

【資料2】

第2回 技能労働者の技能の『見える化』WGでの議論

第2回 技能労働者の技能の『見える化』WGでの議論の概要

検討項目	発言主旨
1. 技能労働者へのID付与方法のあり方	<p>「システム構築に向けた課題」を解決しないと進まないのではないか。</p> <p>IDを付与する技能労働者の範囲は、職名ではなく現場での役割・立場をもって決めてはどうか。</p> <p>本人確認に用いる情報は、変わる可能性のある氏名や住所よりも、生年月日、性別、血液型、出身地など変わらない情報を使ってはどうか。</p> <p>IDを付与する方法のうち、元請が現場でIDを付与する方法については、未付番者が現場に来た場合に書類の確認等に時間を要するためすぐに作業に就けないと困る。事前にIDが付与されていることが必要ではないか。</p> <p>インターネットを通じて自分でIDを取得する仕組みも考えられるのではないか。</p> <p>元請や零細企業の事務負担をよく考えることが必要。</p> <p>ID付与、データベースへの登録は、任意だと進まないとの意見もあるが、法的な義務ではなく自発的に行うものとし、業界全体が合意して包括的に進めていくものとしてはどうか。</p> <p>業界全体でオーソライズされたIDが労働者に付与されると、何がどのくらい便利になるかをイメージして考えるべき。「見える化」によって良い職人が高給をとり、若年者の入職が進むことが業界のためにもなる。</p> <p>インターネットでどこでもというより、IDを発給する機関に認められたところでないといけないのではないか。</p> <p>業界統一的なIDが付与されると各社がせっかく蓄積した情報が他社に流れるとの議論もあるが、バラバラに蓄積された情報を紐付けるためにIDを付与するのであって、社外に出すべきではない情報のコントロールは可能。</p>
2. 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方	<p>登録される情報ごとにふさわしい登録主体があるのではないか。</p> <p>登録された情報の真正性の確保が重要であり、誤情報や二重登録が本人にとって不利益となるために、情報の正確性を自ら担保するような自浄作用が働く仕組みを作っていけばよいのではないか。</p> <p>誰でも情報登録できるが、本人確認が出来ない場合は、最終的な登録は出来ないような、入り口は緩いが最終的なところは担保されている仕組みを考えてはどうか。</p> <p>情報登録の代行機関を置かないと機能しないのではないか。</p> <p>利便性を確保するため、多くのルートで情報登録をできるようにしてはどうか。</p>
3. 登録された技能労働者情報の管理のあり方	<p>管理機関として公益法人が適切かどうか。</p> <p>公益団体は中間的存在であるが、自立的な経営が成り立つ組織である。</p>
4. 諸外国の事例 (イギリス・韓国)	<p>イギリスでは、不法就労の排除のためもあって、野丁場を中心に、技能労働者220～230万人中175万人とID付与がかなり普及している。建設企業から建設技能者の研修費用を徴収しており、それを払わない不法な業者が入らないようにするためでもある。現場単位での雇用が基本であるため、個人のキャリアや資格は自分で管理して次の会社に持参することになるが、その際、カードに情報が入っていれば履歴書を書かずに済む利便性があるため、自分で情報を登録する仕組みが機能している。登録された情報は、本人が見せたい情報だけを見せるアクセスコントロールがされている。</p> <p>韓国では、民間の就労カードがゼネコンの現場を中心に非常に普及している。ただし、目的は現場単位での出入りの管理に限られ、就労履歴までの管理は行われていない。一方、雇用保険ICカードは、建設産業基本法で禁止されている2次以下の重層下請や、年金及び健康保険への加入義務が生じる月21日以上の労働の実態が明らかになるのを避けようとする結果として、普及していない。</p> <p>日本の大手の現場ではIDはオーソライズされていないが、カードによる管理という面では、ある意味進んでいるのではないか。</p>

【資料3】

登録された技能労働者情報の利用(閲覧)のあり方

1. 企業における登録された技能労働者情報の活用スキームイメージ

基本的な方向

管理機関に登録された技能労働者情報は、一定の建設企業等が一定の目的のために随時閲覧することを可能とする。

閲覧できる建設企業等の範囲

当該技能労働者を直接使用する・しようとする建設企業

当該技能労働者に係る労務管理業務を行う元請企業

当該技能労働者が従事する建設工事の発注者

閲覧を認める目的

技能労働者の適正な評価と処遇を図ること
作業員名簿や施工体制台帳などの管理書類の作成業務の省力化
元請・下請における労務管理業務の効率化

建設工事の適正な施工の確保の確認

提供する情報

登録されている技能労働者情報全て(工事履歴・資格・研修受講履歴・保険加入状況)とする。

閲覧方法(イメージ)

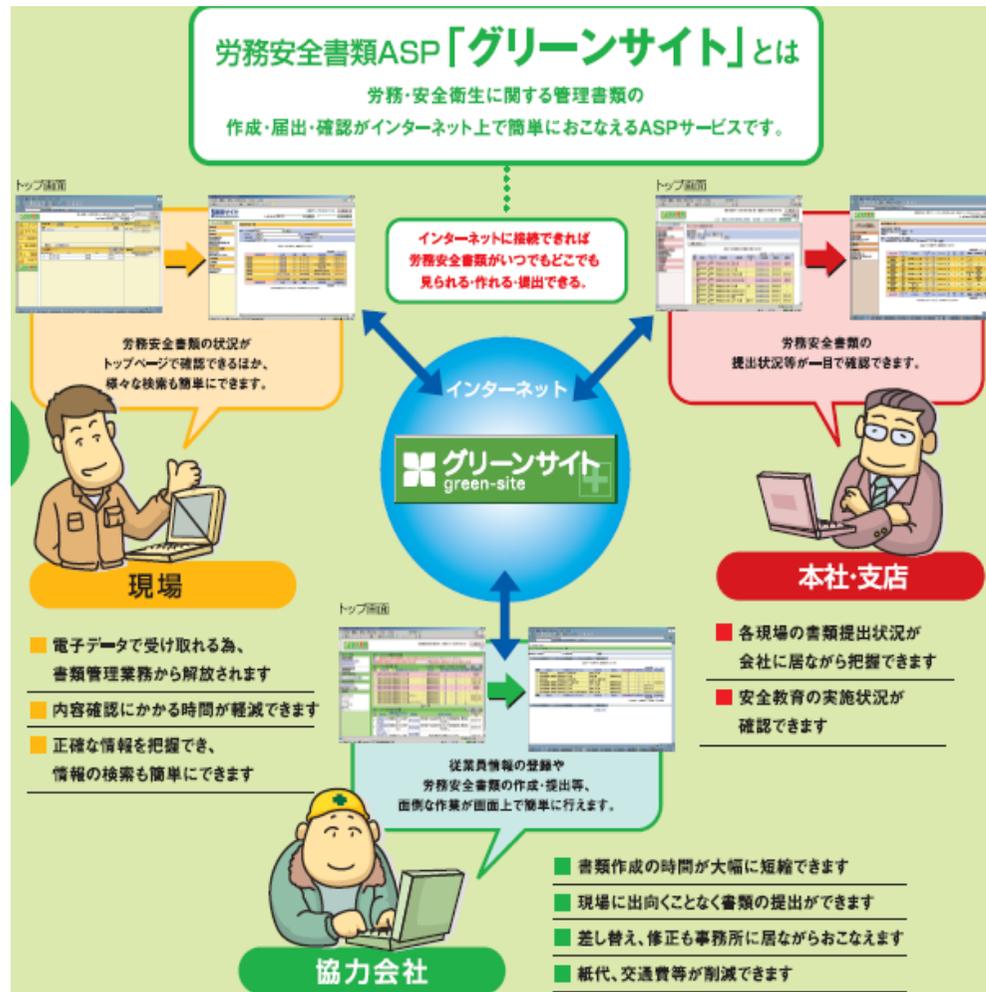
管理機関の保有するデータベースにIDとパスワードを付与された企業がアクセスし、閲覧したい技能労働者のIDを入力することで当該技能労働者の技能労働者情報を画面に映し、必要に応じて印刷して用いることができるようにする。

【論点】

- ・個人情報保護の観点から、閲覧できる企業の範囲に何らかの限定を設ける必要がないか。
- ・情報登録を行う企業と閲覧できる企業との整合性をどう図るべきか。
- ・登録された技能労働者情報はすべて開示するというだけでよい。開示する目的ごとに開示する情報の範囲は異なってくるものとするべきかどうか。
- ・個人情報保護の観点からは、閲覧に当たりどのような工夫が必要か。(印刷を制限するなど)
- ・不正なアクセスなどによる情報漏出の懸念をどう払拭するか。
- ・閲覧に要する費用の手数料はどうか。

【参考】グリーンサイトにおける主体別アクセス制限

「グリーンサイト」の場合、利用するユーザーの立場(主体)によって、アクセス制限が設けられている。



本社・支店

そのゼネコンが元請となっている全現場・作業所における労務安全書類の提出状況や内容、施工体制台帳に記載のある協力会社、作業員名簿に記載のある作業員に関する情報にアクセスすることができる。そのゼネコンが元請となっていない現場のデータにはアクセスできない。

現場・作業所

その現場・作業所の施工体制台帳に記載のある協力会社、作業員名簿に記載のある作業員に関する情報にアクセスすることができる。同じゼネコン社内でも担当外の現場のデータにはアクセスできない。

協力会社

協力会社自身の会社情報・作業員情報、及び編成下位の再下請負会社の会社情報・作業員名簿に記載のある下請作業員の情報にアクセスすることができる。別編成の協力会社の会社情報・作業員情報や、編成下位の再下請負先の作業員であっても、作業員名簿に記載のない作業員データにはアクセスできない。

基本的な方向

技能労働者本人が適正な評価と処遇を受けやすくなるよう見せ方を工夫しながら、いつでも自己の情報を閲覧し、活用出来るようにする。

個人情報保護法
(開示)

第25条 個人情報取扱事業者は、本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示(当該本人が識別される保有個人データが存在しないときにその旨を知らせることを含む。以下同じ。)を求められたときは、本人に対し、政令で定める方法により、遅滞なく、当該保有個人データを開示しなければならない。

情報の開示方法

技能労働者IDを付与する際にパスワードを同時に付与し、管理機関の管理するHPにIDとパスワードを入力してアクセスすることにより確認できるようにする。

(注)ID / パスワードを失念したときには、氏名・性別・生年月日・住所の本人確認情報を確認した上でID / パスワードを再発行する。

本人が就労する際に活用できるよう、ジョブカードのような様式に印刷して活用できるようにする。

【論点】

- ・閲覧の方法としてインターネットのほか来所・郵送・FAX送付といった方法もある中で、技能労働者にとって無理がなくやりやすいのはどのような方法か。
- ・本人であることの確認をどのように行うか。
- ・個人情報保護の観点から、不正アクセスや情報漏洩が生じないようにするためにどういう工夫が必要か。
- ・本人が活用するためにはどのような点に留意することが適切か。
- ・データの変更の申し出や個人データの利用停止の申し出がある場合どのように取り扱うか。
- ・開示に要する費用の手数料はどうするか。

【資料4】

個人情報保護・情報セキュリティ対策のあり方

1. 個人情報保護法の概要 (平成17年4月施行)

個人情報保護法の概要

個人情報保護法は個人情報の適正な取扱いに関し、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務などを定め、個人情報の有用性に配慮しながら個人の権利利益を保護するために制定されたもの。各事業分野ごとの具体的なルールについては、主管官庁がガイドラインとしてまとめることになっている。

個人情報保護法における用語の定義

- 【個人情報】** : 生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの
- 【個人情報データベース等】** : 個人情報を含む情報の集合物であって、特定の個人情報を電子計算機を用いて検索することができるように体系的に構成したものや、特定の個人情報を容易に検索することができるように体系的に構成したものとして政令で定めるもの
- 【個人情報取扱者】** : 個人情報データベース等を事業の用に供している者で、国、地方公共団体、独立行政法人、その他個人の権利利益を害するおそれが少ないものとして政令で定める者(次ページ参照)
- 【個人データ】** : 個人情報データベース等を構成する個人情報
- 【保有個人データ】** : 個人情報取扱事業者が、開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者への提供の停止を行うことのできる権限を有する個人データであって、その存否が明らかになることにより公益その他の利益が害されるものとして政令で定めるもの又は一年以内の政令で定める期間以内に消去することとなるもの以外のもの

個人情報取扱事業者の義務

- 【個人情報】**
- ・あらかじめ利用目的をできる限り特定し、その範囲内でのみ取り扱う。
 - ・適正な方法で取得し、取得時に本人に対して利用目的の通知・公表等をする。
- 【個人データ】**
- ・正確・最新の内容に保つように努め、安全管理措置を講じるとともに、従業員・委託先を監視する。
 - ・本人の同意なく、第三者に提供してはならない。
- 【保有個人データ】**
- ・利用目的などを本人の知り得る状態に置き、本人の求めに応じて開示・訂正・利用停止等を行うとともに、本人の求めに応じた措置を取らない場合等においては、その理由を本人に通知しなければならない。 等

2. 「個人情報取扱事業者」の定義

「個人情報取扱事業者」とは

個人情報の保護に関する法律【抜粋】

(定義)

第2条第3項 この法律において「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベース等を事業の用に供している者をいう。ただし、次に掲げる者を除く。

一～四 (略)

五 その取り扱う個人情報の量及び利用方法からみて個人の権利利益を害するおそれが少ないものとして政令で定める者

個人情報の保護に関する法律施行令【抜粋】

(個人情報取扱事業者から除外される者)

第2条 法第二条第三項第五号の政令で定める者は、その事業の用に供する個人情報データベース等を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数(当該個人情報データベース等の全部又個人情報データベース等であって、次の各号のいずれかに該当するものを編集し、又は加工することなくその事業の用に供するときは、当該は一部が他人の作成に係る個人情報データベース等の全部又は一部を構成する個人情報によって識別される特定の個人の数を除く。)の合計が過去六月以内のいずれの日においても五千を超えない者とする。

一 個人情報として次に掲げるもののみが含まれるもの

イ 氏名

ロ 住所又は居所(地図上又は電子計算機の映像面上において住所又は居所の所在の場所を示す表示を含む。)

ハ 電話番号

二 不特定かつ多数の者に販売することを目的として発行され、かつ、不特定かつ多数の者により随時に購入することができるもの又はできたもの

「見える化」の仕組みにおける関係主体の位置付け

主体	「個人情報取扱事業者」への該当・非該当	備考
管理機関		取り扱う技能労働者数は5,000人を超えることが想定される。
IDを付与する企業		取り扱う技能労働者数は5,000人を超えることが想定される。
技能者情報を登録する企業		従業員の規模、現場の規模によっては該当
登録代行主体		従業員の規模、現場の規模によっては該当

3. 「個人情報取扱事業者」に求められる義務

「見える化」の仕組みにおいて取り組むべき措置(個人情報取扱事業者の主な義務)

個人情報取扱事業者の主な義務	左記の内容	『個人情報の保護に関する法律』
利用目的の特定	個人情報を取り扱うに当たっては、その利用目的をできる限り特定しなければならない。	第15条
利用目的による制限	本人の事前の同意を得ないで、利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。	第16条
適正な取得	偽りその他不正の手段により個人情報を取得してはならない。	第17条
取得に際しての利用目的の通知等	個人情報の利用目的を本人に通知又は公表するとともに、利用目的を変更した場合は、変更された利用目的について、本人に通知し、又は公表しなければならない。	第18条
データ内容の正確性の確保	利用目的の達成に必要な範囲内において、個人データを正確かつ最新の内容に保つよう努めなければならない。	第19条
安全管理措置	取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。	第20条
第三者提供の制限	あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。	第23条
開示	本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示を求められたときは、本人に対し、政令で定める方法により、遅滞なく開示しなければならない。	第25条
個人情報取扱事業者による苦情の処理	個人情報の取扱いに関する苦情の適切かつ迅速な処理に努めなければならない。	第31条

ただし、人の生命、身体又は財産の保護のために緊急に必要がある場合等、例外規定あり。

課題

「見える化」の仕組みでは、個人情報取扱事業者が個人情報保護法上の義務を満たすことができるよう適切な措置を確保することが必要である。

4. 個人情報保護に関し予想される懸念・リスク

予想される懸念・リスク	考えられる対応策例
登録された個人情報の目的外利用	<ul style="list-style-type: none">・ 利用目的の特定・ 個人情報の取得・利用に際してのルールの設定・ 管理機関への監督を適切に行う仕組みの設定
従事者による盗み見、不正閲覧、持ち出しによる流出	<ul style="list-style-type: none">・ 管理機関における管理体制の構築・ 従事者への教育、研修・ 就業規則における秘密保持義務の設定
第三者の「偽造」・「なりすまし」などによる不正なのぞき見	<ul style="list-style-type: none">・ 正当なアクセス権限をもつ者であることの識別と認証・ アクセス権限を有する者に付与する権限の最小化・ 個人データに対するアクセスの制御・ アクセス記録の保存
個人情報の漏洩・改ざん	<ul style="list-style-type: none">・ 外部からの不正アクセス防止措置の設定・ ウイルスによる漏洩防止措置の設定・ アクセス記録の保存・ バックアップの作成

【論点】 個人情報保護の上でのリスクに対しては、どのように対応するべきか。

5. 個人情報保護法により求められている安全管理措置

個人情報保護法では、個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失又はき損の防止その他の個人データの安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない（第20条）とされている。

これを踏まえて、国土交通省の個人情報保護ガイドラインでは、関係事業者に対し**組織的・人的・物理的・技術的安全管理措置**を講ずるよう努めることが求められている。

国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン（H16国土交通省告示第1500号 最終改正：H24）

【組織的安全管理措置】

- 個人情報保護管理者の設置
- 個人データの安全管理措置を講じるための組織体制の整備
- 個人データの安全管理措置を定める規程等の整備と規程等に従った運用
- 個人データ取扱台帳の整備
- 個人データの安全管理措置の評価、見直し及び改善
- 事故又は違反への対処について手続きの策定

【人的安全管理措置】

- 従業員の雇用及び委託契約時における非開示契約の締結
- 従業員に対する教育、啓発の実施

【物理的安全管理措置】

- 入退館(室)管理の実施
- 盗難等に対する対策
- 機器、装置等の物理的な保護

【技術的安全管理措置】

- 個人データへのアクセスにおける識別と認証
- 個人データへのアクセス制御
- 個人データへのアクセス権限の管理
- 個人データのアクセスの記録
- 個人データを取り扱う情報システムに対する不正プログラム対策
- 個人データの移送・通信時の対策
- 個人データを取り扱う情報システムの動作確認時の対策
- 個人データを取り扱う情報システムの監視
- 個人データを取り扱う情報システムに対する外部からの不正アクセスの防御対策

【資料5】

他制度・取組との連携のあり方

1. 他のデータベースとの連携

情報を蓄積していく中で、情報の正確性を高めるために考えられるデータベースとしては、例えば下表のようなものが考えられる。

資格等の名称	データベース等の名称	管理主体	管理データ
登録基幹技能者	【登録基幹技能者データベース】	(一財)建設業振興基金、 基幹技能者資格運営団体	登録基幹技能者講習の種目、顔 写真、修了証番号、氏名、生年 月日、修了年月日(建設業法施 行規則における様式)
技能検定	【技能士台帳】	都道府県または指定試験 機関	検定職種・作業・等級、技能士番 号、氏名、生年月日等
技能講習	【技能講習修了者データベース】	技能講習を行った者 (登録教習機関)	技能講習の種類、氏名、生年月 日、本籍地、番号、修了証の交 付年月日(安衛則における様式)
特別教育 (労働安全衛生法)		各事業者	当該特別教育の受講者、科目等 の記録

課題

- ・各資格等はそのデータベース等の中で番号を付されて管理されていることが必要。
- ・各データベースに登録されている個人個人に対し、情報を「見える化」システムに提供して登録することについての了解を得ることが必要。
- ・各データベースごとに活用する情報を特定し、各データベースに登録されている人と「見える化」システムに登録されている人を紐付ける仕組みを確立することが必要。
- ・システム間の連携を図るために必要なシステムプログラムの設計開発に係る費用を試算し、運用と合わせて必要な費用負担の在り方を検討することが必要。
- ・各データベースを管理する担当機関の了解を得ることが必要。

2. 社会保険未加入対策における活用

(1) 社会保険加入状況の確認

建設企業に求められている取組と現状

下請指導ガイドラインにより、元請企業においては、新規入場者の受け入れに際して各作業員について社会保険等の加入を確認することが求められるとともに、専門工事業者においては、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行うことが求められている。

また今後、遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険への加入が確認できない作業員について、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いとすることが求められている。

こういった取組を支えるため、平成24年11月から作業員名簿の様式が改正され、名簿に掲載する各作業員ごとに社会保険等の加入状況を記載する欄が設けられた。(第1回資料5-6(1)参照)

現在は、これらの作業は一部の大手ゼネコンとその協力会社では電子的な管理が行われているが、それ以外の企業では紙ベースで行われることが多い。

見える化システムの活用

技能労働者の「見える化」システムにおいては、各作業員ごとに各3保険の加入状況の情報を蓄積することとしており、元請企業としては、各現場で従事する技能労働者の加入する保険の名称・被保険者番号を現場ごとに一覧して確認することが可能となって、業務の省力化が進むことが期待できる。

専門工事業者においても、その使用する技能労働者の加入手続きを適正に行い、その結果を「見える化」システムに登録するとともに電子的に管理しておけば、技能労働者の適切な管理が図られるとともに、様々な現場に提出する作業員名簿の作成が効率化されることが期待される。

作業員名簿(全建統一様式)

全建統一様式第5号・別紙		元請確認欄	
		提出日	平成年月日
社会保険加入状況			
(年 月 日 作成)			
事業所の名称	0	一次	(次)
所長名	0	会社名	0
社 会 保 険			
番 号	ふりがな	健康保険	年金保険
	氏 名		雇用保険

【上段】：健康保険の名称(健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険)
【下段】：被保険者証の番号の下4桁を記載

【上段】：年金保険の名称(厚生年金、国民年金等)

【上段】：事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には「適用除外」と記載
【下段】：被保険者番号4桁を記載

2. 社会保険未加入対策における活用

(2) 技能の「見える化」と「法定福利費」の別枠計上

現 状

法定福利費の別枠計上については、法定福利費が確実に下請企業まで流れるように、途中で中抜きされないような仕組みが望ましいという観点から議論の遡上に挙げられることが多い。

仕組みとしてはプール制、精算制など様々なイメージが出されることもあるが、まだ具体的な仕組みの提案にまでは至っていない。

< 要望例 >

(H24.07.31建専連意見交換会)

- ・元請による下請法定福利費の外出し(別枠)支給の実施と、発注者から元請及び元請から下請に対する下請法定福利費の支給を保証する仕組みの制度化、法制化の実現

課 題

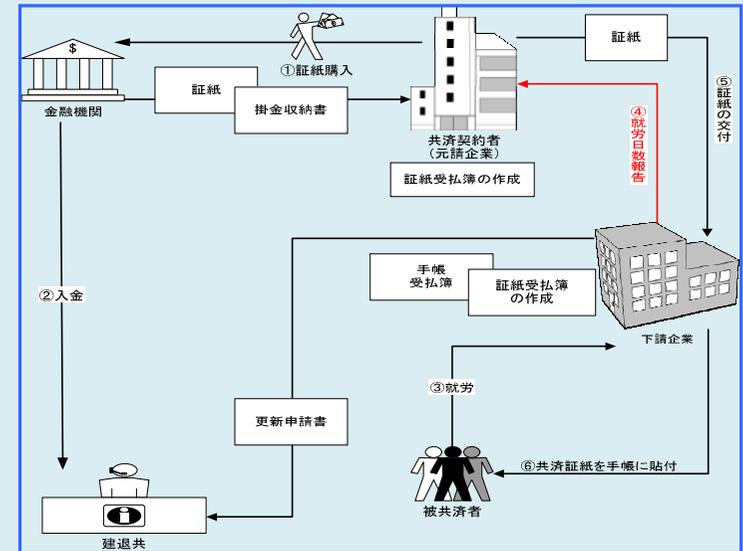
別枠計上については、現在出されつつあるイメージを更に整理し、実際に現場に就労した人数や労働者の報酬額の確認なども含め、どのような制度的枠組みが考えられるか整理していくことが必要。その際には、請負契約に基づき請負金額の中で工事を行うという、これまでの請負契約慣行の変更につながるものであることを念頭に置いて検討する必要がある。そういった整理に当たって、技能の「見える化」の仕組みを活用することが想定される。その際には、技能労働者一人一人へのID付与や、保険加入・法定福利費支払い状況のデータ入力などについても整理することが必要。

3. 建設業退職金共済制度との連携

(1) 元請から下請への証紙交付事務の簡素化

【現状】

- ・ 建退共と共済契約を結んだ元請企業は、建設業退職金共済契約者証を金融機関に提示して工事ごとに工事に従事する元請・下請を含めた労働者の延人数に対応する額の共済証紙を購入する。(公共工事においては、発注段階において掛金収納書の提出が求められている。)
- ・ その際には対象労働者数と当該労働者の就労日数を的確に把握して、それに応じた額を購入することとされている。
- ・ 元請企業は、共済証紙を下請の延労働者数に応じてそれぞれ下請企業に現物交付する。
- ・ 下請企業は、技能労働者に賃金を支払うつど(少なくとも月1回)、その労働者を雇用した日数分の共済証紙を共済手帳に貼り消印する。
- ・ 民間工事の場合、就労実績に応じた証紙の貼付が適正に行われていないおそれがある。



見える化の活用イメージ(案)

- ・ 技能労働者の就労実績に応じた適正な証紙の貼付を進めるため、下請企業において「見える化」システムにより技能労働者の就労日数を集計。
- ・ 元請企業は「見える化」システムによりその工事現場に従事する技能労働者の就労日数を集計して、共済証紙の必要枚数を購入するとともに、各技能労働者の就労日数をIDとともに建退共に報告。

これはWGの議論に資するためにあくまでもWG事務局限りで作成した一つのイメージに過ぎず、建退共の考えとなっているものではない。

課題

- ・ 「見える化」システムの登録情報としては従事工事履歴を想定しているが、証紙を正確に購入するために、技能労働者個々人の就労日数を具体的に把握できるように設計することが必要になるのではないか。
- ・ その場合、システムにより入退場管理を行うことが想定されるが、カードリーダーの導入等のコストなどを踏まえれば、そこまでは行わないとする企業もあり得るが、当面どう対応するべきか。
- ・ 建退共制度を所管する厚生労働省・独立行政法人勤労者退職金共済機構とのコンセンサスを形成していくことが必要。

3. 建設業退職金共済制度との連携

(2) 被共済者データ管理の効率化

【現状】

- ・元請企業が建設業退職金共済制度に加入するときは、共済契約申込書の提出と合わせて、建設業退職金共済手帳申込書に対象となる労働者全員の氏名・性別・生年月日・住所を記入して申込を行うこととされている。
- ・建退共では、被共済者を管理するデータベースを設けて被共済者の氏名・生年月日・住所の管理を行っている。
- ・技能労働者への退職金の支払いは、当該技能労働者が建設業で働かなくなったとき、共済手帳を添えて建退共都道府県支部に請求を行う仕組みとなっている。

見える化の活用イメージ(案)

技能労働者の加入状況の効率的な管理に資するため、建退共加入申込や証紙購入などの際、「見える化」で付されている技能労働者IDを活用し、必要に応じて「見える化」データベースと建退共データベースとの連携を図ることが考えられる。

これはWGの議論に資するためあくまでもWG事務局限りで作成した一つのイメージに過ぎず、建退共の考えとなっているものではない。

課題

- ・1) に示した「見える化」システムに係る就労日数の把握方法の課題のほか、企業側・建退共本部の事務フローや負担をより詳細に検討するとともに、費用対効果を見定める必要がある。
- ・現在の手帳に証紙を貼付する方式は、金融機関での証紙の購入・手帳の適切な管理・元請下請間での証紙の適切なやりとりなどが必要であることから、将来的には「見える化」のしくみを活用しながら証紙の電子化を進めることで各関係者の省力化を進めることも考えられるのではないか。
- ・その場合には中小企業退職金共済法の手帳や証紙に係る規定の整理が必要であり、いずれにしても建退共制度を所管する厚生労働省・独立行政法人勤労者退職金共済機構とのコンセンサスを形成していくことが必要。

4. マイナンバー制度との将来的な接合可能性

(1) マイナンバー法案の検討規定

マイナンバーの利用範囲は、社会保障・税・防災に限定されているが、法案に向けた議論の中では将来的な利用範囲の拡大も見据えた検討規定が置かれている。

社会保障・税番号大綱(H23.6.30政府・与党社会保障改革検討本部)

6. 番号制度の将来的な活用

以上のように、まずは国民の生活に直結する社会保障及び税の分野において広く「番号」を活用するとともに、「番号」に係る個人情報情報は情報保有機関が分散管理することとし、この分散管理を基にした高いレベルのシステム上の安全措置と制度上の保護措置を講じることにより、国民が安心して「番号」のメリットを享受できることとする。その上で、番号制度の情報連携基盤がそのまま国民ID制度の情報連携基盤となり、将来的に幅広い行政分野や、国民が自らの意思で同意した場合に限定して民間のサービス等に活用する場面においても情報連携が可能となるようセキュリティに配慮しつつシステム設計を行うものとする。

7. 今後の進め方

(4) 今後のスケジュール

平成30年(2018年)を目途にそれまでの番号法の執行状況等を踏まえ、利用範囲の拡大を含めた番号法の見直しを行うことを引き続き検討する。

社会保障・税番号制度の法律事項に関する概要(案)(H23.12.16社会保障・税に関わる番号制度に関する実務検討会)

8. その他

(3) 検討

マイナンバー法の施行後5年を目途として、施行状況等を勘案し、マイナンバー法の規定について検討を加え、その結果に応じて利用範囲の拡大を含めた所要の見直しを行う。

マイナンバー法案(H24.2.14国会提出)での検討規定

附則

第六条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、この法律の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の措置を講ずるものとする

(参考) マイナンバーシンポジウムin福島議事録抜粋(H24.11.17)

「民間に拡大する場合でもマイナンバーそのものを拡大するというよりは、情報の連携の範囲を拡大するという方がむしろスムーズに入るという考え方も十分考えられると思っております。」

4. マイナンバー制度との将来的な接合可能性

(2) 基礎年金番号の例

今後マイナンバー制度が導入され、将来的に税・社会保障・防災以外の分野における活用も認められるようになったときには、基礎年金番号とマイナンバーの紐付けの方法などを参考にしながら検討することになると考えられる。

基礎年金番号とマイナンバーの接合

基礎年金番号の3つの機能

本人利用番号： 本人は年金事務所窓口で基礎年金番号が記載された年金手帳を提示してサービスを受ける

管理番号： 個人の年金の納付履歴等を基礎年金番号を利用して管理

連携番号： 基礎年金番号を含む年金に関する情報は法令に定める場合等に他の機関に対して提供することが可能

マイナンバーが導入された場合には、年金に関する事務がマイナンバー法の対象となっていることから、年金分野では今後はマイナンバーも本人利用番号として機能とすることになる。

* 平成27年1月以降のマイナンバーの利用開始に伴い、マイナンバーにより年金に関する相談・照会を実施するため、まず、マイナンバーと基礎年金番号の紐付けを行い、管理を行う仕組みを構築する。

* 平成28年1月以降届出については、基本的にはマイナンバーによるものとする。

管理番号としてもマイナンバーを活用することが可能となるが、管理には基礎年金番号を引き続き利用する予定。

* 基本的に被保険者、受給者からの届出時、通知時に全てマイナンバーを使用することとするが、マイナンバーが付番されない一部の方(死亡者や短期在留外国人等)への対応の必要から、基礎年金番号での処理も可能とする。(基礎年金番号とマイナンバーの併存)

* 平成28年1月以降、マイナンバーにより年金業務を実施するため、入力についてはマイナンバー又は基礎年金番号を可能とする対応を行う。

注) 上記は平成24年当初の頃の構想であり、今後の法案審議等により変更される可能性がある。

5. 建設業法体系における枠組みの位置付け

(1) 個人情報保護法による主務大臣の関与

関与	対象	範囲・発動要件	主務大臣の権限	罰則
報告の徴収 (第32条)	個人情報取扱事業者	この節（個人情報取扱事業者の義務）の規定の施行に必要な限度	個人情報の取扱いに関し報告をさせる	あり
助言 (第33条)	個人情報取扱事業者	この節（個人情報取扱事業者の義務）の規定の施行に必要な限度	個人情報の取扱いに関し必要な助言をする	なし
勧告 (第34条)	一定の規定 ¹ に違反した個人情報取扱事業者	個人の権利利益を保護するため必要があると認めるとき	当該違反行為の中止その他違反を是正するために必要な措置をとるべき旨を勧告する	なし
	1（利用目的による制限・適切な取得・取得に際しての利用目的の通知等、安全管理措置・従業者の監督・委託先の監督・第三者提供の制限・保有個人データに関する事項の公表等・開示・訂正等・利用停止等、手数料）			
命令 (第34条)	勧告を受けた個人情報取扱事業者	正当な理由がなくてその勧告に係る措置をとらなかった場合において個人の重大な権利利益の侵害が切迫していると認めるとき	その勧告に係る措置をとるべきことを命ずる	あり
緊急命令 (第34条)	一定の規定 ² に違反した個人情報取扱事業者	個人の重大な権利利益を害する事実があるため緊急に措置をとる必要があると認めるとき	当該違反行為の中止その他違反を是正するために必要な措置をとるべきことを命ずる	あり
	2（利用目的による制限・適正な取得・安全管理措置・従業者の監督・委託先の監督・第三者提供の制限）			

5. 建設業法体系における枠組みの位置付け

(2) 見える化の仕組みを構築する際に検討すべき事項

建設技能労働者へのID取得の義務づけ

【論点】 IDの付与やデータベースへの技能者情報の登録を関係者に法的に義務づけたらどうかという考えもあるが、

- ・システムの導入には一定の費用負担を伴うこと
- ・一定の業務量の増加を伴うこと
- ・経営的に苦しい中小建設企業が多く、義務づけは過度な負担になりうること

等を鑑みれば、法的な義務づけは現段階では関係者の合意が得られないのではないかと考えられる。

また、技能労働者のID取得を義務づける場合、「技能労働者」の法的位置づけを明らかにする必要があるが、他の労働者との明確な線引きが可能かどうか。

当面、関係者の合意を得ながら、任意の参加を基本として、できるだけ幅広い参加が得られるような工夫をしていくことで対応すべきではないかと考えられる。

行政的な管理監督の在り方

【論点】 見える化の仕組みでは、IDとともに個人情報である技能労働者情報を蓄積管理する主体として管理機関が想定されるが、個人情報保護法による主務大臣の関与の規定による対応で十分かと考えられる。

集中的に蓄積される個人情報の保護や管理機関の適切な運営の確保といった観点からどのような取組が必要と思われるか。

情報登録主体、代行機関についてはどのように整理するとよいか。

【資料6】

枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

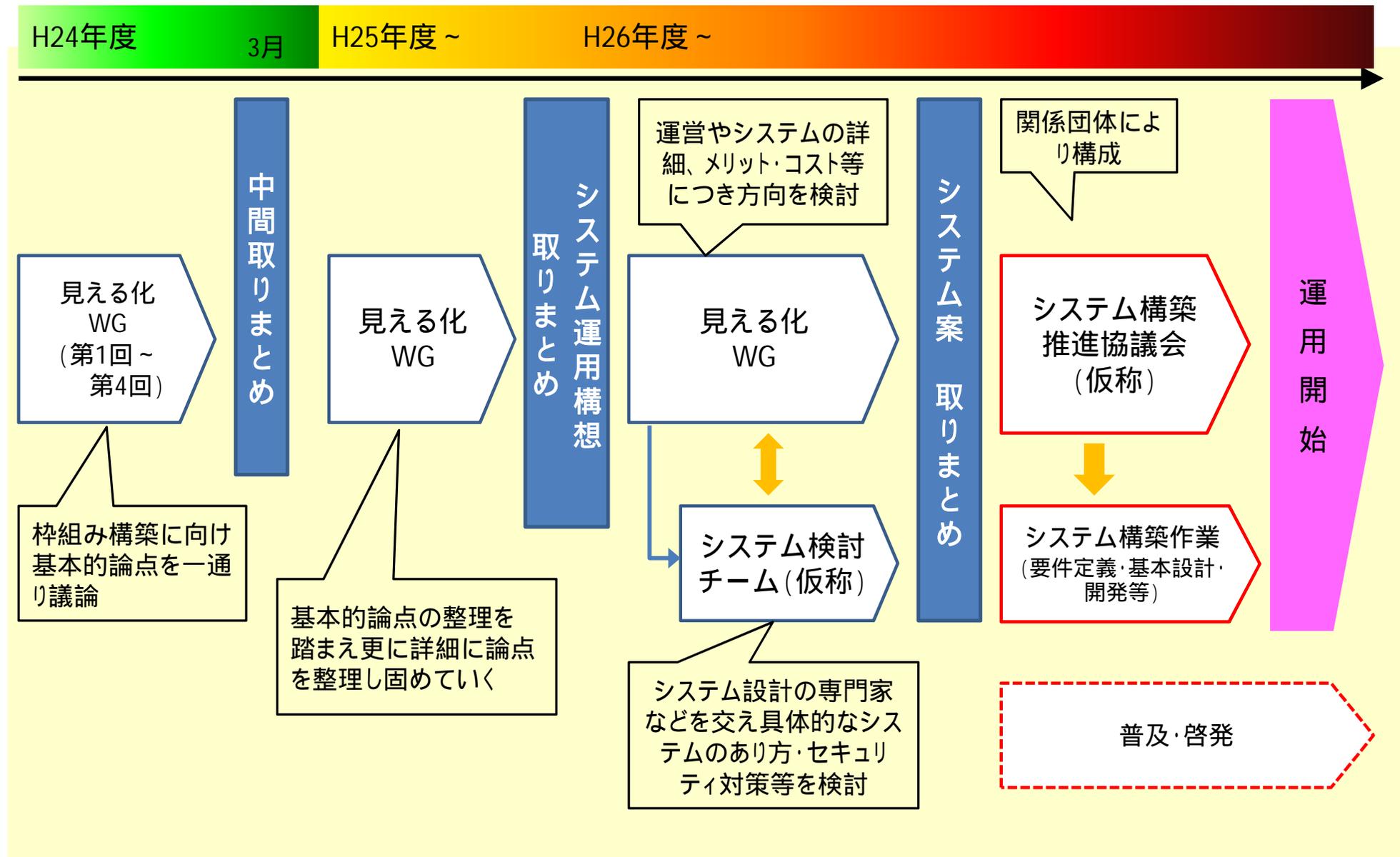


- 【論点】**
- ・どのような事業を行うか枠組みを更に精査した上で議論する必要があるのではないか。
 - ・その上でどの部分について関係者で負担するか整理する必要があるのではないか。
 - ・費用の拠出主体としては、元請企業、下請企業等のシステム参加企業、業界団体等が考えられるが、初期費用・運営経費含めどのような財源により賄うべきか。

【資料7】

枠組みの導入プロセス

導入に向けたスケジュールイメージ(素案)



【資料 8】

今後のワーキンググループの進め方(案)

(1) 技能労働者の技能の「見える化」概念(イメージ)及びその狙い

- ・ 枠組みを構築する目的や主体別の効果
- ・ 枠組みを構築するに当たっての概念(イメージ)

(2) 枠組みの基本的構成要素

- ・ 枠組みの対象とすべき情報の項目(一部例)
- ・ 技能労働者の資格
- ・ 技能労働者の受講研修
- ・ 技能労働者の工事履歴
- ・ 技能労働者の保険加入状況 **第1回WGで検討(済)**

技能労働者へのID付与方法のあり方

- ・ ID付与に当たり活用可能な既存のID制度についての整理
- ・ 登録を求める技能労働者の範囲
- ・ 本人を識別するために必要な基本情報の項目
- ・ 基本情報を登録する主体のあり方
- ・ 基本情報の登録手順
- ・ 本人であることの識別・確認方法 等
- ・ 技能労働者の技能に係る情報の登録のあり方
- ・ 情報の登録を申請する主体のあり方
- ・ 申請された情報を登録する主体のあり方
- ・ 情報の真正性を確保する方法
- ・ 情報の登録手順 等
- ・ 登録された情報の管理のあり方
- ・ 技能労働者の技能に係る情報を管理する主体のあり方等 **第2回WGで検討(済)**

(2) 枠組みの基本的構成要素(左から続く)登録された情報の利用(閲覧)のあり方

- ・ 企業における活用、本人への開示

(3) 個人情報の保護・情報セキュリティ対策のあり方

(4) 他制度・取組との連携のあり方

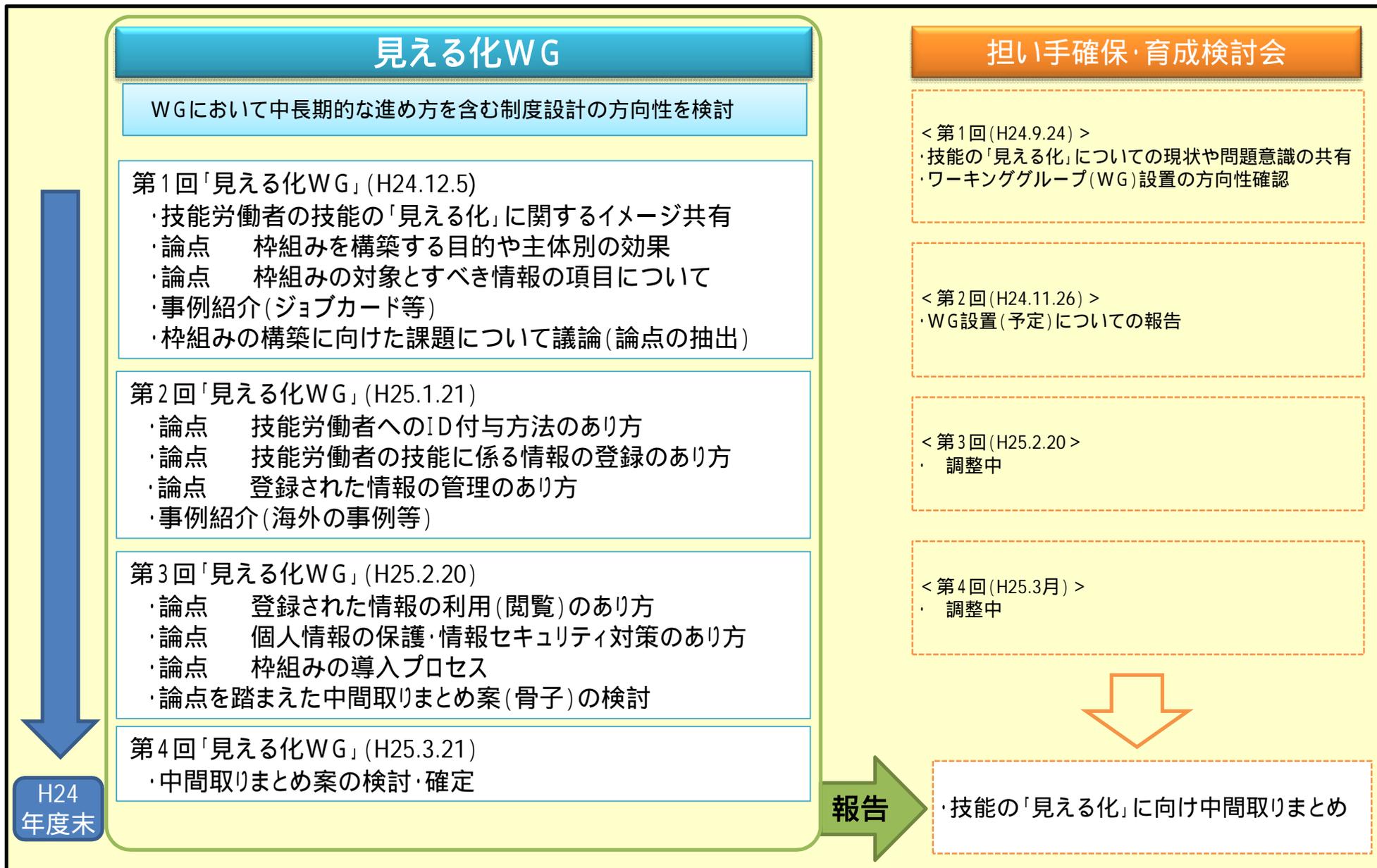
1. 他のデータベースとの連携
2. 社会保険未加入対策における活用
 - ・ 社会保険加入状況の確認
 - ・ 技能の「見える化」と「法定福利費」の別枠計上
3. 建設業退職金共済制度との連携
4. マイナンバー制度との将来的な接合可能性
5. 建設業法体系における枠組みの位置付け

(5) 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

(6) 枠組みの導入プロセス

- ・ 枠組みの導入に向けたスケジュール(イメージ)

第3回WGで検討



技能労働者の技能の「見える化」WG 中間取りまとめ（素案）

1. 技能労働者の技能の「見える化」の目的とねらい

1. 枠組みを構築する目的

1) 基本的考え方

建設技能労働者が有する技能に係る情報を継続的に蓄積し、事業者が活用できるように「見える化」を進めることで、

- ①一人一人の技能に見合った適正な評価と処遇を受け、多様なキャリアパスが実現される魅力ある就労環境づくりを進める。
- ②効率的な活用を図ることで労働市場の合理化を図る。
- ③社会保険未加入対策を進める上で必要となる保険加入状況の確認の合理化・簡便化に資する。

2) 指摘

- ・技能労働者の身分の明確化・能力評価のために何らかの情報管理の仕組みが必要。
- ・各社単位ではなく業界横断的な仕組みとするところに意義がある。

2. 主体別の効果

1) 基本的考え方

①技能労働者

- 今まで十分雇い主に伝えられなかった保有する各種資格や経歴などを一覧できる形で網羅的に提示することが可能となり、技能に見合った適正な評価と処遇につながる。
- 自分の経歴等を一覧できるようになることで継続的スキルアップに向けたインセンティブになる。

②専門工事業者

- 技能労働者の資格や経験等が明確となって、評価・採用が行いやすくなり、優秀な技能労働者の確保につながる。
- 作業員名簿の作成や社会保険等の加入状況の確認など労務管理業務の効率化・省力化が可能となる。
- 法定福利費を確保するための技能労働者の加入状況を元請に示すことが可能となる。

③総合工事業者

- 優秀な技能労働者を雇用する施工能力の高い専門工事業者を把握しやすくなる。
- 下請企業の施工体制台帳等管理書類の作成や下請企業に対する社会保険等加入指導業務が効率化・省力化される。
- 当該工事に従事する技能労働者が明確になることから、発注者に対して必要な法定福利費の請求を行いやすくなる。

④発注者

○より広い人材を擁する企業による施工が可能となり、法令を遵守した施工の確保が可能となる。

○受注者から請求される法定福利費がどう配分されるか把握することが可能となる。

2) 指摘

- ・医療データの電子共通カルテによる患者のメリットのように、技能労働者のメリットを考えられる。
- ・技能労働者のデータベース化で安全書類・施工体制台帳の作成が非常に楽になり、現場の会社としてもメリットがある。
- ・各社が個別に行っている新規入場者教育の重複を避けるメリットがある。
- ・不良不適格者が現場に入ってくることを予防することができる。
- ・各個人にIDを付与することで労災保険の実数精算が可能になり専門工事業にメリットがある。
- ・各社固有のデータベースをすべて共有するのではなく、相互に参照する情報と、会社の資産である情報は取捨選択してアクセスコントロールすることが可能。
- ・ばらばらになっている情報をつなぐことが必要。

3 システム構築に向けた課題

1) 基本的考え方

システム構築に向けては次のような基本的課題があり、今後関係者で各論点を議論・整理することにより、これらに対応できるようにしていくことが必要。

- ①企業や労働者が新しいシステムを使うメリットを感じるか。
- ②蓄積されるデータについて、その内容の真実性が確保されるか。
- ③個人情報適切に保護されるか。
- ④各会社等において変更・追加等がある毎にデータの入力・更新が着実に行われるか。
- ⑤システムを使うプログラムソフトやシステムの運営管理費用が高額とならないか。

2. 枠組みの基本的構成要素

1 今後蓄積すべき技能労働者に係る情報項目

1) 基本的方向

○蓄積すべき情報項目は、「作業員名簿」に記載される情報を出発点として検討することとして、次の①～④の項目により具体化を図ることとする。

- ①技能労働者の工事履歴
- ②技能労働者の資格
- ③技能労働者の研修受講履歴
- ④技能労働者の保険加入状況

○各企業固有の資産として位置付けられる情報まで全て共有するものではなく、各社横断

的につなぐ意味のある情報の蓄積と共有化を図ることとする。

2) 論点

○① 工事履歴については、

- ・工事履歴はどの程度の内容とするべきか。日々の就業状況も把握することとするのか。
- ・既に終了している過去の工事履歴をどのように把握するか。

といった論点がある。

○④ 保険加入状況については、

- ・間違いなく保険に加入していることの裏付けをどのようにとるか。
- ・一時加入していたものの、その後未加入となった場合の更新方法など、最新の情報を維持するための更新の方法をどうするか。
- ・保険に関する登録情報の範囲をどうするか。(3保険の資格取得日や事業主負担額の納入状況など)

といった論点がある。

3) 各項目についての指摘

○各項目共通

- ・既存のデータベースを活用するなど負担の少ない方法を議論すべき。
- ・データの利用価値を高めるにはデータの信憑性を誰かが確認し、保証することが必要。
- ・虚偽登録ができないようにすべき。

○① 工事履歴

- ・日々の就業状況をどの程度の精度で確保するかがポイント。カードシステムや携帯で確認する方法がある。
- ・過去の工事履歴は経験が長い人は膨大であり、裏付けがあるかどうか仕分けして見えるようにした上でどこまで信頼するかは利用する側で判断したらどうか。

○② 資格

- ・資格は幅広く拾ったらどうか。
- ・データの確証性、本人性の担保が難しい。
- ・必要に応じて他のデータベースと紐付けるようにしたらどうか。

○③ 研修受講履歴

- ・職長教育や玉掛けなどの研修履歴を電子化して各社で情報共有できると便利。

○④ 保険加入状況

- ・データを利用する立場からすれば誰かがデータ内容を保証すべき。
- ・社会保険未加入対策との連携を図る必要がある。

2 技能労働者へのID付与方法のあり方

(1) 技能の「見える化」で用いるID

1) 基本的方向

○基礎年金番号や住民票コードなど現在存在する個人にIDや番号を付与する制度はそれぞれ法律による利用制限等の制約があることから、新たな仕組みの導入にあたっては独自の番号を付番することが適当である。

2) 指摘

・バラバラになっている情報をつなぐためにIDが必要。

(2) 登録を求める技能労働者の範囲

1) 基本的方向

○IDを付与して登録を求める技能労働者の範囲は、技能労働者を幅広く対象として把握するため、「作業員名簿」に記載される者を対象とする。

2) 指摘

・職名ではなく、現場での役割・立場をもって決めてはどうか。
・現場に入る人は全員対象とするという整理もあるのではないか。

(3) 本人を識別するために必要な基本情報

1) 基本的方向

○なりすましや虚偽の登録を防ぐ観点から、新規にIDを付与するときには、本人であることを確認することが必要。

2) 論点

○本人確認のために必要となる基本情報としては何が適当か。

①案： 氏名・性別・生年月日・住所

②案： 生年月日、性別、血液型、出身地など変わらない項目

(4) 技能労働者にIDを付与する主体

1) 基本的方向

○随時入退職があることから、新たに入職する技能労働者に対して、そのつどIDを付与するやり方とする。

○IDの付与、データベースへの登録は法的な義務ではなく、業界全体の包括的な合意による自発的な位置付けで行うこととする。

2) 論点

○個人IDはどうやって付与ないし取得することが適切か。

①案： 技能労働者を直接使用する企業による付与

②案： 元請企業による付与

③案： インターネットを通じて自分でIDを取得

3) 指摘

・未付番者が現場にきたときにすぐに作業に就けるようにすることが必要。
・IDを持っていない人も現場に入ってくると管理が大変。
・会社の方針としてIDを持っていない人は現場に入場させないということも可能。
・元請や零細企業の事務負担を踏まえることが必要。

- ・零細企業にとっては事務負担が大きいので、簡単にパソコンで登録できるシステムといった工夫が必要。
- ・インターネットでどこでもというより、ID発給機関に認められた機関の端末という考えもある。

(5) 管理機関側での取扱い

1) 基本的方向

○管理機関側では本人の基本情報を受けて、次のような作業を行う。

①新規にID登録をするとき

- ・IDを付与した主体から報告されたIDを、その技能労働者の固有IDとして中央データベースに登録する。

②情報の更新登録があったとき

- ・報告のあったIDを中央データベースで確認し、基本情報が一致することを確認し、一致したときは新たな情報を追加登録・更新する。
- ・一致しない場合には報告のあった企業等に照会し確認を求める。

③異なる番号だが同一人物の可能性がある場合

- ・基本情報が一致する場合には、番号を統合する。
- ・基本情報の一部が一致するが住所が一致しない場合には、直近の情報の登録があった企業等に照会し、本人への確認を求める。

3 技能労働者の技能等に係る情報の登録のあり方

(1) 情報の登録を申請する主体

1) 基本的方向

○利便性を確保するため、多くの情報登録ルートを確保するようにする。

2) 論点

○随時追加・更新のある蓄積するべき技能労働者に係る情報(技能労働者情報)は、どのような主体が管理機関に登録することが適切か。

①案：登録するべき主体を技能労働者を直接使用する企業ないし元請企業とする。

- ・登録するべき技能労働者情報に最も近い使用企業が情報を登録することを基本とすることが現実的。
- ・併せて、使用企業が登録業務を実施できない場合に登録を代行する仕組みも設ける。

②案：登録される情報ごとにふさわしい登録主体を設定する。

- ・入退場管理を行えばリアルタイムで管理機関に蓄積可能。
- ・資格は資格発行機関で登録。
- ・研修履歴もIDが判れば講習実施機関で登録。

3) 指摘

- ・本来は直接雇う会社又は本人が登録して責任を持つべきではないか。

- ・専門工事業者のデータ入力を代行する仕組みなどサポートの仕組みも必要。
- ・データを自己主張分と資格管理団体確認済み分に分けることは技術的に可能。
- ・ただ資格管理団体側でも、どこに確認の情報を送ったか記録する必要がある、どこまで「見える化」に協力が得られるか。
- ・登録された情報の真正性の確保が重要であり、間違った情報や二重登録が本人にとり不利益となる仕組みになれば、自分で情報の正確性を担保するようになるのではないか。
- ・誰でも情報登録できるが、本人確認ができない場合は、最終的な登録はできないような、入り口は緩いが最終的なところは担保されている仕組みを考えてはどうか。
- ・登録される人の品質管理も必要。

4 登録された情報の管理のあり方

(1) 技能労働者の技能に係る情報を管理する主体のイメージ

1) 基本的方向

○管理機関は、全国一団体、民間公益団体とする。

2) 指摘

- ・自浄作用が働くためには公益法人が適切かどうか。
- ・公益団体は中間的存在であるが、自立的な経営が成り立つ組織である。

(2) 管理機関が行う業務

1) 基本的方向

○管理機関では、次のような業務を行うことになる。

① 企業への管理番号の付番

② 技能労働者への付番状況の管理

- ・技能労働者に付番した ID を管理する。
- ・同一人物と思われる ID の統合、なりすまし・虚偽の ID の排除などを行う。

③ 指定代行機関の審査・指定

④ 技能労働者情報の蓄積・管理

- ・個人情報 の安全管理を図りつつ必要なサーバやシステムを整備する。
- ・技能労働者の ID ごとに技能労働者情報を蓄積・管理する。
- ・資格発行機関の名簿とIDの紐付けを行う。

⑤ 技能労働者情報の提供

- ・管理番号を付与された企業等に必要な技能労働者情報を提供する。
- ・技能労働者本人からの請求に応じ、本人の情報を提供する。

5 登録された技能労働者情報の利用(閲覧)の在り方

(1) 企業における登録された技能労働者情報の活用

(2) 技能労働者本人への開示

3. 個人情報保護・情報セキュリティ対策のあり方

4. 他制度・取組との整合性確保・連携のあり方

- 1 他のデータベースとの連携
- 2 社会保険未加入問題における活用
 - (1) 社会保険加入状況の確認
 - (2) 法定福利費別枠計上への活用
- 3 建設業退職金共済制度との連携
- 4 マイナンバー制度との将来的な接合可能性
- 5 建設業法体系における枠組みの位置付け

5. 枠組みの構築・運用に係る費用負担のあり方

6. 枠組みの導入プロセス