

# 建設業における働き方改革

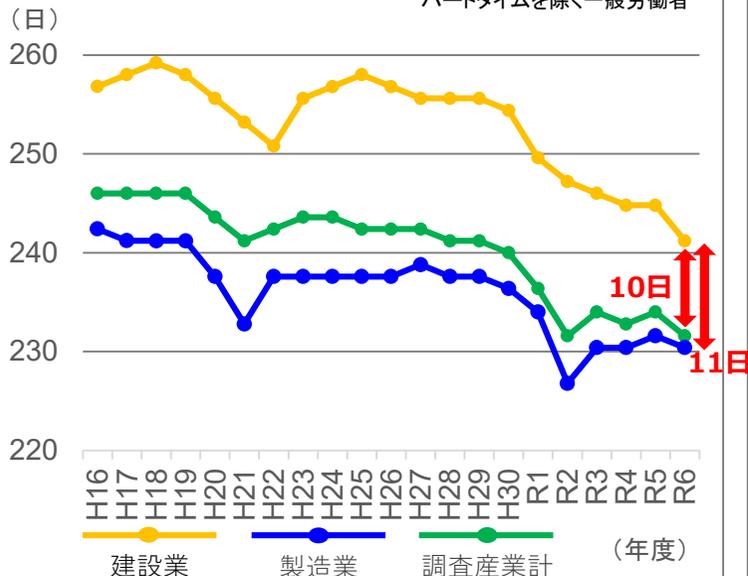
中部地方整備局 建政部

# 適正な工期の確保について

---

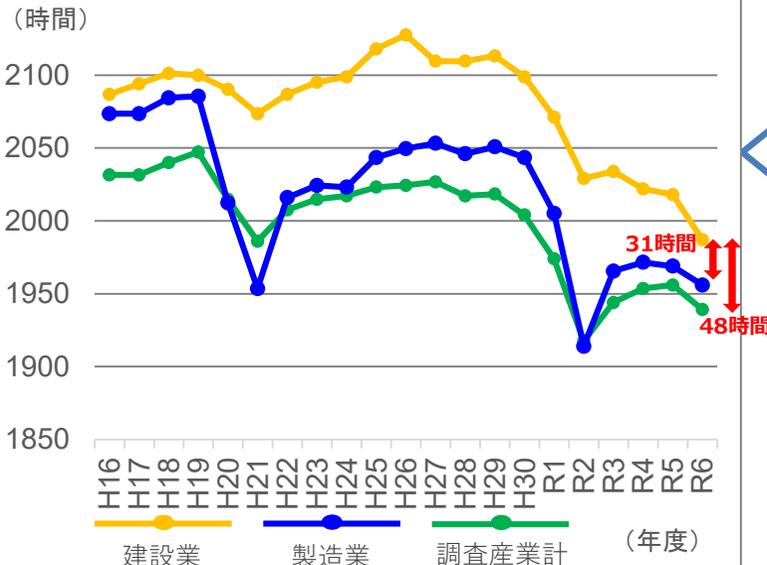
## 産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
パートタイムを除く一般労働者



## 産業別年間実労働時間

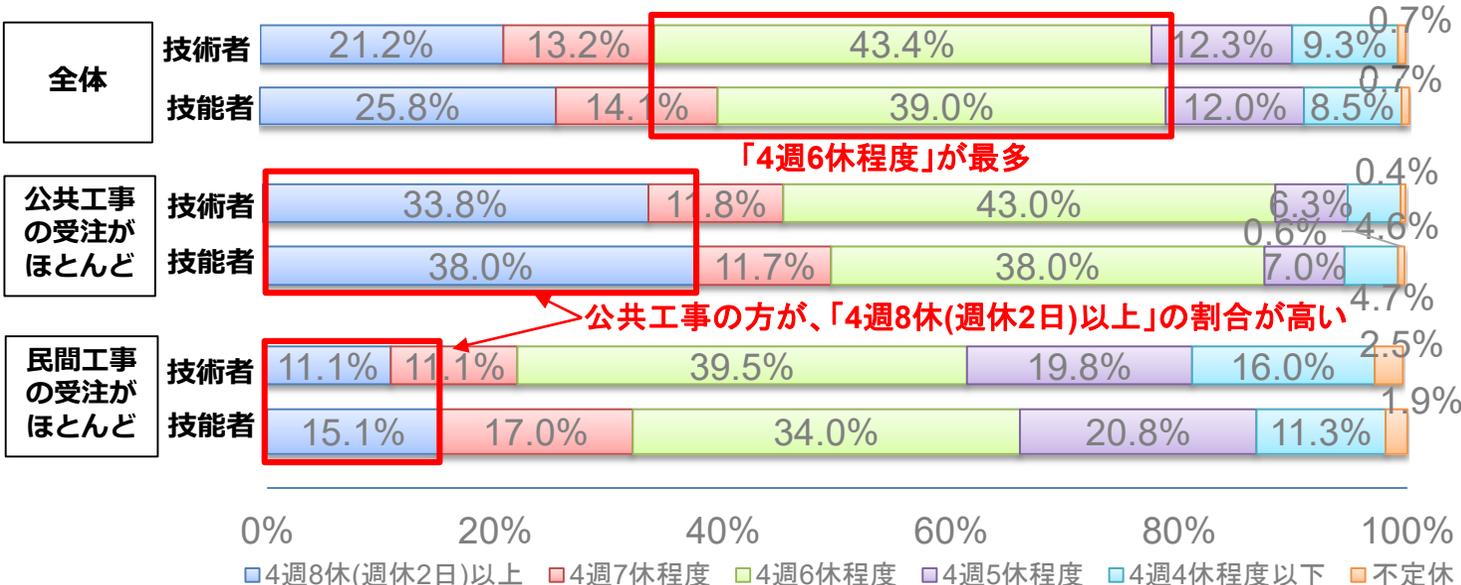
○厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
パートタイムを除く一般労働者



建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて10日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて48時間長い。

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
年度報より国土交通省作成

## 建設業における平均的な休日の取得状況



「4週6休程度」が最多

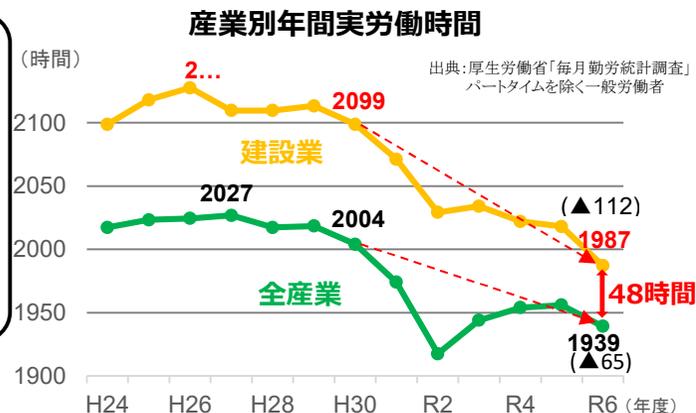
公共工事の方が、「4週8休(週休2日)以上」の割合が高い

技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典：国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」  
(令和6年8月6日公表)

# 建設業の働き方改革の取組

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少したが、なお高水準。**
- 令和6年4月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



## 最近の働き方改革の取組

### 1. 規制内容の周知徹底

- ・ **リーフレット**や**会議**等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・ 一般国民にも**動画**等によって周知・啓発



■建設業者向けリーフレット (厚生労働省)



■動画による広報 (厚生労働省)

### 2. 公共工事における**週休2日工事**の対象拡大

- 〔直轄〕 **週休2日**が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
- 〔都道府県〕 **原則全工事**で**週休2日**を目指して取組を一層強化
- 〔市町村〕 国と都道府県が連携し**全市町村**での導入を働きかけ

### 3. 適正な**工期設定**

- ・ 中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定(R6.3改定)  
 <改定の主な内容>
  - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
  - 自然要因 (**猛暑日**) における**不稼働**を考慮して工期設定
 → **基準を踏まえた適正工期**の設定を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・ 適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、**厚労省と連名**で官民発注者に**要請**
- ・ 建設Gメンが**実地調査**し、**是正指導**

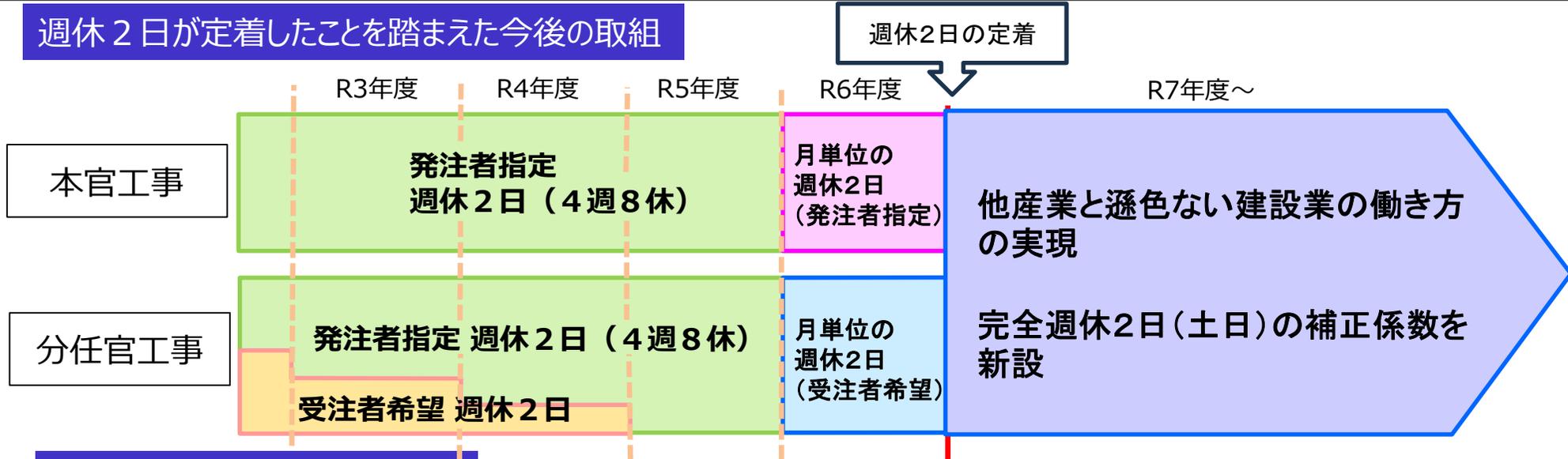
### 4. **生産性**の向上

- ・ 労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・ 建設業従事者が活用可能なICT機器導入**支援策**の周知・拡大
- ・ 直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

# 完全週休2日(土日)の実現等の多様な働き方への支援

- 週休2日が定着したことを踏まえ、他産業と遜色ない建設業の働き方の実現に向け総力を挙げ取り組む。
- 令和7年度からは、地域の実情を踏まえ、完全週休2日(土日)の実現等の多様な働き方を支援する取組を実施。  
※補正係数の適用に当たっては、天候等の受注者の責によらない場合、代替休日を設定するなど、建設現場の施工条件に留意して運用。  
※完全週休2日(土日)の達成状況を考慮し、工事成績での加点を廃止。
- **中部地方整備局**では、本官工事において**発注者指定で完全週休2日(土日祝日閉所)**、分任官工事において**発注者指定で完全週休2日(土日閉所)**に取り組む。

## 週休2日が定着したことを踏まえた今後の取組



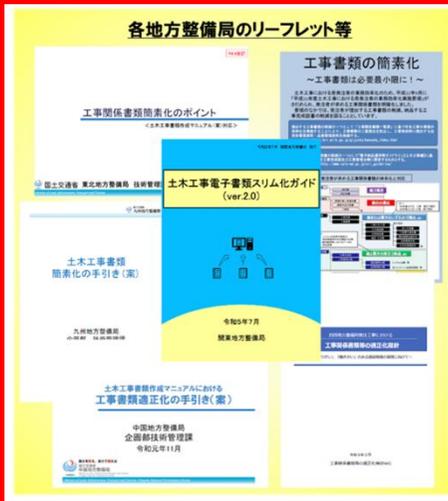
## R7年度の週休2日補正係数

|        | 工期単位(4週8休) | 月単位                                  | 週単位(完全週休2日(土日))                      |
|--------|------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <現場閉所> | 補正無し       | 労務費:1.02<br>共通仮設費:1.01<br>現場管理費:1.02 | 労務費:1.02<br>共通仮設費:1.02<br>現場管理費:1.03 |
|        | 補正無し       | 労務費:1.02<br>現場管理費:1.02               | 労務費:1.02<br>現場管理費:1.03               |
| <交替制>  | 補正無し       | 労務費:1.02<br>現場管理費:1.02               | 労務費:1.02<br>現場管理費:1.03               |

R 6 年 4 月から時間外労働規制が建設業に適用されることを踏まえ、受注者（特に現場技術者）を対象に工事関係書類の業務削減に向けた5つの支援メニューを実施

直轄  
工事  
での  
取組

## 「工事書類スリム化のポイント」の横展開

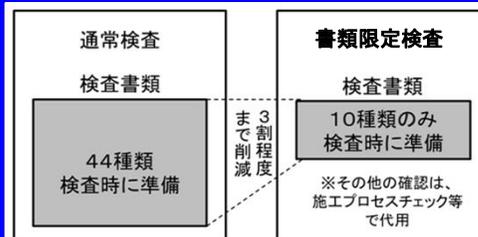


○「工事書類スリム化のポイント」等を盛り込んだ、ガイドライン・リーフレット等を作成し、受発注者の隅々まで展開

### 工事書類スリム化のポイント

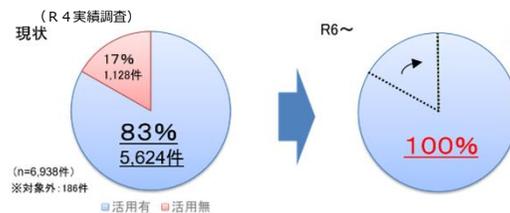
- 工事書類の原則電子化（ASP活用）
- 受発注者間で作成書類の役割分担を明確化
- 作成・添付不要な書類の明確化
- 書類の二重作成・提出防止
- 検査書類限定型工事の活用
- 遠隔臨場を活用し、段階確認、材料確認、立会の効率化

## 「書類限定検査」（44→10種類）の原則化



○完成工事における工事検査書類を44種類から10種類に限定する工事を「原則、実施」することとし、「書類限定検査」として標準化

### 書類限定検査のイメージ



## 『2024働き方改革対応相談窓口（仮称）』の設置について

○各地方整備局のHP等に受注者等からの各種相談窓口

『2024働き方改革対応相談窓口（仮称）』を設置

| 地域  | 名称            | 担当部署  | 電話番号  | URL           |
|-----|---------------|-------|-------|---------------|
| 北海道 | ●●相談窓口        | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 東北  | 2024働き方改革相談窓口 | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 関東  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 中部  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 近畿  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 中国  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 四国  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |
| 九州  | ●●●●●         | ●●●●● | ●●●●● | https://www.~ |

各地整の2024働き方改革対応相談窓口（仮称）一覧（イメージ）

## 書類関係業務の積算計上

○工事実施に必要な書類関係業務の外注に要する経費等を令和5年度諸経費動向調査において調査項目に明示的に新設し調査した上で、積算の更なる適正化を推進

自治  
体と  
の連  
携

## 工事関係書類の標準様式の展開

- 国交省標準様式をHPで公表
- 都道府県・政令市との会議等を通じ、地域の実情を配慮した対応が図られるよう、九州沖縄ブロックの好事例の周知等、情報提供を行う



# 工期に関する基準 改正の概要（令和6年3月）

- 「工期に関する基準」は、適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者（下請負人を含む）が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準である（令和2年7月作成）。
- 令和6年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえ、規制の遵守の徹底を図るべく、同年3月に同基準を改定。

## 第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 建設工事の特徴
- (3) **建設工事の請負契約及び工期に関する考え方**
- (4) 本基準の趣旨
- (5) 適用範囲
- (6) **工期設定における受発注者の責務**

・本基準を踏まえた適正な工期設定は、契約変更でも必要。

- ・受発注者間のパートナーシップ構築が各々の事業継続上重要。
- ・受注者は、契約締結の際、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りを提出するよう努める。
- ・発注者※は、受注者や下請負人が時間外労働規制を遵守できる工期設定に協力し、規制違反を助長しないよう十分留意する。
- ・発注者※は、受注者から、時間外労働規制を遵守した適正な工期による見積りが提出された場合、内容を確認し、尊重する。

※下請契約における注文者も同じ

## 第2章 工期全般にわたって考慮すべき事項

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| (1) <b>自然要因</b>       | (6) 関係者との調整        |
| (2) <b>休日・法定外労働時間</b> | (7) 行政への申請         |
| (3) イベント              | (8) <b>労働・安全衛生</b> |
| (4) 制約条件              | (9) 工期変更           |
| (5) 契約方式              | (10) その他           |

- ・自然要因(猛暑日)における不稼働を考慮して工期設定。
- ・十分な工期確保や交代勤務制の実施に必要な経費は請負代金の額に反映する。
- ・勤務間インターバル制度は、安全・健康の確保に有効。

## 第3章 工程別に考慮すべき事項

- (1) **準備**
- (2) 施工
- (3) 後片付け

- ・会社指揮下における現場までの移動時間や、運送業者が物品納入に要する時間も労働時間に含まれ、適切に考慮して工期を設定。

## 第4章 分野別に考慮すべき事項

- (1) 住宅・不動産
- (2) 鉄道
- (3) 電力
- (4) ガス

- ・資材の納入遅延や高騰は、サプライチェーン全体で転嫁する必要。

- ・各業界団体の取組事例等を更新。

## 第6章 その他

- (1) 著しく短い工期と疑われる場合の対応
- (2) **建設資材価格高騰を踏まえた適切な価格転嫁の対応**
- (3) 基準の見直し

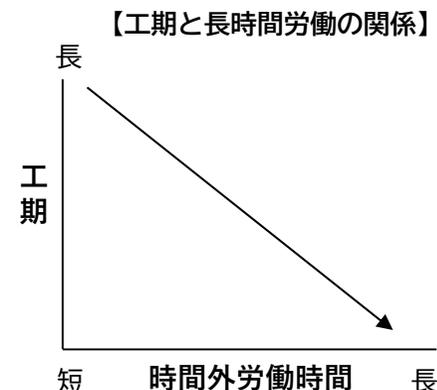
第19条の5 注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。

2 建設業者は、その請け負う建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。

- この規定が設けられた主旨は、**建設業就業者の長時間労働を是正**することであり、**そのためには、適正な工期設定を行う必要がある**ことから、通常必要と認められる期間と比して著しく短い期間を工期とする建設工事の請負契約を禁止するもの。

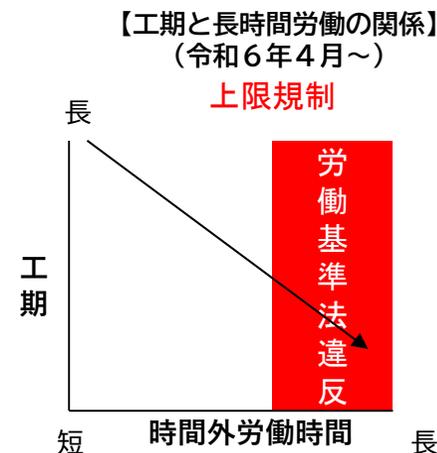
## 短い工期と長時間労働の関係

- 建設工事の工期は、施工環境・施工技術・労働者数等の様々な要素の影響を受けるが、時間外労働時間との関係において、その他の要素を一定とすると、右の図のように短い工期と長時間労働には相関関係がある。
- 特に、令和6年4月からは、建設業についても、時間外労働時間の上限規制の適用を受けるため、当該**上限規制以上の時間外労働は、労働基準法違反**となる。



## 通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間

- 改正建設業法第19条の5の規定の主旨（建設業就業者の長時間労働の是正）を踏まえた適切な運用を確保するためには、「著しく短い工期」の判断に際しては、単に定量的な期間の短さに着目するのではなく、**「工期短縮が長時間労働などの不適正な状態を生じさせているか」に着目**することが必要。
- このため、「通常必要と認められる期間と比して著しく短い期間」とは、単に定量的に短い期間を指すのではなく、**「建設工事の工期に関する基準」（令和2年7月20日、中央建設業審議会 勧告）等に照らして不適正に短く設定された期間**をいう。



## 著しく短い工期の判断材料

- 見積依頼の際に発注者が受注者に示した条件
- 締結された請負契約の内容
- 受注者が「著しく短い工期」と認識する考え方
- 過去の同種類似工事の実績
- 受注者が発注者に提出した見積りの内容
- 当該工期を前提として請負契約を締結した事情
- 当該工期に関する発注者の考え方
- 賃金台帳 等

## 著しく短い工期の判断の視点

- ① 契約締結された工期が、「**工期基準**」で示された内容を踏まえていないために短くなり、それによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。
- ② 契約締結された工期が、**過去の同種類似工事の工期と比較して短くなる**ことによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。
- ③ 契約締結された工期が、**受注者が見積書で示した工期と比較して短い場合**、それによって、受注者が違法な長時間労働などの不適正な状態で当該建設工事を施工することになっていないか。

## 時間外労働時間の罰則付き上限規制の適用（令和6年4月1日～）

- 第196回国会（常会）で成立した「働き方改革関連法」による改正労働基準法に基づき、令和6年4月1日から、建設業者に関しても、災害時の復旧・復興事業を除き、時間外労働時間の罰則付き上限規制の一般則が適用される。このことを踏まえ、当該**上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、例えば、発注者と受注者との間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断**される。

## 工期の変更が必要となる場合にも適用

- 「著しく短い工期」の禁止は、当初の契約締結後、当初の契約どおり工事が進行しなかったり、工事内容に変更が生じた際、**工期を変更するために変更契約を締結する場合についても適用**される。
- 工期の変更時には紛争が生じやすいため、紛争の未然防止を図る観点から、当初の契約の際、公共工事標準請負契約約款第21条、民間工事標準請負契約約款（甲）第29条、または民間工事標準請負契約約款（乙）第19条（それぞれ「著しく短い工期の禁止」の規定）を明記しておくことが必要である。

—建設業法違反通報窓口—  
**駆け込みホットライン**



なくそう違反、  
あったら通報！

全国共通  
**TEL. 0570-018-240**  
ナビダイヤルの通話料は発信者の負担となります。  
受付時間/10:00~12:00 13:30~17:00  
(土日・祝祭日・閉庁日を除く)  
**FAX. 0570-018-241**  
**E-mail. hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp**  
※通報者に不利益が生じないよう情報を取り扱います

駆け込みホットラインでは建設業法違反に関する通報を受け付けております。  
具体的な違反事例については裏面及びガイドラインをご覧ください。

国土交通省  
建設業法令遵守推進本部

## 駆け込みホットライン

メール: [hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp](mailto:hqt-k-kakekomi-hl@gxb.mlit.go.jp)  
電話: 0570-018-240 FAX: 0570-018-241  
\* ナビダイヤルの通話料は発信者の負担となります。

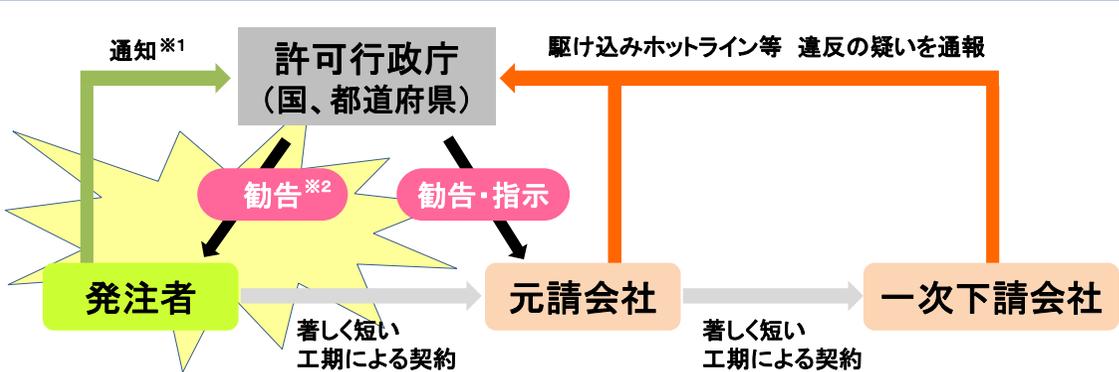
- 主に国土交通大臣許可業者を対象に**建設業に係る法令違反行為の通報**を受け付けます。
- 通報内容によっては、**被通報業者へ建設業許可を付与した許可行政庁に情報提供を行います。**
- 通報者に不利益が生じないように情報を取り扱います。

※リーフレット掲載先QRコード



駆け込みホットライン

## 【建設業違反通報窓口 駆け込みホットライン】



※1 元請け会社が著しく短い工期で下請け契約を締結していると疑われる場合は、公共発注者が許可行政庁にその旨を通知しなければならない。(入契法)

※2 国土交通大臣等は著しく短い工期で契約を締結した発注者に対して勧告を行うことができる。また、勧告に従わない場合は、その旨を公表できる。(建設業法)

国土交通省では、適正工期の在り方を受発注者に周知するためのリーフレットを作成しています。

## 適正工期確保 GUIDE BOOK

～建設業の生産性向上と長時間労働是正～

長時間労働の解消に期待!

### “働き方”を変える

相手手確保に繋がります

休みと休みをいりて工期設定を

令和6年6月～ 改正建設業法が成立

## 持続可能な建設業界のために ～建設工事における適正工期の重要性～

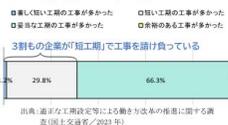


適正な工期は、働きやすい環境と高い施工品質を保つためにとても大切です。建設業界全体で適正な工期を確保し、持続可能な発展を目指しましょう。

### ● 工期に関する現状

建設工事では、工期が競争材料とされることがあり、結果として無理な工期で契約が締結されることがあります。2023年度の調査では、3割の企業が「短工期」で工事を請け負っているとの結果が出ています<図1>。

<図1> 受注した工事の工期について



### ● 不適正な工期が与える影響

不適正な工期は、長時間労働を常態化させ、週休2日の定着を妨げる原因となります<図2>。これにより、若年労働者の獲得競争においても不利な状況が生まれます。また、労働者の健康被害や事故のリスクが高まり、施工品質の低下にもつながります。

また、「社会資本の担い手・地域の守り手」としての建設業の役割を将来にわたって果たし続けていくために、相い手の確保に向けて不適正な工期を是正し、働きやすい労働環境を実現していくことが重要です。

### ● 適正工期確保に向けた国の施策

こうした課題を改善するために、国は制度改革を進めています。2024年4月から、時間外労働の罰則付き上限規制が建設業にも適用されました(労働基準法)。また、改正建設業法により、著しく短い工期による工事請負契約の締結を、発注者だけでなく、受注者にも禁止することで、適正な工期の設定を進めております。

本冊子では、これらの施策の一部を紹介しています。建設業界全体の働き方改革と持続可能な発展を目指し、皆様のご理解と協力をお願いします。

<図2> 週休2日制を導入できない理由



## ● 工期にかかわる法令改正の要点

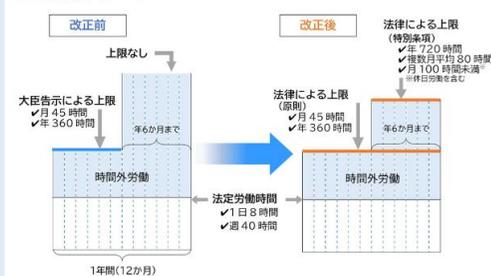


### ① 時間外労働の上限規制の適用 (2024年4月～) 労働基準法の改正

2024年4月から、建設業にも36協定で定める時間外労働の上限規制が適用されました。これにより、原則として月45時間・年360時間を超過する時間外労働はできなくなりました。

- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。なお、月45時間を超過することができるのは、年6か月までです。
  - ① 時間外労働年720時間以内
  - ② 時間外労働+休日労働の合計月100時間未満、2~6か月平均がそれぞれ80時間以内
- 災害の復旧・復興事業の場合、当分は上記の規定は適用されません。(①は適用されます)
- 上記に違反した場合は、罰則が科されることがあります。

### ● 上限規制のイメージ



### ② 著しく短い工期の禁止 建設業法の改正

2024年6月に成立した改正建設業法において、建設業者は、通常必要と認められる期間に比べて「著しく短い」期間を工期とする請負契約を締結してはならないことが規定されました(改正後の建設業法第19条の5)。注文者だけでなく受注者にも「著しく短い工期」が禁止され、工期ダンピングへの対策が一層進められています。

※当該規定は、公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行

### ③ 中央建設業審議会「工期に関する基準」(改定)

建設業法に基づき、2020年7月に中央建設業審議会が作成・勧告した基準で、工期の適正化を進めるため、工期に関する基本的な考え方や、工程別・分野別に考慮すべき事項が示されています。時間外労働規制の適用に合わせて、規制の遵守の徹底を図るため、2024年3月に改定されました。本冊子では、この「工期に関する基準」の概要をご紹介します。

適正工期への取組事例や相談窓口などの情報も掲載されています。

※ リーフレット掲載先QRコード



※ リーフレットの解説動画の掲載先QRコード (関東地方整備局HP)



社内研修や取引先へのご説明として、ぜひご活用ください。

# 【発注者向け】\_チラシ(著しく短い工期の禁止)

## 民間建設工事の発注者のみなさま 著しく短い工期の契約は禁止されています

◆建設業法では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。」ことが規定されています。

➡建設業就業者の長時間労働を改善するためには、**適正な工期設定を行う必要があります。**

「通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間」とは単に定量的に短い工期を指すのではなく、「工期に関する基準」等に照らして不適正に短く設定された期間をいいます。

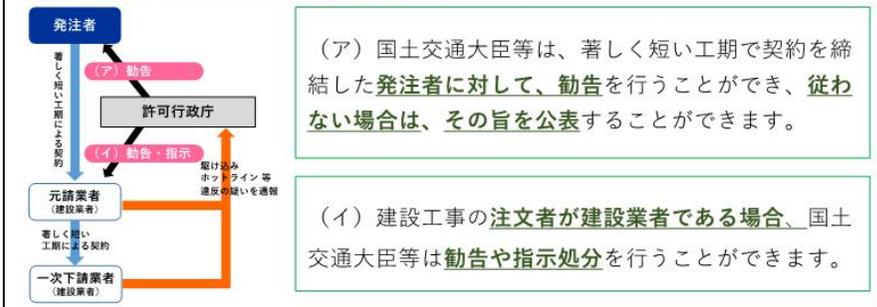
工期に関する基準 (令和2年7月20日中央建設業審議会決定・令和6年3月27日改定) 適切な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準です。

工期に影響を及ぼす事象を把握したら・・・ 建設業者に対して、必要な情報を提供する必要があります。

### 【参考】建設業における働き方の現状



### 「著しく短い工期の禁止」に違反した場合は?



### 発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、受発注者間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

【建設業法違反となるおそれがある行為事例】  
○発注者が、早期の引渡しを受けるため、受注予定者に対して、一方的に通常よりもかなり短い期間を示し、当該期間を工期とする請負契約を締結した場合

### 時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます (R6.4~)

労働基準法が改正され、R6.4.1以降、建設業における時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを越えることができなくなりました。

上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、受発注者間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断されます。



➤長時間労働を前提とした短い工期での工事は、建設業就業者の長時間労働を助長するのみならず、事故の発生や不良工事にも繋がる恐れがあります。

➤建設業の時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に対し、ご理解とご協力をお願いします。

# 【建設企業向け】チラシ(著しく短い工期の禁止)

## 建設企業のみなさま

# 著しく短い工期の契約は禁止されています

◆建設業法では、「注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。」ことが規定されています。

➡建設業就業者の長時間労働を改善するためには、**適正な工期設定を行う必要**があります。

「通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間」とは

単に定量的に短い工期を指すのではなく、「**工期に関する基準**」等に照らして**不適正に短く設定された期間**をいいます。

工期に関する基準 (令和2年7月20日中央建設業審議会決定・令和6年3月27日改定)

適正な工期の設定や見積りにあたり発注者及び受注者(下請負人を含む)が考慮すべき事項の集合体であり、建設工事において適正な工期を確保するための基準です。

### 【参考】建設業における働き方の現状



働き方改革が必要ですよ!

建設業について、年間の出勤日数は全産業と比べて11日多い。また、年間の総実労働時間は全産業と比べて62時間長い。

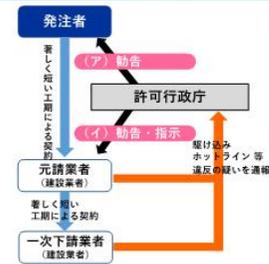
出典:厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度概より国土交通省作成



技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多い。

出典:国土交通省「適正な工期設定による働き方改善の推進に関する調査」(令和6年8月6日公表)

### 「著しく短い工期の禁止」に違反した場合は?



(ア) 国土交通大臣等は、著しく短い工期で契約を締結した発注者に対して、**勧告**を行うことができ、**従わない場合は、その旨を公表**することができます。

(イ) 建設工事の**注文者が建設業者である場合**、国土交通大臣等は**勧告や指示処分**を行うことができます。

### 元請負人と下請負人における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、元下間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

【建設業法違反なおそれがある行為事例】  
○工事全体の一時中止や前工程の遅れなど、下請負人の責めに帰さない理由により工期を変更する際、通常よりもかなり短い期間を工期とする下請契約を締結した場合

### 建設業法違反の通報窓口(駆け込みホットライン)

0570-018-240 大臣許可業者を対象に建設業に係る法令違反行為の通報を受付けています。

### 時間外労働の罰則付き上限規制が適用されます(R6.4~)

労働基準法が改正され、R6.4.1以降、建設業における時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

上限規制を上回る違法な時間外労働時間を前提として設定される工期は、受発注者間で合意されている場合であっても、「著しく短い工期」と判断されます。

**改正後**

法律による上限(原則)  
 月45時間  
 年360時間

法律による上限(特別条項/年6回まで)  
 年720時間  
 複数月平均80時間\*  
 月100時間未満\*  
\* 休日労働を含む。

法定労働時間  
 1日8時間  
 週40時間

1年間 = 12か月

※災害の復旧及び復興の事業には、以下の規定は適用されません。  
 ●時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満  
 ●時間外労働と休日労働の合計について、2-6か月平均80時間以内

↓ 詳細 ↓

くらし、はたらき、ともにスズメ!

2024年4月より  
 建設業、トラック・バス、タクシードライバー、配膳にも  
 時間外労働の上限規制が適用されています。

➤ 長時間労働を前提とした短い工期での工事は、建設業就業者の長時間労働を助長するのみならず、事故の発生や不良工事にも繋がる恐れがあります。  
 ➤ 受注者は、適正な工期の見積の提出に努め、受発注者間・元下間で協議・合意の上で適正な工期を設定し、工期のダンピングをしてはなりません。

# 処遇改善に向けた取組

---

- 賃上げは、政府の最重要課題。
- **未来を支える担い手の確保のため、必要とされる技能や厳しい労働環境に相応しい賃上げが必要。**

## 最近の賃上げ施策

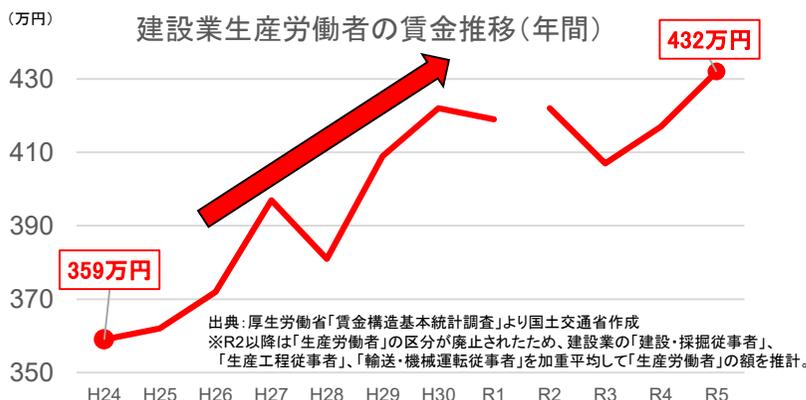
### 発注者・元請間での賃金原資の確保

- 公共工事設計労務単価を引上げ（R7.3より適用）。  
全国全職種平均で**前年度比プラス6.0%、13年連続の上昇**。
- 取引実態に即した契約・変更。（民間工事も同様）
  - ・ **最新単価**を予定価格に反映。
  - ・ 材料費変動に伴う**請負代金額の変更**。
- 賃上げを阻害する**ダンピング受注の排除**
  - ・ 公共工事における各種経費の比率を改善

### 労働者への賃金支払いの確保

- 国土交通省と建設業4団体のトップで**申合せ**（R7.2）
  - ・ 民間工事も含め、「**おおむね6%の上昇**」を目標とし、その達成のための取組を強力に推進すること
- **建設Gメン**が、賃金上昇を阻害しかねない取引について**調査**（約3万社）。
- 「**労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針**」を踏まえた対応を関係団体へ要請。

### これらの取組により、現場での賃金が上昇。

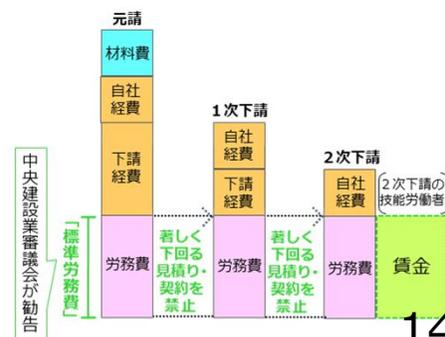


○これに加え、昨年6月の**建設業法等の改正**に基づき、以下の取組により**下請業者の適正な労務費を確保**

- ・ 国が定めた「**労務費の基準**」を著しく下回る額での契約を禁止
- ・ 資材費や労務費を転嫁する際の**協議ルール**の策定

などを措置。

### 労務費の確保のイメージ



## 開催概要

日 時：令和7年2月14日 18:20~18:50

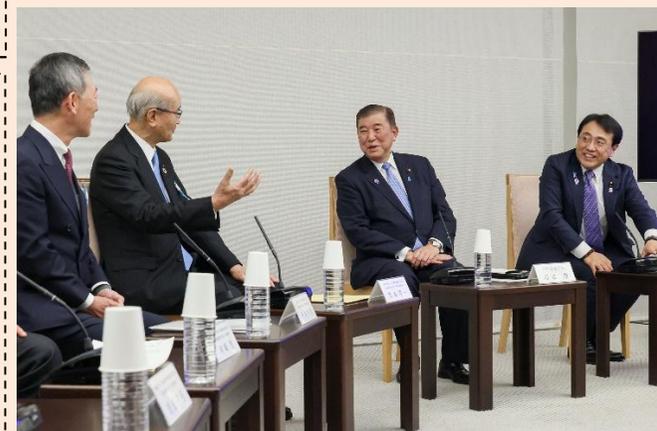
出席者：石破内閣総理大臣、赤澤新しい資本主義担当大臣、中野国土交通大臣、  
橋内閣官房副長官、青木内閣官房副長官、森内閣総理大臣補佐官、矢田総理補佐官

出席団体：日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会

- 技能者の賃上げについて、(略) 民間工事も含め、「おおむね6%の上昇」を目標とし、その達成のための取組を強力に推進すること、
- (生産性向上について、)(略)省力化投資促進プランも踏まえ、各団体において、具体的な目標・期限を定めた計画を早急に策定し、(略) 業種・職種に応じた効果的な取組を推進することを国土交通省と建設業団体との間で申し合わせ。

石破内閣総理大臣から、

- 申合せをした目標の実現に向け、建設業法等の改正法の活用や価格転嫁の取組、標準労務費の設定を進めるようお願いするほか、建設業が、「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、かつこいい」新4Kの実現を目指して、全力で取り組んでまいりますとの発言。



車座対話の様子

**サプライチェーン全体で、建設資材に関する適切な価格転嫁が図られるよう、  
受注者・発注者（施主）間を含めた建設工事に関する環境整備を進めることが必要**

- 直轄工事では、最新の実勢価格を反映して適正に予定価格を設定し、スライド条項も適切に運用
- 次のとおり、官民の発注者や建設業団体に対して働きかけ。

## 【主な取組】

- 資材単価は、調査頻度を増やして適時改定（文書要請）。 国 県 市  
→ 都道府県による資材単価の設定状況を見える化。  
※ 都道府県や市区町村に対しては、総務省と連名での要請（通知）のほか  
会議の場を通じた 直接の働きかけ を実施  
(都道府県・指定都市との課長級会議（ブロック監理課長等会議）、市町村向け会議（都道府県主催の会議：公契連）)
- スライド条項等の適切な設定・運用、必要な契約変更の実施(文書要請)。 国 県 市 民 建
- 元請下請間/受発注者間の契約締結状況を調査し、請負代金等をモニタリング。 国 県 市 民 建

働きかけの対象

国…国・特殊法人等

県…都道府県

市：市区町村

民：民間発注者

建：建設業団体

# 建設キャリアアップシステムの推進状況

- これまでの5年間の取組を通じて、**164万を超える技能者**、**29万を超える事業者**が登録。一方で、就業履歴や能力評価はさらなる拡大の余地。
- 一部の企業において、CCUSを活用して、**経験・技能に応じた処遇改善**を進める事例や、**現場管理等の効率化**を図る事例が生まれてきており、このような取組をさらに拡大する必要。

## 技能者・事業者の事前登録

- ・技能者の約55%の約164万人、許可業者の約60%の29.3万の事業者が登録



- 技能者・事業者の登録は一定程度進展

## 就業履歴の蓄積、能力評価の実施

- ・月間で560万を超える就業履歴の登録
- ・職種の8割をカバーする42分野で能力評価基準を策定。能力評価を受けた技能者は約11.5万人



- 技能者登録数と比べるとさらなる**拡大の余地**
- 就業履歴の蓄積環境が必ずしも整備されていないこと、就業履歴蓄積や能力評価のメリットが感じられないことが主な課題。

## 経験・技能に応じた処遇

- ・一部の企業において、CCUSレベルに応じた手当の支給など、**CCUSを活用して処遇改善を図る取組**を実施

| レベル   | キャリアアップ手当 |
|-------|-----------|
| 4 (金) | 20,000円   |
| 3 (銀) | 15,000円   |
| 2 (青) | 10,000円   |
| 1 (白) | 5,000円    |

(A社の手当の例)

- CCUSを活用した処遇改善を取組を**一層拡大させる必要**
- CCUSを活用した処遇改善の取組が、技能者や取引先から必ずしも評価されていないことが主な課題

## 現場管理での活用

- ・一部の企業において、CCUSを活用して社会保険加入状況を確認するなど、**CCUSを活用して現場管理の効率化を図る取組**を実施

| 技能者ID    | 技能者名 | 職種    | 立場 | 健康保険 |          | 年金保険 |
|----------|------|-------|----|------|----------|------|
|          |      |       |    | 加入   | 種別       |      |
| 12345678 | 建設一部 | 特殊作業員 | 職長 | 有    | 国民健康保険組合 | ・・・  |
| 90122345 | 土木花子 | とび・土工 | 班長 | 有    | 国民健康保険組合 | ・・・  |
| 67890123 | 建築次郎 | 配管工   |    | 有    | 国民健康保険組合 | ・・・  |
| ・・・      |      |       |    |      |          |      |

- CCUSを活用した現場管理の効率化を取組を**一層拡大させる必要**
- CCUSを活用することに対して、技能者や企業が**利便性を十分感じられていない**ことが主な課題

# 【発注者向け】チラシ(処遇改善・価格転嫁)

## 民間建設工事の 発注者のみなさま

## 建設技能者の処遇改善に ご協力ください

### 建設キャリアアップシステム (CCUS)

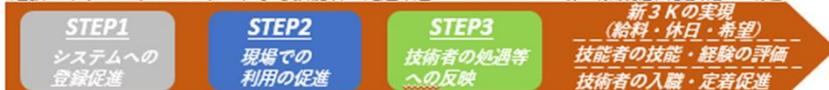
- ◆CCUSは、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、技能・経験の客観的な評価を通じた技能者の適切な処遇や現場管理につなげる仕組みで、業界団体と国が連携して普及を推進しています。
- ◆これにより、①若い世代がキャリアパスの見通しをもてる、②技能・経験に応じて処遇を改善する、③技能者を雇用し育成する企業が成長する建設業を目指しています。

#### <建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営：(一財)建設業振興基金



#### 建設キャリアアップシステムによる技能者の処遇改善 ～システムへの登録と利用促進、処遇改善への行程～

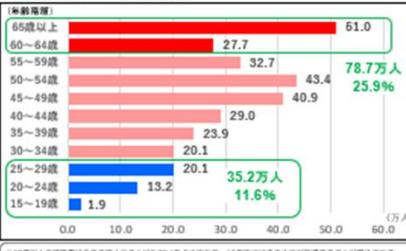


#### 【参考】建設業を取り巻く現状

##### ■賃金の推移 (建設業と他産業との比較)



##### ■年齢階層別の建設技能者数



(注) 厚生労働省「賃金基本統計調査」(1人以上の常用労働者を雇用する事業所)  
令和5年(推定)・令和4年(推定)・令和3年(推定)・令和2年(推定)・令和1年(推定)・令和0年(推定)  
建設業(全業労働者)とは、建設現場で建設業務に従事する労働者を指す。R2以降は、建設業の「建設・採掘工事業」、「建設・採掘業」を指す。R1以降は、建設業の「建設・採掘工事業」、「建設・採掘業」を指す。R0以降は、建設業の「建設・採掘工事業」、「建設・採掘業」を指す。

- > 工事の品質確保には、優れた技能と経験を有する技能者を将来にわたって確保・育成することが不可欠です。
- > 民間工事においても、建設企業によるCCUSの活用や、技能者がカードを利用できる環境整備が図られるよう、元請企業による現場登録やカードリーダーの設置などについてご配慮をお願いいたします。

◆「注文者が、自己の取引上の地位を不当に利用して、受注者側からの協議に応じず、必要な変更契約を行わなかった結果、その建設工事を施工するために通常必要と認められる原価に満たない金額となっている場合には、建設業法に違反するおそれ」があります。

▶ 原材料費等の高騰下において建設企業が賃上げするには、サプライチェーン全体で適切に価格転嫁していくことが重要です。

#### 適切な価格転嫁とは？

最新の原材料費等の取引価格を反映した適正な請負代金の設定に加え、スライド条項の適切な設定・運用や必要な契約変更の実施が求められます。

#### 【参考】スライド条項 (民間建設工事標準請負契約約款)

○民間建設工事標準請負契約約款(甲) (抜粋)  
(請負代金額の変更)

第三十一条 発注者又は受注者は、次の各号のいずれかに該当するときは、相手方に対して、その理由を明示して必要と認められる請負代金額の変更を求めることができる。

- 五 (略) 経済事情の激変等によって、請負代金額が明らかに適当でないとき。
- 六 (略) 物価、資金等の変動によって、(略) 請負代金相当額が適当でないとき。

#### 発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

上記ガイドラインは、受発注者間の取引において、建設業法に照らし、どのような行為が不適切であるか等を明示しています。

#### 【建設業法違反となるおそれがある行為事例】

当初契約で定めた工期を延長したことにより工事費用が増加したが、受注者からの協議に応じず、書面による契約変更を行わなかった場合

#### 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者それぞれが採るべき行動/求められる行動を12の行動指針として取りまとめたもの

- 発注者の行動①: 本社(経営トップ)の関与
- 発注者の行動②: 発注者側から定期的な協議を設けること
- 発注者の行動③: 説明・資料を求める場合は公表資料とすること
- 発注者の行動④: サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと
- 発注者の行動⑤: 要請があれば協議のテーブルにつくこと
- 発注者の行動⑥: 必要に応じ考え方を提案すること
- 共通の行動①: 定期的なコミュニケーションをとること
- 共通の行動②: 交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

#### 建設業フォローアップ相談ダイヤル

0570-004976

受発注者間や元下間での価格転嫁に関する相談を受け付けています。

国土交通省HPにてアドレスを確認し、地域の地方整備局等へメールをお送りください。  
※ 内容によって電話での回答となる場合がございます。

中部地方整備局建設部建設産業課 052-953-8572 【R7.4】

# 建設業法等の改正について

---

# 建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

## 背景・必要性

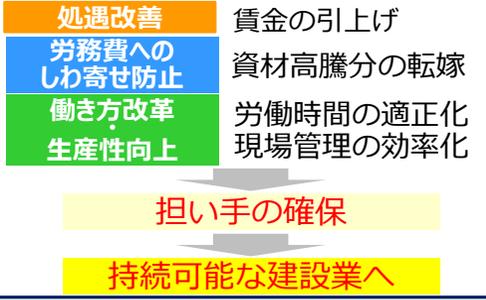
- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。  
(参考1) 建設業の賃金と労働時間  

|      |         |          |           |         |
|------|---------|----------|-----------|---------|
| 建設業* | 432万円/年 | (▲15.0%) | 2,018時間/年 | (+3.1%) |
| 全産業  | 508万円/年 |          | 1,956時間/年 |         |

※賃金は「生産労働者」の値  
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年) 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)
- (参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合( )内  

|        |       |         |
|--------|-------|---------|
| [H9]   | 685万人 | (10.4%) |
| ⇒ [R5] | 483万人 | (7.2%)  |

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出
- 建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。



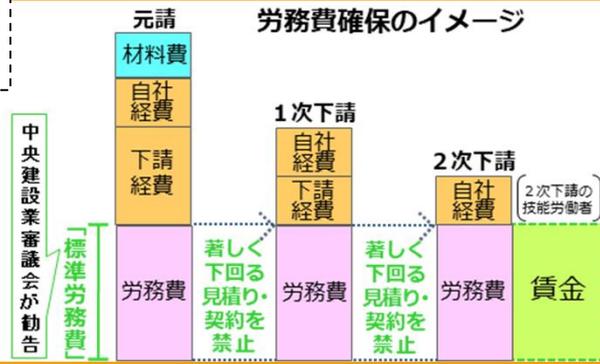
## 概要

### 1. 労働者の処遇改善

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**  
 → 国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告
- 標準労務費の勧告**  
 ・中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告
- 適正な労務費等の確保と行き渡り**  
 ・著しく低い**労務費**等による**見積り**や**見積り依頼**を禁止  
 → 国土交通大臣等は、**違反発注者**に**勧告・公表**(違反建設業者には、現行規定により**指導監督**)
- 原価割れ契約の禁止**を受注者にも導入

黄色部分：昨年施行済  
それ以外：本年中に施行

昨年施行により中建審に作成権限が付与され、現在基準を作成中



### 2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

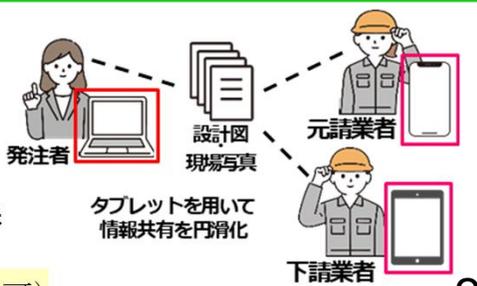
- 契約前のルール**  
 ・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の**情報**は、受注者から注文者に**提供**するよう**義務化**  
 ・資材が高騰した際の**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書記載事項**として**明確化**
- 契約後のルール**  
 ・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「**変更方法**」に従って**契約変更協議**を申し出たときは、注文者は、**誠実に協議**に応じる**努力義務**※  
 ※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

### 3. 働き方改革と生産性向上

- 長時間労働の抑制**  
 ・**工期ダンプ対策**を強化(著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止)
- ICTを活用した生産性の向上**  
 ・現場技術者に係る**専任義務**を**合理化**(例. 遠隔通信の活用)  
 ・国が**現場管理**の「**指針**」を作成(例. 元下間でデータ共有)  
 → 特定建設業者\*や公共工事受注者に**効率的な現場管理**を**努力義務化** ※ 多くの下請業者を使う建設業者  
 ・公共工事発注者への**施工体制台帳**の**提出義務**を**合理化**(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示

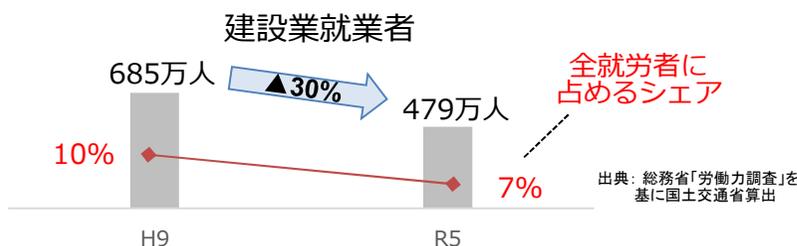
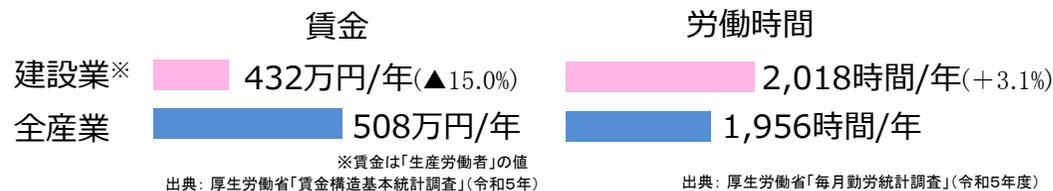


# 建設業法改正の背景と方向性

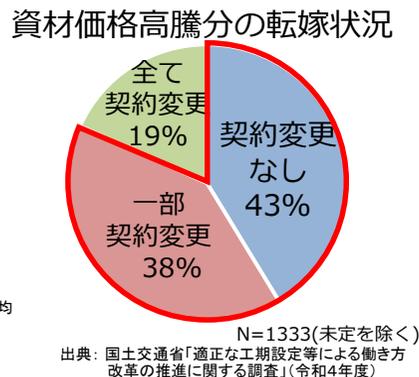
## 背景

○ 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長い

➡ 担い手の確保が困難



○ 資材高騰分の適切な転嫁が進まず、労務費を圧迫

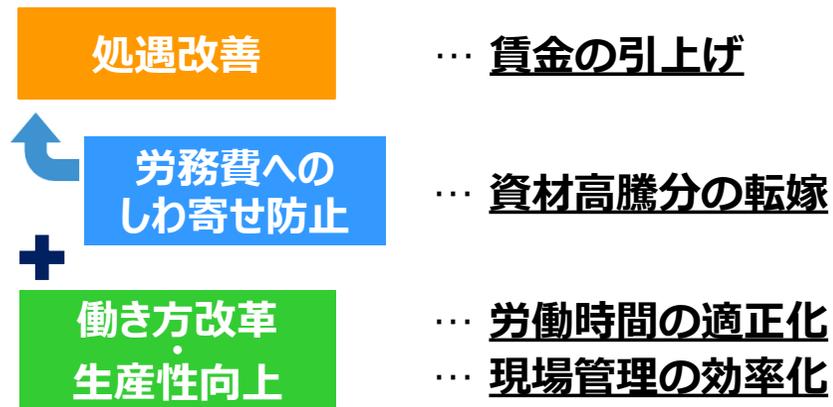


○ 時間外労働の罰則付き上限規制が適用開始



## 方向性

建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に総合的に取り組む。



就労状況の改善 → 担い手の確保

【「新4K」の実現】  
給与がよい  
休日がとれる  
希望がもてる  
+ カッコイイ

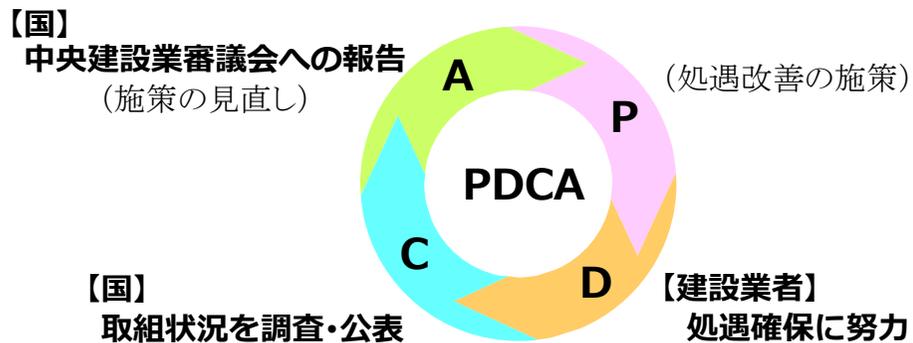
「地域の守り手」として持続可能な建設業へ

# 改正概要① 処遇改善

## (1) 建設業者の責務、取組状況の調査

○ 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設審議会に**報告**

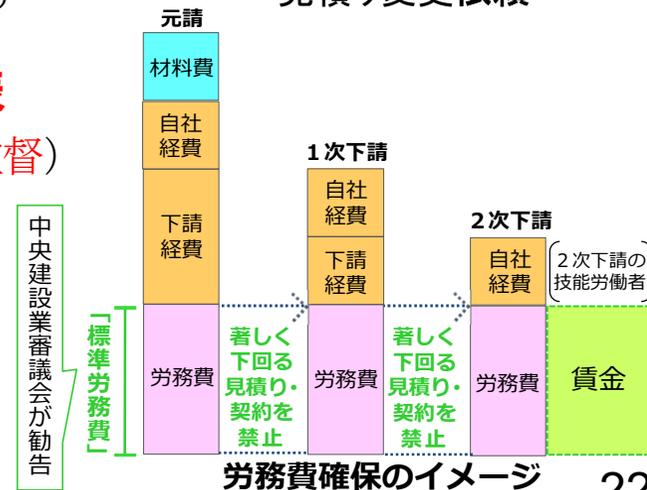
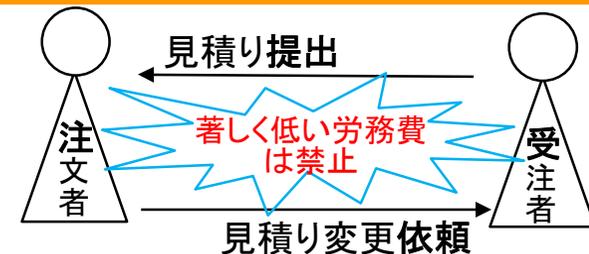


## (2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

○ 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

○ **著しく低い労務費等**※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

➡ **違反して契約した発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表** (違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



## (3) 不当に低い請負代金の禁止

○ **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。

# 改正概要② 資材高騰に伴う労務費のしわ寄せ防止

## 契約前のルール

- 資材高騰に伴う**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書の法定記載事項**として明確化
- 受注者は、**資材高騰**の「**おそれ情報**」を注文者に**通知**する**義務**



(出典)国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

**契約書**

第〇条 請負代金の**変更方法**

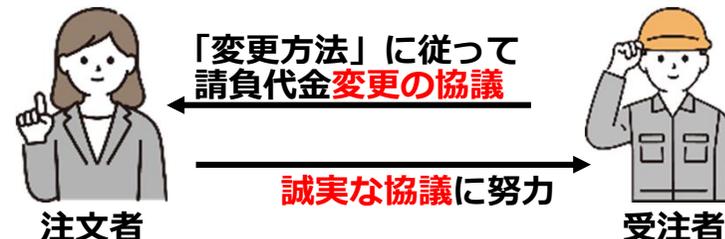
- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。



## 資材高騰等が顕在化したとき

## 契約後のルール

- 契約前の通知をした**受注者**は、注文者に請負代金等の**変更を協議**できる。
- ➡ 注文者は、**誠実に協議**に応ずる**努力義務**※
- ※ 公共発注者は、協議に応ずる**義務**



期待される効果

資材高騰分の転嫁協議が円滑化、労務費へのしわ寄せ防止

# 改正概要③ 働き方改革と生産性向上

## (1) 働き方改革

### ① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約  
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

#### ○ 新たに受注者にも禁止

(現行) 注文者は、工期ダンピングを禁止

(参考) 工期不足の場合の対応

|    |        |     |       |
|----|--------|-----|-------|
| 1位 | 作業員の増員 | 25% | } 4割超 |
| 2位 | 休日出勤   | 24% |       |
| 3位 | 早出や残業  | 17% |       |

(出典) 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

### ② 工期変更の協議円滑化

契約前

○ 受注者は、資材の入手困難等の「おそれ情報」を注文者に通知する義務

(注) 不可抗力に伴う工期変更は、契約書の法定記載事項(現行)

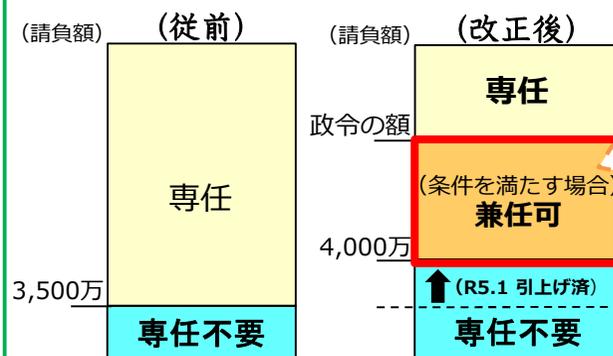
契約後

○ 上記通知をした受注者は、注文者に工期の変更を協議できる。

➡ 注文者は、誠実に協議に応ずる努力義務※  
※ 公共発注者は、協議に応ずる義務

## (2) 生産性向上

### ① 現場技術者の専任義務の合理化



◆ 営業所専任技術者の兼任不可

◆ 営業所専任技術者の兼任可

(注) 請負額の基準額は、建築一式工事にあつては2倍の額

#### 【主な条件】

- ・ 兼任する現場間移動が容易
- ・ ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能
- ・ 兼任する現場数は一定以下

#### <例> 遠隔施工管理

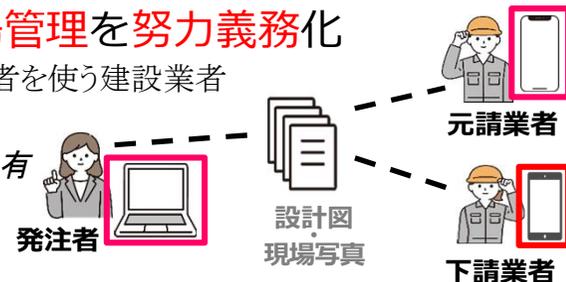


### ② ICTを活用した現場管理の効率化

○ 国が現場管理の「指針」を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、  
効率的な現場管理を努力義務化  
※多くの下請け業者を使う建設業者

<例> 元下間のデータ共有



○ 公共発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化  
(ICT活用で確認できれば提出は不要に)

# 各種支援助成金

---

# 働き方改革推進支援助成金【厚生労働省関係】

## 概要

「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

| 助成金・コース名等   | 概要   | 備考          |
|---|--|-------------|
| 働き方改革推進支援助成金<br>業種別課題対応コース・建設業<br>   | 生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む建設業の中小企業事業主を支援   | 建設業のみ       |
| 働き方改革推進支援助成金<br>労働時間短縮・年休促進支援コース<br> | 生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援  | 職種の<br>限定なし |
| 働き方改革推進支援助成金<br>勤務間インターバル導入コース<br>   | 勤務間インターバル制度の導入に取り組む中小企業事業主を支援<br>※「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、2019年4月から、制度の導入が努力義務化された。 | 職種の<br>限定なし |
| 働き方改革推進支援助成金<br>団体推進コース<br>        | 中小企業事業主の団体や、その連合団体（以下「事業主団体等」という。）が、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施した場合に、その事業主団体等に対して助成                          | 職種の<br>限定なし |

※ 詳細はこちらからご確認ください。



[助成金のご案内 働き方改革特設サイト](#)



# 人材開発支援助成金【厚生労働省関係】

## 概要

「人材開発支援助成金」は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

| 助成金・コース名等  | 概要   | 備考          |
|--|--|-------------|
| 人材開発支援助成金<br>人材育成支援コース<br>          | 労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成 | 職種の<br>限定なし |
| 人材開発支援助成金<br>教育訓練休暇等付与コース<br>       | 有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成   | 職種の<br>限定なし |
| 人材開発支援助成金<br>人への投資促進コース<br>         | 事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成   | 職種の<br>限定なし |
| 人材開発支援助成金<br>事業展開等リスクリング支援コース<br> | 新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成                               | 職種の<br>限定なし |

※ 詳細はこちらからご確認ください。



人材開発支援助成金



## 概要

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

| 助成金・コース名等                    | 概要  | 備考          |
|------------------------------|---|-------------|
| キャリアアップ助成金<br>正社員化コース        | 就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成  | 職種の<br>限定なし |
| キャリアアップ助成金<br>賃金規定等改定コース     | 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成  | 職種の<br>限定なし |
| キャリアアップ助成金<br>賃金規定等共通化コース    | 就業規則または労働協約の定めるところにより、雇用するすべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成  | 職種の<br>限定なし |
| キャリアアップ助成金<br>賞与・退職金制度導入コース  | 就業規則または労働協約の定めるところにより、すべての有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成  | 職種の<br>限定なし |
| キャリアアップ助成金<br>社会保険適用時処遇改善コース | 雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取組みを講じた場合に助成<br>・新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取組み（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合<br>・週の所定労働時間を4時間以上延長する等を実施し、これにより当該労働者が社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者となった場合 | 職種の<br>限定なし |

※ 詳細はこちらからご確認ください。



キャリアアップ助成金



パンフレット  
はこちら



# 建設事業主等に対する助成金【厚生労働省関係】

## 概要

- 建設事業主等に対する助成金には、建設事業主を対象とした助成金と建設事業主団体・職業訓練法人を対象とした助成金があります。
- 建設事業主等が、建設労働者の雇用環境の改善や建設労働者の技能の向上等を図るための取組みを行った場合に助成を受けることができます。

| 助成金・コース名等                                      | 概要  | 備考 |
|--|---|----|
| トライアル雇用助成金<br>若年・女性建設労働者トライアルコース               | 若年者（35歳未満）または女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用（トライアル雇用）し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、障害者トライアルコース）の支給決定を受けた中小建設事業主に助成                             |    |
| 人材確保等支援助成金<br>作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）              | ①自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、②認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人、③石川県に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主に助成 |    |
| 人材確保等支援助成金<br>若年および女性に魅力ある職場づくり事業コース<br>（建設分野） | 若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とする事業を行った建設事業主または建設事業主団体、建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に助成                              |    |
| 人材確保等支援助成金<br>建設キャリアアップシステム等活用促進コース            | 建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善に取り組む中小建設事業主、CCUSや建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度の普及促進を実施した建設事業主団体に助成                         |    |
| 人材確保等支援助成金<br>建設労働者認定訓練コース                     | ①認定訓練を行い、広域団体認定訓練助成金の支給等を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させ、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給決定を受けた中小建設事業主に助成                 |    |
| 人材確保等支援助成金<br>建設労働者技能実習コース                     | 雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に助成  |    |

※ 詳細はこちらからご確認ください。



建設事業主等に対する助成金



パンフレット  
はこちら



# 教育訓練給付金【厚生労働省関係】

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

|        | 専門実践教育訓練給付金<br>＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞  | 特定一般教育訓練給付金<br>＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞   | 一般教育訓練給付金<br>＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞   |
|--------|---|--|--|
| 給付内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>50%</b>（上限年間<b>40万円</b>）<br/>（6か月ごとに支給）</li> <li>追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等<br/>⇒受講費用の<b>20%</b>（上限年間<b>16万円</b>）</li> <li>追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇（※1）<br/>⇒受講費用の<b>10%</b>（上限年間<b>8万円</b>）</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>40%</b>（上限<b>20万円</b>）</li> <li>追加給付: 1年以内に資格取得・就職等（※1）<br/>⇒受講費用の<b>10%</b>（上限<b>5万円</b>）</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>受講費用の<b>20%</b>（上限<b>10万円</b>）</li> </ul>   |
| 支給要件   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>在職者又は離職後1年以内</b>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者</li> <li>○ <b>雇用保険の被保険者期間3年以上</b>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<b>2年以上</b>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<b>1年以上</b>）</li> </ul>  |  |  |
| 講座数    | 3,220 講座  | 1,016 講座   | 12,341 講座  |
| 受給者数   | 36,324人（初回受給者数）   | 3,670人   | 76,257人  |
| 講座指定要件 | <p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～）</li> <li>② 専門学校<sup>文部科学省連携</sup>の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム</li> <li>③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～）</li> <li>④ 大学等の職業実践力育成プログラム <sup>文部科学省連携</sup></li> <li>⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）（※2） <sup>経済産業省連携</sup></li> <li>⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</li> </ol> | <p>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</li> <li>② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2）</li> <li>③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム <sup>文部科学省連携</sup></li> <li>④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）</li> </ol> | <p>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</li> <li>② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</li> </ol> <p>（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）</p> |

（注）講座数は令和7年4月時点、受給者数は令和5年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

※ 詳細はこちらからご確認ください。



教育訓練給付制度



リーフレット  
はこちら



# 教育訓練給付金の建設業界に親和性の高いと思われる指定講座の例 (令和7年4月1日時点)

## ●専門実践

### 【業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程】

|       |     |
|-------|-----|
| 測量士補  | 5講座 |
| 電気工事士 | 4講座 |
| 測量士   | 1講座 |
| 建築士   | 1講座 |

### 【専門学校での職業実践専門課程】

|       |      |
|-------|------|
| 土木・建築 | 36講座 |
|-------|------|

## ●特定一般

### 【業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程】

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 大型自動車第一種免許                | 168講座 |
| 中型自動車第一種免許                | 97講座  |
| 準中型自動車第一種免許               | 56講座  |
| 大型自動車第二種免許                | 49講座  |
| 普通自動車第二種免許                | 35講座  |
| 大型特殊自動車免許                 | 28講座  |
| けん引免許                     | 17講座  |
| 無人航空機操縦士                  | 15講座  |
| 宅地建物取引士資格試験               | 7講座   |
| フォークリフト運転技能講習             | 5講座   |
| 玉掛技能講習                    | 4講座   |
| 第二種電気主任技術者試験<br>(一次・二次総合) | 3講座   |
| 小型移動式クレーン技能講習             | 2講座   |
| 高所作業車運転技能講習               | 2講座   |
| 車両系建設機械運転技能講習             | 1講座   |

## ●一般

### 【輸送・機械運転関係】

|                 |         |
|-----------------|---------|
| 大型自動車第一種免許      | 2,449講座 |
| 中型自動車第一種免許      | 1,767講座 |
| 準中型自動車第一種免許     | 838講座   |
| 大型特殊自動車免許       | 678講座   |
| 大型自動車第二種免許      | 590講座   |
| 普通自動車第二種免許      | 437講座   |
| けん引免許           | 373講座   |
| フォークリフト運転技能講習   | 300講座   |
| 無人航空機操縦士        | 238講座   |
| 小型移動式クレーン技能講習   | 80講座    |
| 玉掛技能講習          | 74講座    |
| 車両系建設機械運転技能講習   | 69講座    |
| 高所作業車運転技能講習     | 50講座    |
| 床上操作式クレーン技能講習   | 27講座    |
| 中型自動車第二種免許      | 19講座    |
| 移動式クレーン運転士免許    | 13講座    |
| クレーン・デリック運転士免許  | 7講座     |
| 不整地運搬車運転技能講習    | 4講座     |
| ショベルローダー等運転技能講習 | 1講座     |

### 【営業・販売サービス関係】

|             |       |
|-------------|-------|
| 宅地建物取引士資格試験 | 100講座 |
|-------------|-------|

### 【事務関係】

|               |     |
|---------------|-----|
| 建設業経理検定 ※民間資格 | 7講座 |
|---------------|-----|

### 【技術関係】

|                |      |
|----------------|------|
| 建築士            | 65講座 |
| 土木施工管理技術検定     | 52講座 |
| 建築施工管理技術検定     | 50講座 |
| 管工事施工管理技術検定    | 21講座 |
| 電気主任技術者試験      | 14講座 |
| 電気工事施工管理技術検定   | 12講座 |
| 電気工事士試験        | 7講座  |
| 建設機械施工管理技術検定   | 7講座  |
| 電気通信工事担任者試験    | 6講座  |
| 測量士・測量士補       | 4講座  |
| 造園施工管理技術検定     | 4講座  |
| 技術士(建設部門)      | 2講座  |
| 電気通信工事施工管理技術検定 | 2講座  |
| 給水装置工事主任技術者試験  | 2講座  |
| 建築設備士          | 2講座  |
| エネルギー管理士試験     | 2講座  |
| 危険物取扱者         | 2講座  |
| ボイラー技士免許試験     | 2講座  |
| 舗装施工管理技術者資格試験  | 2講座  |
| 消防設備士          | 1講座  |
| 高圧ガス製造保管責任者試験  | 1講座  |
| 建築物環境衛生管理技術者試験 | 1講座  |

# その他の助成金、補助金等

| 助成金・コース名等   | 概 要   | 備 考         |
|---|---|-------------|
| 業務改善助成金<br>        | 生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成                    | 職種の<br>限定なし |
| 高度安全機械等導入支援補助金<br> | 車両系建設機械等に取り付ける、高度な安全性能を有する特定の安全装置を購入する建設業許可を有する中小企業事業者等に対し、補助金を交付   | 建設業のみ       |
| 中小企業省力化投資補助金<br>   | 人手不足解消に効果のあるロボットやIoTなどの製品や設備・システムを導入するための経費を国が補助することにより、中小企業の省力化投資を促進し売上拡大や生産・業務プロセスの効率化を図るとともに、賃上げにつなげることを目的とした補助金 ※ 中小企業庁 | 職種の<br>限定なし |

各助成金、補助金等の支援制度を活用したい場合は、リーフレット等に記載の相談窓口にお問合せください。