

その他

連載・CCUS100万人突破インタビュー/中国建設躯体工業連合会会長 福井正人氏

[2023-02-21 1面]



【処遇改善へ勇気持って決断/月給制で減少に歯止め】

行政や団体など数多くの関係者が関与する建設キャリアアップシステム（CCUS）の目的は、技能労働者の処遇改善による担い手確保であり、その普及・定着の主役となるのは専門工務会社と技能労働者だ。CCUSの意義について、技能者個人や地域建設会社経営者などに対して積極的に発信し続けてきた中国建設躯体工業連合会会長の福井正人福井建設社長（広島建設アカデミー理事長）は「処遇改善をするのは技能者を雇用している専門工務会社の経営者であり、彼らが勇気を持って決断していかなければならない」とし、CCUS本来のメリットが実感できる環境整備の必要性を強調する。

福井社長は、CCUSがスタートする以前から、社会保険などの福利厚生が整い、技能者がステップアップに応じた処遇を受けられる仕組みの必要性を訴えてきた。それは「他産業は着々と雇用形態を改善してきたのに、建設専門工事業界だけが戦後すぐの雇用形態を引きずっている」という忸怩（じくじ）たる思いを抱えてきたからだ。少子高齢化に伴う若年者の確保が難しくなっているいまこそ「大前提を変えていかなければならない」と、CCUSの普及を契機とした変革を促す。

CCUSの普及に当たって常に壁となってきたのが“メリット”の問題だ。目の前のメリットも大事だが、処遇改善という本来のメリットを技能労働者が実感することが最も重要と感じており、「専門工務会社の経営者が勇気を持って、シルバーはシルバーの処遇を、ゴールドはゴールドの処遇をする決断をしていかなければならない」と主張する。他産業に肩を並べる雇用形態を目指しているからこそ、「月給制にもしなければならぬ。働き方改革も月給制にすれば思いのほか容易にクリアできる」と語る。

カードの色に合わせた処遇と月給制の導入には相当な勇気が要することも理解している。だが、「技能労働者は309万人いるといわれるが、200万人という数字の方が肌感覚に近い。それぐらいの勢いで減っている。今後は、さらに恐ろしいほどの勢いで減る」と指摘。閑散期に技能者を“遊ばせる”余裕はなくなると考えており、いま月給制を導入すれば「技能者が休みを取りやすくなる上、年収ベースで物事を考えてカードの色に応じて賞与と差を付けられるようになる」と提案する。

かつては技能労働者の引き抜きに対する不安の声もあったが、「CCUSが普及すれば技能労働者の流動化は起きる」ときっぱり。「流動化するからこそ処遇が上がる。元請けも良い技能者を確保したいから単価を上げなければならぬ」と見通す。

CCUSの登録者数100万人突破は「喜ばしいこと」ではあるが、登録済みの技能労働者が処遇改善を実感できるようになるのはもう少し時間がかかる。「CCUSを使う意義や必要性を本当の意味でみんなが理解しているか」というと、まだまだ」と気を引き締め、本来の意義を「地方自治体などの発注者や地域の元請け企業にも理解してもらわなければ定着は難しい」と力を込める。

その上で、「これからは使えば使うほど、システムが良くなっていかなければならぬ。使っている技能者の意見を聞いて課題を一つひとつ解決し、使い勝手の良いものにしてほしい」。例えば作業員名簿の確認が容易になるといった利便性の周知のほか、安全関係書類の統一や資格証のCCUSへの一本化など「まだまだ大きく進化を遂げていく必要がある」と力説する。

担い手確保は、元請け技術者を含め建設業界全体が抱えている課題だ。将来的には「元請けの社員や専門工務会社の社長など建設業界に携わる全員が持つ形になるべきではないか」とする。さらにその先には「安全教育とカードの色をひも付け、一定の安全教育を受ければステップアップするという仕組みになれば」と、今後のさらなる進化に期待を寄せる。