

担い手確保の本質的問題とこれからの取組み

一般社団法人建設産業専門団体連合会 会長 岩田 正吾

1 はじめに

現在の日本における人口減少、超少子高齢化の問題は国家レベルの問題と言っても過言ではありません。そしてこの問題は、建設業界、更には我々専門工事業界にも押し寄せており、端的には職人の数は20年程度で半減すると見込まれています。

その影響は、産業間における労働力確保の問題へと激化するまでに及び、コロナ禍も相まって全産業において働き方が変化せざるを得なくなっており、今までにない速さで、若者たちの求める働き方へと脱皮している過程にあるのではないのでしょうか。そして、多くの方々にとってのモノの価値観やコトの価値観も変わろうとしているのではないのでしょうか。そのような状況にあって、社会保険加入への対策がようやく始まったばかりの建設業界には、若者たちが目も向けてくれないというのが現実です。

(一社)建設産業専門団体連合会(以下、「建専連」という)では、職人の処遇改善のため、直用化や月給制への移行、建設キャリアアップシステム(Construction Career Up System、以下、「CCUS」という)への加入促進による企業の見える化、技能や経験に見合った給与の引上げ、また、週休2日の実施や有給休暇の消化など、様々な取組みを傘下団体との協議を重ねながら少しずつ進めてきました。しかしながら、それぞれの問題が核心の

部分に近づく中、その一方で、コロナ禍で建設業を取り巻く環境が大きく変化したことで、このままでは現在の取組みを進めることは難しいと感じています。

そこで本稿において、「建設業の抱える本質的な問題」と「今後の取組み」の2点について問題提起したいと思います。

2 建設業の抱える本質的な問題

平成30年4月から、(一財)建設業振興基金においてCCUSが稼働しました。CCUSはイギリスにおける建設業界のカードシステムの考え方をベースとして、建設技能労働者の技能の見える化のために導入されたものであり、職人たちの処遇改善に結びつけるためのシステムです。

国土交通省ではCCUSを、建設産業政策における大きな課題となっている担い手確保に向けた施策の柱として位置づけています。早急に業界全体に浸透させるため、行政、発注者、元請企業、下請企業がそれぞれの立場から可能な取組みを行っていくことを申し合わせました。また、厚生労働省の第10次建設雇用改善計画においても、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成の項に「業界共通の制度インフラとして定着させるため、官民一体となって、その普及活用を強力に推進する」と記載され、CCUSへの加入のメリットを拡大させるため「建設技能者の能力評価制度」の活用促進や「建設技能者に対応す

るレベル毎の賃金目安に応じた賃金支払いの実現」に向けた具体的施策を官民一体で検討・実現を図ることとされています。それに伴い、元請企業団体は建設現場の職人の年間賃金を全産業平均まで上げるよう取り組んでおり、年収平均600万円を目指して下請企業の「見積もり尊重宣言」を実施し始めました。

しかし、専門工事業者の実態として、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、建設業の1年間の出勤日数は調査産業計と比べて32日も多く、他産業が年間12ヵ月で得ている年収を、建設業の職人は13ヵ月働いても産業平均に及ばず、単価が多少上がったところで“核”となる不安要素を取り除かない限り、本当の処遇改善には繋がりません。CCUS登録においても、元請下請それぞれの立場において明確なメリットが見えず、330万人と言われる職人のうち、本年7月現在で約63万人しか登録できていません。

専門工事業者の目的は担い手確保です。その担い手は会員企業が雇用します。その会員企業の不安要素に依っていかない限り、どのような政策も機能しないのです。その不安要素とは、工事の請負代金が下限のない状態で時価相場となっていることです。

これまで元請は、売上高や利益などを確保しなければ、会社として株主に対する責務が果たせなくなるという大義もあり、正義感を持って安値受注に甘んじている傾向にあったと思われます。また下請も、職人たちに賃金を払うために指値での赤字金額で請けてしまい、労務費の切下げや、同じ賃金での労働時間の延長、保証のない無保険の日雇、一人親方にするという形で、一定程度対応してきたわけです。そして、そのような体質が常態化したことで、多くの優秀な職人たちが専門工事業界に見切りをつけて辞めていきました。

このように、長きにわたり仕事量をベースに人のマインドや労務賃金に変化する体質の建設業にあって、前述のような体質的な問題を置き去りにした政策にジレンマを感じながらも、景気が上向き価格が安定傾向になってきたことで、社会保険加入や労働条件の整備などを少しずつ進めてきました。

しかし、社会保険加入などが競争条件となっていない民間現場においては、処遇改善を進めた企業は、ブローカー企業（自社で職人を雇用していない“名ばかり”建設会社）との価格競争についていけない状況になり、「元請団体は理解しているが現場所長は理解してくれるのか?」「赤字金額の指値であっても請けなければ二度と仕事がもらえなくなるのではないか?」という根幹的な大きな不安がありました。その不安が現実のものとなり、仕事量が減少した地域から、元請のダンピング受注による指値発注が始まったのです。前述のとおり、現場所長には、「仕事がなければ職人たちが食えないので、守ってやるためのダンピング受注だ」と正義感を持って取り組んでいる方がいるのも事実です。

以上のことは、元請・下請・技能労働者、それぞれが、それぞれの立場で、今までの商習慣に縛られた結果であり、この建設業界特有の商取引こそが本質的問題なのです。

3 今後の取組み

以上の問題は極めて根が深く、戦後個別にできた建設業法、労働法等の不整合や制度疲労によること、建設活動の国際化によるひずみ等が問題をより複雑化させています。端的に言えば、「一式請負を前提にした建築基準法、建築士法、建設業法、労働安全衛生法」の下で「多様な発注契約方

式」が進展してきたわけです。そうした中での元請下請関係であり、一概に個人や企業だけの問題とは言えません。つまり、同じ条件での競争になっていないことが原因であり、民間工事契約においてコンプライアンス順守を条件とするべく、建設業法や条例などで縛りをかけ、正しい競争にするべきなのです。その上で一定相場に基づき職人たちの賃金を担保することが重要です。

その出発点的な意味で、建専連では段階的な対策として傘下団体毎に「レベル毎の最低年収」と「一般的な標準単価」を設定することにしました。「レベル毎の最低年収」については、建設業の請負が時価相場となっている現在、レベルアップはCCUSによる資格と経験年数の評価と位置づけ、レベル毎の「最低年収」を可視化し、レベル内では雇用主企業による能力評価を掛け合わせることで裁量権を持たせる。そのような枠組みの中でCCUSを稼働させることによって、これからの担い手や現在の職人たちの安定した生涯プランに繋げることを目指しています。

また「一般的な標準単価」を設定する目的は、企業が“レベル毎の最低年収”を担保するための原資を確保することであり、そのことにより安心して処遇改善を行うことができるのです。そのためにも、行政には全建設現場をCCUSで管理するべく義務化を図り、安全対策、法令順守、行政通達などを体系的に行う「建設業界共通の制度インフラ」として定着できるよう、必要なシステム改良の予算を確保していただきたいと思えます。

4 まとめにかえて

正に今が建設業界の大転換期であり、ここで変わらなければ、施工管理を担う若者たちや、職人

を目指す若者たちに安定した未来はないと思われまます。これからは、働く“人”の目線が重要であり、欧米並みの長期バカンスの取得、有給休暇の完全消化、現場でのフレックスタイム導入など、これまではできないと思われていた働き方改革も視野に入れ、行政や学識経験者、元請団体はもとより、民間発注者とも密に連携して、「若者に来て欲しい建設業から、若者が入りたい建設業」に生まれ変わることに邁進していきたいと思えます。