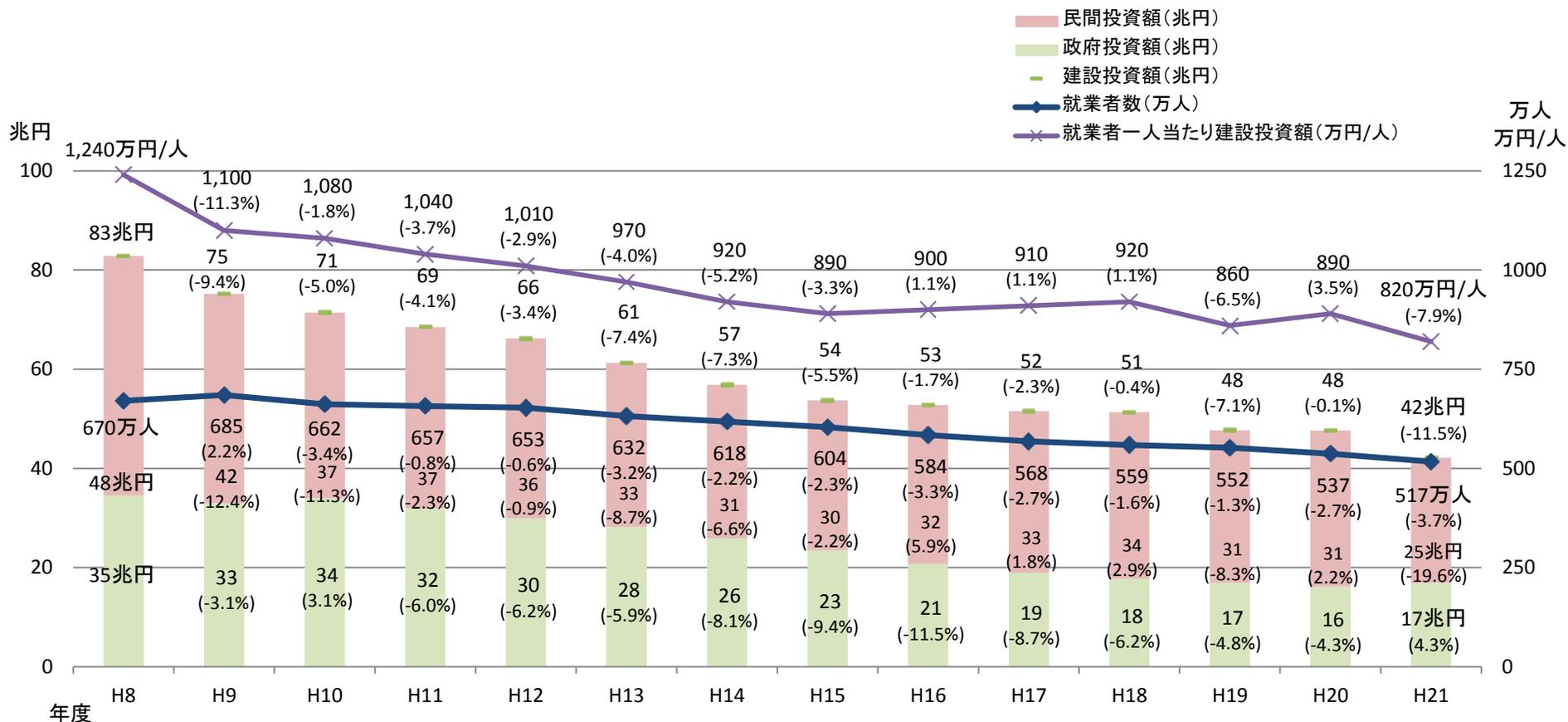


公共工事設計労務単価について

建設投資及び就業者数の推移

	H8	→	H21
○ 建設投資額	83兆円		42兆円(△49%)
○ 就業者数	670万人		517万人(△23%)
○ 就業者一人当たり建設投資額	1,240万円/人		820万円/人(△34%)
(参考)	H9年度(H8調査)	→	H22年度(H21調査)
○ 公共工事設計労務単価 (全職種全国単純平均)	23,295		16,479 (△29%)



出所:国土交通省「建設投資見通し」、厚生労働省「労働力調査」
注1:投資額については平成19年度まで実績、20、21年度は見込み

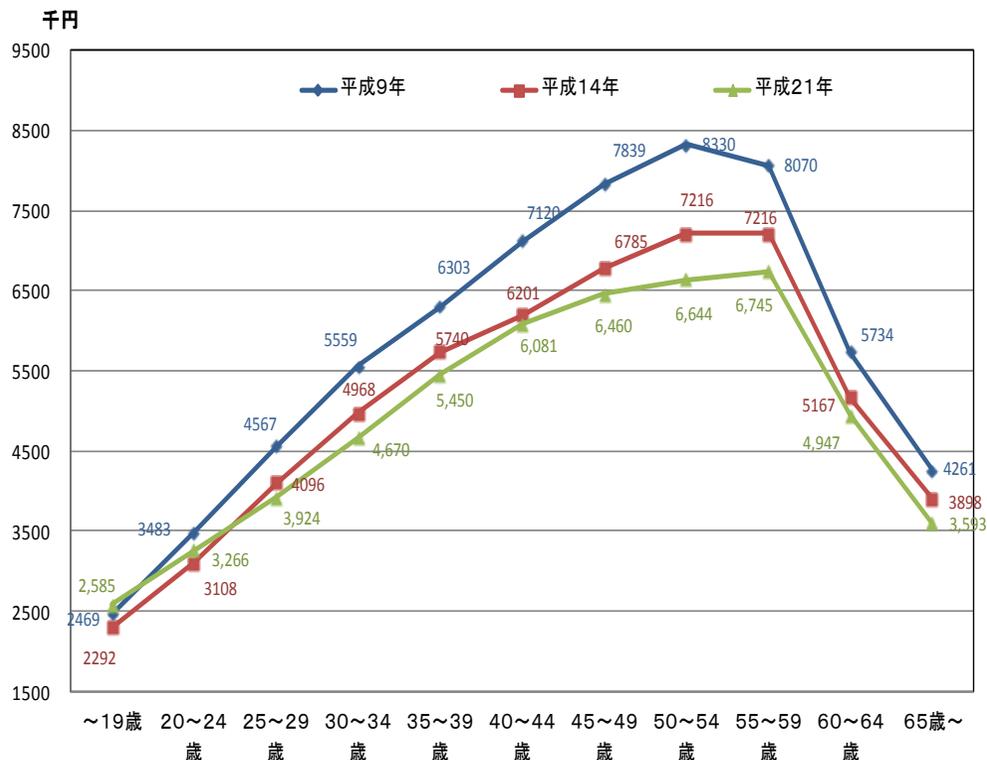
注2:就業者数は年平均

注3:各係数については四捨五入して表示している。

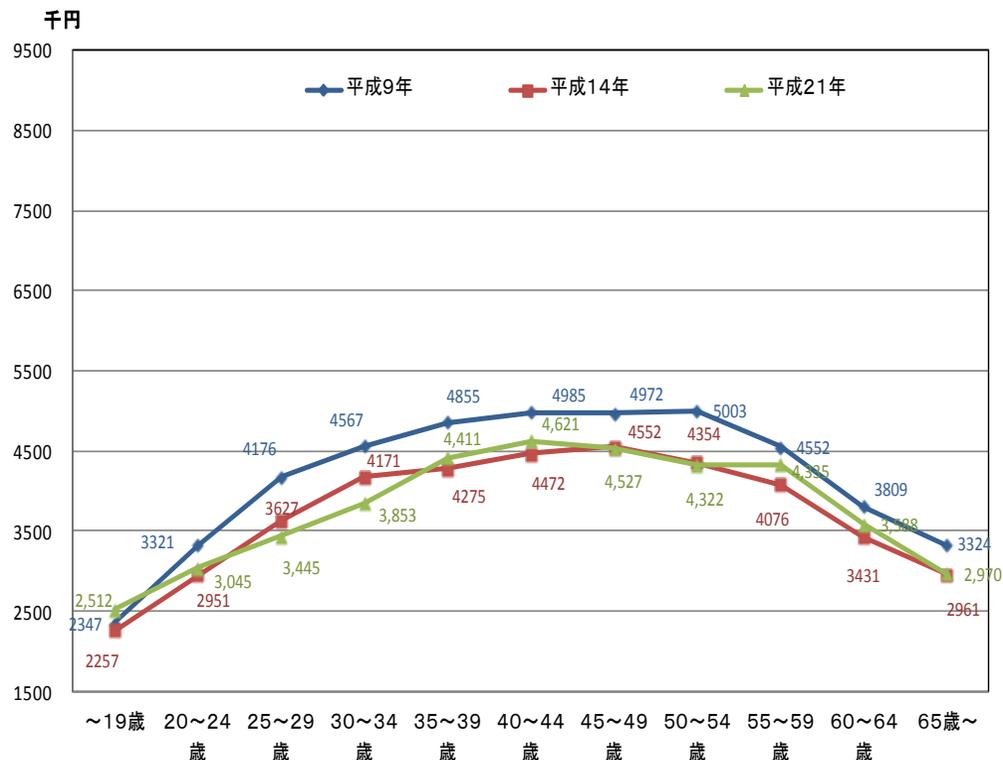
建設業就業者の賃金カーブの変化(H9→H21)

○ 建設投資の減少局面、就業者の減少局面において、19歳以下を除き、年収カーブが低下。

【管理、事務、技術労働者(男)】※職長を含む



【生産労働者(男)】※職長を除く



出所：賃金構造基本統計調査(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
(厚生労働省)

(注)年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与
その他特別給与額

きまって支給する現金給与額=調査基準月に支給された現金給与額
(所得税、社会保険料等を控除する前の額)で、基本給、職務手当、精
皆手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。

建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会

〔委員の意見〕

- 現状のような追認の単価設定ではなく、何があるべき姿かという議論はあるが、ある程度あるべき姿に近いような格好で引き上げていく努力が必要ではないのか。
- あるべき姿が望ましいと思うが、議論をしても、設計労務単価が取引の実例価格であるというところはなかなか変えられない状況であり、現在のありようの中での改善というのは、あまり大きなものにならずに残念である。
- 国が公共工事で税金を投入するときの賃金をいくら上げる、下げるという議論が非常に難しい。ヨーロッパでは基本は労使で労働協約を締結して水準を高めればそれが実際の価格に反映するが、日本では労使で話し合って決められないところに一つ問題がある。公的に関与できるとすれば、入札条件で品質や安全にかかわるとか、低入札価格というダンピングのおそれがあるというときにコントロールするしかない。

1. 公共工事設計労務単価の水準

(1) 実例価格、望ましい水準

- 実例価格ではなく、建設労働者の望ましい賃金水準として、高く決定すべきではないか。
- 公共工事設計労務単価は、実例価格により定めるべきではないか。
 - ・公共工事の積算用単価であり、法令上、賃金支払い実態調査に基づく「取引の実例価格」を超えて補正をすることは困難。
 - ・賃金は労使の合意により決定すべきもの。国が望ましい賃金水準を決定することは困難。

(2) 民間相場との関係

- 公共工事設計労務単価は、民間工事の水準よりも高いのではないか。
- 公共工事は土木工事の割合が大きく、建築工事が中心の民間工事と状況が異なる面等があるのではないか。
 - ・工事種別の違い、下請構造の違い。
 - ・積算用単価であり、標準歩掛をこなす標準労働者が対象。見習い、手元を除外。

2. 調査方法の見直し

(1) 構造的に低下する調査方法であり、見直しが必要なのではないか。

- 公共工事では、予定価格を下回る落札額、重層下請構造等により、賃金が低下していき、支払賃金の実態を調査した場合、構造的に設計労務単価よりも低下するのではないか。
- 設計労務単価は市場メカニズムを通じて上昇する区分もあり、構造的な問題ではないのではないか。
 - ・22年度単価は、設備系など約3割弱が上昇、大規模土木など約7割が低下。
 - ・受注企業では、現場に合わせた最適な施工計画（機械と労務、労務の内訳としての人数・技能者レベル）により施工。労務単価が絶対的な賃金上限とはならない。
 - ・賃金決定は各企業の利益、経営状況が最大の決定要因。

(2) 他の賃金調査よりも低下率が大きく見直しが必要なのではないか。

- 賃金構造基本調査の低下率約1割(H8→H21)に対し、労務単価は約3割低下。調査方法を見直すべきではないか。
- 調査対象、調査方法が異なり、一概に比較できないのではないか。
 - ・対象企業の規模、対象工事の違い、超勤など対象賃金の違いなど。

(3) 仕事が無い期間の休業手当の扱い。

- 建設労働者の仕事が無い期間の休業手当等を考慮して、高く設定すべきではないか。
- 仕事がない期間の休業手当を考慮して高く設定することは難しいのではないか。
 - ・公共工事の予定価格は、工事に係る経費を積算して決定。
 - ・仕事が無かった期間が長くなるほど設計労務単価が上昇し、市場メカニズムに逆行。
 - ・休業手当については、雇用調整助成金及び通年雇用奨励金等の別途の措置。

3 公共事業労務費調査データの活用

- 人材確保・育成の観点から、労務費調査データを活用していくべきではないか。
 - ・20万人分の賃金調査。
 - ・地域、職種、資格等の状況も調査。
 - ・専門工事業のキャリアパス作成の際の賃金データなどへの活用。

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)

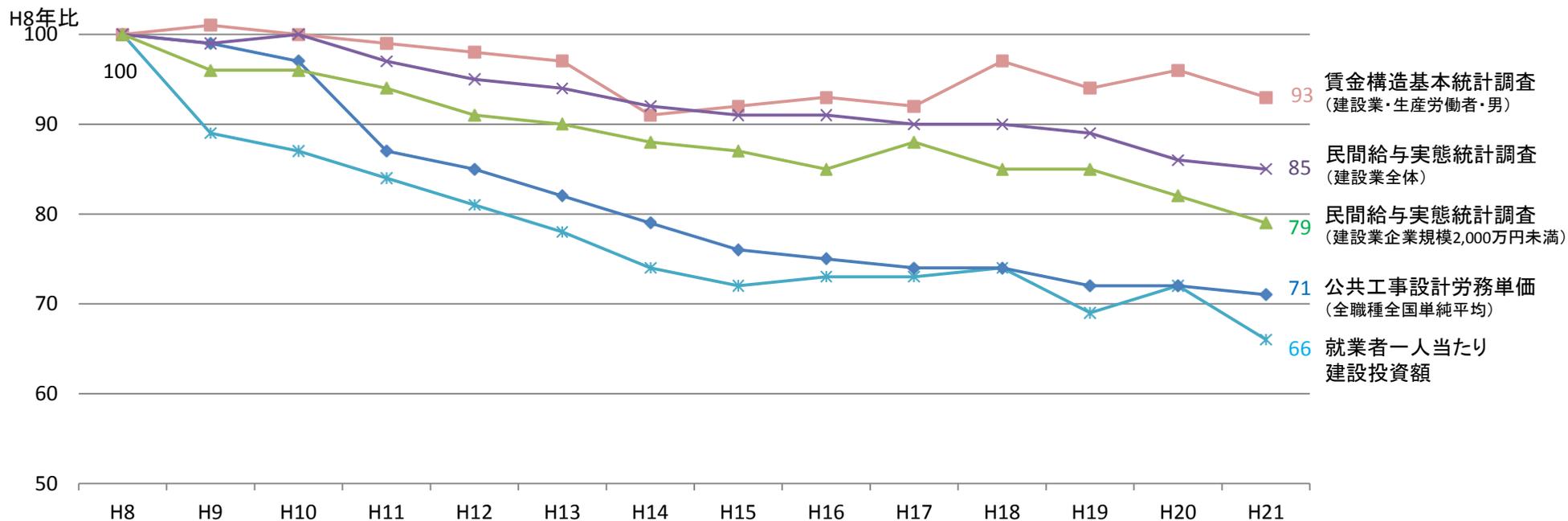
個別利益率 : 個別の受注工事ごとの利益率

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

議論のポイント 2(参考②:公共工事設計労務単価等の推移)

	H8	→	H21
○ 就業者一人当たり建設投資額	1,240万円/人		820万円/人(△34%)
○ 公共工事設計労務単価 (全職種全国単純平均)	23,295円/日		16,479円/日(△29%)
○ 賃金構造基本統計調査 (建設業・生産労働者・男)	4,302千円/年		4,008千円/年(△7%)
○ 民間給与実態統計調査 (建設業全体)	4,573千円/年		3,900千円/年(△15%)
(建設業企業規模2,000万円未満)	4,545千円/年		3,570千円/年(△21%)



※就業者一人当たり建設投資額＝建設投資額(国土交通省「建設投資見通し」)÷建設業就業者数(総務省労働力調査)

公共工事設計労務単価:年数は調査年、1日8時間当たり

賃金構造基本統計調査(厚生労働省):年収換算＝「決まって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与等」

民間給与実態統計調査(国税庁):年間給与

議論のポイント 2(参考③)

	公共工事設計労務単価 (国土交通省、農林水産省)	賃金構造基本統計調査 (厚生労働省)	民間給与実態統計調査 (国税庁)
対象労働者	標準的な技能労働者等 (主任技術者、見習い等は対象外)	生産労働者 (管理、事務、職長は対象外)	源泉徴収の対象者 (管理、事務、技術職等を含む)
対象事業所、 企業	選定された公共工事の施工企業	常用労働者10人以上の事業所 (建設労働者の51%は従業者規模10人未満*1)	すべて
対象労働者	選定された公共工事従事者 (週40時間遵守等の審査あり)	常用労働者(月18日以上雇用)	源泉徴収の対象者
対象工事	公共工事 (土木工事が中心)	建設工事 (政府建設投資:民間建設投資=40:60、 建築投資:土木投資=56:44(H21年度)*2)	
対象賃金	所定内賃金、年間賞与 (超勤等は対象外)	6月の受取額、年間賞与	源泉徴収対象の年間給与
調査方法	各企業が調査票記入 (賃金台帳、給与振込、社会保険料 等との突合審査あり)	各企業が調査票記入	源泉徴収
調査時期	10月	6月	1~12月の年間

*1:平成19年就業構造基本調査(総務省)

*2:平成22年度建設投資見通し(国土交通省)