さらに、形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負も課題となっており、併せて是正を進める必要がある。

ア　雇用関係の明確化

⑺　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、ハローワーク、労働基準監督署等の関係機関が連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。

⑴　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。

イ　いわゆる一人親方の適正化

⑺　いわゆる一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業者であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る。

⑴　適正な賃金の支払、社会保険の加入等の雇用主としての責任を逃れるために、本来雇用されるべき技能者を、社会保険の適用除外であるいわゆる一人親方とする規制逃れの発生が懸念されるため、定期的な実態把握を行い、適切に業界への情報提供を行う。

ウ　業務請負等の適正化

⑺　建設業務の実施に当たり建設労働者募集及び請負が適正に行われるよう、建設雇用改善法等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。

⑴　形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負の状態がある場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第４条第１項第２号違反となるものであり、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）の周知を図るとともに、厳正に指導及び監督を行う。

また、労働力需給調整機能を持つ、建設雇用改善法第６章の建設業務労働者就業機会確保事業の適正な活用を引き続き促進する。

エ　不安定な雇用形態の労働者に対する対応

臨時・日雇労働、季節労働といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の安定を図るため、都道府県労働局及びハローワークにおける就労支援や季節労働者の通年雇用化の促進により、安定就労の実現を推進する。

⑵　働き方改革の推進

建設業における労働時間については、2018年（平成30年）から減少に転じているものの、依然として他産業と比較して年間の総実労働時間が長い状況にあり、年次有給休暇の年間取得日数は全産業よりも僅かに下回っている。また、完全週休２日制の普及は進んでいるものの、全産業と比較すると遅れている。

このように、建設業の労働条件の改善は引き続き課題があり、官民一体となって、その働き方改革を強力に推進することが重要である。

ア　働き方改革の基本的取組

⑺　建設業の働き方改革に向けては、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であり、「工期に関する基準」（令和２年７月20日中央建設業審議会決定（最終改定令和６年３月27日）等に関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図る。また、改正法による改正後の建設業法（昭和24年法律第100号。以下「改正建設業法」という。）に基づき、資材価格高騰によるしわ寄せ防止等の新たなルールの実効性確保のため、周知活動や建設Ｇメンによる監視強化に取り組む。

⑴　働き方改革の推進は、後述の長時間労働の抑制等や、完全週休２日制の普及等の環境整備につながるほか、働き方改革を通じ、建設産業が魅力的な産業として将来にわたって担い手を確保していくとの考えの下、官民一体となって取り組む。

⑼　働き方改革の推進に当たり、適切な賃金水準を維持するため、事業主は、業務効率化の推進や業務分担による労働時間の再配分等を行うことにより生産性向上に取り組む。

⑸　建設業界の労働生産性の抜本的向上とイノベーションの促進を目指す「建設ＤＸ」の取組により、労働環境の改善や働き方改革を官民一体となって推進し、建設産業が魅力的な産業となった姿を若年者に的確に発信することにより、将来にわたって担い手を確保していく。

イ　長時間労働の抑制等

⑺　長時間労働の抑制等については、労働者の心身の健康の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランスの確保や若年者等の入職及び定着の促進の観点からも、技術者や技能労働者の職種ごとの就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に取り組むべき事項として指導を行うとともに、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの訪問・オンラインコンサルティング等を活用し、労働時間の実態が改善されるよう取り組む。さらに、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」等を活用した情報発信に取り組む。

⑴　特に、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い長時間にわたる過重労働が発生しないよう、事業主は労働者の労働時間の適正な把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。

⑼　労働基準監督署において長時間労働が疑われる事業場への監督指導を徹底するとともに、働き方改革推進支援センターの個別相談等を活用し、長時間労働が改善されるよう取り組む。

⑸　2019年（平成31年）４月から導入が努力義務となった勤務間インターバル制度については、長時間労働の抑制のみならず、労働者の健康確保及び労働災害の防止にも資するものであるため、本制度の導入に向けた取組を推進する。

⑽　長時間労働の改善を実現するため、改正建設業法の規定により、受注者側の工期ダンピングの禁止が明確化されたことも踏まえつつ、現場技術者専任義務の合理化やＩＣＴを活用した生産性の向上に官民一体となって取り組む。

ウ　完全週休２日制の普及、休暇の取得促進

⑺　建設産業における完全週休２日制の普及は進んでいるものの、天候や納期の問題により全産業と比較するとその普及は遅れているところである。完全週休２日制の導入は働き方改革の一環として、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランス向上につながり、結果として入職促進に資するものであり、引き続き、その導入を働きかけることが重要である。このため、公共工事において完全週休２日制（４週８休）の導入を推進するとともに、民間工事においても導入の働きかけを実施する。また、年次有給休暇の取得については、労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく年５日の年次有給休暇の確実な取得の周知・履行確保、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

⑴　土日連続全休制による現場閉所（４週８閉所）を実現するために不可欠な適正工期の確保については、改正建設業法の規定による「工期ダンピングの禁止」の明確化を踏まえ、土日連続全休制の４週８閉所を前提とした工期設定の徹底を強力に進めるために、官民一体となって取り組む。