

第3回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会 議事要旨

日 時 : 平成30年7月5日(木) 10:00 ~ 12:00

場 所 : (一財)建設業振興基金 501 会議室(5F)

《議事(1)について》

議事(1)専門工事企業の施工能力等の見える化制度について、①スキームについて頂いたご意見等について、②ヒアリング結果について、③見える化項目の「財務状況」について、④評価イメージ、申請手続きについて、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・専門工事企業においては、「自己資本比率」の平均値が27.3%であり、売上高の平均値も1億6,600万円程度である。
- ・この程度の小規模零細である専門工事企業は、少し景気が悪くなり赤字を出してしまうと、債務超過に陥ることも十分にありえる。このことが銀行に知られるのはまだしも、これが世間に公開されて信用不安的なものまで「見える化」することについては心配であり、本当にここまで公開する必要があるのか疑問に思う。
- ・目的は「施工能力の見える化」であり、「財務状況」としては、資本金や完工高の公開は必要であるが、「財務を見える化」するものではない。
- ・景気が悪化した時には、オーナー企業であれば社長が個人資産をつぎ込むことがある。付き合いがある銀行は、「財務指標は悪いが、オーナーが個人資産をつぎ込んでいるし、取引先との協力関係もしっかりしている」という背景を理解し、支援してくれる。しかし、表面的な数字だけを見る人はそういう背景が全く分からないため、数字だけが表に出てしまうことには疑問を感じる。
- ・二次の会社は土地や建機などを保有していない。こういう背景を踏まえると、「自己資本比率」は、どうにもならないということを勘案していただきたい。
- ・評価の頻度は、2年に1回の更新はあり得ないことで、最低でも1年に1回である。「キャリアアップシステム」がどんどん「技能工の評価」を更新しているのに、企業の評価の更新ができないのは、おかしな話になる。
- ・評価の数字をどこにオープンするかについても、はっきりさせる必要がある。CCUSのその企業のページで評価するのか、それとも申請した場合に、自ら申請の点数を取ってそれを元請に提出することになるのか。
- ・評価の星を付ける場合、星一つは何点から何点など、具体的な基準について、しっかりした議論が必要である。
- ・「技能者の人数」については、ツリー全体で評価できるようなかたちを取らないと、本当

の「施工能力」は出てこない。二次会社以降の評価については、例えば、三次までとするといったルールを作り、それに基づいて会社の実施工能力を明確に評価してあげることが必要である。

- ・しっかり下請を組織して、社会保険加入や社員化をきちんと行っている会社と、ペーパーカンパニー的な自分のところで人材を抱えていない会社をどうやって区別しながら評価するかという視点が必要である。
- ・もし、私が発注者で、どの業者さんをお願いするかとなったときには、「財務内容」を慎重に見ないと怖いなと思います。しかし、下請業者に加えるだけのレベル、「この業者さんを使ってほしい」とゼネコンさんをお願いする場合は違う。
- ・どういう場面でどういうふうに使うことを想定するかによって、「見える化する項目」に「財務内容」を入れるか、入れないかを考えるべきではないか。今の段階でまだ具体的な活用方法がはっきりしていないので、開示する項目を決めなくても良いのではないか。逆に恐怖心・警戒心をあおることにもなるし、抵抗を増すだけかもしれないので、慎重に検討する必要がある。
- ・「誰がどのように見える化するのか」については、財政的に難しいとの意見が各団体から出されていることから、どれくらいの費用ならできるのかがポイントである。その場合、専門工事業団体によって金額が変わるということは避ける必要がある。
- ・本検討会に出席している団体以外にも専門工事業団体は多数あり、恐らく、大半は「対応できない」のではないかと懸念している。
- ・更新の頻度については、できる限り、短期間でやっていくことが重要である。ただし、評価体制がしっかり構築できるのかという部分とも連動してくるので、どういう形がよいのかを考える必要がある。
- ・「専門工事業団体の加入」について、団体に加入をしていることを条件として評価することは、避けるべきではないか。例えば、CCUS の運営協議会の構成団体に入っているケースや専門工事業団体には加入していないが組合に加入しているというケースもある。特定の団体に加入していることで評価するとなると、難しい問題が出てくる。
- ・最後の論点は難しい問題で、職能との関係もある。「施工能力」ということでは一般化できても、それぞれの専門工事業団体の職能との結び付けをどうするかという問題もある。全建総連のようなところで組織している場合の対応については、検討する必要がある。
- ・「施工能力の評価」については、「技術者」の観点からのご意見が多いのに対して、全基連は、主力は「建設機械」であり、技能者は非常に少ないのが特徴であるため、「施工能力」

は、建設機械の所有台数とそれを操作する技能者が何人いるかということを重視する。同様の建設機械の団体は約 10 ある。

- 今の共通項目でいくと「施工能力」については「技能者の数」はここに示されているわけですが、「建設機械」は示されていないということは、自由記述になると考えているが、我々、建設機械を中心とする団体としては、こういった記述の中で「建設機械」も評価の対象とせざるを得ないということがあり、これは非常に重要だと思っている。
- 「財務状況の評価」については、毎年、評価されるべきである。全基連に加盟する建設機械を中心とするような企業は、機械購入のための長期借入金が多い傾向があるため、財務状況が悪い会社は多い。だからといって、それで良い悪いと判断しない。この評価制度に参加する限りは、「財務状況の判断基準」というのはしかるべきであって、それが良い時もあるし、悪い時もあるだろうと考えている。
- 建機だけでなく、加工場を持っているとか、材料のストックを持っているとか、そういう建設業としての基本状況というのが他にもあるのではないか。
- 「技能者の人数」をどこまで「施工能力」、「動員力」として計上するかについては、直用の場合は分かりやすい。しかし、二次・三次の企業が、専属としてではなく、複数の一次企業をまたいで仕事を受けていたりすると、建設技能労働者の人数がダブル・トリプルカウントされ、実態よりも 2 割増し、3 割増しになる可能性がある。このような又借りの動員力はおかしなことであり、ダブりの分は差し引いて計上してもらいたい。
- 二次会社の一次会社に対する専属率、従属率は、しっかり評価してほしい。特に、社会保険の加入推進をきっかけに、弊社の職人の 9 割が会社を興し、それぞれ弊社に対する専属率はほぼ 100%となっている。こういう経験を踏まえると、二次の会社の一次の会社に対する専属率は重要であり、2 割、3 割しか弊社の仕事をしていないというところを「施工能力」の中に入れてはいけない。このように、専属率がこの制度の中で実態を反映するものなのか、評価できるものなのかということは、肝になるところだと思う。
- 今の論点は、「型枠」であれば、「解体」は専属じゃない人が必ずいるとか、「仕上げ」になれば、「仕上げ」といっても、「下地」「ボード」「クロス」とかが下にいるとか、そういった背景も考えていかなければならない。これについては、全体のガイドライン的なものを定めた上で、その内容を熟知する団体でしっかり評価することが必要である。
- ゼネコンは、一次、特に二次下請の細かいところまで見るわけではなく、どちらかというところ「施工能力」、「デリバリー力」を見る人が多いので、二次以下の財務内容について細かいところまで評価するのは、いかがなものか。

- ・ランクが明確であるのは鉄骨である。鉄骨ファブrikレーター（鉄骨製作者）を、S、H、M、R、Jと5段階にグレード分けしているが、実質的に通常発注するのはS、H、Mの3ランクであるという実態を見ると、細かすぎるランクをつくる必要はないと思う。
 - ・「技能者の人数」の問題は、非常に難しい。例えば、弊社の一次下請が他の会社に行ったら二次下請になる場合もあるなど、いろんなパターンがある。
 - ・一次の専門工事企業の能力を測る場合、技能者数に二次以下を含めないと本当の能力は測れない。しかし考え方によって専属数は相当違ってくるので、専門工事会社の意見や元請の意見を幅広く聞きながら考えていく必要があるのではないか。例えば外注系の大きな二次下請になると、仕事の平準化を考慮し一次に対する専属率を3割程度に調整している企業もある。
 - ・専門工事団体に評価をさせるとなると、登録基幹技能者認定の例を見ても、結構な費用が掛かっていると聞く。公正な目で見ようとする、大学の講師や元請経験者を組織に入れるための費用がかかるし専門工事団体だけで賄うというのは大変になるので、そこは考える必要がある。
 - ・また、金属の製作金物、住宅設備などは団体をほとんど持っていないし、サッシ業界も、町場の小さな会社は団体に入っているが、大きなところはほとんどメーカーにぶら下がるかたちで団体に入っていない。団体に入っていない専門工事会社が多いことも考慮する必要があり、評価については専門工事業団体だけに頼ること以外の方法も考えていかないと難しいのではないか。
-
- ・全国建設業協会の会員に、「施工能力」のうち、何を一番重要視しているかと尋ねると、「技能者の数」という回答が多い。技能者については、直用はすぐに分かるが、実際は専属する技能者を持っているということなので、この部分を見えるようにしていただくことが一つの判断であろう。
 - ・同様に「財務状況」について尋ねると、数値的な株式だとか資本よりも、いわゆる評判である。一方で、評判というのは、もし経営状況が非常に危ないという時には、いくら良い人材を持っていても、それを確保・育成していないのではないかという危惧から、「財務状況・経営状況」は見たいという思いがある。この二点が、「施工能力の見える化」をすすめるにあたって、大きな柱になると考える。
-
- ・タクシー・バス業界等に比べて、建設業ははるかに大きい業界であり、そこでこういうことをやろうとしているわけであるから、当面はできるところからやっていく方針でないと、なにも進まなくなる。完全にベストな仕組みにはならないと思うが、できるようなもの、望ましいものでやっていくしかないのではないか。

《議事(2)について》

議事(2)建設技能者の能力評価制度について、①建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループについて、②建設キャリアアップシステムに入力する技能者の立場、③4団体における能力評価基準(案)の検討状況について、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり。

- ・「能力評価基準(案)の検討状況」については、システム稼働前に既に経験を積み重ねているベテラン技能者の適切な評価をしっかりとやっていく必要がある。これについては、システム運用開始から一定期間の時限措置としてやっていくこと、合わせてCCUS運用開始5年後、事業者あるいは技能者を全登録するということが目標であることから、5年が1つの目安になると思われるが、どのように考えているのか。
- ・実務経験の証明について、様々な職種の中で、例えばCCUSの技能者情報に登録している資格であれば、技能士以外のものでも認められるべきである。資格のなかには、特定の職種以外でも取れるものもあり、1つの資格だけだと職種がはっきり分からないので、複数の資格を照らし合わせてその職種を証明し、実務経験として換算することも考えていく必要があるのではないかと。
- ・時限措置の期間において資格を持っていることで一定の実務経験として認めるということであれば、事業所証明が一番簡易的ではないかと思っている。
- ・登録基幹技能者講習を受講するには3年間の職長経験が必要であるが、今後はCCUSに登録していないと職長経験が証明できず受講ができなくなる。時限措置の期間においては、従来通り、事業所証明で認めるべきではないか。
- ・ご指摘はどれも重要だと思っている。もちろんシステムの本質は、このシステムを使って客観的に、日数・就労履歴等を蓄積していくことであるが、どうしてもこれまで経験を積み上げてきた方をどうするのか、稼働の移行期のようなところもあると思うので、本質自体は崩さずに、こういう方々もうまく評価してあげるような仕組みは大切だと思っている。そういった観点からもよく議論していきたい。
- ・レベル2とレベル3の「能力評価」に関して、全鉄筋では1級技能士を取っていれば、レベル3でよいとして、就労日数と経験年数は関係ないとしている。
- ・しかし、建設業は経験工学的なところがあって、経験年数というのは重要なファクターである。経験年数が短いわりに1級技能士を取る人が出てくるのは悪いわけではないが、ある程度、経験年数もポイントに入れることが必要と思う。またカードの色で経験年数を知るといった要素もあるし、判断材料のひとつになると思う。
- ・経験からすれば7年や8年はかかると思うが、しかし5年ぐらいで職長をやれる優秀な若者がいることも考えていただきたい。「キャリアアップシステム」で、若い人が入り

やすい環境を整備し、「自分も頑張ればこういうレベルまでいくのだ」という夢を持たせることも必要じゃないかと、あえて外したというところもある。

- レベル3から4の基準において、とびは15年と設定している。とびでは、1級技能検定の受験要件は実務経験が7年で、登録基幹技能者の受講要件は、職長経験が8年である。業界としては、職長は1級技能検定を持っていないと駄目だということで、職長になって登録基幹技能者で職長経験が8年になる15年と設定している。「鉄筋」とか「型枠」は職長経験が3年で受けることができるので、そこで5年の差が出ることになる。
- この論点は、職種ごとの現場での立ち位置など、いろいろあるので、これをどの程度統一するか。基幹技能者でも実際に、経験年数が「とび」だけ長いというのは認められているので、そういう方向で各職種の方が納得できるような数値になると思われる。
- 職長等(A)や班長等(B)の定義づけについて、混乱しないようにする必要がある。今でも、「職長」とか「班長」など、いろいろな用語が現場で使われているが、今まで使われている「職名」とこれから定義するものについて混乱しないようお願いしたい。
- 今秋から、キャリアアップシステムを運用するため、8月の初旬くらいまでには明確な定義をご提示いただきたい。
- 名称は、すごく大事なものである。今のように(A)とするか、昔返りして、「世話役」とか「棒心」など、英語にして「スーパーバイザー」と「フォアマン」にするとか、「職長」と「班長」にするなど、いくつかある。結局、レベル感を表したときには、それに対応する名前を付けるのが分かりやすいので、引き続きワーキングや国交省も含めてご議論いただきたい。各団体からもご提案があれば出していただきたい。
- 建設業は対象者が広いので、職種ごとだったり業界の特殊性だったりをかなり配慮する必要がある。「評価の基準」、「見える化をどこが判定するのか」などの公平性を担保する観点からも、恐らく業界団体がある場合は、そこが中心になってやった方が個別の事情には配慮しやすいのだろう。
- 一方で、業界団体の体制だけではいろいろ難しいという議論が出てくるが、意外にマンパワーは必要なく、ある程度方針が決まれば、事務局の体制、頭数はそんなにいらぬのではないかと。結局、どれくらいコストをかけて厳密にやるのか。それともある程度、大枠でもいいので、まずは全体でスタートしてみることが重要ではないか。秋からスタートすることなので、できるところからやっていき、そこで不具合を直していくというのがよいのではないかと。

- この時に、「財務状況」は重要である。業界全体としての健全性をアピールするために、今、業界団体に入っていないようなところも広くすくい上げていくという方針でやるのか、そうではなく、もう既にしっかりやっているところにまずは認定を与えていくというような方針でやるのか。これによっても、どんな指標を「公表する」、「しない」といった部分が変わってくる。まだ共通認識が整っていないのかと感ずるところもあるので、意見のすり合わせをすることが重要である。
- 分離発注により、公共工事で元請になる場合には、経審を受け、Yの指標は出るのだから、「財務状況」の検討は必要がないのではないか。
- それ以外のところは、ちょっと様子を見ながら検討してゆく。例えば、小会社では、オーナーが期限返済の期日を定めない資金を投入してでも維持している場合がある。ある規模の会社でも、場合によっては、信用金庫や地銀などが、ロールオーバー(借り換え)などを行い、その地域で本当に必要とされる会社を維持していることがある。自己資本の開示を求める場合において、「正確性・真正性」は担保できないが、このような自己資本的な役割をもつ借入金を含めることも検討すべきかもしれない。
- このような「準自己資本」的な借入金について、概念をはっきり定義でき、確認が取れるというようなことになればいいのかもしれない。
- できるところから、重要なところから決めていくというのもあるし、なかなか難しいけれども大事な問題というのもある。事務局には建設産業経理研究機構も入っているので、引き続き、皆さんと相談しながら案を作成いただきたい。

以上