

## 建設政策の課題と対応 中間とりまとめ(中央建設業審議会)

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会が今年2月から検討を行い、昨年の「建設産業政策2017+10」で示した施策を具体化、あわせて働き方改革の動きなど建設業をめぐる課題に的確に対応するための措置について、中間とりまとめが発表された。工期ダンピングの禁止、地方公共団体発注工事における施工時期の平準化、注文人が請負人に技術レベルを指定できる制度、社会保険未加入企業の許可・更新を認めない仕組み、技術者配置要件の合理化など、建設政策に関わる制度的な対応が必要な事項について5回にわたる審議を踏まえてまとめたもの。

中間とりまとめでは、①長時間労働の是正、②処遇改善、③生産性向上、④地域建設業の持続性確保、について具体策を策定している。施策の概要は以下の通り。

### ① 長時間労働の是正

建設業の労働時間は、全産業平均に比べ年間300時間以上の長時間労働の状況にある。改正労働基準法の施行から5年後に罰則付きの時間外労働規制が適用される状況を踏まえ、是正に向けた取組みを進めている。

繁忙期と閑散期の工事量の差を小さくする施工時期等の平準化が不可欠だが、市区町村では、その平準化の取組みが遅れている。

対応の方向性として、

#### 1. 受発注者双方による適正な工期設定の推進

##### A) 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化

中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、その実施を勧告。

工期についての考えを明確化し受発注者双方による適正な工期設定の取組みを促進。

##### B) 受注者によるダンピングの禁止

受注者は請負契約を締結する際、工事の準備期間、工事の種別ごとの工事着手の時期および工事完成の時期などの工程の細目を明らかにして建設工事の「工期」を見積り。

##### C) 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に照らして著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、違反した場合の勧告制度を創設。

#### 2. 施工時期等の平準化の推進

施工時期等の平準化を公共工事の入札および契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化。

平準化の取組みが遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組みを促すことができる制度の創設。地方公共団体における施工時期等の平準化の取組みを一層推進。

## ② 処遇改善

### <給与関係>

給与は、建設業全体で上昇傾向にあるが、技能者については製造業と比べて低い水準。

技能者の賃金は、45歳～49歳でピークとなる。

体力のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

対応としては、

#### 1. 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

A) 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設。

工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討。注文者は、一定の工事において技能レベルを指定。専門工事企業は、技能レベルを満たす技能者を配置することで、注文者はレベルに見合った対価を専門工事企業に支払う。

B) 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加。

登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討。建設業で働く人の姿を「見える化」で、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など。

C) 建設工事を適正に実施するための知識および技能等の向上。

建設工事に従事する者は建設工事を適正に実施するために必要な知識および技術又は技能の向上に努めなければならない旨の規定を検討。より高いレベルにステップアップしていく意識を醸成する。

### <社会保険関係>

二次下請、三次下請といった下位の下請になるほど社会保険の加入率は低く、法定福利費を100%受け入れた工事の割合が減少する。下請代金のうち、社会保険料の本人負担分を含む労務費相当分の現金支払いは約9割となっているが、残りの1割は、手形等の支払いとなっている。

#### 2. 社会保険加入対策の一層の強化

A) 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築

下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築

B) 下請代金のうちの労務費相当分の現金払いの徹底

下請代金のうち労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)については、手形ではなく現金払いが徹底されるよう規範を強化。

※そのほか、法定福利費が下請建設企業まで行き渡っているか継続的なモニタリング調査の実施、標準請負契約約款等を活用した法定福利費の内訳明示を徹底、などに取り組む。

### ③ 生産性向上

#### <技術者制度関係>

技術者の高齢化が急速に進んでおり、将来、技術者不足の懸念がある。また、プレキャスト化などで現場の施工のあり方、技術者の役割が大きく変わる可能性もある。下位の下請企業ほど処遇の低下等の問題が生じやすく、重層下請構造の改善が必要となっている。

対応としては、

#### 1. 限られた人材の効率的な活用の促進

##### A) 主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設。

一定の限られた工種に関して複数の専門工事企業が共同で施工する場合、上位専門工事企業の主任技術者が行う施工管理の下で下位専門工事企業も含め適切に作業を進めることで適正な施工が確保できる場合は、下位専門工事企業の主任技術者の配置を不要とできる制度を創設する。その際、主任技術者は専任とする、同制度の適用は建設業許可業者に限る、同制度を利用する場合さらなる下請契約は禁止することを検討。

##### B) 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

若手技術者の技術力育成を図るため、監理技術者補佐(仮称)が専任配置されている場合には、一定条件の下、当該工事の監理技術者について他の工事等との兼務を認める仕組みを創設。

### ④ 地域建設業の持続性確保

建設業許可業者は減少傾向にあり、都市部に比べ、地方部の減少率が高い。

建設企業の休廃業・解散は年間8,000件前後。事業承継が円滑に実施される環境整備が必要である。

対応として、

#### 1. 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

#### 2. 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

合わせて、建設企業を対象とした事業承継に関する相談窓口の設置などを検討する。

東京室内装飾新聞(第626号)より引用