

令和 2 年 1 0 月 2 0 日

建設労働問題に関する論点 (案)

I 総論

- ① 第 9 次計画策定時においては、東日本大震災からの復興需要、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催等による建設投資の増加が見込まれ、人手不足の状況へ変化していった時期であったが、現在においても、労働力人口の減少、少子高齢化の進展とあいまって、将来の建設業の担い手不足への懸念は依然変わっていない。
- ② 現下の建設産業を取り巻く環境を見ると、近年の建設投資の急激な減少や競争の激化等により、建設企業の経営を取り巻く環境の悪化と、現場の技能労働者の減少、若手入職者の減少といった構造的な課題に直面しており、中長期的なインフラの品質確保等のため、国土・地域づくりの担い手として、持続可能な建設産業の構築が課題となっている。
- ③ 第 9 次計画策定時と現在との比較においては、社会保険の加入促進や価格のダンピング対策などの取組が進んできたとともに、働き方改革への意識が業界全体に浸透してきたなどの一方で、重層下請構造下における技能労働者の就労環境改善や、賃金、労働時間等の処遇改善など、なお課題は多く、こうした課題が若年者等の入職・定着の障害となっている。
- ④ こうした状況下において、若年者等将来の建設業の担い手を確保し育成するための取組については、引き続き最重点事項として強力に進めていく必要があり、第 9 次計画策定時以降に開始された建設キャリアアップシステム (以下「CCUS」と表記) の普及促進、いわゆる新・担い手 3 法に基づく取組の推進をはじめとした関係省庁との連携を一層強化し、若年者等の担い手の確保・育成、労働条件・環境の改善などを推進することが求められている。
- ⑤ 以上に加えて、時間外労働上限規制の適用 (2024 年度) を踏まえた働き方改革の推進、新たな在留資格として運用が開始されている特定技能外国人の活用、新型コロナウイルス感染症への対応などについても留意する必要がある。

II 建設労働をめぐる経済動向等の現状

1 建設投資の状況

- ① 建設投資額は、ピーク時の1992年度（平成4年度）の約84兆円から、2011年度（平成23年度）の約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、2020年度（令和2年度）は約63兆円となる見通しである（ピーク時から約25%減）。
- ② 一方、業界からは、新型コロナウイルスの影響等により民間投資が落ち込んでおり（R2.4～8：民間工事受注15%減（日建連受注実績調査）、今後の更なる落ち込みを懸念する声が多い。

2 経済・雇用等の状況

- ① 建設業における就業者数は、2019年（令和元年）で499万人となり、ピーク時の1997年（平成9年）の685万人からは約27%減となっている。就業者数のうち、技術者は、1997年41万人から2019年36万人と約12%減、技能者は、1997年455万人から2019年324万人と約29%減となっている。
- ② 建設関係の職種別有効求人倍率（常用フルタイム）は、2020年（令和2年）8月で、職種全体が0.94倍と1倍を切る状況に対し、建築・土木・測量技術者が5.78倍、建築・躯体工事の職業が9.01倍、建設の職業が4.39倍などと、依然として高い水準である。
- ③ 新規学卒者の建設業への就職状況を見ると、高校、短大・大卒等の新規学卒者の建設業への就職者数は、2019年（令和元年）は5.2%、4万人となっている。全産業における就業者の7.4%を建設業における就業者が占めていることから、新規学校卒業就職者の建設業への入職は少ないといえることができる。
- ④ 建設業就業者を年齢別に見ると、高年齢層（55歳以上）の割合は2001年（平成13年）以降急激な上昇傾向にあり、2019年（令和元年）の35.3%は過去最高であり、全産業の30.5%と比較しても高い割合となっている。
- ⑤ 建設業における女性就業者数は、2019年（令和元年）で84万人と対前年2.4%増加となっているが、女性割合16.8%は全産業の女性割合44.5%と比較すると、著しく低い状況である。
- ⑥ 建設業における入職率と離職率の状況は、1997年（平成9年）を境に離職率が入職率を上回る状況が続いていたが、2012年（平成24年）にはその関係が逆転し改善の兆しが見られ、2018年（平成30年）では、入職率は10%、離職率は9.2%となっている。その一方、新規高校卒業者の入職3年後の離職率は、2016年（平成28年）3月卒業者で45.3%（1年目21.4%、2年目13.3%、

3年目 10.6%) と、全産業の 39.2% よりも高い状況である。

3 労働条件等の動向

① 建設業の年間総実労働時間は、2019年度（令和元年度）で、全産業の2019年度（令和元年度）と比較して352時間（2割以上）長くなっている。2007年度（平成19年度）より47時間減少しているものの、全産業は141時間減少であり、建設業では改善が小幅に止まっている。

② 週休制の導入状況は、完全週休2日制を導入している企業の割合は、2019年（令和元年）では27.0%と、2001年（平成13年）の23.6%比較すると、わずかながらの普及にとどまり、さらに、全産業の44.3%に比して著しく遅れている。

また、年次有給休暇の状況については、建設業における2019年（令和元年）の付与日数は17.8日で、全産業の18.0日と同程度であったものの、取得日数は7.7日、取得率は43.3%と、全産業の取得日数9.4日、取得率52.4%を下回っている。

③ 建設業の年間賃金総支給額は、男性の生産労働者で、2019年（令和元年）は2012年（平成24年）より18.1%上昇しており、全産業の男性労働者の5.9%上昇よりも高い上昇率となっている。

④ 建設業の労働災害の状況は、2019年（令和元年）の死亡者数は269人と対前年比で40人減少、対2017年（平成29年）比で54人減少となり、また、2019年の休業4日以上死傷者数は15,183人と対前年比で191人減少している。建設業における労働災害による死亡者数は減少傾向にあるが、2019年の全産業に占める割合が31.8%と全業種中で最も高くなっている。

4 新型コロナウイルス感染症の影響

① 新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」と表記）の拡大に伴い、経済・景気は急速に悪化・低迷しており、建設業においても、建設現場の閉鎖を行うなどの影響を受けた。しかしながら、職種別新規求人数は、2020年（令和2年）6月の対前年同月比がプラス（他産業は大幅なマイナスの中で建設業は+2.8%）、直近の同年8月の対前年同月比は△6.4%とマイナスとなったが他産業と比較すればマイナスは小幅となった。

また、東京商工リサーチが公表した8月の全国企業倒産件数（負債額1,000万円以上）で、建設業は4月から5か月連続の前年同月比減少（5か月連続減少は10業種中で建設業だけ）となるなど、建設業は他産業ほど新型コロナの

影響を受けていないという見方もできる。

- ② その一方で、建設市場に影響を与える企業の設備投資は、9年ぶりにマイナスに転じるとの金融機関の分析もあり、先行きが不透明であることは事実であり、価格・工期の競争激化が懸念されるという見方もある。

Ⅲ 建設労働における諸課題

(注) 本文の下線部分は、第9次計画の検討時になかった新規の論点を表す。

1 若年労働者をはじめとする担い手の確保・育成に関する課題

(1) 若年労働者の確保

- ① 建設業における担い手の確保・育成は、引き続き最重点課題であり、若年者の建設業への入職・定着促進のために、以下に掲げる従前の取組を継続して実施することが求められると考えられる。
- a. 若年者に建設業の役割や魅力を伝え、建設業で働くことの意識・関心を高めるため、小中高等の教育機関や関係行政機関等と連携し、現場見学会、インターンシップなどを行う。
 - b. 建設関連職種の有効求人倍率が依然として高水準で推移していることから、未充足求人のフォローアップや就職面接会の開催などハローワークにおけるマッチング支援を行う。
 - c. 若年労働者を育成する職場風土の醸成のため、若年労働者と円滑なコミュニケーションを取るためのスキル向上にかかる事業主支援を行う。
 - d. 体系的な処遇改善をはじめとした雇用管理改善の推進、資格・教育訓練・処遇等を関連づけたキャリアパスを検討する事業主支援を行う。
- ② 上記の従前の取組に加え、将来にわたる建設業の担い手を確保するために構築されたCCUS、技能労働者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力の見える化評価制度を着実に実施することや、建設業の働き方改革等に資する観点から、施工時期の平準化を推進することに加え、中央建設業審議会による「工期に関する基準」について、工期全般にわたって配慮すべき事項など、受発注者双方の理解の下、適正に実施することが重要となるのではないか。
- ③ とりわけ、CCUSについては、事業者及び技能者の登録数やカードリーダーへのタッチ数を増やすなどの普及促進が重要になり、労働行政を含め

た政府及び建設業界を挙げての取組が必要になるのではないか。

CCUSの普及促進のためには、技能者自身が登録するメリットを実感できることとすることも重要となり、その一方策としては、安全衛生法上の技能講習修了者情報とCCUSの連携によって技能講習情報の真正性を確保し、CCUSカードの携行による資格者証の代用を可能とすることが有効と考えられるのではないか。

(2) 女性労働者の活躍・定着の推進

○ 建設業は他産業と比較して、女性労働者の活用が進んでいないことから、女性が就業しやすく、また、定着できる環境を整備するため、以下に掲げる従前の取組を継続して実施することが求められると考えられる。

a. 就労環境整備や女性労働者のキャリアアップを進めることにより長期勤続を促進するとともに、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主等に対する支援を行う。

b. 働きながら安心して子供を産み育てることができる就労環境の整備を推進するため、育児を積極的に行う男性（イクメン）を応援し、男性の育児休業取得を促進する。

c. 女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の届出義務・公表の対象となる事業主の範囲が拡大される（2022年（令和4年）6月から301人以上から101人以上）ことも踏まえ、行動計画の策定、情報公表にかかる周知・啓発を図る。

d. 女性が就労・定着しやすい環境を整備するため、男女の均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いを防止するための取組を行う。

(3) 高齢者の活用

○ 技能労働者の高齢化が進む中で、高年齢労働者の活用や、高度熟練技能者である高年齢労働者による若年労働者等に対する技能継承を進めるため、以下に掲げる従前の取組を継続して実施することが求められると考えられる。

a. 高年齢等雇用安定法の改正により、新たな就業確保措置を講じることが必要になる（2021年（令和3年）4月から70歳までの就業確保措置を講じる必要）ことも踏まえ、当該措置について、周知・指導を徹底する。

b. 高年齢労働者の健康、体力など特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策など雇用管理の改善を検討する事業主に対する支援を行う。

2 労働条件、労働環境に関する課題

(1) 雇用改善の基本事項

- ① 建設業においては、依然として重層下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確になるなどの課題が指摘されている。このため、雇用関係の明確化に向けた取組は、引き続き推進する必要があると考えられる。
- ② 労働者募集及び請負が適正に行われるよう、建設雇用改善法、労働者派遣法の遵守に向けた指導・監督は、引き続き重要であると考えられる。
- ③ 一人親方対策について、第9次計画では、「現状把握を行った上で、実態が雇用労働者である場合は労働関係法令の適用があることについて周知啓発を行い、効果的な対応を図る」としているが、いわゆる偽装一人親方問題を論じて、具体的な対応策を検討する必要はないか。

なお、一人親方に関する問題は、国土交通省の検討会における議論の状況を踏まえることも必要であると考えられる。

- ④ いわゆる「応援」などと呼ばれている実態があることが考えられる中、不法な労働者供給問題の解決策を論じる必要はないか。
- ⑤ 労働・社会保険の加入促進については、関係行政機関、事業主団体等との連携を図り、引き続き啓発・指導を徹底する必要があると考えられる。
加えて、改正建設業法（2020年（令和2年）10月施行）による建設業許可における社会保険の加入要件化や、企業単位での加入促進に加え、労働者単位での加入強化策として改定された「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の取組にも期待できるのではないか。

(2) 賃金制度

- ① 若年者が入職・定着しない要因の一つとして、低い賃金水準があり、担い手確保のためには賃金水準の改善は不可欠であると考えられる。
- ② 賃金水準の改善については、CCUS及びそれに関連する能力評価制度等の制度を浸透させることが重要であり、その上で、職種別に優秀な技能労働者が経験と能力に見合った報酬を実際に確保できるようにする取組が必要ではないか。

(3) 労働時間・休暇制度

- ① 建設業においては、改正労働基準法に基づく罰則付きの時間外労働の上限規制が2024年度（令和6年度）から適用となることから、このことを踏まえ、関係法令を遵守するために必要な時間外労働の削減や休暇取得のための環境整備にかかる取組が重要となるのではないか。

② 長時間労働の是正については、改正建設業法に「著しく短い工期による請負契約の締結の禁止」が新たに規定されたが、公共工事だけでなく民間工事を含め、工期短縮が長時間労働など不適正な状態を生じさせることのないようにすることが重要となるのではないか。

③ 休暇については、週休2日若しくは4週8休を実現するために、土日閉所を有効な手段の一つとした「工期に関する基準」(中建審)(再掲)も踏まえ、土日閉所を前提とした技能労働者等の処遇水準の確保を見据えた労務費、諸経費の見直しを行うことが必要になるのではないか。

また、休暇取得については、2019年(令和元年)4月施行の年休時季指定制度(働き方改革関連法)の適正な運用も必要になると考えられる。

(4) 労働災害の防止

○ 建設労働者の死亡者数や死傷者数は減少しているが、死亡者数は全業種で最も多いことなどから、引き続き建設業における総合的な労働災害防止対策の推進が必要であると考えられる。

3 職業能力開発の課題

① 若年労働者の確保・定着、次代を担う労働者への技能継承などに必要な職業能力開発に関する取組は今後も重要であり、以下に掲げる従前の取組を継続して実施することが求められると考えられる。

a. 認定職業訓練をはじめ、事業主等が実施する教育訓練等に対して支援を行う。

b. 公共職業能力開発において、建設機械等の運転技能を習得する職業訓練を行う。

c. キャリア形成機会の確保など、労働者の自発的な能力開発に対する支援を行う。

② 労働者(在職者)に関する支援に加え、2020年度(令和2年度)より3年間の時限で実施している建設労働者育成支援事業、短期資格等習得コースといった建設業に入職前の求職者、新卒者を対象とする職業訓練を継続的に実施することが必要ではないか。

③ 建設業においては、今後、デジタル人材の育成は重要とされないか。

4 その他

(1) 外国人材の活用

○ 第9次計画では、「外国人労働者への対応」として、公共機関における相

談体制の整備、不法就労防止対策、外国人建設就労者受入事業（2022年度（令和4年度）で終了）の実施などを記載しているが、特定技能外国人の活用について論ずる必要はないか。

(2) 建設業務有料職業紹介事業・建設業務労働者就業機会確保事業

- ① 第9次計画では、両事業について、適正かつ効果的な事業運営を図るため、申請内容の厳格審査、事業主団体に対する指導監督などを記載しているが、より積極的かつ効果的な活用を図る（例えば、CCUS登録を条件とし、現行要件を緩和する）ため、現行運用の見直しについて論ずる必要はないか。
- ② 建設業務労働者就業機会確保事業については、「一時的に余剰となる労働者を他の建設事業主の下で就業する機会を確保することにより、労働者保護に万全を期しつつ、地域における雇用の安定を図ることを目的として、一時的に余剰となる労働者の解雇を防止するべく緊急避難的かつ限定的な制度である」という趣旨があるとともに、人手不足への対応のための機動的な労働力需給調整手段として活用を進めることは、労働者の雇用の安定という事業目的から逸脱し、ひいては建設業への労働者派遣の解禁の議論にもつながる可能性があり、慎重な議論が必要ではないか。

(3) 建設関係助成金の効果的な活用

- ① 雇用改善や人材育成等に取り組む建設事業主等に対する助成措置については、建設事業主、建設事業主団体等のニーズを的確に把握し、制度見直しの検討を含めて、引き続き、効果的な活用を図るとともに、制度の周知徹底に努めることが必要であると考えられる。
- ② 特に、CCUSの普及促進に向けては、より効果的な助成措置の検討が必要になるのではないか。

(4) 新技術の活用による生産性向上

- i-Construction（アイ・コンストラクション）（平成28年度導入）の取組を踏まえ、建設現場へのICT活用等により、生産性向上、施工管理体制の合理化を図り、魅力ある建設現場にすることに関し論ずる必要はないか。

(5) 新型コロナ対策関係

- ① 新型コロナへの対応について論ずる必要はないか。
- ② 「建設現場における新型コロナウイルス感染予防ガイドライン」の周知徹底、テレワークの積極的な導入、事業継続（BCP）のモデル構築などが対応策として考えられる。

以 上