

第8次建設雇用改善計画（案）

I 計画の基本的考え方

1 計画の背景と課題

- (1) 我が国経済は、平成20年秋の世界的な経済危機を背景に大幅に悪化した後、平成21年春頃を底に持ち直しを続けている。

また、雇用情勢については、持ち直しの動きが広がりつつあるが、依然として厳しい状況にある。

他方、人口が減少し、諸外国が経験したことのないような急激な少子高齢化が進んでおり、我が国の経済社会は大きな転換期を迎えている。人口減少や少子高齢化が、労働力の大幅な減少や人材の質の低下等様々な影響を与え、経済社会の停滞等を招くおそれがあると指摘されている。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、建設投資、特に公共投資が著しく減少しており、今後も、人口減少、少子高齢化、厳しい財政状況等の制約がある中で新規の公共事業を抑制せざるを得ないという厳しい環境にある。

このような中、建設業は、その過剰供給構造を背景として価格競争が激化し、かつてないほど厳しい状況にあり、その雇用の現状を見ると、厳しい経済状況を背景とした総量としての雇用需要の減少とともに雇用過剰感が見られる状況にある。

他方、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層の割合が高い一方、若年層の割合が低く、また、他産業に比べて若年者の入職が少ない状況にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保及び育成が極めて重要な課題となっている。

以上の背景を踏まえ、このような厳しい環境においても、建設事業主が若年労働者を始めとした事業に必要な技能労働者を確保及び育成できる環境を整備するとともに、建設事業主が建設業内外の新たな分野に進出することを支援することにより、建設労働者の雇用の安定を図ることが重要となっている。他方で、余剰となっている労働者については、円滑な労働移動を図ることが必要である。

特に、若年労働者の確保の観点からは、若年者を始めとする国民一般に建設業の役割や建設業で働くことの魅力を伝え、建設労働に対する正しい理解を促進することにより、建設業のイメージアップと若年者の建設業への関心の喚起を図るとともに、建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善や職業能力開発の推進を図る必要がある。

また、従来より我が国の建設業においては、受注生産、個別生産、屋外生産、移動生産、総合生産といった建設生産の特性があるほか、重層的下請構造、中小零細企業の割合の高さ、請負契約により支払われる工事代金の支払時期や支

払金額が様々である等の諸慣行に関わる特徴がある。また、近年では競争の激化に伴うダンピング受注やその就業形態への影響等が指摘されている。これらを背景として、不明確な雇用関係、臨時・日雇労働者への依存、労働災害の多発、労働条件の改善・労働福祉の立ち遅れ、適切な職業能力開発の機会の不足等の問題が存在しており、これらの問題への適切な対応については、関係省庁と連携を図りながら、今後も更に万全を期していく必要がある。

(2) 以上を踏まえ、「建設雇用改善計画（第八次）」においては、「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の将来を担う若年労働者の確保を図る」ことを課題とし、次の事項を最重点事項として、施策を推進していくこととする。

- 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」（昭和51年法律第33号。以下「建設雇用改善法」という。）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うことができるようにし、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 若年労働者の減少が今後深刻な問題となりうるとの懸念があることを踏まえ、これまで以上に若年者の建設業への入職促進及び定着を図るとともに、高年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 建設事業主が建設業内外の新たな分野に進出することを支援するとともに、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こと。

2 計画の期間

この計画の期間は、平成23年度から平成27年度までとする。ただし、今後の建設業や建設業に係る施策の動向等を踏まえ、必要な場合は計画の改正を行うものとする。

Ⅱ 建設雇用等の動向

1 建設経済の動向

平成22年度の建設投資は、名目では前年度比3.5%減の40兆7,000億円であり、実質（平成12年度基準）では同5.9%減の38兆3,400億円程度となる見通しであり、実質ではピークの平成2年度から約54%の減少と見込まれている。

建設投資の動向を見ると、名目では、昭和59年度以降、主に民間投資の増加により前年度比プラスで推移し、平成4年度には84兆円に達した。その後、主に民間投資の減少により平成6年度及び平成7年度は80兆円を下回り、平成8年度に民間住宅投資の増加により一時的に80兆円台となってから減少傾向に転じ、平成19年度には40兆円台まで減少し、これ以降も引き続き減少傾向を示している。国内総生産（名目）に占める建設投資の割合も、昭和61年以降では平成2年度の18.1%をピークに低下しており、平成22年度は8.5%となる見通しである。

今後は、人口減少、少子高齢化、厳しい財政状況等の制約がある中で、新規の公共事業を抑制せざるを得ない状況にあり、建設産業を取り巻く環境は、かつてないほど厳しい状況にある。

2 雇用者の動向

① 建設業の就業者数は、平成2年度以降の建設投資（実質）の減少の中でも増加を続けていたが、平成9年の685万人（全産業に占める割合は10.4%）をピークに減少に転じ、平成21年には517万人（全産業に占める割合は8.2%）となり、ピークの平成9年と比較して約25%の減少となっている。

また、過剰感を見ると、平成22年の建設投資額が、急激に増加し始めた昭和60年の水準以下まで減少しているものの、就業者数の減少幅は小幅に留まっており（昭和60年は530万人）、就業者の過剰感は高くなっている。

なお、建設技能労働者の就業者数は、平成9年の455万人をピークに減少に転じ、平成21年には342万人となっており、建設業就業者全体と同様の傾向で推移している。

② 雇用者数も同様の傾向を示しており、平成9年の563万人（全産業に占める割合は10.4%）をピークに減少に転じ、平成21年には422万人（全産業に占める割合は7.7%）となっている。

③ 建設業における雇用者のうち、日雇労働者の占める割合は、平成21年で3.8%となっており、全産業の1.9%に比べてなお高い割合となっている。

④ 雇用者数を事業所規模別に見ると、30人未満規模の小零細事業所に雇用されている者の割合は平成21年で65.4%（全産業に占める割合は30.2%）となっており、小零細事業所に雇用されている者の割合が高くなっている。

⑤ 若年者の入離職の状況については、新規学校卒業就職者に占める建設業就職者の割合は、平成8年の8.4%をピークに下降傾向を示し、平成21年には4.0%となり、実数においても平成8年の半分以上の約2万9千人となっている。全産業における就業者の約8.2%を建設業における就業者が占めていることから、新規学校卒業就職者の建設業への入職は少ないと言えることができる。

建設業に入職し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、昭

和60年以降では、平成4年3月卒業者の39.4%を底に、平成8年には50%を超え、平成18年3月卒業者の入職3年後の離職率は51.2%と、全産業より約8ポイント高い状況にある。

- ⑥ 建設業における就業者に占める若年層（15～29歳）の割合は、平成元年の16.4%を底に上昇を続け、平成9年の22.0%をピークに再び下降に転じ、平成21年には12.8%となっており、全産業の17.8%に比べてやや低くなっている。
- ⑦ 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年齢層（55歳以上）の割合は、昭和53年以降上昇傾向にあり、平成21年には32.5%と、全産業の28.4%に比べてやや高くなっている。また、平成21年における建設労働者の平均年齢は43.7歳であり、全産業の41.1歳と比べるとやや高齢化している。
- ⑧ 女性労働者の就業状況については、建設業における就業者に占める女性労働者の割合は、昭和60年以降では平成3年の16.7%をピークに低下し、平成21年には14.3%と、全産業の42.0%に比べてかなり低くなっている。また、技能労働者のみにについても、建設技能労働者に占める女性技能労働者の割合は平成21年には2.3%となっており、全産業の22.9%に比べてかなり低くなっている。

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年から平成16年にかけて過剰の状況であったが、平成17年から平成20年にかけて不足の状況となり、平成21年以降は再び過剰とする企業が多くなっている。部門別に見ると、平成21年以降は、管理、事務及び運輸・通信部門で過剰の傾向にある。

また、建設技能労働者については、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

- ① 労働時間の状況を見ると、平成9年4月1日からの週40時間労働制の全面適用を経て、建設業における規模5人以上の事業所の1人当たりの年間総実労働時間は、平成10年に2,009時間となって以降上昇に転じ、平成19年では2,065時間となり、平成21年には2,028時間まで下落したものの、全産業の1,733時間と比べるとかなり長時間労働となっている。
- ② 週休制の状況を見ると、建設業において完全週休2日制を導入している企業の割合は、規模30人以上の企業に対する調査で、平成21年では25.3%と、全産業の37.7%に比して普及が遅れており、土日連続全休制による現場閉所の割合が低いものと考えられる。

また、年次有給休暇については、建設業における平成21年の付与日数については18.6日と全産業の17.9日を上回ったものの、取得日数は7.1日、取得率は38.1%と全産業の取得日数8.5日、取得率47.1%を下回っている。

- ③ 賃金制度の状況を建設業の常用労働者の主な賃金形態別企業数割合について見ると、月給制（完全月給制）を採用している企業の割合は、平成22年度の調査で29.0%であり、平成16年度の調査での29.1%からほぼ横ばいとなっている一方、月給制（日給月給制）を採用している企業の割合は平成22年度で53.4%

となっており、平成16年度の48.8%と比して高くなっている。

また、建設業における賃金水準については、企業規模10人以上の事業所の生産労働者（男性）の年間の給与額を試算すると、平成21年で401万円であり、平成16年の401万円からほぼ横ばいとなっている。企業規模10人以上の事業所の全従業員では478万円、企業規模5人以上9人以下の事業所の全従業員では376万円と試算される。

なお、企業規模10人以上の事業所について平成21年の年間の給与額を試算すると、全産業の全従業員で471万円、製造業の生産労働者（男性）で445万円と試算される。

- ④ 労働災害の状況を見ると、建設業における休業4日以上之死傷災害は昭和53年以降減少を続けている。死亡災害は昭和60年代から年間1,000人前後で横ばいで推移していたが、平成9年以降は1,000人を下回ってから減少に転じ、平成21年には371人となった。全産業に占める割合は、死傷者数で19.8%、死亡者数で34.5%であり、建設業における災害は他の業種と比べて重篤な災害となる傾向を示している。

5 職業能力開発の動向

- ① 建設業のO F F－J T（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の実施状況を見ると、平成20年度には70.2%となっており、全産業の実施率の68.5%から見るとやや高い割合であるが、製造業の実施率の70.9%より低い状況である。

計画的なO J T（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）の実施状況については、平成20年度には50.6%となっており、全産業の実施率の57.2%、製造業の実施率の61.1%より低い状況である。

- ② 人材育成に関して問題があると回答した事業所は平成20年度には61.5%となっており、全産業の69.0%、製造業の73.9%より低い状況である。問題点については、「指導する人材が不足している」が41.2%で最も多く、「人材を育成しても辞めてしまう」が39.9%で続いている（複数回答）。

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、その職業生活の安定を図ることが前提となるが、建設投資が減少し、建設業を取り巻く環境が厳しさを増す中、建設労働者の雇用が不安定化するとともに、建設労働者の福祉が後退するおそれがある。

労働者の職業生活の安定を図るためには、全体的に雇用過剰感があり、建設事業主の新分野進出等が望まれる一方で、建設業の将来を担う若年建設技能者が不足している現状においては、若年建設技能者の育成・確保、建設業内外への円滑な労働移動の支援、建設業内外の新分野進出の促進、職業能力開発の推進、労働力需給調整機能の強化等を通じて、雇用の安定を図ることが必要である。

特に、今後、技能労働者の高齢化の進行等を背景に、技能労働者が不足するおそれがあることから、若年労働者を含めた技能労働者を育成・確保していくことが必要である。

また、建設労働に関しては、依然として雇用関係が不明確であり、労働条件の改善・労働福祉が立ち後れており、また、職業能力開発が十分に行われていない等の問題があり、引き続きこれらの改善を図っていくことが必要である。

このような中、民間における雇用改善に向けた取組も行われており、例えば、情報技術を活用して建設労働者の就労履歴を容易に確認できるシステムを開発し、雇用改善につなげようとする自主的な取組が見られるところである。

このため、建設労働者の職業生活の安定にも十分に配慮した上で、前述のような建設雇用等の動向を踏まえ、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ため、次の施策を積極的に推進する。

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

- ① 建設業においては、技能労働者等と明確な雇用契約を結び、直接雇用を進めることで雇用の安定と健全な育成を図る必要があるが、依然として重層下請構造が存在し、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必要がある。

このため、建設労働者の雇入れの主体及び雇用契約の内容等を明確にするため、雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、公共職業安定機関と労働基準監督機関等関係機関との連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。

また、日雇労働者等の建設労働者に対する雇入通知書の交付等の徹底を図るため、元請事業主による下請事業主に対する指導及び援助を促進する。

- ② いわゆる一人親方については、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もある。

これを踏まえ、現状把握を行った上で、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。

- ③ 建設業務の実施に当たり労働者募集及び請負が適正に行われるよう、「建設雇用改善法」、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。

また、形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負の状態がある場合には、労働者派遣法第4条第1項第2号違反となるものであり、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に係る周知を図るとともに、厳正に指導監督を行う。

- ④ 臨時・日雇労働者といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の安定を図るため、常時使用している技能労働者の常用化・月給化、季節労働者の通年雇用化、公共職業安定機関を通じた就労やグループによる就労等による出稼労働者の安定就労の確保等を推進する。
- ⑤ 長時間労働の実態の改善については、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、労使が具体的な目標設定の下に自主的に取り組むべき事項として重点的な指導を行う。

特に、脳・心臓疾患の発生の危険を増大させる恒常的な長時間労働が発生しないよう、労働者の労働時間の把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。

また、建設業においては、天候や納期の問題から完全週休2日制の普及が遅れているところであり、その普及が重要である。このため、完全週休2日制の実施を確保する効果的な手段として、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組を促進するとともに、年次有給休暇の取得については、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

- ⑥ 墜落や建設機械等による災害、アスベスト対策、熱中症予防対策等の労働災害防止に向けた事業主の自主的な取組を一層促進するため、労働災害防止計画等を踏まえ、リスクアセスメントの実施促進、労働安全衛生マネジメントシステムの一層の普及・定着を図るなど建設業における総合的な労働災害防止対策を引き続き推進するとともに、自主的な取組を行う企業等を評価し、支援する方策を検討する。

また、手すり先行工法等の普及など墜落転落災害の防止対策を推進するとともに、雇入時の健康診断の実施を促進するために中小建設事業主が期間雇用者に行う雇入時の健康診断に対する支援を行う。

さらに、長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、事業主による健康管理等に係る措置（医師による面接指導、健康診断結果に基づく事後措置等）の実施を推進する。

加えて、高年齢者の割合が高く、今後も高齢化が進むことが予想されることから、労働者の健康管理や職場における適正配置等の指導等を推進する。

- ⑦ 労働保険及び社会保険の適用促進を図るため、関係事業主団体等との連携の下に、啓発・指導を推進する。

労働保険の適用促進については、関係行政機関や労働保険事務組合と連携し、未手続事業の確実な把握、文書及び個別訪問による手続指導等により未手続事業の解消に取り組むとともに、いわゆる一人親方等の特別加入制度の周知に努める。

また、社会保険の適用促進についても、関係機関と連携し、未適用事業所の確実な把握、文書及び個別訪問による加入指導等により未適用事業所の解消に取り組む。

- ⑧ 建設業における退職金制度の整備を図るため、建設業退職金共済制度等について、適正な運営の確保に向けて共済証紙が適切に貼り付けられるよう事業主の理解を進めるとともに、関係機関等の協力を得ながら、加入促進対策の効果的実施により、年間を通じて退職金共済制度への加入を一層促進する。

また、いわゆる一人親方についても、建設業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図る。

(2) 労働環境の整備

屋外生産、移動生産といった建設業の特性等により、他産業に比べて必ずしも良好な状況にない建設労働者の労働環境を改善するため、作業員宿舍や食堂、休憩室、浴室・シャワーその他の現場福利施設の整備に対して引き続き支援を行うとともに、建設工事現場において清潔、安全かつ快適な職場環境を形成するための措置を継続的かつ計画的に講ずるよう、建設事業主に対して引き続き指導を行う。

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

- ① 自己の雇用する労働者に対して事業主が必要な教育訓練を行うことは、各々の事業主の責務であるとともに、建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定及び地位の向上を図るために重要である。

また、近年特に重要な課題となっている若年労働者を始めとした技能労働者の確保や、新技術への対応、新規成長分野への対応、円滑な労働移動等の面からもその重要性・必要性は一層高まっている。

他方で、近年の厳しい経営環境の中、特に中小建設事業主では個別に教育訓練を行いにくい状況にあり、業界が行う教育訓練等の取組の支援が重要となっている。

- ② このため、建設労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている認定職業訓練等の実施を促進するため、関係行政機関と密接に連携しつつ、特に中小建設事業主等が行う認定職業訓練及び短期的な教育訓練である技能実習に対して引き続き支援を行う。

また、様々な労働者が集団として作業を進めている建設現場の実態に即し

た実践的な技能の向上などを図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練の活用を図ることとし、広域的な教育訓練を支援する観点から富士教育訓練センター等における教育訓練に対して引き続き支援を行うほか、公共職業能力開発施設等において、地域の人材ニーズ等に基づき、建設労働者に係る職業訓練を実施する。

さらに、事業所内教育訓練の実施体制が脆弱な中小建設事業主等の自主的な教育訓練を促すため、公共職業能力開発施設等を地域の職業能力開発のための総合的センターとして活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行うとともに、多くの事業主が共同して職業訓練を運営する共同訓練の実施を促進する。

加えて、省エネ、リフォームなどの建設業における成長分野や、維持管理・防災の分野のほか、建設業以外の分野の事業に新たに対応するために必要な教育訓練を支援する。

- ③ 労働者の就労意識や就労形態の多様化が進む中で、個人ごとの適正なキャリア形成の必要性が高まっている。

また、ニーズに対応した即戦力になるように実践的な知識と能力を有する技能労働者の育成を行う必要がある。

このため、職業能力開発推進者の選任及び事業内職業能力開発計画に基づく段階的・体系的な教育訓練の実施を促進する。

また、一人一人の労働者の希望・適正・能力を踏まえた職業能力開発の実施を支援する観点から、また、若年労働者の確保の観点から、建設技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示することが求められている。このため、これらの取組を実施する建設事業主団体等に対して支援を行う。

さらに、労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価されるよう努めるとともに、技能検定制度の見直し、職業能力評価の仕組みの活用等を推進する。

- ④ 若年労働者の確保の観点から、若年者の職業意識を高めるとともに建設業の役割や建設業で働くことの魅力を伝え、建設業の関心を喚起するため、小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等と連携し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育等に取り組む。

- ⑤ 設計、事務、管理部門はもとより、建設現場部門においても、工程や品質管理等多様な場面で情報技術の活用が進むこと、また、職業能力開発を効率的に行う観点から情報技術の活用が有効な場合があると考えられることから、広く情報技術の活用能力を高めるとともに、情報技術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

建設労働者に対する職業能力開発は、各々の事業主が責任をもって行う必要

があるが、建設労働を取り巻く環境が変化する中で、一人一人の労働者が自己の技術・技能をより一層向上させるためには、労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要である。

このため、企業内で職業能力開発に関する相談・情報提供を受けることが困難な建設労働者に対し職業能力開発プランの提示を行う等、その支援体制の整備を図る。

また、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活用を促進する。

(3) 熟練技能の維持・継承及び活用

建設技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少しており、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、これまで建設業を支えてきた熟練技能の維持・継承及び活用が困難になりつつある状況にある。

技能の継承には、一定の時間を要することにかんがみ、若年者に対する各種の取組を通じて、技術・技能の継承を容易にしていく足がかりを構築する必要がある。

若年者の技能離れが見られる中で、技能の振興や技能労働者の地位の向上を図るため、基幹技能者の確保・育成・活用、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨に加え、技能五輪全国大会等各種技能競技大会の実施や技能五輪国際大会への選手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発を図る必要がある。

また、ものづくり分野を中心とした熟練技能の重要性についての国民各層の理解を深め、技能の受け皿となる若年人材の継続的な確保を図るため、熟練技能者の派遣等による技能講習の実施や、技能者による技能の実演を通じた技能者との交流等を実施する。

さらに、児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、公共職業能力開発施設、業界団体、教育機関等関係機関との連携により、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。

3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進等

(1) 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進

① 建設技能労働者については、高齢化が進む一方、入職者は減少している。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保及び育成が極めて重要な課題となっている。

若年者の職業意識を高めるとともに建設業の役割や建設業で働くことの魅力を伝え、建設業への関心を喚起するため、小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等と連携し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。

- ② 建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善を図るとともに、建設技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示することが求められている。このため、これらの取組を実施する建設事業主団体等に対して支援を行う。
- ③ 若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に再評価され、イメージアップにつながるよう、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おり、地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主団体等に対して支援を行う。

(2) 高年齢労働者の活躍の促進

- ① 高年齢労働者については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）における定年の引上げ、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、指導を徹底する。
- ② 建設業において高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した労働環境の整備及び高年齢労働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、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支援を行う。

また、高年齢労働者の健康、体力や多様な就業ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、建設事業主に対する啓発・指導を行う。

(3) 女性労働者の活躍の促進

- ① 女性労働者については、女性が就業しやすく、また、定着できる環境を整備するため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）について一層の周知・是正指導等を行うことにより、男女均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を徹底させること等を通じて、建設職場への受入体制の整備を促進する。
- ② ワーク・ライフ・バランスの観点から、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や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う建設事業主等に対して引き続き支援を行う。
- ③ 女性労働者が活躍している業務における作業方法等の改善、産前産後休暇後の支援により女性の職域及び職歴が拡大した業務についての好事例集の作成及びその普及を通じて、建設業における女性の入職を促進する取組等を支援する。
- ④ 坑内労働に係る女性の就業の拡大については、適宜検討を行い、適切に対応する。

4 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、管理職等余剰となっている労働者について、公共職業安定機関、公共職業能力開発施設等が連携をし、円滑な労働移動を図る。

また、省エネ、リフォームなどの建設業における成長分野や、維持管理・防災の分野のほか、建設業以外の分野の事業に新たに対応するために必要な教育訓練への支援などにより建設事業主の新分野進出を支援し、建設事業主に雇用されている建設労働者の雇用を維持し、雇用の安定を図る。

(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適正な運営の確保等

① 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について

は、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な事業運営を確保する。

特に、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って、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。

なお、建設事業以外の事業を主に行っている建設事業主については、建設事業以外の事業において建設業務労働者を活用する等によりその雇用の安定を図ることが適当であり、建設業務労働者就業機会確保事業は実施しないことが適当である。

また、国外にわたる職業紹介や海外への送出については、特にニーズが把握されていないことから、また、中間搾取等の弊害を防止するため、特に厳格な指導監督を行う必要があることから、実施しないことが適当である。

② 中間搾取の防止等を図るため、実施計画の認定並びに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、申請内容の確認及び審査を厳格に行う。

なお、実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて行う。

③ 実施計画を作成し、その実施に責任を有する事業主団体の役割が重要であることから、事業主団体において、

ア 構成事業主、労働者、受入事業主の元請等関係者に対する制度の趣旨、内容等についての周知啓発並びに送出事業主及び受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督及び相談援助を行うこと

イ 労働者の雇用の安定を重視して、適正な職業紹介を行うほか、送出事業主及び受入事業主の組合せを検討すること

ウ 送出労働者について、送出事業主に対し、労働保険及び社会保険に適正に加入するよう促すこと

エ 求人者及び求職者並びに送出事業主、受入事業主、送出労働者等からの苦情について、適切な処理を図ること

等の措置が講じられるよう、事業主団体に対して指導を行う。

- ④ 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実施状況を把握し、適切に指導監督を行うとともに、送出労働者等からの申告に適切に対応する。

また、建設事業主、事業主団体、労働者等に対して、制度の趣旨、送出事業主及び受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者等からの申告制度等について周知啓発を図る。

5 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等の整備

建設労働者の募集、雇入れ、技能の向上、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が適切に果たされるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善を図ることや自主的な研修の実施を支援すること等により、建設事業主における雇用管理体制を充実させる。

(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が行う自主的な雇用改善の取組の推進について引き続き啓発・指導を行う。

また、専門工事業者団体等中小建設事業主団体の取組に対する支援を引き続き推進し、雇用改善、若年労働者の確保等を図る。

(3) 地域の実情を踏まえたきめ細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の設定やその実現に向けての具体的な取組を建設事業主やその団体等が共同して実施することについて、必要な指導及び援助を行うことにより、地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善を推進する。

(4) 雇用改善の気運の醸成

雇用改善について相当の成果が見られる事業所を優良事業所として表彰する制度等を活用し、事業主の雇用改善に取り組む気運の醸成に努める。

(5) 建設雇用改善助成金制度の活用及び建設業の動向を踏まえた検討

建設雇用改善助成金制度について、建設業におけるニーズを踏まえながら、継続的な政策評価に基づき、見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。

また、中小零細建設事業主による助成金の積極的な活用に資するため、引き続き、助成制度の周知徹底、申請手続の簡素化等に努める。

さらに、産業構造の変化に応じた建設労働対策が求められていることから、建設業行政を所管する国土交通省等と連携し、建設業の動向等を踏まえつつ、施策の抜本的な検討を行う。

(6) 関係行政機関相互の連携の確保等

建設労働者の雇用改善について、都道府県と都道府県労働局の連絡協議の場等において情報や意見の交換等を積極的に行う。

また、公共職業安定機関、建設関係行政機関等で構成する「建設雇用改善推進会議」の一層の活用等を図る。

なお、これまで建設雇用改善助成金の支給業務等を実施してきた独立行政法

人雇用・能力開発機構の廃止後には、厚生労働省において、引き続き関係業務が円滑に行われるよう万全を期す。

(7) 雇用改善を図るための諸条件の整備

建設業における雇用改善を図るためには、重層的下請構造、代金支払いに関する慣行等の建設業における諸慣行や、近年の競争の激化に伴うダンピング受注など、建設業における生産の仕組みに関わる事項についても建設業行政等を始めとする関係行政機関による指導等を引き続き行うとともに、関係事業主等においても、当該事項について理解を深め、適切な対応を行う必要がある。

特に、価格競争の激化に伴うダンピング受注が建設事業主の経営を圧迫し、建設労働者の雇用及び賃金に悪影響を及ぼすことが懸念されている。

このため、法令で規定された安全対策の実施や労働保険及び社会保険への適正な加入など労働関連法令等の遵守に不可欠な経費を始めとする労務関係諸経費の確保、適正な工期の設定等について、引き続き、建設業行政等を始めとする関係行政機関による指導等により、関係事業主等において建設労働者への適切な対応を行うことにより、雇用改善を推進する。

また、ダンピング対策の充実、年間を通じた工事量の平準化をできる限り進めるなど、建設労働者の適正な労働条件の確保に資する公共工事の発注を推進するための方策について、各発注者の理解と協力を得て進める必要がある。

6 外国人労働者問題への対応

外国人建設技術者や外国に特有の建築又は土木に係る技能を持つ労働者等の専門的、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、より積極的に推進することとするが、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である。

以上の基本方針の下、外国人労働者の就労環境の整備を図るため、公共職業安定機関の外国人求職者等に関する職業紹介、職業相談機能・体制の一層の整備・充実に務め、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実を図るとともに、労働基準関係法令等に基づき外国人労働者の労働条件及び安全衛生の確保を図る。

また、不法就労等の防止のため、関係行政機関との連携・協力の下、事業主への啓発・指導等の確な措置を講ずる。