

# 創立 20 周年記念 パネルディスカッション

テーマ

「これからの建設業の請負形態のあるべき姿」

---

コーディネーター

芝浦工業大学建築学部教授  
蟹澤 宏剛 氏

パネリスト

国土交通省不動産・建設経済局長  
長橋 和久 氏

日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員公共事業部長  
榎並 友理子 氏

東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻教授  
堀田 昌英 氏

大和ハウス工業株式会社 技術統括本部技術部長  
堀園 義昭 氏

# 職人たちの未来予想図

～若者たちが憧れる職人の世界をもう一度～

## 第2部

### パネルディスカッション

「これからの建設業の請負形態のあるべき姿」



## 創立20周年記念パネルディスカッション

—— これからの建設業の請負形態のあるべき姿 ——

### 2022年度全国大会

日時：2022年11月18日 場所：ニッショーホール（東京都港区）

◇ コーディネーター

蟹澤 宏剛氏 芝浦工業大学建築学部教授

◇ パネリスト

長橋 和久氏 国土交通省不動産・建設経済局長

榎並 友理子氏 日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員公共事業部長

堀田 昌英氏 東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻教授

堀園 義昭氏 大和ハウス工業株式会社 技術統括本部技術部長



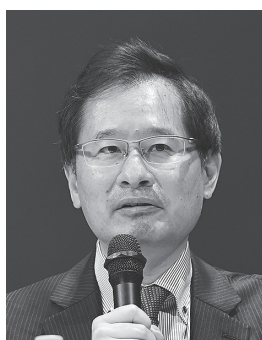
蟹澤氏



長橋氏



榎並氏



堀田氏



堀園氏

建設産業専門団体連合会は11月18日、東京都港区のニッショーホールで創立20周年記念全国大会を開催し「これからの建設業の請負形態のあるべき姿」をテーマにしたパネルディスカッションを実施しました。芝浦工業大学の蟹澤宏剛教授をコーディネーターに、国土交通省や学識経験者、他産業関係者らをパネリストに迎え、多角的な視点から建設業界に入職した若者が「未来予想図」を描けるような安定した賃金や処遇を実現するための道筋を議論しました。資材価格高騰で総価一式の請負契約の問題点なども話し合いました。

## どこでも働ける環境、 より柔軟な働き方の施策を展開

蟹澤 建専連が創立20周年を迎えられました。10周年以降の10年間で社会保険未加入対策や職人の社員化、CCUS(建設キャリアアップシステム)の導入、働き方改革への対応など、構成団体の皆さんは常にトップランナーとして取り組んでこられた。いま最大の課題はやはり担い手の確保。国内の人口減少は深刻で、15～65歳の労働力人口は今後10年で550万人、20年で1500万人減ると言われています。建設業は他産業に比べて高齢化が顕著で、若い人が入職していない。加えて長時間労働や低賃金、一人親方など様々な問題も抱えています。これをどう解決していくのか。

本日の大きなタイトルは「職人たちの未来予想図」。明るい未来が展望できるように課題を明確にしながら議論を進めていきたいと思っています。まずは社員のダイバーシティの推進でトップランナー企業である日本IBMの複並様から、担い手確保や働き方改革などのお話を聞かせて頂けますでしょうか。

榎並 IBMでは担い手確保や離職防止に向け、主に3つの取り組みを実践しています。1つ目は社員が自身の能力を最大限に発揮できるような職場、働き方に関する取り組みです。1990年代から在宅勤務やモバイルワークを進めていますが、業務の特性や社員個々人の生活スタイルにあわせて、どこでも働ける環境、より柔軟な働き方の施策を進めています。

例えばオフィスは、お客様や外部の方と一緒にワークをするケース、プロジェクトや社内のメンバーとコミュニケーションを取りながら仕事をするケースなど、必要性に応じて社員が自由に選択できる仕組みにしてい

ます。人材採用では新卒・キャリア採用で大卒要件を撤廃しました。各事業部や職種に応じて必要なスキル、人材像を明示し、より広い候補者の中からマッチングした人材を採用しています。

2つ目が、社員個々人のスキルアップやキャリア開発です。AI(人工知能)のテクノロジーを活用したキャリア開発のプラットフォームを通じて、社員に対して伸ばすべきスキルを特定したり、推奨研修を提供したり、異動の機会を検討したりするような機能を提供しています。

社員間でコーチングやメンタリングをするような機能もあります。

3つ目は、常に魅力ある会社を目指すという観点で社員の声を吸い上げ、それを会社のポリシーや施策に反映しています。全社員に対して年1回、エンゲージメントサーベイ(従業員の会社に対する満足度調査)を実施しています。個々の社員の状況や、会社・マネージャーに対する社員の具体的な声を吸い上げて、現状の会社の施策が社員にとってどう評価されているのか、あるいはどう改善すればいいのかというヒントとして活用しています。サプライヤーに対してもスキル育成という観点からIBMの技術的な研修を一部無償で提供しています。

## CCUSを活用し、技能労働者の 労働価値を正當に評価する

蟹澤 大和ハウスはCCUSに最も取り組んでいる企業の一つですが、CCUSをどう活用しようと考えたのか、お願いします。

堀園 技能者の問題ですが、当社は安定した品質の実現に向け、環境の整った自社工場では部材を生産し、施工現場で短期間に施工しています。戸建て住宅はその代表例です。建設現場で安定した品質を確保するためには、当社のオリジナル工法を理解して、それを現場で造り上げていただく技能者の方々が数多く必要となります。そのために創業当初より技能者の育成には力を入れています。

全国に2カ所ある技能研修センターでは主にプレハブ建築に携わる技能者の方々に座学だけでなく、当社独自の施工手順や品質管理のポイントを習得してもらっています。認定研修も定期的に行っているほか、優秀技能者認定制度も運用し技能レベルごとに日当の上乗せも実施しています。施工研修に対しては技能者育成資金補助を設けるとともに所定の条件を満たす会社には一定の補助

# 最大の課題は建設業界の担い手不足への対応

蟹澤氏

をお支払いしています。

当社の協力会組織は現在、会員数が約4500社。協力会社が提案する改善方法について、優秀なものは表彰活動も行っています。協力会社は互いに繁栄するパートナーと考え、最近では協力会社組織が当社技術系の経営層に直接、意見具申する場も設ける方針で検討しています。

CCUSに取り組んだ背景ですが、1つ目は建設業界全体で労働環境が変化していることです。少子高齢化が進み、建設業者数も最大の約60万業者から46万業者に減りました。当社の協力会社も同じような状況で、労働者が不足することで契約が取れても建設できない状況が起こるのではないかと危機感がありました。このため、技能者の労働価値を正當に評価する、魅力ある建設業界にするべきだという認識が社内で芽生え、この外部環境の変化への対応策としてCCUSに取り組む機運が醸成されました。

2つ目は当社独自の事情です。工業化によるプレハブ建築によって戸建てや低層アパートは、非専任の技術者が複数棟を担当するため、現場の労務管理に多くの労力が必要になって限られたマンパワーで対応しなければなりません。その危機感から2013年にグリーンサイト(労務安全書類作成サービス)を住宅メーカーとして初導入し、労務管理に関する作業負荷の軽減に努めています。

3つ目は当社の社風です。協力会社とともに繁栄することが重要だという創業者の思いがあります。1986年に協力会組織を設立し、建設業退職金制度を導入しました。協力会社との共栄や建物品質を確保する観点から、協力会社には格付けに応じた育成資金制度などの補助を行っています。こうした行動がCCUSの前身となる就労履歴登録機構が目指す労働価値を評価する方向性と一致していました。こうした理由で当社はCCUSの運用と同時に登録し、今も活発に取り組みを続けています。

ルールを守る会社かどうか、  
調達する際の基準になる

蟹澤 今のお2人の話を長橋局長はどう思われましたか。

長橋 お2人の意見に対する感想を述べる前に、私どもの取り組みを話します。建設業界は他産業を上回る勢いで高齢化が進んでいます。若い人が将来の担い手として建設業界に入職し育つには、新3Kや新4Kの実現が不可欠です。処遇改善ではまず給料・賃金がしっかり確保できること、働き方改革では週休2日が取れること、

最後に希望が持てるように将来の展望が見通せる業界にすることです。このため、処遇改善では設計労務単価を数年間にわたって毎年引き上げ、働き方改革では工期の適正基準の作成や、担い手3法を改正し、工期に対する勧告ができる仕組みや法的な手続きもつくりました。将来展望では、CCUSで経験や技能に応じた形で、将来賃金が見通せるシステムづくりを進めています。今回の討議のテーマは「これからの建設業の請負形態のあるべき姿」ですが、契約のあり方という根本についても国で検討会を設置し、堀田先生や榎並さんにも入って頂き議論を進めています。

CCUSは、11月に技能者登録数が100万人を超え、技能者全体の約3分の1まで到達しました。これから現場の履歴や登録情報を活用し、技能と経験に応じた処遇や、賃金に反映させ、働く人に見える形で示していきたいと考えています。技能者の能力に応じ



長橋氏

て4段階がありますが、現在、評価がされずにレベル1に多くの人が登録されています。適切に評価されてレベル2、3になっていけば、どのくらいの賃金になっているのか、労務単価調査などを通じて実態を把握し、職種毎、レベル毎の賃金目安に見える化し、適正な賃金になるよう進めていきたい。同時に賃金がマーケットの中で現場まで行き渡るような制度づくりや契約のあり方を、しっかりと議論していきたいと思っています。

蟹澤 日本の建設業界は総価一式の請負契約が主流です。この総価には、発注者のさまざまなリスクを建設業者側が負うことも含まれています。特に工期は絶対に順守しなければいけません。一方で請負金額の変更はよほどのことがない限り行われません。総価一式契約は経済が安定し、今のようなインフレなどの不確定要素リスクがないという前提で成り立ってきたものです。今までの請負のあり方でいいのかという話が元請企業などか

## CCUS登録者数100万人突破、成果を見える形に

長橋氏

ら出始めています。これまでの話を聞き、堀田先生はどのような感想をお持ちですか。

**堀田** 建設業をはじめとしてさまざまな分野で調達する時に、モノやサービスが提供されるプロセスもきちんとしなくてはなりません。その考え方がいろいろな分野で定着し、国際的にも規範となっています。例えば「ESG投資」。あるいは投資を行う主体が責任を持って行わないといけない「責任投資原則」という言葉もあり、調達先での働き方や環境対策などの社会のルールが守られている会社から調達するという考え方が定着しつつあります。

建設業も官民を問わず調達に関して、サステナブル調達基準を導入している企業がたくさんあります。公共工事でも公共工事品質確保促進法をはじめ、さまざまな制度や取り組みによって、プロセスをきちんと公正なもの、フェアなものにしようという施策が数多くあります。本日はご紹介いただいた話は、そうした中に位置付けられる話だと思います。

### 調達時でのルールや規定は どんなものか



蟹澤氏

**蟹澤** 建設業界は昨今のコロナ禍の状況や急激な資材価格の上昇、働き方改革などの法令順守問題もあり、調達時にこれらの対応も問われています。日本IBMや大和ハウスでは調達に関するルールについて、

様々な規定があると思いますが、お話し頂けますか。

**榎並** IBMは、RBA(レスポンシブル・ビジネス・アライアンス)という業界団体に設立当初から加入しています。RBAは主にエレクトロニクス産業とそのサプライチェーンについて、労働者の方の人権保護や労働環境の安全確保、環境に対する配慮や倫理などの行動規範が定められています。1次サプライヤーにこの行動規範の順守をお願いしています。2次以下のサプライヤーに対しても1次サプライヤーが順守させることをお願いしています。その実施如何については毎年、第三者の監査をランダムに実施し、順守に対するエビデンスを求めています。仮



榎並氏

に改善項目などが発見された場合、サプライヤーを支援し、順守に向けて一緒に取り組みを行っています。当然、IBM自身も多くの発注者、お客様から同様の行動規範の順守を求められています。環境配慮やSDGsの対応が企業の社会的責任として求められる中で、いわ

ゆるCSR調達と言われる取り組みもお客様自身の意識が変化していると思います。

**堀園** 大和ハウスの調達に対する考え方、特に社会保険加入についてお話しします。2016年にガイドラインを公表し、施工店から提供される見積書の中で、法定福利費やその内訳を明記してもらうこと、2次以降の施工店がある場合はその費用も加算すること、提出された法定福利費の妥当性を確認し、施工店と合意すること、などの内容について社内で徹底させています。あわせて労務関係の書類はグリーンサイトを使いチェックしています。サイトに登録された社会保険関係書類は、専属のチェックチームを組成し、各書類内容を確認しています。RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)を活用してチェックすることもあり、仮に不備があった場合、該当する協力会社に是正を促しています。社会保険未加入の方がいた場合は、加入をお願いするような社内フローになっています。こうした取り組みが当社の労働力調達上のフェアトレードとなります。

### 見習工は業界全体でお金を出し 合い育成するのが世界の常識

#### 公共調達に関する連邦法（スイスの法令）

Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB)

公共調達規則 (VöB)

- ① 発注者は、労働安全衛生規則、労働者の労働条件の遵守を保証する入札者のみと契約を行う。(BöB 8.1 b)
- ② 発注者は、労働安全衛生規則、労働者の労働条件等の遵守状況を監査する、又は他の機関に監査させる権限を持つ。(BöB 8.2)
- ③ 入札者は求められた場合、労働条件等を遵守している証明書を提出しなければならない。(BöB 8.2)
- ④ 発注者は、受注者が下請業者も含め、労働安全衛生規則、労働者の労働条件等を遵守することを契約書に明記する。(VöB 6.1a)

関健太郎(2022)「我が国の公共工事の調達制度における労働条件の遵守に関する課題と解決策に関する考察」東京大学学位論文

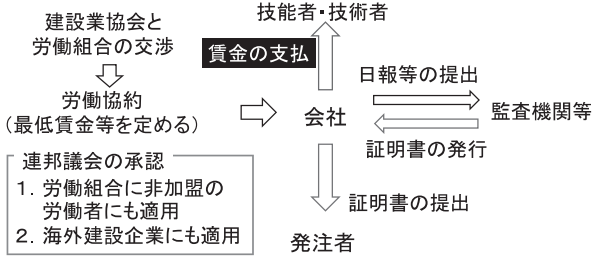
## 社会保険の加入が労働力調達上のフェアトレードなる

堀園氏

## 全国建設労働協約と労働条件

1. 労使間で合意された労働協約が連邦議会で承認(一般的拘束力宣言)されることで、労働協約は全労働者が対象となる。
2. 公共調達法令により、発注者は受注者へ労働条件(労働協約)の遵守を求めている。

### 全国労働協約に基づき最低賃金が支払われる仕組み



関健太郎(2022)「我が国の公共工事の調達制度における労働条件の遵守に関する課題と解決策に関する考察」東京大学学位論文

## 建設技能研修「後」の最低賃金

	V		Q		A		B		C	
	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給
都市部	944,213	5,364	839,317	4,768	808,176	4,589	761,688	4,328	677,652	3,852
農村部	905,920	5,148	827,397	4,701	796,852	4,530	741,722	4,217	667,073	3,792
山岳部	867,478	4,932	816,222	4,641	785,677	4,463	721,607	4,098	657,537	3,732

(単位: 円。1スイスフラン=149円)

V: 職長

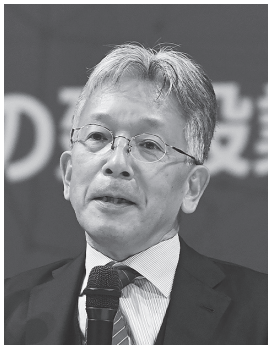
Q: 訓練を受けた建設専門職  
熟練した建設労働者  
建設現場で3年以上勤務したことがある者

A: 建設専門職

B: 経験を持つ建設作業員

C: 建設作業員  
専門知識を有さない作業員

出典: Kantonal-Bernischer Baumeisterverband (2022)



蟹澤 氏

蟹澤 堀田先生に海外の調達や労働協約、賃金の資料を用意してもらっています。お話をして頂けますか。

堀田 パワーポイントで説明します。最初は11月スイスに行って、私が撮影した写真をお見せします。スイスは山岳工事ははじめ、建設市場の大きな

国です。ドイツ同様にマイスターの仕組みもあり、建設技能者の処遇が非常に尊重されています。前頁(表・参照)は、いわゆる公共調達規則です。先ほどサステナブル調達基準の話をしました。公共工事の調達ルールが明文化され、この中には発注者は労働者の労働条件の順守を保証する入札者のみと契約するとあります。この実効性を担保するため、入札者は労働条件を順守していることの証明書を発注者の求めに応じ提出しなければなりません。発注者が直接的に関与することで、プロセスの公正性を担保しているのです。

次は労務単価です。スイスは技能者の最低賃金が決

まっています。労働組合に加盟の有無に関係なく適用されます。一般的拘束力宣言と言われるもので、公共工事だけでなく、民間工事も決められた最低賃金以下では契約できません。次頁は技能者の処遇を示したものです。この施設はスイスのベルン州にある技能研修センター



堀田 氏

です。15、16歳の人がこうして型枠を組み、研修を受けています。研修施設は各地にあり、地域建設業協会の会員企業がお金を出し合っ

て、こうした施設の整備、運営を行っています。会員以外の企業に所属する労働者も研修を希望すれば、受けられます。受講は労働者の権利で、賃金も補償されます。

研修は週4日働いて、1日だけ研修を受けるような形で行われていますが、この期間中も14万円ぐらいの賃金が貰えます。3年目の研修生になると、27万円程度もらえます。研修後の賃金ですが、円安の149円で計算すると、日本では驚くような賃金になります。最低賃金が決まっているため、労働環境や労働条件で競うことはできません。労務単価による競争も当然できません。スイスは産業別賃金でみても建設業は高い位置にあります。労働環境面でも労働時間は非常に短い。最低賃金も1日8時間、月22日で計算されています。これが海外の現状です。国内ではスキルや職種に応じた適正な処遇確保が難しいと言われますが、スイスではこうした環境が普通になっています。

蟹澤 この討議は請負のあり方が一つのテーマとなります。大和ハウスは発注者として調達時にフェアトレードや法令順守、SDGsのような考え方をお持ちと聞きます。また、工事にはさまざまなリスクがありますが、このリスクをどう担保されていますか。

## スイスでは最低賃金以下で技能者と契約できない

堀田 氏

### 工事に関する各種のリスクをどう担保していくか

堀園 当社は発注者として物流センターを数多く発注しています。ここでの契約方法は民間工事請負契約約款をひな形として使用していますが、この契約方式は今後も続くでしょう。この方式では妥当と認められるとい

う理由がある場合は請負代金の変更をお互いに求めることができる点について、総価一式方式と比較すると、発注額の上昇リスクがあるのではないかと認識しています。では、物流センターの建設で発注者として、このリスクをどうヘッジしているのか。当社は元請企業の顔もあるため、これまで多くの物流施設をつくり、その経験を踏まえてDPLというブランドを造り上げた経緯があります。このブランドの物流倉庫は詳細の仕様が規定されています。受注した元請業者には我々が作り込んでいる物流倉庫の設計仕様、基準をお渡しし、設計段階から工事期間中、工事完了まで至るところで、当社の技術者が頻繁



堀園 氏

に入り込み、細部仕様の指導やこれまでの経験で積まれた実施状況を示し、極力設計変更や手戻りによる工期の遅延がないように関与をしています。その結果として価格上昇や工程遅延を低減し、元請企業とWinWinの関係が構築できていると思っています。

もう一つ、工程遅延に関連して工事工程を検討いただく際に、4週8休をベースに工程を組んでくださいとお願いし、工程遅延のリスク低減につなげていきますし、少しでも技能者の方々の労働環境の改善に役立てばと考えています。

**蟹澤** 昨今の資材価格の上昇や、コロナ禍で現場を閉鎖した際のリスク負担について、受注者である建設企業はその大半を自分たちが負うことが請負契約に入っていると認識しています。この点はどのように。

**堀園** 昨今の資材高騰は、不確定要素に対する発注者の対応ということになるかと思えます。物流センターでお話をすると、我々が建設時にお渡しする見積もり要項書というものがあり、こちらで物価変動について工事期間内に想定される価格で計上してくださいとお願いしています。要するに資材調達コスト等の変動の精算は行わないということを明記しています。ただ、見積もりを頂き、業者を確定し、最終価格の決定から設計、工事、完了、引き渡しまでの間に昨今のような資材価格の極端な高騰の影響を受けることも考えられます。こうした急激な高騰は誰にもその責任を押し付けることができません。当社は発注者

ですが、受注者やハウスメーカーでもありますので、受注者の申し出に対し、ゼロ回答はしておりません。物流センターの施工経験があるため、各種単価も把握し、これを踏まえ適切な協議をし、一定の対応させて頂いています。請負企業の痛みが分かるという立場で対応させて頂いています。ただ、プロジェクトが成立するかどうかについては経営的な判断もあり得ることも付け加えさせて頂きます。

### 価格転嫁は優越的な地位の濫用 など独占禁止法の範囲に

**蟹澤** 産業は違いますが、日本IBMではこうした不確定要素についての契約のお考えがあると聞いていますが。

**堀並** IT業界も昨今のコロナ禍や半導体不足など経済・社会的な状況によるやむを得ない事情で納期の遅延などがあり得ます。その際、当社は受注者、元請企業として、きちんと発注者であるお客様と協議を実施しています。ただ、できる限り早くリスクを察知するということが、いろんな意味で重要にな



堀並 氏

りますので、会社として情報収集を含めグローバルな取り組みを実践しています。実際、発注者側の方々に、やむを得ない事情を理解して頂き、協議に応じて頂いています。

**蟹澤** 国の工事では資材価格の上昇に対し、インフレスライド条項があり、いろんな交渉も可能ですが、民間工事ではそうした条項がないケースが多く、現状の総価一式の契約方式ではもたないという意見もあります。国土交通省はどうお考えですか。

**長橋** 公共工事の場合、発注者が積み上げ方式で積算し入札を行っています。インフレスライド条項は適宜、価格変動が適切に反映されるよう運用を改善しています。一方、民間工事は民間工事請負契約約款がありますが、こうした条項が明記されていないケースや、条項があっても甲乙での協議がまとまらないという話も聞いています。民間事業者の方は事業計画を立て、売買価格や賃料を決めています。あるいは開業や販売などの時期も決定しています。こうしたコミットがある中で、契約途中での変更は難しい点もあ

## 資材高騰の受注者の申し出に対し、ゼロ回答はしない

堀園 氏

ります。民間工事における価格転嫁の適否については、優越的な地位の濫用などの独占禁止法の範囲になると思いますが、公正取引委員会が優越的な地位を濫用して価格交渉に応じないようなケースを独占禁止法に抵触する可能性があるとして、重点的な実態調査をしています。その中で民・民の取り引き、契約の中でも一つの判断基準や尺度がでてくるのではないのでしょうか。

東日本大震災の復旧・復興では、被災地での物価上昇や人手不足が心配されている中で、早急に事業着手する必要がある一方、全体工事費自体が固まらないため、事業を進めながらその都度内容を確認させ、変更契約をして事業を進めていきました。復興CMとして特例的にコストを積み上げ、最後にフィーを計上していく方式を採用しました。その中でターゲットプライスをつくり、コスト削減効果を働かせながら事業費を確定する規約も被災地の復興事業では行われました。



長橋 氏

建設工事を進める前に、契約時点で各種のリスクをどう見ていくのか、それをどう織り込んでいくのかを考えていく必要があります。特に工事期間が長い大型プロジェクトについて、リスクをどう考えるのかを議論しないといけないという問題意識があります。現在、そのあり方を検討中で、契約の当事者である受・発注者双方の立場で考えていきたいと思っています。重層下請構造の建設業界では、現場でのリスクが下請企業にもしわ寄せがいく可能性があります。例えば価格転嫁できないことが、労務費や賃金などに影響を与えてしまうことは避けなければいけません。そうしたことを踏まえた上で、契約のあり方を検討し、建専連の岩田会長が言う技能者の最低賃金が確保できるような仕組みができないかと思っています。

### ペイン(痛み)ゲイン(利得)方式 など多様な契約メニューを

**蟹澤** 国の検討会のメンバーでもある堀田先生はいかがですか。

**堀田** 例えば物価変動について、どのように契約をすれば良いのか。契約管理や契約変更、設計変更、受発注

者間の片務性の解消などが議論のテーマになると思います。長橋局長からコスト+フィー方式の話がありましたが、受発注者が総価一式の請負契約をするのではなく、パートナーシップを組んで、事業費が増えた時、あるいは減った時お互いに「傷み」や「ゲ



堀田 氏

イン」を分け合うという考え方もあります。良い時も悪い時も受発注者間で分け合うという発想の契約方式です。いま、さまざまな新しい契約方式がありますので、受発注者間で合意して双方にとって良い仕組みを見つけていく。そうしたメニューを用意していくことが必要ではないのでしょうか。

**蟹澤** 英国では30年前にレイサムレポートの中でパートナーシップが大事だと明示され、いままでこの方針に沿って各施策が実施されています。ターゲットとするプライスがあって、海外でいうGMP(Guaranteed Maximum Price)があり、その間で収まり、利益がでた時にはWinWinの関係になるような契約を行っています。こうした考えをもとにした契約などを行う時代がきている気がします。

受発注者がパートナーという考えの中で、担い手の確保の問題があります。発注者は担い手確保の問題に関わり得るのか。フェアトレード的な考え方やSDGs、持続可能性という視点に立つと、無関係とは言えない気もします。堀園さんはどう思われますか。

**堀園** 発注者は、働き方改革や担い手確保を積極的に推進している企業を選定することが、最も簡単な方法だと思います。CCUSに登録されている情報は信頼性が高いので、建設会社を選択する段階で良否を判断する材料の一つになりえます。例えば、抱えている技能者の数、保有資格、経験年数、CCUS上の能力評価によるレベル判定など、いままでは得られなかった情報を取得できる環境が整いつつあります。これを建設会社選定のツールとして活用することが可能ではないのでしょうか。こうした利用を進めるには、新たなインフラとなるCCUSの加入率の上昇が必須となります。

補足すると、建設業にかかわる技能者の減少、あるいは他産業に比べ若年層の入職が減っている状況に活気を付けるためにも、さらには建設企業が元気になっても

## 物価上昇が労務費に影響を与えない契約方式を模索

長橋 氏



らうためにも、下請企業が公正な受注機会が得られるような仕組みづくりが、このCCUSを用いて可能になると思います。

**蟹澤** IT業界もサプライヤーの育成などの視点に立てば同じではないかと思うのですが、IBMはどうお考えでしょうか。

**榎並** 冒頭の質問で、社員のエンゲージメントの話を見せて頂きました。社員のエンゲージメントがなければ、お客様の満足度が上がらないという基本的なポリシーを持っています。つまり社員が幸せで能力を十分に発揮できなければ、お客様へのより良いサービスや商品が提供できない。

これに基づいて社員のエンゲージメントサービスの結果を重要視し、それを社員の待遇面の向上などの施策に結び付けています。なかでも評価の透明性という点には注力しています。例えばあるスキルがIT市場でどのくらいの賃金になるのか。それをリサーチして、その平均給与額を調べ、当社の給与がそれに比べ高いのか、低いのかをマネージャーや本人に開示をしています。このため、本人は自分の市場価格を理解した上で、いまの給与がそれに比べ高いのか低いのか、同等レベルなのか把握できます。こうした透明性を確保することで、社員のモチベーションを高め、スキルの向上にもつなげています。担い手確保や離職防止という施策にも役立っていると考えています。

**蟹澤** 最後の話題ですが、建専連の岩田会長が技能者の職種毎の能力に応じた最低賃金を示され、この実現に動かれています。法的にも難しい問題がありますが、これを元請企業や発注者にご理解頂きながら、担い手確保の原資、あるいは処遇改善の原資にしていこうという考えがあります。これについてどう思いますか。

スキルに応じた賃金目安を可視化すれば労働市場は活性化する

**堀園** 元請企業の立場で最低賃金を考えると、なかなか難しい問題と言えます。技能者の賃金は所属している企業から支払われます。それを元請企業に提示されても、具体的に元請企業としてどう取り扱うかは、なかなか難しい問題です。一般的な民間工事の請負の場合、見積もりのベースとなるのは単価です。技能者の人工賃ではありません。公共工事のように事前に単価が決まっていて、数量を拾って積み上げて

## 社員のエンゲージメント向上が顧客満足度を高める

榎並氏

見積もりを算出する方式であれば分かりますが、民間工事の場合、必ずしもそうなっていません。単価と人工賃(収入)の関係が見えにくくなっています。単価と言う形で示されれば元請企業もいくらか対応しやすくなるのではないのでしょうか。仮に単価を一定額として検討した場合、今度は職方さんのスキルがどうかということになり、自分が抱えている職方さんの腕をあげるということが業界として向かうべきところなのかと思います。

**蟹澤** 建設業界はIT業界を追いかける立場にあります。改めて今日のお話を聞いて、榎並さんは建設業界についてどう思われましたか。

**榎並** IT業界では市場的にもスキルに応じた価格の目安が可視化されています。CCUSという普及した仕組みを活用して、こうした可視化が進むことを期待します。また、賃金の問題だけでなく、CCUSのデータを使うことで施工体制なども明らかにできると思うので、これを掛け合わせることで、不当に低い安価な賃金などの解消も可能になるのではないのでしょうか。こうした活動を通じて、建設現場の労働者の方の処遇改善に繋げていけば良いのではないのでしょうか。

**蟹澤** 賃金の話は業界団体だけで推進していくのではなく、国からも何らかの形でバックアップを要望する声もあります。長橋局長はいかがでしょうか。

**長橋** 建設産業は受注産業であり、市場全体でも一定の規模があります。業界で働く人々はエッセンシャルワーカーで、非常に重要な役割を担っています。一定の雇用、担い手を確保することは国の政策として重要です。CCUSが新たな業界のインフラとして機能するように技能者の技能、経験に応じた適切な賃金になるような形にしていきたい。海外は労働条件や賃金を法令で決めたり、あるいは組合で決めたりなど、いろいろな仕組みがあります。生産性の向上でどのくらいカバーできるのかも含め、担い手をきちんと確保するためにはどういう仕組みが良いのか、やれることはいろいろ考えていきたいと思っています。



## CCUSで実際の賃金が分かれば、 労務費の下支えになる

蟹澤 堀田先生はどうでしょうか。

堀田 2点ほど申し上げます。先ほどスイスの事例を紹介しましたが、これは私の恩師の時代から10年ぐらいずっと調査しています。こうした状況が他国で実施されているのは知っていましたが、日本ではなかなか難しいのではないかと、仲間内では議論をしていました。その中で建専連が業種別の最低賃金を示されたので、時代が大きく動き出したと感じています。米国にも最低賃金の法律があります。州によって違い、公共工事でも最低賃金がある州と、ない州があります。最低賃金を導入すると、工事価格が上昇するのではないかと多くの人が考えています。最低賃金を高くすると、それだけで受注価格が高くなり、最終的には需要を冷やし、事業量が減少するのではという指摘もあります。

最近、米国でこれを調査した人がいます。最低賃金を導入している州と、していない州で、工事価格を比較すると、最低賃金を導入した州の方が工事価格が高いという予想は外れました。これは最低賃金が上がれば、その分生産性の低い技能者を雇用せず、例えば機械で代替するということが行われます。総じて生産性自体は変わらないため、工事価格はそれほど変わらないという結果になったのです。ただ、そうなると技能が未熟な若年技能者の雇用が減ってしまうという意見もあります。米国のデービス・ベーコン法は法定福利を規定し、その中には研修制度があり、それをきちんと実施しなければならない。これでバランスをとっています。最低賃金やそれに類するものの導入によって懸念される事柄も、いろいろと対策の方法があると思います。

二点目はCCUSに関連することです。例えばスイスのように労使協約を一般拘束力宣言で強制力を持たせることや、米国のデービス・ベーコン法のような法律を導入することは、日本では難しいという議論があります。CCUSの現状のシステムをさらに一歩踏み出さないといけないかもしれませんが、現場で働く人のすべての就労履歴、時間、それからどういった賃金が実際に支払われているのか、一元的に把握できるようになれば、発注者や元請企業、1次下請企業などの事業者がど

## 最低賃金制を導入しても、必ずしも工事価格は上がらない

堀田氏



のような賃金を払っているのかという情報がつまびらかになってきます。こうした情報と、先ほどのサステイナブルな調達基準とあわせて運用されれば、労務費の下支えに大きく貢献できると考えています。

蟹澤 本日は限られた時間の中で、みなさんから大変良い話が聞けました。バラエティに富み、かつ深い内容でした。長橋局長からCCUSの技能者登録数が100万人を超えたという話がありました。100万人が100日タッチすれば、1億人・日のデータが集積されます。登録数やタッチ率が増えればその分データは増え、数の力というメリットが必ずあります。データが蓄積されれば、見えてくる価値がたくさんあるはずです。大和ハウスの堀園さんから単なるコスト競争ではなく、伸ばすべきは技能者のスキルであり、能力だご指摘がありました。100万人を一つの区切りにして、CCUSをさらに盛り上げ、どう活用していくのかを是非みなさんと検討して頂きたい。100万人の組織は国内でみても巨大な組織で、米国のユニオンや英国の同様なカード制度であるCSCSと比べても、決して遜色がない数です。現在、建専連が提唱しているレベル別の最低賃金は非常に難しい面もありますが、たくさんのメニューや素材を活かしながら、どう上手に活用していけるかということを考えて頂きたい。建設業を夢のある産業にしていくには、皆さんの力が必要です。みんなで明るい未来予想図を描いてほしい。本日もありがとうございます。

