

建設産業政策会議及び ワーキンググループにおける検討状況

・働き方について

背景

- 建設業の就業者は約500万人。うち、技術者は約30万人、技能労働者は約330万人。約3割が55歳以上であり、他産業と比較しても高齢化が進行。
 - このまま高齢化が進行し、入職者が少ない状況が続けば、建設現場が成り立たず、建設業が社会資本の整備・維持管理や災害対応等の「地域の守り手」としての役割を果たすことが出来なくなり、国民生活に多大な悪影響を及ぼすおそれがある。
 - これまでも、担い手の確保・育成に向けて社会保険の加入促進等の取組を進めている。また、一部の建設会社では、技能労働者の直用化やグループ連携強化などの動きも見られる。
 - 今後は、労働力人口の減少という事態を受け止め、建設産業全体の生産性向上とあわせて、入職者の確保・離職の防止に向けて、今日的な労働観に沿った一層の対応を建設業界を挙げて行っていく必要がある。
- ＜求められる今日の労働観＞
- ・ 雇用の安定（正社員としての雇用）
 - ・ 労働に見合った処遇（他産業と比較して、見劣りしない賃金水準・社会保険）
 - ・ 休日の確保、ワークライフバランスの充実（他産業と比較して、見劣りしない休日日数・長すぎない労働時間）
 - ・ 将来に向けてのキャリアパス

現状と方向性

＜技術者＞ ※雇用形態については、建設業法上、監理技術者等は建設会社と直接的かつ恒常的な雇用関係にあることが必要となっていることから、正規雇用が一般的。

	現状	改善に向けて克服すべき阻害要因	方向性
雇用条件	● 平均的な休暇日数は5.68日/4週にとどまる（国土交通省アンケート）。 ● 所定外労働は、外勤では約80時間/月、内勤では約40時間/月（日建協「時短アンケート」）。 ※ 給与形態は月給制が9割以上（月給92.9%、日給が6.4%（国土交通省アンケート））。	● 現場の主任技術者等については、技能労働者と同様、限られた工期内での工事が求められ、かつ天候等の自然条件の影響を受けやすい。 ● 工事現場における作業の終了後に作成する書類が多く、長時間労働の一因となっている。	● 政府全体で長時間労働の是正に取り組むこととされている中、建設業においても、週休2日や長時間労働の是正に取り組むべきではないか。 ● その際、ICTの活用などを前提とした技術者の配置等の在り方の見直しや技術者の作成する検査書類等の簡素化、施工時期等の平準化などを通じて、長時間労働の是正を進めるべきではないか。

＜技能労働者＞

	現状	改善に向けて克服すべき阻害要因	方向性
雇用形態	● 雇用者（役員除く）340万人の中で、正規雇用が275万人（約81%）、非正規雇用が65万人（約19%）である（総務省「労働力調査」）。	● 受注産業という特性上、長期的な建設投資の波、年度間の発注の波の影響を受けやすい。 ● 正社員化を進めた場合、受注量減少のリスクの緩和（閑散期における仕事の機会の創出）が課題。	● 大きな方向性としては、入職促進・離職防止の観点から、正社員化・安定雇用を促進するべきではないか。 ● その際、発注の平準化とともに、受注者においても、閑散期における仕事の機会の創出の観点からの取組も進めていく必要があるのではないか。
雇用条件	● 給与形態は、日給月給が大半（月給が34.6%、日給が63.6%（国土交通省アンケート））。 ● 平均的な休暇日数は5.16日/4週にとどまる（国土交通省アンケート）。	● 日給月給制のため休暇取得は収入減に直結する。 ● 限られた工期内での工事が求められ、かつ天候等の自然条件の影響を受けやすいため、休暇を取りづらい。 ● 仮に週休2日・休暇確保を進めた場合、工期延長やコスト増のリスクにどのように対応するかが課題。	● 若年者の入職を促進するためには休日の確保が必須であることを踏まえて、官民を挙げて週休2日の実現のための施策を検討するべきではないか。 ● その際、日給月給制では、週休2日・休暇確保のインセンティブが弱いことから、月給制への移行を促す必要があるのではないか。（例えば、若手新規入職者から促進するなど） ● あわせて、真に必要なコストに対し、価格転嫁の好循環をどのように作り出すか検討する必要があるのではないか。
将来に向けてのキャリアパス	● H29年度の運用開始を目標に、官民で「建設キャリアアップシステム」を構築。 ● 多能工の育成・活用事例の水平展開を行うべく調査等を実施し、H28年度内に取りまとめ予定。	● 建設業の賃金カーブのピーク時期は40歳前後と早く到来する傾向。スキルが評価されていない可能性がある。 ● 多能工育成のコスト負担が大きい。また、発注が細分化されて、受注側が多能工を必要とする工事が少ない。	● 技能労働者（特に登録基幹技能者）の法律上の位置付けを検討するべきではないか。 ● 能力評価基準等を構築することにより、技能労働者の処遇の改善を図るべきではないか。 ● 多能工育成のための促進策を検討するべきではないか。
※一人親方	● 一人親方は増加傾向にある（労災保険特別加入者約42万人、労働力調査約59万人、国勢調査約49万人等）。 ● 一人親方と労働者の所得水準は、一概には比較できない。	● 一人親方には、一定の経験・技能を身につけたものと、それらのないものがある。 ● 社会保険料等の法定福利費負担の緩和や受注量減少のリスクの緩和が、一人親方の増加につながらないよう留意する必要がある。	● 入職直後で技術を身につけていない若年者が非自発的に一人親方となることがないよう、対策を講ずる必要があるのではないか。 ● あわせて、一人親方の働き方について実態把握を進め、一人親方の適切な働き方について検討する必要があるのではないか。 ● 引き続き一人親方の労働者性の判断基準の周知徹底を図るべきではないか。
※外国人材	● 外国人建設就労者受入事業で1,213名を受入（H28年12月現在）。 ● H27年度に建設分野での技能実習を開始した外国人は12,767人であり、増加傾向にある。 ● 海外に進出する建設企業で、日本から帰国した外国人材を活用したいというニーズもある。	● 外国人材の活用を進めた場合、日本人の処遇に影響が生じる懸念がある。 ● 逆に、アジア周辺諸国における建設投資の増加に伴い、外国人材の賃金水準が上昇した場合、外国人材の確保が困難となる可能性もある。	● 国内での人材確保・育成や生産性向上に最大限努めつつ、外国人材の将来的な活用の方向性を検討するべきではないか。

- ## 建設業に係る時間外労働の上限規制の取扱い

建設業に係る時間外労働の上限規制の取扱い

(現行制度の適用除外等の取扱)

- 建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する(ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)

- 取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。
- 建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

全般	○そもそも現状の建設業は労働集約的。働き方改革は生産性に影響するため、人的投資を促すという観点は重要。そのためにも、平準化、能力評価やそれに応じた賃金の情報が必要である。 ○位置づけが明確になっていない技能労働者に何らかの位置付けを与える必要があるのではないか。 ○建設工事についても、天候等の理由で工期に間に合わせるのが無理なら、時間外でやるのではなく、工期を伸ばせば良いという方向になるべき。 ○働き方について建設会社が経営計画を作るにあたり、社内の現状を適切に把握し、増加コストを吸収する付加価値の創造など、作成した後にコンセンサスをとることが必要。 ○協力会社との関係を超えた、違う形のシステムの構築も必要ではないか。 ○働き方については、若者も働きやすいような柔軟性も持たせるべきではないか。
建設業で働く魅力について	○アメリカの現場は、コアタイム中での自由裁量であり、賃金レベルが相場で明示されている。 ○また、レベルが上がり、賃金が上がるためには適切な評価制度が大切である。 ○日本の職人の不安は時給日給制であること。アメリカ等は、キャリアパスが明確である。 ○魅力ある産業とするためには、体力のピークが賃金のピークとなることを打破し、休日確保のための日給月給制ではなく、特急料金や盆暮料金等のあり方を考える必要がある。 ○本当に日給月給制がいいのか、一人親方・偽装請負の切り分け、技能者をどれくらい日本人で確保するのかを整理する必要がある。
企業の人事制度について	○労使がドライになったと言われるが、急激に制度を変えるのではなく、労使のウェットな関係に戻すことで建設業の魅力がでるのではないか。 ○建設業は労働集約的であることや若年層の呼び込みが必要であることを考えると、生活安定が図られるビジョンを示すことが必要。週休2日制を導入するためには、月給制に変えるしかないだろう。

・生産性の向上について

建設生産システムにおける生産性向上に向けた基本的な視点

＜これまでの状況＞

- ・ これまでは、建設投資が右肩上がりの時代も含め、建設投資を上回る形で労働力人口が存在
- ・ 豊富な労働力人口を背景に、大勢の働き手を建設工事の現場に配置することにより、建設投資に対応した生産体制や適正な施工を確保
- ・ 建設機械の活用などの取組も時代とともに進展してきたが、基本的には人手不足への対応という側面ではなく、施工の効率化、難工事への対応といった側面
- ・ 各企業はそれぞれの個別企業ごとに、施工の効率化に向け努力をしてきた状況

＜これからの状況＞

- ・ 今後、労働力人口は国内全体で減少、他産業との人材確保競争（将来的には、競争に勝っても、十分な人材を確保できない時代へ）
- ・ これまで以上に、AI、IoTなどのイノベーションは劇的に進展

＜今後の生産性向上に向けた基本的な視点＞

- **建設生産システムが様々なプロセスやプレイヤーの相互関係から成り立っていることを踏まえ、それらの円滑な接続・連携を実現することで、個別企業の努力だけでは達成し得ない生産性向上を実現**
- **劇的なイノベーションの進展を踏まえ、各企業も、より一層の生産性向上に向けた企業努力を継続**
 - － 建設生産システムの各段階の相互関係の中で、手回りの回避など、どのように生産性向上を図っていくか
 - － 建設生産システムに係る各プレイヤー（発注者、設計者、施工者、メーカー等）の相互関係の中で、円滑な意思疎通を図るなど、どのように生産性向上を図っていくか
 - － 生産性向上を図る上で、どのように最新の技術を活用していくか（クラウドによるリアルタイムの情報共有・ペーパーレス化 等）
 - － 引き続き「人」に頼る部分と、ICT・機械に頼る部分、簡素化すべき部分をどのように考えるか
 - － その際、生産性向上と品質の確保の両立をどのように図っていくか（工場製品等の品質確保、書類簡素化の際の品質の証明 等）

	土 木	建 築
公 共	＜公共土木の例：道路、下水道、護岸＞ 投資規模 19.0兆円 〔土木全体の 約79%〕 ・CIMの活用 ・ICT建機による施工 ・フロントローディングの活用 ・入札制度、事業者選定における受発注者の負担軽減 ・ノウハウの少ない小規模発注者への対応（CMの活用等）	＜公共建築の例：学校、公営住宅、庁舎、病院＞ 投資規模 2.7兆円 〔建築全体の 約10%〕 ・BIMの活用 ・ICTの活用 ・フロントローディングの活用 ・入札制度、事業者選定における受発注者の負担軽減 ・ノウハウの少ない小規模発注者への対応（CMの活用等）
民 間	＜民間土木の例：鉄道、電線路、発電用ダム＞ 投資規模 5.2兆円 〔土木全体の 約21%〕 ・CIMの活用 ・ICT建機による施工 ・フロントローディングの活用	＜民間建築の例：住宅（戸建て、共同）、オフィスビル＞ 投資規模 24.9兆円 〔建築全体の 約90%〕 ・BIMの活用 ・ICTの活用 ・フロントローディングの活用 ※マンションや戸建て住宅では、設計と施工を同一の者が行うことが多い ・ノウハウの少ない小規模発注者への対応（CMの活用等）

＜全ての分野に共通する事項＞

- ・片務性の解消（適正な工期の確保や請負代金額の設定、下請取引改善等）
- ・工事に当たっての発注者による条件整理
- ・施工段階で生じうるリスクへの円滑な対応
- ・設計変更に対応できる環境整備
- ・施工者間におけるノウハウの共有・連携
- ・工場製品による生産性向上と品質確保
- ・物流分野の効率化
- ・クラウド管理、ビッグデータの活用
- ・電子商取引の推進
- ・標準化 ※低層住宅の工法では、既に一定の業界標準が存在

等

生産性の考え方	○生産プロセスそのものやサプライチェーンを含めた生産性全てについて、従来の発想にとらわれない事業の進め方も必要。 ○生産性を間上げる上で、プレーヤーの多様性の考えは重要。 ○適正な工期と適正な価格の維持は生産性向上にとって非常に重要。 ○施工段階のみならず、川上から川下で生産性向上を捉えるべき。 ○生産性向上を検討する上でも、工事の「質」の確保の重要性を忘れてはならない。
生産性向上に向けた施策	○モデル事業やモデル現場を通じたフィードバックが肝要。 ○業務の標準化・規格化という観点が重要。 ○生産性向上について、どのようなインセンティブを民間企業に与えるか。 ○民間の自助努力のみならず、ある種の規制がないと取組は進まないのではないか。例えば、シンガポールのビルダビリティに相当するものなど。
現場における生産性向上	○センサーや自動化技術等、他のインフラ専業で使われているニーズを建設に取り込んでいくことが必要。 ○事業所等でどのような仕事をしているかしっかりと調査をした上で、どのようにAIやIoTを活用していくか検討すべき。 ○現場における関連企業との事前協議の不備を改善するだけでも生産性は上がる。 ○自治体では技術職員が少なく、現場の確認検査にも十分な時間が割けていない。検査日数やし書類の削減等、様々な情報の活用により負担を減少させることが有効。
企業としての生産性向上	○教育訓練による一人あたりの能力向上と、機械化による処理能力の向上を両建てで進めることが必要。 ○企業によっては利益が上がらず、新しい機械を入れることができないようなケースがある。 ○就業者を抱え、生産性向上に取り組んでいる企業を評価する制度も検討すべき。
その他	○近年の生産性向上は、ダンピングが減ってきたことにも起因する。

・地域の建設業について

地域建設業に期待される役割

地域インフラの整備、維持管理等を支えるとともに、災害時には最前線で安全・安心の確保を担う「地域の守り手」としての役割

地域建設業で今後生じうる課題

- 中小の建設企業の経営体力が弱体化
- 担い手の安定的な確保が困難となり、企業経営に深刻な影響
- 建設企業数の減少が続く中、インフラの維持管理に支障をきたす地域が発生（家業として建設業を営む企業は後継者難に直面し、休廃業や解散が増加）
- 小規模自治体における適切な発注体制の維持が困難



地域建設業が今後目指すべき大きな方向性（たたき台）

- 経営基盤の強化や新たな技術の活用等による経営の質を高めることが必要となるのではないかと考えるか。企業形態の将来像をどのように考えるか。
- 地域の基幹産業として、若者に支持され、安定的に担い手が確保できる魅力ある産業づくりが必要ではないか。
- 専門性を活かし、建設業周辺の需要を取り込む企業経営も必要となってくるのではないかと考えるか。業態の将来の姿についてどのように考えるか。
- 地域の中で役割を果たす建設企業が安定的に事業を実施し、地域の安全・安心を担うためにどのような取組が必要か。
- 地域に根ざした建設企業が安定的に業務を行えるよう、単独企業の取り組みだけでは限界がある中、地域の企業間の協力をどのように進めるべきか。競争性の確保にどのように配慮すべきか。

地域建設業は、技術力や専門性を活かして建設業との親和性の高い事業分野の開拓を進め、経営基盤の強化や本業への還元を図ることが今後より一層必要になると考えられるが、これまでも、各地域では以下のような取組(※)が進んできたところ。

I 経営プロセスの改善

- 工程管理や原価管理手法を全社的に統一するとともに、現場監督等の関係各者が工程会議に参加することにより、下請企業も含めた見える化を通じた生産性の向上を実現【愛媛】
- 従来の「売上げ重視」の経営目標を見直し「原価率の低減」に焦点を当てることにより、同業他社と連携した共同購入や部門ごとの原価低減計画の策定、使用資材に関する設計提案を行うなど、経営体質を強化【福岡】
- 業務管理方法を共通化し、工事ごとの原価管理を徹底するほか、営業見込工事などの経営情報を社内全体で共有【長野】



- ・地域の建設企業の経営体質の強化を図るためには、どのような取組が有効か。
- ・他産業に比べて、経営改善の取組が不十分な面はあるか。

II 専門性を活かした技術開発

- ダム湖の土砂堆積の浚渫・除去に関し、濁水発生などの環境被害を防ぐ新工法を開発【大阪】
- 碎石副産物の洗浄微粒子を加工した盛土材などの建設資材を開発するとともに、新規販路も開拓【兵庫】
- 建設発生土を改良する過程で発生する岩塊をリサイクルし、再生碎石(路盤材)として製造・販売【福岡】
- 橋梁補修等に用いるモルタル吹付けの新工法や、橋梁床版に使用する耐久性に優れた防水材を開発【長野】
- 下水道管の更新に関し、蒸気により加圧・圧着する新工法を開発し、工期短縮や使用水量の削減に貢献【愛知】



- ・本業の専門性を活かした技術力の強化を進めるためには、どのような取組が求められるか。
- ・技術開発を企業収益の向上に繋げるためには何が必要か。

Ⅲ 建設業周辺需要の取り込み

- 公共下水道工事の需要減を受け、住宅や農地など、民間下水道を対象に点検やメンテナンスサービスを展開【長野】
- 本業の住宅建築で培った造園技術を活用して、屋上緑化に適した植物性シートを製造・販売【新潟】
- 農村地域に立地する地理的近接性を活かして、農業関係の土木工事の受注や農作業の受託、肥料製造等を実施【兵庫】
- トラクター式の林業機械を活用できる欧州型の作業道を整備することにより、効率的な搬出作業を可能に【岐阜】



- ・建設業で培った技術・経験を活かせる事業分野には、どのようなものが考えられるか。
- ・これまでの取組について、想定通りにいかなかった事例も踏まえた上で再検討する必要があるのではないか。

Ⅳ 地域ぐるみの取組

- 地元企業が連携して左官の伝統技術を伝える育成塾を開設し、県の公共職業訓練の認定を受けて人材育成【兵庫】
- 内装工事、左官工事等を手がける建設企業が有志により社団法人を立ち上げ、職業能力開発大学校と連携して廃校跡地を活用して職人育成塾を開設【香川】
- 研修機会に恵まれない島嶼部の技能労働者の育成を図るため、地域の建設企業が講習を共同開催【島根】
- 地域の建設企業が連携組織を立ち上げ、ドローンの共同利用や新工法の開発のほか、会員企業間で繁閑調整を実施【静岡】
- 建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、一時的に余剰となる労働力の需給調整を行う就業機会確保事業を実施



- ・地域の取組を全国的に普及展開するために、どのような取組が求められるか
- ・建設企業が協力して取り組むべきことと、自治体が取り組むこととしてどのような対策が考えられるか。
- ・閑散期における仕事の機会を創出する観点からの取組も進めていく必要があるのではないか。

V 建設企業の経営基盤の強化、経営規模

<都道府県からのアンケート結果>

(意見)

- ・建設業を営む企業は中小零細企業が多く、経営基盤の強化を進めることは必要

(取組事例)

- ・建設企業の経営支援を図るため、地域に経営支援センターや相談窓口を設置するほか、アドバイザー派遣も実施
- ・公共工事の入札契約に際し、競争参加資格の審査に当たって合併企業を加点評価する等のインセンティブを設定

<建設業団体、建設企業からのアンケート結果>

- ・建設業の重層下請構造の改善や経営基盤の強化を図るため、積極的に検討することが必要
- ・建設企業の合併・事業承継等を促すためには、何らかのインセンティブを付与することが必要ではないか
- ・被合併企業の負債などを引き継がなければならない場合は対応が難しく、金融機関が下す判断も重要になる
- ・合併・事業承継等については、個々の建設企業の判断や市場動向に委ねるべきではないか
- ・建設業の供給過剰構造の是正は将来的に必要となるが、現時点ではそれほど問題になっていないのではないかと



- ・安定的な経営を行う上で、建設企業の経営規模をどのように考えるべきか。
- ・建設企業の経営基盤の強化を図るためには、相応の経営規模が必要と考えられるか。

現状認識全般	○安定的・持続的な公共投資の見通しが何よりも重要。 ○中長期的に安定的な建設需要が見込めるようになってはじめて建設企業が地域に根付き始めたという、建設産業そのものの歴史的文脈を踏まえることが必要。 ○地域の建設企業の廃業が、地域社会にどのような影響を及ぼすのか思いを巡らせておくことが必要。 ○地域の建設企業の減少は局所的に進行しており、その立地分布に相当の歪みが生じていることに留意することが必要。 ○地域維持型契約方式での発注に際しては、除融雪を受注できる企業が管内にすることが大前提であり、どのような地域でも問題なく発注できるものではないことに留意する必要。
個々の企業の取組み	○人手不足や後継者難を踏まえ、建設企業の合併や事業承継等を支援するインセンティブを設ける必要。 ○事業承継に当たっては経営者の若返りだけでなく、若い経営者にとって引き続きやすい環境の整備が必要。 ○地域の中堅・中小企業でも付いていくことができる生産性向上の仕組みが必要。 ○公共工事に依存するのではなく、周辺需要も取り込み、地域全体の活性化を担う建設企業のあり方を模索する必要。 ○企業独自の強みを活かすための経営を促すため、事業継続に向けた経営判断としての新分野進出に要する先行投資を評価すべき。
地域ぐるみの取組み	○地域建設業の今後のあり方については、各々の地域の実情を踏まえ、地域ごとに議論を深めてもらうことが必要。 ○仕事の繁閑に応じて、企業同士で技術者や技能労働者を融通する仕組みが必要。 ○特に地方部では、安定的・持続的なかたちで協力会社を育成する仕組みが必要。 ○担い手の処遇改善の議論に当たっては、その効果が一部の地域に留まるのではなく、中山間地域まで届くようにする仕組みが必要。 ○地域の基幹的役割を果たす建設業をなりわいとし、地域に密着して生活する魅力を更に発信すべき。
公共発注者の取組み	○地方公共団体において、地域の基幹産業である建設産業の役割を改めて強調すべきではないか。 ○建設産業行政を議論する上で、発注行政を行っている基礎自治体の役割を再認識することが重要。 ○透明性を確保しつつ、地域の建設企業が持続的に仕事を受けることができる発注・入札契約の仕組みが必要。 ○海外の入札契約方式を参考にして、現行の地域維持型契約方式を発展させた新たな入札契約方式について検討すべき。 ○地方公共団体の工事発注量の減少を踏まえ、地域の建設企業が経営計画を立てやすいような発注を行うことが必要。 ○地域維持事業については、維持管理業務と修繕工事の区分の考え方を整理すべき。 ○国、都道府県、市区町村が有機的に連携して災害対応を行う仕組みが必要。 ○小規模自治体の発注担当職員の技術力向上のためには、複数市町村が連携して取組に当たる必要がある。