資料２

業界の現状と全建総連の取り組み、今後の課題等

全国建設労働組合総連合

全建総連（全国建設労働組合総連合）の概要

全建総連は昭和35（1960）年11月に結成された産業別労働組合です。都道府県単位で組織化された連合体組織で、47都道府県にある53の加盟組合で構成されています。

＜現 況＞

①組織人員

59万5791人（令和7年6月末）

②組織対象（組合員）

大工、左官など建設業に
従事する建設労働者・職人

③全建総連関係国保組合

22建設国保組合
被保険者数94万505人
（令和7年3月末）

④全建総連関係職業訓練校

79認定職業訓練校(休校11校)

在校生686人 （令和7年4月末）

令和6年の通常国会で「建設労働者の雇用改善、担い手確保・育成に関する請願」が全会一致で採択

＜経 緯＞

昭和35年	土建総連、全建労、東建産の3団体が組織合同、全建総連結成（11月24日）
昭和36年	協定賃金の引き上げ運動に取り組む
昭和40年	一人親方、零細事業主の労災保険特別加入が制度化
昭和45年	日雇健保の擬制適用廃止、建設国保組合を設立
昭和52年	「職人憲法」（施工基準、業務基準）発表
昭和53年	「住宅デー」運動に取り組む（令和6年度/全国2039会場で来場者26.3万人）
平成７年	阪神・淡路大震災の木造住宅復興支援活動に取り組む
平成15年	「建設国保の育成を求める請願」が衆参両院で採択
平成16年	新潟県中越地震の木造住宅復興支援活動に取り組む
平成21年	長期優良住宅等推進事業の技術基盤整備事業に取り組む
平成23年	東日本大震災の復旧・復興支援に取り組む JBNと全国木造建設事業協会を設立、福島県で応急仮設木造住宅584戸建設
平成28年	熊本地震を受け、熊本県で応急仮設木造住宅563戸建設
平成30年	西日本豪雨を受け、岡山県・広島県・愛媛県で応急仮設木造住宅245戸建設
令和元年	長野県で応急木造仮設住宅55戸建設
令和２年	熊本豪雨を受け、熊本県で応急仮設木造住宅612戸建設
令和４年	国土交通省、農林水産省と「大工技能者の育成と地域工務店等による木材利用に関する建築物木材利用促進協定」を締結
令和６年	参議院において「建設労働者の雇用改善、担い手確保・育成に関する請願」が全会一致で採択 能登半島地震等を受け、石川県、山形県、岩手県で応急仮設木造住宅848戸建設

全建総連の主な取り組みの紹介

全建総連は、建設技能者としての誇りと仲間同士の助け合いを通じて、魅力ある建設産業の実現を展望する中で、処遇改善や担い手確保・育成をはじめ、建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進、社会保障の拡充、アスベスト被害の根絶・救済、脱炭素社会に向けた木材利用促進の他、頻発化・激甚化する自然災害に対する復旧・復興支援活動等に取り組んでいます。

技術・技能の向上と継承に向けた取り組み（全国青年技能競技大会）

木材加工に親しむイベント「木工教室」を開催

令和4年に農水省と国交省との3者で建築物木材利用促進協定を締結

令和6年の能登半島地震を受けて石川県で建設した応急仮設木造住宅

建設業に適した医療保険を目指して
「建設国保組合」を運営

同業の仲間の連帯、地域的なまとまりがあり、「自分たちの医療保険」という意識が強くあります。そのことが保険料の収納率の高さに結びつき、保険者機能を発揮して医療費縮減の努力、アスベスト疾患など建設業特有の職業病対策、健康づくり、特定健診・保健指導にも積極的に取り組んでいます。

不安定就労が多い中で、建設国保は国民皆保険制度を下支えしています。

安心できる暮らしのために
持続可能な建設業の実現に向けて

基幹産業である建設産業において就業者数減少に歯止めがかからなければ、社会資本の維持管理・更新や災害復旧等を迅速に行うことが困難となり、国民生活に甚大な影響を及ぼすことが懸念されます。

こうしたことから、持続可能な建設業の実現に向けて、適正な賃金水準の確保や行き渡り、担い手確保・育成等の取り組みを推進しています。

1．全建総連としてみる業界の現状（担い手確保･育成）

「現状･課題」＝技能者不足、高齢化

･全建総連の加入者動向から

	2004年	2012年	2024年	04年比
組織人員　全体	693,423人	620,211人	607,844人	▲85,579人
平均年齢	49.5歳	51.1歳	51.6歳	＋2.1歳
建築大工	195,645人（30%）	153,473人（27%）	109,589人（19%）	▲11pt
左官	34,003人（5.2%）	23,195人（4%）	16,037人（2.9%）	▲2.3pt
鳶、解体、基礎	18,623人（2.8%）	24,040人（4.2%）	39,396人（6.8%）	＋4.0pt
空調･給排水管工	43,889人（6.7%）	43,916人（7.6%）	50,036人（8.6%）	＋1.9pt

町場

野丁場

技能者不足、高齢化

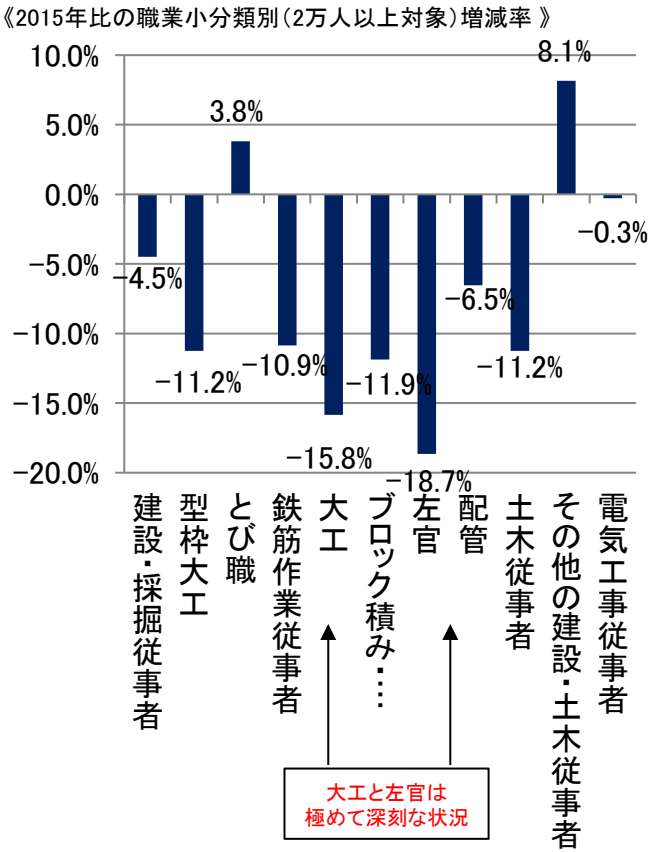
1. 全建総連としてみる業界の現状（担い手確保・育成）

・国勢調査　建設技能労働者数（職業分類別）の2015年比増減率

職業分類		2010年	2015年	2020年
大分類	建設・採掘従事者	266.4	256.2	244.7
				−4.5%
小分類	型枠大工	4.8	4.6	4.1
				−4.5%
	とび職	10.2	10.8	11.2
				3.8%
	鉄筋作業従事者	3.4	3.3	2.9
				−10.9%
	大工	40.2	35.4	29.8
				−15.8%
	ブロック積み タイル張り従事者	3.1	2.8	2.5
				−11.9%
	左官	9.0	7.4	6.0
				−18.7%
	配管	26.4	23.6	22.1
				−6.5%
	土木従事者	51.6	51.5	45.7
				−11.2%
	その他の 建設・土木従事者	54.6	59.9	64.8
				8.1%
中分類	電気工事従事者	56.0	50.7	50.6
				−0.3%

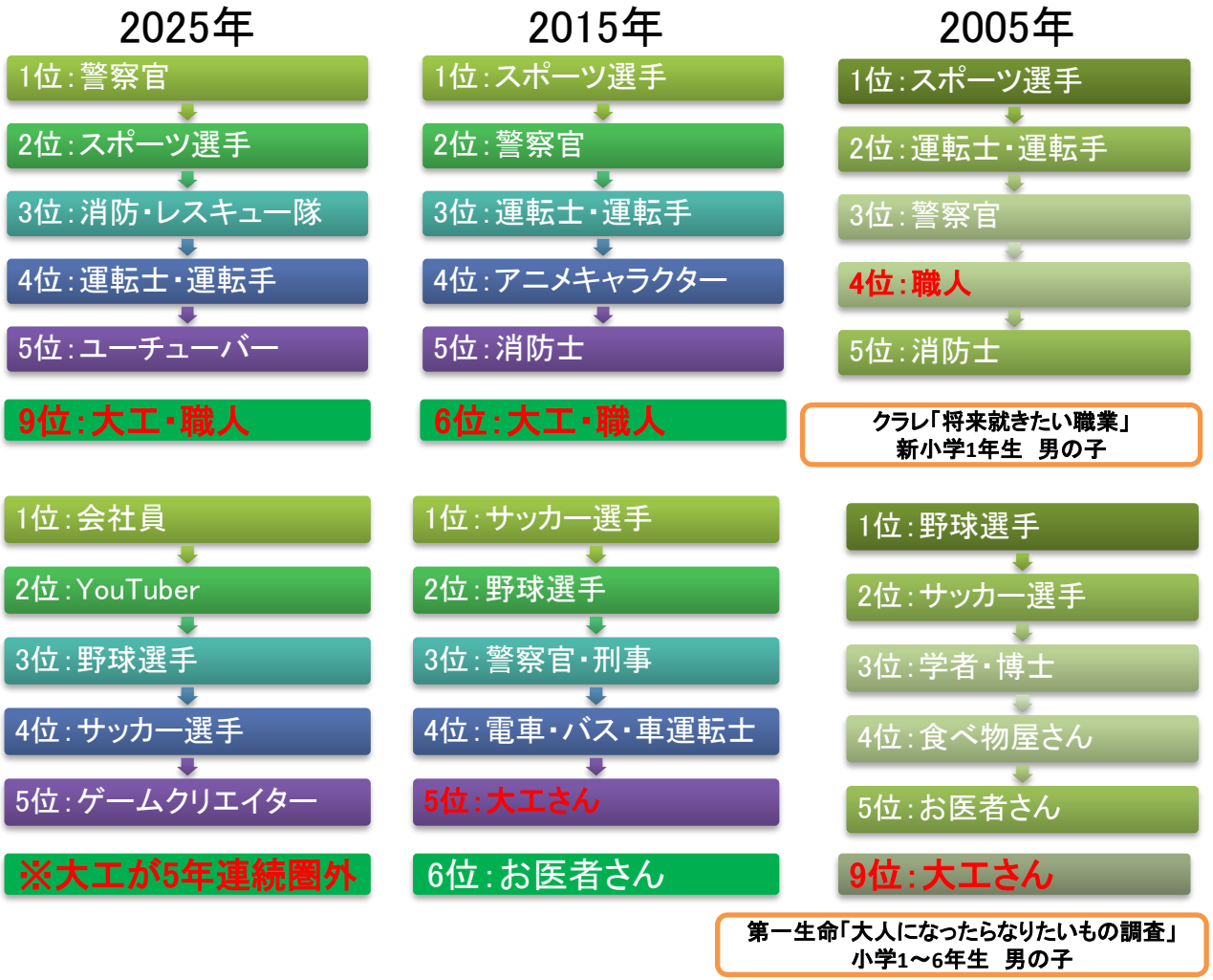
出所：総務省「2020年国勢調査（抽出詳細集計）」

・2020年の下段は2015年比。単位は万人。



1．全建総連としてみる業界の現状（担い手確保・育成）

- 「大工」「職人」は10位以内常連だったが、コロナ以降は圏外に・・・



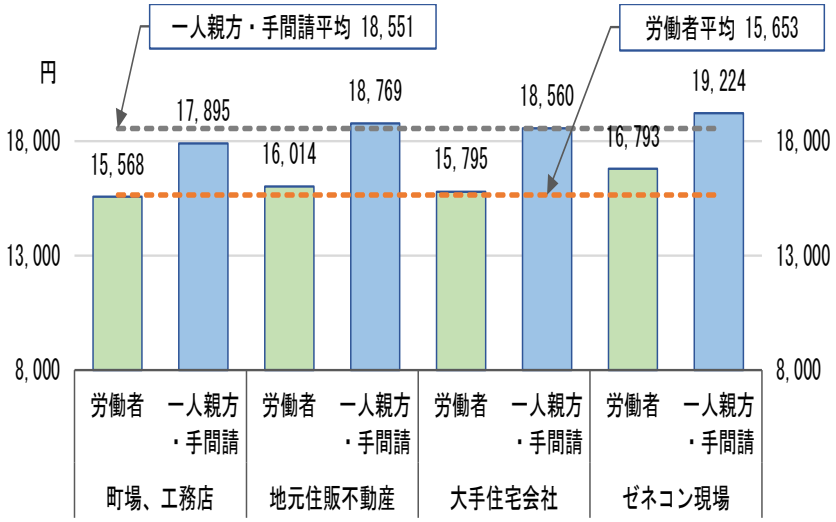
調査開始以来10位圏内が続いていた「大工」「職人」が2020年から10位圏外に。
クラレでは3年ぶりに10位復帰。

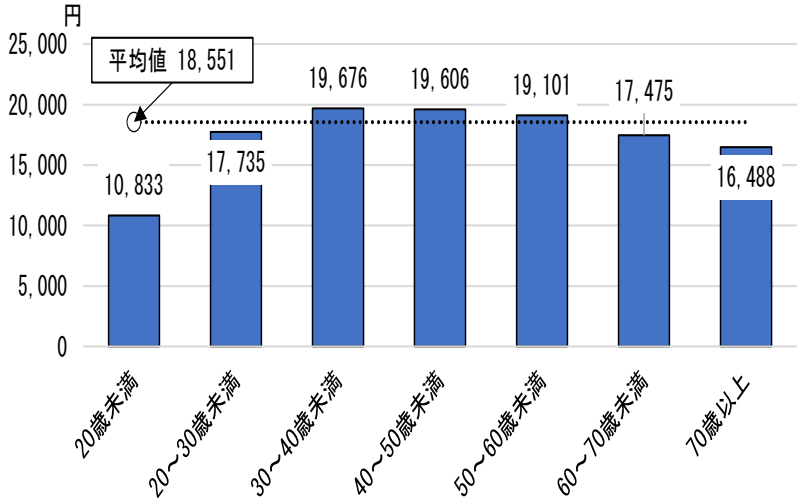
「なりたい理由」では、1位「好きだから」に続き、**2位「人の役に立ちたいから」**、3位「かっこいい」が上位。

キャリア教育では、建設業の魅力として「社会的役割」を伝えることも重要。

1. 全建総連としてみる業界の現状（処遇改善）

全建総連2024年　賃金実態調査 46県連・組合、102,578人から回収





◇ 2024年の平均日額は、労働者が15,653円、一人親方・手間請が18,551円。

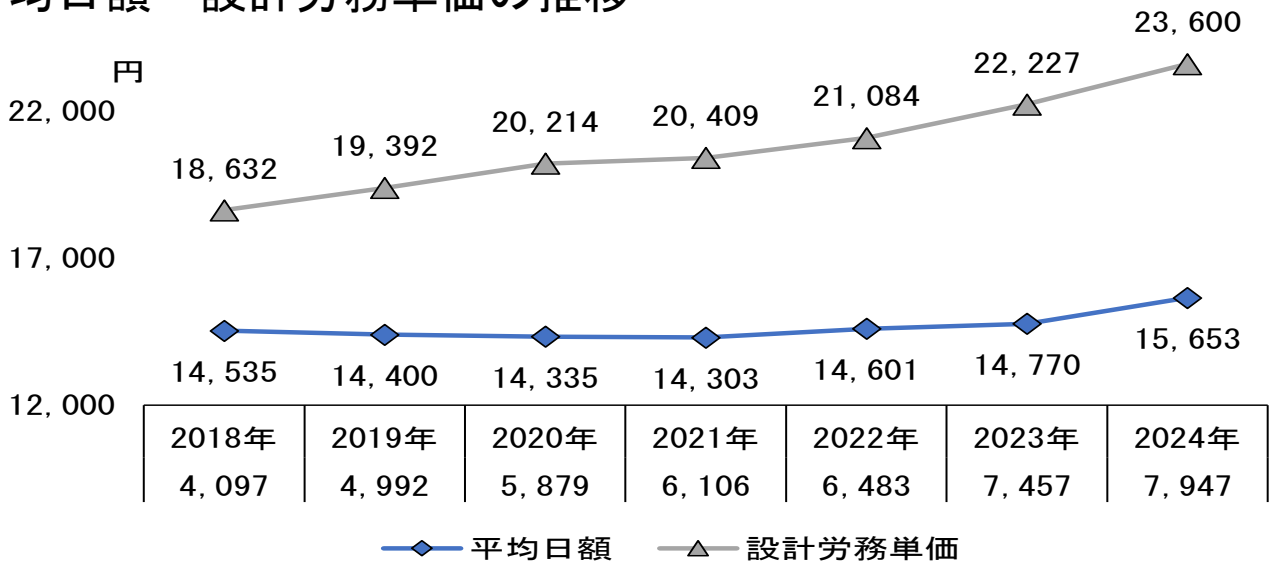
◇ 年齢別では、労働者が年齢とともに上昇し「50～60歳未満」でピークを迎えその後減少するのに対し、一人親方・手間請は「30～40歳未満」でピークとなり、その後60歳までほぼ横ばいで推移し、60歳以上で減少している。

◇ 主な現場別で賃金が最も高いのは、労働者、一人親方・手間請のいずれも「ゼネコン現場」。

1. 全建総連としてみる業界の現状（処遇改善）

全建総連2024年　賃金実態調査 46県連・組合、102,578人から回収

◇平均日額・設計労務単価の推移



◇2024年の平均日額は15,653円で、2023年から883円増加している。しかし、2019年から2021年が減少して推移していたため、2018年比では1,118円の増加にとどまっている。

◇一方、設計労務単価は増加が続いており、平均日額との差が拡大して推移している。

2.現在、全建総連で取り組んでいること
（担い手確保・育成）

①組織外に向けた取り組み

・学校教育協力運動
・木造住宅振興（住宅デー）

・処遇改善運動（賃金・単価）

・建設業の社会的役割の発揮
（災害復興・応急仮設住宅建設）

2.現在、全建総連で取り組んでいること
（担い手確保・育成）

学校教育協力運動

- 全国100件以上
- 授業の一環でキャリア教育、大工道具体験
- ものづくりマイスターの活用

木造住宅振興（住宅デー）

- 住宅相談、木工教室、包丁研ぎ、全国2000会場で実施
- 人確金の活用

群馬県、宮大工

東京都連・建設ユニオン

2.現在、全建総連で取り組んでいること
（担い手確保・育成）

②組織内の取り組み

・建築大工の担い手確保・育成支援等事業
・認定職業訓練校の運営

・全建総連全国青年技能競技大会
・CCUS加入促進、資格取得報奨金、働き方改革推進・・・

2.現在、全建総連で取り組んでいること

（処遇改善）

全建総連「賃上げチャレンジミッション」

1. 目的

〇100万人国会請願署名採択の歴史的成果を仲間の確信とするため、物価高騰を上回る賃上げの実現、第三次・担い手3法の具体化を図ることを最重点課題とし、建設従事者の賃金・単価の引き上げ、処遇改善、働き方改革対応、CCUS利活用等を更に前進させ、2029年に想定される、「第四次・担い手3法」改正に向けた賃上げ運動の構築を図り、担い手確保・育成の環境整備等を実現し、持続可能な建設産業への転換をめざす。

〇全ての立場・丁場における共通の具体的手順・方法などを明確に示すことで、組合員が「要求・請求・交渉」の具体的1歩を踏み出すことができる環境づくりを推進し、具体的成果の獲得をめざす。仲間の経験・確信を得ることで、運動の前進、組合への結集・組織化を図る。

2. 目標・計画（第一次）

〇1日8時間・週40時間（週休2日）の就労で、国交省CCUSレベル別年収（中位）以上をめざす。そのために、適正な労務費（標準労務費）を確保し、適正な賃金支払い（CCUSレベル別年収等）を実行するため、労働契約締結、標準見積書の作成、書面による請負契約締結の徹底を図る。

〇66期目標として、現状から最低限10%（1割）以上の賃金・単価引き上げ獲得をめざす。賃金実態調査により目標達成の確認を行う。

〇労働契約締結・標準見積書作成・書面による請負契約等について、現状から10%（1割）以上の増加をめざす。賃金実態調査により目標達成の確認を行う。

2.現在、全建総連で取り組んでいること

（処遇改善）

全建総連「賃上げチャレンジミッション」

全建総連作成の資料等を活用して、地域の実情に応じて賃上げの具体的１歩を進めよう

	全ての丁場（町場・住宅企業現場・野丁場）共通で取り組むべきミッション
労働者	□書面による労働契約を締結し、賃金・労働時間など自身の労働条件の確認、建退共加入獲得 □CCUS登録、レベル判定推進、就業履歴蓄積の環境を求め、建設技能者としてのキャリア形成推進 □36協定等をきっかけとした労使協議の場の設定、適正な割増賃金の支払い、就業規則（ルールブック）作成を求め、CCUSレベル別年収（中位）水準以上の賃金交渉・獲得 □働き方改革関連法の順守、収入減を招かない給与形態・週休2日の交渉・獲得 □資格取得・能力評価等の推進を求め、CCUSレベル別手当などの交渉・獲得
一人親方	□CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積して建設技能者としてのキャリア形成推進、建退共加入 □自身の生活・経営を守るために、特に町場での標準労務費・適正工期・必要経費等を明示した標準見積書（簡易版）作成、請負契約（コミットメント条項等を明示した全建総連新版）の締結を徹底 □物価高騰等を考慮し、経費の根拠を示した価格転嫁交渉を推進し、単価引き上げ、CCUSレベル別年収（中位）水準以上の報酬分の確保 □「一人親方働き方チェックシート」を活用した、請負と雇用の明確化を図り、適正契約推進 □改正建設業法、フリーランス新法の周知と個人請負契約の適正取引推進
事業主	□CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積の環境整備、建退共加入など、労働者の処遇改善を推進 □労働者と書面による労働契約を締結し、労使で労働条件の確認、明確化を推進 □36協定等をきっかけとした労使協議の場の設定、適正な割増賃金の支払い、就業規則（ルールブック）作成を進め、CCUSレベル別年収（中位）水準以上の賃金をめざし、担い手確保を推進 □標準労務費・適正工期・雇用に伴う必要経費等を明示した標準見積書作成、請負契約（コミットメント条項等を明示した全建総連新版）の締結、物価高騰等を考慮した、根拠を示した価格転嫁交渉 □働き方改革関連法の順守、収入減を招かない給与形態・週休2日実現、国の助成金等の活用 □改正建設業法、フリーランス新法に基づいた適正取引による処遇改善の推進

３．今後に向けて、業界として（団体として）取り組むべき課題

（1）これまでの取り組みを発展・強化

→技能者の処遇改善、CCUS活用推進、技能者育成、キャリア教育、復興支援・・・

（2）新規入職者の受け皿となる地域中小建設事業所の育成

→CCUS事業所登録・技能者登録を100%に

→建設事業主に対する助成金の活用推進、雇用・育成をすること自体へのインセンティブの確保

（3）労働組合が一流の職人（一人親方）を供給する労働者供給事業

→元請企業や団体との労働協約、CCUSレベルに応じた処遇

（4）官民共同の「建設技能者育成基金」による技能者の養成を

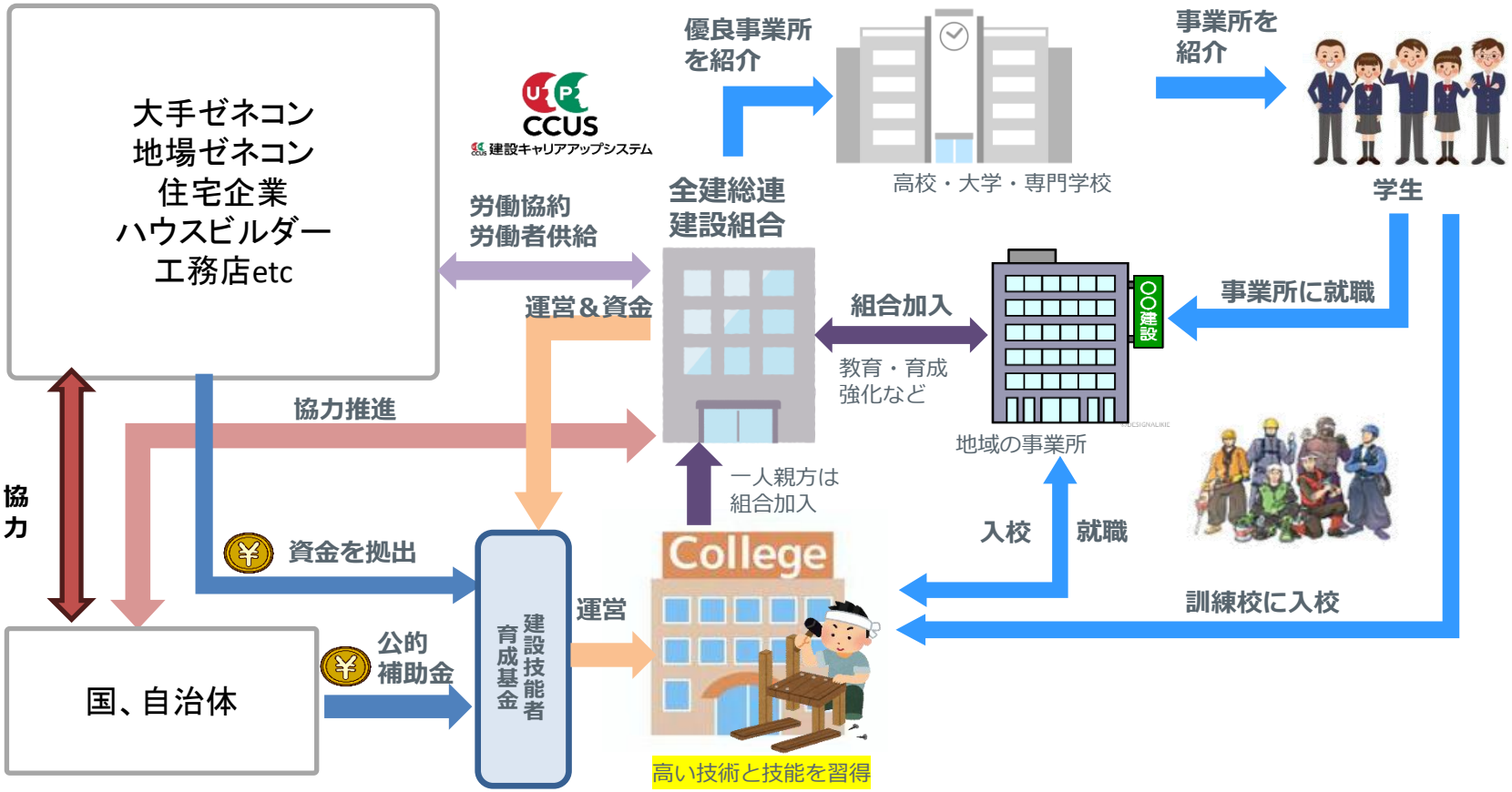
→建設業界全体の責任と負担＝業界全体で助け合う

→技能労働者は「建設業全体の財産」

（5）外国人技能労働者の組織化、女性活躍推進の環境づくり

→外国人労働者を受け入れ、育成できる事業所の育成

→町場における女性技能者の実態把握

未来の建設業の維持、発展に向けて

官民共同の「建設技能者育成基金（仮称）」による技能者の養成を