

# 建設分野における外国人材の受入れ

---

- 建設分野で活躍する外国人の数は約11万人で、全産業の約6.4%
- 在留資格別では技能実習生が最多(2022年：約7万人) (ただし、実習制度であり就労制度ではない)
- 特定技能外国人は、水際措置の緩和や制度の周知に伴い、人数は増加中
- 2022年4月に、2号特定技能外国人が建設分野において初認定 (26人：2023年10月末現在)

## 建設分野に携わる外国人数

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
全産業	682,450	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1,822,725
建設業	13,102	15,647	20,560	29,157	41,104	55,168	68,604	93,214	110,898	110,018	116,789
技能実習生	7,054	8,577	12,049	18,883	27,541	36,589	45,990	64,924	76,567	70,488	70,489
特定技能外国人	—	—	—	—	—	—	—	267	2,116	6,360	12,776(8)

出典：特定技能外国人は入管庁調べ、その他は「外国人雇用状況」の届出状況（厚生労働省）  
 特定技能外国人は年度末時点（2022年は12月末時点）、その他は10月末時点の人数  
 特定技能外国人の（）内の数は2号特定技能外国人数

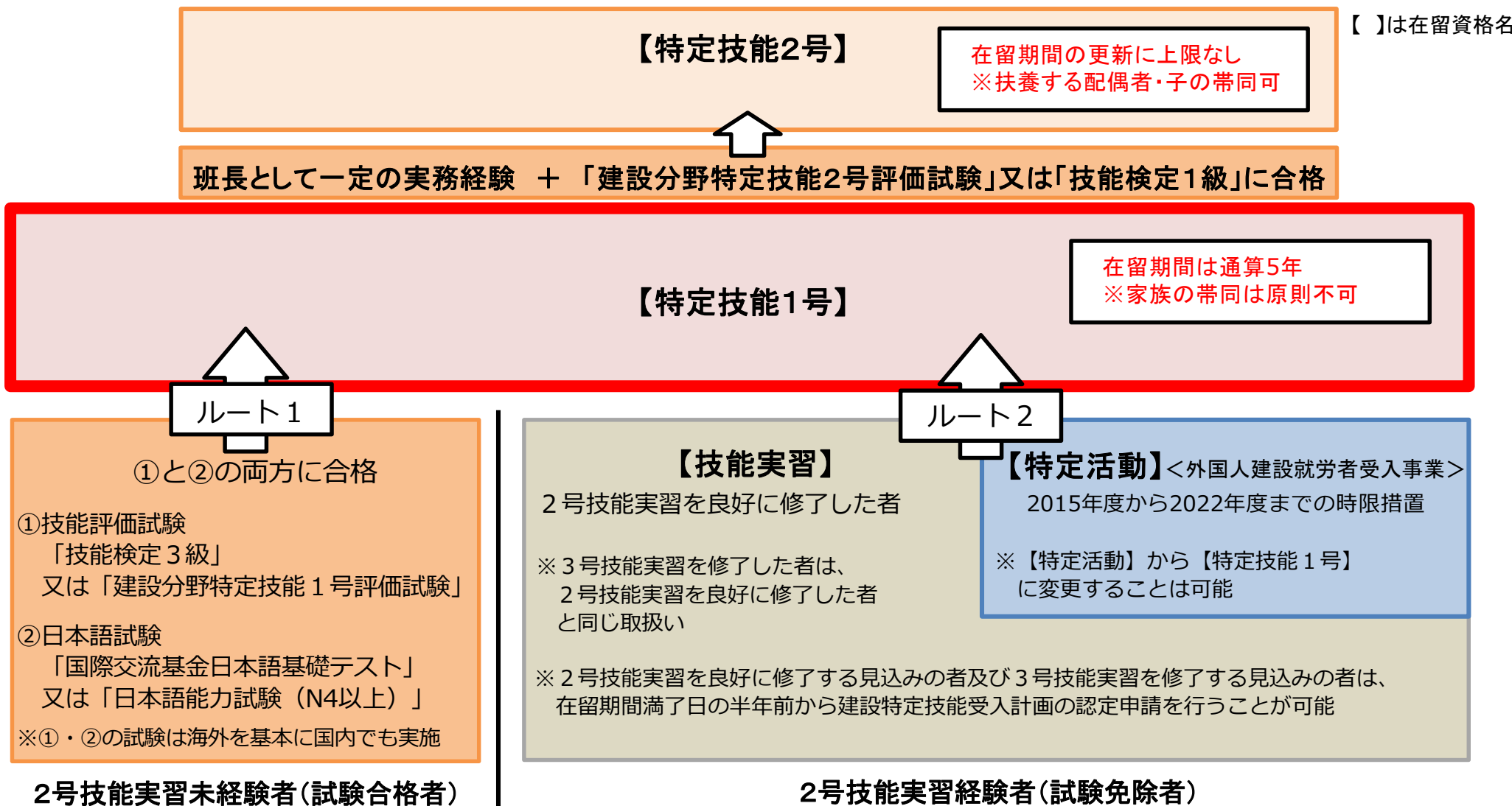
2023.10現在 22,309(26)

## 特定技能外国人の国別受入状況（2022年12月末時点）

国名	ベトナム	フィリピン	インドネシア	中国	カンボジア	ミャンマー	タイ	ネパール	その他	合計
人数	8,849(2)	1,293	1,003	701(6)	328	238	136	74	154	12,776(8)

# 特定技能制度における外国人材のキャリアパス(イメージ)

- 特定技能1号となるには、試験合格ルートと技能実習等からの切替ルートの2パターン存在。
- 特定技能2号は、在留期間の更新上限がなく、家族帯同も可能な在留資格であり、班長として一定の実務経験等が必要。



# 【建設分野】業務区分の統合

## 業務区分の整理の概要

### 【見直し前】

- 業務区分が19区分と細分化されており、業務範囲が限定的
- 建設業に係る作業の中で特定技能に含まれないものがあり、該当専門工事業団体等から特定技能の対象に含めるよう要望あり



### 【見直し後】

※R4年8月30日閣議決定

- 業務区分を**3区分**に統合し、業務範囲を拡大
- 建設関係の技能実習職種を含む**建設業に係る全ての作業を新区分に分類**
- 特定技能外国人の安全性確保等の観点から、専門工事業団体と特定技能外国人受入事業実施法人の連携により**訓練・各種研修を充実**

## 業務区分整理

### 旧業務区分（19区分）

建築板金	内装仕上げ	表装
建築大工	コンクリート圧送	
型枠施工	建設機械施工	
鉄筋施工	トンネル推進工	
とび	土工	
屋根ふき	電気通信	
左官	鉄筋継手	
配管	吹付ウレタン断熱	
保温保冷	海洋土木工	



### その他建設業に係る全ての作業

例：電気工事、塗装、防水施工等

### 1.土木区分

例：コンクリート圧送 とび  
建設機械施工 塗装等



### 2.建築区分

例：建築大工 鉄筋施工 とび 屋根ふき  
左官 内装仕上げ 塗装 防水施工等



### 3.ライフライン・設備区分

例：配管 保温保冷 電気通信 電気工事等



# 業務区分と従事できる工事業の考え方

①在留資格上の業務区分は、**作業の性質をもとにした分類**であり、**作業現場の種類による分類ではない**。  
従事する作業については、現場を問わず実施可能。【参考1】

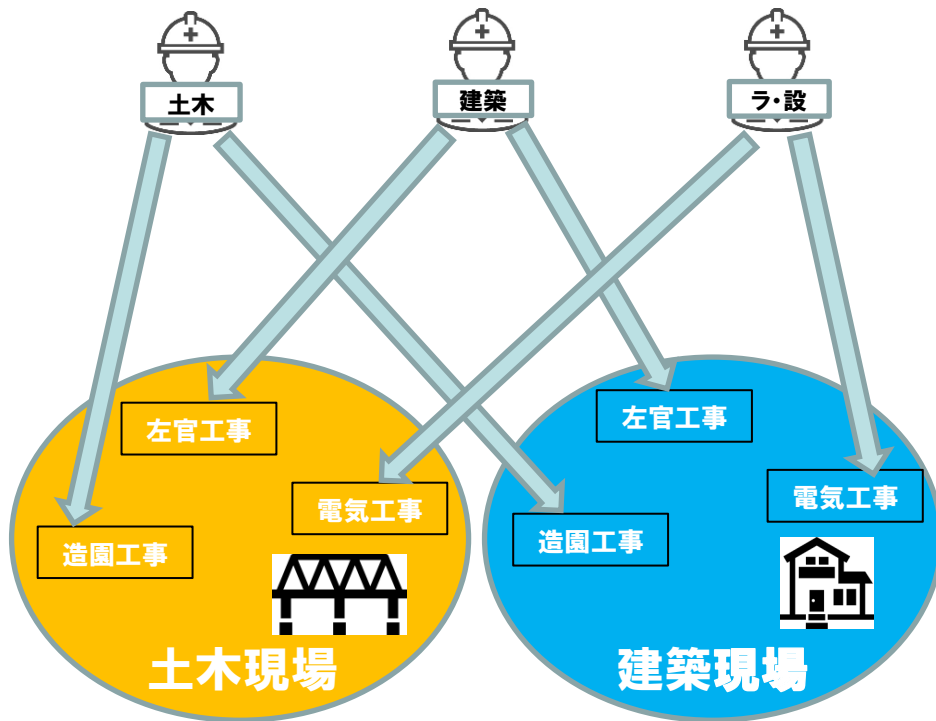
②各在留資格で実施できる工事の範囲は【参考2】のとおり。



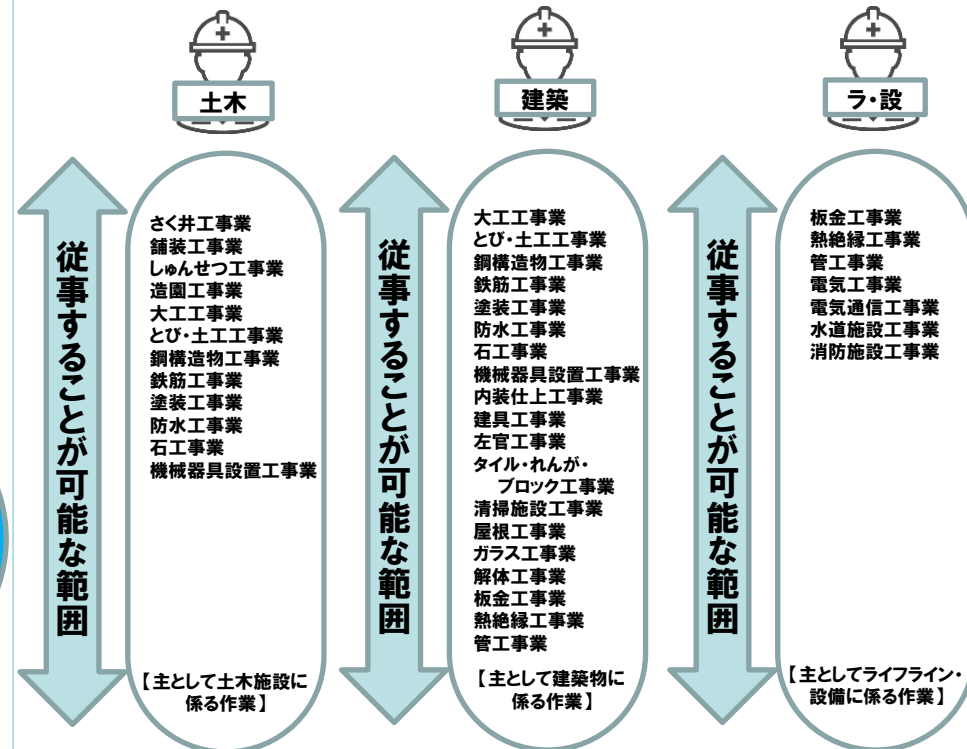
**したがって、認定を受けた在留資格に含まれる工事であれば、現場の種類を問わず、従事することが可能。**

※実際に従事させる場合には、雇用契約上、業務範囲を明確にし、同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬となるよう留意が必要。

## <【参考1】業務区分のイメージ>



## <【参考2】各在留資格で実施できる工事の範囲>

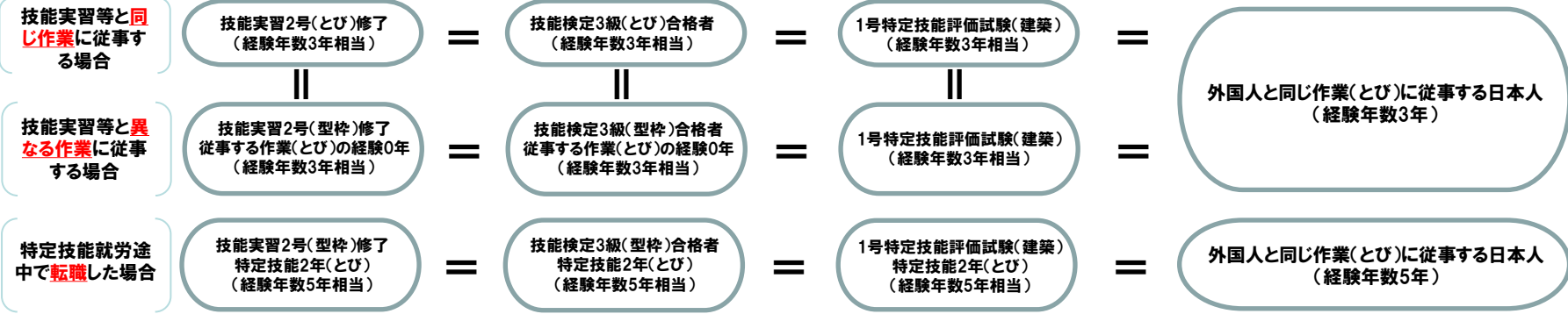


# 業務区分の統合を踏まえた、同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬であることの方

## 原則

「同等の技能を有する日本人と同等以上の報酬であること」とは、「基本給」及び「毎月固定的に支払われる手当等」が、以下の比較対象の考え方に則った比較対象の日本人と同等以上であることを言います。

【比較対象の考え方(例:建築区分で、とびに従事する場合)】



## 資格取得や条件達成時の追加手当等による差異

ただし、例えば以下のように、技能実習修了者、特定技能評価試験合格者、日本人技能者について**合理的、かつ、客観的**な技能の習熟に基づく公平な追加手当等を定めることが推奨されます。

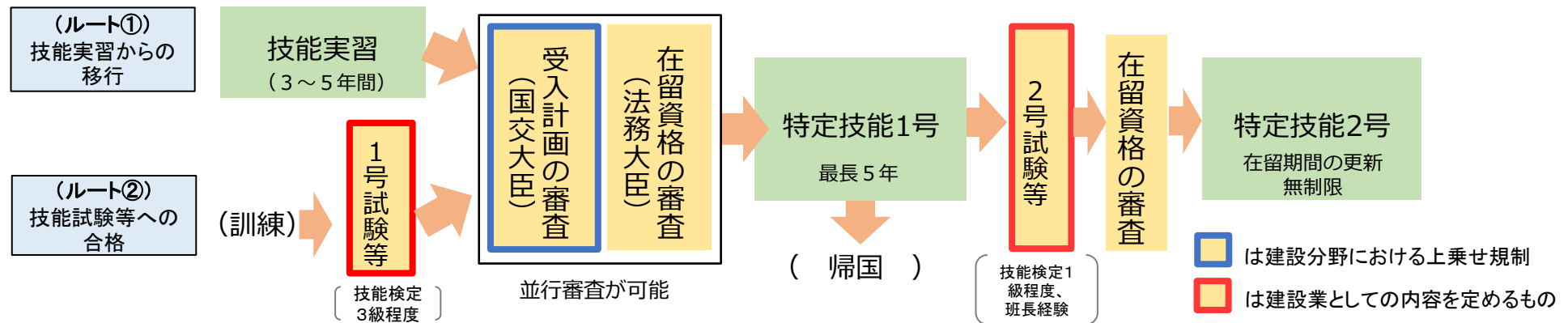
- 職長手当
- 実際に従事する作業に関連する技能検定等の取得による技能手当
- 社内制度による検定等の合格による技能手当
- 特定の従業員のみが従事する業務による差異  
(例)営業、技能実習生の指導 等

# 建設分野における特定技能制度の概要

## ○建設分野における「特定技能1号」の在留資格の取得方法

以下の2ルートのいずれかにより、「特定技能1号」の在留資格を得ることが可能。

- ①技能実習2号を良好に修了(又は技能実習3号を修了)
- ②以下の試験の両方に合格
  - (a)技能評価試験:「技能検定3級」又は「建設分野特定技能1号評価試験」
  - (b)日本語試験 :「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験(N4以上)」



## ○建設分野における上乗せ規制の概要

- 1) 業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める特定技能所属機関(受入企業)の基準を設定
- 2) 当該基準において、建設分野の受入企業は、受入計画を作成し、国土交通大臣による審査・認定を受けることを求める
- 3) 受入計画の認定基準
  - ①受入企業は建設業法第3条の許可を受けていること
  - ②受入企業及び1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
  - ③特定技能外国人受入事業実施法人(JAC)への加入及び当該法人が策定する行動規範の遵守
  - ④特定技能外国人の報酬額が同等の技能を有する日本人と同等額以上、安定的な賃金支払い、技能習熟に応じた昇給
  - ⑤賃金等の契約上の重要事項の書面での事前説明(外国人が十分に理解できる言語)
  - ⑥1号特定技能外国人に対し、受入れ後、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させること
  - ⑦国又は適正就労監理機関による受入計画の適正な履行に係る巡回指導の受入れ 等



# 特定技能外国人の在留資格取得までの主な流れ(イメージ)

## ケース1：海外訓練＋試験

海外現地機関における募集

適性審査(技能)の実施  
訓練(日本語・技能)の実施

日本語能力試験（N4以上）、技能試験の実施

特定技能雇用契約の締結

建設特定技能受入計画の認定（国土交通省）

入国審査・在留資格の取得（法務省）

## ケース2：試験のみ

※人材募集や日本語・技能  
訓練等を受入企業が実施  
するケース

## ケース3：試験なし

※技能実習・建設就労からの  
移行者のケース

在留資格変更（法務省）



- ・ **建設技能者全体の処遇改善**
- ・ 低賃金・保険未加入・劣悪な労働環境等のルールを守らない**ブラック企業の排除**
- ・ **失踪・不法就労の防止**

## (一社) 建設技能人材機構 (J A C)

- 特定技能外国人の受入れに関する専門工事業団体及び元請建設業者団体により、2019年4月1日に設立された。
- 国土交通大臣により**特定技能外国人受入事業実施法人**として登録。

理事長：三野輪 賢二 (一社) 日本型枠工事業協会 会長  
正会員：52団体  
賛助会員：賛助会員 (企業) 2,524社 (2024年1月5日現在)

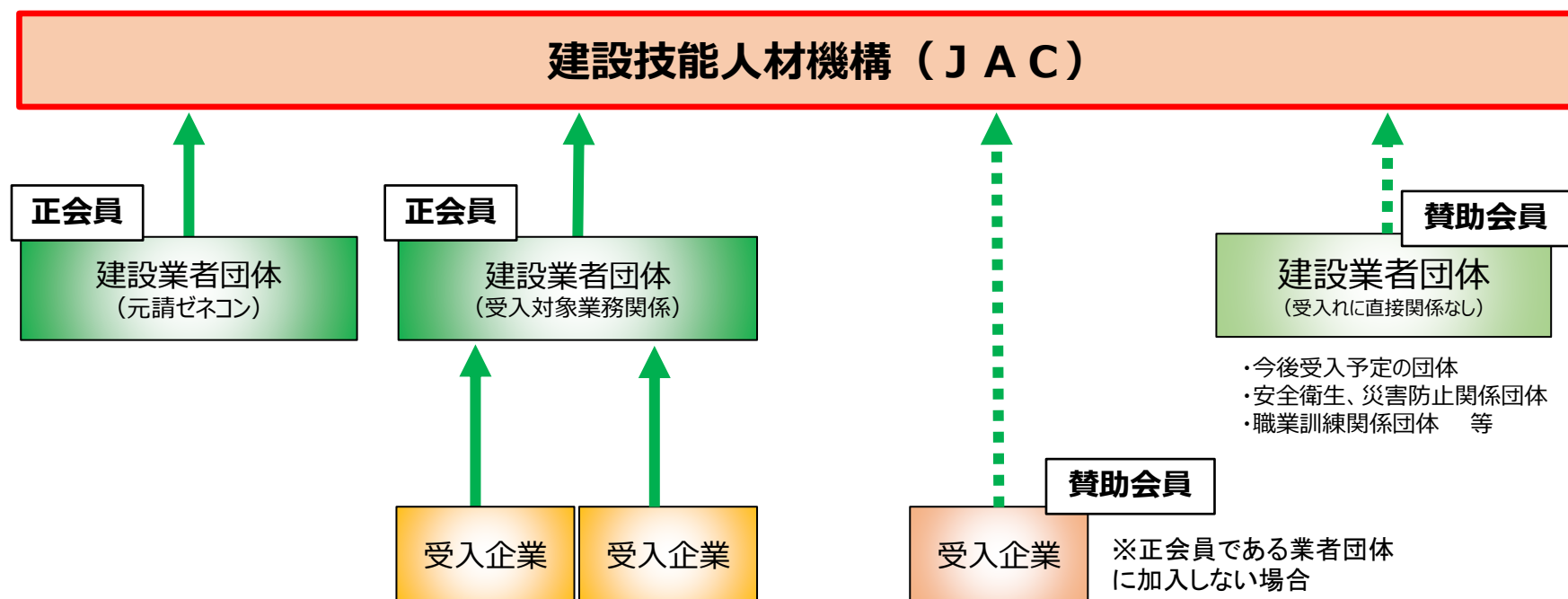
適正就労監理

教育訓練・技能試験

無料職業紹介事業

制度周知  
グッドプラクティスの普及

- J A Cは、**正会員（議決権あり）**と**賛助会員（議決権なし）**により構成
- 特定技能外国人を受け入れるに当たり、受入企業は、**J A Cの正会員である建設業者団体の会員**となるか、**J A Cの賛助会員**となることが必要（いずれになるかは**選択可**）



**建設業者団体**は、以下のいずれかの形で J A C に加入

- ・ 特定技能外国人の受入れに直接関係あり → **正会員**
- ・ 特定技能外国人の受入れに直接関係なし → **賛助会員**

**受入企業**は、以下のいずれか形で J A C に加入 (**選択可**)

- ・ 正会員である建設業者団体の会員
- ・ J A C の賛助会員

## ○ 特定技能外国人の適切かつ円滑な受入れの実現に向けた建設業界共通行動規範

(2019年4月1日 (一社) 建設技能人材機構 総会決議)

**I. 総則**

1. 建設業界は一般社団法人建設技能人材機構を設立し、**行動規範の遵守に一致協力**
2. 低賃金雇用により競争環境を不当に歪める者等との関係遮断
3. 生産性向上や国内人材確保の取組を最大限推進
4. **労働関係法令等の遵守**、特定技能外国人との相互理解、文化や慣習の尊重

**II. 受入企業（雇用者）の義務**

5. 特定技能外国人が在留資格を適切に有していることを常時確認
6. **同等技能・同等報酬、月給制等、技能の習熟に応じた昇給等の適切な処遇**
7. 外国人を含め被雇用者を必要な社会保険に加入
8. 契約締結時に雇用関係に関する重要事項の母国語説明、書面での契約締結
9. 外国人であることを理由とした**待遇の差別的取扱の禁止**
10. 暴力、暴言、いじめ及びハラスメントの根絶、職業選択上の自由の尊重
11. **建設キャリアアップシステムへの加入、技能習得・資格取得の促進**
12. 安全確保に必要な技能・知識等の向上支援、元請企業が行う安全指導の遵守
13. 日常生活上及び社会生活上の支援
14. 直接的、間接的な手段を問わず**悪質な引抜行為を禁止**
15. 機構の行う共同事業の費用を負担

**III. 元請企業の役割**

16. **建設キャリアアップシステムの活用等による在留資格等の確認の徹底**、不法就労者・失踪者等の現場入場禁止
17. 正当な理由なく、特定技能外国人を工事現場から排除することを禁止
18. 特定技能外国人への適切な安全衛生教育及び安全衛生管理
19. 自社の工事現場で就労する特定技能外国人に対する労災保険の適用を徹底

**IV. 共同事業の実施**

20. **事前訓練及び技能試験、試験合格者や試験免除者の就職・転職支援の実施**
21. 日本の建設現場未経験の特定技能外国人に対する安全衛生教育を実施
22. 受入企業による労働関係法令の遵守、理解促進等を推進
23. 受注環境変化時の特定技能外国人への転職先の紹介、斡旋
24. (一財) 国際建設技能振興機構に委託して、**巡回訪問等による指導・助言業務、苦情・相談への対応**を実施
25. **地方部の求人情報発掘、都市部と地方部の待遇格差是正**のための助言・指導等、建設特定技能協議会からの地域偏在対策に関する要請に応じて必要な措置を実施
26. 会費徴収や共同事業等の事業運営を実施

**V. 実効性確保措置**

27. 本規範の違反者に対する除名等
28. 必要に応じた国土交通省、法務省その他関係機関と連携

**VI. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者の取り扱い**

29. 外国人技能実習生及び外国人建設就労者についても特定技能外国人への取扱いに準じて適正な就労環境を確保

## 1 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野） 建設分野

### 2 特定産業分野における人材の不足の状況に関する事項

- 生産性向上や国内人材確保のための取組  
施工時期の平準化、i-Constructionの推進、建設リカレント教育・多能工化、建設技能者の処遇改善（公共工事設計労務単価の引き上げ、社会保険加入の徹底）、建設キャリアアップシステムの構築 等
- 受入れの必要性（人手不足の状況）：令和5年度末時点で約21万人
- 受入れ見込み数：令和5年度末時点で約3.4万人

### 3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

- 特定技能1号（技能水準） 「建設分野特定技能1号評価試験」、「技能検定3級」  
（日本語能力）「国際交流基金日本語基礎テスト」、「日本語能力試験（N4以上）」
- 特定技能2号（技能水準） 「建設分野特定技能2号評価試験」（新設、2022年度目途実施）、「技能検定1級」  
※試験合格に加えて、班長としての実務経験を1～3年以上有することを要件とする

### 4 在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項

### 5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

- 特定技能外国人が従事する業務区分：「土木」、「建設」、「ライフライン・設備」
- 特定技能所属機関等に対して特に課す条件  
（建設業者団体）特定技能外国人の適正・円滑な受入れを実現するための事業を行う法人（特定技能外国人受入事業実施法人）の共同設立  
（受入企業） 外国人の報酬予定額等を明記した受入計画の作成、国交大臣の審査・認定・巡回訪問による計画実施状況の確認  
受入企業及び特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録  
特定技能外国人受入事業実施法人への所属  
1号特定技能外国人の数と外国人建設就労者（特定活動）の数の合計が、常勤職員の数を超えないこと 等
- 特定技能外国人の雇用形態：直接雇用（派遣及び就業機会確保事業の適用は不可）