

令和7年度第26回北陸地方整備局幹部と建専連・北陸建専連幹部等との
意見交換会

日時：令和7年7月28日（月）15:00～16:30

場所：新潟グランドホテル 5階「常磐」

【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。については、本制度の実効性を確保するため、次の2点をよろしくお願ひいたします。

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、技能者の待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が、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。

【（一社）新潟県建設専門工事業団体連合会 要望】

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り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。については、本制度の実効性を確保するため、次の2点をよろしくお願ひいたします。

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が、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。

【北陸地方整備局建設産業調整官 回答】

御意見をありがとうございました。まず最初の「価格競争から質の競争へ」ということですけれども、冒頭岩田会長からもこの安値受注の世界から脱却しなければならないといった趣旨のお話もいただいたところでございます。「価格競争から質の競争へ」という意識改革のためには、昨年6月に改正された第三次・扱い手3法によりまして、労務費の基準や著しく低い労務費等による見積り作成・変更依頼の禁止などの新たに法律に規定された内容について、全ての建設工事の取引関係者に理解を深めていただくことが必要不可欠だと考えております。

昨年の法改正後、建設業団体との意見交換会を初め各種会議などの様々な場面において第三次・扱い手3法の概要について周知活動を行ってまいりました。引き続き建設工事の取引関係者に対する改正建設業法などの説明会、講習会などあらゆる機会を通じて第三次・扱い手3法の趣旨について幅広い周知・啓発に努めてまいります。

それから、建設Gメンのお話もいただきました。労務費の基準の実効性を確保するためには、公共・民間いずれの工事においても、発注者と元請、また、元請と下請の各契約段階で適正水準の労務費が確保された取引が必要だと考えております。特に民間の工事が公共に比べてまだ追いついていないという声も多く聞いていますので、そういった点も踏ま

えて取り組んでまいりたいと思っております。

そのためには、あらゆる建設工事の取引において著しく低い労務費等による見積書の作成や変更契約の禁止の理解を浸透させていただくことが重要だと考えています。我々昨年の建設業法の改正を受けて、Gメンについては昨年9月1日から施行が始まっておりますけれども、実態調査を実施しております。今年度の建設Gメンの実地調査では3点、請負代金、労務費、工期の3つの柱に重点を置いて、発注者、元請人、下請負人に対し、主に請負代金、労務費の確保、価格転嫁、工期の設定、最後請負代金の支払いについて調査して、不当な取引に対して改善指導等を行うことによって取引の適正化を図っていくこととしております。活動はこれから始めますけれども、皆さんの意見もしっかりと踏まえながら建設Gメンも頑張ってまいりたいと思いますので、御理解のほどよろしくお願ひいたします。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

これはお願いといいますか、ポイントといいますか、まず全国を回っていて、ゼネコンによっては塩対応、何でそんなことをするのかという声もよく聞いています。逆にそういうところは怪しいのではないかと。基本は、我々職人といいますか、労務賃金に手を突っ込んで利益を出しているような体質の会社は、もう退場してもらわなければいかん時代になったのではないかと。これは本音です。とはいえ総額一式でこれまで建設業法で縛ってきて生産性を上げてきたというのも事実ですし、その体質で我々も元請さんもこれまでそういう流れで来ましたので、この商環境を変えるというのは相当大変なことだと思います。

だけれども、それを変えない限り人は来ない、賃上げはできないという、その現実的なところに法改正が踏み込んでということですので、その上でちょっとお願いとして、やはり現場の所長は自分のミッションとして決まった金から経費を引いてどうやって利益を出すかという思考回路なのですよ。これは当然我々、下請もそうだったのです。それを今度は積み上げに変えていくということですから、積み上げに変えていく上で、労務費とはというので今まで何かグロスで来たものを、では、労務費はということで一旦着地点を見出したのが前回の中建審の6月30日の議論でグリップ留めをされたと。

これから経費に変わっていくわけですけれども、またこの経費というのも三本柱があつて、今本省で出された三本柱が法定福利費、安全経費、建退共と。また新たに建退共みた

いなものが入ってきて、これは後ほど時間があれば建退共のことは御説明しますけれども、今回はちょっと省いて、これが必要経費として三本柱があると。恐らくGメンの方はここら辺も見るということになると思うのです。

ところが、設計労務単価の下段の41%のところ、あそこの項目には、それ以外に労務管理費とか宿舎経費などというような形で参考値として41%があると。要するに入っていたり入っていなかつたりすると。12月施行なので、あと4回ぐらいしか議論の場もないで取りあえず41でいきましょうよという方向にはあるとは思っています。ところが、12月施行ですからそれまでに決まっていくのですけれども、大枠現場に行って御説明いただきたいのは、労務費は技能者に払うべきものですよと。労務にかかる経費は中建審で新たに「雇用経費」という表現になっていますね。これ資料にも入れていただいていますけれども、赤囲い、赤点線のところで労務費確保のイメージで労務費プラス雇用経費と。

これまで何とはなしに競争の範疇に入っていた下請経費というものがその上に上積みされていると。この前のページの上積みされているというのが肝になっていると思いますので、労務費の確保イメージの赤線部分、これは競争しては駄目ですよという、競争外に負うと。下請の利益とか一般管理費の部分は競争ですと。自由競争社会において一般管理費は競争しなさいと。ところが、雇用にかかる経費については競争しては駄目ですよと。

そうしないと、一例で例えば我々は鉄筋業者ですけれども、鉄筋業者は屋根をかけて品質を担保している会社と、野丁場で機械をレンタルで借りてきてやって、現場が終わったらすぐ撤去するというところと経費率が一緒なわけがないわけですね。ただし、では、安くやればいいのかというと品質が担保できなくなるとか、安全についてもしかり、同じことなのです。

何か安全の経費も積み上げていきましょうねということになっていますけれども、昔から比べたら安全にかかる経費は莫大に増えているわけです。夏場の空調服だって1人1万5,000円～2万円ぐらいする。それと、安全を確保するために二丁掛けの安全帯も絶対にしてこいと命令になっていると。そのような1人の人間の命を守ったりする費用というのもどんどんどんどん増えていっている。調査した時点というのは、国交省が出されたのは相当昔ですよね。なので、それを整合性を取ってからということになると相当時間がかかるので、取りあえずどこかでポイント留めしましょうと。ポイント留めしたものは、数値はこれから決まると思いますけれども、これは競争外に出すというような説明を現場の所長にしていっていただきたいのですね。

非常に難しいことだと思います。いやいや、お金が決まつたらそれは総額一式でいいのではないですかと、業法を盾に取ってくる方もおられると思います。その中で大変御苦労だと思うのですが、そういうことをやっていると人が来ない時代になりましたよと。御社が入っておられる日建連、全建では、そういうことはしないと尊重宣言を出していますよねというもう一步踏み込んだ指導をしていただきたいと思います。その上でどうなっていくかと。数をこなしていっていただきたい。

何か知り合いの所長のところも、いや、うちのところも来たんや、こういうことを言っている。あ、いよいようちも来たわというような、このざわざわとした空気感をどんどんどんどん盛り上げていくことが大事だと思いますので、まず数を回っていただきたいということと、あとはデータを取っていっていただきたいと。

例えば標準見積書を我々は出していないので、これは業界の問題なので標準見積書を出していきましょうと。その標準見積書に基づいて、恐らく本省で受け取っているやつでこういうところを見ましょうねということが多分整理されていると思いますので、その上でデータを取ってもらうと、あれ？この元請さんだけ異様に低いぞと。これ1年2年データを取れば見えてくるですよ。よそはこれぐらいの価格帯なのに、この元請さんって全てにおいて低いよなというものが見えてくると思います。

一種、これアメリカなんかはデービス・ベーコン法という手法で、平均を取った半分、平均値を下回ってはいけないという法律があります。これは賃金として法でそのように定められている。それはやはり回っているうちにデータとして平均値を取れば見えてくると思いますので、あぶり出しという意味で、ぜひとも。初めはしんどいと思います。汗をかいていただかなければいかんと思いますので、それだけではなく、北陸建専連の方にも、こここの元請さんに行ってくれないかと。幾ら交渉しても駄目なのだというのはどんどん声を上げていくべきだと思いますので、ぜひとも実効性という意味でその辺のポイントをお願いしたいと思います。

最後にもう1つ、我々標準見積書というのがありますけれども、これが各団体でつくつたので整合性が取れていないので、今建専連内で経費の統一をやろうとしています。これはここに入っていますよというようなものを整理しますので、その上でお出しするとより見やすくなると思います。活用していただき、数をぜひともよろしくお願ひします。

【北陸地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

最後標準見積書のお話をいただきましたけれども、おっしゃるとおり業界から今まで総額で契約しているのにそんな細かく積み上げなければいけないのかなんという問合せもよくあるものですから、大事なのは見積り段階だと我々も考えていますので、今岩田会長がおっしゃったような競争について、そういった部分も含めてこれからGメンはいろいろ対応してまいりたいと思います。

あと、安全経費の話もありましたけれども、これは労働局さんと連携しながらチラシでPRに努めていますので、これも引き続き継続して、職人の命を守るためのものですので、その辺をしっかりと対応してまいりたいと思います。

あと、我々Gメンが入っている、例えば駆け込みホットラインにもたらされた情報とか様々な情報に基づいて入る場合もありますので、本当に駄目なゼネコンさんもいらっしゃるといったお話しもありましたけれども、必要に応じて情報共有しながら進めていければと考えておりますので、また御指導のほどよろしくお願ひいたします。

【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。扱い手確保の観点から、入職前の扱い手に対しては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。

【(一社) 新潟県建設専門工事業団体連合会 要望】

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割程度にとどまります。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ます。扱い手確保の観点から、入職前の扱い手に対して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ずるため、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、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。

【北陸地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

①、②それぞれ複数の担当にまたがりますので、各担当から順に回答させていただきたいと思います。

まず①につきまして、工期設定のところでございます。私どもが担当しています営繕工事以外の部分で、工期の設定につきましては直轄工事における適正な工期設定指針がございまして、これに基づきまして、準備期間、そして施工に必要な日数、土日・祝日のお休みの日、年末年始のお休みの日、あと夏季休暇も含めます。あと雨・雪、猛暑による作業不可能日、その他不稼働率と後片付け期間まで含めたそれらを考慮して、適正に出勤する率と見ているところでございます。

さらに、今年度からは、より適正な工期設定が徹底されるように、工事の入札契約手続の段階で工程表を示していますけれども、工程表だけでなく工期設定の根拠となるパーティ一数も記載するようにしているところでございます。また、北陸地方整備局では、原則発注者指定によります完全週休二日、毎週土日の休みに取り組むこととしておりますけれども、社会的要請とか現場条件の制約でどうしても難しいところは完全週休二日の交代制でもいいですよというようなこととしているところです。

そのほか、初めのほうで企画部長からこの資料の7～9ページの説明がありましたけれども、北陸は新潟、富山、石川3県と国、県、市町村、それから法人などから成る北陸ブロック発注者協議会をつくっています。この中で週休二日の宣言制度をつくっていまして、着実に宣言する発注機関が今増えています。発注機関、役所のほうにつきましては、本年度中に全機関、県も市町村も全部入れた形で、全機関が週休二日を宣言することを目標に活動しているところでございます。

【北陸地方整備局営繕部官庁施設管理官 回答】

営繕工事につきましては、原則的に祝日及び土日に施工しないことを前提としてございます。また、今ほど土木の話もございましたけれども、現場の不稼働日も考慮した形での工期設定としてございます。また、全ての工事において週休二日を必須としてございまして、今年度から工期中の全ての週における週休二日の確保に向けた取組を推進してございます。引き続き皆様が週休二日を確保できる環境整備のため、適正な工期設定や工期延期を含めた契約変更の実施と発注者として必要な対応を実施していきたいと思っております。

【北陸地方整備局建設産業調整官 回答】

建設部からも一言、工期設定の関係、あと民間工事ということでお話しさせていただきます。

適正な工期設定を通じて長時間労働を是正する、これは建設業の扱い手確保には必須だと思っていますので、あらゆる場でいろいろ工期設定の御配慮をというお願いをさせてもらっています。それで、工期の話をしますと、中建審で工期に関する基準が昨年3月に改定されまして、きめ細かな厳しい内容になっていると思いますけれども、内容については重々御承知のことだと思いますので、説明は省略させていただきます。

建設部長からの説明にあったとおり、民間発注者に対していろいろ協力要請をやっておりますけれども、今ほど企画部と営繕部から説明があったとおり、公共は強力に週休二日を進めているということで、そういう話も民間発注者の皆様にはさせていただいている。例えば民間と公共がバッティングした場合は、職人さんたちは今公共を選ぶ傾向にありますよ、そうなると民間の現場から職人さんがいなくなってしまう、それは正常な世界ではないので、ぜひ民間発注者の皆様にも工期等の御配慮もよろしくお願いしますという、12か所回る予定としていますが、そういうお願いはさせてもらっています。まだ4か所残っておりますけれども、引き続きそういう協力要請はしてまいりたいと考えております。

【北陸地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

引き続き②の御意見に対して回答させていただきたいと思います。先ほど工期の設定につきましては回答させていただいたとおりですけれども、関連しまして費用の話がございますので、少しお話しさせていただきたいと思います。

国の直轄工事においては、現場環境改善に要する費用を工事費の中に積み上げております。標準積算基準書で計上される分がございますけれども、昨今大変気温上昇が高くて、今日も大変暑い日が続いているけれども、そういう熱中症対策に要する費用については標準積算基準書に計上される費用プラスその額の50%を別途積み上げて計上することができるということで変更可能としているところでございます。

また、これに加えまして、整備局独自の取組としまして、実は各県建設業協会さんとかにアンケートを送りまして現場の環境改善に有効な手段について聞いたところ、先ほど企画部長が説明した資料の15ページにアンケート結果があるのですけれども、工期設定もありますし、作業時間で季節に応じた作業時間を改善してほしいとか、作業環境として屋外空調設備の設置とか仮囲いの設置といった環境改善の取組をしたいという話もございますので、

こういったところを踏まえて、少しこういった費用を計上するような試行も進めています。御要望の内容を参考にさせていただきながら現場の環境改善に向けて取り組んでいきたいと思いますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

【北陸地方整備局営繕部官庁施設管理官 回答】

続きまして営繕工事のほうですけれども、先ほども申しました適正な工期設定について、昨年度以降入札手続を行いました工事から猛暑による作業不能日数を加えた工期設定を行ってございます。また、空調服とかドライミスト、暑さ指数の計測装置などの一般的な熱中症対策に係る費用につきましては、共通仮設費率、現場管理費率で工事費に計上しております。それ以外の一般的でない熱中症対策のものにつきましては、受発注者間の協議によって設計変更による費用の計上を可能としてございます。今後も引き続き適正な工期設定や費用計上に取り組んでいきたいと思っておりますので、御協力をよろしくお願ひいたします。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

一例として、ここにも8月休工という、これは8月、猛暑日が続いているので当然ですけれども、フレックスだと思うんですね、最終は。フレックスに働き手が求める働き方、休み方を提供できる産業に人が来るという、これから時代はそうだと思うのです。IT業界なんかは特にそうなっているので人も集まりやすいと思うのですけれども。

何か今、ややもすると熱中症対策で規制強化をどんどんきつくしていって、企業に責任を問う。熱中症対策をしなければ厳罰を科すぞみたいなね。そもそも働き方改革を厚労省が訴えるのであれば、休んだらどうですかと。普通35度を超えると、赤の猛暑日、九州地盤がそうでしたけれども、7月後半から8月ずっと赤なのですよ。この中で水筒を持って働けという、ちょっと異常だと思うんですね。

これは業界としても夏も通して働くことがなじんできたので当たり前化して、それは言えないからせめてサマータイムとか、作業時間をフレックスにしてくれとか、そういう何か小手先の意見が多く出ると思うのですが、これをやると、大体1日24時間なので、8時間寝て8時間働いたら家族の時間は8時間。建設業は移動時間、拘束時間が異様に長いので、3時間を超えると家族と5時間、これにサマータイムとか入れるともう何時間かしか家族と過ごせないわけですね。そういう業界に人が来るかという話なのですよ。

全て扱い手確保の目線で見ていただくと、8月ぐらい、これなかなか国が先導してという、先ほど資料の中にございましたけれども、北陸地整として、発注形態として職人の命を守るために8月は休みましょう、その代わりゴールデンウィークはもう日曜日だけで仕事をしましょうというような、例えばですけれども、そういう発注を先導的、誘導的に。そうすると民間に指導に行くときに、我々職人の命を守るために国は8月休みにしました、その代わり生産性の高いゴールデンウィークは仕事をしてもいいですよというようなの一案として働き方改革としてあると思いますので、今よその産業と比較して人の取り合いになっている中で、土日を休みにしていきましょうということを一生懸命やっているけれども、土日休みになって、土台が揃うだけで労働環境は悪いままなのですね。であれば、業界ならではの何か打ち出しがないと、こっちに人は目を向かないと思うので、ぜひともそういう意味でも、局長、一度御検討のほどよろしくお願ひ申し上げます。これは一案ですから、お答えしてくれということではありませんので。

【北陸地方整備局企画部技術調整管理官 回答】

ありがとうございます。実は現場で熱中症が発生しますと全部私のところに報告が来ることになっていまして、毎日毎日二、三件出てきているということで、本当に思いは岩田会長と同じで、こんな暑い中で現場作業していただいていることに本当に頭が下がる思いです。8月いっぱいお休みということができるかどうかについては、多年間の総労働時間とか、複数の下請が入っていると皆さんの総意が得られるかとかいろいろな問題があると思うのですけれども、今年すぐできるかというとあれですけれども、また、発注者側の工期の制約とかいろいろあるので、できるものがあるかというのは、今年度はあれですけれども、来年度に向けて検討課題かなと認識させていただきました。

【議長】

1つ私のほうから、この夏の暑いときではないですけれども、今民間工事でも4週8休で毎週休むという現場が出ております。皆さん方の御指導のおかげだと思いますが、この4月から関わっている現場は毎週土曜日が休みだと。今の暑いときはもちろん休みですけれども、そういう民間建築工事の現場が出てきたのは皆様方の御指導のおかげだと思っておりますので、今後も、もう1つ現場があるのですが、そこは残念ながら工事が間に合わないので4週6休にするよということになりましたけれども、民間工事においても少しずつ

皆さんそうやって御理解いただきて、なるべく休もうという機運は高まっているかと思います。

【共通テーマ③】

【議題】

「C C U S 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（C C U S）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、C C U S 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、C C U S 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C C U S 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C C U S 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。

【（一社）新潟県建設専門工事業団体連合会 要望】

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（C C U S）の運用が始まりました。令和6年度末、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、C C U S 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てい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。

【北陸地方整備局建設産業調整官 回答】

今ほど高橋理事から登録者数の御紹介等をいただきましたけれども、最新値が出ていまして、令和7年6月末現在で、登録技能者数だけで言うと168万人に増えているというところで、これは官民一体となった取組を進めた結果であると考えております。引き続き努力は続けてまいります。

これまでの取組を少し紹介しますと、令和5年から現場登録及びカードリーダー設置を実施している場合に経営事項審査の加点措置も実施していると。それから、公共事業におけるCCUSの活用を促進するため、地方公共団体が発注する工事においても直轄事業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まして積極的な制度活用を行っていただくよう、会うたびに県や市町村に対して要請しているところです。

昨年末には入契法適正化指針の改正に当たって、地方公共団体に対してCCUSの利用が評価される環境整備の促進を要請しております。CCUSの活用を通じて技能者の待遇改善の推進を目的としたCCUS待遇改善推進協議会がありますけれども、これは民間発注者団体も参画いただいておりまして、CCUS普及によって技能者の待遇改善を図り、建設業が将来にわたり持続的な役割を担うための取組について周知・啓発を行っているところであります。引き続きあらゆる現場、あらゆる職種でCCUSの能力評価を実施することができますように今後もこれらの取組を進めてまいりたいと考えております。

岩田会長から冒頭の挨拶で2035年までに技能労働者の所得倍増、そして40代の平均年収1,000万円超を目指すという日建連の長期ビジョンを御紹介していただきましたけれども、この異次元の待遇改善のところ、ここで日建連様のCCUSの完全実施、同じページにそれが書いてありますと、何と記載されているか申し上げますと、「技能労働者の待遇改善のための基本的なインフラであるCCUSの完全実施を実現する。特に技能労働者がメ

リットを十分実感できるようにCCUSのレベル評価に応じた賃金の支払いを促進する」という記述もありましたので、こういった記述内容なども活用しながら、また周知徹底等々に取り組んでまいりたいと考えております。

【議長】

私から一言。要はCCUS、地方のゼネコンさんにも少し機運が出てきまして、地方のゼネコンさんの現場に、カードリーダーは置いていないけれども、CCUSで自動販売機を買えると。それカードリーダーが先でしょうと。そっちを先にしてくださいよということですね。これは夏暑いから取りあえず自動販売機を入れましたということで、今自動販売機のCCUSを使うというのは結構新聞等でも話題になっているということで、それがもっと広がってくれればと、私は密かにお願いしていますけれども、ただ、間違わないように、カードリーダーが先です。よろしくお願ひいたします。

【北陸地方整備局建設産業調整官 回答】

最近の業界誌でも、株式会社ヒロセさんが現場にCCUS応援自販機を設置したというようなものも拝見していますし、もっと前ですと富山の建設会社さんとかが自販機等を置いてくれて、それ自体は我々喜ばしいと思っておりますけれども、カードリーダーが先だという近会長の御意見、しっかりとお聞きいたしたいと思います。

【議長】

そういう形によって職人の意識も変わってくるのですよ。今持っていても何のためになるのだなんという考え方でいくものだから面倒くさいという頭しかないのですね。だから、そのように、それを持っていれば少しは役に立つんだというような考え方を持ってできるような何か仕組みがあるといいなと思います。

【(一社) 建設産業専門団体連合会会長 回答】

今のちょっと回答になると思うのですけれども、CCUSで処遇改善といって、職人は何に変えてくれるんやと思って今まで来たのですけれども、変わるものではないですね。給料が上がるわけないので。ただ、今回、標準労務費という価格転嫁の計算式というか仕組みができたので、これでやっと連動するわけです。なので、これ流れるようになれば、職

人は取りたい資格に変わります。

これはなぜかというと、レベル評価をしないと最低年収をもらえないのです。今レベル1と4が圧倒的に多くて、2、3をどうにかしようということで、業界とかゼネコンさんがやれやれと言って進めてきていますけれども、これは一部なので、これレベル評価をして初めて職人が最低限これだけもらえると。資格と経験年数によってもらえるキャリアパスとして見える化を図っているわけです。これがCCUSの本来の目的ですので、それをレベル評価しないともらえないのです。

なので、連動することによってお金をもらって、財源をもらって流すことによって職人は、あ、レベルアップしたらこれだけもらえるのだったら、あの資格を取ろう、もう1年頑張ってみようというような制度がCCUSだと思いますので、恐らく職人さんもこれら鉄筋と型枠が先行して頑張っていただいて、流せば必要な資格になっていくということになると思います。

先ほど言った建退共の部分ですけれども、これ建退共は我々が掛ける仕組みという理解が余り浸透していないんですね。建退共は何か公共でくれる印紙だという理解なのですよ。でも、そもそもの制度は我々が職人のために掛ける。それが建退共の退職金制度という形ですけれども、ここでさっき必要経費の中に建退共が入りましたので、これある方については建退共は要らない、放棄するという方もおられるのです。それは自社の退職金規程があって、片方のゼネコンさんは建築・土木、民間・公共全部ポイントを買って付与してくれる元請さんと、いや、公共は当たり前だけれども、民間のうちは払わないよという元請さんがいた場合、職人はこっちに行きたがるわけですよ。こっちに、民間のほうに行ったときにはつかないわけですね。

そうすると、我々を何でこっちに行かせてくれないのかと。何か会社から見ると物すごく不利益な扱いを個人に対しているということになるので、そうしたら、こっち掛けなければいかんのかと、民間のほう。では、民間の我々がポイントを買って民間工事に行っている職人に掛けないといけなくなるので、これを経費の中にしっかりと入れて計上しましちゃうねというのがさっきの経費の枠組みに建退共が入ったという目的なのですよ。この経費も中に入っているわけですから、ある元請さんには請求しませんよと。

だから、Gメンの方がチェックに行ったときに、建退共を請求している現場としている現場が出てくるのです。それは元請さんは既に建築・土木全部ポイントとして付与してくれているから、請求するあれがないわけですね。ところが、民間工事において払ってく

れていないところには請求しなさいよということなので、そういうところは請求するわけです。そうすると、元請さんはどうせ金を払わないといけないなら我々がポイントで全部つけてやろうかという方向に向くのではないかと思います。チェックの中身として建退共の請求があるものとないものというのは今御説明したような形になりますので、ちょっとそこはポイントとして見ていただければと思います。

【北陸独自テーマ】

【議題】

「民間建築工事における工事価格及び工期の適正化について」

【趣旨】

公共工事の発注単価は十数年前と比べ格段に上昇し、それにつれ民間工事の発注単価も上昇してきました。しかし、近年は資材・運送費・人件費の高騰が深刻で、現在の受注単価では適正な利益を確保できないのが現状です。また、工期については、公共工事はかなり改善され、土日完全閉所がかなりの作業所で実践されています。ただ、民間建築工事では相変わらず短期間工期設定での受注が多く、働き方改革の目玉である4週8休実現の大きな障壁となっています。民間建築工事の工期ダンピング減少が重要かと思われます。

今一番の課題となっている若手人材の確保・育成に不可欠なのが年間休日110～125日の確保であり、4週8休実現の最低条件です。年間休日の充実、有給休暇取得100%の実施に向け当業界も真剣に対応する覚悟ですが、現況の受注単価と工期設定では実現は大変難しいと考えられます。このままでは県内・北陸の左官企業は消滅しかねません。そのようなことがないよう、適正価格と適正工期の実現に向けさらなる御支援をいただきたいと思います。

【富山県左官事業協同組合 要望】

独自テーマとは言っていますけれども、共通テーマにほとんど入っておりで読み上げはしませんが、これは一昨年ぐらいから私は痛切に感じているのですが、うちの左官業界だけではないと思いますが、実は技能者のいわゆる若手人材職人の確保とか育成ができないできないと言っておりますが、もっと問題なのは、今事業主はいわゆる後継者がいません。ということは左官屋の親方がいなくなってしまう。今このままいくと、ある特別

な大手の左官業だけが富山、石川、福井で残ってしまうのではないかという心配をしております。

現実、当社もそういうことがあったのですが、そっちのほうを私は心配しています。例えば左官屋になりたいなという若い子がいても就職する先がほとんどいなくなってしまうと。こっちのほうが多分問題なので、では、これはどうすればいいのかなということで思っていましたが、後継者についてはいろいろな問題がありますが、当社の問題であるですが、実は同業者合併・統合を小さく実施しました。こういう行き方がいいのか悪いのか分かりませんが、私は組合でも話しているのですが、これからそういうことを考えて、何社かでもしっかりと左官業者として生き残りを図ったほうがいいのではないかということで、実はうちの富山のを見ると、9割ぐらいがもう後継者が現実にいません。40代、50代の社長のところで実際後継者がいないのです。これからどうすればいいのかと。ちゃんと職人もいるけれども、親方がいなくなってしまうと。

これが一番問題なので、今もちろんいろいろな問題もあって、すぐ解決はできないでしようけれども、何とかそっちのほうも今考えていかなければいけないかなと。これは今別に国交省さんにお願いすることではないですが、そういう問題があるということ、多分ほかの現場でもかなりそれは出てきていると思うので、こういうことで我々もまたお願いすることもあると思いますので、ひとつよろしくお願ひいたします。

それと、岩田会長もおっしゃいました年収の件ですね。年収1,000万、レベル4、いいのですよ。日左連も実はレベル4、1,000万以上と言っています。だけれども、これは誰が払うのだと。誰が払うのだということを我々がしっかりと意識しないと、別にお役所からもらうわけではなく元請さんからもらうわけです。我々は給与として年間支払わなければいけない。だから、一番大事なのは、賃金アップ、福利厚生のアップ、これは誰が考えるのかというとやはり事業主ですから、我々親方が考えなければいけない。

これが中心なのでそれについて応援はお願いしたいのですが、私が言いたいのは、各企業、零細であろうが大きかろうが、とにかくどうやって年間それだけ給料を払えるのかと。その年間の給料を払うことがまず頭にないと、今例えば元請さんとの交渉もできません。元請さんの交渉のときに私はいつも言っています。給料を払わなければいけないと。今まで1週間、6日間働いていたやつが5日間働いて、それでなおかつ給料アップしなければいけない。どうやって金を払うのかと。やはりどうしても今までの受注単価以上上げてもらわないと絶対できないということでお願いしています。

ですから、国交省さんにいろいろ応援をしていただきたいのですが、我々がまずその気持ちになってということで考えております。こんなことを偉そうに言いますが、でも、そのようにしていかないと多分これから左官だけではなくてほかの現場の皆さんも生き残りができないのではないかと考えております。それと、今給料のことですが、1,000万というのではなくてこれ地域差もあってあれですが、七、八百万最低ぐらいを思っていますが、これぐらいを目指して考えております。

それともう1つ、今、日左連で工事の単価、歩掛かりをもう一回きっちと見直して、それで、一番ネックになっている建設物価本ですね。今元請さんは建設物価本で受注単価、いろいろな発注単価も決めておられる。これが基準だと。実際に建設物価本の単価を見ていると、今正直言って我々がいただいてる単価なんかよりはるかに低いです。これを中心に元請さんは考えておられるので、我々が言った単価は非常に高くなりそうですね。物価本が現実だという話なので。物価本が実際このまま通っていくとどうなるのだということで、日左連は必死でまた受注単価の歩掛かりの根拠をしっかり出して、各工種の工事単価を上げたいということを考えていると聞きましたので、私もそう思います。

これ物価本については、私、数十年前から実は新潟の地方整備局に一度お聞きしました。これは一体誰が決めているのだと。これはちゃんと計算してやっているからいいよということで言われたのですが、実際現実の単価となかなか合わないということで、この辺を何とかしてくれという話で、ちょっとあれですが、とにかく日左連としても適正な工事単価を今一生懸命やっているみたいなので、我々もそれを参考にしていきたいと思います。やはりこれからは職人が夢と希望を持てるような賃金の上昇、それと福利厚生、ぜひ頑張っていきたいと思いますので、また国交省の皆さん、ひとつよろしくお願ひします。