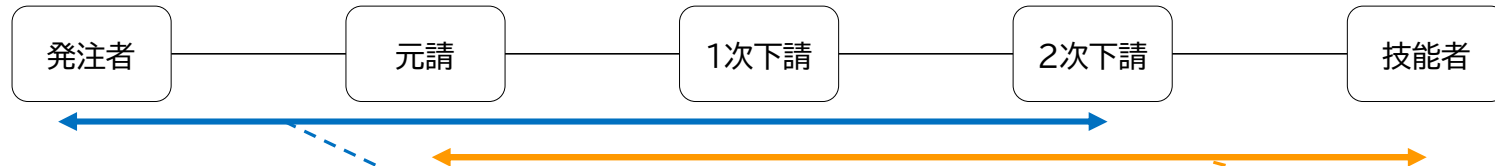


論点1. 労務費の基準の実効性確保について

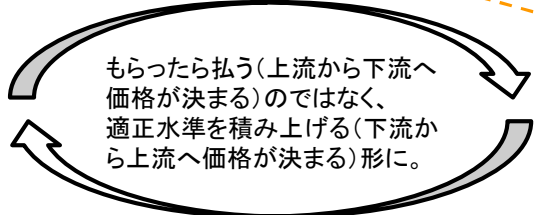
労務費の基準の「実効性確保」について（全体像）



※左記は単純化しているが、実際には、たとえば以下のように様々なケースがある。
 ・下請次数：1次のことも3次以上のこともある
 ・事業者：法人も個人（一人親方含む）もある
 ・技能者：直接雇用も日雇いもある
 元請に雇用される場合もある

実効性確保に
必要なのは

各契約段階(※)で、適正水準の労務費を確保する
 ※発注者－元請、元請－1次下請、1次下請－2次下請・



適正水準の労務費を下請に、賃金を技能者にまで行き渡らせる

取組の方向性(案)

- ① **労務費・必要経費を内訳明示した見積書の提出・尊重を商慣行化**
 - ・「労務費の基準」について基準の前提となる施工条件を明示し、個々の請負契約における適正見積りを促進。
 - ・業界団体が見積書のひな形を作成。(国が作成手順を提示。)
 - ・また、業界団体がサポート体制を構築。(国が交渉ガイドラインを提示。)
 - ② **技能者の処遇改善に取り組む企業が競争上不利にならない環境整備**
 - ・自主的宣言制度により、賃金以外を含めた技能者の処遇改善に取り組むなど技能者を大切にす事業者の可視化。
 - ③ **①②についてルールに反する行為の検証**
 - ・指導監督や勧告公表等の規制的手法も効果的に用い対処。
 - ・その際、ダンピングと、生産性向上による労務費抑制とを区別。
- ④・⑧公共工事の特性を踏まえた対応**
- ・入札段階で、発注者が適正水準の労務費が確保されていることを確認。

- ⑤ **適正な労務費・賃金の支払いについて契約上で担保する取組の定着**
 - ・コミットメント条項の標準約款への追加に向けて、公共工事における試行(モデル工事等)の実施や、民間工事での活用に関する業界団体との連携を推進。
 - ⑥ **技能者への賃金支払い状況が把握できる仕組みの構築**
 - ・技能者への賃金支払い状況調査について、まずは国交省直轄工事をはじめとする公共工事において試行。確認主体や簡易な確認手法等について、試行しながら検討。
 - ・CCUSレベル別年収など、技能や経験に応じた処遇水準との比較についても検討。
 - ⑦ **⑤⑥についてルールに反する行為の検証**
 - ・確認結果を受け、技能者の賃金水準が、労務費の基準が想定する水準を著しく下回ったとき、技能者を雇用する事業者には原因がある場合は当該事業者、注文者による労務費の支払いに原因がある場合は当該注文者に、改善を要請。
- ④・⑧公共工事の特性を踏まえた対応**
- ・過度な負担とならぬようにしつつ、発注者が労務費行渡りをフォローアップ。

実現に向けた現状・課題
(委員からの関連意見)

- ① **見積・契約において労務費額が不明確で、適正水準か判断もできない**
 - ・材工一体の見積が多い。また注文者から受注者に金額を提示するケースもある。
 - ・労務費を内訳明示した見積書を、注文者に受け取ってもらえないケースもある。
 - ・一人親方等にとっては材工分離の見積書を作成するのは難しい。
 - ② **技能者の処遇改善に取り組む企業ほど、競争上不利になる**
 - ・適正水準の労務費を積み上げて見積もると、安価な企業に勝てなくなる。
 - ・ちゃんとやっている業者へのインセンティブも効果的
 - ③ **体制の確保**
 - ・Gメンだけでは難しい。ホットライン活用や、場合によっては団体の力も借りるべき。
- ④・⑧公共工事では、入札段階で予定価格制度等がある、建設業者による適切な処遇の確保について公共発注者に一定の責任がある、等の特性がある**
- ・予定価格から10～20%安い額でないと受注できない。

- ⑤ **技能者まで労務費が行き渡っているか否かが確認できない**
 - ・標準労務費の制度を作れば行き渡りが解決できるというものではない。
 - ・民間発注者においては行き渡りの確認は困難。コミットメントが有効ではないか。
 - ⑥ **技能者まで労務費が行き渡ることが担保されない**
 - ・行渡りの改善のため、建設Gメンによるチェックは先行して実施すべき。
 - ⑦ **建設業法令上で賃金の妥当性を検証する根拠の精査が必要**
 - ・適切な賃金支払は努力義務。
- ④・⑧公共工事では、入札段階で予定価格制度等がある、建設業者による適切な処遇の確保について公共発注者に一定の責任がある、等の特性がある**
- ・責任はあるが、地方自治体をはじめ公共発注者のマンパワーが限られている。

「取組の方向性(案)」の実現に向け、現状・課題を考慮し、関係者の認識を合わせつつ、実施可能な取組からアジャイルに進めていく

(1) 契約時における実効性の確保【p2①②関係】

これまでに示された視点

【見積もりの内容】

- 同じ職種の作業でも、現場によって必要となる労務費は異なるが、**労務費の基準から上下する見積り**をどの程度許容するのか。
- 建設業の**生産性の向上に向けた取り組みが損なわれないような制度**として欲しい。
- **下下間で元請が想定したより高い額の労務費が必要となった場合**、原則的に発注者又は元請で負担することの方向性を明確にしていきたい。
- 労務費の基準が**適正工期、見積条件を前提として設定**されていることを明確にする必要。
- **労務費・賃金の概念に何が含まれるのか**議論が必要。
- 建設業特有の重層下請構造における実効性の確保のため、労務費と合わせて、法定福利費や安全衛生経費、建退共掛金等、**労務費以外の雇用に必要な経費に対する考え方を整理**することが必要。
- 労務費や経費など、様々に見積もるべき額があるが、**最終的な見積書にはどのような金額が明記されるのか整理**すべき。

【見積もりを進めるための具体策】

(総論)

- 労務費の基準の作成を契機として、**書面契約の徹底、材工分離の見積り**が必要。
- 材工分離の見積りの普及状況は業界や会社規模によって異なる。**受発注者双方において手間も増える**。
- **発注者が消費者個人である場合**、労務費が上昇しても簡単に価格転嫁が進まないことを踏まえる必要。
- **標準見積書をほとんどの元請は受け取ってくれない**。
- **発注者と元請の契約の段階で全ての下請け業者、現場労働者を選定して見積もりを取ることは現実的には困難**。

(標準見積書の作成手順、中小・一人親方への支援)

- **見積りが過度な負担とならないよう、フォーマットを提供**することが必要。
- 労務費については、**見積書に、適用した「労務費の基準」の額を明記**し、交渉の前提として分かりやすくする必要。
- **書面契約**することで、支払側に対する根拠資料、物価上昇時の交渉資料となることから、労務費の基準と合せて進める必要。
- 基準の作成に当たっては**下請業者や一人親方等が参照できるよう特段の配慮**が必要。
- 中小零細事業者や個人事業主、一人親方などへの**支援策を検討、実行**していくことが必要。
- 追加変更の担保、後払い精算方式等の新しい視点も入れて欲しい。

(その他)

- **賃金以外の処遇改善も必要**で、業界全体で他の産業と比較し、魅力的な労働条件を提供する必要。**現状では賃上げした企業からしんどくなる**。

(2) 契約後における労務費・賃金の行渡りの担保【p2⑤⑥関係】

これまでに示された視点

【コミットメントについて】

- 行き渡りの担保の仕組みとしては、オープンブック方式の活用や、下請・技能者への支払いに係るコミットメントが有効なのではないか。
- 民間事業者では、必要かつ適切な労務費が計上されているかという確認や行き渡りを確認することは困難なため、表明保証が有効と考えられる。
- 標準約款に、コミットメントや技能労働者の賃金等の開示への合意に関する条項を追加してはどうか。
- 労務費の基準が指導監督の対象である一方、コミットメントは努力義務であり、バランスを整理する必要。
- コミットメント違反があった場合の違反情報の捕捉手段について検討する必要。
- 契約後の実効性については、建設Gメン対応した業者のうち、賃金の行き渡りに対してしっかり取り組んでいる業者を公表する等のインセンティブも必要では

【CCUSレベル別年収の行き渡りを担保するための施策】

- 建設Gメン対応した業者のうち、賃金の行き渡りに対してしっかり取り組んでいる業者を公表する等のインセンティブも必要。
- 技能者の能力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、制度的に保証していくかは重要な論点。
- 建専連でも最低年収を引き上げる取り組みを行ってきたが、現状では賃上げした企業からしんどくなる。
- 標準労務費がCCUSレベルに対応した賃金に結びつくことを明確に示すことが必要
- 適切な賃金支払いが遵守されていない場合の責任が、一義的には技能者を直接雇用する企業にあることを明らかにしてほしい。
- 当初はサンプリングでスタートし、将来的には全数調査とすることも含め、検討が必要。
- 発注者が賃金の行き渡りを確認できるか、その必要があるかということについて丁寧な議論が必要。
- 設計労務単価と現場は乖離しており、制度を作っても実態と違うことが続き、実効性がなければ、外から見ると一層分かりにくくなる。

1. 労務費の基準の実効性確保について

(3) ルールに反する行為の検証【p2③⑦関係】

これまでに示された視点

【誰が検証するか】

- 発注者側から、労務費の流れを可視化できる仕組みが必要。
- 民間事業者では、必要かつ適切な労務費が計上されているかという確認や行き渡りを確認することは**困難**。
- 元請が下請に賃金の支払いを確認したり強制したりすることは難しく、これを国や公共の立場から確認する手段が必要。
- 建設Gメンだけでは検証が難しいため、ホットライン等の体制強化、関係団体への相談窓口設置要請等も要検討

【どのように検証するか】

- 「労務費の基準」に関する新制度に違反する契約か否かの判断は個別性が高いと考えられ、Gメンの動き方など、検証制度を並行して検討する必要。
- 建設Gメンによる賃金の行渡り確認を先行すべき
- 発注者に対する規制的手法について、具体的な手段も議論する必要。
- 注文住宅の発注者等の個人に対する勧告について配慮が必要ではないか。
- 500万円未満の許可不要業者が違反した場合、処分できないので、どう実効性を確保するか。
- 労務費が安い場合に、生産性向上によるものかダンピングかの見分け方は困難で、歩掛が適切であることの確認について運用を決めておくべき。
- どのような見積り変更依頼が注文者にとって禁じられる見積り変更依頼なのか、判断するのは難しい。
- また、個人発注者が受注者側に対して見積り変更依頼を行う際にどのような点に気をつければ良いか整理が必要。
- 標準見積書をほとんどの元請は受け取ってくれない。

(4) 公共工事の特性を踏まえた対応【p2④⑧関係】

これまでに示された視点

【公共発注者として果たすべき役割】

- ・**公共発注者については、**現在すでに運用されている「発注関係事務の運用に関する指針」において、**下請け業者への賃金の支払いや適正な労働時間に関し、その実態を把握するよう努めるということがすでに明記**されている。
- ・会計（地方自治）法令や入契法、品確法の下、**独自の入札契約制度や受発注者の積算システムが確立していることを前提に、公共工事における「労務費の基準」を考えるべきではないか。**
- ・自治体担当職員のマンパワーが限られている中で、大量の工事発注をこなす**発注者への過度な負担がないよう**に制度設計してほしい。

【公共工事における契約（入札時）の対応について】

- ・予定価格の**上限拘束性を撤廃すべき。**
- ・自治体工事では国交省直轄工事の歩掛が流用されているところ、**小ロット工事に対応した歩掛の設定等も検討すべき。**
- ・官積算で算出された**労務費が100%確保されていない場合は入札から排除**する仕組みを設けるべき。
- ・実際の入札においては、予定価格から10～20%安い額でないと受注できないため、**落札率の向上が必要。**
- ・**落札価格が低入基準や最低制限価格に張り付いている状況であり、低入基準や最低制限価格を見直すべき。**

【公共工事における行き渡りへの対応について】

- ・**公共発注者については、民間発注者と異なり、建設業者における適切な処遇の確保に一定の責任があり、公共発注者も行き渡りに貢献すべき。**
- ・契約後の行き渡りについては、落札に紐づくインセンティブを設定することが効果的と考えられるところ、**総合評価方式の審査項目で労務費の行き渡りの義務付けや、加点方式を採用することなどができないか。**