

技能労働者の技能の「見える化」の実現に
向けた中間とりまとめ

平成25年3月25日

技能労働者の技能の「見える化」の実現に向けた中間とりまとめ

1. 技能労働者の技能の「見える化」の目的とねらい

1 枠組みを構築する目的

1) 基本的考え方

建設技能労働者は様々な工事現場での施工に従事し、その施工力に係る経験や資格は、現場や会社ごとに自ら申告することで、評価・管理されている。

このため、技能労働者にとっては技能を磨いてもそれが適切に評価されず報われにくいとともに、建設企業にとっても技能労働者の能力は既存の取引先からの紹介や評判等に頼らざるを得ず、適切に把握することが難しい状況となっている。

将来にわたり建設産業の担い手を確保するためには、技能労働者が一人一人の実力に見合った評価と処遇を受け、社会保険等の最低限の福利厚生は必ず受けられるような環境となる必要がある。

今日においては、IT技術を活用すれば、技能労働者が保有する施工力等に関する情報を蓄積・活用する仕組みを構築することは技術的に十分可能となっている。

そこで、

- ①建設技能労働者が一人一人の技能に見合った適正な評価と処遇を受け、多様な業種で目標を持って自己研鑽すれば報われ将来展望も持てるような魅力ある就労環境づくりを進めるとともに、併せて
- ②建設技能労働者の効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図り、
- ③社会保険未加入対策を進める上で必要となる保険加入状況の確認の合理化・簡便化に資する

ために、新たにこれらの目的の実現に資するようなシステム＝技能の「見える化」システムを構築することとし、建設業界において関係者の理解と協力を得ながらこの活用を浸透させることによって、技能労働者を巡る環境の改善等を目指すこととする。

2) 指摘

- ・技能労働者の身分の明確化・能力評価のために何らかの情報管理の仕組みが必要。
- ・各社単位ではなく業界横断的な仕組みとするところに意義がある。
- ・「見える化」によって専門工事業者や元請企業、発注者が建設技能労働者の評価をどう行っていくのか今後具体的な道筋を検討することが必要。

2 主体別の効果

1) 基本的考え方

①技能労働者

- 今まで十分雇い主に伝えられなかった保有する各種資格や経歴などを一覧できる形で網羅的に提示することが可能となり、技能に見合った適正な評価と処遇につながる。
- 自分の経歴等を一覧できるようになることで継続的スキルアップに向けたインセンティブになる。

②専門工事業者

- 技能労働者の資格や経験等が明確となって、評価・採用が行いやすくなり、優秀な技能労働者の確保につながる。
- 作業員名簿の作成や社会保険等の加入状況の確認など労務管理業務の効率化・省力化が可能となる。
- 法定福利費を確保するための技能労働者の加入状況を元請に示すことが可能となる。

③総合工事業者

- 優秀な技能労働者を雇用する施工能力の高い専門工事業者を把握しやすくなる。
- 下請企業の施工体制台帳等管理書類の作成や下請企業に対する社会保険等加入指導業務が効率化・省力化される。
- 当該工事に従事する技能労働者が明確になることから、発注者に対して必要な法定福利費の請求を行いやすくなる。

④発注者

- より広い人材を擁する企業による施工が可能となる。
- 社会保険などの法令を遵守した施工体制の確保が可能となる。
- 受注者から請求される法定福利費がどう配分されるか把握することが可能となる。

2)指摘

- ・医療データの電子共通カルテによる患者のメリットのように、技能労働者のメリットを考えられる。
- ・技能労働者のデータベース化で安全書類・施工体制台帳の作成が非常に容易になり、現場の会社としてもメリットがある。
- ・技能労働者を雇う側にとっても経験豊かでないいい人材が自社にいれば受注競争上有利になる。
- ・各社が個別に行っている教育の重複を避けるメリットがある。
- ・不良不適格者が現場に入ってくることを予防することができる。
- ・各個人にIDを付与することで労災保険の実数精算が可能になり専門工事業にメリットがある。
- ・各社固有のデータベースをすべて共有するのではなく、相互に参照する情報と、会社の資産である情報は取捨選択してアクセスコントロールすることが可能。
- ・ばらばらになっている情報をつなぐことが必要。
- ・この制度が不良不適格業者・ブローカーに悪用されて技能者の引き抜きなどのトラブルが心配。
- ・技能労働者不足に乗じたブローカーによる悪用などデメリットの可能性もあるが、良い方

向で活用されれば待遇面で優秀なモデルケースも出てくる可能性があり、ブローカー問題への対応にはやはりID付与が必要になる。

3 システム構築に向けた課題

1) 基本的考え方

システム構築に向けては次のような基本的課題があり、今後関係者で各論点を議論・整理することにより、これらに対応できるようにしていくことが必要。

- ①企業や労働者が新しいシステムを使うメリットを感じるか。
- ②蓄積されるデータについて、その内容の真実性が確保されるか。
- ③個人情報適切に保護されるか。
- ④各会社等において変更・追加等がある毎にデータの入力・更新が着実に行われるか。
- ⑤システムを使うプログラムソフトやシステムの運営管理費用が高額とならないか。

2. 枠組みの基本的構成要素

1 今後蓄積すべき技能労働者に係る情報項目

1) 基本的方向

○蓄積すべき情報項目は、「作業員名簿」に記載される情報を出発点として検討することとして、次の①～④の項目により具体化を図ることとする。

- ①技能労働者の工事履歴
- ②技能労働者の資格
- ③技能労働者の研修受講履歴
- ④技能労働者の各種保険加入状況

○また①～④以外のその他の項目についても必要なものがあれば検討を行う。

○各企業固有の資産として位置付けられる情報まで全て共有するものではなく、各社横断的につなぐ意味のある情報の蓄積と共有化を図ることとする。

2) 論点

○①工事履歴については、

- ・工事履歴はどの程度の内容とするべきか。日々の就業状況も把握することとするのか。
- ・既に終了している過去の工事履歴をどのように把握するか。

といった論点がある。

○④保険加入状況については、

- ・間違いなく保険に加入していることの裏付けをどのようにとるか。
- ・一時加入していたものの、その後未加入となった場合の更新方法など、最新の情報を維持するための更新の方法をどうするか。
- ・保険に関する登録情報の範囲をどうするか。(3保険の資格取得日や事業主負担額の納入状況など)

といった論点がある。

3)各項目についての指摘

○各項目共通

- ・既存のデータベースを活用するなど負担の少ない方法を議論すべき。
- ・データの利用価値を高めるにはデータの信憑性を誰かが確認し、保証することが必要。
- ・裏付けがあるかどうか仕分けして見えるようにした上でどこまで信頼するかは利用する側で判断したらどうか。
- ・虚偽登録ができないようにすべき。
- ・蓄積する情報項目は上記①～④に限定するものではなく、必要に応じて作業環境や健康状況の情報についても今後必要に応じて追加を検討する。

○①工事履歴

- ・日々の就業状況をどの程度の精度で確保するかがポイント。カードシステムや携帯で確認する方法がある。
- ・過去の工事履歴は経験が長い人は膨大であり、裏付けがあるかどうか仕分けして見えるようにした上でどこまで信頼するかは利用する側で判断したらどうか。

○②資格

- ・資格は幅広く拾ったらどうか。
- ・データの確証性、本人性の担保が難しい。
- ・必要に応じて他のデータベースと紐付けるようにしたらどうか。
- ・資格については、業界が国の干渉を受けずに選んでいけば実質的に意味のあるデータベースになっていく。実質的に民間が金も出すが口も出すという関わりや運営があったほうが良いのではないか。

○③研修受講履歴

- ・職長教育や玉掛けなどの研修履歴を電子化して各社で情報共有できると便利。

○④保険加入状況

- ・データを利用する立場からすれば誰かがデータ内容を保証すべき。
- ・社会保険未加入対策との連携を図る必要がある。

2 技能労働者へのID付与方法のあり方

(1)技能の「見える化」で用いるID

1)基本的方向

- 基礎年金番号や住民票コードなど現在存在する個人にIDや番号を付与する制度はそれぞれ法律による利用制限等の制約があることから、新たな仕組みの導入にあたっては独自の番号を付番することが適当である。

2)指摘

- ・バラバラになっている情報をつなぐためにIDが必要。
- ・イギリスでは、国が関与した ID カードを保持していることが技能労働者のステータスになっている。
- ・入職した若年者が早く技能を修得すると特典があるような魅力のあるID制度が望まれる。

(2)登録を求める技能労働者の範囲

1)基本的方向

○IDを付与して登録を求める技能労働者の範囲は、技能労働者を幅広く対象として把握するため、「作業員名簿」に記載される者を対象とする。

2)指摘

- ・職名ではなく、現場での役割・立場をもって決めてはどうか。
- ・現場に入る人は全員対象とするという整理もあるのではないか。

(3)本人を識別するために必要な基本情報

1)基本的方向

○なりすましや虚偽の登録を防ぐ観点から、新規にIDを付与するときには、本人であることを確認することが必要。

2)論点

○本人確認のために必要となる基本情報としては何が適切か。

- ①案：氏名・性別・生年月日・住所
- ②案：生年月日、性別、血液型、出身地など変わらない項目

(4)技能労働者にIDを付与する主体

1)基本的方向

○随時入退職があることから、新たに入職する技能労働者に対して、そのつどIDを付与するやり方とする。

○IDの付与、データベースへの登録は法的な義務ではなく、業界全体の包括的な合意による自発的な位置付けで行うこととする。

2)論点

○個人IDはどうやって付与ないし取得することが適切か。

- ①案：技能労働者を直接使用する企業による付与
- ②案：元請企業による付与
- ③案：インターネットを通じて自分でIDを取得

3)指摘

- ・未付番者が現場にきたときにすぐに作業に就けるようにすることが必要。
- ・IDを持っていない人も現場に入ってくると管理が大変。
- ・会社の方針としてIDを持っていない人は現場に入場させないとするのも可能。
- ・元請や零細企業の事務負担を踏まえることが必要。
- ・零細企業にとっては事務負担が大きいので、簡単にパソコンで登録できるシステムといった工夫が必要。
- ・インターネットでどこでもというより、ID発給機関に認められた機関の端末という考えもある。

(5)管理機関側での取扱い

1)基本的方向

○管理機関側では本人の基本情報を受けて、次のような作業を行う。

①新規にID登録をするとき

・ID を付与した主体から報告されたIDを、その技能労働者の固有IDとして中央データベースに登録する。

②情報の更新登録があったとき

・報告のあったIDを中央データベースで確認し、基本情報が一致することを確認し、一致したときは新たな情報を追加登録・更新する。

・一致しない場合には報告のあった企業等に照会し確認を求める。

③異なる番号だが同一人物の可能性のある場合

・基本情報が一致する場合には、番号を統合する。

・基本情報の一部が一致するが住所が一致しない場合には、直近の情報の登録があった企業等に照会し、本人への確認を求める。

3 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方

(1)情報の登録を申請する主体

1)基本的方向

○利便性を確保するため、多くの情報登録ルートを確保するようにする。

2)論点

○随時追加・更新のある蓄積するべき技能労働者に係る情報(技能労働者情報)は、どのような主体が管理機関に登録することが適切か。

①案：登録するべき主体を技能労働者を直接使用する企業ないし元請企業とする。

・登録するべき技能労働者情報に最も近い使用企業が情報を登録することを基本とすることが現実的。

・併せて、使用企業が登録業務を実施できない場合に登録を代行する仕組みも設ける。

②案：登録される情報ごとにふさわしい登録主体を設定する。

・入退場管理を行えばリアルタイムで管理機関に蓄積可能。

・研修履歴もIDが判れば講習実施機関で登録。

3)指摘

・本来は直接雇う会社又は本人が登録して責任を持つべきではないか。

・専門工事業者のデータ入力を代行する仕組みなどサポートの仕組みも必要。

・代行関係での真正性をどのように担保するか課題。

・データを自己主張分と資格管理団体確認済み分に分けることは技術的に可能。

・資格は資格管理団体で登録する方針となった場合、どこに確認の情報を送ったか資格管理団体側でも記録する必要がある、どこまで「見える化」に協力が得られるか。

・登録された情報の真正性の確保が重要であり、間違った情報や二重登録が本人にとり

不利益となる仕組みになれば、自分で情報の正確性を担保するようになるのではないか。

- ・誰でも情報登録できるが、本人確認ができない場合は、最終的な登録はできないような、入り口は緩いが最終的なところは担保されている仕組みを考えてはどうか。
- ・登録される人の品質管理も必要。
- ・イギリスのように、登録する主体が「個人」という選択肢も有り得るのでは。
- ・現実には情報リテラシーの低い人もおり、それだけでは動かないのではないか。
- ・本人による登録だけでなく所属企業による(代行)登録も必要であり、勤務時間外での登録も受付可能とすべきではないか。
- ・書類作成が不得手な技能労働者が多いことも考慮すべき。
- ・講習実施機関が民間である場合、過去の古いデータの登録は困難ではないか。
- ・国がID保持を現場入場の要件として義務付けた場合、町場での工務店など小規模工事では使えないのではないか。
- ・住宅建築の現場では、情報の登録方法には複数の方法があるので運用面では心配していない。
- ・小規模現場でも、携帯電話の活用等で職人が働いた実績をDBに蓄積する工夫は可能である。

4 登録された情報の管理のあり方

(1) 技能労働者の技能に係る情報を管理する主体のイメージ

1) 基本的方向

○管理機関は、全国一団体、民間公益団体とする。

2) 指摘

- ・自浄作用が働くためには公益法人が適切かどうか。
- ・公益団体は中間的存在であるが、自立的な経営が成り立つ組織である。

(2) 管理機関が行う業務

1) 基本的方向

○管理機関では、次のような業務を行うことになる。

①企業への管理番号の付番

②技能労働者への付番状況の管理

- ・技能労働者に付番したIDを管理する。
- ・同一人物と思われるIDの統合、なりすまし・虚偽のIDの排除などを行う。

③指定代行機関の審査・指定

④技能労働者情報の蓄積・管理

- ・個人情報や安全管理を図りつつ必要なサーバやシステムを整備する。
- ・技能労働者のIDごとに技能労働者情報を蓄積・管理する。
- ・資格発行機関の名簿とIDの紐付けを行う。

⑤技能労働者情報の提供

- ・管理番号を付与された企業等に必要な技能労働者情報を提供する。
- ・技能労働者本人からの請求に応じ、本人の情報を提供する。

5 登録された技能労働者情報の利用(閲覧)のあり方

(1)企業における登録された技能労働者情報の活用

1)基本的方向

- 管理機関に登録された技能労働者情報は、一定の建設企業等が一定の目的のために随時閲覧することを可能とする。

2)論点

- 個人情報保護の観点から閲覧できる企業の範囲に何らかの限定を設ける必要がないか。その際情報登録を行う企業と閲覧できる企業との整合性をどう図るべきか。

※想定される建設企業等の範囲:

- ①当該技能労働者を直接使用する建設企業
- ②当該技能労働者に係る労務管理業務を行う元請企業
- ③当該技能労働者が従事する建設工事の発注者

- 登録された技能労働者情報はすべて開示するというだけでよいか。開示する目的ごとに開示する情報の範囲は異なってくるものとするべきかどうか。

※想定される閲覧を認める目的:

- ・技能労働者の適正な評価と処遇を図ること
- ・作業員名簿や施工体制台帳などの管理書類の作成業務の省力化
- ・元請・下請における労務管理業務の効率化
- ・建設工事の適正な施工の確保の確認

- 個人情報保護の観点からは、閲覧に当たりどのような工夫が必要か。(印刷を制限するなど)

- 不正なアクセスなどによる情報漏出の懸念をどう払拭するか。

- 閲覧に要する費用の手数料はどうするか。

3)指摘

- ・登録情報を見せ過ぎると目的外使用の懸念がある。目的外使用をさせないためには、情報は雇用者が元請に出すのか、個々人が登録するのか、元請が指定して出させるのか、情報提供の仕組みを整理する必要がある。
- ・現場に初めて入る技能労働者の情報は、事前に元請が情報を閲覧できるようにしておく必要がある。どのタイミングで誰が開示するか整理する必要あり。
- ・状況によって元請や下請いずれの立場にもなる企業もあるため、情報へのアクセス権限は柔軟に対応するべき。
- ・情報の所有者は本人なので、本人の了解がないと閲覧できない仕組みにするべき。
- ・本人の意志に基づいて、ある目的の達成のために、代行機関などしかるべきプレーヤーが閲覧できるようにするべきである。

(2) 技能労働者本人への開示

1) 基本的方向

- 技能労働者本人が適正な評価と処遇を受けやすくなるよう見せ方を工夫しながら、いつでも自己の情報を閲覧し、活用出来るようにする。

2) 論点

- 閲覧の方法としてインターネットのほか来所・郵送・FAX送付といった方法もある中で、技能労働者にとって無理がなくやりやすいのはどのような方法か。
- 本人であることの確認をどのように行うか。
- 個人情報保護を保護する観点から、不正アクセスや情報漏洩が生じないようにするためにどういう工夫が必要か。
- 本人が活用するためにはどのような点に留意することが適切か。
- データの変更の申し出や個人データの利用停止の申し出がある場合どのように取り扱うか。
- 開示に要する費用の手数料はどうするか。

3. 個人情報の保護・情報セキュリティ対策のあり方

1) 基本的方向

- 「見える化」の仕組みにおいては、個人情報保護法上の個人情報取扱事業者に該当する管理機関、IDを付与する主体、技能者情報を登録する主体などが、個人情報保護法に定められた各般の義務を満たすことができるよう適切な措置を確保する。
- 個人情報取扱事業者に該当する主体においては、個人情報保護法及び国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドラインに基づき、必要な組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置を講じる。
- 個人情報を保護する上で予想される個人情報の目的外利用、不正閲覧、第三者の「偽造」「なりすまし」、個人情報の漏洩・改ざんといったリスクに対して必要な対策を講じる。

2) 論点

- 個人情報取扱事業者が個人情報保護法に定められた義務を満たすためにどのような措置を確保すべきか。
- 国土交通省のガイドラインを踏まえ、どのような安全管理措置を講じるべきか。
- 個人情報を保護する上でのリスクに対し、どのような対策を講じるべきか。

3) 指摘

- ・本人に情報を登録してもらうためには、使用目的、使用者を事前に本人に開示しなければならない。
- ・他のシステムから情報提供の要望があった場合など将来の拡張性にどう対応するか。最初からそれを考慮して本人の同意を包括的に取るか、情報を取り出す毎に個別同意を取る

るなど2段階にするか、議論が必要。

- ・技能労働者の適正な評価と処遇という目的に合致するならば、当初想定外の利用もできる形にするべきではないか。
- ・個人情報扱う事業者はサーバや回線も含め情報セキュリティ対策を適切に講じるべきである。

4. 他制度・取組との整合性確保・連携のあり方

1 他のデータベースとの連携

1) 基本的方向

- 情報を蓄積していく中で情報の正確性を高めるため、登録基幹技能者データベースなど他のデータベースとの連携を進める。その際には、相互のメリット、目的、提供する情報の内容などを明確にしながらか調整を進める。
- 将来当初想定外の事業者との間で相互に情報提供することが検討課題となったときには、技能労働者の適正な評価と処遇の実現という目的に合致するものであれば、本人の同意があれば情報提供できるようにする。

2) 論点

- 他のデータベースとの連携を進めるに当たっては、以下の事項のほか、あらかじめどのような点について相手方と調整することが必要か。
 - ・見える化システムと先方とで連携によるお互いのメリット、目的、必要な情報を明確にすること。
 - ・各資格等はそのデータベース等の中で番号を付されて管理されていること。
 - ・情報を「見える化」システムに提供し登録することについて各データベースに登録されている個々人の了解を得ること。
 - ・データベースごとに活用する情報を特定し、「見える化」システムのIDと各データベースに登録されている人を紐付ける仕組みを確立すること。
 - ・システム間の連携を図るために必要なシステムプログラムの設計開発に係る費用を試算し、運用と合わせて必要な費用負担の在り方を検討すること。
 - ・各データベースを管理する担当機関の了解を得ること。

3) 指摘

- ・見える化側にとっては、登録されたデータについて、他のデータベースにアクセスしてウラを取り、真正性を担保することが目的。
- ・優良職長や表彰などの情報、各事業所の特別教育を横串にした情報などが閲覧できれば便利。
- ・連携に当たっては、お互いにどのようなメリットがあるのか、何の目的でどのような内容の情報が必要か整理することが必要。
- ・個人情報保護の観点から、連携により本人の同意の範囲から逸脱しないかどうか、ひと

つひとつ確認する必要がある。

- ・連携する先方の理解が必要であり、接続工事の負担や先方のシステムの情報漏洩の防止対策等についても配慮が必要。
- ・台帳など紙で管理されているデータとの連携にあたっては、突合に必要な手間や費用などを考慮して検討を進める必要がある。
- ・免許等のデジタルデータを預かって、照会されるごとに、その真正性を保証するような、「デジタル社会での公証人」的な役割の機関があれば、制度を円滑に動かしていくことができるのではないか。このような「デジタル社会での公証人」は「信用」を売ることを業務とする営利企業であってもいいのではないかと。

2 社会保険未加入問題における活用

(1)社会保険加入状況の確認

1)基本的方向

○「見える化」システムにおいては、作業員ごとに各3保険の加入状況の情報を蓄積することにより、元請企業の確認業務の省力化や、専門工事業者における技能労働者の適切な管理や作業員名簿の作成の効率化を図る。

2)指摘

- ・見える化は加入すべき制度に入っているかどうかチェックしやすくするためのツールであり、内容の確認は情報を入力する部署で担当することになると思われる。
- ・見える化が進めば一人親方か偽装請負かの判断も容易になり、社会保険未加入対策にも大いに役立つツールとなる。

(2)法定福利費別枠計上への活用

1)基本的方向

○法定福利費の別枠計上については、様々な仕組みが想定されるが、まずは第一歩として法定福利費の内訳明示を推進しつつ、関係者からの提案も踏まえながら、国土交通省において引き続き検討をすすめていくこととする。

○これの具体化に当たり、技能の「見える化」の仕組みを活用することが想定される。その際には、技能労働者一人一人へのID付与や、保険加入・法定福利費支払い状況のデータ入力などについても整理する。

2)指摘

- ・別枠支給が難しいことはわかるが、その準備として加入している情報を把握できる仕組みにするべき。
- ・まずはその人が何日働いたかを把握しようと思えば把握できるような仕組みにして、将来的に別枠計上に活用できるように進めるべき。

3 建設業退職金共済制度との連携

1) 基本的方向

- 「見える化」の仕組みを活用しながら、建設業退職金共済制度に関し各関係者の省力化を検討することが考えられる。
- いずれにしても建退共制度に関わる厚生労働省・独立行政法人勤労者退職金共済機構・建設業団体の考えを踏まえ、コンセンサスを形成しながら慎重に検討を進めていくことが必要である。

2) 指摘

- ・「見える化」システムと建退共の連携は、建退共にとっては本人確認と偽装申告防止に大きな効果が期待できるのではないかと。
- ・主体である建退共側が全体像とメリットを示し、業界に賛同してもらうようにすべき。
- ・毎日技能労働者が現場に来ていることをチェックし証紙を手帳に貼る作業の大変さは元請の現場でも同じであり、「見える化」システムと入退場管理のシステムの連携により初めて証紙の電子化が可能となる。
- ・証紙を貼ることが法律事項ならば、将来的には法改正も視野に入れるべきではないかと。
- ・社会保険、退職金という生活基盤の大きな二つが融合してインパクトのあるデータシステムになるのではないかと。
- ・当面は建退共で電子化されている情報について連携する方向で検討し、膨大な紙データの情報については今後の課題としてはどうか。

4 マイナンバー制度との将来的な接合可能性

1) 基本的方向

- 今後マイナンバー制度が導入され、将来的に税・社会保障・防災以外の分野における活用も認められるようになったときには、基礎年金番号とマイナンバーの紐付けの方法などを参考にしながら、「見える化」システムのIDとマイナンバーの連携を検討する。

5 関連法体系における枠組みの位置付け

1) 基本的方向

- 建設技能労働者のID取得については、中小企業の業務負担や費用負担等に鑑みれば、法的な義務づけよりも、当面、関係者の合意を得ながら任意の参加を基本として、できるだけ幅広い参加が得られるような工夫をしていくことで対応する。
- IDとともに個人情報である技能労働者情報を蓄積管理する管理機関に対する国としての関与の在り方について、個人情報保護法による主務大臣の個人情報取扱事業者への関与の規定による対応を出発点としつつ、法令的な対応も含め引き続き検討する。

2) 指摘

- ・イギリスのように、国が補助金を出すのではなく適切な事業者に管理事業の独占権を付与し、国は監査を行い不適切な状況になった場合には独占権を剥奪するといった運用が考えられるのではないかと。
- ・国・行政が必ずしも管理機関を監視する必要はなく、別に監査団体を立ち上げ、複数の

事業者に対する監査の権限を一部移譲してやらせる方法や、複数の事業者がそれぞれの特色をもった分野の技能労働者を抱えて管理する方法もあるのではないかな。

- ・マーケティングの問題でもあるが、最終的には国が何らかの形で関与し、必要なら法律も作るということも排除しない方向性で良いのではないかな。
- ・見える化の仕組みの導入を契機として「技能労働者」の定義について社会的な合意を形成することは、見える化の制度に対する魅力を醸成することにもつながるのではないかな。
- ・ID付与が法的義務でないならば、費用負担を伴うIDは不要とするユーザーが増え、結果的に全体のユーザーが減る可能性がある。

5. 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

1) 基本的方向

○どのような事業を行うか枠組みを更に精査した上で、どの部分について関係者でどのように負担するか整理する。その際には現実的な費用負担を実現するため、ユーザーを増やし負担を広く薄くする方向で検討を進める。

2) 指摘

- ・管理機関が存続するために必要な経費や受益者の負担はどのくらいになるか、具体的な数字がないと議論が難しい。
- ・現状では未確定な部分があるため、業界として見える化の仕組みに対する支出の是非の判断は難しい。
- ・特定の業種に負担が偏らないようにすべき。
- ・国民の生命・財産を守る自衛隊の費用が 100%政府支出であるように、建設業も災害から国民・国土を守るという役割を担っており、建設業の技能労働者のための基盤を構築するためならば、少なくとも当初については政府の資金を投入すべき。
- ・汗をかくというが、結局はコストがかかる。しっかりやる主体に政府が支出すべき。
- ・受益者負担と言った途端にユーザーは皆登録しなくなる。
- ・技能労働者側でコストが負担できず雇用主が負担することになれば、本来技能労働者のための制度が、元請が管理しやすいようなシステムになってしまうおそれがある。
- ・これにより誰が受益するか、どのようなメリットがあるか整理しないと見えてこない。
- ・ある元請企業で施工体制の書類を全部電子化したとき、コストは全て元請企業が負担し、協力会社には一銭も求めず、その代わりに登録する手間(労力)をお願いした。費用負担を求めるのであれば、お金を払う意味付けも整理した上で、それ相応の金額であれば、メリットを納得して取り組んでもらえるのではないかな。

6. 枠組みの導入プロセス

1) 基本的方向

- 平成25年度以降も「見える化」WG を継続的に開催し、中間取りまとめを踏まえ更に詳細に論点を整理して、25年度末を目途に「システム運用構想」をとりまとめる。
- その後、システム設計の専門家などを交え具体的なシステムのあり方・セキュリティ対策等を具体的に検討するため、「見える化」WGに「システム検討チーム(仮称)」を立ち上げる。その議論と並行して、「見える化」WGにおいて運営やシステムの詳細、メリット・コスト等につき方向を具体的に検討し、両者の検討結果を「システム案」として取りまとめる。
- その後、関係団体により構成される「システム構築推進協議会(仮称)」を立ち上げ、「システム案」を踏まえた要件定義・基本設計・開発等のシステム構築作業を進める。それと並行して関係者への普及・啓発を進め、「見える化」システムの運用開始を目指す。

2) 指摘

- ・システムの利用者とそうでない者(デジタル情報とアナログ情報)が併存する期間における運営方法や費用負担の具体的取扱いについても今後検討すべき。
- ・今後、「見える化」WGに「システム検討チーム(仮称)」を設置して、システム設計の専門家などを交え情報セキュリティ対策の技術的な検討を進める。