

要 望 書

(令和 2 年度 建専連意見交換会)

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

ご 挨拶

建設現場は重層下請構造という業界特有の体制により施工されますが、下請各専門工事業は過去に建設投資の減少に伴う元請企業の過剰なダンピング競争の煽りを直接受け、その力関係から適正な請負金額を確保できない苦難の時代にあっても、給与の抑制や福利厚生費の削減など職人の処遇を犠牲にしながら社会資本の維持・整備、災害復興工事や民間発注工事を施工する職人集団の責務として適正施工に努めて参りました。昨今、日本人の意識が変革し「働き方改革」の下、建設現場においても各個人の健康の維持は勿論、ワークライフバランスの考え方も変わり、業界内で働く職人の賃金レベル、休日等において若者にとって魅力のない業界になっていると考えられ、人口の若年層割合の減少以上に建設業への若年者の参入減少が顕著になっており、熟練職人の技能・技術を伝承すべき将来の現場を支える職人不足に対して大きな懸念を抱えております。

このため、若者が希望を持って入職しようと思える建設産業への環境整備は喫緊の課題であり、行政と元請企業団体を筆頭に建設産業全体で、この業界で働く人の処遇改善に取り組んでいるものと認識しております。その一つには、成果を上げつつある適正な社会保険の加入であり、また一つには建設キャリアアップ制度(CCUS)を広く現場に運用し、処遇改善にどう繋げるかに取り組んでいます。特に、CCUSは、本年3月の国土交通大臣と建設業4団体との意見交換でまとまった「官民施策パック」の重要な施策のひとつであり、公共・民間工事を問わず建設現場を当該制度に乗せて管理することで、職人の経験や技術力をカードによって見える化し、これに見合った処遇に繋げられる企業となり、若者に魅力ある雇用条件を提示することで、担い手の業界参入意欲を刺激し、魅力ある健全な建設産業へと発展させられるものと考え、現在、重点的に活動しているところです。

また、「専門工事業者の見える化」にも期待しており、経営・技術力等に優れた会社が相応の評価をされ、この評価が受注に繋がることによって職人の処遇改善へと結びつき、技能者を育てることができ、技術の伝承が可能となっていくものと考えます。

これらを実現するため、当連合会では、平成30年度第17回総会で建設業技能労働者の処遇改善等のための5項目を決議し、行動しているところですが、本年度の総会において、特に意識を持って行動するための「重点行動」(別添参照)の申し合わせを行い、これに沿った活動をしているところです。

例年、これらの活動状況の報告と併せて、建専連と国交省整備局、北海道局、沖縄開発局様と各地区で意見交換会を開催させていただき、要望事項の行政施策への反映等お願いしていましたが、本年は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策を考慮し、対面での開催を見送ることといたしました。これに代わり、本年度の要望につきまして、本書にまとめましたので、可能な施策の実行をお願いするとともに、要望事項対応のために解決すべき課題等があれば、今後の機会に乗じてご教示いただきたいと思います。

一般社団法人 建設産業専門団体連合会
会 長 才 賀 清 二 郎

要 望 事 項 目 次

1. 下請企業の見積もりの尊重
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カードリーダーの設置
3. 登録基幹技能者の有効活用(CCUSレベル4の実効ある評価)
4. 専門工事企業の施工能力の見える化の活用について
5. CCUS能力評価制度の認可を得ていない業種の評価制度の創設
6. 適正工期設定基準と週休二日制等の処遇改善について
7. 建設技能者能力判定システムについて
8. 公共事業予算の確保について

(別添)平成30年第17回総会決議の実行に係る重点行動

【要望事項】①

下請企業の見積もりの尊重

【要望趣旨】

働き方改革の推進・建設業の担い手確保のため、建設業界全体で職人の処遇の改善に取り組んでいるところです。本年3月の国土交通大臣との4団体との意見交換においても、建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及・活用を行政・業界の「官民施策パッケージ」として進め、技能レベルに応じた賃金支払いの実現に向け、見積もりの尊重を促進・徹底することが明示されています。

職人の処遇改善に向けては、週休二日制の実現など多くの課題がありますが、第一に給与面の改善に取り組まなければなりません。CCUSのカードレベル毎の目標年収を定めることにより、元請団体もこれに対応した見積もりを提示されれば尊重する旨の表明をしているので、期待をしつつ各業種団体で能力に応じた年収目標について議論しているところです。

しかしながら、業種間の格差や地域格差のほか、能力評価制度を実施できない業種の対応等の問題があり、その目標設定に苦慮しています。また、請負契約の実態からすれば、レベル毎の人工や歩掛での見積もりの作成は非常に困難です。

一次下請け以下の施工体制に入る企業では、公共工事さえ設計労務単価の水準に追いついていないという声がありますが、民間工事を含めた建設工事全体のデータによる賃金を公表している厚労省発表資料の「賃金構造基本統計調査」と比較してみても、公共工事の労務費調査より1割程度低い賃金となっていることが確認できます。

こうした中、建専連では各業種のレベル毎の目標年収が示されるまでの間においても、当面の給与改善に資するよう、見積作成の目安として公共工事設計労務単価を、また、当該単価が表示されていない業種については、昨年を見積もり額の1割アップの見積を作成して金額交渉にあたることを、本年度の通常総会において確認したところです。

国や元請企業は、レベル毎の目標年収の表示を念頭に置いていると思われませんが、前述したようにレベル毎の目標設定に苦慮しており、これが発表できるまで処遇改善が止めておくわけにいかないため、受注した工事全体平均で公共工事設計労務単価程度の労務費を確保しようとするものです。

公共工事設計労務単価は、能力評価基準のレベル2に相当する額であることを国交省が認知しており、無秩序な額ではなく、元請企業団体である日建連においても、建設業技能労働者の平均年収を全産業平均程度まで引き上げるため、下請けの見積を尊重すると宣言しているので、同じ方向・水準を確保できるものと思います。

行政には、この見積尊重が実践されているか、監視・指導を強力に実施していただきたい。

昨年度（令和2年2月）末、欧州の建設業の実態等の視察を実施しましたが、英国においては、元請、下請けという力関係による片務性が生じにくく、市場原理でありながら適正な請負額が確保されていることが確認できました。残念ながら、国内においては元請・下請の力関係の中、下請けの交渉力のみでは、実現が困難な面が残っておりますので、行政のご支援をお願いしたい。

※1割アップ・・・公共工事設計労務単価と賃金構造基本調査から推計した単価との差分

【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カードリーダーの設置

【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期待するものであり、9月のキャリアアップ運営協議会総会において、国・各団体（元請・下請）の申し合わせを行い、それぞれの立場で出来る取り組みを推進することが確認されました。

本システムの本来の目的である建設技能労働者の就業履歴の蓄積のため、技能者IDを早急に取得するよう各団体を上げて推進しており、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。処遇改善に向けて成功させなくてはならないシステムなので、強力な普及指導をお願いします。

加えて、当該協議会総会で申請料金等の改定を行いましたが、見込んでいる登録者数や事業者数及び現場利用料収入等がシステムの継続的・安定的な運用に絶対的に必要となるため速やかに、かつ、広範囲に普及させることが必要です。

現在数では、遠く及んでいませんので全ての現場にカードリーダーを設置するよう強力に指導をお願いします。

当会では、CCUSの有効性を発揮させるため、本年度末までに会員企業の全技能労働者が個人カードを取得すること等を目標に挙げ、積極的に取り組んでいるところであり、カードの保有状況も徐々に上がっています。

カード保有者（下請企業）は、元請企業が建設現場にリーダーを設置していただかないと、現時点でのシステム稼働のメリットが何時になっても記録できません。

元請企業も設置促進に向けた行動を宣言しており、これを後押しする為にも、発注者の立場から入札参加条件にCCUSのカードリーダー設置を条件化していただくようお願いします。

本年5月、国交省直轄工事におけるCCUSの活用についてモデル工事の実施等を内容とした通達を発していただいておりますが、モデル工事以外（工事評定の対象外）の工事で現場就労履歴が蓄積できるよう、カードリーダーの設置を標準仕様とすることをお願いします。

CCUSの推進は、建設業労働者の処遇改善に向けた官民一体の施策パックとして、業界共通の制度インフラと位置付けられたものであり、カード保有者は、技術レベルの見える化に加え、社会保険の適正加入も担保されている職人であり、これを雇用している企業は、法令を遵守している優良な企業です。このような企業が適正に評価されるよう、公共工事もとり、民間工事においても義務的にカードリーダーが設置されるよう、管内の地方公共団体等の発注者へCCUS導入の積極的な施策展開をお願いいたします。

また、本年（令和2年）4月からは、レベル毎のカードが発行されています。今後、レベル毎の処遇目標の実現に向けて、当連合会として更に検討・努力してまいります。

※令和5年の完全実施を目標に、発注者、元請・下請がそれぞれの立場からできることから実践する旨の9月の協議会申し合わせにより、直轄事業は現場にカードリーダーが設置されるものと理解しております。地方公共団体等への普及啓発をお願いします。

【要望事項】③

登録基幹技能者の有効活用（CCUSレベル4の実効ある評価）

【要望趣旨】

登録基幹技能者については、その評価と処遇改善に繋がる入札制度に対する要望等が続けてきました。

これまで経営事項審査制度への加点など対応いただき、登録基幹技能者を雇用する建設企業として評価を上げていただいていることは理解しております。

しかしながら、専門工事業は直接入札に参加する立場に無い職種があり、経営事項審査の加点評価では制度効果を受けない場合がほとんどです。

登録基幹技能者は、CCUSの中でもレベル4の最高評価に位置付けられる熟練職人の証明であり、建設業を担う若者を育てる指導的立場にあるとともに、若者が目指すべき技術と給与等の処遇目標となる者である必要があります。現在、CCUSを柱として技術の見える化（カード化）とともに、目標年収の見える化に向けて、業種毎に検討を重ねているところです。

建専連が実施している処遇改善に関する調査でみると、各社が独自に職長等の資格・経験等に見合った給与で処遇をしている傾向が出ていますが、若者の“目標”や“技術レベル”に対する評価に見合った年収とするにはまだまだ低いと言わざるを得ません。これらを上げるためには、登録基幹技能者を雇用している会社が、経営事項審査点数以外の方法で評価され、工事の施工体制に優先的に取り込んでもらえる仕組みを考えていかなければなりません。

この資格者を育てている会社は、技術・技能の伝承をしつつ職人の教育にも熱心に取り組んでいる評価されるべき会社であり、このような会社が仕事を受けられるようなシステムを構築できれば、成果物の仕上がりや、工期の短縮等に大きく貢献できることと同時に会社側としても業績が上がり、職人の処遇改善に繋げられるものと考えています。

このため、登録基幹技能者の配置を入札条件又は設計図書に明示していただくよう要望をしてきたところですが、当該基幹技能者の業種間又は地域間で偏在がある等のため採用が困難である旨の回答となっています。

しかし、施工体制の下請専門工事業種に登録基幹技能者を配置することが有利となれば、元請企業もそうした専門工事業者を下請けに指名することが期待され、専門工事業者も登録基幹技能者の資格者を積極的に保有する動きになり、地域偏在等の問題も無くなるので、是非とも前向きに検討いただくようお願いします。

※設計図書に登録基幹技能者の配置することを「義務」でなく「有利」に働くように基準すれば、競争参加者制限にはならないと考えます。

※現在、登録基幹技能者でない職人の中に、講習会を受講さえすれば登録基幹技能者に相当する技能・経験を有する職人は各地に存在すると考えられ、「偏在」の解消にも繋がると考えます。

【要望事項】④

専門工事企業の施工能力の見える化の活用について

【要望趣旨】

本年 3 月 31 日に「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関する告示」が告示されました。今後、同制度に関するガイドラインに沿って、業種ごとに評価基準を作成して評価を公表していくこととなります。

この施工能力の見える化は、「専門工事業の施工能力等に応じて適正に評価され、選ばれる環境の整備を図る」とされているとおり、二つの目的が掲げられています。

この制度による専門工事業の見える化された施工能力を、誰に活用してもらえるかを明らかにできれば、評価基準を作成しようとする団体の意欲や評価を受けようとする企業の意欲に大きく影響することになります。

企業評価を受けさせるためには、企業評価を取得したことによるメリット（商品開発でいう「販路」）を明確にする必要がありますが、現状、制度の告示があっただけで販路先としての「選ばれる環境整備」が示されていません。

各社に評価が出ることはまだ時間を要すると考えていますが、本告示が実効性ある制度として活用するため、評価を取得した企業のメリットとなるよう、CCUSや登録基幹技能者の活用とともに企業の見える化の評価の活用についても具体策の検討をお願いします。

併せて、元請企業各社や施主に企業評価を利用してもらえるよう、制度主旨の周知等行政の立場からの推進をお願いします。

【要望事項】⑤

CCUS能力評価制度の認可を得ていない業種の評価制度の創設

【要望趣旨】

CCUSの4レベル評価制度が、各団体の評価基準が国交省の認可を得て運用されました。認可を頂いた評価基準は、登録基幹技能者制度の講習認定団体を基本に業種整理をしているため、現段階で登録基幹技能者制度を運用していない団体又は業種ではレベル評価基準を持ってないのでCCUSカードが取得できません。

CCUSの運用は既に始まっており、令和5年には官・民工事に完全実施することを計画しているため、早急に対応を考える必要があります。

評価を実施するべく新たに登録基幹技能者制度を相談した団体に対して「構成員が少数な職種においては、登録基幹技能者制度による評価は馴染まない」等の指導を受けたと聞いておりますが、少数であっても当該職種内の特有の技能・技術があるため、技能レベルの判定基準は当該職種（団体）に委ねて良いと考えます。

登録基幹技能者講習実施機関以外の団体（業種）も評価基準を定めることを認められるようガイドラインの所要の改正をお願いしたい。

【要望事項】⑥

適正工期設定基準と週休二日制等の処遇改善について

【要望趣旨】

建設業は、全産業平均と比較して年間労働時間・年間出勤日数が長い産業となっています。当産業内に日給職人が多いことや、施主（発注者）に対する納期の問題等が考えられるところですが、そうした仕事環境に対して今の若者が魅力を感じないデータが出ており、建設業界全体で若者（すなわち将来の業界の担い手）を確保するため、これらの課題の改善を早急に進めなければなりません。

政府では、将来の担い手確保し、災害対応や社会資本インフラの整備・メンテナンス等の役割を果たし続けて行くために建設業の働き方改革を一段と強化していくことを踏まえ、平成29年3月「働き方改革実行計画」関係省庁連絡会議の設置や、「適正な工期設定等のためのガイドライン」の改訂、平成30年3月には、「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定されて長時間労働の是正に向けた取り組みが行われてきました。また、令和元年4月1日より改正労働基準法が施行され、建設業においても既に適用されている事項も含め、施行から5年後には罰則付きの時間外労働規制が完全実施されるので、これの対応に取組なければなりません。

当会が会員団体加盟企業に実施した「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」に関するアンケート調査によれば、週休二日制を定着させるための第一の条件に「適正な工期設定」が挙げられている中、先般、策定・公表された「適正工期設定基準」の考え方を発注者、元請、下請けのみんなでも共有し、現場に浸透させることが重要と考えています。

若者のニーズに合った雇用条件や職人の処遇改善に向けて、月給制、週休二日制等を導入しつつ時間外労働規制にも適合できるようにするためには、「納期」ありきの「工期」でなく、「働き方改革」を考慮した「工期」による「納期」を考えていくことが必要と考えます。

後工程、とりわけ仕上げ職種に「工期のしわ寄せ」が発生することが常になっている現実には、適正工期WGで認識いただいております、この解消と変更契約を含めて適正な請負金額の実現に向けて行政の立場からも指導いただきますようお願いいたします。

【要望事項】⑦

建設技能者能力判定システムについて

【要望趣旨】

建設技能労働者の能力評価制度は、建設技能労働者の技術力を見える化しレベルに見合った処遇を実現するため、建設キャリアアップシステム（CCUS）の4段階の技能レベル判定する評価基準を専門工事業種ごとに定め、本年度（令和2年4月）から運用されているシステムです。

CCUSはその円滑な稼働のため、先般、料金改定など行い広く現場で稼働させるよう関係者全体で申し合わせが行われました。CCUS制度により技術レベルに見合った処遇を目標にしていますが、現状のカード所持者は、熟練評価の最上であるレベル4と入職直後評価のレベル1がほとんどであり、レベル2・3の能力判定が進んでいません。これは、能力評価基準が揃う前にCCUSの運用が始まったため、当面の対応として登録基幹技能者であるレベル4とそれ以外をレベル1としてカード取得を先行したためであり、今後、早急に技能に見合ったレベルカードに移行取得できるよう啓発してゆく所存です。

こうした中で、CCUSと本能力評価システムの二本立てでレベル判定が実行されていることが、合理的でないと感じていることと利用者側にとっての申請手数料等の二重負担感が生じている。表裏一体のシステムとしてそれぞれに運用が始まっているところであるが、今後、システムを一元化するべきと考えられるので、これの検討と所要の予算確保をお願いしたい。

また、能力判定システムの運用は団体で構成する協議会とされていますが、システムの開発は国費で行っており、国有財産である認識です。運用経費は、能力判定申請手数料で賄う制度となっており、運用1年目については、今後の運用経費に余裕を持たせるため、システムの保守管理経費分は国費を確保頂いています。しかしながら、協議会設立当初に説明のあった事業計画で見込んだ申請件数を大幅に下回っており、当面の手数料請求事務に要する費用のほかは支出対応できない状況となっています。当初見込んだ将来の運用経費の事前積み立てどころか来年度以降のシステムの保守管理経費を申請手数料収入で賄うことは、現実的に不可能なので運営経費が安定するまでは継続的にシステム保守管理経費の国費予算化をお願いします。

※この要望は本来、事務局である建設市場整備課が対応策を考え、提案すべき事案と考えている。

※協議会規約に、運営赤字について協会構成員50団体で解決を図る旨規定されているが、申請手数料等による運営費の見直しレベルの問題ではなく、国家システム立ち上げ・システム維持管理経費にかかるものであり、仮に改定となれば、CCUS以上に構成員の理解が得られないと考えている。

【要望事項】⑧

公共事業予算の確保について

【要望趣旨】

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の発生により各界で計画した事業活動が延期、縮小や凍結等の状態となっています。国内は、感染拡大防止の呼びかけの下、都市の「ロックアウト」までされないものの各企業者の「営業自粛」により対応を図ってきています。こうした中で、飲食業や旅行会社等多くの業種で営業縮小や廃業の選択を余儀なくされた営業店主も多い状況と思います。

建設工事は、その公共性や緊急性等の事情に鑑み、「自粛」要請から除外され、通常的安全対策に加え、コロナ感染防止対策を施したうえで現場施工を続けてきましたが、オリンピック関連工事が終了している現在、大手総合建設業においても先行きの受注量の見込みがたっていないとの声も聞こえる中、コロナ感染症の経済活動への影響が、他産業に遅れて建設業界に出てくるのではないかと疑念を抱いているところです。その間、本年においても大規模な自然災害が発生し、その都度、地元建設業者を核に被災地域での復旧作業に尽力してきたところです。近年、特に降雨による過去の経験以上の災害の発生が頻繁化しており、これの災害予防や計画的な社会資本の整備及び維持管理は、誰が見ても必要不可欠となっていると思います。

新年度国家予算編成においては、本年度のコロナ関連対策からの経済立て直し経費など所要の経費が推察されますが、災害予防工事や国土強靱化等の社会資本の維持管理・整備に係る経費を適切に確保し、いつ起こるか分からない災害被害を予防又は少しでも小さい被害に抑えられるよう、必要な工事を計画的に着々と進めることが、国民生活の安全・安心確保のために必要不可欠です。

過去に必要な以上に公共事業予算が削られ、その結果、公共工事において過大な入札ダンピング競争が発生したことが、民間発注工事にも波及し、建設業界が破綻寸前となったことも忘れてはなりません。一部報道等では施工余力が無いといった話が出ているようですが、業界内にそのような声はなく施工余力は十分にあります。寧ろ仕事量の減少を危惧する声が圧倒的である中、ダンピング競争が再発するようなことになれば、働き方改革に対応して職人の処遇改善を図り、若年労働者を確保して行くという業界挙げての行動を頓挫させることになるので、必要な公共工事予算を十分に確保頂くようお願いいたします。

※公共工事予算額は、建設市場への市況メッセージと捉えられる可能性があり、減少することが伝わればダンピングの引き金になりかねない。専門工事業は、前回のダンピングのダメージの回復途上にあり、この期で再発すれば事業継続をあきらめる事業主が見込まれると思慮する。

(別 添)

平成 30 年第 17 回総会決議の実行に係る重点行動

(一社) 建設産業専門団体連合会
令和 2 年 6 月 11 日総会申し合わせ

一. 建設キャリアアップシステム (CCUS) に対する経営トップの普及促進への理解

経営者自らが、CCUS のメリット・デメリットを理解し制度の普及に努め、建設技能労働者の処遇改善を促進させます。

二. CCUS 企業 ID の取得

建専連の加盟団体の会員企業全社が、原則、令和 2 年 9 月末までに企業 ID の取得を完了することを目指します。

三. CCUS 個人 ID (カード) の取得

建専連の加盟団体の会員企業が雇用する建設技能労働者全員が、原則、令和 2 年度末までに個人 ID (カード) の取得を完了することを目指します。

四. 元請業者へカードリーダーの設置要請

職人の処遇改善を目的としている CCUS を本格稼働させるためには、建設現場にカードリーダーの設置が無ければ進まないため、元請企業の責務として公共・民間の発注を問わず工事現場にカードリーダーを設置していただくよう要請します。

五. 能力評価基準の定まっていない職種への対応

現行の運用で、CCUS 制度の能力評価基準を持ってない職種に対する評価制度の創設を要望します。

六. 見積尊重の要請

雇用している建設技能労働者の給与改善を行えるよう、見積もりの尊重を要請します。当面の間、公共・民間工事を問わず各業種・各地区の「公共工事設計労務単価」を目安に労務費見積を実施し、注文者企業と折衝を行います。公共工事設計労務単価が表示されていない業種については、厚生労働省の平成 30 年度「賃金構造基本統計調査」を基に算出した日単価と公共工事設計労務費単価との差分 (約 1 割) を、令和元年度の契約実績水準に上乗せした労務費見積により請負金額交渉を実施していきます。