

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

資料 1

## 第74回建労委における素案への意見

## 修正案

### Ⅲ 1 (1)イ 建設業の魅力の発信から入職・定着支援

※新旧対照表P16

建設業において、労働者の高齢化は顕著であると同時に若年者の入職は減少傾向とあり、建設業発展のために若年者や他業界からの就職先として選択されるようイメージアップが必要と考える。

その中で、「建設業の魅力の発信から入職・定着支援」にある「熱心に取り組んでいる事業主への支援」は、このままの記載では具体的な内容が分からないため、具体的な表現にして関係者の理解促進を図ってはどうか。

#### <素案>

建設業においては、若年者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である中、入職から定着までを同時に促進するため、若年者等に対して建設業の魅力発信から入職者育成、定着までを熱心に取り組んでいる事業主に対する支援を行う。

#### <修正案>

建設業においては、若年者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である中、入職から定着までを同時に促進するため、若年者等に対して建設業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動を行ったうえで、入職者の技能向上を図るための育成及び定着のためのフォローアップ等を熱心に行う事業主に対する支援を行う。

### Ⅲ 1 (1)ウ 若年労働者、女性労働者及び外国人労働者とのコミュニケーションスキルの向上 ※新旧対照表P17

女性労働者については、せっかく就労環境の整備においてセクハラ防止の言及があるところ、アンコンシャスバイアスによるハラスメントの防止の観点からスキルの向上を重点的に行うことを記載して欲しい。また、外国人労働者については、適正なコミュニケーションというのか、言語的な問題が大きいので、意思疎通を図るためのスキルの向上について記載いただきたい。

#### <素案>

また、近年、建設産業で働く女性労働者や外国人労働者が増加する中で、円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を向上することも重要であることから、同様に支援を行う。

#### <修正案>

また、建設産業においては、女性労働者や外国人労働者を含む多様な人材が活躍していることを踏まえれば、性別に係るアンコンシャス・バイアスの解消やハラスメントの防止、言語や文化の違いによる誤解や摩擦といった課題への対応の観点から、円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上していくことも重要であり、同様に支援を行う。

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

第74回建労委における素案への意見	修正案
<p><b>Ⅲ 1 (2) 女性労働者の活躍・定着の促進</b>  ※新旧対照表P18</p> <p>女性労働者の活躍（p18）について、男女問わず全ての人ということでご説明いただいたが、<u>(2)の「あわせて、結婚・出産・育児など、ライフステージ…」の部分</u>を、「あわせて、<u>全ての人の結婚・出産・・・</u>」と修正いただきたい。</p>	<p>＜素案＞  あわせて、結婚・出産・育児等、ライフステージを尊重した柔軟な働き方を実現することも不可欠である。</p> <p>＜修正案＞  あわせて、結婚・出産・育児等、<u>全ての人の</u>ライフステージを尊重した柔軟な働き方を実現することも不可欠である。</p>
<p><b>Ⅲ 1 (4) ア(オ) 技能実習生・育成就労外国人への対応</b>  ※新旧対照表P22</p> <p>育成就労制度について、育成就労制度では本人意向の転籍が可能になると承知しているが、あくまで「本人の希望があれば転籍が出来る」と理解。転籍を前提とすることなく、制度の原則に則り、3年間の育成計画を立て、きちんと人材育成を行うことが受け入れ企業の責務であり、適正な人材育成と処遇確保などをしっかり担保することで転籍を防ぎ、それが結果として人の定着・確保に繋がっていくと考えている。</p> <p><u>こうした取り組みの後押しと、計画に沿った人材育成が担保されるよう業界として下支えをしていくといった前向きなメッセージとなるよう、表現の修正を検討いただきたい。</u></p>	<p>＜素案＞  育成就労は、計画的な人材育成の観点から3年間を通じて同一の受入企業の下で行われることが効果的であり望ましいものの、本人希望による転籍が可能となることから、受入企業においては転籍制限期間を考慮した人材育成に取り組むことが必要である。</p> <p>＜修正案＞※<u>※Ⅲ 1 (4) ア(オ)は削除し、Ⅲ 1 (4) ア(イ)へ統合して整理</u>  育成就労制度においては、3年間の就労を通じて、技能及び日本語能力の修得に向けて計画的な育成を行うことが求められ、<u>育成就労実施者は育成就労外国人ごとに適切に育成就労計画を策定する必要がある。また、計画的な人材育成を行う観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいことも踏まえ、育成就労実施者においては、</u>育成ターゲット（育成就労外国人が日本で働きながら目指すべき姿）を見据えた中長期的なキャリアパス、その過程で求められる技能習得や資格取得等について、育成就労外国人との共通理解を深めることが必要である。</p>

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

第74回建労委における素案への意見	修正案
<p><b>Ⅲ 4 (2)イ CCUSによる処遇改善の推進 賃金改善</b>  <b>※新旧対照表P44～45</b></p> <p>CCUSの処遇改善について、CCUSの技能レベルに応じたレベル別年収相当の手当・賃金等が支払われるようになると建設業のイメージアップになり得ると考えている。</p> <p>そうした中、イの賃金改善では「<u>促していくことが重要である</u>」との記載にとどまっている。<u>5カ年計画であることを考えると、CCUSの義務化を進めた上で、CCUSを活用した処遇改善の義務化に言及してもよいのではないか。</u></p>	<p>&lt;素案&gt;  Ⅲ 4 (2)イ  他の産業との比較でみると、建設業は依然として年収水準が低く不安定との印象が強いことから、「労務費に関する基準」を踏まえた労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じたレベル別年収相当の手当・賃金等の支払いを促していくことが重要である。</p> <p>&lt;修正案&gt;  Ⅲ 4 (2)  CCUSのメリットの拡大に向けては、CCUSに技能者登録されている建設技能労働者について、経験・技能に応じた適切な処遇の改善が行われることが必要であり、その取組を推進し、担い手の確保や賃金改善につなげていくことが重要である。<u>特に改正建設業法において、労働者の知識、技能その他能力の評価に基づく適正な賃金支払等の処遇確保が建設事業主の努力義務とされたことにより、CCUSによる能力評価及び処遇改善の位置付けが大幅に強化されたことに留意が必要である。</u></p> <p>Ⅲ 4 (2)イ  他の産業との比較でみると、建設業は依然として年収水準が低く不安定との印象が強いことから、CCUSの技能レベルに応じたレベル別年収として、<u>目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認すること、更に「労務費に関する基準」を踏まえた労務費の確保・行き渡りを図ることにより、その適切な支払いを</u>促していくことが重要である。</p>

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

第74回建労委における素案への意見	修正案
<p data-bbox="20 254 414 292"><b>Ⅲ 1 (2)ウ 女性の活躍推進</b></p> <p data-bbox="20 299 331 335">※新旧対照表P19～20</p> <p data-bbox="20 385 890 478"><u>女性就労環境の一環として、<b>女性技能者の坑内作業の禁止</b>について、見直していただけないか。</u></p> <p data-bbox="20 485 890 614"><u>そもそも昭和20年代の法律であり、<b>労働環境は大きく変わっていると思うので、見直すきっかけを作っていただきたい。</b></u></p>	<p data-bbox="932 254 1056 292">&lt;素案&gt;</p> <p data-bbox="932 299 1067 335">Ⅲ 1 (2)ウ</p> <p data-bbox="932 342 2051 614">女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）では、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定、情報公表を義務づけており、同法の周知・啓発、着実な施行や、2025年（令和7年）3月に官民で策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。</p> <p data-bbox="932 678 1087 714">&lt;修正案&gt;</p> <p data-bbox="932 721 1067 756">Ⅲ 1 (2)ウ</p> <p data-bbox="932 763 2051 1128">女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）では、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定、情報公表を義務づけており、同法の周知・啓発、着実な施行や、2025年（令和7年）3月に官民で策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。<u>また、坑内労働における女性の就業については、科学的な知見も踏まえた女性の健康上への影響など様々な面で整理が必要であることを踏まえ、国土交通省との連携を図る。</u></p>

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

## その他修正案

### 【その1】

＜素案＞ **Ⅲ 1 (1) 若年労働者の確保・育成** ※新旧対照表P15

技能労働者については、高齢化が他産業に比べて進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者がより一層不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

### ＜修正案＞

技能労働者については、高齢化が他産業に比べて進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、技能労働者が将来的に不足することから、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

### 【その2】

＜素案＞ **Ⅲ 1 (2) ア(イ) 女性労働者の活躍・定着の促進 就労環境の整備** ※新旧対照表P19

希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進や、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の導入促進等に取り組むことにより、共働き・共育てを推進する。

### ＜修正案＞

希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進や、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の導入促進等に取り組むことにより、共働き・共育てを推進する。

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

## その他修正案

### 【その3】

＜素案＞ **Ⅲ 1 (4) ア (イ) 技能実習生・育成就労外国人への対応** ※新旧対照表P22～23

資格や経験のキャリアと合わせて、賃金の上昇についても見える化を図り、CCUSの能力評価基準に従い、賃金においても中長期的な見通しを示し、これと合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していくことも必要である。

### ＜修正案＞

資格や経験のキャリアと合わせて、賃金の上昇についても見える化を図るとともに、CCUSの能力評価基準に従って賃金の中長期的な見通しを示し、これと合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していくことも必要である。また、育成就労制度の運用開始に向けて、国土交通省において、育成就労外国人及び特定技能外国人の計画的かつ的確な育成・評価を行うための指針となる「育成・キャリア形成プログラム」を建設分野でも定めることとしており、こうしたものを活用しながら、中長期的な観点も含めた育成就労外国人の効果的な育成・キャリア形成を促進していくこととしている。

### 【その4】

＜素案＞ **Ⅲ 2 (2) イ (ア) 長時間労働の抑制等** ※新旧対照表P28～29

労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの確保や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、技術者や技能労働者の職種ごとの就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に取り組むべき事項として指導を行うとともに、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの訪問・オンラインコンサルティング等を活用し、労働時間の実態が改善されるよう取り組む。

### ＜修正案＞

労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの確保や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、技術者や技能労働者の職種ごとの就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に取り組むべき事項として指導を行うとともに、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの訪問・オンラインコンサルティング等を活用し、労働時間の実態が改善されるよう取り組む。さらに、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」等を活用した情報発信に取り組む。



# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

## その他修正案

### 【その5】

#### ＜素案＞ Ⅲ 2 (2) Ⅰ 1 年単位の変形労働時間制の適切な活用 ※新旧対照表P30

建設業においては、猛暑、降雪など自然的要因により厳しい作業日程となり、長時間労働の要因となっている。季節によって業務の繁閑がある場合には、1年単位の変形労働時間制を活用することが有効であるため、同制度の適切な活用について、建設事業者への周知や支援に引き続き取り組む。

#### ＜修正案＞

屋外の作業が中心となる建設業においては、猛暑、降雪等の自然的要因によって、特定の時期に十分な作業時間の確保が見込まれず、その分他の時期に工事が集中した結果、時間外労働の上限規制の遵守が難しくなってしまうといった事例も認められる。季節によって業務の繁閑がある場合には、1年単位の変形労働時間制を活用することが有効であるため、同制度の適切な活用について、建設事業者への周知や支援に引き続き取り組む。

### 【その6】

#### ＜素案＞ Ⅲ 2 (5) 労働災害の防止 ※新旧対照表P33

建設産業における労働災害については、休業4日以上死傷災害、死亡災害とも減少傾向にはあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向も多い。

このため、労働災害防止計画等を踏まえ、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要である。

#### ＜修正案＞

建設産業における労働災害については、休業4日以上死傷災害、死亡災害とも減少傾向にはあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向も多い。

このため、労働災害防止計画等を踏まえ、建設業労働災害防止協会等の関係団体と連携し、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要である。

# 建設雇用改善計画（第11次）素案からの主な修正内容

## その他修正案

【その7】

＜素案＞ Ⅲ 4 (1)イ CCUSの活用促進 利便性の向上 ※新旧対照表P43～44

スマホアプリ（建キャリア）などと連動した資格者情報の閲覧を推進する。また、CCUS内の資格情報の国等が保有する資格情報と突合する仕組みによる真正性の確保の状況等を踏まえながら、スマホアプリに表示された資格情報を労働安全衛生法で携行義務のある免許証や技能講習修了証等を原本と認めるか検討を行うなど、関係行政機関の連携の下、更なる利便性の向上に向けた取組を進める。

＜修正案＞

CCUSのスマホアプリ（建キャリア）からマイナポータルを経由した「国家資格等情報連携・活用システム」との連携により資格者情報の閲覧を推進する。また、労働安全衛生法の規定により携行義務のある免許証や技能講習修了証等については、「国家資格等情報連携・活用システム」との情報連携となるオンライン・デジタル化が2025年度（令和7年度）に開始されたところであり、今後は、その運用状況や資格証明の電子化・高度化の技術動向を踏まえつつ、労働安全衛生法上の資格者証と認めるための条件について検討を進める。