

Mizuho Short Industry Focus Vol.266

建設業界における人手不足の解消に向けた打ち手 ～技能労働者の派遣解禁に関する論点とその効果～

(要旨)

- ◆ 国内実質建設投資は、民間の設備投資意欲、インフラ老朽化対策を含む防災・減災・国土強靱化にかかる公共投資、ストックの増加に伴う建築補修等に支えられ2011年度以降は堅調に推移している。一方で、堅調な需要とは対照的に技能労働者数はピーク時から3分の1以上減少しているとともに、高齢化も進展しており、人手不足が建設業界における最大の課題となっている。
- ◆ 長期的な建設業界の需給環境を俯瞰すると、人口減少に伴う需要縮小以上に技能労働者数の減少が顕著になると見込まれる。業界を挙げて待遇改善や働き方改革、外国人材の活用といった人材確保に向けた施策が進められているが、効果の発現には時間を要することに加え、抜本的な解決につながるとは考えづらい。また、自動運転やDX、プレキャストの導入等を通じて一人あたりの施工力は増加しており、2050年にかけて技能労働者の生産性はさらに33%向上すると試算するが、技能労働者数の減少を補うまでには至らないと考えられる。建設業界において需要が供給を上回る状況が継続するということは、社会インフラの更新や各種産業における新規投資の停滞を通じて、国民生活への悪影響や経済成長の足かせともなりうるため、さらなる打ち手を検討する必要がある。
- ◆ 建設業界において技能労働者の派遣が禁止されていることは、重層下請構造が形成された要因の一つであると考えられる。雇用の不安定化、指揮命令系統の複雑化と安全管理の困難化を理由として禁止されているが、需給バランスの変化や技術の進展等を踏まえれば制度の見直しについて検討しうる環境になりつつある。現状は特例的に派遣を認める制度が存在しているが活用実績は低調であり、制度の緩和は、重層下請構造の簡素化と生産性の向上、地域間・企業間の繁閑差解消を通じて、人手不足の解消に貢献する打ち手となりうる。
- ◆ 技能労働者の派遣解禁は、長年にわたり形成されてきた商慣行や雇用関係に与える影響は小さくないため段階を踏んだ導入も想定され、その際には工種、事業者、地域等で条件設定することが考えられる。人手不足に対しては、発注者／受注者、官民を挙げた人材確保や生産性向上といった各種対策が進んでいるものの、これらに加えて技能労働者の派遣を解禁することによって、建設業界を支える技能労働者が最大限活躍できる環境が整い、供給制約を打破して社会インフラの更新や各種産業における新規投資の停滞を避けるとともに、建設業界のさらなる成長につながることを期待したい。

1. はじめに

人手不足解消に向けた打ち手として技能労働者の派遣解禁について考察

建設投資については近年堅調に推移している一方で、足下の建設工事費高騰は、開発計画の延期や中止の要因となっている。建設工事費高騰の要因は様々であるが、一つには人手不足を背景にした労務費の高騰が挙げられる。建設業の就業者は、現場監督や施工管理を担う技術者と現場で直接作業に従事する技能労働者に分けられるが、足下は技能労働者の不足が最大の課題となっている。建設業界における供給制約は、社会インフラの更新や各種産業における新規投資の停滞を通じて、国民生活への悪影響や経済成長の足かせにもつながる。そのため人手不足への対策については建設会社以外にも含めたバリューチェーン全体、すなわち発注者／受注者、官民を挙げた各種対策が進められているが、短期的な効果は見込みづらく、抜本的な解決にも至らないことから、需要が供給を上回る環境は 2050 年までを見通しても継続すると考えられる。本稿では人手不足解消に向けて、これまでの施策に上乘せして実現しうる打ち手として、技能労働者の派遣解禁について検討を行う。

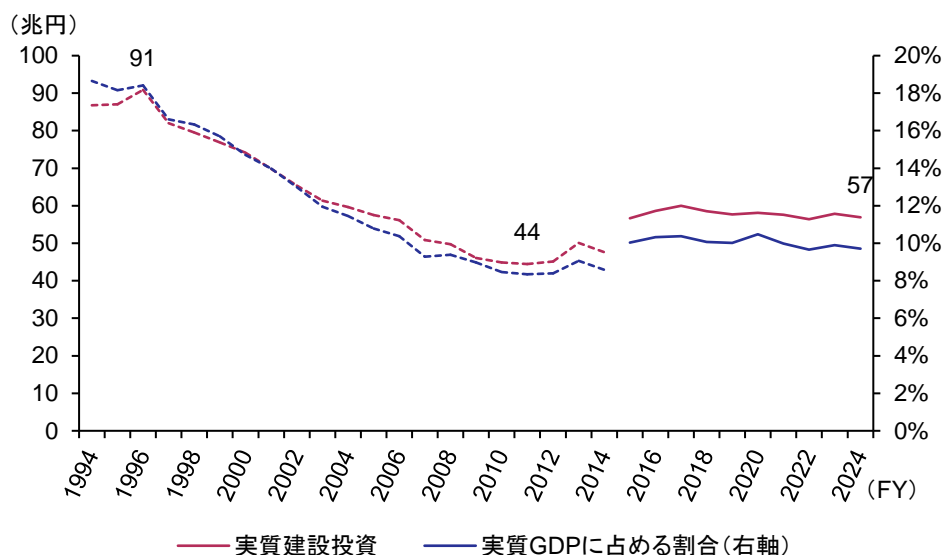
2. 建設需要と技能労働者の現状と 2050 年にかけての予測

(1) 人手不足の現状

建設投資は、民間設備投資、防災・減災・国土強靱化の取り組み、建築補修の増加等を背景に堅調に推移

国内実質建設投資は 1990 年代以降、バブル崩壊と公共事業費の大幅な削減により減少傾向となり、2011 年度にはピークである 1996 年度の約 50%にまで半減した。2011 年度以降、新設住宅着工戸数は人口減少やストックの蓄積に伴い減少したものの、民間非住宅建築と公共投資が底支えし、さらに建築補修が増加したことで実質建設投資は堅調に推移している（【図表 1】）。特に、民間非住宅建築については都心部を中心とした大型再開発、工場やデータセンター、公共投資については防衛関連やインフラ老朽化対策を含む防災・減災・国土強靱化が要因として挙げられる。なお、実質 GDP に占める建設投資の割合は直近 10%程度を維持しており、全体の経済活動と一定の相関がみられ、社会インフラ維持や経済活動にあたって一定水準の建設投資が必要とされると考えられる。

【図表 1】 実質建設投資の推移



(注 1) 実質建設投資の 2023、2024 年度は見込み値

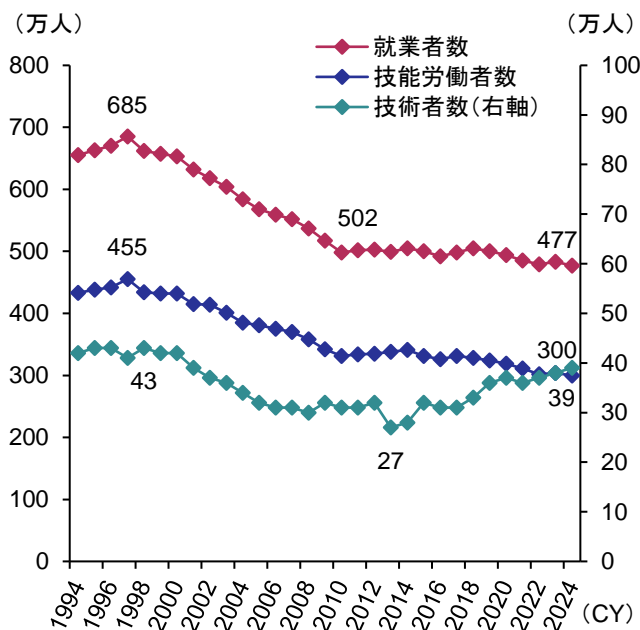
(注 2) 2015 年度の建設投資から建築補修投資額が新たに計上されており、2014 年度以前を点線で記載

(出所) 国土交通省「建設投資見通し」、内閣府「国民経済計算」より、みずほ銀行産業調査部作成

建設業就業者数は減少が続くとともに高齢化も課題

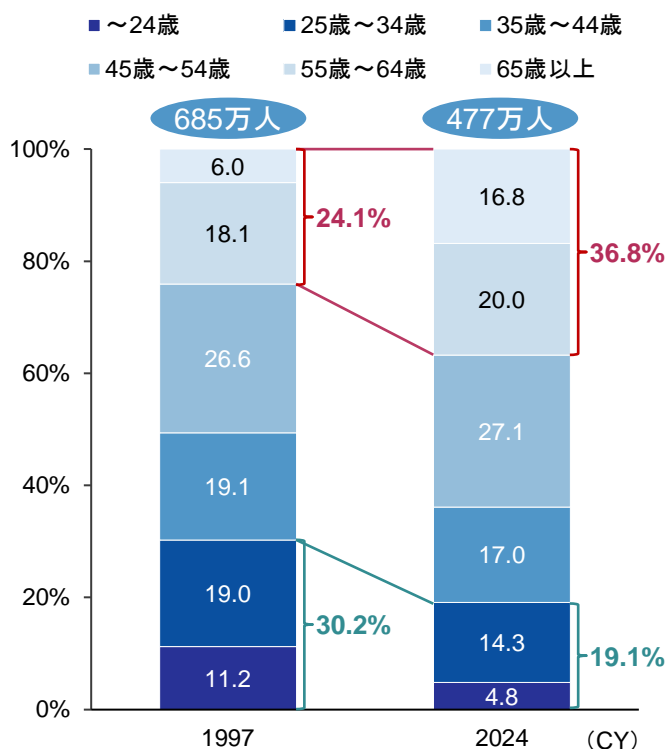
建設業就業者数は1990年代後半以降一貫して減少しており(【図表2】)、2011年から2024年にかけて実質建設投資が+28%増加していることとは対照的に人数は同期間で▲5%の減少となっている。年齢構成では若年層の減少・高齢化が進展しており、人手不足への対応が喫緊の課題となっている(【図表3】)。

【図表2】建設業就業者数の推移



(出所)総務省「労働力調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

【図表3】年齢階層別建設業就業者割合



(出所)総務省「労働力調査」より、みずほ銀行産業調査部作成

特に技能労働者数について分析、課題解決に向けた打ち手を考察

建設業就業者数の内訳として、技術者数についてはここ10年ほどの建設投資の増加に伴うゼネコンの業績回復・待遇改善により増加傾向である一方、技能労働者数は一貫して減少傾向にある。本稿においては特に技能労働者数が供給制約の要因になるという問題意識の下、技能労働者数の推移に関する分析や課題解決に向けた打ち手の考察を行う。

(2) 2050年にかけての需給予測

長期的な需給予測について試算

人手不足の解消に向けた打ち手は就業者の雇用に大きな影響を与える可能性があることから、本節では長期的な需給予測について試算を行う。

① 需要予測

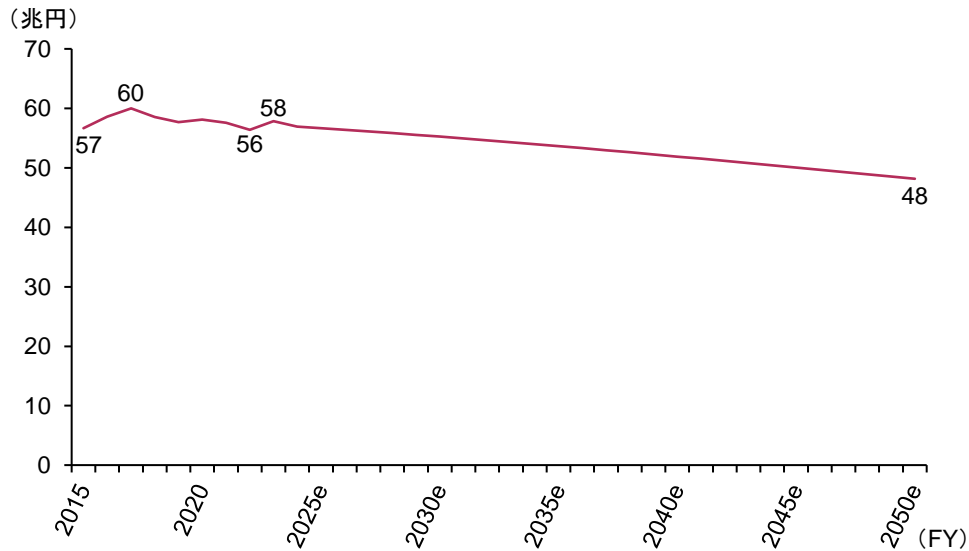
総人口の減少に伴い実質建設投資も減少するシナリオを前提とする

日本の総人口は2008年の1億2,808万人をピークに減少の一途をたどっており、今後も増加に転じる見込みは立っていない。住宅、教育施設、医療・介護・福祉施設、行政・公共施設等の建築面積は総人口に相関すると考えられ、実質建設投資が大きく成長することは考えづらい。経済成長や技術進化に伴う工場やデータセンター等の建設需要増加、インフラの老朽化対策等、総人口とは連動せずに実質建設投資が拡大する可能性もあるが、ここでは実質建設投資全体が総人口に比例して減少するシナリオを前提とする。本稿では技能労働者の不足に対する打ち手について検討を行うものであり、仮に実質GDPの増加に伴い実質建設投資が上振れする場合は打ち手の必要性がより一層高まるという結論に帰着するためである。

2050年の実質建設投資は48兆円と試算

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2050年にかけて日本の総人口は1億469万人へと2024年対比▲15.5%の減少と予測されている。実質建設投資がこれに比例して減少すると仮定し、2050年度の実質建設投資は48兆円と試算した(【図表4】)。

【図表 4】 実質建設投資の長期推計



(注)2025 年度以降はみずほ銀行産業調査部予測

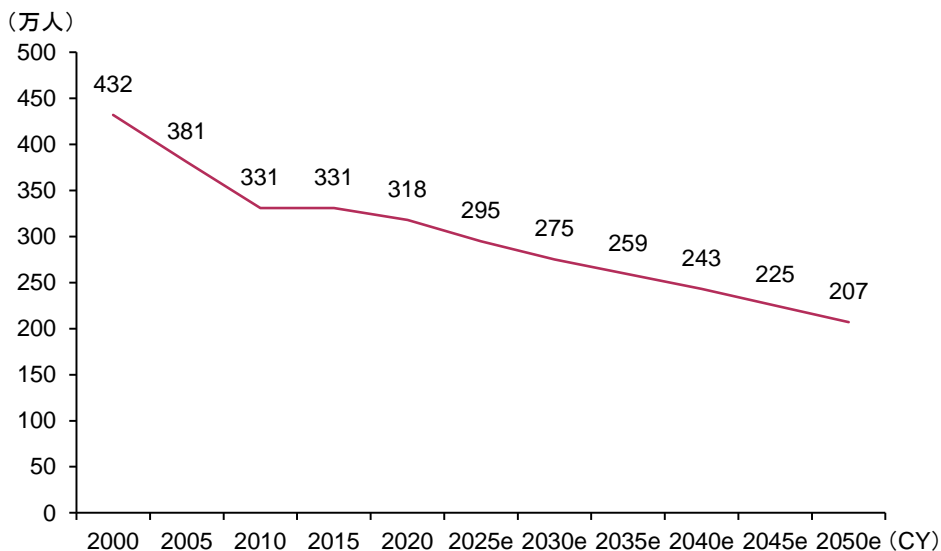
(出所)国土交通省「建設投資見通し」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」より、みずほ銀行産業調査部作成

②供給(労働力)予測

2050 年の技能労働者数は 207 万人と推計

将来の労働力を予測するにあたって、本稿ではまず、年齢階層別の人数構成で予測が可能なコーホート変化率法を用いて技能労働者数を推計した。この手法は、特定の年齢階層が一定の年数後に次の年齢階層へどれだけ移行したかを示す過去の変化率を算出し、これを将来に当てはめて推計するものであり¹、総数の傾向からでは予測できない高齢化の影響も含めて推計が可能である。今回は、建設投資が安定的に推移しているとともに、特に直近で増加が著しい外国人材受入のトレンドを反映させるため、過去 5 年間の変化率を基準として推計した結果、2020 年に 318 万人であった技能労働者数は、2050 年には 207 万人にまで減少するという結果となった(【図表 5】)。

【図表 5】 建設技能労働者数の長期推計



(注)2025 年以降はみずほ銀行産業調査部予測

(出所)総務省「労働力調査」、「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」より、みずほ銀行産業調査部作成

¹ 一例として、25～29 歳の人数と 5 年後における 30～34 歳の人数を比較し定着率を求め、この定着率が継続するものとして将来の 30～34 歳の人数を推計している。なお 24 歳以下および 75 歳以上の人数については全人口に占める割合から算出している。

人材確保と生産性向上を両輪で進める必要があり、それらの効果についても検討

人手不足は業界全体の課題、ひいては社会インフラの更新や各産業における新規投資の停滞を通じて、国民生活への悪影響や経済成長の足かせともなりうる。そのため、課題解決に向けては建設会社各社の取り組みに加えて業界横断あるいは発注者も含めた取り組みが進んでいる。課題解決に向けた大きな方向性としては、第一に施工を担う人材確保、第二に一人あたりの施工量を増加させる生産性向上に大別される。優秀な人材を確保し、現場への技術導入を進めることで生産性が向上、賃金アップや工期の適正化を通じて優秀な人材のさらなる確保という好循環を実現する必要がある。したがって、人材確保や生産性向上に関する取り組みが供給にどの程度効果を及ぼすのかについて検討する。

待遇改善が進むが、さらなる賃金の上昇については各種投資に対してマイナスの影響も懸念

まず、人材確保の取り組みを整理する。労務費の確保については国を挙げた取り組みが進められている。直近では 2025 年 12 月の改正建設業法の施行により標準労務費が導入され著しく低い労務費による見積りや見積り依頼が禁止されており、賃金の水準がより一層担保される形となっている。公共工事設計労務単価についても 2013 年度以降 14 年連続で上昇しており、2012 年度対比では約 2 倍の水準となっている。また建設キャリアアップシステム(CCUS)²のさらなる普及は、技能者の資格や就業履歴が可視化されることで、技能に応じた適切な処遇の確保につながる。一方で、賃金の大幅な上昇が建設工事費に織り込まれた場合、建設投資に対してマイナスの影響も想定されるため、さらなる賃金改善によって劇的に人材を確保するという打ち手は想定しづらい。

総労働時間の削減等の働き方改革も進むが短期的な効果は期待しづらい

働き方改革も人材確保につながる重要な取り組みであり、総労働時間の削減や、発注者の理解を前提とした週休 2 日工事の対象拡大、施工時期の平準化等、建設会社個社単位から発注者と連携した施策まで幅広い取り組みが進められている。一方で、これらの取り組みについては、長期目線で継続することにより若年入職者の増加につながっていくと考えられ、短中期目線での打ち手とも組み合わせる必要がある。

外国人材の受入が足下のペースと比較して大幅に増加することは考えづらい

人材確保の取り組みに関する最後に、政策動向により人数が大きく左右される外国人材の動向について触れる。過去 5 年間に於いて外国人技能労働者は年平均約 1 万 5 千人のペースで増加しており、上記推計はこの実績を反映したものである。育成就労と特定技能の受入上限枠については、数年ごとに政府が今後の人手不足数等を考慮して設定しており、劇的に受入上限枠が増加することは考えづらい。また、円安の進行や周辺アジア諸国の経済発展などを踏まえると、今後も日本が外国人材から選ばれる国であり続けるかも不透明である。

自動運転や DX、プレキャストの導入により生産性は一定程度向上

次に、生産性向上の取り組みを整理する。国土交通省は i-Construction 2.0 を策定し、建設現場の省人化対策の取り組みを網羅的に推進している。具体的には、建設機械の自動運転を核とした「施工のオートメーション化」、BIM/CIM³の活用等による「データ連携のオートメーション化(デジタル化・ペーパーレス化)」、プレキャスト製品の導入推進等による「施工管理のオートメーション化(リモート化・オフサイト化)」が進められている。これらの施策についてはこれまでも一定の成果が上がっており、2050 年にかけての効果についても試算する。

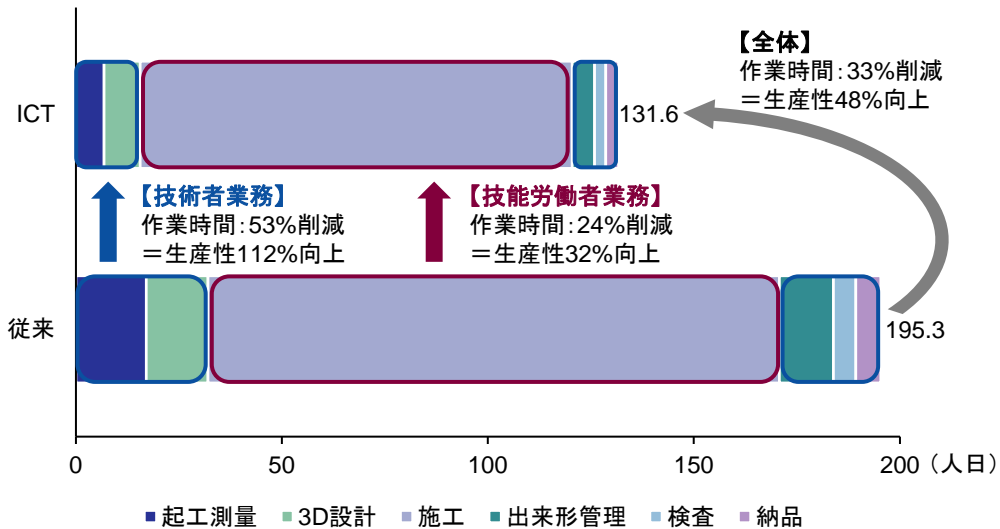
生産性向上は技術者の業務領域で大きな効果

国土交通省が集計した ICT 施工による効果は作業時間ベースで約 33%の削減効果、すなわち生産性としては約 48%の向上効果があったとされている(【図表 6】)。しかしながらその恩恵は測量・設計・検査といった主に技術者の業務領域に集中しており、技能労働者が担う作業を劇的に効率化するには至っていないのが現状である。

² 技能者の保有資格・社会保険加入状況や現場の就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積して活用する仕組み。

³ Building Information Modeling/Construction Information Modeling の略で、3 次元 CAD によって作成された建物形状情報に、コストや仕上げ、プロジェクト管理情報などの属性データを追加した統合データベース。

【図表 6】 ICT 活用工事(土工)における延べ作業時間削減効果



(出所) 国土交通省「ICT 施工に関する状況報告」より、みずほ銀行産業調査部作成

技能労働者の生産性向上効果は2050年時点で33%と推計

日本建設業連合会は「2025年比で、2035年の生産性を25%向上」を目標に掲げているが、ICT施工による効果の集計結果と同様に、技能労働者が現場で実際に手を動かす作業の代替は難しく、恩恵の多くが技術者の業務領域におけるものと仮定すると、技術者の生産性向上効果は79%、技能労働者の生産性向上効果は11%と推計される。この効果を2050年時点に延長すると、技能労働者一人あたりの生産性向上効果は33%と推計される。

労働時間の短縮により実質的な労働力は8.9%減少

一方で、若年層の入職を促進し定着させるためには、他産業と比較して依然として高い水準にある長時間労働の是正が不可欠である。製造業の年間労働時間が過去25年間と同様のペースで減少すると仮定した上で、2050年時点で建設業の年間労働時間が製造業平均と同水準まで短縮した場合、労働者一人あたりの年間投入可能時間は8.9%減少する⁴。これは、労働者数が変わらなくとも、実質的な労働力が8.9%程度減少することと同義である。

③需給ギャップ(需要を実現するために必要な技能労働者数)

需要の増減、生産性向上、一人あたり労働時間の増減をもとに試算した2050年に必要な技能労働者数は210万人

本項では、ここまでの需要・供給の分析をもとに、2050年の需給ギャップについて整理する。まず足下の実質建設投資は57兆円、これに対応する足下の技能労働者数は300万人となっている。将来の建設需要を実現するために必要な技能労働者数は、需要の増減(需要が増加すれば必要な人数も増加)、生産性の向上(生産性が向上すれば必要な人数は減少)、一人あたり労働時間の増減(一人あたり労働時間が増加すれば必要な人数は減少)をもとに試算する。①②の結果をもとに2050年の建設需要実現に必要な技能労働者数は、▲15.5%の需要減少、+33%の生産性向上、▲8.9%の労働時間減少より、 $300 \text{ 万人} \times (100\% - 15.5\%) \div (100\% + 33\%) \div (100\% - 8.9\%) = 210 \text{ 万人}$ と試算される。

前項の推計は、需要起点の人数に満たない

一方で前項において推計した2050年の技能労働者数は207万人であり、2050年においても需要サイドを起点にして必要な技能労働者数を満たしておらず、建設業界は将来にわたって、需要が供給を上回る環境が続くということになる。

足下すでに人手不足が顕在化していることを考慮する必要

加えて上記の推計は足下の需要と供給がバランスしているという前提のもとで行っているが、国土交通省が公表している建設技能労働者不足率によれば、東日本大震災以降を平均すると1.1%の不足状態が継続しており、足下顕在化している供給制約が2050年にかけてさらに深刻化していくということである。

⁴ 製造業平均ではなく全産業平均と同程度まで総労働時間を短縮することが必要となった場合、年間投入可能時間は15.5%減少することとなる。

経済成長に伴う
実質建設投資の
増加を支えるた
めには、より多
くの技能労働者
が必要

なお、需要予測については総人口の減少に応じて実質建設投資も減少するシナリオを前提としたが、実質建設投資が実質 GDP に相関するシナリオについても検討する。内閣府は「中長期の経済財政に関する試算」において 2035 年度までの実質 GDP 成長率を試算しており、過去投影ケースでは中長期的に 0% 台半ばの成長が継続すると予測している。実質建設投資が以降も年率+0.5%で成長を継続すると、2050 年の実質建設投資は 65 兆円と試算される。これに必要な技能労働者数を同様に試算すると 283 万人となり、前項で推計した 207 万人では大幅に不足することとなる。

弊害が考えられ
る打ち手も検討
する必要

建設業界における供給制約は、社会インフラの更新や各種産業における新規投資の停滞を通じて、国民生活への悪影響や経済成長の足かせにもつながるため、一定の弊害があったとしても解消に向けた打ち手を検討する必要がある。

3. 業界構造の特徴と労働者派遣をめぐる論点

(1) 業界構造の特徴と弊害

重層下請構造の
形成要因

建設業界の特徴として、元請を担うゼネコンが、現場作業の中核となる技能労働者を原則として直接雇用せず、工事案件ごとに都度、協力会社に専門工事を注文する商慣習が挙げられる。注文を受けた協力会社は、まず自社の従業員を現場に充てるが、それでも人手が不足する場合には、さらに別の会社に注文して技能労働者を手配する。こうした請負関係が多段階に連なることで、建設業界に特徴的な重層下請構造が形成されている。なお一時的な人手不足への対応として一般的には人材派遣の活用が挙げられるが、建設業においては技能労働者の派遣が原則禁止されており⁵、この理由については次節以降で述べる。

専門家・分業化
の進展や、個々
の企業活動の最
適化により進展

重層下請構造は、建設工事の高度化に伴って専門化・分業化が進展した結果であるとともに、元請企業にとっては需要の繁閑に対して労務費の固定化を回避できるという合理的な側面を持ち合わせてはいるものの、同時に業界全体の生産性の向上を阻害する要因ともなっている。

バリューチェーン
を通じた技術の
一体活用と管理
体制の効率化に
課題

具体的には、現場ごとに建設会社間の注文者と受注者の組み合わせが変動するため、元請が保有する先進的な工法やデジタル技術などを、バリューチェーンを通じて一貫して活用・蓄積していく上での大きな障壁となっている。さらに、各下請階層でそれぞれが人手や工程の管理を行うため、本来であれば一元化できるはずの中間的な施工管理業務が複層的に発生し、非効率な体制とコスト構造につながっている側面もある。

(2) 労働者派遣の禁止理由と制度疲労の可能性

建設技能労働者
の派遣が禁止さ
れている理由の
一つ目は、雇用
の不安定化

建設技能労働者の派遣が禁止されている背景としては、主に二つの理由が挙げられる。第一に、「雇用の不安定化」への懸念である。そもそも建設業は施主の発注に基づいて工事が発生する受注産業であり、需要変動の影響を直接受けるため経営が不安定になりやすく、特殊な技能を要さない業務では人員の代替が容易なため雇用が不安定になりやすい。こうした特性を持つ業務に労働者派遣を認めると、本来、建設事業者が直接雇用すべき常用労働者が派遣労働者に置き換えられ、労働者の雇用がより一層不安定なものになりかねない。

禁止理由の二つ
目は、指揮命令
系統の複雑化と
安全管理の困難
化

第二に、「指揮命令系統の複雑化と安全管理の困難化」である。建設現場では、元請事業者の下で、複数の下請事業者が重層的に混在して作業を行うのが一般的である。危険な作業が発生しうる現場においては、指揮命令系統の明確化が労働者の安全確保上きわめて重要であるが、重層的な就労環境に派遣労働者が加わると、派遣労働者目線では派遣先・派遣元それぞれが安全管理に関する責任を負っているため指揮命令

⁵ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第 4 条第 1 項第 2 号において、「建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)」について労働者派遣事業が禁止されている。なお、施工計画の作成、工程管理、品質管理、安全管理等を担う技術者については労働者派遣の対象とされている。

系統がより複雑なものになりかねない。

制度疲労の可能性

一方でこれらの懸念については、需給バランスの変化や技術の進展等によって状況が変わりつつあると考えられる。例えば他業界では、へき地の医療機関への看護師等の派遣について、人手不足の深刻化を背景として 2021 年 4 月から一定の条件の下で認められるようになっており、建設業界における労働者派遣解禁を検討する上で参考になる。

① 雇用の不安定化

需要が供給を上回り、技能労働者が仕事を選べる立場となる環境は今後長期に継続

派遣禁止の根拠とされた「雇用の不安定化」という懸念は、現在の市場環境に照らし合わせると、その前提が大きく変化している。まず、需給バランスについては第 2 章で述べた通り、建設業界は足下から今後長期にわたって、需要が供給を上回る深刻な人手不足が継続すると考えられる。これを技能労働者の視点で捉えると、技能労働者は仕事を選べる立場にあることを意味する。派遣という働き方が、直ちに不安定な短期雇用や失業につながるリスクは、法制定当時と比較して著しく低下していると言える。加えて常用型派遣を前提とすれば、技能労働者にとっては安定した雇用の上で、従来の請負契約による業務に加え、労働者派遣による業務という選択肢の幅が広がることで、より多様な就業機会を得やすくなるという側面もある。

CCUS により適正な処遇確保が進む

次に、近年国が普及を進める CCUS の存在が挙げられる。このシステムによって、技能労働者一人ひとりの資格や就業履歴、保有スキルが客観的なデータとして蓄積・証明されるようになってきている。加えて、CCUS の能力評価に応じた賃金水準の見える化が進んでおり、派遣という形態であっても、スキルに応じた適正な処遇で就業することが標準になると考えられる。

② 指揮命令系統の複雑化と安全管理の困難化

DX の進展はリスク低減の手段

派遣禁止のもう一つの根拠である「指揮命令系統の複雑化と安全管理の困難化」についても、IT 機器を用いたコミュニケーション効率化やセンサーによる危機感知等の DX 推進がリスクを低減する有効な手段になると考えられる。

IT 機器を活用し、現場のコミュニケーションを効率化

かつては口頭や紙媒体が現場のコミュニケーションの中心であったが、近年は多くの現場で職長等のキーパーソンがスマートフォンやタブレットを用いて情報共有を行うようになりつつある。こうしたツールの活用により、一人の管理者がより多くの作業員を監督可能になるため、従来の下請の管理者を通じた指揮命令から、派遣先の管理者が直接指揮命令できる体制となる。

安全管理においても直接的な効果を期待

また、ウェアラブルカメラやセンサーデバイスといった技術は、現時点では一部の先進的な現場での試行や、特定の危険作業に限定して導入されているのが実情である。しかし、これらの技術は将来的に現場の安全管理を飛躍的に向上させるポテンシャルを秘めている。

(3) 派遣が認められている特例とその限界

派遣に類似した特例は存在

なお、現行制度下においても労働力の需給調整を目的とした類似の仕組みは限定的ながら存在する。代表的なものとして建設業務労働者就業機会確保事業と在籍型出向が挙げられるが、いずれも普及には大きな障壁が存在する。

建設業務労働者就業機会確保事業の概要と課題

建設業務労働者就業機会確保事業は、厚生労働大臣の認可を受けた事業主団体の構成事業主間で労働者を送出し、受け入れる制度である。しかしながら、その活用は低調となっている。その要因として、①送出元となる企業に求められる財産的基礎の要件が厳しいこと、②利用に伴う事務負担が大きいこと、そして③制度の対象となる加盟企業の多くは 1 次下請である一方、実際に現場で人手を必要とする技能労働者の多くは 2 次以下の下請企業に所属しており、制度と現場の実態に乖離があること、などが指摘されている。

在籍型出向の概要と課題

また、個別の企業間で労働者を一時的に融通する在籍型出向のスキームも存在するが、全国鉄筋工事業協会における取り組みなど、ごく一部にとどまっている。これはあくまで偶発的に発生する繁閑差に対応するための措置であり、恒常的な事業として労働力を融通することは想定されていないため、実施主体も対象も極めて限定的なものとなっている。

抜本的な需給調整には制約

このように、既存の制度は普及にあたっての制約を抱えており、業界全体の労働力需給を柔軟に調整する抜本的な解決策とはなっていないのが現状である。

(4) 看護師の派遣解禁を踏まえて留意すべき論点

へき地への看護師派遣が解禁

従来は禁止されていた労働者派遣について、他の産業ですでに緩和された事例として挙げたへき地の医療機関への看護師等の派遣について述べた上で、派遣解禁に伴う留意点等を整理する。

チーム医療による安全確保のため禁止されていたが、深刻化する人手不足への打ち手として解禁

病院等で行われる医療については複数の専門職が一つのチームを形成し、患者の安全を確保してきたところ、派遣元の都合によって派遣労働者が交代となるとチーム医療の構成員によるお互いの能力把握や意思疎通が不十分になるおそれがあり、病院等の医療機関への派遣は禁止されていた⁶。しかしながら、地域によっては看護師等の確保が特に困難になっていることから、人材確保の選択肢を広げるため、労働者派遣が認められた。

安全確保等のため、研修、教育訓練、適正な就業条件の確保等が要件

対象がへき地に限定されていることは、特に人手不足が深刻な環境に限り認められたということである。加えて、派遣就業前の事前研修、派遣先における教育訓練、適正な就業条件の確保、派遣労働者の交代にあたっての業務引継のための対応、損害賠償責任に関する責任の所在の明確化等が要件とされており、チーム医療への支障に対する措置が担保されている。建設業界においても特に人手不足が深刻な地域・工種から派遣を解禁するとともに、実際に技能労働者を派遣する際には、事前の研修・教育訓練や、適正な就業条件の確保等を担保することが必要であると考えられる。

プラットフォームの整備等民間の取り組みも必要

看護師等の派遣においては、需給情報をマッチングするプラットフォームが民間企業により整備されており、制度として認められた派遣がビジネスとして活用されるためには民間の取り組みも重要である。

4. 派遣解禁の効果と将来像

派遣解禁への期待

建設業界において技能労働者の派遣が解禁されれば、業界構造そのものの変革も含めて、人手不足を解消する以下のような効果が期待できる。

(1) 重層下請構造の簡素化による効果

重層下請構造の簡素化による管理業務の効率化や現場業務への集中

第一に、重層下請構造の簡素化と生産性の向上である。元請であるゼネコンは、必要なスキルを持つ技能労働者を派遣の形態で直接手配できるようになる。これにより、中間に入る下請企業を介す必要がなくなり、重層下請構造は大きく簡素化される可能性がある。結果として、重複していた管理業務が効率化され、より現場の業務に集中できる体制が構築される。

ゼネコンによる直用化への後押しとなる可能性

加えて重要なのは、この変化がゼネコンによる技能労働者の直接雇用(直用化)を後押ししうる点である。これまでゼネコンが直用化をためらってきた要因の一つは、労務費を固定化することによる閑散期のリスクであった。しかし、自社工事の閑散期に派遣制度を活用し、自社雇用の技能労働者を他社に派遣できれば、このリスクは低減される。ゼネコンが躯体工事等に係る技能労働者を直用化するようになれば、自社で開発した先進的な工法やデジタル技術を、下請を介さずバリューチェーンを通じて一貫して活用することが可能となり、業界全体の生産性向上につながると考えられる。

⁶ 社会福祉施設等の医療機関以外の場所への派遣、紹介予定派遣等、それ以前から例外として認められているケースも存在する。

多能工化による
職種間の繁閑差
解消の効果を試算

また、これまで専門工事会社で雇用されていた技能労働者は、その会社が受注する工種に関わる技能を中心に身に付けていたところ、ゼネコンが直用する技能労働者については発揮しうる技能の幅が広がる。ゼネコンによる直用化を通じて技能労働者の多能工化が進むことで工種間の繁閑差が解消される効果について、建設労働需給調査結果をもとに試算する。国土交通省の建設労働需給調査では職種別および地域別で技能労働者の過不足率が毎月公表されている。同一地域内において職種間で過剰と不測のミスマッチが発生している場合に、職種をまたいで労働力が移動すると仮定する。このようなミスマッチは 2025 年の年間を平均すると毎月約 7,600 人となり、この半数が実際に過不足の生じる職種間の技能を身に付けているとすると約 3,800 人分の不足解消効果が見込まれる⁷。

(2) 地域間・企業間の繁閑差解消による効果

現場間で余剰／
不足する人手の
再配置が可能と
なり労働力不足
の解消に貢献

第二に、地域間・企業間の繁閑差解消による労働力の有効活用が挙げられる。労働力の需給については、地域や時期、各社の受注状況によって偏りが生じるため、ある現場では人手が余剰となる一方、別の現場では人手が不足するというミスマッチが発生する。派遣という仕組みを活用し、局所的に余剰となった労働力を必要としている地域や企業の現場へスムーズに再配置することは、需給ギャップを埋めるための一助となる。これは、新たな担い手を確保することなく、国内に存在する限られた労働力を最大限に有効活用する方策であり、実質的な労働力不足の解消に大きく貢献する。

同一職種におけ
る地域間での繁
閑差解消の効果
を試算

ここでは一例として、建設労働需給調査結果をもとに、地域単位での繁閑差解消の効果を試算する。同一職種において地域間で過剰と不足のミスマッチが発生している場合に、地域をまたいで労働力が移動すると仮定する。このようなミスマッチは 2025 年の年間を平均すると毎月約 5,600 人となり、この内の半数が実際に地域をまたいだ移動に応じるとすると約 2,800 人分の不足解消の効果が見込まれる⁸。

全体で 6,600 人
の不足解消効果

前節の重層下請構造の簡素化と合わせれば、技能労働者の派遣解禁に関する制度改正により $3,800+2,800=6,600$ 人の不足を解消する効果が見込まれる。

足下の人手不足
の約 2 割解消す
る効果を期待

建設技能労働者不足率については、東日本大震災以降を平均すると 1.1%の不足状態が継続しており、2024 年の技能労働者数 300 万人に対する不足数としては 33,000 人となっている。制度改正による 6,600 人分の不足解消効果は、現状の不足数の約 2 割に相当するということであり、一定程度有効な打ち手であると評価できるだろう。

(3) 対象を限定した導入の可能性

段階的な試行に
ついて一考の余
地

建設業界における技能労働者の派遣解禁が、長年にわたり形成されてきた商慣行や雇用関係に与える影響は小さくないため、段階的な試行が考えられる。具体的な条件設定として、工種、事業者、地域について述べる。

生産性向上が進
みづらい工種か
ら先行することが
妥当

まず工種の限定に関しては、生産性の向上が進みづらく需要が供給を上回る需給バランスが継続する工種から導入することが、雇用の不安定化という禁止理由を踏まえれば妥当である。例えば、建築と土木で優先順位をつけるのであれば、土木工事において大型機械の自動化の導入による省人化により、生産性向上余地が大きいため、建築に関する工種から導入することが妥当と考えられる。一例として建築の躯体工事にかかわる職種として、とび工、鉄筋工、型枠工を対象にすると、CCUS の登録者数によれば約 2 割が対象となる。

人的資本経営に
注力する企業を
優先

次に、事業者の条件設定による質の担保が考えられる。派遣元、派遣先双方の事業者に対して一定の条件、具体的には、CCUS の活用状況や従業員のキャリア開発支援等の人的資本経営への取り組み状況などを許可の要件とすることが考えられる。

⁷ 職種としては、元請ゼネコンが主体となる躯体工事関連として、型枠工、とび工、鉄筋工を対象とした。

⁸ 同一地域内であっても企業間の繁閑差に起因する余剰・不足のマッチング効果が期待されるため、実際にはより大きな効果が期待される。

地域限定での試
行も有効

最後に地域を限定した試行として、特区制度などを活用したモデル事業として開始し、有効性を評価した上で全国へと展開していく手法も有効であろう。

5. おわりに

人数の将来推計を行うとともに、人手不足に対する各種対策の効果を整理したが、さらなる打ち手が必要

本稿では人手不足という環境について将来推計を行うとともに、これまでの各種対策の効果を整理した。労務費の確保については、標準労務費の導入や公共工事設計労務単価の上昇等を通じて改善が進んでいるが、大幅に賃金を上昇させることは、建設工事費の上昇を通じて各種投資に対してマイナスの影響も想定されるため、人手不足の環境を抜本的に解消する打ち手としては想定しづらい。働き方改革については各種取り組みの長期的な継続により若年入職者の増加につながっていくと考えられるが、短中期の人手不足状況に対してさらなる打ち手が必要である。また、生産性向上については、自動運転を核とした自動化施工、BIM/CIM の活用、プレキャストの導入等により効果が表れつつあるが、高齢化に伴う技能労働者数の減少を打ち返すまでには至らず、依然として別の打ち手が求められる。

派遣解禁により、建設業界を支える技能労働者が最大限活躍し、業界の成長につながることを期待

各種環境変化を踏まえれば現在禁止されている技能労働者の派遣を解禁することは、政策として一定程度有効な打ち手であると考えられる。建設業界における供給制約は、社会インフラの更新や各種産業における新規投資の停滞を通じて、国民生活への悪影響や経済成長の足かせにもつながるため、解消に向けた打ち手については一定の弊害が伴う可能性があったとしてもその緩和措置とともに検討する必要がある。建設業界を支える技能労働者が最大限活躍できる環境が整い、供給制約を打破して建設業界のさらなる成長につながることを期待したい。

みずほ銀行産業調査部

次世代インフラ・サービス室 社会インフラチーム 西野 恭平

kyohei.nishino@mizuho-bk.co.jp

【参考文献】

- 国土交通省「中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会中間とりまとめ」（2016年6月）
- 国土交通省「i-Construction 2.0～建設現場のオートメーション化～」(2024年4月)
- 内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2026年1月)
- 一般社団法人日本建設業連合会「スマートなけんせつのチカラで未来を切り拓くー建設業の長期ビジョン2.0ー」(2025年7月)
- 一般財団法人建設経済研究所「建設経済レポート No.76」(2024年3月)

© 2026 株式会社みずほ銀行

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、弊行が信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、弊行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。

本資料の一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他如何なる手段において複製すること、②弊行の書面による許可なくして再配布することを禁じます。