

中建審・社整審基本問題小委員会 中間とりまとめについて

- 平成28年10月より、建設産業が10年後においても「生産性」を高めながら「現場力」を維持できるよう、建設業関連制度の基本的な枠組みについて検討を行うことを目的として、「建設産業政策会議」が開催され、平成29年7月に同会議において「建設産業政策2017+10」が提言された。
- これを受け、提言された施策のうち、許可制度の見直しなど制度的な対応が必要な事項の具体化を行う場として、基本問題小委員会を再開。

【委員】

- 秋山 哲一(東洋大学理工学部教授)
- 井出 多加子(成蹊大学経済学部教授)
- 岩田 圭剛(一般社団法人全国建設業協会副会長)
- 大森 文彦(弁護士・東洋大学法学部教授)【委員長】
- 小澤 一雅(東京大学大学院工学系研究科教授)
- 蟹澤 宏剛(芝浦工業大学建築学部教授)
- 桑野 玲子(東京大学生産技術研究所教授)
- 才賀 清二郎(一般社団法人建設産業専門団体連合会会長)
- 三枝 長生(一般社団法人日本鉄道施設協会理事企画部長)
- 高木 敦(モルガン・スタンレーMUFG証券株式会社調査統括本部副本部長)
- 高野 伸栄(北海道大学公共政策大学院長)
- 田口 正俊(全国建設労働組合総連合書記次長)
- 富岡 義博(電気事業連合会理事)
- 仲田 裕一(一般社団法人不動産協会企画委員長)
- 丹羽 秀夫(公認会計士・税理士)
- 花井 徹夫(東京都建設局企画担当部長)
- 平野 啓司(一般社団法人日本建設業連合会総合企画委員会政策部会長)
- 藤田 香織(東京大学大学院工学系研究科建築学専攻准教授)
- 古阪 秀三(立命館大学OIC総合研究機構グローバルMOT研究センター客員教授)

(平成30年4月現在)

【スケジュール】

2月13日 第1回会議

- ・基本問題小委員会における検討課題(案)について

3月19日 第2回会議

- ・建設業許可制度等について

4月16日 第3回会議

- ・建設工事におけるリスク分担等について

5月28日 第4回会議

- ・働き方改革等の推進に向けた受発注者双方の取組等について

6月18日 第5回会議

- ・中間とりまとめ案について

6月22日 中間とりまとめ



▲ 平成30年6月18日 第5回会議の様子

建設産業政策2017+10 ~若い人たちに明日の建設産業を語ろう~

(平成29年7月4日 建設産業政策会議とりまとめ)

【背景】

- 建設産業は今後も、インフラや住宅等の整備や今後の老朽化への対応、さらには災害時の応急復旧など国民生活の安全・安心を支えるとともに、都市再生や地域活性化に資する施設整備など経済成長に貢献する役割を継続的に担っていく必要。
- 一方、全産業的に生産年齢人口の減少が進む中、「雇用の受け皿」として建設産業が個々の企業の取組だけで担い手を十分に確保できていた時代は既に終焉。
- 建設産業が今後も産業として成り立って行く上で源泉となる「現場力」を維持するとともに、「超スマート社会」の実現など国内外の「未来づくり」の一翼を担うことで若者に夢や希望を与えることができる産業であり続けるためには、個々の企業の一層の取組に加え、個々の企業を超えた施策が必要。

【政策目的】

- 個々の企業の一層の取組に加え、業界全体や発注者・設計者など様々な主体との連携による働き方改革や生産性向上等の取組を強力に推進し、国民の安全・安心や経済成長に持続的に貢献。
- 良質な建設サービスを高い水準で確保し、個々の発注者や消費者の利益を実現し、信頼を確保。

10年後を見据えて、建設産業に関わる各種の「制度インフラ」を再構築

【業界内外の連携による働き方改革】

- 建設業従事者の継続的な処遇改善(賃金等)
 - 技能労働者の能力評価基準の策定と技能・経験に応じた処遇の実現(建設キャリアアップシステムの活用)
- 適切な工期設定、週休2日に向けた環境整備
 - 工期設定等に関する受発注者双方の責務の明確化、無理な工期設定を求める発注者への働きかけ
 - 適切な工期設定等のためのガイドラインの策定
- 働く人を大切にする業界・企業であることを見える化
 - 専門工事企業の評価制度の創設
 - 技能労働者の位置づけの明確化(建設企業が雇用する技能労働者の育成の責務等)
 - 許可に際しての労働者福祉の観点の強化
 - 人材育成体制の強化



【業界内外の連携による生産性向上】

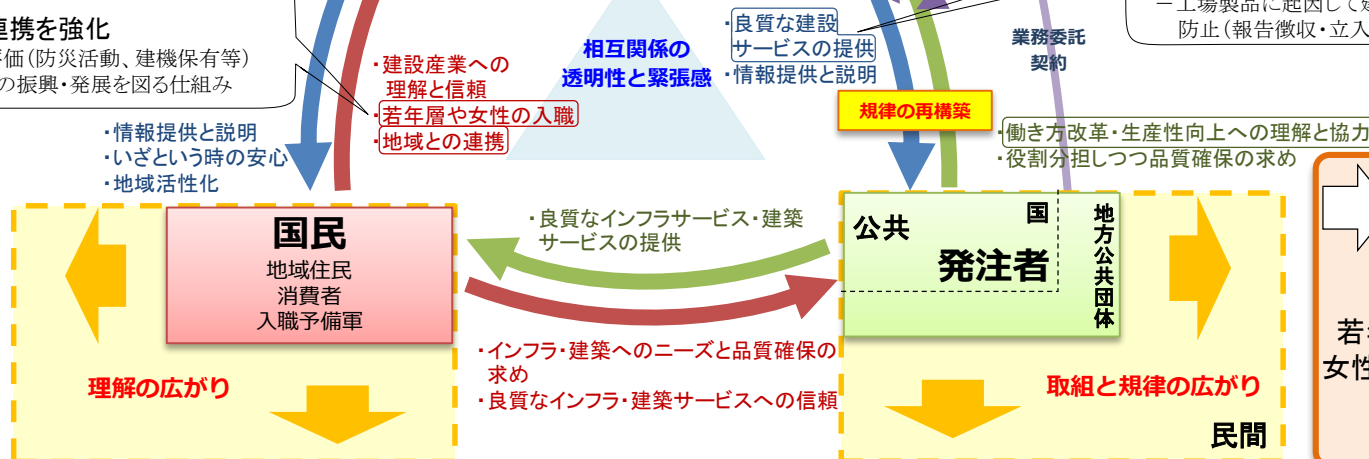
- 各プロセスにおけるICT化、手戻り・手待ちの防止
 - 全ての建設生産プロセスでICT等を活用するため、3次元データ等のプラットフォームを整備
- 施工に従事する者の配置・活用の最適化
 - 企業間における人材の効率的な活用(労働の平準化)
 - ICTの進展等を踏まえた技術者の配置の見直し

【多様な主体との連携による良質な建設サービスの提供】

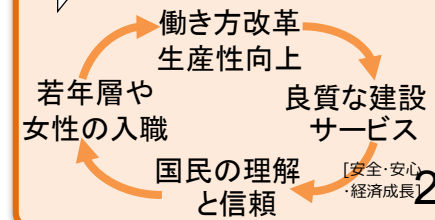
- 安心して発注できる環境の整備
 - 発注体制を補完するためのCM方式の制度化
 - 企業情報の提供や施工の説明による個人発注者の保護
- 施工の品質に直結する設計や工場製品の質の向上
 - BIM・CIM等の適用範囲の拡大に向けた環境整備
 - 工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合の再発防止(報告徴収・立入検査、勧告等)

【地域力の強化】

- 地域の多様な主体との連携を強化
 - 地域貢献に取り組む企業の評価(防災活動、建機保有等)
 - 市町村が主体となり建設産業の振興・発展を図る仕組み



これらの取組を通じて、建設産業の好循環を実現



中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会中間とりまとめ(平成30年6月22日策定)(概要) ～「2017+10」の施策を実現し、担い手確保の取組を強化する～

- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計5回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

1. 長時間労働の是正

(1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ① 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、実施を勧告
- ② 受注者による工期ダンピングの禁止
 - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
- ③ 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

(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及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を促すことができる制度の創設

2. 処遇改善

(1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ① 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
- ② 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
- ③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

(2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ① 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
- ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

3. 生産性向上

(1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ① 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
- ② 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

(2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

(3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなどの工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

(4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

4. 地域建設業の持続性確保

(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

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

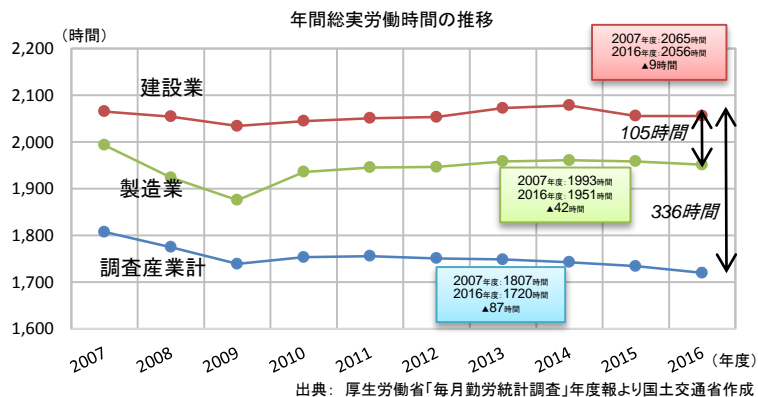
(2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ① 建設業許可基準における経營業務管理責任者の配置要件の見直し
- ② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

1.長時間労働の是正

現状・課題

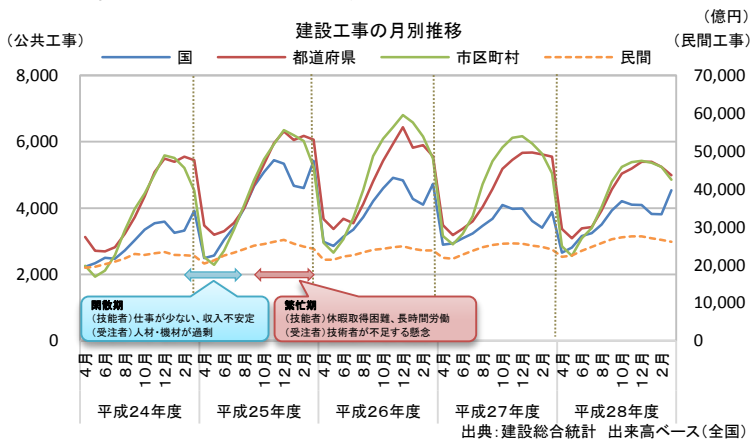
- 建設業は全産業平均と比較して年間300時間以上長時間労働の状況。



- 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、長時間労働の是正に向け取組を進めている。

- ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」(平成29年6月)
- ・「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(同年8月)
- ・「建設業働き方改革加速化プログラム」(平成30年3月)

- 長時間労働の是正を進めるためには、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の取組が不可欠であるが、市区町村では平準化の取組が遅れている。



対応の方向性

(1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

① 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方を明確化、受発注者双方による適正な工期設定の取組を促進

(※) 業種ごとの発注の特性や市場の環境等の違いに十分留意して検討を行う必要。また、違法な長時間労働の防止につながるものとするはもちろん、建設企業や発注者等による生産性向上の努力が妨げられるものにならないよう留意すべき。

② 受注者による工期ダンピングの禁止

受注者は請負契約を締結するに際して、工事の準備期間、工事の種別ごとの工事着手の時期及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

(※) 違法な長時間労働を前提としたものにならないよう、建設企業が責任を持って工期の見積りを実施。

③ 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及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を促すことができる制度の創設

(※) あわせて、年度を通じた平準化の取組を推進するため、地域発注者協議会等も活用し平準化に関する数値目標の設定等を検討

➡ 地方公共団体(特に市区町村)における施工時期等の平準化の取組を一層推進

2. 処遇改善(給与関係)

現状・課題

○ 給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

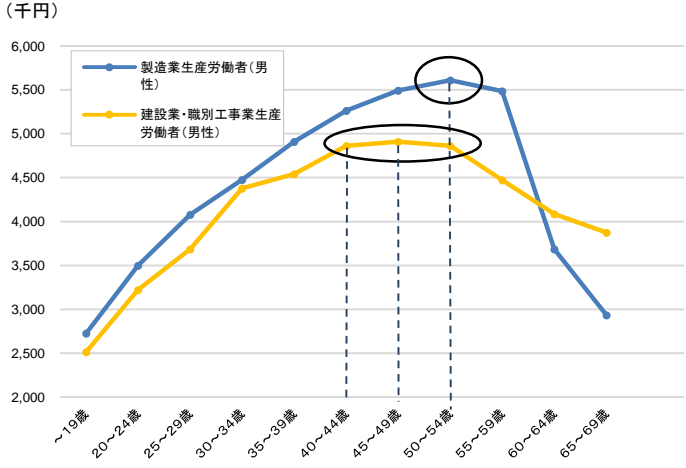
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(千円)	2017年(千円)	上昇率(%)
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,449.9	13.6
建設業男性全労働者	4,831.7	5,540.2	14.7
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,703.3	5.0
製造業男性全労働者	5,391.1	5,527.2	2.5
全産業男性労働者	5,296.8	5,517.4	4.2

出典:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
 ※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

○ 技能者の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金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。

年齢階層別の賃金水準



出典:平成29年賃金構造基本統計調査

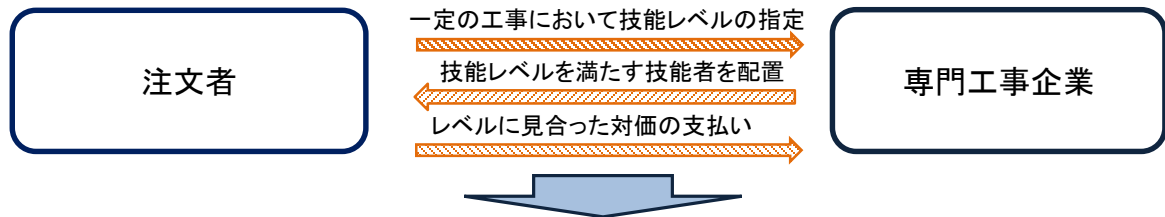
対応の方向性

(1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

① 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

(※)例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。



- 技能者の処遇改善
- 専門工事企業の価格交渉力の強化

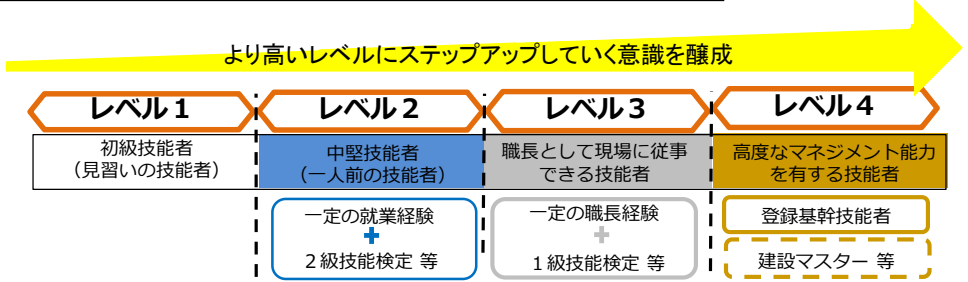
② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

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」、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など

③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

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及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



2. 処遇改善(社会保険関係)

現状・課題

○ 約6年間の社会保険未加入対策の効果もあり、社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請企業になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

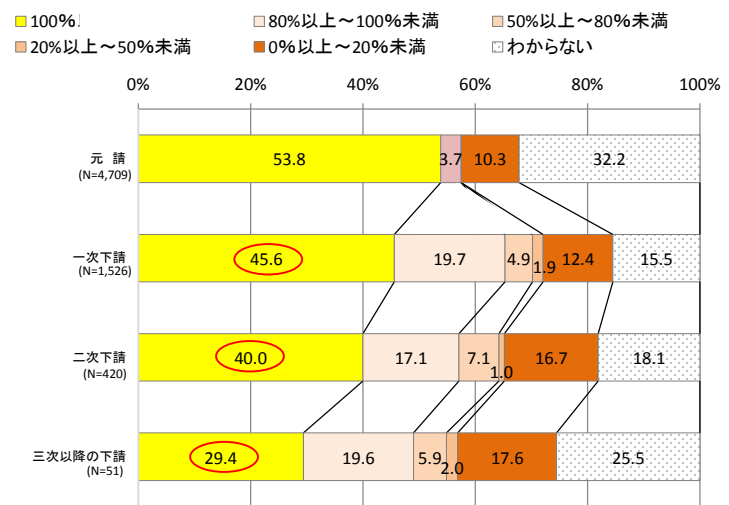
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

元請: 98.2%
1次下請: 97.4%
2次下請: 94.4%
3次下請: 90.5%

出典: 公共事業労務費調査

○ 下位の下請企業ほど、法定福利費を100%受け取れた工事の割合が減少。

法定福利費の受取状況



○ 下請代金のうちの労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)の現金払は約9割となっているが、残りの1割は手形等での支払いとなっている。

対応の方向性

(2) 社会保険加入対策の一層の強化

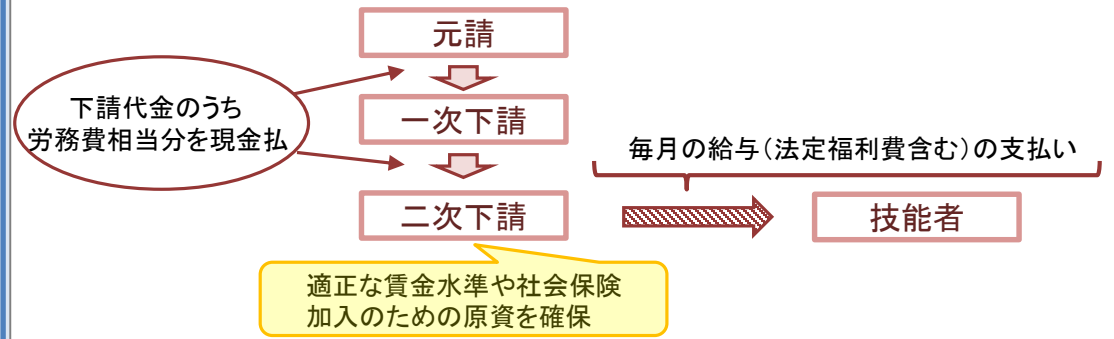
① 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築

<参考> 現行の許可要件

(1) 経営の安定性	経営能力 (経營業務管理責任者)
	財産的基礎 (請負契約を履行するに足る財産的基礎・金銭的信用)
(2) 技術力	業種ごとの技術力 (営業所専任技術者)
(3) 適格性	誠実性 (役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

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が徹底されるよう規範を強化

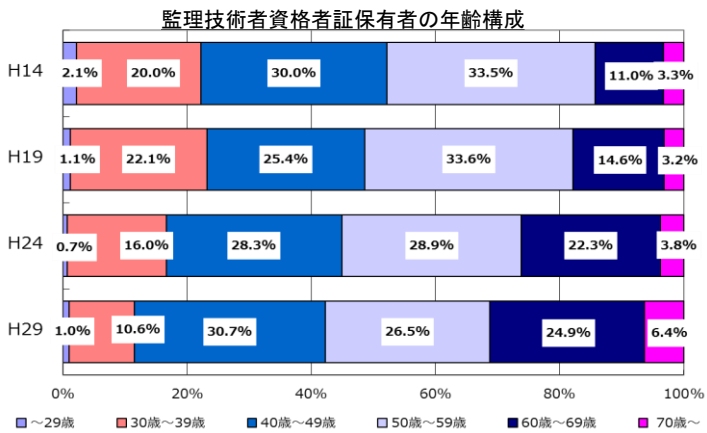


※この他以下についても併せて取り組む
 ・社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインを踏まえ、「未加入企業を下請企業に選定しない」「適切な保険に未加入の作業員は特段の理由がない限り現場入場を認めない」などの取扱いを更に徹底
 ・施工体系図における未加入企業の「見える化」などを検討
 ・法定福利費が下請建設企業まで行き渡っているか継続的なモニタリング調査を実施
 ・標準請負契約約款等を活用した法定福利費の内訳明示の取組を徹底

3.生産性向上(技術者制度関係)

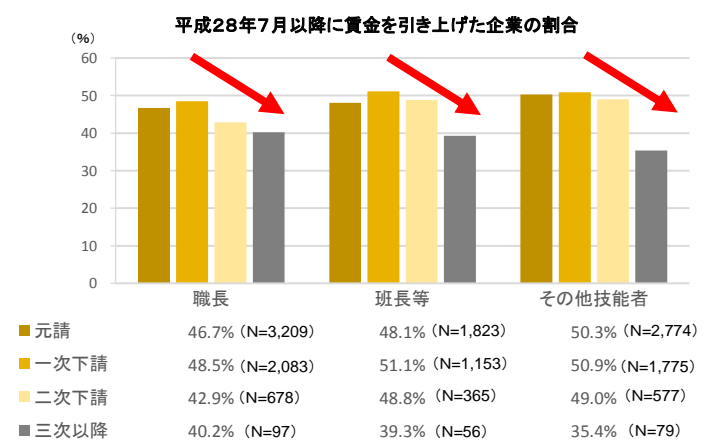
現状・課題

○ 技術者は現状では不足感は少ないものの(監理技術者資格者証の保有者はここ10年程度約66~67万人で横ばい)、高齢化が急速に進んでおり(60歳以上が3割以上)、将来的には技術者不足の懸念がある。



○ プレキャスト化や工場製品化、i-Constructionの進展により、現場の施工のあり方や技術者の役割が大きく変わる可能性。

○ 下位の下請企業ほど処遇の低下等の問題が生じやすく、重層下請構造改善の必要が生じている。

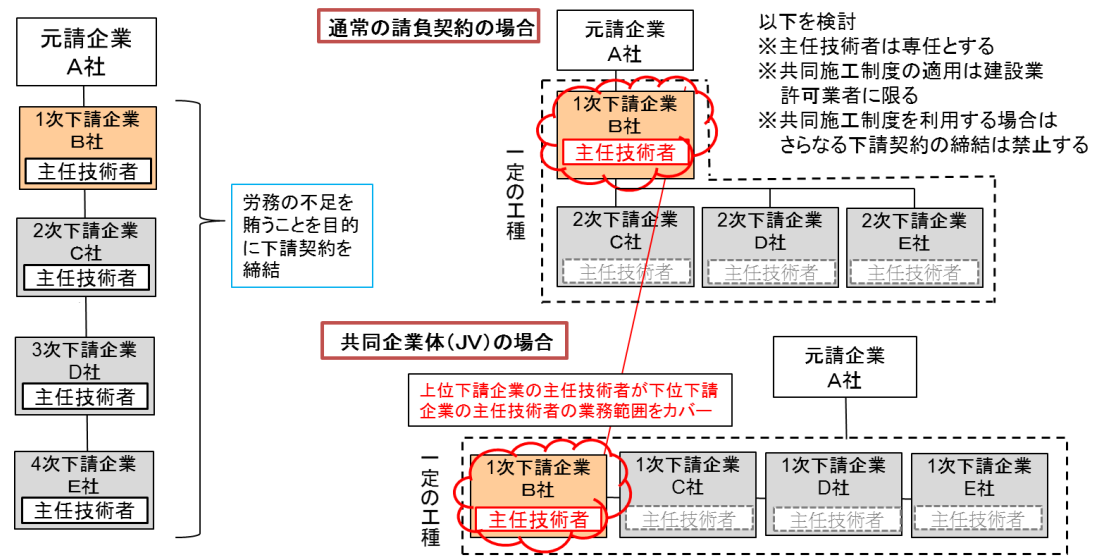


対応の方向性

(1)限られた人材の効率的な活用の促進

①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において、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ていくことで適正な施工が確保できる場合には、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

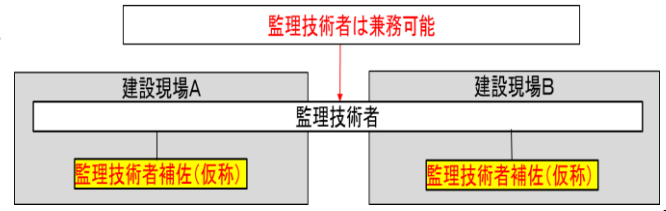
【現状】 → 【専門工事共同施工制度(仮称)】



②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、一定の条件の下、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

(※)「監理技術者補佐(仮称)」の要件は、2級技士を保有した1級技士補以上とすることを検討。(技術検定は学科、実地試験を共に合格した段階で「技士」の称号が与えられているところであるが、学科試験が合格した段階で「技士補」という称号を付与することを検討。)

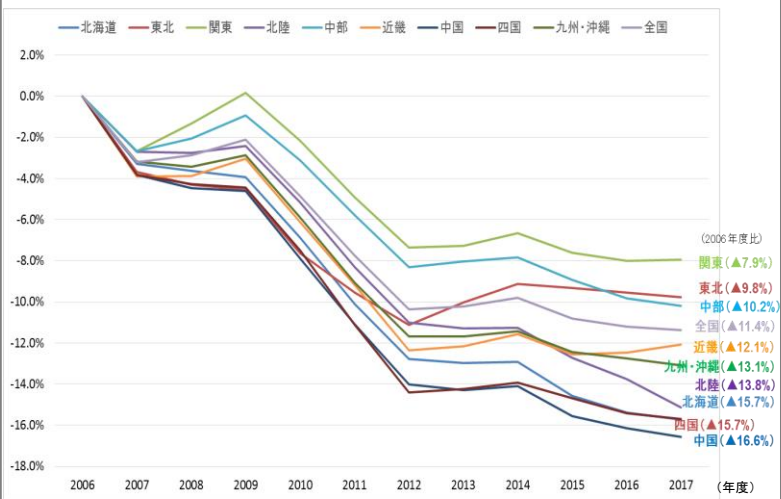


4.地域建設業の持続性確保

現状・課題

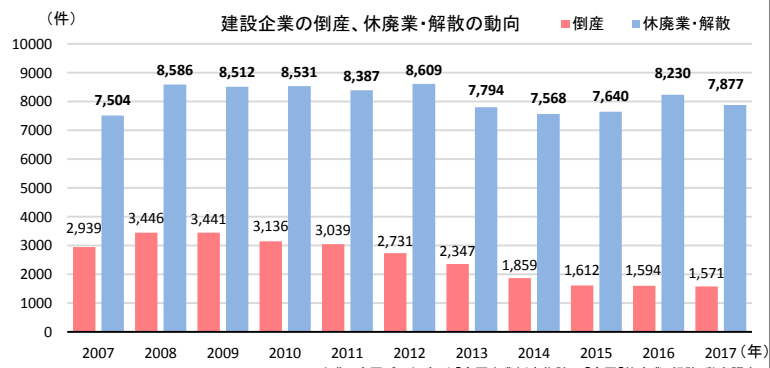
○ 許可業者数は2006年度比で全地域において減少傾向。都市部に比べて、地方部の方が減少率が大きい傾向がある。

地域別の許可業者数の減少率



出典：国土交通省「建設業許可業者数調査」

○ 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。



出典：帝国データバンク「全国企業倒産集計」、「全国「休廃業・解散」動向調査」

対応の方向性

(2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

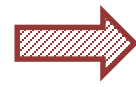
① 建設業許可基準における経営業務管理責任者の配置要件の見直し
 経営層の高齢化が進む地域建設業の持続性の確保につなげるため、建設業の許可基準における経営業務管理責任者の要件について廃止も含め制度の見直しを検討

< 現行 >

経営業務の管理責任者として5年以上の経験年数を有する取締役等の配置が必要

< 見直し後 >

経営層の高齢化が進む中、若手の後継者に経営業務を引き継ぐことが可能に

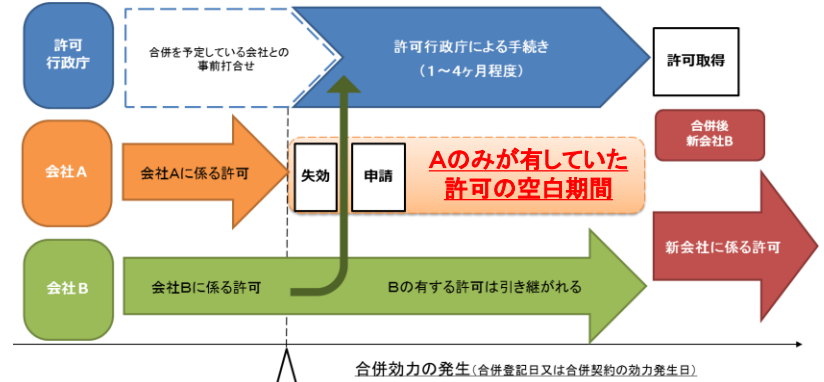


(※) 当該要件を見直す場合でも、建設企業の経営業務に当たる者の資質等は、注文者をはじめとするステークホルダーの関心事であることから、建設企業の経営業務を行う者に関する情報を必要に応じて把握できるようにすることなどをあわせて検討。

② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

- ・事業承継効力発生前等、申請までの間の事前確認手続を整備(通知により明確化)することにより、申請から許可取得までの期間を短縮する方策について検討
- ・あらかじめ許可行政庁の認可等を受けることにより、事業承継の効力の発生日に自動的に権利義務を承継するような制度を検討

現行の吸収合併時における、許可手続きの流れと有効な許可の期間



(※) あわせて、例えば、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。