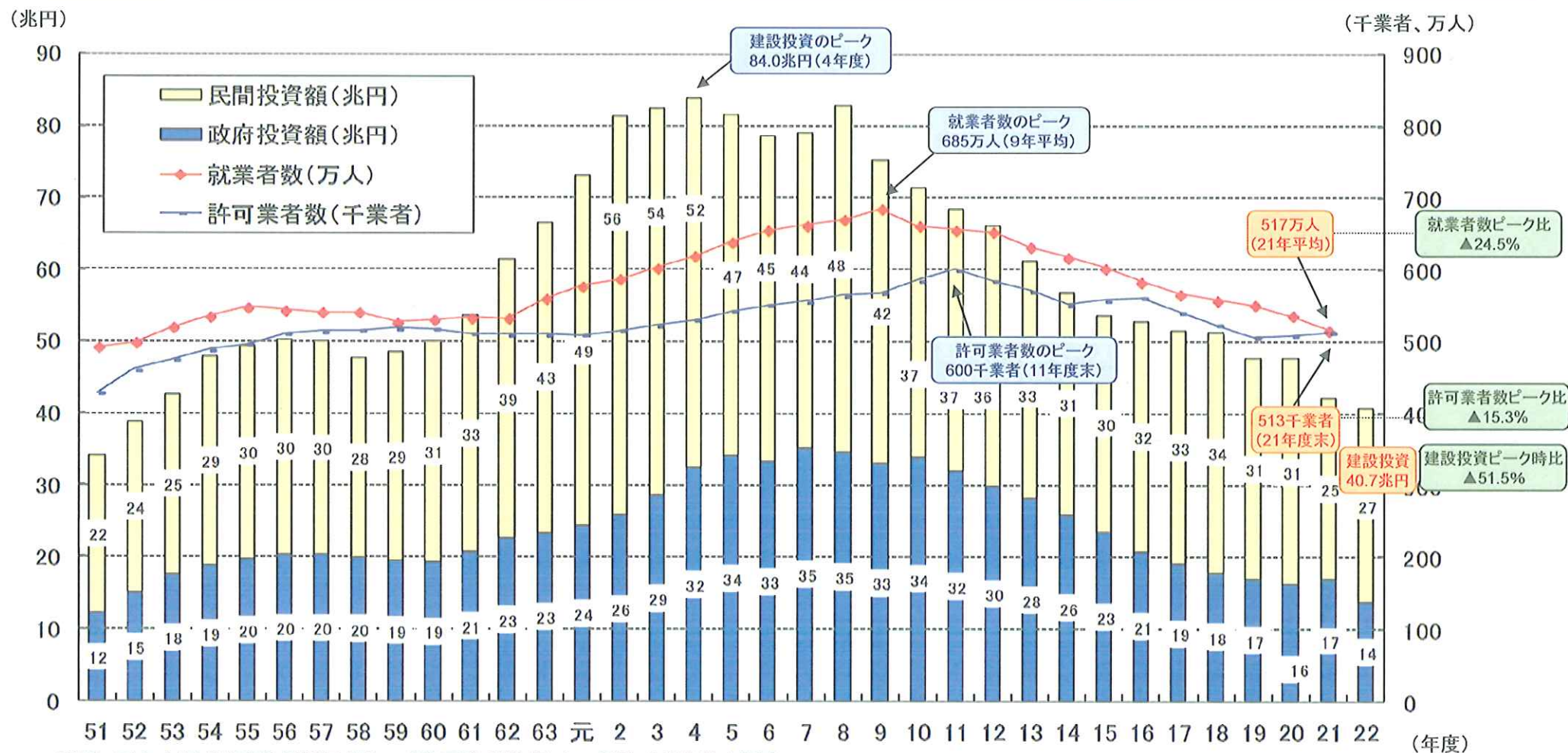


建設技能労働者を取り巻く状況について

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

- 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(21年度末)は約51万業者で、ピーク時(11年度末)から約15%減。
- 建設業就業者数(21年平均)は517万人で、ピーク時(9年平均)から約25%減。 ※22年6月は487万人(前年同月比19万人減)。



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

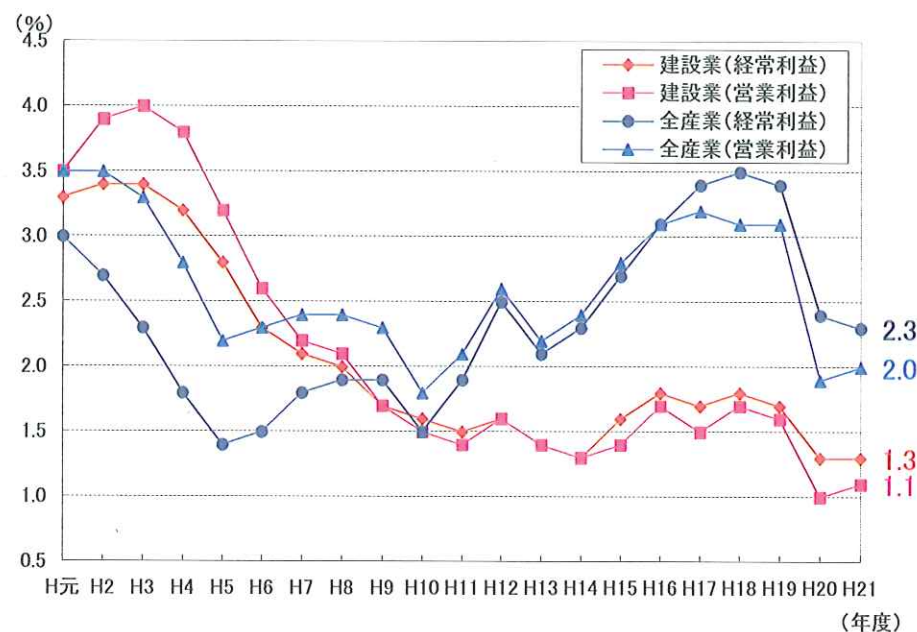
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均

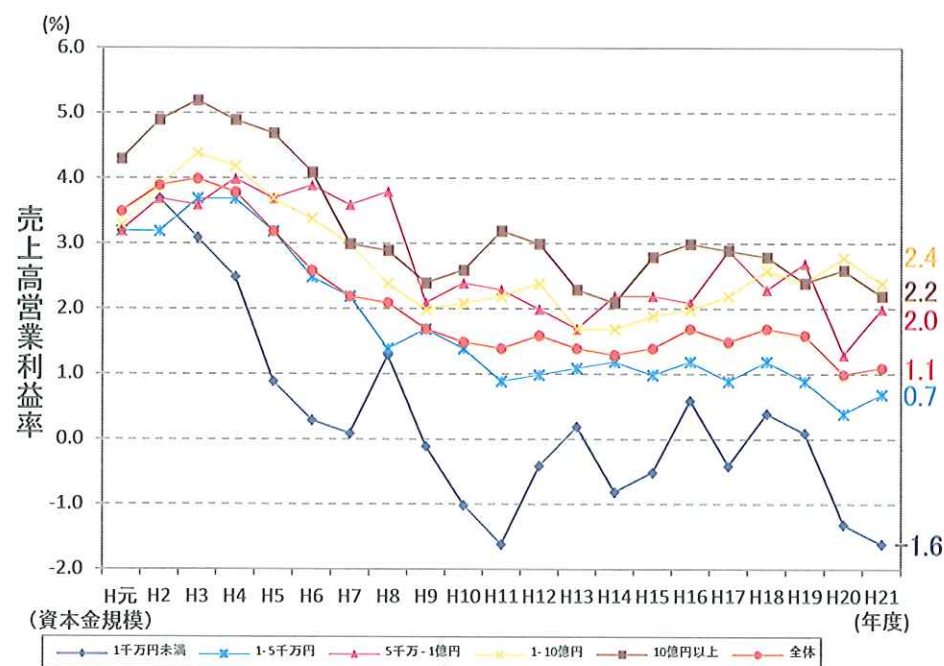
1 (2) 建設業の利益率・規模別売上高営業利益率の推移

- 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

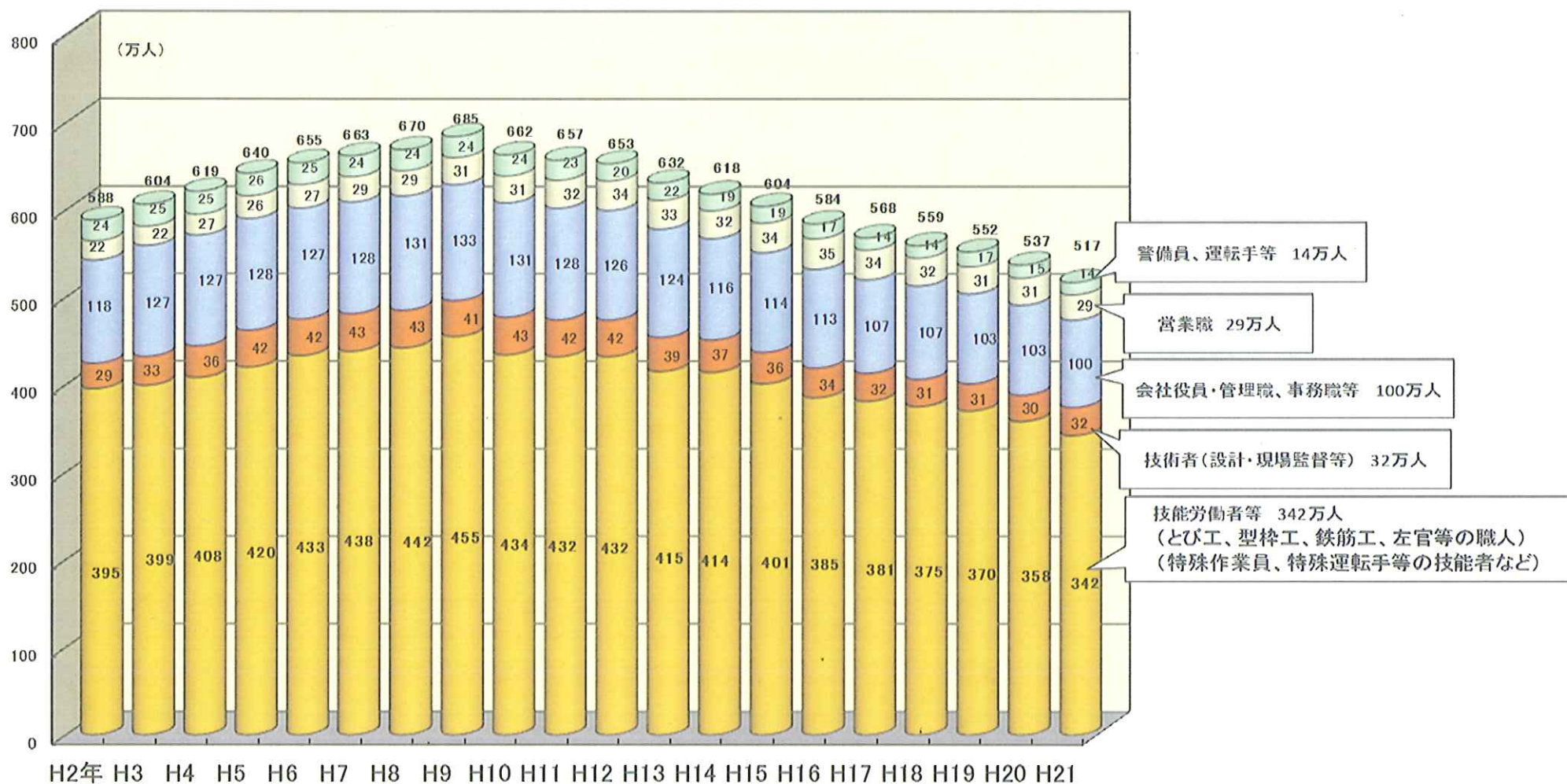


建設業

	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

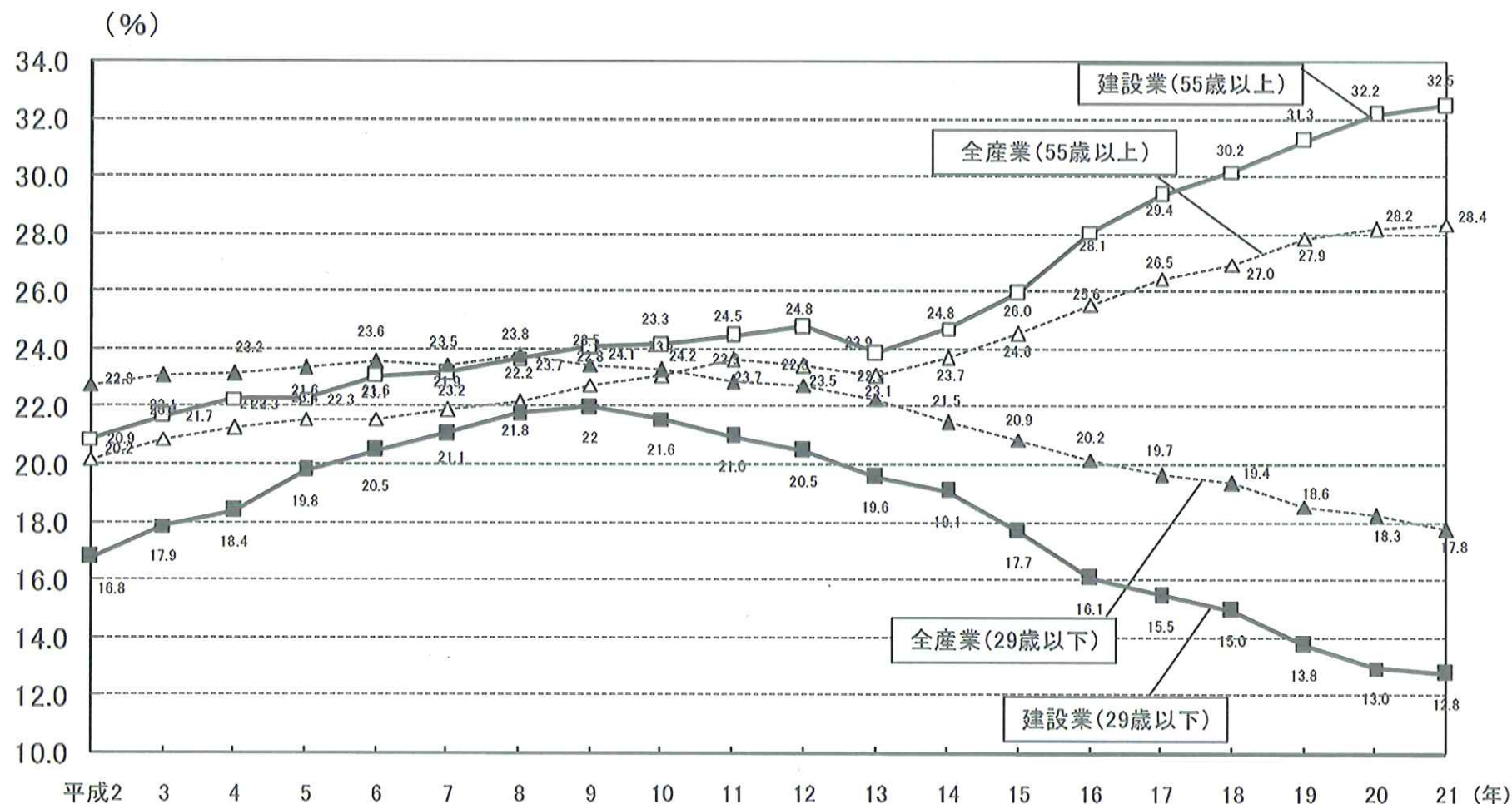
- 建設業就業者: 685万人(H9) → 517万人(H21) ▲170万人(▲25%)
- 技能労働者等: 455万人(H9) → 342万人(H21) ▲110万人(▲25%)



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

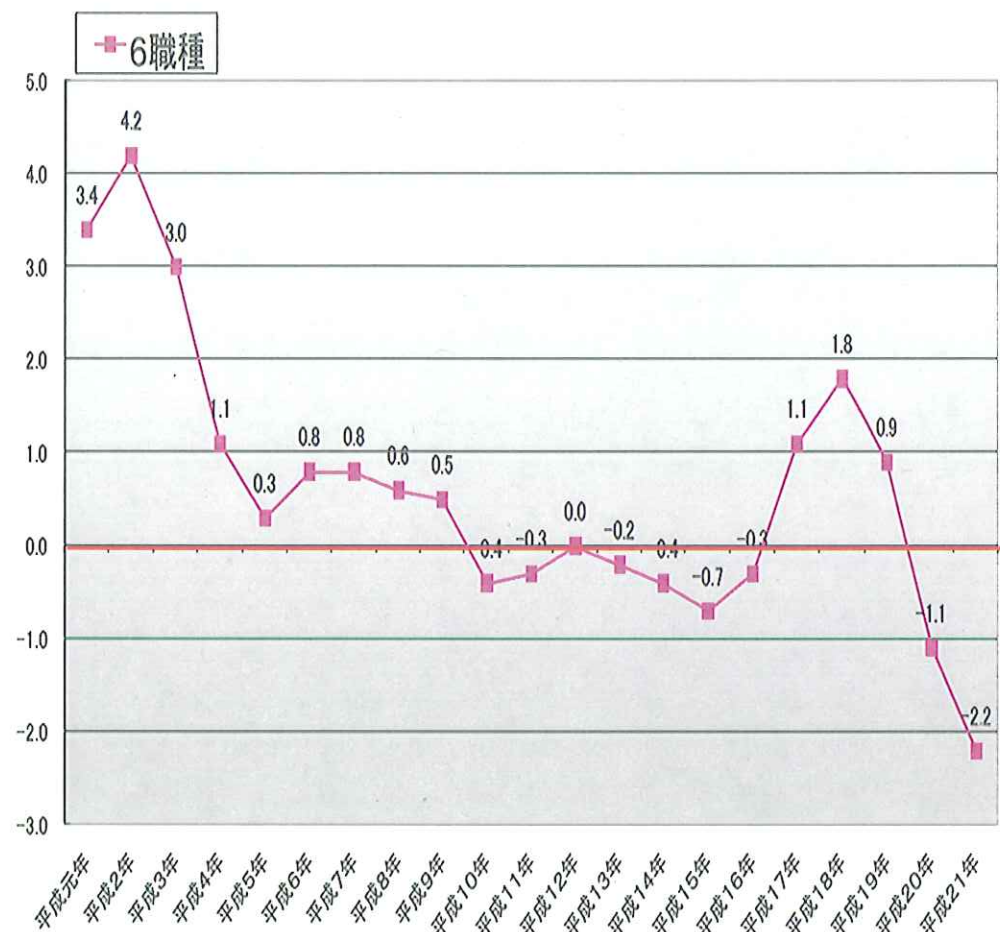
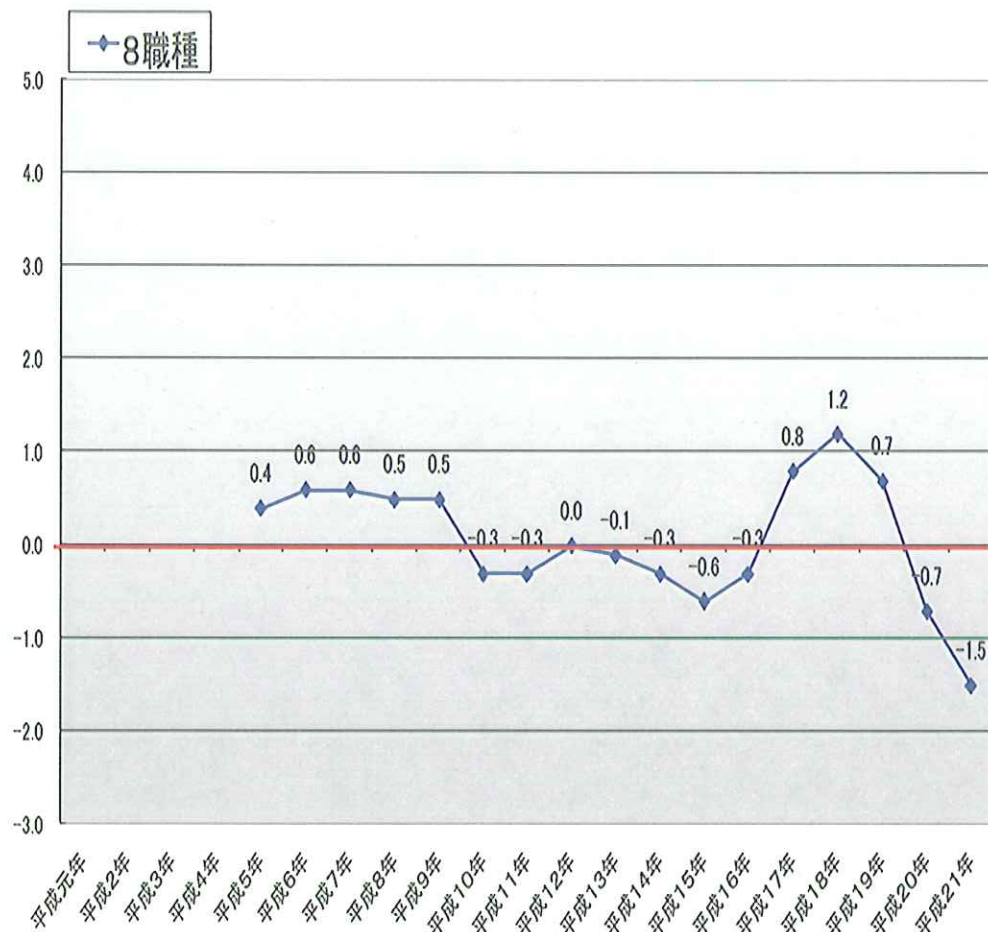
○ 建設業就業者は、55歳以上が33%、29歳以下が13%と高齢化が進行しており、次世代への技能承継が大きな課題



資料:総務省「労働力調査」

1 (5) 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



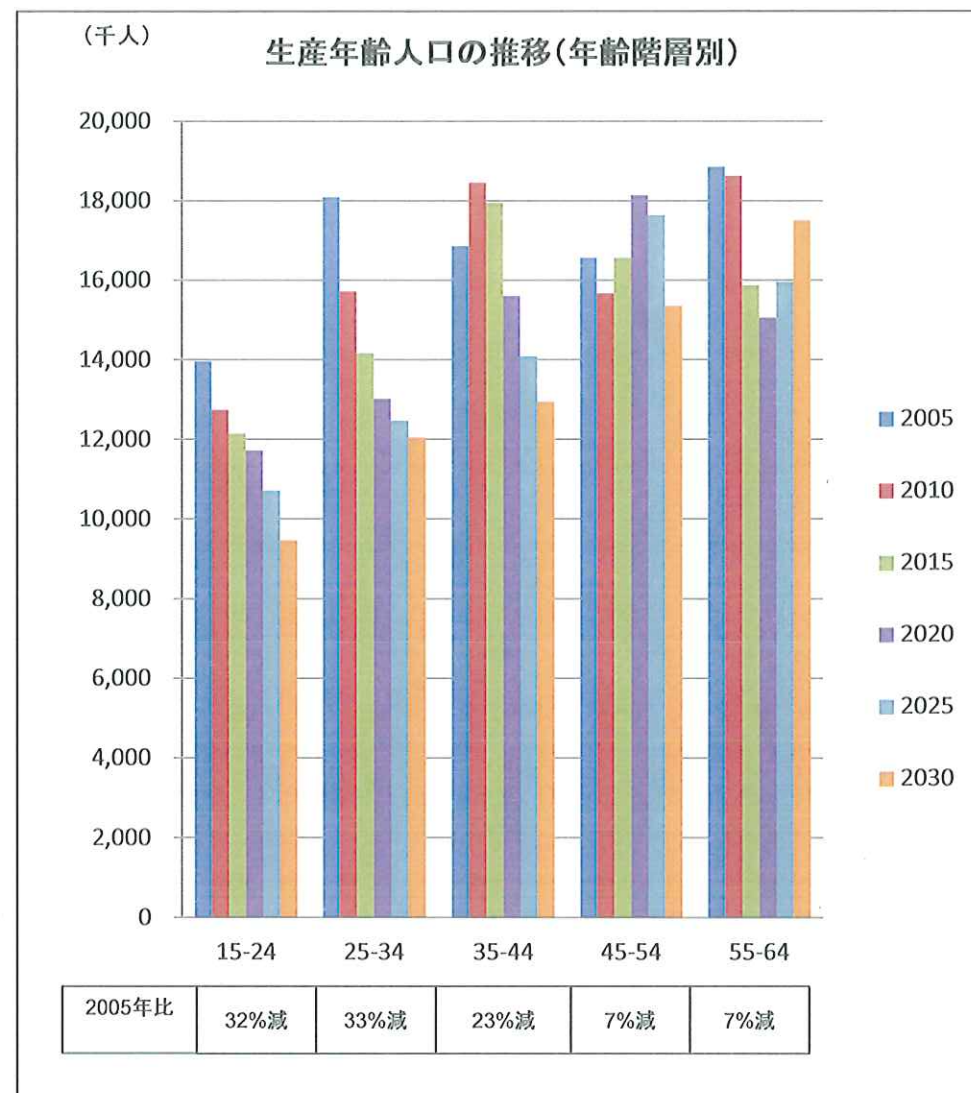
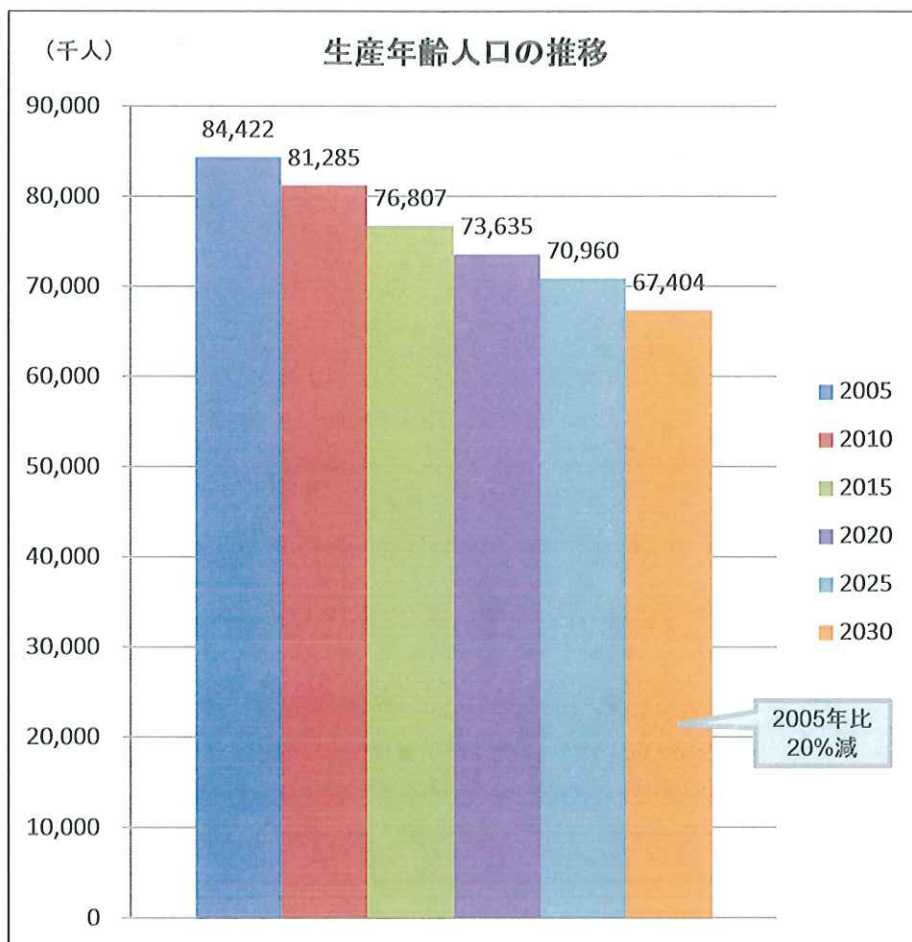
6職種・・・型わく工(土木)・型わく工(建築)・左官・とび工・鉄筋工(土木)・鉄筋工(建築)

8職種・・・上記6職種＋電工・配管工

出所:国土交通省「建設労働需給調査結果」

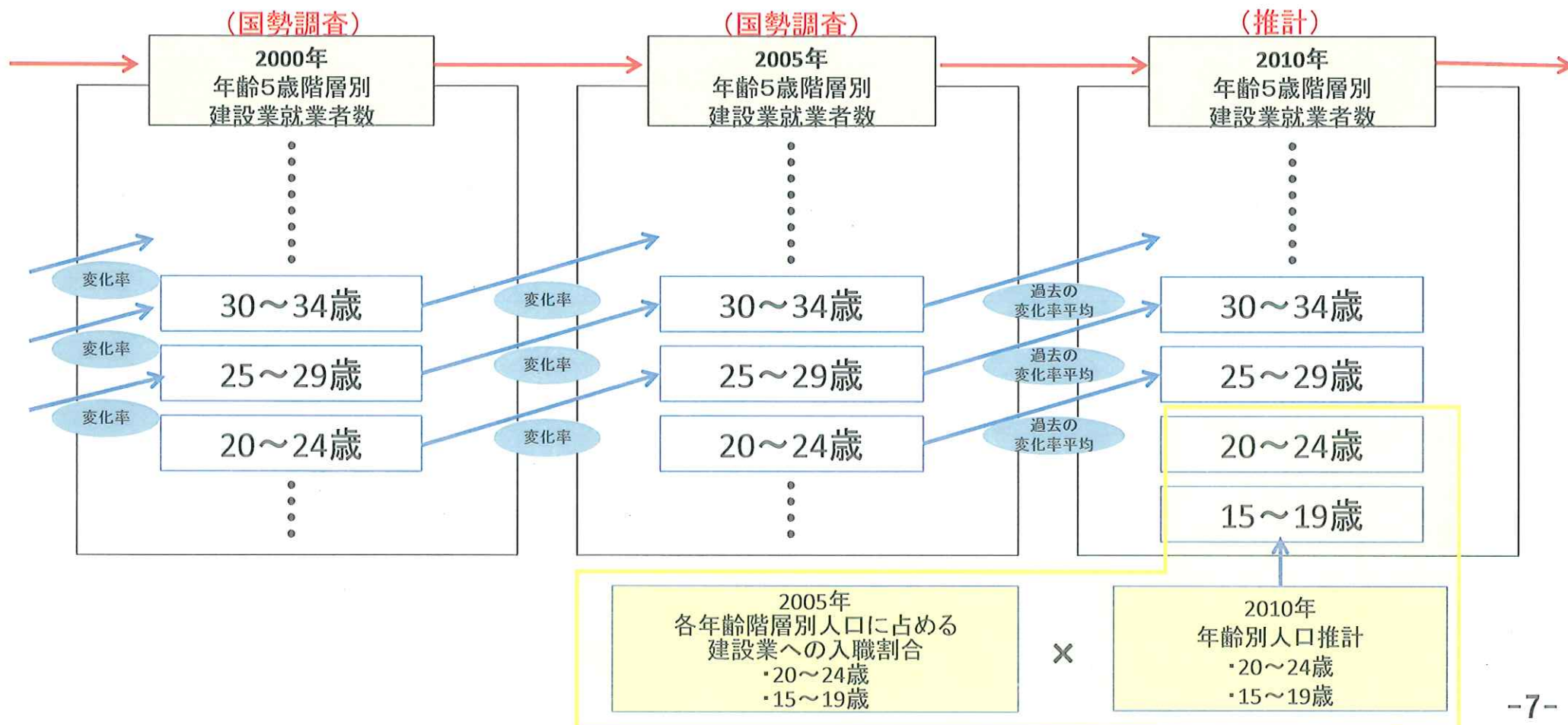
1 (6) 我が国の生産年齢人口(15～64歳人口)の将来推計

○ 生産年齢人口は、2005年に比べ、2030年までに約2割減少する見込み。特に若年層の減少が著しい。



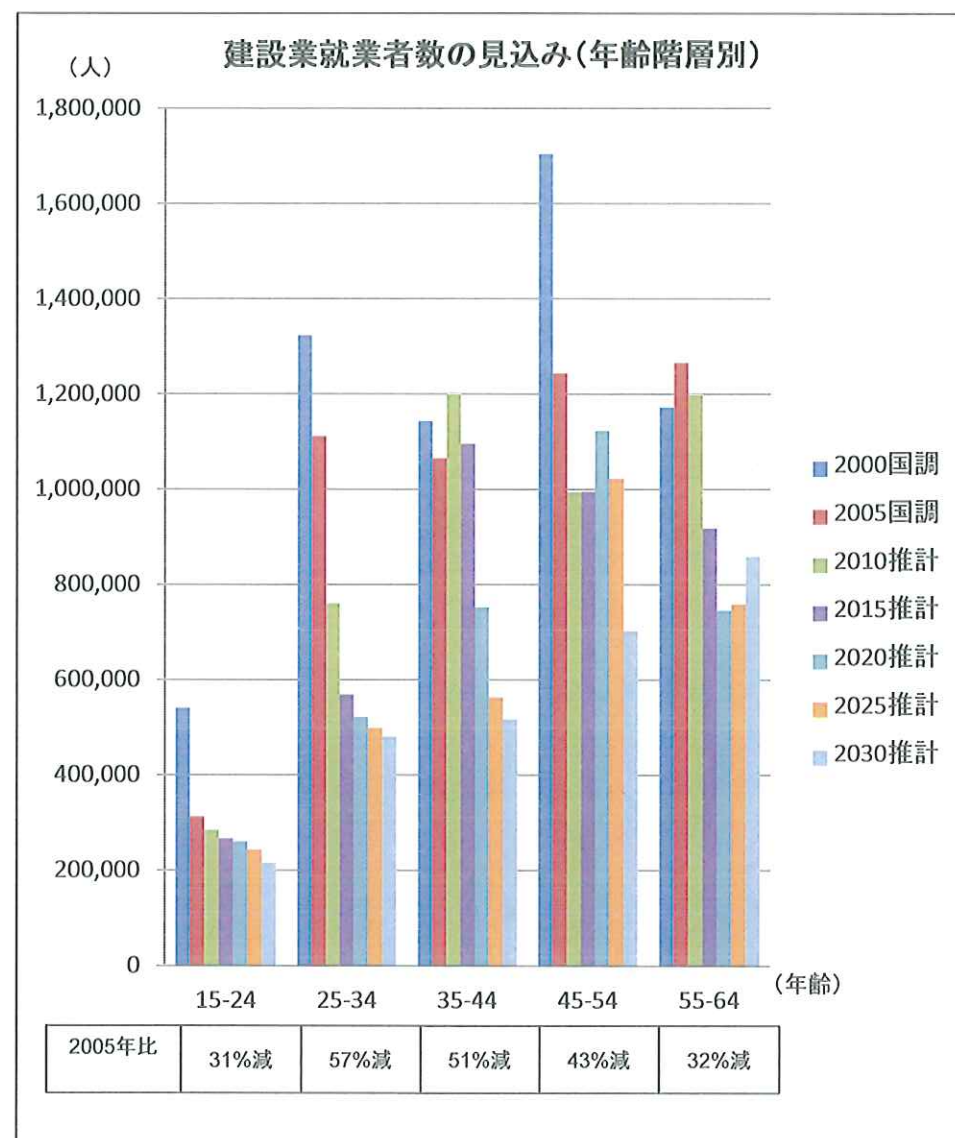
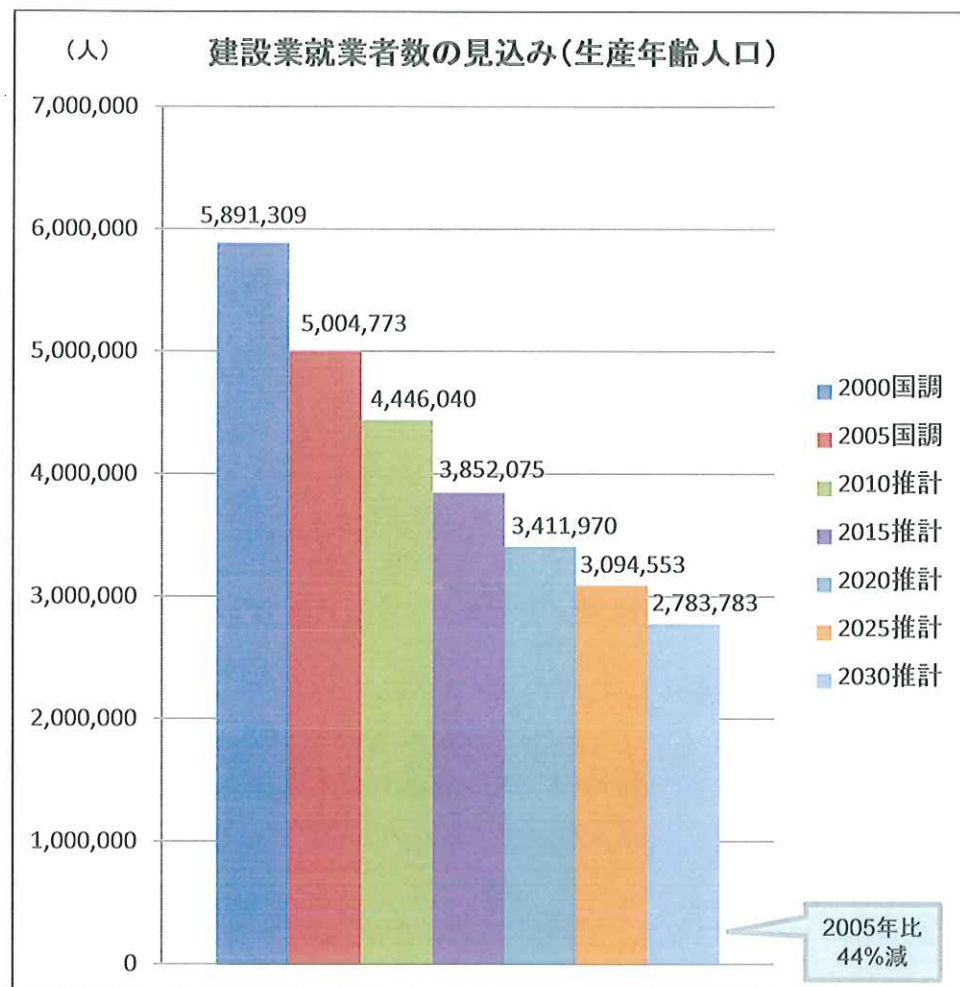
1 (7) 建設業就業者数の将来推計(コホート法による推計)

- 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)



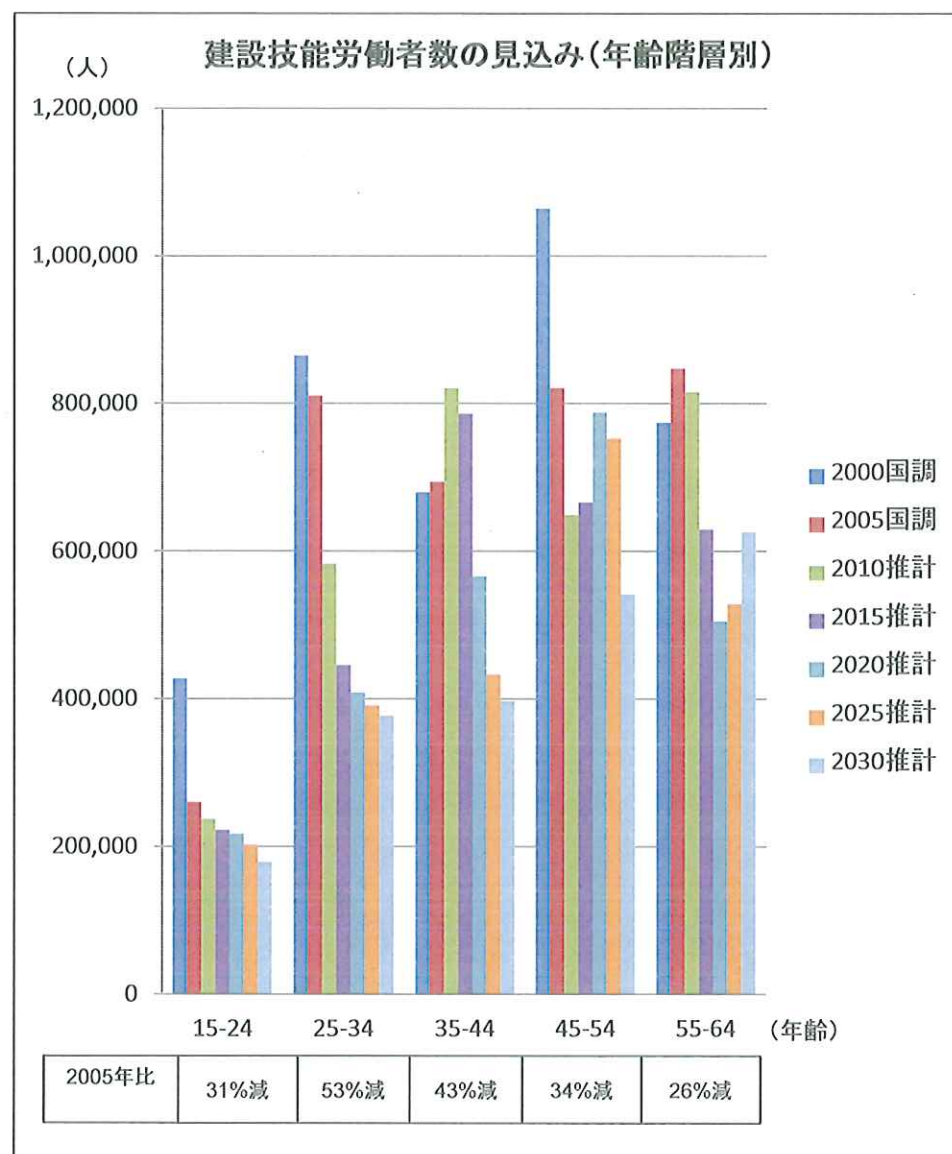
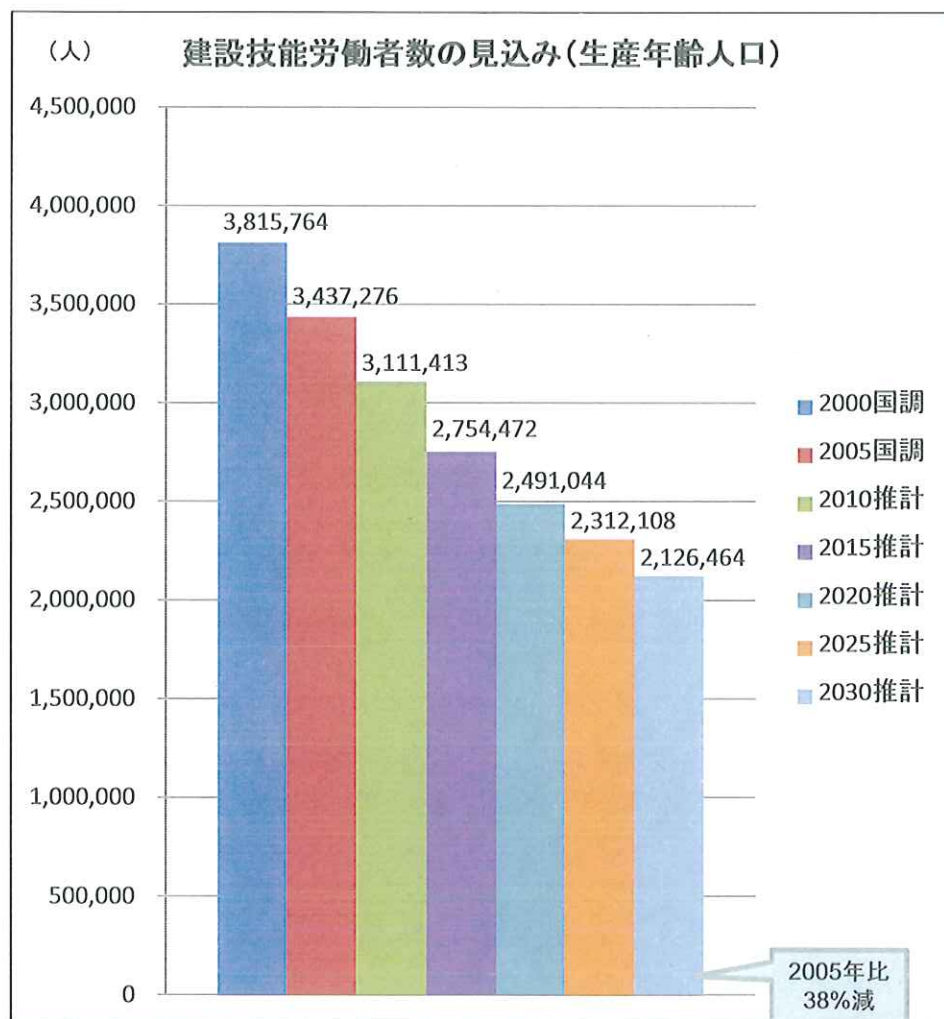
1 (8) 建設業就業者数の将来推計① (建設就業者全体・コーホート推計)

○ 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%(ウ)中位値)



1 (9) 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%(ウ)中位値)

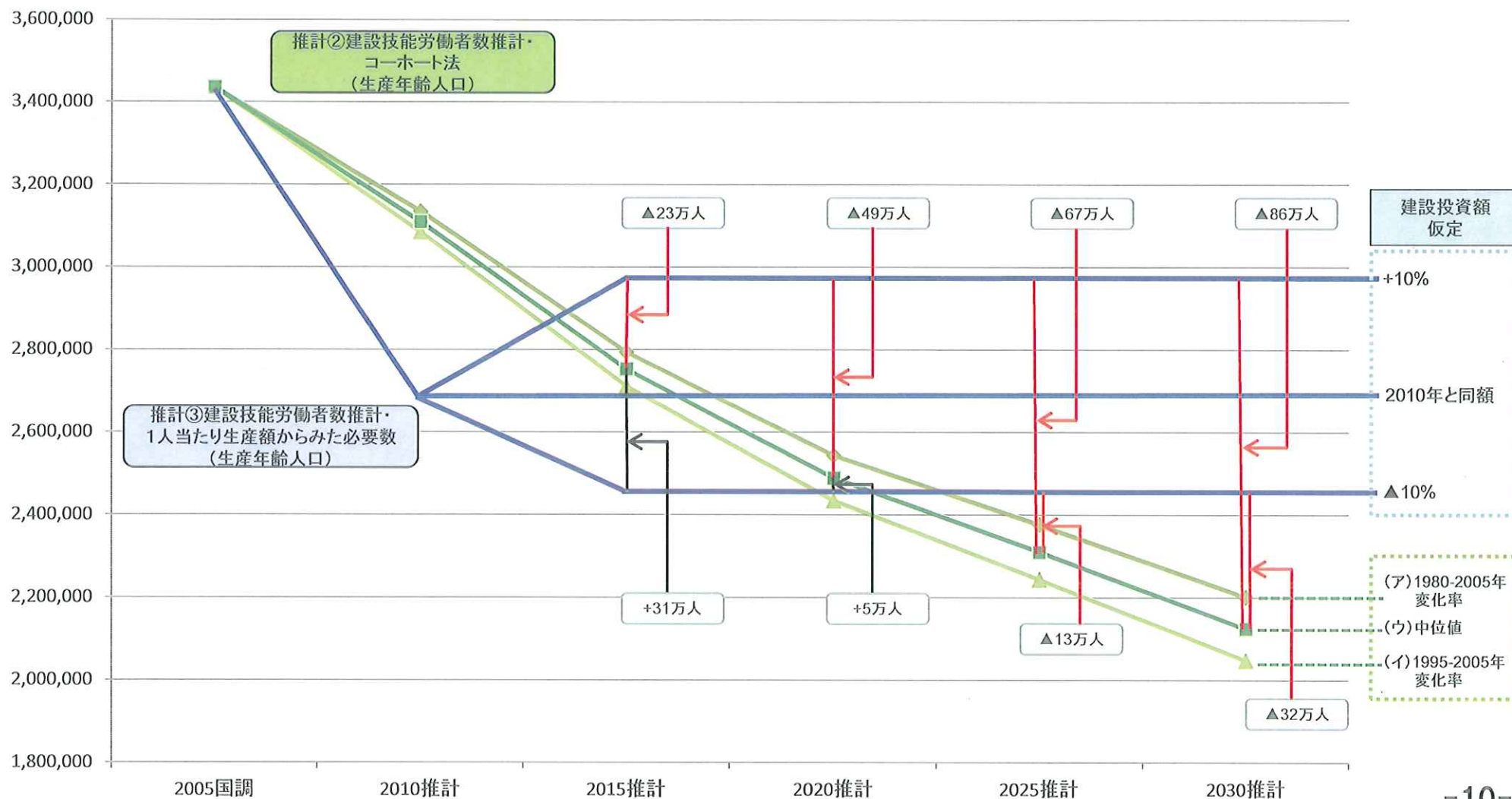


1(10) 建設業就業者数の将来推計③ (建設技能労働者1人当たり建設投資額(生産額)からみた必要数)

- 建設技能労働者(生産年齢人口)一人当たり建設投資額(生産額)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し、コーホート推計と比較すると、現状は過剰傾向であるが、将来的には、ミスマッチ発生の可能性(今後の中高年の熟練労働者の大量退職、若年者の入職者数低下傾向による質的・量的なミスマッチの可能性)

※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

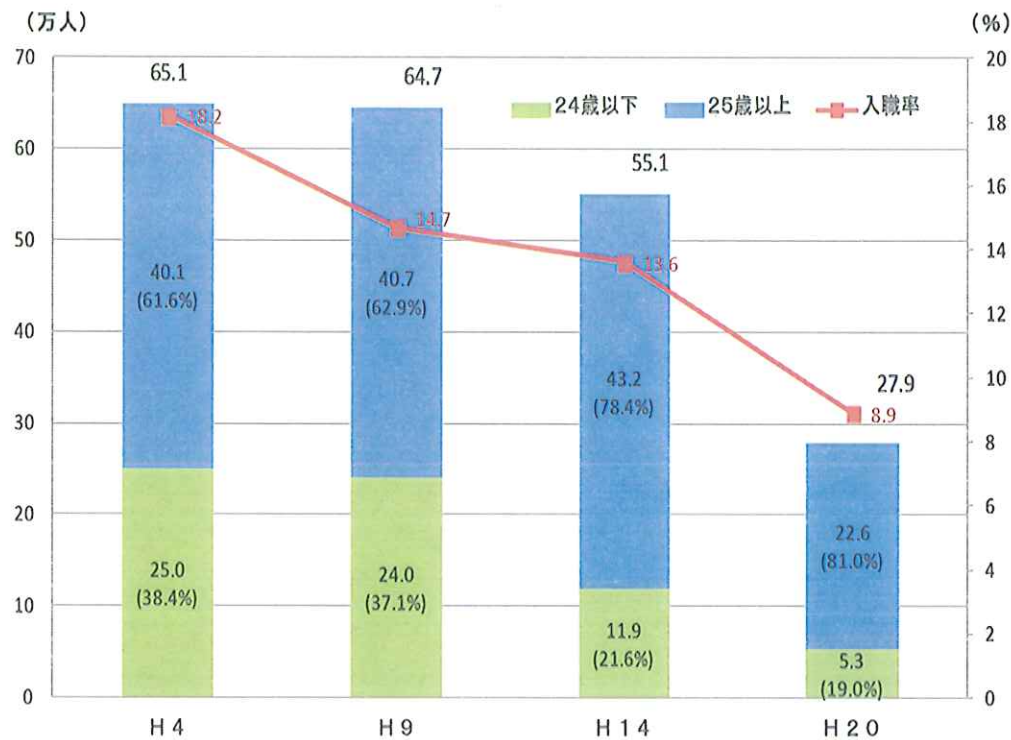


2 若年層の入職、離職状況等

2(1) 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

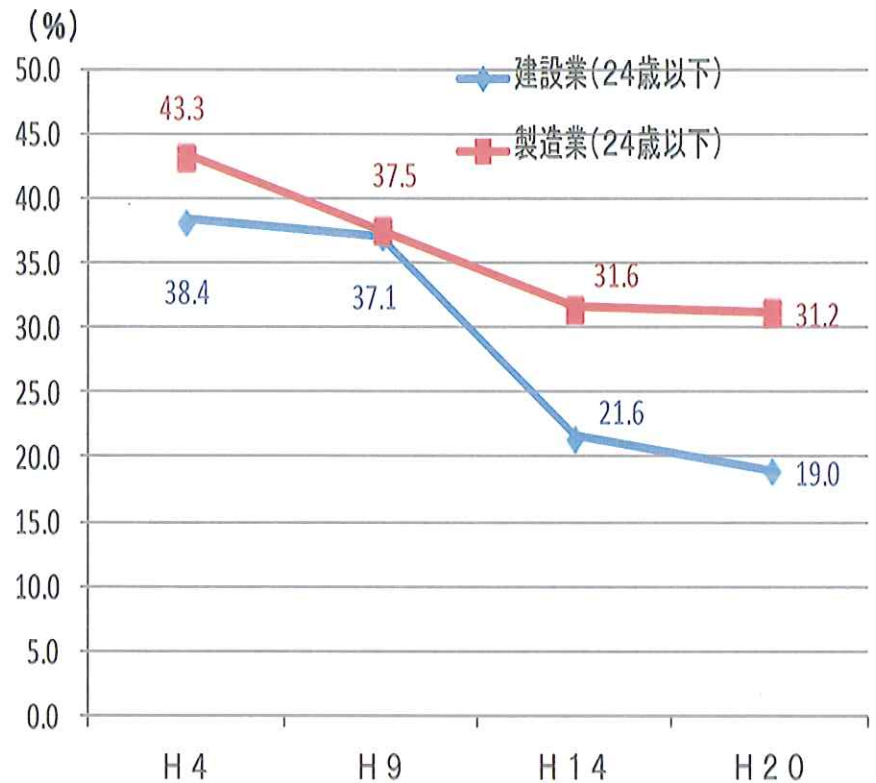
1. 入職者数の推移



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

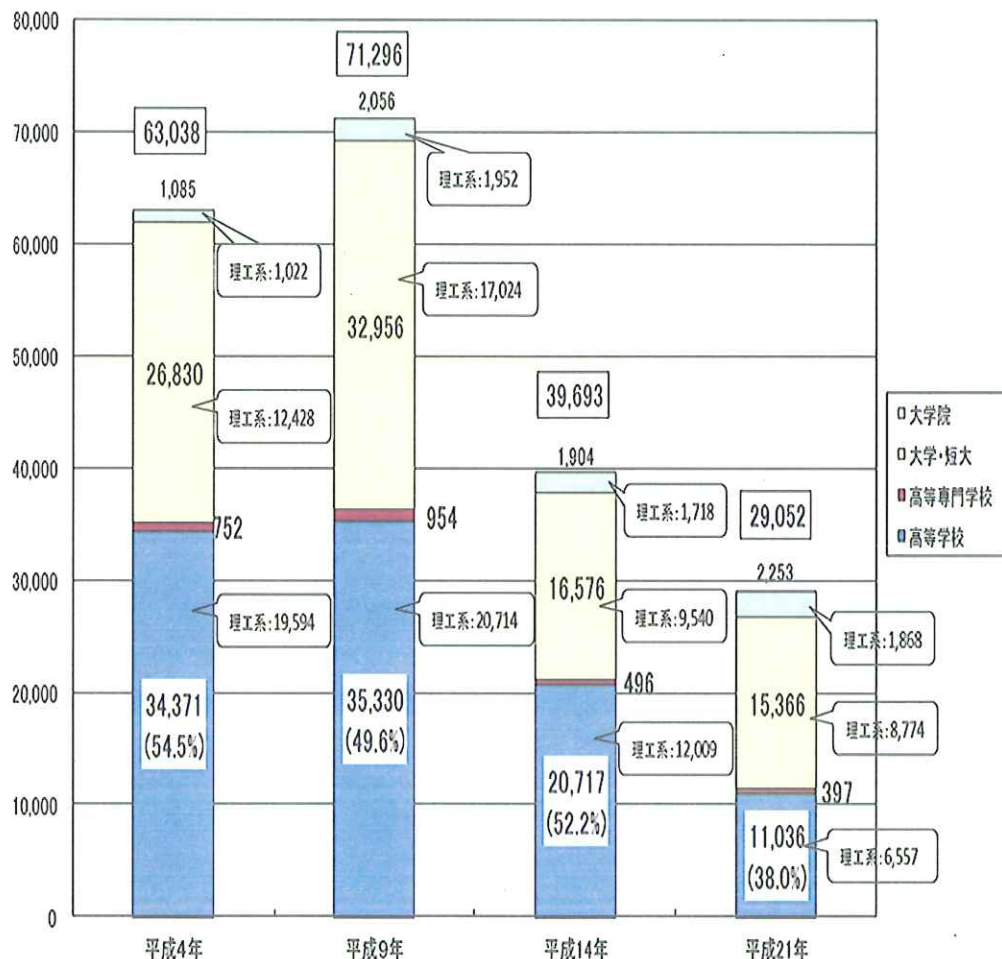


資料: 厚生労働省「雇用動向調査」

2(2) 専門高校から建設産業への入職状況

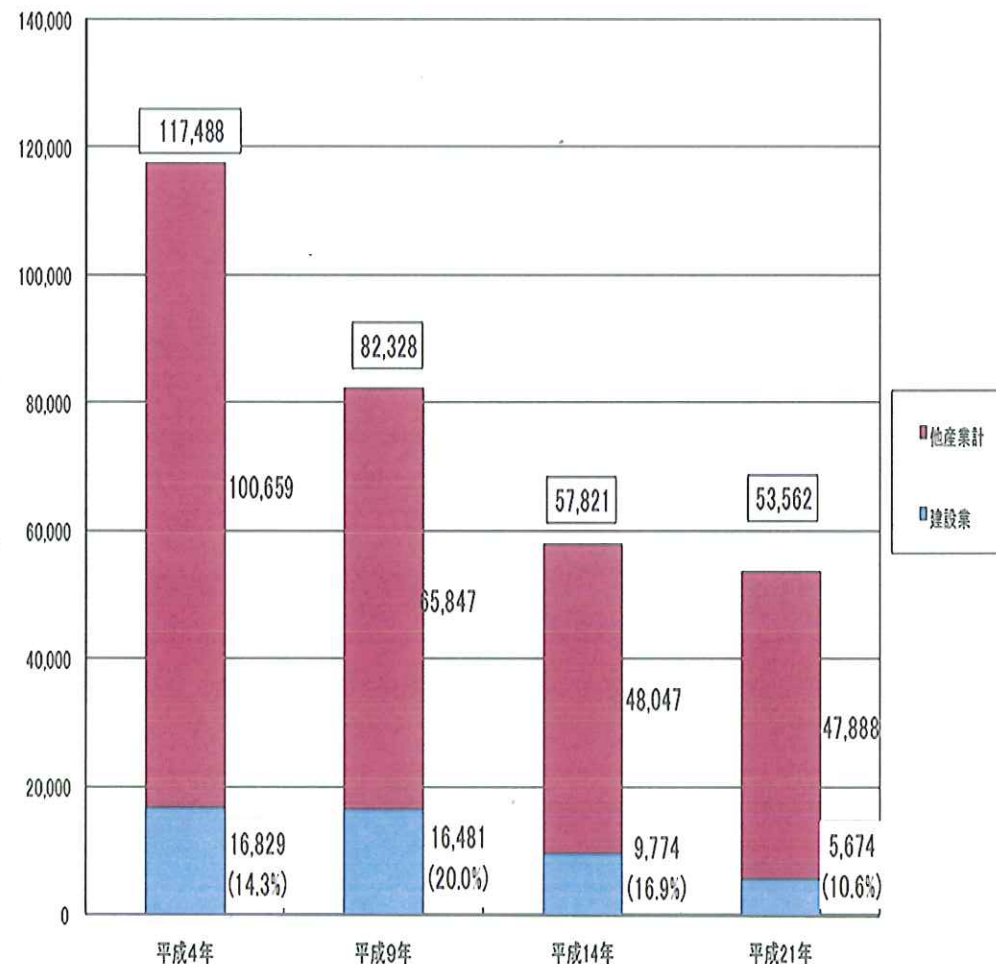
- 技術者(H21:32万人)の人材となる大学院、大学・短大の理工系入職者は、H14:11,258人→H21:10,642人。
- 一方、技能労働者(H21:342万人)の人材となる高校の理工系入職者は、H14:12,009人→H21:6,557人。

学歴別建設業新規入職者数の推移



出所: 学校基本調査(文部科学省)

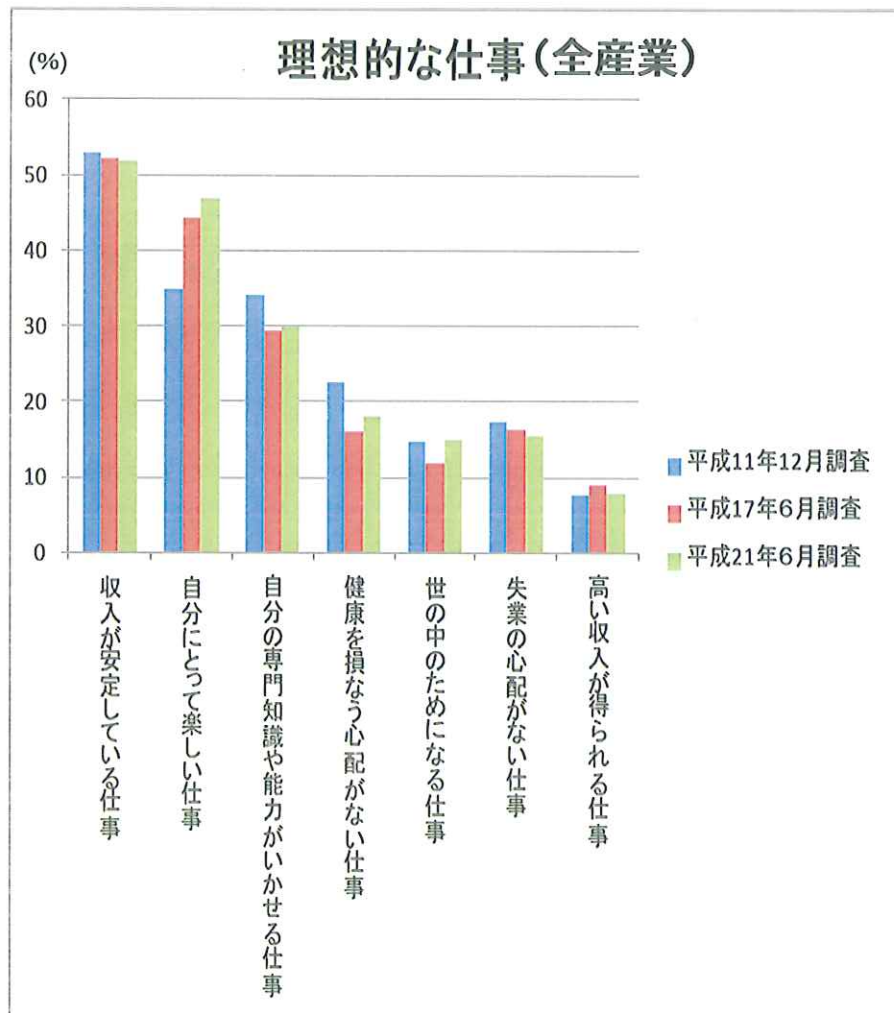
工業科卒業者の建設業就職者数の推移



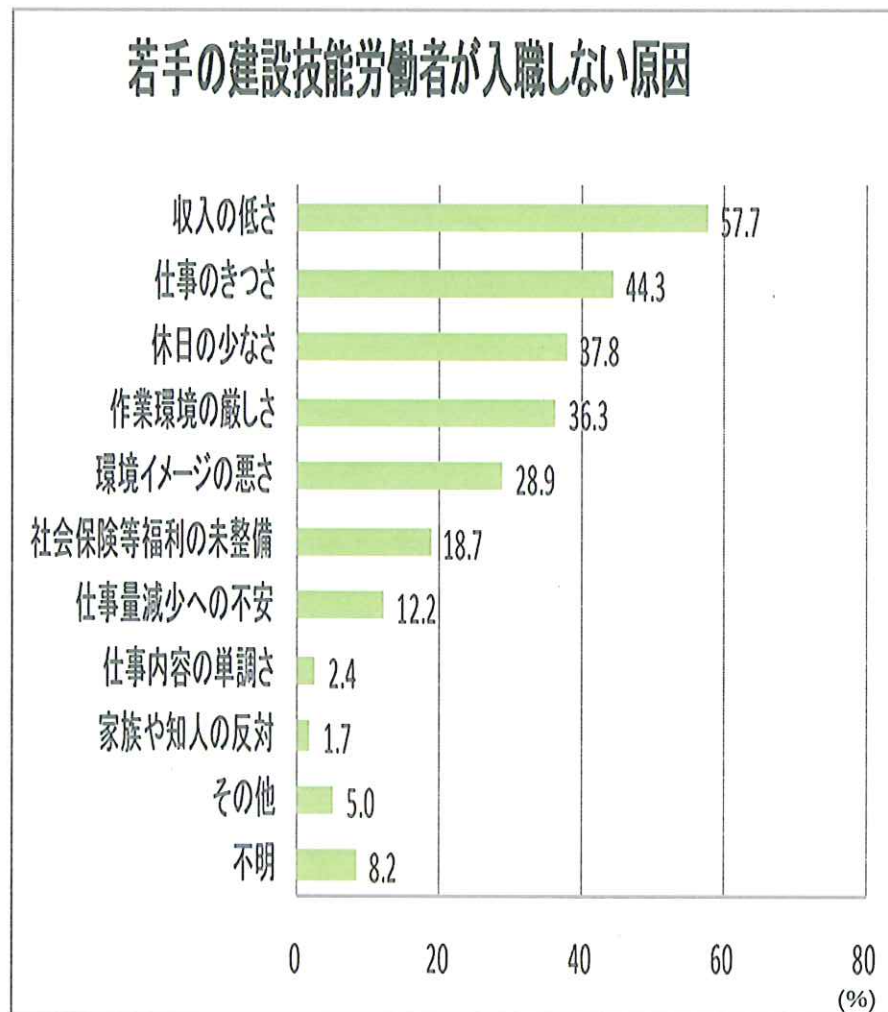
出所: 学校基本調査(文部科学省)

2(3) 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」



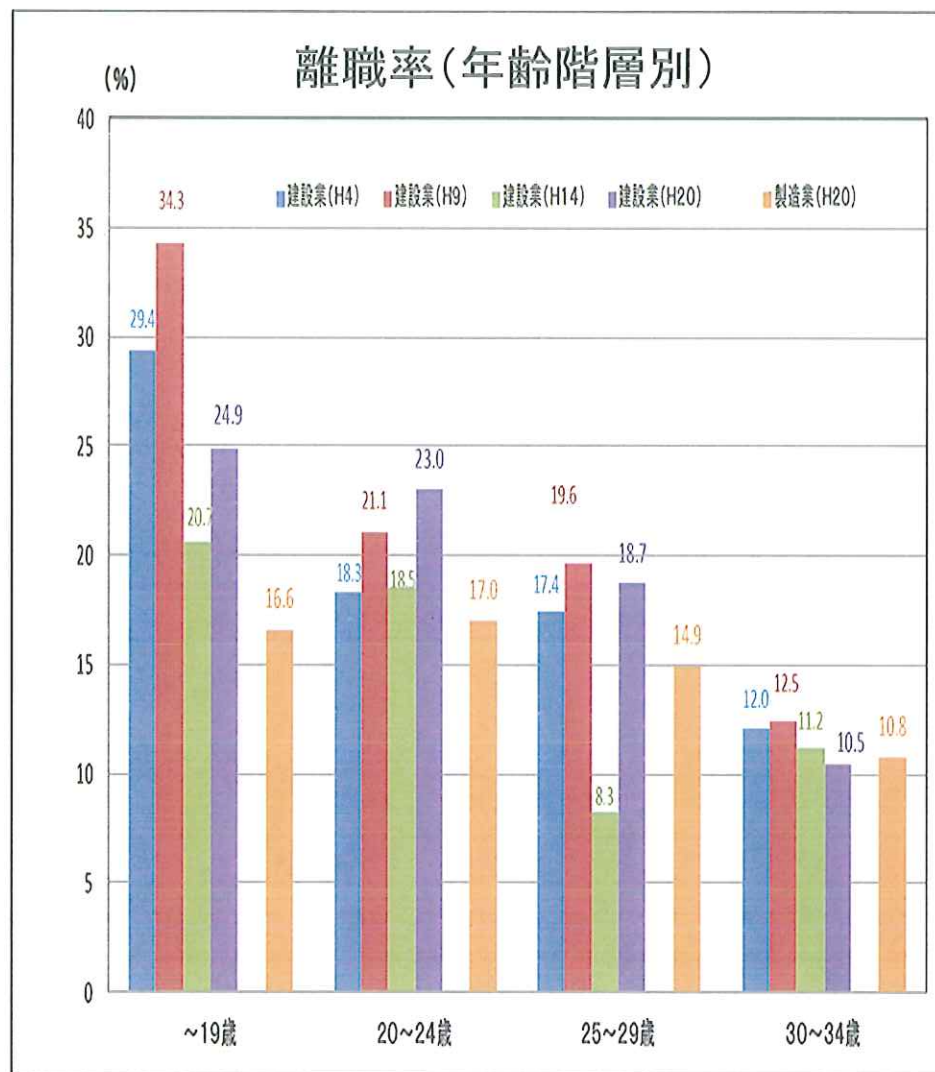
出所:内閣府「国民生活に関する世論調査」(平成21年8月)



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)

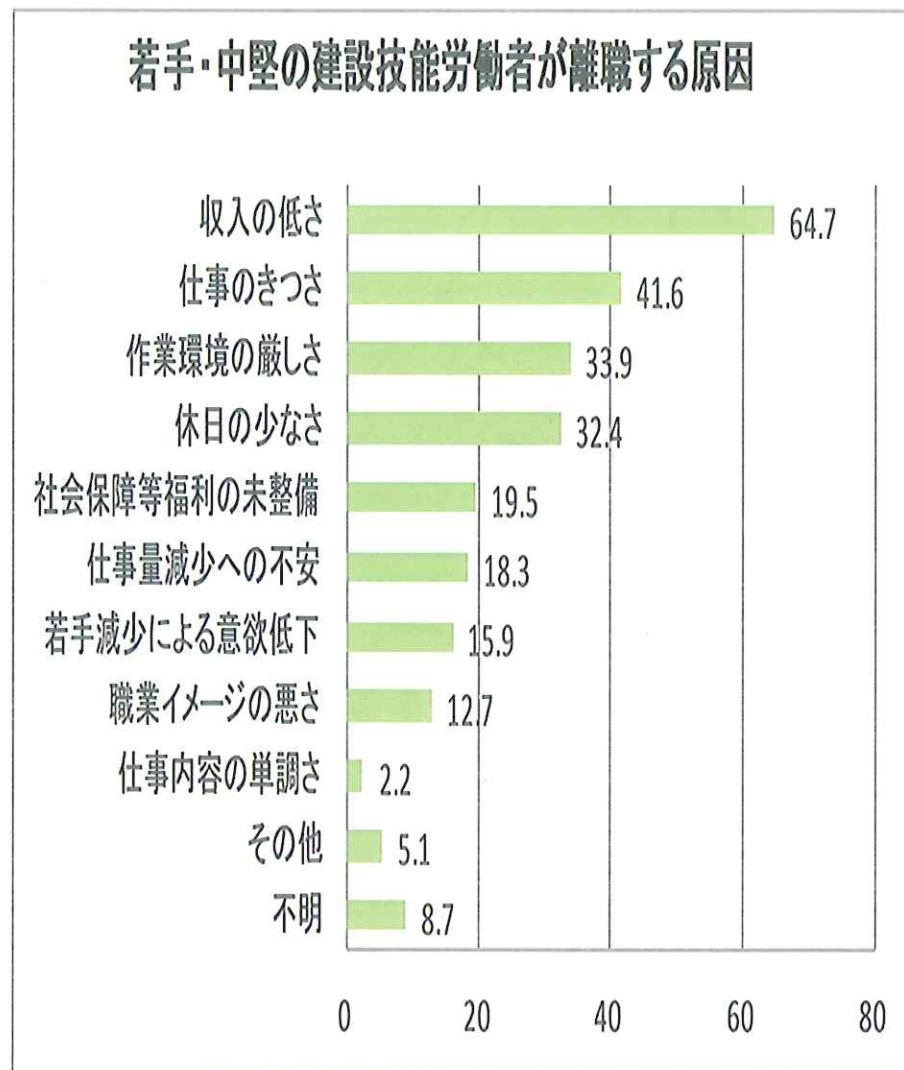
2(4) 建設業における離職状況

- 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)

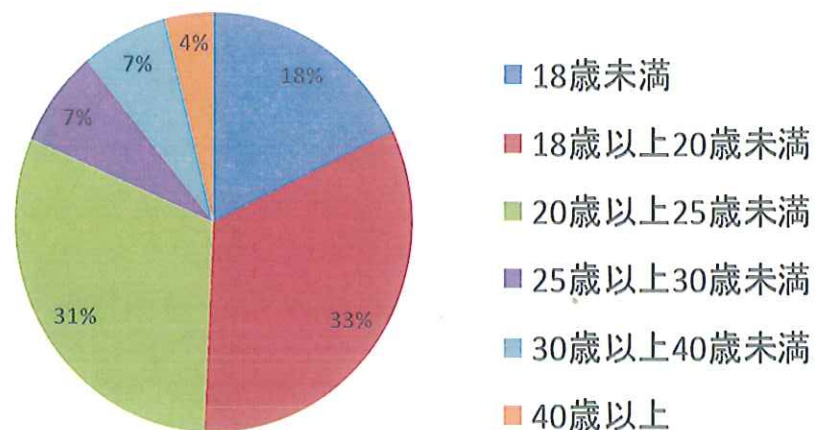
2(5) 職人の入職年齢等

○ 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

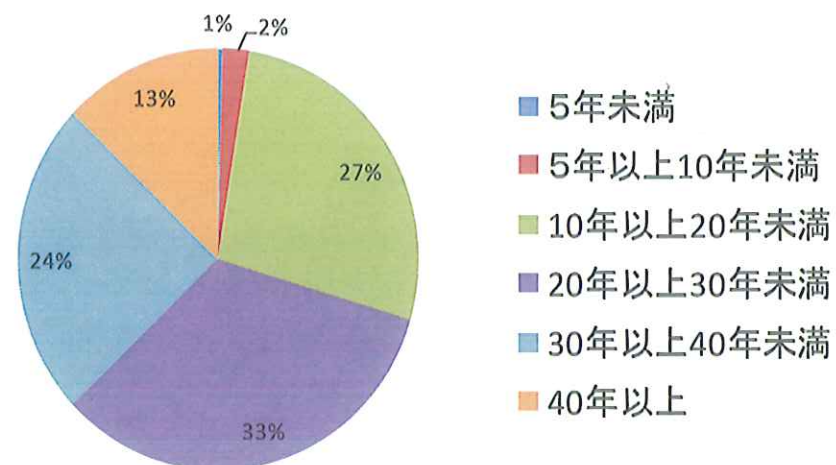
※関西建設技能者会調査(1級技能士などの資格を持つ優秀な職人の集合体として、建設技能者の技能及び資質の向上等の活動団体)

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

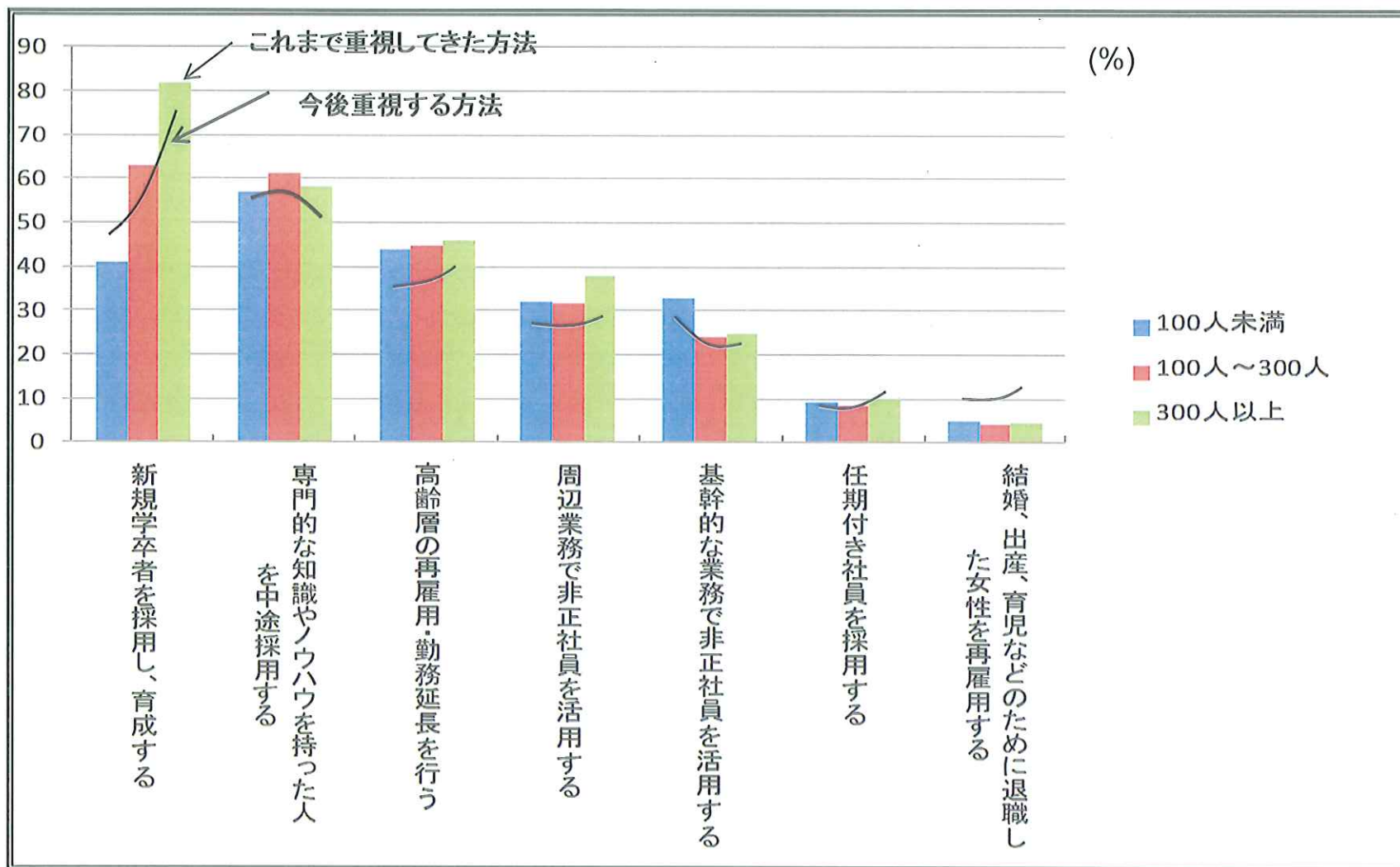


入職時の年齢	割合	累計
40年以上	13%	13%
30年以上40年未満	24%	37%
20年以上30年未満	33%	70%
10年以上20年未満	27%	97%
5年以上10年未満	2%	99%
5年未満	1%	100%

2(6) 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)



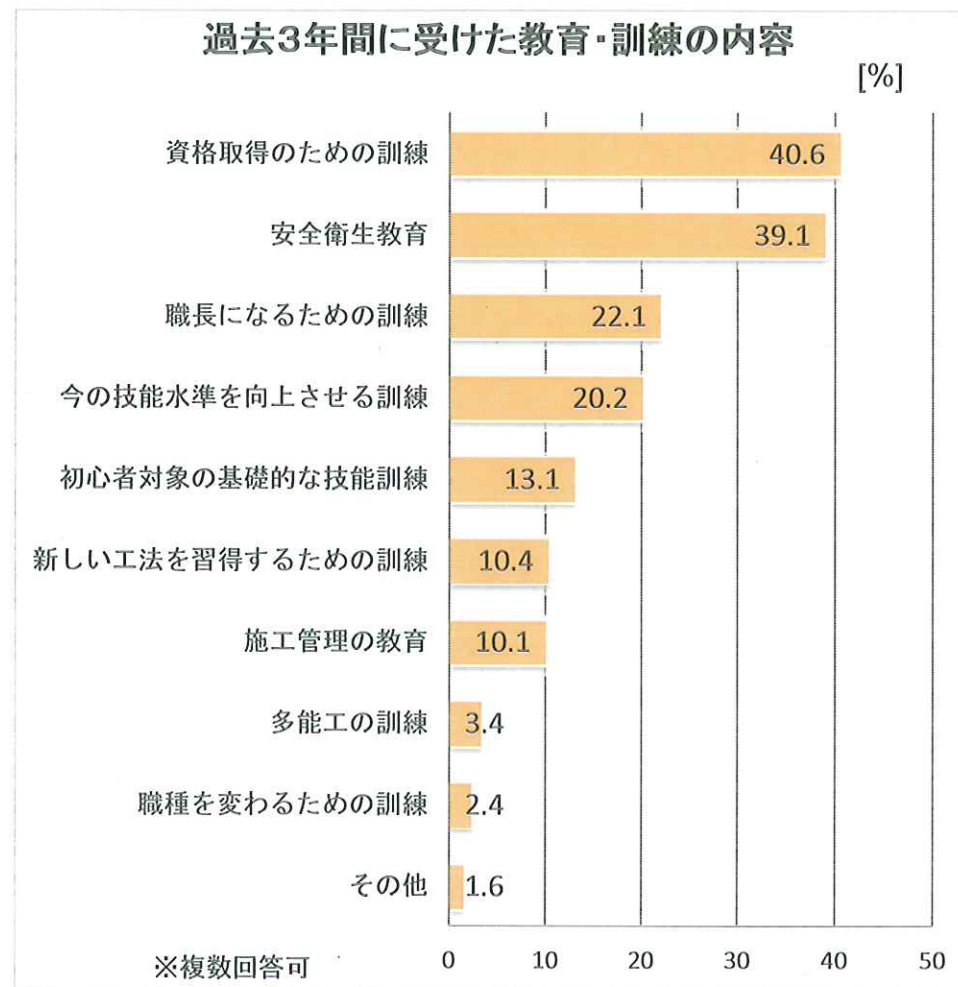
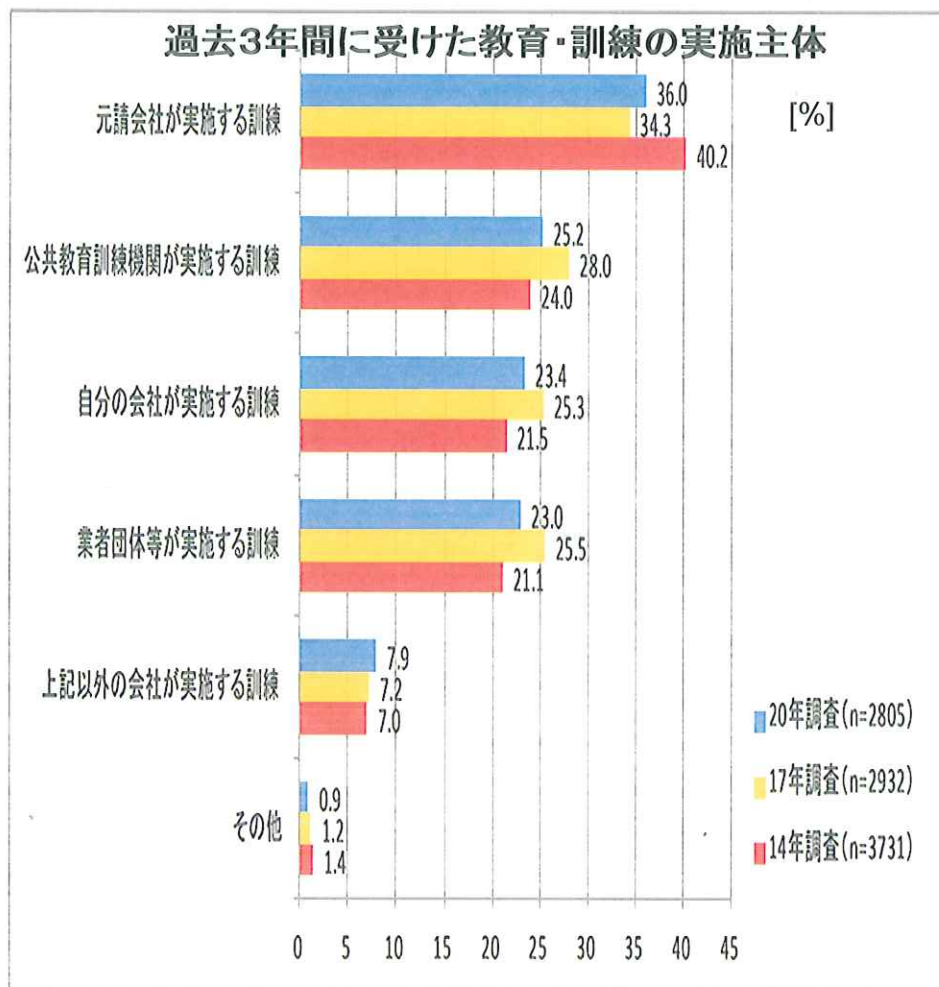
資料: 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

(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。

3 教育訓練、評価、活用の取組み等

3(1) 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



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」(平成21年3月)

3(2) 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）

3(3) 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

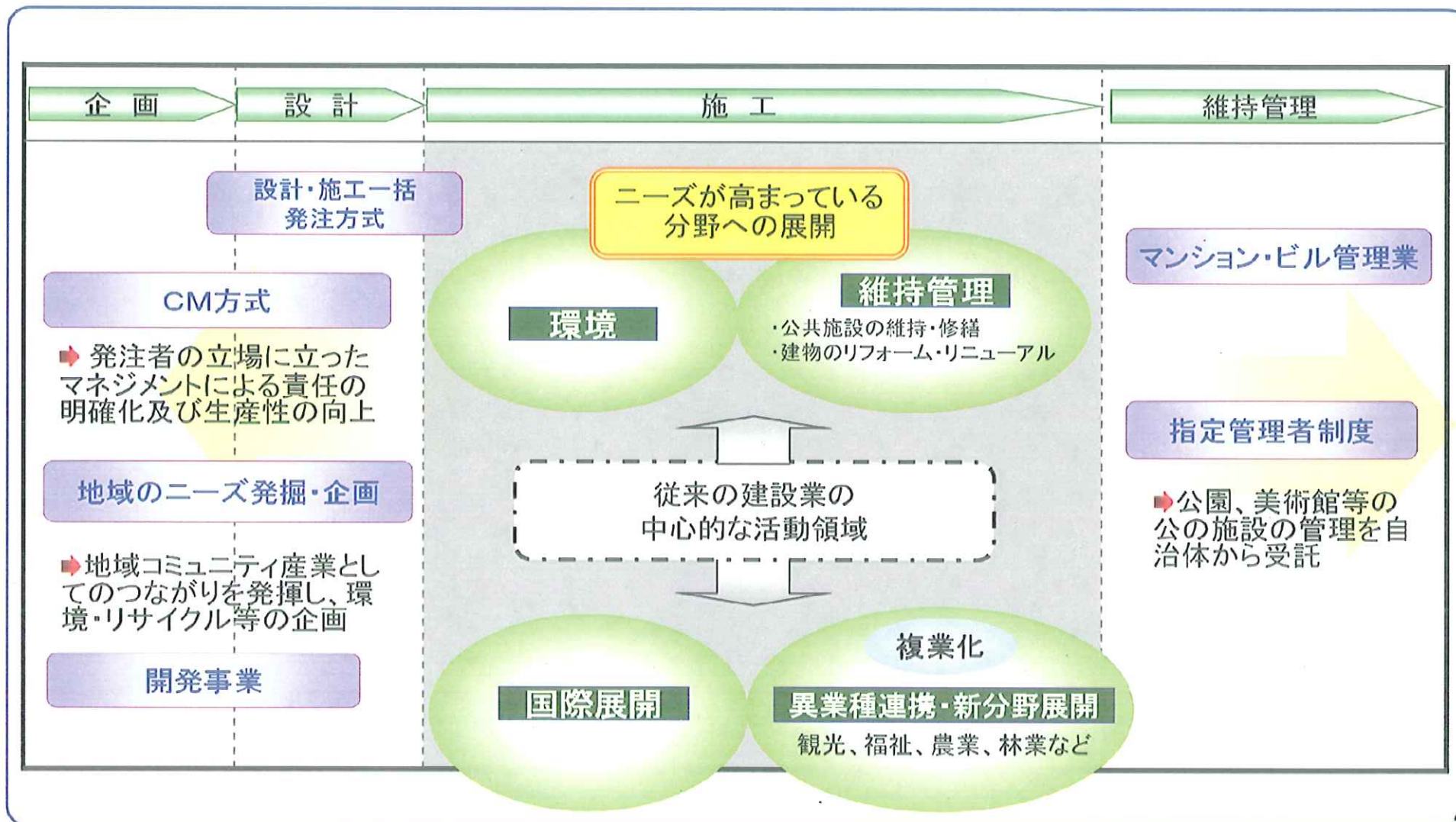
把握水準が不十分 8人

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

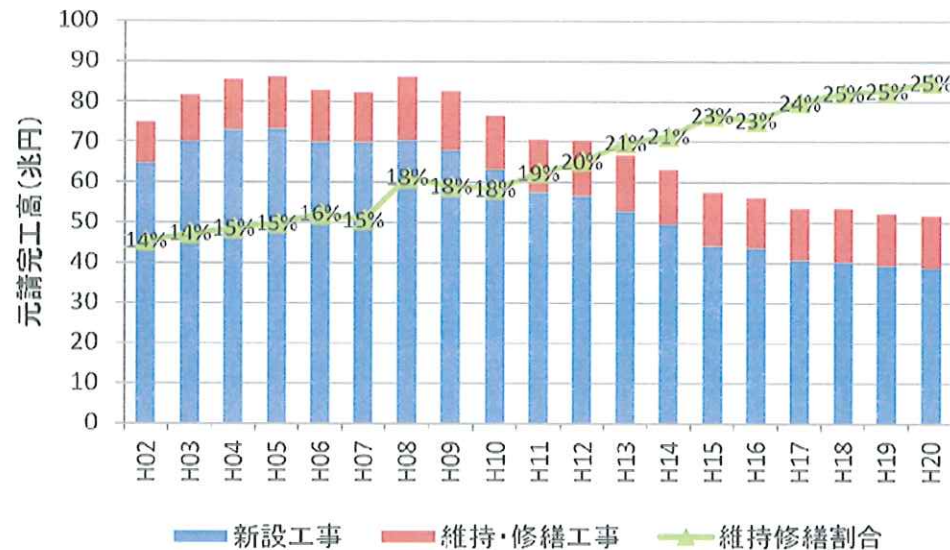
3(4) 建設産業に期待される展開

- 環境等の今後成長が見込まれる分野への活動領域の拡大(得意分野の強化)
- 異業種連携・新分野展開による複業化・総合産業化



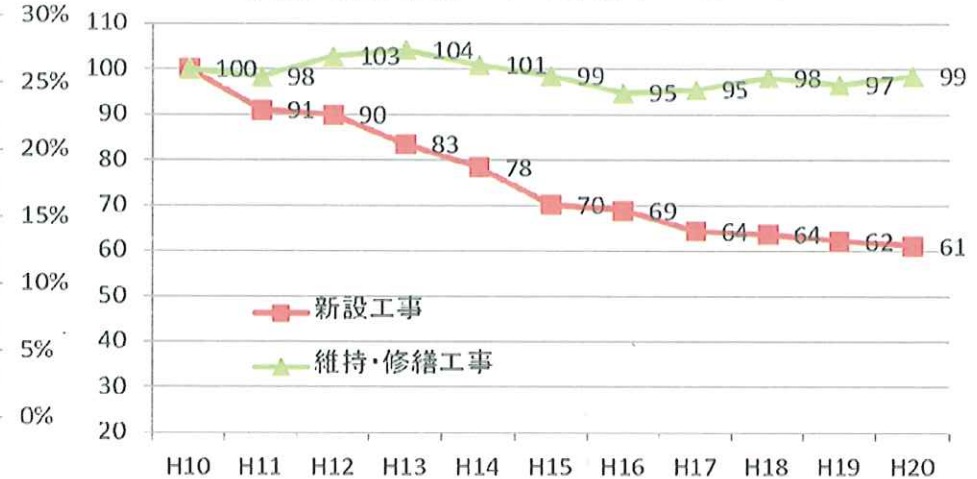
3(5) 我が国の建設投資市場の動向

投資額が減少する中、維持修繕の割合が増加



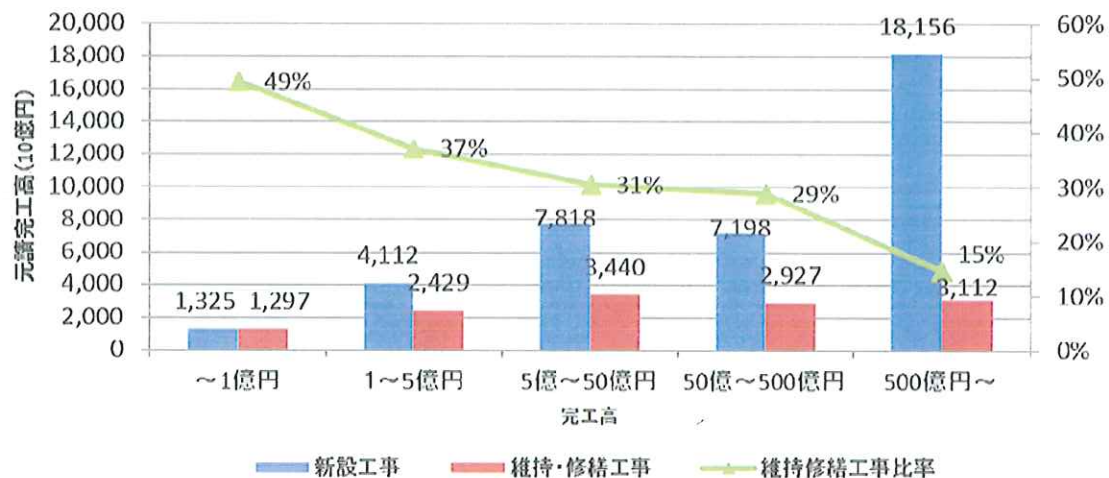
新設工事は減少、維持修繕工事は横ばいで推移

新設・維持修繕工事の推移(H10を100)



中小建設事業者ほど、維持修繕工事の割合が高い

完成工事高規模別の新設工事額と維持補修工事額(平成20年度)



今後の我が国の建設市場は???

○西欧型のストック市場へ

各国の維持修繕工事／工事合計の割合(2007)
 西欧 英:43% 仏:46% 独:53% 伊:56%
 (※東欧平均 30%)

○相対的には中小建設業の受注機会が増加

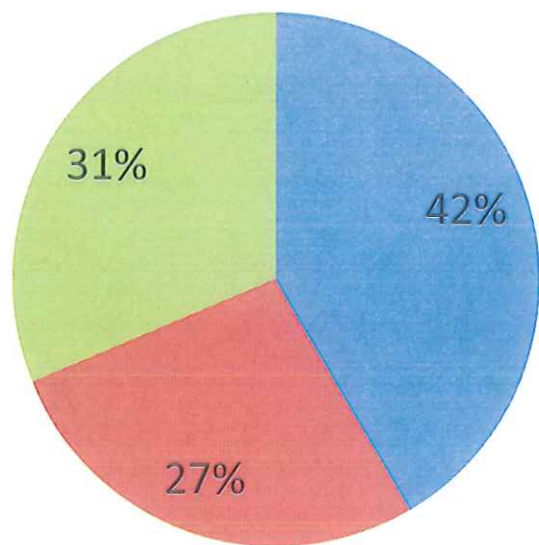
維持修繕工事の総額の中で、完工高50億円以下の事業者の占める割合は53% (2007)

3(6) 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

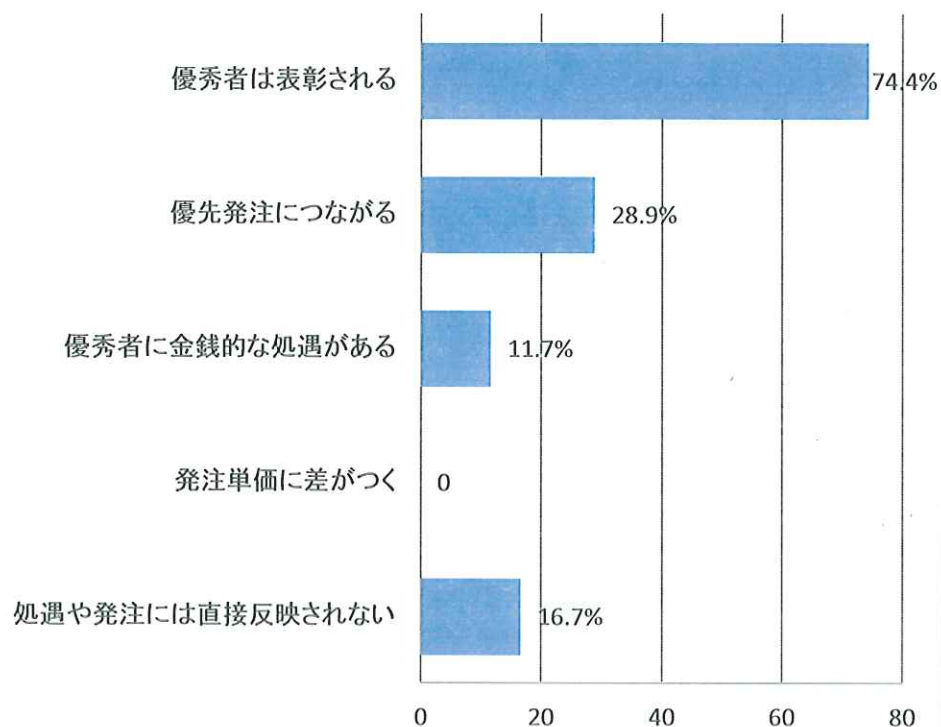
元請による職長の評価制度

■ 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



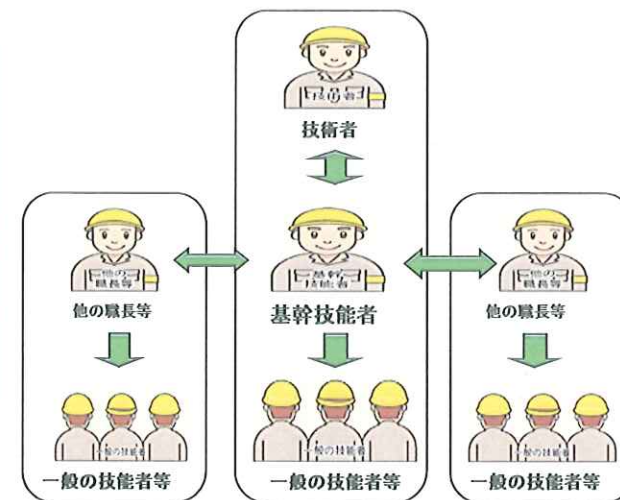
※元請による職長の評価制度が「ある」と答えた180社の回答で集計

出所: (社)建設産業専門団体連合会
「職長をはじめとする建設技能労働者の能力評価に関する調査報告書」(平成17年3月)

3(7) 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、21,770名(平成22年3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
- 公共工事発注における基幹技能者の評価

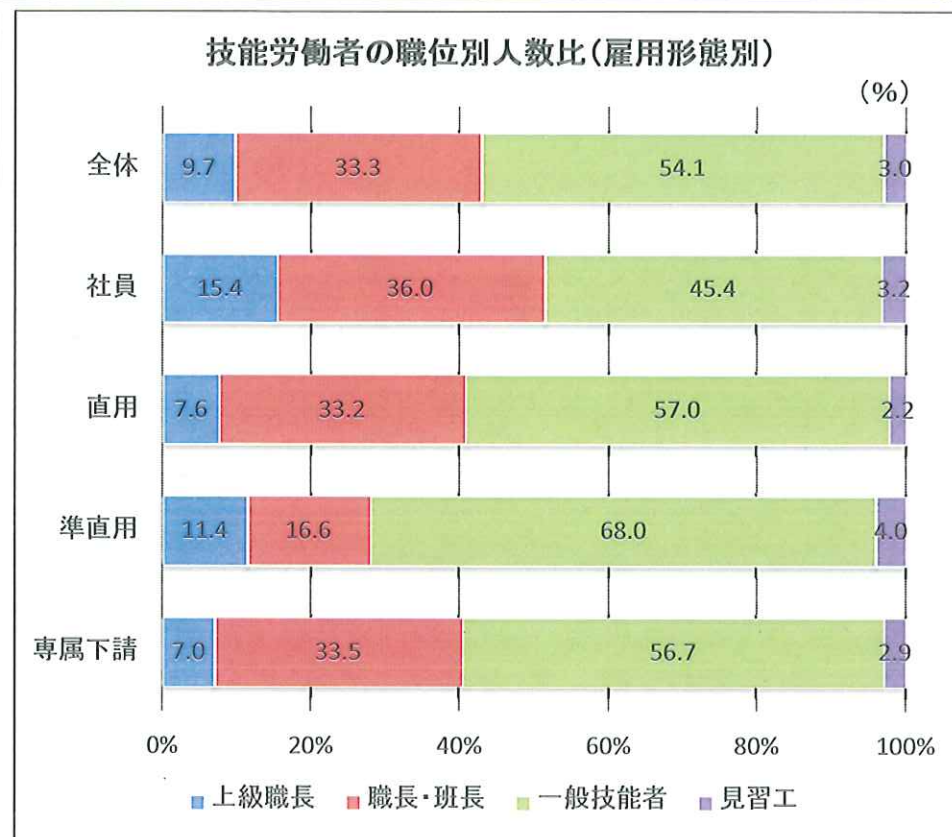
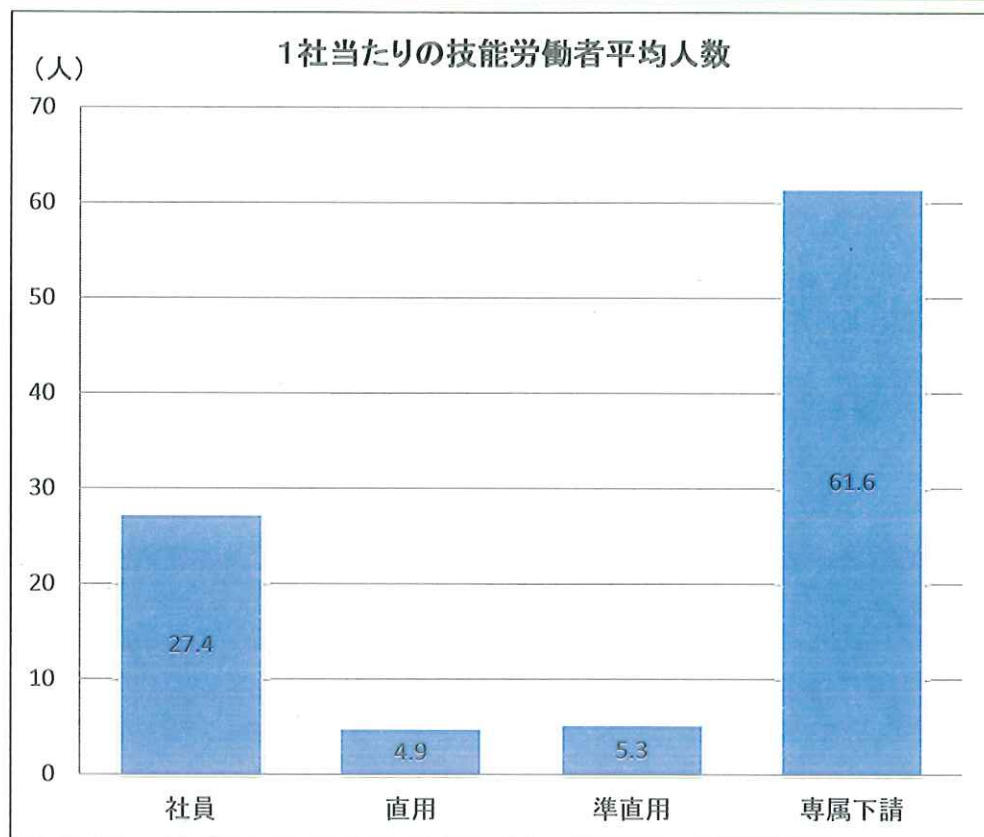
- 生産性の向上、品質・安全確保
- 技能労働者の処遇改善

- ◆建設技能労働者への目標像の提示
- ◆建設技能の承継

4 労働環境の状況等

4(1) 建設技能労働者の雇用形態

- 専門工事業者に対する調査によると、1社当たりの技能労働者は、「社員」が27.4人、「直用」が4.9人、「準直用」が5.3人、「専属下請」が61.6人
- 職位別の人数構成を見ると、社員では「上級職長」、「職長・班長」が合わせて51%



出所: (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)

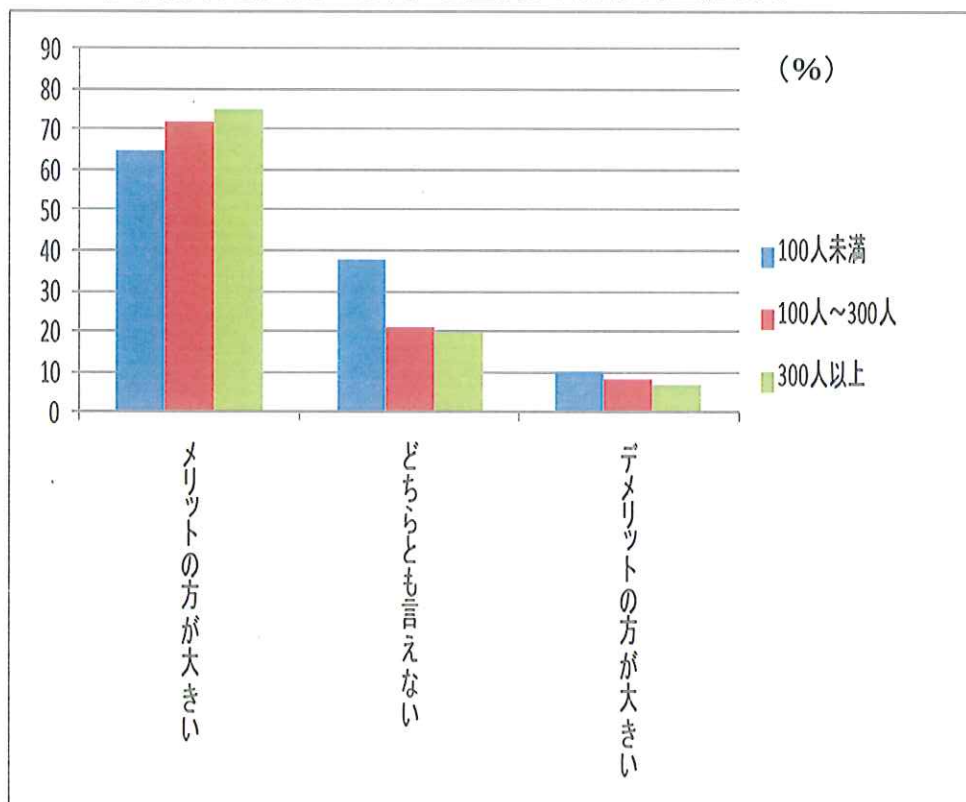
・(社)建設産業専門団体連合会の正会員34団体の加盟会社へのアンケート調査
(調査票回収数256)

- ・アンケートでの区分は次のとおり。
「社員」: 常時雇用しており、社員として処遇している者
「直用」: 直接雇用している(賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる)が、人事制度上又は処遇等の面で社員には該当しない者
「準直用」: 働き方は直用と同様だが、賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者
「専属下請」: ほぼ専属(受注割合が過半)の下請会社で働く者
- ・期間労働者を除く。

4(2) 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)

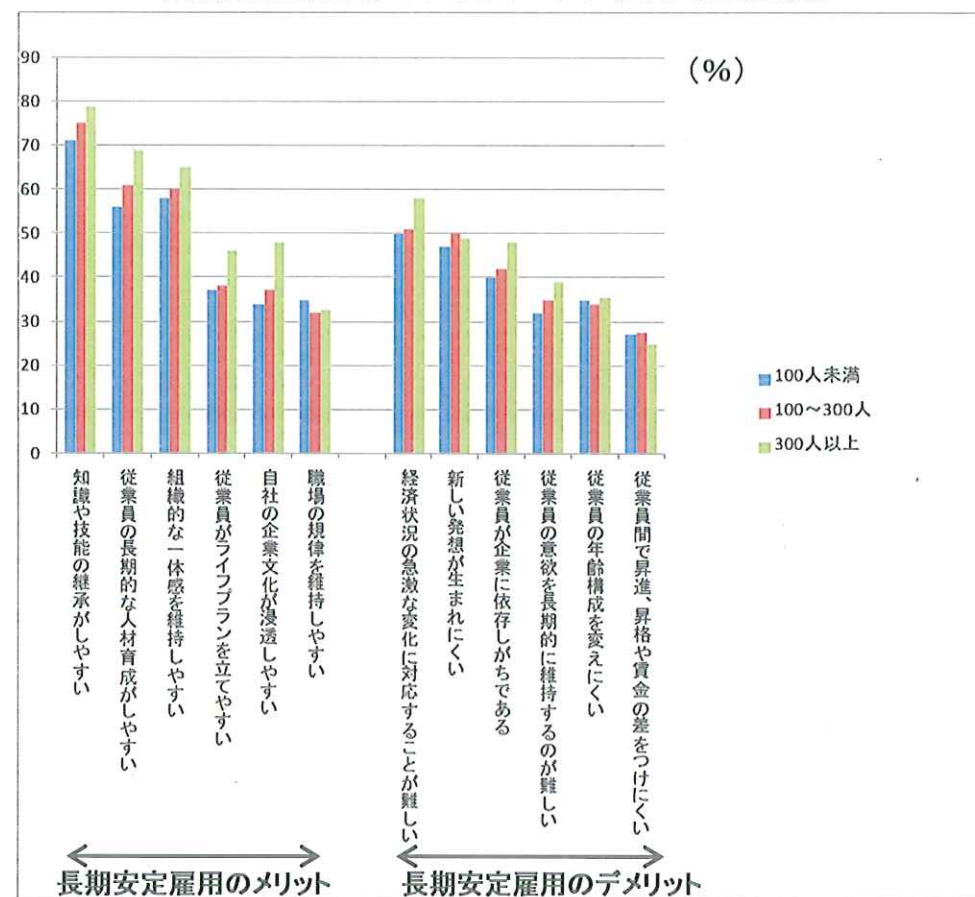


(注)

- 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。

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」(2010年)

長期安定雇用のメリット・デメリット(全産業)

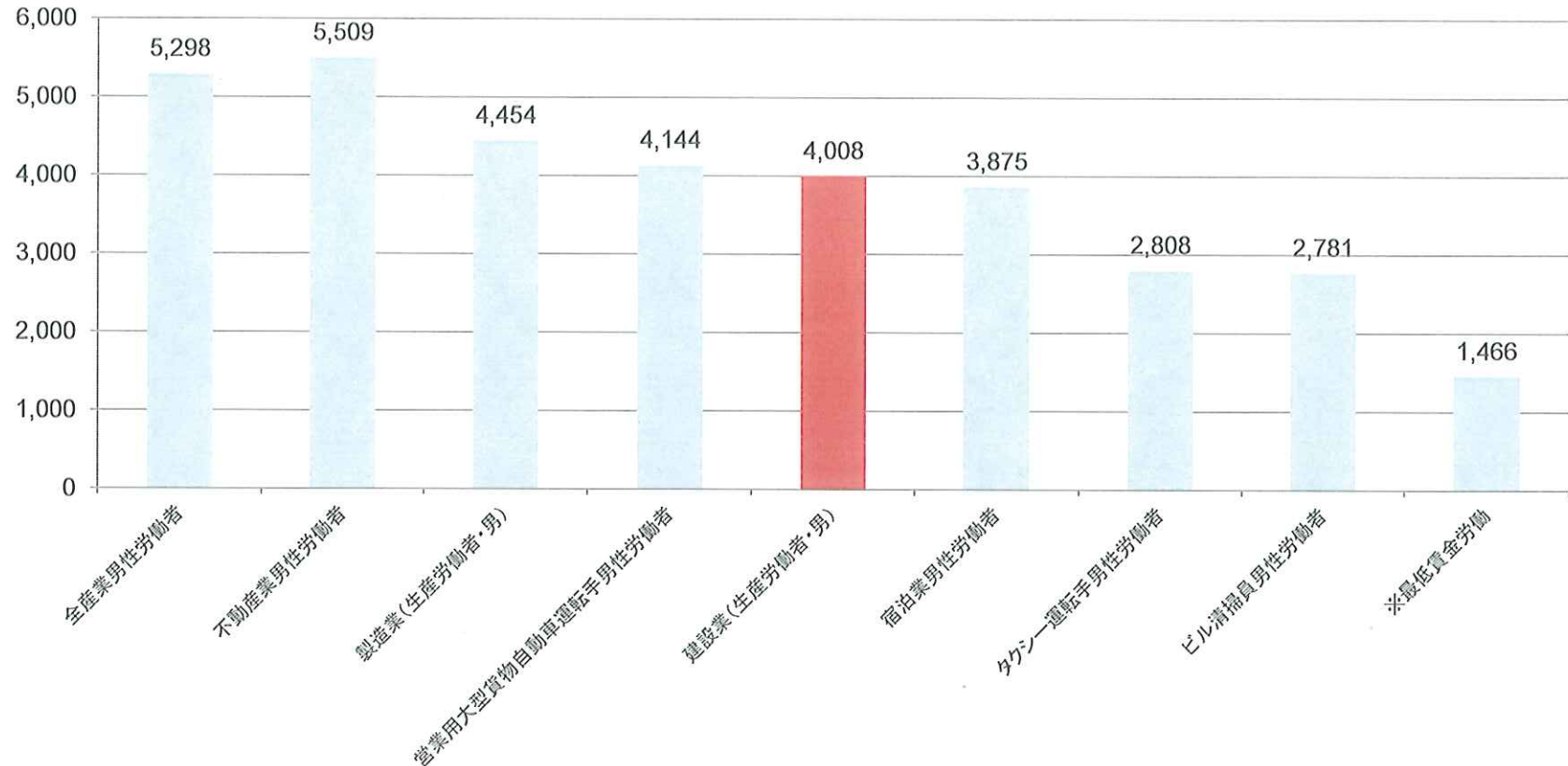


出所：(独)労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)

4(3) 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21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+年間賞与その他特別給与額

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

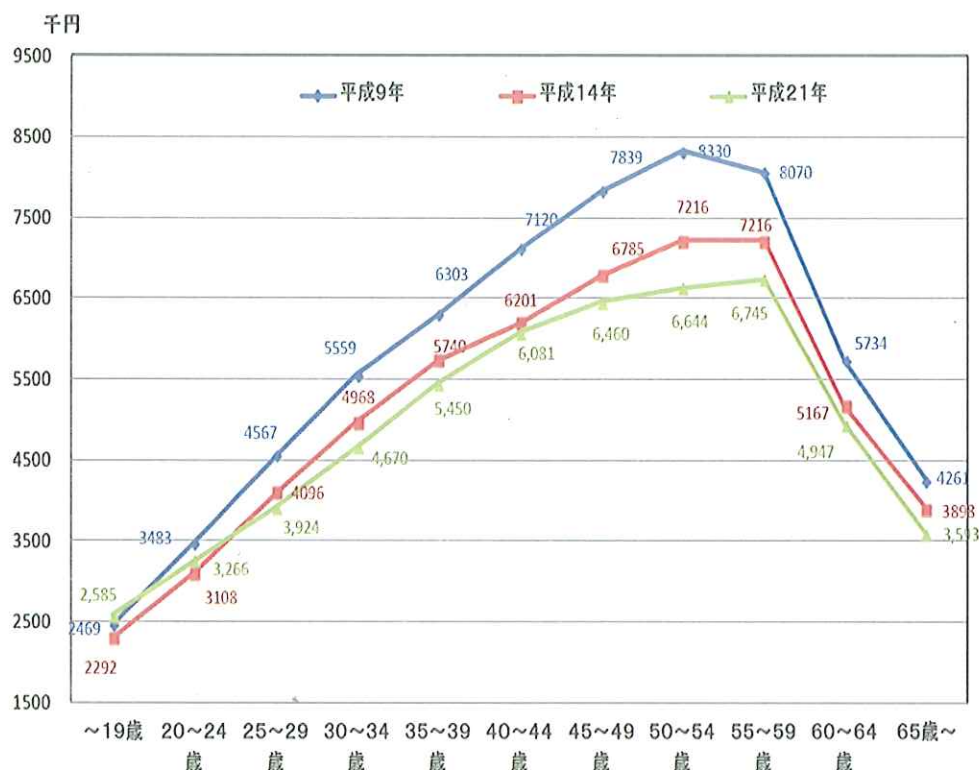
(所得税、社会保険料等を控除する前の額)で、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。

※「最低賃金労働」は、最低賃金713円/時(平成21年全国加重平均)に建設業の年間総労働時間2,056時間(厚生労働省毎月勤労統計調査)を乗じたものであり、賞与等は含まない。

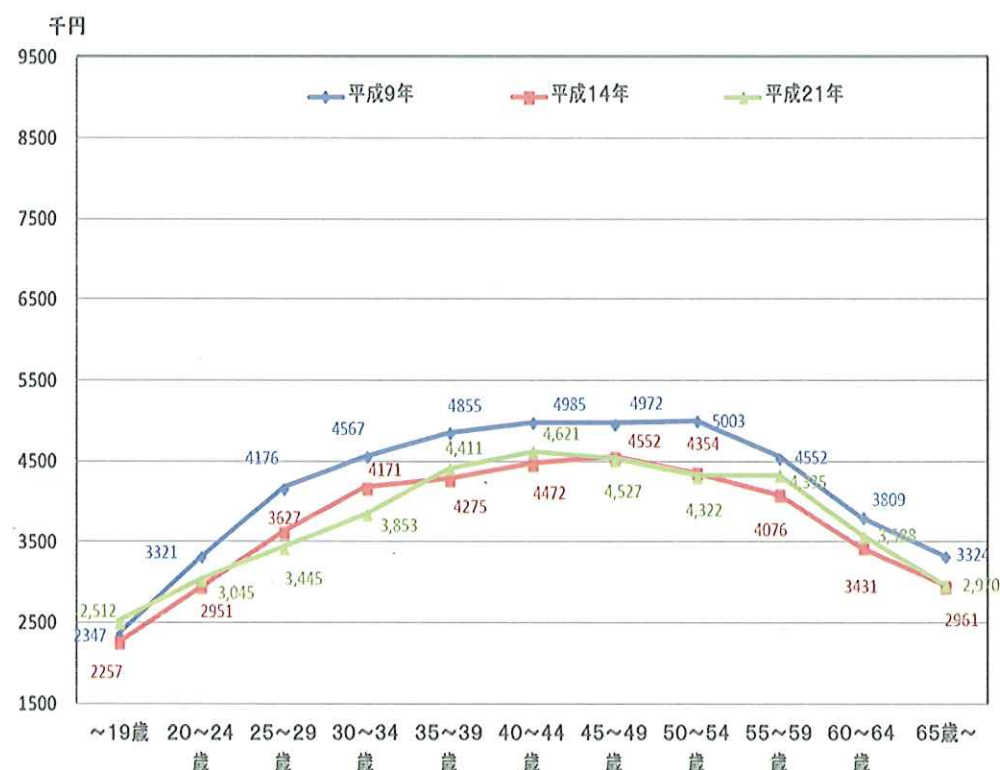
4(4) 建設業就業者の賃金カーブの変化(H9→H21)

○ 建設投資の減少局面、就業者の減少局面において、19歳以下を除き、年収カーブが低下。

【管理、事務、技術労働者(男)】※職長を含む



【生産労働者(男)】※職長を除く



出所: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)
(厚生労働省)

(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
その他特別給与
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。

4(5) 建設業における給与支払い形態の状況

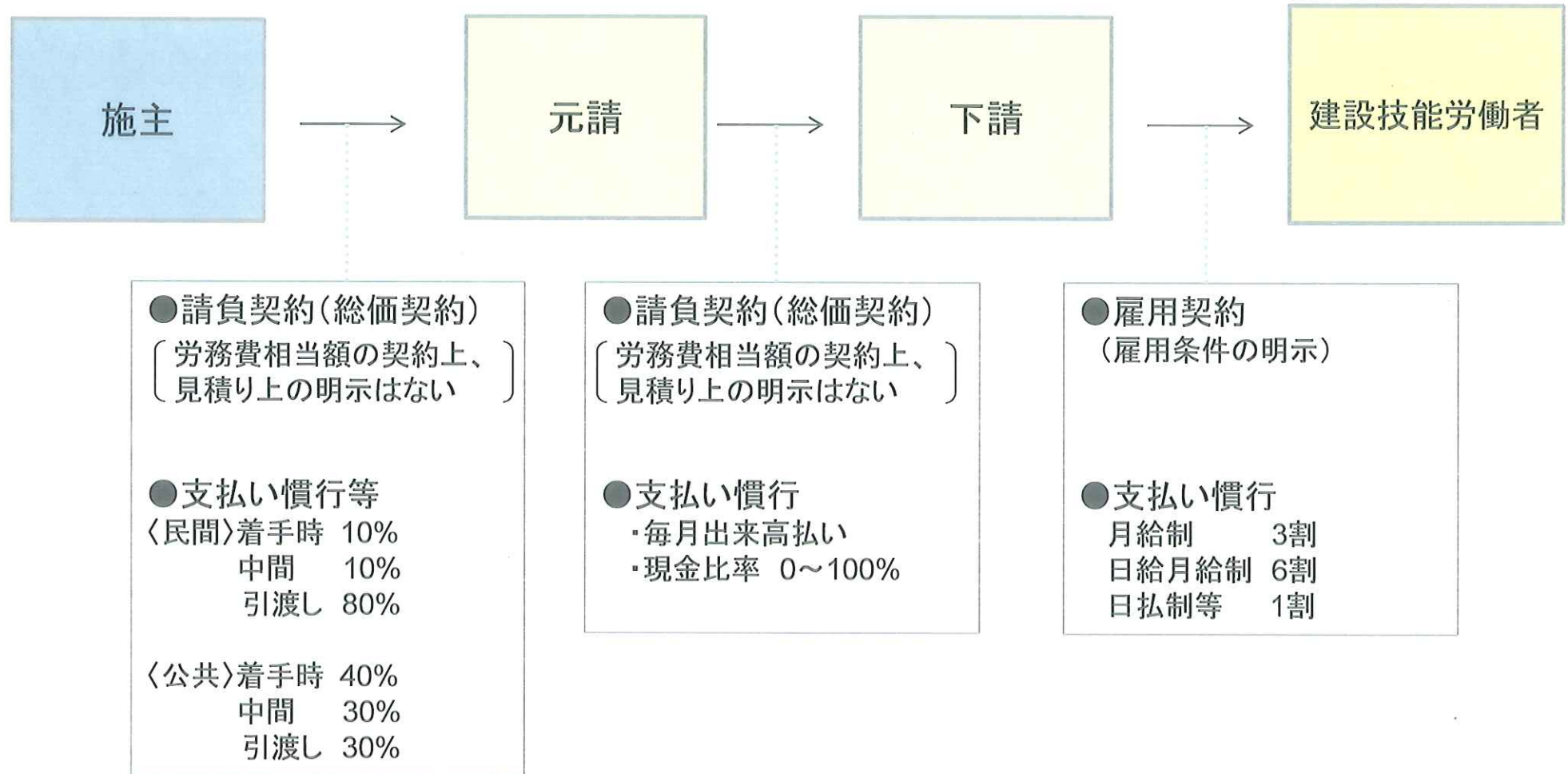
- 給与支払形態は、建設投資の減少局面、就業者数の減少局面において、固定費である「月給制」から、変動費に近い「日給月給制」にシフト

	月給制	日給月給制	日給制・出来高制
平成9年度	57.60%	30.60%	8.50%
平成14年度	36.50%	58.30%	4.30%
平成17年度	31.20%	58.10%	7.50%
平成20年度	29.30%	58.30%	8.50%

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」

4(6) 施主から建設技能労働者への労務費相当額の流れ

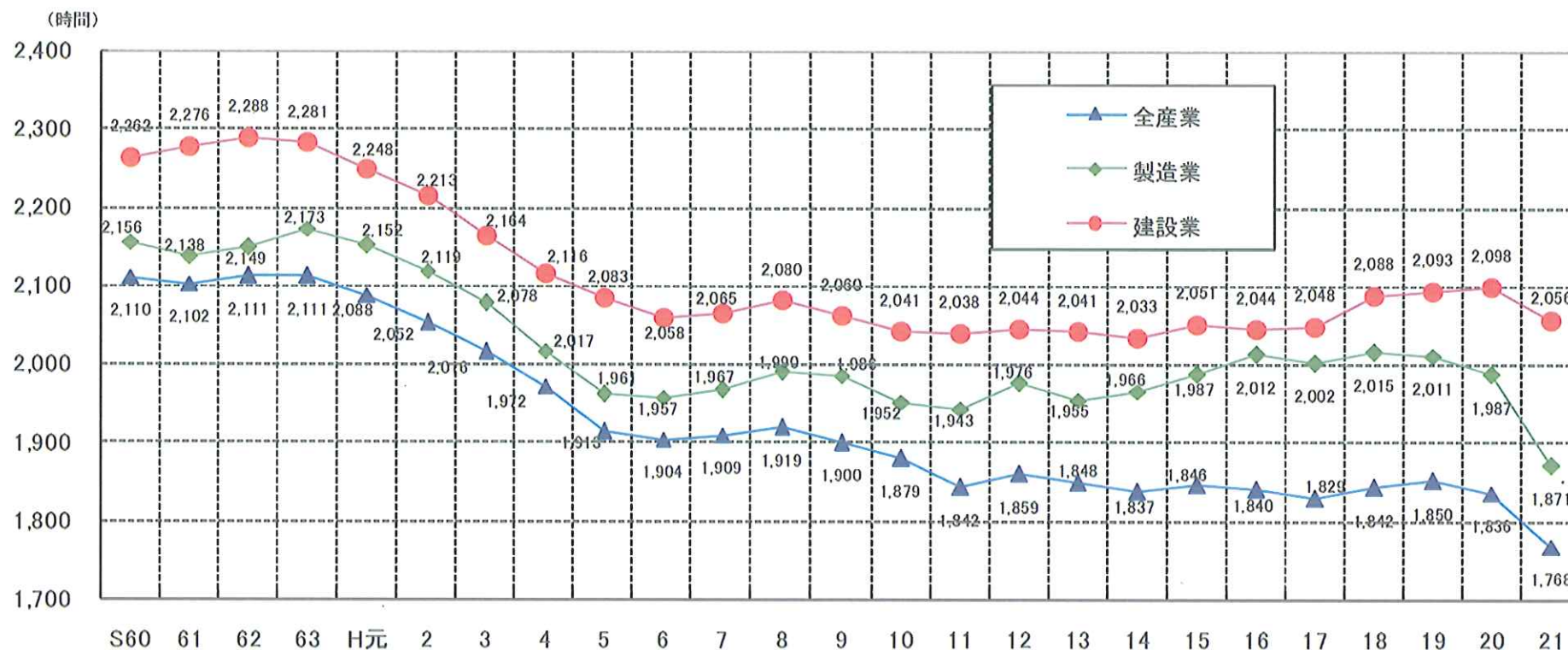
- 建設技能労働者の賃金は、毎月現金払いであるが、その原資である請負契約の支払慣行は、毎月現金払いとなっておらず、元請等によるファイナンスが必要。



4(7) 年間総労働時間の推移

○ 建設業における年間総労働時間は、製造業、全産業と比較して長い傾向

年間総労働時間の推移



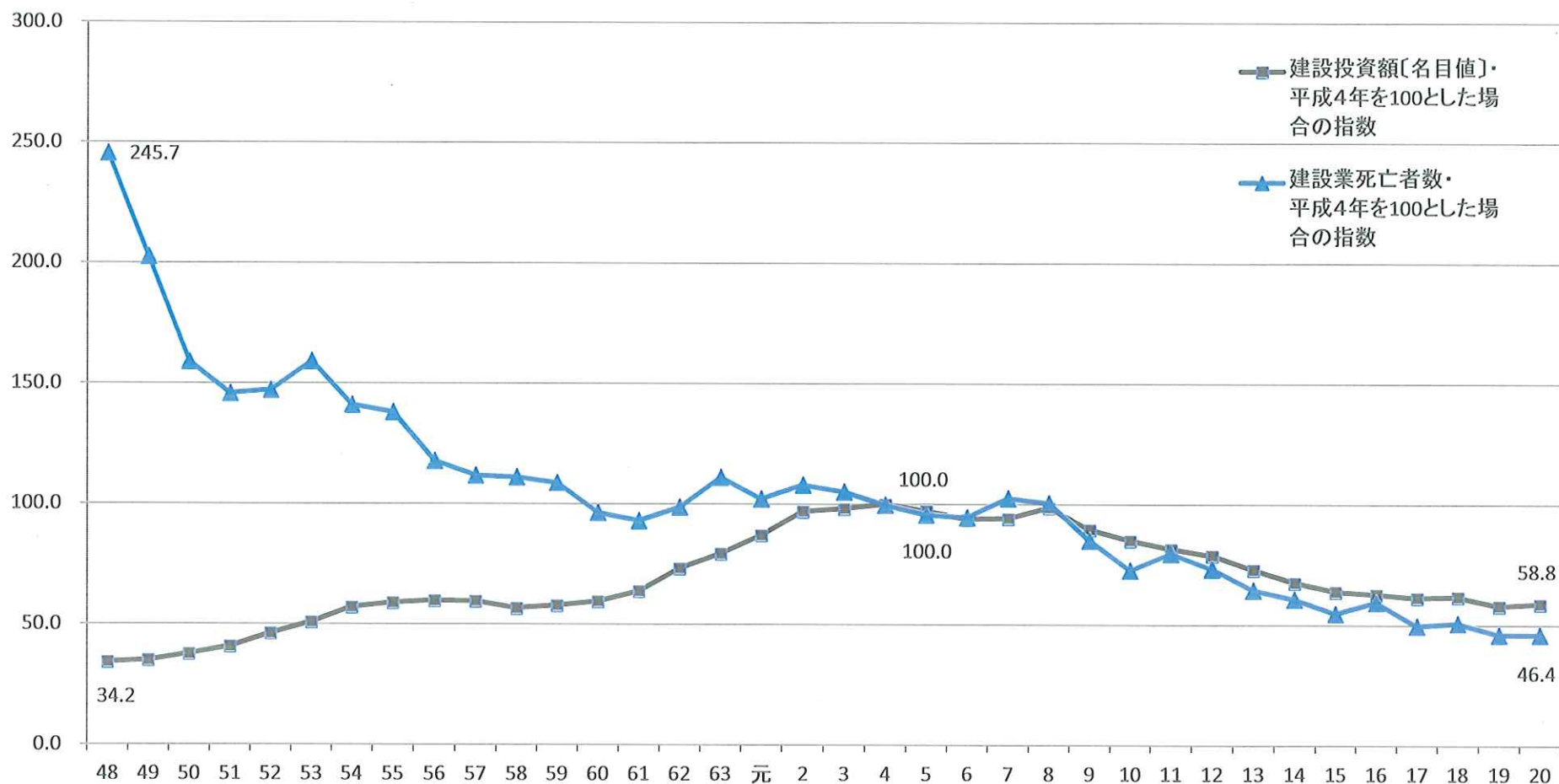
出所: 毎月勤労統計調査(事業規模30人以上の調査) (厚生労働省)

(注) グラフ数値は、年平均月間値を12倍した数値を使用。

4(8) 年間の建設業投資額及び死亡災害の推移

○ 建設業の死亡災害は、安全衛生の取組みの進展等により、投資額の減少上回るペースで減少

建設投資額・建設業死亡者数の推移
(平成4年を100とした場合の指数)



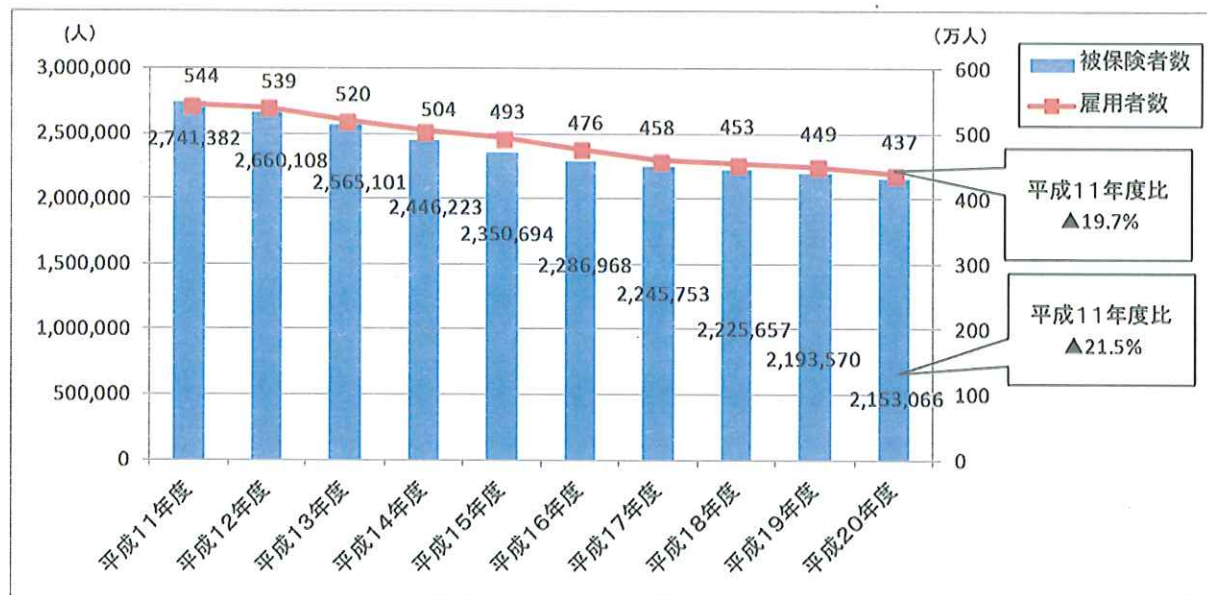
出所:厚生労働省「死亡災害報告」

国土交通省「建設投資見通し」

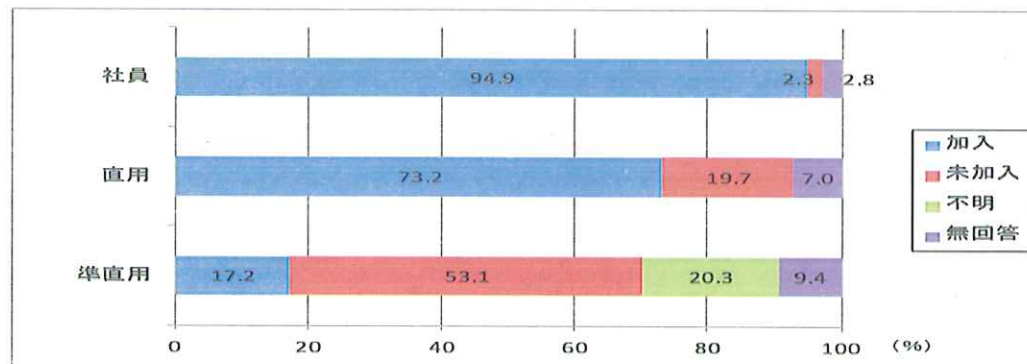
4(9) 雇用保険の加入状況の推移

- 雇用者数 544万人(H11) → 437万人(H20) ▲19.7%
- 雇用保険の被保険者数 274万人(H11) → 215万人(H20) ▲21.5%
- 技能労働者の雇用保険への加入は、社員では95%と多いが、直用では、73%

◆雇用保険の加入状況(建設業)



資料:総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」

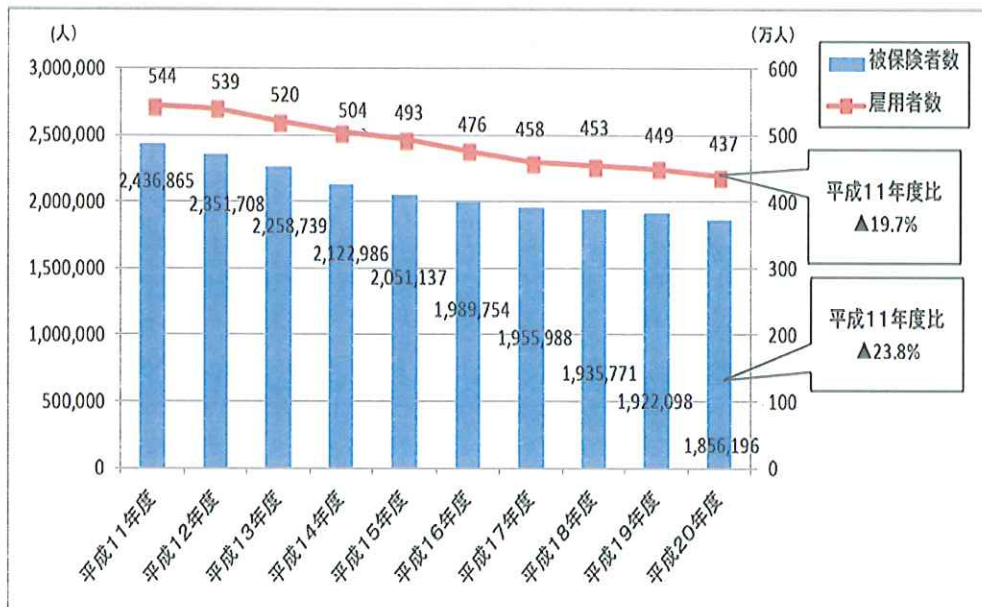


資料:(社)建設産業専門団体連合会「技能労働者の雇用労働条件に関する調査報告書」
回答数(社員:215社、直用:71社、準直用64社)

4(10) 社会保険の加入状況の推移

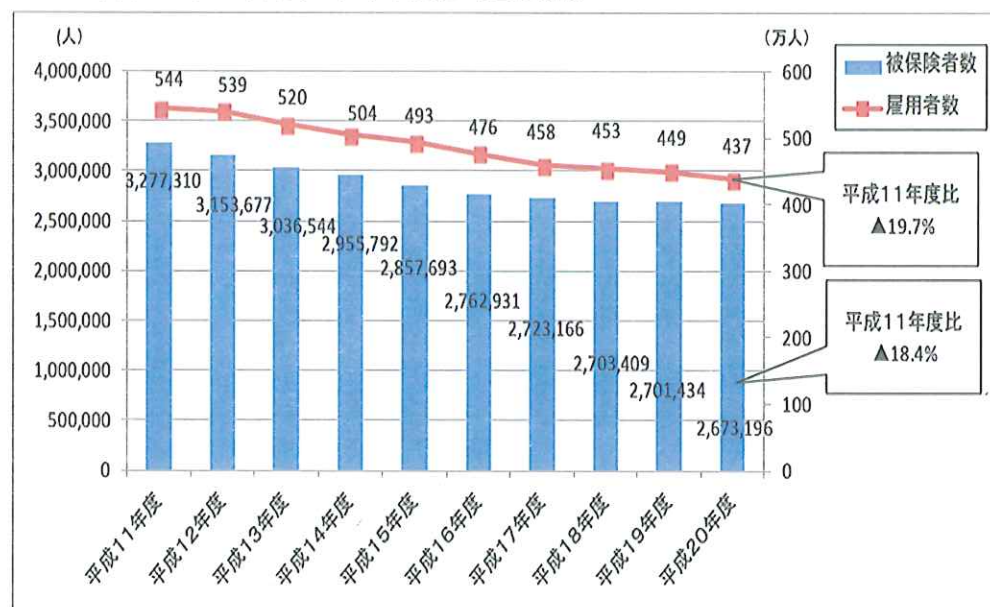
- 雇用者数 544万人(H11) → 437万人(H20) ▲19.7%
- 健康保険の被保険者数 244万人(H11) → 186万人(H20) ▲23.8%
- 厚生年金保険の被保険者数 328万人(H11) → 267万人(H20) ▲18.4%
- 技能労働者の健康保険への加入は、社員では94%と多いが、直用では、69%
- 技能労働者の厚生年金への加入は、社員では92%と多いが、直用では、56%

◆健康保険の加入状況(建設業)

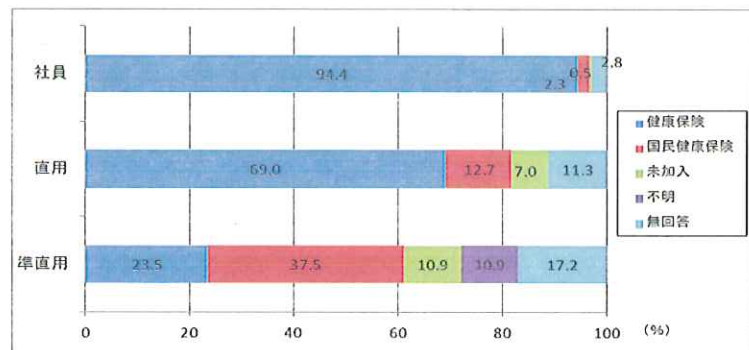


資料:総務省「労働力調査」、社会保険庁「政府管掌健康保険・厚生年金保険 業態別規模別適用状況調べ」

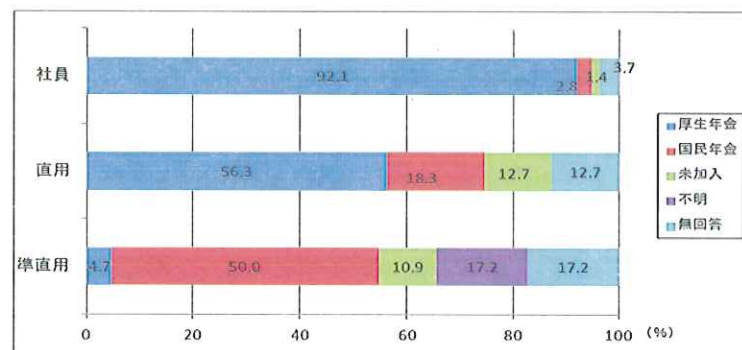
◆厚生年金保険の加入状況(建設業)



資料:総務省「労働力調査」、社会保険庁「政府管掌健康保険・厚生年金保険 業態別規模別適用状況調べ」



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」
回答数(社員:215社、直用:71社、準直用64社)

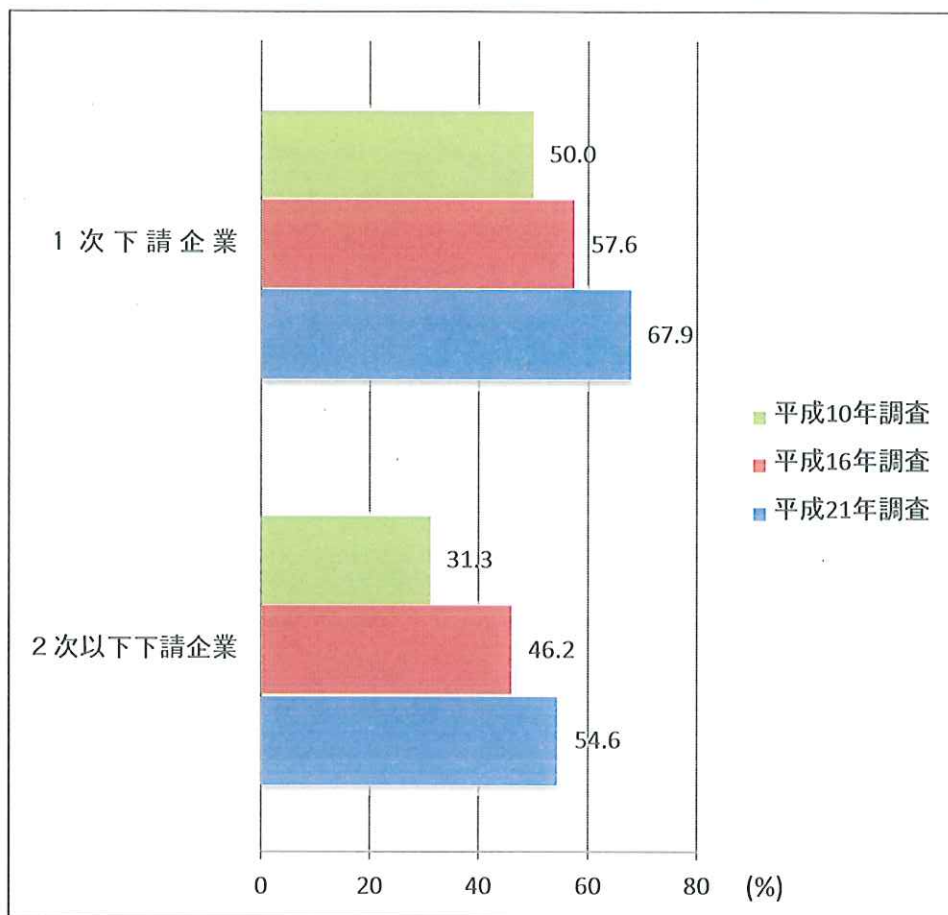


資料:(社)建設産業専門団体連合会「技能労働者の雇用労働条件に関する調査報告書」
回答数(社員:215社、直用:71社、準直用64社)

4(11) 建設業退職金共済制度の加入状況の推移

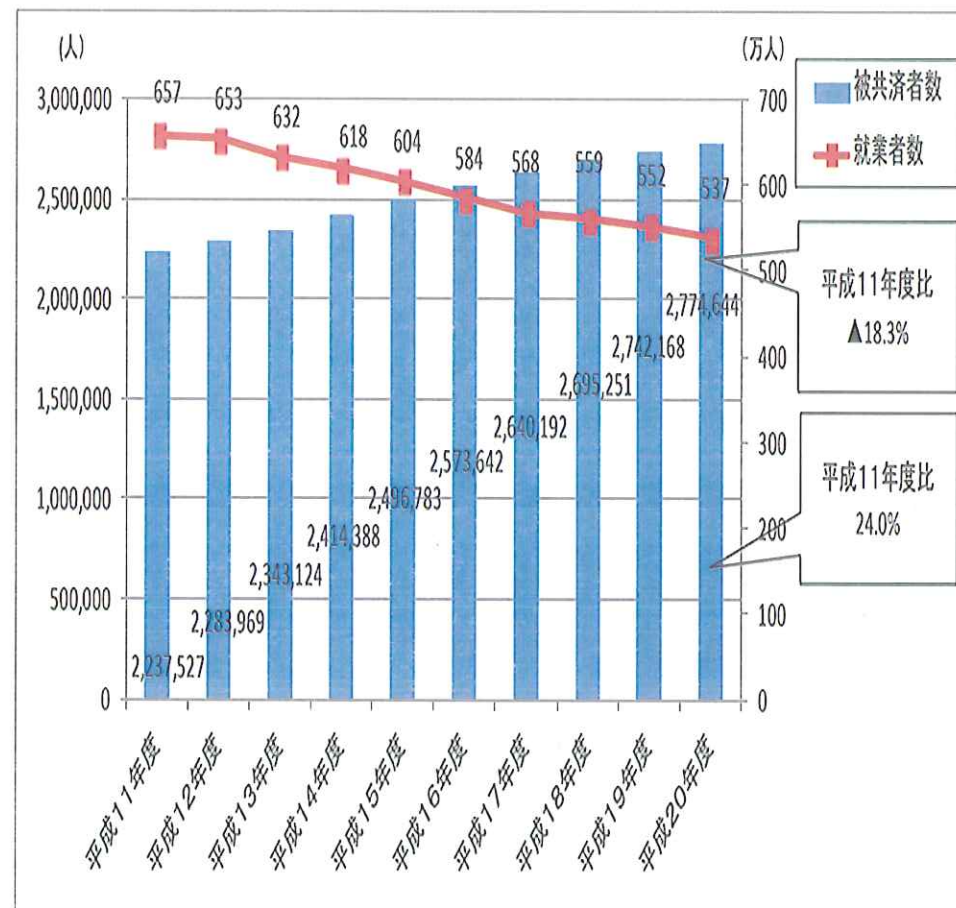
○建設業退職金共済制度の被共済者数は、年々増加

◆建設業退職金共済制度の加入企業の割合



資料：建設業退職金共済事業本部「建退共制度に関する実態調査結果報告書」(平成22年3月)

◆建設業退職金共済制度の被共済者数の推移



資料：総務省「労働力調査」、建設業退職金共済事業本部「事業年報」

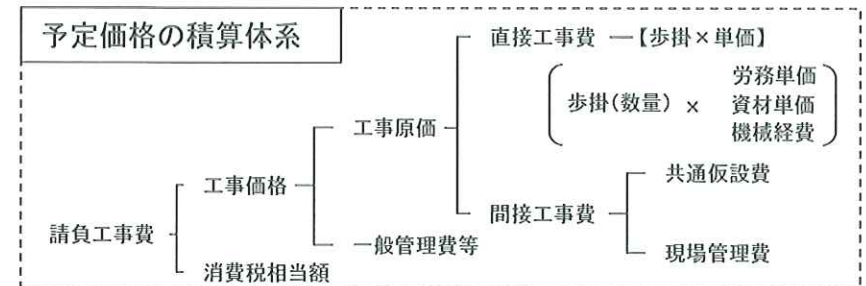
4(12) 公共工事設計労務単価について

- 公共工事設計労務単価は、公共事業等に従事した建設労働者の賃金の支払い実態を調査し、取引の実例価格として決定。
- 建設業就業者一人当たりの建設投資額の減少等から、公共工事設計労務単価は低下傾向。

公共工事設計労務単価の概要

- 性格: 公共工事の予定価格の積算用単価
- 法令: 予算決算及び会計令第80条第2項
「予定価格は、……取引の実例価格、……等を考慮して適正に定めなければならない。」
- 設定: 毎年10月、国、都道府県、政令市等発注の公共工事に従事する建設労働者(約20万人)の賃金支払い実態を調査し、取引の実例価格として設定。
- 利用者: 国、地方公共団体、独法等が予定価格の積算に利用。

※公共工事設計労務単価は、下請契約等における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金を拘束するものではない旨を公表、周知している。



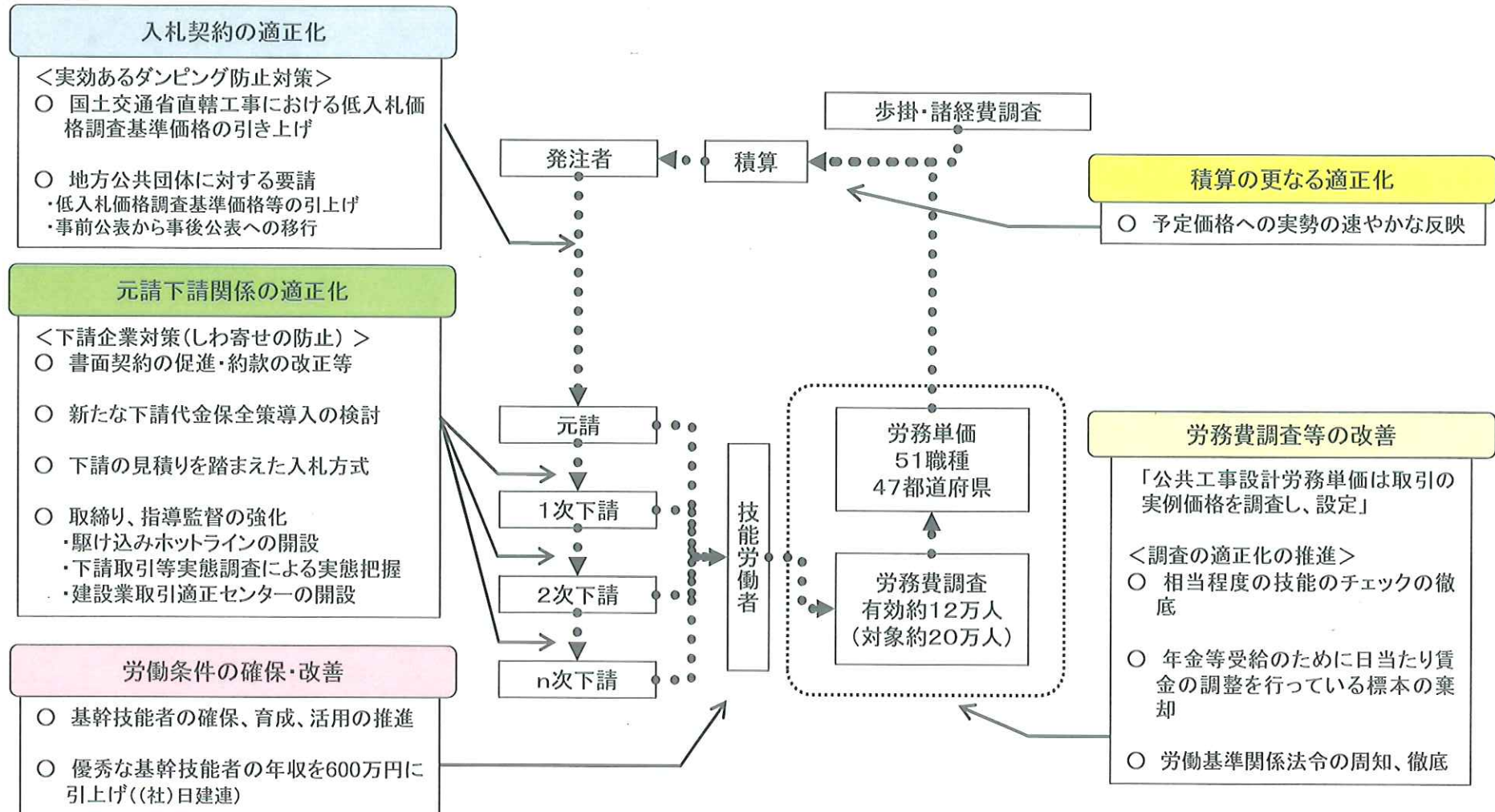
建設業就業者一人当たり建設投資額と公共工事設計労務単価の推移

- 建設業就業者一人当たり建設投資額 : ▲19%(約1,010万円(H12年度)) → 約820万円(H21年度)
- 公共工事設計労務単価(51職種全国単純平均) : ▲16%(19,692円(H13年度単価(H12年度調査))) → 16,479円(H22年度単価(H21年度調査))

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21
就業者一人当たり建設投資額 (万円/人)	1,010万円	970	920	890	900	910	920	860	890	820
前年度比		-4.0%	-5.2%	-3.3%	1.1%	1.1%	1.1%	-6.5%	3.5%	-7.9%
公共工事設計労務単価 (51職種全国単純平均) (円/1日8時間当たり)	19,692円	19,106	18,356	17,700	17,376	17,262	16,979	16,726	16,726	16,479
前年度比		-3.0%	-3.9%	-3.6%	-1.8%	-0.7%	-1.6%	-1.5%	0.0%	-1.5%

4(13) 公共工事設計労務単価のあり方検討会の報告と取組み

- 公共工事設計労務単価に係る課題については、予定価格の設定から、入札契約・施工といった公共工事の一連のプロセスを捉え、総合的な取組が重要。



4(14) 賃金水準に係る指摘等

指摘事項① 賃金水準について

＜平成22年3月19日参議院国土交通委員会 前原国交大臣答弁(抜粋)＞

○近年、建設投資額が公共・民間を通じて減少する一方で、建設労働者数や企業数の減少の割合が小さいことなどから、賃金実態を調査して決定している公共工事設計労務単価が低下傾向。

○厳しい経済状況のもとでダンピングにより、企業の利益率が低下。結果として、労働者の賃金にしわ寄せが発生していると認識。

○どのように労賃を上げていくのか、適正な賃金にしていくのかということで、2つのことを考え実施。

1. 実効性の高いダンピング防止策を行い、低価格入札を止め、適正価格で仕事をしてもらうことが大事。それが、労務単価が不当に安いものになっていくことに歯止めをかけられるのではないかな。
2. 建設労働者の約9割が下請企業で働いていることから、下請へのしわ寄せを防止するため、書面契約の促進、取締り、指導監督の強化、新たな下請け代金保全策の導入の検討、下請見積りを踏まえた入札方式の試行、これを4月から実施。下請にしわ寄せが行かないようにする中で、適正な労務単価の維持に取り組ませていただきたい。

指摘事項② 公共事業労務費調査の改善について

＜平成21年度公共事業労務費調査に係る取り組み＞

1. 相当程度の技能のチェックの徹底(20,21年度調査)

- ①免許等の資格保有が義務づけられる5職種
- ②その他の職種



審査時に免許証等の写しを確認



審査時にヒアリングを徹底

2. 年金受給者等の賃金調整の確認等(21年度調査)

- 高年齢雇用継続給付、在職老齢年金の受給のため
日当たり賃金を調整している労働者の標本



受給状況を確認の上、棄却

3. 棄却率の改善(21年度調査)

- 厚生労働省から受注者、下請会社に対して労働基準関係法令の基本事項を周知

5 下請企業の評価等

5(1) 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

「労働事項評価マニュアル」より抜粋

○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。

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賞金の支給の有無 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			

5(2) 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