

第5回 今後の建設業政策のあり方に関する勉強会 議事要旨

日時：令和7年12月24日(水)15:30～17:30

場所：中央合同庁舎2号館国土交通省第2会議室A

- 楠田不動産・建設経済局長による開会挨拶。
- 事務局・櫻井委員・石川委員による資料説明後、委員による意見交換。主要意見は以下のとおり。]

【労務管理について】

- 小規模事業者では、労務管理を行える人材がいない。
- 日給制の弊害として、出勤した日のみを把握することに留まり、労働時間を適正に管理できない建設業者が多い。
- 建設業退職金共済制度を含め、退職金制度の理解も進んでいない。
- これからは、労働条件の整備は当たり前であり、働き方改革や社会保険等に対応できていない会社が淘汰され、適正な労働条件を提示し、人を育てる会社に人材は集まるようになる。

【建設業における柔軟な労働時間管理について】

- 1年単位の変形労働時間制は、小規模事業で適用するのは現実的には難しい。
- 変形労働時間制を日本の建設業でどうやって実効性のあるものにしていくかが課題であり、フレキシブルな労働時間が設定できるような制度にしていくべき。
- 日本は、単位施工量あたりで考え、新制度である「労務費に関する基準」でも生産性向上のインセンティブを考えているもので、変形労働時間制についても「終わりじまい」のような生産性向上のインセンティブをはたらかせるべき。
- フレックスタイム制を上手く活用し、1ヶ月単位の総労働時間の管理を検討すべきではないか。
- フレックスタイム制の適用により、労働者自身の裁量で働くことができ、それが時間管理というセルフマネジメントができるようになる。
- 日本のフレックスタイム制は労働者が始業等を決めるものとなっているが、現場に併せて働くとなると使用者が主導して決めることとなり、本来の制度趣旨とは異なってきてしまう。また、1ヶ月単位で管理することは、管理も大変だし、労務管理ができる人が社内にいないと現実には厳しい。より柔軟な形の在り方が望ましい。

【建設業における「派遣」の取扱いについて】

- 仕事の量に繁閑があるから業界において日給制が普及しているのであれば、業界として仕事のやりくりを行えるようにすべきではないか。
- 在籍型出向を活用すればよいという論もあり得るが、本来の在籍型出向の制度趣旨とは異なるように思われ、正面から適正な派遣を行うことについても検討すべきではないか。
- 労働者就業機会確保事業は、労働力が余っているところから融通する制度と理解。一方で、時代が変わり、全国的に総じて人が足らないという状況になる中で、地域を支える建設業者を確保しないと、地域が壊れてしまうのではないかという懸念がある。時代にあわせた新しい制度を検討することが必要ではないか。

【人材の確保・教育について】

- 建設業者が学校側に求人募集の働きかけをするだけでなく、学校側と連携して資格取得支援を

- 行うなど学校側にもメリットを提供する win-win の関係を築けると良い。
- このような働きかけは単発で終わらせるのではなく継続的な活動であることも重要。
 - 給与や賞与の支払額と同等以上に教育資金や退職金を確保できるようにするのは経営努力の部分。
 - 小規模事業者にとって教育などにかける費用は負担なので、業界団体でフォローすべき。
 - ものづくり大学のように業界全体でお金を出して学校を作る取組があつても良いのではないか。
 - 社員の待遇において、お金以上にキャリアパスを含めた成長実感を持てるかどうかが重要。

【今後の議論・分析の観点】

- 建設業の働き方の課題を考える際には、建設業という大きな括りではなく、技術者と技能者の違いや元請の中でも都内の建築現場を主とする業者と地域建設業者で役割が異なることがあるため、それぞれで細分化した課題を本気で洗い出す必要がある。
- 技能者と技術者で比べた際に残業が多いのは現場監督を務める技術者であると思う。これに対しては、DX 化や標準化について国として統一できると良い。
- 建設業従事者という大きな枠組みではなく、技術者・技能者・パートなどに細分化することで解像度を上げて現状を分析し、それに対する打ち手も細かく講じていく必要がある。
- 技能者や技術者だけでなく、建設に関わる様々な立場の人がどうやって日本の建設を成り立たせているかを細かく丁寧に見ていくべき。
- 労働時間や給与の支払制度、休暇の問題については個社、業界、国のそれぞれの立場で考えていかなければならない内容に分けて検討していくべきである。
- AI による生産性向上は他分野では進んでおり、建設業にもその流れが来る前提で今後の政策を考える必要がある。

以上