

「労務費の基準」に関する これまでの議論について

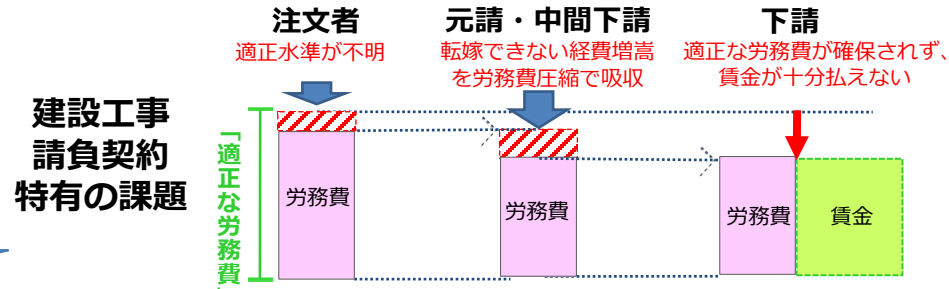
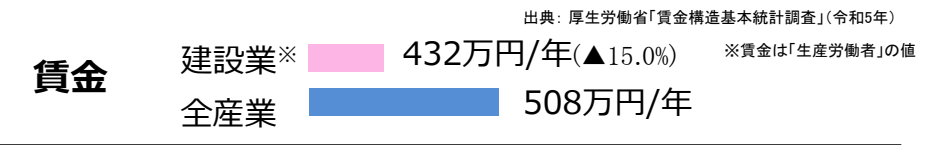
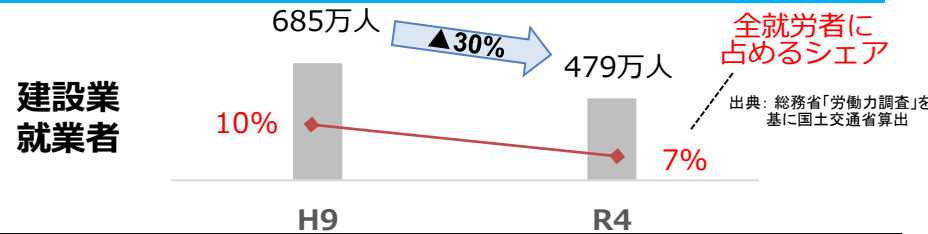
令和6年11月

不動産・建設経済局

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を導入

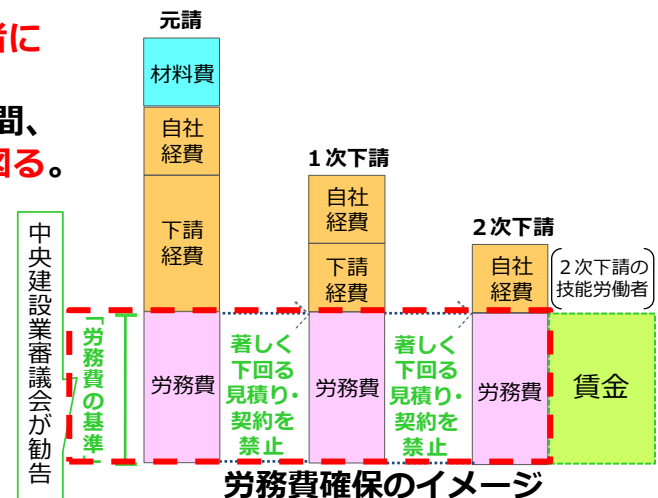
技能労働者の処遇を巡る建設業界の状況

- 建設業は、技能労働者の高齢化と若年入職者の減少が続き、**担い手の確保が困難**。
- 中長期的に担い手を確保するため、労働行政が担保する最低賃金に留まらない、**技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善が必要**。
- 一方、建設工事の請負契約において、**労務費(賃金の原資)**は、相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず**安価に請け負う業者が競争上有利等**の性質により、過度な重層下請構造の下、**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**。
- 担い手の確保により建設工事の適正な施工を将来にわたって確保するため、建設業の特性に対応し、**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が必要**。



建設工事の請負契約に係る新たなルールを導入

- 労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に**努力義務化**(建設業法25条の27)。
- **適正な水準の労務費が**、公共工事・民間工事に関わらず、受発注者間、元請-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図る**。
- このため、中央建設業審議会が「**適正な労務費の基準**」を作成(同法34条)し、これを著しく下回る見積り・契約締結を**禁止**(同法20条)し、違反した業者は**指導・監督**(同法28条)、発注者は**勧告・公表**(同法20条)の対象とする。



✓ 適正な見積り促進等による契約時の労務費確保、確保された労務費の技能者までの行き渡り担保のための施策の実施、「建設Gメン」による個々の請負契約の実地調査・改善指導(同法40条の4・同法41条)、必要に応じた許可行政庁による強制力のある立入検査等の実施(同法31条)等により、改正法の実効性を確保。

労務費の基準の検討に当たって考慮すべき事項

「基本問題小委員会中間とりまとめ」における議論

- 「**適正な工事実施のために計上されるべき標準的な労務費**」を「**中長期的にも持続可能な水準で設定**」すること。
- 「**請負契約締結の際に労務費の相場観を与える役割**」をもたせること。
- 「**廉売行為を規制するに当たっての参考指標**」としても用いること。

～労務費の基準の作成・勧告に当たっての留意点～

- 標準労務費の策定に当たっては、例えば、**設計労務単価に**工種ごとの標準的な仕様・条件（＝規格）での**労務歩掛等（単位施工量当たりの作業労力・人工）を乗じる方法**により、**単位施工量当たりの金額として算出**することを検討すべき。
- **労務歩掛等**は、工種ごとに**様々な規格が存在**していることから、工種によって幅を持たせた形で勧告すること等を検討すべき。
- 標準的な**労務歩掛等**の設定に当たっては、それらが**各種工事の実態に即しているかどうか**や、**国の直轄工事の歩掛等が設定されていない住宅建築工事の工種に係る算出をどのような方法で行うか**なども含め、行政のみならず建設工事の受発注者等の関係者からも十分に意見を聴取して検討を進めていくことが必要。
- 労務費の相場観を形成し、廉売行為の判断基準にすると、その機能を損なわないかにも留意しつつ、標準労務費を**例えば労務比率の高い工種から段階的に勧告する等の対応**も検討すべき。
- 標準労務費の具体的な範囲や内容等については、**技能労働者の能力・資格や経験等に応じた賃金支払いの実現に十分に寄与できるよう考慮**しつつ、**幅広く合意を得ながら**検討すべき。
- 下請契約における適切な労務費等の確保のため、**標準見積書、請負代金内訳書等に労務費等の内訳を明示する取組を促進**すべき。

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

参考資料P4～P8、P19,20参照

○ **土木建築・公共民間の違い**
 ……建設工事は、大きく**土木と建築、公共と民間に分かれ、それぞれ競争環境が異なる**。いずれも総価での請負契約による点は共通するが、**公共工事は原則入札により受発注者間での請負金額が決定**。

○ **業種・職種の複雑性**
 ……一つの建設工事を完成させるためには多様な作業が必要で、一現場において、作業進捗に応じて多数の専門工事業者が施工に関与。特に建築において職人の専門技能も細分化。

○ **多様な雇用形態、零細な業態**
 ……技能労働者の雇用形態は、社員（直用）、日雇い・季節労働、一人親方等に多様に分化。職別工事業者の約9割が10人未満の事業所で、小規模零細事業所に雇用される者の割合も高い。

○ 「**労務費**」の定義の多義性
 ……技能労働者の雇用に伴い**必要な経費**としては、賃金の他、法定福利費（事業主負担分）、労務管理費、宿舍費等が存在。賞与、時間外賃金の取扱い等についても留意が必要²。

「労務費の基準」に関する基本方針【概要】①

(1) 「労務費の基準」の目的

- **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-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。
- 具体的には、
 - ・**契約当事者間での価格交渉時に参照**できる、「適正な工事実施のために計上されるべき労務費」の**相場観として機能**させること
 - ・これに連動して、改正建設業法において著しく低い労務費等による契約の締結が禁止されたことを踏まえ、新ルールの実効性確保のため、**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。

(2) 「労務費の基準」の活用・運用に関する基本方針

- 見積もる立場の中小事業者や一人親方を含め、事業者に対し、労務費の基準の**活用方法を分かりやすく示す**とともに、**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**。
また、基準の作成に際し、契約当事者間で労務費の基準が適切に活用されるよう、**業界団体にも参画いただくなど重要な役割を担っていただく**こととする。
- 基準の作成と活用だけでなく、下請・技能者に対する**労務費や賃金の支払のコミットメントや賃金行渡り状況の調査等の手段も用いて、労務費の行き渡りの担保を図ることとする**。
- 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**や、場合によっては、改正建設業法に基づく**指導監督や勧告公表等の規制的手法も効果的に用いることにより、ルールの浸透・定着**を図ることとする。
 - ① 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、
 - ② 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、
 - ③ これらのルールの行政による検証、
など総合的な取組により労務費の基準の所期の目的の達成を図る。
- 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ような水準で労務費の基準を設定**することとする。

(3) 「労務費の基準」の作成に関する基本方針

- 契約交渉時の相場観として活用されることを踏まえ、**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**することとする。
具体的には、**技能者の職種ごと**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（1 t、1 m²作業あたりいくら）として設定**することを基本とし、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。
- 新たなルールを持続可能なものとするため、公共工事設計労務単価（1人1日いくら）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（単位時間あたり施工量（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**こととする。
- いったん基準を公表した後においても、基準の仕様・水準も含め、必要に応じ修正を加える**アジャイル型の考え方に則って検討・実装を進める**こととする。
- 全ての職種、工種について同時に議論、作成するのではなく、**職種別に、順次検討を進める**こととする。