

今後の検討の進め方（案）

建設技能労働者の人材確保に係る検討の方向性を踏まえ、下記のとおり検討を行う。

1 検討事項

- (1) 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策
 - 若年入職率の向上のための取組み
 - ・ 夢と希望が描ける将来像の提示
(各専門工事業団体において、日建連 600 万円ビジョンと連続する、キャリアパスの作成検討など)
 - ・ 広報戦略の充実
(建設業全体、専門工事業、建設技能労働の理解増進など)
 - ・ 工業高校等教育機関との連携
- (2) 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策
 - 生産性向上のための取組み
 - ・ 技能承継、職業訓練の実施
 - ・ 建設産業の構造変化に対応した建設技能労働者の育成
 - ・ キャリア形成のための育成カリキュラム、評価体系、処遇体系
 - ・ 職長等の建設技能労働者の工事实績評価、記録
 - ・ 基幹技能者の活用
- (3) 労働環境の改善
 - 中核的な建設技能労働者の処遇の改善
 - ・ 理想的な仕事（第一位：収入の安定など）に向けた処遇の取組み
(直接雇用、月給制、賃金、労働時間、工事の平準化など)
 - ・ 労務費へのしわ寄せの抑止方策
(ダンピング抑止、下請け保護施策、請負契約における労務費の流れの透明化など)
 - ・ 公共事業労務費調査の適正化等
(調査標本の適正化、技能資格者調査の充実など)
 - ・ 雇用保険、健康保険、年金保険、建退共など、セーフティネットの加入促進
- (4) 人材を大切にす下請企業の評価
 - 建設技能労働者を雇用し、育成する下請企業を積極的に評価するための取組み
 - ・ 下請企業の選定基準の現状
 - ・ 技能面の評価（直接雇用の基幹技能者数、一級技能士数等）
 - ・ 労働環境面の評価（直用率、月給制率、セーフティネット加入率など）

建設技能労働者に関する政策ツールについて

- 建設投資の減少、競争の激化等により、従来からの長期安定的取引関係(元請・協力会社間、下請企業・労働者間)が変化
- 市場構造の変化、企業行動の変化に対して、どのような、市場環境整備策を講じていくべきか

- ・建設市場及び建設労働市場は、各市場参加者が市場メカニズムを通じて均衡を達成していくことが基本。
- ・行政では、ナショナルミニマムの達成、公共の福祉の増進の観点等から、市場メカニズムが適正に機能するように必要最低限の関与。

市場に対する介入の度合い

小

大

	建設産業の健全な発展の視点	労働者の福祉の向上の視点
<p>業界団体等の自主的な取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市場参加者自らが、個別企業の最適解を求めるほか、業界全体の最適解を目指した協調的な経済活動を実施 	<p>【人材の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各業界、企業の広報(広報誌、見学会等) <p>【教育訓練、技能承継】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・OJT、OFF-JT(教育訓練施設等の活用) <p>【技能労働者の評価、処遇改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・優秀な職長への手当支給 	<p>【労働条件、労働環境の改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の短縮、労働環境の改善(土曜閉所等)
<p>市場誘導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・工事の品質の確保、施工の適正化等の公益性の観点から、市場参加者の行動を適正な方向に誘導 	<p>【入札関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営事項審査、総合評価方式入札における基幹技能者数、社会保険・退職金共済制度の加入状況等の評価 ・低入札価格調査、下請債権保全支援事業 <p>【元下関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設工事標準請負契約約款 ・下請契約の適正化、労務費現金払い等に関する通達 	
<p>法律による行為規制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共の福祉の増進のため、権利・義務を与え、又は一定の行為を制限・規制など、市場参加者の行動を規制 	<p>【人材確保・育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モデル的な取組みの支援(教育機関との連携等) ・優秀施工者や人材育成に功績のある企業等の表彰 ・基幹技能者講習の実施 <p>【下請代金の支払関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業法第24条の3(下請代金の支払)、第24条の5(特定建設業者の下請代金の支払期日等)等 <p>【賃金支払関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業法第41条(建設業を営む者及び建設業者団体に対する指導、助言及び勧告)等 <p>【労基法等の遵守指導関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設業法第24条の6(下請負人に対する特定建設業者の指導等)等 	<p>【雇用改善・能力開発関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設雇用改善助成金 ・建設雇用改善推進月間の実施(啓発活動、表彰等) ・技能検定の実施 <p>【雇用関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第13条～第23条(労働契約)、建設労働者の雇用の改善等に関する法律第7条(雇用に関する文書の交付)等 <p>【労働条件関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法第24条(賃金の支払)、第32条(労働時間)、最低賃金法第10条(地域別最低賃金の決定)等 <p>【セーフティネット関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険法、労働者災害補償保険法、国民健康保険法、中小企業退職金共済法 <p>【安全衛生関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安衛法第61条(クレーン運転等の免許)等

2 検討スケジュール

検討会	開催日	検討内容
第1回	9月7日	○建設技能労働者を取り巻く状況 ○検討課題及び検討スケジュール
第2回	11月29日	○元請企業、専門工事業団体からの意見聴取結果 ○検討の方向性 ○公共工事設計労務単価
第3回	1月	○将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策
第4回	3月	○中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策
第5回	5月	○労働環境の改善 ○人材を大切にす下請企業の評価
第6回	7月目途	○取りまとめ