

建設労働問題に関する論点（案）

I. 総論

- 建設産業には、国民が必要とする住宅・社会資本や産業基盤を造り、国民の安全・安心な生活と財産を守り、及び産業の活性化に貢献していくことが期待されている。
- 第8次計画策定時には、建設投資の著しい減少の中、過剰供給構造を背景とした価格競争が激化し、労働力も過剰感が見られる厳しい状況にあったが、景気回復や東日本大震災からの復興需要、国土強靱化の推進、オリンピック・パラリンピック東京大会開催決定等により建設投資は増加傾向がみられる。こうした中で、建設技術者や技能労働者建設関連職種の有効求人倍率は平成21年度以降年々上昇し、雇用の過剰状況から人手不足の状況へと大きく変化している。
- 他方、人口減少や少子高齢化の進展により労働供給制約が強まる中で、特に建設業では、若年入職者の減少、高齢化が進展しており、今後10年間で、約130万人の技能労働者のリタイアが見込まれるとの指摘もある。中長期的な技能労働者の確保や、その形成に一定の時間を要する熟練技能の継承について強い危機感が広がっている。
- また、これまでの長期にわたる建設投資の減少に伴い、競争が激化したことにより、重層下請構造下の技能労働者の就労環境の改善が停滞しており、明確な雇用関係の確保、賃金や労働時間等の処遇の改善、社会保険の適切な加入、技能継承などの能力開発等、引き続き対策を講じる必要性のある課題が多い。これらの課題が、若年者等の入職・定着促進に障害となっている。
- 建設投資が回復しつつある今こそ、若年者等将来の建設業の担い手を確保するための取組を強力に進めていく必要がある。関係省庁と連携し、今後の建設業の動向や将来像、建設業を巡る環境等の変化を踏まえた人材確保や雇用環境改善のための対策を推進し、建設業が働く人にとって「魅力ある職場」となることが求められている。

II. 個別論点について

1. 建設労働をめぐる経済等の動向

(1) 建設投資状況

建設投資額は名目値・実質値ともに、昭和59年以降、平成2年度まで民間投資の増加により増加傾向で推移し、平成4年度に84兆円に達したのをピー

クに、以降減少傾向となり、平成21年度は42兆円まで落ち込み、ピーク時の約50%となった。その後回復傾向となり、平成27年度は名目値で48兆円となる見通しである。このような中、中長期的な見通しについては、好循環の経済が本格化すれば増加基調になるとの予想もある。

(2) 雇用状況

建設業の就業者数は、建設投資が減少に転じた平成5年以降も増加を続けたが、平成9年に685万人に達したのをピークに減少に転じ、平成22年には504万人と、平成9年から約25%減少した。その後横ばいで推移しており、平成26年には505万人となっている。技能労働就業者数は、平成22年には331万人と底を打った後、平成26年には341万人と増加傾向にある。

他方、就業者一人当たりの建設投資額は、平成21年までは減少傾向にあったが、その後の全体の建設投資の増加に伴い、増加傾向にある。

建設業が全産業に占める割合については、就業者数では平成22年に8.0%まで低下したが、その後は横ばいで推移している。国内総生産に対する建設投資の割合は平成22年に8.7%まで低下したが、その後は増加に転じ、平成24年以降は約10%で推移している。

また、建設労働者の職種別有効求人倍率は、平成20年秋のリーマンショックの影響により低下したが、その後年々上昇し、最近は高水準で推移している。平成27年9月の有効求人倍率（常用フルタイム）の状況を職種別にみると、全体の職業計が1.00倍であるのに対し、建築・土木・測量技術者が4.23倍、建設駆体工事の職業が7.26倍、建設の職業が4.23倍、電気工事の職業が2.06倍、土木の職業が2.92倍と高い状況にある。

新規学卒者の就職状況をみると、高校、短大・大卒等の新規学卒者の建設業への就職者数は、リーマンショック後の平成21年の2万9千人から、その後増加傾向にあり、平成25年には3万8千人、平成26年には4万1千人となっている。しかしながら、建設業への新規学卒者就職者数の全産業に占める割合は5.8%にとどまっており、建設業の就業者数が全産業に占める割合（約8%）に比べると低い状況にある。

建設労働者の高齢化の状況については、建設業における就業者に占める高齢年齢層（55歳以上）の割合は、平成13年以降急速な上昇傾向にあり、平成26年には34.3%と過去最高となっている。

また、平成26年における建設労働者の平均年齢は44.4歳であり、全産業の42.1歳と比べても高齢化が進んでいる状況にある。その状況を職種別にみると、平均年齢は、平成26年でそれぞれ、とび職が39.5歳、鉄筋工が41.7歳、配管工が42.0歳と比較的若い、左官が51.6歳、土工が48.2歳、型枠大工が47.2

歳と高い状況にある。年齢階層別の分析によれば、大工、左官の職については高年齢層に就業者の塊がみられる。

建設業における入職率と離職率の状況については、平成9年を境に離職率が入職率を上回る状況が長期間続いていたが、平成24年にはその関係が逆転して改善の兆しが見られる。

また、新規高等学校卒業者の入職3年後の離職率については、平成24年3月卒業者の離職率は50.0%と、全産業の40.0%よりも高い状況にある。

2. 建設労働における課題

(1) 若年労働者等の確保

① 若年労働者の確保

建設技能労働者については、職種別の有効求人倍率が高い水準で推移し、人手不足の状況が続いているとともに、高齢化が進む一方、入職者は減少している。今後、高齢者層の大量離職が見込まれることから、若年労働者等技能労働者の減少は深刻な問題となるとの指摘がされている。

このようなことから、若年者等の建設分野への入職・定着促進のために、以下のような取組が求められるのではないかと。

- ・ 若年者の職業意識の向上や、建設業の役割やその魅力を伝え、建設業への関心を高めるため、小学校、中学校、高校等の教育現場や関係機関と連携した取組の推進。
- ・ 職場における労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが、若年労働者にとって、職場環境への適応、技能のノウハウの習得の妨げとなっているとの指摘もされていることから、若年労働者を育成する職場風土の醸成。
- ・ 建設関連職種の有効求人倍率が高水準で推移していることから、引き続き、未充足求人への対応等、ハローワークにおけるマッチング支援を強化。
- ・ 入職者の減少や高い離職率については、低賃金、長時間労働、休暇等の処遇の悪さも原因として指摘されているため、他産業並みの賃金、休日・労働時間等への処遇改善、社会保険の加入促進等を更に強力に推進。
- ・ 日本の建設業が、低賃金、長時間労働となっているのは低い生産性に帰因するとの分析もあり、生産性を向上する一方策としての教育訓練の充実や、教育訓練、資格取得、能力評価等と処遇等が関連づけられる望ましいキャリアパスの提示等を行う事業主団体等の支援。
- ・ 建設産業で働く魅力が感じられるよう、建設労働のイメージアップのための方策の推進や、建設業が地域に不可欠な産業であることが社会的に再評価されるよう、建設業が社会資本の維持、災害対策等に多大な役割を果

たしていることなど建設業に関する正しい理解の促進。

② 女性労働者の活躍推進

建設業における女性技能労働者数は、全体の建設就業者数が減少する中で、大きく減少しており、平成26年で約8万人、就業者の割合でみると2.3%と他産業に比べて女性労働者の活用が進んでいない。女性労働者の活躍を推進するため、女性が就業しやすく、また、定着できる環境の整備が重要である。

このようなことから、仕事と家庭の両立を図ることができるよう就労環境整備を進めることにより継続就業を推進するとともに、作業方法や安全対策の配慮等職域拡大のための取組や、男女別のトイレや更衣室の整備等による職場環境の整備への支援が必要ではないか。

③ 高齢者労働対策

建設技能労働者の高齢化が進む中で、高年齢労働者の活用や、高度な熟練技能者である高年齢者が若年労働者等に対して技能継承を円滑に進めることが重要であり、高年齢労働者による職場内における建設技能継承のための取組が促進されるよう、その指導方法に関する訓練のための支援が必要ではないか。

(2) 労働条件、労働環境に関する課題

① 雇用関係の明確化

明確な雇用関係を結び、直接雇用を進めることで技能労働者の将来設計を可能にして雇用の安定と健全な育成を図る必要がある。依然として建設業では重層下請構造の下で、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題が指摘されていることから、雇用関係の明確化に向けた取組を更に強力に進めるべきではないか。

これまで、建設投資の減少の中、競争の激化に伴い、事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人請負労働者として請負契約を結ぶことにより、いわゆる一人親方となる働き方が生じているとの指摘がなされてきた。建設投資が回復しつつある中、不本意に一人親方となっている者の常用雇用化に向けた取組を進めるべきではないか。

一人親方ともいうべき働き方については、形式的に個人事業主であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る必要があるのではないか。

② 賃金制度

建設業の生産労働者（男）の年収額は、ほぼ横ばいで推移しているものの、平成26年では全産業（全従業員）に比べ70万円、製造業の生産労働者（男）に比べ53万円低く、409万円となっている。

若年者が入職・定着しない原因の一つとして、低い賃金水準、特に賃金カーブが40歳台をピークに下降することがあるとの指摘もされており、業界として、職種別に優秀な建設技能者の技能と経験に見合った報酬の確保に向けた取組も行われている。技能労働者が自らの職業生活の設計をできることが、若年者の入職・定着に重要と考えられ、こうした取組は、技能労働者のキャリアパスと賃金体系の見える化に資する取組としても効果的であり、その更なる推進が必要ではないか。

③ 労働時間・休暇制度

建設業における労働時間は、ほぼ横ばいで推移しているが、全産業や製造業に比べて長く、平成26年の年間総実労働時間は、2,078時間である。また、完全週休2日制の普及状況は、平成27年の実施企業数の割合でみると、全産業では約51%であるのに対して建設業では約40%と低い状況にある。労働者一人平均の年次有給休暇の取得状況についても、平成26年の全産業の取得率が約48%であるのに対して建設業では約38%と低い状況にある。

若年者等の入職・定着推進やワーク・ライフ・バランス推進の観点からも、長時間労働の解消等に向けた取組を更に進めるべきではないか。

建設業においては、天気や納期等の問題から完全週休2日制の普及が遅れているが、その普及が重要である。このため、土曜閉所の労使の取組、段階的な方法としての4週8休制の導入に向けた取組等を推進すべきではないか。

④ 労働安全衛生

建設労働者の死傷者数や死亡者数については、長期的には減少してきているが、平成26年は死傷者数が1万7千人、死亡者数が377人となっており、全産業に占める割合は、死傷者数で約14%と製造業に次いで多く、死亡者数は約36%と全業種の中で最も多い。

また、人材不足の中で経験年数の短い建設技能労働者の入職者やいわゆる一人親方等の労働災害も発生しているところである。

東日本大震災の復興需要、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等による建設投資の増加も踏まえ、建設業における総合的な労働災害防止対策の推進が必要ではないか。

⑤ 労働保険、社会保険等

労災保険の適用労働者数及び雇用保険の被保険者数は、建設業において増加傾向にあり、許認可を行う国土交通省及び都道府県担当部局との情報連携により、未手続事業の一掃に向け対策を行っているところであるが、未手続きのままとなっている事業の存在も考えられるところである。社会保険については、未加入対策により公共工事参加企業を中心に加入が進んでいるが、高次の下請企業や民間工事へも波及させていく必要がある。

引き続き、関係省庁等と連携を図り、労働保険及び社会保険への加入促進に向けた周知・啓発等が必要ではないか。また、請負関係である一人親方に係る労災保険の特別加入制度について、引き続き周知に努める必要があるのではないか。

加えて、民間の発注者に理解を求めることにより民間工事での建設業退職金共済制度の活用促進を図ることが必要ではないか。

⑥ 新技術・新工法の活用

建設技能労働者の高齢化が進み、今後大量の離職者の発生が想定される中で、新規入職者の確保に最大限努めることはもちろんのこと、新技術、新工法を活用した建設現場の生産性向上を図ることも求められている。業界団体の中には、今後10年間で必要とされる技能労働者のうち、35万人を生産性向上による省人化によって対応しようとする動きもある。

新技術・新工法の活用によって、人材確保への対応や、工期の短縮による休日の確保・長時間労働の解消など雇用環境の改善につながる可能性もあり、こうした動きを注視していく必要があるのではないか。

(3) 職業能力開発の課題

人材育成の重要性は従来から指摘されてきたところであるが、今後、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承への対応等、様々な観点から、一層その重要性、必要性は高まっており、以下のような取組が求められるのではないか。

- ・ 熟練技能の継承、維持を図るための若年労働者への技能訓練の支援。次代を担う若年技能労働者の育成にあたっては、技能労働者が不足する職種等についての教育訓練等の取組の支援。
- ・ 事業主の行う教育訓練に対する支援や業界等が行う教育訓練等の取組の支援。
- ・ 関係機関の連携等による、建設現場での職場経験等の実習の実施や、業

界のニーズを踏まえた教育訓練の一層の推進。特に若年者に対し、インターンシップなどの取組を通じた職場体験や現場実習をさせることも重要。

- ・ 職業能力開発大学校等の公共職業能力開発施設等の有しているノウハウ、資源等の一層の活用や、職業訓練施設における訓練の支援。
- ・ 若年者等の人材確保の観点からも、教育訓練、資格取得、能力評価等と処遇等が関連づけられる望ましいキャリアパスを検討する事業主団体等の支援。（再掲）
- ・ 現在、情報技術を活用して技能労働者の資格や工事経験等を蓄積し、技能評価等に活用できる仕組みについて開発し、雇用改善につなげようとする取組について官民により検討がなされている。このような取組も注視していくことが重要。

(4) その他

- ・ 建設業務有料職業紹介事業・建設業務労働者就業機会確保事業
有能な技能労働者の他産業への流出防止、若年労働者の確保等のため、技能労働者の雇用の安定及び業界団体内での円滑な企業間の労働移動を適切に行っていくことが引き続き必要ではないか。