

活躍への道

もう一つはICTの導入による生産性向上で、
ionの施策の下で進め
ており、直轄事業はじめ
大規模工事ではある程度
の成果が出始めております
が、中小規模工事につ
いては生産性向上の効率
が上がらないと指摘され

——初めに近畿地方整備局が取り組む政策からお聞かせ下さい。

井上　国土交通省では、働き方改革と生産性向上の一本柱で建設政策を進めています。働き方改革の一丁目一番地は週休二日工事の推進で、これは現在の建設労働者はもとより、今後、入職していく若年層にとっても必要になっています。現在の若者は休暇を重視しており、建設業だけが取り残されてしまうと良い人材が入ってこなくなるという意識の中で、業界全体の協力を得て週休二日工事を推進していきます。



井上部長(右)と北浦会長

働き方改革 週休2日を推進 待遇改善は民間工事が課題

では、その処遇が改善できないのは何故か。設計労務単価が上がつても末端の作業員にまで浸透していない現状を認識して頂きたい。社会保険でも、日建連に加盟する大手五社をはじめとする準大手のゼネコンでは取組みを進めてているが、残りの元請ゼネコンが続かない状況にある。これは行政の指導が届かない民間工事が多いことがその要因にあると思つてい

取組みを進めてもらいたい。社会保険加入については公共工事で先進的な取り組みが行われておりますが、基本は処遇改善であり、社会保険はその一つで、処遇改善が実現すれば社会保険や建設基盤アップシステム等の普及も早まると考えています。

年ほど前から訴えてき
ておりますが、ようやく
始まつた感はあり、これ
いわば、二・三ヶ月

建設業における働き方改革と生産性向上の取組みに向け、国土交通省では、週休二日の実現やＩＣＴ施工の拡大など様々な施策を打ち出しているが、その根底にあるのが担い手の確保と育成で、特に技能労働者の処遇改善が大きな課題となっている。これらの課題について、近畿の建設行政を先導する近畿地方整備局企画部の井上智夫部長と建設産業専門団体近畿地区連合会の北浦年一会長に、社会保険加入対策や技能者評価のあり方について語つてもらつた。

産性向上の両方に関わる
政策として、全国で三〇
〇万人を超える技能労働
者の方々に活躍してもら
うため、それらの方々の
立場に立った施策を進め
ていかたいと考えています。

—専門工事業の立場
から見た働き方改革に
ついて。
北浦 技能労働者の処
遇改善については、二〇
年前も(かつて)全くの
ては賛成です。私のこと
ろに相談に来る業者に聞
いても三〇歳以下の職人
等を支給できる業者は少
ないが、四〇歳を超えると
は休みを欲しがるが、四
〇歳を超えると賃金が大
事となる。社会保険にし
ても、週休二日にしても
将来のことを考へると必
要であり、建設キャリア
アップシステムが普及す
ればある程度は解決でき
ると思つてゐる。生産性
の処遇改善は進みにく
制度や施策を打ち出して
も、それらに伴うコスト
が負担することになる
現状では、社会保険未加入
で単価が安い業者が受注
注面で有利な状況にお
り、良い職人を抱えてい
る業者が受注できるよう
にしないと週休二日等

ければなりません。その第一弾が、設計労務単価の引き上げで、六年連続して取り組んできました。北浦会長が言われたように、政策の方針としては間違っていないとは思います。北浦会長が言わされたように、政策の方針に支払ったものが、一次下請から二次下請へ、さらに専門工事業者の技能労働者までにきつちりと行き渡っているかどうかについては問題視します。

井上 昨年国交省で調査した結果、賃金と設計労務単価の乖離の観点でみると下請次数が増えれば適正賃金が支払われていない実態が明らかになっています。政策は間違つてはおりませんが、それを浸透させ、徹底していくことがこれから的一大な課題だと思つります。

また、その場合、発注者だけでなく、元請から下請までの工事を請け負つている方々にどのように協力してもらえるかが一つのポイントになります。さらに、先程も指摘があつたように、建築分野では民間建築が大きな割合を占めており、公共土木の発注者だけではなく、民間工事も実施している公益企業や民間発注者の方々にも賛同してもらえるよう働きかけていかなければなりません。

—専門工事の企業評価についての考え方。

建設業界迫られ

井上 職人さんと専門工事をあるべきでしょう。それら職人さんで専門工事企業は成り立っているわけですが、発注者が直接、専門工事業者を評価するわけではありません。しかし、職人さんが働くそれぞれの現場でどういった成果を出してくるかを見たい。

北浦 かつて親方は、誰のお陰で仕事ができるのかと職人に言つていたが、今は職人がいないと親方も仕事が出来ない。私自身、そういう気持ちに変わってきた。職人が良くならないと親方も良くならない。そう意識を変えなければいけない。そういう意味で職人に焦点を当てほしい。

これまで国は、いろんな施策を行っていますが、目に見えて成果がない状況にあると思ってます。

北浦 特に民間工事の場合、元請は発注者に対してどうしても立場が弱くなる。お金だけでなく、少々無理な工期であっても対応せざるを得ない。発注者が示す工期ではじやあ別の業者に発注すると言わてしまう。

局、やるしかない。民間工事に関しては行政も口出しできないことは分かるが、例えば、工期設定については建築確認申請で厳密にチェックする

北浦 会長

工事に関連しては行政も口出しできないことは分かるが、例え、工期設定については建築確認申請で厳密にチェックすることも考えてもらいたい。

井上 民間工事でも、マンションなら住民のことを考えたり、工場やオフィスでもそこで働く人や周辺のことを考える必要です。エンジニアーザーは國民であり、

そこを施主がどう考えているのか、あるいはどのように考えを変えて行けるか。

北浦 今、大阪では万博やIR誘致を進めてい

——着実に進めていく

井上 今は過渡期で、日給月給で働く職人さん

も給料を重視するベテランと休みを重視する若

い人が混成状態にあります。しかし、やはり将来的なことを重視して考える必要があり、ベテランの職人さん達には苦労をかけるかもしれません。

井上 今日は過渡期で、日給月給で働く職人さんも給料を重視するベテランと休みを重視する若い人が混成状態にあります。しかし、やはり将来的なことを重視して考える必要があり、ベテランの職人さん達には苦労をかけるかもしれません。

井上 その後あたりの区別を建設キャリアアップシステムなり資格で分けしていくことが必要だと思います。

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の多くは元請の推薦によるものだが、親方が推薦する方式に変えてもらいたい。表彰によって良い方向に変わる人もおり、職人にとっては励みにもなり、それも一つの教育になります。

井上 我々も、自分のところの職人が表彰を受けられないような業者は評価できないとの考え方についています。表彰に際しては、元請に対して対象現場だけでなく、以前の工事でも良い仕事をしており、そういう職人さんを今の現場に配置しているというふうにしております。また、安全と

事や補修工事が増えていきます。どうしても新設工事の方に目がいきがちですが、補修や修繕工事でも、自らが元請として受注すれば職人の待遇改

業者はいるが職人がいない。そのためには継続していかなければならぬた仕事が必要で、仕事が

年収五百万円、さらに上級職長クラスでは一千万円でもおかしくない。優秀な資格技能者と一般的な資格技能者と一般の技能労働者を区別して考

えないといけない。一緒にするから資格技能者が損をしている。これは請負でも固定給でも同じで

國が進める施策に対する半年か一年を必要とする案件を抱え後に動き始めるなど時

間に差がありますが、近畿地方でもメンテナンス

井上 部長

井上 国が進める施策に対する半年か一年を必要とする案件を抱え後に動き始めるなど時

間差がありますが、近畿地方でもメンテナンス

井上 まだ、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。どうぞお聞きください。大きな建

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい



親方が推薦する職人表彰制度に

井上 部長

井上 国が進める施策に対する半年か一年を必要とする案件を抱え後に動き始めるなど時

間差がありますが、近畿地方でもメンテナンス

井上 まだ、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

メンテナンス対応の企業体力を

井上 部長

井上 まだ、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 まだ、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

ます。小さな工事でも仕事をするようになれば、建設業界が良くならない

井上 また、表彰制度も考えてほしい。現行制度の対応も必要になってい

いる扱い手確保

技能者評価始まつたばかり

井上
部長

キャリアアップ有用な制度

北浦
会長

—これまで技能者を評価する視点での発注方式はありましたか。

井上　ないわけではありませんが、これほど明確に打ち出した方式はありませんでした。

技能労働者の年齢構成を考えると、一〇年後や二〇年後には扱い手がいなくなってしまう。そうなつてからでは、手の打ちようもなく、今からやつておかない間に合わなくなり、今でも遅すぎると思っています。そういう意味から、建設業界を支える全体像をみた上で、施策展開を図つているのが最近の状況です。

北浦　その考えについては、現在実施しているコンクリート構造物品質コンテストにも当てはめてもらいたい。コンテ

ーりで結果が出てくるのはまだ先の話で、結果次第ではどうなるかも分から

ない。

井上　確かに、政策が浸透するには数年、場合によつては十年以上かかるものもあります。技能者評価については始まつたばかりですが、今年の試行の中での成果が出れば、次にステップアップしていく。

井上　品質面も重視される。

井上　品質は、通常は信頼に基づくものとして認識しており、むしろ安

全面での効果を期待しま

す。良い技能者の中に若い未熟な技能者が混じつて失敗しても現場のOJTで安全にやつていけ

ます。

井上　二つの面がある

ただ難しいのは、発注

者と評価し、その職人

が表彰することが狙い

た専門工事業者を使つて

いて、発注者に対しても

うと評価し、それが発注者が見

た評価になるといった体

制度が進んできた。今

ではロボット化への取組

みも始まつた。しかし、

はかかるが、努力すれば

一定のレベルまでには到

達できる。あとは信頼の

問題で、職人が親方を信

頼し、ついて行くことが

できるかどうかだけ。た

だ、そこが一番難しい部

分もある。さらに腕の良

い職人と一般的な技能労

働者を区別する必要もあ

る。そこをごつちやにす

るから、腕の良い職人が損をする羽目になつて

いる。法律を守る正直者

が馬鹿を見ることがな

いように、そこを行政が

しっかりと評価してほし

い。



資機材も持たない業者は

論外で、資格を持つ職

人があり、保険にも入つ

ているような業者をモデ

ルケースにして検討して

ほしい。最近は、技能資

と明言できる請負体制を

適正に評価することの方

が高まつてきている。資格

がなければ賃金に差が出

てきたことからで、振興

基金でも資格取得を支援

しており、その面でも資

格者を評価すべきだ。

—やはり品質面も重

視される。

井上　品質面も重視され

る。ただ、建設キャリアアッ

プシステムについて、

専門工事業者の意図をど

こまで反映してくれるの

だと思います。

北浦　これは良い制度

だと思ってる。ただ、

建設キャリアアッ

プシステムを

末端の作業員までがちや

んと賃金受け取っている

制より、元請から下請、

施工する職人の関心が

高まつてきている。資格

が良いのではないかと

思つています。

北浦　これは良い制度

だと思います。

</div

