

もう一つの CCUS: 建設労働分野における人材育成の動き

小林 浩史

一般に「CCUS」というと思えば浮かべるのは二酸化炭素の地中貯留・再利用のことだろう。しかし、建設労働の分野で最近話題になっているのは、「建設キャリアアップシステム」略称 CCUS である。

これは、建設産業に従事する技能労働者の処遇を改善するためのツールとして設計されたものだ。鳶（とび）、型枠、配筋工などの職種ごとに、そのスキルに応じて4段階の評価を行い、労働に従事する際の処遇に反映させようというコンセプトであり、昨年度から全国の公共工事の現場を中心として実装が進められてきた。

このシステムが検討されるに至った経緯は様々な要因があるが、最大の理由は若年労働者の入職率の低下と高い離職率である。これから社会に入ろうという若者が建設分野を敬遠し、入っても見切りを付けてすぐに辞めてしまうため現職の職人の年齢が年々高齢化しつつある状況に危機感を抱いた業界が、行政と連携して制度化に踏み切ったのである。

技能労働者には実務年数やスキルに応じて4つのレベルに色分けされた電子カードが配布される。労働者は、建設現場に入場する際にカードをかざすことで、自動的に勤務実績がカウントされ、ポイントがたまっていく。そのデータが日々の実務実績として蓄積されキャリアアップに用いられていくという仕組みだ。いわば建設労働分野のマイナンバーカードであり、ここには受講した技能講習の履歴、取得した資格、建設現場の班長としての経験年数などが入力されている。昨年度末で約50万人がこのシステムに登録済みであり、今後は社会保険の情報も紐付けされる予定である。

CCUSの主な狙いは技能の見える化であり、これによって将来のキャリアアップへの意欲をかき立て、定着率の向上に繋がたいというのが導入した業界の希望である。ただ、実現までの道のりは平坦では無かった。システム構築コストの負担をいやがる中小企業の経営者達、手塩にかけてスキルアップしてもライバル業者にヘッドハントされることを懸念する声などを乗り越えてようやく実現にこぎ着けたというのが実情だ。

行政の側ではこのシステムにかかる別の期待もある。建設業界の労務調達体系は、多重下請け構造と言われるように、下請けから孫請け、そのまた下への請負という形で現場の労務ニーズに応じた重層構造と

なっている。その中で、職人と言われる技能労働者は、建設会社の社員（雇用契約）では無くフリーランサー（「一人親方」という）として労務に従事する形態も多い。最近は社会保険逃れのために雇用関係を切って一人親方への労務発注に切り替える動きが見られ、この「偽装請負問題」が課題として浮上してきている。手に職を持った職人が独り立ちするのであれば構わないが、外形だけフリーランサーにして社会保険の負担を浮かそうという動きが見られるのである。

こうした課題の解消に向けて、国交省では様々な対策を講じている。今年春には「建設業の一人親方問題に関する検討会」が指針をまとめ、実務経験が10年未満の者や、キャリアアップ格付がレベル2以下の者は、フリーランサーとして扱うことが適正かどうかを元請け企業に審査させることを盛り込んだところである。また、技能労働者を雇用する専門工事業者に対して、社員として雇用することでインセンティブが働くように、CCUS資格取得者数に応じて業者をランキングする仕組みをスタートさせた¹。さらに、公共工事入札における総合評価についても、雇用する技能労働者数に応じて加点する仕組みも導入している。

以上見てきたとおり、建設業界と行政は密接に連携しながら、建設技能労働者の地位の確立、処遇の改善について努力を積み重ねている。しかし、大きな課題が残されている。それは、民間発注工事におけるCCUSの定着である。厳しいコスト競争にさらされる発注者（オーナー）は、社会保険を含めた人件費アップにつながるような動きには概して非協力的であり、国が目標としている令和5年度の完全普及は厳しいかも知れない。

ただ、視点を建設業から外に向けると、一つの方向性が見えてくるのではないかな。最近企業の社会的責務が強調されるようになっており、ESG志向の企業を目指す動きが活発化している。このうち「S」の要素はダイバーシティとともに社員の職場環境や処遇改善が評価項目となっており、ステークホルダーとしての労働者への配慮が企業評価に直結するようになりつつある。

このS要素の範囲を自社従業員だけでなく、サプライチェーンにまで拡充するような企業も増えてきている。例えば途上国での労働条件を審査し、児童労働や過重労働下で原材料などが生産されていないこと

を確認した上で調達するという動きだ。こうした配慮は当然国内の調達にも当てはまる。建設工事の発注者としては、受注した企業が「偽装一人親方」を悪用して人件費を軽減していた、ということになれば社会的責任を問われる事態にもなりかねない。

民間の不動産開発では、ウェルネスオフィスといった快適で働きやすいオフィス環境を訴求する動きが広がっているが、そうした配慮が施工段階における適正な労務調達にも及んで来ることを期待したい。

¹ 専門工事業者の施工能力等の見える化評価制度に係る国交大臣告示 R2.3.31

