

中央建設業審議会
労務費の基準に関するワーキンググループ（第４回）

日時 令和７年２月２６日（水）

１４：５９～１７：０６

場所 中央合同庁舎第４号館

全省庁共用 １２０８ 特別会議室

午後 2 時 59 分 開会

1. 開 会

○栗山推進官 それでは、定刻より少し早いですが、皆様おそろいですので、ただいまから第 4 回中央建設業審議会労務費の基準に関するワーキンググループを開催いたします。委員の皆様方におかれましては、ご多忙のところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の委員会には、委員総数の過半数のご出席をいただいておりますので、本ワーキンググループ運営要領第 3 条第 1 項の規定による定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

また、運営要領第 4 条第 1 項により、本委員会は公開されております。報道関係の皆様による冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日は、小沼豊委員の代理といたしまして、松戸市建設部建設総務課専門監の毛利淳二様、白石一尚委員の代理といたしまして、一般社団法人日本建設業連合会労働委員会技能者確保・育成部会賃金・社会保険専門部会座長の相良天章様、渡邊美樹委員の代理といたしまして、独立行政法人都市再生機構住宅経営部保全企画課長の佐田真吾様にご参加いただいております。

なお、西野佐弥香委員、榎並友理子委員はご欠席となります。

本日の配付資料の一覧は、議事次第に記載しております。不足がございましたら挙手にてお知らせください。

2. 挨 拶

○栗山推進官 それでは、議事に先立ちまして、国土交通省不動産・建設経済局長の平田からご挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

○平田局長 委員の皆様方には、本日第 4 回のワーキンググループを開催しましたところ、大変お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より国土交通行政の推進に当たりまして、ご理解、ご協力を賜っておりますこと、改めて御礼申

し上げたいと思います。

今月 2 月も残りわずかとなってきましたけれども、今月は労務費について話題になることが多い月でありました。4 日には、石破総理から中野国土交通大臣に対しまして、公共工事設計労務単価の引上げが指示されまして、14 日には、公共工事設計労務単価が全国全職種平均で 6.0%の引上げとなりました。同じ日に官邸で、石破総理ご出席の下、建設業団体との賃上げ等に関する車座というものが開催されまして、国土交通大臣と建設業団体との間で賃上げ、また生産性向上についての申合せがなされたところでもあります。政府全体で賃上げを進める中で、建設業の賃上げについても、重要な分野として焦点が当たっているという状況ではないかと思っております。

さて、今回は、委員の皆様から多くのご意見を頂いた上で、主に基準の実効性確保策のうち、契約段階での適正水準の労務費の確保についてご議論いただいたところがございます。今回の主なテーマは、実効性確保策のうち、適正水準の労務費・賃金の支払いということになります。

ご案内のとおり、労務費の基準自体は、契約締結段階で労務費、すなわち賃金の原資を適正に見積もるための基準ということになっているわけであります。ただ、今回の改正法の目指すところは、技能者の処遇改善ということでございますので、契約段階で確保された労務費が最終的に技能者の賃金として、各技能者の能力に応じ適正に支払われるようにしていく必要があらうかと考えております。

ただ、賃金が適正に支払われるようにすると申しまして、賃金は請負契約の内容であります労務費とは異なる性質を有しているということで、賃金確保の趣旨や目的をどう考えるかで、どのような手法を講じるべきか、また、どのような主体が関わるべきかということについては、議論に幅のある課題であらうかと思っております。行政ですとか業界あるいは契約当事者などの関与の在り方について、皆様方にはぜひ建設的なご意見を頂きたいと考えておりますし、また、その際には、300 万人とされる技能者の賃金を適正に確保していくに当たり、国、いわゆる建設 G メンをはじめとする行政のみで個々の労使関係をつぶさに指導するといったことには限界があるということにも留意する必要があるかと考えております。

いずれにしても、建設業の将来的な担い手の確保を実現していく上で欠かせない技能者の処遇改善策について、各領域の建設業関係者を代表する業界団体の皆様方にもお知恵を頂きますとともに、主体的に検討していただくことが重要ではないかと考えております。

す。

こうしたことも踏まえまして、本日も前回に引き続きまして、事務局の説明に加えまして、青木委員、荒木委員、岩田委員、相良代理、長谷部委員から、現場の実態や、それを踏まえたご提案をご準備いただいているところでございます。お忙しいところ発表のご準備をいただいたことに改めて御礼を申し上げたいと存じます。

本日も闊達な議論をいただきますようお願い申し上げます。私のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○栗山推進官 ありがとうございます。

平田局長は、別の公務により、これをもちまして退席させていただきます。

それでは、これより議事に入らせていただきます。報道関係者の皆様におかれましては、これ以降のカメラ撮影をご遠慮いただきますようお願いいたします。

これ以降の進行は小澤座長をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

3. 議 事

(1) 実効性確保に向けた具体策（労務費・賃金の支払い）について

○小澤座長 それでは、お手元の議事次第に基づき、議事に入らせていただきます。

最初の議題でございますが、「実効性確保に向けた具体策（労務費・賃金の支払い）について」ということで、まずは事務局より資料 1 及び資料 2 のご説明をお願いいたします。

○神澤調整官 建設業課の神澤と申します。私のほうから資料 1、2 についてご説明申し上げます。

まず資料 1 でございますけれども、これまでの 3 回のワーキングにおきましては、資料 1 の 1 ページ目の左側、青枠で囲ったとおり、契約段階で適正な労務費を確保するための方策、いわば入り口についてご議論いただきました。本日は、この資料の右側、オレンジ色で囲みましたように、契約段階で確保された労務費を下請にきちんと支払うこと、あるいはそれを原資として賃金という形で適正に技能者まで支払われること、これを確保するための方策、いわゆる出口についてのご議論をいただきたいと思いますと考えてございます。

では、資料 2 をご覧いただければと思います。

表紙をおめくりいただきまして裏側、本日のご説明のラインナップについておまとめを

してございます。本日は、1、労務費・賃金の支払いに関する総論的なお話をまず 1 つ目にさせていただいた上で、2 点目といたしまして、労務費・賃金の支払いの実効性を確保するための具体的な方策についてご提案したいと考えてございます。その上で、3. といたしまして、賃金の適正な水準とは何なのかということについて議論していきたい、こんなふうに考えているところでございます。

なお、本日、資料 2 全般を通じまして、特に議論となることが予想されるような部分につきましては、右肩に「議論のたたき台」という形で赤字でお示ししてございます。ご提示した見解ありきということではなくて、我々としてはこう考えるけれども、ぜひワーキングで皆様方の闊達なご意見を伺いたいという趣旨でございますので、お願いできればと思います。

では、資料の中身に入ってまいりたいと思います。

まず初めに、労務費・賃金の支払いに関する総則的な事項について考えをまとめていきたいと思います。

3 ページをご覧ください。本日举行の出口の議論につきまして、これまでの中建審などなされてきた議論のご紹介でございます。上の四角の 3 つ目の段落に白抜きの丸で 3 つほど項目を記載してございます。コミットメント条項を標準約款に盛り込むとか、賃金の支払い実態の見える化を図るための方策を考える、あるいは賃金について、ICT、システムを通じて支払い状況を簡易に確認するようなことを検討する、こうした事項がこれまでの中建審などでの議論で引き続きの検討事項として提示されてきたところでございます。

その上で、今回、出口の議論をしていくに当たりまして、4 ページで議論の基本的な考え方というのをおまとめをさせていただきました。

まず、上の段落にございますとおり、労務費・賃金の支払い状況を確認するということが今日の議論の前提になってまいりますけれども、その目的は何なのか。それは改正法の目的でもございます、労働者の有する能力に応じた適正な賃金支払いの実現を図る、これが目的として位置づけられるのだろうと整理してございます。

その上で、労務費と賃金については、支払い状況の確認の在り方については、先ほど局長のほうから冒頭のご挨拶でもありまして、アプローチの仕方が異なるのではないかとということで整理をさせていただきました。すなわち、労務費につきましては、建設業法上の様々な規定に鑑みますと、国土交通大臣（国）が支払い状況を調査・確認するということが必要ではないかという整理をしてございます。

一方で、賃金につきましては、4 段落目にございますとおり、言うまでもなく労使交渉によって定まるものであること、あるいは適正な賃金支払いを通じて技能者が入職してきて担い手が確保されるということは業界全体の利益につながることで、さらには、そもそも 300 万人にも及ぶ技能者への賃金支払い状況を国ないし都道府県といった行政だけで確認するというのはおよそ現実的に困難である、こうした様々な事情を踏まえたと、建設業団体による自主的な取組として賃金を確認するということも非常に重要ではないかと考えているところでございます。

ただ、では国が何もやらないかということそうではございませんで、3 段落目にございますとおり、国は賃金について、労務費の支払い状況の確認を行うようなプロセスにおきまして、何らかの法令違反があるような場合には、賃金台帳を見て賃金の支払い状況を確認するということはあるのだろう、こんな整理をさせていただいたところでございます。

その上で、5 ページをご覧くださいければと思います。本日、出口の議論をしていくに当たりまして、特に留意したい事項について認識共有できればと考えてございます。

下の四角の中に記載いたしましたとおり、労働者の賃金は、その方が従事した特定の工事の完工高に直接的にひもづくということではなくて、過去に事業者が請け負った様々な工事の工事高とか、不動産とかトラックとか様々兼業事業をしている場合には、そこから得られる利益なども原資となりまして、それらを総合した上で最終的に賃金という形で決まってくると認識してございます。

そのため、ある特定の工事で計上された労務費が、そのままその工事に従事した労働者に支払われる賃金の総額になるものではないという前提の下に、労務費あるいは賃金の確認の議論に当たっては、個別の工事を切り出して議論するということではなくて、あらゆる工事で適切な労務費が支払われ、そういった状況が定着し、それによって賃金の支払いが確保される、そうしたサイクルを構築していくことが重要ではないかと考えてございます。

したがって、最優先に取り組むべきは、あらゆる工事において適正な労務費が確保されること、これが最優先の事項だという認識を前提にしつつ、労務費の支払いを促していくために、注文者が支払った労務費が賃金原資として適正に払われる、その方策を議論してまいりたい、こういうふうに基本的な考え方として認識してございます。

ここまで労務費・賃金の支払い確認の前提となる基本的な考え方をお示しいたしましたが、けれども、そもそもなぜ労務費のみならず賃金の支払いを確認する必要があるのかという

点について、6 ページからお示ししていきたいと思います。

先ほど、国は、何らかの法令違反が疑われるような場合に賃金を確認することがある旨ご説明いたしましたけれども、具体的にどのようなケースを念頭に置いているのか、6 ページで3 つほどモデルケースをお示しいたしました。

いずれもケースの前提は上の部分に書いたとおりでございますけれども、まずケース 1 につきましては、元請から年間で受け取った労務費の総額相当を全て技能者に賃金として支払っているのだけれども、一部の技能者の賃金が能力に比べて低い水準に抑えられているというようなケースを想定してございます。これは、能力に応じた適正な賃金支払いが、建設業者さんの努力義務となっているところでございますけれども、この努力義務規定に違反する可能性があり、そうした違反を是正・防止していくという観点で賃金を確認する必要が認められる。すなわち、賃金確認の1 つ目の意義といたしまして、労働者の処遇確保というものが見いだされるのではないかと整理を置いてございます。

ケースの2 つ目でございますけれども、これは、元請から年間で受け取った労務費の多くが、見積書に記載された以外に流用されていることによって、技能者の賃金が低い水準に抑えられているといったケースでございます。こうしたケースにつきましては、後ほどご説明いたしますコミットメント条項が契約に盛り込まれている場合には、契約の誠実な履行がなされていないと言える可能性があるのではないかと考えておりまして、契約に関する不誠実な行為を是正・防止するために賃金を確認する必要があるのではないかと。すなわち、賃金確認の2 つ目の意義といたしまして、労務費の賃金原資としての適正な活用というのが導き出されるのではないかと考えてございます。

ケースの3 つ目は、見積り時点で労務費以外の費目、例えば資材費とか一般管理費を著しく抑えて受注して、その穴埋めのために労務費を充当することで技能者の賃金が低い水準に抑えられているといったケースを想定しておりますけれども、これは必要額を見積りに載せるということを求める見積り規制に違反するのみならず、いわゆる受注者ダンピングとみなされる可能性があると考えており、こうした行為を是正・防止していくために賃金を確認する必要がある。すなわち、賃金確認の3 つ目の意義として、公正な競争環境の確保が導き出されるのではないかと考えてございます。

このように、賃金確認の意義を3 つに整理した上で、次のページにおきまして、では、それぞれの確認意義に照らして、どのような主体がどれほどの深度で確認していくことが適切なのか、そうした点を7 ページの表におまとめをいたしました。

まず左側、国ないし都道府県、いわゆる行政についてでございますけれども、3つの確認意義いずれに照らしましても、一定の確認の責務はあるものと考えてございますが、特に確認意義の3つ目、業全体の健全性・公正性に関わる公正な競争環境の確保を図る、こうした観点から、賃金確認について行政は特に重い責務を負うべきではないかと考えてございます。

一方で、真ん中にごございますとおり、建設業者団体による自主的な取組としての賃金確認は、より現場に近い主体であるということも踏まえまして、個別の労働契約あるいは個別の請負契約が適正かどうかという観点、すなわち確認意義の1つ目、労働者の処遇改善とか、2つ目、賃金原資としての適正な活用、こうした観点で賃金を確認いただくことが望ましいのではないかと考えてございます。

第3の確認主体といたしまして、右側に契約当事者というものを挙げてございます。これは左2つの確認主体とは異なり、確認することが責務であるというよりも、あくまで任意ではございますけれども、後ほどご説明いたしますコミットメント条項を契約に盛り込むことによって、当事者間での情報開示によって抑止効果であったり実効性確保を併せて期待できるのではないかとということで、この確認主体の一類型として掲載させていただきました。

ここまで労務費・賃金の支払いに係る総則的な考え方をお示しさせていただきましたけれども、次のページ以降、労務費ないし賃金の支払い実効性確保に係る具体策についてご説明してまいりたいと思います。

まず、労務費の支払いについてですけれども、ページといたしましては9ページ、10ページになりますが、いずれも前回のワーキングでお示ししたので、詳細は割愛させていただきます。中身といたしましては、Gメンが当初の見積りと最終見積りとを比較した上で必要な調査を行うことで労務費の支払いを確認していく、こういった手法を考えているところでございます。

続きまして、11ページをご覧くださいと思います。ここからは、労務費と賃金の支払い、それぞれの実効性確保に共通する方策として、コミットメントの導入をご提案したいと考えてございます。

内容は、下にごございますとおり、中建審が作成している4種類の標準約款がございますけれども、これらをいずれも改正いたしまして、受注者が注文者に対して労務費や賃金の支払いについてお約束する、こういう条項を選択的な条項として定めて、希望する契約当

事者がこの条項を契約に盛り込むような環境整備を図っていきたいと考えてございます。

12 ページにコミットメントの具体的な運用の在り方をお示しいたしました。

まず、発注者と元請との間で4つの事項についてお約束する条項をコミットメントとして契約書に盛り込んでいただきたいということを考えてございます。具体的には、①、元請が技能者を直用している場合には、その方に適正な賃金を支払うということ。②、元請が何らか下請に仕事を下ろす場合には、下請に適正な労務費を支払うということ。③といたしまして、元請—下請との間の契約におきまして、発注者—元請と同様のコミットメント条項を盛り込むこと。最後、④といたしまして、技能者への賃金支払いとか元請から下請への労務費支払いの状況について、発注者から求めがあれば、それを元請が情報開示するという。この4点を元請さんから発注者さんにお約束いただくということをコミットメントとして位置づけてはどうかと考えてございます。

こうしたコミットメントを、発注者—元請間のみならず、元請—下請間、下請—下請間でも同様に盛り込まれることによって、数珠つなぎのように最後の下請に至るまで適正な労務費ないし賃金の支払いが確保されるのではないかと考えてございます。

なお、仮に発注者—元請間でコミットメントが契約に盛り込まれなかったとしても、元請—下請間の契約など途中段階からこうした条項を盛り込むことも可能であると考えておりまして、こうした柔軟な運用により、商慣行として広げていきたいということを考えてございます。

このコミットメント制度を導入するに当たって想定される論点、4点ほど13ページでお示しいたしました。

まず、技能者に支払うとお約束する適正な賃金につきまして、その水準をどう考えるかという論点でございます。記載のとおり、基本的には個々の契約当事者の合意で決めていただくべきものと考えておりますけれども、行政が適正水準について何らか物差しとして置く場合には、いわゆる CCUS レベル別年収を目指すべき水準として念頭に置くのが適当ではないかと考えてございます。この賃金水準の在り方については、今日の資料の後段でもまたお話を具体的にしたいと考えてございます。

続きまして、論点、方針の2といたしまして、適正に支払うという労務費は何を指すのかという点でございますけれども、まさに中建審の中でずっと議論されております適正労務費、労務費基準に照らして判断していくということになるだろうと考えてございます。

論点の3つ目でございますけれども、適正に賃金を支払うとお約束をしながら、それが

果たされていなかった、いわゆる債務不履行にある場合に、注文者はどのような対応をすべきかという点でございます。少なくとも約款を改正する時点、今年の 12 月めどで労務費基準が施行になる、その時点におきましては、このコミットメント条項はあくまで訓示的な規定だという位置づけを置いた上で、コミットメント違反を理由とした契約解除とか損害賠償に係る規定を約款に置くことまでは現時点で考えてございません。

また、先ほどもお話しいたしましたとおり、そもそもコミットメント条項を導入すること自体もあくまで選択的な条項、任意にしたいと、こうした柔軟な運用をしたいと考えているところでございます。

ただ、一方で、国のほうではコミットメント違反について何も関与しないかということ、そこもまた少し違うのかなと考えてございまして、例えば G メンが様々な通報を端緒として事業者調査に入った際に、コミットメント違反が疑われるような場合には、契約の誠実な履行をしっかりとしましようにといったことを助言・指導させていただくということはあるのだろうと考えてございます。

論点の 4 つ目といたしまして、適正賃金のコミットメント違反を注文者として捕捉する必要があるのかどうかという点でございます。これは、個々の個別契約におきましてコミットメント違反に関する何らかのペナルティを置いた場合にはともかく、そうでない、約款に基づいてコミットメントを盛り込んでいる場合には、積極的な捕捉までは必要ないのではないかと考えているところでございます。

ここまで労務費と賃金にまたがるコミットメントについてご説明いたしましたけれども、14 ページからは、賃金の支払いの実効性確保、賃金の支払い状況の確認について具体的な手法を考えてまいりたいと思います。

14 ページの左下に体制のイメージとしてお示しいたしましたとおり、まず国や都道府県といった行政と建設業団体とが有機的に連携しながら賃金の支払い状況を確認していくという体制を中長期的に構築できないかと考えてございます。

上の文章のほうに戻りまして、国や都道府県におきましては、1 段落目、先ほどの繰り返しになりますけれども、労務費の支払い状況の確認を行う中などにおきまして、事業者の何らかの法令違反が疑われるような場合に、賃金台帳を参照して賃金を確認するということを想定してございます。

一方で、次の段落ですけれども、中長期的には建設業者団体が自主的な取組といたしまして、例えば技能者からの賃金支払いに関する通報を受け付けるとか、建設業者さんに、

あらゆる端緒情報を基にして、賃金の支払い状況について開示を求め、あるいは調査に入ることができないか。あるいは、賃金の支払いに問題がある事案について、団体のほうから事業者に適正化指導をするといったことができないかと考えてございます。

こうした団体による調査の結果につきましては、必要に応じて G メンないし行政に情報提供いただいて、特に悪質な事案については行政のほうから指導に入るといった体制で有機的に連携するようなことをご提案したいと考えてございます。

なお、いずれの主体が賃金を確認するに際しましても、賃金の支払いについては、相当程度容易に確認できるシステム的なものが不可欠になろうと考えてございまして、そうしたシステム構築も念頭に、今、特定の国の直轄工事におきましてトライアル調査というのをしておりますので、15 ページ、16 ページ、その調査の状況についてご紹介したいと考えてございます。

15 ページですけれども、国のある直轄工事におきまして、賃金情報を収集して確認するという調査をしております。具体的な手法といたしましては、受注者ないし下請さんから本省の賃金確認システムというところに賃金台帳とか作業員名簿などを入れていただいて、それを OCR で読み取ってデータベース化していくというような形で確認をトライアルしてみたところでございますけれども、16 ページにお示しいたしましたとおり、賃金確認をシステムでやろうとすると、現時点ではいろいろな課題があるということも改めて浮き彫りになったところでございます。

具体的には、賃金台帳と一口に言っても、業者さんによって様式が多種多様になっているとか、賃金台帳の中に記載されている様々な項目名も業者さんによってばらばらだということが改めて浮き彫りになりまして、こうしたことを是正した上で一つのデータベースにまとめていこうとすると、1 事業者当たりで 1 時間程度、1 技能者当たりで平均 12 分程度を調査に要するということが分かってまいりました。なので、このままですと幅広く賃金を確認していくということが極めて困難だと思いますので、こうした課題も踏まえまして、より簡易なシステム構築に向けて何ができるか、引き続きの検討課題に位置づけたと考えてございます。

ここまで賃金を直接的に確認する手法についてご説明してまいりました。17 ページは、そうした規制的なアプローチとは別に、事業者の見える化という誘導的なアプローチも併せて実施してはどうかというご提案をしたいと考えてございます。

具体的には、そちらに掲載した 3 点を想定しておりますけれども、いずれも目的といた

しましては、労務費とか賃金を適切に支払っている優良な事業者さんがきちんとマーケットで選択できるような環境を整備していきたいということで、まず1つ目といたしましては、前回のワーキングでもご提示させていただいた自主宣言制度に基づいて宣言した事業者さんをホームページで公表してはどうか。

2 目といたしましては、逆のベクトルになりますけれども、労務費とか賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者さん、そうしたものを国として公表してはどうかというご提案でございます。現在、中小企業庁のほうでは、価格転嫁が不十分な事業者を定期的に公表しておりますけれども、似たようなスキームをこの建設業の分野でも導入できないかという考えでございます。

3 点目は、事業者さんによる自主的な賃金確認制度というのが整った暁という前提ではありますけれども、例えば賃上げに積極的な事業者さんを公表するということもあり得るのだろうと考えてございます。

ここまで規制的なアプローチ、誘導的なアプローチによりまして労務費と賃金の支払いの実効性をどう確保していくかという具体論について議論してまいりました。

18 ページに、これまでご説明させていただいた内容をロードマップという形でまとめてございますけれども、一番右側が、将来的に目指すべき絵姿としてお示ししてございます。規制、誘導、それぞれのアプローチで様々な手段を取っていきたいということで、具体的に今取り組むべきことを左側にそれぞれおまとめをしてございます。労務費基準が法律として施行される今年の12月めど時点でできること、例えば約款の改正などはそれまでに行い得るかなと考えておりますが、その時点ではまだ検討にとどまるものでも、長いスパンをかけてしっかりと検討し、着実に成果として出せていければと考えてございます。

○石井補佐 ここから「3. 「適正な水準」の賃金について」ということでございます。建設振興課、石井でございます。

ここまで、どのように賃金を調べていくか、どのような手段で見ていくかというところを中心にご説明してきたところでございますが、見た結果をどのように判断するのか、どういった賃金が適正かといったような水準の判断というところを併せて進めていく必要があらうかと思っております。

まず、おめくりいただきまして20 ページでございまして、基準を考えるに当たっては、一つには、今回の改正法の趣旨を冒頭にご紹介しましたが、技能者の処遇改善

を図って、かつ、担い手を確保していくというところがゴールになろうかと思っております。特に、目的のうちの「1. 労働者の処遇確保」といった目的で見ていくに当たっては、こうしたところを念頭に置いていく必要があると思いますし、その後ろの下線でございますけれども、技能者の能力についての公正な評価を反映した賃金支払いというようなところで、能力を評価したような水準として見ていけるかというところも併せて考慮する必要があるかと思えます。

一方で、高ければいいかというところ、下のところでございますが、技能者を雇用する下請に限らずであります、実際に支払い得る水準であるかといったところ、あるいは公に示されているものであるか、そのような観点も必要かと思えます。

あわせて、労務費の基準本体において、請負契約でこういった水準で労務費を確保するというような基準全体としての整合といったものも考慮する必要があるかと思えますし、先ほどの確認する主体とか目的、そういったところにおける確認実務との整合も考慮する必要があるかと思えます。ここで関連して、日給ベースなのか、あるいは年収ベースでトータルで見るのか、そういった論点もあろうかと思えます。また、これまでの議論においても、新たなあるべき水準を模索するというようなことがあってもいいのではないかというようなご示唆もあったところでございますが、そうしたところも含めて検討が必要かと思えます。

下の表は、今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ということでございますけれども、まず冒頭、CCUS レベル別年収というところで、これまで我々からも度々ご示唆させていただきましたけれども、公共工事設計労務単価水準の賃金が技能者に支払われる場合の年収ということで、32 種でございますけれども、職種別に、また CCUS の能力別にお示ししている目安の水準というものがございます。

また、その下に「技能レベルごとの最低年収目安」というふうに示させていただいておりますが、これは建専連さんの加盟団体のうちの 8 職種 10 団体において、同じ CCUS のレベル別の評価というものを使って、そのレベルの人にはそれ以上の額を払いましょうと、ある種最低賃金的な、能力別の最低値として示しておられるものがございます。これら 2 つは年収ベースですけれども、例えば日給ベース、時給ベースというところに目を広げると、公共工事設計労務単価というのは、厳密には賃金水準ではございませんけれども、日給ベースで大体このぐらいのものを発注者は支払いましょうという数字だとか、最低賃金は全ての労働者に適用されるものとしてあるということでございます。

次のページでございますけれども、基準と労務単価と CCUS レベル別年収の関係ということでお示ししてございまして、こちらは先ほどの基準との関係というところで申しますと、これまでの基準の作成の議論でいうと、公共工事設計労務単価というものに歩掛を乗じるという方法で基準をつくりましょうという話をしているということでございまして、この基準に沿って、請負契約の労務費が、技能者を雇う業者まで支払われるということになった上で、その業者さんにおいて、CCUS レベル別年収というところというところ、設計労務単価水準の賃金目安というところになりますので、そうしたものが支払われるというようなトータルとしてのストーリーが考えられるのではないかと考えております。

現在の水準というところで右下に記載してございますけれども、一番下ですが、現在の建設技能者の平均的賃金は、厚労省の統計ベースで見ると 432 万円になっておりまして、レベル別年収というのは、これよりも全般的に少し高い水準というところで示しているところでございます、まず目指すべき水準として、こういったものがあるのではないかと思います。

22 ページでございますけれども、こうしたものをトータルいたしまして、こうした案としてどうかというのがこちらでございまして、今申し上げました「1. 労働者の処遇確保」というような観点での確認という意味においては、能力や経験に応じた比較が可能となる CCUS レベル別年収を判断基準の基本としてはどうかというようなものを書かせていただいております。

一方で、今ご紹介しましたとおり、年収の平均水準というのは、今、CCUS レベル別年収に届いていないとか、あるいはレベル別の評価を受けている人が必ずしも今 300 万人十分にいないわけではないというところでございますので、行政の確認という際には当面緩やかに運用するといったことが必要ではないかということでございます。

また、コミットメントというところが右側にございますけれども、これは契約上の取組ということで、個々の契約当事者ごとに独自の水準を定めるということも考えられると思っております。ただ、国が確認するという意味では、CCUS レベル別年収に払っているかどうかということを確認するということではないかと思っております。

下の 2.、3.の確認というところで、支払われた労務費が賃金原資となっているとか、ダンピング受注防止の目的の賃金の確認というところにおいては、これは技能者個々にどのような額が払われているかというところまで見なくても、契約本体の適法性を確認するということでございますので、建設業者さんにおいて、注文者から受け取った労務費総

額と技能者に払った賃金総額に矛盾がないかを確認する、このような方針で見るということでどうかと思っております。

また、既存の水準によらない新たな「あるべき水準」の検討というところにつきましては、まずは CCUS レベル別年収が払われるような状況をつくっていくということを当面運用していった、その上で業界団体さんの取組も注視しつつ、中長期的に考えていくこととするということでどうかと考えております。

事務局からの説明としては以上でございます。

○小澤座長 ご説明どうもありがとうございました。

(2) 受注者団体等の委員からの発表

○小澤座長 続きまして、本日のテーマでございます、労務費・賃金の支払いについて、あらかじめお願いしておりました受注者団体等のご出身の委員の皆様から、現状、今後の取組方針についてご発表をお願いしたいと思います。

議事次第にあります順番でご発表いただきたいと思います。ご発表に対するご質問、ご意見につきましては、後ほどまとめてお願いできればと思います。

最初に、日本建設業連合会の相良天章様からお話をお願いできればと思います。よろしくお願ひいたします。

○相良様（白石委員代理） 今日は白石の代理で来ています日建連の相良です。よろしくお願ひいたします。

それでは、資料を説明させていただきます。資料 3-1「日建連提出資料」ということでご説明させていただきます。

まず、前回ワーキング、昨年12月26日に引き続きプレゼンの機会を頂きまして、ありがとうございます。

前回、日建連といたしましては、労務費の基準がどうあるべきかについて説明させていただいております。今回は、重複はできる限り避けて、補足的な説明をさせていただきたく存じます。

それでは、まず1ページ目、「標準労務費の算出イメージ」。内容的には前回のプレゼンと大きくは変わりません。

日建連としては、労務費の基準は、CCUS のレベルに応じた賃金の支払いに結びつく

ような仕組みとすべきと考えており、そのイメージを表現しております。

今回付け足したのは、ページ下の青く着色された部分となります。強調したいのは、前回プレゼンした内容は決して日建連オリジナルな考えではなく、もともと中建審基本問題小委員会の中間取りまとめや国交省の CCUS の 3 か年計画に記載してあることを具現化したということになります。

②となっていますけれども、赤字で表示した部分は、中建審の中間取りまとめや CCUS の 3 か年計画の中で、標準労務費が技能労働者の能力・資格や経験等に応じた賃金の支払いの実現に十分寄与できるようにすることや、労務費の基準と CCUS レベル別年収との数的関係を整理するといったことに具体的に対応しております。

なお、①については、より趣旨が明確になるよう、前回のプレゼン資料の表現を若干修正いたしております。これは、中建審の中間取りまとめで「労務費を中長期的にも持続可能な水準で設定し」とあるのを受けて、建設業の将来の担い手をしっかり確保していく観点から、賃金面で他産業に大きく水をあけられている実態を踏まえて、今後とも持続的に上昇していくように定期的に改定していくと記載しております。この点は労務単価の在り方に関わることなので、日建連としては引き続き議論させていただきたいと考えております。

2 ページ目になります。「CCUS レベル別年収に応じた労務費の行き渡りのイメージ」です。こちらも内容的には前回のプレゼンと変わらないです。

1 ページと同様、下の青く着色した部分を付け足しております。こちらも日建連でプレゼンした内容は、基本的に中建審の中間取りまとめや国交省の CCUS3 か年計画の内容に沿ったものであることを強調しております。

日建連のプレゼン内容を実現する上での主な課題ということで、3 ページ目をご覧ください。

3 ページ目ですけれども、大きく 2 つを挙げております。

1 番目としまして、「CCUS レベル判定の飛躍的普及」。CCUS のレベル別年収に応じた賃金の支払いを徹底していくには、レベル判定を受けた技能者の割合が一定程度あることが前提となります。しかし、現状は 7%にとどまっていることから、その数字を飛躍的に高める必要があります。必ずしも容易ではありませんが、一方で、これは時間をかけてやるべきものでもないのです、日建連としては 2～3 年の移行期間でしっかりと環境を整えて、本格運用することにすべきと考えております。そのためにはぜひとも国にリーダー

シップを発揮していただいて、CCUSの3か年計画の実行をはじめ施策を総動員していく必要があると考えます。

それから、中段になりますけれども、「特に期待したい施策」ということで4点。

まず1つ目ですけれども、公共工事に率先していただいて、それを民間工事に波及させていただくこと。具体的には、レベルに応じた賃金支払いを宣言している場合に、総合評価、工事成績で加点するなどが考えられます。

2つ目、レベルに応じた賃金支払いへの財政支援。厚労省で令和7年度からレベル判定を受けた技能者の賃上げを助成する制度を開始していただく予定であり、それ自体は非常にありがたいことではあるのですが、ぜひ業界のニーズもよく踏まえて、より使い勝手をよくしていただくことを期待したいです。

3つ目は、レベル判定の申請負担が相当程度あるので、ぜひそれを軽減していただければと思います。

4つ目は、いまだ評価基準が整備されていない分野があり、それらを早急に解消していただきたい。ちなみに、CCUSの登録を受けている技能者の中で、評価基準がないゆえに、レベル判定を受けたくても受けられない方が約4分の1ほどいると聞いております。

それから、「2. 効果的な指導・監督の実施」。

1点目は前回も申し上げたことですが、限られたGメンの体制で実効性を確保するのに有効な方策としては、通報などのあった事業所を対象に賃金台帳の確認等を行い、レベル別年収を一定程度下回る技能者が多いという場合に、上流の事業者も含めて重点的にチェックしていくということが考えられます。また、悪質な事例は積極的に公表するとすれば、抑止効果も期待できると考えております。

2点目ですけれども、国交省の説明にもありましたが、賃金台帳にしても事業者によっては記載の仕方や言葉の使い方が違っていたりという実態があるようなので、賃金支払い状況を簡単にチェックできる方策を検討することが望まれると考えます。

3点目は、実効性を確保するためには、権限を持った行政当局にサプライチェーン全体に目配りをして、賃金の行き渡りや労務費の見積りをチェックしていただくことが極めて重要と考えます。そのためには、Gメンの体制をさらに強化してもよいのではないかと思います。なかなか行政の人員を増やせないということであれば、その補完として、現行制度でも例えば道路交通法で駐車違反の取締りを民間法人に委託する仕組みがございますが、同様の形で、Gメンの指導・監督の事務を適格性のある民間法人に委託できるような新た

な制度を創設することも検討されてはよいのではないかと考えます。

以上、簡単にはなりますが、ご説明させていただきました。ありがとうございます。

○小澤座長 どうもありがとうございました。

続きまして、全国建設業協会の荒木雷太委員からお話を頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

○荒木委員 失礼します。ちょっと喉を痛めていて、聞き苦しい点をご容赦ください。

全建の資料をまとめておりますので、読み上げながら、実際の、私も実例をやっておりますので、その感想も併せて申し上げたいと思います。

全建の考え方について。

建設業の担い手確保のためには、適正な労務費が賃金として技能者に支払われることが重要であるとの認識であることから、全建としては、各都道府県建設業協会とともに会員企業における適正な労務費の行き渡りを図るべく必要な取組を推進します。

一方、各都道府県建設業協会の会員企業は約 1 万 9,000 社であり、約 50 万社ある建設業者全体のごく一部であるため、各協会が G メンを補完する役割を担うことに効果は見込めないと考えます。

さらに、各協会の体制は均一ではなく、直接建設企業と接触しない連合会的な役割の地方協会もあり、体制的にも補完する役割を担うには脆弱なところが多いため、G メンを補完する役割を担うことは困難であると考えます。

そのため、G メンを補完する組織を国交省から外部委託する、または建設業者全体を指導できる第三者機関の設立を検討していただきたいと考えます。

あわせて、私どもの岡山県建設業協会で 12 月から G メン通報を行っております。現状、3 件通報がありました。やってみた実感ですけれども、やはり通報が少ないのは、公益通報的なリスクがあって、ばれると上からの取引を切られるというリスクが相当ナーバスに効いてきておりまして、そういう意味からも、通報以降の調査とかに建設業協会なり同業者が絡むと、その人たちがまたそういう目に遭うリスクがあるので、やはり別団体で運用されるほうがいいと僕は思います。

あわせて、現地では立入りまでのハードルが高いという問題については検討していただく必要があろうと思いますし、一つ、提案としては、労働基準監督署と合同で行動するというのが、例えば賃金調査の調査慣れをされていたり、いろいろな意味で業務が共通のところもありますので、そういうことを検討していただいたらどうだろうか、このように

思っております。

2 番、関連文書・取組の通知について。国土交通省などから周知依頼のあった文書や、本ワーキンググループを通じて決まった取組事項について、会員企業に周知してもらうよう各都道府県建設業協会に対し速やかに通知いたします。

労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する自主行動計画の徹底については、昨年作成しました「労務費の価格転嫁のための自主行動計画」に基づいて、民間工事を含めて、下請企業への適切な労務費の支払いや発注者への労務費の価格転嫁について周知するとともに、引き続き推進してまいりたいと思います。

また、相談対応窓口の設定も、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に関する相談窓口を全建内に設置しておりますので、そこで総合的に相談を受け付けると同時に、相談があった場合は関係機関へ連絡するというふうにしております。

また、定期的な状況の把握については、全建が毎年実施している会員企業へのアンケートにおいて、労務費の行き渡りに関する項目を設けて、状況把握に努め、各都道府県建設業協会及び会員企業に対して情報提供を行うとともに、関係機関に対し必要な提言・要望を行ってまいりたいと思っております。

全建からは以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

続きまして、建設産業専門団体連合会の岩田正吾委員からお話を頂ければと思います。よろしくお願いします。

○岩田委員 建専連の岩田です。よろしくお願いします。

まず、行き渡りの前提として3点ほど。標準労務費が流れてきて初めて支払いが可能になるという、流れに合わせた支払いであるということを前提にご議論いただきたいと思います。

それと、確認の方法ですけれども、契約当事者間の納得が最優先と考えます。シンプルにしないと、先ほどのような組織とかをつくると、組織、人、システム、かなりの建設コストオンに、相当のコストになると思いますので、価格を転嫁していくと必ずそうなりますから、ご理解いただき、協議をしていただきたいと思います。

賃上げの要素として、賃金だけを管理するということではなくて、やはり就業規則が大きく影響してまいりますので、様々な処遇により大きく変動する。それは就業規則によっても変わるということを前提にご議論いただかないと、お金だけが独り歩きするというこ

とを前提にしていきたいと思います。

行き渡りについてですけれども、これについての基準は、CCUS のレベルごとの判定によって、資格、経験年数による職人の権利を明確にするということにあると思いますので、先ほどご説明いただきました建専連レベルごとの最低年収でくぎを打って、それ以上払う。そうすると、これから担い手の方は、それを見て、この資格を取ったら最低限これ以上もらえるという安心があって初めて機能すると思いますので。

行き渡らせるための方法として、賃金台帳の話になっていますけれども、賃金台帳だけではなく、就業規則も確認する必要がある。これを提出といいますか、当事者間ですから元請の方にしっかりと説明をして、こういう休みになっていて、これぐらいの人間が今雇用できていますということを説明する必要があると思います。

それと、再下請契約、これは外注、下請になった場合どうするのかということですが、これは1次と2次の間でその経費、役割分担をしっかりとマトリックス化して決めていくということ。それを明確にした上で説明をしていくということが重要であると思います。

あと、行き渡りの絶対原則といいますか、これだけは残していきたいと思いますという要望は、まず請負であることという。請負でなくなった瞬間、総生産性は低下しますので。それと、実数精算になれば優秀な技能者から退場していきます。これは今までもそうでありますように。そうならないように、請負という原則を残していきたいと思います。

あと、建設 G メンの確認事項をしっかりと明確にしていだかないと。今もご説明がありましたけれども、厚労省と一緒に行って、賃金のことも含めて確認する必要があると思いますので。

請負の基準単価も説明がありましたが、設計労務単価であること。これは、まず社員化、雇用していること。それと、月給であること。設計労務単価というのは CCUS のレベル 2.5 に値するということが抜けていると思いますので、金額だけではなく、レベル 2.5 であるということをご理解いただきたいと思います。

あと、合意歩掛。現場では歩掛を所長と決めますので、その歩掛がどこだったのかということをチェックしていただく。

それと、経費についてです。これが抜けていますので、経費ダンピングが起きないようにしていきたいと思います。優秀な企業ほど、例えば鉄筋であれば工場に屋根をかけているとか。屋根をかけている企業とかけていない企業の経費は違います、率は。だった

ら、かけないほうが良いということになっていきますので。価格だけで見ると。ですので、どこかで基準を決めて、これが適正だと。かけていないところは、おまえはそのお金をもらっているのだから、屋根をかけて品質管理をしっかりしていけというような指導をしていくようにしないと、やったところが損をするということになろうかと思いますので、競争範囲をしっかりと明確にして、これは削ってはいけないお金、これは競争すべきお金というものを経費の中でも明確にしていくべきだと思います。

それと、元請さんの標準労務費による発注ということで、元請さんも一緒です。元請、下請ともに、適正にかかっているものを払っているところが損をしないようにしていただきたいと思います。お金だけで見ると、安いほうが良いというふうに振れると、こういう企業は潰れていきますので、ぜひともお願いしたいと思います。

最後に、今回の議論からは少しずれるかも知れませんが、すみません。2点ほどお願いしたいと思います。

まず、企業の見える化ということについてです。今ふわとした形しかありませんけれども、競争の基準が「価格」から「質」に変わって、お金が安定すれば、一定のお金であれば、いい企業に出したいという、それは心理的にそうになっていく、発注者の目がそこに向いていくと思いますので、質を競争していく上で、お金を払う方々からの理解と評価、それとインセンティブということが我々職人の、企業の糧になっていくと思いますので、もっと頑張っていこうということになると思いますので、ぜひとも企業の見える化をどうしていくかという議論をもう少し活発にしていきたいということ。

もう一点、技能者の教育についてです。技能者の教育についても、これまで豊富にいた優秀な技能者が大量に引退していています。ここ10年で全国で鉄筋業界だけでも11%外国人が増える状況になっていますので、数的には労働者で埋めていますけれども、OJTが限界に来ているので、教育には相当なお金がかかるということは、欧米も視察して理解いたしましたので、企業や団体任せの教育だけではなくて、国とか建設業界が担い手確保と教育に目を向けていただいて、そういう仕組みをつくっていくということを含めて、品質、安全をしっかり担保するというふうに見ていただかないと、議論していただかないと、これまで以上に、同じような経費ということではなくて、教育の経費というものがもっとかかってくるということを前提にご検討いただきたいと思います。

以上です。

○小澤座長　ありがとうございました。

続きまして、住宅生産団体連合会の青木富三雄委員からお話を頂ければと思います。よろしく願いいたします。

○青木委員

住宅生産団体連合会の青木です。

まず、今回のワーキングにおける最終目的というのは、言うまでもなく、末端を含めた技能者の賃金確保というところだと認識しておりますが、一方で、労務費というのは賃金とは違って、あくまで請負契約での、会社対会社の合意金額の中身の一つと考えております。こうした2つの異なった賃金と労務費、こういったものがある中で、労務費の基準が今回ワーキングで決まったとして、その結果、適切な賃金が技能者に本当に支払われるのか、そこがいま一つ分かりにくいと考えています。

まず、技能者への賃金の支払いというのは、請負、施工会社、これは技能者を雇っている雇用主ですけれども、雇用主の責務であって、また義務であると思っております。また、施工会社、雇用主が技能者へ支払う賃金の原資というのは、先ほども国交省様のご説明にもありましたけれども、必ずしも請負工事における発注者から支払われる請負代金だけではなくて、ほかの請負工事とか、例えば不動産の賃貸事業など別の事業からの利益を充てるということも当然あり得ます。

したがって、今回の目的である、技能者への適切な賃金の行き渡りを満足させるためには、元下間の労務費の基準によって定めた金額で見積もって請負契約を締結するだけではなくて、技能者との間で双方が合意した賃金契約、労使契約を締結させることが必要だと考えます。

住宅業界の末端のほうに行きますと、社規・社則、それから就業規則、こういったものを全く設定していないような小規模の事業者がまだまだたくさんあります。そういったところでどうやって決められた賃金を支払うことができるのかというところがまずありますので、まずは今申し上げた労使契約をしっかりと締結する。当たり前のことを言っているようですが、これがなかなかできていないというのが現実です。

また、施工会社が発注者に提示する見積金額というのは、あくまで工事を開始する前に契約図書に基づいた施工範囲、現場環境、ボリューム、施工時期などを考慮して、施工会社側が望む金額を元請側に提示するわけですが、その提示した金額がそのまま通るもの、つまり絶対的なものではないと考えています。最終的には、当たり前ですが、双方の合意によって契約締結となりますので、単純に下から上がってきた見積りがそのま

ま契約金額に結びつくというものではないのが現状です。

施工会社によっては、原価が厳しくとも、職方をどうしても遊ばせるわけにはいけないので、仕事量を確保するためには、ライバルとの価格差で勝負するということも当然出てきます。しかしながら、その結果、その現場で利益が上がらなかったからといって、そのツケを職方に負わせるということは絶対にあってはなりませんし、また、会社が赤字だからといって、所定の賃金を支払わなくてもよいという理屈もあり得ません。こういったことをなくすためには、先ほど申し上げた労使契約の締結が必要と考えます。

まとめますと、労務費の基準を定めるということは、あくまでも上位者の優越的な立場を利用したダンピングを防止することが目的となっていますが、それだけではなく、末端の技能者に適切な賃金支払いを確保するためには、技能者と雇用者との間で適正な賃金契約をまずは締結させることだということが重要ではないかと考えます。

住団連からは以上になります。

○小澤座長 ありがとうございます。

最後に、全国建設労働組合総連合賃金対策部長の長谷部康幸委員からお話を頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

○長谷部委員

全建総連の長谷部でございます。資料 3-3 をご覧いただきたいと思います。

全建総連としましての基本的な方針としましては、書面による合意・契約に基づく請求権の発生、契約前の標準見積書作成を徹底し、適正な労務費・法定福利費・工期等の確実な確保を原則とした取組を推進し、賃金・単価の引き上げを図っております。

資料の 3 ページ、4 ページには、第三次担い手 3 法に関連したこうした資料を作成しまして、今、学習や制度周知等を図っているところでございます。

2 の適正な賃金の支払いについてですけれども、労働者は使用者と労働契約を締結し、賃金請求権や労働法適用による権利保障の獲得をしているというところと、働き方改革対応と併せました法令遵守等の徹底をしております。具体的には、ここに「取り組まなければならない必要事項」ということで提示して周知を図っておりますけれども、労働時間の管理や労働時間の明確化、就業規則の作成・整備、また、時間外労働がある場合の 36 協定の提出、時間外労働への適正な割増賃金等の支払いなど、法令順守を徹底し、適正な賃金の支払い等に取り組んでいるところであります。

また、公共工事設計労務単価、CCUS レベル別年収等を参考とした労働協約締結の推

進を図っておりまして、全建総連としましては、6つの領域を中心に労働協約締結をめざした取組を進めさせていただいております。

とりわけ、この図表の⑤の「労働者供給事業」に関しましては、直近では能登半島地震・豪雨災害におきまして、地元工務店と労働者供給事業として、労働協約に基づく労働条件で雇用契約を締結し、適正賃金等を確保した応急仮設木造住宅の建設を行っております。

2 ページ目に行きますけれども、公共工事におきましては公契約条例制定の推進の取組を行っておりまして、現時点で全国 33 の自治体で、公共工事・サービスに従事する従事者の賃金（報酬）下限額を設定する賃金条項型の公契約条例が制定されているという状況であります。

3 番目の適正な労務費の確保につきましては、標準見積書を活用した適正な労務費、法定福利費、必要経費、工期等の確保と、あわせまして、一人親方における見積り作成や書面契約の徹底、建設業法・フリーランス新法等を根拠とした適正取引の推進と、国交省が作成しております「働き方自己診断チェックリスト」等を活用した雇用と請負の明確化を図っております。これにつきましては、資料の 5 ページ、6 ページに、住宅関係の団体の皆様と一緒に「建築大工技能者等検討会」を設置しておりまして、国交省の住宅局さんからもご指南を頂きながら、今回、フリーランス新法に関係した、一人親方の適正取引ということでチラシ等も作成して、周知を図らせていただいているところでございます。

2 ページ目の 4 の、労務費・賃金の行き渡りに関係する提案ということで、まずは建設工事標準請負契約約款等、請負契約における適正な賃金・労務費確保に関する事項の明文化の検討をぜひ図って頂くことを要望いたします。

とりわけ、ここに簡単な例文案を掲載しておりますけれども、発注者、注文者、受注者及び受注関係者等、全ての契約関係者が労務費の基準に基づいた適正な労務費・賃金の確保・支払いを行うといったことをしっかりと契約条項に明文化していただき、あわせて、労務費の基準を著しく下回る金額となった場合は、差額に相当する額をしっかりと受注関係者と連帯して支払わなければならないといった連帯責任条項もしっかり入れていただながら、下請にしわ寄せがされない仕組みづくりを契約行為の中でしっかりと図っていただきたいと思っております。

あわせて、工事に関係する全ての事業者から、適正な賃金支払いの誓約書の提出ですとか、現場入場時における労働契約書の提出の検討、また、施工体制台帳に添付する請負契

約書の労務費部分の明示の検討ですとか、匿名性に配慮した、下請業者、労働者等が通報しやすい相談体制の構築など、サプライチェーン全体で適正な労務費・賃金の支払いを行うことで、しっかりと実効性を確保できるという仕組みの検討が必要であると考えております。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

各団体からの発表については以上となります。相良様、荒木委員、岩田委員、青木委員、長谷部委員におかれましては、前回に引き続きご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、討議に移りたいと思いますが、まず、本日欠席の委員から発言を預かっていると伺っておりますので、事務局からご紹介をお願いします。

○石井補佐 建設振興課、石井でございます。本日欠席の委員のうち、西野委員から発言メモをお預かりしておりますので、ご紹介いたします。読み上げさせていただきます。

労務費の基準の作成については、国土交通省大臣官房官庁営繕部の「積算単価の内訳把握等に向けた検討ワーキング」で、公共発注者及び積算関連、建設業の各お立場の委員の皆様とともに、建築工事に関して、プロジェクト、仕様や規格の差異を反映しながらも、使いやすく、広く理解の得られる基準とするための検討に参加してきました。

この基準に基づく労務費の行き渡りについては、2つの観点があると考えます。

1つ目は、契約構造上、相対的に弱い立場に立たされがちな技能者の処遇を確保し、必要に応じて救済するための行き渡りの確保です。頂いている資料のご提案のように、建設Gメンや建設業許可部局による対応、民間の各団体による自主的な取組が期待されます。

2つ目は、今回の資料ではあまり重点が置かれていないように見えますが、プロジェクトオーナーである発注者によるプロジェクトガバナンスの発揮としての行き渡りの確保です。すなわち、適正な賃金が支払われるものとして標準労務費を反映した工事費を支払った場合に、それが達成することを確認するのは、発注者の権限でもあり、責務でもあります。ただし、そのためには相応のコストを割かなければならず、また、プロジェクトによりガバナンスの発揮の仕方や、公共工事であれば市民や議会など、民間工事であれば投資家や株主などのステークホルダーに対してどの程度の説明責任を求められるかも異なります。発注者のプロジェクトガバナンスとして、日本の民間工事で、あるプロジェクトに関する重層構造の全ての契約で用いるべき見積書の様式を発注者が定める例、また、発注者

が賃金支払いの確認を確実に行うために、日本の例ではありませんが、韓国の公共工事で発注者が技能者に直接賃金を支払う例、米国の公共工事で、支払われた賃金の記録が発注者に通知され、本当に記録どおりの賃金が支払われたかを発注者側の担当者が技能者に確認する例などがあります。

このようなガバナンスの発揮方法の一つが、今回の議題にあるコミットメント制度だと理解しています。すなわち、コミットメント制度を具体的にどのように運用するかは、本来、契約当事者間で取り決めるべきことだと考えます。行政主導の行き渡りの担保のみ先行し、早期に新たな団体を設置したり、プロジェクトで要求される以上の書類のやり取りが発生するような制度を新設したりすることは、行政リソースを分散させるとともに、書類作成に要する業務・経費の増加を招き、ひいては工事費の上昇に拍車をかけるといった懸念があります。個々のプロジェクト、個々の受発注者の取組を促進し支援する、柔軟かつ多様な方法を提示していくことが望ましいと思います。

以上です。

○小澤座長 どうもありがとうございました。

それでは、冒頭の事務局の説明並びに団体の皆様からのご発表につきまして、ご意見、ご質問のある方、お受けしたいと思います。挙手をいただければと思います。できるだけたくさんの皆様からご意見を頂きたいと思いますので、お一人2分程度を目安としてご発言いただければと思います。ご協力よろしくお願いします。

それでは、いかがでしょうか。

○荒木委員 失礼します。全建の荒木です。資料2の、実効性確保につくコミットメント制度のことにに関して意見を述べさせていただきます。12 ページ、13 ページの辺に関することです。

コミットメント制度が、当初はペナルティなしという形でスタートしたときにどうなるかということ、うそばかりの、形骸化した書類がやり取りされるだろうなと思います。先ほど岩田委員がおっしゃったように、あまりにガラス張りにすると請負でなくなるという中で、地元の業者さんは、自分の採算性について請負の上位に全部見られるということは極端に嫌がりますので、そうすると、帳尻合わせの、ペナルティないんだから好きに書けばいいんだという運用になるだろうなと推察されます。

これにたがをかけていったときに少し懸念されるのは、とどのつまり、全部下から数字が上がってきて、元請の責任だよということにならないかなという不安があります。実際

のところ、元請会社が下請さんの2次や3次の契約にまで立ち入るようなことは実質的に不可能です。そんなことをできている会社はありません。ですから、そもそも、その支払いが正しいのかも分からない、申告されたらそれを受け取るしかないという現状の中で、実際にそれを受け取って集計して、上に報告を上げたのが間違っていたときに、元請は怒られるんですかと、ペナルティはあるんですかという問題が必ず将来出てくるのではないかなというふうにも思います。このコミットメント制度というのは、少しその辺の現場の実態を踏まえた上でご検討いただきたいというのが私の意見です。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、ほかのご意見を頂きましょう。

○岩田委員 資料2の6ページのところですけども、これが多分分かりやすいと思うので。各元請から支払われたのが2,600万と。1,000万、1,000万、600万になっているので、600万も1,000万になるようにチェックしてくださいねということだったのですけれども、右側の部分ですね、レベル1、2、3、4となっていますけれども、1、2、3、4が満遍なくいる例がこれなわけですね。先ほど、なぜ設計労務単価はレベル2.5ですよと言ったのかといいますと、1、2、3、4がいるから2.5ということではないわけですね、平均値なので。なので、レベル4をたくさん取ったところは、レベル2.5しかもらえなかったら赤字になるわけですよ。ですので、請負ということを残さないと、これをやっていくと、レベル4が全部優秀なのかというと、現場はそのように運営されていないので、優秀な技能者が材料を移動するとかいうことはレベル1の人がやる、結束をするのはレベル2の人がやる、配筋をするのはレベル3の人がやるということで、そういう構成になっているですね。レベル4ばかりいたら同じ生産性が出るかといったら、出ないのです。下がるのです。能力ばかりあって、材料を移動するパワーがないので。そういう構成になっているので、1、2、3、4が満遍なくあるという構成は、こういう前提はちょっとおかしいと思います。

ですので、2.5でもらった設計労務単価をどのようにばらしていくかというのは、その企業と親方に任されているわけです。そこまで首を突っ込んでやっていくと、レベル4ばかりなので、現場何人入りましたよねと、現場にはCCUSで分かるので、「いや、これは下さいよ」というふうに発展した場合に、請負は破綻してしまいますので、そういう意味でレベル2.5ということを前提にさせていただきたいということですので、この参考例も

それを前提に検討いただければと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○太田委員 今の岩田委員のお話は、おっしゃるとおりだと思っていまして、その辺り、少し発注者の立場で話をさせていただければと思います。

コミットメントのところですけども、労務費と実際の賃金を考えたときに、イコールであればもちろん全く問題ないのですけれども、実際、実費として賃金のほうが高い場合——先ほどどなたかもおっしゃっていましたが、高くなってしまった場合については、賃金はちゃんと払わなくてはいけないよということだと思しますので、これをコミットメントでイコールだよねというのは無理があるのだろうなと思っております。

一方で、請負になりますので、受注者さんのほうの努力によって、実際4人かかるところをうまく3人でやりましたということ、そこは利益になっていくわけですから、これ3人でやったでしょうということでイコールにしようねとなるのもまた違うのだろうなと思いますと、賃金と労務費をイコールにするというのをコミットメントするというのは、受注者さんのインセンティブを妨げるという形になるので、結果としてどちらが増えてしまっても、コミットメントを発注者が無理に求めると少し変なことになるかなという、その一定の危惧というのはあります。

加えまして、発注者側からすると、コミットメントしてもらうインセンティブというのは何かあるわけではないので、その場合には、結局は出てきたものを受け取るということにしかならないのかなというところもありますので、今の制度の中でいうと、発注者からすると、コミットメントというものに対して、これをどううまく使っていけばいいのかというのはなかなか難しいかなというところが正直なところでございます。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにかがでしょうか。

○相良様（白石委員代理） 日建連です。資料2の(1)のほうで、まず建設業者団体等の自主的な取組、これは4ページ、7ページ、14ページ辺りに書かれていると思うのですが、まず全ての建設業者が調査対象、指導対象となるようにする必要があると考えております。

それから、実施団体に適切な権限と体制が確保されなければよいが、少なくとも現在あ

る建設業者団体はふさわしくないのではないかと考えております。

また、必要があれば、上流の民間発注者の方も含めてチェックしていただく必要があると思うのですが、建設 G メンならば民間発注者を指導することは可能だと思うのですが、建設業者団体で民間発注者の方を指導するという事はなかなか難しいのではないかと考えております。

この点からも、建設 G メンの補完としては、建設業者団体では機能しないと考えられ、業界団体ではない中立的な機関としたほうがよいのではないかと考えております。

それから、支払いに関わるコミットメントです。11 ページ～13 ページ辺りに書かれていると思うのですが、こちらは任意の制度としては検討に値すると思うのですが、簡便に実施状況の確認ができるようにならなければ機能しないのではないかと考えます。どれだけ労務がかかって——人数ですね——それを全て報告して、そちらのほうを全部確認できるのかというと、なかなかそちらのほうも難しいのではないかと。妥当性をチェックすることまでは求めずに、いざというときには確認ができる予防的な条項という整理はあるかもしれないのですが、そういう形で進められてはいかがかと考えます。

それから、契約当事者以外の 2 次下請——先ほどもちょっとお話があったと思うのですが、下請企業の契約書や技能労働者個人の賃金台帳などの開示は慎重に検討する必要があるのではないかと考えております。

最後に、18 ページのロードマップの件ですけれども、労務費の行き渡りの仕組みが令和 11 年以降とされているロードマップが出ているのですが、中長期的な問題として解決は難しいというメッセージとして受け取られるのではないかと、ちょっと疑問があります。

それから、一人親方を含め、実務的に対応可能なシステムとするためには、煩わしい手続など、一人親方の方はなかなか難しい手続は難しいと思いますので、そのような会社に重点的なチェックや悪質な事例の公表などにより、抑止力的な効果を期待した制度を検討すべきではないかと考えます。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょう。

○恵羅委員

法政大学の恵羅です。本日、事務局からは総合的な議論を概念から整理していただいて、

大変ありがとうございました。また、国のやるべきことと業界のやるべきことを区分してお示しいただいたというのも非常に分かりやすかったと思います。

私からは1点目は、概念的なところで意見させていただきたいと思っています。4 ページ目の賃金のところですが、労務費は国交省の政策の対象であるけれども、賃金自体は労使交渉によって定まると指摘されています。その観点から考えると、ここでは建設業者団体等の責務が中心的な議論になっていますが、技能者側からの観点も必要かと思います。技能者から見たときに賃金交渉の基準・根拠となるものは何かというところと、ここでの議論の根拠が一致していくことが望ましいと考えます。5 ページ目の概念整理の「賃金」のところでは、労務提供に対する報酬、そして労働力の価値を貨幣で表したものと提示されています。この価値とは何かというところを考えますと、支払う側からすると、生産性に見合った総額としての労務費ということになると思いますけれども、産業全体や個人として考えたときには、労働力自体の再生産や、技能者自身としては生活費や生計維持であったり、プラス、技能の世代間継承の観点が入ってくるだろうと思います。今回は非常に総合的な議論がなされていると思いますので、いかに再生産が可能な賃金を確保するという観点も中長期的に必要なことは強調したいと思います。

先ほどもご指摘のあった教育について、例えばアメリカのユニオン部門を事例に挙げますと、労使による集団的な職業訓練システムが確立されており、それが雇用斡旋システムと結びついて、労使協約によって制度化されています。尚且つ、そこには公的見習い制度を通じて、入職者から職長に至るまで、地域における最低賃金が決まっているという制度があります。雇用がない場合はレイオフされるのですが、賃金水準自体はダンピングされないというシステムです。ノンユニオン部門であっても、やはり職業訓練、技能者育成・確保というのは世界的に大きなテーマになっていますので、地域コミュニティにおける様々な主体の役割と併せて、教育訓練を含めて中長期的な観点についても今後議論が発展していくことを期待します。

2 点目ですが、適正賃金は何を指すかというところです。賃金台帳を見て、それが適切かどうか判断するのか、CCUS の年収レベルと言われても分かりにくいのではないかと思います。CCUS の場合、目指すべき水準となっております。先ほどのいろいろなケースを見ても、多様なレベルの技能者がいる場合、目指すべき水準が示されたところで実効性をどう判断すればいいのか、というのが疑問です。ですから、担い手確保を念頭にした場合、ある程度、レベルごとかは分かりませんが、目指すべき水準だけではなく、

最低これだけは建設に入職すれば正規雇用で月収を前提としてもらえるのではないかと
いうことを、産業として何らかのメッセージを出す必要があるのではないかと考えます。

また、個々の企業の質の向上というところでは、技能者自身のキャリア形成という意味
でも、適正な取組をしている主体が辞めていかないような、優良な企業だけではなくて、
底上げというような議論を基本にしていきたいと思いますと思っています。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

もう若干名いかがでしょうか。

○毛利様（小沼委員代理） 松戸市の毛利でございます。

まず初めに、建設部長の小沼ですけれども、ちょうど年度末まで議会がありまして、議
会対応で今回を含めた以降のワーキングに出席できない状況でございます。以降につきま
しては毛利が代理者として出席させていただくことをまずはご容赦願いたいと思います。

それでは、小沼の意見を述べさせていただきます。

資料 2 の 10 ページですけれども、これは前回の第 3 回のワーキングの資料で申し訳な
かったのですけれども、上の①で「著しく低い労務費を見積もっていないか」ということ
がありますけれども、この「著しく低い」というものの定義もしくは基準を設けていた
きたいと考えております。このことにつきましては、前回のワーキングにおきまして堀田
先生もおっしゃっていたこととは思いますが、ぜひお願いしたいと思います。

それから、下段の黒ボツのところですが、「事務局において内部基準として検討する」
という記載がございますけれども、18 ページに示していただいたロードマップにおきま
して、まずは直轄工事でモデル的に実施するという段階では、この基準というものは内部
の基準として進めていくにしても、建設 G メンから指導が入った際、受注者、当事者か
ら、例えば「なぜ著しく低いんですか」とか「ちゃんと我々は労使間で交渉して決めてい
る値段ですよ」といった困惑もしくは混乱を生じさせないように、ある段階からは、この
基準を公表するというものも視野に入れていただいた検討をしていただければと存じます。

それから、11 ページ、コミットメントについてですけれども、下段の「取組内容」の 2
つ目のボツで、標準約款のところに、まずは選択的条項として取り決めるという規定がご
ざいますけれども、労務費の基準という仕組み、枠組みを将来にわたって実効性のあるも
のにするためにも、当初は選択的という条項で取り入れたとしても、将来的には基本的な
条項として標準的に組み込むというところも検討の視野にしていいただければと思ってお

ます。

最後、14 ページ目、賃金の支払い状況の確認についてでございますけれども、上の四角の2つ目の黒ポツ、初めに「中長期的には」というところからありまして、①、技能者からの通報・相談を受けますという記載がありますけれども、例えば会社内で、言い方は悪いのですが、「誰が通報したんだ」とか、犯人探しというものが始まってしまえば、以降は委縮してしまって、通報制度そのものが形骸化されるおそれがございます。また、本市のように地方の都市におきましては、会社同士、社長同士は顔なじみということはもちろんのこと、ほかの会社の社員の方も顔なじみというものがございます。そういった状況ですので、あっという間に声が広がってしまうというような懸念もございます。したがって、こういった通報者個人を守るような、セーフティネットのような仕組みも今後は視野に入れていただければと思っております。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

ここで一旦もし事務局から何かございましたら、お願いしたいと思います。

○神澤調整官 様々なご意見ありがとうございます。頂いたご意見にできるだけお返ししたいと思います。

まず、荒木委員から、元請のほうに全て責任が行くようなことを懸念されるお声を頂きました。当然ながら、今のコミットメントの具体的運用としてお示したところでは、元請の方に全ての情報を集めて、元請さんのほうで責任を負うというようなスキーム自体は全く考えてございませんで、あくまで契約の当事者、発注者と元請の契約であれば、当事者である元請が自ら技能者に支払った賃金あるいは直接的に契約を結んでいる1次下請に払った労務費、この情報までを発注者に開示する。あとはもう数珠つなぎで同じ話ですけども、例えば元請—1次下請間の契約であれば、1次下請が直用する技能者に払った賃金あるいは1次下請が直接契約した2次下請に払った労務費、ここについての情報を元請に開示する。こうした形で段階的に組み立ててはどうかと考えているところでございます。

いずれにいたしましても、元請段階にあらゆる責任が全て来るとようなことは、サプライチェーン全体の適正化の中では望ましくないのではないかと考えてございますので、引き続きそうした部分も念頭に置きながらこのスキームを考えていきたいと思っております。

それから、岩田委員から、モデルケースにつきまして、レベル1から4まで満遍なく示していることについてご意見を頂いたかと存じます。あくまでモデル的なケースといたしまして単純化して書いたものでございますけれども、実態がそうであるということはよく認識した上で議論していきたいと思います。

それから、太田委員から、コミットメントにおいて賃金と労務費をイコールにすることについてのご意見を頂いたかと思ってございます。あくまでコミットメントにおきましては、適正な賃金を支払います、あるいは適正な労務費を支払いますということをお約束するにとどまるものだと考えてございまして、発注者が支払った労務費の総額が、元請から直用技能者に払った賃金と元請から1次下請に払った労務費の総額になる、そういったイコールの関係にあるということまでは求める必要はないと考えてございます。いずれにいたしましても、適正な水準で賃金なり労務費が払われているか、そこを確認する必要があるのだろうという認識を持っているところでございます。

発注者さんのほうでコミットメントについてなかなかインセンティブがないというお話を頂きました。我々としては、支払った労務費がきちんと払われていることを確認することが、発注者さんないし注文者さんにおいてもニーズがあるのではないかということで、このコミットメント制度を提案させていただいたところですが、インセンティブの有無あるいはこのニーズにつきましては、もしかしたら公共と民間とで発注者の考えも若干違うのかなとは思いつつ、なかなか民間ではインセンティブがないということについては念頭に置いて、これを取引慣行化していく上で何ができるか考えていきたいと考えてございます。

それから、相良様から、団体による自主的な確認につきまして、全ての建設業者を対象にすべきだというご意見を頂きました。我々としても、そこはまさにおっしゃるとおりだと考えてございまして、要は正直者がばかを見るような制度にしてはいけないと思ってございますので、そこは制度設計において十分念頭に置きたいと考えてございます。

それから、コミットメント条項につきまして、予防的な条項として進めてはどうかというご意見を頂いたかと認識してございます。今日の資料の中にも書きましたとおり、あくまで訓示的な規定という形で当初は進めてはどうかと考えてございますので、おっしゃるご趣旨に沿っているかなと考えてございます。

それから、台帳の開示につきましては慎重な検討が必要ではないかという点、まさにご指摘はごもっともだと考えてございます。個人情報との最たるものに当たるかと思っており

ますので、扱いも含めて、どのように取り扱うのが適当か、ここは引き続きの検討課題にしたいと考えてございます。

それから、18 ページのロードマップにつきまして、中長期的に難しいというメッセージになるのではないかとのご指摘を頂きました。そういった観点を持たずにこのロードマップを作ってしまったところはあるのですけれども、そういったご指摘を受けることのないように、この資料の見せ方も含めて工夫していきたいと思います。

それから、毛利様から、コミットメントを当初は選択としつつ、将来的には必須にしてはどうかというご意見を頂きました。我々もコミットメントの商慣行としての広がり状況を見ながら、行く行くは必須条項にすることも含めて検討していきたいと考えてございます。

それから、通報したことが明るみに出てしまうことによって、なかなか通報することができなくなってしまうのではないかと、公益通報のリスク的なお話をそれぞれの委員から頂きましたけれども、情報の取扱い、あるいはセーフティネットの仕組みは極めて重要だと考えてございますので、ここはきちんと念頭に置いて制度を構築していきたいと思っています。

私のほうからは以上です。

○石井補佐 レベル別関係とか、幾つかご指摘いただいたところで補足させていただきますけれども、あと、恵羅先生から、教育・訓練費とか、あるいは岩田さんからもあったかなと思いますけれども、ここはどういった経費として確保できるかという議論は前回第 3 回の議論でもさせていただいたところでありますけれども、そうしたところも含めて、安全衛生経費というところで前回いろいろ議論させていただきましたが、そういったところに広く含まれるのではないかと、いうところも含めて、引き続き、第 3 回の宿題と併せて受け止めさせていただければと思います。

また、恵羅先生から、CCUS レベル別年収というところだけだと分かりづらいのではないかと、あるいは基準として実際に実効性を保てるのかというご指摘も頂きました。今、各レベルごとに下位から上位といった形で示していたりして、ではどこから下回った駄目なのかというところは、今の出し方だと分かりづらいというところはあろうかと思っています。幾ら払いづらいといったところは分かりづらいところはあろうかと思っていますので、そうしたところ、実際にこれを使っていくということになったときには、今の年収というのをどのように出していくかというところは精査しながらやってまいりたいと思います。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、引き続きご意見を頂きます。

○土志田委員 全中建、土志田でございます。お世話になっています。

大変活発な議論をしていただいて、これが形になってきたら本当にいい業界ができてくるのかなという期待感でいっぱいでございます。

ただ、その中で、今お話が出ておりましたコミットメントという部分で、今まではどちらかという、荒木委員もおっしゃっていましたが、受注者責任——元請責任というのでしょうかね、賃金不払いとか労災事故があれば、何しろ元請責任だということで問われてきたわけでございますが、今日、資料 2 の 12 ページにございますコミットメント制度の中で、発注者、元請、1 次下請、2 次下請というようなつながりをつくっていただいた図がございます。その中で、説明の中にもございましたけれども、発注者にコミットメントを求めることはないかもしれないというようなお話もございましたけれども、私はぜひ契約の中にきちっと、支払いまで確認できるぐらいのことをしていただかなきゃいけないよと。これは官も民も。サプライチェーンの最上流にいるのは、我々元請ではなくて発注者だという認識に立ってございますので、ぜひとも最上流のところに網をかけていただきたいという思いであります。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

○長谷部委員

全建総連の長谷部でございます。

労務費・賃金の支払いにつきまして、下請側が圧倒的に取引上の立場が弱い現状にあることを大前提とした制度設計をお願いしたいと思います。資料 2 の 12 ページで告示していただいているコミットメント制度の具体的運用の中で、発注者—元請間での契約においてコミットメント条項が含まれているか否かにかかわらず、元下・下下間の契約に盛り込むことは可能というご説明を頂きましたけれども、資料の 12 ページの図中で例えばと、1 次下請と 2 次下請の契約にのみコミットメント条項が含まれていた場合、1 次から 2 次への緑色の矢印部分の「③+②' により確保」に該当する労務費確保の担保が不明確になるおそれがあると考えます。

したがって、発注者と元請間の契約には、原則として工事に関わる全ての事業者に

対しての労務費・賃金支払いに関わるコミットメント条項を含むようにしないと、最終的には下下間の契約に金銭的なしわ寄せ等がされ、下請にのみ負担が強いられ、指導等が行われてしまう等の懸念が生じると考えます。

また、下請側が雇用する技能者に適正な賃金を支払うことができない事例に対しての指導については、注文者から受注者に適正な労務費が支払われていないケースが想定されますので、必ず注文者から適正な労務費の支払いがされているかの調査等を併せて行うべきと考えます。その際は、不利益取扱いの禁止を定めた建設業法 24 条の 5 等を踏まえた対応がされるよう徹底をお願いいたします。

賃金の支払いについて、実際に適正な賃金が支払われているか、国・都道府県等が賃金の支払いの状況を確認するということ自体については、その必要性は認識しておりますけれども、賃金や賃金台帳の情報は個人情報、プライバシーに大きく関わるものであり、極めて慎重な情報の取扱いが求められると考えますので、確認方法等については、引き続き本ワーキングで丁寧な論議を踏まえていただくことをお願いいたします。

また、労働者にとって賃金は生活給であるため、適正な賃金支払いがされていない等の通報が労働者等からあった場合は、関係省庁・団体等と連携した迅速な確認・調査等の実施が必要と考えます。あわせて、賃金請求権との関係では、書面による労働契約締結の徹底が必要ですので、関係省庁と連携した政策的な取組の強化の推進等をお願いいたします。

同様に、一人親方の労務費も生活給であるため、一人親方に対する適正な労務費の支払いのコミットメント、確認方法、調査方法につきましては特段の配慮が必要であると考えますので、具体的な対応策、施策等の検討をお願いいたします。

適正な賃金の判断基準につきましては、CCUS レベル別年収を判断基準の基本とすることに賛同いたしますけれども、現状では上位、中位、下位の金額に大きな幅がありますので、技能者の賃上げ・処遇改善にふさわしい、より明確な判断基準の金額明示が必要と考えます。また、1 日 8 時間・週 40 時間労働、週休 2 日を基準の分母として、時間外労働は含まないことを明確にさせていただき、能力評価の判定率が極めて低い状況であることを踏まえ、能力判定が推進されるよう、適正な賃金の判断基準を活用した政策的誘導等をお願いいたします。能力判定が進んでいない状況で、CCUS レベル別年収を判断基準とすることが、逆に技能者の賃下げの圧力とならないように特段の配慮、慎重な施策の推進等が必要と考えます。

加えて、日額や月額換算した金額、CCUS レベル別手当の参考例を併記するなど、日

給月払い制の労働者、一人親方等が参考としやすい適正な賃金の明示方法等の検討も必要と考えるので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

堀田先生。

○堀田委員 堀田でございます。

2つの資料を参照させていただきたいと思うのですが、1つは資料2の21ページ目です。もう一つの資料が、先ほど日建連さんからのご発表がありました資料3-1の1ページ目になります。

この2つの資料を見比べて、まず資料2の21ページ目ですが、右下のほうにCCUSレベル別年収があって、これが「公共工事設計労務単価×年間労働日数」とあります。ここに示されているように、レベル別に年収が掲載されているということは、年間労働日数がレベルによって変わるということはないでしょうから、そうしますと、公共工事設計労務単価が複数あると解釈できますけれども、それでよろしいでしょうかということが1つ質問です。

もう一つの、資料3-1、日建連さんの資料の1ページ目になりますが、まさに同じ考え方が示されているのが資料3-1の日建連さんの絵かなと思います。レベル1、2、3、4ごとに異なる、新・設計労務単価とこちらで書かれている、こういうものが必要なのではないのでしょうかというご意見で、私もそのように思っております。そういう考え方でご検討されるのでしょうかということを確認させていただきたいのですが、これについてはいろいろご議論があるということも承知しております。先ほど岩田会長が、こういった形をあまり突き詰めると、例えば体制について、どういう体制で行うかということについて戦略的な誘引を与えてしまうのではないかと。例えば、この表でいいますと、レベル4の技能者をそろえるというような、10人いますというような、そういうことを促してしまう、そういう問題があるのではないかとということで、そのとおりだと思います。非常に大きな問題だと思います。

他方で、もしそういったことが示されますと、各社は見積りを注文者に提出するときに競争していますので、例えばレベル4の人を10人そろえたら、当然歩掛は悪くなる。先ほどお話があったとおりですが、注文者としては、労務単価に歩掛を掛けた労務費の金額をもって事業者を選ぶわけですので、そういう意味では、戦略的な体制の表明をす

る誘引というのはある程度軽減できる余地があるかなとも考えます。

一方、どのようにこれを活用するのか。生産性向上のインセンティブを請負という形で付与するのが望ましいのではないかというご意見に私も賛成いたしますけれども、いずれにしても、最初の話に戻りますけれども、こういった考え方をご検討になるのでしょうかというのが質問です。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○小林委員 東京都の小林でございます。公共工事発注部署の担当ではございますけれども、民間の工事も含めて、工事を注文する立場として意見を申し上げたいと思います。

資料を拝見させていただきますと、個々の工事での適切な労務単価が採用される、このことを確認することが重要であり、このために制度とか仕組みをつくって守っていかうということだと思います。実際、個々の工事の労務費については、元請さんが下請さんに対して労務単価をしっかりと支払うことを約束してもらうためにコミットメント条項というものを入れるというご提案だと考えます。

ただ、コミットメント条項を入れて契約した場合、資料 2 の 13 ページにございますけれども、注文者としては、履行されていないような場合について、積極的に捕捉する必要はないと記述があります。一方で、コミットメントの記載があるということは現実としては、契約事項になりますので、特に地方公共団体だと「知らないですよ」とはいかないような感じもいたします。

私どもは建物の品質確保をしっかりやっていくことを考えて工事を進めておりますけれども、こうしたことに加えて、下請さんへの労務費の支払い状況について台帳も求めて確認していくことになれば、賃金が適正か否かの判断もすることとなり、簡単ではないと思います。まして、建設業につきましては重層下請という構造の中で、仮に基準が整理されたとして、下請さんに適切な支払いがされていなかった場合、注文者としてその工事をどう扱っていけばいいのか。また、地方公共団体であれば、法律的な権限がない中で、どこまで支払いの指導に立ち入っていくのが不安であることを意見として申し上げさせていただきます。

もう一点ですけれども、私どもは都の建設業法の所管部署と意見交換も行いました。その際、労務費の確認について、都道府県への通報が増えるということが想定されるという

不安があるとの意見がありました。資料 2 の 14 ページにございますけれども、通報に対して、国とか都道府県、建設業団体さんが有機的に確認を行うというようなことが記載されていますけれども、現時点でイメージがあるのであれば、お考えをお聞きかせいただきたいと思います。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○丸山委員 山下 PMC の丸山でございます。お世話になります。資料のまとめ、ありがとうございます。非常によく分かりました。

私は、コンストラクションマネージャーという立場で、一般の事業会社等の発注者の代弁という形でお話しさせていただければと思います。

資料 2 のコミットメント条項の話について、私からもお話ができればと思います。非常にこれを確認するのは難しいという側面は分かりつつ、民間の事業者であっても、全社とはもちろん申し上げませんが、そのニーズはあるのではないかと考えています。現在、これは公共でも同じかもしれませんが、複数年度に建設の期間がわたった場合に、年度を超えて労務費の上昇であったり資材の高騰であったりといったところで、その分の価格交渉というのは、1 年以上の工期の工事であれば必ずその協議はあるという状況にあります。特に最初の請負契約というよりも、追加工事費が出る段階で、実際労務費がこれだけ上がるんです、賃金がこれだけ上がるんです、だから工事費をこれだけ上げて、価格転嫁をして発注者がそれを負担してくださいと言われる場合のことを考えたときに、実際にそれが本当に支払われたのか、本当に労務費が上がっているのか。公共であれば、その予算の確保をするために、当然議会承認のためにもその確認は必要だと思われますし、民間の発注者であっても、コンプライアンス上それを確認する必要があるという企業は多々あるのではないかと私自身は感じてございます。

そういったことから、どうやって確認をするのかという、そのやり方の話ですね。元請さんに対して、全てその責任の下に開示してくださいと発注者が言えば済むのであれば、それが全て出てくるのであれば、発注者側の立場からすればそれは非常に容易なことではございますが、今までのご議論を聞いていますと、そんな簡単なことでもないのであろうとも理解してございますので、具体的な確認の仕方といったところにまで踏み込んで今回制度設計をしていただければ大変ありがたいなと感じているところでございます。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○佐田様（渡邊委員代理） UR 都市機構の佐田と申します。本日は住宅経営部次長の渡邊が欠席のため、私のほうで渡邊の意見を述べさせていただきたいと思います。

まず 1 点目ですけれども、21 ページにある参考の技能者の平均賃金と CCUS レベルの賃金の差がまだかなりある状況の中で、我々発注者側からの意見として、CCUS レベル賃金の支払いをさせるための縛り方というのを社内でもいろいろ議論しているのですけれども、果たして具体的にどのようにすべきか、どのようにすれば実効性を持った縛り方ができるのかというところで悩んでいるところでございます。これに関しては、なかなか難しいとは感じておりますけれども、先ほど西野委員からもプロジェクトガバナンスという、海外の事例もいろいろ話していただいて、非常に参考になったのですけれども、その辺について現在の見解があれば、頂ければ助かるなというところでございます。

あと、CCUS の制度はまだ十分に行き渡っていない状況の中で、技能者の方が、自分自身がもらっている賃金が業界的に見て本当に適正なものかどうかというのがまだまだ判断できていない状況もあるのかなと思っております。そのような方に、自分の賃金は本当はこのくらいだよということをまずしっかりと認識してもらうことができれば、技能者の方々の動きというか、そういった下からの動きというのも期待できるのかなと思っております。例えば企業側に訴えかけるとか、ほかに優良な企業があれば、そちらへの転職とか、賃金がしっかりしているということであれば、他産業からの参入も期待できるのかなと思っております。そのためには、CCUS の制度をまずしっかりと拡充していくのと、やはり情報をしっかり末端まで伝えていくというのが非常に大切かなと感じておりますので、よろしくお願ひしたいというところでございます。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかに。

○大森委員

大森です。今日はたくさんの資料等、説明をありがとうございました。

私からは 3 点ほど指摘させていただきたいのですが、1 目が資料 2 の 12 ページのコミットメントのところ。様々な委員から様々な意見を頂いているところかと思います。

ので、その点については十分検討の余地があるかなと思っておりますけれども、仮にもし導入するとしたときに、④のところの「発注者への開示」については、ほかの委員からも意見がありましたように、プライバシーに配慮した開示方法について一度検討が必要だろうと思っております。

それから、③のところ、下請との契約におけるコミットメント導入ですけれども、下になればなるほど発注書、請書だけでやり取りをしている業者さんも多いと思います。その場合、契約書というものがなく、コミットメント条項については口頭のみでの導入になるかと思いますが、担保として十分かどうかは一度検討する必要があるのではないかと考えています。

それから、同じく資料 2 の 17 ページで、事業者の見える化のところですが、公表制度として悪質な態様が認められた場合にホームページで事業者を公表するとあり、制裁的な性質のものと理解しております。そうである場合、法律上の根拠や手続については一度整理が必要だろうと思っております。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○佐藤委員 パシフィックコンサルタンツの佐藤でございます。ご説明ありがとうございました。私からは実務的なところで意見を述べさせていただきたいと思います。

先ほど西野先生のコメントにもございましたけれども、もろもろの確認作業に手間がかかるということは、結果的に一般管理費であったり間接費であったりというところが膨らんでいきますので、過剰な確認作業というのは適切ではないかなと考えております。

その中で、16 ページでございますけれども、既に試行調査を実施されたというところで、こちらの賃金台帳の確認というところなのですが、給与項目というのは会社によって多岐にわたりますので、この揺らぎというのが出るのは当然かなと感じております。その中で、本当に項目名称をすり合わせてまで確認するということが過剰な作業にならないのかなというところがありまして、例えば、本当に今回の目的が、技能者の方への賃金の行き渡りということ、そういう目的を達成するために必要なものが細かい項目である必要があるのか。例えば割り切って総支給額にするとか、課税対象支給額にするとか。それに対して労働時間を見て、割り算をして時給単価で考えたときに、それが都道府県別の最低賃金を下回っていないのかとか、そういった別の、適切でないところを押さえるところ

は一つの基準として現在あるものを使うという形で、なるべく作業は簡便化していただいたほうがよろしいのではないかと感じました。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○前田委員

日本建築積算協会の前田と申します。よろしくお願いいたします。

資料を読ませていただきました。先ほど丸山委員からも出たことなのですが、労務費を実際に確認する作業を一体どうするのだろうか。積算協会は見積書を作成する立場にあります。契約段階で労務費がどのように設定されているか確認する点は、議論はされていないようなので、そういうことも意識してやっていただきたいということが1点目です。

2点目は、労務費と賃金の定義の違いです。ここでの議論は、適切な労務費をどうしたら支払われるかという話をしているのですが、その確認方法を賃金でしめようと議論していますが、本当にそれでいいのかなと考えております。

3点目は、12ページのコミットメント制度の具体的な運用のフロー図は、これはなかなかこのとおりには実行しづらいかと思います。発注者と元請間は見積り条件等々、書類等で表現されると思うのですが、それ以下の元請と一次下請間、一次下請と二次下請間はどいうふうに表示するのか少し見えにくいこと。このとおりには本当に適正な労務費支払いがされるのだろうか、疑問を感じます。というのは、1次下請、2次下請に行けば行くほど、一般管理費等（会社経費＋必要経費）が考慮されずにその分労務費にしわ寄せがいつているのではないかと感じています。

それと、必要経費の問題ですが、経費率は今、参考資料では41%と表現されていますが、福利費関係の税率も変わってきておりますので、この41%も新たに見直すべきことを提言させていただきたいと思います。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○楠委員 資料の7ページのところで、行政としては、Gメン、いろいろ動くためには法的根拠が必要だと思いますので、これを整理されたと思いますけれども、42条の2というところに中小企業も関わってきまして、この表でいくと3番目のところが恐らく関わっ

てくるのですが、読むと、下請業者の保護のために必要なというふうに書いてあるので、比較的広く解釈することもできるのかなと思いますので、中小企業等との連携というのものがあるかなと思っています。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

全員の方からご意見を頂けたかなと思います。ありがとうございます。

それでは、幾つか質問も含まれていましたので、事務局のほうからお願いできればと思いますが。

○石井補佐 結構、お時間的には、質問に全部答えられそうにはありませんで…。

○小澤座長 ですので、ご意見に対してそのまま受け止める、あるいは今後の議論の中で整理していただけるということであれば、それで結構です。ただ、質問が入っていたので、その部分だけをご回答いただければと思います。

○石井補佐 では、最初のほうで堀田先生からご質問があった、レベル別に設計労務単価とかをつくるつもりなのかということだったと思います。ここに関しては、すみません、我々の説明が分かりづらかったのかかもしれませんが、設計労務単価をレベル別にしていくとか、そういうつもりはないです。結論から言うとそうだということです。

基本的には、労務単価は、先ほど岩田会長からレベル 2.5 を想定という話がありましたけれども、平均的なものとして使っていく。それをベースに基準をつくって、そのベースで技能者を雇う企業まで行く。そこからどのように払うかというところは、もちろん企業としての会計の中でしっかりやっていただく。その目指すべきところは、設計労務単価水準は来ているはずであろうから、それを払いましょうというような概念としてこちらは整理しているものであります。

以上です。

○神澤調整官 皆様方からいろいろ頂いた今後の検討事項については、よく留意した上で議論を続けていきたいと思いますが、1 点のみ、小林委員から、労務費について都道府県に通報がたくさん来ることが想定されるが、現時点のイメージは何かあるかというご質問を頂いたかと認識してございます。恐縮ながら、今後、国と都道府県と業者団体とがどういう連携の下に、誰がどういう責務の下でやっていくかというのは引き続きの議論にさせていただきたいと思いますので、今日時点でお示しできるものがなくて申し訳ございません。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

(3) 職種別意見交換の実施状況について

○小澤座長 時間も来ていますので、大変申し訳ございませんが、次の「職種別意見交換の実施状況について」、資料4のほうで紹介いただければと思います。よろしくお願いします。

○松田室長 それでは、資料4についてご確認いただきたいと思います。ご報告事項です。

職種別意見交換について、この間にまた鉄筋・型枠・住宅分野について第2回を開催しておりますとともに、その他の職種についても、また今後やっていこうということで準備してございます。

現状示されている主な論点として、1 ページ目の下に記載がございますとおり、各職種に共通する一般事項というのはきっちり示しましょうということが改めて確認されております。例えば、公共、民間問わずに設計労務単価並みの労務費を確保するですとか、歩掛も含めて計算方法を明らかにするですとか、そういったことが議論されております。

2 ページ目に行っていただきまして、具体的な適用条件ですとか留意事項等をどう書くかということでございますけれども、上4つのところが大体鉄筋とか型枠で議論されている部分でございます。歩掛が限られている中でも、まずは策定することを優先させて、アジャイル的に改善していけばいいのではないかという中で、きっちり示すものは示していきます、分かりやすく示していきますということ。それから、住宅については、射程がいろいろございますので、木造・在来工法でまずは検討してはどうかということで、今後の歩掛が足りない部分の調査についての方針等が議論されているということでございます。

3 ページ目でございます。実効性確保の部分につきましては、今日の議論でもございましたとおり、必要経費も含めてしっかり示していかないといけないよねですとか、その中には必要経費、さらには一般管理費みたいなものは労務費の中に入っていないということとをきちんと示していこうということが議論されているという状況でございます。

引き続き職種別意見交換を行いながら具体化を進めていきたいと思います。

以上でございます。

○小澤座長 ご説明ありがとうございました。

本日も皆様方からたくさんの闊達なご意見を頂きまして、ありがとうございます。コミットメント、標準労務費のセットの仕方、賃金の確認方法、Gメンの体制、様々な観点でご意見を頂けたかと思えます。

前回第3回は入り口、今回第4回は主として出口の実効性確保策についてご議論いただいたところですが、事務局への宿題事項もたくさんございますし、また、幾つかの論点については委員相互で若干見解が異なることもあったように思われます。したがって、まだ議論は尽くされていないと感じているところでございます。

本ワーキングの議論でございますが、本日も含めまして原則公開するという事となっておりますが、十分な議論を確保するためにも、本ワーキンググループの運営要領第4条第1項に従いまして、座長が特段の理由があると認めるときは、会議・議事録を非公開にできるとなっております。

この際、入り口と出口の皆様方のご意見を整理した上で、実効性確保方策の制度の具体化を図るための忌憚のない意見交換をする機会をここでつくらせていただけたらどうかと考えているところでございます。論点を絞って非公開で徹底的に、少し長めに時間も確保させていただき、議論する場を設けることを提案したいと思います。皆さん、いかがでございましょうか。——よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、次回は、今申し上げた趣旨の回を非公開で開催し、事務局には引き続き実効性確保策の精査をお願いいただければと思います。よろしくお願いいたします。

用意していました議事は以上でございますので、進行を事務局へお返しいたします。

○栗山推進官 ありがとうございます。

4. 閉 会

○栗山推進官 それでは、本日はこれを持ちまして散会とさせていただきます。委員の皆様におかれましては、ご多忙のところ誠にありがとうございました。

午後5時06分 閉会