

建設労働問題に関する論点（案）

I. 総論

- 今後の建設投資に関しては、第7次計画策定時より一層厳しい状況が懸念される。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の推進が求められている。
- 特に、高齢化の進行、若年者の入離職の状況を背景として、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。
- 一方、明確な雇用関係の確保、賃金制度や労働時間等の労働条件、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。
- 建設投資の減少や競争の激化を背景として一人親方など個人請負型就業者が増加傾向にあり、雇用の不安定化が進んでいるとの指摘や、ダンピング受注などにより下請企業や労働者へのしわ寄せの懸念があるとの指摘もある。

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) 建設投資と経営状況

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年度に名目で84兆円に達したのをピークに、以降減少傾向となり、平成19年度からは40兆円台で推移している状況にある。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。このような中、中長期的な見通しについては、大幅な回復を期待することは困難であるとの予想もある。

また、建設事業主の経営状況についても、建設投資が減少する中、受注の減少、利益率の低下により厳しい経営環境が続いている。

(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21年には、517万人と、平成9年から約25%減少した。

他方、就業者一人当たりの建設投資額は、近年一貫して減少傾向にあり、平成21年は788万円と見込まれ、これは実質で昭和42年の水準を下回るものとの指摘がある。

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21年度に8.

2%、国内総生産では平成20年度に6.1%となっており低下傾向にある。

また、建設労働者の過不足状況については、全体としては平成16年まで過剰傾向にあったが、平成17年以降雇用不足感がみられるようになり、平成21年に再び過剰傾向となった。特に管理・事務職に一貫して強い過剰感がある一方で、技能労働者（技能工）、専門・技術職、販売については、平成16年以降は不足傾向となってきたが、平成20年、21年は一部過剰感もみられるようになってきた。

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%と過去最高となっている。

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歳と比べても高齢化が進んでいる状況にある。

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続いており、全産業と比べても離職率の超過率は高く定着が進んでいないと考えられる。

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8年3月卒業者から50%を超え、平成18年3月卒業者の離職率は51.2%と、全産業の44.4%よりも高くなっている。

2. 建設労働における課題

(1) 労働条件、労働環境に関する課題

① 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21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45万円低い、401万円である。

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があると指摘されており、業界として、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されている。

また、ダンピング受注が経営を圧迫し、建設労働者の雇用及び賃金に悪影響を及ぼすおそれがある。このため、建設労働者の労働保険等の加入や教育訓練の必要性を前提とした適正な価格での受注を推進する環境の整備等について、関係者に理解を求め、改善するための方策を検討する必要があるのではないか。

② 労働時間

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20年の年間総実労働時間は、2,028時間である。また、完全週休2日制の普及状況は、平成21年の実施企業数の割合でみると、全産業では約40%であるのに対して建設業では約28%と低い状況にある。土曜閉所に向けた労使の取組がされており、その取組の促進が必要ではないか。労働者一人平均の年次有給休暇の取得状況についても、全産業の取得率が約47%であるのに対して建設業では約39%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・バランスの推進の観点からも、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。

③ 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、平成21年では死傷者数が2万1千人、死亡者数が371人と、近年は減少傾向にあるものの、全産業に占める割合は、死傷者数で約20%、死亡者数で約35%と最も高い水準にある。

死傷者数や死亡者数が減少傾向にあるのは、受注の減少によるものという指摘もあり、引き続き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。

④ 労働保険等

雇用保険の被保険者数及び労災保険の適用労働者数は、全産業において増加傾向にあるが、建設業においては減少している。また、労働保険については、未加入の事業の存在も考えられるところである。引き続き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、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。

⑤ 雇用関係の明確化

基幹技能者や熟練技能者等と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、依然として建設業では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べきではないか。

建設投資の縮小等による労務費や安全経費の削減のため、雇用労働者を外注契約とする個人請負労働が広がっており、非自発的な「一人親方」ともいうべき働き方が生じているとの指摘がある。このような働き方については、請負関係にあるのか、雇用関係にあるのかを実態に即して区別し、雇用関係に

ある場合には、雇用関係を明確にし、労働関係法令を適切に適用する必要があるのではないか。

他方、請負関係にある場合には、労災保険の特別加入制度や建設業退職金共済制度の加入を促進する必要があるのではないか。

(2) 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、新技術・新規成長分野への対応等、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。

- ・ これまで建設業を支えてきた熟練技能の継承、維持。技能の継承には一定の時間を要することにかんがみ、このような観点からも、若年労働者の確保と技能訓練の実施は重要。
- ・ 事業主の行う教育訓練に対する支援。一方、厳しい経営状況の下、個別事業主では対応しにくい状況の中で、業界が行う教育訓練等の取組の支援。
- ・ 関係機関の連携等により、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。
- ・ 若年者の確保の観点からも、教育訓練、資格取得、処遇等をセットにした技能労働者のキャリアパスの検討。
- ・ 建設業以外の新分野事業に従事するために必要な教育訓練の支援。

(3) 若年労働者の確保

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、若年労働者の入職者数が増加せず、高齢者層の大量離職が発生した場合、若年労働者の減少は深刻な問題となるとの指摘もある。

このようなことから、若年労働者の確保等のために、以下のような取組が求められるのではないか。

- ・ 小学校、中学校、高校等におけるキャリア教育といった教育現場と連携した取組など教育機関や関係機関と連携した進路・職業指導等。
- ・ 入職者の減少については、低賃金等の処遇の悪さも原因として指摘されているため、処遇改善を始めとした雇用管理の改善を図るとともに、教育訓練、資格取得、処遇等をセットにした建設技能労働者のキャリアパスの提示等。

- ・ 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。

(4) その他

① 新分野対応等支援

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、防災分野のほか、建設業以外の新分野事業に対応できるようにする支援も必要ではないか。

② 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建設産業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。

③ 女性労働者の活躍の促進

建設業における女性就業者数は、建設業全体の就業者数が減少する中、減少傾向にあるが、建設業に関心がある女性が就業しやすく、また、定着できる環境の整備が引き続き必要ではないか。

④ 高齢者労働対策

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や学生等に対して技能継承を円滑に進めるための支援が必要ではないか。