

労働委員会議事録

令和6年2月29日

東京建設会館4階1号会議室

一般社団法人 全国建設業協会

労働委員会

午後0時13分開会

○古田労働部長 委員の皆様におかれましては、御多用のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。ただいまから令和5年度第2回労働委員会を開催させていただきます。本日、進行を務めさせていただきます労働部の古田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の委員会における委員の参加状況でございます。

山形協会の太田委員につきましては、代理で佐原専務様に御出席いただいております。また、静岡協会の市川委員、大阪協会の豊田委員におかれましては御欠席との連絡をいただいております。

従いまして、労働委員会委員17名中、15名の参加をいただいております。全建の委員会規程第6条第3項の規定により、本日の会議は有効に成立していることを御報告申し上げます。

続きまして、資料の確認を行いたいと思います。お手元の資料を御覧ください。議事次第が1枚ありますけれども、そこを1枚めくってもらって、裏側を御覧ください。資料一覧がついています。資料番号第1から第8、参考資料となっております。会議の途中でないことが分かりましたら、その際に挙手いただければ資料をお持ちいたしますので、後ほど御確認いただければと思います。現時点で資料のない方はいらっしゃいますでしょうか。

それから、本日、最初に御講演を予定しております国土交通省の磯貝課長様ですが、ちょっと遅れているようでございますので、会議を始めさせていただいて、途中でおいいただいた際に御講演を賜りたいと思っておりますので、その旨、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、青柳労働委員長より御挨拶をお願いしたいと思います。青柳委員長、よろしくお願いいたします。

○青柳委員長 それでは挨拶を行いたいと思っておりますが、委員会ですから座ったなりに挨拶をしたいと思っております。あっという間に年度末でありまして、明日からいよいよ

3月、年度末になるわけでありましたが、それぞれの地区で協会活動のまとめや事業の締めくくりの時期、お忙しい中でありましたが、労働委員会に委員の皆さんがお集まり賜りましたことに関して厚く御礼申し上げる次第であります。

今日は冒頭に国土交通省の国際市場課長さんの講演と、今、司会者から説明がありましたが、少し遅れているようですから、お見え次第、講演を頂戴したいと思っております。

最近の業界の課題といえば、もうこれは何と言っても新年早々に発生した能登地方を中心とした地震災害であります。亡くなられた方々にお悔やみを申し上げますとともに、被災された方々に心からお見舞いを申し上げます次第であります。一日も早い復興を願うわけでありませんが、今日も竹内会長はいらっしゃいますが、復旧作業に携わります地域を守る建設業の活動に敬意を表したいと思っております。こうした大きな変化が進むときには業界が変わっていくきっかけになると思っております。人材の問題などあるわけでありませんが、全国各地で災害対応組織力の検証、災害情報の収集など、より深く掘り下げていく必要があると思っているところであります。

そんな中、今日も説明がありますが、新年度に向けまして当初予算をはじめ制度変更や単価の改正などが発表されておりますが、今月16日には設計労務単価の引上げ、もう十分御存じだと思いますが、発表されております。全国平均5.9%の引上げでありまして、平成25年度から12年連続で引上げになったことを業界としてもほっとしているところであります。特に4月から始まります上限規制を踏まえた対応がしっかりと明記されているところなど、ポイントかなと思っているところであります。

物価高騰分など、気になる点があるわけでありませんが、その辺のところを踏まえまして、この辺から製造業、ほかの産業等の所得に業界が追いついていく1つの転換点のスタートかなというところがあるわけでありまして、ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

追加資料で少し足したんですが、働き方改革と連動した監理技術者の選任の問題等もより前向きな結果となって年度末には出てくるのかなと思っております。通信環境を整えた上での遠隔管理による管理システムの広がりとも言えるわけでありまして、今日の委員会は、議題の1つに新年度に向けた事業計画を含んだ報告事項が3つあるわけでありまして、審議事項もあり、その他のところで補足でいろんな説明があると思っております。慎重審議

の中に、少し2時ぐらいまで時間がかかるわけではありますが、スムーズな運営を委員の皆さん方をお願いをして、委員長としての冒頭の挨拶に代えたいと思っております。よろしくお願いたします。

○古田労働部長 青柳委員長、ありがとうございました。

それでは、以降の議事進行を青柳委員長にお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いたします。

○青柳委員長 それでは、議事次第にのっとりまして進めていきたいと思っておりますが、講演は、先ほどお話ししましたように課長さんがお見えになったときにお話をするというところで、まず最初、報告事項が3点、載っているわけでありまして、順次進めていきたいと思っております。

まず1点であります、令和5年度事業計画に基づく取組について、資料2に基づいて事務局から説明してください。

○吉田係長 それでは、労働部、吉田から1ページ目のところを御説明させていただきます。よろしくお願いたします。

資料2-1を御覧いただければと思います。資料2-1の見方なんですけれども、A3紙のもの、上の濃い青のところは令和5年度の事業計画となっております、下段が取組の状況となっているところでございます。下段を中心に説明させていただきます。色分けなんですけれども、黒字で書かれているところは9月の委員会で御説明させていただいたところです。下の赤字がそれ以降の取組となりまして、青字が成果となっておりますので、赤字、青字のところを中心に御説明させていただきます。

それでは、早速ですけれども、Ⅱ、取組状況、下段を見ていただければと思います。

まず、(1)建設技能者等の処遇改善に向けた取組の推進についてということで、その中の赤字の④と書かれているところなんですけれども、こちらは10月の地域懇談会・ブロック会議にて公共工事の設計労務単価の引上げ等の要望を行いましたということです。その要望を取りまとめた上で、11月17日、11月29日、12月7日に全国建設業協会の要望として、堂故国土交通副大臣はじめ与党幹部に要望活動を行いましたというところで

⑤のところなんですけれども、11月8日の自民党の公共工事品質確保に関する議員連

盟総会にて公共工事設計労務単価の引上げの要望を行いましたというところで、この成果といたしまして、資料2-2になるんですけども、青文字のところを読ませていただきます。国土交通省は設計労務単価の引上げを令和6年2月16日に決定いたしました。引上げは平成25年度の改訂から12年連続となりまして、引上げ幅は全国全職種単純平均で5.9%の増加となっております。

詳細につきましては資料2-2に書かれてございまして、こちらを御覧いただければと思います。

また、例年どおり、資料2-2の7ページに技能労働者の適正な賃金の水準の確保についてということで要請も来ているところでございます。

続きまして、(2)働き方改革の着実な推進についてというところを御説明させていただければと思います。黒文字のところになるんですけども、③「改正労働基準法Q&A100」、これは前回の労働委員会で御報告させていただきましたピンクの冊子なんですけれども、これを発刊させていただくと同時に、作成に合わせて厚生労働省に労働基準法第33条の関係の明確化の要望を行いました。この成果といたしまして、厚生労働省より労働基準法第33条関係のQ&Aが追加されたところでございます。

資料2-3でございます。こちらについて、ちょっと重要なポイントがございますので3点ほど御説明をさせていただければと思います。資料2-3、表のページを見ていただきますと、こちらは厚生労働省の作成した労働基準法第33条関係のQ&Aとなっております。①が6月30日に出したまづ本体のところでございます。②の令和5年12月25日と書かれているところ、全部で11項目あるんですけども、こちらが全建の質問を行った要望のところなんです。こういった回答をしてくださいということで要望を行ったところがこちらに入っております。14ページからがこちらの追加分になりまして、今回、3点だけ紹介させていただければと思います。

17ページを御覧いただければと思います。17ページの追加の2と書かれているところですけども、降雪の見込みが高くて労働者に自宅待機を命じた場合は、自宅待機をしている時間は労働時間に該当するのかどうかというところで御質問を投げているところです。これに対して回答なんですけれども、労働から離れることが保障されていない状態ですので、いつ除雪の指示が出るか分からない状態ということですので、この待機している

時間は手待ち時間になりまして、こちらは労働時間に当たるという御回答となっております。

ページが変わりまして、19ページの追加の6となっております。こちらは、いわゆる豚熱とか鳥インフルエンザ、こういったものの防疫措置と、それに付随する業務が法第139条第1項を適用できるか、法第33条の第1項はどうかということで、これが災害時における復旧及び復興の事業に当たるかということですが、防疫協定や災害協定による要請などに基づいて災害復旧として対応する場合には法第139条の第1項の対象となりますということです。

これに付随する業務として、例えば、防疫資機材の搬入とか、発生農場における仮設テントの設営等の業務についても、同様に第139条第1項の対象となり得るとされているところでございます。

次のページにかかるところなんですけれども、第33条の第1項につきましては、人命または公益を保護するための必要がある場合には、法第33条の第1項の対象となるというふうに明記されているところでございます。

最後の3点目ですけれども、追加の7と書かれているところです。除雪作業に付随して凍結防止剤や融雪剤の散布を行う場合は、法第139条第1項を適用できるかということです。冷え込みによる路面凍結が見込まれるときに、凍結防止剤を散布する場合はどうかということで、これらの場合、法第33条第1項はどうかというところでございます。

除雪作業は、都道府県等との災害協定や維持管理契約に基づき、災害の復旧として対応する場合等は、法第139条第1項を適用することも可能です。除雪作業に必要不可欠に付随する業務として行われる凍結防止剤や融雪剤の散布の業務についても、第139条第1項の対象となりますということです。

冷え込みによる路面凍結を防止するために凍結防止剤を散布する場合も、そのまま放置すれば直ちに災害が発生するとして、災害協定や維持管理契約に基づいて、差し迫った災害への対応を行う場合であれば第139条第1項の対象となりますということです。

あわせて、道路交通の確保等人命または公益を保護するための必要がある場合は、第33条第1項の対象となるということです。

時間の関係で、この3点だけ御紹介させていただきました。残りの8項目につきましては、また御確認いただければと思います。

では、2-1に戻っていただきまして、(2)の⑤のところですか。令和6年1月から労働関係法令全般に関する疑問事項を解決するため、会員企業向けに全建の労働関係法令相談室というものを設置いたしました。資料2-4がその要領とチラシをつけさせていただいておりますので、こちらもまた後ほど御確認いただければと思います。

それから、⑥「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動の件ですけれども、こちらはまた後ほど説明させていただきますので、この場では割愛とさせていただきます。

2ページ目以降は、菅原課長に引き継がさせていただきます。よろしく申し上げます。

○菅原労働課長 引き続き、菅原から御説明申し上げます。

2ページ目、(3)建設キャリアアップシステムの普及促進の取組でございます。⑤建設キャリアアップシステム運営協議会運営委員会に出席しておりまして、資料抜粋版を添付しておりますので、これは後ほど御覧いただければと思います。就業履歴を蓄積できる環境の整備が進んでいないということが大きな課題として挙げられているところです。

⑦10月に全国9ブロックで行った地域懇談会・ブロック会議にてCCUSの制度の改善等の要望を行いました。その要望を取りまとめた上で、11月、12月、全建要望として堂故国交副大臣をはじめ与党幹部に要望活動を行っております。

⑧でございます。「地域ぐるみ普及促進プロジェクト」未参画協会への加入促進、⑨参画協会に取組状況及び要望の調査を行っております。取組や要望については、3月21日に開催の地域CCUS推進委員会で議論する予定となっております。

取組の成果でございます。青字になります。12月31日時点の会員企業におけるCCUS事業者登録者数は9,458社、登録率50.5%でございます。令和5年3月末と比較して1,053社増えております。都道府県別の詳細は資料2-6でつけておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

引き続き、1枚めくっていただきまして、3ページでございます。(4)その他の担い手確保の取組、こちらの女性の定着促進に向けた環境整備のところですか。⑤各都道府県協会に女性部会の設立及び女性定着等の取組状況についてアンケート調査を行い、女性部会設立の働きかけを行っております。

成果としまして、合計で26協会、女性部会が設置済みです。昨年末から3協会増えております。また、11協会が地域における女性活躍促進活動に参加しております。

続いて、下の外国人就労への対応の部分でございます。6月には国土交通省との意見交換に5協会に参加していただいたところですが、成果としまして令和6年2月9日、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議で、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について発表されており、転籍の要件、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用について、転籍前の受入れ機関への正当な補填等が示されたところでございます。こちらの資料はつけておりますが、恐らく磯貝課長から後ほど御説明があると思いますので、割愛いたします。

その下、⑨がございまして、令和6年2月16日「第7回建設業の一人親方問題に関する検討会」資料について理事会で御説明しています。こちらの概要としましては、令和8年度以降策定する適正でない一人親方の目安に基づいた規制逃れを目的とした一人親方対策や、一人親方と建設業の適正な取引の推進に取り組むとされておりました、こちらも資料をつけておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

最後、4ページでございます。(5) 全国建設労働問題連絡協議会を開催しております。11月8日、「働き方改革の推進（週休2日制の導入促進と長時間労働の解消）」をテーマに実施しております、当日は建設ディレクター協会、島根県の高橋建設様、滋賀県の三東工業社様、埼玉県伊田テクノス様に御講演いただいたところでございます。こちらも参考に「全建ジャーナル」の記事をつけておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

最後、(6)の労働災害防止対策の推進でございます。⑥「ビル建築に伴う鉄骨建方工事に係る労働災害防止対策の徹底について」、⑦「手すり先行工法等に関するガイドラインの改正」につきまして周知をしております。このガイドラインは資料も添付しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

最後でございます。⑨本年度、「労働安全を中心とした研修会」について15協会から開催要望があり、6月27日から順次開催しております。全国で780名の方に受講いただきました。

事業報告は以上でございます。

○青柳委員長 事業計画に基づいた取組状況について、皆さんから質問だけ、何かあったら頂戴したいと思います。よろしいですか。

それでは、このとおり進めていきたいと思えます。確認事項であります。令和5年度事業計画に基づく取組については、報告事項をここで終わりにしたいと思っております。

そんな中、今、国際市場課長、磯貝さんがお見えになりました。今日は講演をお願いしておりますものですから、タイトルは「建設分野における外国人材の受入れ制度について」、外国人実習生の変更だとか高度人材だとか、その辺のところのお話があると思えます。今、事務局でお話をした転籍の問題等、その辺のところも頭に入れながら皆さんで聞いてもらおうとよろしいかなと思えます。

早速で申し訳ないですけれども、磯貝さん、よろしいですか。

○磯貝講師 国土交通省の国際市場課長の磯貝でございます。いつも大変お世話なっております。ありがとうございます。今日は貴重なお時間をいただいて御説明させていただくということで、ありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、今日は2点、お話しさせていただきます。1つは技能実習制度、特定技能制度の見直し、今、政府内でしておりますけれども、その検討状況について、2つ目は、建設業における高度外国人材、技術者などに関する取組についてお話しさせていただきます。

まず、技能実習制度ですけれども、ちょっと投影だと見にくいですが、これは現行の制度になります。端的に申し上げますと、技能実習ということで、国際貢献のために最長5年間、日本で受入れをして、OJTを通じて技能を移転するという制度でございます。技能実習1号、2号、3号とありまして、3年目の2号まで終わると特定技能に、基本的には無試験で行けるという仕組みになってございます。

次に、特定技能ですけれども、こちらに関しては深刻化する人手不足への対応ということで、特定産業分野12分野に関して技能者、一定の専門性、技能を有して即戦力となる外国人を受け入れるという仕組みでございます。御案内のとおり、建設分野もその特定産業分野の一つとして入っているということで、5年間、1号の仕組みがでございます。

その後、2号評価試験に受かりますと特定技能2号に行けるということで、この資料で言うと左下になりますけれども、特定技能2号になりますと更新回数に制限がないので永

住することもいずれ可能になるということ、それから、家族の帯同も可能になる、そのような仕組みでございます。

建設分野ですけれども、現在どういう状況かといいますと、技能実習生、それから、特定技能、両方とも多くの方にいらしていただいておりますという事です。2023年の数字で見ますと、上の表の一番右側の列になりますけれども、技能実習生は約9万人、特定技能外国人は、11月末現在の数字ですけれども、2万3,000人ほど在留されているということです。

下の表を見ていただきますと、特定技能外国人の国別受入状況ということで、ベトナムが一番多いということで、7割ぐらいはベトナム人、次にフィリピン、インドネシアという形になってございます。

建設分野における外国人材の受入れの背景に関しては、もう御案内のことかと思っておりますけれども、将来にわたって担い手を確保していくということで、外国人材の受入れを行うということで、働き方改革、処遇改善によって国内人材の確保はもちろん行っておりますし、生産性の向上も図っているわけですけれども、それでも足りない分を補うという形でございます。

続きまして、建設分野に関する特定技能制度の概要で、既存の制度の仕組みになりますので本当に簡単にだけ御説明いたしますけれども、建設分野、特定技能制度を導入する際に、技能実習制度はもちろん最初にあったんですけれども、そんな中で建設分野は失踪が非常に多いということなども勘案しまして上乗せの規制の措置を講じております。具体的には、法務大臣の在留資格の審査に加えまして、各企業が受入れ計画というのをつくってもらいまして、国土交通大臣が実際に審査をしているということになっております。建設分野独自の措置になってございます。

要件は下の表のところに赤字で書いてありますけれども、建設キャリアアップシステムへの登録ですとか、特定技能外国人における事業法人への加入、それから一番大事なのが、同等の技能を有する日本人と同等額以上の報酬といったところを1件1件チェックしているというところで、これがかなり特徴的な仕組みとなっております。

それから、これも御案内かとは思いますが、令和4年8月に業務区分を再編いたしましたして、従来の特定技能は19区分細分化されておったんですけれども、細分化してい

ることに加えて業務範囲が限定的だということで、いろいろな御意見を伺いながら、今は3区分に再編しまして、結果的には建設業全ての作業がこの3区分に分類されたということで、全ての作業をカバーしている状況になってございます。

それでは、新しい制度の内容について御説明させていただきます。

最初に、もう概略を書かせていただいていますけれども、まず、先ほど1枚目に御説明しました技能実習、3号まであって5年間というお話をしましたけれども、育成期間は3年間に一本化されます。それから、従事できる業務の範囲も特定技能制度における業務区分と同一としてということで、先ほどお話しした建設分野ですと3区分ですけれども、この3区分と同一として、その中で主たる技能を定めて計画的に育成、評価を行うということです。ですので、同一の業務区分の中であれば幅広い作業が可能になるという仕組みになります。

それから、人材育成の評価方法としまして、特定技能の1号に行く際に、今、技能実習3年を終えると、研修を優良に修了していれば無試験で特定技能1号に移行できるんですけれども、今度からは技能検定試験3級、それから、日本語能力試験N4の合格が要件になるということでございます。ただし、試験に不合格になった場合には最長1年間、在留継続が認められてございます。

それから、特定技能2号に移行する場合に、今は2号評価試験だけ受ければいいんですけれども、これに加えまして日本語能力試験も受からないといけないこととなりました。

一番大きな変更点としましては、一番議論がございました本人の意向による転籍を認めるということでございます。この後、また詳細を御説明いたしますけれども、今申し上げた点が全体としては大きな変更点となっております。

次のページですけれども、これは今申し上げたことが絵になっているものです。一番左側に、新制度「育成就労」というのが人材育成の観点から3年間で導入されると。特定技能1号に行く際には試験が義務になるということで、育成就労ルートというのと、技能検定3級、それから日本語のA2、先ほど申し上げたN4と同等がマストになるということです。この資料が政府の有識者会議の資料で、11月時点でちょっと古くて、「日本語A2 or相当講習（当分の間）」と書いてありますが、現在の政府の基本方針では、この「相当講習（当分の間）」というものがなくなっておりますので、日本語A2、またはN4が義務

となっております。

それから、右側に行きまして特定技能1号の5年間は変更ありませんが、特定技能2号に行く際に、2号試験に加えて日本語の試験が義務になっておるといのが大きな変更点でございます。

12ページは政府の基本方針の概要になりまして、ちょっと細かいので、次に、もう少し具体的なお話をさせていただきます。今、概要で申し上げたところのポイントが黄色いマーカーで引いてございますけれども、改めまして3年間の育成期間だということと、同じ業務区分の中で主たる技能を定めますということです。

就労開始前は、日本語能力試験N5、または相当講習を受講していることが義務になってございます。1号、2号に関しては、先ほど申し上げたことが記載されているところです。

次に、転籍の関係についてもう少し詳しくお話ししたいと思いますけれども、(1)はやむを得ない事情がある場合ということで、こちらはいわゆる給料が払われていないとか、虐待があったとか、そのようなやむを得ない事情の場合について、転籍の範囲の拡大を明確化する、それから、手続の柔軟化などを行うものですけれども、議論が特にあったところは本人の意向による転籍ということで、原因を問わず本人の意向で転籍が可能になるというところでございます。

具体的には、マーカーしてありますけれども、同一業務区分内に限り本人の意向による転籍を認めるということで、以下のア、イ、ウを満たす場合ということです。アというのが一定の期間を就労していること、イというのが技能検定基礎級、それから、日本語能力試験が一定以上ある、ウが転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たすこととになってございます。具体的なこれらの要件について、まだ定まっていませんけれども、アについて、注1とありますが、分野ごとに1年から2年の範囲内で設定することとされておりまして、それから、1年を超える期間をもし設定した場合には、昇給その他待遇の向上を図るための仕組みを検討ということで、待遇向上を図らないといけないということでございます。

あと、各分野で転籍の要件となる日本語要件についてもN4からN5の間で定めることとされておりまして、さらに、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用について、転籍前の

受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みということで、いわゆる移籍金のようなもの、そういった仕組みも導入されることとなってございます。これらについて、詳細についてはまだ決まっておりませんが、建設分野に関して、1年から2年で転籍制限期間をいずれ定めないといけないということ、それから、初期費用の補填の仕組みで、初期費用の範囲がどういうものなのかということ、それから、補填ですけれども、どういった案割合になるのか、転籍元と転籍先で完全に期間で平等案分であれば、例えば1年で転籍する場合は、転籍元が雇用していたので3分の1で、残りの3分の2は転籍先に払ってもらうのか、それとも初期費用は非常に重いですから、相当程度を転籍先に負担をしてもらうということも考えられると思いますけれども、この点についてはまだ決まっていないということで、今後検討と言われてございます。

以上が新制度のお話です。この新制度の施行時期に関してはまだ決まっておりませんが、十分な準備期間を置くようにということになっておりますので、報道等では3年などと言われておりますけれども、少なくとも1年から3年ぐらいの間では決まってくるということかなと思います。仮に3年ということになれば、実際の施行は令和9年になってからということかなと思います。そういう意味では、今の状況は、法律もまだ閣議決定もされておらず、政府内で検討している状態でありますので、法案が閣議決定されて通常国会に法案が出て通過すれば、それから数年の準備期間を置いてということかなと考えております。

それから、当然ですけれども、経過措置として従来の仕組みも並行してしばらくは存続する形になるのではないかと考えてございます。

駆け足ですみません。以上が技能実習、育成就労の新制度の見直しについての御説明でございました。

続きまして、高度人材の関係について御説明をしたいと思います。高度人材、在留資格でいいますと高度専門職と呼ばれるもの、それから、技術、人文、国際業務ということで、いわゆる技人国と呼ばれるもの、基本的にはこの2つのものを指していると考えてございます。特にウエートとしては、この技人国のウエートが高いと思いますので、建設業界はどうなっているのかというのが次のページになってございます。

令和4年10月時点ですと、技人国の在留者は建設業界で1万1,000人ということ

です。これは全体の中の約4%になります。

下のグラフで製造業と建設業の比較がございませうけれども、製造業のほうが人数、それから、伸び率も高い状態になってございませう。右側に円グラフがございませうけれども、技人国全体で建設業の占める割合は4%ということで、製造業、情報通信、卸売業などが多くなっております。

次からの資料が、場合によつたらお手元にないかもございませうけれども、皆様の御協力をいただきまして、アンケートを今年度、国交省で取らせていただいております。要は、高度人材の受入れ状況などに関して建設業界でどういふ状態かということでアンケートを取らせていただきました。全建様、それから日建連様に御協力いただき、今年度、12月から1月にかけて取らせていただいた結果について、実はまだ集計中なものですから途中経過ということで御紹介をさせていただきます。お手元になくて恐縮ですけれども、投影を御覧いただければと思ひます。

まずは、どれだけの企業が高度人材を雇用してございませうかというのが、こちらのページになります。上から規模別に並んでございませうけれども、実際、全体で見ると、回答いただいた中でということなので全企業ではありませうけれども、大体15%ぐらいの企業が高度人材を雇っているということです。3,000人以上になりますと8割の企業が雇っていると。1人でも雇っていれば雇っているということですが、一方で、10人から100人未満の企業であれば青になってございませうけれども、7.9%というような形で、規模が大きくなればおおむね採用してございませう割合は高くなる傾向にございませう。

もう一つ、こちらは実際雇っている外国人の国籍、どこの外国人かということですが、ベトナムが74%ということで、やはり一番多いと。それからミャンマーが3割、中国が3割、ネパールが2割、その次に韓国、フィリピン、インドネシアというふうが続いてございませう。ベトナム人が特に多い状況になってございませう。

それから、先ほど申し上げた在留資格別ですが、高度専門職というカテゴリーが3割弱で、あとは技人国が8割になってございませう。

実際、外国人材で高度人材を雇用してございませう企業に対して聞いたところ、どういふ職種ですかということについては、土木施工監理技術者が7割、建設施工監理技術者が5割ということで、もちろん、重複がございませうのでこういう数字になりますけれども、多いのは土

木施工監理技術者、それから建設施工監理技術者という形、続いて土木技術者とか建設設計技術者という形になってございます。

それと、実際、現在の高度外国人材の雇用の有無別です。雇用している企業としていない企業でどれぐらい高度人材の雇用に関心がありますかということを見たものです。ちょっと色が薄くなっていて恐縮ですが、上が高度外国人材を雇用している企業に聞いたところ、関心がある、大に関心がある、関心がある、要は青いところが関心があるということで、8割以上が関心があると。実際雇用しているのも、そうなんだろうなと思いますけれども、一方で、高度外国人材の雇用がない企業群に聞いたところ、関心があるのは大体3割です。一番左から1つ目と2つ目を足し合わせると3割ということで、関心はあまりない、それから、全くないというのも半分ぐらいという状態でございます。

それから、課題ですけれども、高度外国人材の採用、定着における課題に関して、どういう課題があるかというので見ております。表の上下で高度人材の採用があるかないかですけれども、基本的には同じような傾向が出ていまして、やはりコミュニケーションに苦勞すると。それは言語的な意味でコミュニケーションに苦勞するというのが8割。それから、同じコミュニケーションに苦勞するでも価値感等が違うのでというのが大体4割から5割という結果になっているということです。

あと、高度外国人材の採用がない企業群の中で多かったのは、採用選考方法がそもそもよく分からないと言っているのが4割、あとは、在留許可関係の手続が分からないというので、こちらも4割程度ございました。

それから、日本語のスキルに関して、高度外国人材の雇用ありの企業にどれぐらいの企業スキルを求めていますかという質問をしたものですけれども、一番左側のN1層と、その次に青いのがN2ということで、4割がN2ということになっておりますので、先ほど特定技能のところと特定技能2号の外国人に求められるのがNの3でしたので、技術者クラスになると、さらにその上のNの2以上を求めているのが多いということかと思えます。

それから、新規採用時にどういうところに着目していますかというのがこちらのアンケート結果ですけれども、一番は、やはり日本語スキル、それから、コミュニケーション能力、上から3つ目のところがコミュニケーション。あとは、下から2つ目が仕事に対する

意欲、このあたりが一番高いということになってございます。

すみません、ちょっと投影だけで見にくかったかもしれませんが、アンケートで主なものを今御紹介させていただきました。

最後、国土交通省でやっている取組を少しだけ御紹介させていただければと思います。こちらのページですけれども、1つ目は中堅・中小建設企業の海外進出の支援ということで、例年、年に1、2回ですけれども、海外訪問団というのを企画しておりまして、現地大学と連携した就職フェア・面談を実施しております。実績としてはベトナム、インドネシア、フィリピン、カンボジア、ミャンマーということで、今年度ベースですと、例えば、ベトナムに12月で私も行きましたけれども、参加企業数9社、学生数66名、あと大学は10大学協力というようなことでございました。

実際参加した方のコメントですけれども、こちらをきっかけに、実際採用している企業様も毎年いらっしゃいますけれども、実際採用されなくても、実態として学生の語学レベルがどうなのか分かったとか、実態が分かったというのが結構ありました。

下段ですが、2ポツ目は高度人材関係ということで、JASMOCCという中小・中堅の促進協議会を我々はつくっておりますけれども、その関係で支援機関に協力してもらっているんですけれども、そちらと連携しましてセミナーを開催した実績もございます。令和4年の4月ですけれども、高度外国人材の活用支援セミナーをやりました。実際、在留制度がどう違うのかとか、日本語教育に関する情報提供、それから2つ目としては、これはキルギス限定ですけれども、キルギスの国における建設系人材紹介などをやったりしてございます。

先ほど申し上げたJASMOCCの紹介になりますけれども、現在、会員企業264社で、支援機関123団体ということで、情報の共有、それから、関係機関の支援施策活用を図るということで情報共有のプラットフォームも設置、運営しているものとなっております。

こちらも御参考ですけれども、経済産業省と連携をいたしまして建設関連企業向けの説明会なども実施しております。経済産業省で、建設業に限らず広くインターンシップ事業ですとか、海外ジョブフェアをやっておりますけれども、その中で建設分野についても我々は協力させていただいてやっているということでございます。

あと、御参考になりますけれども、建設業法の中で外国での実務経験とか学歴、資格に関しては、別途、大臣認定というような形で営業所の専任技術者とか現場配置技術者にするときの実務経験を認定するような仕組みも実際存在はしているということでございます。

あと、御案内かと思えますけれども、技術検定制度、令和6年度以降改正ということで、学歴のところ、こちらが改正後は年齢と実務経験ということで、両方の仕組みが併存する形かと思えますけれども、学校制度等、違う外国の方もこちらのほうで受験がしやすくなるということもあるかと思っております。

すみません、ちょっと駆け足ではございますけれども、私の御説明は終了させていただきます。どうもありがとうございました。

○青柳委員長 課長さん、ありがとうございました。

外国人材の受入れ制度、技能実習と高度人材両方にわたりまして、まだ途中経過の紹介等もあったと思いますが、その辺が今後どうなっていくか気になるところがあると思います。委員の皆さんから何か質問等があるのかなと思っておりますが、何かおありでしたら頂戴したいと思います。

○伊藤委員 竹中工務店の伊藤といいます。

あまり詳しく把握していないので教えていただきたいんですけども、9ページで御説明のありました令和4年8月30日の閣議決定において、区分が以前の細かい区分から3区分に移行したという話の中で、以前の区分ですと、例えば、土工さんですとか、型枠の解体作業ですとかはこの区分の中に入っていないくて就業を認められなかったんですけども、この3区分になって建築区分という区分になったことで、土工さんに関する業務だったり、土工さんの中にはコンクリート打ちというものもあるんですけども、型枠解体だっただけというところについても技能実習生の就労が認められたという認識でよろしいのでしょうか。

○磯貝講師 こちらの特定技能の区分再編の話ですので……。

○伊藤委員 技能実習ではない……。

○磯貝講師 なくて、これは特定技能が今まで19区分だったんですけども、今までというか、令和4年の前までは。それが今3区分になっております。技能実習は、今は22種

33 作業だと思えますけれども、そちらは引き続きということで、変更はされておられないので。

なので、特定技能のところは全ての作業が入っていますし、今おっしゃられた解体とかも建築のところに入っている。これの詳細版がホームページにも載っていますけれども、土木、建築、ライフラインの技能実習の職種との突合表みたいなものがあって、そこにはもちろん解体だったりも全部入っているんですけども、そういう意味では、特定技能に関しては全て含まれることになったということでございます。

○伊藤委員 そうということですか。分かりました。

それと、11 ページ以降で御説明のありました従来の仕組みも継続というお話の従来の仕組みというのは、技能実習制度と並行してという意味合いでしょうか。今回、育成就労という呼び方、まだ仮称なんだろうけれども、そういう新制度ができて、ある条件の下で合格した方は特定技能に行けるよというお話だったと思うんですけども、この御説明のところから従来の仕組みも併用しているというか、継続だというお話だったと思うんですけども。

○磯貝講師 すみません、ちょっと駆け足で説明してしまって申し訳ないです。先ほど言った並行してというのは、新制度が開始されたときに、既に古い仕組みで入られている方がいらっしゃるの、その人に関しては恐らく古い仕組みのまま行くのではないかとということです。その時点で言うと、技能実習で入ってきた人が2年生になったときにこの育成就労が始まったら、急に、じゃ、あなたは3年で終わりですとかということではなくて、恐らく古い技能実習制度のままの仕組みで行くのではないかとというふうに、すみません、それも決まっていないので何とも言えないんですけども、恐らく一般的にはそういう経過措置が置かれるのではないかとということで、しばらくの間、古い仕組みと新しい仕組みが併存することに。

○伊藤委員 技能実習の5年の最長でもう終わって帰られるもよし、途中から新制度に移行するもよしと。どっちも選択できるということですか。

○磯貝講師 ちょっとそれが選択制になるのか、もう古い仕組みで入った方はずっと古い仕組みで最後までということになるのか、そこは経過措置の置かれ方によるのかなと思っております。

○伊藤委員 分かりました。令和9年ぐらいからというお話なので、まだまだちょっと先なのかなという気はしているんですけども、またそこら辺が決まったら、当然ながら案内があるということですよね。分かりました。ありがとうございます。

○青柳委員長 ほかにないでしょうか。

○森田委員 高度技能の、いわゆる元請が大体必要としている技術者はほとんど高度技能なんやね。それで、この資格、やっぱり我々は資格の世界ですから、1級建築士、1級施工管理技士、この資格は、やっぱり今スライドでもあったように、ほとんど大学から入ってくるわけですけども、受験が大学と認められていないでしょう。

ベトナムのハノイなり、ホーチミンの大学を出ていても、日本へ入ってくれば学卒として認められていない。高卒の資格になるんやね。だから、同じ経験でも受験が、資格を取るのが非常に不利になっておるのが現実なんですよ。これは国交省か文科省かという問題もあると思うんですけども、それは国交省のほうで、今はそうならないと私は認識しておるんですけども、ぜひ解決をお願いしたいと。

○磯貝講師 すみません、私もどの資格でどういう学歴が求められていて、それが互換性といえますか、海外での大学とどうなっているのかというので個別のところまで今分からないので、戻って確認はしてみますけれども、確かに、先ほどの技術検定の話も、恐らくは今まで学歴でこうだと言っていたのを改正して、年齢と実務というか、実質で決めましょうという流れだと思いますので、実際そういう支障が建設業関係でこの資格については問題があるということであれば、そこは担当の者ともよく相談していきたいと思っておりますので。

○森田委員 カリキュラムが日本の大学とベトナムとは違うと。土木系でも建築系でもね。それが理由というふうに私は聞いているんですけども、それだけでどちらが優秀か言うたらね、これはなかなか難しいと思うんですよ。それで結構日本へ入ってくる、やる気のある者は優秀な者が多いと。

それから、やっぱり資格を取らなかったら現場監理できませんよね。だから、その資格を取る試験も日本語N2ぐらいでは十分日本の受験者と外国の受験者に差ができないようにしていただきたいなど。これは要望ですけども、そのあたりはどんなものでしょうか。

○磯貝講師 具体的にこの資格の種類とかを教えていただければ、調べて確認させていただければと思います。後ほど結構ですので、具体的に教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

○森田委員 よろしくをお願いします。

○青柳委員長 質問の回答みたいなものは、事務局とか労働部のほうで森田さんに返してもらうか、委員全員に返すか、よろしくをお願いします。

ほかになれば、この辺で、時間もかなりたっているところですから、磯貝さんの講演に関して御礼申し上げて退室なさるということで、よろしいですか。

○上田業務執行理事 はい。

○青柳委員長 それでは、講演を本当にありがとうございました。今後もよろしくをお願いします。(拍手)

それでは、議事次第の議事に戻りたいと思います。報告事項まで行っていると思いますが、報告事項2番、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」及び同指針への全建の対応について、これは資料第3に基づいて事務局から説明をよろしく願いいたします。

○菅原労働課長 それでは、資料第3を御覧ください。こちらは、内閣官房新しい資本主義実現本部事務局と公正取引委員会により11月29日付で「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」が公表されております。

概要は、めくっていただきまして2ページ、3ページでございます。青枠の部分でございまして、2番が発注者として採るべき行動6つ、3番が受注者として採るべき行動が4つ、4番が、受注者・発注者双方が採るべき行動として2つ示されております。

会員企業の皆様は発注者、受注者のどちらの立場にもなるかと存じます。そして、本指針に記載の12の行動の指針に沿わない行為をした場合、公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処するということが明記をされております。

今後の対応としましては、3ページの下赤枠のとおりでございまして、本指針の周知活動を実施し、協議に応じない事業者に関する情報提供フォームが設置されるとされております。

また、昨年12月には公正取引委員会のコストの価格転嫁に関する調査結果が公表されており、価格転嫁ができない発注者の上位業者として総合工事業が挙げられております。

それを受けまして、4ページから8ページのとおり、12月27日付で国土交通省より各建設業団体に対して先ほどの指針の周知依頼があり、全建からは9ページのとおり、各協会様に会員企業への指針の周知をお願いしているところでございます。

ちょっと飛びまして、その後、16ページに参考として添付しておりますが、1月22日の政労使の意見交換会にて岸田総理より本指針の徹底と取組状況のフォローアップについて各団体に要請されております。全建は、特に対応が必要な22業種の団体の一つとして挙げられているところでございます。

これを受けまして、またお戻りいただいて10ページから13ページのとおり、国土交通省から本指針に係る対応について全建に要請がございました。概要としましては、11ページが要請の内容です。

11ページ、①傘下企業への先ほどの指針の周知、②自主行動計画、パートナーシップ構築宣言の策定等、③「12の行動指針」に対応する取組の実施となっております。

こちらの要請を受けまして、14ページから15ページを御覧ください。2月8日付で各都道府県協会にお願いしたい取組と全建の対応予定について通知をさせていただいております。

具体的な内容は15ページでございます。(1)の赤枠部分につきましては、先ほどの指針の周知でございます。本指針の周知依頼は既に1月に全建より行っておりますので、各協会様におかれましては既に周知いただいているかと存じます。

(2)の青枠でございます。内閣府、経済産業省、厚生労働省、農林水産省、国土交通省と経団連、商工会議所、連合をメンバーとする未来を拓くパートナーシップ構築推進会議において、2020年5月に創設されたパートナーシップ構築宣言というものがございます。こちらの仕組みを活用しまして、本指針に沿った宣言の策定、見直しを政府が推進しております。こちらの宣言は、各企業が価格の決定方法ですとか下請代金の支払い条件の方針を決定して中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに宣言をアップするという仕組みでございます。

各県協会におかれましては、会員企業の皆様に本宣言の策定、見直しを推進していただ

き、その状況の把握をお願いしているところでございます。また、自主行動計画とごいまして、全建では本指針に沿った団体としての自主行動計画を来年度早々に策定する予定でございます。

最後3つ目、緑枠部分でございますが、全建の法令労働相談室がございますので、そちらで12の指針に係る会員企業からの連絡、相談を受けて、各都道府県協会と協議の上、対応を取っていくこととしております。

以上、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の御説明でございます。

○吉田係長 私から説明をさせていただきます。資料第4を御覧ください。A4横向きのものでございます。「目指せ！建設現場土日一斉閉所」運動でございます。

こちらの運動の趣旨ですけれども、昨今の人材不足に伴いまして、今厳しい人材獲得競争が行われているところで、そのような中で人材を確保するためにも週休2日の定着は喫緊の課題となっているところでございます。また、2024年4月、もう再来月に迫っておりますけれども、時間外労働の罰則付き上限規制が適用されますということです。この時間外労働を抑制し、同規制をクリアするためには、労働生産性の向上と週休2日の定着が必要不可欠であるというようなことを考えております。

こうした状況を鑑みまして、全建では日建連と全中建、建専連と共同で大手、中小問わず、業界を挙げて土日閉所の定着に向けた取組を行うこととしたいと考えていますというようなことでございます。

この運動では、下の後援のところを見ていただければと思うんですけれども、国土交通省、厚生労働省、総務省のほかに全国知事会、全国市長会、全国町村会、さらには経団連、商工会議所といった後援を取りつけておりまして、こちらのポスター、かわいらしい熊のものなんですけれども、やすみんというものをキャラクターにいたしまして、こちらのポスターを基に会員企業、それから、発注者にとどまらず幅広く周知活動を行っていきたいと考えているところです。

裏面ですけれども、これは4団体ではなくて全建独自の取組になるんですけれども、各都道府県協会においては地域の実情を考慮し、取り組む必要があることから、左側、全工事の現場を対象として行えるか、右側、または、まずは公共工事から行うかの2つのどちらかを検討したこととしております。取組を進めるに当たり、労働局の行っている都道府

県建設業関係労働時間削減推進協議会等を活用するなどして、できるだけ多くの後援を取りつけ、幅広く周知を行っていただければと思っているところでございます。

こちらの運動ですけれども、既に2月16日の理事会にて承諾を得ているところでございます。また、来月、3月中には記者会見をさせていただきまして全体的に進めさせていただきたいと思っているところでございます。なかなか実現は大変なこととは思いますが、前向きに取り組んでいきたいと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上となります。

○青柳委員長 土日一斉閉所運動について、何か質問等がおありでしたら頂戴いたします。よろしいですか。

それでは、報告事項は3つでありますから、ここで一応区切りにしまして、続いて審議事項に行きたいと思っております。審議事項の1番であります。令和6年度事業計画書（案）（労働委員会相当部分）についてを皆さんに御審議を頂戴したいと思います。資料5に基づいて説明してください。

○古田労働部長 それでは、説明させていただきます。資料第5を御覧ください。

これは、令和6年度の事業計画（案）でございまして、本労働委員会において御審議いただく部分について抜粋して用意させてもらった資料でございます。その内容について御説明させていただきます。

まず、5年度計画につきましては、先ほど説明のあったA3判の大きな資料、その中の四角の上の部分に大体ポイントを書いているところでございます。5年度は、CCUSや働き方改革について重点的な取組として書いているところでございまして、今度6年度は、これに加えまして新規高等学校卒業生や外国人などの人材確保について、より力を入れていくという内容で整理しているところでございます。

また、6年度におきましては5年度に比べまして全体の構成が変わった関係で番号もちょっと変わっているところでございまして、4番になります。労働環境の整備（賃上げ、働き方改革）と人材確保ということになっています。ここ全体がこの労働委員会の先生方に御審議いただく部分でございます。まず、その（1）、ここもちょっとタイトルが変わってまして、（1）賃上げとしています。それから、①技能労働者の賃金の引上げと

なっています。ここは、上から2行目のところ、先ほど青柳委員長から御挨拶のあったとおり、公共工事の設計労務単価の率が変わっているということで、全国平均5.9%、この数字が変わっているところでございます。それから、主要12職種が5.0だったものが6.2と大幅なアップとなっているところでございます。ここが変わっているところでございます。

さらに、そこから2行下のところで、本年3月のとありますけれども、ここは今まででしたら国土交通大臣でしたけれども、それに総理大臣が加わっていますので、そこが変わっております。

そして、おおむねの申合せ事項、まだこれは決まっていますので○としているところでございます。

①の賃金は以上でございます。

次に3ページを御覧ください。②、ここは新規に加えた部分でございます。労務費の適切な転嫁の促進ということでございます。先ほど資料3で説明があった内容でございます。労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針が出されたことに伴う対応について書かせてもらっています。

その3行下のところ、労務費の適切な転嫁のための全建の行動計画の策定、それから、会員企業におけるパートナーシップ構築宣言の推進等、労務費の価格転嫁の促進に取り組むということを書かせてもらっているところでございます。

その下、③、ここも新規で加えているところでございます。本年の通常国会に提出された建設業法の改正案に基づいての取組ということで、そこから4行下がります、公共工事設計労務単価をベースとした労務費が現場の技能労働者へ行き渡り、賃金水準の上昇につながる好循環をつくり出すために、必要な措置についての意見・提言を行うということを書かせてもらっているところでございます。

次に行きます、4ページになります。(2)働き方改革の着実な推進というところでございます。ここは今までになかったところで、小項目をいろいろ入れたところでございます。

小項目の①として、「2+360（ツープラス・サンロクマル）運動」の推進ということを入れたところでございます。

その下に来て、下から3行目の②「適正工期見積り運動」の推進、ここも新規に入れさせてもらっているところですが、これは先ほどお話があったとおり、既に進めているところについて引き続きやっていきますよということを書いたところですが。

5ページを御覧ください。ここは、③、ここも新規のものとして追加しているところですが。これも先ほど資料4で説明させてもらったとおりでございます、「目指せ！建設現場の土日一斉閉所運動」の実施ということでございます。この中では、建設業界が一丸となって建設現場を毎週土曜日に閉所する目指せ建設現場の土日一斉閉所運動を展開するという、それから、さらに地方レベルにおきましては地域の実情を踏まえて行う都道府県単位のキャンペーンの展開も推進するということを書かせてもらったところでございます。

その下の④、ここも新しく書いているところでございます。これも先ほど資料2-4で説明させてもらったところですが、労働法令相談室を設置しているところで、この周知をしっかりとやっていきますよということでございます。

次に、6ページに行ってくださいまして、(3)建設キャリアアップシステムの普及促進ということでございます。この上から9行目、なお以下を書き足しているところがございます。なお、その提言・要望のため、建設キャリアアップシステムが抱える課題、問題点等について、現場目線で議論するワーキンググループをつくる。それをCCUS推進委員会の下に設置するということを書かせてもらったところがございます。

これにつきましては、これまでいろいろ取組した御意見を出してもらっている5つの協会さんに、このワーキンググループの委員になっていただけませんかとお声かけしておりますけれども、これ以外にもし御希望の協会さんがございましたら事務局までお知らせ願えればと、自分のところも委員に加わっていきたいよという御希望があれば、その旨をお知らせいただければありがたいと思っております。

(4)人材確保の取組、ここも新しくタイトルが変わっているところがございます。

まず、1つ目の①若年者の人材確保ということでございます。人口減少による新規学校卒業者の採用活動の激化により、地域建設業がこれに対応できて採用活動でほかの業種に負けられないように取り組んでいけるような形で、私どもとしてもいろんな情報を提供していこうとするものでございます。

内容といたしましては、そこに書いていますけれども、若年者の採用活動を円滑に進められるよう新規高等学校卒業者等の採用活動のルールやスケジュール、求人票作成のテクニックなどに関する情報を提供しますということでございます。それから、新規高等学校卒業者は、高等学校の校長先生の権限によって職業紹介をすることになっていますので、これは県単位にいろんなルールが若干違っておりますので、個別に各県ごとのルール、県ごとの生産年齢人口、卒業生の数はみんな違いますので、それを一律ではなくて個々の地域の実情に即した形での会員サービスとして、こういう情報を提供していくことを考えているところでございます。その旨を書き足したところでございます。

それから、資料7ページでございます。これは女性の定着促進、先ほどの資料2-7で御説明させてもらったところでございますけれども、下から5行目をつけ足しているという、これは国土交通省の工事の中で総合評価項目の中に、女性活躍とか、くるみんとか、そのようなものの認定しているかしていないかをいろいろ評価する仕組みができていますので、それらの内容について分かりやすく全建としてもかみ砕いた内容として各企業に提供したいと思っているところでございます。

8ページでございますけれども、ここは下から5行目のところを書き足しているところでございます。今度の4月から障害者の法定雇用率が、今現在2.3%だったものが2.5%に上げられることをしっかりと周知していく、それについて取組をやっていくということを書かせてもらっているところでございます。

その下、④外国人の人材確保、ここは全面的に新しく書き換えたところでございます。これは先ほど磯貝課長さん、それから、私どもの資料2-8にありますとおり、本年の3月に予定されております通常国会に出される予定の入管法の改正案によってつくられる育成就労支援制度に関してしっかりと周知をしていくということ、それから、その後に、今度は具体的な運用についての通達がいろいろ出る際に、併せまして全建としての意見を申し述べていくということ、さらには、高度人材をはじめとしていろんな制度が乱立しているところでございまして、その制度ごとに分かりやすく、どうやったら採用できるか、その採用手続についてかみ砕いたものを全建としてガイドブックとしてつくって、会員企業に提供していくことを考えているということを書かせてもらっているところでございます。

(5)、今度は労働災害防止の関係でございます。①、タイトルが変わっているところ
でございます、これは第14次労働災害防止計画が公表されました。そして、先般も御
説明させていただきましたけれども、改正建設職人基本計画も出ております。今後は具体的
な運用として、それを周知していくということで、1ページめくっていただきまして、上
から2行目の手すり先行工法等に関するガイドラインとか、そういうものをしっかりと周
知していきますという話を書かせてもらっているところです。

下の②労働安全衛生環境の整備ということでございます。これは、ここに書いています
けれども、個人事業主、それから、化学物質に関する2つの検討会が報告されましたの
で、これらについての内容をしっかりと周知していくということを書かせてもらっている
ところでございます。

(6)、これは今までの中身でございますけれども、それを再度編成し直した中身でご
ざいます。

それから、飛びまして10ページ、9番でございます。地域懇談会・ブロック会議の開
催と提言活動、アンケート調査の実施、以下は、これまでの内容を再度編成したものでご
ざいます。

この中では、(1)のアンケート調査の実施、②の労働環境の整備に関するアンケー
ト、それから、11ページに行きまして、(2)地域懇談会・ブロック会議、その下の
(3)令和6年度全建要望とその他の要望活動、ここがこの委員会の委員の方に御審議い
ただきたい内容でございます。

私の説明は以上でございます。

○青柳委員長 事業計画書の案が今つけ加えられたものとか新規のものがありますが、何か
これは足しておいたほうがいいとか、要らないとか、事前に意見照会しているのかなと思
いますが、よろしいですか。

それでは、おおむねこの辺のところ、あとは事務局にお任せして、労働委員会相当部
分に関しては、これで進めていきたいと思っております。

続きまして、審議事項がもう一つ、地域CCUS推進委員会の委員選出(案)について
をお諮りしたいと思います、これは事務局で説明を。

○菅原労働課長 資料第6を御覧ください。全建では令和3年より地域ぐるみCCUS普及

促進プロジェクトを実施しており、CCUSの普及促進に取り組んでいる協会として参画してもらい、参画協会を中心に地域ぐるみの普及促進活動の推進に取り組んでいただいています。また、CCUSに係る諸問題の検討を行い、関係機関等への意見要望を行っているところでございます。

現在、真ん中にありますとおり、38協会に参画いただいておりますが、今年度新規に北海道、千葉県、愛媛県、大分県の4協会から参加の申入れをいただきました。

つきましては、2枚目でございます地域CCUS推進委員会名簿（案）のとおり、新4協会4名の方を地域CCUS推進委員会の委員に御承認いただきたく、御協議をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○青柳委員長 事務局から説明がありました。何か御意見等、おありでしょうか。なければ事務局案どおり進めたいと思いますが、よろしいですか。

（「異議なし」の声あり）

○青柳委員長 それでは、審議事項の2はそれで進めていきたいと思っております。

その他が品確法改正に向けた動向と監理技術者等の専任の取扱いの明確化、もう一つ、積算基準について、今日の追加資料で載っておりますが、その辺を踏まえて、まとめて近藤さんから説明してください。

○近藤技術顧問 それでは、品確法の改正に向けました動向について御説明いたします。資料第7を御覧ください。品確法については議員提出法案ということで、品確議連において改正に向けて検討が進められており、2月2日の品確議連総会で改正案が承認をされております。

1 ページ目が改正概要となります。

2 ページからが品確法等の改正案の骨子となります。この改正案の骨子で赤と青の枠で囲っている項目が全建からの要望が反映された項目となっており、特に青枠については全建だけが要望し、反映されている項目となります。それでは盛りだくさんの内容となっておりますので、駆け足で御説明したいと思います。

まず、品確法についてですけれども、1つ目の柱の公共工事等に従事する者の労働条件の改善については、国が休日の取得や賃金の支払いの実態を把握、公表し、必要な施策を実施すること、中長期的な担い手の育成のため、国及び地方公共団体は工業高校等と建設

業団体等との連携促進や、外国人を含む多様な人材の確保のための環境整備等の措置を講じるよう努めることを追加すること、能力に応じた適切な処遇を確保することを発注者の責務に追加することが改正により規定されます。

2つ目の柱の持続可能な地域建設業等については、地域の実情を踏まえた適切な条件による発注をすること、契約後に資材価格が高騰した場合の請負代金の変更に係る契約条項の設定や、変更の運用基準の策定をすること、災害対応において保険契約の締結を行うこと、当該保険契約の保険料を予定価格に反映することが発注者の責務に追加をされます。

3つ目の柱の技術開発の推進・新技術の活用については、工期、安全性、生産性など価格以外の要素を含め、総合的に価値の高い新技術、資材、工法等を活用し、予定価格に適正に反映することが発注者の責務に追加をされます。

また、発注者及び受注者の負担軽減に資するよう、情報通信技術の活用等を図ることが努力義務規定に追加をされます。

4つ目のその他については、発注事務の適切な実施に必要な知識等の習得のための措置を講じなければならないこととすること、国は、発注者の発注事務の実態把握を行い、発注者に対し必要な助言を行うことが規定をされます。

また、国民の関心と理解のため、国及び地方公共団体は、建設業団体と連携して国民の関心と理解を深める広報活動等を行うように努めることが追加をされます。

次に、入契法の改正ですけれども、適正化指針に入札契約事務を適切に行うための必要な体制整備を追加します。

また、国土交通大臣及び財務大臣が適正化指針に照らして特に必要があると認められた場合は、各省庁の長や所管大臣に勧告ができることとなります。

あわせて、国土交通省大臣及び総務大臣は、地方公共団体に対して、特に必要と認められる措置の助言、こちらにも勧告ができるようになるということです。

なお、品確法の改正に伴い、測量法においても担い手の育成、確保といった部分が伴って改正が行われるということでございます。

続きまして、建設業法等の改正について御報告します。別紙でお配りした資料第7（補足）となっているペーパーを御覧ください。こちらは、内々に国土交通大臣から状況説明を受けた際の資料となっておりますので、正式な労働委員会の資料の扱いではなく、委員

限りの取扱注意の資料とさせていただきたいと思います。

この資料の2ページ目が基本問題小委員会の中間取りまとめの概要を示したペーパーになります。この概要の赤字となっている部分が今回の建設業法等の法令の改正で対応する部分ということで、黒字の部分は標準約款や指針等の運用で対応する部分になります。

次に、1ページ目に戻っていただきまして、こちらが改正の概要となります。建設業における担い手確保の課題を踏まえ、地域の守り手として事業を継続していくために必要な処遇改善、労務費へのしわ寄せ防止、働き方改革、生産性向上の3項目に中間取りまとめの概要の赤字部分が整理をされています。

まず、1、労働者の処遇改善については、労働者の処遇確保について建設業者に対し努力義務を課し、標準労務費を中建審が作成・勧告すること。著しく低い労務費等による見積りを禁止すること。違反発注者には国交大臣等が勧告することなどが規定をされる予定です。

次に、2、資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止、こちらについては、契約前に資材高騰などのリスク情報を注文者に提供し、契約後、受注者が契約変更協議を申し出たときには、注文者は誠実に協議に応じなければならない努力義務を課すことなどが規定される予定です。

また、3、働き方改革と生産性向上については、著しく短い工期での契約を受注者にも禁止するという、工期ダンピングを禁止すること。

遠隔通信の活用により現場技術者の専任義務を合理化することなどが規定をされる予定です。

なお、専任義務の合理化については3ページに概要を示しておりますけれども、請負代金、工事現場間の距離、情報通信技術の利用等を満足すれば複数現場を兼務可能になることが規定をされると聞いております。

さらに、営業所技術者における1つの専任現場の監理技術者との兼務、こちらについても4ページに概要を示しておりますけれども、請負金額1億円未満、工事現場との移動距離10キロ、情報通信技術の活用などを満足すれば兼務可能になるというところです。

以上で建設業法等の改正に向けた動向についての説明を終わります。

引き続きまして、適正な施工確保のための技術者制度検討会について報告をいたしま

す。資料第8を御覧ください。

技術者制度の見直しについては、有識者による適正な施工価格のための技術者制度検討会で審議をされており、令和5年5月31日に公表されている技術者制度の見直し方針に基づいて見直しが粛々と進められている状況でございます。このたび令和6年2月15日に第6回の会議がございまして、短期的に検討が必要な課題について審議が行われたところです。こちらについては、働き方改革を踏まえて監理技術者の専任の取扱いを明確化しなさいいけないということで審議をされております。

4ページを御覧ください。動画を常時通信するネットワーク機能の高度化や専任は、必ずしも現場に常駐を必要とするものではないことの背景と、働き方改革の観点で育児等の休暇取得や休養が柔軟にできることが重要という観点から、通知やマニュアルの改正が必要であるということが指摘をされております。

5ページを御覧ください。働き方改革の対応に当たって3つの論点が指摘をされております。1つは、監理技術者が総括安全衛生責任者を兼務することが多いということから、労働安全衛生法における現場遵守との整合が必要だということ。2つ目は、専任技術者は現場で業務を行うことが基本ということから、現場を離れる合理的理由の例示の追加や、その場合の体制の整備の例示が必要なこと。3つ目は、バックオフィスによる支援が行われた場合でも監理技術者の役割に変わりはないということに留意する必要があるということが指摘をされております。

6ページ目には、ICTを使用した遠隔での施工管理における画角の狭さとか、微細な亀裂の確認、災害時等における現場状況に即した臨機の対応などの課題があるということが整理をされております。

7ページ目には、建設業労働災害防止協会の報告の抜粋になっておりますけれども、遠隔巡視はあくまでも直接現場巡視の補完的な役割だということで、直接現場巡視との最適な組合せが必要なことが報告をされていると。

8ページを御覧ください。これらが論点、課題等を踏まえて出されている監理技術者等の専任の取り扱いの明確化の案でございます。赤字で示されている部分が現行の運用マニュアルから変更となる部分で、専任を勤務中に限定するという、現場から離れることができる業務の例示に打合せ・書類作成業務を追加すること、適切な施工ができる体制の

確保を前提に短期間、1日から2日程度の不在の場合は発注者の了解は不要であること、適切な施工ができる体制に遠隔での施工管理を追加することとなっており、9ページに詳細に書かれておりますけれども、こういった運用マニュアルの改正があるということでございます。

また、最後のページには監理技術者の週休2日への対応やバックオフィスの活用を踏まえて監理技術者を支援する者についての整理がされております。

以上で監理技術者の専任制度の動向についての報告を終わります。

続きまして、令和6年度国土交通省土木工事の積算基準等の改定について御説明いたします。

昨日、この記者発表がなされております。まず、2ページ目を御覧ください。1、直轄土木工事等における働き方改革の強力な推進については、週休2日の質の向上を図るため、参考資料の3ページのとおり、月単位での週休2日の補正係数を新設するということです。なお、市場単価方式、土木工事標準単価についても参考資料の16から18ページのとおり改定をされております。

また、土日祝日の深夜勤務を抑制するため、全ての工事を対象にウィークリースタンスを適用すること、全建からの要望を踏まえ、書類作成作業の負担軽減のため、書類のスリム化、都道府県等との書類の標準化等、参考資料の5ページに5つの支援メニューが載っていますけれども、これらの支援メニューを実施すること、時間外労働規制を踏まえ、書類作成の経費などによる現場管理費の増加を反映することなどが改定をされるというところではあります。

次に、参考資料の7ページを御覧ください。こちらでも全建からの要望を踏まえての改正となります。労働基準法の運用の厳格化に伴って移動時間やKY活動などが労働時間となることに伴い、従来の実作業時間が8時間といった積算から実作業時間が短くなる形で実態を反映した分析を27工種で実施をしているとのことではあります。

このうち、路上作業で必要なときに機械と一緒に現場に移動して作業を行うような舗装版破碎工とか、舗装版切断工みたいな11工種について改定が行われたということではあります。

これらの改正については、先ほど申しましたように全建の要望を踏まえて改定になったところがございますので、労働委員会の働き方改革の着実な推進の成果として本来記載す

べき内容だと思いますので、後ほどそれについては記載をしていきたいと考えております。

この労働基準法の運用の厳格化の関係については、今回、11工種があくまでも路上での作業の工種だけということですが、実際、全ての工種でKYミーティング、ラジオ体操、清掃といった作業が必ず発生をするということで、全ての作業で実作業時間が8時間取れるわけじゃないと思いますので、この部分については今後さらに要望していく必要があるのかなと考えております。

次に、2ページ目に戻っていただきまして、2の円滑な施工体制の確保として、これについては復興係数・復興歩掛について、参考資料の8ページのとおり、諸経費率、標準作業量の見直しが行われております。

次に、3ページの4、その他の現場実態を踏まえた改定については、施工合理化調査等の実態調査の結果を踏まえ、標準歩掛で新規1工種、機械、労務の変動による改正が5工種、移動時間を踏まえた改正が1工種となっております。さらに、施工パッケージ型の積算では新規1工種、見直し7工種、移動時間を踏まえた改正が10工種ということになっております。

このほかにも、建設機械損料も使用年数や運転時間等の実態を踏まえて、参考資料の13ページのように改定をされているという状況でございます。

以上で報告を終わります。

○古田労働部長 資料最後になります。一番最後についている、資料の右肩に「参考資料」と書いた資料でございます。タイトルとして「2024年働き方改革実現への土木学会からの提言」と書いてある資料でございます。こちらを御覧いただきたいと思っております。

この資料は、公益社団法人土木学会、建設マネジメント委員会において2024年働き方改革に関する小委員会を設置し、産官学から委員を募り、各調査を行ったところございまして、その解決策を検討してきたものということでございます。

この調査の結果を基に2024年問題に対する提言を行ったという内容でございます。この検討会につきましては、私どもの青柳労働委員長様が参加されております。非常に素晴らしい内容だと認識していますので、お時間があるときに、また改めて御覧いただければと思っております。

私からは以上でございます。

○青柳委員長 参考資料は紹介だけというところで終わりしたいと思いますが、近藤顧問等からその他等の資料の最新の情報等、技術に関係したようなところの資料もありました。何か聞いておきたい点があれば時間は頂戴したいと思いますが、よろしいですか。

なければこの辺で終わりにしたいと思います。議事は、講演、報告事項、審議事項、その他で無事終了できて、あちこち行って頭の中が整理されないことがあったかと思いますが、進行役を終わりにして、マイクを司会者に返したいと思います。大変ありがとうございました。

○古田労働部長 青柳委員長、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度第2回労働委員会を終了したいと思います。皆様、本日は誠にありがとうございました。

午後1時52分閉会