

第3回 建設産業政策会議 議事要旨

日時：平成29年1月26日（木）10：00～12：00

場所：経済産業省 別館312各省庁共用会議室

○事務局より資料に基づき説明した後、委員による意見交換を実施。主要な意見は以下の通り。

■建設産業の基本理念について

- 現状の建設業法では、請負といっても多様。発注者にも一定のリスクを盛り込むような法体系であるべき。
- 土木と建築については、そもそも法的性質が異なるため、分けて考えるべき。
- 建設業法の目的規定の「建設工事の請負契約の適正化等を図ることによって」という部分が狭い。請負契約に限らず、多様な形態があるのではないか。
- 産業行政の観点から考えるべき点はないか。業者間の関係性に着目し、元請が下請に対してどういうアプローチがあるかというのも今後議論をしていきたい。
- 住民との合意形成など、利用者から発注者へ要請があるケースも存在している。
- 建設企業の仕事によって、発注者もライフサイクルコストの観点から便益を得ている。

■働き方改革について

<蟹澤委員プレゼンテーション>

- アメリカの現場は、コアタイムの中での自由裁量であり、賃金レベルが相場で明示されている。
- また、レベルが上がり、賃金が上がるためには適切な評価制度が大切である。
- 日本の職人の不安は時給日給制であること。アメリカ等は、キャリアパスが明確である。
- 魅力ある産業とするためには、体力のピークが賃金のピークとなることを打破し、休日確保のための日給月給制ではなく、特急料金や盆暮料金等のあり方を考える必要がある。
- 本当に日給月給制がいいのか、一人親方・偽装請負の切り分け、技能者をどれくらい日本人で確保するのかを整理する必要がある。

<高木委員プレゼンテーション>

- 労使がドライになったと言われるが、急激に制度を変えるのではなく、労使のウェットな関係に戻すことで建設業の魅力がでるのではないか。
- 建設業は労働集約的であることや若年層の呼び込みが必要であることを考えると、生活安定が図られるビジョンを示すことが必要。週休2日制を導入するためには、月給制に変えるしかないだろう。

- そもそも現状の建設業は労働集約的。働き方改革は生産性に影響するため、人的投資を促すという観点は重要。そのためにも、平準化、能力評価やそれに応じた賃金の情報が必要である。
- 位置づけが明確になっていない技能労働者に何らかの位置付けを与える必要があるのではないか。
- 建設工事についても、天候等の理由で工期に間に合わせるのが無理なら、時間外でやるのではなく、工期を伸ばせば良いという方向になるべき。
- 働き方について建設会社が経営計画を作るにあたり、社内の現状を適切に把握し、増加コストを吸収する付加価値の創造など、作成した後にコンセンサスをとることが必要。
- 協会会社とのウェットな関係を越えた、違う形のシステムの構築も必要ではないか。
- 働き方については、若者も働きやすいような柔軟性も持たせるべきではないか。

（その他）

- AIやIoTの急速な進展により産業の枠組み自体やプレーヤー間の関係が劇的に変化する可能性に留意が必要。
- 地域建設業が地域社会に貢献する役割・使命にも考慮願いたい。
- 中小企業にも配慮した検討をお願いしたい。
- 下請企業が成長するために、きちんとした企業が評価される制度が必要。

以上