

令和7年度第26回中国地方整備局幹部と建専連・中国建専連幹部等との

意見交換会

日時：令和7年9月8日（月）15：00～16：30

場所：ホテルメルパルク広島 6階「瑞雲の間」

【共通テーマ1】

【議題】

『労務費の基準』の実効性ある活用について」

【趣旨】

昨年度の建設業法等の改正により、中建審が「労務費の基準」を作成・勧告し、受注者及び注文者の双方に対して著しく低い労務費等による見積書の作成や変更依頼を禁止（違反受発注者には国土交通大臣等が勧告）することとなり、その結果、現在「労務費の基準」が職種ごとに策定されることとなり、このことを歓迎いたしております。

今後は策定された「労務費の基準」が純粋な労務費として元請・下請間の契約において適正に反映されることが極めて重要です。しかしながら、公共工事の落札の基本が安値にあるため、業界側も依然として安値受注から脱却できず、基準が現場で形骸化する恐れもあります。ついては、本制度の実効性を確保するため、次の2点をよろしくお願いいたします。

①「価格競争から質の競争へ」という意識改革の重要性について、関係者へ広く強く周知・啓発をお願い申し上げます。

②建設Gメン等の活動を通じて、民間工事を含む全ての受発注現場において「労務費の基準」が確実に反映されるよう監視・指導いただくよう強く要望いたします。

これらの取組は、技能者の処遇改善と建設業の持続的発展に資するものであり、建専連としても業界内の意識改革に取り組んでまいります。ぜひ国のリーダーシップにより強力に推進いただきたいと考えております。

【協同組合中国建設専門工事業協会 要望】

お手元の資料の共通テーマ1、議題『労務費の基準』の実効性ある活用について。

趣旨としましては、昨年度の建設業法等の改正により、中建審が「労務費の基準」を作成・勧告し、受注者及び注文者の双方に対して著しく低い労務費等による見積書の作成や

変更依頼を禁止（違反受発注者には国土交通大臣等が勧告）することとなり、その結果、現在「労務費の基準」が職種ごとに策定されることとなり、このことを歓迎しております。

今後は策定された「労務費の基準」が純粋な労務費として元請・下請間の契約において適正に反映されることが極めて重要です。しかしながら、公共工事の落札の基本が安値にあるため、業界側も依然として安値受注から脱却できず、基準が現場で形骸化する恐れがあります。ついては、本制度の実効性を確保するため、次の2点をよろしく願いいたしたいと思います。

①「価格競争から質の競争へ」という意識改革の重要性について、関係者へ広く強く周知・啓発をお願いいたします。

②建設Gメン等の活動を通じて、民間工事を含む全ての受発注現場において「労務費の基準」が確実に反映されるよう監視・指導いただくよう強く要望いたします。

これらの取組は、技能者の処遇改善と建設業の持続的発展に資するものであり、建専連としても業界内の意識改革に取り組んでまいります。ぜひ国のリーダーシップにより強力に推進いただきたいと考えております。

【中国地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

まず1つ目の周知・啓発につきましては、国交省では本年12月に改正建設業法が全面施行するに当たりまして、8月から9月にかけて全国で業法改正に関する説明会を開催しているところでございます。中国管内では8月25日に開催されましたが、その中で中建審ワーキンググループにて議論が行われている労務費の基準の作成に関する基本方針や実効性確保についての考え方などの周知をさせていただいているところでございます。

その考え方として、賃金を原資とする低価格競争ではなく、技能者の処遇改善が確保された上で価格や生産性の高さを競う健全な競争環境を実現するというふうに説明させていただいているところでございます。中国地整におきましても、業界団体及び公共・民間発注者向けの説明会、また、民間発注団体への要望の場など、あらゆる機会を通じまして建設業法改正の背景も含めまして適正な請負代金の設定等について丁寧に周知徹底を図ってまいります。

続きまして建設Gメンの活動ということでございますけれども、建設Gメンの実地調査につきましては昨年度の業法改正において条文として盛り込まれました。法の規定に基づきまして請負契約の実態を広く把握した上で、改善指導等を通じまして取引の適正化につ

なげていく観点から、昨年度法改正後より実施しているものでございます。今年度も引き続きまして、先ほど説明させていただいたとおりでございます書面調査を通じまして把握した疑義情報や駆け込みホットライン等に寄せられた通報等を活用しまして、主に請負代金、労務費、工期、この3点に重点を置きまして、公共・民間問わず、発注者、元請・下請、各取引関係者を対象に建設Gメンの实地調査を行い、改善指導等を通じて取引の適正化を図ってまいります。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

中国地整さん配布資料の4ページのところですけれども、Gメンの方へのお願いといたしますか、Gメンの方がちょっと硬直してしまうだろうなという部分についてお話ししたいと思うのですが、これ一番下の右側のところに「労務費確保のイメージ」という図がございます。上の真ん中辺にある、これが今まではこうやって決まったお金ではねて、経費を抜いて下に流すという業態だったので、建設業はピンハネが多いので派遣法で禁止するというような、そういう今までの歴史があると思うのですが、これからは労務費をしっかりと払いましょうということで、下のところに緑で「適正な労務費」とあるのですけれども、これが設計労務単価掛ける歩掛かりという部分ですね。ここについては切っては駄目ですよ、廉売行為に当たりますよと。

これだけでは駄目だ、経費がないと我々は下に払えない、会社が倒産するのではないかとということで、中建審、また、標準労務費のワーキングなんかにおいて、「雇用経費」と書いていますけれども、これが今ちょっと整理している途中ですので、非常に難しいのですが、新たに決められたのが社会保険料、安全に係る経費。安全は職人安全基本法で定められたので、ちゃんと別枠を明示しなさいよということになっているわけですが、これに建退共が入って、今のところは三本柱みたいなことになっているわけですね。

ところが、雇用に係る経費に関しては、設計労務単価のほうにはしっかりと明示してあるのですね。設計労務単価で経費は別ですよというところについてはちゃんと書いている。でも、今回の業法改正のこの説明の中には書いていなかったもので、これは赤囲いでこのような形で雇用に係る経費まで含めて「労務費確保のイメージ」というような形で明示していただいていますので、ここで元請さんが非常に言ってこられるのは、経費は各社違うのだ、努力をして下げているところは安くできるではないかと。だから、経費については一定の基準を示すべきではないのではないかと。そこまで基準を示すのは、今までの総価一

式という建設業法の意識でいいということに関して違反してくるのではないか、法的にどうかと言われることがあるのです。

ところが、これまでの中建審も標準労務費ワーキングの議論も、経費がないと会社は持続できない、ましてこれからは、他産業はもう 30 万、35 万と賃金を上げている中で、我々はそれ以上払っていかないと来ないですよ。原点は担い手確保なので、しっかりと経費をこれから来る人たちにかけていく。広告宣伝にしても教育にしても確保・育成する、そういう会社が持続可能性がありますよね。だから、その経費を安くするために、番頭さんを 1 人しか置かずに、ピンハネして、あと取るだけ取って下に流すという業態であれば、価格だけの競争になってしまっていて確保・育成しようとしているところは絶対負けるのです。

そういうところから潰れていくので、ここは総額一式で今まで業法的に進んできたので、それが積み上げいなくなっていきますよ、そのようにしていかないと持続可能性がないですよという非常に難しい説明に G メンの方は立たされると思うのです。だけれども、ちゃんと雇用して育成しない限り、これから人が減っていくのだから、抱えていないところは使っていると御社も大変になりますよね。若い人たちを入れて教育をしているところがこれから発展していくのではないですかと、そういうところに質の競争に目を向けていただきたいという、まずそのような指導をぜひともしていただきたいなと思います。元請さんはやはり言ってこられるので。

今回 1 つ我々の追い風になったのが、経済調査会が今回来て、今までは市場価格を調査していましたので、どれぐらいで契約しているのか。そうすると、市場が冷え込んだときにはダウンスパイラルになって安い金が出てくるので、これを基に設計者も発注者も基準をつくっていくわけですから、絶対に上がることなんかないわけですね。だけれども、調査会も標準労務費を基準にしていきますと。建築についてはもうオープンにしていっていいということでしたので、土木はこれから調査をするということですが、建築については市場という、市場調査をこれからフェードアウトしていったら標準労務費を上げていきますと。

これはちょっと中途半端なフェードアウトという表現をしていますけれども、標準労務費もまずは鉄筋と型枠からなので、全業種一遍にはできないので、営繕が歩掛かり調査をした上で中建審にかけて公表するという流れですから、おいおいそういう方向になっていきますと。それが我々とする非常に追い風になってくるので、地場ゼネコンさんもこれからは物価調査本、ああいうものを基準にされているような工事に関してはこれからはよ

くなっていくと思いますので、非常に難しい表現になろうかと思いますが、マインドを変えていただけるような指導をしていただければと思います。また、人数に限りもあると思いますので、ぜひとも中国建専連のメンバーの方々と意見を交換しながら、どこなのかということもしっかり見極めていただければと思います。

あともう1つ、調査に行ったときのお願いとして、調査に行ったら、請負単価、内訳書までしっかりとコピーをもらってきていただいて、相当数行って回っていただいていると思うのですが、総請負額から施工数量を割り返すと一定の単価が出てきます。これの平均単価を取っていただきたいのです。そうすると、ある元請さんはその平均単価を必ず下回っているところが出てくるのです。それは労務費に手を突っ込んで下げているということですから、平均単価がばらついて同じような価格だったらあれですけども、安くやっている元請さんは、今スーパーゼネコンさんと地場ゼネコンさんでの差は3～4割ぐらい違うと。それぐらい違うのですよ。そういうところもあります。

広島においてはちょっとあれかも分かりませんが、全国を回っているとそのようなお声を聞きますので、そうすると、地場ゼネコンさんと言うと語弊があるかも知れませんが、特定のゼネコンさんは必ず「適正な」という表現が非常にキーになってくると思いますので、適正イコール標準、平均ということにするのであれば必ず下回ってくる元請さんがいる。そこをしっかりと見ていただけると、その業者がどれぐらい労務賃金を払っているのかということまで見ていただければ今回の業法改正は生きてくると思いますので、ぜひとも御検討いただきたいと思います。

ついでにもう1つ、4ページの真ん中のところにある上の図、今まで決まった金ではねて出すというやり方、これが今までの建設業界のあれだったのですけれども、こと中国地方、特に広島の方が言われていましたけれども、一式丸投げが横行すると。仕事が減ると安く入れて取って、5%ぐらいはねて下に流すと。そうすると、損は絶対しないわけですね。では、何でそれを受けるのかというと、仕事がなければ職人さんを抱えたところほどしんどいのですよ。ですので、やらざるを得ない状況になる。そういう出し方をする元請さんがたくさんいると、価格の基準で言うと抱えているところは絶対勝てませんから。

ですので、一式丸投げ、何も関与していないのに——施工体制台帳を見ていただくとうすぐに分かると思います。安全協議会も来ないような会社の実態、ここの会社は何か4億も5億もやっているけれども、社員を見てみると2人しかおらんやないかと。そういうところをしっかりと、建設業法22条ですか、一式一括下請は禁止されていますので、ぜひともそ

こら辺も目線を向けていただくと価格だけの競争ということから脱却できるのではないかと思いますので、併せてお願いしたいと思います。

【共通テーマ 2】

【議題】

「さらなる適正な工期の設定について」

【趣旨】

建設業は、全産業平均と比較して年間労働時間・出勤日数が長く、依然として厳しい労働環境にあります。特に建設現場における完全週休二日制の導入については、大手元請企業では社員数の充実等により、現場が稼働していても週休二日を確保できているケースが多い一方で、中小企業では工期に制約がある中で、現場が動いていれば休みを取ることが難しいのが現状です。

当会が会員団体加盟企業に実施した調査でも4週8休以上を実現している企業は1割程度にとどまり、その主な要因として、適切な工期が確保できないためとの回答が最も多く寄せられています。担い手確保の観点から、入職前の担い手に対しては4週8休は必須条件となっており、また、時間外労働の上限規制適用などの変化から、効率化を進めてもこれまでどおりの工期設定では施工に無理が生じるため、次の2点をお願いしたい。特に民間工事に対して、これまで以上に工期の余裕が必要となることを啓発願いたい。

①労働環境の改善と持続可能な建設業の確立のためには、発注者側の理解促進とともに、国によるさらなる適正な工期の確保に向けた支援・制度整備を強く要望いたします。

②近年の気候の温暖化に伴い夏季の気温上昇が著しくなっており、このような状況下で技能労働者の労働環境は過酷になってきています。これを受け、適正な工期の確保とともに、公共工事において8月を休工にするなどの工期設定を試験的に導入していただきたい。

なお、このような施策の実施において、日給月給の技能者にとっては収入が減るので、むしろ休日出勤を望む人もいるとの意見も少なくありません。週休二日制等の推進のためには、平成30年の建専連決議に倣い、月給制への推進に取り組んでまいります。

【一般社団法人日本空調衛生工事業協会支部 要望】

建設業は、全産業平均と比較して年間労働時間、出勤日数が長く、依然として厳しい労働

環境にあります。特に建設現場における完全週休二日制の導入については、大手元請企業では社員数の充実等により、現場が稼働していても週休二日制を確保できているケースが多い一方で、中小企業では工期に制約がある中、現場が動いていれば休みを取ることが難しいのが現状でございます。

当会が会員団体加盟企業に実施した調査でも4週8休以上を実現している企業は1割程度にとどまり、その主な要因として、適正な工期が確保できないためとの回答が最も多く寄せられております。担い手確保の観点から、入職前の担い手に対しては4週8休は必須条件となっており、また、時間外労働の上限規制適用などの変化から、効率化を進めてもこれまでどおりの工期設定では施工に無理が生じるため、次の2点をお願いしたいと思っております。特に民間工事に対して、これまで以上に工期の余裕が必要となることを啓発をお願いしたいと思っております。

①労働環境の改善と持続可能な建設業の確立のためには、発注者側の理解促進とともに、国によるさらなる適正工期の確保に向けた支援・制度整備を強く要望いたします。

②近年の気候の温暖化に伴い夏季の気温上昇が著しくなっており、このような状況の下で技能労働者の労働環境は過酷になってきています。これを受け、適正な工期の確保とともに、公共工事においては8月を休工とするなどの工期設定を試験的に導入していただければと思っております。

なお、このような施策の実施においても、日給月給の技能者にとっては収入が減るので、むしろ休日出勤を望む者もいるとの意見も少なくありません。週休二日制等の推進のためには、平成30年の建専連決議に倣い、月給制への推進に取り組んでまいります。

よろしくお願いいたします。

【中国地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

①に関しましては建政部のほうから回答したいと思っております。

支援とか制度整備ということですが、確かに近年建設業の担い手の確保が喫緊の課題となっていることは皆さんの共通認識となっているところでございます。若い人にとっては既に学校や社会で土日が休日であることが当たり前となった環境となっております。したがって、若年層の建設業への入職を促すためにも建設現場における週休二日制の導入は一層推進されるべき取組だと考えております。

中国地整におきましても、改正建設業法及び中建審で作成・勧告されている工期に関する

基準、こちらの趣旨につきましては、各県ともタッグを組んで労働局が開催する労働時間等説明会、また、民間発注団体への要望の場などの機会を通じまして、週休二日の取組への協力を含めた適正な工期による工事発注、こちらを周知してまいります。また、適正な工期の確保につきまして、建設Gメンによる実地調査におきましても時間外労働の実態とともにしっかり確認して、不備があれば改善指導を通じて周知徹底を図ってまいります。

【中国地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

②について回答いたします。皆様御存じのように、**2025**年、今年は梅雨入りが東日本、西日本とかなり早く、梅雨明けもかなり早く上がってしまったということで、今年の夏の日本の平均気温は、3年連続にはなりますけれども、これまでの記録を大幅に上回る、猛暑というより酷暑に近い状況が発生しています。これは**1898**年の気象庁の統計開始以来最も高い気温だったということで、我々としても昨今の猛暑の影響を考えますと、御要望いただいている8月の休工も含めて労働局様ともお話をさせていただきながら、また、8月全休という話も御提案いただいておりますが、当然こちらについては労使の話もありますし、月給日給の話も絡んでまいります。労働基本法の関連法令も踏まえて、各業団体の皆様方と意見交換を我々始めたところでございます。しっかりと意見交換をして、御提案いただきましたような多様な働き方について検討していきたいと考えています。

今日この時点ではなかなか御回答しづらいのですが、全ての業団体の皆様、また、元請の皆様ともしっかりと話をし、労使関係の整理をしていただいた上で導入しないと、公告を打っても不調になってしまうようでは全く制度の意味がありませんので、しっかりと意見交換をした上で検討を進めていきたいと考えております。

【協同組合中国建設専門工事業協会 要望】

土曜も働かせてくれと。その代わり我々冬場働けんのですよという声は実は一番最初に我々の躯体からは出たのです。この間は夏場も休ませてくれと出ていました。東北ですよ。東北より絶対我々のほうが暑いのです。

今先ほど板金の重森さんからありましたけれども、現場は本当に地獄のような暑さなのです。元請さんは様々対策を練ってくださっています。熱中症対策でWBGTを出して、危険な数値のときには作業を見合わせてくれという話が出ているけれども、止めろとは言わないのですよ。注意喚起をしてください、いや、それ分かっておって働かせたら我々殺人罪

と一緒になのです。そういう状況の中、間違いなく毎日毎日、この時期ですから熱中症アラートが出ています。

そういった中で、実は今、板金屋さんは屋根の上ですから相当暑いのですけれども、我々の平場の作業でも鉄板の上でやりますから、これも相当暑いのですね。これを何とか回避するがためにも、各団体、各元請さんも様々な知恵を出し合っておりますけれども、確実に去年から始まりました働き方改革の中で、みんな試行錯誤しながら何とかこれに対応しようとしております。

ただ、もうそろそろ、もうそろそろって1年しかたっていませんが、産業ごとの働き方改革の御検討をいただけたら、先ほど言いました、これいろいろ検討してくださっているのは分かります。それも実効性を、速やかにスピードを持ってやっていただいて、我々の業界に入ってくる子らが、東北、北海道に関しては冬休みがある産業、暑いところに関しては夏休みのある産業、これは若い子らにとって非常にアピールできるポイントにはなろうかと思っておりますので、ぜひともそういった方向性で御検討いただければと思います。

【共通テーマ3】

【議題】

「CCUSカードリーダー設置の促進について」

【趣旨】

技能者一人一人の就業履歴や保有資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場の効率化や適切な安全管理などにつながるシステムとして、建設キャリアアップシステム（CCUS）の運用が始まり、令和6年度末で技能者登録数162万6,545名、事業者登録数29万413社、新規登録現場数13万8,838現場（令和6年度）、能力評価判定件数11万5,066件（令和7年1月末）と順調に伸びております。

一方で、当会が会員団体加盟企業に実施した調査では、CCUSのカードリーダーが設置されていた現場の割合は、20%未満が29.4%と最も多く、次にゼロ%が16.5%と続いています。特に地方ではカードリーダーの設置が遅れているとの声が聞かれます。

建専連は、CCUSのレベル別最低年収の実現や本年秋の大規模なシステム改修でCCUSとの連携の強化が予定される建退共への着実な課金システムとしてCCUSの本格稼働に大きく期待をしています。特に財政基盤の弱い個人や零細企業では、職人の離職後の福

利として建退共は有意義な制度と考えておりますので、地方公共団体発注は 100%を初め官民全現場へのカードリーダー設置を義務として進めていただきたい。

【(公社) 全国鉄筋工事業協会広島鉄筋組合 要望】

技能者一人一人の就業履歴や保有資格を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場の効率化や適切な安全管理などにつながるシステムとして、建設キャリアアップシステム(CCUS)の運用が始まり、令和6年度末で技能者登録数162万6,545名、事業者登録数29万413社、新規登録現場数13万8,838現場(令和6年度)、能力評価判定件数11万5,066件(令和7年1月末)と順調に伸びております。

一方で、当会が会員団体加盟企業に実施した調査では、CCUSカードリーダーが設置されていた現場の割合は、20%未満が29.4%と最も多く、次にゼロ%が16.5%と続いています。特に地方ではカードリーダーの設置が遅れているとの声が聞かれております。

建専連は、CCUSのレベル別最低年収の実現や本年秋の大規模なシステム改修でCCUSとの連携の強化が予定される建退共への着実な課金システムとしてCCUSの本格稼働に大きく期待をしております。特に財政基盤の弱い個人や零細企業では、職人の離職後の福利として建退共は有意義な制度と考えておりますので、地方公共団体発注は100%を初め官民全現場へのカードリーダー設置を義務として進めていただきたいと思います。

【中国地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

CCUSは技能者の処遇改善を進めていく上で重要なシステムであるというふうにももちろん認識しております。より使っていただくためにもCCUSによる就業履歴蓄積、こちらの推進も必要になっていると思います。皆さんの本当に1人でも多くの御理解をいただけるように、キャリアアップシステムの処遇改善推進協議会あるいは各県の労働局にて実施される労働時間等説明会、ほかにも機会があるでしょうから、地方公共団体や民間発注者等、あと建設業者さんに対しても、このシステムの意義とか目指す姿、メリット、この辺を丁寧に説明させていただいて普及促進に取り組んでまいりたいと思います。

【中国地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

御意見ありがとうございます。御存じかもしれませんが、令和7年度から中国地方整備局につきましては一般土木工事の本官工事は義務化モデル工事ということで取り組んでお

ります。中国地整は本官が少ないので推奨モデル工事のほうを説明しますが、先ほどの義務化モデル工事以外にも土木工事に関しては推奨モデル工事と。これは土木工事全てにモデル工事と位置づけて取り組んでいます。令和5年には51件が公告ベースで実施しておりますが、今年度は先ほどの全ての土木工事215件ということで想定しているところです。これは多分全地整で比べても突出した取組ではないかなと考えているところでございます。引き続き取組拡大に向けて制度設計を検討してまいりたいと思います。

また、直轄公共になりますので、全てのというところにはならないかもしれませんが、まず我々としては直轄公共からと考えているところもありまして、建設キャリアアップシステムを活用した場合のカードリーダーの費用や現場利用料、カードタッチ費用は、御存じかもしれませんが、OS環境や利用頻度によりiOSだと幾ら、ウィンドウズだと幾らというのが全て違いますので、適切に変更対応で計上していきたいと考えております。

【中国地方整備局営繕部営繕品質管理官 回答】

営繕部の発注につきましては、現時点では2億3,000万円以上の工事につきまして活用推進モデルの対象とさせていただいております。工事数も少ないので、引き続きモデル工事の結果も踏まえて営繕部としてはまた検討させていただきたいと思います。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 回答】

これCCUS、職人さんも取ろうと思って今まで取っていなかったのですね、正直。これは何かというと、CCUSで処遇改善をと言って、こんなシステムでお金がもらえるほど、そんな業界ではありませんので、やはり請負がしっかりと安定的な金額に変わって初めて処遇改善ができて、そのお金で評価したレベルごとに払うという、その間の仕組みがなかったので、これまでCCUSで処遇改善しましょうとみんな職人さんに言っても、何だ、一級技能士と同じように取られる資格だったと。ところが、今回業法改正で踏み込んで標準労務費というものが出てきましたので、これで初めてCCUSがひもづくわけです。

ですので、御説明としては、これから普及するのに当たって、これは我々専門工事業界に向けてですけれども、これレベル年収を打ち出していますから、レベル評価をしないと白カードでは白の価格しかもらえないのですよ。例えば白であれば最低360万とか今業界では打って出ていますけれども、それが400万、本省は中央値になっていますから、400

万とか多少の差はあれども、白で能力評価をしていない人はそれ以上もらえないのですよ。評価をしていないので、親方は払おうと思っても払えないわけです。

そうすると、これからは、いや、お金をもらえるのなら能力評価しようか、レベル判定を受けようということになっていくという、これからはそのような標準労務費ができた、ひもづいたことでやっとCCUSが生きてくるということになりますので、職人さんは、我々の指導という意味でも、Gメンの方も立入調査に行ったときに、標準労務費はレベル別年収、CCUSのレベルに対して年収を払うということなので、レベル評価を受けてくださいね、そうしないともらえないですよ、金をもらえませんかという言い方をしてもらうと、職人はそれやったら受けますと、お金に変わって初めて動き始めるので、この時点で受けたい、取りたい資格に変わるわけですね。入りたい業界というのと同じで、取りたい資格になるわけです。レベル2が取りたい、レベル3が取りたい。

ここで間違えないようにちょっとお伝えしておく、CCUSは技能の評価はしていません。資格と経験年数で評価をした仕組みがCCUSですから、あくまでも技能の能力評価は親方がするものです。ですので、建専連としてレベル年収は最低と言っているのですね。最低というと下に張りつくのではないかと言われますけれども、何をやったかという、これは権利なのです。職人の権利を明確にしたのが最低レベル別年収なのです。何年働いてこの資格を取ればこれだけは絶対もらえるというものを見える化したわけですね。

そうしたら最低に張りつく、そういうことを言われる元請さんも一時期いましたけれども、この最低の金で人が来ますかと。人が来るところにくぎを打たないと来てくれないわけです。例えばレベル1の新卒、その当時で、よし、頑張って30万で360万にしようやということで、4年ぐらい前ですか、出しましたけれども、もう普通の企業、製造業だって30万、35万打って出ている。ハウスメーカーなんか41万ぐらい出している。これ我々もそこに合わせて変えていかないといけないと。これを変えるために設計労務単価を上げていけば、これは掛ける歩掛かりプラス経費ですから、この標準労務費というのは年々上がっていくわけですね。

調査をした労務費が設計労務単価ですから、払えば上がる、上がれば歩掛かりを掛けるので請負単価も上がると。これで初めてアップスパイラルの計算式ができたわけですね。これが標準労務費です。なので、労務費、設計労務単価掛ける歩掛かりは、これは技能者に払ってくださいよと。先ほど赤の部分も説明しましたがけれども、これにプラス経費なの

です。元請さんはこの経費の部分は今まで込みにしていたので、設計労務単価を払っていますと言っても経費込みだったわけです。発注者は41%払っているわけではないのです。だけれども、我々には込みで来ていた。利ざやが減るので元請は抵抗するわけです。

なので、経費の議論に関しては、標準値として41%を今適用してくださいということ。でこの間の標準労務費ワーキングで承認をいただきましたので、設計労務単価掛ける歩掛かり掛ける41%、ここまでは守るべき、競争しては駄目な価格帯。これに掛ける一般管理費プラス利益なのです。これは競争すべきものですよ。ここの部分と歩掛かりを競争しましょう、これで質の競争に変えましょうというのが標準労務費ですので、これで間違いなく流れてくるようになれば絶対にCCUSは必要になってきます。

なので、役所の方に義務化を義務化をと我々も声を上げるのですけれども、なかなかこれを義務化にするのは非常にお立場上難しいと思います。ですので、今育成就労、次期の実習制度ですね。日建連のほうからも出ましたが、育成就労で義務化をしていこうと。履歴の蓄積をするという、初めの登録だけではなくて育成就労の外国人に履歴蓄積を義務化してはどうかという議論が既に始まっていますので、外国人から始めていこうという流れになってきています。これを今後情報としてアンテナを張っていただければ、これから外国人の在り方検討会のほうで恐らく情報が出てくると思います。

いずれにしてもこのCCUSに関しては設置もしない元請さんもあるということは多く聞いているので、指導としてとにかくつけるような、我々からとしても声を上げられるように、お金をもらうにはレベル評価してくださいよと。中身を見ていただくと、レベル2、レベル3のところは非常に薄いのですね。レベル評価の必要がないということで、一応大手のゼネコンさんが入れと言うので入ってレベル評価はしていないという状況が続いていますので、ぜひともお金をもらうためにレベル評価を受けろと。これは中国建専連の方にもお願いしたいと思います。標準労務費をいただいたからにはレベル年収を払わないと、これは我々がコミットメント違反になりますから。

もう1つつけ加えると、技能者が賃金を通報する制度ができますので、賃金台帳といいますか自分の給与明細をコピーしてばっと思えるようになります。ですので、安く使おうという時代はもう終わったのだと。そういう方向ではなくて、やはりよその産業よりか金を払って来てもらおうという方向に間違いなく動いていっていますので、CCUSに関しても我々の意識としてもこれからは活用しないといけないのだということを御理解いただきたいと思います。

【(一社) 日本型枠工事業協会中国支部 要望】

共通テーマ3についてお願いしたいのですけれども、鉄筋組合が書いておられるように、民間工事のカードリーダーの設置が非常に少ないのですよね。幾らこれを訴えても今データの蓄積はできないのです。ここが一番問題なのです。CCUS、みんな登録しろ、いろいろなことをやってきても実際にリーダーが備わっていないのです。官の仕事はやっていきますと言われたら確かにやっています。だけれども、建築で言ったら全体の4割もないのです。あとの6割は垂れ流しです。何のデータの蓄積にもなっていないのです。だったら僕らが職方やうちの社員に取れと言ったって、全然蓄積できませんよと言われたらもう言いっ放しのやりっ放しですよ。せっかくですから、ゼネコンさん、一般の民間工事の現場にもリーダーを設置するように何とか御指導願えませんかということをお願いしたいです。

【協同組合中国建設専門工事業協会 要望】

私のほうから、ひところ建専連と中国地整の意見交換でずっと毎回毎回オウム返しのように登録基幹技能者の活用をお願いしておったのですね。そのときに返ってきたのは、大体年間2億円の工事に関しては登録基幹技能者の活用もお願いしていますという話だったのです。このCCUSはちょっと話が違うのですね。皆さんテレビで見られるとおり、例えばビズリーチとか、これは本人の資格を全部売り物にできるのです。本人の資格が売り物になるのです。このたびは、CCUSというのはカードリーダーに書いた彼らのデータの蓄積が彼らにとっては売り物なのです。それがカードリーダーがないことによって彼らの商品価値を下げているのと一緒になのです。

先ほどありがたいことに2億3,000万円以上に関してはと言ってくださったけれども、逆に、では2億3,000万円以下の仕事をしててもカードリーダーはないのですか。その子らは仕事をしてても経歴が残らない。彼らの商品価値を上げていくがためにも、末端の子らが自分の資格を売り物にするがためにも、きちっと同じ仕事をしている子らに関して、その商品価値を高めるためにはカードリーダーの設置、特に先ほど型枠の会長からもありましたとおり、民間工事に関してはないのです。ほぼない。大きい会社はやってくださっていますけれども、地元の元請さん方はまだそこまで至っていないのです。

それに対する御指導を強力にさせていただいて、末端の子らが自分らの価値を上げるためにそのカードリーダーを通すのだという、彼らの商品価値を確実につけていくがためにも

どうしてもこれは必要なものでありますので、それがその子らを雇用する会社の施工能力の見える化にも確実につながってまいりますので、今後ともこれに関する御指導と推進をよろしくお願いいたします、このように思います。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

日建連の新しいビジョンを見られましたでしょうか。非常に元請さんが我々以上に危機感を感じたなという内容でしたけれども、知らない方のために少しアナウンスしますと、日建連が新しいビジョンを出しまして、2035年まで、10年間ですけれども、何で10年間かというのを書いていましたが、新生児が100万人を超えているこの10年の間に毎年平均7%以上賃上げをやるのだと。この10年間で40歳代で1,000万円以上にすると。これ中には夢物語だなと言う方もおられるかも分かりませんが、業界の方が上に立って夢を語らないと、夢がない業界に人は来ないので。

私自身は全く夢とは思っていません。よその産業並みにとも思っていないし、欧米並みにしないと、外国人の労働力の確保争奪戦になっているのですよ。間違いなく今から25%、鉄筋で言うと今28%がもう外国人です。3分の1ですね。3人に1人。3年前からすると10%増えているのです。ですので、これから25%退場していく中で、入っている16~20歳までが1.9万人ですか。この計算をしていくと15%は減る。そうすると5割を超える、外国人が既に5割を超えてくる。我々の業界のイメージとすると、1人の日本人に対して2人の外国人を使わないと駄目な時代が来ると。

そのためにレベル別に育成就労、技能実習制度と特定技能の制度が違いましたけれども、合わせていこうと。監督省庁は違えども育成就労と特定技能をつなげていくような、外国人のこれからの在り方検討会の中でキャリア形成をしていこうということです。そこで考えられているのは、やはり外国人といかに一緒に共生していくかということです。日本人も当然入れていかないといけないですけども、外国人に来てもらおうと思えば、アジアのこの流れで言うと、オーストラリアはもう70万、80万払っていますけれども、日本なんか特定技能で30万、40万ぐらいですか、半分ぐらいなのです。オーストラリアはそれでもまだ上げないと産業として成り立たないと言っているわけですね。

建専連は来年オーストラリアに視察に行って、入り口政策も含めて、どのように入り口を絞っているのかということも含めて考えてこようと思っていますけれども、そういう意味ではこれからは賃金は欧米並みにしないといけないので、日建連さんのこのビジョンは

本当に危機感を、我々とするとは相当バックアップをしてそれに近づけていきたいと思っています。いろいろな元請さんとお話もされると思います。その中で、目線はやはり欧米並みに合わせていかないと、先ほどから出ているような、家にいましょうねというときに水を飲んで働けという業界ですから。であれば命を危険にさらすぐらいの金を払わないと駄目だと、私はそう思って進めていこうと思っています。ぜひとも働き方改革においても賃金の水準においても欧米並みに合わせていかないと日本の建設業は終わるのではないかと、そのような危機意識を持っていますので、最後にちょっとお願いとして、目線はその水準にぜひとも合わせて持っていつていただきたいと思います。

【議長】

最後、中国建専連の会長として地整に1つお願いが。実は関東圏でやられていたらしいのですけれども、地方では中国地整の方と日建連と建専連、広島的全建と全中建、この4団体、あと広島県と市と合わさって意見交換をさせていただいております。非常に細かい小さい集まりですけれども、元請さんと我々と意見交換する場があるようでありませんので、それを引き続きまた御指導の下に続けていただければと思います。これはさらにお願いしたいと、このように思います。