

優良技能者制度に関する解説集

1. 制度導入のために必要となる課題

一、賃金

日建連会員企業は、基幹技能者の職長の中から、日建連会員企業が特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、優良技能者の標準目標年収が 6 百万円以上となるよう努めることとする。

『建設技能者の人材確保・育成に関する提言』の実施における基本方針について(21 年 5 月 22 日)より抜粋

(1) 認定条件の共有

以下の条件を満たす者とする

- ・登録基幹技能者（または同等の能力があると認められる職長） かつ
- ・上記のうち、会員企業が特に生産性向上への寄与が認められた者

(2) 実現可能な手当での支給

各作業所において、優良技能者の出勤に応じて専門工事会社（下請企業）の請求に基づき（下請経由で）支給する方法を検討中

【補足】提言では、社員職長の平均年収（約 550 万円/2008 年 1 月調査）から 50 万円のアップ（2 千円/日×20 日×12 月=48 万円≒50 万円）を目標としました。

2. 近い将来の目標

- 優秀な職長を評価し手当を支給することは、まず各社で実施いただくことが前提です
- ただし、職長が年間を通じて元請 1 社のみに従事するケースは少ないことが予想されるため、年収ベースでの賃金を向上させるためには、どの会社の作業所に従事しても手当を受給できる仕組み、すなわち日建連としての制度の共通化が必要と考え、その実現に向けた検討を行っています
- よって、会員間で一定の認定レベルを担保する目的からも、登録基幹技能者を認定のベースとしています

3. 現時点での進め方（確認）

- 職長の評価に関する取り組みは、会員間でその程度や仕組みに相当のばらつきがあるため、各社が一斉に「優良技能者制度」をスタートさせることは困難です

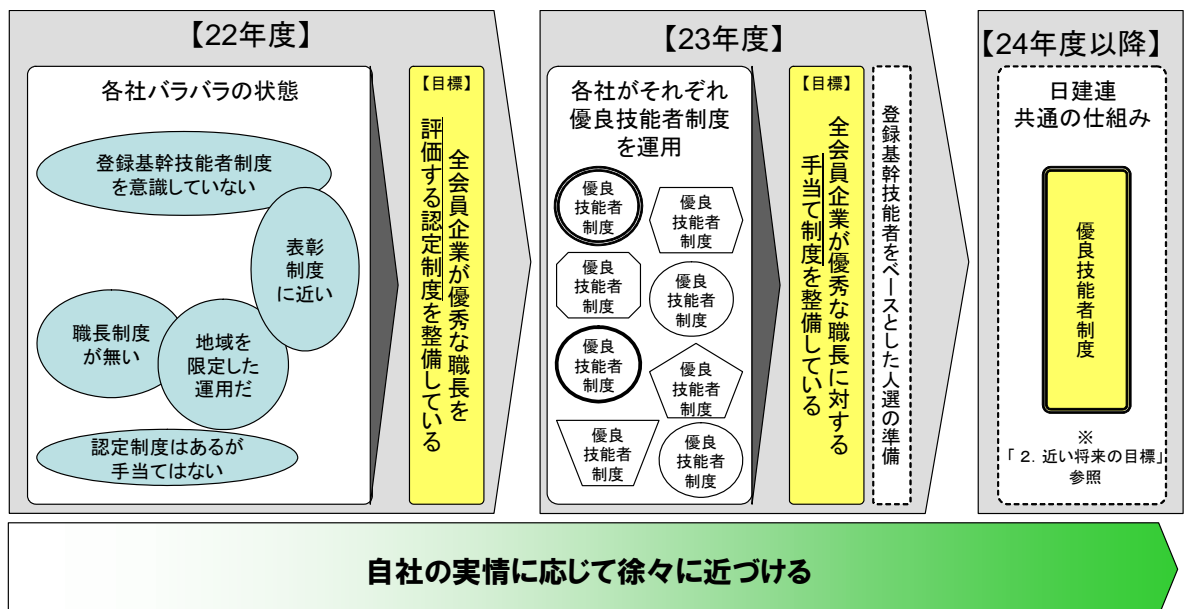
- したがって、22年度は職長制度の導入、または既存の職長制度の拡充・見直しなど、各社の実情に応じた取り組みを通じて、徐々に優良技能者制度に近づけていただくことをお願いしています。
- 22年9月時点での活動推進のお願い（再掲）

【会員企業への活動推進のお願い】

- 少なくとも、「全会員企業が何らかの職長認定制度を導入する」
- すでに職長認定制度がある企業では、「制度の共通化に向けた検討・準備を進める」
- 地域を限定して職長認定制度を運用している企業では、「全社レベルでの展開を進める」

「建設技能者の人材確保・育成に係る活動推進について(お願い)」(22年9月30日)より

- 今後のスケジュールイメージ



4. 制度に関する論点・疑問点

(1) 手当ての金額・認定人数について

- 手当ての金額や認定人数に定めはありません。各社の実情に応じた設定をお願いします
- 業況も厳しい中、当制度を無理なくスタートさせるためには、金額・人数ともにある程度絞った形で始める必要があるかと考えます
- 同様の趣旨から、運用開始時より手当てが必須である必要もありません。認定だけでも職長のモチベーションアップにつながると考えます

- ただし金額については、将来的に制度の共通化が図られた場合には、一定の金額設定が必要になります

■負担額のイメージ

【金額】

ケース①： 500 円/日の場合 → $500 \text{ 円} \times 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} = 120,000 \text{ 円/人} \cdot \text{年}$

ケース②： 2,000 円/日の場合 → $2,000 \text{ 円} \times 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} = 480,000 \text{ 円/人} \cdot \text{年}$

【人数】

ケース①： 500 円/日で 100 人の場合 → $500 \text{ 円} \times 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} \times 100 \text{ 人} = 12,000,000 \text{ 円/年}$

ケース②： 2,000 円/日で 100 人の場合 → $2,000 \text{ 円} \times 20 \text{ 日} \times 12 \text{ ヶ月} \times 100 \text{ 人} = 48,000,000 \text{ 円/年}$

※ケース②は、提言に掲げた 50 万円の年収向上を想定した試算です

(2) 登録基幹技能者が認定要件であることについて

● 登録基幹技能者は必須条件か？

初期の段階では必須条件ではありません。ただし、自社が認定した職長が他の会員企業の作業所で優良技能者という立場で働いた場合にも受給を可能とする将来構想（上記 2.）が実現した場合、登録基幹技能者でない職長は他社の作業所で受給できないことが想定されます

● 登録基幹技能者は全員「優良技能者」にしなければならないか？

登録基幹技能者全員を認定する必要はありません。あくまで自社が「生産性向上に寄与する」と認めた職長に限定して構いません

(3) 既存制度との調整について

● 既存の職長制度を優良技能者制度に移行させるのか？

はい。自社の実情に応じて既存制度への取込み、または移行をお願いします併せて、地域や分野（土木・建築）を限定して運用している会社においても、全社展開への検討をお願いします

(4) スケジュールのイメージ

● 今後どのようなスケジュールで進めてゆくのか？

特段の期限等は設けず、会員各社の自主的な取り組みをお願いしています。なおあくまで目安として、日建連では以下のスケジュールを念頭に各社の活動をフォローアップしてゆく予定です。

年度	目指す姿
22 年度末	● 全会員企業が優秀な職長を評価する <u>認定制度を整備</u> している
23 年度末	● 全会員企業が優秀な職長に対する <u>手当て制度を整備</u> している ● 次年度からの優良技能者制度の運用開始に向けて登録基幹技能者をベースとした人選を進める
24 年度以降	● 日建連共通の優良技能者制度として運用へ

以上