

<10月1日>



(井上議員)



建設技能者の処遇・賃金の確保についてですが、実際は、元受けから一次下請け、2次下請けと下がるほど利益がなくなり、3次下請けになると支払う賃金を削ってでも仕事を請けているのが現状です。この状態が将来までも続けば、有能な技能者もいなくなり、建設業を目指す若い人材も育ちません。下請け業のことを請負業とも呼びます。業界の実情から「請負」を請け負けと呼ぶのはそのためだとお聞きしています。まず、建設技能者の処遇改善についてお聞きします。

建設技能者の処遇改善や働き方改革などを目的とした改正建設業法が今年6月に公布されました。そこで、「建設技能者の処遇改善に向けた建設業法の改正内容及び建設キャリアアップシステムの概要」についての資料のうち「1.建設技能者の処遇改善に向けた建設業法の改正内容」について執行部に説明を求めます。

【建築指導課長】

資料の上段の「1. 建設技能者の処遇改善に向けた建設業法の改正内容」に

ついて説明します。

「(1)建設業者の責務、取組状況の調査」として、労働者の処遇改善が建設業者に努力義務化され、国は建設業者の取組状況を調査・公表し、中央建設業審議会に報告することとされています。

次に「(2)労務費(賃金原資)の確保と行き渡り」として、中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成し、国に勧告することとされ、併せて、著しく低い労務費等による受注者側の見積り提出や、注文者側の見積り変更依頼が禁止されています。

「(3)不当に低い請負代金の禁止」として、総価での原価割れ契約が禁止されています。

以上が改正内容の説明です。

(井上議員)

建設業法の改正内容については分かりました。

資料の(1)に「建設業者の取組状況を調査する」とありますが、国はどのように調査を行うのか伺います。

【建築指導課長】

国は、現在、「建設Gメン」を配置して、国が許可した建設業者について、建設工事の取引実態や時間外労働の実態を実地調査し、指導を行っています。

国は、この「建設Gメン」に請負契約や労務費の支払いに関する実態などを把握させ、取組状況の調査を行うと聞いています。具体的な調査手法については明らかにされていませんが、国は、先ず直轄工事において試行的に調査を行い、調査手法を検討するとしています。

(井上議員)

次に、資料の(2)に「中央建設業審議会が労務費の基準を作成する」とあり

ますが、どのような方針で基準を作成しようとしているのか伺います。

【建築指導課長】

「労務費の基準」については、中央建設業審議会は「標準労務費の具体的な範囲や内容等については、技能労働者の能力・資格や経験等に応じた賃金支払いの実現に十分に寄与できるよう考慮する」としており、この方針に沿って作成されるものと聞いています。

(井上議員)

標準労務費を設定し、取組状況の調査をするという大きな決意が伺えます。施行は令和7年と聞いたが期待したい。

次に、国は、建設技能者の処遇改善の一つとして2019年から「建設キャリアアップシステム」を導入し、本年で5年になります。全国の技能者数約300万人に対し、システムの登録技能者数は約150万人で、半数にとどまっていると聞いています。

「建設キャリアアップシステム」の目的は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断に登録・蓄積し技能・経験に応じた適切な処遇に繋げようとするものだとお聞きしています。

技能者の方々からは私達公明党に対して、「私たちは、カードを工事現場に設置しているカードリーダーにタッチして入場しているが、このカードにどんな履歴が加わり、どんな評価がなされているのかが分からない。そして、どうやってカードのデータを見るかもわからない。意味のないカードですよ」という手厳しい声がありました。

そもそも、建設キャリアアップシステムとは、どのようなシステムなのか、先ほどの資料の「2. 建設キャリアアップシステムの概要」について、執行部に説明を求めます。

【建築指導課長】

提出資料下段の「2.建設キャリアアップシステムの概要」について説明します。

まず、図の一番左にある枠のとおり、技能者と建設事業者がシステムに事前登録を行います。技能者の本人情報や保有資格、加入している社会保険などの情報を登録することで、技能者にカードが交付されます。

次の枠にあるとおり、元請業者は工事情報を登録して工事現場にカードリーダーを設置し、技能者が現場入場の際にカードを読み込ませることで「就業履歴が蓄積」されます。さらに次の枠にあるとおり、技能者は、経験や資格に応じた4段階のレベル判定を受け、レベルに応じた色のカードを交付されます。

このシステムにより、図の一番右にあるとおり、技能者は技能・経験に応じた処遇を受けることが可能となるとともに、元請は登録され情報を現場管理にも活用することができます。

(井上議員)

建設キャリアアップシステムの概要は分かりました。

私が調べたところによると、技能者は、レベルに応じた判定を受けるには、自分がどのレベルに達しているのかを、自らインターネット専用サイトにアクセスして確認する必要があります。

技能者の就業履歴や能力評価、そしてレベルに応じた処遇までがわかる非常に有用なカードですが、技能者本人は確認が難しい。これでは普及しません。

この建設キャリアアップシステムについて、国は今後どのように改善されようとしているのか情報があればお示しく下さい。

【建築指導課長】

国は、従来のインターネット専用サイトに加えて、技能者が手元で登録情報

を簡単に確認できるよう、本年11月にスマートフォンのアプリを開発・提供する予定と聞いています。

(井上議員)

アプリが開発されることで技能者の不安が解消されることを期待します。しかし、現場では、カードを読み込むカードリーダーが設置されていない現場も一定数あると聞いています。

もっと多くの事業者に建設キャリアアップシステムを活用してもらう必要があると思いますが、県として、どのように周知していくのかお答えください。

【建築指導課長】

県では、建設キャリアアップシステムについて、建設業団体との意見交換の場において会員企業への周知を依頼するとともに、県が実施している建設業法オンライン研修において、事業者に対し周知を図ってまいります。

また、県ホームページ上でより分かりやすくシステムを紹介するとともに、県土整備事務所において、建設業法の窓口にパンフレットを配備するなど、事業者に対し広く周知を図ってまいります。

(井上議員)

国の建設技能者の処遇改善、キャリアアップシステムの改善が正しく進めば、技能者自身の自信になり、技術向上のきっかけにもなります。そして、人材の流動性にもつながります。何としても賃金を削らないとならないような「請け負け」などという体質を打破しなければなりません。

最後に部長に建設現場の処遇改善と建設キャリアアップシステムの実施について決意をお聞きします。

【建築都市部長】

建設業は、他の産業に比べ、賃金が低く就労時間も長いため、担い手の確保

が困難といった課題があります。

今回の建設業法の改正は、そうした課題の解消に向け、建設業の役割を将来にわたって果たしていけるようにするための大きな改正であると受け止めております。

その改正の主旨を見ますと、建設業における「働き方改革」や「生産性の向上」と並んで、委員からご質問のありました「労働者の処遇改善」が大きな柱となっております。

この処遇改善を図るため、改正法の運用をどのようにしていくか、ということについては、先ほど建築指導課長が答弁申したように、今まさに国において検討が始められたところです。県としては、まずはその動きをしっかりと注視してまいります。

また、国が進める建設キャリアアップシステムについては、このシステムがより使いやすい形で普及することで、これから建設業界を担っていく若い技能者の皆様の働きがいにつながり、引いては、業界の持続的な発展に資するものと考えております。

このため、県におきましても、建設キャリアアップシステムについて県ホームページでよりわかりやすく紹介することに加え、今後は、業界団体を通じて、あるいは研修会の場を活用して、建設技能者や建設事業者の皆様に対し、直接、そのメリット等についてお知らせし、システムへの登録を促すことで、その普及を図ってまいります。