

第70回建設労働専門委員会における主なご意見

担い手確保

- 例えば、賃上げした企業に対して税制緩和という形で、担い手確保のために取り組んだ企業にメリットとなるものを打ち出せないか。
- 小中学生へのアプローチに対する助成をもっと手厚くできないか。
- 人を新たに雇用する企業に対し、助成金の上乗せというインセンティブを与えられないか。

外国人

- 出向により様々な職種を勉強することで、外国人の多能工としてのニーズに応えることができ、また企業側としても日本人相当の賃金を支給できることから、在籍型出向を柔軟に使えるようにしていただきたい。
- 育成就労制度ではせっかく育成しても転職してしまったり、受入企業との間にミスマッチがあった場合に転職するための訓練をどうするかなど、今後は外国人は動くことを前提に建設業界全体でどう育成していくかを考える必要があるのではないかと。
- 地方の建設業では外国人なしでは成り立たないが、技能者と技術者ではキャリアパスが異なり、技術者・現場監督の育成となると10～15年はかかり一企業への負担が大きいと、この部分への手当を何らか考えていただきたい。

熱中症対策

- 発注者に対して、WBGT測定器等の費用を含んだ予算の設定、暑さにより8時間労働ができないことを見込んだ工期設定などの働きかけを検討いただきたい。
- 8月の暑い時期は休業とするなど、命を守るために休むべきではないかという議論からスタートするべきではないか。
- WBGTが限度を超えたら発注者・元請責任として働かせてはだめだということを打ち出してもいいのではないかと。

第70回建設労働専門委員会における主なご意見

CCUS

- あと数年でCCUS登録者はほぼ100%という状態になることから、次期計画の検討においてはCCUSに登録していることを前提として進めて良いのではないかと。
- 次期計画では技能者育成に取り組む動機付けとして、施工能力等の見える化評価制度の推進も重点に置いていただきたい。

その他

- 1年単位の変形労働時間制の使い勝手が悪いと、実体に即した制度改正もしくは運用面で何か良い方法がないか検討いただきたい。
- 第10次計画の推進によって建設業にどのような変化があったか、客観的かつ定量的に検証することが重要と考える。
- 「建設産業女性定着支援ネットワーク」や「けんせつ小町委員会」など、女性の集まる場において発信された課題も踏まえていただきたい。