

検討会委員の意見を踏まえた論点整理

契約に関する論点

契約締結時に関する検討の方向性

- ・ 民間建設工事標準請負契約約款（民間約款）の原則的利用の促進
- ・ 価格変動に伴う請負代金額の変更を求める条項（民間約款第31条）の契約書への明示（建設業法第19条第1項第8号の明確化）
- ・ 見積もりや契約の協議の際の、受注者から発注者への請負代金や工期に影響を及ぼす事項の明示
- ・ 受注者による、請負代金の内訳としての予備的経費（リスクプレミアム）の明示
- ・ 透明性の高い新たな契約手法として、コストプラスフィー契約を選択肢の一つに

契約締結後に関する検討の方向性

- ・ 民間約款第31条の考え方の明示（「経済事情の激変」「物価・賃金の変動」など）
- ・ 価格変動時の優越的地位の乱用の考え方の明示（明示的な協議、書面などでの回答の必要性）
- ・ 建設業法第19条の3（不当に低い請負代金）に基づく勧告対象の民間発注者への拡大。勧告対象に至らなくとも、不適当な行為に対する「注意」を実施、必要に応じて公表

重層下請構造の適正化に関する論点

施工に関する役割、責任の所在、品質・安全性の確保に向けた対応の方向性

- ・ 施工体制台帳の作成などを通じた書面ベースの現場管理から、ICTを活用した現場管理へと移行し、施工体制を「見える化」。CCUSの活用促進
- ・ 技能者個人の技能や下請企業の施工力の見える化による、建設生産物の「質の見える化」
- ・ 現場単位での時間外労働時間の見える化・把握と受発注者間での工期の調整
- ・ 下請を含む建設生産プロセス全体での、人権尊重、労働条件改善、環境配慮への取り組みといった非財務情報のディスクロージャー
- ・ 中長期的な課題として、建設技術の高度化で専門分化し細分化が進んだ許可業種の合理化

賃金行き渡りへの対応の方向性

- ・ 下請負人による「通常必要と認められる原価」を下回る請負契約（不当廉売）の制限
- ・ 中央建設業審議会による「通常必要と認められる原価」としての労務費（単価）の勧告
- ・ 賃金行き渡りの観点から、設計労務単価相当の賃金支払いへのコミットメント（表明保証）
- ・ 受注能力強化に向けた、CCUSも活用した多能工の見える化
- ・ 正規雇用を維持するとともに、技能者の技能蓄積の場を確保するため、閑散期に副業として他社の工事現場で働くためのルールづくり
- ・ 建設業許可が不要とされている軽微な建設工事（500万円以下）の請負に関する新たな枠組み

受発注者リスクを適切分担

年度内取りまとめへ論点整理

国土交通省の有識者会議は、持続可能な建設業の実現に必要な施策の方向性について、2022年度内を目指す取りまとめの論点を整理した。「価格変動に対応する契約の在り方」と「重層下請構造の適正化」の二つに分類。民間工事を念頭に置いた契約の在り方としては、価格変動の影響を与えかねないリスクの受注者による事前開示や、想定されるリスクへの対応経費の内訳明示など、リスクの透明性を高めて受発注者間で適切に分担する仕組みを検討する。

国土交通省有識者会議

「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」が整理した論点

①契約に関する論点

契約締結時に関する検討の方向性
民間建設工事標準請負契約約款の原則的利用の促進
価格変動に伴う請負代金額の変更を求める条項（民間約款第31条）の契約書への明示（建設業法第19条第1項第8号の明確化）
見積もりや契約の協議の際、受注者から発注者に対する請負代金や工期に影響を及ぼす事項の明示
受注者による請負代金の内訳としての予備的経費（リスクプレミアム）の明示
透明性の高い新たな契約手法としてコストプラスフィー契約を選択肢の一つに
契約締結後に関する検討の方向性
民間約款第31条の考え方の明示（「経済事情の激変」「物価・賃金の変動」など）
価格変動時における優越的地位の乱用の考え方の明示（明示的な協議、書面などでの回答の必要性）
建設業法第19条の3（不当に低い請負代金）に基づく勧告対象の民間発注者への拡大。勧告対象に至らなくても、不適切な行為に対する「注意」を実施して必要に応じて公表

②重層下請構造の適正化に関する論点

施工に関する役割、責任の所在、品質・安全性の確保に向けた対応の方向性
施工体制台帳の作成などを通じた書面ベースの現場管理からICTを活用した現場管理へと移行し、施工体制を見える化。建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用促進
技能者個人の技能や下請企業の施工力が見える化による建設生産物の「質の見える化」
現場単位での時間外労働時間の見える化・把握と受注者間での工期の調整
下請けを含む建設生産プロセス全体での人権尊重、労働条件改善、環境配慮への取り組みといった非財務情報のディスクロージャー
中長期的な課題として、建設技術の高度化で専門分化し、細分化が進んだ許可業種の合理化
賃金行き渡りへの対応の方向性
下請負人による「通常必要と認められる原価」を下回る請負契約（不当廉売）の制限
中央建設業審議会による「通常必要と認められる原価」としての労務費（単価）の勧告
公共工事設計労務単価相当の賃金支払いへのコミットメント（表明保証）
CCUSも活用した多能工の見える化
閑散期に副業として他社の工事現場で働くためのルールづくり
建設業許可が不要とされている軽微な建設工事（500万円以下）の請負に関する新たな枠組み

「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」が6日に開いた第7回会合で、過去6回にわたる議論での意見を基に、22年度末までの残り2カ月弱で深掘りする論点を整理した。

契約に関しては、まずは中央建設業審議会が作成・勧告する民間建設工事標準請負契約約款の原則的利用を促進する。また、工事請負契約書への記載事項を定める建設業法第19条第1項の第8号（価格などの変動もしくは変更に基づく請負代金の額または工事内容の変更）を明確化し、民間約款第31条（請負代金額の変更を求める条項）の工事請負契約書への明示を法的に位置付ける。民間約款第31条適用の解釈も明確化する。

受発注者間での適切なリスク分担に向けては、見積もり段階や契約の協議時に受注者が発注者に対して価格変動などのリスクを事前開示するとともに、想定されるリスクへの対応に必要な予備的経費（リスクプレミアム）を請負代金額の内訳として受注者が明示する。建設業法第19条の3（不当に低い請負代金の禁

止）の実効性を高めるため、この条項に基づく勧告の対象に民間発注者を加えることを含めて検討する。

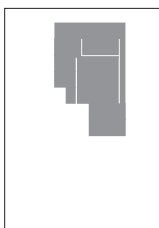
重層下請構造に関しては、

結果として生じるもので、下請け次数を数字で制限することとは必ずしも適当ではないと指摘。重層化した下請け構造の中で、施工者が果たすべき役割・責任を明確化するとともに、施工の品質や安全性、賃金の行き渡りなどで問題が生じないようにするための施策を検討することを基本的な考え方とした。

具体的には、建設キャリアアップシステムの活用などにより、現場管理の方法を施工体制台帳をはじめとした書面ベースからICT活用に移行し、施工体制を見える化する。技能者個人の技能や下請け

企業の施工能力も見える化することで、建設生産物の「質の見える化」を実現する。

公共工事設計労務単価相当の賃金行き渡りに向けては、建設業法第19条の3の「通常必要と認められる原価」を満たす労務費（単価）を中建設業が作成・勧告するなどして、適正賃金の支払いに必要な労務費を見える化する。その労務費を下回る請負代金額での契約を下請負人が自由意思で締結する不当廉売行為も制限し、賃金支払いの原資を確保する。細分化する建設業許可業種の合理化も考えられるとし、中長期的な課題とした。



国交省 持続可能な環境整備検討会

検討会委員の意見を踏まえた論点整理

契約に関する論点
契約締結時に関する検討の方向性
<ul style="list-style-type: none">民間建設工事標準請負契約約款（民間約款）の原則的利用の促進価格変動に伴う請負代金額の変更を求める条項（民間約款第31条）の契約書への明示（建設業法第19条第1項第8号の明確化）見積もりや契約の協議の際の、受注者から発注者への請負代金や工期に影響を及ぼす事項の明示受注者による、請負代金の内訳としての予備的経費（リスクプレミアム）の明示透明性の高い新たな契約手法として、コストプラスフィー契約を選択肢の一つに
契約締結後に関する検討の方向性
<ul style="list-style-type: none">民間約款第31条の考え方の明示（「経済事情の激変」「物価・賃金の変動」など）価格変動時の優越的地位の乱用の考え方の明示（明示的な協議、書面などでの回答の必要性）建設業法第19条の3（不当に低い請負代金）に基づく催告対象の民間発注者への拡大。催告対象に至らなくとも、不適当な行為に対する「注意」を実施、必要に応じて公表
重層下請構造の適正化に関する論点
施工に関する役割、責任の所在、品質・安全性の確保に向けた対応の方向性
<ul style="list-style-type: none">施工体制台帳の作成などを通じた書面ベースの現場管理から、ICTを活用した現場管理へと移行し、施工体制を「見える化」。CCUSの活用促進技能者個人の技能や下請企業の施工力が見える化による、建設生産物の「質の見える化」現場単位での時間外労働時間が見える化・把握と受発注者間での工期の調整下請を含む建設生産プロセス全体での、人権尊重、労働条件改善、環境配慮への取り組みといった非財務情報のディスクロース中長期的な課題として、建設技術の高度化で専門分化し細分化が進んだ許可業種の合理化
賃金行き渡りへの対応の方向性
<ul style="list-style-type: none">下請負人による「通常必要と認められる原価」を下回る請負契約（不当販売）の制限中央建設業審議会による「通常必要と認められる原価」としての労務費（単価）の催告賃金行き渡りの観点から、設計労務単価相当の賃金支払いへのコミットメント（表明保証）受注能力強化に向けた、CCUSも活用した多能工の見える化正規雇用を維持するとともに、技能者の技能蓄積の場を確保するため、閑散期に副業として他社の工事現場で働くためのルールづくり建設業許可が不要とされている軽微な建設工事（500万円以下）の請負に関する新たな枠組み

国土交通省の有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」が制度改善策の取りまとめに入る。資材価格の変動リスクへの対応や担い手確保に向けた賃金の行き渡りといった業界構造上の課題に対する委員らの意見を集約し、「契約」と「重層下請構造の適正化」の二つのカテゴリーで論点を整理した。表参照。重層下請構造は次数制限が必ずしも適当でなく、品質や安全性、賃金の行き渡りなどで問題が生じないよう対応策を検討することを明確に示した。

制度反映へ論点整理

契約と重層構造適正化

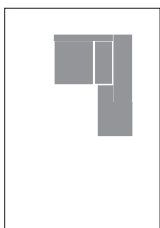
年度内に成果

6日に開いた検討会の第7回会合で国交省が論点を説明した。これをベースに議論を深め、年度末までに検討成果を取りまとめる。受発注者間で適切に価格変動リスクを分担するため、契約締結時の対応とし

て総価契約のうち予備的経費（リスクプレミアム）を受注者が明示したり、コストプラスフィー契約・オープンブック方式の採用を促したりする方策を挙げた。建設業法で規定する「不当に低い請負代金の禁止」に違反した際の催告対象から、民間発注者が除外されている現状を見直すことも焦点の一つとなる。

重層下請構造の適正化は、重層化に向かうインセンティブ構造の見直しが必要との認識を委員らで共有している。重層構造の中で果たすべき役割や責任を明確にするため、建設キャリアアップシステム（CCU）を活用した施工体制の「見える化」による現場管理の適正化、効率化が有効との意見が出ている。

末端の技能者まで賃金を行き渡らせるため、下請による低価格受注を「不当販売」として制限する方向性も詰める。適正賃金の支払いに必要な労務費を見える化し、そこから必要経費を積み上げる建設工事の価格決定構造への転換を模索。賃金引き下げによる不当販売を制限し、適正賃金の原資を確保する道筋を描く。



不当廉売

議論積み上げ必要

国交省持続 可能検討会 論点深掘り、次回骨子

国土交通省が6日に開いた有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の第7回会合で、検討成果の取りまとめに向けて国交省が示した論点を具体化していく方向で委員らがほぼ賛同した。受注企業による「不当廉売」の制限対象を下請だけでなく元請も含めるかどうか、現場単位で技能者の労働時間管理を元請に求めるべきかどうかなど、個別事項の深掘りで議論。それを反映させつつ、次回会合で取りまとめ内容の骨子を示す予定だ。

非公開で行われた会合の意見交換の内容を国交省が明らかにした。

不当廉売は受注者や下請が自らの意志で価格を引き下げる「安売り競争」を念頭に制度化を検討。中央建設業審議会が「通常必要と認められる原価」としての労務費・単価を勧告し、それを下回る請負契約を制限する。

現状では下請を規制対象に想定しているが、元請を

一方、標準的な労務費・単価を「見える化」する方向性には、賃金相場を技能者自身も雇用する経営者も判断材料とすることが可能

となり「いい効果があるのでは」との声が挙がった。技能者を雇用する下請による適正な賃金の支払いを確

認する手段として建設キャ

対象にするべきかどうかという声があった。適正な賃金が行き渡ることが前提であれば、受注価格を安くする企業努力を否定できず、一律に規制することが適当かどうか見極めるべきとの意見もある。不当廉売を規制することで発注者にはコスト増を強いる可能性もあり、その必要性や効果を社会的に説明できるような議論の積み上げも必要となる。

リアアップシステム（CCC US）を活用する方法の提案もあった。

元請による下請の指導義務として、現場単位の時間外労働時間の見える化・把握を求めることにはさまざまな意見があった。労務管理は各企業の問題であり、元請が責任を引き受けることで下請は当事者意識を失うのではとの指摘があった。一方、現場を束ねる元請の立場から一定の役割があるとの意見もあった。



民間工事の適切な価格転嫁

協議プロセス確保が重要

国土交通省の「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」は6日に開いた第7回会合で、「契約」と「重層下請構造の適正化」の二つのテーマに沿った論点を整理するとともに、論点を深掘りする議論を実施した。価格転嫁しにくいことが課題となっている民間工事を念頭に置いた契約の在り方については、総価一式契約の透明性を高めることにより、受発注者間で適切に請負代金額変更を協議するプロセスを確保することが重要との認識で委員が一致した。

総価一式契約の透明性向上

国土交通省の「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」は6日に開いた第7回会合で、「契約」と「重層下請構造の適正化」の二つのテーマに沿った論点を整理するとともに、論点を深掘りする議論を実施した。価格転嫁しにくいことが課題となっている民間工事を念頭に置いた契約の在り方については、総価一式契約の透明性を高めることにより、受発注者間で適切に請負代金額変更を協議するプロセスを確保することが重要との認識で委員が一致した。

総価一式契約の透明性を高めることで、受発注者による請負代金額変更の協議プロセスを確保することが重要な方向性でまとまった。一方の重層下請構造では、施工体制台帳など現行の書面ベースによる現場管理は施工体制の全体像をつかみきれないとして、ICTを活用した電子化への移行による施工体制の見える化が論点の一つとなつている。

第7回会合で委員からは、施工体制を見える化するツールとして、建設業界に一定程度広がっている建設キャリアアップシステム（CCUS）利用への期待感が改めて示された。それと同時に、就業履歴の蓄積による技能者の処遇改善を目的とするCCUSの活用範囲を広げて現場管理の電子化にも利用していくためには、CCUSの理念を再整理した上で関係者の理解を得る必要があるとの意見が上がった。

検討会は2022年度内に議論を取りまとめることとしており、次回会合で取りまとめの骨子を議論する予定だ。

国土交通省が7日、冒頭以外を非公開で開催した第7回会合での委員の主な意見を明らかにした。

契約の論点には、「民間建設工事標準請負契約約款の原則的利用の促進」「価格変動に伴う請負代金額の変更を求める条項（民間約款第31条）の工事請負契約書への明示」「見積もりや契約協議時に受注者が発注者に対し、請負代金や工期に影響を及ぼす事項

を明示」「請負代金額の内訳としての予備的経費（リスクプレミアム）の受注者による明示」「民間約款第31条の考え方の明示」などが挙がっている。

第7回会合で議論した結果、足元の資材価格高騰のよる急激な価格変動時に、受注者だけにリスクを負わせるのではなく、受発注者間で適切にリスク分担するためには、発注者から中身が見えに



請負人の不当廉売禁止を

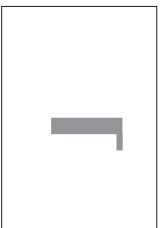
適正賃金支払いへ
国土省検討会

技能者の賃金などをテーマに議論した2022年12月27日の第6回「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」で、技能者に適正な賃金を支払う観点から、請負人による不当廉売を禁止すべきとの意見が複数の委員から上がった。国土交通省が提示した労務費の上に必要な経費を積み上げていく新たな価格決定構造には賛同する意見があった。

建設業法第19条の3では不当に低い請負代金を禁止しているものの、優越的地位の乱用防止を念頭に置いた規定のため、請負人が自らの自由意思で不当に低い請負代金とする行為は、自己の取引上の地位を不当に利用することには当たらず、現行法で禁止できないと解釈されている。

ただ、不当に低い請負代金で締結した工事は技能者に適正な賃金が支払われない恐れがあるため、相場の下落によって下請け企業が共倒れしないように、請負人による不当廉売を禁止すべきとの意見が複数の委員から上がった。不当廉売を禁止する場合、「通常必要と認められる原価」を明確にする必要があるとし

て、その水準を中央建設業審議会が作成・勧告することが合理的との意見があった。



業法規制の要件緩和を

過度な低価格受注の抑止策議論

省議 交識 者会 議有

国土交通省は2022年12月27日に開いた有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の第6回会合で行われた意見交換の内容を明らかにした。技能者の賃金を圧迫する過度な低価格受注の抑止策や、多能工の普及方策を主要テーマに議論が交わされた。低価格受注を巡っては、建設業法で規定する「不当に低い請負代金の禁止」の適用要件を緩和し、実効性の高い仕組みに見直す必要性に多くの賛同意見が上がった。

不当に低い請負代金の禁止は、取引上の優越的な地位の不当利用が適用要件の一つになる。このため受注者や下請が自らの意志で価格を引き下げた場合、業法違反とは判断されず、低価格受注が見過ごされてしまう。賃金引き下げを引き起こしかねないダンピング競争に歯止めを掛けることが本質的な目的なのであれば、必ずしも必須の条件とはいえない。「地位の不当利用」を要件から削除してはどうかと提案する委員がいる。適正な賃金水準を担保する観点で「通常必要と認められる原価」の明確な基準

を設定する必要がある、その際は「工期に関する基準」のように中央建設業審議会（中建審）で策定・勧告するのが「合理的」と指摘する委員もいた。さらに一歩進んで、適正



東京・霞が関の国交省内で開かれた第6回会合

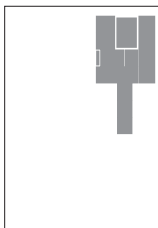
な賃金の行き渡りを「見える化」し確認する方策の必要性まで議論は展開。委員らは▽建設業許可の要件に労働者保護の観点を加える▽一定水準以上の賃金支払いを公共工事や元下間の契約条項に設ける（発注者に対する「表明保証」など）▽建設キャリアアップシステム（CCUS）で実態を把握するーなどのアイデアを列挙。公共工事設計労務単価と実質的な賃金の差額分が別のところに流れていると仮定し「その流れを断ち切り、行き渡らせる（行政の）コミットが必要」との訴えもあった。

多能工は評価指標の乏しさが普及を妨げている面があり、その活用メリットに

見合ったインセンティブを付与していく必要があると指摘する委員が多かった。仕事量の繁閑に左右されず対応できる「稼働率」を評価したり、複数工種の習得による高いマネジメント能力を評価したりして賃金

に反映させる提案があった。CCUSを活用した個々の技能者の生産性の「見える化」に期待する声も聞かれた。多能工の育成に取り組む企業を費用面も含めて後押しする枠組みの必要性を指摘する声もあった。

国交省によると、検討会で扱う予定のテーマは今回でほぼ提示し終えた。検討成果を取りまとめる年度末までに今後2、3回の会合を予定し、さらに議論を深めていく。



価格決定構造の見直し議論

国交省検討会

労務単価相当の賃金行き渡りへ



真。

第6回会合は、▽技能者賃金の決定構造▽法定福利費の確保▽多能工の三つを検討テーマに取り上げた。冒頭にあいさつした長橋和久不動産・建設経済局長は、技能者の賃金について「検討会のメインテーマとも言える」と述べ、全体を通して最も重要な議論であるとの認識を示した。第6回会合で検討会が扱うテーマの最初の議論は終え

るとし、今後は論点を整理して、22年度内の取りまとめに向けて具体的な議論に入ると説明した。

技能者の賃金に関しては、国交省が10年連続で設計労務単価を引き上げているものの、それに相当する賃金が十分に行き渡っていないことが課題に指摘されている。国交省は、設計労務単価とは別にゼネコンが独自で定める定用単価（労務費と下請け経費を合算したもの）をベースに下請け企業との契約金額が決まっており、上限となる契約金額から下請け経費を差し引いた残りが技能者には賃金として支払われていると、現行の価格決定構造を説明。この場合、技能者自身は適正な賃金水準になっているかが分からず、労務費も曖昧であることなどを問題点に挙げた。

設計労務単価相当の賃金を行き渡らせるためには、価格

決定構造を見直すことが考えられるとの見解を提示。議論のたたき台として、建設キャリアアップシステムのレベル別年収を示すことで技能者に対して適正な賃金水準を明らかにしつつ、設計労務単価などを基にした適正年収の支払いが可能になる労務費を見える化して、最低賃金のような扱いとした労務費の上を下請け企業や元請け企業が必要経費を積み上げていく方法を示した。

多能工については定義が明確になっていないことから、国交省が「一つの職種で一人前の技能を有し、かつ他の職種の業務も実施可能な技能を有する者」をイメージとして提示した。

国土交通省は27日、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の第6回会合を開いた。公共工事設計労務単価相当の賃金を技能者に行き渡らせるために必要な取り組みとして、建設生産システムの価格決定構造見直しが考えられるとの見解を国交省が示し、その是非や、見直した場合に想定される新たな価格決定方法を中心に議論した。写真

価格決定構造の転換提示

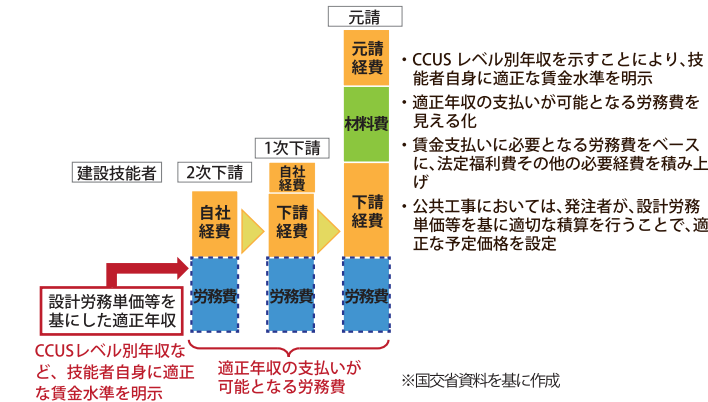
必要労務費から積み上げ

国土交通省は27日に開かれた有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」の第6回会合で、建設工事の契約金額と技能者賃金の価格決定構造を転換する方向性を提示した。公共工事設計労務単価などをベースに適正年収を明示した上で、賃金の支払いに必要な労務費を見える化。そこから必要経費を積み上げていくステップを図解し、委員らに意見を求めた。最低限の工事原価や技能者賃金を確保する方策も必要との考えから、法制度上の検討課題も例示した。

国交省が会合に提出した資料では設計労務単価相当の賃金が技能者に行き渡らない背景として、労務費の見積もりで元請、下請ともに類似工事や過去実績から算出した「自社単価」を使用することが多いとの調査結果を示した。自社単価の水準が設計労務単価とかけ離れている実態に触れた。

請負金額は自社単価をベースに価格交渉を経て決定する。請負階層の上流から支払われた金額を上限に賃金が決定する構造となっており、適正な賃金の原資が確保できない恐れがあると指摘。従来の価格決定構造の問題点をあぶり出した。賃金の下支えにつながる仕組みの一つとして建設業

建設工事における契約金額と賃金決定の構造転換



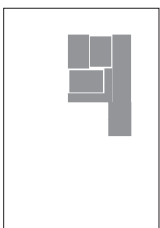
法で「不当に低い請負代金の禁止」を規定しているが、受注者や下請が自らの判断で価格を引き下げた場合、

業法違反の要件となる取引上の優越的な地位の不当利用には該当しない。全国的な労働協約として民間工事を

を含め技能者の最低賃金を保証されているスイスの事例などを挙げ、欧米諸国並みの労働条件の順守規定が日本にないとも説明した。仮に賃金水準が固定化された場合の想定として、一定時間の施工量が大きい施工会社ほど作業時間の短縮

効果で労務費を低減でき、価格競争で有利な応札が可能と推測。そつした生産性向上の有効策として「多能工（マルチクラフター）」の普及を取り上げた。多能工化で工種による人員の入れ替えが不要となり、仕事量の繁閑への対応力も増すため安定経営にもつながり得る。技能者にとっても就業機会の増加が期待できる

が、多能工に対応した資格や制度がないなど課題が指摘されている現状も紹介した。非公開で行われた意見交換の前に、長橋和久不動産・建設経済局長は「一定の賃金水準を担保するような仕組みが必要か否か。担保するとしたらどういった方法があるか。率直な意見をいただきたい」と呼び掛けた。



契約での「協議」プロセス確保に焦点

国土交通省の有識者会議「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」は建設資材



東京・霞が関の国交省内で開かれた第7回会合

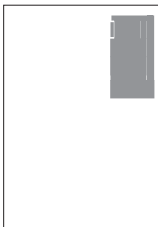
などの価格変動リスクに対応していく必要があるとの声が出た。同調査によると、発注者間や元下間で「協議」のプロセスを確保することに立場の弱い側はそもそも協議のポイントを当てる方向だ。民間工事でも、ある委員は育児休業の関するものを含め、協議の強い雇用主が労働者の育児休業問題意識から、契約の透明性を高めていく方策を講じる必要性で委員らの認識がほぼ一致している。

6日に開かれた第7回会合の意見交換では、公正取引委員会の昨年12月に公表した「独占禁止法上の『優越的地位の乱用』に関する緊急調査」を念頭に、取引上の立場の強い発注者や元請から協議を促すことにも、受発注者の協議を促す観点で賛同意見があった。公共発注者のうち特に地方自治体で価格転嫁を受けられる意識を持たなければ、民間工事にも波及しないとの指摘もあった。

CCUS活用の現場管理期待

建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用した施工体制や施工能力の「見える化」には多くの委員が期待感を示している。ただし技能者の処遇改善を目的としてCCUSの普及に業界挙げて取り組む中、現場管理に活用する際の理念を精査し関係者の理解を得ていくことが重要との指摘があった。

CCUSを現場管理の標準的なツールと位置付け、関連データの標準化に取り組むことに期待の声も寄せられた。総務契約で不透明となっていた法定福利費の内訳をCCUSで見える化し、必要経費を明確にできれば発注者にも納得感が生まれるなど、さまざまな側面で活用の可能性が指摘された。



CCUSの登録増加

実態調査 21年度会員期待度は依然低く

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜勇会長）の2021年度の会員企業実態調査で、19年4月に運用が始まった建設キャリアアップシステム

（CCUS）の認知度が高まり、登録者も増えていることが分かった。だが、期待は大きいという意見は相変わらず1桁台で推移していることも明らかになった。

新潟建専連 CCUSについてのアンケート結果

建設キャリアアップシステムについて知っていますか？

		前回	前々回
知っている	76.0%	72.2%	55.0%
知らない	22.1%	21.3%	45.0%
無回答	1.9%	6.1%	

建設キャリアアップシステムに対する期待はありますか？

		前回	前々回
期待は大きい	5.7%	3.8%	3.0%
期待はしたいが効果が期待できるのか不安	40.1%	42.6%	33.0%
期待はできない、効果が期待できない	24.4%	23.6%	18.0%
そのものがよく分からない	26.0%	24.0%	45.0%
無回答	3.4%	6.1%	1.0%

建設キャリアアップシステムへの技能者登録（申請）を実施していますか。また、今後したいと思っていますか？

		前回	前々回
登録（申請）している	43.9%	35.4%	16.0%
登録（申請）をしたと思う	14.5%	19.8%	27.0%
登録（申請）をしたとは思っていない	13.0%	13.7%	10.0%
分からない	27.5%	26.2%	47.0%
無回答	1.1%	4.9%	

CCUSを「知っている」

との回答は76・0%で、前回調査から3・8%、「知らない」との回答は22・1%で、前回から0・8%上昇した。登録者は申請中を含めると43・9%で、前回から8・5%上昇した。

「期待は大きい」という回答は5・7%で、前回の3・8%、前々回の3・0%と比べても微増にとどまっている。「期待はしたいが効果が期待できるのか不安」は40・1%で前回調査から2・5%減少。「期待できない」は24・4%で0・8%増えた。

自由意見では、「民間の各現場でICカードリーダーの設置箇所が少ない。あっても元請がカードリーダーの使用を推奨しない（元

請の金銭的負担が大きい」と思われる。このため、技能者が適正な賃金や処遇を受けられずにいる。「昨

年までは、ほとんどの元請で現場のカードリーダー設置がなかった。今年に入り導入し始めたらキャリアアップカードの指導が始まり、未加入の下請が会社と

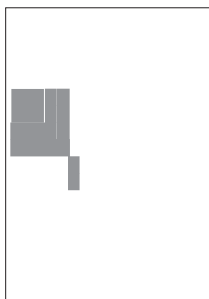
技能者登録に苦勞している。以前は電話対応してもらえて何とかできたが、現在は電話での説明がないので登録が進まないのではな

いかと思う。「登録申請料が高く、添付書類や手続きに手間がかかる。実際に登録が何に役立ち、どのような効果があるのか全く理解できない」「全社員の登録を1年ほど前に終えたが、

システム登録の恩恵が全くない。国、県、市町村、民間デベロッパーなど発注者自らがもっと認識してもらわないと進化はない」などの意見が寄せられた。

実態調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート形式で行い、262社

(67・0%)から回答を得た。調査対象企業は前年から20社減、回答企業は1社減った。調査対象企業の受注形態は1次下請が67・7% (前回69・8%、前々回68・7%)、2次下請22・8% (22・9%、23・3%)、3次下請3・2% (3・7%、4・2%)、その他6・4% (3・6%、3・3%)。



新型コロナ 「影響あった」4.7ポイント減

新潟建専連 会員調査 民間工事で減少

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）が会員を対象に

昨年10月に行った新型コロナウイルス感染症の拡大が施工に与えた影響の調査結果を発表した。それによると、「影響があった」という回答は59・2％で前年同時期の調査より4・7ポイント減

新潟建専連 新型コロナウイルス感染症についてのアンケート結果

新型コロナウイルス感染症の影響はありましたか？

		前回
影響があった	59.2%	63.9%
影響はなかった	40.8%	36.1%

影響があった工事は公共工事でしたか、民間工事でしたか？

		前回
公共工事	6.5%	3.4%
民間工事	61.9%	72.6%
公共、民間の両方	31.6%	24.0%

少。「影響はなかった」という回答は40・8％で4・7ポイント増えた。

「影響があった」と回答した者を対象に行った「影響があったのは公共、民間どちらの工事だったか」については民間工事が61・9％で10・7ポイント減少。公共工事が6・5％で3・1ポイント減、公共と民間の両方が31・6％で7・6ポイント上昇した。

影響の内容について最も多かったのは工事の中止で27・5％（前年調査33・9％）、工事の延期が23・9％（23・9％）、材料等の入荷遅れが13・9％（7・5％）、感染症対策による自社の出費増が12・5％（10・7％）、密を避けるための工事時間や作業人数の制約などの影響が10・8％（9・3％）、打ち合わせなどが遅れて作業に影響

が出たが10・0％（9・9％）と続いた。

同調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート

ト形式で行い、262社（67・0％）から回答を得た。

賃金引き上げの動き鈍化

新潟建専連 21年度会員調査 年間所得も低く

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）が、昨年10月に実施した2021年度会員企業実態調査で、公共工事設計労務単価は年々上昇しているものの、賃金引き上げに踏み切る会員はそれほど増えていないことが分かった。「この1年間で賃金を引き上げたか」という質問に対する回答を見ると、「引き上げた」は47・7%で、前年調査時点に比べて2・8%上昇した。だが「引き上げていない」「引き上げられない」が合わせて48・5%で前回より0・2%上昇した（表参照）。

新潟建専連会員21年以降の賃金引き上げに対する回答

	今回	前回	前々回
引き上げた	47.7%	44.9%	56.2%
引き上げていない	34.4%	32.3%	25.3%
引き上げたいが引き上げることができない	14.1%	16.0%	14.2%
無回答	3.8%	6.5%	4.3%

引き上げられない理由については6割以上が受注価格（単価）が上がっていないからと回答している。引き上げたとは回答した企業を対象に調査した引き上げの理由については、「設計労務単価が引き上げられたから厳しいが無理をして引き上げた」が40・8%（35・6%）、「人手不足

で、受注価格（単価）が設計労務単価の引き上げ以上に上がったから」が16・0%（11・9%）、その他の理由は「定期昇給・ベースアップ、人材確保や定着のため、年齢構成の維持のため、能力・勤務状況に応じて、業績に応じて、従業員要求など」が23・2%（27・1%）、無回答が0・8%（1・7%）。引き上げた者も無理をして引き上げているところが多いことを示す結果になっている。

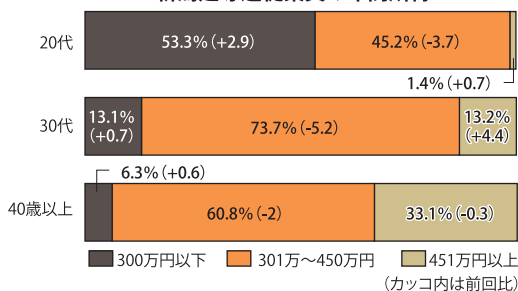
引き上げたいが引き上げることができないと回答した企業を対象にした調査では、その理由について「受注価格（単価）が上がっていないから」が64・1%（前回59・1%）、「受注価格（単価）は上がったが経営等が厳しく上げたたくても上げられない」が26・6

（28・3%）、その他が4・7%（10・2%）、無回答4・6%（2・6%）だった。

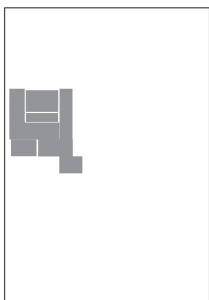
従業員の所得については、年間所得401万円以上で見ると20代が7・2%（前回調査比3・6%増）、30代が25・8%（同4・1%増）、40歳以上が50・3%（同7・2%増）。20代が増えたが30代と40歳以上は減少した（グラフ参照）。

新潟建専連によると、24年前の調査では401万円以上は20代が10・9%、30代が48・3%、40歳以上が

新潟建専連従業員の年間所得



76・8%だったという。年間所得は24年前と比較しても低い状況にある。調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート形式で行い、262社から回答を得た（回答率67・0%）。調査対象企業の受注形態は1次下請が67・7%、2次下請が22・8%、3次下請が3・2%、その他が6・4%。



標準見積書提出 公共、民間とも6割程度

新潟建専連 21年度会員実態調査

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）の2021年度（の会員企業実態調査で、国が元請のゼネコン、下請会

元請に対する標準見積書提出工事の割合（公共工事）

	今回	前回	前々回
提出している	60.9%	56.7%	54.2%
提出していない	13.0%	17.5%	17.6%
無回答・公共事業なし	26.0%	25.8%	28.2%

元請に対する標準見積書提出工事の割合（民間工事）

	今回	前回	前々回
提出している	56.7%	57.3%	55.3%
提出していない	26.8%	30.0%	31.1%
無回答・公共事業なし	16.5%	12.7%	13.6%

標準見積書を提出した工事で別枠別枠で法定福利費をもらっている割合（公共・民間工事）

	今回	前回	前々回
ほとんどの工事でもらっている	—	—	—
概ね5割以上の工事でもらっている	47.1%	47.0%	46.1%
概ね5割未満の工事でもらっている	24.7%	26.8%	16.2%
もらっていない	18.4%	19.7%	24.7%
無回答	9.8%	6.6%	13.0%

「元請が認めない」「払ってもらえない」「法定福利費は単価に入っていない」と言われた」などがあつた。公共と民間工事で標準見積書を提出していると回答し

社の両方に作成を求めている社会保険料や福利厚生費などの法定福利費を含めた見積書（いわゆる標準見積書）を元請に提出している割合はこの3年間、公共、民間工事とも5〜6割程度で推移していることが分かった。公共、民間工事とも標準見積書を提出しても、別枠で法定福利費をもらえない割合が2割ほどあることも明らかになった。

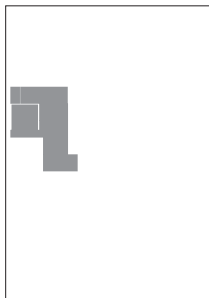
21年度調査で公共工事では元請に提出していると回答

したのは60・9%で、前回は4・2割上回った。提出していないという回答は13・0%で、4・5割減少。無回答と公共工事に関わっていないは合わせて26・0%。前は25・8%だった。民間工事では提出しているが56・7%（前回57・3%）、提出していないが26・8%（30・0%）。無回答は16・5%（12・7%）。提出しない理由については、公共、民間とも「なんだこれはと突き返される」

た企業を対象にした「法定福利費をもらっているか」という問いに対し、ほとんどの工事でもらっていると回答はゼロ、おおむね5割以上の工事でもらっているは47・1%（前回47・0%）。おおむね5割未満の工事でもらっているは24・7%（26・8%）、もらっていないは18・4%（19・7%）、無回答は9・8%（6・6%）だった。

公共工事設計労務単価の引き上げや社会保険加入促進対策などで工事費の引き上げを実感しているかという問いには、実感しているが前回より0・9割増え13・4%になった。逆に実感できないは3・9割減り58・8%になった。

調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート形式で行い、262社から回答を得た（回答率67・0%）。調査対象企業の受注形態は1次下請が67・7%、2次下請が22・8%、3次下請が3・2%、その他が6・4%。

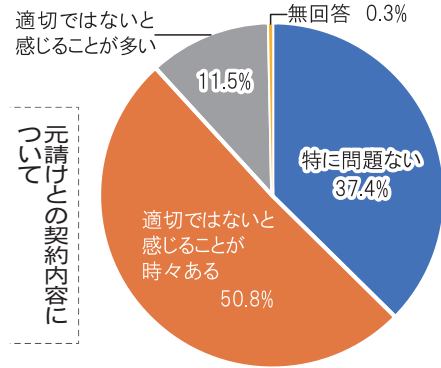


「適切ではない」6割

環境改善に大きく影響

新潟県建専連・下請け契約調査

新潟県建設専門工事業団体連合会（近喜男会長）は、法令順守と下請け契約、技能者の処遇改善に向けた調査の結果をまとめた。元請けとの下請け工事の契約内容について、適切ではないと感じる工事があると回答した割合は6割に達し、そうした工事が下請け契約件数に占める割合は平均で3割に上った。また、半数以上の企業で下請け契約の内容が労働環境の改善に大きく影響を与えると回答し、特に賃金への影響を指摘する声が目立った。



調査は2021年7月から対象に実施し、262社から22年3月にかけて391社を回答を得た。（回答率67・0％）

「適切ではないと感じることが多い」と感じる声が多い。元請けとの契約内容について、「適切ではないと感じることが多い」と感じる声が多い。元請けとの契約内容について、「適切ではないと感じることが多い」と感じる声が多い。元請けとの契約内容について、「適切ではないと感じることが多い」と感じる声が多い。

環境は、「少し改善」が46・9％で最も多かった。「改善は見られない」は43・7％、「大きく改善」は5・3％、「悪化」は3・8％。改善内容は「休日の増加」を挙げる意見が多い。働き方改革については、「既に実施」が14・9％、「積極的に取り組んでいる」が20・2％、「少しずつ取り組んでいる」が43・9％と約8割で取り組んでいる。課題には「安定的な仕事量」「単価の上昇や適正な経費、施工条件による発注」「工期の設定と適切な施工管理」「平準化」などを挙げる。公共工事の発注者には「安定的な予算や事業量の確保と平準化」、民間工事発注者には「適切な積算に基づく適切な発注と契約」、元請けに対しては「適切な単価、価格による下請け契約」を求める声が多い。

改正建設業法により著しく短い工期が禁止されたことを踏まえ、この1年間で通常より短い工期の工場の有無を聞いた結果、「なかった」が59・5％を占めたが、「少しあった」は33・6％、「多くあった」も3・1％に上った。下請代金の支払いについても「適正」が58・5％だったが、「適正ではない支払いが少しある」は32・4％、「適正でない支払いが少なくない」が19・1％に上った。

元請けからの設計変更や追加工事については「時々ある」が72・1％、「頻繁にある」が23・3％だった。その際の工事費の増額は「要求通り認められる」が32・4％、「要求通り認められない」が67・6％に上った。

自由意見には「下請けガイドラインの遵守を周知してほしい」「法定福利費、諸経費などを請負金額に含む場合がある」などの声が寄せられた。45・2％、「要求の5割ほど認められる」が16・8％などとなった。



元請取引 新潟建専連 会員調査 工期「不満」 割合高く 価格決定「納得」 7割に

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）の2021年度

の会員企業実態調査で、元請に対する不満の声は相変わらず多いが、工事契約や工事期間などについて、適正との意見は増えてきていることが分かった。21年度調査で、工事契約の価格決定について「元請が指し値で押し付ける」と回答した割合は22・8%で前年調査から5・3%減少。逆に「発注者に見積もりを提出し両者納得の上決定」

表1 元請との契約をどのように結んでいますか。

	今回	前回	前々回
発注者に見積もりを提出し、両者納得の上決定	70.0%	63.1%	66.2%
発注者に見積もりを提出するが、指値で押し付けられた	22.8%	28.1%	25.2%
発注者に見積もりの提出を行っていない	5.8%	6.8%	5.5%
その他	1.4%	1.9%	2.6%

表2 元請との取り引きで、工事期間は適正な工期だと考えますか。

	今回	前回	前々回
適正	34.4%	30.4%	24.0%
やや不満	56.1%	63.5%	64.4%
極めて不満	7.3%	4.9%	10.3%
無回答	2.2%	1.1%	1.3%

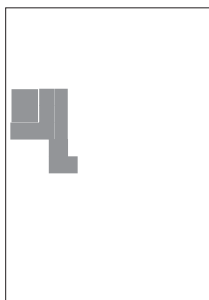
表3 専門工事業者から見て、発注者と元請との工事契約（契約金額・工期・その他条件）が適切だと思いますか。

	今回	前回	前々回
適切である	23.8%	20.2%	17.6%
適切だとは思えない	45.2%	54.4%	51.5%
分からない（どちらとも言えない）	25.7%	22.8%	25.8%
無回答	5.4%	2.7%	5.1%

という回答は70・0%で同6・9%増えた（表1参照）。元請との取引では、工事期間について、「適正」との回答は34・4%で前年調査から4・0%増えた。だが、「やや不満」「極めて不満」の二つを合わせた割合は63・4%。前年調査では二つを合わせた割合は68・4%だったので5・3%減ってはいるが、6割以上を占めている（表2参照）。専門工事業者から見て、発注者と元請との工事契約が「適正だと思わない」という割合は前回調査から9・2%減ったが、それでも45・2%と5割近くを占め、依然として多い。「適切である」との回答は23・8%で、前回は3・6%上回った（表3参照）。

「適正だと思わない」ものについては金額が最も多く、49・1%（前回51・0%、前々回45・7%）。次に多いのが工期で40・1%（39・4%、40・6%）だった。顕在化している鋼材単価の上昇の影響については、「見積もり提出時と実際の工事決定から請負契約まで」

にタイムラグがあり、工費にうまく転嫁できていない案件がある」「見積もり提出時に有効期限を設けており、担当者にも鋼材単価変動の際は再提示と伝えてあるが、他社との競争もあり工費を増やしてほしい」と言いづらい面がある」などの意見があった。調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート形式で行い、262社から回答を得た（回答率67・0%）。



週休2日 増加も最多は4週6休

新潟建専連 会員実態調査結果

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）は、昨年10月に実施した会員企業の休日取得実態調査の結果をまとめた。回答した262社のうち、完全週休2日は6・1％で前回（2019年10月調査）を1・9ポイント上げた。

月3回週休2日の4週7休は4・2％で3・1ポイント上昇。前回、前々回（18年10月調査）と比較すると完全週休2日と、4週7休が少しずつではあるが増えている。ただ、最も多いのは相変わらず4週6休で5割以上を占めた。4週5休も約15％存在する（表1参照）。

通りの休暇取得状況については、時々休日出勤があるが前回より1・4ポイント増の67・9％。ほとんど休日も出勤しているは8・4％で前回と同じだった（表2参照）。

新潟建専連会員の休暇の状況 (表1)

	今回	前回	前々回
月1回 週休2日制 (4週5休)	14.9%	12.5%	14.2%
月2回 週休2日制 (4週6休)	52.3%	60.8%	53.2%
月3回 週休2日制 (4週7休)	4.2%	1.1%	1.7%
完全週休2日制	6.1%	4.2%	5.2%
その他	19.1%	19.8%	21.9%
無回答	3.4%	1.5%	3.9%

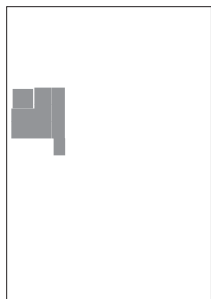
(表2)

	今回	前回	前々回
きちんと休んでいる	22.1%	23.2%	15.9%
時々休日出勤がある	67.9%	66.5%	73.8%
ほとんど休日も出勤している	8.4%	8.4%	9.4%
無回答	1.6%	1.1%	0.9%

休みを週末に限定せず1年単位などの変形労働時間制や会社カレンダーにより休暇を定めている「その他」は19・1％（前回19・8％、前々回21・9％）だった。従業員の休日制度

休めない理由では、元請の問題・都合が62・4％（前回63・3％、前々回63・2％）で依然多く、自社の問題・都合が29・2％（27・1％、27・4％）、工期・納期・工程の都合、天候、繁忙期に現場が重なる、日給制なので給料が減るなどが理由の「その他」は6・2％（7・8％、6・1％）。休めなかった時期は「7～9月」が最も多く50・2％、「10～12月」が25・5

％、「4～6月」が12・9％で続いた。同調査は、昨年10月に会員企業391社を対象に実施、回答数は262社だった。



若手従業員の割合増加

新潟建専連、21年度会員調査

10～30代の構成比36.9%

新潟県建設専門工事業団体連合会（新潟建専連、近喜男会長）が昨年10月に実

会員企業従業員の年齢構成

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代
今回	35人 1.0%	540人 15.2%	736人 20.7%	903人 25.4%	755人 21.2%	593人 16.6%
前回	1.4%	14.0%	19.9%	26.4%	20.6%	17.9%
前々回	1.7%	13.4%	19.7%	26.2%	20.1%	18.8%

会員企業従業員の過不足感

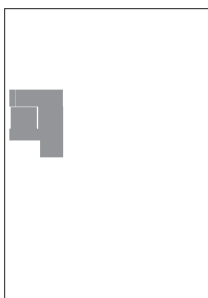
	今回	前回	前々回
余剰ぎみ	1.5%	1.5%	0.9%
充足している	15.3%	8.0%	7.3%
ほぼ足りている	17.2%	24.3%	22.7%
1割程度不足	32.8%	30.8%	29.6%
2～3割程度不足	22.1%	25.1%	28.8%
3割以上不足	7.3%	8.4%	9.4%
無回答	3.8%	1.5%	1.3%

実施した2021年度会員企業実態調査で、従業員に占める若手の割合が増えていることが分かった。従業員年齢構成を見ると、10代の割合は20年10月の前回調査比で0.4割減ったが、20代は1.2割、30代は0.8割増加した。10代から30代までの合計の構成比は36.9%。前回調査を1.6割、前々回調査（19年10月）を2.1割上回った。

若手の増加に伴い、50代以上の構成比は下がっている。昨年10月調査の50代以上の割合は37.8%。前回調査を0.7割、前々回調査を1.1割下回った。従業員過不足感については、不足ぎみとの回答が相変わらず多い。昨年10月調査の1割以上不足、2割程度不足、3割以上不足の合計は62.2%。前回調査の64.3%、前々回調査の67.8%より改善しているが6割以上を占めている。

昨年10月調査の過剰ぎみ、充足している、ほぼ足りているの三つの合計は30.4%。前回調査を0.2割、前々回調査を3.1割上回った。同調査は会員391社を対象に昨年10月、アンケート

ト形式で行い、262社（回答率）から回答を得た。調査対象企業は前年から20社減、回答企業は1社減った。調査対象企業の受注形態は1次下請が67.7%（前回69.8%、前々回68.7%）、2次下請22.8%（22.9%、23.3%）、3次下請3.2%（3.7%、4.2%）、その他6.4%（3.6%、3.3%）。



現場メリット重視の動き

建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録技能者数が90万人を超え、2022年度内の100万人達成も視野に入ってきた。一方、若い世代へのキャリアパスの提示や技能と経験に応じた処遇というCCUS本来の目的は登録だけではなし得ない。多くの現場で利用されるシステムへ着実に成長する必要がある中で、現場で働く技能者や技能者を雇用する企業のメリットを重視する動きが広がっている。現状の課題と先進的な取り組みを取材した。

長期的な展望 短期的取組み

つなぐ仕組みの訴求

いだろうが、全国の就業者数から考えれば、伸ばす余地があることは明白だ。

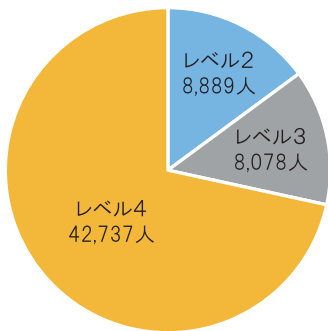
同基金が昨秋、初めて実施した技能者へのアンケートでは「就業履歴が蓄積され、自分の技能・経験が評価されること」(54%)が期待することとして最も多く選択されたが、就業履歴の蓄積は41%が「経験なし」に訴求する必要がある。

レベル判定済は約1割

だが、能力評価基準のない普通作業員などを除くと約1割がレベル判定済みだ。ただ、6万人のうちの約7割は登録基幹技能者などのレベル4（ゴールド）カードの保持者となっている。レベル3（シルバー）は約8000人、レベル2（ブルー）は約90000人であり、建設業の将来を担うレベル2、3の層を増やしていく必要がある。

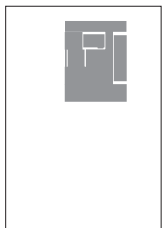
評価を実施する専門工事業団体なども動きが活発になってきた。能力評価の実質的な要件になっている登録基幹技能者講習実施機関はウレタン断熱、発破・破砕、建築測量、解体、圧入工と直近1年間で5職種も増えた。さらに「10以上の専門工事業団体から登録の相談を受けている」（国土交通省）という。

CCUSを運営している建設業振興基金の発表によると、直近の就業履歴数（カードタッチ回数）は1カ月間で300万回程度となっている。登録技能者数で割ると、単純計算では1カ月に3回程度しかタッチされていない。すべての登録技能者が毎日現場に入っている訳ではない。



累計発行済みカードの内訳

将来のキャリアパス・処遇の見通しを示し、技能・経験に応じて給与が引き上がるという目的を達成する上で、CCUSと両輪を成す能力評価（レベル判定）。4月末までに能力評価を受けた技能者は通算で約6万人となった。CCUS登録済みの技能者に占める割合は6・6%。



登録者の建退共掛金 民間工事で全額負担

鹿島 交付枚数が1割増



建設キャリアアップシステム（CCUS）をベースとした技能者のメリットを考える上で、注目のべき取り組みがある。鹿島はCCUS登録者の民間工事で建設業退職金共済制度の掛金を全額負担する取り組みを2021年4月から始めた。将来のキャリアパスを示すことを目的とするCCUSに「退職後」という長期視点での付加価値を付けるという親和性の高い試みは早くも効果を発揮している。

レベル判定手数料も支援

鹿島は従前から民間工事の建退

共掛金を半額負担する取り組みを行っていたが、21年度からCCUS加入者については全額負担している。この試みは技能者のライフプラン形成に対する大きなメッセージとなっている。

事実、取り組みの開始から1年間で建退共証紙の交付枚数は10%程度増えたという。同社は「協力会社からは歓迎してもらっている」と手応えを口にする。昨年10月のアンケートでは、協力会社所属する技能者の7割がカードを保有していると回答しており、「カードを持つメリットをつまぐ押し出していく」考えだ。

また、鹿島事業協同組合は厚生労働省の建設企業・関係団体向けの助成金制度を活用し、レベル判定手数料を負担する試みを始めた。技能者メリットという意味で、CCUSに基づく能力評価の重要性について同社と協力会社の認識は一致する。

レベル判定のハードルを下げることで、「色つきカードを持つて

いるというステータスがモチベーションアップにつながる良い」と目の前のメリットだけでなく、若年層をターゲットとした定着にも力を入れる。

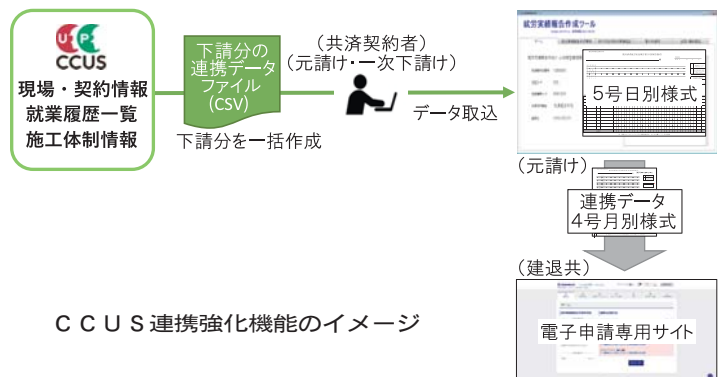
建退共の電子化、 来月から機能強化

鹿島がつまぐCCUSに建退共を関連させ、技能者メリット向上につなげた。一方、運営者側である勤労者退職金共済機構建設業退職金共済事業本部もCCUSとの連携で抜本的な改善を打ち出した。7月から元請事業者が一括で手続きを進められる新機能を付加する。

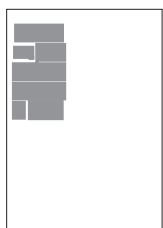
建退共の電子申請方式には、CCUSデータを基に就労状況報告書を作成する機能を備えている。ただ現状では、出力したファイルを基に2次以降の下請業者に個別の作業を求める必要があるため、その煩雑さから効率化を求める声が上がっていた。

7月からの新機能では元請けが下請け分を一括で作成可能となる。1次下請けに一括作成を任せ

ることも選択可能で、大規模な現場などで効果が見込まれる。若年層への中長期的な処遇、現場のデジタル化に通ずる二つの事例を取り上げたが、CCUSを起点とした新たなメリットが確立されつつあることが分かる。



CCUS連携強化機能のイメージ



焦点は多能工評価

小規模工事で積算柔軟化を



地域建設業

地方部での建設キャリアアップシステム（CCUS）の取り組みにも変化が見られている。中央よりも切実に人手不足の危機感を募らせている地域の建設業者は、CCUS「多能工」だ。

設会社では多能工が多いだろう。そう広島市の専門工事業者が話す。都市部と比べて地方部では多能工が担う部分が多い。その多能工をいかに処遇するかが担い手確保・育成で最大の関心事となっている。

岡山建設会社社長は「中小規模の工事の場合、鉄筋から型枠、生コン打設まで1人の技能者が担当する方が効率が良い。だから当社も技能者を直用し、1人の技能者が何でもこなす『多能工』として」と実情を話す。その多能工に対しては「将来的な技能者確保に有効と考え、CCUSに登録しようと思ったが、多能工としての登録がなく、非常に困った」と率直な意見を吐露する。

CCUSでは複数の職種が登録可能となっているが、それぞれの職種で各専門工事業団体などが技能評価（レベル判定）をする仕組み。「（多能工としての）能力を適切に反映しているとは言えず、処遇改善に直接的に結び付けられない。ぜひ、CCUSで多能工の登録部門をつくってほしい」（同）というわけだ。

熊本の建設会社社長も技能者メリットのポイントが多能工の評価にあると言った。「多能工のレベル判定は誰がするのかという問題はありますが、まず多能工部門をつくって登録された多能工の実績や資格などを見れば、必然的に能力の高い多能工はこういう技能者かということが収斂（しゅうちゅう）されていくだろう」と積極的な展開を求める。

新潟建設会社社員は「多能工は積算基準にもない。多能工を積算基準に当てはめようとすると普通作業員になっってしまう。普通作業員は設計労務単価がほかの専門職種よりも低い」と公共工事の積算面での課題を口にする。「もっとうまく積算CCUSのスキームでどうやって積算するか。技能者メリットを考えると重要な視点と

積算柔軟化を」と訴える。

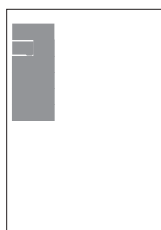
CCUSと積算基準の全面的な連動が難しいとしても、例えば、複数の職種が登録可能となったCCUSで就労の実態を確認し、多能工として認められる場合は積算で計上できるようにする。先の指摘は採算が厳しい小規模な工事でも柔軟な運用ができないのかという提案だと解釈できる。

積算柔軟化を」と訴える。

CCUSと積算基準の全面的な連動が難しいとしても、例えば、複数の職種が登録可能となったCCUSで就労の実態を確認し、多能工として認められる場合は積算で計上できるようにする。先の指摘は採算が厳しい小規模な工事でも柔軟な運用ができないのかという提案だと解釈できる。

積算柔軟化を」と訴える。

CCUSと積算基準の全面的な連動が難しいとしても、例えば、複数の職種が登録可能となったCCUSで就労の実態を確認し、多能工として認められる場合は積算で計上できるようにする。先の指摘は採算が厳しい小規模な工事でも柔軟な運用ができないのかという提案だと解釈できる。



CCUS登録100万人突破

レベル別の賃金目安提示へ

全技能者の3分の1 処遇改善に結び付け

建設業振興基金が運営し、建設業団体と国が連携して官民一体で普及に取り組み建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録技能者数が100万人を超えた。2019年4月の本格稼働から4年弱で大台に到達。全技能者数の3分の1が登録したことになる。旗振り役の国土交通省はCCUSを技能者の処遇改善に結び付ける考えで、**齊藤鉄夫国土交通相は15日の閣議後会見で「技能・経験に応じてレベル別に賃金目安を示し、職種ごとにレベルに合わせて賃金が上昇していくよう促していく」方針を示した。**

登録技能者数が10月単月で2万5782人増え、10月末現在で102万4269人になっている。21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる水準だ。



齊藤国交相

登録技能者の現住所を都道府県別に見ると、最も多いのは東京都の10万4611人、全体の10.2%を占める。これに神奈川県7万6103人、大阪府7万3900人、埼玉県7万0024人、愛知県の6万4147人が続く。

100万人突破を発表した15日の会見で齊藤国交相は、国会議員になる前に元請けの建設会社で勤務していた時代を振り返って「毎週土曜の夜は職長に「おつかうになってい」と現場でのエピソードを披露しつつ、「当時は現場で

働く人がそれなりに処遇されていた。しかし、いまはまったくそつう状況ではなくなってきた」と指摘し、CCUSを技能者の処遇改善につなげる必要性を強調。「大変な状況にある中、職人が誇りを持って働く現場をつくりたい。そつうの意味でCCUSはなんとしても成功させたい」との決意を語った。

CCUSを活用した現場管理の電子化・効率化にも意欲を示し、「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」で、引き続きシステムの発展的な活用の可能性をしっかりと検討する」と力を込めた。

登録事業者数と就業履歴蓄積（カードタッチ）数も伸びている。登録事業者数は10月末で19万6655者となった。建設業許可業者数約47万者の4割に相当する。一人親方を除くと、登録事業者数は13万4476者となる。就業履歴蓄積数は10月単月で過去最高の380万1819回を記録するなど、現場での利用

は増加傾向にある。

引き続き運営に全力

谷協振興基金理事長



建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録技能者

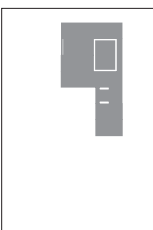
数が100万人を突破したことについて、運営主体である建設業振興基金の谷協理事長が日刊建設通信新聞社の取材にコメントした。内容は次のとおり。

「CCUSの技能者登録者数が、本年10月末現在、102万4269人となり、2019年4月の本格運用から3年7カ月間で100万人を突破しました。100万人を突破したことは大きな通過点です。これまでの業界団体と国

による強力かつ一体的な取り組みと関係の皆さまの熱意のたまものです」

「引き続き、全面適用に向けて運営主体として、皆さまの期待に応えられるよう全力で取り組んでまいります」

「また、建設現場で働いている100万人の技能者が登録する大きなシステムとなったことも踏まえ、そのスケールを生かした新たな可能性にも取り組んでまいります」



CCUS登録100万人突破

齊藤 国交相 処遇改善に社会の理解を

建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録技能者数が100万人を突破した。15日の閣議後会見で齊藤鉄夫国土交通相が明らかにした。齊藤国交相はさらなる普及と活用に向け「技能者の処遇改善につなげていくことが重要」と話し、「建設業界に入って技能、経験を積んでいくことで給料が上がっていく。このことをCCUSで社会の皆さんにも認めていただきたい」と訴えた。



齊藤国交相

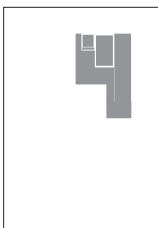
CCUS運営主体の建設業振興基金（振興基金、谷協暁理事長）によると、10

月末時点の登録技能者数は102万4269人。登録事業者数は一人親方を除いて13万4476社。カードタッチなどによる10月の就業履歴数は過去最高の380万1819件だった。全技能者の3人に1人が利用する水準に達している。齊藤国交相は処遇改善

に向けた具体策として「技能、経験に応じてレベル別に賃金目安を示し、職種ごとにレベルに合わせる賃金が上昇するよう促していきたい」と展望。「利用者の増加に伴って現場管理の電子化や効率化に向けた取り組みも重要」とも指摘し、政府が先月決定した総合経済対策の一環でカードリーダーの設置負担の軽減や工事関係書類へのデータ反映の拡充につながるシステム改修に取り組むことに触れた。CCUSが「業界共通の制度インフラ」となることで、重層下請構造の弊害是正など長年抱える業界課題

の解決も期待できると強調。国交省が8月設置した「持続可能な建設業に向けた環境整備検討会」を通じ、

「システムの発展的な活用の可能性をしっかりと検討していく」と述べた。自身がゼネコンに勤務していた数十年前は「現場で働く人たちはそれなりに処遇されていた」と振り返りながら、「大変厳しい状況にある中、職人さんたちが誇りを持って働く現場をつくりたい。そういう意味でCCUSは何としても成功させたい」と力を込めた。



次なるステップへの足掛かり

建設キャリアアップシステム（CCUS）の技能者登録数が10月末で100万人を突破した。この100万人超えという事実、単純なマイルストーン以上の、次なるステップへの足掛かりとなる大きな意義がある。CCUSに直接・間接的に関わるキーパーソンに今後の展望や活用策、一層の普及・拡大に向けた提言などを聞き、紹介する。1回目はCCUSの運営主体である建設業振興基金の谷協暁理事長に、100万人突破の意義や今後の新たな可能性について聞いた。



谷協暁理事長は、CCUSについて「建設現場で働く人の賃金を下支える仕組み」と改めて制度の意義を説明する。そのセーフティネットとしての機能が期待されるCCUSの登録技能者100万人突破は「現場で働く人の処



建設業振興基金理事長 谷協 暁氏

遇改善をしなければならぬという強い思いで、建設業界と行政が力を合わせて取り組んだ大きな成果だ。加えて、元請け・協力会社・労使が一緒に推進した極めて珍しい事例であり、それだけ処遇改善に取り組んでいるというメッセージを広く発信したいと強く思う結果だ」と強調する。

持続可能なシステムとするためには、収支の黒字化の継続が重要となるだけに、「これまで登録料収入が主だったが、今後は新規登録に加え、タッチ数を増やす必要がある」とし、技能者が現場で即時的にメリットを感じられるよう「100万人というスケールメリットを生かし、多様な民間企業と連携してカード保有者への特典などを増やしていきたい」と見据える。システムについても、「使い勝手を良くするための改善を続けるほか、現場のバツクオフィスの生産性向上にもつながるような使い方が可能になる次期システムの検討も必要だ」と改良に着手する方針だ。

その上で、「地方自治体など公共工事発注者と連携するためのサポートとして説明会の開催を強化する。若者への訴求という意味では、全国の建設教育訓練機関で構成する全国建設関係訓練校等連絡会議などのネットワークを生かしてCCUSをPRしたい」という議論が必要だが、関係者で

長年の課題解決にも期待

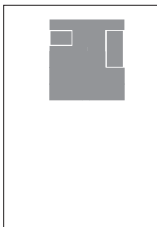
検討できないだろうか」と捉案する。

今後は「技能者全員が登録してこそ本来の目的が達成されるシステムであり、それに向かって全力で取り組む。これまで日本建設業連合会の活動で大手の現場を中心に普及してきたが、今後は地方の中小規模工事や民間の設備・修繕系の技能者にも広げることが大事だ」と気を引き締め

「CCUSが技能者の処遇改善のためのシステムであることを意識してもらうことも重要だ」とも。

「海外のユニオンやマイスターに代わる、日本の古いきたりとも違う、技能者の能力を把握できることを生かしたダンピング（過度な安値受注）を抑制するツールとしてCCUSが使えるのではないか」とも。

さらなる登録拡大に加え、「建設業に入職してもらうための重要なツールとして、若い人に訴求していく必要がある。現場の課題の改善に尽力する考えだ。



処遇改善の実像“見える化”



国土交通省不動産・建設経済局長 長橋 和久氏

「建設キャリアアップシステム（CCUS）は、建設技能者の技能や経験を客観的に評価し、処遇改善につなげることを目的に、国土交通省も業界団体と一丸となって推進してきた。3年での登録100万人超えはかなり早いペースであり、関係団体の尽力の成果だと思っている」。同省の長橋和久不動産・建設経済局長は大台突破の感想をこう口にする。全技能者の3人に1人が利用する水準に達したわけだが、「あくまでも通過点に過ぎない。真に業界共通

の制度インフラとなるよう引き続き普及促進に取り組み」とさらに前を向く。

利用者層に相当数のボリュームが確保されたことによ

って、「本来の目的である技能

者の処遇改善だけでなく、

事業者にとっての利便性も上

がっていくだろう」と展望す

る。これまで国交省は、直轄

事業でのモデル工事の実施や

地方自治体工事での活用促進

などに取り組んできた。

12月には、公共発注者が工

事現場における週休2日の達

成状況などを確認できる機能

費調査で、技能・経験に応じ

が、ESG（環境・社会・企

業）の観点から、

を新たに実装した。次なる一

手として「2023年1月の

経営事項審査改正において、

カードリーダーなどを設置し

た元請け企業に加点する項目

を新設する。また、規制緩和

の一環として、監理技術者な

どの現場兼任を認める際に、

CCUSによる施工体制の把

握を位置付けることも検討し

ている」と話す。

加えて、先般成立した22年

度第2次補正予算に、安価な

カードリーダーにも対応でき

るようにするシステム改修の

費用を計上するなど、政策的

なアプローチを矢継ぎ早に打

ち出している。「現場管理の

電子化や効率化など、事業者

の生産性の面でもメリットが

あることを発信していきたく

い」と意気込む。

最近ではCCUSの利用者

者に対し、飲食や物販関係な

どの特典を付与する民間サー

ビスも複数出てきた。メリッ

ト環境整備検討会」でも、課

題解決を促すツールの一つと

して、CCUSのポテンシャル

に期待する意見が有識者から上がっている。「例えば、いまは完成した建物そのものの性能などが評価の中心にある

が、ESG（環境・社会・企業）の観点から、

を踏まえ、CCUSの発展

的な活用の可能性について

考えている。まずは“見える

化”することが重要で、これ

によって将来の展望も描きや

すくなる」と、若手の入職・

定着の促進に生かす考えだ。

能力評価が労務費に反映され

る方策についても検討を重ね

ており「事業者側にも技能と

めたさまざまな現場で、しっ

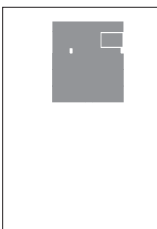
かりと機能を果たせるように

していきたい」と強調する。

企業メリットも積極発信

を踏まえ、CCUSの発展的な活用の可能性について考えている。まずは“見える化”することが重要で、これによって将来の展望も描きやすくなる」と、若手の入職・定着の促進に生かす考えだ。能力評価が労務費に反映される方策についても検討を重ねており「事業者側にも技能とめたさまざまな現場で、しっかりと機能を果たせるようにしていきたい」と強調する。

同検討会は、22年度末に一定の論点整理を行う予定。その見通しで、「レベル別、職種別」に賃金目安を示し、ステッ



人材育成基金の創設提言



「建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用し、業界全体で技能者を育成していくべきだ」と提言するのは、CCUS創設の構想段階から携わってきた蟹澤宏剛（せがわ ひろあき）芝浦工業大学建築学部建築学科教授。100万人超えというスケールメリットを建設業界全体でどう生かし、次なるステップにつなげていくべきか。

建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能



蟹澤 宏剛氏

芝浦工業大学教授

者数の3分の1に当たる。

るものだ。

蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。

設定できれば良い」と展望する。さらに「客観データによる能力評価は技能者個人の問題だけでなく、能力の高い技能者を社員として多く抱えていれる専門工事業も適正に評価されることにもつながる」と語る。

「建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる。蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。

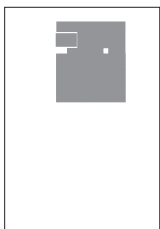
「建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる。蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。

「建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる。蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。

ビッグデータで能力評価

「建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる。蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。

「建設業振興基金のまとめによると、11月末時点のCCUS技能者登録数は104万8086人で、21年の労働力調査で309万人だった全技能者数の3分の1に当たる。蟹澤教授は「常時稼働している建設技能者は、200万人ではないのは日本だけと言って1250万人程度ではない」と指摘する。個人の4〜5割程度日本でもかつては建設企業がまで達したと見ている。未登録者の多くは町場の住宅工事で働く技能者であり、野丁場（大手ゼネコンなどが手掛ける大規模な工事）に関しては7割以上が登録済みという感覚だ」と分析する。



最高ランク 技能者の“勲章”に



業界共通の制度インフラを志向する建設キャリアアップシステム（CCUS）の技能者登録が100万人を超えたことについて、日本建設業連合会の井上和幸CCUS推進本部長は「国土交通省などさまざまな関係者の努力によってたどり着いた一つの節目の数字であり、大変喜ばしいことではあるが、あくまでも通過点。309万人と言われる技能労働者全員をカバーしなければならぬし、その上で、職人の処遇改善を実現することが本来の目的である。道のりはまだまだ長い。これまでの100万人と今後の200万人、必要となるパワーは1



日本建設業連合会CCUS推進本部長 井上 和幸氏

対2ではなく、これからが正
念場になる」と指摘する。登
山に例えれば、まだ二合目辺
りとの認識を示し、「業界全
体で強い意識を持ち、官民一
体でさらに推進していく必要
がある」と力を込める。

日建連では毎年度、目標と
するハードルの引き上げを含
め、CCUS普及に向けた推
進方策を策定している。20
22年度は、従来からの「協
力会、現場の二つのルートで
登録するメリットが、まだ十
分の理解されていない面があ
い、そこはやはり国が中心と
払いとの連携」「公共工事
におけるCCUS要件化への協
力」「フォロアップの適切

ばならない」と訴える。その
もって強固なものにしてもら
う必要がある」と指摘する。登
山に例えれば、まだ二合目辺
りとの認識を示し、「業界全
体で強い意識を持ち、官民一
体でさらに推進していく必要
がある」と力を込める。

公共分野での挑戦に期待

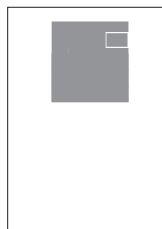
な実施」という五つに、新た
に「施工能力等の見える化評
価の活用」を加えた六つを柱
とし、活動を展開している。

成果として、22年4-12月
の日建連会員現場におけるカ
ードタッチ数は、2700万
タッチに達した。業界全体の
実績が3000万タッチである
り、日建連だけで全体の9割
を占める。ただ、「階段を一
つ上ると、次にはさらに高い
階段が出てくる」と表現する

よつに、目標達成の道のりは
決して平たんではない。

22年度の業界全体の目標値
は3800万タッチだが、23
年度には一気に6000万タ
ッチへと跳ね上がり、24年度
は7800万タッチなどと年
々上昇していく。日建連の推
進力頼りでは、目標達成が困
難になってくるのは自明の理
で、「地方での取り組みを強
化したり、カードリーダーを
設置しづらい小規模現場向け
の環境を整備するといったこ
とを強力に進めていかなけれ
ばならない」

普及の過渡期においては、
活用・未活用の企業や技能者
がどうしても混在してしまう
が、CCUSもただではなく、
取り組んでいるところの方が
経費がかさむという状態にな
らない」



第2ステップ 地方中小に「伴走」



全国建設業協会の青柳剛労働委員長は「技能者登録100万人までを『ファーストステップ』とすると、全体の3分の2に当たる200万人という次のロットに到達するまでが『セカンドステップ』と言えるだろう。そして制度そのものが自律的に動き出し、幅広く機能する『サードステップ』に入ることができれば、齊藤鉄夫国土交通相が言う『業界共通の制度インフラ』として確立されたことになる。セカンドステップの段階こそが正念場であり、鍵を握るのは地方中小建設業における事業者・技能者登録の浸透だ」と見通す。

CCUS
100万人突破
INTERVIEW

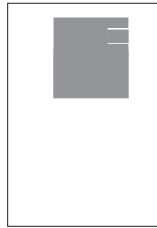
全国建設業協会労働委員長 青柳 剛氏

建設キャリアアップシステム（CCUS）の次なるステップに向け、「これまでを一度振り返ってみることも大事」と説いた上で、CCUSの立ち上げ時には「県単位の建設業協会の役員でさえ、『良いものをつくるから余計なことはいらないでくれ』といった声を上げていた」と明かす。そして「人材確保・育成や事業量の確保についても同じことが言えるが、目の前の問題処理に追われ続け、場当たり的な対応に終始してきた地方の業界は、新しいものや変化についていきにくいという

市町村主体の企業に照準

先を見越した戦略的な施策に取組む余裕などないという見方もできる」と地方中小の苦境の一端を披露する。全建としては「都道府県ごとに地域の事情があり、全国一律に進めることが難しい面もある」と前置きした上で、2021年7月に立ち上げた地域ぐるみCCUS普及促進プロジェクトの登録協会進プロジェクトの拡大と活動内容の深化に注力する方針だ。現在の登録は30都府県協会で、今後さらに増加する見通しという。CCUSの本格運用から約3年、「ようやく地方業界もペースメーカーは、第1段階

先を見越した戦略的な施策に取組む余裕などないという見方もできる」と地方中小の苦境の一端を披露する。全建としては「都道府県ごとに地域の事情があり、全国一律に進めることが難しい面もある」と前置きした上で、2021年7月に立ち上げた地域ぐるみCCUS普及促進プロジェクトの登録協会進プロジェクトの拡大と活動内容の深化に注力する方針だ。現在の登録は30都府県協会で、今後さらに増加する見通しという。CCUSの本格運用から約3年、「ようやく地方業界もペースメーカーは、第1段階



国不建推第50号
令和4年10月26日

令和4年度モニタリング調査
対象企業代表者 殿

国土交通省
不動産・建設経済局
建設業課長
(公印省略)

見積依頼・提出を踏まえた双方の協議による適正な手順を経た契約の徹底等について

見積書における労務費・法定福利費などの内訳明示等の状況に係るモニタリング調査の実施にご協力いただきありがとうございます。

令和3・4年度のモニタリング調査の結果を踏まえ、下記のとおり、元請業者において改善すべき事項を取りまとめましたので、通知いたします。

貴社におかれましては、調査対象となった工事に限らず、支店長など下請負人の選定等に関与する全ての者に対して、見積依頼・提出を踏まえた双方の協議による適正な手順を経た契約の締結及び適正な施工体制の確立について、一層の徹底が図られますよう、周知をお願いします。

また、下記事項については、来年度以降も建設業法令遵守推進本部において、重点的に調査を実施していくこととしております。

なお、下記の改善すべき事項は、全ての対象企業への調査結果であり、貴社が全ての事項に該当したものではないことを申し添えます。

記

1. 標準見積書の活用等の働きかけについて

建設業法第20条第1項において、建設業者は建設工事の請負契約を締結するに際し、経費の内訳を明らかにして建設工事の見積りを行うよう努めなければならないこととされています。また、社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（令和4年4月最終改訂）では、元請負人に対し、専門工事業団体等が作成した標準見積書の活用等により、法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請負契約を締結するよう、求めているところです。

一方、当該調査では、①下請負人への標準見積書の活用等の働きかけを行ってい

ないもの、②標準見積書以外の様式を使用している場合で、下請負人から交付された見積書に法定福利費が内訳明示されていないもの、③法定福利費が明示されているものの、その根拠となる労務費総額など算出根拠が不明確なもの、など標準見積書の活用等が適切に行われていないおそれのある事案が見受けられました。

このため、標準見積書の活用等の状況について点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

2. 契約書・見積書における法定福利費の内訳明示について

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインでは、元請負人に対し、社会保険の保険料が建設業者が義務的に負担しなければならない経費であり、「通常必要と認められる原価」に含まれるものであることを踏まえ、下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、元請負人に提示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあつては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう下請負人に明示することを求めています。加えて、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要です。また、建設工事標準下請契約約款（令和4年9月最終改正、中央建設業審議会決定）に「請負代金内訳書には、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に係る法定福利費を明示するものとする。」との規定が置かれています。

一方、当該調査では、記1②の調査結果に加え、①当該工種における契約金額に占める労務費から想定して、法定福利費が適正に設定されていないおそれのあるもの、②下請負人が見積書において、法定福利費を内訳明示したにもかかわらず、工事費に含めた上で、さらに、下請負人が見積もった単価を大幅に減額することにより、法定福利費が適正に設定されていないおそれのあるもの、など建設業者の義務的経費である法定福利費が適正に設定されていないおそれのある事案が見受けられました。

このため、契約書・見積書における法定福利費の内訳明示の状況等について点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

3. 適切な社会保険に加入していることを確認できない作業員の現場入場について

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインでは、平成29年度以降については、元請企業に対し、社会保険に未加入である建設企業を下請企業として選定しないよう要請するとともに、適切な社会保険に加入していることを確認できない作業員について、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いを求めるなど、対策の強化を図ってきたところです。

さらに、令和元年度の建設業法等の一部改正において建設業許可基準の見直しが行われ、令和2年10月から、建設業者の社会保険の加入が建設業許可・更新の要件

とされるなど、企業単位での社会保険の加入確認の厳格化が講じられたところです。

また、同改正により、施工体制台帳に社会保険の加入状況等を記載することが必要となり、実質的に作業員名簿の作成が義務化されたことから、技能者単位における社会保険の加入確認の厳格化についても措置を講ずることが求められるところです。

一方、当該調査では、設定された法定福利費から想定して、適切な保険に加入していない作業員（偽装一人親方を含む。）を現場に入場させているおそれのあるものなど、技能者単位における社会保険の加入確認が厳格に行われていないおそれのある事案が見受けられました。

このため、技能者単位における社会保険の加入確認の状況等について点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

4. 合理的根拠のない一方的な値引き（指値発注）について

標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について（令和3年12月1日付け通知）では、法定福利費そのものや労務費については、下請企業の見積額を踏まえて適切に確保した体裁となっても、請負金額を構成する他の費用で減額調整を行ない、その他の費用が見積額を下回る額で下請契約を締結し、実質的には法定福利費等を賄うことができない請負金額となることは、その結果として「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので留意することとされています。

また、建設業法令遵守ガイドライン（第7版、令和4年8月最終改訂）では、下請契約の締結に当たり、元請負人が契約額を提示する場合には、自らが提示した額の積算根拠を明らかにして下請負人と十分に協議を行うなど、指値発注により下請契約を締結することがないよう留意すべきであるとされています。

一方、当該調査では、①請負代金内訳書に元請負人が提示した合理的な根拠のない大幅な値引き額があり、それにより実質的には法定福利費や労務費を賄うことができない請負金額となるおそれのあるもの、②元請負人が自らの予算額に基づく請負金額の総額を示し、それに収まるよう下請負人が提示した大幅な値引き額について、元請負人において、十分な検証することなく、それにより実質的には法定福利費や労務費を賄うことができない請負金額となるおそれのあるもの、など不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれのある事案や請負契約に関する不誠実な行為に該当するおそれのある事案が見受けられました。

このため、合理的根拠のない一方的な値引き（指値発注）が行われていないかなどについて点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

5. 技能労働者の賃金上昇を阻害するおそれのある単価設定について

公共工事設計労務単価が10年連続で引き上げられ、本年3月から適用されてい

ることなどに加え、本年2月には、国土交通大臣と建設業4団体との意見交換会において、今後の担い手確保のため、様々な課題もあり、困難を伴うものの、本年は概ね3%の賃金上昇の実現を目指して、全ての関係者が可能な取組を進めることを申し合わせたところです。

一方、当該調査では、前年度の同種同等工事における単価に比べて、大幅に安い単価を設定し、技能労働者の賃金上昇を阻害するおそれのある事案が見受けられました。

このため、技能労働者の賃金上昇を阻害するおそれのある単価設定となっていないかなどについて点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

6. 労務費相当分の現金支払について

令和2年10月1日より施行された改正建設業法第24条の3において、労働者の雇用の安定を図る観点から、元請負人は、下請代金のうち労務費に相当する部分については、現金で支払うよう適切に配慮をしなければならないこととされています。

一方、当該調査では、当該工種における契約金額に占める労務費から想定して、労務費相当分の現金払いがされていないおそれのある事案が見受けられました。

このため、労務費相当分の現金支払の状況等について点検し、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

7. 適正な施工体制の確立について

建設業において建設工事の適正な施工を確保するためには、発注者から直接工事を請け負った特定建設業者は、直接の契約関係にある下請負人のみならず、当該工事の施工にあたる全ての下請負人を監督しつつ、工事全体の施工を管理することが必要です。建設業法第24条の8において、特定建設業者に施工体制台帳、施工体系図及び作業員名簿の作成等を義務付け、施工体制の的確な把握を行うことによって、建設工事の適正な施工を確保するとともに、建設業法第24条の7において、特定建設業者は下請負人に対する指導等に努めなければならないこととされています。

一方、当該調査では、施工体制台帳、施工体系図及び作業員名簿の作成や記載内容の真正性の確認等が不十分で、社会保険加入の徹底や現場に入場した者との契約関係が雇用か請負か不明確なものなど施工体制の的確な把握が行われていないおそれのある事案が見受けられました。

このため、記1～6の改善すべき事項に留意し、下請契約における適正な請負代金の設定、適切な代金の支払、社会保険加入の徹底、適正な法定福利費及び労務費の確保及び技能労働者への適切な賃金の支払等について、一層の徹底が図られるよう、必要に応じた措置を講じていただくよう、お願いします。

以上