

労務費・賃金の支払いに係る実効性確保

第4回WGでの主なご意見

建設業者団体等による自主的な取組について

【制度設計】

- ◆ 中立的な性格のもと、全建設業者が対象になる形が必要であり、既存の団体が担うのは難しい。
- ◆ 全建の加盟率は約4%であり、既存の各協会がGメンを保管する効果は見当たらない。国交省から外部委託するか、建設業者全体を指導できる第三者機関の設立を検討すべき。
- ◆ 通報元を守る観点からも、通報以降は団体が関わらない方がよい。
- ◆ 団体設置は行政の確認リソースの分散や工事費増嵩を招く懸念。
- ◆ 賃金の開示は契約当事者が納得できる形でやればよい。あまり手数をかけることになると建設コストにもオンされてくることになる。

【公益通報者保護】

- ◆ 通報元を守ること不可欠。通報制度については匿名性に配慮すべき。
- ◆ 小規模自治体では業者は皆顔見知り。通報者個人を守るセーフティネットがないと、通報制度が形骸化することを懸念する。

第4回WGでの主なご意見

コミットメント制度について

【コミットメントの制度設計】

- ◆ 仮にペナルティ規定をおかないとしても、特に公共発注者には、契約遵守状況をしっかり確認すべきと言う対外的な圧力が高まることが想定されるが、重層下請構造の中でどこまで見られるか不安。
- ◆ コミットメントを盛り込む大前提として労務費が支払われることが不可欠。発注者（施主）と元請間の契約には、原則として工事に係るすべての事業者に対しての労務費・賃金の支払いに係るコミットメント条項を含むようにすることで、受注者ばかりが負担する構造になることを防止すべき。
- ◆ コミットメントは、発注者のプロジェクトガバナンスの発揮手法の一つであり、その具体的な運用方法については、本来契約当事者間で取り決めるべきこと。

【コミットメントの普及・商慣行化の実現可能性】

- ◆ 発注者にとって、コミットメント採用のインセンティブがなく、普及拡大が難しいのではないかと。
- ◆ 1年以上の工期の契約では、労務費や資材費の上昇に伴う価格変更協議が行われている実態がある。そうした際、発注者側としては、議会説明やコンプラの観点で、実際に労務費が賃金として支払われたか確認するニーズは民間／公共問わずあるのではないかと。
- ◆ 支払いのコミットメントについては、任意の制度であればよいが、簡便に確認できなければ機能しない。全てについて確認、報告するというのではなく、宣言的なものと解してはどうか。
- ◆ コミットメントが普及したらよい業界になると期待。
- ◆ 注文書・請書でやりとりするような取引について、コミットメントがどこまで機能するか検討が必要ではないかと。
- ◆ 発注者・元請間とはともかく、元請・下請間や下請・下請間と下に行くほど、一般管理費計上の問題もあり、コミットメントが有効に機能できるのか疑問。

第4回WGでの主なご意見

コミットメント制度について

【コミットメントの必須化】

- ◆ コミットメントについて、当初は選択的条項としつつも、将来的には必須条項としてはどうか。

【一人親方の扱い】

- ◆ 一人親方にとっても賃金は生活給である。一人親方については、支払いの確認、コミットメント条項など、特段の配慮が必要であり、具体的な対応策の検討を求めたい。
- ◆ 一人親方について、重点的に確認できる制度が望ましい。

【違反に対する捕捉やペナルティ規定の要否】

- ◆ 違反に対するペナルティが約款に規定されないと、制度の形骸化を招くのではないか。

個人情報の取扱について

- ◆ 下請企業の契約書や個人の賃金台帳の開示手法については、慎重に検討すべき。
- ◆ 賃金台帳の情報は重要な個人情報であり、確認方法等については今後のWGで丁寧な議論をしてほしい。
- ◆ 地域の業者は顔なじみで、コミットメントで上位の請負者に賃金台帳見られるのは嫌がるのではないか。
- ◆ コミットメントについて、注文者への開示にあたってプライバシーを考慮することが重要。

第4回WGでの主なご意見

雇用者の責務について

- ◆ 賃金支払いは雇用主の責務。雇用契約の締結促進と労使間での賃金支払いが必要。赤字だから賃金を支払わなくてよいということにはならない。
- ◆ 賃金請求権を発生させる労働契約締結の促進が不可欠。厚労省と連携した労働契約締結に向けた取組をすべき。

発注者に責務を課すことについて

- ◆ 発注者によるプロジェクトガバナンスの発揮の観点からの賃金確認について議論が必要。
- ◆ 個々のプロジェクト・受発注者の取組の促進・支援という観点での柔軟・多様な手法提示が望ましい。
- ◆ 請負契約である以上、受注者の努力も加味する必要があるが、労務費＝賃金となってしまうと、少ない人工で作業を完了させるといった、受注者の企業努力によるインセンティブを失う可能性があると考えられる。適正な見積りに基づき発注者が支払った金額をを受注者がどのように活用するかは、一義的には受注者が判断することではないか。
- ◆ 公共工事も民間工事も元請がしっかり金を払うことが大事で、最上流（＝発注者）に網をかけてほしい。

第4回WGでの主なご意見

労務費・賃金の支払い状況に係る確認について

【確認において留意すべき観点】

- ◆ 通報のあった事業所をチェックする際に、上流の事業者も含めてチェックすることが必要。
- ◆ 賃金台帳だけでなく就労規則で保証されている内容も含めて処遇を判断してほしい。賃金以外の面での処遇もある。
- ◆ 労務費・賃金の確認の手間についてはよく考えた方がよい。手間が増えた結果建設コストが膨らむようなことは適切ではない。
- ◆ 休暇取得や裏残業の確認など、賃金以外の観点も含め、労基署との合同での確認が不可欠ではないか。
- ◆ 適正賃金確保に向けては厚労とも連携強化を。
- ◆ 中企庁との連携もあり得るのではないか。

【具体的な確認手法】

- ◆ 都の建設業部局の意見としては、賃金が安いとして通報を受けた場合、具体的にどのように国と有機的連携が図られることになるのか気にしている。
- ◆ 賃金台帳の確認は簡単ではない。下請支払いについて、注文者がどこまで立ち入って見るべきか悩ましい。
- ◆ 賃金台帳の確認について、給与の名目等の揺らぎが生じるのは当然の話で、項目の名称まで摺り合わせる必要があるか。総支給額と総労働時間を見て最低賃金を割っていないか見るだけでも十分ではないか。
- ◆ 調査の具体的な絵姿を提示してほしい。
- ◆ 確認するのは、賃金だけでよいのか。実際の労務費を確認する作業をどうやるのかを意識して示してほしい。

第4回WGでの主なご意見

事業者の見える化について

- ◆ 悪質な事例は積極的に公表すべき。
- ◆ 顧客に高く支払ってもらうためには、高品質な企業の見える化が不可欠。インセンティブについて議論を深めてほしい。
- ◆ 悪質事業者の公表については、法律上根拠規定等をよく整理する必要。
- ◆ 技能者に分かりやすく賃金水準を示すことが必要。技能者自身が当事者意識をもてば、例えば安い賃金の会社からは転職するといった動きも出てき得る。情報を末端まで伝えていくことが大事。

【論点①】賃金確認のあり方(特に、建設業者団体等による自主的な取組について)

団体による自主的な
取組が必要

団体による自主的な
取組について疑問

- 以下の点を踏まえれば、団体による確認も必要ではないか。
 - ✓ 賃金は、一義的には労使交渉により定まるもの
 - ✓ 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もの
 - ✓ 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
 - ✓ 建設業法上、建設工事の担い手の育成及び確保に資する取組は建設業者団体の責務
- 団体による確認については、全建設業者が対象になる形が必要。その点で、既存の団体が担うのは難しく、中立的な機関とすべき。
- 既存団体の加入率等に鑑みれば、国交省から外部委託するか、建設業者全体を指導できる第三者機関を設立することにしてほしい。

- 賃金の開示は契約当事者が納得できる形でやればよい。あまり手数をかけることにすると建設コストにもオンされてしまう。
- 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することは、行政リソースを分散させると共に、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懸念がある。発注者によるプロジェクトガバナンスの発揮の観点からの議論が必要。

- 通報元を守る観点からも、通報以降は団体が関わらない方がよい。
- 通報制度については匿名性に配慮すべき。
- 小規模自治体では業者は皆顔見知り。通報者個人を守るセーフティネットがないと、通報制度が形骸化することを懸念する。

(本日も議論いただきたい点)

- 行政・建設業者団体・契約当事者がそれぞれに、賃金確認について一定の責務は又は権限を有するという基本的な考え方を是としてよいか。
- その場合に、建設業者団体による自主的な確認は、行政事務の一部委託ではなく団体の自主的な取組と位置づけることとし、団体の新設も視野に引き続き詳細なスキームを検討してはどうか。

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

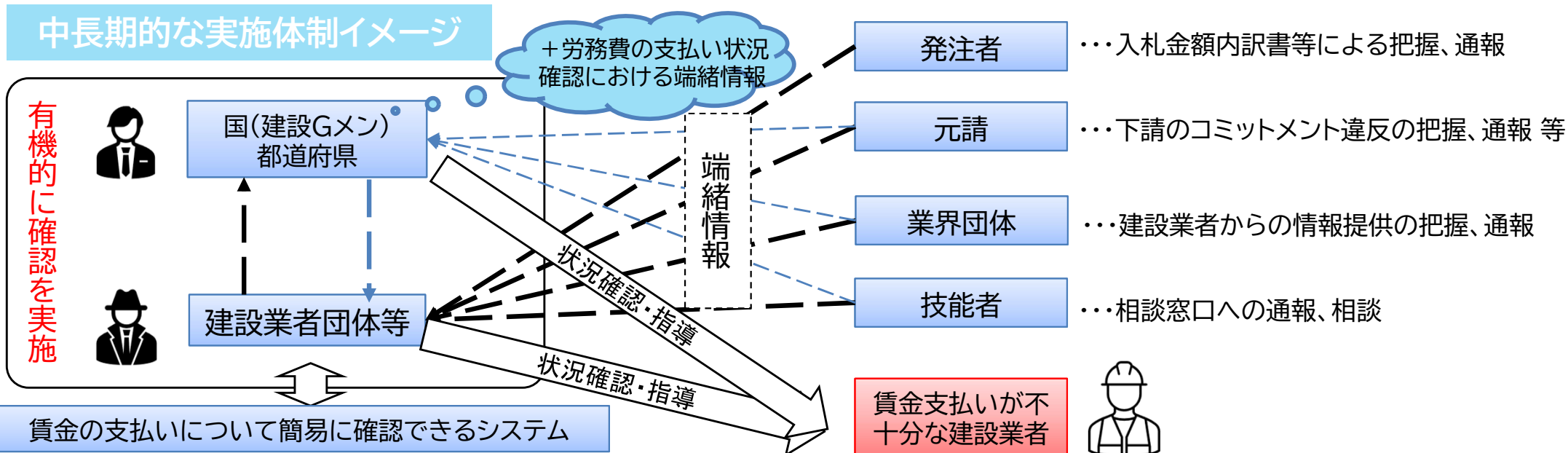
確認主体 確認の意義・目的	国(建設Gメン)、都道府県(建設業許可部局)	建設業者団体等による 自主的な取組	任意の契約当事者
1. 労働者の処遇確保 (法第25条の27②) 【p.6のケース1】	さらなる施策の可否を判断するため、 努力義務の実施状況を調査、結果公表 (※国のみ) (法第25条の27④) (法第40条の4①) 業の健全な発達を図るために必要な指 導・助言・勧告 (法第41条①)	民間団体等による自主的な活動により、労働者 の処遇改善を実現し、業の健全な発展・持続性 を確保するため、労働者からの通報受付、調査、 事業者への適正化指導、国への情報共有 (法第27条の39①)	コミ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umping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umping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

行政・民間による賃金の支払い状況の確認について

- 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



《トラック運送事業の現状》

- 事業者数が極めて多く(約6万3千者)、激しい競争の中で、過労運転・過積載など違法行為が発生しやすい。
 - 荷主との関係で弱い立場に立たされやすく、無理な運行を行いがちである。
 - 過労運転防止に関する措置の不適正 約18.9%、輸送の安全確保に係る指導監督の不適正 約15.6%、社会保険等未加入 約5.3%、車両の定期点検整備の不適正 約17.8% (令和5年度適正化実施機関の巡回指導における評価)
- ◎ 国の監査要員(令和6年度445人)だけでは不適正な行為の是正指導から行政処分に至る業務全てを行うことは困難。

適正化事業

平成2年12月、貨物自動車運送事業法が施行された際に導入

違法行為を防止するため、事業者に対する指導等を行う事業

- ・貨物自動車運送事業法同法43条により、全日本トラック協会を全国貨物自動車運送適正化事業実施機関「全国実施機関」に指定
- ・同法第38条により、都道府県トラック協会を地方貨物自動車運送適正化事業実施機関「地方実施機関」に指定

民間団体の自主的な活動

事業者の意識を改善し、法令が遵守されやすい環境を整備し、貨物自動車運送に関する秩序の確立に資する

適正化事業の実施体制・事業内容

全国実施機関(全日本トラック協会)

地方実施機関に対し、全国的な調整、指導員研修を行う

(貨物自動車運送事業法第44条)

- 適正化事業の基本的指針の策定
- 地方実施機関の連絡調整・指導
- 適正化事業指導員に対する研修
- 輸送秩序確立のための啓発・広報活動の実施

※貨物自動車運送適正化事業対策協議会の意見を尊重
※国土交通省と連携

連携

地方実施機関(都道府県トラック協会)

トラック事業者への巡回指導など現場活動を行う

(貨物自動車運送事業法第39条)

- 適正化指導員による事業者に対する指導
- 白トラ行為を防止するための啓発活動
- 秩序の確立に資するための啓発・広報活動の実施
- 貨物自動車運送事業に関する苦情の処理
- 行政に対する協力

適正化指導員437人

※地方評議委員会(諮問機関)の意見を尊重
※地方運輸局・運輸支局と連携

【論点②】コミットメント制度のあり方

活用ニーズあり
積極的な商慣行化

活用ニーズに疑問
普及に疑問

- コミットメントについて、全ての発注者とは言わないが、民間でもニーズはある。特に複数年工事で労務費増額交渉を受ける際、受注者は「労務費に使うから」と言ってくるが、注文側としてはコンプラ上それを確認したいと感じるのは通常。
- 商流の一連の流れの中で、受注者から発注者にコミットメントを求め、発注者に適正な支払いを約束するという制度化をしていかないといけない。
- 発注者・元請間では、原則として工事に係る全ての事業者に対してコミットメントを含むようにし、受注者ばかりに負担が生じないようにすべき。
- 当初は選択制にしてもよいが、将来的には必須条項に取り込むことを視野に入れてほしい。

- コミットメントは、契約当事者に遵守状況を逐次チェックさせるというよりは、予防的・宣言的条項として位置づけるべきではないか。
- 契約条項であるため、公共発注者は知らないでは済まされないのでは。
- 何でも元請責任とならないように。
- 発注書・請書で取引している場合に、コミットメントに対応できるか疑問。
- 元請・下請間や下請・下請間など、下に行けば行くほど一般管理費計上の問題もあり、コミットメントが有効に機能できるのか疑問。

- 民間発注者としてはコミットメントしてもらうインセンティブはない。コミットメントをどう使っていくか難しい。
- コミットメントはペナルティなしだと形骸化した書類のやりとりになってしまうのではないか。

(第4回WGでのご指摘を踏まえた対応方針)

- コミットメントは労務費の支払いの実効性を確保する観点で重要であることから、将来的には必須条項とすること、ペナルティを約款に規定することを視野にしつつ、当面は任意条項としてその普及促進策を検討。

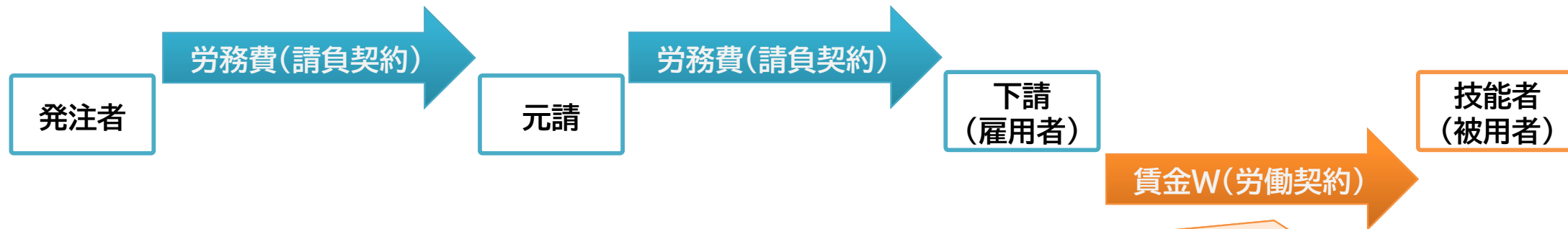
(本日ご議論いただきたい点)

- コミットメントを有効に機能させるために必要な対応は何か。
- 発注書・請書による契約の場合に、コミットメントの遵守をどのように確認・担保可能か。



賃金確認のあり方(雇用者の責務の考え方について)

- 賃金支払いは雇用者の責務。雇用契約の締結促進と労使間での賃金支払いが必要。赤字だから賃金を支払わなくてよいということにはならない。
- 賃金請求権を発生させる労働契約締結の促進が不可欠。厚労省と連携した労働契約締結に向けた取組をすべき。



- | | | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| • $W \geq$ 最低賃金 | …最低賃金法上、雇用者の当然の責務 (厚生労働省) | } 行政、建設業者団体が
有機的に連携して確認 |
| • $W \geq$ 労働契約に定められた賃金 | …労働基準法上、雇用者の当然の責務 (厚生労働省) | |
| • $W \geq$ CCUSレベル別最低年収 | …建専連が設定する業界独自の水準 | |
| • $W \geq$ CCUSレベル別年収 | …建設業法上、目指すべき水準 | |

(第4回WGでのご指摘を踏まえた対応方針)

- 雇用者の責務は、根拠法令に依じて上記の通り整理できることを前提に、労働契約の締結促進に向けた厚労省との連携方策について引き続き検討。

【論点③】賃金確認のあり方(特に、発注者に責務を課すことの可否について)

発注者に賃金確認の
責務を課すべき

発注者に賃金確認の
責務を課すことに疑問

- 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、それが達成されることを確認するのは発注者の権限でもあり責務。そのためには、相応のコストを割かなければならない。
- 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る。

- 発注者として、現在注力している成果物の品質管理に加えて、受注者賃金の支払い状況の確認や、適正な賃金かの判断までするのは簡単ではない。下請への支払いがされていない場合、法律上の権限がない中でどれだけの指導をしなければいけないのか。
- 確認作業に過大な手間が発生することに懸念。

- 建設業が請負契約である以上、受注者の努力も加味する必要があるが、労務費＝賃金となってしまうと、少ない人工で作業を完了させるといった、受注者の企業努力によるインセンティブを失う可能性があると考えられる。
- 見積りは、あくまで施工会社が望む額であり、絶対的なものではなく、最終的には双方合意で見積りとは異なることになるのが一般的。

(本日ご議論いただきたい点)

- 請負契約の性質に鑑みれば、オープンブック方式で締結されない限り、賃金について、発注者の確認責務は存しないと整理すべきではないか。
- また、発注者から直接工事を請け負った特定建設業者は、賃金の確認責務を負うものではないと整理すべきではないか。ただし、建設工事の最終的責任者として、法令遵守に係る下請負人の指導に努め、違反しているときは是正を求めることが特定建設業者の努力義務(法第24条の7)であること等に鑑みれば、賃金の支払状況について実態把握に努めるとともに、適正な賃金支払いに係る下請負人への指導に努めると整理すべきではないか。

【論点④】労務費・賃金の具体的な確認手法

より簡便な確認

より精緻な確認

- ・ 労務費・賃金の確認の手間についてはよく考えた方がよい。手間が増えた結果建設コストが膨らむようなことは適切ではない。
- ・ 賃金台帳の確認について、給与の名目等の揺らぎが生じるのは当然の話で、項目の名称まで摺り合わせる必要があるか。総支給額と総労働時間を見て最低賃金を割っていないか見るだけでも十分ではないか。

- ・ 賃金台帳だけでなく就業規則で保証されている内容も含めて処遇を判断してほしい。賃金以外の面での処遇もある。
- ・ 休暇取得や裏残業の確認など、賃金以外の観点も含め、確認が必要。

- ・ 通報のあった事業所をチェックする際に、上流の事業者も含めてチェックすることが必要。
- ・ 適正賃金確保に向けては厚労省や中企庁との連携強化を検討すべき。
- ・ 休暇取得や裏残業の確認など、賃金以外の観点も含め、確認が必要。

(第4回WGでのご指摘を踏まえた、**制度運用当初**の確認プロセス案)

【国(Gメン)による確認】

- ① 調査対象事業者から、雇用する全技能者の賃金台帳(個人情報については黒塗り)の提出を求めるとともに、必要に応じて作業日報の提出も求めたうえで、雇用する技能者への賃金支払い状況を確認。
- ② ①の賃金水準が著しく低いと認められる場合に、事業者に対して指導等を実施。

【契約当事者(*)による確認】

- ① 契約相手方から、当該工事に従事した技能者の賃金台帳(個人情報については黒塗り)の提出を求めるとともに、必要に応じて作業日報の提出も求め、賃金支払い状況を確認。
- ② ①の賃金水準が、コミットメントで定めた適正な水準を著しく下回っている場合に、契約相手方に説明を求めるほか、必要に応じて行政機関に情報提供。

* 適正な労務費が支払われていることが大前提

事業者の見える化(特に、公表に当たっての法的根拠について)

- 悪質な事例は積極的に公表すべき。
- 顧客に高く支払ってもらうためには、高品質な企業の見える化が不可欠。インセンティブについて議論を深めてほしい。



但し、悪質事業者の公表については、法律上根拠規定等をよく整理する必要。制裁的な意味を持つ事業者公表については、慎重に考えるべきではないか。



(第4回WGでのご指摘を踏まえた対応方針)

- 労務費の基準の制度が取引実務に浸透してくることに合わせて、労務費や賃金の適正な支払いに係る悪質な事業者の公表制度を運用開始できるよう、公表に係る法的位置づけを整理する方向で検討。

「技能者を大切にせる企業」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)