

建設労働専門委員会 ヒアリング資料

令和 7 年 10 月 15 日



1 建設就業者の現状

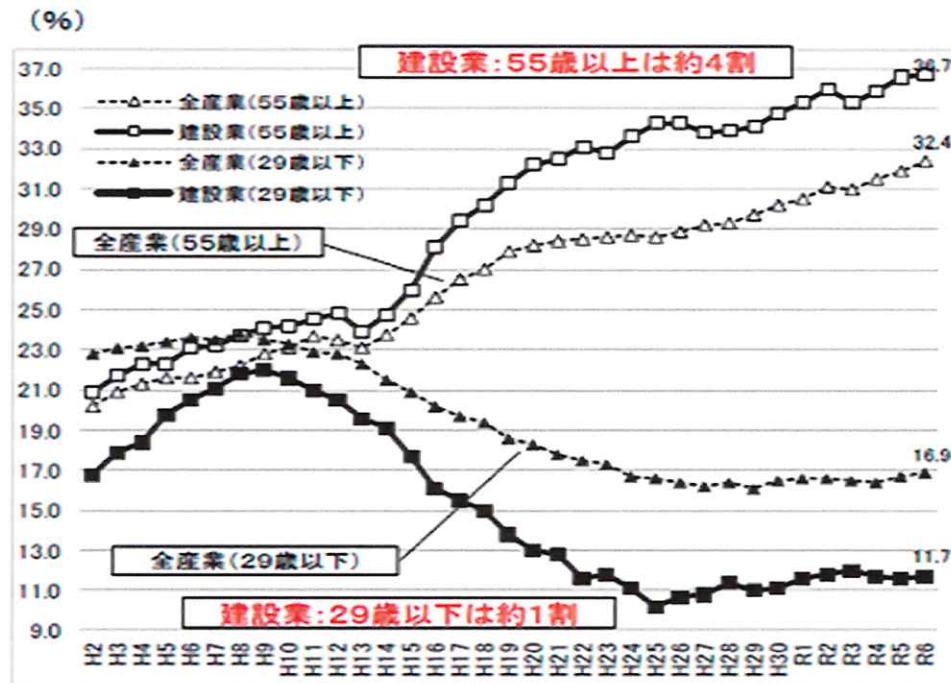
2 全国建設業協会の取組状況等

3 今後に向けての課題・要望

高齢化と建設業従事者の減少（予測）

建設業就業者の高齢化の進行

○建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



出典: 総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

※1 平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値

建設業就業者数の将来推計

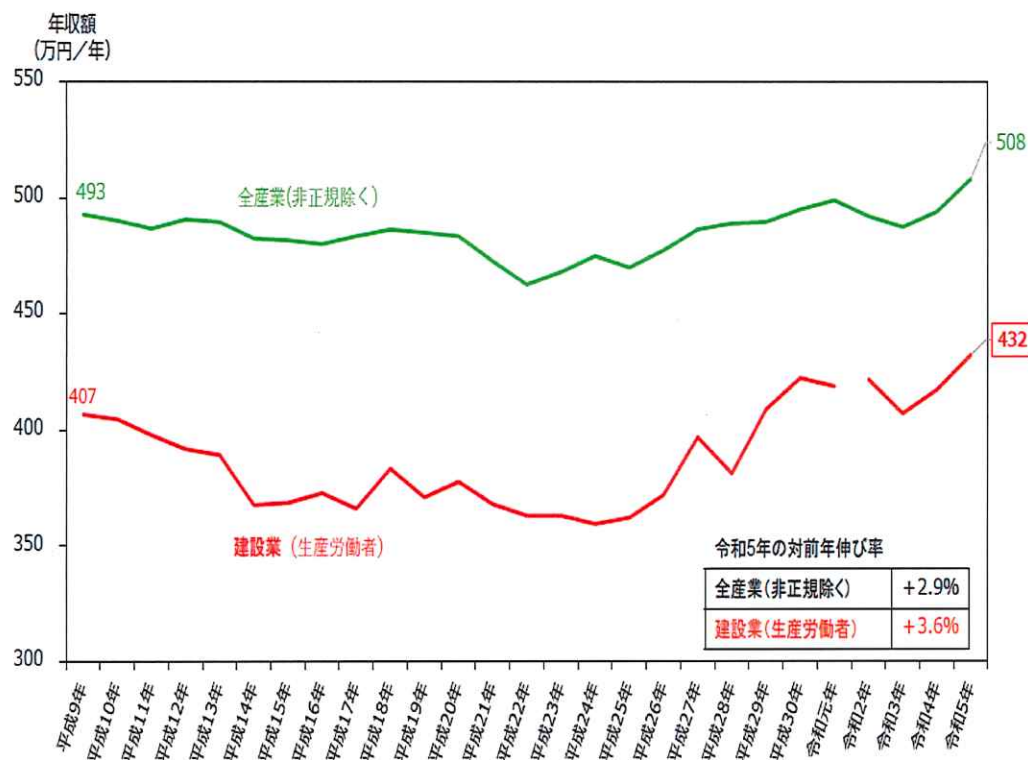


資料: 一般財団法人建設経済研究所 (2024年3月21日)

担い手確保を拒むもの（建設業の年収）

平均年収は全産業と比べて76万円安い

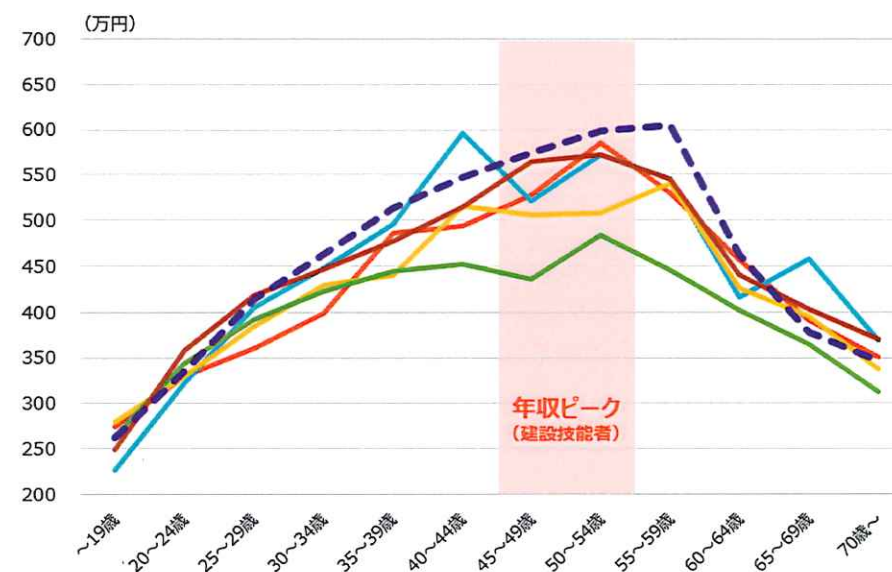
建設技能者は、全産業に比べて、収入のピークが早く、生涯年収が低い。



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年収額=所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額

- 全産業(非正規除く)のうちH9～H16は、毎月勤労統計調査の全産業(パートタイム労働者除く)における対前年比から推計。
- 建設業(生産労働者)とは、建設現場で直接建設作業に従事する労働者を指す。R2以降は、建設業の「建設・探掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して推計。



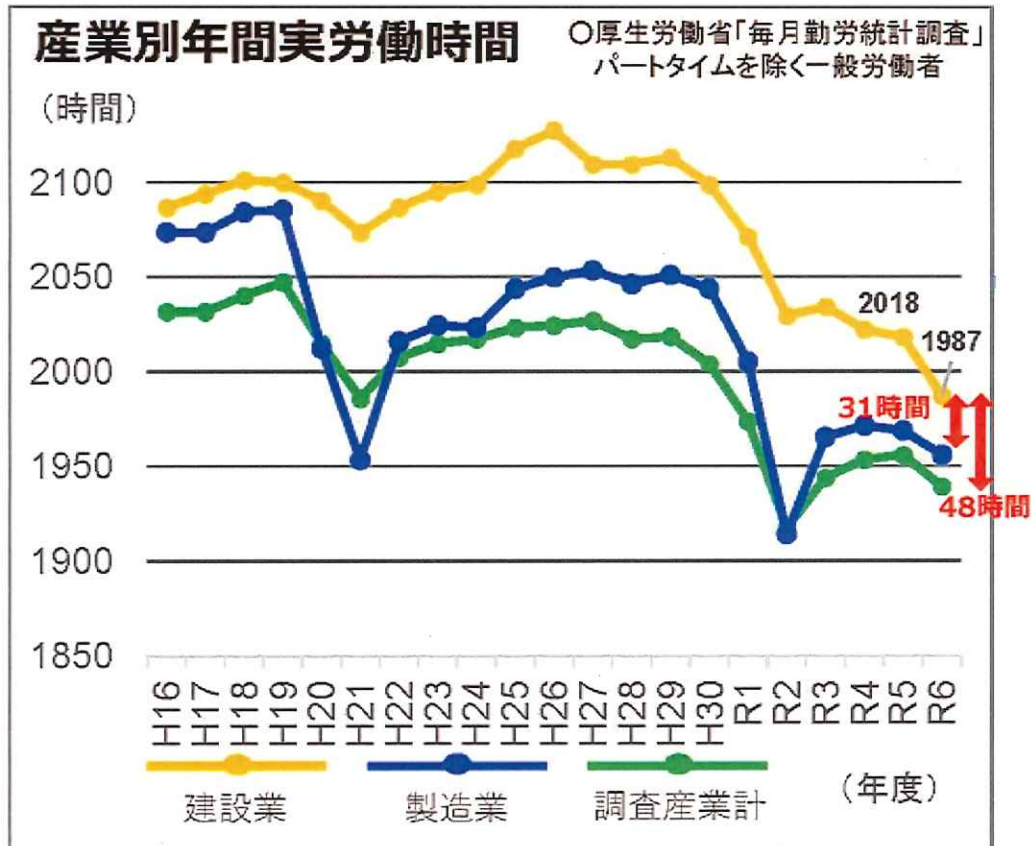
- 建設躯体工事従事者
- 大工
- その他の建設従事者
- 土木従事者、鉄道線路工事従事者
- ダム・トンネル掘削従事者
- 全産業

※ 資料出所：賃金構造基本統計調査（令和5年、厚生労働省）

担い手確保を拒むもの（建設業の労働時間）

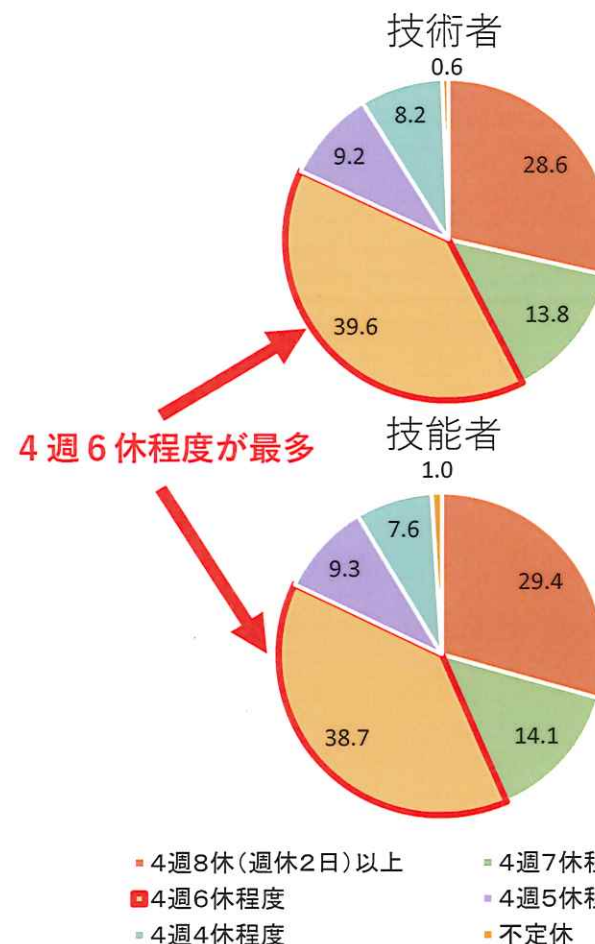
年間の総実労働時間は
全産業と比べて48時間長い

技術者・技能者ともに4週8休（週休2日）
の確保ができていない場合が多い。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度報より国土交通省作成

建設業における平均的な休日の取得状況



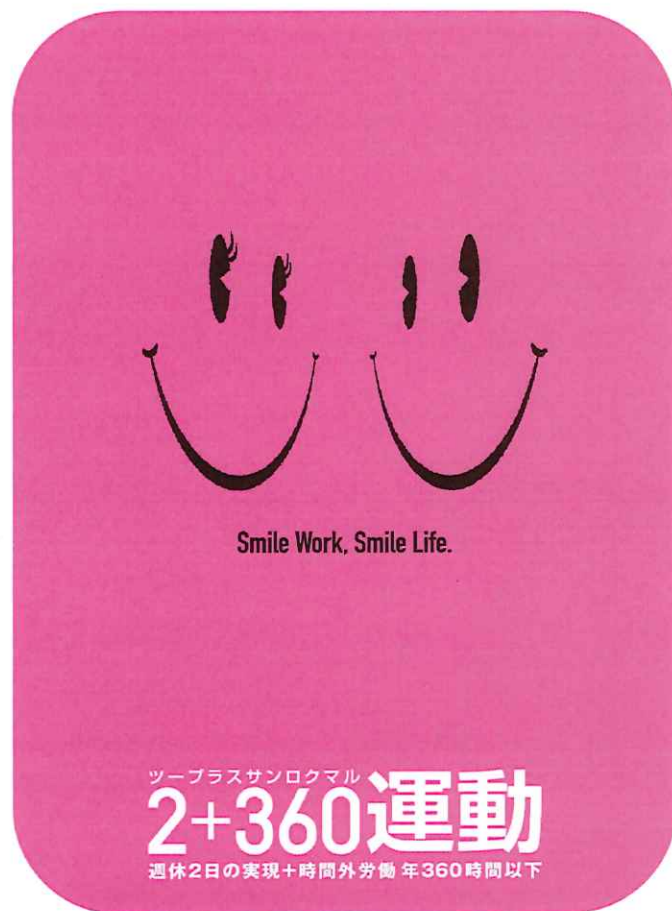
1 建設就業者の現状

2 全国建設業協会の 取組状況等

3 今後に向けての課題・要望

1. 働き方改革の取組状況

① 2+360（ツープラスサンロクマル）運動 （令和3年5月～）



一般社団法人 全国建設業協会／47都道府県建設業協会

後援：国土交通省 厚生労働省

(1) 目指せ週休2日運動

会員企業において、これまで取り組んだ「休日 月1+（ツキイチプラス）運動」の取組を加速化し、令和3年度から新たに「目指せ週休2日運動」に取り組んでいます。このことにより、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休暇を付与し、「週休2日」の目標達成を目指します。

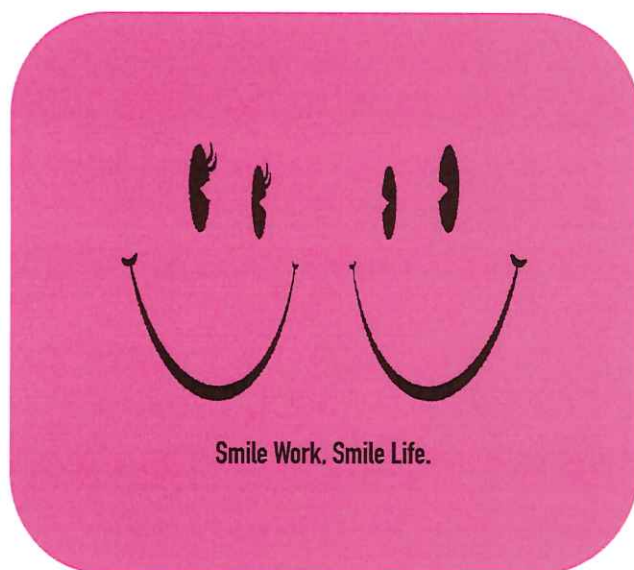
(2) 目指せ360時間運動

- ・ 上記（1）の取組に合わせ、時間外労働等の労働時間の適正な把握及び管理に関する周知等を行うとともに、時間外労働の罰則付き上限規制、時間外労働の割増賃金率引上げ等に関する周知、啓発を行い、時間外労働の上限を原則年360時間以内となるよう取り組んでいます。

※上記（1）と（2）の取組を合わせて「目指せ週休2日+360時間（2+360ツープラスサンロクマル）運動」として一体的に取り組んでいます。

1. 働き方改革の取組状況

② 適正工期見積り運動運動 (令和5年9月～)



Smile Work, Smile Life.

2+360 ワークプラスサンロクマル

適正工期見積り運動

工期の見積りは「工期に関する基準」に沿って

発注者から工期の見積り・提案を求められた場合は、中建審「工期に関する基準」^(※)に沿った見積り・提案を行きましょう。

(※) 週休2日、年末年始・夏季休暇・GW・降雨降雪(雨休率)等による不稼働、準備、後片付けなどを見込んだ工期の確保



一般社団法人 全国建設業協会 / 47都道府県建設業協会

発注者から工期の見積り・提案を求められた場合は、「工期に関する基準」(中央建設業審議会)に沿ったものとする。

なお、これは、見積り・提案を求められる場合の初回の見積り・提案に限るものであり、その後の発注者との工期の交渉に当たっては、会員企業の判断の下で、できるかぎり適正な工期の確保に努める。

工期に関する基準

中央建設業審議会は、建設工事の工期に関する基準を作成し、その実施を勧告することができることとされ、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成され、その実施が勧告されました。

その後、令和6年4月から、建設業においても罰則付き時間外労働規制が適用されることも踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、工期に関する基準の見直しについて、令和6年3月27日に開催された中央建設業審議会で審議され、同日その実施が勧告されました。

国土交通省ホームページ

▶https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk1_000190.html

1. 働き方改革の取組状況

③「目指せ!建設現場 土日一斉閉所」運動 (令和6年3月~)

目指せ! 建設現場

土日一斉閉所



土日は、やすもう

※緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。

建設業においては、技能労働者の高齢化に伴い近い将来大量に離職することが想定されていることに加え、少子高齢化に伴う若年労働者の厳しい人材獲得競争の中で、週休2日（土日閉所）の定着は喫緊の課題となっています。

更に2024年4月からは労働基準法に基づく時間外労働の罰則付き上限規制が適用されました。時間外労働を抑制し、同規制をクリアするためには、労働生産性の向上と週休2日（土日閉所）の定着が必要不可欠です。

こうした状況に鑑み、日建連、全建、全中建、建専連、日空衛、電設協では、大手、中小を問わず業界を挙げて、建設現場（緊急工事、工程上やむを得ない工事を除く。）において土日閉所を目指すこととして「目指せ!建設現場 土日一斉閉所」運動を展開しています。

▶構成団体

(一社) 全国建設業協会／(一社) 日本建設業連合会
(一社) 全国中小建設業協会／(一社) 建設産業専門団体連合会
(一社) 日本空調衛生工事業協会／(一社) 日本電設工業協会

▶後援

国土交通省／厚生労働省／総務省
全国知事会／全国市長会／全国町村会
日本経済団体連合会／日本商工会議所

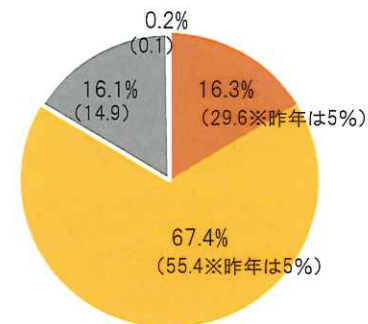
2. 処遇改善の取組状況

○ 賃金の引上げ

◆ 本年2月14日の総理と建設4団体の車座対話で申し合わせた「おおむね6%の賃上げ目標」について、「止めるな 好循環！」のポスターを作成配布し周知。

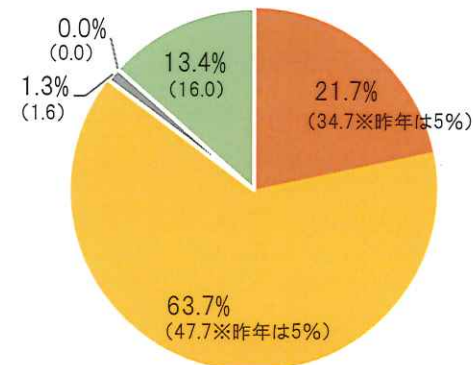


会員企業における技能労働者の賃上げ



- 6%以上引き上げた(引き上げる)
- 6%未満引き上げた(引き上げる)
- 引き上げない(前年と同じ)
- 引き下げた(引き下げる)

下請企業における技能労働者の賃上げの程度
(直近1年間で下請と契約する際の労務単価を引き上げた企業、または、今後引き上げる予定の企業)



- 6%以上引き上げた(引き上げる)
- 6%未満引き上げた(引き上げる)
- 引き上げない(前年と同じ)
- 引き下げた(引き下げる)
- 知らない

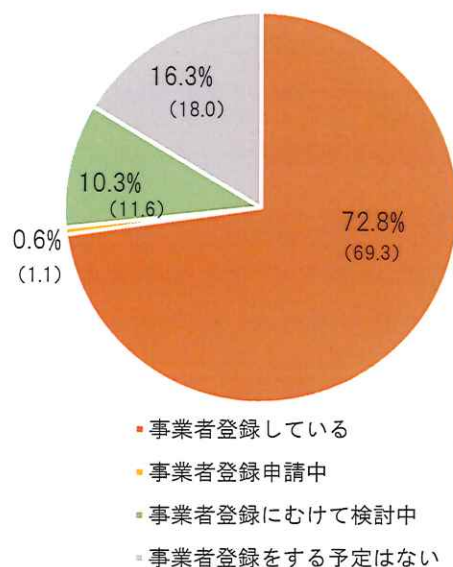
資料：全建「令和7年度労働環境の整備に関するアンケート」

3. 建設キャリアアップシステムの取組状況

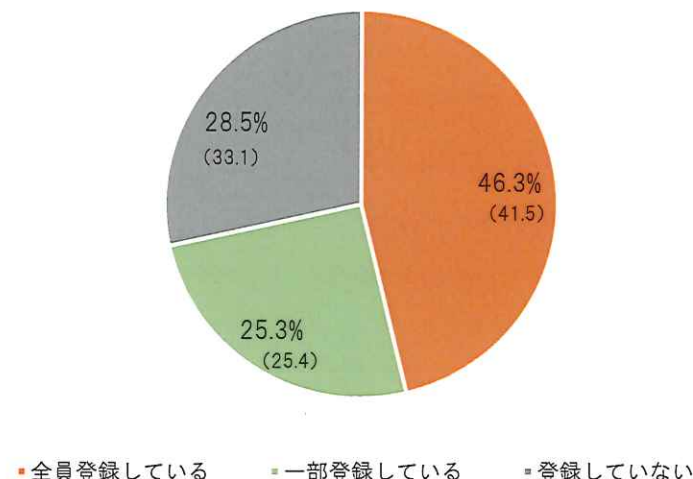
○ 建設キャリアアップシステムの普及促進

- ◆令和3年度から取り組んでいる「地域ぐるみCCUS普及促進プロジェクト」を推進し、登録協会について取組内容の深化を図り、その水平展開を図っている。
- ◆労働安全を中心とした研修会（全国19カ所）でCCUSに関する制度等の説明を実施。
- ◆会員企業におけるCCUS事業者登録者数は10,768社（令和7年6月30日時点）。前回（3月末）から196社増加。
- ◆各都道府県建設業協会のCCUS登録支援業務窓口状況は、認定登録機関6協会、登録支援機関15協会、受付窓口8協会、普及促進活動28協会が受託（令和7年9月8日時点）。
- ◆人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）を含む「令和7年度地域建設企業が利用できる助成金・補助金一覧」を全建ホームページに掲載。

建設キャリアアップシステム
事業者登録状況



雇用している技能者の
建設キャリアアップシステム技能者登録状況



資料：全建「令和7年度労働環境の整備に関するアンケート」

4. 人材確保の取組状況

① 若年者の人材確保

◆会員企業が若年者の採用活動を円滑に進められるよう新規高校卒業者等の採用選考活動のルールやスケジュール等に関する情報を提供するとともに、全国、都道府県別に新規高校卒業者等の労働市場に関するデータを提供。

⇒ 6月1日以降求人申込書（高卒）の提出

【☆重要☆】

ハローワークの窓口では、わかりやすい求人票の記載方法のアドバイスを行っていますので、是非ご利用ください！
また、「求人申込説明会」や「説明動画の視聴」を実施しているハローワーク（労働局）もありますので、こまめにご確認ください！！



自社の魅力をどうPRするか社長が率先して社内で確認

我社の魅力は…
強みは…



【☆重要☆】

「求人申込書」は職種別に作成

② 女性の活躍・定着促進

◆本年3月に新たに策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づき、全建の「地域建設業における女性活躍・定着促進に向けたロードマップ」を策定。

【全体に共通する基本的考え方】

～ 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 ～

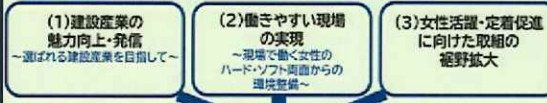
地域建設業における 女性活躍・定着促進に向けた ロードマップ (令和7年～令和11年)

～ 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 ～

建設産業は、社会資本の整備、災害対応、復旧・復興など、「地域の守り手」として欠かせない重要な存在であり、将来にわたってこうした役割を引き続き果たしていくには、将来の担い手確保による持続可能な建設産業の実現が必要不可欠です。
本ロードマップは、女性活躍・定着促進を切り口としつつ、目指すところは、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を実現し、建設産業の担い手確保につなげていくことを目的としています。

ロードマップ3つの柱

～全建の取組内容～



～全建の取組目標～

- | | |
|---|--|
| ①令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の人数を毎年増加させる
・令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の入職者数を毎年増加させる
・令和11年までの間、会員企業における女性技術者・技能者の離職者数を毎年減少させる | ②令和11年度までに、全都道府県建設業協会において、女性部会の設立又は地域における女性活躍促進活動に参画するとともに、各協会又はその女性部会が「建設産業女性定着支援ネットワーク」に加入することを目指す |
|---|--|

3つの取組内容

- ◆「全建・各協会」が「取り組むこと」
- ◆「会員企業」に「取り組んでいただきたいこと」を分けて掲載

各事項で参考にしていただきたい事例集や専用サイトを紹介

2つの取組目標

- ①毎年、女性技術者・技能者の人数を毎年増加
- ②令和11年度までに全都道府県協会に女性部会の設置又は地域における女性活躍促進活動に参画

各協会又はその女性部会が「女性定着支援ネットワーク」に加入を目指す



一般社団法人 全国建設業協会／47都道府県建設業協会

4. 人材確保の取組状況

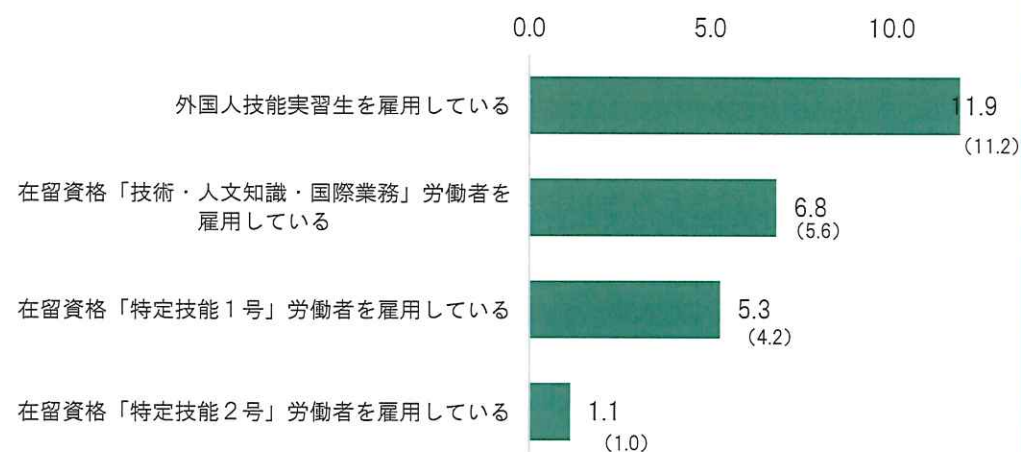
③ 外国人の人材確保

◆外国人の高度な人材を確保するため、就労可能な在留資格、在留資格ごとの採用手続について作成したガイドブック（令和7年3月作成）を活用し、会員企業に周知・提供。

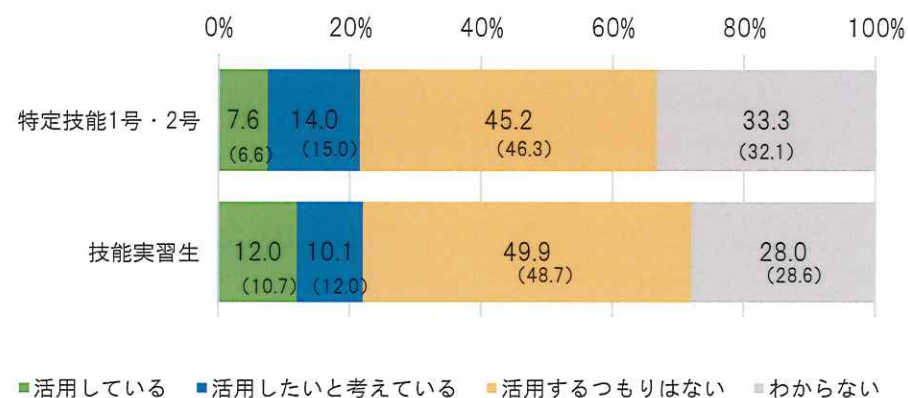


一般社団法人 全国建設業協会

外国人労働者の雇用状況



外国人材活用の意向



資料：全建「令和7年度労働環境の整備に関するアンケート」

1 建設就業者の現状

2 全国建設業協会の取組状況等

3 今後に向けての 課題・要望

① 柔軟な働き方の必要性

●酷暑（熱中症）への課題

WBGT基準値

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例		WBGT基準値			
	建設現場での作業例	一般的な作業例	熱に順化している人（℃）		熱に順化していない人（℃）	
3 高代謝率	- 型枠材を下階から上階へ搬送作業 - 型枠の組立て・解体作業 - 鉄筋の組立て作業 - 足場の組立て作業 - 矢板入れ作業 - 手運びによる資材の小運搬	強度の腕と胴体の作業；思い切った材料を運ぶ；シャベルを使う；大ハンマー作業；のこぎりを引く；硬い木にかなをかけたりのみで彫る；草刈り；掘る；5.5～7km/hの速さで歩く。重い荷物の荷車や手押し車を押したり引いたりする；磚物を削る；コンクリートブロックを積む。	気流を感じないとき	気流を感じるとき	気流を感じないとき	気流を感じるとき
			25	26	22	23

建設業（主に躯体5業種）及び一般的な作業例（厚労省資料）

令和6年7月～8月の平日（8時～17時、ひと月当たり約160時間（20日））の稼働のうち、WBGT値31℃以上を記録した時間は、7月は72時間（9日に相当）、8月が61時間（8日に相当）（東京地区）、月の半分近く稼働できず。

●積雪寒冷地における課題

最悪12月～3月は工事ストップ。残り8ヶ月で1年分の仕事をする必要がある。

※休憩時間の目安（厚労省資料より）

熱順化した作業員において、

- ①WBGT基準値～1℃程度超過しているときには1時間当たり15分以上の休憩
- ②2℃程度超過しているときには1時間当たり30分以上の休憩
- ③3℃程度超過しているときには1時間当たり45分以上の休憩
- ④それ以上超過しているときには作業中止が望ましい

屋外作業の多い建設業では労働基準法（時間外労働規制）への適応が難しい

酷暑と積雪が重なる地域では更に困難

屋外作業の多い建設業では、労働規制の柔軟な適用が必要

変形労働時間制

【現 状】

令和7年6月24日付け事務連絡「建設業における1年単位の変形労働時間制の活用について(協力依頼)」が、厚生労働省及び国土交通省の連名で、建設業団体あてに通知される。

1年単位の変形労働時間制を導入するためには、就業規則への規定に加え、労使協定を締結して、所轄の労働基準監督署に届け出ることが必要である。労使協定で定める項目の一つに「労働日及び労働日ごとの労働時間(勤務カレンダー)」がある。

勤務カレンダーは、以下のいずれかの方法によって定めなければならない。

- ① 労使協定締結時にあらかじめ1年分の勤務カレンダーを定める
- ② ①が難しい場合は、労使協定締結時に最初の1か月分の勤務カレンダーを定め、2か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の30日前までに定める

要望

変形労働時間制を利用するには、少なくとも30日前までに、労働日及び労働日ごとの労働時間(勤務カレンダー)等を定める必要があるところ(労働基準法第32条の4第2項)。

しかしながら、建設業においては、「現地屋外生産」として、日々刻々と変化する気象条件(予測できない猛暑や積雪)に対応する必要があるため、1か月前に勤務カレンダーを定めることは困難であることから、柔軟な労働環境を整えるために、**事後適用又はせめて前日での適用で対応できるようにする見直し**を要望する。

② 生涯給与増額のための退職金の増額

現行制度

掛金日額320円で、
37年掛金納付した場合

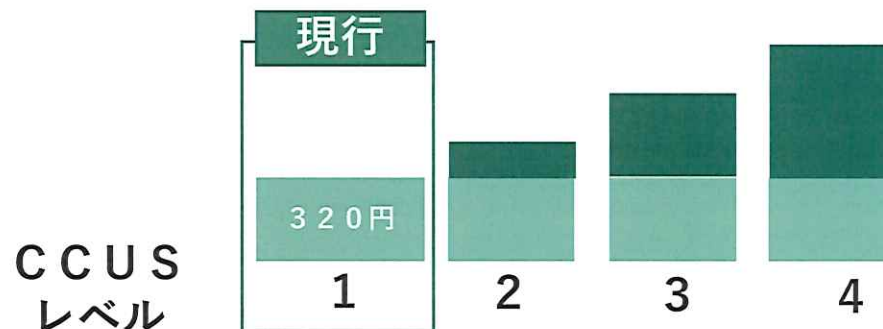
建退共による退職金
388万円

- ・ 製造業 863万円
- ・ サービス業 1,062万円
- ・ 卸売業、小売業 880万円
- ・ 全産業の退職金額 842万円

(いずれも高校卒、37年勤務した場合)

出典: 東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」(令和6年版)

建退共本部の制度改正案のイメージ (複数掛金)



CCUSのレベルに応じて掛け金を上乗せする複数掛け金を導入することによって退職金を上げる。

建退共退職金額
1,000万円超を目指す

中小企業退職金共済法の
改正が必要



建退共制度における複数掛金制度の導入

【現 状】

- 第89回労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会(令和7年3月19日)において、「建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ること」と取りまとめられたことを受け、独立行政法人勤労者退職金共済機構に設置された「建退共制度検討会議」において検討が行われ、令和7年9月19日に「**建退共制度検討会議報告書**」(以下「報告書」という。)が取りまとめられた。
- 報告書では、建設労働者等の技能や経験等に応じて、上乗せした掛金日額を設定できる仕組み「**複数掛金制度**」を導入することが**適当である**とし、以下の事項などが取りまとめられたところである。
 - ① 現在の掛金日額(320円)による退職金額が他産業の退職金額を大きく下回っていることを踏まえ、最低でも1,000万円を超える水準とすることが**適当である**
 - ② 掛金の上限は、法令上日額800円であるが、最近の建設労働者の処遇改善の動きを踏まえると、社会経済情勢に応じて柔軟かつ迅速に見直すことができる制度とすることが望ましい
 - ③ 複数掛金制度による掛金の上乗せは、現場管理における事務処理の効率化・生産性向上、掛金納付の適正・公正な履行確保等の観点から、電子ポイント方式によることが**適当であること**

要望

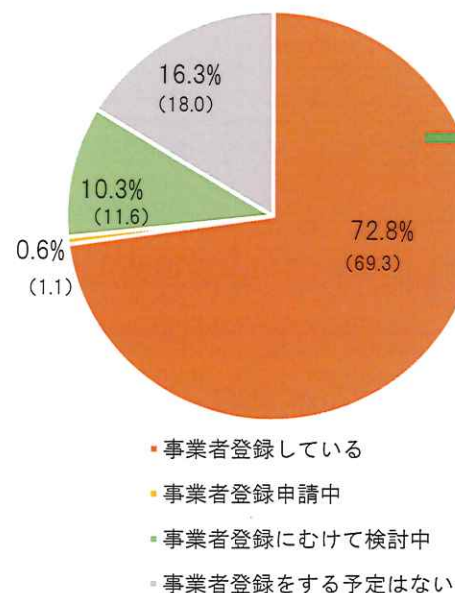
報告書に沿って、次の事項が実現するよう要望する。

- ① 「**複数掛金の導入**」、「**上限日額800円の引上げ**」に係る**法改正**を早急に進めていただきたいこと
- ② 複数掛金制度を推進するためには、電子ポイント方式の導入が必要不可欠であるため、現行9割以上が活用している証紙貼付方式から**電子ポイント方式への移行**を強力に進めていただきたいこと

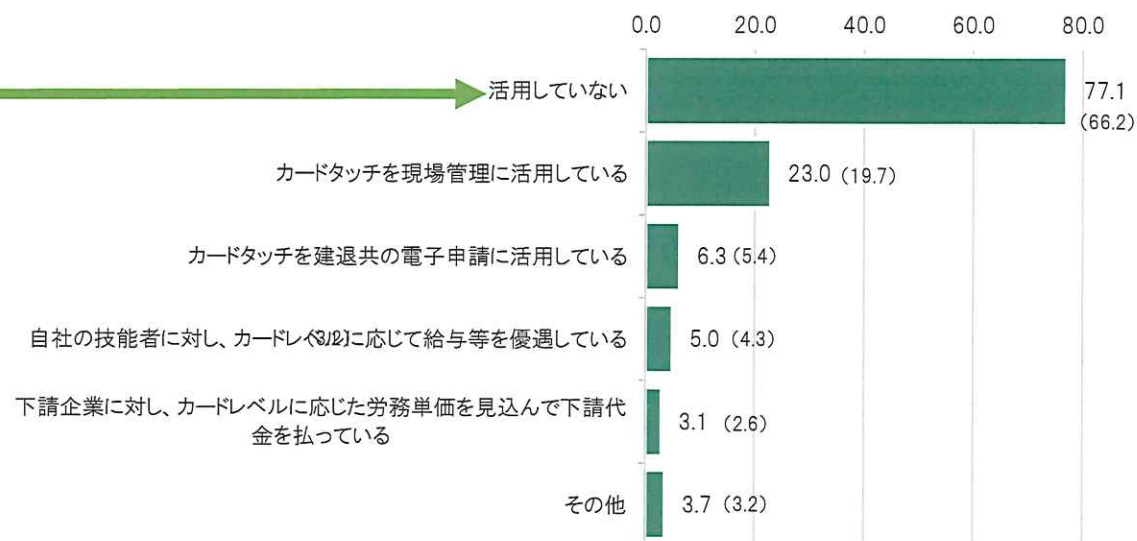
③ 建設キャリアアップシステムの未活用

- 建設キャリアアップシステムの事業者登録状況については、7割の企業が「事業者登録している」と回答し、昨年より3.5ポイント上昇した。
- このように建設キャリアアップシステムが普及している反面で、建設キャリアアップシステムの活用状況については、約8割の企業で「活用していない」と回答している。

建設キャリアアップシステム
事業者登録状況



建設キャリアアップシステムの活用状況
(事業者登録済企業)



資料：全建「令和7年度労働環境の整備に関するアンケート」



スマホアプリ「建キャリア」の活用による資格者証の携行不要の拡大

【現 状】

○ 建設現場での作業に必要となる資格者証などの一部が、令和7年6月から、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者向けスマホアプリ「建キャリア」で、CCUSへ登録した資格者証の画像を表示することで、資格確認に活用できるようになった。

【利用できる資格・修了証】

- 労働安全衛生法に基づく特別教育(移動式クレーンの運転(つり上げ荷重1t未満)等)
- 労働安全衛生法に基づく職長教育、安全衛生責任者教育
- 登録基幹技能者(登録鉄筋基幹技能者、登録薦・土工基幹技能者等)

○ 現行、「建キャリア」で利用できる資格等が、法令上の携行義務が課されていないものに限られているため、CCUSに登録していても活用しない状況が、今後も続くと考えられる。

要望

スマホアプリ「建キャリア」の画面表示による資格者証の携行義務の免除は、CCUSを活用する上での大きなインセンティブになることから、法令上携行義務が課されている技能講習修了証等への拡大を早急に進めていただきたい。

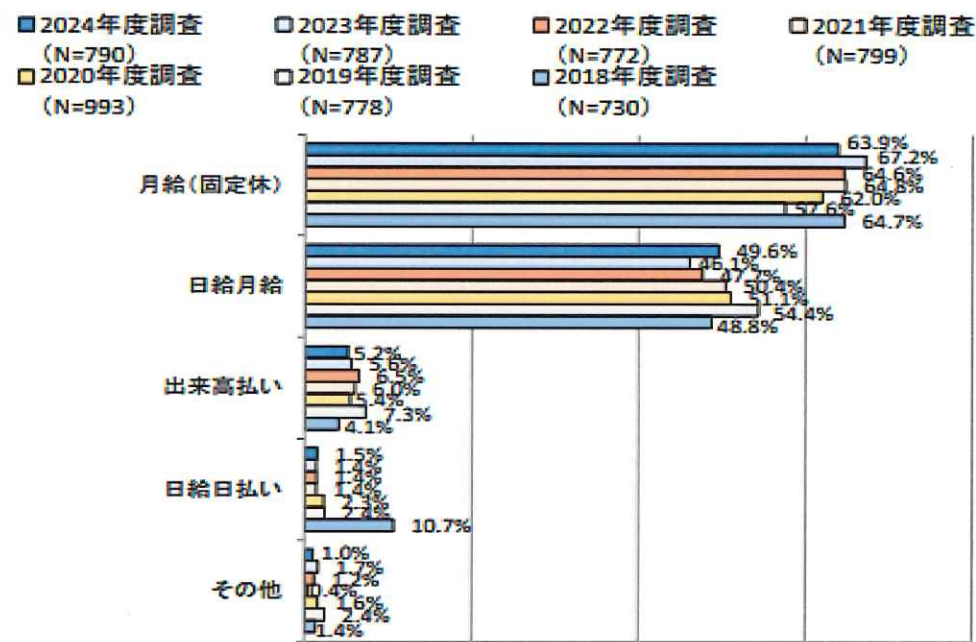
④ 依然として多い日給制

- 建設技能労働者の給与の支払い形態は、いまだに約半数が、日給月給又は日給日払いという状況にある。
- これは、建設業が受注産業であり、仕事の繁閑差が大きく、現地屋外生産として天候にも左右されることから、日給制になじむと考える雇い主が、依然として多いと考えられること、また、労働者側にも、特に若いうちは体力もあるので、できるだけ多く働いて給与を多く稼ぎたいというニーズが強いものと考えられ、月給制採用の大きな支障となっている。

Q4-2_給与の支払い形態(MA) <F10で「1」～「6」を選択した方のみ回答>

給与の支払い形態としては、「月給（固定給）」が 63.9%、「日給月給」が 49.6%と続く。

社員数が多い企業ほど「月給（固定給）」制の割合が多い。



日給制から月給制への移行について

【現 状】

- 当会を始め「建設現場の土日一斉閉所」運動に取り組んでいるが、日給制の技能労働者が多いため、休工があった場合は給与の減に繋がり敬遠されることも多い。そのため、月給制へ移行することで、安心して休暇を取得することができるし、国土交通省が進める猛暑期間の休工の推進にも資する。
- 月給制の普及には、仕事の繁閑をなくし、一会社当たりの業務を平準化することが必要であるが、**建設業務は派遣が禁止されているため、余剰人員がある場合の他の忙しい会社への派遣を行うことができず、月給制導入の支障になっている。**
- 派遣禁止の中、合法的に活用できる「建設業務労働者就業機会確保事業」は、当協会関係では、(一社)沖縄県建設業協会しか活用していない。当事業の運用が困難となっている主な要因は、「認可後の許可申請ごとに必要となる許可申請書類や、受入企業の受入管理台帳の作成等、事務負担が多大であること」「実際に現場で働く技能者が、団体の加盟企業には少ないこと」などがある。

要望

- ① **「建設業務労働者就業機会確保事業」**は、仕事の繁閑差をなくし、労働の平準化に向けた取組として有効であるため、一層の活用促進を図る観点から、**許可手続や必要書類等の簡素化を進めるとともに事業主団体の構成事業主同士だけでなく、構成事業主と下請会社及び下請会社同士にも拡大**することを要望する。
- ② 月給制への移行を促進するため、建設業に上乗せされている雇用保険二事業の保険料率1000分の1を財源に、例えば、キャリアアップ助成金のコースの一つに、**建設労働者の給与を日給制から月給制に移行した場合の支援措置**の新設について検討願いたい。