

第 42～45 回建設労働専門委員会ヒアリング要旨（未定稿）

※ 事務局によりまとめたものであり、
内容についての変更があり得る。

<第 42 回>

平成 27 年 7 月 28 日開催 テーマ：建設業の現状と今後の見通し

(一財)建設経済研究所 研究理事 深澤氏

- 建設市場も経済あるいは財政の今後の動向によって左右される。東京オリンピック・パラリンピック以降も一定の市場規模はあり、建設業に期待される防災あるいは災害時の対応、インフラ等の維持管理、国民の生命・財産等生活・経済を支える役割をきちんと果たしていくためには、中長期に建設業の人材を確保していかなければならない。
- 技能労働者も、職種によって年齢構成の違いがあり、また、大都市圏に中堅の技能労働者が多く集まるなど地域によっても差がある。職種ごと、地域ごとに工夫しながら、技能労働者の確保・育成に努めていかなければならない。
- 団塊ジュニア世代の職人は、社会保険料を徴収されるよりも、一人親方として独立し、稼ぎたいと思う傾向が強い。雇用するのではなく、独立させ、一人親方として専属的に使用するというスタイルがあるが、それが良いのか。
- 発注者、元請、下請の各階層ごとに、建設投資の減少期、回復期、それぞれ一番最適な行動をとった結果として建設労働をとりまく様々な課題が生じてきた。景気のいいときには賃金の上昇によって人手不足を解消し、景気が悪くなると請負代金のカット、人員整理等で解決してきたが、各階層別の部分最適化は全体最適化に結びつかないことを認識し、根本的な改善のためには生産体制・産業構造まで遡った対応策の検討が必要。

国土交通省建設市場整備課労働資材対策室長 長福氏

- 社会資本を効率的に整備するには、人材確保と生産性の向上が必要。このため、処遇改善を中心として、若者を中心とした担い手の確保、育成、訓練、定着という取り組みを強化すると同時に、新技術、新工法、重層的な下請け構造の改善など、建設生産システムそのものの生産性向上に資する取り組みを行っていかねばならない。
- 技能労働者の処遇改善に向けた取り組みについては、設計労務単価を 3 年連続で引き上げを行い、大臣自ら建設業団体トップへ適切な水準確保の要請を行っている。また、賃金同様に重要である社会保険の未加入対策を行うとともに、社会保険の加入の原資となる法定福利費が、発注者から元請け、1 次、2 次の下請けに流れていくことが重要であり、下請け指導ガイドラインをつくり取り組みを進めている。
- 東京オリンピック関連施設の施設整備へ対応するために必要となる技能労働者につ

いては、当面の一時的な建設需要の増大に対応するための緊急かつ時限的な措置ということで、国内での確保に最大限努めることを基本とした上で、「特定活動」という技能実習とは別の仕組みで対応。

- 女性技術者・技能者については、今後5年間で倍増を官民挙げて推進。育児休暇や休みの問題もあるが、ハード的な部分ということで、トイレと更衣室というところが非常に大事。
- 新技術・新工法の導入による省力化・効率化については、プレキャストなどの施工そのものの省力化・効率化とともに、BIM, CIM といった建設生産システムの見える化が重要。
- 「就労履歴管理システム」を官民挙げて構築し、技能労働者の技能と経験がしっかりと見える形になって蓄積され、賃金等の処遇改善につながっていく仕掛けをつくるため、コンソーシアムで議論を進める。
- 営業利益率はここ数年上がってきており、上がった部分を将来的な人材にいかに関投資していくかということの、非常にチャンスの時期だと認識している。

<第43回>

平成27年9月8日開催 テーマ：建設業の現状と課題

(一社)全国建設業協会 理事 中村氏

- 中長期的視点の総合的な人材確保・育成に向けて、全建として「将来の地域建設産業の担い手確保・育成のための行動指針」を作成。「処遇の改善」「将来の担い手づくり」「多様な人材の活躍」「戦略的広報の展開」の4本の柱で構成。
- 女性の少ない現状を改善し、建設現場で女性が積極的に参加していきいきと働くために、もっと女性が活躍できる建設業を実現するための道筋として次の4つを柱としたロードマップを作成。
 - ・ インターンシップ、出前講座等による女性の入職促進
 - ・ トイレ・更衣室、セクハラ相談窓口の設置等の労働環境の整備、育児休業制度の利用など、一旦入職した女性が働き続けられる職場環境を作る
 - ・ 資格取得の支援や研修の充実、責任あるポジションへの女性登用など、スキルアップできる環境を整える
 - ・ 女性技術者等による交流の輪のネットワーク化の促進等女性の活躍を広く社会に発信

(一社)日本建設業団体連合会常務理事 山本氏

- 今後、100万人規模の大量離職時代が到来。これを使い切り世代交代を進めていかなければならないことから、入職者目標として「34歳以下の若者を中心に90万人、うち女性20万人」、「生産性向上による省人化35万人」という2つの目標を立てた
- 処遇改善については、賃金水準を20代で450万円、40代で600万円を目指す。

そのため、ダンピングをやめて適正な利潤を確保することを申し合わせている。また、社会保険加入促進については、日建連で受けた仕事の現場では、技能労働者が社会保険に入っていないことはないよう取り組みを始めている。

- 建退共制度については、民間工事においてこの制度を推進していくことが重要。
- ほかの業態との人の取り合いを考えると、休日を拡大していかなければならない。4週8休を目指していくという目標を立てている。
- 一番の問題は雇用の安定。社員にすることが一番のポイントで、技能労働者は日給月給、日雇い、請負など、いろいろな形で仕事をしているが、近代化されていない部分があり、その制度がすべての原因の根本にある。元請けとしても専門工事業者が社員を常時雇用するために必要な支援をやっていく必要がある。
- もう一つの問題は建設業界特有の重層下請け構造。できるだけ中抜きを減らすという意味で、重層下請け構造を改善していこうという目標を立てて取り組んでいる。
- 女性の活用については、2025年には現在の3倍以上の約30万人の女性技能者が活躍していることを新たな目標として提示。「けんせつ小町委員会」を日建連の中につくり、現場環境マニュアルなど、元請としてやれることに取り組んでいる。

(社)建設産業専門団体連合会 会長 才賀氏

- 国が建設産業に期待している役割を計画に明示することが重要（具体的には、我が国の位置づけ（環太平洋造山帯）、台風等自然災害多発、急峻な国土（平地三割）、人口減少・少子高齢化、国民生活の安全・安心を図る、劣化資産等に対する建設産業の役割について記載）
- 国土交通省が取り組んでいる就労履歴管理システムについては、業界団体を挙げて取り組んでおり、厚労省、文科省も関与すべき
- 若年者の入職促進に向けた取組として、8次計画において、公共能力開発施設を地域の総合センターとして活用し、訓練指導員の派遣、施設使用の便宜、共同訓練の実施を掲げているが、加えて、（一財）建設業振興基金の「建設業担い手確保・育成コンソーシアム」との連携を図る取組が効果的
- 小・中・高校生等の現場見学、職場体験のため、工期の中に見学する期間を設けてもらいたい。インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育等に取り組んでいる企業支援が重要
- 国土交通省と連携を図り、登録基幹技能者の処遇改善に向けた取組と現場配置義務化を推進すべき
- 建設業就業機会確保事業については、利用促進を図ることが重要
- 高齢者による技能継承について、高齢者を指導員として技能継承するための教育の場と助成金が必要

平成 27 年 9 月 25 日開催 テーマ：建設業の現状と課題

日本建設産業職員労働組合協議会 副議長 時枝氏

- 外勤技術系職員の所定外労働時間は月平均 80 時間を超え、また、100 時間を超える者の割合は 3 割を超えており、長時間労働が常態化している。
- 組合員へのアンケートで、「今の会社でいつまで働きたいか」との問いに対して、「今すぐ転職したい」「今後転職を考えている」と答えた割合が、20 代で 4 割、30 代で 3 割という衝撃的な結果となっている。
- 建設産業は、親から子へと繋いできたところがあったが、「自分の子供に建設産業に就職させたいか」との問いに対しては、「就職させたくない」が 8 割を占めている。
- 4 週 8 休にできない要因については、短工期の受発注といった「発注の問題」、設計図の完成度や設計変更といった「設計の問題」、技術系職員の不足により現場運営の最適化を欠くという「元請の問題」、低賃金、日給月給制のため、土曜・祝日稼働が前提となっている「協力会社・技能労働者の問題」という構造的課題がある。
- 建設業界の構造的な問題はいろいろあるが、建設現場における 4 週 8 休の実現に向けて、長時間労働の改善という切り口で提言。

日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員 曾根崎氏

- 賃金・一時金の向上のためには、企業側も正社員として雇い、長期的な教育を行っていくことが必要であるが、そのためには、経済政策の安定的運営、インフラの整備、修繕計画の策定等により、中長期的トレンドを見せていくことが必要。
- 人件費や労働条件に関する最低限の基準を設ける公契約条例の広がりが必要。公契約基本法を国で制定すれば、それに基づいて各地方自治体も公契約条例を制定していくことになるのではないか。
- 労働時間の削減については、3 6 協定延長時間の限度の適用除外業種からの解除が必要。サービス残業撲滅のためには、長時間働かせるとコストがかかるという意識の徹底と、割増率引き上げにより負荷を上げることが効果があるのではないか。
- 現実的な適正工期の設定のためには、発注時の不備を解消すること、請負者の責任によらない着工の遅れや受注後の条件の変更等を解消することが必要。
- 4 週 8 休の推進のためには、官も含めた労使協働による土曜閉所の推進、適正人員の配置が必要。
- 安全衛生については、死亡災害の撲滅のため、同じ災害を 2 度と繰り返さないよう、官・労・使により情報と対策を共有して進めていくことが必要。

全国建設労働組合総連合 賃金対策部長 松岡氏

- 昨年の賃金調査の結果では、

- ・首都圏と首都圏以外を比較すると、首都圏以外の方が上昇傾向が明らか
 - ・首都圏では、いわゆる野丁場と言われるゼネコンなどの現場で上昇傾向
 - ・躯体関係5種の中で、首都圏では型枠大工と鉄筋工の上昇が顕著、首都圏以外では鉄筋工はあまり上がっていない
 - ・年齢別では、働き盛りの45歳～50歳が上昇傾向
- 今年の調査は全国で集計中だが、東京都連の速報値では、設計労務単価がこの3年間で28.5%引き上げられている状況の中で、賃金は、わずか2～3%しか上がっていない。技能労働者の賃金が上昇していると盛んに言われているが、実態は深刻である。
 - 建退共制度については、まだまだ普及が必要。また、建設現場では、1次と契約する時に2次以下の業者が建退共辞退届を出さないと仕事がもらえないといった実態や建退共の証紙がネットオークションで取引されていることに疑問の声が出ている。就労履歴管理システムの中で、現場に入る人が手帳を持っているか、誰が建退共共済契約をしているか分かるような仕組みにすることが重要。
 - 一人親方、個人事業主の息子さん等雇用保険の適用から外れる方、加入したくても入れない方々が職業訓練を受けられる機会を増やしていただきたい。
 - 事業所間の移動が頻繁な建設業界において、産業全体で若年技能者を育成する取り組みをしっかりとやっていくため、建設労働者確保育成助成金の財源となっている雇用保険2事業の保険料率を引き上げ、これを財源にしっかりと支援していくことが重要。

<第45回>

平成27年10月21日開催 テーマ：建設労働の現状と課題・工業高校生の進路状況

芝浦工業大学工学部建築工学科教授 蟹澤氏

- 建設業界に人が入ってこないのは、第1に賃金が低いこと。その中でも最大の問題は賃金ピークの違いで、40代でようやく熟練した時がピークで、あとは横ばいか落ちていってしまう実態がある。ここに職人になりたがらない、親が子を職人にさせない理由があるのではないか。
- 3K問題が必ずしも問題ではなく、低賃金・長時間労働が問題。賃金が低く休みが取れない理由は、低い生産性にある。日本の建設業は、工学的な生産性は世界でトップレベルだが、経済学的な労働生産性で比べると海外と比べても低いことが問題。ダンピング受注、重層構造が深すぎるため現場の延べ人数が非常に多い、歩掛が低いといった問題がある。
- 生産性を上げる一番の方法は、教育訓練で人の能力を上げること。教育訓練の充実には、教育訓練制度、能力評価、その能力評価に応じて処遇が上がっていく三位一体の制度が必要。これがPDCAサイクルにうまく回っていくと良いサイクルができる。
- 建設技能労働者は流動性が高く、どこかの会社が一生懸命育てると引き抜かれ

てしまうなどの問題があり、業界全体で徒弟教育が受けられる制度が必要。そのための基金として、イギリスの Levy（レビー）のような、産業全体で請負代金の何パーセントかをプールするといった仕組みが必要。日本の場合、建設労働者確保育成助成金が事実上基金となっている。

- 今のシステムは分業化されすぎており、生産性を高めるためには多能工化も考えられるが、外注化のまま多能工化を進めてもうまくいかない。社員化を進めることと重層化を低く抑えることが必要。教育訓練の充実と技能者の組織化がキーになる。受注単位を大きくすると、自ずと仲間を手伝うなど可能性が広がっていく。
- 建設業が受注産業である特性に鑑みれば、すべての技能者を企業が 100%雇用することには限界がある。それを考えた上で、請負やその他の形態で働く労働者が不利益を被ることがないように制度を構築していくことが、建設業が持続可能であるための大きなテーマ。

(公財) 全国工業高等学校長協会 事務局長 瀧上氏

- 工業高校の就職内定率は 98~99%を維持。内定率は高い。
- 進路指導では、高校生が、給料が高い、ボーナスがある、休みがあるといった様々な条件をクリアしたところを選んで親に見せ、親、進路指導の先生とやりとりをしながら、子供たちが行きたいところ、親が納得するところに進路指導部が職業をあっせん。
- 工業高校生は、在学中に技能士等の資格にチャレンジし、とび、左官等にも受かっているが、この資格が直接とび、左官等の会社への就職に結びつくとは考えていない。それぞれの学科編成群に従った学習内容を、自らの能力を社会的評価に求めるところから受験し合格しているもの。
- 職業科が減少し、工業高校の全体に占める割合は 7.9%。生徒の数が少子化により減少しているため、昭和 40 年代半ばから 1/4 になっている。業界団体が「何とか人をくれ」と言われても、難しいという回答しかできない。
- 建設業界が今後若年者の就職を確保するためには、普通科高校並びに総合学科高校の就職希望者を建設業に移行する以外に解決策はない
- 墨田工業高校の求人状況を見ると、128 人の就職希望者に対して 1,774 人の求人が来ている。条件の悪いところは全部カットで、社会保険に入らないなどというところは始めから相手にしない。建設業界はかなり厳しく、先ほどの 16%という数字は、それなりの総合建築業と理解した方が正しい。
- 先日、テレビで小西美術工藝社の経営を立て直した社長が紹介されていたが、家庭を大事にする社風への変革や、見て学べという社風を変え、若い人が入ったらベテランから指導を受けられる体制を作るといった改革を行っていった。今後の建設業界は、社員を大事にしていけないと、会社の立て直しは難しい。建設業界が学ぶべき社長かと思う。

<その他質疑応答から>

- 生産性が上がらないのは、いわゆる日給月給制に根本的な問題があるのではないか。日給月給制の場合、効率性を高めるよりも土曜日も働いて賃金をもらうことを考えるが、月給制であれば効率を良くして休むことを考えるのではないか（使）
 - 日給月給制は雇用関係が明確でないというところから来ているのではないか（労）
- 賃金等の処遇改善については設計労務単価を引き上げる等、いろいろと対策をしているが、それ以外にも、重層下請を解消しなければ難しいのでは。下請けになればなるほど労働条件等は曖昧になってくる。（使）
- 就労履歴管理システムはよいシステム。しかしシステムを維持管理する、データを入力するなど、どこが運用していくかという問題がある。マンパワーをかけなければ維持できない。また、どこまでの情報をデータベースに入れていくかと言う問題もある。（公・使）
- 女性の活用のためには、器用さや女性の持つ特質や能力が活かされるものがないと本人たちのインセンティブにつながりにくい。仕事の喜びが本人たちに感じられることが重要（公）
- 建築物などは、例えば戸建て住宅でも一戸ずつ違う。コミュニケーション能力がないと、話し合いがないまま工事を進めていくので、手戻りや望んでいるものが出来ないとやり直しということなる。長時間労働の解消、週休2日制の実現にはコミュニケーション能力の向上が必要（使）
- コミュニケーション能力の欠如と言われものの中に、どんな技能のなさ、理解力のなさがあるかをきちんと分析して工程管理を行うことが重要。工期の遅れ等は原因究明し次に生かしていくことが重要（公）
- 生産性の問題で、技能労働者の待ち時間が多い状態を改善できないのか（公）