

【青森県建設専門工事業団体連合会・勝又貞治会長】

旧政権の「コンクリートから人へ」という政策方針の影響で、プロパーで業界に入職してくる人はいなくなった。中途採用者、それも中高年ばかりで仕事をこなしているのが現状だ。年収や職場環境、休暇などの処遇は他産業と比べるとかなり劣っている。これらをなんとかしてレベルアップさせて、他産業と同じ土俵にもっていかなければ、若年者の入職率を高めることなど不可能。また、専門工事業の場合、突貫工事を強いられることが多々ある。せめて公共工事については、品質確保のことを考慮して工期の法定化をお願いしたい。さらに、社会保険の未加入問題は、決して建設業に限った問題ではない。にもかかわらず、なぜ専門工事業だけが元請に手の内を見せることになる標準見積書を提示しなければならないのか。とくに、作業員の頭数だけで法定福利費を割り出すしくみには問題がある。

【(一社)岩手県電業協会・工藤泰会長】

県内の専門工事業に絞って、若年者の入職率が低い原因を調べたところ、収入が低い、仕事がきつい、休日が少ない、作業環境が厳しいということが取り上げられた。一番多く指摘された収入が低いという問題の解決方法として、提案したいのが労務の交流を容易にするシステムを作ること。例えば、山形県でスタートしたプロジェクトに東京や岩手の職人が行って喜んで手伝うということ。それには、労務単価の地域間格差を無くすこと。東京であっても山形であっても、岩手でも労務単価はほぼ同じであれば、この労務の交流は可能になる。もう一つの問題が、仕事がきつい、休日が少ないということ。これについては、いわゆる高齢化に伴う熟練工の減少によって、少ない人員で多くの仕事をこなさなければならないため、工期の管理がうまくいっていないという現状がある。そこで、工期や安全面、品質の確保などの建設システムをまとめて管理監督する人を養成し、配置することを提案したい。

【(一社)宮城県建設専門工事業団体連合会・宮崎佳巳会長】

大震災の被災地の復興ということから、多くの高校生が卒業しても町の復興に役立ちたいと地元に残ってくれている。しかし、彼らに専門工事業者を知っているかどうかを尋ねてみると、誰もが知らないと答える。そこで、大工や左官、トビなどの専門工事業者がどういった仕事をしているかを子供たちに教える教育システムを導入してもらいたい。また、専門工事業の実態を見てみると、1社あたりの従業員数は多くても10人程度。そのような小規模の会社で満足いく新人教育などではしめない。しかも、職業訓練所で教育を受けさせる資金力もない。いまのままだでは、専門工事業の職種が相次いで消滅していくことになる。ぜひとも、建設産業全体で専門工事業を育てていくという仕組みを作っていただきたい。

【(一社)秋田県空調衛生工事業協会・阿部公雄会長】

利益が出せる仕事が、シーズンによってばらついている。そもそも雪国なので4月から6月にかけて仕事がしやすい気候になる。にもかかわらず、3月の年度末が終わると、仕事がグン

っと減るために一番働きやすい季節に職人たちを待機させているという現状がある。国や地方自治体の公共工事だけでも仕事の発注の平準化をお願いしたい。

【(一社)日本造園建設業協会山形県支部・渡部佐界支部長】

山形県では県の教育委員会と連携して県内の工業高校（主に建設関係学科）や農業高校の生徒さんたちに専門工事業の現場見学会を開いたり、小型の建設機械の運転資格取得に対する補助制度を設けて学生たちの業界への呼び込みを行っている。また、専門工事業の魅力を感じてもらおうと、インターシップ制度を設けて仕事を体験していただく機会をつくっている。今後は、高校生だけでなく、その生徒の保護者や中学生にも対象を広げて専門工事業への理解と就業者の拡大を図っていく予定である。問題は、新卒で入職した人の約半数が3年ほどで辞めてしまい、ほかの業界に転職してしまうということ。ようやく身についた仕事をすべて捨ててしまう傾向に、なんとかブレーキをかけることができないものか、その対策を考えていただきたい。

【(一社)福島県空調衛生工事業協会・松原健一会長】

建設産業の中で空調衛生工事業の知名度は非常に低い。とくに若い人たちの間では、建設産業というと建築や土木、電気がすぐ頭に浮かぶが、空調衛生工事業を知っている人はまざらない。これは、高校や大学に建築や土木、電気という学科があるからである。もちろん環境システムという呼び名で高校や大学に空調衛生工事業のことを学べる専門学科があるわけだが、非常に認知度が低い。空調衛生工事業については、ぜひとも官民をあげてPRに努めてもらいたい。

【(一社)栃木県設備業協会・田中英治会長】

このほど、栃木県建産連会長あてに次の三つの要望を提示した。一つ目は「社会保険未加入対策と標準見積書の活用」で、現状では標準見積書がまったく活用されていないからである。二つ目は「適切な工期の設定、適正な工程計画」を要請した。これは就労環境改善につながるからで、役所が公共工事を発注する場合、4週8休という原則を守ってもらいたいとしている。三つ目が「担い手の確保・育成」を掲げている。栃木県では2022年に国体が開かれるので、国体施設の整備をはじめ公共交通網などの整備も行なわなければならない。それには技術者の確保・育成を図るために、建設投資計画を早期に明示してほしいと要請した。一方、栃木県建産連の専門工事業部会では、設計者と現場管理監督者は別々の会社が請け負う形が望ましいと考えている。工事が進む中で、設計者と現場管理監督者が同一会社の人だと、設計と工事の内容に乖離が生じた場合、現場管理監督者によってすべて解決されてしまうからである。そのしわ寄せというのは建築だけでなく、専門工業者にもくることになるし、当初の設計図とは違ったものが造られても発注者にはまったくわからないということがよくあるからだ。

【埼玉県型枠工事業協会・白戸修会長】

社会保険未加入対策で活用が求められている標準見積書だが、埼玉県では元請が標準見積書

に対して無関心な会社が多く、標準見積書を提出しても、これまで行なってきた見積りで再度提出し直さざるを得ないというのが現状。そのため、適正な工事価格に法定福利費が上乗せされることはなく、社会保険に加入する資金力がないために福利厚生が整備できないでいる。しかも、それに対してご両親がまず心配してお子さんを就職先として送り出してくれない。よって、担い手の確保も思うようにできない状況である。埼玉県庁が若年者雇用について補助金を出す制度を設けていて、専門工事業者の中でも5人ほど新卒を採用して教育を受けさせているが、やはり福利厚生面のことを考えると、いつまで続くか不安は解消されていない。

【新潟県電気工事工業組合・小林功理事長】

組合の中に青年部があり、その青年部が直接工業高校などに出向いて対話を行い、インターシップへの参加を呼び掛けている。また、組合員の会社の規模が小さいため、入社式を開くことができない会社も少なくない。そこで、組合で合同入社式を開いて盛大に祝福するようにしている。電気工事業として、いま経済産業省へ制度改正を要望しているのが、第一種電気工事士になる要件の緩和。同工事士試験に合格して、電気工事の実務経験を通算5年以上経なければ第一種電気工事士として仕事ができないというのは厳しすぎる。せめて大卒と同じように実務経験を3年に短縮していただきたい。

【岐阜県管設備工業協同組合・荒川晶一理事長】

当方の組合では、県内の高校の先生方と年に1回は必ず意見交換会や懇親会を開くようにしている。高校側からは生徒に関する情報をいただき、組合からは組合員の経営状況などに関する情報を提供するようにし、互いの意思疎通を図るようにしている。とくに、県内に工業高校に1つだけだった設備システム科が学校の統廃合の際に廃止されるのを阻止したことから、その設備システム科とは非常に太いパイプを持っている。問題は大学生で、県内の大学生が県内に就職するケースは非常に少なく、東京の大学へ進学した人などは100%県内に就職することはない。これをなんとか解消できればと考えている。

【静岡県左官業組合・村林照夫理事長】

資金需要の増大が予想されるお盆や暮れに、下請代金の支払いをできる限り短期間で支払うことを求める国交省の盆暮れ通達が、地方ではまったく周知徹底されていない。これも改善されていない業界の古い体質の一つである。いま一度周知徹底をお願いしたい。また、建設業の魅力づくりに力を注いでもらいたい。まずはPRの仕方、広報戦略にもっと工夫をすべきだ。例えば、東日本大震災では被災した人たちのことは盛んに報道されたが、地元の建設業者の手で2万人を超える人たちが救済されたことはまったく知らされなかった。建設業団体がそのことをPRしたら手前味噌となるが、国交省がPRすると建設業界に対する国民のイメージが大きく変わるはずだ。

【石川県鉄筋業協同組合・小寺洋志裕理事長】

専門工事業者とゼネコンとの元下関係に信頼感が改善されていないために、担い手確保・育

成や社会保険の未加入対策が前進しないということが根底にあることを理解していただきたい。あるスーパーゼネコンの役員が私に対して「東京あたりじゃ鉄筋の単価が一時から比べれば倍になったのに、鉄筋業者の間で社会保険の未加入問題がまったく改善されない」と言っていたが、じつは鉄筋の単価はつい3年前に約30年前の単価にまで落ち込んだわけで、その落ち込んだ単価が倍になったとしても社会保険に加入できるだけの利益がもたらされているとは言えない。こうした事実関係を無視して、いかにも鉄筋業者が儲けているように吹聴するのは、ゼネコンが下請業者に理解を持っていない証拠である。一方、担い手の確保については、まずは、賃金が製造業並みに払えなければ担い手を確保するレースでスタートラインにも立っていない状況にある。休日勤務の問題も含め、ぜひとも国交省からゼネコンへのご指導をお願いしたい。

【(一社)福井県建専連・吉田勝二会長】

社会保険の未加入対策として、法定福利費を材料費や手間賃などとは別枠で見積もることで、専門工事業の労務単価アップにつなげていきたいと考えている。ゼネコンには、社会保険料の会社負担分であると説明するのは当たり前のこと。それよりも専門工事業者の考え方がこれまで間違っていた。法定福利費はもらえないものだと思い込んでいたわけだから、いっそのこと労務単価を上げてもらうんだと自分に言い聞かせて、会員全員で足並みをそろえて見積もりを出していくことにしている。一方、担い手の確保については、平成17年から「こだま運動」と呼ぶアンケート調査を行なっている。契約や工法に携った建専連会員に対して行うアンケート調査で、例えば、夏の猛暑の中、作業員に熱中症にかかった人はいなかったかといった質問に答えてもらうことで、仮に熱中症で死亡者がいたことが判明した場合、その作業をさせた会社は責任を問われることになる。そこで、毎年こだま運動を行うことで、作業員の安全を会社側が重要視することになり、危険な作業を行う専門工事業にも若年者が安心して入職してくるようになっている。

【(一社)島根県管工事業協会・小玉隆夫会長】

島根県内の市町村における発注関係事務の体制は、担当者の経験不足などにより十分に整備されていない。改正後の品確法によると、国及び都道府県による地方自治体に対する協力支援及び適正を図るよう規定されているので、今後は県内の市町村に対して国または県は、支援を要請するよう指導していただきたい。また、公共工事をダンピングなどにより入札した業者に対する罰則を強化して、低入札の排除をお願いしたい。

【(一社)香川県管工事業協会・白川好和専務理事】

高齢者の離職により技能の継承が進まず、建設業界の3Kというイメージが根強いこともあって若手技術者の入職率は改善されていない。こうした人手不足から、公共工事の入札に参加する企業は減少し、民間工事においても受注を見送る業者も増えつつある。しかしながら、建設産業には地域の基幹産業として雇用と経済の活性化を図る使命がある。よって、国や自治体と一体となり、適正な賃金水準の確保や教育訓練の充実強化、また、工業高校を対象とした技能講習会や出前講座により建設業界のPRに努めること。幅広い知識と経験を持っている高齢者の

再雇用や定年延長についても今後検討していく必要があると考えている。

【(一社)愛媛県空調衛生設備業協会・佐藤守成会長】

3年前に空調衛生設備業協会(愛空会)で、数は少なかったのだが各会員の事業の後継者を集めて協会の今後の発展に向けた議論を行なってもらった。そうしたら世間では空調設備業という業種のことが知られていないことから、若者感覚で名前を広めていこうということになり、まずはご当地アイドルをイメージキャラクターとする協会のPRポスターを作成し、高等学校だけでなく街中の商店などにも掲示してもらった。これにより、県民の多くに愛空会のことを覚えてもらった。続いて、取り組んだのがマッチングフェアという他業界と一緒に開いた就職説明会だ。これをきっかけに県内の高校だけでなく、職業訓練校や自衛隊までが業種の説明会に来てほしいという声がかかるようになり、徐々にではあるが新卒者など若年者の入職者が増えている。

【高知県生コンクリート工業組合・山中伯理事長】

現在、我が組合は64社45工場、総従業員数は約700名である。従業員の平均年齢を見ると輸送部門が55歳、各工場に2名配置されている技術職員は50歳と高年齢化している。新たな採用者については、運転手については免許があればすぐに採用できるが、技術職員については3年から5年かけて公的資格を取得しなければならず、高齢の技術職員と若い社員とがうまくやっていけなくて公的資格を取れずにすぐに辞めてしまう状況がある。これを解消するために、輸送部門に若い社員を増やして仲間意識を持たせたり、日曜だけでなく第3土曜と第4土曜を休日にして年間100日の休日があることを売りにして、若い入職者を増やしているところだ。

【熊本県鉄筋工事業協同組合・中村隆理事長】

熊本市専門技術学院を当初は型枠と左官、塗装の3組合で運営していたが、現在は防水と鉄筋、瓦の3団体が加わり、6科目を設けて生徒を募集して教育を行なっている。週1日だけ通学してもらえば、2年間で技能検定の2級試験の学科の免除が取得できるまでになる。これをうまく利用して、高校の新卒者を確保することに成功している。昨年は、この技術学院から型枠工として5人、塗装工には3人、鉄筋工にも2人が就職している。一方、社会保険については、平成25年度で我が組合員は85%が加入していて、毎年増加傾向にある。

国土交通省回答要旨

新卒採用については、これから取り組みを始めようという会社や団体が多いようだが、じつはすでに成功例が出てきている。まずは、工業高校の先生に対するアプローチからスタートして、生徒や保護者へアプローチし、中学にまで手を伸ばしているという事例である。そこには、高校の先生方との信頼関係ができあがっているからアプローチもし易かったのであろう。ただ、1社ではその信頼関係は築けなかった。所属している事業者団体と一緒にアプローチを行なったから、いまではコンスタントに新卒採用ができています。

その成功事例で高校の先生方から忠告されたのが、建設業のアプローチは遅いということ。毎年7月のハローワークから求人票が回って来る頃には、すでに他の業種のアプローチが終わっているので、高校2年生の冬あたりにアプローチを行うのがベストだそうだ。

一方、社会保険の未加入対策で標準見積書の活用をお願いしている件については、確かに、提出した標準見積書を見て「何これ」という反応をする元請もある。じつは、「何これ」という気づきが生じていることが重要である。中には、標準見積書を出して来たら査定に応じようという会社も出てきているので、まずは雰囲気づくりのために実行して行くべきではないかと思う。事実、標準見積書の活用を訴え始めてから今日まで着実に専門工事業の方々の加入率は高まっているので、自信を持っていただきたい。

改正品確法には発注者責任として、担い手育成・確保のための適正な利潤が確保できるように予定価格の設定を行うことを義務付けている。したがって、元請企業も下請けに仕事を発注するとき、その発注者責任を負っているわけだから、下請企業が提出してきた標準見積書を軽視してはならない。このことをこれからゼネコンなどに周知徹底していくことにしている。

建産連の場合は、各地域で元請と専門工事業とが席を同じくして議論できる土壤があるので、皆さんは建産連を通して元請と意見をぶつけ合い、業界の発展のために良い方向へ進んで行ってほしい。ただ、原価計算を明らかにすることから手の内をさらすことになり、元請からかかる費用の一部をカットされてしまう恐れも当然ある。しかし、勇気を出して標準見積書を活用していただきたい。私どもも元請となる大企業に対して時あるごとに、勇気を出して標準見積書を提出してくる下請企業をしっかりとアト押ししてほしいと訴え続けていく。皆さんの勇気ある行動によって、民間工事においても標準見積書が必ずや受け入れられるようになるはずである。

品確法の運用指針ができあがった後のことだが、私どもで運用指針の周知徹底を図っていくことにしている。当然、公共事業の発注事務関係の体制が不十分な市町村に対しては、品確法の主旨を踏まえた運用をしてもらえるようにきめ細かく説明会等を開いて指導をしていくことにしている。これにより公共工事の発注者から元請へ、元請から下請へと工事が適正な価格で発注されて、最終的には労働者の賃金に反映されるような流れを作っていくことにしている。

若年者を新たに雇用する場合、公共工事の発注の将来が見通せないから採用に踏み切れないというお話があったが、確かに2020年までは東日本大震災の復興需要があり、オリンピック開催のためのインフラ整備という需要もあるから、そこまでは工事の発注が見通せるが、その先がどうなるかわからないので、人の採用に躊躇しているお気持ちは十分に分かる。私どもとしては、2020年で大震災の復興事業やインフラ整備がきっちりと完了することはないと考えていて、2020年以後も公共工事の発注量は大幅に減ることはないと思っている。多少減ったとしても、それ以上に人手不足の方が深刻な問題となるであろう。

いま団塊の世代の方々が、ちょうど65歳を過ぎようとしているわけだが、その方々になんとか2020年くらいまで、70歳になるまで頑張ってもらえば、何とか2020年あたりまでは彼らの力を借りることで人手不足を補うことができる。しかし、2020年以後は、確実に全産業で人手不足が取り沙汰されることは間違いない。というのも現在の15歳から20歳の間の人口ボリュームが、団塊の世代の人口ボリュームの6割しかないからである。したがって、団塊の世代の方々が一斉にリタイヤするときのために、いまから15歳から20歳までの人を採用して技術技能を身につけさ

せておくことが非常に重要なわけだ。

この辺の危機感が、まだ建設業界では足りないように思える。だからいまから業界全体で、または地域ぐるみで建設産業を盛り立てていくことが大切なのである。若い人を受け入れる環境や賃金、休日の問題など多くの課題があるだろうが、建設業振興基金の内田理事長が若年者の雇用について常に語っておられる「若者の一生を引き受ける覚悟を持たなければいけない」との思いがあれば、その多くの課題は乗り越えていけるはずである。

また、入職しても2、3年で辞めてしまうという傾向についても、まずは社長が本気で採用した若者の一生を引き受ける覚悟を持つことが大事である。そして、地域の建設業全体でその若者を支えていくといった取り組みも必要である。例えば、さきほどお話しされた合同入社式の開催や富士の教育訓練センターを核として、全国津々浦々で一定の教育訓練が受けられるようになることも人材の定着につながると考えている。

教育訓練を受けさせるとき、人手が足らなくなることから人の融通というものが必要になるわけだが、それについても地域内や地域間で、または、組合内や組合間で融通しあえるシステムを作ることができればと考えているところだ。

一方、社会保険の未加入対策で、昨年8月から国の直轄工事で一次下請までは加入業者でなければならないという施策を実施しているが、これは未加入業者を排除するために行っているわけではない。社会保険に加入する会社を増やしていくことを目的としているわけだが、それも究極的な目的ではない。各企業が福利厚生を整備することで、建設業界に多くの若者に入ってきてもらうことが最大の目的なのである。かなり難しい課題ではあるが、その大目的を見失うことなく次の一手を打っていきたい。

従来は、公共工事では入札の価格が高いか、低いかを監視してきたただけだったが、今回の改正品確法で工期の適正化を大きく取り上げていただいた。債務負担行為の活用などによる発注や施工時期の平準化などをもう少し柔軟に適用して、主力の稼働率を業界全体として引き上げていくという工夫も凝らしていきたい。