

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 9 回）

日時：令和 7 年 8 月 6 日（水）

16：00～17：40

場所：中央合同庁舎第 3 号館 11 階 特別会議室

午後 4 時 00 分 開会

1. 開 会

○小川推進官 定刻となりましたので、ただいまから第 9 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、また、大変お暑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。

7 月から不動産・建設経済局建設キャリアアップシステム推進官を拝命しております小川でございます。よろしくお願い申し上げます。

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。

続いて、委員の出欠についてご紹介いたします。

本日は、土志田領司委員の代理としまして、一般社団法人全国中小建設業協会会長の河崎茂様、また、渡邊美樹委員の代理としまして、独立行政法人都市再生機構本社技術監理部担当課長の関和則様にご参加をいただいております。

また、青木富三雄委員は 17 時からご出席を予定しております。

なお、榎並友理子委員、佐藤あいさ委員、丸山優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。不足等ございましたら挙手にてお知らせください。

2. 挨拶

○小川推進官 それでは、議事に先立ちまして、国土交通省不動産・建設経済局長の楠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。

○楠田局長 7 月 1 日付で不動産・建設経済局長を拝命いたしました楠田でございます。委員の先生方には、日頃から建設業行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っております

こと、また、本日は大変お忙しい中ご出席を賜りまして、改めて厚く御礼を申し上げたいと思います。

このワーキンググループは、本日で第9回目ということになりました。この間、委員の先生方には、基準の作成、そして実効性の確保について精力的にご議論をいただきました。改めて深く感謝を申し上げたいと思います。

本日は、基準の作成方針をテーマにいたしまして、先生方にご意見をぜひ賜ればと思っております。

基準の作成につきましては、昨年の11月以降、事務局のほうでこれまで計23の職種分野ごとに、専門工事業団体の皆様、それから元請団体の皆様などによります職種別意見交換を重ねてまいりました。

このワーキンググループでのこれまでの議論、そして職種別意見交換におきます検討の状況等を踏まえまして、本日改めて基準の作成に当たりましての大きな方針、そして各職種におきます具体的な値の定め方などにつきまして、ご議論いただければと思っております。

ご案内のとおり、改正建設業法の施行まで残り4か月余りとなっております。本日の議論も踏まえまして、基準の具体化を加速させてまいりたいと思っておりますので、本日もぜひ忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

○小川推進官 ありがとうございます。

それでは、これより議事に入ります。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。

これ以降の進行につきましては、小澤座長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○小澤座長 皆様、大変お暑い中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。特に現場を預かっておられる皆様方は毎日ご心配なのではないかと推察いたします。そういう中でも、期限が決められた中でこの基準の作成を進めていくということで、本日も皆様のご協力をお願い申し上げます。

3. 議 事

労務費の基準の作成方針等について

○小澤座長 早速ではございますが、本日、労務費の基準の作成方針についてご審議いただきたいと考えております。

事務局のほうから、資料 1、資料 2 に基づいてこの状況をご説明いただければと思います。よろしくお願いします。

○石井補佐 事務局でございます。不動産・建設経済局建設振興課、石井でございます。

では、まず資料 1 のほうからご説明させていただければと思います。

まず、1 ページお開きいただきまして、労務費の基準に関する基本方針作成関係抜粋という資料がございます。こちらからご説明させていただきます。

こちらは昨年 9 月 10 日に第 1 回のワーキングにおいておおむね合意いただいた内容でございまして、しばらく実効性確保の議論を長く続けていたところもございます。改めて、振り返りということでご説明させていただければと思います。

まず、基準の目的というところでございまして、これまで重ね重ね議論いただいたところではありますが、まず、適正な水準の労務費（賃金の原資）が、公共・民間にかかわらず、受発注者間、元下間、下請間の全ての段階において確保され、技能労働者の賃金として行き渡る、ここが大目的というところでございます。

そのための基準というところで、契約当事者間での価格交渉時に参照できる相場観としての機能を持たせるというところでございまして、基準そのものを各契約に当てはめるとのことよりは、契約の価格交渉時における相場観として機能させたい、そのような基準ということでございます。

あわせて、行政が指導・監督する際の参考指標としても用いていく、こうしたものとしてつくっていかうということが目的ということでもあります。

また、(2) でありますけれども、活用・運用の基本方針というところで、基準の作成に際しては、契約当事者間で基準が適切に活用されるよう、業界団体にもご参画いただくなど重要な役割を担っていただくということを確認させていただいておりまして、こうしたところも踏まえて、先ほどご紹介させていただきました職種別意見交換等も進めているということでもあります。

また、次の点、水準のところでございます。本日も議論になるかと思いますが、技能者

の賃上げにつながるよう、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労務費が、技能者を雇用する事業者まで行き渡るような水準で基準を設定しましょう、ここが出発点というところでございました。

また、基準の作成に関する基本方針ということでございますが、中小事業者や一人親方であっても使いやすい仕様で作成しましょうということで、具体的には、鉄筋、型枠、内装とか、技能者の職種ごとに単位施工量当たりの金額として設定する。また、工種や規格の違いなどによる細分化は最小限にとどめるということでございます。

また、新たなルールを持続可能なものとするため、あまり一方の立場に立ち過ぎないというところもございます。公共工事設計労務単価を基礎とした適正な労務費・賃金水準の確保を前提としつつ、「単位時間あたり施工量」と記載しております生産性の部分での競争の余地は残していく、歩掛の部分での競争の余地は残していく、こうした仕組みでどうかということでございます。

また、一旦基準を公表した後においても、基準の仕様・水準も含めて、必要に応じ修正を加えるアジャイル型の考え方で検討・実装を進めていきましょう、全て同時に議論、作成するというのではなくて、職種別に順次検討を進めていきましょうと。

こうしたところが昨年9月の第1回ワーキングの基本方針ということでございました。

こちらも踏まえて、次のページでございますが、昨年11月6日の第2回ワーキングで、職種別意見交換を始める段階で、こうした考え方で進めましょうということでご確認させていただいた内容でございます。

先ほど申しました労務費の基準につきましては、工事の完成を請け負うという請負契約の労務費の目安として、労務単価（1人1日8時間幾ら）に単位施工量当たり何人日必要だという歩掛を乗じるという計算式によって、単位施工量当たり（1㎡・1t当たり幾ら）の労務費として示す。施工数量を掛けることによって、契約の労務費のようなものとして示すということを基本としていきましょうということ。

その際、労務単価については、公共工事設計労務単価を適用するというにしましょうと。

歩掛については、国交省直轄工事で用いられている歩掛を活用するというを基本にしますが、公的な歩掛が設定されていなくて、また市場としても大きなシェアがあります戸建て住宅に関しましては、住宅関係の団体との意見交換の中で対応方針を検討しましょう、こうした位置づけであったということでもあります。

こうした考え方について不都合が生じた場合には、適時見直しを行うということも記載してございました。

(2) 作成方針のところでございますが、細分化は最小限にとどめるという基本方針を踏まえて、基本的に、規格・仕様、細かい仕様ごとに基準を作成することはしないということ、また、細分化の内容というところに関しては職種別意見交換で考えていきましょうということであったというところでございます。

また、技能者の経験・技能に応じた賃金の支払いというところは別途検討という位置づけであったのと、改定というところについては、更新については基本的に年1回、設計労務単価や歩掛の改定と連動した更新という位置づけ、こうしたものが作成に当たっての暫定方針ということであったということであります。

おめくりいただきまして、3ページ目以降でございます。3ページ、4ページ、5ページは、これまでワーキングにおいて各委員から作成に関連して頂いていた論点、このうち事務局の意見と必ずしも同じでないものも含めて論点が分かれていたところにつきまして、3ページにわたってまとめているものでございます。本日も議論になるかと思います。

まず1点目でございます。3ページですが、労務費の基準を公共工事設計労務単価水準とすることについてということでございます。

こちらについてご賛同いただく意見として、左側でございますけれども、設計労務単価並みの賃金の原資を民間工事にも担保することが重要ではないかということですか、処遇改善を速やかに進めるという今回の改正法の目的を踏まえれば、今ある目安である設計労務単価の設定は妥当ではないかということ。あるいは、なるべく簡素な仕組みをつくるというところで、今周知されている設計労務単価の活用は妥当ではないか。こうしたご意見を頂いていたところであります。

一方、これに反対とか疑問というか、慎重なご意見も頂いていたところございまして、1つには、民間工事の標準労務費に設計労務単価を適用することの妥当性についてどうかということですか、公共工事設計労務単価の水準というのは、あくまで前年の実態調査を踏まえた結果の過去の水準であって、現在支払われるべき水準として位置づけることは慎重な検討が必要ではないかということ。また、前回、土志田委員から頂きましたが、設計労務単価はあくまで平均値であって、基準としては1.5倍とか、より高い水準というものが考えられるのではないかと、このようなご意見も頂いていたところでございます。

事務局としての見解ということで、下に「基本的な対応方針」ということでまとめさせ

ていただいております。

適正な水準の労務費を公共・民間問わず、発注者から下請まで全ての段階で確保するというそもそもの制度趣旨ですとか、これまでも頂いております、総じて技能者の賃金の水準は公共工事設計労務単価並みに至っていないと。実態調査でございますが、公共工事に限った標本を使っているものというところもございます。そうした中で、現在、設計労務単価並みの水準に至っていないというところも踏まえて、まずこの水準まで引き上げる、設計労務単価水準まで処遇改善を図るという観点で、労務費の基準の設定については、**51 職種**について設定された設計労務単価を使うという方針を維持して進めてまいりたいと思っております。

一方、頂いたご指摘の中でありましたけれども、建設技能者の賃金水準の推移といえますか、より調査ベースではないというか、そうした意味づけのある水準というものをすべきではないかといったご意見もありましたけれども、建設技能者の賃金水準が今後どうなっていくかということ、そのような状況の大きな変化があった場合には、この設定の妥当性というところも含めて、改めて検討するということかどうかということで記載させていただきます。

4 ページですが、次に②でございます。労務費の基準をレベル別に設定することについてということでございます。

レベル別にすべきというところでのご意見といたしましては、実効性確保の議論の中でもありましたが、賃金を CCUS レベル別年収水準で払っていきましようというようなことが出口として求められるのであれば、入口、契約段階においても CCUS レベルを踏まえた賃金原資が確保できるような制度にすべきではないか、このようなご意見を頂いていたところであります。

一方で、その必要はないのではないかなというような見解として、右側でございますけれども、事務作業にあまり力を取られなくて済むような簡素な仕組みをつくっていただきたいということですか、地方の中小元請とか住宅系業者はキャリアアップシステムの加入率はまだ低いということでございまして、こうしたところも加入を目指していくということではあると思いますが、早々に技能者のレベル分けを前提とした見積りを求めるような制度にするのはいかがなものかなというようなご趣旨の意見を頂いているものと認識してございます。

また、関連するご意見として下3つご紹介させていただいておりますが、高い技能を有

する方に高い労務単価を適用するということはともかく、低い方に低い労務単価を適用して見積もっていいよと、そのような制度にするというのは避けるべきではないかというようなお話ですとか、注文者としては総額の労務費、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ということになりますので、レベルの高い技能者がいるからという理由で見積もったとして、それが制度上高い労務費を担保できるということにはならないのではないかというご指摘を頂いていたところであります。また、できる人はやれるように様式類を整える、こうしたこともあるのではないかというご指摘を頂いていたところでございます。

これに対する基本的な対応方針ということでございますが、端的に申しますと、レベル別にはしないという方針で考えてございまして、理由としては記載の内容でございまして、制度を過度に複雑化させるという懸念と、まず総価一式の中から労務費を内訳明示した見積慣習の定着を進めていきたいと思いますということを言っている中で、複雑に過ぎる制度というのは定着の支障になるのではないかと懸念があるということ。また、レベルの低い技能者を集める建設業者が、「うちはレベルが低いので安くできますよ」と、こうしたような競争にいつてしまうということのを助長してしまうのではないかと、こうした懸念もあるということで、基準については、あくまで価格交渉時の一つの目安として、平均的な水準の労務費を示すということで進めたいと思っております。

一方で、ご指摘いただいた中で、レベルの高い技能者を抱えている業者さんが、しっかり賃金の原資を確保できるようにすべきではないかというところの観点としては、自主宣言制度を実効性確保策のほうで進めていくということをご説明させていただいております。CCUS レベル別年収を払う、また、そのための労務費の見積りをするということを下請の方に宣言していただくとともに、元請ないし上位の注文者の方において、そうした見積りをする方を尊重して、選んでいただくというような制度として想定しております。そうしたことによって、適切な処遇を確保する事業者が市場で選択されるような環境整備を進める。こうしたことによって、適切な賃金原資の確保を入口面でも進めていければと考えているところであります。

また、「併せて」というところでありますが、高い技能を有する方による施工を前提とする工事において、基準の前提となる労務単価よりも高い労務単価で見積もるということは当然許容されるわけでありまして、むしろそのように進めていくことが求められるわけでありまして、こうした適正な賃金の原資の確保が可能になるよう、十分に制度趣旨を

周知していくということは進めてまいりたいと思います。

5 ページ目であります。労務費の基準を都道府県別に設定することについてということとでございます。こちらは前回のワーキングにおいて頂いたご意見であります。設計労務単価は、職種によっては都道府県別で1万円以上の価格差があると。基準もこれをそのまま準用するというのが、地域間格差の助長だとか、その固定につながるのではないかということと、レベル別年収が全国一律で公表されていることとの整合性、こうしたところを中心にご意見を頂いていたところであります。

これに関しては、右側に事務局の立場として記載させていただいておりますが、基準を全国一律にするといった場合に、まず、どの水準にするかという論点があると思います。上につけるといふ、設計労務単価の一番上のところに合わせるということ、バランスのよい制度かという疑問があるかと思ひますし、では平均値にするかということにすると、現在、実勢の労務費が高い地域において、安価な水準で基準が設定されることになるということとでございます。そうした設定がよいのかどうか、弊害が生じるのではないかと懸念があるということとあります。参考として記載しておりますが、現在、最低賃金法が定める地域別最低賃金も都道府県別で設定されているということも考慮すると、現在、公共工事設計労務単価は都道府県別に設定されているものと合わせて、基準についても都道府県別に設定するということが事務局としての方針としたいと思っております。

また、CCUS レベル別年収は、ご指摘のとおり、現在、全国一律ということになっておりますが、これをどのようにお示しできるかということについては、問題意識を共有した上で、示し方の検討を引き続き進めてまいりたいと思っております。

関係制度が改正される等、前提とする状況に変化がある場合には、都道府県別として設定することの妥当性も含めて、改めて検討することにしきたいと思っております。

こちらは、これまでワーキングで主に頂いていたご意見への事務局としての立場のご説明でございます。

6 ページ以降、職種別意見交換の実施状況のご紹介でございます。令和6年冬、昨年冬、鉄筋、型枠、住宅分野を先行職種にしようということでご同意いただきまして以降、各専門工事業団体さんと会話をさせていただきまして、枠組みの組成を進めまして、今、合計23の職種別意見交換の枠組みを設けて検討しているということとでございます。この中において、基準の作成ですとか、その方針についてご議論いただいているということとでございます。

7 ページでございますけれども、この中で特に頂いたご意見の中で、基準を示す際に、適用上の留意事項として、一般事項として、「公共工事設計労務単価×歩掛」という計算方法、標準的な規格・仕様における基準として示すという前提で、個々の契約においては個別に必要な補正をするということをしつかり強調して基準を示すということですか、たくさんの歩掛の検討をするというよりは、一定の根拠を持った目安として、まずは基準を作成するということを優先させてはどうかというようなご指摘ですとか、実態を踏まえた基準とする観点というところで、例えば民間発注工事中心の職種ですと、汎用性の高い作業内容の公的な歩掛がない、直轄の歩掛がないということもあるということが分かってまいりました。その中で、ほかに使えるデータがないかというような検討もしてもらいたいということですか、あるいは直轄工事の中で無理につくるということで、実態とか離れたものをつくるのは本意ではないというような趣旨の指摘も頂いているということでございます。

最後の、住宅分野の労務費の基準というところでございまして、ここに関しては、何らかの形で歩掛調査をするという方向性でコメントを頂きまして、現在、歩掛調査を並行して住宅分野の関係団体と進めているところでございます。

こうした検討の進捗を踏まえて、8 ページでございますけれども、先ほど基準の作成の暫定方針としてご紹介した内容について見直しをした上で、各職種における基準の具体値の検討を進めてまいりたいと思っております。

黄色塗りの部分が修正部分になりますが、まず基準につきましては、先ほどご説明したとおり、設計労務単価と同様、原則として都道府県別に示すという方向性でどうかというところと、直轄工事で用いられている歩掛の中で適切なものがない場合、別途、公的な機関で用いられている歩掛で使えるものがあればそれも活用するということですか、戸建て住宅については歩掛調査を行うというところ、また、今申しました国交省直轄の歩掛とか、公的な歩掛、戸建て住宅の歩掛調査でカバーできない歩掛も出てくようということが見えてきてございます。その中で、こうした歩掛の適用が困難な職種については、やむを得ない場合、以下の作成方法により基準を設定するというところでございまして、適切な職種の公共工事設計労務単価に現場環境・作業内容、各社の能力等に照らして適正な歩掛というところで、具体値ではなくて、定性的な表現、文字による表現で基準として示すというようなものもつくっていく、このような方針で設定したいと考えてございます。

また、施工条件等によって適正な歩掛は異なるということが繰り返し出てきております。

こうした立場を鮮明にさせていただくとともに、その基準を公表する際には、基準の前提となっている歩掛・作業内容・適用条件をしっかりと明示していった、各工事においては契約当事者間での補正が前提となるということについて明らかにしてまいりたいと思います。

下の部分であります、作成単位というところにつきましては、細分化は最小限にとどめるという基本方針を踏まえて、基本的に、一つの工種（作業）については一つの標準的な規格・仕様についてのみ労務費の基準を作成する。言っていることは変わっているわけではありませんが、少し精緻化させていただいたというところと、経験・技能に応じた労務費の確保というところについては、先ほども申しましたが、基準そのものをレベル別につくるということではなくて、特殊な技能を要する場合においては、別途、労務費を上乗せするとか、全体の中で確保するというところで検討したい。

また、改定というところ、これも表現の適正化ですが、設計労務単価や基準の前提となる歩掛の改定と連動して、随時ということの基本とするということで位置づけてございます。

実際、基準の示し方ということで 9 ページ以降に紹介させていただいております。9 ページ、10 ページはフレームということで、少しデフォルメした形でお示ししておりますが、12 ページ以降で、実際、職種別意見交換で進めている検討を解説させていただいております。そちらを使って基準の示し方をお示しさせていただければと思います。

まず、この基準につきましては、数字そのものだけではなくて、繰り返し申し上げましたとおり、その数字に至る考え方をしっかりと明示しないと個別の契約における当てはめが困難になるというところで、一般事項としてこういう点に留意すべきということを記載する。例えば、公共工事設計労務単価を使うということであれば、その中に事業者の諸経費は入っていませんよと、そうしたことを明示するとか、個別工事において必要な補正はしてくださいといったことを明記した上で、各職種別の検討事項といたしましては、どの設計労務単価を使うか、どの歩掛を使うか、そこに含まれる作業は何かといったところの精査を、今、職種別意見交換のほうで進めているということでございます。

具体的にはということで 13 ページでございますが、各職種の中で進める検討といたしまして、まず、例えばそれぞれの職種別の代表的な作業と標準的な規格・仕様の設定を進めるということであります。具体的には右側でございますが、まず国交省の直轄工事の積算データベースの中から、積算基準における「レベル 4」という、少し実務に寄った言い方をしておりますが、頻度の高い作業、積算額の多い作業を設定するということでありま

す。鉄筋の職種の中でいうと鉄筋加工組立、圧接でいうと鉄筋ガス圧接、型枠でいうと型枠と、積算基準をそのまま引いているので文字どおりになってしまっていますが、各職種の中で代表的な作業というものを設定する。とびとか土工ですとか、一つの職種の中でたくさんの作業をするものなど、職種の特性によりやむを得ないような場合については、複数の細別（作業）を選定する。できるだけ細分化しない方針ではありますが、やむを得ないものについてはそうやって選定していく。

この選定された作業の中で、積算額の高い、または頻度の多い標準的な規格・仕様というものを設定する。例えば鉄筋でいうと、RC ラーメン構造・階高 3.5～4.0m 程度・形状単純・鉄筋径 D10～D32 というところが標準的な規格・仕様になるということでございまして、これに当てはまる歩掛を、標準的な規格・仕様に合わせた歩掛として、国交省直轄工事で用いているものを当てはめる。それに対応する公共工事設計労務単価を当てはめる。このような作業をしているということでもあります。

その結果出てくるのが 14 ページの、例えば鉄筋における東京都の例ということでございますけれども、職種別意見交換で議論した資料でございまして、このように表として、上から鉄筋の建築の工事で、標準的な規格・仕様としては加工・組立の作業、条件としてこういったものがあってということで、それに対応する歩掛として、鉄筋工の方の歩掛 1.88、普通作業員 0.38 というところで、それに対応する設計労務単価を乗じて、71,472 円/t というものが基準の具体的な値としての案になる。

より重要であるところが下の細かい字のところでございまして、この前提となる事項を記載しているということでもあります。設計労務単価であれば、令和 7 年 3 月から適用する公共工事設計労務単価の東京の数字ですとか、歩掛については、営繕部さんの調査の結果を反映しているものでございますが、こうしたものであるとか、代表的な歩掛の作業内容というところで、こうした作業が入っているものですよとか、条件としてこうしたもの。留意点としていろいろ書いております。加工組立とか荷揚げとか場内小運搬とか入っていますが、発生材処分費は入りませんよとか、揚重機の機械経費は入りませんよとか、こうした個々の契約での当てはめも留意しつつ、留意点というものを、ご意見を頂きながら基準として整理している。これを 23 の職種分野ごとに進めているということでもあります。

基準の具体値としては、この東京都の値だけではなくて、47 都道府県別に、数字としては設計労務単価を入れ替えた形で出てくる、このようなイメージで作業を進めているというところでございます。

15 ページ、16 ページ、17 ページで、鉄筋圧接、型枠というところでご議論いただいた個表をお示ししているところでございます。

18 ページ以降が職種別意見交換の状況報告で、これまで頂いたご意見等をご紹介させていただいているところでございます。

資料 1 については以上でございます、続けて資料 2 のほうも今後の流れとしてご説明させていただきます。資料 2、Word の 1 枚紙でございます。

「今後の検討の進め方について」ということでございますが、本日、基準の作成方針というところでご議論いただいて、今 4 職種分の個表をご紹介させていただきましたが、ほかの分野についてもこの方針で進めていくということかどうかということでご議論いただくということと、次回の第 10 回で「基準の示し方」というふうに記載させていただいておりますが、個表というのがたくさん出てくる中で、こういった形で世に基準として示していくのがいいのか、示し方というところについてのご議論をいただきたい。また、4 職種以外で出てくる数字がありますので、そうしたところについてご議論いただきたいということと、11 月の総会に向けては、10 月 27 日で今ワーキングを入れてございますが、第 11 回で総会への報告事項としてご議論いただく、こうした全体像についてご議論いただく、このようなイメージで今後の検討を進めてまいりたいと思っております。

事務局からの説明としては以上でございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

このワーキング、第 1 回あるいは第 2 回の中で、このワーキングでもともと求められている、労務費の基準をどうつくるかというところの作成方針に従って、これまで 23 職種について、それぞれ職種別に、どういう形でこれを作成するのがいいのかという議論をそれぞれ進めてきていただいていた。このワーキングの中では、数字を示すだけでは意味がなくて、示した数字がちゃんと活用されて、入口あるいは出口でそれがちゃんと確保され、ちゃんと支払われるというところまで含めてちゃんと対応したいということで、実効性確保について、それ以降は主として議論してきていただいたところですが、いよいよ、今それぞれの 23 職種については、どういうやり方で決めていくのがいいのかというのをある程度まとめてきていただいていますので、改めて労務費の基準の標準的な作成の仕方について、意見交換を踏まえて、具体的にどういう形で進めるのがいいのかというところまで踏み込んで、お手元の資料では、資料 1 の 8 ページという形で作成の方針を改めて提案したいということで今回資料を作っているところでございます。

本日は、この資料1の8ページを中心に、こういう形で合意させていただいていいかどうか、こういう形で各職種についての労務費の基準の標準を決めさせていただいていいかどうかというところを主として議論いただきたいというところでございます。

それでは、討議に移りたいと思いますので、ご質問・ご意見のある方は挙手をお願いできればと思います。なるべくたくさんご意見を頂きたいと思いますので、できるだけ簡潔をお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

○荒木委員 失礼します。全建の荒木です。

基準の作成方針につきましては、地元でも現場サイドの意見を広く聴いてまいりまして、皆さんからの異論はありませんでしたので、私も基本的な方針はこれでよろしいのではないかと考えております。

ただし、地方の案件については小ロット工事が多く、標準的な歩掛では対応できず、現場の状況に応じた歩掛を用いることが多くなるということが想定されます。また、熱中症対策等、積算と実態が合わない状況が発生することも想定されますので、現在、別途作成が検討されている標準見積書の書式の中で、標準歩掛と異なる見積り内容となった理由やその算出根拠等を記載する欄をしっかりと設けていただいて、実態に応じた補正が必要となった場合でも、受発注者が円滑に協議できるような仕組みを整えておくことが大切ではないかと思っております。

標準的な歩掛を適用できることが前提ではなく、多くの工事では適用できない状況であることを前提に、その上で、受発注者双方が歩掛等について納得できる仕組みを検討し、環境を整備していけるような書式ができるようにしていただけるといいのではないかと思います。

なお、設計労務単価はあくまで前年の実績値でありまして、担い手確保のための目指すべき水準とはなっておりません。例えば、月給制の土日週休二日の労働者を基準に調査するなど、担い手確保のために、他産業に負けない目指すべき数値に改めることも検討すべきではないか、ということ併せて申し上げさせていただきます。

○小澤座長 ありがとうございます。

8ページのほうについては基本的にご了解いただけるということでございますが、これを実際に現場で活用するに当たってどういうことに留意する必要があるかということ、それから、そもそもの設計労務単価そのものをどう取り扱うのがいいのかというところでご注意いただくべき点をご意見いただけたのかなと思います。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○河崎様（土志田委員代理） 全中建の土志田の代理で、河崎でございます。

前回の第8回のお願いになろうかと思いますが、3ページの基本方針（案）において、いまだに技能者の賃金が設計労務単価並みになっていないため、設計労務単価の水準まで上げるとのことで、設計労務単価を活用するとし、社会経済情勢に変化があった場合は、設計労務単価を適用することを含め、改めて検証することとしておりますが、第8回のワーキングで土志田が、設計労務単価を1.5倍程度にしないと技能者の成り手がないと申しました。今日も外はかなり暑いです。今の酷暑は人命に直結する厳しい労働環境での作業となっており、この暑さの作業は特殊作業と言わざるを得ません。このままでは現場で働く人がいなくなります。厳しい環境下で働く人は、設計労務単価にとらわれず、建設業が選んでもらえる労務費の単価とすべきかと思います。近い将来、深刻な人手不足を生じさせないためにも、今までにない単価を提示するべきかと思います。よろしくお願いします。

○小澤座長 ありがとうございます。

今のご意見は、労務費の基準そのものをつくるところに対して修正の提案を頂いているということなのですね。分かりました。ありがとうございます。

どうぞ。

○白石委員 日建連の白石でございます。何点かあるのですけれども、かいつまんで話をさせていただきます。

まず、前回の振り返りのところからあるのですけれども、資料の3ページになりますけれども、これは参考としてなのですが、日建連としては、先月発表しまして、建設業の新長期ビジョン、今後10年間の目標としまして、全産業の平均を上回る水準とするということで、年平均7%以上の持続的な賃上げをしていくことで所得倍増を目指すということを打ち出しました。ぜひ参考にさせていただきたいと思っています。労務費の基準によりまして継続的な賃上げを目指すということと、それを実現する仕組みとしていくことを、ぜひ資料1ページの「「労務費の基準」に関する基本方針」に明記していただきたいという意見がございます。

2つ目です。これは先ほども話がありましたのでかいつまんで言いますと、CCUSの話です。4ページにありますけれども、事前説明のときに、出口のところでCCUSのレベルに応じた賃金の支払いをルール化していきたいという話がありましたけれども、であれば、入口においても労務費の基準とCCUSの関連性を明確にすべきと、こういう意見が

日建連から挙がっているということは述べさせていただきます。

続きまして、14 ページ以降にあります労務費の基準、基本方針についてです。基本方針については当然合意しておりますが、これは職種別の意見交換会で挙がってきていることなのですけれども、実務との乖離があるということなのです。それが、意見を申し上げているけれども反映されていないという報告がありました。例えば今日の 14 ページ以降にありますけれども、型枠工事の見積書の内訳に「普通作業員」とありますけれども、民間建築の工事において、「普通作業員」という名目で見積りをするのはまずあり得ないのです。これらのことを含めて、もう少し議論をきちっと交わしていただきたいという報告が挙がってきております。

実際に基準の対象者が最前線の技能者である以上は、本当に現場の実態をきちっと理解して、業界の慣習とか作業の特性を踏まえた上で、技能者にとって分かりやすいものであるべきという意見が挙がってきておりますので、報告させていただきます。

続きまして、資料 2 の、今後の進め方についてですけれども、今後のスケジュールでは、今まで議論されてきた実効性の確保に関する議論が予定されていないようなのですけれども、今までの議論、特に実効性の確保については日建連としても大筋では合意してきましたけれども、運用方針については意見の相違が非常にこの場でも多かったですね。まだまだ議論が必要であると思います。制度を適切に施行するということであれば、実効性確保について細部まで詰めていく必要があるのではないかと。さらに、このワーキングで議論する予定があるのかどうかということをお聞きしたいということ。

それから、実効性の確保の方策については、当然賛否両論、様々な意見が出されているのですけれども、そのすり合わせを残してしまったまま結論づけてしまっただけでは、実際のガイドラインとかを制度として発信したときには、現場からは違和感を持って受け取られるという意見がございます。特に日建連としては、議論が尽くされていないまま制度が動き出すということについては非常に承服しかねます。

最後に、ダンピング規制の重要性ということなのですけれども、特に地方なのですけれども、工事の案件が枯渇した際には価格競争に陥りやすいという現状があります。労務費の基準に従った建設業者が損をするような事態は絶対に避けなければならないということで、検討項目として、労務費の基準を遵守する企業が守られる仕組みを構築すべきと考えますけれども、これについても国の意見をお聞かせ願いたいということでございます。

○小澤座長 ありがとうございます。

少し確認させていただきますと、今頂いたご意見は、資料１の８ページ目については具体的にはなかったように思いましたが、その理解で合っていますでしょうか。

○白石委員 ８ページについては、職種別の議論の中で意見があったと。議論が足りていないということですね。

○小澤座長 それは個別の、例えば鉄筋であれば、鉄筋加工というところであれば、それを具体的にどうセットするのがいいのかというのはまだ議論しているところなので、それを決めたわけではないのです。それについてのご意見だったので、それをつくるための方針としての８ページについては受け入れていただいていると思ってよろしいですかね。

○白石委員 結構です。

○小澤座長 最後の、今後の進め方についてはご質問だと思いますので、回答していただければと思いますが。

○石井補佐 今後の進め方、実効性確保の議論のところでありますけれども、おっしゃっていただいたとおり、大枠のところ、どのように実効性確保策を位置づけるかというところは前回までご議論いただいていたところでありますが、実際の詳細のところですね、運用方針とかコミットメントとか、そういったところでまだ意見が分かれる点があるというところは承知してございます。ここに関しては、例えば運用方針というところでいいますと、国交省の建設業法をどうやって運用していくかというところの方針というところにもなろうかと思っております、ワーキングの場で皆さんで合意が取れるまで議論しようというよりは、個別に我々のほうで案をつくらせていただいて、もちろんこれまで頂いたご意見だとか、つくった案に関しては、団体の皆様とか委員の皆様のご意見も可能な限り取り入れつつ、施行に向けて準備を進めたいと思ってございます。

○小澤座長 質問は、このワーキングの中で議論を継続するのかどうかというご質問だったかと思います。

○石井補佐 そういう意味では、細かい内容についてこのワーキングで議論する予定はないということです。１１回で、総会に報告する内容として、パッケージとしてこうしたものはあるというところですが、例えばコミットメントの条項案をこうするとか、運用方針についてこの書き方にするという、書きぶりとかということに関しては、ワーキングとは別途に各団体等とご相談させていただければと思っています。もちろん各委員とですね。

○小澤座長 このワーキングは、１１月頃に中建審に報告をした段階で解散するということですか。

○石井補佐 その意味でいいますと、前回、ロードマップでお示しさせていただいた、実効性確保策自体は中期的に議論するというようなものも含めて合意いただいていると思っております、そのフレームの段階での議論が必要なものに関しては、11 月以降、処遇優良事業者証の話ですとか、そうしたところも含めて中期的に議論とかフォローアップが必要な点というのはあると思ってございますので、そうしたものについては、このワーキングのほうで時期を見計らいつつ取り上げさせていただきたいと思ってございます。

○小澤座長 そういう意味では、実効性確保についての議論がもうこれで終わってしまっているという言い方は多分正しくはないのかなと思いますが、それでいいですか。

○石井補佐 すみません、少し誤謬があったかもしれません。小澤座長のご理解で合っているというか、そういうものであります。

○小澤座長 当面、次回の中建審に報告する内容として、労務費の基準をどう示すか、あるいは職種別にどういう考え方でつくるのかというところを報告する必要があるのですが、それに向けての議論はする必要があるけれども、それをちゃんと運用するための実効性確保はここでする必要がないということではなくて、それを実際に活用して、実際に世の中で使っていただくためには、あるいは労務費がちゃんと支払われるようにしていくためには、そこをどう制度設計するかというのは当然重要なテーマなので、それをどのタイミングでやるかというのはありますけれども、このワーキングの中でも引き続き議論は必要ですということでもいいのですか。

○石井補佐 その点については、ご理解のとおりであります。

○小澤座長 ということだと思います。

○白石委員 了解いたしました。非常に重要なことですので、ぜひよろしくお願いいたします。

○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ございます。基本的な対応方針案につきましては賛同させていただく立場で発言させていただきます。

資料の 3 ページの、労務費の基準のベースを公共工事設計労務単価水準とすることにつきましては、方向性等について異論はございませんけれども、現在 23 の職種で意見交換を実施していただいておりますが、これ以外の職種につきましては、設計労務単価を参考に、やむを得ず歩掛が定性的なパターンとして労務費の基準が算出できるようにガイドラ

イン等へ明記するなど、全ての技能者が対象となるようにお願いしたいと思います。

また、改めまして住宅分野では見積作成、価格交渉が困難な現状を踏まえまして、12月の法の完全施行までに住宅分野での労務費の基準が必ず作成されるようにご配慮等をよろしくお願いしたいと思います。

資料の4ページの、労務費の基準をレベル別に設定することにつきましては、CCUSを技能・経験に応じた処遇改善に結びつけていくために、労務費の基準の実効性確保の議論においては、技能労働者への適正な賃金支払いの基準として、CCUS レベル別年収を基準としていくことが検討されております。建設事業者が CCUS のレベルに応じた賃金を技能者に支払うことを推進していくためには、労務費の基準に CCUS をしっかりと結合させていく必要があると考えます。CCUS レベル 3、4 の技能者を一定数雇用している事業者が施工体制に入っている場合などには、労務費の基準に補正等として金額面でプラスできる仕組みづくり等を検討いただくなど、労務費の基準に CCUS をしっかりと位置づけをしていただきたいと思います。あわせて、設計労務単価自体を CCUS レベル別に公表していく予定があるかどうかにつきましてお伺いさせていただきたいと思います。

資料の5ページの、労務費の基準を都道府県別に設定することにつきましては、都道府県別に設定するというのであれば、労務費の基準と設計労務単価は本質では異なる部分があると認識しておりますので、労務費の基準の算出根拠となる労務単価の地域差を極力抑える方策など、設計労務単価との関連性における整理等を検討していただきたいと思います。職種や地域によって労務単価に大きな差がある場合は補正等をしていただくなど、労務費の基準において職種・地域間格差が発生しない方向性を示していただきたいと思います。

また、設計労務単価では、サンプル数の関係で都道府県によって単価が公表されない職種が存在しますので、そうした職種については、近隣県の数値を当て込むことや、参考値を示していただくなど、労務費の基準においては空白の地域・職種が発生しないようお願いいたします。

CCUS レベル別年収につきましては、従来どおり、全国一律で、かつ上位・中位・下位の区分をもう少し単純に整理していただき、各レベルの中の年収差、金額の幅を縮小して示していただくなど、適正な賃金支払いの判断基準として、より具体的な活用が推進されるよう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。

8 ページの見直しの方針については同意いただいているところでございますが、特に、最後に言われていたのは、CCUS と設計労務単価との関係をどう説明する、あるいは今後どういう取扱いを考えていくかというところで少しご質問があったのかと思いますが、いかがですか。

○石井補佐 まず、ご質問いただいた点でいうと、設計労務単価を CCUS のレベル別に出していく予定があるのかというところでいいますと、これ自体、資料の中での、基準をレベル別に設定しないというところともリンクいたしますが、予定は今のところございません。また、技術的にも、どうやって出していくかというところは少し課題があるのかなと思っております。

また、レベル別年収を全国一律で出すというところをどうするかというところ、これは追って全体としてどういう水準で出すかというところ等を含めて、併せて検討してまいりたいと思っております。

○小澤座長 よろしいでしょうか。

設計労務単価はあくまで実際に労務費がどういう形で現場で支払われているかという実態調査に基づいて、都道府県別にある代表値を決めているということかと思いますが、CCUS レベル別年収はどのような形でこれはつくられているのですか。

○小川推進官 キャリアアップ推進官の小川と申します。現在出しています CCUS のレベル別年収につきましては、基本的な考え方として、設計労務単価ベースでそれが行き渡った場合にどのような金額になるのかという形で出している、あくまで目安的なものとして出しているものになります。なので、基本的に、労務単価を基にした数字をつくって、お示ししているというものになります。

○小澤座長 そうすると、もともと設計労務単価と CCUS あるいは CCUS のレベル別年収というのは、ある関係の下につくられていると理解してよろしいのですか。

○小川推進官 そういった意味ですと、大本となる、一番本となるものとして何を活用しているかという観点では、設計労務単価と CCUS レベル別年収は、労務単価という、同じものという意味ではつながるものがあると考えております。

○小澤座長 そうすると、逆に、CCUS のレベル別年収が設計労務単価でいうとどのレベルにあるのかということを示すことは可能だということですか。

○石井補佐 技術的には可能といたしますか、どのようにお示しするかということはあると思います。全体として技能者全体の平均値としてお示ししているというのが設計労務単

価の値ですけれども、それが大体レベルでいうと 1、2、3、4 のどこなのかと。もちろん 4 の人と 1 の人が全員同じではありませんので、4 の人のほうが少なく、1 の人のほうが大きくなっていくというところでもあります。全体の平均と職種ごとの値が少し異なるところがあると思いますので、あまり軽々に、公に「どのくらいです」ということを述べるのは控えたいと思いますけれども、レベル 2 の前後のところでは平均値を取ると大体そのくらいの値になるというところかなと思っています。

○小澤座長 労務費の基準として、CCUS のようにレベル別に示すかどうかということをお願いしているのではなくて、もし出口のほうで労務費が支払われていることを担保するのを、将来、CCUS のレベル別年収のもので担保していきましようと言うのであれば、何らかの関係を説明していく必要があるというのは日建連からもご意見が出ているところなので、技術的にそもそも難しく、それは無理なので、それはそもそもできないんですと言うのか、いや、こういう形で、こういうふうに示す方法は、技術的な課題があるにしても可能性はあるんですというふうに説明するかは大きな違いがあるように思ったので、あえて質問させていただきました。

○石井補佐 ご指摘のとおりでございます。今申し上げたようなことは、設計労務単価をベースに CCUS レベル別年収をつくっているという意味では当然関連があるということだと思います。また、全体として賃金の支払いの原資の確保という意味においては、資料の 4 ページでご説明させていただいたような、賃金を払う会社が必要な労務費の見積りをして、その方が取引において選ばれるような環境整備をするということは大きなストーリーだと思っておりますが、前提として、設計労務単価が CCUS レベルとの関係でどういった値になるのかというところをどのようにお示しするのが誤解なく取り扱っていただけるのかというところについては、レベル別年収を示すときの検討と併せて進めてまいりたいと思います。

レベル別年収自体も、能力評価を受けておられる方が、全体として、カードを受けておられる方は 170 万人くらいおられますが、能力評価を受けておられる方はまだまだ少ないですし、職種によっても偏りがあるというところもあると思いますので、そうした中で、ご紹介すればよかったですが、参考資料のほうでレベル別年収の考え方とか値とかを用意させていただいておりますが、労務費調査の対象となった方にレベル別の評価を受けておられない方も、技能とか経験に応じてレベルを割り振ってお示ししているのがレベル別年収ということになりますので、少し慎重に取り扱っていくことは必要かなと思っております。

すが、その中で検討していきたいと思います。

○小澤座長 ということだと思います。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

○大森委員 大森です。

私からは、8 ページについてはおおむねこのとおりでよいかと思います。一点、8 ページ(1)の2つ目のところで、労務単価を都道府県別に示すと記載されており、それ自体については賛同ですが、都道府県別にする基準、例えば施工地が基準なのか、それとも施工する企業が所属する場所が基準になるのかというところはどのように考えるのでしょうか。分かりやすさや、仮に企業の所属地だとすると、場合によっては周辺のより単価が安い県への需要が高まり、地元企業にしわ寄せがいつてしまう可能性もないわけではないこと等からすると、施工地を基準にするのがいいだろうと思います。一方で、実際に技能者へ支払うのは企業ですので、企業が所属する地を基準とすべきだという考え方もないわけではないと思います。そこで、どちらで考えるのか教えていただきたいのと、企業間でこうした点について齟齬がないように、統一的な示し方をしていただきたいと思っております。

○小澤座長 ありがとうございます。どうぞ。

○石井補佐 今の都道府県別の考え方ですが、施工場所ということを想定しています。資料上書いてございませんけれども、基本的な想定としてはそうです。まさに請負契約の価格競争の中での基準ということになりますので、ある業者さんは高く、ある業者さんは低い、企業の所在地によって変わるということになると運用上混乱もするかなと思っておりまして、施工場所がベースになろうかと思います。

一方で、レベル別年収を払うかどうかというのは、今後どのようにお示ししていくかによろと思うのですけれども、違うものにすると違う値になってくると思いますので、そこに誤解が生じないよう、しっかり周知等はしてまいりたいと思います。

○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。

○渡辺（直）委員 松戸市の渡辺です。

地方自治体の発注者としての立場から1点だけ確認させていただきたいのですが、本日お示しいただいた、歩掛を公共工事の労務単価とすることですか、技術者のレベルを平均的な水準にすることですか、あとは都道府県別にするということについては特段意見は

ございません。

1 つだけ確認させていただきたいのが、先ほども実効性の確保としてご意見がありましたが、公共工事の発注者として、労務費の基準が適切に運用されていることを確認するに当たりまして、今後ガイドラインが示されるものと思っておりますが、それはいつ頃を想定しておられますでしょうか。1 点だけお願いします。

○石井補佐 時期ですが、今案として取りまとめているところでございますが、できるだけ早めに各委員にご相談できるようにしてまいりたいと思っております。遅くならないようにということです。

○小澤座長 ほかにいかがでしょうか。

○惠羅委員 法政大学の惠羅です。

8 ページの作成方針については特に異論はありません。標準的なものを作成して相場をつくるということは理解しました。

その上で、レベル別にしないという点についてですが、説明の中では、低いレベルで安く請けることによって競争が起こる懸念があるためにというご説明でしたけれども、CCUS との関係を念頭に置くと、一方では担い手確保という目標に照らせば、入職者レベルをどう位置づけるかという議論が継続的に必要ではないかと思います。日本では公的な見習い制度が存在しないので、どのような現場の労働者構成を前提とするかは職種や現場によって多様であると思いますけれども、全般的に人手不足が進展する中で、外国人労働者の受入れが進んでいくことが想定されます。現在別途行われております、技能実習制度に代わる育成就労制度ですとか特定技能制度の議論では、外国人材に関してはキャリア育成に合わせた処遇の改善ですとか定着をめぐる施策についても議論されています。ですので、ここではまずは標準として作成するということですが、日本人技能者についても、特に入職者というところに焦点を当てた何らかの賃金支払いをめぐる実効性の議論の中で、その点も組み込んでいければいいなと思います。これは出口としての議論だと思しますので、作成方針についてはこちらで合意させていただきます。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○関様（渡邊（美）委員代理） UR 都市機構の関と申します。委員の渡邊と相談しまして、2 点ほど述べさせていただきたいと思います。

1 つ目は、議論になっております 4 ページの、労務費の基準をレベル別に設定するかど

うかということについて、ここに書かれている基本的な対応方針の案の方向性は賛成するのですが、CCUS を推奨して、これからの若者に魅力ある業界とするための、レベルを上げた人材への労務費の行き渡りについての原資をどう確保するのかということは課題として残ると考えております。公共工事の発注ですので、予定価格の作成方法とも関連するのですが、どういう工事であればレベルを踏まえた基準を採用するかということは、発注者、受注者の共通認識が必要ではないかと考えております。

あと、公共発注の仕組みとして、民間発注と異なる点として、一つの元請業者と交渉しながら契約条件を固めていくということができない状況ですので、そういったことだと CCUS の活用方策が見い出せないのではないかと考えております。

2 つ目として、これは渡邊が以前から発言させていただいている内容ですが、最終的に技能者に賃金が行き渡らない状況の解消方策を見い出していく中で、多重下請の構造のあり方をどう考えるかの議論は必須ではないかと考えているところです。今までの議論で、公共・民間問わず、労務費の基準を設定して、下からの積み上げ方策の見える化をすることで元請業者の意識の向上にはつながる一方で、それが浸透した暁には、公的発注においては、入札参加者が作成する内訳書の額が高騰して、一方では公共機関が作成する予定価格では足りないということで不落になる結果が想定されるかと感じております。今、実態調査の結果を踏まえた公共積算基準による歩掛を使って予定価格を作成しているのですが、それでも不落が頻発している状況があります。その状況で、さらに労務費の適切な支払いが課題ということになりますと、元請から技能者にたどり着くまでの雇用形態に何かしらの課題があると言わざるを得ないと考えています。その課題の解決方策をセットで議論しないと、公共工事の、特に建築工事において、現在の予定価格の算定方法による発注では不落がより頻発し、事業が滞ってしまうという結果が想定されます。

そのための提案もしくはお願いとして、発注者、受注者の双方が歩み寄りをするということで、発注者側としましては、もう少し受注者側に歩み寄れるような予定価格の作成方法がないのか。そういった制度化ですとか、公共積算基準の見直しができないかということです。あと、受注者側においては、例えば原則として再下請の階層制限を設けるというような制度が検討できないものでしょうか。これは今回の取組とセットで議論していく必要があるのではないかと考えております。

○小澤座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○楠委員 楠です。

8 ページに関しては賛同いたします。ただ、1 点だけ。最後の、改定の頻度なのですが、最初のページにアジャイル型と書いてあったのですが、ちょっとアジャイルではない感じがしまして、機敏にどんどん変えていって、柔軟にということなので、1 年に 1 回というのは妥当だと思うのですが、その辺の改定のタイミングというのは、これは妥当だと思いますけれども、最初に書かれていた方針とはちょっと違うのかなというのが 1 点と、もう一つ、設計労務単価に連動させるということで 1 年に 1 回ということなのですが、もともと設計労務単価を使う理由が、簡便であって、あと、建設業法の施行が近いので、取りあえず何らかの基準を置いてまず始めてみようというところにあるので、今後いろいろ見直す可能性はあると思うので、そこは少し柔軟なのかなと認識していますが、それはいかがでしょうか。

○石井補佐 すみません、最後、何を柔軟にとおっしゃいましたか。

○楠委員 設計労務単価に連動させた理由が、要するに簡便であって、目安として非常に分かりやすいということで、あと、建設業法の施行が近いということもあるので、長期的に見たらまた違う考え方もあり得るのかなと思いますが、いかがでしょうか。

○石井補佐 ありがとうございます。最初のほうに荒木委員とか河崎代理あるいは白石委員もそうでしたが、ご提案いただいた内容ともリンクするかと思っております。公共工事設計労務単価を使うというところもそうですし、まずここまで賃金の水準を上げていきたいと思いますという基本的な発想かなと思っております。なので、先ほど白石委員からご紹介がありましたけれども、こういう賃金を払うことを目指すとか、あるいは全体として合意されるものがあれば、設計労務単価を使うというところの前提も検討し得るかなと思っています。

そのほかも、運用していく中に当たって、ここは課題なのではないかというところは、実際の数字が設計労務単価に連動して変わるということ以外にもいろいろ運用上課題が出てくることはあるかと思いますので、そういったところについては、11 月以降とか、12 月以降とか、開かれるであろう、実効性確保策も含めて議論するワーキングの中で随時取り上げてまいりたいというところ。

少し変えさせていただいたのは、もともと年 1 回というのをベースに書いていたのですが、8 ページは「随時（年 1 回程度）」と書いてあるのは、若干そのような心もありますか、要すれば変えてまいりますし、当然それぞれの運用を踏まえて変えていく、そ

この心は変わっているものではないと捉えていただければと思います。

○楠委員 どうもありがとうございました。

○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。

○堀田委員 堀田でございます。

資料 1 の 2 ページ目になりますけれども、(1) の 2 つ目の項目で、雇用に必要な経費についての記載がございます。ここで挙げられている社会保険の法定福利費、建退共、安全衛生経費については、それぞれ別途、方向性について議論がされていると承知しています。例えば建退共について申し上げますと、まさに複数掛金制度等の検討を通して、技能者の経験・技能に適正な水準を確保する、そういった取組が今検討されているところですが、この場で「公表時において明示、周知徹底する」というふうに記載がございますけれども、このワーキングにおいてはまだ詳細についての議論が及んでいないかと思うのですが、最終的にはこういった項目についても明示がされるのか。特に、レベル別の話が出ていますけれども、様々な技能レベル、経験を有している技能者の方が複数おられる中で、複数掛金制度等を考慮した形でこういう基準が示されるのかどうかということについて教えていただきたいのと、関連して、公共工事においては既に現在積算基準が存在しているわけですが、今回は、これが民間工事においても尊重されるべき基準として提示されるのかどうか、これについて教えてください。

○石井補佐 まず、必要経費のところという、この基準そのものの額には入ってこないけれども、別途確保されるべき経費ということで、前回の実効性確保の議論においても、守るべき経費のラインナップとともに確認させていただいたところかなと思っております。そうしたものがしっかり見積り慣行といいますか、契約において確保されるように見積書の様式等を整えていくということかなと思っております。また、それに沿った見積りを勧奨していくということかなと思います。

建退共の複数掛金の検討が進捗していることはもちろん承知してございますけれども、12 月の走り出しのタイミングではまだ検討の結果が出るものでは恐らくないかと思っております。一旦単一の掛金を想定した様式でお示しすることになるかと思っておりますけれども、まさに先ほどのアジャイルの話かと思いますが、要すればそうした様式類についても見直していくということかなと思っております。

○小澤座長 後半のほうは？

○石井補佐 民間もちろん適用されます。建退共でいうと、特に公共でいうと、元請で一括で証紙を購入するというような慣習が今成立していると思います。民間でいうと、一応我々としては民間も含めて元請で一括して取り扱っていただきたいとお願いはしてございますけれども、実態としてそうではないというところはあろうかなと思います。そこは、スタンスは引き続き、公共も民間も元請で合わせて見積もってというか、確保いただいて、証紙なりポイントを配っていただくということかなと思っておりますが、それがなされない場合でも、建退共の掛金を、技能者を雇っている雇用者でも雇えるように必要経費として扱いましょうというような整理で進めているところでありますので、そういうものとして考えてございます。

○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。

○前田委員 日本建築積算協会の前田と申します。

まず、8 ページの件なのですが、基本的にはこの案で進めていくということには賛成です。ただ、進め方のことについて少し意見を言わせていただきます。

まず、2 番目の「「労務費の基準」の作成単位」のところなのですが、参考資料の 16 ページと 17 ページで、同じ型枠工事でも建築と土木ではかなり乖離があります。歩掛も含め、世話役が入っている、入っていない等がありますので、これについては、物の考え方が土木と建築で違いますので、作成時に土木と建築を分けて作成していただきたいというのが 1 点目です。

そして、先ほど 23 種の職種の交流会が終わっていると話しあり、11 月までに 51 職種発表する予定だと今おっしゃっていましたよね。間違いございませんか。

○石井補佐 後でご紹介します。

○前田委員 分かりました。というふうに聞いておりましたので、11 月に報告する前に、具体的な事例として、より明確に、考え方を見える化してほしいと思います。その見える化の条件としては、今回、労務費が視点になっておりますけれども、条件とか留意点によってかなり単価が変わりますので、こういう点が条件、こういう点が留意点ということを理解した上で、この単価だということを進めていかなければいけませんので、この点についてちゃんとしてほしいというところでございます。

そして、このワーキンググループでは実効性確保については議論する予定はないというふうなお話が先ほどあったかと思うのですが、これについては、経費をどういうふうに見

積書に反映していくかというのは非常に難しいのです。元請と発注者の間で労務費は確保されているのか、重層構造の中で経費をどう表現していくのか、どう理解してもらうのか非常に難しいのです。というのは、労務費確保のイメージ図の少なくとも2次下請の段階でも、労務費1に対して経費も1です。では、その経費はどこに表現されているのかと。受注者と発注者の関係で、発注者は諸経費を、労務費に対して1対1の金額を理解できるかという、現実にはできないと思います。諸経費率というのはそんなにかかるのかというような話が一般的にあります。公共ではあるルールができていないかもしれませんが、民間ではそういう指摘が実際はあります。ですから、その辺を見える化していただきたいのです。その見える化は、前から話をしているように、公共工事で労務費と経費の関係がどうなっているかを具体的にしてほしいというお話をしています。ですから、今は入口の議論ですが、実効性確保について、そういうことを見える化するような、そこまでの議論をしないと、実際に技能者に労務費は行かないと思います。ですから、その辺も併せてぜひ考慮していただきたいと思います。よろしくお願いします。

○石井補佐 まず、どのくらい数をつくるかというところの議論ですけれども、今23の分野があるということを最初申し上げたところですが、公共工事設計労務単価でいうと51職種あります。CCUSの能力評価基準でいうと40幾つとか、登録基幹技能者も50弱ぐらいとか、そういったいろいろな枠組みがあって、実はこれは微妙にそれぞれ食い違っているところでありまして、設計労務単価でいうと、51は確かに全部なのですが、その中に先ほども話題になった普通作業員とか軽作業員とか、あるいは海の上での工事を想定すると船乗りさんの単価とか、そういったものも入っていますので、51が全ての外延かという、そうではない。一方で、51に入っていない職種というの、公共でない職種であればあるかなと思っていて、そういう意味では、外延を確定させるというのはなかなか難しいのかなと思っています。途中でもどなたかから頂いていますが、一方で、全ての方に適用されるような基準であるというような必要性はあると思っておりまして、それをどのようにお示しするかというのは、歩掛を当て込めないものの考え方として、定性的にお示しするようなことも8ページの中で書いてございます。そうしたもののうまく使いながらということになると思いますが、そこは改めて考え方をお示しさせていただくということかなと思っております。

土木と建築を分けてほしいという話のところですが、ご承知のとおり、建築で歩掛がないようなところも結構ございますので、建築と土木そろわないと出せないみたいな形にな

りますと、これはまた全体として遅くなってしまうというところがありますので、先ほど、P14～17 の、どのようにお示しするかというところが重要かと思っておりますので、その前提をしっかりと示しながら、かつ抜け漏れがないように、かつ速やかにという方程式を解きながら進めてまいりたいと思っております。

重層下請のところでありますけれども、この制度自体のメッセージとして、発注者とか注文者は重層下請を維持するための経費を払うべきだという位置づけはしないのだと思っています。まさに重層下請を維持するために必要な経費というのは、受注者側が説明責任を負って、しっかりと説明すると。これだけ下請構造が必要であるから、こういう経費も積んでねと。それは労務費とはまた別の論点というふうに整理すべきものかなと思ってございます。雇用に必要な経費は、技能者何人に対してどのくらいということですから、何次下請であろうが技能者に対してかかるものですから、それは確保されるべきというところではありますが、そこの外のものに関しては、受注者側の責任で持ってもらう。

実際に不調・不落とか積算の関係でいいますと、例えば参考見積りを取るような手法というのが考えられるのではないかというふうにも思料いたします。これは UR さんのほうで先ほどご指摘があった点だと思いますけれども、営繕部さんのほうから補足があれば、お願いできればと思います。

○大槻室長 営繕部の積算室長の大槻です。

我々も今、営繕の積算基準を見直しているところでございます。標準労務費の勧告の動きに連携して、今、歩掛調査を進めておりまして、鉄筋、圧接、型枠につきましては、勧告と同時期に積算基準を改定して、労務費の内訳が見える化した単価を導入する予定です。それ以外の工種につきましても、今順次見直しを進めているところでございます。

積算の予定価格について、急激な取引価格の上昇が発生して、不調・不落が発生するというような場合については、今、標準積算と実勢価格に乖離が生じると考えられる項目について、入札参加者から提出される見積価格を用いて予定価格を算定し作成する方法、いわゆる我々は見積活用方式と言っておりますが、そういったものを用いて対応したいと考えております。そういったことで、なるべく標準労務費の勧告に対応できるように、我々も予定価格を適正に積んでいければと考えているところです。

○前田委員 よろしく申し上げます。

○小澤座長 あと、実効性確保の議論は、今後もここで必要なタイミングに応じてやっておっしゃいましたので、やらないわけではないと思います。

○前田委員 ぜひ継続してやっ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。

ほかにいかがでしょうか。

○三宅委員 東京都の三宅でございます。本日の議題については、異論は特にございません。

先ほど松戸市さんのご質問に答えていただいた関連なのですけれども、ガイドラインを示していただけるということですが、例えば、読んでも分からないとか、あるいは修正してほしい点もあるかもしれませんので、ガイドラインの示し方がどうなるかということをお教えください。まず、ガイドライン案を全自治体向けに示していただいて、その後、意見を吸い上げて修正するようなプロセスというのは考えていらっしゃいますか。

○石井補佐 建設業課で補足はありますか。

○渡邊課長 進め方については検討中でございますけれども、本日、自治体さんのご意見を踏まえた形でということでございますので、そういった形ができるように検討してまいりたいと思っております。

○小澤課長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

○岩田委員 8ページの件については、全く異論はございません。

これからの話として、経費の部分が一番メインになってくると思うので、10回目くらいが経費の話になるのでしょうか。経費の基準というのは、先ほど前田さんがおっしゃっておられましたけれども、その取扱いが、考え方として合っているかどうかだけでも結構ですので、一般管理費とか現場の特性といいますか、そういうものはまた現場で交渉するとして、雇用にかかる経費としては競争の範疇に入れないということでもう決まっているという理解でよろしいですか。

○石井補佐 第8回の議論でもございましたけれども、雇用に必要な経費というところで、守られるべきですねというところですか、個々に内訳明示するものとしては、法定福利費とか安衛経費とか建退共掛金とかありますよねというところで議論としては整理させていただいて、実際守られる方策というところかというと、どのように見積書の様式を作るかとか、それに基づいて、これは団体さんのお力も頂きたいところですが、どのように見積りを進めていくかというところをやっていくということだと思っておりますので、第10回で改めて議論するというよりかは、もう決まっている、確認した方針にのっとって

粛々と進めてまいりたいと思っています。

○岩田委員 ありがとうございます。参考資料の 7 ページの部分ということですね。雇用の経費ということで、「労務費確保のイメージ」と。

○石井補佐 そうですね。参考資料の P7 の赤枠のところで、労務費のところのピンクと雇用に必要な経費というところで赤枠、ここが守られるところですよというメッセージとしてお示ししているという趣旨でありますので、そこに変わるものはございませんし、皆さんそこはご同意いただいているものだと理解してございます。

○岩田委員 ありがとうございます。

○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。——ございませんか。

ほぼご意見が出尽くしたということだと、おおむね 8 ページの見直し案についてはご了解いただけているかなと思うのですが、もちろん、1 ページとか、そもそもの目的の表現の仕方であるとか、これの運用の仕方であるとか、個別の数字の出し方であるとか、その示し方であるとかというところについてはいろいろご意見を頂いているところですし、特に CCUS を出口でちゃんと担保できるようにしようという意味では、そちらとの関係であるとか、実効性確保のためにこれまで議論してきた内容についても引き続きちゃんと議論してほしいというご意見をたくさん頂けているところですし、これを実際に運用するに当たって、自治体でどうするのですかと、これの使い方を、ガイドラインとしてできるだけ分かりやすいものが早く欲しいというご意見もあるというところなので、おおむね方向性についてはご了解いただけたということなのですが、最後にもう一度、河崎さんにそれでいいですかということを確認させていただいて、それでいいのであれば、8 ページ目についてはご了解いただけたのかなと思います。どうもありがとうございました。

ただ、それで問題が全て解決しているわけではないので、引き続きご意見を頂きながら、議論をさらに前に進めていきたいと思っておりますし、特に職種別については、あくまで一つの例としてここで示していただいておりますが、今日ご説明にはございませんでしたが、職種別の意見交換の中でも、現場で実際に働いておられる方たちからいろいろなご意見を頂いているということかと思っております。ですので、今後これをそれぞれどういう条件の示し方をしていくのがいいのかという意味では、引き続き皆さんのご意見を頂ければと思っていますところでございます。

資料 1 あるいは資料 2 については一通りご意見を頂いたところですが、全体を通して、

あるいは今後の進め方に対して何かご意見を頂けるところがございましたらお受けしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○西野委員 京都大学の西野です。

楠先生のアジャイル型に関するご質問とも関連するかもしれないのですが、そもそも標準労務費を設定しようという議論の前提として、皆さんご案内のとおり、入職者を確保しよう、処遇を改善しようということがありました。ですので、標準労務費を実際に適用した後にどのようなフォローアップをしていくか。実際に処遇の改善がされたということを実感できるようになっているのかですとか、惠羅先生からもご指摘がありましたように、建設業に入職する人にとって魅力的な、金銭的なところでこれぐらいのものが得られますよということが魅力的に見えているのかとか、そういった、この政策が実際にどのような効果を得られているかということは、アジャイル型で見直していくに当たって非常に重要なところかと思います。ですので、その辺りについても、どのようなところを対象に意見を取っていくかとか、どういう調査をしていくかとかいった、標準労務費のフォローアップの仕方についても、作成の方針ではないのかもしれないですが、一緒に示していただくことが必要かなと思います。

○小澤座長 ありがとうございます。重要なご指摘かと思います。

ほかにございますか。

ないようでしたら、ちょっと時間は早いです、事務局へお返ししたいと思います。

○小川推進官 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。

○伊勢参事官 大臣官房建設人材担当参事官の伊勢でございます。本日も長時間にわたりまして精力的にご議論いただきまして、ありがとうございました。

残り2回ということで、着地に向けた議論を加速していく必要があるのかなと考えているところでございますけれども、総論といたしましては、今日も何人かの委員の先生方からご指摘がありましたけれども、持続可能な建設産業の確立のためには人の確保が大事で、そこに向けて、発注者から現場の技能者の方までサプライチェーン全体を俯瞰した場合において全体最適は何かという視点を常に持ち続けながら成案を頂けるよう、残り2回のワーキングに向けて力を尽くしてまいりたいと考えております。

その上で、各論について、今日出た部分について補足も含めてお話をさせていただければと思うのですが、全体の進め方につきまして、最終的な中建審との関係におきましては、

勧告いただく案をまさにセットするという部分ではございますけれども、特に前半について、実効性確保策の部分をかなり精力的にご議論いただいたということで、前回取りまとめたという経緯もございますので、このワーキングにおける議論全体としてこういう成果が得られましたという部分について、この場での総意としてある程度形を改めてセットして報告するということが必要なのではないかなと、事務局としてはそういう気持ちもございまして、どういう形である意味この場の議論を 10 月時点においてセットするかということにつきましては、また次回以降改めてご相談させていただければと考えております。

2 点目は、設計労務単価につきまして幾つかご指摘、ご意見がございました。職種別意見交換におきましても、例えば危険手当のようなもの、これだけ危険な現場で作業しているのにそういった部分が反映されていないのではないかと、あるいは過去に上がった部分だけを見ている結果としての数字でしかないのではないかなというようなご議論をいただいておりますけれども、前段の部分につきましては、例えば危険手当ですとか天候手当のようなものというのは、そもそも設計労務単価から、あるいはその前提となる労務費調査から外しているという実態がありまして、そもそも設計労務単価の外枠になっている部分も込み込みで労務費の基準の中に含まれているものとし支払いがなされるということについては、適正な行き渡りを確保するという観点ではいささか問題があると考えておりますので、労務費調査ないし設計労務単価の外枠になっている経費というものも、雇用に必要な経費と併せてしっかりリマインドしていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

設計労務単価の決め方そのものについては、例えば令和 7 年の設計労務単価の設定におきましても、時間外労働上限規制の対応ですとか、ある意味、調査の結果に対して、我々、政策的に担保していくべき部分があるよねという部分については設計労務単価の中に反映させている部分がございますので、もちろん、働き方として、公共の建設現場としてどういう形があり得べきなのかという議論については常に心に留めながら、来年の設計労務単価の設定に向けた様々な議論を進めてまいりたいと考えております。

3 点目は、CCUS とのリンクでございます。制度的には自主宣言制度にうまく絡めていけばよいと思っているところと、あとは、レベル判定の行き渡りという部分について、行き渡りのラストワンマイルの部分で、例えば、レベル判定を持っていなくて、白カードしか持っていないという方が現状としては多い中で、白カードしか持っていないので、白カード分の労務費だけ最後行き渡らせればよいよねということになってしまうことがあっ

てはないと思っております。そういう意味では、制度的にビルトインするとともに、しっかりレベル判定を受けていただくことを我々としてもしっかり情報発信なりをして進めていくということを車の両輪として進めていく必要があるのではないかと考えております。そういった部分についても取組を深めてまいりたいと考えております。

4 点目は、基準の見直し、アジャイルの部分につきまして楠先生から問題提起いただきました。ここは恐らく、今、意見交換は 23 進んでおりますけれども、およそ全ての業界団体と全ての業務についてかちっと値決めするということについては、なかなか 12 月の時点では、業界団体側においても意思決定をいただかなければいけないということもあるので、そこまでは恐らく至らないのではないかと。ただ、他方で、そこを白地にしておくのではなくて、全体として使えるような基準、汎用性の高い基準として、バスケットクローズのようなものを入れておくということも大事だと考えています。

あわせて、その後の検討の進捗で、うまく個別の値決めとして 12 月過ぎに乗れるようになったときに、速やかに乗れるようにしておくということも大事だと思っております、主にそういった部分を中心に、年 1 回を待たずに、少し頻度を高めに基準を改定していくということが出てくると思っています。

あとは、これも次回の議論だと考えておりますけれども、何を中建審でセットいただいて、何をワーキングマターとしていただいて、何を事務局マターとしていただくか。ここはある意味法律で中建審から勧告いただくということと、あとは基準を改定することのスピードですとか柔軟性の部分とある部分二律背反といえますか、両にらみでいかなければいけない部分があると思いますので、この辺りの整理につきましても、次回以降改めて事務局からお示しさせていただいた上でご審議いただければと考えております。

長時間になりましたけれども、ご清聴ありがとうございました。私からは以上でございます。

4. 閉 会

○小川推進官 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 40 分 閉会

