

公共工事設計労務単価のあり方について
報告

平成 2 1 年 3 月

公共工事設計労務単価のあり方検討会

はじめに

近年、建設投資、特に公共投資が急速に減少する中で、価格競争が激化する等、建設業が極めて厳しい状況に直面し、公共工事設計労務単価の下落傾向が継続していること等から、公共工事設計労務単価に関し、国土交通省に対して各方面から様々な意見が寄せられていた。

このような状況を踏まえ、平成20年6月に、学識経験者、関係業界団体、関係労働者団体、関係行政機関を構成員とする「公共工事設計労務単価のあり方検討会」が設置された。

本検討会は、公共工事設計労務単価を取り巻く現状の把握及び課題の抽出のため、公共工事の発注者や受注者である建設企業、建設関係労働組合等を対象としたアンケートを行い、公共工事設計労務単価が労働者の支払い賃金に与える影響などを分析するとともに、調査方法や単価設定手法の改善に対する意見等を広く募った。アンケートの結果、公共工事設計労務単価に関する課題が、単に労務費調査の問題にとどまらないとの認識の下で5つの論点を抽出し、論点毎に現在までに取り組まれている方策、今後取り組むべき方策を整理し、対応策の具体化を図った。

本報告は、計8回開催した検討会で重ねてきた意見交換に基づいて、今後、公共工事設計労務単価をめぐる課題について各関係者が取り組むべき事項等について取りまとめたものである。なお、検討会の途中においても、平成20年度の労務費調査から改善が可能な事項は実施に移している。

本検討会は、今後、国土交通省をはじめ、厚生労働省、農林水産省及び地方公共団体等、関係行政機関や、建設業団体、労働組合等の関係団体が相互に連携をとって、本報告で示した事項について、可能なものから、直ちにその実現に努めることを期待するものである。

平成21年 3 月

公共工事設計労務単価のあり方検討会

公共工事設計労務単価あり方検討会 構成員

【学識者】

◎ [*] 大阪大学大学院工学研究科 教授	常田 賢一	
東京大学社会科学研究所 准教授	水町勇一郎	
一橋大学経済研究所 准教授	神林 龍	

【関係行政機関】

厚生労働省

労働基準局監督課労働条件確保改善対策室長	平塚 志郎	
労働基準局勤労者生活課長	吉本 明子	
職業安定局雇用開発課建設・港湾対策室長	志村 幸久	第2回から
	(増田 嗣郎)	第1回まで
職業能力開発局能力評価課長	岩崎 修	第2回から
	(小林 洋司)	第1回まで

農林水産省

農村振興局整備部設計課長	小林 祐一	第7回から
	(齊藤 政満)	第6回まで

国土交通省

大臣官房技術調査課建設システム管理企画室長	大西 亘	
大臣官房官庁営繕部計画課 営繕積算システム官	住田 浩典	
総合政策局建設業課長	谷脇 暁	第2回から
	(吉田 光市)	第1回まで
総合政策局建設市場整備課長	石崎 仁志	
港湾局技術企画課長	山縣 宣彦	

【関係業界団体】

日本建設業団体連合会 人材確保・育成専門部会委員	宮崎 博之	
全国建設業協会 公共事業労務費調査に関する検討会委員	平林 勉	第5回から
	(山本 信久)	第4回まで
(常務理事	室川 正和)	第1回まで
建設産業専門団体連合会 会長	才賀清二郎	

【関係労働者団体】

全国建設労働組合総連合 書記長	古市 良洋	
-----------------	-------	--

【オブザーバー】

厚生労働省		
労働基準局安全衛生部安全課 建設安全対策室長	田中 敏章	

※ ◎は座長

検討経緯

- | | | |
|-------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第 1 回 | 平成20年 6月 27日 (金) | <ul style="list-style-type: none">・ 設置趣旨について・ アンケートの実施方法について |
| 第 2 回 | 平成20年 7月 28日 (月) | <ul style="list-style-type: none">・ 20年度調査での改善項目について |
| 第 3 回 | 平成20年 9月 8日 (月) | <ul style="list-style-type: none">・ アンケート調査結果について・ 論点整理について |
| 第 4 回 | 平成20年10月15日 (水) | <ul style="list-style-type: none">・ 労務費調査等(論点1)について |
| 第 5 回 | 平成20年11月20日 (木) | <ul style="list-style-type: none">・ 積算の更なる適正化(論点2)について・ 入札契約の適正化(論点3)について・ 元請・下請契約の適正化(論点4)について |
| 第 6 回 | 平成20年12月19日 (金) | <ul style="list-style-type: none">・ 労働条件の確保改善(論点5)について |
| 第 7 回 | 平成21年 2月18日 (水) | <ul style="list-style-type: none">・ とりまとめ骨子案について |
| 第 8 回 | 平成21年 3月18日 (水) | <ul style="list-style-type: none">・ 検討会報告案について |

【目次】

1	現状と課題	
1.1	建設労働をめぐる状況	1
1.2	公共工事設計労務単価の制度概要	5
1.3	アンケート調査の結果概要	8
2	公共工事設計労務単価をめぐる論点	10
3	論点毎の検討と対応方針	
3.1	論点1 労務費調査の改善	12
3.2	論点2 積算の更なる改善	17
3.3	論点3 入札契約の適正化	19
3.4	論点4 元請・下請関係の適正化	22
3.5	論点5 労働条件の確保・改善	24
	(参考資料)	
	参考図表	27
	アンケート調査結果	39

1. 現状と課題

1.1. 建設労働をめぐる状況

(1) 建設投資全般の概要

我が国の建設投資は、平成4年度をピークに、継続的な低下傾向が続いてきた。平成18年度に、民間投資の増加により、平成8年度以来10年ぶりに対前年増となったが、平成19年度には、再び対前年減となった。

平成20年度当初の建設投資見通し（国土交通省 H20.6.30）では、49.9兆円と対前年度比1%増となっているが、平成20年秋からの世界的な景気の悪化を受け、建設工事の受注減少が続いており、最近の民間の研究機関（財団法人 建設経済研究所 H21.1.27）の発表によれば、今年度の建設投資見通しは、47.6兆円と対前年度比3%減となっている。《図－1 参照》

(2) 公共工事の状況

公共工事市場を需要側から見ると、政府建設投資については、平成7年度をピークに、その後、継続的な下落が続いており、平成20年度の政府建設投資はピーク時の53.1%減と、建設投資全体に比べても大幅な落ち込みとなっている。《図－1 参照》

さらに、こうした中で、国・地方公共団体等が発注する公共工事においては、ここ数年、価格競争が激化し、低入札価格調査基準価格を大幅に下回るダンピング入札が多発するとともに、平均落札率も以前に比べ、大幅に低下してきている。

国においては、公共工事の品質確保の観点から、ダンピング対策を強化したため、平成18年度末頃から、極端な低価格入札が減少するとともに、平均落札率も下落傾向が収まり、安定してきている。しかしながら、地方公共団体においては、発注者によって低価格入札の発生状況、これに対する対応状況も異なるが、全都道府県平均落札率を見ると、ここ数年低下傾向が続いている。

一方で、平成19年度頃から、三大都市圏を中心に、一般競争入札や公募型指名競争入札等において、入札参加業者が所定数に達しないために、入札を実施できない「不調」や、入札を実施しても予定価格を下回る入札者が現れないために、落札者が決定できない「不落」が増加している。《図－2 参照》

(3) 資材価格の動向

平成19年度頃から原油価格や石炭価格、平成20年初より鉄スクラップ、平成20年度から鉄鉱石、と主要建設資材の原燃料価格が急激に上昇した。これを受け、資材メーカーが急速に価格転嫁を進めたことから、燃料油、鉄鋼製品の価格が急上昇した。これに対し、国土交通省直轄工事においては、昭和55年以降28年ぶりに個別資材価格の変動に伴う契約変更（いわゆる「単品スライド」）を実施するに至り、同様の取扱いが各公共工事発注者においてなされた。なお、大半の資材については、平成20年夏をピークに価格が下落に転じ、燃料油は、急騰以前の水準より更に安価な水準まで価格が低下したほか、鋼材についても、平成20年夏のピーク時に比べて価格が低下している。しかしながら、生コンクリート等、価格転嫁が進みにくかった一部資材は引き続き値上がりしているものもあるほか、工期や資材確保の観点からやむを得ず価格急騰時に調達したために、請負時点での想定より資材費を要した建設企業も多かったものと考えられ、企業経営を圧迫する要因となっているものと考えられる。《図－3 参照》

(4) 建設業の経営状況

建設業における価格競争の激化によって、建設業の利益率は低下傾向にあり、営業利益率は平成19年度において、1.6%となっており、製造業に比べ1.5ポイント低くなっている。《図－4 参照》

また、ここ数年にわたって倒産件数も増加傾向にあり、平成20年は3,446件と対前年17%増となっている。地方の中核的な建設業者で構成される建設業協会に加盟している建設業者についても、平成20年の倒産件数が580件、対前年34%増と過去最悪になっている。《図－5 参照》

(5) 建設労働の現状

(全般的状況)

建設投資の減少等を受け、建設業の就業者は減少傾向にあり、ピーク時の平成9年に比べ、平成20年は22%減の537万人となっており、そのうち、建設技能労働者が含まれる建設作業者は21%減の358万人となっている。《図－6 参照》

なお、建設技能労働者の職種は多種に及ぶが、職種毎の労働者数は、平成17年の国勢調査によれば、土木作業員約72万人、大工約54万人、電気工事作業員約40万人、配管作業員約31万人、などとなっている。《図－7 参照》

建設業就業者数はピーク時と比べて大幅に減少しているものの、一人当たり建設投資で見ると、平成10年の1,097万円（名目値、H12換算実質値は1,071万円）から、平成20年度当初の建設投資見通しでは、919万円（名目値、H12換算実質値は853万円）で20%減、最新の平成20年度投資見通しでは、887万円（名目値、H12換算実質値は824万円）で23%減、最新の平成20年度投資見通しでは、887万円（名目値、H12換算実質値は824万円）で23%減、最新の平成20年度投資見通しでは、887万円（名目値、H12換算実質値は824万円）で23%減となっている。《図－8 参照》

建設技能労働者の過不足率（8職種計・全国）は、平成17年～平成19年の夏にかけて、民間建設投資が堅調に推移したことなどを受け、不足傾向が続いていたが、平成19年度下期から、民間建設投資が減少に転じたこと等から、平成19年の末頃から過剰傾向に転じている。《図－9 参照》

(年齢構成)

建設業就業者の年齢別構成割合を見ると、50歳以上が約4割を占める一方、30歳未満の若年労働者が占める割合は減少しており、就業者の高齢化が急速に進展している。《図－10 参照》

(建設労働の特徴)

建設生産は、現場における単品受注生産を特徴とする。このため、景気の波や季節的要因による受注量の増減に機動的に対応する必要があることや、

工事によって必要となる職種の構成・規模が異なることなどから、かつての元請による直営方式から、順次アウトソーシングが進み、職種毎の作業が細分化するとともに重層構造化が進んでいる。

こうした重層構造の中で、建設技能労働者の就労形態には、不安定なものもある。こうした中で、労働者本人が自らの雇用形態を認識していない場合もあり、例えば、労働者本人は雇用契約と認識していたが、労働災害が発生してから確認したところ、請負契約であることが判明し、労災保険給付の対象とならない事例が発生している。

このような状況に陥りやすい就業形態として、一人親方^{*1}があるが、「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」（国土交通省）によれば、建設技能労働者に占める一人親方の割合は平成14年で8.7%、平成17年度で8.6%となっている。《図－11参照》

また、専門工事業団体の実施した調査によれば、雇用者と位置付けられている労働者であっても、労働保険や社会保険への加入が適正に行われていない事例があることも報告されている。《図－12参照》

給料の支払い形態は、いわゆる日給月給制が大宗を占めている。日給月給制では、就業日のみが賃金の支払い対象となるため、仕事量の多寡が直接的に総収入額に影響する。このため、建設投資が減少する状況下においては、稼働率の低下により、総収入額が減少してしまう状況となっている。《図－13参照》

*1 一人親方：労働者を雇用しないで事業を行うことを常態とする労働者（家族以外の労働者を一人も雇用しない自営業主）

1.2. 公共工事設計労務単価の制度概要

(1) 位置付け

公共工事の発注に際し必要となる予定価格の決定に当たっては、予算決算及び会計令第80条に基づき、取引の実例価格等を考慮して適正に定めることとされている。

予定価格の算出に用いられる手法の一つである歩掛方式は、公共工事の発注者に一般的に使用されており、工事を行うために必要な労務費、資材費、機械経費、諸経費を積み上げて標準的な価格として算出している。

公共工事設計労務単価は、歩掛方式の労務費の算定のために用いられる単価であり、一日8時間当たりの標準的な賃金の額として設定している。《図-14参照》

(2) 経緯

農林水産省及び国土交通省では、公共工事の予定価格の積算に必要な設計労務単価を決定するため、所管する公共事業等に従事した建設労働者等に対する賃金の支払い実態を、昭和45年より毎年定期的に調査している。

(3) 調査の方法

① 調査対象工事

農林水産省及び国土交通省所管の直轄・補助事業等のうち、毎年10月に施工中の1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として、無作為に抽出する。未着工、完了等の無効となった工事を除く有効工事件数は、ここ数年間、約1万2千件となっている。

② 調査の対象労働者

調査対象者は、調査対象工事に従事する51職種（とび工、鉄筋工等の各専門職種）の建設労働者であり、普通作業員、軽作業員等一部の職種を除き、各専門職種において「相当程度の技能を有する」労働者を対象とすることとされている。

③ 調査の実施方法

労働基準法により使用者に調製・保存が義務付けられている賃金台帳から、建設業者（元請業者及び下請業者）が所定の様式に転記する等して調査票を作成する。会場調査において、建設業者の経理担当者等から調査票の提出を受け、記載内容を照合・確認することにより、賃金の支払い実態を把握する。

④ 有効標本数

賃金台帳の不備等が確認された不良標本については、棄却することとしており、最近では棄却率は40%程度と高率で推移し、有効標本数は全職種で約12万人となっている。

⑤ 設計労務単価の決定

有効標本を都道府県別・職種別に集計し、これを基に、所定労働時間内8時間当たりの単価として設計労務単価を決定する。

(4) 設計労務単価の活用

公共工事設計労務単価については、国土交通省及び農林水産省が発注する公共工事の予定価格の積算に当たって用いられる。また、同時に地方公共団体や独立行政法人等についても参考送付され、これら機関においても一般的に活用されている。また、公共工事設計労務単価については、入札契約の透明性の確保のため、平成9年から、職種毎、都道府県毎に単価が公表されている。

(5) 公共工事設計労務単価の推移

公共工事設計労務単価は、前述のような建設投資、特に公共投資の減少の影響等から、全職種平均値が継続して下落している。《図－15参照》

なお、職種別に見ると、平成18年度においては15職種で、平成19年度においては14職種で、平成20年度においては6職種で平均値が対前年度比プラスとなっている。また、対前年比プラスとなっている職種は、ほとんどが、主

として建築工事に従事する職種となっており、その背景として、建築工事が約8割5分を占める民間建設投資が比較的堅調に推移したことなどが考えられる。

賃金に関する統計で、業種や職種等で分類されたものとして、厚生労働省が実施している賃金構造基本統計調査や毎月勤労統計調査がある。公共工事設計労務単価は、公共工事に従事した原則として全ての労働者の賃金支払い実態から算定した1日8時間当たりの単価であるのに対し、賃金構造基本統計調査や毎月勤労統計調査は、民間工事を含んでいること、一定規模以上の事業所を対象にしていること等から、単純には比較することはできないことに留意を要するが、両者の傾向については、次のとおりである。

賃金構造基本統計調査については、建設業の生産労働者の賃金水準は、製造業と比較して低い水準にあるものの、傾向としては、ここ数年は、ほぼ横ばいとなっている。

毎月勤労統計調査については、建設技能労働者だけでなく、企業の管理・事務・技術職なども含む統計調査であるが、傾向としては、ここ数年は、ほぼ横ばいであり、特に平成20年は僅かではあるが上昇している。《図－16、図－17参照》

建設投資中の公共投資と民間投資の割合はおおむね1：2であることから、公共工事だけを対象にした公共工事設計労務単価に比べ、対象工事を限定しない賃金構造基本統計調査や毎月勤労統計調査は民間工事の影響をより強く受けやすくなっているものと考えられる。

1.3. アンケートの結果の概要

公共工事設計労務単価のあり方を検討するに当たって、公共工事設計労務単価が、発注者、受注者にどのように利用されているのか、また、建設技能労働者の賃金は、どのように決定され、公共工事設計労務単価がどのような影響を与えているかについて、受注者（元請業者、下請業者）に対し、アンケート調査を行った。

また併せて、公共工事設計労務単価やその設定のための公共事業労務費調査について、改善すべき事項や改善方法に関し意見を求めるとともに、労働条件の確保・改善に向けどのような取組を実施しているかについて、発注者、受注者に加え、建設労働者団体にもアンケート調査を行った。

その詳細は参考資料に示すが、特に各企業が労働者に支払う賃金を決定するに当たり影響を受け、又は考慮している事項、及び公共工事設計労務単価の調査方法等についての改善意見については、以下のとおりである。

○賃金の決定に関する事項

- ・全社的な賃金決定には、元請業者、下請業者とも「各企業の利益・経営状況」が最も影響が大きいとしている。
- ・「労務単価が賃金決定に及ぼす影響」については、元請業者においては「経営状況」とするものに続いて2番目の大きな要因であったが、下請業者においては「建設労働市場の環境（人材確保の難易）等」に比べ影響が小さい。
- ・個々の建設技能労働者の賃金決定において考慮する事項は、元請業者では、「資格」、「職責」、「経験年数」とするものがほぼ同数で多く、下請業者では、「職責」、「経験」とするものがほぼ同数で多くなっている。

○公共工事設計労務単価の改善意見（労務費調査関係）

（労務費調査関係）

- ・ダンピング工事は労務費が低く抑えられると考えられるため、調査対象から除外すべきではないか。

- ・一般に下請次数が高くなると賃金へのしわ寄せが発生しやすいため、調査対象者の下請次数に制限を設けてはどうか。
- ・「相当程度の技能を有する」ことが前提にもかかわらず、基準が不明確で、結果として未熟練技能者を含む単価となっているのではないか。
- ・標本の棄却率が高く、実態が反映されていないのではないか。また、棄却率の改善に向けた取組が不十分ではないか。
- ・一人親方についての調査ができておらず、実態が反映されていないのではないか。
- ・標準生計費や生活保護基準等に基づく補正を行うべきではないか。

○公共工事設計労務単価の改善意見（労務費調査以外）

- ・発注者による歩切りが行われれば、適正な予定価格が積算されているとはいえないのではないか。
- ・現場条件に合わせて、適切に設計および変更契約をすべきではないか。
- ・低入対策の強化を行わなければ、労働者へのしわ寄せがなくなるのではないか。
- ・重層下請に伴う下請経費が確保できず、賃金にしわ寄せされるのではないか。
- ・一般工と熟練工の賃金差がなく、将来展望が開けないのではないか。
- ・労働保険や社会保険に未加入の企業がなくなるよう、監督官庁が取締りを強化すべきではないか。

2. 公共工事設計労務単価をめぐる論点

(1) 基本的考え方

建設投資の急速な減少により価格競争が激化し、公共工事においては、ダンピング受注が多発し、落札率が低下している。そうした影響もあって、下請企業や労働者にしわ寄せが行われ、公共工事に従事する労働者の賃金が下がり、賃金の支払い実態を調査している公共工事設計労務単価も低下することとなる。それを基に積算されることから予定価格が低下するといった、負のスパイラルともいえるべき状況となっている。

加えて、我が国経済は戦後最大の経済危機に直面し、雇用情勢も急速に悪化してきているが、特に建設産業は従来から製造業等に比べ賃金水準が低いなど、労働条件が厳しいことから、雇用状況の深刻化が一層懸念される場所である。

建設産業は「人」が支える産業であり、雇用状況の悪化は、建設生産物の品質の低下や施工の安全性の低下が懸念されるとともに、次代を担う優秀な人材の確保が困難になるなど、建設産業の今後の健全な発展に支障が生じることが懸念される。建設産業は住宅・社会資本整備を担い、地域経済を支える基幹産業である。今後とも、建設産業が国民の期待に適確に応え、建設産業に従事する者が誇りとやりがいを持って仕事に取り組めるよう、建設労働の改善に資する施策を総合的に実施していく必要がある。

(2) 論点の整理

公共工事設計労務単価に関する課題は、単に労務費調査の問題にとどまるものではなく、前述のように、負のスパイラルともいえるべき状況の中で労務単価が下落している点が重要である。アンケート結果を見ても、公共工事設計労務単価の改善すべき事項については、単価の設定のための調査方法や設定の考え方だけにとどまらず、労務単価を使用した積算に関する事項、ダンピング対策をはじめとした入札契約の適正化に関する事項、元請下請関係に関する事項、建設技能労働者の賃金等の労働条件の決定に関する事項、など公共工事の各段階における課題が指摘されている。

したがって、本検討会においては、公共工事設計労務単価をめぐる論点について、労務費の調査のみならず、予定価格の設定から、入札契約・施工といっ

た公共工事の一連のプロセスを捉え、それぞれの局面における論点を以下のとおり整理して検討していくこととした。《図－18参照》

論点1 労務費調査の改善

公共工事設計労務単価設定の基礎となる労務費調査について、精度向上等に向けた改善。

論点2 積算の更なる適正化

実勢価格を反映した予定価格の設定に向け、現場条件の適正な評価、最新の実例価格を用いた積算・見積方式の拡大など、更なる適正化。

論点3 入札契約の適正化

ダンピングの抑止等による適正な価格による受注の促進。

論点4 元請下請関係の適正化

元請・下請間の契約の片務性の是正。

論点5 労働条件の確保・改善

労働者への適正な賃金の支払いが確保されるよう、労働条件の確保・改善。

3. 論点ごとの検討と対応

3.1. 論点1 公共事業労務費調査の改善等（国土交通省、農林水産省）

公共事業労務費調査は、公共工事設計労務単価の設定を行うために実施する建設技能労働者の賃金支払いの実態調査である。調査に当たっては、従前より、正確な実態把握のため、例えば、賃金支払額の裏付けとして、給与の振込領収書や社会保険料の被保険者報酬月額算定基礎届などによる確認が実施されてきている。

労務費調査については、労働者が受け取るべき望ましい賃金水準を前提とし、それを基に単価を設定又は労務単価を補正すべきとの意見もあったが、労務費調査は予算決算及び会計令に基づき、取引の実例価格を調査し、設定することから、本検討会においては、そうした現行の諸法令の考え方を基本としつつ、調査方法や単価の設定手法の一層の適正化を図る観点から検討を行った。

<具体的方策>

平成20年度調査においては、以下の点について既に改善が実施されている。

① 一人親方の実態把握方法の明確化

いわゆる一人親方という就労形態の労働者については、例えば、作業機械の損料、安全装備費などの経費を含んだ額で対価が支払われている。これらの経費は、公共工事の積算では、労務費とは別途に計上されており、二重計上を防ぐために、調査の上で、これらを明確に区別する必要がある。このため、平成20年度の調査から、経費を分離する方法として、所得税の確定申告に用いる資料等の必要な資料を明示することとした。

② 資格審査の厳格化

技能労働者の技能水準を適確に評価するため、作業を実施するために必要な資格が定められている一部の職種（電工など）について、従前は、口頭確認としていたが、当該資格を証明する書類又はその写しの提示を求めることにより、審査を厳格化することとした。

③ 資料の不備等の通知

標本の棄却率は、ここ数年約4割と高水準で推移しているが、標本の棄却理由としては、日8時間、週40時間の法定労働時間を遵守していることを示す資料をはじめとして、調査内容の根拠を示す資料に不備がある場合が多い。これについては、従前から注意喚起がなされているものの、大きな改善が見られていない。この理由として、調査対象者が資料に不備があることを認識していないことが考えられるため、調査会場で返却する資料を利用して、資料の不備等の状況を通知することとした。

④ 補足調査等

上記の措置に加え、本年度の調査においては、下請回数について二次下請以下の詳細な下請回数の把握、資格の取得状況、職種の兼務状況、都道府県を越えた広域的な就業状況、建設労働以外の収入の状況などについて、実態調査を実施することとした。

平成20年度調査については、これらの措置を通して、調査の適正化が図られているところであるが、今後さらに、労務費調査の調査手法、単価設定手法のより一層の適正化の観点から、以下の事項について、可能な限り平成21年度に実施する調査から順次実施していく必要がある。

⑤ 年金等受給の所得制限による調整がある労働者の取扱い

高年齢雇用継続給付や在職老齢年金の受給には、一定の所得制限があり、これらの受給のために、これらの受給者を労務費調査の対象とすることは不適切であるとの指摘がある。今年度労務費調査において、65歳以上の労働者の年金の受給及び所得調整の状況を調査したところ、所得制限の方法としては、労務単価の設定に影響を及ぼす日当たり賃金を低くすることによる調整以外に、就労日数による調整が行われている可能性が見受けられる。今後、日当たり賃金の調整の有無等を確認するための手法等を検討する必要がある。

⑥ 技能労働者の技能水準の評価

技能労働者の技能水準は、大半の職種において、当該職務に従事するために必須の資格がないことから、技能水準について明確な判断基準が存在しない。公共工事設計労務単価は、一部の職種を除き、「相当程度の技能」を有する労働者を対象としており、その判断については、労務費調査においては雇用主による評価を尊重してきた。しかしながら、経験年数がごく短い労働者も「相当程度の技能」を有する労働者として、調査対象となっている例が見受けられた。

このため、経験年数が一定年数以下の労働者については、同一雇用主の下で働く他の労働者と、雇用主による評価などを比較確認するなど、「相当程度の技能」を有することについて詳細に説明を求める等、慎重に審査する必要がある。

今後、これら「相当程度の技能」の判断基準について、業界団体等と連携しながら、職種に応じた基準を作成するなどの対策を検討していく必要がある。

⑦ 単価設定の地域について

都道府県を越えた広域的な就業が行われている職種（潜かん工、トンネル作業員等）については、従前から、地域ブロック単位で単価を設定してきた。その他の職種についても、就業地域の状況を調査した。

全国単位よりも広域的な就業や、例えば北関東、南関東といった地域ブロック単位より狭い範囲での就業が確認されるなど、就業範囲が多様化しており、今後も調査・分析を行い、単価設定の地域について検討する必要がある。

⑧ 単価の留意事項の周知について

公共工事設計労務単価には、企業負担の法定福利費が含まれていないことや、公共工事設計労務単価は、あくまでも公共工事の積算に用いるためのものであって、下請契約における労務費相当額を拘束するものではない

ことなど、公共工事設計労務単価の位置付け、内容、取扱いについて、依然として誤解が多い状態にある。このため、これらについて、よりわかりやすい説明資料を作成し、労務単価と併せて公表するなど、理解の促進に努める必要がある。

⑨ 民間工事、小規模工事の調査について

民間工事については、現在の労務費調査が公共工事の契約事項として調査していることを考えれば、当面、これを対象とすることは困難である。

請負金額1,000万円未満の小規模工事については、現在、工事件数に占める割合が小さいが、今後、小規模工事の構成比の割合を継続的に確認し、取扱いを検討する必要がある。

なお、公共工事の予定価格の積算では、労務単価以外の積算方法を用いる場合もあり、例えば、市場単価には民間工事の実績も一定程度反映されている。

⑩ 低入札価格調査の対象工事について

低入札価格調査の対象となった工事であったとしても、発注者による調査の結果、適切な施工が確保できることが確認され、契約に至っているものであることから、当該工事を調査対象から除外することは、一般的に合理的な理由がない。また、アンケート結果を見ても、継続的な雇用を行っている労働者の賃金については、企業の経営状況等により設定するとの回答が大半であり、特定の工事のみ賃金水準を引き下げるといった、偏りが生じることは考えにくい。

このため、低価格入札工事については、労務費調査の調査対象から除外すべきではないと考えられる。しかしながら、低価格入札等の価格競争の激化は、全体として建設産業を疲弊させるおそれが高いため、低入札価格調査の対象工事における労働者の賃金動向について注視していく必要がある。

⑪ 調査対象の下請次数について

工事を効率的に進めるため、どのような施工体制を構築するのかは、受注者の判断であり、その結果として下請次数が増加しているとしても、当該下請契約が合法的に行われている以上、特定次数以下のみを調査対象から除外することには一般的に合理的な理由がないが、過度な重層構造はかえって生産性を低下させ、下請企業や労働者へのしわ寄せの懸念もある。

平成20年度調査から、下請次数を詳細に把握することとしたところであるが、有効標本に占める三次下請以下の割合は極めて低く、今後とも請負次数の実態調査を継続する必要がある。

⑫職種の新設・統合・廃止等について

職種については、歩掛に対応して設定しているものであることから、職種の新設・廃止の必要性の有無について、引き続き、歩掛調査部局と検討していく必要がある。

なお、本年度の兼職状況調査により、一部の職種では、相互に兼務している事例が多いことが確認されていることから、今後、統合の可能性についてさらに分析を進める必要がある。

3.2. 論点2 積算の更なる適正化（国、地方公共団体）

公共工事の予定価格は、予算決算及び会計令に基づき、取引の実例価格、需給の状況、履行の難易、数量の多寡、履行期間の長短等を考慮して適正に定めることされている。

一方で、地域や工種によっては、予定価格が標準歩掛により積算され、市場動向、施工条件・現場条件の多様化に対応できないことも一因として、不調・不落が多発するなど、建設業者の応札行動が変化してきている。

したがって、今後とも、予定価格の積算に当たっては、実勢価格を適切に反映することが必要である。

<具体的方策>

① 最新の実勢価格の適切な反映

発注者の積算と乖離が大きく、入札の不調・不落が頻発している建築工事や維持修繕工事等において、平成19年度から、国土交通省直轄工事では、予定価格の作成に当たり応札者の見積を活用する方式の試行を開始し、平成19年度においては113件実施されている。

今後、国土交通省直轄工事においては、過去の入札の状況を踏まえ、適用を拡大することとしており、その円滑な実施を図るほか、さらに、地方公共団体に対しても、実態に応じて見積を活用する積算方式の導入を促す必要がある。

なお、地方公共団体に対しては、平成20年3月以降、市場の実勢を踏まえた適正な予定価格の作成、歩切りの厳禁等について、国土交通省と総務省から、4回要請が行われているが、実態を踏まえ、引き続き、地方公共団体に対し、あらゆる機会を捉え、ねばり強く取組を促進していく必要がある。

② 労務単価の適用に関する周知

発注者によっては、労務単価の内容、取扱いを十分理解しないで積算することから、歩掛と組み合わせる職種が適切でないこと等の不適切な事例があるとの指摘がある。したがって、発注者において予定価格の積算を実

施する職員に対し、労務単価の位置付けや利用する場合の注意点などについて周知し、誤用を防止する必要がある。

3.3. 論点3 入札契約の適正化（国、地方公共団体）

公共工事の入札契約に当たっては、公共工事の品質確保の促進に関する法律に基づき、価格と品質が総合的に優れた調達を実現し、技術と経営に優れた企業が伸びる環境を整備するなど、入札契約の適正化に向けた取組が実施されている。

特に、ダンピング受注は、国土交通省直轄工事においては沈静化してきているものの、地方公共団体発注工事では、依然として多発しており、その抑止のため、更なる対策の実施をはじめ、適正な価格での受注を推進する環境整備を進めることが必要である。

<具体的方策>

① ダンピング対策の強化

国土交通省直轄工事においては、平成19年度までに、施工体制確認型総合評価、特別重点調査、低入札価格調査基準価格の見直しなどの施策を導入し、極端な低価格入札は減少している。

地方公共団体に対しては、最低制限価格及び低入札価格調査の活用、低入札価格調査基準価格等の見直し、予定価格等の事前公表の廃止などについて、平成20年3月以降、4回要請が行われているが、今後とも地方公共団体に対し、あらゆる機会を捉え、ねばり強く取組を促進していく必要がある。

② 総合評価方式の拡充

国土交通省直轄工事においては、価格と品質が総合的に優れた調達を実現するため、原則として、全ての工事で総合評価方式を導入することとしており、国土交通省直轄工事では、平成19年度時点で、ほぼ全ての工事が総合評価方式となった。また、国土交通省直轄工事においては、専門工事部分の品質確保が工事全体の品質確保の観点から重要であることから、平成20年度より専門工事部分を評価する総合評価を試行導入しているが、専門工事部分の評価により、専門工事業者及びそれを支える建設技能労働者の地位向上も期待されている。

地方公共団体に対しては、総合評価方式の実施目標の設定等について、要請するとともに、簡易な総合評価方式である、総合評価（特別簡易型）のマニュアルの整備・改訂等を実施してきた。今後、基幹技能者等の評価を含む専門工事業者の施工体制の評価を行う総合評価の導入についても、支援していくことが必要である。

③ 入札ボンドの普及促進

国土交通省直轄工事では、平成18年度から、入札ボンド（適切な与信枠の設定等の市場機能の活用）を導入・拡大するとともに、地方公共団体にも導入が要請されてきている。

入札ボンドについては、文書処理に必要な手続きの煩雑さが導入の障害になっていることから、更なる普及促進のため、電子化等による手続きの簡素化に取り組む必要がある。

④ 発注者と受注者の対等な関係の構築

国土交通省直轄工事では、発注者と受注者の意思疎通を円滑にするとともに、適正な変更契約を実施するため、以下の取組を導入してきており、今後とも適正な運用を行っていくことが求められる。

- ・三者会議（発注者、設計者、施工者の意思疎通）
- ・ワンデーレスポンス（施工者の質問に迅速に回答）
- ・設計変更審査会の設置、設計変更ガイドラインの制定

⑤ 雇用保険・社会保険への加入の確保

雇用保険・社会保険に未加入の元請事業者については、現在、建設業法に基づく経営事項審査で減点評価するとともに、国土交通省直轄工事に係る入札参加資格審査に当たり経営事項審査の結果を活用しているところである。なお一層の加入の確保を図り、公正な競争環境を整備し、ダンピング受注の抑止にも資するよう、平成20年4月に施行された新たな経営事項審査における労働福祉の状況に対する加減点幅の拡大の実施状況を踏まえ、入札参加資格審査を含めた企業の格付けにおける雇用保険・社会保険

の未加入状況の評価のあり方について検討を進める必要がある。

また、地方公共団体に対しても、「競争参加資格審査マニュアル」を改訂し、雇用保険・社会保険未加入等を審査対象とすることを盛り込む等により発注者において元請業者の加入を確認する仕組みを導入することについて、検討を行う必要がある。

⑥ 入札契約の適正化に関する地方公共団体への支援等

地方公共団体を対象にCM方式の導入に向けたモデル事業を実施するとともに、標準約款の整備や適正なフィーの積算方法など、制度的位置付けに係る検討が実施されてきている。

引き続き、体制が不十分な地方公共団体に対し、総合評価方式の一層の徹底、登録基幹技能者を活用した総合評価方式の導入、三者会議やワンデーレスポンス、設計変更審査会などの取組について、モデル事業の実施等、早期の浸透を図るための支援が実施される予定である。

さらに、競争環境の適正化、価格と品質が総合的に優れた調達の実進、低入札価格対策、受発注者間の対等な関係の構築などの取組について、国が実施している先行的な取組について、地方公共団体等の発注担当部局と緊密に情報共有することにより、これらの円滑な導入を進めていく必要がある。

⑦ 工事コスト調査結果の建設業法に基づく立入検査での活用

国土交通省直轄工事等で実施している工事コスト調査については、元請・下請間のコスト構造が公表されているため、建設業法に基づく立入検査実施における参考資料として活用することを検討する必要がある。

3.4. 論点4 元請・下請関係の適正化（国土交通省、地方公共団体）

建設業における元請・下請関係の適正化については、建設業法に基づく下請取引等実態調査や立入検査を実施し、法令違反等が確認された場合には、指導、処分等が実施されてきたところであるが、公正な競争環境を整備するとともに、下請代金、さらには賃金支払いの適正化を図るため、引き続き建設業法に基づく立入検査の実施等により、元請・下請関係の適正化を図る必要がある。

<具体的方策>

① 法令遵守の徹底

平成19年4月、各地方整備局に「駆け込みホットライン」を設置し、建設業法違反に関する情報を広く収集することとし、これらの情報に基づき、立入検査や指導監督などが実施されてきている。

法令の理解不足による下請企業への不当なしわ寄せなどの、法令違反の発生を防止するため、平成19年6月に建設業法令遵守ガイドラインが策定され、周知が図られている。また、利用者の意見等を参考に、平成20年9月、工期によるしわ寄せに関する事項を追加する改訂を行ったところである。今後、さらにその周知徹底に努めるとともに、「駆け込みホットライン」等による情報収集の拡充に努める必要がある。

② 低価格入札案件等への建設業法に基づく重点的立入検査

国土交通省においては、平成20年度から、低価格入札、公取委警告案件等、下請業者へのしわ寄せが懸念される案件について、重点的な立入検査を実施している。さらに、同年12月から労働者に対する賃金の支払状況の確認を立入検査時に行うとともに、最低賃金を下回る場合等には、関係法令の遵守も行うよう指導が実施されている。

今後は、さらに、元請・下請間の取引の積算時における労務賃金と常備の労働者への賃金の支払に関する調査を実施するなど取組みを強化していく必要がある。

元請・下請間の取引又は賃金支払において、不適正な事例が確認された場合は、必要に応じ指導するとともに、最低賃金未満等の労働関係法令に

違反しているおそれがある場合は現行の相互通報制度なども活用し、厚生労働省へ通報することが必要である。

また、今後、下請企業の雇用保険・社会保険の加入の確認方法についても検討する必要がある。

③ 都道府県の建設業許可部局との連携強化

約51万の建設業許可業者のうち、50万弱の業者は、都道府県知事許可であることから、法令遵守の徹底を図るためには都道府県の建設業許可部局と連携した立入検査など、都道府県との連携を今後一層強化していく必要がある。

3.5. 論点5 建設技能労働者の労働条件の確保・改善

(国土交通省、厚生労働省、地方公共団体、業界団体等)

建設技能労働者の労働条件の確保・改善については、前述のように曖昧な就労形態が多い中で、労働保険・社会保険への加入や労働関係法令の遵守が適切に実施されていない事例があると見られることから、国土交通省、厚生労働省をはじめ、関係行政機関においては、法令遵守の徹底に努める必要がある。

また、こうした取組と併せて、労働者の能力開発や資格取得の促進、技能労働者の育成・確保と技能継承を促進していく必要がある。

<具体的方策>

① 労働基準法や最低賃金法等法令遵守の徹底

事業主団体及び、関係労働団体とも連携して、以下のような事項について、事業主等に対する啓発を強化するとともに、建設業許可行政部局とも連携することにより、法令遵守の徹底を図っていく必要がある。

- ・ 雇入通知書や雇用契約書の啓発・指導
- ・ 雇用保険や労災保険への適切な加入指導
- ・ 健康保険や厚生年金への適切な加入指導

② 労務費調査における指導

労務費調査の説明会において、調査の説明と併せて、労働基準法や最低賃金法等労働関係法令の基本事項の説明を行う必要がある。

また、労務費調査時において就業規則の不備等により調査票が棄却された事業主に対して必要な指導等を行うことについて、今後、調査目的及び契約上の問題を整理した上で、厚生労働省と連携した取組方法を検討する必要がある。

③ 能力評価に連動した給与体系の導入促進

建設事業主における労働者の能力開発や資格取得に対しては、雇用保険料を活用した建設雇用改善助成金やキャリア形成助成金が整備され、活用されている。

また、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度である技能検定制度や、職種・職務別に必要とされる能力をレベル別に整理・体系化した「職業能力評価基準」が順次整備され、活用されている。

建設事業主における労働者の能力開発や資格取得を一層進めるとともに、能力や資格を的確に給与等に反映するよう、能力評価に連動した給与体系の導入を促進する必要がある。

④ 建設業退職金共済制度への加入促進等

建設業退職金共済制度への加入を促進するとともに、共済証紙の適正な貼付に向けた取組を着実に実施する必要がある。

⑤ 登録基幹技能者制度の活用

平成20年度から開始した登録基幹技能者制度により、行政における取組と併せ、各専門工事業団体等においても、総合工事業者の理解を得つつ基幹技能者の確保・育成・活用を推進し、有能な技能者の確保を図るとともに、技能労働者の目指すべき目標を確立することにより、技能者の労働意欲の向上と新たな雇用の確保を図る必要がある。

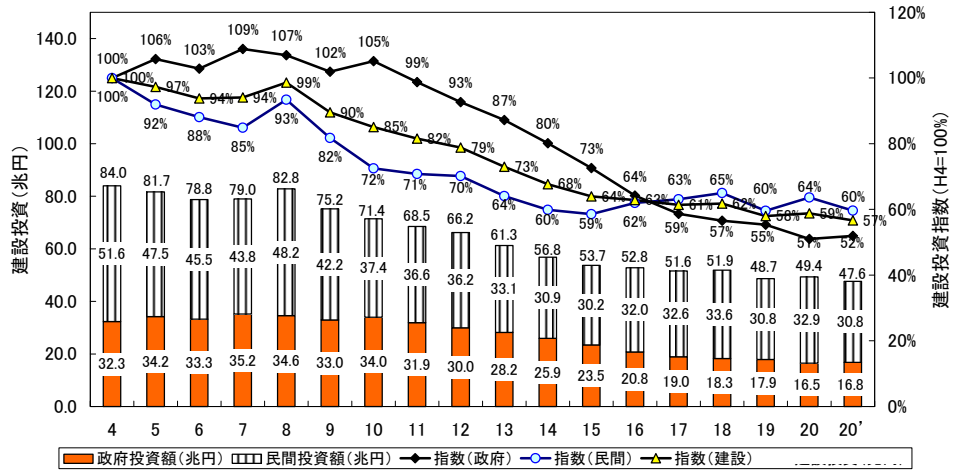
⑥ 技能労働者の確保・育成

専門工事業における技能者不足や技能継承問題に対処するため、地域の建設業の将来を担う若手の人材の育成や、女性や高齢技能者の活用を図るモデル事業を実施する等、重点的に技能労働者の確保・育成を促進する必要がある。

参考図表

図-1

建設投資見通しの推移

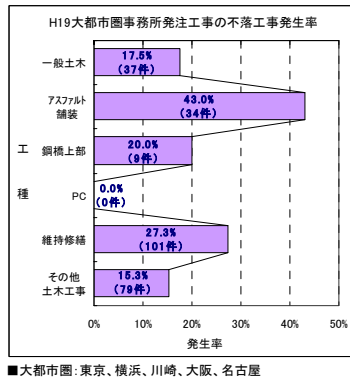
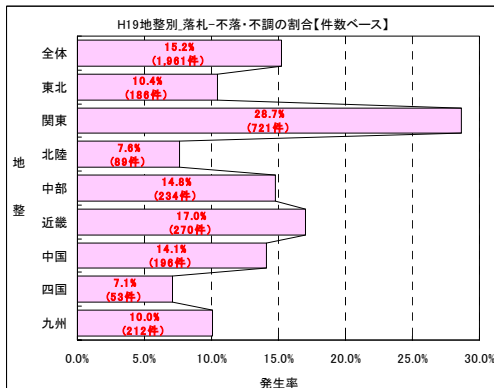


建設投資 H19は見込み、H20は見通し 出典：国土交通省 (H20.6.23)
 H20'は見通し 出典：建設経済研究所 (H21.1.27)

不落・不調工事の現状について

図-2

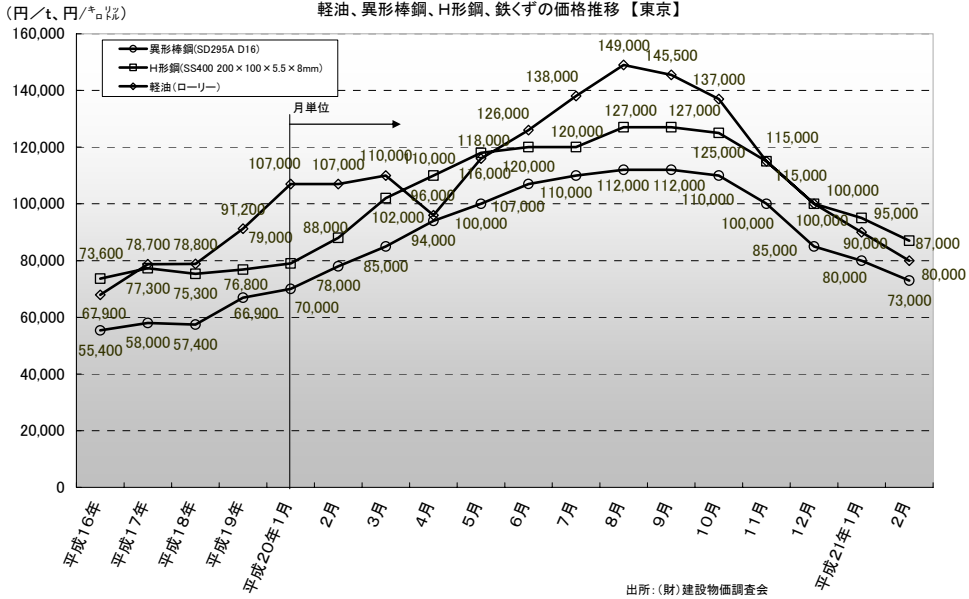
- 地整別発生率では、大都市圏を含む関東地整が多い。
- 大都市圏内事務所発注工事のうち、不落工事の4割以上がアスファルト舗装工事で発生している。



■大都市圏：東京、横浜、川崎、大阪、名古屋

主要建設資材(燃料油・鉄鋼)の価格推移

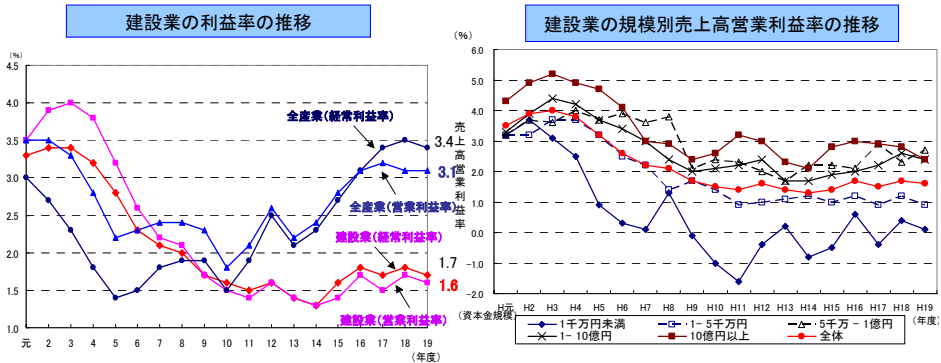
図-3



建設業の利益率・規模別売上高営業利益率の推移

図-4

- 産業全体では利益率の改善が進む中、建設業は投資の減少等により、利益率が低迷している。
- 企業規模の小さい建設業者ほど、利益率が低迷している。



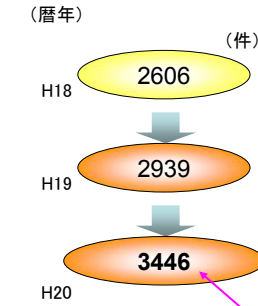
建設業	平成3年度 (利益率のピーク)	平成4年度 (建設投資のピーク)	平成19年度 (対ピーク比)
営業利益率	4.0%	3.8%	1.6% (▲2.4pt)
経常利益率	3.4%	3.2%	1.7% (▲1.7pt)

出所: 財務省「法人企業統計」

建設業の倒産件数の推移

図-5

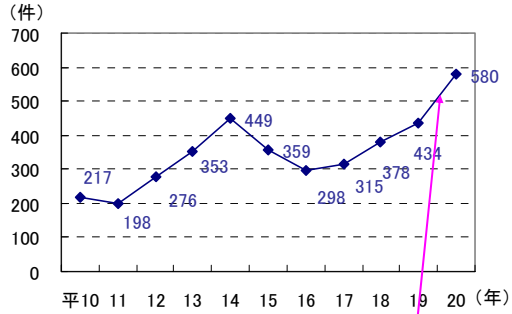
建設業の倒産件数の推移



※法的整理(負債総額1,000万円以上) のみの件数

対前年比17.3%増

建設業協会会員企業の倒産件数の推移



対前年比33.6%増
(過去最多)

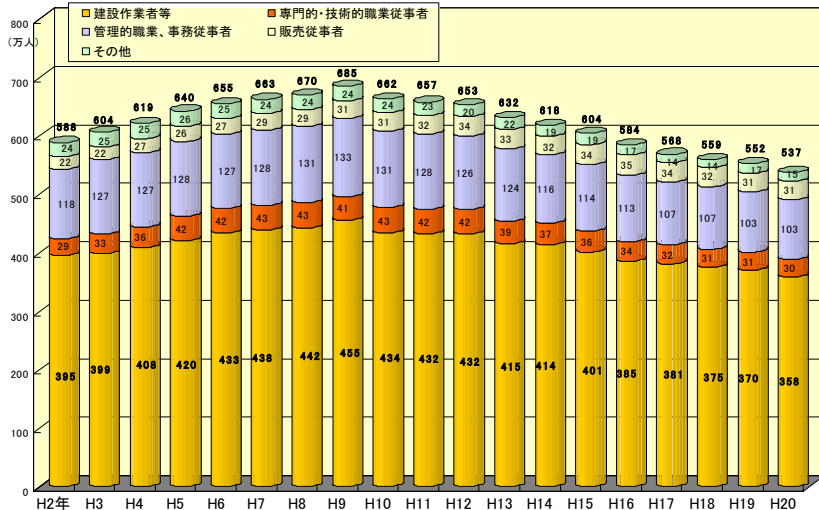
出所: 帝国データバンク

出所: (社)全国建設業協会

職業別建設業就業者数の推移

図-6

○ 建設業就業者数は平成9年をピークとして以降減少しており、平成20年ではピーク時比148万人減少している。(22%減)



出所: 総務省「労働力調査」(暦年平均)

(注) 建設作業等: 製造・制作・機械運転及び建設作業者

その他: 保安職業、サービス職業従事者、農林漁業作業者、運輸・通信従事者、採掘作業者、労務作業者

職種別 建設関係労働者数

図-7

建設作業者	2,589,349
大工	539,868
とび職	115,302
ブロック積・タイル張作業者	49,493
屋根ふき作業者	33,286
左官	124,764
配管作業者	313,311
畳職	23,413
土木作業者	728,863
鉄道線路工事作業者	23,617
その他の建設作業者	637,432
定置機関・機械及び建設機械運転作業者	
クレーン・ウインチ運転作業者	60,186
建設機械運転作業者	118,324
電気作業者	
電気通信設備工事作業者	94,214
電気工事作業者	402,357

出所：H17国勢調査 抽出調査結果

図-8

建設業の就業者1人あたりの建設投資の推移

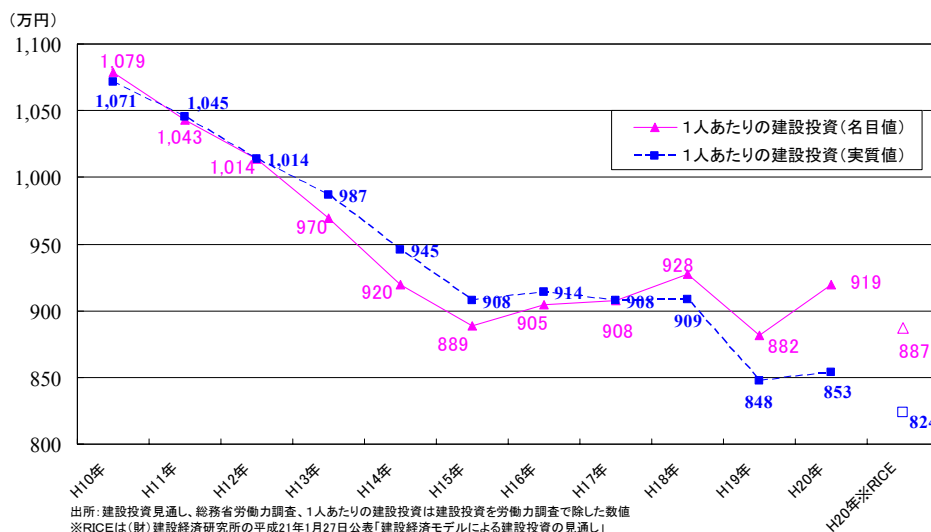
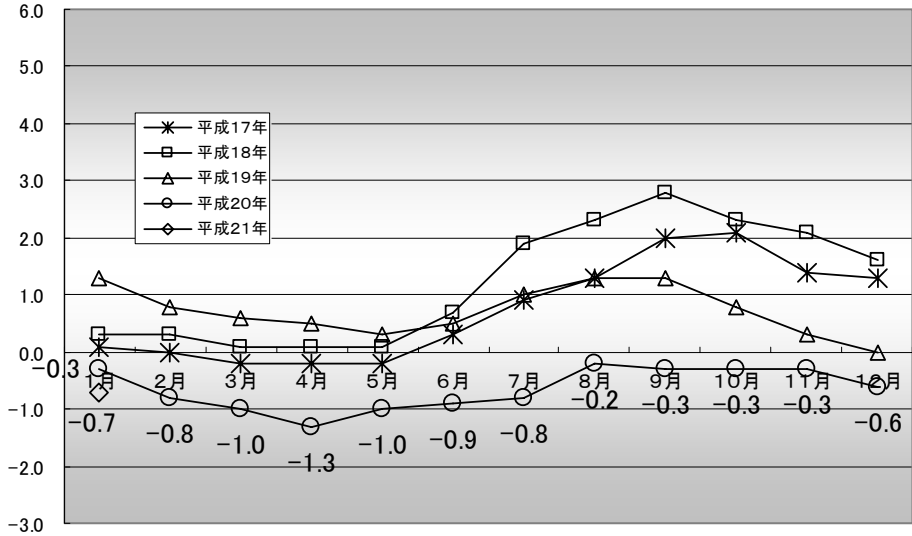


図-9

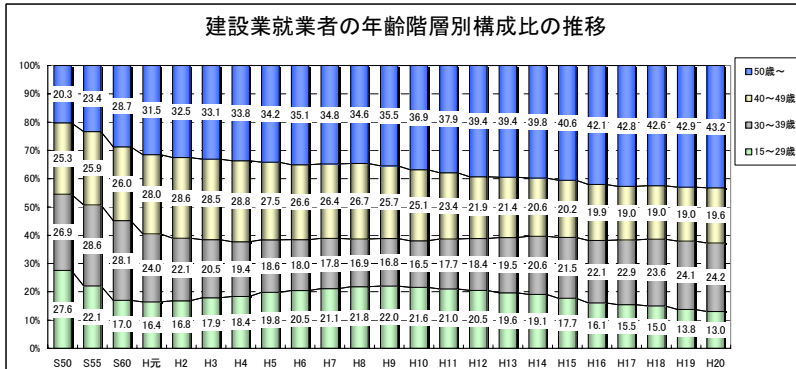
建設労働需給調査結果の過不足率の推移(8職種計)



※過不足率のマイナスは、過剰を示す。プラスは、不足を示す。

図-10

建設業就業者数の年齢階層別構成比の推移



	S50	S55	S60	H元	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20
50才以上	97	128	152	182	191	200	209	219	230	231	232	243	244	249	257	249	246	245	246	243	238	237	232
40~49才	59	73	85	114	123	131	138	143	151	154	159	165	160	161	162	151	153	157	164	167	169	173	173
30~39才	121	142	138	162	168	172	178	176	174	175	179	176	166	154	143	135	127	122	116	108	106	105	105
15~29才	129	157	149	139	130	124	120	119	118	118	113	115	109	116	120	123	127	130	129	130	132	133	130
合計	479	548	530	578	588	604	619	640	655	663	670	685	662	657	653	632	618	604	584	568	559	552	537

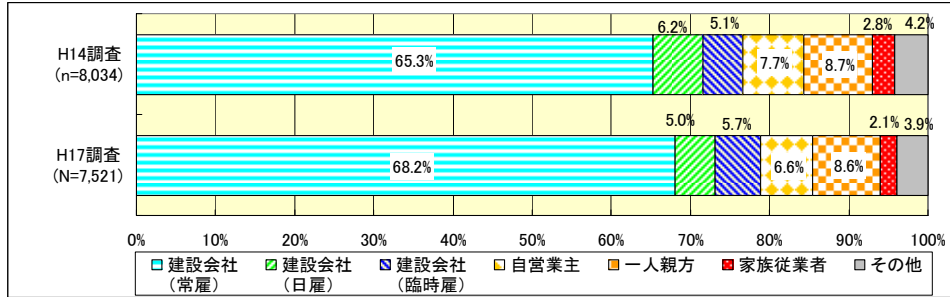
資料 総務省「労働力調査」

図-11

平成17年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査報告書(平成18年3月:国土交通省)
(一人親方の現状について)

本調査は、平成17年11月～18年1月の期間に、約360現場の技能労働者約8千人を対象として実施。
本調査における一人親方の割合は8.6%(645人)。

従業上の地位・雇用形態



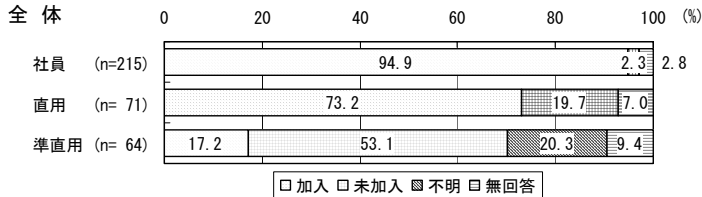
- 注)建設会社(常雇):次に説明する「建設会社(日雇)」、「建設会社(臨時雇)」以外の者
 ・建設会社(日雇):日々あるいは1ヶ月未満の契約で雇われている者
 ・建設会社(臨時雇):1ヶ月以上1年未満の雇用期間を定めて雇われている者
 ・一人親方:家族以外の従業員を一人も雇用していない自営業主
 ・家族従業者:一人親方の下で作業に従事している者

図-12

雇用保険・社会保険の加入状況について
『技能労働者の雇用労働条件に関する調査報告書』

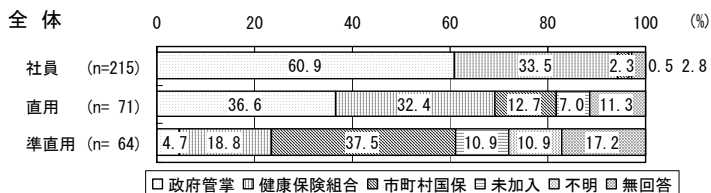
技能労働者の雇用保険の加入状況

・技能労働者が雇用保険に加入している会社は、社員では95%と圧倒的に多いが、直用では73%、準直用では17%となっている。



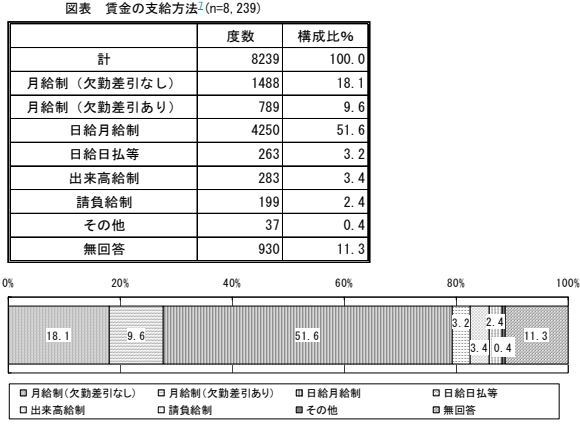
技能労働者が加入している健康保険の種類

・健康保険に「未加入」は直用の7%、準直用の11%となっている。



賃金の支給方法

図-13



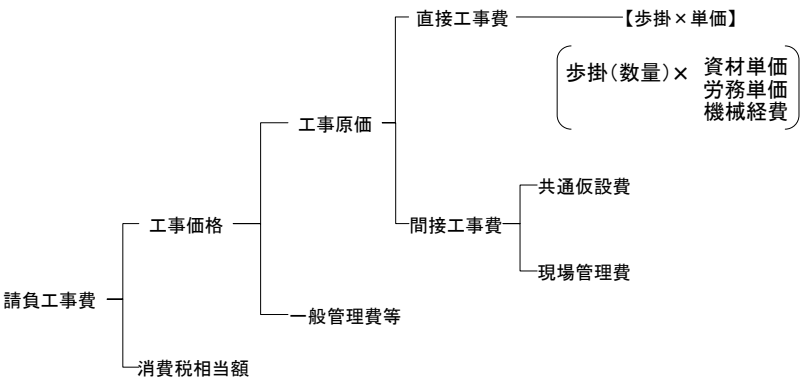
出所:平成17年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査報告書
(財団法人建設業振興基金)

²月給制(欠勤差引なし):賃金が月を単位に定められており、欠勤してもその日数分は差し引かない
 月給制(欠勤差引あり):賃金が月を単位に定められており、欠勤した場合その日数分を差し引く
 日給月給制:賃金が1日を単位に定められており、月ごとで支払われる
 日給日払制:賃金が1日を単位に定められており、日ごとで支払われる
 出来高給制:労働者の業績または出来高に応じて支払われる
 請負給制:一定の仕事の完成することを約束し、仕事が完成すれば一定の報酬を得る

予定価格の積算体系

図-14-1

公共工事を発注する際の予定価格は、取引の実例価格等に基づき、工事の標準的な価格として設定される。
 予定価格の算出に当たっては、適正な品質を確保するために必要な労務費、資材費、機械損料、諸経費等を工種毎に積み上げて標準的な価格を算定している。

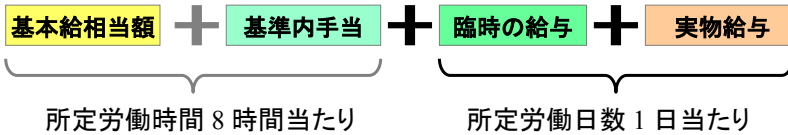


労務単価の構成

図-14-2

設計労務単価は、**所定労働時間内8時間当たりの労務単価**として設定したものであって、**所定時間外の労働に対する割増賃金**や**現場管理費**(法定福利費の事業主負担額等)、**一般管理費**(企業の運営費用)等の**諸経費は含まれない**。

労務単価に含まれるもの



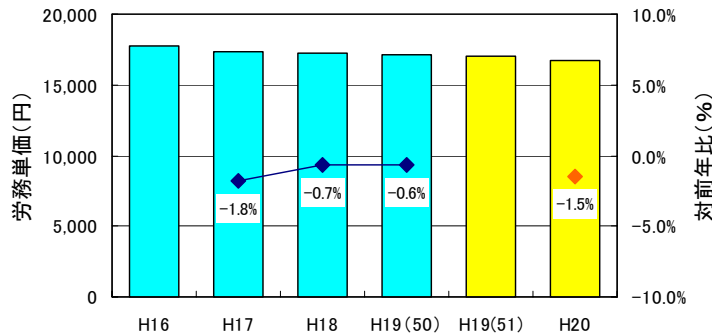
労務単価に含まれない賃金、手当、経費

- ① **時間外、休日及び深夜**の労働についての割増賃金
- ② 各職種の**通常の作業条件・内容を超えた労働**に対する手当
- ③ **現場管理費及び一般管理費等**の諸経費

例えば、交通誘導員の単価については、警備会社に必要な諸経費(現場管理費及び一般管理費等)は含まれない。

公共工事設計労務単価の推移(過去5年)について

図-15



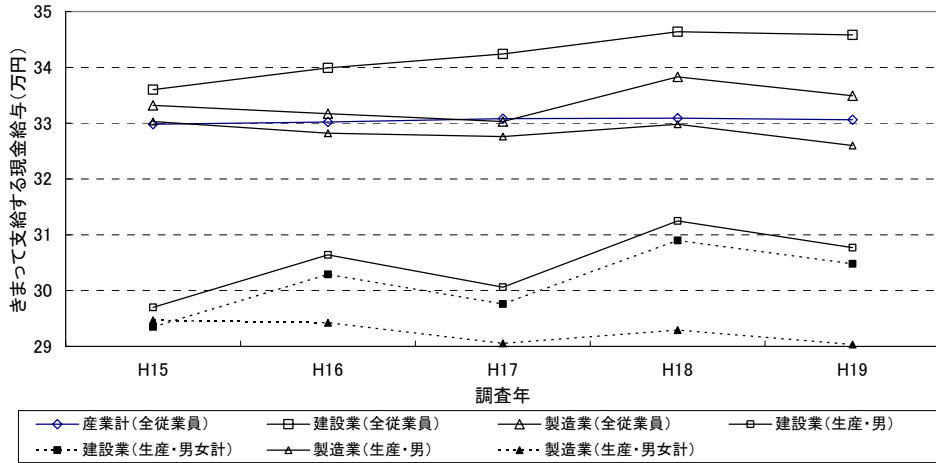
	50職種 ←				→ 51職種	
	H16	H17	H18	H19(50)	H19(51)	H20
労務単価	17,700	17,376	17,262	17,154	16,979	16,726
対前年比	-3.6%	-1.8%	-0.7%	-0.6%	-	-1.5%

※全職種を単純平均したもの。

H19(50)は都道府県別に加重平均することで交通誘導員A、Bを一職種とし、算定。(換算値)

建設業の賃金の推移(賃金構造統計調査)

図-16

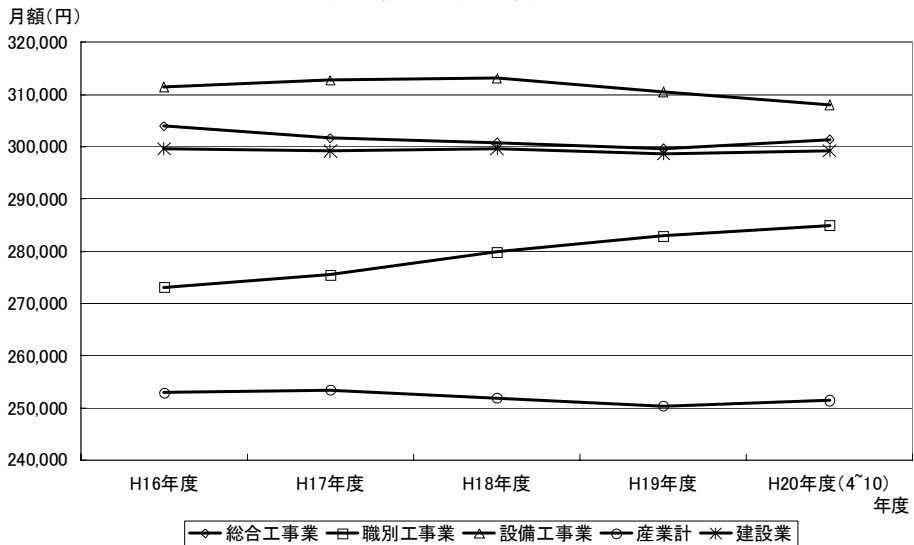


※出所:賃金構造基本統計調査
 ※生産は、生産労働者

建設業の賃金の推移(毎月勤労統計調査)

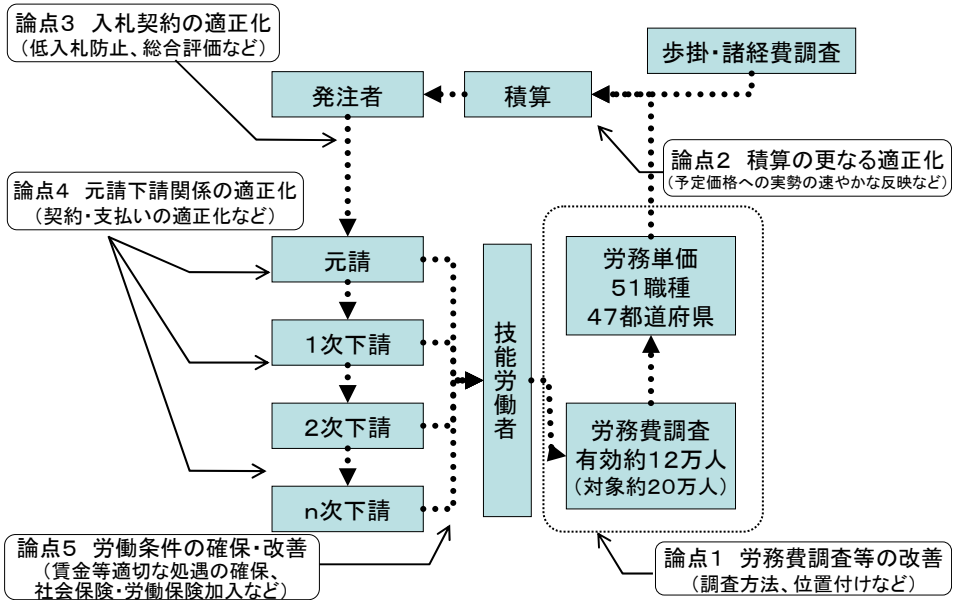
図-17

(所定内給与月額・年度平均)



出所:毎月勤労統計調査(厚生労働省)

公共工事設計労務単価をめぐる論点



公共工事設計労務単価アンケート結果

- 公共工事設計労務単価のあり方の検討に当たり、発注者、受注者及び労働者団体の方々に、アンケート調査を実施した。
- アンケートの回答者数は、発注者162団体、受注者504社、労働者団体21団体となっており、全体で687団体の回答を頂いた。

【対発注者アンケート】

1 回答者の構成

- アンケート実施対象は、以下の通りである。

地方自治体(都道府県：47、政令指定都市:17)

独立行政法人・株式会社(労務費調査参加法人:19)

(独) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構、成田国際空港(株)、J Rグループ7社
 (独) 都市再生機構、高速道路会社6社、日本下水道事業団、(独) 水資源機構、東京地下鉄(株)

- 回答者は、半数以上が地方公共団体となっている。
- 同一団体等で、複数部署、複数支社等で回答をいただいた団体がある。

表-1 回答者の属性

	団体数	構成比
地方公共団体	89	55%
独立行政法人	43	27%
株式会社	30	19%
合計	162	100%

2 通常用いる積算方式

- 通常用いる積算方式が歩掛方式のみ発注者が約2割。
- 歩掛方式を用いる割合が5割以上の発注者が大半を占めている。
- なお、歩掛方式が5割未満と回答した発注者16団体のうち、9団体で市場単価(価格調査機関の材工単価)×出来型方式を最も利用していた。

表-2 通常用いる積算方式の使用割合

	歩掛方式が5割以上		歩掛方式が5割未満		合計
	【内、歩掛方式のみ】		満		
地方公共団体	88	(99%)	1	(1%)	89
	【14】	(16%)			
独立行政法人	33	(77%)	10	(23%)	43
	【11】	(26%)			
株式会社	25	(83%)	5	(17%)	30
	【7】	(23%)			
合計	146	(90%)	16	(10%)	162
	【32】	(20%)			

※ 通常用いる積算方式の使用割合を回答いただき、歩掛方式の使用状況を整理

3 労務費の積算に使用する単価の決定方法

- 公共工事設計労務単価のみを使用していた発注者が7割を占めた。
- ほとんどの発注者が、設計労務単価を全体の5割以上で使用していた。
- 設計労務単価を使用しない場合は、受注者の見積もり等を活用していた。

表-3 歩掛方式の積算で労務費の積算に使用する単価の使用割合

	公共工事設計労務単価が5割以上 【内、設計労務単価が10割】	公共工事設計労務単価が5割未満	合計
	地方公共団体	87 (98%) 【69】 (78%)	
独立行政法人	43 (100%) 【31】 (72%)	0 (0%)	43
株式会社	27 (90%) 【13】 (43%)	3 (10%)	30
合計	157 (97%) 【113】 (70%)	5 (3%)	162

※ 労務単価の使用割合を回答いただき、使用状況を整理

【対受注者アンケート】

1 回答者の構成

受注者には、建設業団体を通じて各会員企業に対し、アンケートを実施した。

- 主たる工事は、土木工事が 56%、建築工事が 32%、設備工事が 11%。
- 主たる請負形態は、元請が 55%、下請(中間)が 25%、下請(下位)が 19%。

表-1 回答者の属性別分布

	土木	建築	設備	不明	合計
元請	211	40	25	0	276 <55%>
下請(中間)	35	62	25	2	124 <25%>
下請(下位)	34	57	6	1	98 <19%>
不明	1	2	1	2	6 <1%>
合計	281 (56%)	161 (32%)	57 (11%)	5 (1%)	504 <100%>

※下請(中間)：大半の受注工事で再下請をしている業者

下請(下位)：大半の受注工事で再下請をしていない業者

※比率のうち、() は主たる工事毎の比率、<>は請負形態毎の比率

2 通常用いる積算・見積もり方式

(1) 実行予算を策定する際に通常用いる労務費の積算・見積もり方式

- 請負形態にかかわらず、自社単価方式での積算が最も使用頻度が高い。
- なお、元請は、歩掛方式での積算もほぼ同程度を占めている。

表-2 実行予算の策定において、最も使用割合の高い積算方式

	歩掛	市場単価	自社単価	下請単価	その他	合計
元請	98 (36%)	11 (4%)	103 (37%)	56 (20%)	8 (3%)	276
下請(中間)	35 (29%)	7 (5%)	64 (53%)	14 (12%)	2 (1%)	120
下請(下位)	20 (21%)	3 (3%)	62 (64%)	9 (9%)	4 (4%)	97
合計	153 (31%)	20 (4%)	228 (46%)	79 (16%)	13 (3%)	493

※歩掛：歩掛×単価の積み上げ方式

市場単価：市場単価(価格調査機関の材工込み単価)×出来型方式

自社単価：自社単価(自社作成の材工込み単価)×出来型方式

下請単価：下請単価(下請作成の材工込み単価)×出来型方式

※積算方式毎の利用割合を回答いただき、各社で最も利用割合の高い積算方式の回答数を整理

(2) 発注者又は元請に見積もりを提出する際に通常用いる労務費の積算方式

- 元請は、歩掛方式での積算が最も使用頻度が高い。
- 下請は、自社単価方式での積算が最も使用頻度が高い。

表-3 発注者又は元請に提出する見積の策定において、最も使用割合の高い積算方式

	歩掛	市場単価	自社単価	下請単価	その他	合計
元請	150 (55%)	19 (7%)	63 (23%)	38 (14%)	4 (2%)	275
下請(中間)	40 (33%)	11 (9%)	61 (50%)	10 (8%)	0 (0%)	121
下請(下位)	24 (25%)	7 (7%)	57 (59%)	4 (5%)	4 (4%)	96
合計	214 (44%)	37 (8%)	181 (37%)	52 (10%)	8 (2%)	492

※歩掛 : 歩掛×単価の積み上げ方式

市場単価 : 市場単価(価格調査機関の材工込み単価) × 出来型方式

自社単価 : 自社単価(自社作成の材工込み単価) × 出来型方式

下請単価 : 下請単価(下請作成の材工込み単価) × 出来型方式

※積算方式毎の利用割合を回答いただき、各社で最も利用割合の高い積算方式の回答数を整理

(3) 歩掛方式で積算する場合に使用する単価

- 元請は、設計労務単価が最も使用頻度が高い。
- 下請は、自社単価が最も使用頻度が高い。

表-4 歩掛方式の積算において、最も使用割合の高い単価

	設計労務単価	下請見積単価	自社単価	その他	合計
元請	126 (53%)	31 (13%)	78 (33%)	3 (1%)	237
下請(中間)	15 (22%)	6 (9%)	47 (69%)	0 (0%)	67
下請(下位)	12 (23%)	5 (10%)	32 (64%)	1 (2%)	49
合計	152 (43%)	42 (12%)	156 (44%)	4 (1%)	353

※設計労務単価 : 公共工事設計労務単価

下請見積単価 : 下請から徴収した見積単価

自社単価 : 会社の独自単価

※単価の利用割合を回答いただき、最も利用割合の高い単価の回答数を整理

3 下請代金中の労務費相当額と労務単価の関係

- 請負形態にかかわらず、下請代金中の労務費相当額の決定については、下請見積の影響が最も大きい。
- 設計労務単価の影響は、元請では下請見積に続いて2番目に大きいですが、下請では受注環境（競争性等）や個別の受注工事ごとの利益率に比べ影響が小さい。

表-5 下請代金中の労務費相当額の決定において、最も影響の大きい要素

	未確認	設計労務単価	下請見積	受注環境	個別利益率	その他	合計
元請	59 (21%)	56 (20%)	98 (36%)	37 (13%)	19 (7%)	6 (2%)	275
下請(中間)	19 (16%)	8 (7%)	37 (31%)	31 (26%)	21 (17%)	4 (3%)	120
下請(下位)	19 (22%)	6 (6%)	25 (29%)	18 (20%)	13 (15%)	6 (7%)	86
合計	97 (20%)	70 (14%)	160 (33%)	86 (18%)	53 (11%)	16 (3%)	481

※未確認 : 材工込み契約のため、労務費相当額未確認

設計労務単価 : 公共工事設計労務単価の増減

下請見積 : 下請業者からの見積

受注環境 : 受注環境(競争性等)

個別利益率 : 個別の受注工事ごとの利益率

※影響の大きい要素の割合を回答いただき、最も影響の高い要素の回答数を整理

4 実際の賃金と労務単価の関係

(1) 公共工事設計労務単価で設定のある51職種の労働者の雇用状況

- 元請では5割、下請(中間)でも約4割で、直接雇用がない。
- 直接雇用がある会社については、
 - ・元請及び下請(中間)では、大半が常時雇用である会社が約9割。
 - ・下請(下位)では、大半が常時雇用である会社が約7割、大半が臨時雇用である会社が約1割、常時雇用と臨時雇用の混合である会社が約2割。

表-6 直接雇用労働者の有無と、雇用形態

	直接雇用なし	直接雇用あり				合計
		常時雇用	臨時雇用	混合	小計	
元請	143 <52%>	113 (87%)	7 (5%)	10 (8%)	130	273
下請(中間)	52 <43%>	60 (86%)	6 (9%)	4 (6%)	70	122
下請(下位)	15 <16%>	59 (73%)	8 (10%)	14 (17%)	81	96
合計	210 <43%>	232 (83%)	21 (7%)	28 (10%)	281	491

※直接雇用なし : 直接雇用はほとんど無い(主として施工管理)

※直接雇用しており、

常時雇用 : 大半が期間の定めのない(常時)雇用

臨時雇用 : 大半が期間を定めた(季節・日々)雇用

混 合 : 常時雇用と臨時雇用の混合

(2) 直接雇用労働者の全社的な賃金改定に最も大きな影響を与える要素

- 請負形態によらず、賃金改定には、各企業の利益・経営状況が最も影響が大きい。
- 労務単価による影響は、元請では経営状況に続いて2番目であったが、下請(中間)では建設労働市場の環境(人材確保の難易)、下請(下位)では個別の受注工事毎の利益率や建設労働市場の環境(人材確保の難易)に比べ影響が小さい。

表-7 直接雇用労働者の賃金決定において、最も影響が大きい要素

	労務単価	春闘など	経営状況	市場環境	個別利益率	最低賃金	その他	合計
元請	37 (28%)	1 (1%)	66 (51%)	11 (9%)	9 (7%)	0 (0%)	5 (4%)	129
下請(中間)	8 (12%)	4 (6%)	31 (47%)	10 (16%)	6 (10%)	3 (4%)	4 (6%)	66
下請(下位)	9 (11%)	2 (2%)	40 (53%)	10 (13%)	12 (15%)	0 (0%)	5 (7%)	76
合計	53 (20%)	7 (2%)	137 (50%)	31 (12%)	27 (10%)	3 (1%)	14 (5%)	271

※労務単価 : 公共工事設計労務単価の水準

春闘など : 春闘などの賃金改定状況

経営状況 : 各企業の利益・経営状況

市場環境 : 建設労働市場の環境(人材確保の難易)

個別利益率 : 個別の受注工事ごとの利益率

最低賃金 : 最低賃金の改定状況

※影響の大きい要素の割合を回答いただき、最も影響の高い要素の回答数を整理

(3) 個々の労働者の賃金を決定する際に考慮している項目

- 元請では、資格・職責・経験年数がほぼ同等。
- 下請では、職責・経験がほぼ同等。

表-8 直接雇用労働者の賃金決定において、最も考慮する要素

	資格	職責	経験	年齢	個別利益率	その他	合計
元請	32 (25%)	31 (25%)	32 (25%)	13 (10%)	8 (6%)	12 (9%)	128
下請(中間)	10 (14%)	18 (27%)	19 (29%)	3 (4%)	8 (11%)	10 (15%)	67
下請(下位)	12 (16%)	18 (24%)	20 (27%)	5 (6%)	9 (13%)	10 (14%)	74
合計	53 (20%)	67 (25%)	72 (27%)	20 (7%)	25 (9%)	32 (12%)	269

※資格 : 資格(資格毎の難易度含む)の有無

職責 : 職階・職責(班長、職長など)

経験 : 経験年数

年齢 : 年齢

個別利益率 : 個別の受注工事ごとの利益率

※影響の大きい要素の割合を回答いただき、最も影響の高い要素の回答数を整理

(4) 手当の支給状況

- 資格手当の支給状況は、元請では約8割であるが、下請（中間）で6割強、下請（下位）では6割弱であった。
- 役職手当の支給状況は、請負形態にかかわらず7割強であった。
- なお、資格手当や役職手当ではなく、基本給で評価しているとの回答もあった。

表-9 資格手当の支給状況

	資格手当		役職手当	
	支給あり	支給なし	支給あり	支給なし
元請	116 (77%)	34 (23%)	107 (71%)	43 (29%)
下請(中間)	44 (64%)	25 (36%)	52 (75%)	17 (25%)
下請(下位)	42 (55%)	35 (45%)	55 (71%)	22 (29%)

※資格手当の支給なしは、4-(3)に回答があり、資格手当額の記載がない社とした。

- 資格手当は、請負階層の上位ほど下限値が低く上限値が高い、請負階層の下位ほど下限値が高く上限値が低い傾向。
- 役職手当は、下請（中間）の下限値が、他の請負形態より高い水準。
- なお、会社によっては、日当たり1万円を越える回答もあった。

表-9 資格・役職の手当の分布

	資格手当		役職手当	
	下限	上限	下限	上限
元請	700	2,300	1,100	3,700
下請(中間)	800	2,100	1,600	3,700
下請(下位)	1,100	1,800	1,000	2,800

※資格・役職手当を支給している場合の上限値・下限値をそれぞれ平均した。

【労働者団体用アンケート】

1 回答者の属性

労働者団体については、全国建設労働組合総連合を通じて、各地方支部の方にアンケートを実施した。回答者の属性について、主たる工事と雇用形態について回答を頂いた。

- 回答者は、請負労働者が最も多い。
- なお、団体による回答のため、特定の項目に分類出来ないと思われる事例があった。

	常時雇用	臨時雇用	請負労働者	不明	総計
土木	1 (50%)		1 (50%)		2
建築	1 (8%)	1 (8%)	6 (46%)	5 (38%)	13
不明				6 (100%)	6
総計	2 (10%)	1 (5%)	7 (33%)	11 (52%)	21

常時雇用 : 期間を定めない(常時)雇用

臨時雇用 : 期間を定めた(季節・日々)雇用

請負労働者 : 雇用契約でなく、自ら請負

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
論点1(労務費調査等の改善)関連 ①労務費調査の改善 ○調査対象工事・業者・労働者	<ul style="list-style-type: none"> ・低入工事は、労務費が低くなると考えられるため、調査対象から除外すべきではないか。 ・標本数を増やすため、対象工事を増やすべきではないか。 ・標本数が少ない職種は、優先的に工事を選定すべきではないか。 ・民間工事も含めた単価設定とすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・低入工事を調査対象から除外すべきではないか。 ・精度確保のため、対象工事を増やすべきではないか。 ・標本数を確保するため、対象工事の拡大(1000万円未満工事の抽出)を行うべきではないか。 ・調査対応への負担が大きいため、対象工事を減らすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・低入工事を調査対象から除外すべきではないか。 ・小規模工事に対象工事を拡大すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・低入工事を調査対象から除外すべきではないか。 ・小規模工事に対象工事を拡大すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・標本が十分に確保出来ない場合は、民間工事も調査対象とすべきではないか。
		<ul style="list-style-type: none"> ・調査対象の下請次数を制限すべきではないか。 ・福利厚生が不備な会社は調査対象から除外すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査対象の下請次数を制限すべきではないか。 ・福利厚生が不備な会社は調査対象から除外すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査対象の下請次数を制限すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ゼネコン以外も調査対象とすべきではないか。 ・社会保険、労働保険、建退協加入についても確認すべきではないか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・年金を受給している高齢者は、調査対象から除外すべきではないか。 ・派遣労働者は、調査対象から除外すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場作業に関わる親方を調査対象とすべきではないか。 ・高齢者は調査対象から除外すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人親方の比率が増加しており、調査対象としなければ、実態を正確に反映できないのではないかな。 ・税金対策や賃金交渉のため、実態より安い回答を行う可能性があるため、調査対象とすべきでないのではないかな。 ・調査対象者が毎年入れ替わっては、賃金実態を正確に把握できないのではないかな。 		<ul style="list-style-type: none"> ・一人親方の実態も調査に反映すべきではないか。
○調査頻度	<ul style="list-style-type: none"> ・労務費調査は数年に1回とし、その間は、物価指数など他指標で補正すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の安定化に向け、単価の更新頻度を少なくすべきではないか。 ・調査頻度の細分化(年4回など)を行うべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査頻度の細分化(年2回など)を行うべきではないか。 		
	<ul style="list-style-type: none"> ・年度末など、工事が集中する時期に調査を行うべきではないか。 ・春闘に伴う賃金改定が決着する時期に調査を行い、年度途中で単価改定すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工種によっては、10月の工事が少ないため、調査時期を10月以外にも広げるべきではないか。 ・単価公表時期を早めるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工種によっては、10月の工事が少ないため、調査時期を10月以外にも広げるべきではないか。 ・単価公表時期を早めるべきではないか。 		

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
○職種区分	<ul style="list-style-type: none"> ・現場代理人、主任技術者等についても、単価設定すべきではないか。 ・標本数が少ない職種を統合すべきではないか。 ・職種設定されていないが、使用頻度が多い職種を増設すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場代理人、主任技術者等についても、単価設定すべきではないか。 ・多能工化が進んでおり、職種を統合すべきではないか。 ・技能レベル毎に、職種を細分化すべきではないか。 ・基幹技能者など、更に上位職種に対応した職種を設定すべきではないか。 ・基幹技能者等について、資格手当を設定すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能レベルや年齢区分毎に職種を細分化すべきではないか。 ・基幹技能者など、更に上位職種に対応した職種を設定すべきではないか。 ・資格手当を別途計上すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工種によっては、業務が細分化されたり、新たな工種が発生しているため、これに併せて職種を増加させるべきではないか。 ・基幹技能者など、更に上位職種に対応した職種を設定すべきではないか。 ・資格手当を別途計上すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢・経験など、技能水準毎に職種区分を細分化すべきではないか。
○技能者の能力	<ul style="list-style-type: none"> ・経験年数の下限を設けるべきではないか。 ・「相当程度の技能」を定量的に明示すべきではないか。 ・調査時に歩掛の職種区分に縛られ、会社が評価した職種区分から変更してはならないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能を資格・経験年数などで定量的に評価して、未熟労働者が技能者に混在しないようにすべきではないか。 ・職種定義を明確にすべきではないか。 ・アルバイトなど、未熟練労働者を対象から除外すべきではないか。 ・職種について、会社の評価と審査側の評価が一致しない場合、会社の評価を優先すべきではないか。 ・資格を必要とする職種が適切に評価されるようにする必要があるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能工は、資格や経験年数が一定水準にあるもののみを対象とすべきではないか。 ・見習等が技能者に混在しないようにすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・技能工は、資格や経験年数が一定水準にあるもののみを対象とすべきではないか。 ・見習等が技能者に混在しないようにすべきではないか。 	
○都道府県別単価	<ul style="list-style-type: none"> ・トンネル関係の労働者は、施工地毎に移動しているため、地域ごとの単価設定は不要ではないか。 ・都市部、山間部、離島など、標準単価より高いと推測される地域について、別の単価を設定や割増をすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都市部と山間部では、単価を別に設定すべきではないか。 ・都道府県別より、都市と地方部の差が大きいのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都市部と山間部など、地域性を考慮した単価設定とすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業種によっては、技能者が全国を移動しているため、都道府県毎の単価に意味がない。 ・政令都市などは、別途、単価を設定すべきではないか。 	
○棄却率改善対策	<ul style="list-style-type: none"> ・棄却率が高く、実態を反映していないのではないか。 ・調査方法の簡素化により、棄却率を改善すべきではないか。 ・棄却標本も実態であり、審査基準の緩和や何らかの補正をして活用すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・棄却率が高く、実態を反映していないのではないか。 ・棄却標本も実態であり、審査基準の緩和を行うべきではないか。 ・棄却標本も実態であり、活用すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・棄却標本も実態であり、活用すべきではないか。 		

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
○単価の内容	<ul style="list-style-type: none"> 交通誘導員は、経費込みの単価設定をすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 交通誘導員は、経費込みの単価設定をすべきではないか。 法定福利費等の経費を含んだ単価設定とすべきではないか。 手持ち道具の損料も労務単価に含めるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 交通誘導員は、経費込みの単価設定をすべきではないか。 下請経費を含んだ単価設定とすべきではないか。 元請との代金交渉において、労務単価に含まれていない法定福利費等の諸経費の値引きを強要される事が多いため、労務単価にこれらの経費を含めるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 交通誘導員は、経費込みの単価設定をすべきではないか。 下請経費を含んだ単価設定とすべきではないか。 元請との代金交渉において、労務単価に含まれていない法定福利費等の諸経費の値引きを強要される事が多いため、労務単価にこれらの経費を含めるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 諸経費を別枠支給すべきではないか。
○単価設定方法(特別の補正など)	<ul style="list-style-type: none"> 上限拘束性を持つ予定価格の特性を考慮し、平均値ではなく、上限値として単価設定すべきではないか。 低入工事は落札率による補正を行うべきではないか。 物価上昇率等の経済指標で単価を補正すべきではないか。 他産業の支払賃金による補正を実施すべきではないか。 仕事がない時期も雇用を確保するため、高めの単価設定とすべきではないか。 悪天候等に伴う不稼働補償を行えるよう、補正すべきではないか。 標本数が少ない職種は単価設定せず、周辺単価からの推計で運用すべきではないか。 激変緩和として、対前年5%程度の下落率までに抑えるべきではないか。 10月調査結果を、翌年度単価にするため、補正を実施すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価設定の考え方をより詳細に公表すべきではないか。 低入工事は落札率による補正を行うべきではないか。 物価上昇率等の経済指標で単価を補正すべきではないか。 生計費に基づく補正を行うべきではないか。 他産業の支払賃金による補正を実施すべきではないか。 仕事がない時期も雇用を確保するため、高めの単価設定とすべきではないか。 悪天候等に伴う不稼働補償を行えるよう、補正すべきではないか。 標本数が少ない職種も単価設定しているが、十分な精度が確保できていないのではないか。 全国平均単価を作成し、地域補正で単価設定すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 低入工事は落札率による補正を行うべきではないか。 物価上昇率等の経済指標で単価を補正すべきではないか。 生計費に基づく補正を行うべきではないか。 毎年の賃金改定状況を調査して補正すべきではないか。 悪天候等に伴う不稼働補償を行えるよう、補正すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 低入工事は落札率による補正を行うべきではないか。 生計費に基づく補正を行うべきではないか。 他産業の支払賃金による補正を実施すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価と併せて、調査額の分布も公表すべきではないか。 生計費に基づく補正を行うべきではないか。 他産業の支払賃金による補正を実施すべきではないか。
○単価水準	<ul style="list-style-type: none"> 単価の下落が続く、技能者が確保できないおそれがあるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価水準が低すぎ、技能者が確保できないのではないか。 下請の見積より労務単価が低く、持ち出しになっているのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 労務単価が、自社の労働者の賃金に比べて低すぎるのは、実態を反映していないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価水準が低すぎ、技能者が確保できないのではないか。 労務単価が、自社の労働者の賃金に比べて低すぎるのは、実態を反映していないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価水準が低すぎ、実際の支払いは更に低いのは、問題ではないか。

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
②労務単価の位置付け ○実取引への影響 ○設計労務単価の内容・取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・見積徴収時に、大半の業者は独自の職種と労務費で見積もられており、労務単価が浸透していないのではないか。 ・市場単価やユニットプライスの導入により、労務単価の重要性が減少しているのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労務単価の下落は、公による賃金引き下げ指示と同義であるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年下落している単価の公表は、入職促進を阻害しているのではやめるべきではないか。 		
	<ul style="list-style-type: none"> ・労務単価が、実賃金や下請契約の請負代金を拘束しないことを更に周知すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間工事で経費込みでないことが誤解されているので、経費を含まない旨を更に周知すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外手当や、社会保険料等の事業主負担額など諸経費が労務単価には含まれていないこと、あくまで公共工事の積算に用いるものであって、個々の契約を拘束するものではないこと。などを、更に周知すべきではないか。 		<ul style="list-style-type: none"> ・法定福利費相当額を明示し、確実に支払われるようにすべきではないか。 ・労務単価によって、積極的に賃金や下請契約を拘束すべきではないか。
③その他	<ul style="list-style-type: none"> ・資材価格と同様、物価調査機関による調査および単価設定とすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資材価格と同様、物価調査機関による調査とし、調査頻度を上げるべきではないか。 ・調査コスト削減のため、人事院勧告など、他機関の調査結果を流用すべきではないか。 ・調査対応の負担が大きいため、調査内容を簡素化すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資材価格と同様、物価調査機関による調査とすべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営事項審査の中で、単価調査が出来るのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発注者が受注者の原価構成を調査するのは問題であり、第三者機関で調査すべきではないか。
		<ul style="list-style-type: none"> ・単価の下落により、賃金を引き下げ、更に単価の下落につながる悪循環にあるのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工事原価の重要要素である賃金水準を発注者に開示させることは不相当であり、労務費調査をやめるべきではないか。 ・単価の下落により、賃金を引き下げ、更に単価の下落につながる悪循環にあるのではないかと。 		

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
論点2(積算の適正化)関連 ○予定価格の位置付け		<ul style="list-style-type: none"> ・発注者による歩切りが行われれば、労務単価通りの積算がなされないのではないか。 ・上限拘束性がある限り、労務単価が改善されないのではないか。 ・労務単価に時間外手当が含まれない為、積算で適切に計上すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・低入札を前提に、積算単価を引き上げるべきではないか。 		
○予定価格への実勢の速やかな反映	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模工事は、標準歩掛で対応できない場合があり、実態に即した積算が必要ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模工事の割増を増加させるべきではないか。 ・技能者の高齢化に伴い生産性が低下しており、歩掛の見直しを行うべきではないか。 		<ul style="list-style-type: none"> ・発注者と元請の施工単価の合意による契約により、労務費相当額の共通認識を得ることが必要ではないか。 	
○現場条件	<ul style="list-style-type: none"> ・夜間工事など時間制約がある特殊な工事では、業者見積と労務単価が異なることが多いので、現場に応じた見積積算を実施すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市場単価(元請と下請の契約額調査)の導入により、積算価格の見直し頻度を上げるべきではないか。 ・元下契約は、材工込みの出来型数量契約が一般であり、これに即した積算方式とすべきではないか。 ・概略発注で詳細の工事内容が確定しなければ適正な工程計画が立案できないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・設計変更に伴う契約変更が適切に実施されていないのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労務単価×歩掛での積算には、無理があるのではないか。 ・出来型単価が現場の実態ではないか。 ・デザイン性が必要な工種では、設計施工一体型の発注を進めるべきはないか。 	
				<ul style="list-style-type: none"> ・現場条件に合わせて、適切に積算すべきではないか。 	

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)					
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
論点3(発注の適正化)関連 ○低入札の防止	・低価格での落札により、労働者の賃金が下落傾向にあるのではないかな。	・低価格での落札により、労働者の賃金が下落傾向にあるのではないかな。 ・低入対策の強化を行わなければ、労働者へのしわ寄せが無くなるのではないかな。 ・予定価格の公表は、行政による指し値に当たるのではないかな。 ・労務単価が適正でも、低入札でなければ受注できないことに問題があるのではないかな。	・元請の低入札により、下請への指し値発注が発生し、労働者にしわ寄せが発生しているのではないかな。 ・個人事業主の過当競争により、受注単価が下落しているのではないかな。	・元請の低入札により、下請への指し値発注が発生し、労働者にしわ寄せが発生しているのではないかな。	・低入を防止すれば、労働者の賃金水準も改善するのではないかな。
○不当な経費削減防止			・法定福利に未加入の企業とは、会社経費が大幅に異なり公正な競争は出来ないため、これらの企業は公共工事から排除すべきではないかな。 ・適正な利益率が確保できない工事は、受注すべきでないのではないかな。	・法定福利に未加入の企業は、公共工事の下請から排除すべきではないかな。	
○適正な契約変更		・資材価格高騰に伴い人件費にしわ寄せされることがないよう、変更契約すべきではないかな。	・資材価格高騰に伴い人件費にしわ寄せされることがないよう、変更契約すべきではないかな。	・資材価格高騰に伴い人件費にしわ寄せされることがないよう、変更契約すべきではないかな。	・資材価格高騰に伴い人件費にしわ寄せされることがないよう、変更契約すべきではないかな。
論点4(元請下請関係の適正化)関連 ○契約の適正化	・下請業者にしわ寄せがされ、元請と下請で格差が発生しているのではないかな。		・予定価格を適正に積算しても、中間搾取されれば意味がないのではないかな。 ・労務単価の下落が、元請との契約単価の引き下げ理由に利用されているのではないかな。	・元請、下請契約の適正化を進める必要があるのではないかな。	
○下請次数制限			・重層下請けに伴う下請経費が確保できず、賃金にしわ寄せされるのではないかな。	・下請次数制限をすべきではないかな。	・元請に一定の施工を義務づけるべきではないかな。

アンケート結果(労務費調査、労務単価の改善意見)						
項目	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体	
論点5(労働条件の適正化)関連 ○賃金への行政関与 ○就業日数の減少 ○労基法、最賃法等への指導 ○雇用契約・請負契約	<ul style="list-style-type: none"> ・普通作業員等でも、資格保有状況に応じて賃金水準を変えるべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準が低く、技能労働者が確保できないのではないかな。 ・賃金水準を下げないことは不可能で、唯一の手段が廃業くらいしかないのではないかな。 ・年齢に関係なく、単価が同一であり、賃金の向上が望めず、若手の入職が促進できないのではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般工と熟練工の賃金差がなく、将来展望が開けないのではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金水準について、行政から指導すべきではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公契約法、公契約条例を制定し、労働者の賃金を確保すべきではないかな。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・一定レベルの品質を確保するために、最低限必要な単価を設定すべきではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金の見直しを行うべきではないかな。 		<ul style="list-style-type: none"> ・低価格受注防止の為、一般労働者、技能労働者毎に業界標準賃金を定めるべきではないかな。 		
		<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則等の不備について、指導を行うべきではないかな。 ・調査時に労働基準監督署の立会を求め、その場で指導を行うことも考えられるのではないかな。 ・不当に安価な賃金支払いに対し、雇用主を指導すべきではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・棄却に対し、業界団体で指導すべきではないかな。 		<ul style="list-style-type: none"> ・稼働日が少なく場合によっては150日に満たない場合もあるため、単価が多少高くても年収は少ないのではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・常時雇用者数10人未満でも、雇用条件の適正化のため、就業規則の整備を指導すべきではないかな。
			<ul style="list-style-type: none"> ・下請に対し、社会保険への加入を指導すべきではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働保険に未加入の企業がなくなるよう、監督官庁が取締りを強化すべきではないかな。 ・社会保険に未加入の企業がなくなるよう、監督官庁が取締りを強化すべきではないかな。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険や厚生年金に加入していることが、競争力を弱めている。 ・受注価格が厳しく、社会保険への加入が難しいのが実態である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人親方にも元請労災を適用すべきではないかな。

アンケート結果(労働条件の改善取組)

	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
入札契約の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・価格と技術提案等を総合的に評価する総合評価方式の拡充を図り、低入札を減少させる。 ・低入調査基準価格調査において、現場労働者の賃金などの労働条件を確認し、契約している。 ・低入調査基準価格調査において、下請業者への支払額にも失格基準を設けている。 				
工程管理の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ワンデーレスポンスを導入している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・設備工事は建築工事の工程に影響を受け、休日・時間外労働が多いため、設備工程の効率的にむけ、建築業者との綿密な工程調整を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施工能率を向上させるための新工法、工具、仮設材等の情報収集、研究を積極的に行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な工程管理に基づく、労働者の適正配置に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1日の作業量を8時間以内に納まるよう工程表を作り、工期を決めてもらっている。
元請下請契約の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・低入工事での下請契約状況を調査し発注者積算・元請者当初予算書との整合や乖離の原因ヒアリング等を実施している。 ・多重下請けによる労務賃金水準低下を防止するため、一部工事で下請け工事を2次までに制限する地域保全型工事(契約)をH19.11から導入している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自社単価と下請単価の併用見積りによる原価管理を行い、適正受注に努めている。受注単価を守ることが、下請(労務者)を守ることになると思う。 ・労働者の待遇改善のため、下請け契約は3次までとし、重層契約により経費率の高くなる4次以降の下請け契約を禁止している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発注時に再下請業者と仕事量・効率も含めたうえで、適正な価格で発注をするように心がけている。 		<ul style="list-style-type: none"> ・不当に安い物件は引き受けない事としている。
職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・工事成績の評定において、工事従事者労働環境が良好であれば加点している。 ・定期的な安全パトロールを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工事元請け会社として「快適職場」の申請や、熱中症対策として冷房の利いた休憩所の設置等に取り組んでいる。 ・労務者の高齢化をうけ、毎朝、血圧測定などによる康状態の把握に努めている。 			<ul style="list-style-type: none"> ・建設・住宅企業に、賃金引き上げ、工事現場の安全確保、建退共の普及を求めて建設・住宅企業との交渉「懇談」を実施している。
雇用の確保		<ul style="list-style-type: none"> ・女性社員の雇用継続を考慮し、「育児・介護休暇」の制度を取り入れ実施している。また、現場はなかなか週休2日連続してとれないので、「振り替え及び代休」を取るよう指導している。 ・積雪寒冷地で冬期雇用安定奨励金などの季節労働者の救済措置が数年で廃止や縮小となり、特例一時金も50日から30日になります。自社従業員の生活を重んじ通年雇用を継続している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設労働者就業機会確保事業に参加し、職人の労働単価の改善を目指している。 ・正規雇用の定着化に努力をする。 		

アンケート結果(労働条件の改善取組)

	発注者	受注者(元請)	受注者(下請(中間))	受注者(下請(下位))	労働者団体
労働条件の改善	<ul style="list-style-type: none"> 元請業者に対して、文書による労働条件の明示、就業規則を作成して労働基準監督署への届け出、賃金の支払い方法、労働者名簿と賃金台帳の作成、労働時間や休日の確保等、労働者の雇用・労働条件の改善等について指導している。 「就業規則の届出」を誘導するパンフレット作成や説明会の開催を行っている。 建退協への加入促進指導を行っている。 原則として、労働者災害補償保険法以外の法定外労働災害補償制度等に参加させるように、仕様書に記載している。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働賃金が遅滞なく支払われているか、残業手当等がカットされていないかなど、定期的に末端作業員に直接ヒヤリングを行い、確認している。 法に反して社会保険にも未加入の協力業者があるが、加入するよう指導を行っている。 賃金引き上げが難しいが、健康診断などの福利厚生を充実させている。 成果主義に移行し、1件ずつ利益率を出し、担当者に還元している。(社員の責任感も出てきた。) 資格取得者には割増賃金(基幹技能者は3割、1級技能者は2割増)にしている。 能力の高い職長等に対し、毎年5~10万円/年の報奨金を支給している。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準法に則った労働条件で作業できるように指導している 協力会社における労働者に対する社会保障構築のバックアップ 各下請会社(協力会社)及び直営の職人とはそれぞれ、1日1人あたりの最低支払い金額を取り決めている。 特に潜水士は高気圧下で、肉体的にも精神的にも重圧を受けながらの危険な作業をしていることから作業手当や危険手当等を上乘せしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 労務者の各種保険等は整備している 協会の各種保険等は整備している 工事毎に歩掛を決めてそれ以上に努力して結果が出たら職能手当を付けるという事を行っている。 賃金支払いの中に、技能、特殊作業等の手当を反映させている。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外割増賃金届出確認、割増賃金の適正支給の有無、雇入れ通知書(労働条件通知書交付の確認)、現場事務所でのグリーンカード(労働条件通知書管理の確認)などを行っている。 建設・住宅企業に、賃金引き上げ、工事現場の安全確保、建退共の普及を求めて建設・住宅企業との交渉「懇談」を実施している。 公契約条例、公契約法の制定に向けた運動を行っている。 賃金要求額・実質生活賃金を設定し、組織内外への周知している。
休暇確保など	<ul style="list-style-type: none"> 4週8休制を適用した、ゆとりある工期設定に勤めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ノー残業デーを設定している。 就業時間の短縮方法をコンサルタント会社を交えて検討している。 	<ul style="list-style-type: none"> 現実には日曜日のみ全休で、土曜日出勤で、40時間をオーバーした分を残業代として支払っている。 作業効率の改善に努め、残業時間の低減を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 定休日をきちんと決めてやり、退職金制度を設け、多くの業種並みに安定して生活できる賃金体系にしたいと努力している。 	<ul style="list-style-type: none"> その日の仕事を確実にこなし、自ら充足感を得られるように努め、1日のうちで少しでも趣味の時間を持つように努めている。
技能向上		<ul style="list-style-type: none"> 全員常時雇用の維持のために、外注工事を極力減らし、社内の人材で工事を行う。そのための資格の取得を行わせている。 労働者へは、適宜OJT及び外部講師を招いての資格取得講習会を行い、多能工化による労働条件の改善を図っている。 定年延長制を取り入れ技術伝承に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 1級技能士や基幹技能者等の育成に取り組む、施工能力の向上に努めている。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人のスキルアップを主に考え、難易度の高い資格を取得させ、資格手当等で賃金アップを行う。 職長教育の推進(安全環境の創出)、資格取得の奨励(技術・技能の向上)を行っている。 多能工が必要な時代であり、機会があれば各種講習会に参加させ、能率給や資格手当等の付加価値についても賃金に反映する方策をとっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 単価を落とさないように、現場での技術維持、改善を図り、施主に理解を求めている。