Ⅲ　雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、今後、技能労働者の高齢化の進行等を背景に、技能労働者が不足するおそれがあることから、若年者等を技能労働者として確保・育成していくことが必要である。

また、建設産業に関しては、依然として雇用関係が不明確、他産業と比べて長時間労働、技能労働者が低賃金である等労働条件の改善や労働福祉が立ち後れており、また、職業能力開発が十分に行われていない等の問題があり、これらの改善を図っていくことが必要である。

このため、建設労働者の職業生活の安定にも十分に配慮した上で、前述の建設雇用等の動向を踏まえ、若年労働者等の確保・育成、建設労働者の雇用改善、労働福祉の増進、職業能力の開発及び向上等雇用の改善を一層促進することにより、建設労働者にとって魅力ある職場とするため、次の施策を積極的に推進する。

1　若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成

⑴　若年労働者の確保・育成

技能労働者については、高齢化が他産業に比べて進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

①　若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の維持、災害対策等に多大な役割を果たしており、地域に不可欠な産業であることなど、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主団体等に対して支援を行う。

②　若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等と連携し、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修などのキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。

③　平成27年に改正された「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号）等に基づき、適切な職業選択のための取組の促進や職業能力の開発・向上及び自立の促進を行う。

④　建設躯体工事の職業を始めとした建設関連職種の有効求人倍率が高水準で推移していることから、未充足求人のフォローアップや求職者への建設関連職種に関する求人の情報提供、就職面接会の開催等により若年者等の求職者のマッチング支援を行う。

⑤　建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが若年労働者にとって、職場環境への適応や技能のノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、若年労働者と円滑なコミュニケーションがとれるよう、そのスキル向上について、事業主に対して支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を行う事業主団体等や事業主に対して支援を行う。

⑥　建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた職業生活設計ができるよう体系的な処遇改善を始めとした雇用管理改善を図るとともに、技能労働者のキャリア形成に資する適切な資格の取得、それに向けた教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示することが求められている。また、建設業は長時間労働であり、特に技能労働者は低賃金となっているが、これは低い生産性が一因であると考えられ、この生産性を向上する一方策としても、教育訓練の充実やキャリアパスの提示は重要である。

このため、これらの取組を実施する建設事業主団体等に対して支援を行う。

⑵　女性労働者の活躍の促進

①　ワーク・ライフ・バランスの観点から、就労環境整備や女性労働者のキャリアアップを進めること等により、長期勤続を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮等女性労働者の活躍の促進について検討する事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う建設事業主等に対して支援を行う。また、働きながら安心して子どもを産み育てることができる就労環境の整備を推進するため、育児を積極的に行う男性（イクメン）を応援し、男性の育児休業取得を促進する。

②　女性の力は現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、建設業全体の活力につながると考えられることから、企業における女性の活躍状況等の情報提供、作業方法の改善による女性の職域拡大などの女性労働者の活躍を推進するための取組の支援等を通じて、建設業における女性の入職を促進する。

③　平成27年に国会で成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号）では、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析や行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実な施行を通じて、建設業における女性の活躍を推進する。

加えて、女性労働者については、女性が就労しやすく、また、定着できる環境を整備するため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和47年法律第113号）について一層の周知・指導等を行うことにより、男女の均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務を徹底させること等を通じて、建設職場への受入体制の整備を促進する。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであることから、事業主に対する積極的な報告徴収、指導等を行う。

④　坑内労働に係る女性の就労の拡大については、適宜検討を行い、適切に対応する。

⑶　高年齢労働者の活躍の促進

①　高年齢労働者については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号）における定年の引上げ、継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底する。

②　建設業において高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備及び高年齢労働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主に対して支援を行う。

また、高年齢労働者の健康、体力や多様な就労ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する啓発・指導を行う。

2　魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

⑴　建設雇用改善の基礎的事項の達成

①　建設業においては、技能労働者等と明確な雇用契約を結び、直接雇用を進めることで技能労働者の将来設計を可能とし、雇用の安定と健全な育成を図る必要があるが、依然として重層的下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題が指摘されていることから、雇用関係の明確化に向けた取組を更に強力に進める必要がある。

このため、建設労働者の雇入れの主体及び雇用契約の内容等を明確にするよう、雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、公共職業安定機関と労働基準監督機関等の関係機関との連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。

また、日雇労働者等の建設労働者に対する雇入通知書の交付等の徹底を図るため、元請事業主による下請事業主に対する指導及び援助を促進する。

②　これまでの建設投資の減少による競争の激化に伴い、事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人請負労働者として請負契約を結ぶことにより、いわゆる一人親方とされる働き方が生じてきたとの指摘もある。