

## 建設産業戦略会議における議論

### 建設産業の再生と発展のための方策2012(平成24年7月10日)

#### Ⅱ. 対策

##### 1. 将来的にも地域を支え得る足腰の強い建設産業の構築

##### 対策1 適正な競争環境の整備～公共工事の入札契約制度の改革等(1)～

##### **(3) 専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入**

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が建設市場において生き残り、能力を発揮できる環境を整備することが必要である。具体的には、技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工による品質確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組み(発注者から直接受注する元請としてではなく工事を請け負う企業に対する評価を行う仕組み)を導入すべきであり、早期に検討を開始すべきである。

評価の項目としては、人を大切にする施工力のある専門工事業者等の取組として考えられる共通の項目、例えば、建設工事の施工を担う登録基幹技能者など技能労働者の雇用状況や施工実績、若年者の継続的な雇用や育成の状況、社会保険加入等状況等を対象とすることが考えられる。その際、制度の持続可能性や利用促進等の観点から、既存の企業評価制度の枠組みを活用することも視野に入れつつ、簡素な仕組みとすることが必要である。

この仕組みは、公共工事の発注者が元請企業の選定に当たってその下請契約の相手方まで含めた適格性を評価する際に用いることが想定されるが、より広く建設市場で利用される仕組みとするため、民間工事においても元請企業が下請契約の相手方の選定に活用できるようなものとするのが望ましい。

## 現状

- 建設投資の減少により、社会保険等の法定福利費や技能労働者の育成に係る費用など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までをも対象とした行き過ぎた価格競争やダンピング受注
- 下請契約の当事者間における交渉力の格差等による下請契約の片務性等が相まって、専門工事業者や技能労働者へのしわ寄せ
- 技能労働者の非社員化・非常勤化等による賃金の低下など就労環境の悪化及びこれによる若年入職者の減少・就業者の高齢化

## 問題意識

- 建設産業において、将来的には技術者や技能労働者の量・質の不足が恒常化し、これにより、建設産業の基礎体力(施工力)が低下し、将来にわたって工事の適正施工と品質を確保することが困難になるのではないか。
- このため、実際に工事を行う専門工事業者において、技術者・技能労働者の雇用が確保されるとともに、これらの就労環境が改善されることが必要ではないか。
- 市場において人を大切に施工力のある専門工事業者等が評価されるようにすることが必要ではないか。



- まずは公共工事において人を大切に施工力のある専門工事業者等を評価する仕組みを構築することにより、一定の評価を得た専門工事業者を活用する元請が工事の受注にあたって評価されるような環境の整備が必要ではないか。その際、専門工事業者等のどのような取組を評価することが適切か。
- このような環境整備を通じて、
  - ・技能労働者の雇用・育成の促進
  - ・工事全体の適正施工による品質確保が図られるのではないか。
- 上記に加え、制度の仕組み方によっては、
  - ・公正な下請契約の締結
  - ・重層下請構造の是正
  - ・社会保険等への加入の促進
  - ・企業の小規模化や一人親方化の抑制
  - ・不良不適格業者の排除などの効果も期待され、これにより建設産業の現場の施工力が再生され、もって足腰の強い建設産業の構築が図られるのではないか。

## 指標開発の経緯

### <背景>

- 「建設産業政策大綱」(平成7年4月)  
「専門工事業者の技術力・施工力を適正・中立に評価し、建設生産システムの中で活用できる仕組みについて検討することも必要」。



平成10年10月にステップアップ指標(案)として取りまとめ。

## ステップアップ指標の概要

### <指標の特徴>

- 統計的手法により開発された評価モデルによる客観的な指標。
- 規模に見合った企業力を有する企業が適切に評価される完成工事高別の評価(完成工事高が異なる企業について、評価結果を比較することは困難)
- 各企業の努力結果が目に見える形で指標に反映される評価。

### <対象職種>

- とび土工、型枠大工、鉄筋、左官、塗装の5職種。

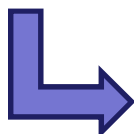
### <評価項目>

- 施工力: 技術者数、最大請負金額、死亡者数、職長数、技能資格保有者数、直用技能者の人数 等 (8項目)
- 経営力: 営業年数、若年者の定着率、企業年金制度の適用率、退職一時金制度の適用率、月給制の適用率 等 (8項目)
- 財務力: 完成工事高経常利益率、総資本経常利益率、流動比率、当座比率、固定比率、自己資本比率 等 (9項目)
- 総合力: 施工力、経営力、財務力毎にウェイト付けして算出

## 指標の活用方法

ステップアップ指標は、専門工事業者が施工力・経営力等に関し、自らの状況を把握し、自らの経営改善、営業活動、経営計画等の指標として活用しステップアップにつなげていくことができるものと考えられる。また、総合工事業者が協力会社に助言を行う際の参考資料としても活用し得るものと考えられる。

出所: 専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標(案)) 試行・検討報告書(平成10年10月)



建設業においては、平成7年の建設産業政策大綱を受け、専門工事業者の経営改善、営業活動、経営計画等の指標を示す「専門工事業者企業力指標」(ステップアップ指標)が作成されたが、項目が多岐にわたり、運営経費が相当程度かかることや元請企業による業者選定時に活用されていないことから、専門工事業において同指標の利用はほとんど行われていないことが、ヒアリングの結果確認された。

出所: 建設技能労働者の人材確保のあり方について(平成23年7月)

## 現状と課題

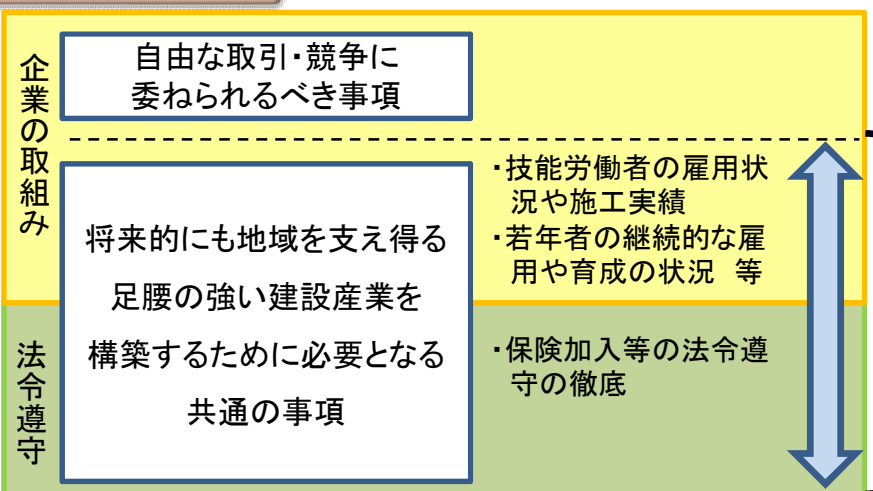
- ・受注競争の激化により、社会保険等の法定福利費や技能労働者の育成に係る費用など、将来的な建設産業の継続に不可欠な経費までも対象とした行き過ぎた競争が行われ、重層下請構造における不透明な契約関係、下請契約の当事者間における交渉力の格差等とも相まって、専門工事業者や技能労働者等へのしわ寄せが発生。
- ・また、現在の入札契約制度においては、元請企業の施工能力の評価が重視されているが、技能労働者の就労環境や下請契約の相手方との契約関係まで含めた受注者の適格性については、十分な評価がなされていない。

## 対応の方向性

足腰の強い建設産業を構築するためには、不良不適格業者を排除するとともに、人を大切にする施工力のある専門工事業者が能力を発揮できる競争環境を整備し、下請契約当事者間の公正な契約・取引関係の構築や、現場の施工力の再生のための技能労働者の育成等の実効性を高めることが必要。

技能労働者の雇用・育成の促進や工事の適正施工の確保、さらには重層下請構造の是正に資する専門工事業者等の新たな評価の仕組み(発注者から直接受注する元請としてではなく工事を請け負う企業に対する評価を行う仕組み)を導入

## 評価項目のイメージ



専門工事業者等の評価の対象とすべき事項

## 制度の枠組み

- ・制度の持続可能性や利用促進等の観点から、既存の企業評価の枠組みを活用することも視野に入れつつ、簡素な仕組みとする必要

## 制度の利用

- ・公共工事の発注者が元請企業の選定に当たって、その下請契約の相手方まで含めた適格性を評価する際に利用することを想定
- ・より広く利用される仕組みとするため、民間工事における元請企業による下請契約の相手方の選定に活用できるようなものとするのが望ましい