

平成 31 年 2 月 27 日

東京都 様

一般社団法人 東京空調衛生工業会  
会 長 黒田 英彦

## 東京都 平成 30 年度意見交換会資料

### <はじめに>

東京都においては、「入札契約制度の改革」の本格実施が昨年 6 月末よりスタートしておりますが、本日は本格実施後の状況報告のほか、「入札契約制度等に関する要望」等をお聞きいただく機会を設けていただき感謝申し上げます。

この意見交換会等を踏まえ更により良い入札契約制度となりますよう、ご検討をよろしくお願いいたします。

### <要望に際しての基本認識>

建設業界は、建築物の高い品質の確保、老朽化対策、インフラの維持管理等の役割を担うだけでなく、災害発生時における迅速な応急活動も社会的責任であると認識しております。

一方で、現場の技能労働者の高齢化や若年入職者の減少という問題に直面しており、中長期的には建設工事の担い手が不足することが懸念されております。こうした中、東京都におきましては改正品確法に定める発注者の責務を果たしていただきますようお願いいたします

また、適切な入札契約制度への改善にむけて、今後とも「意見交換会」を継続していただきますようお願いいたします。

### <建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取り組みに係わる実態調査結果>

別紙添付資料 1 参照願います。

### <東京都入札契約制度等に関する要望>

別紙添付資料 2 参照願います。

- 「建設業の社会保険加入及び  
中長期的な担い手確保の取り組みに係る実態調査結果」

別紙 1 参照

1. 調査団体: 一般社団法人 東京空調衛生工業会
2. アンケート調査期間: 平成30年12月6日～平成31年1月18日
3. 調査対象: 東京空調衛生工業会会員企業78社、回答68社(回答率87.17%)

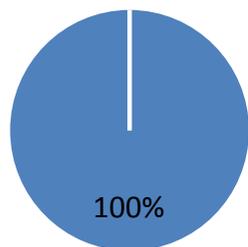
## I. 社会保険の加入状況について

### Q1. 会員企業及び一次下請け企業の保険加入状況

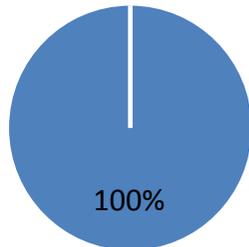
#### 1-1. 会員企業の会社保険加入状況

○ H26年調査開始以来、100%の状況である。

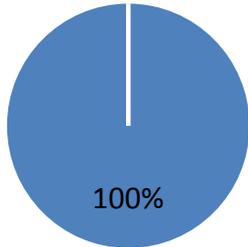
健康保険加入状況



厚生年金加入状況



雇用保険加入状況

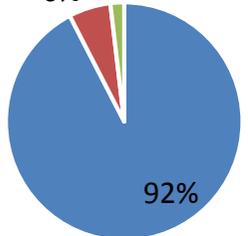


■ ①加入 ■ ②適用除外 ■ ③未加入

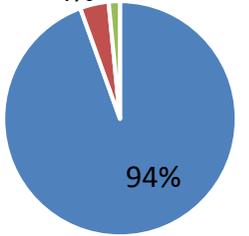
#### 1-2. 一次下請け企業の社会保険加入状況

○ 3保険共に、適用除外の企業割合が増加しており、未加入業者割合も2%いる。

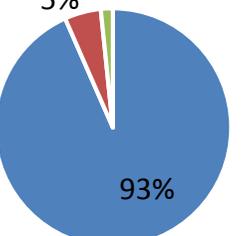
健康保険加入状況



厚生年金加入状況



雇用保険加入状況

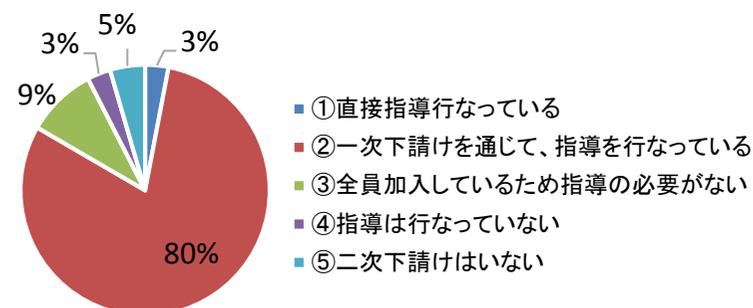


■ 加入 ■ 適用除外 ■ 未加入

### Q2. 二次下請企業に対する社会保険の加入指導状況

#### 2-1. 二次下請企業に対する社会保険の加入指導

○ 80%の企業が一次下請けを通じて指導を行っている。



- ①直接指導行なっている
- ②一次下請けを通じて、指導を行なっている
- ③全員加入しているため指導の必要がない
- ④指導は行なっていない
- ⑤二次下請けはない

#### 2-2. 指導を行なっている場合、どのように行なっているか具体的に教えてください。

- ① 災害防止協議会や安全衛生協議会等で一次下請へ指導依頼。
- ② 未加入業者の現場入場の禁止、やむを得ない場合は期限を設けて加入を条件としている。
- ③ 施工契約時に一次下請を通じて二次下請への加入指導を行っている。
- ④ 基本契約書によって、未加入の場合は請負契約をしないと明記している。
- ⑤ 加入状況を調査し、未加入の場合は一次下請より指導してもらっている。

#### 2-3. 指導を行なっていない場合、その理由を教えてください。

- ① 各社の自覚に任せている。

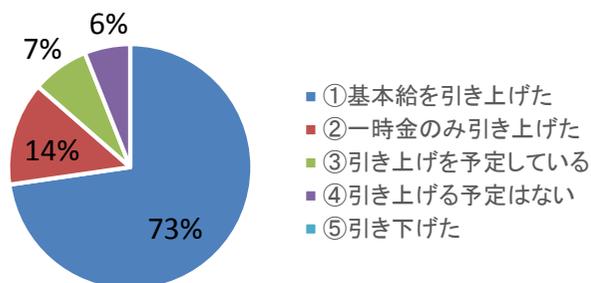
## 建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取組に係る実態調査 集計結果②

### II. 賃金水準の確保状況について

#### Q1. 従業員の最近1年間の賃金

##### 1-1. 貴社の従業員の最近1年間の賃金

○ 人員確保の為、94%の企業が賃上げ、又は引き上げ予定しており、この傾向は近年継続している。



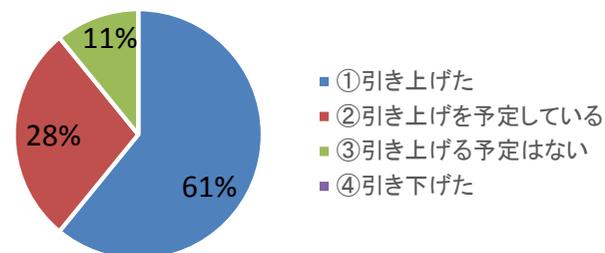
1-2. 引き下げたり、引き上げる予定はない場合、その理由を教えてください。

① H29年に実施したために、H30年度は見送った。

#### Q2. 下請と契約する際の最近1年間の労務単価

##### 2-1. 下請と契約をする際の最近1年間の労務単価状況

○ 約90%の企業が、引き上げたり、引き上げる予定と回答している。



2-2. 引き下げたり、引き上げる予定はない場合、その理由を教えてください。

① 物件ごとに対応している。

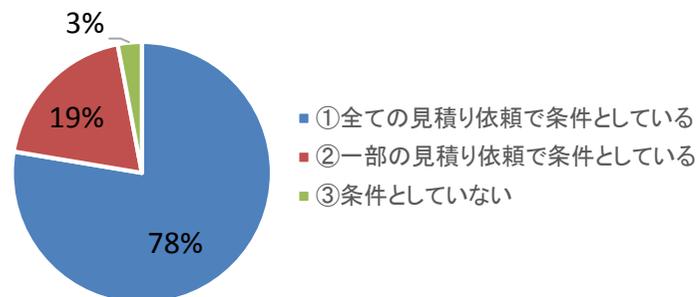
② 原価管理での対応としている。

Ⅲ. 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況について

Q1. 下請に対する見積条件への明示

1-1. 下請企業へ見積り依頼の際、法定福利費の内訳明示した見積書の提出条件

○ 全てで条件としている企業の割合が、78%となっており法定福利費への認識・対応がかなり向上している。



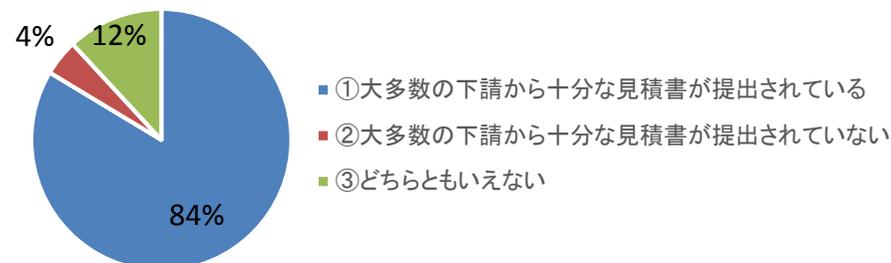
1-2. 条件としていない場合、その理由を教えてください。

- ① 対応準備は進めているが、まだ実施していない。
- ② 特に理由はない。

Q2. 下請からの見積書の提出状況

下請企業からの法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況について

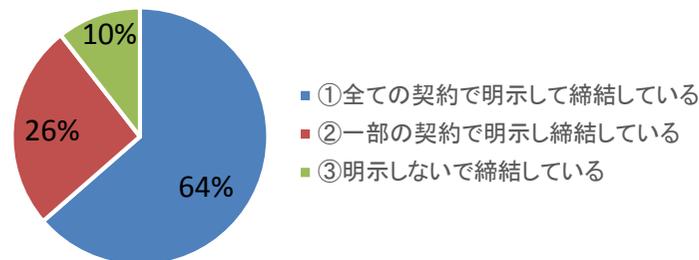
○ 見積書が大多数の下請から提出される割合が84%となり、見積書は有効に活用されるようになってきている。



Q3. 下請契約時の法定福利費の明示

下請契約にあたり、法定福利費を明示して契約を締結状況

○ 全てで明示して契約締結している割合が64%となり、見積書の提出から契約まで一連の流れがしっかりできつつあることを示している。

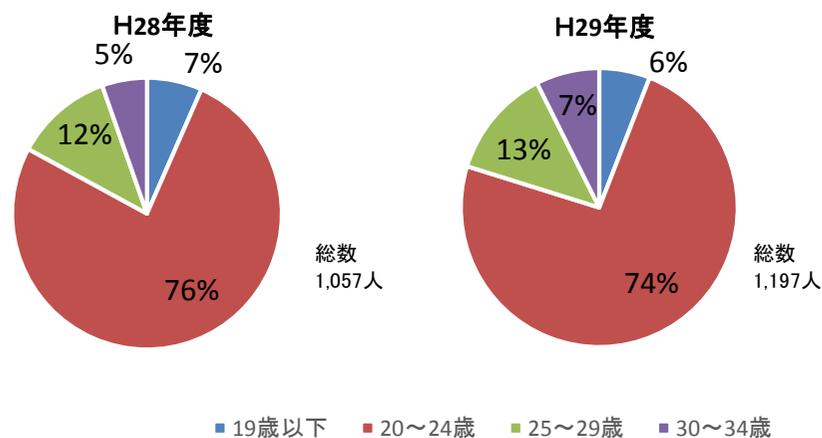


IV. 若者・女性・障害者の雇用状況について

Q1. 若者の確保・育成

1-1. 28、29年度における若者(34歳以下)の採用状況

○ 24歳以下の若者の採用が、約80%を占めており、新卒生の採用が活発であることが見える。



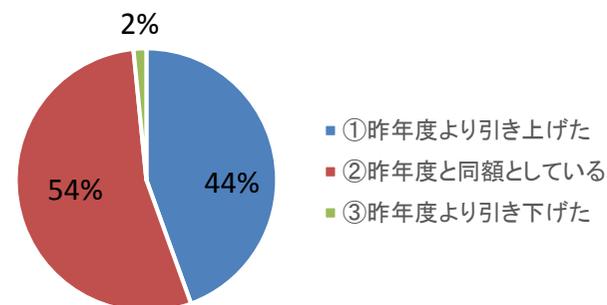
1-2. 若者の育成にあたっての具体的な取り組み

- ① 新入社員教育の充実。(4ヶ月～1年間)
- ② 入社3、5、7年目の階層別教育を行いフォローアップしている。
- ③ OJT教育の充実。(選任担当者決定、アドバイザー制度等)
- ④ 資格取得のための講習会の開催。
- ⑤ キャリアプランが明確になる様プログラムを作成。

Q2. 新入社員の初任給

2-1. 30年度の新入社員の初任給について

○ 引き上げた企業が44%を占め、企業にとっては人材確保の面からも賃金を上げざるを得ないのではないか。



2-2. 昨年度より引き下げた場合、その理由を教えてください。

- ① 引き下げた企業が1社あったが、理由はコメントなし。

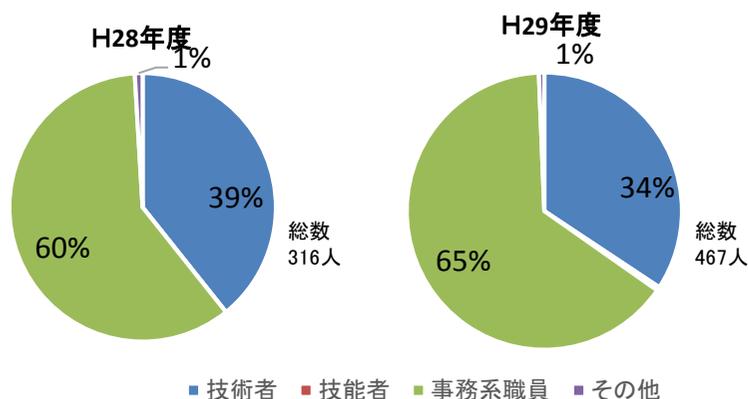
# 建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取組に係る実態調査 集計結果⑤

## IV. 若者・女性・障害者の雇用状況について

### Q3. 女性の活躍推進

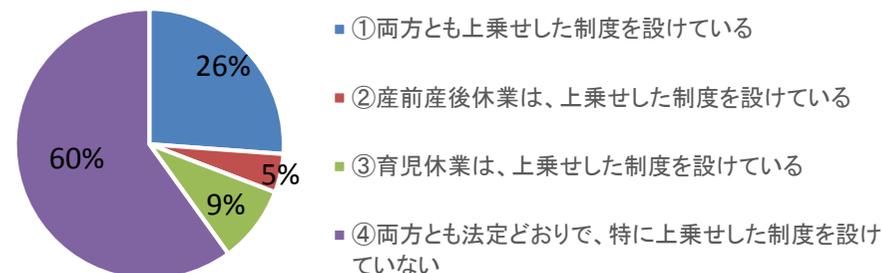
3-1. 28、29年度の女性の採用状況（職種を複数兼ねる場合は主な職種）

○ 採用人数も、H29年度は400人を超えるようになり、技術者の採用人数も多くなっている。



3-3. 法定の「産前産後休業」「育児休業」に上乗せした制度の有無について

○ 両方とも上乗せした制度を設けている企業が26%と増加している。



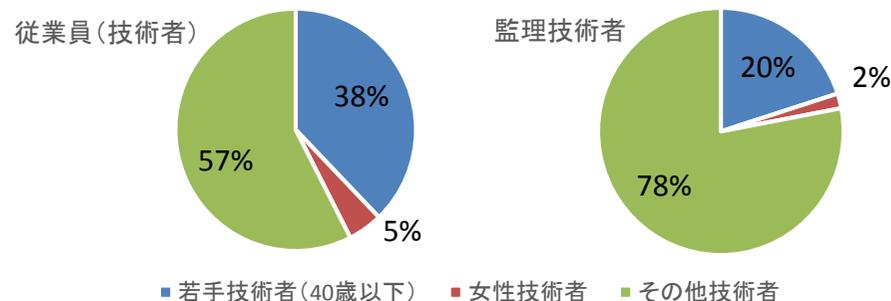
3-2. 女性の活躍推進にあたっての具体的な取り組み

- ① 育児、産前・産後等の休暇制度の充実。
- ② 勤務時間への順応な対応。(時短勤務等)
- ③ 女性の新卒採用比率や、管理職比率を数値化して積極的に対応。
- ④ 現場環境の整備。(更衣室、トイレ等)
- ⑤ 女性活躍推進の為に会議開催や、ハンドブック作成。
- ⑥ 管理職に対するセミナーの開催。(女性の育成のため)

### Q4. 若手（40歳以下）と女性の雇用状況と監理技術者資格者証の保有者数

従業員（技術者）のうち、若手（40歳以下）と女性の雇用割合、及び、管理技術者資格者証の保有者の若手と女性の保有割合

○ 従業員の割合は、若手が4割弱であるが、監理技術者となると2割となっており、有資格者はまだまだ高齢者が多い。



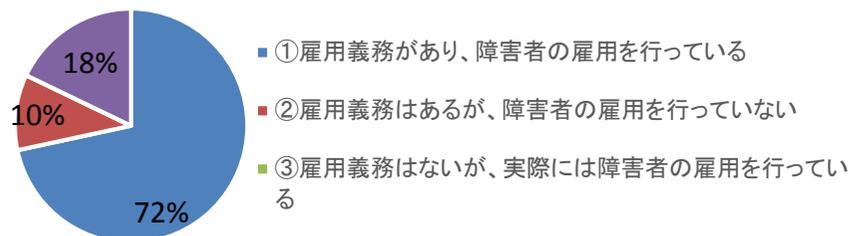
# 建設業の社会保険加入及び中長期的な担い手確保の取組に係る実態調査 集計結果⑥

## IV. 若者・女性・障害者の雇用状況について

### Q5. 障害者の雇用状況

#### 5-1. 障害者の雇用状況

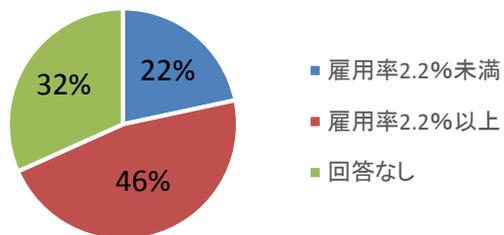
○雇用義務があるが雇用を行っていない企業が10%(7社)存在している。



#### 5-2. 障害者の雇用を行なっている場合、その人数と雇用率

雇用者数(合計)	360人
雇用率(平均)	1.19%

#### 法定雇用率(2.2%)に対する企業の割合

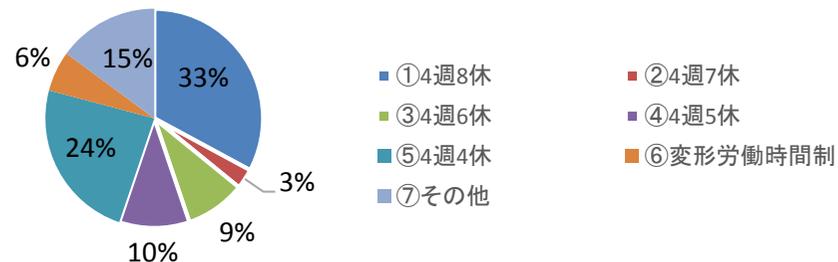


## V. 労働環境・労働条件の現状について

### Q1. 週休2日制の普及状況

#### 貴社の建設現場の週休2日制の普及状況

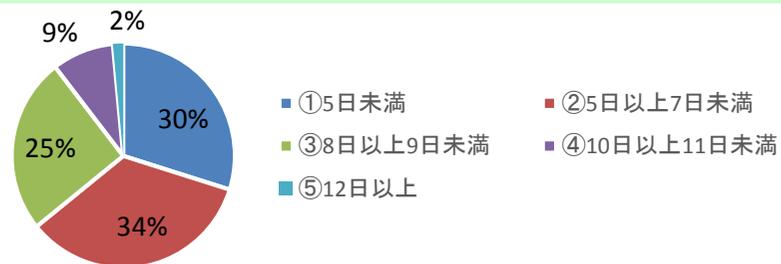
○週休2日(4週8休)の割合はまだ33%であり、週休1日も24%ある。



### Q2. 有休休暇の取得状況

#### 貴社の平成29年における年間有休取得の平均取得日数

○10日未満の割合が、H28年調査と同じく90%で、休暇取得は低いままである。



### Q3. 従業員の平均月間実労働時間数

#### 28、29年度における従業員の月間実労働時間数(平均)について

○残業時間は、約1時間/日程度となり、残業時間は減少している。

	28年度	29年度
月間実労働時間数(平均)	186.6時間	185.6時間

## 要 望 事 項

## 1 分離発注方式維持継続のお願い

東京都発注の設備工事については、「分離発注方式」を原則として実施していただいております。感謝申し上げます。

建築物の総合的な品質は 設備工事の品質によっても大きく左右され、設備専門の技術を有する企業が、発注者のニーズを直接把握し、責任をもって施工する「分離発注方式」こそ、高品質の確保に最適であり「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（品確法）に適うものと考えております。

つきましては、今後も引き続き「分離発注方式」の維持・継続を強くお願いいたします。

## 2 入札契約制度本格実施内容についての要望

## 1) 「事後公表」について

当会は従前より、予定価格については「事後公表」とすべきであると主張してまいりました。

しかしながら、昨年6月の本格実施の後、財務局契約の開札ベースで空調設備及び衛生設備の案件では、高い割合で「事前公表」となっております。不良不適格業者の排除の徹底と、工事品質を確保するために、予定価格を全ての案件に対して「事後公表」に変更していただきますようお願いいたします。

## 2) 「混合入札方式」について

混合入札での受注状況を見ますと、単体での受注件数割合が設備業種では約80%の割合となり試行期間中より増加しております。

「混合入札方式」を継続していく上で、中小企業育成の観点からより多くの中小企業がJVへの参加機会を増大する事が必要であると考えております。

下記の二点について検討をお願いいたします。

- ① 中小企業の受注機会の確保等を図る観点から、都内中小企業とJVを組んだ場合の総合評価方式における加点措置が拡充されましたが、対象となる案件は拡大しておりません。  
総合評価方式による入札案件を増やしていただきたい。
- ② 国におきましてはJVに20%以上出資している第二順位者も工事実績として認めていますので、東京都におきましても、中小企業の受注機会拡大のため、第二順位者の実績を対象としていただきたい。

### 3 その他

現在の建設業界の最大の課題である担い手の育成・確保並びに労働条件・労働環境の改善については、基本的に企業及び業界団体が対応すべき事項であると認識しておりますが、発注者のご理解とご協力をいただかなければ解決できない以下の三項目について対応をお願いいたします。

#### 1) 適切な工期の設定

先般働き方改革関連法が成立し、建設業も時間外労働の上限規制が適用されることになりました。また、近年の入職者の大きな関心事は休日の確保です。

東京都においては平成27年度から「週休2日モデル工事」を実施していただいておりますが、週休2日が実施できたかどうかだけでなく、当初設定した工期が適切であったかどうかを併せて検証し、今後の発注に反映していただきますようお願いいたします。

#### 2) 適正な予定価格の算定

適切な工期や経済社会情勢の変化等を踏まえ、公共工事の品質確保の担い手が中長期的に育成・確保ができる予定価格を算定していただきますようお願いいたします。

#### 3) 計画的な発注（発注・竣工時期の分散・平準化）

技能者・技術者が不足している現状では、発注・竣工時期が集中しては受注意欲はあっても対応することは困難です。様々な手法を活用して計画的に発注を行っていただきますようお願いいたします。