

第70回建設労働専門委員会における 主なご意見

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。
- 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ため、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。

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。
- 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ため、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。

第71回建設労働専門委員会における 主なご意見

第71回建設労働専門委員会における主なご意見

担い手確保・育成

- 以前と違い、現在は小規模事業所が若者を雇ったり、一人親方が弟子を抱えるということが経営上厳しい実態がある。また、若者を地域全体で育てなければいけないという思いはあるが、なかなか雇用・育成に踏み込めない事業主もいるため、そうしたことへのインセンティブになるものが必要。
- 担い手不足の点は、建設業を希望する求職者を増やすことも重要だが、雇用しようとする事業主を増やすことも重要ではないか。
- 高校生が技能検定を取得していると就職に有利だが、受験料は自治体が決めているためそこへの支援を手厚くしてほしい。「建設業は資格を取つたら高い賃金がもらえるのであれば行ってみようか」と思えるような状況が必要。
- 普通科高校での出前講座は夏休みに実施せざるを得ないが、授業の一環ではないので親からしても費用負担が大変である。実施に必要な時間数の緩和も必要ではないか。
- 諸外国のアプレンティスシップ制度のように、日本でも国が直接関与した体系的な教育訓練システムが必要。

人材の流動化

- 人の流動化を進めば、様々な現場で就業できスキルアップにもつながる。その上でCCUSを用いた処遇改善につなげていけば、技能者自らCCUSを活用していくのではないか。
- 人の流動化・人的資源の有効活用という観点は議論の中では取り上げて欲しい。

第71回建設労働専門委員会における主なご意見

CCUS

- 技能者の立場（班長・職長など）や職種が事前に設定されないままカードタッチされ、単に入退場の履歴だけ積み上がっている事例が多い。ただし、外国人を雇用する企業では立場や職種を設定しているので、外国人雇用の拡大がCCUSの拡大・定着にもつながるのではないか。
- 技能者を現場に送り出す際に、立場や職種の設定をせずに送り出し、空のままタッチされている事例が結構見受けられる。

その他

- 建設業の現状を表す指標は様々あるが、現場・地域・職種によって非常に差が生じてきてると感じる。不十分なところはしっかりと洗い出してこ入れしないと建設業全体の現状は表せないのではないか。
- 事業者・技能者ともにCCUSに登録していること、外国人についてはJACがあること等を前提とした新しい制度設計が検討されることを期待する。
- 建設業の魅力向上・人材確保に向けて関係省庁それぞれで必要な予算をしっかりと確保していただきたい。

第72回建設労働専門委員会における 主なご意見

第72回建設労働専門委員会における主なご意見

賃金

- 地方の専門工事業は従業員数10人にも満たないところが多く、日給制で働かせるため仕事をしないとお金にならない。それが長期休暇や4週8休の足かせとなっている。
- 日給制から月給制に移行させることで、安心して働く環境作りが重要。
- 賃上げの議論は、①時給を上げるための産別賃金、②日給月給の改善、③CCUSの活用という3つの異なる観点で行う必要がある。
- 欧米並みの賃金を目指さないと外国人には選ばれないのではないか。

女性活躍

- 子育て中の女性に話を聞くと、育休など休むことよりも子どもの預け先がないことが一番の悩みとなっている。
- 男女問わず、ライフステージに沿う形で働くようになることが理想。
- 育児をする女性でも現場で働くようにするにはどう変えていけば良いか、現場業務を変革しなければ若者は入ってこない。
- 男女共通の問題と女性特有の問題両方に引き続き取り組んでほしい。

就業機会確保事業

- 現状の日給月給をなくすためには仕事がないときには別の現場で働く繁閑調整の仕組みが必要であり、そのために就業機会確保事業を活用できないか。CCUSに加入している者どうしであれば要件を緩和できるのではないか。
- 就業機会確保事業の財産要件は相当ハードルが高い。借金をしてやっているような企業もあり、財産要件に引っかかってしまう。
- 建設業で労働者派遣を禁止してきたことには歴史的な経緯があり、これを変えるにはそれなりのエビデンスが必要であり、丁寧な議論が必要。
- 人手不足の解消や多能工の育成はこの事業の目的とは異なるものである。

第72回建設労働専門委員会における主なご意見

CCUS

- 事業者登録だけ行ってCCUSを活用していると考える会社や、技能者登録をしていても社長や身内だけで現場に出る人は登録していないという会社がたくさんあり、まだまだ活用されているとは言えない。
- 建キャリの活用だったり、レベルごとに退職金に反映できればCCUSの活用は拡大していくのではないか。
- 建退共の掛け金をCCUSのレベルごとに変動させればそれもインセンティブとなる。

その他

- 外国人の労働力は建設業界にとって重要。今の時代は外国人に選ばれる国になる必要がある。
- 変形労働時間制の利用には30日前までに勤務カレンダーを定める必要があることから全然利用されてない。1ヶ月前に天候を予測することは困難であるため、事後に申請ができるようにしてほしい。

第73回建設労働専門委員会における 主なご意見

第73回建設労働専門委員会における主なご意見

人材確保

- 担い手確保には、魅力発信と育成という両輪で進める必要がある。そのような取組を行う企業にインセンティブを。
- 就業機会確保事業は雇用の安定が目的であり、技能者不足対策として活用することには懸念がある。
- 就業機会確保事業については現計画でも「見直しを検討」とあるが、活用が全然進まないことを踏まえるともう一步踏み込んだ表現が必要。
- 労働時間規制の緩和の話も出ているが、建設業では週2日休むということに引き続き取り組んでほしい。そうしないと人が入ってこない。

猛暑対策

- 変形労働時間制が使いやすくなるよう「必要な見直しの検討」など入れられないか。
- 猛暑日の作業中止基準の法制化の検討をお願いしたい。
- 「作業中止基準の見直し」とあるが、中止基準は法制化されているわけではなため、「見直し」という表現は変えるべき。

賃金・退職金

- 賃金改善について、業界だけでなく国も取り組むよう「継続的な取組への支援」と記載してほしい。
- 「法定福利費」は「雇用にかかる経費」とか「必要経費」という表現にしてほしい。
- 退職金については、建退共制度における複数掛金制度の導入など具体的に記載してほしい。
- 産別賃金の導入に向けた検討は盛り込んでもらえるのか。

第73回建設労働専門委員会における主なご意見

CCUS

- 次期計画では施工能力の見える化も強く打ち出してほしい。
- 安衛法に基づく携行義務がある資格証の原本とすることは、（一財）建設業振興基金が登録申請の審査を行っていることから、十分真正性は担保されているのではないか。
- 一旦建設業を離れた人が建設業へ戻るメリットを感じられるよう、CCUSの仕組みの整備も必要ではないか。

その他

- 女性労働者の坑内労働について記載してほしい。
- ライフステージを尊重した働き方というものは性別問わないが、女性の項目だけにあるのが違和感。
- 人手不足の中で、デジタルを使いこなす人の育成、デジタル投資と一体となった能力開発について記載できないか。
- DX推進の前提として、匠の技を残すための支援といった観点がほしい。
- 国が関与する教育をそろそろ検討すべき。
- 外国人の受け入れは扱い手不足対策として重要だが、それにより日本人が低賃金で雇用されることのないようにしてほしい。

第74回建設労働専門委員会における 主なご意見

第74回建設労働専門委員会における主なご意見

人材確保・定着

- 「魅力発信から育成、定着までを熱心に取り組む事業主に対する支援」という表現は、もっと具体的に表現すべきではないか。
- コミュニケーションスキル向上のための研修に関する記載は、より具体的に書いてほしい。
- ライフステージを尊重した柔軟な働き方の実現に関する記載は、「全ての人」が対象と読めるよう修正してほしい。
- 日本が外国人から選ばれる国になるために、CCUSを活用しつつ、国際的に通用する技能、能力評価基準を作るかが重要。
- 人材確保・定着の観点から、業界全体で働き方改革を一層推進し、働きやすい環境整備を図るというメッセージを打ち出してほしい。

猛暑対策・変形労働時間制

- 変形労働時間制では30日前に届出を出す必要があることを踏まえると、自然環境に大きく左右される建設業には適さない制度と理解した。
- 気温が高い時の労働者の健康保護について法制化されていないことは問題だと思う。
- 変形労働時間制は労働者保護の観点（労働者の生活の予定が立てられる等）で柔軟化すべきでなく、制度見直し論については他の委員会で議論する問題である。

就業機会確保事業

- 人手不足への対策や多能工化を目的として要件を緩和することは、制度を需給調整の仕組みに変質させるのではないか、という強い懸念を持っている。
- 現行制度の趣旨を逸脱するような要件緩和については、他の部会や分科会で議論すべき事項である。
- 法の趣旨と違う形での要件緩和は極めて慎重に検討すべき。事業趣旨に則った適切な運用がなされるようお願いする。
- 実態やニーズを把握し、より使い勝手の良い制度にしていただきたい。
- 昔と違いCCUSや社会保険加入の前提が変わる中で、制度自体の意識の変化があつても良いと思う。

第74回建設労働専門委員会における主なご意見

CCUS

- 本計画が5カ年計画であることを踏まえると、CCUSを活用した処遇改善の義務化に言及しても良いのではないか。
- 教育訓練とキャリアを構築するにあたり、CCUSを有機的につなげられれば、より普及の推進につながるのではないか。
- 資格者証の原本承認は、CCUSと紐付ける旨が明記されることを非常に期待する。資格者証のデジタル化を進めてほしい。

その他

- 本計画での女性の特出しは11次計画で終わりになることを期待する。
- 女性技能者の坑内労働の禁止を見直していただけないか。
- デジタル化の進展は土木と建築では全く異なるということを念頭に置いた方が良い。
- 育成労制度の記載について、転籍職を前提とせず育成計画に沿った人材育成が担保される前向きなメッセージを検討してほしい。
- 月給制や労働力過不足数の調整など、今ある課題への対応について「だからできない」ではなく「どうすればできるのか」という形での議論を継続していただきたい。