

建設技能労働者の 処遇改善と建設 キャリアアップシステム



芝浦工業大学 建築学部
教授
蟹澤 宏剛

2026年2月、CCUS加入者が180万人を超えた。建設キャリアアップシステム(CCUS:Construction Career Up System)は2019年4月に本格運用が開始された建設技能労働者(以下:建設技能者)にIDを発行し、保有資格を登録し、就労履歴を蓄積して本人の能力評価や日々働く人が入れ替わる建設現場の安全や品質の管理に活用することを目的として運用されているシステムである。CCUSは法令に基づく制度ではないが、建設雇用改善法や建設業法などの法律の運用に関わる告示などで活用されている。また、建設業に関わる、元請、専門工事業、労働組合の全ての団体に活用促進の方針が打ち出されている。

労働力調査によれば、建設業の就業者数は477万人、うち現場で働く技能労働者は303万人(2024年)とされているので、約60%がCCUSに加入していることになる。ただし、著者の推計ではフルタイムで働いている人はせいぜい250万人程度なので、これを分母にすれば70%強の加入率になる。加入が進んでいないのは、町場と呼ばれる個人住宅の市場である。この市場には一人親方が多く、また、未だに社会保険未加入などの問題が存在している。

CCUSは、英国のCSCS(Construction Skills Certification Scheme)を手本としている。詳細は割愛するが、英国のCSCSは、技能者だけでなく設計者、現場の元請技術者等々建設現場に出入りする全ての人に登録義務があり、現在約230万IDが発行済とされている。英国の建設労働者は日本の半数程度であるので、ほぼ全員がIDを持っていることになる。技能者の比率が日本と同程度だとすると、おおよそ150万人となる。

米国の建設ユニオン加入者もIDを保有している。米国の建設業就業者数は日本の倍であるが、ユニオ

ン加入率は10数%であるので、ID保有者は100万人程度、ヨーロッパ各国にはギルド的な組織があるが建設市場は日本の半分以下なので、日本のCCUSにID登録された建設技能者数は世界一である。

CCUSは建設業界では普及と認知が進んだ制度であるが、一般にはほとんど知られていない。また、そもそも建設産業は旧態依然、特に建設労働は前時代的でネガティブなイメージを持たれているようである。今回、本誌への寄稿という貴重な機会を得たので、CCUSを軸にした建設業界の取り組みとその意図、将来戦略について述べてみたい。

なぜCCUSだったのか①

「正直者が馬鹿を見る」ことからの脱却

建設技能者の減少、特に若年層の入職不足に対する問題は1980年代からいわれていたことである。図2からわかる通り、バブル経済により一時的に回復したものの95年以降は一貫して減り続けている(2025年以降は著者の推計)。

当時の建設省は1995年に建設政策大綱を策定したが、提示された目標は、建設技能者の社員化の推進、優れた企業の正当評価というようなものであった。ちょうどその頃、バブル経済が崩壊し2010年頃までの長期の建設不況になる。その間、技能者の社員化を推進し、有給休暇や福利厚生を整え、社内訓練校を設立するなどした「優れた企業」が相次いで倒産した。

それ以来、建設業において下請として専門工事を担う業界では「正直者が馬鹿を見る」という観念が定着し、国や元請が打ち出す方策に疑心暗鬼になった。その理由は、社会保険に加入し福利厚生を充実させ

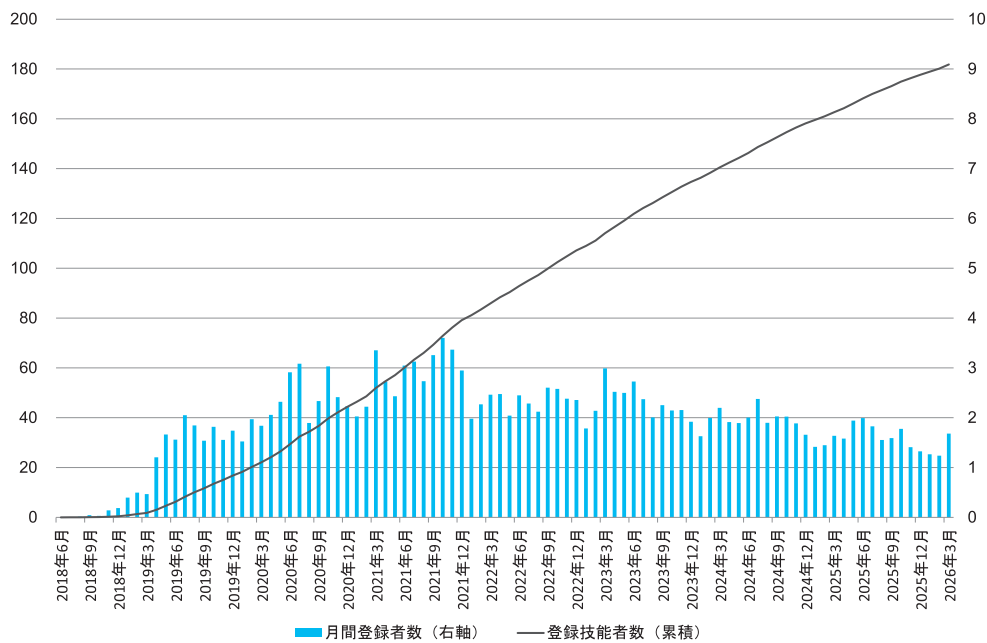


図1 CCUSに登録された建設技能者数（単位：万人）

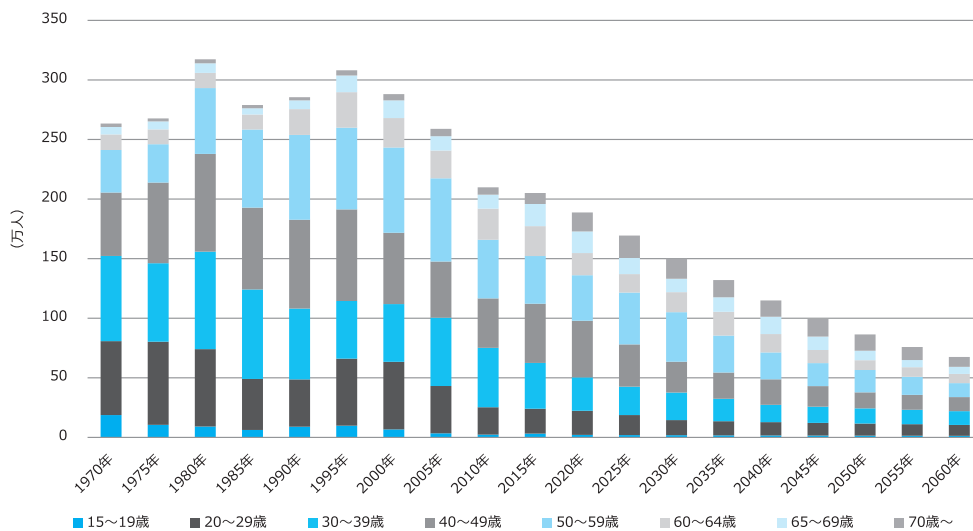


図2 建設技能者の年齢構成と人数の推移（国勢調査における「建設・土木作業従事者」）

ることを社員化と解釈した「優れた企業」があった一方で、実質的には一人親方に揃いのユニフォームを着せて、会社として社会保険料などを負担せず、悪く言えば社員を偽装して「優れた企業」になりますような企業も少なくなかった。結果、前者は淘汰され後者が生き残ることになった。

しかし、そんなことでは産業として持続しない。図2からわかるように、2020年の建設技能者数は直近ピークの1995年比で40%以上減少しており、2045年には2020年の約半分にまで減少する状況にある。少子高齢化により若年入職者を増やすことは至難の業である。外国人も円安等の要因により韓国などに

獲得競争で勝てなくなりつつある。できることは、高止まりしている離職率を下げることしかない。そのためには、本当の意味で優れた企業を増やし、魅力的な処遇やキャリアパスを提示する必要がある。以下に具体的取り組みについて述べる。

なぜCCUSだったのか② 社会保険未加入対策とCCUS

著者が国の会議体に加えていただくようになったのは2000年代半ばのことである。正直者が馬鹿を見

ないためには、標語的な政策ではなく曲解ができない具体的な政策が必要だと考えていた。そこで主張させていただいたのが社会保険未加入問題である。

建設業には国民の義務であるはずの社保未加入者が少なからず存在していた。著者はその実態を調査により把握していた。厚生年金加入者は半数に満たず、労災保険にすら加入していない人がいる。また、上述のような偽装一人親方も多かったが、国や会議体のメンバーに理解していただくには時間を要した。にわかには信じてもらえなかったからである。

国が動いたのは2011年のことである。国交省の公共事業労務費調査に社会保険加入状況の調査が加えられた。その結果が表1である。これは全国平均であるが、地方は高く都市部は低い傾向が明らかになった。例えば、全国で最低であった東京の3保険全ての加入率は企業単位で66%、労働者単位で27%という結果であった。最新の調査結果では、企業は99%を超え、労働者でも95%に達している。東京も、順に99%、94%になった。これは公共事業での結果であるので、サンプルは業界の標準よりは上位の層であることを

加味する必要がある。一般的にはもっとひどい状態からのスタートであったことは想像に難くないが、この10数年で全体的にも大幅に改善が進んだことは確かである。

CCUSは、前年10月の調査で社保加入率が企業97%、労働者87%に達した2019年4月から本格実施となった。次の一手である。CCUSは、将来的にはあらゆる制度の前提となるべく制度設計されているので運用は厳密である。IDカード発行時には、運転免許証やマイナンバーカードなどの身元確認書類と社会保険の加入証明書類が必須で、また、所属企業も1社に限られる(正式な社員ではなく複数の社を渡り歩く建設技能者がいる)。一人親方の場合は、労災保険特別加入証明書等が必要になるので偽装は難しい。

そして、2020年施行の改正建設業法により、建設業許可には社会保険加入が必須となった。建設業許可は5年ごとの更新が必要であるので、現在では建設業許可を持つ社保未加入企業は完全に払拭されたことになる。

表1 公共事業労務費調査における社会保険加入状況 (全国平均)

		雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
2011年調査	企業単位	94%	86%	86%	84%
	労働者単位	75%	60%	58%	57%
2025年調査	企業単位	99.4%	99.3%	99.4%	99.1%
	労働者単位	97%	97%	96%	95%

なぜCCUSだったのか③

ネガティブな建設業イメージ

払拭への布石

ニュースや新聞に報道される事件・事故の容疑者や犯人の職業が土木作業員、建設作業員などとされることが少なくない。実際のところはどうか。表2は、警察庁の年間犯罪の統計から、「刑法犯罪における被疑者の犯行時の職業」を集計したものである。この区分にある「土木・建設業自営」、「建設職人・配管工」、「土木建設労務作業員」の合計を建設業関連の職業とした。令和6年から職業区分が変更になっているので、令和5年を最新として4年間隔で提示している。

これによると、犯罪全体では労働力調査における建設業就業者の割合と差はないが、凶悪犯(殺人、強

盗、強姦性交など)や粗暴犯(暴行、恐喝など)になると割合が増す。また、この統計では「無職」¹⁾の割合が50%前後と多く、それを除いて集計すると割合は倍増する。これが建設業のネガティブなイメージの一因であることは間違いない。ただし、職業の定義は曖昧であり、この中には日雇労働者として臨時的に建設現場で働いている人が少なからず含まれていると思われる。

専門的職能を必要とする大工、左官、鉄筋などの一人前の技能者になるのは簡単ではない。しかしながら、10歳代の〇〇工などと報道されることが後を絶たない。これらは、自称に基づくと思われるが、残念ながら日本には建設技能者であることや職能を規定する制度はない。

CCUSには職種が記載されており、保有資格や審査により認定される能力評価レベルを登録可能であ

る。職種は本人が選ぶことができるが、就労実績や技能士資格等のエビデンスが必要になる。認定は厳密であるため、逆に複数の職能を有する者の扱いや職種を転換した場合の履歴の扱いが課題となっている。CCUSのIDカード保有者以外が、建設技能者であることを自称することが制限できれば、建設業を想起させる犯罪者は減るはずであるが法律上の根拠がな

い限りは難しい。

できることは、一般の方々にCCUSの認知を広めることであろう。CCUSのID保有者は建設技能者として信頼できるとなれば、エンドユーザーが建設会社を選ぶ際の目安、リフォーム詐欺などの犯罪抑止等々に活用できると考えている。

表2 警察庁の犯罪統計「被疑者の犯行時の職業」における建設関連者の割合

	H27 (2015)	R1 (2019)	R5 (2023)
犯罪全体	6.3%	6.8%	7.2%
凶悪犯	9.4%	8.5%	9.2%
粗暴犯	11.6%	11.2%	11.3%
労働力調査における建設業就業者の割合	7.9%	7.4%	7.2%

表3 「無職」を除いた建設関連者の割合

	H27 (2015)	R1 (2019)	R5 (2023)
犯罪全体	14.7%	13.6%	14.0%
凶悪犯	20.9%	16.6%	16.8%
粗暴犯	18.3%	16.9%	17.1%

新しい外国人育成就労制度とCCUS

2027年4月から、外国人の「育成就労制度」が施行される。これは、従来の日本の優れた技能を学んで途上国に移転することを建前にしていた技能実習制度の大きな転換である。新制度では、育成就労の在留資格で来日した人を3年以内に特定技能1号に育て、特定技能1号の在留期限である5年以内に要件を満たせば、特定技能2号になり制限なく在留資格を更新できるようになる。一般的には、厚生労働省の技能検定3級合格で1号、技能検定1級に合格すれば2号に移行することができる。技能検定1級は、実務経験7年以上を原則とする資格で、合格率はおおむね40%前後、職種によっては10%程度の難関である。

育成就労制度では、日本人でも簡単ではない1級技能士を8年以内に育て上げる必要がある。施行までに、その育成計画を分野ごとに策定する必要があるが、昨年11月、先陣を切って国交省は建設業の運用方針の骨子を策定した。著者は、その検討会の座長を務めたが、CCUSとその能力評価制度を前提とし

て議論を進めたので策定は円滑であった。CCUSの能力評価制度は4段階あり、1級技能士はレベル3に該当し、それぞれのレベル毎に様々な資格や能力の基準が定められている。ただし、CCUS能力評価では、ステップアップや育成の工程までは整理されていなかった。それを育成就労計画によって明確化できたのは大きな成果であった。

そもそも日本には技能者を規定する制度がないのだから当然ではあるが、入職した若者を一人前に育てる仕組みがない。欧米では見習い制度(Apprenticeship)として古くから定着している制度で日本以外のG7諸国には全てある。育成就労計画を、日本人にも当てはめて欧米のような見習い制度に発展できれば画期的だと考えている。

また、育成就労と特定技能は同一分野内であれば転職も可能となっているので、低賃金で囲い込むことの抑制になる。人材が流動化すれば、客観的能力評価が意味を持ち、賃金の相場が形成されやすくなる。日本は、欧米のようにユニオンやギルドによる労働協約により賃金を安定させることは難しいので、ジョ

ブ型労働市場化して労働者が選択権を持つことは処遇向上に寄与するはずである。ただし、多くの制度が終身雇用を前提としているので、雇用する側の負担とリスクは大きい。そのためには、「優れた企業」を見分けられる仕組みに加え、在籍型出向のような社員であっても流動化が可能な制度の活用が必要である。

おわりに

著者は、労働政策審議会の職業安定分科会・雇用対策基本問題部会・建設労働専門委員会の委員である。同審議会全体でほぼ唯一の工学系分野を専門とする公益代表である。委員に加えていただいたのは2021年からであるが、2005年から建設雇用改善計画を策定するたびに参考人として呼んでいただいていた。計画は5年ごとなので、参考人として3度意見を述べた。呼ばれた理由は、建設産業及び建設労働問題は複雑でよくわからない部分が多いので専門家の解説が必要というような趣旨であった。

著者が、一貫して述べさせていただいたのは、建設技能者の派遣問題である。ご存じのように、建設業は労働者派遣が禁止されている。例外的に、労働組合による労働者供給事業と建設労働者の雇用の改善等に関する法律における就労機会確保事業がある。前者は災害の応急仮設住宅等で実績があるが、後者は適用要件が厳しく実績はほとんどない。これ以外に在籍型出向も考えられるが、様々なハードルがあり活用事例はほとんどない。この問題が解決できれば、仕事の繁閑が大きい建設業において技能者を正社員として雇用するリスクの低減に寄与することは確実である。

一方で、建設業には昔から「応援」の仕組みがある。応援とは、人手が足りない建設会社が他の建設会社から一日あたりの単価を決めて技能者を借りる行為である。精算は人数×単価であり、建設業の大半の人が何の違和感もなく日常におこなっている。建設現場は安全管理が重要であるので、応援先の指揮命令下に入るのが原則である。これは長らくグレーゾーンとされ、深く追及されることはなかったが摘発事例もある。

著者は、グレーゾーンとして黙認するならば、法的に認められた仕組みを要件緩和して「ホワイト化」することで悪質な行為を排除することの必要性を訴えてきたが実現ハードルは極めて高いようである。戦後に制定された労働法の成り立ちが、建設業を主たるターゲットとする劣悪な労働条件の改善にあったのだから仕方がない面はあると思う。しかし、本稿

で述べたように、CCUSを中心に建設業は様々な制度を整えてきた。社保の加入率が他産業を上回り、CCUSは世界有数の基盤となった。労使ともCCUS加入者に限定することで、むしろ厳密な管理ができるのではないか。労政審の建設労働専門委員会でも、ほとんどの委員が同様の意見を述べている。

2025年12月には、改正建設業法の施行により「標準労務費」が導入された。詳細は割愛するが、国の審議会が労務費の基準を作成して、その実施を勧告するものである。国主導で労務費の相場をつくり、労務費のダンピングを禁止する画期的制度である。ただし、法的には「努力義務」に留まっている。これが、最低賃金法と結びついた義務となり、また、建設業としての最低賃金を独自に定義できれば飛躍的に処遇は向上する。見習い制度を有する欧米諸国は概して、そのような運用であるが、日本で実現するのは簡単ではなさそうである。

以上、建設技能労働者の処遇改善とCCUSについての経緯と目論見について概略を述べた。この10数年で様々な取り組みがあり、少しずつではあるが技能者の処遇改善は進んできた。ただし、残された課題は少なくない。建設労働は、建設行政と労働行政のはざまに位置づくことが多いので解決は簡単ではない。行政の枠を超えての連携は簡単ではないが、厚労省の建設雇用改善計画では、前回からCCUSの活用が盛り込まれるようになり、2026年4月からの第11次計画ではさらに踏み込んだ内容も提示されるようになった。省庁間の連携として画期的事例である。

建設労働の問題は、ギグワークをはじめとする新たな労働形態に生じる問題の先鞭でもある。また、労働条件が厳しいわりに処遇が低いエッセンシャルワークと共有する課題も多い。本誌読者の皆様には、今後も建設業の取り組みに注視していただけると幸いです。

【注】

- 1 統計における区分としては学生生徒、主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者、浮浪者、その他の無職者などで構成されているが「その他の無職者」が圧倒的に多い