

全建総連未来ビジョン2030

〈5つの重点分野の推進と実現を目指すために〉

2024年9月 全国建設労働組合総連合

1. はじめに

建設産業は今、大きな変革期、そして激動の時代を迎えている。公共工事設計労務単価は2013年度から12年連続で引き上げられ、全国全職種平均値の公表を開始した1997年以降で過去最高値を更新した。

技能者の処遇改善、担い手確保・育成の機運は確実に高まっており、官民一体となつての取り組みが着実に進んでいる。若年入職者の増加、離職率の低下、週休2日制の適用拡大による労働時間の短縮など、一部においては明るい兆しも見えてきており、国土交通省、厚生労働省等による社会保険加入推進や重層下請構造の改善、一人親方対策、技能・経験に応じた適切な賃金支払い等をはじめとした様々な施策展開を追い風に、魅力ある建設産業の実現を目指して、さらに取り組みを強化・深化・加速化させなければならない。

持続可能な建設産業に向けて、2019年4月から本格運用が開始された建設キャリアアップシステム（CUS）は、技能者登録数は150万人を上回り、事業者登録数も27万社を超えた。建設技能者の能力評価基準は42分野、専門工事企業の施工能力等の見える化評価基準についても12職種で認定された他、国土交通省は職種別レベル別年収を32職種公表した。

また、2023年9月に公表された中央建設業審議会基本問題小委員会の「中間とりまとめ」を受けて、2024年6月には、建設業法及び公共工事入札契約適正化法、公共工事品質確保法の、いわゆる改正担い手3法が成立した。

全建総連は、1961年以来となる国土交通委員会の参考人質疑に出席すると共に、衆議院及び参議院の国土交通委員会では、全建総連の要望が相当程度反映された附帯決議が、全会派共同提案され、全会一致で可決された。これにより、技能者の賃金行き渡りや適正な賃金水準の確保、社会資本の品質確保とその担い手の中長期的な育成・確保に向けた期待が非常に高まっている。

一方で、課題も山積している。高い水準の賃上げの実現、建設資材価格高騰への対応、働き方改革の推進な

どは道半ばであり、他産業との人材獲得競争が激化している中、当面は厳しい状況が続くことも予想される。建設投資は、1992年度に84兆円とピークを迎え、2011年度に42兆円まで落ち込んだものの、近年は60兆円前後で推移している。公共投資については、激甚化・頻発化する自然災害を受けて、防災・減災、国土強靱化の施策のもと、一定の予算措置や施工時期の平準化が図られている。

一方、民間投資は景気動向に大きく左右され、さらに人口減少局面を迎えている中、新設住宅着工戸数の減少は不可避であり、リフォーム市場活性化という側面はありつつも、先行きは不透明感が漂っている。建設業就業者数は1997年度に過去最高の685万人であったが、その後は減少傾向となり、この10年は500万人前後で推移していたものの、近年は再び下落に転じている。とりわけ建築大工は過去20年で半減になるなど、重大な局面に差し掛かっている。

基幹産業である建設産業において、建設業就業者数の減少に歯止めがかからなければ、社会資本の維持管理・更新や災害復旧等を適切に行うことが困難となり、国民生活に甚大な影響を及ぼすことが懸念される。

こうした厳しい状況を打開していくために全建総連では、全国の仲間を励まし、夢と希望を抱けるよう、全建総連結成70周年を迎える2030年を見据え、全建総連未来ビジョン2030を策定することとした。

未来ビジョンでは、焦眉の急である、①建設技能労働者等の処遇改善の実現、魅力ある労働環境に向けた基盤整備、②建設業への入職・定着促進、担い手確保・育成の積極的展開、③建設キャリアアップシステム(CUS)の普及促進に向けた環境整備、④建設国保の育成・強化の取り組み、⑤組合の魅力向上と組織拡大の好循環の実現、の5つの重点分野の推進と実現を目指すこととしている。

特に、他産業を上回る賃金水準の確保や他産業と遜色ない休日取得、それらを実現するための基盤となるCUSの活用促進は、まさに全建総連にとって最重要課題である。

この他にも、未来ビジョンには記載をしていないが、社会的存在価値の拡大を目的として、カーボンニュートラルをはじめとしたSDGsの取り組みや、頻発化・激甚化している自然災害への対応として、社会貢献活動の一環である災害協定の締結や、復旧・復興支援を積極的に推進していかなければならない。

2023年11月から展開した「建設労働者の雇用改善、担い手確保・育成に関する請願」、いわゆる「持続可能な建設業の実現に向けた100万人国会請願署名」は、119万6248筆を集約すると共に、全国会議員の半数以上となる368人の賛同を得、310人の紹介議員を通じて衆議院及び参議院に提出し、21年ぶり

となる国会請願採択、内閣送付という快挙を成し遂げた。

改めて、取り組みに協力いただいた、全ての皆さんに深く敬意を表し、心から感謝を申し上げますと共に、組織拡大の好循環と魅力ある建設産業の実現に向けて、改めて不退職の決意を示すものである。

2. 建設技能労働者等の処遇改善の実現、魅力ある労働環境に向けた基盤整備

戦後、建設業では労務の下請負化によって、大手建設資本による下請重層構造の深化、市場の独占等が進められ、現場施工を担う建設技能労働者等は低賃金・低単価等の厳しい労働環境を強いられてきた。

全建総連は、「建設産業の民主化」「建設労働者・職人の雇用安定、制度確立」「憲法で保障された文化的生活に値する賃金獲得」等を掲げて運動を前進させてきた。

適正な賃金水準の確保、建設現場でのルール作りを目指して、CCUSに基づく産業別労働協約の締結、労働者供給事業のさらなる展開、公契約法・条例制定運動の強化、請負的就労者の労働者性確立と権利獲得の強化を図り、現場従事者の処遇改善、担い手確保・育成を進め、仲間が安定・安全・安心して働くことができる、持続可能な建設業を実現させる。

(1) 適正な賃金水準確保に向けた取り組みの加速化

全建総連ではこの間、「賃金実態調査」「協定賃金」「建設労働法制定」「公契約法・条例制定」「建退共の改善」等の運動に取り組み、仲間の実態を根拠に現場従事者の雇用安定・制度確立、重層下請構造における集团的労使関係の構築、産業・地域・現場段階等における交渉機構の確立を目指している。

2019年からは、建設技能者が技能・経験に応じて適切に処遇される建設業を目指すため、業界共通の制度インフラとしてCCUSの運用が開始されている。CCUSは、全建総連が結成当初から提起していた「建設労働法案」の「建設労働者登録制」「職種別・熟練度別賃金制」等を踏襲した制度であり、全建総連では不退職の決意でCCUSを技能者の処遇改善と結合させる運動、町場を含めた全ての現場で普及促進等に取り組んでいる。

国土交通省では、2023年6月にCCUSレベル別年収を公表すると共に、担い手3法の改正により、労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化し、中央建設業審議会が「労務費の基準(標準労務費)」を作成・勧告、賃金原資となる労務費の削減等によるダンピングを防止し、現場従事者の適正な賃金・単価の確保、賃金

の行き渡りが目指されている。

一方で、全建総連賃金調査の集計では、組合員の賃金実態は大幅な改善には至っていないことが明らかとなっている。加えて、2024年4月から建設業においても働き方改革関連法が全面適用されたが、組合員の書面契約の実態は半分程の割合にとどまっている。

公共工事設計労務単価の引き上げ、業界団体での各種提言公表など、国・業界団体では建設技能者の賃金上昇、適正な賃金確保に向けた取り組みが進められている。

全建総連では全ての立場・丁場の組合員の適正な賃金水準確保に向けて、①生活保障として請求権獲得のための「書面契約」の完全実施、②標準労務費確保と働き方改革対応対策とを結合した材料費等記載見積書の作成、③具体的数値目標を設定した、全国一斉の賃金・単価引き上げ要求・請求運動の提起、④労働協約を展望した交渉機構の確立と現場従事者の組織化、⑤CCUS能力評価を中心とした職種別部会等の開催・設置、⑥CCUS能力評価（レベル別）を基準とした「CCUS能力評価基準別賃金（報酬）下限額」の設定、に向けた運動を重点的に取り組む。

さらに、2030年までに全産業平均を大幅に上回る賃金水準の実現を目指すと共に、既存運動の再構築、新規運動の展開を融合させた、「技能者等の処遇改善推進パッケージ」（仮称）を早期にとりまとめていく。

(2) 公契約法・条例制定運動の強化

全国的に公契約条例制定の動きが広がっている。国土交通省では、賃金行き渡り・働き方改革への対応として、「標準労務費の勧告」「労務費を原資とする低価格競争防止のため、受注者による廉売行為の制限」「下請による賃金支払いのコミットメント（表明保証）」等が示され、ILO型（賃金条項型）の公契約法・条例に類似した考え方が示されている。また、入契法・品確法等では、公共発注者としての責務が明確化されている。全建総連では、①ILO型（賃金条項型）を基本とし、公共サービスの品質確保、地域での好循環実現を目指す関係団体等との連携強化、②全ての都道府県内自治体で、1自治体以上のILO型（賃金条項型）条例の制定、③公契約審議会の設置と全建総連加盟組合からの審議委員選出・対策を進め、地域と国の両輪の運動から国での公契約法制定を目指す。

(3) 労働協約締結を目指した運動の推進、労働者供給事業のさらなる展開

全建総連は第38回定期大会（1997年）の基調提案で、「全建総連は産業別大結集の中核となるために、個

別の要求課題による運動と組織化をあらゆる現場で進めつつ、産業別、地域別の労働協約を展望した産業民主化の運動を進める」と結び、労働協約の展望を持つことが全建総連の大きな運動課題であることを提起している。

全建総連では、労働協約の具体化に向けて「6つの領域」（①労働組合と元請企業・団体とのパートナーシップ協約の締結、②労働組合と専門工事団体との技能評価に基づく職種別の賃金協約の締結、③個別の企業における企業内（組織内）協約の締結、④大規模工事現場で現場委員会を組織し、現場での協議・協約、⑤労働者供給事業による、賃金・労働条件の協約締結、⑥公契約条例現場でのCCUSを活用した協約の締結を中心に対話と交渉の取り組みを進め、交渉機構の確立と労働協約締結（地域的拡張適用）を目指す。

東日本大震災の発災を受けて、全建総連とJBN・全国工務店協会によって設立した全国木造建設事業協会（全木協）では、全建総連として初めて、応急仮設木造住宅建設において労働者供給事業を実施し、以降、加盟組合の中でも取り組みが拡大している。

労働者供給事業は、組合員の立場に依拠した労働条件や環境づくり、仕事就労の安定的確保、賃金労働条件改善などが可能となる、労働組合だからこそその事業であり、こうした取り組みを通じて、労働協約を組織内外に周知し、労働者供給事業の理解と民主的な事業主づくりを進めていく。

また、労働協約の入り口であるパートナーシップ協約書を、組織内外に広げていくことを目指す。

(4) 請負的就労者の労働者性確立、権利獲得の強化

事業者への社会保険加入の徹底や、大手資本や企業側の都合による「一人親方」化など、第2種特別加入（一人親方）労災保険加入による一人親方という就労形態の増加が続いている状況の中で、こうした就労者に対して、建設労働組合として基本的考え方の整理と、労働者としての意識向上と労働者性の判断・確保、書記局・事務局体制の強化を目指すことが求められる。

そうした中、2017年3月に「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」（建設職人基本法）が施行され、具体的な施策が進められている。

同法では現場に従事する者を一人親方等も含め、「建設工事従事者」と法律用語として規定され、元請が建設工事従事者に対して、安全及び健康の確保を行わなくてはならないとしたことは大きな意義がある。

加えて担い手3法の改正や働き方改革の実施、2020年6月からは国土交通省の一人親方検討会での議論と中間とりまとめの公表、社会保険加入下請指導ガイドラインの改訂等がされている。

さらに、建設アスベスト訴訟の最高裁判決を踏まえて、労働安全衛生法関連省令（安衛法22条の11の省令）

が改正され、作業を請け負わせる一人親方等に対し、危険有害な作業を行う事業者に労働者と同等の保護を図るよう、一定の措置を実施することが義務付けられ、更なる実態把握や、安全衛生のあり方について検討する「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」が設置され、2023年10月に報告書がまとめられるなど、一人親方をはじめとした建設業就労者をめぐる情勢も大きく変化し始めている。

また、労働者性の問題は、労災保険の適応の面で依然として大きな課題となっている。労働者性の判断基準は労働基準法研究会報告（1985年12月19日）の内容であり、正しく判断基準を反映させていくことが求められる。

さらに法改正により、複数就業者への給付の合算が行われることとなり、特別加入者であっても、雇用された就業先での事故の場合は、特別加入の日額も合算の対象になる。雇用条件通知書を交わしていたことで複数就労による労災が認定され、日額が大幅に増額された事項をはじめとして、これまでに給付の合算による労災認定を勝ち取っている。

全建総連では、①「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づく基本計画の実施の徹底と活用、②「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方検討会」報告の具体化と実施と共に、さらなる適用範囲の拡大と補償の確保、③労基研報告の「総合的判断」の追求として、第2種特別加入（一人親方）労災保険加入者の労災申請に対しては、実態に即した申請を進める、④日給月払い就労者の有給休暇の取得や、日給月払いの就労者を含め雇用保険加入を促進し、労働法の適用される「労働者」としての権利の獲得を目指すしていく。

3. 建設業への入職・定着促進、担い手確保・育成の積極的展開

人口減少と少子高齢社会の中で生産年齢人口は現在の約7400万人から2030年には約6800万人、2050年には約5300万人に減少すると推計（※1）されており、すべての産業にとって労働者、とりわけ若年労働者の確保・育成は重大な課題となっている。

一方で児童・学生を対象とした将来の職業希望調査では年齢・性別を問わず「ものづくり」が上位に入っており（※2）、建設を含むものづくり分野への強い興味を実際の入職に結び付けていく取り組みが必要だ。加えて、離職防止の観点も踏まえた技能者育成を認定職業訓練やCCUSの取り組みを軸に、事業所、行政を含めた業界全体で行っていく仕組みを構築し、入職した若年者が魅力を感じ、将来にわたって活躍できる環境を創

出していかなければならない。

また、さらに増加が見込まれる外国人労働者の適切な受け入れに向けた建設労働組合の関与は、建設技能労働者の処遇改善を確実に実現・定着させるためにも欠かせない。

次に掲げる取り組みを進めることで建設業への入職・定着を促進し、全ての建設技能労働者が夢と誇りを持ち、安心して働き続けることが出来る環境整備の前進を図る。

※1 経済産業省「未来人材ビジョン（令和4年5月）」

※2 第一生命「第34回大人になつたらないもの調査」、ソニー生命「小中高生が思い描く将来についての意識調査」

(1) 担い手確保のためのキャリア教育や、ものづくり、建設産業の魅力発信の強化

少子化に伴う就労人口の減少が進む中で、担い手の確保は全産業共通の課題であり産業間での若年者の担い手確保競争は将来的にさらに激しくならざるを得ない状況になっている。担い手確保競争では、何よりも、まず、子供たちが就労年齢に達した際に建設産業、とりわけ技能者を選択してもらうことが必要である。また、少子化社会における現在の就職では保護者や指導教員の理解も欠かせない。

幼少期から就労年齢に至る過程を細分化し、ステージごとに、子供本人、および、その就職に大きな影響力がある保護者や教員なども対象に、中長期的視点に立って接触や情報発信の体系を構築していく。

このような取り組みに加えて、就職や進学に関して進路指導を中心とした従来の学校教育現場での対応から脱却し、教育課程のなかで本格的なキャリア教育を位置づけることも重要であり、国および地元自治体の教育委員会に対して、とりわけ建設や農林水産、製造をはじめとした基幹産業に関するキャリア教育を学校教育の柱の一つに位置付けることを求める必要がある。

○学校と協力し小学校、中学校、高等学校の各ステージに合わせて、ものづくりの楽しさや魅力の体験、特別授業や職場体験学習などの機会を通じた職人技術の学習と体験、建設産業の社会的役割と重要性、職種の特性、技能労働者の就業イメージ、キャリアに応じた役割や処遇のステップなどをテーマにキャリア教育を各地域で展開していく。

○併せて、保護者や教員に、わが子や生徒を安心して「生まれ変わった」建設産業に送り出してもらうという観点で、建設産業の社会的役割と重要性、職種の特性、技能労働者の就業イメージ、キャリアに応じた役割や処遇などの情報発信を行っていく。

○国および地元自治体の教育委員会に対して建設をはじめとした基幹産業に関するキャリア教育を学校教育の中で中心的な課題の一つに位置付けるよう求める。

○事業者が高等学校等に求人票を提出するために必要な支援等の取り組みを展開し、建設技能者入職、さらには若年技能者の組合加入にもつなげていく。

(2) 担い手の育成拡充、資格取得推進に向けた環境整備

若年入職者に向けた処遇改善のためには、入職後の育成による技術・技能の向上と技術・技能に応じた処遇の実現が不可欠である。また、建設産業は入職後3年以内の離職率が4割を超えており、これは製造業の1・6倍に相当する。若年技能者育成を強化することは離職防止・定着促進、また、技能継承の促進にもつながる。若年技能者の確保・育成は、もはや元請・下請、丁場など立場の違いを問わず建設産業全体で取り組まなければならない最重要課題であり、業界を挙げての推進・支援体制を構築することが不可欠である。

また、近年では省エネ基準適合義務化や石綿含有建材調査者による調査・報告の義務化など、制度も目まぐるしく変化しており、これら動きに対応するための学習や資格取得は欠かせない。

さらに、建設技能者の能力評価制度に対応した職種別・レベル別年収が2023年6月に示されたが、この年収を実現するためには資格取得機運や支援をさらに高める取り組みとセットにしたレベル判定の推進が求められる。

これら観点のもと、担い手の育成、資格取得推進に向けた環境整備、加盟組合の教育機関としての位置づけを高める取り組みを強化・充実していく。

○国土交通省・厚生労働省に技能者育成のための支援制度の創設・拡充等を求めていく。

○国・業界団体全体で取り組む技能者育成基金制度の創設を求めていく。

○これら国の支援等の実現を通じて資格取得支援の強化、技術研修、さらには認定職業訓練の安定運営に向けた支援の強化（後述）に繋げていく。

○仲間の安全を確保するために継続的な安全衛生教育の法的位置づけや、加盟組合のさらに高い教育機関としての位置づけを求めていく。

(3) 認定職業訓練の安定運営に向けた支援の強化

認定職業訓練は全建総連の技能者育成の取り組みの中核を担っている。しかしながら、全建総連関係の認定職業訓練校は2011年度の119校から減少を続け、2024年度74校（うち10校が休校）、訓練生数は830人とピークであった1996年の3254人の2割水準まで落ち込んでいる。

訓練生数の減少に伴い、認定職業訓練校の財政運営も厳しい状況が続いており、また、指導員の高齢化も進んでおり訓練生だけでなく後継者となる指導員の確保・育成も喫緊の課題である。

キャリア教育等強化で若年入職者を確保する取り組みを展開しつつ、認定職業訓練の安定運営に不可欠な訓練生の確保と、公的補助の拡充による財政運営の安定、講師・指導員の確保・育成による指導体制の安定に向けた取り組みを強化していく。

○生徒募集の組合員事業所への呼びかけに加え、就職斡旋とセットにした地域の学校への呼びかけ対象を工業高校、高等専門学校だけでなく、普通高校にも広げていく。さらには、「就職後の充実した訓練体制」を前面に打ち出したハローワーク求人への活用を推進すると共に、ハローワークには建設産業求人への積極的な職業紹介を求める。

○訓練生受入事業所の更なる拡大を図ると共に、事業主が受けることが出来る人材開発支援助成金特定訓練コースの申請、また、ハローワーク手続きに関する事務を組合が支援する体制を構築していく。

○国と都道府県に対して、認定職業訓練助成事業費補助金の引き上げを求めていく。

○講師・指導員の確保・育成の体制整備に必要な支援を検討していく。

(4) 外国人材による担い手確保体制の構築

労働力人口が減少していく中で、国内人材だけで担い手を確保していくことはこれまで以上に困難になっていくことが想定される。外国人材について単に安い労働力という観点からの脱却が国際的にも求められ、外国人材に関する国の制度は改革の議論が進められている。

他産業と比較して国内人材の担い手確保が困難となっている建設産業においては、外国人材による担い手確保は避けられない課題であり、永続的な処遇改善という好循環を実現するためにも、建設労働組合が積極的に関与しながら適切に外国人を受け入れていく必要がある。

引き続き国内人材の確保の取り組みを強めつつ、関係専門部とも連携し、組合員事業所の外国人材受け入れ

への支援等を進めていく。

4. 建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及促進に向けた環境整備

建設業において、現場を担う技能者の著しい高齢化と若年入職者不足が加速化している。賃金水準は建設業全体では上昇傾向にあるものの、技能者については、他産業と比較して低水準となっている。賃金カーブのピークも早く到来しており、社会保険加入も下位の下請になるほど加入率が低く、全産業平均と比較して年間360時間以上の長時間労働が常態化している。

こうした状況を受けて国土交通省は7月、「CCUS利用拡大に向けた3か年計画」を公表した。同計画では、これまでの5年間の取り組みを通じて、CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展したとして、今後3年間で改正建設業法に基づく取り組みと一体となって、この土台を活用した処遇改善や業務効率化のメリット拡大を図るとしている。

具体的には、①経験・技能に応じた処遇改善（「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となつて、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大）、②CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化（CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化、建退共の申請事務の抜本的な効率化等）、③就業履歴の蓄積と能力評価の拡大（技能者・事業者の登録拡大及び就業履歴の蓄積促進策を強化、能力評価の対象分野の拡大など技能者のレベル判定の促進策を強化等）が掲げられた。

全建総連では、こうした動きを追い風に、関係専門部との連携深化と一体的な取り組みも視野に、国土交通省の「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」の副会長団体として、そして「建設キャリアアップシステム運営協議会」の構成団体として、その運営に積極的に関与しつつ、以下の実現を目指す。

(1) CCUSを建設業共通のインフラとして発展させるために

CCUSの普及状況では、技能者登録数150万人を上回り、事業者登録も27万件を超えるなど着実に増加を続け、全技能労働者（労働力調査304万人）の過半数に迫り、全許可業者に占める登録事業者の割合（法人・個人事業者）も34・9%（工事実績のある許可業者数に対する割合では61・4%）に達している。

一方、就業履歴を蓄積している技能者数は、技能者登録数の増加もあり着実に増加しているが、登録技能者数に占める割合は、2022年6月に30%となつて以降、ほぼ横ばいの状況が続いている。また、就業履歴の

ある技能者であつても年間の就業履歴数が50日未満の者が過半を占めているのが現状だ。

能力評価申請で経歴証明を活用できるのは2023年度末までの経歴であり、2028年度末までは経歴証明とCCUS就業履歴の組み合わせが可能だが、2024年4月以降の経歴はCCUS就業履歴のみが評価対象となされるため、希望する全ての技能者があらゆる現場で就業履歴の蓄積が可能となるよう、国と建設業界を挙げた取り組みが求められる。

CCUSの普及と活用を進め、建設業共通のインフラとして発展させるために、建設・住宅企業はもとより国や地方自治体、民間発注者にCCUSの活用を求め、住宅消費者に対する周知などに積極的に取り組む。

○建設工事におけるCCUSの事業者登録、技能者登録、就業履歴登録の義務化

○建設業許可におけるCCUSの事業者登録、技能者登録の要件化

○技能者や事業者が実感できるCCUSのメリットのさらなる拡充

(2) 能力評価基準の整備及び拡充等

CCUSは、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、それらを活用して技能者の技能・経験を客観的に評価することで、技能者が適切な処遇を受けられるようにする仕組みであり、国が職種別レベル別年収等を示したことで、①若い世代がキャリアパスや処遇の見通しを持てる、②技能・経験に応じて給与を引き上げる、③技能者を雇用し育成する企業が伸びていける建設業への転換が期待されている。

2019年に35職種でスタートした建設技能者の能力評価制度は42職種まで拡大し、現在も複数の職種団体が基準の大臣認定に向けた検討が進められているものの、能力評価判定件数は技能者登録者数の7%程度に留まっており、レベル判定数や対象職種の拡大が急務となっている。

建設技能労働者全体の処遇改善には、全ての職種で能力評価を受けることが出来る環境を早期に整備することが不可欠である。

全建総連は国、職種団体に対して基準未整備職種の早期基準策定を求めつつ、基準策定が困難な職種については、関係業界団体とも連携の上、当該職種を包括的に評価する基準の活用を求め、多能工の評価基準やルールについての検討を要請していく。

○全建設技能者を網羅する能力評価基準の早期策定と改善及び多能工を含めた複数職種を網羅する能力評価基

準の整備、より一層のレベル判定の推進（技能者登録数に対するレベル判定率80%の達成）
 ○CCUSの能力評価基準など技術・技能に応じた賃金水準の行き渡りと実効性の確保及び徹底したフォローアップの実施
 ○省庁や担当部局を横断した、民間発注者及び住宅消費者に対する周知啓発の強化

(3) 仲間の登録促進と地域建設現場での活用促進

CCUSの普及と活用に向けた取り組みをさらに推進するため、国や業界団体、運営主体である建設業振興基金の普及促進策とも連動して、組合員の登録促進と町場や住宅分野、地域の建設現場での普及と活用に向けた取り組みを積極的に展開する。

全建総連の加盟組合が25都府県（29加盟組合）208か所で開設する認定登録機関は、組合員の確実なCCUS登録を支援するのみならず、地域でCCUSの公的な役割を担うことで組合への信頼を増し、新たな結びつきを獲得することで地域建設業への影響力を発揮し、建設労働者全体の処遇改善につなげる。

また、加盟組合が「都道府県CCUS官民連絡協議会」等の地域推進体制に参画することで、地域建設業団体との連携も広げる。

能力評価の重要な基準となる就業履歴は通増傾向（直近では月400万件以上で推移）にあるものの、とりわけ地方や小規模の元請事業者の消極姿勢を克服できず7割の技能者が蓄積できていないことから、小規模現場や町場、住宅現場での現場・施工体制登録支援、現場へのカードリーダー等の設置に対するインセンティブの拡充が求められる。

建退共の普及と共に証紙（ポイント）交付をCCUSの仕組みを活用して徹底すると共に、就業履歴に対応したポイント例えばCCUSの現場利用料の一部に充てることで、技能者の能力開発や福利厚生に還元するなど、新たなメリットの創出を目指し、全建総連の主体的な取り組みと共に下記に取り組む。

- 町場・住宅分野を重点に国・運営主体の取り組みとも連携したCCUS登録と就業履歴蓄積の抜本的な強化
- 工務店評価をはじめとした、専門工事企業の施工能力等の見える化の積極的活用
- 小規模現場における就業履歴蓄積に向けた支援拡充
- 資格取得時における実務経験年数証明の就業履歴の活用

5. 建設国保の育成・強化の取り組み

建設国保の育成・強化を図るための未来ビジョンを提言するにあたり、これまでの歴史的意義と役割、国保組合の現状と課題を明らかにし、日本の社会保障政策の現局面に基づく方向性を指摘、国保組合全般と建設国保育成・強化に向けて展望と課題を提言するものである。

(1) 国保組合が果たす皆保険制度下の役割と政策

① 建設国保が果たしてきた歴史的意義と役割

① 産業民主化の土台を築く歴史的意義

私たちの先輩たちは、「俺たちに健康保険を」と健康保険適用を求める運動を展開、1953年日雇い健康保険の創設により、安心して医療にかかれる本人10割給付を実現したこと。また擬制適用の行政措置により組合を事業主とみなすことで、5人未満事業所の労働者や事業主、そして一人親方が加入できる制度を獲得し、各層を組織できる機能を備えたことで、産業民主化の土台を築く一つの要因となった。

② 全建総連結成以降、国への交渉機構（厚生労働省）の確立と政策実現を果たした歴史的意義

1960年全建総連が結成、当時あった3つの全国組織が1つにまとまることで国への交渉が一本化された。1964年に日雇健廃止を打ち出す政府に対し反対運動を展開、以降7年間の闘争後、擬制適用が廃止されることにより、当時認められなかった国保組合の設立を認めさせ、1970年建設国保を設立、現在に至っている。特筆すべきは、全建総連を交渉窓口にした日比谷集会、ハガキ要請や国会議員要請と大衆運動と結合し、国保組合の法定補助（1978年）を獲得し、国保組合の安定運営を実現すると同時に、交渉機能の発揮と大衆運動の連携により政策実現のスタイルを確立する。

② 日本の医療制度下における国保組合の現状と役割

① 国保組合の現状

国保組合は、1933年国民健康保険法が創設された当時より、同業同種として地域多単位による特別国保組合として位置づけられ、国民皆保険制度の一翼を担ってきた。

国保組合の被保険者数は、1970年建設国保が特例で認可移行、被保険者は増加の一途をたどり、

1998年には466・6万人とピークを迎え、以降高齢化の進展や後期高齢者医療制度による移行、2009年の無資格者問題の是正による影響等があり、2022年度3月末時点で263・7万人となっている。1971年度194あった国保組合は再編統合により158国保組合に減少している（2022年度末）。一方、健康保険法や厚生年金法等の改正により適用拡大策が行われる中、健保適用除外を受けている特定被保険者数の割合は、2016年度末で31・8%、2020年度末で37・8%と増加傾向にある。業種別では薬剤師関係国保が69・2%と高く推移、建設業関係国保（全建総連関係以外の5国保含む）は28・2%と業種別では一番低い状況にある。ただし、全建総連22国保組合においては、33・0%と3人に1人が特定被保険者となっている。

② 国保組合が果たす社会的役割と課題

国保組合は、同業同種による就労形態や経営環境等の類似性の中で保険料設定や給付・保健事業等を展開している。事業規模も決して大きくなく、どの業種も中小零細業者のもとに働く就労者、事業主等が加入しており、そうした階層を国民皆保険制度の中で吸収する社会的役割を担ってきた。

例えば、コロナウイルス感染症による休業に対応し労働者だけでなく傷病手当金等の給付において事業主、一人親方層も含めて独自の制度を運用、給付することで仲間の健康と暮らしを守ってきた。

加えて建設国保の役割は、不安定就労者が多く加入する一方、社会保険未加入対策や働き方改革による被用者保険適用拡大の流れの中で積極的に受け止め、加入促進を進めてきた。

また、建設業特有のいわゆるアスベスト粉塵暴露による悪性中皮腫をはじめとした職業病疾患対策にも取り組み、労災支給の切り替えも行っている。こうした社会的役割を、今後も遺憾なく発揮することが求められている。財政運営面では、健保適用除外する特定被保険者の増加は今後も続くと思われる。定率補助が13%と低いことで財政運営に支障を来す状況にある。

(2) 安定した財政運営を図るための政策要求

① 日本の社会保障政策の現局面と方向性

政府は、全世代型社会保障構築を掲げ2026年までの工程を明らかにしている。加えて「骨太の方針2023」では、次元の異なる少子化対策を検討している。主な課題として児童手当の拡充（所得制限撤廃を含め）や出産費用の保険適用等である。

財源については、医療保険制度より支援金として賦課・徴収する方向で、2024年通常国会にて子ども・子育て支援関連法が可決・成立した。2026年4月以降、保険者負担や国民負担の面でも課題が山積している。厚生労働省は2019年6月に2040年を展望した社会保障・働き方改革のとりまとめを行っている。そこでは、高齢化の進展により高齢期の就労を促進するため、70歳までの働き方に対する対応が必要と指摘している。また厚生労働省は将来推計人口（2023年）の中で65歳以上の割合が2020年の28・6%から2040年には34・8%になるとし、少子化対策強化も喫緊の課題と論じている。

② 安定した財政運営をもとに主張する政策課題の実現

① 建設国保の育成・強化に向けた将来展望

建設国保を含めた国保組合の社会的役割は、これまでの歴史からも将来にわたり同業同種の優位性を発揮することで、建設業の働き方の特徴である不安定就労者の受け皿的機能や、中小零細事業者のもとで働く技能労働者の安定就労の基盤を図る役割として、存在意義を高めることが可能である。

2024年通常国会において、いわゆる改正担い手3法の成立による、標準労務費の設定や働き方改革における実務対策、法定福利費の確保の取り組みも2012年より始めた社会保険未加入対策以降の取り組みにおいて、全国での経験が蓄積されている。まさに運動体である労働組合と事業体である国保組合の相乗的發展が期待される。

言い換えれば、命と健康を守る建設国保は、生活要求実現の手立てであり、改正担い手3法を活かした運動の発展により経済要求実現の道筋が見えてくる。

② 2025年金制度改正の動きと被用者保険適用拡大の背景

政府は、2025年通常国会に向けて年金制度の見直しを進めている。厚生労働省社会保障審議会年金部会では、5年に一度の財政検証の報告が行われた。現役世代収入の50%以上の給付を実現する制度として2004年改正年金法により開始されたが、日本経済の低迷により所得代替率は、前回検証の61・2%から2029年度には、「過去30年の投影」の場合所得代替率は60・1%に低下、またマクロ経済スライド調整終了時の2057年度には50・4%と、さらに低下すると報告された。

こうした状況から年金部会では、オプション試算として適用拡大を事例にあげて5人以上の個人事業所の強制適用業種の全面实施により90万人適用となり、現行パート労働者週20時間以上適用が雇用者50人以上事業場

から全面適用で200万人と報告された。まさに年金制度の財源確保による適用拡大に映る。

一方、被用者保険適用拡大の議論では、「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用のあり方に関する懇談会」を2024年2月より開始し同年7月にとりまとめられた。具体的な被用者保険適用拡大では、年金部会で先に記載した適用拡大の方向が確認された。懇談会では、国保中央会から被用者保険適用拡大により収入のある現役世代が大量に移行することによる不安定な財政運営を強いられると懸念を表明。全国商工会連合会からは、中小零細事業者への配慮と支援策を求める意見があった。

③被用者保険適用拡大の問題点

2025年の年金制度見直しが実施されれば、290万人の適用拡大が進むことになる。同時に事業主の保険料負担問題や医療保険制度は全国一本の年金制度とは違い、保険者規模、業種、加入構成など多様性があり、単純な議論とはならない。

適用となれば、公営国保も含めて加入範囲が狭まることで、財政運営に支障をきたすだけでなく、公営国保が果たしてきた役割が損なわれ、国民皆保険制度の危機に陥る事態に発展する可能性がある。国保組合もまた公営国保を補完する役割が機能不全に陥ることといわゆる同業同種の連帯を基礎に仲間の命と健康を守ること

で国民皆保険制度の一翼を担うことがなくなる。

そのためにも、国保組合の事業面強化と財政面強化、そして持続可能な制度面の強化が必要である。この点の強化を図る課題として、政策要求の具体化、交渉機能の強化、大衆運動の強化の3点がある。

④政策課題の実現に向けて

ア)政策要求の強化

事業運営面では、全建総連22国保組合において収支バランスの安定化を図るための中期財政計画策定の検討、子育て支援策の強化、事業所健康事業対策推進の検討が必要である。

次に財政面では、特定被保険者への補助制度拡充、後期高齢者医療支援金等の増加に伴う支援策の強化、定率補助区分の所得水準区分の見直し、子育て支援策関連補助制度の別枠制度の創設を求めていく。

最後に制度面として、国保組合地区拡張緩和、社会保険適用に関わる中小零細企業への支援策の実現、被用者保険適用個人事業所5人未満事業所の国保組合活用を求めていく。

イ)交渉機能の強化

国保組合の社会的役割を發揮するため社会保障制度における医療制度体系の政策化を図ることで、国保組合の存在意義を高めることができる。加えて与野党への政策要求のあり方を検討し、制度と財政の一体的な取り組みを強化することで、厚生労働省保険局の交渉力を高めると同時に、年金制度への要求実現のため年金局要請の強化を図る。

ウ)大衆運動の強化

国政レベルでの交渉力強化のため、地元段階での政党や無所属議員を含めた各級議員との懇談の具体化を図る。

以上、建設国保の育成・強化の課題では、既に「3つの危機」(①国庫補助制度見直し、②マイナンバーカードと保険証の一体化、③被用者保険適用拡大の影響による国保組合資格範囲の縮小)の打開に向けての取り組みを行っている。その到達と合わせて、これまで指摘したビジョン2030に基づき、政策実現と大衆運動の強化を図りたい。

6. 組合の魅力向上と組織拡大の好循環の実現

全建総連の組織建設は、本人の自発性に基づき加盟する「個人加盟の原則」を基本としつつも、建設業就業者数が減少する中で持続可能な組合とすべく、組合員の組織形態の変化に合わせて、若年層の拡大を積極的に行いながら、事業所を組合加入対象者に位置づけ、ゼネコン現場で働く労働者や外国人労働者を組織化し、組織率向上を目指す。

また、地域でCCUSの認定登録機関の優位性等を發揮し、CCUSと各専門部で推進する様々な施策や運動を連動させ、組合の魅力向上と組織拡大を進める。

そのために、組合の未来、希望の光となる青年層の育成強化の加速化と、戦略的広報を展開しつつ、より高度でより親身な組合員サービスの提供と組合員の要求要望を実現させ、組合の付加価値向上を目指すため、活動家となる書記局・専従者の育成強化を図っていく。

こうしたこと等により、将来的な全建設労働者・職人の結集を展望していく。

(1) 組合加入対象の位置づけと新たな組織化、組織率のさらなる向上

① 事業所に従事する仲間を組合加入対象に

近年は事業所の加入が増加し、全建総連の組織構造上、事業所の占める割合は2013年で6・9%であったものの、2023年4月時点で19・2%となるなど、組織形態が変化しており、事業所の拡大なくして組織拡大は困難を極める状況となっている。このことから、「個人加盟の居住地組織」を基本としながらも、事業所を組合加入対象者に位置づけ、更には事業所に寄り添い、事業所からの信頼を高めることにより、事業所自らが未加入事業所へ組合を紹介に加え、事業所の育成と組織拡大の好循環を目指す。

これを実現するためには、加盟組合において、規模別の事業所数の把握（現状把握）、事業所の育成（人材獲得競争に負けないための働きやすい環境整備、働き方改革、社員教育、能力向上教育、技術研修など）、従業員向けのメリットの充実（共済制度、生活に密着したサービスの提供）等が求められる。

そのため、全建総連として加盟組合に対しての学習会の開催と各種情報提供などを積極的に行う。

② ゼネコン現場で働く労働者の組織化

ゼネコン現場で働く労働者は首都圏以外にも少なくはなく、組合加入対象者の就労先領域（テリトリー）を広げ、拡大、組織化を目指す。

③ 外国人労働者の組織化

建設分野で活躍する外国人労働者は、建設業就業者の高齢化による労働力の減少と反比例して増加傾向にある。当面、この傾向は変わらないと推測され、永続的な処遇の改善という好循環を実現するためにも、建設労働組合が積極的に関与しながら適切に外国人を受け入れていく必要がある、そうしたことを背景に外国人技能労働者の組織化は、組織拡大において避けて通れない。

こうしたことから、外国人労働者の雇用先事業主や外国人労働者（特定技能外国人等）の交流会の開催、同交流会開催による現場就労状況や悩み等の実態把握、加盟組合単位での交流会の開催を行うため、組合での外国人対応体制の構築を進めながら、外国人技能労働者の組織化を目指す。

④ 地域において他団体（職種別建設業団体）の中心的存在へ

地域において他団体と積極的に交流する中で、地域の産業や伝統を継承させるため、地域の組合が中心的存在

在となり、地域全体の運動を共に発展させていく中で、将来地域の組合が他団体の受け皿になり得る事も視野に入れ、積極的に他団体との交流を促進する。そのため、全建総連として加盟組合に対しての学習会の開催と、各種情報提供を行う。

⑤ 組織率のさらなる向上

建設業就業者が減少する中、組織率を維持、向上させることで要求要望の前進へ繋げるために、組織拡大の推進と、脱退防止対策の両面で組織率を向上させ、当面、2020年国勢調査比率の達成を目指す。

具体的には、10代から20代では、10・75%、30代では14・74%、40代では25・32%を目標とし、青年層の組織率向上を目指す。更には、2024年6月の全建総連基本調査の組織率全国平均12・45%以下の組合は全国平均を目標とし、全国平均を上回る組合は現行より1%の向上を目指し、全建総連として2010年の組織率である15・1%を当面の目標とすると共に、早期に20%を実現する。

そのため、仲間に依拠した組織拡大、強化及び脱退防止、更には仲間の要求要望の源泉ともいえる基礎組織（支部、班、分会、群などの組合員に一番近い集まれる所・組織）の構築と機能強化を加速させ、地域において、将来に渡り持続可能な組合とすべく、組合運動への協力者を増やす「人づくり」を進め、組合の信頼性の向上と仲間の繋がり強化を目指す。

⑥ 組合員管理システムの構築と帰属意識の向上

組織を更に強化し、前進させていくためにも、組織の詳細な自己分析を行い、組織の脆弱性の補強や、組織の長所の最大活用など、企画立案や方針の決定に役立てなければ組織強化は図れない。

更なる組合員へのきめ細かなサービスの提供を実現させるためにも「組合員管理システム」の導入を推進することにより、各種集計等の真正性や信憑性の担保を図り、政党、行政、各団体からの信頼を高め、制度政策立案、要求の基礎とし、更には、加盟組合が個別に掛かる経費の抑制効果も見込めるため、希望する加盟組合に利用提供し、全建総連として組合員管理システムの構築を目指す。

また、組合への帰属意識向上と利便性の向上、情報配信強化のため、「全建総連アプリ」の開発提供を目指す。

(2) 青年層の拡大と青年部の育成・強化の加速

2024年6月時点で60歳以上の高齢組合員が組織の3割以上を占める加盟組合は15組合、4割以上は9組

合、5割超は3組合となっており、組合の高齢化が顕著に表れている。

現状のままでは組織運営に相当の影響を受けることは免れない。この事態を食い止めるためには、青年層の拡大と青年部の育成強化を加速し、加盟組合において組合の将来を考え、次世代にバトンを渡し、世代交代を進める手立てを講じ、青年層が気軽に相談でき、気軽に活動に参加できる環境、青年層の仲間の声を拾い、若年層に魅力ある事業の創設や環境整備を目指す。

具体的には、①全ての加盟組合で青年部を結成する、②青年部の基本組合への役員登用、会議、活動参加を加速させる、③基本組合と青年部又は青年層との意見交換会の実施、④青年層に魅力ある事業の創設（次世代支援制度）、⑤青年層及びZ世代向けにSNSの活用、⑥青年部に主体性を持たせた行動と予算措置などを行いながら、青年層の拡大と青年部の育成・強化の加速化が求められる。

そのため、全建総連として、①全ての加盟組合に青年部の設立に向けた学習会の実施と情報提供、②全建総連として全国青協の全国会議への参加保障と予算措置の強化を行い、青年層が青年層を拡大する好循環を生み出す。

(3) 戦略的広報（情報戦略）の展開

業界紙への情報配信を強化し、全建総連の取り組みなどを広く周知することで、行政、関係団体からの信頼を高め、それによる制度政策要求の実現や組合加入に繋げる好循環を目指す。

また、加入対象者に組合の存在や組合の良さを知ってもらうための既存の方法（チラシやDM、新聞広告、ラジオCM）に加えて、インターネット（WEB）を利用して、今まで組合を知らなかった若年層への訴求を強化し、外部からの流入を促進し、新規加入対象者の獲得を進める。

具体的には、①業界紙に対する戦略的広報の実施、②全建総連全体としてのブランディングの実施、③複数のメディアを活用したクロスメディア戦略の実施、④SNSを利用した広告の活用、⑤各種イベントのリアルタイム配信等を行い、認知度向上に努める。

(4) 書記局・専従者の育成・強化及び充実

組合員の要求、要望、実情の把握、組合員への世話活動など、組合を発展強化させ、持続可能な組織として行くために、書記局に課せられた任務は多種多様である。さらには、組合運動を推進させて行くためにも、その原動力となる書記局の存在が欠かせない。

そのため、より高度でより親身な組合員サービスの提供の実現を目指す事が、何よりも組合の魅力向上と組

織拡大の好循環には必要不可欠となる。

こうしたことから、社会人基礎力を強化した上で、①事務局から書記局（活動家）への昇華、②そのための教育・研修の充実、③適切な書記局数の配置、④書記局の配置が困難な場合は、組合の統廃合による書記局の確保、⑤優秀な人材確保に向けた、身分保障と賃金保証の実施、等を行い、役員と書記局が互いに尊重しあい、助け合う、組合本来のマインドに立った人材の確保、さらには書記局が活き活きと働ける組合環境整備の構築を目指す。

全建総連として、①加盟組合に対しての学習会の開催と各種情報提供、②書記局の研修制度の創設（初任者コースのみ。全建総連とは、組合の意義、運動の意義、書記局の任務、組合マインドの育成）を行い、プロの活動家の育成を目指す、組合活動推進の原動力を強化することにより、組合の魅力向上と組織拡大の好循環の実現を目指す。

7. 結び

全建総連は1960年11月24日、戦後建設労働運動の中核を担ってきた土建総連（全国土建労働組合連合）、全建労（全国土建産業労働組合連合会）、東建産（東京建設産業労働組合）の3組織の統一により誕生した。当時の組織人員は7万3000人であったが、日雇健康保険の擬制適用廃止をはじめとした幾多の困難を乗り越え、結成以来一貫して「数は力」を合言葉に、「仲間を増やす」ことを重視してきたことにより、現在では60万人を超える組織に大きく飛躍することができた。その軌跡と共に、「建設労働者・職人」の健康、仕事と暮らしを守るため、そして「建設業は平和であってこそ発展できる」という立場のもと、様々な運動を旺盛に展開し、制度政策要求の実現を勝ち取ってきた。

全建総連の今日を築いた先輩や仲間の汗と涙、喜びと悲しみを胸に刻み、これまでの歴史に学びながら、建設労働組合としての社会的役割を改めて明確にした上で、全国の仲間の奮闘により成し遂げた「持続可能な建設産業の実現に向けた100万人国会請願署名」の請願採択という21年ぶりの歴史的成果を力に、さらなる発展と飛躍に向けて、全建総連に結集する全国61万人の建設労働者・職人の総力を挙げて取り組んでいくことを強く決意すると共に、未来ビジョンの策定を契機に、全国の仲間の統一と団結が、引き続き揺ぎ無いものになることを期待するものである。

以上