



「建設雇用改善計画(第11次)」策定資料

2025年9月24日

コロナ及びアフターコロナを契機とする需給バランスの激変を背景に、一部の部材につき調達が困難な状況や、また一時的に建設業から離れた若者や外国人が建設業に戻ってこないとの状況が発生した。

これに合わせ、所謂2024年問題(時間外労働上限規制の適用)が拍車をかけ、人手不足と工事費の高騰、資機材不足につき、深刻な状態が現在まで継続するに至っている。

■日建連での対応

①工事費高騰パンフレットの作成

公共工事においては、発注者との請負代金を市場の価格変動に適応させる「物価スライド」とのシステムが存在するが、民間工事においてはそのようなシステムがなく単なる協議条項とされるため、施工者が物価変動リスクを一方的に負担するケースも発生する。

近年の異常な物価高騰下において、各ゼネコンは当初、個々で物価高騰の説明資料を作成し、個々に発注者と価格交渉を実施していたが、資料の客観性が低く交渉が難航することも多かったところ、各社が当資料を活用することにより、適正な価格交渉を可能とする環境を作ることができた。

②適正工期確保宣言

資機材の調達の難航や時間外労働上限規制は、工期面で大きな制約となり、従来よりも長期間の工期を必要とする。過去においては、所謂「工期ダンプング」により元請が自分で自分の首を絞めるケースが数多く発生していたが、この悪しき風習を払拭することも念頭に日建連より当宣言を公表した。

→結果としては、例えば4週8閉所を達成した現場の割合が激増しており、大きな効果が見られている。

しかしながら足元の人手不足は更に深刻化
(建設業が若者に選ばれない)



日建連において
建設業の長期ビジョン2.0の策定

建設工事を発注する民間事業者・施主の皆様に対するお願い (2023年4月版)



一昨年来、世界的な原材料の品薄・高騰の影響により、建設業においても幅広い資材において、**かつて経験のない価格高騰・納期遅れが発生**しています。また、政府は、企業収益の上昇→労働者に実分配→消費拡大→更なる経済成長の好循環を実現する「新しい資本主義」のため、**物価上昇を超える賃上げが必要**としています。こうした問題について、当会は、**政府から適正な価格転嫁・賃金行渡りの御指導**をいただいています。もとより建設会社は経営努力を最大限に行うとともに、生産性向上等にも取り組んでおりますが、**現下の資材高騰・品不足及び建設技能者等の賃上げにつき、建設会社のみで吸収することは困難であることから、適正な価格・適正な工期での建設工事の実施につき、以下についてご理解・御協力をお願いいたします。**

1. 直近の資材価格や調達状況、協力会社の労働者も含めた賃上げを適切に反映した価格・工期での契約締結

現在の急激な原油や原材料価格の上昇や世界的な物流の停滞、物価上昇を超える賃上げに際し、政府では適正な価格転嫁、工期の確保の促進に係る以下のような取組を進めており、当会に対しても国土交通省から通知が発出されています。

【政府における原材料高騰・賃上げに係る対策（建設関係）】(2023年3月現在)

- 国土交通省における内閣府・国土交通省(2022.3.4)
・企業が賃上げに積極的に対応することができるよう賃上げ支援策を進めることが重要
- パートナーシップによる価格転嫁のための転嫁円滑化会議における高懸念国土交通大臣官邸(2021.12.27)
・国土交通省としては、特に民間工事における取引適正化が重要と考えており、各団体の協働には、適正な請負代金の設定や支払条件の改善、適正な工期の確保にご協力をお願い
- 国土交通省建設業課長通知(2021.12.1)
・発注者と元請負人の関係においても、材料費や燃料費等について、市場価格を参考に適切な価格設定となるよう配慮いただくとともに、前回の長期化が図られる場合には、工費設定や工程遅延においても十分な配慮をお願いします
- 「物価高対策・経済再生実現のための総合経済対策」(閣議決定)(2022.10.28)
・中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、労務費、原材料費、エネルギーコスト等のコスト上昇分の適切な価格転嫁に向けた取組を進める
- 国土交通省建設業課長通知(2023.3.8)
・円滑な価格転嫁の促進については、今般の公正取引委員会による調査結果^{※1}の内容も踏まえた適切な対応を図るよう改めて周知をお願いします
- 国土交通省建設業課長通知(2023.3.30)
・様々な課題があるものの、本年は建設労働者の賃金が概ね5%上昇することを旨として、全ての関係者が可能な取組を進める。…技能労働者の賃金上昇や建設業の働き方改革に向けた取組をそれぞれ進めるとともに、率下の建設業者等に周知をお願いします



2021年12月27日閣議内閣府・国土交通省



2023年10月28日建設業課長

※1「中小企業等」には建設業を含む。国土交通省は、建設業の賃上げが、建設業の賃上げを促進する効果があることを踏まえ、積極的に賃上げを促すよう周知を図る。…建設業の賃上げが、建設業の賃上げを促進する効果があることを踏まえ、積極的に賃上げを促すよう周知を図る。

今後、当会会員企業は、

- (1) 直近の資材価格及び労務費並びに資材調達状況（納期遅れ等）を反映した見積の提出
 - (2) 見積提出後、契約前の間に資材高騰等が生じた場合、契約前や工期への適切な反映等のお願い
- をさせていただきますので、ご理解をいただきますよう、お願いいたします。

3. 既に締結された契約における資材高騰・賃金上昇に伴う個別協議

既に締結された契約における調達価格高騰・賃金上昇への対応につきましては、民間事業者の皆様と建設会社との個別協議により決められるべきものではありませんが、個別協議の際に、①短期間に多くの資材価格等が上昇することは工事請負契約締結時には予測できなかったこと、②契約法においては「事情変更の原則」が認められていること、を十分にご案内いただき、**請負価格の変更や設計の変更等**に係る協議等に御対応いただきますようお願いいたします。

※契約締結の際に前提とされていた事情が、事後的に当事者の予想し得た範囲を超えて著しく変化し、当初の契約内容を形式的に維持すると当事者の一方にとって極めて不公平な結果をもたらすような場合に、契約内容を新しい事情に適合するように改訂すること等を認める原則。

2. 民間建設工事標準請負契約約款等を活用した契約締結

長期の工事については、建設会社からの見積提出時・契約締結時に、将来の資材等調達価格を適切に予測することが極めて困難な場合があり、工期中に資材価格や調達の状況が大きく変わることもあります。こうした事態に対応するため、国土交通省中央建設業審議会が決定した民間建設工事標準請負契約約款では、**所要の条項が整備**されています。(民間「七会」連合協定工事請負契約約款にも同様の条項があります。)

今後、**民間建設工事標準請負契約約款等を活用した契約締結**につき、ご理解・ご協力をお願いいたします。

○民間建設工事標準請負契約約款(甲)(抄)

- 工事又は工期の変更等
第30条
発注者は、…正当な理由があるときは、発注者に対して、その理由を明示して、必要と認められる工期の延長を請求することができる。
[請負代金額の変更]
第31条 発注者又は受注者は、次の各号のいずれかに該当するときは、…その理由を明示して必要と認められる請負代金額の変更を請求することができる。
五 契約締結後に…経済事情の激変等によって、請負代金額が明らかに適当でないと認められるとき。
六 長期にわたる契約で、…労務、賃金等の変動によって、この契約を締結した時から一年を経過した後の工事部分に対する請負代金額が適当でないと認められるとき。
- 「下請契約及び下請代金支払の適正化並びに施工管理の徹底等について」(国土交通省課長通知(2021.12.1))
・当初の契約どおり工事が進行せず、工事内容に変更が生じ、工期又は請負代金の額に変更が生じる場合には、双方の協議により適切に対応していただきますようお願い
- 「労務費、原材料費、エネルギーコスト等の取引価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について」(国土交通省局長通知(2022.4.26))
・請負契約の締結に当たっては、民間建設工事標準請負契約約款(甲)…を適切に設定・適用するとともに、契約締結後においても受注者から協議の申出があった場合には適切に協議に応ずること等により、状況に応じた必要な契約変更を実施するなど、適切に対応を図るようお願い

また、**契約条項に基づき建設会社が請負代金金額や工期等の変更をお願いした場合には、資材高騰分や賃金上昇分の請負代金変更、納期遅れ分の工期延伸等につき、御理解・御協力を**お願いいたします。

○国土交通省不動産・建設経済局長通知(2022.4.26)
・既に締結された契約についても、現下の原材料費等の高騰・経済の状況を踏まえ、請負代金や工期につき適切な対応に努めていただくようお願い

建設資材高騰・労務費の上昇等の現状 (2023年4月版)

世界的な原材料及び原油等エネルギーの品不足や価格高騰・円安の影響を受けて、建設工事の資材価格なども高騰しています。
※個々の資材の値上がり状況については別紙をご覧ください

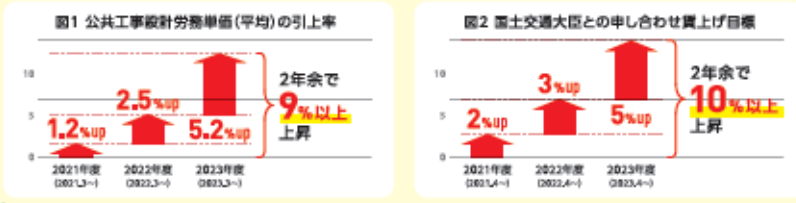
建設資材物価は、2021年1月と比較して28%上昇しています。(※財)建設物価調査会の推計



材料費割合を50～60%と仮定すると、この26か月で、資材等高騰の影響により**全建設コスト(平均)は、14～17%上昇**

政府の賃上げの方針や労務単価の引き上げなどを受けて、建設現場で働く建設技能労働者の賃金も上昇しています。

- 建設技能者の賃金相当として積算される「**公共工事設計労務単価**」(全国の労働市場の実勢価格を基に毎年政府において決定)は**2020年度に比べ、現在、約1割引き上げ**られています。(図1参照)
- 国土交通大臣と日建連を含む建設関係4団体**(元請会社の団体・下請会社の団体)は、2021年度以降、賃金上昇の申し合わせを毎年行っており、**2023年度は前年度比概ね5%の賃上げが目標**とされ、当会は、国土交通省から、その実現に向けた御指導をいただいています。(図2参照)



2021年3月以前に比べ、2年余りで**10%の労務費増**
労務費割合を30%と仮定すると、この25か月で、労務費上昇の影響により**全建設コストは、3%上昇**

材料費割合を50～60%、労務費率30%と仮定すると、この26か月で、建設資材の高騰・労務費の上昇の影響により、仮設費・経費などを含めた**全建設コスト(平均)は、17～20%上昇**
(土木分野16～18%上昇、建築分野17～20%上昇)

※例えば100億円の建設工事では、労務費+原材料費80～90億円が97～110億円に上昇。
ほとんどの工事について、2021年1月当時の契約金額相当額を、「労務費+原材料費」のみで上回る状況となっています。

注)「労務費」は、建設工事現場で働く技能労働者の賃金等の原資です。したがって、元請の現場監督や本社社員の賃金などは含まれません。

資材価格高騰とは別に、設備関連や一部建設資材において、**納期遅延が発生し、工期への影響が出ています。**

- 建築関係では、躯体、仕上げ、設備等幅広い分野で納期遅延が発生しています。
- 資材等の納期遅延は、工期への影響のほか、一旦代替品で仮引き渡しをした後、本来の資材の調達後に再度工事を行い完成させることによる**代替品調達や追加工事の費用増**も惹起しています。
- 特に、一部の建築設備工事については、工事の集中により職人さんの手配がタイトになっており、資材調達の問題と相俟って、工期への影響が出ています。
- ウクライナ危機の長期化による影響で、さらに幅広い建設資材に納期遅延やひっ迫が発生する恐れがあります。

当会会員が納入遅れありと認識している資材・設備

躯体	仕上
○ BCP (鉄骨用コラム)	○ 木製建具・木質系床
○ トラス部付デッキ留付	○ アスファルト防水
○ コンクリート部留付	○ フッ素樹脂塗料(屋根・壁)
○ 超高強度コンクリート用セメント	○ 金属鋼板サンドイッチパネル(物流倉庫・生食施設)
○ 既設コンクリート杭	○ 自動車用防錆油
	○ 新築用防錆油・パネル
	○ ガラス
	○ 耐火クロスを用いた防火・防炎シャッター、スクリーン等
	○ OAFフロア(コンクリート製)

設備	電気設備	空調設備	衛生設備
○ 変電設備	○ 冷凍機	○ シャワー・トイレ・給湯器	
○ 高圧ケーブル	○ チラー(冷却水循環装置)	○ 新築設備	
○ 変電設備	○ PAC (パッケージエアコン)	○ 冷凍冷蔵設備	
○ 電気	○ 自動制御盤	○ コンプレッサ	
○ 発電機	○ インバーター	○ スプリンクラーヘッド	
○ 照明	○ 中央空調設備		
	○ 変圧器コネクタ		

注) 赤字は通常は受注に要しない品目である。本ダッシュボードは現在もひっ迫が続いているもの、右側は現在もひっ迫が収まっているもの。

建築物の工事を発注する 民間事業者・施主の皆様へのお願い



日建連は、2024時間外労働の上限規制対応の前提となる適正工期の確保を推進するため、より具体的な取組として、2023年7月に「適正工期確保宣言」を決定しました。

〔適正工期確保宣言のポイント〕

- ① 会員企業が発注者に見積書提出の際、**真に適切な工期**（工事現場の**4週8閉所、週40時間稼働を原則**（DB発注の場合は設計部門の4週8休確保分も含む））に基づき見積りを行い、工期・工程を添付
- ② 発注者の御理解をいただくため、十分な御説明
- ③ 協力会社（下請会社）から真に適切な工期に基づく見積りがなされた場合、確認の上、尊重

もとより、従業員の時間外労働の上限規制対応は雇用する建設会社の責任で対応すべきものですが、その前提となる適正な工期の確保は発注者の皆様の御理解なくして進みません。建設業の働き方改革・人材確保及び2024年問題への対応のため重要な取組ですので、御理解・御協力をよろしくお願いいたします。なお、この宣言は、**公正取引委員会と事前に御相談の上、決定**しています。

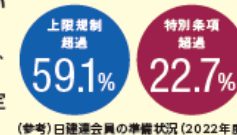
建設業の時間外労働上限規制

建設業は労働基準法に基づく時間外労働の上限規制の適用が猶予されてきましたが、2024年4月から、原則、月45時間・年間360時間の時間外労働の上限規制が適用され、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできなくなります。

当会でも、これまで準備を進めてきましたが、2022年度の会員企業の状況調査では、原則の上限規制の達成状況は約4割、特別条項の上限規制達成が約8割と、2024年4月からの法令遵守につき厳しい状況となっています。

（詳しくは当会のリーフレット「民間事業者・施主の皆様へ 建設業の働き方が変わります」、「建設業の担い手、働き方の現状」を御参照ください）

このため、より実効性のある対策として、適正工期確保宣言を決定しました。



（参考）日建連会員の準備状況（2022年度）

関連する政府の動き

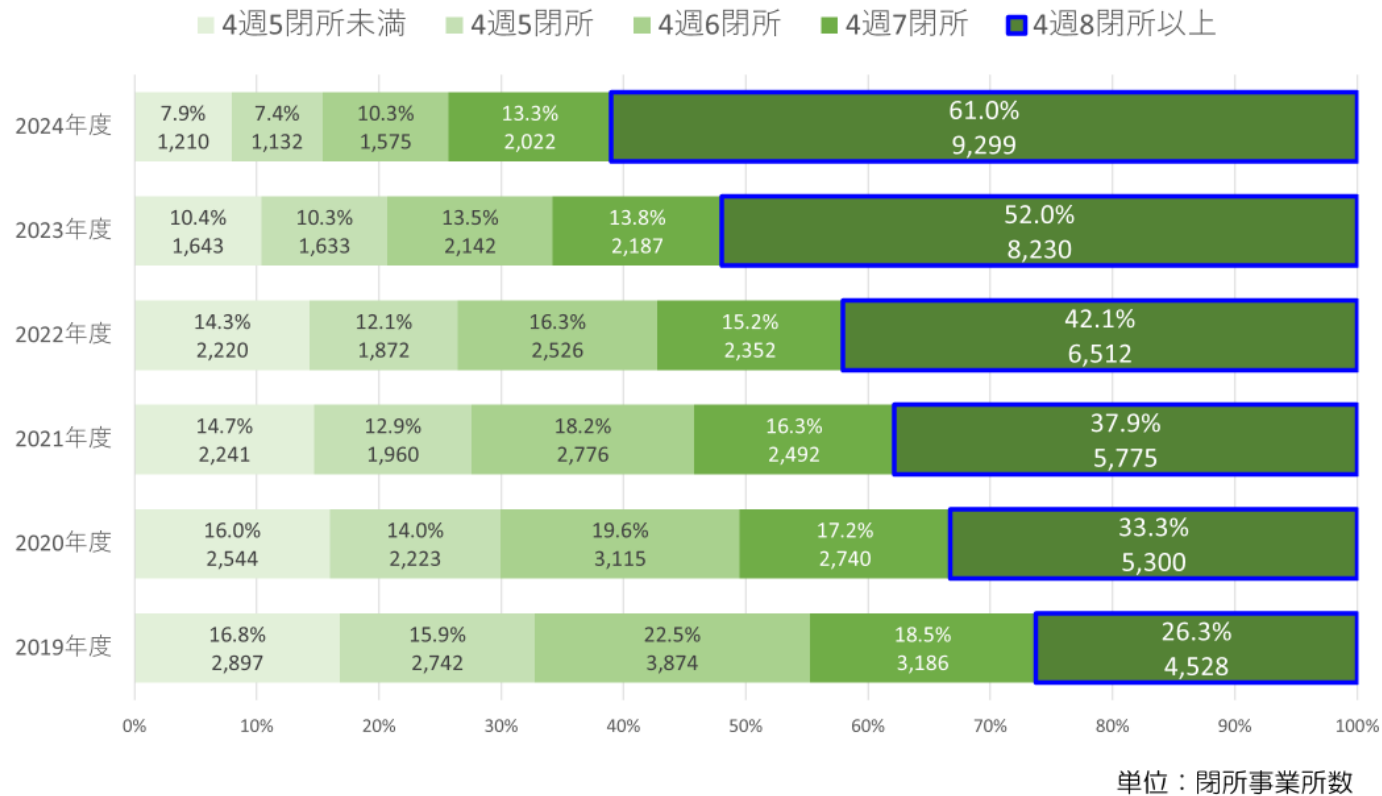
- 2023年3月29日 国土交通大臣と建設業団体の意見交換会における申し合わせ
・建設業の働き方改革に向けて、全ての関係者が週休2日（4週8閉所等）の確保などにより工期の適正化に取り組むこと
- 2023年9月19日 国土交通大臣と建設業団体の意見交換会における
斉藤国土交通大臣発言
・各団体において様々な取組が進んでいることが確認できてよかった。その上で、なお一層、対応を強化していくべく、関係者が力をあわせていくことも必要。
・労働時間短縮に向けた働き方改革はもとより、担い手確保のための処遇改善にも抜本的に取組を強化しなければならない。
団体においても、改革の進捗を確認しながら、取組を強化されるようお願い。



作業所閉所状況 全体（2019年度～2024年度 通期）



- 「全体」では、4週8閉所以上は61.0%
→2023年度通期に比べ4週8閉所以上が9.0ポイント向上



スマートなけんせつのチカラで未来を切り拓く

—— 建設業の長期ビジョン 2.0 ——





第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

(1) 目指す方向性

男女を問わず若者や外国人から選ばれる産業となるために、「異次元の処遇改善」、「人材育成の抜本的強化」、「多様な人材活躍」を三本柱に、魅力あふれる新4K産業を実現させる。

※新4K：「給与がよい」、「休暇が取れる」、「希望がもてる」、「カッコいい」



第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

(2) 具体的方策

① 異次元の処遇改善

イ) 賃金の持続的向上

目標

- ・ 全産業平均を圧倒的に上回る水準とするため、年平均7%以上の持続的な賃上げにより、技能労働者の「**所得倍増**」を目指す。
- ・ 40代での**平均年収 1,000万円超**を目指す。

a. 「労務費に関する基準」による労務費の確保・行き渡り

資材高騰に伴い労務費にしわ寄せがいかないようにするとともに、未来を支える担い手を確保するために、公共工事、民間工事問わずあるべき水準の労務費が、発注者をはじめとした建設サプライチェーン全体で確保されるとともに、**技能と経験に応じた賃金が技能労働者に確実に行き渡る**ようにする。

b. 適切な価格転嫁の徹底

資材高騰に伴い労務費にしわ寄せがいかないようにするために、適切なコスト増加分の価格転嫁について、出発点である発注者への全額転嫁を前提に、建設サプライチェーン全体で取り組むことを徹底する。

c. CCUSの完全実施

技能労働者の処遇改善のための基本的なインフラである**CCUSの完全実施**を実現する。特に、技能労働者がメリットを十分実感できるように、CCUSの**レベル評価に応じた賃金の支払い**を促進する。

d. 公共工事設計労務単価の持続的な引上げ

技能労働者の「所得倍増」に向けて、**公共工事設計労務単価が持続的に上昇**していくよう、**その在り方の見直し**を含め国に働きかける。

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

コラム：建設キャリアアップシステム

前回のビジョンでは、国が指導・監督する「技能・就労管理システム（仮称）」の構築が急務であるとし、参考として英国のCSCS（建設技能認定制度）を紹介した。

現在では、国土交通省の指導の下、（一財）建設業振興基金が運営主体となり、CCUSが立ち上がっている。2025年3月末現在では、技能労働者登録数は162万人、事業者登録数は29万、現場登録数は、31万6千箇所、就労履歴蓄積数は2024年度1年間で6千万タッチと利用が拡大し続けている。さらに2025年度には、建退共制度との直接連携も実現するなど制度改善が続いている。まだまだ、課題は山積しているが、本システムの目的である「技能労働者の能力・経験等に応じた適正な処遇改善につなげる」や「技能労働者を雇用し育成する企業が伸びていける業界環境を作る」ためにも建設業に関連する人たちの間でCCUSが基盤インフラとして活用されるようにしていかなければならない。



e. 建退共（建設業退職金共済制度）の抜本的改善

現行の単一掛金制度を改め、CCUSを活用したレベル別の掛金にするとともに、その額を引き上げ、**先ずは退職金1,000万円を超える額**が確保される仕組みとなるよう、国や建退共に働きかける。その上で、他産業を上回る水準として、2,000万円を目指していく。

f. 「社員化」の推進

休日の増加で収入が減少しないよう、賃上げとともに、技能労働者を企業が直接に常時雇用する「社員化」を推進する。また、日給・月給制ではなく月給制を推進する環境整備として、公共工事の平準化、元請企業の協力会社への計画的な発注などを推進する。

g. 重層下請構造の改善

技能労働者の処遇改善を図るためにも、引き続き、施工能力のない不当な中間搾取の排除などの行き過ぎた重層下請構造の改善を目指す。

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

ロ) 働き方・休み方改革

目標

- ・建設現場：すべての現場を「土日祝日（夏季、年末年始休暇を含む）一斉閉所」にする。
- ・技能労働者個人：意欲や環境等に応じて、多様な働き方・休み方を選択できる。

a. 建設業界の取組み

- α. 現在の「土日一斉閉所運動」の次なる取組みとして、業界を挙げて「土日祝日（夏季、年末年始休暇を含む）一斉閉所運動」を展開し、適正工期への発注者の理解を促進する。
特に、国、地方公共団体その他の公共的な機関が発注するすべての建設現場は、「土日祝日（夏季、年末年始休暇を含む）一斉閉所」を原則とすることを、国や地方公共団体等に強く働きかける。
- β. 各元請企業は、日建連の「適正工期確保宣言」を参考にして、適正な工期への民間発注者の理解促進に向けて取り組む。
- γ. 各建設業団体は、目標を達成するための行動計画を策定する。

b. 労働規制の柔軟化

- α. 長時間労働の是正と健康管理の徹底を基本とした上で、今後は、技能労働者個人のライフスタイル、働く意欲、置かれた環境等が一層多様化していくことを踏まえ、働き方の基盤となる様々な制度（ホワイトカラーエグゼンプション、裁量労働制、変形労働時間制、フレックスタイム制、時間外労働上限規制制度等）について、より柔軟なものとなるよう検討、提言する。
- β. 特に屋外作業の多い建設業にあっては、夏季の労働時間は相対的に短く、夏季以外を長くする柔軟な労働規制の導入について検討、提言する。

c. 猛暑日の作業回避

- α. 猛暑日を不稼働日とする「工期に関する基準」を、公共工事・民間工事問わず、適用が徹底されるよう、受発注者双方の理解を促進する。
- β. 気候変動による熱中症多発傾向を踏まえ、健康上の観点から、猛暑日における屋外作業禁止の法制化を目指し、検討、提言する。

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

② 人材育成の抜本的強化

目標 すべての技能労働者が体系的に技能を習得できるようにする。

イ) 「学習」と「実践」を組み合わせた技能労働者育成システムの導入

教育施設での「学習」と、建設現場で収入を得ながらの「実践」とを効果的に組み合わせることにより、3年程度で技能労働者が体系的な技能を習得できる仕組みを、国と建設業界が協力して整備する。

(参考) ドイツ等のアプレントシスシップ制度

ドイツ等の先進諸国には、アプレントシスシップ制度（見習い制度）と呼ばれる、働きながら週末に集中的にOFF-JTを行い、3年程度で技能労働者を育成する基礎的な教育訓練制度がある。

ロ) 業界標準の学習プログラムの開発

建設業界が主導して、「実践」の土台となる汎用的かつ体系的な学習プログラムを開発する。その際、効率性や訴求力等の観点から、VRなどの最新技術を積極的に活用する。

学習プログラムを的確に教授できる経験と能力を備えた指導者の育成を行う。

ハ) 既存教育施設の機能充実、連携強化

富士教育訓練センター等をモデルとして、一定の圏域ごとに目標が実現できるように、国等と連携しつつ、既存の教育施設の機能の充実や連携の強化を図る。

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

③ 多様な人材活躍

イ) 外国人材の積極的獲得

目標

外国人材が、建設業の**主要な担い手**としてキャリアアップしつつ活躍する環境を国を挙げて整備する。

- a. 「育成就労」から「特定技能」を経て永住までの仕組みが整ったことから、国や業界団体等が連携して、外国人材のニーズに応じた**多様なキャリアパス**を構築する。
- b. 国や業界団体等が連携して、戦略的に**ターゲットとなる国や地域**を決めた上で、**来日前に、日本語教育や技能習得を支援する**取組みを推進する。
- c. 業界を挙げて、**同一労働同一賃金の原則**を徹底する。
- d. 体系的な人材育成計画のもと、国内人材と同等の**継続的なスキルアップ**を促進する。
- e. 国や業界団体等の連携により、**日本語教育や日常生活をサポートする体制**を整備・充実する。
- f. 外国人材との共生実現に向けた建設業界としての取組みを推進する。

コラム：以和為貴（和をもって、貴しとなす）

最近、ヨーロッパの極右政党などが外国人排斥を旗印に勢力を強めているとの報道をよく目にする。外国人材を単なる人手不足対策として受け入れ、景気が悪くなると余分な存在と捉えてしまうと排除の論理が顔を出す。就業者として日本で暮らせば、生活基盤もでき、家庭を持つことも自然だろう。我々は、外国人材を建設業の主要な担い手として日本人と同等の待遇で安心して働ける労働環境を確保しなければならない。

建設業界では、CCUSという他産業にはない技能労働者を登録し就労管理が可能なシステムを整備している。このようなシステムなどを活用して建設業に入ってきてくれる外国人材をきめ細かくフォローアップし、重要な担い手としてしっかり育成していくべきである。

政府では2024年に育成就労制度を創設し、従来の技能実習制度からの転換を図っているところであるが、人手不足解消のための一時しのぎの施策ではなく、長期的な視野に立った担い手確保、育成のための丁寧な制度設計を期待したい。

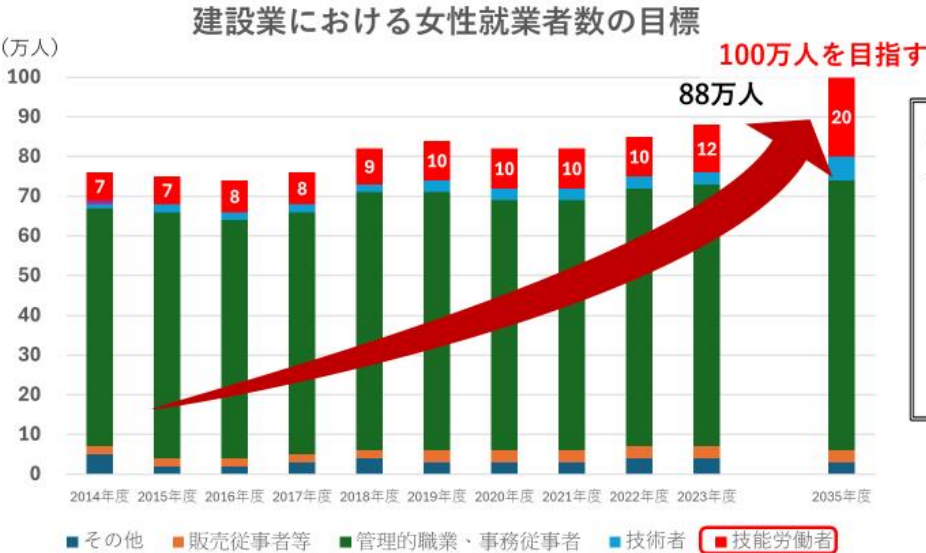
第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

ロ) 女性活躍の加速化

目標

2035年度に、建設業における女性就業者数**100万人**
(うち、女性技能労働者数**20万人**)を目指す。

- a. 国土交通省・各建設業団体間の連携を一層強化し、女性の入職～活躍・定着促進を推進する。
2025年3月策定「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を着実に推進する。



建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画

～**トップの意識**を変えて、**現場**が変わる。担い手確保につなぐ。

全ての人が働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ～

<計画の主なポイント>

- (1)建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～
- (2)働きやすい現場の実現
～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～
- (3)女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大
～取組の普及・実行計画のフォローアップ～



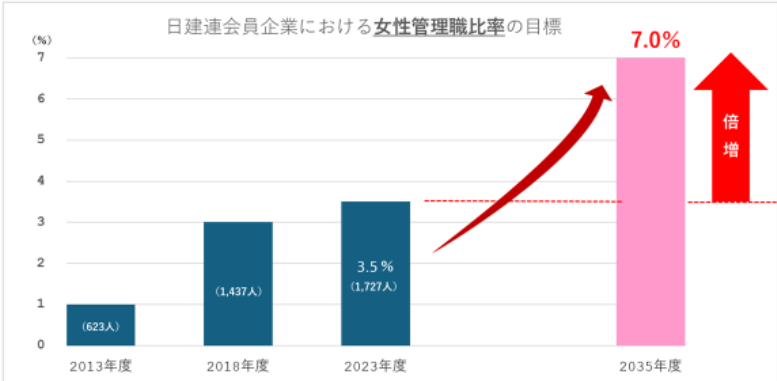
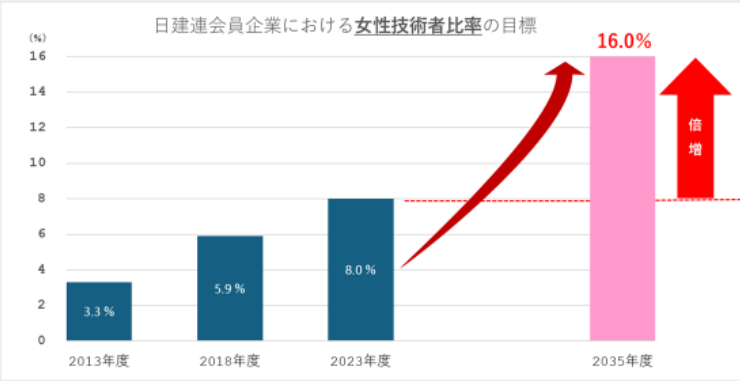
(参考: 国土省HP特設ページ)

出典：国土交通省

第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

b. 日建連「けんせつ小町活動」をさらに加速させる。

- ・ 2035年度に、会員企業における女性技術者比率の倍増を図る（対2023年度）。
 - ・ 2035年度に、会員企業における女性管理職比率の倍増を図る（対2023年度）。
- 併せて、会員企業における女性役員比率の飛躍的向上を図る。



コラム：「けんせつ小町」の活躍

日建連では、2014年3月にアクションプランを策定し、5年以内に女性技能労働者の数を倍増することを目指して、女性が安心して使用できるトイレの設置などの環境整備、建設現場における時差出勤などの出産や子育てをサポートする制度の導入などを打ち出した。この取組みは、物珍しさもあったようで当時マスコミでも大きく取り上げられ、その後の安倍内閣の「女性活躍政策」を先取りするものとなった。

2014年10月には、建設業で働く女性たちの愛称を公募し「けんせつ小町」と決定し、ロゴマークも制作した。今では認知度も高まり、石破総理大臣にもけんせつ小町の活躍を話題にいただいている。女性活躍は社会のトレンドとなり、建設業で働く女性の数は10年前と比べれば大きく伸びてきているが、日建連では、女性活躍の口火を切ったものとして、建設業における女性の活躍になお一層積極的に取り組まなければならない。



第3章 選ばれる産業への変革 ～新4Kの実現～

ハ) 多様な人材が活躍できる環境構築

目標 多様な人材から選ばれるために快適にイキイキと働ける環境にする。

- a. 技能と経験を備えた**高齢者の登録制度**を設け、指導員として積極的に活躍してもらう。
- b. 即戦力として期待される**退職自衛官の入職**を国と業界団体等が連携して強力に推進する。
- c. 建設現場への**多様な働き方**（パートタイムなど）の導入を拡大する。
- d. 建設現場における書類関係業務を電子化した上で、**バックオフィス業務に集約**することにより、時間・場所等にとらわれずに作業ができる領域を拡大する。
- e. **DX、ロボット等の新技術の普及**により性別・年齢等を問わず、スムーズかつ快適に作業ができる領域を拡大する。

コラム：CCUSとの連動による「労働者派遣事業」の解禁を

現在、「労働者派遣事業」は原則可能とされ、例外的にネガティブリストという形で建設業を含むわずか5業種が労働者派遣法により禁止されている。

建設業で「労働者派遣事業」が禁止されているのは、重層下請構造において悪質業者による中間搾取のおそれが高いこと等が理由であるが、果たして今後も妥当性をもつのだろうか。

建設業は、時期や地域によって繁閑が生じることが避けられないこともあり、派遣のニーズは高い。また、近年は、働く人の意識も多様化してきて、所属にしばられない働き方を望む人も少なくない。実際、建設現場では、技能労働者の派遣は禁止されている一方で、禁止対象ではない施工管理員の多くは派遣で担われている。

技能労働者の処遇については、これまで官民を挙げた取組みにより、ここ11年で平均20%程度上昇するなど相当程度改善が進んでいる。さらに、「労務費の基準」が策定されれば、CCUSの技能レベルに応じた賃金の支払いが徹底されていくこととなるであろう。

こうしたことを踏まえると、建設業における派遣の一律禁止は、そろそろ見直してもよいのではないだろうか。少なくともCCUSのレベル評価を受けた技能労働者については、どこで働こうと技能や経験に応じた処遇が確保されることとなるので、派遣の対象としても差し支えないように思えるのだが…。

【背景】

- 異常気象による近年の夏の暑さは異常なレベルにあり、更に高温化、長期化が進んでいる。
- 夏季において、従事者が直射日光に最も晒されるのが建設業界であり、また屋内作業であっても空調がない苛酷な労働環境を回避できないのが建設業界である。
- 高温時の生産性の低下は広く知られているところであるが、近年の異常な高温は健康維持すら危ぶまれるレベルに達している。

【要望事項】

- 「夏季の労働時間を相対的に短く、夏季以外を長くする働き方（夏の長期バカンス、暑さの和らぐ時間への労働時間シフト等）」が可能となるような環境整備を要望する。
- 気候変動による熱中症多発傾向を踏まえ、健康管理上の観点から、「猛暑日における屋外作業禁止」の法制化を要望する。
- 「夏の長期バカンス」は猛暑日対策として有効なだけでなく、若者を建設業に呼び込むツールとしても十分魅力的な方策であるが、官民とも発注者の理解が十分に得られる風潮にないので、関係省庁において、発注者の理解の促進を図るとともに積極的な広報を要望する。

【背景】

- 建設業の技能労働者は大きく減少しており、担い手確保が喫緊の課題となる中、技能労働者の流動性へのニーズは高まっている。
- 建設業の技能労働者については、悪質な業者による中間搾取のおそれが高いこと等を理由に派遣が禁止されており、他産業に比べて流動性が乏しい状況にある。
- 建設業が将来にわたり持続性を確保するためには、将来的には一定の条件のもとで派遣を可能とするとともに、足元では、まず既存の制度を最大限有効に活用することが望まれる。
- 「建設業務労働者就業機会確保事業」は、要件が実態にそぐわないこと等が原因で、現状は、活用が進んでいない。

【要望事項】

- 他産業にはない建設業界共通の制度インフラである、建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用すれば、技能者がどこで就労しようと、その履歴が蓄積され、技能や経験に応じた処遇が実現できることから、CCUSの能力評価（レベル判定）を受けた技能労働者については建設業者間での派遣を可能とするよう、制度の見直しを要望する。
- 少なくとも、既存制度である「建設業務労働者就業機会確保事業」については、以下のとおり、CCUSを活用することを条件に、早急に運用緩和をすることを要望する。
 - a. 対象企業について、当該事業団体の直接の会員企業だけでなく、当該企業と一定の取引のある二次以下の協力企業にも拡大
 - b. 「賃金不払い等の場合における事業主団体による支払保証」と「当該事業主団体に対する第三者による債務保証」の措置を講じることにより、送出事業主の財産的要件を廃止
 - c. CCUSの活用について、①送出事業主・受入事業主の事業者登録、②対象技能労働者のレベル判定、③現場での就業履歴蓄積を、義務付ける。

【背景】

- CCUSは、現在、登録技能者数が約170万人となっており、技能者の処遇改善のための「業界共通の制度インフラ」として、活用の土台は整ってきている。
- 一方、CCUS本来の目的である技能や経験に応じた処遇改善のためには、登録技能者の就業履歴の蓄積（カードリーダーへのタッチ等）や、能力評価（レベル判定）の実施が必要であるが、現状の進展は思わしくない状況にある。
 - ※【就業履歴の蓄積】：国交省の低位推計の目標を2年連続で未達。登録技能者のうち、就業履歴のある者は3割程度で停滞。
 - 【能力評価の実施率】：7%
- 2028年に初めての技能者登録の更新を控えるが、技能者が処遇改善を期待できる状況を実現するためには、施策を総動員して、今後数年内には公共工事・民間工事を問わずCCUSの完全実施を実現させる必要がある。

【要望事項】

■ CCUSレベルに応じた賃金支払いの徹底

技能者の技能や経験に応じた処遇を実現するために、本年末施行される「労務費の基準」について、建設Gメンと労基署との連携による指導や通報制度等の実効性ある手段により、CCUSレベルに応じた賃金の支払いを担保する。

■ CCUSレベルに応じた建退共掛金の実現

技能者の技能や経験に応じた処遇を実現するために、建退共について、現行の単一掛金を、CCUSレベルを活用した複数掛金の仕組みに改めるとともに、最低でも退職金1,000万円を超える額が確保される仕組みとする。

■ 外国人材の中長期的な育成を実現するための就業履歴蓄積の徹底

外国人技能者が中長期的にキャリアを積み上げて処遇を向上できるように、建設分野の上乗せ基準として、CCUSの登録のみならず、就業履歴の蓄積や能力評価の実施を原則とする。

■ 公共工事におけるCCUS活用の義務化

第一次国土強靱化実施中期計画（閣議決定）の目標達成（※）に向けて、すべての公共工事において、入札契約を通じたCCUSの就業履歴の蓄積や能力評価の義務化を図る。

※令和12年までに公共工事でのCCUS活用工事の導入完了率100%

■ 中小建設業者等に対する技術的支援、財政的支援の充実

中小建設業者等における就業履歴の蓄積環境整備や能力評価申請の負担を軽減するために、国や建設業振興基金等による技術的支援、財政的支援の一層の充実を図る。

■ 資格者証の携帯義務の免除

CCUSに安全衛生関係の資格者情報を登録した技能者については、現場での負担軽減のために、当該資格者証の携帯義務を免除する。