

# 第1回 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会 議 事 次 第

日 時:平成 30 年6月21日(木) 10:00～  
会 場:都道府県会館1階 101 大会議室  
東京都千代田区平河町 2 丁目 6-3

## 1. 開会

## 2. 挨拶

## 3. 議事

- (1)建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の趣旨について
- (2)社会保険加入対策について
- (3)建設キャリアアップシステムについて
- (4)建設業における賃金等の状況について
- (5)建設業退職金共済制度について
- (6)その他

## 4. 閉会

### 【配布資料】

- 資料1 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の設置について
- 資料2 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会規約(案)
- 資料3 社会保険加入対策について
- 資料4 建設キャリアアップシステムについて
- 資料5 建設業における賃金等の状況について
- 資料6 建設業退職金共済制度について
- 資料7 今後のスケジュールについて
- 資料8 建設分野における外国人材の受入れについて
- 資料9 安全衛生経費の確保について

参考資料1 建設業働き方改革加速化プログラム

参考資料2 建設技能トレーニングプログラム

## 1. 趣旨

- 建設業における社会保険加入の推進については、平成24年より「社会保険未加入対策推進協議会」、平成29年より「建設業社会保険推進連絡協議会」を開催し、行政、学識、建設業関係団体が連携して、社会保険加入対策に取り組んできたところ。
- こうした取り組みを通じ、建設業における社会保険加入状況は着実に改善しているが、将来にわたり建設業の担い手を確保していくためには、社会保険加入を含めた建設技能者の更なる処遇改善の取組が必要。
- 平成30年3月、建設業における働き方改革を加速化するため、「長時間労働の是正」、「給与・社会保険」、「生産性向上」の3つの分野における新たな施策をとりまとめた「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定したところ。
- 建設技能者の処遇改善は待ったなしの状況にあることから、今般、建設業働き方加速化プログラムを踏まえ、「建設業社会保険推進連絡協議会」を発展的に改組し、社会保険加入の徹底に加えて、建設キャリアアップシステムの普及推進や適切な賃金水準の確保など、同プログラムにおける「給与・社会保険」の分野に関する取組を議題とする「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を設置。関係者が連携して、建設業における社会保険加入対策や処遇改善の取組を推進していく。

## 2. 主な議題

社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及推進、建設技能者の適切な賃金水準の確保、建設業退職金共済制度 など

## 3. 構成団体等

別添の通り

## 4. その他

- ・ 地方ブロック毎に設置している建設業社会保険推進地方連絡協議会についても、建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会に発展的に改組し、地方における取組の推進や浸透を図っていく。

# 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会 構成団体等

### 構成団体等(五十音順)

- 学識経験者**  
蟹澤 宏剛 芝浦工業大建築学部教授
- 建設業団体(五十音順)**  
 (一財) 中小建設業住宅センター  
 (一社) カーテンウォール・防火開口部協会  
 (一社) 建設産業専門団体連合会  
 (一社) 住宅生産団体連合会  
 (一社) 情報通信エンジニアリング協会  
 (一社) 全国基礎工事業団体連合会  
 (一社) 全国クレーン建設業協会  
 (一社) 全国建行協  
 (一社) 全国建設業協会  
 (一社) 全国建設産業団体連合会  
 (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会  
 (一社) 全国建設室内工事業協会  
 (一社) 全国タイル業協会  
 (一社) 全国ダクト工業団体連合会  
 (一社) 全国中小建設業協会  
 (一社) 全国中小建築工事業団体連合会  
 (一社) 全国鉄構工業協会  
 (一社) 全国道路標識・標示業協会  
 (一社) 全国特定法面保護協会  
 (一社) 全国防水工事業協会  
 (一社) 全日本瓦工事業連盟  
 (一社) 鉄骨建設業協会  
 (一社) 日本アンカー協会  
 (一社) 日本ウエルポイント協会  
 (一社) 日本ウレタン断熱協会  
 (一社) 日本運動施設建設業協会  
 (一社) 日本海上起重技術協会  
 (一社) 日本型枠工事業協会  
 (一社) 日本機械土工協会  
 (一社) 日本基礎建設協会  
 (一社) 日本橋梁建設協会  
 (一社) 日本金属屋根協会  
 (一社) 日本空調衛生工事業協会  
 (一社) 日本グラウト協会  
 (一社) 日本計装工業会  
 (一社) 日本建設業経営協会  
 (一社) 日本建設業連合会

- (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会  
 (一社) 日本建設組合連合  
 (一社) 日本建築板金協会  
 (一社) 日本在来工法住宅協会  
 (一社) 日本左官業組合連合会  
 (一社) 日本サッシ協会  
 (一社) 日本シャッター・ドア協会  
 (一社) 日本潜水協会  
 (一社) 日本造園組合連合会  
 (一社) 日本造園建設業協会  
 (一社) 日本タイル煉瓦工事工業会  
 (一社) 日本電設工業協会  
 (一社) 日本道路建設業協会  
 (一社) 日本塗装工業会  
 (一社) 日本窯工業連合会  
 (一社) 日本トンネル専門工事業協会  
 (一社) 日本内燃力発電設備協会  
 (一社) 日本配管工事業団体連合会  
 (一社) 日本保温保冷工業協会  
 (一社) 日本屋外広告業団体連合会  
 (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会  
 (一社) ビルディング・オートメーション協会  
 (一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会  
 (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会  
 (一社) フローリング協会  
 (一社) マンション計画修繕施工協会  
 (公財) 建設業適正取引推進機構  
 (公社) 全国解体工事業団体連合会  
 (公社) 全国鉄筋工事業協会  
 (公社) 日本エクステリア建設業協会  
 消防施設工事協会  
 全国圧接業協同組合連合会  
 全国板硝子工事協同組合連合会  
 全国管工事業協同組合連合会  
 全国建設業協同組合連合会  
 全国建具組合連合会  
 全国ポンプ・圧送船協会  
 全国マステック事業協同組合連合会  
 全日本板金工業組合連合会  
 タイヤモンド工事業協同組合  
 日本外壁仕上業協同組合連合会  
 日本建設インテリア事業協同組合連合会  
 日本室内装飾事業協同組合連合会

### 建設業関係団体

- (一財) 建設業振興基金  
 (一社) 就労履歴登録機構  
 建設業労働災害防止協会  
 (公財) 建設業福祉共済団  
 全国建設労働組合総連合  
 全国社会保険労務士会連合会  
 独立行政法人勤労者退職金共済機構  
 日本行政書士会連合会  
 日本建設産業職員労働組合協議会
- 行政関係機関**  
 厚生労働省  
 労働基準局労働保険徴収課  
 職業安定局雇用保険課  
 職業安定局建設・港湾対策室  
 雇用環境・均等局勤労者生活課  
 保険局保険課全国健康保険協会管理室  
 年金局事業管理課
- 国土交通省**  
 大臣官房地方課  
 大臣官房技術調査課  
 大臣官房官庁営繕部計画課  
 土地・建設産業局建設業課  
 土地・建設産業局建設市場整備課(事務局)  
 日本年金機構 厚生年金保険部

### オブザーバー(発注者団体)

- (一社) 全国住宅産業協会  
 (一社) 日本ガス協会  
 (一社) 日本経済団体連合会  
 (一社) 日本建築士事務所協会連合会  
 (一社) 日本自動車工業会  
 (一社) 日本電気工業会  
 (一社) 日本民営鉄道協会  
 (一社) 不動産協会  
 (一社) 不動産流通経営協会  
 (公財) 全日本不動産協会  
 (公財) 日本建築家協会  
 (公財) 日本建築士会連合会  
 (公財) 日本建築積算協会  
 電気事業連合会  
 日本商工会議所
- オブザーバー(地方関係団体等)**  
 全国市長会  
 全国知事会  
 全国町村会  
 総務省自治行政局行政課

### 【開催状況】

- (社会保険未加入対策推進協議会)  
 第1回:H24年 5月29日  
 社会保険未加入対策の推進の申し合わせ、社会保険加入促進計画の作成依頼 など  
 第2回:H24年10月31日  
 社会保険加入促進計画の公表、法定福利費の標準見積りもりの取りまとめ など  
 第3回:H25年 9月26日  
 社会保険加入促進計画のフォローアップ調査、標準見積書の一斉活用申し合わせ など  
 第4回:H27年 1月19日  
 社会保険未加入対策に関する各種調査、法定福利費確保に向けた申し合わせ など  
 第5回:H27年12月18日  
 社会保険未加入対策に関する各種調査、未加入対策の強化に向けた申し合わせ など  
 第6回:H28年 5月20日  
 目標年次である平成29年度に向けた社会保険未加入対策の取組方針 など  
 第7回:H28年12月21日  
 加入徹底の確認や目標年次到来以降の継続実施の必要性の共有 など
- (建設業社会保険推進連絡協議会)  
 第1回:H29年 5月 8日  
 平成29年度の取組方針の発表 など  
 第2回:H30年 1月15日  
 社会保険加入対策に関する調査、今後の取組の方向性の提示 など

# 建設業働き方改革加速化プログラム(平成30年3月20日策定・公表)

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとられない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的な展開や強化に向けた対話を実施。

## 長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間(5年)を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

### ○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等(モデルとなる優良な現場)を見える化する

### ○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

## 給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇(給与)と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

### ○技能や経験にふさわしい処遇(給与)を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者(約330万人)の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇(給与)が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇用する専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

### ○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニмум・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

## 生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

### ○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する(i-Construction大賞の対象拡大)
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

### ○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

### ○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

### ○重層下請構造改善のため、下請次数削減方を検討する

建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会規約（案）

（名称）

第1条 本協議会は、建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会（以下「協議会」という。）という。

（目的）

第2条 協議会は、行政、建設企業その他建設業に関わる者が一体となって建設業における社会保険加入対策及び処遇改善の取組を進める上での課題、取組方針等を協議するとともに、関係者の取組状況の定期的な情報共有を図ることにより、建設業における社会保険加入対策及び処遇改善の取組を総合的かつ継続的に推進することを目的とする。

（活動内容）

第3条 協議会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

- 一 社会保険加入対策及び処遇改善の取組を進める上での課題に関する意見の交換
- 二 社会保険加入対策及び処遇改善に関する取組方針についての協議・確認
- 三 社会保険加入の徹底及び処遇改善の推進に向けた周知及び啓発
- 四 関係者の取組状況の情報共有及び意見の交換
- 五 その他協議会の目的を達成するために必要な活動

（構成員）

第4条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 学識経験者
  - 二 建設業者団体
  - 三 建設工事の発注者で構成する団体
  - 四 建設業に関係する団体（第二号及び第三号に掲げるものを除く）
  - 五 厚生労働省
  - 六 国土交通省
  - 七 日本年金機構
  - 八 その他協議会が必要と認める者
- 2 前項第二号に掲げる構成員は、社会保険加入促進計画を作成し、協議会に提出する。
- 3 新たに構成員となろうとする者は、次条に規定する会長の承認を得て構成員となる。

（会長）

第5条 協議会に会長及び副会長5人以内を置く。

2 会長は、学識経験者の中から互選によって選出する。

3 会長は、協議会を代表し、運営を統括する。

4 会長は、副会長を指名し、副会長のうち1名を会長代行に指名することができる。

5 会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(副会長)

第6条 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代行する。

2 副会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(協議会の招集)

第7条 協議会の招集は、会長が行う。

2 協議会は、年1回以上開催する。

(ワーキンググループ)

第8条 協議会の円滑な運営に資するため、協議会にワーキンググループを置く。

2 ワーキンググループは、第4条第1項に掲げる構成員のうち、会長が指定した者により組織する。

3 ワーキンググループは、必要があると認めるときは、前項に掲げた者以外の者の出席を求めることができる。

4 ワーキンググループに関して必要な事項は、ワーキンググループにおいて定める。

(事務局)

第9条 協議会の事務は、国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課が行う。

(雑則)

第10条 本規約に定めるもののほか、協議会の運営に必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

2 本協議会開催に係る諸謝金等の支払いについては、第4条第1項第1号に掲げる者を除き行わない。

附 則

この規約は、平成24年5月29日より施行する。(平成29年5月8日一部改訂、平成30年6月 日一部改訂)

# 社会保険加入対策について

## ①社会保険加入対策の概要と加入状況等

## ②未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況

## ③法定福利費の確保

## ④建設業団体や地域における積極的な取組

## ⑤その他

## 中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 **を実現する必要がある**

これまでの主な取組

### 1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置 (H24.5設置、H29.5改組)
- ・ 建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政(国交省、厚労省)により構成
- ・ 実施後5年(H29年度)を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すことを目標として共有**
- ・ 目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

### 2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7~)
- ・ 未加入企業に対する減点幅の拡大(H24.7~)、減点措置の厳格化(W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し)(H30.4~)
- 許可更新時等の確認・指導 (H24.11~)
- ・ 許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導
- ・ 立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認
- ・ 未加入の企業は保険担当部局に通報

### 3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施 (H26.8~段階的に実施)
- ・ 二次以下の下請企業についても加入企業に限定(H29.4~)
- ・ 二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施(H29.10~)
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
- ・ 加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請(H28.6)
- ・ 公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設(H29.7)

### 4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1~)

### 5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン(課長通知)の制定 (H24.11~)
- ・ 元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導
- ・ 遅くとも平成29年度以降は、
  - ①未加入企業を下請企業に選定しない
  - ②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

### 6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4~)
- ・ 事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
- ・ 専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始(H25.9~)
- ・ 建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底(H28.6~)
- ・ 研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7)
- ・ 標準約款(公共/民間/下請)を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施 (H29.9)

### 7. その他

- 周知・啓発・相談体制の充実等
- ・ 相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化(H28.7~)
- ・ 地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催(H29.7~)
- ・ 「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知(H30.1)

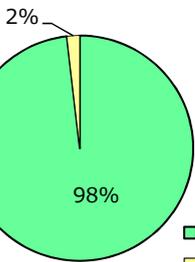
2

## 社会保険加入状況調査結果について

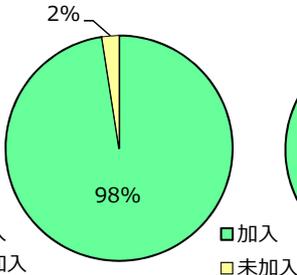
- 公共事業労務費調査(平成29年10月調査)における社会保険加入状況調査結果をみると、
  - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では98%** [対前年度比+0.5%]、**健康保険では98%** [対前年度比+0.5%]、**厚生年金保険では97%** [対前年度比+0.4%]となっています。
  - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では91%** [対前年度比+7.1%]、**健康保険では89%** [対前年度比+8.3%]、**厚生年金保険では86%** [対前年度比+8.3%]となっています。

### 企業別

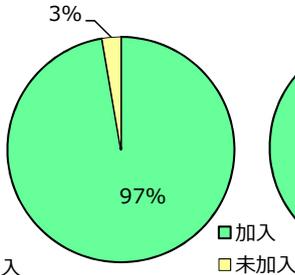
#### <雇用保険>



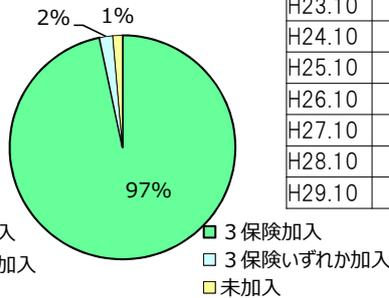
#### <健康保険>



#### <厚生年金>



#### <3保険>

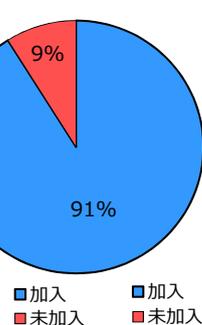


企業別・3保険別加入割合の推移

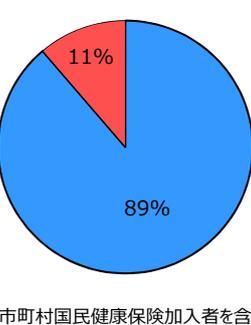
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

### 労働者別

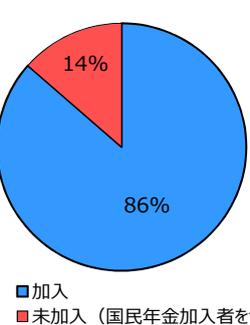
#### <雇用保険>



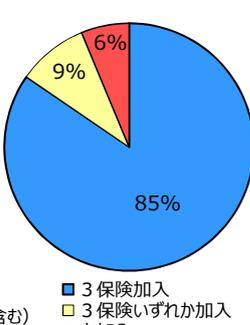
#### <健康保険>



#### <厚生年金>



#### <3保険>



労働者別・3保険別加入割合の推移

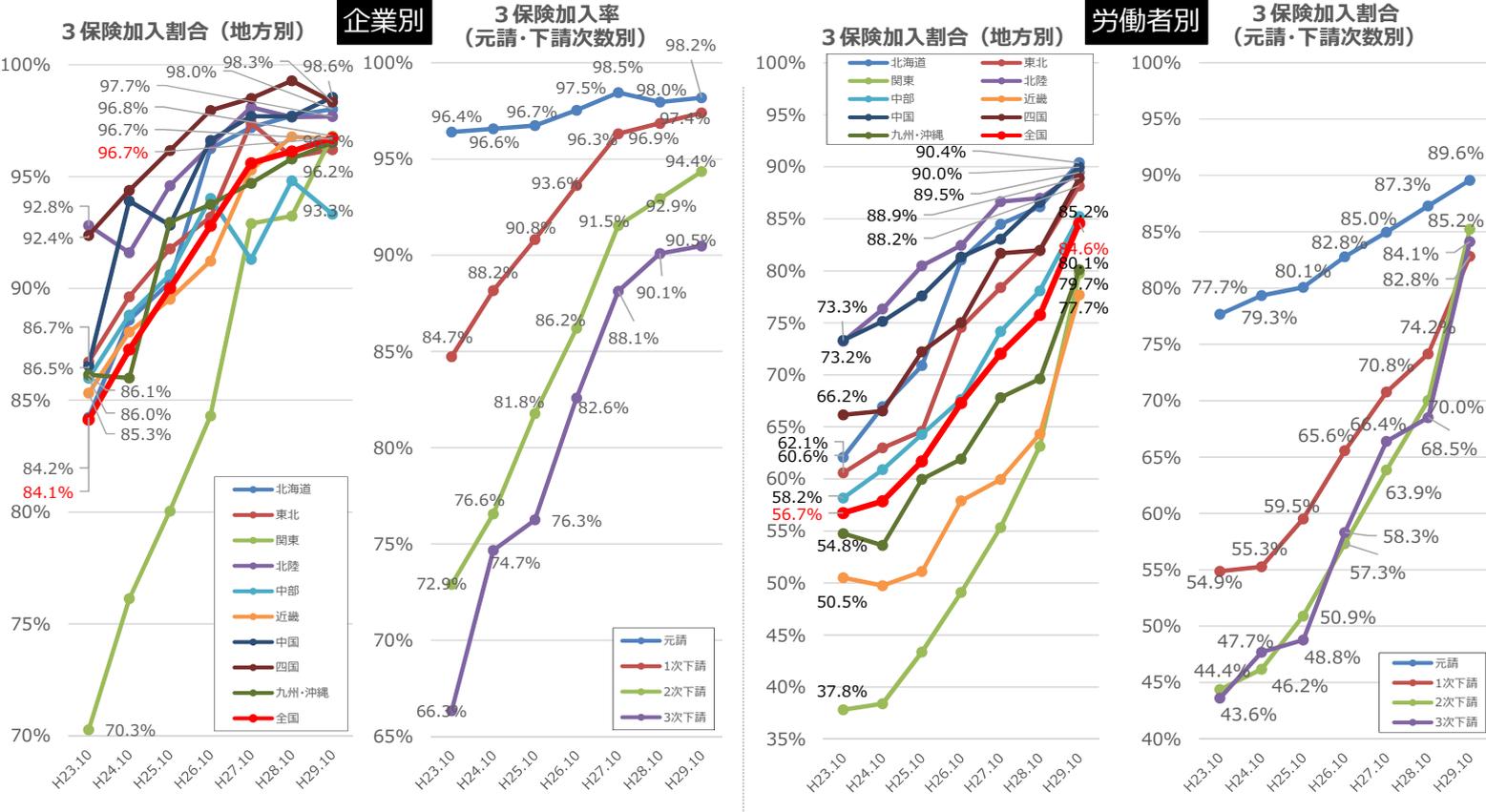
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

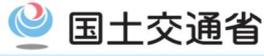
3

# 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、平成27年10月調査、平成28年10月調査、平成29年10月調査）における3保険加入状況をみると、全体的に加入割合は上昇傾向にあり、地方別及び次数別においても加入割合の差が縮まっています。

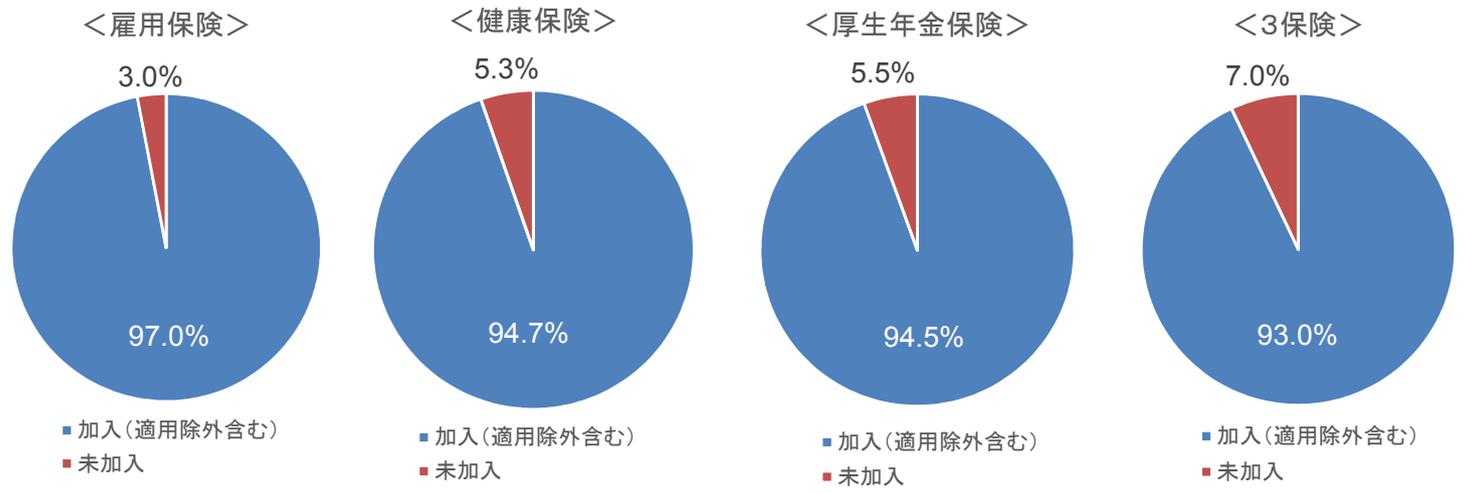


## 建設業許可業者の加入率(推計値)



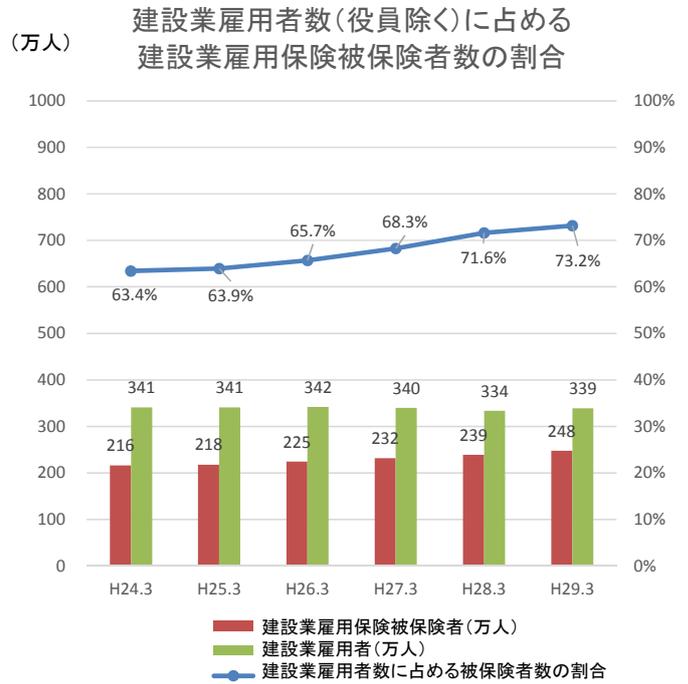
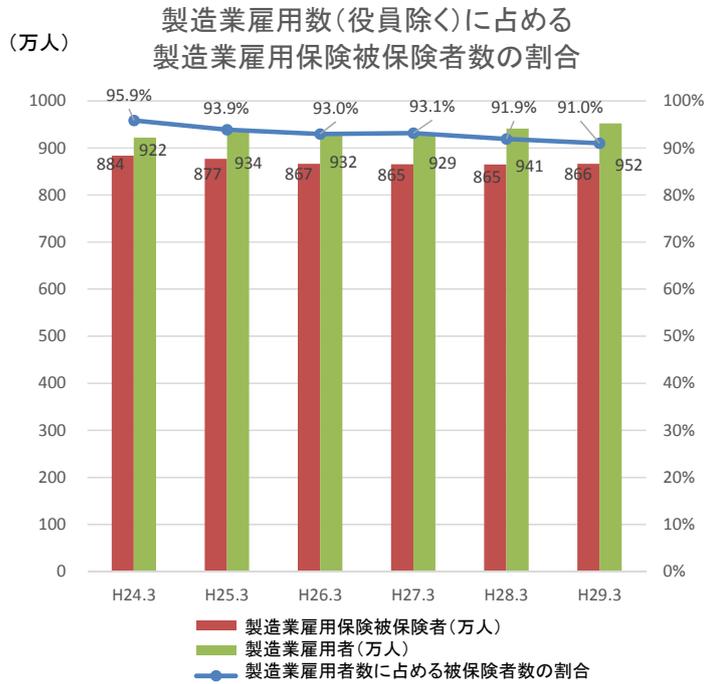
○ 許可処理システムの情報により集計（平成30年5月31日現在）

- ・ 加入率は、**雇用保険では97.0%**、**健康保険では94.7%**、**厚生年金保険では94.5%**、**3保険では93.0%**（※）。
- ※建設業者の一般的な情報については許可処理システムにて管理しており、そのうち社会保険の加入状況の許可処理システムへの入力率は平成30年5月31日現在で約98%である。このシステムへの入力率を100%に補正した場合の加入率を提示。
- ・ 未加入の建設業者については厚生労働省へ通報。通報後の加入状況については、順次厚生労働省から回報されている（厚生労働省の指導等により加入に至った場合、加入率は上昇することとなる）。



※円グラフの数値は、平成30年5月31日時点の入力状況をもとに算出した推計値

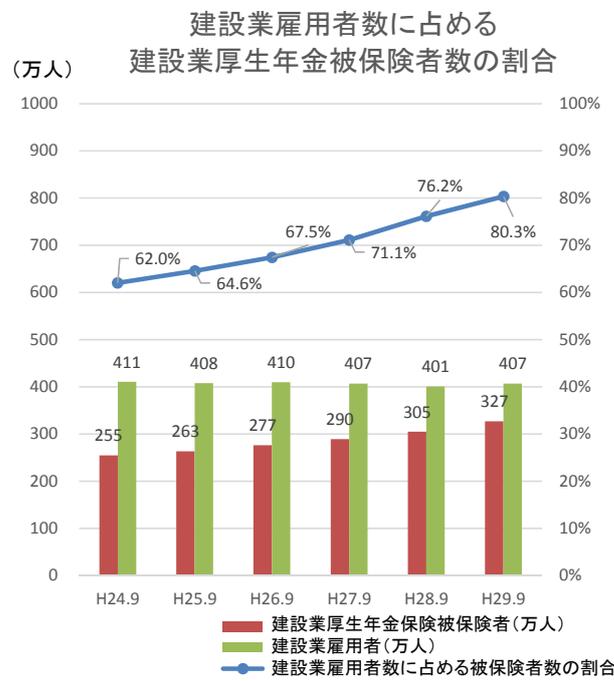
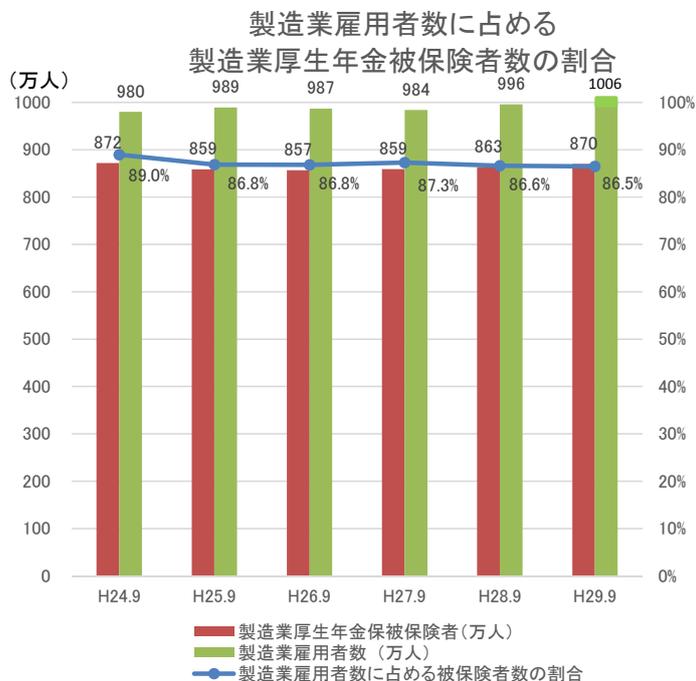
『雇用保険事業年報』(厚生労働省)における「雇用保険被保険者数」を『労働力調査』(総務省)における「雇用者数(役員を除く)」で除した割合を、「製造業」と「建設業」で比較した。  
 ※この場合、分母である雇用者数(役員除く)及び分子である雇用保険被保険者数については、建設業における社会保険等未加入対策で主に対象としている現場の生産労働者以外(事務員等)も含んでいる  
 ※『労働力調査』における「雇用者」と、雇用保険が適用される者は、実際には一致しない



出典:総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」

『厚生年金保険業態別規模別適用状況調』(厚生労働省)における「厚生年金保険被保険者数」を『労働力調査』(総務省)における「雇用者数」で除した割合を、「製造業」と「建設業」で比較した。  
 ※この場合、分母である雇用者数及び分子である厚生年金保険被保険者数については、建設業における社会保険等未加入対策で主に対象としている現場の生産労働者以外(事務員等)も含んでいる  
 ※『労働力調査』における「雇用者」と、厚生年金保険が適用される者は、実際には一致しない(例えば、厚生年金保険の適用されない、常用労働者が5人未満の事業者に使用される労働者も、分母に含まれる)

※なお、健康保険加入率については、統一的な被保険者数のデータが把握できない



出典:総務省「労働力調査」、厚生労働省「厚生年金保険業態別規模別適用状況調」

- 平成24年度以降、建設業における社会保険加入対策を推進してきた結果、社会保険の加入率は着実に上昇。
- 一方、未だ社会保険に加入していない企業が存在。引き続き、建設業の持続的な発展に必要な人材の確保と公平な競争環境の構築に向け、社会保険加入を促進する取組が必要。
- 平成30年度以降2年間において、以下の方向性に基づき、社会保険加入を徹底・定着させる取組を集中的に実施。

## 1. 地域における優良な取組事例の共有

- 社会保険加入推進地域会議の全国展開
  - ・地域の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を全国展開
  - ・会議に参加した事業者に対し、ステッカー等を配布し、対外的なPRを支援

## 2. 加入対策の更なる合理化・適正化

- 建設キャリアアップシステムの活用
  - ・システムの導入により、一人親方も含め技能者の加入状況等の簡易な把握が可能となることから、システムの活用方法等について関係者間で検討
  - ・平成30年秋以降、システム活用の取組を試行
- 未加入企業の更なる「見える化」
  - ・現場に掲示する施工体系図において未加入企業を「見える化」

## 3. 未加入企業への対策の強化

- 建設業許可業者からの未加入企業の排除
  - ・未加入企業に対し建設業許可・更新を認めない仕組みとすべく、建設業法改正を検討
- 民間工事や地方公共団体工事における対策強化
  - ・民間発注者への周知など誓約書の活用促進と民間約款の改正(加入企業に限定する規定を創設)の検討
  - ・地方公共団体工事における対策強化の更なる要請

## 4. 法定福利費の確保の取組の強化

- 実態調査を踏まえ、法定福利費を下請まで行き渡らせるための施策の検討・実施
- 立入検査の継続
  - ・標準見積書の活用や法定福利費の支払状況の確認

## 5. 継続的な実態把握

- 社会保険の加入や法定福利費・賃金の支払い状況について、引き続き実態調査を実施

## 6. その他

- 従業員が4人以下の個人事業所や一人親方など、法令上加入義務のない者への対応策について検討

## ① 社会保険加入対策の概要と加入状況等

## ② 未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況

## ③ 法定福利費の確保

## ④ 建設業団体や地域における積極的な取組

## ⑤ その他

- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計○回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

## 1. 長時間労働の是正

### (1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ① 適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化
  - ・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
- ② 受注者による工期ダンピングの禁止
  - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積り
- ③ 不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

### (2) 施工時期等の平準化の推進

- ・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化
- ・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことのできる制度の創設

## 3. 生産性向上

### (1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ① 主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
- ② 元請建設企業の技術者配置要件の合理化

### (2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

### (3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなど、工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

### (4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

## 2. 処遇改善

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
- ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加
- ③ 建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

### (2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ① 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
- ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

## 4. 地域建設業の持続性確保

### (1) 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

### (2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ① 建設業許可基準における経営業務管理責任者の配置要件の見直し
- ② 円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

※ 今後、民間発注工事における円滑な工事発注や適正な施工の推進、民法改正への対応、建設産業の経営力の向上についても更に検討。

## 2. 処遇改善(社会保険関係)

### 現状・課題

- 約6年間の社会保険未加入対策の効果もあり、社会保険の加入は一定程度進んでいるが、下位の下請になるほど加入率は低く、さらに踏み込んだ対策が必要。

企業別・3保険別加入割合の推移

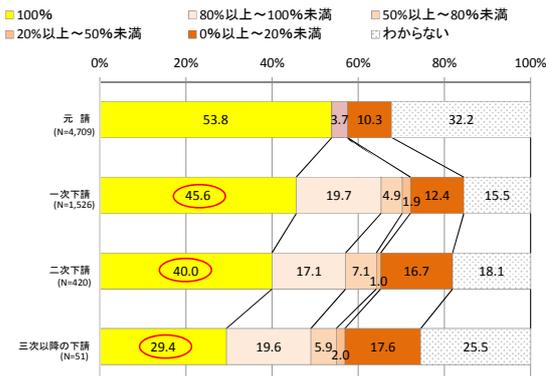
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	95%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%

元請: 98.2%  
1次下請: 97.4%  
2次下請: 94.4%  
3次下請: 90.5%

出典: 公共事業労務費調査

- 下位の下請企業ほど、法定福利費を100%受け取れた工事の割合が減少。

法定福利費の受取状況



- 下請代金のうちの労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)の現金払は約9割となっているが、残りの1割は手形での支払いとなっている。

### 対応の方向性

#### (2) 社会保険加入対策の一層の強化

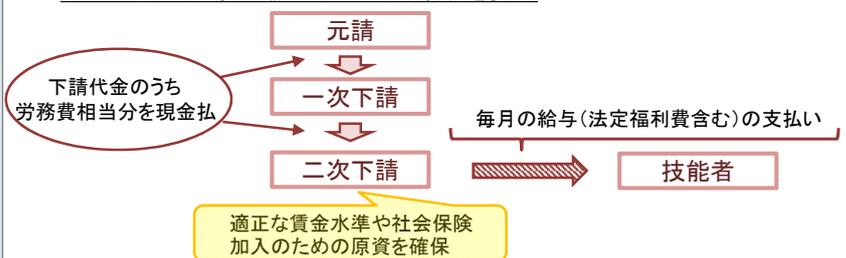
- ① 社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築  
下請の建設企業も含め社会保険加入を徹底するため、社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築

#### <参考> 現行の許可要件

(1) 経営の安定性	経営能力(経営業務管理責任者) 財産的基礎(請負契約を履行するに足る財産的基礎・金銭的信用)
(2) 技術力	業種ごとの技術力(営業所専任技術者)
(3) 適格性	誠実性(役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

#### ② 下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

- 下請代金のうち労務費相当分(社会保険料の本人負担分を含む)については、手形ではなく現金払が徹底されるよう規範を強化



- ※ この他以下についても併せて取り組む
  - ・社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインを踏まえ、「未加入企業を下請企業に選定しない」「適切な保険に未加入の作業員は特段の理由がない限り現場入場を認めない」などの取扱いを更に徹底
  - ・施工体系図における未加入企業の「見える化」などを検討
  - ・法定福利費が下請建設企業まで行き渡っているか継続的なモニタリング調査を実施
  - ・標準請負契約約款等を活用した法定福利費の内訳明示の取組を徹底

## 第2 具体的施策

## I. 「Society 5.0」の実現に向けて今後取り組む重点分野と、変革の牽引力となる「フラッグシップ・プロジェクト」等

(略)

## [4] 「地域」「コミュニティ」「中小企業」が変わる

(略)

## 3. 中小企業・小規模事業者の生産性革命の更なる強化

(略)

## (3) 新たに講ずべき具体的施策

(略)

## ii) 各業種における生産性向上の具体的な取組の促進 (縦の軸)

(略)

・中小企業等経営強化法に基づく業種の特성에応じた生産性の向上を強化するため、実施状況のフォローアップを踏まえ、生産性の低い業種の指針の策定、事業者の計画認定拡大を進めるとともに、事業者団体との連携・推進体制づくりを進める。

・以下の業種別施策を含めた業種の特性に応じた生産性向上の取組と、上記 i) の各種施策との相乗効果が発揮されるよう、中小企業政策としての横串を刺しながら、関係省庁・業界団体等の連携体制を強化し、各業種における生産性向上施策の実効性を高める。

－【建設】社会保険加入の徹底や現場技術者の配置要件の合理化、受発注者双方の責務の明確化等について関係法令の改正を含めた検討を行うとともに、建設キャリアアップシステムの本年秋の稼働や施工時期の平準化などの取組を推進する。

12

## ① 社会保険加入対策の概要と加入状況等

## ② 未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況

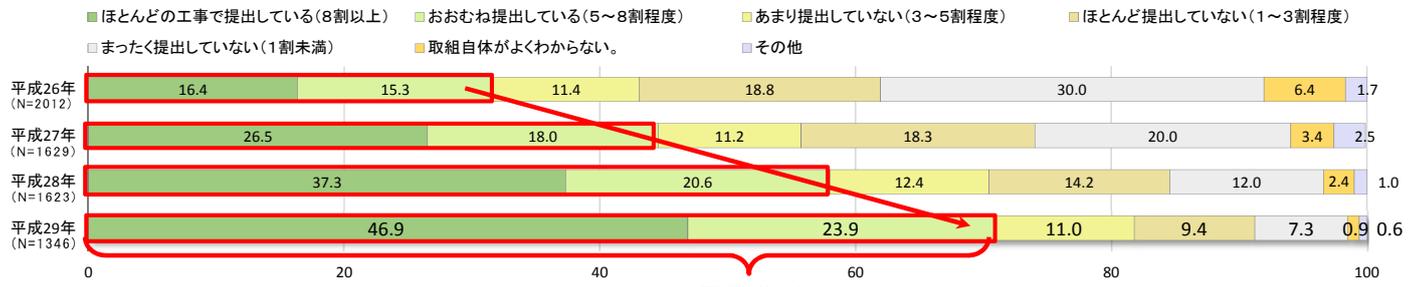
## ③ 法定福利費の確保

## ④ 建設業団体や地域における積極的な取組

## ⑤ その他

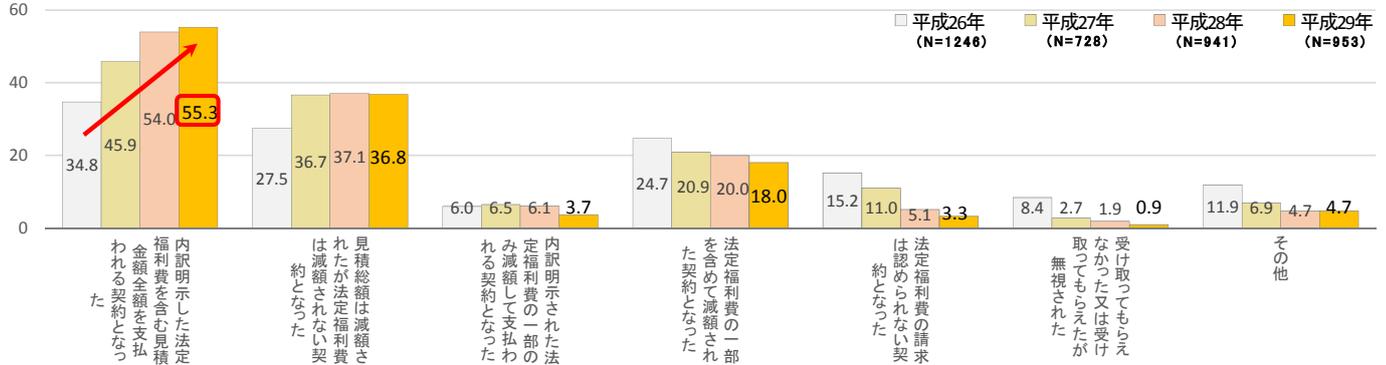
- 建設業社会保険推進連絡協議会に参加する建設業団体に所属する企業を対象に、「法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況」等について、平成26年からアンケート調査を実施。
- 平成29年に実施した調査では、下請企業から注文者への法定福利費を内訳明示した見積書の提出については、ほとんど又は概ね提出しているが計約7割で、昨年から約1.3ポイント増加。
- また、見積書を提出した結果、昨年から約1ポイント増の約55%が「内訳明示した法定福利費を含む見積金額全額を支払われる契約となった」と回答。

## <見積書の提出状況（下請企業への質問）>



70.8%

## <標準見積書を提出した結果（下請企業への質問）>



14

# 社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査の概要

## <目的>

平成29年度が社会保険加入対策の目標年次であることを踏まえ、社会保険の加入や賃金の支払い状況について実態を把握し、更なる取組を検討するための基礎資料とする。

## <調査概要>

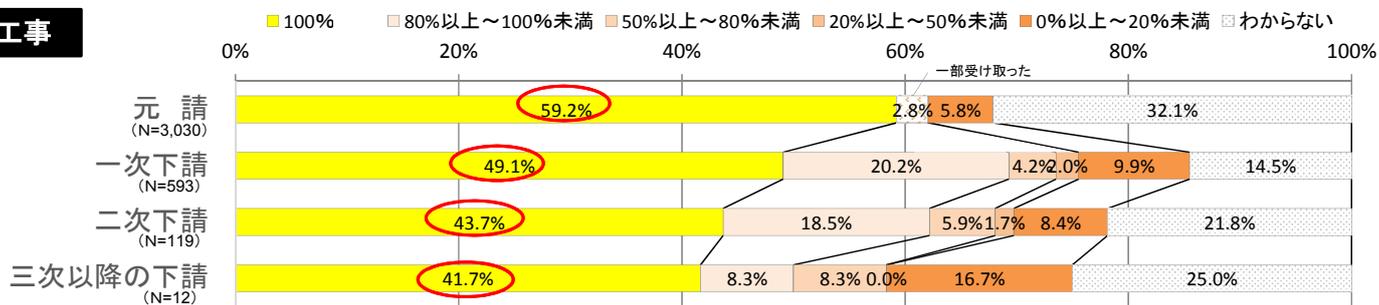
1. 調査対象 建設業許可業者から28,000者無作為に抽出
2. 有効回答 6,888者
3. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
4. 調査項目
  - (1) 企業の概要  
企業の規模、許可業種、主な次数、主な発注者（公共・民間）、本社所在地
  - (2) 社会保険の加入状況  
企業ベースの加入状況、直近の一現場に從事した技能労働者の加入状況
  - (3) 賃金の支払い状況  
直近の一現場に從事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
  - (4) 法定福利費の支払い状況等  
直近の一現場における見積書の活用状況、見積額と受取額の差（見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか）

※現場については、元・下／次数／公共・民間／規模／地域といった属性も調査
5. 調査時期 平成29年9月末～11月中旬

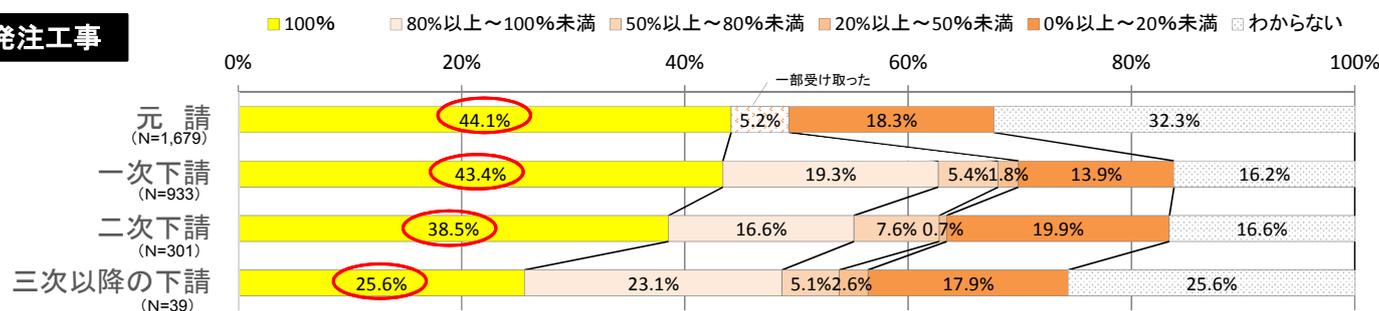
# 実態調査の結果(法定福利費の受取状況)

- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費をどの程度受け取ることができたかについて質問。
- 公共・民間発注工事いずれも、高次の下請企業ほど、法定福利費を全額受け取れた工事の割合が減少。
- 公共工事では、元請企業は約6割(59.2%)の工事で法定福利費を全額受け取っている一方、一次以下の下請企業が全額受け取れた工事は5割を下回っている。
- 民間発注工事では、公共工事と比べ、法定福利費を全額受け取れた工事の割合が低く、20%未満しか受け取れなかった工事の割合が多い。また、三次以下の下請企業が全額受け取れた工事の割合は3割を下回っている。

## 公共工事



## 民間発注工事

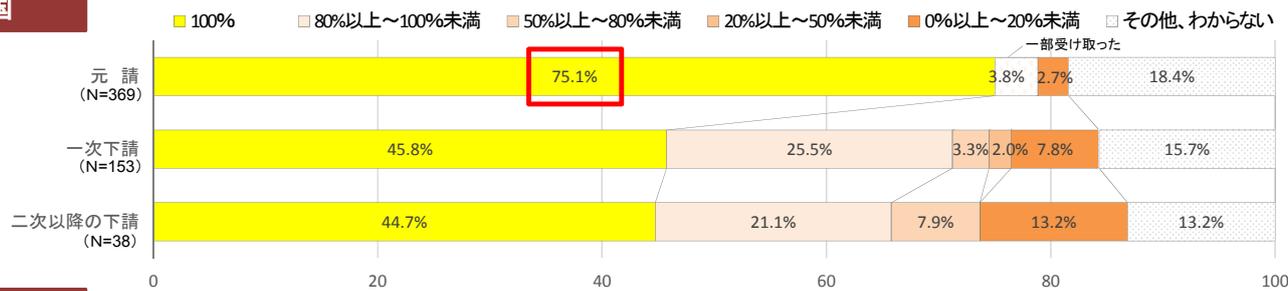


※下請の回答と比較するため、元請に対する設問の選択肢について、以下のとおり分類してグラフを作成している。  
 【調査の選択肢】 【分類】  
 全額受け取った → 100%  
 一部受け取った → 20%以上~100%未満  
 全く受け取っていない → 0%以上~20%未満

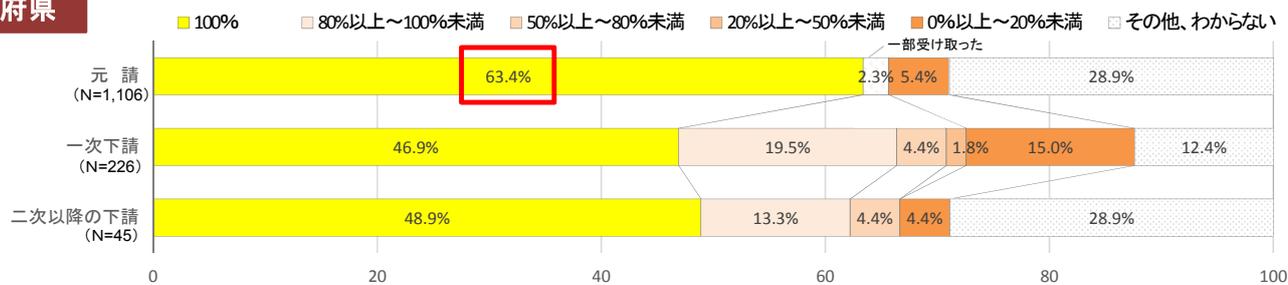
# 実態調査の結果(法定福利費の受取状況)

- 公共工事の発注者別に法定福利費の受取状況を比較すると、市区町村発注工事において、元請が全額受け取れた工事の割合が低い傾向となっている。

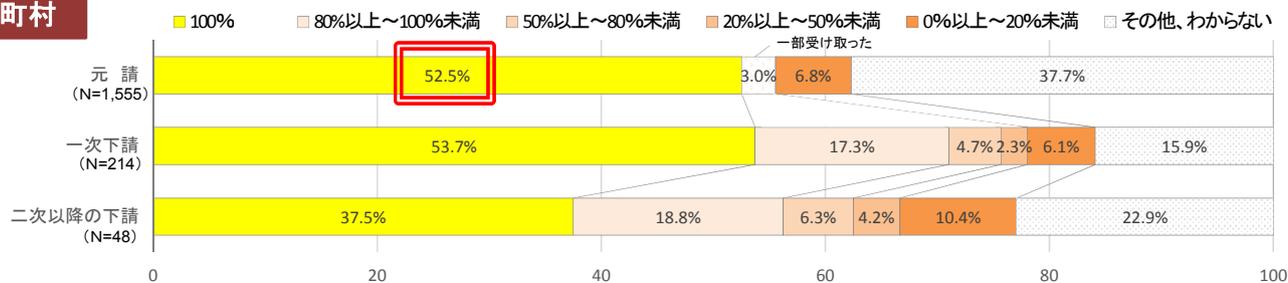
## 国



## 都道府県



## 市区町村

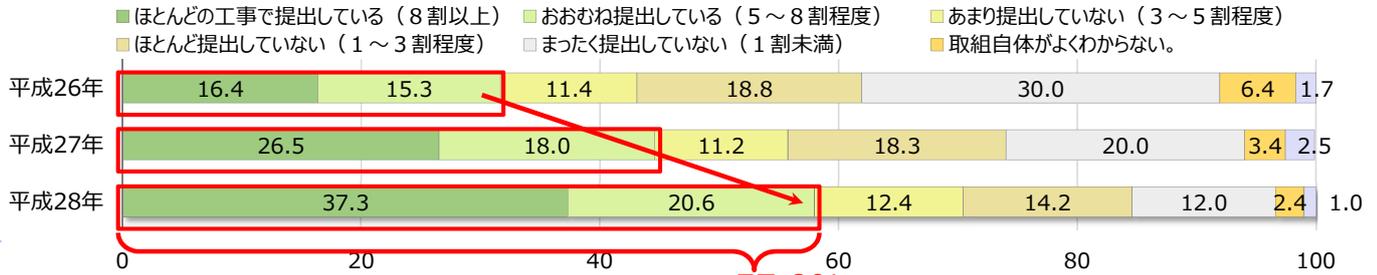


改正の背景

- 元請-下請間では、各専門工事業団体が法定福利費を内訳明示した「標準見積書」を作成しており、その活用が進展。
- 国土省直轄工事では、予定価格の積算において計上した法定福利費の概算額を、入札調書に明記して公表。ただし、請負代金内訳書の様式及び記載内容において、法定福利費までは明示されていない。
- 民間発注工事においては、従来、法定福利費の内訳明示について、標準的なルールは設けられていない。

＜見積書の提出状況(下請企業への質問)＞

(出典) 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関するアンケート調査(平成28年調査:回答数約3100件)



改正の内容

[平成29年7月25日中央建設業審議会にて改正・勧告] 57.9%

- 社会保険への加入を一層推進していくためには、民間発注工事や地方公共団体発注工事も含め、必要な法定福利費が契約段階でも確保されることが重要。
- 標準約款(公共/民間/下請)において、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に、法定福利費を内訳として明示することを標準化。

【条文】(例:公共工事標準請負契約約款) ※赤字部分を新設

(請負代金内訳書及び工程表)

第3条(A) 受注者は、設計図書に基づいて請負代金内訳書(以下「内訳書」という。)及び工程表を作成し、発注者に提出し、その承認を受けなければならない。

2 内訳書には、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に係る法定福利費を明示するものとする。

3 内訳書及び工程表は、この約款の他の条項において定める場合を除き、発注者及び受注者を拘束するものではない。

注(A)は、契約の内容に不確定要素の多い契約等に使用する。

第3条(B) 受注者は、この契約締結後〇日以内に設計図書に基づいて、請負代金内訳書(以下「内訳書」という。)及び工程表を作成し、発注者に提出しなければならない。

2 内訳書には、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に係る法定福利費を明示するものとする。

3 内訳書及び工程表は、発注者及び受注者を拘束するものではない。

標準約款改正(請負代金内訳書における法定福利費の明示)

○明示する法定福利費について

- ・建設工事の直接的な作業に従事する現場作業員に係る社会保険料の事業主負担分が対象
- ・対象となる社会保険は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険

契約締結後に発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を明示する。

＜法定福利費の計算方法＞

①労務費を算出し、法定福利費を求めるケース

- ・入札や見積書作成の際、直接工事費の積算において労務費を使用している場合 ⇒ 当該労務費を使用。
- ・入札や見積書作成の際、直接工事費の積算において労務費を使用していない場合 ⇒ 過去の工事実績から平均的な労務費比率を算出し、これを工事費に乗じて、労務費を算出。
- ・労務費に各保険の保険料率を乗じることで、法定福利費を算出。  
法定福利費 = 労務費総額 × 法定保険料率

②労務費の算出が困難なケース

- ・過去の工事実績から平均的な法定福利費の割合を算出し、これを工事費に乗じて、法定福利費を算出。  
法定福利費 = 工事費 × 工事費あたりの平均的な法定福利費の割合

③下請企業から提出された見積書等を活用するケース

- ・下請企業から提出された法定福利費を内訳明示した見積書等を活用(明示された法定福利費の額を合算)  
法定福利費 = (下請Aの法定福利費) + (下請Bの法定福利費) + ...

(活用イメージ)



(発注者) 殿 (受注者) 住所: 氏名:

請負代金内訳書

工事名 ○○工事  
契約年月日  
工期

工事区分	工種	種別	単価	金額
				10,000,000

(工事価格のうち、現場労働者に関する健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の法定の事業主負担額 450,000円)

国土交通省直轄工事においては、平成29年10月1日以降に入札契約手続を開始する工事から請負代金内訳書に法定福利費を明示することとした。

# 請負代金内訳書に明示される法定福利費の適切な支払いのための取組について (国土交通省直轄工事における取組み)

## 1. 背景

- 請負代金内訳書(以下「内訳書」という。)における法定福利費の明示については、「工事請負契約書の制定について」等の一部改正について(平成29年8月25日付け国地契第22号、国北予第8号)等に従い、平成29年10月1日以降に入札契約手続を開始した工事から実施しているところ。
- これに関し、予定価格には社会保険加入の原資となる法定福利費が含まれており、適切な法定福利費を確保する観点から、内訳書の記載に法的拘束力がないことに留意しつつ、発注者としても、次のとおり取り組むこととした。(「請負代金内訳書に明示される法定福利費の適切な支払いのための取組について」(平成30年5月31日付け国地契第5号))。



## 2. 具体的な取組

- ① 請負代金内訳書提出前：内訳書に明示された法定福利費が適正金額と乖離することを防ぐため、全工事を対象に、契約相手に対して紙等を配布し、下記事項に注意するよう事前に周知徹底を行う。

### (周知内容)

- ・計算間違いや桁のずれ等、数値的・機械的に誤っていないこと。
- ・法定福利費の算出に当たって、国交省作成のマニュアルに準拠する等、適切な方法で行っていること。
- ・下請契約を締結する工事(締結することが見込まれる工事を含む。)においては、当該下請業者分の法定福利費を含めていること。

- ② 請負代金内訳書提出後：法定福利費の割合が著しく低い場合(50%以下を目安)に、事業者に対して記載の確認を行う。

### (確認内容)

法定福利費の割合が50%以下であることを明示的に伝達し、事前周知の内容につき誤りがないか確認。

20

# 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組(都道府県)

- 平成29年7月の公共工事標準請負契約約款の改正を踏まえて契約書を改正し、請負代金内訳書に法定福利費を明示する規定を導入している都道府県は14団体(約30%)に留まる。
- 規定を導入していない団体のうち、19団体は導入する予定がないと回答。

## 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について

規定を導入している団体			規定を導入していない団体		
14団体			33団体		
元請に提出させ、承認している	契約締結後一定期間以内に元請に提出させている	発注者が必要と認める場合に元請に提出させている	導入を予定している	導入を予定しているが時期は未定	導入する予定はない
3団体	8団体	3団体	4団体	10団体	19団体

## 都道府県独自の取組の例

- 立入検査の際に各業者に対して、法定福利費の内訳明示の指導を行っている。
- 施工体制台帳に、各下請契約ごとに契約金額及び法定福利費の額を記載することとしている。
- 国土交通省直轄工事と同様に、入札結果の公表時に当該工事の予定価格に含まれる法定福利費の概算額を明示している。

- 国土交通省で昨年7月、標準約款（公共／民間／下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳として明示することを標準化。
- 国・都道府県・市区町村ともに、概ね国土交通省の積算基準等を適用し、法定福利費を積算に適切に計上している。

## ① 積算における法定福利費（事業主負担分）の計上状況

（出典）入札契約適正化法に基づく実態調査(H29.3.31時点)  
※市区町村には政令市を含む

	国交省の積算基準を適用しており、計上している	独自の積算基準を活用しており、現場管理費率に含み計上している	独自の積算基準を活用しており、現場管理費以外の項目に含み計上している	計上していない
	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31
国	17	0	0	1
都道府県	47	0	0	0
市区町村	1717	10	0	14

## ② 積算における法定福利費（本人負担分）の計上状況

	国交省の公共工事設定労務単価を適用しており、計上している	独自の設計労務単価を適用しており、計上している	計上していない
	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31
国	17	0	1
都道府県	47	0	0
市区町村	1708	8	25

22

## ① 社会保険加入対策の概要と加入状況等

## ② 未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況

## ③ 法定福利費の確保

## ④ 建設業団体や地域における積極的な取組

## ⑤ その他

# 法定福利費を内訳明示した標準見積書作成ソフトウェアの開発(日本型枠工事業協会)

- (一社)日本型枠工事業協会では、クラウド上で法定福利費を内訳明示した見積書を作成することができるソフトウェアを開発し、企業へ提供を行っている(※)。 ※非会員企業への提供も行っている。
- ソフトウェアの活用により、**必要な法定福利費を確保するための見積書の適切な作成が可能となるほか、見積書作成に要する事務手間の軽減や作業時間の短縮がなされることで生産性の向上等にも寄与。**

### マイページ

見積書一覧(過去の見積書を活用可能)

単価算出(本人負担分を含む日額賃金の算出)

地域、保険料率設定年月、日額手取り賃金、平均労務日数などを選択・入力(赤い部分)

本人負担分を含む日額賃金を算出(青い部分)

型枠大工の報酬月額

日額手取り賃金	¥20,000
日額賃金(本人負担含む)	¥23,509
法定福利費(日額賃金)	¥27,168
公共工事型枠大工単価	¥28,100

### <操作イメージ>

#### 労務費計算

名称	仕業	単価	数量	金額	歩掛	人数	人件費	金額	歩掛
型枠大工	歩掛	100.0	3000	¥300,000	100.0	3000	¥300,000	¥1,000,000	100.0
型枠大工	歩掛	100.0	3000	¥300,000	100.0	3000	¥300,000	¥1,000,000	100.0
型枠大工	歩掛	100.0	3000	¥300,000	100.0	3000	¥300,000	¥1,000,000	100.0

見積書完成

御見積書

工事名称: A建設  
 型枠大工: ¥149,904,000 (税込)  
 法定福利費: ¥13,728,465 (税込)  
 合計: ¥163,632,465 (税込)

※実際には上記以外の操作画面あり

### <ソフトウェア活用による主なメリット>

- **見積書の適切な作成**
  - ・地域や手取り賃金などを選択・入力することにより、見積書作成に用いる適切な単価(本人負担分を含む日額賃金)を自動算出
  - ・更に、工事の数量や歩掛を入力することにより、法定福利費を自動算出
- **見積書の作成事務の効率化**
  - ・作成した見積書を保存し、他の工事における見積書作成に活用が可能
  - ・社内で見積書を共有可能(最終更新者も確認可能)
  - ・タブレット型端末からも、見積書の作成や内容の確認が可能
- **セキュリティの向上**
  - ・見積書はクラウド上に保存されるため、セキュリティも向上

## 法定福利費の確保に関する都道府県の取組事例



### 施工体制台帳への法定福利費の記載 (福島県における取組)

福島県発注工事における社会保険加入対策として、2次下請以下も含め加入企業に限定する、元請企業に対し法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の提出を求めるといった取組に加えて、**施工体制台帳に、各下請契約毎に契約金額及び法定福利費の額を記載させること**としている。(平成30年4月～)

参考様式第3号の2 (施工体制台帳)

《下請負人に関する事項》

会社名	代表者名	
住所		
電話番号		(TEL: - - )
工事番号	下請契約金額	円
工事名称	(うち法定福利費の額)	円
工事内容		
工期	開始日	年月日
	終了日	年月日
建設業の許可	施工に必要な許可業種	許可番号
	大工 特定	第 号
	建築 一般	第 号
	大工 特定	第 号
	建築 一般	第 号
保険加入の	健康保険	厚生年金保険
		雇用保険

### 予定価格に含まれる法定福利費概算額の明示 (千葉県における取組)

千葉県発注工事において、国土交通省直轄工事と同様に、入札結果の公表時に当該工事の予定価格に含まれる法定福利費の概算額を明示している。(平成30年4月～)

予定価格に含まれる法定福利費概算額について

工事名: \_\_\_\_\_ 工事

発注機関: \_\_\_\_\_ 事務所

開札日時: 平成 年 月 日 時 分

予定価格(税抜き)	円
予定価格に含まれる法定福利費概算額	円

予定価格に含まれる法定福利費概算額は、法定福利費のうち事業主負担額の概算額である。

当概算額は、あくまで現場管理費及び直接工費に含まれる法定福利費について、本件工事に係る官積算上の予定価格の額に、工種別の「予定価格に占める法定福利費の平均割合」を乗じて算出したものであり、実際に事業主が負担する額は労働者の雇用形態、施工地域等に応じて決定される。

- 平成29年度より、地元の建設業者が参加し、社会保険加入に関する事例共有や社会保険加入を進めるにあたって守るべき行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催する取組を実施。
- 平成30年度以降2年間において、関係自治体や建設業関係団体と連携して、「社会保険加入推進地域会議」を全国展開させる。

## 【平成29年度の開催状況】

ブロック	開催地	開催日
北海道	北海道(札幌市)	平成30年 2月20日(火)
東北	宮城県(仙台市)	平成30年 2月 5日(月)
関東	埼玉県(さいたま市)	平成29年11月20日(月)
北陸	—	—
中部	愛知県(名古屋市)	平成29年 7月20日(木)
近畿	大阪府(大阪市)	平成30年 2月14日(水)
中国	広島県(広島市)	平成30年 2月26日(月)
四国	香川県(高松市)	平成30年 3月 1日(木)
九州	福岡県(福岡市)	平成30年 2月15日(木)
沖縄	沖縄県(那覇市)	平成30年 3月27日(火)

# 社会保険加入に積極的に取り組む企業へのPR支援

- 都道府県毎に開催している「社会保険加入推進地域会議」において、取組事例を紹介した企業や社会保険加入を進めるにあたって守るべき行動基準を採択した企業など、地域に根ざして社会保険加入に関して優良な取組を実施している企業が存在。
- これらの企業がその取組を対外的にPRできるようなステッカー等を作成することにより、地域において社会保険加入対策に積極的に取り組む企業を支援。



▲ 地元企業による自社での取組事例の紹介

### ▼ 行動基準の採択

社会保険加入を進めるにあたって守るべき行動基準	
元請企業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工事を受注する際には施行に携わる作業員に係る法定福利費を適切に考慮し、ダンピング受注をしないこと</li> <li>2. 下請企業を選定する際には、法令上求められる適切な保険に加入していることを確認すること</li> <li>3. …(略)…</li> </ol>
下請企業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工事を受注する際には必要な法定福利費の額を適切に積算して法定福利費を内訳明示した見積書を提出し、ダンピング受注をしないこと</li> <li>2. 労働者である社員と請負関係にある者を明確に区分し、雇用する社員については、法令に従って必要な保険に加入させること</li> <li>3. …(略)…</li> </ol>

積極的に取り組む企業に対して

社会保険加入に積極的に取り組んでいることを対外的にPRできるよう、ステッカー、ポスター、データフォーマットを提供

(イメージ)



▲ 事務所内外にステッカーやポスターを掲示



▲ 企業パンフレット、名刺等に印字



【ステッカー（特別版）】



※事例紹介した企業向けを想定

【ステッカー（通常版）】



※行動基準採択企業（事例紹介企業を除く）向けを想定

【ポスター】



※ポスター下部のクレジットは、各地整等バージョンを作成

【電子フォーマット】



各企業において、名刺や企業パンフレットなどに活用可能

下請企業を含めた社会保険加入企業への限定（入札契約適正化法等に基づく実施状況調査結果）

- 当該調査では、各公共発注者が公共工事を発注する際、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組の実施状況及び社会保険等未加入業者への対応策を調査。
- 都道府県では、概ね、元請企業及び一次下請企業について一定の対策を講じているものの、市町村では、一部の団体に留まっている状況。

（出典）入札契約適正化法に基づく実態調査(H29.3.31時点)  
※市区町村には政令市を含む

① 公共工事の元請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

	実施済（定期の競争参加資格審査等で確認）		未実施	
	H29.3.31	H28.3.31	H29.3.31	H28.3.31
国	18 ←	17	1 ←	2
都道府県	46 ←	45	1 ←	2
市区町村	1089 ←	840	652 ←	901

② 公共工事の下請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

※設問が前年度と異なるため、前年度結果を参考値として（）に記載

	全ての工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	一定金額以上の工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	全ての工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	一定金額以上の工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	対策未実施
	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31
国	8(←6)	3(←3)	0(←0)	1(←0)	7
都道府県	17(←8)	5(←10)	3(←1)	0(←0)	22
市区町村	280(←113)	100(←55)	89(←34)	27(←6)	1245

③ 社会保険等未加入業者への対応（1次下請業者）※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31
国	12	10	2	6
都道府県	38	30	18	2
市区町村	948	69	40	743

④ 社会保険等未加入業者への対応（2次下請業者以降）※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31	H29.3.31
国	10	8	2	6
都道府県	25	23	15	9
市区町村	885	55	35	802 29

下請企業を社会保険の加入企業に限定する取組について

規定を導入している団体		規定を導入していない団体		
35団体		12団体		
二次下請以降も含めて 加入企業に限定	一次下請のみ 加入企業に限定	導入を予定 している	導入を 予定しているが 時期は未定	導入する 予定はない
17団体	18団体	5団体	5団体	2団体
元請企業に対する違約罰の設定状況				
二次以降も 含め設定	一次のみ 設定	設定 していない	設定 している	設定 していない
4団体	2団体	11団体	6団体	12団体

平成30年度上期ブロック監理課長等会議事前アンケートによる  
(平成30年5月実施)

都道府県独自の取組の例

- 工事の入札公告時に、「社会保険等未加入対策チラシ」を掲載し取組の周知を図っている。
- 建設業協会との意見交換会、建設業者向け説明会において、経営事項審査の説明に併せて社会保険の未加入対策についても説明を行っている。

平成30年度上期ブロック監理課長等会議事前アンケートによる  
(平成30年5月実施)

## ① 社会保険加入対策の概要と加入状況等

## ② 未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況

## ③ 法定福利費の確保

## ④ 建設業団体や地域における積極的な取組

## ⑤ その他

- 現在のところ、大臣許可業者の加入状況を国土交通省HPに掲載。
- 知事許可業者の加入状況は、許可処理システムへの入力状況や厚生労働省への通報案件の回報状況等を踏まえ、掲載時期を検討。

建設業者 宅地建物取引業者 マンション管理業者 賃貸住宅管理業者 業者総括検索
HELP

### 建設業者 検索

● 商号又は名称 (全角カナ検索)

○ 商号又は名称 (漢字検索)

※商号又は名称は株式会社・有限会社等を除いた名前で入力してください。

● AND条件 ○ OR条件

許可番号: [ ] 許可第 [ ] 号~ [ ]

所在地検索指定: [ ] 都道府県選択: [ ]

業種指定: 業種 (略号) [ ] [ ]

※本都道府県空欄時は業種と異なります。

業者概要

結果をソート: 許可行政庁 [ ] 検索結果表示: 10 [ ] 件ずつ表示

● 昇順 ○ 降順

**検索**

(補足説明)  
「保険加入状況」は大臣許可業者を先行して掲載いたします。  
知事許可業者については準備が整い次第、掲載する予定です。  
※保険の加入状況に係る情報は、過去の許可申請等の際に、許可行政庁において確認した結果であり、現在のものではありません。現在の加入状況については、各事業者あてご確認をお願いいたします。

### 建設業者の詳細情報

許可番号	国土交通大臣許可 第123456号
商号又は名称	国土交通建設(株)
代表者の氏名	国土 太郎
主たる営業所の所在地	〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3
電話番号	03-5253-8111

#### 経営事項審査結果

#### 建設業法に基づく監督処分等情報

#### 国土交通省発注工事における指名停止処分情報

法人・個人区分	法人
資本金額	25,000千円
建設業以外の兼業の有無	あり
保険加入状況	健康 ○ 年金 ○ 雇用 ○

※1 保険の加入状況の表示は、以下のとおりです。  
「○」・・・加入又は適用除外  
「-」・・・確認中

※2 なお、保険の加入状況に係る情報は、過去の許可申請等の際に、許可行政庁において確認した結果であり、現在の加入状況を保証するものではありません。現在の加入状況については、各事業者あてご確認をお願いいたします。

許可を受けた建設業の種類	土	建	大	左	と	石	屋	電	管	少	鋼	筋	舗	し	歩	板	方	壁	防	内	機	絶	通	国	井	具	水	浴	湯	解	
	2	2			2	2							2														2				

1:一般建設業 2:特定建設業 32

## 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における社会保険の取り扱い

- 建設業における社会保険加入対策を推進するため、平成24年に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を策定。
- ガイドラインでは、元請企業に対し、現場に入場する作業員について、法令上事業主(下請企業)に従業員を加入させる義務のある保険(「適切な保険」)への加入状況の確認や下請企業に対する加入指導を要請。下請企業に対しても、雇用する作業員の社会保険加入手続を適切に行うことを要請。
- 国民健康保険や国民年金については、個人の責任において加入すべきものであり、ガイドラインでは、下請企業による加入指導等の対象としていない。

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険	「下請指導ガイドライン」における 「適切な保険」の範囲
事業所の形態	常用労働者の数					
法人	1人~	常用労働者	雇用保険※2	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金	3保険
	-	役員等	-	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金	医療保険及び年金保険
個人事業主	5人~	常用労働者	雇用保険※2	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1	厚生年金	3保険
	1人~4人	常用労働者	雇用保険※2	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	雇用保険 (医療保険と年金保険については個人の責任において加入)
	-	事業主、一人親方	-	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	(医療保険と年金保険については個人の責任において加入)※3

※1 年金事務所において健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険組合に加入する。  
 ※2 週所定労働時間が20時間以上等の要件に該当する場合は常用であるかを問わない。  
 ※3 但し、一人親方は請負としての働き方をしている場合に限る

□ : 事業主に従業員を加入させる義務があるもの    □ : 個人の責任において加入するもの

33

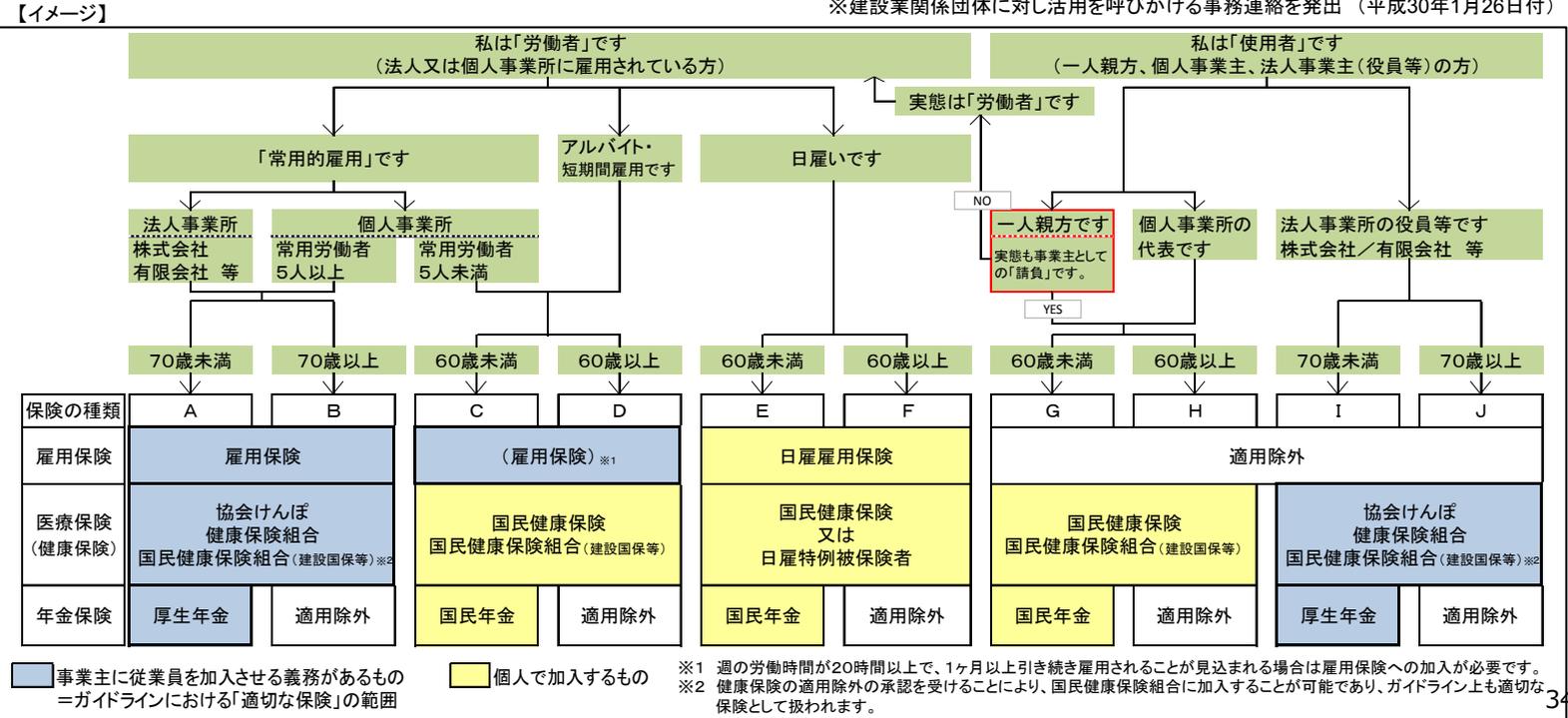
# 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知徹底

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」により加入指導等の対象としている「適切な保険」の範囲については、一昨年12月に注意点に関する事務連絡を发出、昨年4月には注意喚起の文書を国交省HPにて公表するなど、これまでも周知徹底に努めてきたところ。
- 一層の周知徹底を図るため、本年1月、全国社会保険労務士会連合会とも連携し、加入すべき社会保険をフローチャート形式で確認できるリーフレットを作成し、社会保険の加入状況の確認及び加入指導に活用。

## 「適切な保険」を確認するためのフローチャートの活用

・フローチャートの活用により、個々の労働者の事業所の形態や年齢に応じた加入すべき社会保険の確認が可能。

※建設業関係団体に対し活用を呼びかける事務連絡を发出（平成30年1月26日付）



# 建設キャリアアップシステムを活用した社会保険加入対策の検討

- 平成30年秋から運用が開始される建設キャリアアップシステムでは、システムに登録した技能者・事業者の社会保険加入状況について、簡易な確認が可能となる。
- また、システムに登録された社会保険加入状況に関する情報を反映させた作業員名簿の出力も可能。
- 建設キャリアアップシステムの導入を社会保険加入対策の合理化・適正化に繋げていくため、現場作業員の社会保険加入状況の確認など、建設キャリアアップシステムの具体的な活用方法等について検討を実施。  
※システムの閲覧・出力機能に関する開発状況を踏まえつつ、平成30年夏頃より検討開始予定

## <主な検討内容(イメージ)>

<h3>1. 建設キャリアアップシステムの機能の確認</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>○システムに登録される情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>・登録される情報の種類・内容はどのようなものか</li> <li>・情報の真正性や時点はどうなっているのか</li> </ul> </li> <li>○閲覧・出力できる情報 <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰が、どのような内容を閲覧・出力できるのか</li> <li>・どのような形式で閲覧・出力できるのか</li> </ul> </li> </ul> <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設キャリアアップシステムの機能を確認・共有 (システムでどこまでできるのか)</li> <li>・システムで必ずしも対応できない部分について、どのように補完するのかについて検討 (例) <ul style="list-style-type: none"> <li>・システムに登録していない事業者や技能者の扱い</li> <li>・社会保険加入状況を証明する書類の提出がなかった場合の扱い など</li> </ul> </li> </ul>	<h3>2. 建設キャリアアップシステムの具体的な活用方法</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>○シチュエーションや対象に応じた具体的な活用方法を検討</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">下請企業の選定</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">現場に入場する技能者への対応</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ システムのどの画面を確認すればよいか</li> <li>→ 確認にあたり留意すべき点は何か</li> <li>→ 具体的な確認や指導の手順 など</li> </ul>
<h3>3. その他</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>○システム活用方法等の関係者への周知</li> <li>○システムが導入された現場での加入対策の試行</li> <li>○システムの機能面も含めた将来的な課題の整理</li> <li>○従業員が4人以下の個人事業所や一人親方など、法令上加入義務のない者への対応策に関して、システムが活用できないか検討</li> </ul>	

# 建設キャリアアップシステムについて

## ①建設キャリアアップシステムの直近の状況

②建設技能者の能力評価制度・  
専門工事企業の施工能力等の見える化

③建設業働き方改革加速化プログラム

④技能者の建設業法上における位置付け

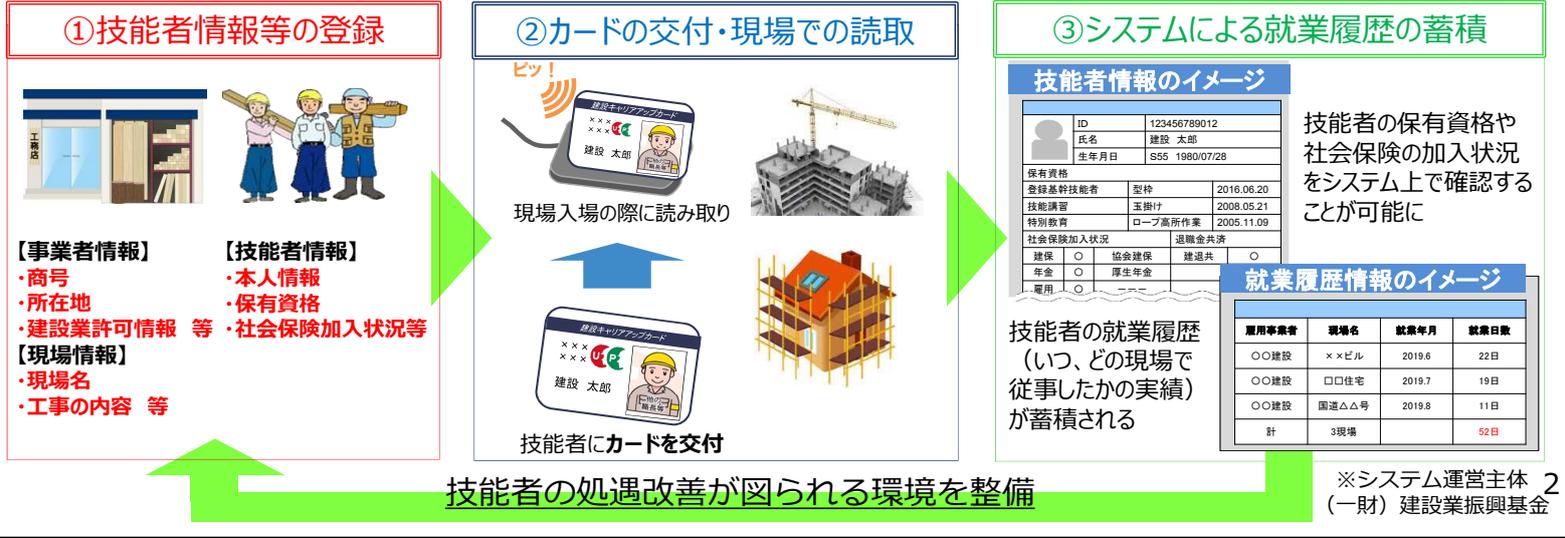
⑤ジョブ・カードとの連携

⑥国土交通省としての取組方針

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成30年秋に運用開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<参考> 新しい経済政策パッケージ（H29.12.8閣議決定）（抄）

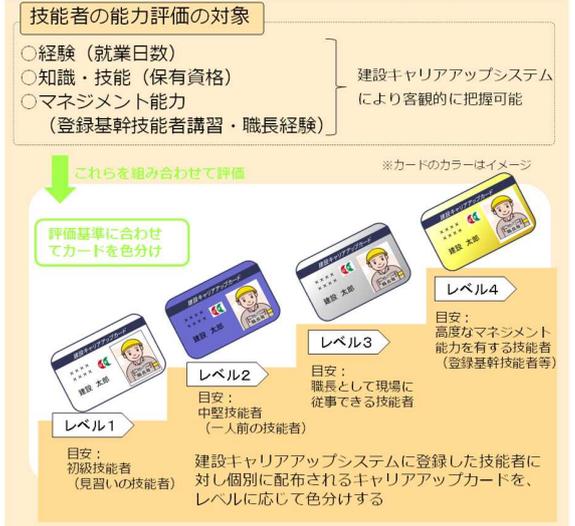
第3章 生産性革命  
 (2) 第4次産業革命の社会実装と生産性が伸び悩む分野の制度改革等  
 ④建設分野  
 - 建設技能者の就業履歴等を蓄積する建設キャリアアップシステムの来年秋の構築等により、現場管理や書類作成・人材育成の効率化、技能や経験が適正に評価される環境整備を行う。



## 建設キャリアアップシステムのメリット

### 技能者の処遇改善

- 経験や技能に応じた処遇の実現
  - ・システムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用し、技能者をレベル分けする能力評価基準を検討（レベルに応じてキャリアアップカードを色分け）
  - ・技能者の能力評価と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化も進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備



### 現場管理の効率化

- 社会保険加入状況等の確認の効率化
  - ・現場に入場する技能者ひとりひとりについて、社会保険の加入状況等の確認が効率化

事業者名	技能者名	就業日数	社会保険加入
○建設	○○男	11	○
○建設	建設太郎	10	○
××工務所	□□子	20	○
××工務所	□□次郎	20	○

### 書類作成の簡素化・合理化

- 書類作成の簡素化・合理化
  - ・施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを削減

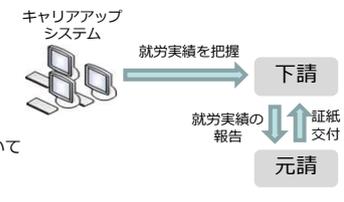
作業員名簿（イメージ）

氏名	職種	生年月日	現住所
○○男	型枠工	○年○月○日	○県○市
建設太郎	型枠工	△年△月△日	△県△市
□□子	鉄筋工	□年□月□日	□県□市
□□次郎	足場工	■年■月■日	■県■市

※赤枠部分にシステムに蓄積された情報が反映される

### 建退共関係事務の効率化

- 建退共関係事務の効率化
    - ・技能者に証紙を交付する際の事務作業が軽減（現在は手作業で必要書面を作成している）
- ※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて証紙請求書類（共通）を作成するソフトを開発し、今秋提供予定
- ※また、建退共において、証紙に替えて電子的に就業実績を把握する方式の導入について検討が進められている



○建設キャリアアップシステムは、技能者一人ひとりについて、どのような資格を持ち、どの現場で何日就労したかなどを業界横断的に登録・蓄積する仕組み。

➡業界全体で、技能者一人ひとりの技能や経験をしっかりと“認め”“育てる”仕組み

○技能や経験の簡易で客観的な蓄積

- ・キャリアアップカードをカードリーダーにかざすだけで自動的に蓄積
- ・どこの現場であっても共通のルールで蓄積
- ・情報は電子的に蓄積



就業履歴情報(イメージ)

雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設	××ビル	2019.6	22日
〇〇建設	□□住宅	2019.7	19日
〇〇建設	△△号	2019.8	11日
計	3現場		52日

○技能や経験の確認や証明の簡易化

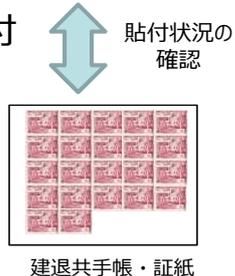
- ・取得した資格やこれまでの経歴を簡易に確認、更なるスキルアップを促進
- ・自身の経歴などを簡易に証明

本人情報	就業履歴
建設 太郎 0123456789 建設 太郎 569/07/01 男 03-xxxx-xxxx	〇〇建設(株) ・A市住宅建設工事 ・X市住宅建設工事 就業日数 計〇〇日
保有資格	
××× 資格 〇〇〇 研修受講	



○建退共証紙の確実な貼付

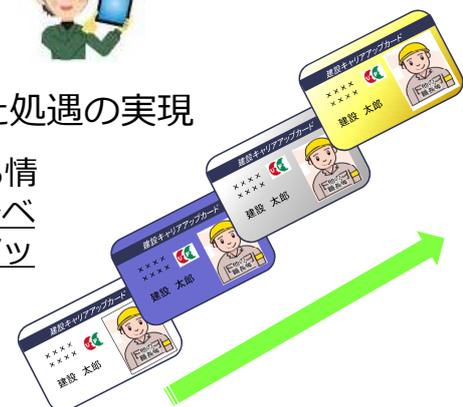
- ・システムに蓄積された就業履歴を活用し、建退共手帳への証紙の貼付状況の確認が容易に



○経験や技能に応じた処遇の実現

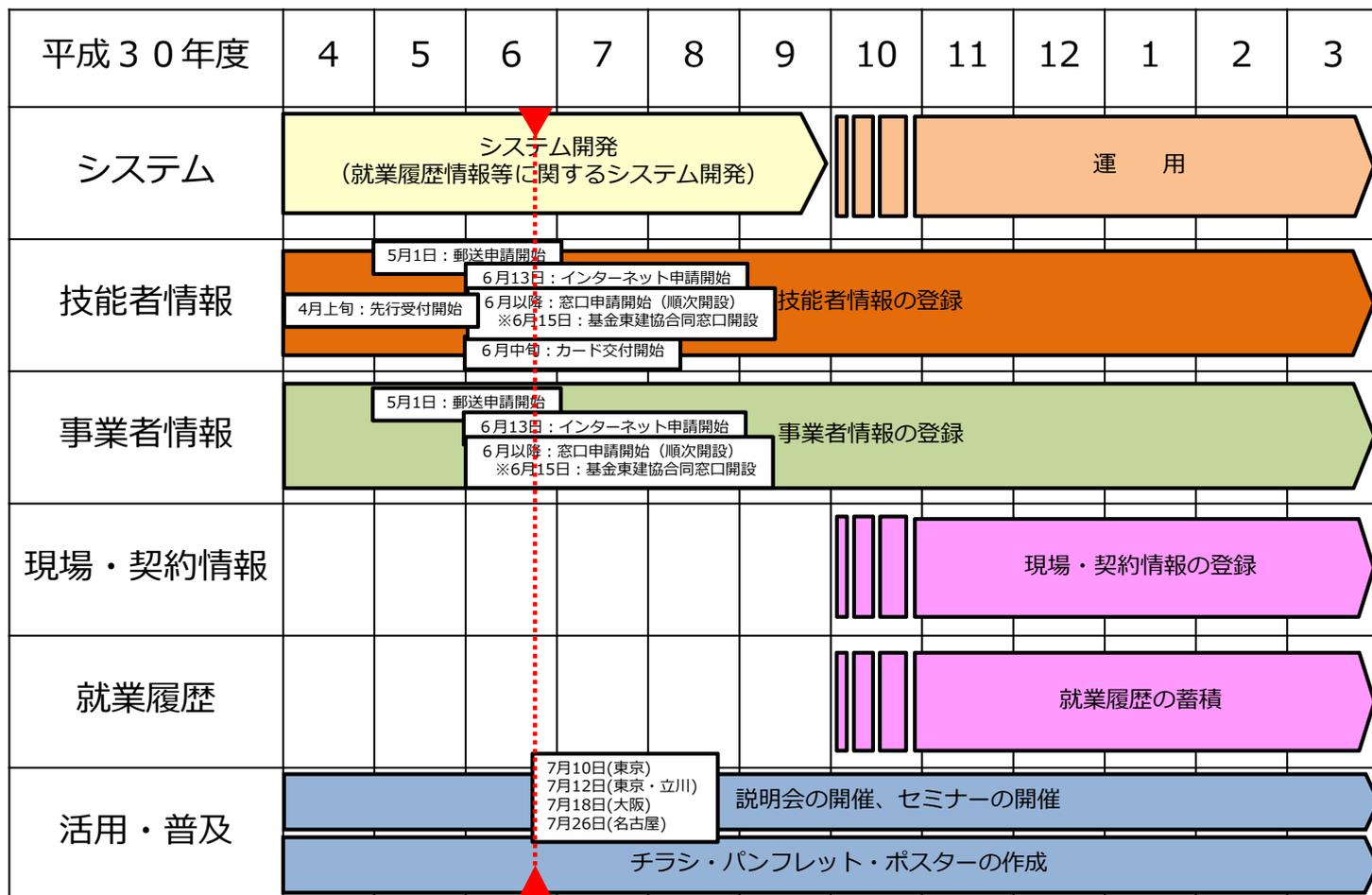
- ・システムに蓄積される情報を活用し、技能者レベルに応じたキャリアアップカードの色分け

※当面は、登録基幹技能者に対し、ゴールドカードを交付



※その他、システム利用やカード取得・保有によるメリットについて検討中

建設キャリアアップシステムの開発スケジュール



専用HPの開設

- 建設業振興基金HP内に、システムの概要、利用方法及びQ & Aを掲載した建設キャリアアップシステム専用のHPを開設

(<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccs/index.htm>)

【建設業振興基金トップページ】

建設業振興基金

建設業の経営支援 情報をお探しの皆様

建設業の人材育成支援 学生・教育機関の皆様

検定試験・研修受給 受給・受領の皆様

建設産業団体情報 建設業お立ちツール

建設業振興基金について

建設キャリアアップシステム

建設業と技能者 新しいシステム; 「建設キャリアアップシステム」のご案内

建設キャリアアップシステム 申請書のお取り寄せはこちら >> 5月21日受付開始

建設キャリアアップシステム インターネットによるお申込みはこちら >> 近日中開始予定

News Topics

2018/05/16 PR動画 (技能者登録簿・事業者登録簿)を更新しました

2018/05/16 5月21日(月)よりHPから登録申請書の取寄せが可能となります

※周知・普及ツール(動画媒体など)を順次作成し、掲載予定

Q&Aの掲載

- Q&Aを掲載
- ※Q&Aは順次、追加・更新していく予定

システムの目的・対象 | システムの概要 | 技能者・事業者の登録 | システムに連携する事業者 | 費用

システムの目的・対象について

- Q1-1 建設キャリアアップシステムを構築する目的は
- Q1-2 公共工事の現場で登録は義務付けられるのか
- Q1-3 優秀な技能者の引き寄せにつながるのではないのか
- Q1-4 社会保険に未加入の作業員はシステムで現場入場を制限されるのか

API連携の掲載

- API連携認定システム審査受付サイトを掲載

建設キャリアアップシステム

就業履歴データ登録標準API連携認定システム審査受付サイト

株式会社 トラストエンジニアリングシステムズ株式会社

一般財団法人建設業振興基金 (運営主体)

就業履歴データ登録標準API連携認定システムとは?

審査基準 審査の流れ 審査費用

ダウンロード項目追加

建設キャリアアップシステム

建設業と技能者 新しいシステム; 「建設キャリアアップシステム」のご案内

建設キャリアアップシステム 申請書のお取り寄せはこちら >> 5月21日受付開始

建設キャリアアップシステム インターネットによるお申込みはこちら >> 近日中開始予定

ダウンロード

申し込み手続きの手引書 (技能者編・事業者編・コード表)

PR動画 (技能者編・事業者編)

シンボルマーク利用規程

パンフレット請求フォーム (概要編・技能者編・事業者編)

システム機能・ガイダンス動画

建設キャリアアップシステム

建設業と技能者 新しいシステムが動き出します

建設キャリアアップシステム 申請書のお取り寄せはこちら >> 5月21日受付開始

建設キャリアアップシステム インターネットによるお申込みはこちら >> 6月上旬開始予定

建設キャリアアップシステム

インターネット申請には申請専用IDが必要となりますので新規申請画面から取得してください

ログインIDの種類により表示項目が変わります

技能者ポータル画面イメージ

ガイダンス動画 (概要・インターネット申請・代行申請)

動画ID	タイトル	内容	視聴	公開日	対応デバイス
1	インターネット申請の概要	はじめての技能者登録簿取得の手順と必要な資料のご案内(インターネット申請/インターネット申請の流れ)	▶	5/16	PC
2	事業者登録	本人確認書類(申請書)の提出、本人確認書類の提出、オンラインアカウントの取得、技能者登録簿の取得	▶	5/16	PC
3	技能者登録の手順	本人確認書類の提出、技能者登録簿の取得、技能者登録簿の取得、技能者登録簿の取得	▶	5/16	PC
4	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
5	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
6	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
7	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
8	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
9	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC
10	インターネット申請の手順	インターネット申請の手順、インターネット申請の手順、インターネット申請の手順	▶	5/16	PC

技能者向けガイダンス動画

建設キャリアアップシステム ガイダンス動画 コンテンツ

建設キャリアアップシステムへ情報を登録申請される、技能者および事業者の皆さまが、円への登録申請方法を、ガイダンス動画で説明します。  
建設キャリアアップシステムへの情報登録申請の前に、まずはこのガイダンスをご視聴ください。

技能者向け ガイダンス動画

事業者向け ガイダンス動画

▶ 技能者

建設キャリアアップシステムに登録申請される技能者の皆さまへ、システムの概要や、イへの登録申請方法を、ガイダンス動画で説明します。

■技能者ガイダンス動画リスト

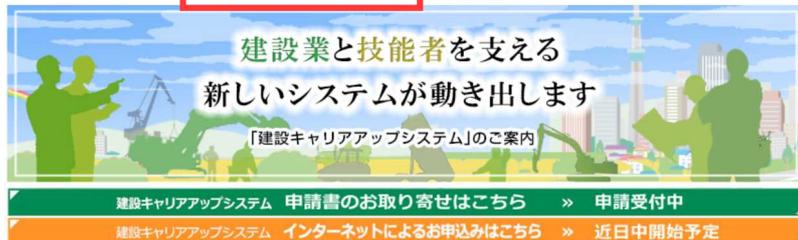
- 技能者情報登録申請 概要
- 技能者情報登録申請 インターネット申請 (近日公開予定)

▶ 技能者

建設キャリアアップシステムに登録申請される技能者の皆さまへ、システムの概要や、インターネットを介した登録申請方法を動画でご説明します。

■技能者情報登録申請 概要

HOME	概要/スケジュール	運営協議会/総会資料	ご登録手続き/ご利用方法
建設キャリアアップシステムログイン (準備中)	ガイダンス動画	インフォメーション	Q & A



建設キャリアアップシステムが運用開始された後のイメージや、システムを利用することのメリットなどについてご紹介します。

▶ すべて再生する

Section	タイトル	再生	内容
-	はじめに	▶	・はじめに ・建設キャリアアップシステムとは
1	システムの利用イメージとメリット	▶	・Section先頭 ・建設キャリアアップシステム 利用開始までの流れ ・建設キャリアアップシステムのメリット ・建設キャリアアップシステムの技能者情報の取り扱いについて
2	登録申請の流れ	▶	・Section先頭 ・技能者情報の登録申請方法 ・技能者情報の登録申請書 ・インターネット申請の流れ ・郵送申請、窓口申請の流れ
3	その他補足事項	▶	・Section先頭 ・登録申請時の添付書類 ・本人確認書類と申請方法 ・本人確認書類の種類と注意点
-	お問い合わせ先	▶	・お問い合わせ先

タイトル選択

動画視聴

登録申請時の添付書類

登録申請時に必要な添付書類について説明します。

■必ず添付が必要な書類

- 本人確認書類
- カード用顔写真
- 登録料金の払込受領書

■情報を証明するために必要な書類

- 社会保険等証明書類、資格、学歴に関する証明書類
- 加入社会保険等証明書類
- 登録基幹技能者証明書類
- 保有資格証明書類

※実際に有効な証明書類を提出してください。

本人確認書類の種類と注意点

顔写真のない公的身分証明書(写し)を提出する場合

氏名、生年月日、現住所が確認できる書類 計2点の写しを提出

住民票(写し) + 健康保険証(顔写真なし/現住所なし)

住民票(写し) + 健康保険証(顔写真あり/現住所あり)

住民票(写し) + 健康保険証(顔写真なし/現住所あり) + 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(被保険者通知用) + 印鑑登録証明書

事業者向けガイダンス動画

建設キャリアアップシステム ガイダンス動画 コンテンツ

建設キャリアアップシステムへ情報を登録申請される、事業者および技能者の皆さまが、円への登録申請方法を、ガイダンス動画で説明します。  
建設キャリアアップシステムへの情報登録申請の前に、まずはこのガイダンスをご視聴ください。

技能者向け ガイダンス動画

事業者向け ガイダンス動画

▶ 事業者

建設キャリアアップシステムに登録申請を検討される事業者の皆さまへ、システムの概要や、イへの登録申請方法を、ガイダンス動画で説明します。

■事業者ガイダンス動画リスト

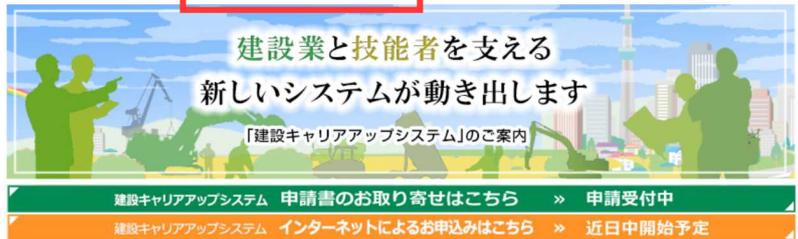
- 事業者情報登録申請 概要
- 事業者情報登録申請 インターネット申請 (近日公開予定)

▶ 事業者

建設キャリアアップシステムに登録申請を検討される事業者の皆さまへ、システムの概要や、インターネットを介した登録申請方法を動画でご説明します。

■事業者情報登録申請 概要

HOME	概要/スケジュール	運営協議会/総会資料	ご登録手続き/ご利用方法
建設キャリアアップシステムログイン (準備中)	ガイダンス動画	インフォメーション	Q & A



Section	タイトル	再生	内容
-	はじめに	▶	・はじめに ・建設キャリアアップシステムとは
1	システムの利用イメージとメリット	▶	・Section先頭 ・建設キャリアアップシステム 利用開始までの流れ ・建設キャリアアップシステムのメリット ・建設キャリアアップシステムの技能者情報の取り扱いについて
2	登録申請の流れ	▶	・Section先頭 ・事業者情報の登録申請方法 ・インターネット申請の流れ ・郵送申請、窓口申請の流れ
3	その他補足事項	▶	・Section先頭 ・事業者確認書類の準備 事業者証明書類 ・事業者確認書類の準備 社会保険等の加入証明書類 ・事業者登録料・利用料 ・IDについて ・管理者IDと権限管理ID
-	お問い合わせ先	▶	・お問い合わせ先

タイトル選択

動画視聴

事業者確認書類 社会保険等の加入証明書類

■社会保険等の加入証明書類

事業所の形態に応じて、該当する社会保険等の加入証明書類をご準備ください。

- 健康保険加入証明書類
- 国民健康保険
- 国民健康保険
- 雇用保険加入証明書類
- 厚生年金加入証明書類
- 国民基礎年金
- 国民年金
- 建設業退職金共済制度加入証明書類
- 中小企業退職金共済制度加入証明書類
- 建設業退職金共済契約有証
- 労災保険特別加入証明書類

事業者確認書類の準備 事業者証明書類

■建設業許可がある場合

建設業許可証明書(写し)1点

建設業許可通知書(写し)1点

または

上記書類に記載の建設業許可番号から建設業許可データを参照します。  
建設業許可データより資本金を確認し、事業者登録料が算出されます。

# ①建設キャリアアップシステムの直近の状況

## ②建設技能者の能力評価制度・ 専門工事企業の施工能力等の見える化

### ③建設業働き方改革加速化プログラム

### ④技能者の建設業法上における位置付け

### ⑤ジョブ・カードとの連携

### ⑥国土交通省としての取組方針

10

- 建設キャリアアップシステムの導入で確認が可能となる、技能者の保有資格及び就業履歴のデータを活用し、個々の技能者の知識や技能と組み合わせた「能力評価基準」を策定する。
- この能力評価基準に基づいて技能者を評価する枠組みを構築し、レベルに応じてキャリアアップカードを色分けすることで、技能者の技能や経験に応じた処遇の実現に向けた環境整備を行う。
- 更に、この技能者の能力評価基準と連動した専門工事企業の施工能力等の見える化を進め、良い職人を育て、雇用する専門工事企業が選ばれる環境を整備する。

#### 技能者の能力評価の対象

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）

建設キャリアアップシステムにより客観的に把握可能

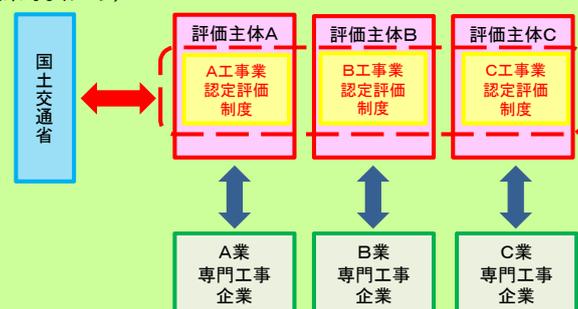


#### 専門工事企業の施工能力等の見える化のイメージ

##### 【見える化の対象項目（イメージ）】

- 所属する技能者の人数・評価
- ※建設キャリアアップシステムに基づく技能者の能力評価と連動
- 表彰・工事実績
- 建機の保有状況
- 安全性（無事故期間 等）
- 処遇・福利厚生（社会保険等への加入状況 等）
- 人材確保・育成（研修制度 等）
- 地域貢献（災害復旧、地域活動への貢献 等）
- 経営状況 等

（将来的なイメージ）



※評価主体としては、専門工事業団体等が考えられる。  
※各評価主体が行う企業評価の項目や手法についてガイドラインで定める。

11

建設技能者の就業履歴や保有資格を業界統一のルールで蓄積する建設キャリアアップシステムが平成30年秋に運用開始されることを踏まえ、システムの導入が技能者の処遇改善に繋がるよう、システムに蓄積される情報を活用した建設技能者の能力評価のあり方について検討を行う「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」を設置する。

### 1. 検討会委員

右記のとおり

### 2. 検討内容

- ・評価の客観性の確保
- ・技能者の能力を評価する要素
- ・評価に要するコスト（費用・時間・手間）
- ・業種間のバランス

※諸外国の能力評価制度の調査や国内の資格制度の整理も実施  
 ※専門工事業団体等へのヒアリングも実施  
 ※専門工事企業の施工能力等の見える化への運動も視野に入れて検討

### 3. スケジュール

平成29年11月13日（月）	第1回検討会
12月14日（木）	第2回検討会
平成30年1月29日（月）	第3回検討会
2月28日（水）	第4回検討会
3月20日（火）	第5回検討会
3月27日（火）	中間とりまとめ

委員		○座長
芝浦工業大学建築学部建築学科 教授	蟹澤 宏剛○	
千葉経済大学経済学部経営学科 准教授	藤波 美帆	
(一社)日本型枠工事業協会 常任理事	後町 廣幸	
(一社)日本建設躯体工事業団体連合会	青木 茂	
(一社)日本機械土工協会 労働安全委員会委員	鈴木 喜広	
(公社)全国鉄筋工事業協会 理事	池田 慎二	
(一社)日本左官業組合連合会 理事 技術顧問	鈴木 光	
(一社)全国建設室内工事業協会 理事	武藤 俊夫	
(一社)日本電設工業協会 常務理事	中山 伸二	
全国管工事業協同組合連合会 理事・技術部長	大熊 泰雄	
(一社)日本空調衛生工事業協会 人材委員会委員	安達 孝	
(一社)日本建設業連合会	能登谷 英俊	
(一社)全国建設業協会 業務執行理事	星 直幸	
(一社)全国中小建設業協会 常任理事	河崎 茂	
(一社)住宅生産団体連合会 工事CS・安全委員会副委員長	宗像 祐司	
全国建設労働組合総連合 技術対策部長	小倉 範之	
(一財)建設業振興基金建設キャリアアップ 運営準備室総括研究部長	田尻 直人	

オブザーバー	
(一社)建設産業専門団体連合会 常務理事	道用 光春
厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課 建設・港湾対策室長	吉野 彰一
厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室 上席職業能力検定官	奥野 正和
国土交通省大臣官房技術調査課 建設技術調整室長	田村 央
国土交通省大臣官房官庁営繕部計画課 営繕技術企画官	頼本 欣昌
国土交通省住宅局住宅生産課 木造住宅振興室長	武井 利行

【事務局】	
国土交通省土地・建設産業局 建設市場整備課長	出口 陽一
国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 労働資材対策室長	矢吹 周平
国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課 専門工事業・建設関連業振興室長	高田 龍

### 1. 能力評価制度の対象

<建設技能者の能力の要素>

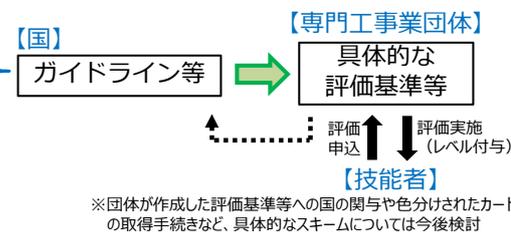


### 2. レベル分けの目安やルール

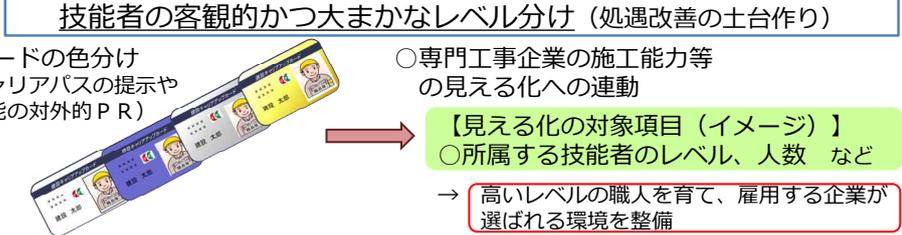
レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
初級技能者 (見習いの技能者)	中堅技能者 (一人前の技能者)	職長として現場に仕事 できる技能者	高度なマネジメント能力 を有する技能者
	一定の就業経験 + 2級技能検定 等	一定の職長経験 + 1級技能検定 等	登録基幹技能者 建設マスター 等

※職長や登録基幹技能者を指さない熟練技能者の位置づけは今後検討

### 3. 制度枠組み(イメージ)



### 4. 評価結果の活用



「レベル分け」と「現場で発揮される能力」とを組み合わせた活用

○レベル分けを参考とした技能者の適切な処遇の実現

- ・レベル分けを参考として、雇用する企業が技能者の経験やスキルをより適切に反映した給与を決定
- ・高いレベルの技能者のうち、現場での働きぶりが優秀な者に対して手当支給

### 5. スケジュール

- 建設キャリアアップシステムは平成30年秋に運用開始予定。
- 建設技能者の能力評価制度と専門工事企業の施工能力等の見える化とを並行して検討を進め、平成30年夏頃までに両制度の枠組みを提示。
- その後、専門工事業団体等における具体的な評価基準等の策定を進め、平成31年度からの両制度の運用開始を目指す。

「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会中間とりまとめ（平成30年3月27日公表）」を踏まえ、職種の特性に応じた評価基準の具体的な検討を早急に進めるため、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」の下に、「建設技能者の能力評価基準づくりワーキンググループ」（以下「基準づくりWG」という。）を設置する。

## 1. 検討内容

先行してレベルアップの基準イメージが検討されている4職種（鉄筋・とび・型枠・機械土工（※））を中心に、評価基準等の更なる具体化を図るための検討を行う。

※第4回建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会にて各団体より報告（中間とりまとめに記載あり）

## 2. 基準づくりWG構成員

【メンバー】（一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、  
（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、（一財）建設業振興基金

【オブザーバー】（一社）日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合

【事務局】国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課労働資材対策室、（一財）建設業振興基金

## 3. 検討項目

- ・経験年数や保有資格のポイント設定、レベルアップの基準となるポイント設定
- ・必須とする経験年数や保有資格
- ・具体的なシミュレーションの実施 など

## 4. スケジュール

第1回基準づくりWG	平成30年6月4日（月）	建設キャリアアップシステムの機能、当面の対応方針、シミュレーションの進め方 など
第2回基準づくりWG	6月下旬（予定）	シミュレーションの結果報告 など

→ 以後、概ね1～2月に1回のペースでWGを開催。

→ 検討状況については、専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会へ適宜報告。

### 背景・概要

- 建設産業は、近い将来、高齢者の大量離職が見込まれることから、中長期的な観点からの担い手の確保・育成や、建設工事に係る施工水準の確保が課題。
- そのため、人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が、単なる価格競争ではなく、適正に評価されるようにすることで、これらの企業が選ばれる環境を整備し、技能労働者の処遇改善や人材への投資につながる好循環を生み出すことを目指すことが必要。  
※建設キャリアアップシステムにより可能となる「技能者の能力評価」等とも連動させる。
- 建設業界全体として、国民にアピールすることも求められる。  
⇒「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」を開催（第1回；4月26日、第2回；6月7日、第3回；7月5日（予定））

### <委員構成（所属）>

- 学識経験者
  - 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学建築学部建築学科 教授（座長）
  - 丹羽 秀夫 公認会計士、税理士
  - 藤波 美帆 千葉経済大学経済学部経営学科 准教授
- 専門工事団体
  - （一社）日本型枠工事業協会、（一社）日本建設躯体工事業団体連合会、
  - （一社）全国基礎工事業団体連合会、（一社）日本機械土工協会、（公社）全国鉄筋工事業協会、
  - （一社）日本左官業組合連合会、（一社）全国建設室内工事業協会、（一社）日本電設工業協会、
  - 全国管工事業協同組合連合会、（一社）日本空調衛生工事業協会
- 元請団体等
  - （一社）日本建設業連合会、（一社）全国建設業協会、（一社）全国中小建設業協会、
  - （一社）住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合 技術対策部長
- 基金
  - （一財）建設業振興基金

### <検討の手順>

- 立場ごとの活用方法について
  - どのような項目・内容を見える化するのか
  - 誰がどのように見える化するのか（運営主体等）
  - 誰がどのように情報を管理するのか。申請等の手続きをどうするのか
- ⇒各専門工事業共通の枠組みを提示（夏頃）

### ■立場ごとの活用方法や留意点（ヒアリング等から）

#### 【公共発注者】

- ・公共事業入札における見える化した情報の活用については、引き続き検討していく。
- ※地方公共団体の発注者については、今後、アンケート調査を予定。
- ※施工体制台帳への記載についても検討（公共・民間）。

#### 【民間発注者】

- ・専門工事企業選定については、基本的に元請に任せている状況。マンションデベでは、専門工事企業の推奨リストを作成したり、ハウスメーカーでは、優秀な技能者を多く雇用している専門工事企業を評価している企業もある。
- ※民間発注者については、活用方法等について、さらにヒアリングを予定。

#### 【ゼネコン】

- ・施工協会以外の企業にあたる時など、実績、財務状況、動員力等の確認に活用できないか。
- ・経営が不安定な専門工事企業の排除、財務状況や社保加入の確認などの健全リストとして活用できるのではないかな。

見える化する項目・内容の考え方 (図1)

- キャリアアップシステムと連動させた技能労働者の能力評価等をはじめ、客観的かつ簡便に把握できるものとする。
- 施工能力の確認・PRに加え、法令遵守等のネガティブチェック（不良不適格業者の排除）にも活用できるものとする。
- 見える化する項目については、必要最小限にすべきという意見が大勢であり、業界共通の必須の情報を「共通項目」と整理し、それ以外を、各業種ごとの「選択項目」と整理する。なお、「選択項目」については、将来的に政策推進の観点での活用も考えられる。

誰がどのように見える化するのか（スキーム） (図2)

- 専門工事業の職種毎の特性を反映するため、専門工事業団体において、具体的な見える化する項目や内容の検討を行う。
- 一方で、評価制度の客観性や職種間のバランスを確保しつつ、建設業全体の制度として構築することから、一定の共通の目安やチェックが必要であり、国が示すガイドライン等への適合性を国が認定。
- 客観性、公平性を確保するために、団体に「第三者委員会」を設置し、実際の評価付けを行う。

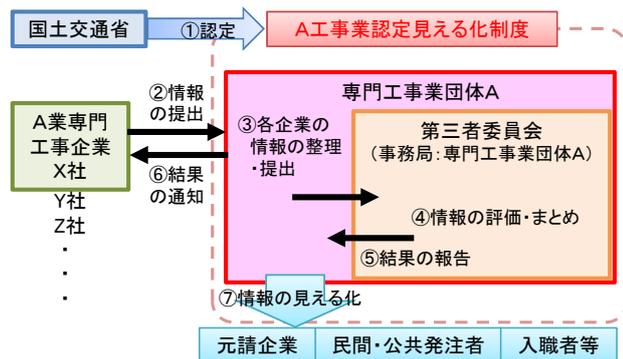
※その他、評価イメージ、情報管理の方法、申請等の手続き、手数料等の取扱い 等についても引き続き検討。

(図1) ■見える化する項目・内容 (検討・調整中)

項目区分	項目
基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業の許可の有無</li> <li>建設業の営業年数</li> <li>財務状況等</li> <li>社員数</li> <li>団体加入</li> <li>取引先、取引銀行</li> </ul>
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能者の人数（技能者のキャリアアップカードの保有人数、レベル）</li> <li>施工実績</li> </ul>
法令遵守・安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業法の法令順守、労働関係法令違反の状況</li> <li>社会保険加入状況</li> </ul>
処遇・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与制度</li> <li>労務管理 等</li> </ul>
人材確保育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>若年者の確保育成状況</li> <li>女性の確保育成状況 等</li> </ul>
地域貢献その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災活動への貢献状況</li> <li>災害時対応</li> <li>生産性向上・技術開発</li> <li>民事再生法等の適用有無 等</li> </ul>

注：赤枠は「共通項目」として提示したもの

(図2) ■スキームの例 (検討・調整中)



本年夏頃に枠組みを提示した後、各団体において、業種の特性を踏まえ、見える化制度の詳細を検討

## ①建設キャリアアップシステムの直近の状況

## ②建設技能者の能力評価制度・専門工事企業の施工能力等の見える化

## ③建設業働き方改革加速化プログラム

## ④技能者の建設業法上における位置付け

## ⑤ジョブ・カードとの連携

## ⑥国土交通省としての取組方針

- 日本全体の生産年齢人口が減少する中、建設業の担い手については概ね10年後に団塊世代の大量離職が見込まれており、その持続可能性が危ぶまれる状況。
- 建設業が、引き続き、災害対応、インフラ整備・メンテナンス、都市開発、住宅建設・リフォーム等を支える役割を果たし続けるためには、これまでの社会保険加入促進、担い手3法の制定、i-Constructionなどの成果を土台として、働き方改革の取組を一段と強化する必要。
- 政府全体では、長時間労働の是正に向けた「適正な工期設定等のためのガイドライン」の策定や、「新しい経済政策パッケージ」の策定など生産性革命、賃金引上げの動き。また、国土交通省でも、「建設産業政策2017+10」のとりまとめや6年連続での設計労務単価引上げを実施。
- これらの取組と連動しつつ、建設企業が働き方改革に積極的に取り組めるよう、労務単価の引上げのタイミングをとらえ、平成30年度以降、下記3分野で従来のシステムの枠にとられない新たな施策を、関係者が認識を共有し、密接な連携と対話の下で展開。
- 中長期的に安定的・持続的な事業量の確保など事業環境の整備にも留意。

※今後、建設業団体側にも積極的な取組を要請し、今夏を目途に官民の取組を共有し、施策の具体的展開や強化に向けた対話を実施。

### 長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組を進める。

#### ○週休2日制の導入を後押しする

- ・公共工事における週休2日工事の実施団体・件数を大幅に拡大するとともに民間工事でもモデル工事を試行する
- ・建設現場の週休2日と円滑な施工の確保をともに実現させるため、公共工事の週休2日工事において労務費等の補正を導入するとともに、共通仮設費、現場管理費の補正率を見直す
- ・週休2日を達成した企業や、女性活躍を推進する企業など、働き方改革に積極的に取り組む企業を積極的に評価する
- ・週休2日制を実施している現場等（モデルとなる優良な現場）を見える化する

#### ○各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定を推進する

- ・昨年8月に策定した「適正な工期設定等のためのガイドライン」について、各発注工事の実情を踏まえて改定するとともに、受発注者双方の協力による取組を推進する
- ・各発注者による適正な工期設定を支援するため、工期設定支援システムについて地方公共団体等への周知を進める

### 給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

#### ○技能や経験にふさわしい処遇（給与）を実現する

- ・労務単価の改訂が下請の建設企業まで行き渡るよう、発注関係団体・建設業団体に対して労務単価の活用や適切な賃金水準の確保を要請する
- ・建設キャリアアップシステムの今秋の稼働と、概ね5年で全ての建設技能者（約330万人）の加入を推進する
- ・技能・経験にふさわしい処遇（給与）が実現するよう、建設技能者の能力評価制度を策定する
- ・能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する建設技能者に対する公共工事での評価や当該技能者を雇う専門工事企業の施工能力等の見える化を検討する
- ・民間発注工事における建設業の退職金共済制度の普及を関係団体に対して働きかける

#### ○社会保険への加入を建設業を営む上でのミニマム・スタンダードにする

- ・全ての発注者に対して、工事施工について、下請の建設企業を含め、社会保険加入者に限定するよう要請する
- ・社会保険に未加入の建設企業は、建設業の許可・更新を認めない仕組みを構築する

※給与や社会保険への加入については、週休2日工事も含め、継続的なモニタリング調査等を実施し、下請まで給与や法定福利費が行き渡っているかを確認。

### 生産性向上

i-Constructionの推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階におけるICTの活用等により生産性の向上を図る。

#### ○生産性の向上に取り組む建設企業を後押しする

- ・中小の建設企業による積極的なICT活用を促すため、公共工事の積算基準等を改善する
- ・生産性向上に積極的に取り組む建設企業等を表彰する（i-Construction大賞の対象拡大）
- ・個々の建設業従事者の人材育成を通じて生産性向上につなげるため、建設リカレント教育を推進する

#### ○仕事を効率化する

- ・建設業許可等の手続き負担を軽減するため、申請手続きを電子化する
- ・工事書類の作成負担を軽減するため、公共工事における関係する基準類を改定するとともに、IoTや新技術の導入等により、施工品質の向上と省力化を図る
- ・建設キャリアアップシステムを活用し、書類作成等の現場管理を効率化する

#### ○限られた人材・資機材の効率的な活用を促進する

- ・現場技術者の将来的な減少を見据え、技術者配置要件の合理化を検討する
- ・補助金などを受けて発注される民間工事を含め、施工時期の平準化をさらに進める

#### ○重層下請構造改善のため、下請次数削減策を検討する

### 要請の概要

日時：平成30年3月27日 17:30～18:00  
出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会



### 石井国土交通大臣から建設業団体トップへの要請内容(ポイント)

#### ○週休2日の確保をはじめとした長時間労働の是正について

- ・時間外労働の段階的な削減や週休2日の確保に向けた具体的かつ実効性ある取組（計画の策定や会員企業をあげた運動など）

#### ○給与・社会保険について

- ・公共工事設計労務単価の引き上げや政府全体でも賃金の3%引上げを進める方針であることを踏まえ公共工事、民間工事を問わず、建設業の担い手の給与について、目に見える形での引き上げ
- ・週休2日工事における補正措置も含め、現場の技能者まで給与や法定福利費が確実に行き渡るよう、更に思い切った具体的な取組の実施

- ・将来にわたって技能者一人一人の経験や技能にふさわしい処遇を実現し、キャリアの見通しを示す新しい建設業の制度インフラとなる建設キャリアアップシステムへの加入の促進についての一層の協力

#### ○生産性の向上について

- ・積極的なICTの活用等による生産性向上の取り組み
- ・タブレットによるペーパーレス化やウェアラブルカメラの活用等、IoT技術や新技術の導入

### 【今後について】

今年の夏を目途に、今回の要請を受けた建設業団体としての取組や国土交通省の施策の進捗を共有し、さらなる具体的展開や強化につなげていく。

# ①建設キャリアアップシステムの直近の状況

# ②建設技能者の能力評価制度・ 専門工事企業の施工能力等の見える化

# ③建設業働き方改革加速化プログラム

# ④技能者の建設業法上における位置付け

# ⑤ジョブ・カードとの連携

# ⑥国土交通省としての取組方針

20

## 中央建設業審議会・社会資本整備審議会基本問題小委員会 中間とりまとめ(案)(概要)

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会  
平成30年審議 第5回基本問題小委員会(平成30年6月18日)  
資料3より抜粋

- 「建設産業政策2017+10」において示された施策を具体化し、あわせて働き方改革の動きなど昨今の建設業をめぐる課題に的確に対応するために講ずべき措置について、計〇回にわたり審議。
- 長時間労働の是正、処遇改善、生産性向上などの分野について、建設業法等の改正も視野に早急に講じるべき施策をとりまとめ。

### 1. 長時間労働の是正

#### (1) 受発注者双方による適正な工期設定の推進

- ①適正な工期設定に関する考え方(基準)の明確化
  - ・中央建設業審議会において「工期に関する基準」を作成し、実施を勧告
- ②受注者による工期ダンピングの禁止
  - ・受注者が工程の細目を明らかにした「工期」の見積もり
- ③不当に短い工期による請負契約の禁止と違反した場合の注文者への勧告制度

#### (2) 施工時期等の平準化の推進

- ・施工時期等の平準化を公共工事の入札及び契約において公共発注者が取り組むべき事項として明確化
- ・平準化の取組が遅れている地方公共団体に対して、関係省庁と連携して、より実効性をもって取組を促すことのできる制度の創設

### 2. 処遇改善

#### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

- ①一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設
- ②施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加
- ③建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

#### (2) 社会保険加入対策の一層の強化

- ①社会保険に未加入の建設企業は建設業の許可・更新を認めない仕組みの構築
- ②下請代金のうちの労務費相当分の現金払の徹底

### 3. 生産性向上

#### (1) 限られた人材の効率的な活用の促進

- ①主任技術者配置要件合理化のための専門工事共同施工制度(仮称)の創設
- ②元請建設企業の技術者配置要件の合理化

#### (2) 仕事の効率化や手戻りの防止

- ・受発注者双方が施工上のリスクに関する事前の情報共有を実施

#### (3) 建設工事への工場製品の一層の活用に向けた環境整備

- ・プレキャストなど、工場製品に起因して建設生産物に不具合が生じた場合において、工場製品の製造者に対し原因究明、再発防止等を求めるための勧告等ができる仕組みを構築

#### (4) 重層下請構造の改善に向けた環境整備

- ・専門工事共同施工制度(仮称)のほか、技能者の社員化、施工体制台帳や施工体系図による下請次数の見える化等、発生要因に応じた様々な施策を総合的に実施

### 4. 地域建設業の持続性確保

#### (1) 災害時やインフラ老朽化等に的確に対応できる入札制度の構築

- ・災害発生時における公共発注者の責務の明確化(随意契約等の適切な活用、復興係数等の導入、地域要件の適切な設定等)

#### (2) 建設業許可制度の見直しによる建設業の持続性確保

- ①建設業許可基準における経営業務管理責任者の配置要件の見直し
- ②円滑な事業承継のための建設業許可における事前審査手続の整備

## 現状・課題

○ 給与は建設業全体で上昇傾向にあるが、生産労働者(技能者)については、製造業と比べ低い水準。

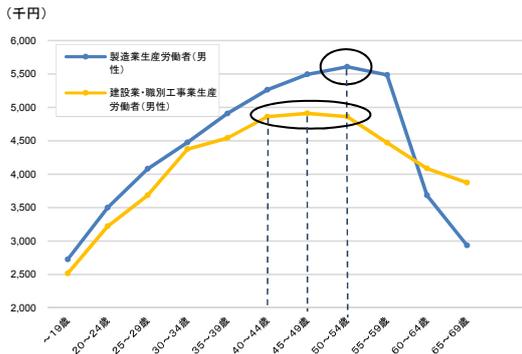
建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額

	2012年(万円)	2017年(万円)	上昇率(%)
建設業男性生産労働者	3,915.7	4,449.9	13.6
建設業男性全労働者	4,831.7	5,540.2	14.7
製造業男性生産労働者	4,478.6	4,703.3	5.0
製造業男性全労働者	5,391.1	5,527.2	2.5
全産業男性労働者	5,296.8	5,517.4	4.2

出典：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)  
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

○ 技能者の賃金は、45~49歳でピークを迎える。体力のピークが賃金のピークとなっている側面があり、マネジメント力等が十分評価されていない。

年齢階層別の賃金水準



出典：平成29年賃金構造基本統計調査

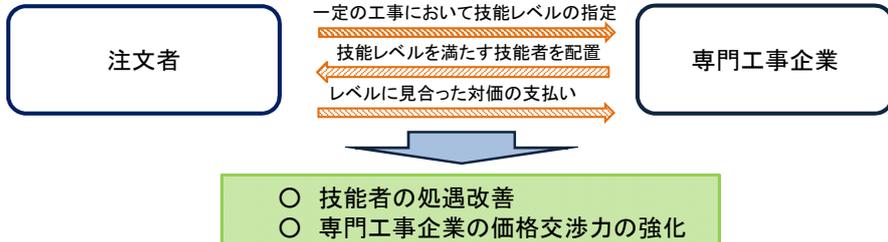
## 対応の方向性

### (1) 技能・経験にふさわしい処遇(給与)の実現

#### ① 一定の工事において、注文者が請負人に対して一定の技能レベルを指定できる制度の創設

工事の適正な施工の確保や品質の向上の観点から必要と認められる場合(※)等において、注文者が請負人である建設企業に対し、一定の工種の工事の施工に必要な一定の技能レベルを指定することができる制度を検討すべき

(※) 例えば、現場作業において一定の技能が要求される工事、多数の現場作業員のマネジメントが必要となる工事などが想定される。



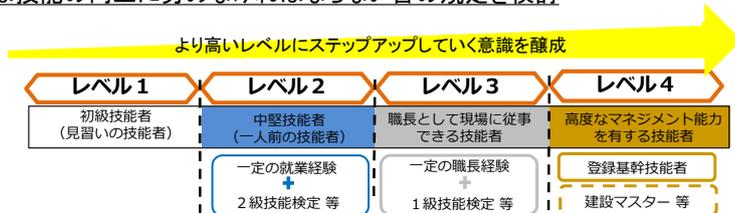
#### ② 施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿(当該建設工事に従事する者の氏名)を追加

登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討

➡ 建設業で働く人の姿を「見える化」、現場で働く技能者の誇りや処遇改善など

#### ③ 技能者が建設工事を適正に実施するための知識及び技能等の向上

建設工事に従事する者は建設工事を適正に実施するために必要な知識及び技術又は技能の向上に努めなければならない旨の規定を検討



## ① 建設キャリアアップシステムの直近の状況

## ② 建設技能者の能力評価制度・専門工事企業の施工能力等の見える化

## ③ 建設業働き方改革加速化プログラム

## ④ 技能者の建設業法上における位置付け

## ⑤ ジョブ・カードとの連携

## ⑥ 国土交通省としての取組方針

- ジョブ・カードについては、「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、学生段階から在職者、定年退職者まで幅広く活用できるものであり、今般、より活用しやすくするため様式を改正等する予定。
- 建設業においては、建設技能者の資格や現場での就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組みである「建設キャリアアップシステム」の構築を進めているところ。(運営主体:(一財)建設業振興基金。平成30年4月登録開始、同年秋運用開始予定。)
- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積された情報を補完し、ジョブ・カードとして活用することにより、建設産業の担い手の確保、建設技能者のキャリアアップ等が図られることが期待される。

## 【建設キャリアアップシステム】

### ■技能者本人の閲覧ページ(イメージ)

#### ①技能者情報(本人)

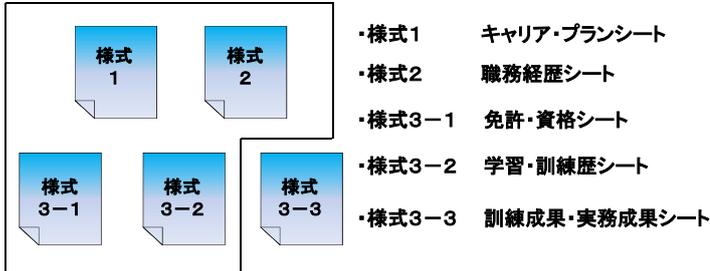
本人情報	証	開	
ID	123456789	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
氏名	建設 太郎	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
通称		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
生年月日	S45 1970/07/07	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
年齢	46歳	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
性別	男	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
経験年数	住所 東京都〇〇市	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20年	〇〇〇-1-23-4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
技能評価	電話番号 03-1234-5678	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
☆☆☆☆	緊急連絡先 03-1234-1234	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
真性性フラグ	FAX 03-1234-5679	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
☆☆☆	メール 〇〇〇〇〇〇.co.jp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	国籍 日本	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	在留期間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
職種			
1 〇102	建築大工		
2 11234	露天・鋼製下地		
保有資格			
技能検定	建築大工1級	2005.03.20	
技能講習	足場の組立て等作業	2000.04.05	
技能講習	木造建築物の組立て	2002.04.06	
学歴・指定学科			
〇〇〇大学	建築学科		

#### ②就業履歴情報

技能者就業履歴	期間	2019年6月01日～2019年6月30日	
ID:123456789			
氏名:建設 太郎			
雇用事業者	現場名	就業年月	就業日数
〇〇建設(株)	東京都〇〇区△△ビル	2016.06	10日
〇〇建設(株)	東京都△△市□□マンション	2016.06	4日
〇〇建設(株)	東京都□□区××ビル	2016.06	8日
計	3現場		22日

ジョブ・カード情報と重複している情報(黄色箇所)。  
これだけではジョブ・カードとして活用できないため……

## 【ジョブ・カード】



❗建設キャリアアップシステムの登録情報以外のジョブ・カードに必要な項目について、様式1から3-2を所要の調整(編集)等行う。



建設キャリアアップシステムを補完する様式(別途指定予定)

ジョブ・カードとして活用

❗作成に困る場合は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成支援アドバイザーの支援を受けることができる



《期待される効果等》

- ・建設産業の担い手の確保
- ・建設技能者のキャリアアップ
- ・建設技能者の適切な評価



### ○主な活用例

- これまでの現場経験の棚卸し
- セルフ・キャリアドックでの活用
- 人材確保や人材育成のツール

※なお、引き続き、教育訓練給付の支給申請時に活用可能。

## ①建設キャリアアップシステムの直近の状況

## ②建設技能者の能力評価制度・専門工事企業の施工能力等の見える化

## ③建設業働き方改革加速化プログラム

## ④技能者の建設業法上における位置付け

## ⑤ジョブ・カードとの連携

## ⑥国土交通省としての取組方針

開発スケジュール等	技能者	専門工事企業	元請企業
<b>H29年度</b>	<b>【技能者の評価】</b> ・検討会の設置（11月）  ・中間とりまとめ（3月）	<b>【専門工事企業の「見える化」】</b> ・内容・方法の検討	
<b>H30年度</b> 【4月～】 ・技能者登録開始・カード交付開始 ・事業者登録開始  【秋】 ・システム運用開始	・検討会の設置（4月） ・基準づくりWGの設置（5月）  ・ガイドライン等の策定 ・具体的な基準づくりや見える化項目等の設定		
<div style="border: 1px dashed red; padding: 5px; display: inline-block;">両制度の枠組みの提示</div>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>【働き方改革等への活用】</b>                      ・システムを活用した社会保険加入徹底方策の検討                      ・建設業における働き方改革に資するシステムの活用方策について検討                 </div>			
<b>H31年度～</b>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                     ○ システムを活用した<b>技能者の能力評価制度・専門工事企業の施工能力等の「見える化」制度の運用開始</b>                      ○ システムを活用した<b>働き方改革等への対応</b>                      ・技能者の能力評価制度の検討結果を踏まえ、高い技能・経験を有する技能者に対する公共工事での評価を検討                 </div>		

**【周知・普及活動】**・全ての建設業関係団体を一堂に集めた説明会を開催（平成29年11月・平成30年6月）  
 ・地方ブロック単位でも建設業関係団体の地方組織や個人を集めた説明会を開催（平成30年2月～4月、平成30年夏）  
 ・その他、建設業関係団体等の求めに応じて、個別の説明会を実施

**【厚生労働省との連携】**・システムを活用して技能者の処遇改善を図る取組を行う事業主に対する支援策について、当該取組の効果（能力開発促進、賃金向上など）を見極めながら、厚生労働省と検討を進める。  
 ・ジョブ・カードと連携し、システムの情報等をジョブ・カードとして活用することについて、厚生労働省と検討を進める。  
 ・建退共制度の一層の活用に向け、建退共における電子申請方式の導入に向けた動きと連携して検討を進める。  
 ※建退共において、システムに蓄積された就業履歴を用いて証紙請求書類（共通）を作成するソフトを開発し、今秋提供予定。

**未来投資戦略2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—(H30.6.15閣議決定)(抄)**

第2 具体的施策

I. 「Society 5.0」の実現に向けて今後取り組む重点分野と、変革の牽引力となる「フラッグシップ・プロジェクト」等

(略)

[4] 「地域」「コミュニティ」「中小企業」が変わる

(略)

3. 中小企業・小規模事業者の生産性革命の更なる強化

(略)

(3) 新たに講ずべき具体的施策

(略)

ii) 各業種における生産性向上の具体的な取組の促進（縦の軸）

(略)

・中小企業等経営強化法に基づく業種の特성에応じた生産性の向上を強化するため、実施状況のフォローアップを踏まえ、生産性の低い業種の指針の策定、事業者の計画認定拡大を進めるとともに、事業者団体との連携・推進体制づくりを進める。

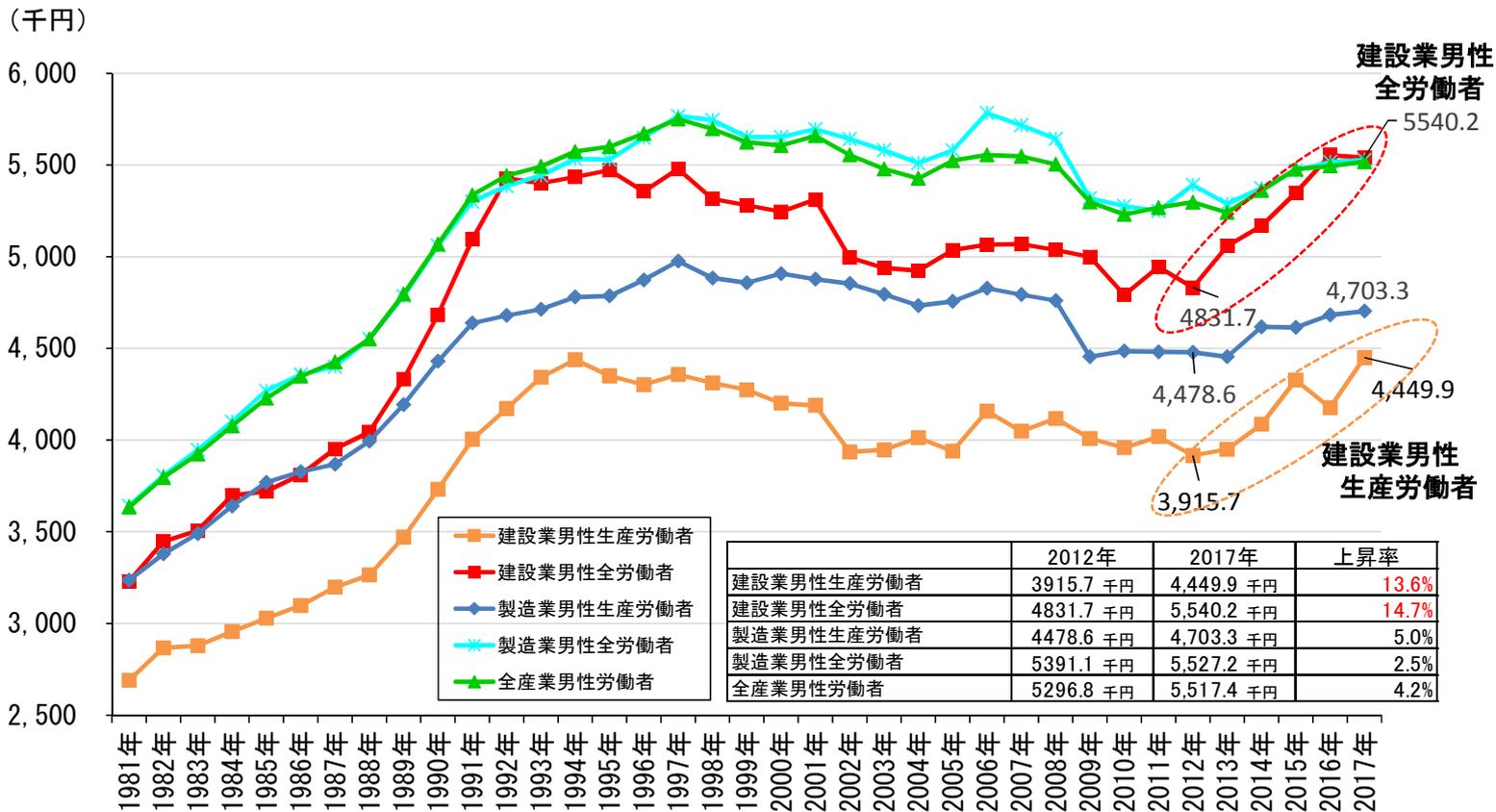
・以下の業種別施策を含めた業種の特性に応じた生産性向上の取組と、上記 i) の各種施策との相乗効果が発揮されるよう、中小企業政策としての横串を刺しながら、関係省庁・業界団体等の連携体制を強化し、各業種における生産性向上施策の実効性を高める。

－【建設】社会保険加入の徹底や現場技術者の配置要件の合理化、受発注者双方の責務の明確化等について関係法令の改正を含めた検討を行うとともに、建設キャリアアップシステムの本年秋の稼働や施工時期の平準化などの取組を推進する。

# 建設業における賃金等の状況について

## ①建設業における賃金の状況

## ②社員化や月給制の導入を促す取組

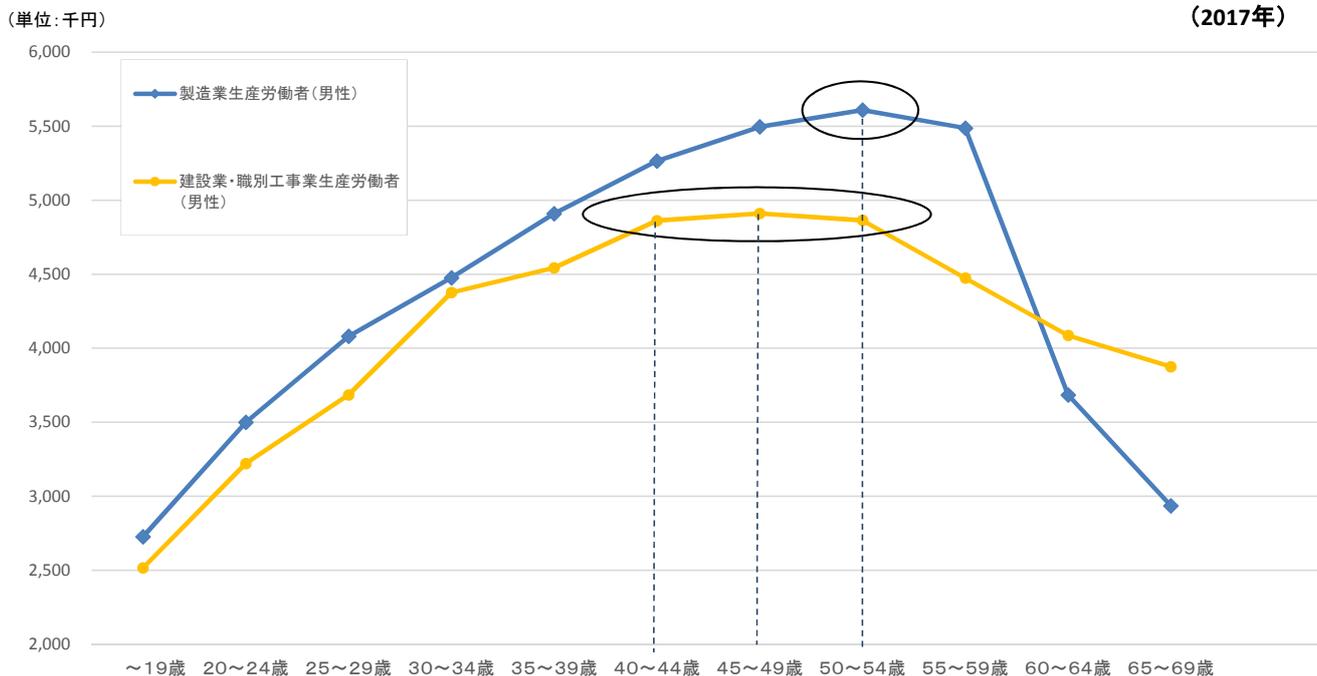


参考:

(資料) 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)  
 ※ 年間賃金総支給額 = きまって支給する現金給与額 × 12 + 年間賞与その他特別給与額

## 年齢階層別の賃金水準

- 製造業の賃金のピークは50～54歳であることに対し、建設業の賃金ピークは45～49歳。
- 賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、40代前半でピークの水準に到達していることから、現場の管理、後進の指導等のスキルが評価されていない可能性。



## <目的>

平成29年度が社会保険加入対策の目標年次であることを踏まえ、社会保険の加入や賃金の支払い状況について実態を把握し、更なる取組を検討するための基礎資料とする。

## <調査概要>

1. 調査対象 建設業許可業者から28,000者無作為に抽出
2. 有効回答 6,888者
3. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
4. 調査項目
  - (1) 企業の概要  
企業の規模、許可業種、主な次数、主な発注者(公共・民間)、本社所在地
  - (2) 社会保険の加入状況  
企業ベースの加入状況、直近の一現場に從事した技能労働者の加入状況
  - (3) 賃金の支払い状況  
直近の一現場に從事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
  - (4) 法定福利費の支払い状況等  
直近の一現場における見積書の活用状況、  
見積額と受取額の差(見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか)  
※現場については、元・下/次数/公共・民間/規模/地域といった属性も調査
5. 調査時期 平成29年9月末～11月中旬

## 実態調査の結果(賃金の支払い状況)

- 直近の一現場(公共・民間)に從事させた技能者に対して支払っている賃金(※)について質問。
- 公共工事・民間発注工事にかかわらず、職階に応じた賃金水準となっている。また、三次以下の下請企業に雇用される技能者の賃金が低い傾向となっている。

技能者の平均賃金(日額)

(公共工事における元請に雇用される職長の賃金を100として値を算出)

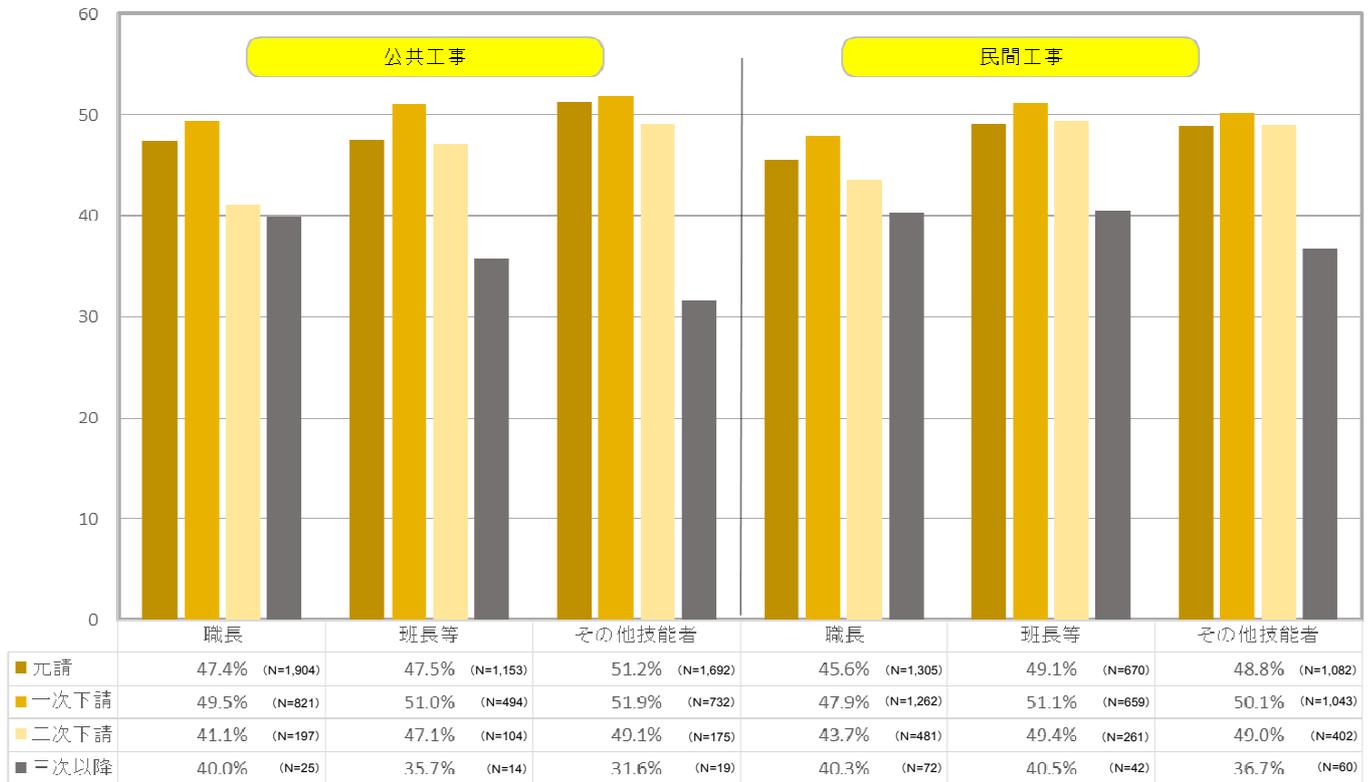


※基本給、社会保険料の個人負担分、諸手当(時間外手当や休日手当を除く)、実物給与を含む日額の平均額(手取り額ではなく額面金額)について回答を求めた。回答は、5,000円毎に設定した選択肢(例:15,000円～20,000円未満、20,000円～25,000円未満 等)から選択。

# 実態調査の結果(賃金の改定状況)

- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者の賃金について、平成28年7月以降の改定状況について質問。
- 公共工事・民間発注工事に関わらず、元請企業から二次下請企業までは、4~5割の企業が賃金を引き上げたと回答。一方、三次以下の下請企業では、賃金を引き上げたと回答した企業は、3~4割に留まっている。

賃金を引き上げた企業の割合



6

## 平成30年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査について

### <目的>

平成29年度に引き続き、社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況について実態を把握するための調査を実施。

### <調査概要>

1. 調査対象 建設業許可業者から無作為に抽出
2. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
3. 調査項目
  - (1) 企業の概要  
企業の規模、許可業種、主な次数、主な発注者(公共・民間)、本社所在地
  - (2) 社会保険の加入状況  
企業ベースの加入状況、直近の一現場に従事した技能労働者の加入状況
  - (3) 賃金の支払い状況  
直近の一現場に従事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
  - (4) 法定福利費の支払い状況等  
直近の一現場における見積書の活用状況、  
見積額と受取額の差(見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか)  
※現場については、元・下/次数/公共・民間/規模/地域といった属性も調査
4. 調査時期 平成30年秋に調査実施すべく準備作業中

→ 昨年度と同様、協議会メンバーの皆様のご協力をお願いしたい。

7

# 平成30年3月から適用する公共工事設計労務単価について

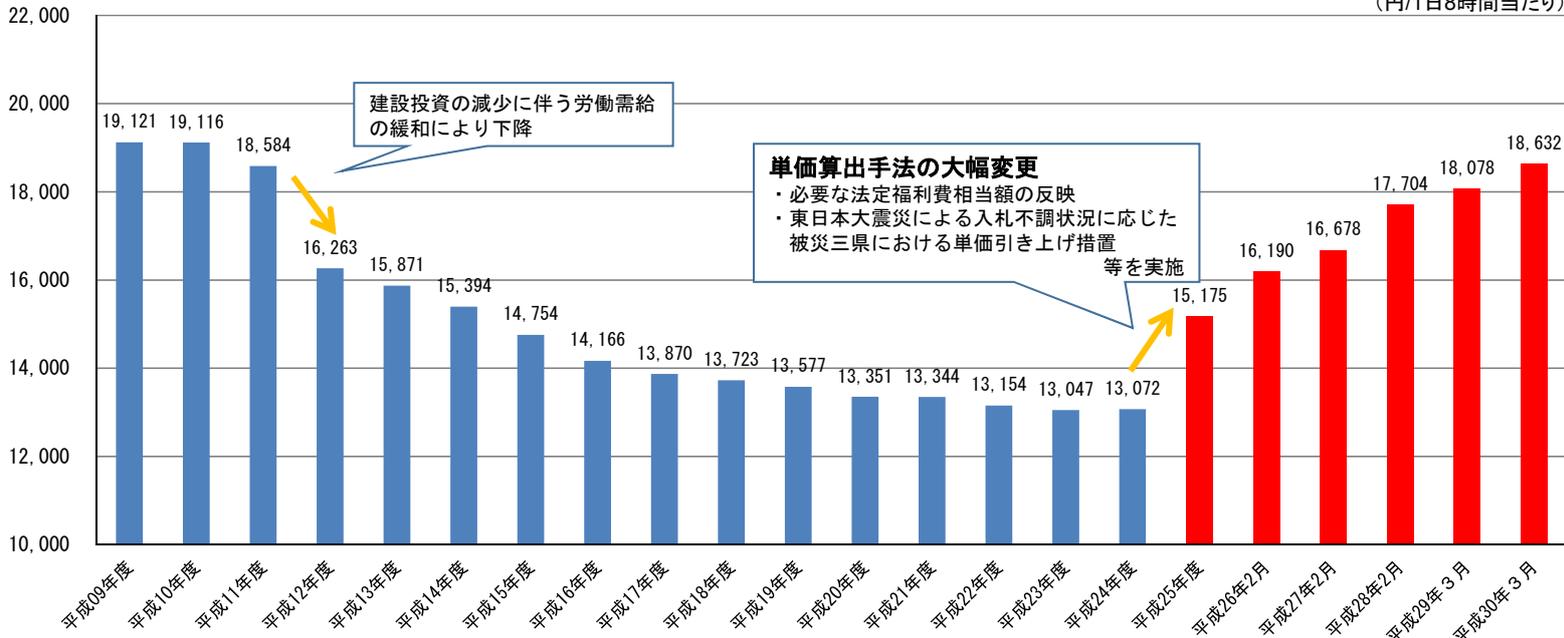
## 単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映** (継続)

➡ **全職種平均** 全国 (18,632円) 平成29年3月比; +2.8% (平成24年度比; +43.3%)  
 被災三県 (20,384円) 平成29年3月比; +1.9% (平成24年度比; +58.3%)

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移

(円/1日8時間当たり)



注1) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値にて表示。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレース式で算出した。  
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

## 公共事業労務費調査(10月調査)、公共工事設計労務単価の決定の流れ(例年)

調査対象工事の選定(8月)

- 国、都道府県、政令市、独立行政法人等の発注者が調査対象工事を選定
  - ・全国における二省等の公共工事から、10月に施工中の1件当たり1,000万円以上の公共工事より、無作為に約13千件を抽出。

現況調査・説明会の実施(9月~10月)

- 発注機関の監督職員が、現場の作業内容、職種、労働者数等を確認
- 調査対象者向け説明会の実施

受注者及び下請会社において調査票の記入(9月~10月)

- 受注者及び下請会社において、工事現場の労働者のうち、積算に使用する51職種について、10月分の賃金等について調査票に記入(少数標本職種は9月分の賃金も対象)
  - ・調査対象者数: 約16万人
  - ・現場代理人等の技術者、経理事務員等は対象外

調査票の審査(11月)

- 発注者が設置する調査会場(地方整備局本局、県庁、土木事務所等)において、受注者、下請会社が調査票を提出し、発注者が審査
  - ・賃金台帳、就業規則、振込明細等との照合・確認
  - ・法定労働時間の遵守に疑義がある標本、賃金台帳・就業規則が不備の標本等を棄却

集計(12月~3月)

- 発注者が、公共事業労務費調査連絡協議会(事務局: 国土交通省)に審査後の調査データを提出
- 公共事業労務費調査連絡協議会において、集計及び所定内労働時間8時間当たり賃金へ換算

公共工事設計労務単価の決定・公表(1月~3月)

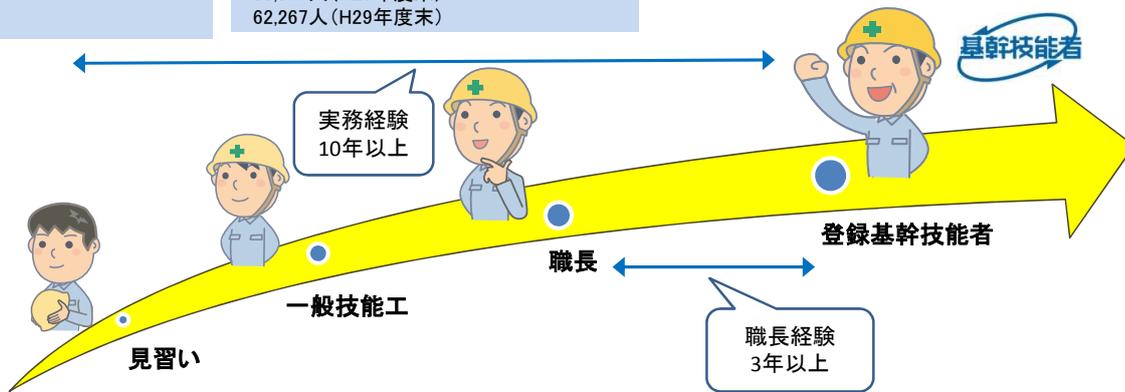
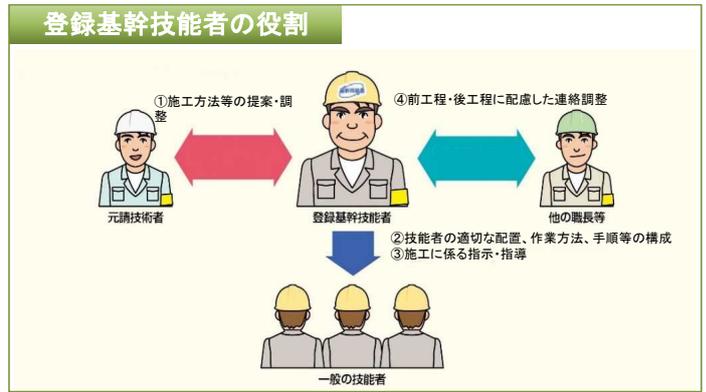
- 公共事業労務費調査連絡協議会において、都道府県別・職種別単価の決定・公表

予定価格の積算に使用

- 登録基幹技能者は、**熟達した作業能力**、現場を効率的にまとめる**マネジメント能力**及び**豊富な知識**を備え、国土交通大臣の登録を受けた講習（42の専門工事業団体において講習を実施）を修了した技能者。
- 工事の**品質・コスト等への貢献**とともに、**技能者の目標像**としての活躍が期待されている。

制度概要	
○ <b>根拠法令</b> 建設業法施行規則第18条の3	
○ <b>要件</b> ・実務経験10年以上 ・職長経験3年以上 ・最上級の技能者資格の保有	
○ <b>講習種類</b> 33職種（42団体）（H29年度末）	

メリット	
○経営事項審査での加点評価	
○総合評価落札方式での評価	
○元請（日建連会員企業）の「優良技能者認定制度」による手当の支給	
○主任技術者の要件への認定	
有資格者数 ※平成20年度より制度開始	
27,397人（H22年度1月末）	
32,612人（H23年度1月末）	
39,783人（H24年度末）	
41,951人（H25年度末）	
46,696人（H26年度末）	
51,660人（H27年度末）	
56,977人（H28年度末）	
62,267人（H29年度末）	



## 活用状況

### ○発注者における公共工事での評価・活用状況

登録基幹技能者の公共工事の総合評価方式における評価・活用について、国土交通省では、全ての地方整備局等において導入済

また、以下の19道府県において導入済（平成29年4月1日現在）

- 北海道、秋田県、茨城県、神奈川県、新潟県、富山県、長野県、静岡県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、島根県、徳島県、高知県、長崎県、熊本県、大分県、沖縄県

政令指定都市では、札幌市、仙台市、相模原市、静岡市、熊本市で導入済

### ○元請企業における評価・活用状況

日建連では、技能者の技能と経験に応じた報酬が確保されるよう、優秀な技能者に手当を支給する「優良技能者認定制度」の導入を会員企業に推進しており、現在、この制度を導入している32社のうち「登録基幹技能者」を認定基準としている元請企業は22社。

- 安藤・間、大林組、奥村組、鹿島建設、共立建設、熊谷組、鴻池組、五洋建設、清水建設、大成建設、大鉄工業、大日本土木、竹中工務店、戸田建設、飛鳥建設、ナカノフドー建設、西松建設、日本国土開発、ピーエス三菱、三井住友建設、村本建設、矢作建設工業（平成29年6月現在）

例）大林組認定基幹職長（通称：スーパー職長）

- ・レギュラークラス：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3年以上）従事している者。
- ・マイスタークラス：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16年以上従事している者。

<支給額> レギュラークラス：日額2,500円  
マイスタークラス：日額4,000円

## 建設労働者確保育成助成金 登録基幹技能者の処遇支援助成コース（平成30年度）

厚生労働省が所管する助成金であり、本コースは平成28年度に新設  
中小建設事業主が**雇用する全ての登録基幹技能者の単価（日給又は月給）又は資格手当を増額**した場合に助成

【助成要件】以下の①又は②のいずれかにより、**賃金又は資格手当の増額改定を実施**し、改定後1年間、**雇用する全ての登録基幹技能者に改定後の賃金又は資格手当を支払う**こと

- ①以下の1及び2を満たした基本給の算出する際の基礎となる単価の増額
  - 基本給単価及び年間の基本給総額を2%以上増額
  - 年間の基本給を10万円以上増額
- ②資格手当の増額  
月額8,334円以上かつ年間10万円以上増額

【助成額】登録基幹技能者1人あたり年額**6.65万円**

（注）2年目、3年目も同様に増額改定する場合は、それぞれ年額6.65万円を助成

# 登録基幹技能者の主任技術者要件への認定

・できる限り信頼性・専門性の高い公的資格保有者の配置を推進していく観点から、登録基幹技能者のうち、専門工事に関する実務経験年数が主任技術者と同等以上と認められる資格について、建設業法に規定する主任技術者要件として認定を行う。

## <改正内容>

- 登録基幹技能者講習を修了した者のうち、許可を受けようとする建設業の種類に応じ、国土交通大臣が認めるもの(※)については、主任技術者の要件を満たすものとして認定する。(建設業法施行規則第7条の3の改正)

※ 建設業の種類に対応した登録基幹技能者講習に関する告示を平成30年4月1日に施行

### 公的資格を有する者の配置推進

	国家資格	登録資格 (民間資格)	実務経験者
監理技術者	技術検定(1級:6種目) (土木、建築、電気、管、造園、建設機械) ↓ 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	認めていない	指定7業種では認めない (土木、建築、電気、管、鋼構造、舗装、造園) ↓ 下記に加え、指導監督的な立場での2年経験
主任技術者	技術検定(2級:6種目) (土木、建築、電気、管、造園、建設機械) ↓ 新たな資格の創設 (まずは「電気通信工事」)	建設業法での登録資格(4資格) ↓ 認定・登録の推進	最終学歴に応じた実務経験年数

### 登録基幹技能者の認定

現在の主任技術者要件は、工事種類ごとに10年以上の実務経験を有すること(学歴に応じた短縮規定あり)とされているが、登録基幹技能者はこの10年以上の経験に加え、職長として3年以上の経験を有するなど、要件以上の豊富な知識・経験を有している

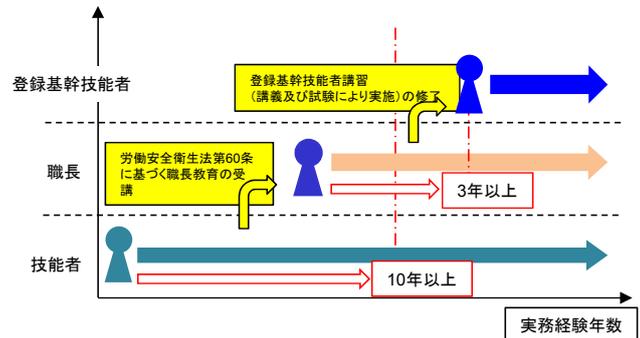
現場において資格未取得者を主任技術者として配置する場合、  
 工事経験を書面で確認する等の手間を要しており、登録基幹技能者の認定により、こうした手間の軽減が期待

[登録基幹技能者講習の受講要件]

- ① 基幹的な役割を担う職種で10年以上の実務経験
- ② 3年以上の職長経験
- ③ 実施機関が定める資格(最上級の技能者資格等)の保有

[資格者数] 33職種(43機関) 62,267人(平成30年3月末現在)

### 登録基幹技能者となるための実務経験等について



# 登録基幹技能者講習と主任技術者として認められる建設業の種類について

登録基幹技能者講習	建設業の種類
登録電気工事基幹技能者講習	電気工事業、電気通信工事業
登録橋梁基幹技能者講習	鋼構造物工事業、とび・土工工事業
登録造園基幹技能者講習	造園工事業
登録コンクリート圧送基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録防水基幹技能者講習	防水工事業
登録トンネル基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録建設塗装基幹技能者講習	塗装工事業
登録左官基幹技能者講習	左官工事業
登録機械土工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録海上起重基幹技能者講習	しゆんせつ工事業
登録PC基幹技能者	とび・土工工事業、鉄筋工事業
登録鉄筋基幹技能者講習	鉄筋工事業
登録圧接基幹技能者講習	鉄筋工事業
登録型枠基幹技能者講習	大工工事業
登録配管基幹技能者講習	管工事業
登録鳶・土工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録切断穿孔基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録内装仕上工事基幹技能者講習	内装仕上工事業
登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者講習	建具工事業
登録エクステリア基幹技能者	タイル・れんが・ブロック工事業、とび・土工工事業、石工事業
登録建築板金基幹技能者講習	板金工事業、屋根工事業
登録外壁仕上基幹技能者講習	塗装工事業、左官工事業、防水工事業
登録ダクト基幹技能者講習	管工事業
登録保温保冷基幹技能者講習	熱絶縁工事業
登録グラウト基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録冷凍空調基幹技能者講習	管工事業
登録運動施設基幹技能者講習	とび・土工工事業、舗装工事業、造園工事業
登録基礎工基幹技能者講習	とび・土工工事業
登録タイル張り基幹技能者講習	タイル・れんが・ブロック工事業
登録標識・路面標示基幹技能者講習	とび・土工工事業、塗装工事業
登録消火設備基幹技能者講習	消防施設工事業
登録建築大工基幹技能者講習	大工工事業
登録硝子工事基幹技能者講習	ガラス工事業

## ○「登録基幹技能者」と「登録基幹技能者以外の労働者」の賃金水準の比較

職種	登録基幹技能者の賃金水準	(参考) H30.3公共工事設計労務単価 (全国単純平均)
とび工	107～109% (登録鳶・土工基幹技能者) n=513人	23,055円
電工	119～122% (登録電気工事基幹技能者) n=246人	19,579円
鉄筋工	115～117% (登録鉄筋基幹技能者) n=555人	22,930円
型わく工	107～109% (登録型枠基幹技能者) n=505人	23,204円
左官	119～141% (登録外壁仕上基幹技能者) n=5人	22,934円
〃	117～121% (登録左官基幹技能者) n=172人	〃
配管工	106～109% (登録配管基幹技能者) n=221人	19,351円

※ 賃金水準とは、各職種における「登録基幹技能者以外の平均調査額」を100%とした際の「登録基幹技能者の平均調査額」の割合を示す。

## ①建設業における賃金の状況

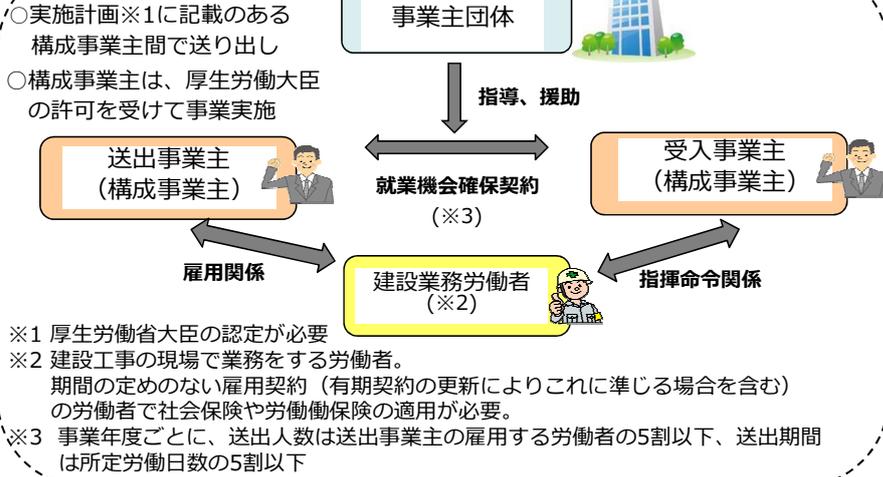
## ②社員化や月給制の導入を促す取組

# 建設労働者の雇用機会や職業能力開発機会の確保

- 建設業務に係る労働者派遣は、労働者派遣法により禁止されている。
- 一方、建設産業は単品受注産業としての特性に起因して繁忙期と閑散期の発注の波が大きく、そのことが労働力のバッファとしての非正規雇用や日給制の原因、非正規雇用の増加に伴う技能伝承の阻害要因となっているとの指摘も存在。
- このため、建設労働者の社員化や月給制などの処遇の改善、雇用機会・職業能力開発機会を確保するための対策を講ずる必要がある。
- 平成17年に他の事業主に労働者を送り出し雇用機会を確保することで雇用の安定を図る「建設業務労働者就業機会確保事業」を創設。

## 建設業務労働者就業機会確保事業

※建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）第31条等



### 【許可基準の概要】

- ① 認定された実施計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を実施すること。
- ② 一定の要件を満たした雇用管理責任者が配置されていること、教育訓練の実施体制を整備するなど、送出労働者の雇用管理を適切に行うに足る能力を有すること。
- ③ 個人情報適正に管理し、送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- ④ 上記のほか、以下の財産的基礎を有するなど、事業を的確に遂行するに足る能力を有すること。
  - ・基準資産額（資産総額－負債）が、1,000万円×本事業を行う事業所数以上であること。
  - ・基準資産額が、負債総額の7分の1以上であること。
  - ・事業資金として自己名義の現金・預金が800万円×本事業を行う事業所数以上であること。

- しかし、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けるための財産的要件（上記④）を満たすことができない場合もあるとの指摘。
- このため、（公社）全国鉄筋工業協会（全鉄筋）において、在籍型出向を活用した建設労働者の雇用機会や職業能力開発の機会の確保対策を、職業安定法で禁止されている労働者供給事業との関係に留意しつつ、検討中。

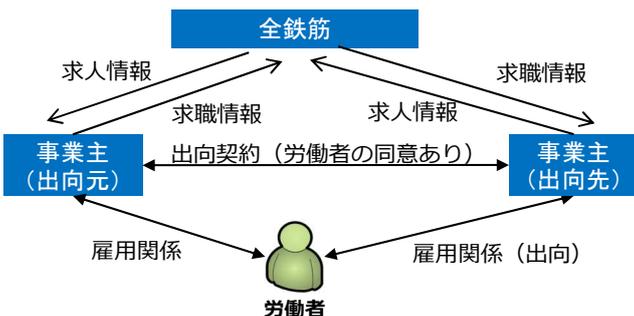
## 在籍型出向による建設労働者の雇用機会の確保

全鉄筋作成資料

- 建設産業は単品受注産業としての特性に起因して繁忙期と閑散期の発注の波が大きく、そのことが労働力のバッファとしての非正規雇用の原因や日給制の原因、非正規雇用の増加に伴う技能伝承の阻害要因となっているとの指摘も存在。
- このため、建設労働者の雇用機会・職業能力開発機会を確保するための対策を講ずる必要がある。

### 在籍型出向（イメージ）

- 全鉄筋が設定した基準を満たした事業主間において在籍型出向を実施
- 偶発的に発生する事業のみを対象



※求人情報・求職情報については、全鉄筋が運営する掲示板により各事業主に提供

### ○労働者派遣事業関係業務取扱要領

（平成30年1月厚生労働省職業安定局）（抄）

#### 第11(4)出向との関係

イ 労働者派遣には、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするもの含まない」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される。

ニ 在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている（この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。）ことから、労働者派遣には該当しない。

ホ 二のとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働者供給(5)参照)に該当するもので、その在籍型出向が「業として行われる」(3)の(2)参照)ことにより、職業安定法(昭和22年法律141号)第44条により禁止される労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあるので、注意が必要である。ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意すること(3)の(2)参照)。

#### 第13(2)「業として行う」の意義

イ 「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返行われていたとしても、全て受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。

ロ 具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、(後略)

# 国土交通省における平準化の取組

適正な工期を確保するため、国庫債務負担行為（2か年国債やゼロ国債）を活用すること等により、公共工事の施工時期を平準化し、建設現場の生産性向上を図る。

## 平準化に向けた3つの取組

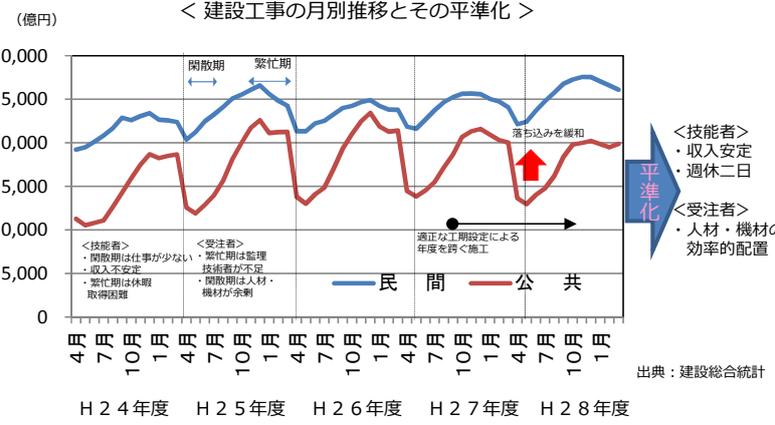
### ①国庫債務負担行為の積極的活用

適正な工期を確保するための**国庫債務負担行為（2か年国債（※1）及びゼロ国債（※2））を上積みし、閑散期の工事稼働を改善**

〈2ヶ年国債+当初予算におけるゼロ国債〉  
H27年度：約200億円 ⇒ H28年度：約700億円  
⇒H29年度※：約2,900億円 ⇒ **H30年度：約3,100億円**

※H29年度から当初予算におけるゼロ国債を設定  
※H30年度の内訳は、2ヶ年国債 約1,740億円、ゼロ国債 約1,345億円

（参考）補正予算でのゼロ国債（29年度：1,567億円）も活用し、平準化に取り組む



### ②地域単位での発注見通しの統合・公表の更なる拡大

全ブロックで実施している国、地方公共団体等の**発注見通しを統合し、とりまとめ版を公表する取組の参加団体を拡大**



業界からは、技術者の配置計画、あるいは労務資材の手配について大変役立っているとの評価

### ③地方公共団体等への取組要請

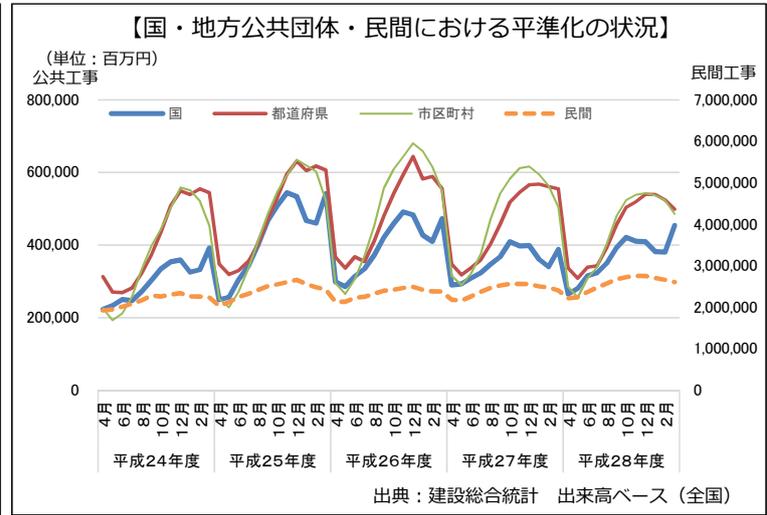
各発注者における自らの工事発注状況の把握を促すとともに、**平準化の取組の推進を改めて要請**

※1：国庫債務負担行為とは、工事等の実施が複数年度に亘る場合、あらかじめ国会の議決を経て後年度に亘って債務を負担（契約）することが出来る制度であり、2か年度に亘るものを2か年国債という。  
※2：国庫債務負担行為のうち、初年度の国債の支出がゼロのもので、年度内に契約を行うが国債の支出は翌年度のもの。

# 地方公共団体における平準化の取組

## 取組状況（地方公共団体における平準化に向けた取組の促進）

- H28.1 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H28.2 総務省と連名で、地方公共団体に対して、社会資本総合整備計画に係る交付金事業に関し、ゼロ債務負担行為を設定して事業を実施することも可能であること等について通知
- H28.4 都道府県が取り組む先進的な事例を収集し、平準化の取組事例集をとりまとめ
- H28.10 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H29.2 総務省と連名で、地方公共団体の契約担当課だけでなく、新たに財政担当課に対しても平準化について要請
- H29.3 都道府県及び市区町村が取り組む先進的な事例を収集し、平準化の取組事例集第2版をとりまとめ
- H30.2 総務省と連名で、地方公共団体に対して平準化について要請
- H30.5 市区町村が取り組む先進的な事例を拡充し、平準化の取組事例集第3版をとりまとめ



## 債務負担行為の活用状況（交付金事業/H28.2、H30.2比較）



■本年度実施し、翌年度も実施予定 ■本年度は実施していないが、翌年度から実施予定または実施する方向で検討 ■実施していない

**(さ) 債務負担行為の活用**

- 年度をまたぐような工事だけではなく、工期が12ヶ月未満の工事についても、工事の施工時期の平準化を目的として、債務負担行為を積極的に活用する。
- また、出水期までに施工する必要がある場合などには、ゼロ債務負担行為も適切に活用する。

**(し) 柔軟な工期の設定（余裕期間制度の活用）**

- 工期設定や施工時期の選択を一層柔軟にすることで、計画的な発注による工事の平準化や受注者にとって効率的で円滑な施工時期の選択を可能とするため、発注者が指定する一定期間内で受注者が工事開始日を選択できる任意着手方式等を積極的に活用する。
- ※ 余裕期間については各発注者により定義等が異なる。

**(す) 速やかな繰越手続**

- 工事又は業務を実施する中で、計画又は設計に関する諸条件、気象又は用地の関係、補償処理の困難、資材の入手難その他のやむを得ない事由により、基本計画の策定等において当初想定していた内容を見直す必要が生じ、その結果、年度内に支出が終わらない場合には、その段階で速やかに繰越手続を開始する。

**(せ) 積算の前倒し**

- 発注前年度のうちに設計・積算までを完了させることにより、発注年度当初に速やかに発注手続を開始する。

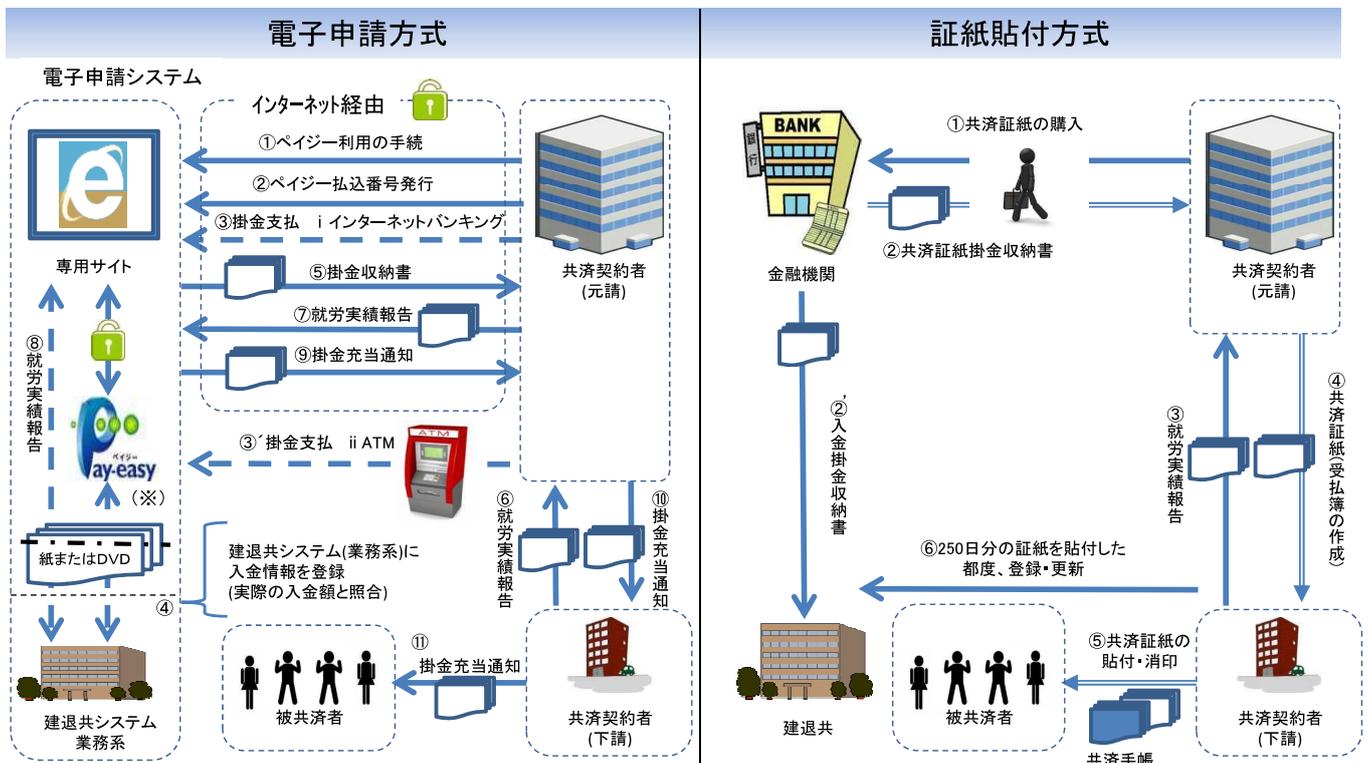
**(そ) 早期執行のための目標設定（執行率等の設定、発注見通しの公表）**

- 年末から年度末に工期末が集中することが無いよう事業量の平準化等に留意し、上半期（特に4～6月）における工事の執行率（契約率）の目標を設定し、早期発注など計画的な発注を実施する。

## 建設業退職金共済制度について

平成30年6月21日

### 電子申請方式(ペイジーによる払込)と証紙貼付方式



**【電子申請方式のメリット】**

- ① 就労実績報告があれば、直ちに労働者(被共済者)の退職金に反映される
- ② 担当者が金融機関の窓口に行く必要はない
- ③ 証紙の現物交付、貼付、消印事務がなくなる

(注) 口座振替の申込みは、セキュリティ確保のためインターネット経由の申請を採用しない予定

(※) 個人情報を含む業務情報の保護を図るため、①インターネットを用いる電子申請システムと建退共システム(業務系)は接続しない ②電子申請システムと建設キャリアアップシステムとの連携は共済契約者を通じて行う 予定

## (独)勤労者退職金共済機構における検討等の経過について

### 平成28年4月 機構に「建退共制度に関する検討会」を設置

<建退共制度に関する検討会>

建退共制度が技能労働者の確保・育成・定着に一層貢献することができるようにするため、機構理事長が設置。関係労使団体、有識者の委員11名で構成。オブザーバーとして厚生労働省、国土交通省等が参加。

### 平成28年11月 検討会が6回の検討を経て報告書取りまとめ

○建退共制度の実務的課題として掛金納付方式の問題を提起

<証紙貼付方式の問題>

- ・労働者が手帳を持たないことが多いこと
- ・事務の煩雑さ
- ・機構において証紙の貼付状況を把握する機会が手帳の更新時に限られること
- ・証紙の過不足が生ずること

退職金の充実を  
図る上で障害

○掛金納付方式について今後講ずべき方策として口座振込・振替の導入を提案

- ・就労実績の電子申請と、その実績に基づく口座振込・振替の導入(→「電子申請方式」)
- ・新方式は現行の証紙貼付方式と併存する形で導入
- ・実証実験による実効性の検証、具体的な仕組みとコストの検討を行うことが必要

### 平成29年3月・6月・平成30年3月 機構運営委員会・評議員会

共済契約者で構成される運営委員会・評議員会において、進捗状況、今後の進め方等について報告。

### 平成30年1月～6月 実証実験

平成30年2月 厚生労働大臣が(独)勤労者退職金共済機構の第4期中期目標(2018(平成30年)年4月から2023(平成35年)年3月まで)を策定

#### 業務電子化に関する取り組み

建退共制度における掛金納付方法について、事務の煩雑さの軽減等を図るため電子申請方式の実証実験を実施し、導入の可否を検討すること。

#### 【指標】

建退共制度における掛金納付方法に係る電子申請方式の導入の可否について、2018(平成30)年6月までに実証実験を終了し、実証実験参加者その他の関係者の意見を踏まえて検討を行い、2018(平成30)年12月までに検討結果をまとめること。

2

### 電子申請方式の実証実験について

#### 1. 検証する手続き

##### (1) 電子決済による掛金納付

- ・事業者は共済掛金の原資を電子決済(ペイジー)等で払込、若しくは購入済の証紙を機構に預入
- ・機構は入金確認若しくは証紙預り後、事業者に退職金ポイントを付与(共済証紙に代わるもの)

##### (2) 電子システムによる就労実績報告

- ・事業者は機構の電子システムで就労実績を報告
- ・機構は就労実績にもとづき退職金ポイントを掛金として充当

#### 2. 概要

- ・期間は平成30年1月から6月までの6ヶ月間。
- ・機構が選定した複数の工事現場を対象として実施。
- ・電子システムを立ち上げ、現行制度のもとで電子申請方式の環境を再現。

※証紙貼付方式で必要となる事務は建退共が事業者から受託して代行。

(例) 共済証紙の購入、共済手帳への証紙貼付・消印等

#### 3. 実証実験の進捗状況 (6月7日現在)

(1) ペイジー等の利用 ペイジー1社、口座振替1社

(2) 就労実績報告

	下請	被共済者	預かった証紙数	就労報告人数	就労報告日数
合計	60	489	10,680枚	132	1,177

#### ・実証実験参加企業(全19社)

株式会社市原組、岩田地崎建設株式会社、株式会社エス・ケイ・デイ、株式会社大林組、株式会社奥村組、株式会社小野田総合設備、鹿島建設株式会社、株式会社熊谷組、株式会社鴻池組、清水建設株式会社、大成建設株式会社、大和ハウス工業株式会社、中央建設株式会社、戸田建設株式会社、西松建設株式会社、沼田土建株式会社、福島県南土建工業株式会社、株式会社フジタ、前田建設工業株式会社(五十音順)

## 電子申請方式等の想定される日程(案)

2018年(平成30年)

1月～6月 電子申請方式に関する実証実験

3月15日 運営委員会・評議員会

○「今後の建退共制度について(検討項目案)」の提示

5月31日 第1回建退共制度に関する検討会

6月22日 運営委員会・評議員会

財務問題・基本問題検討委員会

○「今後の建退共制度について(検討項目案)」  
についての議論

8月6日 第2回建退共制度に関する検討会

11月12日 第3回建退共制度に関する検討会(とりまとめ)

11月20日 財務問題・基本問題検討委員会

○「今後の建退共制度について」とりまとめ

【電子申請方式に関する実証実験の結果、実施が可能との結果が出た場合】

2018年(平成30年)秋頃～2020年(平成32年)春頃

システム開発の入札手続及びシステム開発(18ヶ月程度必要)

⇒2020年(平成32年)夏頃の実施を目指す

※実施のためには、法改正が必要。

法案審議は国会によるものであり、日程等には不確実な面がある。

(参考)中小企業退職金共済法(抄)

(掛金)

第四十四条 掛金は、日を単位として定めるものとし、その額は、被共済者一人につき、三百円以上八百円以下の範囲において、特定業種退職金共済規程で定める。

2 略

3 掛金の日額は、特定業種ごとに、単一の金額でなければならない。

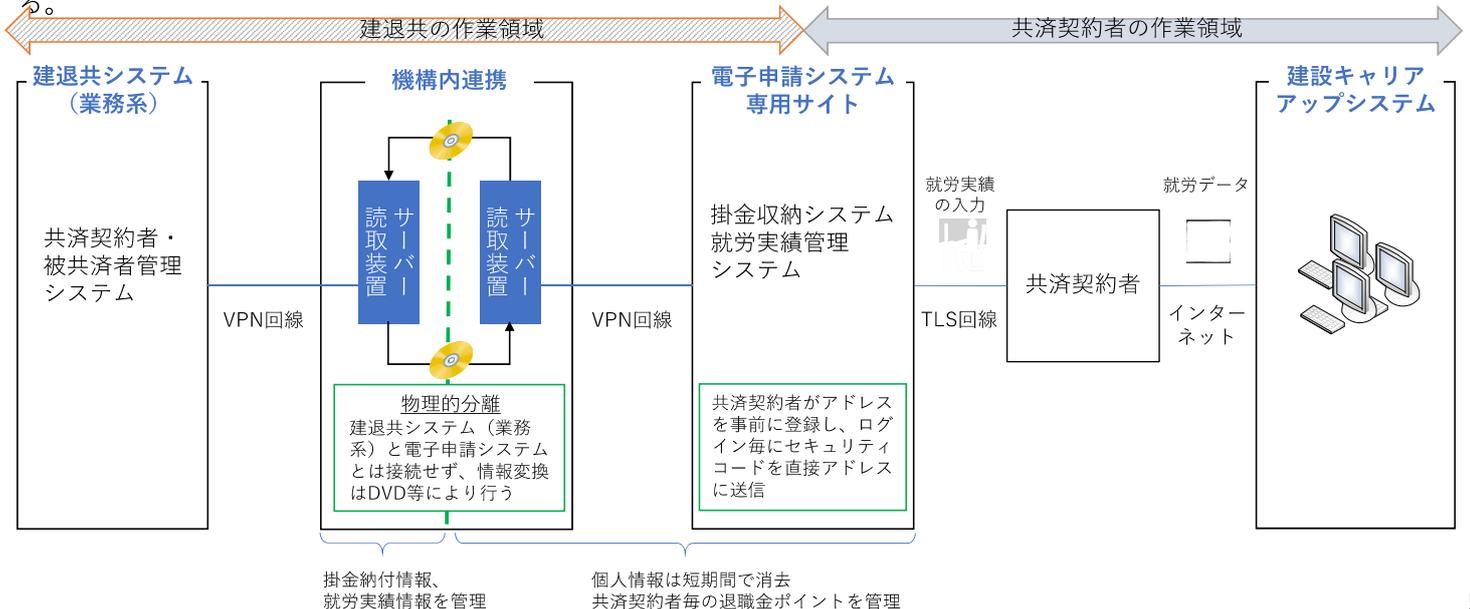
4 共済契約者は、被共済者に賃金を支払うつど、退職金共済手帳に退職金共済証紙をはりつけ、これに消印することによって掛金を納付しなければならない。

4

## 電子申請方式のシステムの構成(案)

○個人情報保護の徹底及び情報セキュリティの確保を図るため、建退共システム(業務系)と電子申請システムは物理的に分離する。建退共の電子申請システムと建設キャリアアップシステムとの連携は、共済契約者を通じて行う。

○物理的分離を行った結果、共済契約者が専用サイト上で被共済者の就労実績情報を確認する際には、タイムラグが生ずる。

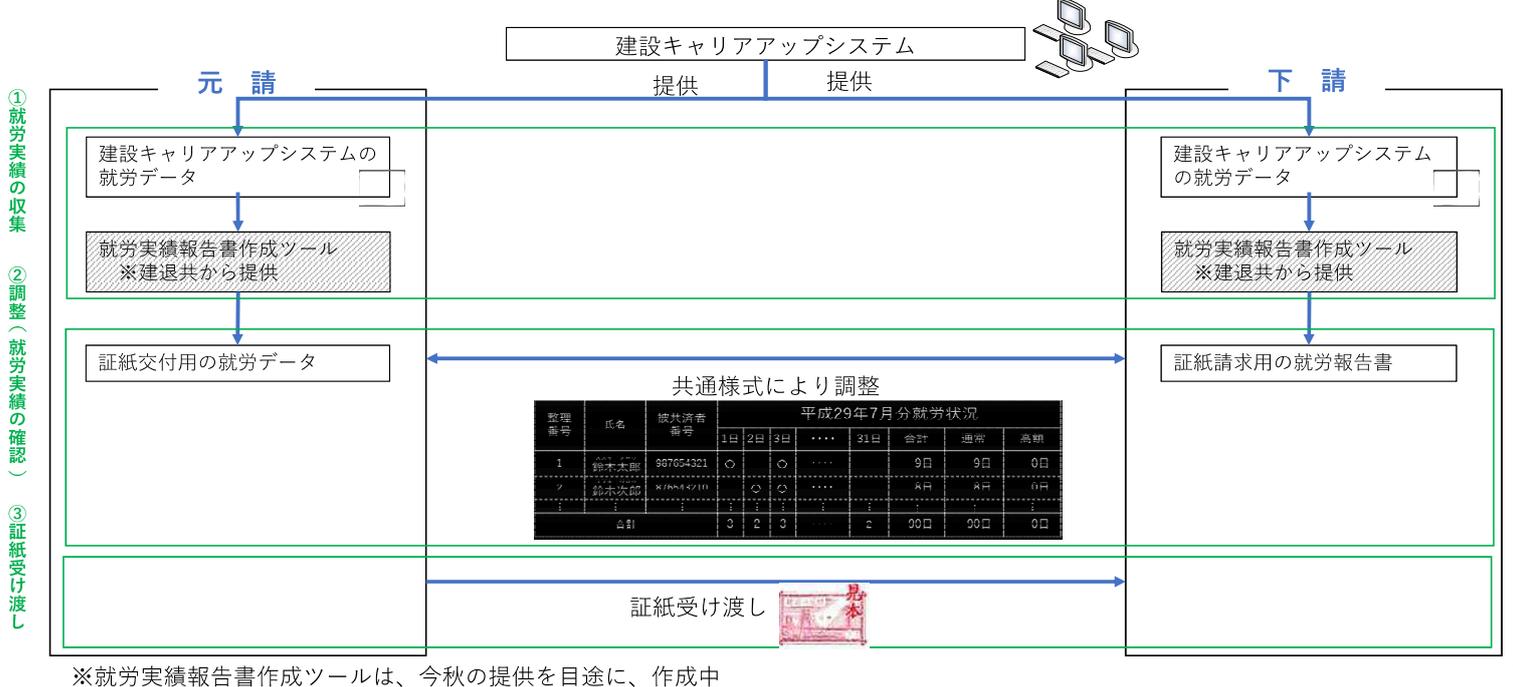


5

※VPN回線：仮想的に構築されたプライベートネットワーク回線、TLS回線：インターネット上でデータを暗号化して送受信するネットワーク回線

## 元請、下請間での証紙請求事務の標準化（案）

- 現状では、建退共証紙を請求するために下請が元請に提出する書類は、元請ごとに異なっている。
- 証紙請求書類を共通化することにより、共済契約者の事務の簡素化を図る。
- 建設キャリアアップシステムと連携することにより、一層の事務の効率化が可能となる。



## 民間工事における建退共制度の普及の推進（案）

■ 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン  
 （平成29年8月28日建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議）（抄）

(2) 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保

- 適正な工期設定に伴い、労務費（社会保険の保険料の本人負担分を含む賃金）は勿論のこと、社会保険の法定福利費（社会保険の保険料の事業主負担分）、安全衛生経費（労働災害防止対策に要する経費）、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額などの必要経費にしわ寄せが生じないよう、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結するものとする。また、下請契約においても、これらの必要経費を含んだ適正な請負代金による下請契約を締結するものとする。

【参考】本来支払われるべき社会保険の法定福利費や安全衛生経費などを支払わず、受注者又は下請に一方向的に負担させることは、建設業法（第19条の3：不当に低い請負代金の禁止）違反に該当するおそれがある。

- 建退共制度においては、
  - ・ 共済証紙現物交付方式が普及
  - ・ 中小企業退職金共済法第47条に元請による事務受託の制度が規定

⇒ 建退共制度が民間工事においても普及が推進されるように、次の方策を検討

- ① 民間工事において、発注者の理解を得て、地域の実情等に応じつつ、元請が建退共掛金を見込んだ請負代金を算出
- ② ①の場合には、元請は下請との契約において、建退共掛金の負担割合、負担範囲及び負担方法を明示

## 【参考】建設業の働き方改革の推進について（建退共関係部分）

### ■ 建設業の働き方改革の推進について（平成30年3月22日国土交通省土地・建設産業局長）（抄）

（発出先：各府省庁等、（国土交通省の）各局等、各都道府県知事、各都道府県議会議長、各指定都市市長、各指定都市議会議長）

○通知の発出先に対し、次の措置を講じるよう要請。

#### 5. 適正な予定価格による工事契約について

##### （1）適正な予定価格の設定

公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成17年法律第18号）第7条第1号において、発注者は、受注者が公共工事の品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、市場の実態等を的確に反映した積算により、予定価格を適正に定めなければならないとされていることを踏まえ、予定価格の設定に当たっては、適切に作成された仕様書及び設計書に基づき、平成30年3月1日に改訂された公共工事設計労務単価を適用するなど、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を適切に反映するほか、法定福利費、安全衛生経費、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額など、必要な諸経費を適切に反映すること。

○また、建設業団体等に対し、次の取組等について協力を要請。

#### 3. 公共工事設計労務単価の活用等について

公共工事設計労務単価は、公共工事における予定価格の積算に用いる労務費の単価であり、全国の技能労働者を対象とした賃金実態調査に基づいて、原則として毎年度、各都道府県・51職種ごとに決定しているものです。

国土交通省においては、工事の品質確保及び将来にわたる担い手の確保・育成という観点から、これまでも公共工事設計労務単価の改訂に際し、国土交通大臣、副大臣又は大臣政務官より建設業団体4団体に対し、技能労働者に係る適切な賃金水準の確保などを直接要請してきたところです。

このような技能労働者の処遇改善に向けた取組に十分なご理解をいただき、貴団体の傘下企業が建設工事を発注する際においても、平成30年3月から適用される公共工事設計労務単価（別添1参照）を積極的に活用していただくようお願いします。

また、上記の労務費（社会保険に係る保険料の本人負担分を含む賃金）のほかにも、社会保険の法定福利費（社会保険に係る保険料の事業主負担分）、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額など、必要な諸経費を適切に見込んだ適正価格での請負契約を締結していただくようお願いします。

#### 5. 建設業退職金共済制度の普及推進について

建設業退職金共済制度は、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）に基づき、国が創設した退職金制度であり、建設業を営む事業主が、対象となる雇用の共済手帳に、働いた日数に応じて、掛金となる共済証紙を貼り、当該雇業者が建設業で働くことをやめたときに、独立行政法人勤労者退職金共済機構・建設業退職金共済事業本部から退職金が支払われるものです。

公共工事においては、これまで各発注機関に対し、請負契約を締結した場合には、同制度に係る発注者用の「掛金収納書」（別添3参照）を受注者から提出させるよう徹底を図ってきたところですが、公共・民間工事を問わず、工事を請け負う全ての建設業者及び労働者について同制度への更なる加入等を促す観点から、傘下の会員企業に周知していただくようお願いします。

# 今後のスケジュールについて

## 今後のスケジュール

平成30年 6月21日	第1回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会 ・社会保険加入対策 ・建設キャリアアップシステム ・賃金等の状況 ・建設業退職金共済制度 など
7月～9月	地方ブロック毎に、建設業社会保険推進・処遇改善 地方連絡協議会を開催 ※建設キャリアアップシステムの地方ブロック説明会も 併せて開催
冬頃	第2回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会

# 建設分野における外国人材の受入れについて



Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

## 建設分野における外国人材の受け入れ状況



- 建設分野で活躍する外国人の数は、2011年度から4倍以上に増加(1.3万人→5.5万人)
- 在留資格別では技能実習生が最も多く(2017年10月時点:3.7万人)、近年増加傾向にある。

> 建設分野に携わる外国人数 (単位:人)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011→17 増加率
全産業	686,246	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	86.3%
<b>建設業</b>	<b>12,830</b>	<b>13,102</b>	<b>15,647</b>	<b>20,560</b>	<b>29,157</b>	<b>41,104</b>	<b>55,168</b>	<b>330.3%</b>
技能実習生	6,791	7,054	8,577	12,049	18,883	27,541	36,589	438.8%
外国人建設就労者	0	0	0	0	401	1,480	2,983	-

※外国人建設就労者は年度末時点、その他は10月末時点の人数。  
出典:外国人建設就労者は国土交通省調べ、その他は外国人雇用届出状況(厚生労働省)

> 建設分野における技能実習生の数(上位5ヶ国)

国籍	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ベトナム	346	491	1,001	2,604	6,750	8,326
中国	2,758	3,253	3,299	3,342	3,121	2,321
フィリピン	227	392	457	847	1,279	1,608
インドネシア	239	313	380	610	871	924
カンボジア	27	37	28	89	261	348

(注)上記の数は、技能実習2号への移行申請者数 出典:JITCO白書(公財)国際研修協力機構

○オリパラ大会の関連施設整備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ緊急かつ時限的措置(2020年度で新規受入を終了)として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図る「外国人建設就労者受入事業」を2015年4月から開始。

### 外国人建設就労者の受入状況等(2018年3月31日現在)

- > 特定監理団体・・・155団体を認定
- > 適正監理計画・・・1,224計画(1,183企業)を認定
- > 外国人建設就労者・・・2,983名(延べ受入人数3,271名) ※2018年度末時点で5,400名程度が就労している予定

外国人建設就労者の入国月



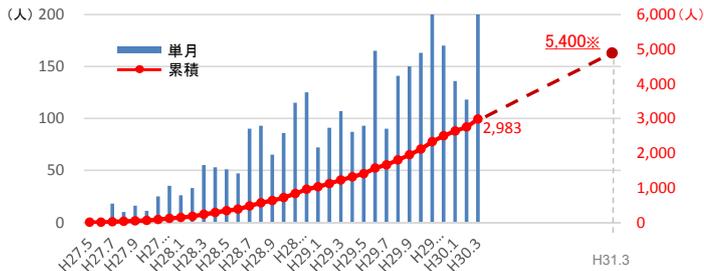
国籍別の状況

国名	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	モンゴル	タイ	スリランカ	ネパール	カンボジア	ラオス	バングラデシュ
人数	1,055	910	478	407	36	36	30	8	7	7	7	2

職種別の状況

職種	鉄筋施工	とび	建築大工	型枠施工	溶接	左官	建設機械施工	鉄工	塗装	内装仕上げ施工	コンクリート圧送施工	
人数	585	550	349	335	321	159	153	88	78	78	55	
配管	防水施工	建築板金	タイル張り	表装	かわらぶき	石材施工	サッシ施工	気密空気調和設備施工	建具製作	熟練緑施工	さく井	フェルボイシシ工
人数	54	54	38	20	12	12	9	9	8	6	5	3

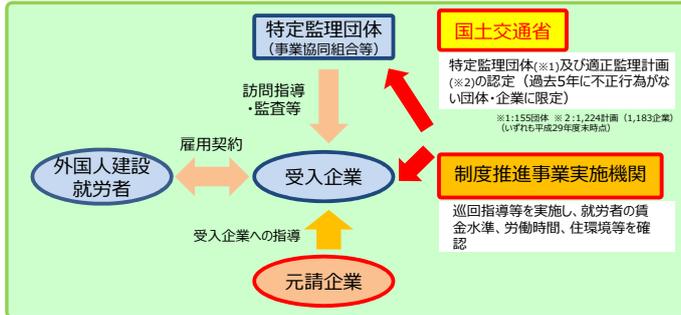
## <外国人建設就労者の受入数の推移>



## <賃金水準>

外国人建設就労者の平均賃金  
 月額218,394円（最高344,000円）（n=433）  
 （参考）建設分野における技能実習生の平均賃金  
 月額167,914円（最高288,000円）（n=410）  
 ※最低賃金：月額126,764円～164,776円  
 （月あたりの労働時間を172時間（上記n=410の平均値）とした場合）  
 （平成29年度地域別最低賃金：737円～958円）  
 【出典】外国人建設就労者受入事業に係る受入状況実態把握調査（平成29年度）

## <外国人建設就労者受入事業における監理体制>



- 受入計画の認定時に就労者の報酬が「同等の技能を有する日本人」と同等額以上であることを確認
- 就労者への賃金支払や受入実態をきめ細かに把握するため、第三者機関を設立し、特定監理団体及び受入建設企業への巡回指導や就労者への面談を実施できる体制を構築
- 認定した計画に基づいた受け入れが行われるよう、ガイドラインを策定し、元請企業の役割として、受入建設企業（下請企業）への指導等を位置づけ

## <巡回指導における改善指導件数>

○建設企業478社に対する巡回指導において、賃金支払いの状況に関しては、約4割に当たる183社に対し、延べ240項目の改善指導が行われている。  
 ※ 賃金支払いの状況に関する指導は、適正監理計画を下回る雇用条件での賃金支払、過大な控除（住居費等）、手当の未払、割増賃金の算定ミス等による一部不払等  
 ※平成29年度（2月分まで）実績

# 優秀外国人建設就労者表彰の実施（2018年3月19日）

外国人建設就労者受入事業において、秀でた建設技能・コミュニケーションスキルの習得により我が国の建設現場で活躍する外国人建設就労者を表彰する（昨年度が初めての取り組み）。

### 1. 背景とねらい

- ✓ 2015年4月より即戦力となり得る外国人労働者の受入促進を図る「外国人建設就労者受入事業」を開始し、これまで、約3,000名の外国人建設就労者が我が国の建設現場で活躍。2018年度末には約5,400名にのぼる受入となる見込み。
- ✓ 建設技能・コミュニケーションスキルの習得等に関する取組が顕著な外国人就労者を表彰することにより、就労者自らの更なる技能向上を促すとともに、他の外国人建設就労者のモチベーションの向上を期待。

### 2. 募集対象

外国人建設就労者のうち、以下の観点から優れていると認められる者

- 建設技能の向上に関する取組みが顕著
- 日本語能力の向上に関する取組みが顕著
- 地域社会との交流・友好親善への取組みが顕著



【表彰式の様子】

### 3. 選考結果等

- ✓ 特定監理団体又は受入建設企業から応募のあった外国人建設就労者について、審査委員会において総合的に評価し、国土交通省において表彰
- ✓ 2018年3月19日に表彰式を開催（受賞者5名：ベトナム人2名、中国人2名、フィリピン人1名）

### 表彰者の例

ベトナム人男性（29歳：型枠工：就労者としての経験13ヶ月）



- ・高い技能を有し、現場では作業チームのリーダーとして活躍
- ・職長の指示を技能実習生に説明する他、寮で開催する日本語教室の講師を務める【日本語検定N2】
- ・本人の声かけで近隣の清掃活動・挨拶活動を実施。地域のお祭りにも有志を募り神輿の担ぎ手として参加予定



第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

(略)

4. 新たな外国人材の受入れ

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある。

このため、真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の受入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。また、外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受入れの取組を更に進めるほか、外国人が円滑に共生できるような社会の実現に向けて取り組む。

(1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設

現行の専門的・技術的な外国人材の受入れ制度を拡充し、以下の方向で、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設する。

① 受入れ業種の考え方

新たな在留資格による外国人材の受入れは、生産性向上や国内人材の確保のための取組(女性・高齢者の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等)を行ってもなお、当該業種の存続・発展のために外国人材の受入れが必要と認められる業種において行う。

② 政府基本方針及び業種別受入れ方針

受入れに関する業種横断的な方針をあらかじめ政府基本方針として閣議決定するとともに、当該方針を踏まえ、法務省等制度所管省庁と業所管省庁において業種の特性を考慮した業種別の受入れ方針(業種別受入れ方針)を決定し、これに基づき外国人材を受け入れる。

③ 外国人材に求める技能水準及び日本語能力水準

在留資格の取得に当たり、外国人材に求める技能水準は、受入れ業種で適切に働くために必要な知識及び技能とし、業所管省庁が定める試験等によって確認する。また、日本語能力水準は、日本語能力試験等により、ある程度日常生活ができ、生活に支障がない程度の能力を有することが確認されることを基本としつつ、受入れ業種ごとに業務上必要な日本語能力水準を考慮して定める。ただし、技能実習(3年)を修了した者については、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしているものとする。

④ 有為な外国人材の確保のための方策

有為な外国人材に我が国で活動してもらうため、今後、外国人材から保証金を徴収するなどの悪質な紹介業者等の介入を防止するための方策を講じるとともに、国外において有為な外国人材の送り出しを確保するため、受入れ制度の周知や広報、外国における日本語教育の充実、必要に応じ政府レベルでの申入れ等を実施するものとする。

⑤ 外国人材への支援と在留管理等

新たに受け入れる外国人材の保護や円滑な受入れを可能とするため、的確な在留管理・雇用管理を実施する。受入れ企業、又は法務大臣が認めた登録支援機関が支援の実施主体となり、外国人材に対して、生活ガイダンスの実施、住宅の確保、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続に関する情報提供などの支援を行う仕組みを設ける。また、入国・在留審査に当たり、他の就労目的の在留資格と同様、日本人との同等以上の報酬の確保等を確認する。加えて、労働行政における取組として、労働法令に基づき適正な雇用管理のための相談、指導等を行う。これらに対応するため、きめ細かく、かつ、機能的な在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制を充実・強化する。

⑥ 家族の帯同及び在留期間の上限

以上の政策方針は移民政策とは異なるものであり、外国人材の在留期間の上限を通算で5年とし、家族の帯同は基本的に認めない。ただし、新たな在留資格による滞在中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、現行の専門的・技術的分野における在留資格への移行を認め、在留期間の上限を付さず、家族帯同を認めるなどの取扱いを可能とするための在留資格上の措置を検討する。

# 安全衛生経費の確保について

## 建設工事における安全衛生経費の確保に関する実務者検討会について

### 設置趣旨

- 「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」（平成28年法律第111号）に基づく基本計画に記載された施策※を検討するため設置。

※安全衛生経費が下請負人まで確実に支払われるような実効性のある施策



平成30年6月7日  
第1回検討会

### 構成員

(平成30年6月7日現在)

- ◎学識経験者 ○:座長
- 大幢 勝利 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 研究推進・国際センター長
  - 蟹澤 宏剛 芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
  - 城戸 尚治 城戸産業医事務所 代表
- ◎関係団体
- 本山 謙治 建設業労働災害防止協会 技術管理部長
  - 細谷 浩昭 建設労務安全研究会 副理事長
  - 田久 悟 鉄建建設(株)東京支店 安全品質環境部長
  - 橋本 晃秀 全国建設労働組合総連合 労働対策部長
  - 藤井 覚 日本建設産業職員労働組合協議会政策企画局 局次長
  - (一社)日本建設業連合会安全委員会 安全対策部会専門委員
  - 清水建設(株)土木東京支店生産計画部 積算第2グループ長
  - 佐々木 洋幸 (一社)全国建設業協会 労働委員会委員
  - (株)竹中工務店 安全環境本部長
  - 山谷 朋彦 (一社)全国中小建設業協会 参与
  - (株)ヤマヤ土建 代表取締役
  - 岸田 敏弘 (株)岸田組 代表取締役
  - 関根 健太郎 関根建設(株) 取締役部長
  - 矢野 進一 全国仮設安全事業協同組合 常務理事
  - 小岸 昭義 (株)OGISHI 代表取締役

### 検討内容

- 安全衛生経費の定義付け
  - ・労働安全衛生法令に義務づけられている項目、ガイドライン等に記載されている項目の取扱い (法令に義務づけられている項目に限定すべきか) 等
- 下請まで確実に支払われるような実効性のある施策
  - ・安全衛生経費を内訳明示した見積書の活用 等
- 民間発注者等の理解を得るための方策
  - ・安全衛生経費の目安額を提示する方法 等

### スケジュール

- 平成30年6月7日 第1回検討会
- ・検討会の設置
  - ・検討にあたっての論点
- 夏頃 第2回検討会
- ・安全衛生経費の定義付け(案)
  - ・安全衛生経費の実態調査方法

<以後数回開催>

平成31年〇月(未定) とりまとめ

# 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年12月16日法律第111号）の概要

建設業における重大な労働災害の発生状況等に鑑み、建設工事従事者の安全及び健康の確保を推進するため、公共発注・民間発注を問わず、労災保険料を含む安全衛生経費の確保や一人親方問題への対処等がなされるよう、特別に手厚い対策を国及び都道府県等に求めるもの

## <目的、基本理念>

### 目的、基本理念

- <目的> (第1条関係)
  - 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにし、施策の基本となる事項を定めること等により、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、もって建設業の健全な発展に資する
- <基本理念> (第3条関係)
  - 建設工事の請負契約において適正な請負代金の額、工期等が定められること
  - 建設工事従事者の安全及び健康の確保に必要な措置が、設計、施工等の各段階において適切に講ぜられること
  - 建設工事従事者の安全及び健康に関する意識を高めることにより、安全で衛生的な作業の遂行が図られること
  - 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上が図られること

### <国等の責務、法制上の措置等>

### 国等の責務、法制上の措置等

- <国等の責務> (第4条から第6条まで関係)
  - 国は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する施策を総合的に策定、実施する
  - 都道府県は、基本理念にのっとり、国との適切な役割分担を踏まえて、当該区域の実情に応じた施策を策定、実施する
  - 建設業者等は、基本理念にのっとり、建設工事従事者の安全及び健康の確保のために必要な措置を講ずる
- <法制上の措置等> (第7条関係)
  - 政府は、施策を実施するため必要な法制上、財政上又は税制上の措置その他の措置を講じなければならない

## <基本計画等、基本的施策>

### 基本計画等

(第8条・第9条関係)

- 政府は、建設工事従事者の安全及び健康に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、基本計画を策定しなければならない
- 都道府県は、基本計画を勘案して、都道府県計画を策定するよう努める

### 基本的施策

(第10条から第14条まで関係)

- ①建設工事の請負契約における経費（労災保険料を含む）の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進
- ②責任体制の明確化（下請関係の適正化の促進）
- ③建設工事の現場における措置の統一的な実施（労災保険関係の状況の把握の促進等）
- ④建設工事の現場の安全性の点検、分析、評価等に係る取組の促進
- ⑤建設工事従事者の安全に配慮した設計、建設工事の安全な実施に資するとともに省力化・生産性向上にも配慮した材料・資機材・施工方法の開発・普及の促進
- ⑥建設工事従事者の安全及び健康に関する意識の啓発

### <推進会議の設置>

### 建設工事従事者安全健康確保推進会議

(第15条関係)

関係行政機関相互の調整を行うことにより、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進を図るため、「建設工事従事者安全健康確保推進会議」及び専門的知識を有する者によって構成する「建設工事従事者安全健康確保推進専門家会議」を設ける

2  
施行：平成29年3月16日

# 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画（平成29年6月9日閣議決定）

## はじめに 現状と課題

- 建設工事の現場での災害により、年間約400名もの尊い命がなくなっていることを重く受け止め、災害撲滅に向けて一層の実効性のある取組を推進する必要がある。
- 一人親方等は、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、特段の対応が必要である。
- 建設工事従事者の高齢化が進行している中、中長期的な担い手の確保を進めていくことが急務である。

## 第1 基本的な方針

- 適正な請負代金の額、工期等の設定
- 設計、施工等の各段階における措置
- 安全及び健康に関する意識の向上
- 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上

## 第2 政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

- 建設工事の請負契約における経費の適切かつ明確な積算等
  - 安全及び健康の確保に関する経費の適切かつ明確な積算等
    - 安全衛生経費については、実態を把握するとともに、それを踏まえ、適切かつ明確な積算がなされ下請負人まで確実に支払われるような実効性のある施策を検討し、実施する。
  - 安全及び健康に配慮した工期の設定
    - 休日等の日数を確保するなど適切な工期が定められる等の環境を整備する。
    - 施工時期を平準化する等、計画的な発注を実施する。
- 責任体制の明確化
- 建設工事の現場における措置の統一的な実施
  - 建設業者間の連携の促進

- 一人親方等の安全及び健康の確保
  - 一人親方等が業務中に被災した災害を的確に把握する。
  - 一人親方等に対して、安全衛生に関する知識習得等を支援する。
- 特別加入制度への加入促進等の徹底
  - 一人親方で特別加入していない者の実態を把握し、一人親方に対する労災保険の特別加入制度への加入の積極的な促進を徹底する。
- 建設工事の現場の安全性の点検等
  - 建設業者等による自主的な取組の促進
  - 工法や資機材等の開発普及の促進
    - i-Constructionを推進するとともに、生産性向上にも配慮した安全な工法等の研究開発及び普及を推進する。
- 安全及び健康に関する意識の啓発
  - 安全衛生教育の促進
  - 安全及び健康に関する意識の啓発に係る自主的な取組の促進

## 第3 総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 建設工事従事者の処遇の改善及び地位の向上を図るための施策
  - 社会保険等の加入の徹底
    - 法定福利費を内訳明示した見積書の活用等による法定福利費の適切な確保及び社会保険等の加入の徹底について実効性のある対策を推進する。
  - 建設キャリアアップシステムの活用推進
  - 「働き方改革」の推進
    - 適正な工期設定、週休二日の推進等の休日の確保、適切な賃金水準の確保等、建設業における働き方改革を進める。

- 墜落・転落災害の防止対策の充実強化
  - 労働安全衛生法令の遵守徹底等
    - 労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。
    - 労働安全衛生規則に併せて実施することが望ましい「より安全な措置」等の一層の普及のため、実効性のある対策を講ずる。
  - 墜落・転落災害防止対策の充実強化
- 東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた先進的取組
- 基本計画の推進体制
  - 関係者における連携、協力体制の強化
  - 調査・研究の充実
- 施策の推進状況の点検と計画の見直し
  - 策定後2～3年で調査等を行った上で、本基本計画に検討を加え、必要があると認めるときには、速やかにこれを変更する。

# 第1回 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会(議事概要)

## 1. 開催日時等

平成 30 年 6 月 21 日(木)10:00~12:00  
於 都道府県会館 1階 101 大会議室

## 2. 参加者

牧野国土交通副大臣(※冒頭挨拶のみ)、蟹澤会長(芝浦工業大学教授)、建設業関係団体 64 団体、厚生労働省(労働基準局、職業安定局、雇用環境・均等局、保険局、年金局)、日本年金機構、国土交通省(大臣官房地方課、大臣官房技術調査課、大臣官房官庁営繕部計画課、土地・建設産業局)、オブザーバー等 13 機関

## 3. 議事概要

冒頭、牧野国土交通副大臣より、参加者に対して、社会保険への加入の徹底に加え、建設キャリアアップシステムの普及の推進や適切な賃金水準の確保など、建設技能者の更なる処遇改善に向けた関係者の積極的な取組を要請した。

### (1) 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の趣旨について【資料1】【資料2】

○ 「建設業社会保険連絡協議会」を「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」に改組することについて事務局より報告・説明があり、規約の改正について、参加者から了承が得られた。

また、本協議会の会長に、芝浦工業大学蟹澤教授、副会長に、一般社団法人日本建設業連合会、一般社団法人全国建設業協会、一般社団法人建設産業専門団体連合会が選出された。

### (2) 社会保険加入対策について【資料3】

○ 社会保険加入対策の概要と加入状況等、未加入企業に対し建設業の許可・更新を認めない仕組みの検討状況、法定福利費の確保、建設業団体や地域における積極的な取組等について、事務局より報告・説明があった。

### (3) 建設キャリアアップシステムについて【資料4】

○ 建設キャリアアップシステムの直近の状況、建設技能者の能力評価制度・専門工事企業の施工能力等の見える化、建設業働き方改革加速化プログラム、技能者の建設業法上における位置付け、ジョブ・カードとの連携、国土交通省としての取組方針につ

いて、事務局より報告・説明があった。

(4) 建設業における賃金等の状況について【資料5】

- 建設業における賃金の状況、社員化や月給制の導入を促す取組について、事務局より報告・説明があった。

(5) 建設業退職金共済制度について【資料6】

- 電子申請方式の実証実験等について、独立行政法人勤労者退職金共済機構建設業退職金共済事業本部より説明があった。

(6) その他について【資料7】【資料8】【資料9】

- 本協議会の今後のスケジュール等について、事務局より報告・説明があった。

その後、出席者からの発言(概要)は以下のとおり。

(社会保険加入対策について)

- 下請企業及び現場に入場する技能者の適正な社会保険への加入や、法定福利費の内訳明示を徹底する活動を進めている。一次下請における企業単位及び技能者単位の加入率は高い状況にあるが、二次以下については未だ道半ば。
- 社会保険加入を更に徹底するため、契約相手とする下請企業は社会保険加入企業に限定する取組を進めることにした。
- 社会保険加入促進の結果、未加入企業は減少しているが、未だ十分に法定福利費を支払ってもらえていない状況にある。団体として、適正価格・適正工期で受発注し、現場で働く全ての就労者が社会保険に加入し、安全経費を確保し、安心して働ける環境整備を図ることを決議した。法令上負担しなければならぬ経費はしっかり計上し、契約時には法定福利費が別枠計上されるよう要請していく。
- 資料3によれば、3保険の加入率は97%と高い一方、法定福利費を全額受け取れた割合が1次ベースで50%以下と低いことを危惧している。下請企業が法定福利費を全額受け取れる取組を進めてほしい。
- 資料3の「法定福利費を内訳明示した標準見積書作成ソフトウェア開発」について補足したい。短時間で見積書が作成できるようになったと好評を得ている。CDによる配布からクラウドに変更したことで保険料率変更にも対応しやすくなった。非会員にも安価で提供している。

(建設キャリアアップシステムについて)

- 先日、各都道府県建設業協会の第一号として東京建設業協会に事業者申請・技能者申請の受付窓口を開設した。他の道府県協会でも順次受付窓口を設置していく予定。運営主体の建設業振興基金とも連携してシステムの普及に力を入れていく

い。

- 建設業振興基金と委託契約を結び、全国 300 カ所で窓口を開設し、システムへの登録を進めていく計画。全国約 10 箇所申請登録の実務者研修を進めている。また、カードリーダーのない現場でも就業履歴を蓄積できるよう、スマートフォンを活用するシステムの開発を進めており、これにより戸建てやリフォームの現場でのシステムの利用を進めていきたい。

(建設業における賃金等の状況について)

- 公共工事設計労務単価の平成 30 年改訂分を、会員企業が直接契約を取り交わす下請契約に反映されるよう、対外的に「単価引上分アップ宣言」を行った。
- 毎年、組合員に対する賃金実態調査をしているが、4 年前と比較して技能者の賃金は引き上がっていない。

(建設業退職金共済制度について)

- 建退共の加入促進に向け、年間 5% 増の目標を掲げている。そうした取組の効果もあり、昨年度、被共済者が約 6000 人増加した。

(働き方改革について)

- 建設業界における働き方改革の実行は待ったなしの課題であり、業界自ら積極的に取り組んでいくが、本協議会に参加されている地方公共団体関係者や民間発注者団体といった関係者の理解なくして建設業の働き方改革はできない。是非とも、御理解・御支援を宜しく願いたい。
- 働き方改革も社会保険加入対策も、仕事があることが前提である。仕事がない職人は週休 2 日といわず休みになる。地域ではダンピングが起きつつある。また、若者を確保するため、週休 2 日といった働き方改革に舵を切った一方、建設業でしっかり稼ぎたいという若者もいる。建設業で一生懸命働いて優秀な職人なれば、どれくらい収入を得られるのか、どういうプレーヤーになれるのか、といった議論がなされていない。生産性向上もやっていかないといけないが、是非、この協議会でも公共・民間・建築・土木一体となった仕事量の平準化について議論していただきたい。