

第2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:令和元年5月15日(水) 10:00～
会 場:都道府県会館1階 101 大会議室

1. 開会
2. 挨拶
3. 議事

- (1)社会保険加入対策に関する取組について
- (2)建設キャリアアップシステムの構築と政策展開について
- (3)新たな外国人材の受入れに関する取組について
- (4)建設業退職金共済制度への加入促進に係る取組について
- (5)その他について
- (6)今年度の当協議会の重点課題について

4. 意見交換
5. 閉会

【配布資料】

- 資料1 社会保険加入対策に関する取組について
- 資料1-2 社会保険加入・賃金状況調査等について
- 資料2 建設キャリアアップシステムの構築と政策展開について
- 資料3 新たな外国人材の受入れに関する取組について
- 資料4 建設業退職金共済制度への加入促進に係る取組について
- 資料5 建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律案
- 資料6 今年度の当協議会の重点課題について

- 参考資料1 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会について
- 参考資料2 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会規約
- 参考資料3 建設技能者の能力評価制度に関するリーフレット

社会保険加入対策に関する取組について

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)

「法定福利費を内訳明示した見積書」について

法定福利費とは：法令に基づき企業が義務的に負担しなければならない社会保険料
 ※健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料(労災保険は元請一括加入)

⇒ **労働者を直接雇用する専門工事業者は、労働者を適切な保険に加入させるために必要な法定福利費を確保する必要**

法定福利費を内訳明示した見積書

下請企業が元請企業(直近上位の注文者)に対して提出する見積書について、法定福利費を内訳として明示したもの

「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

[基本的な法定福利費算出方法]

$$= \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

[その他の法定福利費算出方法]

$$= \text{工事費} \times \text{工事費あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

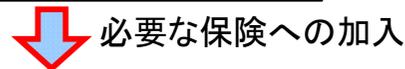
$$= \text{工事数量} \times \text{数量あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

(見積書の活用イメージ)

元請企業



下請企業



技能労働者

標準見積書： 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が作成(国土交通省HPにも掲載)
 下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始
 (第3回社会保険未加入対策推進協議会(H25.9.26)において申し合わせ)

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××
 ○○株式会社

見積金額 (消費税込)

(内訳)

	項目	数量	歩掛	単価	金額
○○○工事	材料費				A
	労務費				B
	経費(法定福利費を除く)				C
	小計				D=A+B+C

法定福利費

法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
雇用保険料	B	p	E=…B×p
健康保険料	B	q	F=…B×q
介護保険料	B	r	G=…B×r
厚生年金保険料 (子ども・子育て拠出金含む)	B	s	H=…B×s
合計	B	t	I=…B×t

I

小計 J=D+I

消費税等 K=J×8%

合計 L=J+K

標準請負契約約款の概要

標準請負契約約款は、**請負契約の片務性の是正と契約関係の明確化・適正化**のため、当該請負契約における当事者間の具体的な権利義務関係の内容を律するものとして、**中央建設業審議会が公正な立場から作成し、当事者にその実施を勧告**するもの。【建設業法第34条第2項】

建設業法（昭和24年法律第100号）（抄）

（中央建設業審議会の設置等）

第34条 この法律、公共工事の前払金保証事業に関する法律 及び入札契約適正化法 によりその権限に属させられた事項を処理するため、国土交通省に、中央建設業審議会を設置する。

2 中央建設業審議会は、建設工事の標準請負契約約款、入札の参加者の資格に関する基準並びに予定価格を構成する材料費及び役務費以外の諸経費に関する基準を作成し、並びにその実施を勧告することができる。

種類

① 公共工事標準請負契約約款（S25作成）

対象：国の機関、地方公共団体、政府関係機関が発注する工事の請負契約
（電力、ガス、鉄道等の民間企業の工事も含む）

② 民間建設工事標準請負契約約款（甲）（S26作成）

対象：民間の比較的大きな規模の工事を発注する者と建設業者との請負契約

③ 民間建設工事標準請負契約約款（乙）（S26作成）

対象：個人住宅等の民間の比較的小さな規模の工事を発注する者と建設業者との請負契約

④ 建設工事標準下請契約約款（S52作成）

対象：公共工事・民間工事を問わず、建設工事の下請契約全般

請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組(標準約款の改正)

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。**



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】

- 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○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。

請負代金内訳書における法定福利費の明示(標準約款改正)

○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 ⇒過去の工事实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。

$$\text{法定福利費} = \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

②労務費の算出が困難なケース

- ・過去の工事实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。

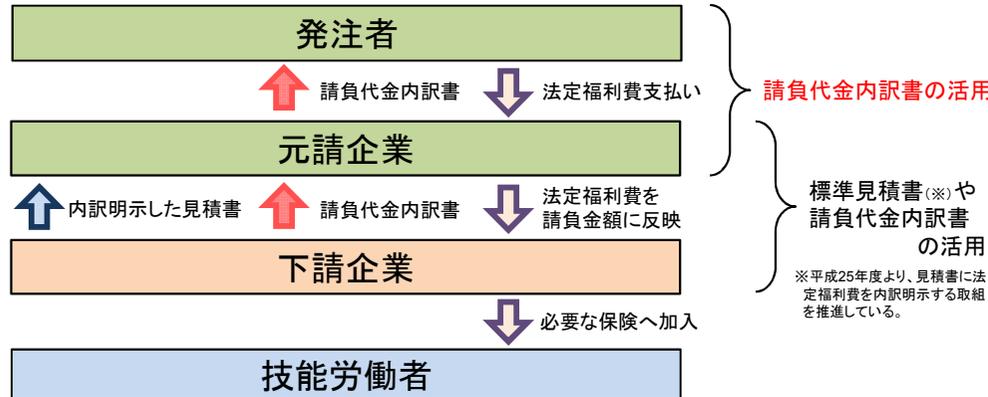
$$\text{法定福利費} = \text{工事費} \times \text{工事費あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

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)

$$\text{法定福利費} = (\text{下請Aの法定福利費}) + (\text{下請Bの法定福利費}) + \dots$$

(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
工事費計					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。

改正の背景

- 国土交通省直轄工事においては、平成29年4月以降、2次以下を含めた全ての下請企業を対象に、社会保険加入業者に限定する対策を実施しているところ（防衛省、農林水産省においても同様の措置）。
- 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。



改正の内容

- 公共約款において、元請企業に対し、当該工事の下請（二次以降を含む）を社会保険加入企業に限定する規定を新設。ただし、地方公共団体の実情に配慮し、選択して条文を採用できるよう措置。
 - 選択肢①： 二次以下を含めた**全ての**下請企業を、社会保険加入企業に限定
 - 選択肢②： 一次下請を、社会保険加入企業に限定する規定

技能労働者への適切な賃金水準の確保について ～抄～

(国土交通省土地・建設産業局長より各都道府県・各政令都市あて(平成31年2月22日))

法定福利費等の適切な支払いと社会保険への加入徹底に関する指導等について

新労務単価においても、引き続き、技能労働者が社会保険へ加入するために必要な社会保険料の本人負担分が勘案されているほか、国土交通省直轄工事においては、平成24年4月に行われた現場管理費率式の見直しにより、事業主が負担すべき法定福利費についても、適切に予定価格に反映されるよう措置されている。これを参考として、貴団体発注工事においても、法定福利費等(社会保険料の事業主負担分及び本人負担分)が適切に予定価格に反映されるよう措置すること。

また、受注者と下請業者との間でも、標準見積書等の法定福利費を内訳明示した見積書の活用等により、法定福利費を適切に含んだ額による下請契約が締結されるよう、発注者として、受注者に法定福利費の適切な支払いの指導や支払状況の確認をするとともに、新労務単価の上昇を踏まえた適切な水準の賃金の支払いを指導すること。

加えて、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律(平成12年法律第127号。以下「入札契約適正化法」という。)等に基づく実施状況調査(平成30年8月1日時点)によると、下請企業も含めて社会保険加入企業に限定する取組を行っている地方公共団体の数は増加しているが、一方で、多くの地方公共団体においてこうした取組が未だ実施されていない状況であるため、「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」(平成13年3月9日閣議決定。平成26年9月30日最終変更。以下「適正化指針」という。)において、下請業者も含めて社会保険未加入業者の公共工事からの排除を図ることが規定されていることや、「建設業における社会保険等未加入対策について」(平成28年6月16日付け総行行第123号・国土入企第6号)等でこれまでに要請してきた内容を踏まえ、社会保険加入業者に限定する取組を実施すること。

意見交換会の概要



日 時：平成31年3月18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

開催趣旨：技能者の賃金水準の確保等について、建設業団体に対して要請を実施

石井国土交通大臣からの要請等の内容

建設業4団体の取組

○技能労働者の賃金水準の確保について

- 本年3月から適用する公共工事設計労務単価の対前年比3.3%引き上げや、直轄工事における週休2日工事の労務費の補正係数の継続を踏まえ、労務単価の引き上げが現場の技能労働者の賃金水準の上昇という好循環につながるよう、適切な請負代金で契約し、技能労働者の賃金水準を確保。

○働き方改革の推進について

- 建設業法等の改正案が閣議決定され、国会に提出された。時間外労働の縮減や週休2日の実現など働き方改革に、引き続き積極的に取り組む。

○建設キャリアアップシステムについて

- 4月より本格的な運用が開始する建設キャリアアップシステムについて、運用開始初年度で100万人、概ね5年で全ての建設技能者の登録を目指し、登録促進に向けて最大限取り組む。

○外国人の受け入れについて

- 建設業界で国内外の優秀な人材に活躍頂けるよう、業界として環境整備に努める

○施工確保について

- 防災・減災、国土強靱化のための緊急対策が決定されたことを受け、円滑な施工確保の取組を要請したことを受け、建設業団体の意見も踏まえながら、施工確保に万全を期していく

○日本建設業連合会

- 昨年9月に発表した「労務費見積み尊重宣言」の実施要領を策定
- 時間外労働の適正化に向けた自主規制や週休二日の推進に向けた活動を、さらに積極的に展開 等

○全国建設業協会

- 設計労務単価改訂分が下請契約に反映されるよう、改めて、「単価引き上げ分アップ宣言」を対外的に実施する
- 長時間労働是正を含めた賃金・休日等の労働条件の改善への取組を着実に進める 等

○全国中小建設業協会

- 設計労務単価の引き上げを技能者への支払いに反映するよう、会員企業に周知徹底
- 特定技能外国人の受け入れについて、WGを設置し、課題の整理・検討を行う 等

○建設産業専門団体連合会

- 設計労務単価が下請まで行き届くようにしていく
- 社会保険未加入対策について、大勢の加入実績あり 等

- 「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5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ができる制度の創設

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

- ・プレキャストなどの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營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

背景・必要性

1. 建設業の働き方改革の促進

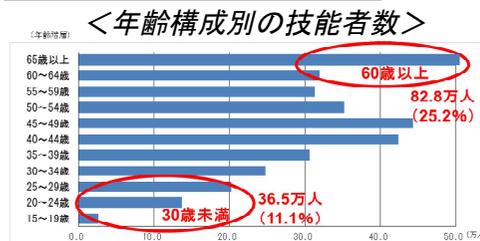
○ 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。

※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。
 <時間外労働の上限規制>

- ✓ 原則、月45時間 かつ 年360時間
- ✓ 特別条項でも上回る事の出来ないもの:
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

2. 建設現場の生産性の向上

○ 現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。



3. 持続可能な事業環境の確保

○ 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

(1) 長時間労働の是正(工期の適正化等)

- 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告。また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施。
- 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化。

(2) 現場の処遇改善

- 建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化。
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い。

3. 持続可能な事業環境の確保

- 経營業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経營業務管理責任者に関する規制を合理化(※)。

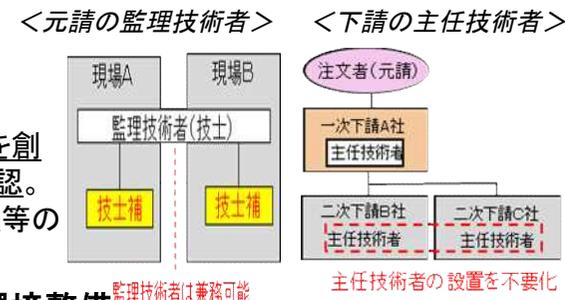
※ 建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいないと許可が得られないとする現行の規制を見直し、今後は、事業者全体として適切な経営管理責任体制を有することを求めることとする。

- 合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

2. 建設現場の生産性の向上

(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 工事現場の技術者に関する規制を合理化。
 - (i) 元請の監理技術者に関し、これを補佐する制度を創設し、技士補がいる場合は複数現場の兼任を容認。
 - (ii) 下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たす場合は設置を不要化。



(2) 建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

- 建設業者が工場製品等の資材の積極活用を通じて生産性を向上できるよう、資材の欠陥に伴い施工不良が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、国土交通大臣等は、建設資材製造業者に対して改善勧告・命令できる仕組みを構築。

【目標・効果】

建設業における働き方改革の実現を通じて、女性や若年層など将来における担い手を確保
 (KPI)・建設業入職者数:4万人(2017年度)→5.5万人(2023年度)(1.5万人純増)

・技術者・技能労働者の退休2日の割合:

技術者8.5%(2017年度)、技能労働者47%(2018年度)→原則100%(2024年度)

・下請代金のうち、少なくとも労務費相当分を現金払いとする割合:

91.4%(2018年度)→100%(2025年度)

建設業の働き方改革の促進(社会保険未加入対策)

長時間労働の是正

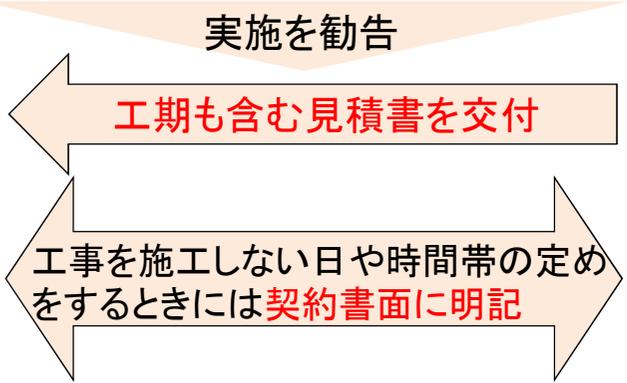
中央建設業審議会が**工期に関する基準**を作成

注文者

通常必要と認められる期間に比して著しく短い工期による請負契約の締結を禁止

- ・違反した場合、**勧告**
- ・従わないときは、その旨を**公表**

※建設業者の場合は監督処分



建設業者

工程の細目を明らかにし、工種ごとの作業及びその準備に必要な日数を見積り

<参考>
建設業の働き方改革のための関係省庁連絡会議において、「**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**」を策定し、関係省庁に要請。

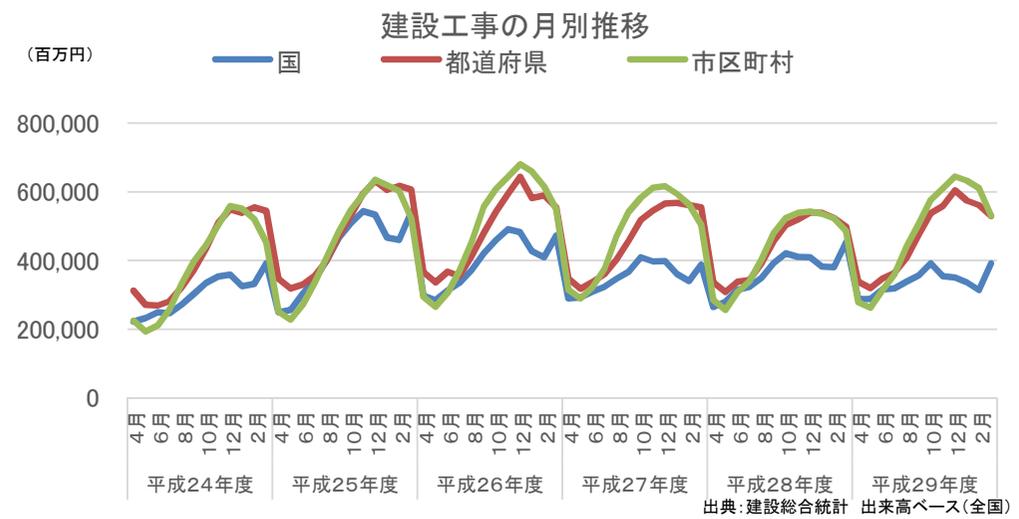


平準化

<入契法にて措置>

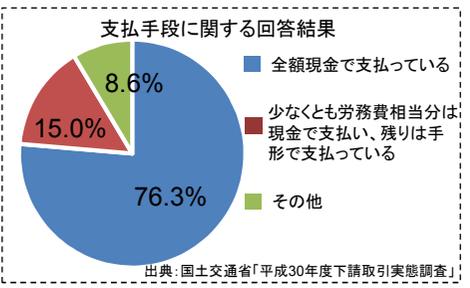
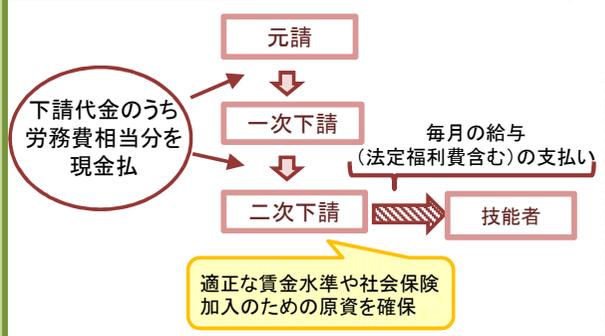
入札契約適正化指針に公共発注者が取り組むべき事項として、**工期の確保や施工時期の平準化を明記**(※)

(※)公共団体等に対する努力義務。地方自治体への要請が可能となる。



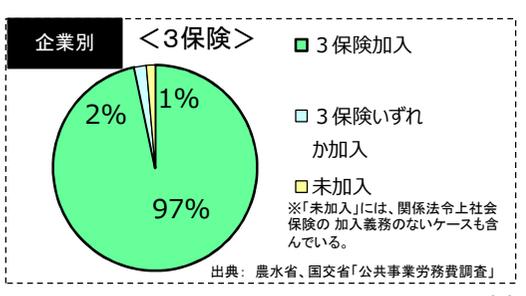
処遇改善

下請代金のうち**労務費相当分について現金払**
 ↳ **下請労働者の処遇改善**



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

↳ **不良・不適格業者の排除や公正な競争を促進**



改正労働基準法における建設業の時間外労働規制

- 平成31年4月1日より改正労働基準法が施行
- 建設業においても、改正労働基準法の施行から5年後に罰則付きの時間外労働規制の適用

改正労働基準法(平成31年4月1日施行)

	現行規制	改正労働基準法(平成30年6月29日成立)
原則	≪労働基準法で法定≫ (1) 1日8時間・1週間40時間 (2) 36協定を結んだ場合、 協定で定めた時間まで時間外労働可能 (3) 災害その他、避けることができない事由により臨時の 必要がある場合には、労働時間の延長が可能(労基法33条)	≪同左≫
↓ 36協定の 限度	≪厚生労働大臣告示：強制力なし≫ (1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・ただし、臨時的で特別な事情がある場合、延長に上 限なし(年6か月まで)(特別条項) (2) ・建設の事業は、(1)の適用を除外	≪労働基準法改正により法定：罰則付き≫ (1) ・原則、月45時間かつ年360時間 ・特別条項でも上回ることの出来ない時間外労働時間を設定 ① 年720時間(月平均60時間) ② 年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも 上回ることの出来ない上限を設定 a. 2～6ヶ月の平均でいずれも80時間以内(休日出勤を含む) b. 単月100時間未満(休日出勤を含む) c. 原則(月45時間)を上回る月は年6回を上限 (2) 建設業の取り扱い ・ 施行後5年間 現行制度を適用 ・ 施行後5年以降 一般則を適用。ただし、災害からの復旧・復興については、 上記(1)②a.b.は適用しない(※)が、将来的には一般則の適用を目指す。 ※ 労基法33条は事前に予測できない災害などに限定されているため、復旧・復興の場合でも臨時の必要性がない場合は対象とならない

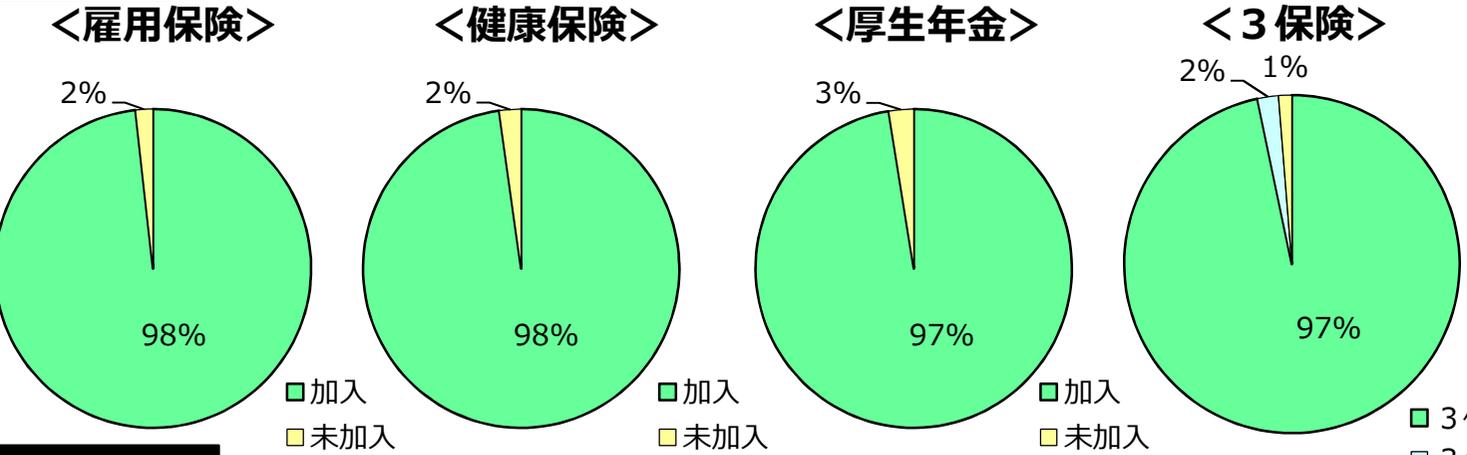
社会保険加入・賃金状況調査等について

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30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+0.0%]、**健康保険では98%** [対前年度比+0.2%]、**厚生年金保険では97%** [対前年度比+0.1%] となっています。
- ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では93%** [対前年度比+2.4%]、**健康保険では90%** [対前年度比+1.7%]、**厚生年金保険では88%** [対前年度比+1.3%] となっています。

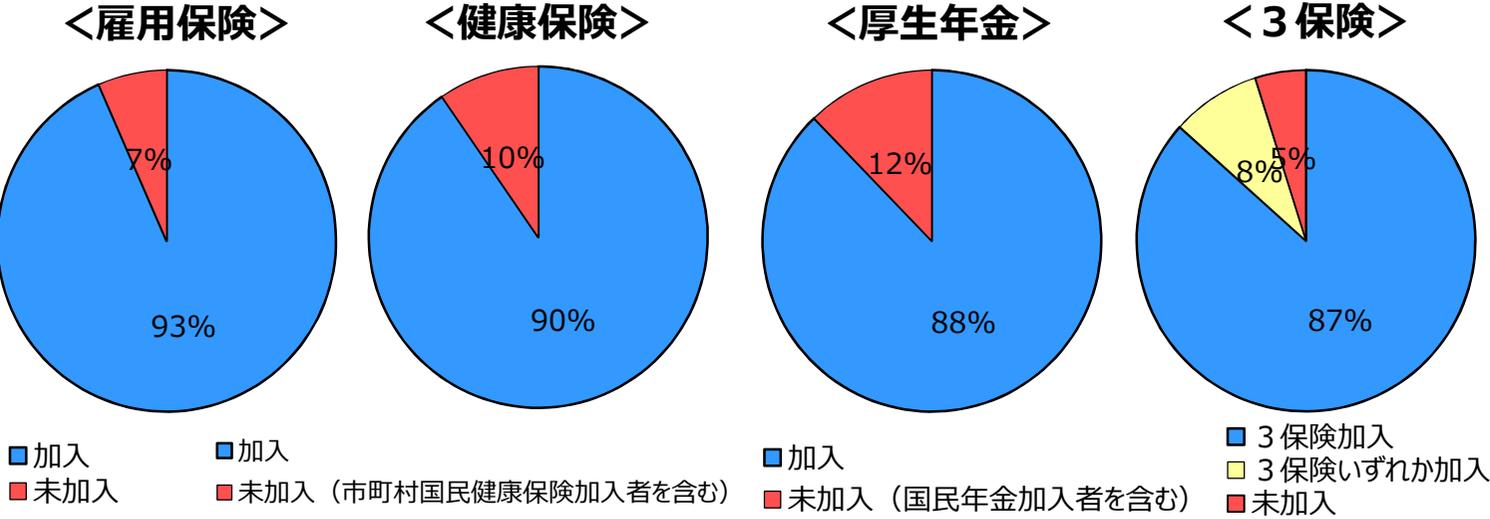
企業別



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%
H30.10	98%	98%	97%	97%

労働者別



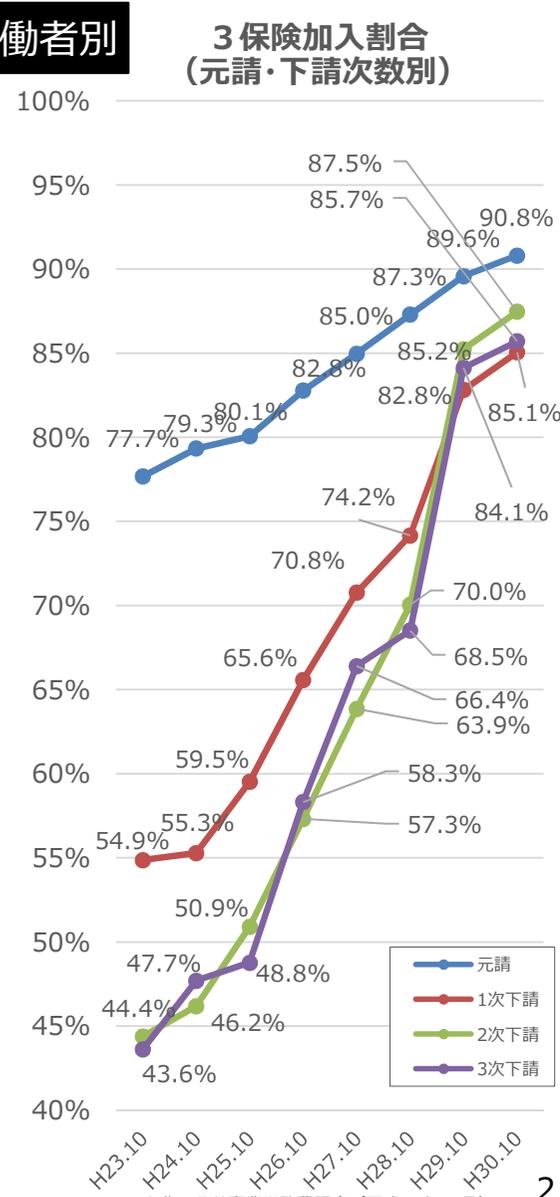
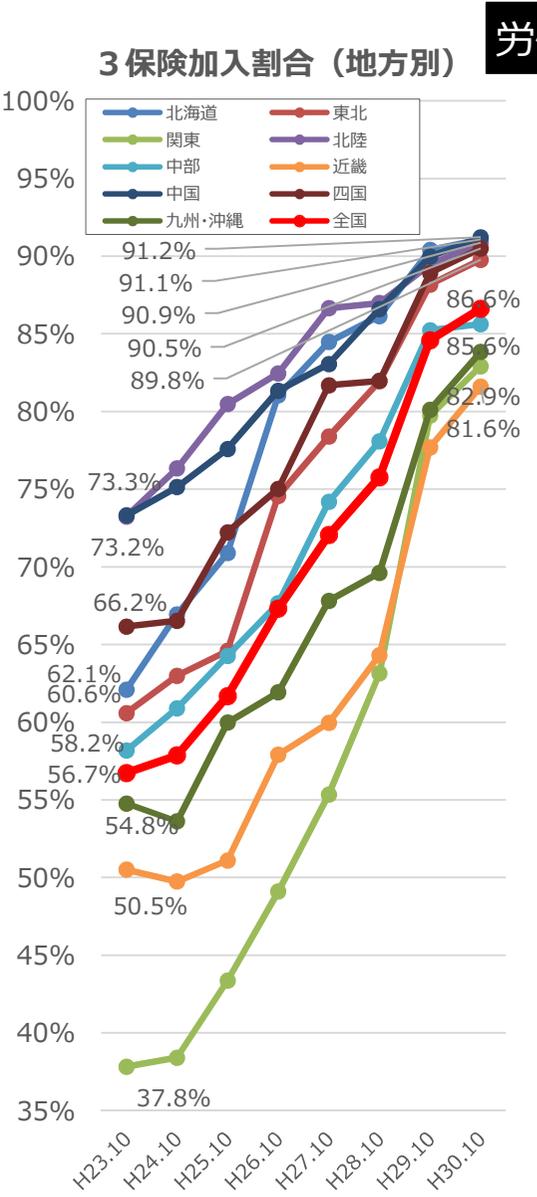
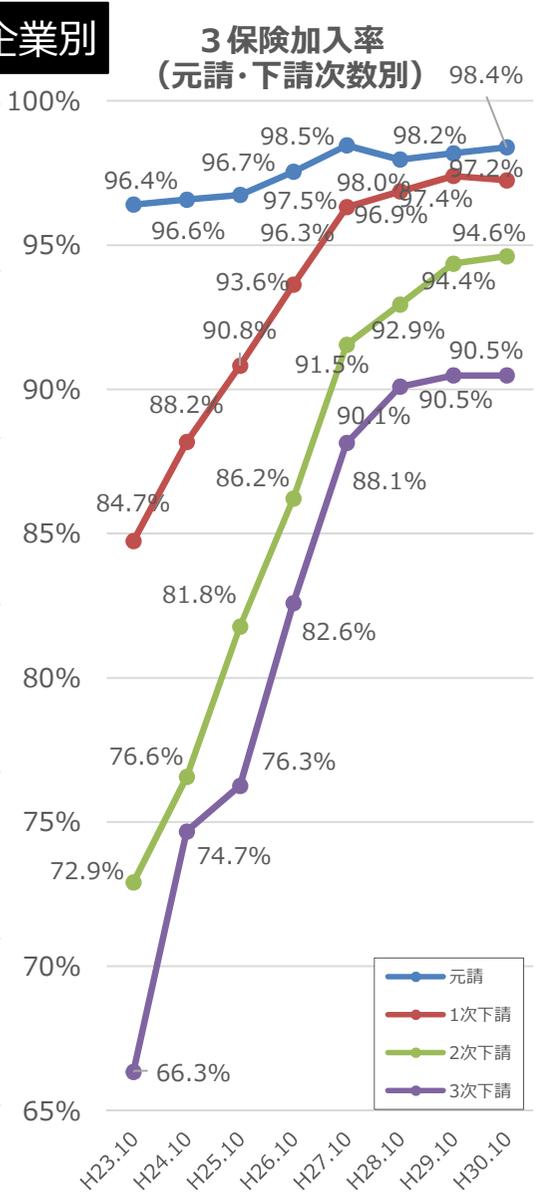
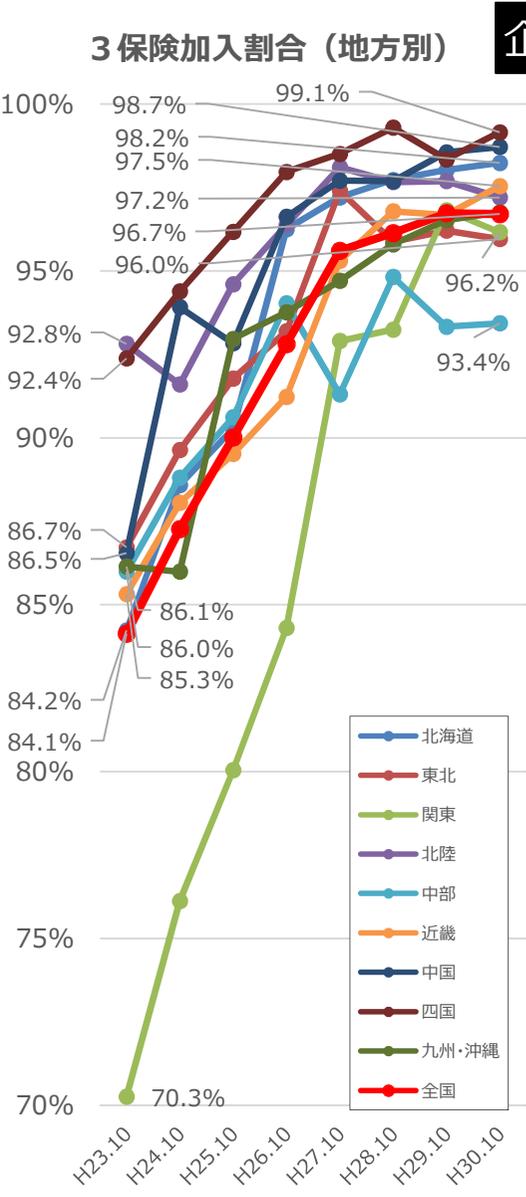
労働者別・3保険別加入割合の推移

	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%
H30.10	93%	90%	88%	87%

※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。

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30年10月調査）における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあります。元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。

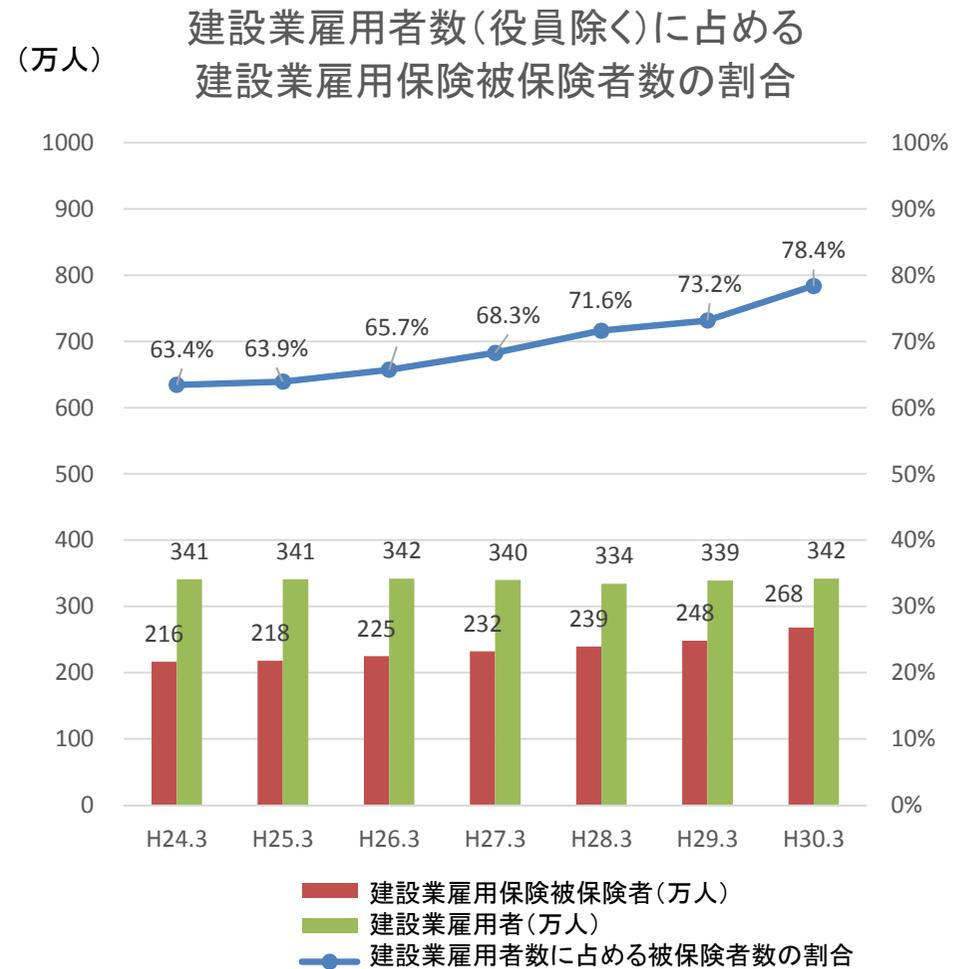
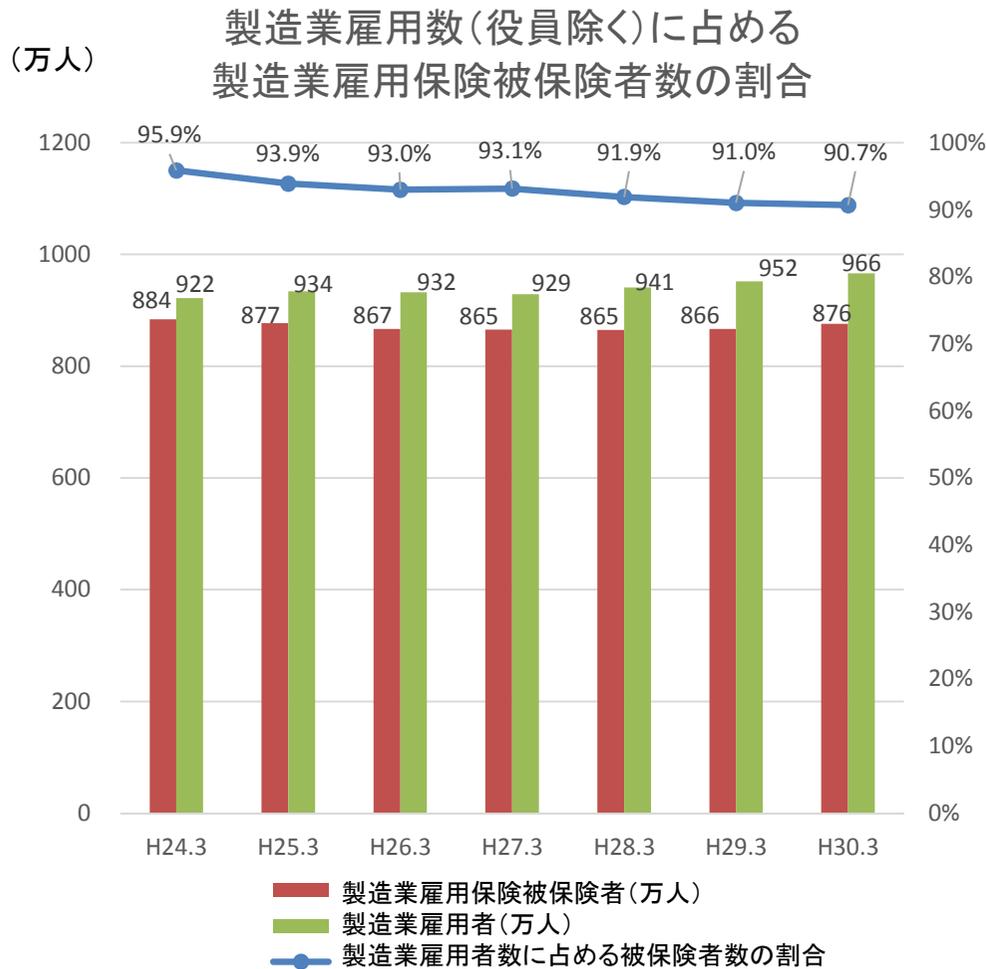


出典：公共事業労務費調査（平成30年10月）

『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



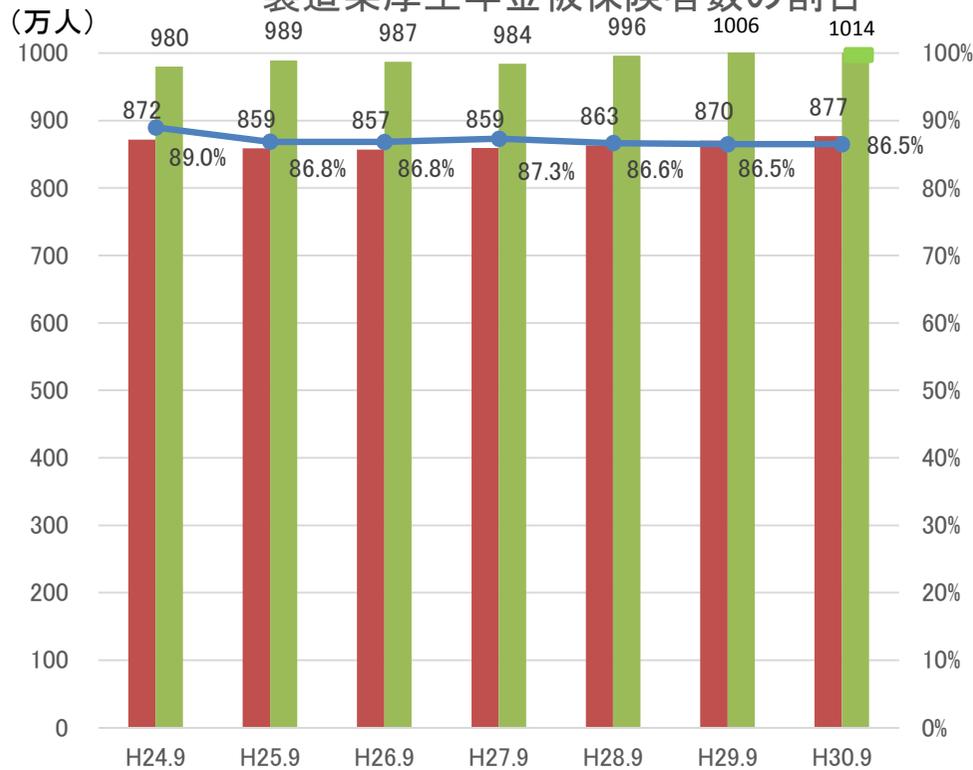
『厚生年金保険業態別規模別適用状況調』(厚生労働省)における「厚生年金保険被保険者数」を『労働力調査』(総務省)における「雇用者数」で除した割合を、「製造業」と「建設業」で比較した。

※ 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)

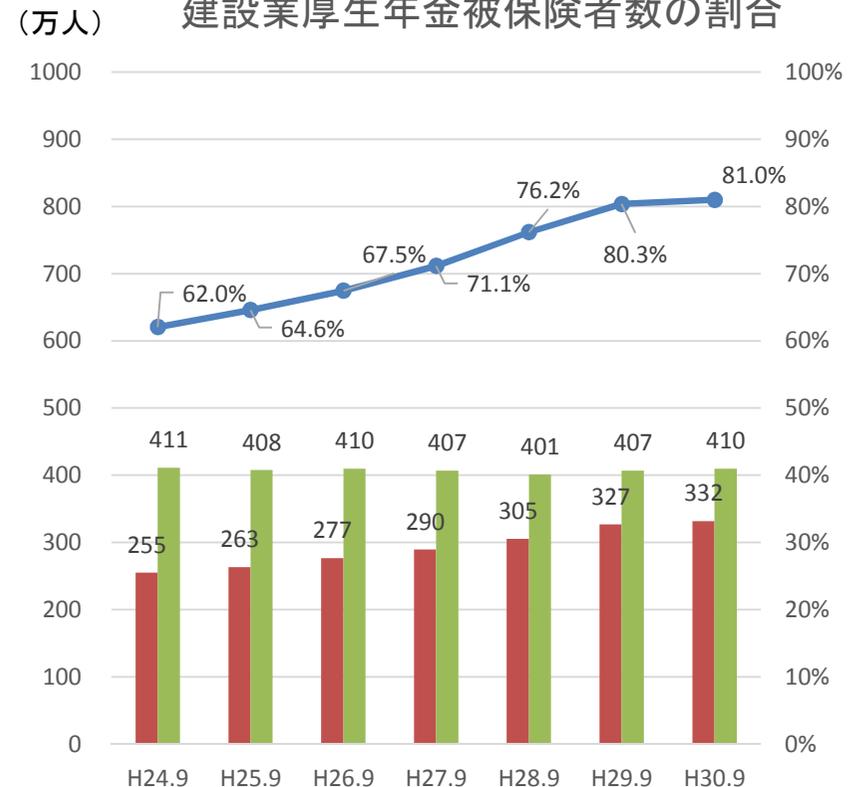
※なお、健康保険加入率については、統一的な被保険者数のデータが把握できない

製造業雇用者数に占める 製造業厚生年金被保険者数の割合



■ 製造業厚生年金保被保険者(万人)
■ 製造業雇用者数(万人)
● 製造業雇用者数に占める被保険者数の割合

建設業雇用者数に占める 建設業厚生年金被保険者数の割合

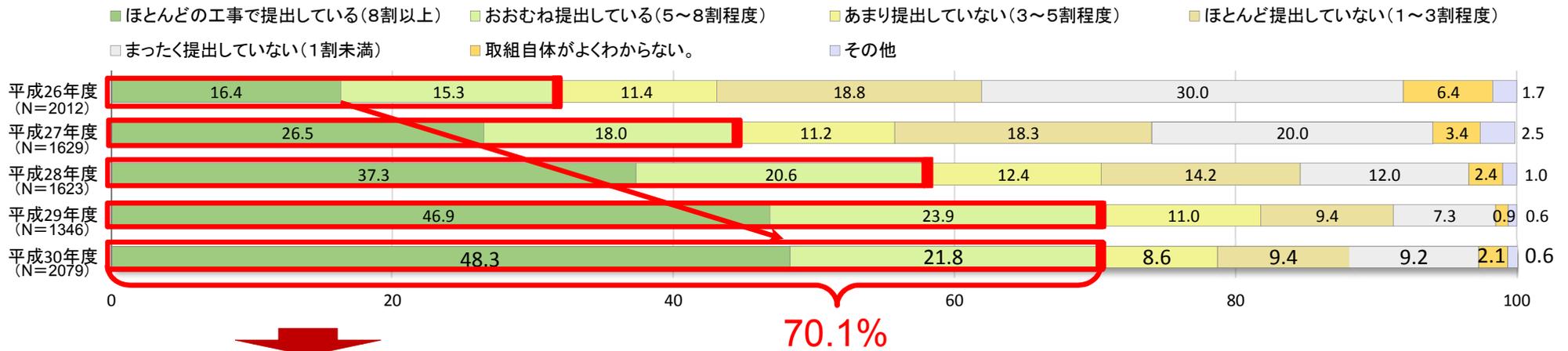


■ 建設業厚生年金保険被保険者(万人)
■ 建設業雇用者(万人)
● 建設業雇用者数に占める被保険者数の割合

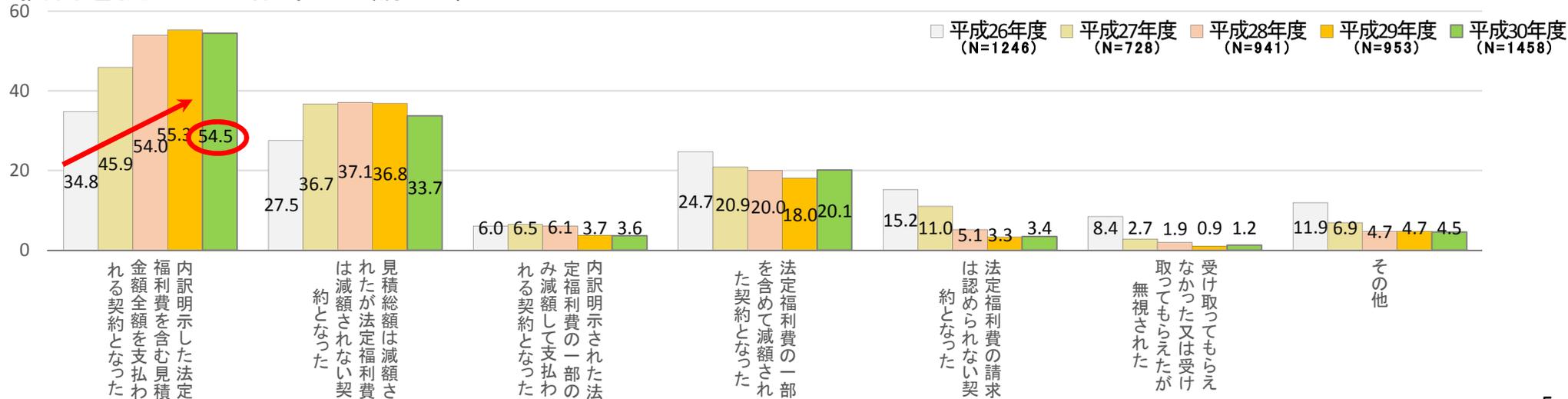
法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況

- 建設業社会保険推進・処遇改善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年度からアンケート調査を実施。
- 平成30年度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「おおむね」提出しているという回答が計約7割となっている。
- また、見積書を提出した結果、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)>



<標準見積書を提出した結果(下請企業への質問)>



実態調査の結果(法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況)

- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した見積書を提出したかどうかについて質問。
- 公共工事では、すべての回数で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事の割合が5割を超えた。
- 民間発注工事では、一次、二次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事の割合が5割を超えたが、三次下請以降では約4割弱に留まっている。

公共工事

一次下請



二次下請

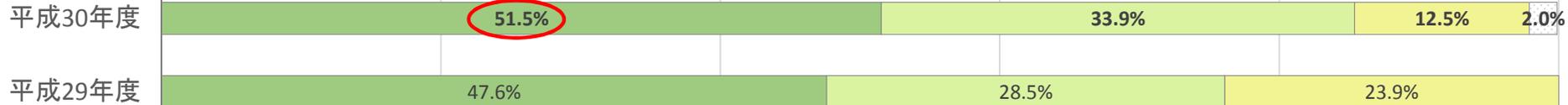


三次下請以降

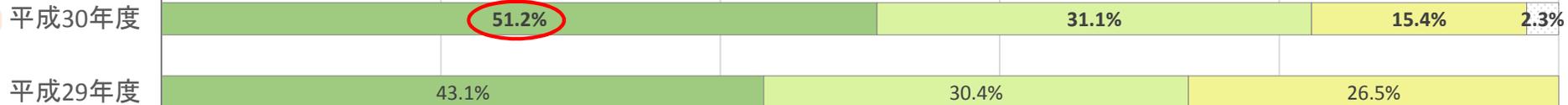


民間発注工事

一次下請



二次下請



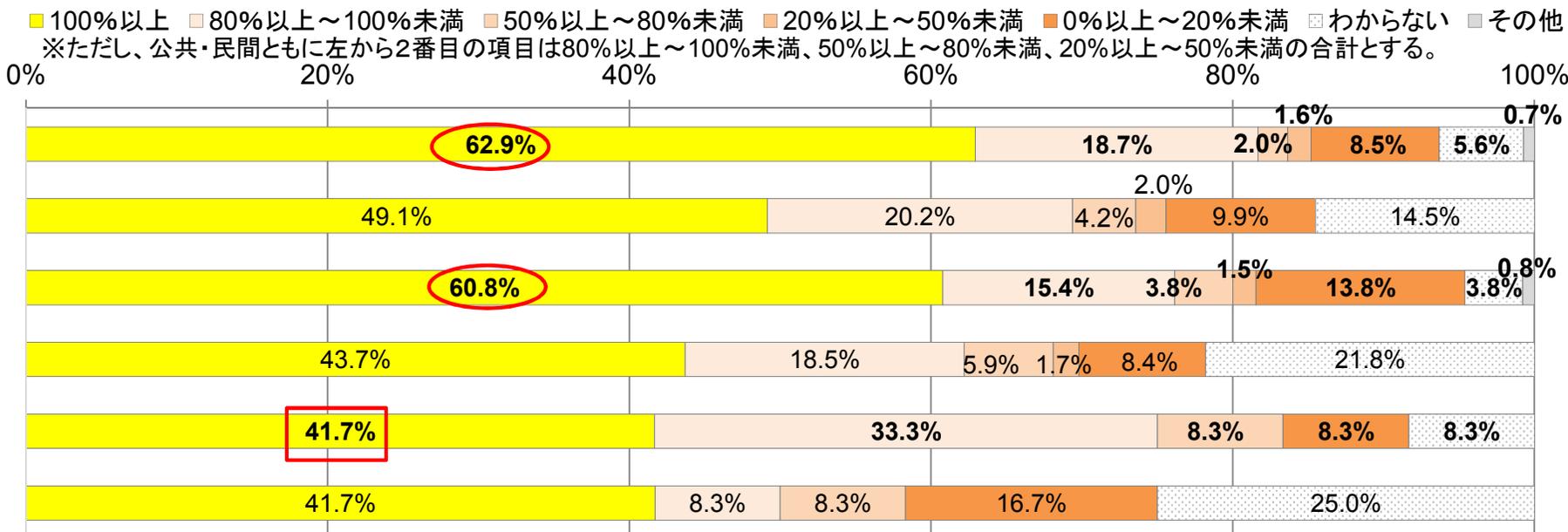
三次下請以降



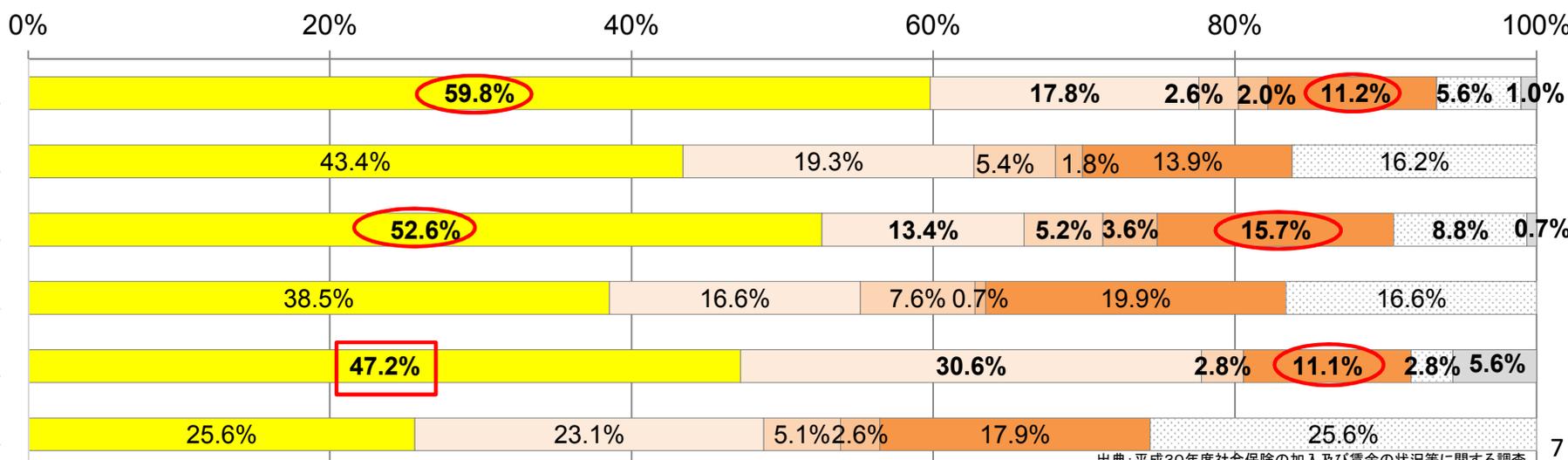
実態調査の結果(法定福利費の受取状況)

- 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。
- 公共工事では、一次、二次下請で、法定福利費を100%以上受け取れた工事の割合が約6割を超えたが、三次下請以降では約4割しか受け取れなかった。
- 民間発注工事では、一次、二次下請で法定福利費を100%以上受け取れた工事の割合が約5割を超えたが、三次下請以降では約4割しか受け取れなかった。また公共工事と比べ20%未満しか受け取れなかった工事の割合が多い。

公共工事

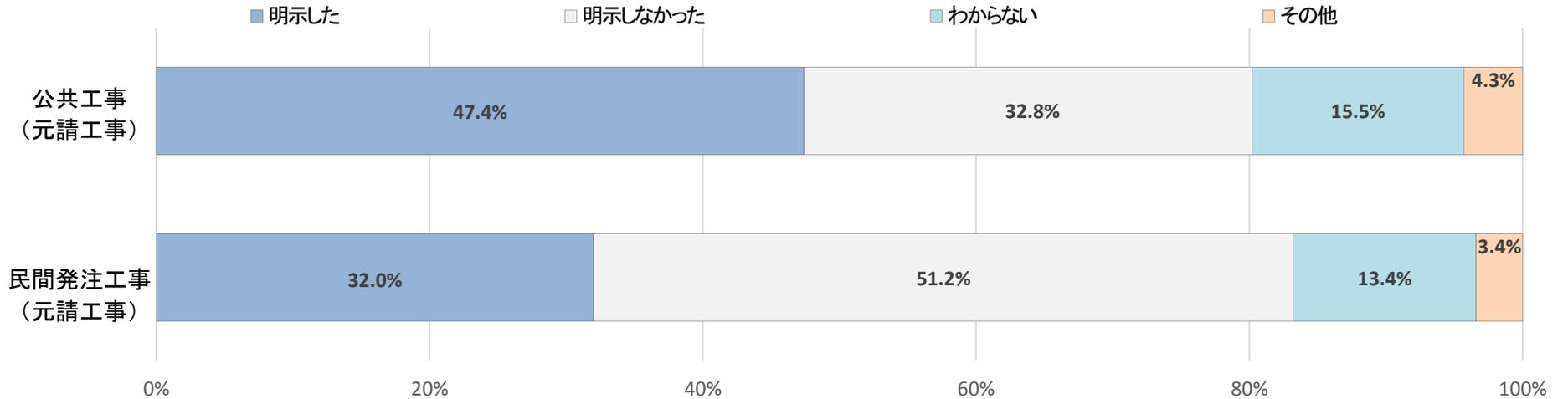


民間発注工事

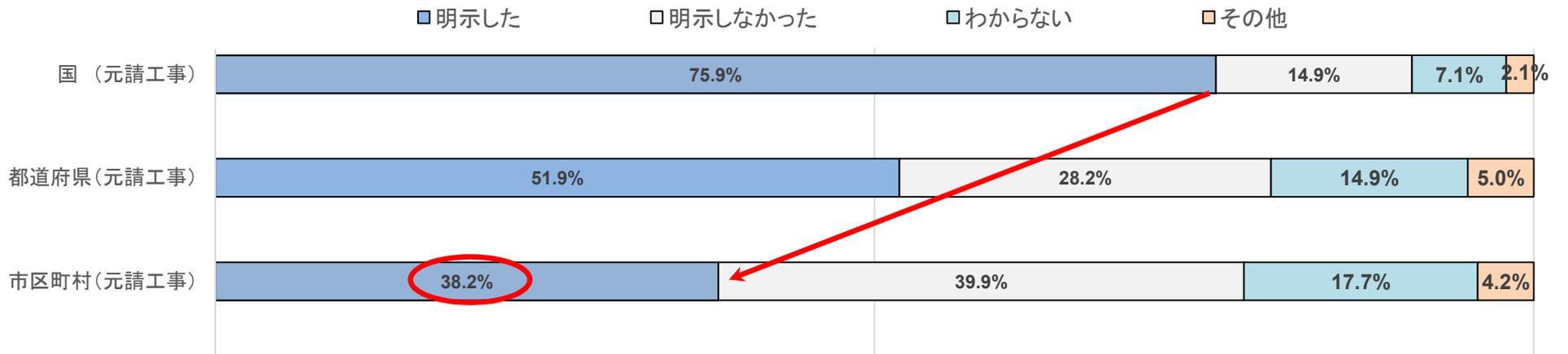


- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書を明示したかどうかについて質問。
- 公共・民間発注工事別では、公共工事が民間発注工事を上回っている。
- 公共工事の発注者別では、市区町村発注工事では、約4割に留まっている。

<請負代金内訳書における法定福利費の明示>



<請負代金内訳書における法定福利費の明示(公共工事・発注者別)>



請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組状況(入札契約適正化法等に基づく実施状況調査結果)

- 国土交通省で平成29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。
- 当該調査では、各公共発注者が公共工事を発注する際、受注者から提出される請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について調査。
- 国では、法定福利費を明示する取組が進む一方、市区町村では、一部の団体に留まっている状況。

① 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組

(出典) 入札契約適正化法に基づく実態調査(H30.8.1時点)
※市区町村には政令市を含む

	導入している	導入していない
	H30.8.1	H30.8.1
国	14	5
都道府県	20	27
市区町村	169	1572

② 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組を導入していない場合の今後の対応予定

	今後導入することを決定している（時期が決定している）	今後導入することを検討しているが、時期は決まっていない	今後も導入する予定はない
	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1
国	1	2	2
都道府県	1	17	9
市区町村	4	572	996

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、二次以下請負業者も社会保険加入企業に限定する取組が進む一方、市区町村では、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(H30.8.1時点)

※市区町村には政令市を含む

※カッコ内は、前回調査結果(H29.3.31時点)

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
	H30.8.1	H30.8.1
国	18 (18)	1 (1)
都道府県	47 (46)	0 (0)
市区町村	1199 (1089)	542 (652)

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

	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	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	対策未実施
	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1
国	8 (0)	0 (1)	3 (8)	2 (3)	6 (7)
都道府県	19 (3)	0 (0)	17 (17)	2 (5)	9 (22)
市区町村	148 (89)	33 (27)	399 (280)	106 (100)	1055 (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

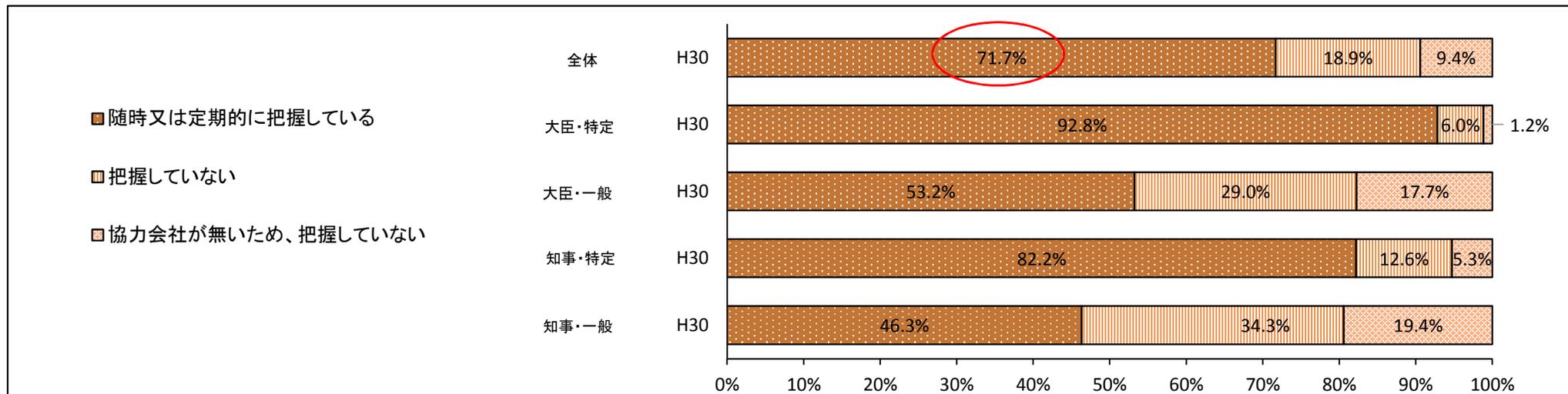
	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1
国	13	10	2	5
都道府県	41	33	22	1
市区町村	1073	97	45	626

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

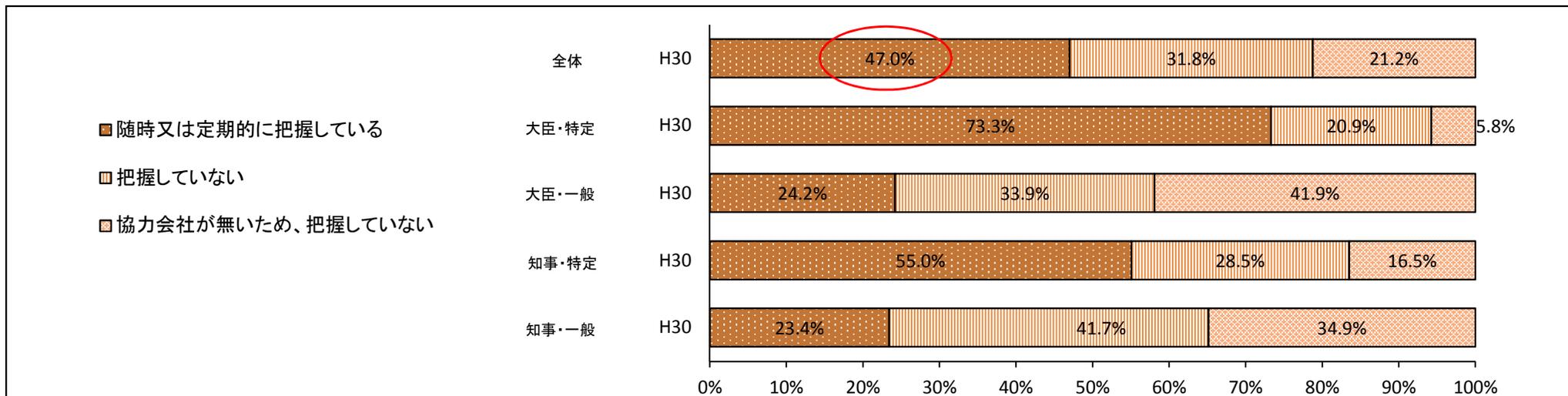
	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1	H30.8.1
国	11	9	2	6
都道府県	33	30	20	5
市区町村	989	73	36	706 10

- 元請は、協力会社の社会保険加入状況について定期的に把握することや協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発・加入推奨など、協力会社の社会保険に対する意識を高めるよう取り組むことが求められる。
- 一次下請の加入状況を定期的に把握している元請は71.7%、二次下請の加入状況を把握している元請は47.0%となった。

<一次下請の社会保険加入状況>



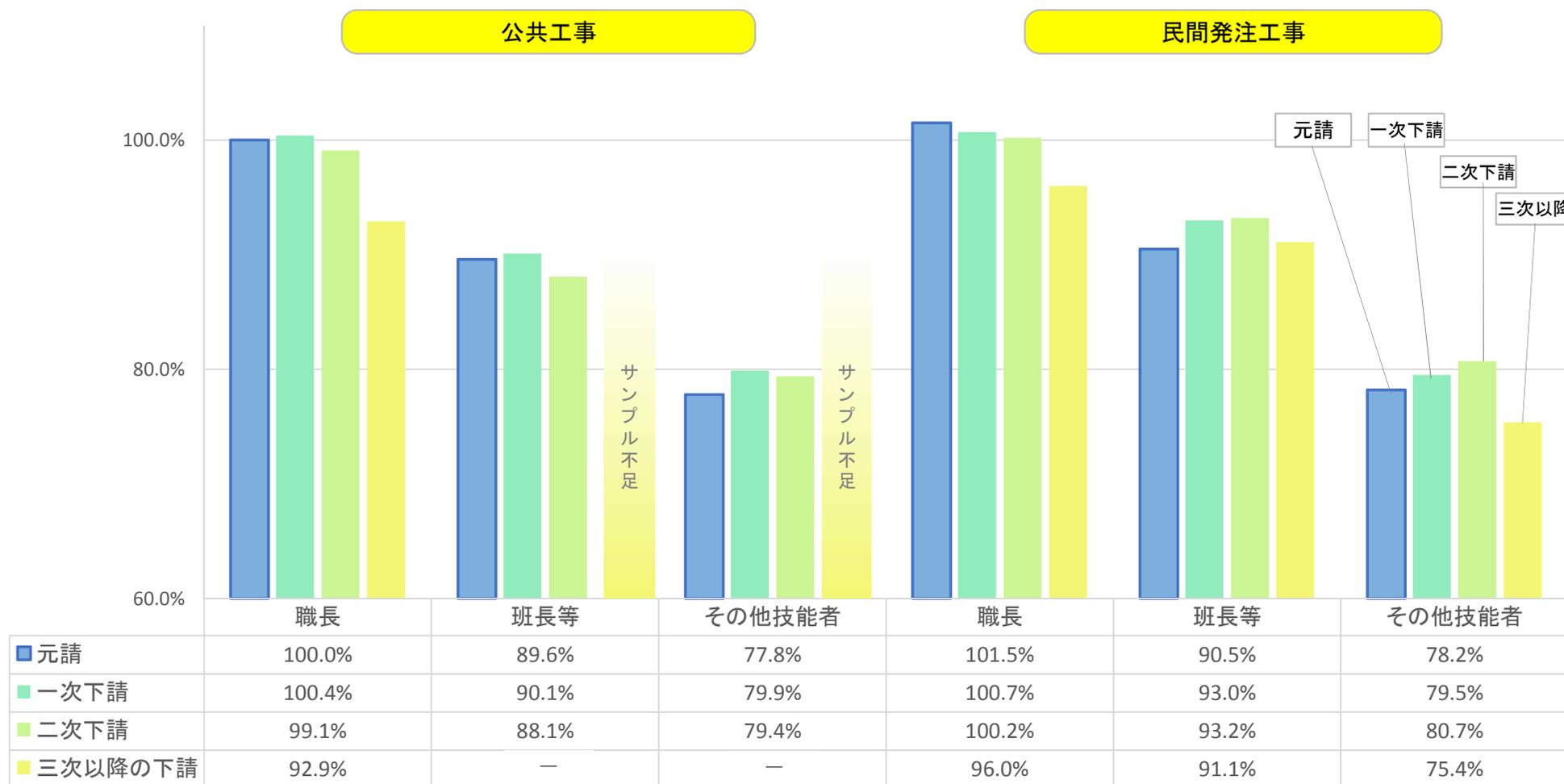
<二次下請の社会保険加入状況>



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)に従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三次以降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。

(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)

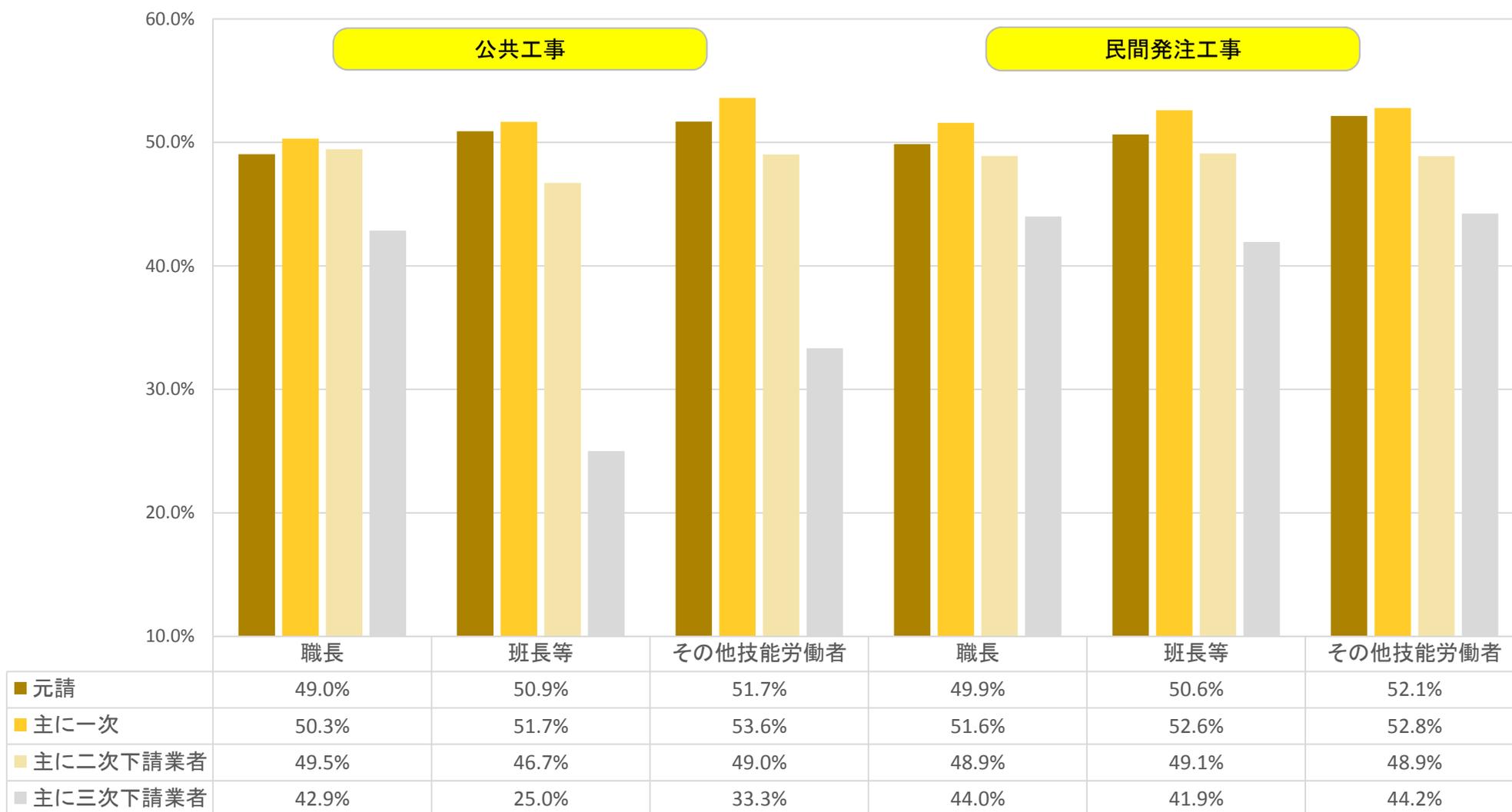


※基本給、社会保険料の個人負担分、諸手当(時間外手当や休日手当を除く)、実物給与を含む日額の平均額(手取り額ではなく額面金額)について回答を求めた。

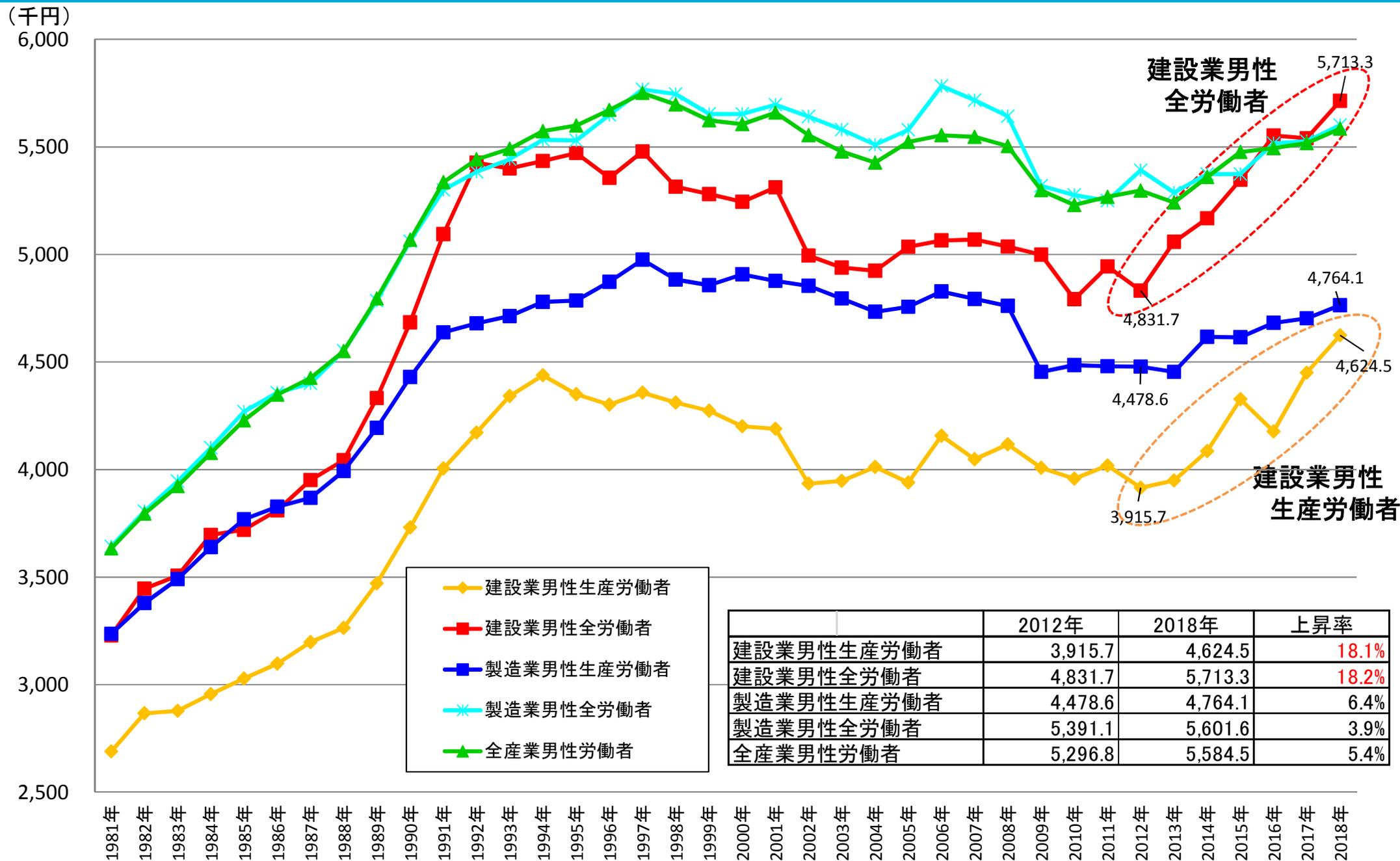
回答は、5,000円毎に設定した選択肢(例:15,000円~20,000円未満、20,000円~25,000円未満 等)から選択。 出典:平成30年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

- 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29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、約5割の企業が賃金を引き上げたと回答。一方、三次以降の下請企業では、賃金を引き上げたと回答した企業は、2~4割に留まっている。

賃金を引き上げた企業の割合



建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額の推移

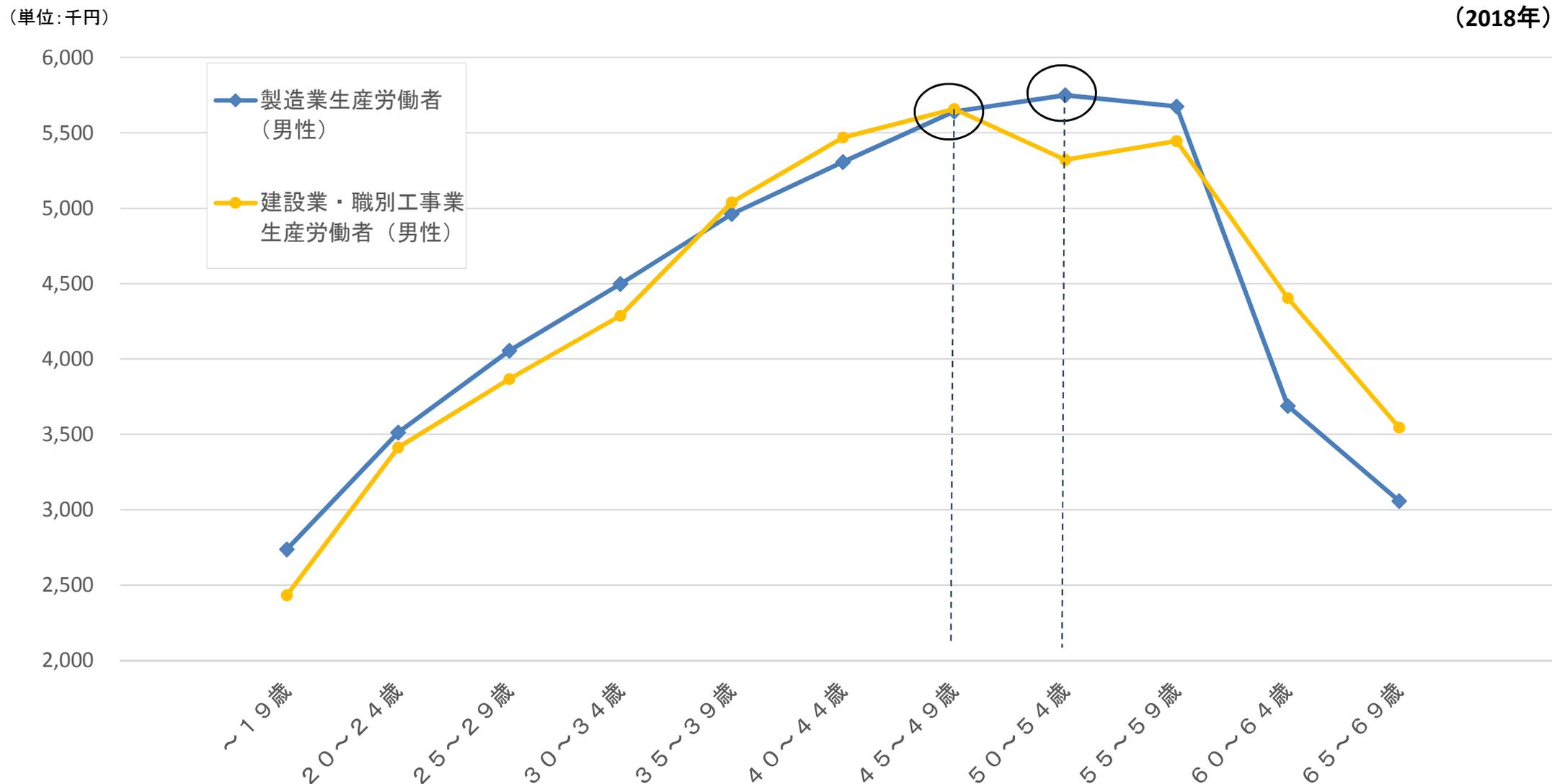


(資料) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 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歳であることに對し、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、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。



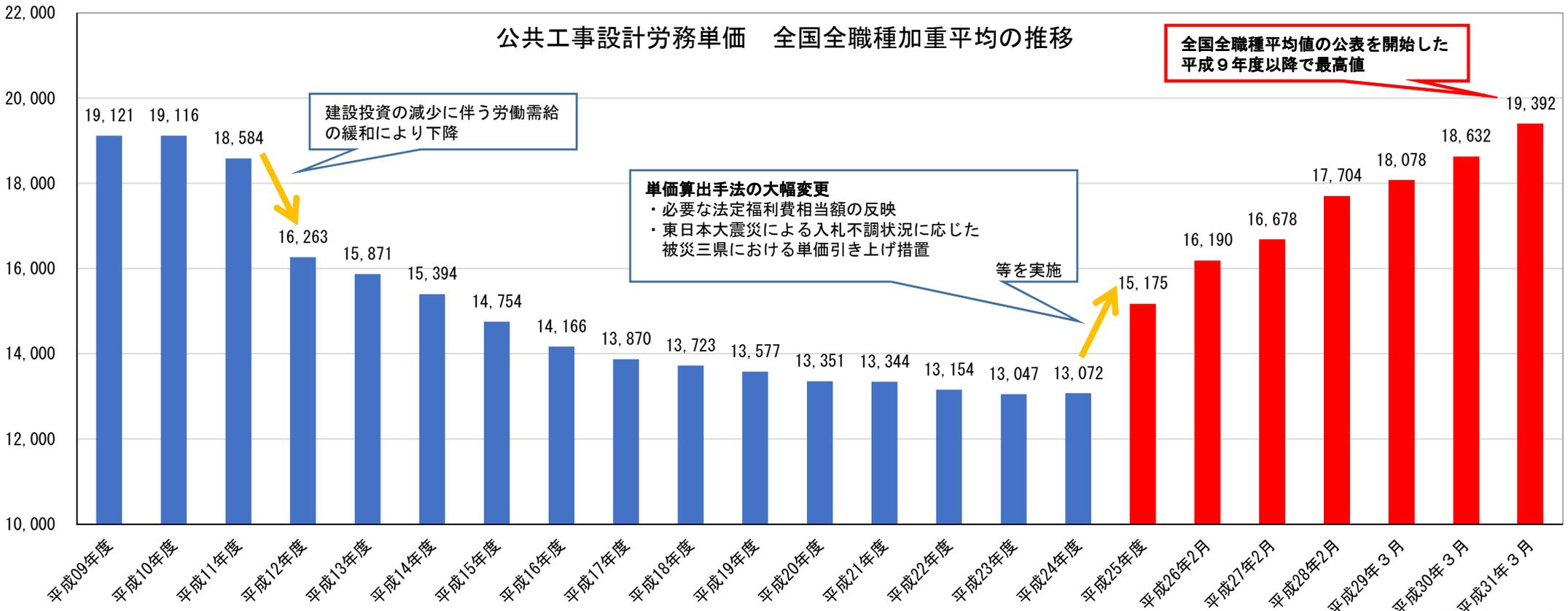
平成31年3月から適用する公共工事設計労務単価について

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**し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- (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**（H25より継続）
- (3) 今回の公表から、全職種単価の単純平均の伸び率に加えて、**労務費の積算への影響の推移を測るのに適する加重平均**（※都道府県別・職種別の単価をそれぞれの実労働者数により重み付けした平均）の伸び率も掲載

	全職種加重平均 ^{注1)}		全職種単価の単純平均の伸び率	全職種単価の加重平均の伸び率 (A←B)
	新単価(A)	旧単価(B)		
全国	19,392円	18,632円	+3.3%	+4.1%
被災三県 ^{注2)}	21,105円	20,384円	+3.6%	+3.5%

注1) 加重平均は、平成25年度標本数をもとにラスパイレス方式で算出
 注2) 被災三県における単価の引き上げ措置（継続）



(参考) 引用した調査の概要

【公共事業労務費調査】(平成30年10月)

- 国交省及び農水省等の公共工事から、10月に施工中の、1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として調査対象工事を選出(例年、約12,000工事、技能労働者数約13万人が対象)。
- 対象工事に従事した全ての技能労働者の調査票や賃金台帳等を、調査員が会場にて調査。

【平成30年度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調査】(平成31年1月～2月)

- 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の会員企業を対象に調査、有効回答数は3,490者。
- 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WEBアンケート。

【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】(平成30年9月～11月)

- 建設業許可業者から無作為に抽出した25,700者を対象に調査、有効回答数は5,471者。
- 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WEBアンケート。

【平成30年度入札契約適正化法等に基づく実施状況調査】(平成30年8月)

- 公共工事の発注者1,931団体を対象に調査。(国19機関、特殊法人124法人、地方公共団体47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 入札契約の適正化の取組状況について、郵送による書面調査(回答はメール)。

【平成30年度下請取引等実態調査】(平成29年7月～平成30年6月)

- 全国の建設業者から無作為に抽出した14,000業者を対象に調査、有効回答数は11,016者。
- 元請・下請間の取引実態や社会保険の加入状況等について、郵送による書面調査。

【平成30年賃金構造基本統計調査】(平成30年6月)

- 常用労働者を雇用する事業所を一定の方法で抽出し78,203者を対象に調査、有効回答数56,651者。
- 労働者の雇用形態、就業形態、職種別等の賃金実態について、郵送による書面調査。

建設キャリアアップシステムの構築と政策展開 について

- 「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31年1月以降システムを利用できる現場に限った「限定運用」を開始し、限定運用で蓄積した知見を踏まえ、平成31年4月より「本運用」を開始
- 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

<建設キャリアアップシステムの概要>

①技能者情報等の登録



- | | |
|----------------|----------------|
| 【事業者情報】 | 【技能者情報】 |
| ・商号 | ・本人情報 |
| ・所在地 | ・保有資格 |
| ・建設業許可情報 等 | ・社会保険加入状況等 |
| 【現場情報】 | |
| ・現場名 | |
| ・工事の内容 等 | |

②カードの交付・現場での読取



③技能者の能力評価



技能者の処遇改善が図られる環境を整備

※システム運営主体（一財）建設業振興基金

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
 - 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
 - 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。
- ※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会(平成31年3月6日)において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

業界横断的な経験・技能の蓄積



建設キャリアアップシステム

- 経験(就業日数)
- 知識・技能(保有資格)
- マネジメント能力(職長や班長としての就業日数など)

能力評価基準(*)を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築・活用

技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

技能レベル(評価結果)を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価が見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR

発注者(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

取引先や顧客にPR(価格交渉力の強化)

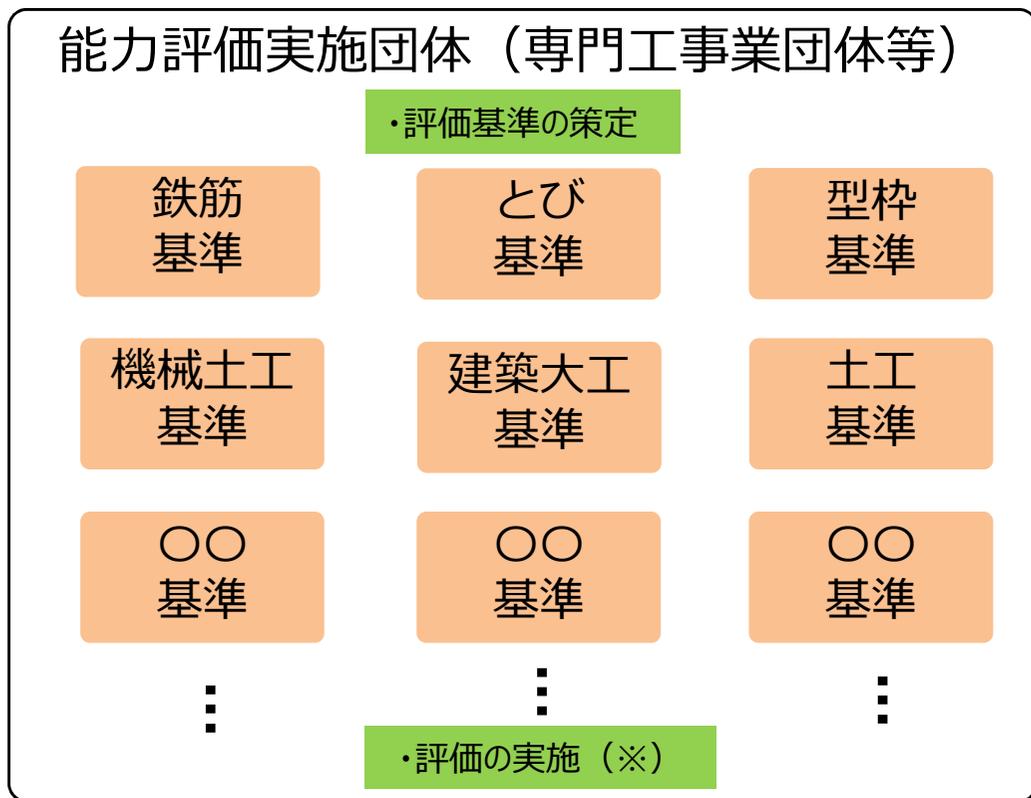
若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

国土交通省 **ガイドライン策定**

↑ 評価基準の認定申請
実施規程の届出

↓ 評価基準の認定



建設キャリアアップシステム

← 技能者情報の依頼

→ 技能者情報を受取

← 評価結果の通知
カード交付申請

【代行】

所屬事業者等

技能者

・評価及びカード交付申請

←

【当面の間の措置】

・「経験等」(※)を証明して申請

※システム稼働前の経験等

経験年数	〇年
班長経験	〇年
職長経験	〇年

→ 評価結果の通知

※建設キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム(仮称)を構築し、活用(平成32年度目途稼働予定)



・レベルに応じたカード交付

注：能力評価実施団体は、申請者から、評価実施手数料の徴収も可能

		鉄筋	とび	型枠	機械土工
レベル1		(建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者)			
レベル2	就業日数 ※1	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格	・玉掛け技能講習	・玉掛け技能講習 ・足場の組立て等作業主任者技能講習	・丸のご等取扱作業安全衛生教育	○車両系建設機械(整地・運搬・積み込み用及び掘削用)運転技能講習 ○ローラー特別教育
レベル3	就業日数	7年(1505日)	8年(1720日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格 ※2	○1級鉄筋施工技能士(組立て) ○1級鉄筋施工技能士(施工図)	・1級とび技能士	・1級型枠施工技能士 ・玉掛け技能講習 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業従事者特別教育 ・クレーン運転特別教育 ・高所作業車特別教育 ・酸素欠乏危険作業特別教育(解体工のみ)	○青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター) ○車両系建設機械運転者安全衛生教育 ○ローラー運転者安全衛生教育
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 2年(430日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル4	就業日数	10年(2150日)	15年(3225日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格 ※3	○登録鉄筋基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ○卓越した技能者(現代の名工)	○登録とび・土工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ○安全優良職長厚生労働大臣顕彰	○登録型枠施工基幹技能者 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ・足場の組立て等作業主任者技能講習	○登録機械土工基幹技能者 ○1級建設機械施工技士 ○1級土木施工管理技士 ○優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター)
	職長としての就業日数	職長として 3年(645日)	職長として 7年(1505日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)

※1 就業日数:1年を215日として換算。

※2 レベル3の保有資格:レベル2の基準として設定された保有資格も必要。

※3 レベル4の保有資格:レベル2及びレベル3の基準として設定された保有資格も必要。ただし、合理的な理由が認められる場合はこの限りではない。

(例:レベル4の基準「建設機械施工技士」を取得していれば、労働安全衛生法令上、建設機械の運転業務を行うことが可能(別途「車両系建設機械運転技能講習」の取得を要しない)。

※4 ○印の保有資格は、いずれかの保有で可。

- 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）を受け、専門工事業団体において、登録基幹技能者講習の創設を含め、職種毎の能力評価基準の策定に向けた検討が開始されている。

	建設技能者の能力評価基準づくり ワーキンググループ（平成30年6月設置）	建築大工技能者の能力評価検討会 （平成30年8月設置）	土工工事業の確立に向けた技能開発計画 策定委員会（平成30年8月設置）
検討職種	鉄筋、とび、型枠、機械土工	建築大工	土工
検討内容	・ 4 職種毎の能力評価基準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建築大工技能者を対象とした登録基幹技能者制度 ・ 建築大工技能者の能力評価基準 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 土工技能者を対象とした登録基幹技能者制度（創設） ・ 土工技能者の能力評価基準
構成員	<ul style="list-style-type: none"> ●メンバー 日本型枠工事業協会、日本建設躯体工事業団体連合会、日本機械土工協会、全国鉄筋工事業協会、建設業振興基金 ●オブザーバー 日本左官業組合連合会、全国建設労働組合総連合、日本クレーン建設業協会 ●事務局 国土交通省土地・建設産業局、建設業振興基金 	<ul style="list-style-type: none"> ●委員長 蟹澤宏剛 芝浦工業大学教授 ●委員 榎藤智之 東京大学特任准教授、日本木造住宅産業協会、日本ツーバイフォー建築協会、JBN・全国工務店協会、全国中小建築工事業団体連合会、全国住宅産業地域活性化協議会、全国建設労働組合総連合、プレハブ建築協会、住宅生産団体連合会、日本ログハウス協会、日本CLT協会、愛知県建設団体連合会 ●オブザーバー 国土交通省住宅局、土地・建設産業局、建設業振興基金、日本住宅・木材技術センター ●事務局 木を活かす建築推進協議会 	<ul style="list-style-type: none"> ●委員長 大崎精一郎 日本機械土工協会副会長 ●専門委員 蟹澤宏剛 芝浦工業大学教授、菅井文明 富士教育訓練センター専務理事 等 ●業界委員 日機協加盟各社、保坂益男 日本機械土工協会常務理事 ●オブザーバー 国土交通省、建設業振興基金 ●事務局 日本機械土工協会

その他、ALC協会（ALCパネル技能者）、CB工法協会（溶接技能者）、全国さく井協会（さく井技能者）等において、登録基幹技能者講習制度の創設に向けた検討が行われている。

建設技能者の高齢化が進む中、建設業が「地域の守り手」として、安全・安心なインフラ整備・メンテナンス、早期の復旧・復興の担い手としての役割を果たしていくためには、建設技能者について更なる生産性の向上を図っていくとともに、技能や経験に見合った更なる処遇改善を図ることで、担い手を確保していくことが必要。

更なる生産性向上

【課題】

・工事を円滑に施工していくためには、作業指揮や安全管理を効果的に行い、現場の生産性を向上させることが不可欠

【施策概要】

・現場を支える職長クラスの技能者を対象とする、マネジメントスキル向上のための特別講習の実施

処遇改善に向けた環境整備

【課題】

・建設技能者一人ひとりを効果的・継続的にレベルアップさせ、経験や技能に応じた処遇改善が図られる環境整備が必要

【施策概要】

・建設キャリアアップシステムと連携し、現場における就業経験などを的確に把握し、技能水準を評価するシステムを構築
(建設キャリアアップシステムに蓄積された情報を活用)

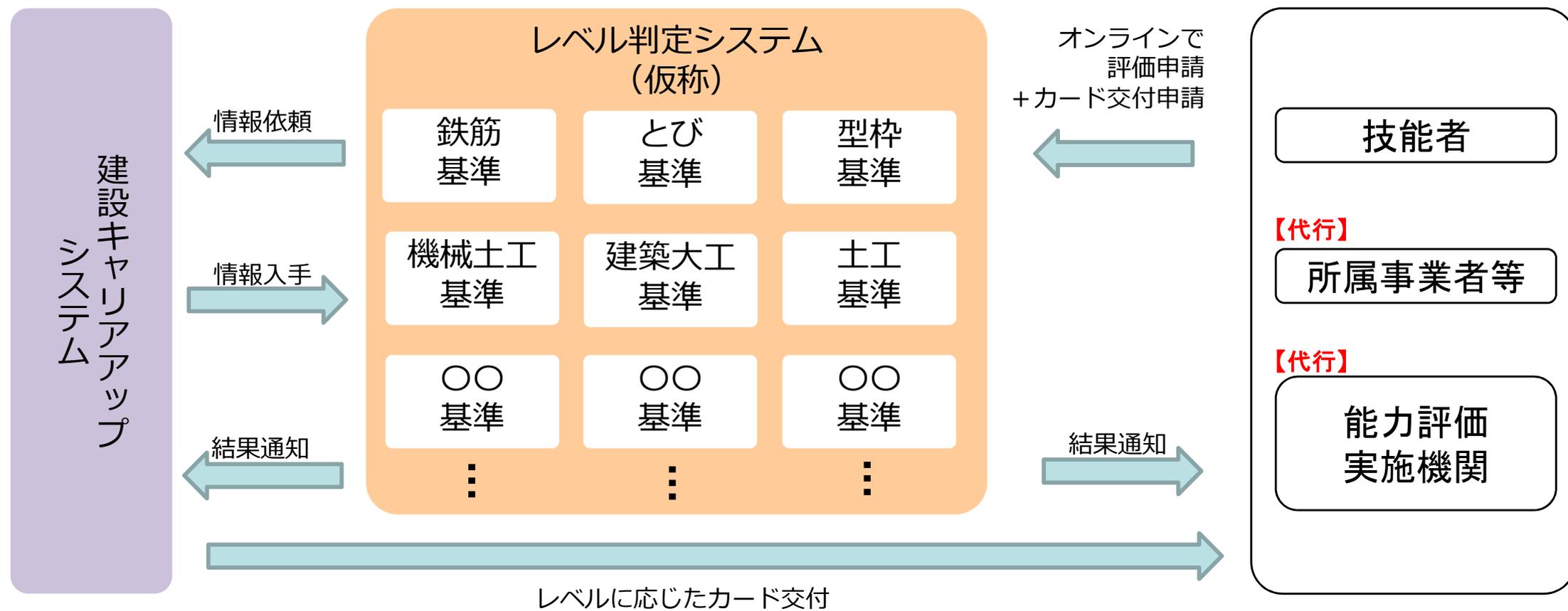


施策効果

現場の生産性の向上を図るとともに、現場に従事する技能者の処遇改善を行うことにより、建設業の担い手を確保し、国土強靱化対策や復旧復興工事の施工に万全を期す

レベル判定システム(仮称)のイメージ

- 申請者は、レベル判定システム（仮称）にオンラインでログインし、評価申請とカード交付申請を行う。
- レベル判定システム（仮称）がキャリアアップシステムと情報をやりとりし、レベルを判定して、申請者に通知。
- 同時に、キャリアアップシステムにも結果を通知、レベルに応じたカードが申請者に交付される。



背景・必要性

- 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。
- 人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業が適正に評価され、選ばれる環境が整備されることにより、建設技能者の処遇改善や人材への投資が促進され、業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)が熟成されるための仕組みを構築。
※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。
⇒「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、第4回;8月7日、第5回;9月20日、第6回;平成31年3月6日)

見える化制度の目指すもの

見える化制度

【評価イメージ】

項目区分	項目	申請内容(イメージ)
基礎情報 ☆☆☆☆	建設業許可の有無	建設業法上の建設業許可 有
	建設業の営業年数	〇〇年
	財務状況等	〇〇倍額 取引銀行:△△銀行〇〇支店 取引先:●●建設、▼▼工務店
	社員数	〇〇名
施工能力 ☆☆☆☆	団体加入	専門工事業団体に加入
	建設技能者の人数	キャリアアップカードの保有人数 〇名 キャリアアップカードのレベル4-〇名 レベル3-〇名 レベル2-〇名 レベル1-〇名 無能力 〇〇名 ●●建設、〇〇ビル
コンプライアンス ☆☆☆☆	締結業務	建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況
	社会保険加入状況	雇用保険、健康保険、年金保険 加入

人を大切にし、施工能力等の高い専門工事企業の適正な評価

活用

発注者
(公共、民間)

ゼネコン

一般ユーザー
(エンドユーザー)

専門工事企業

- 建設技能労働者の処遇改善や人材への投資
- 業界に対する安心感(不良不適格業者の排除)が熟成
- 過度な競争の抑制

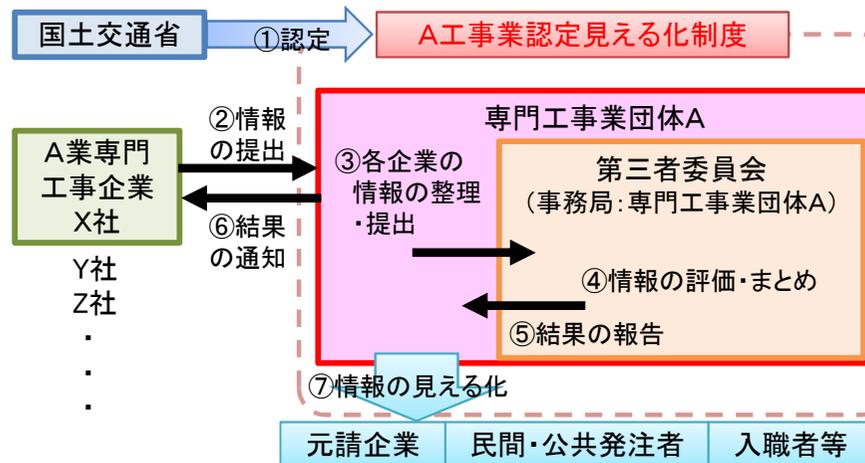
見える化する項目

共通項目

基礎情報	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業許可の有無 ・建設業の営業年数 	<ul style="list-style-type: none"> ・財務状況等 ・社員数 ・団体加入
施工能力	<ul style="list-style-type: none"> ・建設技能者の人数(キャリアアップカードの保有人数、レベル など) ・施工実績 	
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況 ・社会保険加入状況 	

業種ごとに選択項目(処遇・福利厚生、人材確保育成等)の検討

スキーム案



モデルケースについて

- 評価項目のモデルケースづくりについて、各団体と行う。
- モデルケースについては、共通項目をベースとして、選択項目における業種における選択項目の検討、評価方法、申請内容の確認方法等も検討し、検討会、WGにおいて共有。
- 制度構築にあたっては、CCUSとの連携、公表方法、インセンティブ等についても検討。また、CCUS、能力評価基準とのデータの連動においては、国がどのような関与ができるか検討を行う。

○共通項目、選択項目の評価項目のモデルケース（イメージ）

共通項目	
基礎情報 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業許可の有無 ・建設業の営業年数 ・財務状況等 ・社員数 ・団体加入 等
施工能力 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> ・建設技能者の人数(キャリアアップカードの保有人数、レベル 等) ・施工実績
コンプライアンス ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業法の法令遵守、労働基準関係法令違反の状況 ・社会保険加入状況 等
選択項目	
施工能力 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> ・建機の保有状況 ・最大請負金額 ・表彰 ・協力会社 等
処遇・福利厚生 ☆☆☆☆	<ul style="list-style-type: none"> ・給与制度 ・労務管理 ・休暇制度 等

検討内容

【共通項目】

- 評価基準の配点等の精査
- 許可年数の考え方の整理
- コンプライアンスの項目について、評価基準について検討(安全成績(労基法違反)、安全団体、建設業経理士等)

【選択項目】

- モデルケース作成に協力頂ける団体と選択項目の設定を調整
- 「動員力」の考え方の検証
- 評価方法、確認方法の整理

2019年度

2020年度

CCUS
運用

本運用
開始

【メリット（主に元請事業者）】
現場管理（社保加入状況等の確認、施工体制台帳等の作成）効率化

技能者能力
評価制度

**【夏～】登録基幹技能者講習実施職種（33職種）
における能力評価基準策定**

左記以外の職種における能力評価
基準策定（登録基幹技能者講習
実施団体となることが前提）

（技能や経験に
応じて技能者が
評価される環境
を整備）

【年度内】レベル判定システムの開発

（能力評価基準に基づき技能者のレベル（1～4）
を判定するシステムを開発（CCUSと連携））

【メリット（主に技能者）】
**技能の対外的PR等を通じた、技能
者の能力に応じた処遇の実現**

専門工事企
業施工能力
の見える化

（能力評価基準と
連動し、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）

【年度内】ガイドラインの策定

システムの設計・開発
（能力評価制度のレベル判定システム
と連携）

【メリット（主に発注者、元請・下請事業者）】
**人材育成に取り組み、施工能力の高い専門工事
企業の受注機会の拡大**

2019年度

2020年度

建設分野における特定技能外国人等の受入れ

改正入管法施行
(特定技能外国人のCCUS登録を要件化)



【メリット（主に下請事業者）】
建設分野における特定技能外国人の受入れが可能

【年度内】外国人就労管理システムの開発

（特定技能外国人の受入計画のオンライン申請を可能とする
とともに、特定技能外国人受入企業が認定を受けた受入計画に従って就労させていない場合にはアラートを示すシステムを開発（CCUSと連携）



【メリット（主に元請事業者）】
特定技能外国人が受入計画に従って就労していることの確認が可能

【メリット（主に下請事業者）】
特定技能外国人受入計画のオンライン申請が可能

技能実習生・特定活動外国人のCCUS登録を要件化



【メリット（主に下請事業者）】
技能実習・特定活動での外国人の受入れが可能

電子申請システムの開発

【夏頃～年度末】試行的実施



【メリット（主に元請事業者）】
技能者に証紙を交付する際の事務作業の軽減

建退共事務

API連携※

API連携により、

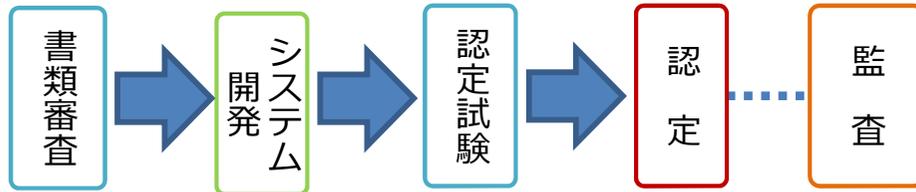
- ①建設キャリアアップシステムに登録された真正性の確認された技能者情報・事業者情報及び業界統一のルールで蓄積された就業履歴情報を、既存民間システム側で活用できます（民間システムの情報の真正性向上）。

【CCUS ⇒ 既存民間システム】

- ②既存民間システムを使って入場した場合でも、建設キャリアアップシステムに就業履歴情報を蓄積することができます。（新たなカードリーダーの設置が不要）【既存民間システム ⇒ CCUS】

- ③既存民間システムで安全衛生書類や施工体制台帳書類を作成する際に入力した情報を、建設キャリアアップシステムの現場情報や施工体制情報に反映できます（入力作業が軽減）。

【システム認定の審査フロー】



※API連携

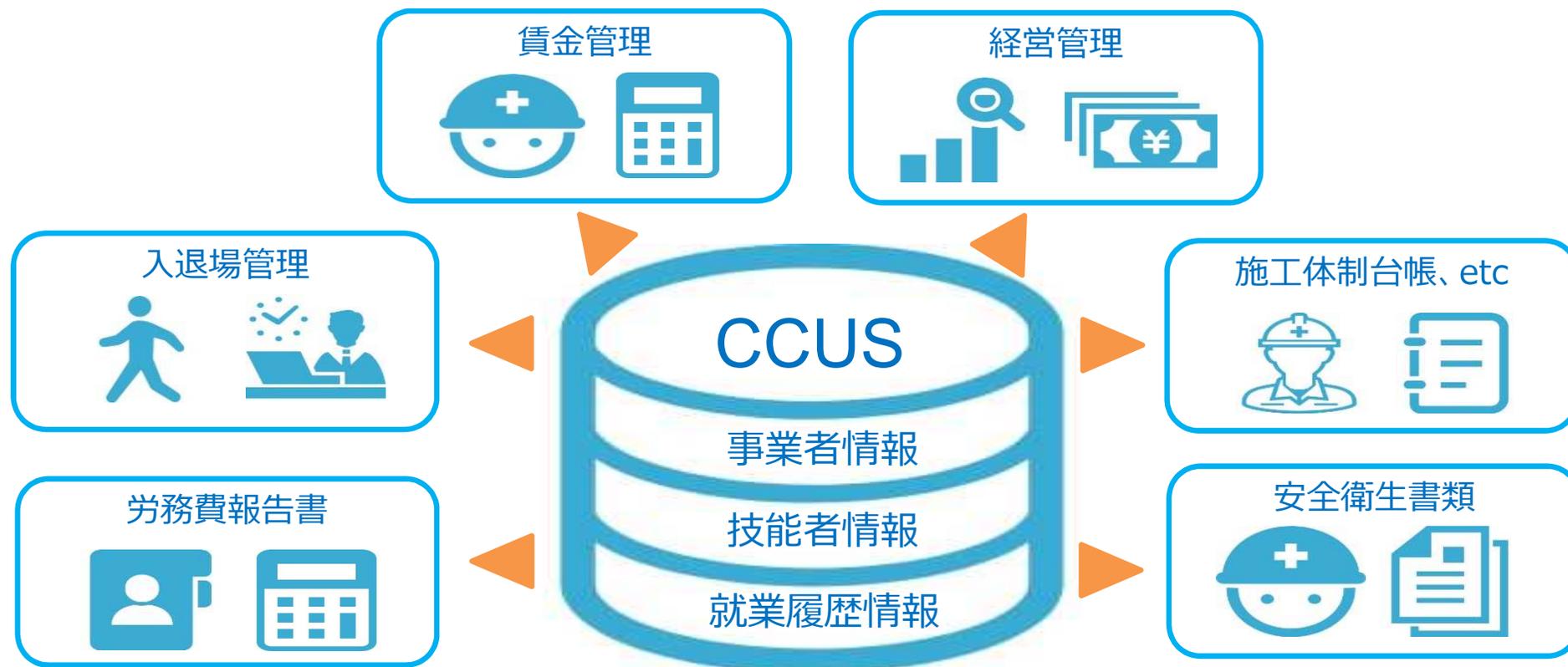
建設キャリアアップシステムの標準API（Application Programming Interfaceの略）を使って、就業履歴情報等のデータを送受信し登録・連携することであり、この標準APIを使って連携を希望する民間の入退場管理システム、安全衛生管理システム等が、運営主体の認定を受けることにより、「就業履歴データ登録標準API連携認定システム」として連携することで、運営主体の提供するシステムに加え、広く建設現場での就業履歴データの蓄積が可能となり、技能者及び事業者の利便性の向上が期待されます。

The screenshot shows the website for the Construction CareerUp System. At the top right, there is a contact center information: 03-6386-3725, available from 9:00 to 17:00. A navigation menu includes HOME, 概要/スケジュール, 運営協議会/総会資料, and ご登録手続き/ご利用方法. Below the menu, there are links for 'API連携について' (highlighted with a red circle) and 'ダウンロード'. A large banner below features the text '建設業と技能 新しいシステムか動き出します' and '「建設キャリアアップシステム」のご案内'. At the bottom, there are three main sections: '審査基準' (Review Standards), '審査の流れ' (Review Process), and '審査費用' (Review Fees). The footer contains the text 'お問い合わせ' (Contact Us).

○民間システムとのAPI連携による蓄積データの活用

建設キャリアアップシステム（CCUS）に蓄積されている真正性のある技能者情報・事業者情報は、様々な機能を有する民間システムがCCUSとAPI連携することにより、勤務時間管理や給与計算、書類作成など様々な業務に活用できます。

【民間システムとの連携イメージ】



- ① 技能者情報登録の促進を図るため、技能者情報登録者に技能実習を受講させた場合の賃金助成額単価を割増（中小建設事業主向け）
- ② CCUSを活用した働き方改革の取組を支援するため、カードリーダーに係る経費を助成（建設事業主団体向け）

①人材開発支援助成金 （建設労働者技能実習コース）

1. 対象となる技能実習

- 安衛法による教習、技能講習、特別教育
- 能開法による技能検定試験のための事前講習
- 教育訓練給付金の支給対象となっている技術検定に関する講習

2. 賃金助成額単価

- 労働者数20人以下の中小建設事業主：7,600円/人日
←技能者情報登録者（※）については、8,360円/人日（1割増し）
 - 労働者数21人以上の中小建設事業主：6,650円/人日
←技能者情報登録者（※）については、7,315円/人日（1割増し）
- ※支給申請時点において、登録申請されていること。

3. 適用時期

- 平成31年4月1日以降、訓練が開始される技能実習から当該措置を適用

②人材確保等支援助成金 （若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース）

1. 対象となる事業

- 入職・職場定着事業（全8事業）のうち「⑤評価・処遇制度の普及等に関する事業」に取り組む場合。
（具体例）
- a. 評価・処遇制度 b. 昇進・昇格基準 c. 賃金体系制度
- d. 諸手当制度等の導入やキャリアパスのモデル作成
- e. 完全週休二日制度等、労働時間の削減に資する制度の普及 など

2. カードリーダーに係る経費の助成要件

- 上記「評価・処遇制度の普及等に関する事業」に取り組むに当たり、勤務時間の管理等に活用するため、カードリーダー（1台当たり5万円未満のものに限る）を購入あるいは専用アプリを利用した場合（※）
- ※ただし、構成員（直接・間接問わない）に無償で貸し出す場合に限る。

3. 助成率

- 中小建設事業主団体：支給対象経費の2/3
- 中小建設事業主団体以外の建設事業主団体：支給対象経費の1/2

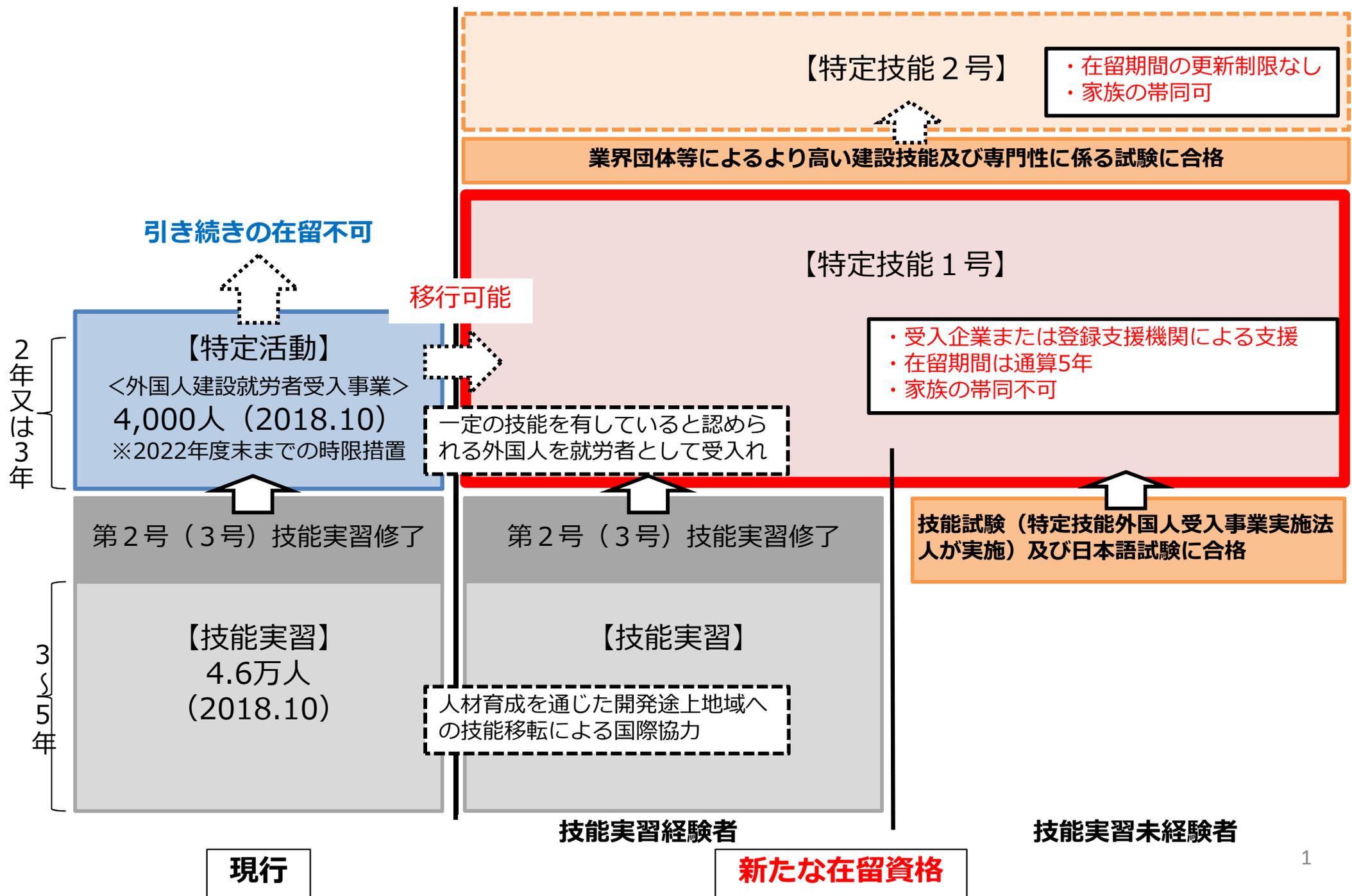
4. 適用時期

- 平成31年4月1日以降、計画届が提出された事業から当該措置を適用

※なお、助成金の活用にあたっては、計画届の提出を含め各種手続き、その他支給要件を設定していますので、詳しくは各労働局にお問い合わせください。

新たな外国人材の受入れに関する取組について

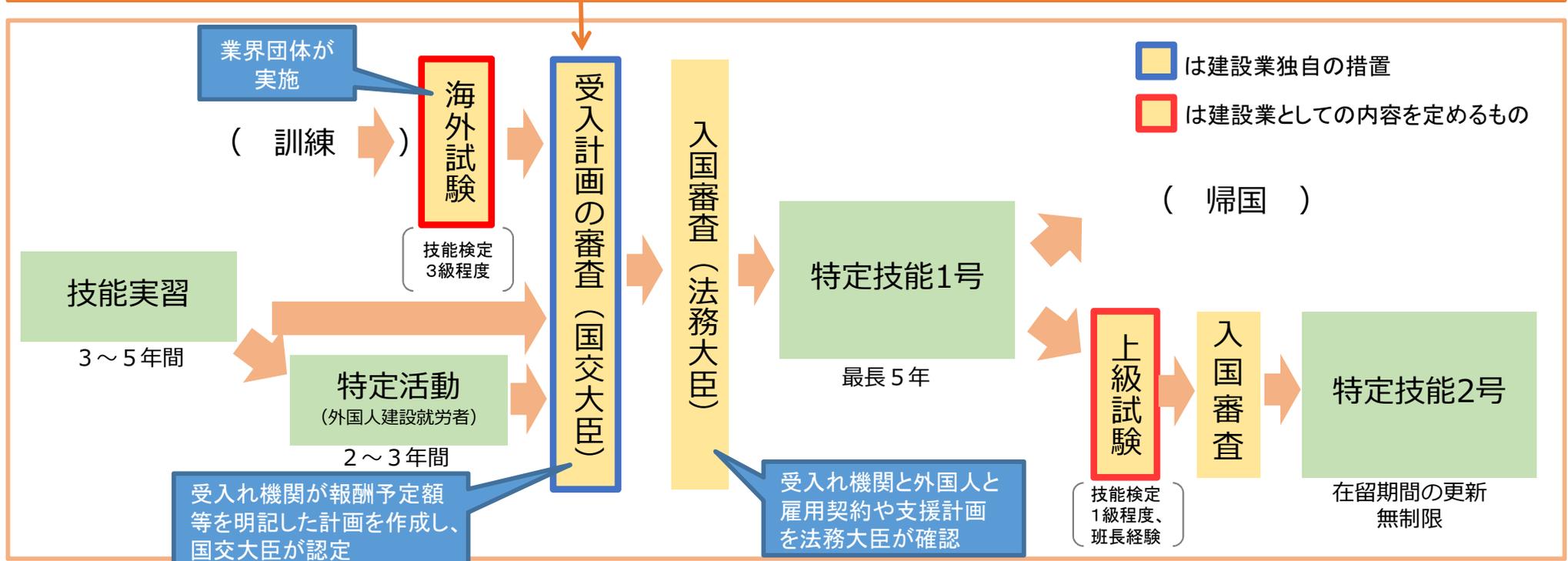
新制度創設による外国人材キャリアパス(イメージ)



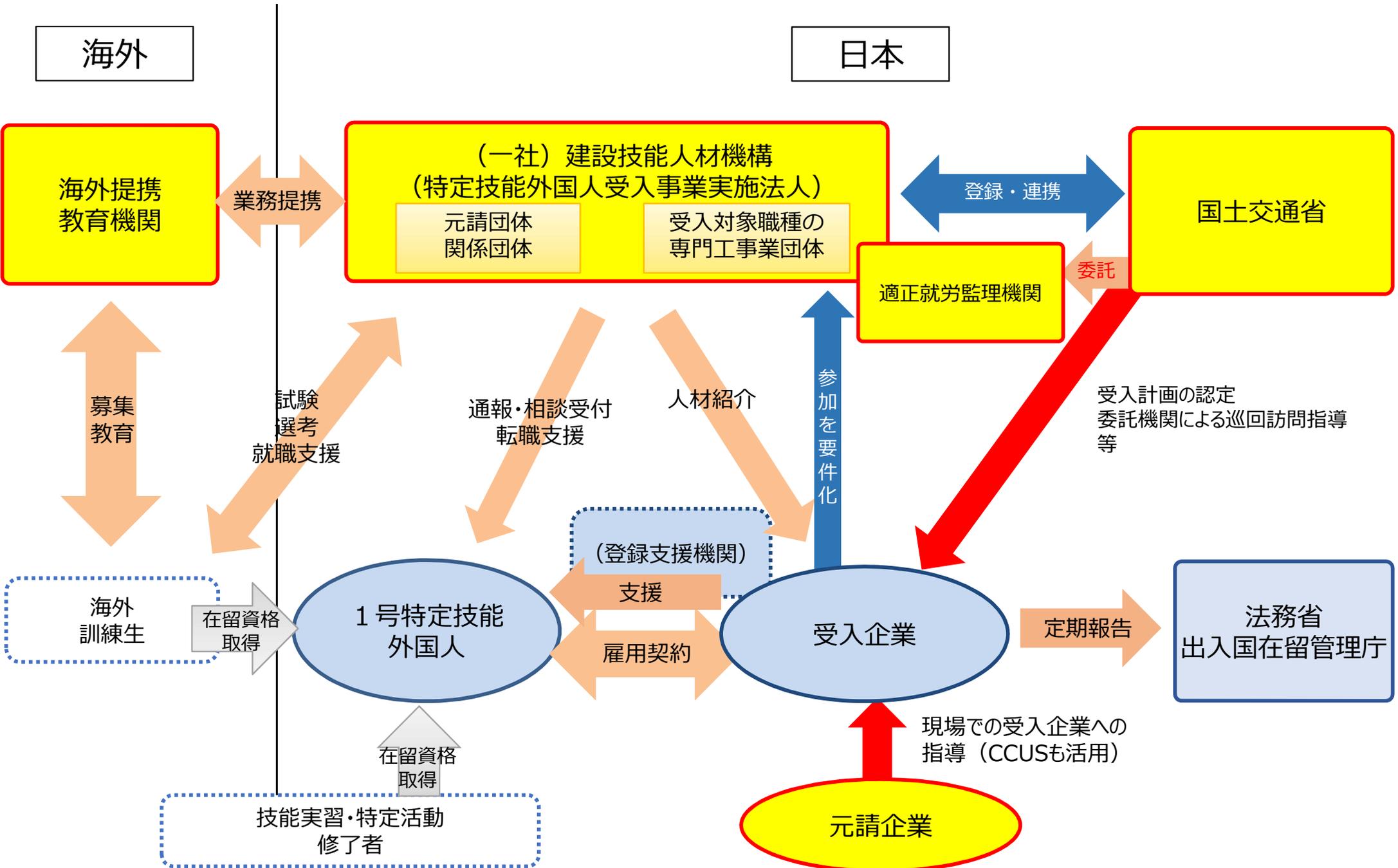
建設分野の特性を踏まえて定める受入れ機関の適格性の基準

○ 1号特定技能外国人の受入れ要件に、「建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める基準への適合」を設定

- 1) 業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める特定技能所属機関（受入企業）の基準を設定
- 2) 当該基準において、建設分野の受入企業は、1号特定技能外国人の入国に先立ち、受入計画を作成し、国土交通大臣による審査・認定を受けることを求める（具体的な基準は入管法省令に基づく国土交通省告示に規定）
- 3) 受入計画の認定基準
 - ・ 受入企業は建設業法第3条の許可を受けていること
 - ・ 受入企業及び1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
 - ・ 元請団体、専門工事業団体により構成される、特定技能外国人の適正・円滑な受入れを実現するための取組を実施する特定技能外国人受入事業実施法人への加入及び当該法人が策定する行動規範の遵守
 - ・ 特定技能外国人の報酬額が同等の技能を有する日本人と同等額以上、安定的な賃金支払い、技能習熟に応じた昇給
 - ・ 賃金等の契約上の重要事項の書面での事前説明（外国人が十分に理解できる言語）
 - ・ 国又は適正就労監理機関による受入計画の適正な履行に係る巡回指導の受入れ 等

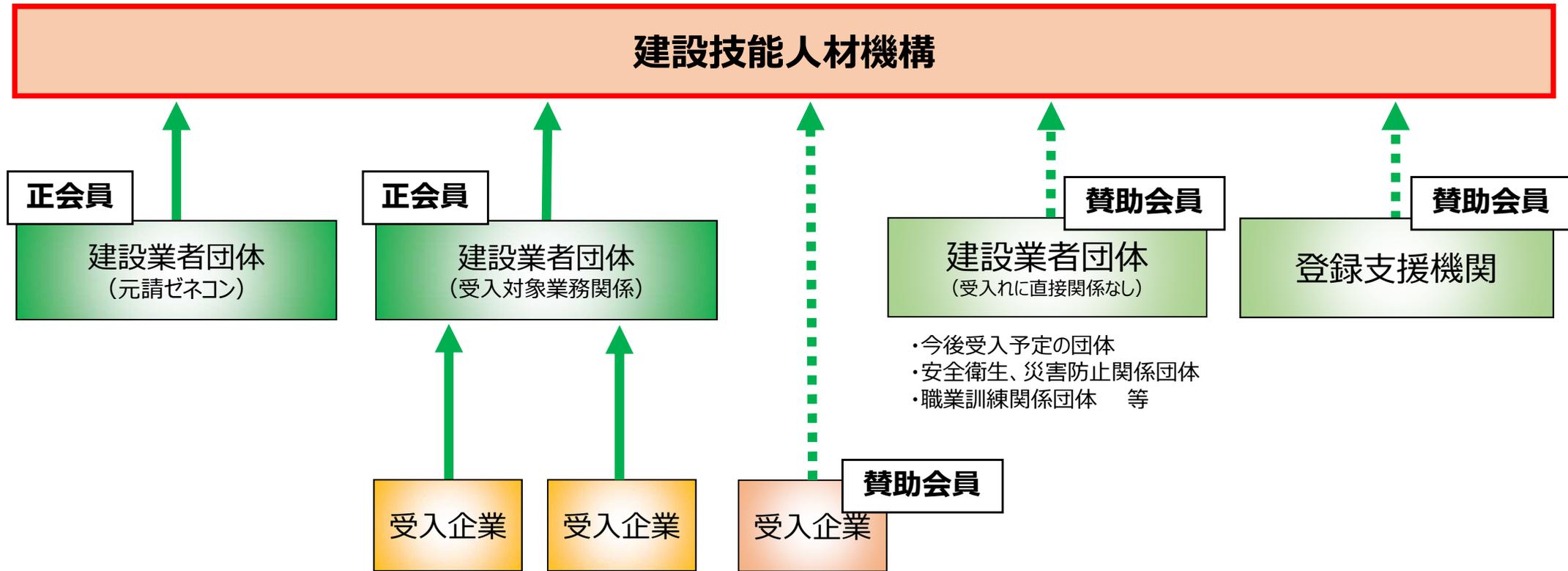


機構と関係機関との業務連携イメージ



建設技能人材機構への加入

- 機構は、**正会員（議決権あり）**と**賛助会員（議決権なし）**により構成
- 特定技能外国人を受け入れるに当たり、受入企業は、**機構の正会員である建設業者団体の会員**となるか、**機構の賛助会員**となる必要がある（いずれになるかは**選択可**）
- 将来、機構は、特定技能外国人受入業務のほか、建設技能者確保に関する事業を幅広く実施



建設業者団体は、以下のいずれかの形で機構に加入

- ・ 特定技能外国人の受入れに直接関係あり → **正会員**
- ・ 特定技能外国人の受入れに直接関係なし → **賛助会員**

受入企業は、以下のいずれかの形で機構に加入 (**選択可**)

- ・ 正会員である建設業者団体の会員
- ・ 機構の賛助会員

建設技能人材機構の会員である団体について

<正会員>

職種	団体名
型枠施工	(一社) 日本型枠工事業協会
左官	(一社) 日本左官業組合連合会
コンクリート圧送	(一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
トンネル推進工	(公社) 日本推進技術協会
建設機械施工	(一社) 日本機械土工協会 日本発破工事協会 (一社) 全国基礎工事業団体連合会 (一社) 日本建設機械レンタル協会 (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会 (再掲) (一社) 日本基礎建設協会

職種	団体名
土工	(一社) 日本機械土工協会 (再掲) (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会
屋根ふき	(一社) 全日本瓦工事業連盟
電気通信	(一社) 情報通信エンジニアリング協会
鉄筋施工	(公社) 全国鉄筋工事業協会
鉄筋継手	全国圧接業協同組合連合会
内装仕上げ	(一社) 全国建設室内工事業協会 日本室内装飾事業協同組合連合会 日本建設インテリア事業協同組合連合会
元請ゼネコン	(一社) 日本建設業連合会 (一社) 全国建設業協会 (一社) 日本道路建設業協会

<賛助会員>

団体名

(一社) 日本建設機械施工協会

外国人受入れに係る行動規範

○ 特定技能外国人の適切かつ円滑な受入れの実現に向けた建設業界共通行動規範

【策定：一般社団法人 建設技能人材機構】

I. 総則

1. 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、**行動規範の遵守に一致協力**
2. 低賃金雇用により競争環境を不当に歪める者等との関係遮断
3. 生産性向上や国内人材確保の取組を最大限推進
4. **労働関係法令等の遵守**、特定技能外国人との相互理解、文化や慣習の尊重

II. 受入企業（雇用者）の義務

5. 特定技能外国人が在留資格を適切に有していることを常時確認
6. **同等技能・同等報酬、月給制等、技能の習熟に応じた昇給等の適切な処遇**
7. 外国人を含め被雇用者を必要な社会保険に加入
8. 契約締結時に雇用関係に関する重要事項の母国語説明、書面での契約締結
9. 外国人であることを理由とした**待遇の差別的取扱の禁止**
10. 暴力、暴言、いじめ及びハラスメントの根絶、職業選択上の自由の尊重
11. **建設キャリアアップシステムへの加入、技能習得・資格取得の促進**
12. 安全確保に必要な技能・知識等の向上支援、元請企業が行う安全指導の遵守
13. 日常生活上及び社会生活上の支援
14. 直接的、間接的な手段を問わず**悪質な引抜行為を禁止**
15. 機構の行う共同事業の費用を負担

III. 元請企業の役割

16. **建設キャリアアップシステムの活用等による在留資格等の確認の徹底**、不法就労者・失踪者等の現場入場禁止
17. 正当な理由なく、特定技能外国人を工事現場から排除することを禁止
18. 特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理
19. 自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底

IV. 共同事業の実施

20. **事前訓練及び技能試験、試験合格者や試験免除者の就職・転職支援の実施**
21. 日本の建設現場未経験の特定技能外国人に対する安全衛生教育を実施
22. 受入企業による労働関係法令の遵守、理解促進等を推進
23. 受注環境変化時の特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋
24. （一財）国際建設技能振興機構に委託して、**巡回訪問等による指導・助言業務、苦情・相談への対応を実施**
25. **地方部の求人情報発掘、都市部と地方部の待遇格差是正のため**の助言・指導等、建設特定技能協議会からの地域偏在対策に関する要請に応じて必要な措置を実施
26. 会費徴収や共同事業等の事業運営を実施

V. 実効性確保措置

27. 本規範の違反者に対する除名等
28. 必要に応じた国土交通省、法務省その他関係機関と連携

VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い

29. 特定技能外国人への外国人技能実習生及び外国人建設就労者の適正な就労環境の確保取扱いに準じた

建設分野における受入れ基準の見直しについて

※技能実習、外国人建設就労者受入事業の基準案については、パブリックコメント時の内容を示している。
 公布する告示の内容や公布・施行時期については調整中。

	特定技能	技能実習 (下線部：追加する基準案)	外国人建設就労者受入事業 (下線部：追加する基準案)
受入企業に関する基準	<ul style="list-style-type: none"> 外国人受入れに関する計画の認定を受けること 建設業法第3条の許可を受けていること 建設キャリアアップシステムに登録していること 建設業者団体が共同して設立した団体（国土交通大臣の登録が必要）に所属していること等 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習計画の認定を受けること <u>建設業法第3条の許可を受けていること</u> <u>建設キャリアアップシステムに登録していること</u> 等	<ul style="list-style-type: none"> 適正監理計画の認定を受けること 建設業法第3条の許可を受けていること <u>建設キャリアアップシステムに登録していること</u> 等
処遇に関する基準	<ul style="list-style-type: none"> 1号特定技能外国人に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を 安定的に支払い、 技能習熟に応じて昇給を行うこと 1号特定技能外国人に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること 1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること等 	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を <u>安定的に支払うこと</u> 雇用条件書等について、技能実習生が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること <u>技能実習生を建設キャリアアップシステムに登録すること</u> 等	<ul style="list-style-type: none"> 外国人建設就労者に対し、 <ul style="list-style-type: none"> 日本人と同等以上の報酬を、 <u>安定的に支払い、</u> <u>技能習熟に応じて昇給を行うこと</u> <u>外国人建設就労者に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること</u> <u>外国人建設就労者を建設キャリアアップシステムに登録すること</u> 等
その他	<ul style="list-style-type: none"> 1号特定技能外国人（と外国人建設就労者との合計）の数が、常勤職員の数を超えないこと 	<ul style="list-style-type: none"> <u>技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと</u> 	<ul style="list-style-type: none"> <u>（1号特定技能外国人と）外国人建設就労者（との合計）の数が、常勤職員の数を超えないこと</u>

※新基準については、制度施行日以降に申請される1号技能実習計画・新規の適正監理計画の認定より適用予定。

※外国人建設就労者受入事業による外国人の新規の受入れの期限（2020年度末まで）及び当該事業による外国人の在留期限（2022年度末まで）については、変更無し。

電子申請方式等について

電子申請方式について P1

第71回労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済
部会資料(抜粋) P2

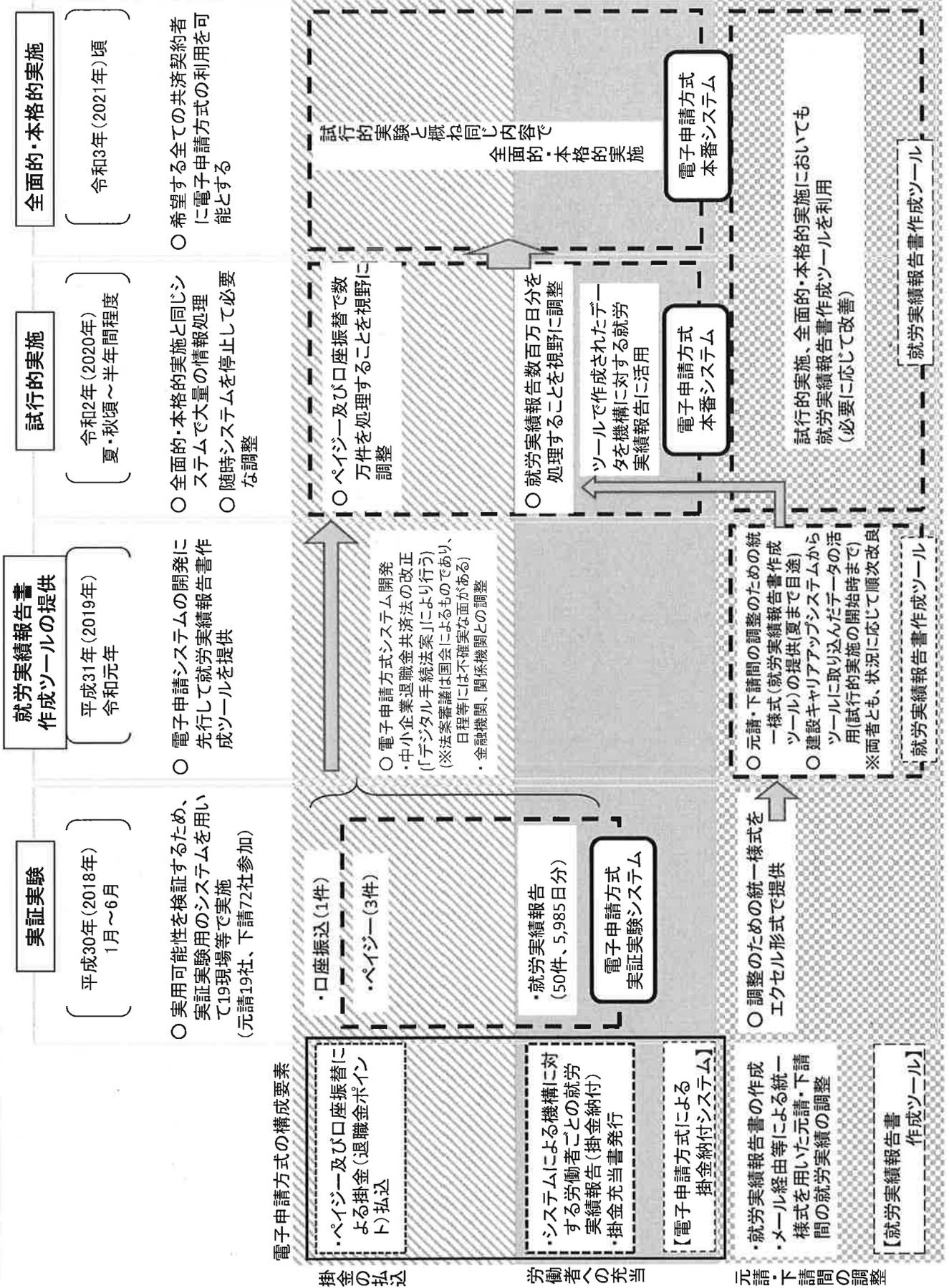
就労実績報告書作成ツールについて P12

情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性
の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政
手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部
を改正する法律案 新旧対照条文(抜粋) P14

建退共制度における電子申請方式の導入の可否及びそれに関
連する課題等に関する意見書(抄) P17

建設業退職金共済制度の概要 P21

電子申請方式について



第 71 回 労働政策審議会 勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会資料（抜粋）

第 71 回労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会

平成 31 年 3 月 1 日（金）
10：00～12：00
於 専用第 21 会議室（17 階）

議 事 次 第

1 開 会

2 議 題

- (1) 情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）について（諮問）
- (2) その他

3 閉 会

< 配付資料 >

- 資料 1 労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会委員名簿
- 資料 2 情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）について（諮問）
- 参考 1 特定業種退職金共済制度の掛金納付方法に係る中小企業退職金共済法の一部改正
- 参考 2 主な経済指標
- 参考 3 資産運用委員会議事要旨

平成 31 年 3 月 1 日現在

労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会 委 員 名 簿

〈公益代表委員〉

小	の	まさ	あき	昭	みずほ信託銀行株式会社年金研究所主席研究員
○	か	ずみ	とも	よ	専修大学商学部教授
	鹿	住	倫	世	
	せき		ふ	さ	横滨国立大学大学院国際社会科学研究院教授
	関		佐	子	
◎	ない	とう	めぐみ	恵	慶應義塾大学法学部教授
	内	藤			
	やま	もと	よう	こ	名古屋市立大学大学院経済学研究科教授
	山	本	陽	子	

〈労働者代表委員〉

小	がわ	たく	や	也	全国建設労働組合総連合賃金対策部長
川	の	ひで	き	樹	JAM副書記長
川	野	英			
はし	もと	とし	ゆき	幸	日本紙パルプ紙加工産業労働組合連合会中央執行委員長
橋	本	俊			
はな	い	けい	こ	子	労働者福祉中央協議会事務局長
花	井	圭			
ふじ	かわ	しん	いち	一	日本労働組合総連合会総合労働局労働条件・中小労働対策局長
藤	川	慎			

〈使用者代表委員〉

く	ぼ	ひさ	のり	典	株式会社浅沼組安全品質環境本部安全部長（東京）
久	保	久			
しち	ど	ひろ	こ	子	株式会社シラド化学代表取締役
白	土	博			
す	なが	あけ	み	美	税理士法人丸の内ビジネスコンサルティング代表社員
須	永	明			
とも	り	ひで	のり	則	一般社団法人日本中小企業団体連盟理事
友	利	秀			
につ	た	ひで	し	司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部上席主幹
新	田	秀			

【五十音順、敬称略】

(◎：部会長 ○：部会長代理)

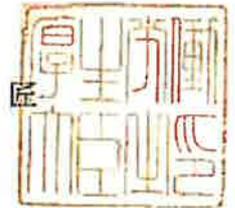
厚生労働省発雇均0301第3号

平成 3 1 年 3 月 1 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 根本



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）

第一 中小企業退職金共済法の一部改正

厚生労働大臣が指定する特定業種に係る特定業種退職金共済契約について、共済契約者が電子情報処理組織を使用して、被共済者の就労の実績を独立行政法人勤労者退職金共済機構に報告することとした場合には、現金をもって掛金を納付できるものとする。

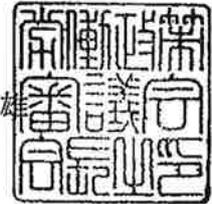
第二 施行期日

第一は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

労審発第1057号
平成31年3月1日

厚生労働大臣
根本 匠 殿

労働政策審議会
会長 樋口 美雄



平成31年3月1日付け厚生労働省発雇均0301第3号をもって諮問のあった「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

平成31年3月1日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

勤労者生活分科会

分科会長 内藤 恵

「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）」について

平成31年3月1日付け厚生労働省発雇均0301第3号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成31年3月1日

勤労者生活分科会
分科会長 内藤 恵 殿

中小企業退職金共済部会
部会長 内藤 恵

「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案要綱（中小企業退職金共済法の一部改正関係）」について

平成31年3月1日付け厚生労働省発雇均0301第3号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本部会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、妥当と認める。

建設業退職金共済制度における掛金納付について、共済契約者が被共済者の共済手帳に共済証紙を貼付する方法に加え、電磁的方法を可能とするよう、中小企業退職金共済法を改正する。

現行の掛金納付方法（証紙貼付方法）

共済契約者が金融機関窓口で共済証紙を購入し、被共済者に賃金を支払うつど、被共済者の共済手帳に就労実績に応じて共済証紙を貼付し、これに消印する方法によって掛金を納付。

改正内容（電磁的方法による掛金納付の追加）

○ 厚生労働大臣が指定する特定業種における掛金納付については、共済契約者が電子情報処理組織を使用して、厚生労働省令で定めるところ（※1）により、被共済者の就労の実績を（独）勤労者退職金共済機構に報告する場合には、証紙貼付方法に代えて、厚生労働省令で定めるところ（※2）により、現金により納付することができることとする。

※1 就労実績に係る具体的な報告内容、就労実績報告の期限等を規定する予定。

※2 ペイジー又は口座振替を規定する予定。

○ 中小企業退職金共済法の改正は、「デジタル手続法案」（※3）により行う。

※3 情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案

※4 「デジタル手続法案」は、情報通信技術を活用し、行政手続等の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るものであり、特定業種退職金共済制度において電磁的方法による掛金納付を可能とすることと方向性を同じくするものであることから、同法案により一括改正することとする。

施行日

「デジタル手続法」の公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日 1

【デジタル手続法案】

(参考)

情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案（仮称）の概要

情報通信技術を活用し、行政手続等の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るため、

- ① 行政のデジタル化に関する基本原則及び行政手続のオンライン原則に関する共通事項を定めるとともに、
- ② 行政のデジタル化を推進するための個別分野における各種施策を講ずる。

① 行政のデジタル化に関する基本原則及び共通事項（行政手続オンライン化法※）

※法律名を「情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律」に変更

情報通信技術を活用した行政の推進の基本原則

- ① デジタルファースト：個々の手続・サービスが一貫してデジタルで完結する
- ② ワンスオンリー：一度提出した情報は、二度提出することを不要とする
- ③ コネクテッド・ワンストップ：民間サービスを含め、複数の手続・サービスをワンストップで実現する

行政手続のオンライン原則に関する共通事項

✓ 「オンライン可能」から「オンライン原則」への転換

現行

申請等を、書面に加えオンラインでも受け付けることができる



改正後

申請等を書面に代えて、原則オンラインで受け付けるものとする

✓ 具体的な規定内容

行政手続における情報通信技術の活用

行政手続のオンライン原則

- 行政手続（申請及び申請に基づく処分通知）について、**オンライン実施を原則化**（地方公共団体等は努力義務）
- 本人確認や手数料納付もオンラインで実施**（電子署名等、電子納付）

添付書類の撤廃

- 行政機関間の情報連携等により省略可能となる添付書類について、**法令上省略可能とする規定を整備**（登記事項証明書（2020年度情報連携開始予定）や本人確認書類（電子署名による代替）等を想定）

デジタル化を実現するためのシステム整備等

- オンライン原則や添付書類の撤廃を実現するための**システム整備、データの標準化、API（外部連携機能）の整備等**
- 情報通信技術の活用のための能力等の格差（デジタル・デバイド）の**是正**

民間事業者による情報通信技術の活用の促進

- 行政手続に関連する民間手続のワンストップ化
- 法令に基づく民間手続について、支障がないと認める場合に、オンライン化を可能とする法制上の措置を実施

② 行政のデジタル化を推進するための個別施策（住民基本台帳法、公的個人認証法、マイナンバー法）

本人確認情報の保存及び提供の範囲の拡大（住民基本台帳法）

- 国外転出者の本人確認情報の公証（戸籍の附票の記載事項の追加・記載された本人確認情報の保存・提供）
- 本人確認情報の長期かつ確実な保存及び公証（住民票等の除票を除票簿として保存・安全確保措置等）
- 本人確認情報の提供を受けられる事務の追加（酒類製造免許に関する事務等を追加）

→ 情報通信技術を活用した個人の識別・認証を将来にわたり、国内外問わず実現

（オンライン手続・本人確認の実現、添付書類の省略の前提）

公的個人認証（電子証明書）・個人番号カードの利用者・利用方法の拡大（公的個人認証法、マイナンバー法）

- 国外転出者による公的個人認証（電子証明書）・個人番号カードの利用
- 国外転出者による公的個人認証（電子証明書）・個人番号カードを活用したオンライン手続・本人確認の実現
- 利用者証明用電子証明書の利用方法の拡大（暗証番号入力を要しない方式）

個人番号利用事務及び情報連携対象の拡大（マイナンバー法）

- 罹災証明書の交付事務等の個人番号利用事務への追加
- 社会保障分野の事務の処理のために、情報連携の対象の事務や情報を追加
- 行政手続における関係書類の提出の省略、行政事務の効率化

就労実績報告書作成ツールについて（建設キャリアアップシステムを活用した建退共事務の効率化）

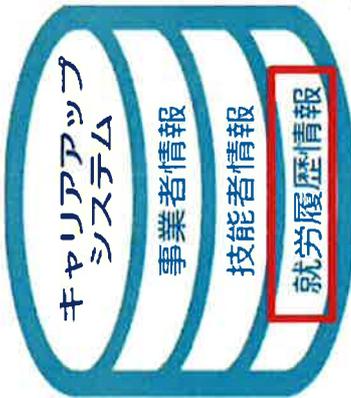
キャリアアップシステムを活用した建退共事務の効率化イメージ

○建設キャリアアップシステムに蓄積された就業履歴データを、建退共が提供するアプリケーション（就労実績報告書作成ツール）で読み込むことで、元請けに対する請求書類や就労実績報告書を電子的に作成可能。

就労実績報告書作成ツール（以下 ツール）とは？

- （独）勤労者退職金共済機構（以下 建退共）が開発する、就労実績報告書を統一した様式で作成できるアプリケーション。
- 本ツールは建退共HPでダウンロードして使用する仕組み。

【下請業者の作業】



※ファイル形式はCSV等を想定

①下請はキャリアアップシステムにログインし、管理メニューからシステムに蓄積された就業履歴データを出力

②下請は就業履歴データをツールで読み込み元請に提出する請求書類を出力。

③統一様式で請求書類が自動作成。下請は請求書類と併せて請求データをメール等で元請に提出。

就業履歴番号	職種	就業期間	就業日数	就業時間	就業場所	就業内容
1	666066666	1	1	1	1	20B
2	777777777	2	1	1	1	20B
3	888888888	3	1	1	1	20B
4	999999999	4	1	1	1	20B



【証紙】

⑥元請は就労実績報告書に基づき下請に必要な証紙の枚数を交付

⑤統一様式で就労実績報告書が自動作成。下請に交付する証紙の枚数を簡単に把握

④元請は下請から受領した請求データをツールで読み込み就労実績報告書出力



【元請業者の作業】



今後のスケジュール

・平成31年度(予定)

上期

建退共支部事務担当者向け就労報告書作成ツール操作説明会
就労報告書作成ツール一般公開(建退共ホームページで無償提供、以下同じ)
入力機能強化版「就労報告書作成ツール」開発事業者調達

下期

入力機能強化版「就労報告書作成ツール」開発～順次公開 ※1
電子申請方式対応版仕様検討

・電子申請方式の導入に合わせ

電子申請方式対応版「就労報告書作成ツール」公開 ※2

※1 入力機能強化版とは

・CCUSとの連携機能を追加。

・PC等電子機器を持たない下請の中小・零細企業においても導入可能となるよう、OCR機能を追加。

・その他、利用者からの要望事項を順次機能追加予定。

※2 電子申請方式対応版とは

・電子申請システム専用サイト(仮称)と連携する機能を追加。

情報通信技術の活用による行政手続等に係る
関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化
及び効率化を図るための行政手続等における
情報通信の技術の利用に関する法律等の一部
を改正する法律案 新旧対照条文（抜粋）

情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の
利用に関する法律等の一部を改正する法律案 新旧対照条文 目次

○行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律（平成十四年法律第百五十一号）（抄）（第一条関係）	1
○住民基本台帳法（昭和四十二年法律第八十一号）（抄）（第二条関係）	20
○電子署名等に係る地方公共団体情報システム機構の認証業務に関する法律（平成十四年法律第百五十三号）（抄）（第三条関係）	75
○行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）（抄）（第四条関係）	102
○行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成二十五年法律第二十七号）（抄）（第五条関係）	152
○中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）（抄）（第六条関係）	71
○母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）（抄）（第七条関係）	172
○液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和四十二年法律第百四十九号）（抄）（第八条関係）	5 173

以下略

改正案	現行
<p>（掛金） 第四十四条（略） 2・3（略） 4 共済契約者は、被共済者に賃金を支払う都度、退職金共済手帳に退職金共済証紙を貼り付け、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ぬ。</p> <p>5 特定業種のうち厚生労働大臣が指定するものに係る特定業種退職金共済契約についての掛金の納付については、共済契約者が電子情報処理組織（機構の使用に係る電子計算機（入出力装置を含む。以下この項において同じ。）と共済契約者の使用に係る電子計算機とを電気通信回線で接続した電子情報処理組織をいう。）を使用して、厚生労働省令で定めるところにより、被共済者の就労の実績を機構に報告することとした場合には、前項に規定する方法に代えて、厚生労働省令で定めるところにより、現金をもつてすることができる。</p> <p>6（略）</p>	<p>（掛金） 第四十四条（略） 2・3（略） 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ぬ。</p> <p>5（新設） （略）</p>

建退共制度における電子申請方式の導入の可否
及びそれに関連する課題等に関する意見書（抄）

平成 30 年 11 月 12 日

建退共制度に関する検討会

(2) 加入促進・履行確保のための措置

報告書においては、加入促進・履行確保のための措置として、長期未更新者対策と証紙の適正な貼付に向けた取組の必要性を指摘している。それぞれの事項におけるその後の検討の進展も踏まえ、次に示す方向で引き続き取組を進めることが適当である。

① 機構は、今期中期計画(平成30～34年度)において、中期目標期間の最終年度(平成34年度)までに、過去3年以上手帳更新がない被共済者で掛金納付月数24月以上の長期未更新者数について、前中期目標期間の終了時(369,592人)から減少させるとの数値目標を設定している。機構は、そのための取組として、平成30年度以降、従来の長期未更新者調査及びフォローアップ調査に加え、次の対策を着実に実施し、長期未更新者数を減少させる。

イ 長期未更新者で住所が把握できている被共済者のうち、75歳に達した者に対し退職金請求勧奨を実施し、70歳に達した者に対して掛金納付状況を通知する。

ロ 幅広い広報媒体を活用し、集中的な広報活動を実施する。

② 公共工事における証紙の適正な貼付に向けた取組に向けて、発注者、共済契約者における建退共制度の一層の理解を深める取組を進めるとともに、前回の報告書の内容も踏まえ、次の方策を講ずる。

イ 電子申請方式の掛金払込及び証紙の購入の際に、建退共制度の対象労働者数と労働者の就労日数を的確に把握するための措置について検討する。また、電子申請方式において、公共工事における工事終了時の工事勘定の残額について、共済契約者が当該工事において被共済者に適切に掛金を充当していると発注者が認めるときは、残額を他の工事に充当し、他の工事の掛金払込額を減額することを可能とする措置について検討する。

ロ 公共工事契約時に受注者から掛金収納書の提出を求める手続の徹底を図る。また、共済契約者については、被共済者が中小企業退職金共済制度(一般中退)に加入している等の事実がない場合には、証紙交付の辞退を求められることはあってはならない旨を発注者、元請、一次下請を含めた下請事業者をはじめ幅広い関係者に周知徹底するとともに、建退共に未加入で他の退職金制度の適用を受けていない労働者に対して、建退共への加入を勧奨する措置が講じられるよう発注者に要請することについて検討する。

ハ 地方公共団体において、履行確認に関する様々な取組が行われている状況を踏まえ、電子申請方式及び証紙貼付方式について、公共工事における発注者の履行確認のあり方について検討する。

(3) 民間工事における建退共制度の普及の推進

報告書において、「民間工事における建退共制度の活用を推進すること」とされているが、現状は次のとおりである。

イ 全国の証紙購入額の完成工事高に対する割合(証紙購入率)をみると、平成15年度以降は、概ね、1000分の0.9から1000分の1の範囲内で推移している。証紙購入額上位200社について、完成工事高別に証紙購入率をみると、完成工事高が300億円未満の企業で証紙購入率が高い企業が多くみられる一方で、完成工事高が1000億円以上の企業では証紙購入率は低い傾向にある。

ロ イの要因としては、主として、完成工事高が大きい企業は、民間工事を受注する割合が多いが、民間工事では発注者による建退共制度の加入促進・履行確保の指導が行われていないこと等によるものと考えられる。また、現状では、建退共制度の証紙を請求するために下請が元請に提出する就労実績報告に係る書類は、元請ごとに異なっている。下請から元請に対する証紙の請求と元請から下請に対する証紙の交付が円滑に行われていない現場もある。

○以上を踏まえ、建設技能労働者すべてが業界引退時には、退職金を受け取ることができる状況の実現を目指し、次の方策を講ずることが適当である。

- ① 証紙貼付方式と電子申請方式のいずれにおいても利用可能な元請・下請間の証紙受払のための共通様式を作成することにより、共済契約者の証紙貼付に係る事務の簡素化を図るため、1(3)①の就労実績報告書作成ツールを開発し、その普及を図る。
- ② 電子申請方式において、掛金払込について、ペイジーによる支払等に加え、被共済者の就労実績に応じて共済契約者の口座から口座振替を行う方式も採用するなど、民間工事を実施する共済契約者が使いやすい仕組みを構築する。
- ③ 建退共制度に基づく事業主負担額が必要経費と位置付けられていることを踏まえ、建退共制度について、民間工事においても普及が推進されるように、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技能労働者に対して、建退共制度への更なる加入等を促す。
- ④ 建設業界において労働者の福祉を向上させるうえで建退共制度が果たす役割について、発注者、元請、一次下請を含めた下請をはじめ幅広い関係者に対して、一層の周知・広報を行う。この場合において、行政の役割も重要であることから、引き続き、機構と行政が一体となった取組を進める。

「建退共制度に関する検討会」委員名簿

平成30年11月12日現在

【委員】

- いしかわ ゆうしょう
石川 雄章 東京大学大学院情報学環特任教授
- いのうえ だいすけ
井上 大介 情報通信研究機構サイバーセキュリティ研究所
サイバーセキュリティ研究室室長
- おがわ たくや
小川 拓也 全国建設労働組合総連合賃金対策部長
- おざわ けいいち
○小澤 敬市 公益財団法人自転車駐車場整備センター理事長
- きたい くみこ
北井 久美子 弁護士
- さいが せいじろう
才賀 清二郎 一般社団法人建設産業専門団体連合会会長
- つちや よしなお
土屋 良直 一般社団法人全国建設業協会常任参与
(ながお まさひろ 労働部長 第1回)
- てらだ やすし
寺田 靖 一般社団法人大阪建設業協会常務理事(建退共大阪府支部事務局長)
- ひしだ はじめ
菱田 一 一般社団法人日本建設業連合会専務理事
- ふじかわ しんいち
藤川 慎一 日本労働組合総連合会総合労働局労働条件・中小労働対策局長
- むらかみ まさと
○村上 正人 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構特任研究員
- もがわ たかよし
最川 隆由 西松建設株式会社安全環境品質本部安全部長
- やまざき ひろよし
山崎 弘善 一般社団法人北海道建設業協会専務理事(建退共北海道支部事務局長)

◎座長 ○座長代理

(五十音順、敬称略)

【オブザーバー】

- うの よしてる
宇野 禎見 厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課長
(ひらしま まさくに 平嶋 壮州 第1回)
- おがさわら けんいち
小笠原 憲一 国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長
(でぐち よういち 出口 陽一 第1回)

(敬称略)

【事務局】

建設業退職金共済事業本部

建設業退職金共済制度の概要

- ・建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々とすることが多い建設労働者のために、中小企業退職金共済法に基づき創設された退職金制度（昭和39年制度創設）。
- ・（独）勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部（以下「建退共本部」）が制度を運営。
- ・建設業の事業主が建退共本部と締結した共済契約に基づき、建設労働者の共済手帳に就労日数に応じた共済証紙（日額310円）を貼付。建設労働者が建設業界から離職した際に、手帳に貼付された証紙の枚数に応じて、建退共本部が労働者に退職金を支給する仕組み。

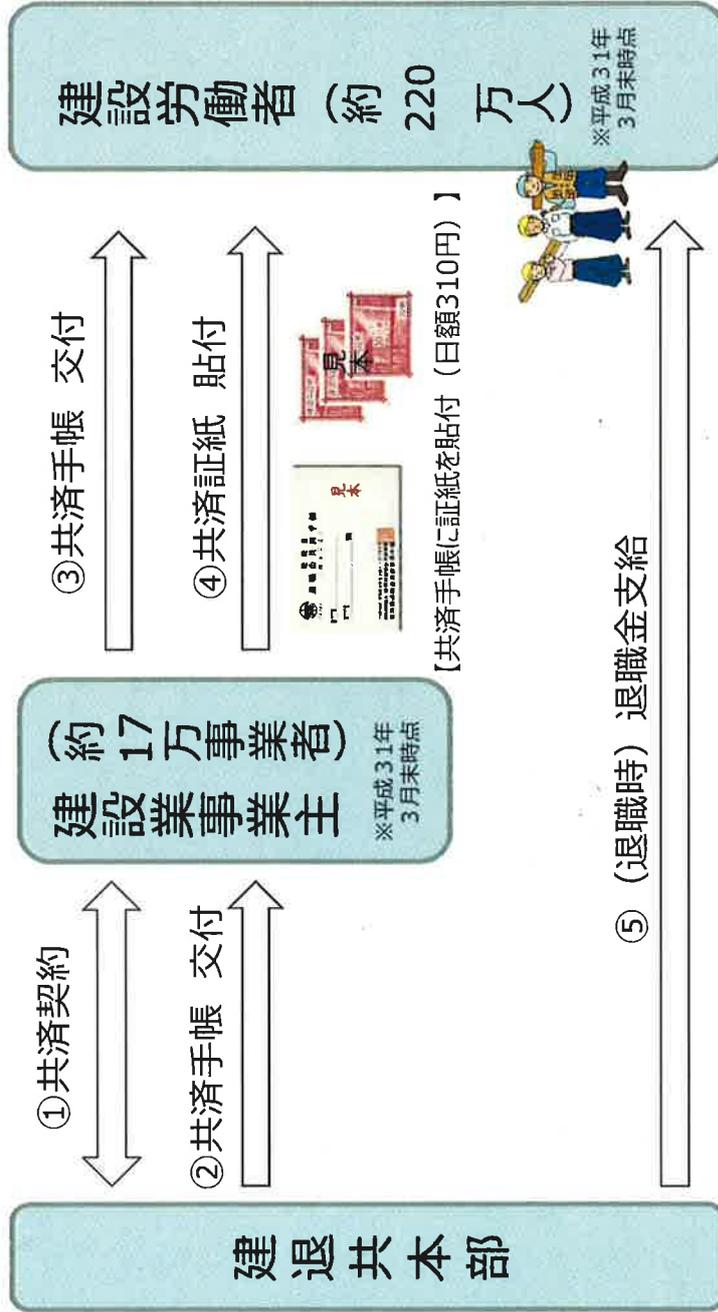
＜退職金額のイメージ＞

就労年数	証紙貼付	退職金額
5年	1,260枚	410,781円
10年	2,520枚	945,903円
15年	3,780枚	1,572,816円
20年	5,040枚	2,256,366円
25年	6,300枚	3,029,754円
30年	7,560枚	3,902,745円
35年	8,820枚	4,898,775円

※証紙252日分を1年と換算して計算

＜退職金支給状況＞

年度	最高支給額	平均支給額
26	10,044,741円	965,481円
27	10,237,599円	971,720円
28	10,981,743円	894,111円
29	10,904,499円	880,603円
30	12,647,736円	896,823円



背景・必要性

1. 建設業の働き方改革の促進

○ 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。

※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<時間外労働の上限規制>

- ✓ 原則、月45時間 かつ 年360時間
- ✓ 特別条項でも上回る事の出来ないもの:
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

2. 建設現場の生産性の向上

○ 現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。

<年齢構成別の技能者数>



3. 持続可能な事業環境の確保

○ 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

(1) 長時間労働の是正(工期の適正化等)

- 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告。また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施。
- 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化。

(2) 現場の処遇改善

- 建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化。
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い。

3. 持続可能な事業環境の確保

- 経營業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経營業務管理責任者に関する規制を合理化(※)。

※ 建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいないと許可が得られないとする現行の規制を見直し、今後は、事業者全体として適切な経営管理責任体制を有することを求めることとする。

- 合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

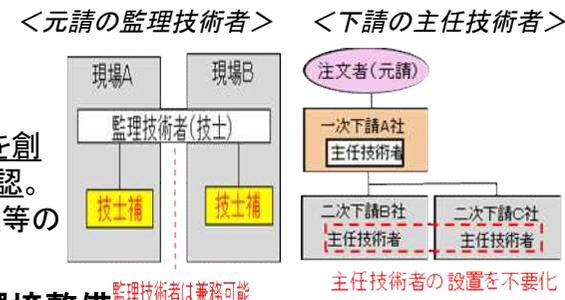
2. 建設現場の生産性の向上

(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 工事現場の技術者に関する規制を合理化。
 - (i) 元請の監理技術者に関し、これを補佐する制度を創設し、技士補がいる場合は複数現場の兼任を容認。
 - (ii) 下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たす場合は設置を不要化。

(2) 建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

- 建設業者が工場製品等の資材の積極活用を通じて生産性を向上できるよう、資材の欠陥に伴い施工不良が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、国土交通大臣等は、建設資材製造業者に対して改善勧告・命令できる仕組みを構築。



【目標・効果】

建設業における働き方改革の実現を通じて、女性や若年層など将来における担い手を確保 (KPI)・建設業入職者数:4万人(2017年度)→5.5万人(2023年度)(1.5万人純増)

・技術者・技能労働者の週休2日の割合:

技術者8.5%(2017年度)、技能労働者47%(2018年度)→原則100%(2024年度)

・下請代金のうち、少なくとも労務費相当分を現金払いとする割合:

91.4%(2018年度)→100%(2025年度)

今年度の当協議会の重点課題について

重点課題1 見積り・契約各段階での法定福利費等の内訳明示の徹底・促進

日建連による「労務費見積り尊重宣言」や、全建における「単価引き上げ分アップ宣言」等の動きを踏まえ、受発注者間、元下間の各段階で「**請負者が、適切な労務費に基づく法定福利費が内訳明示された見積りを行い、注文者・請負者双方が合意して契約する**」という原則を**徹底**するため、今後、以下の取組を重点的に実施する。

(1) 公共・民間工事における見積り・契約段階での法定福利費内訳明示の活用徹底

⇒ 公共発注工事・民間発注工事における受発注者間・元下間の各段階において、**法定福利費が内訳明示された見積り書、請負代金内訳書の活用を徹底・促進**（特に活用が遅れている市区町村発注工事や民間発注工事、元下・下下間への対策）

(2) 公共工事における法定福利費内訳明示の目標設定とフォローアップ

⇒ 公共発注工事における受発注者間・元下間の各段階での見積り書・請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の**数値目標・目標年度の設定**（**公共事業労務費調査において内訳明示の実施状況を確認・フォローアップ**）

⇒ 民間発注工事についても、協議会構成員の間で、同様の措置について協議を実施

重点課題2： 社保加入や働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化の抑制対策

社会保険未加入企業の建設業許可更新を認めない措置の導入や、有給取得義務化、週休2日工事の拡大、罰則付残業規制の適用といった働き方改革規制の強化、あるいは、消費増税等を契機として、**社員の一人親方化を進める動きを注視し、まじめに社員教育に取り組む企業が不利にならないような環境を確保**するため、今後、以下の取組を重点的に実施する。

(1) 偽装請負が疑われる一人親方を使用する企業に対する対策検討

⇒ 本来、雇用すべき技能者の一人親方化を進める動きの把握と、**実効性のある対策の検討着手**

(2) 社員の社会保険加入や処遇改善に取り組む専門工事企業の積極評価

⇒ 現在制度検討を進めている「専門工事企業の施工能力の見える化」において、社会保険加入等の法令遵守を始め、**技能者の自社雇用、教育・処遇改善に取り組む専門工事企業を積極的に評価**

重点課題3 建設キャリアアップシステム普及促進や建退共加入促進による技能者の処遇改善

建設キャリアアップシステム導入と能力評価基準の整備、専門工事企業の評価実施とともに、建設業退職金共済制度の加入促進が今後の建設技能者の処遇改善に向けて重要であることから、今年度、以下の取組を重点的に実施する。

(1) 建設技能者の能力評価基準の整備加速化

⇒ 建設技能者の能力評価基準の策定主体である登録基幹技能者講習実施機関（現在33職種42団体）については、**本年度中に能力評価基準案をとりまとめ、国土交通大臣への申請を完了し、来年度から4種類のカードを交付することを原則化**

(2) カードリーダー設置補助等を活用した建設キャリアアップシステムの普及促進

⇒ **カードリーダー設置のための補助金**（厚生労働省助成金等）その他の支援措置を活用した建設キャリアアップシステムの普及促進

(3) 建設業退職金共済制度の加入拡大による建設技能者の処遇改善

⇒ **証紙の適正な購入・交付**を促進し、**公共・民間工事にかかわらずに正当な退職金が支払われる環境の整備**を図ることにより、建退共制度の加入拡大・建設技能者の処遇改善を実施

重点課題4 外国人受入れ拡大を契機とした国内人材の処遇改善

特定技能外国人の受入れ拡大により、国内人材の処遇を低下させないように、（一社）建設技能人材機構による行動規範の遵守徹底といった業界の取組に加えて、国土交通省においても、今年度以降、受入れの計画の認定に当たって、以下の事項を徹底・促進する。

① 国内人材確保の努力を行っていない企業に対して外国人材受入れを認めない措置の徹底

⇒ 今般の新たな外国人材の受入れに当たっては、国内人材確保等の取組を行ってもなお人材を確保することが困難である場合に限り受入れを可能とするものであることを踏まえ、処遇の改善や働き方改革の推進など、**国内人材確保等のための取組を行っていない企業による外国人材受入れを認めないよう徹底**

② 外国人材受入企業に対する国内人材の処遇改善の徹底

⇒ 特定技能外国人の受入企業に対しては、建設キャリアアップシステム登録や月給制採用、レベル向上に応じた昇給義務化等を受入れ要件としていることを踏まえ、受入企業においては、**特定技能外国人の受入れを契機として、国内人材に対するキャリアアップシステム加入、月給制等の処遇改善措置を促進**

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。
- 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、建設業働き方加速化プログラムを踏まえ、平成30年6月、「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・処遇改善地方連絡協議会において、地方における取組の推進や浸透を図っていく。

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) 全国鐵構工業協会
- (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) 日本建設軀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業協会
- (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) 日本鳶工業連合会
- (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
- ダ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

【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連する各種調査、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連する各種調査、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連する調査、今後の取組の方向性の提示 など

(建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会)

- 第1回: H30年 6月21日
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、建退共済制度 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、賃金引き上げの動き。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き上げを実施。
- 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、労務単価の引き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、下請次数削減方策を検討する**

建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会規約

(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21日一部改訂)

建設キャリアアップシステムの利用方法

建設キャリアアップカードをゲットして、経験の蓄積と能力アップを記録しましょう。

1

建設キャリアアップカードをゲット！

インターネット・郵送・窓口などで以下の必要情報を登録します。所属事業者からの代行申請も可能です。
本人情報／職種・保有資格／社会保険加入状況など



2

経験を蓄積

審査完了後、建設キャリアアップカードが交付されます。現場入場の際にカードリーダーにかざしてください。



3

技能のアップデート

新しい資格を取得した場合は、随時更新しましょう。



登録方法や利用の流れなど、さらに詳しい情報はホームページでもご紹介しています。

<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/ccus/>



発行 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

【建設技能者の能力評価制度について】

http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000040.html



平成31年4月スタート！

建設技能者のための 能力評価制度の ご案内

技能が見える！働き方が変わる！
建設キャリアアップカード



建設技能者の経験と技能を正しく評価する新たな制度。

建設キャリアアップシステムが建設現場で広がりを見せる中、平成31年4月、「建設技能者の能力評価制度」がスタートしました。建設技能者のレベルは4段階。建設現場で培った“力”を見える化しましょう。

建設キャリアアップシステムとは

技能者一人ひとりの資格や現場の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積する仕組みです。技能者と事業者の双方にメリットがあります。

経験や資格に応じてレベルアップ!

技能者の経験や知識・技能、マネジメント能力に応じてレベル1から4のカードを発行。能力が上がるとレベルも上がり、カードの色が変わります。

※今後、専門工事業団体等によって職種ごとに能力評価基準が策定され、その中でレベルアップに必要な資格や経験年数等が設定されます。



技能者のメリット

モチベーションUP!

経験や技能に応じた処遇

経験や技能が客観的に示され、処遇改善につながります。

アピール力UP!

取引先や顧客に技能PR

カードの色で自分自身の技能レベルを正しく提示できます。

やりがいUP!

キャリアパスの「見える化」

キャリアアップに必要な経験や技能が明確になるので、目標を立てやすくやりがいにつながります。

建設キャリアアップカードのさまざまなメリット

事業者のメリット

社会保険加入状況の確認

建設技能者一人ひとりの社会保険の加入状況が確認しやすくなります。

書類作成の簡素化

施工体制台帳や作業員名簿の作成の手間やミスを減らせます。

生産性の向上

能力の高い建設技能者が現場で活躍します。

わかりやすい!

かんたん!

ぐんぐん!