

2014年8月5日

日建連の「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」 に対する見解

NPO 法人 建設政策研究所

日本建設業連合会（中村満義会長 以下「日建連」）は「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」（以下「新提言」）を発表した（2014年4月18日付）。

「新提言」は7項目に渡っているが、2009年4月に発表した同名称の提言（以下「旧提言」）の問題意識を引き継ぎつつ、今日の建設産業情勢の課題を踏まえて、より具体的な内容に改定し新提言としてまとめたものである。

この5年間に東日本大震災という未曾有の大災害からの復旧・復興活動や自公政権の復活による公共事業の急拡大、東京オリンピック開催決定など、建設市場が様変わりする中で、建設技能労働者の不足解消、処遇の改善などの課題がいつそう緊急性を増してきた。

建設政策研究所では「新提言」が技能労働者の処遇改善策として積極的内容を含むものと受け止め、その実現への取り組みを含め以下のような見解を明らかにする。

I. 「新提言」の全体的特徴及び見解

1. 「新提言」の全体的特徴

1) 「旧提言」の5項目に加え、「社会保険未加入対策の推進」、「技能の『見える化』の推進」の2項目を加え7項目の提言としたこと

「旧提言」以降、国土交通省の「建設産業戦略会議」の中で検討された「社会保険未加入対策」および日建連から国土交通省に要望した「就労管理システム」構築の推進が追加提言された。

2) 「新提言」には技能労働者の年収の全産業平均レベルの確保など積極的内容が含まれている。しかし、その実行は「旧提言」と同様、会員企業の自発性を基本としており、日建連理事会のイニシアティブが不明である。

2. 「新提言」に対する全体的な観点からの見解

1) 「新提言」は、5年前の「旧提言」が会員企業に浸透せず、賃金をはじめそれぞれの目標が実現に至らなかったことへの真剣な総括から出発すべきである。

「旧提言」が実現に至らなかった要因として、「はじめに」において「経営環境の急激な悪化に阻まれ」たことが述べられている。確かに2009年にはリーマン・ショック後の影響もあったが、2013年4月には公共工事設計労務単価が大幅に引き上げられており、技能労働者の賃金引き上げ条件が改善したにもかかわらず、賃金水準はほとんど上がっていない。作業所の労働時間や労働環境も5年前より悪化しており、日建連会員企業が賃金など労働条件の改善に真剣に取り組んだとは言い難い。この要因として、「旧提言」の「おわりに」に「日建連会員企業が自発的かつ積極的に取り組む姿勢を基本とし…」とあるように、日建連が提言をまとめても、その実行は会員企業の自発性に任せるという姿勢であるため、会員企業が真剣に取り組まなかったと推測される。

この点を真剣に総括することなしに「新提言」が十分な効果をあげることは期待できない。

2) 日建連と会員企業との関係に「新提言」実行の一定の拘束性を確認すべきである

日建連理事会の構成は、代表理事を鹿島、大成、清水の各社長、筆頭理事を大林、竹中の社長が担っている。そして準大手・中堅ゼネコン 41 社の役員が理事に選出されている。大手ゼネコン 5 社の社長を含め、理事会において会員企業に実行への拘束力を持たせる真剣な討論と確認を行うことが責任ある組織としての義務である。

3) 日建連は建設労働組合との胸襟を開いた話し合いで処遇に関する労働協約の締結を

「はじめに」では「建設業界の大きな課題は、労働力の量のみならず、技能の継承という点でもまさに世代交代による将来の担い手確保こそが当業界の喫緊の課題なのである。そしてこの問題の解決のためには、長年にわたる厳しい経営環境の中で悪化した技能労働者の処遇の抜本的改善が不可欠なのである」と述べている。技能労働者の処遇の抜本的改善は当の技能労働者こそが最も強く望んでいることであり、技能労働者を組織する労働組合の重要な課題でもある。日建連は業界の喫緊の課題を解決する上で、技能労働者の要求に耳を傾け、建設労働組合をパートナーとして労使の交渉機構を確立し、賃金をはじめとする労働環境改善や技能育成について双方胸襟を開いた話し合いをするテーブルを設けること。双方の合意にもとづき処遇に関する労働協約の締結を図ることが課題解決の早道である。

また、建設労働組合の全国組織は日建連の提言を積極的に受け止め、労働組合側の産別交渉の意思統一を図り、体制づくりを早急に行うことが求められる。

II. 「新提言」の主要個別テーマの特徴及び見解

1. 「建設技能労働者の賃金改善」の特徴及び見解

1) 特徴

(1) 技能労働者の年収への新たな目標を提示したこと

第 1 には、年収の水準を全産業平均レベルとなるよう努めるとしたこと。

2012 年の比較では全産業労働者の平均年収 530 万円に対し建設技能労働者の平均年収は 392 万円と 26.1%低い。これを全産業平均レベルに近づけていくことが、建設業への入職者の確保につながるとしている。

第 2 には、「旧提言」が優良技能者の標準目標年収としたのに対し、「新提言」では若い世代も含めた建設技能労働者全体の年収を引き上げることを目標としたこと。

そのため、「旧提言」では優良技能者の標準目標年収を 600 万円としたが、「新提言」では 40 歳代の平均目標年収を 600 万円とした。

(2) 建設技能労働者の年間労務賃金水準が全産業労働者平均レベルとなるよう発注者に相当する労務賃金の積算を求めていること

「新提言」では、「建設技能労働者の労務賃金上昇は、社会情勢として適切どころまでは容認される必要があり、全産業労働者平均と同等の平均年収となることをめざす」としている。つまり、建設技能労働者の賃金水準を全産業レベルに引き上げるとは社会情勢として容認されるべきであると述べ、公共・民間発注者に対して全産業

平均に相当する労務賃金の積算を求めている。

- (3) 元請・下請契約において法定福利費を内訳明示した見積書の活用を推進し、複合単価における労務賃金と施工歩掛を明確にし、施工歩掛による折衝・契約価格の合意形成を実施する仕組みを提言していること

元請・下請の材工一括契約において労務賃金(単価)は全産業平均と同等とし、法定福利費は内訳明示した下請からの見積書に基づくものとすることにより、施工歩掛のみが折衝の対象となる仕組みを確立するとしている。このことにより労務賃金を中間搾取する不適格下請業者が排除され重層下請構造の改善が進むことも同時に提言している。

2) 見解

- (1) 元請は民間発注者から全産業平均の賃金水準確保に要する「適正な受注活動」を行う強い姿勢が必要

日建連は「『適正な受注活動の実施』により労務賃金を毀損させないという元請会社の強い姿勢が重要である」と述べている。

確かに、公共工事については、設計労務単価の引き続く引き上げ、入札制度の改善等により元請受注レベルから他産業並みの労務賃金を確保できる可能性はある。しかし、建設事業の約6割を占める民間工事発注者に対して元請がどの程度強い姿勢で臨めるか、発注者の安値積算工事に対して元請が受注拒否を実行する強い姿勢が必要である。

また、国土交通省は建設業法19条の3(不当に低い請負代金の禁止)を発動するなど、民間発注者の取り締まり、悪質な違反者への処分を強化すべきである。

- (2) 元請は下請契約に際し、材工一括契約の中で法定福利費を別枠で支給すること、及び元請は下請業者から提出の見積書内訳に対して施工歩掛を不当に厳しくしないことが元請・下請契約の合意形成の前提とすべきである。

- (3) 発注者の設計労務単価の上昇が技能労働者の賃金として確実に行き渡らせる仕組みの確立を

公共工事設計労務単価が2013年度、2014年度と2年連続して引き上げられ、2012年度比22.2%(51職種単純平均)上昇した。しかし、技能労働者の賃金実態は一部職種を除いて上昇しないまま推移している。

現状では、元請受注レベルで労務単価が上昇しても、上昇分が技能労働者に確実に反映される仕組みが形成されていない。そのため、公共工事に対しては公契約法・条例を国及び全地方自治体において制定すること。また、元請(団体)と建設労働組合との産別労使交渉機構づくりと労働協約締結などの仕組みの確立が早急に求められる。

2. 「重層下請構造改善」の特徴と見解

1) 特徴

- (1) 下請層次を4年後までに原則二次までをめざすとしており、基本的方針は「旧提言」と変わらない。

「旧提言」では、2009年から5年後を目途に二次以内を最終目標としてめざすとしていたが、会員会社で二次以内を目標に取り組んでいるのは140社中13社に過ぎな

い。そのため、新たに 2018 年 7 月まで期限を延長するとしている。

(2) 2014 年度中に会員企業に次数目標を設定し、目標達成に向けた取組みを決めた。

2) 見解

(1) 歴史的には日建連会員企業が下請の責任施工、労務下請の二次以下化などを促進してきた経緯がある。元請が収益確保のために外注費削減の仕組みとして重層下請構造を育成・温存してきたことを反省するとともに、日建連は安易に三次以下下請の使用禁止を指導すべきではない。

(2) 日建連は、下請業者の採算悪化と経営規模の縮小による施工力の低下、施工業種の細分化が重層下請構造深化につながっていることを理解し、下請の安定した仕事の確保と経営改善を視野に入れた元請・下請契約を行うよう会員企業に指導すべきである。

(3) 日建連は、下請業者が将来的に技能労働者を直接（正規）雇用し直接施工を行うことができるよう、下請業者及び技能労働者の育成に積極的に取り組むべきである。

3. 「作業所労働時間・労働環境の改善」の特徴と見解

1) 特徴

(1) 「作業所の全日曜日の閉所、土曜日の月 2 回閉所を目指す」という「旧提言」と同様の提言を行っている。しかし、「旧提言」以降 3 年間で全日曜日閉所率は 83% から 80% に低下、土曜日の月 2 回閉所率は 25% から 18.5% に低下している。そしてその要因として「厳しい受注環境の反映」を挙げている。

(2) 新たに『「適正工期の確保」に向けて、関係方面に対して強力な働きかけを行っていく」という項目を追加した。

今後、東日本大震災復興事業の本格化、東京オリンピック開催決定による建設需要の増大が予想され、技能労働者不足がますます深刻化すれば、労働時間の改善は極めて厳しくなる、と懸念を示し「適正工期の確保」の活動と未達成要因の調査・対策の立案実施等を掲げている。

2) 見解

(1) 「旧提言」以降土曜・日曜日の閉所率が悪化した要因を日建連として真剣に検討した上で「新提言」を打ち出すべきである。

日本建設産業職員労働組合協議会（略称：日建協）が実施した 2013 年 11 月の「時短アンケート」結果によると、元請組合員のうち現場勤務者の約半数が月 80 時間以上の残業を行っている。このうち約 40% が日曜日など休日勤務によるものとなっている。また、残業の多い要因として最も多いのが「仕事量が多い」で、「仕事の絶対量が多すぎて与えられた人員や工程では時間内で処理することは難しい」とコメントしている。現場配置技術者数などを含め、健康管理の立場から閉所率悪化の要因を真剣に検討すべきである。

(2) 「新提言」において「適正工期の確保」を追加したことは、土・日曜日閉所が困難という責任を発注者に被せていることになる。日建連会員企業が発注者の「不適正工期」を把握しつつ受注しているところに最大の問題がある。そして受注後の工程の組立が発注者の工期をもとに行い、そのしわ寄せを現場従事者に被せている。「発注者の工期設定が「不適正」である場合は受注回避すべきである。また、「不適正」

を承知で受注した場合は、現場従事者にしわ寄せされない人員配置、現場支援体制等、従事者の健康に配慮した労働時間管理を行う必要がある。

4. 「社会保険未加入対策の推進」の特徴と見解

1) 特徴

(1) 国土交通省の施策に対応して、

① 2017年度までに下請会社について100%加入、労働者単位では製造業相当の加入を目指し、下請会社と連携した確認指導を強化推進する。

② 2014年度中に原則としてすべての工事において一次下請会社を社会保険加入業者に限定するとともに、元請会社として社会保険加入を促進する。

という方針を打ち出した。

(2) 日建連の取組みとして、「法定福利費の適正な確保」を最重要課題として位置づけ、元請受注時と下請契約時に法定福利費の確保の実現を図っていくことを明確にした。

(3) 下請業者に対し技能労働者への法定福利費を含む賃金の支払いの確実な履行を促し、その把握のため就労管理システムの構築が必要不可欠とした。

2) 見解

(1) 2017年度までに下請業者が社会保険に100%加入しているが、下請業者からの法定福利費別枠明示の見積書による請求が確実に履行されることを前提とすべきである。

(2) 2014年度中に一次下請業者の社会保険加入を前提とした下請契約を行うとしているが、その際に、雇用労働者の請負労働者化につながらないよう柔軟な対応をすべきである。

(3) 下請業者が技能労働者に社会保険料負担額を含む賃金を確実に支払う上で、当該下請業者にその原資が確実に行き渡るよう、元請業者（団体）と建設労働組合との賃金等に関する（産別）労働協約を締結するなどのしくみを構築すべきである。

5. 「建設業退職金共済制度の拡充」の特徴と見解

1) 特徴

(1) 「旧提言」において、民間工事での制度の浸透を含め、民間発注者への理解を得る活動など積極的提案を行った結果、2013年度の証紙購入実績が2009年度比13.3倍に増加した。「新提言」においては、元請、下請各層が応分の負担を行い民間工事での完全実施を目指す提言が打ち出された。

(2) 「旧提言」以降、労働者の個人加入、一人親方の加入実現のため制度改善に取り組んだが施行規則改正の壁に阻まれ実現していない。「新提言」では制度・運用の改善は「就労管理システム」構築の進捗に合わせ検討していくことにした。

(3) 他産業並みの退職金制度の浸透を専門工事業者・技能労働者に実現し、福利向上を図ることを目標に掲げた。

2) 見解

(1) 「旧提言」において事業主の未加入や労働者の不知および一人親方の増加への対応策など積極的提案がなされ、この5年間に一定の成果が得られた、と述べている。「旧提言」

後の取組み内容をよく分析した上で、更なる取組み強化を図るために、事業主・労働者・一人親方それぞれの加入促進への具体的方針を打ち出すべきである。また、民間工事での完全実施に向け、元請・下請各層が応分の負担を行う提言では、退職金が賃金と同様の性格であることから、元請業者がその原資を負担することを原則とすべきである。

- (2)特に、制度・運用の改善については専門工事業者や建設労働組合等と協力し引き続き法改正を含む改善に取り組むべきである。
- (3)退職金制度を他産業並みに広げていく上で、技能労働者・一人親方を組織する建設労働組合と共同し、加入促進、PRを図っていく必要がある。