

# 労務費・賃金の支払いの実効性確保

---

### 中長期的に目指すべき将来像

- 注文者は受注者に対して、労務費の基準を踏まえた適正な労務費を支払う。
- 建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、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を支払う。
- 国・都道府県(許可行政庁)、第三者機関、契約当事者が役割を分担しながら、ITを活用した簡易・任意の確認システムも活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認。
- 処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上。

### 基本的考え方と実効性確保策

本日、方向性について一定の合意を頂きたい事項

#### <基本的考え方>

建設業の持続可能性に対する危機感が高まる中、サプライチェーン全体が、**これまでの施策の延長にとどまらない踏み込んだ対応を目指して知恵を出し合うことが必要。** 【P2・3】

#### <実効性確保策>

- ① **選択的条項として約款にコミットメントを導入し、個々の取引について契約当事者間での適正な賃金支払状況等を確認できる仕組みを構築。** 【P4】
- ② **適正な賃金が支払われていないと感じる技能者から、相談や情報提供を受け付ける体制・仕組みを構築**【P5】
- ③ **事業者の見える化(国による事業者の公表制度)** 【P6】
- ④ **適正賃金を支払い、技能者の処遇改善に努める事業者に、「処遇優良事業者証」を交付し、受注しやすい環境を整備**【P7】
- ⑤ **国・都道府県・第三者機関がそれぞれの役割分担のもと、賃金支払い状況について確認し、必要な調査、指導、情報共有等を実施** 【P9】

本日のWGでは、基本的考え方及び①-③については**概ねの方向性について一定の合意を得るとともに、特に意見に隔たりがある④⑤については、前向きに議論を進める前提で引き続きの検討事項**としたい。1

- ✓ 新規入職者が減少するとともに、他産業に比して就業者の高齢化が進んでおり、将来的な担い手不足に対する極めて強い懸念。
- ✓ 諸外国では、我が国と比較にならないほど高水準の処遇による建設技能者の募集が行われている事例もあり、我が国の建設業が外国人材に選ばれなくなるということも今後の大きな懸念。
- ✓ 我が国のGDPの5%超を占める建設業の衰退・縮減が進むと、国力の大幅な低下を招くことはもちろん、社会資本の維持・更新や災害時の復旧活動に支障を及ぼし、国民の安全・安心な暮らしを脅かす恐れ。
- ✓ 一方、近年、建設市場の活況、建設投資の増大等に伴い、旧来的な請負契約に係る片務性の改善の兆し、社会全体としての賃上げ機運の高まり等が生じており、これまでの取引慣行を改めるまたとない好機に直面。

- 国や地方自治体のみならず、全ての建設業者や建設業団体をはじめサプライチェーンに連なる全ての主体が、持続可能な建設業の実現のために取るべき施策について、知恵を出し合うことが不可欠。
- 我が国の建設業の直面する危機を直視し、取り得る施策を全て実施する覚悟で議論を前進させることが必要。
- 各主体の負担の最小化・施策効果の最大化の両立を実現するために、どのような方策を講じるのが適切かという観点で、建設的な議論を進めることが必要。

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)	第三者機関による 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)	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)	第三者機関において、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)	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)			第三者機関において、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)	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)			第三者機関において、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	第三者機関による 取組内容は一案で あり、引き続きの 検討事項とする

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

(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っては、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)

\*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。

# ① コミットメント制度の導入

- 受注者に対する適正な労務費の支払、技能者に対する適正な賃金の支払を確保するため、労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「コミットメント」とする)を標準請負契約約款に導入することで、個々の取引について契約当事者間での適正な賃金支払の状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。

## 概要

<条文イメージ(公共/民間(甲・乙))> ※あくまでイメージであり、具体的な案文は今後さらに検討

(適正な労務費の確保等)

\* (A)(B)の選択制

第●条(A)

発注者は、労務費の基準(建設業法(昭和二十四年法律第百号)第三十四条第二項に基づき中央建設業審議会が勧告する基準をいう。以下同じ。)を踏まえた適正な労務費を受注者に支払わなければならない。

2 受注者は、次に掲げる事項を行わなければならない。

一 適正な賃金をその技能者に支払うとともに、労務費の基準を踏まえた適正な労務費を直接下請契約を締結する下請負人に支払うものとし、適正に支払ったことを証する書類その他の記録について、発注者から開示の請求があったときは、これを開示すること。

二 直接下請契約を締結する下請負人との間で、当該下請負人が適正な賃金をその技能者に支払うとともに、当該下請負人が労務費の基準を踏まえた適正な労務費を更にその下請負人に支払うことを約する契約を締結するものとし、当該契約内容を記載した書類その他の記録について発注者から開示の請求があったときは、これを開示すること。

第●条(B)

発注者は、労務費の基準(建設業法(昭和二十四年法律第百号)第三十四条第二項に基づき中央建設業審議会が勧告する基準をいう。)を踏まえた適正な労務費を受注者に支払わなければならない。



## 方針

- 標準労務費制度の施行(本年12月目途)にあわせて、標準請負契約約款(公共、民間(甲/乙)、下請)を改正し、コミットメントを選択的条項として追加する。
- 技能者への賃金支払に係る注文者への情報開示に当たっては、賃金台帳ではなく、誓約書を提出することとする。
- 下請への労務費支払いに係る注文者への情報開示に当たっては、下請との契約書の写しを提出することとする。

(注)公共工事において、コミットメント制度を実施する場合も契約書の締結や誓約書の提出が必要となるが、公共工事では、入札段階で労務費等を記載した入札金額の内訳書を求めているため、コミットメント制度における「適正な労務費」を、内訳書記載の労務費の額とすることも可能。

## ② デジタルを活用した技能者からの情報提供制度の構築

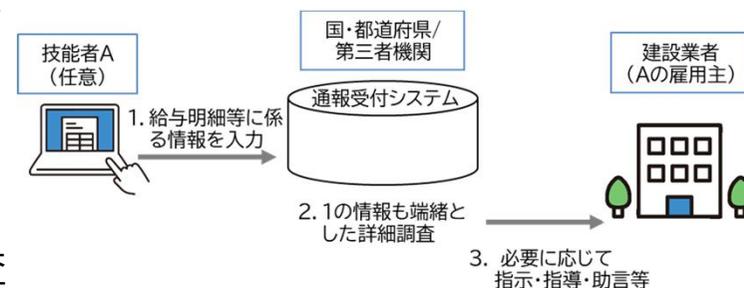
- 標準労務費をもとに適正水準で支払われた労務費が、賃金原資として適正に活用されていることを効果的かつ合理的に確認するにあたっては、実際に賃金を受け取る技能者からの情報が有力な確認ツールの一つとなる。
- 現行、最低賃金未満の支払や賃金不払残業といった明確な法令違反については、厚生労働省にて労働者からの相談・情報提供を受け付け必要な調査等を実施しているものの、違法事案でない限り、処遇に対する不満等に対応する公的な窓口は見当たらない。
- 建設業については、今般の改正法において労働者の処遇確保を事業者の努力義務として位置づける、他の業法にはほぼ見当たらない規定を盛り込み、処遇改善に向けて官民挙げて取り組んでいるところ。その取組の実効性を高めるとともに、建設業の取引適正化を一層進めるためには、(法令違反に限らず)能力等に見合った適正な水準に達していないなどの処遇に係る相談や情報提供を受け付ける体制を整備することで、より現場に則した実態を把握し、それらの情報も端緒情報として活用しつつ、必要に応じて雇用主となる建設業者の取引適正化に向けた指導等を行うことが有効と考えられる。

### 概要

#### 1. 希望する技能者が、給与明細等に記載された情報についてシステム入力により通報

##### 【入力項目】

- A) 給与明細(所得税法第231条に基づき交付される支払明細書)に記載された給与等(同法第28条;俸給、給料、賃金、歳費及び賞与並びにこれらの性質を有する給与)
- B) 労働日数・労働時間(自己申告)
- C) 勤務経験(CCUS又は自己申告)



#### 2. 通報も端緒情報として活用し、雇用主となる建設業者の取引状況について詳細調査

#### 3. 法令違反が疑われる場合等に、建設業者への指示等や発注者への勧告等を実施

### 方針

#### <令和8年度中>

- 国が中心となり、システムの設計・構築を実施。
- 関係省庁との連携のあり方について結論を得る。

#### <令和9年度中>

- 持続可能な取組とするための、国等と第三者機関との役割分担について結論を得る。
- システムの試行運用を開始。
- (第三者機関による管理を行う場合)システムを移管。

### ③ 事業者の見える化(国による事業者の公表制度)

- 「技能者を大切にせる企業」の自主宣言制度(資料1-2 p9)を進める一方、労務費や賃金の支払において悪質な態様が認められる事業者も見える化することで、優良な事業者が市場で選択される環境を整備することが必要。

#### 方針

<令和7年度中>

- 悪質事業者の具体的な社名等の公表に係る法律上の根拠規定や公表基準について、国において考え方を整理。

<令和8年度以降>

- 労務費や賃金の支払において、国の調査により悪質な態様が認められた事業者について、国交省HP等で公表開始。

(公表イメージ)



#### 建設工事 (公共事業を含む)



(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

# ④ 処遇優良事業者証の活用

継続検討事項  
⇒R9年度中に一定の結論

## 概要

### 1. 希望する建設業者が、直雇用する技能者への賃金支払い状況についてシステム入力

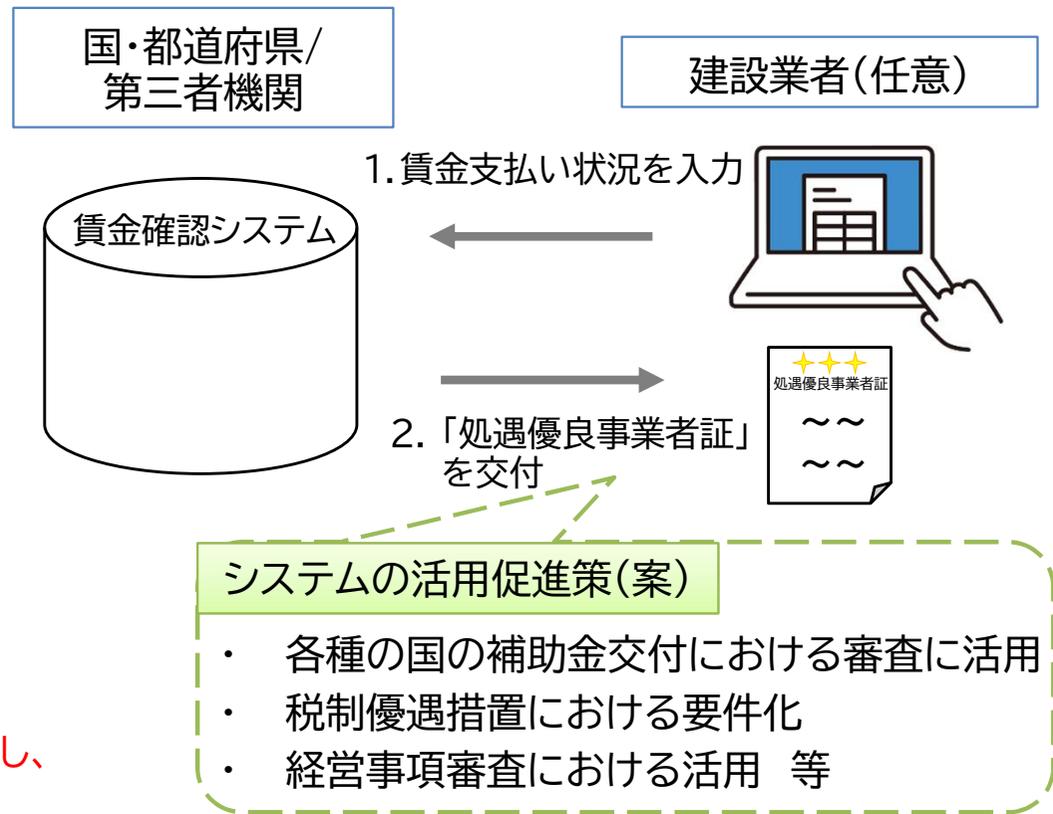
【入力項目】

- A) 雇用者が、直雇用する全ての技能者に対し支払った年間の賃金の総額(合計金額)
- B) 賃金計算期間における、対象労働者の労働時間の合計(総労働時間)
- C) A及びBのバックデータとなる賃金台帳・作業日報(個人情報該当部分は、システム上で自動的に匿名化)

### 2. 入力された賃金が一定水準を上回っている場合に、建設業者に「処遇優良事業者証」を交付

➡ 優良な事業者の「見える化」を通じ、注文者や就業者から選択される環境を構築

\* 今後、モデル的取組を国交省直轄工事等において試行的に実施し、その運用状況を踏まえ、詳細な運用方法について検討



## 実現に向けて特に留意すべき事項

- ✓ 公共工事における「賃金支払の確認に係るIT活用」のトライアル運用とそれを踏まえたシステム構築状況等を踏まえ、民間工事に従事する建設業者が活用可能な簡易システムのあり方を検討することが必要。
- ✓ 請負金額の上昇につながることはないよう、システムの構築・運用管理等に係るコストの低廉化について留意が必要。
- ✓ 処遇優良事業者証を交付する一定水準の段階的な設定の要否について検討が必要。(最終的には、目標値としてのCCUSレベル別年収)
- ✓ システムの活用を促進する方策について検討が必要。

## 実現に向けた当面の方針

- 持続可能な取組とするための、国等と第三者機関との役割分担及びコスト負担のあり方について、令和9年度中を目途に一定の結論を得る。

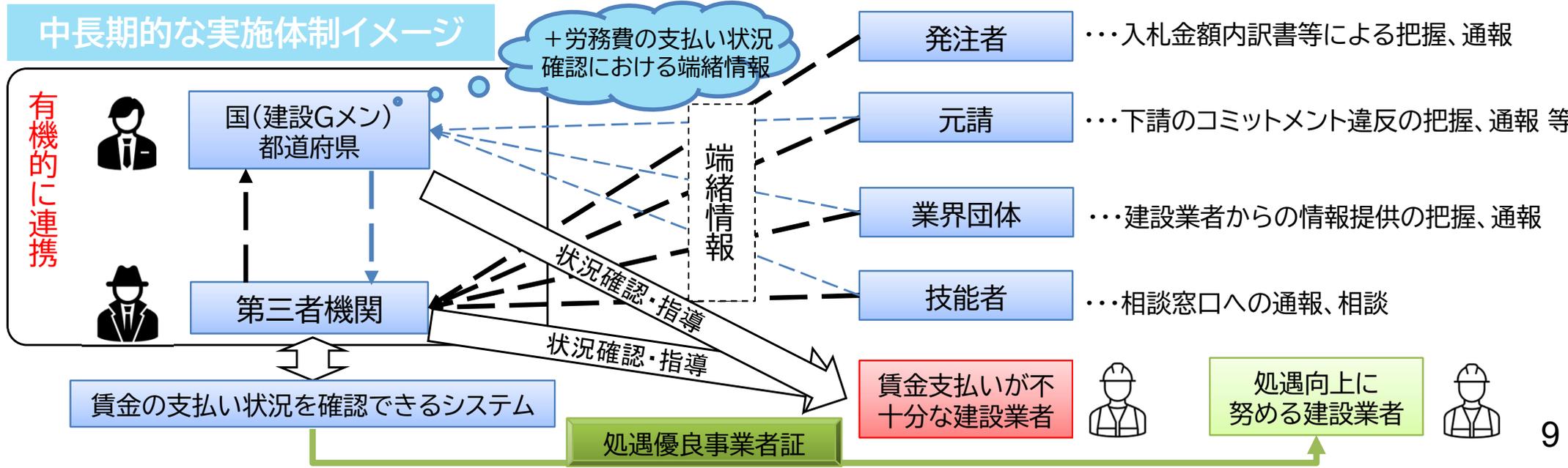
# 【参考】 公的関与のもとで第三者機関が事業者を評価する仕組みの一例



	Gマーク 	健康経営優良法人 	なでしこ銘柄
目的	利用者がより安全性の高い事業者を選びやすくするとともに、事業者全体の安全性の向上に対する意識を高めるための環境を整備	健康経営を実施する法人が適切に評価されるよう環境を整備	女性活躍推進
概要	トラック運送事業者の交通安全対策などへの事業所単位での取り組みを評価し、一定の基準をクリアした事業所を認定	特に優良な健康経営(※)を実施する法人を認定 ※従業員の健康に配慮した経営を行うこと	「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と、「共働き・共育て支援(性別を問わない両立支援)」を両輪で進める企業を選定
実施主体	国土交通大臣が貨物自動車運送の秩序の確立のために指定した機関(全日本トラック協会)	日本健康会議(経団連、全国知事会などが会員) ※調査等は経産省が補助金を支給する事業者(一昨年は日経新聞社)で実施	経済産業省、東京証券取引所 ※選定の一部実務は委託先であるEY新日本有限責任監査法人で実施、東証は経産省が主体として行った制度設計のチェックや経産省によるものと同様の選定結果の公表を実施
根拠規定	貨物自動車運送事業法第39条、第43条、第44条	なし ※経産省に確認済み	なし ※経産省に確認済み
申請から認定までの流れ	申請(事業所単位) ↓ 地方実施機関(都道府県トラック協会) ↓ (申請書、添付資料送付) 全国実施機関(全日本トラック協会) ↓ 安全性評価委員会による審査 ↓ 認定・公表	申請 ↓ 健康経営度調査への回答(経産省の委託事業者が実施) ↓ 審査 ↓ 認定・公表	経産省内の事務局に所定の書類を提出 ↓ 同事務局による審査 ↓ 同事務局による認定・公表 ※公表は東証においても実施
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>違反点数の消去に係る期間の短縮</li> <li>IT点呼の導入が認められる</li> <li>CNGトラック等に対する補助条件の緩和</li> <li>安全性優良事業所表彰</li> <li>基準緩和自動車の有効期間の延長</li> <li>特殊車両通行許可の有効期間の延長</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体によっては入札加点などのインセンティブ</li> <li>働き方改革推進支援資金(日本政策金融公庫)における利率引き下げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進に優れた上場企業を投資家に紹介し、企業のアピール</li> </ul>
認定数	26,940事業所(全事業所の31.2%) 703,668台(全事業用トラックの49.7%) (令和3年3月現在)	大規模法人部門:3,400法人 中小規模法人部門:19,796法人 (令和7年3月現在)	毎年最大30社程度

# ⑤ 各主体による役割分担のあり方

- 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、第三者機関が
  - 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、必要に応じて国・都道府県に情報提供する体制を構築する。
  - 4) 技能者の処遇向上に努める事業者に対し、「処遇優良事業者証」を交付
- 国は、第三者機関による取引適正化の取組を後押しするため、技能者からの通報受付窓口を速やかに設置する(P5)とともに、簡易な賃金確認システムの構築に向けた検討を進める(P7)。
- 国・都道府県は、第三者機関による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連携する体制を整備。



主要論点に対してこれまで出された主なご意見  
【労務費・賃金の支払いの実効性確保】

---

# 【参考】コミットメント制度の導入について

導入に賛同

導入に反対/疑問

- 商流の一連の流れの中で、元下や下下のみならず、受発注者・元請間でのコミットメントを求め、(コミットメントの前提となる)発注者による適正な労務費支払いを実現していくことが必要。
- サプライチェーン全体で処遇改善を図るためには、コミットメントの活用・普及が必要。
- コミットメントについて、コンプライアンス上(公共であれば議会説明への対応の観点からも)、民間発注者にも導入ニーズはある。
- コミットメントを選択することで技能者への適切な賃金支払に対応しているというアピールにもなり、長期的には発注者にもメリットがあるのではないかと。
- コミットメントを選択して契約している企業をしっかりと評価する仕組みが必要であり、公共工事についてはコミットメント採択企業の加点等を検討してほしい。
- 資材価格、労務費が乱高下する状況で、コミットメントにより注文者側が支払状況を確認できる仕組みは必要。
- コミットメントを導入する以上、発注者が求めた際に受注者が開示する必要があるというのは契約法制上自然な考え方。
- 請負の契約形態から完全脱却とは言わないが、コスト＋フィーの考え方に変わっていくべき時期にあるのではないかと。

- コミットメントは元請にさらに責任を生じさせかねず、特に賃金台帳については契約当事者間での情報開示がなされないよう(台帳開示はGメン等に限定するよう)にしてほしい。
- 請負契約である以上、何でもガラス張りにすべきでない。
- 中小工務店が多い住宅業界では絵に描いた餅になる。
- 選択制とは言っても、公共工事では社会通念上「ペナルティがないから知らない」では済まされないだろうが、公共発注者が労務費の行き渡りにまで関与するのは難しい。
- 民間発注者としてはコミットメントしてもらおうインセンティブはなく、請負契約である以上、支払った労務費が賃金として使われているかどうか確認する責務もないし、権利もないのではないかと。
- 法律上の根拠なく、約款にコミットメントを導入することで、支払状況の開示を求める権利が発注者に発生すると整理できるのか/すべきなのか疑問。
- コミットメントが、民間工事においても将来的に選択条項ではなく必須条項となることを懸念。

# 【参考】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について肯定的

団体による自主的な取組について否定的

- 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。
- 団体の新設に際しては、既存の各団体から出向者等を募り、業界全体でしっかり協働した取組にすべき。
- 元請・下請間で労務費の支払いの確認が問題なく完結するのであれば団体による確認制度は必ずしも必要ないが、不適切な支払におけるGメンへの通知やGメンによる指導を目的とするのであれば、客観性を有する団体の新設も選択肢。

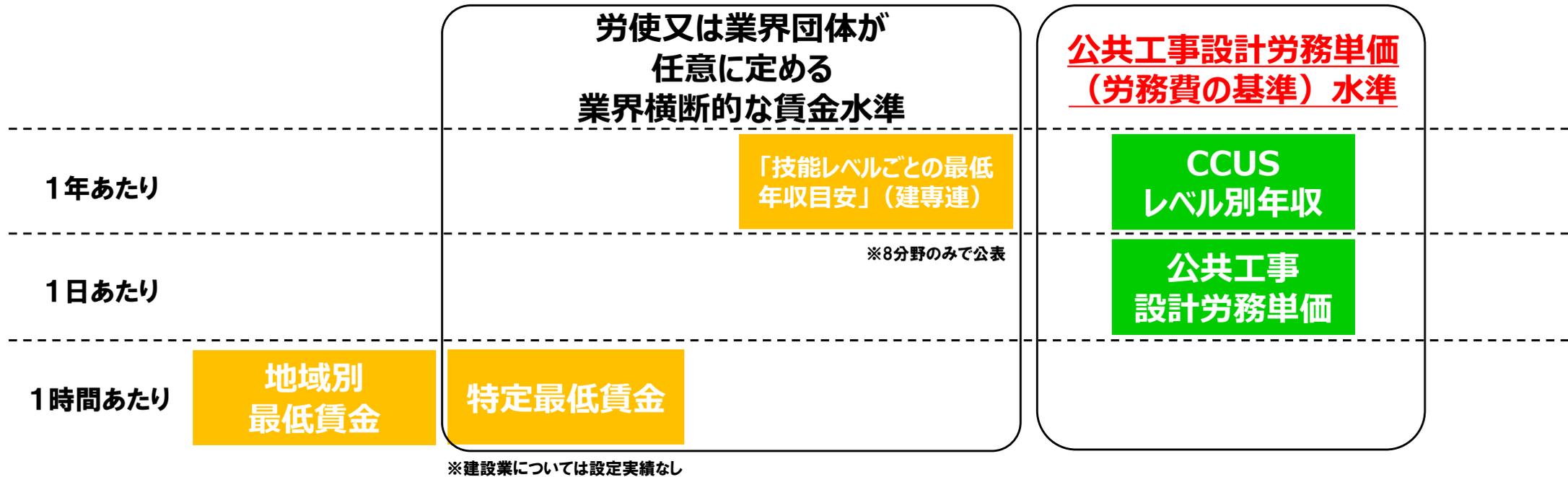
- 民間団体として、人の懐を調べるというのは、トラブルの元にもなり適切でない。
- 網羅的に全てを把握するような運用を考えると巨大なシステムが必要となるが、問題のある事業者は目立つので、そうした情報をスムーズに得たうえで、労基署と一緒に調査に入ることによって未然防止すべき。
- Gメンが人手不足だから、建設業者・業界に確認を求めるのはおかしい。建設業界も人手不足。表面的な調査では実態確認も出来ないのも、システム化よりもGメンを使いこなす・使い切るという地道な取組をすべき。
- 契約当事者の納得が一番重要であり、注文者が確認したいと思ったときに確認できるようにしておけばよく、賃金の確認ありきで大きな組織を作ることとは適当ではない。
- 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。
- 我が国ではコスト+フィーが一般的ではなく、あくまで「請負」なので、コストをオープンにするような流れは問題。
- 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。
- 労働者の処遇改善が目的なのに、その確認のためにシステム構築等でコストをかけることが適切なのか。

- 雇用者・技能者という個別の労使関係とは別に、新組織にどのような責務や権限を持たせるべきか、十分な議論が必要。
- 労働契約書の活用も重要。
- 処遇向上の取組という観点では、賃金のみならず就業規則等の確認も必要ではないか。

# 「適正な賃金」の水準

---

- 労務費の基準は、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(賃金の原資)が、技能者を雇用する事業者まで支払われるような水準で設定。
- 目指すべき「適正な賃金」の水準については、労務費の基準によって確保される賃金の原資と、技能者に支払われる賃金との関係に留意しつつ、技能者の処遇改善に繋がるように設定することが必要。
- 最低限支払われるべき賃金の水準については、建設業に特化し、かつ、技能者全般に適用される値は現在存在しない。



# 建設技能者に係る「適正な賃金」の水準の概念整理について

## 方針

- 「出口」の実効性確保策における「適正な賃金」の水準の判断基準の明確化に向け、既存の「CCUSレベル別年収」について、誘導的アプローチで用いる「目標値」及び規制的アプローチで用いる「基準値」の両面の判断基準として活用できるよう改定することを目指す。
- この際、「目標値」については、建設技能者に対し「支払うことを目指すべき水準」として設定することを基本とし、「基準値」については、建設技能者に対し「最低限支払われるべき水準」として設定することを基本とする。
- なお、コミットメント制度における「適正な賃金」の概念については、契約当事者間における自主的な取組として、個々の契約当事者において判断されることを原則とする。

本日のWGでは、上記方針の概ねの方向性について一定の合意を得ることとし、その詳細については引き続き検討することとしたい。

適用イメージ	対応する実効性確保策	「適正な賃金」の水準
誘導的アプローチ → 目標値	処遇優良事業者証の交付	・「支払うことを目指すべき水準」 (⇒「労務費の基準」によって確保されることとなる賃金の原資と対応する水準)
規制的アプローチ → 基準値	技能者通報、 悪質事業者の公表 等	・「最低限支払われるべき水準」 (⇒地域別最低賃金の水準より高く、目標値より低い水準で設定)
	コミットメント制度	・「契約当事者が判断する水準」 (⇒当事者間で合意して定めた水準又は「最低限支払われるべき賃金の水準」等の活用)