

これまでの建設技能労働者の人材確保に係る 答申・提言と主な対応

昭和63年5月
今後の建設産業政策の在り方について(中央建設業審議会)

【背景等】

○内需拡大の中、高い伸びを示す建設需要に対応するため、建設業の構造改善について審議・答申

【概要(建設技能労働者関係)】

○生産工程の合理化、施工能力の向上方策

- ・下請企業が責任施工体制を確立するための優秀な基幹労働力の確保・育成
- ・企業が自助努力として行う人材の育成に対する支援

○若年労働者の確保

- ・個々の企業における賃金、休日その他の労働条件の向上、新規学卒者の直接雇用
- ・関係教育機関に対する建設業への入職促進に係る積極的な活動の展開

【主な対応】

- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)
- ・労働事項評価マニュアル(雇用・労働条件等を自己評価し、就職希望者に情報提供するマニュアル)の作成

平成3年2月
建設産業における生産システム合理化指針

【背景等】

○昭和63年の答申を受けて、建設生産システムの合理化を一層推進するため、「元請・下請関係合理化指導要綱」(昭和53年)に替わって策定

【概要(建設技能労働者関係)】

○総合工事業者の役割と責任

- ・専門工事業者の施工能力等の把握、評価
- ・優秀な建設労働者を確保するための労働条件の改善

○専門工事業者の役割と責任

- ・教育訓練等の充実、技術・技能資格等の取得の奨励等
- ・優秀な建設労働者を確保するための直用化の推進等

○建設労働者の雇用条件等の改善

【主な対応】

- ・総合工事業者、専門工事業者における労働条件の改善等の取組み
- ・教育訓練施設等における研修・教育訓練の実施
- ・建設業人材育成基本指針(人事・昇進システム、人材育成カリキュラム等の指針)の策定(平成4年)

平成5年3月
建設産業における人材確保(中央建設業審議会)

【背景等】

○構造的な労働力不足時代の新たな人材確保方策について取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○建設産業の特性を踏まえた雇用・労働条件の改善

- ・条件の明示、安全衛生対策の推進等

○入職者の確保

- ・建設業の重要性・魅力のPR
- ・教育界との連携
- ・資格取得への誘導
- ・女性雇用、高齢者雇用の促進

○人材の育成・定着

- ・職業訓練の充実
- ・職長等の育成、評価
- ・熟練者(特に高齢者)の活用
- ・人材育成努力の評価
- ・企業内での処遇体系の整備

○人を大切にする企業の評価

- ・総合工事業者による専門工事業者の評価

【主な対応】

- ・建設産業人材確保・育成推進協議会の創設(平成5年)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)
- ・人材確保・育成に功績のあった企業に対する国土交通大臣顕彰(平成5年～)

平成7年4月
建設産業政策大綱

【背景等】

○新しい競争時代における建設産業の構造と基本方向を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○技能の高度化・複合化に対応した建設技能労働者の育成と確保

- ・基幹的技能者育成システムの整備(職業訓練法人、教育訓練基金の造成、OJTの重視)
- ・基幹的技能者の大臣認定制度の検討
- ・経営事項審査制度における技能者の評価方法の検討、一定の資格を有する技能者の常駐制度の活用

○多様な労働力の活用による労働力の量的確保

- ・女性、高齢者、意欲ある自営業者の活用

○人材配置の効率化等

【主な対応】

- ・各専門工事業団体における基幹技能者制度の整備(平成9年～)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)

平成7年6月 構造改善戦略プログラム

【背景等】

○「建設産業政策大綱」に基づき、建設産業界の自助努力を行政が重点的かつ積極的に支援していくため策定

【概要(建設技能労働者関係)】

○基幹技能者育成推進事業

- ・基幹技能者育成のための「技能開発計画」の策定
- ・拠点的教育訓練施設の整備
- ・基幹技能者の評価制度の整備
- ・優秀施工者建設大臣顕彰の定着と拡充

○総合的人材確保・育成事業

- ・民間の研修等に対する総合的支援
- ・女性技能者の就業促進
- ・高齢者活用のための枠組みづくり

○雇用労働条件改善事業

- ・労働時間短縮の推進
- ・建設産業構造に根差した労働条件の改善

【主な対応】

- ・各専門工事業団体における基幹技能者制度の整備(平成9年～)
- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における加点措置(平成20年～)
- ・富士教育訓練センターの開校(平成9年)
- ・優秀施工者建設大臣顕彰(建設マスター顕彰)の実施(平成4年～)
- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)

平成10年2月

建設市場の構造変化に対応した今後の建設業の目指すべき方向について(中央建設業審議会)

【背景等】

○建設投資の低迷、建設市場の国際化の中、透明で競争性の高い市場環境の整備に向けた方策を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○基幹技能者の確保・育成

- ・基幹技能者の評価制度の整備
- ・基幹技能者の経営事項審査の評価対象とすることの検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における加点措置(平成20年～)

平成16年6月
建設産業構造改善推進プログラム2004

【背景等】

○厳しい経営環境に直面している建設産業において構造改善を推進するため、重点的に取り組むべき具体的な推進事業を提示

【概要(建設技能労働者関係)】

○基幹技能者等の優秀な人材の確保・育成及び社会的評価の向上

- ・基幹技能者等の評価・活用の支援
- ・多様な現場ニーズに対応した人材育成体制の整備
- ・各企業による組織的・体系的な人材育成マネジメントシステムの確立への支援
- ・技能に関するデータベースの充実・活用
- ・建設産業及び建設産業で働く人に対する理解の促進とイメージアップ

○安全対策の推進及び労働災害防止策の検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における登録基幹技能者の加点措置(平成20年～)
- ・教育訓練に関する支援(厚生労働省建設雇用改善助成金等)
- ・基幹技能者データベース、教育訓練施設データベース、優秀施工者データベースの整備
- ・建設産業人材確保・育成推進協議会等における建設産業の広報

平成19年6月
建設産業政策2007

【背景等】

○建設投資の急激な減少など転換期にある建設産業において構造改革を推進していくため、今後の建設産業政策の方向性を取りまとめ

【概要(建設技能労働者関係)】

○技能者の評価、処遇の改善等

- ・基幹技能者に対する経営事項審査、総合評価方式における評価等の検討
- ・優秀な技能者や人材育成等に係る先進的で特色のある取組を行う企業等に対する顕彰

○技術・技能の向上・承継

- ・技術・技能の承継に関する基本的な仕組みの検討
- ・事業者団体等が行う熟練技能者やOBを指導役として活用した若手技能者の技能取得等に資する先駆的先導的な取組への支援
- ・技術者・技能者の業種横断的教育訓練機関の活用促進
- ・地場の伝統技術・技能の承継のためのモデル事業の促進

○将来の人材の育成強化等

- ・専門高校と地域の建設業界が連携した将来の人材育成の強化方策の検討
- ・女性を積極的に育成・活用する方策の検討
- ・外国から受け入れた研修・技能実習生の活用についての検討

【主な対応】

- ・登録基幹技能者制度の創設、経営事項審査における登録基幹技能者の加点措置(平成20年～)
- ・人材確保・育成に功績のあった企業に対する国土交通大臣顕彰(平成5年～)
- ・建設技能者確保・育成モデル構築事業の実施(平成20年～)
- ・建設業人材確保・育成モデル事業(専門高校実践教育導入事業)の実施(平成20年～)
- ・外国人研修生・技能実習生への建設技能移転高度化モデル事業の実施(平成21年～)

業界団体からの提言

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の
実施における基本方針について

平成二十一年五月二十二日

社団法人 日本建設業団体連合会

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を実施するため、日建連および日建連会員企業は左記の基本方針に取り組むこととする。

一、賃金

- ①日建連会員企業は、建設技能者全体の賃金を改善することに努めることとする。
- ②日建連会員企業は、基幹技能者の職長の中から、日建連会員企業が特に優秀と認められた者を優良技能者と認定し、優良技能者の標準目標年収が六〇〇万円以上となるよう努めることとする。
- ③日建連は、(社)建設産業専門団体連合会と協調し優良技能者の賃金改善に努めることとする。

二、建設業退職金共済制度

- 共済証紙購入費用について、
- ①日建連会員企業は、民間発注者に負担の理解を得られるよう努めることとする。
 - ②日建連会員企業は、民間発注者の理解を得られない部分について下請と協調しつつ、一定の負担に応じながら完全実施に努めることとする。
 - ③日建連は、建設業退職金共済制度の運用について(独)勤労者退職金共済機構建設業退職金事業共済本部にその改善要望を行うこととする。

三、重層化

- 日建連会員企業は、重層下請構造の改善のため、
- ①重層下請次数を原則三次以内とする。
 - ②また、五年後をめぐりに二次以内を目指して取り組むこととする。

四、教育

- 教育への支援について、
- ①日建連会員企業は、工業高校等の教育機関への講師派遣および作業所へのインターンシップ受け入れの支援について、積極的に取り組むこととする。
 - ②日建連は、建設技能者の育成のため、(社)建設産業専門団体連合会と協力しながら技能資格を有する若年建設技能者に対し、補助金を拠出する制度を創設する。
 - ③日建連は、富士教育訓練センターと協力しながら工業高校教師および専門工事業経営者等への教育実施のための費用の一部を補助する制度を創設する。

五、作業所労働時間・労働環境

- 日建連会員企業は、作業所労働時間・労働環境の改善のため、
- ①作業所日曜全閉所および土曜五〇%閉所を実施すべく努めることとする。
 - ②快適職場認定一〇〇%取得を実施する。さらに快適職場認定のみならず、よりいっそう労働環境の改善に努めることとする。

六、広報

日建連および日建連会員企業は、提言の実現のため、広報活動の強化を図る。例えば、建設業退職金共済制度について、制度の存在、意義等のPR、建設現場の仮囲いを利用した広報活動の実施 等

以上

(社)建設産業専門団体連合会提言(平成22年3月 建設労働生産性の向上に資する12の提言)

事実と現状

視点1: 技能者の雇用の現状

- ・「直用」「常用」等の言葉には明確な定義が存在しない→技能者の労働条件等の問題の複雑化
- ・「雇用されていない」技能者は労働条件、社会保険加入等で不安定

視点2: 専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情

- ・「技能系正社員」の法定福利費は、専門工事業者の年間売上高の約1%
- ・現状規模の正社員数が限界に近い水準→あいまいな雇用形態の技能者の存在

視点3: 不明確な技能者の位置付け・定義

- ・技能者の位置付け・定義が不明確→あいまいな技能者の雇用形態
- ・「技能者の評価システム」が存在しない

視点4: 重層下請構造の深化・施工体制の複雑化

- ・重層化による余計なコストの増大、施工の非効率化、品質の低下等
- ・「直用扱い」として仕事に携わる技能者が存在

視点5: 技能者の育成の現状

- ・技能者は専門工事業者のコアコンピタンス(中核的経営資源)
- ・経費負担等の点から、専門工事業者が単独で技能者育成を行うのは困難

視点6: 次世代への技能承継に係る懸念

- ・労働者の高齢化の進展が速い
- ・新規学卒者の入職が減少
- ・若年技能者、新規入職者の絶対数不足

12の提言

提言1: 品質・技術力重視の入札制度の拡充(価格偏重入札の是正)

- ・適正な利益・収入を得られる価格で、品質の優れた生産物を調達できるような入札方式・入札制度の推進・拡充。
- ・専門工事業者の技能力、ひいては技能者の個人の能力を評価するような入札制度の実施。

提言2: 発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進

- ・発注者・設計者・元請業者に専門工事業者を加えた「4者協議」の推進。
- ・4者協議の仕組みを公共工事だけでなく民間工事にも拡張。

提言3: コア技能者の直接雇用の推進

- ・登録基幹技能者や熟練技能者等とは明確な雇用関係を結び、コアコンピタンスの維持・確保を推進。
- ・ただし、直接雇用することで負担増となる法定福利費や技能教育・安全教育費等の必要経費を削減するような安値受注は防止。
- ・雇用の安定化を図るため、工事(まずは公共工事)の発注の平準化。

提言4: 基幹技能者の活用促進と適正評価

- ・登録基幹技能者の常駐モデル事業を推進。
- ・配置義務化や加点措置、設計労務単価への反映等の制度を創設・改正。
- ・登録基幹技能者・1級技能士等の技能者を、建設業法に定める2級技術者相当として位置付けるような制度改革を検討。

提言5: 社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保

- ・「建設業務労働者就業機会確保事業」の推進・発展。
- ・仕事量の変動・繁忙・需給に応じた柔軟な就業機会の確保(社会保険等の加入が大前提)。

提言6: 建退共制度の活用・充実

- ・民間工事での建退共制度の活用の厳格化等、建退共制度の活用促進。
- ・技能者(労働者)の全適用、一人親方の利用条件の緩和、制度利用の義務化等を検討。

提言7: 技能者全ての労災保険加入の促進

- ・安全衛生教育を実施した新規入場者等に対して労災保険加入を義務化する等、「現場単位」で労災保険に加入する仕組みを徹底。
- ・一方で、労災保険未加入者の現場入場禁止の義務化等を検討。

提言8: 技能者の育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設

- ・技能者の育成だけでなく、就業機会の確保、社会保険の加入、将来の受け入れ先企業の紹介・斡旋等を行う、新しい組織・基金の創設を検討。
- ・新しい組織・基金は、専門工事業者・総合工事業者を問わず、工事請負代金の一部を運営費として充当するような仕組みを検討。

提言9: 新たな事業の展開

- ・今後増大すると見込まれる既設建設物の維持・補修等の工事の直接受注による専門工事業者の利益の向上、経営力の強化・安定化。

提言10: 適正対価を確保したうえでの業務の遂行

- ・本来、元請が行うべき業務(施工図の作成等)を無償で行っている実態を改善し、適正な対価の確保を前提に専門工事業者が遂行。

提言11: 元請、発注者、高校、専門学校等に対する計画的・組織的PR

- ・元請や発注者に対し、登録基幹技能者の技術力・提案力等をPRし、同技能者の常駐工事を増加、年収や地位を向上
- ・高校や専門学校等の教育機関に対し、計画的・組織的にアプローチ・連携し、若年者の入職を促進。
- ・「建設スキルアップサポート制度」(所定の資格保有者に対する日建連の助成制度)の普及。

提言12: 地域・社会貢献活動の推進とPR

- ・専門工事業界の地位向上・イメージアップを図るため、専門工事業者が実施している地域・社会貢献活動等について積極的にアピール。
- ・地域・社会貢献活動を行っている専門工事業者を積極的に評価してもらえるような制度・仕組みの確立。