

建築産業の再生と発展のための方策2012

就労環境悪化で若年入職者減少

工事原価・処遇改善の方策示す

技能の『見える化』仕組み構築等

技能者の技術能力『見える化』制度推進のもととなった「建設産業戦略会議の提言・建設産業の再生と発展のための方策2012」は、建設産業が抱える重大な問題を上げその解決策を示している。内装施工者にとっても大変関係大の問題があるので、その一部を要約・抜粋して掲載してみよう。

国土交通省建設産業戦略会議の

「方策2012」は平成24年7月10日に発行されている。

冒頭の「はじめに」では、「建設産業は就労環境の悪化等により若年入職者が減少するなど、かつてない厳しい状況に直面している。

こうした状況を踏まえ、国土交通大臣の指示により平成22年12月より開催された建設産業戦略会議においては、今後の建設産業の再生方策を『建設産業の再生と発展のための方策2011』として取りまとめ平成23年6月に提言を行った。」と述べた後、「方策2011」に掲げた対策に

加え実施すべき具体策の論議を深めた上で「今般『建設産業の再生と発展のための方策2012～方策2011を実現し、東日本大震災を乗り越えて未来を拓く～』として取りまとめ、提言を行うものである。」と言っている。

顕在化した建設産業の足腰の弱さ

提言では、大震災の復旧・復興過程で見たように、技術者や技能労働者の不足等の深刻化が懸念されているとし、その状況を「就業者数及び入職者数の推移及び構成」として分析している。

その結果は別掲表に見る通りで、若年入職者の減少と高齢化が急速に進み、技術・技能の承継と熟練者の育成といった課題が生じており、このままでは建設現場の安全確保などへの支障も懸念されるとしている。

そして、建設産業の基礎体力が低下している背景としては、受注競争の激化と間接費の増加により、下請契約の当事者間における交渉力の格差等も相まって、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せ(圧縮)が進んでおり、技能労働者等の就労環境が悪化していることが挙げられるとしている。

そして、将来の建設産業を見据えて優先的に取り組むべき課題として次の3項を挙げている。

1. 技術者や技能労働者の確保・育成による、建設産業の現場施工力の再生
2. 下請契約当事者間の交渉力の格差等による下請契約の片務性の是正等を通じた公正な契約・取引関係の構築と重層下請構造の是正
3. 建設産業に求められる多様な役割を担うため、技術力・事業企画力の発揮による多様な事業領域や多様な契約形態への開展

就業者数及び入職者数の推移及び構成
平成4年度(建設投資ピーク時)と平成23年度の状況とその比較

就業者・入職者等		平成4年度	平成23年度	比較
建設業許可業者		約 53.1万業者	約 48.4万業者	9%減
建設業就職者数		約 619万人	約 497万人	20%減
上記のうち技術者				17%減
上記のうち技能労働者				23%減
建設業の入職者数		約 65.1万人	(平成21年度) 約 32.1万人	51%減
新規入職者数	大学院・大学・短大	28,667人	18,175人	37%減
	高卒	34,371人	13,722人	60%減

建設業就業者の年齢構成の推移	平成4年度		平成23年度	
	55歳以上が約 22%		55歳以上が約 33%	
29歳以下が約 18%		29歳以下が約 12%		
他産業の状況			55歳以上が約 29%	
			29歳以下が約 17%	

技能労働者の確保・育成

担い手となる技術者や技能労働者の確保・育成に関しては、技能労働者の非社員化・非常勤化、日給月給制等への転換等で、労務費や外注費等の工事原価が縮減され、その結果労務費が変動費化し、賃金の低下等、技能労働者の就労環境の悪化が進んだことが、若年入職者の減少と就業者の高齢化の一因となっているとして、法令を遵守しない不良不適格業者の存在を無くす必要を挙げている。

そのため、「方策2011」の提言を踏まえ、技能労働者の処遇を向上し、公正で健全な競争環境を構築するため、平成24年5月には「社会保険未加入対策推進協議会」が設立され、社会保険加入促進計画や法定福利費の確保に向けた取組みが進んでいることを挙げている。

足腰の強い建設産業の構築

足腰の強い建設産業を構築するためには、技能労働者の就労環境の構造的な改善が必要とし、次の事項を挙げている。

専門工事業者等の新たな評価の仕組みの導入を図り、人を大切にする施工力ある専門工事業者が生き残り、能力を発揮出来る環境を整備すべきである。

技能労働者の処遇改善のため、社会保険等未加入対策の更なる徹底。

法定福利費を内訳明示した標準見積書の作成を着実に進める。必要な法定福利費と適切な賃金が確保されるよう努めるべきである。

技能に見合った処遇が受けられる就労環境づくり。

技能労働者の処遇を改善し、技能向上のインセンティブを与えるとともに、若年者の入職促進を図るため、技能に見合った処遇が受けられ、多様なキャリアパスの実現が可能な魅力ある就労環境づくりが必要である。

その方策として、IT技術により技能労働者の資格や工事経歴等を蓄積し、技能評価に活用できる、技能等が『見える化』される仕組みについて検討することが必要である。

防火壁装情報(第59号)より引用