

建設キャリアアップシステム通信2020.2

2019年12月31日の登録数（ID発行数）は

- ・技能者情報登録 全国167,397件（神奈川 12,511件）
- ・事業者情報登録 全国30,704件（神奈川 2,335件）

国交省登録目標は2019年度末技能者100万人、事業者13万社としています。

■都道府県別登録数 2019年12月31日現在

地方	都道府県	技能者ID数	事業者ID数	地方	都道府県	技能者ID数	事業者ID数	
北海道	1 北海道	8,862	1,200	近畿地方	24 三重県	1,990	369	
	東北地方	2 青森県	3,266		354	25 滋賀県	833	138
		3 岩手県	2,785		292	26 京都府	2,100	493
		4 宮城県	5,881		820	27 大阪府	11,907	2,761
		5 秋田県	1,192		136	28 兵庫県	4,969	1,045
		6 山形県	1,517		202	29 奈良県	1,045	168
		7 福島県	3,290		455	30 和歌山県	495	91
関東地方	8 茨城県	2,895	455	中国地方	31 鳥取県	492	81	
	9 栃木県	1,381	308		32 島根県	1,642	197	
	10 群馬県	1,394	292		33 岡山県	2,016	391	
	11 埼玉県	11,890	2,098		34 広島県	3,980	833	
	12 千葉県	10,521	1,603		35 山口県	1,427	278	
	13 東京都	18,579	4,899		36 徳島県	1,293	206	
	14 神奈川県	12,511	2,335		37 香川県	2,284	353	
中部地方	15 新潟県	3,752	407	四国地方	38 愛媛県	1,958	297	
	16 富山県	1,648	270		39 高知県	1,164	160	
	17 石川県	1,812	325		九州・沖縄地方	40 福岡県	6,042	1,108
	18 福井県	1,369	201			41 佐賀県	783	126
	19 山梨県	756	146			42 長崎県	1,361	157
	20 長野県	1,680	244			43 熊本県	2,041	250
	21 岐阜県	2,565	559			44 大分県	978	151
22 静岡県	3,094	594	45 宮崎県	1,393		158		
23 愛知県	10,210	2,348	46 鹿児島県	1,464		230		
				47 沖縄県	890	120		

能力評価に応じた賃金支払いに向けて職種ごとの処遇目標を2019年度内に設定

CCUSに連動した能力評価

建設キャリアアップシステムを活用した建設技能者の能力評価制度は、各専門工事業団体などが務める能力評価実施団体が策定する能力評価基準を基に4段階のレベル分けを行うもので、建設キャリアアップシステムに蓄積された就業日数や保有資格などの経験・技能から客観的に評価されます。

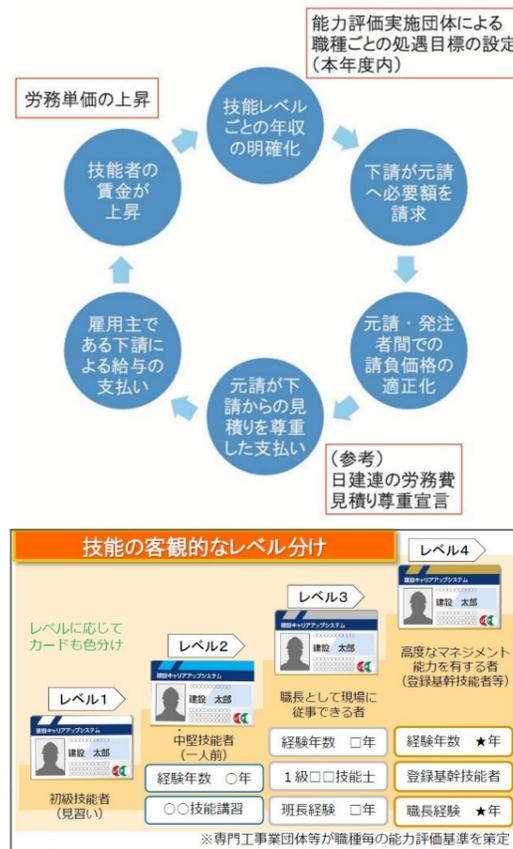
登録基幹技能者制度があるすべての職種（35職種）で、今年度内に能力評価基準の申請手続きを完了させることが決定しており、2019年12月現在、▽鉄筋▽型枠▽機械土工▽左官▽内装仕上▽防水施工▽切断穿孔▽サッシ・カーテンウォール▽建築大工▽トンネル▽圧接—の計11職種が国交相から認定を受けています。

2019年度内に賃金額の設定を開始

国土交通省は、建設技能者の能力評価に対応した賃金の支払いを実現するため、能力評価実施団体に対して職種ごとの処遇目標を2019年度内に設定するよう要請しました。技能レベルごとの年収を明確化させることで、若い世代にキャリアパスを示し、新規入職の促進や離職の防止に役立てることが狙いになります。

処遇改善の実現にむけて

明確化した処遇に基づいて元請に必要額を請求することにより、レベルに応じた賃金支払いの原資となる適正な請負価格の確保にもつながり、日建連の「労務費見積り尊重宣言」などの取り組みとあわせていくことによって処遇改善と担い手確保の実現を目標としていきます。



賃対ニュース

建設キャリアアップシステムに登録をしよう！

2021年建退共制度改定へ向け議論開始

建退共とは

建設業退職金共済（建退共）は建設業で働く人たちのために国によって設立された退職金制度です。2019年現在、神奈川県で約71,000人、全国で210万人の建設技能労働者が手帳を持っています。

同じ事務所で継続して働き、退職金も事業所ごとに支給を受ける他産業と異なり、建設業で働く人たちは現場や事業所を頻りに変えながら働いていることが多いため、個別の事業所から退職金を受け取るということは難しい状況にあります。

建退共は、建設産業すべてを対象として、「共済手帳」に働いた日数に応じて「証紙」を貼っていくことで掛け金を積み立てていく制度です。共済手帳の交付を受けていれば、いつ・どこの現場・事業所で働いても、働いた日数に応じた掛け金を加算します。

退職時には、「建設業で働いた期間」全体が退職金の対象になります。一人親方は、組合員の方であれば手帳を持つことができます。ご自身で掛け金を積み立てて行く形式となりますが、建退共の運用利率（2019年現在3.0%）は他の制度と比べてかなり有利となっています。

また、事業所が従業員に貼付する場合の掛金は損金扱いで経費算入が可能です。

2021年10月に向けて利率見直しの議論はじまる

建退共の予定運用利率は現行3.0%となっていますが、2021年10月の実施予定で掛金日額と予定運用利回り変更を検討し議論がはじまりました。共済掛金の運用資産は2018年度末9873億円、運用先は運用資産残高の2/3が国内債券、生保運用となっています。国内株式、外国株式は8.3%の運用比率です。国債10年金利は、平成20年度（2008年度）に1.3%だったものが、平成30年度（2018年度）にはゼロ金利政策による影響で0.0%となっており、現状、運用収入が減少し、毎年90～100億円の損失がでています。その結果、2021年10月に掛金日額および運用利回りの見直しの実施が予定されています。

予定利回りを引き下げる場合には、260円6.6%、300円4.5%、310円2.7%、310円3.0%等の掛金・運用利率の適用を受けていた時期は引き下げにはなりません。

建設労働組合からも委員を送り退職金引上げ等を要望

労働政策審議会・勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会には全建総連からも委員を送り、以下を要望しています。

①2018年10月に発表された「平成30年就労条件総合調査結果の概況」（厚生労働省）によると、2017年の1年

発行
 神奈川県建設一般労働組合
 賃金対策部長 荒井俊喜
 横浜市神奈川区神奈川2-19-3
 TEL 045 (453) 9806
 FAX 045 (453) 9807

けんたいきょう 建退共制度の5つの特長



間における勤続35年以上の定年退職者の学歴・職種別退職金は次の通りです。

- 大学卒（管理・事務・技術職）：1997万円（2156万円）
- 高校卒（管理・事務・技術職）：1724万円（1965万円）
- 高校卒（現業職）：1627万円（1484万円）

他産業平均からしても、建退共の退職金水準は低いので、新規加入者を増やすためにも退職金水準の抜本的な引上げ、今回、利回りを引き下げるにしても、引き下げ幅を抑えるべき。

②建退共の新規加入者への掛金助成について、現在50日分であるが、さらに拡充するべき。

③掛金320円へ10円上乗せ案について、一人親方を中心とした任意組合加入者の負担減になるような、優遇策等を検討するべき。

掛金が電子申請で納付可能（2021年3月導入予定）

これまでの共済手帳に共済証紙を貼り付ける方法に加えて、事業主が雇用している労働者の就労日数をインターネットで建退共へ送ることによって掛金が納められる「電子申請方式」を導入することを予定しています。開始時期は2021年3月頃を予定しており、2020年秋ころから半年間実証実験をすることとしています。また、「共済証紙貼付方式」については、長年の実績があり、建設業界に定着していることからこれからも存続をしていきます。

さらに将来的には、建設キャリアアップシステムと連携し、効率化がはかれる予定になっており、蓄積された就業履歴データを取り込むことによって電子的に貼付が行われることになっていきます。

建設産業・週休2日実現に向けて必要な賃金・コストを考える

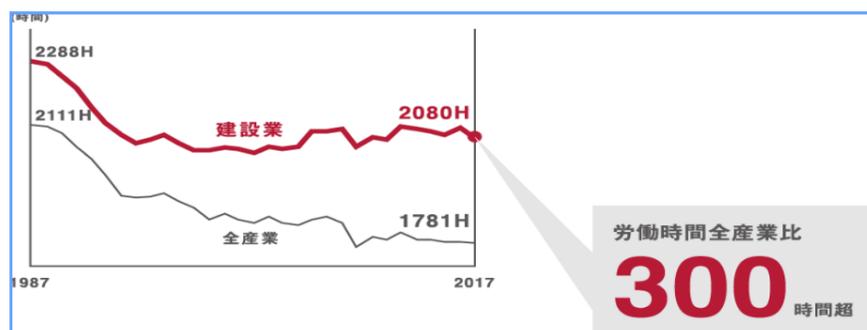
はじめに

建設産業における「働き方改革」と「担い手確保」のために、「社会保険加入」、「週休2日確保」、「有給休暇取得」が大きな課題です。

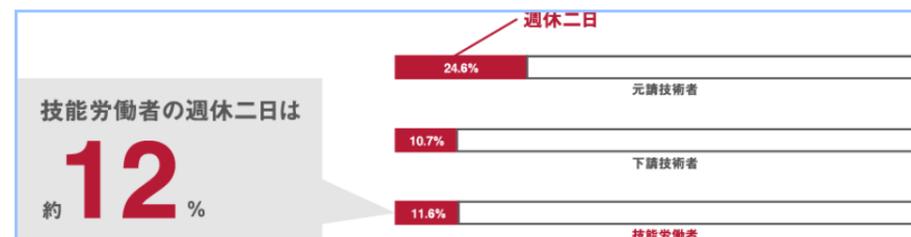
「社会保険加入」については、2012年から国交省が取り組んだ加入推進で、組合でも社保加入をすすめ、多くの仲間が社会保険に加入し、建設業は製造業並みの加入率となりました。しかし、その一方で社保加入せずに一人親方・外注化が進んだ一面もあります。今後、CCUSの登録が進むにつれ、一人親方や外注の適正雇用化がすすんでいくことが考えられます。適正雇用化には、「週休2日確保」と「有給休暇取得」の課題は避けて通れません。そこでこれらの課題と向き合っていくために、賃金を含めたコストや工期について考えてみたいと思います。

1. 長時間労働と休日が少ない建設現場

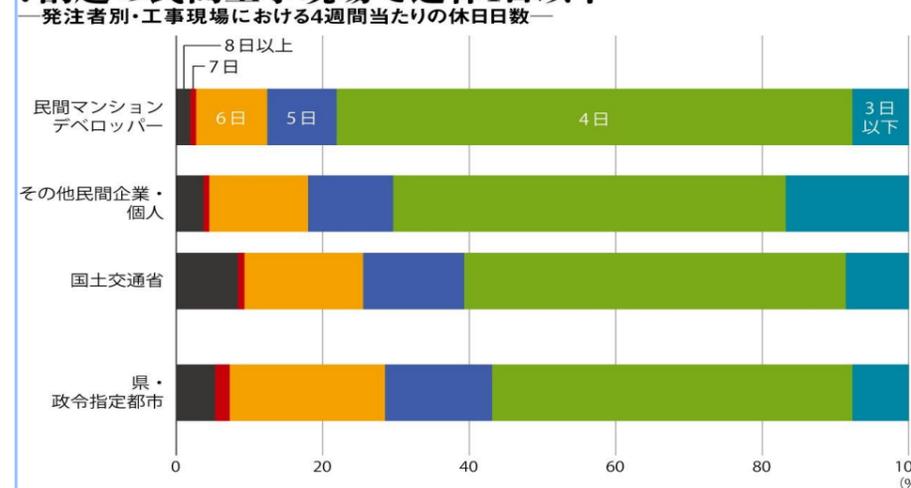
建設業の労働時間は年間、2100時間前後で推移しており、労働時間の削減が進む他産業と比べ、格差が拡大しています。全産業平均と比較すると年間300時間超の長時間労働になっています。



週休2日を確保できている割合は元請技術者が約25%、下請技術者約11%、技能労働者約12%となっています。



7割超の民間工事現場で週休1日以下

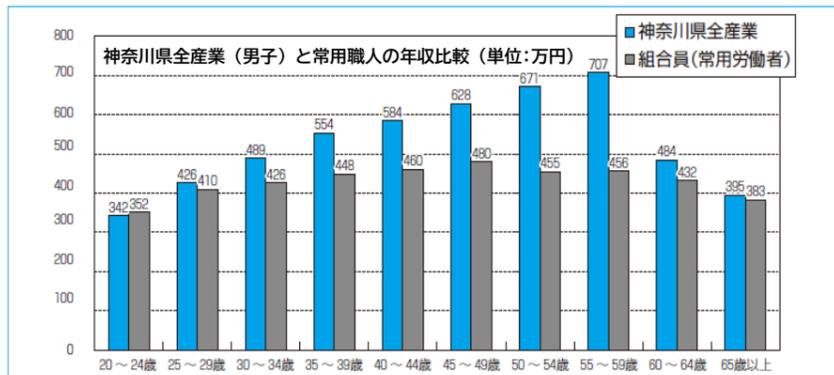
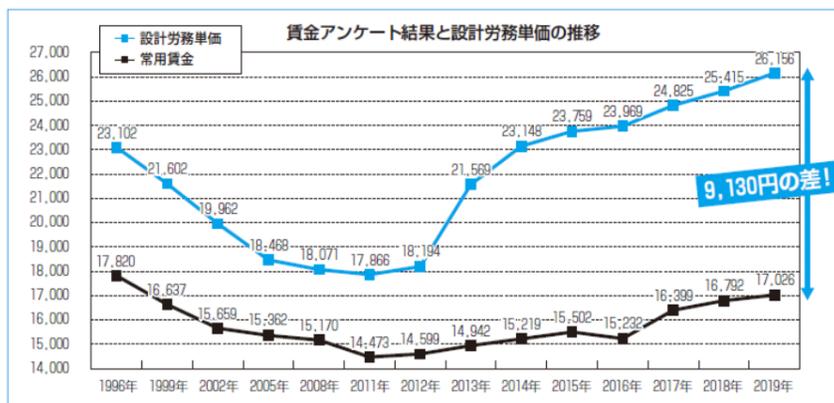


2. 現在の年間就労日数について考える

年間の休日を、毎週日曜日、祝日、年末休暇3日、年始休暇5日、夏季休暇5日で考えた場合、年間の就労日数は289日となります。そこに月に1回悪天候で休むこと、ゼネコンの多くの現場で現在取り組まれている月1度の土曜閉所が実施されていることを考慮し、2019年現在、年間の就労日数を265日として考えます。

3. 給与について考える

2019年の神奈川建設労連の賃金アンケート結果から、日給月払いの労働者の給与日額平均は17,026円(平均月額が369,701円)となりました。この給与額をベースに考えをすすめていきます。



4. 週休2日導入にともなう就労日数の減少について

2. の就労日数265日から、完全週休2日制を導入した場合、現在月1回の土曜閉所が行われていること、土曜日に祝日が重なることを考慮し、年間で増える休日(土曜閉所)は36日間(多少前後します)となります。265日から36日を除いた日数229日が完全週休2日をすすめた場合の年間就労日数となります。

平均賃金日額	年間265日稼働想定年収	週休2日制の就労日数	想定日給	上昇率
17,026円	4,511,890円	229日	19,702円	15.71%

5. 週休2日制導入にともなう就労日数減少と給与水準の維持について

完全週休2日制をすすめた年間229日就労で考えた場合、4. で出した現状の年収451万円を維持したと仮定をすると、現状の賃金日額から15.7%アップの19,702円が必要となります。

ここでの賃金上昇率は15.7%ですが、これだけではありません。技能者の適正雇用を進めた場合、雇用形態は外注から雇用労働者となり、年次有給休暇5日の取得を考えなければなりません。



6. 有給休暇取得と工期について

ここではさらに仮定の話となりますが、現行、年間265日稼働で現場の工程がまわっていると考えた場合、完全週休2日では年間施工率は86%、有給休暇5日を取得した場合は、84%となります。現行6人の技能労働者で現場施工をしていた場合、完全週休2日制の実現へは、もう一人技能労働者を雇用しなければ、現行の施工水準には届きません。または、発注者が14%以上の工期延長を確保しなければなりません。

	就労日数	施工率
現行の就労	265日	100%
完全週休2日	229日	86%
有給休暇5日取得	224日	84%
有給休暇20日取得	209日	78%

仮に有給休暇20日取得した場合は、現行の工期より22%延長しなければなりません。

まとめ

「働き方改革」による「週休2日制」の実施で、建設現場での就労日数は大幅に減少することは確実です。さらにCCUSの導入で、外注から正規雇用へ転換していくことになり、有給休暇、法定福利費等、事業主の負担は増えていきます。

しかし、今後、社会保険の適正加入を推進し、有給休暇の取得をすすめていかなければ建設産業は衰退をし、入職をしてくる若者はいなくなってしまう恐れがあります。

今、建設産業は大きな転換期を向かえています。CCUSの運用がはじまり、CCUSに連動した能力評価の話合いが行われています。その場には、建設労働組合の代表が参加をし、組合側の要望を伝えています。神奈川土建ではCCUSの登録を積極的にすすめ、能力評価にあった賃金を獲得できるよう様々な運動を今後行っていきます。

賃金やそれともなうコスト増は事業主への負担増となりますが、積算をしていく場でこのような費用増となることを考えるための参考としていただければと思います。