

# 地方でも保険加入じわり

## 「加入か退職」選択迫る

コンを行使  
ネを  
ゼ力  
手  
大指

重層構造や従来の商慣習が変わる。年金・医療・雇用の3保険からなる社会保険加入の取り組みが、これまで動きが鈍いと見られてきた地方建設業にも広がり始めた。地方建設業を動かし始めたのは、強い指導力行使する大手ゼネコンの存在だ。保険加入を進めることで今後も大手ゼネコンの下請けとして受注を維持するか、取り引き停止となるかの二者択一の選択を、都道府県建設業協会加盟企業も迫られ始めている。

「保険加入を進めてください。あいまいな形態の企業とは取り引きできません」元請けとして自治体発注工事を受注する一方、大手ゼネ

コンの下請けも担う、中四国地方の地場ゼネコントップは、ある大手ゼネコンから呼びだされて保険加入への強い指導を受けた。この地場ゼネコントップは、これまで頑強に保険加入を拒否していた複数の専属親方にくる最後通告した。「保険加入するか、辞めるか。2つに1つだ」。最終的には「親方が折れて保険に加入してもらった」といつ。下請けである協力企業の困り込みを強力に進めていると言われるこの大手ゼネコンの対応について、なんとか取り引き継続の第一関門をクリアした地場ゼネコントップは、「地方建設業の場合、地元発注の元請けだけでは規模を維持できない。だからきちんと

対応すれば、適正単価・支払いが見込める仕事(下請け)を切られるわけにはいかなかつた」と胸をなでおろしつつ、「しかし大手ゼネコンがこれほど保険加入指導に強い意思を持っているとは思わなかった」と話す。

専門工事業界全体では重層構造が拡大したことで、正社員、非正社員、直用、常用、準常用などの名称を書類提出先やケースによって使い分け、契約形態と実態が異なるなどあいまいな関係が払しょくできないことと、保険加入の原資である法定福利費を元請けから確保することが進んでおらず、保険加入取り組みは大きく進展していないのが実情だ。

ただ一部大手ゼネコンを筆頭にした協力企業への指導の結果、「保険加入に一番理解がないのが地方建協」(ある専門工事業団体トップ)と指摘されていた地方建設業でも保険未加入問題への関心が広がりがつつある。

### 関連2面

# 建専連、国交省と意見交換

## 適正工期・価格を要望

### 標準見積書提出を徹底

6月12日の九州地区から全国で開催してきた国土交通省と建設産業専門団体連合会(才賀清二郎会長)の意見交換会は30日、東京・霞が関の東海大交友会館で本省との定例意見交換会を開き、幕を閉じた。写真:登録基幹技能者の活用・評価、専門工事業者による管理業務の増加、社会保険加入促進などについて活発に意見を交わした。

才賀会長は冒頭、公共工事品質確保促進法(品質法)など担い手3法の改正について触れ「担い手確保やダンピング防止など建設業にとって画期的だ。ただ、裏を返せば2次下請けを使う時にはわれわれの問題になる。これができるなければ昔のようにゼネコンが労働者を直接雇用し、専門工事業者の立場がなくなりかねない」と強い危機意識と企

業側の自覚の必要性について述べた。建専連側は、要項事項にダンピングの起きにくい競争環境整備と担い手の確保・育成▽元下業務の明確化など1の2点を挙げ、ダンピング対策では適正工期・価格での発注、登録基幹技能者の活用・評価、社会保険料など未加入企業の排除、労務資金の引き上げ、現場管理費・一般管



全国鉄筋工事業者協会の内山聖会長は、登録基幹技能者のさらなる活用・評価を求めた上で「元請けは技術者が足りなくなっており、専門工事業者の管理業務が増加している

費用の改善を求めた。国交省側は、登録基幹技能者のさらなる活用・評価に取り組み姿勢を示した上で、「登録基幹技能者の処遇改善もお願いしたい」とした。社会保険未加入問題では、内山全鉄筋会長が「先に加わった企業が不公平感を感じる状態になっている。標準見積書を出しても理解してもらえない。きちんと理解している

改善を自ら働き掛ける雰囲気は昔と大きく変わった。相変わらず、契約書に掲載されないまま責任だけ専門工事業者が背負われている状況も確認した。標準見積書もまだ定着したと言えない。公共事業だけでなく、すべての元下関係が改善され、最後に技能労働者に賃金が渡るようにしたい」と述べた。山田邦博官房技術審議官も「適正工期、適正価格は、担い手だけでなく、安全や環境対策面でも重要なファクターだ。十分に情報を共有して施工する方向に進めたい」との考えを示した。

る。安全、工程管理のために登録基幹技能者の常駐を義務付けてほしい」と要請。さらに「現場を仕切っているのは専門工事業者だ。増加している管理業務の経費を元請けが十分支払うよう指導してほしい」とかつての元請けの業務の多くを現在は専門工事業者が担っていることにも言及した。

国交省側は、登録基幹技能者のさらなる活用・評価に取組み姿勢を示した上で、「登録基幹技能者の処遇改善もお願いしたい」とした。社会保険未加入問題では、内山全鉄筋会長が「先に加わった企業が不公平感を感じる状態になっている。標準見積書を出しても理解してもらえない。きちんと理解している

元請けがいるのは事実で、専門工事業者が提出しないという問題もある。行政、発注者、元請け、下請け、労働者が一体で進まなければならぬ。民間工事も含めて一気に進むよう指導してほしい」と国交省に求めたほか、「元請けが定めた法定福利費を含まない見積書の見積書を提出するよう求められる。官民間問わず、元請けが協力会社に対して元請けが協力を取っているか、徹底的に調べなければ改善しない」と向井敏雄日本機械土工協会会長といった意見も出た。国交省は、民間工事も含めて標準見積書の活用状況を調査する意向を示した上で「法定福利費内訳明示の見積書が提出されれば、支払われているという調査結果も出ている。法定福利費内訳明示の見積書を提出することがまず第一だ」と指摘した。このほか内山全鉄筋会長は、外国人技能実習生に受け入れについて「慎重に取り組んでほしい」と改めて要望した。

国交省の毛利信二土地・建設産業局長は最後に「元下関係の課題をつまびらかにして

# 工程表と週休2日セットで議論

## 国交省・日建連 フォローアップ 全国規模の試行へ

7月30日に初会合が開かれた「国土交通省・日建連意見交換会フォローアップ会議」では、ことしの意見交換でテーマになった適正工期の確保などに向け、事務レベルで具体的な議論を重ねて全国規模で試行しながら、実際に現場での成果につなげることが確認された。最初の重点課題となった工程表・クリティカルパス(工期を左右する作業)の受発注者共有については、週休2日の徹底などとセット

で議論する方向が示された。会合では、「土日閉所」「週休2日」「4週8休」は意味合いがそれぞれ異なることから、まずは概念を整理・共有することで一致。その上で、どれを旨指していくか議論していく。休日をつくるには、全体工程との兼ね合いが大きいことから、一体的にとらえて検討する。国交省は、工程表・クリティカルパス共有の初弾モデルとして、中国地方整備局が発注し、西松建

設が施工している「鳥取西道路気高青谷トンネル第2工事」での取り組みを紹介した。クリティカルパスが把握できる全体工程表と工事スケジュール管理表を施工者が作成し、工事情報共有システムを介して受発注者間で共有。調整状況などの必要な情報を発注者が記入していく。工程管理上の課題共有や課題処理の状況、状況変化の随時把握といった効果を生み、迅速な課

題解決に役立つ。遅れが確認され次第、工程表を修正していく、必要に応じて工期延期などの措置を講じる。日本建設業連合会は、工程表や週休2日だけでなく、若手・女性技術者や新技術の活用、設計変更ガイドラインの普及・拡充といったテーマについても、事務レベルで検討する場の設置を提案。なるべく頻度を上げて、議論を深めたい考えだ。

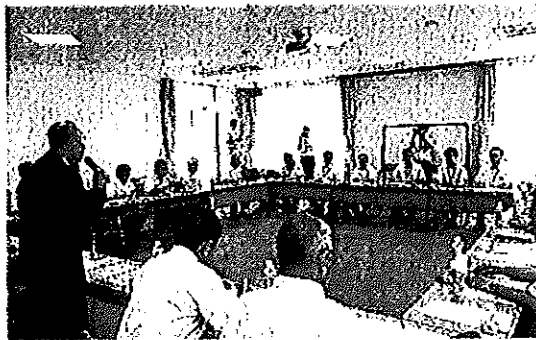
フォローアップ会議自体は四半期に1回程度のペースで開く。2014年度内に、全国で行う工程表共有などの試行成果をまとめ、来年の意見交換会に反映させていく。

# 適正単価・工期を要望

## 新潟建専連 若年人職対応が急務 と県土木部

新潟県建設専門工事業団体連合会(阪田忠勇会長)と新潟県土木部との意見交換会が4日、新潟市内で開かれた。写真。建専連からは、改正品確法成立に伴う期待感の一方で、法理念の具現化にはなお不安を拭い去ることができないとして、積算単価のさらなる見直しや工事発注の平準化を求める声が相次いだ。

冒頭、新潟建専連の阪田会長は、設計労務単価の引き上げや社会保険未加入対策、公共投資の増額など建設産業を取り巻く環境が大きく変化したことに言及しながらも「総体的には安定的、持続的経営にはほど遠い状態だ」との認識を示した。その上で、「雇用改善が急務だが、企業収益の低迷でかなわない。今取り組まなければ近い将来壊



滅的な打撃を受ける。次世代を見据え取り組みたい」と、自助努力への決意とともに発注者としての県の協力を求めた。

県営繕課の有坂伸二課長は深刻化する担い手問題に理解を示しつつ、「改正品確法では中長期的な担い手の確保・育成対策が明文化された。専門工事業はなくてはならない

存在であり、職人の高齢化や若手の入職不足への対応が急務だ」と、意見交換に際しての問題意識を示した。

意見交換では、適正な積算単価と工事発注の平準化(適正な工期)が主要な論点となった。建専連傘下の各団体からは、設計積算単価が実勢価格と乖離(かいり)しているとして是正を求める声が相次いだ。新潟県切断穿孔工法研究会は舗装版切断工で15%厚を超える場合でも、15%以下厚と同様の積算基準を採用しているが、事実上施工できないことを強調。現状を把握するため県独自の調査をした上で単価を検討してほしいと訴えた。日本塗装工業会新潟県支部も、施工対象物の構造や形態が違っても同じ歩掛りになっているとして見直しを求めた。このほかにも、刊行物に掲載されている市場単価が実態と著しく乖離しており、時勢を反映した見積もり単価を採用してほしいといった要望が相次い

だ。これに対し県は、「積算基準は国に準拠しているので、(実勢価格との乖離の解消については)国に要望していきたい」などと答えた。発注平準化をめぐるっては、「平均して仕事があれば、安定した経営もでき、人材の雇用と確保などの問題解決にもつながっていく」と要望。県は、その対応策として指名競争や概算数量発注などの現行制度を紹介するとともに、夏休みに集中する学校の耐震改修以外の新築案件は年度後半の発注に努めているなどとして理解を求めた。

建専連からは阪田会長を始めとする役員と、会員団体の代表ら、県土木部からは有坂課長を始め、監理、技術両課の担当者らが出席した。

# 就業規則で解雇対策を

退職を...

労働者が申し出る → 自己都合退職

会社が申し出る → 解雇

\*この図はあくまで、期間満了、定年退職、などあらかじめ決められたルールを前提として説明している。

難しく考えることはない。建設業の親方なら、労災事故が発生しないように、何が危険なのかを査定するリスクアセスメントを行う。これと同じように、問題社員とはどんな存在か、どのようなことをされたくないのか、を吟味するところから始めよう。

そして、解雇理由として考えられることすべてを就業規則に丁寧に書いていくことから始めていきたい。

実際は、冒頭の台詞を社員に1度や2度吐いたところで、本気で辞めさせる気がないなら即座にトラブルとはならない。ただ、「年収の1年分の損失」が頭にちらつくと、社員に対して安易に辞めろと言えなくなるのが心憎だろ

う。人材の確保・定着のための社員化は、社員に問題があっても簡単に縁を切れない側面を持っている。社員化を進めるには、就業規則を整備してリスクマネジメントを図ることが大切になってくる。

## 社会保険労務士が

### 解説する

⑧

### 未加入問題の本質

「明日から来なくていい」「お前なんか辞めちまえ」

親方が、遅刻癖が直らないなど態度の悪い職人に向かって、こんな風に叱りつけるのは日常茶飯事で、技術指導の一環でもある。職人だって、いつ辞めさせられるか分らないくらいの緊張感をもって仕事をしないと、なかなか技術を習得できないものだ。

しかし、これが社員となった職人であれば話は別だ。

「来なくていい」「辞めちまえ」。これらの台詞は「解雇」、俗に言う「クビ」の宣告ととられてしまう可能性があるから注意したい。

「解雇」とは、使用者から一方的に労働契約の解消を伝えることだ。労働者の側から「辞めたい」と労働契約の解消を伝える「(自己都合)退職」とは意味が異なる。

日本は、労働者保護の立場から解雇のハードルが高い。解雇できるのは、就業規則で「どういった場合に解雇できるか」を事前に示し、その解雇事由に当てはまる場合に限られる。その場合でさえ、改善・教育指導を経ずにすぐに解雇を決めると、「解雇の理由が蔽しすぎる。不当解雇だ」として、裁判で解雇を否定されることも多いのだ。不当解雇で請求される損害賠償金は、年収の1年分が相場とも言われている

# 職人の社員化、まずリスクの吟味から

(保険サービシシステム  
社会保険労務士 馬場栄)