

# 建設技能者の人材確保・育成に関する提言

平成21年 4月

社団法人 日本建設業団体連合会

## はじめに

建設業は国家を形成する基幹産業であり、その投資額の多さ、従事する者の多さなどを見てもその重要性は揺るぎないものであります。

現在、この建設業を支える大きな要素であります建設技能者は、新規入職者の減少、高い離職率等により、高齢化が進み、減少してきています。

原因は様々なことが考えられますが、何より年収の低さ、職場環境の悪さ、退職後の生活への不安等により、ものづくりの達成感を実感できるという建設業本来の魅力が感じられなくなってきているということが大きいでしょう。

ビルや道路、鉄道などいわゆる建設業の成果物は、基本的に一品生産でそれぞれが異なったものであり、かつ現地生産であるので、製造業の成果物たる工業製品などとは異なり、多種の技能者によって初めて建設されうるものであります。

しかしながら、我々は現在の建設技能者が高齢化し入職者が少ないという状況に対して、近い将来、熟練した建設技能者が枯渇し建設業が産業として成り立たなくなるのではないかという危惧を感じています。

今回、この提言のとりまとめを担当した労働・生産システム委員会に課せられた使命は、この厳しい現状をいかに打破し、将来に健全な建設業を継続させるためにどのような取り組みが必要かを検討することにあります。

この提言で示した内容は、我々元請にとって痛みを伴うものかも知れませんが、今手を打っていかなければ、将来、建設業も成り立たなくなってくるという危機感を共有して対応すべきとの考えに立ち、まとめたものであります。

今回の提言は、建設業の将来を担うであろう若年建設技能者の確保・育成ということを念頭に置いたものであり、そのために必要である取り組みに絞ってまとめております。

その内容は直接若年建設技能者の入職につながる対策から、建設業が内包する構造的な問題の解決に向けた対策など幅広いものとなっています。

本提言が、今後の建設技能者の確保・育成推進の一助となれば幸甚であります。

最後に、提言のとりまとめにご尽力いただいた人材確保・育成専門部会委員の方々に感謝申し上げますとともに、ご協力を賜りました（社）建設産業専門団体連合会をはじめとする関係各位の皆様、心より御礼申し上げます。

# 目 次

## 第1章 建設技能者の確保・育成に向けて

1. 建設産業の現状と方向性	1
2. 建設技能者の現状および将来	2
(1) 年齢構成と離職率の高さ	2
(2) 労働時間と賃金	3
(3) 建設技能者数の現状	5
(4) 人材の育成	7
(5) 労働力人口将来予測	8
3. 将来の建設技能者の人材確保のために	9

## 第2章 提言

1. 労働への賃金等に関する提言	10
(1) 賃金	10
(2) 退職金（建設業退職金共済制度）	19
2. 建設業の生産体制の問題点に対する提言	23
(1) 重層化	23
3. 技術の継承に関する提言	25
(1) 教育	25
4. 労働環境に関する提言	30
(1) 作業所労働時間	30
(2) 作業所労働環境	34
5. 広報に関する提言	35
6. 実現への工程	37

## 第3章 基幹技能者について

参考資料	41
------	----

# 第1章 建設技能者の確保・育成に向けて

## 1. 建設産業の現状と方向性

建設産業は社会の基盤を支え、人々の生活を守るために必要不可欠な基幹産業である。

我々の周囲を見渡せば、オフィスビルや高層マンション、高速道路や鉄道、上下水道に公園など、社会に利便性と安心感を与えるあらゆるものが建設産業の成果物として存在する。

それらを生み出す我々建設産業に与えられた社会的役割は将来に渡り普遍である。

そうした意味で、現在、建設産業に従事している者は、次の世代に魅力ある建設産業を引き継ぐ責務を負っていると言えるだろう。

しかし、建設産業の現状は、優れた建設技能者の高齢化、若年入職者の不足、建設従事者の定着率の低下といった問題が山積し、極めて危うい状況にあることを認識せざるを得ない。

建設産業は現在、官民を通じた建設投資額の著しい減少等により、熾烈な受注競争や、請負金額重視の下請業者選定といった悪循環に陥っている。

この状況は、これまでわが国の建設産業を支えてきた元請・下請間の信頼関係をはじめ、業界内部の役割分担や構造を大きく変化させている。

そして、その変化は建設産業の将来を危惧させる要因をはらんでおり、今すぐに思い切った改善策を講じる必要があると考える。

もちろん、現在のこの状況は長年に渡る変化の積み重ねであり、その改善が一朝一夕に実現できるとは考えていない。

しかしながら、今まさに改善に向けた第一歩を踏み出すことが我々建設産業に求められており、今その一歩を踏み出さなければ、建設産業に未来は無いというぐらいの覚悟を持って取り組まなければならない。

現在もその姿をとどめ、語り草となるような「後世に残る建設遺産」は、過去の業績だけでなく、現在も生み出され続けている。そして、今後も多くの優れた建設物が生み出されるだろう。

しかし、それら建設物を生み出すのは、あくまで優れた技能と技術を持つ「人」であり、我々建設産業はその「人」の集まりであるということを忘れてはならない。

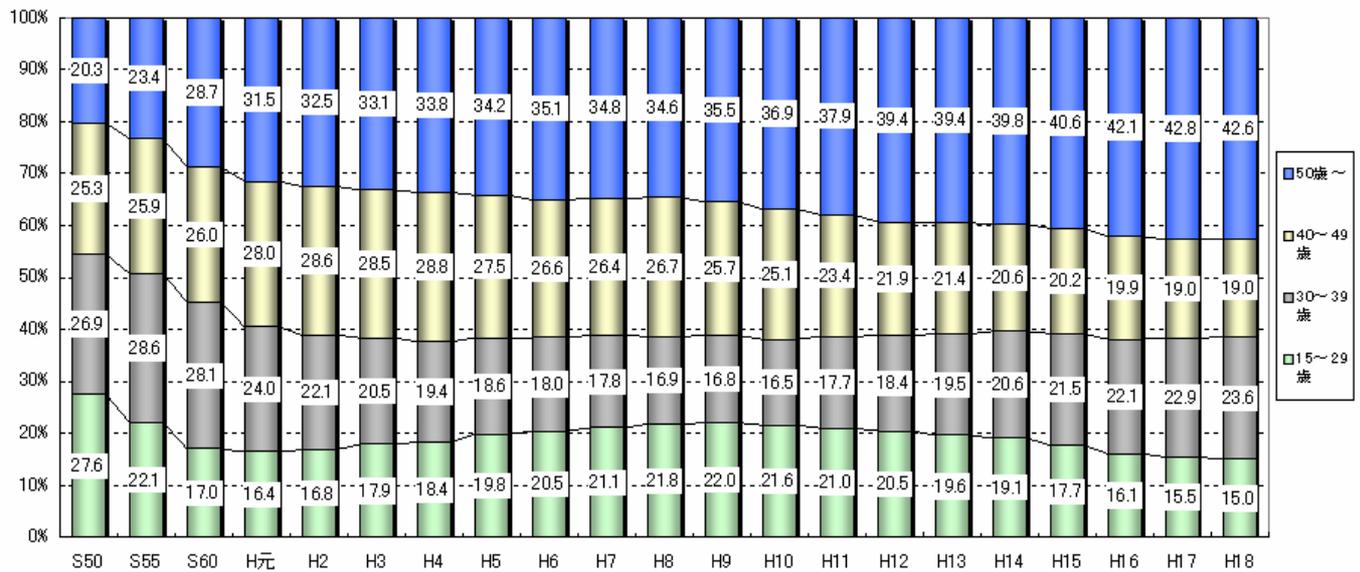
## 2. 建設技能者の現状および将来

### (1) 年齢構成と離職率の高さ

建設業就業者数は、長引く不況の中でも一貫して増加を続け、結果的にわが国の雇用の安定に寄与してきたが、1997(平成9)年の685万人をピークとして、その後の9年間で126万人(18.4%)減少している。

また、図表1のとおり、建設業では50歳以上の建設技能者の比率が4割以上に増加する一方で、15~29歳までの若年層の比率が減少している。若年層はピーク時から67万人(44.4%)減少しており、全建設技能者の減少率より著しく高い。

図表1 建設業就業者の年齢階層別構成比の推移



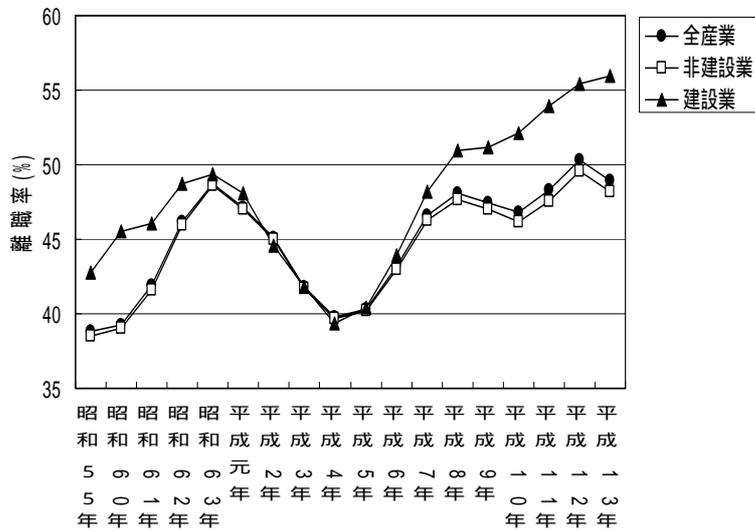
(単位: 万人)

	S50	S55	S60	H元	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
50才以上	97	128	152	182	191	200	209	219	230	231	232	243	244	249	257	249	246	245	246	243	238
うち55歳以上	59	73	85	114	123	131	138	143	151	154	159	165	160	161	162	151	153	157	164	167	169
40~49才	121	142	138	162	168	172	178	176	174	175	179	176	166	154	143	135	127	122	116	108	106
30~39才	129	157	149	139	130	124	120	119	118	118	113	115	109	116	120	123	127	130	129	130	132
15~29才	132	121	90	95	99	108	114	127	134	140	146	151	143	138	134	124	118	107	94	88	84
うち20未満	12	12	9	11	13	15	14	13	14	14	14	14	11	10	9	9	8	7	6	5	5
合計	479	548	530	578	588	604	619	640	655	663	670	685	662	657	653	632	618	604	584	568	559

資料出所：総務省「労働力調査」

次に若年層の離職率を見ると、図表 2 のとおり、1989（平成 1）年～1994（平成 6）年までは全産業と同様の傾向であるが、1995（平成 7）年以降は建設業の離職率が著しく高い傾向となっている。

図表 2 新規高等学校卒業就職者の離職状況 離職率（3 年後）



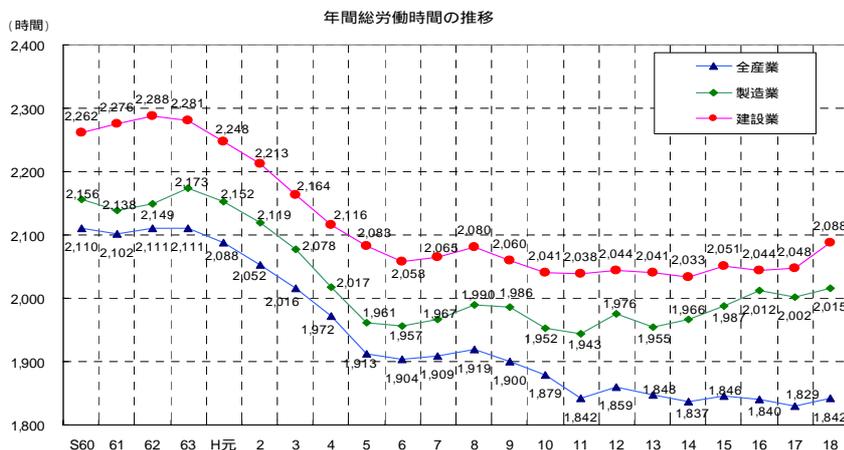
資料出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者就職・離職状況調査結果」

## ( 2 ) 労働時間と賃金

全産業の年間総労働時間は、1994（平成 6）年に全産業とも減少傾向に下げ止まりが見られるが、その後は IT の普及などにより、年々減少している。

しかし、図表 3 のとおり、建設業の年間総労働時間は、2,050 時間前後でほぼ横ばいで推移している。全体的に全産業と建設業を比較した場合でも、建設業は長時間労働の傾向となっており、全産業との年間総労働時間格差も、1993（平成 5）年までと比較して拡大している。

図表 3 年間総労働時間の推移

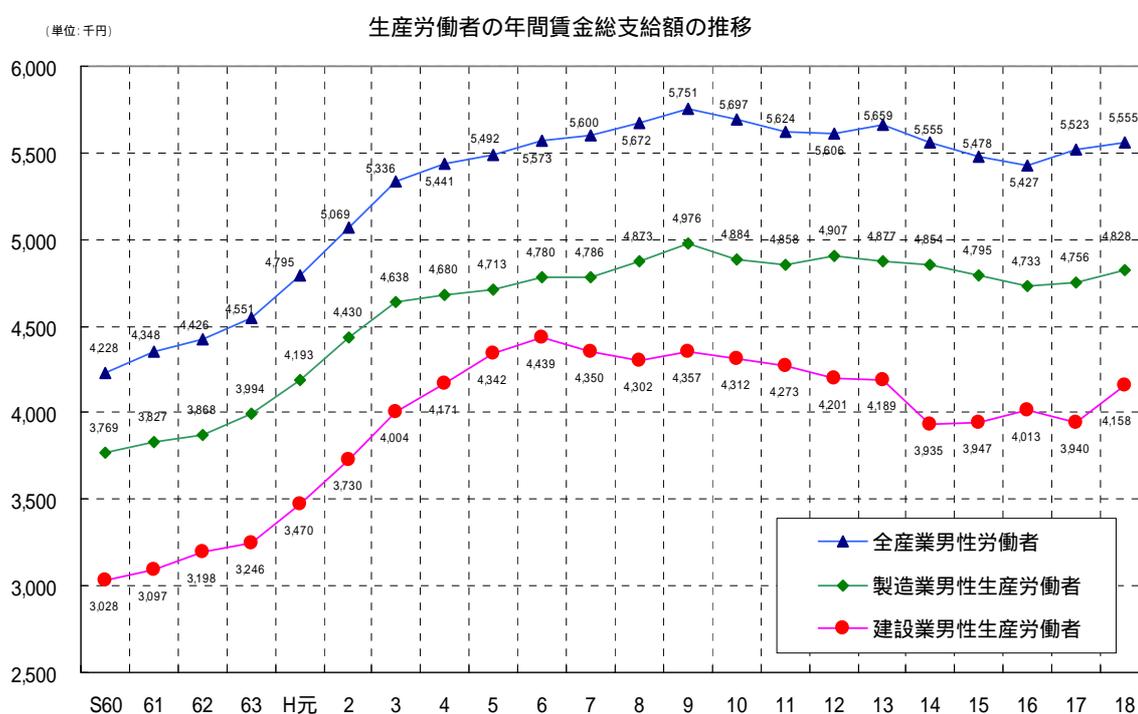


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」 事業規模 30 人以上

年間賃金総支給額は図表 4 の通り、建設業男性生産労働者の賃金が製造業の賃金に対し約 70 万円、全産業に対しては約 140 万円も低いことがわかる（いずれも 2006（平成 18）年の場合）。

また、その格差は 2006（平成 18）年にやや改善したものの、建設業男性生産労働者の賃金のピークであった 1994（平成 6）年と比べて広がっている状況であり、建設業は製造業と比べ長時間低賃金であるといえる。

図表 4 生産労働者の年間賃金総支給額の推移



資料出所：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

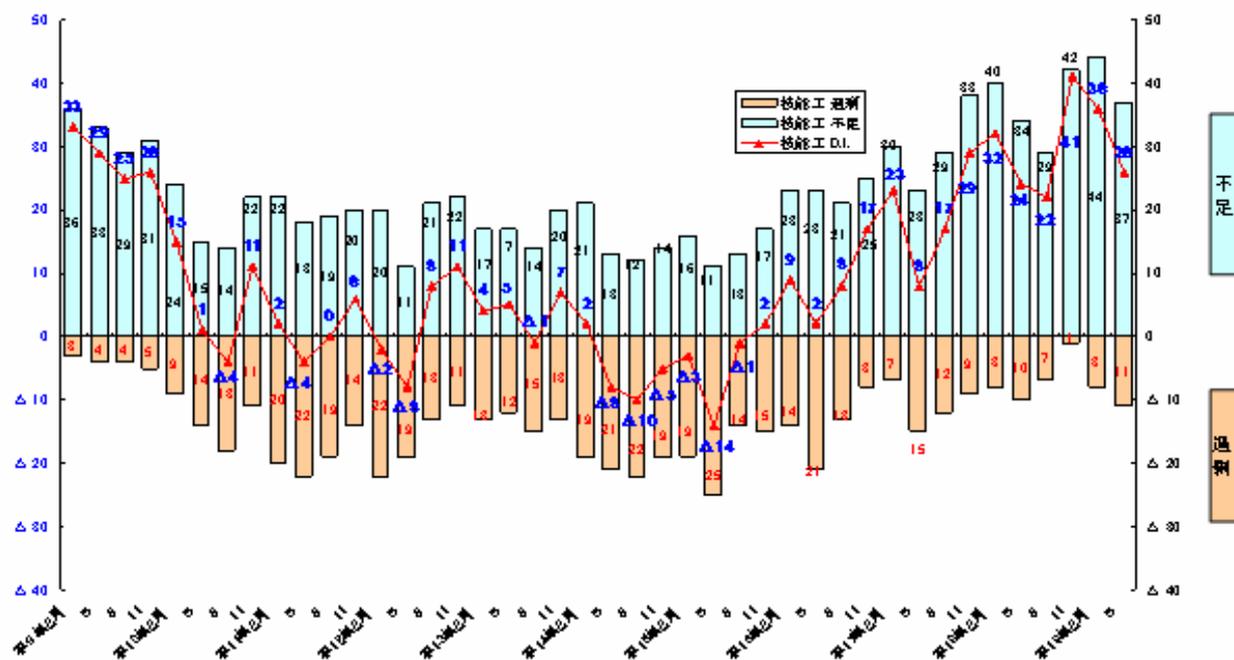
### (3) 建設技能者数の現状

建設業は請負産業であり、仕事量の平準化が難しく、また過不足を補足するのは難しい。

図表5を見ると、2004(平成16)年2月から2007(平成19)年5月までは不足状況であった。しかし、2008(平成20)年秋に起きたアメリカの経済危機により、自動車産業や他の製造業が建設設備投資の見直したことや、改正建築基準法(2007(平成19)年6月20日施行)の影響もあり、現在は仕事量の抑制によって不足感は一時的に緩和している。特に、地方においては民間設備投資やインフラ投資の減少等により、建設技能者の仕事が無い地域もあるというのが現状である。

しかし、社会的には建設物への品質・安全・工程に関する技術的な要求や期待は依然として大きく、いつの時代においても建設技能者の安定した確保は、取り組むべき重要な課題である。

図表5 建設業における技能工の過不足状況

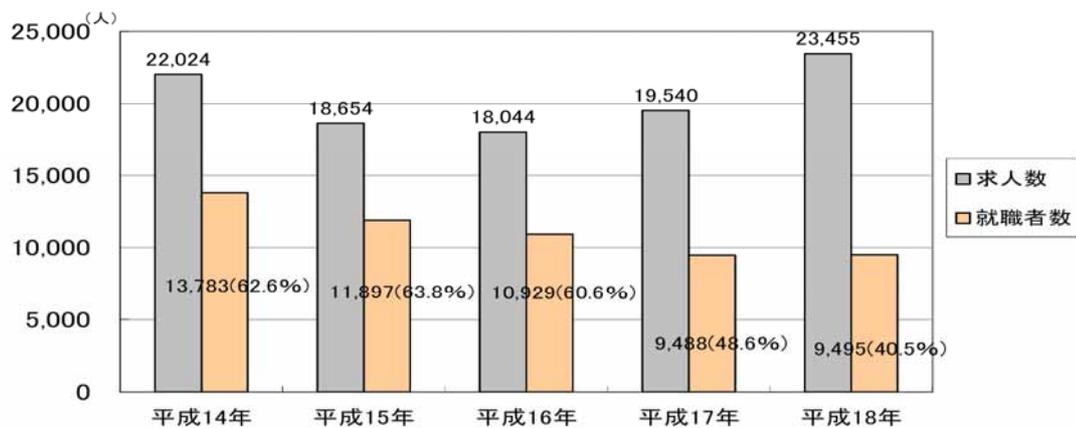


資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

一方、建設業への新規卒業生の就職者数は図表 6 にみるように絶対数も減少する上、求人数に対する就職者数も 2002（平成 14）年の 62.6%から 2006（平成 18）年の 40.5%に減少している。

また、特に図表 7 にみるように工業高校から建設業への就職者は 1992（平成 4）年の 16,829 人から 2006（平成 18）年の 6,600 人と約 1/3 に激減している。これらに対しての速やかな対応策が必要である。

図表 6 建設業における新規高卒業生に対する求人数及び就職者数の推移



資料出所：国土交通省「第 14 回建設産業政策研究会（平成 19 年 6 月 29 日）」資料

図表 7 工業科卒業生の建設業就職者数の推移



資料出所：国土交通省「第 14 回建設産業政策研究会（平成 19 年 6 月 29 日）」資料

#### (4) 人材の育成

建設技能者の職業訓練については、厚生労働省が中心になって、補助等によって推進している。この中で「事業主が行う能力開発」にかかる「認定職業訓練施設」は建設技能者の職業訓練に大きな役割を果たしてきており、2006（平成18）年度末で全国1,251施設ある。

しかし、近年、次のような理由で訓練生が集まらなくなり、訓練内容の縮小、施設の閉鎖に追い込まれている施設が後を絶たない状況にあるなど、全国的に運営が難しくなってきている。

事業主規模の小規模化等に伴い、事業主が従業員を訓練に出す余裕が無くなった。

訓練は短期間集中でやるのが効果的であるにも拘らず事業主の事情に配慮して散発的かつ長期化した。

補助審査が県から独立行政法人雇用・能力開発機構に移ったため補助申請手続きが面倒になり、事業主に負担がかかって申請しなくなった。

訓練の内容が実用的・効果的でない。

教育訓練の共同化や広域的な職業訓練ができない。

社員を対象としているため、雇用保険をかけないと補助対象にならない。

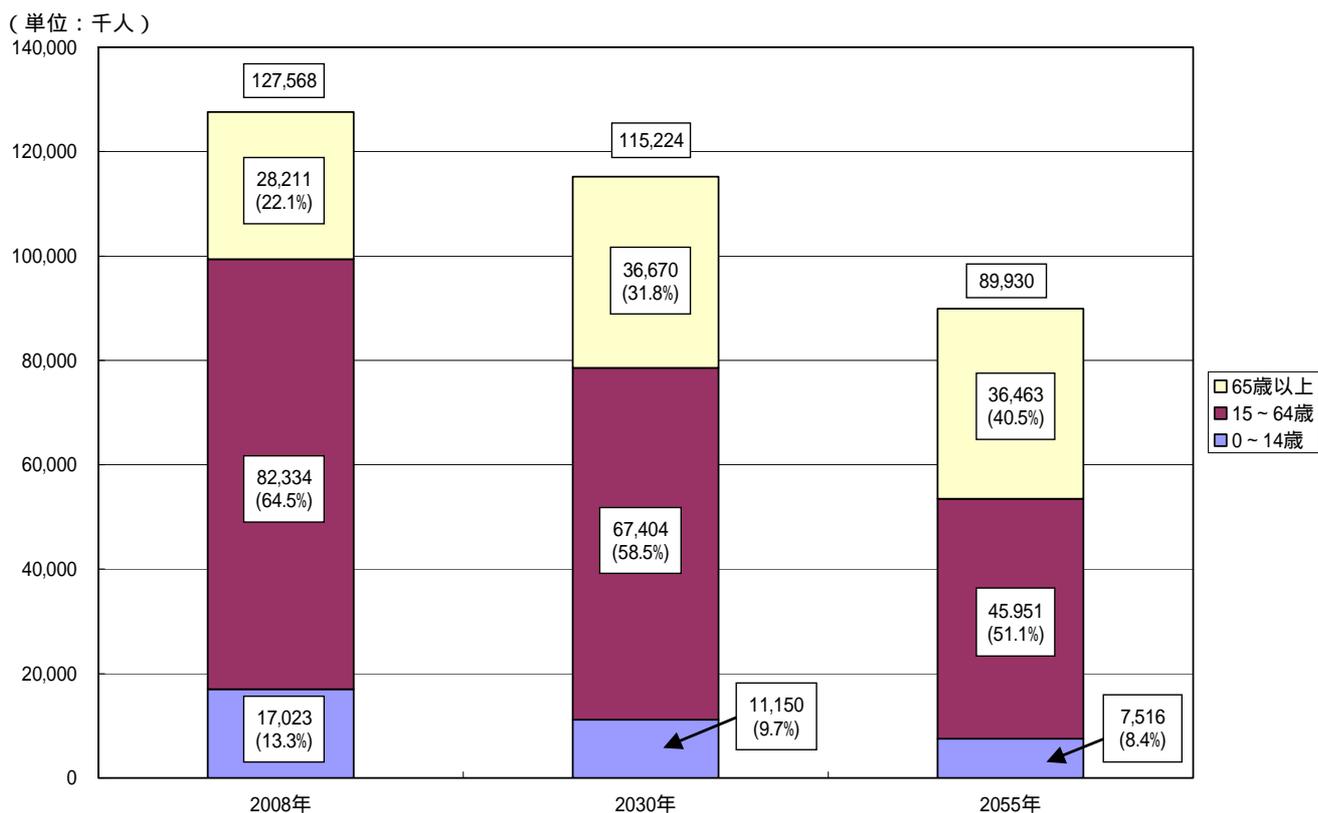
### (5) 労働力人口将来予測

わが国は世界で最も早く高齢化社会となる国である。わが国の総人口は2008(平成20)年現在で1億2,700万人だが、2030年には1億1,500万人(9.4%)まで減少すると予想されている。

また、総人口の内、15～64歳の生産年齢人口を見てみると、2008(平成20)年現在の8,200万人から、2030年には6,700万人(18.3%)に減少と、総人口の減少比率と比べ、生産年齢層の減少比率が大きく上回ることになる予想されている。さらに2055年の生産年齢人口は4,500万人と2008(平成20)年から3,700万人減少し、ほぼ半減すると見られている。(図表8参照)

建設技能者においても今後の総数は急速に減少すると同時に、高齢化がますます進展していくものと考えられる。

図表8 日本の将来人口推計(総人口、年齢3区分別人口及び年齢構造係数：出生中位推計)



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口データベース」

### 3 . 将来の建設技能者の人材確保のために

建設業の生産の場は建設現場であり、その現場を支えているのは建設技能者である。しかしながら、建設技能者の確保・育成という視点からの体系的な取り組みは未だなされていない現状である。

そこで2007(平成19)年度については、建設業における人材の確保・育成の現状を把握するため、資料等の収集・分析による課題の抽出・整理、および建設技能者の雇用の実態等についてのアンケート調査を実施した。2008(平成20)年度については、重層構造の実態調査、海外の建設産業構造調査、関係機関(専門工事業団体等)との意見交換を行った。

その結果、建設技能者の人材確保・育成について、以下の(1)~(5)のような視点から検討を行うこととした。

#### (1) 労働への賃金等に関する処遇の改善の問題

他産業と比較して建設技能者の賃金が低いこと、年齢に応じた賃金上昇も低い状況にあることが課題である。

#### (2) 建設業の生産体制特有の重層化に関する問題

重層化は賃金のみならず、品質・安全の確保、労務管理の面からも課題がある。

#### (3) 技術の継承に関する教育の問題

若い建設技能者を輩出するような教育システムが整備されていない。

#### (4) 労働環境に関する作業所労働時間、作業所労働環境の問題

建設業は他産業と比較して、労働時間が長く休日が少ない。また、若年入職者や女性や高齢者にとって、作業所は働きやすく魅力的な作業環境ではない状況である。

#### (5) 広く国民に理解してもらうための広報活動の検討

建設業に対するイメージは依然悪い。各団体、企業が長年のイメージアップ努力を継続しているものの、その先入観を払拭するにいたっていない。

## 第2章 提言

### 1. 労働の賃金等に関する提言

#### (1) 賃金

##### 【提言】1 建設技能者の賃金改善につながる環境の整備

###### 1-1. 優良技能者の賃金向上

建設技能者の賃金は製造業と比較して低く、若年建設技能者の入職・定着率の低い第一の原因となっており、賃金向上を図るべきである。

しかしながら、建設技能者の賃金向上は多くの克服すべき課題があり、その解決は一朝一夕には困難である。

そこで具体的な施策の第一歩として、若年建設技能者が努力すれば、それなりの処遇を受けられるという将来の目標を設定する必要がある。

まず第一に、若年建設技能者の身近な上司であり、建設現場において一定の責任を与えられる職長を対象に賃金の向上を目指す。職長のなかでも、基幹技能者の資格を有する者を対象にして、元請が特に優秀と認めた者を選定し、優良技能者と認定する。

優良技能者の年収として、「標準目標年収」を設定する。

「標準目標年収」は、

- ・職長のうち、下請社員の平均年収は約550万円であること、
- ・一般的な家計の形成(40歳代)に必要な世帯主年収は約570万円であること

から、600万円以上と設定する。

元請・下請が協力して、「標準目標年収」の実現を目指す。

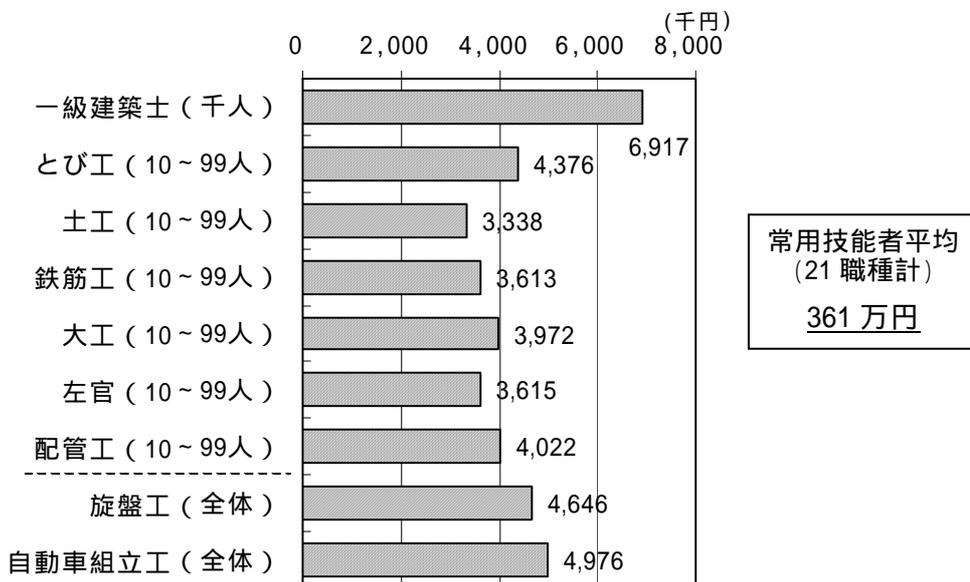
【現状と課題】

建設技能者の賃金実態を調査した厚生労働省の「屋外労働者職種別賃金調査報告」によると、常用技能者(21 職種計、平均年齢 42.8 歳)の平均年収額は約 361 万円と計算される。図表 9 にその一例を示すが、製造業と比較しても低い。

若年建設技能者が入職しない原因は、図表 10 のとおり、収入の低さがトップである。続いて、仕事のきつさ、労働環境の厳しさ(危険である等)、休日の少なさ、社会保険等福利厚生未整備と続く。

したがって、建設技能者の賃金は、魅力的な年収レベルとはいえず、定着率の低さにつながっているといえる。

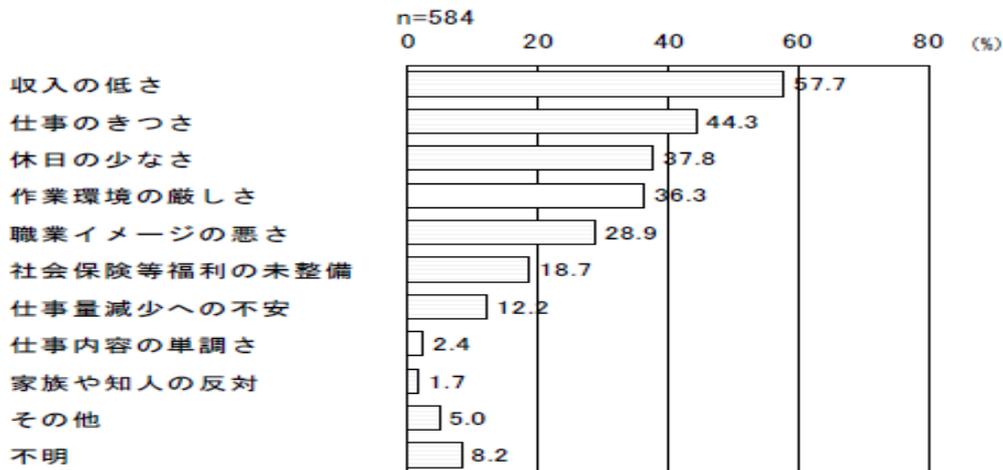
図表 9 建設技能者の年間賃金総支給額



常用労働者(男性)の年間賃金(平均値)。カッコ内の数字は事業所規模。

資料出所：厚生労働省 平成 16 年度「賃金構造基本統計調査」

図表 10 若年建設技能者が入職しない原因



資料出所：(社)建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」

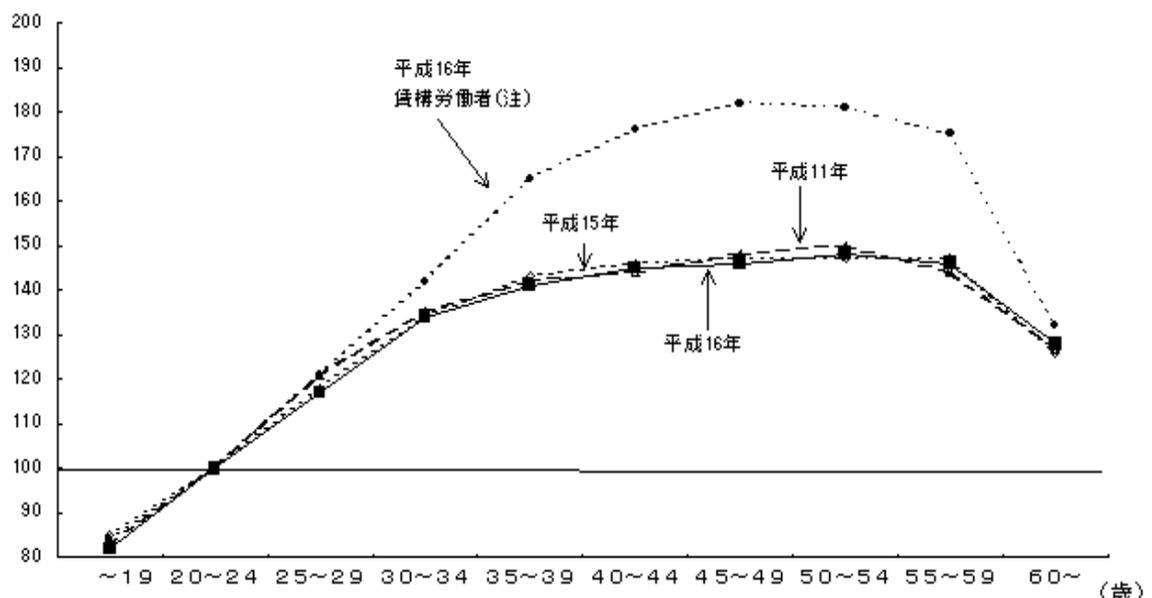
図表 11 は、建設技能者と全産業労働者（但し、事業所規模 10 人以上の事業所に雇用された者）の賃金指数を年齢階層別に比較したグラフである。30 歳になるまでは両者にほとんど違いはない。しかし、30 歳になると建設技能者の賃金指数の伸びは鈍化し、以降はほぼ横ばいとなっている。

30～40 歳台という年齢は、仕事における責任も大きくなる働き盛りの年齢であり、一般的には扶養家族もできて家庭内支出等も増えてくる年齢である。その年齢の建設技能者が 30 歳を境に収入の伸びが止まり、その後は退職までほぼ横ばいという現状は、若年建設技能者から見た場合、「自分の将来に期待が持てない」と感じさせる大きな要因であると考えられる。

逆に、優れた技能と経験を有する建設技能者の賃金状況を改善し、他産業と比較しても遜色ない収入を保障することは、対象となる建設技能者にインセンティブを付与するだけでなく、若年建設技能者の離職に歯止めをかける効果も期待できる。

以上から、若年建設技能者の身近な上司であり、建設現場において一定の責任を与えられる職長の中から、優秀な技能を有する者（以下、優良技能者と定義する）に賃金確保・向上のための対策が必要であると考えられる。

図表 11 年齢間格差の推移（技能職種計、20～24 歳 = 100）



注) 1. 技能職種計は、21 職種計である。

2. 「平成 16 年賃構労働者」は、平成 16 年賃金構造基本統計調査における調査産業計（民営、企業規模 10 人以上）の労働者のきまって支給する現金給与額についての格差である。

資料出所：厚生労働省「平成 16 年屋外労働者職種別賃金調査報告」

## 【提言内容】

すべての建設技能者の賃金向上の実施は一朝一夕には困難である。しかしながら、新卒者の建設業への入職促進、入職者の定着促進をはかるためには、努力すれば自分もそれなりの処遇も受けられるという、将来目標の鑑（かがみ）が必要である。そのため、今回の提言ではまず将来目標の鑑（かがみ）として優良技能者を認定して、その賃金の向上を目指し、将来的にはこれを足がかりとして建設技能者全体への展開を図るものとする。

これを実現するための第一の方策として優良技能者がその技術・技能と経験に見合った収入が得られる土壌を作るため、元請・下請が連携して以下の施策を実施する。

### 1) 優良技能者の認定

かねてより、一部の元請では有能な職長を確保するため、表彰制度や奨励金の支給などが行われてきた。しかしながら、有能な職長に幅広く処遇改善が行き渡っていないのが現状である。

そこで、有能な建設技能者が業界および一般社会からも認知され、その技能と経験に見合った報酬の確保が出来るシステムが必要である。

当面は、基幹技能者の資格を有する者から、元請各社がそれぞれの基準により特に優秀な職長を選定し、優良技能者として認定を行う。

さらに将来的には、「基幹技能者」認定における技能評価の考え方を元請各社が取り入れ、わが国の優良技能者の評価制度として確立していくものとする。

### 2) 優良技能者の標準目標年収の設定

優良技能者に対し、報酬面での処遇改善に結びつけるべく、優良技能者の標準目標年収を設定する。

標準目標年収は、元請・下請共通の目標として位置づけ、それに基づく適正な工事価格を確保することにより下請各社から優良技能者への労働報酬が適切に支払われることを目的とする。

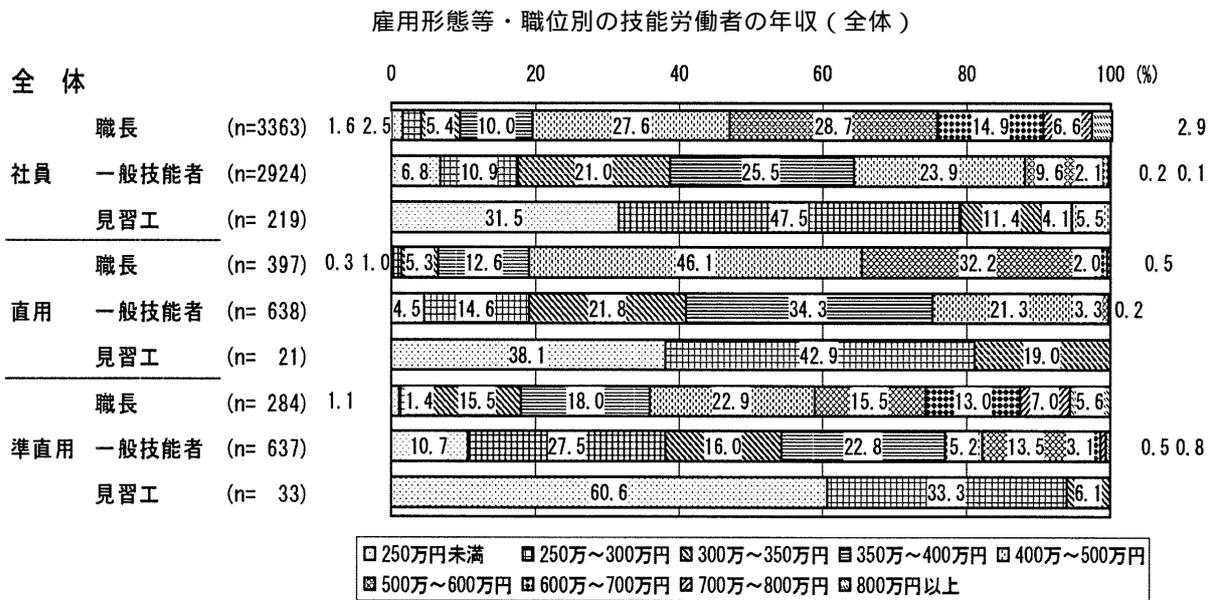
標準目標年収の算定にあたっては、以下のように考えた。図表 12 によると、社員である職長の平均年収は 500～600 万円（＝550 万円と仮定する）、非社員（直用および準直用）の職長は 400～500 万円（＝450 万円と仮定する）の現状にある。

一方、図表 13 および 14 によると、一般的な家計の形成（40 歳代）に必要な勤労者世帯の世帯主年収は約 570 万円（計算根拠は図表 13 下参照）である。この世帯主年収の確保により、家計に黒字が生じ、わが国の平均的な資産形成（貯蓄・ローン返済等）がなされている。

以上により、優良技能者で年収 600 万円以上を目標とするのが適当と考えた。なお建設技能者の年収は、地域や職種によって大きなばらつきがある。元請・下請各社は、その実情に応じて検討し、協力していく姿勢が必要である。

(\*) 勤労者世帯…世帯主が会社、官公庁、学校、工場、商店などで雇われて勤めている世帯

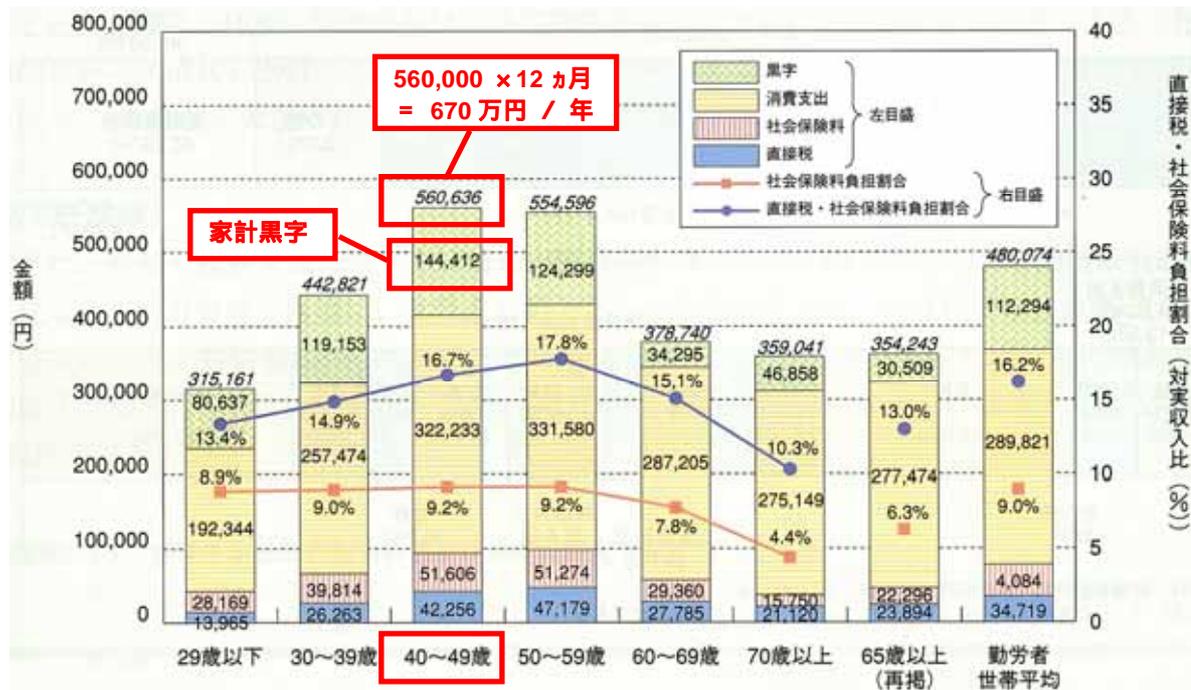
図表 12 建設業職長平均年収



資料出所：(社)建設産業専門団体連合会「技能労働者の雇用労働条件に関する調査報告書」

図表 13 一般勤労者世帯（40歳代）家計収入

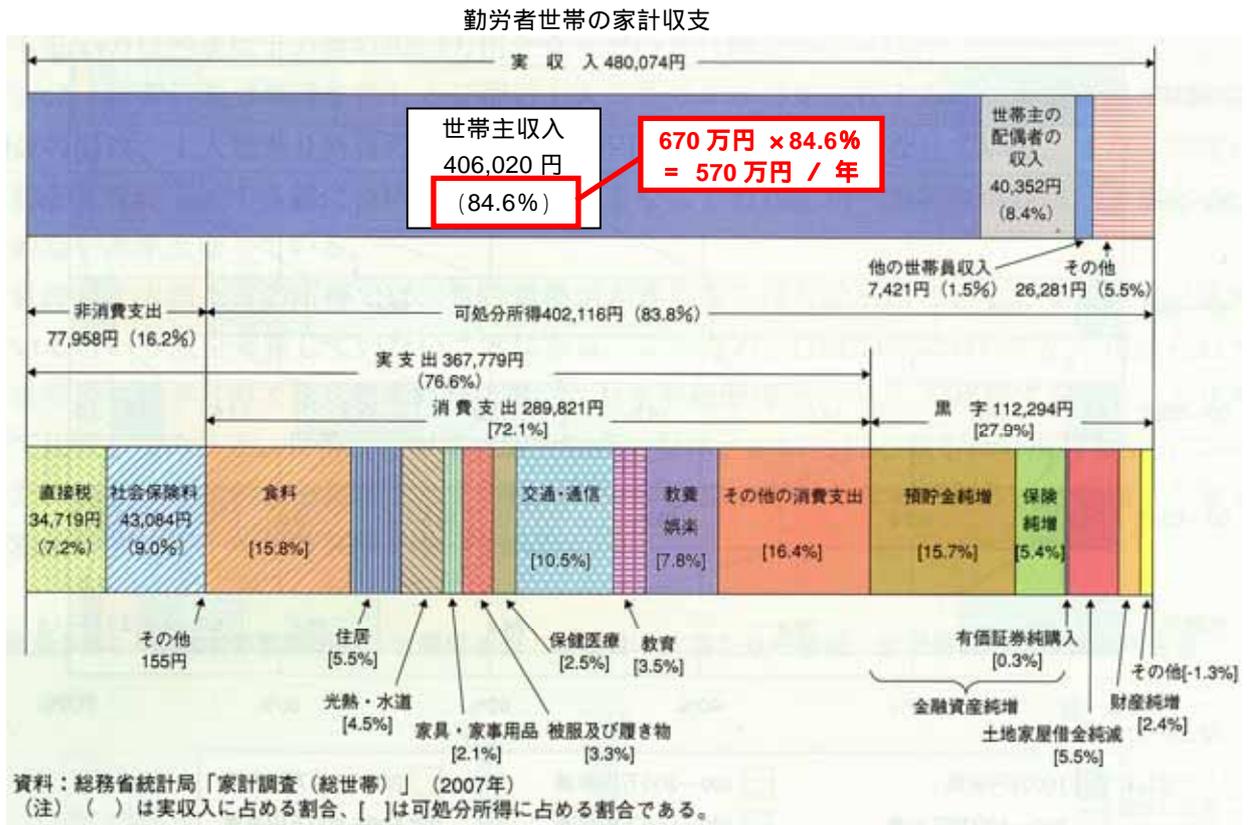
世帯主年齢階級別家計収支（勤労者世帯）



資料：総務省統計局「家計調査」（2007年）  
 (注) 斜字体の数値は実収入。

資料出所：厚生労働省「平成 20 年度版 厚生労働白書」

図表 14 勤労者世帯（40歳代）家計収入（うち世帯主年収）



[試算]

40~49 歳家計実収入月額 × 12 ヶ月 = 56 万円 / 月 × 12 ヶ月 = 670 万円 / 年

40~49 歳家計実収入年額 × 世帯主収入比率 = 670 万円 × 84.6% = 570 万円 / 年…勤労者世帯主年収

### 3) 標準目標年収の実現に向けて

標準目標年収の実現に当たっては、下請と社員である優良技能者間では、給与という形で保証を出来る。しかし一方、元請と下請の間においては個別工事での契約となる。また、元請と下請の工事価格交渉を考えると、個別工事価格への優良技能者の標準目標年収の反映は実務上難しい問題である。このため、例えば個別工事取引とは別に、「優良技能手当」の別枠支給等も考えられる。

これまでは社員である優良技能者を対象に述べてきた。一方、非社員（直用および準直用）である優良技能者はどうするかという問題が残る。図表 12 のとおり、非社員（直用および準直用）の職長は 400 ~ 500 万円（= 450 万円と仮定する）となっており、勤労者世帯主年収 570 万円には程遠い状況にある。しかしこれらの処遇については、元請として限界があり、未だ検討されていない。これに対しては、優良技能者の下請での社員化を進めるべきと考える。

さらに、優良技能者の賃金改善状況をチェックするために、賃金台帳等による本人の賃金受給状況の確認を行う体制を築く必要がある。また、優良技能者に対して表彰制度等を設けることによって、元請・下請に優良技能者の育成を自覚させることも有効な手段と考える。

## 1-2. 元請・下請間での材工別内訳契約の実施を推進

現状では、材工一括契約が多く、労務費が不透明になっている。このため、材工別内訳により労務費を明確化することが必要である。

これにより、施工歩掛りが明確になり、生産性向上が図られる。これによる成果（みなし利益）も明確になるので、優良技能者をはじめ広く建設技能者の賃金向上につなげる。

### 【現状・課題および提言内容】

現状、元請・下請間では材工一括契約が多い。このため、労務費が不明確となっており、エネルギーや原材料価格高騰の影響による建設資材費の上昇等が、労務費（賃金）へのしわ寄せとなっている。

また、優良技能者の賃金向上策の実施に伴い、新たに費用負担が増加する。元請のみならず、下請も自社で社員化を実施すれば、法定福利費を負担することとなる。もとより、発注者からの優良技能者配置に対する工事価格上乘せは期待できるものではない。

これらを解決するため、「元請・下請間での材工別内訳契約の実施推進」を提言する。この取り組みにより、労務費を明確にしたうえで、元請・下請で施工歩掛りによる折衝・契約価格の合意形成を実施する。

また、元請・下請の費用負担増の低減に対しては、建設現場における建設技能者 1 人あたりの生産性を向上させ、そこから生み出される成果（みなし利益）を、元請のみが得るのではなく、下請に還元、そのうえで下請各社で優良技能者および他建設技能者の賃金確保を補完するものとする。

当取り組みを継続することで生産性を追求、これにより優良技能者をはじめ広く全建設技能者の賃金向上につなげていく。

### 1-3 . 公共工事設計労務単価のあり方について

「公共工事設計労務単価」については、国交省において毎年調査が実施され、民間工事積算で一つの指標となっている。実態を反映するには、サンプル調査数やサンプル調査対象の建設技能者の諸条件（年齢・経験年数・保有資格・職長経験・技量レベル他）による分類等、改善する余地があると考ええる。

また、単なる実勢単価の反映ではなく、建設技能者の確保・育成、処遇、技能の評価、という面も配慮した調査のあり方も検討すべきと考える。

#### 【現状・課題および提言内容】

公共工事設計労務単価は、「予算決算及び会計令」において、予定価格が「取引の実例価格等を考慮して適正に定めること」とされており、これに基づき、建設技能者の賃金支払い実態を調査して毎年定められている。現状では、公共工事のみならず民間工事においても、積算で一つの指標となっているなど、実態の賃金にも影響を及ぼしている。

本来、好不況の如何に関わらず、一定レベルの賃金は保ち続ける必要があると考える。さらに、建設技能者の確保・育成、処遇、技能の評価という面からも、ただ単なる実勢単価の反映を改めるべきである。また、公表単価は、我々が考える優良技能者に対しての賃金より著しく低いという感想を持たざるを得ず、この点からも改善すべきである。

そのために、サンプル調査数の拡大や、サンプル調査対象を建設技能者の諸条件（年齢・経験年数・保有資格・職長経験・技量レベル他）で分類したうえでの調査を求める。さらに、調査の結果抽出された労務単価について、標準生計費や生活保護基準と比較する等、実勢だけでなく、建設業の健全な育成に資する賃金のあり方の観点からの検討を要望する。

## ( 2 ) 退職金 ( 建設業退職金共済制度 )

### 【提 言】 2 建退共制度の拡充

#### 建退共制度の拡充および運用改善の要望

建退共制度の実態調査結果(平成17年3月 (独)勤労者退職金共済機構の建設業退職金事業共済本部調査)によると、共済証紙費用の積算への算入は、公共工事では国および47都道府県の全てで実施されていることとなっている。しかし、建退共制度が建設技能者に十分に浸透、活用されているか、という点については現場の実感とかけ離れている。これは制度に加入していない事業主がいることや共済証紙貼付等の事務の煩雑さが大きな原因と考えられ、これらの改善が必要である。

一方、民間工事では、発注者・元請の契約時の段階で共済証紙費用を見込んだ積算が多くの場合なされていない。このため、民間工事においては事業主から建設技能者に共済証紙貼付が行われていないケースが多い。この改善のため、元請・下請間で協力体制を図っていく必要がある。

以上の点を踏まえ、建退共制度の運用面においては、以下のような改善が必要である。

- ・ 建退共制度の加入条件は事業主単位となっていることから、個人では加入することはできない。そのため個人でも加入できることを考えるべきである。また、一人親方が増加している傾向にあり、一人親方をみなし法人とし、事業主として加入できる制度改善ができないか。
- ・ 一方、事業主も加入していないケースがある。事業主が加入しないのは、共済証紙購入費用の負担や手帳への貼付等による事務の煩雑によることが大きいと考えられる。共済証紙費用負担については、見積の段階で元請・下請が積極的に改善を図っていくことが必要であり、また、事務の煩雑さは共済証紙貼付の煩雑さについて制度運用の改善が必要である。
- ・ また、制度自体を知らない建設技能者も多いことから、建設技能者に対するPRを更に強化していく必要があるのではないか。
- ・ 長期的な観点から基幹技能者のデータベース化を図る検討がなされているので、これを視野に入れた建退共制度のデータベース化の検討を行う。

建退共制度の浸透に向けて、建退共制度を理解されていない民間発注者に今後理解を求めよう努める。さらに、一般社会にも広く建退共制度を理解してもらうため積極的なPR活動を展開する。

【現状・課題および提言内容】

建退共制度は、建設業における将来の労働力不足と建設技能者の確保を目的に、1964(昭和39)年、「中小企業退職金共済法」に基づきスタートした。この制度は、その都度異なる事業主に雇用され、建設現場を短い期間で転々とする事の多かった建設技能者を対象として、建設業という一つの業種に就労した期間を通算して、建設業での就労をやめた時点で退職金を支払うものである。

2008(平成20)年11月末現在での契約状況は、図表15によると共済契約事業者(事業主)数は約19万社で全建設業者の4割程度である。一方、共済金受給対象の被共済者数(発行手帳数)は約276万人(264万人+12万人)となっている。しかしながら、これは手帳を発行した実数を示すもので、共済証紙の配布や貼付が継続して実施されているかどうかを示すものではない。個別の工事において、建設技能者の就業日数に応じて共済証紙を購入し、個々の建設技能者に対してその都度共済手帳に証紙を貼付している数字かどうか疑問である。実態は建退共制度は十分に活用されていないと推定される。また、一般企業の退職金制度と比較して、加入率は著しく低いと推定される。

図表15 建退共制度の現状

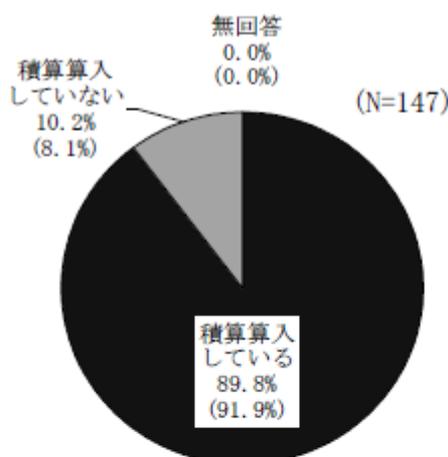
給付の種類	給付	特別給付
共済証紙の色	赤	青
加入対象	中小	大手 <sup>1</sup>
共済契約事業者数	約191,180件	約720件
被共済者数 <sup>2</sup>	約2,642,000人	約117,000人
年間退職者数	7万~8万人	約8,000人
年間支払額	(全体)約850億~900億円 <sup>3</sup>	
年間収入	(全体)約500億円	

資料出所：(独)勤労者退職金共済機構/建設業退職金事業共済本部資料より作成

- 1 従業員300人以上、かつ、資本金3億円以上
- 2 発行した手帳の数
- 3 収入に対する不足分は、債券など運用収入でまかなっている。
- 4 制度の運営は(独)勤労者退職金共済機構の建設業退職金事業共済本部が行っている。

現在、建退共制度の運用に必要となる共済証紙費用については、実態調査結果(平成17年3月(独)勤労者退職金共済機構の建設業退職金事業共済本部調査)によると、公共工事では発注の積算の中に国、47都道府県では全て、市では8割程度(調査対象89都市にとどまる。ちなみに調査実施時点の全国の市の総数は695市=総務省調べ)で算入されている。(図表16参照)公共工事においては、全ての発注機関での共済証紙費用の積算への算入を目指す。

図表 16 建退共制度の公共工事における積算算入の状況（発注者調査）



( ) 内の数字は前回スコア (N=148)

		積算算入している	積算算入していない	無回答
全体	(N=147)	89.8 (91.9)	10.2 (8.1)	0.0 (0.0)
回答機関別	国・機関 (n=11)	100.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	都道府県 (n=47)	100.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	市 (n=89)	83.1 (88.0)	16.9 (12.0)	0.0 (0.0)

市の調査対象は 89 市（調査実施時点の全国の市の総数は 695 市）

資料出所：(独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部  
「建退共制度に関する実態調査結果」(平成 17 年 3 月)

一方、民間工事では、発注者・元請の契約時の段階で共済証紙費用を見込んだ積算が多くの場合なされていない。また、建退共制度が民間発注者にはほとんど認知されていない現状にある。これらのことから、民間工事においては建設技能者に共済証紙貼付が行われていないケースが多い。

共済証紙購入の費用負担を発注者、元請・下請のどの段階で見込むのか検討が必要である。事業主（下請）による負担とするのか、公共工事と同様に費用を見込んだ積算により発注者に負担を求めるのか、元請・下請双方で費用を負担するのか、これらについて検討を進めていく必要がある。

このため、建退共制度の内容、制度の必要性などを、民間発注者を含めた一般社会に広く理解を求めていく。現在でも、工事現場においてはポスター等による PR が実施されているが、外部（民間発注者等）に対しても勤労者退職金共済機構と連携を取りつつ、制度浸透に向けて積極的な PR 活動を展開する。また、民間発注者に対して、建退共費用を見積項目に盛り込むことに理解を求める。

さらに、運用面においては、以下のような改善が必要である。

- ・ 現在、建退共制度の加入条件は事業主となっていることから、建設技能者個人では加入することはできない。そのため、事業主が加入していない場合には、建設技能者個人が加入したいと思っても加入できない。加入を促進するため建設技能者個人でも加入できる制度改善が必要ではないか。
- 併せて、建設技能者の中には、一人親方として労働している者が増加している。これらについても加入を促進するため一人親方をみなし法人として加入できるような制度改善も必要ではないか。
- ・ 建退共制度に事業主が加入していない状況も見られる。その理由は、共済証紙購入のための費用負担増や、共済証紙の貼付などの事務の煩雑などが考えられ加入促進につながっていない。また、事務の煩雑さを解消するためには、共済証紙の貼付の合理化など運用面での制度改善も必要とされる。
  - ・ 手帳を事業主が保管し管理している場合が多いため、建設技能者は制度自体知らないケースが多い。加入促進のためには建設技能者に建退共制度を知ってもらうことが重要であり、建設技能者に対するPR活動を更に実施して広く認知してもらう必要があるのではないか。
  - ・ 長期的な観点から基幹技能者のデータベース化を図る検討がなされているので、これを視野に入れた建退共制度のデータベース化の検討を行う。

## 2 . 建設業の生産体制の問題点に対する提言

### 【提 言】 3 重層下請構造改善の提言

重層下請次数は原則 3 次以内

下請階層が増えるにつれ、手数料・経費が発生し、労務費へのしわ寄せを生んでいる。また、品質・安全の確保、労務管理の面からも責任の不明瞭化・指示の不徹底等を生み出している。

重層下請構造の改善のため、元請・下請が連携して、原則 3 次以内に重層下請次数を低減する。また、5 年後をめどに 2 次以内を最終目標として取り組むこととする。

重層下請構造は、建設現場の施工体制、建設生産のあり方と深く関わる問題であることから、この改善のため、専門工事業（(社)建設産業専門団体連合会(以下、建専連)）と定期的な協議会を設置して検討する。

#### 【現状・課題および提言内容】

重層化による問題点は、大きく二点ある。第一に、下請階層が増えるほど雇用の不安定と賃金の低下を招くことである。このことが、建設技能者の育成と定着を困難にしている。

第二に、一次専門工事業者が末端の技能者を把握、管理できないため、労働災害の発生や建設生産物の品質低下を引き起こす要因になることである。下請階層が増えるにつれ、施工に対する責任の所在が曖昧になっている。

これらの背景として、高度経済成長期以降、元請、一次専門工事業者の上部階層が、経営状況や受注環境に応じて、経営の安全弁、あるいは工事費縮減（経費削減）のため、次々に下の階層への外注化が進んだことがあげられる。

特に近年は重層化がますます深くなる傾向にある。下請の請負単価が厳しくなるなかで、社会保険料（健康保険、厚生年金保険等）の事業主負担などが下請の企業経営に重くのしかかるのを避けるため、建設技能者を直接雇用せずに、一人親方あるいは個人事業所としている。

重層構造の実態は、日建連会員企業の調査結果（日建連「技能者の確保・育成に係る調査報告書」を参照）をみても職種等によって異なるが、賃金、品質等の観点から、重層下請次数を当面原則 3 次以内とすることを目標とし、この実現に努める。さらに最終的な努力目標を 2 次以内と設定し、これに取り組むこととする。

重層下請構造は、建設現場の施工体制、建設生産のあり方と深く関わる問題であることから、この改善のため、専門工事業（建専連）と定期的な協議会を設置して検討する。

例えば、

- ・ 建設現場での過去・現在の下請業者数の把握等による、施工効率の検証、改善
- ・ 元請・下請の役割と責任の見直し（施工管理能力をもった一次会社の育成 等）

- ・ 重層下請構造の改善についての確認・検証
- ・ 元請からの発注工事量の平準化、個別工事の計画発注

等の検討により、重層下請構造の改善のみならず、下請の経営基盤の安定、雇用関係の改善につなげることを目指す。ひいては、建設技能者の人材確保・育成に資するものとして、活動を継続する。

### 3 . 技術の継承に関する提言

#### ( 1 ) 教育

#### 【提 言】 4 教育への支援

##### 4-1 . 技能資格を有している入職者への支援

工業高校の中には、在学中の資格取得を奨励して取得のための学習支援体制を図っているところもある。

学生時代に技能資格に関心を持つ機会を与えることは、建設技能者としてのものづくりのおもしろさを喚起し、将来の建設技能者の道に進む人材の広がりをもたらす面で有効である。

しかしながら、技能資格取得費用は学生個人の負担となっており、受験意欲の足かせとなっている。

このため、高校等在学中に技能資格を取得し、建専連傘下企業に入職した者を対象にして在学中に負担した費用の一部を日建連が補助する。

[ 5,000 円 ~ / 人 初年度予算 500 万円 ]

#### 【現状・課題および提言内容】

工業高校の中には、在学中に将来の建設技能者として独り立ちするための資格取得を奨励し、そのための学習支援体制の拡充を図っているところもある。

その学習支援体制は、実践的実習（測量・足場・建設機械・型枠・溶接・玉掛・コンクリート・鉄筋加工および組立）を中心とした教育課程を編成し 3 年間で取得する実習科目の総単位数は 14 ~ 16 単位を確保し、実践力の向上を図っている。

また、資格取得については、在学中に電気工事士やガス溶接測量士、玉掛、クレーン技能士など 18 種類の受験を奨励し、そのために外部から講師を招いての特別教育や技能講習などの指導も実施している。

しかしながら、受験にかかる費用（例えば、玉掛=1 万 8,000 円程度、型枠=1 万 2,000 円程度）は個人負担となっているため、生徒や保護者の負担が大きく、受験意欲の足かせとなっている現状である。

学生時代に技能資格に関心を持ってもらうことは、建設技能者としてのものづくりの面白さを喚起するとともに、将来の建設技能者の道に進む人材の広がりをもたらす面で有効である。

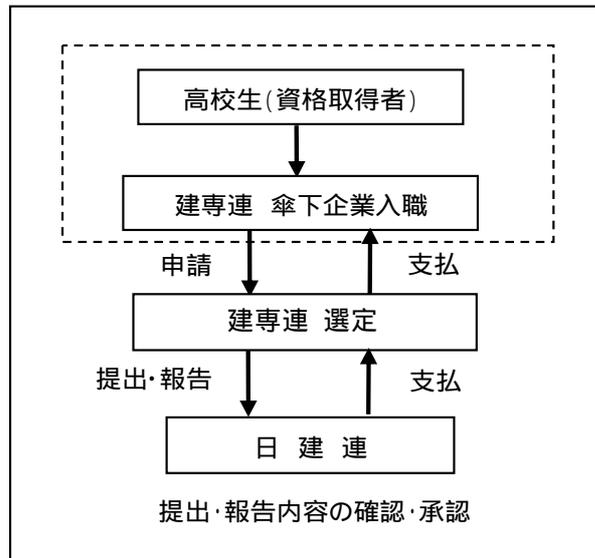
そのため、高校等在学中に技能資格を取得し、建専連傘下企業に入職した者を対象にして在学中に負担した費用の一部を日建連が補助する。

図表 17 のとおり、高校等を卒業後、建専連の傘下企業に入職した者が高校等在学中に資格を取得していた場合に、 個人が建専連へ申請、 建専連が支援対象者を選定、 日建

連へ補助金を申請、 日建連がその資格取得費用の一部、一人当たり 5,000 円～を建専連へ支払い、 建専連が個人へ支払うこととする。

当面は一人当たりの補助 5,000 円～を予定とするが、今後、入職状況人数等を考慮して建専連と協議の上改善していく。

図表 17 技能資格を有している入職者への支援のイメージ



【初年度予算】

- ・ 500 万円  
(5,000 円～ / 人)

(参 考)

【資格取得費用例】

- ・ 玉掛 1 万 8,000 円程度
- ・ 型枠 1 万 2,000 円程度

#### 4-2. 工業高校教師への技能訓練実施支援

工業高校の教師の中には、建設現場の経験が少なく、建設技能の実態にふれていない教師もいる。

既に、工業高校の教師を対象に現場の実務を習得するための技能訓練が富士教育訓練センターで実施されている。

受講した教師は「学生にもものづくりの面白さを自信を持って教えることが出来るようになった」と好評を得ている。しかしながら、現在の技能訓練は費用の面等から参加人数が限られているのが実状のため、なるべく多くの人に参加できるようにその費用の一部を日建連が補助する。

[ 初年度予算 100万円 ]

#### 【現状・課題および提言内容】

工業高校の教師には、建設現場の経験が少なく、建設技能の実態にふれていない教師もいる。そのため、学生への指導は、技術的にも技能的にもものづくりの面白さを伝えることができない状況にある。

現在、富士教育訓練センターでは、工業高校教師を対象としたカリキュラムを編成し技能訓練を実施している。しかしながら、研修費用には教育訓練負担金、宿泊・食事代の参加費用約 32,000 円がかかる他に交通費も必要となる。2008（平成 20）年度は、6名の参加に留まっている。

技能訓練を受講した教師からは、学生にもものづくりの面白さを自信を持って教えることが出来るようになったと好評を得ている。教師が自ら現場の汗を知り、建設現場の作業内容を学生に指導してもらうことは、学生に対して作業内容の理解と即戦力となる人材育成につながる。このため、工業高校教師に富士教育訓練センターを利用して技能を身につけてもらい、学生の指導に当たってもらうことは必要である。

研修費用には参加費用の他に交通費が必要となり、負担が大きいことから教師がなるべく参加しやすいように、参加費用の一部を日建連が補助し教師の技能取得を支援する。

#### 4-3．専門工事経営者等への教育実施支援

専門工事業者の中には、会社経営のノウハウに不足していたり、あるいは後継者の育成に悩んでいる方もいる。現在、これらを対象に一日講習を実施しているけれども、富士教育訓練センターにカリキュラムを設置して経営教育等を実施し、その費用の一部を日建連が補助する。

〔 初年度予算 100万円 〕

#### 【現状・課題および提言内容】

建専連では、毎年1回企業経営者を対象とした講演会を開催している。

講演会の内容は、景気の現状、建設業の現状やその時々話題性のある講演が多く一般的な内容となっている。

年1回という回数や、講演内容が一般的な内容となっているため、実践的な経営者向けの教育とは言いがたい状況である。

富士教育訓練センターでは、業界のニーズに応じたカリキュラムを編成して対応を図っている。専門工事業者の社長や後継者の企業経営教育コースのカリキュラムを新しく編成し、後継者等への教育を図る。後継者等が参加しやすくなるようその参加費用の一部を日建連が補助し後継者の育成を支援する。

#### 4-4 . 工業高校への講師派遣およびインターンシップ制度への支援

工業高校への講師派遣およびインターンシップ制度への支援・充実について、日建連として、会員企業からの講師派遣、インターンシップ受け入れの現場選定等、(財)建設業振興基金と協力して拡充を図っていくこととする。

#### 【現状・課題および提言内容】

1993(平成5)年に、(財)建設業振興基金を事務局として、建設産業への若年者の入職促進、人材の確保・育成・定着など幅広い人材対策を推進するために、国交省をはじめ関係行政機関や建設産業団体等から構成する建設産業人材確保・育成推進協議会が設立された。この協議会において、インターンシップへの資金面での支援等が実施されている。

日建連も構成団体として参画しているけれども、インターンシップ制度への支援等、積極的に実施してこなかった。今後は建設技能者の人材確保・育成の観点から、(財)建設業振興基金の建設産業人材確保・育成推進協議会の協力を得ながら、日建連として、会員企業から工業高校への講師派遣、インターンシップ受け入れの現場選定等、支援していきたい。

## 4 . 労働環境に関する提言

### ( 1 ) 作業所労働時間

#### 【提 言】 5 作業所労働時間の改善

##### 作業所一斉閉所の推進

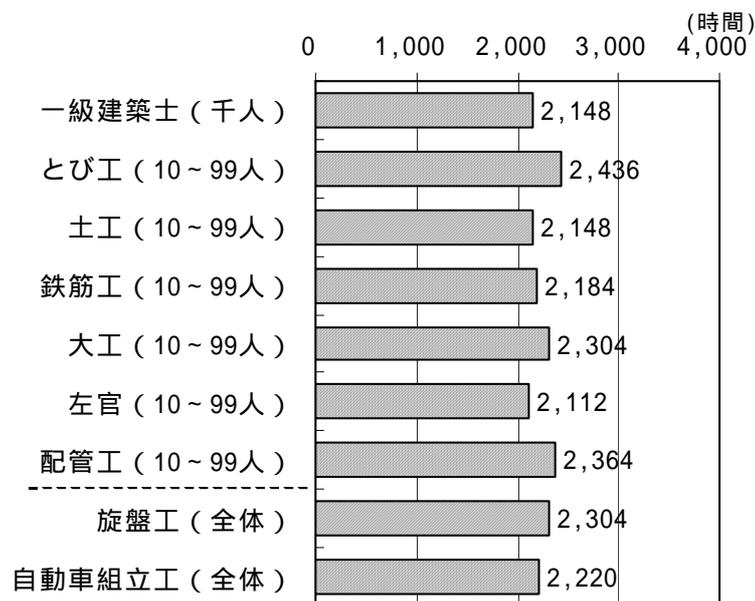
現在、日曜日の全閉所については 90%程度実施されているが、これを 100%にすることを旨とする。なお、土曜日についても 40%程度実施されており、これを 50%にすることを旨とする。

#### 【現状・課題および提言内容】

建設業の年間労働時間数は 2006 (平成 18) 年統計で 2,088 時間に対し、製造業 2,015 時間、全産業 1,842 時間と、建設業は他産業に比べ労働時間が長くなっている。(P.3 の図表 3 参照)

また、建設技能者の年間総労働時間は主要職種の鳶工 2,436 時間、大工 2,304 時間となっており、自動車組立工 2,220 時間より長くなっている状況にある。(図表 18 参照)

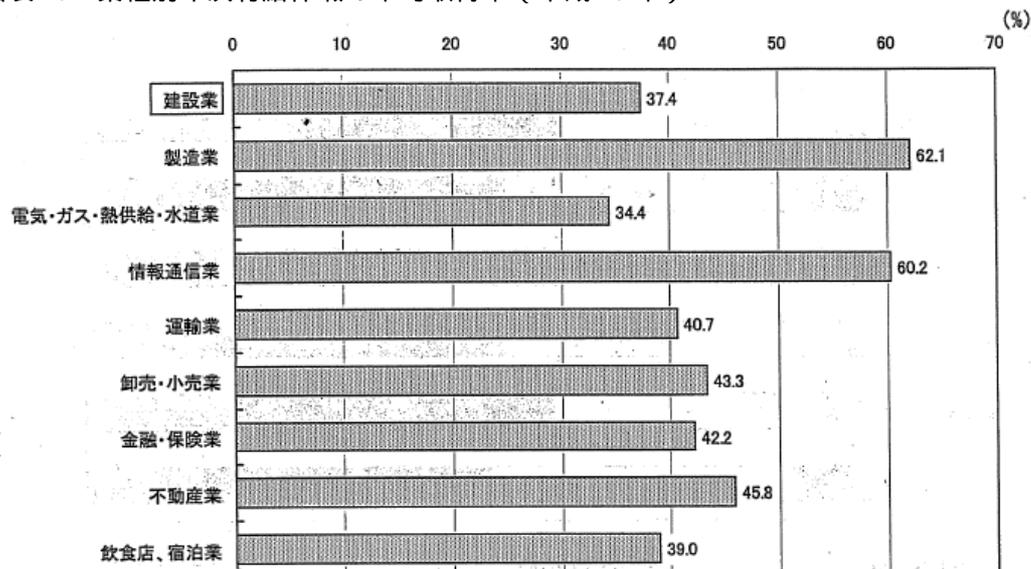
図表 18 建設技術者・建設技能者の年間総労働時間



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

年次有給休暇取得率は 2006 (平成 18) 年統計で製造業 62%に対し建設業 37%と極めて低く、5 年間平均でも金属 73%に対し建設 28% (建設連合調べ) と極めて低い。(図表 19、20 参照)

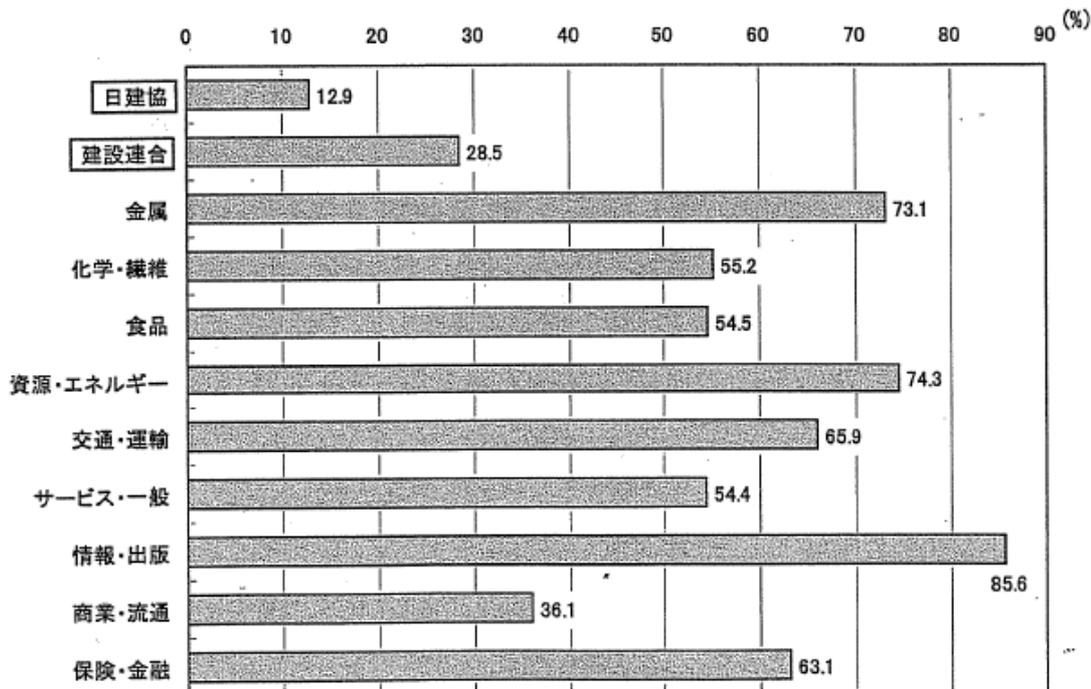
図表 19 業種別年次有給休暇の平均取得率（平成 18 年）



「産業、企業規模、年次有給休暇の計画的付与制度の有無別労働者 1 人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率」

資料出所：厚生労働省「平成 18 年就労条件総合調査」

図表 20 業種別年次有給休暇の取得率（5 年間の平均値）



各分野の加入組合の回答の 5 年間の平均値（2002 年度から 2006 年度の取得率）

資料出所：建設連合政策資料「労働時間に関する調査」

国交省の工期設定は4週8休（完全週休2日制、図表21参照）で対応され、作業不能日も特記仕様書に明示されているが、全官庁に徹底されていない。

図表21 国土交通省「直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」の内容  
（平成9年5月21日付技調発第97号） 当時、建設省

☆1「平成9年度以降の直轄工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」（平成9年5月21日／建設省技調発第97号）

1.工期設定について  
 (1)工期設定については、4週8休(完全週休2日制)対応とする。  
 (2)週所定労働時間40時間制に対応した適正な積算を実施する。

2.作業不能日の条件明示について  
 降水(降雨・降雪)等による作業不能日数を特記仕様書に条件明示するものとする。

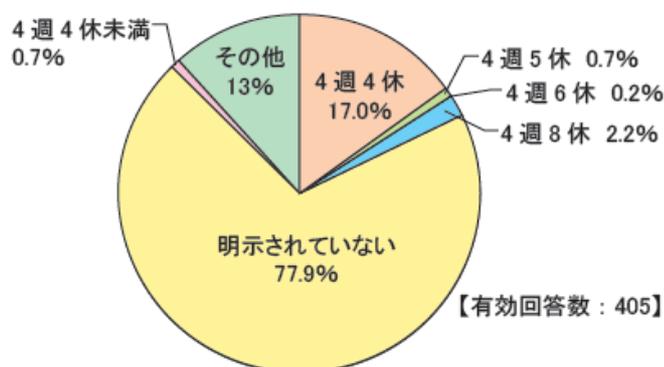
特記仕様書への記載例  
 工期は、雨天・休日等(138)\*日を見込み、契約の翌日から(365)\*日間とする。なお、休日等には日曜日・祝日、夏季休暇及び年末年始休暇の他、作業期間内の全土曜日を含まない。  
 注)\*日は、具体的な日数を記載すること。

資料出所：日本建設産業職員労働組合協議会ホームページから転載

民間工事では休日条件、作業不能日の明示は僅か20%しかされていない。

（図表22参照）

図表22 請負契約上（受注時）の休日条件

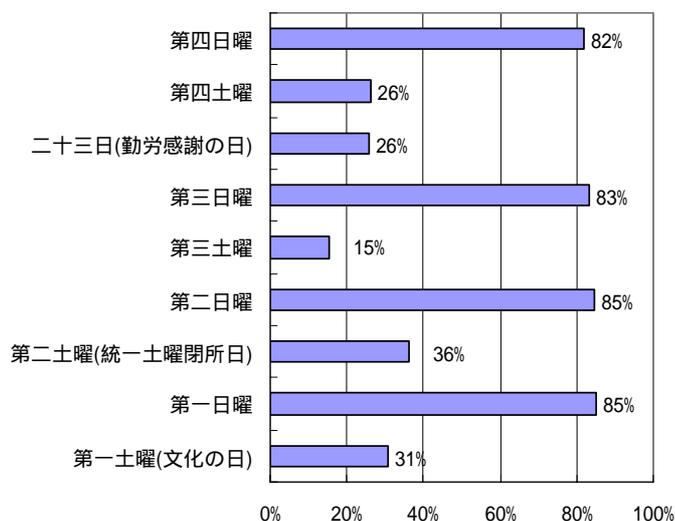


資料出所：日本建設産業職員労働組合協議会「2007年2月 作業所アンケート調査結果」

「建設生産システム合理化推進協議会」による「40時間労働制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画」の実施が元請においては不徹底である。

休日閉所率は日曜は80%以上ながら、土曜祝日は40%未満と低い。(図表23参照)

図表23 2007年11月の作業所閉所状況



資料出所：日本建設産業職員労働組合協議会「統一土曜閉所結果」

建設技能者は長時間労働であり、また年次休暇の取得率も低い状況にある。このため、建設技能者が計画的に休日取得を実現する方策が必要であり、これは業界挙げての一斉閉所が不可欠である。

この改善のため、「作業所一斉閉所実施率 目標 日曜100% 土曜50%実現」を目指す。実現のためのロードマップを作成し、達成レベルを明確にし、実現のための活動を行う。まず2009(平成21)年度に、日建連会員企業においては、日曜全閉所を実現することを宣言する。

また、日本建設産業職員労働組合協議会の「時短活動」、「統一土曜閉所運動」、「提言＝民間建築工事の4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定の実現に向けて」と協調し目標達成を図る。

さらに、「労働時間短縮のために」(日建連1996(平成8)年発行)の改訂版を作成し、発注者に対し適正工期による発注を強く働きかけ、目標達成を図る。

## (2) 作業所労働環境

### 【提言】6 作業所労働環境の改善

#### 快適職場認定の100%取得

一定規模（工期1年以上）の作業所に対して、快適職場認定の100%取得を目指す。さらに快適職場認定のみならず、これを機会に、よりいっそう労働環境の改善に努めるものとする。また、快適職場の実例集・ヒント集を作成して促進を図る。

#### 【現状・課題および提言内容】

建設業の労働環境を良好に維持するには、屋外生産、移動生産といった特性から、他産業と比べて努力していかなければならない。また、福利厚生施設や重筋作業を緩和する設備も、十分に整備されているとは言い難い現状にある。

一方、建設業は有期の事業所であり、同様の設備投資をしたとしても比較的、短期間で取り壊す部分が多く、費用対効果が著しく低い。また、建設業においては、建設企業間でのコスト競争が激しく、作業環境の向上に使われるような間接的なコストについては、十分な予算を割きにくい状況にある。

また、建設技能者を確保しなければならないのは下請であり、元請にとって作業環境の改善のためのコストを支払うインセンティブが働きにくい。

さらに、建設技能者の多くは、複数の元請の建設現場に従事していることから、限られた少数の元請が作業環境の改善に努力したとしても、建設技能者にとって魅力ある職場が広がるとは言い難い。

作業環境の整備は建設技能者の人材確保に有効な手段であり、日建連会員企業全体で歩調をそろえて環境整備に努力することが強く求められる。

100%取得へ向けてロードマップを作成し、改善度を継続的にモニタリングすることで、確実に建設業の作業環境を改善していく。

“快適職場のための実例集・ヒント集”をパンフレットとして作成し、日建連会員企業の快適職場認定の促進ツールとする。

#### (\*) 建設工事現場の快適職場推進計画の認定・・・

快適職場推進計画の認定制度は、事業者が作成した快適職場推進計画が快適職場指針（厚生労働大臣による「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」を指す）に照らし、それが適切なものと認められた時、これを都道府県労働基準局が認定する制度。

詳細については、中央労働災害防止協会ホームページ上で公開されている「快適職場づくり資料室」(URL = <http://www.jisha.or.jp/kaiteki/shokuba/dataroom.html>)を参照。

## 5 . 広報に関する提言

### 【提 言】 7 広報活動の展開

#### 広報活動の展開

提言の実現 に向けて P R の拡充を図る。

建退共制度では例えば、

- ・ 民間発注者への制度の存在，意義，理解を求める P R、
- ・ 事業主、建設技能者への制度の活用についての P R、
- ・ 一般社会への建設業特有の制度についての P R

を図っていく。

また、建設技能者の休日の確保という点から、民間発注者に対して適正工期による発注の働きかけを実施していく。

また、(社)建築業協会(以下、建築協)が実施する建設現場の仮囲いを利用した P R 活動など既存の広報活動と連携し、充実展開を図る。

さらに、小中高への講師派遣については、(財)建設業振興基金と協力して、日建連として会員企業から講師を派遣し、建設業の仕事・役割等のものづくりの原点を紹介してイメージアップを積極的に図る。

#### 【現状・課題および提言内容】

提言の実現に向けて、具体的な P R を図る。建退共制度については、

- ・ 民間発注者への制度の存在、理解を求める P R
- ・ 事業主、建設技能者への制度の活用についての P R
- ・ 一般社会への建設業特有の制度についての P R

を図る。また、建設技能者の休日の確保、下請の効率的な経営のため、民間発注者に対してパンフレットを作成し、適正工期による発注の働きかけを実施していく。

その他、建設技能者の人材確保・育成に資する広報活動も展開していく。例えば、建設現場の仮囲いを利用した P R は有効な手段であり、これまでも人通りが多い一部地区などで行われてきた。しかし、関係行政機関あるいは発注者の承諾、費用負担等の面から P R 自体が難しい状況にある。

このほど、建築協では、設立 50 周年を記念して建築現場の仮囲いのデザインコンペを実施し、その入賞作品を会員各社の全国の建築現場の仮囲いに掲示する記念事業を展開する。また、日建連・(社)日本土木工業協会(以下、土工協)・建築協の 3 団体では、建設産業の魅力の低下とそれに伴う若年層の建設離れへの対応策として、主に高校生・大学生等これからの就職予定者を対象に建設 W E B サイト「B U I L D U P」を立ち上げ、広報活動を展開している。これらの既存の広報活動と連携し、P R 活動の充実、展開を図る。

さらに、(財)建設業振興基金の建設産業人材確保・育成推進協議会では、小・中学生を対象に建設の仕事という観点で総合学習や自由研究の参考となる学習指導マニュアルを作成し紹介している。しかし、小・中学校への講師派遣までは実施していない。建設業に対する理解、イメージアップには早い段階から地道な広報活動を展開していくことが必要である。そこで、小中あるいは高校生を対象に、(財)建設業振興基金の建設産業人材確保・育成推進協議会と協力して、日建連として会員企業から講師を派遣し、建設業の仕事・役割等のものづくりの原点を紹介してイメージアップを積極的に図る。

## 6. 実現への工程

以上の提言を実現する目処を5年後として、「実現への工程表」(図表24参照)を作成した。今後は課題の実現に向けて、関係機関と調整しながら進めてまいりたい。

図表24 実現への工程表

課題	提言	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2013年度末
賃金	建設技能者の賃金改善につながる環境の整備	建専連と実施策開始	実施状況の把握				優良技能者の賃金向上と作業所の生産性向上達成を目指す
	元請・下請間での材工別内訳契約の実施を推進						
	公共工事設計労務単価のあり方について						
退職金(建退共制度)	建退共制度の拡充および運用改善の要望	建退共と協議開始	公共工事での共済証紙貼付率の向上	民間工事での制度導入の促進(民間発注者へのアピール)			制度加入・制度運営の徹底
	改善内容検討		建退共通運用改善要望	アピール強化			
重層化	重層下請構造改善の提言	建専連との定期協議開始	原則3次の目標を目指す	定期協議			原則2次の目標を目指す
	重層下請次数は原則3次以内						
教育	教育への支援	教育支援開始・支援体制の確立	支援体制の拡充				
	技能資格を有している入職者への支援						
	工業高校教師への技能訓練実施支援						
作業所労働時間・労働環境	作業所労働時間の改善	会員向け文書発行	日曜閉所100%達成	土曜閉所50%実現を目指す			
	作業所労働環境の改善	パンフレット発行	民間発注者への理解促進				
広報	広報活動の展開	会員向け文書発行	100%達成				
	広報活動の展開	開始					

## 第3章 基幹技能者について

### 【検討課題】 基幹技能者の活用促進

#### 1. 基幹技能者のデータベース化の検討

建設業においてもIT化技術導入の試みがいくつかなされてきた。例えば、建退共制度については、ICカード化が検討されたが、投資効率の点から導入が見送りとなっている。また、作業所入退場管理については、一部元請で実施されているのみで拡がりを持っていない。これらを統括した就労データベース管理を推進していくことが望まれる。

「基幹技能者」のデータベース化については、関係機関においても踏み込んだ検討がなされていない状況であり、調査研究を促進していく必要がある。さらに、「全建設技能者」のデータベース化も視野に入れた就労管理システムの構築も長期的な観点から検討が必要と思われる。

#### 【現状・課題および提言内容】

業界の重層構造および流動性が高く定着率が低い建設労働市場においては、建設技能者の効率的な就労管理が出来ていない状況にある。例えば、建退共制度の運用（同一人物が複数名義で手帳を保有）、主任技術者の専任配置など、多くの改善すべき点がある。

基幹技能者は、建設現場の要となる上級職長として、効率的で生産性の高い工事を実施する者である。現在は国交省への登録制度となっている。また、労務・安全衛生に関する管理書類作成等のインターネットサービスが建設業向けASPとして一部展開されている。

これらの活用、拡充で基幹技能者の統括的なデータベース化が可能になれば以下の課題の解決につながる。

- ・ 建設技能者の就労管理（名簿管理）
- ・ 施工体制台帳管理（建設業法遵守体制の確立）
- ・ 建退共制度運用の電子化
- ・ 作業所入退場管理
- ・ 生産性データ管理（元請・下請それぞれの立場で歩掛りデータを活用）

なお、元請・下請双方は個人情報保護法を遵守し、これらの検討にあたる。

## 2. 基幹技能者の地位の向上や役割の検討

基幹技能者の認知度の向上・地位向上を図る。さらに、建設現場での地位・役割・担うべき業務等を元請・下請で検討する。

また、時期や地区によって過不足が生じる建設技能者を効率的に運用する仕組みについて、検討する。

### 【現状・課題および提言内容】

基幹技能者は、建設現場の実態に応じた施工方法を建設技術者（元請）に提案・調整し、建設技能者に対しては適切な指導を行う役割を求められている。専門工事業団体は、基幹技能者が社会的な評価を受けるべく、基幹技能者認定を行い、その普及に努めている。

一方、元請は建設業法遵守につながる施工体制上の「主任技術者」配置にばかり目が行きがちであり、基幹技能者の役割・責任、これに見合った対価等に対する認識が薄い。

京都大学 / 古阪准教授は「基幹技能者将来構想イメージ」において、基幹技能者としての建設技術者（元請）および他職種との連絡、工程間調整の役割に加え、将来的には建設技術者（元請）の役割を一部担える、あるいは成り代われる能力を持った者の確保・育成が望まれる、と提唱されている。

まずは、基幹技能者が建設現場を含めた業界内で認知され、その役割を全うし、そのうえで新たな機能を担うようになることで、将来の基幹技能者の地位向上につなげていくことを中・長期の検討課題とする。

また、時期や地区によって過不足する建設技能者を融通しあう取り組みが一部専門工事業団体で始まろうとしている。また、大阪建団連においても建設技能者の派遣（貸借）や教育を含めて、確保育成に取り組んでいる。

建設技能者の融通、派遣がどこまで可能なのか、これらの動きを注視しつつ、継続して調査研究する。

## おわりに

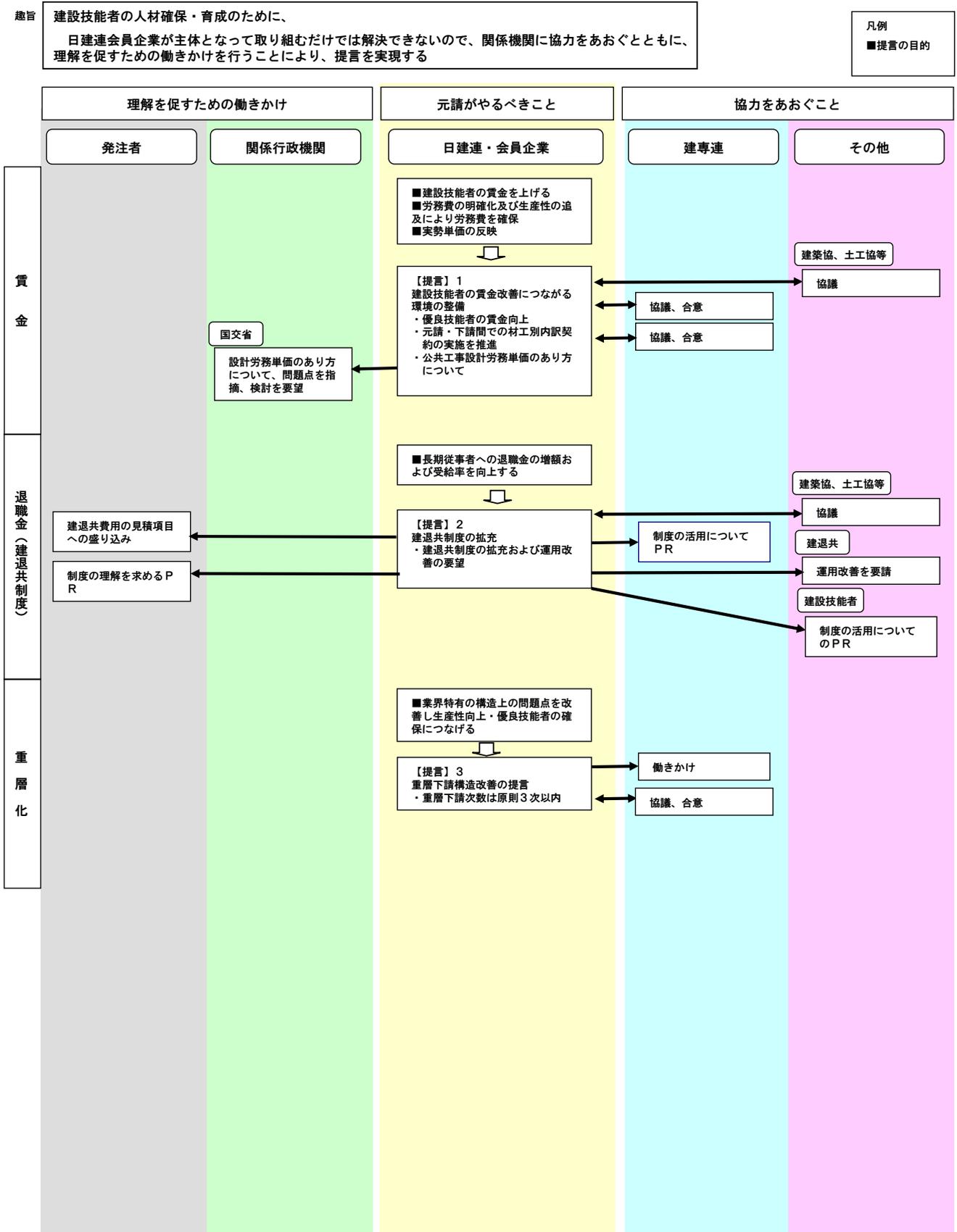
建設産業の生産の場である現場を支えているのは、建設技能者である。建設技能者の人材不足は建設産業の基盤をゆるがすことにもつながりかねない。こうした近い将来に対する危機感をふまえ、現状と課題を整理し、今後取り組むべき事項の提言を行った。各課題には建設産業全体のあり方、あるいは企業の経営問題等にまでおよぶ奥深い問題もある。

今回の提言には今すぐ着手できる内容から、実効性ある具体的な施策の提言までには至っていない課題も多い。このため、日建連として継続して検討を進めていきたいと考える。これには、今後とも、日建連会員企業が自発的かつ積極的に取り組む姿勢を基本とし、関係機関との意見交換、調整、協力を得て、積極的かつ強力に進めたいと考えている。

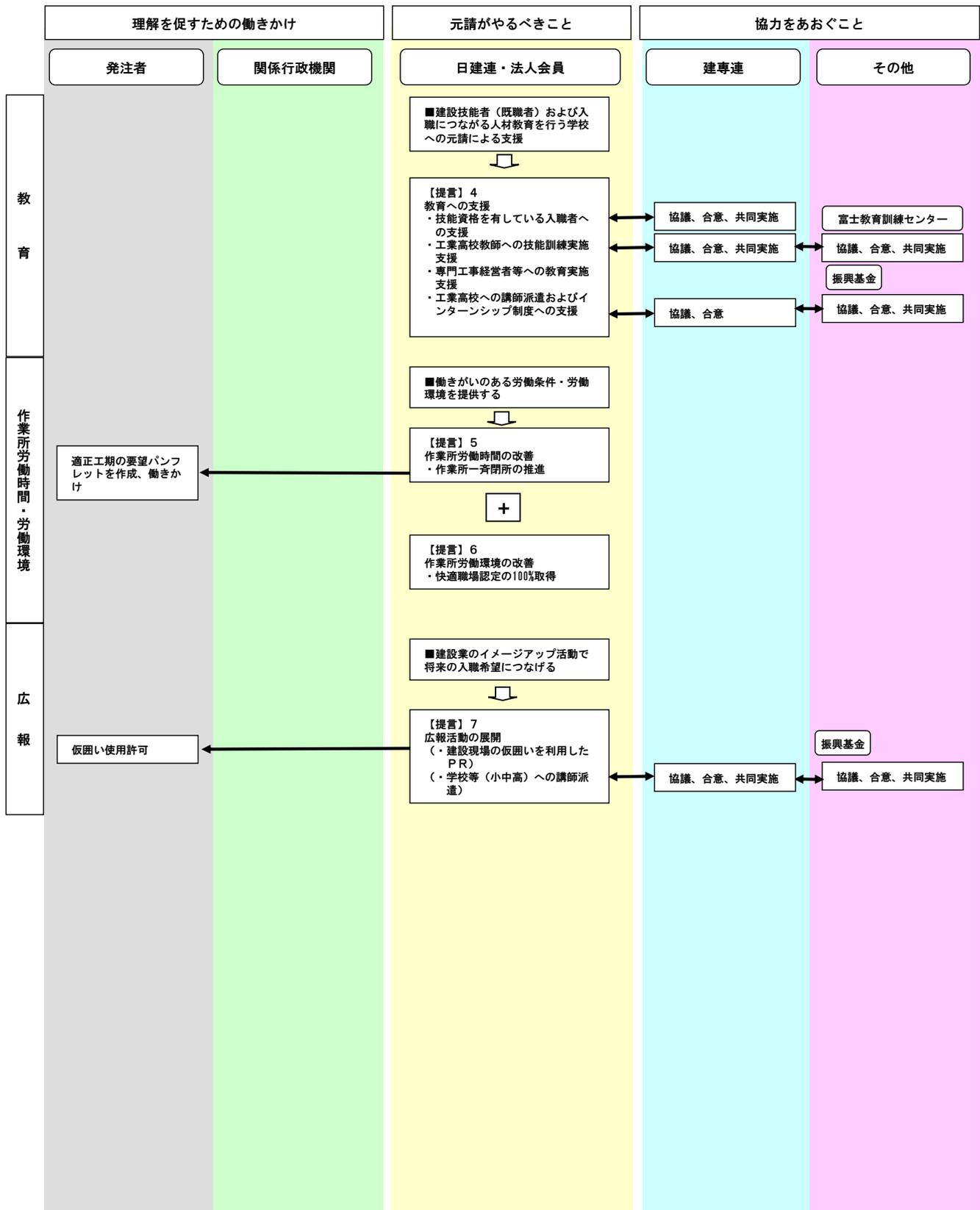
## 参 考 资 料

図表 25 提言と関係機関

### 提言と関係機関



凡例  
■提言の目的



## 海外の建設技能者の賃金

フランス、ドイツをはじめとする欧州では、産業別の労働組合が中心となって労使間で締結されている労働協約が重要な意味を持ち、労働者の保護に重点が置かれた政策が行われている。雇用形態も期間の定めのない雇用契約が原則で、完全な月給制の正社員としての雇用が一般的である。(図表 26「分野別完全月給制の就業者割合」) さらに、図表 27「ドイツの建設業 4 セクターの最低賃金」のとおり、細分化された職種ごとに職務内容と賃金の額が決められており、日本のように、賃金が競争にさらされるようなことになっていない。したがって、3K職場ということで、建設業への若手の入職者が減るといった傾向は見られるものの、日本のように建設技能者の賃金は他職種に比べて低いというような理由で、若年者の人材確保・育成が困難になっているという状況ではないと推察される。

図表 26 分野別完全月給制の就業者割合 (フランス)



資料出所：(財)建設経済研究所「建設経済レポート」(No.51)

図表 27 ドイツの建設業 4 セクターの最低賃金

		2008年4月現在	
分野	習熟度別区分け	旧西独地区	旧東独地区
		最低賃金 (EUR/時間)	
建築工事	訓練済み労働者	12.50	9.80
	単純作業労働者	10.40	9.00
塗装・ニス	訓練済み労働者	11.05	9.65
	単純作業労働者	8.05	7.50
屋根工事	共通	10.20	10.20
解体工事	訓練済み労働者	11.96	10.16
	単純作業労働者	9.79	9.10
清掃工	共通	8.15	6.58

資料出所：(財)建設経済研究所「建設経済レポート」(No.51)

※Federal Statistical Office より作成

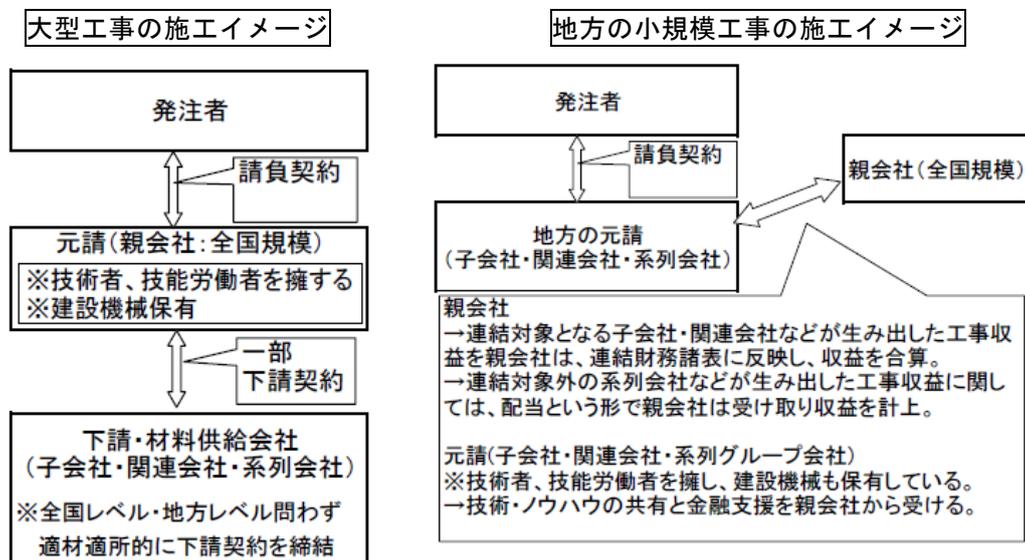
## 海外の建設産業構造

ドイツの公共工事では、法的に自社施工の原則が規定されている。民間工事を含めても約70%は自社施工であるとの調査結果（(財)建設経済研究所「第16次欧州調査」を参照）がある。

さらに、欧州では、全国規模の元請会社は、吸収合併や資本提携によるグループ化を積極的に進めている。この関係は、地方の小規模建設工事でも何らかの形で全国規模の親会社とのつながりの中で工事が行われる。海外でも同じように現地企業を買収して子会社化することで対応している。根底に流れているのは、自社施工をするという基本姿勢である。

（図表28参照）

図表28 欧州の大型工事および地方の小規模工事の施工イメージ



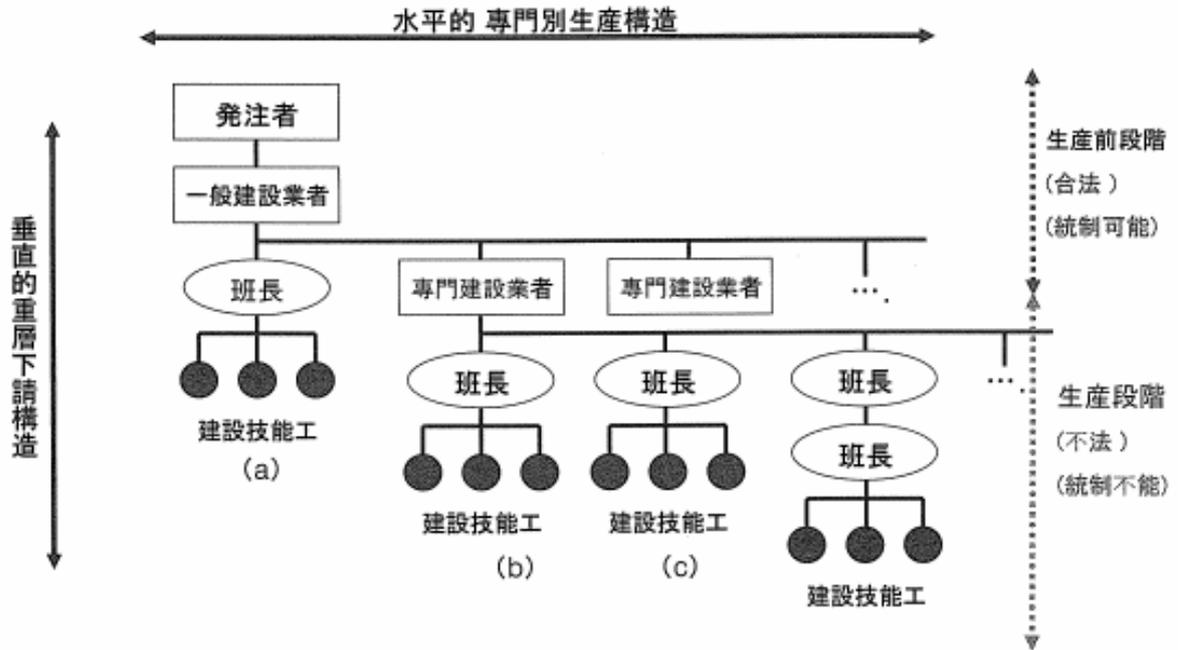
資料出所：日建連・(財)建設経済研究所「技能者の確保・育成に係る調査報告書」

一方、韓国では、過去日本のような重層下請構造の中で、過当競争、低賃金や社会保障のない状態が続いていたが、1990年代に起きた建設物の崩壊事故を契機に、社会の建設産業構造に対する不信感が高まった。このことにより、建設産業の存続困難と国家競争力の弱体化をもたらすという危機感が、建設業界と行政当局の間に強く生まれ、抜本的な対応策を協議し始めた。

その結果、2008（平成20）年1月に建設産業基本法が施行された。そこには、直接施工の原則、建設労働者の直接雇用が規定されている。直接雇用には、社会保険（年金、健康保険、雇用保険、労災保険）の加入も義務付けられている。政府は、これらの規定が広く実効を持って運用されるよう、建設会社に対して費用の負担をしたり、公共工事での直接雇用・直接施工実績の評価を総合評価方式に取り入れたり、雇用保険電子カードを普及させるなど多くの支援策を実施している。（図表29、30参照）

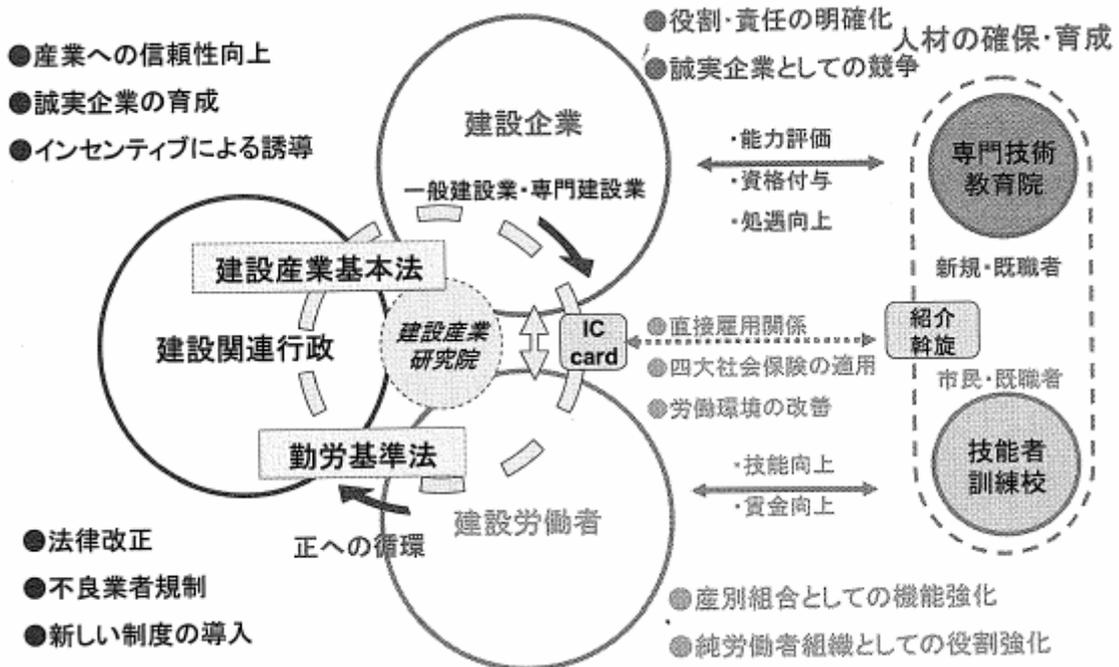
いずれの例も、問題解決に向けての強い意志のもと、国家レベルでの議論が徹底的に行われた。

図表 29 韓国建設産業の生産と雇用構造（シム・キョボム）



資料出所：全国建設労働組合総連合「建設産業の重層下請構造に関する調査・報告書」

図表 30 韓国建設産業の構造変革に向けた取組みの枠組み



資料出所：全国建設労働組合総連合「建設産業の重層下請構造に関する調査・報告書」

## 参考文献

<図表に関するもの>

### 日建連

- 「技術者・技能者の確保・育成、流動化等に係る現状分析報告書」  
(委託：日建連、受託：(財)建設経済研究所)
- 「技能者の確保・育成に係る調査報告書」(委託：日建連、受託：(財)建設経済研究所)

### 厚生労働省

- 「厚生労働白書」
- 「賃金構造基本統計調査」
- 「毎月勤労統計調査」
- 「労働経済動向調査」
- 「就労条件総合調査」
- 「屋外労働者職種別賃金調査報告」
- 「新規学校卒業就職者就職・離職状況調査結果」
- 「日本の将来の労働力人口（推計）」(職業安定局の推計 ※2005年7月時点)

### 国土交通省

- 「建設産業政策研究会資料」(第14回資料 ※平成19年6月29日開催)
- 「建設工事施工統計調査」

### 他の官公庁等

- 総務省「労働力調査」
- 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口データベース」

### 団体等

- (独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部  
「建退共制度に関する実態調査結果」
- (社)建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」
- 日本建設産業職員労働組合協議会「作業所アンケート調査結果」
- 日本建設産業職員労働組合協議会「統一土曜閉所結果」
- 日本建設産業職員労働組合協議会「ホームページ」
- 建設連合政策資料「労働時間に関する調査」
- 全国建設労働組合総連合「建設産業の重層下請構造に関する調査・報告書」
- 中央労働災害防止協会「快適職場づくり資料室」※ホームページで関係法令等も含め公開  
(URL <http://www.jisha.or.jp/kaiteki/shokuba/dataroom.html>)

### その他

- (財)建設経済研究所「建設経済レポート」  
(レポートNo.51の第3章3-2欧州との比較から考える我が国建設産業像)

<文中で参考としたもの>

**総務省**

- 「都道府県別市区町村数の変遷」

**日建連**

- 「技能者の確保・育成に係る調査報告書」(委託：日建連、受託：(財)建設経済研究所)
- パンフレット「労働時間の短縮のために」(P. 58 参照)

**建設生産システム合理化推進協議会**

- 建設生産システム合理化推進協議会の概要および規約 (P. 52 参照)
- 40 時間労働制移行に向けての建設業界が取り組むべき行動計画 (P. 55 参照)

**その他**

- (財)建設経済研究所「第 16 次欧州調査」 ※本文引用につき掲載は省略