



全建總連 65 周年事業

海外視察報告書

65

韓国

2024年
4月10~13日

全国建設労働組合総連合



目次

報告書発行にあたって	2
視察参加者名簿	3
視察先とスケジュール	4
蟹澤宏剛さんによる総評	5 - 7
第1日目(4/10)～第4日目(4/13)までの報告	8 - 23
呉学殊さんからの感想	24 - 25
参加者からの感想	26 - 36
参考資料「韓国建設業及び建設労働者の現況」 大韓建設政策研究院 パク博士資料	37 - 52



報告書発行にあたって

全建総連 65 周年記念事業の一環として、海外の建設産業における担い手確保・育成、処遇改善や労働時間・就労環境改善の取り組みについて学び、建設産業が抱える諸課題の前進につなげるため、日本と共通する多くの課題への取り組みを進めている韓国の視察を 2024 年 4 月 10～13 日の日程で企画し、中西孝司中央執行委員長を団長、芝浦工業大学蟹澤宏剛教授をコーディネーターに各県連・組合からの参加者等総勢 19 人で実施しました。

今回の訪韓では、主に中央省庁である雇用労働部、韓国建設産業を調査研究するシンクタンク、建設技能者団体、建設技能者訓練機関、日本の建設キャリアアップシステム（CCUS）に類似する韓国技能者カードを運用する建設現場の視察を通じて、韓国建設産業の現状と課題、課題克服に向けた韓国内での取り組みを多方面から学習しました。

今回の韓国視察では民主労総・全国建設労働組合との交流を実施することができませんでした。たいへん残念なことです。韓国の建設労組は、「建設現場で雇用を強要する労組の不法行為を取り締まる」という現政権の弾圧を受け、多数の逮捕者が出るなど、大きな困難に直面しています。一日も早い解決・正常化を願うとともに、国際組織 BWI 等を通じた国際連帯活動を推進し、機会を捉えて交流を再開したいと思います。

本書は今回の視察の記録および成果として視察内容と私たちが参考とすべき事項に所感を添えてとりまとめた報告集です。今回の視察を礎に日本の建設産業及び全建総連運動の前進に繋げていきましょう。

2024 年 8 月
全建総連 65 周年記念事業海外視察（韓国）事務局



韓国建築施工技能長協会にて（4/10）

視察参加者名簿

	氏名	所属	備考
1	中西 孝司	全建総連 中央執行委員長 香川建労 執行委員長	団長
2	蟹澤 宏剛	芝浦工業大学 教授	コーディネーター
3	呉 学殊	(独) 労働政策研究・研修機構 特任研究員	通訳
4	櫻井 好美	全建総連 顧問社労士 社会保険労務士法人アスミル代表	
5	小峰 大介	全建総連 中央執行委員 埼玉土建 副委員長	
6	平賀 直	全建総連 中央執行委員 埼玉土建 副委員長	
7	小坂 剛	東京都連 執行委員	
8	御崎 誠人	全建総連 中央執行委員 東京都連賃金対策部長	
9	山内 一喜	東京都連 建設ユニオン 中央執行委員	
10	成田 龍二	東京都連 建設ユニオン 中央執行委員	
11	後藤 満夫	神奈川県連 執行委員	
12	坂田 健二	全建総連 中央執行委員 新潟ユニオン 執行委員長	
13	松本 吉弘	全建総連 中央執行委員 石川県連 会長	
14	鈴木 貴雄	全建総連 副中央執行委員長 全建愛知 執行委員長	
15	池田 勝美	全建総連 中央執行委員 鳥取県連 会長	
16	小倉 範之	全建総連 書記次長	事務局長
17	小林 正和	全建総連 技術対策部長	事務局次長
18	高橋 健二	全建総連 住宅対策部長	事務局担当
19	須沢 健太郎	全建総連 主任書記 (住対部)	事務局担当
	佐藤 英美	ANA あきんど (株)	担当旅行代理店添乗員

視察先とスケジュール



Day1 4 / 10 (水)

- 14 : 50 ● 金浦国際空港着
- 訪問先
- 16 : 30 ~ ● 大韓建設政策研究院
 韓国建築施工技能長協会
 ※ 2 団体同会場でヒアリング
 (会場：技能長協会/アンヤン)

Day2 4 / 11 (木)

- 10 : 30 ~ ● 建設技術教育院 (仁川)
- 15 : 00 ~ ● 専門建設共済組合技術教育院
 (ウンソン)

Day3 4 / 12 (金)

- 10 : 00 ~ ● 建設現場視察
 (現代建設のシーファー
 一次現場)
- 16 : 00 ~ ● 雇用労働部 (世宗)
 地域産業雇用政策課

Day4 4 / 13 (土)

- 9 : 30 ~ ● 伝統建築物見学
 景福宮(キョンボックン)
 北村(プクチョン)
- 16 : 10 ~ ● 金浦国際空港発

蟹澤宏剛さんによる総評

今回の大韓民国（以下「韓国」）では、いくつもの学びがあった。少子高齢化と産業自体の様々な問題による建設業の担い手不足は両国のみならず世界共通の問題である。

韓国の法律や制度は、日本をベースに構築されたものが多い。かつては多くの留学生が日本で学び韓国の建設技術や教育制度を築いてきた。2000年代初頭までは、超高層建築などにおいて韓国の手ゼネコンを日本の大手ゼネコンが技術支援する関係にあったが、今では海外市場におけるライバル、場合によっては後塵を拝することもある。大学の教授陣も欧米派が優勢になったようだ。



かつて、韓国の建設業が日本の影響を受けたことは、現場の言葉からも知ることができる。植民地時代の名残だともいうので複雑であるが、技能者を統括する世話役は「オヤジ」、技能者の詰め所は「ハンバ」、足場はそのまま「アシバ」などの言葉が今でも使われている。一人親方のことも「オヤジ」という。

建設業における労働災害や重層下請構造、一人親方などの問題は両国に共通であるが、特に施工品質に関しては、かつての韓国はより深刻であった。1980から90年代にはデパートの崩壊や橋の崩落が相次いだ。なかでも94年のソウルの漢江に架かる聖水大橋崩壊事故は大きな社会問題になった。

こうした問題を受けて日本をモデルに1958年に制定された建設業法は96年に全面改正され、建設産業基本法が制定された。韓国では、日本のような専門工事事業が未発達で（世界的にみても日本の専門工事業は珍しい）、ゼネコンが「オヤジ」と呼ばれる「チーム長」が組織するグループに労務を請負わせる方式が主流である。97年の法改正では、「チーム長」を「施工参加者」として合法化し、施工体制を明確化することをねらったが、逆に重層下請化が進み、技能労働者の賃金や社会保険未加入問題が深刻化することになった。それを受けて、2008年に法律が改正され、施工参加者（オヤジ）は法文から削除、すなわち存在が認められないものとなった。下請に関しても2次以下は認められなくなった。

また、建設産業基本法において、建設業は総合工事5業種と専門工事29業種に区分されており、総合工事業は国土海洋部、専門工事業は市道知事に登録することになっている。しかし、オヤジがチームを組織して現場で施工する伝統的方式は簡単には変えられず、今でも現場ではこの方式が一般化しているようである。チームは、オヤジの出身地の村人というような単位で組織される。外国人に関してもこうしたチームが組織されることが多いようである。とはいっても法律で下請が制限されていることの意味は小さくなく、無秩序な重層化やピンハネなどの脱法行為の歯止めになっていることは確かであろう。

もう一つ重要なのは、日本のCCUSに類したシステムの存在である。今回視察したのは、いわば建退共カードであったが、このルーツは2004年に導入された雇用保険カードである。2008年からは100億ウォン以上のプロジェクトで入退場を管理するカードリーダーの設置が試行されたが、電子カードは建退共にとって代わられることになった。

韓国の建退共が発足したのは1996年で2002年の法改正により加入が義務化されている。従来、

日本と同様の手帳と証紙が用いられていたが、手帳は廃止され2020年からは電子カードが導入されている。現状、現場ではゼネコンが入退場管理に使うICカードと雇用保険の電子カードは一体化されておらず、2つのリーダーが設置されているようである。また、双方とも顔認証が使われている。

韓国と日本違いはスピード感である。政治的には大統領制を敷く韓国のスピートは早い。例えば、現在ではソウルの観光名所でもある清溪川は、かつては暗渠で上に日本の首都高速のような高架道路が通っていた。後に大統領になった李明博がソウル市長に当選するやいなや公約であった川の復元に着手し、あっという間に高架橋は撤去され今の清溪川になった。家庭100V電圧を220Vに切り替えるのも早かった。

民間も同様である。2000年頃には、部屋に設置された端末で家庭内の電気製品の操作や共用サービスを利用できる「インターネットマンション」が誕生していた。2000年代半ばにはICカードによる建設現場の入退場管理が行われていた。当時はまだ超高層建築の技術が不十分で日本のゼネコンが技術協力していた時代なのに、ITの活用では主客逆転していたのである。

ITを活用した工程や資材の管理も行われていた。そんな現場に調査に行くと、我々は日本を見習ったのにどうして日本人が視察に来るのか、などと言われたものである。それは、昨今のヨーロッパなどでも同様である。20世紀後半の日本の技術は最先端であった。

石橋を叩いて渡らないのが日本、叩きながら渡るのが韓国とでも表現すればよいだろうか。今回の視察でも、スピード感の違いは感じられたのではないかと思う。ITだけではない。今回視察した中でも、日本でいえば文科省の高等学校で2年間学び、最後の1年を厚労省の職業訓練校で学んで修了すれば高卒の資格が得られる制度(2+1制度)は重要である。学歴と職業履歴、職業訓練等の経歴の融合はヨーロッパでも進んでいる。特に、EU離脱で建設業のみならず労働者の確保と職業能力の向上が急務である英国では制度の充実が進んでいる。今回の韓国建築施工技能長協会の訪問でもわかった通り、韓国では元来、技能と技術は国家技術資格法により統合されている。将来的には、国家職務能力標準(NCS: National Competency Standards)に統合されていくようであるが、このNCSは英国と類似の制度である。NCSに関連した技能等級制度は最近導入された。等級証明書の発行はわずかだというのが、スピード感はいかにも韓国らしい。等級を上げるには昇級のために教育訓練が必要となる。等級と生産性の連関が検証できていないなどの問題があるにだというのが、教育訓練と能力評価が連動した制度設計は日本より進んでいる。

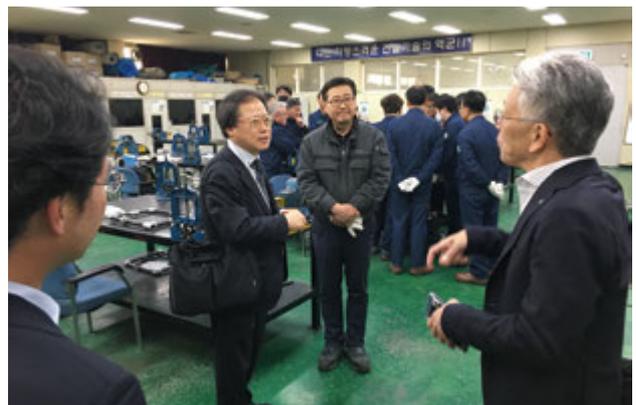
日本の建設キャリアアップシステム(CCUS)は、イギリスのCSCSと韓国の雇用保険カードを参考にしたものである。CCUSの普及は、石橋を叩いても渡らない日本にしては異例のスピードといてよい。技能と技術の融合に関しては、CCUSのレベル4の上に5や6をつくる必要がある。建設業における技術者制度は国交省の管轄であるので、建設産業独自の制度として構築できるのではないかと思う。

最後に外国人労働者について触れておく。韓国は日本に先んじて技能実習(韓国では技能研修)制度を廃止し、2003年に外国人労働者の雇用等に関する法律を制定して雇用許可制に移行した。詳細は割愛するが、処遇は最低賃金だと時給1万ウォン程度、訪問時のレートで1100円程度で日本よりやや高い程度であるが、残業は1.5倍であること、および、転職(転社)の自由があるので能力に応じた賃金を得やすい。入国に際して、母国でブローカーに支払う手数料は日本より高いというのが、残業代や能力向上に伴う賃金アップにより実質的に日本の倍程度になるようである。また、漢字、ひらがな、カタカナが使われる日本語に比べて言葉の壁も低く、また、Kポップや韓流ドラマの影響もあり韓国は日本より人気があるのだという。実際、日本にはきてくれなくなったベトナム人は

韓国には集まり、だいぶ前から日本には来ないタイ人も韓国には来るといのは重い事実である。

以上、今回の韓国では大きな学びがあったと思う。上述のような個別の事象もちろんであるが、お世話になった朴博士が所属する大韓建設政策研究院の存在自体が学ぶべき、また、我々が目指すべき最も重要な目標なのではないかと思う。同政策院は、専門建設協会によって2006年に設立された研究機関である。理事長は、歴代国土交通部の事務次官で、財源は、同協会に属する従業員の組合費と土地住宅公社等からの研究委託費だという。日本でいえば、建設産業専門団体連合会（建専連）と全建総連の野丁場の従事者により組織された機関である。そこが博士学位を有した専任の研究者を雇用し、様々な研究を通して、専門工事業や技能労働者に資する提言を政府におこなっているのである。米国のユニオンやヨーロッパの建設業団体にも研究機関があり政策提言をおこなっている。日本には国交省の建築研究所や国土技術政策総合研究所（国総研）はあるが、同様の国の研究機関は韓国にもある。公的な民間研究機関もなくはないが、研究員は出向者が大半で、規模も予算も比べ物にならない。全建総連と建専連、日建連や住宅関連団体等々が協力して建設産業としての研究機関を設立することができたら画期的である。全建総連と建専連で専門工事業と技能者に焦点を絞った研究機関でも良い。全建総連70周年に向けて、そんな目標を掲げてみてもよいのではないか。

いずれにしても、今回の視察が今後の全建総連および各組合の活動に寄与し、組織が活性化することを祈念する。2024年問題と担い手不足により建設業は非常に厳しい状況にある。いっぽうで、従来の建設業の悪弊や固定観念を打破する大きなチャンスでもある。逆に、変えることができなければ建設業の未来はない。まずは、韓国でできていて日本ではできていないこととその理由をよく考えてみる必要がある。



第1日目 4/10(水)

10時30分に羽田空港国際線ターミナルに集合した視察団は、夕刻から韓国建築施工技能長協会及び大韓建設政策研究院への視察に取り組みました。



空港ブリーフィング

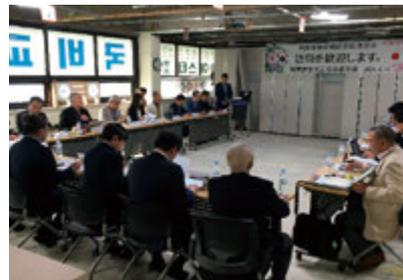
1. 社団法人 韓国建築施工技能長協会との懇談

日時 2024年4月10日(水) 16:30～19:00

出席者	会長	シンさん (Shin Jaechul)
	副会長	キムさん (Kim Yonghag)
	対外協力局長	イさん (Lee Sejae)
	企画部長	キムさん (Kim Doohan)
	マイスター学院長	イさん (Lee Jaehyu)



熱烈な歓迎を受ける



懇談開始



2. 挨拶

(1) 韓国建築施工技能長協会 会長シンさんの挨拶(要旨)

今回の視察の目的は建設技能労働者の減少に伴う、建設労働者の確保・育成について韓国の取り組みを視察・研究すると聞いています。

日韓両国とも高齢化・人口減少によって建設現場にも労働力不足が起き、とくに若者が入職しないという課題は両国共通の課題であると認識しています。今回の視察が日韓両国の建設業界の発展につながるよう心から願っています。



シン会長あいさつ

(2) 中西団長の挨拶(要旨)

総選挙の投票日の休みにかかわらず時間を作っていただき感謝申し上げます。

日本と同じ類の課題を抱えている韓国の建設産業がどのような取り組みをしているのか学びたいと考えています。短い時間ですがよろしく願います。



中西団長あいさつ

3. 韓国建築施工技能長協会から制度説明 企画部長キムさんより

わが協会は、韓国の厚生労働省から認可を受けた団体で建築技能者の社会的地位の向上等のため

に作られた団体です。1973年に国家技術資格法が成立し27職種の技能長資格が存在しています。協会はこのうち建築一般施工技能長と建築木材施工技能長取得者で構成されています。

今日は技術士と技能長に限って説明します。3つの分野の資格を満たせば受験資格が与えられますが、一番技能長の受験資格が得られやすいのが、経験年数9年の経歴です。技能士をとってから7年でも受験資格が得られ、技能長には大卒は受験できません。技術士は大卒者等が受験でき、技能大学の技能長課程の履修者にも受験資格が与えられます。

資格取得者の人数ですが、1975年以来、技能長7万8811人、技術士5万8505人で、2022年の取得者は技能長5746人、技術士1508人です。

熟練技術奨励法が2011年に制定され、熟練技術者の地位向上に貢献したものを大韓民国名匠、優秀熟練技術者等に選定される制度ができました。名匠に選ばれるには15年の現場経歴が必要で国家技術資格取得者に加点が与えられます。

最後に技能人材の育成状況について話します。建設技能人材育成は約20年間行われています。人材育成のために国家職務能力標準(NCS)を開始、最近は技能等級制を導入しました。

2000年に開発着手され、2023年に1093のNCS告示が出ており、筆記試験だけでなく実技試験も行ない能力を確認しています。このNCSを基本にして公共・民間の教育が活性化しています。

技能人材のネックになっているのは、労働強度、勤務時間、勤労福祉、雇用持続であり、若者が建設技能者になることに拒否感を持っています。国は20年以上かけて取り組んできたので一定程度の進展があると考えています。

4. 大韓建設政策研究院(パク博士)との懇談

(1) 韓国建設産業の特徴と課題

韓国の建設産業は、建設産業基本法によって建設産業の範囲が定められており、建設業と建設用役業の2つに分かれます。

総合建設業(ゼネコン)は1万9516社、専門建設業は6万4624社あり、建設業者は増加しています。ソウル市の調査に

よると、新規入職者の平均年齢は46.7歳を超えています。そして、産業的に機械化が遅れているため、生産性が上がらないとの分析もあります。GDP(国内総生産)基準で見ると、2022年は4.4%にすぎません。これは86兆ウォンにあたります。

こうした中でも、地域別ではインチョン市やセジョン市などで建設投資が増えています。2024年には、OECD基準で韓国が多人種多文化の国になりました(外国人5%以上)。ヨーロッパ以外でこの基準をクリアしたのは韓国が初めてです。外国人労働者が増えているため、融和政策や葛藤を最小化するための政策が必要になっています。

また、韓国は日本より早く高齢化が進行しています。

建設業における55～79歳が2013年で41万5000人だったのが、2023年には78万7000人へと増加しました。



キム企画部長からの説明



大韓建設政策研究院 パク博士からの説明

(2) 韓国版の CCUS・能力評価制度は「建設勤労者技能等級制」

技能等級制は情報システムです。建設労働者は、自分が身につけているものと、使用者が持つ情報の格差を解消することによって、より適した仕事ができると考えています。そして、熟練水準が高いと客観的に証明されるならば、企業はそれを買いたいと考えます。

初級は3年、中級は6年、高級は12年、特級はそれ以上の経験年数が必要とされています。韓国では、韓国技能振興法で技能レベルを4つに分けています。技能士になれば初級に格付けされることになります。

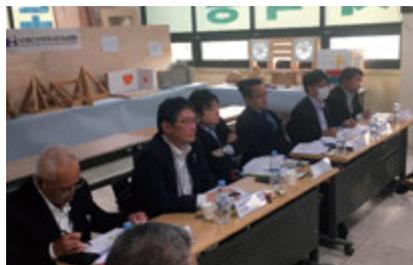
等級は4つの物差しで決定されます。経験年数、資格、教育訓練の履歴、受賞経歴です。日韓にはいくつか違いがあります。日本のCCUSの場合は経験年数と資格でレベルが上がりますが、韓国ではそれでは足りず、レベルに見合った訓練が必要です。また、経験年数は使用者団体が決めることになっていますが、韓国の場合は公的機関が決めることになっています。日本では1年の経験は215日、韓国は80日で1年にカウントします。韓国で80日を1年とするのは、再検討される課題となっています。技能長であれば10.5年とみなします。

技能等級制度では、昇級のための教育訓練を終了しなくてはなりません。技能長協会でも左官の技能等級制度の訓練を行っています。訓練費は無料で、1日2万7000ウォンの補助金が出ます。4日間×6時間の訓練を受けます。

課題は2点あります。技能者が等級にふさわしい生産性を上げられているのか検証できていないこと、現場レベルでシステム利用のメリットが実感されていないことです。



懇談開始



質問する御崎さん



蟹澤さん



最後に全体で記念撮影

5. 懇親会

懇談終了後、視察団はパク博士や韓国建築施工技能長協会のみなさんと懇親会を開催し、日韓建設業従事者の交流を深めました。



懇親会は大いに盛り上がりました

第2日目 4/11(木)

1. 建設技術教育院の視察 10:30～

(1) 代表 ウォン・デ Chol (Kwon Dae Chol) さんからの挨拶

私は昨年まで国土交通部に勤めていました。韓国でも労働力が不足しており、多数の外国人を受け入れています。日本も外国人材の受け入れを見直し、アイコンストラクションなどで生産性を上げようとしていると聞いています。今回の訪問の目的が達成されることを願っています。



建設技術教育院



熱烈歓迎



ウォン・デ Chol さんからあいさつ

(2) 課長 コン・オー・スンさんから 建設技術教育院事業の説明

1) 教育院の紹介

当院は国土交通部が設置した教育訓練機関で、これまでに技能労働者 8800 人を教育してきました。2つの施設を持っており、ここが本校であり、分校がソウルにもあります。1978年に設立され、1981年からは建設技術者の法定教育を担い、2008年からは建設技能者の教育(人材育成センター)も行ってきました。

2) 技能人材育成センター

建設技能労働者の不足を解消するためにセンターを設立しました。4つのコース(課程)があり、インテリア、室内木工、建築設備、特殊溶接があります。

3) 課程ごとの教育内容

- ①インテリアコース：3Dの活用、タイル、インテリアフィルム、レンガ積みの枠など
- ②室内木工コース：床、天井、塗装など
- ③建築設備コース：配管、エネルギー配管、ボイラー設置、エアコン設置など
- ④特殊溶接コース：各種溶接

4) 特別教育課程の実施

特別教育課程の中で技能等級制と連携した教育も実施しています。初級、中級、高級、特級があります。技能等級制度は、労働者にとっては等級が上がることで処遇が改善され、企業にとっては熟練労働者の雇用と施工品質の確保ができます。高齢化の問題を解消しつつ、熟練労働者を断絶なく確保することが期待されています。



コン・オー・スンさんからの説明



5) 施設について

地域の人向けの無料訓練も提供しています。400人収容の国際講義室、運動グラウンド、寮、食堂があります。学習室やカフェ、散策路などもあります。技能人材養成センターもあり、理論教育を受けることができる講義室や電算講義室などがあります。また、実習場が1～5まであります。



質疑の様子

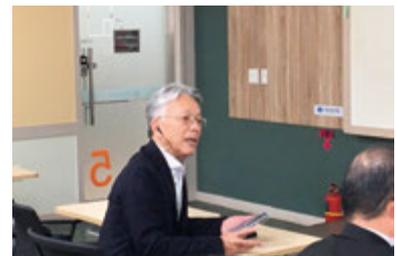
(3) 主な質疑

- Q. 現在の訓練生は何人いますか。また代表的な訓練コースの訓練期間を教えてください。寮があるとのことですか訓練は毎日実施しているのでしょうか。
- A. 技能人材養成センターでは現在100人が教育訓練を受けています。技能人材養成センターは年で300人いて、昼と夜間のコースがあります。昼は5カ月で200人、夜は2カ月で100人。半期・下半期にわけて募集しています。宿泊施設は希望者は使用できます。約3割が宿泊施設を利用しながら訓練を受けています。
- 訓練は毎日、9時から17時までです。

- Q. どの年齢層が多いですか。学歴を教えてください。また財源はどうなっていますか。卒業した人はどこに就職しますか。

- A. 年齢は20～30歳台が40%、40～50歳台が50%、60歳以上が10%、高卒・大卒の比率は50:50です。
- 財源は全額国が負担しています。昼1人あたり500万ウォン、夜1人あたり100万ウォン。

就職率は8割。国土交通部に属しているが、財源は厚生労働省から。建設技術院(ホワイトカラー)の訓練は事業主からもらっています。職業能力開発についてはすべて雇用保険財源です。



蟹澤さん

- Q. 韓国では学校を卒業してから、このような施設で教育を受けるのが一般的ですか。

- A. 基本は失業者(離職者)の教育として実施されています。国民明日学びカードというリスキリングをサポートする制度があります。

- Q. 離職者ではない新卒者は受けることができますか。

- A. 高卒ですぐに訓練を受けることができます。離職者でなくても可。

- Q. 技能等級制度の効果をどうみていますか。

- A. 技能等級制度は2021年に導入されたばかりなので、今行う教育もトライアル的になっています。したがって、技能等級制度と連動した教育訓練を受けた労働者の処遇改善は確認できていません。政府は様々な制度を準備しています。



成田さん



記念撮影

(4) 教育訓練施設を見学



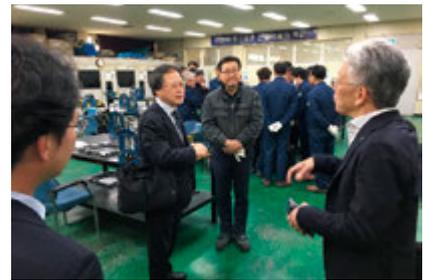
内装の実習を見学



参加者が直接質問 呉さんが通訳



溶接の様子



講師からもヒアリング

2. 専門建設共済組合技術教育院の視察 15:00～

(1) 院長イー・スージン (Lee Su Jin) さんの挨拶 (要旨)

私ども教育院は専門建設共済組合が母体となり運営していて、27年の歴史があります。技術教育院は国が指定している専門教育機関です。国の最優秀機関として選ばれ建設技能者の養成の中心的な役割を果たしています。

教育院では、建設技能人材の27年で7500人の人々を養成してきました。毎年修了生のうち、95%が国が認めている資格を3つ以上を取得しています。

今日でも我が国の建設産業の役割は変わっておらず重要です。しかしながら、高齢化と若者が入職しないため技能労働者が減ってきています。こうしたことから日本と同じように技能労働者の確保のために取り組んでいます。今後、全建総連と大韓建設研究院等の積極的な協力と情報共有によって日韓の課題解決に大きな示唆を示してほしいと願っています。貴重な時間をさいて訪ねいただき心から感謝申し上げます。



専門建設共済組合技術教育院



院長イー・スージンさんの挨拶

(2) 中西団長の挨拶 (要旨)

団長の中西です。委員長として活動しながら地元では大工職として働いています。日本でも人材不足が深刻となり持続可能な建設業の再構築の議論が展開されています。こうしたなかで法改正の議論も進んでいるところです。

今回の視察では、韓国の建設業における担い手確保の取り組み等を学ぶため複数の団体・施設を訪問しています。短い時間ですがよろしくお願いいたします。



中西団長の挨拶

(3) 技術教育院 業務現況説明 教育支援チーム長カンさん (Kang Jae hoon)

母体の専門建設共済組合は、建設業を営む組合員の経済的地位向上などのために設立されました。443人の職員がいます。全国に28の支店があります。

技術教育院は、雇用労働部からの支援を受けて設立されました。その後、1年課程で訓練生を受け入れて教育を実施してきました。1997年には1期生として330人が入学し、今年で28期目になりました。現在、165人の訓練生がいます。

技術教育院に入る学生は以前より減っていますが、募集には力を入れています。運営費は半分を雇用労働部が、半分を共済組合が負担しています。人件費は共済組合本部から受けていますが、教育訓練に関わる費用は雇用労働部から支援を受けています。

技術教育院の職員は18人います。食堂や施設管理などは外部に委託しており、そこには20人の職員がいます。建設技能労働者の在職訓練も実施しており、昨年は在職者の訓練を1万人に行いました。

現在、建築情報デザイン、デジタル建築設計、室内建築施工、測量、特殊溶接、スマート設備の6つの職種で教育訓練を行っています。修了者は主に共済組合の組合員(企業)に就職しています。1年課程の訓練終了の2か月前には求人が寄せられ、求人倍率は約3倍になっており、企業の求人十分に答えられていない側面があります。

就職率も減っています。その理由は進学者が増えていることです。修了者が大学に進学するケースが増えています。建設産業には若者があまり入りたがらないため、ここで教育を受ける若者も減っています。修了者の国会技術資格(技能士)の取得は1人あたり3~4つになっています。

(4) 主な質疑

Q. こちらの教育院では就職までのルートが確保されていると理解しましたが、どのような会員企業に就職するケースが多いですか。

A. 10人前後の中小企業に就職することが多いです。場合によっては300人ぐらいの企業に入職することもあります。大企業は大卒者を採用するのでめったにはありません。

Q. 訓練を受けているのは共済組合の組合員ですか。

A. 訓練生の20%が共済組合の会員企業の親せきなどになっています。具体的には社長の息子や親せき。事業を承継することを目的にしています。工業高校ではなく普通高校に2年通い、残りの1年をこの訓練校に来ることが多いです。その場合は高卒資格とともに建設技能の国会資格も取得できます。これは普通高校に3年通い修了したことと同じ取扱いとなる制度で「2+1(ツープラスワン)制度」といいます。



教育支援チーム長 カンさん



懇談の様子



質問する小林さん



小峰さん

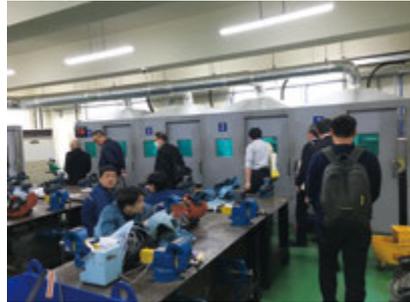
Q. 「2 + 1 制度」のような学校教育と連携する仕組みは日本にありませんが、これはいつから、どのような法律に基づいていますか。

A. 1997年にできた制度です。韓国の文部科学省と厚労省が一体になってつくられました。訓練生の半分はこの仕組みで訓練を受けています。残りは離職者や事業承継の人となっています。

(5) 施設見学



建築



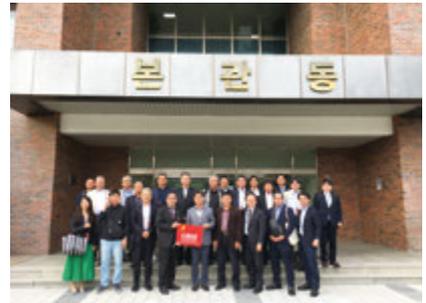
溶接



建築



池田さんの継ぎ手の写真に訓練生が集まる



記念撮影



寮も完備されている



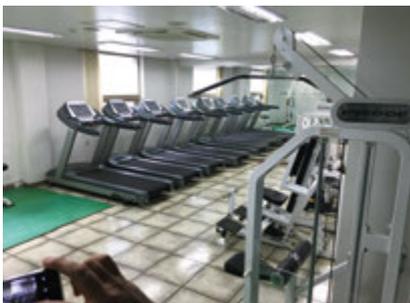
図書室



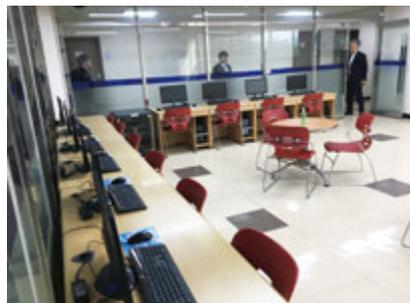
共同部屋



卓球台



トレーニングルーム



学習室

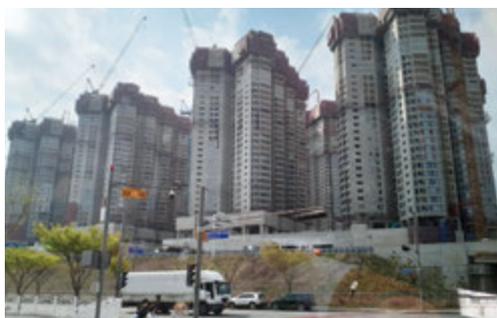


ビリヤードルーム

第3日目 4/12(金)

1. 建設現場見学 技能者カードタッチ、施工業者(躯体)との懇談 10:00～

(1) トゥーソン建設 現場見学



現場外観



入場ゲート



外回りも一周



外から建設中の住居用マンションを撮影



カードタッチと顔認証



※場内の写真は不可

(2) 施工業者との懇談

現場見学の後、施工業者と懇談しました。

現場名：現代建設のシーファー一次現場

所在地：キョンギ道安山市カンウォン区ソングッ洞 837 番地

企業名：トゥーソン建設

現場には毎日約 1000 人が入場しています。8 棟（住居・マンション・49 階建て）の建物があり、2 つの業者が担当しています。そのうち、4 棟はトゥーソン建設が躯体工事を担当しており、元請は現代建設です。4 棟に 350 人が入場しており、職種はコンクリート工 30 人、鉄筋工 50 人、足場工 20 人、その他木工など 250 人です。

ゲートは 5 つあり、そのうち技能等級制のカードがタッチできるゲートは 3 つ、2 つは車両用です。全体の工期は 2021 年 1 月から 2025 年 2 月までで、担当工事（躯体）の工期は 2022 年 4 月から 2024 年 9 月までとなっています。



現場事務所



施工会社・トゥーソン建設幹部と特別に懇談開始



(3) 質疑

Q. 日本では建設工場のミスが増えています。韓国ではどうですか。

A. 労働力が足りなくて、韓国人だけでは賅えない。20%が韓国人で残りは外国人。中国、ベトナム、カザフスタン。問題となるのは安全。外国人は安全意識が低い傾向があります。安全が保たれるような現場をめざしています。

Q. 女性労働者の働く環境はどうなっているか。

A. 女性が働きやすい環境づくりとして、女性専用トイレは当然基本です。更衣室や休憩室も女性専用があります。



質問する小林さん（中央）

Q. 労働時間、外国人の言語対策、食堂の利用について教えてください。

A. 7時から17時までで、毎日、朝礼と昼1時10分からミーティングがあります。必ず通訳を用意します。労働者数の多い中国人とベトナム人の通訳がいます。食堂では入退場を使う技能者カードを使って後払いで食事をとることができます。食事時間は作業場ごとに自由に決めてよいことになっています。



幹部からの回答

Q. 韓国人と外国人の賃金等に格差はありますか。

A. 外国人と韓国人が同じ仕事をすれば、賃金の差はありません。能力の差があれば賃金に差が出ます。技能等級が違えば賃金も違います。韓国人は監理者が多いので結果として高くなります。平均的な日当は25万ウォン（2.8万円）が支払われています。高級・特級などの技能者では30万ウォン（3.3万円）を得ている労働者もいます。残業代は別途支払われています。残業は1日30分～50分程度。残業手当は時間によって違います。18時までなら30%、19時までなら50%、20時までなら70%の割増です。

韓国人監理者は月給制で400万から700万ウォン（45万円～80万円）となっています。

（当時の為替レート 1ウォン＝0.11円で換算）



御崎さん



小峰さん



中西団長

Q. 韓国の建設業の休日はどうなっていますか。

A. 監理者は日曜日が休みです。土曜日は隔週です。現場は日曜日が休み。雨の日の休工もあり平均 20～23 日の稼働です。

Q. 型枠大工という職種はありますか。また内装業者の入るタイミングはいつになりますか。

A. 職種については日本とあまり差はありません。現場ではすでに内装工事をやっています。

Q. 外国人労働者の割合はほかの現場でも同じですか。労災事故はどうですか。

A. 割合はほかの現場でも同じです。労災は外国人に多いですが、それは労働者の数に比例しているだけです。ただ、安全意識が低いという問題はあります。



山内さん



幹部からの回答

2. 雇用労働部(世宗)地域産業雇用政策課 16:00～



雇用労働部庁舎外観



とても立派な庁舎



入口

(1) 雇用労働部側 地域産業雇用政策課 課長キムさん (Kim Boo Kyung) 挨拶 ほか 3 名が同席 地域産業雇用政策課のキムです。

実は 2014 年と 2015 年頃に日本の厚生労働省の外国人雇用対策課がこちらを訪れ、韓国の雇用許可制について意見交換をしました。先ほど委員長が挨拶の中で、日韓が同じ課題を抱えていると話されましたが、まさにその通りです。我々としても日本から学びたいと考えています。労働力不足と若者が建設業に入職しないこと、既に高齢化した建設労働者の問題について、日韓は同様の問題を抱えています。



課長キムさんあいさつ(左)



中西団長あいさつ

残念ながら韓国の建設業の景況感はいくつありません。景気は良くないですが、建設産業が国の基幹産業であると認識しています。より良い建設産業を目指して、処遇の改善や若者の入職支援などについて、今後政策を展開していきたいと考えています。

(2) 事前質問に対する回答

1) 建設勤労者雇用改善等に関する法律

韓国で建設労働者に関する法律はさまざまです。その中で、建設勤労者雇用改善等に関する法律があります。この法律には雇用改善や福祉増進が定められています。

この法律は、雇用の安定と職業能力の開発を支援すると同時に退職共済金の支給を主な内容としています。建設産業の発展に貢献することを目的に、1996年に制定されました。これにより退職金共済会が設立されました。当初は常用労働者も対象でしたが、その後の法改正により、2002年の改正で退職共済への加入が義務化され、常用および1年以上の期間雇用者は対象外となりました。なぜかという、これらの労働者は労働基準法に基づく退職金を受け取れるようになったからです。手帳制度が2007年に廃止され、電子化が2011年に導入されました。

また、2009年には重要な改正が行われました。国と自治体が5000万ウォン以上の工事について企業が賃金を毎月支払うことを義務付け、技能等級制度を導入しました。さらに、電子カード制度を導入し、出勤時にカードリーダーで出勤記録を管理することになりました。退職共済金の支給については、12カ月未満の労働者でも65歳に達したら退職金が支給されるようになり、支給期間も3年から5年に延長されました。



全建総連歓迎の中、懇談開始



バク博士からの補足説明

2) 建設労働者の雇用改善の基本計画

5年ごとに基本計画が策定されています。雇用の安定と職業能力開発の促進を目的としており、基本計画には、①雇用の動向、②職業能力開発、③福祉増進、④労働力の需給が定められています。

3) 建設労働者共済会

共済会は建設労働者に対して退職金を支給し、職業能力開発の事業を通じて雇用改善と福祉の増進を目指して設立されました。1997年12月に設立され、221人の職員がいます。

さらに、団体保険に加入して建設労働者の子供の学費支援や出産支援金なども提供しています。

4) 退職共済制度について

日本の制度（建退共）と比較すると興味深いと思います。この制度は、日雇い労働者の老後の生活を保障するために1998年に施行されました。

退職共済に加入した毎月雇用している労働者の勤務日数に応じて掛金を納付し、その納付額により退職金が支給されます。公共工事が1億ウォン以上、民間工事が50億ウォン以上の事業主は制度に加入する義務があります。韓国では1年以上勤務する労働者に対しては別の法律で退職金が支給され、毎月の労働者数を申告し、1日あたり6500ウォンを支払います。掛金が12カ月以上の場合、建設業界から離れる人や60歳以上の人に退職金が支給されます。12カ月未満の場合でも、65歳に達するか死亡した場合には退職金が支給されます。2023年には161万人に対して6166億ウォンの退職金が支給されました。

5) 電子カード制度

退職共済の勤務日数記録のためのカードがあります。

現場でタッチします。共済掛金の申告漏れを防止し、雇用の透明性を確保するため、2020年に制度が導入され、すべての工事現場に適用されました。



技能者カード

このカードは金融機関から発行され、カードを持っている人はスマホで出勤日数などが確認できます。

6) 技能等級制度

経験、資格、教育訓練、受賞歴などを総合的に労働日数に換算する等級制度です。

技能等級制度創設の背景には、現場での経験年数を客観的に証明できず、賃金が増えなかったことがあります。若者が入職しやすくすることが狙いです。

導入されて間もない制度ですが、現場でこの制度が定着するよう取り組みを進めています。

7) 質疑応答

Q. 電子カードの端末は規模に関係なくすべての現場に置かれますか。

A. 電子カード制度は2000年5月から適用されましたが、このカードを運用するには端末の設置が必要です。最初は大規模工事からはじまり、今は発注する金額が公共事業で1億ウォン以上、民間50億ウォン以上でカードリーダーの設置が義務化されています。

これまで2つの銀行でカード発行をしてきましたが、今年から1つに統合しました。



質問する小林さん(右)

Q. 技能労働者の人数や外国人労働者の人数を教えてください。

A. 毎月把握していて150万人と認識しています。外国人の割合は20%です。

パク博士から補足：調査の根拠となる産業分類により、150万人のなかには電気通信の労働者も含まれています。午前中に見学した現場では8割が外国人と聞きました。大規模（鉄筋コンクリートなどの工事現場）では人件費が50%となっているため、労働者が多く投入されています。小さい規模の現場では外国人は少ないです。



後藤さん

Q. 外国人が多いのは雇用許可制の影響ですか。

A. 韓国では雇用許可制で外国人を受け入れています。韓国との協定締結国は18カ国で、うち建設では6カ国、去年は2300人の外国人労働者が入りましたが、今年6000人まで受け入れます。国が毎年、外国人の受入れ人数を定めています。



御崎さん(中央)

Q. 雇用許可制以外で就労外国人労働者もいますか。

A. 雇用許可制はとても優れている制度として評価されています。2019年に国連の行政大賞も受賞しました。それは賃金・処遇などの模範的な制度であるからです。政府間の協定に応じて外国人の受け入れ可

能な制度になっていて、不法滞在が多い国に対しては受け入れを行わないなどの措置もあります。ベトナムなどは失踪率が高いので受け入れをやめたことがあります。雇用許可制の上限の4年10カ月を超えて仕事をすることもあります。現実には3～4割は不法滞在と推定しています。

Q. 他の産業でも退職共済制度や技能等級制度などの仕組みがありますか。韓国での建設業の産業間の位置はどのようになっていますか。

A. 退職共済制度に漏れがないように電子カードを導入しました。技能等級制度のようなものが他産業にあるのかは把握していません。日本と同様に韓国にも雇用保険2事業があります。失業保険と職業能力開発です。建設労働者のための事業は雇用保険財源により実施されています。技能等級制は建設業に限った制度です。事業主が労働者を雇用するときに労働者の熟練度がわからない、労働者自身も自分自身の生産力が把握できていない、このようなことから雇用関係が漸絶的になっていました。それを埋めるために技能等級制度がつけられました。建設業固有の課題です。

建設業の年収は3600万ウォン、全産業4300万はウォンとなっており、建設業は「中の下」の年収となっています。

Q. 国民明日学びカードについて教えてください。

A. 国民明日学びカードは雇用保険2事業の一環です。5年間で、300万～500万ウォンを支給されます。所得制限があるものの失業者でも在職者でも受けられます。訓練費をクーポンで配布しているというイメージです。2019年までは在職者と失業者を分けていましたが、統合されました。離職と転職が頻繁に行われるようになったためです。生涯雇用等、職業能力を高めるために一括運営となりました。2022年度は、建設業で6万3000人が訓練を受けました。事業主による訓練への補助事業を含めると8万7000人が訓練を受けたことになります。



蟹澤さん

Q. 雇用許可制における転職について教えてください。

A. 労使で合意すれば3年間で3回転職できます。転職は頻繁に行われています。雇用許可制は2004年に実施されました。それ以前は日本の技能実習制度のようなもので、人権問題も指摘されていました。



記念撮影

Q. 技能等級制度と処遇は結びついていますか。将来についてどのように考えていますか。

A. 等級制度と処遇の結びつきについて行政としても悩んでいるところです。現在は結びついていません。逆に日本がどの程度進んでいるのか教えていただきたいです。現在、技能等級制度における等級の証明書は2万5000枚にとどまっています。

(蟹澤) 日本のCCUSでは昨年から職種別の年収目安を示すことになりました。

(雇用労働部) そのレベル別の年収目標は既存のデータから導いていますか。

(小林) 国会では、標準労務費の勧告を含む関連法の改正が審議されます。

(雇用労働部) 日本の建退共の掛金320円は安すぎませんか。

3. 3日間同行いただいたパク博士に感謝し、懇親会を開催しました。



鈴木さんよりパク博士へ感謝のあいさつ

第4日目 4/13(土)

1. 伝統建築物の見学

バスの車中から青瓦台を見学しました。

青瓦台：ソウル特別市鐘路区の北岳山の麓に所在する市民公園。
2022年5月まで韓国大統領府が置かれていました。



(1) 景福宮（キョンボックン） 9：30～

1395年に創建された朝鮮王朝の法宮（王の住む宮殿の中で最高位の宮殿）



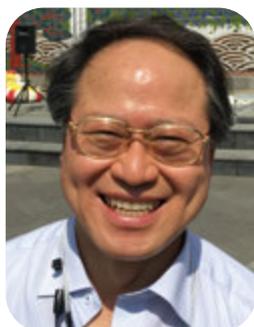
(2) 北村（プクチョン）

高層ビルが建ち並ぶソウルの都心で唯一、韓国の伝統家屋である韓屋（ハノッ）が残る地区。
1984年、ソウル市が北村を「韓屋保存地区」に指定。実際に市民が居住しています。



金浦空港で解団式 15：30

～日韓がともに歩む建設へ



労働政策研究・
研修機構 特任研究員
呉 学殊
通訳担当者

全建総連 65 周年記念海外視察先として韓国を選び、それに同行できたことを光栄に存じます。今まで公私ともに多くの訪韓を案内してきた者として今回の訪韓は特別であったという思いがします。

まず、第 1 に、何よりも準備の徹底さであります。訪韓 1 年以上前から、全建総連の事務局から打診があり、訪問先などについて打ち合わせをしました。この海外視察を大変重視しているということが直感的に伝わりました。打ち合わせの後、事務局のメモ（2023 年 3 月 17 日）では次のことが書いてあります。「○韓国では今回の視察のような案件で半年以上前から予定を組むことは極めて稀（早すぎる）。半年前頃に下話としてのアポを入れ、2～1 か月前に確定させていくイメージ。（それでも早いという印象）○建設関係の視察先については、パク博士を通じて対応、労働部局や労働組合のアポイメントは呉先生が直接対応することが可能な模様。」1 年前から訪問先を決定しようという事務局の徹底ぶりに大変感銘を受けました。

また、2024 年 2 月 16 日には、事前参加説明会を開催し、参加者のご紹介及び視察先と視察のアポイント、事前学習として韓国建設産業の現状について情報を共有することができました。

そして訪問先別の質問項目も事前に作り、韓国語に翻訳して訪問先に送るとともに、訪問者の氏名をも韓国語に翻訳し訪問先に直接手渡す等、数え切れないほど準備の徹底さには頭が下がりました。韓国語入りの名刺を作った方もいらっしゃいました！

第 2 に、事務局の素晴らしいお仕事ぶり・ご尽力です。前述した徹底的な準備は、ほぼ全て事務局が行うもので、この海外視察のためにどれほどご尽力なされたのか計り知れないほどです。視察中も毎日「速報版」を作成しましたが、そこには当日の視察先で聞いた説明の内容が詳しく書かれていました。多分、徹夜しながら速報版を作成したと思います。多くの訪韓を案内した者ですが、毎日速報版をつくり、訪問者と共有することは初めてであります。

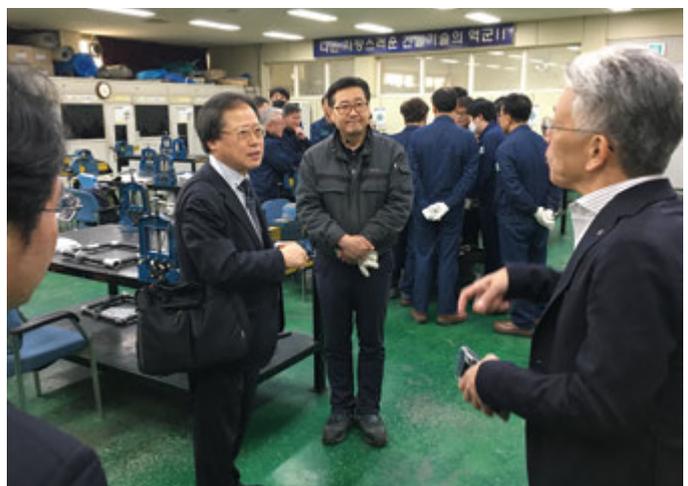
第 3 に、「災い転じて福となす」というよい経験をすることができました。視察先の 1 つである「建設勤労者共済会」の訪問が、同会に対する政府の経営評価日と直前に重なり、実現できないという災いがありましたが、その代わりに、マンションの建設現場を訪問するという福が訪れたことあります。小生個人的には、同建設現場が最も意義深い訪問先でありました。安全のために一般的には訪問できない建設現場ですが、それが許されたのは、同共済会への訪問が直前にキャンセルされた御蔭であります。同建設現場では、現場労働者の 8 割が外国人労働者であり、彼らの平均月給が 250 万ウォン（約 25 万円）であることを教えて頂きました。また、韓国版 CCUS（韓国の「建設勤労者技能等級制」）の運用実態をも直接確認することができました。

第 4 に、パク クアンベ博士（大韓建設政策研究院の経済金融研究室長・経済学博士・税務学博士）の渉外と同行、そして説明であります。視察・訪問は「渉外が全てである」といっても過言ではありません。しかも海外ですとなおさらのことをございます。事務局から訪問先の渉外及び韓国側とのやりとりは、小生に一任して頂き、訪問先の渉外については、パク博士と綿密に連絡を取り合いました。カカオトーク（日本の LINE のようなもの）、電話、e-mail にてのやりとりは数えきれないほどです。パク博士は韓国内の訪問先とのやりとりはそれの数倍に上ると思います。今回、小生が渉外した雇用労働部（日本の厚生労働省に当たる）以外の訪問先は全てパク博士がコンタクトをとっ

てくださいました。建設現場の渉外の時には、なかなか訪問先が決まらず、最後の最後までハラハラしたと思います。また、視察の初日、「韓国の建設業及び建設勤労者の現況」というタイトルでご説明して頂き、その後の視察に大変役立ちました。そして、パク博士は、全ての視察先を同行してくださいました。事前に視察先の連絡先・担当者を教えて頂きましたが、交通渋滞、通信の不具合や訪問先の突発的な出来事など予期せぬ場合でも「訪問できる」という安心感を得たのはパク博士の同行であります。

今回、パク博士が献身的にご協力してくださったのは、長年、全建総連の事務局や関係者の皆様がパク博士の訪日などの際に全面的に協力・支援してくださったことがあってのことであると確信しております。日々、お互いに協力し合うことが大記念行事を成功裏に行うことになった下敷きになったと思います。

日韓の建設業界は、少子化などによる労働力不足、それへの対応として外国人労働者の受け入れ、生産性向上に向けた技術革新などの課題を共通して抱えていると感じました。今回の訪韓が、共通課題を解決し、日韓の建設業がともに成長していく糸口となることを願っています。韓国の訪問が初めてだけではない、海外が初めてであったという方もいらっしゃいました。日韓の交流は、相互理解と発展に資するものであるという確信を改めて致しました。ご一緒に訪韓できたのは忘れられない思い出になっております。それをお許し頂いた全建総連の皆様にご心よりお礼を申し上げます。



参加者からの感想



中西 孝司
視察団 団長

私自身、初めての海外視察への参加となりました。

視察前の説明で知ったことは、韓国も人口減少と高齢化が進み、建設現場にも労働者不足が起きていて、特に若者の入職が少ないという共通の課題を抱えているということでした。

いざ視察をして、職業訓練や外国人労働者への対応、建退共や韓国版建設キャリアアップシステムなど国や企業を巻き込み、動かしていることに感銘を受けました。一方で、技能・技術と賃金との結びつきは道半ば、そんなにすぐには結びついていないという実態がありました。

魅力ある建設産業、希望の持てる建設産業に向けて、韓国の建設業界の間も闘っていることを強く感じる視察となりました。この視察をさらに有意義にするためにも、技能・技術と賃金との結びつきという課題を両国で克服できるよう今後も交流を重ねていきたいし、日本の良い制度・政策に繋がるよう、全建総連の運動を前進させていかなければならないと強く再認識しました。



全建総連顧問社労士
アスミル代表
櫻井好美

今回の視察において、日本も韓国も少子高齢化における技能労働者の減少、また若年層の建設離れは共通の課題であることが確認できました。

技能労働者の働き方をみると、韓国も日給月払いは同様でありましたが、現地見学をさせて頂いた現代建設の現場では、平均的な日当は25万ウォン（2.5万円）、さらに上級の技能労働者であれば30万ウォン（3万円）ということで、日本の技能労働者より単価が高いことを確認することができました。加えて、韓国の労働法においては、残業代の法定割増率が日本より高く、視察した現場では法定以上の割増率（18時までは30%増、19時までは50%増、20時までは70%増）が支払われていました。日本の法定割増率が低いこと、さらに日本では法定割増率以上に支払っている会社が少ないことを痛感しました。

	日本	韓国
法定労働時間	1日8時間 1週40時間	
割増賃金率	①時間外労働 125%	①時間外労働 150%
	②法定休日労働 135%	②法定休日労働 150%
	③深夜労働 25%	③深夜労働 150%
時間外労働上限	労使合意のもと、 週12時間上限	労使協定により決定 (上限規制の範囲内)
年次有給休暇（1年目）	15日（時効1年）	10日（時効2年）

退職金制度においては、1年以上雇用される場合は1カ月以上の退職金の支払い義務があり、短期とされる技能労働者においては、日本でいう建退共と似たような退職金制度に基づき、現場では日々

カードリーダーにタッチすることで掛金が納付される仕組みになっていました。日本との違いは1日の掛金額が6500ウォン（650円）となっており、ここでも日本との差を感じました。

今回の視察を通して、日本も韓国も同じような悩みを抱えながらも、法律的な側面（労働条件）、技能労働者の評価での実効性、教育に関する取組のいずれも日本の方が遅れをとっているように感

じざるを得ませんでした。外国人労働者に頼らざるをえない建設業においては、外からの視点も取り入れていかないと人材の確保は益々難しくなると言わざるを得ません。今回の経験を少しでも多くの建設業に関わる方に伝え、日本の建設産業を盛り上げていきたいです。



埼玉土建
小峰 大介

この度は、海外視察（韓国）に参加させて頂き有難う御座いました。3泊4日のかなりタイトなスケジュールの韓国視察でしたが、韓流ドラマのイメージしか無い私に取っては初めての韓国への渡航は大変楽しみで興味深いものでした。

まず初めに驚いたのは、韓国渡航初日が総選挙の投票日で、当日は休日に成るとの事。「投票日はお休みにするので、皆さん投票に行ってください。」と言う政府の姿勢は、政治への期待も関心も投票率も最低のまま国民不在で政治を行う日本とは大分違うなあ～と思いました。又、予定していた各施設を訪問するのですが、各視察先では、横断幕を掲げて熱烈歓迎を受けて、とても友好的でした。各懇談の場では、(独)労働政策研究・研修機構特任研究員の呉先生の同時通訳と、事前資料がとても分かり易く助かりました。又、蟹澤先生の専門知識と的確なアドバイスがとても勉強に成りました。予定していた韓国建設労組、国土交通部、建設勤労者共済会は訪問が叶わなかったのは少し残念でしたが、訪韓直前に決まった現場視察でヒュンデ建設受注の大規模マンション工場の現場訪問が出来ました。現場内では写真撮影は認めて貰えなかったものの韓国版 CCUS（技能者カード）での入退場を体験して現場の様子を肌身で感じられた事は大変良かった。その後の一次下請企業のトゥーソン建設との懇談では、現場労働者が使う食堂の一角を使って就労者の働き方、主に賃金や休日そして技能者カードの運用などについてヒヤリングおこないました。驚いたのは、労働者の80%が外国人労働者で中国人とベトナム人が多く就労している朝礼とミーティングでは必ず通訳を用意して、現場内の標識やアナウンスも外国語対応している事、賃金に付いては、外国人と韓国人が同じ仕事をすれば賃金の差は無いという事にビックリしたのと同時に韓国の方が、労働力不足が深刻だと感じました。いろいろと共有する課題や問題も多くこれから情報交換や交流を深め日韓両国の建設業界の発展につながると良いと心から思いました。



埼玉土建
平賀 直

韓国の空港に降り立ち、周りを見渡すと桜が咲いていて、日本によく似ているなというのが第一印象でした。

最初に訪問した韓国建築施工技能長協会でシン会長は挨拶の中で「日韓ともに高齢化と人口減少が起きており、労働力不足になっていて、若者が入職してこない」と語り、日本と同じ課題を抱えていることがわかりました。

また、建設現場視察では、労働力不足解消のため外国人労働者を多く受け入れていて、ミーティングでは必ず通訳を入れて行く。日本でいう CCUS は、韓国では「建設勤労者技能等級制」と言い、等級があがって処遇改善、企業にとっては熟練労働者の雇用と施工品質を獲得でき一石二鳥。退職金共済制度は、手帳が2007年に廃止され、電子化へ移行。1人・日6500ウォンを支払い、日雇い労働者の老後の生活を保障するとのことで、日本と同じ状況にありながらも一歩二歩も韓国が進んでいるなど実感しました。

最終日は青瓦台をバスの車内から見た後、伝統建築物見学ということで景福宮、そして北村では韓国の伝統家屋である韓屋が残る地区を見てきました。高層ビルが立ち並ぶソウルの都心にあることに寂しさと違和感を覚えながら、歴史的な伝統建築物をもっともっと見ていたい、そう後ろ髪を引かれる思いをしながら帰国の途につきました。これからもこうした交流がされ両国が高め合えることを切に願っています。



東京都連
小坂 剛

4月10日から13日までの韓国視察は本当にハードスケジュールでしたがとても充実したものでした。視察の前は、日本と韓国でそれ程違いは無いのではと思っていましたが、実際には「日本は遅れている」と実感しました。

まず初日の大韓建設政策研究院と韓国建築施工技能長協会では前日に左官の実習を行っていたと聞きました。日本ではよほどしっかりとした会社でなければ実習など行われていないのに凄いと思いました。

2日目の建設技術教育院と専門建設共済組合技術教育院で感じたことは、2プラス1という制度です。高校生が2年間学校教育を受けて残りの1年間で技能習得出来る。そして実習室の設備が素晴らしいということです。

また、寮生活での食事でも温かい物が食べ放題と聞きました。育ち盛りの子供たちには嬉しい事でしょう。

3日目に現場見学がありましたが、大規模高層マンションということもあって場内が整理整頓されていて気持ちが良かったです。日本との違いは、昼食が温かい物が出てくることです。食べ物屋に行くのではなく現場の食堂で食べられるということです。

午後からの日本の厚生労働省に当たる雇用労働部との懇談ではCCUSに当たる建設労働者カードの初級（レベル1相当）の賃金が日本円で2万円だと聞かされて驚きました。日本の賃金がいかに安いかと実感させられました。

全体的に今回の視察では、日本と韓国の違いを思い知らされたのと食事が何時でも温かいということでした。そして、この視察の経験をこれからの組合運動に活かしていきたいと思います。



東京都連
御崎 誠人

機上から望む韓国の街並みに、驚きを感じたのが第一印象でした。飾り気がない昔ながらの公団住宅がそのまま高層化したようなマンション群が立ち並び、多様なデザインが横溢する日本のタワマンを見慣れた眼には不思議に映りました。どの建物にもベランダが見当たらないのも奇妙です。

現地に降り立ちバスで移動する中でも、車窓には木造の住宅は見られず、素人目にはRC造とおぼしき集合住宅が目立ちます。現地ガイドのユンさんによれば、こうした高層集合住宅をアパートと呼び、現在の韓国の住宅事情では一般的なことや、気温の低さから屋外に洗濯物を干さない生活習慣によって、先の「ベランダがない」デザインになることを知りました。3日目に訪問した韓国最大のゼネコン・現代建設が施工する49階建て大型開発現場も重厚なRC造とみられ、日本のタワマンに多い鉄骨造などではないことについて、同行した蟹沢教授からはS造の高層建築などは日本やイギリス、アメリカの一部にしかないことを教わり、地震

と台風などが多い日本独自のガラパゴスな様式であることを学びました。なるほど「ところ変われば品変わる」といったところですよ。

日本が「ガラパゴス」であることは、労働法制の面でも浮き彫りになりました。日本以上に高齢化が加速している韓国では、制限付きの外国人労働者受け入れ制度である雇用許可制度を2004年に開始。一定の転職の自由と高額な中間搾取を行うブローカー排除により、外国人労働者の処遇改善が進んでいます。また日本の時間外労働の割増賃金は韓国を含め諸外国と比べ低率で、折からの円安もあわせ、他国で仕事をしたいと考える外国人労働者にとって、日本の建設業が選ばれない産業になっていることを実感しました。

ともあれ韓国は、日本と比べて労働の市場依存度合いが低く、人口減少に対応した経済政策に積極的に公共が関わる姿勢が顕著です。帰国後に知ったことですが、財務省の諮問機関である財政制度等審議会が4月9日に開いた財政制度分科会にて、人口減少を背景にした費用対便益比が低いインフラ整備の増加によって、公共事業の予算増大と公共工事設計労務単価引き上げが民間工事を圧迫すると指摘。公共の拡充が民業を圧迫するという旧態依然とした市場原理主義にとらわれています。こうした政治の姿勢を改めさせる運動をすすめていかなくてはならないと考えています。



東京都連
山内 一喜

全建総連65周年事業で4月10日から4日間の行程で韓国視察に参加させて頂きました。私にとって初の海外という事もあり今まで感じた事のない緊張感の中、集合場所である羽田空港へむかいました。中西委員長のあいさつで「初めての海外です」の言葉を聞いて安心して出発式を終え、一路韓国へと飛行機に搭乗しました。

私なんかを快く送り出してくれた組合事務所上空にさしかかり、「4日間しっかり勉強しなきゃな」と感じました。機内食で昼食の後、外を見るとすでに韓国上空でした。驚いたのは上から見た韓国は一面緑の山間部に突然現れるマンション群です。日本と違う点は何の建物も同じ作りである事、高層の同じ建物が何棟も連なって一カ所に建っている光景が目飛び込んできました。国土の訳7割が山間部である韓国では、建物を建てる土地が限られている事で低層住宅ではなく高層化が進んだそうである。

組合には企業従事者の会というのがあり私は会長を務めさせて頂いており、現場で働く従事者の悩みや苦勞話をたくさん聞かされてきました。少子高齢化の煽りなのか、純粋に建設業に魅力がないからなのか人材不足に悩まされている建設業ですが、韓国でも同じだそうです。最終日を除く3日間韓国の国交省や技術院などを訪問。高層マンションの現場にも訪問させていただき大変勉強になりました。人材確保の為、国をあげて対策するが若年者は建設業を選ばない。日本のCCUSの様なレベル別の賃金設定で最低でも2万円貰える仕事でも、労働災害がとても多い為に建設業は選ばれ難いそうです。教育訓練という部分は日本よりも力を入れて取り組んでいる様に感じましたが、建設業において安全に勝るものはないのだと感じました。

4日間の視察で間違いなく感じた事は日本の良さが実感できた事。日本の建設技能者の技術、技能はまだまだ高い。この先組合の進み方、守らなければならない事を感じた大変有意義な4日間となりました。



東京都連
成田 龍二

4月10日から13日まで、全建総連65周年記念行事の一環の、韓国視察に同行する機会をいただきました。私自身、韓国を訪れた事はありません。近くて遠い国、それが私の抱く韓国のイメージでした。

政治的な緊張状態が長引いた事もありました。日本の給与が抜かれたという情報や、少子化が進行しているとの報道もあり、どういう視察になるか想像もつかない状況で10日の朝を迎えました。

1日目の視察先は韓建設政策研究院です。韓国の技能者と技能長の説明、日本のCCUSにあたる「建設労働者技能等級制」の説明を受けました。会長挨拶の中で、「韓国では青年層の建設離れが進行しており、まずは、負のイメージの払しょくが重要と考えている」という挨拶がありました。2日目、建設技術研究院という国の建設訓練施設での視察を行いました。ここでも、韓国の青年層の建設離れが深刻であるという挨拶がありました。視察に同行している通訳の呉研究員に聞いてみると、「建設離れの最も大きな原因は、労働災害が日本の8倍であること、建設職人の給与は最低でも2万円で、稼げる人は5万円だが、それでも建設に入る人が少ない」という話がありました。2日目の午後、専門建設共済組合技術教育院という訓練施設を見学しました。

3日目は、韓国の2500世帯のアパート建設の現場を見学し、午後は雇用労働部地域産業雇用政策課（日本の厚労省）を視察しました。所長の話によると、現場の2割が韓国人、8割が外国人で中国人やベトナム人が多い。賃金は2万円~3万円支払っていて、技能等級によって賃金が違うこと、外国人は安全に対する意識が低く、事故も多いため安全管理に気を遣う事などの話を聞きました。午後の雇用労働部の話は、韓国全体の建設業の状況、退職金共済、雇用保険の職業訓練、建設労働者技能等級制の説明を受けました。

韓国では、明日学びカードという制度があり、雇用保険から失業者に職業訓練費用が全額振り込まれること、それを利用し無料で職業訓練を受けれる事、国家資格を取得できる事など、日本には無い制度やお金の使い方が斬新と感じました。

国や文化の違い、言葉の違いはあります。しかし、人間同士、通じるものがあります。困難を乗り越える知恵を学びあう事の重要性を、特に再認識しました。今は近くて近い国に、私の認識も変わっています。日本との物理的な距離はありますが、これから先の日韓の未来が明るいものとなる事を願い、日本への帰途につきました。



神奈川県連
後藤 満夫

神奈川を代表して参加させていただきました。

事前説明会では、韓国労働組合は現在国からの厳しい弾圧で、全建総連とは懇談できないとのことでした。そんな時だからこそ日韓の労働組合が共闘すべきという意見もありましたが、韓国労働組合の方々が逮捕されたり、運動ができなくなる事態になってはならない、我々にも危険が及ぶのを避けなければならないと、見送られました。

韓国の建設業も日本と同じで、労働力不足や担い手確保、賃金の引き上げ・処遇改善に国を挙げて取り組んでいました。「熟練技能奨励法」を制定し、社会的地位の向上や権利の保護、堅実な施工、品質、機能の向上を保証しています。

1 日目には韓国施工技能長協会を訪問しました。タイル工やレンガ工など人材育成に取り組む技能長が多く在籍しています。国からの助成金について、我々が声を出して勝ち取った成果だと誇らしげに報告していました。

夜には協会のメンバーであるタイル工やレンガ工の方々も一緒に牛肉を囲んで懇談会となりました。イーさんという盛り上げ上手な方がいて、言葉は通じないが、今回だけでなく、今後も日韓で長い交流を継続していきたいと話しました。

3 日目には超高層マンションの現場を見学しました。3000 人ほどが居住できるマンション（現地ではアパートと呼ぶ）現場ですが、1 階柱形が 60 ～ 70 センチほどしかなく驚きました。施工階までは見られませんでした。仮置きしている鉄筋を見る限り柱主筋も細いなと思いました。韓国は地震がなく、耐震強度計算はされてないとのことでした。

躯体業者は韓国人が 2 割、外国人が 8 割で労働力不足は日本より深刻なのかなと感じました。現場内は整理整頓されてはいましたが、作業は少し雑で、特に最終仕上げのコンクリートがでこぼこだったり、目地が曲がっていたりと、少し気になる場所でした。

最後に、韓国といえば半地下アパートのイメージでしたが、高層マンションに移行しているとのことで、価格はソウル近郊で一部屋 1.5 億円、江南（カンナム）地区では 2.5 億円くらいするそうです。私は海外が初めてでしたが、今回の視察は大変勉強になり、刺激にもなりました。一緒に視察に行かれた方々にも親切にしてください大変助かりました。食べ物もとてもおいしく、夕食時にはマッコリやチャミスルなどお酒も美味しくいただきました。



新潟ユニオン
坂田健二

今回は全建総連 65 周年事業の海外（韓国）視察という貴重な機会に参加することができ感謝いたします。

訪問する前の韓国といえば、テレビから流れる政治的に複雑な内容や大手企業・財閥が強いという印象でした。事前説明会に参加した際は、日本と似た国の状況で少子高齢化の状況にあるとのこと、そして日本の CCUS にあたる「建設勤労者技能等級制」を学び、実態としてどのような状況、運用されているかをこの目で確かめてこようという思いで参加しました。

全体としては、訪韓し日本よりも進んでいる部分が多く、全建総連が当日に作成していた速報版に記載されていたとおり、制度の整備も即効性があり進んでおり、また外国人就労者の賃金実態では適切に賃金の支払いがされていて、先進的な取り組みとして学ぶこと、見習うことの多い内容となりました。

1 点だけ、個人的な感想となりますが、欲を言えば見たかったのは、民間の現場での不完全な実態こそが見たかったと帰国後に感じました。

今回の視察先でやはり刺激的だったのは、準備万端に用意されたところよりも急遽訪問先に決定した建設現場視察（現代建設）と北村でたまたま実施されていたリフォーム現場でした。現代建設は大手企業になるので環境が整備された現場でした。民間の小規模な事業所、一人親方がどう国の制度に対応しているのか、そして課題は何か、課題を克服できている人はどのような工夫をしているのか、それとも全く対応できていないのか、そのあたりも一緒に学ぶことができたなら、さらに我々にとって学び多き視察になり、両国における課題の解決に向けた関係構築、交流に繋がるのではないのでしょうか。

お隣の国・韓国というくらいです。また是非機会があればそのあたりも見たいところです。



石川県連
松本 吉弘

日本は高齢化・人口減少が進み、韓国も高齢化・人口減少が起きています。建設現場にも労働力不足が起き、外国人を多数取り入れ、若者が入職しないという課題は両国共通の課題です。

韓国の職業訓練校の考え方では、韓国における建築物の建設施工技術の向上が目指され、高度な技術を習得、人材育成に向けては国家職務能力標準(NCS)を開始、最近では技能等級制を導入し、国主導で人材育成を行っています。

外国人労働者が韓国に多く来るのは、金銭面で日本より収入が多いのに加えて、言語において日本語は漢字とひらがなの2つを覚えることがハンゲルより多くなるため、日本より韓国に来る外国人が多いそうです。韓国人では賄えない残りの80%を中国、ベトナム、カザフスタンなどの外国人労働者で補っていますが、安全意識が低く、安全対策が問題となっています。また女性労働力も考え、働きやすい環境づくり、女性専用トイレ、更衣室や休憩室も女性専用があります。自国を維持するには、外国人労働者に頼るほかはないのではないかと思います。

韓国では建設勤労者雇用改善等に関する法律として、雇用の安定と職業能力の開発を支援すると同時に、退職共済金の支給を2002年の改正で退職共済への加入を義務付けました。国連において行政大賞も受賞した、政府と政府の協定に応じて外国人の受け入れ可能な雇用許可制は、賃金・処遇などが模範的でとても優れている制度で、不法滞在が多い国に対して受け入れをおこなわないなどの措置もあります。韓国の事情に即して積極的に外国人労働者を受けている印象でした。

日本と韓国で抱える共通の課題解決に向けては、労働待遇の改善と、建設労働者の社会的な地位の向上、社会全体で認められることだと考えます。

何か得るためには出向いて行くことが大事だと思います。今回は韓国の考えを学びました。次回も他に出向き、より良い施策を提案につなげ、建設労働者の処遇改善にこれからも尽くしていただきたいと思っています。



全建愛知
鈴木 貴雄

4日間の視察は、連日、朝9時からホテル着が21時から22時と大変ハードな日程での研修でしたが、その分充実、中身も濃く、韓国の建設業の労働環境や人材育成状況について日本との相違を認識でき有意義なものとなりました。

とくに私が注目したのは人材育成で、新規入職者の年齢が40歳以上と説明を受け人材不足を感じる中で、「2+1」や「国民明日学びカード」という魅力ある制度で費用をサポートするとともに寮の設備も充実しており、全国から若い研修生が集まっている現実を見て、国が力を入れている政策でその成果が出ていることが伺えました。また、「2+1」のように省をまたいでの制度は日本ではなかなか聞かないので驚きました。

今回の視察で得た知見を、今後の全建総連の目指す建設労働者の処遇改善に繋げていく上での参考とするとともに日本における雇用保険料の用途について就職支援法事業の拡充に取り組むよう運動を進めていく必要性を感じました。



鳥取県連
池田 勝美

技術士と技能長に分ける韓国建設業界。9年の経験年数を積み技能士受験、その後7年の経験を積み技能長、技能大学技能長課程終了後に受験合格。そして15年現場経験を積み大韓民国名匠。なるほど建築者集団をつくるには良い制度、それでいいのかなと感じた。2+1（ツープラスワン）も面白い。

私達のころは技術を身に着けるには若いころから「たたけ」と言われ訓練校に入校。十六歳で大工の弟子入り、たたかれ、こづまれ、技能を習得し、22歳で独立開業。今の日本は、働き方改革など労働条件の見直しが動き出し、そんな時代ではない。若者は修行離れ、徒弟制度離れ、建設業界は分離化を進めることで若者の仕事離れを抑えている。

韓国も同じかと考えながら教育訓練施設を視察。韓国に木造建築文化は少ない。そうした中、継ぎ手製作訓練に取り組む訓練生に話かけ、私の伝統工法の継ぎ手仕口の写真を見せると大うけ。わかる、造れる若者がまだいる。日本に帰れば認定訓練校校長。現時点では、まじめに取り組む韓国訓練生の勝利かな。お互い頑張ろう、両国の若者。

私事だが12年ほど前に韓国羅州市所有文化財日式住宅（黒住猪太郎邸）の保存修理指導に関わったことを思い出した。



小倉 範之
事務局長

今回の韓国視察は、示唆に富むものであり、とても貴重な機会となりました。多くの参加者が視察全般に触れられていることから、その中で印象深かった「外国人労働者の受け入れ」について感想を述べさせていただきます。

韓国と日本の建設業は類似の構造となっており、労働者の処遇や担い手不足など、抱えている課題も概ね同様となっています。

特に韓国は、日本を大きく上回る少子高齢化、人口減少が進んでおり、人材不足が大きな社会問題となっていることから、一定の制限は設けながらも外国人労働者の受け入れに積極的です。

韓国で2004年から開始された「雇用許可制」は、ブローカー排除や外国人への過剰な仲介斡旋費用の負担軽減、韓国人労働者との均等待遇を明確化し、ILOや国連、世界銀行など国際的に高い評価を受けていますが、こうした施策の後押しもあり、韓国の建設労働者の外国人割合は、日本の3倍強となる約20%となっています。

視察先となった建設現場の外国人労働者の賃金水準は、現在の為替レートで換算すると、日額2万9000円超、月給は週休2日とした場合で60万円を上回りますが、これは、韓国人と同水準ということでした。1人当たりのGDPが、日本と韓国は同等であるにもかかわらずです。

現在の歴史的円安という事実を考慮したとしても、諸外国からすれば、日本は魅力的な就労先とは言えないのは明らかであり、国際的な人材獲得競争において、早晚、後塵を拝すことは間違いありません。

日本の外国人受け入れ制度としては、特定技能外国人制度、技能実習制度（2027年からは育成就労制度）があります。両制度とも日本人との同等報酬要件が規定されていますが、技能実習制度においては、事実上、機能していなかった実態があります。

労働需給が逼迫している日本の建設業において、必要な労働力を確保するためには、建設労働者の賃金の大幅引き上げによって処遇を改善し、外国人労働者に適切な賃金水準を行き渡らせる、実

効ある仕組みが必要不可欠です。

先般の改正建設業法等の参議院の附帯決議では「外国人労働者も含めた建設業に従事する全ての労働者の賃金水準が適正なものとなるよう努め、建設業における外国人労働者の増加が、業界全体の賃金水準の底上げに影響を及ぼさないようにすること」が明記されました。これは非常に意味があると感じているところです。



小林 正和
事務局次長

韓国の建設産業における担い手確保・育成、建設技能者の処遇改善や労働時間、就労環境改善の取り組み、そして、建設労働組合の活動を学ぶというテーマで視察を実施するにあたり担当者として企画段階から携わりました。残念ながら政府から激しい弾圧を受け接触そのものが困難となっている建設労働組合への訪問、並びに、直前までの調整によっても日程が合わなかった国土交通部、建設勤労者共済会への視察は叶いませんでしたが、建設シンクタンク、技能者団体、訓練機関、中央行政庁、そして、現場視察と目的に沿った幅広い視察先を訪問することが出来ました。

とりわけ若年技能者の確保は韓国においても極めて深刻で、創設から問もないものの技能等級制度や国家職務能力基準を定着させることで建設技能者の処遇を引き上げたいという強い思いを各所で感じました。一方で、建設現場視察でも同様でしたが技能労働者のほとんどは外国人となっている点は、韓国が雇用許可制によって労働力としての外国人を積極的に受け入れている表れであり、外国人労働者に対する国としての考え方が現在の日本とは大きく異なっていると言えます。今後、全産業的に人手不足が深刻になる中で日本がどのような政策を行うかの判断において韓国の外国人労働政策はそのプラス面・マイナス面の両方を踏まえて客観的な参考事例にすべきものだと思います。

建設現場視察では技能者カードでの入退場の運用を見ることが出来たとともに、労働者の賃金についての実態を聞くことが出来ました。技能労働者の日当は平均で円換算約2万8千円、上位の技能資格を持つ者は約3万3000円（1ウォン＝0.11円換算）。額面だけで見ても日本を大きく上回る水準ですが、雇用労働部の幹部は「建設技能者の賃金は産業全体との比較では中の下であり、政策的な対応が必要」と更なる処遇改善に強い意欲を示していたことも印象的でした。コンビニやスーパーマーケットの日用品や飲食料品の価格水準は日本とほぼ同じでしたので実質賃金はさらに高い水準であるということを私自身も感じました（JETROによれば2013年以降実質賃金で韓国が日本を上回っていると示しています）。視察した現場では賃金は同一労働同一賃金であり韓国人・外国人の差は無く、残業は一定あるものの残業手当として支払われています。さらに女性技能者のための環境も整備されていました。韓国建設産業の状況を直接目の当たりにしたことで、日本の建設産業全体で進めている処遇改善の取り組みの着実な実施、更なる加速の重要性を改めて強く感じました。

また、今回視察した技能者の育成訓練機関は2カ所とも大規模で、実施している科目の訓練設備はもちろんのこと宿泊、学習、娯楽の各施設も整っており、地域の職業訓練校とは違った訓練機関を視察することが出来ました。両施設ともに実際の訓練現場に入れていただくことが出来、訓練生が生き活きと訓練に励んでいる様子が印象的でした。一方で、全建総連関係の認定職業訓練校のように小規模ながら地域・職種に密着した訓練を実施する訓練機関も次の機会には訪問すべきと感じました。

ほぼすべての視察先で話題に上った韓国版能力評価制度である「技能等級制度」ではレベルアップの際に国の認定を受けた訓練を実施することが義務付けられていること、両訓練施設が当該訓練を実施する機関になっていること、さらには、技能等級制度が法律に基づいて実施されていることは特筆すべき取り組みだと思います。技能等級制度は2021年に創設されて間もない制度であることから建設技能者の処遇改善にどの程度寄与したかは今後の精査となるとのことでしたが、日本のCCUSを実効ある処遇改善に繋げるためにも今後の動向を注視していく必要があると思います。

このように深刻化する担い手不足という日韓共通の課題が根底にありつつも、課題克服に向けた具体的な取り組みでは日本を先んじている感を随所で感じる事が出来、全建総連における今後の建設労働運動にとって示唆に富んだ視察となりました。

.....



高橋 健二
事務局担当

今回、全建総連の韓国視察団の事務局として参加し、主に現地での関係団体等との懇談・視察の記録役を務めました。貴重な機会をいただいたことに感謝申し上げます。

視察は、今後の全建総連運動にも活かされるべき多くの発見がありました。個人的には、特徴的に3つのことに関心を持ちました。ひとつは、普通高校と建設系職業訓練のハイブリッドといえる「2+1制度」、2つ目は、外国人労働者の「雇用許可制」、3つ目は、韓国版CCUSと連動してスタートした「技能等級制」です。

とくに印象に残った「2+1制度」は、普通高校3年生時の課程を建設業の職業訓練に充て、技能者としての実習・教育を経て国会資格を取りつつ、高卒資格も得ることが出来ます。韓国では、普通高校と職業訓練のハイブリッド型の高等教育が実施されているのです。卒業者は、必ずしも建設会社へ就職する者だけではなく、4年制大学に進学して現場の管理者（監理者）になる課程を学ぶ者もいるとのことでした。ちなみに、学歴社会の韓国では高卒は技能者、大卒は管理者という線引きが日本よりも明確です。

現在の日本では、「高卒で建設業に入職しても3年ももたないで離職してしまう」という調査結果もあります。やはり、ものづくりを志す若者が入職前に技能者としての体験を積むことや、基礎的な教育・訓練を受けていれば若者の離職（ミスマッチ）を減らすことができるのではないかと思います。もちろん就職後のOJTも大切ですが、入職前訓練の制度化は高等教育との連携を含めてシステムが必要だと強く感じました。

今回の視察成果が、全建総連の組織内で広く共有され、活発な議論が行われることで、今後の運動の水準も高まります。私自身も視察で得た知見を今後の政策活動にしっかりと生かしていきたいと思っています。



須沢 健太郎
事務局担当

今回の海外視察は私が全建総連に入局して初めてで、学び多き経験となりました。

中でも印象的だったことを二つ紹介します。

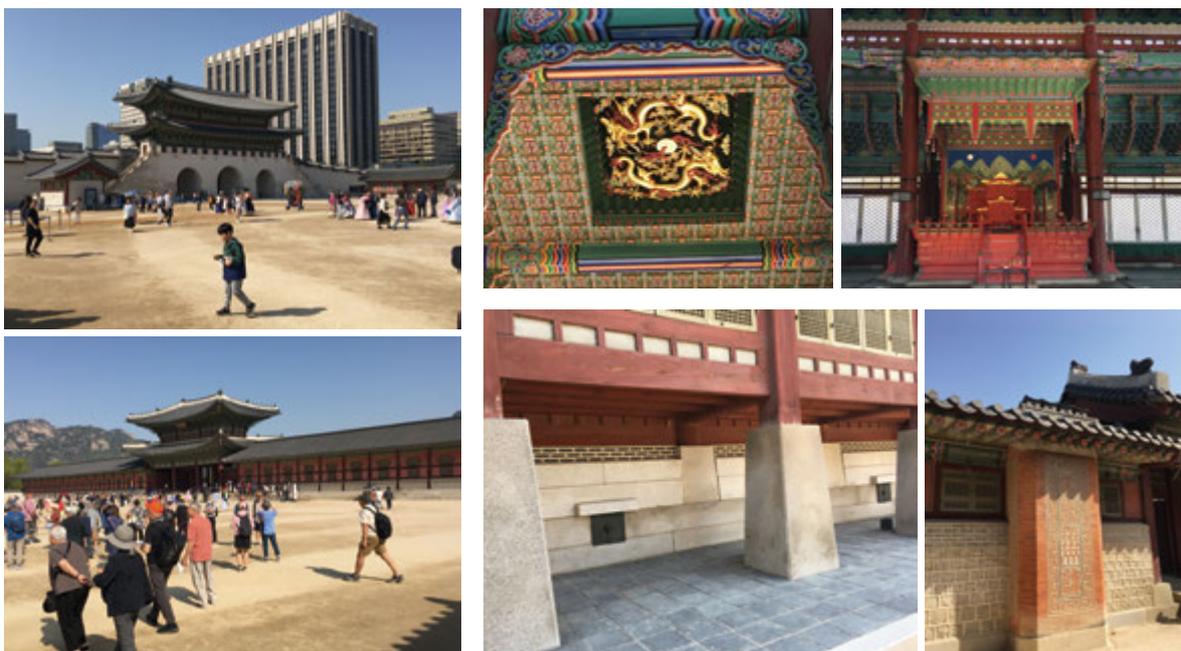
一つは、「ツープラスワン (2+1)」の存在を知れたことです。通常の3年間の高等学校過程において普通科で2年間を学んだ後、残りの1年間は就職に繋がる専門課程 (訓練校) を学び、高卒の資格が得られるというもの。さらにその制度の財源は雇用保険で、雇用保険を徴収している人以外に使えるという画期的なものでした。

日本にはない制度で、韓国の政権が大きな力を持ち実行力があり法整備が早く進むことから制度化も素早く可能となるという背景を聞き、とても歯がゆい気持ちになりました。在学中に建設業の魅力を伝えること、興味を持ってもらえるチャンスとなると感じました。

二つ目は、韓国建築施工技能長協会の仲間が「建設国保」の存在を知っていたことです。交流の醍醐味である懇親の場で、翻訳機を使っの私への最初の質問が「建設業に特化した国保組合があると聞いたがそれは本当か、どんな仕組みだ」でした。その後も「組合費だけで運営しているのか」「国からの支援を受けているか」「その割合は」「組合に入っていない建設労働者はどの国保組合に属しているのか」と質問責めにあいました (※韓国は国で一つ)。あらためて、建設国保の偉大さ、素晴らしさを実感することができました。

両国の国内の状況はとても良く似ています。少子高齢化とあわせて外国人労働者の割合増。そのスピードは韓国の方が早いと言います。また若者が建設技能者をなかなか選択しないという共通課題。日本の未来を見せられているようでした。

同じ悩みを抱える他国を知ること (交流) は課題解決に向けた制度・政策を知る貴重な経験となります。引き続き、今回築いた韓国との連携を強化するとともに、韓国以外も含めた良い制度を注視・交流を重ね、それを日本の省庁に伝え政策に反映、建設業の発展に結び付けることが我々の役目だと考えます。



韓国式の床下暖房オンドルの給気口と排気塔

韓国建設業及び建設労働者の現況

2024. 4. 10.

パク クァンベ(Park Kwangbae)

RICON 대한건설정책연구원

- 目次 -

- I. 建設業の現況
- II. 建設契約と投資
- III. 建設労働者の現況及び課題

RICON 대한건설정책연구원

I. 建設業の現況

■建設産業基本法による建設産業の範囲

- 建設産業は建設業と建設用役業、建設業は総合建設業と専門建設業
- 建設業は工事をする業として定義

■統計作成基準となる韓国標準産業分類(KSIC)は、電気工事業と通信工事業、消防工事業も建設産業に含まれる

- 建設業は総合建設業と専門職別工事業に分類
- 総合建設業: 建物建設業(住居用と非住宅用建物建設業)、土木建設業(地盤造成と土木施設物建設業)
- 専門職別工事業: 基盤造成及び施設物築造専門工事業、建物設備設置工事業、電気及び通信工事業、室内建築及び建築仕上げ工事業、施設物維持管理工事業、建設設備運営

<表 1> 建設産業の範囲

建設産業	建設業	建設産業基本法: 総合建設業、専門建設業	
		特別法による建設業: 環境汚染防止施設業、住宅建設業、海外建設業 (建設産業基本法は補足的に適用される)	
	電気工事業、情報通信工事業、消防設備工事業、文化修理業は除外		
	建設用役行	エンジニアリング活動が主体 (エンジニアリング技術振興法)	建設産業基本法 第6条, 第26条 及び第8章のみが適用される
	検知設計・監理業(建築士法)		
	監理専門業(建設技術振興法)		

I. 建設業の現況

■ 総合建設業: 土木工事業, 建築工事業, 土木建築工事業, 産業環境設備工事業, 造景工事業

■ 専門建設業: 地盤造成包装工事業等14の業種によって構成

<図 1> 建設産業の範囲と業種



I. 建設業の現況

■登録建設会社の増加傾向

- 2023年総合19,516社、専門64,624社、対前年比総合629社、専門2,395社の増加
- 2012年以降2021年まで継続的な増加傾向を維持、2021年は前年比でメーカー数が大幅に増加

■専門建設会社数が総合建設会社に比べ約3.3倍多い

- 総合建設業者は構造物基準で区分、専門建設業者は特定の工程を中心に業種登録
- 2022年の総合建設会社は前年比4,623社の増加、施設物維持管理業種廃止により総合として登録した結果

<表 2> 業種別建設会社数の推移

年度	建設会社					住宅会社
	小計 (a+b+c+d)	総合(a)	専門(b)	設備(c)	施設物(d)	
'14	59,770	10,972	37,117	6,788	4,893	5,349
'15	61,313	11,220	37,872	7,062	5,159	6,501
'16	63,124	11,579	38,652	7,360	5,533	7,172
'17	65,655	12,028	40,063	7,602	5,962	7,555
'18	68,674	12,651	41,787	7,887	6,349	7,607
'19	72,323	13,050	44,198	8,311	6,764	7,812
'20	77,182	13,566	47,497	8,797	7,322	8,686
'21	87,509	14,264	56,724	9,287	7,234	9,904
'22	88,208	18,887	52,433	9,796	7,092	10,049
'23	84,140	19,516	54,517	10,107	-	9,390

<図 2> 業種別建設会社数の推移



I. 建設業の現況

■総合建設会社の業種

- 建築工事業10,718社と全総合建設業の54.9%を占める

■専門建設会社の業種(2024年 3月 大韓専門建設協会基準)

- 登録会社数55,185社、登録業種数81,480業種、1社当たり平均1.5の業種に登録
- 鉄筋コンクリート業13,424社、地盤造成・舗装工事業12,910社、塗装・腐食・防水工事業10,889社、室内建築工事業10,491社

<表 3> 総合建設会社の業種別推移

年度	合計	土木		建築		産業環境		造景				
		増減	増減	増減	増減	増減	増減	増減	増減			
'12	11,304	-241	3,610	-173	2,839	-235	4,349	165	42	15	464	-13
'13	10,921	-383	3,441	-169	2,661	-178	4,338	-11	39	-3	442	-22
'14	10,972	51	3,358	-83	2,588	-73	4,558	220	37	-2	431	-11
'15	11,220	248	3,296	-62	2,523	-65	4,938	330	43	6	420	-11
'16	11,579	359	3,210	-86	2,505	-18	5,419	481	41	-2	404	-16
'17	12,028	449	3,163	-47	2,517	12	5,900	481	51	10	397	-7
'18	12,651	623	3,150	-13	2,545	28	6,503	603	60	9	393	-4
'19	13,050	399	3,110	-40	2,598	53	6,890	387	66	6	386	-7
'20	13,566	516	3,117	7	2,733	135	7,253	363	75	9	388	2
'21	14,264	688	3,116	-1	2,878	145	7,804	551	86	11	380	-8
'22	18,887	463	3,101	-15	4,888	1,010	10,429	465	94	8	375	-5
'23	19,516	629	3,082	-19	5,243	355	10,718	289	92	-2	381	6

<図3> 専門建設会社の業種別登録社数 (2024.3)

下：登録数、会社数、地盤造成、室内建築、金属サッシ、塗装・腐食防水、造景植栽、鉄筋コンクリート工事、構造物解体、上下水道設備工事、鉄道軌道工事、鉄鋼構造物工事、水中浚渫工事
昇降機索道工事



I. 建設業の現況

■労働集約生産構造:2019年建設業就業係数6.5人、雇用係数5.1人

- 就職係数:自営業者、無給家族従事者を含む、専業換算就業者数を意味する
- 雇用係数:自営業者、無給家族従事者を除く、賃金労働者を意味する
- 全産業平均就業係数5.6人、建設業が全産業より0.9人さらに投入される

■労働集約産業における労働力需給不均衡は生産性と効率性の阻害要因

- 建設産業:住宅及び基盤施設供給、厚生(welfare)改善に寄与する基盤産業
- 効率の低下は建設産業の持続可能性の脅威、経済全体に悪影響を及ぼす可能性がある

■建設労働者の高齢化による労働生産性の改善が困難

- 高い入職年齢(46.7歳)、転職及び移動性の低い労働者を中心に建設労働者として従事
- 入職忌避、生産可能年齢人口の持続的低下

<表 4> 建設業の就業係数と雇用係数

区分	就業係数						
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019
全産業	13.7	10.1	6.8	6.2	5.9	5.6	5.6
建設業	12.7	9.9	7.5	7.1	6.5	6.6	6.5

区分	雇用係数						
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019
全産業	8.0	6.3	4.6	4.5	4.3	4.1	4.1
建設業	9.2	6.8	5.5	5.2	5.0	5.2	5.1

資料: 1. 韓国銀行, 2015年、産業連関表

2. 韓国銀行, 2019年 産業連関表(延長表)

I. 建設業の現況

■経済における建設業の割合の低下傾向

- 2011年から2015年までに4.8%水準を維持、2016年から2018年まで5%水準に上昇、2019年以降再び低下傾向
- 2022年は4.4%の割合で、2011年以降最も低い割合
- 特に2019年以降、GDPの内、建設業の割合は継続的に低下していく傾向が明らかになった

<表 5> GDPの内、建設業の割合(当該年の価格)

(単位:兆ウォン)

年度	GDP	建設業	割合	
			建設業	割合
2011	1,479.2	72.5	4.9%	27.2%
'12	1,514.7	72.2	4.8%	26.9%
'13	1,500.8	75.3	4.8%	26.9%
'14	1,562.9	76.4	4.7%	26.9%
'15	1,658.0	81.2	4.9%	26.6%
'16	1,706.9	89.1	5.2%	26.4%
'17	1,760.8	94.4	5.4%	26.6%
'18	1,812.0	91.7	5.1%	26.7%
'19	1,852.6	89.3	4.8%	26.4%
'20	1,836.8	88.0	4.8%	26.4%
'21	1,915.7	85.9	4.5%	27.0%
'22	1,965.0	86.1	4.4%	26.7%

II. 建設の契約と投資

■ 2022年総合建設業の契約額184.4兆ウォン, 実績額215.5兆ウォン

- 2022年契約額と実績額が対前年比でそれぞれ9.4%と12.9%増加、実績額は2百兆ウォンを超えた

<表 6> 総合建設会社数及び国内建設契約額と実績額の推移

(単位:社, 億ウォン, %)

年度	会社数	契約額	実績額
2007年	12,842	1,577,273	1,254,245
'08年	12,590	1,373,943	1,343,377
'09年	12,321	1,225,557	1,366,147
'10年	11,956	1,240,848	1,346,996
'11年	11,545	1,288,520	1,329,987
'12年	11,304	1,322,528	1,343,203
'13年	10,921	1,260,123	1,397,766
'14年	10,972	1,366,996	1,382,227
'15年	11,220	1,824,985	1,501,945
'16年	11,570	1,620,155	1,656,680
'17年	12,028	1,478,801	1,834,062
'18年	12,651	1,419,169	1,801,080
'19年	13,050	1,459,794	1,780,041
'20年	13,566	1,555,100	1,780,029
'21年	14,264	1,685,641	1,909,941
'22年	18,887	1,844,115	2,155,459
増減率	32.4	9.4	12.9

II. 建設の契約と投資

■ 建設市場で比重が高い民間の2022年契約額増加が大きくないため、今後実績額が減少していく見込み

- 2022年以降、建設景気の低迷が拡大すると予想される
- 特に民間部門で最大の割合を占めている建築の2022年契約額は前年比0.5%にとどまり、不動産市場の低迷が原因
- 民間部分契約額のうち建築の割合は2022年82.8%
- このような状況を踏まえ、公共の2022年契約額は対前年比24.0%増加(民間の契約額増加は4.9%)

<表 7> 発注元別契約額と実績額

(単位: 億ウォン, %)

区分	契約額			実績額		
	2021年	2022年	増減率	2021年	2022年	増減率
全体	1,685,641	1,844,115	9.4	1,909,941	2,155,459	12.9
公共	400,267	496,275	24.0	426,992	443,099	3.8
土木	215,787	289,728	34.3	211,665	214,417	1.3
建築	153,968	174,776	13.5	181,723	193,125	6.3
産業設備・造景	30,510	31,769	4.1	33,605	35,557	5.8
民間	1,285,375	1,347,841	4.9	1,482,949	1,712,361	15.5
土木	81,718	93,789	14.8	109,781	127,024	15.7
建築	1,110,587	1,115,799	0.5	1,244,069	1,437,405	15.5
産業設備・造景	93,069	138,252	48.5	129,098	147,932	14.6

II. 建設の契約と投資

<表 8> 専門建設業の業種別契約額と実績額(2022年基準)

(単位:百万ウォン)

業種	合計 Total		元請け Original Contract		下請け Sub Contract	
	件数 Number	金額 Amount	件数 Number	金額 Amount	件数 Number	金額 Amount
	合計(契約額)	792,166	121,868,919	666,341	36,151,118	125,825
地盤造成・舗装工事業	67,143	18,431,461	52,579	3,124,669	14,564	15,306,792
室内建築工事業	105,595	14,085,201	92,810	7,572,879	12,785	6,512,322
金属サッシ・屋根建築物組立工事業	81,580	12,496,136	59,240	2,390,993	22,340	10,105,143
塗装・腐食・防水・石工事業	71,663	9,708,269	51,721	2,397,764	19,942	7,310,505
造景植栽・施設物工事業	53,159	4,039,629	48,611	2,105,325	4,548	1,934,305
鉄筋・コンクリート工事業	80,309	24,548,672	70,441	1,931,706	9,868	22,616,966
構造物解体・足場工事業	21,661	2,655,314	15,170	1,052,385	6,491	1,602,929
上下水道設備工事業	74,122	3,497,303	68,852	2,010,625	5,270	1,486,678
鉄道・軌道工事業	272	221,707	234	126,695	38	95,012
鉄鋼構造物工事業	4,227	5,562,803	366	203,762	3,861	5,359,042
水中・浚渫工事業	848	636,779	657	207,806	191	428,973
昇降機・索道工事	4,412	417,079	2,545	141,778	1,867	275,302
機械ガス設備工事業	171,714	22,309,756	151,048	10,036,365	20,666	12,273,391
施設物維持管理業	55,461	3,258,810	52,067	2,848,367	3,394	410,444
合計(実績額)	906,047	131,301,914	711,835	40,679,188	194,212	90,622,727
地盤造成・舗装工事業	79,754	19,626,438	55,802	3,213,531	23,952	16,412,907
室内建築工事業	116,182	15,193,104	98,573	8,516,383	17,609	6,676,720
金属サッシ・屋根建築物組立工事業	100,548	13,422,331	65,637	2,868,172	34,911	10,554,158
塗装・腐食・防水・石工事業	85,764	9,964,383	55,090	2,499,979	30,674	7,464,404
造景植栽・施設物工事業	58,145	4,522,352	51,425	2,297,840	6,720	2,224,512
鉄筋・コンクリート工事業	90,901	23,615,603	73,449	2,009,130	17,452	21,606,473
構造物解体・足場工事業	26,006	3,114,217	16,946	1,392,235	9,060	1,721,982
上下水道設備工事業	79,205	4,033,324	71,613	2,321,794	7,592	1,711,530
鉄道・軌道工事業	361	221,667	283	161,071	78	60,596
鉄鋼構造物工事業	6,395	5,385,799	469	211,764	5,926	5,174,035
水中・浚渫工事業	1,190	963,140	766	218,138	424	745,002
昇降機・索道工事	6,097	589,813	3,395	221,858	2,702	367,955
機械ガス設備工事業	194,870	26,410,322	162,144	11,076,555	32,726	15,333,767
施設物維持管理業	60,629	4,239,424	56,243	3,670,738	4,386	568,686

10

RICON 대한건설정책연구원

II. 建設の契約と投資

<表9> 建設投資の項目別構成比の推移(当該年の価格)

(単位:兆ウォン,%)

区分	'21		'22		22. 4四半期		'23 1四半期		'23 2四半期		'23 3四半期	
	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重
建設投資	265.0	100.0	257.6	100.0	70.5	100.0	53.3	100.0	71.6	100.0	66.9	100.0
1) 建物建設	190.9	72.0	188.9	73.3	50.2	71.3	40.1	75.1	52.7	73.7	52.7	78.7
住居用建物	93.0	35.1	90.3	35.0	23.5	33.4	20.1	37.5	25.6	35.7	24.8	37.1
非住居用建物	97.8	36.9	98.7	38.3	26.7	37.9	20.1	37.6	27.2	38.0	27.9	41.7
2) 土木建設	74.1	28.0	68.6	26.6	20.3	28.7	13.2	24.9	18.8	26.3	14.2	21.3

<表 10> 建設投資における民間と公共の構成比(当該年の価格)

(単位:兆ウォン,%)

区分	'21		'22		'22 3四半期		'22 4四半期		'23 1四半期		'23 2四半期		'23 3四半期	
	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重	金額	比重
建設投資	265.0	100.0	257.6	100.0	64.4	100.0	70.5	100.0	53.3	100.0	71.6	100.0	67.0	100.0
1)民間	209.1	78.9	204.8	79.5	56.0	86.9	52.8	74.9	43.0	80.8	54.9	76.6	58.0	86.7
2)政府	55.9	21.1	52.8	20.5	8.3	12.9	17.7	25.2	10.2	19.2	16.7	23.4	8.8	13.2

11

RICON 대한건설정책연구원

II. 建設の契約と投資

<表 11> 地域別建設の売上高及び投資の現況

(単位: 兆ウォン, %)

区分	2022(当該年価格)				2021(当該年価格)			
	建設売上高 (兆ウォン)	比重*	建設投資 (兆ウォン)	比重	建設売上高 (兆ウォン)	比重*	建設投資 (兆ウォン)	比重
全国	113.1	5.2	337.1	23.4	107.0	5.2	320.8	15.4
ソウル	13.0	2.7	41.0	14.2	13.3	2.8	43.5	9.2
釜山	4.9	4.7	14.8	16.4	5.3	5.3	16.0	16.2
大邱	4.3	6.8	13.1	20.8	4.1	6.7	12.4	20.5
仁川	8.4	8.0	25.3	33.2	7.5	7.6	22.6	23.1
光州	2.1	4.7	6.4	16.1	2.3	5.3	6.8	15.7
大田	2.2	4.5	6.7	15.5	2.3	5.0	6.9	15.0
蔚山	2.8	3.3	7.9	25.6	2.3	3.0	6.5	8.4
世宗	1.3	9.1	4.0	24.9	1.3	9.0	3.9	27.9
京畿	35.5	6.5	106.9	31.1	31.9	6.0	97.8	18.6
江原	4.2	8.0	12.3	23.7	4.5	9.0	13.0	25.6
忠北	4.7	5.9	13.4	26.9	3.8	5.1	10.8	14.5
忠南	7.1	5.5	20.6	34.4	6.7	5.3	18.9	15.2
全北	3.7	6.3	10.5	20.8	3.7	6.7	10.5	18.9
全南	6.0	6.6	17.0	30.7	6.1	7.0	17.0	19.2
慶北	6.1	5.3	17.4	23.6	5.5	4.9	15.3	13.6
慶南	5.5	4.6	16.0	17.7	5.2	4.7	15.0	13.4
済州	1.3	6.2	3.9	19.8	1.3	6.3	3.8	18.7

12

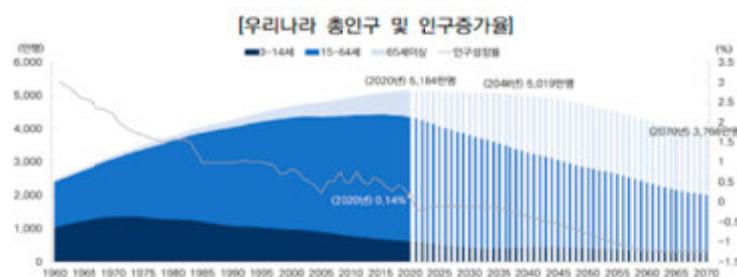
RICON 대한건설정책연구원

III. 建設労働者の現況及び課題

■2024年、韓国は、OECD基準、多人種・多文化国家入りした

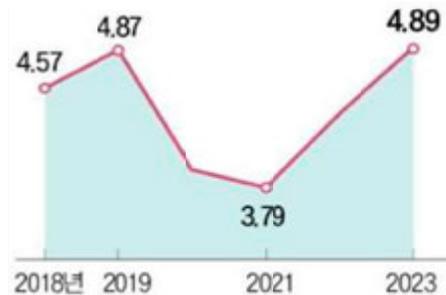
- 移住民が5%以上なら多人種国家に分類
- 2023年9月国内総人口5,137万人、2020年頂点5,184万人以降減少し始め 2020年~2040年まで毎年0.16%減少
- 2054年からは毎年1%以上減少、2070年は、2020年比73%水準の3,766万人と見通し
- 国内居住長・短期滞在外国人251万4千人余り、国内総人口の4.89%
- 不法滞在者を含めると外国人の割合は5.72%水準
- 滞在期間が過ぎたが、出国せず外国人の割合、約42.9万人規模と推定
- ヨーロッパと北米以外の地域で多人種・多文化国家は韓国が最初
- 1989年の技能実習制度で外国人労働者を流入し始めた日本の外国人の割合は2.38%
- 韓国、低出産と高齢化の急速な進行により外国人の流入速度はさらに速くなると見込まれ、関連制度の至急な整備が必要
- 外国人融和政策と紛争最小化の方案の制度化が必要
- また、産業現場の需要に合致する外国人労働者流入の模索も至急に求められる

下の左図[韓国の総人口及び人口増加率]



주: 2020년까지는 확정인구, 2021년부터는 추계인구(중위)를 나타낸 것이다.
자료: 통계청, 「장래인구추계: 2020~2070년」

下の右図 韓国内居住外国人の総人口に占める割合



자료: 행정안전부, 법무부

13

RICON 대한건설정책연구원

III. 建設労働者の現況及び課題

■世界的にも前例のない急激な高齢社会への進入、労働供給の縮小につながる

- 2018年総人口比65歳以上の人口比重が14%の高齢社会
- 2025年総人口で65歳以上の人口が占める割合が20%の超高齢社会への進入の予想
- 韓国は、今まで最も急激に進行された日本に比べて10年以上早い高齢化進行速度
- 高齢化の急速な進行は生産可能人口不足の意味、慢性的な労働供給不足につながる

<表 12> 主要 OECD 国の高齢化速度

(単位: 年)

区分	到達年度			所要年数		
	7% (高齢化社会)	14% (高齢社会)	20% (超高齢社会)	7%→14% (平均 49.2)	14%→20% (平均 22.5)	7%→20% (平均 71.8)
韓国	2000	2018	2025	18	7	25
日本	1970	1994	2005	24	11	35
トルコ	2008	2032	2050	24	18	42
チリー	1999	2025	2042	26	17	43
ポーランド	1966	2012	2023	46	11	57
フィンランド	1957	1994	2015	37	21	58
ポルトガル	1952	1992	2014	40	22	62
ギリシャ	1952	1992	2015	40	23	63
スロバキア	1961	2016	2027	55	11	66
ドイツ	1932	1972	2008	40	36	76
イタリア	1927	1988	2008	61	20	81
アメリカ	1942	2013	2029	71	16	87
スウェーデン	1887	1972	2018	85	46	131
フランス	1864	1990	2019	126	29	155

資料: 朴ジンヒ外(2021), 中長期労働力需給展望 2020~2030, 韓国雇用情報院

14

RICON 대한건설정책연구원

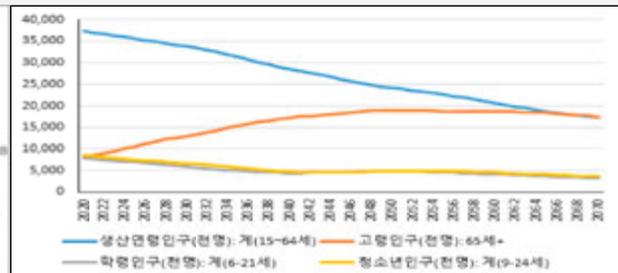
III. 建設労働者の現況及び課題

<図 4> 学齢人口(6~21歳)の推移及び見通し(統計庁の中位推計)



資料: 統計庁、国家統計ポータル
凡例: 小・中・高・大・計

<図 5> 主要年齢階層別推計人口(2020~2070、単位: 千名)



資料: 統計庁、国家統計ポータル
凡例: 生産年齢人口、高齢人口、学齢人口、青少年人口

<表 13> 建設関連学科卒業生の国家技術資格取得割合

(単位: 名, %)

区分	計		4年制		専門学校	
	全卒業生	資格取得卒業生 (資格取得率)	全卒業生	資格取得卒業生 (資格取得率)	全卒業生	資格取得卒業生 (資格取得率)
2016	18,652	1,778 (9.5)	13,023	1,353 (10.4)	5,629	425 (7.6)
2017	18,480	1,842 (10.0)	13,035	1,430 (11.0)	5,445	412 (7.6)
2018	17,537	1,716 (9.8)	12,254	1,290 (10.5)	5,283	426 (8.1)
2019	17,858	1,744 (9.8)	12,509	1,347 (10.8)	5,349	397 (7.4)
2020	18,284	2,044 (11.2)	12,837	1,529 (11.9)	5,447	515 (9.5)

資料: 建設人政策研究院, 建設技術者動向

15

RICON 대한건설정책연구원

III. 建設労働者の現況及び課題

■入職年齢が高く、建設業に従事し続けるにつれて、平均年齢は持続的に上昇

- 先行研究(シン・テジュン)、2018年基準、入職平均年齢46.8歳
- 建設労働者の熟練は肉体に体化される方式であり、他の業種への転職と移動性が低い
- 2021年専門工事50代以上の労働者の割合79.6%

<表 14> 建設業入職年齢(2018年)

(単位: 人, %)

区分	人数	30代以下	40代	50代	60代	平均	
全体	600	19.5	36.8	40.5	3.2	46.8歳	
経験年数	3年以下	205	16.6	25.9	51.7	5.9	49.0歳
	4-5年	142	17.6	34.5	43.0	4.9	47.6歳
	6-10年	183	19.7	41.0	39.3	0.0	45.8歳
	11年以上	70	31.4	62.9	5.7	0.0	41.3歳
年齢	30代以下	42	100.0	0.0	0.0	0.0	31.6歳
	40代	112	45.5	54.5	0.0	0.0	39.2歳
	50代	287	7.0	44.9	48.1	0.0	48.4歳
	60代	159	2.5	19.5	66.0	11.9	53.4歳

資料: シン・テジュン(2018), アンケート調査を通じてみたソウル地域建設現場の単純労働者の労働及び生活実態

<表 15> 専門工事建設労働者の平均年齢分布の推移

(単位: %)

区分	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20代	0.1	3.4	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
30代	6.6	5.8	3.9	3.8	2.6	2.6	2.2	1.8	2.5	1.3	2.3	1.5
40代	45.3	38.1	35.2	28.1	29.1	28.9	25.5	22.9	27.3	22.3	19.6	18.5
50代以上	48.0	52.8	60.8	68.0	68.0	68.3	72.3	75.2	70.1	76.2	78.0	79.6

資料: 大韓専門建設協会, 専門建設業実態調査分析報告書

III. 建設労働者の現況及び課題

■55歳以上高齢者の就職の継続的増加傾向

- 2022年55歳以上就業者811千人、建設業全体就業者(2,183千人)の37.2%、55歳以上全就業者(8,772千人)の9.2%
- 2023年55歳以上の建設業就業者787千人、対前年比2.4千人減少、全体建設業就業者も6.6千人減少
- 2023年55歳以上の建設業就業者は、2013年に比べて約2倍増加
- 2023年65~79歳の建設業就業者は162千人、「22年に比べて700人減少、13年に比べて100千人増加」

<表 16> 建設業の高齢就業者の推移

(単位: 千人)

区分	計	農林漁業	製造業	建設業	
2013. 5.	全就業者	25,610	1,706	4,297	1,832
	55~79歳	5,763	1,210	546	415
	55~64歳	3,867	497	457	353
	65~79歳	1,896	713	88	62
2022. 5.	全就業者	28,485	1,669	4,504	2,183
	55~79歳	8,772	1,209	1,026	811
	55~64歳	5,762	485	846	642
	65~79歳	3,010	723	181	169
2023. 5.	全就業者	28,835	1,654	4,464	2,117
	55~79歳	9,120	1,194	1,073	787
	55~64歳	5,879	464	870	625
	65~79歳	3,241	729	203	162

資料: 統計庁, 経済活動人口調査高齢層付加調査

III. 建設労働者の現況及び課題

■建設業就業者数増加傾向(統計庁、経済活動人口調査基準)

- 2012年1,797千人と全産業就業者数の7.2%、2016年まで比重減少傾向
- 2017年以降、就業者数の割合が持続的に上昇する傾向
- ・特に2018年は建設業の就業者数が200万人を超えた
- 2023年は2,114千人と、全産業就業者数の7.4%の割合、日本建設業の就業者の割合と同様の水準

<表 17> 産業別就業者の推移

(単位: 千人, %)

年度	就業者	建設業		製造業		失業者	失業率
		就業者	比重	就業者	比重		
2012	24,955	1,797	7.2	4,171	16.7	826	3.2
'13	25,299	1,780	7.0	4,307	17.0	808	3.1
'14	25,897	1,829	7.1	4,459	17.2	939	3.5
'15	26,178	1,854	7.1	4,604	17.6	976	3.6
'16	26,409	1,869	7.1	4,584	17.4	1,009	3.7
'17	26,725	1,988	7.4	4,566	17.1	1,023	3.7
'18	26,822	2,034	7.6	4,510	16.8	1,073	3.8
'19	27,123	2,020	7.4	4,429	16.3	1,063	3.8
'20	26,904	2,016	7.5	4,376	16.3	1,108	4.0
'21	27,273	2,090	7.7	4,368	16.0	1,037	3.7
'22	27,808	2,097	7.5	4,489	16.1	866	3.0
'23	28,416	2,114	7.4	4,461	15.7	787	2.7

III. 建設労働者の現況及び課題

■技能向上訓練への参加者、50代以上年齢者の割合が高く就職連携性が低い(技能水準が低い)

- 2022年50代24.9%、60代以上の割合は32.4%
- ・ 2020年から60代以上が占める割合が50代より高くなる
- 建設日雇労働者技能向上訓練が施行された2013年と比べて60代以上の年齢層の割合は192.9%高くなった

<表 18> 建設日雇労働者の技能向上訓練参加者の年齢別推移

(単位: 人, %)

区分	計	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
2013	4,670 (100.0)	28 (0.6)	162 (3.5)	547 (11.7)	1,234 (26.4)	1,915 (41.0)	784 (16.8)
2014	4,703 (100.0)	14 (0.3)	193 (4.1)	529 (11.2)	1,229 (26.1)	1,735 (36.9)	1,003 (21.3)
2015	7,792 (100.0)	45 (0.6)	404 (5.2)	823 (10.6)	1,784 (22.9)	2,907 (37.3)	1,829 (23.5)
2016	8,444 (100.0)	80 (1.0)	656 (7.8)	1,032 (12.2)	1,826 (21.6)	3,322 (39.3)	1,528 (18.1)
2017	8,406 (100.0)	172 (2.0)	889 (7.8)	1,041 (12.4)	1,812 (21.6)	3,139 (37.3)	1,353 (16.1)
2018	7,852 (100.0)	69 (0.9)	773 (9.8)	966 (12.3)	1,687 (21.5)	2,756 (35.1)	1,601 (20.4)
2019	7,338 (100.0)	79 (1.1)	734 (10.0)	773 (10.5)	1,323 (18.0)	2,385 (32.5)	2,044 (27.9)
2020	7,145 (100.0)	60 (0.8)	805 (11.3)	636 (8.9)	1,138 (15.9)	2,091 (29.3)	2,415 (33.8)
2021	7,914 (100.0)	45 (0.6)	907 (11.5)	724 (9.1)	1,279 (15.1)	2,231 (28.2)	2,728 (34.5)
2022	6,763 (100.0)	47 (0.7)	873 (12.9)	799 (11.8)	1,169 (17.3)	1,686 (24.9)	2,189 (32.4)

資料: 建設労働者共済会, 2022年度建設労働者雇用福祉事業年報

III. 建設労働者の現況及び課題

■ 国家基幹戦略産業職種訓練の建設職種訓練参加者は60歳以上の割合が高い

- 国家基幹戦略産業職種訓練に参加した60歳以上の訓練者の52.4%が建設職種訓練参加、50代は38.1%
- ・40歳未満の国家基幹戦略産業職種訓練参加者のうち建設職種訓練参加割合は21.4%
- 年齢層が高く、建設職種訓練修了後の建設業就職困難

<表 19> 国家基幹戦略産業職種訓練参加者の訓練職種及び人的特性

(単位: 人, %)

区分	全体		建設	電機・電子	文化・芸術・デザイン・放送	情報通信	
	人数	比重					
全体	88,060	100.0	10.0	8.6	20.4	36.9	
性別	男性	57,246	65.0	11.8	12.4	13.9	36.8
	女性	30,814	35.0	6.7	1.5	32.4	37.0
年齢別	19歳以下	4,041	4.6	8.7	8.9	31.0	15.6
	20~29歳	58,039	65.9	4.9	6.5	23.3	45.3
	30~39歳	13,267	15.1	7.8	8.8	18.6	37.1
	40~49歳	4,796	5.4	21.4	15.7	10.6	9.8
	50~59歳	4,149	4.7	38.1	20.5	3.7	3.0
	60歳以上	3,768	4.3	52.4	17.8	1.9	1.2
学歴別	中卒以下	3,521	4.0	20.0	10.9	24.4	9.2
	高卒	28,724	32.6	11.9	10.0	22.5	27.7
	専門学校卒	17,847	20.3	8.8	7.8	24.6	32.7
	大卒	35,159	39.9	7.9	7.5	16.7	48.7
	大学院以上	1,835	2.1	17.3	7.7	12.6	41.9

資料: 韓国雇用情報院, 職業統計年報

III. 建設労働者の現況及び課題

■ 建設労働者が一定の生産性を発揮するための熟練レベルに達するためには、一般的に3年以上現場経験が必要

- 3~5年28.5%、5~10年39.1%など3年以上現場経験の蓄積が熟練のために必要だという意見が約90%
- 3年未満でも熟練者だという回答は10.1%に過ぎない
- 調査資料のある2010年から2017年まで、熟練に必要な経験年数は毎年一定の割合を維持している
- ・熟練形成に必要な経験を3年以上と回答した割合、2010年88.4%、2017年89.8%

<表 20> 専門建設事業者が考える熟練形成期間

(単位: 社, %)

区分	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
計	1,128 (100.0)	937 (100.0)	493 (100.0)	715 (100.0)	674 (100.0)	784 (100.0)	583 (100.0)	680 (100.0)
1-2年	38 (3.4)	38 (4.1)	24 (4.9)	22 (3.1)	22 (3.3)	23 (2.9)	24 (4.1)	26 (3.8)
2-3年	93 (8.2)	85 (9.1)	35 (7.1)	52 (7.3)	40 (5.9)	47 (6.0)	43 (7.4)	43 (6.3)
3-5年	330 (29.3)	256 (27.3)	120 (24.3)	200 (28.0)	175 (26.0)	201 (25.6)	166 (28.5)	194 (28.5)
5-10年	448 (39.7)	362 (38.6)	188 (38.1)	273 (38.2)	271 (40.2)	307 (39.2)	214 (36.7)	266 (39.1)
10年以上	219 (19.4)	196 (20.9)	126 (25.6)	168 (23.5)	166 (24.6)	206 (26.3)	136 (23.3)	151 (22.2)

資料: 大韓専門建設協会, 専門建設業実態調査分析報告書

III. 建設労働者の現況及び課題

<表 21> 専門建設事業主の日雇労働者の採用時の問題

(単位: 社, %)

区分	2010	2011	2012	2013	2014	2015
計	1,257 (100.0)	1,046 (100.0)	1,062 (100.0)	776 (100.0)	776 (100.0)	820 (100.0)
熟練度の不足	451 (35.9)	371 (35.5)	354 (33.3)	269 (34.7)	274 (35.3)	301 (36.7)
頻繁な入・退職により業務能率の低下	347 (27.6)	251 (24.0)	261 (24.6)	191 (24.6)	153 (19.7)	134 (16.3)
管理の難しさ	192 (15.3)	146 (14.0)	170 (16.0)	175 (22.6)	116 (14.9)	89 (10.9)
確保の難しさ	267 (21.2)	278 (26.6)	277 (26.1)	141 (18.2)	233 (30.0)	214 (26.1)
過度の賃金要求	-	-	-	-	-	82 (10.0)
区分	2016	2017	2018	2019	2020	2021
計	837 (100.0)	834 (100.0)	997 (100.0)	894 (100.0)	799 (100.0)	752 (100.0)
熟練度の不足	240 (28.7)	236 (28.3)	321 (32.2)	279 (31.2)	259 (32.4)	203 (26.0)
頻繁な入・退職により業務能率の低下	105 (12.5)	84 (10.1)	113 (11.3)	98 (11.0)	94 (11.8)	77 (9.8)
管理の難しさ	110 (13.1)	113 (13.5)	155 (15.5)	147 (16.4)	109 (13.6)	103 (13.2)
確保の難しさ	220 (26.3)	227 (27.2)	215 (21.6)	188 (21.0)	195 (24.4)	239 (30.6)
過度の賃金要求	162 (19.4)	174 (20.9)	192 (19.3)	182 (20.4)	142 (17.8)	160 (20.5)

資料: 大韓専門建設協会, 専門建設業実態調査分析報告書

III. 建設労働者の現況及び課題

■ 韓国人熟練者の需給不均衡

- 韓国人の熟練者が「大きく不足」35.1%、「やや不足」26.5%、「不足する」と認識するとの回答率61.6%
- 2018年大韓建設協会(移民学会研究)調査では、韓国人熟練労働者不足の回答58.8%だった(大きく不足24.7%、やや不足34.1%)
- 工事費規模 500~1,000億ウォン区間で「多く不足」との回答割合が最も高い

<表 22> 韓国人労働者労働力需給状況: 熟練労働者(2022)

(単位: 社, %)

区分	全体	大きく不足 (10% 以上)	やや不足 (10% 未満)	適正	やや余剰 (10% 未満)	大きく余剰 (10% 以上)	
全体	9,229 (100.0)	3,238 (35.1)	2,449 (26.5)	3,357 (36.4)	106 (1.1)	79 (0.9)	
総工事費規模別	15億ウォン未満	1,812 (100.0)	586 (32.3)	560 (30.9)	625 (34.5)	14 (0.8)	27 (1.5)
	150~200億未満	1,368 (100.0)	381 (27.9)	435 (31.8)	528 (38.6)	23 (1.7)	
	200~300億未満	1,668 (100.0)	559 (33.5)	434 (26.0)	620 (37.2)	37 (2.2)	18 (1.1)
	300~500億未満	1,421 (100.0)	513 (36.1)	350 (24.6)	507 (35.6)	17 (1.2)	35 (2.4)
	500~1,000億未満	1,709 (100.0)	786 (46.0)	326 (19.1)	586 (34.3)	11 (0.6)	
1,000億以上	1,251 (100.0)	411 (32.9)	344 (27.5)	491 (39.2)	5 (0.4)		
圏域別	首都圏	4,281 (100.0)	1,769 (41.3)	1,060 (24.8)	1,404 (32.8)	49 (1.1)	
	忠清・江原圏	1,653 (100.0)	489 (29.6)	491 (29.7)	667 (40.4)	7 (0.4)	
	全羅・済州圏	1,071 (100.0)	388 (36.2)	261 (24.4)	399 (37.2)	6 (0.6)	18 (1.7)
	大邱・慶尚圏	1,021 (100.0)	364 (35.7)	240 (23.6)	332 (32.5)	23 (2.3)	62 (6.0)
東南圏	1,203 (100.0)	229 (19.0)	397 (33.0)	556 (46.2)	22 (1.8)		
類型別	建築	6,658 (100.0)	2,626 (39.4)	1,624 (24.4)	2,256 (33.9)	90 (1.4)	62 (0.9)
	土木	2,039 (100.0)	514 (25.2)	599 (29.4)	902 (44.3)	6 (0.3)	18 (0.9)
	プラント	489 (100.0)	82 (16.8)	203 (41.5)	196 (40.0)	9 (1.7)	
	造景	43 (100.0)	16 (37.2)	23 (52.3)	3 (7.0)	2 (3.5)	

資料: 国土交通部(2023), 建設産業外国人活用の現況及び制度改善方向の樹立に関する研究, 大韓建設政策研究院

III. 建設労働者の現況及び課題

- 圏域別では首都圏で不足比率が76.1%と最も高く、2018年調査でも首都圏が63.3%(大きく不足29.7%、やや不足33.6%)で最も高かった
- 工事タイプ別には造景と建築工事で韓国人熟練労働者不足がより多く、2018年の調査結果も造景の次に建築工で不足割合が高い

■韓国人熟練労働者需給不均衡:2018年調査と比較

- 大きく不足5.7%p増加、やや不足5.4%p減少
- 2018年調査に比べ、2022年調査結果は韓国人熟練労働者の不足が深化したと判断

<表 22> 韓国人労働者労働力需給現況:熟練労働者(2018)

(単位:社%)

区分	全体	大きく不足 (10%以上)	やや不足 (10%未満)	適正	やや余剰 (10%未満)	大きく余剰 (10%以上)
全体	28,903(100.0)	8,503(29.4)	9,211(31.9)	11,007(38.1)	167(0.6)	14(0.0)
総工事費規模別	10億ウォン未満	5,003(100.0)	1,430(28.6)	1,545(30.9)	2,028(40.5)	-
	10億~50億未満	8,565(100.0)	2,561(29.9)	2,847(33.2)	3,112(36.3)	45(0.5)
	50億~100億未満	4,131(100.0)	1,139(27.6)	1,333(32.3)	1,544(37.4)	100(2.4)
	100億~500億未満	6,702(100.0)	1,919(28.6)	2,044(30.5)	2,717(40.5)	22(0.3)
	500億~1,000億未満	2,116(100.0)	600(28.4)	819(38.7)	698(33.0)	-
	1,000億以上	2,385(100.0)	853(35.8)	623(26.1)	908(38.1)	-
圏域別	首都圏	12,225(100.0)	4,311(35.3)	3,413(27.9)	4,389(35.9)	97(0.8)
	忠清・江原圏	5,532(100.0)	1,810(32.7)	1,980(35.8)	1,725(31.2)	17(0.3)
	全羅・済州圏	4,159(100.0)	925(22.2)	1,526(36.7)	1,681(40.4)	27(0.7)
	大邱・慶尚圏	2,543(100.0)	576(22.6)	859(33.8)	1,108(43.6)	-
	東南圏	4,444(100.0)	882(19.8)	1,432(32.2)	2,104(47.3)	26(0.6)

資料:国土交通部(2023),建設産業外国人活用の現況及び制度改善方向の樹立に関する研究,大韓建設政策研究院

III. 建設労働者の現況及び課題

■世界経済フォーラム(WEF)、雇用の未来報告(2020)

- 未来技術導入の見通しと職務の役割変化アンケート調査
- 建設労働者は需要が大幅に減少する20の職務の中に含まれています

<表23> 最も需要が増加または減少する20の職務

需要増加	順位	需要減少
データ分析家及び科学者	1	データ入力職
AI及び機械学習専門家	2	行政及び事務秘書
ビッグデータ専門家	3	会計、簿記及び給与事務員
デジタルマーケティング及び戦略専門家	4	会計士及び監査官
工程自動化専門家	5	組立及び工場労働者
ビジネス開発専門家	6	ビジネスサービス及び行政管理者
デジタル転換専門家	7	顧客情報及び顧客サービス職
情報補完分析家	8	一般及び運営管理者
ソフトウェア及び応用プログラム開発者	9	メカニック及び機械修理工
IoTインターネット専門家	10	資材記録及び在庫保管担当者
プロジェクト管理者	11	財務分析家
事業サービス及び行政管理者	12	郵便サービス事務員
データベース及びネットワーク専門家	13	販売及び購買代行者及び仲介人
ロボティックエンジニア	14	関係管理者
戦略アドバイザー	15	銀行口座及び関連事務員
管理及び組織分析家	16	訪問販売人、新聞販売及び路上商人
フィンテックエンジニア	17	電子及び通信設置者及び修理工
メカニック及び機械修理工	18	人的支援専門家
組織開発専門家	19	訓練及び開発専門家
危険管理専門家	20	建設労働者

資料: WEF(2020), Future Job Surveyの資料を用いて朴ジンヒ外(2021), 中長期労働力需給展望2020~2030, 韓国雇用情報院から再引用

III. 建設労働者の現況及び課題

<表 24> 自動化による代替確立の高い職業と低い職業

順位	上位30職業	順位	下位 30職業
1	コンクリート工	1	画家及び彫刻家
2	精肉員及び屠畜員	2	写真作家及び写真家
3	ゴム及びプラスチック製品組立員	3	作家及び関連専門家
4	民間警備員	4	指揮者・作曲家及び演奏家
5	租税行政事務員	5	アニメーター及び漫画家
6	物品移動装備操作員	6	舞踊家及び按摩家
7	経理事務員	7	歌手及び声楽家
8	環境美化員及びリサイクル収集員	8	メイクアップアーティスト及び扮装士
9	洗濯関連機械操作員	9	工芸員
10	宅配員	10	芸能講師
11	穀物栽培員	11	ファッションデザイナー
12	行政及び経営支援関連サービス管理者	12	国楽及び伝統芸能人
13	注油員	13	監督及び技術監督
14	不動産コンサルタント及び仲介員	14	俳優及びモデル
15	建築塗装工	15	製品デザイナー
16	チケット販売員またはロット販売員	16	視覚デザイナー
17	清掃員	17	ウェブ及びマルチメディアデザイナー
18	集金員	18	その他飲食サービス従事者
19	鉄筋工	19	ディスプレイデザイナー
20	メッキ及び金属噴射機操作員	20	韓服製造員
21	ガラス及びガラス製品生産職(機械操作)	21	大学教授全
22	穀物栽培員	22	マージャン等その他文化及び芸術関連従事者
23	建設及び鉱業単純従事者	23	出版物企画専門家
24	教師補助及びその他の教師	24	キュレーター及び文化財保存員
25	セメント・石灰及びコンクリート生産職	25	映像・録画及び編集記者
26	育児手伝い(ベビーシッター)	26	小学校教師
27	駐車管理員及び案内員	27	撮影技師
28	販売関連単純従事者	28	物理及び作業治療士
29	サッシ製作及び施工員	29	繊維及び染料試験員
30	肉類・魚類・酪農品加工生産職	30	臨床心理士及びその他治療士

資料: 鄭スング外(2016), ICT投資及び技術革新に伴う雇用変動の分析, 韓国雇用情報院

III. 建設労働者の現況及び課題

■ 建設業は段階的に様々な参加者のコラボレーションが必要

- 企画と設計の段階、入札および購買の段階は発注者と設計者の役割が必要
- 施工段階は工事監督、監理業務を遂行できる建設技術者が必要
- 施工段階は工事を管理し、個別工程の施工を進める技術者と労働者が必要

<表 25> 建設業段階別主要活動及び参加者

主要段階	主要活動	参加主体(主管)	主要段階	主要活動	参加主体(主管)
企画段階	・プロジェクト立ち上げ ・設計者の選定	発注者	施工段階 (監督/管理部門)	・現場配置及び揚重計画 ・現場 Mobilization	施工契約者
	・プログラミング ・敷地選定及び妥当性			・プロジェクト組織及び各種プロジェクト会議 ・プロジェクトスケジュール計画、検討、確定 ・資材等購買システム稼働及び運営等	
設計段階	・基本設計 → 修正/変更/追加など ・設計概念の承 ・詳細設計 ・契約図書の作成(設計図面, 仕様書など) ・法規の検討及び許可等	設計者	施行段階 (作業別)	・土木工事 ・基礎工事 ・地下骨組及び地上骨組工事 ・床システム設置工事 ・外壁仕上げ工事 ・インテリア仕上げ工事 ・各種設備工事等	施工契約者 (下請け含む)
入札/購買段階	・施工者選定のための入札準備 ・入札及び落札者の選定 ・施工前の打ち合わせなど	発注者/設計者	施工段階 (竣工段階)	・竣工検査/瑕疵リスト ・試運転 ・瑕疵の補修, 清掃など ・竣工許可, 運営マニュアル, 運営職員の訓練 ・竣工証の発給など	施工契約者 設計者 発注者

III. 建設労働者の現況及び課題

■技術系の技術資格者の不足が深刻に

- 技師、産業技師などの資格を保有した建設技術者への求人困難が解消されない
- 現場を管理、運営し、施工過程に参加する建設技術者の不足は生産効率の低下及び品質の低下要因である
- 熟練技能工も求人が難しいタイプの労働者

<表 26> 求人が難しい建設労働者の類型(専門建設事業者)

(単位: %)

区分	合計	技術系の技術資格者	技能系の技術資格者	無資格熟練技能工	単純日雇労働者
2006	100.0	36.7	21.3	24.3	17.7
2007	100.0	51.4	21.2	18.9	8.5
2008	100.0	52.1	21.7	20.8	5.5
2009	100.0	52.2	23.0	19.5	5.3
2010	100.0	47.9	23.5	21.3	7.2
2011	100.0	45.6	24.4	23.4	6.6
2012	100.0	40.2	25.8	23.7	10.2
2013	100.0	38.7	30.0	24.2	7.1
2014	100.0	41.6	24.0	26.5	8.0
2015	100.0	43.3	24.5	25.3	7.1
2016	100.0	41.8	26.4	23.9	7.8
2017	100.0	43.5	24.8	26.4	5.3
2018	100.0	49.1	22.3	22.3	6.3
2019	100.0	52.8	19.6	23.9	3.7
2020	100.0	56.6	18.0	20.2	5.1
2021	100.0	54.9	18.6	19.6	6.8

資料: 大韓専門建設協会, 専門建設業実態調査分析報告書

III. 建設労働者の現況及び課題

<表 27> 建設会社の建設技術者の高齢化

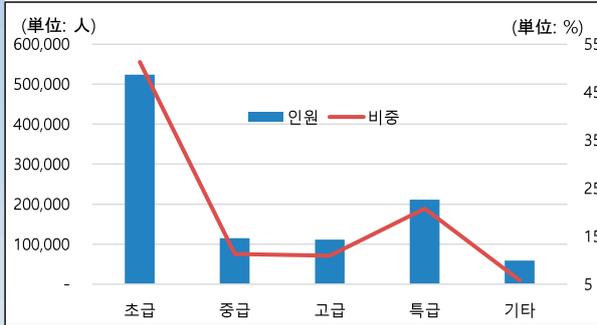
(単位: 人, %)

区分	合計	20~29歳	30~34歳	35~39歳	40~49歳	50~59歳	60~69歳	70歳以上	その他
合計	689,319	27,886	40,053	46,243	190,062	226,883	125,177	31,859	1,156
	100.0%	4.0%	5.8%	6.7%	27.6%	32.9%	18.2%	4.6%	0.2%
総合建設業	276,822	11,604	18,096	21,401	82,962	91,871	41,176	9,379	333
	100.0%	4.2%	6.5%	7.7%	30.0%	33.2%	14.9%	3.4%	0.1%
専門建設業	248,755	8,106	12,321	15,601	68,046	84,710	48,644	11,153	174
	100.0%	3.3%	5.0%	6.3%	27.4%	34.1%	19.6%	4.5%	0.1%
エンジニアリング	31,667	2,347	2,592	2,413	9,026	8,003	5,100	2,159	27
	100.0%	7.4%	8.2%	7.6%	28.5%	25.3%	16.1%	6.8%	0.1%
監理専門会社	20,832	1,782	1,615	1,179	4,324	5,592	4,757	1,462	121
	100.0%	8.6%	7.8%	5.7%	20.8%	26.8%	22.8%	7.0%	0.6%
建築士事務所	18,473	1,152	871	505	1,547	3,983	7,747	2,649	19
	100.0%	6.2%	4.7%	2.7%	8.4%	21.6%	41.9%	14.3%	0.1%
住宅建設業	7,133	160	350	455	2,219	2,272	1,286	383	8
	100.0%	2.2%	4.9%	6.4%	31.1%	31.9%	18.0%	5.4%	0.1%
安全診断機関	6,012	480	574	440	1,303	1,808	1,007	393	7
	100.0%	8.0%	9.5%	7.3%	21.7%	30.1%	16.7%	6.5%	0.1%
技術士事務所	5,183	791	862	613	1,307	1,016	416	169	9
	100.0%	15.3%	16.6%	11.8%	25.2%	19.6%	8.0%	3.3%	0.2%
品質検査機関	3,218	95	166	144	1,126	1,385	261	39	2
	100.0%	3.0%	5.2%	4.5%	35.0%	43.0%	8.1%	1.2%	0.1%
測量業	1,317	54	80	84	351	440	165	142	1
	100.0%	4.1%	6.1%	6.4%	26.7%	33.4%	12.5%	10.8%	0.1%
その他建設業	472	3	25	35	126	200	73	10	0
	100.0%	0.6%	5.3%	7.4%	26.7%	42.4%	15.5%	2.1%	0.0%
その他	69,115	1,292	2,501	3,373	17,725	25,603	14,245	3,921	455
	100.0%	1.9%	3.6%	4.9%	25.6%	37.0%	20.6%	5.7%	0.7%

III. 建設労働者の現況及び課題

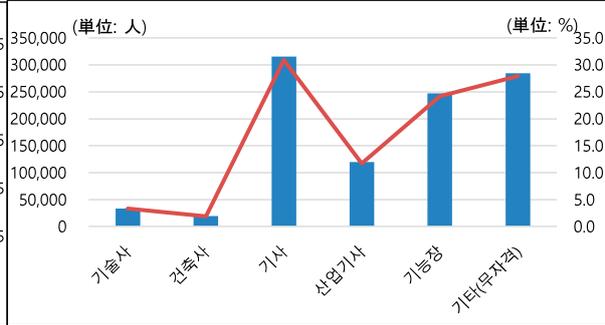
<図> 等級別建設技術者の現況(2022年)

下: 初級 中級 高級 特級 その他 : 棒グラフ人数、線グラフ割合



<図> 資格別建設技術者の現況(2022年)

下: 技術士、建築士、技師、産業技師、技能長、その他(無資格)



<表 28> 在職中の建設技術者等級別総合及び専門建設業の現況(2023年 1四半期)

区分	合計		総合建設業		専門建設業	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
初級	319,150	100.0	115,802	36.3	141,052	44.2
中級	86,408	100.0	42,197	48.8	28,343	32.8
高級	81,912	100.0	41,660	50.9	20,931	25.6
特級	162,977	100.0	70,655	43.4	32,108	19.7
資格無し	38,852	100.0	6,508	16.8	25,321	65.2

注: 建設技術者が在職している業種から総合建設業と専門建設業のみを抜き出し作成
資料: 韓国建設人政策研究院, 建設技術者の動向ブリーフィング通巻10号

III. 建設労働者の現況及び課題

■ 専門建設会社に従事する技術職従事者の平均勤続期間5年未満が55.3%

- 生産性が期待できる勤続年数に達する前に退職または転職
- 建設業を含む全般的な労働市場がキャリアを中心としたトレンド、総合建設会社への転職も多い
- 生産構造で施工を担当する下請け企業の管理能力の向上に否定的

<表 29> 専門建設会社の事務職及び技術職の平均勤続年数

(単位: %)

区分	職种	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
		1年以下	事務職	8.2	10.2	10.4	7.4	6.9
1年超~2年以下	技術職	4.6	3.7	5.2	4.6	3.6	3.3	4.7
	事務職	13.4	10.8	16.5	13.3	9.7	12.5	10.6
2年超~3年以下	技術職	12.7	12.7	11.8	12.3	7.3	11.0	12.0
	事務職	14.0	17.2	13.1	19.9	17.3	13.9	18.5
3年超~4年以下	技術職	16.2	16.2	18.6	16.5	15.2	15.7	14.0
	事務職	7.7	9.1	11.3	8.0	8.5	7.8	6.7
4年超~5年以下	技術職	11.4	11.4	9.0	9.5	9.6	9.7	9.6
	事務職	16.2	17.7	14.7	14.1	16.9	14.3	15.6
5年超	技術職	15.0	15.0	19.5	19.6	18.9	18.4	14.9
	事務職	39.2	35.1	34.0	37.3	40.8	44.3	40.7
	技術職	40.2	40.2	35.8	37.5	45.4	41.9	44.7

資料: 大韓専門建設協会, 専門建設業実態調査分析報告書、大韓建設政策研究院

全建総連 65 周年事業海外視察（韓国）報告書

2024 年 8 月

発行 全国建設労働組合総合連合

〒169-8650 東京都新宿区高田馬場 2 丁目 7 番 15 号

電話 03-3200-62221（代表）



全建総連

全国建設労働組合総連合

