

参 考 資 料

目次(1)

1. 建設技能労働者を取り巻く状況

(1)就業者数、将来推計等

- 1-1 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移
- 1-2 建設業の利益率・規模別売上高営業利益率の推移
- 1-3 建設業就業者数の推移
- 1-4 建設業就業者の年齢構成の推移
- 1-5 建設業における入職状況
- 1-6 学校卒業後の建設業への就職状況
- 1-7 仕事に対する意識について
- 1-8 新小学生及びその親の職業観
- 1-9 建設業における離職状況
- 1-10 建設技能労働者の過不足率(8職種、6職種計・全国)
- 1-11 建設業就業者数の将来推計(コーホート法による推計)
- 1-12 建設業就業者数の将来推計①
(建設就業者全体・コーホート推計)
- 1-13 建設業就業者数の将来推計②
(技能労働者等・コーホート推計)
- 1-14 建設技能労働者数の将来推計
- 1-15 職人の入職年齢等
- 1-16 企業における人材確保の方法

(2)人材育成・評価等

- 1-17 建設業における教育・訓練の状況
- 1-18 建設業の教育訓練費の割合推移
- 1-19 建設雇用改善助成金
- 1-20 建設技能労働者の職位
- 1-21 元請による職長の評価
- 1-22 産業別年間賃金総支給額
- 1-23 建設業の給与の動き(建設業企業規模2,000万円未満)
- 1-24 建設業における給与支払及び就労形態の状況
- 1-25 長期安定雇用に関する企業の評価

1-26 労働事項評価マニュアル

1-27 専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標)

(3)保険加入の状況

- 1-28 建設業における労働保険、社会保険の加入義務等
- 1-29 経営事項審査における社会保険等加入状況
- 1-30 公共事業労務費調査における社会保険等加入状況①
- 1-31 公共事業労務費調査における社会保険等加入状況②
- 1-32 建設技能労働者の就労形態と社会保険等の加入状況
- 1-33 雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の事業主負担額(試算)
- 1-34 諸外国における社会保険等の状況

(4)重層下請構造の状況

- 1-35 建設産業における生産の特性について
- 1-36 下請比率の推移
- 1-37 元請・下請関係の変化について(概念図)
- 1-38 月別受注高の推移
- 1-39 売上高総利益率・販管費率・営業利益率の関係

2. 対策の概要

- 2-1 建設技能労働者に関係する政策ツールについて
- 2-2 保険未加入企業の排除
- 2-3 建設業許可更新時の添付書類(関係法令)
- 2-4 特定建設業者の下請負人指導努力義務
- 2-5 施工体制台帳の作成、再下請通知(関係法令)
- 2-6 重層下請構造の是正方策
- 2-7 一括下請負の禁止について
- 2-8 一括下請負の禁止(関係法令)
- 2-9 主任技術者等の配置(関係法令)
- 2-10 請負、労働者派遣及び偽装請負について

目次(2)

- 2-11 労働者性の判断基準について①
- 2-12 労働者性の判断基準について②
- 2-13 労働者性の判断基準について③
- 2-14 労働者派遣の禁止①(関係法令)
- 2-15 労働者派遣の禁止②(関係法令)
- 2-16 労働者派遣事業と請負の判断基準について
- 2-17 公共事業労務費調査の人材確保・育成への活用
- 2-18 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策【①広報活動】
- 2-19 人材確保に関する建設業界団体等の広報の取組み
- 2-20 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策【②キャリアパス】
- 2-21 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策【①教育訓練】
- 2-22 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策【②基幹技能者】
- 2-23 基幹技能者の確保・育成・活用について
- 2-24 優良技能者への職長手当制度について

3. 業界団体からのヒアリング結果

- 3-1 ヒアリング(9月30日～10月1日)結果①
- 3-2 " ②
- 3-3 " ③
- 3-4 ヒアリング(2月21日～3月20日)結果①
- 3-5 " ②
- 3-6 ヒアリング(6月3日～6月10日)結果

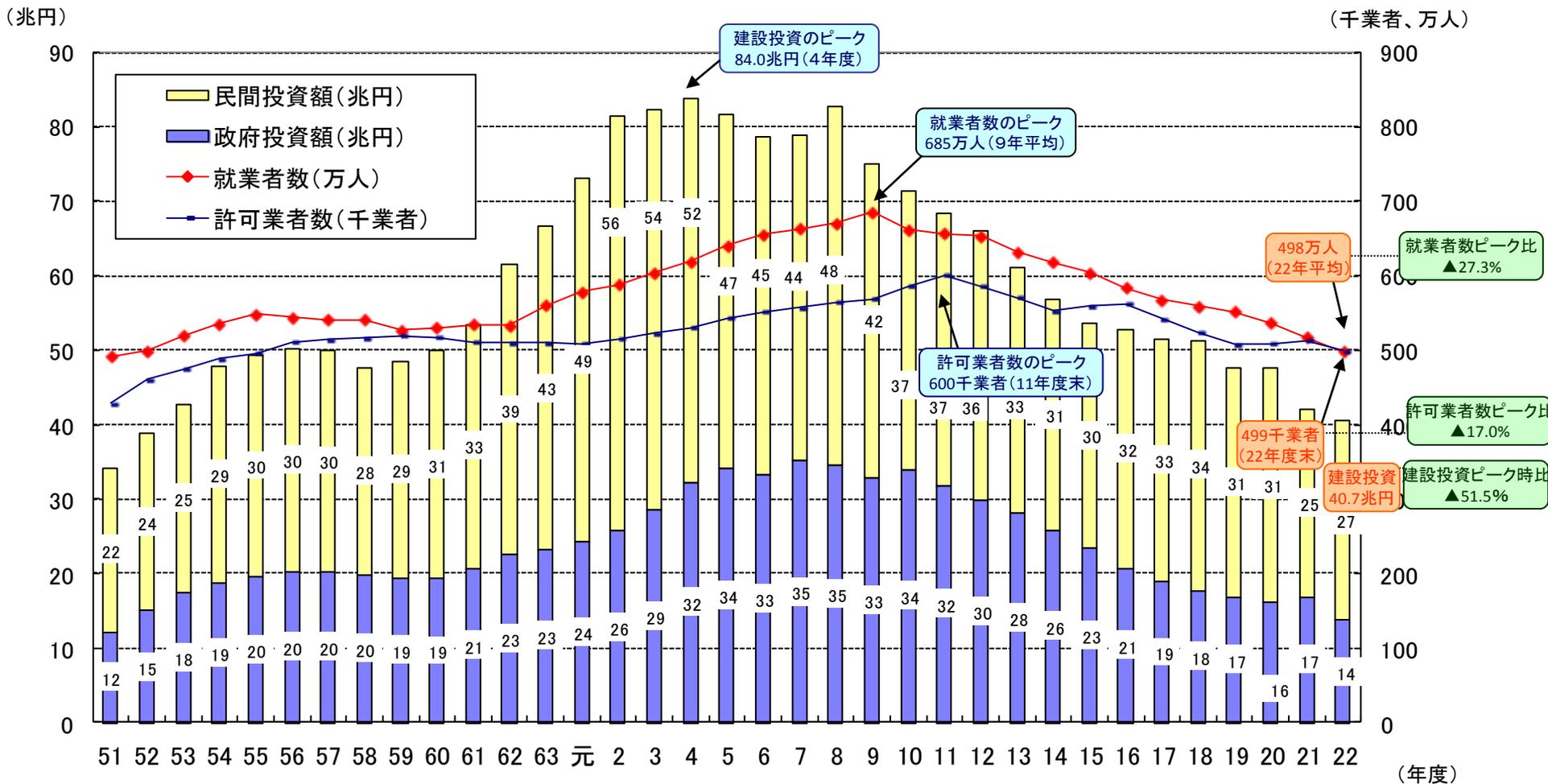
4. 建設技能労働者の人材確保に係るこれまでの答申・提言

- 4-1 技能労働者確保のための総合対策(S38.10 全建)
- 4-2 建設産業政策について①
- 4-3 建設産業政策について②
- 4-4 建設産業政策について③
- 4-5 建設産業政策について④
- 4-6 (社)日本建設業団体連合会提言(平成21年5月「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」の実施における基本方針)
- 4-7 (社)建設産業専門団体連合会提言(平成22年3月「建設労働生産性の向上に資する12の提言」)

1 建設技能労働者を取り巻く状況

1-1 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額(平成22年度見通し)は約41兆円で、ピーク時(4年度)から約52%減。
- 建設業者数(22年度末)は約50万業者で、ピーク時(11年度末)から約17%減。
- 建設業就業者数(22年平均)は498万円で、ピーク時(9年平均)から約27%減。



出所:国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調べ」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については平成19年度まで実績、20年度・21年度は見込み、22年度は見通し

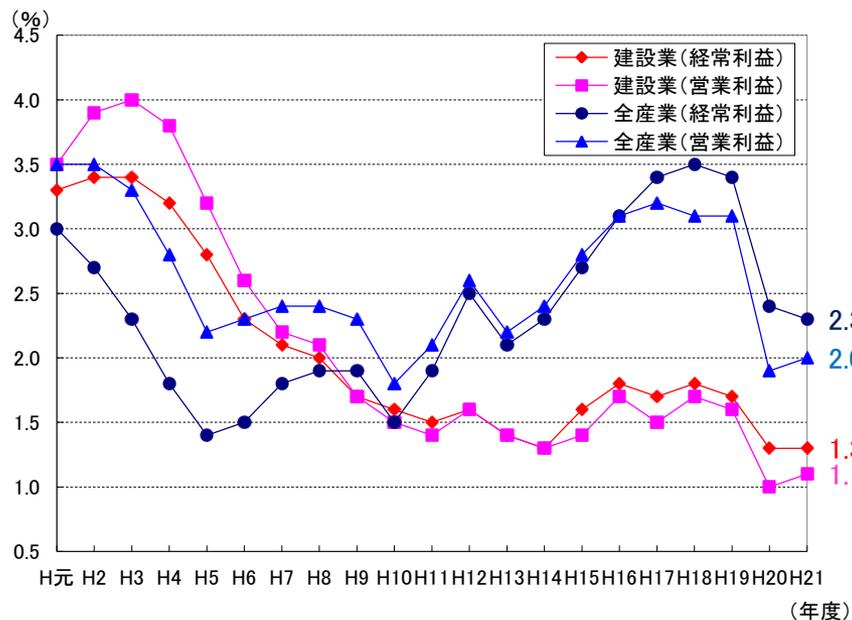
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均

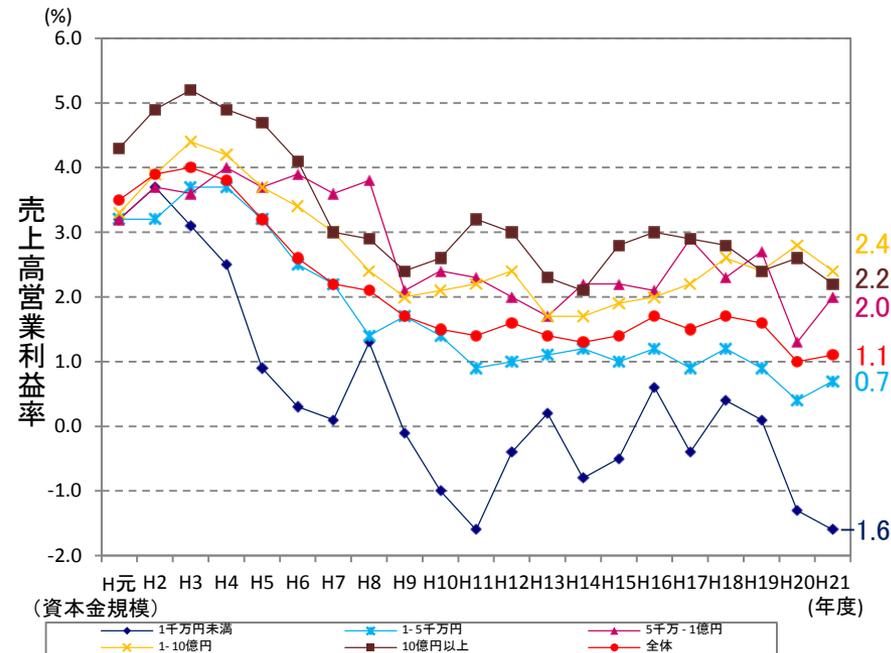
1-2 建設業の利益率・規模別売上高営業利益率の推移

- 産業全体において利益率が大幅に低下、建設業も投資の減少等により、利益率が低迷。
- 企業規模の小さい建設業者ほど、利益率が低迷。

建設業の利益率の推移



建設業の規模別売上高営業利益率の推移

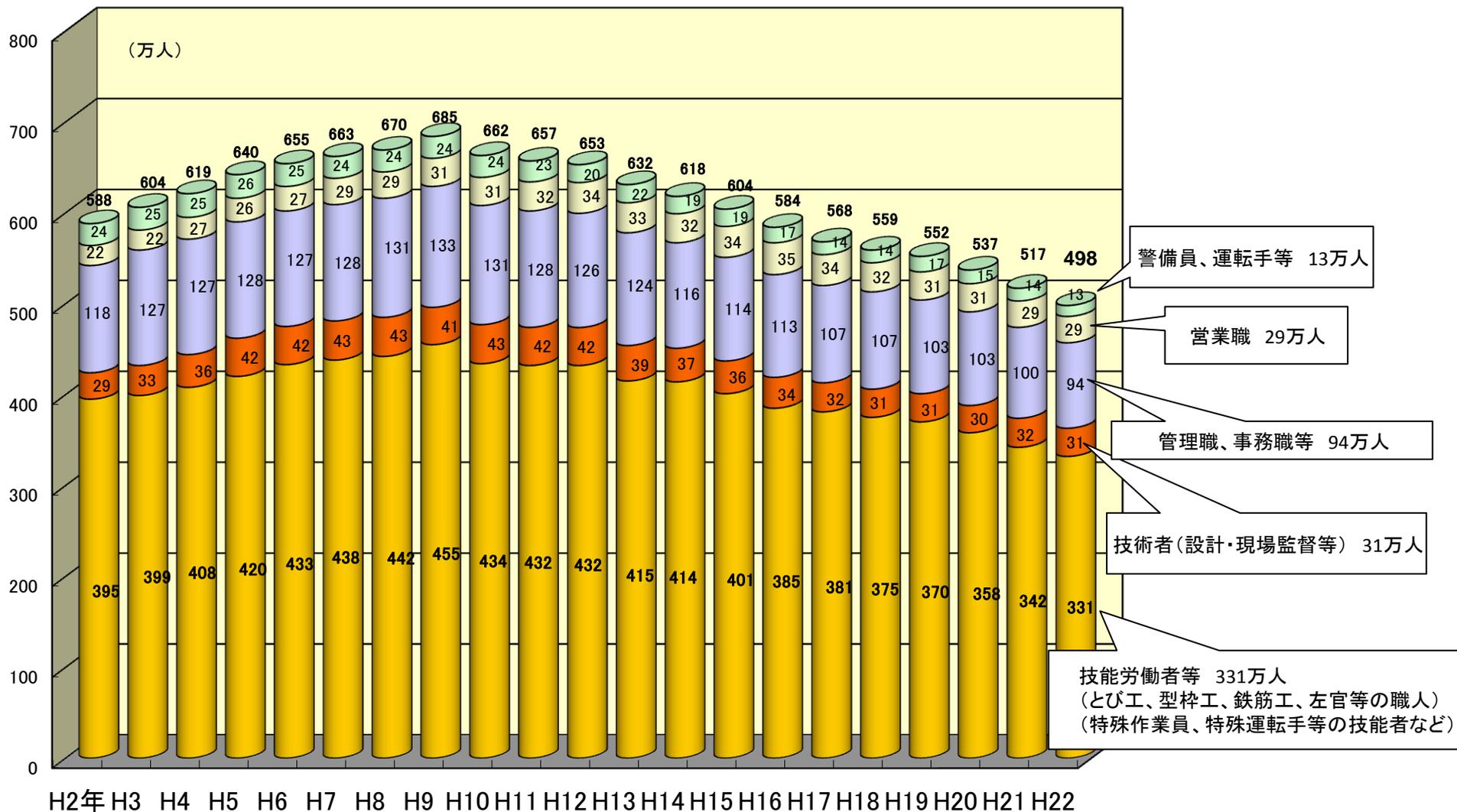


建設業

	平成3年度 (利益率のピーク)	平成4年度 (建設投資のピーク)	平成21年度 (対ピーク比)
営業利益率	4.0%	3.8%	1.1% (▲2.9pt)
経常利益率	3.4%	3.2%	1.3% (▲2.1pt)

1-3 建設業就業者数の推移

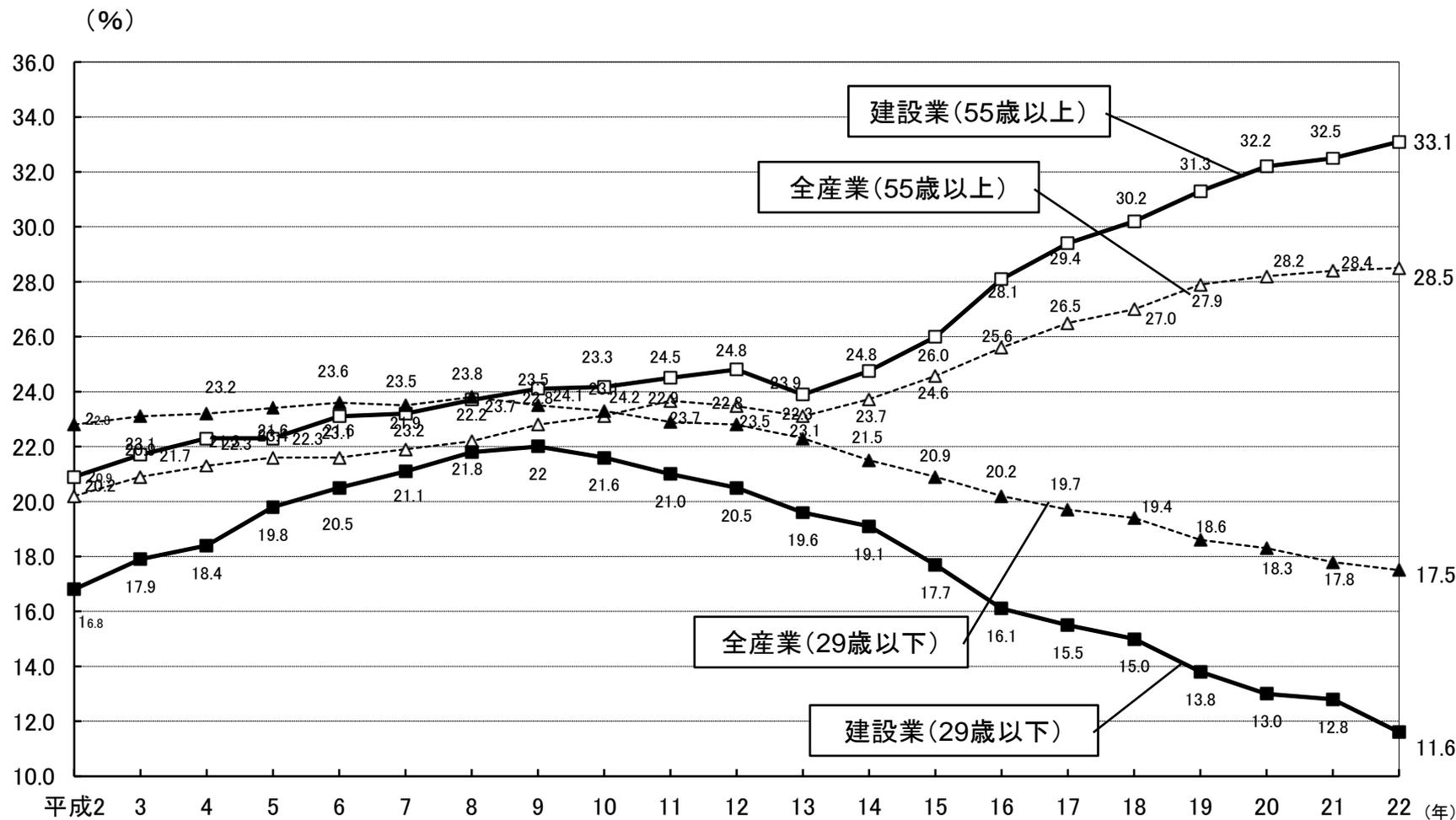
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) ▲187万人(▲27%)
- 技能労働者等： 455万人(H9) → 331万人(H22) ▲124万人(▲27%)



出所:総務省「労働力調査」(暦年平均)

1-4 建設業就業者の年齢構成の推移

○ 建設業就業者は、55歳以上が33%、29歳以下が12%と高齢化が進行しており、次世代への技術承継が大きな課題

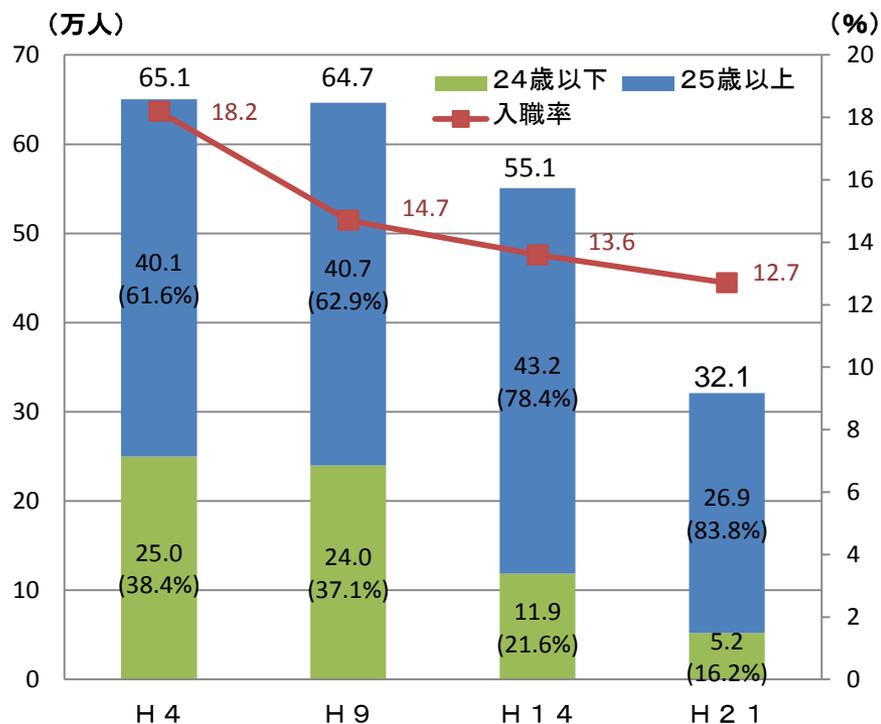


資料:総務省「労働力調査」

1-5 建設業における入職状況

- 建設業の入職率は低下傾向。特に24歳以下の若年入職者が減少
- 24歳以下の若年入職者数の割合は、近年、製造業と比較して、低い傾向

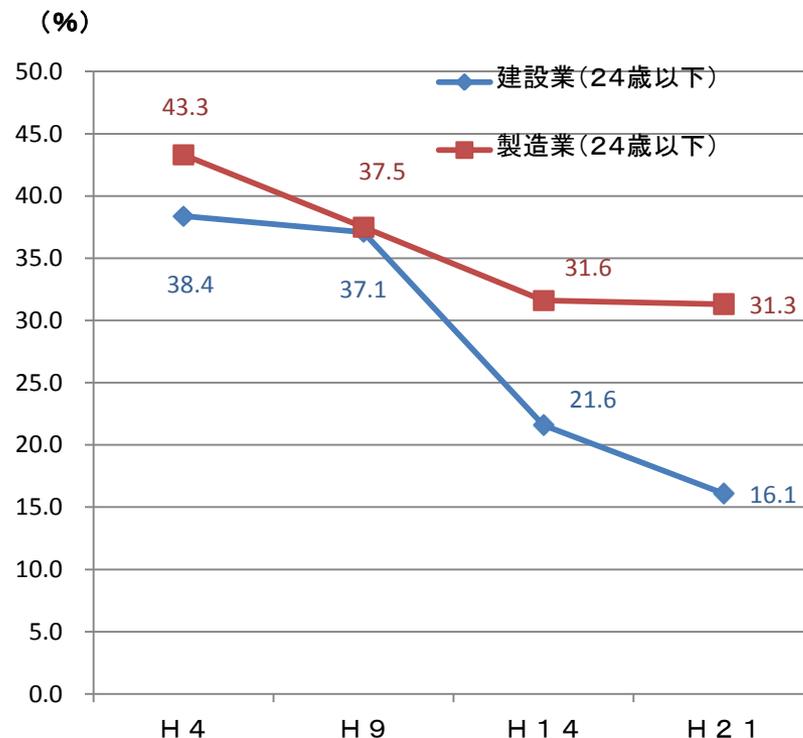
1. 入職者数の推移



資料: 厚生労働省「雇用動向調査」

※入職率=1~12月の入職者数/1月1日現在の常用労働者数×100

2. 入職者数全体に占める若年層の割合

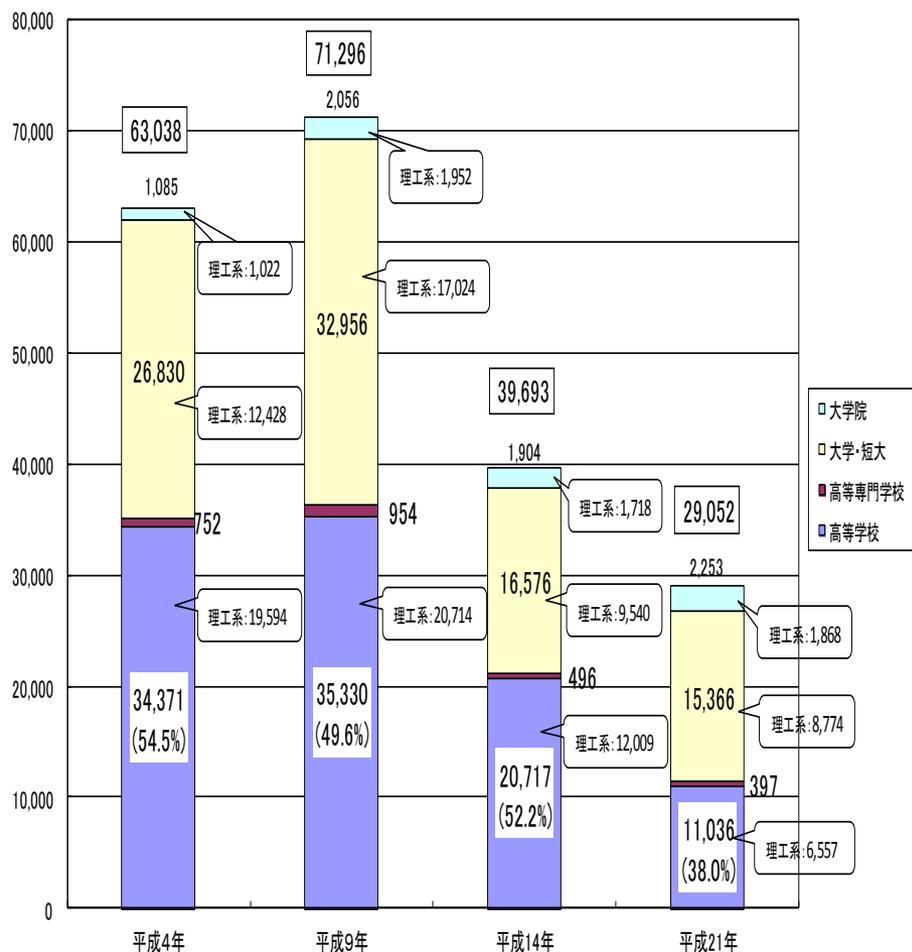


資料: 厚生労働省「雇用動向調査」

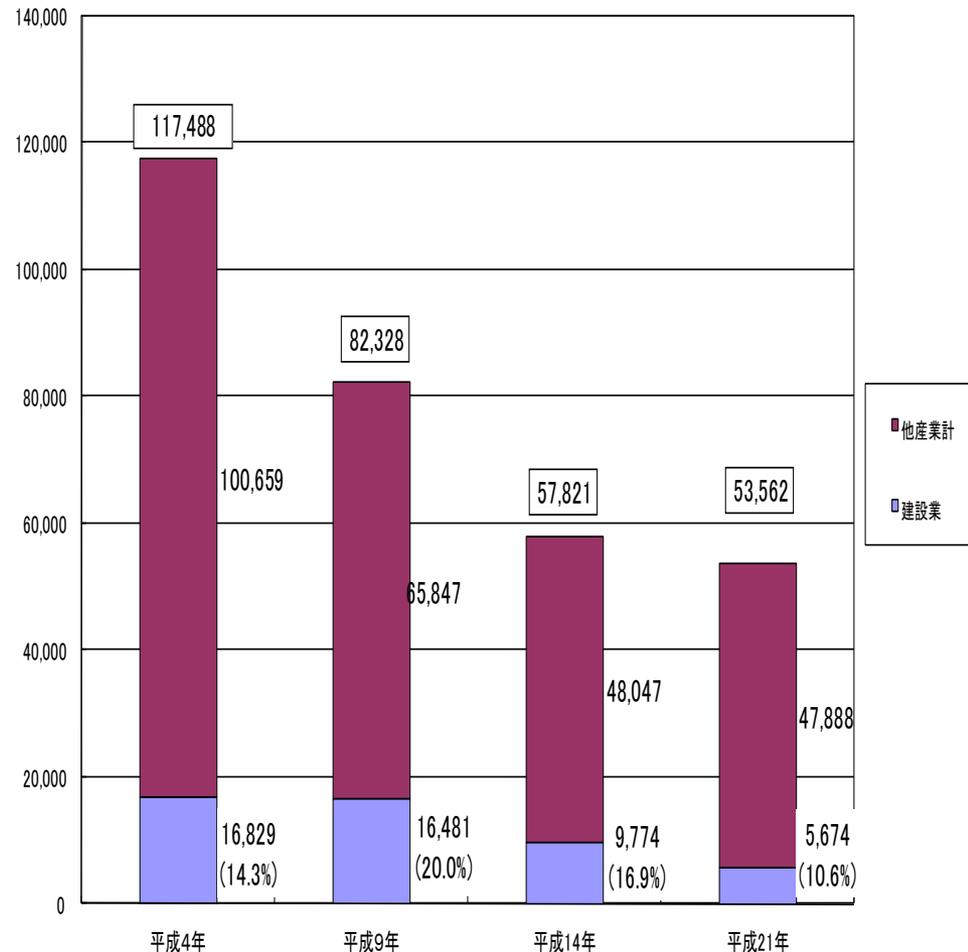
1-6 学校卒業後の建設業への就職状況

- 技術者(H22:31万人)の人材となる大学院、大学・短大の理工系入職者は、H14:11,258人→H21:10,642人。
- 一方、技能労働者(H22:332万人)の人材となる高校の理工系入職者は、H14:12,009人→H21:6,557人。
- 工業科卒業者のうち、建設業へ就職する者の割合は、H14:16.9%→H21:10.6%。

学歴別建設業新規入職者数の推移



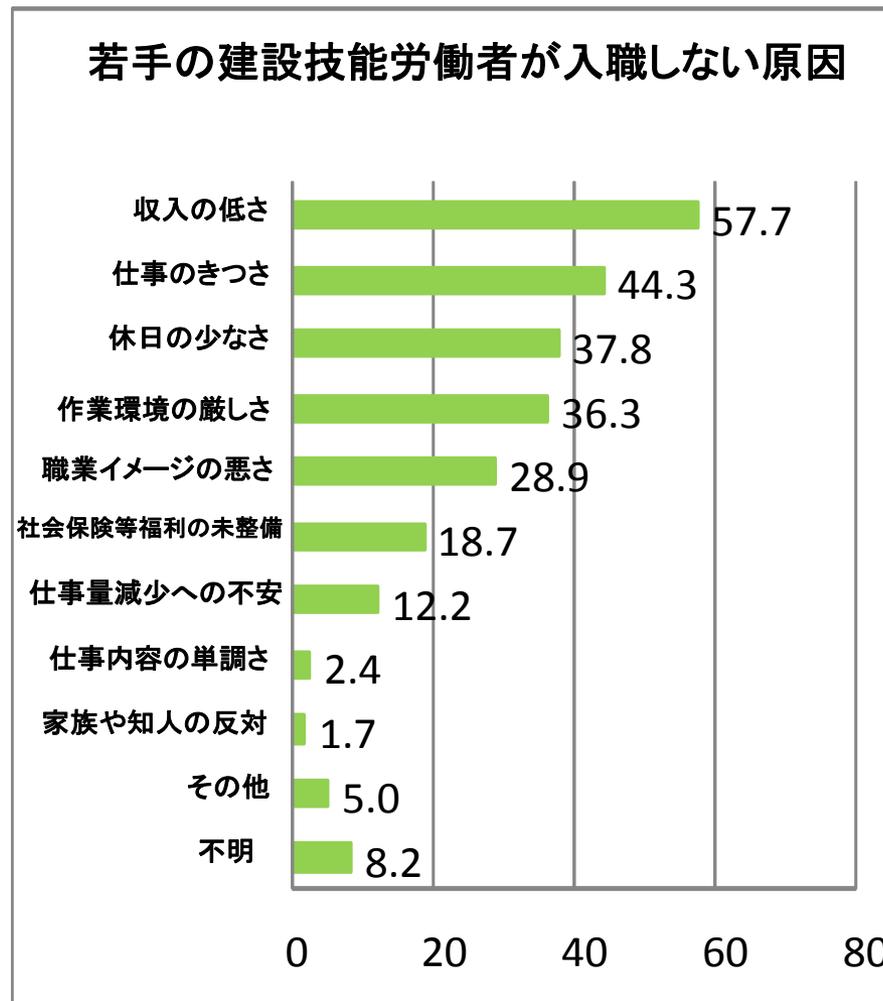
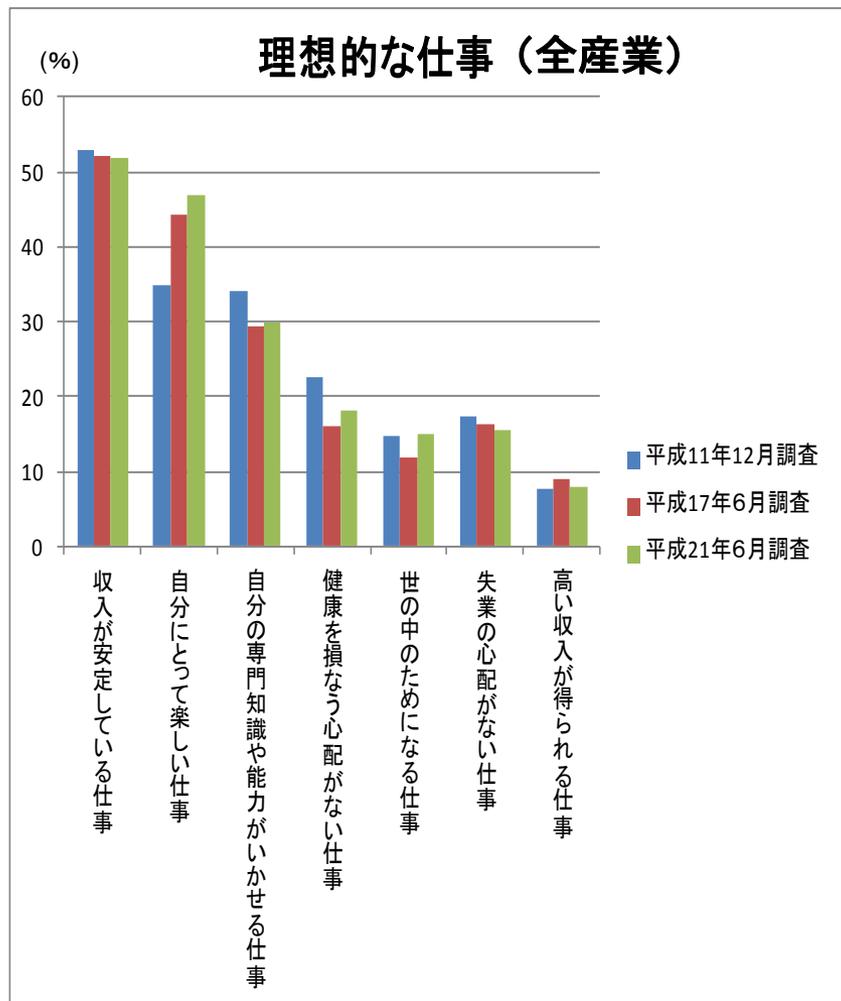
工業科卒業者の建設業就職者数の推移



出所：学校基本調査（文部科学省）

1-7 仕事に対する意識について

- 世論調査によると、理想的な仕事の第一は、「収入が安定している仕事」
- 専門工事業者に対する調査によると、若年者が入職しない理由の第一は、「収入の低さ」



出所：内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成21年8月）

出所：建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」（平成19年3月）

1-8 新小学生及びその親の職業観

新小学1年生「将来、就きたい職業」

男の子(%、()内順位、N=2000)

順位	就きたい職業	今年	10年	09年
1	スポーツ選手	29.8	30.1(1)	28.6(1)
2	警察官	6.3	6.0(2)	5.3(3)
3	運転手・運転士	6.0	5.6(3)	5.1(4)
4	消防士	5.9	5.1(4)	4.9(5)
5	板前・コック・すし職人	4.6	2.7(11)	2.6(9)
6	パン・ケーキ・お菓子屋	4.6	3.9(6)	3.8(6)
7	職人	3.8	4.8(5)	5.7(2)
8	学者・大学教授・科学者	3.7	3.6(7)	2.3(15)
9	芸能人・タレント	3.5	2.5(13)	2.7(8)
10	TV・アニメキャラクター	3.4	3.2(8)	2.5(12)

男の子の親「就かせたい職業」

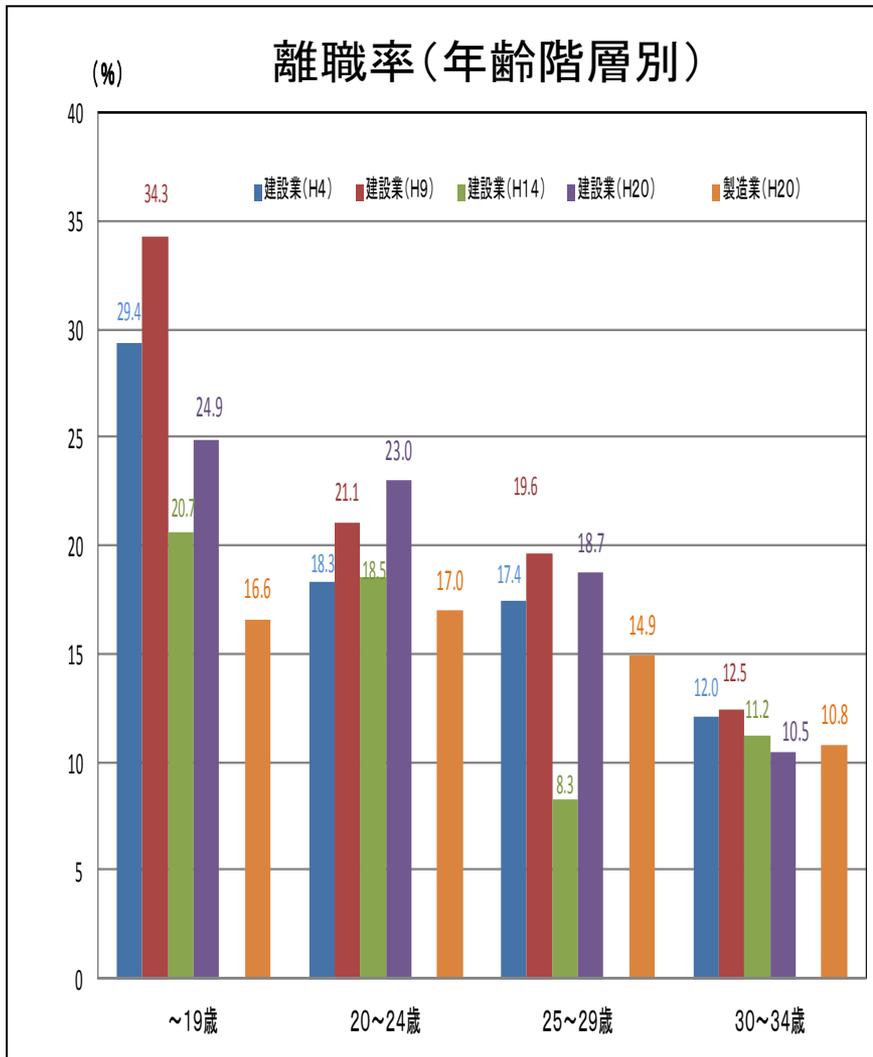
男の子の親(%、()内順位、N=2000)

順位	就かせたい職業	今年	10年	09年
1	公務員	19.8	19.0(1)	15.8(2)
2	スポーツ選手	13.6	15.0(2)	16.0(1)
3	医師	11.1	10.5(3)	8.0(3)
4	会社員	5.5	6.8(4)	7.5(4)
5	エンジニア	5.2	1.7(15)	2.0(14)
6	消防士	5.2	3.6(7)	3.2(7)
7	パイロット	3.3	3.0(8)	3.7(6)
8	教員	3.0	2.7(9)	2.6(9)
9	建築家・設計士	2.8	2.3(10)	1.5(17)
10	薬剤師	2.8	1.9(14)	1.6(16)

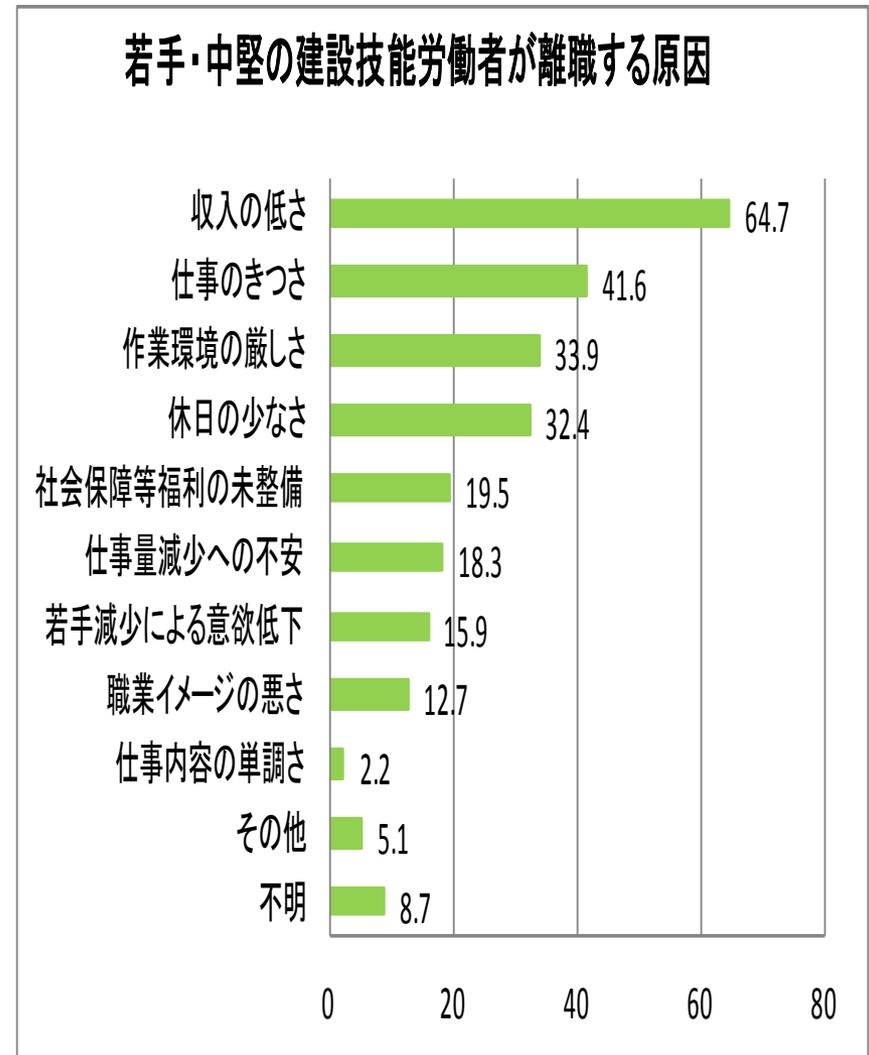
出典)クラレ「将来就きたい職業・就いて欲しい職業・2011」(2011.4)

1-9 建設業における離職状況

- 建設業の若年離職率は4分の1程度と、製造業よりも高率
- 下請企業に対する調査によると、若年～中堅が離職する理由の第一は、「収入の低さ」



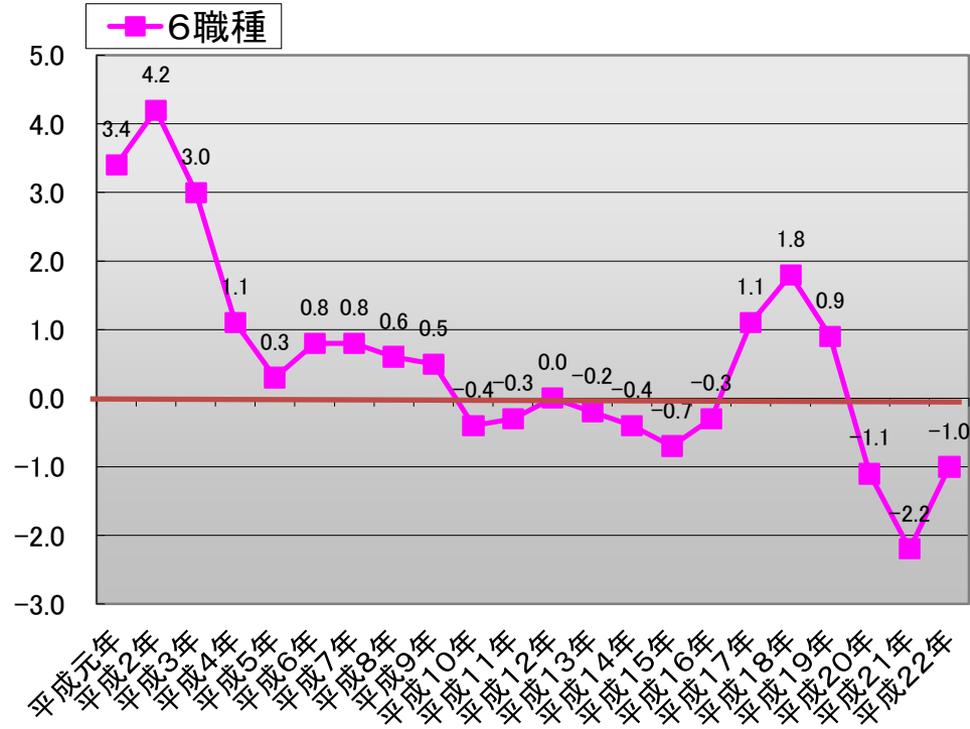
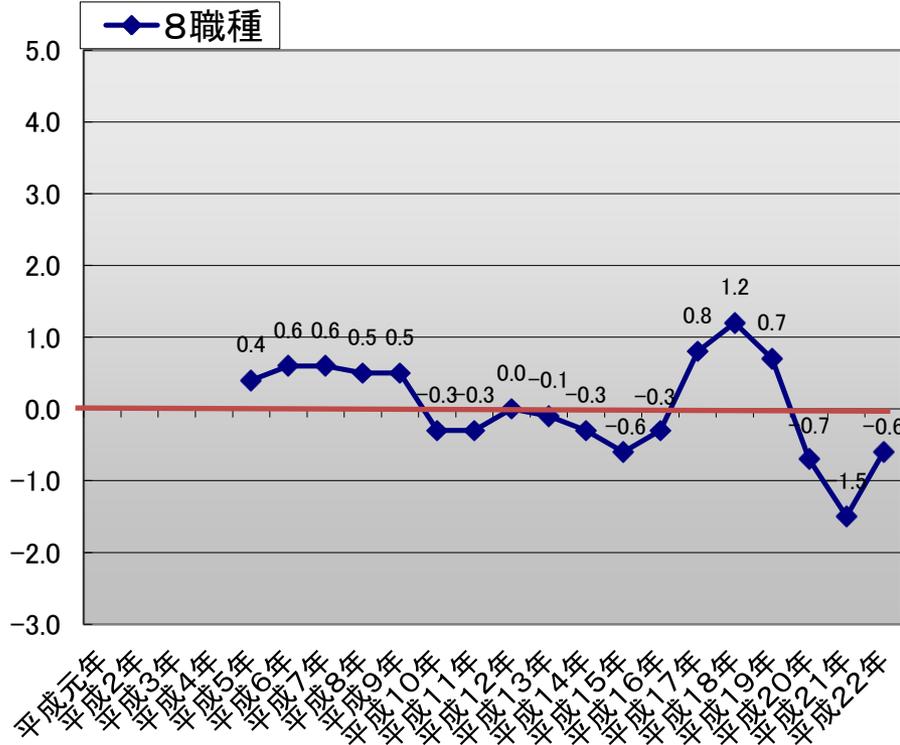
出所: 厚生労働省「雇用動向調査」
 注) 離職率 = 1～12月の離職者数 / 6月末現在の常用労働者数 × 100



出所: 建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(平成19年3月)

1-10 建設技能労働者の過不足率(8職種、6職種計・全国)

○ 建設技能労働者については、平成20年以降、過剰傾向。



6職種・・・型わく工(土木)・型わく工(建築)・左官・とび工・鉄筋工(土木)・鉄筋工(建築)

8職種・・・上記6職種+電工・配管工

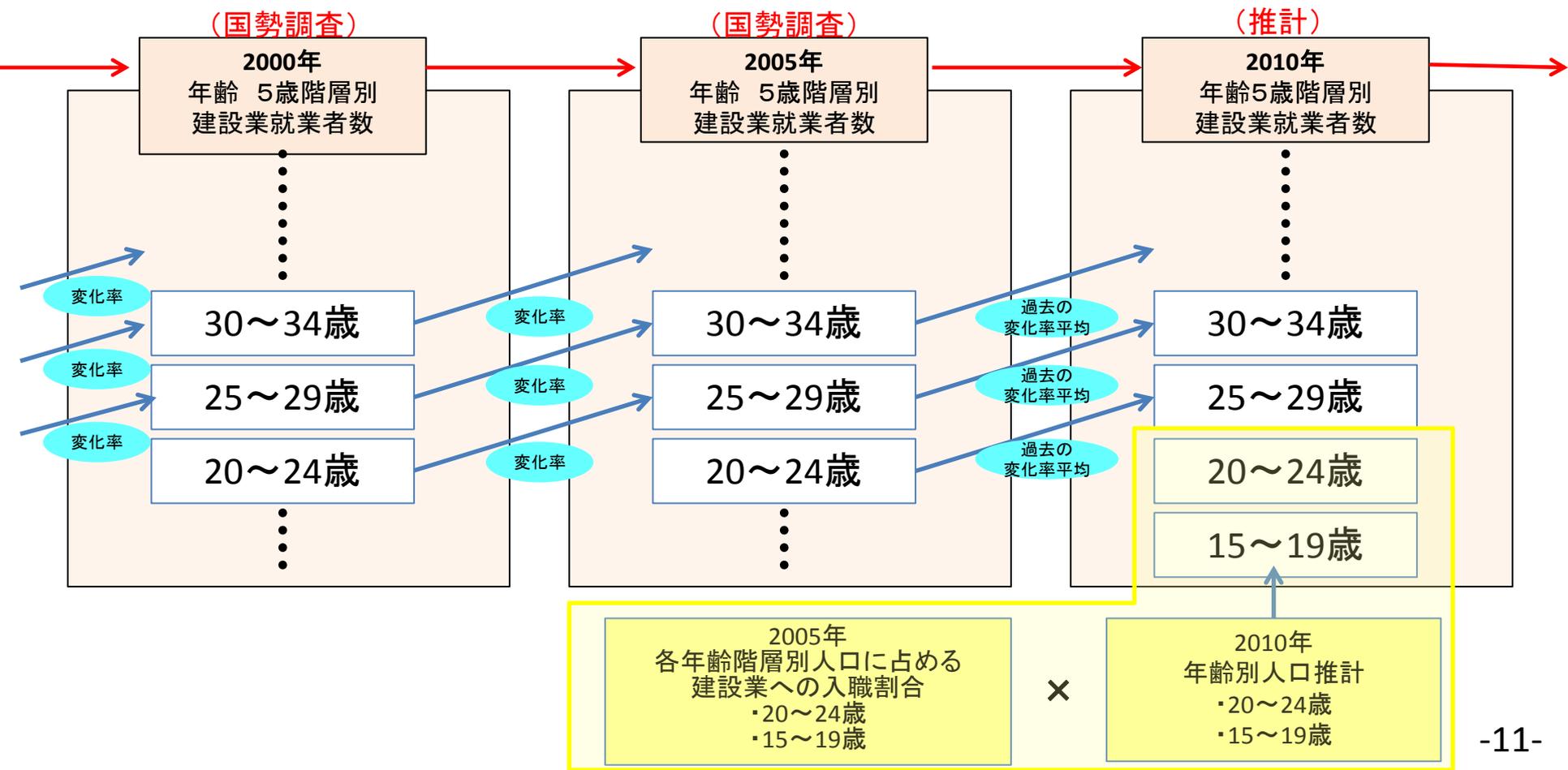
過不足率のマイナスは、過剰を示す。プラスは、不足を示す。

出所：国土交通省「建設労働需給調査結果」

1-11 建設業就業者数の将来推計(コーホート法による推計)

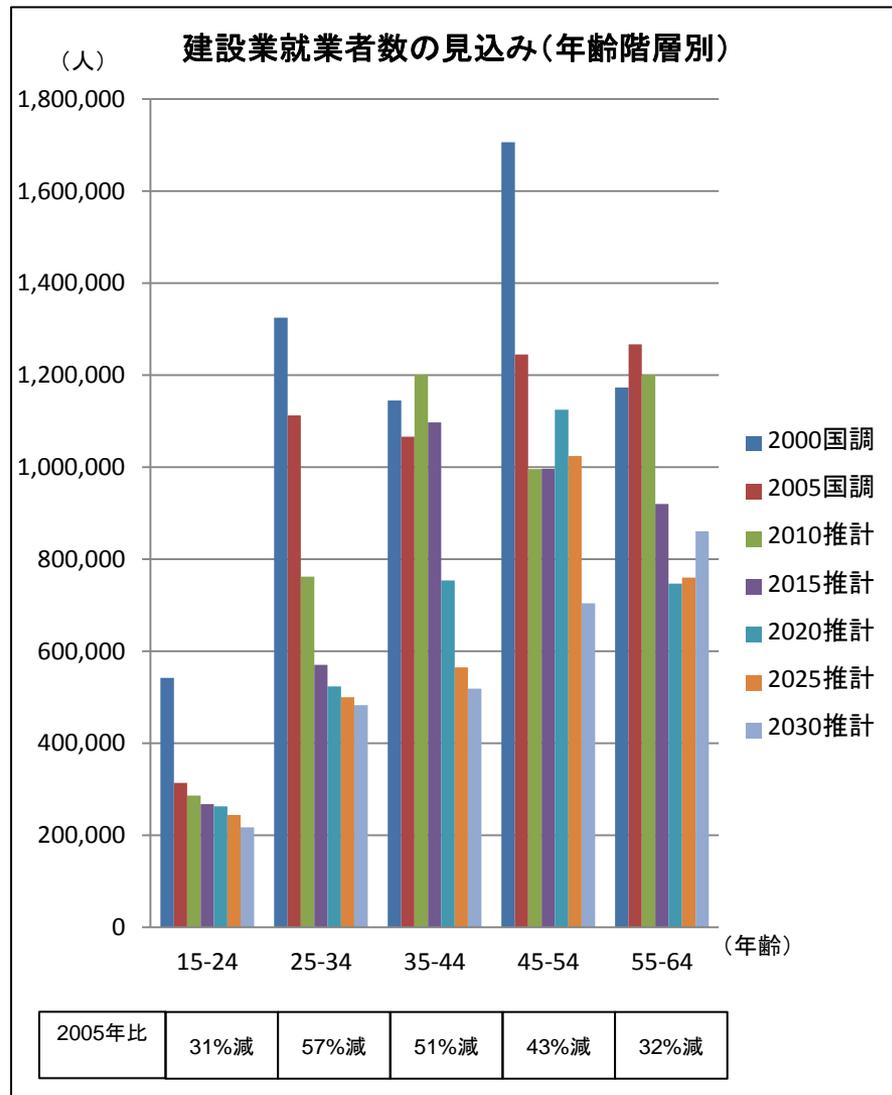
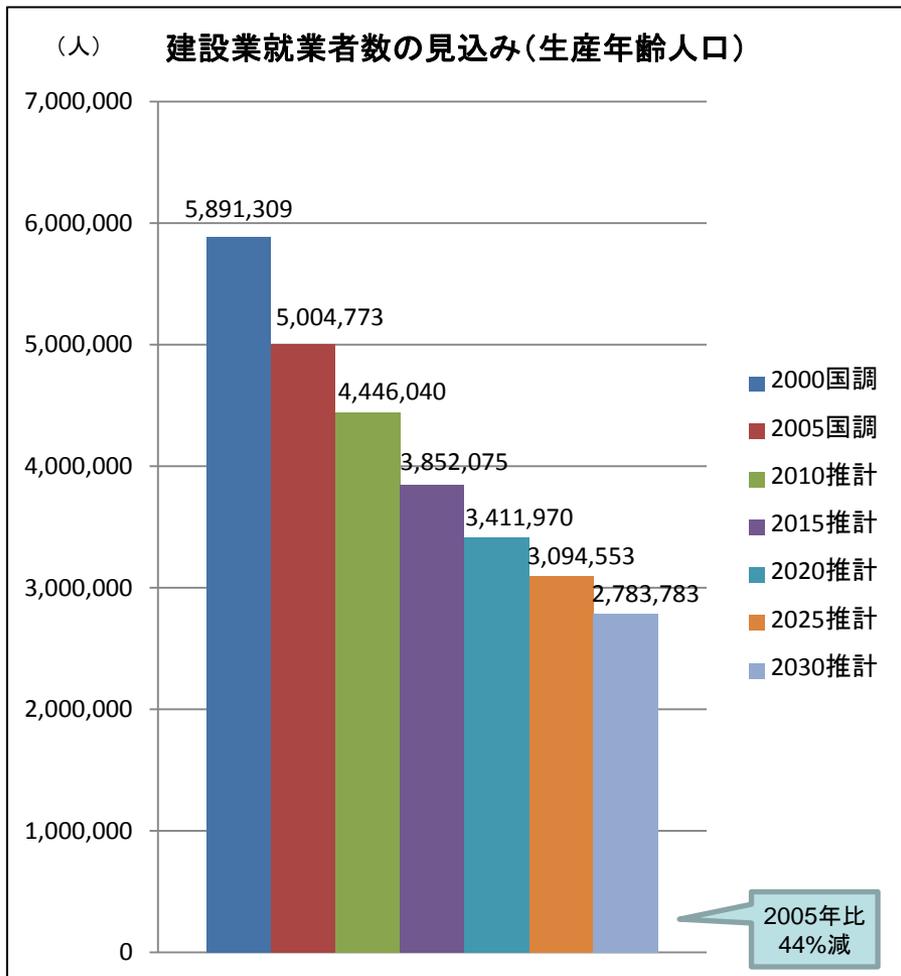
- ① 1975年～2005年の国勢調査における年齢区分別建設業就業者数を把握し、年齢区分毎の5年後の変化率(入職率・離職率が加味されたもの)を計算
- ② 25歳以上の年齢階層の就業者数については、この変化率の平均値(過去の入職率・離職率のトレンド)を基礎に将来推計
- ③ 15～24歳の年齢階層については、新規入職者が多いため、同一年齢階層に占める建設業就職者割合(2005年値)を基礎に将来推計
- ④ ②で用いる過去の変化率については、(ア)建設就業者の増加・減少局面(1980年～2005年)、(イ)減少局面(1995年～2005年)、(ウ)・(ア)と(イ)の2つの変化率の中位値の3通りにより推計

※2010年推計結果(ア)500万人、(イ)470万人、(ウ)485万人 ⇔ 2010実績値 5月492万人、6月487万人、7月503万人(労働力調査)



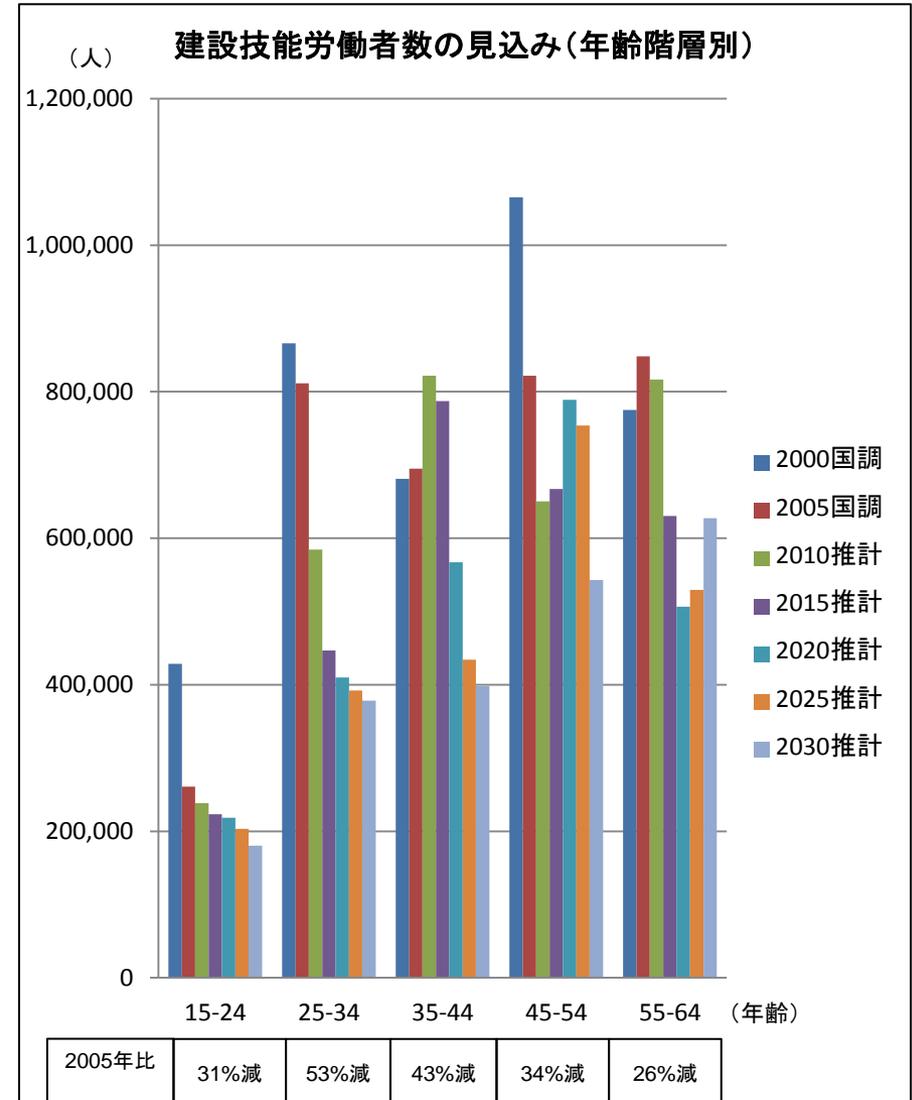
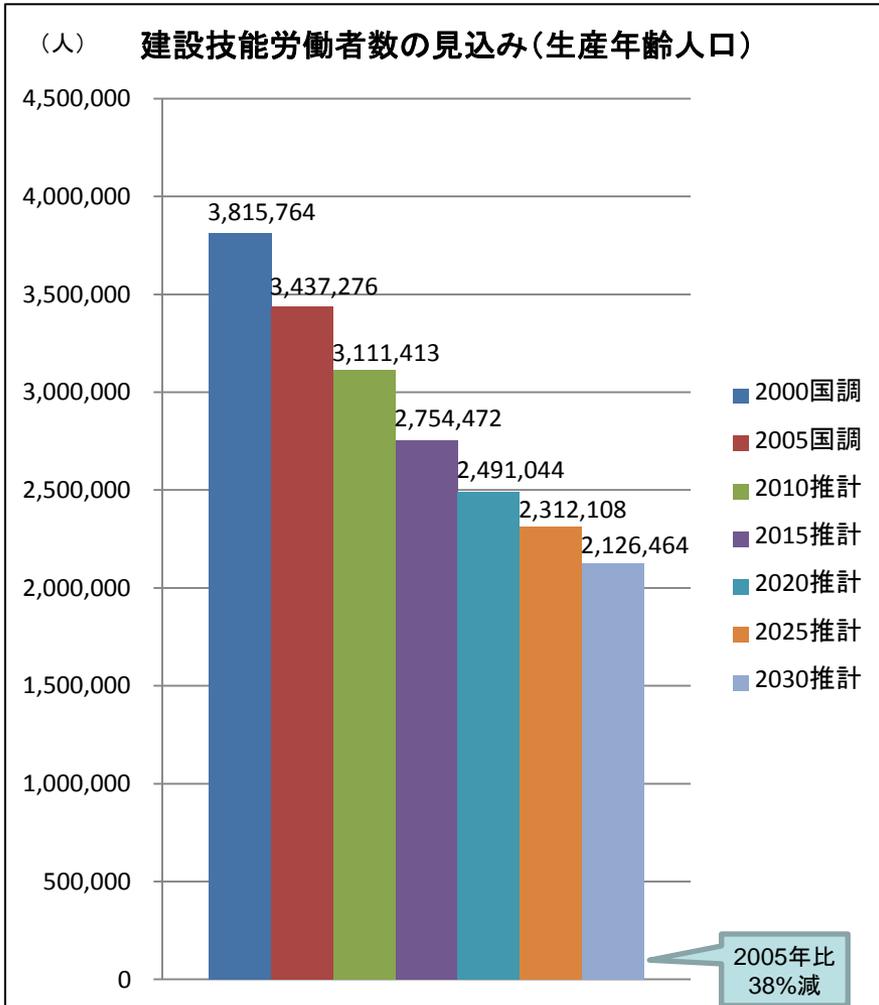
1-12 建設業就業者数の将来推計① (建設就業者全体・コーホート推計)

○ 現状の若年層の入職率(2005年)、過去の各年齢階層の経年変化率等をもとに、コーホート法により、将来の建設業就業者(生産年齢人口(15~64歳)人口)を推計すると、2030年には2005年比▲44



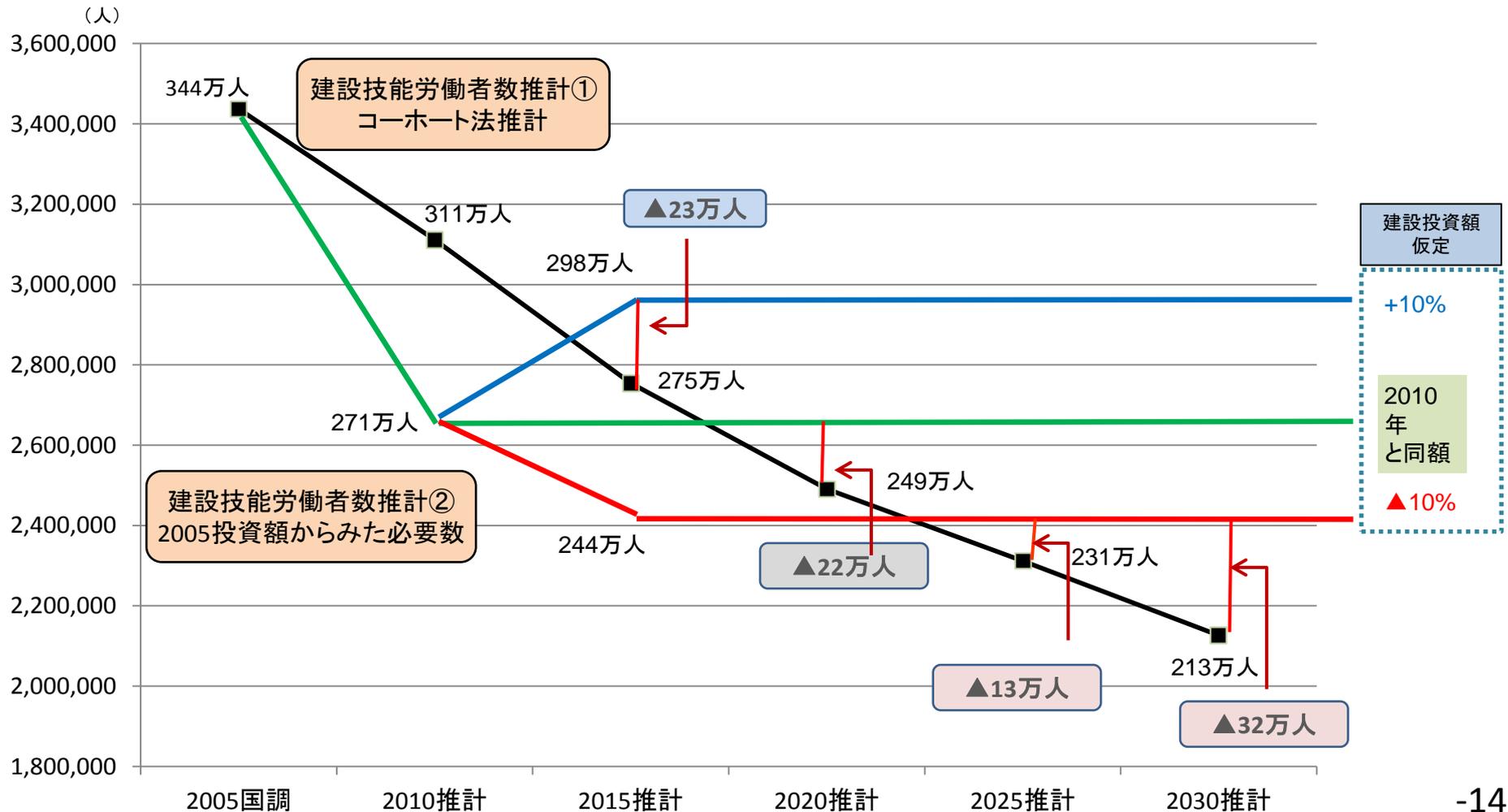
1-13 建設業就業者数の将来推計② (技能労働者等・コーホート推計)

○ 現状の若年層の入職率(2005年)、過去の各年齢階層の経年変化率等をもとに、コーホート法により、将来の建設技能労働者等(生産年齢人口(15~64歳)人口)を推計すると、2030年には2005年比▲38%



1-14 建設技能労働者数の将来推計

- ①現状の若年層の入職率、過去の各年齢階層の経年変化率等をもとに、コーホート法により、将来の建設業就業者数(生産年齢人口)を推計。
 ※過去の変化率は、(ア)増加・減少局面(1980年～2005年)、(イ)減少局面(1995年～2005年)の中位値で推計
- ②建設技能労働者(生産年齢人口)一人当たり建設投資額により、建設投資額の生産に必要な建設技能労働者数を推計。
 ※建設技能労働者一人当たり建設投資額(生産額)は2005年時点で固定。建設投資額は2010年見込み(40.7兆円)±10%と仮定
- ①及び②を比較すると、将来的には、ミスマッチ発生の可能性。



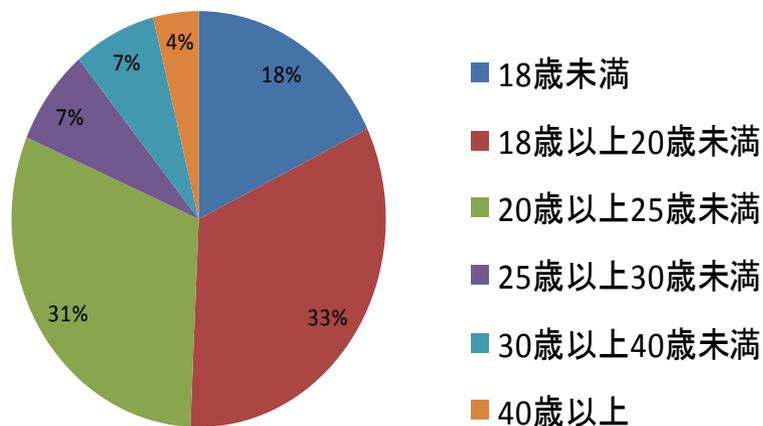
1-15 職人の入職年齢等

○ 基幹技能者、1級技能士等の高度な熟練技術を有する者の団体の調査によると、

- ・入職年齢は若年入職者(24歳まで)が約8割
- ・経験年数は、20年以上の者が約7割

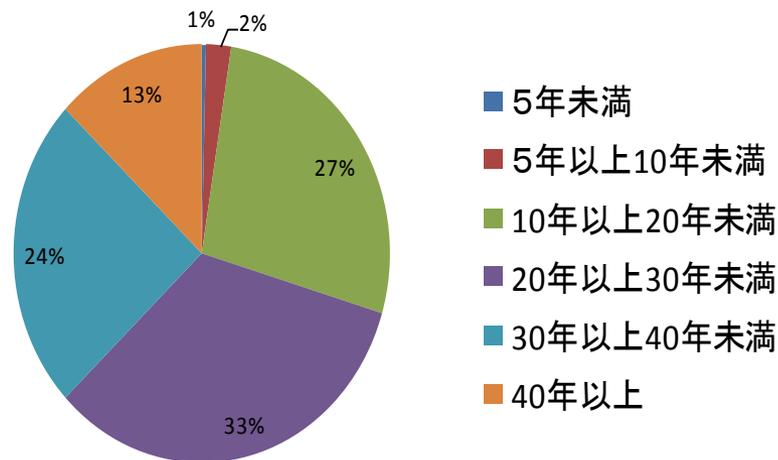
※関西建設技能者会調査(1級技能士などの資格を持つ優秀な職人の集合体として、建設技能者の技能及び資質の向上等の活動団体)

現在の職種に就いた時の年齢



入職時の年齢	割合	累計
18歳未満	18%	18%
18歳以上20歳未満	33%	51%
20歳以上25歳未満	31%	82%
25歳以上30歳未満	7%	89%
30歳以上40歳未満	7%	96%
40歳以上	4%	100%

経験年数

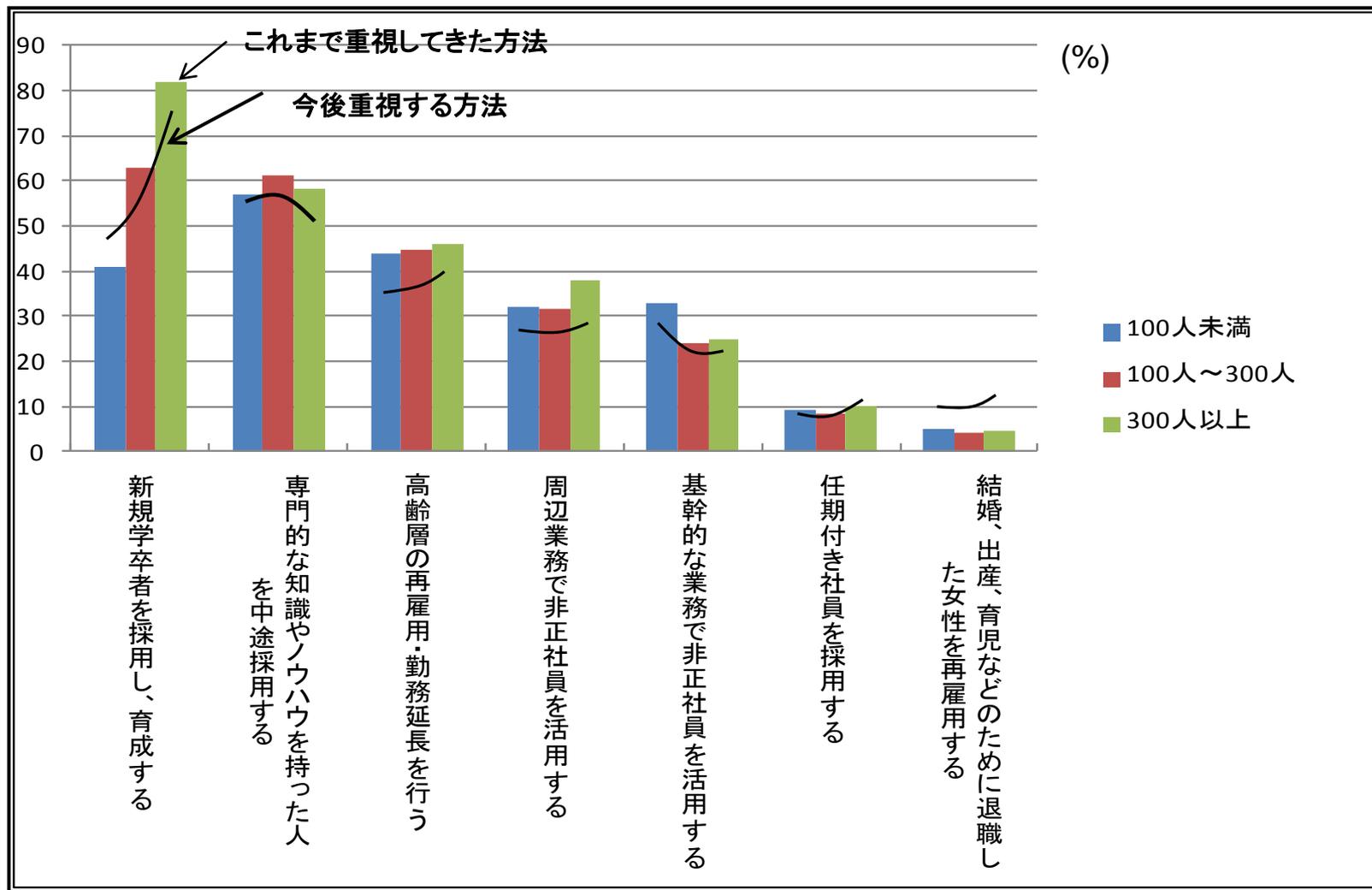


入職時の年齢	割合	累計
40年以上	13%	13%
30年以上40年未満	24%	37%
20年以上30年未満	33%	70%
10年以上20年未満	27%	97%
5年以上10年未満	2%	99%
5年未満	1%	100%

1-16 企業における人材確保の方法

- 企業における人材確保の方法は、「新規学卒者を採用し、育成する」とする企業が多く、中小企業においても新規学卒者の採用を今後重視する方向

人材確保の方法(全産業)



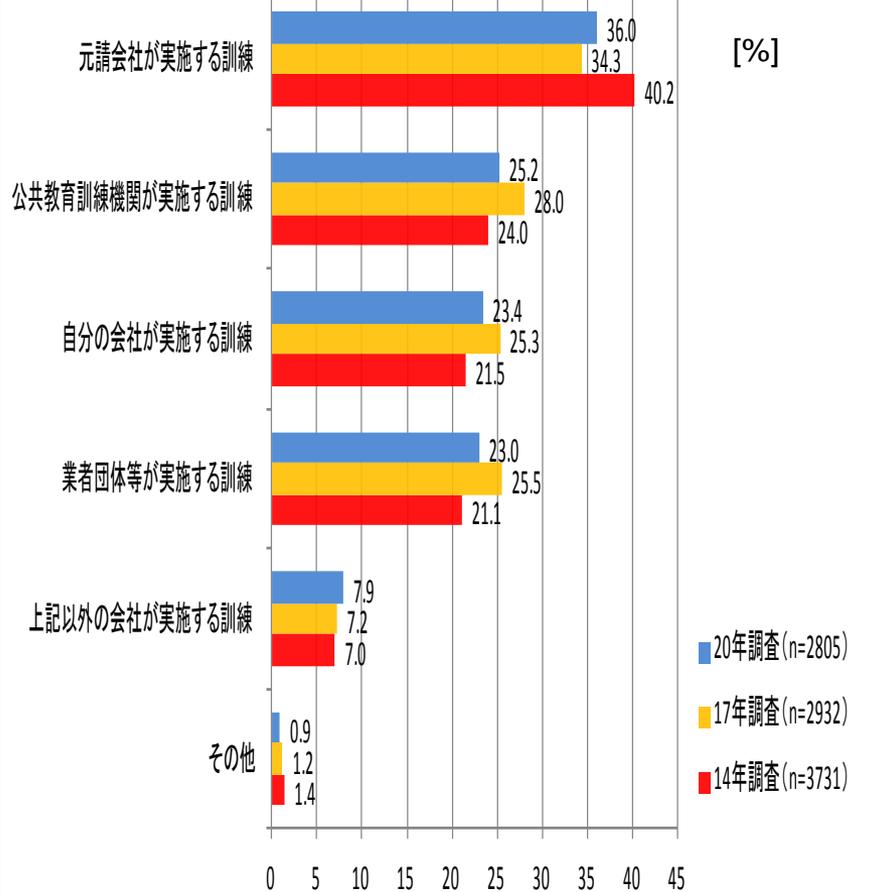
資料：労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

(注) 人材の確保の方法については、これまで重視してきた方法について企業規模計でみて割合の高い順に並べた。

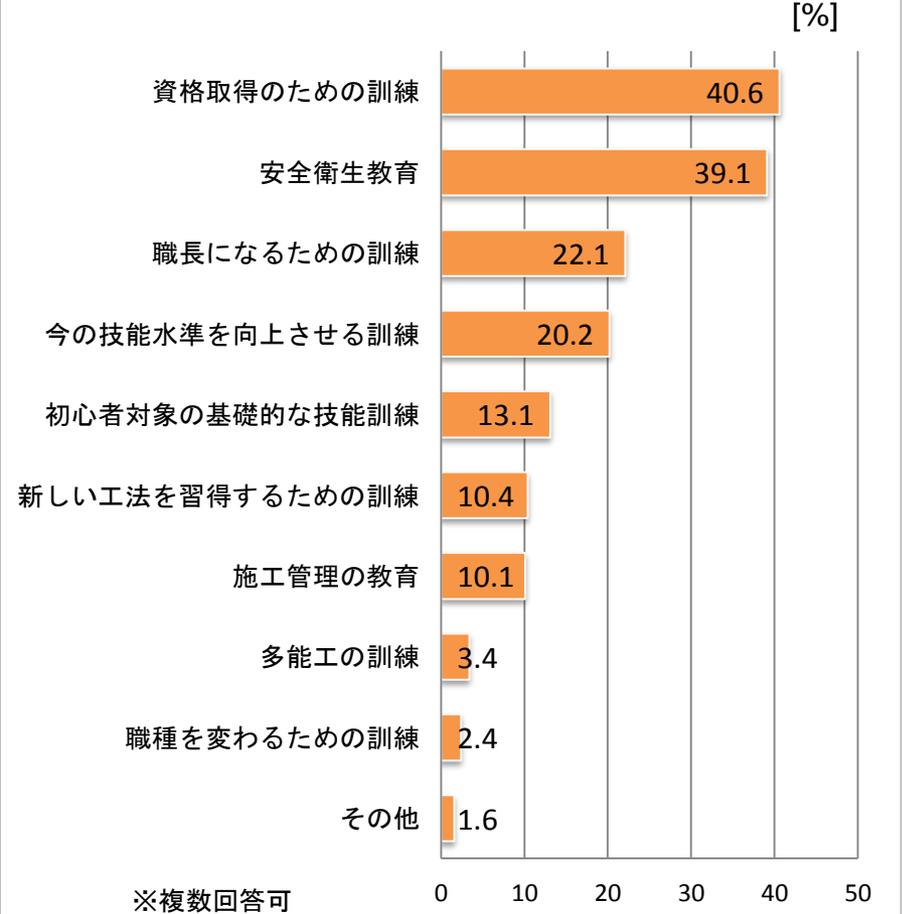
1-17 建設業における教育・訓練の状況

- 過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体は、元請会社、公共教育訓練機関、自社等、業界団体等
- 過去3年間に受けた教育・訓練の内容は、資格取得、安全衛生教育、職長訓練等

過去3年間に受けた教育・訓練の実施主体



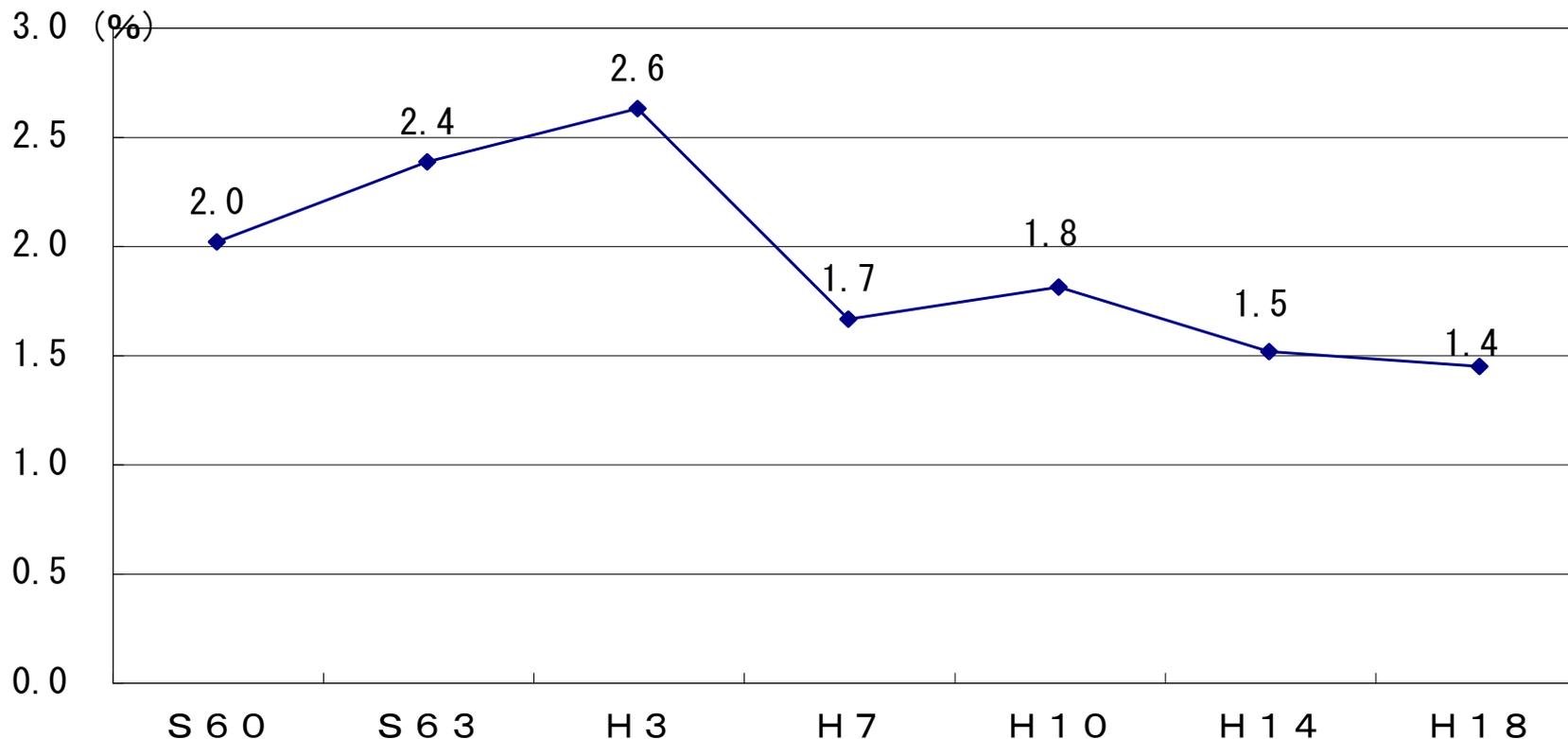
過去3年間に受けた教育・訓練の内容



1-18 建設業の教育訓練費の割合推移

○ 建設業における教育訓練費の割合は、平成3年度の2.6%をピークに減少傾向

※教育訓練費の割合：現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合



※労働費用 = 使用者が労働者を雇用することによって生じる一切の費用をいい、現金給与のほか退職金等の費用、法定福利費、法定外福利費等をいう。

教育訓練費 = 労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額。

資料出所：労働省「賃金労働時間制度等総合調査報告」（1985～98年）

厚生労働省「就労条件総合調査報告」（2002年、2006年）

1-19 建設雇用改善助成金

建設教育訓練助成金

[H22予算:2,588百万円]

<趣旨>

建設事業主等が行う教育訓練を支援

<事業概要>

中小建設事業主等が実施する教育訓練に係る経費を助成
教育訓練受講日に支払った賃金を助成

(5,400~7,000/人日)

建設事業主雇用改善推進助成金

[H22予算:192百万円]

<趣旨>

建設事業主等が行う雇用管理の改善のための取組を支援

<事業概要>

中小建設事業主等が雇用改善の事業を実施する経費を助成(1/2)

建設事業主団体雇用改善推進助成金

[H22予算:578百万円]

<趣旨>

建設事業主団体が行う傘下の事業主における雇用管理の改善のための取組を支援

<事業概要>

中小建設事業主の団体等が雇用改善の事業を実施する経費を助成(原則1/2。重点項目の場合は2/3。)

※建設業人材育成支援助成金

[22年度新規]

事業主団体が学生等のキャリア教育を支援する経費を助成(2/3)

○行政事業レビュー公開プロセス(6月7日)

雇用開発支援事業費等補助金(助成金業務)

⇒事業の廃止(一定期間経過後)

①実態把握

把握水準が妥当 0人

把握水準が不十分 8人

②事業見直しの余地

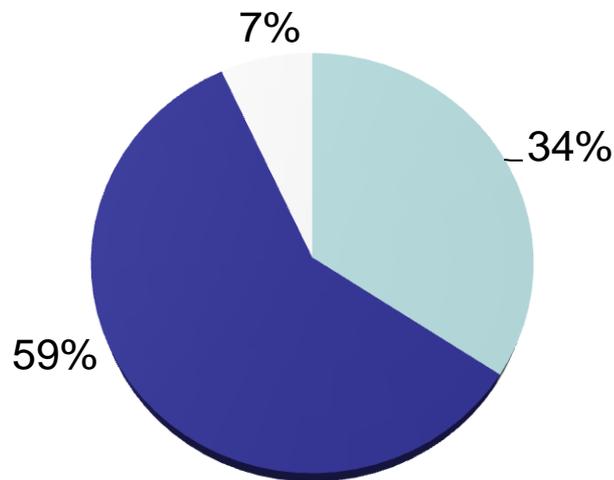
コメント結果	事業の廃止(一定期間経過後)
--------	----------------

改革案は妥当 0人	
改革案では不十分 8人	1人 事業の廃止(直ちに)
	4人 事業の廃止(事業の対象者に与える影響に配慮しながら一定期間経過後)
	0人 国が実施する必要なし(地方公共団体の判断に任せる)
	1人 国が実施する必要なし(民間の判断に任せる)
	0人 国が実施する必要なし(その他())
	2人 事業は継続するが、更なる見直しが必要

1-20 建設技能労働者の職位

- 現場の中核として働いている職長（世話役・班長含む）が、約3割を占めている。
 - 年齢階層別にみると、30歳から59歳の約4割が職長（世話役・班長含む）となっている。
- ⇒ 見習・手元→一般技能労働者・作業員→職長といったキャリアパスが構成されている。

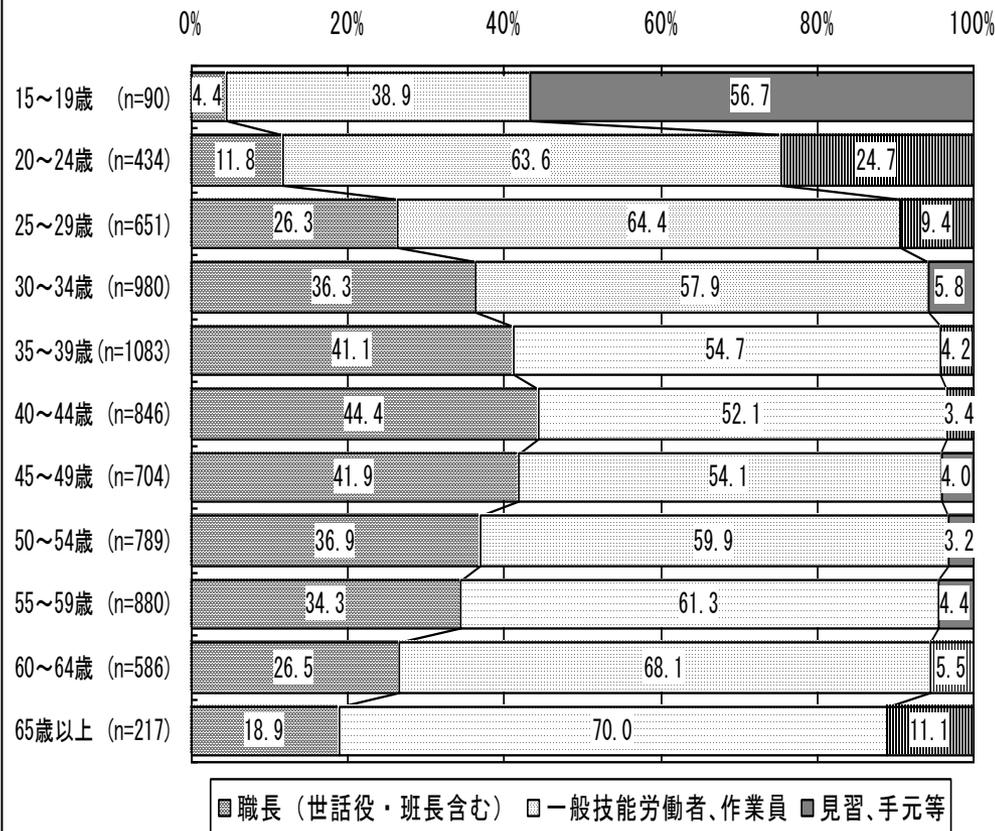
建設技能労働者の職位



- 職長（世話役・班長含む）
- 一般技能労働者、作業員
- 見習、手元等

出所：平成20年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査（国土交通省）

年齢階層別職位



- 職長（世話役・班長含む）
- 一般技能労働者、作業員
- 見習、手元等

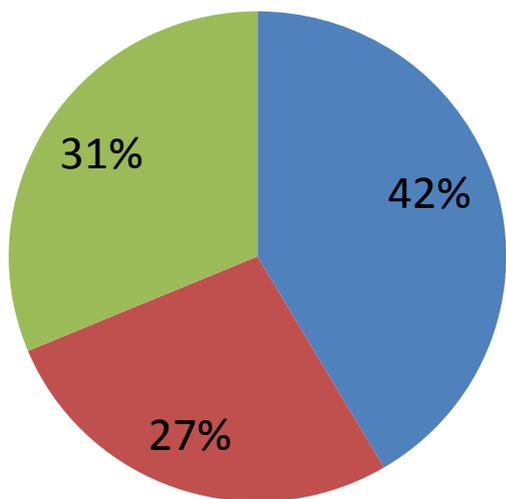
出所：平成20年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査（国土交通省）

1-21 元請による職長の評価

- 専門工事業者に対する調査によると、元請による職長の評価制度が「ある」とする割合は41.5%
- 評価制度の内容は、「優秀者は表彰される」、「優先発注につながる」、「優秀者に金銭的な処遇がある」など

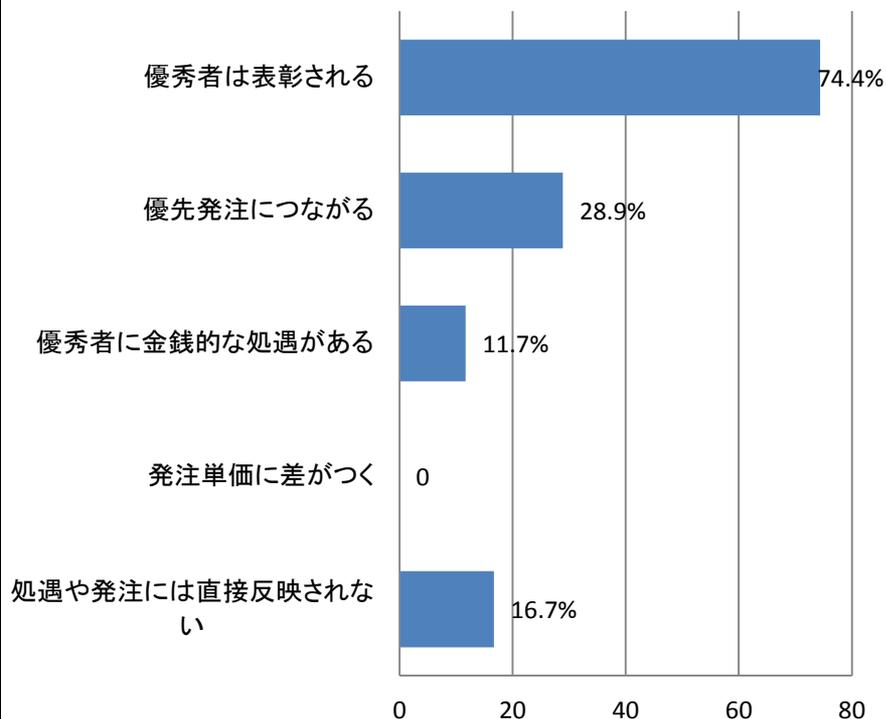
元請による職長の評価制度

■ ある ■ ない ■ わからない・不明



※(社)建設産業専門団体連合会の正会員34団体の加盟会社及びその下請会社へのアンケート調査(調査票回収数434)

元請による評価制度の内容

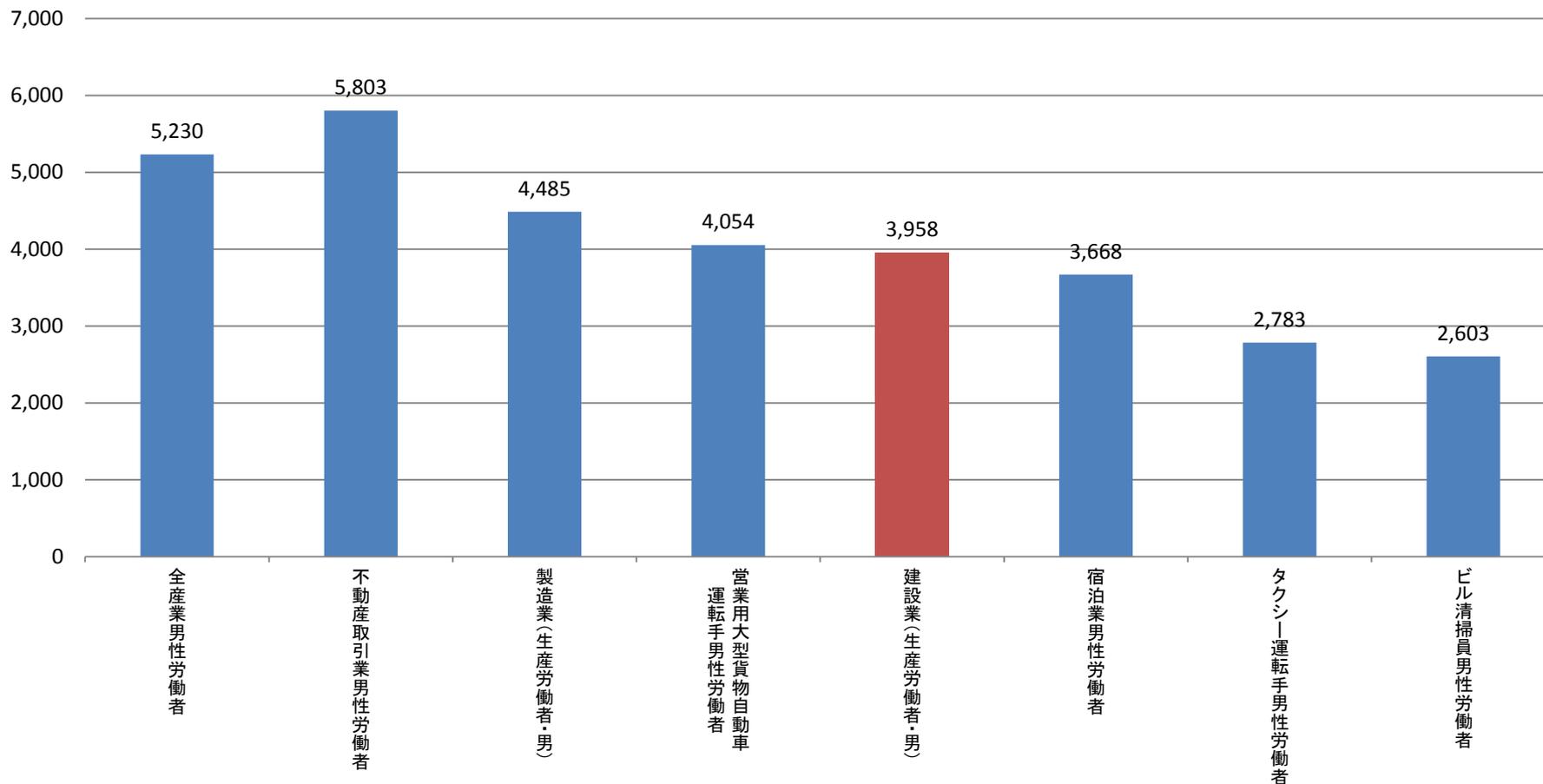


※元請による職長の評価制度が「ある」と答えた180社の回答で集計

1-22 産業別年間賃金総支給額

○ 建設業生産労働者の収入は、製造業生産労働者よりも低い水準。

(単位:千円)



平成22年 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)から推計

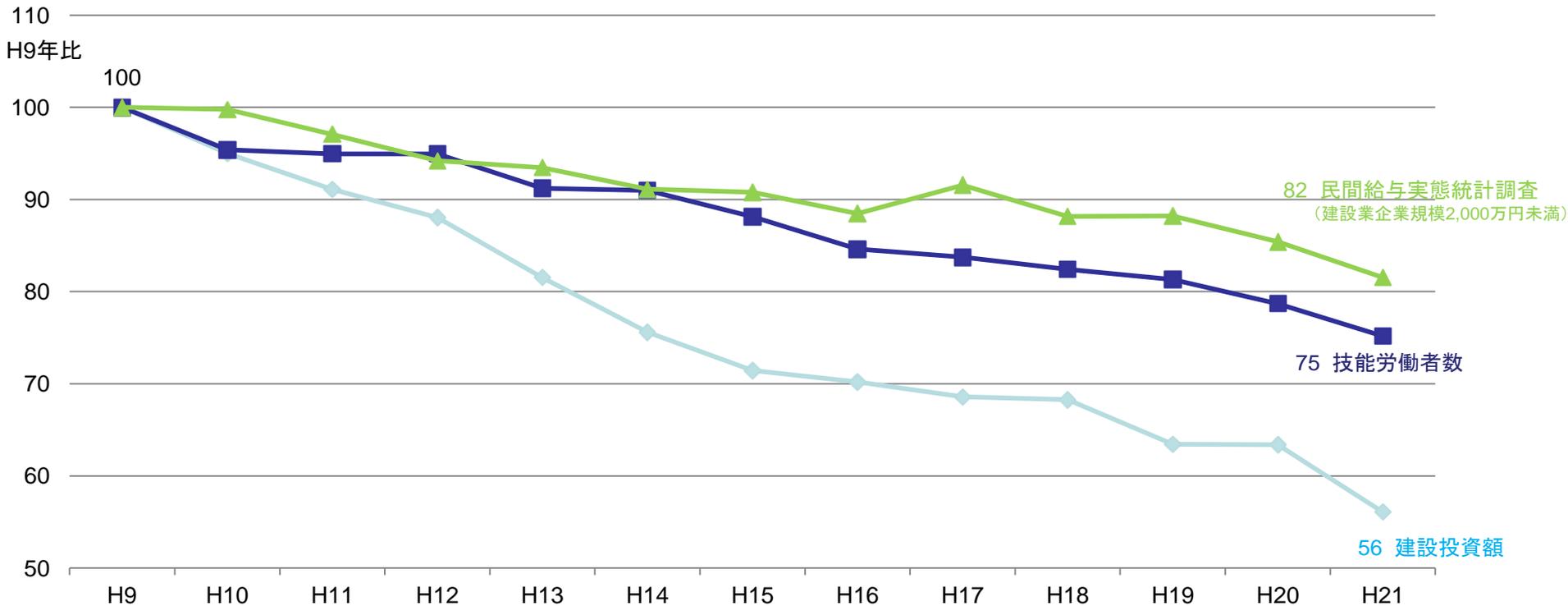
(注) 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与其他特別給与額

きまって支給する現金給与額=調査基準月に支給された現金給与額

(所得税、社会保険料等を控除する前の額)で、基本給、職務手当、精皆手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。

1-23 建設業の給与の動き(建設業企業規模2,000万円未満)

	H9	→	H21
○ 建設投資額	75兆円	→	42兆円(△44%)
○ 技能労働者数	455万人	→	342万人(△25%)
○ 民間給与実態統計調査 (建設業企業規模(資本金)2,000万円未満)	4,378千円/年	→	3,570千円/年(△18%)



※ 建設投資額については平成19年度まで実績、20、21年度は見込み(出所:国土交通省「建設投資見通し」)
 技能労働者数は年平均(出所:総務省「労働力調査」)
 年間給与(出所:国税庁「民間給与実態統計調査」)

1-24 建設業における給与支払及び就労形態の状況

- 給与支払形態は、建設投資の減少局面、就業者数の減少局面において、固定費である「月給制」から、変動費に近い「日給月給制」にシフト
- 就労形態は、「常雇」は減少傾向し、「一人親方」は上昇傾向

給与支払形態の状況

	月給制	日給月給制	日給制 出来高制
平成9年度	57.6%	30.6%	8.5%
平成14年度	36.6%	58.5%	4.3%
平成17年度	31.3%	58.4%	7.5%
平成20年度	29.3%	58.4%	8.5%

就労形態の状況

	常雇	日雇	臨時雇	自営業主 一人親方	その他 不明
平成9年度	80.6%	3.4%	3.7%	10.4%	2.0%
平成14年度	59.4%	5.6%	4.6%	14.9%	15.5%
平成17年度	62.3%	4.6%	5.2%	13.8%	14.1%
平成20年度	63.6%	5.1%	4.0%	16.7%	10.6%

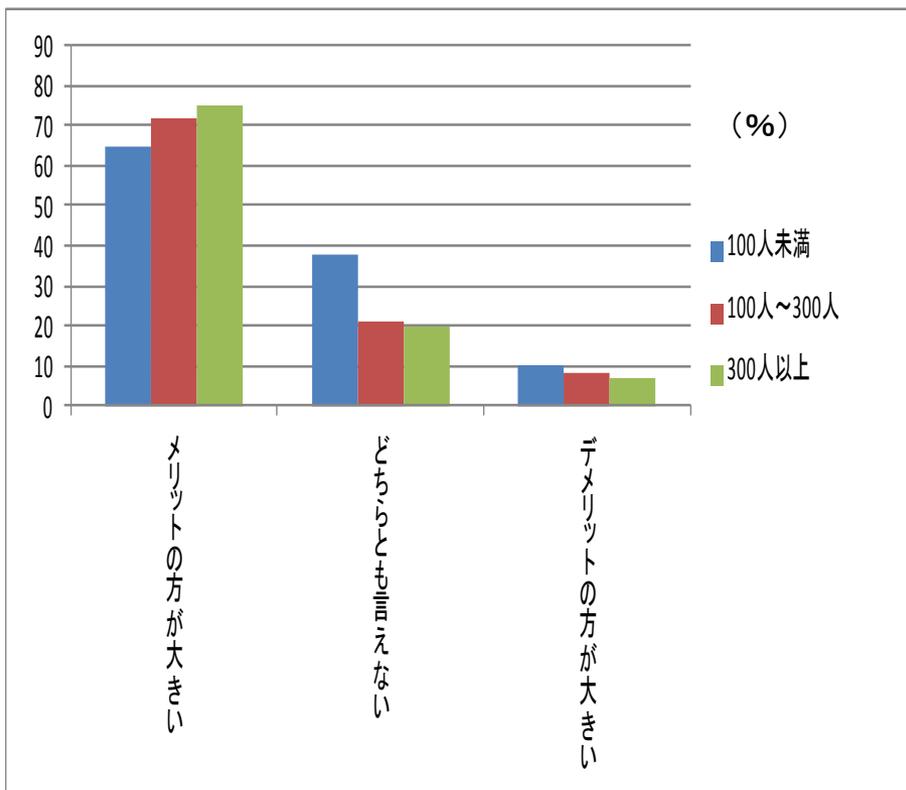
※平成9年度の「臨時雇」は、「有期」として集計

出所：国土交通省「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

1-25 長期安定雇用に関する企業の評価

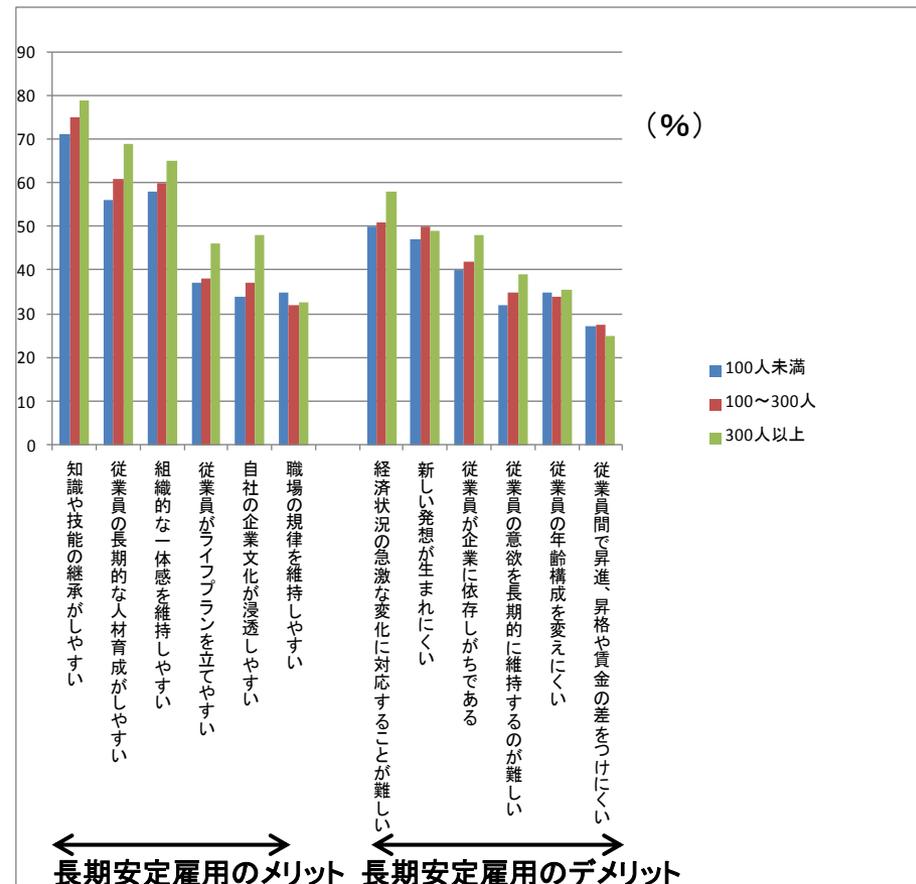
- 長期安定雇用のメリットとデメリットを比較した場合、メリットの大きいとする企業割合は約7割
- 長期雇用のメリットは、技術承継、人材育成。デメリットは経済変化に対する対応。

長期安定雇用に関する企業の評価(全産業)



- (注)
- 1) 調査における「長期安定雇用のメリットの方が大きい」及び「どちらかといえば長期安定雇用のメリットの方が大きい」の和を「メリットの方が大きい」とした。
 - 2) 調査における「長期安定雇用のデメリットの方が大きい」及び「どちらかといえば長期安定雇用のデメリットの方が大きい」の和を「デメリットの方が大きい」とした。

長期安定雇用のメリット・デメリット(全産業)



出所: (独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(平成22年)

1-26 労働事項評価マニュアル

○「第一次構造改善推進プログラム」(平成元年)の事業の一環として作成

○求人企業が雇用・労働条件等の労働事項を自己評価し、就職希望者に情報提供するためのマニュアル

○企業の労働事項について、A～Cまでの3段階で自己評価を記入。

[項目]

- ・賃金
- ・休日・休暇
- ・福利厚生
- ・保険
- ・安全衛生管理
- ・災害補償
- ・教育・訓練
- ・昇進制度 等

○教育関係機関等に情報提供。

「労働事項評価マニュアル」より抜粋

主要項目	細項目	評価事項の説明	評価		
			A	B	C
2 労働条件・労働福祉					
(1) 賃金	給与体系	新規入職者で教育・訓練を修了した者の給与体系 月給制 A 日給月給制 B 日給制 C (いずれも出来高払制との併用を含む)			
	賞与支給	ボーナス、期末手当、夏期手当、一時金などの名称を付した賃金の支給の有無 あり A なし C			
	平均的な年収	新規入職者の入社5年後の平均的な年収 450万円以上 A 300万円以上450万円未満 B 300万円未満 C (参考として例えば3年後、7年後、10年後などの年収を追記記入しても結構です。)			
(2) 退職金	退職金制度の状況	建退共又は中退金に加入しているほか自社独自の退職金制度(税制適格退職年金を含む)がある A 建退共又は、中退金に加入している B なし C			
(3) 保険	雇用保険の加入状況	常用者は全員加入している B 加入していない者がいる C 常用者は社員などの語に書き換えても良い(以下同じ)			
	健康保険の加入状況	常用者は全員、政府管掌健康保険又は土建健保等の組合健保に加入している B 加入していない者がいる C (市町村国保は除く)			
	厚生年金保険の加入状況	常用者は全員、厚生年金保険(国民年金は除く)に加入している B 加入していない者がいる C			
(4) 災害補償	上乗せ労災補償制度加入状況	建設業福祉共済団等の任意の補償制度への加入の有無 あり A なし C			

1-27 専門工事業者企業力指標(ステップアップ指標)

- 「建設産業政策大綱」(平成7年)を受けて作成
- 専門工事業者が経営改善、営業活動、経営計画等の指標として活用し、自らの企業力の向上につなげていく企業指標

【開発の経緯】

<背景>

- 「建設産業政策大綱」(平成7年4月)

「専門工事業者の技術力・施工力を適正・中立に評価し、建設生産システムの中で活用できる仕組みについて検討することも必要」。

<検討会の設置>

- (財)建設業振興基金に平成7年10月に「専門工事業者企業力評価検討委員会」、平成9年10月「専門工事業者ステップアップ指標試行・検討委員会」を設置し、平成10年10月にステップアップ指標(案)として取りまとめた。

【ステップアップ指標の概要】

<指標の特徴>

- 統計的手法により開発された評価モデルによる客観的な指標。
- 規模に見合った企業力を有する企業が適切に評価される完成工事高別の評価(このため、完成工事高が異なる企業について、評価結果を比較することは困難)
- 各企業の努力結果が目に見える形で指標に反映される評価。

<対象職種>

- とび土工、型枠大工、鉄筋、左官、塗装の5職種。

<評価項目>

- 施工力:技術者数、最大請負金額、死亡者数、職長数、技能資格保有者数、直用技能者の人数 等
- 経営力:営業年数、若年者の定着率、企業年金制度の適用率、退職一時金制度の適用率、月給制の適用率 等
- 財務力:完成工事高経常利益率、総資本経常利益率、流動比率、当座比率、固定比率、自己資本比率 等
- 総合力:施工力、経営力、財務力毎にウェイト付けして算出

1-28 建設業における労働保険、社会保険の加入義務等

			労働保険		社会保険		事業主負担計 (賃金等に対する比率)
事業所の形態	常用労働者の数	就労形態	雇用保険	労災保険	医療保険 (事業主負担には介護保険料を含む)	年金保険	
法人 約40万社	1人～	常用労働者	雇用保険 (事業主負担1.150%)	元請一括加入 (下請の事業主負担なし)	協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2)	厚生年金※3 (事業主負担8.159%)	○3保険の負担 14.804%
	—	日雇労働者	日雇雇用保険 (事業主負担1.150% +日額48円～88円)	元請一括加入 (下請の事業主負担なし)	国民健康保険又は協会けんぽ (日雇特例被保険者) ※1 (国保は事業主負担なし)	国民年金 (事業主負担なし)	○日雇労働保険の負担 1.150%+日額48円～88円
	—	役員等	—	特別加入 (事業主負担あり)	協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2)	厚生年金※3 (事業主負担8.159%)	○2保険+労災保険の負担 13.654%+労災保険料
個人事業主 約10万者	5人～	常用労働者	雇用保険 (事業主負担1.150%)	元請一括加入 (下請の事業主負担なし)	協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2)	厚生年金※3 (事業主負担8.159%)	○3保険の負担 14.804%
	1人～4人	常用労働者	雇用保険 (事業主負担1.150%)	元請一括加入 (下請の事業主負担なし)	国民健康保険 (事業主負担なし)	国民年金 (事業主負担なし)	○雇用保険の負担 1.150%
	—	日雇労働者	日雇雇用保険 (事業主負担1.150% +日額48円～88円)	元請一括加入 (下請の事業主負担なし)	国民健康保険又は協会けんぽ (日雇特例被保険者) ※1 (国保は事業主負担なし)	国民年金 (事業主負担なし)	○日雇労働保険の負担 1.150%+日額48円～88円
	—	事業主、 一人親方	—	特別加入 (事業主負担あり)	国民健康保険 (事業主負担なし)	国民年金 (事業主負担なし)	○労災保険料の負担

※1 健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険に加入する場合がある。

(一部の国民健康保険組合については、事業主負担があるが、義務づけなし。)

※2 事業主負担は、協会けんぽ東京支部の平成23年度保険料率(介護保険2号被保険者保険料率を含む。)を例として記載。

※3 「厚生年金保険」は、児童手当拠出金を含む(厚生年金基金加入員を除く)。

□ : 事業主負担がある部分(元請一括加入を含む)

■ : 事業主負担がない部分

1-29 経営事項審査における社会保険等加入状況

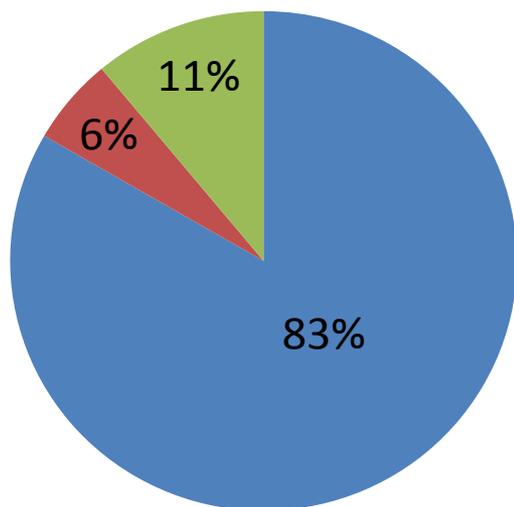
○公共事業の元請企業の加入状況(経営事項審査)を見ると、雇用保険の未加入企業は6%、健康保険及び厚生年金保険の未加入企業は10%となっている。

経営事項審査：平成22年度総合評定値登録業者数（標本数：155,581）

企業単位での加入状況

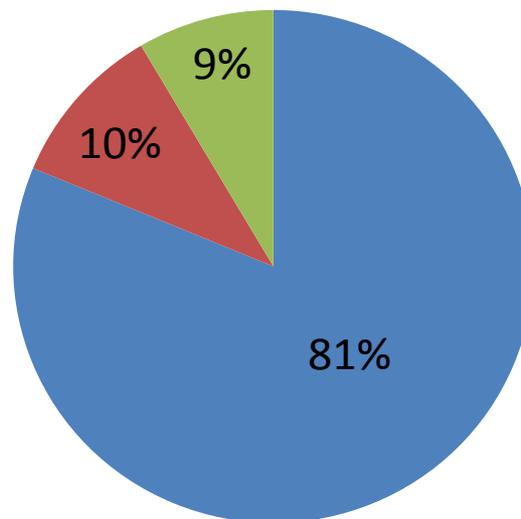
【雇用保険加入の有無】

- 加入有(129,673)
- 加入無(8,747)
- 適用除外(17,161)



【健康保険及び厚生年金保険加入の有無】

- 加入有(126,424)
- 加入無(15,942)
- 適用除外(13,215)

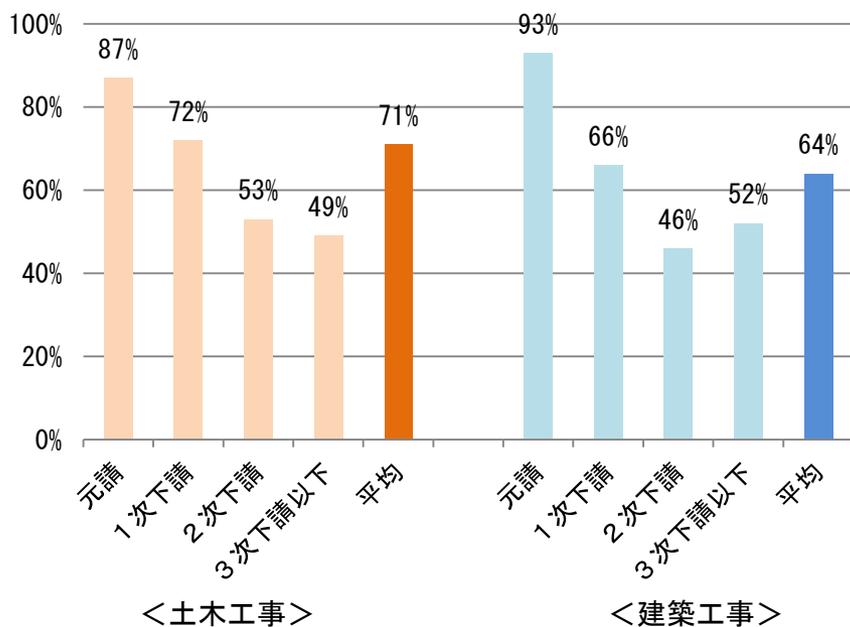


1-30 公共事業労務費調査における社会保険等加入状況①

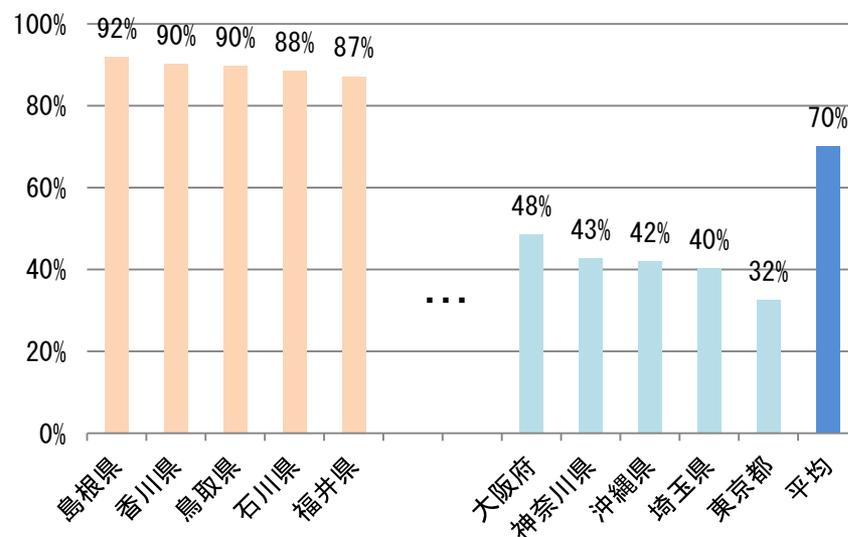
○労働者単位での加入状況を見ると、下請企業を中心に、保険未加入の割合が大きくなっている。
 ○都道府県別では、地方部と比較して、都市部の加入割合が低い傾向にある。

労働者単位での加入状況

① 元請・下請次数別（合計標本数：77,891）



② 都道府県別（合計標本数：77,891）

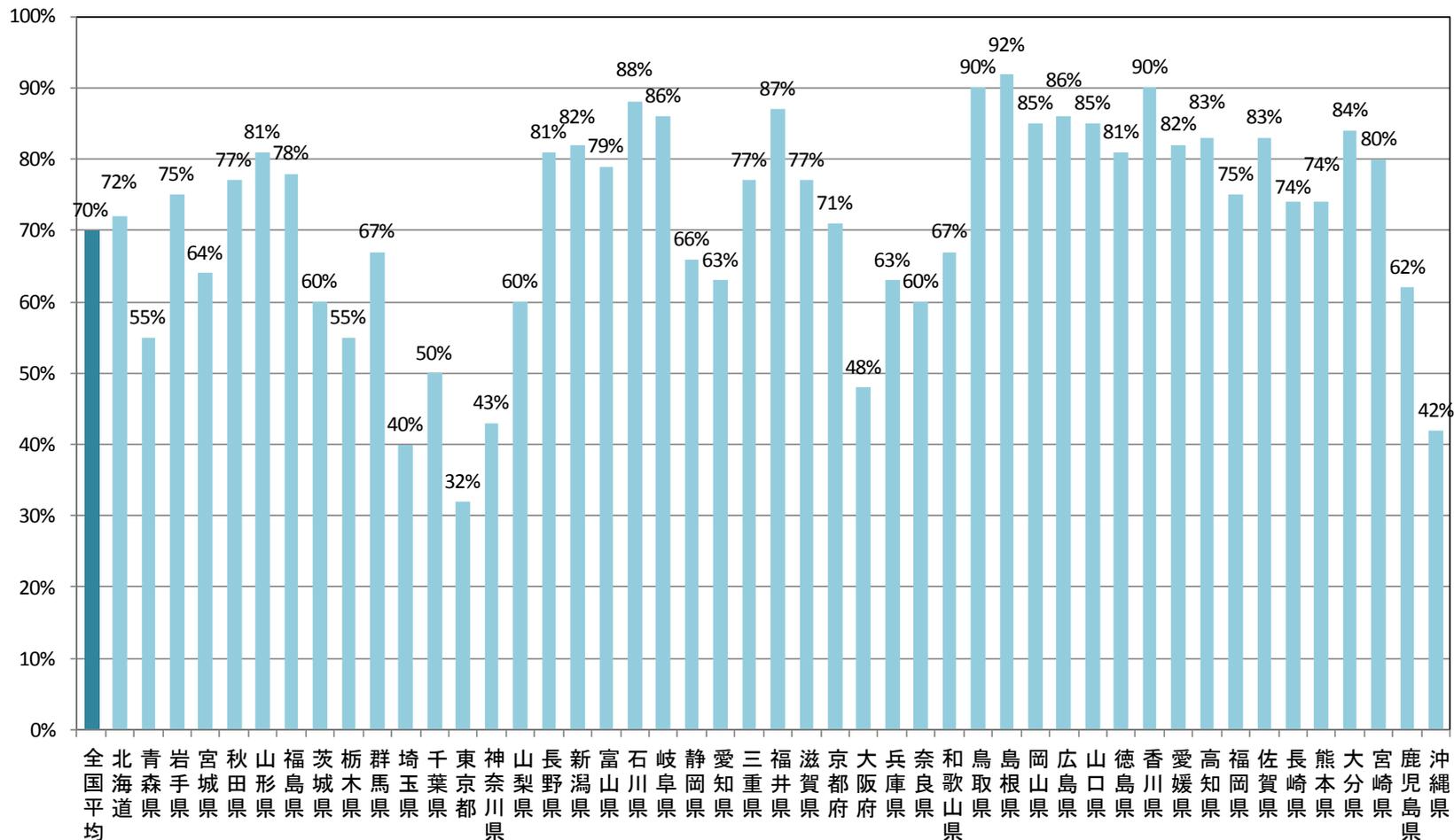


※平成22年度公共事業労務費調査のデータにおける、規模が10人以上の事業所、65歳未満、月18日以上労働する労働者（交通誘導員A、Bを除く）の有効標本（77,891標本）のうち、雇用保険、健康保険（一般健康保険、日雇特例保険、全国土建保、または船員保険等）、及び厚生年金保険の法定福利費控除額（本人負担額）が3保険とも確認できた標本の率を示す。

※法定福利費控除額（本人負担額）が確認できなかった標本の中には国民健康保険、国民年金の加入者等が含まれる。

1-31 公共事業労務費調査における社会保険等加入状況②

○都道府県別では、地方部と比較して、都市部の加入割合が低い傾向にある。

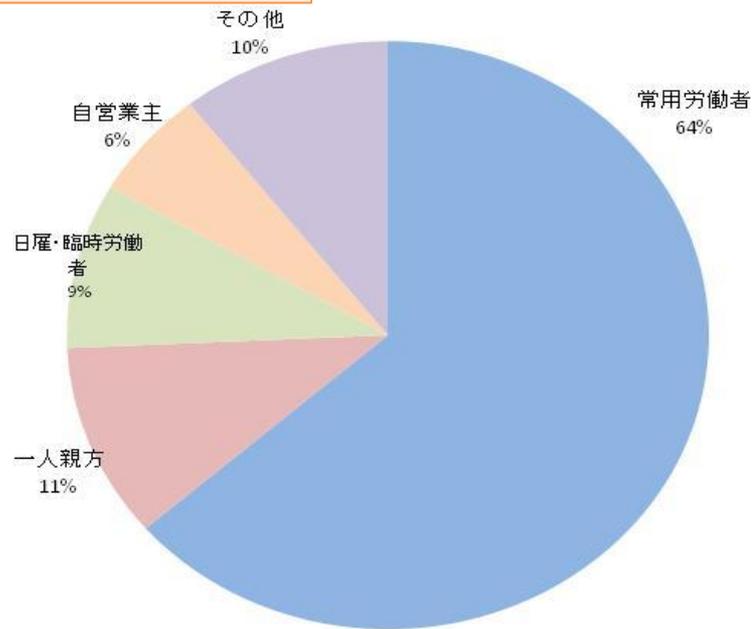


※平成22年度公共事業労務費調査のデータにおける、規模が10人以上の事業所、65歳未満、月18日以上労働する労働者（交通誘導員A、Bを除く）の有効標本(77,891標本)のうち、雇用保険、健康保険（一般健康保険、日雇特別保険、全国土建国保、または船員保険等）、及び厚生年金保険の法定福利費控除額（本人負担額）が3保険とも確認できた標本の率を示す。
 ※法定福利費控除額（本人負担額）が確認できなかった標本の中には国民健康保険、国民年金の加入者等が含まれる。

1-32 建設技能労働者の就労形態と社会保険等の加入状況

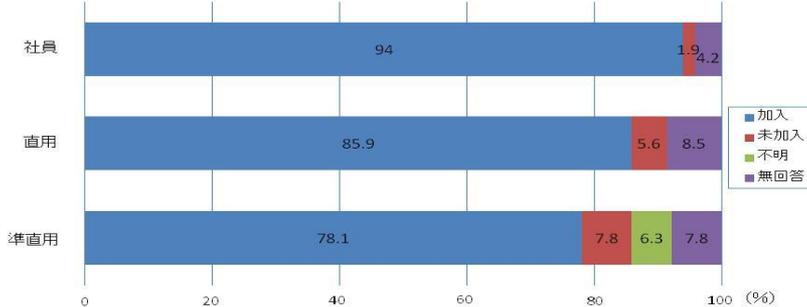
○ 「直用」、「準直用」などの就労形態が不明確な者については、社会保険等に加入している企業の割合は低い状況

就労形態の状況

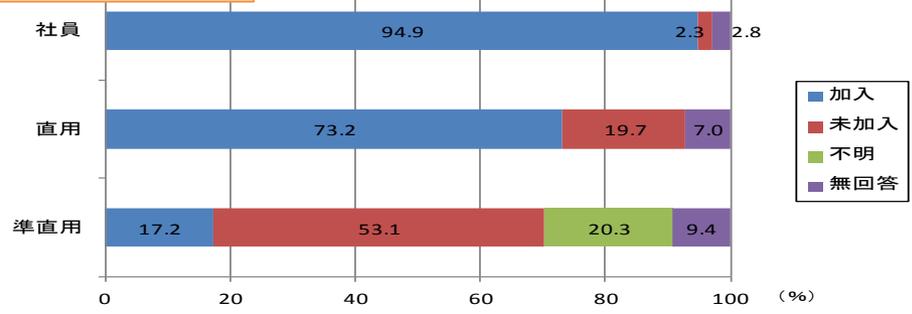


国土交通省「H20 建設技能労働者の就労状況等に関する調査」

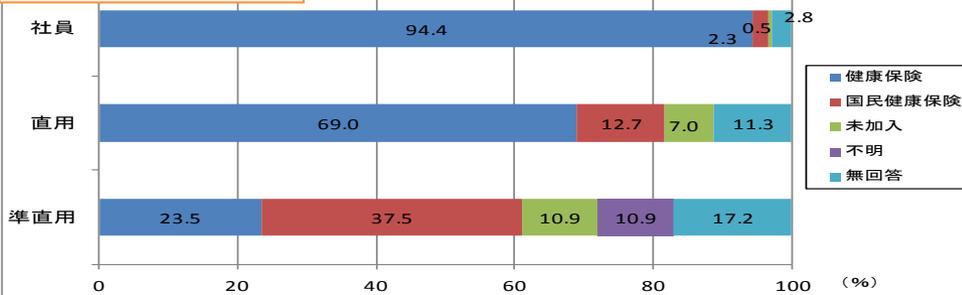
労災保険の加入状況



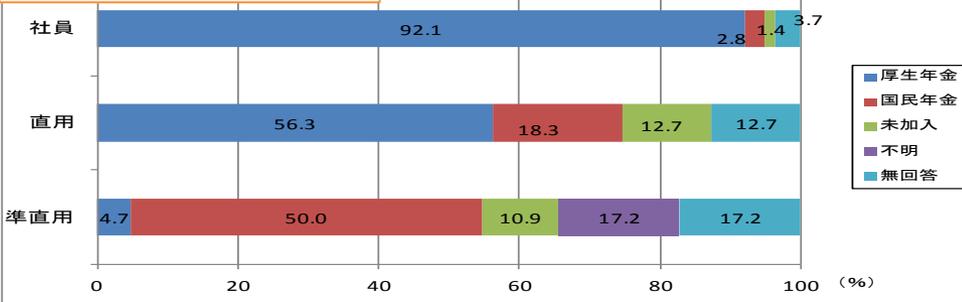
雇用保険の加入状況



健康保険の加入状況



厚生年金保険の加入状況



資料：(社)建設産業専門団体連合会「技能労働者の雇用労働条件に関する調査報告書」(平成20年3月) 回答数(社員:215社、直用:71社、準直用64社)

1-33 雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の事業主負担額(試算)

○雇用保険、健康保険、厚生年金保険の事業主負担額の合計は、賃金の約15%となっている。

		(円)					
		労働保険	社会保険		法定福利費の 事業主負担額 (月当たり)	日当たり賃金+法 定福利費の事業主 負担額(日当た り)	日当た りに対 する割 合
日当たり 賃金	標準報 酬月額	雇用保険	健康保険 (介護保険を含む)	厚生年金保険 (児童手当拠出金を含 む)			
	負担率	1.150%	5.495%	8.159%			
7,500	170,000	1,898	9,342	13,870	25,110	8,641	115.2%
10,000	220,000	2,530	12,089	17,950	32,569	11,480	114.8%
12,500	280,000	3,163	15,386	22,845	41,394	14,382	115.1%
15,000	340,000	3,795	18,683	27,741	50,219	17,283	115.2%
17,500	380,000	4,428	20,881	31,004	56,313	20,060	114.6%
20,000	440,000	5,060	24,178	35,900	65,138	22,961	114.8%
22,500	500,000	5,693	27,475	40,795	73,963	25,862	114.9%
25,000	560,000	6,325	30,772	45,690	82,787	28,763	115.1%
27,500	620,000	6,958	34,069	50,586	91,613	31,664	115.1%
30,000	650,000	7,590	35,718	50,586	93,894	34,268	114.2%

※ 雇用保険：労働者を雇用する事業所における一般被保険者一人当たりの法定福利費の事業主負担額を試算。

事業主負担額は、日当たり賃金別に月22日労働と仮定した場合の月当たり賃金を元に算定。

(例：日当たり賃金15,000円×22日＝月当たり賃金330,000円)

健康保険・厚生年金保険：法人及び常時5人以上の従業員を使用する事業所における被保険者一人当たりの法定福利費の事業主負担額を試算。

事業主負担額は、日当たり賃金別に月22日労働と仮定した場合の標準報酬月額を元に算定。各種手当・賞与は含んでいない。

(例：日当たり賃金15,000円×22日＝月当たり賃金330,000円 → 報酬月額330,000円以上350,000円未満の標準報酬月額は340,000円)

「健康保険」は、全国健康保険協会管掌健康保険料(東京)の掛金、介護保険料を含む。

「厚生年金保険」は、児童手当拠出金を含む(厚生年金基金加入員を除く)

「法定福利費の事業主負担額(日当たり)」は、「法定福利費の事業主負担額(月当たり)」を22日で除して算定。

小数点以下は四捨五入して算定。

平成23年4月時点の負担率

1-34 諸外国における社会保険等の状況

○欧米各国では、社会保険等の加入は、労使共通の認識(※米英は医療保険なし)

項目	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
雇用保険制度	<ul style="list-style-type: none"> ○被保険者: 65歳未満の労働者 ○保険料率: 本人0.7% 事業主1.15% (2011) 	<ul style="list-style-type: none"> ※州ごとに運営 ○被保険者(代表例) <ul style="list-style-type: none"> ・当該年、前年のいずれかの四半期に1500ドル以上の賃金を支払った者に雇用される者など ○保険料率(代表例) <ul style="list-style-type: none"> 連邦: 事業主6.2%※ 州: 州財政に相違 	<ul style="list-style-type: none"> ○被保険者: 18歳以上年金受給年齢未満者 ○保険料率: 被用者12% 事業主13.8% ※年金と一体の制度 	<ul style="list-style-type: none"> ○被保険者: 民間賃金労働者 ○保険料率: 被用者2.4% 事業主4.0% 	<ul style="list-style-type: none"> ○被保険者: 65歳未満の労働者 ○保険料率: 被用者1.5% 事業主1.5%
医療保険制度等	<ul style="list-style-type: none"> ○方式: 社会保険方式 ○自己負担: 3割が基本 ○保険料: 本人5.495% 事業主5.495% (協会けんぽ(東京都)介護保険料を含む。2011) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ○方式: 税方式 ○自己負担: なし ○保険料: なし ※原資の約2割は国民年金から充当。残余は税。 	<ul style="list-style-type: none"> ○方式: 社会保険方式 ○自己負担: 外来30%、入院20%、薬剤35%など ○保険料: 本人 0.75% 事業主13.1% 	<ul style="list-style-type: none"> ○方式: 社会保険方式 ○自己負担: 外来10€、入院一日10€、薬剤10%(下限5€上限10€)など ○保険料: 本人 8.2% 事業主 7.3%
年金保険制度	<ul style="list-style-type: none"> ○強制加入対象者: 被用者 ○支給開始: 60歳(引上予定: 60⇒65) ○保険料率(2010年9月~): 本人8.029% 事業主8.159% ※厚生年金。児童手当拠出金を含む(厚生年金基金加入員を除く) 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制加入対象者: 被用者及び自営業者 ○支給開始年齢(2010年): 66歳(2027年までに67歳に引上げ) ○保険料率(2010年): 本人 6.2% 事業主 6.2% 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制加入対象者: 被用者及び自営業者 ○支給開始年齢(2010年): 男性65歳、女性60歳(女性は2020年までに65歳に引上げ。さらに、2024年から2046年にかけて男女ともに65歳から68歳に引上げ) ○保険料率(2010年): 本人 11% 事業主 12.8% ※保険料は労災、雇用保険等の財源にも利用 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制加入対象者: 被用者及び自営業者 ○支給開始年齢(2010年): 60歳(2018年までに62歳に引上げ) ○保険料率(2010年): 本人 6.75% 事業主 9.9% 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制加入対象者: 民間被用者及び一部の職業に従事する自営業者(弁護士、医師等) ○支給開始年齢(2010年): 65歳(2012年から2029年までに67歳に引上げ) ○保険料率(2010年): 本人 9.95% 事業主 9.95%
遵守状況等	○相当数の未加入(建設技能労働)	<ul style="list-style-type: none"> ○一般的に厳しい取締り、ペナルティ ○医療保険説明も必要(公共工事) 	○税の徴収と一体的な徴収	<ul style="list-style-type: none"> ○基本的に遵守されている ○関係証明書提出(公共工事) 	○公共契約法典における遵守(公共工事)

1-35 建設産業における生産の特性について

○建設産業の生産システムは、屋外における単品・受注生産

各現場ごとでその規模・内容が異なり、1件ごとに受注してはじめて生産が行われるシステム

- 工事量が発注者の動向、経済情勢により大きく左右
- 工事により必要となる職種が異なる
- 最大の工事量を前提とした労働力・機械力を有することは企業にとって大きな負担

○重層下請構造の形成

総合的管理監督機能を担う**総合工事業者（元請）**と直接施工機能を担う多くの**専門工事業者（下請）**からなる分業関係を基本とするネットワーク型の重層構造

- 受注した工事の規模・内容に応じて必要な労働力・機械力を調達できるシステム

建設工事の施工形態のイメージ

(ビル工事の例)

総合工事業者(ゼネコン)

※本事例は一括発注のケースであり、分離発注においては専門工事業者が発注者から直接受注する。

専門工事業（基礎）

専門工事業（躯体）

専門工事業（仕上）

専門工事業（設備）

■ 杭打ち工事

■ とび・土工工事
■ 型枠工事
■ 鉄筋工事

■ 塗装工事
■ 内装仕上工事
■ 防水工事

■ 電気設備工事
■ 空調衛生工事

1次下請

A社

B社

C社

D社

2次下請

A2a

A2b

B2a

B2b

C2a

C2b

D2a

D2b

3次下請

A3a

A3b

B3a

B3b

C3a

C3b

D3a

D3b



(ウエルポイント工)



(とび工)



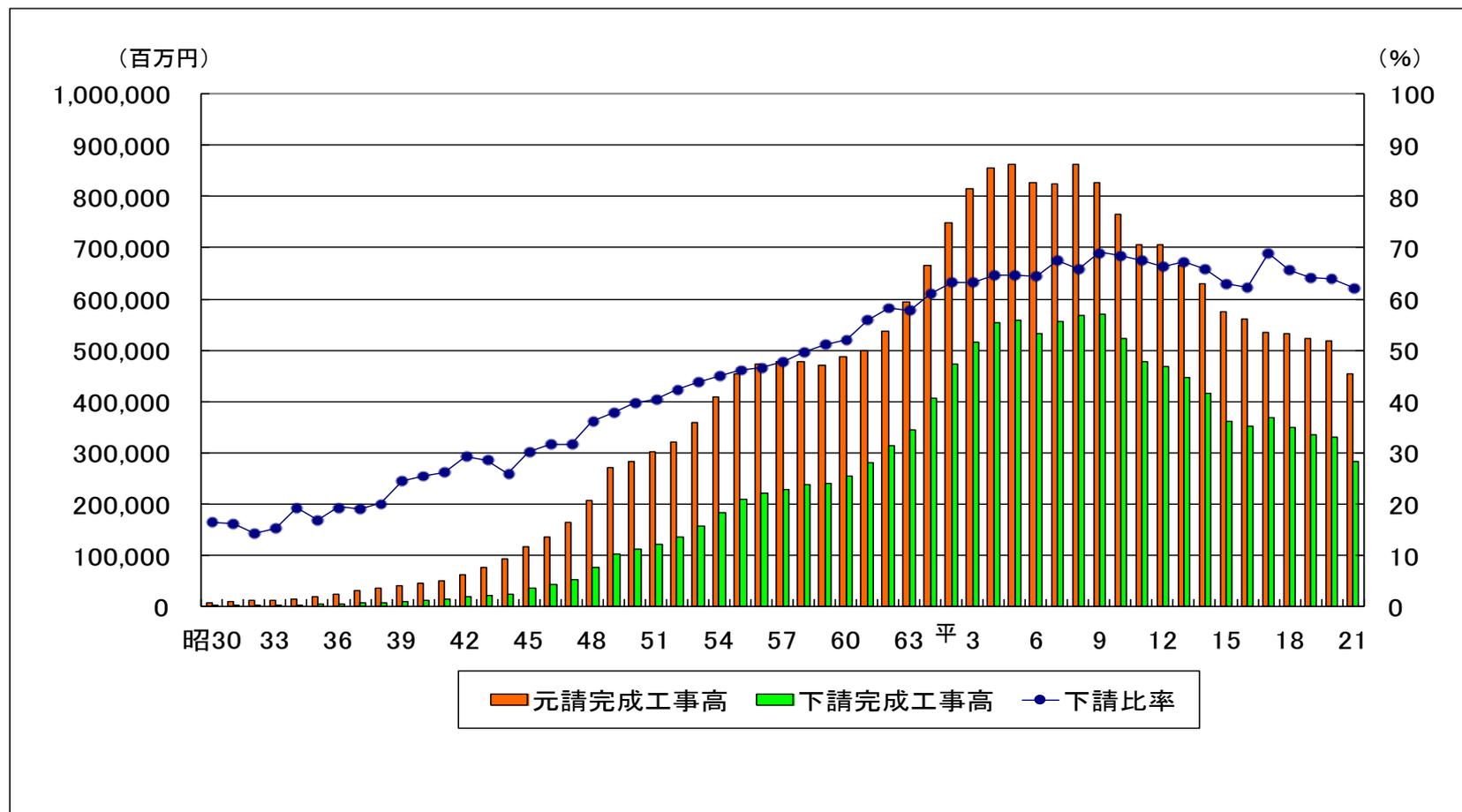
(塗装工)



(配管工)

1-36 下請比率の推移

- 下請構造の重層化の進展に伴い、下請比率(下請完成工事高／元請完成工事高)は上昇傾向にあったが、近年では60%半ばで推移している。

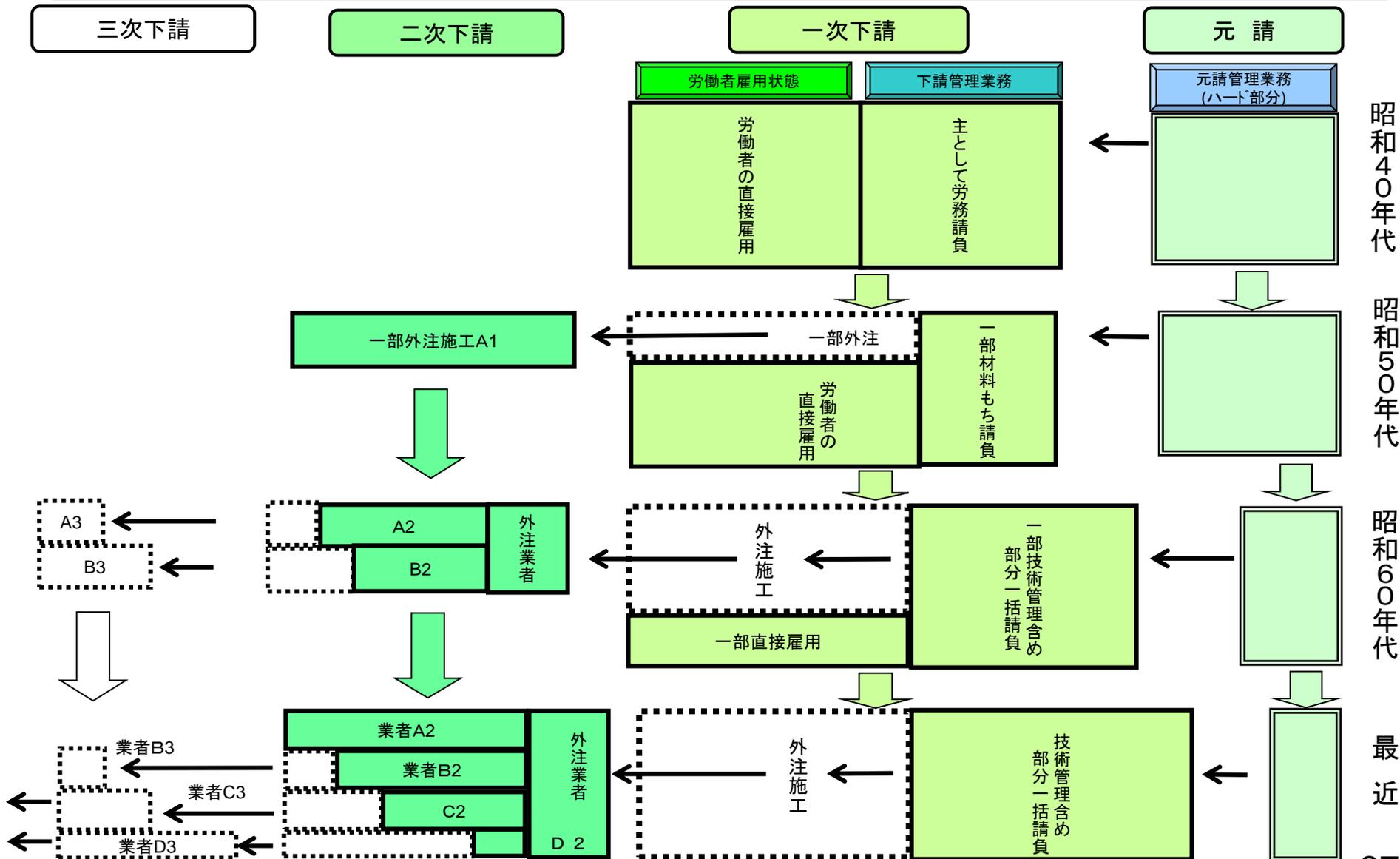


下請比率とは、建設施工統計調査での元請完工高に対する下請完工高の割合(下請完工高／元請完工高)。

同統計調査では、建設業者に対して、発注者(施主)から直接請け負った工事の出来高相当額である「元請完工高」と、元請工事以外の他の建設業者(元請や下請)から請け負った工事の出来高相当額である「下請完工高」を聴取している。ここでいう「下請比率」とは、調査母集団の建設業者について、元請として請け負った工事のボリュームに対して、下請として請け負った工事のボリュームがどの程度あるか、を平均的な姿として表したものである。

1-37 元請・下請関係の変化について(概念図)

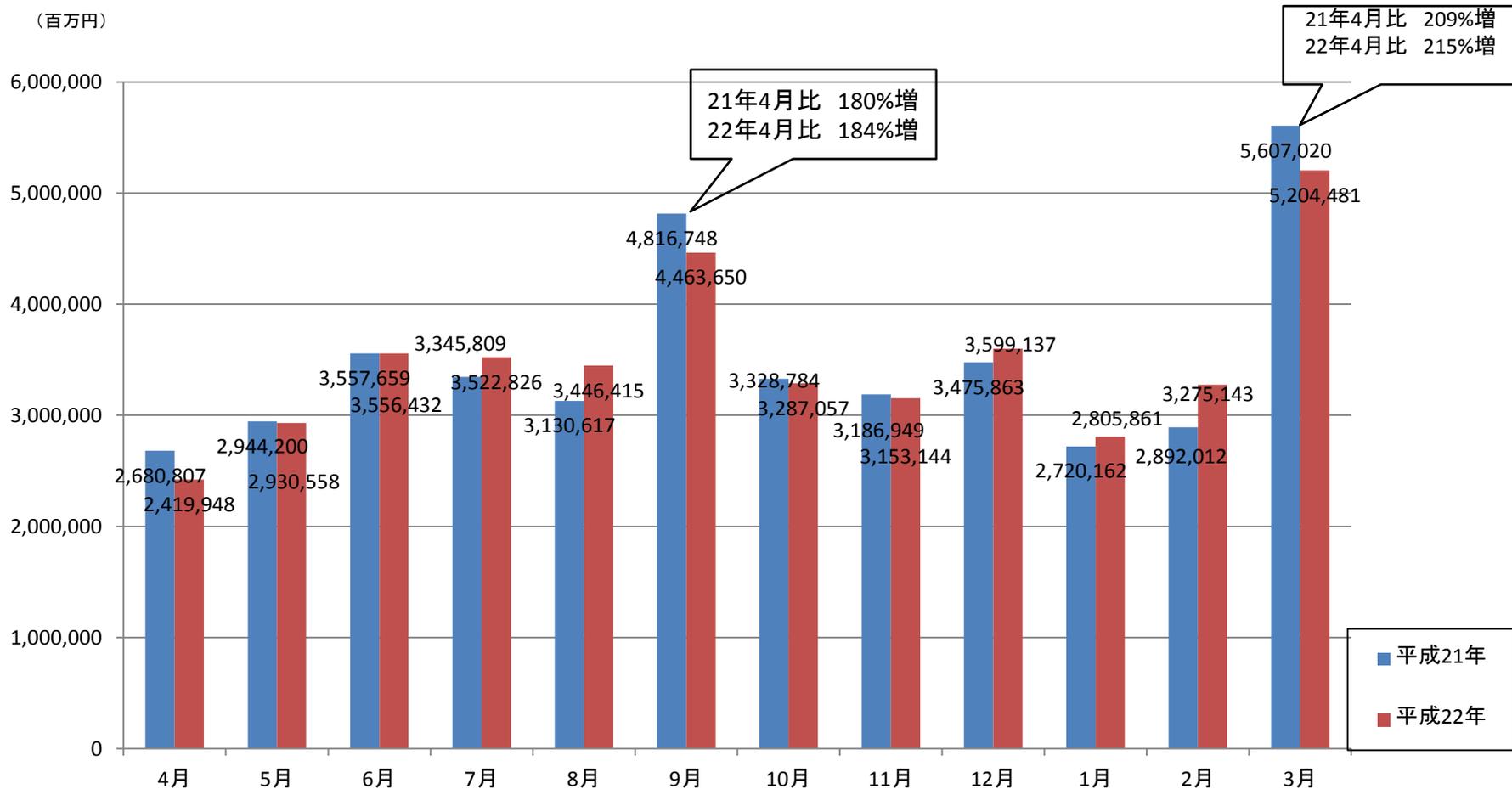
- 元下関係は、直用から専属的下請に分離し、さらに一般的下請全般に拡大した。
- 時期別に下請は二次・三次への下請へと重層化した。



1-38 月別受注高の推移

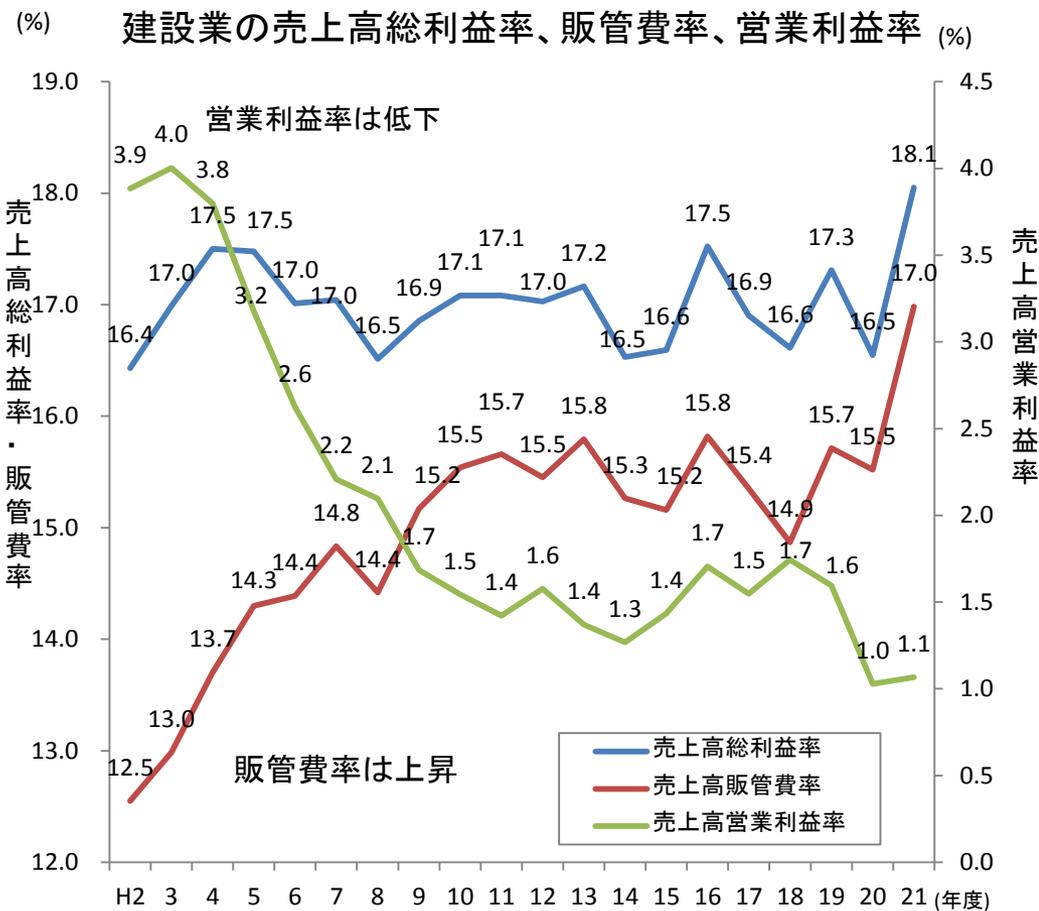
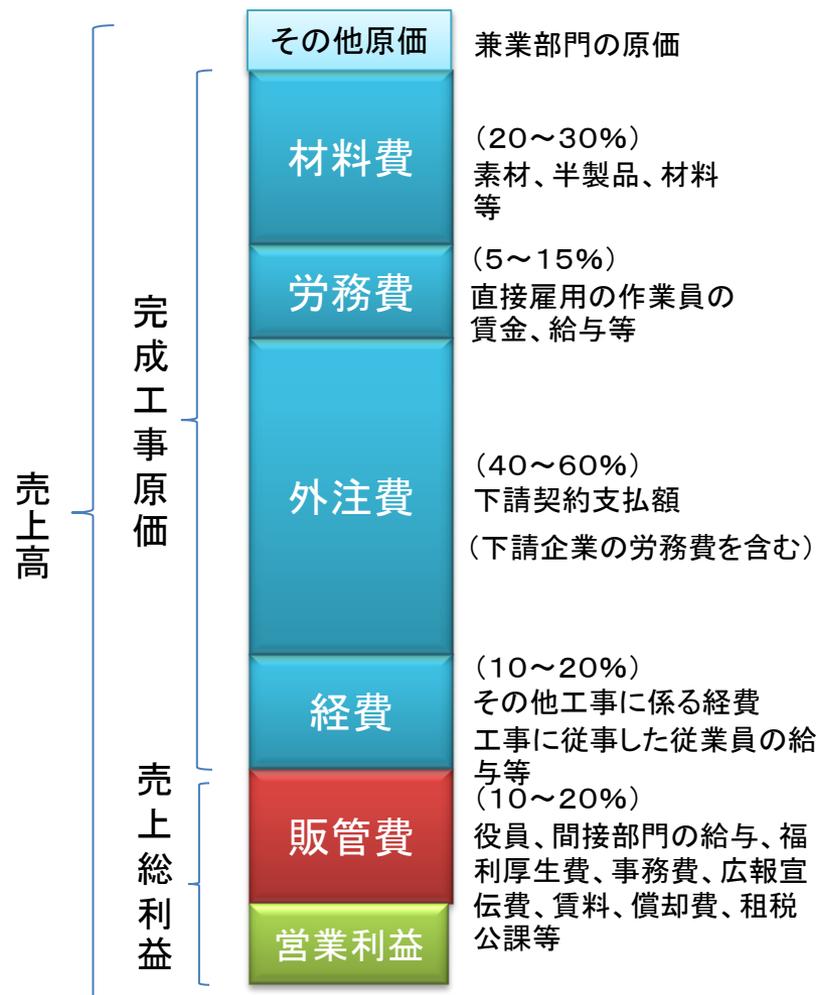
○建設工事の月別受注高をみると、9月と3月に受注高が比較的高くなっている。

◆受注高時系列表



1-39 売上高総利益率、販管費率、営業利益率の関係

- 建設産業全体としては、売上高総利益率は概ね16～18%程度の範囲で推移している。
- 間接経費である販管費の比率は低下せず、売上高営業利益率は下落、低迷。



※()内は売上高に占める各項目の標準的な割合

※資本金10億円以上の企業では、総利益率は13%程度から11%程度に低下、販管費率は8%前後で安定的に推移

2 対策の概要

2-1 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。

		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
市場に対する介入の度合い 小 ↑ ↓ 大	業界団体等の自主的な取組み ・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	【人材の確保】 ・各業界、企業の広報(広報誌、見学会等) 【教育訓練、技能承継】 ・OJT、OFF-JT(教育訓練施設等の活用) 【技能労働者の評価、処遇改善】 ・優秀な職長への手当支給	【労働条件、労働環境の改善】 ・労働時間の短縮、労働環境の改善(土曜閉所等)
	市場誘導 ・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	【入札関係】 ・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 【元下関係】 ・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	【雇用改善・能力開発関係】 ・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
	法律による行為規制 ・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	【下請代金の支払関係】 ・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 【賃金支払関係】 ・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 【労基法等の遵守指導関係】 ・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	【雇用関係】 ・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 【労働条件関係】 ・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 【セーフティネット関係】 ・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 【安全衛生関係】 ・安衛法第61条(クレーン運転等の免許)等

2-2 保険未加入企業の排除

行政、元請企業、下請企業が一体となった取組み

1. 行政による指導監督方策

- ①許可更新時の加入状況確認
- ②公共工事参加者の加入状況確認
- ③建設業担当部局による立入検査

社会保険等担当部局との連携による加入徹底

2. 元請企業における徹底方策

○元請企業による下請指導←行政によるチェック

- 元請企業による下請指導責任の明確化
- 下請企業の保険加入状況のチェック、指導
- ※施工体制台帳、建設現場の作業員名簿等を活用

3. 下請企業における徹底方策

○下請企業による保険加入の徹底

- 下請企業、再下請企業の保険加入の徹底
- 労働者単位の加入状況の効率的なチェック
- ・建設業者団体による労働者の加入状況のチェック等

派生する課題への対応

- 法定福利費が適切に流れる取組み
- ・見積・契約額における労務費・法定福利費計上を周知徹底等
- 一人親方が増加しないようにする取組み
- ・請負及び雇用に関するルール（偽装請負の禁止等）の周知徹底等

目指すべき姿

- 建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 企業間の健全な競争環境の構築

スケジュール

- 周知・啓発期間：1年程度
- 排除方策の進め方
- ・大規模工事から順次拡大
- ・5年目途で目指すべき姿に

社会保険等の加入状況

企業単位

○加入義務のある許可業者について

100%

労働者単位

○製造業相当の加入状況を目指す

(参考) 製造業の加入状況

- ・雇用保険 92.6%
- ・厚生年金保険 87.1%

※雇用者数(雇用保険は役員を除く)に占める被保険者数の割合

(総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」、「厚生年金保険業態別規模別適用状況調」(H21)から推計)

2-3 建設業許可更新時の添付書類(関係法令)

建設業法

(許可申請書の添付書類)

第六条 前条の許可申請書には、国土交通省令の定めるところにより、次に掲げる書類を添付しなければならない。

- 一 工事経歴書
 - 二 直前三年の各事業年度における工事施工金額を記載した書面
 - 三 使用人数を記載した書面
 - 四 許可を受けようとする者（法人である場合においては当該法人、その役員及び政令で定める使用人、個人である場合においてはその者及び政令で定める使用人）及び法定代理人が第八条各号に掲げる欠格要件に該当しない者であることを誓約する書面
 - 五 次条第一号及び第二号に掲げる基準を満たしていることを証する書面
 - 六 前各号に掲げる書面以外の書類で国土交通省令で定めるもの
- 2 許可の更新を受けようとする者は、前項の規定にかかわらず、同項第一号から第三号までに掲げる書類を添付することを要しない。

2-4 特定建設業者の下請負人指導努力義務

建設業法

(**下請負人に対する特定建設業者の指導等**)

第二十四条の六 発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事の下請負人が、その下請負に係る建設工事の施工に関し、この法律の規定又は建設工事の施工若しくは建設工事に従事する労働者の使用に関する法令の規定で政令で定めるものに違反しないよう、当該下請負人の指導に努めるものとする。

2 前項の特定建設業者は、その請け負った建設工事の下請負人である建設業を営む者が同項に規定する規定に違反していると認めるときは、当該建設業を営む者に対し、当該違反している事実を指摘して、その是正を求めように努めるものとする。

3 第一項の特定建設業者が前項の規定により是正を求めた場合において、当該建設業を営む者が当該違反している事実を是正しないときは、同項の特定建設業者は、当該建設業を営む者が建設業者であるときはその許可をした国土交通大臣若しくは都道府県知事又は営業としてその建設工事の行われる区域を管轄する都道府県知事に、その他の建設業を営む者であるときはその建設工事の現場を管轄する都道府県知事に、速やかに、その旨を通報しなければならない。

建設業法施行令

(**法第二十四条の六第一項の法令の規定**)

第七条の三 法第二十四条の六第一項の政令で定める建設工事の施工又は建設工事に従事する労働者の使用に関する法令の規定は、次に掲げるものとする。

一 建築基準法第九条第一項及び第十項（これらの規定を同法第八十八条第一項から第三項までにおいて準用する場合を含む。）並びに第九十条

二 宅地造成等規制法第九条（同法第十二条第三項において準用する場合を含む。）及び第十四条第二項から第四項まで

三 労働基準法第五条（労働者派遣法第四十四条第一項の規定により適用される場合を含む。）第六条、第二十四条、第五十六条、第六十三条及び第六十四条の二（労働者派遣法第四十四条第二項（建設労働法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）の規定によりこれらの規定が適用される場合を含む。）第九十六条の二第二項並びに第九十六条の三第一項

四 職業安定法第四十四条、第六十三条第一号及び第六十五条第八号

五 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第九十八条第一項（労働者派遣法第四十五条第十五項（建設労働法第四十四条の規定により適用される場合を含む。）の規定により適用される場合を含む。）

六 労働者派遣法第四条第一項

2-5 施工体制台帳の作成、再下請通知(関係法令)

建設業法

(施工体制台帳及び施工体系図の作成等)

第二十四条の七 特定建設業者は、発注者から直接建設工事を請け負った場合において、当該建設工事を施工するために締結した下請契約の請負代金の額（当該下請契約が二以上あるときは、それらの請負代金の額の総額）が政令で定める金額以上になるときは、建設工事の適正な施工を確保するため、国土交通省令で定めるところにより、当該建設工事について、下請負人の商号又は名称、当該下請負人に係る建設工事の内容及び工期その他の国土交通省令で定める事項を記載した施工体制台帳を作成し、工事現場ごとに備え置かなければならない。

2 前項の建設工事の下請負人は、その請け負った建設工事を他の建設業を営む者に請け負わせたときは、国土交通省令で定めるところにより、同項の特定建設業者に対して、当該他の建設業を営む者の商号又は名称、当該者の請け負った建設工事の内容及び工期その他の国土交通省令で定める事項を通知しなければならない。

3 第一項の特定建設業者は、同項の発注者から請求があつたときは、同項の規定により備え置かれた施工体制台帳を、その発注者の閲覧に供しなければならない。

4 第一項の特定建設業者は、国土交通省令で定めるところにより、当該建設工事における各下請負人の施工の分担関係を表示した施工体系図を作成し、これを当該工事現場の見やすい場所に掲げなければならない。

2-6 重層下請構造の是正方策

対 策

1. 企業・建設業団体による取組

契約当事者である建設企業における自主的な取組が重要

- ・下請契約の必要性・適法性のチェック
- ・施工力のある下請企業の選定
- ・工事の平準化
- ・下請回数のあるべき姿の目標設定及び現状チェック

2. 行政による取組

建設業における請負及び雇用に関するルール(建設業法、労働関係法令)を徹底

- ・一括下請負の禁止、主任技術者の配置に関する確認徹底
- ・労働者性、請負・派遣の判断基準等の周知徹底

3. その他の取組

保険未加入企業の排除・雇用関係の明確化

- ・雇用関係の明確化により、請負契約から雇用契約への移行を促進
- ・下請単価の適正化により、コスト削減のための外注を抑制

期待される効果

- ・施工関与のない企業の排除
- ・繁閑調整のための再下請の減少

- ・施工関与のない企業の排除
- ・主任技術者を置かない企業(一人親方)の排除
- ・労働者性の強い一人親方の常用化
- ・偽装請負を解消し、常用化

- ・不適正なコスト削減を意図した重層化の解消
- ・上位企業による常用化
- ・下請回数の誘導

2-7 一括下請負の禁止について

○ 次に掲げる場合で、元請負人がその下請工事の施工に実質的に関与していると認められない場合、一括下請負に該当。

- 請負った建設工事の全部又はその主たる部分を他の業者に請け負わせる場合。
- 請け負った建設工事の一部分であって、他の部分から独立してその機能を発揮する工作物の工事を一括して他の業者に請け負わせる場合。

下請工事への実質的な関与とは

○ 自社の技術者が下請工事の

- ① 施工計画の作成
- ② 工程管理
- ③ 出来高・品質管理
- ④ 完成検査
- ⑤ 安全管理
- ⑥ 下請負業者への指導監督

等について、主体的な役割を現場で果たしていることが必要

○ 発注者から工事を直接請け負った者については、加えて

- ⑦ 発注者との協議
- ⑧ 住民への説明
- ⑨ 官公庁等への届出等
- ⑩ 近隣工事との調整

等について、主体的な役割を果たすことが必要

その他の禁止事項

公共工事については全面禁止、民間工事も原則禁止

「一括下請負の責任」は注文者も請負者も対象

「親会社と子会社間」での下請負についても適用

「複数の下請を使っていた」場合でも実質的関与が必要

「一括下請負」には、監督処分(営業停止)による対処

2-8 一括下請負の禁止(関係法令)

建設業法

(一括下請負の禁止)

第二十二条 建設業者は、その請け負った建設工事を、いかなる方法をもってするかを問わず、一括して他人に請け負わせてはならない。

- 2 建設業を営む者は、建設業者から当該建設業者の請け負った建設工事を一括して請け負ってはならない。
- 3 前二項の建設工事が多数の者が利用する施設又は工作物に関する重要な建設工事で政令で定めるもの以外の建設工事である場合において、当該建設工事の元請負人があらかじめ発注者の書面による承諾を得たときは、これらの規定は、適用しない。

(以下略)

建設業法施行令

(一括下請負の禁止の対象となる多数の者が利用する施設又は工作物に関する重要な建設工事)

第六条の三 法第二十二条第三項の政令で定める重要な建設工事は、共同住宅を新築する建設工事とする。

公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律

(一括下請負の禁止)

第十二条 公共工事については、建設業法第二十二条第三項の規定は、適用しない。

2-9 主任技術者等の配置(関係法令)

建設業法

(主任技術者及び監理技術者の設置等)

第二十六条 建設業者は、その請け負った建設工事を施工するときは、当該建設工事に関し第七条第二号イ、ロ又はハに該当する者で当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどるもの(以下「主任技術者」という。)を置かなければならない。

2 発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者は当該建設工事を施工するために締結した下請契約の請負代金の額(当該下請契約が二以上あるときは、それらの請負代金の額の総額)が第三条第一項第二号の政令で定める金額以上になる場合においては、前項の規定にかかわらず、当該建設工事に関し第十五条第二号イ、ロ又はハに該当する者(当該建設工事に係る建設業が指定建設業である場合にあつては、同号イに該当する者又は同号ハの規定により国土交通大臣が同号イに掲げる者と同等以上の能力を有するものと認定した者)で当該工事現場における建設工事の施工の技術上の管理をつかさどるもの(以下「監理技術者」という。)を置かなければならない。

3 公共性のある施設若しくは工作物又は多数の者が利用する施設若しくは工作物に関する重要な建設工事で政令で定めるものについては、前二項の規定により置かなければならない主任技術者又は監理技術者は、工事現場ごとに、専任の者でなければならない。

建設業法施行令

(専任の主任技術者又は監理技術者を必要とする建設工事)

第二十七条 法第二十六条第三項の政令で定める重要な建設

工事は、次の各号のいずれかに該当する建設工事で工事一件の請負代金の額が二千五百万円(当該建設工事が建築一
式工事である場合にあつては、五千万円)以上のものとする。

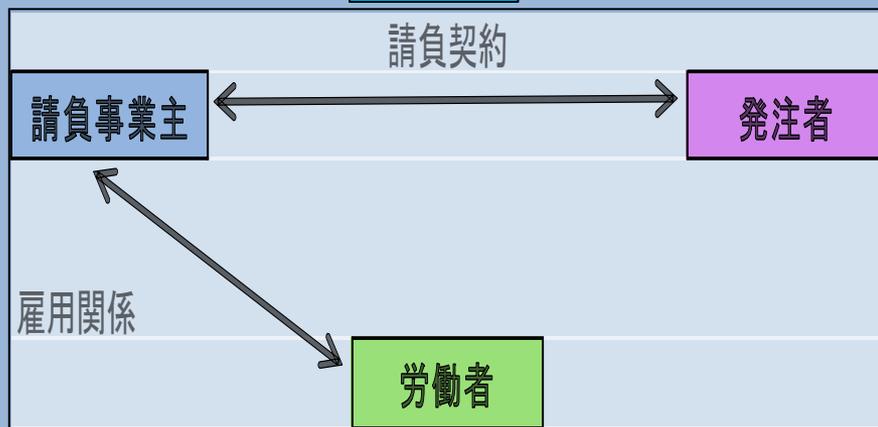
- 一 国又は地方公共団体が注文者である施設又は工作物に関する建設工事
- 二 第十五条第一号及び第三号に掲げる施設又は工作物に関する建設工事

(以下略)

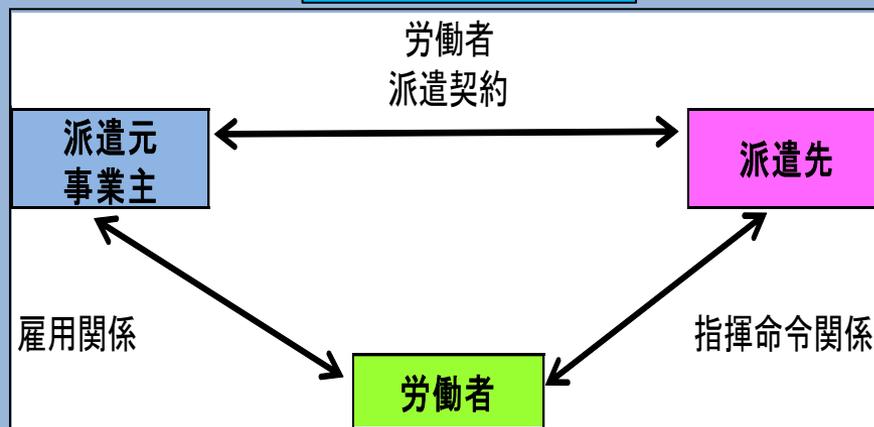
2-10 請負、労働者派遣及び偽装請負について

- 偽装請負とは、「請負」という契約方式をとっているが、実態は「労働者派遣」の形態で業務を行うこと。
- **建設業務**（現場で直接生産に携わる技能工の業務等）については、**労働者派遣は禁止**されている。
- 偽装請負の問題点としては安全衛生等の責任があいまいになり、危険防止措置が十分に講じられないまま、**労働者が労働災害にあう等の恐れが高まる**こと。

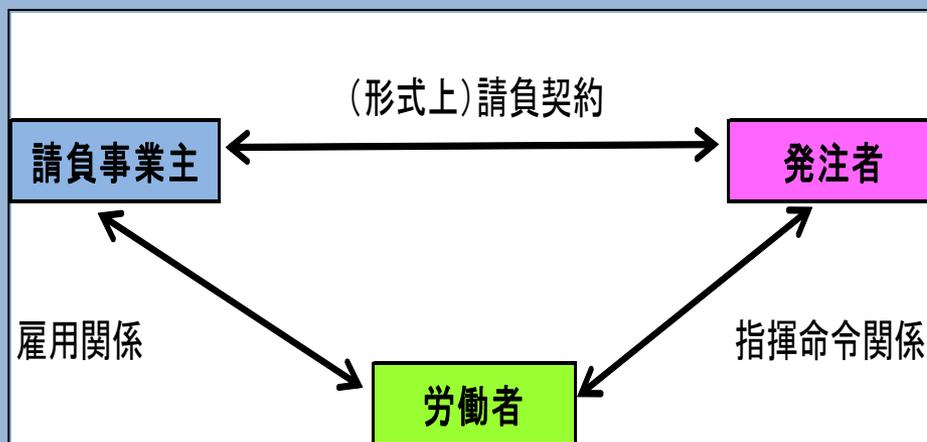
1. 請負



2. 労働者派遣



3. 偽装請負



2-11 労働者性の判断基準について①

労働基準法研究会 労働契約法等法制部会労働者性検討専門部会報告(平成8年3月)

<建設業手間請け従事者の判断基準>

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事に来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ)業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。

他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者の責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係するものではない。

(ロ)その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

ハ 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、他職種との工程の調整の必要がある場合や、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場

合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には指揮監督関係を弱める要素となる。

2-12 労働者性の判断基準について②

二 代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている場合や、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている場合等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。他方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素の一つとなる。

ただし、労働契約の内容によっては、本人の判断で必要な数の補助者を使用する権限が与えられている場合もある。このため、単なる補助者の使用の有無という外形的な判断のみではなく、自分の判断で人を採用できるかどうかなど補助者使用に関する本人の権限の程度や、作業の一部を手伝わせるだけかあるいは作業の全部を任せるのかなど本人と補助者との作業の分担状況等を勘案する必要がある。

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、使用従属性を補強する重要な要素となる。

報酬が、1㎡を単位とするなど出来高で計算する場合や、報酬の支払に当たって手間請け従事者から請求書を提出させる場合であっても、単にこのことのみでは使用従属性を否定する要素とはならない。

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

イ 機械、器具等の負担関係

据置式の工具など高価な器具を所有しており、当該手間請け業務にこれを使用している場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

他方、高価な器具を所有している場合であっても、手間請け業務にはこれを使用せず、工務店、専門工事業者、一次業者等の器具を使用している場合には、労働者性を弱める要素とはならない。

電動の手持ち工具程度の器具を所有していることや、釘材等の軽微な材料費を負担していることは、労働者性を弱める要素とはならない。

ロ 報酬の額

報酬の額が当該工務店、専門工事業者、一次業者等の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、労働者性を弱める要素となる。

しかし、月額等でみた報酬の額が高額である場合であっても、それが長時間労働している結果であり、単位時間当たりの報酬の額を見ると同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額とはいえない場合もあり、この場合には労働者性を弱める要素とはならない。

ハ その他

当該手間請け従事者が、①材料の刻みミスによる損失、組立時の失敗などによる損害、②建物等目的物の不可抗力による滅失、毀損等に伴う損害、③施工の遅延による損害について責任を負う場合には、事業者性を補強する要素となる。

2-13 労働者性の判断基準について③

また、手間請け従事者が業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該手間請け従事者が専ら責任を負うべきときも、事業者性を補強する要素となる。

さらに、当該手間請け従事者が独自の商号を使用している場合にも、事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続して請けている場合には、労働者性を補強する要素の一つとなる。

(3) その他

イ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

ロ 発注書、仕様書等の交付により契約を行っていることは、一般的には事業者性を推認する要素となる。ただし、税務上有利であったり、会計上の処理の必要性等からこのような書面の交付を行っている場合もあり、発注書、仕様書等の交付という事実だけから判断するのではなく、これらの書面の内容が事業者性を推認するに足りるものであるか否かを検討する必要がある。

ハ ある者が手間請けの他に事業主としての請負業務を他の日に行っていることは、手間請けを行っている日の労働者性の判断に何ら影響を及ぼすものではないため、手間請けを行っている日の労働者性の判断は、これとは独立に行うべきものである。

ニ いわゆる「手間貸し」(手間返し)の場合においては、手間の貸し借りを行っている者の間では、労働基準法上の労働者性の問題は生じないものと考えられる。

2-14 労働者派遣の禁止①(関係法令)

労働者派遣法

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。

第四条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行つてはならない。

- 一 港湾運送業務(詳細略)
- 二 建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)
- 三 警備業法(詳細略)

職業安定法

(定義)

第四条

6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第二条第一号に規定する労働者派遣に該当する者を含まないものとする。

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

(労働者供給事業の許可)

第四十五条 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

2-15 労働者派遣の禁止②(関係法令)

職業安定法施行規則

(法第四条に関する事項)

第四条 労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。)は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- 一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
 - 二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
 - 三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
 - 四 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要なる簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- 2 前項の各号のすべてに該当する場合(労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。)であっても、それが法第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。
- 3 第一項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるとを問わない。
- 4 第一項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他如何なる名称形式であるとを問わない。

(以下略)

2-16 労働者派遣事業と請負の判断基準について

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 (昭和61年労働省告示第37号)

【目的】

労働者派遣法の適正な運用のためには、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があります。この基準は、労働者派遣事業か請負により行われる事業かを区分することを目的として定められています。

区分基準の柱

偽装請負にならないためには①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
 - 労働時間等に関する指示
 - 配置決定や服務規律に関する指示
- などを請負事業主が行っているかによって判断している。

偽装請負にならないためには②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 資金の調達・支弁関係
 - 法的責任関係
 - 単なる労働力の提供ではないこと
- によって判断している。

2-17 公共事業労務費調査の人材確保・育成への活用

公共事業労務費調査における技能資格保有者の賃金水準 (資格取得のインセンティブ、キャリアパスへの活用検討)

職種	公共工事 設計労務単価 (全国単純平均)	1級技能士	登録基幹技能者 (基幹技能者を含む)
造園工	14,796	+9% ~ +13% (1級造園技能士)	—
とび工	15,347	+4% ~ +6% (1級とび技能士)	+7% ~ +13% (登録鳶・土工基幹技能者)
電工	15,628	—	+15% ~ +20% (登録電気工事基幹技能者)
鉄筋工	15,226	+3% ~ +4% (1級鉄筋施工技能士)	—
塗装工	15,009	+4% ~ +7% (1級塗装技能士)	+5% ~ +11% (登録建設塗装基幹技能者)
高級船員	20,685	—	+8% ~ +13% (登録海上起重基幹技能者)

職種	公共工事 設計労務単価 (全国単純平均)	1級技能士	登録基幹技能者 (基幹技能者を含む)
普通船員	16,406	—	+14% ~ +19% (登録海上起重基幹技能者)
型わく工	15,470	+3% ~ +5% (1級型枠施工技能士)	+4% ~ +9% (登録型枠基幹技能者)
内装工	15,334	+3% ~ +8% (1級内装仕上げ施工技能士)	—
ガラス工	14,713	+6% ~ +11% (1級ガラス施工技能士)	—
保温工	15,517	+3% ~ +8% (1級熱絶縁施工技能士)	—

※平成22年度公共事業労務費調査のデータの有効標本のうち、集計に必要な資格保有者の標本数が集まった職種について、職種毎の都道府県別の平均額と資格保有者の平均額の差を全国加重平均し、標本誤差を加減して算定。

「—」は該当資格なしまたは標本が集まらなかったもの

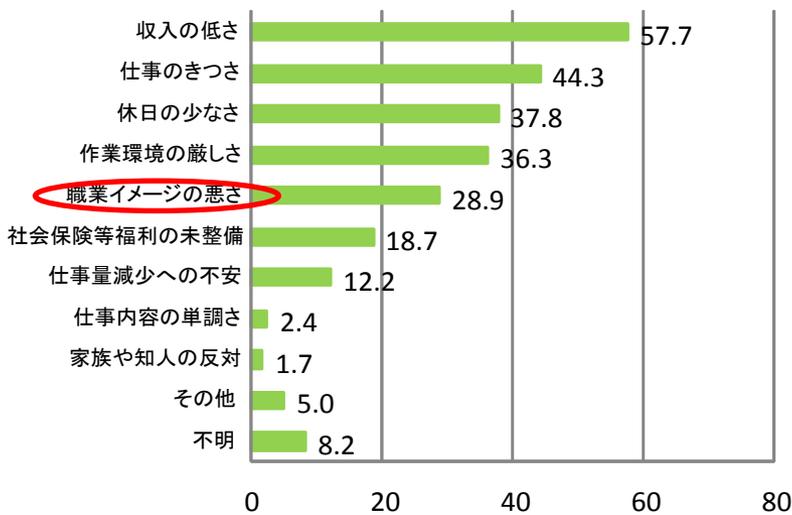
2-18 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策〔① 広報活動〕

○ 建設業界が一体となって、建設業全体のイメージアップ、教育機関と連携した入職促進を実施。

入職者減少の原因

○入職しない原因は、労働環境のほか、職業イメージの悪さが影響。

若手の建設技能労働者が入職しない原因



出所：建設産業専門団体連合会
「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(平成19年3月)

元請企業・専門工事業団体からの意見

- 3Kのイメージ等により、若手が入ってこない。
- 建設業のイメージアップ、社会的地位向上が必要。
- 教育機関との連携が必要。PRや先生に現場の実情を理解してもらう等の取り組みが必要。

建設業のイメージアップ

○若年層の入職を促進するためには、建設業の魅力、役割、やりがい等を広報し、建設業そのもののイメージアップを図ることが必要。



○建設業団体の戦略的広報の実施

建設業団体が連携して、メディア等を活用し、広く国民に対して戦略的な広報活動を実施。

- ・東日本大震災における建設企業の社会的貢献の発信
- ・世界に誇る最先端技術のPR(「スカイツリー」など)
- ・現場見学会による建設業への理解増進

○教育機関と連携した若年層の入職促進等

高等学校等の教育機関等と連携し、キャリア教育等に取り組む。

- ・都道府県単位で、建設業界(建設業団体、総合工事業者、専門工事業者)、教育機関(専門高校等)による連携体制の充実・活性化
- ・行政による支援

2-19 人材確保に関する建設業界団体等の広報の取組み

建設産業人材確保・育成推進協議会

都道府県ごとの建設産業人材確保・育成推進協議会等の全国組織として平成5年8月に設置。人材の確保・定着に資する建設労働の社会的評価の向上等に重点を置いた活動を展開。

○「建設業界ガイドブック」の作成、配布、建設のしごと」ポータルサイトの開設(平成20年)

未来の建設業を担うべき若い人たちに対し、建設産業をよし一層身近に感じ、理解を深めてもらうために、職種ごとの仕事の内容、資格情報等を紹介。

○作文コンクール「私たちの主張」

建設業がもたらす「夢」や「憧れ」、建設業の仕事を選んだ動機、これから就職する者へのアドバイス等の作文を募集。優秀作を選定し、表彰。

○現場見学会マニュアル、建設業見学シートの配布

小学生など若年者への建設業の紹介、現場見学会等に役立つ資料を配布。

○各都道府県建設産業人材確保・育成推進協議会等における諸活動の実施(採用・定着活動支援、現場見学会・現場実習等)

(財)建設業振興基金

○「建設業しんこう」の発行

関係行政情報、建設現場、経営で役立つ実践的な講座など建設業界の諸問題や最新情報を紹介。

○人材確保に関する調査研究

(社)日本建設業団体連合会

○建設スキルアップサポート制度

工業高校等の在学中に技能・技術資格を取得し、(社)建設産業専門団体連合会の会員企業に入職した者に対し、資格取得費用の一部を助成。

○出前講座等

工業高校に講師を派遣して、建設産業の役割などを紹介する出前講座のほか、現場見学会、現場の美化活動、パンフレット作成・配布などのイメージアップを実施。

○建設技能者の人材確保・育成に関する提言(平成21年)

(社)全国建設業協会

○広報戦略検討会(平成22年度)

建設業のイメージアップに関する課題や有効な広報活動を検討。

○各県建設業協会における広報

現場見学会、建設業をテーマとしたイベントの実施、絵画・ポスター・写真のコンテストの実施、パンフレットの作成・配布等

(社)建設産業専門団体連合会

○各専門工事業団体に関する広報

専門工事業団体におけるパンフレットの作成等

○人材の確保・育成に資する調査等の実施

2-20 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策〔② キャリアパス〕

- 各専門工事業団体等において教育訓練、資格、処遇を関連付けたキャリアパスを作成し、入職後の将来像を提示。

これまでのキャリアパス

- 平成13・14年度に10業種でキャリアパスを作成

電気工事業、管工事業、内装工事業、塗装業、大工工事業、造園工事業、建築工事業(大工除く)、大工・コンクリート工事業、鉄筋工事業、左官工事業



作成から10年が経過し、環境が変化。
→基幹技能者の位置づけ等見直しが必要

元請企業・専門工事業団体からの意見

- 入職後の将来のキャリアビジョンといったキャリアパスを示すことが必要。
- キャリアパスのPRをするべきだが、年収を記載するのは難しい。

入職後のキャリアパスの提示

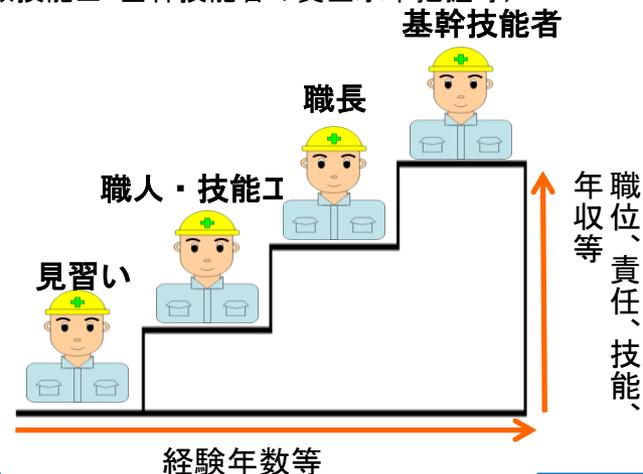
- 専門工事業を志望する若年層がライフステージに応じた具体的な生活設計ができるよう、入職後のキャリアパスを作成し、提示することが必要。



○キャリアパスの作成

各専門工事業団体において、入職後の経験年数に応じた職位、責任、技能、年収等を記載したキャリアパスを作成。

- ・キャリアパス作成に対する行政の支援
(既存助成金制度の活用、公共工事労務費調査における1級技能士・基幹技能者の賃金水準把握等)



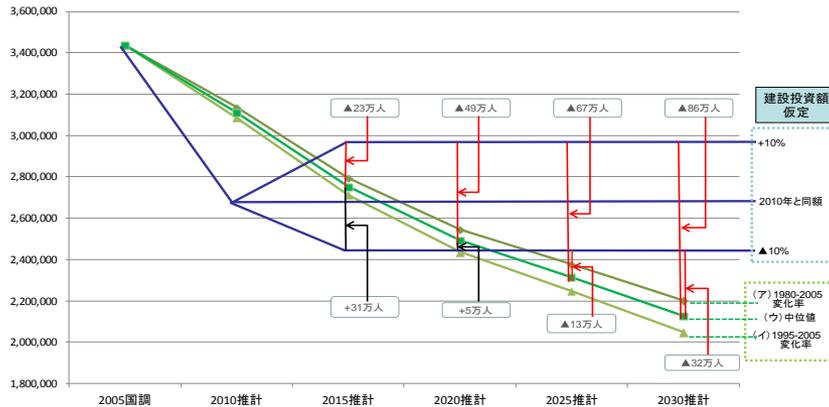
2-21 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策〔①教育訓練〕

・将来的に建設技能労働者が不足しないよう、建設業界全体として、OFF-JTによる教育訓練を充実。

建設業就業者数の将来推計

(建設技能労働者1人当たり建設投資額(生産額)からみた必要数)

- 必要な建設技能労働者は将来的にミスマッチが発生する可能性がある。
- 技能の修得には時間を要することから、人材の育成・技能の承継が重要。



※建設投資額を40.7兆円(2010年見込み)±10%と仮定
 ※建設技能労働者一人当たり建設投資額(生産額)は2005年時点で固定

元請企業・専門工事業団体の意見

- 仕事が少なくなっており、OJTでは色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。
- 外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。
- 教育訓練に対する助成は必要。

人材育成に対する支援

- 建設技能労働者は、将来的に絶対数が不足する可能性。現時点から、計画的に人材育成・技能承継を図ることが必要。
- 工事量の減少等により、OJTが減少。OFF-JTへの支援が一層必要。
- 建設技能労働者は、業界全体の財産。業界全体で建設技能労働者の教育訓練や雇用管理改善の取組を支援する仕組みが合理的。



○OFF-JT重視の教育訓練への移行

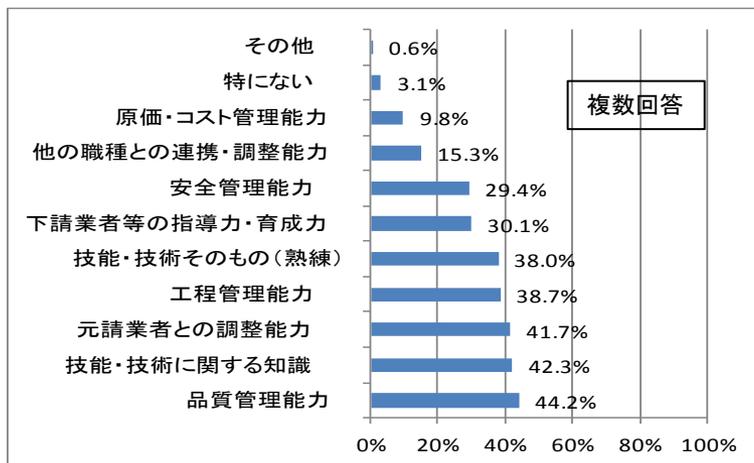
建設技能労働者の現状及び将来推計を踏まえ、OFF-JTを重視した教育訓練により、技能労働者の確保を図る。

- ・OFF-JT費用の業界全体での負担、既存助成金の継続(建設業の雇用保険料率の上乗せ負担の活用)
- ・OFF-JTカリキュラムの開発(OJTの補完、維持更新などの新分野など)
- ・OFF-JTの場の確保(職業訓練校の活性化など)

○基幹技能者を目指すべき技能者として明確に位置付け、活用や処遇の改善を図る。

基幹技能者が優れている点

基幹技能者は、品質管理や元請との調整等に優れた役割を果たしていると評価されている。



平成21年度 (社)建専連「登録基幹技能者の評価・処遇に関するアンケート調査」

元請企業・専門工事業団体の意見

- 優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。
- 基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている。一層の活用や処遇の改善が必要。

基幹技能者の活用・評価

○基幹技能者は建設工事において重要な役割を果たしており、目指すべき技能者として活用・評価していくことが必要。



○基幹技能者の位置付けの明確化、活用・評価

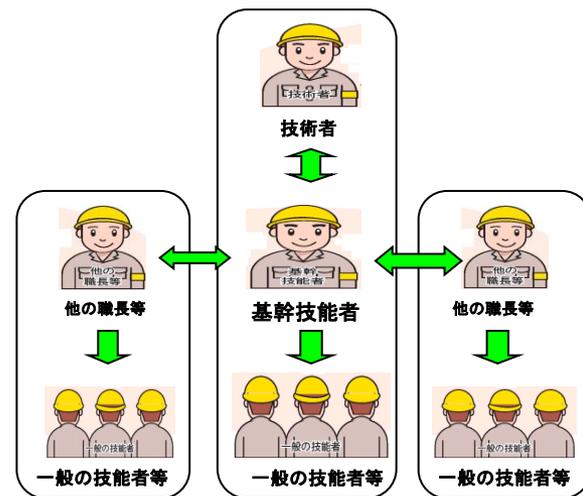
技能労働者のキャリア過程における位置付けを明確化するとともに、建設工事における活用、処遇の改善を図る。

- ・一級技能士、基幹技能者、建設マスターへとステップアップしていく位置付けの更なる明確化
- ・公共工事、民間工事における活用
- ・建設業界としての処遇改善の取組

2-23 基幹技能者の確保・育成・活用について

基幹技能者制度

- 概要: 基幹的な役割を担う建設技能労働者の講習資格制度(建設業法施行規則)
- 役割: 建設現場で総括職長として、安全管理、品質管理等について、横断的な調整、指導
- 要件: 実務経験10年以上、職長経験3年以上、最上級の技能資格取得等
- 現状: 27職種、28,569名(平成23年5月31日現在)



民間の取組み

- 基幹技能者の職種ごとの育成、確保
- 基幹技能者の有効性のPR
- 優秀な基幹技能者の年収600万円への引上げ(日建連)

官民一体となり推進協議会を組織、取組を推進

国土交通省の取組み

- 基幹技能者の職種の充実
- 公共工事における基幹技能者の評価

- 生産性の向上、品質・安全確保
- 技能労働者の処遇改善

- ◆建設技能労働者への目標像の提示
- ◆建設技能の承継

2-24 優良技能者への職長手当制度について

- 日建連で平成21年5月に発表した「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の実施における基本方針として、基幹技能者(職長)の中から、会員企業が特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、当該者の標準目標年収が600万円以上となるよう提言。
- 戸田建設、大林組については、**登録基幹技能者**の資格保有が支給要件となっている。

主な職長手当制度(概要)

会社名	制度の名称	支給内容	開始時期
戸田建設	優良技能者手当制度	職長会所属の職長のうち、 登録基幹技能者 日額500円、約200人	平成22年4月
大林組	大林組認定基幹職長 (通称:スーパー職長)	職長のうち、特に優秀かつ 登録基幹技能者 日額2,000~3,000円、約150人	平成23年4月
清水建設	職長手当支給制度	作業所運営に大いに貢献した者 日額500~1,500円、約2,000人	平成23年4月より 制度拡充(全国展開)
東急建設	マイスター制度	同社の協力会社に5年以上の経験年数 年額10万円、78人(H22)	平成17年
鹿島建設	マイスター制度	日額1,000円(上限29万円)	-
大成建設	一級職長制度	経験年数、保有資格等により認定 日額1,000円、約300人	平成7年(建築のみ、 東京・千葉の2支店)
竹中工務店	職長報奨	年1回5万円の報奨制度	平成3年

3 業界団体等からのヒアリング結果

3-1 ヒアリング(9月30日～10月1日)結果①

- ・実施日:9月30日～10月19日
- ・対象:元請企業12社(日建連関係8社、全建関係4社)、専門工事業団体12団体

1. 建設技能労働者の人材確保の方向性

	元請企業	専門工事業団体
現状認識	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では技能労働者の不足感はないが、<u>将来的に不足が見込まれる。</u> ・型枠・鉄筋工が少なく、不足が懸念される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現時点では技能労働者の不足感はないが、<u>将来的に不足が見込まれる。</u> ・(軀体系の職種等で)人材の不足が生じている。
対応の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>優秀な職人、核となる職人を確保していくことが必要。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の採用を行い、技能承継・育成により、<u>職長となる人材を確保していくことが必要。</u>
処遇低下、技能者不足の根本要因	<ul style="list-style-type: none"> ・工事量の減少・競争の激化から、<u>低価格受注・ダンピング</u>があり、労働者へのしわ寄せが生じている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>元請のダンピングが原因。</u>工事量が減少し、競争が激化している。

2. 将来を担う中核的な建設技能労働者の確保方策

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>業界のイメージアップに向けた広報・PR</u>を行っている。 ・<u>3Kのイメージ等により、若手が入ってこない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>パンフレット・出前講座等により、仕事の紹介をしている。</u> ・<u>高齢化が進んでいる。若手は入ってこないし、離職が多い。</u>
今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>入職後の将来のビジョンといったキャリアパスを示すことが必要。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・国や団体における建設業の<u>イメージアップ、社会的地位向上が必要。</u> ・教育機関との連携が必要。PRや先生に現場の実情を理解してもらう等の取組みが必要。

3-2 ヒアリング(9月30日～10月1日)結果②

・実施日:9月30日～10月19日

・対象:元請企業12社(日建連関係8社、全建関係4社)、専門工事業団体12団体

3. 中核的な建設技能労働者の育成・評価・活用方策

3-1 人材育成に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・安全面での職長教育や現場に新規入場する際の教育を実施している。	・スキルアップのため、団体として講習会や資格取得支援を行っている。 ・外部施設を利用した教育を実施しているが、経費的に余裕がない。 ・OJTでは、仕事が少なく、色々な経験を積み、技能を磨く現場が少ない。
今後の取組み	・生産性向上のため、職長等への教育をしっかりと行うべき。	・生産性向上等のため、多能工を育成していくことが必要。 ・教育訓練に対する助成は必要。

3-2 優秀な建設技能労働者の評価・活用に関する取組み

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・現場の工事評価により企業・職長を評価し、表彰を実施。 ・優秀な人を評価し、レベルの底上げを図ることが必要。	・ゼネコンからの優秀職長に対する評価・表彰や、企業内の表彰がある。 ・技能労働者のレベル分けや評価基準の活用は行われていない。
今後の取組み	・現場管理のため、就労履歴管理の共通化は必要。	・基幹技能者制度が技能者の技能向上につながっている。一層の活用を推進してほしい。 ・職歴を残すため、就労履歴管理の共通化は必要。

4. 労働環境の改善

4-1 技能労働者の雇用、賃金等

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	・労働者は二次下請が多く、給料は日給月給で支払われていることが多い。	・労働者の直用率は低く、外注化が進んでいる。一人親方も多い。 ・技能労働者の賃金が大幅に下がってきている。
今後の取組み	・工事量が一定であれば人を抱えることができる。工事の平準化が必要。	・中核的な技能者、有資格者は雇用し、確保していくことが必要。

3-3 ヒアリング(9月30日～10月1日)結果③

- ・実施日:9月30日～10月19日
- ・対象:元請企業12社(日建連関係8社、全建関係4社)、専門工事業団体12団体

4-(2) 法定福利費等

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>二次下請以下の社会保険等の状況は把握していない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>二次下請以下では、保険等の加入割合が低い。</u> ・法定福利費については、元請から経費をもらっていないので、<u>原資が確保されることが必要。</u>
今後の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>法定福利費のようなどころまで競争されてしまうのはおかしい。</u> ・加入促進のためには、国が徹底策を実施していくことが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>取締りの強化は、下請によっては厳しいところがある。書類作成等を行う事務の人が必要。</u> ・加入促進のためには、国が徹底策を実施していくことが必要。

5. 人材を大切にす下請企業の評価

	元請企業	専門工事業団体
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>経営状況の審査、工事終了後の企業・職長の評価等を行っている。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>工事を元請として受注するところでは、経審を受けており、評価されている。</u> ・ステップアップ指標(平成7年「建設産業政策大綱」を受けて作成された企業指標)が活用されていない。
今後の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>一定の指標により、下請が評価され、その結果が公表されると参考になる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保に努力している下請を評価する基準は必要。 ・<u>自信のない企業も多く、評価を公開したくない企業もある。</u>

3-4 ヒアリング(2月21日～3月2日)結果①

・実施日:2月21日～3月2日

・対象:建設業団体15団体(総合工事業団体2団体、専門工事業団体13団体)

1. 保険未加入企業の排除全般について

○保険未加入企業の排除方針には賛成の意見が多かった。
○一方で、職人の意識の問題、準備・周知期間の問題、小規模現場の問題等の留意点についての意見もあった。

- ・公正な競争をするためには、保険加入の徹底が必要。保険加入しているところが生き残るべき。
- ・若い人に建設業界に入ってもらうためにも、保険加入が必要。
- ・保険よりも手取りの給与がほしいため、保険に入りたがらない人もいる。
- ・小額工事、数日の工事での作業員の確認、末端までの厳格な確認は難しい。
- ・今すぐに保険未加入企業の排除を徹底すると現場が止まってしまう。
- ・最終目標を打ち出して、業界内で浸透させていく必要がある。
- ・まずは、大規模な現場で保険加入を徹底してもらえれば、会員にも加入に向けた話をしやすくなる。

2. 保険未加入企業の排除方策について

○建設業許可の際のチェックなど国による徹底策や元請による下請指導が効果的との意見が多かった。
○保険加入のチェックについては、企業単位の確認のほか、労働者単位で確認する必要があるとの意見や作業員名簿などによる効率的な確認方法の検討が必要との意見が多かった。

①国による徹底方策

- ・建設業の許可の際に保険加入をチェックすべき。
- ・行政の監督強化が必要。
- ・元請による下請業者の指導が効果的。元請のチェック体制の確立が必要。
- ・経営事項審査における減点幅を拡大すべき。

②市場誘導方策

- ・まずは、公共工事から保険未加入企業の排除を始めるべき。
- ・公共工事・民間工事と分けずに、保険加入をチェックすべき。
- ・保険未加入企業の排除を徹底するには、企業単位のほか、労働者単位で加入状況を確認する必要がある。

③企業、業界団体の自主的な取組

- ・元請による下請業者の指導が効果的。保険加入業者にしか下請を出さないようにすべき。
- ・労働者単位では、効率的な確認方法が必要。
- ・現場の新規入場時の書類や作業員名簿などに保険加入状況を記載し、確認をするべき。
- ・業界団体で、保険加入証明を提供することは可能。

④保険未加入企業の排除に伴い想定される課題への対応

- ・保険未加入企業の排除により、一人親方が増えることが考えられる。
- ・保険未加入企業を排除すれば、一人親方は減るのではないか。
- ・下請業者が保険に加入するためには、それなりの費用が支払われないとまらない。
- ・下請単価を上げるためには、保険未加入企業の排除による生産性の向上が必要。

3-5 ヒアリング(2月21日～3月2日)結果②

・実施日:2月21日～3月2日

・対象:建設業団体15団体(総合工事業団体2団体、専門工事業団体13団体)

1. 重層下請構造の是正全般について

○重層構造は是正すべきとの意見が多かった。
○一方で、仕事の繁閑に対応するため、下請はある程度必要との意見もあった。

- ・重層構造は是正すべき。
- ・仕事の繁閑に対応するため、下請に出すこともある。職種によっては、不必要な重層化はない。
- ・保険料などの経費がかかるため、一人親方が増加している。
- ・大規模工事では、一人親方が他社の指揮命令を受けずに仕事をすることはできない。請負契約の形態をとっていても、実態は労働者となっている。
- ・一律の回数規制をしても仕方がない。

2. 重層下請構造の是正方策について

○元請の指導や工事の平準化など、業界の自主的な取組を進めるべきとの意見が多かった。
○法令遵守の徹底(主任技術者の配置確認、偽装請負の禁止等)も効果があるのではないかと意見があった。一方で、応援の適正化に向けた検討が必要との意見もあった。

①企業、業界団体の自主的な取組

- ・繁忙期は人材を何とか確保しないとならないため、応援要員を集めざるをえない。
- ・直接施工力のない会社が間に入ってくることもある。自社施工していない企業は排除すべき。
- ・コンプライアンスが主張され、名前だけ出すような中間業者はなくなってきている。
- ・元請からの指導が効果的。
- ・大手ゼネコンが3次以内しか使わないと決めれば、重層化はなくなる。
- ・重層化をなくすため、工事の平準化を進めるべき。
- ・施工力を有する企業が受注できるシステム作りが必要

②法令遵守

- ・主任技術者の確認を徹底すべき。
- ・中間のピンハネが問題なので、排除すべき。
- ・偽装請負をやめさせるべき。
- ・派遣・偽装請負などの取り締まりを強化されると、応援要員の確保が難しくなる。
- ・保険料などの経費がかかるため、一人親方が増加している。
- ・就業機会確保事業の一層の活用が必要。

3-6 ヒアリング(6月3日～6月10日)結果

- ・実施日:6月3日～6月10日
- ・対象:専門工事業団体12団体

1. 保険未加入企業の排除方策

①行政による新たな取組

- ・保険加入は当然のことであり、行政による指導徹底に賛成。
- ・効率的に保険加入をPRしていくことが必要。
- ・行政、元請、下請が一体となって、保険加入を徹底していくべき。

②建設企業、建設業者団体の新たな取組

- ・元請企業からの指導が効果的。
- ・ゼネコンが適正な単価で契約してもらわないと進まない。
- ・団体によるチェック体制を今後、検討していく。
- ・団体による保険加入のチェックについては、体制と事務コストが問題。
- ・2次下請以下の事務処理能力を考慮しないとイケない。

③進め方等

- ・周知・準備期間については、あまり長くても良くない。
- ・周知・準備期間は、1年あれば十分。
- ・周知・準備期間は、長い期間が必要。
- ・法定福利費が支払えるよう、下請単価を上げてほしい。
- ・法定福利費を別枠計上すべき。
- ・法定福利費の別枠計上については、手間がかかり、難しい。

2. 重層下請構造の是正方策等

①建設企業、建設業者団体の自主的な取組

- ・下請次数を減らしていく考えは賛成。
- ・繁忙期は応援が必要となるので、平準化を進めていくことが必要。

②行政による請負関係、労働関係のルールの徹底

- ・一括丸投げしているような中間業者は、排除していくべき。
- ・労働関係のルールを分かりやすく伝え、理解してもらうことが必要。
- ・野丁場での労働は、一人で完結できる仕事はなく、実際は労働者である。
- ・メンテナンスの仕事など、後工程がなく、規模的にも一人で完結できる仕事がある。

3. 建設技能労働者の確保方策等

①行政による取組

- ・基幹技能者の地位向上、活用を進めてほしい。総合評価の活用や、施工体制台帳に位置付けなど。
- ・雇用改善、職業訓練の助成金は継続していくべき。

②建設企業、建設業者団体による取組

- ・労働者の単価が減り、入職者が減っている。
- ・建設業のイメージが影響している。社会的地位の向上を図ることが必要。
- ・学校と建設業界の連携が必要。
- ・キャリアパスを作成すれば、若者に夢と希望を与えられ、定着するようになる。
- ・現在はOJTで教育する余裕がない。OFF-JTでやっていくべき。

4 建設技能労働者の人材確保に係る これまでの答申・提言

4-1 技能労働者確保のための総合対策(S38.10 全建)

【背景、趣旨等】

- 技能労働者不足
- 根本は建設労働を社会的に魅力のあるものに育てていくこと。
- 労働力確保は業界共通の課題、一部下請業者に委ねておくことは許されない。
- 総合業者も自ら応分の責任を分担し、推進力となる。

【技能労働者確保のための総合対策】

- a 雇用形態の明確化 →S51建労法
- b 常用化の促進
- 労務管理の近代化
 - a 労務管理指導体制の強化 →S51建労法
 - b 一斉休日制の実施 →S51日曜全体
 - c 労働災害防止の徹底 →S39建災防設立
- ハ 社会保障制度の拡充強化
 - a 現行社会保険への未加入の絶滅
 - b 長期社会保障の確立 →S39建退共設立

- ニ 労務管理諸経費適正額の別枠計上
→S63 BCS 法定福利費別枠支給の検討
- ホ 技能者の養成と格付け
 - a 事業内訓練の拡充と強化
 - b 公共職業訓練所の充実とその利用
 - c 未熟練労働者の再訓練
 - d 技能検定制度の拡充
 - e 学校教育と職業訓練との連携による技能者の養成
- ヘ 技能労働力の需給調整
 - a 公共工事における労務需給計画の策定
 - b 技能労働力の流動化促進と事業方法の再検討
→S45 日建連 労働カプール化構想の提案
→H17建労法 就業機会確保事業
- ト 建設労働に関する広報活動の活発化
 - a 技能オリンピックへの積極参加
 - b 学校等に対する建設労働のPR

4-2 建設産業政策について①

昭和63年5月
今後の建設産業政策の在り方について(中央建設業審議会)

【背景等】

○内需拡大の中、高い伸びを示す建設需要に対応するため、建設業の構造改善について審議・答申

【概要(建設技能労働者関係)】

- 生産工程の合理化、施工能力の向上方策
 - ・下請企業が責任施工体制を確立するための優秀な基幹労働力の確保・育成
 - ・企業が自助努力として行う人材の育成に対する支援
- 若年労働者の確保
 - ・個々の企業における賃金、休日その他の労働条件の向上、新規学卒者の直接雇用
 - ・関係教育機関に対する建設業への入職促進に係る積極的な活動の展開

【主な対応】

- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)
- ・労働事項評価マニュアル(雇用・労働条件等を自己評価し、就職希望者に情報提供するマニュアル)の作成

平成3年2月
建設産業における生産システム合理化指針

【背景等】

○昭和63年の答申を受けて、建設生産システムの合理化を一層推進するため、「元請・下請関係合理化指導要綱」(昭和53年)に替わって策定

【概要(建設技能労働者関係)】

- 総合工事業者の役割と責任
 - ・専門工事業者の施工能力等の把握、評価
 - ・優秀な建設労働者を確保するための労働条件の改善
- 専門工事業者の役割と責任
 - ・教育訓練等の充実、技術・技能資格等の取得の奨励等
 - ・優秀な建設労働者を確保するための直用化の推進等
- 建設労働者の雇用条件等の改善

【主な対応】

- ・総合工事業者、専門工事業者における労働条件の改善等の取組み
- ・教育訓練施設等における研修・教育訓練の実施
- ・建設業人材育成基本指針(人事・昇進システム、人材育成カリキュラム等の指針)の策定(平成4年)

4-3 建設産業政策について②

平成5年3月 建設産業における人材確保(中央建設業審議会)

【背景等】

○構造的な労働力不足時代の新たな人材確保方策について取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○建設産業の特性を踏まえた雇用・労働条件の改善
・条件の明示、安全衛生対策の推進等

○入職者の確保

- ・建設業の重要性・魅力のPR
- ・教育界との連携
- ・資格取得への誘導
- ・女性雇用、高齢者雇用の促進

○人材の育成・定着

- ・職業訓練の充実
- ・職長等の育成、評価
- ・熟練者(特に高齢者)の活用
- ・人材育成努力の評価
- ・企業内での処遇体系の整備

○人を大切にせる企業の評価

- ・総合工事業者による専門工事業者の評価

【主な対応】

- ・建設産業人材確保・育成推進協議会の創設(平成5年)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)
- ・人材確保・育成に功績のあった企業に対する国土交通大臣顕彰(平成5年～)

平成7年4月 建設産業政策大綱

【背景等】

○新しい競争時代における建設産業の構造と基本方向を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○技能の高度化・複合化に対応した建設技能労働者の育成と確保

- ・基幹的技能者育成システムの整備(職業訓練法人、教育訓練基金の造成、OJTの重視)
- ・基幹的技能者の大臣認定制度の検討
- ・経営事項審査制度における技能者の評価方法の検討、一定の資格を有する技能者の常駐制度の活用

○多様な労働力の活用による労働力の量的確保

- ・女性、高齢者、意欲ある自営業者の活用

○人材配置の効率化等

【主な対応】

- ・各専門工事業団体における基幹技能者制度の整備(平成9年～)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)

4-4 建設産業政策について③

平成7年6月 構造改善戦略プログラム

【背景等】

○「建設産業政策大綱」に基づき、建設産業界の自助努力を行政が重点的かつ積極的に支援していくため策定

【概要(建設技能労働者関係)】

- 基幹技能者育成推進事業
 - ・基幹技能者育成のための「技能開発計画」の策定
 - ・拠点的教育訓練施設の整備
 - ・基幹技能者の評価制度の整備
 - ・優秀施工者建設大臣顕彰の定着と拡充
- 総合的人材確保・育成事業
 - ・民間の研修等に対する総合的支援
 - ・女性技能者の就業促進
 - ・高齢者活用のための枠組みづくり
- 雇用労働条件改善事業
 - ・労働時間短縮の推進
 - ・建設産業構造に根差した労働条件の改善

【主な対応】

- ・各専門工事業団体における基幹技能者制度の整備(平成9年～)
- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における加点措置(平成20年～)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)
- ・優秀施工者建設大臣顕彰(建設マスター顕彰)の実施(平成4年～)
- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)

平成10年2月 建設市場の構造変化に対応した今後の建設業の目指すべき方向について(中央建設業審議会)

【背景等】

○建設投資の低迷、建設市場の国際化の中、透明で競争性の高い市場環境の整備に向けた方策を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

- 基幹技能者の確保・育成
 - ・基幹技能者の評価制度の整備
 - ・基幹技能者の経営事項審査の評価対象とすることの検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における加点措置(平成20年～)

4-5 建設産業政策について④

平成16年6月 建設産業構造改善推進プログラム2004

【背景等】

○厳しい経営環境に直面している建設産業において構造改善を推進するため、重点的に取り組むべき具体的な推進事業を提示

【概要(建設技能労働者関係)】

- 基幹技能者等の優秀な人材の確保・育成及び社会的評価の向上
 - ・基幹技能者等の評価・活用の支援
 - ・多様な現場ニーズに対応した人材育成体制の整備
 - ・各企業による組織的・体系的な人材育成マネジメントシステムの確立への支援
 - ・技能に関するデータベースの充実・活用
 - ・建設産業及び建設産業で働く人に対する理解の促進とイメージアップ
- 安全対策の推進及び労働災害防止策の検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における登録基幹技能者の加点措置(平成20年～)
- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)
- ・基幹技能者データベース、教育訓練施設データベース、優秀施工者データベースの整備
- ・建設産業人材確保・育成推進協議会等における建設産業の広報

平成19年6月 建設産業政策2007

【背景等】

○建設投資の急激な減少など転換期にある建設産業において構造改革を推進していくため、今後の建設産業政策の方向性を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

- 技能者の評価、処遇の改善等
 - ・基幹技能者に対する経営事項審査、総合評価方式における評価等の検討
 - ・優秀な技能者や人材育成等に係る先進的で特色のある取組を行う企業等に対する顕彰
- 技術・技能の向上・承継
 - ・技術・技能の承継に関する基本的な仕組みの検討
 - ・事業者団体等が行う熟練技能者やOBを指導役として活用した若手技能者の技能取得等に資する先駆的先導的な取組への支援
 - ・技術者・技能者の業種横断的教育訓練機関の活用促進
 - ・地場の伝統技術・技能の承継のためのモデル事業の促進
- 将来の人材の育成強化等
 - ・専門高校と地域の建設業界が連携した将来の人材育成の強化方策の検討
 - ・女性を積極的に育成・活用する方策の検討
 - ・外国から受け入れた研修・技能実習生の活用についての検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における登録基幹技能者の加点措置(平成20年～)
- ・人材確保・育成に功績のあった企業に対する国土交通大臣顕彰(平成5年～)
- ・建設技能者確保・育成モデル構築事業の実施(平成20年～)
- ・建設業人材確保・育成モデル事業(専門高校実践教育導入事業)の実施(平成20年～)
- ・外国人研修生・技能実習生への建設技能移転高度化モデル事業の実施(平成21年～)

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の
実施における基本方針について

平成二十一年五月二十二日

社団法人 日本建設業団体連合会

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を実施するため、日建連および日建連会員企業は左記の基本方針に取り組みこととする。

一、賃金

- ① 日建連会員企業は、建設技能者全体の賃金を改善することに努めることとする。
- ② 日建連会員企業は、基幹技能者の職長の中から、日建連会員企業が特に優秀と認められた者を優良技能者と認定し、優良技能者の標準目標年収が六〇〇万円以上となるよう努めることとする。
- ③ 日建連は、(社)建設産業専門団体連合会と協調し優良技能者の賃金改善に努めることとする。

二、建設業退職金共済制度

- 共済証紙購入費用について、
- ① 日建連会員企業は、民間発注者に負担の理解を得られるよう努めることとする。
 - ② 日建連会員企業は、民間発注者の理解を得られない部分について下請と協調しつつ、一定の負担に応じながら完全実施に努めることとする。
 - ③ 日建連は、建設業退職金共済制度の運用について(独)勤労者退職金共済機構建設業退職金事業共済本部にその改善要望を行うこととする。

三、重層化

- 日建連会員企業は、重層下請構造の改善のため、
- ① 重層下請次数を原則三次以内とする。
 - ② また、五年後をめぐりに二次以内を目指して取り組むこととする。

四、教育

- 教育への支援について、
- ① 日建連会員企業は、工業高校等の教育機関への講師派遣および作業所へのインターンシップ受け入れの支援について、積極的に取り組むこととする。
 - ② 日建連は、建設技能者の育成のため、(社)建設産業専門団体連合会と協力しながら技能資格を有する若年建設技能者に対し、補助金を拠出する制度を創設する。
 - ③ 日建連は、富士教育訓練センターと協力しながら工業高校教師および専門工事業経営者等への教育実施のための費用の一部を補助する制度を創設する。

五、作業所労働時間・労働環境

- 日建連会員企業は、作業所労働時間・労働環境の改善のため、
- ① 作業所日曜全閉所および土曜五〇%閉所を実施すべく努めることとする。
 - ② 快適職場認定一〇〇%取得を実施する。さらに快適職場認定のみならず、よりいっそう労働環境の改善に努めることとする。

六、広報

日建連および日建連会員企業は、提言の実現のため、広報活動の強化を図る。例えば、建設業退職金共済制度について、制度の存在、意義等のPR、建設現場の仮囲いを利用した広報活動の実施 等

以上

事実と現状

視点1: 技能者の雇用の現状

- ・「直用」「常用」等の言葉には明確な定義が存在しない→技能者の労働条件等の問題の複雑化
- ・「雇用されていない」技能者は労働条件、社会保険加入等で不安定

視点2: 専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情

- ・「技能系正社員」の法定福利費は、専門工事業者の年間売上高の約1%
- ・現状規模の正社員数が限界に近い水準
- あいまない雇用形態の技能者の存在

視点3: 不明確な技能者の位置付け・定義

- ・技能者の位置付け・定義が不明確
- あいまない技能者の雇用形態
- ・「技能者の評価システム」が存在しない

視点4: 重層下請構造の深化・施工体制の複雑化

- ・重層化による余計なコストの増大、施工の非効率化、品質の低下等
- ・「直用扱い」として仕事に携わる技能者が存在

視点5: 技能者の育成の現状

- ・技能者は専門工事業者のコアコンピタンス(中核的経営資源)
- ・経費負担等の点から、専門工事業者が単独で技能者育成を行うのは困難

視点6: 次世代への技能承継に係る懸念

- ・労働者の高齢化の進展が遅い
- ・新規学卒者の入職が減少
- ・若年技能者、新規入職者の絶対数不足

12の提言

提言1: 品質・技術力重視の入札制度の拡充(価格偏重入札の是正)

- ・適正な利益・収入を得られる価格で、品質の優れた生産物を調達できるような入札方式・入札制度の推進・拡充。
- ・専門工事業者の技能力、ひいては技能者の個人の能力を評価するような入札制度の実施。

提言2: 発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進

- ・発注者・設計者・元請業者に専門工事業者を加えた「4者協議」の推進。
- ・4者協議の仕組みを公共工事だけでなく民間工事に拡張。

提言3: コア技能者の直接雇用の推進

- ・登録基幹技能者や熟練技能者等とは明確な雇用関係を結び、コアコンピタンスの維持・確保を推進。
- ・ただし、直接雇用することで負担増となる法定福利費や技能教育・安全教育等の必要経費を削減するような安値受注は防止。
- ・雇用の安定化を図るため、工事(まずは公共工事)の発注の平準化。

提言4: 基幹技能者の活用促進と適正評価

- ・登録基幹技能者の常駐モデル事業を推進。
- ・配置義務化や加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正。
- ・登録基幹技能者・1級技能士等の技能者を、建設業法に定める2級技術者相当として位置付けるような制度改革を検討。

提言5: 社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保

- ・「建設業務労働者就労機会確保事業」の推進・発展。
- ・仕事量の変動・繁閑・需給に応じた柔軟な就業機会の確保(社会保険等の加入が大前提)。

提言6: 建退共制度の活用・充実

- ・民間工事での建退共制度の活用の厳格化等、建退共制度の活用促進。
- ・技能者(労働者)の全適用、一人親方の利用条件の緩和、制度利用の義務化等を検討。

提言7: 技能者全ての労災保険加入の促進

- ・安全衛生教育を実施した新規入場者等に対して労災保険加入を義務化する等、「現場単位」で労災保険に加入する仕組みを徹底。
- ・一方で、労災保険未加入者の現場入場禁止の義務化等を検討。

提言8: 技能者の育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設

- ・技能者の育成だけでなく、就業機会の確保、社会保険の加入、将来の受け入れ先企業の紹介・斡旋等を行う、新しい組織・基金の創設を検討。
- ・新しい組織・基金は、専門工事業者・総合工事業者を問わず、工事請負代金の一部を運営費として充当するような仕組みを検討。

提言9: 新たな事業の展開

- ・今後増大すると見込まれる既設建設物の維持・補修等の工事の直接受注による専門工事業者の利益の向上、経営力の強化・安定化。

提言10: 適正対価を確保したうえでの業務の遂行

- ・本来、元請が行うべき業務(施工図の作成等)を無償で行っている実態を改善し、適正な対価の確保を前提に専門工事業者が遂行。

提言11: 元請、発注者、高校、専門学校等に対する計画的・組織的PR

- ・元請や発注者に対し、登録基幹技能者の技術力・提案力等をPRし、同技能者の常駐工事を増加、年収や地位を向上
- ・高校や専門学校等の教育機関に対し、計画的・組織的にアプローチ・連携し、若年者の入職を促進。
- ・「建設スキルアップサポート制度」(所定の資格保有者に対する日建連の助成制度)の普及。

提言12: 地域・社会貢献活動の推進とPR

- ・専門工事業者の地位向上・イメージアップを図るため、専門工事業者が実施している地域・社会貢献活動等について積極的にアピール。
- ・地域・社会貢献活動を行っている専門工事業者を積極的に評価してもらえようような制度・仕組みの確立。