

(2) 具体的な対応方向

① 厚生労働大臣による新建設雇用改善計画の策定

現在、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき建設労働対策の基本となるべき事項等を定める「建設雇用改善計画」を策定している。今後、建設業における労働力需給調整システムの円滑な導入を推進する観点から、現行の「建設雇用改善計画」に、同システムの運営方針等、雇用の安定等に関する重要な事項を加えた「新建設雇用改善計画」を策定することが必要である。

② 建設事業主団体による改善計画の作成

ア 各地域の建設業の事業主団体が、当該地域における雇用の安定等を図る取組を支援する観点から、雇用管理の改善を図る措置に加えて、③に示す建設業務労働者就業機会確保事業又は④に示す建設業務有料職業紹介事業を一体として実施することを内容とする計画（以下「改善計画」という。）を作成し厚生労働大臣の認定を受けることができる制度を導入することが必要である。

改善計画には、改善措置の目標、内容、実施時期等を記載するとともに、建設業務労働者就業機会確保事業を実施する場合には、送出事業主及び受入事業主、送出される労働者の数や職種等を記載することが必要である。

また、認定を受けた改善計画は、その計画に記載された実施時期の範囲内（原則として3年以内）に限り有効とし、実施時期が終了し当該認定の更新を行う場合には、厚生労働大臣による審査を必要とする仕組みを導入すべきである。

イ 計画の認定を受けることができる建設事業主団体（当該団体に占める建設事業主の割合が一定以上である団体に限る。）については、悪質ブローカー等の介入等による中間搾取、強制労働等の弊害の排除に万全を期する観点から、可能な限り対象を限定することが必要であり、次のような考え方に従って判断すべきである。

i) 各都道府県建設業協会等、民法第34条の規定により設立された社団法人については、原則として認める。

ii) 事業協同組合及び協同組合連合会については、会員数が一定以上あること、建設事業を適正に実施していること、独立した事務局体

制（事務所・事務員）が整備されていること等の要件を満たすものに限定する。

iii) 任意団体については、適正な事業運営を確保するための厳格な要件を満たすものを除き、認めない。

また、事業主団体が作成する改善計画が対象とする範囲については、建設業務労働者の雇用の安定を図るため一体となって取り組むことが可能な地域を原則とし、必ずしも都道府県又は市町村を単位とする必要はないものの、当該事業主団体及び送出事業主が労働者に対し有効な雇用管理等を実施することができるかどうか等を基準として判断すべきである。

ウ 厚生労働大臣は、改善計画の認定に当たっては、取組が行われる地域の実態を的確に把握しつつ、同計画の内容が厚生労働大臣が定める建設雇用改善計画に照らして適切なものであること、建設業務労働者の雇用の安定を図るものであること等の要件を満たしているかどうか、厳格に審査することが必要である。

③ 建設業務労働者就業機会確保事業の導入

ア 各地域が置かれている厳しい雇用環境にかんがみ、常用の建設業務労働者の安定した就労機会を確保し、その雇用の安定を図ることが重要であり、国の厳格な関与の下で、改善計画を策定した事業主団体等の内部において、適格性要件を満たした構成事業主が常用の建設業務労働者を、他の構成事業主に送出し、その事業主の指揮命令関係の下で就労する機会を与える建設業務労働者就業機会確保事業を導入することが必要である。

イ 本事業の許可に当たっては、悪質ブローカー等の介入等による中間搾取、強制労働等の弊害の排除に万全を期する観点から、厚生労働大臣は、取組が行われる地域の実態を的確に把握しつつ、個々の建設事業主が以下の要件等を満たしているかどうか、厳格に審査することが必要である。

i) 雇用確保のための仕事量の確保の努力を行っていること、一時的に過剰となる労働者のみを同事業の対象としていること（送出専門の労働者がいないこと）、送出期間についても適正に労災保険の加入が行われていること、常用労働者のみを送出するものであること等、当該事業が雇用の安定を目的とするものであること

- ii) 建設事業を営んでいること
- iii) 改善計画において、建設業務労働者就業機会確保事業を行うこととされている者であること
- iv) 適正な雇用管理を行いうる者の配置、労働者に対する能力開発体制の整備等、労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること
- v) 個人情報等を適正に管理し、送出労働者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること
- vi) 財産的基盤や組織体制等の面で、事業を的確に遂行するに足りる能力を有していること

また、建設事業主に対する本事業の許可については、改善計画に記載された改善措置の実施時期の範囲内で一定の期間(原則として3年以内)に限り有効とし、有効期間が満了し当該許可の更新を行う場合には、厚生労働大臣による審査を必要とする仕組みを導入すべきである。

ウ また、本事業を活用する場合、送出事業主と送出労働者との間には雇用関係、受入事業主と送出労働者との間には指揮命令関係が成立することとなるため、使用責任についてはその内容に応じて、送出事業主及び受入事業主が分担して負担し、例えば、賃金の支払いについては、雇用主である送出事業主が労働契約で定められた範囲内で責任を負担すべきと考えられる。

送出労働者に係る労災保険の適用については、労災保険の元請一括適用制度の趣旨、労災保険の適用もれの防止等の観点から、送出事業主を受入事業主の請負人と見なすこととし、元請事業主を適用事業主とすべきと考えられる。

エ さらに、労働者の保護を図る観点から、本事業において以下の措置等を導入すべきである。

- i) 労働者の送出が雇用契約の内容の重要な変更該当することから、送出事業主はあらかじめ書面により送出労働者の同意を得ること
- ii) 送出労働者は、送出事業主が常時雇用する労働者に限ること、また、常時雇用する労働者かどうかは、雇用保険、社会保険への加入状況等により判断すること
- iii) 労働者の受入期間は、原則として1年以内とすること
- iv) 労働時間等の就業条件は、雇用主である送出事業主と労働者との

- 間で締結された労働契約に従って定められること
- v) 送出事業主は、労働契約等に従って賃金を支払うこと
 - vi) 送出事業主及び受入事業主は、雇用管理責任者を選任し、送出労働者からの苦情の処理等を行わせること
 - vii) 受入事業主が労働者の整理解雇を行った後に、本事業を活用することを禁止すること
 - viii) 送出労働者は、送出事業主及び受入事業主において法律等に違反する事実がある場合に、厚生労働大臣に対しその事実を申告することができること。また、送出事業主及び受入事業主は、申告したことをもって送出労働者に対して解雇等の不利益な取扱いをしてはならないこと

④ 建設業務有料職業紹介事業の導入

ア 2の(2)の③で述べたように、技能労働者が不足する企業と離職を余儀なくされる技能労働者等の円滑なマッチングを図り、また、新たな労働力需給調整システムを整備する観点から、建設業務有料職業紹介事業を導入することが必要である。

イ 本事業の許可に当たっては、悪質ブローカー等の介入等による中間搾取、強制労働等の弊害の排除に万全を期する観点から、厚生労働大臣は、取組が行われる地域の実態を的確に把握しつつ、事業主団体が、改善計画において建設業務有料職業紹介事業を行うこととされていること、個人情報適正に管理し労働者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること等の要件を満たしているかどうか、厳格に審査することが必要である。

ウ また、事業主団体に対する本事業の許可については、建設業務労働者就業機会確保事業の場合と同様に、改善計画に記載される改善措置の実施時期の範囲内で一定の期間（原則として3年以内）に限り有効とし、有効期間が満了し当該許可の更新を行う場合には、厚生労働大臣による審査を必要とする仕組みを導入すべきである。

⑤ 新たな労働力需給調整システムの適正な運営

ア 新たな労働力需給調整システムの運営に当たっては、悪質ブローカー等の介入等による中間搾取、強制労働等の弊害の排除に万全を期する観

点から、厚生労働大臣は、各都道府県労働局間の連携を密にし、同システムの実施状況を的確に把握するとともに、事業主団体又は事業主に対する指導及び助言、報告徴収、立入検査、改善命令等、必要に応じて事業主に対する許可の取消し、事業主団体に対する改善計画の認定の取消し等を適切に行う等の措置を講じる必要がある。

イ また、厚生労働大臣は、改善計画、建設業務労働者就業機会確保事業や建設業務有料職業紹介事業の許可が適切なものとなるよう、使用者、労働者及び公益を代表する者を含む関係者の幅広い意見を反映させることができる機会を設けるべきである。

ウ 労働力需給調整システムの適正な運営等を確保するため、関係事業主団体や関係事業主に対し、法令遵守等の徹底を図る研修を実施するとともに、地域の建設事業主団体に設置する相談窓口において同システムの積極的な活用に資する体制を整備することが適当である。

また、新たな労働力需給調整システムを活用する建設事業主団体が、建設業務労働者就業機会確保事業等と併せて労働者に対する教育訓練の取組等を適切に講じることができるよう、改善計画中に教育訓練の取組等を位置づけることを推進する必要がある。

併せて、行政も同計画の作成について必要な支援を行うことが適当である。

4 必要な技能労働者の育成・確保の促進について

(1) 基本的な考え方

建設業の就業者の高齢化が進展し、その年齢構成については、45歳以上の層が過半数を占め、さらに、その過半数以上が50歳台という状況にあり、中長期的にこれらの者の引退等により、技能労働者の不足が懸念されているところである。また、建設業を取り巻く厳しい環境の下で、認定職業訓練校などの教育訓練施設の休・廃止が進んでいるところである。

今後、建設業の健全な再生を図るためにも、高度な教育訓練を受け、高い水準の技術・技能を習得した人材の育成・確保を可能とする条件整備が求められている。

このような状況を踏まえ、将来にわたって必要な技能労働者の育成・確保を図るため、現在実施している「建設雇用再生トータルプラン」を強化するとともに、必要な環境整備を推進することが重要である。

(2) 具体的な対応方向

① 教育訓練の共同化や広域的实施

技能労働者に対する教育訓練については、建設業に中小零細企業が多いことに加え、厳しい経営環境の中で、個々の企業努力のみで対応することに限界が生じている。しかしながら、技能労働者の高齢化が進む中で、次世代を担う技能労働者の育成を怠れば、中長期的には、建設業において必要な技能労働者の確保が危ぶまれるところである。

このため、厳しい経営環境の下でも建設事業主が技能労働者の育成・確保のための教育訓練を実施できるよう、建設業全体として必要な教育訓練の確保に向けて、教育訓練の共同化や広域的实施を推進することが重要である。

② 効率的かつ体系的な技能伝承に向けた教育訓練の検討

技能労働者の高齢化が進む中、これらの者の有する熟練技能の継承が円滑に行われないのでないかの懸念も広がっており、また、熟練技能の習得のための教育訓練については、体系化がなされていない状況にある。

このため、職長等、労働者を直接指導し又は監督する者による効果的な教育訓練手法の開発を含め、熟練技能を効率的、かつ体系的に伝承できる教育訓練の方策を検討することが適当である。

IV おわりに

本専門委員会は、建設業をめぐる状況、現行の建設労働対策の実施状況等について十分な検証を行い、(1)事業主の新分野進出の支援、(2)建設業離職者の円滑な労働移動の推進、(3)建設業における労働力需給調整システム、(4)必要な技能労働者の育成・確保の促進等の項目に即して行った議論内容を踏まえて、今後の建設労働対策のあり方を提言するものである。

厚生労働省においては、本報告書において提言された対応方向に即し、必要な法制技術的な検討を含め、所要の措置を講ずることが適当である。

さらに、本専門委員会においては、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき施策の基本となるべき事項等を定める「第六次建設雇用改善計画」が平成17年度に終期を迎えることに伴い、新建設雇用改善計画の策定を含む将来の建設労働対策のあり方について、建設業をめぐる状況の変化や各地域の実態、ニーズ等を的確に踏まえつつ、さらに検討を深めていくことが必要である。

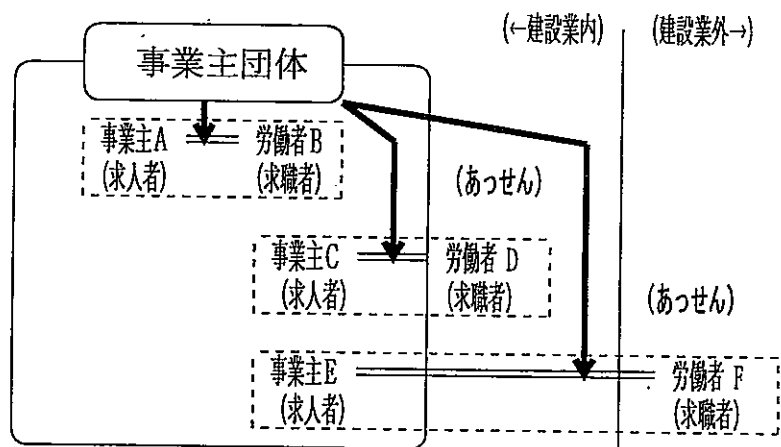
(参考1) 建設業務有料職業紹介事業の概要

建設事業主団体による改善計画の作成

- ◎ 改善計画を作成する建設事業主団体の範囲
 - ・ 建設事業主を主たる構成員とする社団法人、一定の要件を満たす事業協同組合等に限定。
- ◎ 事業主団体による改善計画の作成
 - ・ 事業主団体は、改善計画において、①雇用改善・安定等の目標、②実施時期、③雇用管理改善の内容に加えて、実施する予定の建設業務有料職業紹介事業の概要を記載。
 - * 事業の実施時期
 - * 求人者及び求職者の見込み数
 - * 事業主団体による指導・援助内容 等
- ◎ 改善計画に対する認定
 - ・ 厚生労働大臣は、改善計画が地域の雇用の安定を図るものであるかどうか等について厳格に審査。

事業主団体による事業の実施

- ◎ 事業を実施する事業主団体に対する許可
 - ・ 厚生労働大臣は、事業主団体が事業を適正に行う能力があるかどうか等について厳格に審査。
- ◎ 建設業務有料職業紹介事業の実施
 - ・ 事業主団体は、認定計画の内容に従って、建設業務有料職業紹介事業を実施。



◎ 事業の適正な運営に向けた措置の実施

- ①事業報告書等のチェック、②事業主団体に対する指導、改善命令、③事業主団体による実施体制整備への支援 等

(参考2) 建設業務労働者就業機会確保事業の概要

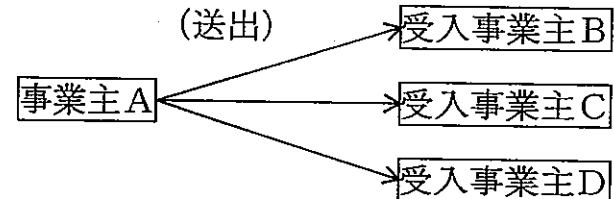
建設事業主団体による改善計画の作成

- ◎ 改善計画を作成する建設事業主団体の範囲
 - ・ 建設事業主を主たる構成員とする社団法人、一定の要件を満たす事業協同組合等に限定。
- ◎ 事業主団体による改善計画の作成
 - ・ 事業主団体は、改善計画において、①雇用改善・安定等の目標、②実施時期、③雇用管理改善の内容に加えて、実施する予定の建設業務労働者就業機会確保事業の概要を記載。
 - * 送出事業主及び受入事業主の氏名
 - * 事業の実施時期
 - * 対象労働者数、その職種
 - * 事業主団体による相談・援助内容 等
- ◎ 改善計画に対する認定
 - ・ 厚生労働大臣は、改善計画が地域の雇用の安定を図るものであるかどうか等について厳格に審査。

構成事業主による事業の実施

- ◎ 事業を実施する事業主に対する許可
 - ・ 改善計画の認定を受けた事業主団体内において、構成事業主は建設業務労働者就業機会確保事業の実施に関する許可を申請。
 - ・ 厚生労働大臣は、構成事業主が事業を適正に行う能力があるかどうか等について厳格に審査。
- ◎ 建設業務労働者就業機会確保事業の実施
 - ・ 構成事業主は、認定計画の内容に従って、常用労働者の送出を実施。

事業主団体による指導・援助の体制



◎ 事業の適正な運営に向けた措置の実施

- ①事業報告書等のチェック、②事業主に対する指導、改善命令、③事業主団体による実施体制整備への支援 等

(参考3)

建設労働専門委員会名簿

平成17年1月17日現在

(五十音順)

公益代表

しいや
○椎谷 正
しらき みつひで
白木 三秀
とみた やすのぶ
富田 安信

(財)雇用振興協会理事長
早稲田大学政治経済学部教授
大阪府立大学経済学部教授

雇用主代表

おくだ あつひろ
奥田 淳浩
さいが せいじろう
才賀 清二郎
しもながよし まさる
下永吉 優
はやし としなり
林 利成

(社)日本建設業団体連合会常務理事
(株)才賀組会長
(社)全国建設業協会常務理事
建設労務安全研究会特別顧問

労働者代表

いけぐち まこと
池口 誠
いけだ いさむ
池田 勇
ささだ みよし
笹田 己由
てらさわ まきやす
寺澤 正保

日本建設産業職員労働組合協議会事務局長
全国建設労働組合総連合組織部長
全国建設労働組合総連合住宅対策部長
建設連合中央執行委員長

注) ○=座長