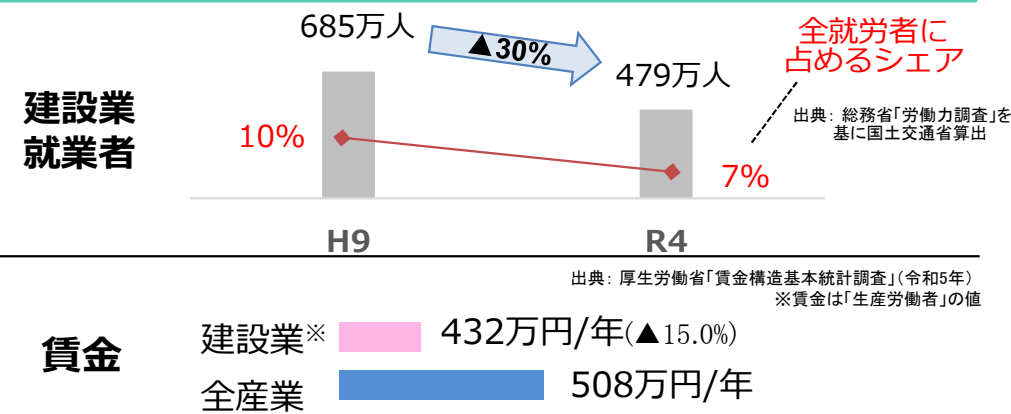


# 労務費に関する基準について

---

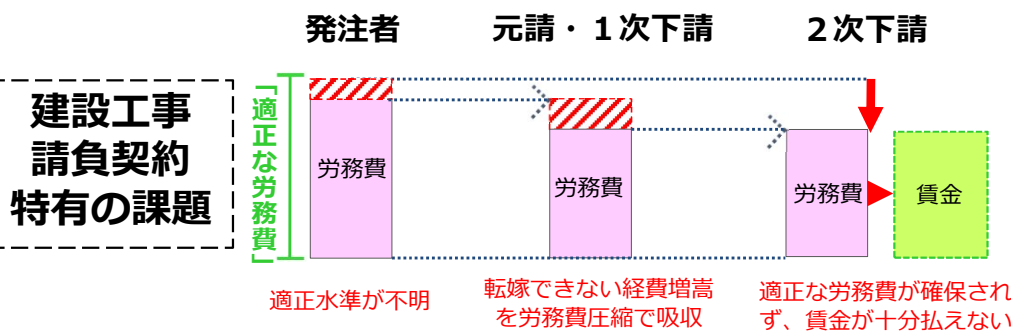
# 改正建設業法による技能者の処遇改善に向けた新たなルールを導入

## 技能者の処遇を巡る建設業界の現状



- 建設業の中長期的な担い手を確保するため、**技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善**が必要。
- 一方、建設工事の請負契約の特性(※)を背景として、重層下請構造の下、**労務費(賃金の原資)**は、**技能者を雇用する下請業者まで適正に確保されていない**。
- 建設業の特性に対応し、**請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に支払われるための新たなルールが必要**。

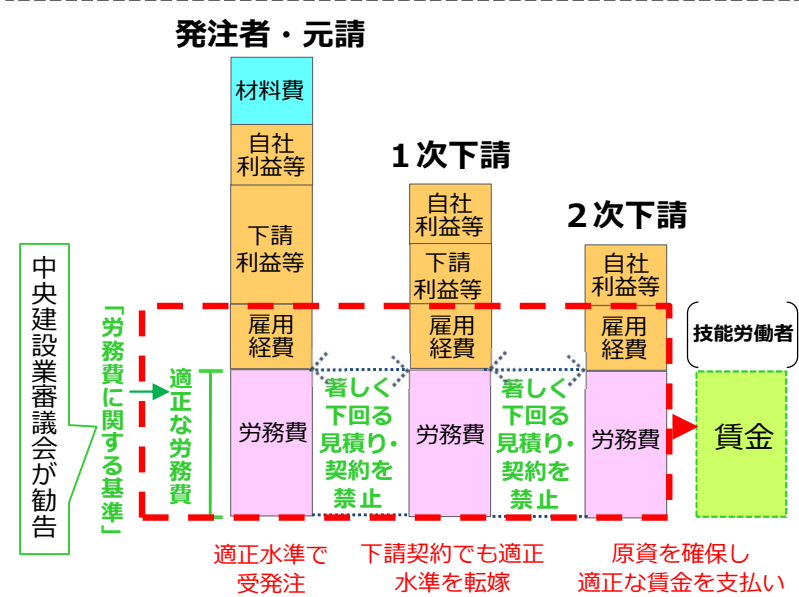
(※)総価一式での契約慣行の中、労務費の相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず**安価に請け負う業者が競争上有利** 等



## 建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

- **労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化**(建設業法25条の27)。
- 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成(同法34条)し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。また、**労務費等を内訳明示した「材料費等記載見積書」の作成を努力義務化**(同法20条)。
- 併せて、基準を**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**(同法20条、19条の3)し、**違反した業者は指導・監督**(同法28条)、**発注者は勧告・公表**(同法20条)の対象。
- これらにより、**適正な労務費が**、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において**確保され、技能者の賃金として支払われることを図る**。

### 労務費確保のイメージ



- 第三次・担い手3法により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、本基準の作成及び実効性確保のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論してきたところ。

## 委員

### (学識者等)

榎並 友理子 (日本アイ・ビー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長)  
 恵羅 さとみ (法政大学社会学部准教授)  
 大森 有理 (弁護士)  
**座長** 小澤 一雅 (政策研究大学院大学教授)  
 楠 茂樹 (筑波大学人文社会系教授)  
 佐藤 あいさ (パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター副センター長)  
 西野 佐弥香 (京都大学大学院工学研究科准教授)  
 長谷部 康幸 (全国建設労働組合総連合賃金対策部長)  
 堀田 昌英 (東京大学大学院工学系研究科教授)  
 前田 伸子 ((公社)日本建築積算協会専務理事)

### (受注者側)

青木 富三雄 ((一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長)  
 荒木 雷太 ((一社)岡山県建設業協会会長・(一社)全国建設業協会元副会長)  
 岩田 正吾 ((一社)建設産業専門団体連合会会長)  
 白石 一尚 ((一社)日本建設業連合会人材確保・育成部会長)  
 土志田 領司 ((一社)全国中小建設業協会理事(前会長))

### (発注者側)

佐々木 隆一 (三菱地所(株)企画調査部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長)  
 丸山 優子 ((株)山下PMC代表取締役社長)  
 三宅 雅崇 (東京都財務局技術管理担当部長)  
 渡辺 直 (松戸市建設部長)  
 渡邊 美樹 ((独)都市再生機構本社監査室長)

※50音順・敬称略・  
 令和7年10月27日現在

## 主な論点

### ○「労務費に関する基準」の作成について

- ・ 適正な労務費の水準
- ・ 職種分野別の「基準値」の定め方
- ・ 基準値の決定・公表と改定の手続き

### ○「労務費に関する基準」の実効性確保策について

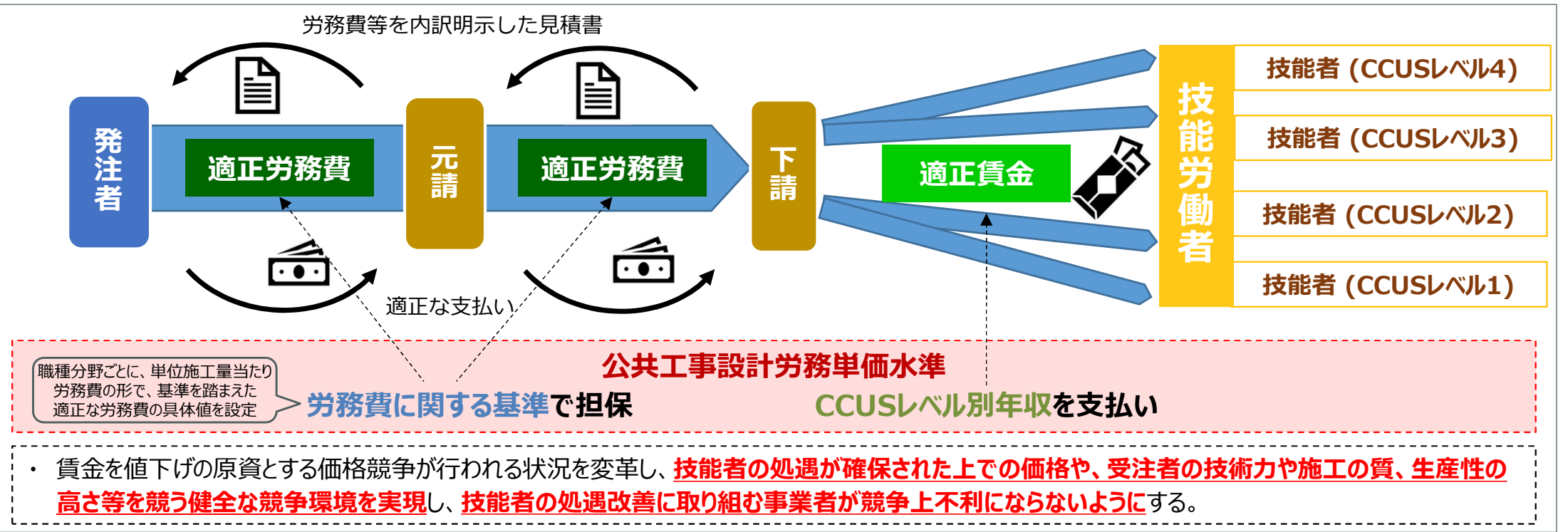
- ・ 契約段階における労務費確保に向けた取組
- ・ 労務費・賃金の支払段階における取組
- ・ 公共工事における上乗せの取組

## 開催状況

令和6年9月10日 第1回WG開催【済】	令和7年5月8日 第7回WG開催【済】
11月6日 第2回WG開催【済】	6月3日 第8回WG開催【済】
12月26日 第3回WG開催【済】	8月6日 第9回WG開催【済】
令和7年2月26日 第4回WG開催【済】	9月18日 第10回WG開催【済】
3月5日 第5回WG開催【済】	10月27日 第11回WG開催【済】
3月26日 第6回WG開催【済】	



「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて**適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の**技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



実効性を確保

### 入口での取組（契約段階における実効性確保）

- **労務費・必要経費等を明示した見積書の商慣行化**による適正な労務費の確保
- **自主宣言制度(※)**による適切に技能者を処遇する事業者の見える化・優先選定 等

※改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、CCUSの活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者を見える化し、インセンティブを付与する制度

### 出口での取組（労務費・賃金の支払いの実効性確保）

- **CCUSレベル別年収**の支払いの推進
- 契約当事者による**コミットメント制度(※)**の活用を通じた適正な労務費・賃金支払いの確認 等

※請負契約において労務費・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を設け、注文者が受注者の労務費・賃金支払の状況等を確認できることとする制度

### 公共工事における上乗せの取組（公共発注者による実効性確保）

- 労務費ダンピング調査の実施
- 総労働時間を把握するための取組の実施 等

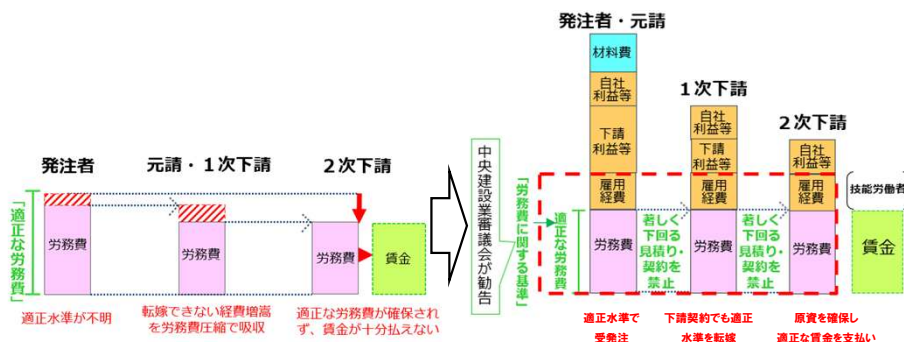


- 「労務費に関する基準」は、技能者の処遇改善により建設業を持続可能なものとするため、「通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」を示すことにより、適正な労務費（賃金の原資）が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間の全ての取引段階の請負契約において確保され、技能者に適正な賃金が支払われることを目指すものである。

## 「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、「**建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費**」（＝適正な労務費）の相場観として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者は見積り時**（公共工事であれば入札時）に、**本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

### 建設工事の請負契約特有の課題



## 「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に公共工事設計労務単価水準並とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、「**適正な労務費**」を**公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。  
(高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。)

### 通常必要と認められる労務費 ＝ 適正な労務費

$$= \text{設計労務単価} \times \text{労働時間}$$

$$= \text{設計労務単価} \times \text{歩掛} \times \text{数量}$$

- 労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しないこと**、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- 個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値を、「労務単価×歩掛」の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表**。

# 労務費に関する基準を踏まえた「基準値」の公表

- ▶ 価格交渉における、本基準に沿った適正な労務費の確保をより円滑に進めるため、国土交通省において、**職種分野別に、本基準を踏まえた適正な労務費の具体値を、トンあたり、平米あたり等の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表。**
  - ▶ 基準値は、各専門工事業団体・元請団体・国土交通省による「職種別意見交換会」等を経て決定。
  - ▶ 基準値は、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の値とし、個別の請負契約においては、**受注者が現場ごとに本基準を踏まえて労務費等を適正に見積ること、注文者がそれを尊重することが必要。**
- ※基準値の定めのない職種分野においても、本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性には変わりはない。

## 基準値のフォーマット

※建築工事の原則パターン

対象工事					「労務費の基準値」の前提となる標準的な規格・仕様	
工事の種類	●●工事					
標準的な規格・仕様	□□□					
条件	××の種類	×××				
	△△の種類	△△△				
労務費の基準値(例)		1,754(円/m <sup>2</sup> )(例)				
内訳	職種	施工単位当たり歩掛 (人・日/m <sup>2</sup> )	設計労務単価 (円/人・日)	施工単位当たり歩掛 ×設計労務単価 (円/m <sup>2</sup> )	日当たり作業量 (参考値) (m <sup>2</sup> /人・日)  16.67 m <sup>2</sup> /人・日 =1÷0.06 人・日/m <sup>2</sup>	
	●●工	0.05	30,000	1,500.00		
	■作業員	0.01	25,400	254.00		
	合計			1,754.00		

算出根拠 (内訳)

日当たり作業量  
(参考値)  
※施工単位当たり  
歩掛の合計の逆数

設計労務単価：令和○年3月から適用する公共工事設計労務単価（東京）による  
労務歩掛：◇◇◇◇◇による  
(内訳の職種も同資料に沿ったもので計算過程を示したもの)  
「日当たり作業量（参考値）」は、職種を問わず、「施工単位当たり歩掛」の合計の逆数から算出した参考値である。

【代表的な歩掛の作業内容】  
□□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業

【条件】  
・条件は以下の通り。  
××の種類：×××  
△△の種類：△△△  
・◆◆◆◆が必要な場合は別途計上する。

【留意点】  
・主な作業内容としては、上記条件における□□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業を想定しているが、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、現場毎で考慮し、適切な補正を行う必要がある。  
……（例えば、作業に当たっての制約要件（作業場所の広さ等）など【条件】を補足する内容を記載することを想定）を基本とする

算出に使用した設計労務単価と歩掛の詳細

見積・価格交渉等の場面における留意点  
(職種別意見交換会において検討し、その結果を反映した内容を記載)

なお、上記条件と異なる場合には、個々の建設工事の実態に即して、適切な補正を行う必要がある。

## 基準値（案）の例

職種分野	基準値	適用条件等
鉄筋工事 (建築)	71,472円/t	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の鉄筋の工場加工 及び現場組立、コンクリート打設時 における合番 条件： RCラーメン構造、階高3.5～4.0m 程度、形状単純 等
型枠工事 (建築)	5,291円/m <sup>2</sup>	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の合板型枠の加工 及び組立、コンクリート打設時の合 番、型枠点検及び保守、型枠の取 外し 条件： 普通型枠合板、ラーメン構造・地上 軸部、階高3.5～4.0m程度 等

※職種分野別に代表的な基準値（東京都の例）を例示  
※基準値は個別の請負契約においてそのまま適用できるものではなく、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、具体的な作業内容や施工条件等を踏まえ、基準値を補正して労務費を算出する必要がある。

上記、鉄筋、型枠のほか、左官、潜かん、橋梁、造園等の  
職種分野において基準値の作成に向け調整中

# 契約段階における適正な労務費等の確保を図るための実効性確保策

## 中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において適正な労務費を確保

○受注者が、個別契約に即し、自社の歩掛を基に算出した労務費や必要経費を明示した見積りを作成。注文者は、当該見積りを尊重。

○両当事者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を書面で締結。信義に従って誠実にこれを履行。

○適正に労務費・賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。

○建設Gメンの調査を踏まえ、ダンピングによる価格低下と生産性向上による価格低下を見分けた上で、許可行政庁が指導・監督等。

## 実効性確保策

労務費に関する基準を活用した見積・契約をガイドする「運用方針」を提示

### 必要経費の取扱い明確化

・労務費の確保にあたり、労働者の処遇に必要な他の経費へのしわ寄せを防ぐことが必要。  
→これまでも、通常必要と認められる原価として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費の事業主負担分、安全衛生経費、建退共掛金**）を、見積書における内訳明示の対象として位置づけ、著しく低い額での見積り等を禁止。  
→基準値の公表時「雇用に伴う必要経費」を含んだ額を参考値として公表

### 労務費等を内訳明示した見積書の作成・普及に向けた取組

・中小事業者や一人親方など、従前見積書提出慣行がない者も含め、労務費等を内訳明示した見積書（材料費等記載見積書）の作成による適正労務費の確保が必要。  
→国土交通省において、**専門工事業者向けに労務費等を内訳明示した見積書の様式例及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示。**  
→各業種別の専門工事業団体において、労務費等の内訳明示に対応した標準見積書の作成・利用を促進。

### 自主宣言制度の導入

・適正な労務費を確保し、適正な賃金等を支払う優良事業者が競争上評価され、不利にならないような仕組みの構築が必要。  
→改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者向けに「**建設技能者を大切に**」**する企業の自主宣言制度」を創設し、HP掲載・経審加点等のインセンティブを付与。**

### 建設Gメンによる調査等の実施

・著しく低い労務費等による見積りを行う事業者に対し、許可行政庁が適切にペナルティを課すことが必要。  
→材料費等記載見積書について一定期間の保存を義務付け。「駆け込みホットライン」等により広く端緒情報を収集し、**ダンピングの疑いある契約を効果的に抽出。**  
→**材料費等記載見積書について、受注者が提出した当初版と最終版の差額等を比較し、ダンピングが起きていないか、その原因者や要因、違法性の疑いを確認。**



# 労務費・賃金の適正な支払いに係る実効性確保策

## 中長期的に目指すべき将来像

支払い段階（出口）において適正な労務費・賃金を確保

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、CCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・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すること。

○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すること。

## 実効性確保策

### CCUSレベル別年収支払いの促進

・技能者の処遇改善に向け、技能者の技能・経験に応じた設計労務単価水準の適正な賃金支払いを進めることが必要。  
→CCUSレベル別年収について、目標値と標準値の2つの水準の値を設定。  
→**適正な賃金として目標値の支払いを推奨すると共に、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認。**

### コミットメント制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。  
→請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項（総称して「**コミットメント制度**とする）を標準請負契約約款に導入  
→任意の制度としつつ、活用を推奨する。

### 技能者通報制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、賃金を受け取る技能者からも確保できる仕組みを構築することが必要。  
→**デジタル技術を活用した技能者からの賃金に係る情報提供制度を導入。**  
→通報については、建設Gメンが雇用主となる建設業者の取引状況について詳細調査を実施する端緒情報として活用。

### 国土交通省による悪質事業者の公表

・労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者が市場で選択されない環境を整備することが必要。  
→**建設Gメン等による調査の結果、労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者の見える化**を実施。



# 公共工事における上乗せの実効性確保策

○ 公共工事の特性を踏まえ、適正な労務費の確保に際し、公共工事の受発注者においては、公金支出の適切性の担保・健全な競争環境の実現と公共工事の品質確保のための担い手確保について、一定の役割を果たすことが必要

## 中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において  
適正な労務費を確保

○公共工事の適正な施工が通常見込まれないダンピング契約の締結を防止するとともに、不正行為を排除すること。

支払い段階（出口）において  
適正な労務費・賃金を確保

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○公共工事の発注者において、受注者の協力のもと、労務費・賃金の支払い状況、労働時間等の把握に努めること。

## 実効性確保策

### 入札金額内訳書における労務費等の内訳明示を義務化

・応札者は、労務費の基準を参考としつつ、自らの歩掛に即した労務費を算出し、それを明示した入札金額内訳書の提出が必要。

### 公共発注者による労務費ダンピング調査の実施

・公共発注者は、労務費の適正性を確認するため「**労務費ダンピング調査**」を実施するなど、現行のダンピング対策を強化することが必要。

### コミットメント制度の導入（再掲）

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。

→請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項（総称して「**コミットメント制度**」とする）を標準請負契約約款に導入

→任意の制度としつつ、活用を推奨する。

### 賃金・労働時間等の実態調査の実施と活用方法の検討

・公共工事において、当該工事における総労働時間を把握し、公共工事設計労務単価と当該総労働時間から計算される「**支払われるべき労務費**」と「**実際に支払われた労務費**」の比較を国土交通省直轄工事にて試行的に実施し、その実施方法や比較結果を用いた適切な事業者選定の方法を検討。

## 參考資料

---

# 公共工事設計労務単価の概要

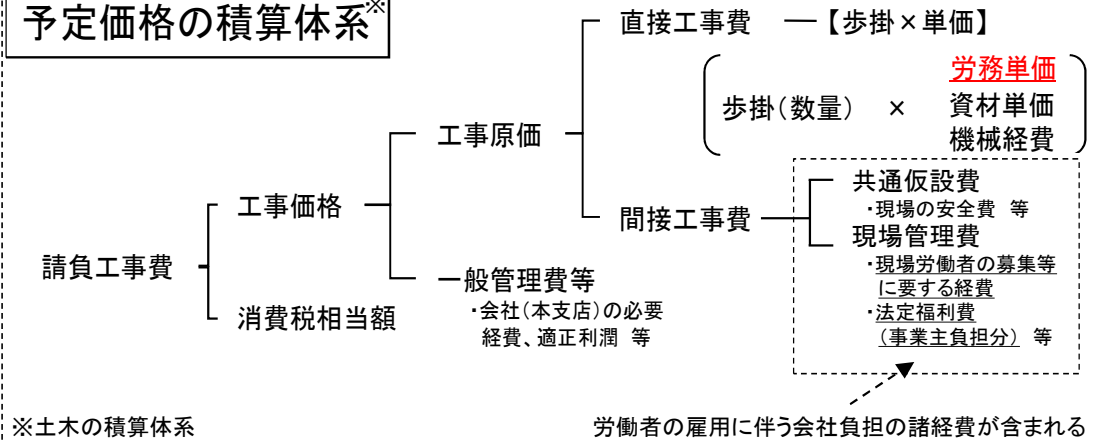
## 公共工事設計労務単価の概要

- **性格**: 公共工事の予定価格の積算用単価  
(51職種、都道府県ごとに設定)
- **法令**: 予算決算及び会計令第80条第2項  
「予定価格は、……取引の実例価格、……等を考慮して適正に定めなければならない。」
- **改定**: 毎年10月、国、都道府県、政令市等発注の公共工事に従事する建設労働者(約11万人)の賃金支払い実態を調査し、2月に単価を公表、3月に改定。

### ○留意事項:

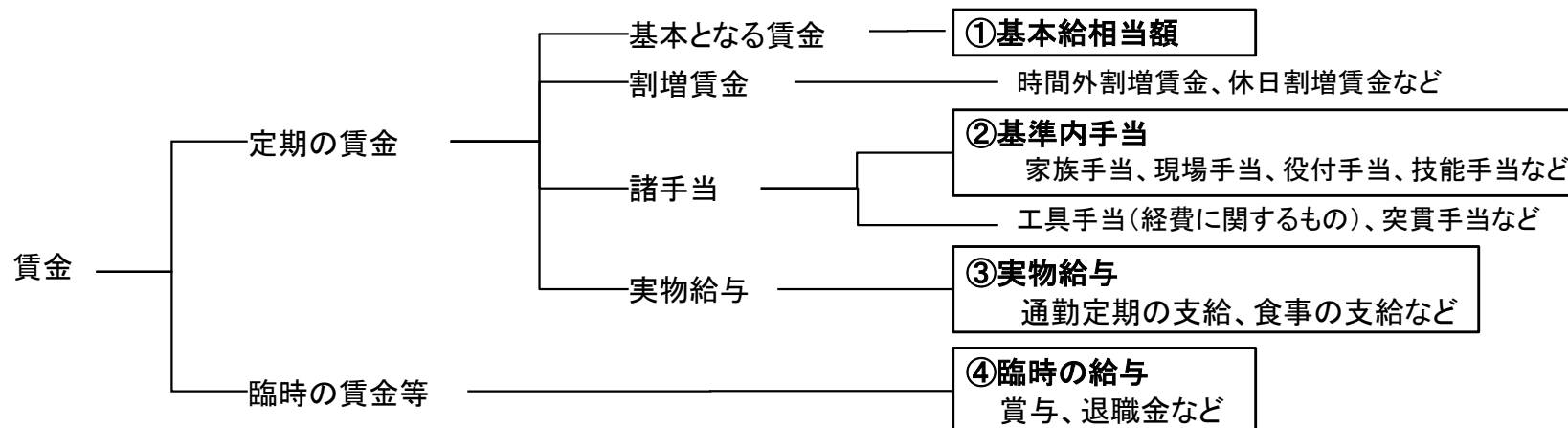
- ・公共工事設計労務単価は、個々の契約(下請契約における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金)を拘束するものではない
- ・法定福利費(事業主負担分)や、労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費(労働者の募集・解散に要する費用、作業用具・被服に要する費用、労働者の宿泊・送迎費等)は含まない。(これらは別途、間接工事費にて計上されている)
- ・時間外・休日・深夜の手当は含まない(必要に応じ発注者が別途積算)

## 予定価格の積算体系※



## 公共工事設計労務単価の構成

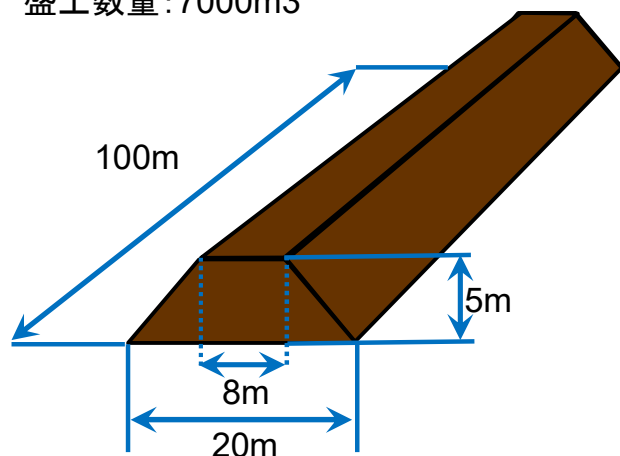
- 予定価格では、1日8時間労働(時間外・休日労働なし)を前提として積算。
- このため、設計労務単価は、支払い賃金から時間外割増賃金等を除いた上で、1日8時間労働に相当する額に換算し設定。(次の①～④)



- 歩掛は単位量当たりの作業を行う際に必要な労力
- 単位量の作業を行う場合には、単価表に記載されている労力が必要になる

例えば、ある作業・・・築堤盛土

盛土数量：7000m<sup>3</sup>



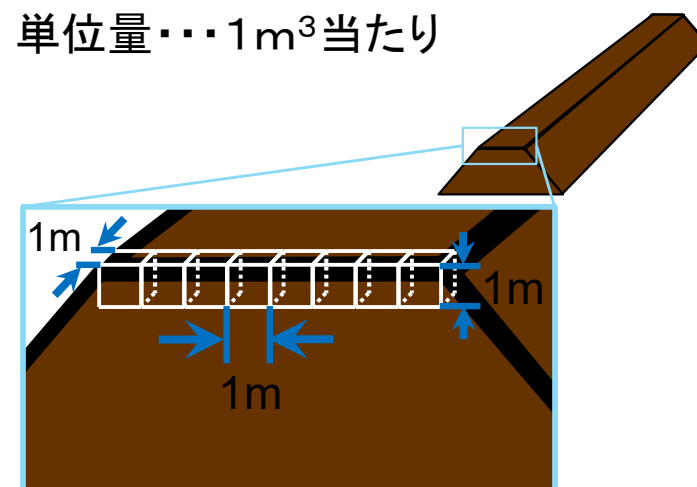
とある施工班・・・

- ブルドーザ(湿地、7t級) 1台
- 振動ローラ(土工用、11~12t) 1台
- 運転手(特殊) 2人
- 普通作業員 1人

で一班を編成して施工する



単位量・・・1m<sup>3</sup>当たり



必要な  
労力を  
考えると

工事名	鯉土竜川改良工事 (当初)		工種区分	河川工事
単価表〇-〇	築堤盛土(幅4.0m以上、施工数量10,000m <sup>3</sup> 未満、障害無し)		1m <sup>3</sup> 当たり	単価表
種別	細別	規格	単位	数量
労務費	運転手(特殊)		人	0.0054
	普通作業員	7t級ブルドーザ(賃料)	人	0.0027
材料費	軽油		L	0.5730
機械費	ブルドーザ	湿地 7t級	日	0.0027
	振動ローラ	土工用 質量11~12t	日	0.0027
諸雑費	まるめ		式	1
築堤盛土(幅4.0m以上、施工数量10,000m <sup>3</sup> 未満、障害無し)の日当たり施工量			m <sup>3</sup> /日	370

×370(1日当たり  
施工できる数量)  
すると・・・

ここが  
歩掛

数量
2人
1人
212 L
1日
1日

×7,000  
(施工数量)  
すると・・・

数量
38人
19人
4,028 L
19日
19日

この作業を1日  
行う際に必要な  
労力が分かる

この工事で必要  
なトータルの  
労力が分かる



## 目的

## 技能者の処遇

## 人材確保

## 生産性向上

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

## <建設キャリアアップシステムの概要>

### 技能者・事業者の事前登録

#### 【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

### 就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



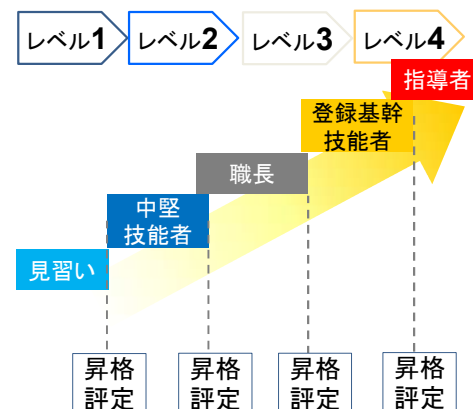
### 能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



### 経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



### 現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

◎建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた賃金の実態を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるレベル別年収を試算し、公表。

◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指す。

※ 別途、中央建設業審議会・社会資本整備審議会 基本問題小委員会において、適切な労務費の確保等に関する制度改正についても検討

## 全国（公表32分野）（年収）

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

レベル1 (下位～中位)	レベル2 (中位)	レベル3 (中位)	レベル4 (中位～上位)
3,740,000 ～ 5,010,000円	5,690,000円	6,280,000円	7,070,000 ～ 8,770,000円

「上位」は上位15%程度の賃金水準であり、最上値ではない。

## 分野別でのレベル別年収の試算例

能力評価分野	レベル4 (中位～上位)	能力評価分野	レベル4 (中位～上位)
電気工事	6,250,000円 ～ 7,690,000円	型 枠	7,080,000円 ～ 8,630,000円
建設塗装	7,030,000円 ～ 8,580,000円	配 管	6,120,000円 ～ 7,540,000円
左 官	6,760,000円 ～ 8,250,000円	と び	6,970,000円 ～ 8,510,000円
機械土工	7,120,000円 ～ 8,900,000円	建築大工	6,940,000円 ～ 8,470,000円
鉄 筋	6,960,000円 ～ 8,490,000円	土 工	6,790,000円 ～ 8,490,000円

<試算条件>

- ・CCUSレベル別年収は、令和4年度公共事業労務費調査の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成
- ・労務費調査においてレベル評価されていない標本点も経験年数と資格を基にレベルを推定（レベル1相当：5年未満、レベル2相当：5年以上10年未満、レベル3相当：10年以上又は一級技能士、レベル4相当：登録基幹技能者）
- ・労務費調査の各レベルの標本において、「上位」の値は上位15%程度、「中位」の値は平均、「下位」の値は下位15%程度の全国の年収相当として作成（必ずしも「上位」が都市部、「下位」が地方の年収相当を表すものではない）
- ・「分野別でのレベル別年収の試算例」では、最新の国勢調査における技能者数が多い10分野を記載