

# 建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく施策

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、建設労働の基本的な課題である雇用関係の明確化と雇用管理体制の整備、建設労働者の能力の開発及び向上並びに福祉の増進、建設業に必要な労働力の確保と雇用の安定を図るため、他産業にはない特別な助成などの施策を措置。

## 建設雇用改善施策の体系

### 「建設雇用改善計画」の策定

- ・建設労働者の雇用改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保を図るために講じようとする基本的施策を規定

### 建設事業主等に対する啓発・指導

- ・雇用管理責任者の選任、建設労働者の募集に関する事項の届出、雇入通知書の交付等の徹底、元方事業主による請負事業の従事者の把握及び請負人に対する指導

### 建設労働者の雇用の安定、能力の開発及び向上等

- ・建設労働者確保育成助成金の支給
- ・雇用管理改善促進事業(啓発実践コース)
- ・雇用管理研修の実施

### 建設労働需給調整システムの導入と適正な運営の確保

- ・事業主団体の作成する実施計画の認定
- ・建設業務有料職業紹介事業の許可
- ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可

# 建設雇用改善計画の策定

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、おおむね5年ごとに建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進、需給調整に関する重要事項を定める「建設雇用改善計画」を策定し、これに基づく施策を推進。

## 建設雇用改善計画(第9次)

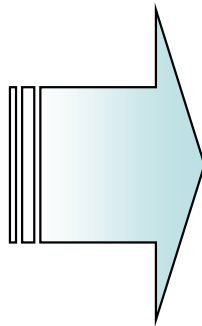
計画の期間:平成28年度～平成32年度

### 【課題】

若者が展望をもって安心して生き生きと働ける魅力ある職場づくりを推し進めることを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進していくこととする。

### 【施策の最重要事項】

- 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
- ② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- ③ 職業能力開発の促進、技能継承



### 【建設雇用改善の基本的施策】

- 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
  - ・若年労働者の確保・育成
  - ・女性労働者の活躍の促進
  - ・高齢労働者の活躍の促進
- 2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
  - ・建設雇用改善の基礎的事項の達成
  - ・労働災害防止対策の推進
- 3 職業能力開発の促進、技能継承
  - ・事業主等の行う職業能力開発の促進
  - ・労働者の自発的な職業能力開発の促進
  - ・熟練技能の維持・継承及び活用
- 4 雇用改善推進体制の整備
  - ・建設事業主における雇用管理体制等の整備
  - ・事業主団体における効果的な雇用改善等の推進
  - ・地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進
  - ・建設労働者確保育成助成金制度の活用等
  - ・関係行政機関相互の連携の確保等
  - ・雇用改善を図るための諸条件の整備
- 5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等
  - ・建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保等
- 6 外国人労働者問題への対応

# 雇用管理の改善に向けた基本的事項の遵守

建設労働者については、職業安定法や労働基準法、労働安全法など全ての労働者に関わる法律に加え、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」により建設労働者だけを対象とする特別な措置等が規定。

建設事業主の責務としてこれらの事項を遵守することが必要。

## 【雇用管理責任者の選任】

事業主は、建設事業を行う事業所ごとに、次の事項を管理させるため、雇用管理責任者を選任しなければならない。

- ① 建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること
- ② 建設労働者の技能の向上等に関すること
- ③ 建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること
- ④ 労働者名簿及び賃金台帳に関すること
- ⑤ 労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度など建設労働者の福利厚生に関すること

## 【労働者募集に関する事項の届出】

事業主は、特定の区域において、広告や文書、インターネット以外の方法で、その被用者に建設労働者を募集させようとするときは、当該被用者の氏名その他建設労働者の募集に関する事項を公共職業安定所長に届け出なければならない。

特定の区域：東京都(新宿区、台東区、江東区、荒川区)、  
神奈川県(横浜市中区)、愛知県(名古屋市中村区)、大阪府(大阪市西成区)、兵庫県(尼崎市)

## 【雇用に関する文書の交付】

事業主は、建設労働者を雇い入れたときは、速やかに、事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地、雇用期間並びに従事すべき業務の内容を明らかにした文書を交付しなければならない。

＜明示しなければならない労働条件＞

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所及び従事すべき業務
- ③ 始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに就業時転換
- ④ 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- ⑤ 退職

## 【請負工事の書類の備付等】

1 建設工事の一部を請負人に請け負わせている元方事業主は、関係請負人ごとに、その氏名又は名称、雇用する労働者を建設工事に従事させようとする期間及び雇用管理責任者の氏名を明らかにした書類を、事業所に備えて置かなければならない。

(元方事業主及び関係請負人が雇用する建設労働者が常時50人未満の場合は、この限りでない。)

2 元方事業主は、関係請負人に対し、雇用管理責任者による適正な管理に関し助言、指導その他の援助を行うよう努めなければならない。

# 建設労働者確保育成助成金の概要

H29予算額 50億円

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、建設事業主から通常の雇用保険料に1/1,000の率を上乗せ徴収された財源で、建設労働者の雇用の安定並びに能力の開発及び向上を図るための特別の支援を行うもの

## ◆ 認定訓練コース

職業能力開発促進法に規定する認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

### 【助成率・額】

- (経費助成) 補助対象経費の 1/6
- (賃金助成) 生産性要件を満たした場合 6,000円/日, 満たさなかった場合 4,750円/日
- ※ 生産性要件: 3年間の生産性伸び率6%以上(年平均2%)を要件(以下同じ)

## ◆ 技能実習コース

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成(女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象(経費のみ))

- 安衛法に基づく教習及び技能講習や特別教育
- 能開法に規定する技能検定試験のための事前講習
- 建設業法施行規則に規定する登録基幹技能者講習 など

### 【助成率・額】

- 20人以下の中小建設事業主
- (経費助成) 生産性要件を満たした場合 9/10, 満たさなかった場合 3/4
- (賃金助成) 生産性要件を満たした場合 9,600円/日, 満たさなかった場合 7,600円/日
- 中小建設事業主(20人以下建設事業主は除く)
- (経費助成) 生産性要件を満たした場合 3/4, 満たさなかった場合 3/5
- (賃金助成) 生産性要件を満たした場合 8,400円/日, 満たさなかった場合 6,650円/日
- 中小建設事業主以外 生産性要件を満たした場合 3/5, 満たさなかった場合 9/20(女性のみ)

## ◆ 雇用管理制度助成コース

若年及び女性労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより雇用管理改善につながる制度(①評価・処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度)を新たに導入し、実際に適用した場合に助成

### 【助成額】

- |  |   |              |
|--|---|--------------|
| (1) 制度導入: 雇用管理制度を新たに導入・実施<br>⇒ ①~④の区分単位毎に 10万円を助成  | } | 職場定着支援助成金    |
| (2) 定着改善: 計画期間終了後1年間の離職率改善目標達成<br>⇒ (1)に加え、<br>生産性要件を満たした場合 72万円<br>満たさなかった場合 57万円                 |   |              |
| +  |   |              |
| (3) 入職改善: 計画期間終了後1年間の若年及び女性の入職率が目標を達成<br>⇒ (1)(2)に加え、<br>生産性要件を満たした場合 72万円<br>満たさなかった場合 57万円       | } | 建設労働者確保育成助成金 |
| (4) 入職改善: 計画期間終了後3年間の若年及び女性の入職率が目標を達成<br>⇒ (1)(2)(3)に加え、<br>生産性要件を満たした場合 108万円<br>満たさなかった場合 85.5万円 |   |              |

## ◆ 建設業 若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース

職業経験の不足などから就職に不安のある若年者(35歳未満)や女性を対象として、トライアル雇用を行った場合の支援措置である助成金に上乗せ助成

【助成額】 上乗せ額 1人あたり月4万円(最大3ヶ月間)(現行の助成金月4万円に上乗せ)

## ◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース

若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組を実施した場合に助成

### (事業主向けメニュー)

- 現場見学会や体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

### (事業主団体向けメニュー)

- 調査・事業計画策定事業
- 入職・職場定着事業
- 若年者及び女性の入職や定着に係る諸問題の改善を図る取組  
(学生や教員に対する現場見学会や体験学習など魅力を伝える取組、妊娠・育児やキャリアアップに係る情報交換会の開催 など)

### 【助成率】

- (経費助成) 中小建設事業主
- 生産性要件を満たした場合 3/4, 満たさなかった場合 3/5
- 中小建設事業主以外
- 生産性要件を満たした場合 3/5, 満たさなかった場合 9/20
- (事業主: 200万円を上限、事業主団体: 団体の規模に応じて上限1,000万円または2,000万円)

## ◆ 登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース

若年労働者の入職や定着を図るため、就業規則や労働協約を変更することにより登録基幹技能者の賃金テーブルまたは資格手当を年間3%以上かつ15万円以上引き上げ、実際に適用した場合に助成

### 【助成額】

生産性要件を満たした場合 12万円/人年, 満たさなかった場合 9.5万円/人年(最大3年間)

## ◆ その他助成コース

広域的な職業訓練の推進活動や、被災三県における作業員宿舎等の確保、建設現場の女性専用トイレ・更衣室の整備に対して助成

# 建設業 雇用管理責任者等に対する研修等の実施

- ◇ 建設業はその産業特性に起因して雇用関係が不明確等の問題がみられるという実情に鑑み、建設労働者雇用改善法は、事業所ごとの「雇用管理責任者」の選任を義務付けるとともに、適正な雇用管理を行うために必要な知識の習得及び向上を図るよう規定(第5条)
- ◇ しかしながら、零細な事業者が多い建設業においては、事業主自らが雇用管理の研修を行うことは難しいことから、国が雇用管理責任者を対象とした雇用管理に必要な知識の習得・向上研修を実施
- ◇ 平成28年度から、「雇用管理基礎講習」に加え、高齢化により若年者との年齢差が拡大している建設現場において若年労働者の定着を促進するため、職長や雇用管理責任者などを対象とする「コミュニケーションスキル等の向上コース」を実施

## 雇用管理研修の実施

### ○ 雇用管理基礎講習コース

労働者の雇入れ及び配置から退職に至るまでの雇用管理に必要な知識の習得・向上

- ・建設労働者雇用改善法や労働関係法令等に関する基礎知識
- ・雇用管理責任者の役割
- ・国の建設雇用改善施策の紹介 など

### ○ コミュニケーションスキル等の向上コース

若年労働者の職場環境への適応や技能の習得が円滑に進むよう、熟練労働者が若年労働者と円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上

- ・職場内の若者との円滑なコミュニケーションの取り方
- ・新入社員のモチベーション維持向上



参加

参加

参加

雇用管理責任者

雇用管理責任者

職長

C事業所

B事業所

A事業所

[ H29予算額 1.1億円 ]

全国47都道府県内の  
各2地域以上で実施



若年者等の建設業への入職・定着の促進  
雇用管理能力の向上による職場環境の改善

# 建設業「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着 ～雇用管理改善促進事業の実施～

労働者の募集と職場定着を促進するためには、事業主自身による職場の魅力UPを図っていく必要があることから、雇用管理制度の改善による「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等について広く普及・啓発するとともに、その具体的な取組を促進する個別相談支援(コンサルティング)事業を実施。

## 【事業内容】

都道府県労働局



委託

民間団体等



コーディネーター  
事業の統括等



- ・推進委員会による事業の企画立案や実施計画の策定・進捗管理、報告書の取りまとめ等
- ・雇用管理改善事例の周知啓発報告書の作成

雇用管理アドバイザー

社会保険労務士や中小企業診断士、  
企業労務経験のある者等を委嘱



企業訪問による  
個別相談支援(コンサルティング)

訪問

訪問

訪問

企業

A社



B社



C社



労働者の確保・定着に資する雇用管理改善の相談支援

- ・評価・処遇制度(採用、配置、賃金体系、諸手当制度等)
- ・研修制度
- ・メンター制度
- ・健康づくり制度
- ・休暇・労働時間制度
- ・福利厚生 等

助成制度活用のアドバイス

雇用管理制度を新たに導入する場合に、職場定着支援助成金及び建設労働者確保育成助成金等の対象となる場合あり

雇用管理制度の導入



「魅力ある職場づくり」の実現による若年労働者等の確保・定着

# 建設労働需給調整システムの導入と適正な運営

建設業務に係る有料の職業紹介事業は、「職業安定法」によって禁止されており、労働者派遣事業は、「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」により禁止。

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、事業主団体が、厚生労働大臣から実施計画の認定を受け、許可を受けて建設業務に関する有料職業紹介事業を実施するとともに、同団体を構成する事業主が、厚生労働大臣の許可を受けて建設業務労働者の就業機会確保事業を実施することが可能。

建設業務労働者の雇用の安定等を図るため、

- ① 事業主団体が雇用管理の改善と労働力の需給調整を一体的に実施するための計画を作成
- ② 計画に従って建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業(他の事業主へ一時的に送付)を実施

## 実施計画の策定(事業主団体)

次の改善措置を一体的に実施する計画(期間は3年以内)を策定

- ① 建設業務労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する措置
- ② 建設業務有料職業紹介事業又は構成事業主が行おうとする建設業務労働者就業機会確保事業に関する措置

## 厚生労働大臣の認定

労働政策審議会の審議を経て、実施計画を認定するとともに、事業主団体の取組を支援

【実施計画認定団体数 6団体  
平成29年4月1日現在】

## 事業主団体

厚生労働大臣の許可を受けて、建設業務有料職業紹介事業を実施

【許可事業主団体数 2団体

平成29年4月1日現在】

離職を余儀なくされた労働者の円滑な再就職や労働力の確保

## 団体の構成事業主

厚生労働大臣の許可を受けて、建設業務労働者就業機会確保事業を実施

【許可事業主数 71事業主

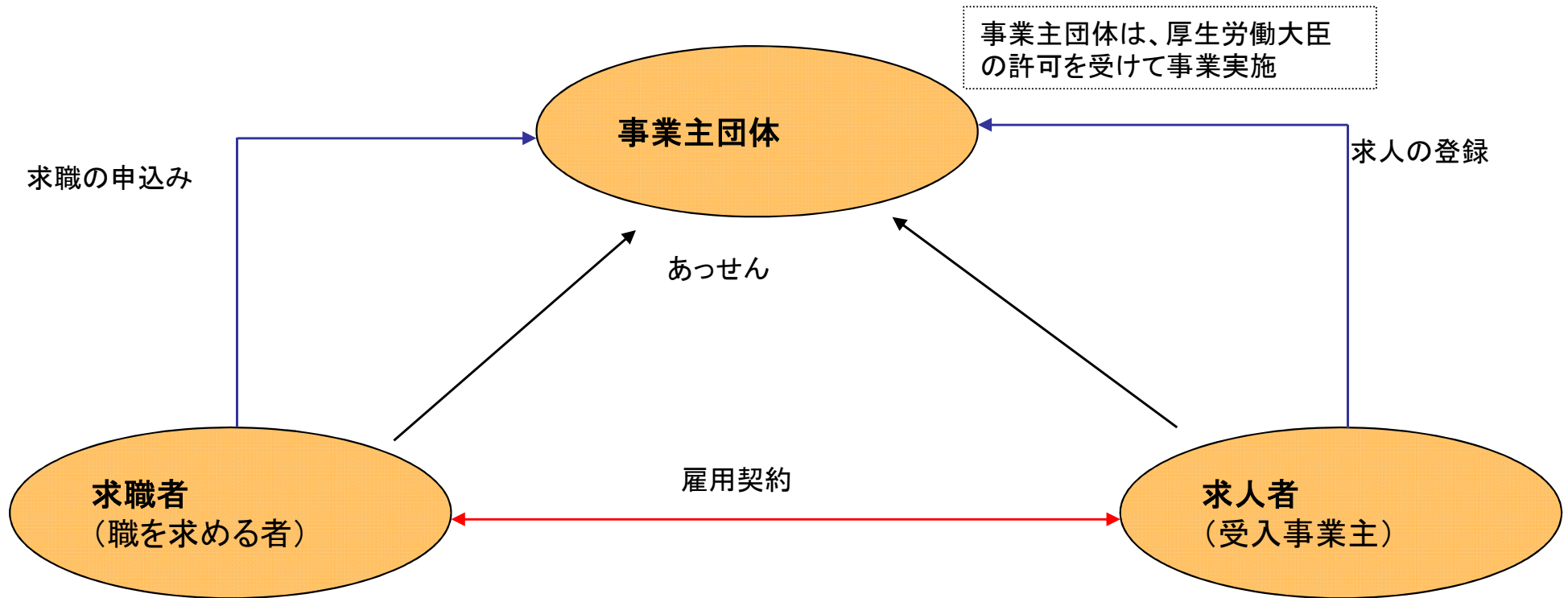
平成29年4月1日現在】

一時的に余剰となる労働力の需給調整

# 建設業務有料職業紹介事業

実施計画の認定を受けた事業主団体が、その構成員を求人者とし、又はその構成員若しくは構成員に常時雇用されている者を求職者として、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間で建設業務に就く職業に係る雇用関係を成立させることを有料であつせん。

事業主団体は、厚生労働大臣の許可を受けて事業実施



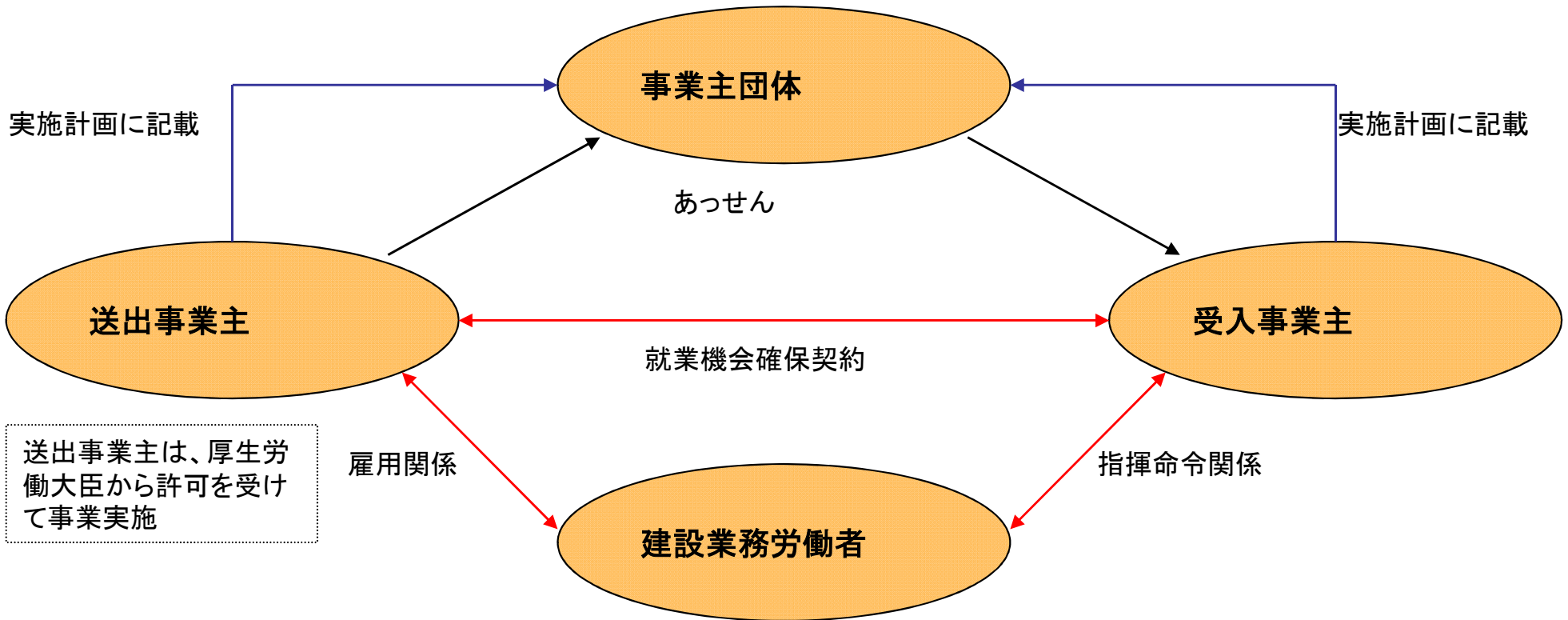
- ・事業主団体の構成員の求職者
- ・建設業内の求職者
- ・建設業以外の求職者

- 【実施内容・要件等】**
- ① 職業紹介を希望する構成事業主は、事業主団体へ求人の登録(人数、職種)。
  - ② あつせんできる雇用契約は、期間の定めのないものに限る。
  - ③ 事業主団体に職業紹介責任者が配置されていることが必要。



# 建設業務労働者就業機会確保事業

実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主のために建設業務に従事させるために、一時的に送出。（建設業務労働者を他の事業主に雇用させることとして送出することは不可。）



## 【実施内容・要件等】

- ① 事業主団体の実施計画に、送出事業主及び受入事業主の組合せごとに、送出人数等が記載されていることが必要。
- ② 送出人数は、送出事業主の雇用する労働者数の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。
- ③ 送出労働者は、社会保険(健康保険、厚生年金保険)・労働保険が適用されていることが必要。  
(労災保険は、受入事業主の元請の保険を適用。)
- ④ 送出事業主は、雇用管理責任者、送出責任者を選任し、受入事業主は受入責任者を選任すること。

# 建設労働需給調整システムの導入状況

平成17年10月の制度創設以来、実施計画の認定を受けた事業主団体は6団体、建設業務有料職業紹介事業の許可を受けた事業主団体は2団体、建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主は、71社(平成29年4月1日現在)。

## ■ 実施計画認定・事業許可の状況(平成29年4月1日現在)

認定・許可年月日	事業主団体・事業主の認定・許可状況
平成18年 9月29日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一財)みやぎ建設総合センター】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(4社)
平成19年 3月16日 (計画期間: ~平成31年3月15日)	【(一社)大阪府建団連】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(22社)
平成20年 4月 1日 (計画期間: ~平成29年3月31日)	【(一社)沖縄県建設業協会】 ・実施計画の認定 ・建設業務有料職業紹介事業の許可 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(23社)
平成21年 4月 1日 (計画期間: ~平成30年3月31日)	【(一社)全国基礎工業協同組合連合会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(10社)
平成21年10月 1日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一社)日本塗装工業会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業の許可(6社)
平成24年10月1日 (計画期間: ~平成30年9月30日)	【(一社)日本海上起重技術協会】 ・実施計画の認定 ・建設業務労働者就業機会確保事業許可(5社)