

専門工事業者等評価制度について

1. 第1回専門工事業者等評価制度WT資料(抜粋)

2. 専門工事業者等評価制度WT委員からのご意見

論点Ⅰ：評価の対象となる『専門工事業者等』の範囲について

論点Ⅱ：専門工事業者等による確保・育成の取組が評価される『技能労働者等』の範囲・評価の対象項目について

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。

「登録基幹技能者」と「主任技術者」

(1) 登録基幹技能者: 「工事現場において基幹的な役割を担うために必要な技能」を有する者
登録者数は約3.8万人。

【登録基幹技能者の要件】

下記の全てを満たす者

- ・実務経験10年以上
- ・職長経験3年以上
- ・最上級の技能資格を有し、所定の講習を受講

(2) 主任技術者: 「工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどる者」
主任技術者の数は把握できないが、監理技術者資格者証保有者数は約67万人

【主任技術者の要件】

1) 下記の実務経験を有する者

- ① 高等学校の指定学科卒業後 5年以上
- ② 高等専門学校の指定学科卒業後 3年以上
- ③ 大学の指定学科卒業後 3年以上
- ④ ①～③以外の学歴 10年以上

2) 1級及び2級の国家資格者

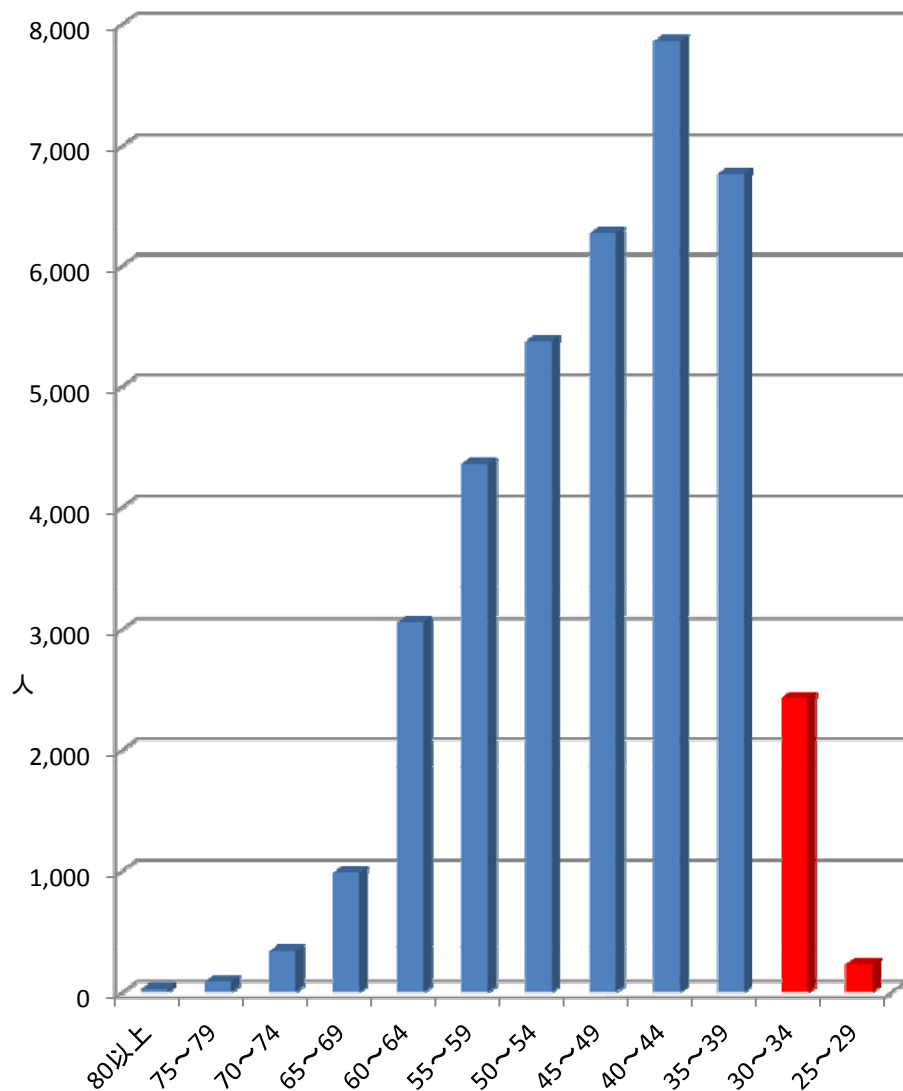
全就業者における各年齢層の構成比(平成23年度)

階層	建設業			全産業		
	H21	H22	H23	H21	H22	H23
15～19歳	0.8%	0.6%	0.8%	1.4%	1.3%	1.2%
20～24	4.1%	3.8%	3.8%	6.9%	6.7%	6.4%
25～29	7.6%	7.0%	7.0%	9.6%	9.5%	9.2%
30～34	11.1%	10.4%	9.7%	10.6%	10.2%	10.0%
35～39	13.3%	13.3%	13.7%	12.0%	12.1%	12.2%
40～44	11.1%	11.4%	12.2%	11.1%	11.3%	11.9%
45～49	9.6%	10.0%	9.9%	10.3%	10.6%	10.6%
50～54	10.2%	10.2%	9.9%	9.9%	9.8%	9.8%
55～59	13.3%	12.3%	11.6%	10.7%	10.2%	9.8%
60～64	10.9%	12.1%	12.7%	8.6%	9.2%	9.7%
65歳以上	8.2%	8.7%	8.6%	9.0%	9.1%	9.1%

厚生労働省「労働力調査」

(参考1) 登録基幹技能者の年齢構成比

登録基幹技能者の年齢構成(平成25年1月現在)



階層	人数	構成比
80歳以上	28	0.1%
75~79	90	0.2%
70~74	338	0.9%
65~69	985	2.6%
60~64	3,060	8.1%
55~59	4,358	11.5%
50~54	5,372	14.2%
45~49	6,268	16.6%
40~44	7,855	20.8%
35~39	6,767	17.9%
30~34	2,432	6.4%
25~29	230	0.6%
計	37,783	100.0%

(参考2) 登録基幹技能者講習の受講資格要件①

No.	登録基幹技能者講習の種類	受講要件	資格要件
1	登録電気工事業基幹技能者	①の資格	①第一種電気工事業者
2	登録橋梁基幹技能者	①～③の全ての資格	①鋼橋架設等作業主任者技能講習修了者 ②足場の組立等作業主任者技能講習修了者 ③玉掛技能講習修了者
3	登録造園基幹技能者	①の資格	①1級造園技能士
4	登録コンクリート 圧送基幹技能者	①～②のいずれかの資格	①1級コンクリート圧送技能士 ②建設マスター
5	登録防水基幹技能者	①の資格	①1級防水施工技能士
6	登録トンネル基幹技能者	①～④のいずれかの資格	①発破技士免許 ②火薬類取締保安責任者(甲または乙) ③建設マスター ④1級又は2級土木施工管理技士
7	登録建設塗装基幹技能者	①の資格	①1級塗装技能士
8	登録左官基幹技能者	①～④のいずれかの資格	①1級左官技能士 ②職業訓練指導員(左官職種) ③建設マスター ④1級又は2級建築施工管理技士(仕上げ)
9	登録機械土工基幹技能者	①～⑥のいずれかの資格	①1級建設機械整備技能士 ②職業訓練指導員(土木施工・建設機械運転及び整備) ③コンクリート破砕器作業主任者工種外16種 ④建設マスター ⑤1級又は2級建設機械施工技士 ⑥1級又は2級施工管理技士(土木・建築・管工事業・造園)
10	登録海上起重基幹技能者	①または②のいずれかの資格	①建設マスター ②海上起重作業管理技士
11	登録PC基幹技能者	①～③のいずれかの資格	①コンクリート架橋設等作業主任者講習 ②1級又は2級土木施工管理技士 ③1級又は2級建築施工管理技士
12	登録鉄筋基幹技能者	①の資格	①1級鉄筋技能士
13	登録圧接基幹技能者	①の資格	①手動ガス圧接技量資格3種又は4種
14	登録型枠基幹技能者	①～③のいずれかの資格	①1級型枠施工技能士 ②1級又は2級土木施工管理技士 ③1級又は2級建築施工管理技士
15	登録配管基幹技能者	①の資格	①1級配管技能士

資格取得後、直ちに主任技術者になれる資格

登録基幹技能者となっても、保有する資格によって、主任技術者になれない者があるもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となっても、主任技術者となれないもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となることにより、直ちに主任技術者となれるもの(実務経験10年を除く)

(参考2) 登録基幹技能者講習の受講資格要件②

16	登録薦・土工基幹技能者	①～③のいずれかの資格	①1級とび技能士 ②1級又は2級土木施工管理技士 ③1級又は2級建築施工管理技士
17	登録切断穿孔基幹技能者	①の資格	①コンクリート等切断穿孔技能審査(厚生労働省認定)
18	登録内装仕上工事業基幹技能者	①または②のいずれかの資格	①1級内装仕上げ施工技能士 ②1級又は2級建築施工管理技士
19	登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者	①～③のいずれかの資格	①1級サッシ施工技能士 ②1級カーテンウォール技能士 ③建設マスター
20	登録エクステリア基幹技能者	①～④のいずれかの資格	①1級ブロック建築技能士 ②1級又は2級土木施工管理技士 ③1級又は2級建築施工管理技士 ④1級又は2級造園施工管理技士
21	登録建築板金基幹技能者	①～⑤の全ての資格	①1級建築板金技能士 ②職長特別教育講習 ③アーク溶接作業主任者特別講習 ④玉掛技能講習 ⑤高所作業車運転技能講習
22	登録外壁仕上基幹技能者	①～②のいずれかの資格	①建設マスター ②外壁仕上一級技能者
23	登録ダクト基幹技能者	①～②のいずれかの資格	①1級建築板金技能士(ダクト板金) ②1級又は2級管工事業施工管理技士
24	登録保温保冷基幹技能者	①の資格	①1級熱絶縁技能士(保温保冷工事業)
25	登録グラウト基幹技能者	①～④のいずれかの資格	①ジェットグラウト技士 ②1級土木施工管理技士 ③2級土木施工管理技士(薬液注入) ④2級土木施工管理技士(土木)
26	登録冷凍空調基幹技能者	①の資格	①1級冷凍空気調和機器施工技能士(冷凍空気調和機器施工作業)
27	登録運動施設基幹技能者	①の資格	運動施設施工技士
28	登録基礎工基幹技能者	①～④のいずれかの資格	①1級または2級土木施工管理技士 ②1級または2級建築施工管理技士 ③1級または2級機械施工技士 ④基礎施工士
29	登録タイル張り基幹技能者	①の資格	①1級タイル張り技能士
30	登録標識・路面標示基幹技能者	【道路標識】①の要件 【路面標示】②の要件	①次のア～ウのいずれかの条件・資格・表彰実績を有すること ア. 次の1～3の講習をすべて修了していること 1. 玉掛け技能講習受講 2. 小型移動式クレーン運転講習 3. 高所作業車運転技能講習 イ. 土木施工管理技士(1級若しくは2級) ウ. 優秀施工者国土交通大臣(建設)顕彰者 ②次のア、のいずれかの資格・表彰実績を有すること ア. 「路面標示施工技能士」(厚生労働省) イ. 優秀施工者国土交通大臣(建設)顕彰者

資格取得後、直ちに主任技術者になれる資格

登録基幹技能者となっても、保有する資格によって、主任技術者になれない者があるもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となっても、主任技術者となれないもの(実務経験10年を除く)

登録基幹技能者となることにより、直ちに主任技術者となれるもの(実務経験10年を除く)

(参考3) 業種区分と技術者資格

		土木	ほ装	しゅんせつ	水道施設	とび・土工	塗装	石	鋼構造物	建築	大工	屋根	・れんが・ブロック	タイル	内装仕上	左官	鉄筋	板金	ガラス	防水	熱絶縁	建具	電気	管	機械器具設置	電気通信	造園	さく井	清掃施設	消防施設
技術検定	機械																													
	土木	土	土	土	土	土薬	塗	土	土																					
	建築					軀	仕	仕	軀	建	軀仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕	仕								
建築士等									一	一・二	一・二木	一・二	一・二	一・二									電気	管			造園			
技術士	農業土木等	建設	建設	水産土木	建設	衛生「水質、廃」	上下水道	農業土木等	建設	建設「鋼」													電気電子	衛生	機械「熱、流体」	電気電子	森林「林、森土」	建設	上下水道「上」	衛生「廃」
電気工事士等						地すべり防止工事士+1年																	電気工事士(二種は+3年) 電気主任技術者+5年 計装士+1年	給水装置工事 主任技術者+1年 計装士+1年		電気通信主任技術者+5年		地すべり防止工事士+1年		消防設備士
技能士(二級は+3年)						とび、コンクリート圧送、型枠、ウエルポイント	塗装、路面標示	ブロック建築、石材、コンクリート積みブロック	鉄工「製缶、構造物鉄工」		建築大工	建築板金、かわらけ、スレート	畳製作、表装、内装仕上	左官	鉄筋「施工、組立て」	工場板金、建築板金	ガラス	防水	熱絶縁	建具製作、サッシ、カーテンウォール				冷凍空気調和機器、配管「建築配管」			造園	さく井		

注1) 監理技術者となる資格は、一級の技術検定、一級建築士、技術士のみである。

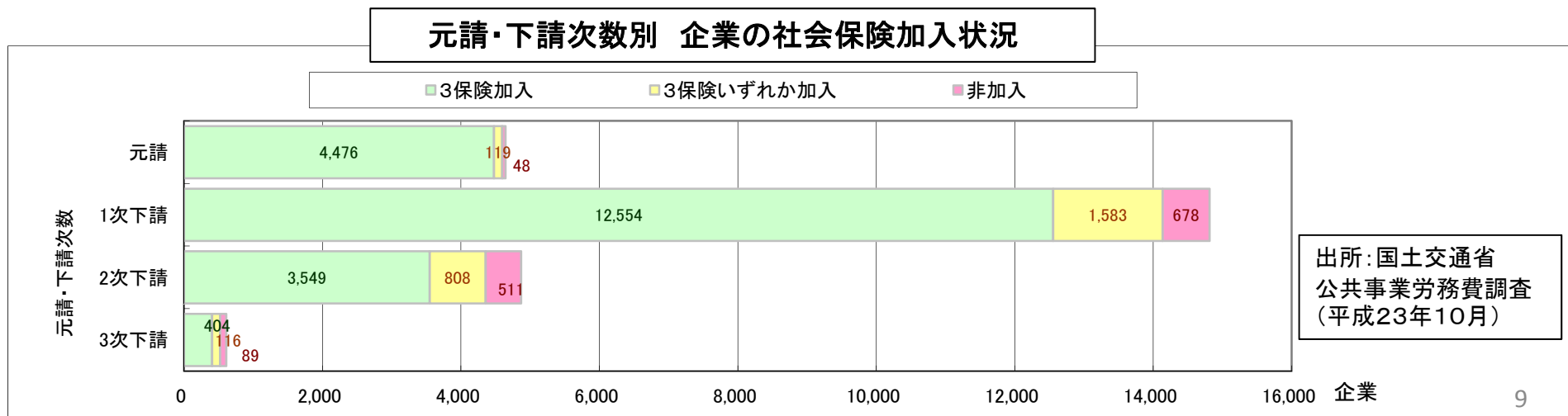
注2) 「+1年」等は、当該資格に加えて必要な実務経験年数を表す。

国土交通省調べ

凡例	技術検定 土木施工管理技士 土木 薬 薬液注入 塗 鋼構造物塗装 ※1級には、種別がない	建築士等 一 一級建築士 二 二級建築士 木 木造建築士 設 建築設備士	技術士 農業土木等 農業[農業土木]、森林[森林土木]、水産[水産土木] 衛生 水質:水質管理、廃:廃棄物管理 建設 鋼:鋼構造及びコンクリート ※対応する総合技術監理部門も資格要件	技能士 鉄筋 施工図:鉄筋施工図作成作業 組立て:鉄筋組立て作業 ※複数業種の資格要件は、ブロック建築、コンクリート積みブロック、建築板金のみ
----	--	---	--	---

建設業における社会保険加入状況について

- 建設業における**社会保険未加入対策**については、5年後を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すこと**としている。
- 今後5年間の取り組みについては、初期を「**周知啓発重点期間**」、中期を「**加入指導重点期間**」、終期を「**保険加入者優先期間**」と位置づけている。
- 現状では、**企業別では3保険に加入している割合が84%**である一方、**労働者別では元請78%、一次55%、2次44%、3次下請以下44%**。(H23公共工事労務費調査)
- 社会保険未加入対策を進めるうえで、法定福利費の確保に向けた取組とあわせ、以下の取組を行っている。
 - ①経営事項審査における減点幅の大幅拡大
 - ②建設業許可・更新時における保険加入状況を示す書類の追加
 - ③保険加入状況に関する営業所及び工事現場への立入検査
 - ④「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づく、元請による下請指導の開始



1. 第1回専門工事業者等評価制度WT資料(抜粋)

2. 専門工事業者等評価制度WT委員からのご意見

①制度の目的・範囲に関する意見

- 目的として、ダンピングの解決までを目指すのか、成長志向の優良な下請企業の受注機会確保までなのか、整理すべき。
- 応札条件にどのような項目を設定するか検討し、公共工事参加条件の引き上げの結果として、労働環境改善に結びつけることが適当。
- まずは、適正な雇用環境確保のための適正価格での受注が必要。これが実現されれば、「人を大切にする」仕組みが構築できる。
- まじめに一生懸命頑張る専門工事業者の受注機会の拡大が期待できる制度にしてほしい。

②制度検討にあたっての配慮・視点に関する意見

- 「下請たたき」の現状が変わらなければ、優良企業はコストがかかる割には実入りが少ない結果になりかねない。
- 元請を決める段階で下請けの要素を定めることは、元請段階での競い合いと元請が下請を決める段階での競い合いの両方に影響を与えるので、制度設計にあたっては競争への影響、副作用はないのか、政策目的の達成を効果的に行う事ができるのか、という視点を常に持つべき。
- コスト競争力を前提とした上で、「人を大切にする」取組を行う企業を評価できないかということに論点を絞って議論していく必要。
- 「人を大切にする」専門工事業者を如何に浮揚させるかという観点からは、単に「人」の問題ではなく、「お金」の問題や「品質」との相乗効果を意識する必要がある。

③制度を仕組むにあたり必要な視点に関する意見

- 契約自由の観点から、元請が下請を選ぶ際に行政がどこまで介入できるのか、整理が必要。
- 発注者にも専門工事業者等を見る目が必要。
- 発注者側がある程度条件を決めた上で、その条件を満たすにはある程度コストがかかり見積が少し高くてもその条件を満たす者が選ばれる仕組みにしないといけない。

④元請評価を通じて下請評価することに関する意見

- 今回の制度は、「技能労働者等の人材の確保・育成」方策としてはあまりにも間接的な方法であり、元請を始めとした関係者の負担に比して、施策目的の達成について実効性に疑問がある。賃金体系の見直し、賃金アップ、産業の魅力のPR、新規入職者を採用する企業への税制優遇措置といった対策が必要ではないか。
- 問題を元請側に押しつけても解決は出来ないだろうし、品質・コスト競争力を兼ね備えている専門工事業者等を排除してしまう可能性も大きく含んでいるのではないか。
- 大手の元請企業にも、専門工事業者の育成という観点からそろそろ本格的な対策を取ってほしい。

⑤評価項目の考え方に関する意見

- 元請が下請を選ぶ際には既に独自の基準を持っており、それを無視するのではなく吸い上げて、プラスアルファとして何が考えられるかを議論する必要。
- 数値化できる評価項目を明確にする必要があるのではないか。
- 業種の性質等に応じた評価項目を設定することも考えられるのではないか。
- 評価項目を共通事項と専門事項に分け、全業種共通事項により不適合業者の排除を行い、専門事項は職種による専門的な項目とすることも考えられるのではないか。また、業者の規模(従業員数、請負形態等)によるグループ分けをしてはどうか。
- 「労務型施工」と「建設機械施工」に大別し、それぞれで評価項目を設定してはどうか。

⑥評価の対象となる専門工事業者等の範囲に関する意見

- 制度の目的からは、直接に技能労働者を雇用している企業でなければならないのではないか。
- 特殊な技能を有する工事業者とし、具体的には登録基幹技能者を有する又は有することが出来る業者としてはどうか。
- 施工技術を有しないアウトサイダーの排除が必要。

※形式的に総合工事業者を範囲から除かないことについて特段の意見はなかった。

⑦発注の段階において一次下請を評価することに関する意見

- 一次下請を評価するにあたっては、元請並びに一次下請及び二次以下の下請のそれぞれの役割及び現状を整理し、議論する必要がある。
- 工種又は規模によって異なる面はあるものの、一次下請が「管理」を行い、二次下請以下に技能者がいることも多く、本制度上の課題の一つとして議論する必要。こういった場合、一次下請企業の評価にあたっては、主任技術者の雇用状況、社会保険加入状況、経営規模・健全性といった評価項目も考えられるのではないか。
- 2次以下の下請企業も評価対象とすると、元請企業の負担が増えるほか、入札段階では二次下請まで確定できないのではないか。
- 総合工事業者や複数の業種の建設業許可を有する専門工事業者が一次下請に入る際、これを評価するにあたっては、評価に係る工事の工種ごとに当該業者を分解して評価する必要があるのではないか。単純な企業の総合力評価ではないのではないか。
- 元請業者ではなく専門工事業者である下請業者を評価するのは困難であるが、何とか公共工事から着手できればいいと思う。

①工事の品質に大きな影響を与える技能労働者等の評価に関する意見

- 登録基幹技能者を確保することが優先課題。
- 金銭的処遇や現場内での評価等、優秀な技能労働者にインセンティブが付与されるような制度であるべきではないか。
- 登録基幹技能者の育成には時間・コストがかかるので、その雇用状況を何らかの数字で評価してほしい。
- 業種によっては、登録基幹技能者などの技能労働者を直用している企業がほとんどなく、実際に登録基幹技能者などの技能者を雇用しているのは二次以下の下請である場合がほとんどである。直用率が重要ではないか。
- 評価にあたっては、業種別・下請次数別に登録基幹技能者の偏在状況を考慮した制度設計にする必要がある。
- 登録基幹技能者の雇用状況と言った形式的・表面的な評価項目による単純評価では、一般的に有効かつ十分な下請業者選定に支障を生じるのではないか。

②若年労働者の確保・育成の状況を評価の対象とすることに関する意見

- 中小企業には人材を育成するだけの体力がない。国を挙げて教育の場面から建設産業に入ってくる人材の確保が必要。若年者は儲からないから建設業に魅力を感じない。若者の入職促進には稼げる仕組みが必要。
- 優秀な技能者を育てるには時間も金もかかるし雇用し続けるにも大きな経費がかかるが、人材は保管できないので急激な需要増には対応できない。専門工事業者の評価には優秀な技能者確保力は欠かせない。
- 将来、登録基幹技能者となることが見込まれる者(例えば、登録基幹技能者講習の受講要件のうち実務経験以外に求められる資格を有する若年労働者)も評価の対象としてはどうか。
- 担い手確保の観点から、若年労働者の育成に対する取り組み・システムを評価してはどうか。
- 若者や先生が就職先を選ぶ際の重要な基準の一つは、いわゆる「ブラック企業」でないか。若者確保のためには、社会保険加入や残業代の支払いなど労働関係法令を遵守していることが重要。

③適正な就労環境の確保状況を評価することに関する意見

- 技能者の不満を軽減するような事業者の行動を評価する必要がある。健康保険、雇用保険、厚生年金の加入だけでなく、就業規則、残業手当、各種手当、退職金制度等が反映できるような評価項目を設定してほしい。
- 国の規制のかけ方としては、社会保険への加入など法令遵守をベースに考える必要があり、それが人材育成の前提となるのではないか。例えば、社会保険料を払っていることを確認した上で、払っている企業だけで競争させるなど、競争に参加するための最低条件とは何かを議論すべき。
- 民間の仕事について、業者が社会保険に加入していないからといって許認可で制限することは難しい。社会保険加入状況をみるのであれば、公共工事に限定しないといけない。
- 社会保険の未加入などの法令遵守事項は評価制度以前の問題であり、建設業許可での対応等別途の対策を講じるべきではないか。
- ダンピングがある中で、社会保険に加入することは難しい実態がある。

その他の意見

- 技術者の養成、育成という観点とは、効率的な公共調達というミクロの視点では収まりきらない産業政策的要素が大きいいため、他の政策的手段と合わせて効果的な目的実現を目指すべき。
- 評価対象とする専門工事業者等の要件として建設業許可を有していることとしてはどうか。
- 若年労働者が社会的に評価され、やる気が起きるように、若年労働者のみが取得・所持できるような簡単な資格を設定してはどうか。
- 地方公共団体で専門工事業者の表彰制度があり、表彰企業へインセンティブを付与しているケースもある。
- 将来にわたり継続的に技能労働者を育成し確保するためには、技能に見合う魅力的な賃金の確保が必要不可欠。欧米的な専門工事業者のユニオンのような形で賃金向上・待遇改善を試行することも考えられるのでは。
- 建設業の抱える課題の根本には労務単価の大幅な下落があり、労務単価の設定方法を見直さないと何も解決しない。
- 登録基幹技能者になる上でハードルをあげてもらいたい。登録基幹技能者講習の受講要件である実務経験(職長経験)が短すぎる。