

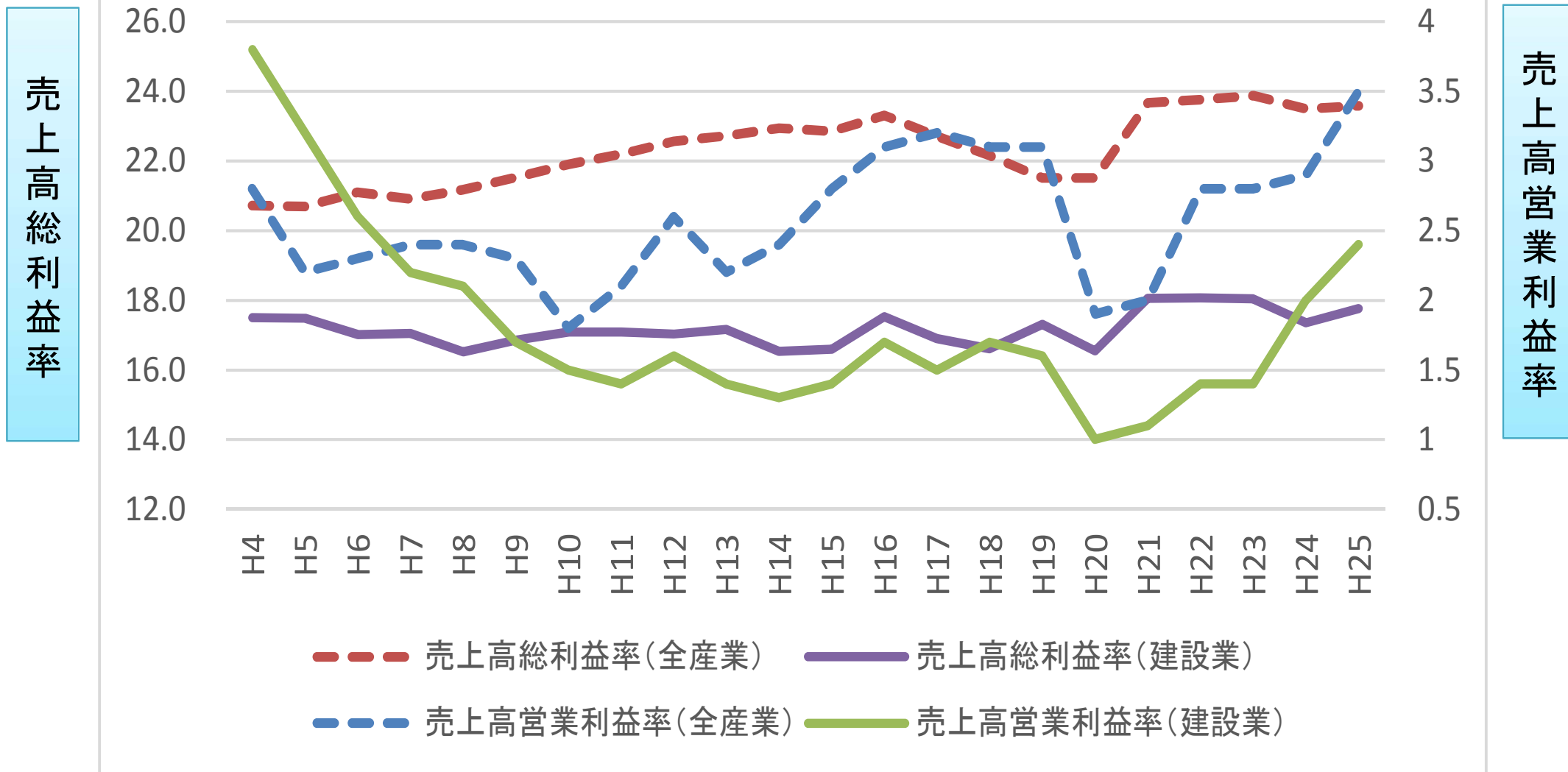
建設業の概況と今後 ～雇用に向けて構造を改善しよう～

平成27年6月2日(火)

国土交通省 土地・建設産業局
建設市場整備課長 屋敷 次郎

建設業の売上高総利益率、営業利益率の推移

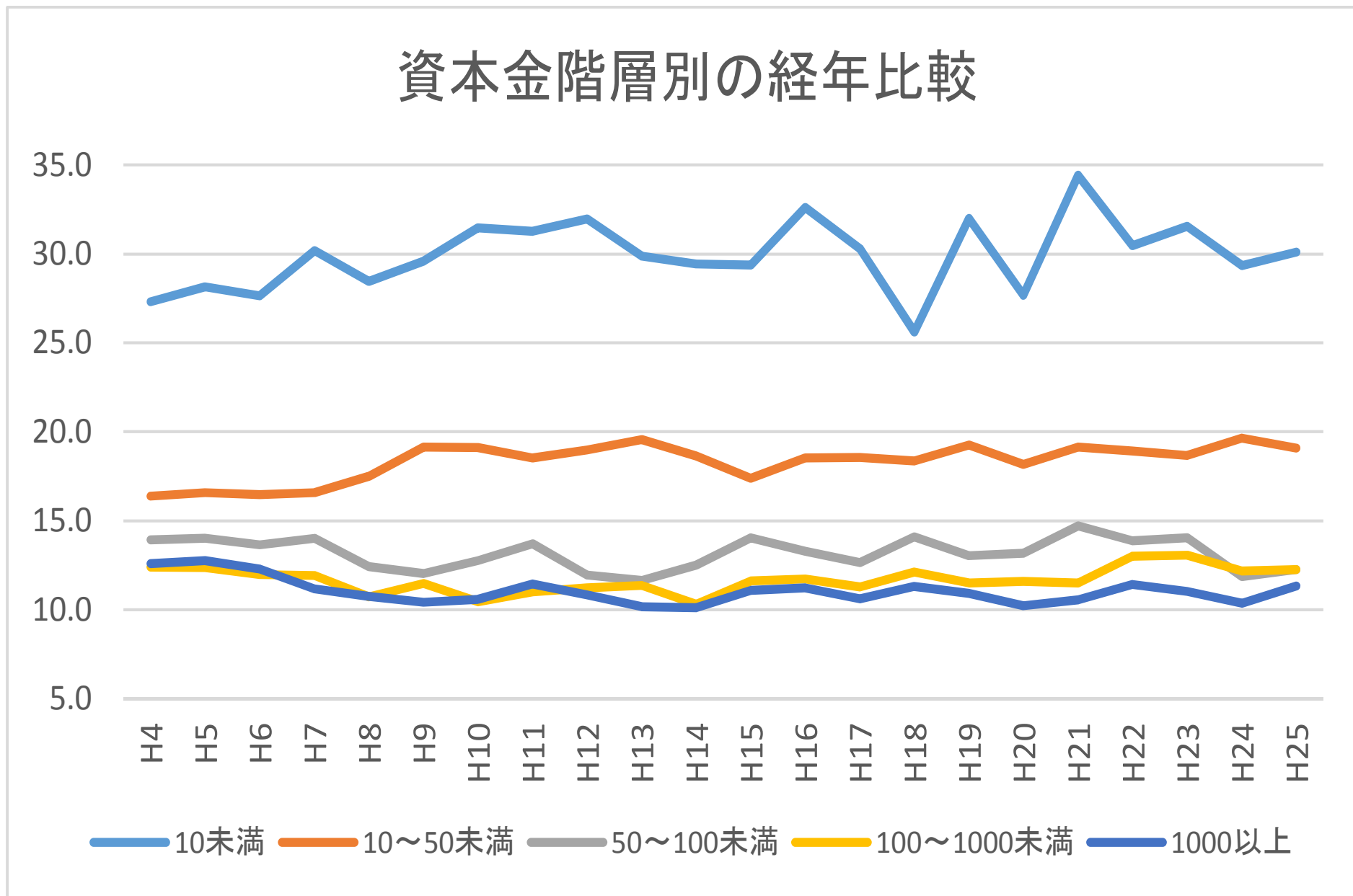
全産業と建設業の経年比較



建設業の売上高総利益率の推移

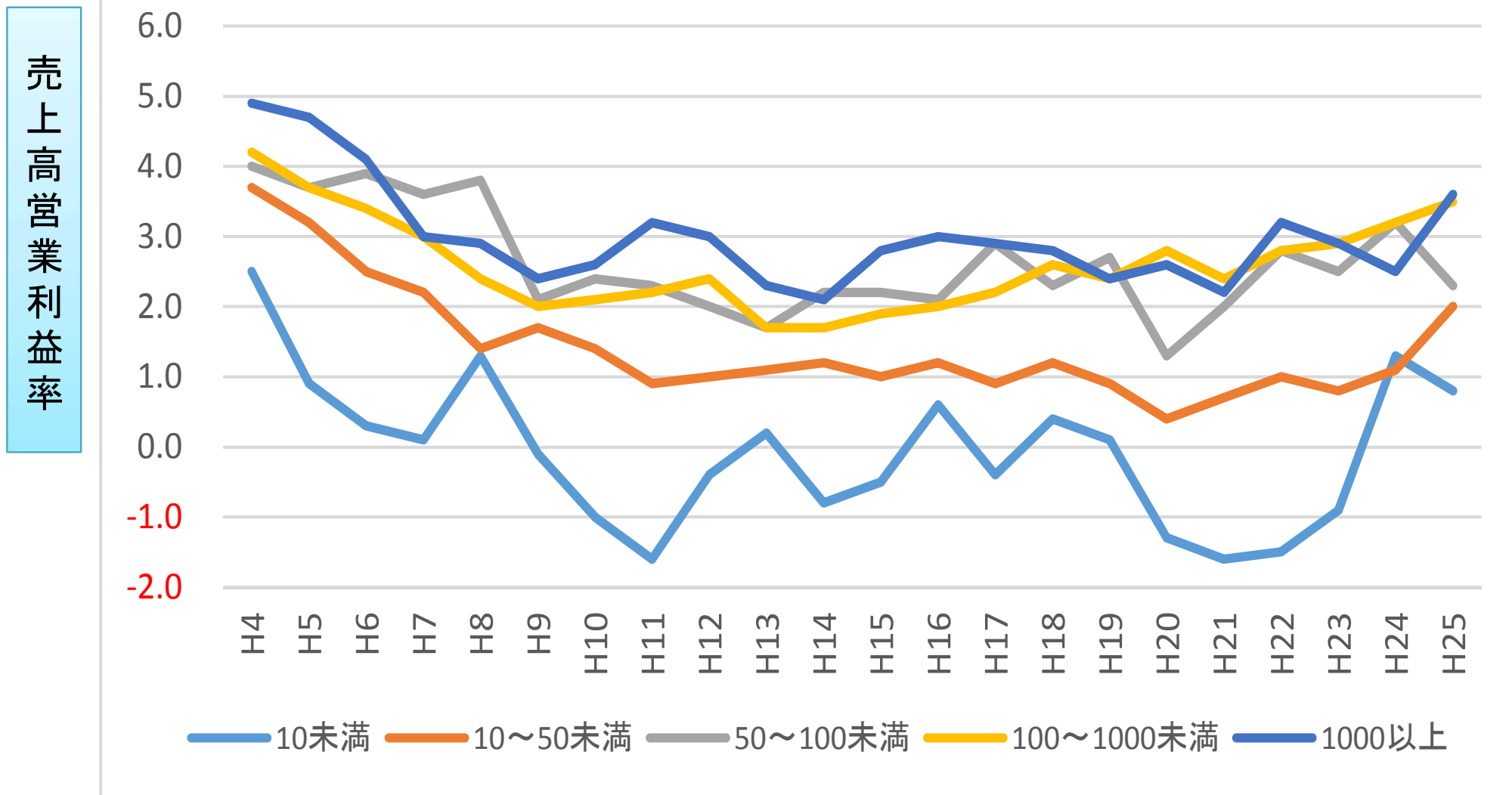
資本金階層別の経年比較

売上高総利益率



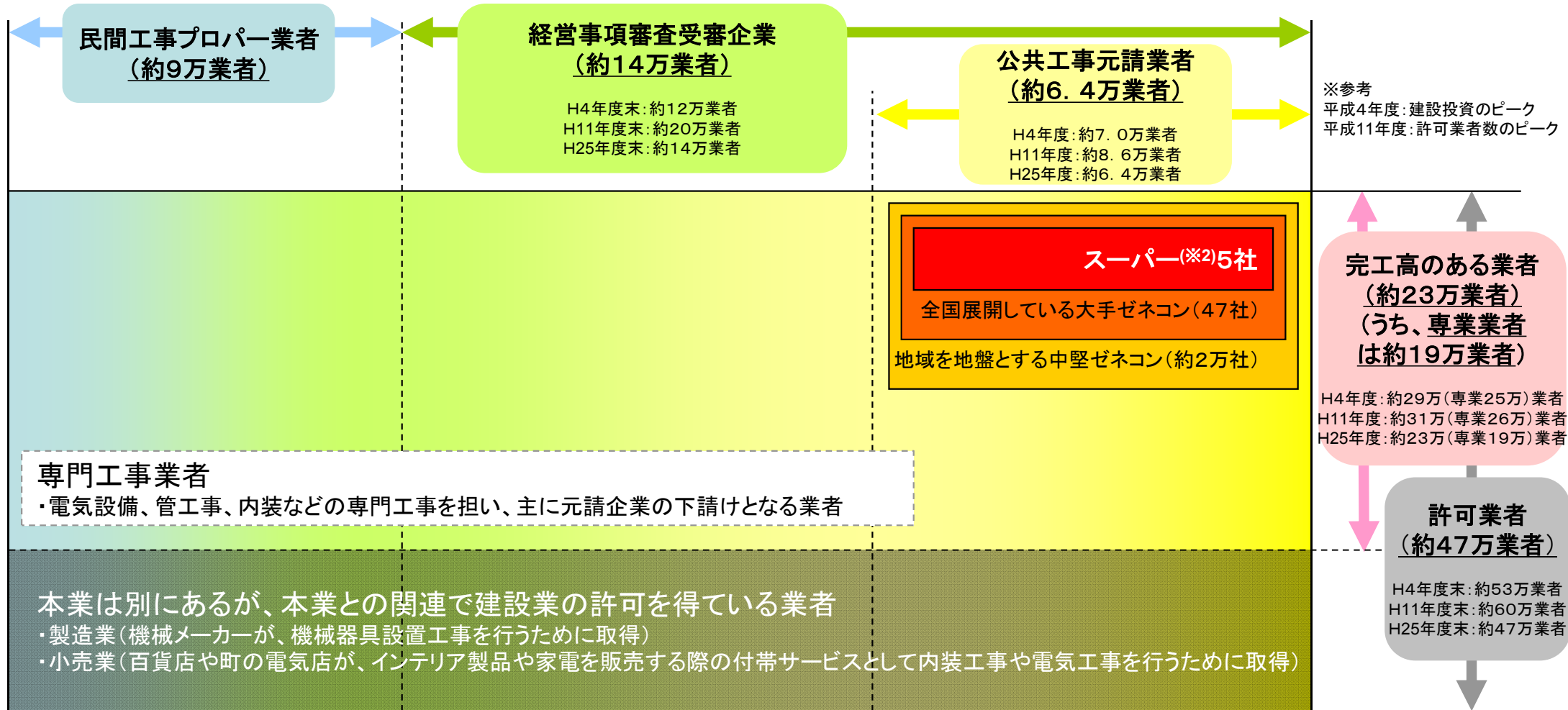
建設業の売上高営業利益率の推移

資本金階層別の経年比較



建設業の構造

建設許可業者数約47万業者のうち、平成25年度に建設工事完成工事高のある業者^(※1)は23.3万業者(前年度比6.3%増加)。そのうち建設業専門業者(総売上高に占める建設工事完成工事高の比率が80%以上)は19.3万業者(前年度比7.0%増加)。
 ※建設業許可業者数は平成26年3月末現在



※1: 完成工事高のある業者とは、建設工事施工統計調査票に施工実績(100万円以上)の記載があった業者

※2: 完成工事高約1兆円クラス(大成・鹿島・清水・大林・竹中)

(出所) 許可業者数 : 国土交通省「建設業許可業者数調査」
 完工高のある業者数 : 国土交通省「建設工事施工統計調査報告」
 公共工事元請業者数 : 東日本建設業保証、西日本建設業保証、北海道建設業保証調べ
 経営事項審査受審業者数 : 国土交通省調べ

平成22年度国勢調査結果による建設業就業者数()内は、労働力調査)

(人)

建設業就業者合計数	管理的・事務従事者	技術者	販売従事者	建設技能労働者	その他
4,543,790 (4,980,000)	931,220 (940,000)	250,180 (310,000)	285,720 (290,000)	2,996,800 (3,310,000)	79,870 (130,000)

※労働力調査は、1万人単位で公表

国勢調査職業分類(労働力調査も同様)

分類項目

H 生産工程従事者	I 輸送・機械運転従事者	J 建設・採掘従事者
461,670	138,290	2,396,840

国勢調査職業分類職種

J 建設・採掘従事者

(50) 建設・土木作業従事者	(51) 電気工事従事者	(52) 採掘従事者
1,939,480	456,820	540

国勢調査職業分類職種内訳

(50) 建設・土木作業従事者

203 型枠大工	204 とび職	205 鉄筋作業 従事者	206 大工	207 ブロック積・ タイル張従 事者	208 屋根ふき従 事者	209 左官	210 畳職	211 配管従事者	212 土木従事 者	213 鉄道線路 工事従事 者	214 その他の 建設・土木 作業従事 者
48,020	98,790	34,080	397,780	30,200	21,930	89,580	890	240,640	504,800	10,100	462,680

○建設投資額に占める労務費アップ分(労働分配率の変動分)

建設投資額	労務费率	単価アップ分	
50,000,000,000,000	0.20	0.28	2,800,000,000,000 (2.8兆円)

○社会保険加入割合20%アップに伴うコスト増(法定福利費15%+自己負担分の一部5%)

技能労働者数	加入率アップ分	平均報酬月額	保険料率	月数	
3,400,000	0.20	250,000	0.20	12	408,000,000,000 (4,080億円)

○利益率1%(営業利益率のアップ分)

50,000,000,000,000	0.01				500,000,000,000 (5,000億円)
--------------------	------	--	--	--	-------------------------------------

徹底した生産性の向上や魅力向上に向けた建設産業のあり方の見直しが必要

- 建設技能労働者は、高齢化等により、今後、技能労働者が大量に退職することが見込まれる状況。2025年度の建設市場の規模を維持するためには、建設業界において、大幅な生産性の向上に加えて、生産年齢人口の減少が見込まれる中で、10年間で90万人が入職する必要があり、これは「極めて高い目標」。
- こうした厳しい現状認識に立てば、必要となる事業実施のためには、重層下請け構造の見直しなど、業界全体の生産性向上と魅力向上に向けた建設産業のあり方の見直しも必要。

「再生と進化に向けてー建設業の長期ビジョン」(一社)日本建設業連合会(2015年3月)

● 建設市場規模の予測(名目ベース)

(兆円)

年度	2014	2020	2025
建設市場計	54.0	54.4~57.6	54.9~62.1
政府建設投資	19.8	18.0~18.7	19.2~20.7
民間建設投資等	34.2	36.4~38.9	35.7~41.4

● 建設市場規模の予測(実質ベース)

(兆円)

年度	2014	2020	2025
建設市場計	49.1	47.9~49.4	46.8~50.0
政府建設投資	18.0	15.9~16.0	16.3~16.7
民間建設投資等	31.1	32.0~33.4	30.5~33.3

● 必要な技能労働者数

(一人当たりの建設市場規模が変わらないとすれば)
左記の2025年度の市場規模を維持するためには328万人~350万人の技能労働者が必要(2014年:343万人)

現在技能労働者である者の10年後の動向(推計)

2014年			2025年	
年齢階層	技能労働者数		年齢階層	技能労働者数
50歳~	152.2万人	▲108.5万人	60歳~	43.6万人
15~49歳	191.5万人	▲19.2万人	25~59歳	172.4万人

⇒ 現在50歳以上の技能労働者の退職等により、現在技能労働者である者は10年後には約130万人が離職。

このため、市場規模を維持するためには、

- ① 生産性向上による省人化で35万人分を確保。
(生産性向上による10%の省人化)
- ② 今後の新規入職者により90万人を確保。
(2014年における34歳以下の技能労働者:66万人)

- 今後、建設業において高齢化等により技能労働者が大量に離職することが見込まれ、将来にわたる社会資本の品質確保と適切な機能維持を図るためには、建設業の将来を担う若者の入職・定着を促し、人材を確保することが最重要課題。
- 加えて、労働力人口が総じて減少する中、我が国の経済発展に資する社会資本の効果的な整備を図るため、人材確保と並ぶ対策の柱として、生産性向上を推進することが不可欠。
- このため、若者にとって魅力ある建設業を目指し、処遇改善を中心として担い手確保・育成対策の更なる強化を図るとともに、新技術・新工法の活用、重層下請構造の改善等、建設生産システムにおける生産性の向上に官民一体となって取り組むことで、将来の担い手確保に強い決意で臨む。

処遇改善を中心とする担い手の確保・育成

建設生産システムにおける生産性の向上

処遇改善の徹底

見通しの確保

若者や女性の更なる活躍等

適切な賃金支払の浸透と社会保険加入の促進

労務単価の上昇分が確実に技能労働者に支払われるよう官民で取り組む
平成29年度を目途に許可業者100%の保険加入に向けた更なる取組の強化

- 元請企業による優良な職長に対する手当の支給などの支援の普及【業界】
- 未加入対策に関する新たな施策等について、行政、建設業界双方の担当者に周知を図るため、全国10ブロックで説明会（キャラバン）を開催
- 民間発注者に対し法定福利費を含む適正価格での発注を働きかけ（先進的取組の水平展開）
- 一次下請企業を社会保険加入業者に限定する措置を8月から全ての直轄工事に拡大（試行）
- 社会保険加入指導の前倒し（現在、許可更新時に行っている保険の加入指導について、平成28年1月以降に更新期限を迎える許可業者に対しては、前倒しで指導を実施）
- 元請・下請間での法定福利費の確実な移転方策について検討
- 入退場記録を含む就労履歴の管理システムを官民で早急に構築

→加入状況の確認を実効的に行える環境整備（併せて、技能・経験に応じた適正な評価・処遇、現場の安全管理等に資する）

ダンピング対策の強化、歩切りの根絶

適正利潤の確保のため、改正品確法の趣旨を発注の現場で更に徹底

- 低入札価格調査制度等の未導入の地方公共団体に対して個別に導入を要請
- 歩切りの実態調査の結果を踏まえ、地方公共団体に対し早期見直しを再度強く要請（夏頃を目処にフォローアップ調査を実施。歩切りの廃止に理解をいただけない団体は、必要に応じ個別に発注者名を公表）

建設業における休日の拡大（週休2日の実現）

若者が働きやすい職場づくりのため、適正工期の確保等を通じ週休2日をはじめ休日を拡大

- 週休2日の確保等による不稼働日等を踏まえた適正な工期設定の推進
- 直轄工事で週休2日のモデル工事の実施
- 適正工期の設定に加え、現場での工程管理の徹底、短工期受注の改善等により、官民で週休2日制（4週8休）の実現を目指す

安定的・持続的な建設事業の見通しの確保

公共投資の急激な増減は、不適格業者の参入、ダンピング受注を通じた処遇の悪化等、担い手確保に大きな副作用をもたらした経験を共有

- 公共事業予算の安定的・持続的な確保

若者の早期活躍の促進、教育訓練の充実強化

若者の入職・定着の促進に向けた更なる環境整備

- 技術検定の受験要件を大幅に緩和（2級のすべての種目で実務経験なしで学科試験の受験を可能とする。秋頃に政令を改正し来年度の試験から適用開始予定）
- 工業高校で実施しているキャラバンを、今年度は小中学校、普通高校へ実施対象を拡大
- 地域連携ネットワークによる教育訓練体系の構築を引き続き支援するとともに、職種ごとに職業能力基準（技能レベル）を示し、教育訓練に必要なプログラム・教材等を整備

女性の更なる活躍の推進（5年で女性倍増を目指し、官民挙げた行動計画を実践）

女性が働きやすい現場環境の整備や地方レベルの女性活躍を推進し、女性活躍の定着を図る

- 女性の活躍に地域ぐるみで取り組む活動に対して支援
- 直轄工事で男女別のトイレ、更衣室等の設置を展開（積算上で配慮）
- 今夏中目途に「建設業・女性活躍応援ケースブック」を作成し、先進事例を水平展開（女性に対応した作業着や工具等の活用、フレックス朝礼や現場直行直帰の導入等、女性が働きやすい現場環境改善の実践事例やノウハウ、改善のポイント等を紹介）

施工の標準化・省力化・効率化

人材・資機材の効率的な活用

重層下請構造の改善

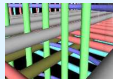
新技術・新工法の活用等

■情報化施工、プレキャスト化等の推進
施工の省力化・効率化

- 「ロボット新戦略」に基づく情報化施工、無人化施工の拡大
- プレキャスト化（工場製品の活用等）による施工の省力化・効率化

■CIM等の導入・活用等の推進
システム全体の『見える化』による効率化・高度化

- CIMを活用する試行工事の更なる拡大
- 民間建築工事におけるBIMの活用推進【業界】



配筋シミュレーション3次元モデル
図面等の整合性確保等により手戻り等を防止

適正工期の設定、工程管理等の円滑化等

■工程表・クリティカルパスの受発注者間の共有
情報共有や対応の迅速化による現場運営の効率化

- 適正工期の設定、工程管理のため、国交省・日建連においてモデル工事を実施、フォローアップ
- 公共建築工事における適切な工期設定の推進
- 地方公共団体と連携し、宮繕工事における適切な工期設定の考え方を、公共建築工事全般に拡充
- 適切な発注関係事務の実施
- 公共工事における適切な施工条件の明示、適切な設計変更、受発注者間の業務の効率化等

■民間工事等における生産性向上の実践事例を官民連携して水平展開
生産性向上のベストプラクティスを普及促進

- 民間建築工事における設計・施工一括方式の活用や民間発注者との発注見通しの共有等の生産性向上の好事例を水平展開
（このほか、設計図書の不備の解消、労務の効率化等を含め民間工事等における生産性向上の実践事例を収集・分析、効果的な水平展開の方策を検討）

施工時期等の平準化

■公共工事における施工時期等の平準化
年度内の工事量の偏りを解消し年間を通じた工事量が安定することで人材・機材の実働日数の向上等を図る

- 直轄工事で今年度当初予算から国庫債務負担行為の柔軟な活用・運用を開始
- 余裕期間の設定
- 直轄工事における平準化施策の内容等を地域発注者協議会などを通じて各発注機関に周知・共有し地方公共団体における施工時期等の平準化の取組拡大を促進

技術や技能・経験等に応じた人材の配置

■現場配置技術者の効率的な活用
社会経済情勢の変化を通じ実態に合った技術者の効率的な活用を促進

- 技術者配置に関する金額要件を引上げ（今後、物価上昇、消費税増税等を踏まえ、具体的な引上げ額を検討し、秋頃目途に、政令改正を予定）
- ・監理・主任技術者の専任配置が必要な請負代金額の緩和
- ・監理技術者の配置が必要な下請契約の合計金額の緩和
- 一定の要件を満たす官公需適格組合内での技術者配置要件の緩和（組合員からの技術者の在籍出向）
- 就労履歴管理システムの早急な構築（再掲）
技能・経験等の『見える化』による、技能・経験に応じた効率的な人材配置の促進

行き過ぎた重層化の回避

行き過ぎた重層化の回避により、元請企業による工程管理や下請企業との連絡調整の円滑化、効率的な施工を促進。重層化に伴う間接経費の増加や下請の労務費に対するしわ寄せを抑制

- 日建連において平成30年度までに可能な分野で原則2次以内を目指す
 - ・会員企業による段階的な下請回数目標の設定を推進
 - ・元請は1次下請に対し平成30年度までに再下請契約について原則2次以内とするよう指導 等
- 効果的な方策の検討に向けて、今年度、実態調査を実施
 - ・工種、工事規模別の施工体制の実態を調査し、行き過ぎた重層下請契約及びその発生要因を分析
 - ・既に実施されている下請回数抑制に向けた具体的な取組を分析するとともに、不要な下請契約の回避に資する方策を検討

建設技能労働者の確保・育成に向けた全国の実施

工業系高校を卒業し就職し高校生の相談に応じる「OBサポーター」事業の開始

- ・主体：岐阜県建設業協会
- ・時期：H26.7～
- ・概要：建設系工業高校を卒業した若手社員が各校の要請に応じた就職相談・進路説明会等に参加し、進路へのサポートを実施



PRパンフレットやマスコットキャラクターの作成、建設系高校への講師派遣など

- ・主体：群馬県建設業協会
- ・時期：H26.7～
- ・概要：若者向けのPRパンフレットやマスコットキャラクターの作成による建設業のイメージアップの実施



若者に建設業を分かりやすく解説した漫画冊子を作成・配布

- ・主体：北海道建設業協会ほか
- ・時期：H26.10～
- ・概要：若年に対する建設業の理解促進と入職のきっかけづくりとして、地元建設業協会と経済団体が共同で漫画冊子「ただいま工事中！」を刊行



長崎県地域連携ネットワークの設立【担い手確保・育成コンソーシアム】

- ・主体：長崎県建設産業団体連合会
- ・時期：H26.7～
- ・概要：技能者や技術者の教育訓練システムの構築や離島などの人材確保育成を推進

イメージアップCMや教師向け出前講座、合同説明会の実施

- ・主体：熊本県建設業協会及び熊本県
- ・時期：H26.4～
- ・概要：FMラジオのCM、工業系高校教師を対象に現場見学会、建設産業に特化した合同就職面談会を実施

兵庫県地域連携ネットワークの設立【担い手確保・育成コンソーシアム】

- ・主体：兵庫県建設業協会
- ・時期：H27.3～
- ・概要：三田建設技能研修センターや関係団体と連携した担い手確保の取組を実施



「建設若者塾」の開催

- ・主体：中部圏建設担い手育成ネットワーク協議会
- ・時期：H26.10～
- ・概要：若年の技術者・技能者が一堂に集い、研修や現場見学を行い、交流・ネットワークづくりを促進



大林組と林友会が教育訓練校を開講

- ・主体：(株)大林組及び大林組林友会
- ・時期：H26.4～
- ・概要：未就職者等を新たに採用し、研修・講習を実施。H27.4には「広域団体認定訓練」に認定。これを機に、協力会社を支援するインセンティブを導入



基礎工事技能者を育成する訓練施設の認定取得

- ・主体：全国基礎工業協同組合連合会
- ・時期：H27.4
- ・概要：新人教育訓練を実施する基礎工事業団体が、「広域団体認定訓練」の認定を取得

建設技能者を育成する「クラフツメンスクール」が設立

- ・主体：一般社団法人クラフツメンスクール
- ・時期：H26.5～
- ・概要：新人技能者の養成、現場での教育セミナー、スキルアップセミナーなどを予定

H29.4開校を目指し、富士教育訓練センターの建替事業が着工

- ・主体：職業訓練法人全国建設産業教育訓練協会
- ・時期：H27.2～
- ・概要：建設業界団体、保証会社等からの拠出金等を財源とした建替事業が着工



建替工事完成時のイメージ

現状＝「労務安全書類の電子化」では…

- 建設現場ごとの記録にとどまり、**名寄せもされていない。**
- 実務上、作業員名簿には現場入場が可能な労働者を多めに記載するため、名簿のデータから各労働者の**就労履歴を把握することができない。**

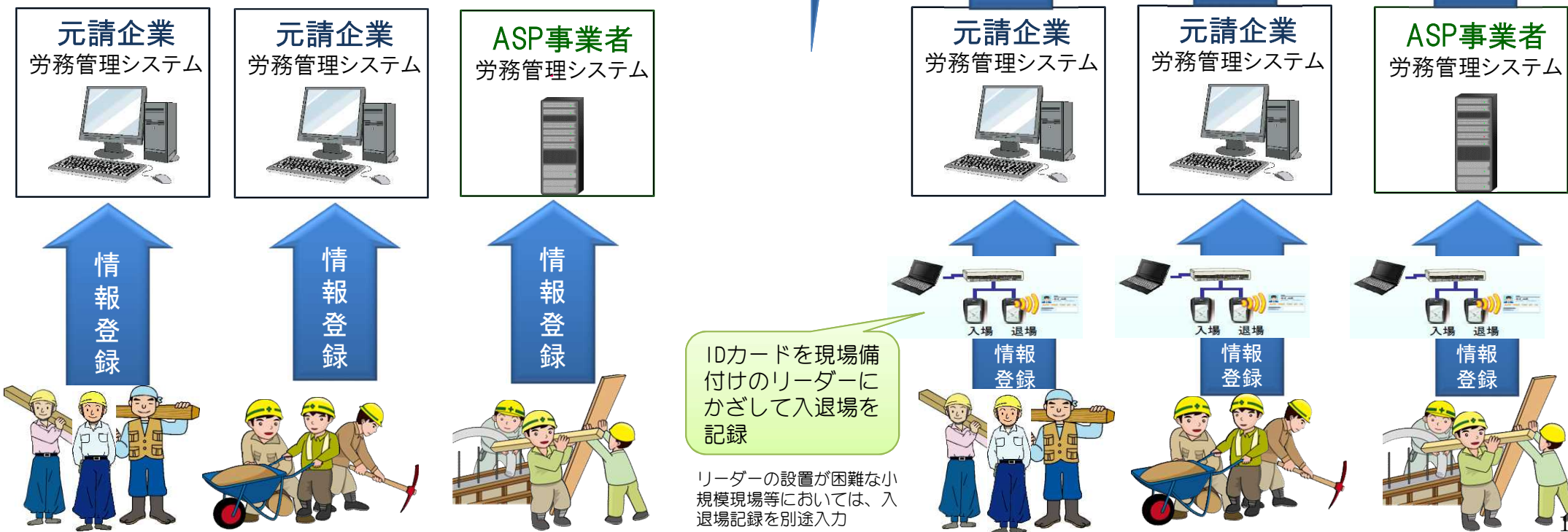
建設業で共通に使用できる番号(ID)を各労働者に付与



「就労履歴管理システム」が構築されると…

- 労働者の**本人確認**や**資格のチェック**が可能に。
- 入退場管理が行われることで、労働者の**現場経験のデータの蓄積**が可能に。
- 各システムの情報から労働者の現場経験データを統合することで、**技能と経験の「見える化」**が実現し、**労働者の適正な評価と処遇**につながる。
- **技能や経験に応じた効率的な人材配置**が可能に。

各労務管理システムに登録された労働者の現場経験データを統合し、求めに応じて提供。



IDカードを現場備付けのリーダーにかざして入退場を記録

リーダーの設置が困難な小規模現場等においては、入退場記録を別途入力

優良技能者への職長手当制度について

○日本建設業連合会（以下、「日建連」）では、平成26年4月に発表した「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」の一つとして、「建設技能労働者の賃金改善」を掲げており、「優良技能者認定制度」の普及を推進することとしています。

○平成27年4月時点で「優良技能者認定制度（手当等あり）」を導入しており、このうち「登録基幹技能者」を認定基準としている元請企業は14社あります。

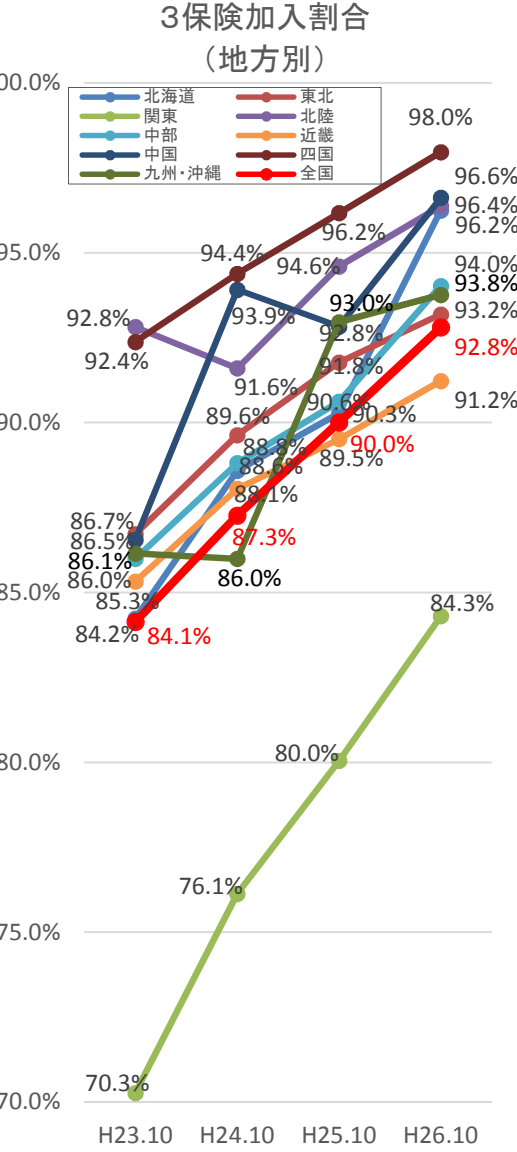
（（一社）日本建設業連合会のホームページを参考に作成）平成27年4月末現在

会社名	制度名	主な認定基準	支給額	対象、開始時期等
大林組	大林組認定基幹職長（通称：スーパー職長）	職長、かつ 登録基幹技能者 のうち、優秀で自社現場に職長として7年以上（東京・大阪・名古屋以外の地域は、特別な推薦がある場合に限り3年以上）従事している者	基幹職長A：日額2,000円 基幹職長B：日額3,000円	全社展開 平成23年4月～
奥村組	奥村組優良職長（マスター）制度	現場経験7年以上、自社に1年以上従事、協力会正会員又はその再下請業者の職長、 登録基幹技能者 又は同等以上の資格、65歳未満、安全成績により優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成25年4月～
鹿島建設	優良登録職長手当「鹿島マスター」制度 優良技能者報奨金「新E賞」	主要な協力会社を中心に、当社の現場で働く技術者と施工のキーマンである職長の中で、 登録基幹技能者 等の保有資格を考慮し、特に優秀な者を認定	マスター：日額1,000円 スーパーマスター：日額3,000円 新E賞：年額10万円	全社展開 平成27年4月～ （E賞は平成11年～から全国展開）
熊谷組	熊谷マスター制度	登録基幹技能者 又は建設マスターかつ自社職長選定基準の1級職長で協力会正会員又はその再下請業者の職長。また、過去1年間に自社現場に原則4カ月以上職長として従事により優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成25年4月～
鴻池組	職長マスター認定制度	①コスト低減に向けた活動を積極的に実践できる、②工程管理に優れ、強力なリーダーシップを現場で発揮できる、③品質管理能力に優れている、④安全環境面で災害発生を未然に発生防止対策が打てる、⑤ 登録基幹技能者 講習修了者以上の内、①を含んだ3つ以上の要件を満たすと認められる職長を、現場所長、協力会の推薦の中から、認定委員会により認定	「優良会社」所属の職長マスター：日額2,000円	全社展開 平成24年4月～
五洋建設	五洋建設優良職長制度	登録基幹技能者 等の保有資格、各種表彰実績、事故・トラブルの有無などにより優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成25年10月～
清水建設	職長手当支給制度	全社共通で、作業所運営や職長会活動等、全般への寄与・貢献が大きいことで創立記念日に優秀職長として社長表彰された職長を支給対象とする また各支店毎に独自の支給基準により選ばれた職長も支給対象とする	左記社長表彰された職長には日額2,000円が支給される。 登録基幹技能者 、建設マスター登録者、現代の名工表彰者、技能五輪入賞者、技能グランプリ受賞者のいずれかに該当する場合は500円を加え日額2,500円が支給される。 支店毎の支給額については各支店の支給基準に基づく	支給基準改正 平成27年4月～
竹中工務店	竹中優良職長制度	登録基幹技能者 、1級技能士、竹中職長登録、直近1年の稼働150日以上、評価点が平均点以上、協力会社・所長推薦により優秀な者をマスター。マスターとして3年間、顕著な貢献した者はシニアマスター	マスター：日額2,000円 シニアマスター：日額3,000円	全社展開 平成24年1月～
戸田建設	優良技能者手当制度	職長会会員、かつ 登録基幹技能者 のうち、優秀な者	日額1,000円	全社展開 平成22年4月～
ナカノフドー建設	優良職長制度	登録基幹技能者 、職長・安全衛生責任者教育講習修了、上級職長教育講習修了、過去5年以内に自社安全表彰等の受賞等により優秀な者	日額500円	全社展開 平成25年4月～
西松建設	上級職長制度及び西松マスター制度（優良技能者制度） 登録基幹技能者資格取得支援制度	登録基幹技能者 、優良技能者表彰又は自社安全表彰の受賞、原則30歳以上65歳未満の優秀な者を上級職長、上級職長のうち、特に優秀な者は西松マスター 登録基幹技能者 資格取得者に対する支援	上級職長：日額2,000円（年額48万円） 西松マスター：日額3,000円（年額72万円） 登録基幹技能者資格取得支援制度：1回2万円	全社展開 平成23年7月～
ピーエス三菱	PC工事基幹技能者報奨制度	原則として、協力会会員の PC工事基幹技能者 のうち、無事故かつ品質優良に貢献した者	月額1万円 ※平成27年度増額予定	全社展開 平成22年9月～
三井住友建設	コンストラクション・マスター制度	統率能力に秀でた者、現職経験10年以上、自社現場経験3年以上、職長経験1年以上、 登録基幹技能者 他の資格保有者、自社安全表彰受賞経歴等のある優秀な者、またこれらと同等の能力を有していると思われる者	日額1,000円	全社展開 平成24年3月～
飛鳥建設	とびしまマスター制度	職長教育修了者で、 登録基幹技能者 、1級・2級技能士、1級・2級土木・建築・造園施工管理技士、1級・2級建設機械施工技士のいずれかの資格を有し、作業指揮等の能力が高く総合的に優秀な者	日額：1,000円	全国展開 平成27年1月～

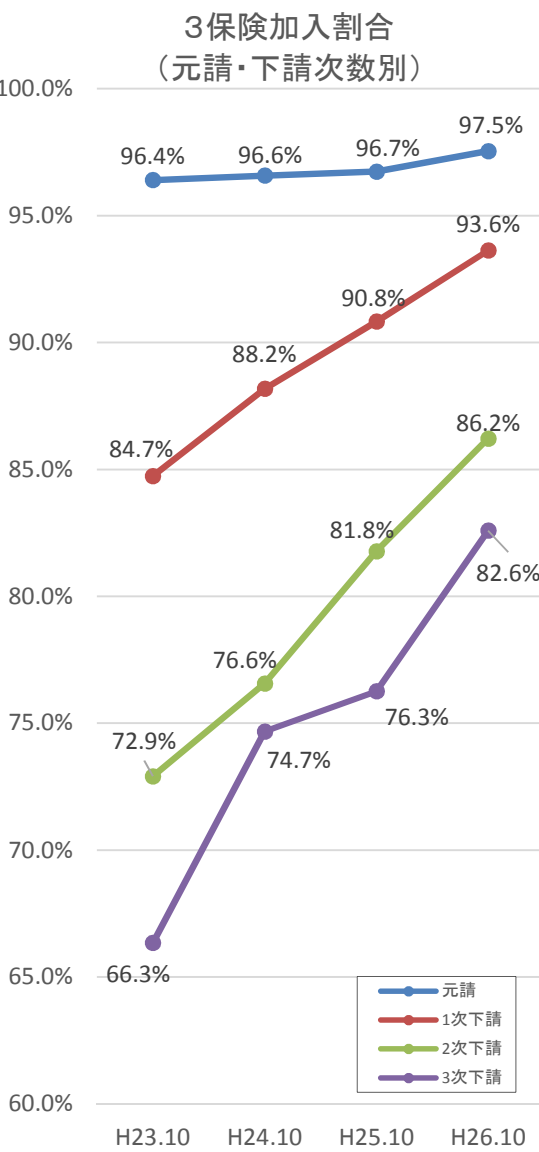
社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査(平成23年10月調査、平成24年10月調査、平成25年10月調査、平成26年10月調査)における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあります。他地方と比較して関東が、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。

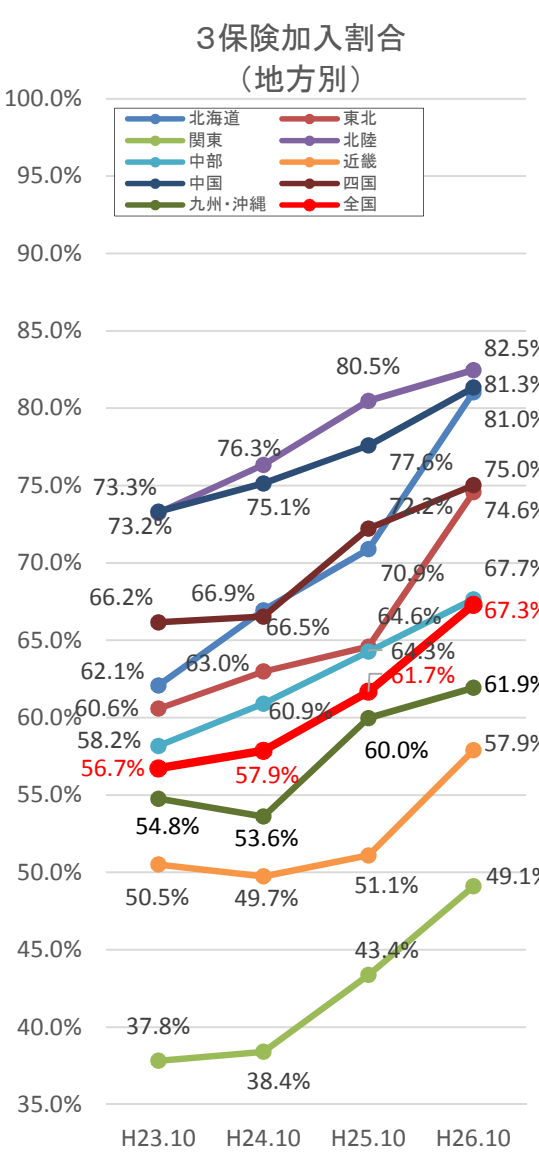
企業別



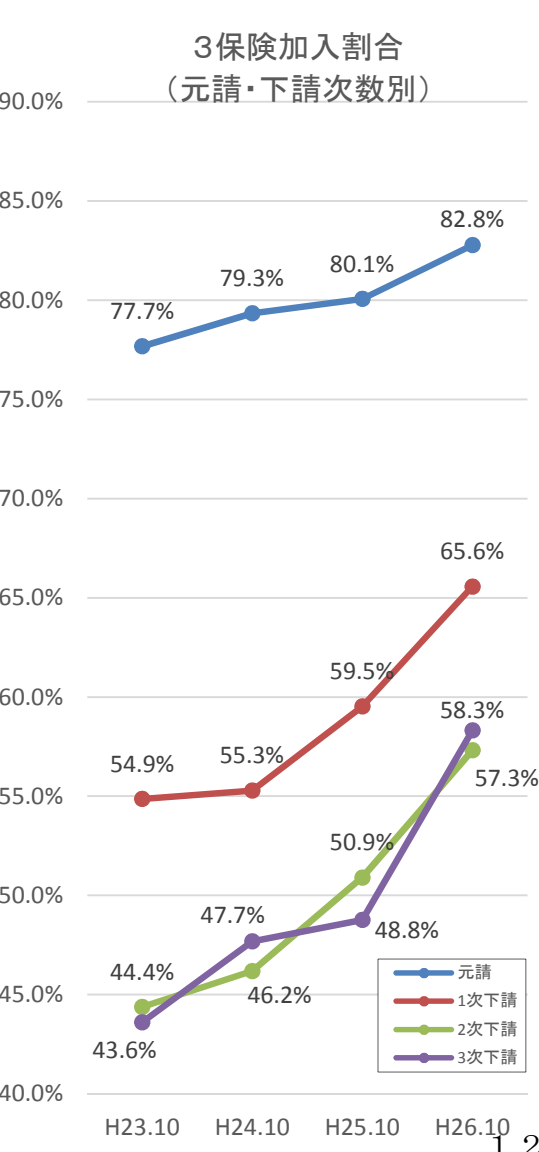
労働者別



企業別



労働者別



～法定福利費負担調整のあり方～

	見かけ上の負担パターン			実際の負担パターン※	
現状(未加入)	本人手取り100		合計 100		
社会保険加入①	本人手取り85	本人負担15	事業主負担15	合計 115	(元請支払い100) 本人15:事業主15:元請0 (元請支払い115) 本人15:事業主0:元請15
社会保険加入②	本人手取り73.9	本人負担13.0	事業主負担13.0	合計 100	(元請支払い100) 本人26:事業主13:元請0
社会保険加入③	本人手取り100	本人負担17.6	事業主負担17.6	合計 135	(元請支払い135) 本人0:事業主0:元請35 (元請支払い100) 本人0:事業主35:元請0
社会保険加入④	本人手取り90	本人負担16	事業主負担16	合計 122	(元請支払い110) 本人10:事業主12:元請10 (三方一両損)

※本人負担は、本人手取りからの減少を計上。

※元請は、発注者からの受注額により、実質の負担額が変動する。

社会保険 加入促進

民間発注者にも

理解広がる

オフィスなどの仕事を発注する不動産会社の間で、工事現場で働く技能労働者の社会保険加入促進しようという動きが出てきた。一部の大手プロパーは、工事発注のゼネコに対して、社会保険の加入費用となる法定福利費を内訳明示した見積書を提出するよう依頼している。従来の見積もりでは「式」で計上していた費用を「見える化」することで、技能労働者の社会保険加入原資(現場管理費(現場経費))に含まれていることを明確化させる狙いだ。

このプロパーは、社経費となる現場管理費に国交発注の直轄工事に内訳明示することを求め、元請のゼネコに工事法定福利費が含まれていては15年度から、社会保険めることにしよう。国交省も民間発注者のリスクを示した「見積りで、社会保険加入に必要な業者は入札に参加できない」として、2月から公積金の積み上げに備え、昨春より、工事の大まかに、全工事を対象に、共働き設計労務単価を引小にかかわらず、現場経費に含められる法定福利費の21%、労働者負担と国土交通省は、21%の負担割合を内訳明示する。7年度以降に企業単位で、労働者負担額を内訳明示することを一律に、建設業許可業者の組合が中心で、建設業に「一括して」と題した文書が社会保険に加入し、労働者が最近、受注工事の老弊出、「法定福利費の構築上、下請業の本働者単位でも製造業と同中、でも多くの部分老弊を適切に支払う」と社会保険

見積書で法定福利費の内訳明示を求めている。プロパーの担当者は、「民間工事でも発注者責任を果たしていれば、促進の取組みを展開し、また大きな関心を集ませる取組みについて一部で始まっている。

大手ゼネコの費用の内訳明示要請の経費「見える化」狙い

内訳明示要請の費用の内訳明示を求めている。プロパーの担当者は、「民間工事でも発注者責任を果たしていれば、促進の取組みを展開し、また大きな関心を集ませる取組みについて一部で始まっている。

国交省の民間発注者への加入徹底を要請する企業側の理解は相違なく、取組みが広がっている。また、建設業関係者も、建設業関係者から要請が進んでいる。促進の取組みについて一部で始まっている。

建設業法令遵守ガイドラインの改訂について

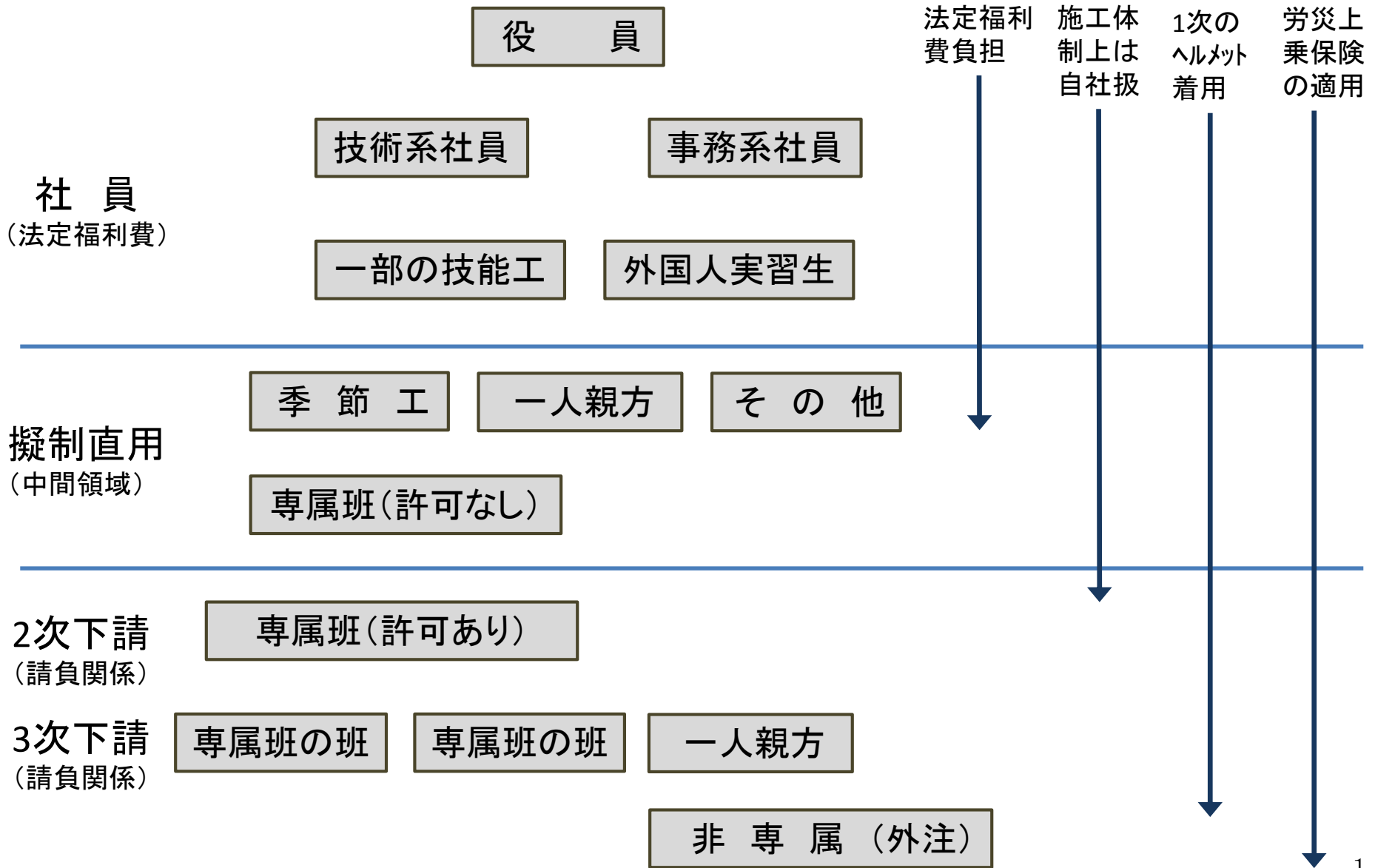
国土交通省では、平成19年6月に、建設企業が遵守すべき元請負人と下請負人の取引のルールとして「建設業法令遵守ガイドラインー元請負人と下請負人の関係に係る留意点ー」を策定し、その周知に努めてきたところ。今般、これを改訂し、建設工事の下請契約において労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化することにより、建設工事現場における労働災害防止に対する元請下請間の意識の向上と共有を図る。

改訂の概要

次の事項について明確化

- ① 下請負人が労働災害防止対策を講ずることに要する経費は、義務的に負担しなければならない費用であり、「通常必要と認められる原価」に含まれるものであること
- ② 元請負人は、見積条件の提示の際、労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化すること
- ③ 下請負人は、元請負人により明確化された労働災害防止対策の実施者とその経費の負担者の区分を踏まえ、適正に労働災害防止対策に要する経費を見積ったうえ、見積書に明示すべきこと
- ④ 元請負人は、労働災害防止対策経費が明示された見積書を尊重し、下請負人と対等な契約交渉を行うこと
- ⑤ 元請負人と下請負人は、契約書面の施工条件等に、労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化すること
- ⑥ 下請負人が負担しなければならない労働災害防止対策に要する経費は、施工上必要な経費と切り離し難いものを除き、契約書面の内訳書などに明示することが必要
- ⑦ 下請負人の見積書に、適正な労働災害防止対策に要する経費が明示されているにも関わらず、当該経費を一方的に削減したり、当該経費相当額を含めない金額で請負契約を締結し、「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあること
- ⑧ あらかじめ見積条件や契約書面に、下請負人の負担であることを明示していないにも関わらず、元請負人が、下請負人と合意することなく、一方的に提供・貸与した安全衛生保護具等の費用を下請代金の支払時に差し引く行為は、「赤伝処理」に該当し、建設業法第19条、第20条第3項等に違反すること

専門工事業と技能者の典型的関係(補足資料1)



建設労働問題の典型的事例と用語(補足資料2)

- 一人親方:個人で企業等と請負契約で働く者。多くの場合は、材料は支給され、労務だけを提供する手間請負(手間請)。労働法的には経営者(雇用者)と見なされるので、労災保険に加入できない。
- 偽装請負:実質的には特定の企業等の配下にあつて、被雇用者と同様に指揮命令を受けているのに契約上は請負の者(一人親方扱い)。明らかに法律違反であるが、建設業には少なくない形態。
- 不法派遣:応援等と称して他社の現場に派遣されて労務を提供する者。請負契約であれば良いが、日当たりの常用賃金を定めて対価が支払われることが多いので問題(法令違反の可能性が高い)。
- 直用:直接雇用の略語と解釈するのが合理的であるが、専属で常用の下請班を指す場合が多く、直接使用とでもいふべき存在。
- 準直用:直用との明確な区別は難しいが、社員でもなく、専属の「直用」でもない者。季節工や業許可を持たない専属班、専門工事会社に直接使われる一人親方などが該当する。
- 季節工:所謂出稼ぎ労働者。住民票は故郷にあり、盆暮れ正月のみ帰郷し、実質的には都市部に常住しているが、毎年見かけ上は離職し、離職票の発行を得て特例給付金を得る者も多い。建設労働の典型であるが、さすがに最近では、減少している。

重層下請構造の改善について

概要

- 建設産業の特性上、一定の下請構造は不可避であるものの、行き過ぎた重層化は生産性の低下や労務費へのしわ寄せ等の課題を生じさせるものと指摘されている。
- 日建連では下請次数目標設定等の取組を開始し、一部の地方公共団体では下請次数制限を導入。国土交通省では下請次数の実態調査を今年度実施。行き過ぎた重層下請構造の改善に向けて、効果的な方策を検討する。

重層下請構造の課題と改善に向けた取組

重層下請構造に対する認識・課題

- 工事内容の高度化により専門化・分業化が進展するとともに、工事量の繁閑への対応等から、一定の下請構造は不可避との認識。
- 他方で、行き過ぎた重層化は、間接経費の増加等により、生産性の低下や労務費へのしわ寄せ等の課題を生じさせていると指摘。

行き過ぎた重層下請構造の対策の動き

- 日本建設業連合会
 - ・平成30年度までに可能な分野で原則下請次数2次以内を目指す
 - ・会員企業による段階的な下請次数目標の設定を推進 等
- 地方公共団体
 - ・一部の地方公共団体において、自らの発注工事について下請次数を一定次数までに制限(例:京都府、福井県)

下請次数の実態調査－国土交通省

今年度中に以下の主な事項について調査を実施。行き過ぎた重層下請契約及びその発生要因を分析するとともに、下請次数抑制に効果が期待される発注者・建設企業の取組について調査。実態を明らかにし、不要な下請契約の回避等、行き過ぎた重層下請構造の改善を促進する対策の検討につなげる。

①施工体制の実態把握

工種別・工事規模別の施工体制の実態を調査〔重層下請構造の現状を把握〕

②下請契約の発生要因の分析

下請契約が多い事例、少ない事例の要因分析〔例:高い専門性、同一元請への専属〕

③次数抑制に資する取組の把握

下請次数抑制に効果が期待される発注者・建設企業の取組について調査〔例:発注見通し・手持ち工事量共有〕

アウトプット

- ・不要な下請契約の傾向把握
- ・生産システムの更なる改善・効率化に向けた方策の検討

・調査成果を共有
・関係者一体となった重層下請構造改善を促進

業界・地方公共団体

建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置

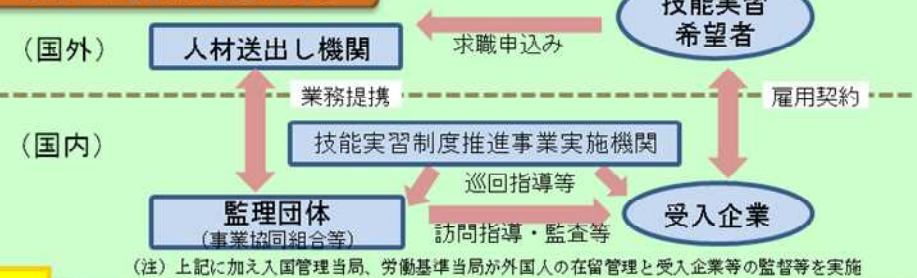
建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置
(平成26年4月4日関係閣僚会議とりまとめ)より抜粋

- 復興事業の更なる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応するため必要となる技能労働者については、まずは、就労環境の改善、教育訓練の充実強化等によって、離職者の再入職や高齢層の踏み止まりなどにより、国内での確保に最大限努めることが基本。
- **その上で、当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置(2020年度で終了)として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材(技能実習修了者)の活用促進を図り、大会の成功に万全を期する。**

技能実習の流れ



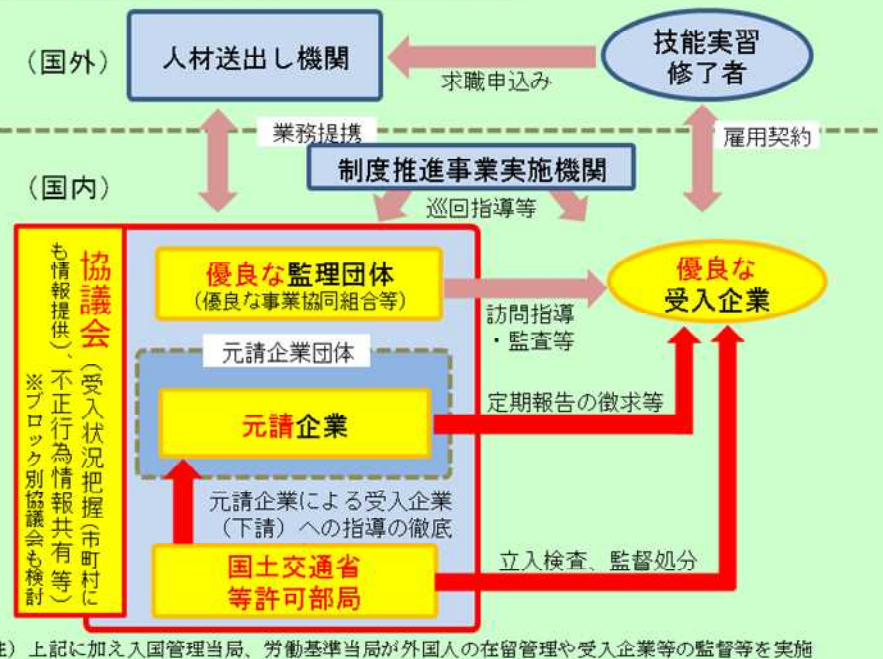
現行の技能実習制度



新たな外国人材活用の流れ



新たな特別の監理体制 (本図は再入国の場合)



社会保険加入 標準見積書提出する勇気を

—各専門工事業団体が作成した標準見積書の普及状況をご紹介している。

—資材費や労務費が上昇しているといわれる。

「資材費は原材料価格や為替需給バランスなどによって変動するが、現状がそれほど高いとは思っていない。労務費は上昇基調にあるが、これも過去の水準を超えるような額にはなっていない。資材費や労務費の変動は市場が決めることで、行政が発言する立場にはないが、労務費は建設産業の担い手の確保や処遇の改善という観点からすると、現状の金額ではまだ低い。労務費の動きを今後もしっかりと把握していきたい。地域や時期によって技術者・技能者不足という指摘もあるが、昨年度の同時期に比べると、公共工事の不調・不案件数の割合は減っている。適切な工期を設定し、きちんと賃

金を支払えば、建設業の施工能力は十分にあると見ている」

を排除する施策を始めた。「この施策の成果は今後出て来るだろう。今年5月末に成立した『担い手3法』のうち、改正公共工事入札契約適正化法（入契法）の適正化指針が9月末に閣議決定され、この中にも社会保険未加入業者の排除が盛り込まれた。これを受けて直轄工事と同じ措置を導入する地方自治体も出てきた」

「社会保険加入費用を内訳計上する標準見積書の活用を元下請企業が検討するようになったのは画期的だ。特に専門工事業の方々には、元請企業（ゼネコン）に標準見積書を提出する勇気を持ってもらいたい」

「17年度に建設業許可業者の加入率100%、現場労働者単位で製造業並みの加入率にする目標を掲げている。かなりハードルの高い目標だが、達成不可能ではない。製造業は80%以上の厚生年金加入率となっているが、ここ数年は2〜3%下げている。一方で建設業は60%台と言われているが、2〜3%上げている。建設業界が一丸となって取り組んでいる成果だ。建設業の加入率は今後、さらに上昇するだろう」

「厚生年金加入者を増やすことは将来、国民年金よりも多い額の年金受給者を増やすことになり、豊かな高齢者が増えることになる。地方経済にとっても好循環を作る良いチャンスだ。自治体も社会保険未加入対策にぜひ取り組んでほしい。さらに、2次以下

の元下請や民間工事でも同様な対応が普及することを期待している」

「標準見積書はコスト構造を明らかにするもので、いわば専門工事業社の手の内を明かすようなものだ。しかし、そこは元請との長期的な信頼関係を構築するためにも、原価管理をきちんと行い、これだけ社会保険費用が必要だということを示してもらいたい。元請も、勇気を出して標準見積書を提出した下請（専門工事業者）をきちんと評価してほしい。標準見積書を通じて元下請企業が対話することで、両者のコスト管理がさらに精緻になるはずだ」

外国人労働者 安い労働力との発想捨てよ

—若年者の入職促進の状況は。

「若年者の入職では、各企業・各団体がそれぞれ危機感を抱き、人材確保に対するアプローチの仕方にシステマティックさが加わった。出前講座などに多くの関係者が積極的に乗りだすなど、業界全体に動きが広がっている」

置し、若年労働者の確保・育成に力を入れた。その結果、業界内の労働者ミスマットが改善したという。建設業界も若年者の入職促進に加え、富士教育訓練センターなどを通じて入職者の教育などを併せて進めてもらいたい」

「ガイドラインでは、外国人の方にも安全や処遇、報酬面で日本人と同様の対応をするようお願いしている。外国人労働者イコール安い労働力という発想では、結果的に建設業界全体を疲弊させてしまつことは過去の例を見ても明らか。そうした事態を繰り返してはならない」

「社会保険未加入対策もその意味では担い手の確保につながる。元請企業の方には下請の専門工事業者にも自配りをしていたとき、2次以下の下請企業も社会保険に加入するよう後押ししてもらいたい。そうした施工体制全体をきちんと見てもらうことが、品質の確保につながる、今回の法改正の趣旨にもつながっていく」。

「少子化の中で若年者を確保することは建設業だけの問題ではない。造船業界では昭和末期ごろから低迷期があり、若年労働者が減り高齢化が進んだ。それから業界を挙げて教育訓練センターを設

備は。「今回の緊急措置は東日本大震災からの復興や2020年東京五輪の開催準備などによる建設需要の増加に伴う限定的な措置として行うもので、日本人の技術者・技能者でできるだけ対応するという

基本姿勢は変えていない。現在、受け入れのためのガイドラインの作成や来年1月に始める監理団体の認定業務の準備を進めている」

3法が今年5月末に成立した。「改正品確法では担い手を確保するために企業の適正な利潤を確保することが発注者の責務とされた。この法律の精神を建設業界の方々に理解してもらいたい。利潤をきちんと担い手の確保という実」

「改正品確法では担い手を確保するために企業の適正な利潤を確保することが発注者の責務とされた。この法律の精神を建設業界の方々に理解してもらいたい。利潤をきちんと担い手の確保という実」

「改正品確法では担い手を確保するために企業の適正な利潤を確保することが発注者の責務とされた。この法律の精神を建設業界の方々に理解してもらいたい。利潤をきちんと担い手の確保という実」

「改正品確法では担い手を確保するために企業の適正な利潤を確保することが発注者の責務とされた。この法律の精神を建設業界の方々に理解してもらいたい。利潤をきちんと担い手の確保という実」

「改正品確法では担い手を確保するために企業の適正な利潤を確保することが発注者の責務とされた。この法律の精神を建設業界の方々に理解してもらいたい。利潤をきちんと担い手の確保という実」