



# アメリカ視察 報告書



---

視察 2019年2月21日(木)～2月28日(木)

2019年 5月  
一般社団法人 建設産業専門団体連合会

## 参加者名簿

※敬称略 所属・役職は視察時点

NO	所 属	職 名	氏 名
1	芝浦工業大学 建築学部	教授	蟹澤 宏剛
2	国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課	専門工事業・ 建設関連業振興室長	大井 裕子
3	辻和建设(株) (日本躯体)	代表取締役	辻 美知子
4	福井建設(株) (日本躯体)	代表取締役	福井 正人
5	(株)ヤマコン (全圧連)	代表取締役社長	佐藤 隆彦
6	中央建設(株) (全圧連)	代表取締役社長	長谷川 恭裕
7	三成建設(株) (日本型枠)	代表取締役	三野輪 賢二
8	翁有建設(株) (日本型枠)	代表取締役	渡辺 睦翁
9	(株)左官工業藤原組 (日左連)	代表取締役	藤原 透
10	正栄工業(株) (全鉄筋)	代表取締役	岩田 正吾
11	(株)山鐵 (全鉄筋)	代表取締役	山本 信二
12	飛田鉄筋工業(株) (全鉄筋)	代表取締役	飛田 良樹
13	KANO CENTER(株) (全鉄筋)	代表取締役	叶 順哉
14	(有)佐藤技建 (全鉄筋)	代表取締役	佐藤 智之
15	(株)宮村鉄筋工業 (全鉄筋)	代表取締役	宮村 博良
16	(株)豊和鉄筋産業 (全鉄筋)	常務取締役	小柳 倫
17	(株)マルショー鉄筋工業 (全鉄筋)	代表取締役	古澤 英樹
18	宮尾鉄筋(株) (全鉄筋)	代表取締役	宮尾 貴章
19	(株)ディビーエス (全鉄筋)	代表取締役	山本 俊輔
20	日信鉄筋工業(株) (全鉄筋)	代表取締役	熊谷 行信
21	(株)加工センター (全鉄筋)	常務取締役	汐田 洋
22	(一財)建設業振興基金 経営基盤整備支援センター		平井 武士
23	(一社)建設産業専門団体連合会 (事務局)	上席調査役	河原 隆章

全日程表
------

月日	時刻	スケジュール
2/21 (木)	8:40-9:10 10:40-9:15 14:00-16:00 16:30-17:30	○集合・団結式(成田空港会議室) ○空路 アメリカ (ワシントン・ダレス空港) へ  ○LiUNA (the Laborers' International Union of North America) 【全国ユニオン】ディスカッション ○LiUNA 主催レセプション  〈ワシントンDC泊〉
2/22 (金)	9:00-10:00 11:00-12:00 14:00-15:00	○連邦政府労働省 賃金・時間課 (Wages and Hours Division, US Department of Labor) ディスカッション  ○連邦政府労働省 統計局 (Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor) ディスカッション  ○連邦政府商務省 国際貿易局 (International Trade Administration, US Department of Commerce) ディスカッション  〈ワシントンDC泊〉
2/23 (土) 2/24 (日)	8:20-9:46	○空路 ニューヨーク (ニューアーク空港) へ ○書類整理 ニューヨーク市内建築物等視察  〈ニューヨーク泊〉
2/25 (月)	10:30-11:30 11:30-12:30 12:30-13:30	○NYCDCC (New York City District Council of Carpenters) 【ローカルユニオン】ディスカッション ○NYCDCC 主催昼食会 ○NYCDCC 訓練センター 視察  〈ニューヨーク泊〉
2/26 (火)	10:00-12:00	○ニューヨーク市内 私立小中学校新築工事現場 視察  〈ニューヨーク泊〉
2/27 (水) 2/28 (木)	10:55-15:15	○空路 日本 (成田空港) へ ○成田空港到着後 解散  〈機内泊〉

視察団団長 蟹澤宏剛（芝浦工業大学建築学部 教授）

米国のユニオンワーカーの単価は日本の2倍以上、年収が1千万円以上であることも珍しいことではない。しかし、建設業就業者に占めるユニオン労働者の割合は、全米平均では20%余りであり、長らく減少傾向であることを考慮すれば、ユニオン制度が今後の日本の建設業を考えるのに、本当に参考になるかは疑いの余地があると考え、視察前にはいたのではないかと思う。

しかし、そんな考えは、最初の視察先であるLiUNAで吹き飛んだのではないかと思う。訪問した本部はホワイトハウスの眼前にある。風格のあるその建物は自己所有だという。ニューヨークで訪れたローカルユニオンも、一等地に建つ自己所有のビルであった。この事実だけでも、米国におけるユニオンのプレゼンスの高さが理解できる。

ユニオンの存在意義は、教育訓練である。米国は、自由主義経済であるから、ユニオンが使われるには合理性がなければならない。今回、建設業の側にも話を聞いたが、賃金が倍であっても、それに見合う生産性と安心の品質が得られるのであればユニオンを選ぶのが合理的ということであった。

派遣を受ける建設業の側がユニオンを使うメリットを感じなくなればユニオンの存在意義は薄れる。今回、視察することが叶わなかったが、ユニオンには、指導者の教育と教材やカリキュラムを開発する機関があり、常に教育訓練の内容の充実を図ることでプレゼンスを保つ努力がなされている。

米国労働省の資料によれば、建設業全体としての賃金水準も製造業より高い。ユニオンワーカーは、その中でも高い賃金水準であるので人気も高い。ニューヨークでは、新規のユニオンメンバー募集時には、ユニオンのビルがある大きな街区を1周するほどの人が押し寄せるのだという。ユニオンワーカーは高賃金に加え、労働時間が遵守されることなど、労働者としての権利が保障されることも人気の要因のようである。

ただし、ユニオンワーカーとして一人前になるには、訓練校でのOFF JTとOJTが組み合わされた約4年の教育訓練を終了する必要がある。評価されるのは、技能だけではなく、語学力や数学、情報処理なども一定の水準をクリアする必要がある。

ユニオンがワーカーを派遣する方式には、名簿順に送り出されるHiring Hallと派遣される側が名簿から指名できるReferral Hallの2種類があるが、何れの場合も、評価が低ければ契約を解除されるので、一人前になった後も研鑽を怠ることができない。ユ

ニオンは、そうした要求に応える場でもあり、資格取得や最新技術に対応したカリキュラムを用意する必要がある。

こうしたユニオンとそのワーカーが活かされる仕組みについて、総価一括の請負契約が染みついている日本人には理解できない部分もある。米国は、上限金額(GMP)を設定したCMアットリスク契約が多く、元請が直接施工する場合もあること、専門工事会社の選定にはオープnbックが用いられ、元請はコストプラスフィーで専門工事会社を管理するので指し値での値引きが難しいこと、設計変更はしっかりと査定され、変更があればGMPも変更されること、加えて上記のようにワーカーは評価が低ければ契約を解除されるリスクがあることなどにより、日本式に考えれば時給の常用で技能者が働いても矛盾が生じ難い環境が整えられている。契約時に提示された賃金と支払いの保障、労働時間の管理、残業代(1.5倍)や休日出勤(2倍)の保障等について、罰則を伴う法的バックアップがあることも日本との違いであろう。

以上が、米国ユニオンの概略である。日本との違いは数多くある。歴史もある。米国と同じシステムを今から日本で構築することは難しいが、傍観するだけでは何も始まらない。今回の視察の大きな目的は、専門工事業の側が、提案力を持ち情報を発信していくために、日本の建設業の固定観念から脱皮すること、業種を越えて問題意識と目標を共有すること、そのために、若い世代が結束することにある。

建設キャリアアップシステム(CCUS)への登録を、広い意味でのユニオンへの加入とみなせばどうであろうか。米国は2割余りの組織率、英国やドイツの建設産業の規模を考慮すれば、世界に類例のない規模の建設技能者の組織が構築されると考えることもできる。ここに何を加えれば、ユニオンのようなシステムを構築できるのか。

ユニオンは、教育訓練を軸に能力評価と処遇が連動した三位一体のシステムである。現在検討が進んでいる能力評価制度を軸に、それに対応した教育訓練制度を整備し、さらに、それに連動した処遇が加われば同様のシステムが構築できる。

処遇については、元請団体との調整や発注者の理解等々が必用であるが、教育訓練制度と能力評価は主に専門工事業側の問題である。簡単ではないが、地道に構築していくしかない。そのためには、専門工事業団体の変革は必須である。

この視察を契機に、これからの専門工事業団体のあり方や業種間での連携方策、国や元請、世論に何を訴えていくかなどについての議論が活発化することを大いに期待したい。



## I) LiUNA とのディスカッション

日 時 2月21日(木) 14:00~16:00

場 所 LiUNA 会議室

対応者 テレンス・オサリバン氏(代表) 他



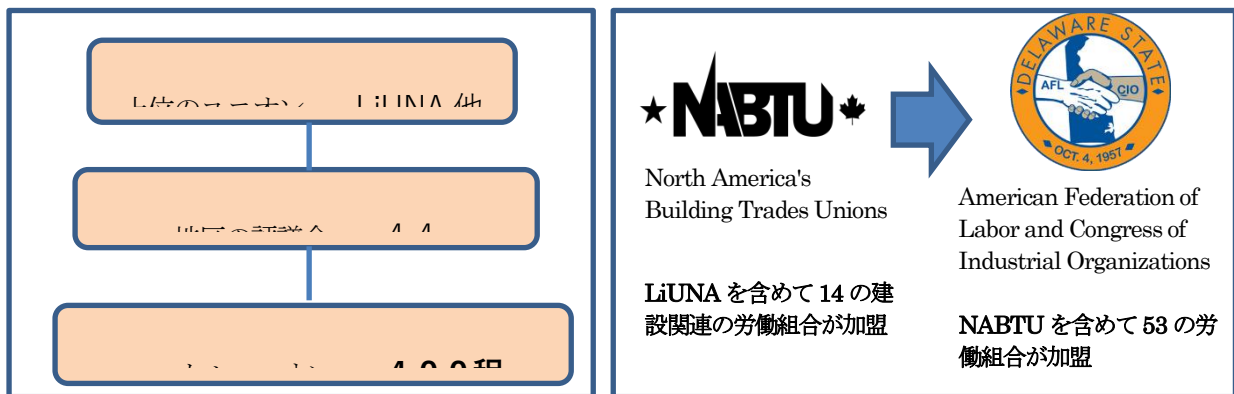
LiUNA 本部



ディスカッション風景

### 1) 長い歴史を持つ LiUNA

- 1903年設立と歴史が長く、アメリカだけでなくカナダも合わせて北米地域をカバーしており、組合員は約50万人。
- 建設のみの組合ではないが、建設業の就業者が全米で2番目に多く、代表的なメンバーが建設関係。



LiUNA の関連図

### 2) LiUNA が関わっている幅広い仕事

- メインは、コンクリート関係の構造物（ハイウェイ、橋梁）だが、解体作業、鉄道、上下水、天然ガスパイプライン、トンネル、地下、足場など幅広い。
- コンクリート構造物の場合、鉄筋、コンクリート、大工、仕上げ担当の職種があるが、それぞれの工種のユニオンが、ともに LiUNA の構成員として協力して活動。

### 3) 高賃金・高スキル・高定着率を目指すユニオン活動の三つのポイント

#### ①ユニオンが持つ集団交渉権

- アメリカの労使関係を全般的に規定する「全国労働関係法（NLRA）」に労働組合活動の保護が明記されており、労働組合活動は反トラスト法（antitrust law）適用除外となっている。故に、組合が全体として集団で交渉することが可能。
- 交渉や協定を国際的に結ぶことも、個々の団体に結ぶことも可能。

#### ◇全国労働関係法（1959年改正） 第8条（和訳）

建設業において、雇用主と労働組合は、以下の事項を含んだ、雇用前協定を締結する

- ・組合保証事項
- ・Hiring hall の提供（Hiring hall については質疑応答の欄で詳述）
- ・従業員最低資格要件

- 互いに平等な立場での交渉が可能のため、一方的に価格競争に陥ることなく、スキルによる競争を生み出している。ユニオンが賃金設定をしているので、同じ賃金なら高いスキルの建設技能労働者を使いたいという効果が働く。
- ユニオンが行う代表的な交渉には、賃金、労働時間、就労場所などがあり、協定の中に盛り込まれる。雇う前にその都度契約を結ぶ必要は無い。
- 賃金は、1時間単位で決められる。健康保険や退職年金などの社会的義務支出、安全・スキル教育に関する費用もユニオンが折衝する。
- 「Contractor due」と呼ばれる組合のメンバー料金を支払う必要がある。メンバーから個別に徴収するのではなく、雇用主からまとめて徴収。
- 「Benefit（福利厚生）」の積み立てをユニオンがしっかり行っており、終生働くことが可能な団体だと職人から評価されている。

#### ②安全性と生産性の高さも追求している見習い制度（apprenticeship）

- 見習い制度は、連邦政府労働省が監視と承認を行い、質が良いか、うまく運営されているか確認している。
- 見習い（apprenticeship）から熟練工（journeyworker）になるまでには、100～300時間の講習やトレーニングを受け、2000～4000時間の監督者がついた元での労働が必要（全体で4年間）。
- 集団交渉権により、見習いの賃金は決まっており、熟練工以下（熟練工を100とすると概ね50）。プログラム（講習）を修了させながらステップアップし、賃金も上がっていく仕組み。

◇メリットの多い「見習い制度」

(雇用主との連携)

・多様な工種、多様な地域のユニオンが連合することで、組織化されたプログラムが構築でき、かつ雇用者と共同でトレーニングを行うことができ、訓練期間内に雇用主と建設技能労働者がつながりを得られる。

(教育機関との連携)

・ Community college (短大) とパートナーシップを組むことで、制度を修了させると単位の取得が認められる。随時プログラムの見直しも行われている。

(行政との連携)

・ 州、市町村によっては、制度に参加していることを入札参加要件としてるところもある。

③建設技能労働者の処遇確保のキーとなる基本的な賃金法

●アメリカにおける賃金制度

(1)最低賃金 連邦法・・・公正労働基準法( Fair Labor Standards Act)

州法・・・例) ニューヨーク州の賃金・時間法

(2018.1 時点)

連邦最低賃金(時給)	7.25 <sup>ドル</sup>
州最低賃金>連邦最低賃金(上位5位 時給) ※カリフォルニア州は企業規模により異なる。ニューヨーク州は、企業規模、都市により異なる。	12.50 <sup>ドル</sup> ; ワシントン特別区
	11.50 <sup>ドル</sup> ; ワシントン州
	11.00 <sup>ドル</sup> ; カルフォルニア州、マサチューセッツ州
	10.50 <sup>ドル</sup> ; アリゾナ州、バーモント州
	10.40 <sup>ドル</sup> ; ニューヨーク州、

(2)連邦政府発注工事の賃金 デービスベーコン法 (Davis-Bacon Act)

●デービスベーコン法 (連邦法)

連邦政府が発注する公共工事 (2,000<sup>ドル</sup>以上) については、連邦政府労働省長官が定める法定賃金 (基本給、医療給付等各種手当、労働条件保証を含む) を建設労働者に支払うことが義務づけられている。元請会社は下請分を含めて賃金支払状況を毎週発注者に提出する。違反した場合は、3年間、連邦政府発注工事への参加権利を剥奪される。

4) 地理的要素、建設規模によって異なる賃金の決め方

●賃金は、地域(郡で区切られる ※郡相当地域を含むと 3,141)、建設規模(ビル建設 16 区分、住宅建設 12 区分、重機工事とハイウェイ工事 8 区分)によって異なる。



- 熟練工の賃金は、連邦法で定められおり、連邦政府労働省は、適正に賃金が支払われているかチェックしている。
- 連邦政府労働省は、毎年、賃金(例；ある特化した地域において9～18ヶ月間どれくらいの賃金が支払われたか区分ごとに調査)に関する調査、チェックを行う。

## 5) 地域によって異なる福利厚生(Benefit)

- 連邦法や州法によって、それぞれの健康保険や年金、その他福利厚生等に関して適正な金額が決められている。
- 賃金は、低い賃金や、組合員を雇用していないケースだと、福利厚生費がゼロになる可能性もある。

## 6) 地域によって異なるユニオンの組織率

- ユニオンの組織率は、ユニオンショップ（職場において労働者が必ず労働組合に加入しなければならないという制度）が採用されている、北東部、中西部、太平洋地域が高い。
- ユニオンのある地域は、離職率が低いが、全米全体でのユニオン加入率は約17%程度と低い。

### 質疑応答

**Q** 雇用、賃金の支払い体系はどのようになっているか。

**A** 賃金は、事業主が労働者に直接支払い

**Q** 労働者は専門工事会社に所属していて、組合が労働者のエージェントとして活動しているのか。

**A** 業種によって雇用する関係は違うが、組合員を職種(craft)によって元請が雇っていくやり方。

**Q** ハイヤリングホール (Hiring hall) とは何か。

**A** 労働者がハイヤリングホール(組合が仕事を割り振る)に名前、資格、技能を登録して、事業主が閲覧して、プロジェクト毎に希望の職人が居たら雇う仕組み。

**Q** 日本は終身雇用だが、アメリカは。

**A** 日本のように終身雇用のシステムは無い。長期雇用(Long-term)と臨時雇用(Temporary)を繰り返す。定年退職という概念は無い。

**Q 福利厚生(Benefit)について。**

A 福利厚生は、組合の中で決まっている。1事業所で30年働いても、複数の事業所で30年働いても、福利厚生条件は同一である。ユニオンに属すると福利厚生があるので安定的である。ノンユニオンの場合、企業によって違うが、賃金はユニオンと同等であっても福利厚生の部分が流動的で不安定。

**Q 休暇や保険について。**

A 有給休暇はない。失業保険は基本的にはない(特例としてある場合も)。労災保険に類するものは、健康保険から支出されたりする、財源は事業主が労働者の労働時間に比例した金額を保険料として納付。

**Q 組合内の仕事量と雇用、需要と供給のバランスは。**

A 全ての地域でバランスが取れているとは言えない。(例；シカゴは積極的に組合員が雇用され、長期的なトレーニングもでき、地域差無く同一賃金。しかし、組合で無くとも同一賃金となるため、非組合員と競うと低賃金傾向となる)

**Q 非組合員と競い、低賃金傾向となるとユニオンを脱退するのか。**

A テキサス州では、上手くいっておらず、ユニオンの力が低下している。

**Q 民間工事における賃金は。**

A 約30%の民間工事で組合の賃金要求が通っている。

**Q 組合員の仕事量は。**

A 今のところ毎日あるくらいの量がある。

## II) 連邦政府労働省（賃金・時間課）とのディスカッション

日 時 2月22日（金）9:00～10:00

場 所 連邦政府労働省庁舎 会議室

対応者 シュラティ・シャー氏（賃金・時間専門官）



連邦政府労働省



ディスカッション風景

### 1) 賃金、時間管理、法執行機関である賃金・時間課の役割

- 公正労働基準法 (FLSA) を遵守しているか、最低賃金、超過時間の管理、労働時間、給与の管理等や児童労働の就労禁止等の法執行の管理
- 建設業に関しては、デービスペーコン法を遵守し、政府調達 of 公的事業、公共事業と民間事業との契約を明確にして管理
- 職員数 1,600 人で、本局は規則策定、施策立案、管理等の業務を行い、200 ある事業所は法執行を主な業務としている。

### 2) 賃金・時間課のミッションの3つの柱

#### ① 法規コンプライアンスの支援

- 労働者の権利を守るために、事業主と労働者へ労働者の権利を周知
- 労働者においては、違反があった時は権利を訴えることができること、事業主においては、公正な関係で事業に当たることの重要性を周知

#### ② 法執行の支援

- 公正労働基準法 (FLSA)

従業員 2 名以上の会社、50 万ドル/年以上の事業、建設・通商取引に係わっている人、間接業務 (バックヤード) が法律の対象となり、法令遵守されているか管理

### ●デービスペーコン法

法令が遵守（賃金が支払われているか等）確認すると共に、調査(Practice Survey)を実施し、工種や地域によって異なる賃金を適正に決め、更新していく。

### ③教育の支援、広報活動

●労働環境の安全管理等を所掌している労働安全衛生管理局(OSHA)や雇用平等促進管理等を所掌している連邦政府契約遵守プログラム室(OFCCP)などと連携して、法の執行管理だけでなく、事業者や労働者に対しての教育活動も行っている。

●デービスペーコン法周知のためのセミナーを開催(例；「賃金基礎セミナー」入札時に福利厚生費として何を入れるべきか、給与記録の作り方など)。

●民間企業(例；SUBWAY)とパートナーシップを締結し、一般的賃金や福利厚生を学ぶためのプレゼンを実施。

●賃金・労働時間等のコンプライアンスに関する WEB サイト開設、ホットイラン設置、アニメ化したビデオ作成(多言語対応)。



①



②



③

①デービスペーコン法周知ポスター ②労働者の権利紹介ビデオ ③若年労働者向け HP(何れも労働省 HP より)

## 3) 適正な賃金の支払いと違反行為の取り締まり

●違反行為を行う事業主、非雇用者に対して、約 900 人の捜査員(逮捕権は無い)が取り締まりにあたっている。

- 不払い者に対しては、現金回収だけでなく、資産売却や資産の差し押さえも行う。
- 再犯や常習の事業主には、入札参加禁止、外国人労働者に対するビザ発給禁止等厳しいペナルティを科す。
- 移民であろうと不法就労者であろうと、労働の対価として賃金を支払うべきであるという立場。

#### 質疑応答

- Q** 建設業の民間工事はデータベース法の対象外であるが、賃金等の考えは。
- A** 公正労働基準法(FL SA)に基づいている。最低賃金は7.5ドル/時給。週40時間を超えると割増賃金1.5倍。
- Q** 未払いの賃金は、どこから徴収するのか。
- A** 建設業者(元請)。
- Q** 不法就労者に対するペナルティはあるのか。
- A** 労働省は、あくまでも、賃金が適正に払われているかのみを管理している。司法省(DOJ)、国家安全保障省(DHS)とも連携しており、そちらには別の対処がある。
- Q** 不法就労に対しても公正労働基準法(FL SA)は適用されるのか。
- A** 適用される
- Q** 一人親方に対する対策。
- A** Independent Contractor と呼ばれている。公正労働基準法(FL SA)の対象外となっており、省内においても大きな課題となっている。



### Ⅲ) 連邦政府労働省（統計局）とのディスカッション

日 時 2月22日（金）11:00～12:00

場 所 連邦政府労働省統計局庁舎 会議室

対応者 スティーブ・クレストル氏（シニア・エコノミスト）他



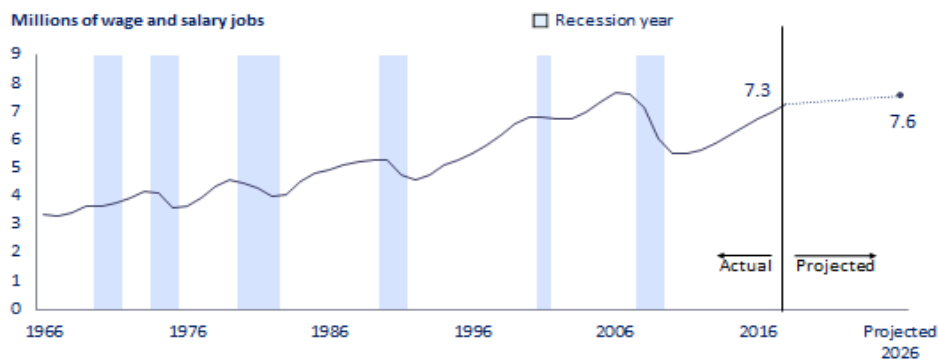
統計局



ディスカッション風景

#### 1) 建設雇用の動向と予測、学歴と資格のデータ

##### Construction Employment Trend and Projection



2 — U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS - bls.gov



##### ①建設業の雇用の動向と予測(統計局提供データ)

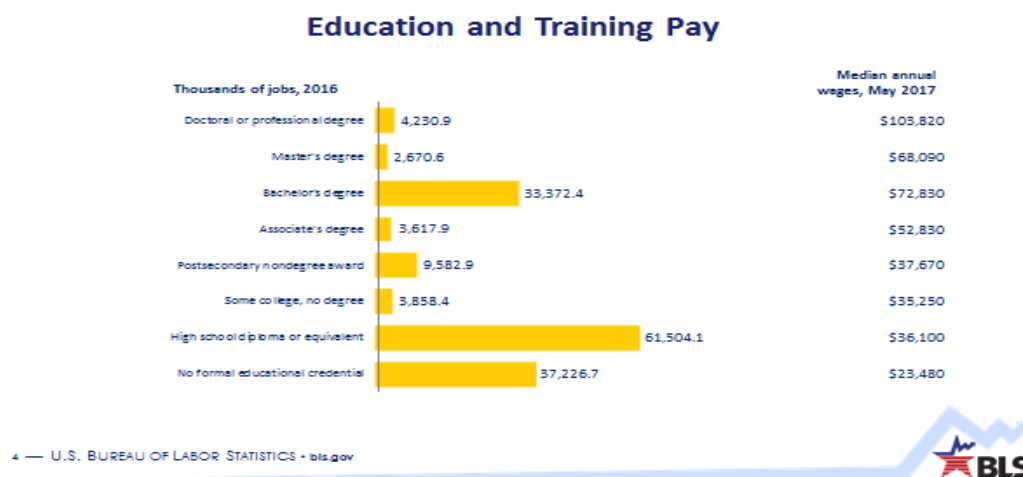
- 建設業界は周期性があるため、景気後退があれば失業率が増え、その後リカバリーがある。
- ここ10年では、2008年の景気後退後、現在は落ち込む前までは回復していないが、年々増加している。今後も増加すると予測。

##### ②教育と訓練の格付け(統計局提供データ)

●必要な教育レベル・・・博士号または研究過程学位、高校の卒業資格または同等のもの等8区分

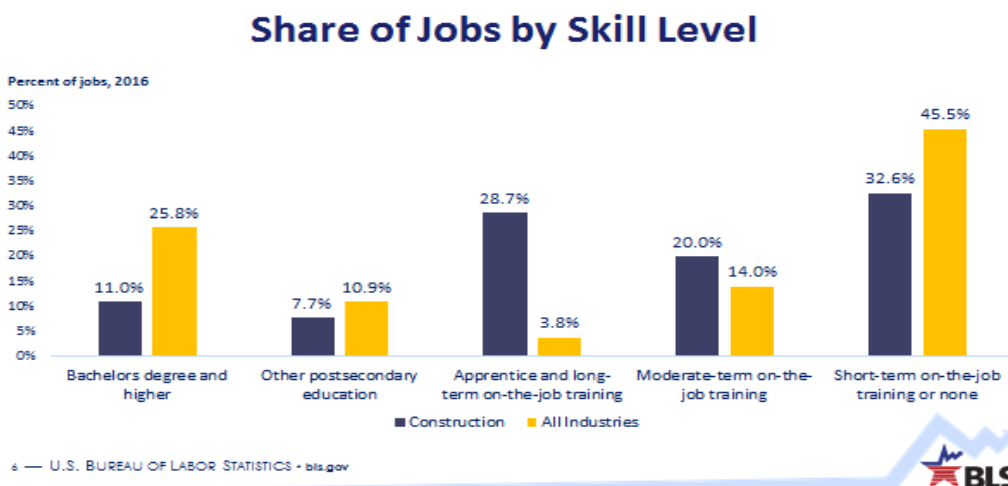
●必要な訓練レベル・・・見習い、中期実地トレーニング等5区分

### ②教育訓練費用(統計局提供データ)



●訓練を受けている層は、高校の卒業資格または同等が一番多く(2016年6150万人)、費用(中央値)は、博士号または研究過程学位(103,820ドル)が一番高い。

### ③建設業従事者の訓練レベル(統計局提供データ)



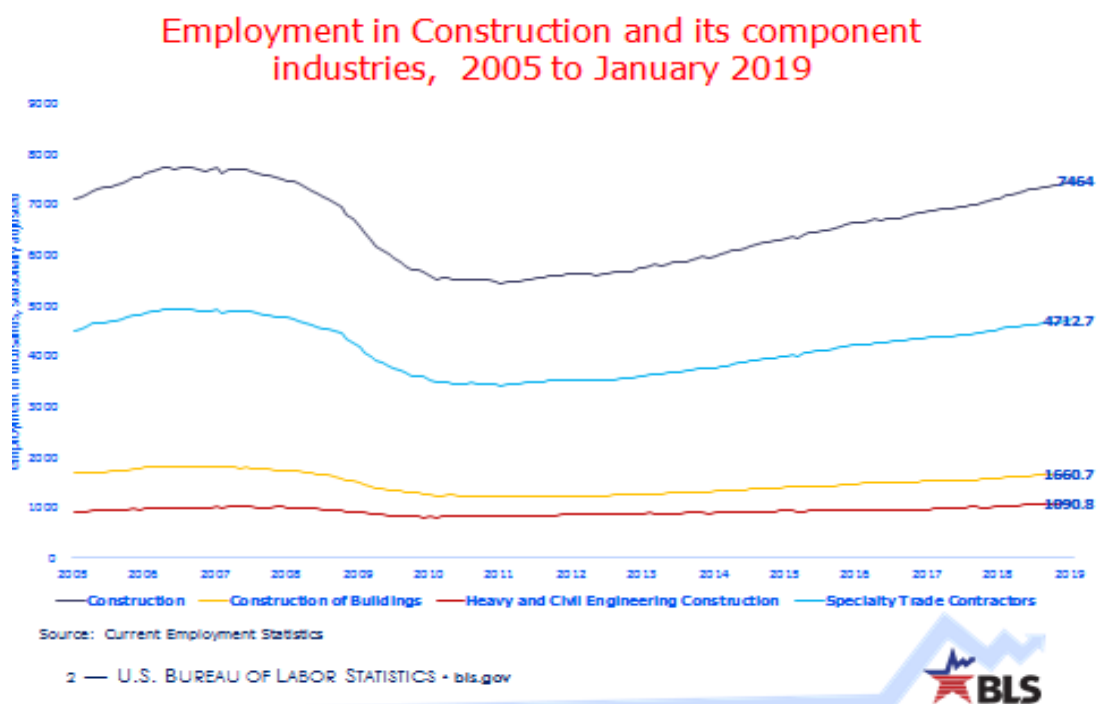
●建設業における訓練レベル別割合(上記青の棒グラフ)で一番多いのは、短期実地訓練(1ヶ月未満)または訓練無し(32.6%)。

●学歴が高ければ高いほど雇いやすい。建設業界では技能レベルが on the job training や実際の短期トレーニングによって取得されることが往々にあり、学士や修士課程など二次的な教育、高等教育は不要であってもスキルを得ることが出来る。

## 2) 建設業の職種別雇用と時給のデータ

### ①建設業と関連業の雇用(統計局提供データ)

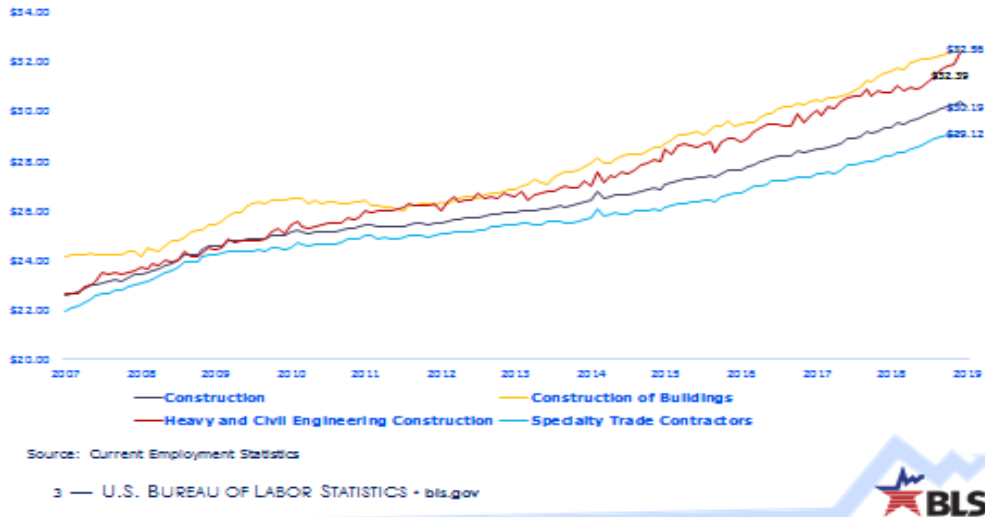
- 建設業全体(1番上の線) 7464千人(2019年)  
建築(商業ビル、戸建て、アパート等 下から2番目の線) 1,660.7千人(2019年)  
土木(インフラ、上下水、パイプライン等 1番下の線) 1,090.8千人(2019年)  
専門業者(基礎、電気など 上から2番目の線) 4,712.7千人(2019年)



### ②平均時給(統計局提供データ)

- 建築(商業ビル、戸建て、アパート等 一番上の線) 32.56ドル(2019年)  
土木(インフラ、上下水、パイプライン等 上から2番目の線) 32.39ドル(2019年)  
建設業全体(下から2番目の線) 30.19ドル(2019年)  
専門業者(基礎、電気など 1番下の線) 29.12ドル(2019年)  
※ボーナス、福利厚生は含んでいない。
- 専門業者は、就労者は一番多いが、時給が一番低い。

### Average hourly earnings for Construction and its component industries, 2007 thru present, seasonally adjusted



### ③他産業との平均時給比較(統計局提供データ)

- スーパーセクター(就労者が多い産業)の中では、建設業(上から3番目の線)は真ん中(約30ドル)。一番高いのが、金融関係(約63ドル)、一番低いのが、公共交通関係(約24ドル)。
- 建設業は、学校の先生より高い。

### Average Hourly Earnings of all employees for selected Supersectors 2007 till present, seasonally adjusted



## 質疑応答

Q 一人親方の労働人口の中での割合は。

A データの中に入っていない。

Q 建設就労者の中でユニオンに加盟している割合は。

A 約17%。

Q 就労者の平均年齢は。

A 全産業で42.2歳。建設業は41.4歳

建設業の割合は、25-34歳(特に20歳台真ん中)の層が一番多い。

Q 鉄筋工の割合は。

A 鉄筋工単体での割合は無い。(鉄筋工事業者のカテゴリーが少なく統計分類上は他職種に含まれている)。



#### IV) 連邦政府商務省（国際貿易局）とのディスカッション

日 時 2月22日（金）14:00～15:00

場 所 連邦政府商務省庁舎 会議室

対応者 モーリーン・スミス氏（サプライチェーン、プロフェッショナル&ビジネス・サービス担当ディレクター） 他



連邦政府商務省



ディスカッション風景

#### 発注者側として品質の管理を徹底し、自国の強みを世界にアピール

- 商務省は発注者側として品質管理を徹底している。品質管理は、自国の製品を世界にアピールする際に重要なキーとなる。
- 世界にアピールするにあたっては、国内産業の事情も掌握する必要がある、建設分野に関してもアメリカの競争力の把握とその可能性を調査しており、企業が海外へ輸出を行う際に支援している。

#### 質疑応答

**Q** アメリカ国内において、発注者側として、建物の品質、労働者の処遇の状況をどのように思っているか、それに対する施策はあるか。

**A** 商務省は、貿易を担当しているため、アメリカの貿易(特に輸出)に向けた情報収集とプロジェクト遂行のための補助的活動を行っている。

アメリカの建設業界は、高い技術力を有しているが、日本と同様に担い手不足が課題となっている。

**Q** アメリカの建設業界の強みについてどのように分析しているか。

**A** 商務省が管轄する海外建設プロジェクトに対しては、以下の二つの強みがある。

①Deal Team(プロジェクトの調査チーム)の能力が高く、世界の建設プロジェクトを調査し、アメリカが受注すべきかを分析している。また、Advocacy center(商務省・国際貿易局管轄の政策提言機関)が、アメリカ全体で参加できる案件はないか、プロジェクトをどのように海外に発信していくかを提言し、更には、サプライチェーンの強みは何かを把握し、多数の企業が参加できる仕組みを作ろうとしている。



アドボカシーセンターのポスター

②Trade promotion (貿易振興) を積極的に行っており、Trade mission (貿易の任務) を果たすために、他国のプロジェクトに、アメリカ企業が参入できるように、他国と交渉し、開かれた競争ルートに改めさせる。また、他国との競争を調査し、貿易促進活動をしている。

活動例として、インフラ、建設系統では、IT を積極的に取り入れたスマートシティの構築、ハブ空港と地方空港のネットワーク化などの提案をしている。原子力発電所の建設は世界一と自負している。

#### スマートシティ (smart city)

都市の抱える諸課題に対して、ICT等の新技術を活用しつつ、マネジメント(計画、整備、管理、運営等)が行われ、全体最適化が図られる持続可能な都市または地区  
日本でも幾つかの例があるが、欧米が積極的な取り組みを見せている。

(例)

#### Dallas Innovation Alliance (DIA)

米国大手通信会社 AT&T が、アメリカ・ダラスにおいて、都市監視や水のマネジメント等をはじめとしたインフラ整備、スマートパーキングを含むモビリティの整備、スマートホームを含むコネクテッドリビングを実現する事を目的に2017年から開始。

※定義は、国土交通省「スマートシティの実現に向けて(中間取りまとめ)」より

## V) NYCDCC とのディスカッション

日時 2月25日(月) 10:30~11:30

場所 NYCDCC 会議室

対応者 ジョセフ・ガイガー氏(事務局長) 他



NYCDCC 本部



ディスカッション風景

### 1) ニューヨークの多くの工事に関わっている NYCDCC

- ニューヨークの大工専門(型枠、鳶、仕上げ、設備等)のローカルユニオンで、組合員数は約2.2万人。
- 大工専門ではあるが、日本のような専門的な仕事ではなく、幅広い(土木港湾工事も行っている)。
- アメリカは、日本のように専門工事の職種が細分化されていない



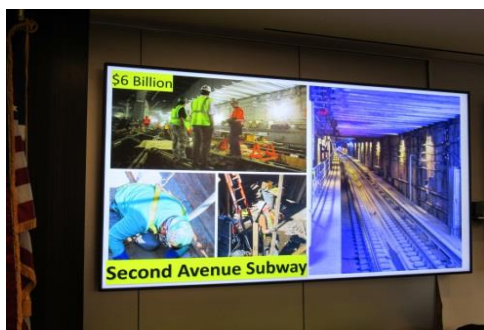
## NYCDCC が関わっている大型建築プロジェクト例



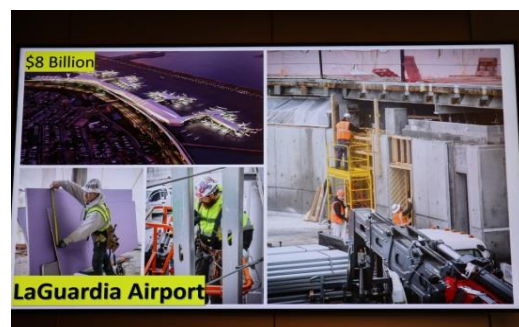
セントラルパークタワー（総工費 1.14 百万ドル）



フリーダムタワー（総工費 3.8 百万ドル）



ニューヨーク地下鉄工事（総工費 6 百万ドル）



ラガーディア空港工事（総工費 8 百万ドル）

## 2) 法律等を通じての組合と行政の関係

### ● 組合が守るべき主な法律、関わる行政組織

（法律）全国労働関係法 (NLRA)、公正労働基準法 (FLSA)、労働安全衛生法 (OSHA)

（行政）労働省、労働関係委員会 (NLRB)、ニューヨーク州、ニューヨーク市、

### ● 当局からは補助金をもらっているが、他の部局からはない。行政とは独立している。

## 3) 充実した教育訓練プログラム

### ● 見習いから熟練工になるまでの、講習プログラムは、連邦労働省や州労働局が管理。

### ● 見習いは約 1.5 千人。年齢層は 26～34 歳程度と若い。（卒業率は約 60%）

### ● 残りの約 0.7 千人は熟練工。熟練工にも法律改正に伴った安全管理教育等を実施。

### ● 国際教育センター (ITC) での現場監督になるための教育も受講できる。

### ● 教育関係費用は、会費と建設会社からの積立による基金から捻出。

## 4) 組合のメリットが分かる、組合員の賃金、雇用

（組合員）

### ● 組合員になるためには、18 歳以上で、高校卒業または同等の教育を受けていること。

更に不法就労者でないことが条件。



- 面接、薬物検査及び数学の試験に通らなければならない。
- 組合員になると ID カードが発行され、QR コードで、会費の支払い状況、カリキュラムの受講状況を確認できる。また、教育センターに登録すると別の ID カードが発行され、安全関係教育の記録も保存される。
- 賃金の約 2% (州により異なる) を組合費として支払う。
- 良い賃金、充実した訓練プログラムがあるため、人気は高い。(2013~2018 年の 6 年間で約 2500 人近くの見習いを採用している)
- しかし、組合員の平均年齢は、45~48 歳で、更に、高齢化が進み、日本と同様、技能者不足が大きな問題となっている。



NYCDCC の ID カード

#### ※組合入会のメリット

- ①賃金差 (民間工事 ユニオン 100<sup>ドル</sup> ノンユニオン 15~20<sup>ドル</sup>)
- ②情報収集 (現地での組合のミーティングに参加し、情報交換)
- ③現場の安全 (安全教育をしっかりと受けた組合員だからこそ保てる)
- ④非常時の安心 (福利厚生が担保されている)
- ⑤老後の安定 (年金等受給でき、老後の心配が無い)
- ⑥勤労時の保障 (組合が関与するプロジェクトの場合、現場に入る組合員には保険を掛ける)

等

#### (賃金)

- アメリカ国内でも、地域によって賃金が違う。(生活費の違いによる影響が大きい。

例：ニューヨーク 時給/100<sup>ドル</sup> フロリダ 時給/30<sup>ドル</sup>)

- ニューヨークでは、組合員 (熟練工) の時給は 100<sup>ドル</sup> になることもあり、年収 (手取り) の相場は 8 万<sup>ドル</sup> から 10 万<sup>ドル</sup> になる。見習いは約半額。現場監督になれば約 3% アップ、ゼネラルマネージャーは約 6% アップする。



- 賃金のレベルアップは、現場の労働時間及び教育訓練に基づく。

※アメリカの賃金制度は主として管理職、専門職など（ホワイトカラー）に適用される年俸制とそれ以外の労働者（ブルーカラー）に適用される時給制とに大きく分けることができる。時給制の労働者の場合も支払いは週単位が多い。

※給与＝賃金と福利厚生

（福利厚生）

- 福利厚生費には、失業保険、労災保険、教育費などが含まれている。
- 福利厚生費は基金に集約されており、組合とゼネコンで共同管理している。

（雇用）

- ローカルユニオンと組合員の間には契約がある。他の組合との重複はできない。ルールを破った場合、組合を追放される可能性もある。
- 契約は、「ゼネコンとNYCDCC」、「NYCDCCと組合員」でそれぞれ締結。ゼネコンから仕事が入ると、NYCDCCは組合員の労働記録が分かる電子データを見て電話等で依頼（他のやり方もある 詳細はQ&A参照）
- 電子データには、仕事を依頼する組合員の優先リストが示されている。無断欠勤をした場合は、リストの下位に落とされる。
- 選定メンバーの中には、相当数の見習いを組み込む必要がある。

## 質疑応答

**Q** 会費はいくらか。また、何故、ユニオンに入らない人がいるのか。

**A** 会費は州によって異なる。ニューヨークの場合は、大体、総賃金の約2%  
組合に入らない理由には幾つかあるが、アメリカには、多くの不法労働者がいること、建設業者によってはユニオンと契約していない社もある。  
組合員になりたい人を、全て受け入れると、全ての人に仕事が与えられない。故に選抜せざるを得ない。

**Q** 運営の財源は、どこから調達しているか。

**A** 運営費は会費で賄っている。福利厚生、教育関係費は基金から捻出。

Q アメリカでは、組合間で仕事が重複する事が多い（上部組織が調停する）との話だが、取り合いになった場合、取るために、賃金を下げることになるのか。

A 賃金を下げることはない。

Q ニューヨークにいる建設労働者の内、どれくらいの割合がユニオンに加入しているか。

A 不法労働者がいるため、具体的な数値を掌握できない。ただし、ニューヨークは全米の中でも、ユニオン加入率が高い。

Q 組合員の所有スキルの数は。また、毎日仕事はあるのか。

A 基本的にスキルは一つ（大工は大工）。担当している職種の仕事が毎日あるとは限らない。仕事がなければ給与はない。

Q 優秀な職人はどれくらいの年収か。

A 約8～10万ドル（手取りベース・平日毎日仕事有りの場合）。見習いは同じ条件で約5万ドル

Q 能力不足による建設労働者の入れ替えはあるか。

A 毎日ある（ルールに従った入れ替えを行っている）。

Q 見習いから初めて、どの職階（より高い）までなれるか。

A 組合の職員強いては幹部にまでなれるチャンスはある。また、ゼネコン側の管理者にもなれる。

Q ゼネコンの方の給与（年収）はどれくらいか。

A 総合監督（給与決定は組合ではない）になると、25～30万ドル位もらう人もいる。

Q アメリカの建設労働者の定年は。

A 55歳くらいで退職する人が多い。55歳から退職金、59歳から年金が貰える。

Q 組合員の内、どれくらい稼働しているか。

A 約9割は稼働している。

Q ゼネコンの組合員の選定の仕方はどのような方法か。

A ニューヨークは、名簿から順番に選ばれる方式とゼネコン側が人員を選ぶ方式。

Q 工事費に占める労務費の割合は。

A 概ね、6割程度。

## VI) NYCDCC 訓練センター視察

日時 2月25日(月) 12:30~13:30



NYCDCC 訓練センターのロゴ



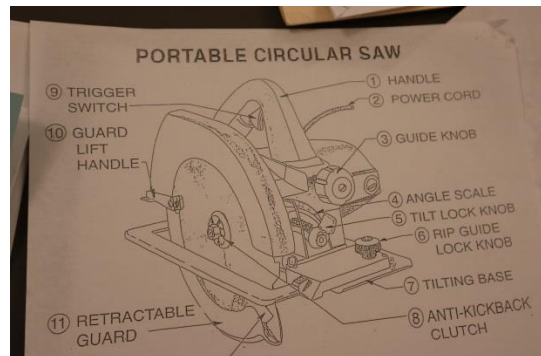
優秀な生徒にはゴールデンハンマー賞

### NYCDCC 所有ビル内にある広い訓練施設

- 優秀な技術・技能を持ち、安全に作業が出来、時間通りに仕事が熟せる職人を育てる有能な指導員が在籍
- 時代の変化に伴い、訓練センターの機材等も更新を欠かしていない。
- 現在の訓練センターは手狭なため、ニューヨーク市内に新しい訓練センターの建設を計画中



実習風景



座学風景及びテキスト



実習で使われている機械類

NYCDCC のホームページに掲載された視察状況 (NYCDCC February Newsletter より)



### Japanese Consulate Visit

On February 25th, the District Council was proud to welcome representatives from the Japanese Consulate, Japan's Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism (MLIT), and Japanese managers of small and medium-sized Japanese construction firms.

The MLIT is working on ways to alleviate a shortage of skilled labor in Japan's construction industry.

Currently, there are no trade unions in Japan. The group visited the District Council to research how skilled labor is being developed in local construction markets.

EST Joseph Geiger, President Graham McHugh, Training Center Director Peter Bennett, and District Manager Paul Capurso met with the representatives to discuss the union construction industry, training & apprenticeships, and new developments in New York City. After the discussion, the group toured the Training Center to learn what it truly takes to become a union tradesperson. The Japanese representatives were impressed by the complexity and quality of our Training Center and the programs we offer our members, along with the benefits and quality of life that being a union member brings.

#### 【和訳 概略】

建設労働者の人材不足解消に取り組んでいる日本から、国土交通省、中小建設企業経営者等が、建設労働者の状況等アメリカの実情を調査しに来訪。

建設業界におけるユニオン、見習いの研修、ニューヨークの実情等について説明した。その後、訓練センターを視察し、日本からのメンバーは、質のいい訓練プログラム、組合員の利点等の説明に感銘していた。

## Carpenters International Training Center (ITC)



- ・ ITC は、アメリカのラスベガスにある 大工の国際トレーニングセンター。
- ・ 訓練の指導員を教育するための施設
- ・ NYCDCC も、ITC において様々なトレーニング（指導者教育、現場リーダー育成等）に参加している



トレーニング案内パンフ

NYCDCC の HP (<https://www.nycdistrictcouncil.com/ubc-training-programs/>) 一部引用



## VII) 私立小中学校 新築工事現場 視察

日時 2月26日(火) 10:00~12:00

対応者 ドミニック・パパロ氏 (E. W. Howell 社 副社長) 他



建物外観



講堂



講堂



屋上

### 建築概要

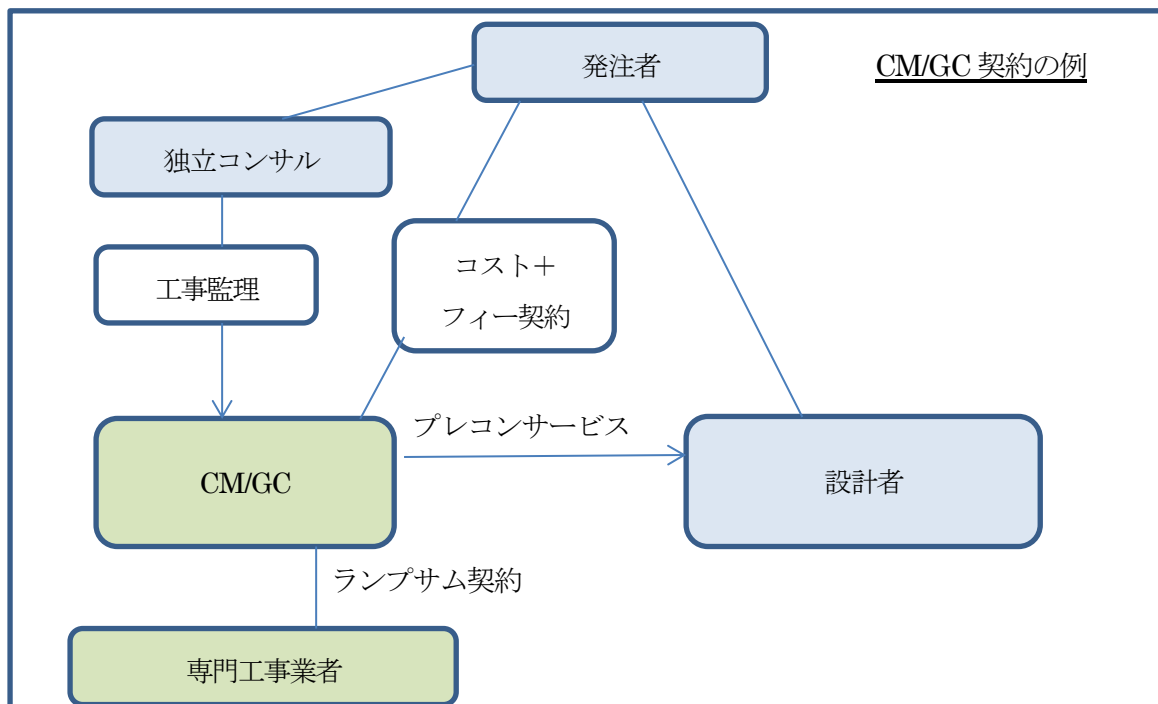
- ①工期 マンション解体工事(2016.10~2016.12)  
建設工事 (2017.1~2019.6)
- ②契約方式 CM GMP (アットリスク型)
- ③価格 66,180,000 ドル(約 74 億円)
- ④建築規模 12 階建て(総面積 7,780 m<sup>2</sup>)
- ⑤建物概要 1929 年に建てられた現在の校舎(610 East 83<sup>rd</sup> street, New York)を残しつつ、別の場所に新築校舎を建設。新築校舎は、教室、体育館、講堂、ダンス教室、科学室を階層で分けし、生徒の利用性を重視したフロー配置。
- ⑥施工、設計 施工：E W Howell co 設計：Kuwabara Payne McKenna



◎CM/GC(Construction manager/General Contractor)方式について

今回の現場の契約方式は、CM/GC方式が採用されている。CM/GC方式は、設計段階に設計・コスト・工期・リスクに関する施工者の意見を取り入れることで、設計変更や工期延長を減らし、クレームに対する訴訟費用や時間を最小化するとともに、発注者の意見を設計や施工に反映させることを目的として生まれた。

CM/GC方式は、設計段階において発注者が設計者とは別にCM/GC業者を選定し、施工に関する助言をCM/GCが実施する。設計段階におけるCM/GCによる助言はプレコンサービスと呼ばれる。プレコンサービスは、設計、コスト、工程、工事監理の4つに関わる。設計の施工可能性照査やVE提案、工事費の見積、工程作成、リスク分析、協力業者の選定等がある。



※ランプサム契約・・・契約金額として約定された固定金額で、契約上の義務を請け負う契約

CM/GC契約方式における参画者の関与タイミング

草案	計画・基本設計	詳細設計	施工
発注者	発注者	発注者	発注者
	▼契約 設計者	設計者	
		CM/GC	CM/GC
		▼契約 プレコンサービス (契約タイミングは様々)	

土木学会論文集より

◎アメリカにおける CM/GC 契約方式

CM の長所を公共事業に適用する方策として、現在では連邦調達規則の例外規定により、採用されている契約方式。アメリカでは一般的に見られる契約方式

事例

①コロラド州 I-70 トンネル拡幅工事(コロラド州・デンバー)

- ・発注者：コロラド州交通局 (CDOT)
- ・施工者：クレーマー・大林 JV
- ・規模：山岳(標高 2500m)トンネル延長約 4km 片側 2 車線から 3 車線へ拡幅
- ・工期：2012 年 ～2014 年



I-70 トンネル拡幅工事

② トランスベイ・トランジット・センター新築工事(カリフォルニア州・サンフランシスコ)

- ・発注者：The Transbay Joint Powers Authority (TJPA)
- ・施工者：ウェブコー・大林 JV
- ・規模・構造：鉄骨造 直接基礎 地下 2 階 地上 3 階 延床面積約 140,000 m<sup>2</sup>
- ・工期：2010 年 ～2018 年

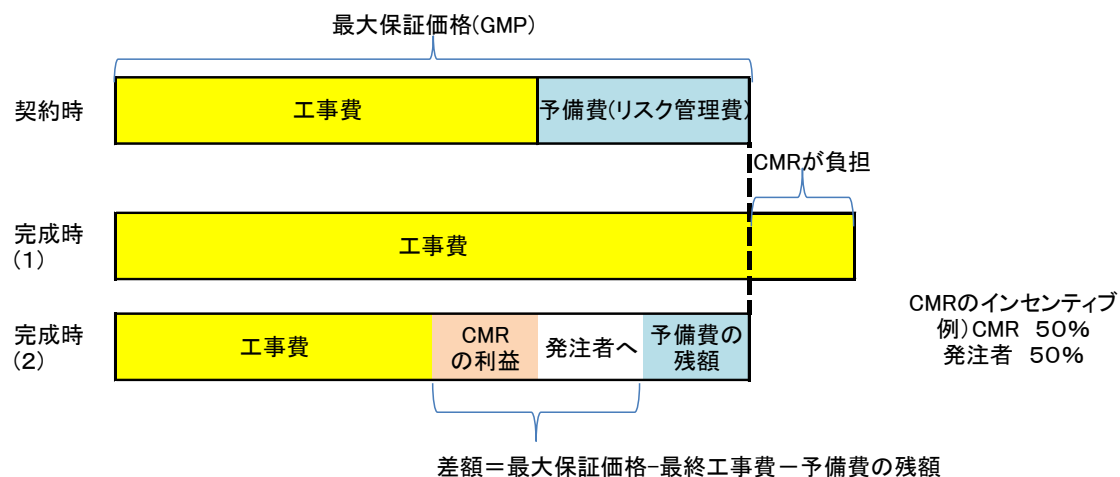


トランスベイ・トランジット・センター新築工事

◎アットリスク型 CM 方式における GMP(Guaranteed Maximum Price)の適用について

アットリスク型 CM 方式では、CMR は工事全体の品質確保・完成の責任を負うため、工事費相当額として最大保証価格(GMP)を設定するケースがある。

- ・工事費相当額としての最大保証価格を上回った場合は、CMR がその費用を負担する(下記 1)
- ・最大保証価格を下回った場合は、差額の一定割合をインセンティブフィーとする(下記 2)



質疑応答

Q 設計と施工を両方しているか。

A 設計と施工の会社は別。(アメリカはこのパターンが多い)

Q 施工上どのような工夫をされているか。工事過程で大変だったことは。

A 建設中の学校の隣にある建物は、これから買収し、校舎を建設するため、建物間の連結を想定した工事が必要となった。

近隣にビルがあるため、12階建ての高さのクレーンを通りに固定し、あらゆる方向の作業を行った。クレーンを移動しないことによって約200万<sup>円</sup>近く削減できた(アットリスク型方式の工事においてコスト削減は会社のインセンティブに繋がる)。

Q この現場の建設労働者は。ユニオン、ノンユニオン両方いるか。

A それぞれ使用し、工事部位で分けている。(この現場は、鉄鋼 床材・ユニオン/足場 大工・ノンユニオン) 同一工事において、ユニオンとノンユニオンは混在させ

ない。ユニオンから資材調達をした工事部位は、レイバーもユニオンから雇う。

**Q ユニオンの使用状況はどう変化しているか。**

A 5年位前までは、マンハッタンの現場におけるユニオン利用率は、80～90%だった。現在は60%位まで下がっている。

**Q ユニオンの使用が減っている理由は。**

A 本来であれば、しっかり訓練されたユニオンを使用したい。しかし、市場が「オープンショップ」に変わったことや、ユニオンを通すと割高となることから、ノンユニオンの割合が高くなっている。

**Q 割高になるということは、総工費に占める人件費が増えるのか。**

A ニューヨークにおいては約50%。ユニオンの使用割合が増えると約60%になり、ノンユニオンの使用割合が増えると約40～50%になる。

**Q ユニオン、ノンユニオンでその他に違いは。**

A ユニオンは、工法や安全の教育を受けており、工程・工期もしっかり遵守する。ノンユニオンの場合は、職歴が当てにならないケースがあり、こちらで教育する必要がある。

**Q 現場の職人（熟練工）の給与／年収はどれくらいか。**

A 約7～10万ドル

**Q 総監督（ゼネコン副社長クラス相当）の給与／年収はどれくらいか。**

A 約25万ドル

**Q この現場の作業時間は。**

A ニューヨーク州建築局から許可されている許容作業時間内（午前7時～午後6時）までの間で、基本的には時間外勤務や週末の勤務はしていない。

## 結 び に

### 岩田 正吾（一般社団法人 建設産業専門団体連合会 副会長）

#### 今回の視察の目的

我々、専門工事業界は今、急速な変革を求められており、戦後ほとんど変わらなかった業態からの脱皮が必要である。

我々は、個社、職種ごとの対応ではなく専門工事業界としてあるべき姿を追求し、職人たちが安心して未来予想図の描ける仕事にしなければならない。簡単ではないが、一つずつ変えていくしかない。

今回の視察は、日本の常識に縛られがちな我々の視座を世界に切り替える事、専門工事業界が業種を越えて問題意識を共有する事、参加メンバーを核とした次世代の交流を図る事が目的であった。

当初、単価が日本の倍以上という情報を確認できたとしても、日本では実現しえないのだろうと、ややネガティブな考えも持っていたが、行政も民間企業もユニオンの存在意義を当たり前のこととして認識し、高品質が期待できるユニオンを使うことは合理的であり、それに相応の対価が必要なことは当然という考え方であることを、目から鱗の思いで聞いた。

ユニオンの側も高品質こそが自分達の存在意義であることを認識し、公共工事ではユニオンを優先する法（デービバーコン法）や伝統に甘んじることなく、教育訓練制度を充実し続ける革新的な姿勢には感心した。

それにしても、ホワイトハウスの目の前に自己所有のビルを構えるユニオンの全国組織の存在、ローカルユニオンもニューヨークの一等地に大きなビルを持ち、新規の人材募集時には、その大きな街区を1周するほどの人が集まるという事実は、衝撃であった。

ここまで至には、相当な時間を要するであろう。法制度、発注方式等、様々な検討が必要である。

この視察を契機として、世界の建設業界のあり方や仕組みをしっかりと勉強し、これからの専門工事業界が政策提言のできる組織へと変革を遂げることを目標としたい。

全ては、安全、安心な高品質のものを提供するという事を建設現場の施工を通じて、国民からの理解を得る事であり、その延長線上には、職人たちの明るい未来があると確信している。