

建設技能労働者の確保・育成について

平成26年5月19日

(一社)日本建設業連合会

目次

第1章 建設技能労働者の需給状況

1-1	建設技能労働者の需給と建設投資との関係	3
1-2	建設躯体工事の建設技能労働者の需給	4
1-3	建設技能労働者数等の動向	5
1-4	建設業就業者の高齢化の動向	6
1-5	建設業就業者の入職・離職者の動向	7
1-6	産業別の就業者の動向	8
1-7	建設業就業者の就業率の動向	9
1-8	我が国の人口の推移〔生産年齢人口の動向〕	10

第2章 中長期的な対応方針の検討

2-1	基本的な問題意識	12
2-2	若年者の入職促進に向けた課題	13
2-3	若年者の入職促進に向けたアプローチ	14
2-4	残された検討課題	15
2-5	中長期的な対応方針のイメージ	16

第3章 当面の対応策

3	当面の対応策①②③	18
---	-----------	----

第1章 建設技能労働者の需給状況

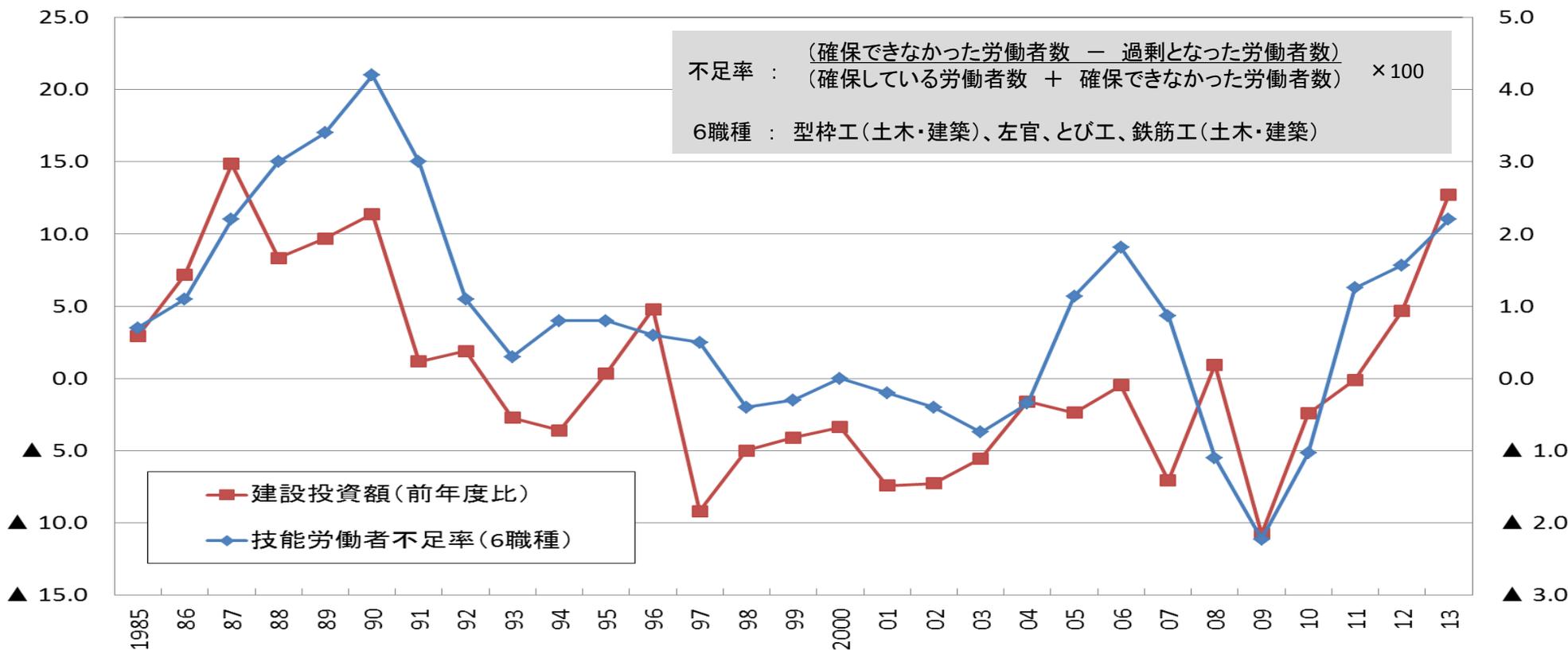
1-1 建設技能労働者の需給と建設投資との関係

- 建設技能労働者の需給は、2011年以降、逼迫傾向が継続しており、その不足率は上昇する方向にある。
- 建設技能労働者の需給は、建設投資額の増減と極めて密接な関係にある。

建設技能労働者過不足率の年別推移と
建設投資(名目)対前年度比の対比

建設投資前年同期比(%)

技能労働者不足率(%)



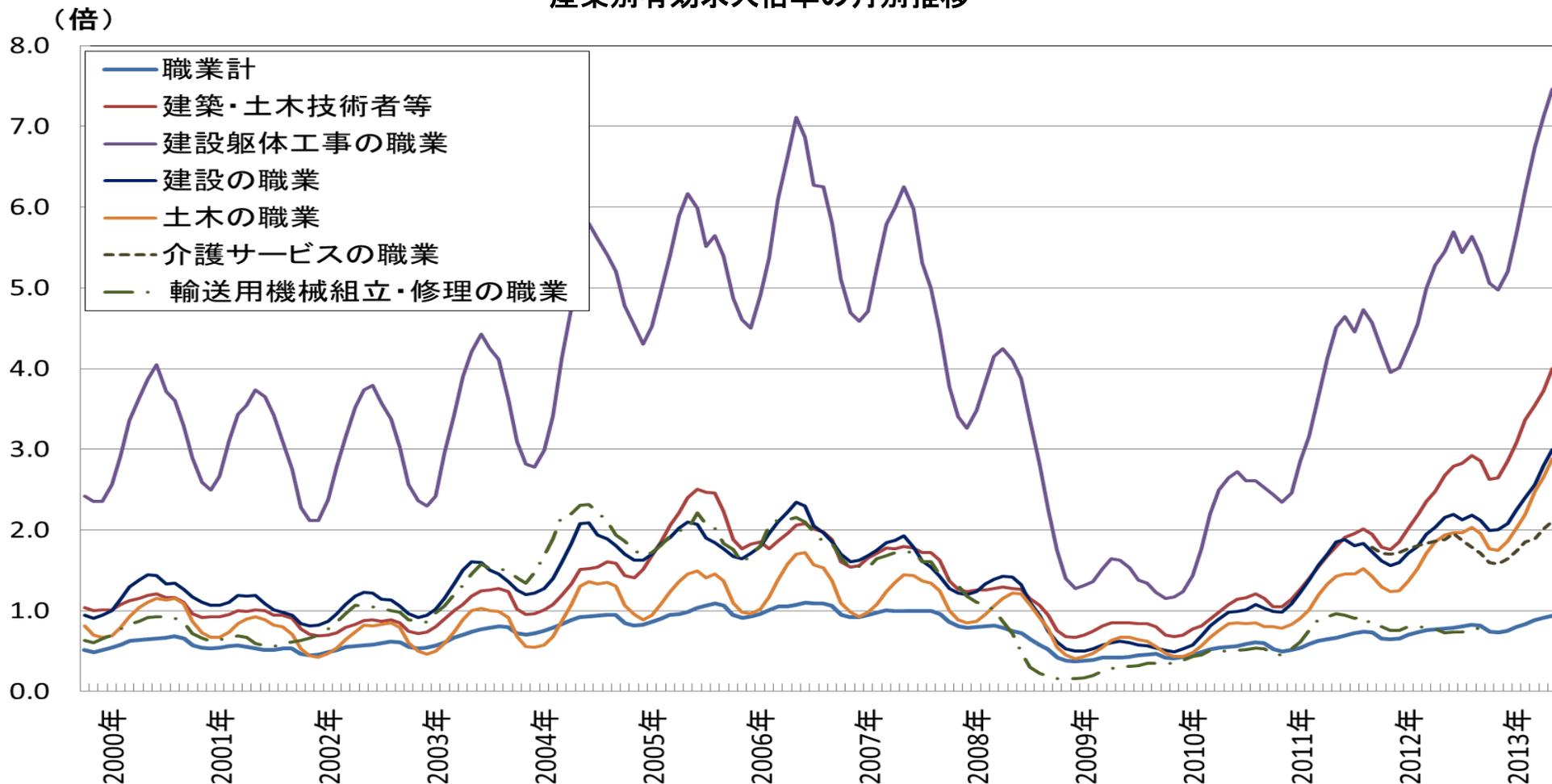
(注) 建設投資は年度値、技能労働者不足率は暦年値

資料：建設投資見通し(建設経済研究所)、建設労働需給調査(国交省)

1-2 建設躯体工事の建設技能労働者の需給

●建設技能労働者の需給のうち、特に鉄筋工、型枠工、とび工の建設躯体工事の職業では、有効求人倍率が7倍を超えるまでに至っており、他の職業に比べて労働者不足が顕著である。

産業別有効求人倍率の月別推移



資料：職業安定業務統計(厚労省)

1-3 建設技能労働者数等の動向

- 技能労働者の逼迫は、短期的には最近の建設投資の増加に伴うものであるが、より中長期的には20年以上にわたる建設投資の減少の結果である。
- 建設業就業者数は、1995年との比較で約220万人減少し、直近では5年ごとに約90万人ずつ減少している。(国勢調査)
- 技能労働者数は、1995年との比較で約130万人減少し、直近5年で約70万人減少している。(国勢調査)

建設業就業者、技能労働者の推移

(単位:万人)

		1990年	1995年	2000年	2005年	2010年
国勢調査	建設業就業者	584	663	629	539	447
	技能労働者 ^{*1}	389	429	407	369	300
労働力調査	建設業就業者	588	663	653	568	498
	技能労働者 ^{*2}	403	447	440	388	337

* 1 国勢調査の技能労働者数は職業分類のうち、
 2010年……生産工程従事者＋輸送・機械運転従事者＋建設・採掘従事者
 2000～2005年…生産工程・労務作業者
 1990～1995年…技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者

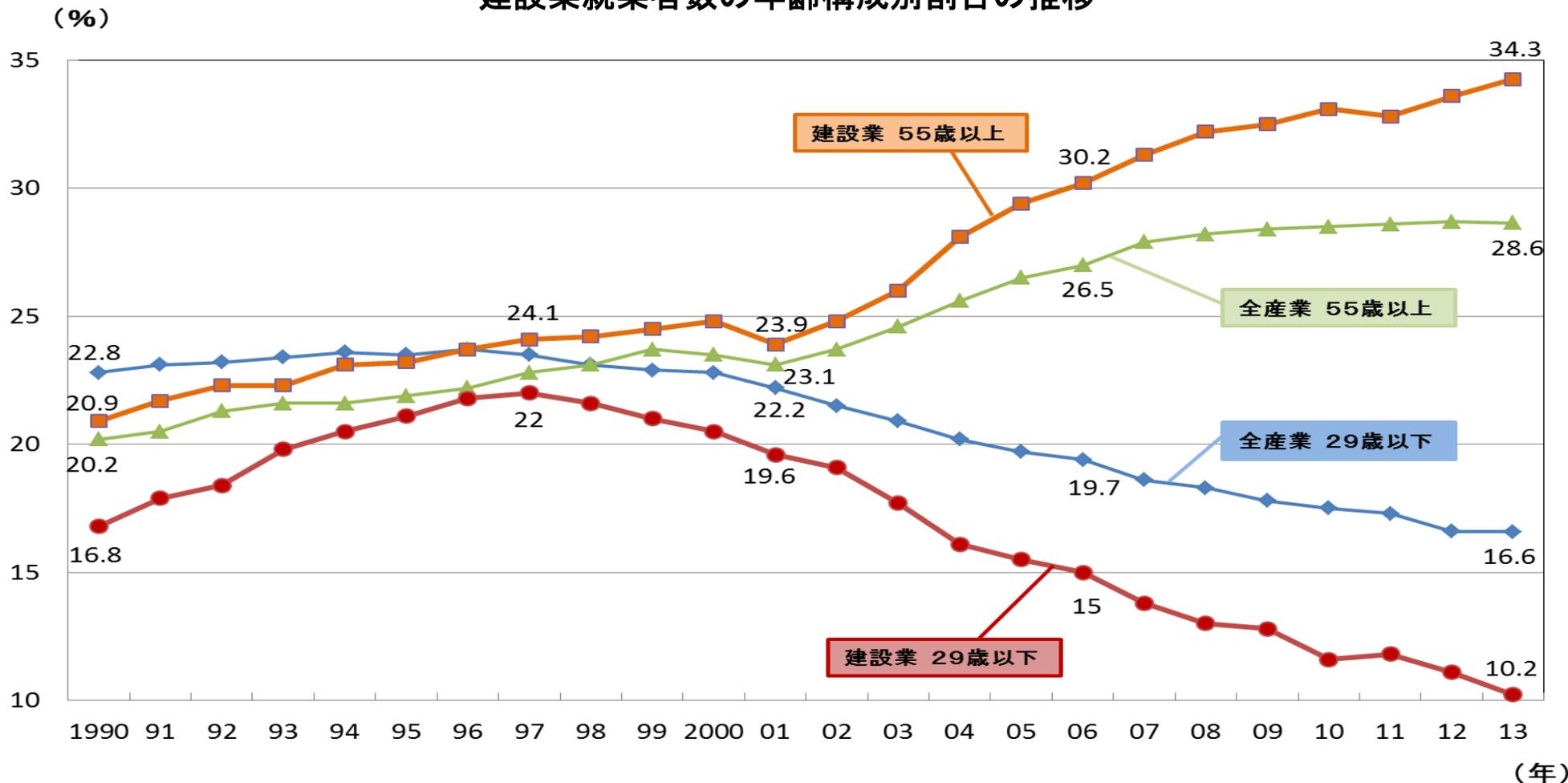
* 2 労働力調査における建設業の生産工程・労務作業者

資料：国勢調査・労働力調査(総務省)

1-4 建設業就業者の高齢化の動向

●建設業の就業者数は、全産業に比べて、55歳以上の高齢者が増加する一方、29歳以下の若年者の減少により、高齢化が著しく進行(次世代への技能継承が大きな課題)

建設業就業者数の年齢構成別割合の推移



資料: 労働力調査(総務省)を基に国交省作成

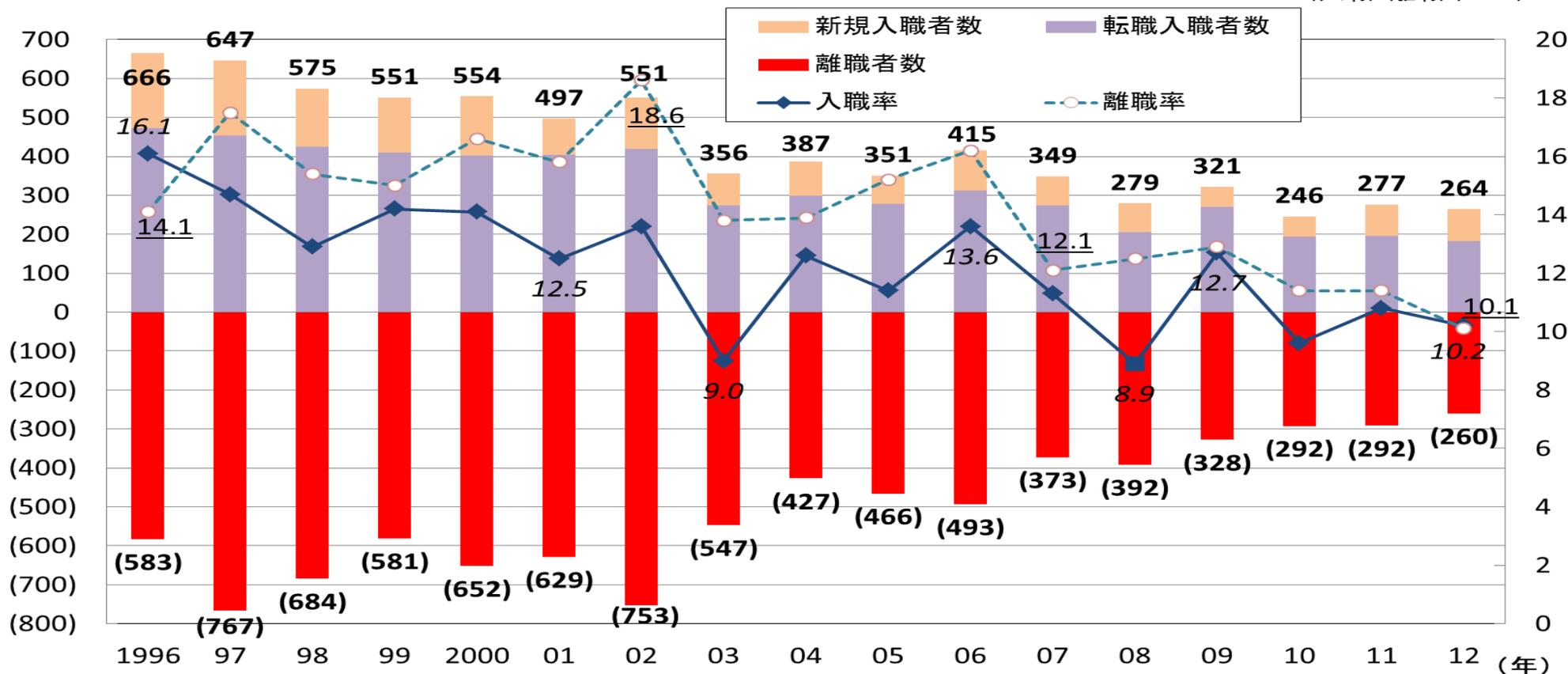
1-5 建設業就業者の入職・離職者の動向

- 長期間にわたり、離職者数が入職者数を上回る傾向が継続してきた。
- 入職者数自体も近年、低迷している。

建設業入職・離職者数の年別推移

(入職・離職者数:千人)

(入職・離職率:%)



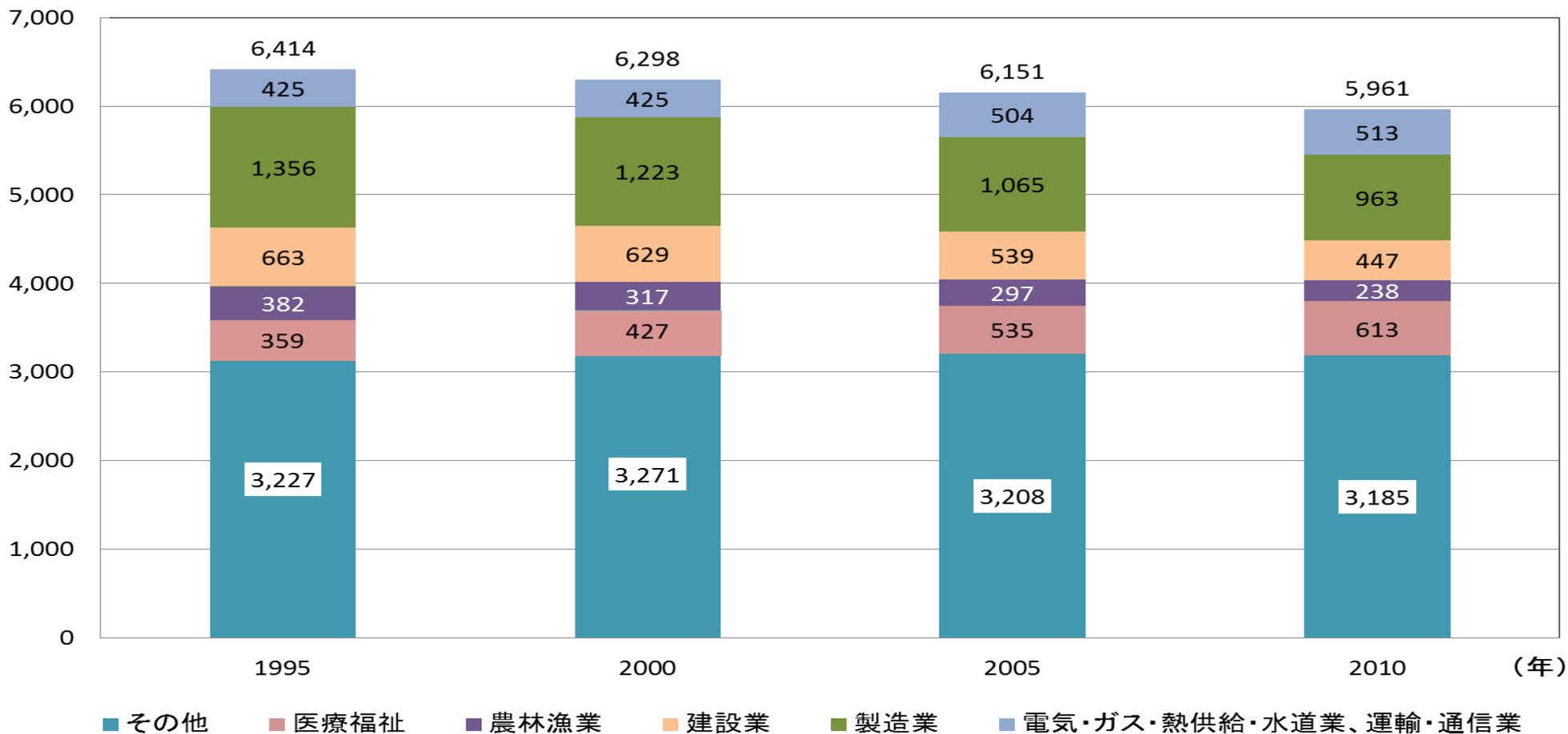
(注) 入職率、離職率: 年初の常用労働者数に対する割合
資料: 雇用動向調査(厚労省)

1-6 産業別の就業者の動向

●この15年間でものづくり産業である建設業や製造業の就業者数の減少が著しい。

産業別の就業者数の推移

(万人)



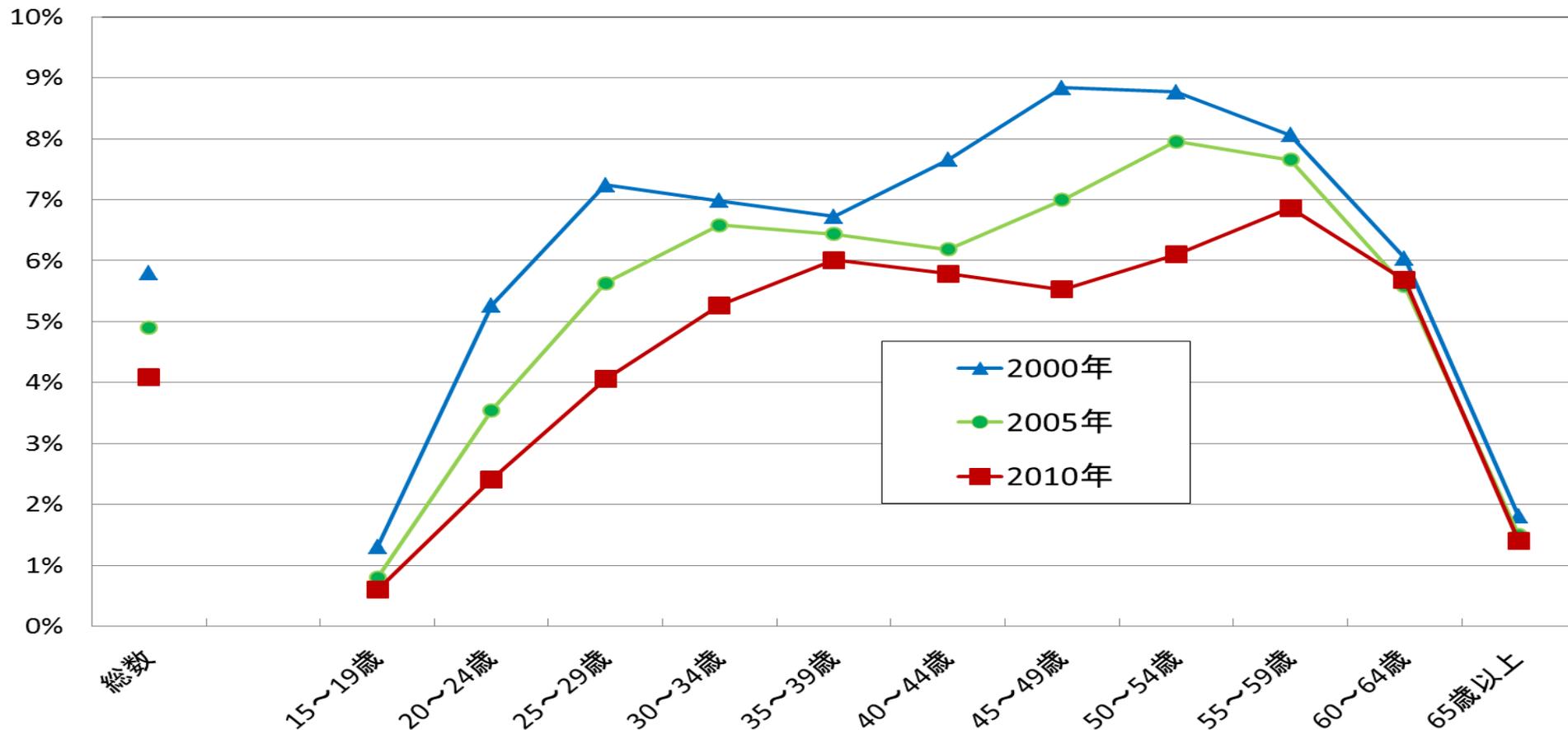
※1995年、2000年の医療福祉の数は抽出詳細集計による

資料: 国勢調査(総務省)

1-7 建設業就業者の就業率の動向

●人口に占める建設業就業者の比率は、過去10年、各年齢階層で減少している。

[年齢階層別]建設業就業者の就業率の推移



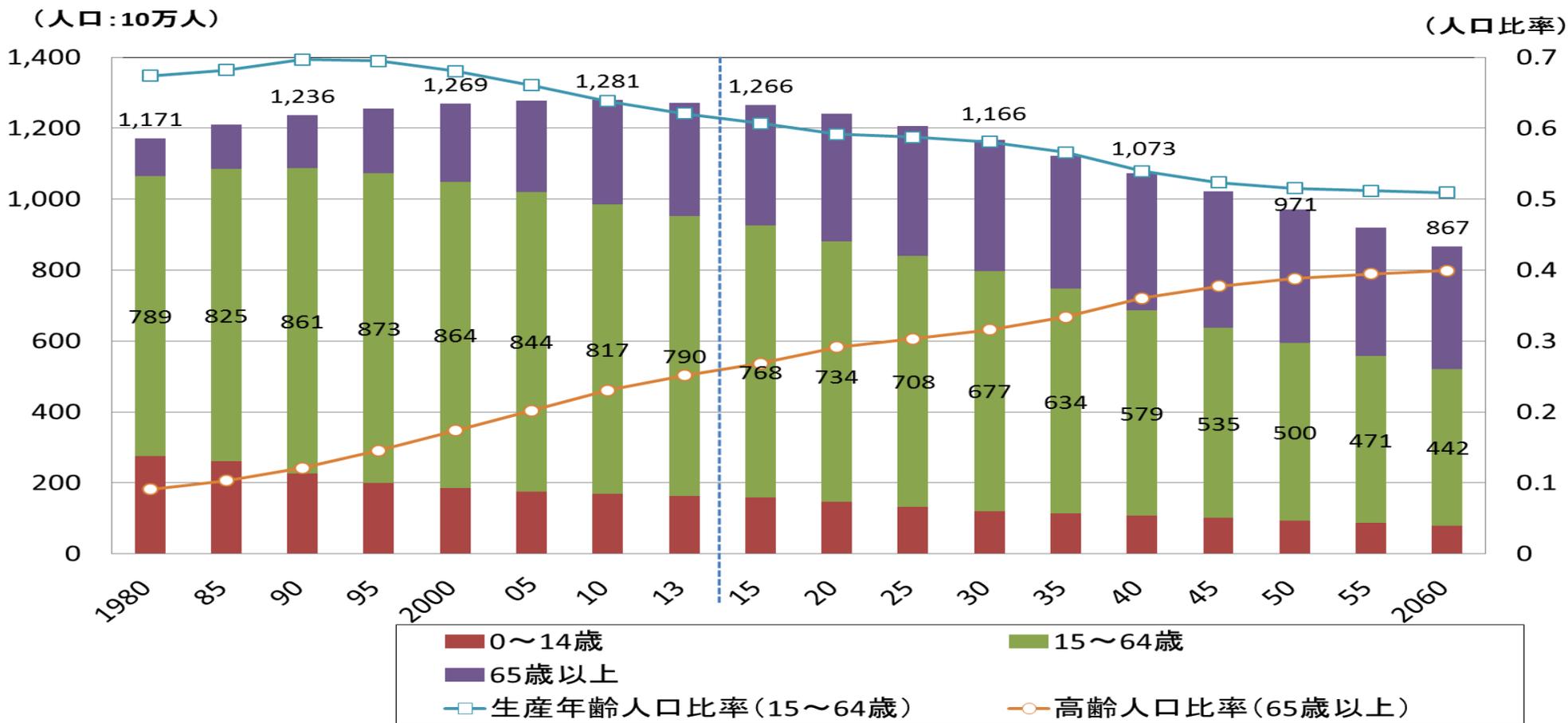
(注) 就業率： 年齢階層別人口に対する建設業就業者の割合

資料：国勢調査(総務省)を基に日建連が作成

1-8 我が国の人口の推移 [生産年齢人口の動向]

●我が国は、今後、相当の長期間にわたって、単に人口が減少するだけでなく、少子高齢化の進展により生産年齢人口が大幅に減少することが確実視されている。
 (生産年齢人口の上限65歳の定義を70歳に変えると状況は大きく異なる)

我が国の人口の推移



資料: 出生中位・死亡中位推計(国立社会保障・人口問題研究所) 10

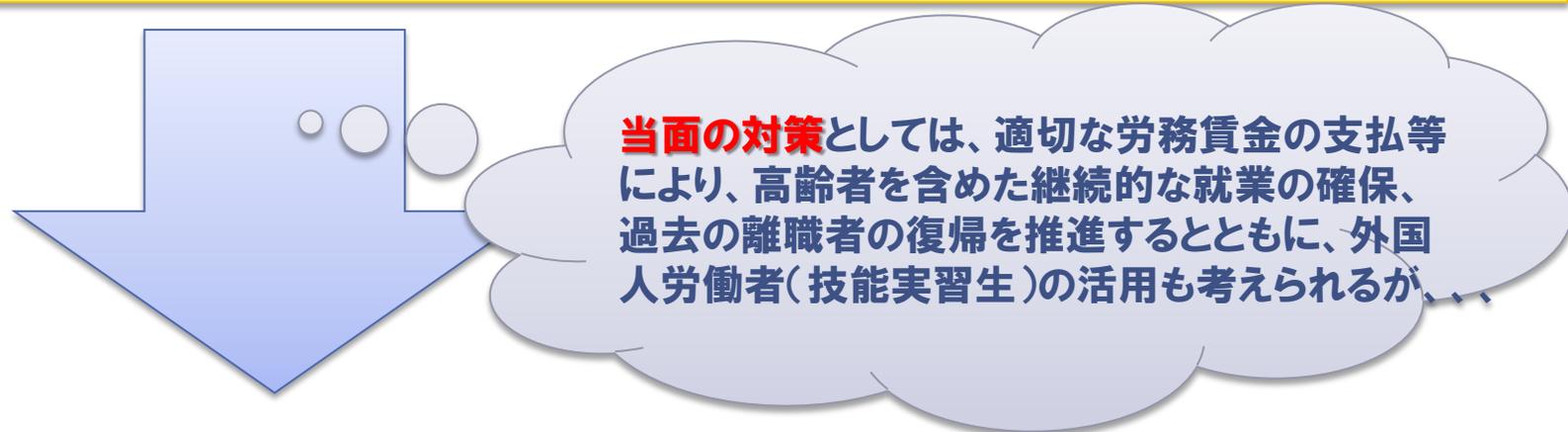
第2章 中長期的な対応方針の検討

2-1 基本的な問題意識

●建設技能労働者の労働力需給について、当面の逼迫状況の解消も重要な課題であるが、

- ✓ 今後の本格的な人口減少、少子・高齢化の進展 【将来の生産年齢人口の減少】
- ✓ 昨今の入職者数の減少・就業率の低下

を要因として、より深刻な課題は、**将来において建設技能労働者の確保がさらに厳しくなる可能性が高い**ことである。(特に若年層の入職が進まなければ、近い将来、現在の生産体制は維持できなくなる)



持続可能な生産体制の確立のためには、

“女性を含めた、若年層の入職を促進し、長期間の定着を図る”

ことが根幹的な課題である。

2-2 若年者の入職促進に向けた課題

- 若年層の入職を促進するためには、休日や労働時間の改善、さらには建設業のイメージアップに係る課題もあるが、**収入に関連する事項**が主たる要素ではないかと言われている。

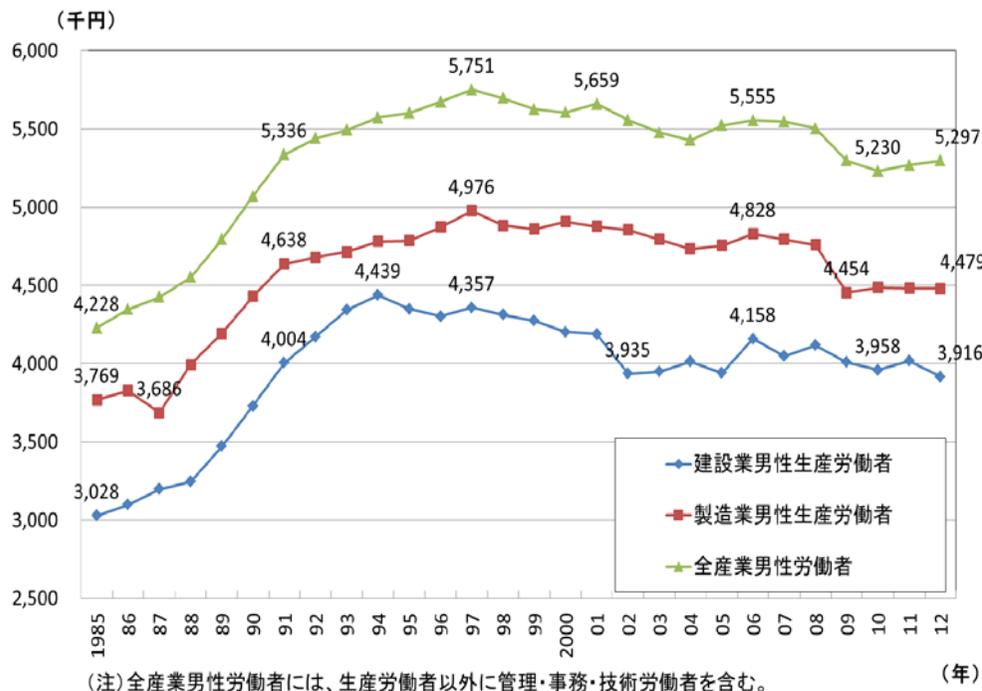
低い賃金水準 ⇒ 年収は、全産業に比べて約25%低い水準、製造業に比べ約11%低い水準

緩い賃金カーブ ⇒ 賃金カーブのピークが早く（40～45歳）、傾斜がなだらか

不安定な賃金 ⇒ 日給・月給が多く、事業量変動や天候リスクが建設技能労働者の負担

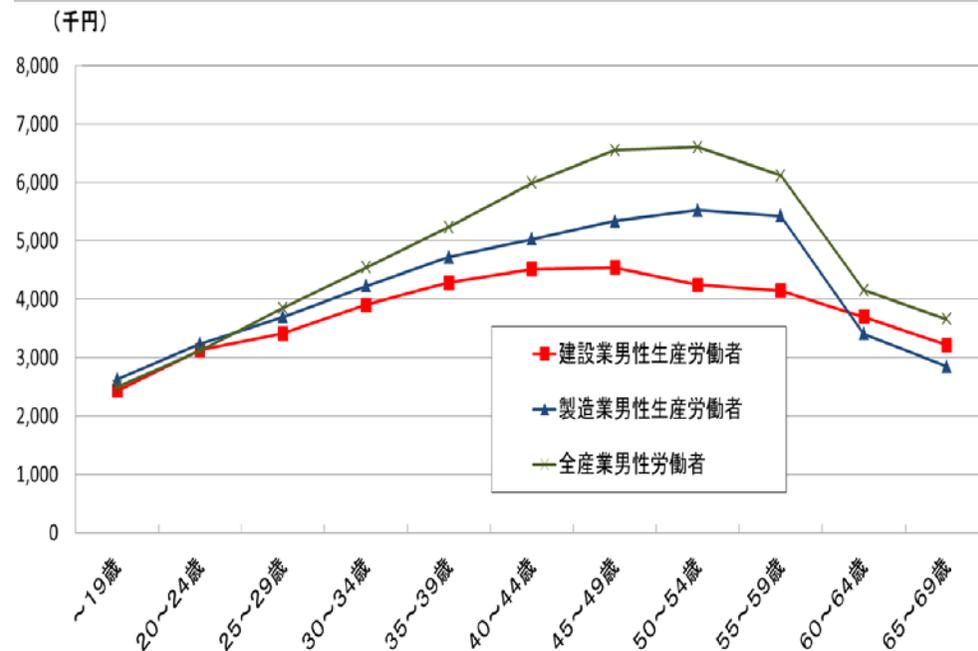
社会保険の未加入

労働賃金(年間賃金総支給額)の産業別・年別推移



資料:賃金構造基本統計調査(厚労省)

賃金カーブの状況 (2010年)



資料:賃金構造基本統計調査(厚労省)

2-3 若年者の入職促進に向けたアプローチ

適正な賃金の確保など、収入に関連する課題は、

「建設技能労働者の雇用形態のあり方」等の建設業における構造的課題と深く関係

雇用形態の明確化

- 一人親方や準直用等の不明確な雇用形態を改め、「雇用」と「請負」を明確化し、可能な限り「雇用」
- 重層請負構造の改善

「直接常時雇用」の拡大

- 月給制が基本
 - 勤務時間や休日の確保等にも効果
- ⇒多能工化を含めた人材育成の多様化の可能性（非効率的な請負細分化の是正）

適正な賃金水準の確保対策

- 下請への適切な賃金の支払等
- 技能やマネジメント能力などの熟練度を評価し、賃金に反映（ITによる施工・就労管理システムの活用）

社会保険の加入促進によるアプローチ

- （＝建設業の構造的課題に対する重要なアプローチ）
- 社会保険加入に必要な法定福利費の確保と、加入指導の徹底

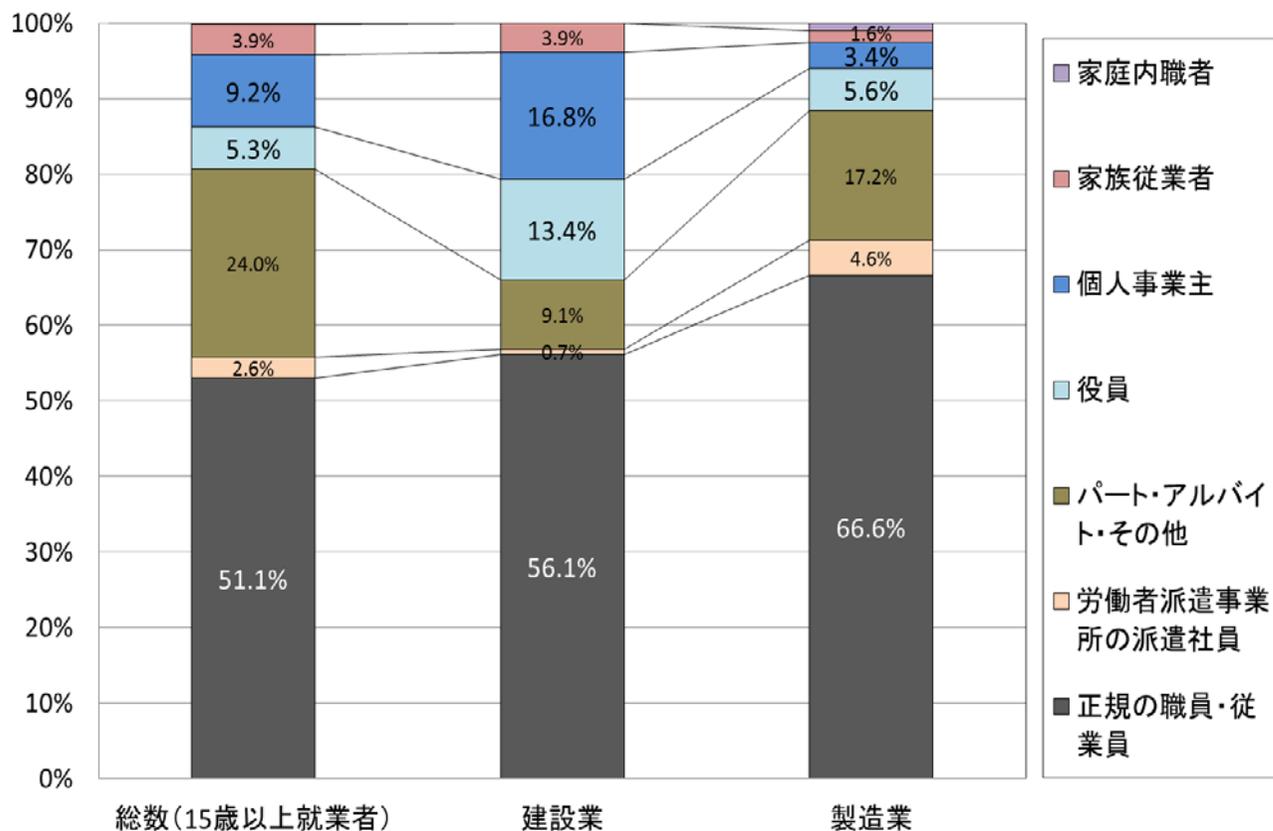
若年層を確保し、持続可能な生産体制を確立するための**スタートライン**

若年層の入職拡大、長期間の定着化

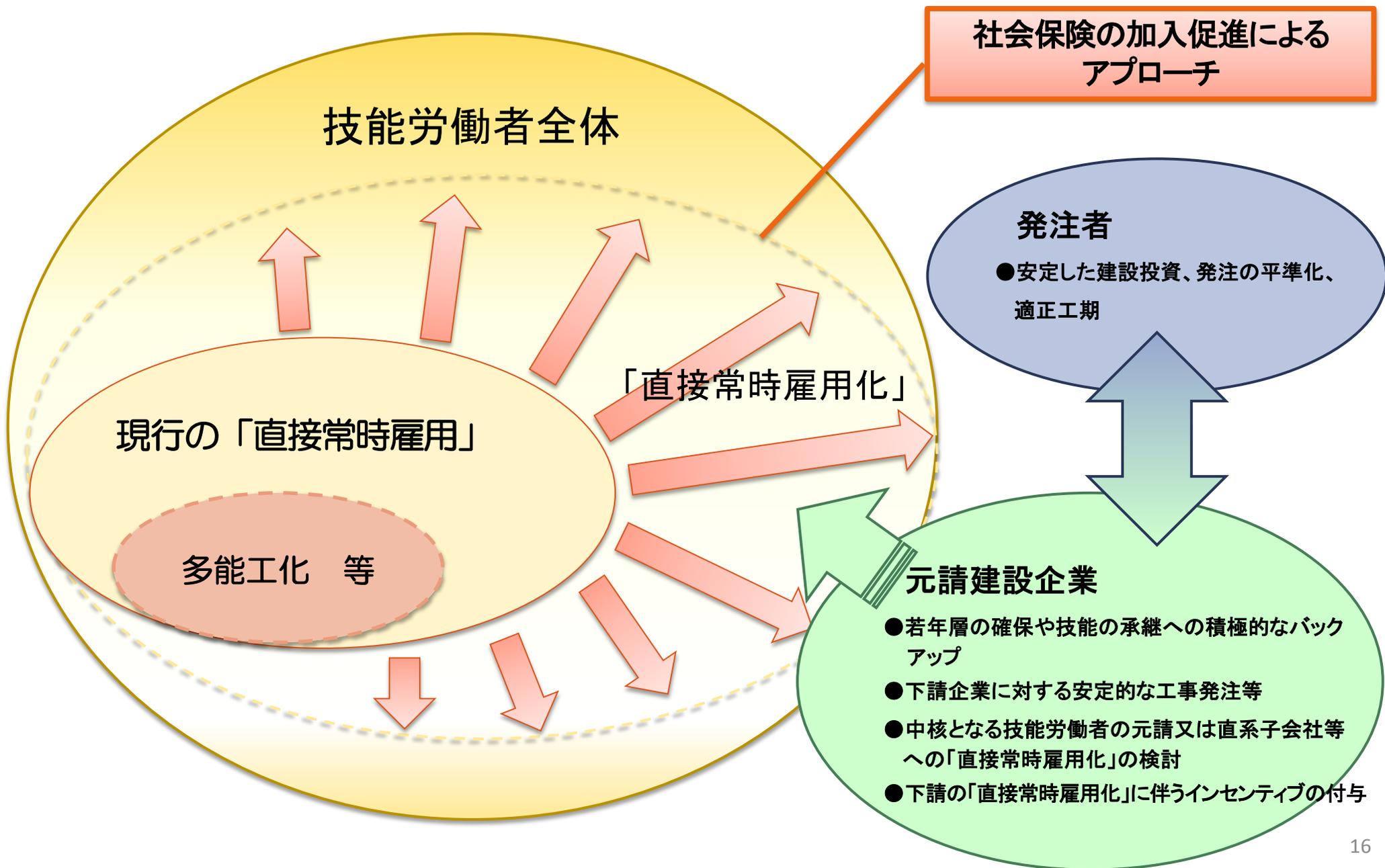
2-4 残された検討課題

- 「徒弟⇒お礼奉公⇒手間請⇒一人親方⇒親方」という従来のキャリアパスは、現在では困難ではないか。
- 受注産業であり、計画的な生産が極めて困難な建設業の特徴から、建設投資の増減に柔軟に対応するための雇用面での対策が不可避ではないか。

就業者の従業上の地位別構成比



- 建設業の就業者の地位は、製造業や全産業に比べ、「個人事業主」「役員」が極端に多い。
- また、建設業の場合、統計上は「正規の職員・従業員」が多くなっているが、給与支払い方式はいわゆる「日給月給」の場合が多いと思われる。



第3章 当面の対応策

労務賃金改善等推進要綱

労務賃金改善等推進要綱＜骨子＞

平成25年7月18日決定
一般社団法人 日本建設業連合会

総合的な取組みの推進

第1 適切な労務賃金支払いの要請

- ・元請は、一次下請に対し、設計労務単価の引上げの趣旨にかなう適切な賃金が支払われるよう要請。
- ・一次下請以下は、それぞれの再下請に対し同様の要請。

第2 労務賃金の状況調査の実施

第3 社会保険等加入促進

- ・元請は、下請の法定福利費の全額を一次下請に支払う。
- ・一次下請は、社会保険に加入し、一次下請以下は、それぞれの再下請に対し社会保険への加入を要請。

第4 適正な受注活動の徹底

第5 民間工事における取組み

- ・民間工事の発注者に対して適切な理解と協力を要請。

第6 重層下請構造の改善

- ・5年後を目途に可能な分野で原則二次(設備工事は三次)までの実現を目指す。

第7 技能労働者の処遇改善の総合的な取組み

- ・優良職長手当制度の導入促進、土曜閉所50%、作業所の職場環境改善、技能労働者の育成支援などの総合的な取組みを推進。

第8 関係方面への要請

- ・(元請企業)これらの総合的な取組みを推進。技能労働者の処遇改善に真摯に取り組む下請企業への配慮。
- ・(下請企業)技能労働者の雇用形態の改善。
- ・(官民の建設工事発注者)適正な発注金額、適正な工期の設定、適正な契約条件。
- ・(公共工事発注者)低価格受注防止に資する入札契約システム整備、公共事業の平準化。
- ・(建設業所管行政庁)全ての建設業者に対する積極的な指導。

新たな人材確保・育成に関する提言

「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」のポイント

平成26年4月18日
一般社団法人 日本建設業連合会

建設投資が増加に転じ、デフレスパイラルが逆に回り出した今こそ、「たくましい建設業」の復活を図るために、適正な受注活動の実施、適切な価格での下請契約の締結等の徹底により、以下の提言に基づき、技能労働者への適切な賃金水準の確保、社会保険加入に必要な法定福利費の確保等を推進し、建設技能労働者の人材確保・育成を図っていかなければならない。

1. 建設技能労働者の賃金改善

- ・建設技能労働者の年間労務賃金水準が、全産業労働者平均レベル(約530万円)となるよう努める。
- ・具体的には、20代で約450万円、40代で約600万円を目指す。

※具体的金額は平成24年賃金構造基本統計調査結果より試算。

2. 重層下請構造改善

- ・重層下請回数について、平成30年度までに可能な分野で原則二次以内を目指す。
- ・平成26年度中に(段階的な)回数目標を設定し取組む。

3. 社会保険未加入対策の推進

- ・平成29年度までに下請会社について100%加入、労働者単位では製造業相当の加入を目指すとともに、平成26年度中に原則として全ての工事において一次下請会社を社会保険加入業者に限定する。
- ・適正な受注活動等により技能労働者の社会保険加入に必要な法定福利費を確保する。

※社会保険とは雇用保険、健康保険及び厚生年金保険をいう。

4. 作業所労働時間・労働環境の改善

- ・作業所の全日曜日の閉所、土曜日の月2回閉所を目指す。
- ・「適正工期の確保」に向けて、関係方面に対して強力な働きかけを行う。

5. 建設業退職金共済制度の拡充

- ・民間工事での適用について、各層下請会社と協力しつつ一定負担に応じ、その完全実施を目指す。

6. 技能の「見える化」の推進

- ・就労管理システム(仮称)構築に取組み、技能の「見える化」を推進する。

7. 技術の継承に対する支援

- ・国土交通省等が提唱する総合的な教育訓練体系の構築に積極的に参加し、その中核的なセンター機能を担う富士教育訓練センターの充実・強化のための支援を行う。

女性技能労働者の活用

- 平成25年12月、「女性技能労働者専門部会」を設置、検討に着手
- 平成26年2月、女性技能労働者活用促進に関する中間とりまとめの作成
- 平成26年3月、女性技能労働者活用方策のとりまとめ
- 同、女性技能労働者活用のためのアクションプランの策定
- 同、森 男女共同参画担当大臣への報告
- 平成26年4月、太田 国土交通大臣他幹部との「もっと女性が活躍できる建設業へ向けた国土交通省と建設業5団体の会談」、要望書の提出
- 平成26年夏頃、太田国土交通大臣の指示による全産業版のアクションプランの策定予定

女性技能労働者活用のためのアクションプラン

平成26年3月20日
一般社団法人 日本建設業連合会

目標

女性技能労働者数について **5年以内に倍増を目指す。**

実施事項

会員会社は、専門工事業者、協力会社などと連携しつつ、次の事項に積極的に取り組む。

- ① 建設業界には女性技能労働者が活躍できる職種が多数あり、女性への入職を歓迎することを積極的にアピールする。
- ② 現場において女性が「安心して使用できるトイレ」の設置などの環境整備に最大限配慮する。
- ③ 現場において時差出勤、帰宅制度などの出産や子育てをサポートするための制度を導入する。
- ④ 女性現場監督を拡充する。
- ⑤ 女性を主体とする「なでしこ工事チーム」などを設け活用する。
- ⑥ 協力会社が女性技能労働者を雇用・育成するための支援を行う。

	技能労働者数 (万人)		女性技能労働者の割合
	女性	男女計	
建設業	9	337	2.7%
製造業	195	657	29.7%
全産業	340	1,547	22.0%

総務省「労働力調査(2012)」より算出