② 週休制の状況を見ると、建設業において完全週休２日制を導入している企業の割合は、規模30人以上の企業に対する調査で、平成21年では28.1％と、全産業の39.1％に比して普及が遅れており、土日連続全休制による現場閉所の割合が低いものと考えられる。

また、年次有給休暇については、建設業における平成21年の付与日数については18.6日と全産業の17.9日を上回ったものの、取得日数は7.1日、取得率は38.1％と全産業の取得日数8.5日、取得率47.1％を下回っている。

③ 賃金制度の状況を建設業の常用労働者の主な賃金形態別企業数割合について見ると、月給制（完全月給制）を採用している企業の割合は、平成22年度の調査で29.0％であり、平成16年度の調査での29.1％からほぼ横ばいとなっている一方、月給制（日給月給制）を採用している企業の割合は平成22年度で53.4％となっており、平成16年度の48.8％と比して高くなっている。

また、建設業における賃金水準については、企業規模10人以上の事業所の生産労働者（男性）の年間の給与額を試算すると、平成21年で401万円であり、平成16年の401万円からほぼ横ばいとなっている。企業規模10人以上の事業所の全従業員では478万円、企業規模５人以上９人以下の事業所の全従業員では376万円と試算される。

なお、企業規模10人以上の事業所について平成21年の年間の給与額を試算すると、全産業の全従業員で471万円、製造業の生産労働者（男性）で445万円と試算される。

④ 労働災害の状況を見ると、建設業における休業４日以上の死傷災害は昭和53年以降減少を続けている。死亡災害は昭和60年代から年間1,000人前後で横ばいで推移していたが、平成９年以降は1,000人を下回ってから減少に転じ、平成21年には371人となった。全産業に占める割合は、死傷者数で19.8％、死亡者数で34.5％であり、建設業における災害は他の業種と比べて重篤な災害となる傾向を示している。

5 職業能力開発の動向

① 建設業のＯＦＦ－ＪＴ（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の実施状況を見ると、平成21年度には78.7％となっており、全産業の実施率の67.1％、製造業の実施率の67.4％より高い状況となっている。

計画的なＯＪＴ（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）の実施状況については、平成21年度には55.6％となっており、全産業の実施率の57.8％、製造業の実施率の61.0％より低い状況である。

② 人材育成に関して問題があると回答した事業所は平成21年度には60.3％となっており、全産業の67.5％、製造業の72.5％より低い状況である。問題点については、「指導する人材が不足している」が51.2％で最も多く、「人材を育成しても辞めてしまう」が37.7％で続いている（複数回答）。

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、その職業生活の安定を図ることが前提となるが、建設投資が減少し、建設業を取り巻く環境が厳しさを増す中、建設労働者の雇用が不安定化するとともに、建設労働者の福祉が後退するおそれがある。

労働者の職業生活の安定を図るためには、全体的に雇用過剰感があり、建設事業主の新分野進出等が望まれる一方で、建設業の将来を担う若年建設技能者が不足している現状においては、若年建設技能者の育成・確保、建設業内外への円滑な労働移動の支援、建設業内外の新分野進出の促進、職業能力開発の推進、労働力需給調整機能の強化等を通じて、雇用の安定を図ることが必要である。

特に、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、若年労働者を含めた技能労働者を育成・確保していくことが必要である。

また、建設労働に関しては、依然として雇用関係が不明確であり、労働条件の改善・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、引き続きこれらの改善を図っていくことが必要である。

このような中、民間における雇用改善に向けた取組も行われており、例えば、情報技術を活用して建設労働者の就労履歴を容易に確認できるシステムを開発し、雇用改善につなげようとする自主的な取組が見られるところである。

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、前述のような建設雇用等の動向を踏まえ、建設労働者の雇用状態の改善、職業能力の開発及び向上、福祉の増進等雇用の改善を一層促進することにより、建設業の魅力ある産業としての発展に資するため、次の施策を積極的に推進する。

1 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ため、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 いわゆる一人親方については、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なる働き方が生じているとの指摘もある。

これを踏まえ、現状把握を行った上で、形式的に個人事業主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。

③ 建設業務の実施に当たり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」、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。

また、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、労働者派遣法第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）に係る周知を図るとともに、厳正に指導監督を行う。

④ 臨時・日雇労働者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、常時使用している技能労働者の常用化・月給化、季節労働者の通年雇用化、公共職業安定機関を通じた就労やグループによる就労等による出稼労働者の安定就労の確保等を推進する。

⑤ 長時間労働の実態の改善については、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点も併せ、労使が具体的な目標設定の下に自主的に取り組むべき事項として重点的な指導を行う。

特に、脳・心臓疾患の発生の危険を増大させる恒常的な長時間労働が発生しないよう、労働者の労働時間の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。

また、建設業においては、天候や納期の問題から完全週休２日制の普及が遅れているところであり、その普及が重要である。このため、完全週休２日制の実施を確保する効果的な手段として、土日連続全休制による現場閉所に向けた労使の取組を促進するとともに、年次有給休暇の取得については、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

⑥ 墜落や建設機械等による災害、アスベスト対策、熱中症予防対策等の労働災害防止に向けた事業主の自主的な取組を一層促進するため、労働災害防止計画等を踏まえ、リスクアセスメントの実施促進、労働安全衛生マネジメントシステムの一層の普及・定着を図るなど建設業における総合的な労働災害防止対策を引き続き推進するとともに、自主的な取組を行う企業等を評価し、支援する方策を検討する。