

建設キャリアアップシステムが 目指すべきもの

芝浦工業大学建築学部 教授 蟹澤 宏剛

警察庁の犯罪統計に「犯行時の職業」がある。このうち、建設業関連と思われる区分は、土木・建設業自営、建設職人・配管工、土木建設労務作業業者である。これらに分類されるのは、検挙された人全体の6.3%あまり、殺人や強盗、放火、強姦が含まれる凶悪犯では9.4%、暴行や傷害、恐喝などの粗暴犯では11.6%となる（平成27年）。

ただし、犯罪者の職業のうち、57.1%は「無職」である。無職には、学生や主婦、失業者、浮浪者等の区分があるが、無職のうちの43.7%は「その他の無職者」である。おそらく、反社会勢力と呼ばれる人達は、このその他の無職に含まれる。無職を除いて集計すると、犯罪検挙者の約14.7%、凶悪犯では20.9%、粗暴犯では18.3%が建設業関連となる。報道される犯罪者の職業に、土木作業員、塗装工、配管工などの建設業関連が多いように感じるが、凶悪犯では5人に1人が該当するのであるから、残念ながらそれは事実なのである。

建設業就業者は全産業の7.6%、建設職人に限れば5.1%あまりであるから犯罪者に占める割合は、その倍以上となる。これが建設業及び建設技能者の印象を悪くしている一要因であることは間違いない。

しかし、問題なのは、この中のどれほどが実際に建設業で働くことを生業としているのかが分からないことである。ここに問題の本質がある。

その前に、他の職業は、会社員、販売員、飲食店店員、理容師……など抽象化されるのに、なぜ建設職人の場合は、配管工、塗装工、鳶職などと

具体化するののかの問題を考える必要がある。統計区分では、建設職人、土木建設労務作業業者でしかないのに、警察がより具体化して発表している意図は不明であるが、少なくとも、建設業に身を置く我々が考えなければならないのは、その背景についてである。

まず、社員として雇われている人であれば、会社員、工員などとなり、建設業であることが明示されるとしても「建設会社社員」であるのに、そうはならないことである。実際、社会保険未加入問題で明らかになったように、社員ではない人が多いのであろう。

また、他産業で、個人の職能が提示されるのは、教員、スポーツ選手、弁護士、医師などである。このうち、弁護士、医師は業務独占資格職種であり無資格者が成りすますこと自体が罪であるから、裏付けが必要となるに違いない。教員は、免許がなくてもできなくはないが、有資格が基本である。理容師、調理師なども業務独占資格職種であるが、資格だけ持っても実際に働いていなければ職業としては成立しない。スポーツ選手は、プロもしくはそれに準ずる形で生業としていることが、社会通念であろう。しかし、建設職人の場合は、あくまでも自己申告でしかないのである。

建設職人にも資格がないわけではない。技能士はその典型であるが、資格がなければ仕事をできないわけではない。玉掛け、重機の操作などの資格は、作業をする上では必須であるが職能を規定するものではない。要は、定義が曖昧で幅が広

く、誰でも名乗れてしまうし、聞いた方も真に受けてしまうのが実態なのである。

即ち、社員ではなく、無職でもないが、建設現場で働いている。職能の裏付けはないが、呼称は何となく理解できる。そんな人が犯罪者には多い。これが建設職人に対する一般的な認識なのであり、故に、イメージが悪く、処遇も低いのだと考えれば合点がいくのではないか。

筆者が学生時代であった四半世紀以上前から、建設職人の処遇向上のために、ドイツのマイスター制度や米国のユニオンの仕組みを見習おうという提案があった。しかし、何も実現しなかった。

その要因は、マイスターもユニオンも、その対象者は、資格や資質などの要件が明確化されたある意味排他的な仕組みであるのに、日本では、対象を曖昧にしたまま、その仕組みだけを取り入れようとしたからである。

建設キャリアアップシステム（CCUS）は、こうした実態に楔を打ち込むための仕組みである。CCUSは、本人確認をした上で建設職人として働く人であることを認証し、その証としてIDが発行される。そのIDと関連付けてクラウド上に保有資格等々を登録し、現場への入場記録により就労履歴を記録した個人情報を蓄積する。その個人情報を、評価する仕組みを構築すれば、職能や能力水準を判断することができるというものである。

CCUSを入退場管理システムの延長のように捉える向きが多いが、それは、ごく一部の付加的機能でしかない。何よりも、IDを発行された人が建設職人として定義されることに意味がある。

CCUSにおいては、建設職人は、①身元確認が済んだ正規ID、②身元が未確認の仮ID、③ID未発行者の3種類に分類されるようになる。例えば、①の正規ID保持者以外は建設職人と称することができないようにすれば、塗装工、鉄筋工などと報道される犯罪者が減ることは間違いなからう。

そのためには、建設業法に「技術者」が定義されているように、建設職人（技能者）が法令上で定義される必要があり、今後の重要課題である。

それに加えて、業界団体が、ギルドやユニオンのような職能団体的機能を持ち、鉄筋工、左官などの職能を定義して呼称独占の仕組みをつくることできれば、自称は通用しなくなる。そうなれば、各々の専門職種の評価が向上し、同時に団体の機能が強化されることになる。更に、建設職人の能力の客観的評価が可能になれば、各々の努力に応じた処遇が可能になる。

しかし、日本には、英国のNVQ（National Vocational Qualifications）のような職業能力評価の制度がないので、技能士資格や玉掛け等の技能講習、作業主任者等の労働安全衛生法上の資格、クレーン等の免許、施工管理士等々の資格をポイント化して積算し、個々人の能力を評価する仕組みが検討されているところである（国交省：専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会）。就労履歴の蓄積はこれからであるが、資格の受験要件となっている経験年数と取得年から、現在までの経験年数を算出することは可能である。

その上で、IDカードは、モチベーションを高めるツールとして能力に応じて4段階に色分けされること、最高ランクはゴールドとし基幹技能者レベルの人に付与することが決まっている。その他は、シルバー、青などとするのが検討されている。色分けされるのは、正規のIDカードだけであるから、カードの保持者は身元確認された職人であることに加えて、ゴールドやシルバーであれば熟達した建設技能者であることが一目瞭然となる。そうした“本物の職人”に頼めば、安心安全が担保できること、ただし、相応のコストが必要であることを発注者や国民に理解してもらえれば、ダンピングが排除されるようになり、賃金も向上するはずである。逆に、そうならなければ、担い手不足で建設業が機能しなくなる。

下請重層構造、偽装請負、人夫出業者や不良不適格業者の存在等々、CCUSが普及すれば、古くからの建設業に存在する独特の問題が「見える化」される。これらを一つひとつ解決していくことが、建設業の再生と発展のための必須条件である。