

建設産業活性化会議

建設産業の再生と発展、持続のために
取り組むべき具体的な課題について

芝浦工業大学建築工学科

教授 蟹澤宏剛

kani@sic.shibaura-it.ac.jp

標語から具体策へ転換の必要性

従来の方策

- 職人の地位向上
- 若者の入職促進
- 社員化・直用化の推進
- 職業訓練の充実
- 建設業の構造改善
- 3Kの改善

結末

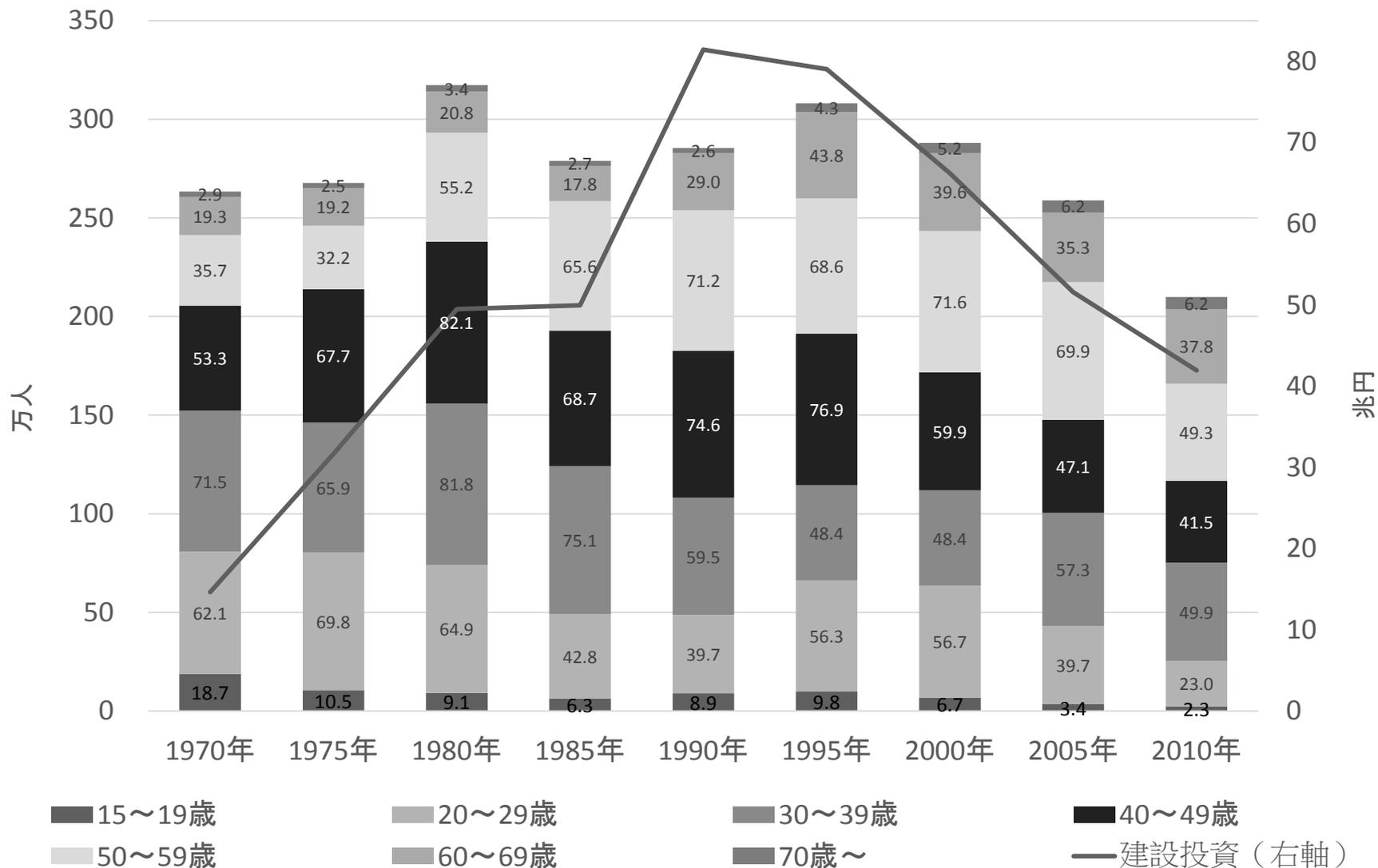
- 真面目な会社の倒産、廃業
- 重層下請のさらなる深化
- 無保険者の増加
- 処遇のさらなる低下（ベテラン職人の年収が3～400万円）
- 若者の建設業離れ
- 生活保護者の増加

1990年代後半以降の現実

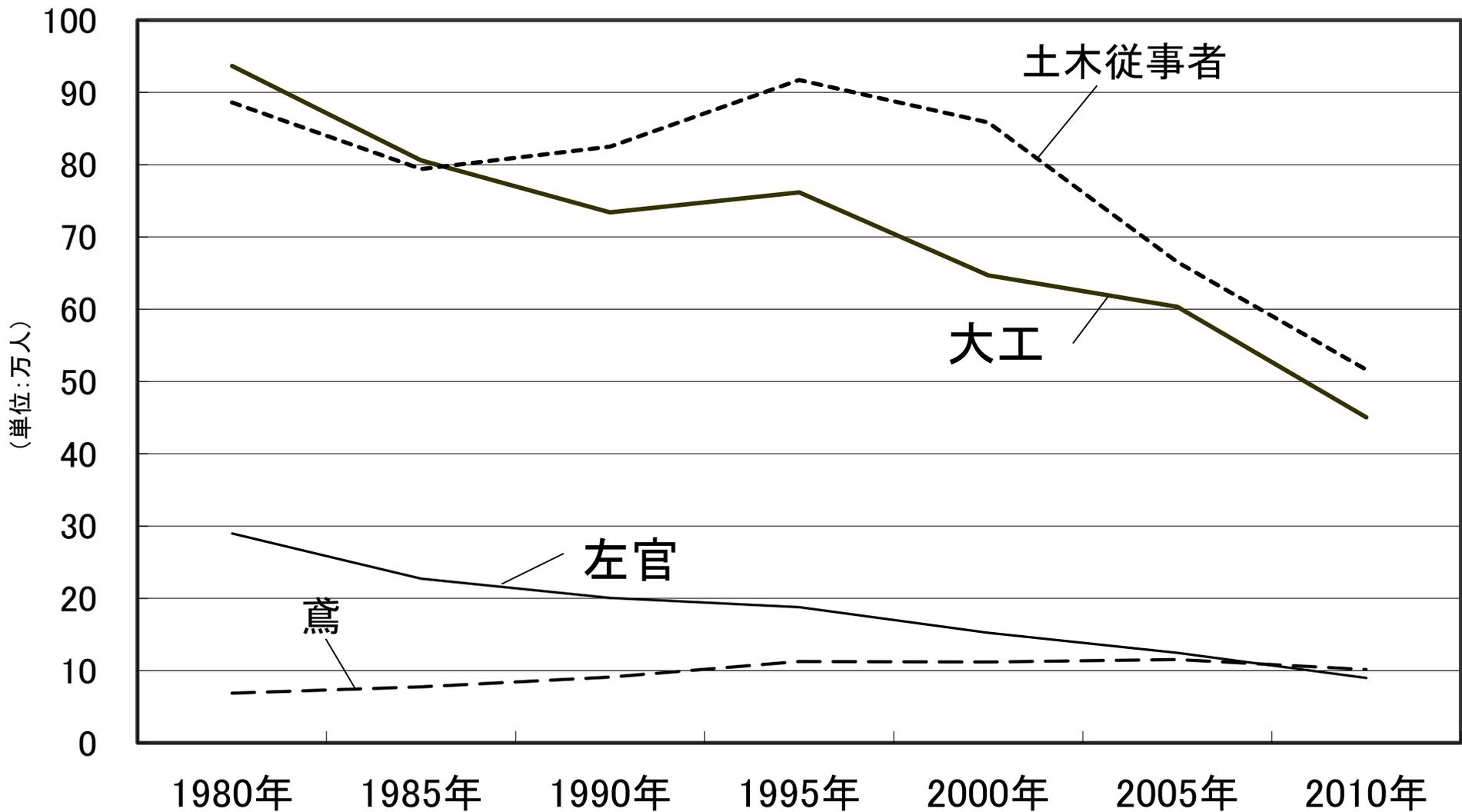
建設業の様々な問題の根源は社会保険

- 何故、重層構造が5次、6次、場合によっては10次以上にもなるのか
- どうしてダンピングが止まないのか
- どうして一人親方(偽装請負)が増えるのか
- どうして技能者の賃金が減り続けるのか
- 何故、建設業には若者が入ってこないのか
- 誰も保険に加入させようとせず、先送りするから
- 保険料を支払わなければ、2～3割の人件費カットは簡単だから
- 誰も正規に雇用しようとしなから
- 結果、固定費であるはずの人件費が変動費化するから
- そんな産業に子供を入れたくないから

技能労働者の人数と年齢構成(国勢調査)

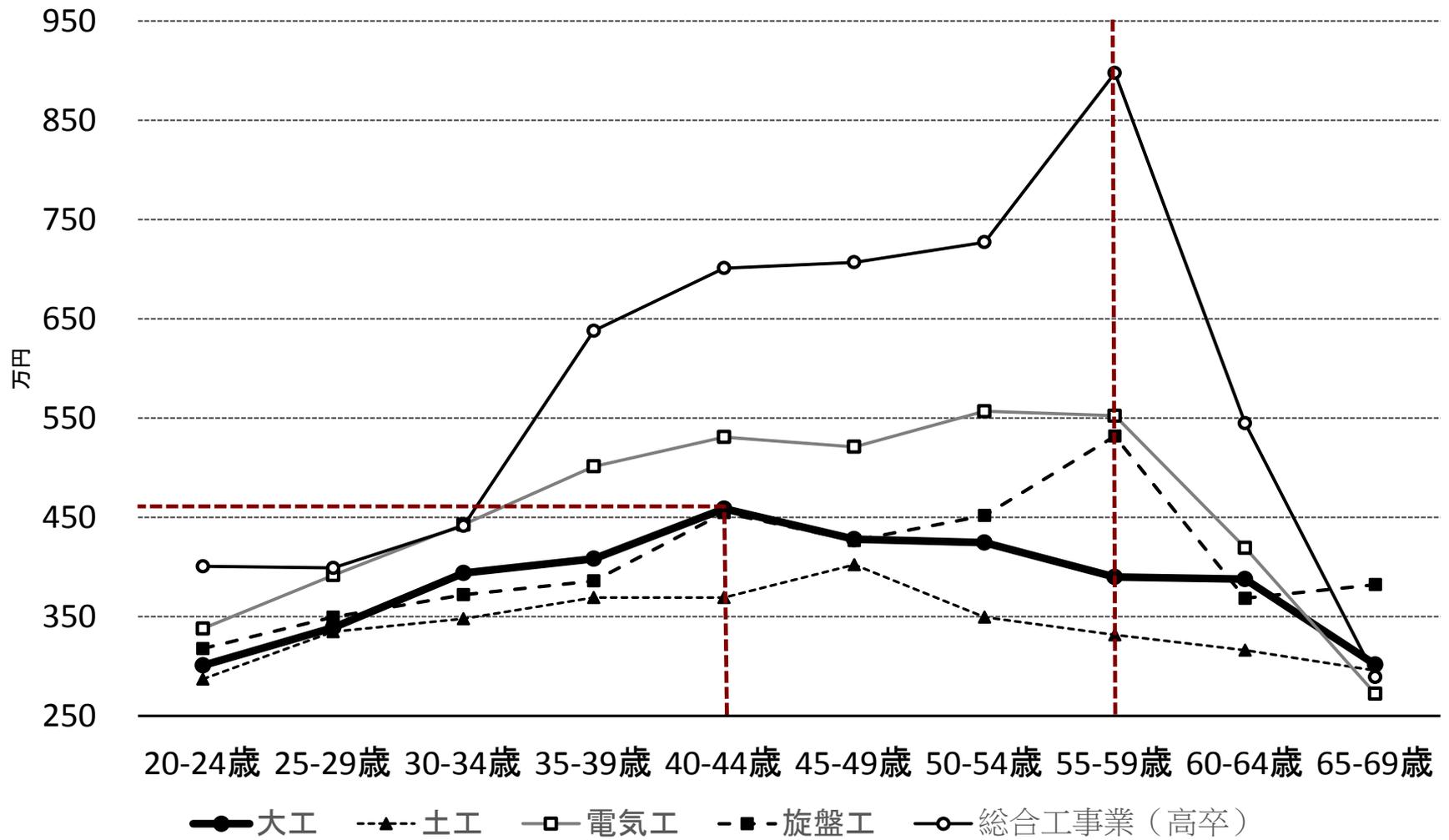


国勢調査データにみる建設技能者数の推移



※ 大工には型枠大工を含む

なぜ若者が建設技能者に魅力を感じないのか



賃金構造基本統計調査2011より作成

建設職人の賃金ピーク年齢が低い理由 (問題の本質)

- 請負、特に手間請負では能力が適正に評価されない。
- 特に、付加価値の高い労働(≡頭脳労働:現場の管理、後進の指導、設計不備の補完等々)が評価されない(社員はこれが評価される)。
- 従来的な付加価値の高い労働が減っている(大工の墨付や刻み、左官の工芸的仕上げなど)。
- 請負の方が儲かるという幻想があり、職人の側も請負を望んできた。
- 日本の技能者のモラルが高く、安くても手を抜かなかつたため、問題が顕在化してこなかった。

技能者の賃金を向上させる具体策

- 政策的対策（設計労務単価）

- 経費込価格（1.41倍）への移行も一手

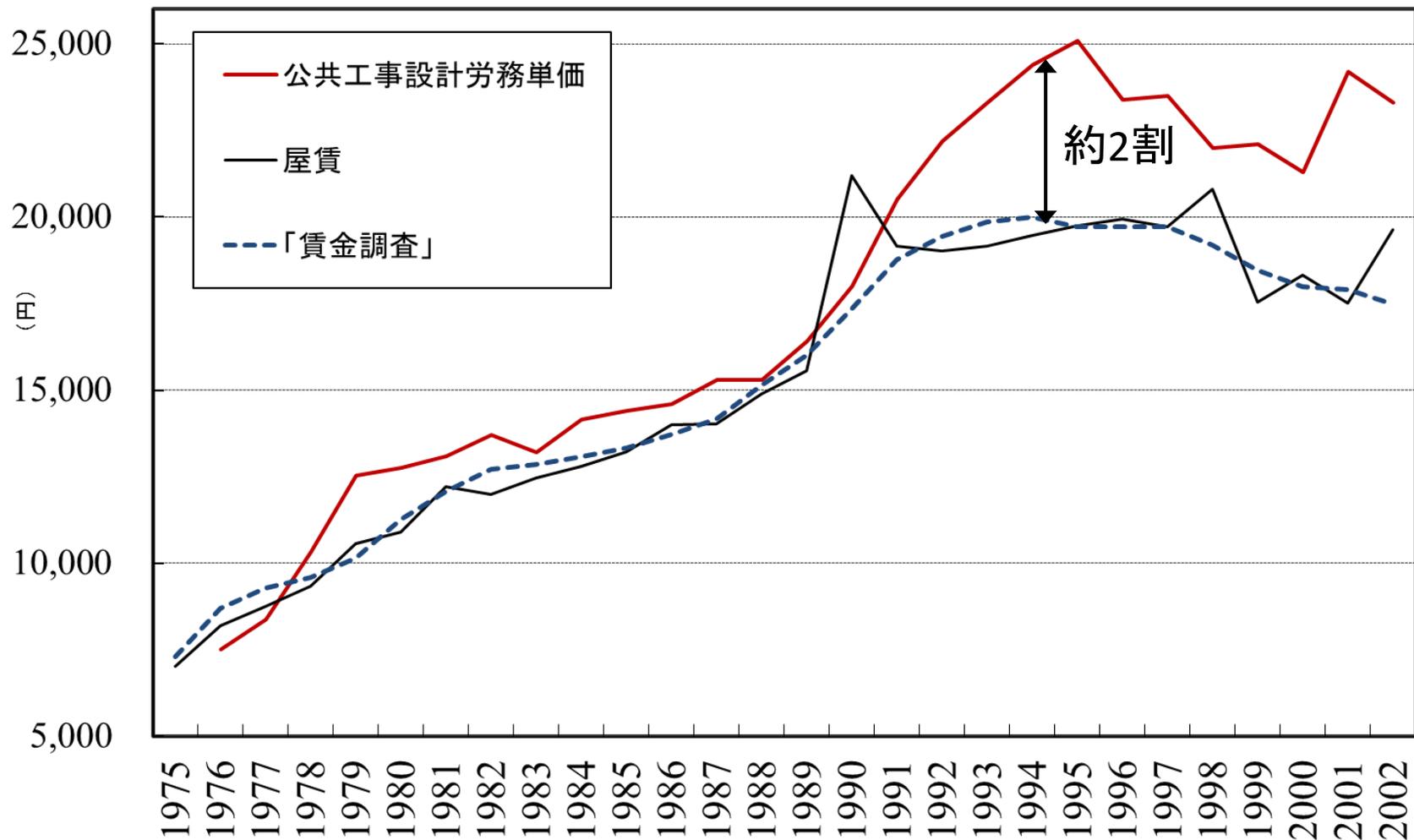
- 生産性の向上⇔重層下請の解消

日本の建設業はマクロでみた生産性は非常に高いのに、マイクロベースの労働生産性は非常に低い。

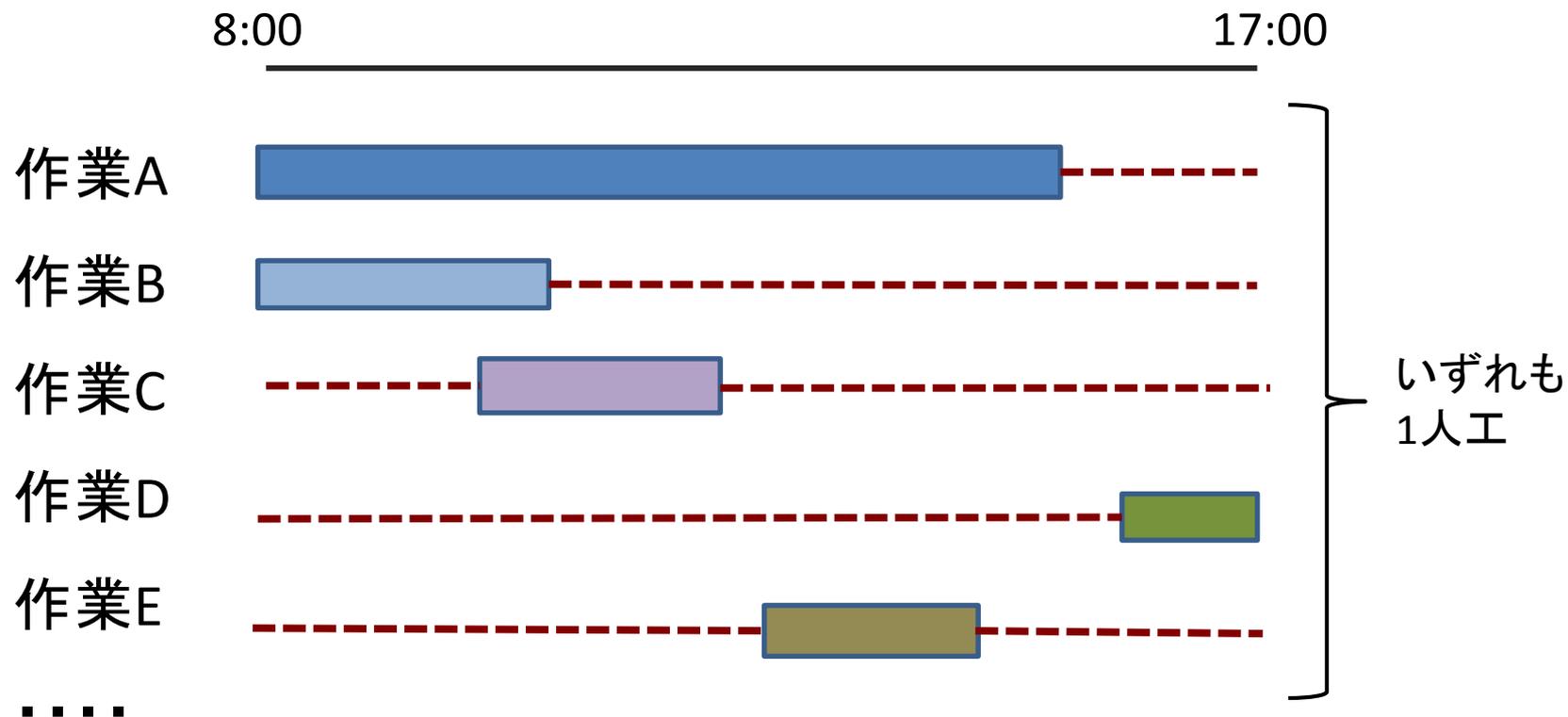
- 下請の重層性が大きすぎる
- 故に、仕事が分断されすぎている
- 故に、稼働率が低すぎる
- また、労働時間が長すぎる

※ 日建連の3次下請までという提言は是非とも実現すべき。

設計労務単価と賃金調査の乖離



低生産性の最大の理由はバランスロス



技能者の賃金を向上させる具体策

■ 適正経費（付加価値の高い労働の対価）の確保

ゼネコン、サブコン、技能者を含め、付加価値の高い労働（特に設計、マネジメント）がサービス業務になっている現状の是正。

ゼネコン：設計の補完や提案設計

サブコン：施工図の作成、仮設図の作成、現場マネジメント

技能者：施工図の作成、詳細図不要の能力、後継者の育成、現場マネジメント

- 建築士法による対応：設計責任の明確化
- 建設業法による対応：管理業務の明確化
- 民間連合協定工事請負約款等での対応：責任関係の明確化

重層下請改善の具体策

- 保険未加入対策の徹底
 - そもそも、保険料負担回避のための雇用回避が重層化の主要因
- 偽装請負の排除の徹底
 - 雇用契約か請負契約(所得税か消費税)しかないことの再認識(グレーゾーンは存在しない(黙認しない))
- 一人親方の不利益の改善
 - 一人親方の元請一括加入労災の適用(拡大)
 - 建設業法19条等の関連条項による適正契約の徹底
- 上位請負者の管理の徹底
 - 建設業法上の管理責任の徹底

適正経費確保の具体策

- 経費別枠計上への準備
- 標準見積書活用の徹底
- 標準見積書の建設業法関連法令への位置づけの明確化(不受理等への対応の明確化)
- 建設業法における技術者配置の徹底(技能者と技術者のシームレス化)
- 法令遵守を前提とした価格設定の徹底(歩切り等の悪弊の排除)
- フェアトレード意識の醸成
労働者からの搾取や法令違反を黙認した低価格発注の排除
- 韓国方式の研究
 - プロジェクト規模、用途等による標準的賦課率の検討
 - 法定福利費の事後精算方式の検討

技能の適正な評価

ドイツのマイスターや米国のユニオンの制度
= 三位一体の制度

- 技能の評価
- 教育・訓練
- 処遇の向上

- そして、費用の給付や補助の仕組み

技能の適正な評価策1: 技能者の明確化 (ID付与)

- 建設技能者という対象の明確化
- 自称〇〇職人を許容している現状からの脱皮
- 身元確認、最低限の資質チェックとIDの付与 (c.f 英国のCSCS)
- 建設業法関連法令における技能者の位置づけの明確化(定義)、技術者とのシームレス化
 - 基幹技能者が位置づけられている以上、技能者の定義が必要。
 - 一人親方についても定義の明確化(偽装請負との区別の明確化)

CSCS – the card scheme for construction



Red

Working towards N/SVQ level 2 or 3 Trainee



Green

Site Operative (labourer)



Graduate

Graduate



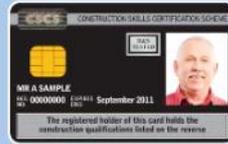
Blue

Craft Skills



White

Professionally Qualified Person



Black

N/SVQ level 4 or 5 Senior Management



Yellow

N/SVQ level n/a Visitor (no construction skills)



Red

Experienced Worker (Temporary Card)



Blue

Working towards N/SVQ level 2 Skilled Worker



Green

N/SVQ level 1



Gold

N/SVQ level 3 Advanced Craft/Supervisory



White

N/SVQ level n/a Construction Related Occupation



Red

Experienced Technical, Supervisor or Manager

Whatever your job or level of experience, there's a CSCS or affiliated card that's right for you. It proves you are competent and have passed the Health & Safety test.

To find out more, call **0844 576 8777**, visit www.cscs.uk.com or speak to your site manager.

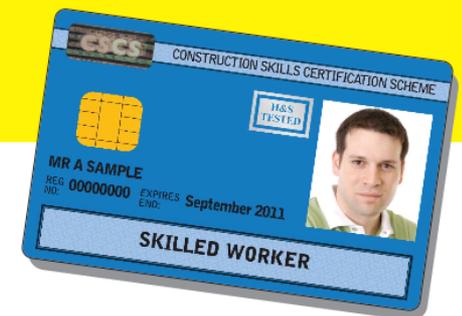


No CSCS card, no access, no work!

To work on this site and a lot more round the country you need a CSCS card. More and more companies, both private and public, are insisting that you have a card before you can go on site.

So, to find out how to get a card, and which is the right one for you, talk to your employer as soon as possible, or if you are self-employed ring 0844 248 5262.

For more general information call the CSCS Helpdesk on 0844 576 8777 or visit www.cscs.uk.com





10 Fire Prevention and Control

10.7 If you see "hiss" around the valve on an LPG cylinder, it means:
 A. the cylinder is nearly empty
 B. the cylinder is full
 C. the valve is leaking
 D. you must lay the cylinder on its side

10.8 If there is a fire, you will need to go to the site assembly point. How would you expect to find out where this is?
 A. During a visit by the HSE
 B. During site induction
 C. By reading your employer's health and safety policy
 D. Your colleagues will tell you

10.9 Which two extinguishers are best for putting out oil fires?
 A.  WATER
 B.  FOAM
 C.  DRY POWDER
 D.  CO2

10.10 This water type of fire extinguisher puts out a fire by:
 A. starving the fire of oxygen
 B. cooling the burning material
 C. increasing the oxygen supply
 D. diluting the oxygen with another gas

10.11 For safety reasons LPG cylinders used for heating the site cabins must be:
 A. located outside the cabin
 B. located inside the cabin but away from the heat source
 C. connected to the heat source by flexible rubber tubing
 D. laid on their side

10.12 You would expect to see highly flammable materials being stored:
 A. under the site manager's desk
 B. against the hoarding furthest away from the site office
 C. in a secure compound in the open air
 D. in the timber store

Answers: 10.7 = B, 10.8 = A, 10.9 = C, 10.10 = B, 10.11 = A, 10.12 = C

10 Fire Prevention and Control

10.13 As a result of risk assessment work is to be carried out under a hot-work permit. The permit must specify that the work is:
 A. carried out at a time when the site is otherwise unoccupied
 B. completed immediately before the end of the working day
 C. completed in time for any resultant fire to be discovered and dealt with and at least one hour before the site closes
 D. completed one hour after the permit expires

10.14 Acetylene and oxygen cylinders that are not in use are being stored together outside a meeting room. In the interests of everyone's safety they should be:
 A. kept on a bottle trolley together
 B. stored separately and away from site accommodation
 C. laid down so that they cannot fall over and damage the valves
 D. stored together but away from site accommodation

10.15 When installing a fuel-oil storage area, the contractor must include:
 A. water tape for extinguishers
 B. suitable bunding
 C. hand-washing facilities
 D. a porous ground surface to absorb spillage

10.16 How does a CO2 extinguisher put out fires?
 A. It gets rid of the heat
 B. It keeps out oxygen
 C. It removes the fuel
 D. It makes the fire wet

10.17 To put out an oil fire, you must not use:
 A.  WATER
 B.  FOAM
 C.  DRY POWDER
 D.  CO2

Answers: 10.13 = C, 10.14 = B, 10.15 = B, 10.16 = B, 10.17 = D

技能の適正な評価策2 世界標準の資格枠組の導入

- 目標なき教育・訓練からの脱皮
資格枠組みにより必要なレベルを明確化した上で、
教育・訓練カリキュラムを構築

- 学校教育(文科省)、職業訓練(厚労省)、建設技術者制度(国交省)の資格の整理
 - 技能と技術のシームレス化にも必須
 - 外国人実習生の範囲拡大には必須
 - 特に、海外(特に東南アジア)における帰国実習生の組織化、活用には必要

EQF: European Qualifications Framework

Level	Knowledge	Skills	Competence
Level 1	Basic general knowledge	basic skills required to carry out simple tasks	work or study under direct supervision in a structured context
Level 2	Basic factual knowledge of a field of work or study	basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	work or study under supervision with some autonomy
Level 3	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study Adapt own behaviour to circumstances in solving problems
Level 4	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change Supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities
Level 5	Comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	Exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change Review and develop performance of self and others
Level 6	Advanced knowledge of a field of work or study, involving a critical understanding of theories and principles	Advanced skills, demonstrating mastery and innovation, required to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study	Manage complex technical or professional activities or projects, taking responsibility for decision making in unpredictable work or study contexts Take responsibility for managing professional development of individuals and groups
Level 7	Highly specialised knowledge, some of which is at the forefront of knowledge in a field of work or study, as the basis for original thinking and/or research	Critical awareness of knowledge issues in a field and at the interface between different fields Specialised problem-solving skills required in research and/or innovation in order to develop new knowledge and procedures and to integrate knowledge from different fields	Manage and transform work or study contexts that are complex, unpredictable and require new strategic approaches Take responsibility for contributing to professional knowledge and practice and/or for reviewing the strategic performance of teams
Level 8	Knowledge at the most advanced frontier of a field of work or study and at the interface between fields	The most advanced and specialized skills and techniques, including synthesis and evaluation, required to solve critical problems in research and/or innovation and to extend and redefine existing knowledge or professional practice	Demonstrate substantial authority, innovation, autonomy, scholarly and professional integrity and sustained commitment to the development of new ideas or processes at the forefront of work or study contexts including research

技能の適正な評価策3:教育・訓練マニュアルの構築

- 一人前には10年からの転換
 - 0.75人前には3年
 - 一人前には5年など
- 技能は教えることが出来ないからの転換
 - マニュアル化の徹底
 - 公平性の確保
- 資格枠組との連動
- 技能の「見える化」との連動
- 建設業の教育・訓練に関する中核的研究機関の設置(富士教育訓練センターの活用)

米国ユニオンの教育・訓練マニュアル



米国ユニオンの教育・訓練マニュアル



技能の適正な評価策4:近代徒弟制度の導入

前提:一人前や半人前の定義

- 外国人実習制度との整合
 - 3年で一人前(0.75人前)は諸外国も同様
 - 労働法遵守の前提は公平性の面からも良い
 - 外国人で出来て日本人で出来ないことはない
- 人と企業のマッチングの仕組み
 - 徒弟前のマッチング
 - 一人前後のマッチング(フリーエージェント)これらが制度設計出来れば、大半の問題は解決
- 業界全体での基金
 - ここまで出来れば制度は完璧

その他具体的方策1: 基金の設立、労働者派遣

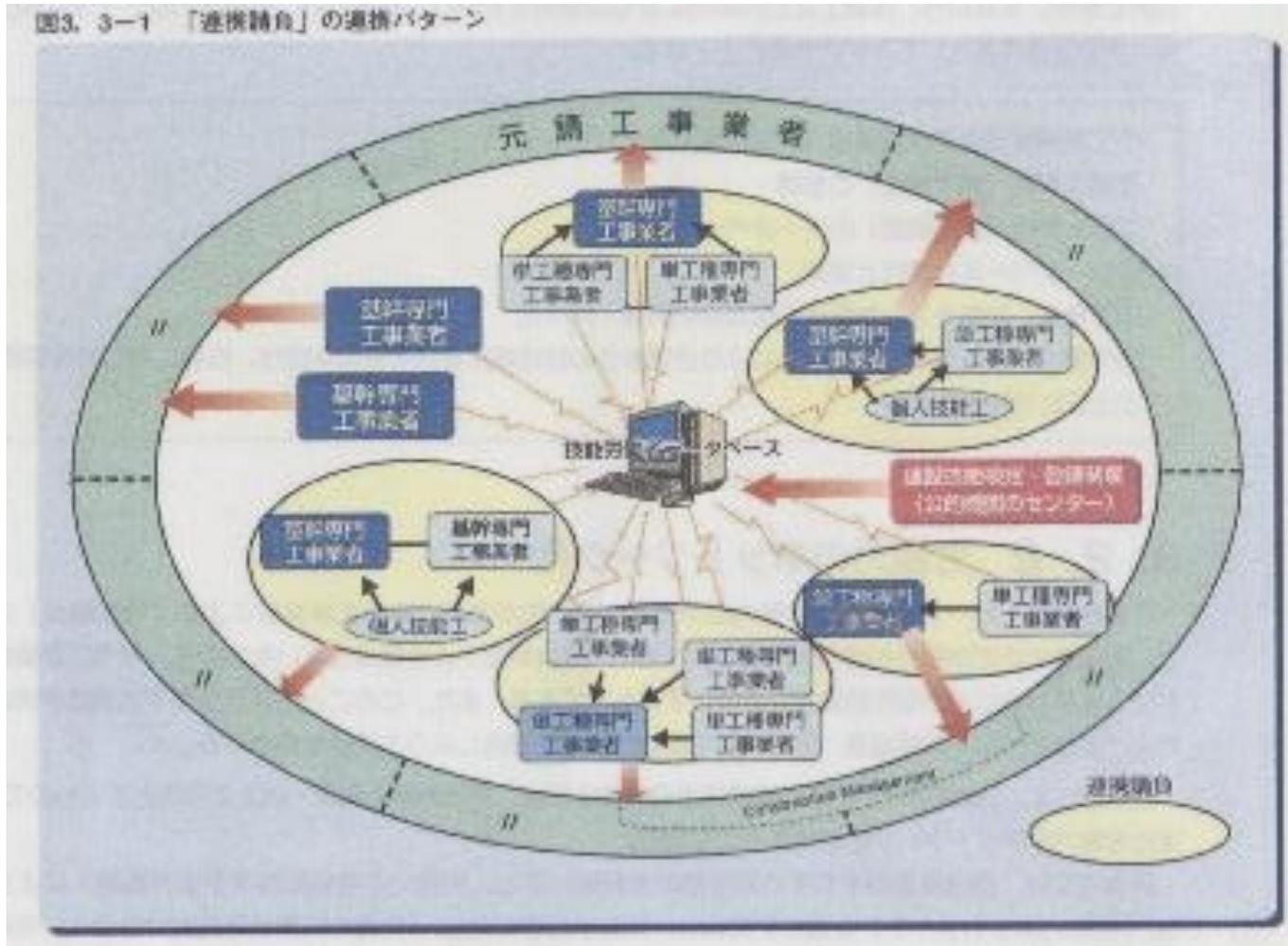
- 建設産業全体での技能者育成基金、社会保障確保の基金
 - 英国のCITB: Levy and Grant
 - ドイツのSOKA-BAU: 社会保証基金
 - 米国のユニオン: Referral Halls による労働者の派遣
- 日建連による「建設労働力対策基本計画(1970年)」の再評価
 - 省力化対策の推進
 - 直用労働力の強化(専門工事業の環境・条件の整備)
 - 直用外労働力のプール
- ゼネコンによる一部直用化の検討

その他具体的方策2: 戦略的イメージアップ、入職者確保

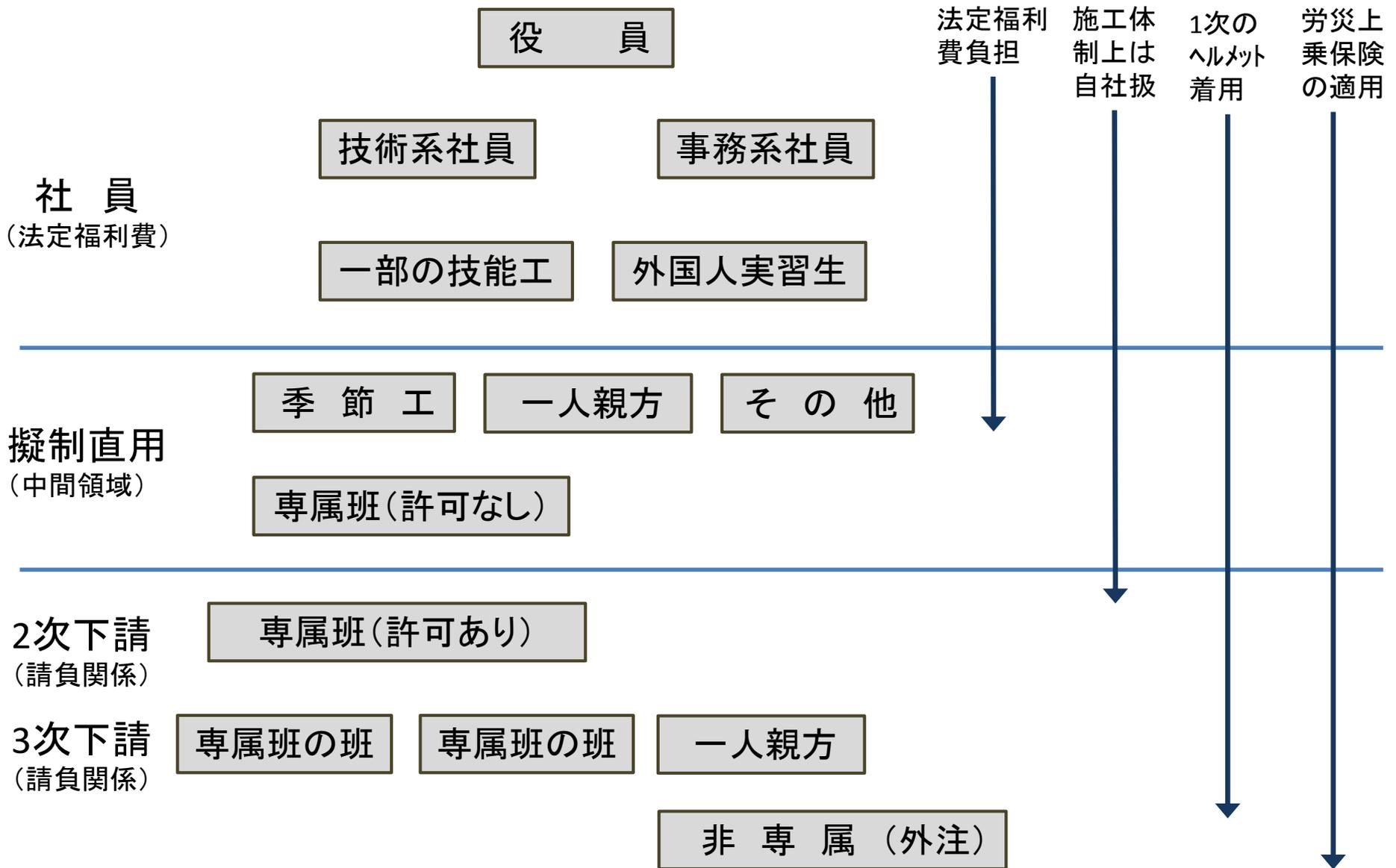
- 業界をあげてのイメージアップ戦略
 - 英国のConsiderate Constructors Schemeの研究
 - 自衛隊や警察・消防の広報戦略の研究
 - ロゴやキャラクター、ファッションなどの検討
 - 犯罪者等の職業が建設技能者になり易い現状の再考
- 現場の環境改善、雇用環境改善に対する建設業法による評価
 - 企業、現場の認証、経診での加点
- 新卒者募集活動の戦略的展開

- 初等教育との連携の推進

労働カプールの化構想(連携請負)



専門工事業と技能者の典型的関係(補足資料1)



※ 一部の技能工:若手(最初の数年)、加工場の常用、現場代理人(基幹技能者)

建設労働問題の典型的事例と用語(補足資料2)

- 一人親方:個人で企業等と請負契約で働く者。多くの場合は、材料は支給され、労務だけを提供する手間請負(手間請)。労働法的には経営者(雇用者)と見なされるので、労災保険に加入できない。
- 偽装請負:実質的には特定の企業等の配下にあつて、被雇用者と同様に指揮命令を受けているのに契約上は請負の者(一人親方扱い)。明らかに法律違反であるが、建設業には少なくない形態。
- 不法派遣:応援等と称して他社の現場に派遣されて労務を提供する者。請負契約であれば良いが、日当たりの常用賃金を定めて対価が支払われることが多いので問題(法令違反の可能性が高い)。
- 直用:直接雇用の略語と解釈するのが合理的であるが、専属で常用の下請班を指す場合が多く、直接使用とでもいふべき存在。
- 準直用:直用との明確な区別は難しいが、社員でもなく、専属の「直用」でもない者。季節工や業許可を持たない専属班、専門工事会社に直接使われる一人親方などが該当する。
- 季節工:所謂出稼ぎ労働者。住民票は故郷にあり、盆暮れ正月のみ帰郷し、実質的には都市部に常住しているが、毎年見かけ上は離職し、離職票の発行を得て特例給付金を得る者も多い。建設労働の典型であるが、さすがに最近では、減少している。