

建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

- 建設業務は、重層的下請構造の中で労働者保護があいまいにならないように、直接雇用により雇用関係に基づく義務が明確になるようにする必要がある。
- また、建設業は、受注状況により現場の労働者が過剰となる場合と不足する場合が同時にみられ、一時的に余剰となった労働者が解雇されるなど、雇用が不安定化するおそれもある。
- そのため、建設労働需給調整システムにおいては、直接雇用と雇用の安定を前提とした特別の枠組みとして、建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業が設けられている。



- 上記課題を踏まえ、建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、①事業主団体が実施計画の認定を受けた上で、②事業主団体が許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施、③事業主団体の構成事業主が許可を受けて建設業務労働者就業機会確保事業（他の事業主への常時雇用する建設業務労働者の送り出し）を実施することが可能。

①実施計画の策定（事業主団体）

次の改善措置を一体的に実施する計画（期間は3年以内）を策定

- 1 雇用改善、能力開発、福祉の増進に関する措置
- 2 有料職業紹介事業又は構成事業主による建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置

- 労働政策審議会に諮問の上、厚生労働大臣の認定（①）や許可（②③）を受けて実施

- ②③は、実施計画に従って実施

②建設業務有料職業紹介事業（①の事業主団体）

- ・ 離職を余儀なくされた構成事業主に雇用されている建設業務労働者と、労働者が不足する他の構成事業主とのマッチングなど

【事業主団体の主な要件】

一般社団法人又は一般財団法人（以下「法人」という。）、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合又は協同組合連合会（別途要件を満たす者に限る）（以下「組合等」という。）などであって、

- (1) 直接又は間接の構成員の数が30以上であること。
- (2) 構成員の8割以上が建設業法第3条第1項の許可を受けている建設事業を主たる事業とする事業主であること。
- (3) 組合等においては設立した日から5年以上経過していること。
（法人においては、事業期間が原則3年以上継続していること。）

指導や援助

③建設業務労働者就業機会確保事業（①の事業主団体の構成事業主）

- ・ 一時的に余剰となる自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用を維持したまま、他の構成事業主に一時的に送り出し

※ 1 建設業務労働者：建設工事の現場において、土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの準備の作業に係る業務に主として従事する労働者