

# 成長への「ラストワンマイル」

二〇二〇年東京五輪・パラリンピックまで三カ月を切り、五輪開催へ向けた機運が一気に高まっていたはずだった。しかし日本だけでなく世界各国は中国発の新型コロナウイルスの感染拡大防止の対応に追われ、五輪へ向けた機運醸成に水を差した。そんな時期だからこそ、いまい度冷静に考えるべきことがある。

その一つが「建設キャリアアップシステム」である。運営主体の（一財）建設業振興基金によると二月末で技能者の登録件数が二〇万人を突破したという。ちなみに日本の建設キャリアアップシステムと同様の制度を一九九五年に導入したイギリスは、二五年かけ一九〇万人の技能者登録が実現したという。

掲げた。更に①四〇代で年収六〇〇万円など他産業に負けない賃金水準②社会保険加入促進③四週八休の段階的实施による休日拡大④社員化による雇用の安定⑤五年以内に原則二次までにする重層下請構造の改善⑥女性の活用——を若者確保のための処遇改善として掲げた。

この日建連が打ち出した技能者の処遇改善策は、当時の専門工事業界から驚きと歓迎の声が相次いだ。将来的な建設生産システムと供給力維持に危機感を持つ、大手・準大手の元請の考え方と行動は結果的に、専門工事業界のその後の社会保険加入促進活動も勢いづかせた。また国土交通省の強い支援姿勢や、上昇を続ける公共工事設計労務単価も追い風となった。

そのなかで、担い手確保という構造問題への対応として浮上したが、「建設キャリアアップシステム」だった。

## できない理由探しはもうやめよう

建設キャリアアップシステムは二

日本が直面する最大の構造問題が、「人口減少」と「高齢化」であることは間違いない。この二つの社会的課題を乗り越え成長することが安倍政権の命題といっても過言ではない。人口減少と高齢化が、経済成長の制約になりかねないからだ。

国立社会保障・人口問題研究所が二〇一七年四月に公表した「日本の将来推計人口」の出生中位・死亡中位推計結果によると、日本の総人口ピークは二〇一〇年の一億二、八〇六万人。その後、人口は減少に転じ二〇六五年には八、八〇八万人まで減少する。総人口でピークに達した二〇一〇年の六〇年前の一九五〇年の総人口は八、四二万人。つまり日本の総人口は戦後六〇

〇一九年四月に本格稼働し一年が経過した。初年度、当初目標には未達だったほか、当初から指摘されていた中小元請企業や専門工事業を含む地方建設業界からの根強い「建設キャリアアップシステム」への警戒感とメリットを感じられないとの声を払拭することはできなかった。

五年前の日建連長期ビジョンに対し、「大手企業と中小企業は違う」と当時から一歩距離を置いていた中小元請企業ら地方建設業界はともかく、ビジョンに強い期待を寄せていた専門工事業界もいま処遇改善への熱気が収まりつつある。企業規模や元請・下請関わらず義務化が迫る、罰則付きの残業上限規制をはじめとする「働き方改革」が経営者課題として重くのしかかっていることが理由だ。技能者の確保・育成に力点を置いた取組みを進めるなか、中小・零細企業の経営者は、技能者の処遇が改善する半面

で、経営そのものが悪化しかねない懸念が強まっている。例えば、日給月給の職人を抱える専門工事企業が処遇改善を進める

年かけてピークに達し、その後六〇年ほどかけまた八、〇〇〇万人台まで減少する形となる。

## 人口オナーズは甘くない

しかし、六〇年かけ約四、四〇〇万人増加し、その後五五年かけ約四、〇〇〇万人減少するといっても、年齢構成など中身は大きく違う。具体的には一五歳から六四歳までの働き手、いわゆる「生産年齢人口」は、二〇一〇年ピーク時から二〇六五年には約三、六〇〇万人減少し、戦後最小の四、〇〇〇万人程度にとどまる推計となっている。この時、約三・九人に一人が七五歳以上の高齢者だ。更に次の時代の担い手でもある、二〇六五年の「〇歳〜一四

過程で社員化を進める一方、元請の現場週休二日に対応することは、人件費増につながる。社員化によって職人の一日当たりの施工高が上げれば問題ないが、そう簡単に生産性が上がるわけではないからだ。

そもそも中小企業の場合、小規模工事では元請として施工する一方で全国規模の中堅以上のゼネコンの下請となるケースも多い。専門工事業と、元請であり下請もこなすこうした企業の技能者は、①月給制の社員②日給月給③請負業——と様々な給与形態の技能者を抱えている。また休日が増えるという手取りが減る日給月給の職人は、全国規模の中堅以上のゼネコンの現場が土曜閉所になった場合、スポットとして中小元請が抱える現場で土曜日に仕事をすることを要求、貸しをつくりたい中小元請の技術者は結果的に、働き方改革に対応できないという構図だ。

こうしたことが、働き方改革や建設キャリアアップシステムなどに対する後ろ向き姿勢につながっている。建築工事が代表例だが大規模現場とは違い、小さな現場の場合、

歳」人口は八九八万人で、ピーク時二〇一〇年の半分程度となる。

（一社）日本建設業連合会が二〇一五年三月、「再生と進化に向けて——建設業の長期ビジョン」を公表したのも、人口減少と高齢化という構造的課題への危機感からだ。この中で、二〇一四年度から二〇二五年度の間には日本の建設技能者は約一二八万人減少するという試算を示した。そのうえで、一〇〇万人規模という「大量離職時代」への対応を大きな柱に据え、様々な処方箋を提言した。

具体的には、大量離職時代を乗り切り技能者の世代交代を図るため九〇万人の若者確保と生産性向上による省人化三五万人を目標に

職種によっては一日仕事ではない。だから一日で複数現場を掛け持ちせざるを得ない。こうした現実を理由に、建設キャリアアップシステム導入や処遇改善といった取組みに難色を示す声が強いの、打開策が見えないからだ。

しかし、冷静に考えてほしい。どんなに政策の舵を大きく切り替えても、今後一〇年、二〇年レンジで人口問題が好転することはない。とすれば確実なことは一つ。成長へ向け、一人当たりGDP額を上げなければならぬということだ。そのなかで建設産業・企業はどうするのか。そのなかで避けて通れないのは、労働生産性の向上だ。これまでの労働集約型生産は出来ない。当然、技術革新やビッグデータ活用が寄与する。

建設企業の成長のカギは、生産性とモノづくり（建設生産システム）の価値向上であることは間違いない。だとすると、建設キャリアアップシステムや働き方改革も成長へのラストワンマイルと言えるし、中長期の課題を直視しよう少し前向きに考えられないだろうか。