

建設雇用改善計画(第七次)(案)の概要

I 計画の基本的考え方

1 計画の背景と課題

(1) 背景

- ・ 景気は、弱さを脱する動きが見られ緩やかに回復しており、また、雇用情勢については、厳しさが残るものの改善の広がりが見られる状況にある。
- ・ 建設投資は減少傾向で推移し、将来的にも大きな伸びは期待できない。
- ・ 建設業においては、雇用需要の減少により雇用過剰感がみられる。
- ・ 若年労働力の減少と相まって、将来的には労働力が大幅に不足することが懸念される。

(2) 課題

高い意欲と能力を持つ建設労働者が安心して生活できる労働環境のための建設雇用改善を推進するとともに建設産業における就業機会の確保・拡大を図る(重点事項)

- ① 建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を図りつつ、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」等に基づき、建設労働者の雇用の一層の近代化を進め、魅力ある労働環境づくりを図ること。
- ② 建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主等が行う職業能力開発を引き続き促進する中で、教育訓練の共同的かつ広域的な実施を推進しながら、建設労働者自らがその能力の開発を行えるようにし、その職業能力を高めるとともに、技能の継承を図ること。
- ③ 今後の労働力需給構造の変化を見通しながら、若年者の建設業への入職促進及び定着を図るとともに、高齢者や女性が活躍できるような労働環境の整備を図ること。
- ④ 建設事業主が、新分野進出を円滑に行うことにより、現に雇用されている建設労働者の雇用の安定を図るとともに、企業単位での一時的な労働力の過不足が建設業において恒常的に発生する中で、建設業務労働者の雇用の安定を図るため、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営を確保すること。

2 計画の期間：平成17年10月～平成22年度

II 建設雇用の動向

1 建設経済の動向

建設投資は減少傾向が続いており、平成17年には実質ベースでピークの平成2年度から約40%の減少の見込み。今後も急速に回復するとは考えにくい状況。

2 雇用者の動向

- ・ 建設業の就業者数は、平成 16 年には 584 万人（全産業に占める割合は 9.2%）とピークの平成 9 年と比較して約 15%の減少。
- ・ 建設業における若年層（15～29 歳）の割合は、平成 16 年は 16.1%（非建設業の 21.6% に比べやや低い）。
- ・ 建設業における高齢化の状況は、平成 16 年における建設労働者の平均年齢は 42.5 歳（非建設業の 39.8 歳に比べると高齢化）。
- ・ 建設業における女性労働者の割合は、平成 16 年で 14.7%（非建設業の 45.2% に比べかなり低い）。

3 建設技能労働者の需給動向

建設技能労働者の過不足状況については、全体的には平成 10 年以降過剰の状況と不足の状況を交互に繰り返している。また、企業単位で見ると、過剰とする企業と不足とする企業がともに一定量存在している。

また、高齢化が進む一方、若年労働者が減少していることから、今後、不足することが懸念される。

4 労働条件の動向

- ・ 建設業の年間総実労働時間は、平成 16 年で 2,058 時間（非建設業の 1,796 時間よりかなり長い）。
- ・ 常用労働者についてみると、月給制（欠勤差引なし）を採用している企業の割合は平成 16 年度の調査で 29.1%（平成 14 年度の 34.0% に比して低下）。
- ・ 建設業の死亡災害は、平成 16 年は 594 人（全産業に占める割合は 36.7%）。

5 職業能力開発の動向

- ・ O F F - J T を実施した企業は、平成 14 年度は 53.8%（全産業の 48.7%、製造業 51.3% よりは若干上回っている）。
- ・ 計画的な O J T を実施した企業は、平成 14 年度は 43.8%（全産業の 41.6% より高いが、製造業の 45.7% よりは低い）。
- ・ O F F - J T の未実施の理由については、平成 13 年度の調査では「仕事が忙しく、教育訓練を受けさせる時間がない」が最も多く 40.2%。

Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、建設労働者の職業生活の安定にも十分配慮した上で、建設労働者の雇用状態の改善、職業能力の開発及び向上、福祉の増進等雇用の改善を一層促進することにより、建設業の魅力ある産業としての発展に資する施策の推進が必要。

1 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

(1) 建設雇用改善の基礎的事項の達成

- ・ 雇入通知書の交付による労働条件の明示等についての指導及び監督等の促進。
- ・ 労働者募集及び請負が適正に行われるよう的確な指導及び監督。
- ・ 一層の労働時間短縮を図るための取組の推進。
- ・ アスベスト対策等の労働災害防止に向けた事業主の取組の一層の促進。
- ・ 労働保険及び社会保険の適用の促進。

(2) 労働環境の整備

- ・ 作業員宿舍等の整備に対する助成や、清潔、安全かつ快適な職場環境形成のための指導等、労働環境の整備。
- ・ 各種助成制度について、継続的な政策評価、見直しを行い助成制度の効率的、効果的な活用を図る。

2 職業能力開発の推進

(1) 事業主等の行う職業能力開発の促進

- ・ 認定職業訓練や広域的かつ共同的な教育訓練の実施の促進。
- ・ 公共職業能力開発施設等における建設労働者に係る職業訓練の積極的な実施。
- ・ 事業主による労働者一人一人の希望・適性・能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援するための建設技能労働者の特性に応じた段階的な教育訓練についての職種ごとのモデルプランの作成・提示等。
- ・ ITを活用した職業能力開発について環境整備を図る。

(2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進

- ・ 職業能力開発プランの提示等による支援体制の整備。
- ・ 教育訓練給付制度や公共職業能力開発施設における職業訓練等の積極的な活用。

(3) 熟練技能の維持・継承及び活用

- ・ あらゆる機会を通じて、熟練技能を後世に伝えていくシステムの構築を図る。
- ・ 熟練技能の社会的認知度を高めるため、卓越した技能者を「現代の名工」として表彰することや、熟練技能競技大会（技能グランプリ）の開催等を推進。

3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進

- ・ 学生に対する職業意識を高めるとともに若年者の建設業に対する関心を喚起するための情報提供やインターンシップの有効活用。
- ・ 建設労働者のキャリアルートの方針の策定や建設業人材育成モデルの普及促進等を積極的に進め、これらの取組を実施する建設事業主団体に対する支援。
- ・ 建設労働の実情紹介等に向けた取組を行う事業主団体等に対する助成その他の支援。

4 高年齢労働者及び女性労働者の活躍の促進

(1) 高年齢労働者の活躍の促進

- ・ 定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知、指導を徹底。

- ・ 高年齢労働者の活躍の促進に取り組む事業主等や定年労働者及び離職を余儀なくされる高年齢労働者について、再就職援助措置を行う事業主に対して助成その他の援助の実施。
- ・ 高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主団体等に対して助成その他の支援の実施。
- ・ 高年齢労働者が、若年建設労働者や学生に対して建設業の伝統技能の価値や建設業の魅力等について伝える機会を設ける等技能の継承を図るための支援の実施。

(2) 女性労働者の活躍の促進

- ・ 男女雇用機会均等法の周知・指導による性差別のない雇用環境の整備の促進。
- ・ 仕事と家庭の両立を図れるよう条件整備を進める等により、長期勤続を促進するとともに作業方法や安全対策の配慮等女性労働者の活躍の促進について検討する事業主団体等に対する助成その他の支援。
- ・ 女性労働者が活躍している業務等についての好事例集の作成及び普及。

5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等

(1) 円滑な労働移動及び新分野進出の支援

- ・ 事務職、管理職等の余剰となっている労働者について、ハローワーク、職業能力開発施設が連携をし、円滑な労働移動を図る。
- ・ 建設業の新分野進出支援に関する総合相談窓口の設置、アドバイザーによる相談及び援助の実施等により建設事業主の新分野進出を支援。

(2) 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の趣旨

- ・ 建設業務有料職業紹介事業については、余剰労働力の円滑な労働移動の促進及び事業活動の中核的人材の確保の観点から創設されたもの。
- ・ 建設業務労働者就業機会確保事業については、受注産業という建設業の特性等により生ずる、一時的な技能労働者の過不足を調整し、就業の場を確保することを通じて雇用の安定を図るとともに、将来的に不足が懸念される技能労働者の離職に歯止めをかける観点から創設されたもの。
- ・ 建設業務労働者就業機会確保事業については、一時的に労働力の過不足が生じる建設事業主のみが実施可能であり、送出就業に従事させることを目的として労働者を雇用することや、建設業務労働者就業機会確保事業を主たる業務内容とする部署を設けること等趣旨に反する事業運営を行うことはできないことについて、指導等を行うことが重要。

(3) 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保等

- ・ 実施計画の認定及び建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の許可に際しては、申請者への聞き取り、事業場への訪問等により申請内容の確認を行い、厳格に審査を実施。
- ・ 実施計画の認定に当たっては、建設事業の実態に詳しい建設業労使が委員となって

- いる労働政策審議会の意見を踏まえて実施。
- ・ 実施計画の認定を受けた事業主団体において、関係者への制度の周知啓発、送出・受入事業主に対する指導監督、相談援助、雇用の安定を重視した職業紹介や送出・受入事業主の組合わせの検討、労働・社会保険の適用促進、適切な苦情処理の実施等の措置が講じられるよう、事業主団体に対する指導の実施。
 - ・ 事業報告の徴収、事業場への立入検査等により状況を把握し適切な指導監督の実施。
 - ・ いわゆる偽装派遣については、厳正に指導監督を行う。

6 雇用改善推進体制の整備

(1) 建設事業主における雇用管理体制の整備

- ・ 建設労働者の雇用管理に関する事項についての下請事業主に対する指導等元請け事業主の役割の強化
- ・ 「雇用管理評価基準」の活用による雇用管理上の問題点の明確化

(2) 事業主団体等における効果的な雇用改善の推進

- ・ 専門工事業者団体等中小建設事業主団体等による自主的な雇用改善の取組の推進について啓発・指導

(3) 地域の実情を踏まえたきめ細やかな雇用改善の推進

- ・ 地域における雇用改善の推進のための目標設定や、その実現に向けての具体的な取組を共同して実施する建設事業主団体等に対する指導及び援助。

(4) 雇用改善の気運の醸成

- ・ 「建設雇用改善推進月間」期間中の中央・地方を通じた実効ある事業の実施。
- ・ 雇用改善について相当の成果がみられる事業所の優良事業所としての表彰。

(5) 建設雇用改善助成金制度の活用

- ・ 建設業におけるニーズを踏まえた制度の見直し。
- ・ 中小零細建設事業主の活用に資するための制度の周知徹底、申請手続の簡素化等。

(6) 関係行政機関相互の連携の確保等

- ・ 「建設雇用改善推進月間」の行事を中心に都道府県の協力を確保。
- ・ 公共職業安定機関、建設関係行政機関、独立行政法人雇用・能力開発機構等で構成する「建設雇用改善推進会議」の活用。

(7) 雇用改善を図るための諸条件の整備

- ・ 労務関係諸経費の確保、適正な工期の設定等についての関係事業主等における適切な対応の推進や工事量の平準化推進についての各発注者の理解と協力の促進。

7 外国人労働者問題への対応

- ・ 専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れについては、我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、積極的に推進。
- ・ いわゆる単純労働者の受入れについては、我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすため、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重な対応が必要。