

令和 8 年 6 月 30 日

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 ヒアリング資料

令和8年6月30日



1 建設就業者の現状

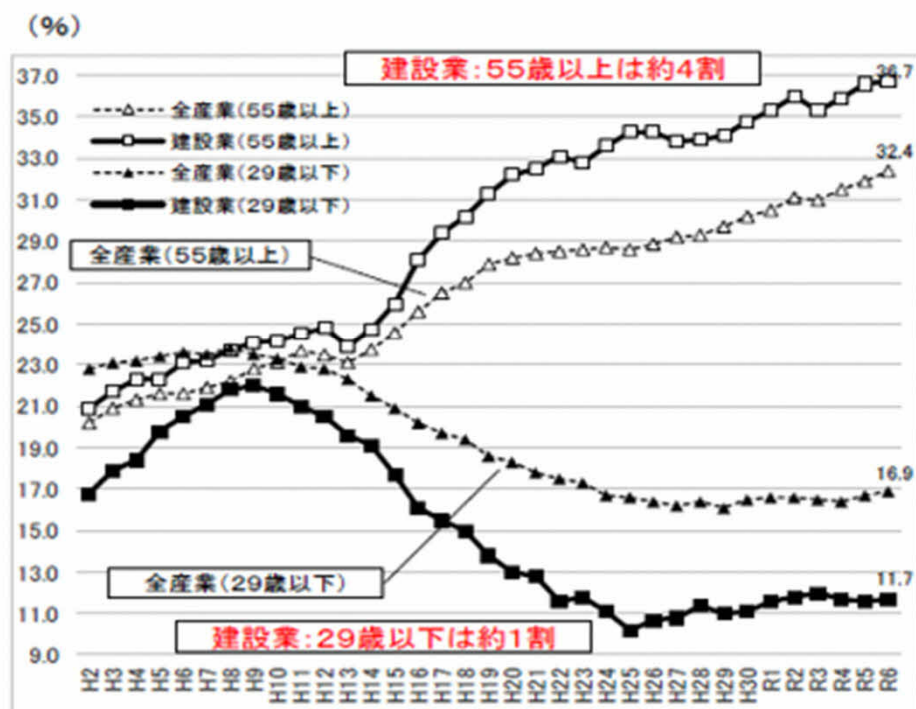
2 全国建設業協会の取組状況等

3 今後の建退共制度に向けての課題・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

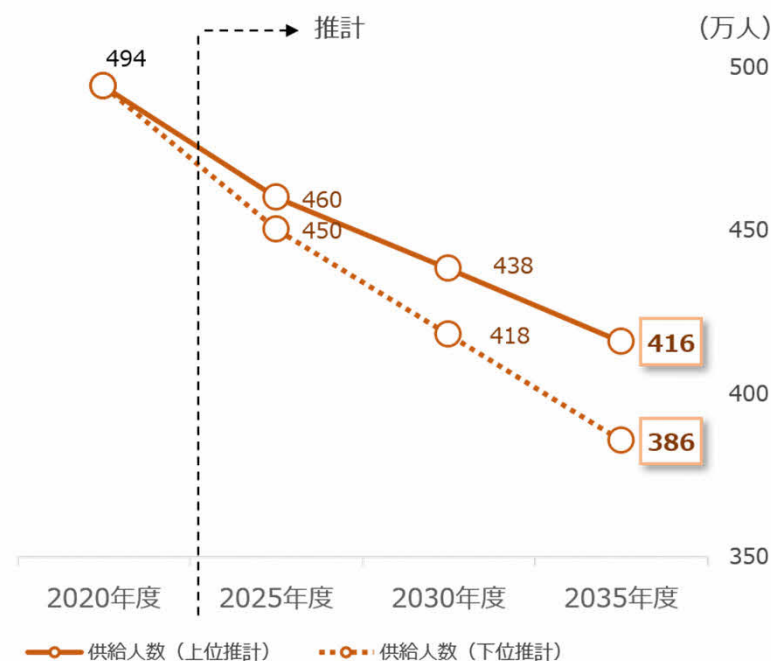
○建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



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

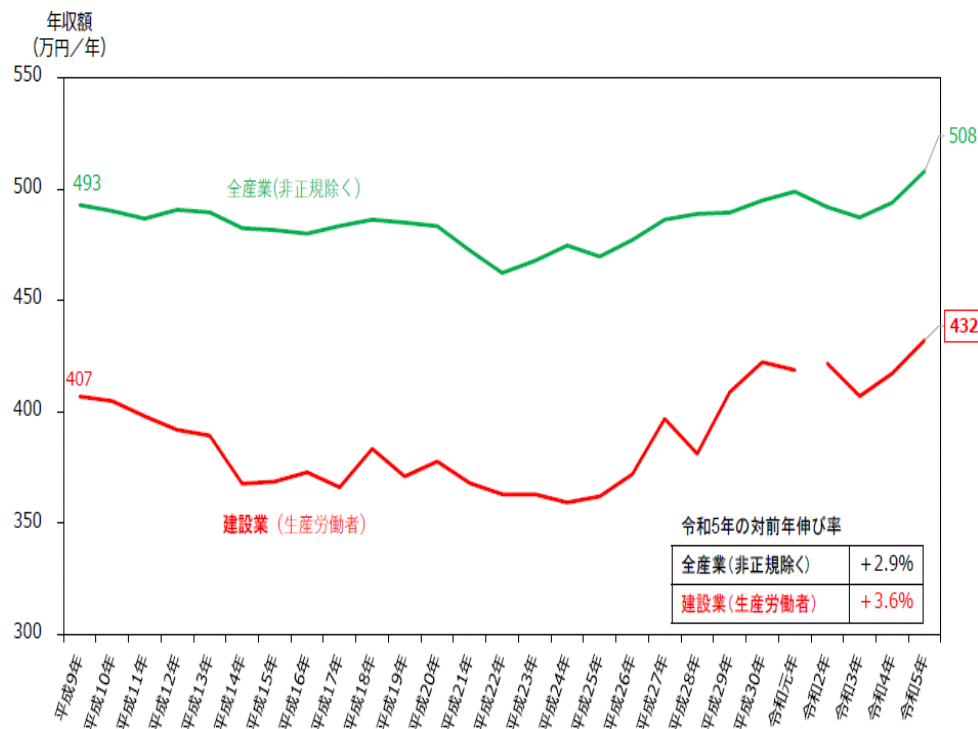


資料出所:一般財団法人建設経済研究所 (2024年3月21日)

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

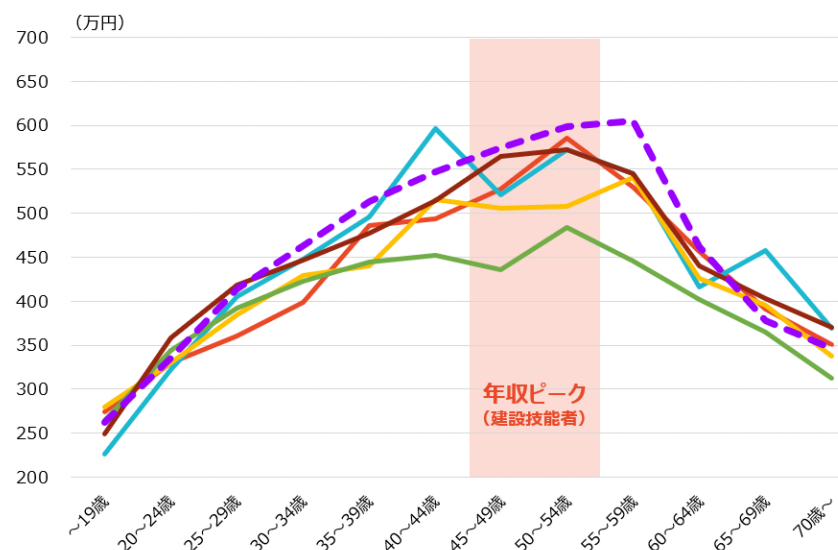


(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 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）

1 建設就業者の現状

2 全国建設業協会の 取組状況

3 今後の建退共制度に向けての課題・要望

処遇改善の取組状況

○設計労務単価の引上げ

◆建設技能者の賃上げのため

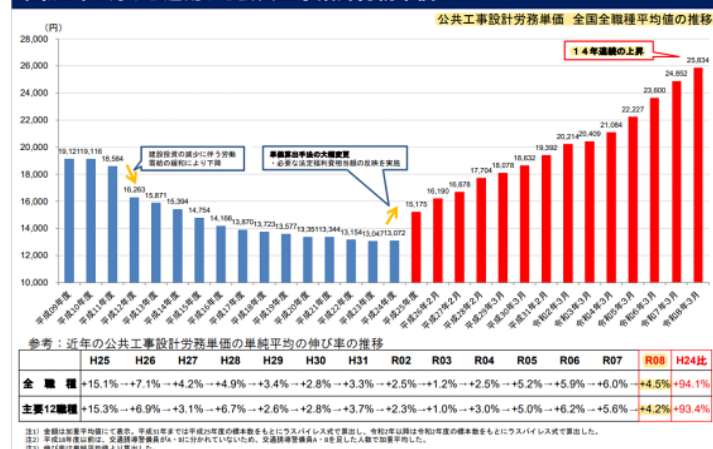
「公共工事設計労務単価の更なる引上げ」等について、
自民党「公共工事品質確保に関する議員連盟（1/20）」等
において要望。

⇒国土交通省は設計労務単価の引上げを令和8年2月17日に
決定。

引上げは14年連続。

（引上げ幅は全国全職種単純平均で前年度比4.5%。）

令和8年3月から適用する公共工事設計労務単価について



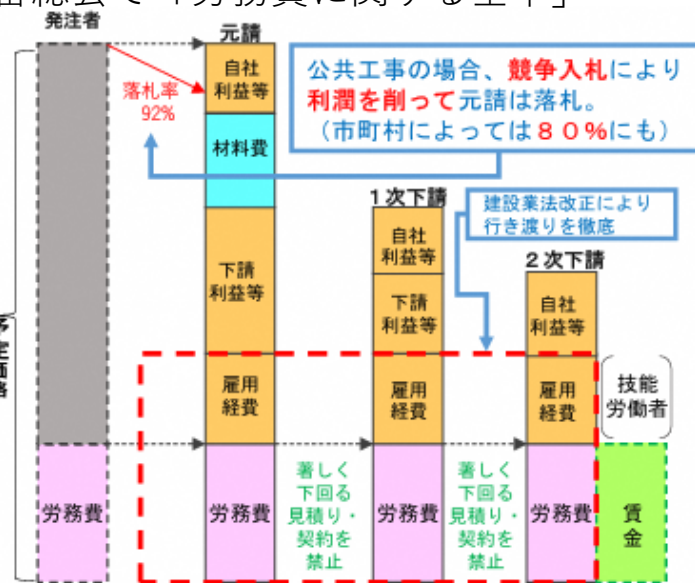
○賃金の引上げ

◆本年3月19日に国土交通大臣と建設
4団体の意見交換会で申し合わせた
「概ね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、
各都道府県建設業
協会へ配布周知。



○労務費の行き渡り

◆昨年12月2日に中建審総会で「労務費に関する基準」
の確実な実施のため、
「入札段階で労務費が
引き下げずに利潤を
確保するには、
予定価格の設定方法
や入札制度の見直し
が必要である」こと
を要望。



1 建設就業者の現状

2 全国建設業協会の取組状況等

3 今後の建退共制度に 向けての課題・要望

【前提・・・建退共の必要性】

- 建退共は、「建設業（現場）で長く働ける安心感」を提供する制度である

・就業者の高齢化 + ・若年者の入職減少

建設業界において「技能者不足」が急速に進行中

- 建退共は、退職金制度単独ではなく、建設業界全体の取組である「処遇改善」「賃上げ」「CCUS」「働き方改革」等と一体で改革を進めないと
人材確保策として十分に機能しにくい状況にある

1. 生涯給与増額のための退職金の増額（総論）

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

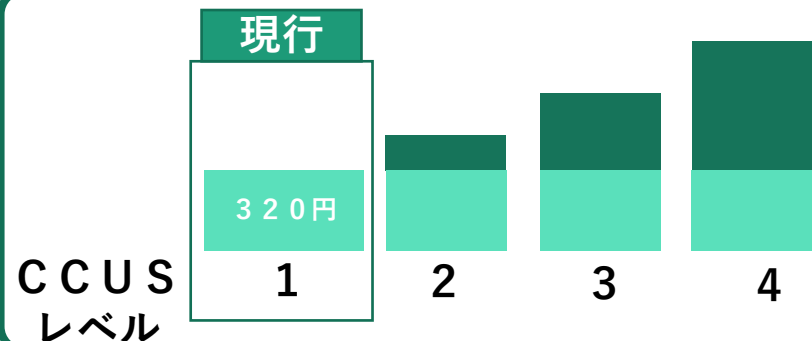
- ・ 製造業 863万円
- ・ サービス業 1,062万円
- ・ 卸売業、小売業 880万円
- ・ 全産業の退職金額 842万円

（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革案のイメージ （複数掛金）



CCUSのレベルに応じて掛金を上乗せる
「複数掛金制度」を導入することによって
退職金を上げる。

中小企業退職金
共済法の改正
が必要

建退共退職金額
1,000万円超を目指す

★建設技能者の処遇改善及び他産業との均衡を踏まえ、

「**賃金水準上昇等に対応した掛金水準の見直し**」や

「**最低でも1,000万円を超える退職金の確保が必要**」

2. 複数掛金制度の導入

- 現行の一律掛金制度（日額320円）では、
技能・経験・処遇の水準差異を十分に反映することが難しい

高技能者の確保

若年技能者の定着促進

の観点から課題がある

要望

そこで、課題解決の1つとして「CCUSレベルアップ制度」等を活用した

★掛金額をある程度、一定の 選択制 を持たせた
複数掛金制度の導入 を検討願いたい

⇒導入することで、技能者がレベルアップを図るインセンティブが高まる

<建設キャリアアップシステムの概要>



出典：国土交通省公表資料

3. 掛金上限額の引上げ

- 建退共報告書で退職金1,000万円を超えるモデルが試算されているが…

現行の掛金日額上限800円でも「CCUSレベル4」の期間が「35年間」必要

※「CCUSレベル4」の技能者は、令和8年2月末時点で「4%程度」

現職の技能者にとっては今すぐにでも「掛金上限額を上げない」と

とても1,000万円は見えてこない！

- 近年「設計労務単価」や「最低賃金」については上昇しているが…

現行の建退共掛金（日額320円）は据え置きのみであり、実質的価値は低下

年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7
設計労務単価 ※全国全職種平均値	20,409(195)	21,084(675)	22,227(1143)	23,600(1373)	24,852(1252)	25,834(982)
最低賃金 ※全国加重平均	902(1)	930(28)	961(31)	1,004(43)	1,055(51)	1,121(66)
建退共の掛金日額	310(0)	320(10)	320(0)	320(0)	320(0)	320(0)

※改正月が属する年度として全建で作成

※（ ）内の数値は前年からの増加額

単位：円

要望

★技能者の老後保障の充実や他産業との均衡確保の観点から

最低でも1,000万円以上の退職金が見込める「掛金上限額の引上げ」の見直しが必要

★また、掛金上限額を法律に規定（中小企業退職金共済法第44条第1項）するのではなく、柔軟かつ迅速な見直しができるよう政令等に規定することを検討願いたい

⇒政令等で規定することで、物価動向等にも柔軟に対応できる

4. 電子ポイント（申請）方式の推進

- 建退共掛金の納付方法は、現行9割以上が「証紙貼付方式」の状況
- しかしながら、複数掛金制度の導入にあたっては

掛金納付の適正化
や透明化

履行確認の高度化

事務方の負担軽減

等の観点から「電子ポイント方式」への移行を強力に進めていく必要がある
その中で、令和8年4月以降の国土交通省直轄工事では、
原則、電子申請方式を用いて掛金納付を実施することが「指導事項」に定められた
一方で、

- ・ 小規模事業者における「IT対応力」や「導入コスト」等の課題も存在
- ・ 「導入支援」や「操作研修」、「簡易な運用環境整備」等の配慮が必要

要望

- ★その対策として、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
電子ポイント方式への
 - 移行する場合の「助成金」創設
 - 導入するための「研修会・セミナー」実施や
「アドバイザー派遣」等による支援措置の検討を願いたい

5. 建退共支部の機能維持

- 現在、建退共制度は、建退共本部が制度全体の運営管理と運用を担い、一方で、建退共本部からの業務委託費等により、**各都道府県の建設業協会等に置かれている建退共支部**（大半が各建設業協会事務局職員との兼務）が、「**窓口業務**」と「**事務処理業務**」を担っている
- 今後、「証紙貼付方式」から「電子ポイント方式」への移行により、建退共支部の業務は、紙媒体に関する業務は減少することが想定される
- しかし、地域建設業には、中小零細や従業員が少なく高齢な事業者も多く、
 - ・システム操作の問い合わせ対応、
 - ・ID・パスワード関連の相談、
 - ・データ登録誤りの修正支援、
 - ・電子申請に不慣れな事業者へのサポート、等に関する業務が、**建退共支部（各都道府県の建設業協会等）**に集中・増加することが想定される

要望

★今後も、地域の「身近に相談できる窓口・事務処理業務の支援」を担う**建退共支部（各都道府県の建設業協会等）**の機能は必要なことから、「証紙貼付方式」が減っても業務委託費等が**継続**して、十分に確保されるよう**配慮**を願いたい