資料２

労務費・賃金の支払いの実効性確保について

本日のご説明内容

1.　労務費・賃金の支払いに関する総論
　1－1. これまでの議論
　1－2. 基本的考え方
　1－3. 賃金支払いに関する確認の意義と確認主体、確認手法
2. 労務費・賃金の支払いの実効性確保について（具体策）
　2－1. 労務費の支払いについて
　　① 建設Gメンによる契約時のルールに反する行為の検証について
　　② 労務費・賃金の支払いに係るコミットメントについて
　2－2. 賃金の支払いについて
　　① 行政・民間による賃金の支払い状況の確認について
　　② 直轄工事における技能労働者への賃金の支払い状況の試行調査
　　③ 優良事業者が市場で選択される環境整備（事業者の見える化）
　2－3. 労務費・賃金の支払いに向けた取組に関するロードマップ
3.「適正な水準」の賃金について
　3－1. 判断基準について
　3－2.「労務費の基準」「公共工事設計労務単価」「CCUSレベル別年収」の関係
　3－3. 賃金支払いに関する確認の意義と対応する判断基準

1.　労務費・賃金の支払いに関する総論

1－1. これまでの議論

1－2. 基本的考え方

1－3. 賃金支払いに関する確認の意義と確認主体、確認手法

1－1．これまでの議論

◆　建設業の担い手の確保に向けては、技能者について、その技能や、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。

◆　そのためには、建設工事の請負契約に係る新たなルールに基づき、「賃金の原資」として契約段階で確保された労務費が、技能者に「賃金」として支払われることが重要。一方、労務費・賃金の支払いについては、受注者に対する義務規定がないことから、その実効性を確保するための方策について検討が必要。

◆　「賃金支払い」に係る実効性確保については、令和5年の中建審基本問題小委中間とりまとめにおいて、
〇標準約款に、適正な賃金支払いへの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すること
〇賃金の支払実態の「見える化」に関して、公共工事・民間工事を問わず、下請も含めた受注者における賃金の支払状況等を確認するための方策
〇実際に適正な賃金が技能労働者に行き渡っているか等について、ICT活用等により簡易に確認できる仕組み
等について検討すべきこととされている。

◆　また、第2回WGにおいて示した「実効性確保」施策の全体像においても、「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」「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」することを位置づけている。

「基本問題小委員会中間とりまとめ」（R5.9.19）

（3）適切な水準の賃金の支払い確保等のための措置
「標準労務費」を参照した適切な水準の賃金の技能労働者への支払いや、技能労働者の社会保険への適切な加入を確保するために、法令において、建設業者に対し労働者の適切な処遇確保に努めるよう求めるとともに、標準約款に、適正な賃金支払いへのコミットメント（表明保証）や技能労働者の賃金及び社会保険加入状況の開示への合意に関する条項を追加することを検討すべきである。
（留意点）
賃金の支払実態の「見える化」に関して、公共工事・民間工事を問わず、下請も含めた受注者における賃金の支払状況や社会保険加入状況を技能労働者の配置、施工体制等と併せて確認するための方策についても検討すべきである。このため、まずは国土交通省の直轄工事をはじめとする公共工事において、元請業者及び下請業者が発注者に技能労働者の賃金及び社会保険加入状況の開示を行った上で、その情報について請負契約の適正化を推進する主体である建設業を所管する行政庁に共有することで、賃金支払い及び社会保険加入状況の実態を適切に把握する取組を検討すべきである。その際、対応する事業者の事務作業が過大とならないように考慮するとともに、技能労働者の賃金及び社会保険加入状況が誰にどのように開示されることが適切か整理した上で、民間工事も含めた取組の波及を検討すべきである。
さらに、実際に適正な賃金が技能労働者に行き渡っているか、社会保険に加入しているかについて、ICT活用等により簡易に確認できる仕組みを検討すべきである。
加えて、技能労働者が自身の能力・資格や経験等に応じた賃金の支払いがなされているかを確認できる仕組みもあわせて検討すべきである。

1－2．基本的考え方

- 労務費・賃金の支払い状況の確認は、**「労働者の有する能力に応じた適正な賃金支払の実現」を図ることを目的とする。**
- **労務費**については、建設工事に従事する者の適正な処遇の確保を図るために、請負契約の締結状況等を調査することが国土交通大臣に求められていること(建設業法第40条の4第1項)、請負契約に関する不誠実な行為に対する監督処分権限が国土交通大臣等に付与されていること(法第28条第1項)に鑑み、**国土交通大臣がその支払い状況を確認することが必要**。
- **賃金**については、**国土交通大臣による労務費の支払い状況の確認を行う中**で、労働者の**処遇確保に係る努力義務違反や価格ダンピング規制への違反等が疑われる場合等に、賃金台帳等を参照してその支払い状況を確認**。
- 一方、**賃金は、**一義的には**労使交渉により定まる**ものであること、適正な賃金支払を通じた**担い手の確保は建設業界全体の利益**に資すること、**国や都道府県の監督要員だけで、約300万人にのぼる建設技能者に対する支払い状況を全て確認することは極めて困難**であること、**建設工事の担い手の育成及び確保に資する取組が建設業者団体の責務**とされていること等を踏まえ、**建設業団体等による自主的な活動を促進することが不可欠**。
- なお、労務費確保の状況を確認するためには、材工分離による労務費の可視化とそれに基づく適切な精算が不可欠。

建設業法関係条文（抜粋）

（施工技術の確保に関する建設業者等の責務）
第二十五条の二十七
　建設業者は、建設工事の担い手の育成及び確保その他の施工技術の確保に努めなければならない。
2　建設業者は、その労働者が有する知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく**適正な賃金の支払その他の労働者の適切な処遇を確保するための措置**を効果的に実施するよう努めなければならない。
3・4　（略）

（国土交通大臣による調査等）
第四十条の四
　国土交通大臣は、請負契約の適正化及び建設工事に従事する者の適正な処遇の確保を図るため、建設業者に対して、建設工事の請負契約の締結の状況、第二十条の二第二項から第四項までの規定による通知又は協議の状況、第二十五条の二十七第二項に規定する**措置の実施の状況**その他の国土交通省令で定める事項につき、必要な調査を行い、その結果を公表するものとする。
2　国土交通大臣は、中央建設業審議会に対し、第三十四条第二項に規定する基準の作成に資するよう、前項の調査の結果を報告するものとする。この場合において、国土交通大臣は、中央建設業審議会の求めがあつたときは、その内容について説明をしなければならない。

1－2. 基本的考え方

「労務費」「賃金」の概念整理

- **労務費・・・** 建設工事に従事する技能労働者に対する**賃金等の原資**として個々の請負契約毎に設定され、注文者から受注者に支払われるもの
- **賃金　・・・** 労働者が労務を提供することによって受け取る報酬。労働力の価値を貨幣で表したもの
（『広辞苑第六版』岩波書店）

議論に際して留意すべき事項

- ✓ **建設労働者の賃金原資は、従事した特定の完成工事高に完全に紐付いて捻出されるものではなく**、過去の工事高や兼業事業から得られる利益等から確保されている。このため、**個別工事の売り上げを確認しても、そこで計上されている労務費がそのまま当該個別工事に従事した建設労働者に支払われる賃金総額となるものではない**。
- ✓ したがって、個別工事単体を切り出して確認するのではなく、あらゆる工事において、適切な労務費が支払われることが定着し、それが適切に工事高に反映されることが常態化することによって、賃金の支払いが構造的に確保されるものであると捉えることが適切と考えられる。こうした考え方に立ち、**各工事における労務費が適正に確保されることが最優先に取り組むべき事項**。
- ✓ その上で、**適正な労務費支払いを促すために、注文者が支払った労務費が賃金の原資として適正に扱われるための方策を、行政・建設業者団体・契約当事者それぞれの立場から、措置することが必要**。

（事例考察）賃金支払いに疑念が生じうるケースとは

議論のたたき台

【前提】
- ✓ ある専門工事業者が4人の技能者を雇用（技能者のCCUSレベル･･･A:レベル4　B:レベル3　C:レベル2　D:レベル1）
- ✓ 当該事業者が、ある1年間の間に元請3社から工事を受注し、労務費として総額2,600万円の支払いを受けた場合を想定

	各元請	専門工事業者		各技能者	【法令違反の態様】	【賃金確認の意義】（根拠となる規定）
	専門工事業者に支払った労務費（年間合計）	元請から収受した労務費（年間合計）	技能者に支払った賃金（年間合計）	各技能者が収受した賃金（年収）		
ケース1	元請X:1000万円 元請Y:1000万円 元請Z:　600万円	2600万円 ※	2600万円	技能者A:1000万円 技能者B:1000万円 技能者C:300万円 技能者D:300万円 技能者C,Dが低賃金	△適正賃金支払の努力義務違反 指導対象になりうる（但し、経営者の裁量が大きいことに留意）	労働者の処遇確保（法第25条の27②）
	労務費 労務費以外の経費	見積り、収受ともに適正				
ケース2	【元請・専門工事業者間の契約についてコミットメントあり（＊）】 元請X:1000万円 元請Y:1000万円 元請Z:　600万円	2600万円 ※	1000万円	技能者A:300万円 技能者B:250万円 技能者C:250万円 技能者D:200万円 差額（1,600万）を見積書に記載の目的以外に流用し、どの技能者も低賃金	× 契約に関する不誠実行為 許可権者が指導（見積書考慮を注文者の努めとする規制趣旨等に照らし、契約の不誠実な行為に該当）	支払われた労務費が賃金の原資として適正に用いられることを担保（法第28条①二）
	労務費 労務費以外の経費	見積り、収受ともに名目上適正 総額も適正				
	（＊）コミットメントがない場合は、ケース１と同様の整理					
ケース3	元請X:1000万円 元請Y:1000万円 元請Z:　600万円	2600万円 ※	1000万円	技能者A:300万円 技能者B:250万円 技能者C:250万円 技能者D:200万円 差額（1,600万）を資材費や一般管理費等に充当し、どの技能者も低賃金	×× 見積り規制違反、受注者ダンピング規制違反 許可権者が指導（労務費以外の経費が見積り規制に違反するほか、総額が原価を下回りダンピング規制に違反）	ダンピング受注の防止を通じた公正な競争環境の確保（法第19条の3②）（法第20条②）
	労務費 ----▶ 見積り、収受ともに名目上適正 労務費以外の経費 ▶ 著しく低く設定 総請負金額も通常必要と認められる原価を下回る					

※ 実際には、技能者の賃金原資は、建設事業以外の収支等からも確保されており、必ずしも当該年の建設工事の労務費総額と完全に対応するべきものではない。

1－3. 賃金支払いに係る確認の意義と確認主体、確認手法

議論のたたき台

賃金支払いの確認については、その目的に応じて、各主体が役割分担をしながら進めていくことが必要

確認主体 ／ 確認の意義・目的	国（建設Gメン）、都道府県（建設業許可部局）	建設業者団体等による自主的な取組	任意の契約当事者
1. 労働者の処遇確保（法第25条の27②） 【p.6のケース1】	さらなる施策の要否を判断するため、努力義務の実施状況を調査、結果公表（※国のみ）（法第25条の27④） （法第40条の4①） 業の健全な発達を図るために必要な指導・助言・勧告（法第41条①）	民間団体等による自主的な活動により、労働者の処遇改善を実現し、業の健全な発展・持続性を確保するため、労働者からの通報受付、調査、事業者への適正化指導、国への情報共有（法第27条の39①）	コミットメントに基づく情報開示請求 コミットメント違反が疑われる場合の建設業者団体等への通報（、契約解除）
2. 支払われた労務費が賃金の原資として適正に用いられることを担保（法第28条①二） 【p.6のケース2】	コミットメント条項がある場合には契約の誠実な履行を確保するため、建設業者に必要な指示（法第28条①2） 業の健全な発達を図るために必要な指導・助言・勧告（法第41条①）	民間団体等による自主的な活動により、労務費の賃金原資としての活用を担保し、業の健全な発展・持続性を確保するため、注文者等からの通報受付、調査、事業者への適正化指導、国への情報共有（法第27条の39①）	コミットメントに基づく情報開示請求 コミットメント違反が疑われる場合の建設業者団体等への通報（、契約解除）
3. ダンピング受注の防止を通じた公正な競争環境の確保（法第19条の3②）（法第20条②） 【p.6のケース3】	ダンピング受注の防止を通じた公正な競争環境確保のため、建設業者に必要な指示、営業停止命令（法第28条①、③） 業の健全な発達を図るために必要な指導・助言・勧告（法第41条①）	民間団体等による自主的な活動により、公正な競争環境を確保し、業の健全な発展・持続性を確保するため、建設業者等からの通報受付、調査、事業者への適正化指導、国への情報共有	

労務費の支払い状況の確認を行う中で、法令違反が疑われる場合等に実施

＊各マスの色の濃淡は、当該確認主体に期待される責務の程度（濃色ほど強い責務）を表す。

（参考）建設業法（昭和二十四年法律第百号）
（建設業者団体等の責務）
第二十七条の三十九　建設業者団体は、その事業を行うに当たつては、建設工事の担い手の育成及び確保その他の施工技術の確保に資するよう努めなければならない。
2（略）

2. 労務費・賃金の支払いの実効性確保について（具体策）

２－1. 労務費の支払いについて

① 建設Gメンによる契約時のルールに反する行為の検証について

② 労務費・賃金の支払いに係るコミットメントについて

２－2. 賃金の支払いについて

① 行政・民間による賃金の支払い状況の確認について

② 直轄工事における技能労働者への賃金の支払い状況の試行調査

③ 優良事業者が市場で選択される環境整備（事業者の見える化）

２－3. 労務費・賃金の支払いに向けた取組に関するロードマップ

2－1. ①建設Gメンによる契約時のルールに反する行為の検証について

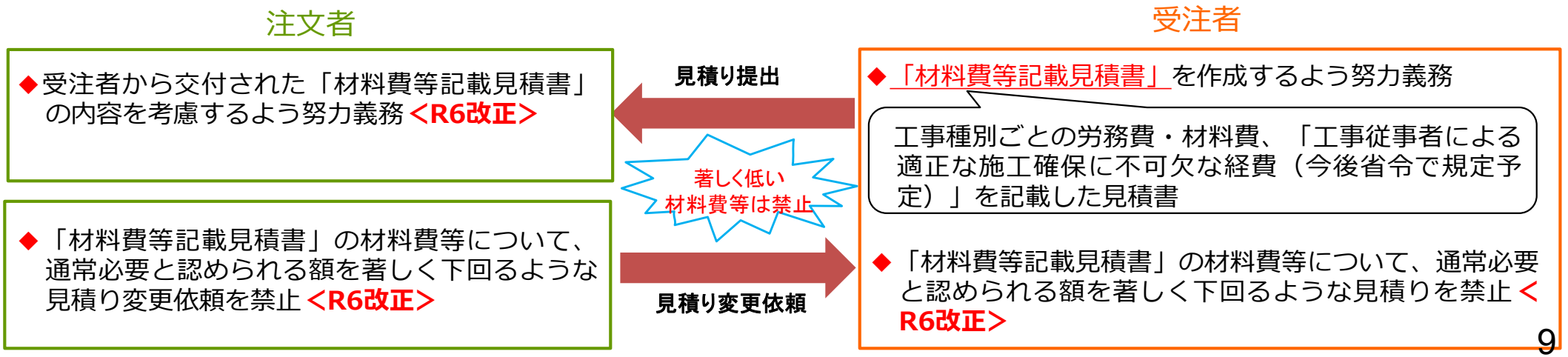
- 適正な水準の労務費が、受発注者間、元請−下請間、下請間のすべての段階において確保されることが重要。
- 中央建設業審議会が作成・勧告する「適正な労務費の基準」を著しく下回る見積り・契約締結等を禁止（建設業法20条）し、違反した業者は指導・監督（同法28条）、発注者は勧告・公表（同法20条）の対象。
- そのため建設Gメンは、個々の請負契約における労務費の額等を調査（同法40条の4）し、改善指導（同法41条）等を行うが、どのように調査し取引の適正化を図っていくべきか、整理する必要がある。

論点と対応方針

【何を調査するか】

- 見積時と契約時の労務費の額を把握する必要があることから
  ① 労務費の価格交渉に際して、受注者が最初に注文者に提出した「材料費等記載見積書」（当初見積書）
  ② 交渉の結果、契約に反映することとなった「材料費等記載見積書」（最終見積書）
  について、労務費の額とともに、これらの積算根拠として当該労務費に係る施工数量・人工数・適用労務単価を調査する。

- また、当初見積書に記載された労務費の額と最終見積書に記載された労務費の額の間で減額があり、その原因を明らかにする必要があるときは、その原因について注文者・受注者にヒアリング調査する。



2－1. ①建設Gメンによる契約時のルールに反する行為の検証について

論点と対応方針

【どのように検証するか】

- 検証に当たっては、
  ① 受注者が当初見積書の提出時に基準比で著しく低い労務費を見積もっていないか。
  ② 発注者が最終見積書の提出までに労務費が著しく低くなるような見積り変更依頼をしていないか。
  を確認することとし、基準比で安価な労務費が見積もられていた場合、それが
  (1) 機械導入等の生産性向上（歩掛（必要人工）の減少）によるものか、労務単価の引き下げによるものか。
  (2) (1)の原因の程度や妥当性 について比較し検証を行うこととする。
- 「著しく低い」かどうかの程度の判断基準については、事務局において内部基準として検討する。

検証イメージ

X工事の当初見積書

労務費の額・積算根拠		
①労務費の額	35	万円
②施工数量	5	トン
③人工数	10	人日
1人日当たりの単価 ＝①÷③	3.5	万円
1施工量当たりの歩掛 ＝③÷②	2	人日
1人日当たり作業量 ＝②÷③	0.5	トン

X工事の最終見積書

労務費の額・積算根拠		
①労務費の額	15	万円
②施工数量	5	トン
③人工数	10	人日
1人日当たりの単価 ＝①÷③	1.5	万円
1施工量当たりの歩掛 ＝③÷②	2	人日
1人日当たり作業量 ＝②÷③	0.5	トン

【設例】

- Ａ職種の「労務費の基準」が８万円/トン、「公共工事設計労務単価」が４万円/人日、労務費の基準が想定する「標準的な歩掛り」が2人日である場合。
- Ａ職種の技能者が施工するＸ工事において、当初見積書における労務費の額を３５万円、施工数量５トン、人工数を１０人日とし、最終見積書の労務費の額を１５万円、施工数量と人工数は当初見積書と同じとする。

【Ｇメンによる検証イメージ】

- 当初見積書の検証
  - ✓ 施工数量「５トン」に、「労務費の基準」である「８万円／トン」を乗じる。
  - ✓ 上記により算出して得た４０万円と、当初見積書の労務費の見積額「３５万円」を比較し検証。当初見積書の労務費の額が、「労務費の基準」から算出する額を著しく下回るときは、見積りを行った受注者を指導等する。
  - ✓ その際、見積額が基準を下回る原因が労務単価の減少にあるのか、歩掛（２人日）・１人日当たり作業量（０.５トン）にあるのかについて、Ａ職種の公共工事設計労務単価及びＡ職種の「労務費の基準」が想定する歩掛と比較し検証する。
- 最終見積書の検証
  - ✓ 算出した４０万円と、最終見積書の労務費の見積額「１５万円」を比較し検証。労務費の額は当初見積書から最終見積書の間で減額されているため、減額の理由が不明な点についてはヒアリングにより把握。設例の場合、労務単価を公共工事設計労務単価比で著しく切り下げるものであり、ヒアリングで注文者の変更依頼によることが確認されれば、「労務費の基準」を著しく下回ることとなる額への変更依頼として、注文者を指導等する。

2－1.　②労務費・賃金の支払いに係るコミットメントについて

問題意識

○注文者には受注者が提出した見積りを考慮する努力義務がある一方で、受注者は契約段階で注文者から労務費の基準を踏まえた労務費を確保した上で、労務費の名目で見積もった額を下請・技能者に適切に支払うことが求められる。

取組内容

○受注者が、注文者から確保した労務費を下請・技能者に支払うことを契約上担保する「コミットメント」の仕組みを整備。

○**標準約款（＊）改正により、建設工事の請負契約において、受注者が注文者に対し労務費や賃金の支払い等を約する条項を選択的条項として規定し、希望する注文者が活用可能な環境を整備。**

（＊）　公共工事標準請負契約約款、民間建設工事標準請負契約約款（甲）（乙）、建設工事標準下請契約約款

2－1.　②コミットメント制度の具体的運用

議論のたたき台

2－1.　②運用方針(「コミットメント」の内容、実効性)

議論のたたき台

方針１：「適正賃金」は何を指すか

⇒　個々の契約当事者の合意によることとなるが、技能者の処遇確保に係る努力義務の遵守状況を国が調査する際には、技能者の能力や経験に応じた比較が可能となる「CCUSレベル別年収」を目指すべき水準として念頭に置いて調査する。(詳細は、p22)

＊当該メルクマールの水準にかかわらず、個々の契約当事者間で独自の水準を設定すること、独占禁止法に抵触しない範囲において、各業界団体等において適正な賃金として自発的な目標水準を定めることは妨げられない。

方針２：「適正労務費」は何を指すか

⇒　労務費基準に照らして判断される。

方針３：「適正賃金」のコミットメント違反（債務不履行）に対する注文者の対応（ペナルティなど）

⇒　コミットメント条項は訓示的規定であり、法施行(労務費基準関係の規定)時点における約款においては、注文者からのペナルティ(損害賠償、解除など)は規定しない。

＊当事者合意のもと、個々の契約においてコミットメント違反についてのペナルティを規定することは妨げられない。

⇒　但し、建設Gメンは、賃金支払いが適正に行われていないおそれがあるとの注文者等からの通報を端緒とし、労働者の処遇確保に係る努力義務の遵守状況や契約の誠実な履行状況、価格ダンピング規制の遵守状況を調査する。

【参考：直轄工事における社会保険未加入対策】
請負代金減額(未加入業者が1次なら最終下請金額の10%、2次以下なら最終下請金額の5%)・指名停止・工事成績評点の減点

方針４：「適正賃金」のコミットメント違反（債務不履行）に対する注文者の捕捉手法

⇒　直接のペナルティがないので、注文者が(積極的に)捕捉する必要はない。

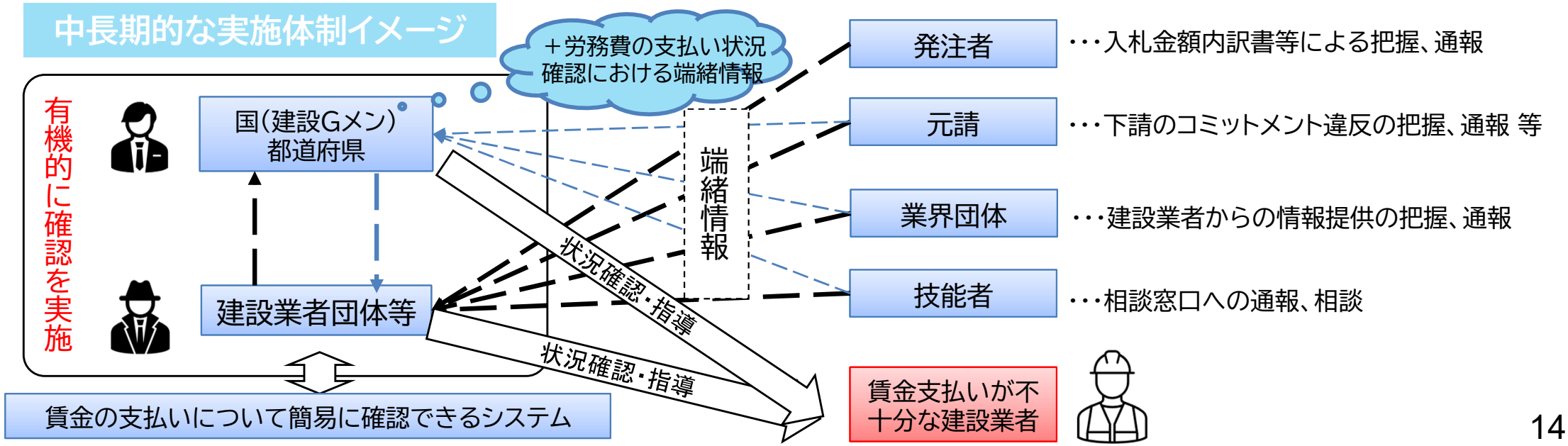
【参考：直轄工事における社会保険未加入対策】
入札参加時の確認(元請)、施工体制台帳情報(下請)を基に、違反を把握。

2－2. ①行政・民間による賃金の支払い状況の確認について

議論のたたき台

- 国・都道府県は、**労務費の支払い状況の確認を行う中で**、労働者の**処遇確保に係る努力義務違反や価格ダンピング規制への違反等が疑われる場合等に、賃金台帳等を参照して賃金の支払い状況を確認**。
- 中長期的には、
  建設業者団体等が自主的に、
  ①技能者からの賃金支払い等に係る通報・相談を受け付けるとともに、
  ②発注者、元請等から得られた端緒情報をもとに、
  ・技能者を雇用する事業者への賃金支払い状況の開示要求
  ・下請事業者と契約している注文者の、下請事業者への労務費の支払い状況や下請契約に係る書面の開示要求
  ・賃金支払いに問題がある事案について、事業者への適正化指導
  を実施。
  ③それらの結果について、必要に応じて建設Gメンに情報提供する体制を構築する。
- 国は、民間団体等による自主的な適正化の取組を後押しするため、技能者等からの通報受付窓口を速やかに設置するとともに、簡易な確認システムの構築に向けた検討を進める。国・都道府県は、建設業者団体等による自主的な取組を通じて提供された情報も調査の端緒として活用し、特に悪質な事案等について指導等を実施することにより、行政・建設業者団体が有機的に確認する体制を整備。

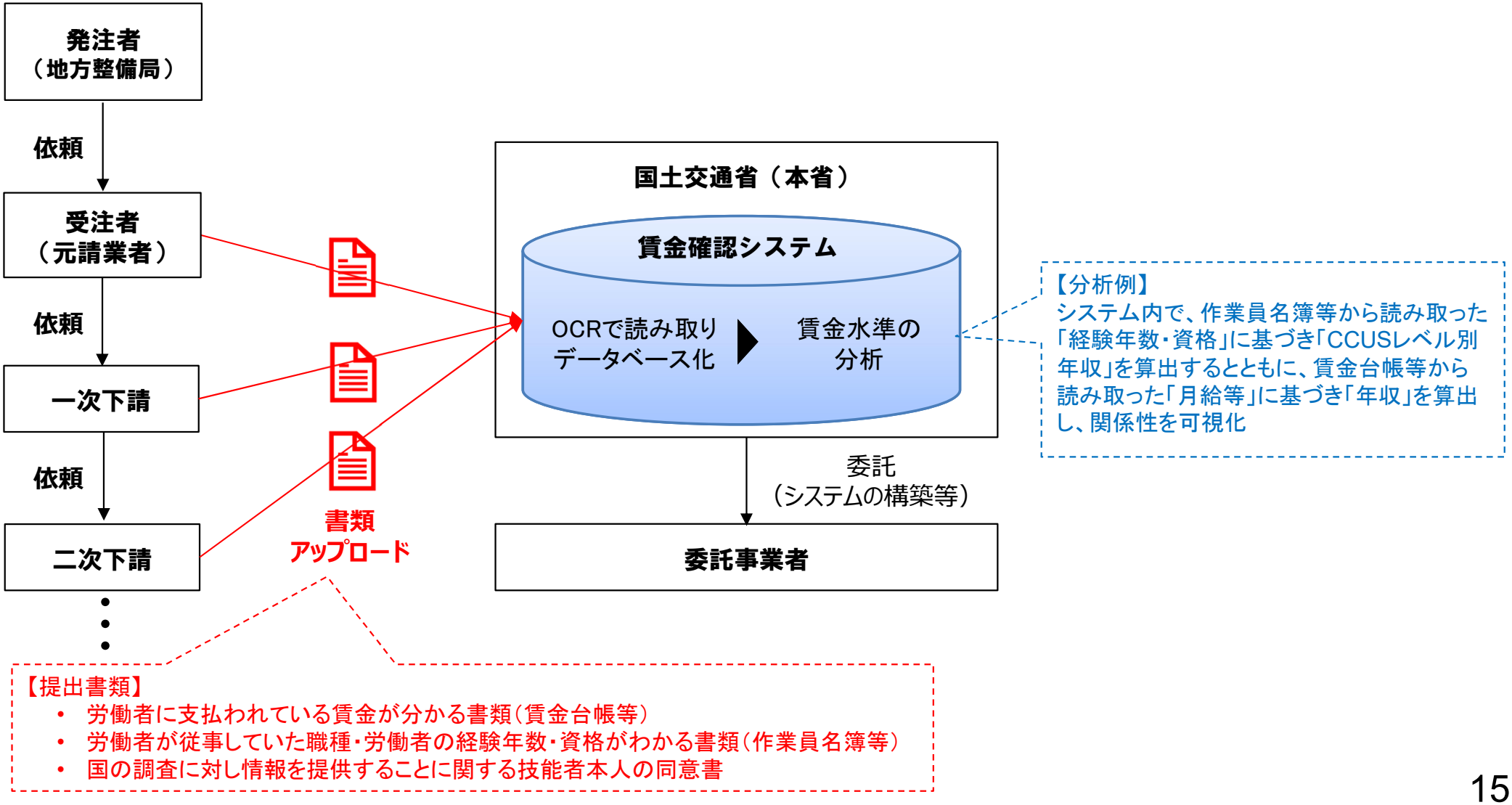
中長期的な実施体制イメージ



2－2. ② 直轄工事における技能労働者への賃金支払い状況の試行調査（概要）

国土交通省

○今般の建設業法の改正により導入された**処遇改善に係る新たなルールに実効性**を持たせるためには、**発注者から支払われた労務費相当額が現場の技能労働者まで適切に支払われることが重要**。
○「基本問題小委中間とりまとめ」を踏まえ、公共工事・民間工事（元請・下請）共通の、**技能労働者への賃金の支払状況を確認するためのICT等を活用した簡易な仕組みの導入に向け、まずは国土交通省直轄工事において、仕組みの検討に必要な試行調査を実施中**。



2－2.　②試行調査を通じて得られた課題

国土交通省

①書類の多様性

・「賃金台帳」、「作業員名簿」等の様式は、建設業者ごとに異なり、多種多様。
　⇒　非定型帳票を処理できる高度なOCR（※）を活用しても、人による補正作業が一定程度必要。

※Optical Character Recognition/Reader：光学的文字認識

例）✓複数の技能者の賃金台帳が1枚にまとまっている場合、データ抽出の際、補正を必要とする。

②項目名の表記揺らぎ

・OCRで読み取った情報をデータベースに蓄積するためには、「データベースにおける項目名」と「建設業者が作成する書類における項目名」を紐づける必要があるが、項目名が建設業者によって異なる。
⇒表記揺れを勘案した仕組み・辞書整備が必要。

例）✓「賃金台帳」において、「基本給」、「月給」、「基本賃金」のような表現の揺らぎが存在。

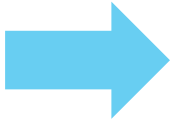
③記載情報の不足

・当初、「賃金台帳」と「作業員名簿」で分析に必要な情報を収集可能と想定していたが、追加で書類を求め、情報を集めなければならない事態が散見。

例）✓「作業員名簿」に「資格情報」や「経験年数」の記載がないため、資格証の写しや社員情報を追加で収集。

④調査に係る事務局コスト

・試行調査であったが、1事業者あたり平均60分、1技能者あたり平均12分をするなど、賃金台帳の読み込み等を機械化しても、相当程度の事務局人件費コストがかかることが判明。



これらの課題を解決する調査手法について、引き続き検討

2－2. ③優良事業者が市場で選択される環境整備（事業者の見える化）

議論のたたき台

「技能者を大切にする企業」の自主宣言制度

- 発注者・元請・下請それぞれの企業について、自主宣言している事業者をHPで公表
- 宣言企業に対して、表彰等での加点などのインセンティブを検討

国による事業者の公表制度

- 労務費や賃金の支払いにおいて、調査により特に悪質な態様が認められた事業者をHPで公表

（参考：価格交渉促進月間とフォローアップ調査の実施・結果公表（中企庁））

○ 毎年9月と3月を「価格交渉促進月間」と設定。この「月間」において、価格交渉・価格転嫁を促進するため、広報や講習会、業界団体を通じた価格転嫁の要請等を実施

○ 各「月間」終了後には、多数の中小企業に対して、主な取引先との価格交渉・価格転嫁の状況についてのフォローアップ調査を実施し、価格転嫁率や業界ごとの結果、順位付け等の結果をとりまとめ、公表

建設業者団体等による事業者の公表制度

- 一定の賃上げを実施している事業者をHPで公表 *（＊賃金確認に係る簡易システム構築が前提）*

2－3.　労務費・賃金の支払いに向けた取組に関するロードマップ

議論のたたき台

資料頁		法施行 R7　12月	R8	R9～	R11～
	労務費の支払い				
P9	建設Gメン調査	標準労務費を踏まえた調査・指導の実施（コミットメントの状況について実地調査等）			
※第6回で議論	労務費ダンピング対策（公共）	①入札金額内訳書記載内容の確認 ②①を踏まえた、労務費等の適正性を確認するための調査の実施			
P11	コミットメント（公共・民間）	改正約款施行（選択条項）		運用状況を踏まえ、さらなる約款改正（必須条項化）について検討	
（P17）	自主宣言制度	詳細検討　運用開始		宣言制度の普及に向けた効果的施策について検討	
	賃金の支払い				
P14	国・都道府県調査	労務費の支払いの確認を行う中で、法令違反が疑われる場合等に、調査・指導等			
	通報窓口 ＊必要な予算措置がなされることが前提	実証に向けた検討・準備		賃金に係る技能者からの通報窓口を設置・実証運用	
	建設業者団体等による自主的な取組	制度設計についての検討			
P15	賃金支払いの確認に係るICT活用	直轄工事で試行調査実施		簡易システム構築	
P11（再）	コミットメント（公共・民間）	改正約款施行（選択条項）		運用状況を踏まえ、さらなる約款改正（必須条項化）について検討	
P17	事業者の見える化	詳細検討　運用開始		宣言制度の普及に向けた効果的施策について検討	

目指すべき将来像

＜規制的アプローチ＞
- ○ 労務費の額等の調査、改善指導（国）、通報（注文者）
- ○ コミットメントを約款において位置づけ、商慣行化（国・民）

＜誘導的アプローチ＞
- ○ 自主宣言を通じた見える化、優良事業者が市場で選択される環境整備（国・民）

＜規制的アプローチ＞
- ○ 労働者の処遇確保に係る取組状況等の調査、指導（国・地）
- ○ 建設業者団体等による自主的な調査・適正化指導・、通報（注文者、技能者）
- ○ 建設業者団体等からの情報も端緒として活用し、特に悪質な事案等について改善指導（国・地）
- ○ コミットメントを約款において位置づけ、商慣行化（国・民）

＜誘導的アプローチ＞
- ○ 自主宣言を通じた見える化、優良事業者が市場で選択される環境整備（国・民）

3. 「適正な水準」の賃金について

3－1. 判断基準について
3－2. 「労務費の基準」「公共工事設計労務単価」「CCUSレベル別年収」の関係
3－3. 賃金支払いに関する確認の意義と対応する判断基準

3－1.　判断基準について

◆　賃金支払い状況の確認における「適正な賃金水準か否か」を判断する基準については、当該水準が、改正法の趣旨を踏まえて技能者の処遇改善に資するものとなるか、改正後の法第25条の27第２項に定める「労働者が有する知識、技能その他の能力についての公正な評価」を反映しうるものであるか、について留意の上検討することが必要。

◆　あわせて、技能者を雇用する下請業者が実際に支払いうる水準であるか、公に示されるものであるかについても留意が必要。

◆　その他、①労務費の基準と整合的なものとしうるか、②確認する主体（行政、工事注文者等）や目的（賃金(処遇)そのものの確認か、個別の請負契約の妥当性の確認か）による確認実務との整合を勘案し、日給ベース、年収ベース等どのような単位とするか、③現在既に定められている水準を用いるか、新たに設定するか、 等を勘案する必要がある。

（既に公に示されている、建設業の技能者に適用される賃金水準の例）

名称	設定主体	設定目的	時間の単位	職種への対応
CCUSレベル別年収	国（国土交通省）	若い世代が、建設業の技能者として入職し、技能・経験を重ねていけるよう、将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、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通じて、官民一体となって、賃上げや適正価格での受発注の促進を目指すため	年収ベース	あり（32種）
技能レベルごとの最低年収目安	（一社）建設産業専門団体連合会加盟団体のうち、８職種１０団体	建設キャリアアップシステムにおける能力評価レベル毎かつ業種団体毎の年収目安を示すことにより、これを技能者の権利として約束し、将来年収をキャリパスとして見える化することにより生涯の生活設計を可能にするため	年収ベース	あり（８種）
公共工事設計労務単価	国（国土交通省）	公共工事において、国や自治体等の発注者が工事の予定価格の積算に用いるため	日給ベース（※１）	あり（51種）
最低賃金	国（厚生労働省）	賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、もつて、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること	時給ベース	なし（※２）

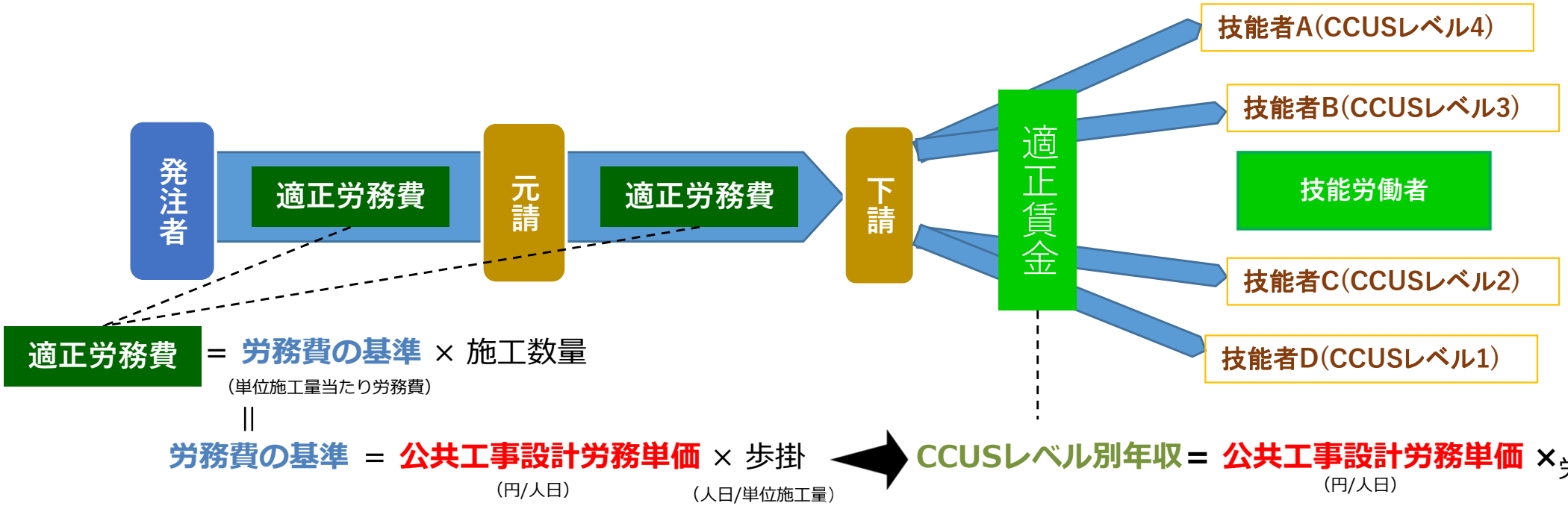
※１　賞与の日当たり額を含む水準
※２　関係労使の申し出により、「特定最低賃金」を、日本標準産業分類の小・細分類（55分類）ごとに設定することは可能だが、建設業における適用事例はない

3－2. 「労務費の基準」「公共工事設計労務単価」「CCUSレベル別年収」の関係（イメージ）

◆ 労務費の基準については、公共工事設計労務単価に歩掛を乗じ、公共工事設計労務単価水準の労務費（賃金の原資）を、技能者を雇用する下請企業が確保できる水準で設定する方針。

◆ CCUSレベル別年収は、建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるレベル別年収（週休２日を確保した労働日数：234 日ベース）を試算し、公表するもの。

◆ この点で、技能者を雇用する建設業者が、労務費の基準を踏まえた労務費(公共工事設計労務単価水準の賃金の原資)を確保できるようにすることが、建設業者においてCCUSレベル別年収水準の賃金を技能者に支払える環境整備につながる。



【参考：CCUSレベル別年収【令和5年6月15日公表】の水準（公表32分野平均値）】
レベル1（下位～中位）：374万円 ～ 501万円
レベル2（中位）：569万円
レベル3（中位）：628万円
レベル4（中位～上位）：707万円 ～ 877万円

【参考 ： 建設技能者（建設業の生産労働者）の平均的賃金 432万円】

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する事業所） ※ 年収額＝所定内給与額×12＋年間賞与その他特別給与額

3－3.　賃金支払いに関する確認の意義と対応する判断基準

議論のたたき台

方針（案）

- 「労働者の処遇確保」目的での賃金の確認にあたっては、まずは、確認対象の建設業者が、技能者の能力や経験に応じた比較が可能となる「CCUSレベル別年収」を支払っているかを判断基準の基本としてはどうか。
- その際、技能者の年収の平均水準がCCUSレベル別年収に届いていない現状も踏まえ、当面はCCUSレベル別年収を「目指すべき水準」として位置づけ、特に行政が確認する際には緩やかに運用することや、現在の技能者へのCCUS能力評価の普及状況を踏まえた運用とすることが必要ではないか。
- コミットメントについては、個々の契約当事者ごとに独自に水準を設定することも可能とすることとしてはどうか。
- 「支払われた労務費が賃金の原資となっているか」「ダンピング受注の防止」目的での賃金の確認にあたっては、確認対象の建設業者が、通年で注文者から受け取った労務費（総額）と技能者に支払った賃金（総額）に矛盾がないかを判断基準の基本としてはどうか。その上で、契約当事者（特に公共発注者）における確認時の考え方についても、引き続き検討することとしてはどうか。
- また、既存の水準によらない新たな「あるべき水準」の検討については、法施行後の基準の運用状況や、業界団体の取組も注視しつつ、労務費の基準との整合も踏まえ、中長期的に検討することとしてはどうか。

イメージ

＊各マスの色の濃淡は、当該確認主体に期待される責務の程度（濃色ほど強い責務）を表す。

確認の意義・目的 ＼ 確認主体とツール	国（建設Gメン）、都道府県（建設業許可部局） →建設業法に基づく調査	建設業者団体等 →団体等による調査	任意の契約当事者 →コミットメント
1. 労働者の処遇確保 （法第25条の27②）	⇒建設業者がCCUSレベル別年収を支払っているか（指導等に際しては、現状の賃金支払い状況も考慮）	⇒建設業者がCCUSレベル別年収を支払っているか	⇒受注者が、契約上定められた水準（CCUSレベル別年収又は当事者間で合意して特に定めた水準）の賃金を支払っているか
2. 支払われた労務費が賃金の原資として適正に用いられることを担保 （法第28条①二）	⇒建設業者が通年で注文者から受け取った労務費（総額）と技能者に支払った賃金（総額）に矛盾がないか （当該建設業者による個別工事の見積り・契約の妥当性を確認する端緒として確認）		⇒受注者が、契約上定められた水準の賃金（※）を支払っているかどうか
3. ダンピング受注の防止を通じた公正な競争環境の確保 （法第19条の3②） （法第20条②）			（※）各技能者の個別工事での作業時間に応じた賃金（CCUSレベル別年収の作業時間相当分）等が考えられるが、賃金は特定の完成工事高に紐付いていないことや、任意の取組への確認当事者の負担に留意が必要