

第 26～30 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 26 回>

平成 22 年 7 月 13 日開催 テーマ：建設業の現状と今後の見通しについて

国土交通省建設市場整備課課長補佐 中村希氏

- 建設産業においては、建設投資の大幅な減少、就業者数の減少等を背景として、就業者の高齢化、若年入職者の減少が進行している。また、競争の激化により、下請企業、下請企業で働く労働者へのしわ寄せが生じている。
- このような状況の中、建設産業の持続的な発展を図るためには、中核を担う人材の確保・育成と技能承継（入職及び技能承継の促進、将来に向けたキャリアパスの構築及び評価の向上（基幹技能者の確保・育成・活用、優秀な技能者の社会的評価の向上）、教育訓練の実施支援）が課題となっている。
- 国土交通省では、ダンピング対策や下請企業対策に取り組んでいるほか、地域の建設産業界と専門高校が連携し、将来の優秀な人材の確保・育成を図る取組（建設業人材確保・育成モデル構築支援事業）等を実施している。
- 若年層の人材確保のためには、業界として教育訓練、資格取得、処遇をセットにしたキャリアパスを提示していくことが必要。また、教育訓練を支援することにより、技能向上・資格取得、生産性向上、賃金等の処遇への反映、モチベーション向上、教育訓練といった好循環を生み出し、夢と希望、誇りを持って働くことのできる環境を作っていくことが必要。この好循環は、個々の労働者に対してだけでなく、建設業の生産性向上、役割の発揮という面でも有益。
- 国土交通省成長戦略では、国際展開・官民連携分野や住宅・都市分野（省エネ、リフォームなど）が掲げられており、これらが建設業に関連する成長分野として考えられる。

(財)建設経済研究所研究理事 丸谷浩明氏

- 建設投資は実質値で既にバブル以前の状況の水準に低下しており、特に、地域では、建設業がなくなったらどうなるかという議論をしなければいけない時期にもかかわらず、衰退産業でもっと減らせばいいという議論がなされているのは、きちんと認識されていない。
- 建設業の就業者の調整は遅れている状況。建設業就業者 1 人当たりの実質の建設投資額が下がっており、雇用調整の先送りの状況を感じざるを得ない。ここしばらくは雇用調整の圧力が相当あるのではないか。
- 新分野進出や海外進出の雇用創出効果は限定的ではないか。
- 新設から維持更新へという流れの中、今後は維持更新についての需要が比率として圧倒的に高まるのではないか。

- 地方の建設業について、最終的に残るのは維持更新関係と防災関係。地方の維持更新の担い手として必要であることを主張すると同時に、いざというときの防災に必要な建設業をいかに残すかという議論をすべき。
- 建築物件についての顧客管理を行い、作った物件について維持管理や更新で顧客を囲い込むという自助努力も必要。

<第 27 回>

平成 22 年 9 月 17 日開催 テーマ：教育訓練の現状と今後の見通しについて

職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会専務理事 菅井文明氏

- 富士教育訓練センターでは、高校生のインターンシップに関わる職の教育のための事業を実施。高校生、専門学校生、大学生等に対する実務実習など若年者の教育にもっと目を向けていく必要がある。
- 富士教育訓練センターの今後の方向性については、①教育訓練機関としての運営の強化（認定職業訓練の充実と斬新なカリキュラムの提供、キャリアアップの促進、実務実習の促進、若年者の建設業界への入職促進、実施人数拡大のための PR 活動、ニーズに対応した短期型出前講座の実施）、②関係機関との連携強化、③指導者の資質向上とカリキュラムの充実（指導者に対する客観的な業績・能力の評価体制の確立、Web-learning の情報提供と通信教育の導入、多能工技能者の育成と技術者の高品質確保のための管理能力の育成）等を考えている。

(独)雇用・能力開発機構大学校部長 中山政徳氏

- 能開機構では、離職者、在職者、学卒者に対して公共職業訓練を実施。学卒者については、職業能力開発大学校（ポリテクカレッジ）で、ものづくり現場を支える実践技能者（テクノロジスト）を養成。
- 能開機構が企業に対して行っている「訓練ニーズ把握調査」によると、人材育成に関する課題として「指導する人材不足」、「人材育成を行う時間がない」、「育成をしてもすぐ辞めてしまう」といった点が挙げられている。
- 教育訓練現場の課題として、①入口と出口の確保、②産業界ニーズのキャッチアップとカリキュラムの見直し、③訓練の充実（技能検定、若年者ものづくり競技大会、技能五輪大会等の活用）、④職業訓練指導員の指導力、技能・技術力の向上、⑤ポリテクカレッジ指導員による工業高校等への支援が挙げられる。
- 能開機構が有している職業訓練指導員、施設設備・機器、生涯職業能力開発体系などのノウハウ、資源等を活用していただければと考えている。
- 建設業界でもそれぞれの建設労働者の職務能力を明確にした上で人材育成に取り組むことを勧める。その際、生涯職業能力開発体系を活用していただきたい。

<第 28 回>

平成 22 年 9 月 29 日開催 テーマ：建設労働の抱える課題と解決に向けた提言について

(社)日本建設業団体連合会常務理事 木村昌司氏

- 建設技能者の賃金は製造業と比べて著しく低く、若手技能者の入職・定着率が低い原因となっているのではないかと。基幹技能者の職長の中から特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、年収 600 万円以上になるように努める。
- 建退共制度について、民間工事の多くは共済証費用を見込んだ積算がなされていないため、未加入事業主の加入促進、事務の簡素化等が必要。
- 依然として重層下請構造の問題があるため、重層下請次数を原則として3次以内とし、5年後を目処に2次以内を目指す。
- 技能資格を有した者への入職促進（建設スキルアップサポート制度）や、工業高校教師への技能訓練および専門工事経営者等への教育実習のための支援をしている。
- 作業所を日曜日は全て閉所し、土曜日の閉所は50%を目標にしている。さらに快適職場認定の100%取得を目指す等、労働環境の改善が必要。

(社)建設産業専門団体連合会常務理事 道用光春氏

- 時代が変わっても建設産業が社会基盤整備を通して国民生活の安全・安心を守ることには変わりはない。
- これまで整備してきた資産の劣化に対する維持・更新に対応することが必要になってくる。
- 建設業の労働生産性向上のためには、技能者の位置付けの明確化、重層下請構造の是正、発注者・元請業者との関係見直し等の対策が必要。そのために、労働関係・労働条件等の改善を図ることが根幹的に必要である。
- 建設労働生産性の向上に資する「12の提言」を今後も推進※
※①品質・技術力重視の入札制度の拡充（価格偏重入札の是正）、②発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進、③コア技術者の直接雇用の推進、④基幹技能者の活用促進と適正評価、⑤社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保、⑥建退共制度の活用・充実、⑦技能者全ての労災保険加入の促進、⑧技能者の育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設、⑨新たな事業の展開、⑩適正対価を確保した上での業務の遂行、⑪元請・発注者・高校・専門学校等に対する計画的・組織的PRの推進、⑫地域・社会貢献活動の推進とPR

<第29回>

平成22年10月19日開催 テーマ：建設労働の抱える課題と解決に向けた提言について

日本建設産業職員労働組合協議会副議長 上山悟氏

- 新規学卒者における建設産業への入職者は、1995年をピークとして減少を続けており、2008年にはピーク時の6割減というデータもある。
- 仕事内容が分からない、建設産業への誤解によって招かれた悪いイメージ等が原因と

して建設産業へ入職を希望する学生が減っている。建設産業の正しい姿を伝えていくことが重要。

- インフラ整備を行って社会を支える基盤をつくることが建設産業の役割であることを学生に伝えている。
- 建設産業において労働時間の短縮を図っていくことが建設産業の魅力を向上させる上で必要。
- 建設産業は労働基準法第 36 条の月所定労働時間の限度時間の適用除外となっているが、建設産業が除外適用産業であるべきかどうか議論するべき。
- 土曜の出勤が多いため、4 週 8 休での受発注を行える環境作りが必要。

建設連合書記長 野村昭典

- 建設連合では統一土曜閉所活動を実施しており、徐々に閉所率は高まっている。
- 土曜の閉所率が高まり、労働災害が減ってきているが、一方で作業所数が減っており、現場の仕事自体が縮小してきている。
- 約 10 年前に、建設連合として公立の小中学校の耐震化という産業政策を打ち出した。時代や社会に合った政策を打ち出すことは労働組合にとって大事な活動である。
- 低賃金、長時間労働、労働災害が起こりやすいといった過酷な労働条件で働いている実態をしっかりと社会に発信し、建設産業の役割、必要性を理解してもらうことが大事。
- 建設業は一般の製造業に比べ低賃金であるため、社会的な役割に見合う賃金の確保が必要。

全国建設労働組合総連合労働対策部長 宮本一

- 「手間請労働者」(個人請負労働)について
 - (1) 現場事故や通勤災害、職業病に遭遇した場合に「労働者」としての保護が必要
 - (2) 元請会社の倒産等による賃金(工事代金)不払いは「労働債権」として保護が必要
 - (3) いわゆる転々労働である個人請負労働になじむ雇用保険制度の創設による保護が必要
- 建設現場で働く多くの労働者が、一人親方と称される雇用形態をしており、それによって現場施工が担われているのではないか。
- 労災保険の特別加入制度(一人親方)は任意加入であるため、全建総連として加入促進をしている。

<第 30 回>

平成 22 年 11 月 15 日開催 テーマ：建設労働の現状と課題について

芝浦工業大学工学部建築工学科教授 蟹澤宏剛氏

- 社員の定義等、言葉のとらえ方を再確認する必要があるのではないか。
- 仕事量の変動リスクを重層下請構造により下へ押しつけてきたのではないか。
- 法令遵守を前提としたプラットホーム(正当な競争の下地)を構築する必要があるの

ではないか。

- 労働保険料、訓練費用等が賃金と別枠で支給されるような仕組みが必要ではないか。
- 一人親方問題の解決、常用が可能な環境整備を図る必要があるのではないか。
- 技能者の正当な評価と実態に即した制度設計(労働者の ID 管理、労働保険手続きの自動化、就労証明の方法論確立、業界共通の職能等級と報酬の連動等)を図る必要があるのではないか。

全国工業高等学校協会事務局次長 村田敬一氏

- 工業高校の建設(建築・土木)教育の内容を企業が求める教育内容に見直す必要があるのではないか。
- 工業高校生徒の進学率が上昇しているため、大学までを通じた職業教育の充実が必要ではないか。
- 女子学生の就職が課題。建築・土木関係の女子学生にはほとんど就職先が無く、進学するしかない状況が多く見られる。
- 入職を促進するためには、建設業における労働環境及び賃金の改善を図る必要があるのではないか。
- 高校生の一人一社制の慣行(原則として内定結果が出るまで他の企業に就職活動ができない)を見直す必要があるのではないか。