

中央建設業審議会
労務費の基準に関するワーキンググループ（第1回）

日時 令和6年9月10日（火）

13：00～15：05

場所 中央合同庁舎3号館11階 特別会議室

午後 1 時 00 分 開会

1. 開 会

○栗山推進官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第 1 回中央建設業審議会
労務費の基準に関するワーキンググループを開催いたします。委員の皆様方におかれまし
ては、ご多忙のところをお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

座長に議事をお願いするまで進行を務めます不動産・建設経済局建設キャリアアップシ
ステム推進官の栗山でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日の配付資料の一覧は議事次第に記載しておりますけれども、不足はございませんで
しょうか。ございましたら挙手にてお知らせいただければと思います。

それでは、初めにマイクの使い方を説明させていただきます。お手元のマイクスタンド
の下のほうに銀色のボタンがあるかと思えます。こちらのボタンを押していただいて、赤
色に光った状態になりますとマイクがオンとなりますので、ご発言いただき、ご発言が終
わりましたら、同じボタンを押して、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたし
ます。赤色の光が消えればオフになっておりますので、ご確認をよろしく願いいたしま
す。

また、報道関係の皆様による冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただきます
ので、よろしく願いいたします。

2. 挨 拶

○栗山推進官 それでは、議事に先立ちまして、不動産・建設経済局長の平田からご挨拶
申し上げます。よろしく願いいたします。

○平田局長 皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました、国土交通省不動産・
建設経済局長の平田でございます。7月からこの職を拝命しております。

皆様方には日頃から国土交通行政の推進に当たりまして大変お世話になっておりますこ
とに改めて御礼申し上げます。

また、このワーキンググループを発足するに当たり、委員のご就任にご快諾いただきま
して、また、本日も大変お忙しい中をご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、建設業を持続的な産業にしていく上で、担い手を確保していく、このことの重要性については論をまたないわけでありまして、そのためにも処遇の改善を進めていく必要があります。

そうした中で、賃金のもととなる労務費をいかに確保していくかということは非常に大事なポイントでございまして、まさに賃金としての労務費を発注者の段階からしっかり確保して技能者に行き渡らせるようにしていく、そのための仕組みをどうしていくのかということが非常にポイントになるわけでありまして、この点に関しまして、今年の6月に成立しました改正建設業法におきましては、建設業独自の仕組みとして「労務費の基準」という制度が新たに設けられました。これは中央建設業審議会からの勧告という形になるわけでありまして、まさにその「労務費の基準」についてご審議いただくというのがこのワーキンググループでございまして。

ただ、「労務費の基準」と申しまして、論点は非常に多岐にわたるものと思っております。かつ、いろいろな難しい論点もありまして、これまで長きにわたって解決できなかった問題でもあります。こうした論点について、今日はいろいろな説明もさせていただき、またそれを基にご議論いただくわけでありまして、ある種複雑な利害の対立する問題でもあると思っております。今日様々なお立場の方々にお集まりいただいておりますけれども、そうした中でも複雑な問題なのだろうと思っております。

そうした中で、何とか「労務費の基準」というものを、建設業に関わる方々全ての皆様にしっかり活用されるものとしていくということが必要だと考えておりまして、そのためには、私ども行政はもとよりでありますけれども、本日お集まりの皆様のお知恵とお力添えが不可欠だろうと思っておりますし、何より、実際に労務費というものを確保し行き渡らせていく全ての関係者、発注者から始まり元請、専門工事業者に至るまでの全ての方々のパートナーシップと申しますか、協力関係が必要だと思っております。このパートナーシップを改めて共有して、個別の論点についての意見は様々あろうかと思っておりますけれども、担い手の確保のために、現在の皆様はそれぞれ既に様々な商慣習の中で仕事をしておられると思っておりますけれども、これをよい方向に改めていくということが非常に大事であると思っております、そうした共通したご理解をいただきながら議論を進めていければと考えております。

本日はキックオフでございまして、まずはこの多岐にわたる論点整理の第一歩として、基準の目的、それから活用・運用、そして作成についての基本的な考え方――基本

方針と呼びたいと思っておりますけれども、その基本方針についてご議論いただきたいと考えております。

今回の議論の結果として、新しい商慣習というものが建設業に根づいて、実際に現場で働いておられる方々の処遇が改善していく、そういうよい循環をつくっていきたいと考えておりますので、委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場からのご意見とお知恵を頂きますようお願い申し上げまして、ご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいいたします。

○栗山推進官 ありがとうございます。

委員の紹介

○栗山推進官 続きまして、本日ご出席いただいております委員の皆様をご紹介します。五十音順にご紹介させていただきます。

一般社団法人岡山県建設業協会会長・一般社団法人全国建設業協会元副会長の荒木雷太委員です。

一般社団法人建設産業専門団体連合会会長の岩田正吾委員です。

法政大学社会学部准教授の恵羅さとみ委員です。

三菱地所株式会社執行役員経営企画部長・一般社団法人不動産協会企画委員会委員長の太田清委員におかれましては、本日ご欠席のため、三菱地所株式会社経営企画部ユニットリーダーの佐々木隆一様に代理出席いただいております。

弁護士の大森有理委員です。

政策研究大学院大学教授の小澤一雅委員です。

松戸市建設部長の小沼豊委員です。

東京都財務局技術管理担当部長の小林秀行委員です。

パシフィックコンサルタンツ株式会社事務管理センター副センター長兼人事・総務労務室長の佐藤あいさ委員です。

一般社団法人日本建設業連合会人材確保・育成部会長の白石一尚委員です。

一般社団法人全国中小建設業協会会長の土志田領司委員です。

京都大学大学院工学研究科准教授の西野佐弥香委員です。

全国建設労働組合総連合賃金対策部長の長谷部康幸委員です。

東京大学大学院工学系研究科教授の堀田昌英委員です。

公益社団法人日本建築積算協会専務理事の前田伸子委員です。

株式会社山下 PMC 代表取締役社長の丸山優子委員におかれましては、本日はオンラインでご出席と伺っておりますけれども、少々遅れてのご参加となります。

独立行政法人都市再生機構本社住宅経営部次長の渡邊美樹委員です。

また、本日はご欠席されておりますけれども、一般社団法人住宅生産団体連合会環境部長兼建設安全部長の青木富三雄様、上智大学法学部教授の楠茂樹様、日本アイ・ビー・エム株式会社執行役員公共事業統括部長の榎並友理子様のご3名にも委員にご就任いただいております。

運営要領（案）について

○栗山推進官 続きまして、資料2のワーキンググループ運営要領（案）について事務局よりご説明いたします。

資料2をご覧ください。

第1条・第2条、座長につきましては、皆様方に後ほど互選をいただきまして、座長にこれからの議事運営などをしていただくこととしております。

第3条、開催に当たっては過半数の委員の方にご出席いただく必要があり、議事は出席委員の過半数をもって決することとしております。

第4条、会議・議事録の公開・非公開の取扱いを定めておりますが、基本的には公開として進める予定でございます。

第5条、座長が必要と認めるときは、外部有識者の意見聴取を行うことができる規定を設けております。

第6条、その他必要な事項につきましては、座長とご相談し、座長に随時定めていただくと考えております。

この運営要領（案）につきまして、ご意見、ご質問がございましたら、ご発言をお願いいたします。——よろしいでしょうか。

ないようでしたら、運営要領（案）につきましては委員の皆様にご了承いただいたものとして、原案のとおり決定されたものとさせていただきますが、いかがでしょうか。——ありがとうございます。

座長の互選

○栗山推進官 それでは、続きまして、今決定しました運営要領第1条に基づきまして、本ワーキンググループの座長を委員の皆様による互選でお決めいただくことをお願いしたいと思います。

委員の皆様からのご推薦はございますでしょうか。

○堀田委員 はい。

○栗山推進官 堀田委員、お願いします。

○堀田委員 座長につきましては、長年、建設マネジメントの専門家としてご活躍であり、また、昨年度の基本問題小委員会の委員長を務められ、建設業界の現状に対する知見や経験も豊富でいらっしゃる小澤一雅委員にご就任いただくことを推薦いたします。

○栗山推進官 ただいま堀田委員から小澤委員をご推薦いただきましたが、皆様、いかがでしょうか。——ありがとうございます。

それでは、小澤委員に本ワーキンググループの座長をお願いしたいと存じます。

それでは、座長就任に際しまして、小澤座長より一言ご挨拶をお願いしたいと存じます。

○小澤座長 ご指名でございますので、謹んで座長をお受けしたいと思っております。よろしく申し上げます。政策研究大学院大学の小澤と申します。

最初でございますので、一言だけご挨拶申し上げさせていただきます。

基本問題検討委員会のほうでも、建設業の将来、どう発展させていくか、担い手をどう確保するかという意味で、いろいろな論点でご議論いただいたところですが、その中でも、この「労務費の基準」に関する議論はとても大きな施策だと認識してございます。多様な雇用形態がある中で、担い手の賃金をどういうふうに確保していくのか。とても難しいテーマではございますが、そのための基準を実効性のある形でこの中で上手に制度としてつくっていけるかどうか非常に大きな課題だ、チャレンジだと考えております。

将来の建設業を支える担い手を支える大きな施策を皆様とともに、長丁場になると思っておりますが、ちゃんと役に立つ制度として作り上げるのに尽力させていただければと思っております。皆様方のご協力をお願い申し上げて、冒頭のご挨拶に代えさせていただきます。

どうぞよろしくお願ひいたします。

○栗山推進官 ありがとうございます。

冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただいておりますので、報道関係者の皆様におかれましては、これ以降のカメラ撮りはご遠慮願います。

それでは、これ以降の議事の進行は小澤座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

3. 議 事

- (1) 労務費の基準に関する経緯
- (2) 労務費の基準に関する主要な論点に対する考え方
- (3) 今後の検討の進め方について 等

○小澤座長 それでは、次第に従いまして順にご議論いただきたいと思いますが、資料につきましてはまとめて事務局のほうからご説明を最初をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○石井補佐 事務局の不動産・建設経済局の石井でございます。資料3から順に説明させていただきますと思いますが、適宜参考資料1もご覧いただきながら資料をご説明させていただきます。

まず、資料3でございます。

資料3をおめくりいただきますと、まず今回の改正建設業法の概要の1枚紙がございます。こちらでオレンジ色の枠で囲ってございます「労働者の処遇改善」の中にあります、中央建設業審議会が労務費の基準を作成・勧告するという規定を基に今回の議論をやっていくということでもあります。

より詳細にこの基準の導入の背景に関してご説明させていただきたいと思います。次のページをお願いいたします。

「適正な労務費（賃金原資）の確保・行き渡りに係る新たなルールの導入」というところでございまして、まず背景でございますけれども、これはご承知のとおりかと思えますけれども、建設業は、技能労働者の高齢化と若年入職者の減少が続いて、担い手の確保が困難となっているということでもあります。この中で、中長期的に担い手を確保していくという観点では、今も触れられましたけれども、技能や厳しい労働環境に見合った賃金に引き上げていくというような処遇改善施策が必要ということでもあります。一方で、建設工事

の請負契約において、労務費（賃金の原資）というものは相場が分かりづらいとか、材料費よりも削減が容易であるとか、安価に請け負う業者が競争上有利になる、こういった性質により、技能者を雇用する下請業者まで適切に確保されていないという現状があるという認識をしております。これを踏まえて、下の段でございますけれども、請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に行き渡らせるための新たなルールということで、今回一連の新たなルールが設けられたということでもあります。

下の段、設けられたもの。まず1番目に、一番重要な点として、労働者の処遇確保を建設業者に一般に努力義務化するということ。また、適正な水準の労務費が、公共工事・民間工事問わず、受発注者間、元下間、下請間の全ての段階において確保され、技能労働者の賃金として行き渡ることを目的として、中央建設業審議会にて「適正な労務費の基準」を作成し、これを著しく下回る見積り・契約締結を禁止し、違反した建設業者に対する指導・監督、また発注者に関する勧告・公表、こうした規定を設けております。また、これらを建設Gメンのほうで実効性を確保していくということが新たなルールの全体像でございます。

おめくりいただきまして、参考条文として記載しております。細かいところになりますので、ここは説明は割愛させていただきます。

4ページでございます。「労務費の基準の検討に当たって考慮すべき事項」ということで、先ほども少し触れられましたが、昨年の改正建設業法の議論をいたしました中建審基本問題小委員会の中間取りまとめにおける議論というものを上の青枠の中でご紹介しております。こちらに触れられている事項ということで、留意点等様々ございますけれども、それらに加えて、下の段、「検討に当たっては、以下のような建設業特有の事業環境の考慮が必要」ということで触れさせていただいております。

まず、左側ですけれども、「土木・建築 公共・民間の違い」というところで、これは参考資料1の中でも触れさせていただいております。参考資料1ですと6ページになります。大きく建設工事というものは、土木と建築あるいは公共と民間というところで関わる業者さんも分かれているところがあるかと思えます。競争環境が異なるということでもあります。いずれも総価の請負契約によるという点は共通していると考えますが、特に公共工事で申し上げますと、原則入札により受発注者間での請負金額の決定というプロセスを経たりする、そういった特殊性がある形態があるということでもあります。

また、「業種・職種の複雑性」ということでございます。こちらにつきましては、順番

が前後して恐縮ですけれども、参考資料 1 の 4 ページ、5 ページに概要を記載しておりますが、一つの建設工事を完成させるという観点では多様な作業が必要ということでありまして、一つの現場において、作業進捗に応じて多数の専門工事業者が施工に関与するというような実態になっております。また、建築において特筆されると思いますが、職人の専門技能の細分化も著しいということでもあります。先ほど背景の資料で、棒グラフ 3 つで労務費の基準に基づくピンク色の行き渡りの図もございましたけれども、ここまでなかなか単純化できるものではない、複雑な問題があるということでもあります。

また、その右側 3 つ目、「多様な雇用形態、零細な業態」ということですが、技能労働者の雇用形態という意味では、社員（直用）の形で雇われている方もおられますし、あるいは日雇い・季節労働といった形ですとか、一人親方として直接請負で働かれている方、こうした多様な文化がございます。また、「職別工事業者の約 9 割が 10 人未満」と書いておりますけれども、中小事業者あるいは中小事業所で働く方の割合が非常に多いということも留意する必要があるかと思えます。

また、「「労務費」の定義の多義性」ということで記載しておりますけれども、ここに関しましては、いわゆる賃金と言われる直接支払われるもののほか、雇用に必要な経費というのは多様にあるということで、これを労務費の基準の中でどうやって扱うかというところも論点が多いところかと思っております。

次に、資料 4-1 に説明を移らせていただければと思います。「労務費の基準に関する主要な論点について」ということでございます。

おめくりいただきますと 2 ページ、先ほどご紹介しました中央建設業審議会基本問題小委員会、今年の議論において、労務費の基準に関しても様々ご意見を出していただいていたというところがございます。また、こちらのページに概要として抜粋しておりますけれども、多岐にわたる論点があると思っております。また、論点のレイヤーの違いと申しますか、階層の違い、こういったものも考慮する必要があるかと思えます。また、大きく意見の対立する問題もあるかと思っております。こうした問題の結論を得るために、まず本日は、基本方針というところで、まず皆さんで共有できるところ、スタート地点を固めた上で、それぞれお考えはあるかと思えますけれども、そのそれぞれの認識と方向性をそろえて、より深い議論を次回以降に向けてやってまいりたいと思っております。

3 ページで、本日議論したい「「労務費の基準」に関する基本方針について」ということをご紹介させていただいております。まず、「労務費の基準」の目的ということござ

います。また、「「労務費の基準」の活用・運用に関する基本方針」、「「労務費の基準」の作成に関する基本方針」ということで、大きくこの3つに関して、本日の議論により検討の方向性について一定の合意を得ることとさせていただきたいと思っております。

おめくりいただきまして、よりレイヤーの深い、基本方針での整合を得ながら進めることとしたい論点ということでもあります。

実効性の確保についてということでもありますけれども、まず(1)として「入札時・契約時における実効性の確保」ということを書かせていただいております。趣旨といたしましては、まず、請負契約を結ぶ段階において、注文者と受注者の間で適切な労務費を確保するためにはどうすればいいかという点。

「(2) 契約後における労務費・賃金の行渡りの担保」と記載しておりますけれども、ここについては、契約時に確保された適切な労務費というものをいかにその下の階層の下請業者ですとか、あるいは最終的に技能労働者に行き渡りを図っていくか、この点を意図したものであります。

また、それらのルールについて、(3)でございますけれども、「行政による検証」についても、実効性の確保に当たっての重要なパーツと思っております。

5 ページ目であります。3 の「「労務費の基準」の作成について」ということであります。「労務費の基準」の計算方法・作成単位・改定ということでも芽出しをさせていただいております。この2. と3. の点につきまして、今後、基本方針の方向性との整合を図りつつ、次回以降に向けて議論を深めてまいりたいと考えております。

まず、資料4-2で基本方針についての事務局としての案をお示しさせていただければと思います。こちらは「本日の議論により、議論の方向性について一定の合意を得ることとしたい論点」ということでございます。

おめくりいただきまして2 ページ目、「「労務費の基準」の目的」というところであります。

右側の上のほうに「検討の方向性」と書いておりまして、左が「これまでに示された視点」ということであります。黒文字が、これまで基本問題小委だとか、あるいは我々が委員に就任のお願いをした際に論点としてご示唆を頂いたような点をまとめさせていただいております。青字のところは、そうしたところを踏まえた我々としての示唆というような、そういう構成で資料を作っております。

まず、一番最初、「目的」の右上に赤文字で「適正な水準の労務費（賃金の原資）が、

公共工事・民間工事に関わらず、受発注者間、元請一下請間、下請間のすべての段階において確保され、技能労働者の賃金として行き渡ることを目指す」ということを書いております。少し読み流してしまいそうな文章でございますけれども、左側にこの文章の意図ということで記載してございます。

まず、先ほど来繰り返し申し上げておりますけれども、この基準をつくる目的というところで、担い手の確保のためには技能労働者の賃金の上昇が必要といったところがあります。また、労務費を原資とした安値競争により技能者の賃金が削られないようにする必要があるのでございまして。また、技能者を雇用する事業者の目線というところに目を転じますと、賃金の原資が自分たちのところまで来ないと技能者に支払えないというようなお声を頂いております。一方で、注文者の立場から見れば、労務費として自分たちが支払う分がちゃんと技能者に行き渡るのか、そのようなご懸念もあったというところがあります。

こうしたところを踏まえて、右側に戻りますけれども、適正な水準の労務費というものが下請まで全ての段階において確保され、かつ、技能労働者の賃金として行き渡ること、ここまで含んだ基本方針ということでご確認いただくという趣旨で記載しております。

下で、「具体的には」ということでございましてけれども、契約当事者間での価格交渉時に参照できる相場観として機能させること、また、行政が指導・監督する際の参考指標としても活用することを目的として基準を作成する、と記載しております。

左側に目を転じていただきますと、まず、契約当事者の目線では、労務費の相場が分かりづらく、処遇改善に取り組む事業者ほど競争上不利になる、こういった観点があるかと思っております。また、民間発注者の目線で見るときに、民間工事においては、公共工事のような「公共工事設計労務単価」が設定されておらず、どの程度支払うのが妥当かというような基準がないというような観点があるかと思っております。この「公共工事設計労務単価」につきましては、参考資料 1 の 15 ページ以降にご紹介させていただいておりますので、この後もキーワードとして出てまいりますので、適宜ご参照いただければと思っております。また、ルールに沿った行き渡りがなされているかについて、行政がチェックしていく必要がある、こういったご意見もあったかと思っております。いずれにせよ、契約当事者や行政が活用できるようにしていくことが必要ではないかというところで、先ほどご紹介した右側の「検討の方向性」ということを導いているということでございます。

次に、3 ページ目でございます。「労務費の基準」の活用・運用に関する基本方針」

ということで、この目的を踏まえて適切な労務費・賃金が行き渡るためにはどうすべきかというところをまとめてございます。

大きく分けて3つ論点があるかと思っております。先ほどの項目の芽出しのところでもご紹介しましたが、まず「契約時における実効性の確保」ということで、契約時にいかに適切な労務費を確保するか。また、「②契約後における労務費・賃金の行渡りの担保」ということで、これを下請、さらには技能者までどのように行き渡らせていくか。また、4ページにまたがりませんが、「行政の検証によるルール遵守の担保」といったところで、3つ論点があるかと思っております。

まず1つ目、「契約時における実効性の確保」ということで、これまでに示された視点のところでございますけれども、まず、基準をつくただけでは適切な労務費は確保されないということで、建設工事の請負契約当事者間において、基準に基づく見積りと交渉がなされるということが第一歩かなと思っております。それによって、契約において基準相当の労務費を確保する。また、そうして見たときに、あらゆる契約当事者の目線で、理解・活用される必要があるということ。また、それを踏まえれば、制度理解・活用ということが必要ですが、これは一方的な国からの周知だけでは進まないのではないかということに記載しております。これらを踏まえまして、あらゆる契約当事者に理解・活用されるための工夫が必要ではないかということに記載しております。

これを踏まえた右側の「検討の方向性（案）」ということでございますけれども、見積もる立場の中小事業者や一人親方も含めて、基準の活用方法を分かりやすく示していくとともに、契約時において、労務費の基準に基づく見積りをするという、また、書面で契約するというのをしっかり業界慣行としていくということが必要ではないかということ、ここに関して委員の皆様とも方針を合わせていきたいと思っております。

また、下の段でございますけれども、基準の作成に際して、この基準が適切に活用されるよう、業界団体にも参画していただくなど重要な役割を担っていただきたいと思っております。我々国だけの力で商慣習というものをつくっていくのは難しいと思っております。

また、「②契約後における労務費・賃金の行渡りの担保」というところでございますけれども、ここに関しまして、発注者・注文者の目線ということで書いておりますが、先ほどの、支払った労務費が本当に技能者に支払われるのかというようなご懸念もあることは十分承知しております。ただ、誰々がしないからということで払わないということではなくて、これは発注者から専門工事業者まで、パートナーシップという表現を使わせていた

だいておりますけれども、それを共有して、発注者から技能者までの支払いを相互に担保していく必要があろうかなと思っております。

右側でございますけれども、単純に基準をつくって、基準に基づく見積りをするというだけではなくて、下請・技能者に対する労務費や賃金の支払いのコミットメントですとか、賃金行き渡り状況の調査等の手段も用いて、労務費の技能者への行き渡りの担保を図っていく。ここに関しても皆様と確認をして、基本方針としてまいりたいということでありませう。

おめくりいただきまして、4 ページ目です。「行政の検証によるルールの遵守の担保」というところでございます。ルールが遵守されていることについて G メンが検証することが必要でございます。また、受注者の目線で申しますと、処遇改善に取り組まない企業によるダンピング受注を防ぐ必要があるということ。また、発注者・注文者の目線では、行き渡った労務費を技能者に支払わない受注者の出現を防ぐ必要があるということでもあります。総じて申し上げれば、新たなルールを遵守する真面目な事業者・発注者が不利益を被らない体制が整うことが必要ではないかということでもあります。

右側で「検討の方向性（案）」でございますけれども、行政による、受発注者双方に対する処遇改善に向けた取組の実施状況の調査の実施ですとか、場合によっては、改正建設業法に基づく指導・監督の規定ですとか勸告・公表の規定等の規制的手法というものも効果的に用いることによって、ルールの浸透・定着を図っていくということ、ここを検討の方向性として皆様と合意したいということでもあります。

これらをまとめまして、①、②、③ということでもありますけれども、労務費の基準を相場観とした見積り、契約による適切な労務費の確保、また、確保された労務費が下請業者まで行き渡り、技能者に賃金として支払われる仕組みづくり、また、これらのルールの行政による検証、こういった総合的な取組によって基準の所期の目的の達成を図っていくということとさせていただければと思っております。

次に、5 ページの「水準」というところであります。ここにも非常にご関心、かつ制度の根本としての裾野の大きいところでございます、ここに関してこれまでに示された視点というところでございますと、公共工事設計労務単価並み、他産業並みの賃金を民間工事でも職人に支払えるようにしていく必要があるというようなお声を頂いているということでもあります。また、持続可能で魅力的な建設業をアピールするという観点では、できるだけ高い水準で設定するということを考慮すべきではないかというようなご示唆も頂いて

おります。また、少し違った観点でありますけれども、能力に応じた賃金支払いを制度化するという観点では、CCUS レベル別年収との連携とか CCUS との連携を図る、これを目指すべき水準とすることが考えられるのではないかとのご示唆も頂いているところでございます。

この CCUS というところに関しましては、参考資料の 24 ページ以降で、そもそもどういうものか。「建設キャリアアップシステム」の略称ということでありますけれども、これはどういうものであるとか、あるいはレベル別年収の概要といったものを参考資料として挿入しておりますので、ご参照いただければと思いますが、CCUS レベル別年収というのは、技能・経験に応じて技能者を 4 つのレベル——入門・見習いの方からベテランの方、レベル 4 の方まで 4 つの段階にレベル分けをする、簡単に申しますとそのような制度でございまして、これに合わせて昨年、国交省から CCUS レベル別年収というものをお示ししております。

レベル別年収自体は、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを目的として、公共工事設計労務単価水準の賃金の原資、発注段階の労務費として見込まれている数字が下請業者・技能者に行き渡った場合に考えられるレベル別年収としてお示しているという点がございます。

これらを踏まえまして、青字でございまして、技能者の処遇を改善するためのルールとして、能力（CCUS レベル）に応じた目指すべき水準の賃金支払いを図るという観点で、公共工事設計労務単価に基づく労務費（賃金の原資）を技能者を雇う事業者に担保するというところを一つ考えてはいかかかということでございます。

「検討の方向性」というところでまとめておりますが、労務費の基準について、技能者の賃上げにつながるよう、公共工事・民間工事問わず、公共工事設計労務単価を基礎として計算された労務費が、技能者を雇用する事業者まで行き渡る水準で設定することとするというふうに、少し持って回った言い方でございますけれども、こうした水準に関する考え方を導入できないかということの基本方針とさせていただきます。

この仕様というところに関しまして、より詳細に次のページ以降に記載してございます。6 ページでございます。「労務費の基準」の作成に関する基本方針」、どのような仕様で作成するかということでございます。

ここも大きく論点があるところかと思いますが、まず、基準の正確さを期するという観点からは、非常にきめ細やかにつくっていかないと、それをそのまま使えるというものには

ならないということであります。一方で、基準の使いやすさを期すという観点からいうと、これは相反する観点になりますが、細分化し過ぎると分かりづらく、使えなくなるということであります。

これは立場が違うわけですが、下の青字のところですが、特に今回の新ルールというものは、労務費の確保が必要な中小事業者ですとか一人親方の方においても理解、活用してもらおうという観点、活用・運用の基本方針からすると、使いやすい仕様で作成するというにより重きを置くべきではないかと考えております。

これを踏まえた「検討の方向性（案）」、右側でございますけれども、中小事業者や一人親方であっても使いやすい仕様で作成するというところで、具体的にはというところでありまして、技能者の職種ごと——鉄筋、型枠、とび、内装とかいろいろございますけれども、恐らく一番下請の方が請ける細かい請負の単位ということを近似して想起いたしますが、そうした職種ごとに、現在の契約でも用いられている単位施工量当たりの金額（1t、1m² 作業当たり幾ら）として設定するというを基本として、工種や規格の違いなどによる細分化は最小限にとどめることとしてはいかがかということをお案としております。

左下、次の「生産性向上のインセンティブの確保」というところでございますが、創意工夫や省人化のインセンティブを失わないような仕組みとすることが必要ということで記載しております。また、これもまた相反しますが、受注者の目線でいうと、生産性が向上したからといって労務費が値切られてしまうということになると、受注側の生産性向上意欲というものはなくなってしまふ、注文者側から値切られてしまふと、生産性向上意欲はなくなってしまふというところで、これも青字のところを整理しますと、少し対立しますが、競争性の確保というところが、産業としての持続的な発展、制度の持続性という観点でも重要かと思っております。一方、この制度自体が、適切な労務費を確保することが大前提でありますから、その中で競争性を確保する工夫というものが見いだせないかということであります。

右側でございます。新たなルールを持続可能なものとするため、先ほど申し上げました公共工事設計労務単価、これは1人1日幾らという額でお示ししておりますが、これを基礎とした適切な労務費・賃金水準の確保を前提としつつ、生産性（単位時間当たり施工量）、1人1日幾らの方が1tの作業をするのに1日何人必要なのかということによって最終的な単位施工量当たりの金額を出す。単位時間当たり施工量（1日当たり何人で作

業するか)の部分での競争の余地を残すというような基本設計としてはどうかということで記載してございます。

基本方針の最後のページであります7ページでございますけれども、改正法の施行に向けて、どのような時間軸をイメージして基準を作成していくかということでもあります。

まず、機運の消えないうちに具体的な基準を示すことが重要ではないかというご示唆。また、このワーキングの場、中建審の場だけではなく、我々だけではなくて、実務者からのフィードバックを受けて修正していくという観点も必要ではないかということ。また、全ての工種を一斉に作成することは困難ではないかというご示唆も頂いております。

これらを踏まえまして、臨機に、準備できる職種・工種から検討を進める一方で、それはすなわち基準を公表して完結するというのではなくて、基準が市場で適切に運用されていくよう、長期的に検討する必要があるのではないかという考察をしております。

右側、「検討の方向性(案)」ということでもありますけれども、一旦基準を公表した後においても、必要に応じ修正を加えるアジャイル型の考え方に沿って検討・実装を進められないかということ、また、職種別に順次検討を進めるということについて、本日また皆様と合意できればと思っております。

4-2の説明としては以上でございます。

本日重点的な議論の対象としては想定しておりませんが、これまで皆様から多くご議論いただいている中には、基本方針の中では扱われていないところもございます。より深いレイヤーの論題というところで、資料4-3をご用意してございます。こちらに関しましては深くご説明することは避けますけれども、重要な点だけ簡単に触れたいと思っております。

2 ページ目ですけれども、「入札時・契約時における実効性の確保」というところですが、先ほど申し上げました、見積りを業界慣行とするということだけ基本方針で申しましたが、それをより具体化していくという意味では、材工分離した見積りの勧奨とか、あるいは労務費の内訳を明示した見積書のひな形作成とか、こうした環境整備を進めていく必要があるのではないかということ。

また、3 つ目のポツでありますけれども、細分化はなるべくしないという基本方針を案としてお示しさせていただきましたが、そうすると、施工条件によっては基準以上の労務費が必要となったり、基準未滿の労務費でも差し支えないといったような両方のケースが生じ得るということで、そうしたことを前提に周知をしていく必要があるのではないかと

か、あるいは、3 ページ目、公共工事の入札においては独自の積算システムがあるというところがございます。また、工事の同一発注者による発注量も多いというところで、個別の論点は多くあるかと思えます。こうしたところに関しても議論が必要ではないかということ。

あるいは、4 ページでございますけれども、先ほど労務費の複雑性ということを申し上げましたが、「労務費の基準」が射程とする労務費というのはどこまでなのか、あるいは法定福利費の事業主負担分というのは、公共工事設計労務単価という数字を使うと直には枠内に入らなくなってしまうのですが、そういうことも当然確保は必要だと思いますので、そうしたところに関してどのように扱うべきかの議論が必要ではないかということをお示しさせていただいております。

また、5 ページでございますと、下請・技能者への行き渡りの担保というところで、公共工事なり民間の工事の標準約款にコミットメントの条項を追加するということはどうかということですか、あるいは、技能者への賃金の行き渡り状況の調査というところ、昨年の基本問題小委の指摘も踏まえて、現在、国直轄工事を対象とした調査の検討を行っておりますけれども、これを制度として織り込んでいくとすれば、これはどのような段階を追って自治体とか民間工事に広げていくとか、その規模感とか、そういった点も論点と思えます。

また、6 ページ、「行政による検証」というところですが、いわゆる建設 G メンという、我々建設業行政におけるチェックということを念頭に置けば、違反となる行為事例、今回の労務費の基準を著しく下回るとか、不適切な見積り変更依頼とか見積りの事例はどういったものか、そういったガイドラインを作成するとか、それをどのようにするかとか、あるいは全ての請負契約を行政のほうで見るとするのは非常に難しいということがございます。駆け込みホットラインに寄せられた通報を活用するとか、そういった効率的な調査により実効性を高めてはどうかというようなことを示唆として記載しております。

このほか、作成に関して、7 ページ目以降でございますけれども、先ほど「公共工事設計労務単価×歩掛」というものを一つ考え方としてお示ししたということでありましたけれども、ここについても次回以降詳細に議論できればと思っております。

また、作成単位というところ、8 ページで申し上げますと、レベル別の評価というところに関していうと、基準そのものをレベル別にするのかどうかというところは、細分化との関係というところでよくよく議論する必要があるのではないかと。例えば、特殊な技能が

必要な工種について別のカテゴリーとして設定するとか、そういったことも考えられるのではないかとか、あるいは、順番は前後しますが、地域性という意味では、公共工事設計労務単価に準拠すれば、47都道府県別でどうかといったところであります。

最後、改定というところでいえば、これも公共工事設計労務単価をベースにするのであれば、年1回が基本。あるいは、これと違うような捉え方をするというのであれば、捕捉手法というものをよく議論する必要があるというようなことをかいつまんでご紹介させていただいております。

資料4-2のほうにも4-3との対応というところでページを挙げておりますので、ご参照いただければと思います。

最後でございますけれども、資料5「労務費の基準に関する検討体制の全体イメージ」ということでお示ししております。

真ん中がございますのが「労務費の基準に関するワーキンググループ」で、本日開催のワーキンググループですけれども、このワーキングでの議論に加えて、左側、「事務局における検討」というところで、先ほどの幾つもの論点それぞれに関する検討を進めていくということと、右側で「建設業界（特に専門工事業団体）における検討」と記載させていただいております。申し上げました、見積りをしっかり取るという業界慣行の醸成だとか、細分化をどの程度進めていくか、これは職種ごとによって事情が異なると思います。あるいは、中小事業者等へのフォロー体制。こうした、どうやってこの基準を実装させていくかということに関しては、業界団体の皆様のお力もお借りしながらやっていきたいということでもあります。

また、具体的に、どの職種についてどの数字にするということに関しては、このワーキングの枠外で事務局と各専門工事業団体における仔細の議論を別途行うということも考えているということでもあります。

最後、資料6、全体のスケジュール、今後の検討の進め方についてということでございます。

第1回が本日でございますが、第2回は10月下旬頃の開催を予定しております。資料4-3をベースにした議論、より詰めてまいります、そうしたものができればということでもあります。年内に第3回まで進め、また、令和7年も、当然議論は尽きないと思いますので、検討を進めた上で、最終的に来年の12月ということは、今回の改正建設業法に基づく、労務費の著しく低いものを見積り、あるいは見積り変更依頼の禁止という規定の施

行となりますので、それまでに何らかの形で世間にこの議論の経過をひとつお示しできるようなスケジュール感として進めていければと思っております。

長く、かつ雑駁でございますけれども、事務局からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございます。

○小澤座長 ご説明ありがとうございました。

それでは、これ以降、皆様方からご意見を頂きたいと思っております。本日、事務局としては、資料 4-2 について、できればある一定の合意を得たいということでご説明があったところでございます。こちらを中心にご意見を頂きたいところですが、もちろん、その前にご説明いただいた資料 3、これまでの経緯、それから論点について、それから今後議論を深めたいということで資料 4-3、それからその体制について、スケジュールについても併せてご紹介いただいたところですが、こちらについてもご質問等ございましたら、併せてお受けさせていただきます。

順番にご意見を頂くのはあまり評判がよくなかったもので、今日は自由にご意見を頂ければと思っております。挙手をいただければと思っております。

○岩田委員 今回は、まず先に私を指していただきたいと思っております。建専連の岩田です。よろしく申し上げます。

資料 4-2 について、大枠よくまとめていただいて、問題ないかと思っております。

その上で、考え方として、皆さんに議論いただくときに、やはり担い手確保がメインです。3 年前に建専連でも、最低年収と標準労務費というものをリンクさせて、働き手の最低年収というものをくぎを打って、それ以上に払うんだという方向で業界は向いていこうということで建専連は取り組んできたわけですが、3 年前の賃金、18 歳で高校を卒業して、初年度で 360 万くらい、月 30 万くらい。これで来なくなっています。新潟でも全国を回って 35 万で出して、1 人も来なかったと。相当建設業は嫌われているというような状況ですので、賃金とか——賃金だけではないと思うのですけれども——処遇をどのように変えていったらいいのかということがまず分からないまま今進んでいるということです。我々としても、リクルーターなんかと、どれくらいの賃金、どのような処遇、よその産業と比較して、ここを上げないと来ないですよとか、そういう取組を建専連でもこれからコンサルをお願いして、タイアップして一緒に広報していきたいし、それに向けて取り組んでいきたいと考えておりますので、ぜひとも、マインドとして、現在でも賃上げ、5%上げろと要請を受けて、数字的には結果的に上がっていたようすけれども、8%

とか出ていましたが、既に進んでいるのですね。進んでいる中で、現状でも、現場へ行くと、予算がこれなんだということで、決まったお金でやりくりするというのがなじみ過ぎて、その手法しか前に行っていないと。そういう中で賃上げをしていっているのに、現状も賃上げをした企業からしんどくなっていると。そこをご理解していただきたいので、ぜひとも、以前、西野先生が言われたと思うのですが、完成形ではなくて、やりながらブラッシュアップして進めていって、何とか賃金を上げるんだという考えを持っていただきたいと思います。そうしないと、これが駄目だから、あれが駄目だからといって停滞してもう前に行かないという状況では、やったところから倒産するようになると思いますので、ぜひとも具体例として、一例としては、現場では歩掛を決めますので、ここに明確に、官民間問わず、設計労務単価をベースとして費用を流すというようなことはうたってありますので、設計労務単価をベースにするということは変わりはないと思うのです。

現場で交渉するのは歩掛です。その現場の所長と我々と一緒に現場をやってきて、今までの経験上これくらいの歩掛でいけますよねというような交渉をするわけです。ですので、決めないといけないのは、現場では歩掛であって、その後に、経費についてですけれども、賛否あるかと思いますが、経費について、国が出していただいている 41%についても、間接費の中に入っているの、別途にしているという表現になっているわけですが、経費について、我々は今までもらう慣習がなかったのです。トン幾ら、鉄筋幾ら、型枠平米幾ら、1億とか、1行で済んできたわけです。「標準見積書尊重宣言」と言っても、いまだに受け取ってもらえる元請さんは数社です。ほぼ受け取ってくれないです。「あっ、そうか。置いてけ。で、どうなんや。総額で幾らや。——あっ、そうか。今回見積りやめとけ」、これが現状ですので、これでは前に進まないの、ぜひとも設計労務単価は民間・公共問わず流す。歩掛は現場で交渉する。経費についてもある程度の基準を決めていく方向にしていだかないと、国が決めている 41%と出してもらっているやつでも、これは一般管理費が入っていないですけれども、これは誰に聞いても、「えっ、入っていないんですか。入っていますよね」とか、この程度なのです。ですので、経費をあまり細かく決めると駄目だという方もおられるのですが、今までのことを考えると、一定の基準を決めていただかないと、我々とする現場での交渉に何の役にも立たなくなって、労務費、職人さんに払うお金だけ固定されて、我々が頂く経費、人を雇用するための経費だとか、会社を維持するための一般管理費だとか、職人安全基本法で決まった安全にプラスアルファして見積りの中に入れなさいというものだとか、法が変わっていくものに関しては一式になって、

我々とするともらえないという状況になっていきかねませんので、ぜひとも、次の論点になろうかと思えますけれども、経費についてもこれから検討していただければなと思えます。

考え方の話をさせていただきました。以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

念のため確認ですけれども、今頂いているご意見は、資料 4-2 の「検討の方向性」で示されている方向と基本的には合っているという理解でよろしいですか。

○岩田委員 はい、そうです。

○小澤座長 分かりました。ありがとうございます。

○佐々木様（太田委員代理） 三菱地所の佐々木でございます。

民間発注者としても、建設業の皆様を重要なパートナーと考えておりますので、今回の取組が建設業の持続可能性につながるということが非常に重要だと考えております。その上で、私から 3 点、質問と意見とお願いみたいな形ですが、話させていただきます。

事務局からご説明いただいた内容についての初期的な理解が合っているかというところですが、今回作成しようとしている「労務費の基準」というのは職種ごと—これがどれくらいというのはこれからの議論かと思えますけれども、それぞれの建設技能者の皆様が生み出している、また提供している価値に見合った労務費が支払われることを確保するというのを目的にしているのだろうと理解しています。

そうすると、結果としては、工事量が多い・少ないといった建設市場の需給関係の変動というのはあまりビビッドに反映されなくて、仮に—これも今後の議論と理解していますが—1 年ごとに改定されるとすると、改定ごとに大きく上下に変動するような数字ではなくて、将来にわたって、ある意味これから建設業で働きたいと思っている方々からみても、予見可能性の高い数字になるということでイメージとして合っているかというところが 1 点。

あと、民間発注者の立場では、個人・法人に関わらず、民間の発注者が見積りに必要かつ適切な労務費が計上されているか、また、実際にそれが各技能労働者まで行き渡っているかというのを確認することはなかなか困難であると認識しています。その点からも、適切な労務費が計上されているかの確認とか行き渡りの確認というのは、民間発注者の責務になるという性質のものではないのかなと思えます。その前提での制度としていただくのが重要ではないかと考えています。

そうした観点からは、これからの議論というところではありますけれども、現時点では、基本問題小委員会の中間取りまとめでも提言されておりましたけれども、受注者に適正な賃金支払いのコミットメント、表明保証みたいな形を頂くことが有効なのではないかなと思っております。

3点目はお願いのところでございますが、発注者の立場からも、先ほどの事務局のご説明にもありましたけれども、やはり施工者の方々の創意工夫や省力化等に取り組むインセンティブが失われるようなことにならないような、建設業の生産性の向上に向けた取組が損なわれないような制度・仕組みとしていただくことが重要かなと思っております。

以上3点、私からということですが。

○小澤座長 ありがとうございます。

ご意見をもう少し頂いて、後ほどまとめて、特に質問については必ずお答えいただけるとうかがいたいです。

ほかにいかがでしょうか。

○荒木委員 建設業協会の荒木です。

今日配付されました4-2の資料の「方向性」については了解できるものですが、ただ、前提について、気になる点を申し上げます。

まず、標準労務費の制度のみをつくれれば、いわゆる行き渡りが解決できるというのではなく、関連する他の制度とうまく連携させて、全体で行き渡りが解決する方向へ持っていくということが大切なのだと思います。

また、公共工事の入札・契約制度の改定が必要だろうとも思います。更には、建設Gメンの早期運用による、技能者の実際賃金が設計労務単価であることを確認する制度など、全体が整備されるスケジュールがぴったり合うということも大切ではないかと考えます。

入札制度について申し上げますと、現在、入札制度を通じて設計労務単価が100%行き渡る制度にはなっておりません。落札率で割り引いた単価が実際の運用相場です。このことを修正しなければ、標準労務費が現実離れた数字になるおそれがありますし、元請だけが過度な負担を強いられることとなります。そもそも工事予定価格については、予備費的な部分が全くないにもかかわらず、入札行為により、無条件に約10%値引きをすることになっています。このことも、いわゆる下請たたきに通じる制度になっている面を見過ごしてはいけないと思います。このため、材工分離内訳を活用して、入札時に労務費部分を確認し、労務費部分が積算金額の100%を下回っている場合、それが生産性向上の結果で

あることが確認できない場合、または確認することが難しい発注者である場合は、その入札企業を失格にするなどの措置も必要ではないか、と考えます。

また、生産性向上について審査する能力のない発注者においては競争性が失われるという指摘に対しては、例えば土木学会でも議論されていたように、標準歩掛で積算した上で、7～10%程度を加えて予定価格とし、これを基準に入札することで、予定価格とほぼ同額で落札者が選定されるような仕組み等が考えられます。これを参考に検討していただきたい。このようなバランスのある入札制度の改定というのも必要ではないかと思います。一方で、全体の制度が正しく運用され、定着するまでには時間がかかると思われます。行き渡りの改善は、業界の危機脱出のため急がれると思いますので、各種検討に先んじて建設Gメンによるチェックは先行して実施すべきではないか、と思います。

なお、先ほど申し上げました入札制度の改善と標準労務費制度の立ち上げは同時にするべきではないか、と感じております。

最後に、競争性についてコメントをさせていただきます。

標準化と競争性は、私は二律背反していると思います。今回の施策の推進の負の側面について申し上げますと、賃金の行き渡りは改善する一方で、競争性や効率化に対する取組は少なからずブレーキがかかる面があります。しかし、それは、公共工事においては、国内同レベルのインフラ整備を進めるという方向性があり、そもそも標準化の流れの強い業界ですから、個社ではなく、業界内全体での生産性向上に資する技術革新の後押しを国が行う、ということを進めていくことでよいのではないかと考えます。

なお、民間工事については、公共工事に準ずる様々な制約を持っている工事の下、工夫の余地のない過度の競争でダンピングが行われているものと、自社のみが有する独自性を発揮するものとの峻別が必要なところがあるのではないかと申し上げます。

私のほうからは以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

もう少し頂ければと思います。

○土志田委員

全中建でございます。いつもお世話になります。

私のほうからは、資料4-2の5ページですけれども、基本の方針についてというところの4つ目のポチ、キャリアアップシステムのレベル別年収をもって試算、公表ということ

が書かれておりますが、これについては私としては異論がございますので、後ほど申し上げたいと思います。

もう1点。資料5、全体イメージの中で、労務費の基準案の作成に当たって議論をする論点の中で、建設業界においては、特に専門工事業団体における検討となっております。この辺について一言意見を申し上げたいと思います。

とてもいい機会を頂いたと思っておりますので、20名の委員の半数を占める有識者の先生方にも、我々地方の建設業者のありようというのでしょうか、本当にこのままでよろしいと思われているのか、ぜひこの機会にもう一度ご一考いただきたいというような思いで発言をさせていただきます。

技能労働者数ですけれども、平成9年が455万人くらいいたのかなと。それから26年たった令和5年、304万人くらいまで、151万人減ってきた、33%減をしたという状況でございます。そういう中で、キャリアアップシステムの登録が、たしか先月でしたか先々月の登録者数で144万人ということでございました。引き算しますと、未登録が160万人いるのですね。これはどこにいるのかという話です。これは実は私どものところにいるのです。中小に。地場の中小の元請業者が直営で抱えている作業員であるとか、我々全中建—全建さんも同じだと思えます—に加入している、直営を抱えている会社にいる労働力、それと、我々中小ですと、下請さんに出しても1次くらいまでなのですね。その会社の専属でやっている1次下請さん、こういう方たちのところに私はいるんじゃないかなと思っております。それ以外には、我々全中建にも全建にも加入していない、市町の小さな建設業協会とか、また協会にも入っていない方たち、個人事業主とか、そういう方も入っているのだろうと。それと、中小の住宅産業ですね。町の大工さんとか、不動産屋で建て売りをやられている方が抱えている労働力もあります。多分、中小・零細に、また個人にこの160万人というのは、キャリアアップにも登録せずに、実際の労働力としている。そうでありながら、なぜ専門団体だけのデータ取りをして、このとても重要な標準労務費を議論されるのか、私には理解できないので、その辺を含めて、ぜひともご再考いただきたいなと思っております。

以前も申し上げましたけれども、我々中小は地方公共団体の土木屋が主体で会員が成り立っていますので、地方自治体の公共工事をなりわいとして、ほぼ100%が公共事業で食べさせていただいているというところがございます。それが、現状どうかといいますと、落札率というのは多分85%~90%であります。100円のを85円~90円で落札してい

る。ここで標準労務費を決めていただいて、これを払えと言われても、原資がなければ払うことができないので、制度改革をするのであれば、一体的な改革として入札・契約制度改革もぜひお願いしたい。この小委員会に話をすることが正しいかどうか分かりませんが、原資をぜひ確保できるような仕組みにしていきたいと思っております。

そういうことで、原資が確保できれば、我々中小は力がありませんので、現状も、型枠大工さん、鉄筋屋さんの言い値で工事を発注しているというのが中小では、全てとは言いませんけれども、6~7割はそういう状況で発注しないと、役所の積算価格での発注ができていない実態はございません。そういう中で、さらにこれを決められたときに、我々に死ぬと言うのかということに最終的にはなってしまうのだらうと思っております。この160万人がいなくなったら、多分、地方の災害対応というのはできなくなると思います。そのできなくなるのがそこまで目に見えてきています。というのは、魅力がないので若い人が入ってくれません。かなり努力しています。1人を入れるのに数百万のお金をかけて若い人を、技術屋さんを入れたり、技能者も入れたりしていますけれども、実際に入っていない。額に汗することを嫌ってしまっている若者たちをどういうふうにごこへ呼び寄せるのかということになったら、やはり新3K。要は、やりがいでない今の子は入ってきませんので、今の設計労務単価の倍払っても若者を確保するんだというような覚悟を我々業界団体も含めて、国も含めてやっていかないと、労働力の確保は、小手先の議論をしていたのでは成り立っていかないのだらうと。大変失礼な言い方ですが、そういうふうにご強く感じているところでございます。

ぜひ、冒頭、平田局長のお話にもありました、新しい商習慣で処遇改善ということを目指していただければ大変ありがたいと思っておりますので、どうかよろしくごお願い申し上げます。ありがとうございました。

○小澤座長 ありがとうございます。ご意見を頂いたところですが、資料4-2の論点については合意いただけていると思っております。

○土志田委員 1点だけ。先ほど申し上げたように、キャリアアップの年収別だけで試算、公表されても困るなど。その点だけはご再考いただきたいと思っております。ページ5ですかね。

○小澤座長 ページ5では、左側はこれまでに出示された意見ということで整理されていて、右側が今後こういう方向でということで、右側には特にCCUSという表現は記載されていないということだと思っておりますけれども。

○土志田委員 今の私の発言もぜひ取り入れていただければありがたいと思います。以上です。

○長谷部委員 全建総連の長谷部でございます。労務費の基準に関する基本方針につきましては、お示しいただいている「検討の方向性（案）」につきまして、おおむね賛成の立場から発言させていただきたいと思います。

確保された適正な水準の労務費が技能者の賃金として行き渡ることにつきまして、ここで示されている賃金の構成内容については、公共工事設計労務単価の構成内容を参考とし、特に1日8時間・週40時間就労の労働基準法を基準とした、適正工期の確保、週休2日を併せて考慮する労務費の基準・金額等の設定をお願いいたします。

また、適正な水準の労務費（賃金の原資）が公共・民間問わず全ての下請の契約段階で確保される点につきましては、下下間の契約で労務費の基準を著しく下回った場合、本来は工事の発注者である施主と元請の契約において、労務費の基準に基づいた労務費が適正に確保されるべきでありますので、その差額分の負担を下請間に求めるのではなく、原則的には発注者、元請で負担することの方向性を明確にさせていただくことをお願いいたします。

ただし、発注者、施主と元請の契約の段階で全ての下請業者、現場労働者の選定、把握等は現実的には難しいと思いますので、追加・変更契約等の担保ですとか、追加・不足分の労務費の後払い精算方式など、そういった新しい視点、取引・契約のあり方についても論点として入れていただくことをお願いいたします。

改正建設業法の実効性確保のためには、法律で不当に低い請負代金による請負契約の締結が受注者側にも禁止されることが規定をされたことを踏まえまして、受注者側の立場が弱いこと、法の下での平等の観点からも、法施行の段階で全ての技能労働者が対象となる労務費の基準の作成を行う必要があると考えます。特に、住宅分野での労務費の基準の作成が必要であると考えますので、具体的なお検討をお願いいたします。

また、2次下請以降や一人親方では労務請負が中心であることを踏まえた基準の作成の検討が必要と考えます。価格交渉時に参照できる相場観として機能させていくためには、実際に技能労働者を雇用している小規模の下請業者や一人親方が参照・運用できる基準の作成等について特段の配慮が必要であると考えます。そして、基準に基づいた適正な労務費が確保され、それが技能労働者の賃金の支払いにしっかりと反映されることが一番重要だと認識しております。請負契約における労務費・賃金支払いの明文化、請求権等の発生、

書面による労働契約の徹底、公共工事等での発注者・元請等による技能労働者への賃金の支払い状況の調査等も併せてしっかり実効性を担保していく検討が必要だと考えますので、宜しく願いいたします。

加えて、建設 G メンだけでは調査・検証・監督指導等が難しいと思いますので、受注者・下請側が相談・通報しやすいホットライン等の体制強化、場合によっては関係団体への相談窓口設置の要請等も含めてご検討をお願いいたします。

適正な労務費・賃金の水準につきましては、現状の技能労働者の賃金実態、働き方改革への対応、担い手確保・育成の観点から、賃上げに資する水準の設定が必要と考えますのでご検討をお願いいたします。国交省が公表しております CCUS レベル別年収の支払いを考慮した労務費の基準作成の検討も、レベル判定の推進を図りながら、しっかり併せて進めていく必要があると考えますので、宜しく願いいたします。

法定福利費等の必要経費、適正な水準の労務費が最終下請まで確保され、実際に現場施工を担う技能労働者・従事者へ適正な賃金・労務費等の支払いが行われ、賃上げが実現可能となるように、賃上げに資する労務費の基準の作成、取引・契約における仕組みづくり、新しい商慣習等に向けたワーキングでの具体的な論議が必要であると考えますので、宜しく願いいたします。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

もう少しご意見を頂ければと思いますが。

○白石委員 日建連から参加しております白石と申します。

先ほどご説明いただいた資料、基本的には賛成でございます。ただ、実際に実効的などころからいきますと問題はまだまだたくさんあるなと思っています。

その中で、まず1つ目が、いろいろな意見はあると思うのですが、キャリアアップシステムのレベル別の年収との連携ということなのですが、これにつきましては、労務費の基準とキャリアアップシステムとの連携というのは具体的にどのようにするのかということ、明確な方針をまず決めていかなければいけないなと思います。国土交通省が、キャリアアップ利用拡大に向けた3か年計画の中で標準労務費とキャリアアップの連携を打ち出しているわけですが、この中で、このワーキングにおいても、基本方針として、標準労務費がキャリアアップシステムのレベルに対応した賃金、この対応に確実に結びつくということを明確に示していく必要があるのではないかなと思います。

2つ目ですが、公共工事設計労務単価の使用ということなのですが、これも先ほ

どからいろいろ意見が出ましたけれども、公共工事の積算に用いる公共工事設計労務単価と実際に実勢価格、いわゆる原価と言ってもいいのですけれども、現実には非常に差があります。業種によってもまちまちなのですけれども。これがどの程度まで許容されるという言い方は変ですけれども一のかということも考えていかなければいけないし、特に民間発注工事に対しても実効性の確保が重要だと思うのです。民間工事も含めて標準労務単価の算定に用いるということの妥当性については今後も検討を深めていかなければいけないなと思っています。

3つ目が、これも先ほど来出ています、建設業特有の重層下請構造において実効性の確保が非常に難しいと思っています。例えば元請と1次協力会社間は可能としても、先ほども話が出ましたように、2次の専門工事会社、3次、場合によったら一人親方である意味支えられている業界でもあるわけですね。これを実務的に本当に対応可能な方策を検討しないといけないと思うのです。例えば材工分離の見積書を一人親方が作れるか。現実には多分難しいと思うのです。そういう中で、実際に働く人の賃金にしわ寄せが行かないように、重層下請の会社経費の考え方についてもある程度明確にしていかなければいけないと思いますし、実際に働いている方に確実に行き渡るような、実効性担保というものができるといい制度をきちっとつくっていかねばならないと思います。

最後に、生産性向上へのインセンティブの確保という話もございました。生産性の指標、いわゆる単位時間当たりの施工量というのは、現実には建物の設計とか特性とか作業環境、地域性によって大きく左右されるわけですね。特に今、夏期のこの暑さの中で、中間期とは歩掛も2割、3割は落ちます。そういう中で、現場で働いている方は日々熱中症にならないよう暑さと闘いながら7月、8月、そして近年は9月も厳しい暑さの中で作業しているわけです。歩掛が落ちるのは当たり前です。あと、工期というのも大きく影響します。4週8閉所はかなりの比率で広がってきていますけれども、まだまだ4週4閉所、5閉所でやっている作業所もたくさんあるわけですね。最後、工期が厳しくなってくると突貫になるというような状況になってきます。当然、歩掛も落ちてくるわけですね。

そういうところもありますし、今度は逆に歩掛の向上と、いわゆるダンピング等の見分け方というのもまた難しいと思います。歩掛が適切であるということの確認というのですか、これについてもある程度の幅を持たせた標準的なものとした場合、どういうふうに運用するのか。料率を掛けるのかとか、非常に難しいことではあるのですが、そういう算定ルールを決めておく必要があると思います。

また、これは工事請負契約書、契約の内容もまた大きく影響してきます。残念ながらいまだに片務契約的も散見されます。プロジェクトの様々なリスクを作業所が負うような契約となっています。施工の環境や条件が変わっても工期の延長は厳しいという話もございますし、そこら辺からも生産性の向上というのは非常に影響を受ける。いろいろな意味でナイーブなというのですか、逆にこれを確保していく、また設定していくのは非常に難しいのですが、これらの議論避けて通ることはできず、今後も議論が必要ではないかなと思います。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

それでは、ここで事務局から質問への回答と、もし何かございましたら反応いただければと思いますが、いかがですか。

○石井補佐 事務局でございます。順を追ってご回答します。

まず、質問で、不動協さんのほうから、急激な変動はしないものかというようなお尋ねがあったと思います。今、公共工事設計労務単価をベースにというところで申しますと、実勢の調査をしたものをベースにそこから計算していくという形になりますので、そういった意味では、急激に毎年、10%、20%とか大きく変わっていくかどうか。もちろん実勢として大きく変わればそれを反映するということになりますけれども、実態を踏まえて設定することになるということかと思えます。このままでやればということですね。

また、民間発注者における行き渡りの確認というところでいうと、これももちろん今後の議論によるところはあると思えますけれども、基本的には民間発注者に大きな責務を加えるような、今の実勢を大きく混乱させるような運用というのは、実際皆様の間でもそういうご意見は出てこないのではないかなと思っております。もちろん、どの程度チェックをするのかというところにそこは比例してくる話なのかなと思っております。

そのほか、入札の話が全建さんとか全中建さんとかから大きくあったかと思えます。資料 4-3 で今後議論することとして論点として設定させていただきました。ただ、今回、全体として、受注する側、応札側からの見積りというのが非常に重要であるというようなところを論点として書かせていただいております。そういったところも含めて議論していく必要があるのかなと思っております。

また、CCUS レベルのところは、座長からもフォローいただきましたけれども、あくまで CCUS レベルは、今回の基本方針でいうところの、公共工事設計労務単価をベースにするというところの根拠の一つの考え方としてお示しはしております。また、実際に全

中建傘下さんとか、地方において CCUS のレベル別判定とか、そもそも加入があまり進んでいないというところはおっしゃるとおりなのかなと思っておりますので、左側においてそういった現状にも触れつつ資料を少し改めるということもあるかなとは思っております。

あと、技術革新というところを全建さんから触れていただきました。国交省のほうでも官房の技術グループのほうから i-Construction とかを全体として発信させていただいておりますけれども、もちろん全体としてそうした技術革新を図っていくという方向性そのものに違い、今後の変更もないかなと思っております。

あと、前後してしまって恐縮ですが、資料 5 に「特に専門工事業」と書いてある意図という意味では、各職種ごとというか、当事者の団体におけるという意図が強かったというところで、当然、全中建さんを排除するとか、多能工の方を排除するとか、そういう意図はもちろんございませんので、そこは実際どのように協力できていけるかというところをまさに今後調整させていただければと思っております。

あと、全建総連さんとかからコメントがありましたけれども、特に住宅分野の検討というところに関しては、今後、職別の検討を進めていくに当たって考慮は当然してまいりたいと思っております。そのほか、書面契約とかホットラインとか、ご議論いただいた中で、業界団体さんと一緒に進めていかなければいけない課題は多くあるかなと思われましたので、事務局としても調整させていただきながら進められればと思っております。

ひとまず。不足があればご指摘いただければと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、まだご意見を頂いていない方から。

○西野委員 京都大学の西野です。基本的な方針については賛成なのですが、その上で幾つか意見を申し上げます。

1 つ目の、労務費の基準の目的について、契約をきちんと結ぶ、見積りをきちんと取るというところ、これはぜひ進めていけるようにと思っております。まだまだ書面で契約している工事ばかりではないという実態もありますので、過度な負担にならないように、使いやすいフォーマット等を提供していくということも今後の議論の中でやっていければと思います。それは、金額の妥当性を確認したいという発注者等の支払い側に対しても、場合によっては根拠となる資料ともなりますし、また、今後、物価が上昇するなど状況が変わったときに交渉の資料ともなりますので、きちんと書面で見積を出す、契約を結ぶとい

うところを徹底できるように、今回の労務費の基準の設定と併せて進めていければと思っています。

2つ目の、活用・運用に関する基本方針ですけれども、労務費の水準がどのようなものかというところで、適正工期を前提として設定されているということを明確にしておく必要があるかと思います。なおかつ、見積り時の工事の時期、工事の内容の想定通りに工事が実施された場合ということも併せて前提としておく必要があるかと思います。といいますのは、人を確保していたのに、準備をしていたのに工事の時期が変わった、でも元の労務費のままであるということになると、結局、工事をする側が工事の時期・内容の変更のリスクを負担させられるということになるので、そのあたり、適正工期を前提としているということとか、見積もった工事の時期、工事の内容で実際に実施されたということを経験とした水準であるというふうに整理いただければと思います。

3つ目の、作成に関する基本方針ですけれども、時間軸ですね。実際問題としては、全ての工種を一斉に設定するのは困難であるということはそのとおりだと思うのですが、その場合に、1つは、どういうスケジュール感でそれ以外の工種について出していくかということは、最初の工種を出すときに併せて示すことが必要かなと思います。その上で、まだ設定されていない工種は何も基準がないですよということではなくて、どのような区分にするかは分からないのですけれども、例えば基礎・躯体に関してはこういうもの、内外装についてはこういうもの、設備についてはこういうものくらいの大きな区分であっても、およその目安というものを示して、だんだんと詳細化して各工種について出していくというふうな、全く何も基準がないではなくて、こういうもので暫定的に扱うというふうに何かしら代替案が必要かなと思います。そうしないと、実際に仕事をする側だけではなくて、積算をする立場であるとか、発注者の立場からしても、いつ何が出るか分からない、どれをどの工種に使っていいのかわからないというような使いにくいものになる、そうならないような進め方でやっていくようお願いいたします。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

○恵羅委員 法政大学の恵羅です。様々な論点をまとめていただいて、ありがとうございました。私も基本的内容には同意した上で、担い手確保という課題に対してコメントさせていただきたいと思っています。

私自身は産業社会学を専門としています。他の分野の賃金やキャリア形成と比べると、建設業の分かりにくさや不透明さがこの間あったと思います。外から見たときに、入職者

が入ってこない。政策なり、それを実行していく上で、それがどのように入職者や定着につながるかということが非常に重要かと思っています。

労務費イコール賃金ではない。建設業の中で一緒に複雑な議論をしていくと理解できるのですけれども、外から見ると分かりにくい。魅力ある産業というのは、キャリア形成が処遇改善と結びついて、若者が入ってきて、この職種でどのように働けばどれくらい賃金が上がっていくですとか、それが生活費に結びつくところがないと、入ってきたり就職したりということが難しい。この間の設計労務単価と現場の乖離を見ても、制度をつくっても実態と違うということが今後も続くと、実効性がなければ、外から見ると一層のこと分かりにくいものになっていくのではないか。そのような危惧をいただいています。産業として非常にこの転換期というのは大きいと思っています。

先ほども新しい習慣というふうに触れられていましたけれども、ルール等法改正をして、金額をつくるだけではなくて、新しい習慣として実効性をどうつくるか。法改正ですとか罰則ですとか、それを実効性をもったものしていく上では、いろいろな話合いや、業界中での慣行的なルールづくりというのがあると思います。今後改定していく上で、ワーキンググループのようなものをまた開催するのか、やっていく上での議論はどう出されるか。つまり継続的なプロセスとしては、どのようにやっていくのか、スケジュールとしてどのようにになっているのか、いないのか。

プラス、これ自体の議論にはなかなか乗りにくいのですけれども、先ほどの CCUS の議論での技能レベルの話と関連して、技能育成の話が触れられてきていません。この間の議論では欧米諸国の事例が紹介され、例えばアメリカのデービス・ベーコン法や、それに基づく協約賃金の支払い、そういう具体的なものを見ていくと、地域の協約賃金などでは時給レベルの中に教育費や厚生福利費といった細かい項目が含まれていると思います。それがレベル別であり職種別で集団的に協約が結ばれているところもありますので、いろいろ参考にできるものは見ながら、労務費に何が含まれるのか、賃金に何が含まれるのかという議論が必要ではないか。一回金額をつくってそれをやっていくということだけではなくて、継続的に協議していくようなプラットフォームに今後なっていくと非常にいいかなと私としては感じております。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

○渡邊委員 UR 都市機構の渡邊と申します。資料 4-2 に関しましては同意している中で、実効性というところで、私ども、公共工事としての発注方式の立場から、いかに実効性を

上げるかというあたりに着目して意見として述べさせていただきます。

まず、目的のところですが、全ての下請さんに行き渡るところでございますが、URの実態を確認しますと、今、URは新築と改修という形で工事を出しているのですが、新築はおおむね5次下請さんくらいまで、修繕のほうは3次下請さんくらいまでという状況でございます。そんな中で、5次まで行き渡らせるためになってきますと、なかなか厳しい状況もありますので、その辺の輻輳化をいかに解消していくかということも同時に考えていかないと、ある程度下請さんが直轄で出せるような仕組みですとか、それをどのようにしていくかみたいなところを併せていかないと難しいのかなというところがございます。

あと、行き渡るための方法というところですが、私どもは、ほとんど発注行為は総合評価方式で発注しております。その中で、加点というところで、総合評価の審査の項目の一つに例えば労務費の行き渡りというところを義務づけることで、ある程度加点方式をとれば——現状も加点方式で、必ずしも一番低い価格の方が落札しているという状況ではなくて、ある程度加点をもらった人が落札されているという状況でございますので、価格と総合評価の点数のバランスみたいなのも、例えば価格評価を少し下げてということであれば、落札率も上げていけるというような仕組みもできるのではないかなと思っているところでございます。

あと、労務費の基準のところでございますけれども、先ほどもご意見が出たと思うのですが、労働請負という中でいかに分かりやすく出すかという中では、必ずしも基準の中で単価がいいのかということも考えるべきところかなと思いますのは、日当払いという考え方を常に持っていらっしゃる方もいると思うので、特に一人親方さんが、その平米でどうだとか、単価をどう考えるみたいなところは難しい部分もあるのかなということもあって、その辺の両輪で考えるべきところもあるのではないかなと思った次第でございます。

あと、契約後の実効性に関しましては、私どもは例えば入札前に、いかに労務費と材料を分けた見積りで契約をしたところで、その後どのように行き渡っているのかというのは非常に分かりにくいと思いますので、例えばオープンブック方式の活用ですとか、何らかの表明をする必要があることで、その辺が確認できる方式ができるのではないかなと思ったところです。

あと、Gメンのところですが、どちらかというところ、こういった対応をしていないところへの勧告というところもあろうかと思いますが、まず最初に、こういった仕

組みを確立するためには、ちゃんとやっている業者さんに対して公表することでインセンティブを出すということで相乗効果が出せればいいのではないかと考えた次第でございます。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょう。

○小沼委員 松戸市の小沼と申します。よろしく願いいたします。

準備不足の中で要望等を申し上げるのは大変心苦しいのですけれども、今、私ども松戸市では、市内の建設業者と年に数回にわたって意見交換会を実施しております。その中でよく言われるのが、技労者等の確保が難しいよと。会社の職員さんも確保するのが難しいと言われている状況の中で、私ども地方公共団体としての立場で申し上げますと、災害時等につきましては、絶対に市内の業者はいてくれないと困るよというような状況です。ですので、市内業者の言葉をしっかり反映していかなければいけないかなと考えているところでございます。

今回、労務費の基本方針については賛同するものでありますけれども、以前頂いた資料の中で、労務費だけを確保して行き渡りを確保していくよということだけではなくて、会社を運営するに当たりまして、会社の経費というのはしっかり確保していかないと継続されていくのが難しいのかなと考えているところでございますので、この辺も含めて様々な検討をしていっていただきたいと思っているところでございます。

それと、今後、では行き渡りについてはどのような形を検証していくのかということがあるかと思えますけれども、契約時に受注者と発注者の間でいろいろ資料のやり取り等々をされていくような形も目に見えるところもあろうかなと思うのですけれども、このときに、システム上、ソフトを導入するとか、そういうこともあり得るのかなとイメージしているところではあるのですけれども、例えばソフトを導入するときに、業者さんのほうがソフトを準備するのも結構大変だと聞いているところもございます。ソフトというのは、今、入札に当たって、結構うちのほうの市内業者におきましては、積算ソフト等を導入して行っている業者が結構いるみたいですが、このソフトを買うのにも、市内業者のほうから聞こえてくる声は、ソフト自体も結構準備するのが大変だよということもございますので、これらを容易に準備できるような制度を検討していただきたいと思えます。

○小澤座長 どうもありがとうございました。

○堀田委員 堀田でございます。資料 4-2 の「検討の方向性」については基本にご提案のとおり賛同いたします。

その上で幾つか、既にご議論が出ていますけれども、まず初めに実効性の確保についてでございます。こちらについては、今回の標準労務費がどこまで適用範囲になるのかというようなお話もありました。現状、重層下請構造というのが建設業において存在している中で、その確認を誰がどのような方法で行うのか、これは一つの大きな論点だと思います。

確かに工事の下請事業者が存在している中で、例えば発注者あるいは元請企業が全てのサプライチェーンの取引について確認するということが過度な負担となり現実的ではないというようなご意見ももっともかと思えます。一方で、少なくとも公共事業につきましては、品確法の、現在でも運用されています「発注関係事務の運用に関する指針」においてこのような規定がございますけれども、「発注者は、下請業者への賃金の支払いや適正な労働時間確保に関し、その実態を把握するよう努める」ということが既に明記されてございます。今、品確法の改正によって、この規定自体が議論されているわけですが、既に現在運用されているルールにおいてもこういったことが規定されているわけがございます。これがまさに実効性を確保するためにどのような方法が必要かということが今般の標準労務費との関係においても議論されるべきではないかと思えます。

もう一つのやり方として建設 G メンということが挙がっているわけですが、これも有効な仕組みだと思いますけれども、行く行くは建設 G メン、基本的にはサンプリングで、一定程度の割合でこれを確認するというような仕組みなわけですが、時代が進めば全数の確認が当然になるような、そういった仕組みも既に運用されている他国のような事例もあるわけですし、こういったことも含めて、将来に向けた取組を併せて検討していく必要があるのではないかと考えます。

もう一つだけ意見を申し上げますと、技能者の能力別・スキル別に応じた適正な賃金の支払いをどのように確保していくか、担保していくか、制度的に保障していくかということが論点の一つかと思えます。これを実行するために、これもまた幾つかのやり方があるということですが、標準労務費自体をレベル別に定める。CCUS のレベルと一致させるかどうかというのはご議論があるということですが、いずれにしても、レベル別に標準労務費自体を定めるというのがいいのか、あるいは生産性向上へのインセンティブですとか、そういったことを考慮して、むしろそういったことはしないほうがいいのか、あるいは過度な細分化は避けるほうがいいのか、これも、どんなやり方についても

一長一短があるのは明らかでして、これは事務局への今後の検討のお願いになるかと思えますけれども、それぞれのやり方のメリット、デメリットについて整理していただいた上で代替案をお示しいただくのが議論の進め方としては望ましいのではないかと思います。そういった意味では、一つのやり方が、ある論点についてはいいけれども、例えばほかの論点についてはデメリットになるといったような、そういうトレードオフも当然出てくるだろうと思えますので、こういったことも含めて整理いただくのがいいのかなと思えます。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにかがでしょう。

○大森委員

大森です。今回資料等をまとめていただきまして、ありがとうございます。今回の基本方針についてはおおむね私も賛同するところです。

ただ、1点だけ、今後検討するに当たってひとつ念頭に置いておいたほうがいいのかと思う点についてお話しさせていただきたいと思えます。活用・運用に関するところでして、4-2で言いますと3ページのあたりですが、「検討の方向性」として、「契約時において、労務費の基準に基づく見積りと書面での契約を業界慣行としていく」というふうに記載されています。私もこれについては当然賛成するところです。

しかし、改正された建設業法上も、労務費等の見積り作成が請負業者の努力義務になっており、さらに、発注者から労務費等の見積りの作成を依頼された場合は、当該見積書を作成しないと契約が締結できないことになっています。そうすると、請負業者、特に中小企業では見積り作成に相当な時間がかかってしまい、結果としてスムーズな契約締結ができないといった状況が出てしまう可能性もあるのではないかと、という点を懸念しています。

一方で、発注者としては、当然事業との関係で早く契約を締結したい等の事情があると思えますので、そのような意向を重視した結果、請負業者の適切な見積もりがなされず、適切な金額での契約が阻害されることにもなりかねないのではないかと、という点も懸念しています。これでは、適切な労務費の行き渡りが担保されなくなってしまうのですが、そのような状況は望ましくないと思えますので、早い段階でひな形等があれば公表していくのが、より迅速な契約締結、ひいては適切な労務費の行き渡りに役立つのではないかと思います。これについては今後の個別の論点のところでお話しできればと思えます。

見積り作成にも相当労力がかかる可能性があることを念頭に、今後、労務費の基準の活用については検討していく必要があるのではないかと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。ご発言いただいていない方は、よろしいでしょうか。

○前田委員 私は建築積算協会の立場からお話をさせていただきます。

まず、基本的な方針については私も賛成でございます。ただし、実際にこれを進めていくに当たって、建築と土木では大分差がありますので、分けて議論をしていただきたい。

もう1点は、労務単価の話が出ておりますけれども、基本に戻っていただいて、公共工事設計労務単価とは何が含まれているのかというところを確認していただき、そのうえで皆さんからお話がありました、プラス歩掛、それと経費について明確に議論をしていただきたいと思います。

そして、先ほど個別専門工事業団体のお話が出てまいりましたけれども、これ以外に一人親方等も含めて、単価を設定するときに、個別に各団体さんに提案していただくという方法で、検討・提案した結果を労務単価に反映するということもありかなと思いますので検討をよろしく願いいたします。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

それでは、オンラインで参加の丸山委員は何かございますか。

○丸山委員 丸山でございます。申し訳ありません、飛行機が遅れまして、つなぐのが15分ほど遅くなってしまいましたが、その後のご説明と皆さんのご意見は拝聴しておりました。

まずは、本日、資料を国土交通省様のほうでおまとめいただきまして、ありがとうございます。論点として非常に理解ができました。

私はコンストラクションマネジメントの会社の代表をしておりますけれども、ここには民間の、一般の事業会社の発注者の代理として参加していると認識してございます。一方で、CMという立場からも拝聴させていただいておりました。大きな議論の方向性として異論はございませんが、先日も申し上げましたとおり、発注者がどのようにして労務費が行き渡っているのかということを確認できるのか、確認する必要があるのかという点につきましては、ほかの委員の皆様もご発言があったかとは存じますが、丁寧に議論をして、その方法等についてきちんと明快な答えを出していく必要があるのではないかと私としては感じている次第でございます。

本日は以上でございます。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

一通りご意見を頂いたところですが、追加でもしございましたらお受けしたいと思えますが。

○荒木委員 建設業協会の荒木です。時間を頂きましたので、追加で申し上げます。

適切な労務費、業界として夢のある、明るさのある労務費をどう目指すのか、という点について申し上げます。設計労務単価というのは、あくまで調査した結果を集計した現実の数字です。ここに行きたい、という目標数字ではありません。そういう意味では、労務費イコール技能者の年収と考え現状調査はしても目標設定ができていないということが問題と捉えるべきだろうと思えます。例えば他産業に比べてどうしたいのかという点を、政治家の方も交えて議論していくのもよいのではないかと考えています。

また、次回以降の話になりますけれども、材工分離について、国土交通省で採用されている施工パッケージ型の積算方式は、今回の方向性と相反している状態になっていると思えます。この点は、国土交通省内部で調整する等ご対応いただきたいと思えます。

歩掛につきましても、大ロットの工種では運用できても、小ロットになると合ってこない、ということについての解決策を具体的につくる必要があります。一つの案として、小ロットの部分は常用精算的な手法を導入して、歩掛に置き直していく、ということも実際面では行っていないと手続が煩雑になるのではないかと考えています。大きなロットの工種についても、標準労務費はあくまで中央値であって、大ロットは全部これに合うということではなくて、合わないとき、ぶれる場合のときの措置も考える必要があるのではないかと考えています。

○小澤座長 ありがとうございます。

では、事務局からお願いします。

○石井補佐 その前に、今日欠席の住団連の委員と楠先生からコメントを預かっているので、読み上げさせていただいてよろしいでしょうか。

○小澤座長 はい、お願いします。

○石井補佐 まず、住団連さんのほうからであります。

契約及び見積りに関する住宅業界の元請企業の現状ということで頂いておりまして、まず、大手ハウスメーカー、中堅工務店、零細工務店、それぞれによって全然異なりますよということをおっしゃっております。零細工務店では、簡易な見積書を提示し、口頭契約で済ませているケースが多い。下請の専門工事会社も同様。見積りに関しては、大手ハウスメーカーは詳細な見積りを作成して、それを下請工務店に提示して、下請工務店はそれ

をそのまま受け入れるというケースが多い。下請専門工事会社は、自社工事について材工価格で坪幾ら、平米幾らで見積もることが多い。零細工務店では、図面を見て、これまでの実績から得た勘で坪単価を決め、それに坪数を掛け全体の積算金額とする方法をとるケースが多いというのが現状だということでもあります。

また、それに加えて、適切な賃金支払いということに関しては、元請として全てコントロールして見るというのは難しいというところで、適切な賃金支払いが遵守されていない場合の責任の所在というのは、一義的には技能者を直接雇用している企業・事業主にあるということをはっきりとさせていただきたいということ。

最後、今後の進め方として、ワーキングのほかに職種別の意見交換の場を設けるということであるが、それに関しては、住宅業界というところの特殊性を考慮して、短工期だとか、一人親方が多いだとか、発注者が個人の場合、リフォーム工事の場合、いろいろあるという特殊性を考慮して、住宅協会に特化した意見交換というか、そういった場を設けてほしいというようなのが住団連さんからのコメントでございます。

楠先生ですが、「標準労務費の考え方については、立法の過程、国会での審議状況をよく踏まえた上でその制度設計を行うべきと考えます。また、賃金行き渡りを含む持続可能な建設業の環境整備という問題意識が一連の制度設計の出発点になっているという、その趣旨が重要と考えます。官民のみならず各経済団体のコンセンサスも重要な要素になってきているので、その協力体制の構築を望みます」というコメントを頂いているということでもあります。

その上で、今、西野先生以降に頂いたコメントということでもありますけれども、まず全体のスケジュール感といいますか、先行して提示していくということとの関係ということであれば、来年12月までというところを目指していく中で、順次。ただ、今ご議論いただいたように、各工種で設定していくに当たってクリアすべき論点は多いと思いますので、全体として数字としてどのようなものが出るかで、完全なものが出ないとしても、どういう考え方で計算すべきかということに関しては、当然そういったことも留意して発表していくということかなと思っております。

次に、惠羅先生から——惠羅先生に限らず、レベル別のところに関しては各委員から多くコメントを頂いたかと思っております。レベル別に支払われるようにという基本方針の考え方はおおむねご同意いただいていると思いますが、その進め方、計算の仕方というところに関しては今後詳細に、堀田先生のほうから事務局での整理ということもコメントが

ありましたけれども、そういったところを進めてまいりたいと思っております。

また、渡邊委員から、総合評価とかオープンブック方式とか、今後の入札・契約の検討に当たってのヒントみたいなものを頂いたかと思っておりますので、資料5のほうでも内部の検討の中で入札・契約ということを書かせていただきましたけれども、荒木委員の最後のご指摘もありましたが、そういったところは省内でも検討してまいりたいと思っております。

大森先生からの見積書の作り方のところは、資料4-3でも書きましたけれども、今後のところとして。標準見積書に関してはほかにも何名かからコメントいただいたかと思えますけれども、こういった形が皆様にとって使いやすいのかという議論は当然あるかと思えますので、そういったところも含めて各団体さんと調整させていただければと思います。

公共工事設計労務単価に何が入っているのかということでもいいますと、今回の参考資料の中で15から公共工事設計労務単価とか労務費調査とか、こういうので把握していますよというところで紹介させていただいている中で、資料の19と20というところで、設計労務単価に含まれているものと含まれていない経費みたいなところでお示しさせていただいております。もちろん今後もうこういったものを盛り込むべきかという議論はあろうかと思えます。資料4-3の中でも入れさせていただきましたが、こういったところは一つベースになるのかなと思っております。引き続き丁寧に議論していきたいと思っておりますけれども、レベル別年収の考え方みたいなところもありましたけれども、まず設計労務単価で見込んでいるものをしっかり行き渡らせていきたいと思いますというところが一つ今回の基本方針の水準というところの考え方かなと思っております。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

おおむね時間が来ているようですが、もし……。

○岩田委員 11月14日に建専連で全国大会をやるのですが、その中で寸劇をやります。現場でどのようにお金が決められていっているのかとか、職人たちは今このような議論というか、業界の方向性をどう感じているのか、これは実際にヒアリングをしてきました。寸劇をやりますので——アーカイブで残しますけれども——ぜひともお時間のある方は見ていただければと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

たくさんのご意見を頂きまして、ありがとうございます。資料4-2の基本方針についてはおおむねご了解いただけたのかなと思えます。

あえて追加すると、労務費の基準を実際に動かすときに、周りにある関連する制度とか仕組みとの関係とか、あるいは実際にはなかなか外からは見えにくい商慣習であるとか、そういうことも議論する際には同時にちゃんと考えてほしいというところを何らかの形で基本方針の中にも取り込んでもいいのかなとは感じたところです。多くのご意見につきましては、今後、資料 4-3 に書かれている実効性確保、基準の作成を具体的に議論いただく中でぜひ参考にさせていただきたいと思いますので、事務局のほうにはよろしく願い申し上げます。

今後の検討の進め方につきましても、資料 5 で体制を示していただいているところですが、これを実際に動かすに当たって、幾つかご意見を頂いているところもありますので、それも可能なものについては取り込んでいただいて、今後の進め方に当たって改善を図っていただければと思います。

あと、議論の仕方についても幾つかご意見を頂いているかなと思ひまして、方向性を示すだけではなくて、100%の制度・仕組みというのはないので、どういう考え方がいいのかというのを具体的に議論していただくに当たって、代案を示した中で、それぞれの特質を議論できるような形で、資料を準備いただければというようなことも言っていただいたかなと思います。

たくさんご意見を頂いていますので、今後の資料 4-3 で示していただいている具体的な施策を議論する中で、また改めて議論させていただければと思います。

資料 5 で体制を示していただいているのは、この会議だけではなくて、実際に労務費がどのように取り扱われるか、労務費の基準をどのようにつくっていくのがいいのかというのを、岩田さんのところであるとか、あるいは入札・契約制度のところであるとか、関連するところと一緒に議論を進めていくことが大事だということで、このワーキングだけではなくて、その周りを一緒に示していただいたところです。全中建からもぜひ一緒にというふうにご提案いただいているところですので、この議論を今後進めるに当たって、アジャイル的という表現をされていましたが、実際にその制度を、議論した上で一斉にスタートするのではなくて、形をある程度つくって、その運用の見通しを皆さんに確認していただきながらその中身をよくして、最終的に来年の 12 月にはみんなに納得していただいた形で、実際に動きそうだ、実際に作成できそうだということを確認していただいた上で社会に実装していくというプロセスをとっていきたいということでアジャイル的という表現をされているのだと思います。

今日、資料 4-2 で基本方針を示していただいているところですが、これについても、今日一定の合意は頂いていますが、資料 4-3 の議論を進める中で、場合によっては修正したほうが良いというものが皆さんの合意の下であった場合には、またそこにも戻って、新たにみんなにとっていい制度に仕上げていくという形で、先ほど長丁場と申し上げたのは、来年の 12 月をめどに、みんなが本当に納得して、いい形で制度を世の中に送り出せるように今後とも協力いただければということで申し上げた次第です。

それでは、本日の議論は以上かと思しますので、事務局にお返ししたいと思います。

○栗山推進官 ありがとうございます。

何か国土交通省側からございますでしょうか。

○宮沢参事官 官房参事官の宮沢でございます。今日は、お忙しい中多岐にわたるご意見を頂きまして、本当にありがとうございました。

今、座長からまとめていただきましたけれども、今日の時点で取りあえず一旦一定の方向性はまとまりましたので、これを踏まえて第 2 回に向けて我々も事務局として検討を進めてまいりたいと思います。その際には、今、座長からございましたが、いろいろな案、代案も出しながら、あるいはデメリット、メリットを示しながらというお話もございましたので、そういった形で資料を作ってまいりたいと思っております。

特に、委員の皆さんから多岐にわたる論点を頂きました。ここで述べると多分 10 分くらいかかってしまいますので述べませんけれども、いろいろなご意見を頂きましたので、それを踏まえた形で次回に向けて行きたいと思ひますし、また、最後に座長から資料 5 の関係で体制というお話がございましたが、このワーキングはもちろんですけれども、それに関連して国交省内の検討ももちろんですし、あるいは業界団体の皆さんと官民一体となって進めてまいりたいと思ひますので、引き続きどうぞよろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

4. 閉 会

○栗山推進官 それでは、本日はこれもちまして散会とさせていただきます。委員の皆様におかれましては、ご多忙のところを誠にありがとうございました。

午後 3 時 05 分 閉会