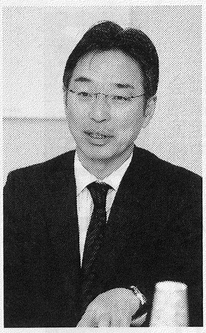
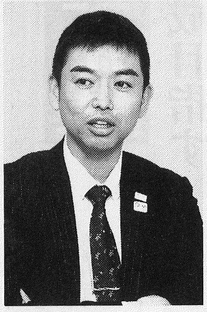
躯体工事業若手経営者座談会

労務や資機材の不足が懸念されてきたが、工事量は予想を下回り、公共工事設計労務単価の引き上げ効果も民間主体の建築工事では横ばいの状況にある。社会保険費用も別枠計上しても認めてもらえず、値引きの対象と考える元請けもいる。そうした中で過去最高利益を上げ、ベースアップや配当増などを発表する元請けに、不信感をもつ専門工事業者は多い。社会保険に加入し、まじめにやっている企業ほど厳しい環境に置かれていることが、その思いを強くさせる。一方で、技能者は高齢化し、若年の入職者は少なく、定着率も低い。こうした窮状を打開し、未来へつなぐために「現状を踏まえて、いま何をしなければならないのか」「人材の育成を含め将来に向けてどのような取り組みをしていくべきなのか」などについて意見交換してもらった。



国土交通省土地・建設産業局
建設市場整備課長
木村 実氏

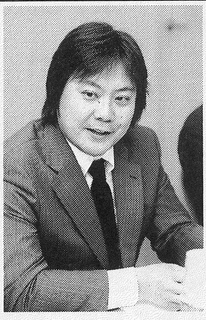
鉄筋工事業（東京都鉄筋業協同組合）



松伸社長
松本 茂氏

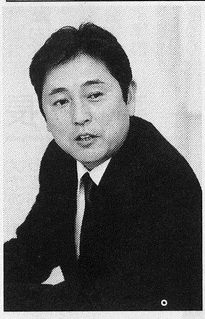
とび・土工事業（東京建設躯体工業協同組合）

向井建設常務
向井 隆晃氏



青木土木社長
青木 友広氏

鉄筋工事業（協同組合東京鉄筋工業協会）



工藤工業社長
工藤 茂治氏

型枠大工工事業（東京建設工業協同組合）

手塚工務店社長
手塚 利行氏

練成工業社長
岡田 宏章氏

フェアな競争環境 一刻も早く

専門工事業者も教える力必要

——まず、躯体工事業の現状について

青木 東京五輪関連施設や大規模再開発事業などの計画があり、工事が活発になってくると思っていましたが、それほど動いていないのが現状ではないでしょうか。社会保険や作業員の高齢化も相まって、作業員とくに土工職が減っています。

向井 型枠工、鉄筋工に比べれば、とび工・土工はまだ良い方だと思います。リーマン・ショック後に極端な鉄筋工・型枠工の不足が生じ、建物の構造がS・PC造に変わりました。実施工の段階を迎えている現在、鉄筋工・型枠工の仕事量の減少につながっているのはそのためだと思います。

ことしも同様ですが、とび・土工は4―5月は仕事量が減少し、夏前後から忙しくなってきます。ことしは、半年から1年前に下命をいただいた仕事が、着工時期の延期により、秋口以降に本格稼働して、例年以上に忙しくなる予想です。

そこで問題となるのが技能労働者不足です。どの業界も同様ですが、人材の確保に最も苦労しています。特に土工職の不足は、先ほどの青木社長の意見と同様で弊社も同じ問題を抱えています。人をいかに採用し、いかに早期育成を図るか、専門工事業者にとって「ものづくり」と同じくらい大事な「人づくり」に力を入れています。

岡田 PC化、S化の流れから、鉄筋・型枠の工事量は大幅に減少しています。地場ゼネコンの施工するRCマンション以外は壊滅状態に近い状況です。加えて社会保険です。工事量の減少から受注価格が低下し、別枠計上してくれていた社会保険費が値引き原資になりつつあるというのが現状でしょう。協力会社や社員を社会保険に入らせたものの、仕事がない。地場ゼネコンの現場では法定福利費は皆無に等しい。社会保険の費用を支払う原資がなくわれわれは板挟みに苦しんでいます。

人材の確保も課題です。厳しい経営環境の中でも若い人を増やさなければと、さまざまな取り組みを行い、やっと1人、2人が入社してくれているのに、仕事がなく、この状況をいつ打開できるのか困窮しています。今後の業界の先行きに不安も感じています。

手塚 S造やPC造、フェローデッキやセコホームといった在来工法を使わない工事が増えています。マンション工事が少ないと、学校や病院をとなるのですが、これらの施設もS造に代わっている物件が増えています。

社会保険の費用負担も大きな課題です。民間工事主体の地場ゼネコンでは、社会保険費を別枠でいただくことは難しく、最終的には込みで、受注せざるを得ません。結局、自社で負担するしかなく、今までの単価から社会保険費を引いたものがわれわれの工事代金という考え方をしなければなりません。さらに、職人の個人負担分もあり考えてあげたいけど、利益も確保しなければならないと、苦悩しています。

工藤 稼働率は組合全体で7割程度と、仕事量の少ない状況が続いています。S化、PC化の影響が大きいと思います。そのため、日給月給の職人が、月20日働けるかという状況で、リーマン・ショック時と同じく転職する可能性が大きく、仕事を確保するにはどうしたらいいのか、組合員同士で話し合い、2次下請けの形でも仕事を確保し助け合う形でしのいでいるのが現状です。組合力は大きいと思います。

松本 現状については、皆さんの話のとおりだと思います。今のわれわれの仕事は、新築RCに依存している部分が大きい。しかし、人口の減少していく中でRC造のマンションや住宅が増えていくことはないし、既存の建物を始めいろいろなものを大事にしていこうという流れの中で、新しい建物が今までのように建っていくことはなく、新築物件が増えないことを前提に鉄筋工事業者として何に携われるのか、考えていかなければならないと思っています。

木村 まずは社会保険の問題からお話しします。5年前に加入対策を開始してから着実に成果は上がっていますが、これをさらに伸ばしていくにはやはり法定福利費の確保がポイントとなります。その点で標準見積書の活用は有効な手段ですので、この徹底はもちろんなのですが、さらに契約ベースでの内訳明示についても取り組みを進めていく必要があると考えています。

社会保険に加入している企業が競争上不利になるようなアンフェアな業界であってはいけない。まじめに一生懸命取り組んでいる企業が成長する、フェアな競争環境を一刻も早く作っていくということです。

また、設計労務単価について5年連続での引き上げを行いましたが、これが現場の職人の皆さんの処遇の改善につながっているのか、という問題意識を強く持っています。元請けから下請けへの労務費、あるいは法定福利費の流れも含め、今年度早々にも実態調査を行って、今後の対策に生かしていきたいと考えています。

業界としては現在、担い手の確保・育成と生産性向上が大きな課題ですが、担い手については賃金、社会保険、週休2日が3大テーマ。生産性向上という点では、専門工事業としては、特に現場の労働生産性をいかに上げるかということがテーマです。多能工化なども有効な対策ではないでしょうか。

「人づくり」はものづくりと同等

窮状打開し未来へつなぐ