

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会（第3回）議事概要

日時：平成23年1月31日（月） 14：00～16：00

場所：国土交通省低層棟共用会議室3AB

出席者（五十音順、敬称略）：伊藤 孝、大橋 弘、蟹澤 宏剛（座長）、才賀 清二郎、  
福島 玲司、古市 良洋（代理：梅澤）、水町 勇一郎、山下 雅己

議事概要：

（保険未加入企業の排除について）

- ・トラック業界の取り組みは、参考になると思う。偽装請負の問題については、労働者性の基準をはっきりさせ、単に名目とか形式で判断されるわけではなく、実質的な観点から労働者に当たるかどうかという基準をきちんと適用して対応することが必要である。請負業者又は独立自営業者の場合には、自分たちで保険に加入し責任をとりなさいという対応にしかない。このため、労働者性の基準について、どのように共通認識を持って周知徹底しながら適用させていくべきか、最終的に重要な1つの課題になる。
- ・保険加入を促進すべきだが、保険加入のゼネコン側のメリットが見えにくい。加入していないほうがコストが安くなるので、加入していない企業を下請として使うケースが多くなるため、業界が足並みをそろえてやる必要がある。
- ・保険未加入企業の排除というと、医療、年金、雇用、労災という4つの保険を具体的に指すと思うが、保険とは何を指すのかということも含めた議論が必要ではないか。
- ・工事業者は受注に関して厳しい環境にあり、末端で働く労働者へのしわ寄せが始まっている。その結果、保険に加入されない、または一人親方にする事で、企業自体がペーパーカンパニーになっていくという問題もある。保険未加入企業の排除については、建設業に携わる人全体がやる気にならない限り進まないで、何らかの政策が必要である。
- ・トラック業界の事例からビジョンが見えてきたところもあるが、違う業界なので、そのまま適用するといろいろ問題が出てくる気がする。下請契約にしても、その後不適格業者として施工を止められたら現場も困るし、現場で保険加入状況をチェックすることになると、現場の人（元請け職員）に負荷がかかってくる。
- ・法律として何かを行っても、その後のモニタリングという話が非常に重要で、それがなければ取り組みも広がりを持たない。モニタリングをきちんとやることになればコスト

がかかる話で、それが本当に目的に合致するのかということを慎重に考えて、押し進めていくべきである。

- 法を守っている企業ほど、体力が消耗している。法を守っていない企業は税金で支払われている公共事業をやるべきではない。保険未加入企業の排除方策を始めるときに問題があるため、開始時期を延ばそうということになると、国内に施工を任せられる業者がいなくなるぐらいのスピードで建設業界の疲弊度は進んでいる。
- 現行の労基法、労災補償保険法、年金関係の法律などを周知徹底するだけでは、実態は何も動かない。貨物自動車運送事業法の取り組みに、建設業界の問題を当てはめれば、建設業法で対応するのかどうかは別にしても、どのような取り組みができるのか。業法を変えたりつくったりすることで、労働行政なり社会保険行政にインパクトをもたらしていくということが1つあり得る。
- 下請を含めた現場の雇用形態を全部把握する責任を元請に負わせることは、実態として難しい。保険加入についての何らかの認定を持った下請業者を使うという制度を確立しないと、下請の法令遵守を元請が確認するのは、責任として大き過ぎる。

(重層下請構造の是正について)

- 重層下請構造の是正はできる。現に土木工事では、ほぼ2次下請でおさまっており、建築で5次、6次ということはあるが、何もしないで更に下請企業に発注する業者が存在することが一番の問題。1次業者で施工の調整があり、2次下請以降を使うのはやむを得ないと思うが、1社だけを3次に使うのではなく、3次を何社かぶら下げればよい。
- 重層下請構造は現場管理上もやりづらく、決してよいことではないので、改善していただいたい。労務管理を全部できる企業が育たないとならない。今は、労務管理ができない業者があるため、労務管理だけできる業者が仕事を取り、さらに下の業者に流している。
- 元請ゼネコンが、ある程度、適正価格、適正工期できちんと発注し、例えば3次までと次数を決めれば、出来ると思う。
- 品質管理、安全管理に直結してくる問題なので、ゼネコン主導でやるという認識を持っており、法的な縛りがなくても、業界全体で進めることを決意することが重要である。
- 過当競争の中で重層化が出てきており、どうやってこの競争の流れというのをとどめていくのかということが重層化を防ぐための根本的な解決の糸口だと思う。過当競争はど

うやっとなってなくなるかというのが見えていなくて、本当にできるのかという感じはある。

- ・重層化の最大の原因は、専門工事業者が受けている工事で必要とされる労働者数が、今日は10人で、明日が100人という手配ということ。一企業だけでは人数調整ができないため、2次下請とか3次下請企業を入れて、調整しているのが現状であり、平準発注が必要である。
- ・重層構造の問題は基本的には下請企業に問題があるのではなく、元請企業に主たる問題があると思う。繁閑調整の中のシステムとして重層下請構造ができています。元請にある程度の規制をかける必要がある。
- ・大手のゼネコンが2次、3次下請以内に規制しても、アウトサイダーが安かろう、悪かろうで契約を取るようになるとでいなくなるので、何のためにやるのか、全体的な観点が必要である。
- ・根本問題は、経済合理性として3次、4次下請ぐらひはあるとしても、何で10次まで潜る必要があるのかということ。普通に考えると不合理なわけで、それが成り立つ理由は何か。それから、いわゆる個人請負、一人親方が下にいくとたくさん出てくる現状、3次以下ぐらひはほとんど保険・年金に未加入はないかという現状もある。

(優れた技能を有した企業の育成)

- ・基幹技能者を知らないスーパーゼネコンも基幹技能者のPRを徹底したい。
- ・大手のゼネコンだけではなくて、業界全体でこの制度を推進することを打ち出すのが政策的なポイント、将来に向けたインセンティブとして非常に重要である。
- ・各下請による個々の教育ができなくなっている状況があるので、社会全体、国を含めた教育システムをきちんとつくらないと、いろいろな技能が伝承できないということがある。
- ・従来の行政のやり方として、企業の事業所内訓練校に助成するというのもあったが、多くの訓練校が休止、廃止しているとかなくなっているという話も聞く。
- ・訓練校に通う若い人たちが少なくなってきた。少子化の問題というのはマクロ的にはあると思うが、建設産業に対する魅力の薄さや、若い人の気持ちを引きつけるものが欠けてきているところに、訓練校に入る人たちがなかなか育たない現状がある。

(公共工事設計労務単価について)

- ・税金を投入しているから、安いほどよいということでは、ダンピングを防げないという話になるので、将来的な展望を加えて、今後の対応を新たに考える必要があるのではないかな。
- ・社会保険、労働保険の加入促進をするのであれば、加入者のデータをもとに設計労務単価を計算するという方法が可能性としてはあり得る。
- ・実際に入札が行われて自治体なりが決めた予定価格を下回って落札される。さらに輪をかけて重層下請構造があり、賃金は下がるファクターばかりになってしまう。実態は実態で見ながらも、何歳の建設技能者であれば、どういう生活が必要なのかということも考慮する必要はあるのではないかな。
- ・行政の側から常用賃金ではないと言っているが、業界の側では常用賃金だと思い続けているというギャップがあるので、経費を上乗せしたものを出したらどうかという議論もある。
- ・実態をあらわすように調べていくことで、真に近いキャリアパスがどのような状況なのかということと、今後あるべき姿との乖離とかいろいろ調べられると思う。予定価格への反映のさせ方は、また別途検討すればよい。

以上