

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会

平成30年審議第2回基本問題小委員会（通算第20回）

平成30年3月19日（月）

【岩下入札制度企画指導室長】 定刻より少し早めではございますが、おおむねおそろいですので、始めさせていただくような格好でよろしいでしょうか。

それでは、ただいまから平成30年審議第2回基本問題小委員会を開催させていただきます。委員の皆様方には、ご多忙のところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日、お手元に配付いたしました資料の一覧は、議事次第に記載しておりますが、不足はございませんでしょうか。ございましたら、お申しつけください。

冒頭のカメラ撮りは、議事に入るまでとさせていただきますので、よろしく願いいたします。

また、古阪委員は遅れていらっしゃるのご連絡をいただいているところでございます。

本日の委員会には、委員の過半数のご出席をいただいておりますので、中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会運営要領第3条第1項の規定による定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

なお、同運営要領第4条第1項により、本委員会は公開とされております。

これより、議事に入らせていただきますが、1点、マイクの使い方についてご説明させていただきます。お手元にマイクスタンドがございますが、こちらのボタンを押していただきますと、赤色に光った状態になります。そちらの状態でご発言をいただきまして、ご発言が終わられた後は、再度ボタンを押していただき、赤色の光を消していただくようお願い申し上げます。

それでは、これ以降の議事の進行は、大森委員長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

【大森委員長】 早速ですが、議題に入らせていただきたいと思います。

まず、最初、「社会保険未加入業者の建設業許可・更新を認めない仕組みの検討について」、資料1について、事務局からご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【菅原建設業政策企画官】 事務局の菅原と申します。

それでは、資料1に基づきまして、ご説明申し上げます。

まず、資料1を1枚おめくりいただきまして、社会保険未加入対策のこれまでの取り組みでございます。まず、1ページですが、今からちょうど6年ほど前の中建審の提言が社会保険加入の取り組みのスタートになります。

1行目をごらんいただきますと、「建設産業においては」ということで、いわゆる保険未加入企業が存在するということが、3行目ですが、それが若年入職者減少の一因となっているほか、関係法令を厳守して適正にやっている事業者ほど競争上不利になってしまうといった矛盾した状況が生じていることを踏まえて、社会保険加入対策を徹底していこうといったことが経緯としてございます。

また、赤字で記載しておりますような、必要な推進体制を速やかに構築するとか、今回、建設業の許可要件にするかどうかの議論でございますが、当時、建設業の許可更新時や立検のときに確認・指導していきましょうという取り組みが、6年前にスタートした経緯がございます。

2枚目をおめくりください。そもそも社会保険の加入義務があるのはどこまでかといった点で、法人や個人事業主によって加入の義務がかかっているところが異なっております。例えば、法人の一番上をごらんいただきますと、1人以上、常用で労働者を雇用している場合には、雇用保険あるいは協会けんぽと厚生年金の3保険を全て入らないといけない。逆に、個人事業主になってまいりますと、雇用している人数に応じて保険の適用範囲が変わってくるということで、こういったことも後ほどかかわってまいりますので、念頭に置きながらのご議論かなと考えております。

3ページ目はその詳細版でして、省きます。

4ページ目でございますけれども、これまでの社会保険加入対策の概要でございます。まず、左上をごらんいただきますと、目標をつくったということで、赤枠ですが、実施後5年、平成29年度、今年度をめどに企業単位で加入100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すということが目標として掲げられました。

例えば、2ポツ「行政によるチェック・指導」ということで、経営事項審査における減点幅を拡大しております。これは、公共工事の元請にきいてくる取り組みです。

その下ですが、「許可更新時等において、許可などはするけれども、その確認、加入の指導をしていこう」という取り組みがスタートした経緯がございます。

5ページ目でございますが、本年度は取り組みをさらに強化しております。例えば、

①の3ポツ目をごらんいただきますと、公共標準約款を改正しまして、元請に対して2次下請以降も含めて、社会保険加入企業に限定する旨の規定を標準装備しました約款のひな形をつくったといった経緯がございます。

そのほか、③の上から3つ目ですが、経営事項審査における減点の幅をさらに増やすといったことをやっております。

そういった結果、6ページ目をごらんいただきますと、最新の状況ですが、これは前回も資料をおつけしております。変わった点としまして、右側の平成29年10月というところが新しく加わっております。平成29年10月時点で97%というところまで来てございます。

この労働者別についても、右下をごらんいただきますと、この1年で大分進んでいて、76%から85%まで増えているといった状況です。

今申し上げた調査が、公共事業の労務費調査ということで、公共工事中心であります、民間も含めて、まだ途中経過の数字ですが、民間の許可の段階でのいろいろなチェックによって把握した数字によりますと、3保険で92.3%といった数値もございます。

あと、8ページをごらんいただきたいと思います。全体では6ページで申し上げた97%ぐらいという数字なんです、次数ごとに見ていきますと、8ページの左から2番目ですが、元請は98.2%まで進んでおりますが、それがだんだん下がってくると、3次下請は90.5%といった状況でして、そういう意味では、どうしても下請次数が下に行けば行くほど加入率が落ちるといふことで、こういったことも含めた対策が必要であろうと考えております。

9ページ、別途、ウェブでいろいろと調査しましたという数字です。

10ページをごらんいただきますと、社会保険に加入するための法定福利費がどれぐらい請負代金の中でもらえているかといった点を調査しております。公共工事、民間工事問わず、どうしても1次から2次、2次から3次に行くうちに、法定福利費を80%以上受け取れたといった工事の割合が減少しているということで、公共、民間共通で3次以下になってきますと、約5割になっているといった現状でございます。

そういった中、11ページでございますけれども、昨年の夏に、前回ご説明しましたが、建設産業政策2017+10というものができまして、その中で、こういった現状を踏まえて、さらに許可に際しての労働者福祉の観点の強化をしてはどうかといった提言をいただきました。具体的には、労働者福祉の状況、社会保険加入等というのを許可要件、許可

条件とすることを含めて、取り扱いを強化してはといったことがうたわれております。

12ページでございますが、こういった許可要件とする話については、右肩にございますが、建設業社会保険推進連絡協議会といった場にも、そういった方向性について、関係者で確認された経緯がございます。3ポツの右上のほうに、赤字で記載がございます。

足早で恐縮ですが、次に進みます。そういった中で、許可要件とするかどうか検討するときに、今の要項がどうなっているかということでございます。13ページに記載がございます。許可の要件として、左上にございますが、経営能力、技術力、誠実性、財産的基礎といったものがございます。

また、許可の欠格要件というものがございます。

あと、許可の種類として、真ん中ですが、29業種というのがある、2以上の都道府県にまたがる場合は大臣許可、1の場合は都道府県知事許可というものがございます。

あと、右上ですが、これも後ほど関係してきます。500万円未満の建設工事あるいは建築一式工事の1,500万円未満については許可が不要であるといった点も留意して施策を検討する必要があると考えております。

14ページですが、今ほど申し上げた許可が、大臣と都道府県があるということでございます。大臣許可は、左側の約1万業者。都道府県知事許可が圧倒的に多数を占めてまして、45万5,000業者ほどあるという状況でございます。

次の15ページをごらんいただければと思います。許可の要件でございますが、申し上げたとおり4つあるということで、1つは(1)ですが、経営の安定性、経営能力を見るということで、具体的には、経營業務管理責任者を置こうといった要件がございます。

②ですが、財産的基礎、一定の財産的基礎・金銭的信用を得た業者に許可していただくといった基準がございます。

3点目が技術力で、これは営業所ごとに専任の技術者を置いてもらうことによって、その業種ごとの技術力をチェックする。

あと、4点目ですが、誠実性ということで、請負契約に関する不誠実さを排除していただく。現状、4つの基準があるということでございます。

また、16ページでございますが、今の4つの要件とは別に、そもそも欠格になってしまふ要件が幾つかございます。①から⑬までであるということで、ごらんいただければと思います。

そういった中、17ページでございます。今、社会保険加入の状況をどう確認している

かということですが、17ページをごらんいただきますと、今申し上げた4つの許可要件については、赤枠のところが必要な書類を出してもらっております。それで、許可要件に直接かかわってはいないですが、現状、社会保険加入をしているかどうかというのは、許可の際に提出を求める書類として、緑枠の書類として、工事経歴書と同様に提出を求めているといった実態がございます。

18ページが具体的な申請書類の一覧です。許可要件の審査にかかる書類としては、18ページの上の書類を出してもらってしまして、許可要件の審査にかかるもの以外として、右下にございますが、健康保険等の加入状況、社会保険の加入状況の資料を出してもらっているといった現状がございます。

19ページが、その具体的な資料になってまいります。

20ページをごらんいただきますと、冒頭、これまでの取り組みとしまして、建設業の許可・更新に際して、社会保険の加入は許可の要件としては見ていないんですが、運用上、社会保険の加入をしているかどうか確認をして、加入していない場合に指導するという取り組みを、この5年強ほどやってきた経緯がございます。

そのときの確認の仕方ですけれども、前のページにありました健康保険等の加入状況の提出を求めるとともに、あわせて、下に記載していますような納入告知書をはじめ、そういった書類を出してもらうことによって、社会保険等の加入状況を、現状も確認している。言いかえると、保険担当部局への通報までは今までもやっておりました。ただ、最終的に建設業許可をするか、しないかというときは許可する。許可の要件とはしていないという現状はありますけれども、現状でもそういった加入のチェックは十分やれているという状況だと考えております。

実際、今、加入指導するときに出してもらっている資料が20ページと21ページについております。

もう一つご紹介したいのが22ページでございます。ほかの法令で社会保険の加入を許可要件にしている例があるか、ないかということなんですが、身近な例としましては、22ページの道路運送法。いわゆるバスや貨物自動車ということで、トラックといったものについては、既に許可の基準として社会保険の加入がされていることを確認しているといった状況になっております。具体的には、矢印の下にございますが、「事業を自らの確に遂行する能力を有するものであること」といったことを許可の基準の1つとして規定しまして、そのとき、実際に地方運輸局において許可をするかどうかの処理方針として、社会

保険の加入をチェックしているといった運用がなされております。

23ページでございますが、許可の際に欠格事由として各年金保険による罰則を受けたものが含まれている例。要は、罰則を受けている場合には許可しない。欠格事由になりますよといったものを定めている事例としては、労働者派遣事業の船員職業安定法や港湾労働法といったものが定められております。具体的には、健康保険法等々の罰金刑を受けて5年を経過していない者は事業許可が欠格になるといった規定がございます。

こういったことを含めまして、本日、ご議論いただきたい点としましては、24ページになります。

1つ目は、現状においても、運用で社会保険の未加入業者への加入指導を行っている実態がございますが、今回、改めて建設業の要件とする場合に、何か実務上の課題があるのか、ないのかといった点。

2点目が、これは第1回でも委員からご指摘ございましたが、社会保険加入を逃れるために、許可不要な500万円未満の工事に流れるといったことについてどのように対応するかといった視点もあろうかと思えます。

その点、例えば今、運用上もお願いしておりますけれども、各発注者に対して、下請の建設企業も含めて、社会保険加入者に限定するようなことをお願いすることが何か考えられるかどうかといった点。

あと、3点目ですけれども、先ほどもデータでご紹介しましたが、どうしても1次、2次、3次下請と行く中で、法定福利費相当分が受け取れているという実感を持っている企業が減っていている現状がございます。そういった実態も踏まえて、法定福利相当分を含めた適正な請負金額での下請契約を推進するためにどのような対応が考えられるかといった点。

あと、4点目、最後でございますけれども、今回、許可要件で社会保険加入というものを追加する場合に、逆にほかの現行の要件で検討すべき、あるいは見直すべき点があるか、ないかといった点。

これは、あくまで検討の視点の例でございますけれども、これにかかわらず、今回、社会保険未加入業者の建設業許可・更新を認めない仕組みを検討するに当たりまして、検討する例として挙げさせていただきました。これにこだわらず、ご議論いただければと考えております。

足早でございましたが、私からの資料1の説明は以上でございます。

【大森委員長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明に関してご意見、ご質問等がございましたら、ご自由にどうぞ。挙手をお願いします。

主に24ページ、今日の検討の視点です。許可要件化するという方向性が打ち出されているわけですが、そこに入るに際しての留意点等が中心課題になります。それ以外の許可要件の追加、それ以外の要件も何か気がついたことがあればということで、皆様方のアイデア、英知を期待しています。

いかがでしょうか。

【高木委員】 質問。

【大森委員長】 はい、どうぞ。

【高木委員】 モルガン・スタンレーの高木です。

幾つか質問させていただきたいんですが、まず、8ページ目のところですが、3保険加入率が下請の段階ごとに違っているという「企業別」のほうはすごくわかりやすいんですけど、「労働者別」になったときには、あまりステージごとに差がなくなっているように見受けられるんです。この2つのグラフから読み取れることはどういうことなのかをお伺いしたいのと、あと、実際、加入されていない方にお話を聞いたときに、やはり契約が適切に行われていないということがもっともな理由だと思うんですけど、それ以外に何か指摘されている事項等々があれば教えていただければと思います。

【大森委員長】 事務局のほう、お願いします。

【矢吹労働資材対策室長】 すみません。お答え申し上げます。

8ページですけども、おっしゃったように左側の「企業別」と右側の「労働者別」の違いということかなと思います。まず、「企業別」のほうは次数が下がっていくと、だんだんと加入率が低かったというのが現状かなと思っています。そこがだんだんと右肩に上がっている。そこは、右の「労働者別」もそうだと思います。特に「労働者別」の上がりがかここ1年ほどでぐっと伸びているというのは、次数を問わず、そのようになっております。

これは、おそらく私どもが進めております施策として、ガイドライン上の要請ということになりますが、4ページをごらんいただきますと、この中で、企業に向けた施策として、4ページの左下の緑のところですが、直轄工事については、2次以下の下請会社についても社会保険加入企業に限定するという取り組みをやっております。これは、段階的に進めておりまして、去年の4月から2次以下も社会保険加入企業に限定することを発効い

たしたということがあります。これを機会に、2次以下がぐっと進んだというのは、おそらくあると思います。

それが1つと、もう一つ、右側の4番のところをごらんいただきますと、これはガイドラインでお願いしているものでありますが、技能者1人1人について適切な保険に入っていることを現場入場のときに確認してくださいということをやっております。これが、平成29年度以降は適切な保険を労働者単位で見るとよということを発効したということがあります。労働者のほうが、ぐっと最近、加入率が増えてきている。そこは、次数を問わず増えてきているということが、おそらくこの2つのトレンドの差異としてあらわれているのかなと受けとめをしております。

要因は、おそらくそのあたりの政策のスタートというか、発効の時点が少し違っているということもありまして、それがあらわれているのかなと思っております。

【高木委員】 この4ページ目の3番と4番の効果で言いますと、4番のほうが強制力は強いものなんですか。

【矢吹労働資材対策室長】 強制力という意味においては、この3番のほうでしょうか。発注者としての条件づけということになっております。すなわち、加入していない企業は受注できないということになります。4番は、今のところはガイドラインという形になりますので、ペナルティーというものはありませんが、適切な保険に加入していることをしっかりとチェックしてくださいというガイドラインに基づくものということになります。

【高木委員】 そうしますと、これは平成29年度にスタートですので、また1年待ってみると、もっと周知徹底されて、自然と8ページ目の「労働者別」のところは、さらに急激に上がってくる可能性が高い。

【矢吹労働資材対策室長】 それを期待したいなと思っております。可能性はあると思います。

【高木委員】 はい。

【大森委員長】 よろしいですか。

【高木委員】 もう一個。

【大森委員長】 もう一個の質問ですか。

【高木委員】 ごめんなさい。入っていない会社側の言い分ですね。

【矢吹労働資材対策室長】 やはり法定福利費の負担がきついというお話はお伺いしています。公共工事では、社会保険加入企業に限定という取り組みをしておりますし、都



道府県レベルでは、そういう取り組みを進めていただいております。特に小さい自治体の発注工事ですと、社会保険未加入企業でも下請に入れるという状態が今ありますので、そうすると、入らなくても特段受注上は困らない状態。これは、法律上の義務なので、入らなくてはいけないんですが、おそらくそういう実態もあって、法定福利費がきついということが一番の理由ではないかなと思っています。

【高木委員】 はい。

【大森委員長】 よろしいでしょうか。

【高木委員】 はい。

【大森委員長】 ほか、いかがでしょう。

はい、どうぞ。

【田口委員】 資料の14ページ、「建設業許可事業者数」で、法人と個人の割合が出ております。大体私の組合の個人と法人の許可業者の内訳でも、個人が大体2割ということで、同じだと思うんですね。

ただ、ここでデータを出されているのは、公共工事の調査なので、やはり法定福利費の普及を民間でどういうふうにしていくかというのは、実際、仕事の受注で法定福利費について1時間ほどお施主さんに説明をしたそうなんですけれども、結局、高くなりますので、別の安い方に受注が行ってしまったという話も最近あります。

あと、下請ですと、上位の会社が必要な法定福利費の金額を必ずしも100%求めてこない。逆に言えば、減額して請求しなさいという事態は多々あります。民間の対策をどういうふうにしていくかというのを考えていかないと、これ以上、なかなか進まないのではないかという気がします。ですから、民間の実態がどういうふうになっているかということ調べる必要があるのではないかと。

それと、お施主さんといいますか、発注者、消費者なんですけれども、こうした皆さんにどういうふうに理解していただくかというのも考えていかないと、正直言って、発注する側は関係ありませんから、できるだけ安くていい工事ができればいいわけです。そういうことを、今後、主要な課題として取り上げていく必要があるのではないかと考えています。

そういう点ですと、社会保険の加入の推進というのは、建設業界の中だけで考えているとなかなか進まないのではないかと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ご意見ということによろしいですかね。

【田口委員】 はい。

【大森委員長】 事務局、特にいいですね。ありますか。

【菅原建設業政策企画官】 現状の民間発注工事の取り組みだけ、今日、あまり説明しておりませんでしたので、簡単に紹介いたします。これまで、まずは、国土交通省の直轄工事、その後、自治体ということで進めてきたわけですが、最近の取り組みとして紹介しますと、5ページのところです。昨年夏の取り組みとして、②の1つ目のポツで、民間の発注工事における標準約款というものを改正しまして、その請負代金内訳書における明示項目として法定福利費を追加した。これは、去年の7月に中建審の約款を改正しまして、その後、実際に現場で使われております、民間の旧四会の連合協定約款についても、去年の12月に改定していただいたわけですから。そういう意味では、着実に進んできているのかなと思います。

あと、あわせて最近、取り組みを進めたいなと思っていますのが、その下なんですけど、工事を受注する際に、元請のほうで民間の発注者さんに対して社会保険加入企業に限定していきますよという誓約書を出してもらおう。こういう誓約書の活用という取り組みを今年から始めたいということで、建設業の関係団体や発注者さんに対して、その誓約書の活用を呼びかけているというのを取り組んでおります。

こういった取り組みを進めていることも踏まえて、さらにどういった対策があり得るのかどうかというのを、またさらに議論できればなと考えております。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

では、古阪委員から、よろしいですか。

【古阪委員】 すみません。少し遅れてきたので、ピントがずれるかもしれませんがけれども、今の議論で、公共、特に直轄で建築、土木がどういうふうになるかを見る必要がある、つまり法定福利費の含み方が全然違うんですね。建築工事の中で、直轄は法定福利費がどういうふうに入っていて、それが実際の現場にどう流れているのかということです。

そういうものと、民間工事で基本的に私が把握している範囲で言うと、参加団体である日建連と全建、さらに日建経と全中建、4つの団体があるわけですね。そこによって随分と違う。それは、競争の激しさ、あるいは地方の問題意識の低さ、高さということから違うんです。

ですから、端的に言えば設計労務単価が四十数%上がった中で、まともにやっているところは25%ぐらいは職人のほうまで流せている。それから、そうではなくてだんだん下がっていくと、ゼロに近い実態だということが結構あるんですね。

ですから、まず、直轄の中で土木と建築でどういうふうに押さえ方が違うんだらうかということを理解していただいて、その中で、民間工事でどういうふうにそれぞれの差を見ていけばいいのか。そういうふうに見ないと、実態はなかなかみえてこないということですね。

発注者は、ほとんどその辺は無関心ですから、施工者団体ではなくて、むしろ商工会議所等を発注者団体と見なしてきちんと申し入れをするぐらいのことをやらないと、発注者のほうには届かないと思います。

意見です。

【大森委員長】 はい。

土木の建築の違いというのは、建築会社は両方持っているところが結構多いので、データはとれるんですかね。もしあれば、古阪先生のご質問に対しての有力な資料になるんですけれども。

【矢吹労働資材対策室長】 9ページから10ページのあたりでご紹介しているのは、今年初めてやった、あくまでアンケートの調査なんですけれども、やった工事について、どういうふうに法定福利費が行き渡りましたかというのを聞いています。建築と土木で、やろうと思えば、おそらく出るのではないかと思います。サンプルが耐えられるかというのは、まだそういう目で見えていなかったものですから、どこまでできるかは考えてみたいと思います。

【大森委員長】 そうですか。

先生、では、そういうデータを見てということでもいいですかね。

【古阪委員】 ぜひともそうしてほしいです。

【大森委員長】 はい。ありがとうございます。

では、もう一方。

はい、どうぞ。

【平野委員】 日本建設業連合会の平野でございます。24ページに書かれております「検討の視点の例」の中の3つ目、「社会保険加入の前提となる、法定福利費相当分を含めた適正な請負金額での下請契約を推進するためにどのように対応するか」ということにつ

いて、ご参考までに、日建連の取り組みについて簡単にご報告させていただきたいと思いをします。

日建連では、昨年3月に下請取引適正化と適正な受注活動の徹底に向けた自主行動計画というものを作成いたしました。この自主行動計画の中で、請負代金の決定については、建設技能者の処遇改善に必要な経費が確保されるように努めて、法定福利費について、標準見積書等を提出された場合には、これを尊重するという事を会員企業に呼びかけております。要請をいたしました。標準見積書の活用に加えて、当然、法定福利費の内訳明示を会員企業に呼びかけてまいりました。

それから、昨年9月には、会員企業宛てに、改めて労務賃金改善の推進についてという文章を通達いたしまして、各協力会社に対して、請負代金を見積もる際には、建設技能者の処遇改善に必要な経費を適切に考慮するよとということ会員企業に呼びかけております。

この中で言う必要な経費というのは、当然、法定福利費であるとか、建設業退職金共済制度の活用に必要な費用であるとか、他産業並みの適正な賃金水準、ここら辺を考慮して請負代金をきちんと決めなさいということを要請いたしております。

それから、さらに少しさかのぼりまして、2015年には、社会保険加入促進要綱というものを制定いたしまして、協力業者の方々の社会保険加入促進に当たってまいりました。

以上のような対策は、一定程度、効果を上げているものと私どもも評価をしております。これは、前回の委員会でも申し上げましたが、日建連としましては、2012年、約5年前から、国土交通省様のご支援を得ながら、こういった対策を打ってきたつもりでおります。したがって、丸5年が経過したということですが、我々としては、十分な準備期間、助走期間を社会保険未加入対策に費やしてきたと考えております。

前回も申し上げましたけれども、今回のご提案については、ぜひ前に進めていただきたいということ、我々の会員企業からもそういった意見が出てきているということ、を申し添えさせていただきたいと思いをします。

以上でございます。

**【大森委員長】** ありがとうございます。

ほかにいかがですかね。

では、田口委員、どうぞ。

**【田口委員】** たびたびですみません。先ほど説明がありました、5ページの「民間発

注工事における対策」なのですが、これはこれでいいんですけども、要するに技能者が入職して育成される事業所は、大体10人未満なんですよね。別に大きい会社が育成しているということが多数ではなくて、ほとんどが中小零細事業所のところで育成されてきているというのが戦後の建設業の実態ですし、今でもそうなんです。

私どもでも、利用事業者団体登録の許可業者の書類審査をしますと、雇用者数がほんとうに1桁なわけですよ。そういう事業所が、例えば上位の会社と末端で書面契約がされているかどうかということになると、やはりほとんどないというのが実態なんです。それがいいとか、悪いとかという話ではなくて、実態としてそういうものがあって、それを是正していかないといけないわけです。

ですから、確かにこの誓約書等はいいいんですけども、それがほんとうに現場の中小零細事業者のところまでどういうふうに周知徹底されて、理解されて、実行されていくかというところが一番問題なのであって、その実行性を担保する措置をとらないと、やはり若年入職者のための法定福利費も、請求しないともらえないわけですから、確保につながらない。そこをどうしていくかというのが、やはり非常に大きい問題なので、ぜひその点についての議論をお願いしたいなと思います。

【大森委員長】 契約の書面化と一体になってというご意見ですね。

【田口委員】 はい。

【大森委員長】 ごもつともだと思えます。

ほか、いかがでしょうか。

はい、才賀委員、どうぞ。

【才賀委員】 我々、専門工事業者は、公共工事については、結構いただいていると聞いているんですけども、民間工事については、スーパーゼネコンさん、準大手さんは、支店、本店がある地区においては、保険料はほとんど払っていただいているようなんですけども、同じ企業さんでも、地方に行くと、知らないとか、聞いていないと言って、払ってくれないというのが非常に多いんですよ。

それと同時に、それ以上請求すると、おまえら、そんなぐずぐず言うんだったら、もっと安い業者は何ぼでもいるぞということを言われて、一喝して処理されてしまうということがあります。やはりオールジャパンで社会保険の問題についてはやっていかないと、個々の企業単体ではなかなか難しいと思います。

今回、社会保険に入っていないなければ許認可は出さないよという強いものが出ますと、民

間工事も自然と払うようになると思いますけれども、ぜひともオールジャパンで物を考えていただきたいと思います。

以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ということは、許可要件に入れるということに賛成だということですね。

【才賀委員】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

はい、丹羽委員、どうぞ。

【丹羽委員】 丹羽です。今までの議論を聞かせていただいて、やはり4ページ、5ページに書かれているいろいろな対策を一層進めていただくのも今後にも必要なんですけれども、6ページ、それから、社会保険の加入率がこれだけ上がった段階で、許可の要件に入れない決断をここで下すのは、どうかと思います。この機会に1回入れて、先ほどの民間も、それから、地方の一部の発注機関さんも含めて、建設業は許可の要件で社会保険加入が加わりました、というキャンペーンしていただくことで、皆様方の主張、それから、今後の施策をぶつけるというのもありかなと思って、議論を伺っていました。

余計な感想かもしれませんが、以上です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。富岡委員、よろしく。

【富岡委員】 前回から参加しているので、少しわからないところがあるんですが、本日のご議論を伺っていて、まさに許可の要件にしていくということについて、既にご検討されているのかもしれませんが、本日のご議論ですと、今までの取り組みの延長でどこまで行けるのか。それと、それで残ってしまうのは一体どういう原因で、現場がどうということになるのか。それに対して、新たな対策というのが、こういうものしかないというのか、こういうことが効果的なんだというところが、多分今までもご検討されているでしょうし、今後、進めるに当たって、そういったところを確認して進めていただくのがよろしいのではないかと思います。

今日のご議論を聞いていると、現場が必ずしも何で入っていないのかというのがわかっていないのではないかとか、あるいはほんとうにその対策になっているのか、抜け道がな

いのかというところが少しわかりにくかったので、そういうところをきちんと確認した上で、効果のある対策として進めるのがいいのではないかと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

事務局のほうで、こういうものを確認するすべはあるんですかね。ご意見としてはごもつともなんですけれども。

【矢吹労働資材対策室長】 確認するすべといたしますか、やはりいろいろなルートで政策を打っているというのが現状だと思います。それは、まさしく4ページがそうだけれども、例えば、先ほどは説明申し上げませんでした、保険に入るときには一定の社会保険料が必要になりますので、そこの法定福利費をどう確保していくのか。

例えば、直轄工事であれば、そこは既に入れておりますということになります。そうすると、そこはどうやったら下に流れていくかということをやってきた。

今日は説明申し上げませんでしたけれども、見積書をしっかりとつくって、この活用というのも、実は随分と進んでおります。見積書をつくって、上位の下請さん、ないしは元請さんに出すと、しっかりとした法定福利費が来たという回答も増えていますので、それは意味があると思っております、続けていくんだと思っております。

そうすると、どうしても社会保険に入っていないなくても、事業として継続できるというのが今の制度になっておりますので、そこの最後の枠を閉じるといいますか、最後のピースとして制度的な対応ができないかと、今のところは、そういう政策の積み上げの最後の地点として、許可要件にするというのが位置づけられるのかなと思っております。

【菅原建設業政策企画官】 少しだけ補足というか、繰り返しになってしまうんですが、すみません。いま一度、少し頭を整理して申し上げますと、どうしてもこれまでの施策というのは、例えば4ページの2ポツにありますように、経営事項審査で減点幅を拡大するというのは、公共工事の元請になろうと思うと、相当ダメージを食らいます。これは、公共工事の元請には膨大なインパクトを与える。

今度は、許可更新時の加入指導というのも、広く加入に向けてカバーはできるんですが、これは逆に強制力がないという話。

あと、3ポツで言うと、これも直轄でやってもらって、公共工事の元請から徐々に1次、2次と広げてきていますけれども、こういう対策を講じてきた中で、結果として8ページの図で言うと、公共工事の元請のところですごく加入率が上がってきているんだけど、3次下請になってくると90.5%ぐらいという結果が出てきたのかなと思っております。

その意味で、先ほどの運用での加入指導でもなく、公共工事の元請だけに行く施策でもなく、より広く抜け道を防ぐような施策としては、許可の要件とするというのが、考えられる中では、一番抜け道の少ない、より幅広くカバーできる施策なのかなと思っておりま

す。

仮に、そういった場合に500万円未満に逃げる業者。これはもともと2,000万円とか3,000万円とかの工事をやっていたのが、突然500万円未満だけやるというのも、なかなか経営判断として難しい気はするんですが、仮に500万円未満に流れる業者がいたとすれば、それに対しては、発注者における取り組みというところで、社会保険加入業者に限定したことによって、そのことも含めて相当カバーできるかなと思っています。そういう合わせ技で抜け道を限りなく防いで、社会保険加入を促進するといったことが実現できるのかなと思っていますところでございます。

【大森委員長】      ありがとうございます。

富岡委員、今のがとりあえず限界のお答えですけれども、許可要件としては賛成ということでしょうか。反対というご意見にも聞こえないわけでもないのですが。

【富岡委員】      すみません。今まで、そういう意味では検討に参加していなかったのも、どういう効果があると思って導入しようとしているのかがよくわからなかったのも、確認をしたまでということなんです。

【大森委員長】      わかりました。ありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。もうそろそろこのテーマから少し進んでいいですか。

そうしたら、次のテーマに進めたいと思います。資料2、事務局からご説明をお願いします。

【菅原建設業政策企画官】      続きまして、資料2についてご説明いたします。ご準備いただければと思います。

「技能労働者の位置づけについて」でございます。これについては、昨年夏の建設産業政策会議の取りまとめでも、技能労働者の法令等の位置づけについて検討すべしといった提言をいただいております。今回、改めて、なぜ今、技能労働者の位置づけが必要かといった点を再度整理させていただいております。

まず、1ページをごらんいただければと思います。「技能労働者のこれまでと今日的な課題」ということで、よく言われておりますが、担い手の状況としては、これまでは豊富な生産年齢人口のもとで、どちらかと言えば不良・不適格業者の排除に力点が置かれて、こ



れからは中長期的に高齢者の退職が見込まれて、担い手の確保・育成が課題であるといった点。

あと、これまで建設業法においても、適正な施行を確保するという点については、主任技術者の配置による施工管理、技術者制度と言っていますが、そのみに力点が置かれていたのかなと思っております。実際、現場を見ますと、登録基幹技能者講習を受けたり、あるいは上級職長さんなどが現場で役割を果たしている点もある。その点をどう踏まえるか。

あと、処遇という意味でも、右側に書いていますが、将来の担い手を確保するためにも、技能労働者にふさわしい処遇の実現が課題であろう。その意味で、今年の秋にキャリアアップシステムが運用開始されますと、そういったことに必要な資格、経験に関する情報も蓄積できるかなという現状にある。

あと、人材育成について、これまではどうしても親方の背中を見てOJTというところが中心、そういう点があるかなと思いますが、昨今では、より体系的な人材育成が必要かなといった点。

あと、もう少し現場を見ていくと、今、工事現場においては、技術者の配置状況というのは、左下ですが、施工体制台帳等で明確にわかるわけですが、技能者については記載がないといった状況がございます。一方で、先ほど申し上げたとおり、技能者も工事の品質確保に役立たせようということを踏まえると、そういった技能者の配置状況が見える化するといったことも求められているのかなと考えている次第でございます。

それで、2ページ目ですけれども、現状の技術者、技能労働者について、法令上、どう定義されているかといったものをおさらいで書いております。

技術者については、先ほど申し上げたとおり、主任技術者、監理技術者の定義が置かれておりまして、こういった工事現場における工事の施工の技術上の管理をつかさどる者として技術者を配置しましょうということが規定されております。一方、技能労働者については定義がないということでございます。

そこで、両者の違いでございますが、技能労働者のほうは、建設工事の直接的な作業を行う。トンカチをする技能を有する労働者。技術者のほうは、現場のトンカチというよりは、施工管理を行う者という違いと言えるのかなと。ただ、両者、ややこしいのは、技能者も10年以上実務経験を有すると主任技術者になったりしますので、両者は全くパーフェクトに線が引けるわけでもないというところでございます。

3 ページ目でございます。これは、議論用で十分こなれていない部分があるかもしれませんが、現行の法令での位置づけがどうなっているかといった点をもう一回おさらいで書いています。

まず、一番広い概念がグレーのところですが、「建設工事の施工に従事する者」といった法令上の用語がございまして、これは技術者も技能者も含めて従事する者ということになります。

左側ですけれども、その中で、いわゆる技術者の方について、「施工の技術上の管理をつかさどる者」、先ほど申し上げたものですけれども、そういったものが法令上定義されている。

一方、現場のトンカチする人については、「建設工事の施工に従事する者」といった法令上の文言が出てくるんですが、その中でも、いわゆるいろいろな検定などに受かって技能を有する人と、それ以外の普通作業員といった線引きは特にされていないといった現状がございまして。こういった現状も踏まえて、技能者についてどう考えるかといった点を後ほどご議論いただければと考えております。

あと、4 ページ目以降は、今申し上げた最初の3 ページのデータをつけております。4 ページは、前回と同じ技能者のデータです。

あと、5 ページですが、これは前回から修正してございまして、5 ページをごらんいただきますと、前回お示ししたのは2016年で建設業男性生産労働者の賃金が下がったグラフをお示ししてございましたが、最近、またデータが更新されまして、2017年のデータが出ましたが、それを見ると回復しております。結果として、赤字で下書いておりますが、建設業男性生産労働者の賃金については、13.6%、2012年から上昇しているといったデータになっております。

あと、6 ページに賃金カーブをつけております。これもデータを更新しておりますが、やはり課題としては、製造業の生産労働者を比べると、引き続き賃金のピークが早くて、かつ低いといった課題があるかと思っております。

7 ページは、3 月から適用した労務単価の資料でございます。

あと、8 ページですけれども、少しだけご紹介すると、技能的労働者の位置づけなどを考えないといけないのが、なぜ今、定着していないかといった点です。8 ページの特に赤枠のところだけごらんいただくと、現状、休みがとりづらいつらいつらとか、労働に対して賃金が低いとか、あるいは将来のキャリアアップの道筋が描けないといった声も聞こえておりました。

て、こういうことに対して、何か位置づけることによって、何らかの対応が講じられるかどうかといった点があるのかなと思っております。

あと、9ページはキャリアアップシステム。これは、前回ご説明いたしました。

10ページは能力評価の検討会。これは省きます。

能力評価制度についても、前回ご説明いたしましたが、今後、11ページの真ん中にございますが、経験や知識・技能、保有資格、マネジメント能力といったものも含めて、技能者の客観的かつ大まかなレベル分けといったものがないかなということを検討しているところがございます。

あと、もう一つ、検討の際に頭の片隅に入れておいていただきたいのが、基幹技能者の制度でございます。流れ的には、下のほうにございますが、見習いとか一般技能工、職長と来て、実務経験10年以上、職長経験3年以上を持っている人について、ある種、最上級の技能者の資格として、登録基幹技能者の講習を受けるとなれるといった資格でございます。

13ページですけれども、公共工事などでも、そういった登録基幹技能者を保有していれば、総合評価で加点していこうといった取り組みが進んでいるということのご紹介でございます。

あと、14ページ、技能者の育成ですけれども、最近ですと遠隔地でもいろいろな技能者の育成ができるように、ICTを活用したコンテンツといったものを策定するとか、あるいは多能工化の推進といったことを進めております。

雑駁ですが、15ページですけれども、これも今後の検討をする際に留意する点になるかなと思っています。今の建設業法などでも置きましょうとなっております施工体制台帳ですが、改めて見ますと、赤枠のところに記載がございますが、現場代理人や主任技術者の方の名前や資格を書く欄があるんですけれども、技能者については特に位置づけがない。大工事については、右下に記載事項があるんですが、一般的な技能者については記載がないといった状況です。

16ページですが、一方で全建さんの様式などを見ていると、推奨している統一様式で作業員名簿を施工体制台帳に添付しようとなっております。これを見ると、技能者についても幅広く記載する欄がある。氏名や保険の加入、あと、持っている資格などを書く欄があるという状況でございます。

こういった1ページ目以降説明しました現状や課題認識を踏まえまして、ご議論いただ

きたい検討の視点の例といたしましては、おさらいになってしまいますが、建設業法では、工事現場で監理技術者、主任技術者を配置することによって適正な施工をしていこうという前提があり、当該技術者以外のプレイヤーの方は位置づけがなかったのかなと思っています。

その今日的な課題を1ページでご説明いたしました、そういった課題も踏まえて、建設工事の現場で技能者が果たすべき役割といったものを踏まえて、3点記載しておりますけれども、例えば技能・経験を有する技能者配置によって建設工事の品質を確保していく観点から、どういった位置づけが考えられるかといった点。あるいは、技能者の処遇改善によって担い手を確保していくといった観点から、どういった位置づけが考えられるかといった点。あるいは、技能者の育成を通じた生産性向上といった点。こういった3点の視点を踏まえつつ、制度上、技能者はどういった位置づけが検討できるかといったことをご議論いただければと考えております。

あと、18ページ目以降は、ご参考でつけております。警備業法であれば、18ページの左上ですが、例えば警備業者や警備員は、警備業務に関する知識、能力の向上に努めなければならないとか、逆に18ページの右上ですが、2つ目のポツで、警備業者といったものは、警備員の指導、教育に関する計画をつくって指導しなければいけない。

貨物、トラックのほうも、運転者に対する指導云々といった規定があったり、宅建業法でも、19ページで、例えば一番上をごらんいただくと、宅地建物取引業者、これは企業ですね。企業側が従業者に対して必要な教育を行うよう努めなければならないとか、5つ目の丸で、宅建業者は従業者名簿といったものを事務所ごとに備えつけましょうとか、そういった規定があるといったことのご参考です。

あと、20ページ目以降は、昨年+10の取りまとめについての資料を添付しておりますけれども、時間の関係上、割愛したいと思います。主に17ページの検討の視点の例に沿って、まず1回、ご議論をいただければと考えております。

説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

【大森委員長】      ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明に関してのご質問、ご意見等。

はい、どうぞ。

【伊藤専務（岩田委員代理）】      全建の岩田が、今日欠席させていただいております。専務をしております、伊藤です。

17ページのところなんですけれども、今回、いろいろな形で技能者の皆さんにスポットを当てて、今まで以上に位置づけだとかを含めて明確にしていこうとされている、そのこと自体、私どもは結構ではないかと思うんです。一方で、特に地域建設企業の皆さんが問題意識をもっている技術者についても、担い手をいかに確保していくかが課題になっており、長時間労働なんかも、どちらかというとな技能者の皆さんというよりは、技術者の皆さんの問題のところは深刻な状況もあると私どもは思っております。

生産性の向上のところもしかり、技術者も含めた建設業に従事する者の担い手確保、育成といった問題について議論する際に、繰り返しになりますけれども、技能者だけでなくもう少し技術者の育成等々についての視点も入れて議論していただいたほうが、全体が前に進むのではないかなと、いい方向に行くのではないかなと思った次第でございます。

【大森委員長】      ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうかね。

はい。

【秋山委員】      今のお話と関連するんですけれども、ここでは定義上、技術者と技能者を分けて、業法上は技術者しか扱ってきていないという中で、実際、現場で働いている人の活躍の中身を調べると、技能者の上級の方は連続して技術者的役割も担っている方もいるわけなので、その辺はキャリアアップの仕組みとしても、技能者は技能者で上がりということではなくて、技能者は、場合によっては技術者として処遇していくという形になるべきだと思います。これから人口が減っていく中で、そういう話も、今よりもっと期待されてくると、私個人的には思っています。

そういう意味で、今日の17ページの中の技能、経験を有する技能者を品質確保にどう充てていくか。それをどう評価して、場合によっては、技術者としてどう評価していくかみたいなストーリーも積極的に検討していただきたいと思っております。

以上です。

【大森委員長】      ありがとうございます。

今のご意見に少し関連して、私もお聞きしたい点があったんです。2ページなんですけれども、一番下にある「10年以上の実務経験を有している技能労働者は主任技術者の要件を満たすことが可能」と。これは、どこに書いてあることなんですかね。まず、教えてもらえるとありがたいです。

【菅原建設業政策企画官】      条文で申し上げますと、建設業法の7条などで許可の基準

というものがあって、その中で営業所に専任の技術者を置きましょうといった規定がございます。

【大森委員長】 7条を受けた……。

【菅原建設業政策企画官】 7条で、こういう人を置きなさいという、技術者はこういう人だったらいいですよというのが、幾つか規定があるんですが、10年以上、当該工事の実務経験を有する者というのが技術者となり得ると。

【大森委員長】 あれは、法そのものでしたっけ。施行令とか通達とか、ではなくて。

【菅原建設業政策企画官】 もう法律に、10年以上云々というのは書いてあります。

【大森委員長】 では、業法7条そのものを書いてあるということでもいいですね。

【菅原建設業政策企画官】 業法7条を引っ張って、現場に置く主任技術者も同様の要件を満たしなさいねというのが、26条にあたりとか、そういった形で付け足しています。

【大森委員長】 わかりました。

そうだとすると、今、秋山委員も言われていたんですけども、この技能労働者という概念と主任技術者という概念は、全く違うんですよ。違う人が要件を満たすというのは、論理的にはおかしい。だけど、技能労働者が管理能力をプラス、身につけたということで、主任技術者の要件を満たすと。こういう読み方になると思うんですよ。

そうだとすると、やはり技能労働者と峻別するだけではなくて、リンクしている。法律上もリンクしている概念かもしれないので、ここをはっきりさせたほうがいいのかもしれない。つまり、秋山先生が言われたように、技能労働者の中で管理能力をつけた者は主任技術者のほうに、そうでない人は別にならなくてもいいんですけども、自動的になるというわけではない。ここの仕組みも必要なのかもしれないですね。

【古阪委員】 少しいいですか。

【大森委員長】 はい、どうぞ。

【古阪委員】 そこが、私は一番問題だと思っています。技術者は派遣で構わないですね。技能者は派遣禁止ですよ。それをどう扱うんだと。特に登録基幹技能者というのが出て、だんだんと技術者的なほうへ行くんですね、しかも、主任技術者として認めるといことになると、派遣禁止の条項をどう変えていくのかということをもっと整理しないといけない。

それから、ここには名前が上がっていませんが、施工管理技士というのが、本来、業法

上で言う資格がある技術者なんですね。それに対して、監理技術者や主任技術者というのは、施工管理技士の資格だけではなく、建築士の資格からなることができるという意味での便宜上の名前なんですよ。そういう意味では、単に建設業というか、この問題だけではなくて、建築基準法や建築士法との整理をしておかないといけない。つまり、最終的には現場の管理というものは「管（クダカン）」と「監（サラカン）」がありますけれども、それをどうするか。その問題はもう少しきちんと議論した結果として出さないと混乱してしまう。

それから、もう一つは、基幹技能者制度がずいぶん普及してきていいんですけども、職人がどんどん減っている。いよいよ国際化の中で、外国人労働者をどう入れるかということも、今まで研修という制度のもとでやっているわけですけども、やはりもう少し本格的に考えないと、これが立ち行かなくなるおそれがあるというところなんですね。ですから、今の法律のもとで整理していくということは、1つの流れとしてはあるんですけども、もう一方で、周辺の国際的な流れを見ると、少し違う観点を持っていかないといけないのではないかなと思います。特に技術者と技能者というのは、派遣の問題があるので重要だと思います。

【大森委員長】      ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

田口委員、どうぞ。

【田口委員】      技能者という表現と技能労働者という表現があるんです。技能労働者はわかりますけれども、もう一度確認したいんですが、技能者という中身は、労働者とひとり親方というのも入るんですか。まず、それをお聞きして、その上で発言したいんですけども。

【大森委員長】      今言われている技能者は、17ページのことですかね。

【田口委員】      そうですね。

【大森委員長】      17ページのまとめで使っている、この「技能者」みたいです。

【菅原建設業政策企画官】      精査し切れていない部分も資料上、平仄をとり切れていないところがあるかもしれませんが、頭の整理としては、技能者と言うときは、雇用されている技能労働者と、あとはひとり親方も含めて、両方含める概念として技能者というのを使いたい。逆に、雇用されている人たちだけを考えると技能労働者という表現。

ただ、タイトルが「技能労働者の位置づけについて」となっているのは、今年の+10を

踏まえてこの表現のままになっています。思いとしては、ひとり親方も含めた技能者をどう位置づけるかといった議論なのかなと思っています。少し用語の使い方が統一し切れていないですが、技能労働者とひとり親方を含めた概念としての技能者という頭の整理でおりました。

【大森委員長】 少し議論が混乱すると困るので、2ページの「技能労働者とは、建設工場の直接的な作業を行う、技能を有する労働者である」と。労働者だから、ひとり親方は含まないという前提でいいですか。いい、悪いは別なんですけれども、まず、そういう使い方ということで、事務局のほうはいいですか。

【菅原建設業政策企画官】 技能労働者と言うときには、ひとり親方は入らないという、基本的にそういう使い方だと思います。

【大森委員長】 ひとり親方も入れて、実際に直接的な作業を行う、技能を有する者と言うときは、技能者と、とりあえず今使っている。

【菅原建設業政策企画官】 はい。繰り返しですが、今回の資料がパーフェクトにそこを整理し切れていないのは恐縮なんですけれども、思いとしては、技能者と言うときは、技能者プラスひとり親方を含めた概念として使う。

【大森委員長】 要は、2種類いるという前提で、呼び方はともかくとして。

【菅原建設業政策企画官】 はい。

【大森委員長】 そういう前提で、田口委員、どうぞ。

【田口委員】 私は、技能労働者とひとり親方が技能者と使っているんです。何でそういうことを申し上げるかという、我々は3月14日に建設アスベストの被害の訴訟の高裁判決が出まして、その中でひとり親方は、もともと労働安全衛生法の保護対象でもあるし、さらに今、建設現場で重要な地位を占めている社会的事実を考慮すれば、保護対象とするのは相当だという判決が出て、これまでで一番、百数十人のひとり親方が救済対象、損害賠償の対象になっているんです。

そういう流れというのは、これから最高裁まで行くかどうかわかりませんが、ほぼ社会的にというか、法廷の中で認められてきています。やはりひとり親方というのを、建設業法の中でどう位置づけるかというのは難しい話ですけども、例えば検討の視点の例の中で言いますと、しっかり位置づけないとまずいなど。

実際、技能を有するということになると、こういう事例があるんですね。今、ゼネコンの2次下請ぐらいで施工している事業所があるんですが、ひとり親方は入れないわけなん



ですよ。要するに、雇用労働者でないと現場に入れないと、特に大手のゼネコンの場合はなっているんです。では、入れないひとり親方というのは、法定福利費というか、事業所の経営の関係で、ベテランのひとり親方は賃金が高いですから、やはりはじかれてしまうんですよ。

それで、若い人中心にやっていくということになると、一番技術がある熟練の作業員が、大きい現場に入れないということが、今あまり表面化していませんけれども、出てきています。そういう人たちをどう救うのかというのがあります。そういう人たちが、実際に現場で若い人に教えないと、技能継承というのはいけないわけなんですよ。

だから、ひとり親方の存在というのは、景気の状態によって増えたり、減ったりしていくと思うんですが、工事が少なくなれば、当然増えてきます。今もずっと増え続けていますから、その人たちをどう処遇改善していくかというのは、建設産業政策の中での大きな柱立てをしていただく必要があるのではないかなと思っています。

できれば、今日の資料の3ページのところで、これでお聞きしたんですけれども、ひとり親方を、この3ページのピンク色のところにちゃんと位置づけられているのかどうか。こういうことなんですよ。

ですから、なかなかひとり親方の資料というのはないんですけれども、ぜひ資料としても出していただきたいなと思いますし、この会議の処遇改善の対象の検討の俎上に乗せていただきたいなと思います。

**【大森委員長】** ありがとうございます。

大変難しい問題だと思うのですが、ひとり親方の存在そのものを法律上位置づけるということが、そもそもいいのかどうかという議論から始めないと、また、実態として変化していく可能性は十分ある。もっと言うと、企業間で職人の貸し借り問題などいろいろなところに関係していると思うので、かなり難しいんですが、1つのご意見として賜わっていただきたいとは思っています。

ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、少し先に行って、もし後で戻るようでしたら、お願いします。

時間の関係もありますので、資料3の「働き方改革の推進に向けた受発注者双方の取組について」ということで、事務局からご説明をお願いします。

**【菅原建設業政策企画官】** それでは、資料3をご準備いただきたいと思います。働き方改革の関係でして、これも非常に大きなテーマで、なかなか1回の議論では終わらない

と思っております。まず、議論のたたき台として、一旦資料を整理させていただいております。

1枚おめくりいただきました1ページ目でございます。今回の1つのテーマが働き方改革の推進に向けて、受発注者双方の責務などをどう考えるかといった点がございまして。翻って、現状、受発注者に関する責務といったものは、どういったフェーズで、どういうふうに定められているかといった点を1ページで整理しております。

法律でいきますと、例えば建設業法や物によっては入札契約適正化法、品確法もございまして、その3つの努力義務など、見積書の提示義務のようなものが1つの例としてありますが、そういった責務がございまして。

2段目のフェーズとしては、中建審で勧告する約款がございまして、その中で請負代金内訳書等の作成、承認を受ける義務といったものがあります。

あと、通知・ガイドラインといったものとしては、例として適正な工期設定のガイドラインや法令遵守ガイドライン等々、記載がございましてけれども、そういったガイドラインレベルで定められている責務がある。

逆に国や中建審等々、公的な主体が策定していない民間団体のレベルとしても、民間連合約款における責務の位置づけ、あるいはもう少し各個別の業界団体による自主的な取り組み、例えば日建連さんの自主行動計画における責務と申しますか、取り組みの規定がありまして、要はいろいろなフェーズ、フェーズで責務が定められているといったことの紹介がございまして。

2ページが建設業法でどう定められているかといった点。あと、個別に説明するのは、時間もあれですけども、1つ言えるのは、時代、時代の要請に応じて、受注者側の規律といったものも見直されてきているということです。例えば平成6年の建設業法の改正で、先ほど申し上げました建設工事の見積もりにかかる努力義務、あるいは真ん中下のほうにあります、施工体制台帳の作成、備置きに関する義務や、経営事項審査を受審しないと公共工事の元請になれませんよといった受審義務といったものが時代の要請に対応して追加されていったという経緯もございまして。

今のが受注者側ですが、3ページ目、発注者側においても、例えば契約するときに書面で契約しましょうという書面の交付義務、あるいは発注者、注文者であります、不当に低い請負代金での契約の締結を禁止するとか、公共工事においては、発注見通しの公表等々の義務を書いているところでございまして。これが、法律レベルにおける受発注者の規律で

ございます。

今度、ガイドラインレベルで見ると、4ページ目以降に記載がございます。これは、前回ご説明したのでごっくりですけれども、適正工期のガイドラインだったら、適正な工期設定の責務といったものが受発注者双方にかかっていると、あるいは5ページ目をごらんいただきますと、建設業法令遵守ガイドラインというところにおいては、真ん中にありますけれども、例えば下請代金の支払手段といったもの。下請代金はできる限り現金で払いましょうといったことが、ガイドラインレベルでの責務として規定されております。

また、6ページですけれども、これは年が書いていませんが、平成28年だと思いますけれども、つくった民間工事指針でも、請負契約の締結に先立って、1行目ですが、具体的な施工上のリスクについて受発注者間で情報を共有しましょうねといったことがガイドラインとしての責務として規定されているということでございます。

さらに、7ページですけれども、個別の団体の取り組みとしては、こういった日建連の自主行動計画の中で、「下請取引の適正化」とか、「適正な受注活動の徹底」といったことが会員企業における取り決めといたしますか、責務として規定されているところでございます。

こういった、どのレベルでこういった責務かという点が、まさに今回の議論になってくると思います。8ページをごらんいただきますと、今回の検討の視点の例としましては、今後、検討しやすいかなと思っておりますのは、先ほど申し上げました「建設工事における適切な工期設定等のためのガイドライン」が昨年8月に策定されております。その中で、受発注者の取り組みといったものが相当程度規定されております。

9ページにもう一回、再掲でつけていますが、9ページで黄色いマーカーで塗っているところを、8ページの例で書かせていただいております。この適正な工期設定のガイドラインに記載されている受発注者の取り組みの中で、例えば法令や約款に位置づけて制度化することによって、関係者で不公平感がなく、一層の推進が図られるといったものとしてこういったものが考えられるのかなということを議論の出発点としてご議論いただければと考えております。

具体的には、ガイドラインにおいては、まず、受注者側ですけれども、建設工事に従事する者が長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期とならないように適正な工期での契約を締結しましょうという工期ダンピングの禁止の話とか、その下請契約においても、適正な工期設定をしましょうとか、あるいは、なるべく下請代金は現金払いで払いま

しょうとか、逆に受注者にそういった責務を課するというのを前提として、その相手となる発注者との関係で、施工条件の明確化や適正な工期での請負契約の締結とか、あるいは、一旦締結した後の工期について、工事完了が困難な場合には、適切に工期を変更しましょうとか、こういったことが今既存の適正工期ガイドラインに既に規定されているわけでございます。こういったものも念頭に置きながら、法令や約款で位置づけることによって、どのようなことが考えられるのかなといったことをご議論いただければと考えております。

あとは、10ページは先ほどご紹介したものです。今、工期についての規定はないんですが、金額、代金については、今の建設業法でこういった規定がありますというご紹介なんです。例えば19条の3、この「注文者」と言うときは、受発注者における発注者であり、元下間における元請でありますけれども、不当に低い請負代金を禁止するといった規定がございます。

また、20条、これも金額の話ですけれども、下線で、建設業者が工事の種別ごとに材料費、労務費等々、内訳を明らかにして見積もりを行いましょうという金額のダンピングを禁止するための努力義務といったものがございます。

また、24条の3ですが、下請代金の支払いということで、発注者から元請がお金をもらってから、できる限り短い期間で下請にお金を払いましょうねといったことが規定されております。こういった規定があることも少し頭の片隅に置きながら、さらにご議論いただければと考えております。

あと、その後ろの資料は、全て第1回の資料の参考でございますので、必要に応じてリファアードできればと思っております。

とりあえず、私からの資料3についてのご説明は以上でございます。よろしく申し上げます。

**【大森委員長】** ありがとうございます。

では、この点に関して、何かご質問、ご意見等ございましたら、どうぞ。

かなり難しい問題だとは思いますが、せつかく時間がありますので、ほかに。

**【伊藤専務（岩田委員代理）】** よろしいですか。

**【大森委員長】** 伊藤委員、どうぞ。

**【伊藤専務（岩田委員代理）】** せつかくの機会ですから、ご発言させていただきます。

今、公共工事の品確法があり、民間工事については、基本的にはそういった法律がない中で、いろいろガイドラインなりを定められながら、民間の皆さんにも建設業の状況など

を理解してもらいながら、適正な工期を確保する等々の動きをされているんですが、ぜひそういった動きについては、業界サイドとしては、前に進めていただければありがたい。いろいろな形で、より徹底するような方向でお願いできればありがたいというのが基本形です。

私どもは、実はいろいろな働き方改革をやる際に、先週の理事会の中で、4週8休を目指した取り組みを全建会員企業でこぞってやっていこうということで、月に1日休みをプラスするような運動展開をこれから始めます。設計労務単価についても、今回のアップ分は、必ず下請さんとの関係で、下に流すように運動展開しようということ等々を決めたわけです。

やはりこの辺は民間企業の皆さんも含めたところで、発注者の皆さんの理解が進まないことには、週休2日の徹底についてもなかなか前に進んでまいりませんので、先ほど申しましたように、ぜひガイドライン的なものについて、より高いレベルで、発注者の皆さん、市町村、民間問わず、内容の理解が進んでいけばありがたいなと思います。

考え方、方向としては、建設工場の品質確保に関する法律というイメージが実現できたらと思います。一挙にそこまでは行かないとは思いますが、やはりいい工事をやっていく上で、発注者の皆さん、もちろん受注者側の責務といったものについて、より徹底をしながら、公共工事、民間工事も含めて、いいものを目指していく方向での取り組みをしていただければと思います。

例えば不当に低い請負代金の禁止のところも、原価に満たない金額を請負代金の額とする契約を締結してはならないということですが、ある意味で、逆読みすれば、適正な利潤が確保される必要があるということにも読めるように思うんですね。そんな意味でいろいろな工夫をしていただければありがたいなと思っております。よろしく申し上げます。

【大森委員長】      ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

【秋山委員】      1点だけ。

【大森委員長】      はい、秋山委員、どうぞ。

【秋山委員】      このガイドラインの基本的な方向については賛成ですが、プロジェクトは設計変更が必ず起こるので、設計変更がないプロジェクトは、逆に言うとなし。そういう変更が起こったときに、当初想定していた工期などが結構ずれてきて、そこでいろいろな問題が起こってきていると思います。このガイドラインができた後、契約変更に伴って

どういしわ寄せが行っているのかとか、それがちゃんと評価されて、工期の延長につながっているのかどうか。8ページが一番下のポツに書いていただいていますけれども、この辺がちゃんと動くかどうかともフォローアップしていただきたいなと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうかね。

これは、具体的にガイドラインには書いてあるんですけども、法令や約款でどの程度制度化しようかということの悩みがこの視点の中に入っているんです。全部法律にしるという意見も当然あるだろうし、いやいや、とりあえずは約款でというのものもあるし、その組み合わせというのものもあるんですけども、その辺に関する皆さん方のご意見をお聞きしたいと思うんです。いかがですかね。どなたでも。

はい、丹羽委員、どうぞ。

【丹羽委員】 今の大森委員長のお話からすると、少しずれてしまうんですけども、法令に書いてあっても、例えば建設業法令遵守ガイドラインでいきますと、これは法令に違反しますという事例と、違反するおそれがある事例が書かれているんです。やはりここら辺りの受発注、特に元下関係で、民間工事も含めてですけども、取り締まるべきものはきちんと取り締まっていかなければいけないと思うんです。ところが、地整局さんのほうで指示監督処分ができるのがここまでの範囲で、それ以外は公取さんのほうに告発をしてというプロセスがまだあるとしたら、オペレーションレベルの話なんですけど、そこも整理した上で、いろいろな取り組みをして、状況も見えていくということもありかなと思いました。少し関係ないかもしれませんが。

【大森委員長】 ありがとうございます。

どんな意見でも結構ですので、何かございますか。

はい。

【高木委員】 私も丹羽先生の考えと少し似ていまして、法令であっても、約款であっても、いわゆる実効性の担保やチェックというものをどうするかという議論というか、そういうものの視点がすごく大事ではないかなと。昨今は、需給環境が非常にタイトですので、非常に利益も出ているような状態ではありますが、建設業法できちんと定められているにもかかわらず、そうでない環境のときには、相当厳しいダンピング競争が価格においても工期においても行われていたと言われているということで、実際にそれをどうやってチェック、監視、監督するのかということも含めて議論をしていかないと、例のとこ

るをいかに、こうしたところで、なかなか実行が難しいのかなというところで、結局チェックの仕組みといったことも含めて考えていく必要があるのではないかなと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

なかなか難しいですけれども、田口委員、どうぞ。

【田口委員】 ガイドラインに盛り込まれているもののうち、法令や約款で制度化することができないかという話なんですけれども、地方自治体の公共工事を受注されている地元の建設業協会の社長さんたちのお話を聞きますと、設計変更がありますよね。既に予算計上されて、議会承認を得てやるわけですけれども、設計変更なり、仕様の変更、あと、工事の遅れ等があって、それは施工者側の理由しかなくて、発注者側の理由によって生じるわけですけれども、そのことの遅れや変更について、その分のコストは全部受注者側がかぶっているという実態が、実際、いまだに全国的にあって、そのことは受注している会社というか業者の皆さんは、決して公には言われていないので、なかなか表面化していないという実態があるわけなんですよね。そういうことをそのまま放置しておいて、例えば働き方改革と言っても、なかなか進まないのではないかなと思うんですね。

ですから、コストダンピングの話にもなりますけれども、そもそも適正な工期が設定されないという状況の中で、どう進めるかということになります。そういうことの改善も、この働き方改革を進める場合に一緒にやらないと、もともと我々は現場の労働者や下請事業者の組合ですけれども、上位の会社で、そういう意味での適正な収益、利潤が上げられないと、働き方改革と言っても進みません。ぜひそうした実態にも手を入れていただきたい。

何でこんなことを申し上げるかというと、今、公契約条例というのをやって、だんだん少しずつ増えてきているんですけれども、それは、地元の建設会社の皆さんのご理解をいただかないと、いわゆる受発注、入札契約の問題なので、議会で承認が得られないわけですよね。

そのお話を聞くと、その中で、そういうことはいっぱい出てきているので、ぜひそういう実態について把握をしていただいて、全国的に是正していくということをやっていただきたい。なかなか議会の日程、運営の問題があって難しい問題だと思いますけれども、やはりそこはぜひ解決していく必要があるなと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

これだけではなくて、周辺部分にも目配りをというご意見と伺っていますかね。

【田口委員】 はい。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがですかね。

はい、古阪委員、どうぞ。

【古阪委員】 今回の発言の中で、8ページの一番下に「予定された工期での工事完了が困難な場合は、受発注者双方協議のうえで適切に工期を変更」と書いてあるんですが、双方協議してまともになかったらどうなるのかというと、そのままなんですね。そうすると、無理難題を言われても、工期延長にはならず、そのまま流れてしまう。もう一方で、入札時に無理な工期を与えられたときに、契約自由ですから、仕事欲しさに受注してしまう。これらとの問題になるわけですね。そういうことから言うと、商習慣と約款があるなかで、個々のプロジェクトの契約の中でどう書き込むかという部分の問題となるんですね。

ちょうど今、民法改正で、我々の約款委員会でも議論の最中ですが、やはりその辺、約款できちんと決めるべきことと、法律で決めるべきことと、それから、契約自由ですから、契約の中でどこまでお互いにプロジェクトごとにやるかという覚悟というか、それをマナーとしてやらないといけないので、必ずしも法律的にどうしたらいいかということだけではないという点で、これからの日本の問題だと思いますけれども、ちょうど今、まさに民法改正のその部分でかかわることが多いと思います。一言、意見です。

【大森委員長】 ありがとうございます。

今の古阪委員の意見を少し敷衍させていただくと、例えば受発注者双方協議で協議がまともになかったらどうなるの。それは、例えば現行の民間約款の考え方でいくと、客観的な請求権、形成権、要するに適正だと認められる状況になったら、それは客観的に請求権があるんだという前提なんですね。その前提は、客観的な正当な状況、つまり工事完了が困難な状況が立証できれば、自動的に請求権が立つんだという考え方なんですね。

そのためには、適正な工期とは何ぞやがないと、やはりつながらないんです。結局は、適正な工期というのは、例えば4週8休、これは仮に、たとえでここでお話しするだけなんですけど、それだけではなくて、プラス、実はアンノンファクター、つまり不確定要素が必ずある。この不確定要素は誰も支配できない。ここは当然、実態として何日使ったのかは、はっきりわかる。

つまり、適正工期はこうするんだよ、考えるんだよということをどこかで定義すれば、それなりにつながる諸々の事項が芽づる式に後でルール化できる可能性がある。



そういうことからすると、適正な工期の定義を法令でして、あとの具体的な方法論は約款でというのも、1つの方法としてはあり得ると思います。たとえて悪いんですけども、具体的にはそれぞれ検討するときにお話ししたいと思います。

【古阪委員】 その点でいいですか。もう一点。

【大森委員長】 はい。

【古阪委員】 今のは賛成です。それから、先ほど申しましたように、土木の世界は、この施工条件明示も相当昔からはっきりしているんですね。数量も契約数量ですし、工期も指定、仮設も指定仮設がメインでした。それが、まだかなり残っているわけです。それに対して、公共工事の建築はそうではないんですね。

そうすると、どちらがいいということではなくて、明示的なことは土木のほうで結構やられていますので、その工期変更とか、そういうものが一体どういう仕組みでできているか。これは、建築の直轄の場合に、どういうことでできないのか、あるいはできるのか。それを民間に返していくとどうなるか。その辺の比較が、割と国交省の中だけでも結構検討できますので、ぜひともその部分は、せっかく土木の方と一緒にですから、やっていただきたいなと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

【富岡委員】 先ほどの委員長の適正な工期は何ぞやというところが、まさにポイントだと私も思います。そここのところがはっきりしないと、法律にも書きにくいでしょうし、そここのところがはっきりしてくれば、それぞれ何を適正な工期として証明すればいいのかというところもはっきりしてくると思います。

8ページの例で言うと、受注者側が適正な工期と言うのはどういうものかというのは、ここに例が書いてあって、長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期となることはないよと、比較的わかりやすいんですけども、発注者側のところは、発注者が何を証明すればいいのか。施工条件等の明確化を図りというところが、何をやればいいのかというあたりが少しわかりにくいようなところもあります。

基本的には、委員長のおっしゃるように、適正な工期とは何ぞや。それについて、誰が何を証明すればいいのかというところの議論を深めていくのがいいと思います。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

少し時間早いですけれども、もしご意見がないようでしたら、これで締めたいと思いますが、事務局のほう、特に皆さんに聞きたいということがあれば、促していただければいいですけれども。

【菅原建設業政策企画官】 特に改めてこの点をさらに深掘りをというのは、今日は考えておりませんでした。

【大森委員長】 いいですか。例えば若干積み残しというか、資料1の24ページでも、500万円未満の工事に流れる可能性もあるけれども、どうするかとか、細かいことで、他の現行要件でいいかというのは意見が出ていないんですけれども、とりあえずは進める上で大丈夫ですか。もし、この辺、どうしても聞いておきたいというのであれば、まだ時間があるから少し聞きますけれども。

はい、どうぞ。

【平田建設業課長】 本日、ご議論をお願いしました議題について、今日いただいた意見をもって、それで即制度化ができるかという、特に2番目と3番目の話なんかは、そういうものだと私どもも思っておりません。そういう意味で言うと、ある意味、現時点での論点などをお示しした上でご意見を賜ったというのが、今日の時点でのお話でございます。

そういう意味で申しますと、さらに具体的な制度化をしようかということでの検討を進めた段階で、また新たに出てくる論点などもあると思いますし、あるいは具体化をした姿を見ないことには、なかなか意見が言えないというものもあろうかと思えます。

そういう意味で言うと、次回以降、また改めて、私どももさらに検討を深めて、ご議論をお願いしたいと思っております。

1点、技能労働者の関係の議論の仕方なんですけれども、田口委員からもひとり親方の関係でということございました。頭の整理としては、事務局からも説明したとおりではあるんですけれども、やはり今、技能というものについて、なかなか位置づけがない。あるいはそもそも定義そのものを一般的な建設業行政の用語の中で使ってはおりますけれども、どういう位置づけで、この用語を技術との関係でどう捉えるのがいいのかということについては、もう少し検討を要すると思っております。

その上で、技能というものを検討して、その場合分けをすると、雇用で雇われている場合もあれば、1人でやっている場合もあるということの順番かと思えます。まず、技能のお話について、より検討を深めた上で、その場合分けとして、雇用されている場合、ひと

り親方の場合といった議論の順番になろうかと思えます。その辺のところも、今日賜りました意見を踏まえまして、我々なりに整理をして、またご議論をお願いしたいと思っております。

【大森委員長】 ありがとうございます。

ということですので、委員の皆様もよろしくお願いします。

それでは、本日の議事、これにて全て終了いたします。

進行を事務局にお返しします。

局長、どうぞ。

【田村土地・建設産業局長】 土地・建設産業局長の田村でございます。

大森委員長をはじめ、今日はお忙しい中、さまざまな角度からご意見をいただきまして、ほんとうにありがとうございました。

私の思っていることだけ少し申し上げさせていただきますと、今日、3つほど議題を出させていただきました。やはりここ数年の流れの中で、建設業も今まで、いわゆる公共工事とのリンクというのは、同じ役所でもありますので強かったと思うんですが、さらに国民のところについて、どういったことまでコミットできるかというところをずっと探りながら来ているのが、ここ数年の流れかなと思っております。

そういう意味におきまして、社会保険の未加入問題につきましては、確かに、先ほど日建連の委員の方からもご紹介いただきましたけれども、5年ぐらい前から営々と取り組んできて、パーセンテージを上げてきて、今回、法令のレベルでレギュレーションしても、そんなに世の中、大きな混乱というか、そういう意味では機が大分熟してきたのかなというレベルの項目として出させていただきました。

一方で、2番目ないしは3番目につきましては、まさにガイドライン等でお出しをして、その中でいろいろなことが議論されたり、これは、こういうことで決めなければいけないのかなということが決まってくるような、いわばそういったフィールドとして我々は提示し、そこから、今議論いただきましたように、これは法律でやらなければいけないねとか、これは約款でやらなければいけないねということをだんだん整理していくということかなと思っております。

そういう意味におきまして、私どもも最後のガイドラインなんかは、こういったことの中で進めていく上で、何がほんとうの論点になるのか。多分、みんな総論は賛成だと思うんですけども、各論になったときに、受注者と発注者でいろいろ意見も違ってくるだろう

うと思います。

中央建設業審議会というのは、もともと3者構成でつくらせていただいております、まさにそういった議論をしていただくのにふさわしい場だと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひしたいと思っております。

本日は、どうもありがとうございました。

【大森委員長】 それでは、進行を事務局のほうにお返しします。ありがとうございました。

【岩下入札制度企画指導室長】 ありがとうございました。

今後のスケジュールでございますが、次回、第3回基本問題小委員会は、4月16日、月曜日の15時半から17時半を予定しております。場所につきましては、改めて事務局より連絡をいたします。

それから、本日の配付資料のご郵送をご希望の委員は、テーブルの上に置いたままにしていただければ、事務局にて郵送させていただきます。

それでは、これをもちまして散会させていただきます。委員の皆様におかれましては、ご多忙のところまことにありがとうございました。

— 了 —