

「建設業のミライを共創する」

vol.1

国土を担う

人財の処遇改善への道



一般社団法人
全国中小建設業協会
土志田 領司 会長

一般社団法人
日本建設業連合会
宮本 洋一 会長

国土交通省
不動産・建設経済局
長橋 和久 局長

一般社団法人
全国建設業協会
奥村 太加典 会長

一般社団法人
建設産業専門団体連合会
岩田 正吾 会長

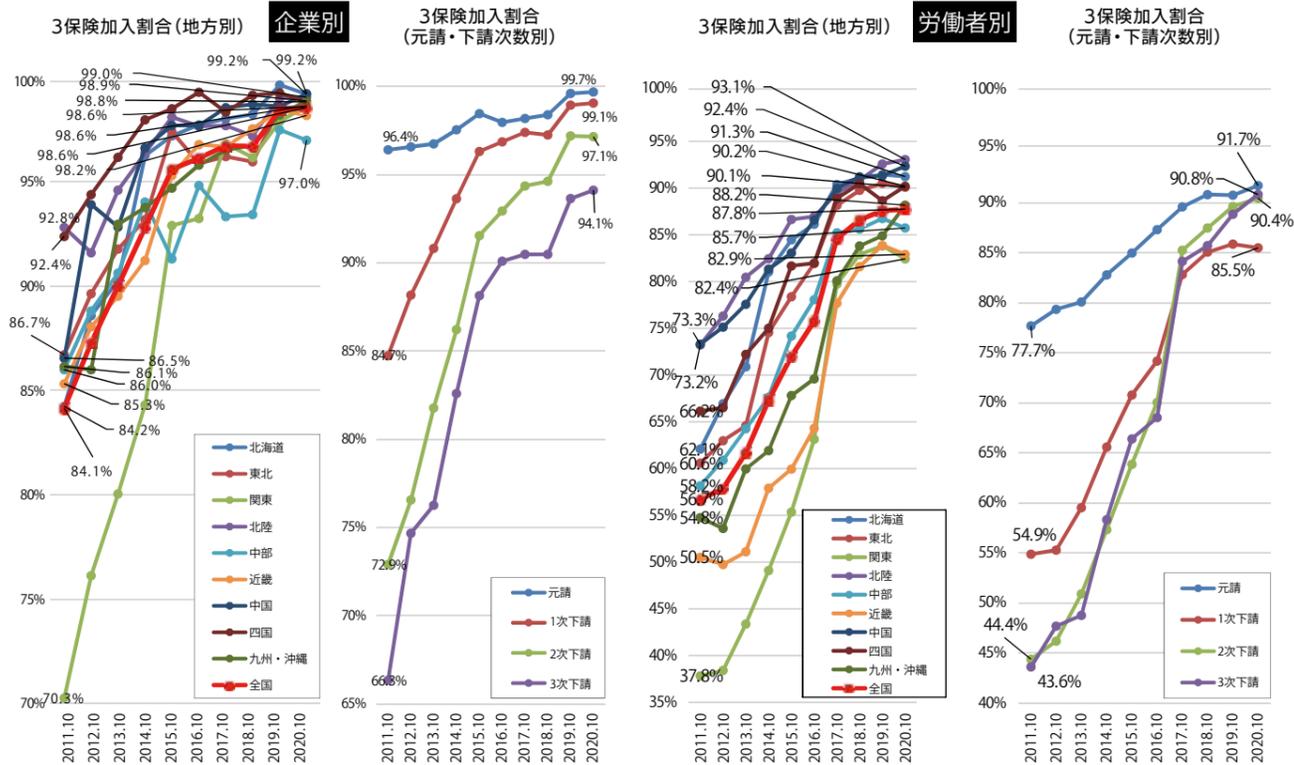
株式会社ワーク・ライフバランス
執行役員 コンサルタント
浜田 紗織

「建設業では、官と民が協働して、公共調達単価の引き上げや下請の適正発注の徹底により、直近六年間で年平均1.7%と、全産業平均を大幅に上回る賃上げを実現しました。こうした官民協働の取組みを、他業種に広げます」。二〇二二年十二月、岸田総理は所信表明演説でこう述べた。建設業界が官民連携で進めてきた取組みが高く評価された瞬間だ。

適正な賃金を支払う。働き方を変える。適正な休みが取れる。現場で汗を流す国づくりの担い手と地域の守り手たちの処遇をいかに改善するか。日本の人口が減り、建設業の就業者数も減り続ける今、建設業界にとって待ったなしの課題である。

その解決策を模索するため、関係官庁と団体が熱のこもった議論を展開する座談会を四回にわたりシリーズ開催する。第一回目のテーマは、現場を支える「人財」＝「担い手」たちの処遇改善。「社会保障未加入問題」「賃金引き上げ」「建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進」に焦点を当てた議論から見えてきたのは、着実な成果と新たな論点だ。【司会：浜田紗織】

社会保険加入状況の推移（地方別、元請・下請次数別）



公共事業労務費調査（2011年～2020年）における3保険加入状況を見ると、企業・労働者のいずれも加入割合は上昇傾向にあるが、元請企業と比較して高次の下請企業は加入割合が低い傾向にある。

に対して実施した二〇一四年度末のアンケート調査によると、技能者の加入率は九五・五％、一次下請業者で八九・一％でした。会員に対して加入促進を強力に呼び掛けた成果だと自負しています。更に、二〇二〇年十月に建設業法が改正され、社会保険の加入が建設業許可・更新の要件となったことで、中小建設企業においても加入が一層進んだのだと思います。

浜田 官民連携、独自の取り組み、理解と強制力の両輪など、成果を上げた要素が複数あるようですね。

長橋 私が二〇一一年に建設部局で初めて室長に就いた頃から、社会保険の未加入問題は建設業界の最大の課題でした。当時、労働者単位で約四割の方が未加入で、技能者の処遇改善や中長期的な担い手確保という点からも業界を挙げて取り組むべきだと認識されていました。二〇一二年に「社会保険未加入対策推進協議会」を設置して官民での取り組みを開始しましたが、その頃は建設投資がピーク時の半分で、業界として大変厳しい状況でした。「改善は難しい」という声もあったと聞

いていますが、そういうなかでも未加入対策に業界が一丸となって取り組み、加入率は他産業とも遜色のない水準に改善されました。皆さんのお話を伺いながら私も当時を振り返り、各団体が強い志を持って積極的に取り組んでこられたことを改めて実感しています。

浜田 官と民がそれぞれできることをやり、法制度の整備で更なる徹底を図る。理想的な官民連携ですね。ただ、ここまでの道のりは決して簡単ではなかったと思います。苦労された点や工夫された点などがあれば教えてください。

岩田 専門工事業界では、技能者が減り続け、労働力不足への懸念が顕在化したことで、業界全体で課題を共有できるようになったことが大きいと感じています。一方で、積極的な企業と消極的な企業の二極化も目立ち始めています。そうした状況下での要件化は、消極的な企業にとって従来のような逃げ道を探す考え方は通用しないという枠組みが設けられた点で、大きな意味があったと思います。

浜田 危機感を共有することで業

建設業界の処遇改善を全産業の手に

国土交通省
不動産・建設経済局
局長
長橋 和久



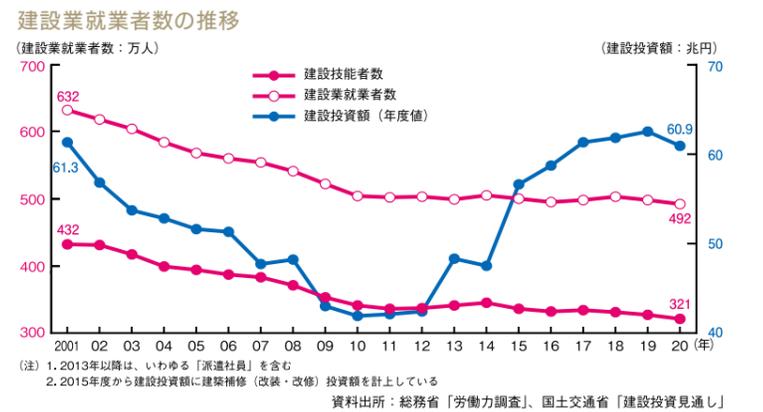
官民連携で加速した社会保険の加入推進

浜田 はじめに、社会保険未加入問題を振り返りたいと思います。官民が連携して取り組んだ結果、加入率が大幅に上昇しましたが、それぞれの団体がどのように取り組まれたのか、お聞かせいただけますか。

岩田 技能者の団体である建設産業専門団体連合会（以下、建専連）は、社会保険の未加入についていち早く問題提起しました。当初は「どうせできないだろう」という悲観的な空気がありましたが、仕事があった単価が安定していたこともあり、国も元請団体も一緒にやりましたという流れが徐々にできていったように思います。

奥村 全国建設業協会（以下、全建）は、二〇二二年十月に策定した「社会保険加入促進計画」に基づいて、五カ年で集中的な取り組みを実施してきました。二〇一八年度以降は、工事の種別に関係なく、会員企業が直接契約を取り交わす下請企業について、社会保険に加入している企業に限定するという取組みを

建設業の現状



建設業就業者の年齢別構成比の推移

資料出所：総務省「労働力調査」、国土交通省「建設投資見通し」

（出典：建設業ハンドブック2021（日建連））

始めています。その結果、ほとんどの会員企業において、下請との直接契約は社会保険の加入企業に限定していることがアンケート調査などで確認されています。

宮本 日本建設業連合会（以下、日建連）では、二〇一二年に「社会保険加入促進計画」を策定しました。未加入なのは、技能者の給料では保険料を払う余裕がないという厳しい現実起因するところもあ

りましたが、将来の保障といった視点から加入への理解を促してきました。それと同時に、法律で決まっていることだから加入しようとして、そこまで踏み込んで取り組んできた結果、業界全体として、企業レベルで九九％、労働者レベルで八八％まで加入が進んできたことを認識しています。

土志田 全国中小建設業協会（以下、全中建）の会員団体の傘下企業



処遇改善の施策を官民一体で
地方と中小企業、
次世代に広げる

一般社団法人
日本建設業連合会（日建連）
会長
宮本 洋一

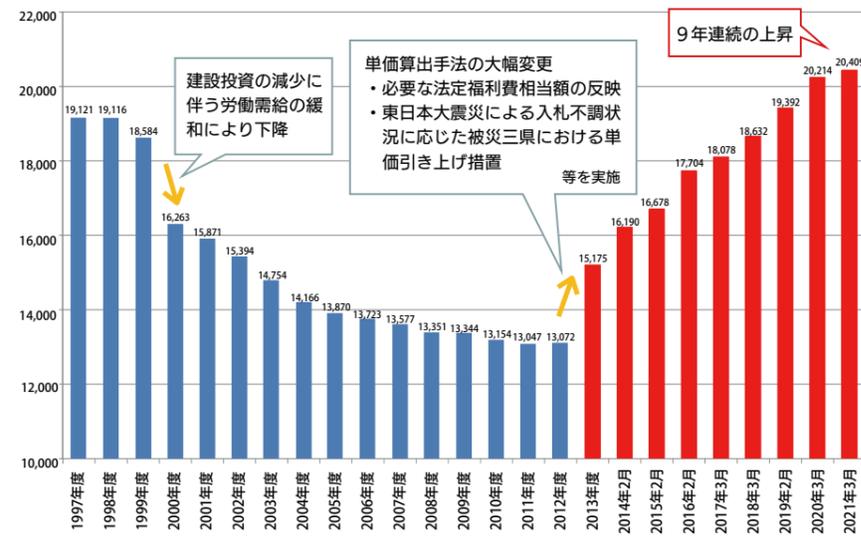
清水建設株式会社 代表取締役会長

土志田 全中建の会員企業が受注するのは、地方自治体の発注工事がメインです。しかしながら、地方自治体の発注者には、いまだに安ければ良いという考え方が一部にはあるようにも見受けられます。賃金の引き上げは企業努力だけでは限界がありますので、法律で謳われている適正利潤に沿った発注をお願いしたいと思っています。

岩田 一番の問題は、仕事の繁閑で価格が変動するという業界の体質にあるのではないのでしょうか。公共工事設計労務単価にしても、ここ二十数年で五〇％乱高下する業界に人が来るのか。価格を安定させるための一つの基準を決め、働く人の権利を明確にしなければいけないと考えています。そのため、建専連では、最低年収を設定すべく現在取り組んでいるところです。業種ごとに様々な課題がありますが、個社レベルではなく、業界団体と一緒に取り組んで解決していきたい。今後、元請団体の皆さんとも意見交換をさせていたいただきたいと考えています。

宮本 岩田会長がおっしゃった繁忙状況によって労務単価が変わる

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移



注1) 金額は加重平均値にて表示。2019年までは2013年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、今年度は2020年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。
注2) 2006年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2012比
全 国	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+53.5%
被災三県	+21.0%	+8.4%	+6.3%	+7.8%	+3.3%	+1.9%	+3.6%	+2.9%	+0.6%	+69.8%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

というの、おかしな話です。認識を共有し業界全体で取り組むことが必要だと思います。「この金額ではできません」と毅然と断れる環境をつくるのが重要です。

浜田 国としての取組みや手応えはいかがですか。

長橋 二〇一三年度から、公共工事設計労務単価に法定福利費を反映するという制度的な整備を進めた結果、少なからず賃金アップにもつながってきたと感じています。二〇一三年から九年の間ずっとデフレですが、建設業の技能者の賃金は年平均二・七％上がっています。労働者の賃上げは政府の最重要課題に位置付けられています。建設産業の賃上げ実績は全産業のなかで好事例の一つとして注目を集めています。仕事の繁閑や契約形態によって賃金の変動するという点についても十分議論を深め、制度の整備を検討したいと思っています。

浜田 賃金は着実に上がっているけれども、他産業との差はまだある。今後取組みを加速させるには、どのような視点が必要とお考えですか。

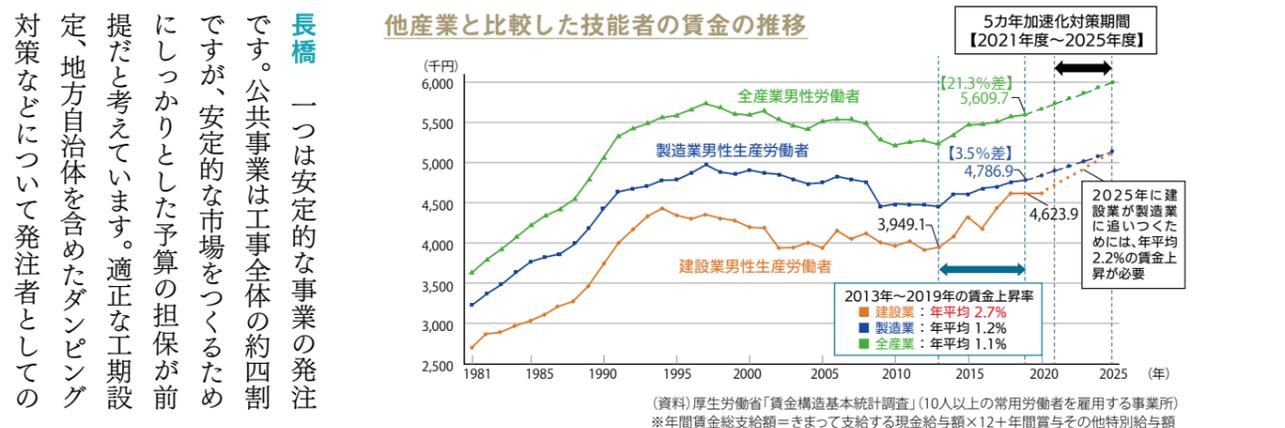
アップ宣言」を行って、上げていただいた分をきちんと下請契約に反映させる取組みを強化した結果、会員企業の意識も高まりました。しかし、直接契約を取り交わす一次下請の加入状況は確認できませんが、その下位の現実がなかなか見えない。二次三次の確認は非常に難しいところですね。

浜田 その点については、デジタル化・見える化を進めて制度の成熟を図る必要がありますね。この未加入問題については、官民連携で大きく好転させたという評価がある一方、今後の論点も見えてきました。

**働き方を変える
賃金を上げる**

浜田 次に、技能者の賃金について考えていきたいと思っています。賃金の引き上げは、処遇改善のまさに核心的な課題だと思いますが、いかがでしょうか。

宮本 技能者の年収は他産業と比べて一割ほど低いのに、年間の労働時間は一割ほど多い。これでは、魅力に欠ける業界であると認めざるを得ません。



を得ません。日建連は、二〇一三年に国土交通省が公共工事設計労務単価を大幅に引き上げたことを処遇改善の大きな契機と捉え、同年に「労務賃金改善等推進要綱」を策定して取組みを始めました。先ほど奥村会長からお話があったように実際の支払状況の把握が難しいといった課題はありますが、上昇傾向が見られることも事実です。

一方で、仕事量が減るとダンピングの話がどうしても出てくる。適正な受注活動の徹底を、業界全体で改めて認識しなければならぬと思います。例えば、様々な背景から「絶対に取りたい」という仕事があり、受注単価を下げたとしてもそのしわ寄せを労務費に向けてはいけません。個人的には、下げた分は様々な工夫と元請の負担などでカバーする覚悟が必要だと思います。

奥村 全建では、先ほどご紹介した「単価引き上げ分アップ宣言」に基づいて取り組んでいます。技能者の賃金引き上げが処遇改善や若者の入職促進につながり、ひいては地域建設業がサステナブルであり続けることにもつながると考えています。



義務化、要件化が CCUSの加入促進、普及への近道

一般社団法人
全国中小建設業協会（全中建）
会長

土志田 領司

土志田建設株式会社 代表取締役社長

化を働きかけていただけると大変ありがたい。その広がりや、民間にも波及させたいと考えています。

岩田 宮本会長のご意見に全く同感です。国土交通省には、民間工事も含めて全面導入を目標に掲げていただきたい。少なくとも、公共工事における入札参加条件に入れていただくことが重要だと考えています。取らされた資格ではなく、取得することによって受注や自身のキャリアアップにつながっていると実感できる資格であるべきです。また、先ほど土志田会長がおっしゃった地域の温度差は私も強く感じています。処遇改善とその原資の確保を業界団体が一緒になって取り組んでいることをアピールする協議会を地域ごとに立ち上げて、一緒に説明に回ればとも考えています。

土志田 二〇二〇年の十二月末に、会員団体の傘下企業に対して、CCUSの運営に関する実態調査を行いました。約四割が「導入しない、したくない」という結果でした。理由の一つとして、地方自治体など公共発注者のシステムに対する意識が希薄だということが挙げられます。



「地域ぐるみ」をキーワードに CCUSの普及を推進

一般社団法人
全国建設業協会（全建）
会長

奥村 太加典

株式会社奥村組 代表取締役社長

責任をしっかりと果たし、適正な賃金、働き方の改革に向けて最大限努力していきたいと思っています。

土志田 働き方改革は経営陣が率先してやっていくことですが、「働き方の改革」は、働く人たち一人ひとりに意識してもらい、企業と働く人の双方が努力して一緒に進めていきたいですね。

CCUSのメリットを 実感できるフェーズへ

浜田 それでは、CCUSの普及・促進についての議論に進みたいと思います。CCUSは、国土交通省主導のもと、業界全体で進めている取り組みの一つですよ。

長橋 CCUSは建設業界共通の基幹インフラであり、デジタル化の先導的な取り組みとして他業界からも高い評価をいただいていると聞いています。政府全体でデジタル社会の構築を目指すなか、CCUSにより社会保険の加入確認や台帳作成などの手間が大幅に改善されたという声もあります。そうしたデジタル化のメリットを技能者に実感し

てもらえるようなステージに、更に進めていきたいと思っています。

土志田 二〇二一年の十月から十一月にかけて、各地域でブロック別意見交換会を実施しました。そのなかで、CCUSについては、良い制度だと頭の中で理解はしているものの、どうしても抵抗感が強い。我々の会員企業の規模では、カードリーダーの設置費用や煩雑な手続きをする余裕がなく、まだまだ意味を見出せないという意見が多いのが実情です。やはり、要件化、義務化していただき、CCUSに登録できないという枠組みをつくっていただくことが、普及・促進に向けた一番の近道ではないかと思っています。

宮本 日建連としても、CCUSの普及を会員企業が丸となって積極的に進めているところです。その結果、カードリーダーの設置、事業者登録、技能者登録はかなり進んでいます。ただ、日建連会員の業界におけるシェアは二五％くらいです。この四団体で連携を取りながら一緒に進めていこうと、前から皆さんと話をしていますが、それぞれ立

場も会員の構成も違うので難しい面があることは承知しています。それでも、地方や中小の企業を含めた業界全体で取り組まなければ技能者に資する制度になりません。

奥村 全建では、「地域ぐるみCCUS普及推進プロジェクト」を実施しており、傘下の四七協会のうち、三〇協会が参加しています。全建の組織構成を考えると、CCUSの普及が一朝一夕に進むことは難しいですが、このシステムを業界共通の制度インフラに育てていかなければならないというベクトルは会員企業で共有されています。今後も取組みを一步一步着実に進めていきたいと思っています。

宮本 日建連は以前から、公共工事におけるCCUSの義務化をお願いしてきました。二〇二〇年には、国土交通省が「普及・活用に向けた官民施策パッケージ」を公表され、二〇二三年度からあらゆる工事でのCCUSの完全実施という方針を示していただきました。我々は完全実施を義務化と捉えていますので、これは推進の大きな後押しになります。是非、国から地方自治体へ義務

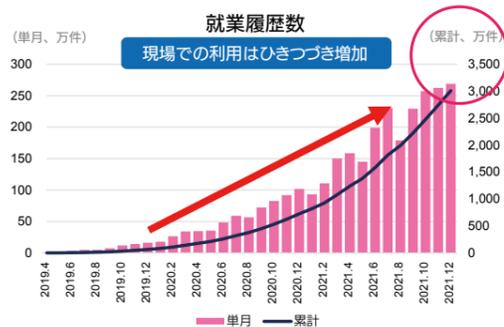
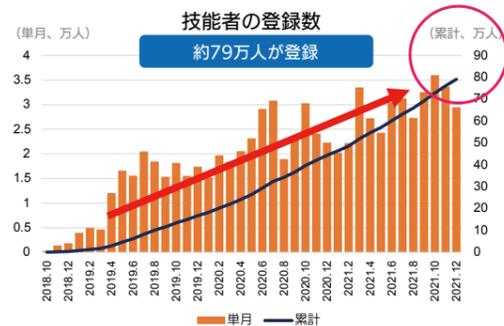
建設キャリアアップシステムの利用状況（2021年12月末実績）

- 技能者は約79万人が登録済み
(年度内に90万人に迫るペースで増加。技能者の4人に1人が利用する水準に)
- 現場での利用数※は大幅に増加
(※就業履歴数。直近で月・約270万回(2021年12月実績))
- 事業者の登録は約15万事業者※が登録
(※うち一人親方は約4万事業者)

【参考】

	技能者登録	(参考) 技能者数	事業者登録	(参考) 工事実績がある事業者数
全国	791,678人	3,180,000人	153,465社	200,279社

(注) (参考) 技能者数は労働力調査(総務省)の2020年平均より
(参考) 工事実績有業者数は建設工事施工統計調査報告(2019実績)より
国土交通省推計



ある程度の規模の規程の政令市でさえも、そうなのです。やはり義務化していただくことが、業界と発注者双方に

とって有効だと考えています。
浜田 残りの六割は導入に前向きというところは、メリットを感じてい



浜田 建設業の皆さんは使命感が非常に強い印象があります。こういったマインド面に訴えかける効果は他の業界よりもアドバンテージがあると感じているのですが。

宮本 そのアドバンテージは過去のものになりつつあると感じています。今の若者は、仕事に対する責任感を持っていますが、価値観や考え方は我々の世代とは全然違う。昔なら「額に汗して働かない者は食うな」と言われて逆に奮起したのですが、今はこういったやり方で気持ちを動かすのは難しい。過去の「当たり前」から脱却しないと若い世代の入職は望めません。

奥村 長時間労働が美德とされていた世代がまだまだ建設業界には大勢残っています。私も少し前までは新入社員に「仕事にどっぷりつかって学生時代から切り替えてみたらどうだ」という言い方をしていましたが、それではもう伝わりません。

浜田 なるほど。忠誠心の表現の仕方は、長時間働くことや、額に汗することではない。もっとスマートなスタイルが好まれるのは確かにありますね。

土志田 今の若い人たちは休日の日数、余暇の取り方を重視する傾向が顕著です。残業や休日出勤が当たり前という業界の意識を転換するには、経営者の考え方を変えていかなければならないと強く感じています。実体験として、私どもの会社で考え方が一番古いのは私自身だという認識を最近持つようになりました(笑)。できるだけ周囲の声に耳を傾け、相談して取り組むことを心掛けるようにしています。

岩田 私も同様の気持ちを強くしています。他業界や起業を志す若い世代の方々と話をすると、仕事に対する感覚や価値観を共有できれば一挙にまとまることのできる世代なのだと感じます。そうした感覚を建設業界に照らすと、我々はいろいろなことを押し付け過ぎていないかと。若手は本当に土日の休みが欲しいのか。例えば恋人が美容師であれば、「火曜日を休みたい」という若手もいるでしょう。そうしたところまで目を向けて着地点を模索していく必要性を強く感じています。

長橋 私も自分では若いと思っているのですが、よく考えたら昭和世代なので(笑)。役所の世界も、我々がいった頃は、電車で帰るのは週に1回か2回というくらい働いている時期もありました。それでも、豊かな国民生活のための制度をつくる、むしろ働きがいがあるという気持ちで、いくら働いても苦に感じたことはありませんでした。しかし、若い世代の話を聞いていると、ライフスタイルが変わってきており、公私の区別もきちんとつけています。官庁でも働き方改革が課題の一つですが、特に国土交通省は、災害対応など有事の際にはどうしても勤務時間外に対応せざるを得ないこともあります。そういうなかでどうやって働き方を考えながら若手を育てていくかというのは、非常に難しい問題として実感しているところです。

浜田 タッチすると良いことがある

ント、そのポイントを蓄積して一、〇〇〇ポイントになった時点で一、〇〇〇円のクオカードと交換するというものです。ちよつと遊びの気持ちを入れたポイント付与というレベルですが、皆さん楽しんでやってくださっているようです。

浜田 最後に、技能者の処遇改善

「人」で成り立つ建設産業を育む

ということですね。そういったところから、ポジティブなものとして広がることを期待したいです。

奥村 中小建設企業が雇用する技能者の高齢化が極めて深刻な状況です。とにかく若手に建設産業を理解してもらい、働きたいと思ってもらえる業界にしていかなければならない。

土志田 中小企業は、労働時間や賃金などの労働環境が大手に比べると極めて劣勢にあるというのが実態です。「給料が高い」「休日が多い」



取らされる資格ではなく、
メリットとキャリアを実感する証に

一般社団法人
建設産業専門団体連合会（建専連）
会長

岩田 正吾

正栄工業株式会社 代表取締役

宮本 私は正直に申し上げて、メリットが見えるというところまで至っていないと認識しています。「登録して良かった」などの声は、残念ながらまだまだ聞こえてきませんが、それはこれからだと思います。

浜田 導入に反対の方も少なからずいるというお話もありました。

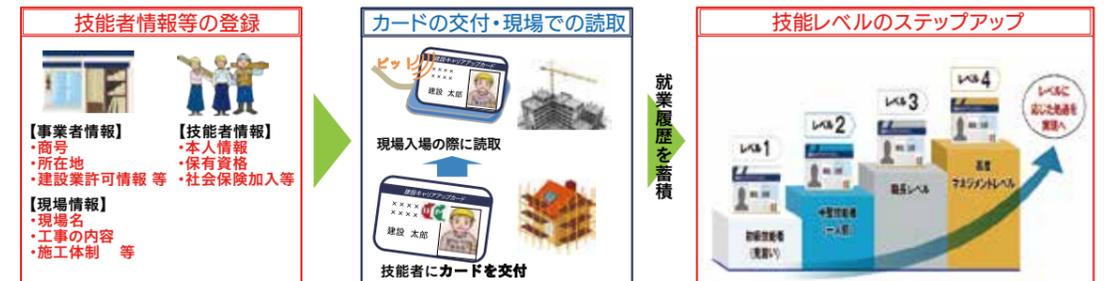
宮本 登録手続きに時間がかかる、カードリーダーの設置にも費用がかかる。個人で対応するのはなかなか難しく、そのため否定的な意見があることは認識しています。一方で、我々元請も可能な限りサポートをしています。できる会社とできない会社とがある。やはり義務化に向けて、特に公共工事においては予算措置をしていただくことが大切です。

奥村 おっしゃる通り、メリットはこれからだと思います。三〇名程度の技能者を直接雇用している規模の会員企業からは、彼らの経歴や技能は把握できているからCCUSに登録する必要はないという声も聞かれます。だからこそ、早くメリットを実感してもらえようという状況

建設キャリアアップシステムの概要

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、**技能・経験が客観的に評価され、技能者の適切な処遇につなげる仕組み**
- これにより、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもてる、②**技能・経験に応じて処遇を改善する**、③**技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業を目指す**
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、**業界団体と国が連携して官民一体で普及を推進**

＜建設キャリアアップシステムの概要＞ ※システム運営：（一財）建設業振興基金



- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり（働き方改革）
- ◎ 技能者の雇用、育成に取り組む企業の成長（生産性向上）

→ 建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要

キャリアの「見える化」が拓く、 新時代の環境整備

株式会社ワーク・ライフバランス
執行役員 コンサルタント
浜田 紗織

2005年 東京工業大学工学部土木工学科卒業、東京急行電
鉄株式会社(現 東急株式会社)に入社し、鉄道施設
の計画設計、大型案件のプロジェクトマネジメント
を担当
2008年 結婚、出産
2012年 副業にてFrom Kitchen キッズデザイン賞受賞
2013年 株式会社ワーク・ライフバランスに入社 コンサル
タント
2018年 コンサルティング室長
2019年 執行役員
2020年 経営企画室長

一般財団法人生涯学習開発財団認定コーチ・第一種衛生管理
者・2級ファイナンシャルプランナー・修習技術士。3児の母。

2021年12月7日、第207回国会での岸田内閣総理大臣所信表明演説において、岸田首相は「企業の賃上げを支援するための環境整備に全力で取り組む」と人への分配を強調している。なかでも、建設業が他産業を大幅に上回る年平均2.7%の賃上げを実現したことに触れ、「こうした官民協働の取組みを他業種にも広げる」と、民間企業の賃上げを支援するための環境整備に全力で取り組むことが述べられた。

人への投資が語られる背景には、人口構造の大きな転換がある。1960年代半ばから90年代半ばまでは「人口ボーナス期」だった。労働力は余っているので、長時間労働をして、均一なものをたくさん作る企業が勝つ時代。そのために均一な組織をつくるのが勝ち筋となり、働く人の数が多いため雇用される側の立場は常に弱く、上意下達の組織が日本中で大成功した。しかし現在は「人口オーナス期」だ。少ない労働力で、成熟した市場に対してイノベティブな商品やサービスを生み出す、新しい環境づくりが求められている。人への投資が語られるようになった社会背景があり、その先に、成熟社会における次なる成長が期待されているのである。

この文脈で建設業界が注目されたのは、末端に関わる者として嬉しいニュースだった。オーダーメイドで唯一無二の仕事を提供し、チームワークで仕事をしてきたという、先駆者たる特性も持ち、かつ、担い手不足で全国地域展開が必要不可欠という課題先進業界でもある。そして、旧態依然とした様子、他産業との賃金差がある事実を勘案するに、更なる革新をというのが本音だ。今回のトップ対談からは、団体としても、個人としても、変わろうという試行錯誤を伺うことができた。ご自

身の子どもの就職や転職を親としてご覧になり、仕事面でもインプットの機会になっているそうである。

新しい環境づくりでキーとなるのは、老若男女ともに・チーム戦で・多様性を生かす、働くルールの転換だ。今回のテーマの一つでもあるCCUSは変化をもたらすだろうか。

キャリアの見える化は、若手が将来の見通しを持てるようにとの狙いがある。寿司職人の世界では「飯炊き3年握り8年」といわれてきた修行に対し、下積み不要の育成機関が現れ議論が起こっている。長時間従事したかの一軸のみで判断する危険は素人にもわかる。ベテランにスキルを属人化させて競わせ、若手は労働対価を長年支払ってはじめて技術を教えてもらえる仕組みだが、当の若手に選ばれないのは彼らの意識の低さなどではなく、労働力が足りない現代における市場原理なのだ。そもそも、個人戦の長時間労働を前提とするのは、けが、介護、子育て、病気、障害といった様々な事情を抱える人をはなから排除しており現在では不利なルールである。その点CCUSではスキルに着目しており、財産として対価を払っていただくというのだから期待できる。人材奪い合い時代において、いかに高い技術を提供できるか、運用が急がれる。

仕組みの導入期にはとかく、「どこかの負担でとにかく始める」となりがちであるが、大きく広げるときにはメリットがないと難しい。次のステップに移りたいところだ。しわ寄せ回避というテーマは、CCUSに限らず、業界の諸問題とつながっている。ゲームチェンジをいち早く捉えて、新しい環境づくりを加速させていただきたい。

枠を超えた議論と取組みから 生まれる成果を追い続ける

株式会社ワーク・ライフバランス
執行役員 コンサルタント

浜田 紗織



「将来に期待が持てる」、この新しい3Kを目指して建設業を変えていくことが一番重要だと思います。四〇代で家を持つ、年収は四五〇万円以上など、希望が持てる産業にしたい。横の連携をしっかりと取りながら、業界全体で技能者の地位の向上に向けて今後も邁進していきたいと考えています。今日、国土交通省と四団体でこういった話ができたことはとても有意義でした。

岩田 そろそろ、競争という名の値切り行為をやめなければならぬと思います。本当に目指すべきは、コストダウンでありプライスダウンではないはずです。今後は、仕事の分配をどうしていくかが課題です。技能者の賃金が競争の原資にならないような仕組みづくりに着目して、我々も声を上げていきたいと思っています。更に、建設業界をどうアピールして次の世代に訴えかけていくか。映画『黒部の太陽』が公開された時に「土木はカッコいい」と建設業界への入職希望者が増えました。そうした広報戦略にも連携して取り組んでいけたら良いですね。

宮本 3Kに「カッコいい」を加えて4Kにしようという話があります。この4Kを推進することが、処遇改善の契機になるかもしれません。災害時、いの一歩に現場に駆けつけて対応されているのは、地域の建設業者です。こういう方々がきちんと生活できるように、また、将来にわたって続くように、業界全体で処遇改善を進めて若い人が入ってきてくれる業界にしなければならぬと思います。



浜田 皆様それぞれのお立場がありながら枠を超えて共同で取り組まれてきた、その成果が顕在化しつつあると強く感じました。この連携の強固さこそが推進力となることは間違いなくと思います。本日はご多忙のなか長時間にわたりありがとうございました。

自らメリットを見出す 気概を持って

一般社団法人 全国建設室内工事業協会（全室協）
専務理事 佐藤典典
事務局長 石田潤一

CCUS 加入促進に向けた取組みと現況を教えてください。

石田 年4回行われる理事会を通して各支部に CCUS の加入を積極的に促してきましたが、メリットがまだ十分に認知されていません。当団体では技能検定を1979年に開始しましたが、その時も「何のメリットがあるのか」といった意見がありました。時を経て2008年に登録基幹技能者制度が施行され、一級技能士の資格がないと受講が困難な状況になりました。逆に資格があれば仕事がついてくる、そうしたメリットが将来必ずあると呼び掛けています。メリットは与えられるものではないのです。今後を見据え、自ら意義を見出し、必要性を自覚することから CCUS の加入が進むと考えています。

地方における取組みはいかがでしょうか。

佐藤 正直なところ支部ごとに周知の仕方や意気込みが異なり、加入状況にバラツキがあります。全国の支部長が参加する理事会では加入が滞っている支部にハッパをかけながら、他支部の効果的な事例を紹介しています。技能者のための取組みですから、それが達成できないと協会、支部の存在意義も問われることとなります。

独自に賃金の目安も示されました。

石田 基準とすべく日当を具体的な数字として目標に掲げました。発注者にも周知し、理解を促しています。ただ、その賃金は保証されるものではありません。また、



賃金の根拠となる能力の評価も非常に難しい。短時間で大量のボードを貼れる優秀な技能者と、施工量は少なくともとても

丁寧な仕事をする技能者、その技量の測り方が難しいのです。



佐藤 レベル4の技能

者は職長経験もあり、現場を動かす要になっています。技術的な判定に加えて、前工程の施工担当者との交渉や段取りといった調整能力も求められます。全室協は他団体と連携して早期に能力判定基準を示しましたが、そうした能力を総合的に判定することは簡単ではありません。

今後、加入を加速させるための有効な手立てとは。

佐藤 公共工事では CCUS に未加入だと現場に入れないといった要件化を、建専連とともに国に働きかけていきます。同時に国土交通省と元請企業の団体である日建連や全建との連携にも期待しています。そもそもカードリーダーが設置されていない現場も少なくありません。環境整備を含め他団体、国と連携して推進していきたいと思えます。全国各地の日建連会員企業から、地方の裾野に CCUS の有効性が伝わっていけば理想的ですね。

石田 建退共とも連携したシステムですからきちんと退職金が支払われる、そうしたメリットの訴求も重要だと考えています。ある意味マイナンバーカードと同じです。役所に行かなくてもコンビニで書類をつくることができ、持っていれば相当便利です。なぜまだ取得していないんだと。そうした機運を高めていきたいですね。

CCUS の意義を明確に示す必要がありますね。

佐藤 技能者の仕事はカタチとして残ります。モノづくりの意識は非常に高い。そうした意識に加えて CCUS に対する認識も変えていく必要があります。登録基幹技能者の資格を取得し CCUS にも加入している、やはりそういう技能者は違うなど、立派な仕事に見合った高額の賃金を手にしているんだなど。そうした技能者の姿が現場で頻繁にみられるようにしていかなければならないと強く感じています。

「卵が先か、鶏が先か」の議論を越える

全国建設労働組合総連合（全建総連）
書記次長 小倉範之



全建総連の CCUS 加入推進に向けた基本的な姿勢についてお聞かせください。

1960年に建設労働法の要綱試案を策定しました。技能者に技能検定をはじめとした資格取得や職業訓練の受講を促し、そうした記録を所定の手帳に記入して、技術や技能を評価するというものでした。残念ながら制度化には至りませんでした。同様に資格取得などによる処遇改善を目指すこの CCUS には強い思い入れがあります。技能者の高齢化、次代の担い手確保、他産業を下回る処遇を改善するために全建総連としてどう取り組むか。その打開策の要として CCUS を昨年の定期大会で最重要課題と位置付け、不退転の決意で推進することを組織決定しました。

これまでの取組みについて教えてください。

昨年10～12月に詳細型登録を対象として登録費用無料キャンペーンを実施しました。各加盟組合が主体となって推進しましたが、全国的に CCUS の関心を高める良い機会となりました。

発注者への理解促進にも取り組んでいます。自宅を新築、リフォームする消費者に向けてどのような施工会社、技能者が工事をしているのか、パンフレットの配布を通して関心を促しています。

また、2019年には熊本豪雨を受けて木造の応急仮設住宅の現場でカードリーダーを設置するモデル事業を展開しました。この4月からは実際にレベルごとに異なる賃金も設定することにしています。災害復旧に従事する際にも明確に賃金差が発生することを体感してもらい、啓発を目的とした取組みです。それぞれの現場に戻ったときに CCUS を話題にしてほしいという思いもあります。

建築大工をはじめとする個人技能者に呼び掛けていく難しさがあるかと思いますがいかがですか。

より簡易な仕組みとして、GPS を使った就業履歴の

蓄積を始めています。一日で複数の現場を行き来する技能者もいますから、例えば新宿区内で複数の現場を回る場合は「新宿区」という仮の現場を想定して、位置情報をもとに履歴を残すことができます。現場ごとに設定した番号に携帯電話から発信することで就業履歴を蓄積するキャリアリンクシステムも、工務店関係の団体と共同して始めています。

一方でいまだに懐疑的な声もあるようです。

本当に賃金が上がるのかと。加盟組合とその下部組織である単組が発行する月間数100万部超の広報誌を通して、登録して履歴を積み重ねてレベル判定を受けることで、皆さんが期待されていることが実現できるということを継続的に力説しています。

しかし、住宅建築関係までは意識が高まっていません。職種間や現場間の温度差を埋めていかなければ建設業界全体の仕組みとして有効なものにならないと感じています。職種横断的な取組みを強化して技能者の登録をいかに底上げするか、来年度以降、建設業界の大きな課題になると自覚しています。

今後 CCUS を推進するうえで求められる施策とは。

CCUS は現在、民間の任意制度ですが、行政の施策として何らかの法的な位置付けや建設業許可の段階的な要件化の方向などを示していただく時期にあると思います。登録が先か、メリットが先か。卵と鶏の話がまだ続いています。もう一度改めて CCUS の必要性を業界団体が共有したうえで、個別課題を整理していくことが必要なのではないでしょうか。

職種、現場の規模に関わらず、技能者の皆さんには元請などから言われたから登録するのではなく、自らの処遇を改善するために自発的に登録をしてレベル判定を受け、その意義を周囲の方々に伝えていただきたい。CCUS の周知普及に向けたフロントランナーになってほしいと願っています。