

建設労働対策の概要

1 建設労働者の雇用の改善等に関する法律

① 建設労働を巡る問題点

建設労働については、下請企業を中心に雇用関係が不明確、基幹技能者が不足、労働条件その他の福祉の立ち後れという問題。

② 建設労働者の雇用の改善等に関する法律の制定

このため、昭和51年に建設労働者の雇用の改善等に関する法律（建設労働者雇用改善法）が制定。

○ 建設事業主に

- ・ 雇い入れ時の雇用関係等の明確化のための文書の労働者への交付
- ・ 雇用管理責任者の配置

等を義務づけ

○ 職業能力開発及び福祉の増進に関する助成制度を創設

2 建設労働を巡る新たな動き

① 建設投資額が減少（H2：85兆円→H16：53兆円）。

② このため、事務、管理、単純工を中心に全体的には労働者の過剰感があるほか、建設業者について建設業内外の新分野（住宅リフォーム、農業等）へ進出、企業規模縮小等の動き。

③ 一方、技能労働者については、全体的には特段の過不足はないが、建設業は受注産業であるため、受注状況により、企業単位では一時的な余剰と不足が併存。建設投資が減少する中、一時的に余剰となる労働者の雇用不安定化のおそれ。

④ また、技能労働者の高齢化が進展（過半数が45歳以上、その過半数が55歳以上）しており、これらの者の引退により、今後、技能労働者が不足するおそれ。

3 新たな建設労働対策

① 建設雇用再生トータルプラン

2の動きに対応し、現在、建設雇用再生トータルプランとして

- ・ 建設業界内の円滑な労働移動等の支援
- ・ 建設業界外への円滑な労働移動の支援
- ・ 建設業内外の新規・成長分野への進出の促進

に取り組んでいるところ。

② 建設労働者雇用改善法の改正

また、建設現場作業者の雇用の安定等を図るため、先般建設労働者雇用改善法を改正し、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業を創設したところ。