

# 日本建設業連合会における建設技能者の 人材確保・育成に関する取組み

## —建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言—

一般社団法人 日本建設業連合会

### 1 はじめに

平成8年度から年々減少し続けてきた建設投資額は、平成22年度に約42兆円にまで落ち込んだものの、その後増加に転じている。加えて、アベノミクスによる景気回復、平成32年の東京オリンピック・パラリンピックの開催等、建設業界を取り巻く環境は、ここ数年で大きく様変わりしている。

しかしながら、長らく縮小の一途をたどっていた建設市場においては、建設技術者や技能者を始めとする人材逼迫から、その急激な変化にうまく対応できていないのが現状である。

特に建設技能者については、新規入職者の減少並びに高い離職率によって高齢化が著しく、本年3月に日建連が発表した「建設業の長期ビジョン」においては、現在65歳以上の団塊の世代に属する労働者を中心として2025年度までに128万人が離職するという事態に陥る。また、労働力の確保の観点のみならず、技能の継承の点からも将来の担い手確保が喫緊の課題となっている。

建設投資額が増加に転じ、建設業界にとって追い風の状況にあるこの時期にこそ、若い将来の担い手を確保し、建設業の再生と進化を図ることが必要である。そこで、日本建設業連合会労働委員会では、昨年4月、「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」を取りまとめるに至った。建設業の再生と進化のためには、日建連会員各社に

における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、これから述べる提言に基づき、技能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、建設技能者の人材確保・育成を図っていくことが重要であると考えている。

日建連では、前身である日本建設業団体連合会において、平成21年4月に「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を取りまとめた。しかしながら、会員各社の経営環境の急激な悪化等により、一部を除き十分な成果が得られていない状況にあった。

平成21年に提言を発表した後、国土交通省においては、公共工事設計労務単価の大幅な引き上げを平成25年4月、平成26年2月と2回にわたり実施するとともに、平成26年1月には「建設産業活性化会議」を設置し、担い手の確保・育成を通じた建設産業の活性化施策の実行が図られている。

日建連においても、平成25年7月に「労務賃金改善等推進要綱」を策定し、技能動労者の処遇改善に向けた活動を、本支部一体となり本格的に開始し、今回の提言を推進していくための布石を打った。

今回の提言を取りまとめるにあたっては、労働委員会技能者確保・育成部会の下に、賃金、重層化対策、建退共・労働環境、社会保険加入推進の四つの専門部会を設置して検討し、部会全体において結論を得たものである。ここでは、その論点を項目ごとに述べさせていただく。

## 2 建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言

### 1 建設技能労働者の賃金改善

平成21年の提言では、優良技能者認定制度の設定と、認定された者の標準目標年収を600万円に引き上げることを目標とした。優良技能者認定制度については、若干ではあるが普及したと言えるが、優良技能者の年収については、急激な経済状況の変化による建設市場の縮小により、労務単価が低下するという結果となった。厚労省「賃金構造基本統計調査結果」から算出した場合、平成24年の全産業の平均年収530万円に対し、建設技能労働者の平均年収は392万円と非常に低い状況にある。

このような状況を踏まえ、技能労働者の適切な水準の労務賃金確保を骨子とし、平成25年4月策定の「技能労働者の適正な賃金の確保について」において定めた「適正な価格での下請契約の締結」と「適正な受注活動の実施」及び平成25年7月策定の「労務賃金改善等推進要項」において定めた「適切な労務賃金の支払いの要請」を三本柱とし、平均年収を全労働者平均レベルとなるよう努めることとした。あわせて、優良技能者認定制度を継続して普及させることにより、有能な技能労働者の技能と経験に見合った報酬の確保、一般社会からも認知される評価制度として確立していくことにより、若手技能労働者の定着を図っていくこととしている。

また、現在も下請契約においては、材工一括契約が多く、労務賃金が不透明になっていることから、元請会社から下請会社に支払われる労務賃金を明確にし、適切な労務賃金が確保されるよう努めることとしている。

### 2 重層下請構造改善

平成21年の提言においては、重層下請次数を原

則三次以内を目標、最終的な努力目標として5年を目途に二次以内として取り組んできた。しかしながら、合併による日建連会員企業数の増加等も勘案し、改めて平成30年7月までに可能な分野において原則二次以内を目指すことを目標とした。

これを実行していくためには、会員各社及び下請会社に現状と目的を理解いただき、足並みを揃えた推進が必要であることから、会員各社及び下請会社への周知・啓発に取り組んでいく。

また、現状の課題の認識と解決には、実態の把握が必要である。そのため、下請会社へのヒアリングを実施した。これらの結果を基に更なる取組みを進めていく予定である。

更に、工種・職種別に課題やメリット・デメリットを整理し、各専門工事団体等と改善に向けた対応の協議も必要である。日建連だけでなく、各専門工事団体や協会社組織等と協同し、実質的な改善に向けた取組みを行い、健全な下請構造への改善を進めていくことも重要である。

しかしながら、下請会社の経営判断に係わる側面も大いにあることから、国・行政を始めとする関係各所からの働き掛けが不可欠と考える。

### 3 社会保険未加入対策の推進

国土交通省では、社会保険未加入対策を進め、平成29年度を目途に企業単位では加入義務のある許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入という目標を掲げている。また、公共工事の品質確保の促進に関する法律（品確法）、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（入契法）及び建設業法といった、いわゆる担い手三法の改正に基づく「公共工事の品質確保の促進に関する施策を総合的に推進するための基本的な方針」等を制定するなど、建設業における担い手確保・育成のため建設技能者の処遇改善に向けて積極的に取り組んでいる。

日建連では、建設技能者の処遇改善には社会保険未加入対策が不可欠であるとの認識のもと、平

成24年4月に他団体に先駆け「社会保険加入促進計画」を策定し、社会保険加入促進に積極的に取り組んできたところである。

平成25年10月調査の「公共事業労務費調査における保険加入状況調査の結果」によると、社会保険の公共事業における加入率は企業単位で90%、労働者単位では62%と加入状況の改善は見られるものの、民間事業についてはこれよりも相当低い状況にあると想定され、更には地域、職種による格差が大きいなど、依然として芳しい状況にはなっていない。こうした状況から、担い手確保・育成対策の一環として、新たに「社会保険加入促進要綱」を策定し、平成29年度以降に工事現場におけるすべての技能者が社会保険に加入していることを目標として、これまでの取組みを更に加速させることとした。

社会保険への加入を促進するためには、元請企業だけでなく、行政、下請企業等の関係者が一体となり役割を果たす必要がある。そのためには、元請として直接雇用関係にない技能労働者の社会保険加入実態の正確な把握と、加入指導の実効性を高めていく必要がある。今夏、国土交通省において「就労履歴管理システム（仮称）の構築に向けた官民コンソーシアム」を立ち上げ、その検討が開始されたところであるが、本システムの構築により、社会保険未加入対策の大きな前進に寄与することを期待している。

#### 4 作業所労働時間・労働環境の改善

平成21年の提言以降、日曜日の閉所率100%、土曜日の閉所率50%を目指し、労働時間改善に向けた会員各社の取組み、行政への要請、民間発注者への働きかけ等について検討を進めてきた。しかしながら、厳しい受注環境を反映し、実績としては、平成22年以降悪化傾向にあり、平成24年実績として全日曜日閉所率は80%、土曜日の月2回閉所率は19%に留まっている。

また、東日本大震災からの復興事業の本格化、

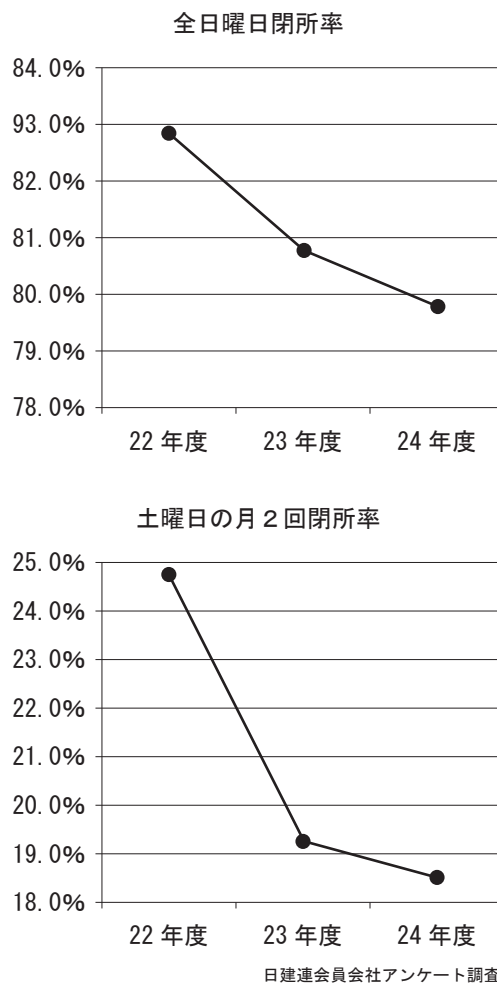


図1 閉所率

インフラ老朽化への対応、東京オリンピック・パラリンピック開催に伴う建設需要の増大が予想されることから、技能労働者不足の深刻化が進めば、労働時間の改善は、更に厳しくなることが予想される。

このような状況の中、適正工期の確保に向けて各発注者等関係方面に対して強力な働きかけを行っており、土日閉所の数値目標はそのままとし、「適正工期の確保」の活動と歩調を合わせ、調査分析とその対策案の立案等、労働時間改善に向けた具体的活動を引き続き実施している。

また、職場環境の一層の向上に向けた活動としては、「快適職場表彰制度」を継続的に実施し、その浸透拡大を図っている。



## 5 建設業退職金共済制度の拡充

建設業退職金共済（以下、「建退共」という）制度の拡充活動としては、民間工事での適用について、民間発注者に理解を得る活動、会員各社による証紙費用の積算算入及び作業所における「建退共制度適用シール」の100%掲示活動等を行ってきた。結果としては、会員各社の民間工事における平成25年度証紙購入実績は、21年度比13.3倍に増加、証紙費用の積算算入ルール化会員は、19社に増加、さらに、「建退共制度適用シール」の掲示をルール化した会員も28社に拡大した。

一方で、このような活動にもかかわらず、技能労働者への退職金支給実績の状況はまだ十分とは言えないことから、公共工事ではほぼ100%活用されている建退共制度を活かし、民間工事での更なる普及により、他産業並みの退職金制度の浸透による、福利向上を図ることを目標とした。そのため、従来の施策を更に充実させ、公共・民間発注者への更なる理解を得ながら、元請、下請、事業主が協調し、応分の負担をしつつ制度の浸透を目指していく。

## 6 技能の「見える化」の推進

「3 社会保険未加入対策の推進」の項目でも述べたが、国土交通省では、建設業の社会保険未加入問題の対策として、平成29年度には保険未加入者の工事現場からの排除を掲げている。

日建連としても、直接雇用関係にない技能労働者の社会保険加入を担保し、元請会社による加入状況の確認と加入指導の実効性確保を図ること、また、技能労働者の技能・資格や、現場での就業履歴を蓄積することにより、技能者の処遇改善に資することが期待される現場共通のシステムの構築が求められていることから、平成25年4月に「就労管理システム（仮称）の構築に関する要望」を国交省に提出した。更に、「建設業の長期ビジョン」においても、システムの早期構築の必要性を述べたところである。

国土交通省ではシステム構築に向けた官民コンソーシアムを立ち上げ、その具体的な議論をする体制が整ったところであるが、日建連においても、「就労履歴管理システム推進本部」を本年7月に立ち上げ、コンソーシアムに意見具申をするための検討を開始した。技能労働者の持つスキル・キャリアを見える化することで、技能レベルを正しく評価し、より適切な処遇が可能になる。また、このことにより、技能者自身の継続的なスキルアップに向けた動機付けになることも期待されることから、システムの構築を通じ、技能の「見える化」を推進していく。

## 7 技術の継承に対する支援

技能労働者の育成や技能の次世代への継承が喫緊の課題となる中で、国土交通省の「担い手確保・育成検討会」や建設業振興基金の「建設産業人材確保・育成推進協議会」などで示された総合的な教育訓練体系の構築と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。

また、平成21年の提言で教育への支援として掲げた項目のうち、在学中に技能資格を取得し、建設業に入職した者を対象として、在学中に負担した技能資格取得費用を助成するスキルアップサポート制度については、建設産業専門団体連合会（以下、「建専連」という）と連携を取りながら、継続的に進めているところである。その中で、更なる支援の充実を図るため、支援の対象者を建専連傘下の会社への入職者に加え、日建連会員会社協力会の加入会社への入職者にまで拡充する等の充実も図っている。

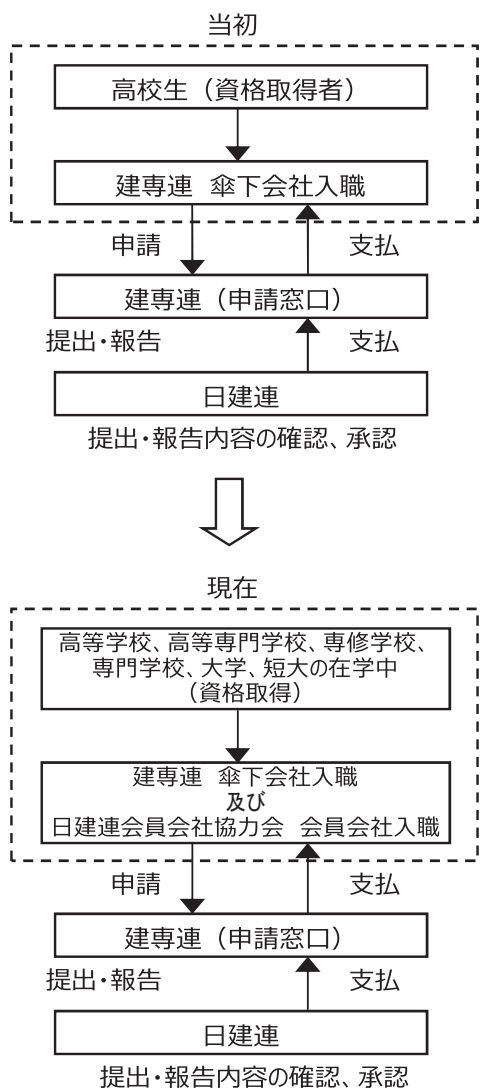


図2 スキルアップサポート制度のスキーム

表1 スキルアップサポート制度の助成対象者数

| 年度    | 助成対象者数 |
|-------|--------|
| H21年度 | 100    |
| 22年度  | 102    |
| 23年度  | 58     |
| 24年度  | 177    |
| 25年度  | 394    |

また、工業高校教師への技能訓練実施支援は、富士教育センターと連携を取りながら、教師のニーズにも応え、訓練方法の充実化を図っている。

表2 工業高校教師への技能訓練実施支援等の助成対象者数

| 年度    | 助成対象者数 |
|-------|--------|
| H21年度 | 30     |
| 22年度  | 11     |
| 23年度  | 39     |
| 24年度  | 52     |
| 25年度  | 52     |

### 3 おわりに

建設業の生産現場を支えているのは、技能労働者であり、今後、極端な高齢化に伴う技能労働者の大量離職時代を迎えるということは、建設産業の基盤を揺るがす大きな危機が迫っているということである。日建連では、このような認識のもと、技能労働者の「若返り」に正面から取り組むべく、平成21年、26年と建設技能労働者人材確保・育成につき提言を行ってきた。また、建設業の長期ビジョンにおいては、34歳以下の若者を中心に90万人（うち女性20万人以上）を確保するとともに、生産性向上による35万人の省人化を図ることを目標として掲げている。

これらの人材確保・育成に向けた取組みの実現に向けては、取り上げられた事項についての進捗状況を正確に把握し、会員各社に現状を正しく理解してもらうとともに、改善に向けた措置を的確に行っていくことが重要である。そのためにも、少なくとも年に1回は提言に掲げる実施事項について調査をし、日建連理事会及び労働委員会に報告し、会員各社に認識してもらう必要がある。

担い手確保の必要性は、これまでにないほど緊急度を増している。国としても本格的な取組みが開始されることから、国土交通省を始めとした関係機関とも連携しながら、建設業の再生と進化に向け、日建連として継続的、積極的に進めていかなければならないと考えている。