

## 論点2. 労務費の基準の作成について

---

# 2. 労務費の基準の作成について

## (1) 「労務費の基準」の計算方法

### 基本方針

- 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。
- 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 m<sup>3</sup>作業当たりいくら）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

## 暫定方針（案）

- 労務費の基準については、工事の完成を請け負うという請負契約の労務費の目安として、**労務単価（円/人日（8時間））×歩掛（人日/単位あたり施工量）の計算式によって単位施工量あたりの労務費として示す**ことを基本とする。
- その際、**労務単価については、【事務局案】公共工事設計労務単価を適用**する。  
**【B案】公的な賃金関係の統計（賃金構造基本統計調査等の年収又は月収に係るデータ）を元に算出する単価を適用**する。  
（賃金相当分以外の「雇用に必要な経費」についても、これまで国として確保の取組を推進してきた、社会保険の法定福利費（事業主負担分）、建退共掛金、安全衛生経費などを中心に、その取扱いについて引き続き整理し、公表時において明示、周知徹底する。）
- **歩掛については、国交省直轄工事で用いられている歩掛（土木工事標準歩掛、公共建築工事における歩掛）を活用**する。  
ただし、**公的な歩掛が把握されていない戸建住宅等**については、住宅関係の団体等と意見交換を行い、**対応方針を検討**する。  
（工事規模を始めとする施工条件によって適切な歩掛は異なるため、労務費の基準を公表する際に、適用した歩掛を適用条件を含めて明示するとともに、個々の建設工事において、当該工事の施工条件や建設業者の施工能力に応じて適切な値を当てはめて見積りを行うべきことを周知徹底する。）
- 上記の考え方に沿って、労務費の基準（素案）の作成に向けた職種別の意見交換を開始するが、その意見交換の中で、**上記の考え方について不都合が生じた場合には、適時見直しを行う。**

## (1) 「労務費の基準」の計算方法

### 暫定方針に係る論点

#### 【歩掛を活用して単位施工量あたりの額として示すことについて】

**メリット** : ・建設工事の請負契約における「労務費」の一般的な見積り・契約の単位であり、多くの事業者にとって個々の見積り・契約時に妥当性を検討しやすい。  
・施工能力を高めて効率性を上げることで、労務費の基準より安価な額で契約がなされることが明確となるため、請負契約としての生産性向上インセンティブが保たれやすい。

**デメリット** : ・歩掛は現場状況や受注者の施工能力によって異なることから、基準の位置づけが分かりづらくなる。  
・一つの仕事の完成に複数の職種が関わるケースも多く、基準の作成が複雑化する可能性がある。

#### 【(事務局案) 公共工事設計労務単価を活用することについて】

**メリット** : ・民間工事においても公共工事と共通の水準の賃金の原資が下請業者に行渡るべきこと、技能者に支払われるべきことを明確化できる。  
・公共工事設計労務単価が下請事業者まで行渡った場合に想定される技能者の想定年収であるCCUSレベル別年収との連携が明確化される。  
・職種別に設定されており、また、現在の公共工事の積算体系と齟齬を来さないことから、他に考えられる指標を採用した際のデメリットを回避できる。

**デメリット** : ・公共工事設計労務単価は公共工事の積算のための単価であり、民間工事における労務費支払いの実態とは異なる。  
・公共工事設計労務単価は「世話役」など一部を除いて単価の水準が1つしか定められておらず、特殊な技能や経験を身につけた技能者を評価できる水準では設定されていない。

#### 【(B案) 公的な賃金関係の統計を元に算出する単価を活用することについて】

**メリット** : ・公共工事だけでなく、全ての工事を対象として統計を取っている。

**デメリット** : ・建設業の職種別の賃金水準の違いを公共工事設計労務単価ほどの確に基準に反映できない。  
・賃金構造基本統計調査等は年収・月収ベースで示されており、単価ベースへの加工にあたっての条件整理が必要となる。  
・公共工事の積算時の労務費と、労務費の基準を元に見積もった労務費との間にズレが生じ、公共工事設計労務単価が下請業者に行渡るべきこと、技能者に支払われるべきことが示されない基準となってしまう。

#### 【適用する歩掛について(国交省直轄工事における標準的な工種・規格等の条件での歩掛を用いることについて)】

**メリット** : ・多くの施工実績があり、検証の母数が確保した上で標準的な条件を分析することが可能。  
・歩掛りは特に民間工事では営業秘密にあたるため、必要なデータを比較的入手しやすい。

**デメリット** : ・自治体等の小規模工事の歩掛りは国直轄とは異なる。  
・特に建築工事を念頭に置いた場合、国交省直轄営繕工事の歩掛りは必ずしも標準的な建築工事の仕様とは同一でない可能性がある。

## (1) 「労務費の基準」の計算方法

### これまでに示された視点

#### 【歩掛を活用して単位施工量あたりの額として示すことについて】

- 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）での労務歩掛等に乗じる方法により、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。
- 技能労働者（特に一人親方）には、日当払いという考え方もあり、**平米単価で考えることは難しい部分**もあり、その辺の両輪で考えるべきところもあるのではないか。

#### 【公共工事設計労務単価を活用することについて】

- **公共工事設計労務単価×歩掛**とすることにより、CCUSレベル別年収相当の水準を算出できるのではないか。
- CCUSレベル別年収を基礎として計算する場合に、**CCUSの普及状況について考慮**すべき。
- **民間工事**の労務費の基準に公共工事設計労務単価を適用することの妥当性は議論が必要。
- **公共工事設計労務単価はあくまで実態**であり、あるべき水準として考えてよいのか。
- **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。
- **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、**労務費の行き渡りと合わせて、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し、行き渡りを徹底**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。

#### 【適用する歩掛について】

- 同内容の工事でも、**大口の工事と小口の工事では必要な歩掛に差**が生じることに留意する必要。
- **歩掛が不明な工種**については、従事者の処遇改善、賃金の水準の向上等を前提として、分かりやすい算出方法の議論が必要。公共の歩掛のない工事であっても、現場の実態として、注文者とは契約時に現場ごとに必ず決めている。

# 2. 労務費の基準の作成について

## (2) 「労務費の基準」の作成単位

### 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。
- 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。

### 暫定方針 (案)

- 細分化は最小限にとどめるという基本方針を踏まえ、**基本的に、規格・仕様(※)ごとに労務費の基準を作成することはしない**ものとする。  
※たとえば、建築の型枠工事においては、「ラーメン構造階高3.5～4.0m程度」、「ラーメン構造階高2.8m程度」等の規格・仕様ごとに分かれる。
- その上で、建築と土木を区別するか、工種(参考資料P7)をどの程度区別するか等については、**職種別の意見交換において、具体的な細分化の程度を検討**する。  
(労務費の基準を公表する際に工種や規格、工事規模等の仮定条件を明示するとともに、個々の建設工事において条件が異なる場合には適正額も異なることをガイドライン等で示す。)
- 技能者の経験・技能に応じた賃金の支払いについては、基準そのものをCCUSレベル別に作成するのではなく、特殊な技能が必要な工種について別カテゴリーで労務費の基準を作成することを検討するとともに、制度全体の「行き渡り」の仕組みの中で他の手段により担保する。

### 暫定方針に係る論点

#### 【基準を地域別に細分化すること、適用歩掛りを工種別に細分化することについて】

**メリット**：細分化するほど、個別の契約において基準をそのまま引用して当てはめやすくなる。

**デメリット**：・細分化するほど複雑になり、中小事業者や一人親方等にとって、どの基準を参考にすべきか分かりづらくなる。

・複数の基準を示す場合、交渉上優位な立場にある者にとって有利な水準の基準に沿うように契約が誘導される(安い方の基準に張り付く)など、基準の本来の意図する活用がなされなくなるリスクが高まる。

・細分化したとしても、あらゆる状況に応じた基準を示すことは困難である中、個々の契約において適切に見積もる必要があるというメッセージが伝わりづらくなる。

#### 【施工する技能者の経験・技能(CCUSレベル)に対応して、労務費の基準をレベル別に設定することについて】

**メリット**：技能者の経験・技能に応じた賃金原資の確保につながる可能性がある。

**デメリット**：・労務費の基準やそれを踏まえた見積りが、相当複雑・困難になる。

・再下請する場合に下請の技能者個人のCCUSレベルが分からないと正確な見積りができなくなったり、見積り時点で想定した技能者が実際に施 5  
工するとは限らないなど、実務の混乱を招くおそれがある。

## (2) 「労務費の基準」の作成単位

### これまでに示された視点

#### 【工種等別の細分化】

- **建築と土木では差がある**ことから分けて考えることが必要。
- かなりきめ細やかに決める必要があると感じる一方、細かくするほどわかりにくくなってしまうので、バランスに留意する必要。
- 工種・職種には、**設計労務単価やCCUSの能力評価の対象分野、建設業許可の分類等が参考**になる。工種・規格の違いは、**細分化しすぎると現場での運用が困難**となる。

#### 【地域別の細分化】

- 作成単位は、実効性確保等の観点から、全国一律的な設定が望ましい。
- 職種も多く、地域によって状況も違う中で、労務費の基準について、受発注者共に分かりやすく示す必要。

#### 【施工する技能者の経験・技能（CCUSレベル）に応じた細分化】

- 労務費の基準とCCUSとの連携について明確な方針を決め、**基準が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**。
- 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。スイスのように労務費の基準をレベル別に分けることか、アメリカのように高度なスキルが必要な工事に係る労務費の基準を別カテゴリーとすることが考えられる。
- 地方や零細事業者の多くの技能者がCCUS未登録であることを考慮すべき。
- 基準について、例えばCCUSレベル2の技能者の目安として示すなどといった手法も議論できると良い。

## 2. 労務費の基準の作成について

### (3) 「労務費の基準」の改定

#### 基本方針

(特に位置づけなし)

#### 暫定方針(案)

- 個々の請負契約時において受注者側による適切な見積りがなされるよう促すことを前提として、更新については基本的に年1回(公共工事設計労務単価や標準歩掛の改定と連動した更新)とすることを基本として、引き続き検討を行う。

#### 暫定方針に係る論点

##### 【基本的に年1回(公共工事設計労務単価と連動した更新)とすることについて】

**メリット** : ・契約における予見可能性が保たれる。

・計算の基礎となる公共工事設計労務単価との乖離が生じない。

・年1回以上の改定を行おうとする場合のデメリット(例: 職種別の賃金推移を都道府県別に把握する公的な手法が労務費調査以外にない。制度に対する予見可能性の低下、運用の複雑化。)を回避できる。

**デメリット** : 急激・局地的な賃金水準の変動が必ずしも反映できない。

#### これまでに示された視点

- 改定頻度は、年1回の更新でも対応できるのではないか。
- 改定は年度ごとの見直しを前提としながら必要に応じて行うことが望ましいが、特に下落局面で短期的に改定を行うことが結果的に労働条件や処遇の悪化に影響するおそれがあるので、**一定期間大幅な改定を行わないことが望ましい**。
- 急激な物価上昇の局面**において、労務費の基準を超えて適切な水準で契約されるかが懸念される
- 改定について、**短期的な需給関係を反映させると、雇用側、働く側双方にとって予見性を損なう**のではないか。