

建設労働の現況と対策

PRESENT CONDITION AND MEASURES CONSTRUCTION LABOR

林 雄 作*

By Yusaku HAYASHI

1. 建設労働の現況

わが国の建設業は、国民総生産の約二割に相当する建設投資を担う産業として、近年の経済発展の基礎作りに重要な役割を果たしてきた。今後も、活力ある高福祉社会実現のために、住宅・社会資本等の質・量両面にわたる充実が不可欠であり、建設業の基幹産業としての責務はさらに重要となってくるものと考えられる。

しかしながら、建設労働については、① 創造性に富む、② 就労の自由度が高い、③ その生産物は、公共性が高く長期にわたって多くの人々に利用される、④ 技

能・技術が習得でき、その習得技能・技術を生かして仕事ができる等優れた性格を有しているにもかかわらず、次のような問題が指摘されている。

(1) 雇用形態

現在、建設業就業者は、541万人（昭和58年平均）であり、近年の建設活動全般の不振を反映して、横ばいなし減少傾向で推移している。これを就業形態別にみると建設業就業者の8割弱が雇用者となっている。雇用者のうち、臨時・日雇の不安定雇用者は近年80万人程度でほぼ横ばいに推移しており、臨時・日雇の雇用者全体に占める割合は減少傾向にある。しかし、建設業は受注産

表-1 建設業就業者数の推移（雇用形態別）

（単位：万人 %）

区分 昭和・年	建設業就業者数							建設業就業者に占める雇用者の割合	雇用者に占める臨時、日雇の割合	
	総数	自営業主	家族従業者	雇用者					建設業	非農林業全体
				合計	常雇	臨時	日雇			
45	394 (6.2)	69 (7.8)	20 (11.1)	305 (5.5)	225 (7.7)	24 (4.3)	56(△1.8)	77.4	26.2	8.3
46	414 (5.1)	71 (2.9)	20 (0.0)	324 (6.2)	246 (9.3)	25 (2.2)	53(△5.4)	78.3	24.1	8.3
47	433 (4.6)	71 (0.0)	19(△5.0)	343 (5.9)	255 (4.1)	27 (8.0)	59 (11.3)	79.2	25.1	8.5
48	467 (7.9)	78 (9.9)	23 (21.1)	367 (7.0)	278 (8.6)	27 (0.0)	61 (3.4)	78.6	24.0	8.8
49	464(△0.6)	79 (1.3)	22(△4.3)	362(△1.4)	283 (1.8)	22(△18.5)	56(△8.2)	78.0	21.5	8.4
50	479 (3.2)	80 (1.3)	22 (0.0)	377 (4.1)	298 (5.3)	23 (4.5)	56 (0.0)	78.7	21.0	8.0
51	492 (2.7)	83 (3.7)	23 (4.5)	385 (2.1)	309 (3.7)	22 (△4.3)	54(△3.6)	78.3	19.7	8.1
52	499 (1.4)	85 (2.4)	24 (4.3)	390 (1.3)	309 (0.0)	25 (13.6)	57 (5.6)	78.2	21.0	8.9
53	520 (4.2)	89 (4.7)	27 (12.5)	403 (3.3)	318 (2.9)	28 (12.0)	58 (1.8)	77.5	21.3	9.3
54	536 (3.1)	90 (1.1)	29 (7.4)	417 (3.5)	334 (5.0)	26 (△7.1)	57(△1.8)	77.8	19.9	10.4
55	548 (2.2)	92 (1.1)	29 (3.6)	427 (2.4)	346 (3.6)	26 (0.0)	55(△3.5)	77.9	19.0	9.3
56	544(△0.7)	91(△1.1)	29 (0.0)	424(△0.7)	345(△0.3)	26 (0.0)	53(△3.6)	77.9	18.6	9.5
57	541(△0.6)	88(△3.3)	31 (6.9)	423(△0.2)	346 (0.2)	25 (△3.8)	51(△3.8)	78.2	18.0	11.0
58	541 (0.0)	88 (0.0)	30(△3.2)	422(△0.2)	347 (0.3)	26 (4.0)	48(△5.9)	78.0	17.5	10.2

注：① () 内は、対前年伸び率（△印はマイナス）。

③ 総理府「労働力調査」による。

② 昭和48年以前については沖縄県分は含まない。

	5.0			2.8	2.8	5.3	3.4	1.0	4.3	2.1(%)	
65歳以上			10.0	11.1	9.3	9.9	10.2	8.1	11.9	8.2	
55~60歳	11.8	18.1		24.9	22.9	18.7	18.0	25.4	20.0	21.6	
45~54歳	21.9	27.2	40.0	25.7	29.2	26.1	20.4	28.3	22.2	23.1	
全産業											
45歳以上											
35~44歳	24.8	27.4	30.0	26.6	24.7	25.4	26.7	26.7	27.0	32.8	
25~34歳	24.6	13.9		8.8	11.2	14.5	20.9	10.4	14.6	13.4	
15~24歳	11.9	10.9	20.0								
	全産 業	農林 水産 業	鉱 業	建 設 業	製 造 業	小卸 売業	不 動 産 業	金 融 保 険 業	運 輸 通 信 業	サ ー ビ ス 業	公 務

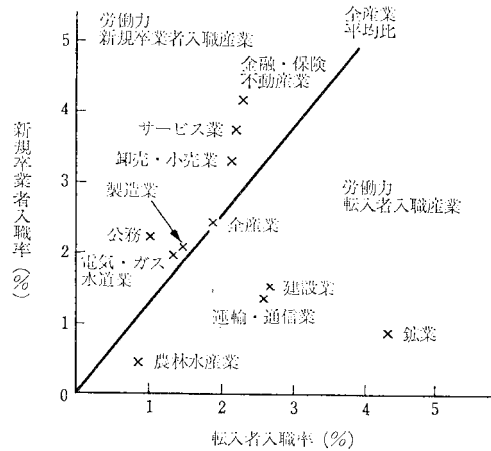
(総理府「労働力調査」による)

図一 産業別就業者年齢構成 (昭和 57 年)

業であり、受注の短期的変動に対応するため臨時・日雇といった形態で労働者を雇用する割合が他産業に比べてなお高い水準にある(表一)。

(2) 就業者の年齢構成

建設業の就業者の年齢構成をみると、他産業に比べ高齢化が進んでいる。45 才以上の就業者が建設業全体に占める割合は、38.8% (昭和 57 年平均) と農林水産業や鉱業に次いで高い水準にある(図一1)。これは、建設業の労働条件、福祉水準が他産業に比較して低水準にあることに加えて、高学歴化、若年者の就業意識の変化(第三次産業、ホワイトカラー志向)、さらには、重労働、



- ① 文部省「学校基本調査」から作成
- ② $\frac{\text{新規卒業者入職数}}{\text{新規卒業者入職数} + \text{就業者数}}$ (新規卒業者入職率)
- $\frac{\text{他産業からの転入者数}}{\text{転入者入職率} + \text{就業者数}}$ (転入者入職率)

図二 新卒・転入率 (昭和 54 年)

表三 日曜休暇

(単位: %)

区 分		4日	3日	2日	1日	なし	合 計
一般土木工事	常 雇	62.5	15.9	14.4	5.3	1.9	100.0
	臨時・日雇	56.3	16.9	15.5	7.7	3.5	100.0
土 木 工 事	常 雇	57.9	13.5	18.0	7.5	3.0	100.0
	臨時・日雇	52.5	14.2	20.9	5.6	6.7	100.0
建 築 工 事	常 雇	72.1	6.0	9.9	11.2	0.9	100.0
	臨時・日雇	66.0	9.7	10.7	9.7	3.9	100.0
木造建築工事	常 雇	72.5	9.1	10.6	6.8	1.1	100.0
	臨時・日雇	64.0	8.1	11.7	9.0	7.2	100.0
設 備 工 事	常 雇	77.5	8.3	5.1	8.5	0.6	100.0
	臨時・日雇	71.2	5.8	7.2	8.9	6.9	100.0
職 別 工 事	常 雇	73.1	10.7	8.1	6.9	1.2	100.0
	臨時・日雇	66.4	9.4	9.7	6.7	7.8	100.0
合 計	常 雇	70.5	10.5	9.9	7.6	1.4	100.0
	臨時・日雇	62.2	10.5	13.2	7.2	6.7	100.0

注: ① 1か月の全日曜日(4日)のうち何日休めるかという調査である。
② 建設省「建設業構造基本調査」(昭和 56 年)による。

表二 生産労働者の産業別労働時間および賃金水準 (1か月あたり)

(単位: 円, 時間, %)

昭和・年	現金給与総額		総実労働時間		所 定 外 時 間		時間あたり給与総額		A/B	G/H
	建設業A	製造業B	建設業C	製造業D	建設業E	製造業F	建設業G	製造業H		
47	74752	82796	194.8	188.3	21.2	16.5	383.7	451.7	90.3	84.9
48	88385	102469	191.8	181.9	20.4	17.8	460.8	563.3	86.3	81.8
49	109942	129102	186.4	172.6	17.3	12.7	589.8	748.0	85.2	78.9
50	122613	144898	180.7	167.6	14.2	9.5	678.5	866.6	84.6	78.3
51	134652	162310	180.1	174.0	14.4	12.9	747.7	932.8	83.0	80.2
52	150310	177090	181.9	174.3	15.6	13.6	826.3	1016.0	84.9	81.3
53	164253	189696	185.0	175.7	16.1	14.4	887.9	1079.7	86.6	82.2
54	177397	199810	184.0	178.2	15.7	16.4	964.1	1121.3	88.8	86.0
55	189636	213293	184.6	178.6	15.5	17.4	1027.3	1194.2	88.9	86.0
56	204628	226190	186.3	177.5	16.6	16.8	1098.4	1274.3	90.5	86.2
57	206606	233632	186.1	176.7	14.6	15.9	1110.2	1322.2	88.4	83.9
58	207056	241982	185.3	178.0	14.6	16.8	1117.4	1359.4	85.6	82.2

注: ① 時間あたり給与総額 (G) = 現金給与総額 (A) / 総実労働時間 (C)
(H) = " (B) / " (D)

② 労働省「毎月勤労統計調査」による。

③ 生産労働者: 生産物の生産される現場の労働者で、事務員、技術員および作業に従事しない職長、組長等の監督的労働者は除かれる。

よごれ作業といった建設労働に対するマイナスイメージの残存等の理由から若年者の入職率が低いためである(図-2)。

(3) 賃金水準

建設業の生産労働者(常用作業者)の現金給与総額は、昭和58年には1か月あたり平均207,056円であり、前年水準を0.3%上回る低い伸び率にとどまった(全産業の常用作業者の伸び率3.8%)。これは、製造業の生産労働者の85.6%と低い水準である(表-2)。加えて、建設業では賃金不払発生件数が多く、全産業の32.0%(昭和57年度)を占めている。

(4) 労働時間・休日休暇制度

建設業の生産労働者(常用作業者)の1か月あたり総実労働時間数は、58年には185.3時間と製造業(178.0時間)を7.3時間上回っている(表-2)。また、休日休暇制度

については、普及が遅れているとともに、建設作業が気象条件による影響を受けやすいため、労働者の休暇のとり方が不安定である(表-3)。

(5) 雇用関係

建設業は、一般に下請への依存度が高く、しかもしばしば元請・下請関係が重層化している。このため、雇用関係は不明確で、労働者の雇用主・雇用条件を明示した雇入れ通知書の交付状況は、低い水準になっている。

(6) 社会保険等

建設業は、健康保険、厚生年金保険等の社会保険および労働保険の加入率が低い(表-4)。また、退職金については、常雇の場合70.0%の企業がなんらかの退職金制度を設けているが、臨時・日雇については、31.7%と低い水準である。

表-4 社会保険等の加入状況

区 分	事業所数 構成比 (%)	事 務 職 員				現 場 作 業 員								
		全員加入	一部加入	未加入	不 明	常 用 雇 用 者				臨 時・日々 雇 用 者				
						全員加入	一部加入	未加入	不 明	全員加入	一部加入	未加入	不 明	
社 会 保 険	厚生年金	2,014 (100)	662 (32.9)	100 (5.0)	392 (19.3)	860 (42.6)	437 (21.7)	267 (13.3)	446 (22.1)	864 (42.9)	33 (1.6)	33 (1.6)	587 (29.1)	1,361 (67.7)
	雇用保険	2,014 (100)	496 (24.6)	428 (21.2)	362 (17.9)	728 (36.3)	943 (46.8)	252 (12.5)	273 (13.5)	546 (27.2)	244 (12.1)	98 (4.8)	437 (21.6)	1,235 (61.5)
	政府管掌 健康保険	2,014 (100)	465 (23.1)	80 (3.9)	496 (24.6)	973 (48.4)	360 (17.9)	163 (8.1)	533 (26.5)	958 (47.6)	39 (1.9)	37 (1.8)	545 (27.1)	1,393 (69.2)
	組合健康保険	2,014 (100)	250 (12.4)	92 (4.6)	669 (33.2)	1,003 (40.8)	278 (13.8)	198 (9.8)	633 (31.4)	905 (45.0)	44 (2.2)	42 (2.1)	552 (27.4)	1,376 (68.3)
	市区町村 国民健康保険	2,014 (100)	204 (10.1)	54 (2.7)	640 (31.8)	1,116 (55.4)	324 (16.1)	177 (8.8)	534 (26.5)	979 (48.6)	219 (10.9)	64 (3.2)	397 (19.7)	1,334 (66.2)
	土建国保	2,014 (100)	235 (11.7)	22 (1.1)	672 (33.3)	1,085 (53.9)	220 (10.9)	51 (2.5)	672 (33.4)	1,071 (53.2)	67 (3.3)	24 (1.2)	534 (26.5)	1,389 (69.0)
	日雇健康保険	2,014 (100)	14 (0.7)	14 (0.7)	744 (36.9)	1,242 (61.7)	41 (2.0)	54 (2.7)	730 (36.2)	1,189 (59.1)	66 (3.3)	43 (2.1)	480 (23.8)	1,425 (70.8)
退 職 金	中退共	2,014 (100)	142 (7.1)	126 (6.3)	694 (34.5)	1,052 (52.1)	133 (6.6)	138 (6.9)	717 (35.6)	1,026 (50.9)	15 (0.7)	11 (0.5)	608 (30.2)	1,380 (68.6)
	建退共	2,014 (100)	128 (6.3)	79 (3.9)	718 (35.6)	1,089 (54.2)	265 (13.1)	184 (9.1)	610 (30.2)	955 (47.4)	57 (2.8)	44 (2.1)	581 (28.8)	1,332 (66.1)
	自 社	2,014 (100)	283 (14.1)	67 (3.3)	637 (31.6)	1,027 (51.0)	217 (10.7)	75 (3.7)	691 (34.3)	1,031 (51.2)	8 (0.4)	11 (0.5)	616 (30.6)	1,379 (68.5)

注：① 雇用促進事業団「建設業における雇用管理現状把握実態調査、昭和55年」による。

② とび・土工工事業、大工工事業のうち型枠工事業、鉄筋工事業および土木工事業のうち建設土木工事業種と左官工事業を対象としている。

③ 用語解説

1) 政府管掌健康保険：政府管掌健康保険とは、健康保険法に基づき、政府が管掌する健康保険制度をいう。

2) 組合健康保険：組合健康保険とは、健康保険法に基づき、健康保険組合が管掌する健康保険制度をいう。

3) 市区町村国民健康保険：市区町村国民健康保険とは、国民健康保険法に基づき、市区町村が管掌する健康保険制度をいう。

4) 土建国保：土建国保とは、全国土木建築国民健康保険の略で、国民健康保険法に基づき行われている健康保険制度をいう。

5) 日雇健康保険：日雇健康保険とは、日雇労働者健康保険法に基づき、日雇労働者を対象とする政府管掌の健康保険制度をいう。

6) 厚生年金保険：厚生年金保険とは、厚生年金保険法に基づき、労働者の廃疾、死亡等について年金として保険給付を行う政府管掌の保険制度をいう。

7) 中小企業退職金共済制度：中小企業退職金共済制度とは、中小企業退職金共済事業団が中小企業の従業員を対象として退職金を支給する制度をいう。

8) 建設業退職金共済制度：建設業退職金共済法に基づき、建設業の現場従業員を対象として、建設業退職金共済組合が退職金を支給する制度をいう。

④ ()内は百分率。

(7) 労働災害

建設業における労働災害は、屋外あるいは高所における作業を中心とする建設作業の特殊性を考慮しなければならないが、昭和58年には、死傷者数は85175人で全産業の30.6%、また、そのうち死亡者数は1106人で全産業の42.7%を占めている。

2. 建設労働対策の方向

先に述べたわが国の建設労働にみられる諸問題は、①受注生産であり工事現場が移動し、屋外作業が多い、②重層下請機構が残存している、③経営基盤の脆弱な中小零細企業が多い、④請負契約の内容について発注者の意向が強く働きやすい、といった建設業の体質および生産の仕組みに深く根ざしている。したがって、建設労働問題を根本的に解決するためには、一般的な労働対策だけでなく、建設業そのものの体質の改善と建設生産の仕組みの合理化を図ることがきわめて重要である。一般的な建設労働対策としては、次のようなものがあげられる。

(1) 労働条件・福祉の向上

a) 労働条件の明確化

労働条件の明示と就業規則の作成および公示については、従来から労働基準監督機関を通じて指導・監督が行われているが、雇入れ通知書の交付の徹底を図るほか、主要な労働条件は必ず文書によって具体的に労働者に周知せしめる等使用責任の初歩をすべての企業に守らせていく必要がある。

b) 賃金支払の適正化

賃金体系を明確にして労働者に周知せしめるとともに、一定額の固定的給与を保障する等賃金管理の適正化について労働基準監督機関を通じての監督指導を強化するとともに、賃金不払についても、賃金不払があった企業に対する建設業法上の指示、営業停止等の処分、公共工事の入札における指名の資格審査の措置等の積極的な活用を図る必要がある。

c) 労働時間・休日休暇制度の改善

長時間労働の改善については、適正な労働時間の確保について労使の認識の高揚と労働基準監督機関を通じての指導監督の強化を図るとともに、発注者としても工期・工程について無理のないようなものとするなどの配慮をすることが重要である。次に、休日休暇制度については、日曜日における建設工事の休止に関する発注者等の理解と協力を得るよう努めるとともに、日曜週休制の確立について指導していく必要がある。

d) 労働災害の防止と災害補償の充実

労働災害の防止については、労働基準法、労働安全衛生法に基づく指導強化を図るとともに、建設業の安全衛生に関する専門家の養成と研究体制の整備、新工法に関する安全基準の設定、安全衛生教育の徹底を図る必要がある。また、不幸にして事故が起きた場合の補償については、法定の労災保険に加えて、任意保険制度の活用が望まれる。

e) 福祉の充実

作業員宿舎については、安全衛生の面で十分でない点が多く、その改善が望まれる。また、退職金制度については、建設業退職金共済制度の活用等により期間労働者の退職金の充実を図るとともに、常用労働者については、年金制度を含め一層の充実を図る必要がある。

(2) 高齢者対策

建設労働者の高齢化が進む中で、高齢の労働者の就労について、配置転換、労働量の減少を図るための機械化の推進等使用者の配慮が重要となってくる。

(3) 教育・訓練

技術革新に伴う職種および技能・技術の変化に対応して労働者の教育・訓練が重要となるが、総合的・体系的な教育・訓練体系の整備を図る必要がある。

以上、一般的な建設労働対策の方向について述べてきたが、建設生産の仕組みの合理化としては、①企業能力評価基準の作成と評価結果の活用、②公共工事の入札資格審査、指名基準の見直し、③発注の平準化、発注規模の適正化、④元請・下請関係の合理化、等の施策が考えられる。また、建設業の企業体質の改善については、労働者を直接雇用して、工事の施工を担う専門工事業の企業体質の改善が特に重要である。このため、⑤高学歴化に対応した専門技術者の活用、熟練技能依存に代わる工法開発および機械施工の推進等による施工方法の改善、⑥経営管理の合理化、特に財務内容の改善のための原価管理の徹底および自己資本の充実、⑦地域ごとの協同組合等による共同事業化の施策、⑧建設現場における基幹労働者の養成、等が必要である。

3. 建設省で講じている建設労働対策

上述した建設労働の現況、建設労働対策の方向を踏まえて、建設省としては、次のような施策を講じている。

(1) 就業構造の改善

良質な建設業の現場労働力を確保するため、建設労働

問題研究会（座長：宇野博二学習院大学教授）を設置し、建設現場の基幹労働者として入職する新卒者（高卒）に対して、生涯にわたる生活設計を描き得る処遇・昇進のパターンを示す「モデル就業体系」を策定した（表一5）。

今後、その普及を通じて建設労働者の就業構造の改善を図ることとしている。

【モデル就業体系の内容】

建設業の基幹労働者について

- ① 地位・階層
- ② 地位・階層に対応した能力・資格・講習
- ③ 地位・階層に対応した賃金等の処遇
- ④ 入職後の昇進パターン

（2）教育・訓練体系の整備

（財）建設業振興基金に建設技能者研究委員会（委員長・宇野博二学習院大学教授）を設置し、建設技能者に関する研究を進めてきた。建設労働者をその機能により、① 基幹施工員（将来、主任基幹施工員、施工管理責任者となる）、② 専門技能者（将来、主任専門技能者となる）、③ 手元作業者に分類し、それぞれの能力に応じた総合的な教育・訓練体系について調査・研究を行っている。

なお、昭和 59 年度から建設技能者研究委員会における研究成果を踏まえて、建設業における人材の養成を総合的かつ体系的に実施することにより、企業の発展、体

質改善に資するため、（財）建設業振興基金による建設業の教育訓練体系（研修プログラム、カリキュラム、研修実施体制）の策定を指導することとしている。

（3）施工管理者教育

建設現場の指導的立場にある施工管理者の施工・工程、品質、原価等の管理能力を強化することにより、専門工事業の自主的的施工管理体制を確立するため、（財）建設業振興基金に昭和 57 年度から施工管理者教育を実施させてきたが、58 年度に建設業法に基づく建築施工管理技術検定制度が新設され、（財）建設業振興基金がこの検定に係る試験等の実施機関として指定されたことに伴い、59 年度からの施工管理者教育は、（社）営繕協会に実施させ、その後援を行っている（昭和 59 年度予定：9 業種、43 会場、2500～3000人 対象）。施工管理者教育の受講終了者は、58 年度末までに、8 業種 3700 名に及んでいる（表一7）。なお、施工管理者教育のテキストは、（財）建設業振興基金が国の委託を受けて昭和 56 年度から作成しており、59 年度末までに、14 業種のテキスト作成を行う予定である。

（4）建設労働者の労働条件・労働福祉の向上のための施策

a) 建設労働者の雇用改善を推進するため建設工事の

表一5 基幹労働者の地位・階層に対応した能力・賃金の体系

ランク	経験年数(年)	年令(才)	中心となる能力	当該ランクまたは次のランク以上昇進するために必要とされる能力	資格・講習	基本的賃金指数	
I	15～	33～	施工管理能力	① 企業の経営理念・経営方針について十分理解し担当業務に対する改善・開発をする能力 ② 担当業務の工法改善能力 ③ 関係部門との連携	④ 担当作業所・部門の品質管理、原価管理、工程・施工管理、安全管理を積極的に推進する能力 ⑤ 総合工事業との折衝力の向上 ⑥ 部下の能力を向上させる能力	300～200	
II	10～14	28～32	技術力および技能指導力	① 企業の経営理念・経営方針について十分理解し担当業務を推進する能力 ② 仮設工事、掘削工事、コンクリート工事、鉄骨工事等に関する施工計画、施工管理、品質管理、原価	管理、工程管理、安全管理、雇用管理の知識及び能力 ③ 関連工事について施工図ができること ④ 所属長の代行が行えるような能力	一級施工管理技士 職業訓練指導員 雇用管理責任者講習 RST 講座	200～170
III	6～9	24～27	技術基礎力および技能力	① 企業の経営方針の理解 ② 担当工事について品質、原価、工程、安全管理能力の向上 ③ 施工に関する技能の向上	④ 専門工事業者の役割について ⑤ 関係法令について一般的知識	二級施工管理技士 施工管理者教育 一級技能士 A級エレクター 安全推進員	170～140
IV	3～5	21～23	技能基礎力	① 躯体工事に関する専門的基礎知識と技術・技能の向上 ② 原価管理の基礎の習得 ③ 品質管理の基礎の習得 ④ 雇用管理の基礎の習得 ⑤ 安全衛生管理の基礎の習得	⑥ 建設用各種機械の仕様・性能の理解 ⑦ 各種工事に関する施工要領書および工程表の作成 ⑧ 会社業務分掌の理解	二級技能士 B級エレクター C級エレクター 各種作業主任者 各種特別教育 クレーン運転士	140～110
V	～2	～20	【見習い期間】	① 躯体工事に関する専門的基礎知識と基本的技術・技能の習得（とび・土工、型枠、鉄筋工事の施工図の解説、足場の組立・解体・保守・点検・仮設計画図の解説、コンクリート打設養生および段取、コンクリートポンプ車の知識、掘削	機械の場内運転、型枠、鉄筋工事の加工図および組立・解体等ができる程度 ② 会社規定、社内業務の知識 ③ 建設業の概要と建設人としてのあり方等の習得	技能講習	100

注：① 年令は最も順調に昇進した場合の目安である。

② 資格・講習は、当該ランクまたはその上のランクの職務の遂行に必要な能力を得るために適当な資格・講習である。したがって、これ以前の段階で資格を取得し、または講習を受講する場合もあり得る。上記の資格・講習は、必要に応じて取得または受講するものである。

表—6 施工管理者教育テキスト作成状況

昭和・年度	作成業種
56	とび、土工、鉄筋、型枠、左官、塗装タイル
57	屋根・板金、内装仕上(床)、内装仕上(天井)
58	防水、鋼構造物(鉄骨)、金属製建具
59	コンクリート・ブロック、電気

表—7 施工管理者教育実施状況

業種	人数			業種	人数		
	57	58	計		57	58	計
とび・土工	466	223	689	屋根・板金	—	509	509
型枠	273	274	547	内装仕上(床)	—	222	222
左官	104	372	476	内装仕上(天井)	—	241	241
塗装	105	493	598				
タイル	—	419	419	合計	948	2753	3701

入札資格審査の際、次の事項について考慮している。

- ① 下請を含む賃金支払の状況
- ② 建設業退職金共済制度への加入状況
- ③ 労働災害の発生状況

b) 所管事業の執行にあたっては、労働福祉の状況に留意するよう指導を行っている。

c) 労働災害補償の充実等を図るため法定外労災補償制度への加入を促進するよう指導を行っている。

d) 昭和 53 年 11 月に制定した「元請・下請関係合理化指導要綱」において、下請業者の行うべき雇用管理等およびこれについて元請の果たすべき役割を明らかにし、その普及を促すことにより、直接労働者を使用して工事を施工する下請段階での労働対策の向上を図っている。

【雇用管理等】

イ) 雇用管理責任者を任命し、その者の雇用管理に関する知識の習得、および向上を図るよう努めること。

ロ) 労働者の募集は適法に行うこと。

ハ) 労働者の雇入れにあたっては、適正な労働条件を設定し、労働条件を明示し、雇用に関する文書の交付を行うこと。

ニ) 一の事業場に常時 10 人以上の労働者を使用する者にあつては、就業規則を作成するように努めること。

ホ) 賃金は毎月一回以上一定日に通貨でその金額を直接労働者に支払うこと。

ヘ) 労働者名簿、および賃金台帳を適正に調整すること。

ト) 労働時間管理を適正に行うこと。

チ) 新たに雇用した労働者、作業内容を変更した労働者、危険または有害な作業を行う労働者、新たに職長等労働者を直接指揮監督する職務についた者等に対する安全衛生教育を実施すること、等。

(5) 建設労働需給調査

建設工事を円滑に施工するため、および建設労働対策の基礎資料とするため、建設技能労働者；型枠工(土木・建築)、左官、とび工、鉄筋工(土木・建築)について、昭和 54 年度から「建設労働需給調査」を実施し、地域別、職種別に需給動向の早期把握を図っている。

(6) 積雪寒冷地の通年施工化に関する調査・研究

積雪寒冷地の冬期間においては、厳しい自然条件に阻まれ建設生産活動の低下および円滑な輸送の阻害等により地域社会全般にわたる経済活動の停滞現象が生じ、季節的な就業機会の減少、出稼ぎによる過疎化の出現、これに伴う家庭環境の悪化等の社会問題が生じており、その対策が強く望まれている。そこで、従来の季節変動型の事業執行体制を通年施工型に移行して地域住民の通年職場環境を造り、地域経済の活力を涵養することにより、住民の厚生福祉の増進に寄与することを目的とし、建設省に、「通年施工化技術研究協議会」を発足させ、冬期施工技術の研究開発と経済・制度上の諸問題について、調査・研究を行ってきた。経済・制度面については昭和 57 年度までに、北海道をモデル地域として、通年施工が労働力・資材需要量に与える影響に関して調査・研究を行ったが、昭和 58 年度から青森、秋田および新潟県について同様な研究を行っている。

(7) 建設労働者の雇用改善

建設労働者の雇用改善について、その趣旨の周知・徹底を図るため、労働省とともに毎年 11 月「建設雇用改善推進の集い」を開催するほか、広報活動を行っている。

(8) 公共事業労務費調査

年 2 回、公共事業に従事している建設労働者の賃金の実態調査を行い、この調査結果に基づいて、公共工事の設計等に必要な労務単価を決定している。

おわりに

建設投資の伸び悩み等経営環境が悪化する中で、建設業が社会的要請にこたえ得る活力ある企業として成長していくためには、各企業が労働環境・雇用条件等の改善を図り、良質な労働力を確保することが、きわめて重要である。建設省としても、関係行政機関および関係業界と連携を取りつつ、積極的に建設労働資材対策を推進していきたいと考えている。

(1984.8.3・受付)