

平成23年10月13日

電設協の登録基幹技能者処遇改善の仕組み

(一社)日本電設工業協会 人材委員会

電気工事現場のかなめである登録電気工事基幹技能者については、昨年度までに約4,900人を認定しているが、社会的地位の向上を目指し、有効活用及び適正評価の一層の推進を図るとともに、処遇改善を図るための仕組み作りが重要課題

人材委員会では昨年度から、基幹技能者処遇改善検討WGを設置し、処遇改善の具体的方法、処遇改善の効果等について検討を進めてきた。

検討WGが今年度委員会社6社の施工部門を対象として行ったヒアリング結果では、大・中・小現場において基幹技能者を配置して施工した場合と、配置しないで施工した場合を比較したところ、いずれも、配置技術者の人数を減らすなど技術者の人件費が少なく抑えられた、工程、資材、安全などの管理が行き届き手直し工事が少なくなった、など基幹技能者の配置による好結果が実証されており、基幹技能者の処遇改善の意義及び十分な効果が認められた。

本会の大手会員企業から、基幹技能者処遇改善の具体的な仕組み作りに、着手していただくことを提案します。

基幹技能者の処遇改善をどのように進めて行くかは、基本的に各社の経営に関わる課題であり、処遇改善のあり方、及び、手当の額、支給方法等仕組みの具体的内容、また、基幹技能者が直用の従業員の場合の処遇改善のあり方については、各社の判断に基づき、実現可能な方向で検討を進めていただきたい。

各社において処遇改善の具体的方法の検討を進める際に参考となる一つのモデルとして、WGで検討した「職務手当の形式による手当支給」の仕組みを紹介します。

『建設現場において、統括的な責任を与えられる協力会社の職長を対象として賃金の向上を目指す。このため職長の中でも登録電気工事基幹技能者資格を有する者を対象とし、現場への出勤に見合って職務手当の形式で手当を支給することとし、手当相当額を請負代金の一部として協力会社に支払う。』

■ 適用

電設協会員企業が電気設備工事を施工するに当たり、施主の要望、現場の状況等により、現場に登録電気工事基幹技能者（上級職長）が必要とされる場合に適用

■ 要請

会員企業は、自社協力会社（基本的に工事を発注する一次下請会社）に、基幹技能者の職務内容を書面に明記し、当該現場への配置を要請

配置予定基幹技能者の人選については、会員企業と協力会社との協議により双方合意の下に決定

■ 手当の支給

・基幹技能者の手当は、その職務内容を踏まえ、会員企業と協力会社との協議により決定

・基幹技能者の手当は、工事の請負代金労務費の一部として会員企業が協力会社に支払うことを原則

・会員企業は、工事発注書に基幹技能者の手当相当額を明記し、協力会社は、工事見積書に職務内容と金額を明記

『電気技能者（電工）の目標年収：50歳で現行の平均年収を50万円改善し、650万円以上』を目指す

参考

- ・ 建設技能労働者の賃金は、他の業種と比較して低く、若年技能者の入職、定着率の低い原因の一つであり、電気技能者も同様である。
- ・ 電設協が昨年度実施した「電気技能者（電工）労務費調査」によると、電工50歳の平均賃金は、年収602万円である。（日建連の調査では、建築技能労働者の50歳の賃金の平均は、550万円である。これに基づき日建連では処遇改善の目標を600万円としている。）
- ・ 国土交通省の「建設技能労働者の人材確保のあり方についての検討会」の報告（平成23年7月27日）において、Ⅲ対策、3. 人材育成方策の中で、基幹技能者の評価・活用の一環として「業界全体としての処遇改善の取組」を位置づけている。[別紙]