

## Theme 8 『建設技能労働者の雇用の流動化や働き方の実態把握』

### はじめに

建設業における人手不足は深刻であるが、これを克服するためには、建設技能労働者の処遇を改善することが最も有効な手段の1つである。建設技能労働者の人材確保や処遇改善のためには、建設技能労働者の雇用の流動化の状況や働き方の実態を把握したうえで対応策を検討する必要がある。本調査研究では、建設技能労働者の「雇用の流動化」を次の2つの側面から定義した。1つは、転職といった企業間を跨ぐ「雇用の移動」であり、もう1つは、特定の雇用関係に固執せず、現場単位で柔軟に就業場所や組織を横断する「労働力の移動」である。後者には、公的な需給調整事業や制度に加え、「応援」といった労働慣習を含む。本調査研究において応援とは、「繁忙期や工期に合わせて建設技能労働者を相互に融通しあう一時的な需給調整の仕組み」と定義する。本調査研究では、これら両面から関係団体等へヒアリングを実施するとともに、建設技能労働者へのアンケートを実施し、現在の雇用の流動化や働き方の実態を把握・整理した。

本調査研究にあたっては多くの団体・企業・建設技能労働者の方々にご協力いただき、貴重な情報を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

### 1. 建設技能労働者の転職における流動化の状況

転職の観点から、建設技能労働者は流動性が高い職種なのかを検証するため、雇用動向調査のデータを用いて分析を行った。雇用動向調査では、建設技能労働者は「建設・採掘従事者」に分類される。

#### ① 転職入職者の割合

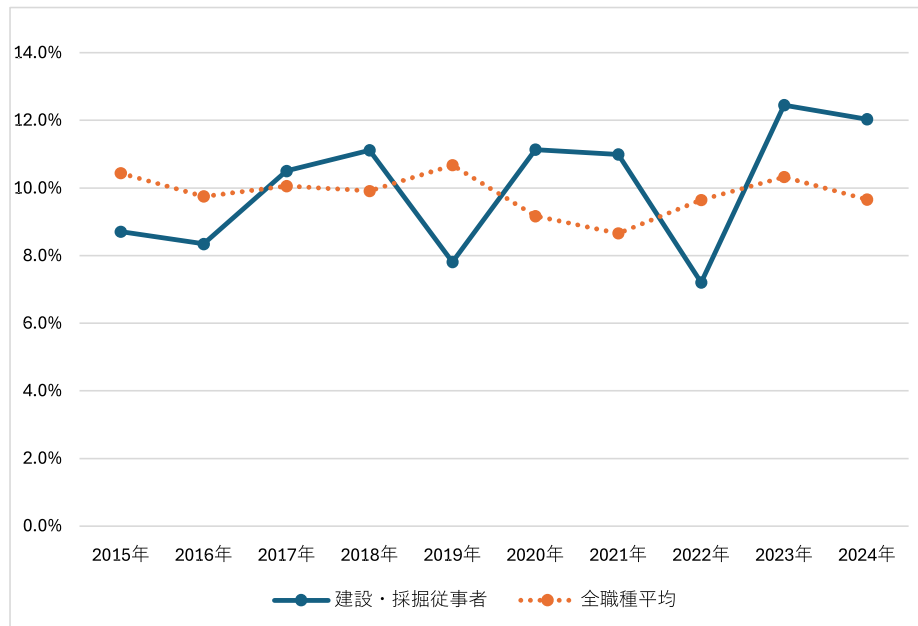
転職入職率の推移を示したのが図表1である。転職入職率とは、常用労働者に対する転職入職者の割合を指し、その算出式は以下のとおりである。

「 $\text{転職入職者数} \div \text{1月1日現在の常用労働者数 (年齢階級別は6月末現在の常用労働者数)} \times 100\%$ 」

本調査研究では、公開データの都合上、1月1日現在の常用労働者数を6月末現在の常用労働者数に置き換えて転職入職率を算出した。

建設技能労働者の転職入職率は、年によって全職種平均を上回ることがあれば下回ることもあり、一定の波があるため、流動性が特別高いとは言えない。ただし、直近では2023年および2024年については全職種平均を上回っている。

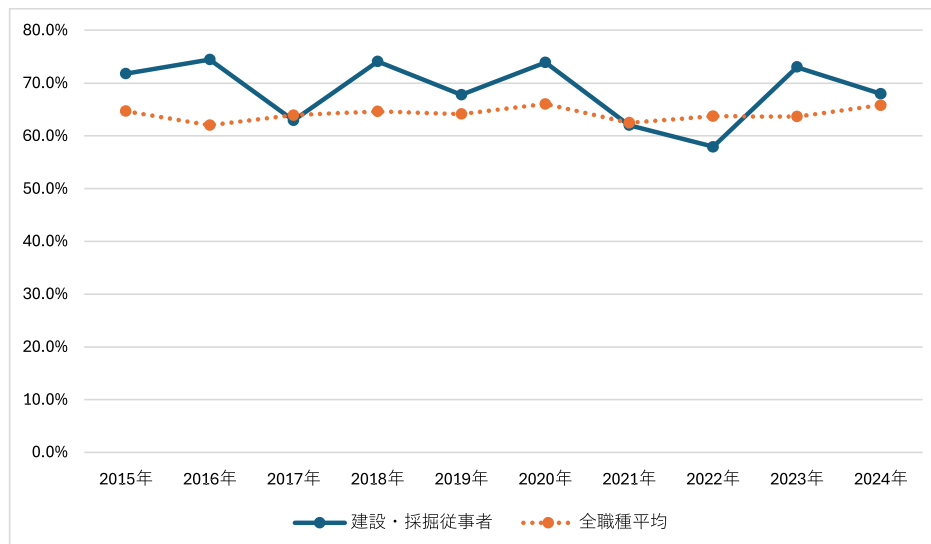
図表1 建設技能労働者の転職入職率



(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に当研究所にて作成

転職入職者に未就業者も加えた入職者全体に占める転職入職者の割合（図表2）は2022年に全体を下回ったが、全職種平均と比較して高い傾向にあるため、中途採用による人材確保が他の職種より多いことが分かる。

図表2 建設技能労働者の入職者に占める転職入職者の割合

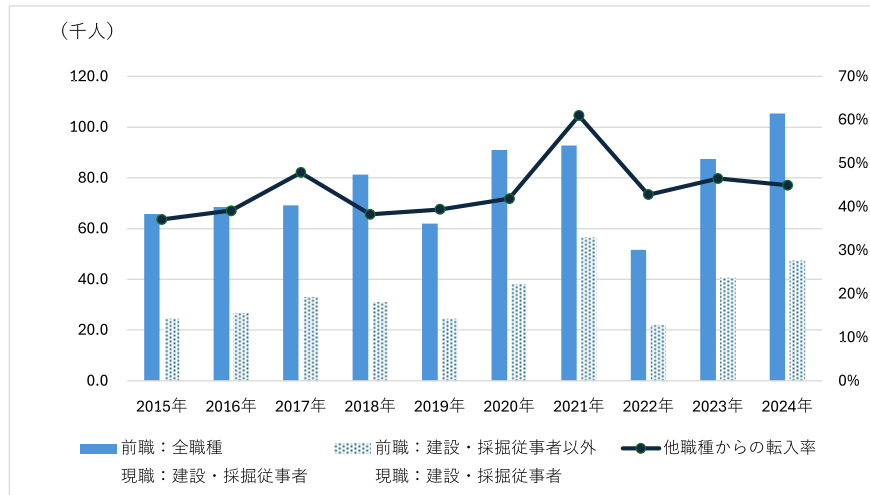


(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に当研究所にて作成

② 建設技能労働者の転職入職時の他職種との関連性

転職により他職種から建設技能労働者になった場合を「転入率」として、図表3に示す。「現職が建設・採掘従事者で、前職が全職種」のうち「現職が建設・採掘従事者で、前職が建設・採掘従事者以外」である場合の転入率は、2021年に大きく増加したが、2022年には減少している。10年前の2015年頃と直近1、2年を比較すると増加している。

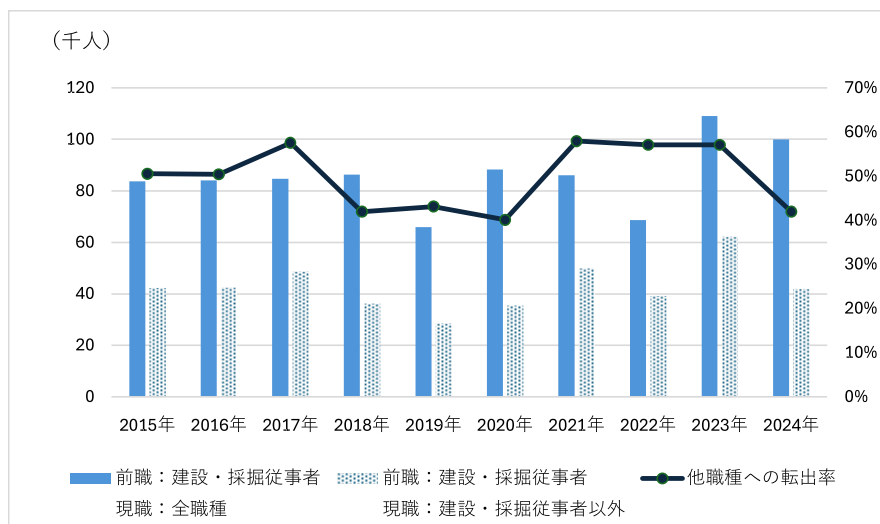
図表3 建設技能労働者の他職種からの転入率



(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に当研究所にて作成

次に、転職により建設技能労働者から他職種になった場合を「転出率」として、図表4に示す。「前職が建設・採掘従事者で、現職が全職種」のうち「前職が建設・採掘従事者で、現職が建設・採掘従事者以外」である転出率は、2021年から2023年にかけて50%後半と高かったが、2024年は減少している。

図表4 建設技能労働者の他職種への転出率



(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に当研究所にて作成

③ 建設技能労働者の転職入職時の入職経路

建設技能労働者の転職入職者について、どのような入職経路での入職の割合が高いのかを整理した(図表5)。転職入職者の「全職種」の入職経路としては「広告」の割合が例年高いのに対し、建設技能労働者は、「広告」の割合が低く、「縁故」の割合が高かった。しかし、2024年においては、「縁故」の割合が低下し、「職業安定所」が最も高く、「広告」の割合も例年よりも高くなっていった。「縁故」の割合が30%を下回り、例年の半分程度まで低下したこと、また「広告」の割合が20%を上回ったのが、2024年の一過性の現象なのか、今後のターニングポイントとなるのかは判断できない。ただし、企業の求人方法にも変化が見え始め、建設技能労働者の求職方法に変化が出ているとすれば、今後企業の求人方法も合わせた変化が必要になると言えるだろう。

図表5 建設技能労働者の転職入職時の入職経路(割合)

年	職種	計									
		計	職業安定所	ハローワーク インターネットサー ビス	民間職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	出向	出向先か らの復帰
2015	全職種	100%	18%	6%	4%	1%	29%	11%	25%	3%	2%
2016	全職種	100%	18%	5%	5%	1%	27%	11%	28%	3%	1%
2017	全職種	100%	20%	3%	6%	1%	32%	11%	23%	3%	1%
2018	全職種	100%	21%	3%	5%	1%	27%	12%	27%	3%	1%
2019	全職種	100%	17%	3%	6%	1%	30%	12%	27%	2%	1%
2020	全職種	100%	17%	3%	6%	2%	33%	11%	25%	3%	1%
2021	全職種	100%	16%	3%	6%	1%	30%	14%	26%	3%	1%
2022	全職種	100%	16%	3%	7%	1%	32%	14%	23%	3%	1%
2023	全職種	100%	13%	3%	9%	1%	34%	12%	25%	3%	1%
2024	全職種	100%	15%	4%	8%	1%	33%	14%	22%	2%	1%

年	職種	計									
		計	職業安定所	ハローワーク インターネットサー ビス	民間職業 紹介所	学校	広告	その他	縁故	出向	出向先か らの復帰
2015	建設・採掘従事者	100%	18%	4%	1%	0%	4%	19%	53%	0%	0%
2016	建設・採掘従事者	100%	9%	3%	2%	3%	12%	16%	54%	1%	0%
2017	建設・採掘従事者	100%	18%	9%	3%	1%	11%	11%	47%	0%	0%
2018	建設・採掘従事者	100%	25%	3%	2%	1%	7%	17%	41%	2%	3%
2019	建設・採掘従事者	100%	24%	1%	13%	1%	12%	10%	35%	4%	0%
2020	建設・採掘従事者	100%	12%	1%	4%	1%	14%	13%	53%	1%	0%
2021	建設・採掘従事者	100%	28%	3%	13%	0%	16%	9%	29%	0%	1%
2022	建設・採掘従事者	100%	6%	1%	2%	2%	4%	13%	72%	1%	0%
2023	建設・採掘従事者	100%	16%	1%	3%	2%	9%	25%	43%	0%	1%
2024	建設・採掘従事者	100%	27%	6%	5%	1%	22%	11%	25%	2%	1%

(出典) 厚生労働省「雇用動向調査」を基に当研究所にて作成

## 2. 建設技能労働者の需給調整事業・制度

### (1) 流動化に関連する事業や制度と禁止内容

建設技能労働者の流動化を促進するにはいくつかの仕組みがある。流動化を図る仕組みとしては、職業紹介、労働者派遣、労働者供給、出向が挙げられる。しかし、法律的な障壁もあり、建設技能労働者については、有料職業紹介事業および労働者派遣事業（以下「派遣事業」という。）が禁止されている。

後述するが、上記事業が一般的に禁止されているなかで、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（以下「建設雇用改善法」という。）に基づき、建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業が許可されている。また、職業安定法にて労働者供給事業は建設技能労働者に限らず一般的に禁止されているが、労働組合による無料の労働者供給事業は認められている。

#### ① 有料職業紹介事業と派遣事業が禁止されている背景・理由

1999年6月の職業安定法改正により、有料職業紹介事業はほぼ全面的に自由化された。しかし、建設技能労働者が対象外とされた理由は、同年3月の中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会報告書によると、「建設業務の職業については、労働者との間で支配従属関係が実質的に存在し、労働者供給と明確に区分し得ない形で職業紹介が行われるおそれが強い現状から取扱職業から除くことが適当である」とされている。

また、建設技能労働者が派遣事業の対象外とされた理由は、1985年に派遣事業が法制化される際に、具体的な構想について提言をまとめた中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書によると、「建設労働の分野については、現実に重層的な下請関係で業務処理が行われているなかで、建設労働者の雇用の改善等に関する法律により、雇用関係の明確化、雇用管理の近代化等を図るための措置が講じられており、これらの措置を通じて、請負として建設労働者の雇用の安定を図っているところであって、労働者派遣事業という新たなシステムを導入することは適当ではないこと」とされている。<sup>1</sup>

#### ② 建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業の導入経緯

2005年に建設雇用改善法が改正され、建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業が導入された。制定された当時は建設投資が減少基調にあり、建設技能労働者も減少・高齢化が進行していた。中長期的には不足が懸念される一方、過剰感もあった。

両事業が導入された背景には、構造改革特区の提案として、長野県小谷村や岐阜県建設業協

<sup>1</sup> 「季刊労働法」252号「労働法の立法学」42回「建設労働の法政策」（<https://hamachan.on.coocan.jp/kikan252.html>）

会から、建設業における労働者派遣に関する要望が提出されたことがある。これを受け、2004年9月から2005年1月にかけて労働政策審議会（職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会）で審議が行われ、「新たな建設労働対策について」と題する報告書が厚生労働大臣に提出され、法改正に至った。

審議では、悪質な仲介業者の排除、労働者保護、派遣解禁の是非等が議論され、両事業の許可条件が厳格化された。

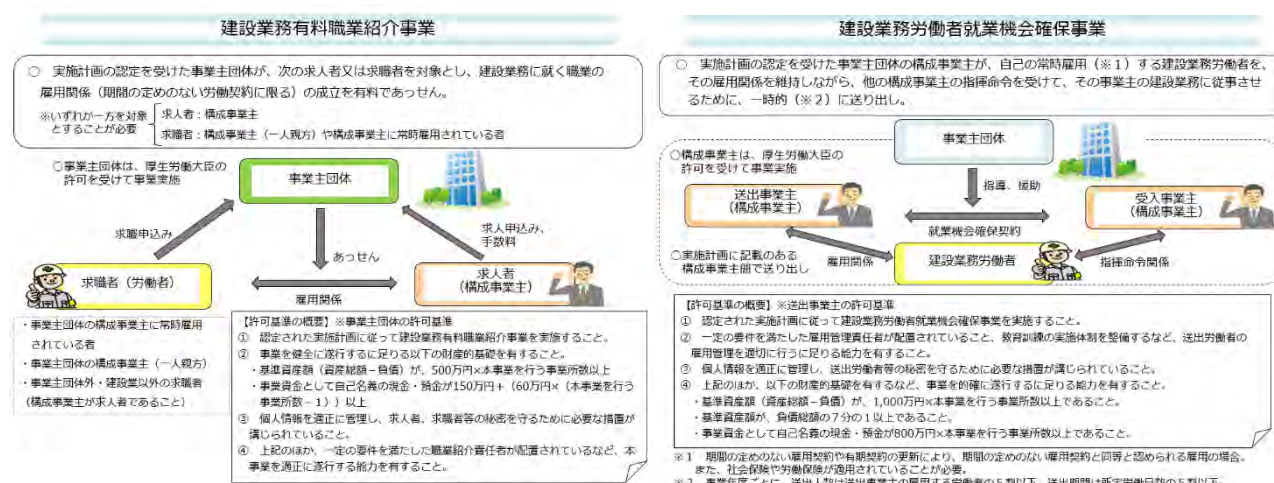
### ③ 建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業の概要

建設業務有料職業紹介事業は、実施計画の認定を受けた団体が実施し、求人者は構成事業主、求職者は構成事業主（一人親方）や構成事業主に常時雇用されている者のいずれかを対象とする（図表6）。

建設業務労働者就業機会確保事業は、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技能労働者を、雇用を維持しながら他の構成事業主の指揮命令下で一時的に送り出しをする仕組みであり、許可を受けるのは、送り出し側の構成事業主である。

両事業に関係する「事業主団体」とは、構成員の数が30以上、うち8割以上が建設業の許可を受けていること、設立後5年以上であること<sup>2</sup>等の厳格な要件があるため、建設業に関係のない企業の参入は困難である。現在、許可取得団体や運営実績は非常に少ない。

図表6 建設業務有料職業紹介事業と建設業務労働者就業機会確保事業の内容と許可基準



（出典）厚生労働省ウェブサイト「建設業務有料職業紹介事業」〈[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12857.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12857.html)〉「建設業務労働者就業機会確保事業」〈[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12858.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12858.html)〉

<sup>2</sup> 建設雇用改善法施行規則 第一条

## (2) 建設業務有料職業紹介事業

2025年4月1日時点、以下の3団体が建設業務有料職業紹介事業の許可を取得している。

取材先	ヒアリング実施日	許可取得年	団体会員数 (ヒアリング時)	団体の特徴
一般財団法人みやぎ建設総合センター (以下「みやぎ建設総合センター」という。)	2025年9月24日	2006年	255社	元請企業が会員の大半を占める。建設技能労働者を抱えている企業は少ない。
一般社団法人沖縄県建設業協会 (以下「沖縄県建設業協会」という。)	2025年10月8日	2008年	344社	地域のゼネコンが主。建設技能労働者を抱えている企業は少ない。
一般社団法人全国建設人材協会 (以下「全国建設人材協会」という。)	2025年8月27日	2018年	企業：約1,500社 一人親方：約4,500人	専門工事事務社が中心である。

当事業の運営状況や課題を把握するため、上記の許可団体へのヒアリングを実施した。3つの団体があるなかで、運営実績があり有効活用できていたのは、全国建設人材協会のみであった。

### ① 許可団体へのヒアリング

#### (a) みやぎ建設総合センター

##### ・需要と課題

実績や問い合わせがないため、課題は顕在化していない。関連団体である一般社団法人宮城県建設業協会が無料職業紹介の許可を取得していることもあり、有料職業紹介の利用は進まないと考えられる。無料職業紹介自体も利用は少ないと推測される。

#### (b) 沖縄県建設業協会

##### ・需要と課題

許可取得の事実が周知されておらず、認知度を向上させる必要がある。実績が出れば拡大すると見込むが、会員属性から、技術者の需要が高く、建設技能労働者の紹介は難しい可能性がある。無料職業紹介事業の許可も取得しているため、紹介時は無料で行うことを考えている。

#### (c) 全国建設人材協会

##### ・運営実績

2021年から2025年7月までに約300名を企業に紹介した。(ヒアリング調査をしたのが8月だったが、その頃は毎月約15名の紹介実績があった。)

元々、技能の継承ができず、会社を閉じる経営者が増えてきているなか、若手人材に建設業界を担ってもらうために、未経験の若手人材を紹介するという目的で事業を運営している。そのため、紹介した人材は20代が約70%を占め、建設業未経験者が圧倒的に多い。

求職者をどのように集めるかが難しく、ノウハウが必要である。若手人材が建設業界を知り、更に建設技能労働者という仕事に興味を持ってもらう事が大事な部分になる。しかし、建設会

社の経営者や建設業界の団体がそこまで寄り添えるかということ、本業があるなかで自社の採用力強化の事まで検討し、対応する事は難しい。求職者に寄り添って、本人たちのキャリアアップのビジョンを見せ、建設業界の魅力を伝えながら、提案をしていくという点に1番工数がかかるが、力をいれているところでもある。全国建設人材協会では、グループ会社や社外の企業と協業しながら若手人材を集めるノウハウを蓄積しているため、運営できている。

これまで紹介してきた求職者は、転職後に賃金が月額2~5万円程度増えているケースが多い。求職者の希望条件を求人側と調整し、求職者が思っている以上の待遇を求人側から提示してもらい、成約に至ることが多い。また、求職者へのヒアリングを求職中の段階で行い、求職者と求人企業の相性が合いそうかといった点にも注意を払っている。入社後には、定期的なフォローも行う。1年後の定着率は9割程である。

#### ・需要と課題

4年間の運営で、求職者の累計は約1万3千人、会員企業の累計は約1,500社となり需要は大きい。求職者は複数の入職先を同時並行で探すため、登録から間を空けずに紹介できるかが成約のポイントになる。全国建設人材協会の営業所が全国にあるわけではないため、地方の求職者が地方の建設会社への就職を希望しても、会員企業がおらず、新規開拓しても、時間が経てば、求職者は他社に流れてしまうことがある。また、全国建設人材協会が建設業界の企業に広くは知られていないため、今後自治体や業界団体と連携しながら、知名度をあげていく必要がある。

## ② 建設業務有料職業紹介事業のまとめ

当事業の許可取得団体は少なく、3団体中2団体が実績のない状況であった。実績のある全国建設人材協会は建設業界未経験者の入職あっせんが中心である。

関係法令が制定された際の「余剰労働力の円滑な労働移動の促進及び事業活動の中核的人材の確保の観点から創設されたもの」から、当事業の目的は建設業界経験者の建設業界からの離脱を防ぐことであるといえるが、経験者のあっせん実績はほとんどないので、建設業務有料職業紹介事業が目的通りの運用はされていない。

課題としては、①許可団体に建設技能労働者が少ない、②団体内外での有料職業紹介事業の認知度が低い、③許可取得団体が少ないことが挙げられる。①については、みやぎ建設総合センターや沖縄県建設業協会のように、元請となるゼネコンが会員の多くを占める団体では、対象となる建設技能労働者が少なく、建設技能労働者よりも技術者の需要が高いため、実績が作りにくい。②については、沖縄県建設業協会のように、協会内で有料職業紹介の認知度が低いため、求人・求職がないことと、全国建設人材協会のように、協会外の認知度が低いため、需要に応えきれないことの2つの事情がある。③については、事業主団体の要件が厳しいことや、許可を取得している団体が3団体のみに留まっていることから、新規参入が難しいといえるだろう。業界全体の人手不足や高い定着率を踏まえると、全国建設人材協会の行う建設

業未経験者の入職のあっせんは有効だが、細やかなフォローや魅力の発信に工数がかかるので、ノウハウがない団体には難しい。

以上のことから、制度の目的の見直しや緩和が必要と考えられる。

### (3) 建設業務労働者就業機会確保事業

2025年7月時点、以下4団体が建設業務労働者就業機会事業の許可を取得している。

取材先	ヒアリング実施日	許可取得年	団体会員数 (ヒアリング時)	許可会員数	団体の特徴
みやぎ建設総合センター	2025年9月24日	2006年	255社	許可取得当初：8社 2025年現在：2社	元請企業が会員の大半を占める。建設技能労働者を抱えている企業は少ない。
沖縄県建設業協会	2025年10月8日	2008年	344社	許可取得当初：29社 2025年現在：8社	地域のゼネコンが主。建設技能労働者を抱えている企業は少ない。
一般社団法人大阪府建団連 (以下「大阪府建団連」という。)	2025年11月7日	2007年	約580社	許可取得当初：27社 2025年現在：9社	各工種の専門工事組合などの団体。各組合の構成員は、大手ゼネコンの協力が中心。建設技能労働者を抱えている企業が主。
一般社団日本海上起重技術協会 (以下「海技協」という。)	2025年11月5日	2012年	239社	許可取得当初：4社 2025年現在：11社	作業船を保有し、海上土木工事を施工する企業が会員であり、ほとんどが建設技能労働者を抱えている。

当事業の課題を把握するため、送出事業主として構成員が許可を受けている上記の団体へのヒアリングを行った。毎年の運営実績が確認できたのは海技協のみであった。同協会においても十分に活用されているとは言い難く、制度自体に課題があると考えられる。

#### ① 構成員が許可を受けている団体へのヒアリング

##### (a) みやぎ建設総合センター

- ・運営や事業における利点や課題

制度制定時の当事業の目的は、余剰人員の雇用維持であった。送り出す人がいるから、どこか受け入れる人がいないかという事業の運用方法は、現在の人手不足のなかでは実効性に欠ける。現在は慢性的にどこも人手不足であり、繁忙期や閑散期はどの企業も同じタイミングであり、多少のずれがあっても下請発注で対応できるため、制度が現状に合致していないと離脱する会員もいた。さらに、あらかじめ労働局に対し、受入先の会社へ何名程度派遣するといった計画を届け出る必要があるため、融通が利かないとの指摘もあった。より柔軟に、「今」人が足りない時に対応できる制度であれば、活用される可能性はある。

事務作業では、建設技能労働者の単価設定が難しいという声があったが、提出書類はひな形に沿えば単純な作業である。

##### (b) 沖縄県建設業協会

- ・運営や事業における利点や課題

計画変更届は労働局を経由して厚生労働大臣に提出する必要がある、手続きが煩雑である。

当協会内で自由に融通できれば、活用しやすい。

また、各企業人手不足であり、他社に派遣する余裕がない状況ではあるが、工事の発注時期の平準化で活路を見出せると考えている。沖縄県では、国と県の工事発注時期が集中し、建設技能労働者を貸している余裕もなく、人手が欲しいという状況になるので、活用に至らない。既に当協会から発注者に対して平準化を要望しており、今後も継続する。活用には至っていないが、許可取得企業や取得希望企業から問い合わせはあるので、当協会内で認知度はある。

#### (c) 大阪府建団連

##### ・運営や事業における利点や課題

当事業が頻繁に利用される場合、他業務と並行しながら対応できるか不安がある。団体の担当者がごく少人数のため、対応量が増えれば人的補填も必要となる可能性があり、人件費の原資がないという問題がある。実績がないため、新規許可取得企業が増えないと思われる。賃金未払い防止の観点で、財務要件が設定されているのは理解しているが、そこまで厳しい財務要件が目的に沿った担保になっているのかは疑問である。

さらに、繁閑差に応じた迅速なマッチングが制度に適しているのかという懸念もある。発注者から仕事が出て初めて動けるため、大型工事なら事前に把握できるが、付き合い先（顧客）はそれぞれ異なるため需給調整のタイミングを予測することは難しい。さらに計画書提出や細かい実績報告が実務的負担になると思われる。

#### (d) 海技協

##### ・運営実績

許可取得後から2025年12月までに109件、延べ187人の送り出しと受け入れが行われた。海上土木工事は公共事業が中心である。各港、発注内容は毎年違い、安定的に作業船を使う仕事があるわけではない。作業船を所持している企業が港に基地を構えていても、その港で仕事がない場合がある。当事業にて、持て余してしまう乗組員＝建設技能労働者に別の職場で仕事をしてもらうことで、雇用の安定を図っている。

##### ・運営方法

送り出し企業から、送り出す人数や期間を聞き、受け入れを希望している企業に案内をする。案内をしてから、受入先の現場に入るのに大体1か月程を要す。海上工事においては、仕事をするには船が必要であり、数か月前から予定して、その船が特定の仕事に従事するという計画が立てられるため、明日必要、来週必要といったスピード感は求められない。

##### ・運営や事業における利点や課題

会員内外から問い合わせがあることから、一定の需要はあると考えられる。利点としては、雇用安定や新たなスキル獲得の機会が挙げられる。

また、技術の担保が必要であるため、経験の浅い人材を融通するのではなく、作業船での経

験を十分に有する人材を融通し合うという特別な背景が求められる。一方で、そもそも人手不足であるため、送り出す人材が確保できず、受け入れ希望があってもマッチングが成立しないケースもある。

協会の事務作業については、不慣れな担当者が1人で許可企業の書類のとりまとめや提出を行っており、負担が大きい。申請内容が特殊であるため、問い合わせ先の厚生労働省や労働局にも詳しい担当者が少なく、調整に時間を要することがある。申請後、承認まで4~5か月かかる場合もある。書類不備による手戻りもあり、どこで時間がかかるかは一概に言えないが、将来的に電子化され、エラーチェック機能が導入されれば改善が期待できる。

当事業は当協会の事業目的と合致しなくはないが、業界全体の雇用安定に資するものである。慈善事業ではなく、業界のための制度であることから、事務費に対する補助金が支給されれば、運営上の負担軽減につながるだろう。

## ② 建設業務労働者就業機会確保事業のまとめ

当事業の許可取得企業である送出企業数社へのヒアリングも試みたが、いずれも「許可は取得しているが、人手不足で送り出す余裕がない。」との回答であった。

当事業の許可の取得は、今回ヒアリングをした団体ではなく、団体の会員企業（送り出し企業）だが、申請書類の提出やとりまとめを団体が担っており、担当者数が少なく、他業務も兼務しているため、本格的運用時の対応に懸念がある。申請は紙で行われ、提出後に不備が判明して手戻りになるケースもあり、承認までに時間を要していた。

当事業が運用困難な要因としては、小松・蟹澤（2020）<sup>3</sup>によれば、①送り出し企業が認可に至る所定の財産的基礎を満たせていないこと。②認可後の許可申請ごとに必要となる許可申請書類や、受入企業の受入管理台帳の作成等、事務負担が多たであること。③実際に現場で働く建設技能労働者が団体の加盟企業には少ないこと。の3点が指摘されている。

ある団体にヒアリングをした際に、「計画書提出義務や財産要件があるが、建設技能労働者が所属する会社は中小零細企業が多く、建設技能労働者の貸し借りをする時、電話等の簡易な方法を好む。偽装請負や派遣の違法性を認識していない企業もある。」との指摘があった。また、「工程が連動する近しい他工種に派遣できれば使いやすい。」という意見もあった。さらに、専門工事会社は大手ゼネコンと取引する企業と地場のゼネコンと取引する企業で、事情が異なり、前者はプロジェクト間に閑散期があるが、適した仕事が見つからないとの声もあった。

活用されない根本的な理由を2つ挙げる。一つ目は制度策定時の目的と現状の乖離である。当事業は景気悪化時の余剰労働者対応を目的としていたが、現在は慢性的な人手不足であり、制度の想定と現実が合致していない。二つ目は、過去の低迷期でも制度が活用されなかったことから、事実上、業界内で簡易な融通の慣習があることが想定されることである。

今後は、現状に即した柔軟な制度への改定または新制度の策定、建設技能労働者の派遣の違

<sup>3</sup> 小松智之、蟹澤宏剛「日本の建設業における労働力需給調整の実態に関する研究」

法性に関する周知徹底、手続きの簡素化（電子化を含む）等の対応の検討が必要である。

#### (4) 労働組合等による労働者供給事業

労働者供給事業の許可を受けた労働組合等は運営状況を厚生労働大臣に報告する義務がある。各年度の労働者供給事業報告書の集計結果を基に、2014年度から2023年度までの実績をまとめたのが図表7である。「建設の職業」が他と比べて少ない。

図表7 労働者供給事業の実績

年度		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
許可組合数		90	92	95	97	100	100	103	104	102	106
供給実人員	自動車運転の職業	28,563	26,414	27,774	26,199	22,071	23,281	12,783	12,317	18,014	15,466
	建設の職業	687	59	526	59	946	571	581	58	60	54
	運搬労務の職業	1,196	1,458	1,793	2,089	4,482	5,036	1,928	1,790	4,271	4,603
	その他	2,215	1,230	1,702	1,940	1,109	942	884	915	885	1,113
	合計	32,661	29,161	31,795	30,287	28,608	29,830	16,176	15,080	23,230	21,236
供給延人員	自動車運転の職業	1,363,945	1,343,966	1,425,076	1,422,575	1,493,226	1,448,624	1,309,037	1,382,906	1,344,553	1,273,530
	建設の職業	6,757	5,875	24,968	9,458	13,551	11,560	19,664	1,372	1,028	1,718
	運搬労務の職業	245,043	254,290	255,214	250,886	285,141	276,795	273,372	303,847	298,410	283,576
	その他	113,972	97,471	145,557	143,254	161,629	124,041	130,896	125,229	145,630	178,038
	合計	1,729,717	1,701,602	1,850,815	1,826,173	1,953,547	1,861,020	1,732,969	1,813,354	1,789,621	1,736,862

(出典) 厚生労働省「労働者供給事業報告の集計結果」を基に当研究所にて作成

本調査研究では、建設業界最大の労働組合である全国建設労働組合総連合（以下「全建総連」という。）にヒアリングを行い、労働者供給事業の活用状況を調査した。ヒアリング実施日は2025年7月17日である。

#### ① 全建総連へのヒアリング

##### (a) 事業の実施内容

全建総連の労働者供給事業は、災害時の応急仮設木造住宅を建設する場合に限って実施される。全建総連と一般社団法人JBN・全国工務店協会（以下「JBN」という。）が設立した全国木造建設事業協会（以下「全木協」という。）が、災害協定を締結している自治体からの要請に応じて建設を行う仕組みである。

全建総連は主幹事工務店<sup>4</sup>と労働協約を締結し、被災地の都道府県連・組合を中心とした全建総連の加盟組合を通じて就労者を募り、主幹事会社は就労者と雇用契約を締結する。なお、平時での労働者供給事業は、埼玉土建一般労働組合や神奈川県建設労働組合連合会等一部の加盟組合のみが取り組んでいる。

<sup>4</sup> 主幹事工務店は、災害時に都道府県から工事を受注し、全建総連に現場の場所、就労期間、必要な人工数を連絡し、労働者供給を依頼する。

**(b) 運営実績**

労働者供給事業の就労者数を図表8に示す。各災害で延べ人工数約1,000人を超える就労者を供給してきたが、能登半島地震以降の平均年齢は50代以上で、なかには70代も含まれ、高齢化が進んでいる。

許可取得当初より賃金の単価は引き上げているものの、人手不足で集めにくい状況が続いている。また、就労者は自身の災害前から抱えている・予定されていた仕事を調整する必要がある、災害対応を希望する意思があっても、参加が難しい場合がある。

図表8 全木協の実績

	発生年	建設戸数	就労者	延べ人工	平均年齢
東日本大震災	2011年	584戸	403人	7,924人	-
熊本地震	2016年	563戸	448人	14,467人	-
西日本豪雨	2018年	250戸	399人	3,863人	-
長野県台風19号	2019年	55戸	210人	1,503人	-
熊本豪雨	2020年	612戸	492人	約16,000人	-
能登半島地震	2024年	623戸	809人	21,746人	52.5
山形豪雨	2024年	36戸	81人	970人	60.1
奥能登豪雨	2024年	156戸	172人	6,923人	52.1
大船渡山林火災	2025年	33戸	71人	1,136人	50.8

(出典) 厚生労働省「労働者供給事業報告の集計結果」を基に当研究所にて作成

(注)

- ※1) 東日本大震災での建設戸数は、JBNの前身の団体の対応戸数を加算すると約1,000戸となるが、全建総連が労働者供給事業で実施した戸数は584戸となり、能登半島地震が、協力県連・組合数、建設戸数、就労者数、延べ人工数で過去最大の取組となる。なお、累積総戸数は2,879戸。
- ※2) 能登半島地震では、すべての棟にスロープを設置(従前は建設戸数の1/10程度を基準としていた。)
- ※3) 事前協定に基づき建設したのは、2018年の西日本豪雨(愛媛県)が初めてとなる。東日本大震災は公募型、熊本地震は発災後に協定締結。
- ※4) 上記以外の災害では、2018年の北海道胆振東部地震の2期工事、2021年の静岡県熱海市土石流災害において建設要請があった。
- ※5) 能登半島地震以前の平均年齢は確認していない。

**(c) 労働者供給事業における利点や課題**

労働者供給事業は仲介による搾取がないため、建設技能労働者にとって設定された賃金そのまま収入になるメリットがある。

一方で課題としては、就労者の技能レベルと現地要望レベルの不一致や、現場でのコミュニ

ケーション不足による手戻りが挙げられる。現在はCCUSへの登録を就労条件にしているが、CCUSだけでは技能の正確な把握が難しい。そのため、今後は実務経験や対応可能な業務を記載したチェックシートの提出、安全教育の受講などの取組を進める予定である。

#### (d) その他

- ・運営は、担当者が他業務と兼務で行う。多くの就労者の対応を行う必要があり、全建総連の負荷が非常に大きい。
- ・無料事業のため、人的リソースに限界がある。
- ・能力不足で恒常的に仕事がない方の失業者対策として事業が運営されてしまうと、供給する人材の質が下がってしまうため、適正な水準を保てるようにしていかなければいけない。

#### ② 労働者供給事業についてのまとめ

建設業における労働者供給事業の実績は、他産業と比べて少ない。全建総連は災害時の取組であり、平時での取組は各地域の労働組合によるものに限られる。惠羅(2024)<sup>5</sup>によれば、民間(平時)での取組は急速な事業の拡大には至っていない。また、本田(2020)<sup>6</sup>は、平時の労働者供給事業は小規模にとどまっているが、無理な拡大よりも事後の検証や改善のプロセスを着実に進めることが重要と述べている。さらに、拡大に向けては、地域的な取組を通じて全国的に広げる方法も考えられるとしている。

手続きの負担が非常に大きい、無料で行うものであるため、人的リソースによる改善は難しく、運営面での制約がある。また、供給する建設技能労働者の高齢化や技能レベルの確保も課題である。供給する労働者は誰でもよいわけではなく、一定の技能が求められる。災害時に自身の仕事を調整して対応できる建設技能労働者は限られるため、供給の質を維持しつつ数を確保するには、中長期的な対策が必要である。

一方で、労働者供給事業は建設技能労働者の処遇面でメリットがある。労働者派遣と異なり、間に仲介者が入らないため、全建総連が設定する賃金の満額が建設技能労働者の収入となる。

#### (5) 在籍型出向

##### ① 制度の概要

出向には、在籍型出向と移籍型出向の2種類がある。両者の違いについて、公益財団法人産業雇用安定センター(以下「産業雇用安定センター」という。)の資料<sup>7</sup>によると、在籍型出向は出向元に在籍しながら出向先の労働者として就労し、出向元と出向先で二重の雇用関係が成

<sup>5</sup> 惠羅さとみ「建設労働組合による災害時の労働者供給事業-全建総連による全木協・応急仮設木造住宅建設事業を事例に」

<sup>6</sup> 建設政策 No.191 2020.5 建設政策研究所 2020年度第1回研究委員会(2020.3.27)講演から(抄録) 本田一成氏 建設産業における労働者供給事業の現状と課題

<sup>7</sup> 産業雇用安定センター参考資料「出向の進め方」(2021)

立するのに対し、移籍型出向は在籍型出向中に出向元を退職し、出向先に全面的に雇用され、雇用関係は移籍先のみとなる。本調査研究では、需給調整事業として在籍型出向に焦点をあてた。

在籍型出向は形態的に労働者供給に該当するが、認められるためには要件がある。労働者派遣事業関係業務取扱要領<sup>8</sup>では、在籍型出向は労働者派遣に該当しないものの、その形態は労働者供給に該当するため、「業として行われる」場合には、職業安定法第44条により禁止される労働者供給事業に該当するケースが生ずる可能性があるため、注意が必要とされている。通常、在籍型出向は①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上「業として行われている」と判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意することとされている。①～④の目的で行われることが通常であり、「業として行われる」ものではないとされている。

「業として行う」の意義について、同要領では、「イ：「業として行う」とは、一定の目的をもって同種の行為を反復継続的に遂行することをいい、1回限りの行為であったとしても反復継続の意思をもって行えば事業性があるが、形式的に繰り返し行われていたとしても、すべて受動的、偶発的行為が継続した結果であって反復継続の意思をもって行われていなければ、事業性は認められない。」「ロ：具体的には、一定の目的と計画に基づいて経営する経済的活動として行われるか否かによって判断され、必ずしも営利を目的とする場合に限らず（例えば、社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も「事業」に該当することがある。）、また、他の事業と兼業して行われるか否かを問わない。」「ハ：しかしながら、この判断も一般的な社会通念に則して個別のケースごとに行われるものであり、営利を目的とするか否か、事業としての独立性があるか否かが反復継続の意思の判定の上で重要な要素となる。」と規定されている。

## ② 関係団体へのヒアリング

本調査研究では、産業雇用安定センターと公益社団法人全国鉄筋工事業協会（以下「全鉄筋」という。）にヒアリングを行い、建設業における在籍型出向の活用状況、課題を調査した。

取材先	ヒアリング実施日	団体の特徴
産業雇用安定センター	2025年11月10日	1987年に国と事業主団体などが協力して設立した公益財団法人であり、全産業の出向を取り扱っている。
全鉄筋	2025年11月19日	2026年1月現在、正会員（団体）は48団体、会員企業は1,495社の鉄筋工事の専門工事業団体である。

<sup>8</sup> 厚生労働省 労働者派遣事業関係業務取扱要領（令和7年6月1日以降）

(a) 産業雇用安定センター

・建設業の活用実績・事例

建設業の在籍型出向の運営実績は、2020年度35件、2021年度62件、2022年度49件、2023年度42件、2024年度40件と例年二桁の推移となっている。北海道北見地区では、季節労働者の通年雇用を目的とした取組（地域の取組を国が支援）があり、冬季に仕事が限られるため、関東等他地域の建設会社で働く仕組みにおいて、産業雇用安定センターが出向受入企業のアっせんを行っている。他にも、能登の豪雨災害で、重機が土砂に埋まり経営困難となった建設会社が県内の別会社に職員を在籍型出向した例や、火災で事務所が焼失し復旧までの間に別の会社に在籍型出向した例がある。2024年度の建設業の実績では、半数程度が建設技能労働者であり、他年度でも一定数建設技能労働者が在籍型出向している。

建設業の在籍型出向は、制度や災害時の支援の枠組みのなかで活用されることが多く、期間は短くても3か月、長ければ1年以上となる。出向が認められる4要件を考えると、日単位、1週間程度の短期の在籍型出向はハードルが高い。

・在籍型出向に要する期間

送り出しの相談を受けてから出向が実現するまでの期間は、新規の場合と過去に実績があり慣れている場合とで異なる。契約書の作成には、会社間の合意と労働者本人の同意が必要であり、送り出し側と受け入れ側が同じテーブルで話し合う機会を設け、働く場所や業務内容について調整する。場合によっては、事前に職場を見学してもらうこともあり、こうした準備に時間がかかる。

申し込み後、受け入れ先を探すのに約1か月、会社間のすり合わせにさらに1か月かかるため、最短でも2か月程度を要する。条件によっては3、4か月かかることもある。一方、過去に何度も実績がある場合は、調整がスムーズに進み、1か月以内で完了することもある。

(b) 全鉄筋

・在籍型出向の活用方法

在籍型出向の活用にあたり、事務手続きをシステムチックに行うため、「技術研鑽のためのマッチングシステム（以下「MSI」という。）」を会員内で展開している。MSIでは、人を受け入れたい企業、送り出したい企業がお互いを地域ごとで確認でき、確認後に電話で細かい調整を行い、合意ができればシステムに出向の日にちや対象の建設技能労働者を登録する形となっている。登録できる建設技能労働者は、会員企業からその下請企業まで可能である。MSIに登録されると、出向の記録（誰が、いつ出向に行ったのか）が残り、過去の出向記録が出向契約書の形で自動生成され、ダウンロードできるようになっている。また、MSIには、出向の契約書のひな形の他、出向がある旨を記載した就業規則のひな形もダウンロードできるようになっている。

## ・在籍型出向の利点と課題

スキルアップや技能継承につながっている。中小企業の建設技能労働者が規模の大きい現場に出向に行くことで、最新の鉄筋技術を覚えて戻ることができる。課題としては、MSIのような書類を簡素化できる仕組みがない限り、事務手続きの煩雑さが負担になる。

## ③ 在籍型出向のまとめ

在籍型出向について、労働力の移動の観点を中心に両団体にヒアリングを行った。労働力の移動について、ある団体によると、「流動的な人材配置は、建設技能労働者の「遊び」をなくし、安定した収入を確保するための基盤である。現在、各団体から会員企業に月給制への移行を働きかけているが、職人が遊んでいては固定給を払うことはできない。出向等の柔軟な労働力の移動によって年間を通して仕事ができる環境を作ることで、初めて固定給および月給制が成立する。これができなくなれば、現場は止まり、生産性は著しく低下する。」という意見があった。

産業雇用安定センターのあっせんする在籍型出向から、前もって一定期間の繁閑差が予想できる場合は、在籍型出向が活用されていることが分かり、また、システムチックに在籍型出向を行うのに全鉄筋のMSIを利用した方法が有効であることが分かった。

しかし、全鉄筋によると、「需給調整を目的としてMSIおよび在籍型出向を活用することについては、MSIの活用実績は計れておらず、システムチックであるMSIですら煩雑に感じ、使わない会員もいる可能性があり、実務的な面において広くPRするには課題がある。」との意見があった。

繁閑差での応援とは、プロジェクト、他工種の工程、気象条件から発生するものであり、受動的・偶発的な事象によって行われるものと捉えることができる。労働者供給と区別する基準である「業として行われる」ものではないと思われる。また、応援により建設技能労働者のスキルアップにもつながることから、在籍型出向の要件である「職業能力開発の一環として行う」ものともいえるのではないだろうか。仮に応援を在籍型出向として実施することが合法とした場合でも、頻繁かつ臨時的に生じる応援契約行為に伴う事務手続きは、MSIのようなシステムと同等かそれ以上のものがない限り導入のハードルは高い。

### 3. CCUS 蓄積データにおける流動化と働き方の実態

一般財団法人建設業振興基金（以下「建設業振興基金」という。）が所有する CCUS の蓄積データを提供していただき、建設技能労働者の流動的な働き方を分析した。

CCUS には、建設技能労働者の個人の基本情報（氏名・住所・所属事業者等）に加え、建設技能労働者が「いつ」、「どの現場に」、「どの職種・どの立場（職長など）」で働いたかが就業履歴として、電子的に記録・蓄積される。

#### (1) 登録データにおける分析

CCUS では、主たる所属事業者とは別に他の所属事業者（以下「従たる所属事業者」という。）を追加で登録できる仕組みがある。「建設キャリアアップシステム『技能者情報登録申請者』の手引き」<sup>9</sup>によると、主たる所属事業者は、建設技能労働者がその会社を通じて、社会保険料を納付している事業者を指す。ただし、社会保険料を払っていない事業者も主たる所属事業者にはなり得ると記載されている。その場合、建設技能労働者自身の判断で主たる所属事業者を登録する。従たる所属事業者は複数登録可能であり、過去の所属事業者を削除するかどうかは登録者の裁量に委ねられている。

従たる所属事業者を登録しているパターンとして、以下が考えられる。

① 転職後、主たる所属事業者の登録手続きが間に合わず、一時的に転職後の所属事業者を従たる所属事業者を設定する場合。② 転職前の所属事業者が削除されず残っている場合。③ 一時的に主たる所属事業者以外で働く必要がある場合。

各工種の累計登録者に占める従たる所属事業者の登録割合は、図表 9 のとおりである。トンネル特殊工が 32%、トンネル作業員が 28% と突出して高く、それ以外は 0~9% で、全工種平均は 4% である。トンネル工種で高い理由は、トンネル工事がある現場の専門工事業者に都度転職している可能性があるためである。全国のトンネル工事現場を転々とし、短期間に入職・離職を繰り返す「渡り坑夫」と呼ばれる労働者の働き方があると思われる。

<sup>9</sup> 「建設キャリアアップシステム『技能者情報登録申請書』の手引き」第4版

図表9 従たる所属事業者の登録率

工種大分類コード	工種大分類	従たる所属事業者登録割合	工種大分類コード	工種大分類	従たる所属事業者登録割合	工種大分類コード	工種大分類	従たる所属事業者登録割合
全工種平均		4%	19	トンネル特殊工	32%	38	防水工	4%
01	特殊作業員	4%	20	トンネル作業員	28%	39	板金工	4%
02	普通作業員	4%	21	トンネル世話役	9%	40	タイル工	7%
03	軽作業員	4%	22	橋りょう特殊工	5%	41	サッシ工	3%
04	造園工	2%	23	橋りょう塗装工	5%	42	屋根ふき工	2%
05	法面工	4%	24	橋りょう世話役	3%	43	内装工	6%
06	とび工	5%	25	土木一般世話役	3%	44	ガラス工	5%
07	石工	6%	26	高級船員	5%	45	建具工	4%
08	ブロック工	4%	27	普通船員	5%	46	ダクト工	4%
09	電工	3%	28	潜水士	7%	47	保温工	4%
10	鉄筋工	5%	29	潜水連絡員	8%	48	建築ブロック工	4%
11	鉄骨工	5%	30	潜水送気員	4%	49	設備機械工	3%
12	塗装工	4%	31	山林砂防工	0%	50	交通誘導警備員A	0%
13	溶接工	5%	32	軌道工	1%	51	交通誘導警備員B	1%
14	運転手（特殊）	5%	33	型わく工	6%	52	その他（施工）	4%
15	運転手（一般）	3%	34	大工	5%	53	その他（管理）	3%
16	潜かん工	7%	35	左官	5%	54	その他（技師）	2%
17	潜かん世話役	2%	36	配管工	3%	55	その他	3%
18	さく岩工	5%	37	はつり工	6%			

（出典）建設業振興基金提供資料を基に当研究所にて作成

## (2) 就業履歴データにおける分析

### ① 従たる所属事業者の登録者の就業履歴

分析対象は、(a) 内装工、(b) 型枠工の2工種にした。選定理由は、(a) 仕上げ工事として全体工程の影響を受けやすく、応援が発生しやすいと思われる、(b) 躯体工事の中心工種であるためである。2工種の従たる所属事業者を登録している建設技能労働者のうち、従たる所属事業者の登録数が多い建設技能労働者を抽出して、所属事業者の変化を分析した。

就業履歴には「日にち、現場、元請、一次下請、所属事業者」が含まれるが、入場時の所属事業者については、記録されている所属事業者が主か従かは判別できない。

サンプルには、就業履歴がないケース、就業履歴はあるが、CCUS上の作業員名簿への記載（施工体制技能者登録）が完了しておらず、所属事業者が空白のケース、就労実績は1つの所属事業者のみのケースがあった。以下特徴的な事例を紹介する。

(a) 内装工のケース

図表10 抽出した内装工の就業履歴

A氏

就業開始/終了			就業期間	内就業日数	現場	所属事業者
2024年4月	～	2024年9月	6ヵ月	82日	①	X社
2024年10月	～	2024年10月	1ヵ月	-	就業履歴なし	
2024年11月	～	2024年11月	1ヵ月	5日	②	Y社
2024年12月	～	2025年1月	2ヵ月	3日	③	Z社
2025年2月	～	2025年2月	1ヵ月	-	就業履歴なし	
2025年3月	～	2025年3月	1ヵ月	1日	②	Y社

B氏

就業開始/終了			就業日数	現場	所属事業者
2025年6月2日	～	2025年6月14日	13日	①	X社
2025年6月16日	～	2025年6月16日	1日	①	Y社
2025年6月17日	～	2025年6月18日	2日	①	X社
2025年6月19日	～	2025年6月19日	1日	①	Y社
2025年6月20日	～	2025年6月21日	2日	①	X社
2025年6月23日	～	2025年6月25日	3日	①	Y社
2025年6月26日	～	2025年6月28日	3日	①	X社
2025年6月30日	～	2025年6月30日	1日	①	Y社

(出典) 建設業振興基金提供資料を基に当研究所にて作成

(注) A氏とB氏の現場、所属事業者を①やX社等としているが、A氏とB氏の現場や所属事業者は同一ではなく別現場・別事業者である。簡便的に上記のような表現にしている。

A氏は2024年度の1年間、B氏は2025年6月のみを抽出した(図表10)。

両者の就業履歴には、数日間だけ所属事業者を変更し、その後元の事業者に戻る動きが見られた。A氏は2024年12月に所属事業者Y社・現場②からZ社・現場③に移り、2025年3月には再びY社・現場②に戻っていた。B氏の場合、現場①が変わらない中で、所属事業者をX社とY社で随時切り替えていた。さらに、B氏の履歴では、X社とY社の上位にある一次下請業者もそれぞれ異なっていたため、所属事業者の変更は偶発的ではなく、意図的な入場方法である可能性が高い。

(b) 型枠工のケース

図表11 抽出した型枠工の就業履歴

C氏				D氏		
就業月	就業日	現場	所属事業者	就業日	現場	所属事業者
2023年4月	22日	①	空白	-	就業履歴なし	
2023年7月	15日	②	X社	15日	②	X社
2023年8月	4日	③	空白	2, 3, 4日	③	X社
2023年8月	30, 31日	④	X社	30, 31日	④	X社
2023年10月	21, 28日	⑤	空白	21, 28日	⑤	空白
2023年10月	31日	⑥	X社	21, 28日	⑥	X社
2023年11月	1, 2, 3日	⑥	X社	1, 2, 3日	⑥	X社
2024年2月	16日	⑧	Y社	16日	⑧	Y社
2024年5月	11, 21, 22日	⑨⑩	X社	11, 21, 22日	⑨⑩	X社
～両者現場⑩、所属事業者X社						
2025年1月	6, 10, 11日	⑩	X社	6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 27日	⑩	X社
2025年1月	15日	⑪	空白			
2025年1月	21, 22, 24, 25, 27, 28日	⑩	X社			
2025年1月	31日	⑪	空白	31日	⑪	Z社
2025年2月	3, 6, 7, 10日	⑪	空白	3, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20日	⑪	Z社
2025年3月	17, 18, 19, 31日	⑫	X社	17, 18, 19, 31日	⑫	X社

(出典) 建設業振興基金提供資料を基に当研究所にて作成

(注) 内装工とは違い、C氏とD氏の現場①や所属事業者X社は、同一の現場、所属事業者である。

C氏とD氏は、同一現場・同一所属事業者で働いていたが、就業履歴を確認すると、同じようなタイミングで数日間だけ所属事業者が変わるケースが確認された。所属事業者が空白となっている箇所もあったが、両者とも同一の所属事業者と推測される。また、両者の所属事業者の上位にいる一次下請業者は、2025年2月を除き全期間共通しており、専属的な一次下請の企業のもと、似たような働き方をしていると考えられる(図表11)。

② 異なる所属事業者の元で従事する場合の就業履歴

所属事業者と異なる事業者の元で従事する場合、従たる所属事業者の登録以外に、もう1つの手段がある。CCUSの現場運用マニュアル「所属事業者と異なる事業者の元で就業する技能者の施工体制登録」によると、「技能者本人または旧所属事業者が所属変更をしない場合、自社の技能者であっても、施工体制に登録できません。技能者本人、または旧所属事業者による、所属変更が間に合わない場合の措置として、技能者本人操作(異なる事業者との要請～合意)による施工体制登録操作ができます。」「当該技能者が建設キャリアアップシステムの就業履歴

情報を参照した場合、当該現場では、上記の対応により登録して就業したことが分かるようになります。」とされている。この仕組みにより、所属変更が間に合わない場合でも、建設技能労働者本人が操作し、異なる事業者との合意を経て施工体制登録を行うことが可能となる。

本調査研究では、就業履歴から上記の手段で入場した形跡(以下「他事業者フラグ」という。)について、引き続き2つの工種を対象に分析した。各工種から100名を無作為に抽出し、対象者の2024年度の就業履歴における他事業者フラグがついた就業日を集計し、図表12にまとめた。なお、100名を抽出したものの、就業履歴が全くないケースや、主たる工種と異なる工種での就業履歴しかないケースを除外したため、サンプル抽出数と有効サンプル数には差異がある。

図表12 2工種の建設技能労働者の就業履歴における他事業者フラグの使用割合

	内装工	型枠工
	単位：人	単位：人
サンプル抽出数	100	100
①有効サンプル数	51	68
内、就業履歴101日～	28	36
内、就業履歴0日～100日	23	32
②他事業者フラグ1日以上	18	16
内他事業者フラグ101日以上	3	0
内他事業者フラグ51～100日	3	0
内他事業者フラグ31～50日	1	0
内他事業者フラグ1～30日	11	16
他事業者フラグ使用者割合 (②/①×100(%) )	35%	24%

(出典) 建設業振興基金提供資料を基に当研究所にて作成

集計の結果、他事業者フラグの使用者の割合は30%前後であった。中には年間の就業履歴のうち、他事業者フラグで入場している割合が過半数を占める建設技能労働者も確認された。他事業者フラグが1日以上ある建設技能労働者の内、1～30日間の使用が最も多く、両工種同様の傾向が見られた。一方で、101日以上の就業履歴や1日だけの就業履歴も存在した。

ただし、これらのケースが応援によるものなのか、転職前後の一時的な入場なのか、あるいは入場方法の誤りなのかは、判別できなかった。

### (3) 建設技能労働者へのヒアリング

全建総連と神奈川県建設一般労働組合に紹介していただき、内装工と型枠工1名ずつ建設技能労働者に働き方についてヒアリング調査をした。

#### ① 内装工 A 氏 雇用形態：一人親方

労働時間は8:00～17:00であり、休日は原則日曜日のみ。休日が多いと日銭が稼げないため、収入確保が稼働動機となっている。

##### (a) 契約形式

独立前に雇用関係にあった会社への専属性が強く、基本的にその会社からの仕事を請け負う。現場ごとに書面による請負契約を締結する慣習はない。多くは指示書や口頭による。未払いや支払い遅延といったことはない。

##### (b) 応援での働き方

専属の会社を通じた応援がある。A氏と同様の経緯で独立した一人親方や資材会社等の紹介で応援に行く場合がある。応援に行った給与は一人親方から常用単価で直接支払われる。別会社の紹介の応援の場合、専属の会社を通して支払われるが、単価相場からしてマージンは取られていないと思われる。閑散期はあるものの、休息と捉え、応援を能動的に行って仕事をすることはない。

#### ② 型枠工 B 氏 雇用形態：個人事業主

労働時間を8:00～16:30に設定し、終業時間を30分前倒している。労働日数は月に22～25日であり、現場次第ではあるが、基本的に土曜日勤務している。雇用者の給与体系は、日給月給制であり、完全月給制への移行については、現場の稼働状況（土曜休みの有無や天候）による月間労働日数の変動が大きく、土日休みの固定給とすると雇用者側が稼げないと感じる懸念があるため、導入には至っていない。

##### (a) 契約形式

基本の契約方式は請負（面積単価）であるが、急な仕様変更が生じた場合はかかった人工分を精算する常用精算を行っている。現場監督との信頼関係に基づき、口頭指示で先行する慣習があり、口頭指示の記録は合意内容を書面化し、残すように努めている。

発注元は特定の工務店やゼネコンであり、施工物件はマンションや倉庫を中心としている。

##### (b) 応援での働き方

工程の合間（鉄筋工の作業待ち等）に、応援が柔軟な労働力調整機能として機能している。応援先には下請の関係として入り、応援先の直接雇用となるわけではない。しかし、精算方法は常用単価に基づき請求が行われる。

応援に行った先に対し、応援の要請をすることもあり、相互に行われる。経営者同士の繋が

りや現場での出会いによってネットワークが構築され、求人媒体によらない独自の需給調整システムとなっている。

#### (4) CCUS データにおける分析のまとめ

CCUS の蓄積データから、転職や応援の形跡を確認できた。応援として、就業履歴データからは建設技能労働者が一時的に所属事業者を変えて入場する方法が確認された。また、型枠工の建設技能労働者へのヒアリングからは、応援先の下請として入り、契約行為を行わず人工精算による方法が確認できた。

応援について、CCUS の就業履歴上は所属事業者を変えて入場した形になっていたが、実際に所属事業者が元請や上位階層の下請企業にどのような説明をしているか、CCUS 以外の保管書類でどのような下請構造になっているか、働き方や契約方法の実態は不明である。

CCUS の登録データにおける従たる所属事業者の登録者割合は全体で 4%と低かった。また、就業履歴データにおける他事業者フラグを使用した入場も各工種 30%前後であり、応援でないケースも含まれていることから、応援に限定すると割合はさらに低下する。したがって、応援が建設業の一般的な需給調整の仕組みと考えた場合、所属事業者を変える方法は一般的ではない可能性が高い。

むしろ応援の方法としては、CCUS のデータで確認した「一時的に所属事業者を変える方法」よりも、ヒアリングで確認した「応援先に下請けとして入り、請負契約をせず人工精算をする方法」が一般的な可能性がある。

## 4. アンケート調査

### (1) 概要

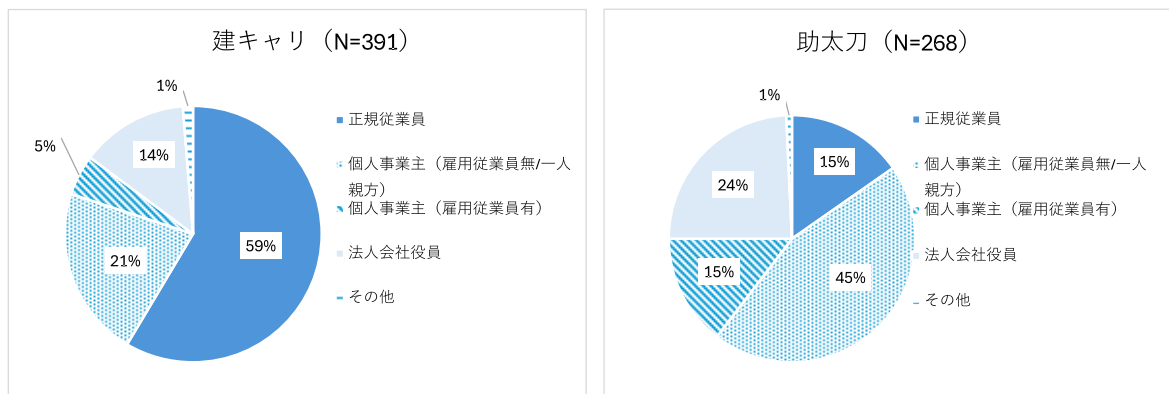
建設技能労働者の雇用の流動化の実態を把握するために、以下概要の3つの団体・企業の協力の下、各団体・企業の会員や運営アプリ登録者の建設技能労働者を対象にアンケート調査（以下「本アンケート」という。）を実施した。

依頼先 対象	建設業振興基金 「建キャリア」アプリ登録者	株式会社助太刀 「助太刀」アプリ登録者	全建総連 構成組合の各会員
調査名称	技能労働者の雇用の流動化や働き方の実態把握		
対象者数	22,747人	約200,000人	約600,000人
実施期間	2025年8月7日～同年8月31日	2025年9月2日～同年10月15日	2025年9月1日～同年9月30日
実施方式	Web回答方式	Web回答方式	Web回答方式
有効回答数	487人（総回答者数） 391人（上記のうち建設技能労働者）	291人（総回答者数） 268人（上記のうち建設技能労働者）	少数につき非公開 （回答結果は補足情報として扱う）

### (2) 結果

図表13は、現在の雇用形態を示している。「建キャリア」登録者は「正規従業員」の回答が最も多く、「助太刀」登録者は「個人事業主（雇用従業員無／一人親方）」の回答が最も多い。

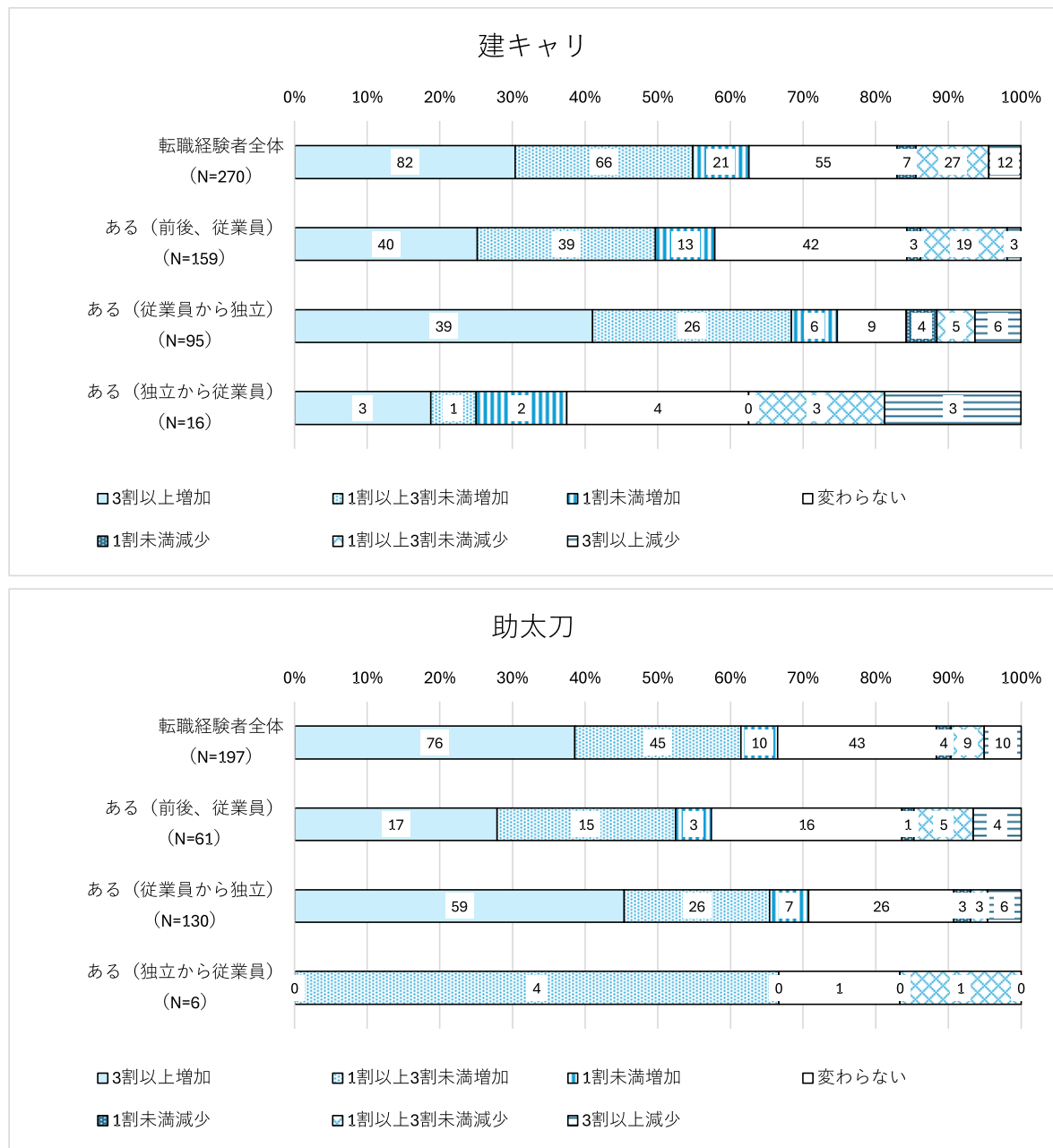
図表13 現在の雇用形態



① 雇用の移動に関する回答結果

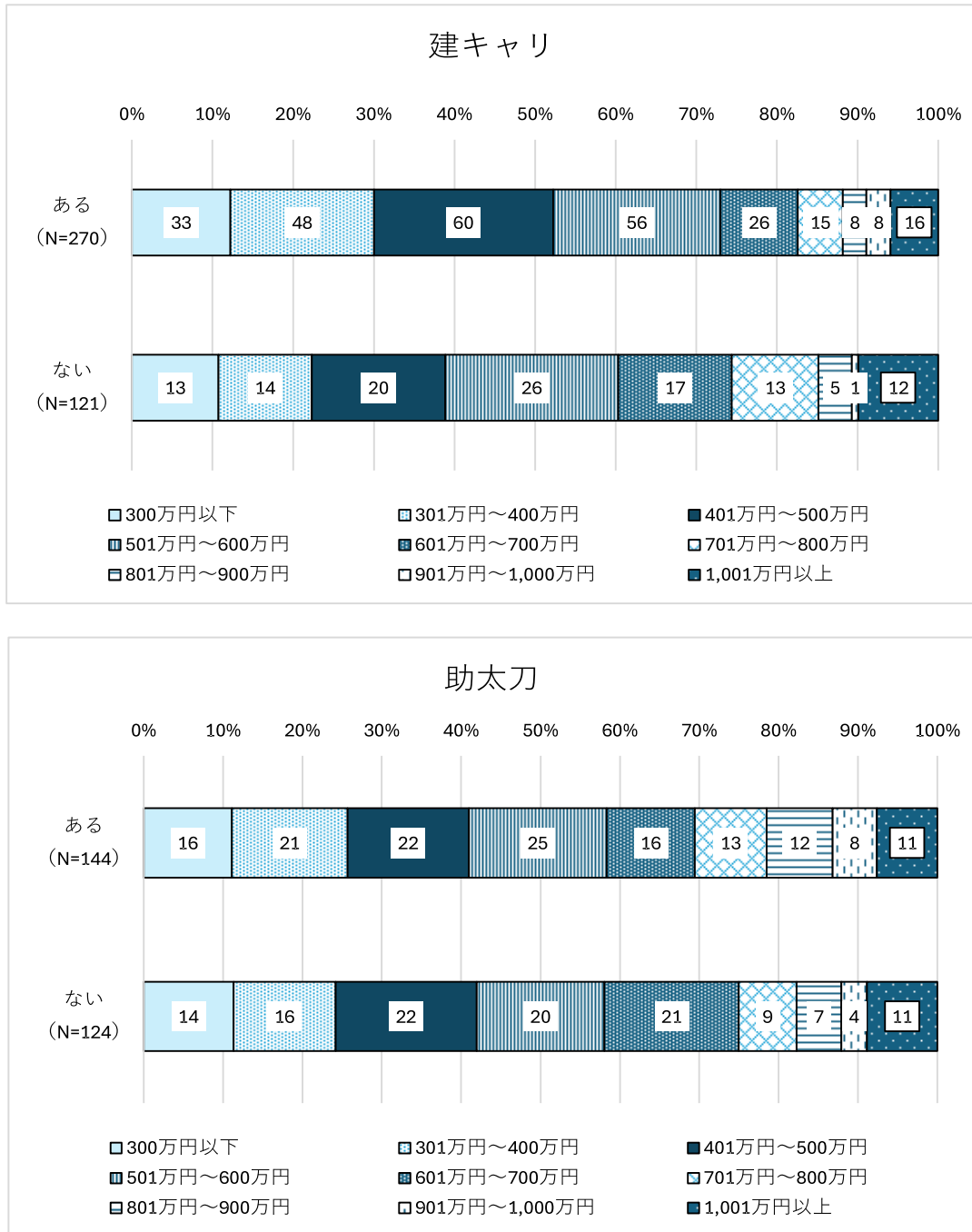
図14は、転職前後の賃金変動状況を示している。「建キャリア」・「助太刀」登録者ともに「転職経験者全体」において、「3割以上増加」が最も多かった。「1割未満増加」～「3割以上増加」の増加回答が全体の6～7割を占めている。

図表14 転職前後の賃金変動状況



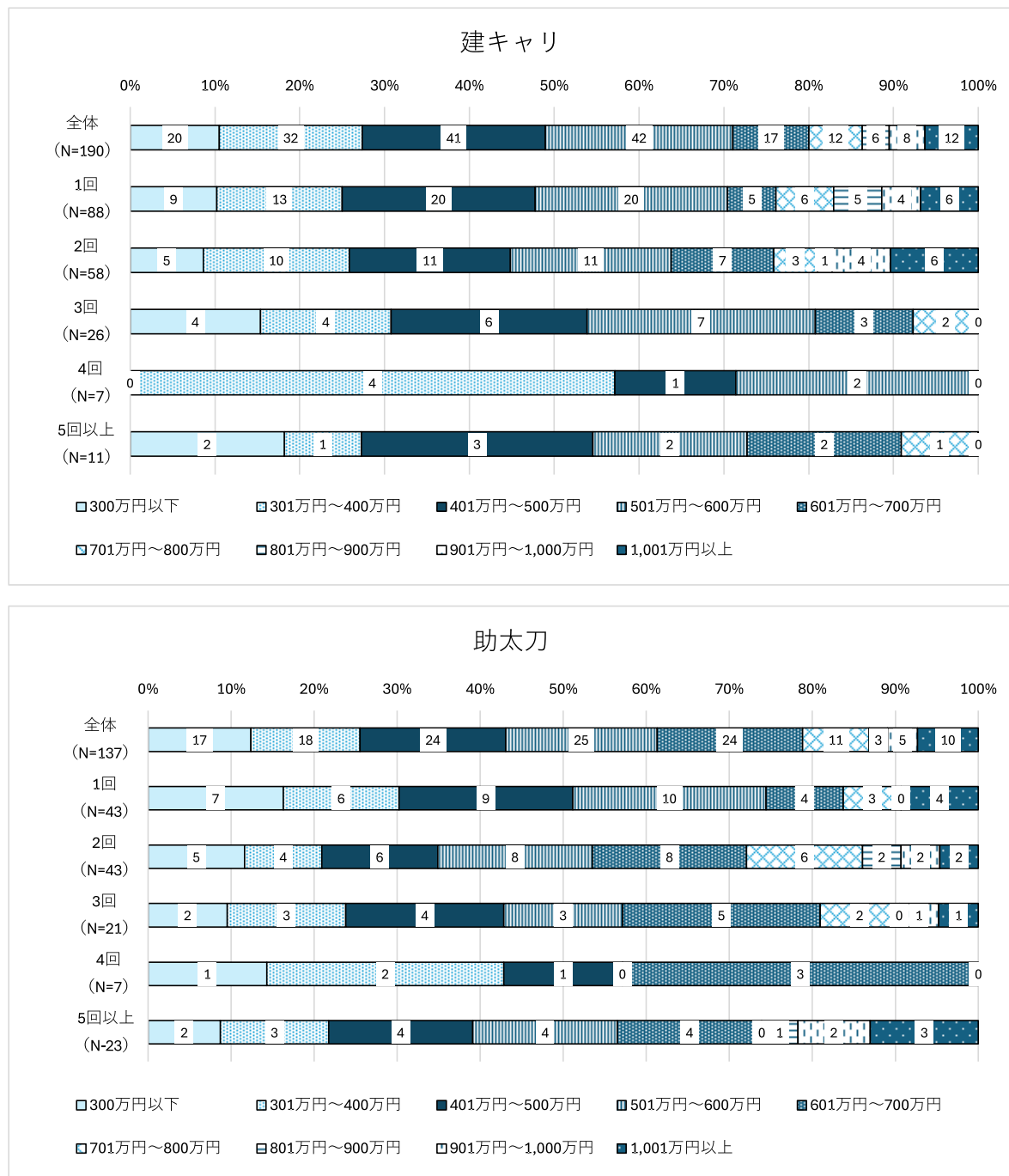
図表15は、転職経験の有無と年収を示している。「建キャリア」登録者においては転職経験が「ある」では「401万円～500万円」、「ない」では「501万円～600万円」が最も多く、転職経験なしの方が、高年収層が厚かった。「助太刀」登録者においては、「ある」では「501万円～600万円」、「ない」では「401万円～500万円」が最も多かった。

図表15 転職経験の有無と年収



図表16は、転職経験者で前職が建設業だった回答者の転職回数と年収を示している。「建キャリア」登録者では、転職回数が2回以下の場合に「1,001万円以上」の回答があったが、3回以上ではなかった。「助太刀」登録者では、4回を除き、「1,001万円以上」の回答があった。両者ともに転職回数が多いほど、高年収になる傾向は見られなかった。

図表16 転職回数と年収

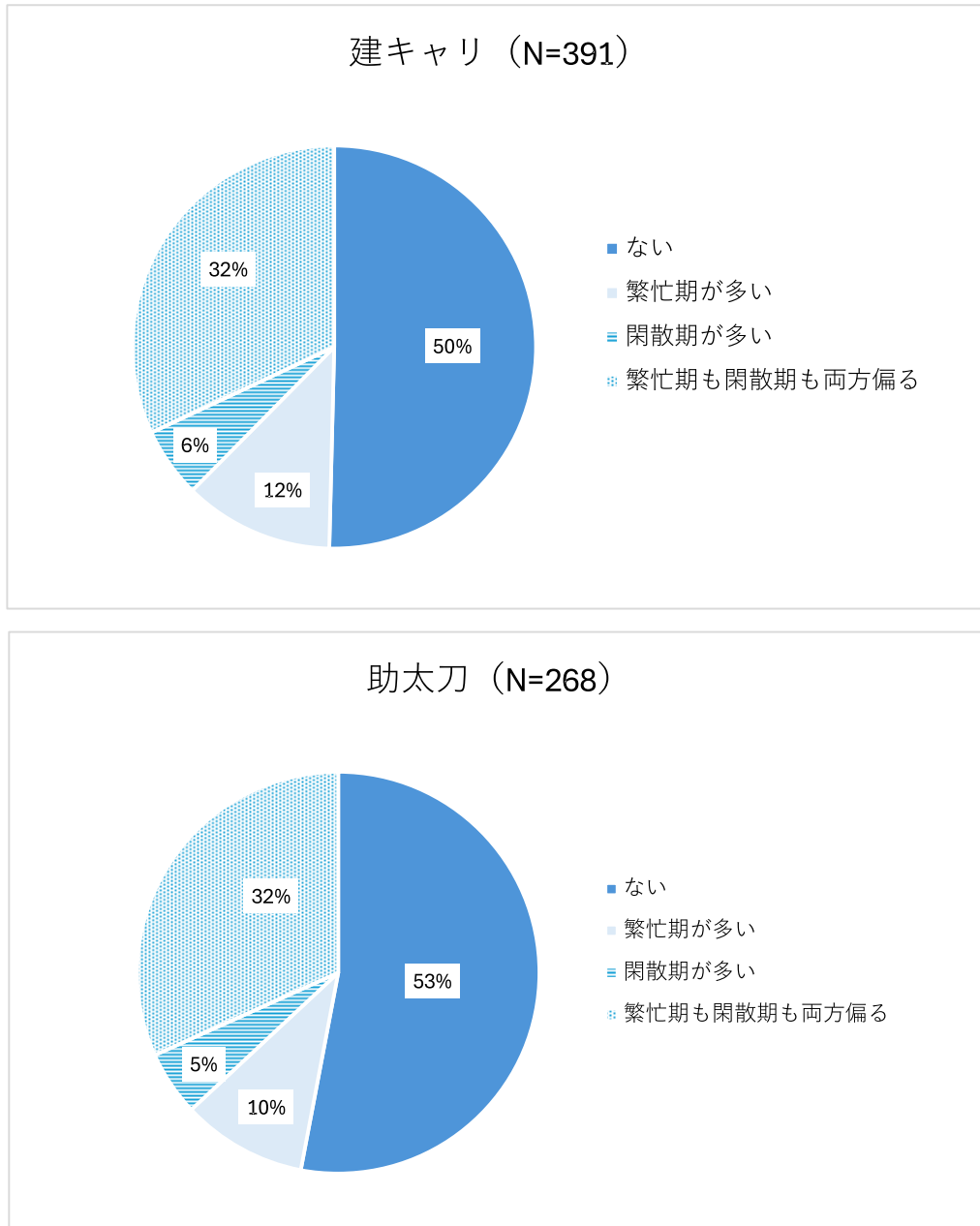


② 労働力の移動に関する回答結果

建設技能労働者の応援の方法や応援と繁閑差との関連性を整理した。

図表17は、例年の繁閑差の業務の偏りの有無を示している。「建キャリア」・「助太刀」登録者ともに「ない」が最も多く、次に「繁忙期も閑散期も両方偏る」が多かった。

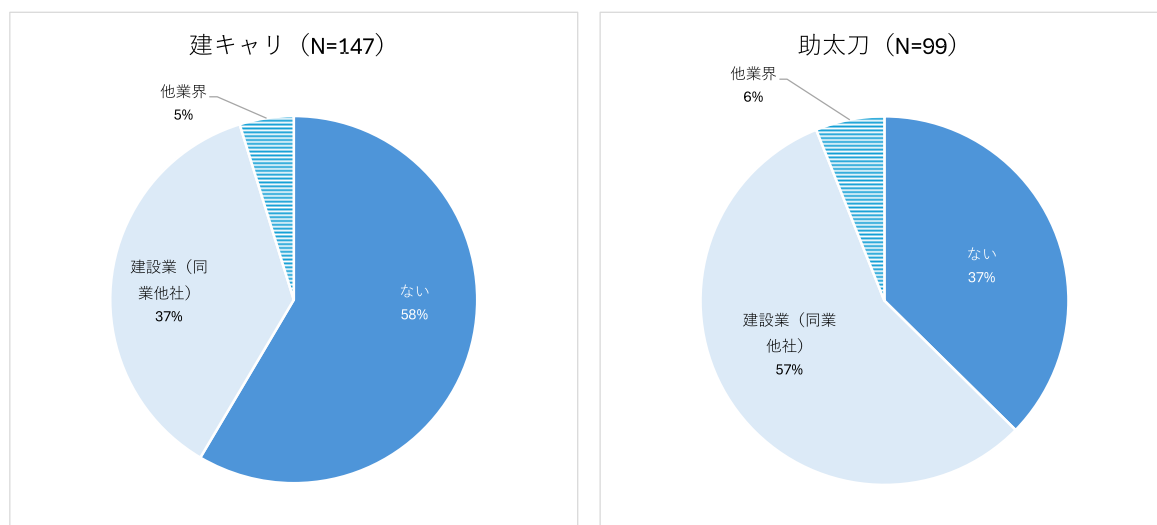
図表17 繁閑差の業務の偏りの有無



図表18は、閑散期に同業他社もしくは他産業に従事する割合を示している。なお、設問上、回答の選択肢である「他業界」は他社には限定していない。また、前述の設問で、「閑散期が多い」「繁忙期も閑散期も両方偏る」を選択した回答者のみ回答している。

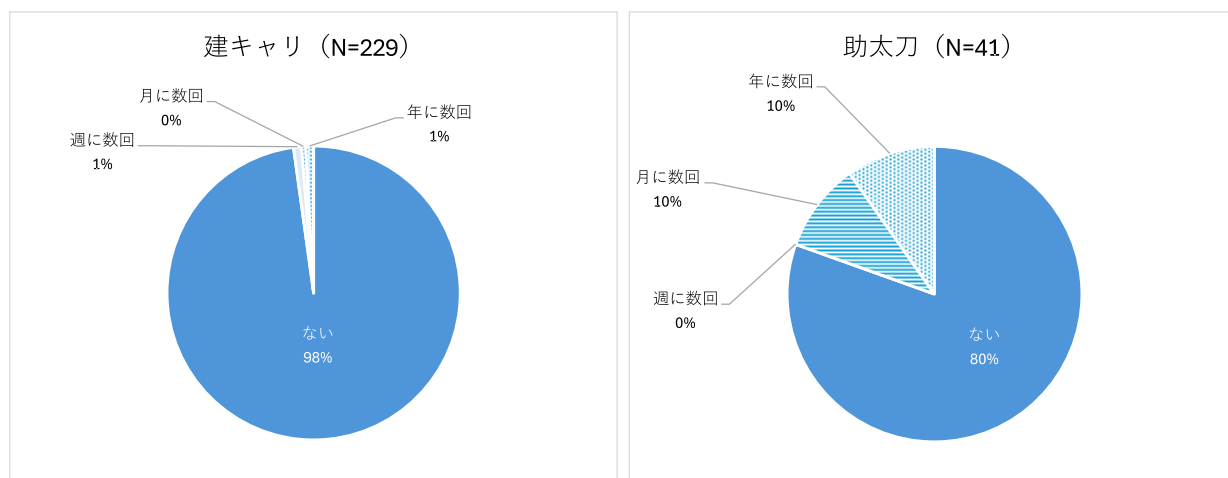
「建キャリア」登録者では「ない」が最も多く、次に「建設業（同業他社）」が多かった。「助太刀」登録者では「建設業（同業他社）」が最も多く、次に「ない」が多かった。一定数が閑散期に同業他社に従事していることがわかる。

図表18 閑散期に同業他社・他産業に従事する割合



図表19は、「正規に雇用されている会社以外の他社の社員として、従事することがあるか」を示している。なお、別の設問で、雇用形態を「正規従業員」を選択した回答者のみ回答している。「建キャリア」・「助太刀」登録者ともに「ない」が8割以上であった。

図表19 従業員が他社の社員として従事する割合



### ③ アンケート結果のまとめ

#### ・雇用の移動に関する回答結果のまとめ

賃金の面で、「建キャリア」・「助太刀」登録者で転職によって処遇が改善される可能性があることを確認できた。全建総連会員でも同様の傾向がみられた。ただし、必ずしも転職すれば処遇が改善されるわけではなく、社会情勢や転職理由等、複数の要因が影響するため、「可能性がある」といった表現が適切である。

従業員から独立、または独立から従業員となった場合は、賃金だけでなく社会保険の有無も処遇に影響するが、本アンケートでは確認できていないため留意が必要である。

転職回数が多いほど賃金が上昇しているというわけではなく、転職経験がない方に高年収層がある場合もあった。以上から、転職は処遇改善のための「手段のひとつ」であると言えるだろう。

#### ・労働力の移動に関する回答結果のまとめ

「建キャリア」・「助太刀」登録者は、繁閑差が「ない」という回答が半数を占めていた。また、全建総連会員でも「ない」が回答の半数近くを占めていた。例年の繁閑差に焦点を当てたため、応援など需給調整が必要となる工程や気象条件による随時発生する“隙間”については不明である。

閑散期に同業他社に従事する割合は3～6割（全建総連は3割弱）であり、契約形式等は不明だが、応援である可能性がある。

一方で、同業他社や他産業に従事しないと回答者が、希望をしていないのか、労働者派遣法の抵触を懸念して、していないかは不明である。

また、正規従業員が他社の社員として従事する割合は少なかったため、応援は他社社員として従事する方法ではなく、別の方法にて行われるものが一般的と考えられる。

これらはあくまで現状の実態調査であり、推奨される形態ではない。

## 5. まとめ

雇用の移動（転職）について、2024年に入職経路における縁故の割合が低下し、広告経由の割合が増加しており、建設技能労働者が処遇改善を求めて転職する際の選択肢の幅が広がっているといえる。有料職業紹介事業は、悪質な仲介業者の存在を否定できないものの、建設業務有料紹介事業の制定当時と比べて、現在は個人が得られる情報量が格段に増えている。また、有料職業紹介事業が未経験者の入職に効果的でもあることも分かった。こうした背景から、制度の目的の見直しや緩和を検討してもよいのではないだろうか。

労働力の移動について、建設業は一品生産かつ受注産業であり、地理的条件、発注時期、受注内容、またプロジェクト間の隙間によっても繁閑が生じ、また気象条件や工事の進捗によっても日・時間単位の繁閑が生じるため、建設業においては臨機応変な働き方と需給調整が必要である。ただし、労働力の移動には、安全面や品質面から対象となる建設技能労働者の技能などが一定のレベルにある必要がある。現場で求められる安全や品質に関する能力や意識は企業それぞれであり、教育訓練も企業が個社で負担している場合が多い。徹底した安全・品質管理のためには、建設技能労働者同士の意識共有が不可欠である。転職により、従業員に投資した教育訓練の労力・時間・コストの逸失を考慮しても、統一的な教育訓練は企業と労働者双方にメリットがあると考えられる。

建設業界では、派遣事業の導入に対する需要があるものの、労働者派遣は安全面や指揮命令系統の責任問題、悪質な仲介業者の介入リスクから認められていない。しかし、現状では様々な需給調整の事業が存在する一方で十分に活用されておらず、それ以外で実態として応援と呼ばれる労働者派遣に酷似した慣習があるのも事実である。詳細は不明だが、人工数で精算する「常用精算」が行われているケースも見られ、労働者派遣法に抵触する可能性がある。

応援を含む需給調整は、企業が抱える労働力と業務量を平準化させ、日給制（日給月給制含む）から月給制への移行や雇用の安定化に必要な不可欠の仕組みともいえる。流動的な建設技能労働者の働き方は、閑散期の就業機会を確保するだけでなく、新たな経験を通じて技能向上につながることも確認できた。繁閑調整として、流動的な働き方が正々堂々で行える仕組みや制度を整えば、技能向上による生産性の向上が業界や企業の利益に結びつき、最終的に建設技能労働者の更なる賃金上昇に寄与する可能性がある。

建設技能労働者は減少傾向にあり、高齢層の退職や少子化による人手不足が確実視される中で、供給面からも流動的な働き方への転換はメリットが大きいのではないかと。

CCUS との連動による派遣事業の解禁や建設業務労働者就業機会確保事業の緩和の声がある。CCUS の建設技能労働者の就業履歴が蓄積される点や建設技能労働者が一定のレベルにあるかを測ることができる点、仲介業者による不当な搾取の恐れがない点等を考えると、流動化の促進に CCUS を連動させることは、有効であると考えられる。