

第7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：令和元年7月30日（火）16：00～18：00

場 所：（一財）建設業振興基金5階 501会議室

〈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、①～④について、（②（5）全建総連は小倉委員）事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり

- ・鉄筋の企業評価シミュレーションは、正規分布になることはないであろうが、評価結果にバラつきが少ないという感覚を持った。
- ・職人の三保険への加入率を高めていくことが必要であることから、多くの職人を抱えている専門工事企業の三保険への加入率を評価に加えるかどうかポイントになる。
- ・鉄筋の企業評価シミュレーションにおいて、一級技能士資格の評価方法が分かりにくい。
- ・下請企業の技能者数がどのように反映されているのかが分かりにくい。
- ・杭工事の企業評価シミュレーションにおける保有機械台数について、対象とする機械によって数値が変わるのではないか。
- ・鉄筋工事企業のシミュレーションは全国の優良企業が対象のためレベルが高い結果になっているが、裾野を広げていくと違う結果が出ると考えている。
- ・キャリアアップシステムに登録されているデータを活用することから、企業単位で適切な保険に加入しているかを確認することとなる。
- ・鉄筋の一級技能士の扱いは、選択項目の扱いの中で今後検討していく部分になる。
- ・下請の動員力の扱いについては今回のシミュレーション結果を踏まえ、検討を進めていきたい。
- ・杭工事における建設機械の扱いについて、全基連のデータを活用して把握可能な範囲を整理した上で、評価案を検討する。
- ・一次企業の施工能力を下請企業まで含めて評価するのであれば、二次・三次下請まで含めて社会保険の加入等を管理している場合に高い評価となるようにすべき。
- ・企業としては社会保険に加入しているが、CCUS への登録段階において社会保険に加入していない技能者を所属技能者として登録することが起きうるのではないか。
- ・社会保険に加入して真っ当な道で取り組んでいる企業と社会保険に加入せずに見かけだけの従業員としている企業が同じ施工能力で評価されてしまうと不平等である。
- ・社会保険未加入者であっても申告により社会保険に加入している登録企業と紐づいている状況は物理的には有り得る。評価するかしないかは大きな論点となる。
- ・企業評価における所属技能者数について、社会保険加入未加入の人数についても評価する形であれば、先ほどご指摘された部分が解消される可能性はある。
- ・社員の定義は事業主負担がある保険に加入していることだが、制度上5人未満の事業所等は厚生年金に未加入であるが社員となる。また今までの商習慣上、社員だと申請してしまう等の不作為がある。告

示、ガイドラインについては専門工事業団体が責任をもって評価を行うこととされていることから、企業評価により不作為の部分はなくしていくべき。

- ・ 社会保険の加入に真剣に取り組む会社を評価するには、三保険の加入割合が高い方に配点を高くすることとともに、CCUS のカード保有者が評価の対象とすることが重要。三保険の加入・非加入による評価方法は団体で行うべき。
- ・ 施工ツリー全体の保険加入率は一次企業の指導力がなければ高くないため、加入率によって評価を変えるべき。そうしなければ評価に差がつかない。
- ・ 外国人技能労働者は 20 代が多いため「29 歳以下の割合の比率」の評価を日本人の若者を積極的に採用・教育している企業と同様にすると不公平ではないか。
- ・ キャリアアップカードを持っている技能者を評価していく観点からは外国人も評価の対象となる。そういう傾向がある中で評価を平準化するためポイントの合算をしている。
- ・ 国内人材の確保を優先することが外国人受け入れの大原則であることから、同率で評価するかは今後よく話し合う必要がある。
- ・ 外国人をきちんと育成し特定技能 2 号にしている企業を評価するかどうかも考えなければならない。短期的な課題と中長期的に見た場合にどうするか。
- ・ 告示とガイドラインで示されたように、各職種の評価団体がしっかりと責任を持ってそれぞれに適した仕組みを作り運用することが重要である。
- ・ キャリアアップシステムにより、直用の人数、下請企業の建設業許可や社会保険加入状況等の見える化が進んできており、検討会での課題が改善されていくのではないか。
- ・ CCUS に個人、二次・三次も含めて加入が進めば適正な一人親方の区分等も可能になることから、そのあたりも含めて整備が可能となる。業界としてしっかりとした技能者・企業が評価される仕組みを作ることが趣旨である。

《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、事務局より説明。委員からの質問・意見は以下のとおり

- ・ 職長会所属技能者を対象とした CCUS 講習会においてレベルアップにより賃金カーブを上げるという説明をしているが、今後レベル 4 の割合が高まるとレベル 4 の中にも能力差が生まれてくるのではないか。賃金カーブを上げるにはプラチナカードのようなものも将来的には考えておくべき。
- ・ 推計 7・8 万人の型枠技能者のうち登録型枠基幹技能者は約 1 割弱であるが、実際は退職し更新講習を受けていない者も多いことから、裾野を広げることも重要。レベル 4 より上の評価も必要と考える。
- ・ レベル 4 は登録基幹技能者以外の表彰等も含まれていることから、経審等での加点対象としてレベル 4 として評価・加点が可能となれば CCUS・技能者評価の拡大の弾みになるのではないか。
- ・ 登録基幹技能者の代わりになるものは無いのではないか。登録基幹技能者を最終目標として資格を取らせている会社、企業努力をしている会社に対して冷や水をかける形になる。
- ・ 団体が上手く機能していないなど、登録基幹技能者がいない職種もある。

- ・優良技能者制度において、登録基幹技能者の資格を取れない職種を準優良技能者としている企業もある。
- ・業界団体のない職種、細分化されている職種の全てに制度を作っていくのか、まとめるべき職種もあるのではないか等の問題を含めて検討が必要。
- ・建築大工は地方公共団体、職業能力開発協会、技能士会等の表彰対象となっているケースが多く、レベル4に含めることは客観的にも問題ない。一方で表彰の対象となっていない職種もある。
- ・現場に必要な職能の認め方をどうしていくか。現行では登録基幹技能者制度がないとシルバー、ブルーの評価もできないこととなるため、そのような職種の扱いについても検討が必要。

以上