

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8回）

日時：令和7年6月3日（火）

15：00～17：20

場所：中央合同庁舎第3号館10階 共用会議室

午後 3 時 00 分 開会

1. 開 会

○栗山推進官 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第 8 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。

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ま
す。

続いて、委員のご出欠についてご紹介いたします。本日は、榎並友理子委員、楠茂樹委
員、堀田昌英委員はご欠席となります。また、西野佐弥香委員はオンラインでのご参加と
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 では、会の開会に当たりまして一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には日頃から国土交通行政の推進に当たりまして大変ご理解、ご協力を
賜っておりまして、この場を借りまして改めて御礼申し上げたいと思います。本日は大変
お忙しい中をご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

このワーキンググループも昨年の 9 月にキックオフをしまして集中的にご議論いただい
たわけですが、早いものでもう今回で 8 回目ということでもあります。この間、委
員の皆様方には、基準の作成とその実効性の確保策につきまして大変ご熱心にご議論いた
だきました。改めて御礼申し上げたいと思います。

特に多くの時間を割いてきた実効性の確保策に関しては、請負契約において適正な労務費を確保するためのいわゆる入口の実効性確保策と、いわゆる出口——確保された適正な労務費が賃金として技能者に支払われるようにするための出口の実効性確保策、そして公共発注者の役割などを踏まえまして、公共工事における実効性の確保策、この3つの観点から議論を重ねてきたところでございます。

また、基準の作成につきましても、昨年の11月以降、職種別意見交換を重ねてきてまして、先行職種については具体的な数値も踏まえた議論ができる状況となっておりまして。

今日の会議でございますけれども、事務局からは、実効性確保策について、これまでの本ワーキンググループでの議論を踏まえて、施策の全体像を改めて整理してお示ししますとともに、作成について、これまでの職種別意見交換会での議論を踏まえた作成方針の修正案をお示しいたします。これらについて、現時点での方向性として各委員と一致できる点を確認できればと考えているところでございます。

また、本日の議論において確認された方向性につきましては、月内に中央建設業審議会の総会が予定されておりまして、この総会に対して本ワーキンググループにおける現在の検討状況ということでご報告をしたいと考えてございます。

各施策の細部につきましては今後引き続き検討いただきたいと考えておりますけれども、改正建設業法の全面施行が今年の12月ということでありまして、もう半年後ということでございます。本日を本ワーキンググループの一つの節目の回として捉えてご議論を賜れますとありがたく存じます。

本日も忌憚のないご意見を賜りますよう、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した。

それでは、これより議事に入ります。報道関係の皆様におかれましては、これ以降のカメラ撮り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、どうぞよろしくお願いいたします。

3. 議 事

(1) 労務費の基準の実効性確保策について

○小澤座長 それでは、お手元の議事次第に従いまして議事に入らせていただきます。

本日は、ただいまご紹介があったとおり、「労務費の基準の実効性確保策」と「労務費の基準の作成」の2つの議事についてご審議いただきたいと思います。

まずは、議事の1つ目、「労務費の基準の実効性確保策」について、資料1-1～1-4、あわせて資料3「今後の検討の進め方について」もご説明いただければと思います。よろしくをお願いします。

○石井補佐 事務局の国交省不動産・建設経済局建設振興課、石井です。

資料1-1「労務費の基準の「実効性確保」の方向性」と記載されております資料からご覧いただければと思います。

本日もすけれども、この実効性確保策の方向性というところで全体像を改めてご確認いただきたいと思います。

まず、おめくりいただきまして1ページ目でございますけれども、なぜこの実効性確保策というのをやるのかという考え方でございますけれども、前提といたしまして、建設業の担い手を中長期的に確保していくために、技能者の賃上げ等の処遇の改善が必要というところでございます。

一方で、技能者の処遇を考慮せずに安価に請け負う業者が競争上有利になるということがこれまで厳としてあるということでもあります。

そこを、目指す姿として、技能者の処遇を改善していく、また賃金を原資とするような低価格競争ではなくて、技能者の処遇が確保された上で価格や生産性の高さを競う健全な競争環境の実現を目指していこうというのがこの制度全般の目的というところであります。

そうしたときに、基準をつくるだけではなくて、もらったら払う（上流から下流へ価格が決まる）ということだけではなくて、下流から上流へ価格が決まる形にしていく。

そのために、入口（契約段階）、そして出口（賃金の支払いの段階）、公共工事の制度に特化した実効性確保策、この3つの観点から実効性確保を図っていく必要があるということでもあります。

2ページにつきましては、今申し上げたことを図示する形でお示ししているものという

ことであります。

この実効性確保策を実施していく中で、3 ページでございませけれども、まず中長期的に目指すべき将来像というところで、入口、出口の対策を、どういうゴールを目指して何をするのかということを整理できればと思っております。

まず、入口の対策というところでいいますと、受注者が基準を参考としつつ、自社の歩掛に即した見積りを作成する。注文者はそれを尊重して契約する。注文者側が価格を決める場合というところも住宅協会からご指摘がありましたけれども、そうした場合でもこの基準を活用する。また、そうした優良な事業者が市場で選択される環境の整備というところと、ルール違反をする者に対するダンピングと生産性向上を見分けた上での指導・監督ができるようにしていきたいということでもあります。

また、公共でいいますと、入札参加者に関しては 12 月以降すべからく入札金額内訳書を提出いただくことになりますので、発注者におかれては、その中身がダンピングされていないかというのを確認していくというところを目指していくということでもあります。

また、これらの実現によって、発注者から下請まで各契約段階で適正水準の労務費を確保していこうというところが目指すべき将来像となります。

出口というところで申しますと、建設業者において適正な賃金を払っていただくというのがまず第一に重要でありまして、そこについて、許可行政庁なり、議論はまだ尽くされていませんが、第三者機関であったり、契約当事者が役割を分担しながら、簡易・任意の確認システムを使いながら建設業者の賃金支払い状況を確認していくというところを将来的な姿として描いているということでもあります。

公共についていえば、そうした事業者を、証明書等を踏まえて選定していくというゴールを描いているということでもあります。

処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者がしっかり受注できるようにしていくというところを将来像として描いております。

これに対する実効性確保策というのを——右側にも記載しております——次のページ以降、ロードマップの形で、このゴールに向けてどういう施策を打っていくのか、どういうタイムスパンで打っていくのかというところを記載させていただいております。

4 ページ目、「民間工事」と記載しておりますが、こちらが基本の姿としてご覧いただければと思います。

まず、見積りにおける労務費・必要経費の明示というのが入口段階で一番重要なことか

と思いますが、例えば必要経費のルールとか、基準を活用した見積りのルール、そうしたものをガイドラインの形でお示しする、基準を使える環境を整備するというのが今年の12月までに我々として進めていくべきことと理解しております。それらのツールを活用して、商慣行として基準を使った見積り、労務費の内訳を明示した見積りを徐々に浸透させていくというところを可能な限り早くできるようにしていきたいということでもあります。

事業者の見える化につきましても、今年の12月までに詳細検討を済ませるということを目指しております、早い形で運用を開始できればと思っております。

また、Gメンによる調査、また出口の許可行政庁による調査というのはしっかり通期にわたって進めていくということでもありますけれども、出口のところでいいますと、今年の12月、コミットメントを活用できる環境というところで、約款改正の中建審総会での議論を今年の12月までに進めていく。そして、コミットメント条項というのを活用できる環境を12月までに整備する。以降順次進めていくということでもあります。

以降、資料1-3でご紹介いたしますが、技能者からの情報提供制度ですとか、悪質事業者の公表、処遇優良事業者証の活用といったところは、より中期的・長期的な課題として、一方でしっかり前向きに検討していくということができればと思っております。これらによって中長期的に目指すべき将来像に至るようにしてまいりたいということでもあります。

5ページは、過去のワーキングで青木委員から住宅業界の現状に特化したロードマップというのもしっかり描いてほしいというところでご依頼を頂いておりましたところで、一人親方とか個人発注者の想定といったところも含めて記載させていただいている黄色い点が基本形からの変更点というところでありまして、6ページにつきましては公共のところであります。入札金額内訳書等が12月からスタートする、そこに備えたルールの整備は、一般の入口と同様に、ルールがしっかり運用できるような体制を今年12月までに整えていくということでもあります。また、出口の試行というところも国直轄のほうで先行する形で進めていくということを予定してございます。

以上が資料1-1、実効性確保の方向性ということでございまして、全体像としてこういったものを描いているという中で、それぞれの施策の詳細として現在想定しているものを資料1-2、1-3、1-4という形でお示しさせていただいております。

次に1-2の説明に続きますけれども、まず入口の実効性確保策で具体的に何をやっていくかというところでございまして、中長期的に目指すべき将来像は先ほどお話しさせていただいたとおりの内容でございまして、先ほどざっくり労務費・必要経費を見込んだ見積

りの促進ということで記載させていただいておりましたが、具体的には、この基準を活用して見積り・契約を行うことができるような運用方針の提示、また必要経費に係るルール
の明確化、また具体的な見積書の作成の普及・促進に向けた取組というところを①～④と
いうことで記載させていただいております。あわせて、自主宣言制度と G メンの取組と
うところで⑤、⑥というように記載しております。本日はこの①～⑥のラインナップで入
口の実効性確保策を進めていくというところのおおむねの方向性について一定の合意を頂
きたい。特に 1-2 の別冊として用意しております運用方針等、細部の議論につきましては
引き続き進めていければと思っております。

運用方針の具体のところでございますけれども、これは過去のワーキングでも素案的な
形でお示しさせていただいたものの時点修正、これまで頂いた意見も踏まえた修正を行っ
たものを資料 1-2（別冊）の形でつけさせていただいております。

全体を紹介しますと長くなりますので、この概要 1 枚でご説明させていただきますが、
運用方針については、ガイドラインとして 12 月までに示していくというところで、基準
に関する基本的な考え方・取扱いですとか、見積書の作成に係る受注者の対応、また注文
者の対応というところで、方針 1～20 というところに現段階論点を整理してございまし
て、これは必要に応じて増えたり、あるいは中身を充実させていきたい。それをもって
11 月、12 月に備えてまいりたいと思っております。

次に 3 ページでございます。「労務費とあわせて見積書で内訳明示すべき「必要経費」
の範囲」ということでございますけれども、改正建設業法において、労務費と材料費とい
うのが見積書において明示すべき経費として特出しされたわけですが、あわせて 3
ページの資料の「適正な施工に必要な原価として内訳を明示すべき経費」、こうしたところ
を記載しております。ここについても、労務費・材料費等に圧迫されて技能者の処遇が
損なわれないようにするためというところで、内訳明示をするものを省令で用意すること
を予定しております。そのラインナップとして、法定福利費の事業主負担分、安全衛生経
費、建退共掛金の 3 つの項目を、見積書の中で内訳明示をする項目として検討している
ところでございます。

いずれもこれまで建設業法上の指導の中で、適正な原価として含まれるものであるとい
うこと、特に費目を明記して確保をお願いしてきたところでございます。また、建退共掛
金というところでいいますと、現在特に公共では元請の方が一括して証紙を買われて、そ
れを現場で配付するというような慣行をお願いしているところでございまして、これを崩

そうという趣旨ではございませんので、その点だけご留意いただければと思ってございます。このピンク色の部分がしっかり確保されるように、内訳明示する項目として列挙したいと思っております。

次に4ページ、同じく必要経費のルールというところでございますけれども、今回、労務費の基準というのを、公共工事設計労務単価に歩掛を乗じるという方法でつくろうとしているときに、先ほど申しました必要経費というところが、この基準の中そのものには入らないというところがございます、これは損なわれないようにする施策が必要であるということでもあります。ここに関しまして、公共工事設計労務単価を公表するときに、これに伴う必要経費というものを参考値として公表しているところがございます。

5ページのところに参考として記載しておりますが、設計労務単価が100であれば、41分が雇用に伴う必要経費であるというところでお示ししているところがございます、同様に当てはめるべきものと考えますので、この参考値については設計労務単価と合わせるような形でお示ししてまいりたい。ただ、この数字については、全工種、全国平均の数字ということで全ての取引に直ちに当てはまるものではございませんので、米書きの注意点とともに契約当事者間で十分に協議いただくことが重要と考えております。

次に6ページでございます。こうした基準のルールとか必要経費のルールということを明確化した上で、労務費等を内訳明示した見積書の普及・促進というものをやっていく必要があると考えてございます。

こちらにつきましては、まず各専門工事業団体において、今、法定福利費とか安衛経費の確保に向けて標準見積書というものを作っていただいております。中小下請業者、一人親方等にも見積りを普及させていただく上で重要なツールだと思っております。今回の制度改正を踏まえたこちらの改定というものを後押しするということとともに、国としても作成手順とか、団体に加盟していない個社にも対応したような様式例というものを詳細版・簡易版、きめ細かく対応して、電子媒体での提供ということをやってまいりたいと思います。

また、今のは元下、下下の見積りということですが、発注者一元請というところで申しますと、非常に多様な工種によっていろいろな工事がございますので、共通の見積書というものを、ひな形を作るのはなかなか難しいかなと思ってございますが、当然、労務費等の内訳明示というものは進めていただきたいと思いますので、ガイドラインの形で作成してまいりたい。こちらにつきましては、このワーキングと別途、各団体様との意見

交換の場というものを設けさせていただきまして、実際にこの見積書が取り交わされる慣行づくりというものを議論してまいりたいと思っております。

7 ページ、8 ページは参考資料として、9 ページでございます。「自主宣言制度による事業者の見える化」というところで、しっかり見積もる事業者が選ばれるための環境整備というところであります。不利にならないようにするということで、建設業者に向けてサプライチェーン全体で技能者の処遇改善に取り組むマインドを広げていくということを進めてまいりたいと思います。

建設業者、元請・下請というところであれば、今回、改正建設業法で努力義務として位置づけられました内訳明示した見積書の作成あるいは技能者の適正な技能の確保とか、そうしたところをやる企業だ、努力義務を履行する企業だということとか、CCUS の活用、こうしたところを宣言いただくということで、発注者についても適用されるような制度としてまいりたいと思います。

宣言企業については、国が示すロゴマークを使用可能とするということと、ポジティブな意味での企業一覧のホームページでの公表とか、別途中建審総会での議論は必要ですが、経営事項審査における加点等のインセンティブを講じる、こうしたことが考えられるのではないかと考えております。

1-2 の最後、G メンに係るところでございます、こちらにつきましては、これまでお示ししてきた資料と大きく変更はございませんけれども、真ん中、米書きのところ、これまでの議論の中で、労基署、厚労省との連携の重要性というところについて度々ご指摘を頂いたと認識しております。そこを受けまして、具体像というのはまだ整理できてございませんけれども、G メンが取締りというところに入るという観点においては、労基署との連携というものもより具体化させつつ検討してまいりたいと思っております。

資料 1-2 につきましては以上でございます。

○神澤調整官 続きまして、資料 1-3 で、いわゆる出口の実効性確保策についてお話をしていきたいと思っております。

この出口の関係、第 4 回、第 5 回、第 7 回とご議論いただきまして、非常に活発なご意見を頂いたこと、ありがたく思っております。

その上で、本日は、1 ページをご覧いただきまして、後段に「基本的考え方と実効性確保策」とございますけれども、この一部について本日は少なくとも合意に向けて議論させていただきたいと考えているところでございます。

実効性確保策、これまで大きく5つについてこちらからご提案させていただきました。おおむね皆様方のご意見がまとまりつつあるものと、まだまだ議論が必要かなと思われるところがございますけれども、本日は、まず基本的考え方、この出口の実効性確保策を考える上で、こういう考え方で議論が必要ですよねということをまず認識共有させていただいた上で、一つ一つの実効性確保策、どういうスパンで実現していくのか、あるいは議論を継続していくのか、ここを議論していきたいと考えているところでございます。

まず、基本的考え方といたしまして2ページをご覧くださいいただければと思います。この出口の議論の前提となるものでございます。

オレンジの四角のところに現状認識をいろいろと書いてございますけれども、将来的な担い手不足に対する極めて強い懸念が建設業界にある。前回のご意見の中にもございましたけれども、諸外国ではかなり高い値段で技能者の募集が行われている、そういった事例もあり、日本が外国人材にも選ばれなくなるということが今後大きく懸念されるのではないかと。あるいは、建設業は我が国のGDPの5%超を占めているという、非常に経済への寄与度も高い状況にある中で、ここが衰退していくようなことがあると国民生活に大きな影響を与えるので、何とかしていかなくてははいけない。一方で、足元の状況を見ますと、建設市場の投資額、かなり伸びているという状況で、ある意味で、取引慣行を改める意味では最初で最後のチャンスではないかと考えているところでございます。

こういう現状認識の下に、矢印の下にございますけれども、この出口の実効性確保策を考えるに当たりましては、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実現のために取るべき施策について、ぜひ知恵を出し合っていくことが不可欠ではないかという認識を持ってございます。

さらに、取り得る施策、いろいろと考え得るかと思っておりますけれども、できるものは全て実施していく、そういう覚悟でぜひこの議論を前進させていただきたいと考えているところでございます。

ただ、一方で、何でもかんでも皆様方にご負担をいただいてやっていくということではなくて、できるだけサプライチェーンに連なるあらゆる主体が負う負担というのを最小化しつつ、かつ施策効果の最大化を図っていく、この両立を図るためにはどんな方策がいいのか、ここについて建設的な議論を続けていきたい、こういう基本的な考えの下にこの出口について議論していきたいと考えてございます。

3ページをお開きいただければと思います。毎度この資料をお出しさせていただいてお

りますけれども、出口、すなわち賃金がきちんと支払われているかを確認していくという点に当たりましては、賃金確認の意義に照らして、誰がどういう観点からより確認することが求められるのかということを整理した表になってございます。

このうち、左側でございます国・都道府県、行政としてどういう観点で特に重点的に見ていくのかということについては、おおむねこれまでのご議論の中でもご異論がなかったかなと認識しておりますのと、一番右側、任意の契約当事者、後ほどご説明いたしますけれども、いわゆるコミットメントで任意の契約当事者間でも一定の関与をするということについてもおおむね認識の共有が図れているのかなと考えてございます。

一方で、真ん中、ピンクで囲みました「第三者機関」、今まで「建設業団体」と書いてございましたけれども、第三者機関による自主的に取組については、そもそも行うべきなのか、行うとして何をできるのかということもまだまだ議論が足りないと思ってございますので、引き続きの検討事項とさせていただきたい。ただ、その役割分担というか、各主体がそれぞれの観点でやる必要があるといった基本的考え方はぜひ今日合意をさせていただきたいと考えてございます。

では、4 ページ以降、具体的実効性確保策についてでございます。

まず、4 ページの 1 つ目、コミットメントでございます。これも繰り返しご議論させていただきまして、今回初めて概要の部分に、約款に記載いたします条文のイメージというのをお示しさせていただきました。今後、11 月に向けてまだまだこの条文の書きぶりを練っていきたいと考えておりますので、あくまで参考ではございますけれども、今までお話をさせていただいた大きく 4 つの事項についてお約束をするという観点で、こういったコミットメント条項を約款に盛り込んで、今年の 12 月めどからこの約款、選択的条項として運用されるようにしていきたいと考えてございます。

その際に、いわゆる技能者への賃金支払いについて注文者に情報開示するに当たっては、これまでもお話をさせていただきました、あくまで賃金台帳ではなく誓約書の提出にするという形にしたいと考えてございます。

一方で、下請への労務費支払いにつきましては、下請との契約書の該当部分の写しを提出する。そうしたことでこの情報開示が果たされた、こういった整理でコミットメントを運用していきたいと考えてございます。

続きまして 2 つ目の対策、5 ページをご覧ください。

これも前回もご議論させていただきました、技能者からの通報と申しますか、情報提供

制度の構築ということで、上の水色の囲みの中に、何でこれが必要なのかという考え方を改めて整理させていただきました。

賃金がきちんと行き渡っているかどうかを確認するという観点では、実際に賃金を受け取る技能者からの情報が極めて有力な確認ツールだろう、そういう認識の下に、では現状、技能者が自分の処遇に不満を持っているような場合に、その相談なり情報提供を受け付ける枠組みがあるかと申しますと、最低賃金を下回るような、法令違反が認められるような場合には厚労省が当然ながら相談を受け付けているという状況でございますけれども、逆に言うと、法令違反ではないような事案については、なかなか処遇に対する不満を受け付ける公的な窓口は現状ないという状況でございます。

翻って、建設業に関しては、今回の改正、担い手3法におきまして処遇改善を明確な事業者の努力義務として位置づけるなど、ほかの業法にも先んじて処遇改善・向上に向けた取組をしているという状況でございますので、この取組の実効性を確保するという観点から、技能者からの情報提供を受け付ける、それを端緒情報として活用して、必要に応じて建設業者あるいは発注者への指導を行う、こうした枠組みを実効性確保策としてぜひとも進めていきたいと考えてございます。

概要のところはこれまでお示ししたもののままでございますけれども、方針といたしまして、まず、来年度いっぱいにかけて、この受付けのシステムの設計構築をしていきたい。これはあくまで国が中心となってやっていきたいと考えてございます。

あわせて、前回もご指摘を多々頂きました、労基署を中心とした関係省庁との連携の在り方、ここについてもしっかりと詰めていきたいと思っておりますので、実は厚労省さんとはいろいろとお話をさせていただいておりますので、この具体化も図っていききたいと考えてございます。

その上で、この受付けについては、令和9年度中には技能者からの通報を受け付けられるような形で運用を開始していきたいと考えてございます。

続きまして6ページ、「事業者の見える化」ということで、これが出口の実効性確保策の3つ目でございますけれども、第4回、第5回でご提示させていただきました。

先ほど石井のほうから「事業者の見える化」ということでお話をさせていただきました。あれは、いい事業者を見える化していこうということでございましたけれども、この6ページは、むしろ処遇等々において悪質な事業者について国のほうで公表していくということを考えてございます。

ただ、具体的に個社名まで公表するという事について法的根拠がどう整理されるのか、あるいは公表する基準をどう設定するのか、こうしたことについては今年度我々のほうで考え方を整理してまとめたいと思っております、来年度以降具体的にこの公表というのも始めていきたい、このようなスケジュール感でやってまいりたいと考えてございます。

ここまで実効性確保策 3 つにつきましてお話をさせていただきました。本日はこの 3 つまで、6 ページまではおおむね今までのご議論の中で大きな意見の対立がなくなってきたかなと考えてございますので、ここまでは今日ぜひ合意を頂きたいと考えてございます。

その上で、7 ページ、9 ページでございます。ここについてはまだちょっと議論が足りていない、反対の意見、懸念の意見もあるということで、引き続きの検討事項という位置づけにしたいと考えてございます。

具体的に 7 ページでございますけれども、処遇優良証を活用する。こうしたことについては、これは本当にどこまでメリットがあるのか、あるいはこれに伴う負担がどうなのかといったこともご懸念として頂いておりますので、令和 9 年度に向けて、誰がどういう形でこのシステムの運用をしていくのか、構築をしていくのか、さらに、そのコスト負担をどうするのか、こうしたことについて 9 年度中に一定の結論を得るべく、引き続き議論、検討をさせていただきたいと考えてございます。

8 ページはご参考として飛ばさせていただきます、9 ページ、もう一つ継続検討として考えているものでございます。

これは先ほどの 3 ページのグラデーションの表に連なるものでございますけれども、それぞれの主体、具体的には行政と第三者機関と契約当事者とがどういう役割分担で何をしていくのか、特に第三者機関的な位置づけを本当にやるのかどうか、やるとした場合にどういった機関が何をやるのか、こうした部分についてはまだまだ議論が足りていない状況でございますので、引き続き令和 9 年度に結論を得るということを目指して議論を続けさせていただきたいと考えてございます。

○石井補佐 この資料 1・3 の「参考」の後ろに 13、14、15 というのがついてございます。今、出口の実効性確保策の中で、適正な賃金を確認するというようなツールが幾つか出てきたかと思っております、ではそこでいう「適正な賃金」というのがどうなのかというのは、実際に運用する上では気になってくるというところだと思っております。

この点について、現在の制度を整理しているのが 14 ページの表でございます。前提としてということですが、労務費の基準というのは、この後資料 2 でもご紹介します

が、公共・民間問わず、公共工事設計労務単価を基礎として計算された賃金の原資が、技能者を雇用する事業者まで支払われるように設定していくというところで、その意味で、目指すべき「適正な賃金」というところかというと、ここでの緑色のところにあるような水準——労務費の基準によって確保される賃金の原資というところ等を留意しつつ設定していくということが一つ考え方かなと思っております。

一方で、これまで特に岩田委員などからご紹介があった考え方かと思えますけれども、最低限これ以上払うべきというようなラインを考えることも重要ではないかというようなご指摘を頂いていたと思います。そうした機能をするものとして、あらゆる労働者に適用されるのが地域別最低賃金というところであるかと思いますが、その概念としては、労使または業界が独自に賃金水準を定めるということもあるということでありまして、法制度でいうと特定最低賃金というのは厚労省さんにおいて最低賃金法の中で位置づけられています。ただ、建設業については、設定実績は現在ない。

一方で、建専連さんにおいて技能レベルごとの最低年収目安というのをお示しいただいていますが、一方でこれも全職種に共通して適用される値ではないというのが現状かと思っています。

一方で、いろいろ出口の実効性確保策を講じていく上でこうした整理をすることが必要であると考えておりまして、15 ページでございますけれども、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ということで、既存の CCUS レベル別年収について、誘導的アプローチ、例えば下の表でございます処遇優良事業者証——中期的な検討になりますが——こうしたものであれば目標値として、一方、規制的アプローチであれば基準値として、下限の値として活用できるような改定というものを狙いたいと考えてございます。目標値というのは支払うことを目指すべき水準で、基準値については最低限支払うべき水準というところでありまして。

一方、コミットメント制度というところにつきましては、契約当事者における取組になりますので、基本的には当事者間で合意された水準ということになろうかと思いますが、どちらかというと規制的アプローチのものになろうかと思いますが、最低限支払われるべき賃金水準の活用というものを実際やっていただくということは十分あるのではないかと考えています。

以上が 1-3 部分であります。

○高橋室長 建設業課の高橋です。それでは、資料 1-4 に沿って、公共工事における実効

性確保ということでご説明させていただきたいと思います。

公共工事に関しましては、第6回、第7回で活発なご議論をいただきまして、ありがとうございました。そのご議論を踏まえて、入口での対策、出口での対策、公共工事に上乗せされる部分ということでまとめさせていただいております。

まず、1ページ目でございます。入口での実効性の確保ということでございます。

公共工事におきましては、先ほどから議論になっております入札金額内訳書を、入契法の改正を踏まえて、入札者が提出しなければならないということになりますので、この記載内容を確認することで労務費の適正性を確保するという調査につなげてまいりたいと考えております。

具体的には「方針」で書かせていただいておりますけれども、労務費のダンピング調査を実施するという事で考えております。実際に書いていただく入札金額内訳書のひな形ですとか、労務費をどう調査していくかといった運用の詳細、こうしたものについては公共発注者向けにガイドラインを作成させていただきたいと思っております、そういったものに基づいて運用していただければと考えております。

このダンピング調査によって、労務費が著しく低いおそれがあると判断される場合には、札を入れた方に対して理由書の提出を求める。それによって、正当な理由がない場合にはGメン等の調査につなげてまいりたいと考えております。

また、こうしたダンピング防止のためには、予定価格を適正に設定していただくということも必要になってくると考えておりますので、点線で囲まさせていただいているところですが、歩切の廃止の継続的なチェックですとか、公共団体さんが設定している独自の歩掛について実態を調査して、整理していきたいと考えております。

こうした入口での調査、取組を深化させていくことによって、中長期的には落札率の上昇ということも見込まれるのではないかと考えております。

入口で把握できる労務費というのは悉皆的ではなくて、一定の限界があるかとは思いますが、落札率の上昇ですとか、入札・契約における透明性の確保、公平性の確保、こういった向上にもつながるものであると考えております。

続きまして2ページ、出口の対策でございます。出口ということで、実際に支払われる賃金を確認していこうということでございます。

前回ご議論いただきましたが、このアプローチには規制的なもの——一定の基準を設定して、そこに満たない場合には規制的に対処するというものと、あるいはいい取組として、

目標値に向けて頑張っていたでいる、そういった事業者さんが選ばれていくような環境づくりをしていくということでの誘導的アプローチと、2 つあるかと考えております。規制的なアプローチのほうで一定水準であるかどうか。先ほど資料 1-3 の 14 ページ、15 ページでもご説明がありましたけれども、一定の水準を設定しまして、それであるかどうかということを確認していくということをやっていきたいと考えております。

規制的に賃金を見るというのは、我が国においては最低賃金法の世界の話になってまいりますけれども、前回のご議論の中でも特定最低賃金についてかなり熱心なご発言を頂きましたので、国としては労使間のパートナーシップ、こういったものが醸成されるように促すことも重要ではないかと考えております。

一方の誘導的アプローチといたしましては、先ほども説明がありましたような処遇優良事業者証の交付、こうしたものを公共工事のほうでも活用いたしまして、そういった証明書を発行する。そういう証明書の実績を踏まえて工事の応札者に対して評価していく、そういった取組ができないかということで、その証明書の発行と、その支払いを合理的に確認するシステムの構築、そしてそれに対するインセンティブの付与としてこういったことができるか、こうしたことを基本的な方向性として今後また具体的な施策につながるように検討を深めていきたいと考えております。

資料 1-4 については以上でございます。

○石井補佐 最後、資料 3 ということで、Word の一枚紙をご覧いただければと思います。

今、縷々と実効性確保策についてご説明させていただきましたが、ここのおおむねの方向性について合意を頂きたいということが本日目指すところであります。後ほど作成方針のほうも議論させていただければと思います。

今日の結果につきましては、先ほど平田局長からも言及させていただきましたけれども、6 月中に予定しております中建審の総会において、合意できた範囲についてご説明をする。以降、これらの制度の詳細のところにつきましては、第 9 回以降のワーキングにおいて検討してまいりたい。最終的な基準の作成・勧告というところは 11 月を目指すというスケジュールに変わりはないというところでご理解いただければと思います。

事務局からの資料説明は以上でございます。

○小澤座長 ご説明ありがとうございました。

それでは、討議に移りたいと思いますが、最初に、本日欠席の委員から発言を預かっていると聞いておりますので、事務局からご紹介をお願い申し上げます。

○石井補佐 事務局、石井です。堀田先生からコメントを頂いております。資料 2 にもまたがる内容でございます。資料 2 の 4 のところもご覧いただければと思います。メモを読み上げます。

本ワーキングにおいては、かねてより技能者の全ての技能レベルについて、適正な労務費及び適正な賃金水準が確保されるようにするための具体的な仕組みが必要であると申し上げてまいりました。設計労務単価と標準歩掛は、各区分について 1 つの値として定められるため——平均としてという趣旨だとは思いますが——労使両者の責として定められる労務費の基準はレベル別の目安を明示的に示すということができません。したがって、どのように全てのレベルにおいて適正労務費、適正賃金を実現するのかという道筋がいまだ定まっていないと認識しております。

これまでの議論より、設計労務単価と標準歩掛をレベル別に複数設定することには様々な制約があり、その適否も明らかでないということは理解します。しかしながら、本日、ワーキング資料 2、4 ページの下の「極めて特殊な技能が必要な場合は、別途、個々の建設工事において労務費を上乗せすること等による適正な水準を確保する」ということを引かれた上で、この考え方に基づいて、この基準の示し方というところについては、契約当事者間で合意された細分化の程度に基づいて各職種の労務単価と施工単位当たり歩掛というものを明示できる様式で取り交わせる、そういう様式にすることが肝要と考えますというようなご指摘を賜っているところであります。

ここは少し独立した論点かなと思いますので、ここでご回答さしあげますと、基本的には、今後どのように見積りをやっていくのかというところにつきましては、さきの資料 1-2 の、必要経費を内訳明示した見積りの促進というところで、別途、意見交換を設けさせていただいて、見積書の様式例ですとか見積書の作成手順、そうしたものを作っていくという方針で事務局はおりますので、そうした中で、このご指摘も踏まえつつ様式の整理をしていくということかと思っております。

ただ、レベル別に見積もるということにいたしますと、例えばレベル 1 だから安い労務単価で計算するというようなことになるということではないので、どちらかというと、資料 1-2 (別冊) の 5 ページということになるのですけれども、労務費単価が高い技能者については、しっかりそこも見込んで見積もるようにしましょうと、運用方針でもこういう示し方をさせていただいております。こうした工夫において対応してまいりたいと思っております。

以上です。

○小澤座長 資料 1-2 と資料 2 のほうにも関係するご意見だということですかね。ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見をお受けしたいと思いますが、できるだけたくさんの皆様からご意見をお受けしたいと思いますので、お 1 人 2 分程度でご意見を頂ければと思います。

それでは、いかがでしょうか。

○荒木委員 それでは、手短に話をします。

大筋の取りまとめについて、ありがとうございました。ちょっと気になるところだけ指摘させていただきますので、よろしくお願いします。

資料 1-1 の 3 ページで、入口の対策のところに、左側、「公共工事」として枠囲いをされている箇所の 2 つ目の○のところですが、「公共発注者は、労務費についてダンピングされていないかを確認」と記載されている箇所について申し上げます。労務費についてダンピングされていないかを確認することは前進と受け止めておりますが、「確認」という言葉でとどまっております、労務費ダンピングに対し、受注させないようにまできしないと、その後の労務費の行き渡りは確保できないのではないかと考えておまして、将来像というくくりとしては、そのぐらい踏み込んで書いていただけたらどうだろうかという提案でございます。

2 番目。同じページの「出口での対策」、左側の「公共工事」として枠囲いされている箇所の 2 つ目の○のところですが、「公共発注者は、適正な賃金を支払う事業者を選定するため、証明書を踏まえ適切な事業者を選定する」と記載されている箇所について申し上げます。証明書とは処遇優良事業者証を、また事業者とは元請を指しているものと思われませんが、主に技能者に賃金を支払うのは下請会社です。このため、この記載は、「公共発注者は、証明書を交付された、適正な賃金を支払う下請を採用する元請を選定する」としていただいてはどうかと思います。

また、元請は下請の賃金の支払い状況を常に確認しているわけではありません。資料 1-3 の 7 ページにございますように、賃金支払い状況を確認する仕組みのようなもので、賃金を適正に支払っている下請が国土交通省によって認証され、処遇優良事業者証が交付された下請と取引できる環境が不可欠ではないかと思えます。

また、たとえ処遇優良事業者証が認証・交付されたとしても、大手建設企業の協力会社

のみが認証・交付されるような制度、特に最初にモデル事業で先行してしまうという意味も含めてですけれども、このような下請を抱えていない中小元請を公共事業から排除することにもつながりかねませんので、その辺のご配慮はいただければと思います。

続きまして、資料 1-2 について申し上げます。

資料 1-2 の 10 ページ中段に「労働基準監督署との連携を検討」と記載していただきまして誠にありがとうございます。労働基準監督署との連携に当たっては、賃金だけではなく、建設業法全般に関することとするなど、大きな枠組みで連携していただきたいと思います。

また、労働基準監督署のように、ふだんからパトロール的に調査するなど、フットワークの軽い体制とすることで違反業者を見つけやすくなると考えますので、よろしくお願いします。G メンパトロールみたいな事業を一度ご検討いただけたらと思います。

なお、建設 G メンが調査に入る工事については、労務費にしわ寄せが行きそうな工事を判定する基準などを——入る基準といいますか——つくるなど検討していただければと思います。例えばですが、民間工事において補助金対象となる工事あたりについては、状況に応じては不落となった場合に、再入札すると、竣工時期の変更が難しいこと等を理由に最低価格の札を入れた建設会社と価格交渉を行うことがあります。いわゆる示談ということですが、このような工事は建設会社の当初見積りと合わないことが、示談で交渉するわけですから明白なので、どこかで無理が生じている可能性が高いと思われます。そのような工事を抽出し、重点的に調査するなどの運用方法も検討されてはいかがでしょうか。提案をさせていただきたいと思います。

その次に、下段に記載の、注文者と受注者の見積り変更依頼の流れについては、まさに公共工事がこの図に該当するのではないかと感じました。

また、資料 1-2 の別冊、4 ページ中段、設計労務単価 3 万円に対し、その約 93%の価格である 2 万 8,000 円での見積りが著しく低い労務費での見積りとなるおそれがあるとされていますが、現在の中央公契連モデルで受注者が官積算された予定価格から入札によって 8%程度値引きされた額でも受注できることとなっていることとの整合性が取れていないと思います。最低制限価格の基準である 92%を引き上げていただく必要があるかと思います。

これまでも発言しておりますとおり、受注段階で設計労務単価相当の労務費を確保するために、例えば土木学会さんが出されている報告のように、標準歩掛で積算した上、7～

10%程度を加えて予定価格とし、それを基準に入札する仕組みなどが考えられるということで何度か発言させていただいておりますので、あえてもう一度ここで発言させていただきたいと思います。

最後です。資料 1-2（別冊）の 11 ページですけれども、いわゆるお得意様価格や閑散期における値引きについての条件についてまとめていただいておりますが、○が 3 つある中の真ん中のところですが、ここで建設業法 19 条の 3 の「通常必要と認められる原価」ということを使われておりまして、それ以上のものという設定をされておりますけれども、実際は、これは、この法の趣旨からいうと、注文者がそれをやっては駄目という部分というふうに理解しておりまして、そうではなくて、この場合は、注文者と受注者が協議の上、納得の上やる場合があります。今までと違って、労務費をダンピングできなくなったとしたときに、建設会社のいわゆる純利益率というのは 2%出せば優良企業です。ということは、この理屈をしてしまうと、値引き代は 2%以内ということにもなるのだろうと僕は思っておりまして、それは実際の民間取引の中でのお得意様価格とか運用とはちょっとかけ離れていると思います。ポイントは、労務費を絞らないということでありまして、例えば協議をして契約するときに、請負会社のほうが自社の内部留保、いわゆる会社のもうけてきたお金を吐き出して契約することについては問題がないんじゃないかと思っておりますので、いわゆる 19 条の 3 の原価を一つ基準にするのではなくて、実態として労務費のほうを触っているかどうか。内部留保を取り崩す形で対応される場合は、これはいいんじゃないかと思っておりますので、ここについてはご検討いただきたいと思います。

ちょっと長くなりましたけれども、以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○石井補佐 頂いたご意見についてですが、将来像のところにつきましては、変えるかどうかということも含めて検討させていただければと思います。

ほかの人の分は後でほかの人から回答してもらおうと思いますが、1-2 の別冊の考え方のところは、基本的に頂いたご意見も踏まえつつ、全体として調整が取れる形で今後引き続き検討ということでさせていただければと思っています。

○神澤調整官 1-2 のところで G メンについて、G メンパトロールで軽やかにとり、労基署との連携を幅広くというお話を頂きました。先ほどお話をさせていただいたとおり、今、厚労省とはいろいろ話をしておりますので、何ができるか真剣に検討してまいりたいと思

います。ありがとうございます。

○高橋室長 公共工事の関係でございます。まず、労務費ダンピングの確認というところですが、確認されて、実際にダンピングのおそれがある場合、厳しく調査をかけたいと思っています。国のほうでやっている低入調査とかはかなり厳しくやっている実態があると思いますので、そういったものを参考にしながら、自治体さんにも使っていただけるようにガイドラインの中でうまく工夫を凝らしていきたいと思っています。

それから、元請さんと下請さんの関係で、実際に労働者を雇っているのは下請さんじゃないかということもありますが、当然下請さんが対象なのですけれども、そういった下請さんを使っている元請さんに対しても、元請さん用の処遇優良事業者証のようなものは書き分ける必要があるかなと思っています。いずれにしても、元請さんも下請さんも両方という意味で書いたつもりですが、ここはどうできるか考えたいと思います。

そして、大手のみが認証ということがないように、公平なバランスとなるように制度設計に意を用いていきたいと思っています。ありがとうございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

すみません、進行上、皆さんのご意見をたくさん先に頂きたいと思いますので。ありがとうございました。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

○白石委員 日建連の白石でございます。ご説明ありがとうございました。

日建連からの意見、たくさんあるのですけれども、時間の関係で幾つかだけ紹介させていただきたいと思います。

まず、資料 1-1 の 2 ページ、労務費の基準の実効性確保というところのイメージ図がございました。これは以前からも話がありましたけれども、出口であります技能者に支払われる適正賃金が CCUS のレベル別の年収で支払うということである以上は、やはり入口において、労務費の基準においてそれをどのように担保するのかということは整理すべきであろうと。要は、簡単に言いますと、労務費の基準と CCUS レベルの年収との関係を示すべきであろうという意見がございました。

それから、1-3 になります。4 ページのコミットメント制度の導入。これはご参考ということだったのですけれども、この制度の導入には、各当事者が何をすべきかということとは明らかなのですけれども、この内容を見る限り、内容がよく分からない点があるということと、条文のイメージ A、適正に支払ったことを証明する書類その他の記録という話が

ございましたし、それから、当該契約内容を記載した書類その他の記録ということなのですが、具体的にどのような書類の開示を求めているのかということを示してほしいという話がありました。当然一般の契約書というのはなかなか開示できるものではございませんし、であれば、どういう書類が必要なのかということですね。もう一つこの項で、選択制ということであれば、約款にしくなくても、参考となる契約事例として示しておくということでもいいのではないかという意見がございました。

あと、同じく 9 ページになります。「各主体による役割分担のあり方」というところなのですけれども、第三者機関の内容が明らかではないのですけれども、これについては否定的な意見も今までたくさんございましたけれども、慎重に検討していただきたい。少なくとも既存の建設業団体は適切ではないということは今までも申し上げてきたということでございます。

次に、資料 1-3 の 15 ページでございます。こちらで複数の判定基準が表記されているのですけれども、これは仕組みとして非常に分かりにくいのではないかという話が出ました。コミットメント制度としては、「契約当事者が判断する水準」となっていますけれども、基本的には契約当事者が独自に判断する賃金基準を基準として用いるのは適切ではないのではないかという意見です。

最後になりますけれども、資料 1-2 の 10 ページには、当該労務費に関わる施工数量ということで記載があるのですが、今までどちらかというと単価的な話が多かったのですが、数量に対する議論というのはあまりされてこなかったと思うのですけれども、基本的には数量も同じで、契約者がお互いに合意された精度の高い施工数量での契約というのが当然原則になると思うのですけれども、それには正確な積算が必要。正確な積算をするためには、正確な設計図書と時間が必要だということです。

さらに、1-3 の 2 ページに、先ほども話が出ました「旧来的な請負契約に係る片務性の改善」とありますけれども、特に契約における性能発注的な考え方が先ほどの施工数量の算出には大きな障害となっているということもご承知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。

念のために確認ですけれども、今後議論が必要なところについてご意見を頂いている部分と、今日できれば合意を頂きたいということでご説明いただいた部分に対するご意見は取扱いが少し違うかなと思うのですけれども、できれば合意をしたいという部分について

のご意見はどこかございましたか。

○白石委員 基本的には今申し上げた点が、ちょっと疑問が残る点があったのですけれども、それ以外につきましては基本的に方向性としては合意しております。

○小澤座長 そういうふうに理解してよろしいですか。

○白石委員 はい、結構です。

○小澤座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○佐々木委員 不動産協会の佐々木でございます。今、コミットメントの条文のお話がありましたので、その点に関して私からもコメントさせていただきます。

資料 1-3 の 4 ページで、今回あくまでイメージということで約款例を示していただいて、複数の選択制とかというのは良いかなと思うのですけれども、ちょっと気になったのは、本来ここでコミットメントされるべきは、賃金の支払いを適正にしますというコミットメントの条項なのだと思うのですけれども、具体的に示していただいている B 案ではそこが抜け落ちているかなと思ったので、老婆心ながらコメントさせていただきます。

○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。

○渡辺（直）委員 松戸市の渡辺です。地方公共団体、自治体としての、発注者の立場から質問させていただきます。

入口での対策として、資料 1-1 の 6 ページに公共工事に対する実効性確保のロードマップが示されておりまして、こちらの令和 7 年 12 月に法施行が予定されておりますが、こちらの契約段階では入札参加者による入札金額内訳書の提出といったところが位置づけられており、1-2 の 3 ページの「工事価格の構成イメージ」に示されているような労務費及び法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金などの必要経費などの提出を義務化してダンピングを調査するということは、直轄工事だけではなくて、我々地方自治体などが発注する全ての工事を対象としているということで考えているかと思うのですけれども、その中で、令和 7 年 12 月の法施行において、入札金額内訳書の提出に当たり、受注者が自らの歩掛に即した労務費を算出するとのことですので、受注者が再下請先からあらかじめ見積りを取らずに注文者に見積りを提出し、その後、再下請先から想定よりも多額の労務費を請求された場合は、受注者が負担して支払うことを原則とするという記載がございます。こちらについて、元請さんや下請さんにも負担になるかと心配いたしますが、いかがで

しょうかというのが1つ目です。

あと、ダンピング調査の実施に当たりまして、公共発注者向けのガイドラインが示されるということを先ほど高橋室長よりご説明いただきましたけれども、こちらはいつ頃を想定されていますでしょうか。また、ダンピング調査を行った後の具体的な対応などもそこらには記載されとの認識でよろしいでしょうか。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。後ほどまとめてお願いしたいと思います。

はい、どうぞ。

○長谷部委員 全建総連の長谷部でございます。資料1-2の別冊なのですが、今後恐らくガイドラインの文言の素案になる部分かと思いますので、若干意見をさせていただきたいと思います。

1-2（別冊）の中で、特に受注者側、下請側の立場が弱いと想定されるケースにつきまして、方針7、8、9、10、16、17等が該当するかと思いますが、この部分につきましては、リスクが受注者側、下請側に一方的に押しつけられないようにするために、見積り時において注文者側から業法20条にのっとりた見積り項目の明示等を徹底する旨の記載と、業法19条3との関係では、労務費の基準に基づいた労務費金額が「通常必要と認められる原価」であることを明文化し、受注者・下請側が適正な見積り作成・価格交渉等を行える環境整備等が必要と考えますので、ご検討をお願いしたいと思います。

また、建築工事では重層下請で工事が発注・施工されるケースが多く、発注者一元請の工事契約時点では全ての下請企業の選定がされていないことが多いため、受注者側を保護する観点から、再下請先からあらかじめ見積りを取らない、取ることが困難なケースについては、発注者、元請を含めた全ての請負契約において、適正な労務費・賃金支払いのコミットメント条項を必須としていかないと、現実的には下から上への見積り作成、価格を積み上げての請負契約の流れを構築していくことが困難と思いますので、ぜひ、そうしたケースについてはコミットメント条項を必須、または選択するように誘導する記載内容としていただきたいと思います。

あと、資料1-2のところの②の「必要経費の範囲」ですけれども、ここにぜひ建設キャリアアップシステムに関する経費についても明文化もお願いしたいと思います。

また、④の、見積書の普及・促進につきましては、今後、発注者一元請間のガイドラインを作成していただくという予定ですけれども、その発注者一元請間のガイドラインの中

に、ぜひ、下請間の見積り作成の推進について元請からも指導等を徹底していく旨を明文化していただいて、下請間の見積書の作成について、サプライチェーン全体で推進していただきたいと思います。また、社保加入下請指導ガイドライン等へも同内容の追記・改訂等の検討をお願いしたいと思います。

⑤の入口部分での事業者の見える化につきましては、公共・民間発注者、元請団体等に対しまして、入札制度、仕事発注・業者選定の際の優先的な発注の仕組みをぜひ発注者、元請団体等に対しても求めていただきたいと思います。あわせて、一人親方への対応について検討をお願いします。特に住宅分野では個人事業者として適正に事業運営等を行っている一人親方の評価制度等も必要と考えますので、検討いただきたいと思います。

⑥の建設 G メンの検証のところですけれども、ここについては、基本的に G メンの調査というのは、契約が成立した案件が対象となってくるのかどうかというところをご教示いただきたいと思います。あわせて、今回、業法の 28 条に基づいて指導がされますけれども、労務費や賃金の差額請求権等との関係で、業法の 42 条、公取への通報との関係性がどうなるかというのを改めて整理いただきたいと思います。

また、業法の 20 条に関連した通報については、下請側、受注者側からの通報がされるというケースが多く想定されると思いますけれども、下請側とすると現実的には仕事の関係で通報、調査を受けることを躊躇してしまうということがありますので、現状、業法の 24 条の 5 の不利益取扱いの禁止についても、ここには 19 条の 3、19 条の 4、24 条の 3・1 項と書いてありますけれども、20 条についてはここに明記されていないので、20 条に基づいた通報者等がしっかりと保護される仕組みの構築と、保護される根拠法等について、整理・お示しいただきたいと思います。

資料 1-3 の、技能者からの通報制度ですけれども、ここに関しても、ぜひ一人親方の通報制度等について、どのように構築していくのか等、検討が必要かと思うので、一人親方の通報の体制、保護策等についても検討いただきたいと思います。

出口の見える化の部分、悪質業者の公表というところにつきましては、重層下請の中では受注者・下請側のほうがどうしても立場が弱いということもありますので、ぜひ立場の弱い下請業者へ配慮した整理をしていただき、下請側が不利益を被ることがない制度設計等をお願いします。

最後に、資料 1-4 の、公共工事の出口の確認につきまして、規制的アプローチの目標値のところで公共工事設計労務単価を踏まえた賃金が支払われているか確認とありますけれ

ども、そもそも労務費の基準は、設計労務単価を参考として労務費の基準が作成されるので、目標値というよりは、むしろ規制的アプローチの基準値として、公共工事設計労務単価を踏まえた賃金が支払われているか確認をしていくことの検討をお願いします。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

後ほどまとめて回答いただきますけれども、念のために確認ですが、資料 1-2 あるいは 1-3 の書きぶりについて、下請の立場からもう少し踏み込んだ記載をとというご意見だったかと思いますが、検討の方向性として、これでは足りないという感じなのか、さらに議論を進めてほしいというふうに受け取っていいのか、その辺を確認させていただければと思います。

○長谷部委員 方向性につきましては基本的に賛同しておりますので、さらに下請に配慮した書きぶりといいますか、施策等をしっかりお願いしたいということでお願いいたします。

○小澤座長 ありがとうございます。承知しました。

ほかにいかがでしょうか。

○渡邊（美）委員 UR 都市機構の渡邊と申します。私の方からは 2 つほど。

資料 1-1 の 3 ページと資料 1-4 の 1 ページとの関係性ですが、資料 1-1 では、公共発注者は労務費についてダンピングされていないかを確認。これはいわゆる入札参加者の内訳に対してというところと、もう一方は、低入札価格調査を強化する目的でというところで、落札候補者に対してのダンピング調査という記載でそのタイミングですが、前回の資料で同様な発言をしましたが、基本的に入札前にダンピング調査を行い、落札後に時間をかけて調査を行うようなことは避けたいと考えます。落札後に時間をかけるということのリスクは非常にありますので、入札前に必ずそういうことをすることによってダンピングするような業者を入札の段階で排除できますし、是非そのように進めていただきたいというところが 1 つでございます。

もう 1 点目ですが、資料 1-2 の 9 ページでございます。こちらが発注者がというところで、「元請から提出される労務費等が内訳明示された見積書の内容を考慮すること」、この「考慮すること」という点でございますけれども、やはり一番ここの肝は、下請さんが何次まであるかというところがどうしてもブラックボックスになっていくのではないかと、このことを非常に懸念していて、発注者の立場では、ちゃんと支払いを滞りなく進めるため

のお金を払いたいというところは当然あるものの、最終的に入口でまだ確定していないところのしわ寄せが、元請さんが全て責任を負うような形になりかねないとなると、結局どこかにしわ寄せが来てしまうというのはこの構造をどうにかしない限りは、行き渡り議論がどこかで実効性を欠けてしまうのではないかという議論がずっとあると思います。これに関しては必ずすぐにどうしようというのは難しいと思う一方、例えば標準下請は2次までとか、何かそういう目安みたいなものを暗黙に発注者も受注者も共通認識をもつ等一定の筋がないと、実効性がないのではないかということをずっと思っているところでございます。

その辺りは、今回の資料に対して、ここでこういう書きぶりに変えてくれということではないのですが、この点に関してはかなり掘り下げて議論していかないと、結局誰かが割を被ってしまうという風に思ってしまうという部分を今後も議論していきたいなという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。

一度回答いただきましょうか。お願いします。

○石井補佐 白石委員から頂いていたレベル別年収と基準の関係のところなのですが、我々としてもできるだけ基準で確保される額と支払われる額の間を明確化するという趣旨——頂いたご意見も踏まえて、発注者、元請から下請まで可能な形をイメージして今資料化しているイメージでありまして、ここで深めるとちょっと時間を食ってしまうのであれなのですが、もう少し具体的にもしあるべき姿が資料以上にあるということであれば、お示しいただければと思っています。

そのほか、全般を通してですけれども、1-2の別冊は後でやります。

○小澤座長 頂いたご意見に対して、さらに今後受け止めて検討していただく部分については特にコメントいただく必要はないかと思っていて、むしろ質問を受けているところについては今日ご回答いただくのがいいかなと思いますので、お願いしたいと思います。

○神澤調整官 出口の関係で1点だけ。コミットメントの条文についていろいろご意見を頂きましたけれども、約款ではなくて事例として示せばいいのではないかというお話も頂きましたが、約款が有する影響力というか広がり、事例で単に示すとは大分違うかなと思いますので、ここは約款でさせていただきたいと思います。

○高橋室長 松戸市さんからご質問いただきました関係です。公共発注者向けのガイドラ

イン、これは法施行 12 月前に出して、準備していただければよいと思っております。それから、実際に調査をしてみた結果どういう対応をするかという点も含めて、ガイドラインに手引としてまとめていきたいと思っています。

○小澤座長 ありがとうございます。

オンラインで西野先生から手が挙がっているかと思いますが。

○西野委員 ありがとうございます。京都大学の西野です。資料 1・2 の別冊の 18 ページの方針 19、「注文者が生産性向上を提案する場合の取扱い」について懸念がありますので、申し上げたいと思います。

生産性向上を提案するということだと、具体的な工法なり施工計画なり、具体的な指示にならざるを得ないかと思います。そのときに、これまでの議論でもどなたか委員の方がご指摘されていたと思うのですけれども、1 つは、生産性向上を意図したものの、実際に生産性が向上しなかった場合の取扱い。もちろん実際の歩掛で精算することにはなると思うのですけれども、その辺りまできちんと整理しておく必要があるのではないかということです。

それから、生産性向上を意図して提案した手法に関して、それによって品質なり安全性なりが確保されるかどうかということ。もし品質に問題があった場合、それは注文者の責任ということになるかと思いますが、もちろん注文者がきちんと技術的な根拠を持って提案するという場合であればいいのですけれども、そうでなくて、国のガイドラインとしてこういうことを書いてあるので、あれはどうだ、これはどうだとか十分な検討なしに提案して、品質や安全性の問題が生じる懸念はないか。逆に受注する側に、あれも検討してくれ、これも検討してくれと依頼するようなことになると、結局、業務量が増えて抜け穴のようなことにもなってしまいかねないと思います。また、どこまで指示をするかによっては、そもそも請負に該当するのかなというような懸念も出てきますので、この辺りは整理いただいた上で、その辺りのことも盛り込んだガイドラインとしていただければと思います。

以上です。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

それでは、会場のご参加の方。

○三宅委員 東京都でございます。

ご説明のあった方向性を前提とした上で、実務的なところで国交省さんへのお願いとい

うような形になりますけれども、入口・出口に関する施策に共通して、地方自治体の職員のマンパワーというのは限られておりますので、効率的かつ円滑にここに書かれたような取組が実施できるように、判断基準はシンプルに、そして明瞭なものとした上で、分かりやすいガイドラインを早めに整備していただければと思っております。

具体的に入口のところの話ですと、もう半年後には、改正入契法第 12 条の施行に伴いまして、発注者は入札者に対して労務費が明示された内訳書の提出を求めることになろうかと思えます。その入口の対策として、内訳明示された労務費の妥当性の確認をするのであれば、先ほどの松戸市さんのお話もありましたが、自治体のほうで準備を進めるのに十分な時間的な余裕を持ってガイドラインを示していただきたい。

あと、コミットメント制度なのですけれども、これも同じく半年後施行になります。標準請負契約約款が改正されて、それがスタートするわけですが、任意とはいっても、多くの自治体で導入に向けて急ぎ準備を進めることになると思います。半年後にスタートできるようにするためには、契約にコミットメント制度を取り入れた工事で、例えば技能者への適正な賃金の支払いに不適合があった場合にどう扱うのかとか、また、技能者さんへの最後の支払いについて、工事が完了して目的物が全部出来上がって、お金も全部支払った後に不適合が分かったらどうするのかとか、そういった全体的な内容とともに、公共工事では内訳書の労務費を確認すれば誓約書等は不要になるようなことが書いてあると思うのですけれども、そういったディテールの部分も明確になっている必要がございますので、半年後にこれが迫っている中で、自治体の準備期間を十分考慮して周知していただきたいと思っております。

最後、出口のところの賃金確認です。これはまず国の直轄工事のほうで試行してからという、時間的なところはそれほど迫っていないとは思いますが、品確法の条文のところで公共の発注者が技能者への賃金の支払いまで確認することが規定されていない中で、限られたマンパワーの下で一人一人の技能者までの賃金の行き渡りに関与できるのかというところに不安を持っているところでございます。1 つの建築工事で完成までに何百人も技能者が働く、そうした中で、一人一人について資格や経験も考慮しながら賃金の妥当性をどうやって確認するのか、これは手間をかけ過ぎずにできる方法を今後整理していてもraitたいと思っております。

以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○惠羅委員 法政大学の惠羅です。方針をまとめていただき、ありがとうございました。全体の方針については進めていただきたいと思っております。

私からは、1・3 の出口のところで、1 点目は、先ほども指摘されましたが、第三者機関をどうするのかという点です。今回の資料では、建設業団体ではなく第三者機関によるという書き方になっています。引き続きの検討課題とはなっているのですが、どの主体が担うのか具体的に詰められておらず、分かりづらい。2 点目は、②のデジタルの活用のところ。結局、技能者から見て分かりやすい仕組みでないと、入職者の拡大にはつながらないのではないのでしょうか。技能者からの情報提供制度は、希望する技能者が申し出るということになりますがこの位置づけがまだよく分からない。国と第三者機関の役割分担についても令和 9 年度にならないとなかなか見えてこない。法令違反については厚労省の窓口があり、こちらは違反事案ではない不満などを対応する窓口になると説明してはいるのですけれども。結局、技能者が不満を抱き、それが不払いだったり未払いだったりした時に、法令違反かどうか自体を技能者が理解した上で申し出なくてはいけないのか。また申し出たところで、指導・助言等となっていますけれども、今までの皆さんの話からするとそもそも下請や重層構造がある。技能者が窓口で申し出たところで、結局、問題解決に至るには何らかの協議システムまで行き着かないと、ただ情報を集めただけにならないかというのが少し疑問です。何のためにつくるのか分からない時点でこれを賛成かどうかと判断するとなると、なかなかここで大賛成だというふうに言いにくい。

じゃあ、第三者確認でその辺まで、公共ではなくて民間の部分で何かあったときにやればいいかというところ、ここも国ではなくて民間がどのような取り組みをなされ得るかというところがまだ議論が足りないのではないかと感じています。一つの例ですが、外国人建設就労者受入事業のときの FITS のような、数万人規模の受け入れに対して個々の企業に詳細な調査の受け入れを義務付け、個別の賃金台帳の確認などの事後的な審査をして、それで幾ら以上という風に全部見ていくみたいなことでしたら、半ば強制的に民間の部分でも対応に繋がるようになっていくとは思いますが、それを何百人の技能者に対してやるというのはあまり現実的ではない。じゃあ何ができるのか。ですから、②デジタル活用はどういう事例を想定して、どういう役割分担の下でこのシステムが位置づけられているのかというところをもう少し明確化したほうがいいのではないかと感じています。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。ここについては後ほど回答いただければと思います。
ほかにいかがでしょうか。

○青木委員 住宅生産団体連合会の青木と申します。

戸建て住宅の工事に関してロードマップをつくっていただきまして、ありがとうございました。

このロードマップの中にぜひとも加えていただきたいなというところがありまして、1-1の3ページ目の「出口」のところなのですが、2つ目に「建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び」というところがあります。前回もお話をしているのですが、住宅業界では、まずは雇用契約を結んでほしいというのがありまして、「結び」というだけではなくて、雇用契約の促進を進めてほしいというようなことを5ページ目の戸建て住宅のロードマップに入れていただきたいなと思っています。

あとは、これはガイドラインの中になるのかもしれませんが、雇用契約の中での支払い方法ですね、今いわゆる日給月払いというものが結構多くて、これをいかに月給制に変えていくかというような検討も行っているわけですが、実際問題、社員化ということも含めて月給制が増えているのは確かなのですが、それを明確にどこかに、日給月払いを月給制にしていくとか、社員化を進めるとか、そういったことをガイドライン的な形で示していただけると、例えば元請が下請を指導するに当たってもやりやすくなるのではないかなと思っています。

もう一つ、今もお話がありましたが、資料1-3の5ページの②の「デジタルを活用した技能者からの情報提供制度の構築」というところで、特に技能者のほうからシステムに入力によって通報するというニュアンスで書かれております。入力の内容がA、B、Cとあるのですが、これはどの程度細かく入れるのか。年間全て出た日にちの時間まで把握して入れなければいけないのかとか、その辺り、あまりハードルが高くなってしまうと、結局誰も使えないシステムになってしまうというような気もしますし、また、技能者のほうに証明責任があるのか、それとも、技能者はただ単に、こんなことをやられましたというふうにすれば、あとは、Gメンなのか第三者委員会なのかは分かりませんが、そこが「分かりました。じゃあ、これは調べてみましょう」というふうになるのか。その辺りが、今申し上げたように、技能者のほうの負担が大きくなると、システムがなかなか使われないのではないかなというような懸念がありますので、その辺りはまた今後明確にしていけたらなと思います。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。戸建て住宅のところは後ほどお願いしたいと思います。

どうぞ。

○大森委員 大森です。

私からは資料 1-3 の 4 ページのコミットメント制度のところでは少しコメントさせていただきたいのですが、まず大前提としまして、この条文のイメージの中の A の 2 項がコミットメントだという理解でよろしいかと思うのですけれども、そうだとすると、基本的には、想定されているコミットメントの内容というのが盛り込まれたようになっているのかなと思います。私のもともとと思っていたイメージ、書きぶりとは若干異なるのですけれども、今後まだ精査されるということですので、ぜひ検討していただきたいと思います。

それから、コミットメントの条文なのですけれども、先ほどご意見がありましたけれども、違反した際の効果、契約上どうなるのかというところについても整理されて示していただいたほうがより分かりやすいのではないかなと思いますので、その点についてもご検討いただければと思います。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○岩田委員 全体は賛成です。

まず、コミットメントについてなのですけれども、具体的にインセンティブをどう与えるのかとか、この辺を明確にしないと、やりますとやってやった企業が受注の機会を失わないように、そこまで掘り下げて検討していただきたいので、実のあるインセンティブをどうするか、検討を我々もしたいと思いますし、提案をしたいと思います。

続いて、技能者の通報制度、これも賛成です。やるべきだと思います。金を払わずに安くやる業者をびしびしと取り締まっていきたいと思います。ただ、そのときに、通報を受けて、何が安いのかという。ここの中でも、今、大森先生が言われた部分でも「適正」という言葉が出ていますのですけれども、何をもって適正というのかという、その基準が非常に難しいと思いますので、一例を言うと、我々の職人で、元請さんが「あの職人さん、ええわ」というのは、親方にとっては全然駄目であったり、請負にないことを頼まれて勝手にやってしまうとか、人がいいとか。我々が「いい職人」というのは、どんどんびしびし

生産性を上げてくる。「言うことを聞いてくれない」という元請の評価もありますし、見る人によって評価の基準が違いますので、やっぱりそこについては、特定最低賃金という話が出ましたけれども、これは我々も勉強していきますし、大賛成です。建専連が出した最低賃金というのは、評価の基準が見る人によって違うので、最低もらえる権利としてやるという意味で——何回も言っていますけれども——そこを出していますので、それ以上に出さないと人が来ないというのは皆さんご理解の下だと思しますので、ぜひともそういうところをこれからも協議していきたいなと思います。

最後に、先ほど、月給制の明記をしたらどうかという、これについても我々も賛成したいと思います。

○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。

○丸山委員 株式会社山下 PMC、丸山でございます。大変な資料の取りまとめ、どうもありがとうございます。

私のほうは、本日合意したいという内容については、大きな方針として全て賛同いたします。ありがとうございます。

1点のみ、先ほど来出ているところで、出口の議論については、そのありようはある程度合意はできるものの、やりようの部分というのはまだまだ検討が必要なかなと思いますので、それについては引き続き細やかな検討をお願いしたいと私としては思います。

また、1-2の別冊の10ページ、「見積書の作成に係る受注者の対応」の方針8のところですが、実際、土木工事よりも建築工事のほうがこの想定は非常にあり得るだろうなと思っています。工事受注後、事前に見積りを取っていなかった再下請先から注文者側が想定していたよりも多額の労務費を請求されたとしても、受注者は自らが負担して適正金額を再下請に支払うことを原則とするという部分ですが、確かにこれはすごく元請さんは大変だと思うのですが、ここがさらに発注者側まで責任が及ぶということになると、実際発注が全くできないということになりますし、見積りの意味もなくなってくる。非常にうがった見方をすれば、後で幾らでも追加してもらえということになってしまうと思いますので、ここだけは絶対守っていただきたい。

それが見積りの透明化とか、去年の議論の中にもありましたような、情報の非対称性の解消とか、先ほどあった重層下請の問題とかというところに結果として効果が及ぶのであれば、それが一番いいと思っていますし、場合によっては、これを行うことが、国も既に

重層下請というのは少なくしていくべきという方針は出されていますので、その効用も望んでいるというようなことを一言付け加えていただけると、さらによろしいのではないかなと私としては感じました。

以上でございます。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

はい、どうぞ。

○佐藤委員 パシフィックコンサルタンツ、佐藤でございます。資料のお取りまとめ、ご説明ありがとうございました。

本日頂いております件に関しては賛同しております。その中で、資料 1-3 のところで少し、感想みたいになってしまいますけれども、お伝えしたいと思います。

まず、2 ページ目、「議論の前提となる基本的考え方」は、出口でのということでご記載いただいておりますけれども、このワーキング全体をよいものに進めていくためには、こういった基本的な考え方というのは皆さんで共有して、よい成果を出せるように取り組んでいけたらよいのかなと非常に感じております。

その中で、個別の話で、②、デジタルを活用した技能者からの情報提供制度は以前から非常に賛成しております。システム化というのも非常に有効だと思っておりますけれども、最初にお示しいただいている資料 1-1 のロードマップのところだと、令和 8 年度から検討して、令和 9 年度に試行というところが、もう少しスピード感があつたほうがよいのかなという感じがしました。特に、こういった窓口的なところというのは一刻も早く。システムがないから通報できないということではなくて、一刻も早くこういった窓口は用意したほうがよいのではないかなと思います。あと、先ほど長谷部委員もおっしゃっていましたけれども、やはり入力しやすいように。下請の方とか、特に一人親方の方など、もしかしたらシステム入力するだけでも抵抗があるかもしれないというところで、必ずそういった方々も対応できるような仕組みも一緒に考えていただけたらよいのかなと感じております。

最後、最低賃金のところですが、特定最低賃金というお話が出ておりましたけれども、もし特定最低賃金を決めるまでに時間がかかるのであれば、まずは地域別最低賃金というものを用いながら、少しでも早く、使えるものはどんどん使ってやっていくということで、スピード感を持って進めていただけるとよいのかなと感じました。

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 積算協会の前田と申します。

まず、1-2の「契約段階における実効性確保」の1ページ目のことですが、この①～⑥のことについては、おおむね方向性については合意したいと思います。ただし、今後詳細を詰めるときに、資料1-2の別冊をベースに、総論ではなくて、一つ一つの項目についてどうであろうかということをやぜひ議論していきたいと思います。

そして、出口の話なのですが、資料1-3の1ページなのですが、本日①～③のことをと書いていますが、①のことについては、このままではちょっと疑問があるということで意見を言わせていただきます。なぜかという、これは約款ありきで今議論されていると思うのですが、そうではなくて、中身をもう少し議論した上で約款に載せる方向にしてはどうかと思っています。本年12月をめどにとなっていますが、コミットメントについては、立場によって考え方に差異があると思うし、問題点もあるかと思うので、この辺をもう少し議論した上で約款に載せるということをし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。

○土志田委員 全中建、土志田でございます。ほぼ皆様のご意見が出終わったところで、一言だけ発言をさせていただきます。

これだけの資料をまとめていただいたことは本当に大変だったと思いますし、作成方針については、私としてはこれでよろしいのではないかなと、これで進めていただければと思いますが、ただ1点、これは今月たしか中建審に検討状況報告というのですかね、あるように思っております。そういう中で、前々から私は申し上げているように、できれば最低特定賃金なり賃金を早めに示していただくことが、この議論にさらに拍車がかかるのではないかと考えております。

何しろ担い手がない、担い手をどう確保するんだということがまず先決だと思いますので、事前防災ではないですけれども、事前に防災対策工事をやることで災害復旧工事にかかる費用の3分の1ぐらいで費用を賄うことができる。それは事前でやるからであって、この労務賃金も同じだと思うんですね。今上げて、働く人が建設業界を目指そうかと言ってくれば賃金のアップもそんなに強くはないと思いますが、いざ本当にいなく

なってから手を打つと、多分3倍ぐらいの賃金を払わなければいけないような状況がもうすぐそこに来ているということをぜひご理解いただきたいなと思っております。ぜひよろしく願いいたします。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、出口の話と戸建て住宅のところについて。

○神澤調整官 ありがとうございます。頂いたご意見、それぞれ斟酌しながら反映していきたいと考えてございますけれども、特に議論が多くございました5ページの技能者からの情報提供制度の構築のところ、恵羅先生からいろいろとご指摘を頂きました。念頭に置いておりますのは、厚労省が労働者からの通報を受け付けるような窓口フォームというのをつくっているのですけれども、あれを参考に建設業従事者が我々のほうに通報というか情報提供いただくようなシステムをつくれなかなと考えてございます。厚労省のほうにもいろいろと参考情報を聞いているところではありますけれども、あちらの運用といたしましては、技能者、労働者から情報を受け付けて、それが法令違反に該当するようなケースについては、その後の詳細調査に移っていくという話ですけれども、ただ、対労働者との関係におきましては、通報を受け付けて以降は、基本的にその後どういう動きをしたかということは一切開示しないというふうに聞いております。

そういう運用の仕方も含めて参考にしたいとは思っておりますが、我々としても、せっかく情報提供制度をつくる以上は、その情報を一つの端緒情報としてその後Gメンが入っていくというような形につなげていくとともに、ここは継続検討にはなりますけれども、第三者機関との間で、通報を受け付けて、違法事案については例えば役所のほう、公的機関が対応するけれども、違法とは言えないような事案、あるいは、3ページに書いたような表で、下の、ダンピング受注が疑われるような事案については、よりGメンが深く入っていく。そうではなくて、純粋に1人の技能者がもらっている賃金がすごく少ない、ただそれは最賃を上回っている、そうした場合には第三者機関が入っていったらどうか。そんな役割分担を引き続き検討していきたいと思っております。

その上で、青木委員から、技能者が使いやすいものにする必要がある、あまり負担を負わないようにする必要があると。それはご指摘ごもっともだと思っておりますので、できるだけ簡易に使えるように、かつ技能者に証明責任を持たせるということは考えておりません。自己申告でと考えておりますけれども、そうした情報の取扱いをしていきたいと考えてございます。

それから、戻りまして4ページですけれども、コミットメントにつきまして前田委員からご指摘を頂きました。今までご議論させていただく中で、コミットメントについてご懸念がある、そういった意見については、おおむねこの枠組みの中でその懸念を払拭できるような対策につくり上げられたかなと考えてございますけれども、さらに前田委員のほうでご懸念があるということであれば、またお伺いできればと考えてございます。

以上です。

○石井補佐 戸建て住宅のところでありますけれども、ロードマップでご指摘いただいたところ、3ページのところを5ページに反映するのはしっかりやっております。

あと、月給制と社員化、あと途中で丸山委員から多重下請構造のご指摘があつて、住宅に限らず全般に共通するご指摘だと思っています。ご提案があつたと受け止めますけれども、もし方向性について違う意見がある方がおられれば、別途後ほど賜れればと思います。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

コミットメントのところについては前田委員からご懸念を示されたのですが、選択的条項として約款にこれが付け加わるのはもう少し議論が必要だということでしょうか。具体的にご懸念の内容をご発言いただけると。

○前田委員 まず、イメージでAとBを指されている中で、Aに関しては、直接下請だけではなくて、何度も申し上げますように、下請間もありますし、重層構造となっておりますので、その部分が条文に十分反映されていないかなと感じておりますし、皆さんからもコミットメントについてかなり多岐にわたるご意見を頂いていると思います。今、方針として、まず12月に合わせてというところではなく、もう少し議論をした上で、この条文も含めて具体的に示していく事が必要かと思っています。

○小澤座長 ありがとうございます。

今後どういう条文にするかということはさらに検討を進めるという前提で今回提案していただいているのですが、入れるかどうかを含めてもう一度議論したほうがいいとおっしゃっていますか。

○前田委員 それも含めてです。

○小澤座長 入れる場合のご懸念は、どんなご懸念を。

○前田委員 一番大きいところは、入れることによって制約を受けると思います。条文に入れることによって縛りができて、入れ方によっては悪い影響がないだろうかということ

を懸念しております。ですから、皆さんが今までいろいろな意見を言った中で、それが満足できる条文であればいいと思うのですけれども、もう少し議論が必要かと思っております。

○小澤座長 ありがとうございます。

あくまでこれは選択的条項なので、これを必ず採用しなきゃいけないということではないのですけれども、これが選択的条項だったとしても、入るとその影響が大きいという意味でしょうか。

○前田委員 そうです。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、一通り皆さんからご意見を頂けたかなと思いますが、追加で何かございますでしょうか。よろしいですか。

逆に、今の、コミットメント条項を入れないということについて何かご意見がある方はいらっしゃいますか。選択的条項としてこれを提案するのはまだ早いのではないかというご懸念を頂いているのですが、逆に——はい、どうぞ。

○丸山委員 丸山でございます。私はここが一番肝だと思っておりますし、ずっと議論の中で、これだけは絶対やっていただきたいと申し上げておりましたので、12月の施行に合わせてぜひとも入れていただきたいと私としては思っております。

○小澤座長 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

○荒木委員 全建の荒木です。コミットメント制度についてはかなり私は反対意見も今まで言わせていただきまして、その内容については事務局の方と随分議論させていただいて、今回は、私どもの立場としては十分酌み取っていただいたという中で、運用するのであれば約款に組み込んでいただくことが正しいのではないかなと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかの方はいかがでしょうか。

○長谷部委員 全建総連の長谷部です。私もこの間意見をさせていただいておりますけれども、コミットメント制度が本当に労務費の基準の実効性確保には非常に重要なものだと認識しておりますので、私としては、選択ではなくて必須条項にさせていただきたいと思います。また、資料でお示し頂いたコミットメント条項案につきましては、Aの条文案だけに絞っていただきたいと思います。Aの条文案でないと下請間の契約のところまで入り込

んでいけないと思いますので、私としてはぜひAの条文案を基本として、Aのみにしていただき、サプライチェーン全体で実効性ある条文の内容としていくことを要望させていただきます。

○小澤座長　ありがとうございます。

○石井補佐　詳細な条文の検討は引き続きさせていただくという前提で、これまでも中建審の基本問題小委の取りまとめとかにも入れさせていただいていた施策だと理解しております。今頂いたご意見もありますので、ラインナップとして項目そのものを入れるという方向性のところはお認めいただけるとありがたいと事務局としては思っています。

○小澤座長　前田委員、いかがでしょうか。

○前田委員　今の石井さんからのお話というのは、コメントは入れるということのお話ですか。

○石井補佐　コミットメントの条項というのは、約款かどうかというのはもしかしたらまたさらにあるのかもしれませんが、項目ですね。コミットメントという取組を出口の実効性確保策として考えるということをおおむねの方向性として合意の内容に入れ込むという趣旨です。

○前田委員　今、賛成というご意見も頂きましたが、中身をもう少し検討したほうがいいという意見もあるかと思います。こだわっているのは、12月を目標にどうしてもまとめていかなきゃいけないということではなくて、もう少し議論をした上でコミットメントをしたらどうかということです。今の状況は、まず導入すること、12月をめどにやりたいということが方針で書かれておりますけれども、参考資料も含めて個々のものが一つずつ議論されているとはちょっと思えなかったもので、そういう意見を言っております。コメントを入れていくほうがいいということをまず皆さんに聞いていただくほうがここは大事かなと思いますが、いかがでしょうか、議長。

○小澤座長　ありがとうございます。と思ったので皆さんにご意見を伺ったのですけれども、今伺った範囲では、入れていただいていい、あるいは必ず入れてくださいという、どちらかというとポジティブなご意見だったかなと思いますけれども。

○岩田委員　内容についてもう少しこだわるべきであるというのは、私もそう思います。ただ、担い手確保ということと、今、処遇改善を進めている会社が今も全国暇なんですね。高いと言われて選ばれない。この環境を早く打破するためにはこういうことを――法施行が12月ですか。それまでの武器も全くないまま暇な状況に追いやられていることを考え

ると、これを進めながら中身をもっと活発に議論していただくほうがいいと、雇用する側としてはそう思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

西野先生、手を挙げていただいているみたいですが。

○西野委員 京都大学の西野です。ありがとうございます。

そもそも標準契約約款は、もともとの持続可能検討委員会のところでもほかの業界の委員の先生方から驚きを持ってご指摘がありましたけれども、必ずこの約款を使わなければいけないという性質のものではなく、標準契約約款といってもほかにも幾つか種類がございます。約款をどれを選ぶかということ自体がそもそも任意の選択ですので、その中の任意の条項ということであれば入れてもいいのではないかなというのが私の考えです。

コミットメント条項をどう活用するかというのは、それ以外の制度をどの程度実効性を持たせるかということとも関連するかと思います。建築主にとっては、コミットメント制度があるということで、自分はきちんと発注していたはずが、どこかでそうではなくなり、不適切なプロジェクトであるというようなことで名前が公表されるとか、そういうリスクまで考えたときに、きちんとコミットメント条項を適用させて、そこで一つリスクヘッジをするということもあるかと思いますので、あくまでも使うかどうかというのは選択による一標準契約約款の中の選択的条項ということですので、もちろんいろいろなご懸念があるのは理解しているのですけれども、入れることでいいのではないかなと思っております。

○小澤座長 ありがとうございます。

事務局から何か提案はありますか。

○石井補佐 今、12月ありきで検討するのがどうかというのが特に前田委員から強くご懸念があったところなのかなと思っております。各委員においてもそういうご懸念はあるのかなと思っております。我々として12月を目指すというのは変わらないと思っておりますけれども、資料1-1の4ページ～6ページのところはロードマップとしてスケジュールを入れ込んでいます。イメージというところでありまして、先ほども修正のご示唆を頂きましたが、1-3のところは重要かつ先ほどのコミットメントというのをやるという範囲で入ると思うのですが、ロードマップのところはあくまで参考というか、今後これできるように我々も頑張っていかなければいけないですし、特に処遇優良事業者証とかも含めてだと思いますので、ロードマップは合意の対象から外すということでおおむねの方向性としていただけないかなと思っております。

○小澤座長 確認ですが、ロードマップというのは1-1ですよね。

○石井補佐 1-1の4ページ、5ページ、6ページです。

○小澤座長 これを外してしまうのですか。

○石井補佐 残せるならそれがいいですけども。

○小澤座長 今ご指摘を受けているのは、コミットメントのところを約款に12月に入れるということについてご意見を頂いていると私は思っていますけれども。ロードマップ全体に対してご意見を頂いているとは受け取っていないのですが、そういう理解でいいですかね。

○前田委員 このロードマップについては、否定はしておりません。ただし、コミットメントは改正の12月という点が、その日にちありきではなくて、もう少し議論をしていったらどうかというところです。

○小澤座長 そういうふうに私も受け取りましたが。

○石井補佐 ご同意いただけるなら、それにこしたことはないのですけれども……。

○神澤調整官 いろいろありがとうございます。今回、条文イメージを初めて出したので、またこうやって議論がいろいろ出ているのかなと認識してございます。あくまでイメージではございますし、我々としては12月にやりたいと思っておりますけれども、今後12月までの間にワーキングが何回か控えているかと思います。その中で今後練った条文をまた出していきたいと思いますので、入れるという方向性については本日合意いただけると私としては大変ありがたいと思っております。

○小澤座長 資料1-3の4の「方針」の最初の○の「本年12月目途」というのが消えれば大丈夫ですか。

○前田委員 はい。

○小澤座長 ありがとうございます。今後もこの点についてはさらに議論を深めるということで、コミットメント制度についてはさらに検討を進めさせていただくというふうに受け止めていただけると大変ありがたいと思いますけれども。

○前田委員 分かりました。

○小澤座長 ありがとうございます。

それでは、おおむねご意見を頂いて、実効性確保策の資料に記載の、事務局がおおむねご了解いただきたいという方向性については、今の点を除いてご理解いただけたかなと思います。さらに、受注者、発注者の負担をなるべく軽くできるような方向で考えていただ

きたいとか、具体的な実施方法についてはいろいろなご意見を今日さらに頂いておりますので、今後の検討の中でこれを参考に、さらにいいものにしていただければと思います。ありがとうございました。

(2) 労務費の基準の作成について

○小澤座長 それでは、資料 1-1～1-4、それから今後の進め方について終わったところで、標準労務費の作成のほうについて資料の説明をお願いしたいと思いますが、時間になり押していますので、要領よくお願いできればと思います。

○石井補佐 資料 2 をご覧いただければと思います。

基準の作成というところに関しては、昨年 11 月の第 2 回ワーキングで暫定方針というところをご同意いただきまして、1 ページの内容で職種別意見交換を進めるということで進めてまいりました。

2 ページにこれまで実施した職種別意見交換の内容をご紹介させていただいております。鉄筋、型枠、住宅から始まりましたが、今 10 以上の枠組みをつくって、各団体と議論しているところでございます。

そちらで頂いた意見を資料 2 の 3 ページのところで記載させていただいております。

このご意見も踏まえて、4 ページのところで暫定方針の修正の方向性というところで記載させていただいております。この方向で進めてよろしいかというところをお伺いしたかったところです。黄色塗りのところが修正部分ということですが、基準を設計労務単価と同様、原則都道府県別に示すということと、国交省直轄工事の歩掛を原則というところだけ記載していましたが、ここについて、ほかの歩掛でも公的なもので準用できるものであれば使っていくということ。また、住宅に関して歩掛調査をやるということ。これはなかなかカバーできないというところで、別途、事務局のほうで歩掛調査をやるということと、やむを得ない場合というところで、どうしても歩掛を数値で入れるということが困難な職種については以下の作成方法ということで、「労務単価×現場環境・作業内容に照らして適正に見積もった歩掛」という、数字ではなく文字の形で示すというような選択肢を 12 月に向けて持たせていただきたいということでもあります。また、下でありますけれども、基準を公表する際に、適用した歩掛・作業内容・適用条件を明示して、しっかり各現場における補正ができるようにやっていく、また、そういう補正が必要な概念の基準であ

ということをお示しさせていただいているということでもあります。

また、下は、先ほど堀田先生のコメントもありましたが、「極めて特殊な技能が必要な場合」というところで労務費を個々の建設工事において上乗せする、そういう概念であるということも記載させていただいているということでもあります。

実際にどう示していくかというところで、5 ページ、6 ページが共通の部分であります。が、実際、鉄筋と型枠の基準の数字というのをご用意して本日議論できればと思っております。こちらは素案というところで、本日この数字をご同意いただきたいということではなくて、こういう数字がこういう枠の中に入って基準として出ていくイメージというものを共有させていただきたいということでもあります。

基準については、一般事項として設計労務単価とか歩掛がどういう性質で入っているのか、必要経費が入っていないとか、そういった職種横断の一般事項を示すという部分と個別事項で整理するというところで、9 ページでございますけれども、我々、職種別意見交換を進めてくる中で、鉄筋と型枠のそれぞれの標準的な規格・仕様というものを、国交省直轄工事のデータベース等から分析いたしまして導き出した標準的な規格・仕様に合う歩掛を設定して、11 ページの数字を入れてございます。鉄筋でいうと加工・組立が入っていて、条件として RC ラーメン構造・階高 3.5～4.0m・形状単純、こういう条件において基準として 7 万 1,472 円/t というような形でお示しして、これを各都道府県別とか、いろいろな職種において反映させていく。重要なところとして、内訳として設計労務単価とか、どういう歩掛が当てはめられているのか、枠外のところですけども、どういう条件とか、どういう作業内容が入った歩掛なのかというのが分かるように記載させていただいているところでございます。

こうした案を各職種について今後つくっていったって、11 月にかけてこのワーキングで順次ご議論いただくこととさせていただきたいというのが事務局からのご提案でございます。

参考として 16 ページ以降にこれまでの職種別意見交換の状況をご紹介させていただいております。

以上です。

○小澤座長 ご説明ありがとうございました。

申し訳ありません、もう 5 時を過ぎているんですね。ちょっとだけ時間をオーバーさせていただいてよろしいですか。申し訳ありません。

それでは、ただいまのご説明につきましてご意見を頂きたいと思いますが、本日、事務

局としてご意見を頂きたいというのは、4 ページの「労務費の基準の「作成」の方針（見直し案）」についてご意見を頂ければと。後ろについているのは、現在、職種別でそれぞれ意見交換をしているという状況と、もしこの方針に従って実際に見積書を作成するとこんな形が考えられるのではないかという現段階での一つの案を後ろにつけていただいているということかと思います。

それでは、ご意見を頂ければと思いますが。

○岩田委員 賛成です。ただ、これからの話になると思うのですが、経費を小さく書いているんですよ。これが一番問題だと思います。これは職人さんに払う金ですよというようにすることにして、経費はまた別ということ逆を一面に出すぐらいにお願いしたいと思います。

○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。

○長谷部委員 全建総連の長谷部です。

労務費の基準を設計労務単価と同様に、原則として都道府県別に示すということにつきまして、現状、設計労務単価は職種によっては1万円以上の地域差があり、人材確保等の面で地域間格差を助長することにならないかとの懸念があります。また、実効性確保の上で、事務的な煩雑さを招き、建設 G メン等の調査にも影響が出ないかという点でも非常に懸念があります。

設計労務単価は発注単価の側面があるため、都道府県別に公表されていると認識しておりますけれども、労務費の基準の作成目的は技能者の賃上げ・処遇改善であり、民間工事でも対象となっており、設計労務単価とは性質が異なると認識しております。国交省の CCUS レベル別年収も全国一律で公表されているということもありますので、ぜひ全国一律に作成することが望ましいのではないかと考えておりますので、意見をさせていただきます。

以上です。

○小澤座長 ありがとうございます。

原則として都道府県別に示すというふうになっていますが、ここを一律にというご意見だということですね？ ありがとうございます。

○石井補佐 今の意見でありますけれども、実際、ご指摘のとおり、発注行政との整合というものに大変留意する必要があると思っています。ご指摘の趣旨は十分留意いたします

し、今後、CCUS レベル別年収の出し方というのも我々もよく検討してまいりたいと思いますけれども、将来的に、恒久的にそうするかというのはさておいて、現時点における方針としては都道府県別につくるということをしないと、実際の公共の取引にかえって大きい影響を与えるのではないかと思料しております。

○小澤座長 ありがとうございます。

今の点を踏まえても、一律のほうがいいというご意見でしょうか。

○長谷部委員 一律が望ましいのではないかと考えております。

○小澤座長 分かりました。今日の時点では一旦ここで。

ほかにいかがでしょうか。

○白石委員 日建連の白石ですけれども、こちらにつきましても意見がございまして、労務単価として公共工事設計労務単価をそのまま用いることについては、それで本当にいいのだろうかという意見がやはりございました。考えてみますと、結局、公共工事設計労務単価というのは、あくまで実態調査をした結果の数字でありますよね。でも、労務費の基準というのは、担い手確保のための政策的に設定する基準であるということになってくると、若干目的というか考え方が違うので、これについて、もう少し慎重に議論すべきじゃないかという意見がございました。

以上です。

○小澤座長 例えば設計労務単価以外のものをベースにするのだとすると、どんなやり方をお考えでしょうか。

○白石委員 意見としてあったのですが、じゃあどうかというとなかなか難しいところがあって、確かに今の段階では難しいなというのはあるのですけれども、ただスライドして、これで本当にいいのだろうかという根本的な意見もありましたけれども、じゃあ何を使うのかというと、それはちょっと今のところ見当たらないので。

○小澤座長 逆に提案していただければ、我々、議論ができるのですが。

○白石委員 これでいいのかどうかという意見はあったのですけれども、じゃあこれを使用しなさいと、なかなかそれは今ないですね。ということで、あくまで意見です。こうしたほうがいいんじゃないかではないのですけれども、こういう方向で本当にどんどん走っていいんだらうかという意見があったということです。

○小澤座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○岩田委員 度々すみません。設計労務単価並みのものを民間工事にもということで、一つの基準だと思うのです。その基準というか数値が一点ポイントがないと前に行かない現状があるということで、そのようにしていただいているという理解をしているのです。

設計労務単価は、先ほどおっしゃられたように、調査価格ですので、地域差のあれが生まれるということも、スタートはそうなると思います。ただ、もらって払えば、調査価格なので上がるという一つの計算式、ルールができることによって処遇改善を加速させようというのが大きな目的だと思いますので、そこもちょっとまずいということになると硬直して前に行かなくなるので、ぜひとも、先ほど言いましたけれども、暇になると下がるという現状を打破するためにも前に進めていただきたいと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。

はい、どうぞ。

○土志田委員 目標があったほうがいいというのであれば、設計労務単価の 1.5 倍ぐらいを目指したらどうなのでしょう。（笑声）

○小澤座長 1.5 倍ですか。

○土志田委員 はい。

○岩田委員 本気で言っていますか（笑）。

○土志田委員 そうすると設計単価も上げざるを得なくなりますので、発注者さんの覚悟が相当必要になってくると思います。本気です。

○小澤座長 多分そこについてはいろいろなご意見がおりかと思しますので、今日は合意できないかもしれないです（笑）。

ほかにいかがでしょうか。

特にないようでしたら、労務費の基準については、本日時点ではなかなか合意が得られなかったということで、次回以降にまた皆さん、議論にお付き合いいただければと思います。

先ほどの都道府県別のところについては、本日時点では合意は得られていないということと、単価についても、設計労務単価が、労務費の基準を設定する一つの指標としてはほかにはなかなか見つからないですねということでは合意が得られるかと思いますが、1.5 倍というご意見も頂いておりますので、本日時点では合意は得られないということかなと思います。

それでは、時間もございますので、本日の議論は以上とさせていただければと思います。

実効性確保策のほうについては、一部の記載を除いておおむねご理解いただけたかなと思います。労務費の基準の作成については、これまで職種別の意見交換の状況、実際にどういう状況になっているかというところについても再度皆さんとちゃんと共有したほうがいいのかなと思いますので、労務費の基準の作成については改めてまた次回以降のワーキングの中で議論させていただければと思います。

それでは、事務局のほうへお返ししたいと思います。司会の不手際で大変遅くなってしまいまして申し訳ございませんでした。

4. 閉 会

○栗山推進官 ありがとうございます。

最後に国土交通省側から発言ございますでしょうか。

○宮沢参事官 参事官の宮沢でございます。本日も活発なご議論をいただいてありがとうございました。

いろいろなご意見を頂くことが、この実効性確保であったり、つくるという意味で、本来に使われる制度になっていくことだと思いますので、こういったご意見を頂くことはありがたいと思っております。

まず、前半の実効性確保については、先ほど座長からもおっしゃっていただいたように、おおむね方向性は合意いただきましたので、いろいろなご意見を踏まえながら、我々、具体化に向けてしっかりと考えていきたいなと思っております。

あと、基準の作成のほうは、先ほど都道府県とか 1.5 倍という話もありましたけれども、具体的な数字をお見せしていく中で、よりイメージが湧いてくるとと思いますので、今日は時間もなくて鉄筋の数字だけご紹介するにとどまりましたけれども、またいろいろな数字をお見せしながら議論を深めていくといいかなと思いますので、7 月以降もまた会議は続きますが、よろしくお願いいたします。

○小澤座長 冒頭に堀田委員からご指摘があったレベル別の賃金と入口の話の関係というのは、そういう意味ではまだちゃんと議論できていない部分があるのかなとも思います。ですので、単に 1.5 倍だからということではなくて、労務費の基準をどういう形でセットするのがいいのかということについて、そのものについてもう少し議論を深めておいたほうがいいと感じましたので、本日時点では一旦おかせていただいて、改めて議論させてい

ただければということで今日はまとめさせていただいたつもりです。よろしくお願いいたします。

○栗山推進官 それでは、本日はこれも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 20 分 閉会