

建設業における外国人労働者の実態と 建設労働組合の果たすべき役割

は せ べ
長谷部

やすゆき
康幸

●全国建設労働組合総連合（全建総連）賃金対策部長

はじめに

全国建設労働組合総連合（全建総連）は、建設技能者、一人親方、事業主等を組織している産業別労働組合で、全国53県連・組合、61万人が加入している。組合員の主な従事先は、施主から直に仕事を請負う現場（町場）、ゼネコン等の大型現場（野丁場）、住宅企業の現場（新丁場）の大きく3つに分類され、職種は建築大工等を中心に各職種の建設技能者等が加入している。

近年建設現場では、外国人技能実習・特定技能制度等の受け入れが進み、外国籍組合員の割合が増加傾向にある。全建総連では、外国人労働者の人権保護、権利保障、労働環境の改善等の取り組みを進めている。

1. 建設分野での外国人労働者の受け入れが進む

建設技能者の減少・高齢化に歯止めがかかっていない。2020年の国勢調査（総務省統計局）の結果では、全国の建設技能者（建設・採掘従事者）

は244万7,000人で前回調査（2015年）から11万5,000人の減少、19歳以下（10代）では各職種とも大幅な減少となり、10代の大工職は全国で2,120人、畳職はわずか10人という衝撃的な結果となった。担い手不足の主な要因として、低賃金・長時間労働など現場従事者の労働環境の厳しさがある。

建設業では、技能者を直接雇用しているのは下請業者・小規模事業者が中心で、下請の重層化が課題となっている。重層下請構造による中間搾取など、元下間の適正取引が阻害され、現場施工を担う下請業者は低単価受注など厳しい経営を強いられ、技能者の低賃金・雇用環境の低下を招いている。事業者が法定福利費等の雇用に必要な経費を確保できず、技能者の非自発的な外注化（一人親方化）・偽装請負も問題となっている。

こうした状況から、建設技能者の担い手確保・育成は他産業と比較して更に厳しい状況下にあり、外国人労働者の受け入れが進められている。2023年10月末時点の外国人雇用状況（厚生労働省調査）では、全産業での国内の外国人労働者数は204万8,675人（前年同月比12.4%増）と初めて200万人を超え、建設業の外国人労働者数は14万4,981人（同24.1%増）となった。産業別の対前年増加率では建設業が最も伸びている。建設業で外国人を

雇用している事業所数は、3万9,415カ所（同11.6%増）で、事業所数の伸び率も建設業が産業別で最も高く、担い手確保を外国人労働者に依存している状況が伺える。全産業のうち、建設業の外国人労働者数が占める割合は7.1%、事業所数では12.4%となっている。

建設業の在留資格別内訳では、「技能実習」8万8,830人（61.2%）、「特定活動（東京オリ・パラ工事特例）」7,651人、永住者などの「身分に基づく在留資格」2万676人、特定技能も含む「専門的・技術的分野の在留資格」2万6,978人、その内「特定技能」は1万3,172人で、特定技能で受け入れが認められている12分野では5番目に多い。建設業の外国人労働者数の約7割が建設技能者と推測される。

国籍別では、ベトナムが6万2,026人と最も多く（全体の42.7%）、インドネシア2万3,549人、フィリピン1万6,215人、中国1万3,204人、ミャンマー6,399人、ブラジル4,047人、ネパール1,870人、タイ1,781人、韓国1,409人、ペルー1,272人などアジア圏の就労者が多く、「その他」も1万2,599人いる。

現在、建設現場では技能実習生を中心に多くの外国人が就労している。東京都内のゼネコン現場の事例では、1日の作業員人数1,189人のうち、外国人作業員が199人（16.7%）との報告がされている。住宅現場でも技能実習生を積極的に採用しており、実習生の指導役として、一人親方等の熟練した技能を持つ職人を社員雇用する住宅企業が増加している。建設現場では、外国人労働者は施工の担い手として重要な存在となっている。

2. 建設現場における外国人労働者の労働環境実態など

全国の労働局や労働基準監督署が、外国人技能

実習生が在籍している事業場（実習実施者）に対して行った2022年の監督指導、送検などの状況調査（厚生労働省）では、労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導した9,829事業場の内7,247事業場（73.7%）となった。このうち、技能実習の計画認定件数が多い主な5業種（機械・金属、食料品製造、繊維・衣服、建設、農業）に含まれる建設関係職種の建設業は、1,853事業場が監督指導を受け、1,542事業場に何らかの違反があり、違反率は80.3%と5業種の中で最も高い結果となった。

外国人技能実習機構（O T I T）の具体的な事例報告では、①配筋の切断・曲げ加工を営む事業場で労働基準関係法令違反との通報があり、立ち入り調査を実施したところ、技能実習生4人が「36協定」で定める延長時間を超え、1ヶ月当たり100時間以上の違法な時間外・休日労働をさせ、最も長い実習生で月110時間超の時間外・休日労働をさせていた事例、②技能実習生から、労働時間をタイムカード打刻で管理しているが、給与明細の時間外労働時間が実際の労働時間数よりも少なく「タイムカード打刻時間分の割増賃金が適正に支払われていない」との申告があり、事業場への立ち入り調査を実施した結果、日々の始業終業時刻で30分未満の端数時間がある場合、切り捨てによって割増賃金を計算していることが判明、端数を切り捨てていた部分を再計算し、割増賃金を支払うよう是正勧告した事例、などが報告されている。

外国人労働者の平均年収・年齢（厚労省「令和4年度賃金構造基本統計調査」）は、技能実習177万8,000円（27.9歳）、特定技能205万7,000円（29.0歳）、外国人労働者全体248万4,000円（34.1歳）と、同じ年齢階級の一般労働者の賃金より数十万円低い水準となっている。

このように、外国人労働者の労働環境は決して

良い環境と言えない状況にある。全建総連加盟組合では、外国人就労者を対象とした電話労働相談等の取り組みを実施し、「現場で休憩場所が無い」「長時間通勤」「割増賃金の不払い」「ハラスメント関連の相談」「技能習得ができる指導の要望」等の相談が寄せられ、弁護士の協力を得ながら解決に取り組んでいる。厚労省では監理団体や実習実施者に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発を行い、法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監督指導し、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保が重点的に取り組まれている。

3. 外国人労働者の労働条件改善に向けた取り組み

建設分野での外国人労働者の受け入れ制度（技能実習・特定技能）では、①雇用契約、②月給制による報酬の支払い、③建設キャリアアップシステム（CCUS）への登録などが必須条件とされており、加えて特定技能制度では、①同等の技能を有する日本人が従事する場合と同等以上の報酬額、②技能の習熟に応じた昇給、③外国人就労管理システムへの登録、などが必須条件とされている。

特定技能制度では、2022年8月30日の閣議決定において、旧区分に含まれない作業を含め、業務区分が3区分（土木、建築、ライフライン・設備）に統合され、範囲が拡大された。建設業では業界が一体となった受け入れスキームの構築が進められ、（一社）建設技能人材機構（JAC）を通じた仕組みが作られている。全建総連はJACの正会員として、建設業における外国人労働者の適正な処遇・環境での就労を確保するとともに、建設現場従事者全体の処遇改善の流れをより確実なものにしていくために、建設産業の産別労働組合として特定技能外国人の受け入れ手続きに関与して

いる。特定技能外国人の受け入れに必要な証明書発行を通じ、組合員事業所に対して適正な報酬・労働環境での受け入れに理解を求め、外国人就労者の組織化、実態把握などの検討を図っている。受け入れをしている組合員事業所からは、「労働力不足が解消された」「仕事の安定受注につながった」「真面目、勤勉で職場の雰囲気が良くなった」との前向きな意見と併せて、「言葉・コミュニケーション等における課題がある」との意見が多く寄せられている。

建設現場は危険作業を伴うため、現場での意思疎通が欠かせない。全建総連では元請企業等に対して、外国人労働者への労働安全衛生対策の周知・徹底、多言語による現場内標識・関係書類等の作成、日本語の理解力に配慮した技能講習等の実施、労働条件・生活実態の聞き取り、人権侵害の防止策、国内労働者との均等待遇などを要求している。

4. 技能実習法の 抜本改定と今後の課題

現状の技能実習制度は、最低賃金水準の賃金・劣悪な労働環境、深刻な人権侵害、目的と実態の乖離等が散見され、国内外から批判が出ている。政府は、技能実習制度に代わる新制度「育成就労」を新設する法案などを閣議決定した。今国会へ提出し、成立すれば2027年までの施行が目指されている。原則として転籍ができないことが、技能実習生の人権侵害の要因であると指摘されていたことから、新制度では転籍要件が緩和される見込みだが、本人意向の転籍認定については、①やむを得ない事情がある場合、②一定の就労期間、③技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件を満たす場合など、労働者側としてはハードルが高いと言える。例を挙げると、業務区分が土木、建

築、ライフライン・設備の3つに分かれている建設分野では、土木から建築などへの転籍ができないこととなる。また、今国会で提出される改定入管法案には、永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由が追加され、永住者に対する管理強化等の懸念がある。

「育成就労」は、技能等を習得した外国人労働者が特定技能に移行し、日本で長期就労、定住することを見越した法改定となっている。しかし日本では、外国人労働者の居住生活関係の政策に包括的な法律が無く、具体的な取り組みは自治体任せであり、居住生活関係での基本法制定の必要性が指摘されている。

冒頭述べた通り、建設業では、技能者・外国人労働者を直接雇用しているのは小規模事業者が多数を占めている。建設業では、2024年4月から働き方改革関連法が全面適用となり、時間外労働の

上限規制等への対応が必要となるが、労働基準法遵守も完全でない実情があり、立場の弱い外国人労働者へのしわ寄せ等が危惧される。

建設業は「職人」と呼ばれる通り、作業を行う上で技術・技能を要することが重要となる。業界共通の制度インフラとして「建設キャリアアップシステム（CCUS）」の運用が2019年より開始され、適正な能力評価に基づく建設技能者の処遇改善が進められている。育成就労・特定技能制度が、技能不要の低賃金単調労働を助長し、単なる国内の労働力不足を補うだけの権利無き技能形成の制度とならないように、義務化されているCCUSの登録と併せて外国人労働者の能力評価を進め、労働環境の改善、権利保障、人権保護、地域社会における共生等、建設業の産別労働組合としての役割を果たすべく、具体的な運動・取り組みをしっかりと進めていきたい。

次号の特集は

「賃金が上がる社会への転換（仮題）」の予定です。