

◎標準労務費の実効性に向けた課題

(一社) 建設産業専門団体連合会

・現状

- ①現況を理解している大手ゼネコンの中には、既に設計労務単価並みの契約を認めるところが出てきた
- ②請負契約額においては、単価の合意はできても歩掛に相違があり、納得できないまま合意するケースが残る
- ③重層の下請になるほど、経費の概念が無い。
- ④次の仕事が見えていないと安値請負は、残る可能性がある
- ⑤多くの中小零細企業は、先に月給実施、賃金アップに踏み切るのは困難
- ⑥月給になっていない現状では、月の休暇も増やしたくない

・経費について

- ①労務系職種の特に小規模下請では、労務単価の内数となっている。（労務費を支払った余りが経費又は材料費を払った残りが労務費）
- ②経費の見積もりができない事業者がある。
- ③やっと社会保険料と安全経費位は経費項目として理解されてきた
- ④労務費と材料費と同様に義務的な経費も競争の外に分けていく必要がある。

・団体の取り組み

- ①標準労務費作成に向けた、必要業種の歩掛調査への参加へ協力要請と**標準見積書の使用要請**（元請け様式の契約書・見積もり書でも良いが内訳項目の共有が重要）
- ②貰ったら払うの「紳士協定」と、「安値の請負はしない・させない」の実践
- ③下請側のコミットメント方策の検討・・・レベル別最低年収の再検討・公表や職人の年収への反映促進
- ④処遇改善を進める優良企業の優位性確保の検討・・・優良企業の見える化

・標準労務費確保の対応策・要望（主に要望）

- ①当面は、Gメン活動による民間工事における労務費の流通状況の監視強化
- ②業界文化、商慣習を大きく変えることを本気で取り組む必要がある。業界内の元下関係にあっても、性善説の上に標準労務費を尊重した請負契約を実行しないと業界が持続できない点で方向性を共有できると考えていて、むしろ、元請けが民間発注者と対等に金額交渉できるかが課題。
- ③経費については労務費相当分の**41%**を基礎としたらどうか（公共工事設計労務単価調査の公表データから）
- ④外国人労働者（特定、特に実習生）の処遇を上げるべき（安値競争の原資になる）