

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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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））。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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」）。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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を進めていく必要があるのではないか。 |
| 雇用条件 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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）。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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等を図るべきではないか。 |
| ※外国人材 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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。 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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べきではないか。 |