

令和7年度第26回四国地方整備局幹部と建専連・四国建専連幹部等との

意見交換会

日時：令和7年7月10日（木）15：30～17：00

場所：ホテルパールガーデン 2階「讃岐の間A」

【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。

【日本室内装飾事業協同組合連合会四国ブロック会 要望】

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価にあるため、業界側も依然として安価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点をよろしくお願い申し上げます。

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、御指導いただくよう強く要請いたします。

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していただきたいと考えております。

【四国地方整備局建政部長 回答】

共通テーマ①につきまして、建政部より御回答申し上げます。

趣旨にございます「業界側も依然として安価な受注から脱却できず」とおっしゃっていただいておりますが、この部分につきましては、四国地方整備局においても問題意識を持っております。「価格競争から質の競争へ」ということで、この意識改革のためには、今般改正されました第三次・担い手3法により、労務費の基準など新たに規定された内容につきまして、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思っております。

四国地方整備局では、毎年10月から12月の3か月間を建設業取引適正化推進期間と位置づけておりまして、建設業者等を対象としました法令遵守講習会を開催しております。この場におきまして、労務費の基準や著しく低い労務費等による見積りの作成、変更依頼の禁止などにつきまして、重点的に伝えることで労働者の処遇改善に関する意識改革が進むように周知・啓発の徹底に努めているところでございます。ほかにも改正建設業法などの説明会、講習会、出前講座などあらゆる機会を通じまして、第三次・担い手3法の趣旨が関係者に広く浸透して、価格だけの評価から質への評価に意識転換がなされるようにしっかりと周知活動に取り組んでまいります。

なお、労務費の基準につきましては、現在 11 月頃の公表に向けまして中建審ワーキンググループにて検討は進められてございますけれども、公表後には、建設Gメンにおきまして、労務費の基準が請負契約において確実に反映されているか、しっかり調査・指導してまいりたいと考えてございます。

続きまして、共通テーマ②について回答を申し上げます。適正基準の労務費を下請に、あるいは賃金を労働者にまで行き渡らせるためには、公共・民間のいずれの工事におきましても、発注者と元請、また、元請と下請の各契約段階におきまして、適正水準の労務費が確保された取引を行うことが必要でございます。そのためには、今後改正建設業法の公布日から 1 年 6 か月以内、つまり令和 7 年 12 月でございますが、ここで施行が予定されている国が示す労務費の基準を著しく下回る労務費による見積りや変更依頼、契約が禁止されるルールにつきましては、建設工事の取引関係者がきちんと遵守するように、その理解を定着させていくことが大切だと考えております。

また、建設Gメンの活動では、新たに措置されるルールを踏まえまして、見積りや工期など請負契約の実態把握のための調査を行うとともに、改善が必要な取引実態が見受けられた場合には、当該取引関係者へ指導等を行ってまいりたいと考えております。労務費の基準が活用され、内訳明示した見積書の提出や尊重などの新たな商習慣を定着されるように、引き続き建設Gメンの活動を通じまして請負契約の当事者間における適正取引の推進に向けて取り組んでまいりたいと考えてございます。

【議長】

1 つ伺いたいのですけれども、建設Gメン、今四国で何名ぐらいおられて、それで、その方たちは専任でございましょうか。ほかの業務と兼任ということでございましょうか。そこをちょっとお教えいただきたいと思います。

【四国地方整備局建政部建設産業調整官 回答】

建設Gメンの人数に関しましては、現在公表されてございませんので、この場ではちょっと差し控えさせていただければと思います。もう 1 つの御質問といたしましては、専任なのか兼任なのかという御質問があったと思いますけれども、専任で行っているものもございまして、あとは、どうしてもそこは兼任で行って対応している部分もございまして、そういった部分で、専任の方と兼任の方両方併せてということで今年度も対応してまいり

たいと、そういう体制で行っております。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

こちらのほうの今の御説明、御提供いただきました四国地方整備局の資料の8ページを見ていただきたいのですが、ここで「労務費確保のイメージ」というのが右下にあると思います。これ非常に我々も声を上げていって、経費という総くりの話では、Gメンの方が行っても何の経費なのかというのがよく分からない。それと、経費はそもそも競争の範疇、競争すべきものか、すべきでないものかを整理すべきですということで、簡単に言うと、競争すべきは一般管理費、会社の利益、ここの部分は競争すべきでしょう。ただ、人を雇用するためにかかる経費とか現場にかかる経費、工事全体にかかる経費、例えば安全パトロールに行く人を安全部長として置いている方は、いろいろな現場のパトロールに回られると。これは品質・安全というものを守るために必要な方ですね。

片や品質部、品質担当部長みたいなのを置いておられるところは、品質を担保するために現場を回ってチェックしていつている。我々、武田会長も、鉄筋工事というのですけども、配筋検査要員みたいな者を置いて専属でずっと回っているような方々もいると。これは工事全般にかかる経費として我々は雇用しているわけですね。ですので、一般管理費の部分は分かるのですけれども、それ以外の今言うような経費を競争の範疇に入れる、安いところに出すのだと、それが競争でしょうという、今まではそうだったのですけれども、これからはここの経費というものの概念を競争しては駄目ですと。そうしないと質の競争に行かないわけです。ずっと価格の競争になる。

労務費の基準という8ページのイメージで言いますと、職人さんに払うのが労務費の基準なのだと、こう規定してあるのですね。ここをこの間の中建審で変えていただくようにしました。実際には、労務費確保のイメージというので今度の中建審の資料にもはっきり載っています。この上に赤ぐくりで、雇用にかかる経費は労務費確保のイメージの中に入れていただいています。下請の利益など、自社の利益、重層化もありますので、その部分は範疇から外れているという、労務費ワーキングの中でこれからその方向に向いていくと思います。

ですので、Gメンの方には、経費を、恐らく元請さんは、これまでの建設業法の総価一式の話をしてくると思います。いや、これは総額を決めて競争するのではないですか、これは建設業法ではないですかということを盾に取ってこられると思います。でも、これを

やっている限り絶対質の競争に向かないわけです。質を担保しようと企業努力をしている会社、人を雇用して育成する会社ほど競争の原理として間違いなく負けます。外部のブローカーに出しているところ、工場、加工もそうです。外注もそうです。そういうところは番頭さんが1人いるだけで全現場を見ているようなところと、先ほど言うように品質とか安全を担保するために人を雇用しているところの経費率は絶対違うわけです。

ですので、ここの経費についても、必ず11月までに、今現状では国が示している41%、これにプラス、職人安全基本法とかで安全にかかる経費というものを新たに今規定をしていこうとされています。それともう1つ柱になっているのは、建退共というのがあります。スーパーゼネコンさんは、建退共は土木も建築も民も官も全部払っていただいている。今であればポイントを買っていただいているということになるかと思います。でも、これまでの慣例どおり公共は印紙を買うけれども、民間は知りませんよというところに関しては、これは質を担保するために、職人のためにポイントを買っている元請さんと買っていない元請さんと、競争の不利益になるわけですね。公平さに欠けると。

ですので、我々は、この見積り経費の中の三本柱の1つ、社会保険と雇用にかかる経費と、もう1つ建退共、ここに関しては、いただいていないところは請求しないといけないわけです。これは41%以外です。今までの41の中には入っていませんので、では、ここは経費をどう整理していったらいいかは、これからのワーキングの議論をよく注視していただいて、最終ここがポイントだなというところは、局長が言っていただいたように、我々もヒアリングを重ねながら、ぜひとも経費というものを競争の範疇から脱してもらう視点を持ってもらわないと、これは回る方もそうなのです。

Gメンの方にも特にそういう視点を持っていただかないと、やっているところから間違いなく不利益になります。仕事の機会が減って、経費率も高いので潰れることになります。そうすると今回の業法改正は意味がなくなります。ですので、マインドの部分として、元請さんにそういう指導をしていただけるように、では、何を聞いてきたらいいのだというようなことをぜひとも四国の建専連の方と膝を突き合わせて、どこを見たらいいのかということをちょっと確認いただければと。

長くなりましたけれども、以上です。よろしくお願いします。

【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。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通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)日本造園建設業協会四国総支部 要望】

議題としまして、「さらなる適正な工期の設定について」ということで、趣旨としましては、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ございます。

当会が会員団体加盟企業に実施した調査においても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は、適切な工期が確保できないためとの回答が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点をお願いしたいと思います。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います。

1点目、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点目、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おります。これらを受け、適正な工期の確保とともに、公共工事においては8月を休工にするなどの工期設定を試験的に導入していただけないでしょうか。

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いう意見も少なくありません。週休二日制等の推進には、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。

【四国地方整備局建政部長 回答】

建政部のほうから共通テーマ2の①につきまして最初に回答させていただきます。昨年4月から建設業における時間外労働の上限規制の適用が始まったところでございます。四国地方整備局といたしましても、建設業の働き方改革をさらに推進するために、一昨年度から各県労働局が主催する協議会や労働基準監督署の説明会に参画しまして、民間発注者団体を含めた様々な団体に対して適正な工期設定についての働きかけを行ってところでございます。

昨年度におきましては、上限規制適用の開始の年ということで、香川労働局長と四国地方整備局長の連名で、建設工事を多く発注する民間発注者等に対しまして適正な工期設定等の要請書の交付式を行ったところでございます。また、今年度からは、各県ごとに開催が予定されてございます市町村の工事契約担当者などが情報交換を行う県公共工事契約業務連絡協議会（県公契連）の場を活用いたしまして適正な工期設定についての周知徹底を図ってまいりたいと考えておるところでございます。

【四国地方整備局企画部長 回答】

企画部のほうは国交省発注工事を担当しておりますので、そちらのほうの回答をさせていただきます。まず1つ目ですが、四国地方整備局発注工事について、先ほど技術調整管理官からの説明がありましたとおり、国交省の週休二日対象工事を発注者指定で行っております。そうした場合、しっかり週休二日の工期が取れているか、当然工期が延びますので、そうした工期設定がされているかということを分かりやすくするために、工事工程表と施工パーティー数、あと条件明示の項目チェックリスト、これも含めて見積り参考資料として公告時に公表することを今試行で取り組んでおります。

その工期設定についてですが、工期設定支援システムというシステムがありまして、それを活用しながら工期を設定しておりまして、引き続き工期設定指針及び現場の実態をしっかり踏まえまして、現場に沿った工期設定を進めていきたいと思っております。また、全ての工事において、工事工程クリティカルパスを受発注者間で共有することで、しっかりと意思疎通を図りながら取組を徹底していきたいということでございます。

2つ目の猛暑日の関係でございますが、こちらについても、四国地方整備局の発注工事について、猛暑日を考慮した工期になるよう、当初の積算時点に猛暑日日数を雨休率に加味して天候等の作業不能日を見込んで工期を設定しているところであります。ただ、最近猛暑が増えておりますので、そういった現場の実態を踏まえまして、猛暑で作業中断を余儀なくされて作業効率が低下している場合は、その中断している時間を日換算で積み上げて、天候等による作業不能日を工程として見込んでいる日数からかい離している場合がありますら、しっかりと工期の延長を請求できることとしているところであります。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

これ8月の休工というのは、まんざら無謀とか夢ではなく、日建連さんも全建さんもその方向に今もう向こうとされているのですね。これ厚労省の監督署の年間変形労働時間制というものが必要になってきて、1か月前に計画変更しないといけないとか代休の振替、こころのところの制約が厳しくて、向こう側の規制緩和をしないといけないと思うのですが、今何か8月というか暑い盛りに我々企業に送り出す側の規制強化というか、こうしないと罰則規定であまします、こうしますという。担い手確保のためにやっているのに、世の中は、猛暑、暑い夏は外に出ないようにしましようと言っているわけですね。だった

ら休みにしましょうというのが本当の働き方改革だと思うのです。

ところが、それはもう業界として、これまでの流れからして夏場もやるのだということを受け入れた上で何か規制強化をどんどんやられているので、そこに若い人たちが来るのかと。先ほど武田会長からもお金のお話がありましたけれども、やはりテーマは持続可能性だと思うのです。持続可能性を持って若い人を入れて教育していこう、若い子たちに来てもらうために就業規則をこう変えようというような企業ほど、どんどん競争が不利になっていきますので、8月、これ試験的にと書いているのですけれども、一発目、近畿地整の長谷川局長にもお願いして、面白いなと言われておられましたけれども、この8月を四国地整の試行現場みたいなものを決めて現場を休みにするとか、そうすると、私、若い人たちは子供たちと一緒に1か月休みを過ごせるのかとか、ゴールデンウィークの生産性が高いときは逆に日曜日だけ休んで、ゴールデンウィークなんか仕事すればいいと思うのですよ。あんな渋滞になって忙しいとき、人があれしているときに、金の高いときに休まなくても子供と一緒に過ごせる、命の危険性のある夏場は休む、こちらは生産性が高いし、ここは仕事するような、何かめり張りがある、これがやはり建設業ならではの人の呼び込みではないのかなと。よその産業にない、何か一手を打たないと、金は安い働く時間は長いという中で、次の一手は、やはりよその産業がやっていないことというのはここではないのかなと思いますので、ぜひとも御検討いただきたいと思います。

【四国地方整備局長 回答】

ほかの県の建設業協会との意見交換会とかでも夏場は暑いので休暇をとという話が出ていたのですけれども、やはり休んでいる間に賃金が発生しないというのは、それはそれで困るということだと思います。さっき土日・祝の完全週休二日制で、祝日は金曜日なり土曜日なり移動させてもいいですよというお話をさせていただきましたが、それと同じ発想で、その週の月曜、金曜にくっつけるだけではなくて、月をまたいで違うところに持っていくというような発想もあると思うので、今ちょっと完全週休二日にこだわり過ぎているところがあるかもしれませんが、今の暑さは今までの常識では考えられない暑さになってきていることを踏まえて、いろいろなことを考えてまいりたいと思います。

【議長】

今日の会議の前に岩田会長と雑談していて、建設業はほかの業界にない夏休みがあると

言ったら若いやつが来るだろうと。ぱっと飛びつきそうなのですけれども、実際若者で結婚したら、日曜日も祭日も出て、金稼ぎたいと思っている人がだんだん少なくなって、子供と一緒に運動会も入学式もずっと過ごしたいと思っている若い人が多くなったような感じがしますね。だから、やはり建設業に入ったら、夏休みがあるぞというのが一般的に、なるかどうかちょっと不透明ですけれども、若者には1つの大きな魅力的な考えだなど。具体的にそういう話も東京のほうで出ているという話を聞いたので、ぜひ注目していきたいと思っております。

【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。

【（一社）日本塗装工業会四国ブロック会 要望】

議題ですが、「CCUSカードリーダー設置の促進について」ということで、趣旨といたしまして、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。よろしくお願いいたします。

【四国地方整備局建政部長 回答】

まず建政部のほうからこの共通テーマ3につきまして回答させていただきたいと存じます。

国土交通省では、令和6年度より3年間でCCUS利用拡大に向けた3か年計画といたしまして、改正建設業法と一体となった処遇改善、それから業務の効率化を推進していくこととしてございます。四国地方整備局におきましては、先ほど申し上げました県公契連の場を活用いたしまして、令和6年の入契法適正化指針の改正を受けまして、公共工事の発注部局に対してCCUSの利用が評価される環境整備の促進について要請を行う予定をしております。従前からの取組となりますが、建設キャリアアップシステムの処遇改善推進四国地方連絡協議会、それからブロック監理課長会議、こういった会議を通じまして、各県を通じて市町村へCCUSのさらなる利用・普及について引き続き周知をしております。

また、建設業振興基金からは、カードリーダーがない工事現場におきまして、 아이폰を使用し、CCUSカードをタッチすることで就業履歴を蓄積できるシステム、こういったものの導入やロギング機能付きのカードリーダーを使用している工事現場もあると聞いてございます。

以上でございますけれども、御提案されております現場へのカードリーダー設置の義務

化でございますが、こちらにつきましては、御意見をいただいたことにつきまして本省にも
しっかりお伝えしてまいります。

【四国地方整備局企画部長 回答】

続きまして企画部、こちらはまた四国地方整備局発注工事についてであります。我々の
工事についてはCCUSの義務化モデル工事を一部の工事において試行しております。こ
れはCCUS活用を発注者が指定する工事でありまして、しっかりやっていたら成績評定
で加点されるけれども、やっていないと減点されるというような工事を試行しております。
また、それ以外でも一部の橋梁・土木工事において、令和4年度よりCCUSの活用推奨モ
デル工事ということで、こちらは加点のみの工事ではありますが、こちらでも試行的に取り組ん
でいるところであります。また、分任官工事といって事務所で発注する工事もありますが、
こちらについては令和5年度よりCCUS活用推奨モデル工事でも試行的に取り組んでおり
まして、CCUSの利用拡大に努めているところであります。

【議長】

これからCCUSと建退共が連動する中で、カードの色によって建退共の額が変わるよ
うな話も出ていたりしますがそれは具体的には進んでいるのでしょうか。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 回答】

1,000万ぐらいを目指すという方向性は出ています。

【議長】

登録基幹技能者の挨拶の中でも、ゴールドカードを取れ、ゴールドカードを取ったら、ひ
ょっとしたら今後建退共の額が一般の人よりも跳ね上がる可能性があるぞというような話
もしておりますので、具体的にそういう話も進めていただいたら、またカードリーダーで通
す回数もより増えるのではないかなと思っております。

【(一社)建設産業専門団体連合会会長 意見】

誤解のないようにだけ。建退共は事業主がかけるものという理解をされていますでしょ
うか。元請さんがかけるものと皆さん多分思っていると思うのです。そうではないですか

らね。我々がかけるべきものなのです。それを公共は見積りの中に入れてやるということで、土木なんかは印紙をもらっていましたよね。元請さんが、今度はスーパーさんは、では民間も一緒に、我々も職人のためにやろうとってやり始めているのですけれども、先ほどちょっと言いましたけれども、元請さんによっては民間工事は我々はかけませんよというところが多くあるわけですね。スーパーさんだけが両方やっているだけで。

その場合は、今ポイント制になっていますけれども、それは各事業主が買わないといけないということになるのですよ。なので、石川のある業者さんなんかは、もう建退共要りませんと言うのですね。それはなぜかという、自社で社員のために退職金制度をしっかりと持っているのだと。それまでは公共だけはくれるからやっていたと。だけれども、これからこれだけ民間工事ということ、全体になると、片やこっちに行ったらもらえる、片やもらえない。そうすると、職人がくれる側の元請さんのところばかり行きたくなると。

こっちのシェアが9割あるときは、いや、そうはいかないので、ここにかけざるを得なくなると。9割のウエートでここに自社でかけるとなると、自社の退職金制度がそもそも何だったのだということになってしまうので、それはうちは要りませんというようなことを言われているところも出てきています。ですので、これはメリットですよと言っているけれども、建退共にもはっきり言っています。これはデメリットの部分もあるのですよと。制度自身の我々の理解がそこまで来ていないので、ちょっとそこはメリットだ、メリットだと言って、建退共これ1,000万だといって掛け金が増えると、自社で払わないといけないことになるということです。

ですので、そこは元請さんにもやはり同じにすべきではないかという指導なんかも含めて、方向性としてマインドを向けていただければ、特にこちらはスーパーさんといっても地場の方がゼネコンさんが強いので、ぜひともそういう方向に向けていただかないと、勘違いして自社で払わないといけないことになる大変なことになると思いますので、お願いします。

【四国地方整備局長 総評】

いろいろ御意見をいただいたので、まとめて。多分共通テーマ①は結局のところ賃金ということに直結する話で、ただ、1つ1つの単価を上げてきちんと賃金を確保するのみならず、仕事量が増えないまま賃金を確保すると会社の経営が成り立たなくなってしまうので、仕事量を確保する、きちんと我々の建設事業量を確保するために努力してまいります。その事

業量を確保した上で単価の確保に努めてまいりたいと思います。

それから、2つ目の適正な工期設定というのは、今回は工期に限定されていますけれども、これはもう働き方改革というか、皆さんの労働環境の問題だと思います。これは工期設定は当然ながら平準化、その他もろもろいろいろできること、働き方改革、暑さの話もありましたけれども、総合的にできることを1つ1つ積み上げていきたいと思います。

それから、キャリアアップシステムについては、金があって休めればそれでいいわけではなくて、皆さん専門の職種があって、それにプライドと誇りを持って取り組んでいるわけですから、それに応えるだけのキャリアを認めていくという制度だと思いますので、きちんと誇りとプライドを持って、休みも取れて賃金も稼げる業界になるように、そうした業界になればおのずと人材の確保もできるかなと思っていますので、こういった好循環に向かうように頑張ってまいります。よろしくお願いいたします。