週休二日の推進に寄与しているということで現在のところ対応してございます。

【(一社)建設産業専門団体連合会 発言】

今御説明があった、環境整備を図るということについては、スタート時点からボタンの掛け違いがあったと感じているわけです。

まずCCUSを定着させて、それからカードタッチすることによって評価制度が必要だ、だから業界団体が評価制度を作成するように、ということで進めてきた。私は順番が逆だと思うのです。最後の説明にあったように、技能レベルに応じた対価がきちんと支払われること、これが担保されて初めてその議論は次に行ける。安定的な(工事)価格帯があつて初めて処遇改善ができる。これは愚痴になりますけれども、設計労務単価ですら、二十数年で50%乱高下するわけです。それを公表していて、そういう業界に来てくださいという施策に取り組んでいるわけです。

まず、(工事の)対価が安定的に入ってきて、それから、これは我々の努力ですけれども、きちんと技能者の年収を確保して、発注者に対して可視化していく。そういう取組を建専連で今やろうとしています。

この可視化に向けて、建専連ではレベル別最低年収の策定・公表に向けて取り組んでいます。「最低」とすることによって、職人の権利が明確になります。「標準」だと、能力が足りないから、それを下回ってもよしとされる。しかし、「最低」という底を打つことによって、例えば「3年たってこの資格を取ったら絶対にもらえる価格帯」が見通せる。右肩上がりの自分の賃金のモデルプランみたいなものが見えるようにしようということです。それで最低年収を担保するという趣旨で今取り組んでいます。

これに対して、初めは賛否いろいろありました。「最低年収」とセットで「標準請負価格帯」を出すということに対して。下請工事価格が変動している以上、賃金を3%上げるという議論など成り立たないわけです。四国では仕事が暇になると下請工事価格を半値に下げ

られた例もある。そんな現実がある中で、賃金を3%上げようと議論をしても、我々には響かないのです。

今ここまで来て（技能レベル別の）評価基準もできましたし、我々建専連も技能者の「レベル別最低年収」をしっかりと担保するために、「標準的な工事請負価格帯」を何らかの形で表現をしていくつもりですが、独禁法の問題があります。一方、これについては国交省が取り組もうとしていただいています。我々建専連は日建連に対して「これぐらいの工事価格帯でないと（技能者の賃金アップは）できません」ということを、可視化した価格転嫁について元請と一緒に話をしていきたいなと考えています。

ここでお願いなのですが、請負だから民間介入できないという時期はもう過ぎてきたのではないかと。国も賃金を3%上げよう、ということに取り組もうとされているわけですから、そろそろ独禁法で縛ってきたもののバランスを少し戻すような取組にしていきたい。それは競争という環境整備を適正にするという方向です。

どういうことかといいますと、10人の日本人をきっちり雇用して育てている企業と、日本人が3人と外国人技能実習生を7人使っている企業では、間違いなくコストが違うわけです。今、4週8休が当たり前の雇用条件になろうとしています。就業規則を見直してきちんと処遇改善に取り組んでいる会社ほどコストがかかり、苦しい競争環境になっているという御理解をいただきたいのです。

ですので、この企業評価をどうするかという議論を早く進めていただきたい。これは切実なお願いです。週休二日や処遇改善、賃金アップなどの取組にはコストがかかりますが、我々も可視化していけるように努力しますので、ぜひとも、その競争環境を正すという意味で御検討をよろしくお願ひしたいと思います。

もう一点、設計労務単価のお話がありましたけれども、設計労務単価が（技能労働者まで）流れていないことが問題であり、我々にも問題がある。下請と元請とのお金の流れに問題があるということです。設計労務単価はきちんと年々上がっているということです。

ちなみに、全産業平均522万で、建設生産労働者はそれより55万安い467万円なのです。労働日数は全産業より13日建設業は多いです。今回、中建審の中で初めて国交省が、民間工事においても設計労務単価に相当する賃金を技能者に行き渡らせることによって全産業平均にする、ということをおっしゃいました。これはどういうことかといいますと、設計労務単価が（技能者まで）流れれば518万円ぐらいになる。全産業平均に近くなり、13日の休日も吸収できるようになっています。これは体感として、職人の設計労務単価プラスその

他人件費（41％）を、我々としたら恐らくそれぐらいは支払うことはできるなという判断になろうかと思います。

ですので、我々専門工事業者も設計労務単価相当額を流す仕組みをつくらないとだめだなという意識も持つ必要があると思いますので、併せて会員の方にもよろしく御理解お願いいたします。

【東北地方整備局長 総括】

今日は本当に熱心な御議論をいただきまして、ありがとうございます。忌憚のない御意見をいただいたと思います。

実は、私自身は建専連の議論の場に参加させていただくのは初めてでございまして、本当に実情をよく勉強させていただいたと思います。お話を伺っていると、制度はつくったのだけれども、現場の実態というか、運用レベルのところでおのとおりに動いてないと。言ってみれば、我々のほうは元請さんにいろいろなお願いをしてはいるけれども、それがきちんと全部に伝わってっていないことが現状なのかなと改めて感じたところでございます。

ですので、全国的に本省で解決する事柄はもちろんあると思いますし、整備局レベルで独自で取り組める事柄もあると思います。例えば、検査の在り方だとか、いろいろ御示唆をいただきましたので、そういったものは1歩でも2歩でも改善できるように、我々東北地方整備局としてもしっかりと取り組んでいきたいと思います。こういった場は年に数回しかないのだらうと思いますが、いつでもお越しいただいて、実情をお話しいただければ、より勉強できると思いますので、よろしくお願ひいたします。

——了——