

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会（第2回）議事概要

日時：平成22年11月29日（月） 10：00～12：00

場所：国土交通省低層棟共用会議室1

出席者（五十音順、敬称略）：伊藤 孝、蟹澤 宏剛（座長）、才賀 清二郎、福島 玲司、
古市 良洋、水町 勇一郎、山下 雅己

【議事概要】

＜委員からの意見等＞

（元請企業、専門工事業団体からの意見聴取結果について）

- ・問題の主題になっている層は、スキルを持った中核層を主なターゲットにしているのか、それとも技能労働者全体を対象としているのか明確にするべきなのか、それとも両方なのか。
- ・建設労働者が集まらない、十分に育成されないというのは、経営上、中長期的な展望が描けないという会社の問題なのか、業界の問題なのか、それとも安全性に関する公的な問題なのか。
- ・職長評価を実施したがやめていたり、ステップアップ指標が活用されていなかったりしているが、なぜ定着しなかったのか。
- ・基本的には、全体を対象にしたいが、なかなかそうもいかないのが、優良技能者を引き上げることによって、全体がその人を目指してスキルアップする、あるいは入職するということになる。単に優良技能者をつくるだけでなく、すそ野をもっと広げる必要がある。
- ・価格競争をしている状態の中で、法定福利費や退職金のようなものは競争しないとする必要があるとあり、経営者団体での合意を目指しているが、強制力の面からある程度法制上の合意が必要なのではないか。
- ・技能労働者の処遇低下、技能者不足の根本要因について、低価格受注やダンピングのしわ寄せが生じているという認識で元請企業側も専門工事業側も一致してきて、そこを何とか解決する方法はないかという議論が進むという意味で大変結構なことである。
- ・ダンピングについては、ゼネコンが安く受注しないだけでなく、下請企業も安く受注して、安く下に流さないようにすることを考えていかなければいけない。

- ・建設業では、プロパーとして最初からステップアップしていく人もいれば、途中から入職してくる人もたくさんいる。まずは、最初から建設業に入り、技能を磨いて、最後までステップアップしていくような人材を念頭に置き、きちんと雇用をしていく方策を考える必要がある。

(検討の方向性について)

- ・コンプライアンスや労働法制の保護・遵守という観点から見た場合に、労働者に当たるか当たらないかという点が非常に深刻な問題であり、労働者になると法定福利費を払うことになる。どういう人が労働者に該当するかという基準を明確にして、会社の人たちに共通認識として持ってもらい、そして労働法令や労働保険・社会保険のルールを遵守させることが大切である。
- ・評価制度やキャリアパス制度など、共通なものとして大切な枠組みがあればきちんとつくる必要があるが、コストを上回るメリット・ベネフィットが意識されないと定着しない。インセンティブを高めるような施策を講じるべきである。
- ・従来の建設産業のスキームは、新設市場の中で労働者も請負でやってきたが、維持保全市場になると、業界でいう常用仕事が主になっていくため、人材の確保や雇用の仕方が変わってくる可能性がある。
- ・今後の維持管理の増加に向けて、仕事をしていくシステムや形を変えていかないとならない。少子高齢化社会ということで、女性の活用、女性が働ける場についても考えていく必要がある。
- ・労働者性について法的に重要なのは、形式よりも実態であり、請負契約の形式でも雇用の実態、指揮命令を受けて働いているという実態があれば労働者に当たる。現在、労働者性の問題では建設業界が一番深刻となっている。法律の改正や定義の変更はしなくてもよいので、基準を明らかにして、しっかりと監督することが必要である。
- ・50万を超える建設業界の企業の数がある中で、年間に250万とか300万しか仕事をしていない専門工事業者が10万も20万もある。1兆円産業と200万円の企業とを同じ扱いにして良いものなのか、何か問題が解決できないのか。
- ・重層構造の下の方では、就業規則や保険が適用外になっているところなど、あいまいなグレーゾーンがある。右肩上がりの時代と違い、そういったところで利益があげられなくなり、問題となっている。その意味では、日建連の重層下請を浅くという提言は大

重要である。

- ・待遇改善の最大のポイントは賃金だと思う。重層下請が一つの障害になっている。重層下請構造により、末端の賃金が下がるほか、現場の安全性、品質管理の面からしても、誰が責任を持つのかよくわからないような状況になっている。主任技術者の厳格な運用をすれば、四次も五次も重層化することは出来なくなるのではないか。

(公共工事設計労務単価について)

- ・現状のような追認の単価設定ではなく、何があるべき姿かという議論はあるが、ある程度あるべき姿に近いような格好で引き上げていく努力が必要ではないのか。
- ・あるべき姿が望ましいと思うが、議論をしても、設計労務単価が取引の実例価格であるというところはなかなか変えられない状況であり、現在のありようの中での改善というのは、あまり大きなものにならずに残念である。
- ・国が公共工事で税金を投入するときの賃金をいくら上げる、下げるという議論が非常に難しい。ヨーロッパでは基本は労使で労働協約を締結して水準を高めればそれが実際の価格に反映するが、日本では労使で話し合って決められないところに一つ問題がある。公的に関与できるとすれば、入札条件で品質や安全にかかわるとか、低入札価格というダンピングのおそれがあるというときにコントロールするしかない。

(今後の検討の進め方について)

- ・労働環境の改善について、労働者性の基準の周知、労働社会保険関係法令遵守の周知徹底を加えてほしい。政策的に公的に何かやるかという、市場に任せていくと近視眼的な視点であまりうまくいかないのでは、中長期的視点からどう誘導していくかという市場誘導のところがターゲットや焦点になる。
- ・建設産業への再分配機能について、公共市場が変わっているため見直しをしなければならぬということは誰にも疑いのないことだと思うので、そこを見ながら進めていく、あるいはこの委員会で提案をしていくということも重要ではないか。

以上