

令和6年度

建専連 全国大会 講演録

職人たちの未来予想図

現場に光るやりがいの汗

令和6年11月

一般社団法人 建設産業専門団体連合会

【主催者挨拶】

一般社団法人建設産業専門団体連合会 会長 岩田正吾



皆さん、こんにちは。令和6年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会の開催に当たり、会を代表し、一言、ご挨拶を申し上げます。

本日は、ご多忙の中、建専連全国大会に、ご来賓の皆様をはじめ、関係団体、関係各社、多数の皆様にお運びいただきまして、まことにありがとうございます。

また、開催に当たりまして、国土交通省、厚生労働省、建設関係団体、会員団体のほか、多数の皆様にご多大なるご理解とご協力を賜りましたことを、厚く御礼を申し上げます。

今、建設業は、5年間の猶予期間があった時間外労働上限規制が本年4月から完全適用と なっていますが、職人不足と相まって、これまでの工期最優先のマインドが変わっていないのが現状ではないでしょうか。極端な過重労働が聞こえているわけではありませんが、建設業界は処遇改善が遅れており、働き方改革において他産業に遅れをとるわけにはいかない状況です。

皆様もご承知のとおり、建設業は若者に選ばれる業界に向けて、週休2日制、月給制の導入、賃上げなどに取り組んでいますが、世界の水準と並べたときには、どの項目においても見劣りするばかりです。高齢者の退場とともに、外国人労働者の参入も進んでまいりましたが、賃金や処遇面において諸外国と相当の格差があり、これからの日本の建設業は若者にも外国人にも選ばれなくなるのではと、そのような危機感から、10月にドイツの教育機関、ベルギーにあるEU代表部、ベルギーの建設業界団体等の視察に行ってまいりました。その違いは、日本とEU諸国との経済格差以上のものがあり、非常に危機感を募らせて帰ってきた次第です。

このような状況の中、官民一体で新3Kを目指して取り組んでいますが、建設現場は危険であり、きつい仕事であり、汚れる仕事であることには変わりありません。だからこそ、この賃金だということを示せなければ担い手は来ないと感じています。そのためには、現在、国土交通省で始まっている標準労務費の設定の議論を急速に進め、担い手確保に必要な原

資である適正な請負単価を確保し、公表された労務費水準以上の賃金を職人の手元に確実に行き渡らせる必要があります。

発注者をはじめ、各界の理解を得ていくとともに、我々業界としても、労務費を原資にするような不毛な競争をしない、させないという意識を持って取り組む必要があります。

その上で、「もらったら払う」を業界全体で実践し、職人の質を上げ、さまざまな処遇改善につなげて、若者や外国人材から見て魅力のある業界にしなければなりません。

建設業は、やりがいや達成感を大きく実感できる職業であり、それに合わせて賃金や処遇が他産業以上だと示せるよう、業界全体の取組として進めてまいる所存ですので、ご理解・ご協力のほど、お願い申し上げます。

本日は、処遇改善を進める企業の本質的な問題と、現場に関わるそれぞれの立場での悩みなどの実際の取材をもとに、寸劇にしてご披露いたします。役者は、参加団体企業から選抜して演じておりますが、いかんせん素人です。吉本新喜劇を見るような温かい目線で、決して怒ることなく、仕事を干すことなく、ご鑑賞いただきますようお願い申し上げます。

寸劇をご鑑賞いただいた後、建設業界のやらなければならないことなど、株式会社ワーク・ライフバランスの浜田取締役のコーディネートで、国土交通省の平田不動産・建設経済局長と、芝浦工業大学の蟹澤教授の鼎談にて、ご提言などをいただきますので、今後の取組の一助としていただければと存じます。

結びになりますが、建専連は未来予想図の描ける業界へ、若者に来てほしい業界から若者が入りたいと思えるような業界を目指し、今も額に汗する職人の賃上げ実現に向け頑張つてまいる所存でございます。皆様のご理解とご協力を重ねてお願い申し上げますとともに、本日もご参会の皆様のご健勝とご多幸をご祈念申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願ひいたします。

【来賓挨拶】

国土交通省 国土交通事務次官 吉岡幹夫 氏



ただいまご紹介いただきました、国土交通省事務次官の吉岡でございます。

本日、ここに一般社団法人建設産業専門団体連合会の令和6年度全国大会が、かくも盛大に開催されますことを心よりお慶びを申し上げます。

また、本日ご出席の皆様には、日ごろより国土交通行政の推進に格別のご支援・ご協力を賜りまして、高いところでございますけれども、御礼を申し上げたいと思います。

貴連合会は、多くの専門工事業団体を束ねて代表する団体だということでありまして、幅広い業界内の諸課題を集約して、関係各所と調整しながら、業界全体の構造改善を力強く牽引してこられたと認識してございます。国土交通省としても、さまざまな職種からなる建設業に関する制度を設計して、また普及させていく上で、将来の建設産業を足腰の強いものとして、誇りを持てる産業にしていこうと熱心に取り組んでおられる貴連合会は欠かせない存在として、大変心強く感じているところでございます。

ご承知のとおり、建設業でございますが、社会資本の整備あるいは管理の担い手として、そして災害時には地域の守り手として、国民生活や経済活動には不可欠な産業です。そして専門工事業は、施工の現場を担う大変重要な役割を果たしていると、このように認識しております。

今年1月、元旦にも能登半島地震がございました。その後にも、雨がありまして、それに限らず全国各地で多くの災害が発生しております。また、今年は猛暑ということでありまして、過酷な環境のもとで現場を支えていただいていることに深く感謝を申し上げたいと思います。

建設業がこのような社会的な使命を果たしながら、持続的に発展していくためには、先ほど会長のお話にもありまして、処遇改善や働き方改革、生産性向上を通じて、現場で活躍しておられる皆様にやりがいと誇りを持っていただく、そして、やはり若い人に選ばれる産業になるということが大事、魅力ある産業になるということが大事であると思っております。

ます。

本年6月には、第三次・担い手3法が成立いたしました。この法律によりまして、適正な労務費の確保と行き渡りを図り、資材高騰分の転嫁対策を強化することで、技能者の処遇改善に取り組む仕組みを設けるということにいたしました。

特に、今、会長からもお話がありましたが、労務費の行き渡りについては、改正建設業法に基づきまして労務費の基準を作成することとなっております、これは急がなければならないわけでございますけれども、本年9月に、中建審のもとに労務費の基準に関するワーキンググループを設置いたしました。岩田会長にもご参加いただきながら議論を進めているということでありまして、労務費が適切に行き渡りまして、技能者の皆様の賃上げにつながるように、官民、力を出し合い、知恵を出し合って、この新しい仕組みがしっかりと機能するようにしてまいりたいと思いますので、引き続きご協力をよろしくお願ひしたいと思ふ次第でございます。

今年度の全国大会におきましては、先ほどご紹介がありましたが、「職人たちの未来予想図」をテーマに、鼎談と、みずから*配役として出ている寸劇が取り入れられている、毎年やられているということでございますが、多くの方々に関心を持っていただくということが大事だと思いますし、若者に明るい未来の予想図が描けるようにする、そうすることが、業界のこれからの思ふ皆様と力を合わせてやるべきことであると思っている次第でございます。

結びに、貴連合会のますますのご発展と、本日ご臨席の皆様のご健勝・ご活躍を祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。

令和6年11月14日 国土交通事務次官 吉岡幹夫。

本日は、おめでとうございます。

【来賓挨拶】

厚生労働省

職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官 藤川眞行 氏



ただいまご紹介にあずかりました、厚生労働省の雇用開発審議官をしております藤川でございます。厚生労働省を代表いたしまして、私のほうから一言ご挨拶を申し上げさせていただきます。

まず、本日、ここに建設産業専門団体連合会の令和6年度全国大会が盛大に開催されますことに対しまして、心よりお慶びを申し上げます。

また、岩田会長様をはじめ、本日ご列席の皆様におかれましては、日ごろから厚生労働行政、なかんずく建設業の雇用管理改善の推進に多大なご理解とご協力をいただいております、厚く御礼を申し上げます。

さらに加えて、貴連合会におかれましては、先ほど会長からのご挨拶の中にもございましたとおり、私どもに来てほしい業界から若者が入りたい業界を目指し、個々の業界団体を超えて、技能者の処遇改善や働き方改革の推進、若手技能労働者の確保・育成などに組織を挙げて精力的に取り組まれており、心から敬意と感謝を表す次第でございます。

さて、我が国の経済、雇用の状況を見ますと、デフレ完全脱却、持続的賃上げ実現の成長型経済へ着実な歩みが進んでおりますけれども、ご案内のとおり少子高齢化による労働力の供給制約や経済社会活動の回復等に伴い、人手不足の問題がますます顕在化しておりますところでございます。

そのような中で、我が国の経済社会の基盤あるいは地域を支える建設業の担い手確保は、ますます極めて重要な課題となってきておりまして、特に若手や女性の建設業への入職や定着の促進などに重点を置きつつ、担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上、これらを一体的に進めていくことが一層重要になってきているものと考えてございます。

本大会は、専門工事業の方々をはじめ、総合工事業の方々、国民一般の方々に向けて、専門工事業の現状や、その役割を知っていただくまたとない機会であり、本大会を通じて、ここにあります「未来予想図」のもとに、職人の処遇改善や担い手確保に向けた取組の理解、

加えまして若手等に対する建設業のイメージアップが図られることは、大変意義があることであると考えてございます。

厚生労働省といたしましても、貴連合会をはじめとする建設関係団体の皆様方や、国土交通省の皆様方との連携を強化しながら、やりがいを感じ、安心して働くことができる建設業の環境づくりに引き続き取り組んでまいりますので、ご理解とご協力のほど、お願い申し上げます。

結びに、貴連合会のますますのご発展と、本日お集まりの皆様方のご健勝・ご活躍、そして、この大会が実り多きものになりますようご祈念申し上げて、私のご挨拶とさせていただきます。

本日はまことにおめでとうございます。

【来賓挨拶】

一般社団法人日本建設業連合会会長 宮本洋一 氏



ただいまご紹介をいただきました日本建設業連合会の宮本でございます。

本日は、建設産業専門団体連合会の令和6年度全国大会が開催されますことを、心よりお慶び申し上げます。

また、平素より貴連合会及び専門工事業の皆様には、建設業の最前線でご活躍・ご協力をいただいております、元請団体として改めて感謝申し上げます。

私たちが、国民の生活基盤及び社会インフラの構築・維持・更新の担い手として、そういう担い手としての社会的使命をこれからも引き続き果たしていくためには、持続可能な建設業であり続けなければなりません。それには、担い手の処遇改善や働き方改革の取組を推進して、新規入職を促進し、将来の担い手の確保・育成を図っていくことが不可欠であります。

働き方改革につきましては、本年4月から、建設業において労働時間の罰則付き上限規制が適用となりました。建設現場での4週8閉所を一層推進するために、貴連合会及び当会を含む建設業4団体にて展開している、「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動により、建設現場の労働環境の改善を目指しているところであります。

また、当会では、昨年7月に「適正工期確保宣言」を行い、特に民間建設工事の適正な工期の確保に努めております。

建設業の処遇改善のうち、賃金引上げにつきましては、現在、中央建設業審議会において、適切な労務費や賃金行き渡りの確保・担保のため、労務費の基準についての検討が重ねられています。

検討を行うワーキンググループには、貴会の岩田会長ほか当会からも代表委員が参加しております。

この基準に実効性を持たせ、適切な水準の労務費が技能労働者の賃金として末端まで行き渡るよう、それぞれの立場から、よりよい制度設計となるように努力してまいります。

さらに、本年3月に実施されました建設業4団体と岸田総理大臣、斉藤国土交通大臣との意見交換会におきまして、賃上げに関し、5%を十分に上回る上昇を目標とするということが申し合わされました。当会におきましては、この申し合わせに沿う賃金のさらなる引上げに向けて、「労務費見積り尊重宣言」に基づく会員各社の取組を支援してまいります。

なお、この際、総理から、「これからは未来への前向きな新3K、給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる産業に変えていかなければならない」とのお言葉をいただきました。当会では、これに「カッコいい」を加えた新4Kの魅力あふれる建設業界を目指してまいります。

私どもが会社へ入ったころは、現場における、当時は職長さんと言われた現場の技能労働者を束ねる人たちは、車に乗って颯爽と現場にあらわれ、大変カッコよく、我々も、「おい、たまには飯を一緒に食おうよ」といってごちそうをされたり、そういう憧れの存在であったわけであります。そういう魅力ある職場に変えていかなければならないと思っております。

新4Kの実現には、当会の活動のみならず、貴連合会及び専門工事会社の皆様と手を携えて、建設業の変革を推進していくことが寛容であると考えております。今後とも緊密に連携をさせていただきますように、よろしく願いいたします。

結びに当たり、貴連合会及び会員各社様のますますのご発展、そして、本日も臨席の皆様のご健勝を祈念いたしまして挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。

【来賓挨拶】

一般社団法人全国建設業協会会長 今井雅則 氏



ただいまご紹介をいただきました全建の今井でございます。

令和6年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会が、このように盛大に開催されますことを心からお慶び申し上げます。

建専連は、建設専門業界を代表する団体として、業種団体を超えた建設産業共通のさまざまな課題の解決に向けて積極的に取り組まれており、岩田会長をはじめ役員並びに会員の皆様の日ごろのご尽力に対しまして、改めまして敬意を表します。

さて、頻発化・激甚化している自然災害から、人々の暮らしや安全・安心を守る地域の守り手として、建設業が今後も、その社会的使命を果たしていくためには、建設業で働く人々が夢と誇りを持って活躍できる、希望に満ちた産業になるよう、関係団体が業種を超えて一致団結し、オール建設産業として全力で取り組んでいく必要があります。

近年の資機材や燃料価格の高騰等は、建設業界にも大きな影響を及ぼしており、横ばいが続く公共事業予算は実質の投資額としては目減りしつつあります。

私ども全建は、公共事業費の十分な事業量の確保、設計労務単価の引上げによる賃上げの推進、「目指せ！建設現場 土日一斉閉所」運動等によって、働き方改革の推進等に努めております。

さらに、自治体、民間発注者への働きかけも続けております。

先月、10月ですね、私どもは、全国で9つのブロックに分けてブロック会議を開催してまいりました。その地域の課題をまとめて、先日、10月6日に石破総理へ要望を行ってまいりました。総理から、「憧れを持ってもらうためにはどうすればよいか」と聞かれました。それに対して私は、生涯収入の確保、働き方改革、やりがい、プライドといったことを返答いたしました。岩田会長、これで合ってますでしょうか。ありがとうございます。

今後とも、建専連の皆様と力を合わせ、魅力があり、若者から憧れられる建設産業の実現に向けて力を尽くしてまいりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

結びに、建専連のさらなるご発展と、本日ご参加の皆様のますますのご健勝を祈念いたし

まして、甚だ簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

最初に岩田会長から厳しいご挨拶がございましたが、ぜひ、志の高い連携をいたしたいと思っております。

本日のご盛会、まことにおめでとうございます。

寸劇

「職人たちの未来予想図～標準労務費の必要性～」

第一幕



第二幕



第三幕



【第二部】

司会：それでは、これより第二部、寸劇へと移らせていただきます。

テーマは「職人たちの未来予想図～標準労務費の必要性～」です。

若者に選ばれるために変革が求められる建設業界の現実を描いた寸劇です。「これがラストチャンス」という切迫感の中で、業界が抱える課題は理解している上で建設業は本当に変わるのか？ 不安と葛藤の中にある職人たちや職長の本音をリアルに表現します。職人の声を通じて、建設業の未来を開くために何をすべきかを問いかける内容となっています。

どうぞご覧ください。

【寸劇】

(第一幕)

親方：おう、お疲れさん！ お疲れさん！

番頭：お疲れさまです。

親方：お疲れさん。いやあ、説明聞いてきたわ。

番頭：どないでした？ 建設業法が変わるんでっしょ？

親方：そや！ なんや、これまでできんかったことをやるらしいわ。なんや、わしらもな、もっとガンバラなあかんあ！ と思てきたとこやわ！

番頭：ほんで、どんなことですか？

親方：まあ、材料費の上がった分とか、労務賃金を上げたは、しっかりと元請に交渉してください。発注者の方も、元請の方も、ちゃんと交渉に応じてあげるようにって感じやなあ。

番頭：はっ!? それやったら、わしら任せやったら何も変わってませんがな!?

親方：違う違う、ちゃうちゃう、労務費については「中央建設業審議会」っていうところが、請負単価を勧告するらしいわ。

番頭：カンコク？ 韓国？ 親父、韓国で何しまんねん？

親方：あほ！ 国の韓国やのうて、まあ、国が標準単価を示すってことやな。

番頭：えー？ それってトン単価をですか？

親方：せや!! 民間工事においても、「公共工事設計労務単価」並みの単価を払って、職人の賃金を、他産業並みにしようやな！ ってことやな。

番頭：ほんまでっかー？ そんなん、ほんまにできまんの？

親方：だからな、「建設Gメン」っていう人たちが、現場回って調べるらしいわ。

番頭：そんなん、現場の所長にかかったら、うちの現場やりやすいとか、わしの段取りがええから、生産性が高いやろとかやり込められるんちゃいます!?

親方：いや、わしも、そう思ったんやけどな、なんや、既にな、下請の団体や、会社に実態調査に回ってるらしいわ。ほんでやな、何の書類を見ればええとか、見積り見せてもらって、何回目の見積りですか？ とか、指値で決めさせられてないか？ とか、我々、弱い立場やから、契約にない仕事をサービスでやらされてへんかか？ とか、まとめてるらしいでー!!

番頭：そんなん、ほとんどの現場そうですやんか!?! ここは、うちの会社の中やからええけど、こんな話、元請さんに聞かれたら、干されてまうんちゃいます!?

親方：そやから、その「建設Gメン」の人たちが確認するんやないか。

番頭：ほんで、そんなことが、わかたらどないなりまんの？

親方：ここだけの話な、ひどい場合はな、企業名を公表するらしいわ。

番頭：えらい、きついことになりまんなあ。まあ、職人からすると、金が上がることはええことやし、ほんまにそうならよろしいな！

親方：そやけど、これはそんな簡単なことやのうてな、よう聞けよ！ わしらは下請やけど、うちの会社が下請を使うときは発注者になるやろ、そやから、二次下請に対しては、労務費分をしっかりと払わなあかんちゅうことや!?

番頭：労務費分って、なんぼ払うんでっか。

親方：それはやなあ「建専連」って、あるやろ？ その建専連が言うてんのはやなあ、2年くらい前から、「8職種、十団体」がまとまって公表した「必要最低年収」、以上に払わなあかん！ って言うてるんや。

番頭：「必要最低年収」って、なんぼでっか？

親方：なんや、「CCUSレベル別」に決まってるらしいけどな、うちの全鉄筋はやなあ、レベル1で、最低330万以上みたいやなあ。

番頭：親父、ほな、高校出てすぐ30万近くもらえますやん!?

親方：そうや。それが最低の給与やな。けどな、それは2年前の話や。だから、もう一回、見直さなあかん!?!? って言うてたぞ。

番頭：わしのときなんか、15万くらいやったのに、倍ですやんか！

親方：せやなあ……。そやけどな、「わしの時代はなあ」みたいな考え方は、もう古うて、あんたも変えなあかんで。

番頭：そうでんなあ。ほんまに、若い子が入ってこな、わしら、メシの食い上げですわ。

親方：そや！ そやから、わしらも、ちゃんと元請さんに交渉して、単価をもらう努力をせなあかんちゅうことやぞ！

番頭：ほんで、その「標準労務費」っていうのは、どないやって決めまんの？

親方：それは、これから1年くらいかけて協議するらしいわ。

番頭：いやあ、そやったら何年先ですか？

親方：令和8年初めからの施行やて。

番頭：親父、そやけど、総理やら、大臣に言われたいうて、2カ月前に単価上げましたやんか？

親方：せやねんなあ

番頭：来年も上げな、あかんのちやいますの？

なんや、わしら一次下請は、間に入って、しんどくなる一方ですやんか。建専連は、誰の味方やねん！

親方：それで、建専連からはな、それまでの価格交渉には、このガイドラインを使って、元

請と交渉してくださいっていうてたなあ。

番頭：なんですか？・・・それ？

親方：そうそう、これや！ 「公正取引委員会」が出してる「適正な価格転嫁の実現に向けた取組」っていうやつでな。

番頭：なんや、いろんな役所が、いろんなこと始めましたなあ。

親方：そうなんや、ここにな、「労務費、材料価格、エネルギーコストなどのコストが上昇したために、取引の相手方が取引価格の引き上げを求めたにもかかわらず、価格転嫁をしない理由を、書面、電子メール等で取引の相手方に回答することなく、従来どおりに取引価格を据え置くこと」いうて書いてるんや。

番頭：それは、何になりまんの？

親方：これは、「優越的地位の濫用」として問題になる可能性があるって書いてるわ。

番頭：なんや、えらいことになってまんなあ。そやけど、元請さんも含めて、現場の人間は誰も、そんなん知らんのちゃいます？

親方：だから、ここで話しとるんちゃうんかい!?

番頭：誰に話してまんの？ 親父、誰に話してまんの？

親方：おまえにやがな、わしが話しとんのは。

下請Gメンって、新聞なんかで出てるやろ？

番頭：あー！ あの「経済産業省」の人たちでしょう？

親方：そうや！ その人たちも、中小企業対象に調査に回るらしい。回ってきたら、しっかり対応してください！ っていうてたわ。

番頭：ほんまに、総動員して、賃上げのための取組を、してるみたいでんなあ。

親方：そうなんや。そやから、わしらも頑張って、若い子達を入れるために、元請さんと交渉せなあかん!! そう思って、帰ってきたとこなんや!

番頭：そうなってくれたら、ほんまにええですけどねー？

親方：なあ。

そらそうと、かなり忙しなってきたって聞いたけど、職人の応援は見つかったんかい？

番頭：あきませんわ。忙しいときは、みんな忙しいて、どこにもおらんのですわ。ほんまは、もっと外国人の人たちに来てもらわなあかんのですけどねー。

親方：ほんなら、おまえ、申し込んだらええやないか。

番頭：それが、今の現場も来年の6月で終わりですよんか？

親方：それやったら、あの所長、次の現場は7月からのを取ったるって、言うてたやないか。

そやから、あんな安うても、契約決めたやないか、わしら。

番頭：そうなんですけどね、次の現場が延びたのもあって、単価の交渉に行ったら、この現場、この金でできたんやから、次の現場も同じ単価でやれ言うんですわ。

親方：それはないやろ！ 一回頑張って決めたら、次もそれでやれって言われたら、息する間もなく、窒息死やがな、わしら！

番頭：そうなんですよ。「それができひんのやったら、安く見積りする業者から見積り取って、安いところにさせるだけや！」言うて怒りますんや！

親方：また、あの業者か！ できもせんのに、見積もりだけ安く出しよるわ。ほんまに、なんや、別のあの現場は、途中でケツ割る言うて問題になっとったど!?

番頭：それでも、安いから見積り取りよるんですわ。

親方：高齢化で、これから社員をふやしていかなあかんのに、求人もできんやんか！

番頭：そうですねん。そやから、困ってまんねん・・・。

親方：よしゃ！ わし、今から現場行って、所長に掛け合ってくるわ。

番頭：親爺、そやけど、喧嘩だけはせんといってくださいよ・・・。あの所長、へソ曲げたら、見積りもささんって有名なんですわ。

親方：そやけど！ ちゃんと、言うことは言わなあかん！ 現実も、知ってもらわなあかんしな！

番頭：わかりました！ ほな、親爺たのんます！

親方：よーし！ 任しとけ！

NA：建設業法改正の説明会で、少しだけ明るい気持ちになって帰ってきましたが、番頭との会話で、職人さん不足の問題と、次の現場がなくなれば、職人さんが、たちまち暇になってしまうという、現実に戻された親方さん。はてさて、現場の所長と対峙してどうなることやら。

(第二幕)

親方：こんにちは！

次席：あー、こんにちは、こんにちは。

親方：お世話になります。

次席：おう、座ってや。

ええとこに来たわ、親父。人間どないなってるの？ 今日も、人、あんま足らてへんみたいやけど？

親方：えらいスンマセン！ みんな忙しいみたいで、どこにもおらんのですわ。

次席：そんなんじゃ、あかんやんかいな！ 請けたんやから、しっかり、人、入れてもらわな！

親方：そうですけど、前工程の仕事絡みで乗り込みが遅れたのに、工期が同じっていうのは、うちもしんどいですわ。

次席：そんなん言うてもな、みんなで協力して、全体の工期は絶対に間に合わせなあかんやん！

親方：努力はしてるんですけどねえ……っていうか!? ちゃうちやう！ その話ちやいますねん!? 職人も足らんけど、職人が余りますねん!!

次席：足りるけど余る？ なんやそれ!?

親方：ちょっと、所長に話がありまんねん!! 所長居ておりませんか？

次席：所長か、おるけど、機嫌、ごっつ悪いで。

親方：機嫌悪うても、ちゃんと話さなあかんことありますねん！ お願いしますわ!!

次席：知らんで一。

親方：たのんます!!

次席：所長!! 所長!!

所長：今うら打ち合わせやのに、誰や、ほんま！

親方：所長、お世話になります。

所長：渡邊の親父やないかい。話ってなんや！

親方：いやあ、所長。この現場、金決めるときね、次の現場が続いてあるんやったら、今回は、この単価でやりますって言うて、うち、請け負けしましたやんか。そやのに、次の現場も同じ単価でなかったら、相見積り取って安いとこにさせるって聞いたんやけども、どういうことなの!?

所長：(腕組んで、目をつぶって黙ってる)

親方：こんなこと繰り返してたら、わたらの単価は、下がっていくだけですやんか!?

なんとか、元の単価でがんばらしてくださいよ!!

所長：(目をつぶって沈黙)

親方：所長！

所長：あ——！ なんや、言いたいことはそれだけかいな？ もうええか？

親方：いやいや！ 所長、頼みますわ！

所長：まだかいな。何や——。

親方：所長！ 頼みます！ なんとか言うてくださいよ！

所長：ん？ あかん。

親方：え——！

所長：なんか言うてくれ言うからやな、おまえ…。

親方：そんなあっさりと…。

所長：あのな、親父、わしらも好き好んで、安い金で請けたわけちゃうんや！ 親爺が、このときに現場取ってくれたら助かる言うから、無理して営業に頼んで取ってもろたんやないかい！ それをなんや！ 安いだの、安いだの、安いだの、安いだの、安いだの、安いだの言うて、何回言うねん！

親方：いやいや、1回しか言うてへんちゅうねん！

所長：あのな、親父、わしらもな、厳しい競争の中で、戦って現場取ってくるわけよ…。現場取ったら、その予算でやらなあかんやろ…。みんなにも仕事を取ってこな、職人遊んでまうやん？ ましてや、社会保険にも入れ言うた責任もあるしやな！…。せやから、わしらも競争して、頑張って現場取ってきたんやから、みんなにも、頑張ってくれて言うてるわけや！ 単価の件も、ここの現場でできてるんやから、次も同じ単価で頑張ってくれて頼んでるわけや！

親方：でも、それ、所長、頼んでるんやなくて脅しでんがな！

所長：あほー！ 人聞き悪いこと言うな！ 丁寧に、頼んどんねん！

親方：いやいや、わしらもね、ここで人足らん言われて、人集めで頑張ろうと思ってる矢先に、現場なくなったら、足らんのに、余りますがな！

所長：足らんのに余る？ 何わけのわからんこと言うどんねん！

親方：いやいや、そうでしょ！ 何言うてるかわからんようになるんですよ！ それが、下請の実態ですわ。足らんおもたら、急に人が余る、せやから、安うてもやってまう。これが、職人の賃金を上げられへん理由ですわ！

所長：親父よ、それもわかるけどな…。わしもな、早く決めろいうて、上から言われて、困っとんねや！ これから、ちょうど打ち合わせもあるしやな、どないする！ やるんか？ やらんのか！ ん？……なんや、おまえ、ワシが悪もんみたいやないかい！ 今日はず

ネコン来てないさかいにええけど、ワシ、悪役みたいやないかい！

次席：所長、打ち合わせ、来てはりますよー。

所長：あ〜、わかった、わかった。なあ、親父、もう打ち合わせ始まるわ。まあ、考えとい
てくれ！ けど、はよ返事してや！ 相見積りも取らなあかんさかいな。脅しとちゃうで。
あくまで、・・・丁寧に・・・頼んどるんやで。

親方：もし、・・・仮に・・・、請けて足らんようになったら、所長、助けてくれますか？

所長：そやなあ。

親方：ほんまですか!?

所長：(円マークの手をして) もろたらな！

親方：ほんまでっか。

所長：ほなな。

親方：はー。

次席：陰で聞いてたけど、所長な、あんなん言うてはるけど、会社の中では、その金ではし
んどいな言うて、上の人と揉めたんやで、けど、もうやらなしゃーないわ…。

親方：(黙って聞く)

次席：ほんで、落ち込んで帰ってきた思うたらな、わしを呼んでな、またみんなに、しんど
い思いささなあかんあ言うて、ぼやいてはったわ。そやけど、仕事も取らな、下請も、職
人も、皆、殺してまうことになるいうて悩んではったわ…。

親方：んー (ため息)

次席：けど、あの所長についていったら、なんとかしてくれるんちゃうか？

親方：ほんまでっか!?

次席：んー・・・多分！

親方：多分では困りまんねん!?

次席：んー……………知らんけど。

親方：知らんのかーい！

次席：現場は、信頼関係やからな、信じてついてくるしか、ないんちゃうか？

親方：次席ら監督さんはね、サラリーマンやから、決まった給料出るからよろしいけど、わ
しら、請負人はそうはいかん！ 請けたら、うまくいこうが、いくまいが、それでやらなあ
かん！ そやから、請負って、請け負けて書くんですわ。

次席：あっ！ ほんまや！ 請け負けやんか。請けたら、負けやんか！

親方：何繰り返しとんねん！

次席：ほな、請けたらやらなあかんやんかいな！

親方：いやね、わしもね、所長の気持ちも、わかるんですわ。みんなのこと考えて、きついこと言うてはるなあ、とかね。

次席：あれは、多分、所長の成績のためやな！

親方：そやから、一応、ついて行こうとは、思てます。

次席：ほんまか!?

親方：まだ、今はなんとか、職人たちも、頑張ってくれてるし、次の現場外されたら、ほんまに職人たちの、応援の行き先はあっても、うちの会社は、経費倒れで持ちませんからねえ。

次席：ほな、所長に同じ単価で、親方、頑張る言うてたって言うてくで！

親方：そない簡単に。

次席：でも、現場なくなったら、困るやろー。

親方：まあ、わかりました！

次席：よっしゃー！

親方：そやけど、言うときますよ！

次席：何をやな!?

親方：これから、若い子達の入職がどんどん減って、この4～5年は、外国人になんとか助けてもらっても、こんなことを続けてたら、あんたみたいな次席が所長になって、バリバリやるときには、若い職人はおらんし、外国人にも、日本は選ばれんようになって、ほんまに職人は、おらんようになるやろなあ…。育てるのには、時間も、金もかかるしなあ…。そのころには、わしもやめてるやろうしなあ…。もうからんようになったら、アホらしいて、専門工事会社の経営者もおらんようになって、それからじゃ、遅いんやろうけどなあ…。

次席：そなん言うても、わしらの立場もあるやんか…。

親方：知ってますか？ それを正すように、建設業法改正して、(ほにやらか、ほにやらか…) それに加えて、公正取引委員会のQ&Aでは、(ほにやらか、ほにやらか…) も一つ加えて、下請Gメンが(ほにやらか、ほにやらか…) ですよー!! ほんまに気をつけな！

次席：ほんまかいな！ 脅さんといて一な！

親方：何言うてまんねん！ 脅してません!! そやから、なんとか次の現場、元の単価になるように、所長に助言してくださいって頼んでるんですがな！

次席：親父、それを脅しって言うねん。

親方：(上を見上げて笑顔)

次席：・・・けどー・・・ほんまに、そやなあ。・・・。

親方：わしらもね、昔の現場と違って今の現場監督は、何を指して、頑張ってるんやろなあー？・・・って、つくづく思うんですわ。

次席：んー。

親方：わしはね。自分の親方の言うこととか、所作を見て、粹やなあ！ かつこええなあ!!!
そう思って、それを指して、頑張ってきたんですわ！ 現場ではめちゃくちゃ厳しいけど、現場が終わったら、小遣いくれて、女連れて温泉でもいってこいって、次の現場まで、休ませてもらったもんですわ。

次席：女連れて温泉でもって、昭和かいな！

親方：そや！・・・昭和は温泉や！ なんや、みんなが働いてるときに休めて、ええなあって思ったもんですわ。今、考えてみたら、休みも長かったし、それなりのお金ももらってたしね。なんや、今の働き方改革って、みんなに合わせてるだけな気がしてね。他産業に合わせるだけでは、わしはあかんと思うんですけどね・・・。

次席：せやなあ。

親方：夏はくそ暑うて危険やし、8月は1カ月バカンス休暇にするとかね！ そんな、建設業ならではの休みとかで勝負せなあかんと思うんですけどねえ・・・。

次席：1カ月バカンス休暇か、ええなあ！ それ！

親方：そうですやろ！

次席：わしらも、そやったもんなあ・・・。今は、みんな、何もかもあかんし、がんじがらめみたいで寂しなってもうたしなあ・・・。

親方：今の現場マンは、権限なくして、責任重大！ どないでつか！

次席：はい!! 座布団10枚!!

親方：よっしゃ！ 冗談は、そのくらいにして、ほんまに、所長に口添え頼みます！

次席：所長がどう言うかはわかってると思うけど、一応、所長には親爺の悩みは話しくわわ！

親方：たのんます！ ほんまに、職人の賃金も上げなあかんし、人集めもせなあかんし、職人遊ばさんようにせなあかんし、ほんまに、大変なんですわ！

よろしく願いしときます！

ほな、下で、僕、職人たちと話して帰りますわ！

次席：あんまり期待したらあかんで！

NA：現場で所長と交渉して、所長の隠れた優しさもわかり、次の現場も、「請け負け」せざるを得なくなった親方ですが、なんとか次席には、これからの課題に、目を向けてもらう交渉はできたみたいですね。そして、これからの取組を進めていく上で、職人たちと話をする親方ですが、どうなることやら…！

(第三幕)

親方：おう、休憩時間にすまんなあー。すまんなあ、おつかれさまです。

職長：いや・・・ええですよ！

職人：大丈夫です。これ、残業つくんですよね！

職長：こらー！ おい、あのなあ。

職人：冗談です。

親方：いや、実はな・・・。

職人：えー！

親方：びっくりするやないか！ まだ、なんも言うてへんのに！

職人：いや！ トーン低いから。

職長：黙って聞けって！

親方：実はな、この現場は安い金で請けたから、あんまり給料も上げられへんかったけど、次の現場はな、わたらのタイミングに合わせて、所長が取ってくれはったんや。

職長：よかったですやん！

職人：えっ!? 上げられへんかったけど！ ってことは次は期待してよろしいの!?

職長：おまえ、そんなとこだけは、よう聞こえとんやなあー。

親方：それがやなあ・・・。

職人：あかん！ 雰囲気悪い！ これ、あかんやつや！ それ以上、言わんといて。腹痛なる！ あきまへん！ それ以上言うたらあきまへん！

親方：そうか！ ほな、やめよか！

職人：いや！ 言うて！ お願い！ 言うて！

職長：やかましいな！ 黙って聞け！ ほんで、親爺なんですか？

親方：いや、実はな・・・(ほにゃらか、ほにゃらか・・・)、ほんで、また、同じ単価でやらなあかんねや。

職長：えー。かなり詰めて予算組んだのに、乗り込み遅れて、工期も縮まってしもうて、人も増員せなあかんようになったから、赤字になってんですよ。挙げ句の果てには、わしらのせいみたいになって怒られてるんですよ、今！

職人：えー————！

職長：ややこしいところでツッコまんでええって。

職人：そや！ ほな、サブスクにしてもろたらよろしいねん!! 年間でかかるお金を元請が払って、元請がもうけたかったら、タイミングよく仕事を受注してくれたらよろしいねん。わしらは一生懸命仕事だけしたらいいねん！ どないです、これ？・・・ええんちゃいます？

職長：あんな、ネットの世界ちゃうんやからな！

親方：そやなあ・・・一理あるなあ。けど、それは現場単位の話ちゃうから、支店長に一度相談してみるわ。

職長：おまえ、初めてヒット打ったやん。

親方：次の現場のことは、次席には、ちゃんと所長に口添えしといてくれって、頼んどいたけどな！

職長：ほな！ 次もきつい予算ってことですけど、給料も上げたところやし、間違いなく赤字になりますけどね。

親方：そやなあ・・・苦勞かけるけど、しゃーない、なんとか予算つくってみてくれ！

職長：わかりました！ なんとか知恵絞って、安いんやったら、現場の段取りも変えるような提案して、少しでも赤字を減らせるように頑張ってみます！

親方：すまんなあ・・・。頼んどくぞ！

職人：ほんなら、“岸しゃん”の言うてた5%を充分に上回る賃上げってどないなりますの？

職長：おまえ、ようそんなことだけは覚えてんねんなあ。

職人：わし、難しいことはわからんけど、金のことだけは、勉強してますねん！

職長：図面の仕事せーよ！

親方：この前、みんな5%給料上げたやろ。

職人：あれ？・・・この前って、何年か前ですやんか!?

職長：2カ月前や、2カ月！

親方：まあ、来年の給料も、わしなあ、上げたらなあかん思ってた矢先にこの話や…、まだ、どないなるかわからんけどな。

職人：ほな、建専連の公表した“CCUSレベル別最低年収”はいつもらえるんですか？

職長：おまえの頭のアンテナは、どっち向いとんねん!? 仕事に向けんかいな!?

親方：あれはな、令和8年からや。建専連は「もらったら、払うてくれ」って言うてるわ。

職長：親爺、こんなん言いにくいんですけど…。

親方：なんや?

職長：給料上がんのはうれしいんですけどね、うちの会社って大丈夫なんですか?

親方：いや、このままやったらあかん!! けど今日な、いろいろ説明聞いてきて、手立てはある、みたいやけどなあ…。

職長：ほな、安い金で請けんでも、ええんちゃいますん?

親方：けど、次の仕事が、決まらんかったら、全国の現場探して、出張せなあかんようになるやろ、所帯持ちとか、彼女がおる職人は、嫌がるやろうしなあ…。

職人：そらあかんで! 鉄子に殺される!

職長：鉄子ちゃん、やきもち焼きやし、怖いもんなあ。

親方：そやから、次の現場も安いけど、請けることにしたんや!

職人：“請け負け”でんなー。

職長：そんなツッコミいらんねん! 凶面の勉強せーよ、おまえは!

職人：えー! ほんたら、月給にするって話はどうなりますの?

親方：すまんけど、次の次の現場まで辛抱してくれ。

職人：えー! ー! ー! ー! もう、鉄子に言いましたかな!

職長：月給にする“かも”って、話やったやないか! 言うてどないすんねん! 鉄子ちゃん、キレたら、警察沙汰になんぞ! ほんまに怖いからなあ。

職人：あかん! もう、家には帰られへん。どないしよー!?

親方：まあ、待て! 俺も、よう考えてみるから…。

職人：そや! そしたら、公正取引委員会のQ&Aで、「発注者から積極的に価格転嫁に向けた協議の場を設けていくこと」って書いてることやし、建設Gメンやら、下請Gメンやらに動いてもろたらええんちゃいます?

職長：おまえ、何でそんなん知ってんねん。ある意味、すごいな!!

親方：けどな、わたらの親言うたら、元請さんやないか。その親と一緒に、ええときも、悪いときも、苦楽を共にしてきたんや。そやからな、わしも、親を売るようなことは、したないんや。

職人：え? 親らしいこともせんのに!?

親方：それは、最近の話や。昔は違うたんや。しっかりと、ついていって、工期間に合わせるように、やることやったら、足らん金も、面倒も見てくれた。それが、いつからかギスギスし始めて、ハンドルの遊びも、なくなったっちゅうか、少しのブレも、違う方向に走り出してしまうっていうか、安全も、品質も、全て職人だけの責任になってきたように、わし、最近、思うんや。昔みたいに、少しくらいの遊びがあれば、心に余裕ができて、確認し合う目線になったり、安全にも、品質にも、歯止めがかかると思うんや。それが、元請と下請のつながりの原点やと、思うんやけどなあ

職長：そうですね！　なんか今の現場は、監督も、職人も、みんなが自分の仕事に必死で、お互いに気遣う余裕が欠けてきたように思いますわ。

親方：そやからな！　わしも頑張るから、おまえらも現場で、けがやら、品質事故が起きないように、心にゆとりを持って、要所、要所をしっかりと、確認するようにしてくれ！

職長：はい！　わかりました。

職人：(あちこちを、見回すように)……………。

職長：おまえ、聞いてたか？　わかったんか!?

職人：いや、なんか、この辺で鉄子の声がして、ビビってますねん。

鉄子：あんたー！　これから月給になって、給料も5%ずつ上がる言うから、小遣い六千円に上げたっのに!!!　なんやてー！　月給なんの一年先やて！　どう言うことや！　今は米もないし、いろんなもん上がとんねん！　家計は火の車や!?　帰ってきたら、わかっ取るやろなー!?　ぼけー!?

職人：あかん！…………殺される！

職長：おまえ、ほんまに家帰ったら、殺されるんちゃうか？

親方：まあ、わしも、おまえらの仲人した責任もあるし、次席だけじゃ心細いし、もう一回、所長に掛け合ってくるわ!!

職長：会社も、単価上げてもらわな、板挟みで人抱えたところから潰れますもんね！　ほんま親爺！　頼みますわ!!

職人：ほんまです!!　いろんな法律やら、Gメンやら、総動員して頼みます！　僕の命は、親爺にかかってますー！

職長：おまえ、あー言うたら、こう言うな、営業に向いてんちゃうか？

親方：よっしゃー!!　任しとけー!!

職人：ほな親爺!!　次の現場から、月給でたのんます!!

親方：(手を円マークにして) もろたらな・・・・・・・・!!

チャン、チャン♪

NA：みなさん、それぞれの立場での実態を描いた寸劇は、いかがでしたでしょうか？ この寸劇は、現場の声を題材にした、建専連会員企業や、職人たちからの心の声であり、元請の方々と一緒になって、建設業を持続可能なものへとマインドを変えていくための、第一歩になればとの思いだそうです。

本日は、たくさんの元けの方も、お越しになられていると思いますので、最後に、お願いとして一言、「怒らんといてやー」とのことでした。

以上で、寸劇を終了させていただきます。

司会：職人さんの本音が垣間見えるリアルな寸劇でした。皆さん、楽しんでいただけましたでしょうか。

出演者の皆様、寸劇のご披露、まことにありがとうございました。

親方役は株式会社浪花組・渡邊寛明様。(拍手)

番頭役は正栄工業株式会社・守田真也様。(拍手)

所長役は株式会社唐渡組・伊藤元雄様。(拍手)

次席役は株式会社デリブ・林真志様。(拍手)

職長役は株式会社関西スチールフォーム・田中毅様。(拍手)

職人役は株式会社掛谷工務店・橋本明様。(拍手)

以上、ご出演の皆様でした。いま一度、大きな拍手をお送りください。(拍手)

この後の鼎談の前に、舞台準備のため、お時間を少し頂戴いたします。

いましばらくお待ちくださいませ。

(休憩)

鼎 談
「安値価格競争からの脱却～賃上げに向けた本質改革～」



■コーディネーター：株式会社ワーク・ライフバランス 取締役 浜田紗織 氏

■出演者：国土交通省不動産・建設経済局長 平田研 氏

■出演者：芝浦工業大学建築学部建築学科教授 蟹澤宏剛 氏

司会：それでは、これより第二部、鼎談へと移らせていただきます。

テーマは、「安値価格競争からの脱却～賃上げに向けた本質改革～」です。

寸劇の内容を受けた上で、お話しいたします。

それではご出演いただく皆様をご紹介しますので、大きな拍手でお迎えください。

初めに、コーディネーターの株式会社ワーク・ライフバランス取締役・浜田沙織様です。

(拍手)

続きまして、国土交通省不動産・建設経済局長・平田研様です。(拍手)

続きまして、芝浦工業大学建築学部建築学科教授・蟹澤宏剛様です。(拍手)

以上の皆様でお送りしたいと存じます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ここからの進行はコーディネーターの浜田様にお願いいたします。

浜田様、平田様、蟹澤様、よろしくお願いいたします

浜田氏：よろしくお願いいたします。

建設業界は、今、若手をはじめとする担い手を業界内に迎え入れるために、処遇改善をはじめ社会保険の加入を皮切りに、週休2日制や月給制への移行に向けていろいろな取組を実施しています。現在は、国内事情と相まって、建設労働者の賃金アップのための課題に取り組んでいるところです。

建設業の請負契約は、かねてから安値競争の商習慣の中にあって、昨年の全国大会の中では、壊滅的な競争というところがキーワードとして出てきたんですが、ここからの脱却という強いメッセージが出されました。

建専連では、中央建設業審議会の議論を経て、労務費相当額を競争の原資としない適正競争への方向性が示されたことを受けて、確保した労務費を建設労働者に行き渡らせるという取組を進めている最中です。

加えて、働き方改革が進められる中で5年の経過措置があったものが解除されましたので、本年4月から上限規制が完全適用になり、月給・休暇・時間外勤務など、対応しきれていない現場の様子というところを、先ほどの寸劇で見せていただいたというところです。

今日の鼎談では、この寸劇を受けて、スタジオトーク的にお話をさせていただきたいなと思っております。

業務量の繁閑に左右されない請負契約の実現というところに向けて、標準労務費を設定するということになりましたけれども、建設業界は、これをどんなふうに実効性を持たせていけばいいのかというところで、課題やご提言などをお話させていただきたいと思っております。

まず、ちょっと投影でコメント画面をいただけますでしょうか。こちらの鼎談、YouTubeライブで配信をしておりますけれども、今、オンラインでご覧いただいている方からも、随時、コメントをいただきまして、おふたりにご質問として投げさせていただきたいなと思いますので、皆さん、ぜひ参加型で楽しんでいただければと思っております。

今、いただいているのは寸劇のご感想というところなんですけれども、想像以上にリアル

な会話で、うちの現場を見ているのかと思ってしまうというコメントですとか、ゼネコン担当者との賃上げ交渉が本当に大変。現場で判断できないと言われていてという感想が寄せられています。

皆さん、この後もぜひコメントで応援いただければと思っております。

それでは、まず寸劇的一幕目のところで、「標準労務費の必要性」というところが語られたかなと思います。最低年収が330万円以上なんだよとかという会話があったり、交渉の席につかないといけないんだよねなんていう会話もあったかなと思うんですけども、このあたり、安く見積りを出すから、そういうところがあるから全体が引き下がっちゃうんだというような課題感があったわけですけども、まずは平田さんにお伺いしたいなと思っております。

この標準労務費というもの、どんなふうに捉えればよいでしょうか。

平田氏：国土交通省の平田でございます。

先ほどの大変熱のこもった寸劇、本当に身につまされる話も多くありまして、まず、熱演された方々に心より敬意を表したいと思います。本当におつかれさまでした。

第一幕で話題になっていた中建審の勧告、国の「韓国」じゃなくて「勧告」と言っていた、その部分ですけども、労務費の基準あるいは標準労務費という言い方をしていますけれども、今回の建設業法の改正の中で位置付けられております。

請負契約、総価でやるわけですけども、その内訳として見積るべき適正な労務費の基準、これを国が示していこうというものです。これは、法律上は中央建設業審議会からの勧告という形をとっています。

この中央建設業審議会というのがどういうものかというのが、理解を深める上で1つポイントになると思うんですけども、発注者と受注者、それから学識経験者の3者で構成されている国の審議会ということでありまして、今までも、工期の基準とか、あるいは標準約款といったものを定めたりしておりましたけれども、今回は、適正な労務費ということで、標準労務費を作成して、勧告をすることになっています。

これは、発注者も含めてみんなで合意した価格であるということで、ですから皆さんでこれを使って、発注者の方も、受注者の方も、皆さん方の代表が決めた基準なのでしっかり守っていきましょうねと、こういうことなんですけれども。

これは、公共・民間を問わず発注者から下請企業まで・・・。

浜田氏：労務費の基準のスライドをお願いいたします。

平田氏：スライド、出ましたね。

1番目の○が、今、申し上げたようなことです。

2つ目の○のところですが、公共・民間を問わず、発注者から下請企業まで全ての契約で基準相当の労務費が確保され、技能者に行き渡ることを目指しております。

これ、標準労務費ということなので、発注者の段階で、そこで見積った標準労務費が、実際の技能者に行き渡るまで決して削られることなく行き渡っていくということを目指すものです。

今回の法律改正の中で、個々の工事において基準を著しく下回る見積り、あるいは請負契約は、下請取引も含めて禁止されるということになりました。したがって、今回、定める標準労務費よりも著しく下回るような見積りを出すことも、あるいは契約を結ぶことも禁止ということになります。

まずは、契約当事者間で、新しいルールに則った価格交渉に努めていただいて、業界慣行としての浸透・定着を図ることにしております。

これまで、下請さんから見積りを出してもらうときに、労務費の内訳を明示しているものは少なかったと思いますけれども、労務費の内訳をしっかりと明示してもらおう。その明示してもらおうときに使うのが、この標準労務費ということでありまして。これを業界慣行、新しい商習慣として、ぜひ形づくっていきたいと思っております。

今、中央建設業審議会のほうで検討していただいておりますけれども、検討に当たっては幾つかポイントがありまして、1つは、技能者の職種ごとに、単位施工量当たりの金額として設定することを基本とするということなので、1トン当たり幾らということで、労務単価×歩掛りというような形のイメージであります。

それから、生産性の競争の余地を残すということ。

また、標準労務費、これは初めての制度でございますので、できて、それで終わりということではなくて、実態も見ながら、必要に応じて修正を加える、いわゆるアジャイル型でやっっていこうといったことで進めようとしております。

非常に大事なことは、国の審議会で議論しておりますけれども、新しいルールの実効性の確保と、あと、基準の作成に向けて職種別に検討していくということでございます。

基準になるのは、公共工事の設計労務単価に歩掛りを掛けたようなものをイメージしておりますので、職種別に検討していただくことが必要であるということで、各専門工事業の団体、まさに建専連さんの加盟団体、構成団体の各団体で、それぞれの職種ごとの議論を同

時に進めていただきたい。その議論を、また国のほうにフィードバックしていただいて、国の審議会の議論と並行しながら、最終的には、この標準労務費の作成・勧告というところにつなげていきたいと考えております。

これは初めての取組でございまして、いろいろな議論を聞いておりましても、それぞれの立場によって利害が違うなどということは感じております。

しかしながら、この標準労務費というものを、いわば業界の共通言語として、つまり、これまで下請から元請に、これぐらいでと言ったときの人件費については、あまり物差しがないというか、相場観があまりなかったんだと思います。特に民間工事においては、公共工事、設計労務単価みたいなものはありませんので、そういう状態だったと思うんですけども、これからは、標準労務費をもとに見積っていますよ、あるいは標準労務費をもとに積算していますよということであれば、発注者も、受注者も、全ての人が共通言語として、あの、中建審の標準労務費でやってんだな、だからこの価格は妥当ですねといったことがみんなに通じるような、そういう世界になってもらいたいということで、そこを目指して議論を進めていきたいと思っております。

浜田氏：「新しい商習慣」というお話をいただきました。途中で「アジャイル型」というお話があったんですけども、これは、IT業界などでよく使われている、仕様をがちがちに決めてから、実際、運用していくというやり方とちょっと違うということをおっしゃっていますかね。実際に修正を加える。

平田氏：そうですね。まさに初めてつくる制度なので、それで、できたらずっとそれで運用するというのではなくて、いろんな意見も出てくると思いますので、実態を見ながら、意見をお聞きしながら変えていくといったようなイメージです。

浜田氏：実際、使ってみてどうかというところの、声を上げていけるといいですかね。

平田氏：そうですね。そこは、ぜひ現場の声を反映した形で進めていきたいなと思っております。

浜田氏：ありがとうございます。

蟹澤さん、この標準労務費の必要性というところなんですけれども、どんな意味があるかというところを解説いただけますでしょうか。

蟹澤氏：まず、ようやくこういう制度ができてくれたんだなど、非常に感激をしているところです。

最初に岩田会長のご挨拶、この間、ドイツ、それからEUへ行ってきたという話がありま

したけれども、これまでも建専連では、ほかに、イギリス、フランス、アメリカ、いろいろな国を見てきましたが、技能者の賃金って、日本に比べると2倍、3倍なんです。それは物価も高いからだろうという話があるかもしれませんが、他産業、例えばホワイトカラーの、いわゆるビジネスマンと比べても、あと、教師とか、公務員と比べても、決して安くないんです。

そういうこともあって、建設技能者、現場で働くことを目指す人というのはそれなりにいて、かつ、そういう人たちをしっかりと育てる制度もあるというのがヨーロッパのやり方。そういう育てるための経費まで含んで、賃金を決めているというのが欧米のやり方なんです。

欧米は、全産業共通の最低賃金というよりは、建設業の職種別の最低賃金というか、これを守ってくださいという賃金があります。それは、労働協約という形で、使用するゼネコンと専門工事会社あるいは発注者、公共発注者と専門工事会社が取決めをする。それは、法的な義務があるというようなものなんです。

今回、日本で決めたものが、例えばこれが法律でがちがちに決められたものかというところまではないんですが、ただし、目安としてこれぐらい要るんだよということがしっかりと示されたということは、大事なことだと思います。

そういった中で、強制力がないのにどうやってこれを普及するんだということがありますが、それは、先ほど平田局長からも、相場観ができるだろうということがありましたけれども、これってすごく大事なことです。

西欧諸国の中でもイギリスだけは、市場経済型で賃金が決まってくんですけども、大体、日本が見習ったCCUSのレベルのようなものがありまして、そのレベルごとに大体幾らぐらいが最低ですよというのが公に提示されているんです。ですから、働く人たちが皆自分がこれぐらいもらえるだろうという目安が、働く人自身がわかるんです。

そうであれば、それをもらうのが当たり前だと。もらっていない場合には、これはおかしいじゃないかということが言える。現に外国人はそうなっていますけれども、そうなくなると、これが難しい問題もあるんですけども、賃金が下げどまっているところよりは、そうじゃないところを選ぶという行為もできるようになると。これは難しいところがありますけれども。そういった面で、今回、できたことは画期的です。

それから、「アジャイル型」といって、やっぱりがちと決めちゃうと、逆にそこに張りついて動かなくなるという問題があるので、これは審議会などを通して柔軟に、時代に合わ

せてしっかりと見直しましょう、運用によって見直しましょうという運用の方法も、これはなかなかすぐれたアイデアだと評価しております。

浜田氏：ありがとうございます。

私も、委員会にお邪魔したときに、「柔軟な」という議論がかたそうな委員会で行われているというところは、ここも肌身に変化を感じたなというところだったんですけれど。

今、蟹澤さんからおっしゃった最低賃金がわかるようになるということは、働く側からすると、生活の目処が立つというか、いろいろな生活をしていこうというときの計画が立てられるということであったり、将来について考えられるから、そういう働き方もいいかななんて考えるような、働く個人にとってもメリットがあるのかななんていうふうに感じたところなんですけれども。

蟹澤氏：そうですね。寸劇の中でも、仕事がある、ないというのが、将来は見通せなということがありましたけれども、このように業界で決めた賃金というのがあると、将来が見通せるし、ゆくゆく、レベル別賃金というようなものが出てくれば、目標も、レベルを上げれば賃金も上がるんだという目標も見えてくると。

今回、ようやくそのベースになるところができたということでございます。これもぜひ、現場でこれを使っている皆さんがどんどん声を上げていく、これくらいもらえるはずじゃないかと。元下関係の、力関係があったとしても、国が示しているこの賃金、これを払わなければ働く人に逃げられちゃって、工事もできないんだというような交渉材料にもなるという意味では意味があるんだと思います。

浜田氏：ありがとうございます。

もう一つ、私は、民間企業の観点でというところで申しますと、最低賃金が示された中で、そこに対してどれだけプラスにできるかというのは各社の経営努力になってくるということもあるかなと思いますので、そういう意味では、どうやって魅力ある環境をつくっていくかというところが、まさに経営課題になってくるのかななんていうところは感じております。

続いて第二幕の振り返りへ行きたいなと思うんですけれども、at ゼネコンの交渉の場というところから始まった第二幕ですが、「請け負け」というキーワードが出てきたり、実際、交渉する様子というところを表現いただいたかなと思っています。

平田さん、実際の交渉の様子、どんなふうにご覧になっていますか。

平田氏：実際の交渉、今日の寸劇でもそうですけど、相当、厳しい実態があるんだと思いま

す。

元請、あるいは自分よりも次数の高いところとの交渉というのは、本当に大変なんだろうと思うんですけども、今回の寸劇でも、もとの単価でということ親方が言って、所長さんが、「安いだの、安いだの、安いだの」というのを何回も言っておられた、そういう場面がありましたけれども、そういう場面で、この親方に武器を持ってもらいたいというのが、今回の建設業法の改正のポイントの1つです。

ちょっとスライドをお願いします。

「交渉の武器になる改正建設業法」と書いていますけれども、労務費の確保をして、行き渡りを図るということのためには、発注者・元請・下請、全ての方々のパートナーシップで適正に価格交渉を行っていくということが不可欠、これは基本です。

今回の改正建設業法では、「労務費の基準」を著しく下回る額での契約を禁止すること、それから、資材価格の高騰時の契約変更方法などの転嫁ルールを定めたところです。

このうち資材価格高騰時の契約変更方法というのは、例えば災害があったとか、海外での戦争があったりして、サプライチェーンの乱れが非常にあるといったようなときに、工事を契約する前に、契約期間中に資機材がこれだけ上がる可能性が高いですということを、受注者から注文者にあらかじめ通知をしてもらって、実際に価格が上がったら、注文者のほうは、受注者からの協議に誠実に対応する努力をしなければいけないという規定を設けておりましたので、資材価格が上がったときの契約変更方法、これはもともと契約の法定事項で決めていますので、契約変更する際の協議のあり方を、転嫁ルールということで新しく法律に入れたところです。

あと、これまで発注者のみに禁じられてきた価格や工期のダンピング、これを受注者にも禁じることとしております。

これだけ見ると、何か禁止されてることがふえてるだけなんじゃないかと思われるかもしれませんが、単に規制強化をしようということではなくて、下請の企業さんにとってみますと、ダンピング受注をするとみずからが処分され得ることを盾にすることができる。つまり、価格交渉をするときに、この寸劇で言うと、親方が交渉するときに、「私に法律違反をしるというんですか」というせりふが言えるようになるということですね。今まで、「もうちょっと上げてくださいよ、もとの単価で」ということだけだったのが、今回の寸劇でも、親方にもう一つせりふというか、武器ができるということでもあります。

ダンピング受注をすると、自分は処分されるかもしれないんだ、そういうことを言いなが

ら、適正な労務費、工期を確保するように交渉することができるようになるということで、法律上は、義務を課す、禁止しているだけのように見えますけれども、実際に我々が想定しているのは、価格交渉、工期の交渉の現場で、今回の建設業法の改正の条文を示してもらって、こういうふうになっているんだということで、武器にしてもらいたいというのが今回の改正の考え方です。

浜田氏：ありがとうございます。

今、コメントで来ているもので、「基準」とか、「著しく」とか、曖昧な表現でも現場では言い負かされちゃうんだよというところがあったんですが、しっかり条文を示したり、禁止条項を使っていくなんていうところは、1つ、武器にできそうというところですかね。

平田氏：はい。

浜田氏：ありがとうございます。

蟹澤さんにも、今ある仕組みを活用して、請け負けてしまうというようなネガティブな状況をどうやって防いでいけるのかといったところを教えていただけますでしょうか。

蟹澤氏：まず寸劇の中で、相見積りをとられるというような話があったんですけども、これ、ゼネコンの方もいらっしゃるかもしれませんが、すごく欠けている視点があるんですね、相見積りの中に。

今までは、建設業界、よく玉石混交でいろいろな人が働いていると言われますけれども、今までは、何とか、誰がやってもそれなりの品質は担保できたとかということがあったかもしれませんが、あの相見積りというのは、そもそも違うものを比べているんですよ。玉石で言うと玉と石を比べて、玉の人に向かって石みたいに安くしろと。もっとわかりやすく言うと、本鮪を持ってきた人と鰹を持ってきた人を比べて、何で本鮪は高いんだみたいな話をしているという、本当はそういうおかしさがあるんですね。

それに加え、魚で言うと、正規のルートで、法律を守って、漁獲量も守って捕ってきた魚と、密漁したような、建設業では、いまだに社会保険も入っていない、税金も入っていないような会社を、同じ土俵で比べて、「おまえは高いぞ」というのは、すごく間違っている考え方だと思います。

そういう意味でも、今回、法律ができたことで、これはもう、ちゃんと法律を守っている上での見積りだということが、しっかりとと言えるようになるというのは大きなことですし、私は、これをもっともっと、エンドユーザーの方とか、そういうところに訴えないといけないと思うんです。

今、エンドユーザーなんかも考え方が進んでいますから、よく話題になりますが、フェアトレードじゃない、外国で子どもを働かせてつくっているようなものは買わないとか、そういう精神というのは、一般の方々にもしみついているわけで、建設業の中でいまだに、社会保険も入ってなくてもいいから安くやれとってつくったような建物を、発注者がそういうものを選んでいいのかという問題はあると思うんですね。これは、建設業の側からもっともっと声を上げていく。

曖昧じゃなく、何を正規の技能者、または玉石で言う玉のほうの専門工事会社かということと言うと、僕は、これはCCUSを活用していく、CCUSに入っている人が本当の意味での職人でありまして、その中でゴールドを持っている人というのは、本当に本鮪のトロだったり、松坂牛だったりするということを、ちゃんと認めるということ。

それから、そういう人たちを雇っている会社は、優良な企業であるということをしかりと示す。

ゼネコンさんも、そういう正規のCCUSに加入しているようなところと、そうじゃないアウトサイダーを比べて、「おまえのところは高い」というようなことは、法律上も言っちゃいけないし、エンドユーザーに対する企業のコンプライアンスとしても、そういうことはやっちゃいけないんだということを、もっともっと専門工事会社の皆さん、それから国土交通省、役所、いろいろなところから訴えかけていく、そういうことが大事なんじゃないかなと思います。

浜田氏：ありがとうございます。

価格の評価だけだったところから、質の評価というところに、消費者の目線も変わっていくでしょうし、仕組みもそっちに来ているんだよということですね。

そうすると、良質な企業、質が高いつてどういうことなのかというところの議論になりそうなんです、平田さん、今までは価格で評価されていたものが質で評価される、質が高いつてどういうことだと思われませんか。

平田氏：質という意味で言うと、まさにどういう発注をするかによって、ケース・バイ・ケースで違ってくると思うので、一概には言えないんですけども、やはり私たちとして、質ということと直接じゃないかもしれませんが、どういう企業に受注してもらいたいかということ、やはり優秀な技術者、技能者をしっかり雇用して、そういった、人を大事にする企業が、また、ちゃんとした処遇をしている企業が、ちゃんと受注をしやすい環境をつくっていくと。それが、施工の品質にもつながっていくという流れをつくりたいと思っています。

すので、質そのものを評価するのはちょっと難しいかもしれませんが、どういう企業が、今後、伸びて、受注していくべきかと問われれば、そういう言い方になるかと思います。

浜田氏：ありがとうございます。

ほかの業界では、こんな動きも起きてきているよというのを幾つか紹介してみたいなと思うんですけども、東栄工業所さんのスライドを投影いただけますでしょうか。

これは、製造業の20人くらいの会社さんなんですけれども、こちらの会社では、まず自社内で、パワハラをするような、人を大事にしないメンバーというところに対しては、しっかり厳しく教育して変えていくということをされていた会社さんなんですけれども、この会社さんでは、自社内でも人を大事にするということをやりますし、発注者に対してもしっかり交渉していくというところを始めまして、右下に工程表みたいな表があるんですけども、この表は、自社の受注の状況というのを明らかにして、それを発注サイドにも見せていくんですね。自分の会社の稼働の状況って、今、こういう状態ですと。人もしっかり育てています。この中で、よりよい仕事をしようと思うんだったら、この時期からの発注ですというところを、しっかり工期を交渉していくというところで従業員を守るなんていうような、そんな会社さんがありましたので、ご紹介でした。

それから、3ページ、「18歳～25歳調査 働きがいは？」というスライドを示していただけますでしょうか。

今、質の評価をしているのは、もちろん消費者がしっかり評価してくれるといいなというところはあるんですが、今、働き手ですね、皆さんが新しい担い手と思うような若年層というのは、この仕事の質、会社の質というのをかなり評価し始めています。それは、買い手市場から売り手市場に変わってというパワーバランスの転換もありますし、彼らの価値観自体が変わってきているというところがあります。

こちらは、厚生労働省で若年層における調査というところを行ったときに、若手が働きがいを感じるような働き方というのは何かというと、というところで2つ大きく出てまして、仕事とプライベートの両立ができるというところ。それから、時間内で密度高く、しっかり成長できるような働き方ができるといったところ、こういうところに就職したいといったような、こんな魅力づけという方向性も少し見えてきたかなと見ています。

よく「ワークライフバランス報酬」なんていうふうに言ったりするんですが、賃金をしっかり確保する、その次には、ワークライフバランスがとれるかどうかというところが次の魅力になるなんていうふうにも、若手は判断しているなんていうところも、少し周辺状況とし

てお伝えをしておきたいなと思っております。

このあたりで、交渉の現場から改革をしていくというところを見てきたわけですが、続いて第三幕の振り返りですね。元請と下請のつながりだとか、業界構造の今後についてなんていうところが議論されましたね。

私が印象的だったのは、鉄子が怒っているというところがありましたけれども、このあたり、結局、サブスクなんていう話が出てきましたよね。いつも、平準化して仕事があるという状態をつくりたいんだったら、サブスクで契約をしてもらうなんていいんじゃないかというアイデアが出てきているわけですがけれども、このあたり、平準化の取組というところを、平田さんからもコメントをいただければと思っています。

平田氏：はい。では、次のスライドをお願いします。

工事の平準化について、これまでいろいろ対策を講じてきております。

主に公共工事の部分ですけれども、まず国交省の直轄工事においては、国庫債務負担行為の積極的な活用などをして、施工時期の平準化の取組をこれまで推進してきました。

地方公共団体に対しては、私どものほうから働きかけをしまして、平準化の推進に向けた取組ということで、漢字の熟語ばかりで恐縮ですけれども、債務負担行為の活用、柔軟な工期設定、速やかな繰越、積算前倒し、早期執行のための目標設定といったことで働きかけをしています。これは、要は、年度の予算ですけれども、年度をまたいで柔軟に工期を設定することができたり、予算の繰り越しをして、年度末までに何が何でも仕上げてくれということではなくて、工期を年度をまたいでとって、その後の支払いは次の年度にちゃんとしますよということとか、そういったことで平準化の取組を、働きかけをしてきたところ です。

どういう自治体で、どういうふうに平準化が進んでいるかということを見える化するというので、言い換えると、あまり取組の進んでいないところがどこかということがわかるようにということでの、資料も出したりしています。

全般的に言うと、マンパワーの問題とかもあるわけですがけれども、国、あと都道府県ぐら いまでは、ある程度、対策は進んできていますけれども、どうしても規模の小さな市町村で、なかなかそういった平準化の取組が遅れているという面はあります。

今回、担い手3法の中で、品確法も改正していますが、その中で、地方公共団体の施工時期の平準化に向けて、財政部局を含む関係部局の連携強化を位置付けということで、これは、自治体の中で土木部門だけが頑張ってもなかなかうまく行かないと。財政部門も含めて、そ

の自治体の内部で理解を得て、そういう平準化の取組ができるようにということで、そうした改正もしております。

公共工事のほうは、こうやっていろいろな対策をやっているわけでありませけれども、民間工事についても、労働者の働き方を意識した適正な工期が設定されるように働きかけをしているということでございます。

公共工事に比べると、公共工事の場合は、私どもも、例えば自治体の工事であっても、総務省と連携しながらいろいろな働きかけができやすい面はありますけれども、民間工事については、いろんな働きかけもしておりますし、適正な工期が設定されるようにということで、基準もつくり、いろいろな理解が得られるように取り組んではおりますけれども、やはりここはまだ道半ばというところでありまして、民間工事のところでも、ぜひ発注者のご理解をいただきながら、平準化が進めていけるようにと考えているところです。

浜田氏：ありがとうございます。

民間での課題というところにも、言及をいただいたところですね。

コメントを少し表示していただけますでしょうか。1つポジティブな意見をいただいたなど思っておるんですけども、元請さん協力店では意見が尽くされていて、共通認識はできてきているように思いますというような、元下間での連携って少しよくなってきているのではないかとといったコメントもいただいているところなんですけど、この民間での課題というところであったり、このあたりの平準化ということについて、蟹澤さんはどんなふうにご覧になってますか。

蟹澤氏：皆さん、どうしても、受注産業ですから受け身で考えざるを得ないところがあるというのは、よく理解できます。

でも、先ほどサブスクなんていうのが出てきましたが、僕はおもしろいなと思うんです。

例えば技能者の数は、これからどんどん減ります。絶対にふえません。国勢調査で比べると、2020年の国勢調査の値から、僕が計算したところだと、大体45年ぐらいには半分まで減っちゃいます。

そこまで減ってきたときに、今でも結構、現場は逼迫しています。もしかしたら、賢明なゼネコンは、各専門工事会社に、とにかく5人はずっと出してくださいよみたいな契約をしなくなる時代が、もしかしたら、そこまで来ているのかもしれない。

僕は、先週、トルコと、スペインに行ってたんですが、中国を除いて世界最大級のゼネコンが両国にはあるんですけども、従業員数が20万人とか、10万人とかいるんですよ。

これはなぜかという、ゼネコンが、終身雇用ではないんですが、職人を抱えるんです。恐らくゼネコンが職人を自分でそれだけ抱えていると、繁閑調整みたいなこともみずからやるんでしょうけれども、日本はそうならない。そうならなくて、皆さんに依存している。だけど、これからは減っちゃうという中では、もしかしたらサブスクみたいな発想というのも出てくるんじゃないか。

もう一つは、とは言っても、現状、余っちゃったらどうするんだみたいなご心配は皆さんあると思うので、これについては、法律上も、要件を満たせば、労働者の貸し借りができるというところがありますが、これ、非常に要件が厳しいんですね。というのは、これ、戦後すぐにできた法律で、その当時は非常に劣悪な労働環境というのが建設業にあったと。それを前提にしているので、なかなか認めていただけないんですけども、建設業界はCCUSってつくりました。登録されている人は身元もわかっているし、社会保険も入っている人なんです。これを活用して、もっともっと柔軟に、そういう今ある制度を使えるようにしたほうがいいのではないかというのは、業界として声を上げてもいいんじゃないかなと思います。

これはなかなか大変で、私は、労働政策審議会というところの専門部会では何度もこれを申し上げているんですけども、やはり普通に考えて、今はもうそんなことではないですし、逆に言うと、不法な貸し借りのようなものを片目をつぶって見ているよりは、私は、正々堂々と、CCUSに入って社員化している人の社員を皆さんで融通するというような、これをもっともっと制度化しましょうよということは、業界を上げて声を上げていくしかないんじゃないかなと、そんなふうにも思います。

浜田氏：直接雇用だったりの流れというのものもあるんじゃないかという示唆と。

蟹澤氏：そうですね、今、国交省の政策は、社会保険の未加入対策以来、皆さんに雇用してくださいという政策を進めているわけです。雇用しちゃったら簡単に切れないんで、その雇用した人をどうやって大事にするか、会社としても、経費に見合った分の稼働率が得られるかということですから、これも、せっかく業界の側が変わってきたわけですから、その辺を認める制度についても、こちらの努力に合わせて見直してくださいよというようなことは申し上げていってもいいんじゃないかなと思います。

浜田氏：日本中、建設業だけじゃなくて、どんどん人が減っていくというようなところで、労働力人口というふうに呼ばれる働く年代の人が、今から、例えば40年たったら60%ぐらいになってしまうなんていうようなデータもありますけれども、人がいない中で、しかも

平準化もしたいしというところは、平田さん、どんなふうを考えていくといいですかね。

平田氏：今、蟹澤先生がおっしゃったようなことについては、いろいろな業界の方からも、そういう話を伺いますし、我々も、問題意識というか、課題意識としては持っているところ
です。

これは、雇用法制、労働法制に関わることでもありますので、私のほうがそれについて何か方向感のあることを申し上げるわけにもいかないんですけれども、いずれにしても、雇用のあり方、労働のあり方というのは、時代の変化に合わせた議論というのがなされていくべきなんじゃないかなとは思っています。

浜田氏：ありがとうございます。

各社でやれる、技術を大事にしなが、人を大事にしなが、平準化をしていくという発想で、各社の経営に落とし込んでいくことも1つかなと思っております。

スライドの10ページ、信幸プロテックさんのスライドを表示いただけますでしょうか。こちらの会社は、設備の職人さんなどがいらっしゃる会社さんなのですが、働き方改革というところに取り組んで、今は、売上げ2倍、利益10倍にということをし遂げた盛岡の中小企業さんなんですけれども、こちらの会社さんで、今、いろいろな改革がどんどん進んでいるんですが、一番最初の一步になったのは何だったかという、次のページなんですけれども、スキルマップというものを皆さんでつくられたというところがありました。あの人しか、あの工事はできないよねとか、この人には、ここはまだ任せきれないよねといったところを、会社の中でもスキルの平準化をしていくことで、もっと仕事を請けやすくできるんじゃないかというところの、足元の議論をされていったというところなんです。

これをやっていくことによって、組織として受注できる力というのを上げていった。かつ、若手のメンバーもここでしっかり貢献できるとか、自分が身につけた技術が評価されるところが上手に回っていったことによって、受注力というところにも結びつけていただいているという企業もあつたりいたしますので、こんなところも参考になるかなと思われました。

これからは、恐らく業界全体でどのようにスキルを上げていくのかですね。これは1社のスキルマップですけれども、業界としてのスキルってどんなふう担保していくのか、それに対して受注の量、平準化というところも考えていけると、少し伸びしろも見えてくるんじゃないかなと期待する部分でもあります。

ここまで、寸劇をもとに振り返りながらいろいろなお話を聞いてきたんですけれども、ま

とめというところで、蟹澤さん、平田さん、順番にコメントをいただきたいなと思っております。

まず蟹澤さんからは、最後、この建設業界をめぐる変化の中で、どんなふうメッセージを出されるかというところなんですけれども、お願いいたします。

蟹澤氏：今日の寸劇は、変わりつつあるけれども、なかなか皆さんは、現実、それから今までの経験に縛られた中で、すごく葛藤しているという、実態をすごくうまく表現されたものだというふうに思いました。けれども、私、最近、ゼネコンの皆さんとか、きのうは大手の設計の、監理の皆さんとお話をしていたんですが、彼らから見てもだいぶ変わってきたよと。特に、工期絶対遵守ということが、例えば発注者責任で、設計変更があったのに工期順守というのは、もう請けられませんかということを、ゼネコンや設計事務所は言い始めている。多分、それがすごく大事。皆さんもすごく真面目で、とにかく決められた工期までには、何があろうがやるんだというところ、それは、条件が変わっちゃったら変えなきゃいけないということが世界の常識です。

公共工事も、設計変更があったら、工期の見直し、お金の見直しもするということなんですけれども、民間工事に関しても、これをやらないとにっちもさっちもいかないし、何よりも、要するに法律の義務である働き方も守れませんよというのは、これ、すごく大きな問題です。

だから、こういうことを一般の皆さんにも、例えば、そんな無理をして、みんなが労働時間を、要するに基準法を無視してまでつくったような建物を買うのがいいのか、それとも、しっかりとそういうところは契約を見直して、ちょっと先延ばしになるけれども、そっちを選ぶのがいいのかというような、そういう選択が求められる時代になるんじゃないかなと思います。

ですから、皆さんは本当に真面目で、今まで建設業の常識の、何が何でも工期に間に合わせるとか、何が何でもというあたりのことを、これは業界全体、ゼネコンの方もいらっしゃるし、設計監理の方もいらっしゃると思いますけれども、業界全体で、まずこの辺から変えていこうということ。

労働基準法についても、建設業法についても、法令遵守、要するに、その法律を守るんだという前提でやっているんですということが、今回の建設業法でも、法律を守っているからこうなんですということが言えるようになったというのは、これは1つ大きな進歩じゃないかなと思います。

何よりも、何でこんなことやるかといったら、担い手確保なんです。若い人はどんどんい

なくなってくるわけですし、寸劇でもありましたが、外国人にも選ばれなくなりつつある国なんです。やはり若い人がしっかりと夢を持って、それなりの処遇で働けるために、まずはしっかりと労働環境を整える。

その上で、私が、最近、主張しているのは、ちゃんと業界全体で何年かかけて育て上げるような、日本以外の先進国がみんな持っている見習い制度というようなものを構築していくとか、次の手というのをそろそろ打ち出していき、そんなことも大事じゃないかなと思いつつ、今日のこの会に参加させていただいていました。

ありがとうございます。

浜田氏：ありがとうございます。

ちょうどコメントもいただいております、エンドユーザーにもっとフェアトレードをPRし受注高が適正になれば、半分以上は問題解決するのではないかと思います。簡単ではないと言われてしまいますが、これを機に変えていきたいと思いますというところですね、ご賛同いただいているコメントもいただいております。

平田さん、コメントをお願いいたします。

平田氏：④のスライドを出していただければと思います。

全体を総括する前に、寸劇の親方からも期待されていた建設Gメンについて少しお話をしたいと思います。

建設Gメンは、それぞれの請負契約で適正な労務費が確保されているかどうかといった取引実態を調査して、不適当な取引の改善を図っていこうというものであります。今年度は135名の体制でやっています。

まずは、契約当事者が「労務費基準」とか資材価格高騰の転嫁ルールを守っていただいて、適正に価格交渉を行っていただく必要があると。これが大前提であります。

受注者におかれましては、請負代金の総額だけではなく、労務費、材料費など内訳を明示した見積書の作成に努めていただくことが必要だと。

また注文者は、受注者が提出した労務費等の見積書の尊重、価格転嫁のための変更協議に誠実に対応していただくことが必要ということです。

これは、それぞれ受注者あるいは注文者がやっていただくべきことを書いていますけれども、それと建設Gメンとどう関係するんだということなんですけれども、実は、例えば受注者の方が、代金の総額だけではなくて、労務費とか、材料費とか、内訳を明示した見積書を、まずしっかり作成していただくということ。これが、実は建設Gメンの調査につながっ

ていくわけです。

どういうことかということ、こういった見積りのプロセスで残された書類を、私どもの建設Gメンが実際に元請なり下請なりに、各企業の現場に入って書類を見せてもらうと。その中で、例えばもともと下請のほうから出されていた見積書が、その上位にある建設業者との交渉の過程で非常に減額されたと。その場合、その減額が著しく標準労務費よりも下回っているような場合とかについては、そういうプロセスがわかることで、どの建設業者がどういう法律違反をしているかということが明らかになるということなので、ここで大事なのは、国交省の建設Gメンも現場でいろいろなことを調べて、不適当な事例が出てくれば、当然、指導、場合によっては処分をしますが、そのためにも、プロセスをぜひ残してほしいということでもあります。そのプロセスが残されていることで、適正な調査につながり、建設Gメンの役割を果たすことにつながっていくんじゃないかなと思っております。

私どもの考え方としては、適正な労務費が確保されるように、建設Gメンが特定の工事や建設業者に限ることなく、広く注文者、受注者双方の書類を実地で確認しながら、調査・指導を実施していきたいと考えているところであります。

最後に、⑤のスライドをお願いします。

新たな商習慣の形成に向けてということで、この寸劇の中でも、標準労務費というものが大きなテーマの1つだったかと思えますけれども、ぜひ労務費の話については、新しい商習慣につなげていきたいということでありまして、この労務費が技能者の処遇改善の原資になるわけでありまして、原資を決して削らないという形での商習慣ができるようにと思っております。

そのためには、もらったから支払う、つまり上流から下流へ価格が決まるのではなく、適正水準を積み上げる、いわば下流から上流へ価格が決まる、そういう新たな商習慣の形成を図っていききたいと。

そのためには、下請企業は、注文者に対して、労務費を内訳明示した適正な見積りの提出、機会を捉えた労務費等の交渉が必要になってくるということでもあります。

今回の改正によって、労働者の処遇確保ということは、今回、建設業法上、努力義務になっていますので、そういった努力義務を果たしていただき、また国、私どものほうとしては、取組状況の調査を公表し、審議会への報告もしながら、そのフォローアップをしながら、実効性を高めていきたいと思っております。

いずれにしても、法律改正し、中建審での勧告も今後やっていき、また現場でGメンの調

査・指導といったものをしていきということでもありますけれども、発注者、元請、下請、全て含む、それぞれのサプライチェーン全体で、この建設業を持続的な産業にするために、技能者の処遇をしっかりとよくしていくんだという共通認識を持ちながら、また、共通言語になるような、標準労務費などのいろいろな武器も持っただきながら、サプライチェーン全体で適正な負担をしていけるような業界にということを考えておりますので、私どもとしてもしっかりと頑張っていきたいと思っております。

浜田氏：ありがとうございます。

新しい商習慣に乗れなかったらGメンにやられますよということ合ってますか。

平田氏：おおむね（笑）。

浜田氏：私、自分自身が建設業内で仕事をしていたときのことを思うと、ちょっと心配なのが、そんなふうに告発するなんてなかなかできないですし、自分の身を守れるのかということも心配になっちゃうんじゃないかなと思ったりするんですが。

先ほど、プロセスを残すことというふうに言ってくださったのは、自分たちを守る手段にもなるよということなんでしょうか。

平田氏：結局、私たちがいろいろな取引事例を調査させていただくに当たっても、基本になるのは書類のチェックでありますので、そういう意味で、プロセスを残してもらおうということが非常に大事なんだと思います。

浜田氏：ありがとうございます。

そろそろお時間になってまいりました。皆さんからもたくさんコメントをいただきまして、ありがとうございます。

この魅力ある産業になっていくためにというところ、それから、今回の標準労務費という武器をもとに、どうやって実際の仕事を進めていけばいいのかというところ、少しでもイメージがクリアになっていればありがたいなと思います。

私自身も、自分が3人の子育て中ですので、バイトをするにも、子どもにブラックじゃないところに行ってほしいなと思いますし、人としても成長できるような環境に行ってほしいなという親としての気持ちもありますので、そういった、こんなに若手を歓迎してくださる業界がどんどんいい方向に変わっていくというところは、大変うれしいなと思いながら聞いていたところでした。

それから、業界としての発信なんていうところも、これからきっと強化されていくかなと思っています。左官業界さんなんかは、よくメディアでお取組を拝見するケースが多いです

けれども、そんなふうに皆さん自身が経営の努力をされて、よい業界に変わってきて、働き手も生き生きと働いているといった好循環をしっかりと見せていけるということにも、私個人としても期待したいなと思っておるところです。

今日は、鼎談をお聞きいただきましてありがとうございました。ここでまとめとさせていただきます。(拍手)

司会：コーディネーターの浜田様並びに出演者の皆様、長時間にわたる鼎談、まことにありがとうございました。

皆様の貴重なご意見を伺うことができ、非常に意義のあるお時間となりました。

それでは皆様、どうぞ、ご降壇ください。

会場の皆様、いま一度大きな拍手をお送りください。(拍手)

これをもちまして、第二部、鼎談を終了させていただきます。

【閉会挨拶】

それでは最後になりますが、一般社団法人建設産業専門団体連合会副会長・横山忠則より閉会の挨拶をさせていただきます。

横山副会長、よろしくお願いいたします。

横山副会長：本日は、令和6年度の建専連全国大会におきまして、来賓の方々にご臨席を賜り、また、このように全国各地から多数の皆さんにご出席をいただき、この全国大会が挙行できましたことを心よりお礼を申し上げます。本当にありがとうございました。

さて、寸劇で現場の状況をお伝えし、*テンダイをいただいた皆様から貴重なご意見をいただきました。働き方改革を実現するため、現状の作業工程を現場の関係者がみんなで話し合っ、効率化を進めていかなければなりません。そうすることで、現場環境を改善し、賃金が行き渡り、入職を控える若者にも魅力のある職場に映る建設業界になれるよう、取り組んでまいりましょう。

最後に、本日ご登壇いただいた方々、ご来場いただきました皆様及び大会運営にご協力をいただきましたスタッフの皆様重ねてお礼を申し上げます。

簡単ではございますが、閉会の言葉といたします。本日はまことにありがとうございました。(拍手)

司会：横山副会長、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和6年度一般社団法人建設産業専門団体連合会全国大会を閉会させていただきます。

(了)