

持続可能な建設業に向けた環境整備検討会 第一回検討会 資料

令和4年8月3日

- 1. 現状と課題**
- 2. 建設資材価格の変動**
- 3. 建設技能者の処遇改善**
- 4. 重層下請構造**
- 5. 建設技能者の賃金**

1. 現状と課題

1-1. 建設業における受発注者間における業界構造

(参考)「ゼネコン5.0」アーサーDリトルジャパン 古田直也、南津和広、新井本昌宏

高度経済成長期における業界構造

- 長期的な市場成長への展望を背景に、受注者側としては発注者との安定的な関係構築・維持を模索し、追加費用の発生等の取引に関するリスクを受注者側が積極的に引き受けるように。
 - 発注者側も、工事の進め方や下請を含む外注方針について口を挟まず、納期通りに工事を完成してくれる、“なんとかしてくれる”ゼネコンとの良好な補完関係の構造・慣行に。
- ➡ 建設市場が成長を続ける間は、発注者・受注者双方にとって安定的に取引を継続することが最も合理的な行動であった

業界構造に起因する契約・価格形成の課題

- 長期的な関係をベースに、各条件を精緻に決めることなく契約が締結されてきた結果、突発事象に対処するコスト増や追加対策も原契約で対応してきたことで、契約内容における成果物と実際に投入された労働・資材とが乖離し、成果物と請負価格との関係性が不明確に。
 - 発注者側も、工事内容を受注者側に委ねてきたこと、また、建築物の機能や品質が発注者に見えにくいことがあいまって、発注者側として対価設定のよりどころがわかりにくい状況。
- ➡ 発注者が完成物の機能に対価を支払い、受注者がそれを目指して機能向上を競うという健全な競争が働きにくくなっている

バブル期以降、建設投資額が減少すると、受注競争の激化等により、下請契約の当事者間における交渉力の格差等も相まって、技能労働者等の賃金を含む工事原価へのしわ寄せ（圧縮）が進んでおり、技能労働者等の就労環境が悪化していった。

1-2. 建設業の持続可能性を妨げる課題【議論用】

資材価格の変動

- 工事原価がわかりづらい総価一式での請負契約では、建設資材価格の急激な変動への対応が難しい状況。
- 価格高騰局面においては、適切な対応が行われなければ、経営状況の悪化や、そのしわ寄せが下位の下請に及ぶ恐れ。
- 価格下落局面においては、総価一式契約であるため、工事原価の低減になったとしてもその利益が発注者に還元されることは少ない。

- 
- **工事原価がわかりづらい建設請負における受発注者間の契約について、検討することが必要ではないか。**

担い手確保

- 建設技能者の高齢化が著しく、新規入職者を確保する必要。
- 日本全体では人口減少が始まり、特に若年労働者は建設業に限らずどの産業においても引く手あまた。将来的に労働力人口が減少していくことは避けがたい状況。

- 
- **建設技能者の処遇改善により担い手を確保すると同時に、生産性の向上により労働力の減少を補うことも考える必要はないか。**

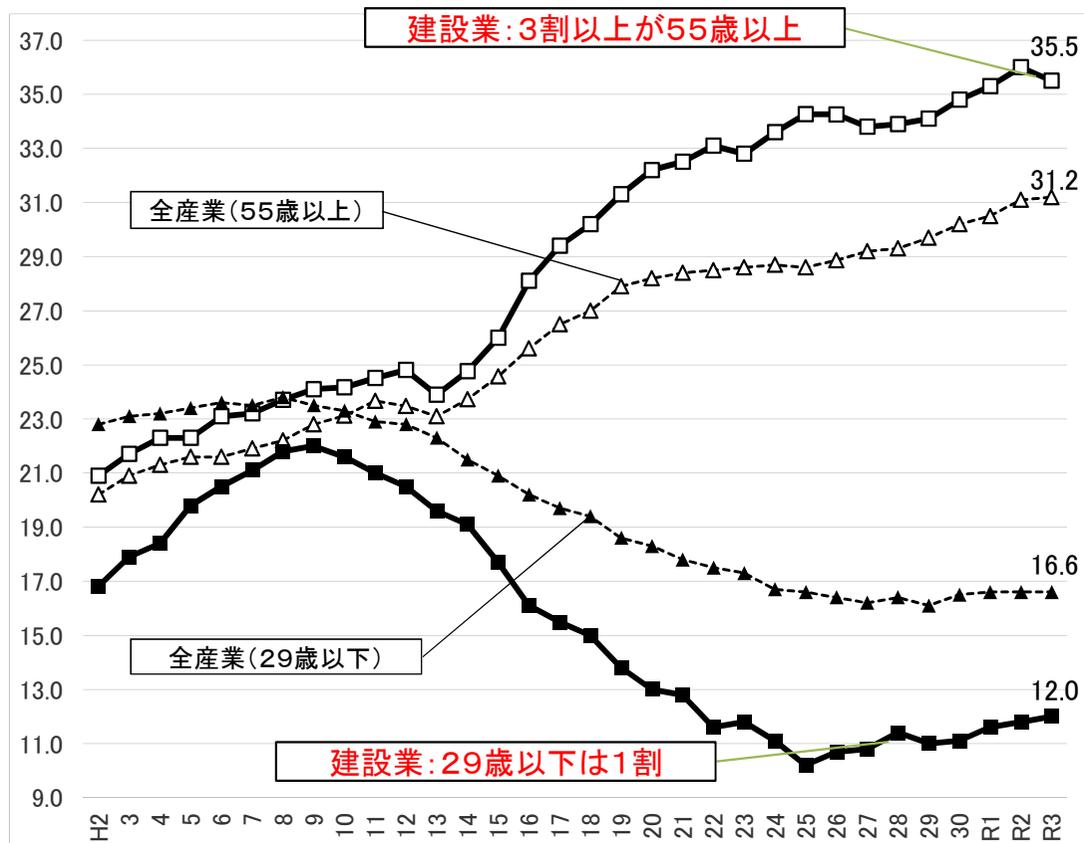
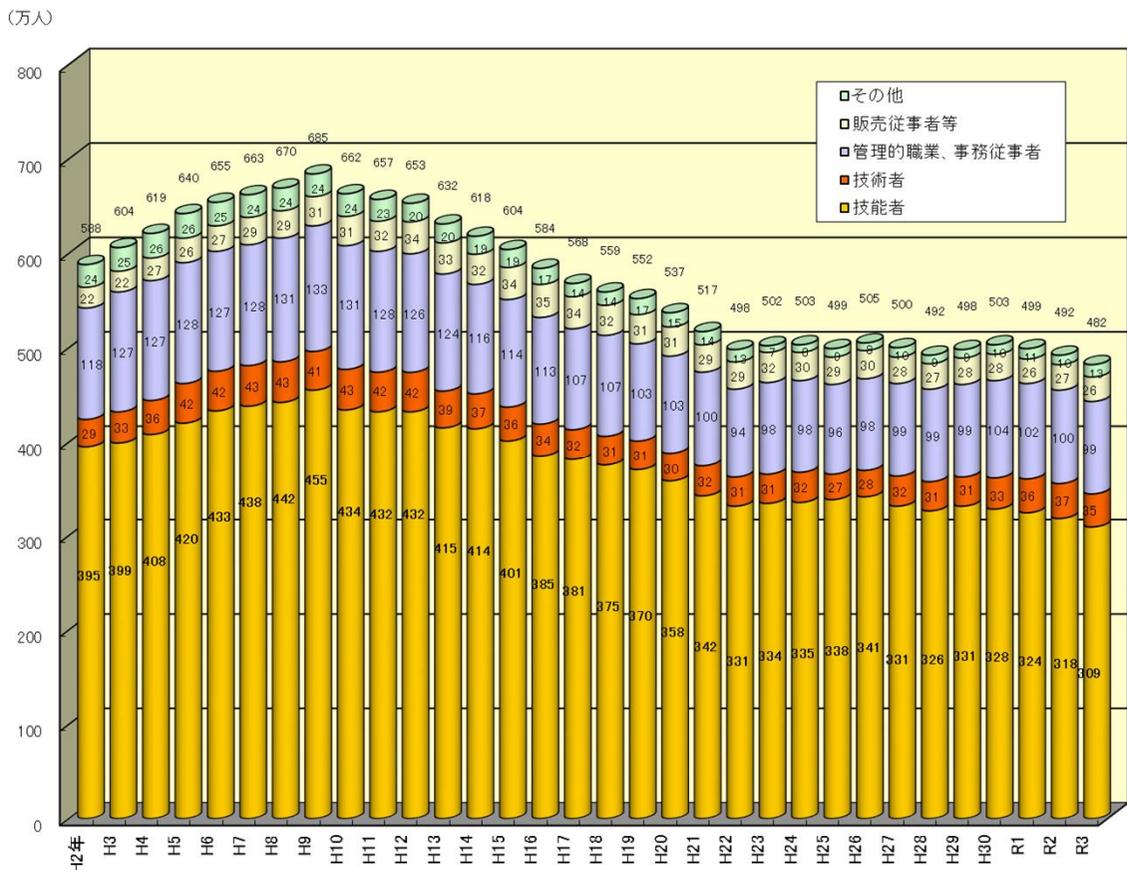
(参考)建設業就業者の現状

技能者等の推移

- 建設業就業者： 685万人(H9) → 498万人(H22) → 482万人(R3)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 35万人(R3)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 309万人(R3)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が35.5%、29歳以下が12.0%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち令和2年と比較して55歳以上が6万人減少(29歳以下は増減なし)。



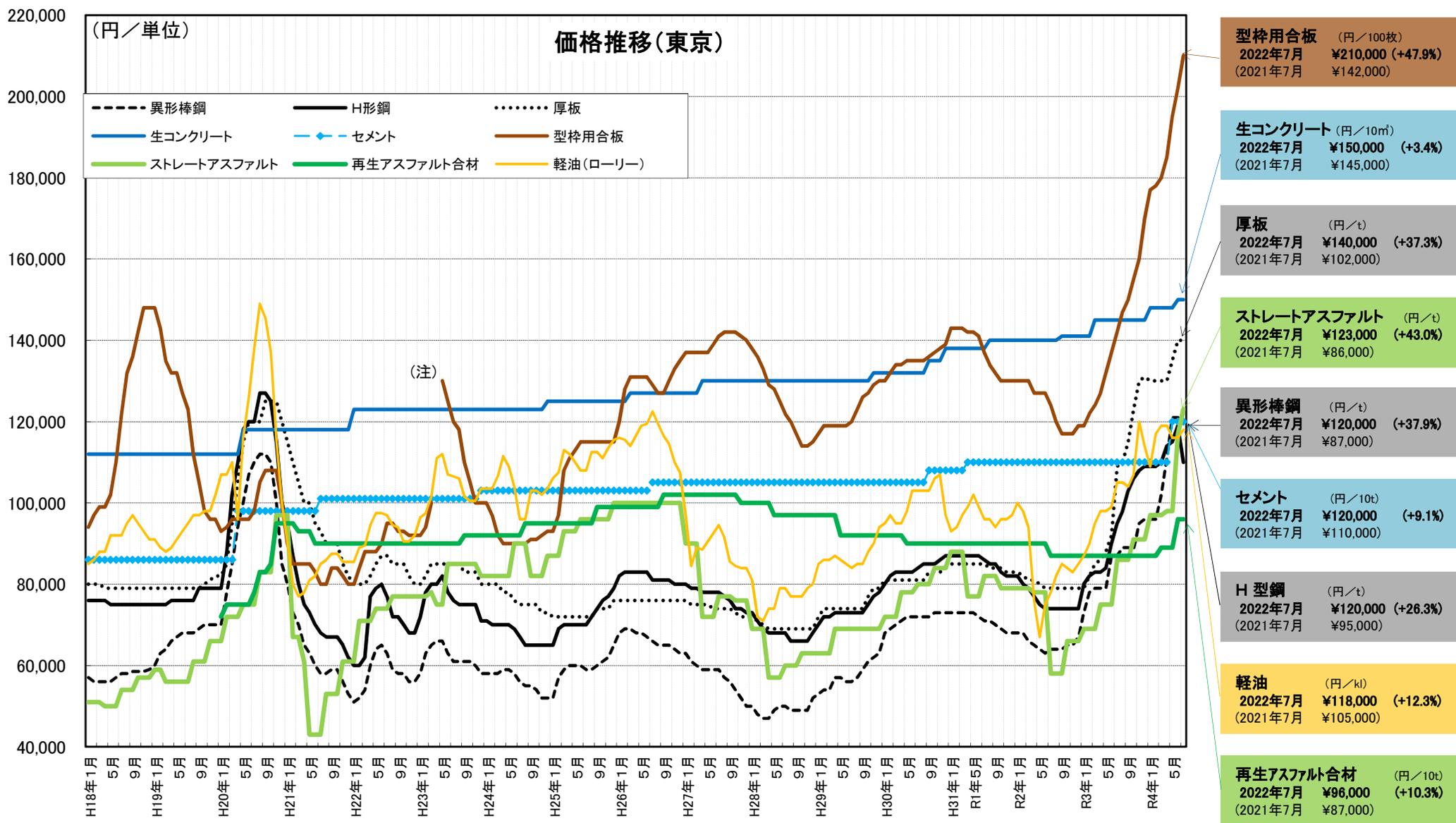
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

2. 建設資材価格の変動

2-1. 主要建設資材の価格推移

○昨年来より原材料費の高騰等により、各建設資材価格が高騰中。
 ○円安による影響も大きく、過去最高値となっている資材(ストレートアスファルト)もあり、価格転嫁の状況を継続して注視。



(注)東日本大震災のため、型枠用合板2011年4月のデータ無

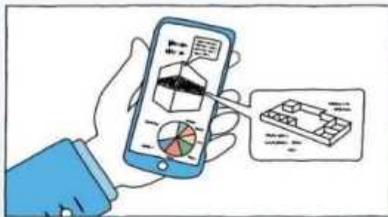
2-2. BIM活用による生産性向上

- ▶ **BIM (Building Information Modelling)** とは、コンピュータ上に作成した主に3次元の形状情報に加え、室等の名称・面積、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等、建物の属性情報を併せ持つ建物情報モデルを構築するシステム。
- ▶ 企画・建築生産・維持管理等の各プロセスにおいて**BIMを活用**することで、**業務量や時間・コスト・様々なリスクなどの低減・平準化などの様々なメリット**が生じるが、プロセスを横断したBIMを活用し、**設計段階から施工計画を検討することで、速やかな資材発注や工事着手による、設計から施工までの工期の短縮やコスト低減などを見込む**ことが期待される。
- ▶ 米国などでは、建設事業上の不測の事態に備えるため、**発注者が予備費を事業予算に組み込んでいるが、予備費の一部をBIM活用に向けて、工種間の調整などを行って事業リスクを低減**することや、いわゆる**フロントローディングにより確定度を高める**ことで、**予備費を圧縮することが可能**とされる。

BIMを活用した将来像

高品質・高精度な
建築生産・維持管理の実現

いいものが



- ▶ 3Dモデルの形状と属性情報により空間を確認することで、建築のプロでない人でもイメージを共有
- ▶ 設計・施工時の情報が一元管理されることで、建築生産の効率的な品質管理を実現
- ▶ 完成後も活用可能なデータにより、最適な維持管理、資産管理、エネルギー管理を支援

高効率なライフサイクルの実現

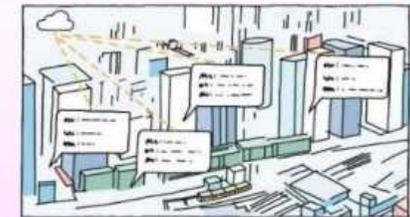
無駄なく、速く



- ▶ 投資効果の可視化(コストマネジメント)による迅速な意思決定
- ▶ 設計・施工・維持管理段階の円滑な情報の伝達により、無駄のない建物のライフサイクルを実現
- ▶ 設計・施工の各工程の作業効率化
- ▶ 維持管理の省力化の実現
- ▶ 海外との共通・競争基盤としてのBIMの確立

社会資産としての建築物の価値の拡大

建物にも、データにも価値が



- ▶ 適正かつリアルタイムな資産評価・資産管理の実現
- ▶ センサー等との連携による建築物へのサービスの拡大
- ▶ ビッグデータ・AIの活用による建築物を起点とした新たな産業の創出
- ▶ インフラプラットフォームとの融合による最適リスク管理の実現

2-3. 資材価格の変動への対応(公共工事)

- **公共工事標準約款**においては、賃金水準又は物価水準の変動により請負代金額が不相当となった場合には、**請負代金額の変更を求めることができる旨(通称「スライド条項」)**を規定。公共発注者は、この規定に基づき、必要に応じて、請負代金額の変更を行っている。
- **国土交通省直轄事業**においては、**設計変更等に伴う協議の円滑化に資することを目的**として、工事請負契約における受発注者間の双務性の向上の観点から、請負代金額の変更等があった場合に用いる**単価等をあらかじめ協議し合意**しておく、**総価契約単価合意方式**の普及も進んでいる。

(参考) 支払い方式

- **総価契約方式**：工種別の内訳単価を定めず、総額をもって請負金額とする方式であり、契約対象に含まれる各工種の工事費の単価は問わず、明示した各数量と総価が契約事項となるもの。総額をもって請負金額とするため、発注者にとってコスト管理しやすい一方、実際にかかった費用が請負代金額を超える状況が発生する場合には、増加費用の負担を発注者に求めることは容易ではない。
- **総価契約単価合意方式**：総価契約方式において、請負代金額の変更があった場合の金額の算定や部分払金額の算定を行うための単価等を前もって協議し、合意しておくことにより、設計変更や部分払に伴う協議の円滑化を図ることを目的として実施する方式。工事請負契約における受発注者間の双務性の向上や受発注者間の契約変更協議の円滑化が期待される。
- **コストプラスフィー契約・オーブンブック方式**：工事の実費(コスト)の支出を証明する書類とともに請求を受けて実費精算とし、これにあらかじめ合意された報酬(フィー)を加算して支払う方式。総価契約のように費用の内訳を問わず契約するのではなく、支出した費用(コスト)の内訳が明らかとなるため、費用の透明性の向上が期待できる。支出した費用の内容を明らかにするため、支払請求書とともに支出を証明する書類が提出されるため、受注者の提出書類が増加すること等に留意が必要。

(参考)公共工事の入札契約方式の適用に関するガイドライン

国土交通省

◎**公共工事**標準請負契約約款

(賃金又は物価の変動に基づく請負代金額の変更)

第26条 発注者又は受注者は、工期内で請負契約締結の日から12月を経過した後に日本国内における賃金水準又は物価水準の変動により請負代金額が不適当となったと認めるときは、相手方に対して請負代金額の変更を請求することができる。

2 発注者又は受注者は、前項の規定による請求があったときは、変動前残工事代金額（請負代金額から当該請求時の出来形部分に相應する請負代金額を控除した額をいう。以下この条において同じ。）と変動後残工事代金額（変動後の賃金又は物価を基礎として算出した変動前残工事代金額に相應する額をいう。以下この条において同じ。）との差額のうち変動前残工事代金額の1000分の15を超える額につき、請負代金額の変更に応じなければならない。

3 変動前残工事代金額及び変動後残工事代金額は、請求のあった日を基準とし、物価指数等に基づき発注者と受注者とが協議して定める。ただし、協議開始の日から○日以内に協議が整わない場合にあつては、発注者が定め、受注者に通知する。

[注] ○の部分には、原則として、「14」と記入する。

4 第1項の規定による請求は、この条の規定により請負代金額の変更を行った後再度行うことができる。この場合において、同項中「請負契約締結の日」とあるのは、「直前のこの条に基づく請負代金額変更の基準とした日」とするものとする。

5 特別な要因により工期内に主要な工事材料の日本国内における価格に著しい変動を生じ、請負代金額が不適当となったときは、発注者又は受注者は、前各号の規定によるほか、請負代金額の変更を請求することができる。

6 予期することのできない特別の事情により、工期内に日本国内において急激なインフレーション又はデフレーションを生じ、請負代金額が著しく不適当となったときは、発注者又は受注者は、前各項の定めにかかわらず、請負代金額の変更を請求することができる。

7 前2項の場合において、請負代金額の変更額については、発注者と受注者とが協議して定める。ただし、協議開始の日から○日以内に協議が整わない場合にあつては、発注者が定め、受注者に通知する。

[注] ○の部分には、原則として、「14」と記入する。

◎**民間建設工事**標準請負契約約款

(請負代金額の変更)

第31条 発注者又は受注者は、次の各号のいずれかに該当するときは、相手方に対して、その理由を明示して必要と認められる請負代金額の変更を求めることができる。

一 工事の追加又は変更があったとき。

二 工期の変更があったとき。

三 第三条の規定に基づき関連工事の調整に従ったために増加費用が生じたとき。

四 支給材料又は貸与品について、品目、数量、受渡時期、受渡場所又は返還場所の変更があったとき。

五 契約期間内に予期することのできない法令の制定若しくは改廃又は経済事情の激変等によって、請負代金額が明らかに適当でないときと認められるとき。

六 長期にわたる契約で、法令の制定若しくは改廃又は物価、賃金等の変動によって、この契約を締結した時から一年を経過した後の工事部分に対する請負代金相当額が適当でないときと認められるとき。

七 中止した工事又は災害を受けた工事を続行する場合において、請負代金額が明らかに適当でないときと認められるとき。

価格変動が...

- 通常合理的な範囲内である場合には、請負契約であることからリスクは受注者が負担
- 通常合理的な範囲を超える場合には、受注者のみのリスク負担は不適切

項目		全体スライド (第1～4項)	単品スライド (第5項)	インフレスライド (第6項)
適用対象工事		工期が12ヶ月を超える工事 但し、残工期が2ヶ月以上ある工事 (比較的大規模な長期工事)	すべての工事 (運用通達発出日時点で継続中の工事及び新規契約工事)	すべての工事 但し、残工期が2ヶ月以上ある工事 (運用通達発出日時点で継続中の工事及び新規契約工事)
条項の趣旨		比較的緩やかな価格水準の変動に対応する措置	特定の資材価格の急激な変動に対応する措置	急激な価格水準の変動に対応する措置
請負額変更の方法	対象	請負契約締結の日から12ヶ月経過後の残工事量に対する資材、労務単価等	部分払いを行った出来高部分を除く特定の資材(鋼材類、燃料油類等)	臨時で賃金水準の変更がなされた日以降の残工事量に対する資材、労務単価等
	受注者の負担	残工事費の1.5%	対象工事費の1.0% (但し、全体スライド又はインフレスライドと併用の場合、全体スライド又はインフレスライド適用期間における負担はなし)	残工事費の1.0% (30条「天災不可抗力条項」に準拠し、建設業者の経営上最小限度必要な利益まで損なわないよう定められた「1%」を採用。単品スライドと同様の考え)
	再スライド	可能 (全体スライド又はインフレスライド適用後、12ヶ月経過後に適用可能)	なし (部分払いを行った出来高部分を除いた工期内全ての特定資材が対象のため、再スライドの必要がない)	可能 (臨時で賃金水準の変更がなされる都度、適用可能)

FIDICレッドブック

- **FIDIC 建設工事の契約条件書**：**FIDIC**（Federation Internationale des Ingenieurs-Conseils；国際コンサルティング・エンジニア連盟）が作成した**契約約款**（通称：**レッドブック**）。
- 世界銀行など**国際金融機関**や**日本の円借款事業の契約約款**として採用されてきたことから、途上国を始めとする数多くの国際建設プロジェクトの契約に使用されている。

FIDICレッドブック1999年版における契約価格の取扱い

- FIDICレッドブック1999年版においては、**エンジニア**（発注者から委譲された義務を遂行する技術者等）が、受注者と合意又は決定した**検測数量**と**単価**によって**工事の各項目を評価し、契約価格を合意又は決定**することとされている。
- また、**人件費や材料費等の変動を調整**するための条項（いわゆる**エスカレーション条項**）が設けられており、人件費や材料費等の**参照価格**等が記載された**調整データ表が入札付属書類に添付されている場合**に適用される。**調整額**は、基準時参照価格に対する現在参照価格の比率等から構成される**公式により算出**される。
- このほか、**不可抗力条項**においては、**戦争**等の不可抗力により、契約上の義務の遂行を妨げられる（恐れがある）場合、当事者（発注者又は受注者）は他方の当事者に通知しなければならないこと、当該不可抗力により遅延を来し、又は費用を要した場合、**受注者が完成期限の延長や追加費用の支払い**に係る権利を有することを規定している。

その他（英国法に関する判例）

- 英国裁判所は、**英国法上**、契約の収益性等に影響を与える**経済又は市場に係る状況の変化は、不可抗力事由としてみなされない**と述べた上、（両社間の契約書における）不可抗力条項は経済状況について何ら言及していないのだから、経済状況を対象とする規定であるとは解釈されないと述べた。

2-5. イギリスの事例(パートナーング)

当時の状況

- 1980年代の英国では、財政再建を主たる目的として、政府のリストラに併せて、公共事業の民営化を促進した結果、建設市場における競争の激化により、過度の価格競争による多くの課題が発生。
- ➡ 価格のみを重視した入札による業者選定により経済性を無視した低価格での落札が横行。施工中の業者から発注者に対するクレーム(増額要求)やサブコンへのしわ寄せが頻発。建設生産物は結果的に低品質・高価格に。
- ➡ 建設生産物の仕様が建設業者の技術を勘案して定められていない状況。施工段階での手戻りが頻発。生産性の低下。

パートナーング

- 「チームをつくる (Constructing the Team)」 (レイサムレポート：1994年) がパートナーングの重要性を唱える。
- パートナーング (partnering) : 発注者、受注者、設計者が相互信頼と協力の精神に則り事業を進めていくこと。計画段階から受注者も作業に参画。契約金額を定めず、当初予想していた目標価格を基準に損得を分かち合う (pain share, gain share) こともある。

メリット・デメリット

- メリットとして、発注者には、コスト縮減・工期短縮・品質向上が可能となる。受注者には、過度の価格競争圧力から開放され、良い仕事をして良い評価を得ることが次の仕事に繋がること、計画段階から作業に参画することにより、手戻りによる施工段階でのリスクを軽減させることが可能となる。
- デメリットとして、協調関係が馴れ合いの関係になり、受注者の責任が不明確になる。このため、受注者の成績を常にチェック・評価し、場合によってはチームの見直しを行う等受注者間の競争性を確保することも重要。

2-6. 資材価格の変動への対応(民間工事)【議論用】

- 民間工事標準約款においても、**物価、賃金等の変動**によって**請負代金額が適当でない場合には、請負代金額の変更を求めることができる旨を規定**するが、実際の契約では、**当該条項が削除**されている場合も散見され、**価格転嫁が契約上困難**となっている事例も一部に見られる。
- 発注者としては、**請負契約締結後の予期せぬ請負代金の額の変更は、自らの事業計画に大きく影響**するため、**可能な限り不確実性を排除をしたいと考えられる**が、受注者としては、**適切な価格転嫁が難しければ、経営状況の悪化や下請け等への支払いへしわ寄せ**が及ぶ可能性。

- 受発注者間で適切に価格変動リスクを分担するために、標準約款など契約について、考えていく必要があるのではないか。

(参考) 契約イメージ

通常の請負契約

工事請負代金

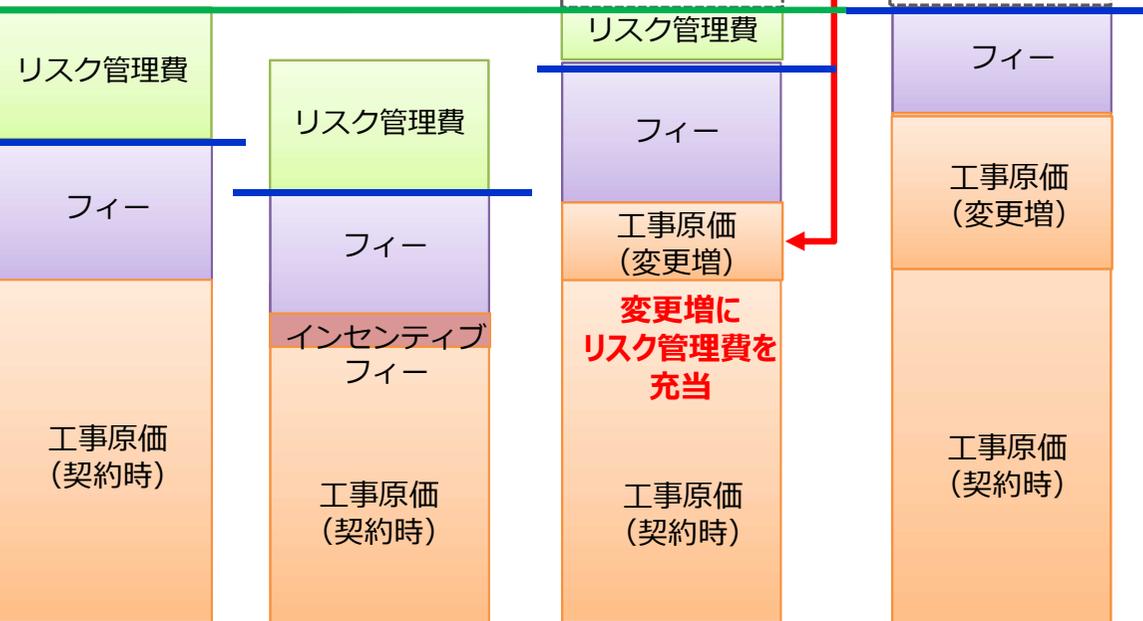
工事原価
+
諸経費
(フィー)
+
リスク見込み

当初契約

コストプラスフィー契約におけるリスク分担の例

変更上限額

工事請負代金



当初契約

コスト減額時
(減額分の1/2をインセンティブとして分配)

コスト増加時①
(リスク管理費を充当し発注者が負担)

コスト増加時②
(変更上限額を超過した部分は受注者負担)

3. 建設技能者の処遇改善

3-1. 建設技能者の処遇改善に向けた課題

- 労働時間については、工期に関する基準の制定や、令和6年度から開始される超過勤務の上限規制などにより、他産業と比べて長いとされる労働時間の短縮に向けた取組が進むが、週休2日制を進める上でも、労務費、賃金の上昇を求める意見も多く聞かれる。
- 賃金については、CCUSなどの処遇改善に向けた取組が進む中、設計労務単価が10年連続で上昇する一方で、建設技能者の平均年収はその伸びに及んでいないとの意見もある。

- **設計労務単価相当の賃金の行きわたりを更に徹底させる方策として、重層下請構造が元下間の請負金額に与える影響や、重層下請構造の適正化についても、考えていく必要があるのではないか。**

(参考) 調査結果

- 週休2日制を導入できない理由としては、「適切な工期が確保できないため」が65.7%と圧倒的に多い。次いで、「人手不足のため」「元請企業が休ませてくれないため」「日給の労働者の収入が減少するため」が30%台で続く。
- 週休2日制の定着に必要な条件としては、「適正な工期」「労務単価のアップ」が6割前後と多く、「十分な人手の確保」がそれに続く。
- 週休2日制に関する意見の内容としては、「労務単価、賃金アップが優先されるべき(63件/210件)」「元請が徹底しない限り休めない。業界全体としても取り組むべき(53件/210件)」というものが多い。

令和3年度 働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査結果
一般財団法人 建設産業専門団体連合会

3-2. 設計労務単価と建設技能者賃金の解離要因分析【議論用】

- 元請が下請と契約する際に用いる**元請労務単価**は、類似工事や過去の実績等からその時々の実勢価格を反映した価格とされるが、**土木工事の現場と建築工事の現場とで大きな差**。
- 本件事例では、**元請労務単価と設計労務単価とで上昇率は同程度**だが、**建設生産労働者の年収ベースではその伸びに及んでいない**。

設計労務単価と元請労務単価（下請企業Z社平均）の推移

土工	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年		単価UP率 (H24/R2)
設計労務単価	14,000 (19,740)	17,200 (24,200)	18,900 (26,600)	19,200 (27,000)	19,800 (27,800)	19,700 (27,700)	20,200 (28,400)	21,100 (29,700)	21,500 (30,200)		53%
全現場の平均 (土木工事)	18,000			21,000		24,300	25,097	25,312	25,982 (3月)	26,498 (11月)	47%
全現場の平均 (建築工事)	15,167	15,167	15,167	15,167	17,833	19,333	21,750	22,975	23,192		53%
鳶工	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年		単価UP率 (H24/R2)
設計労務単価	18,500 (26,085)	22,000 (30,900)	23,800 (33,500)	24,600 (34,600)	25,500 (35,900)	25,900 (36,400)	26,400 (37,100)	27,000 (38,000)	27,300 (38,400)		47%
全現場の平均 (土木工事)	22,250			27,104		30,911	31,504	31,738	32,446 (3月)	33,998 (11月)	51%
全現場の平均 (建築工事)	21,500	21,833	23,333	23,800	26,267	26,500	27,955	29,055	29,055		38%

※設計労務単価の括弧書きは労働者の雇用に伴い必要な経費（事業者負担分の法定福利費等）（41%）を加えた額（参考値）であり、元請単価には社会保険等の経費を含むが、それぞれに含まれる費用の詳細が異なる可能性に留意が必要。

建設生産労働者年収の推移

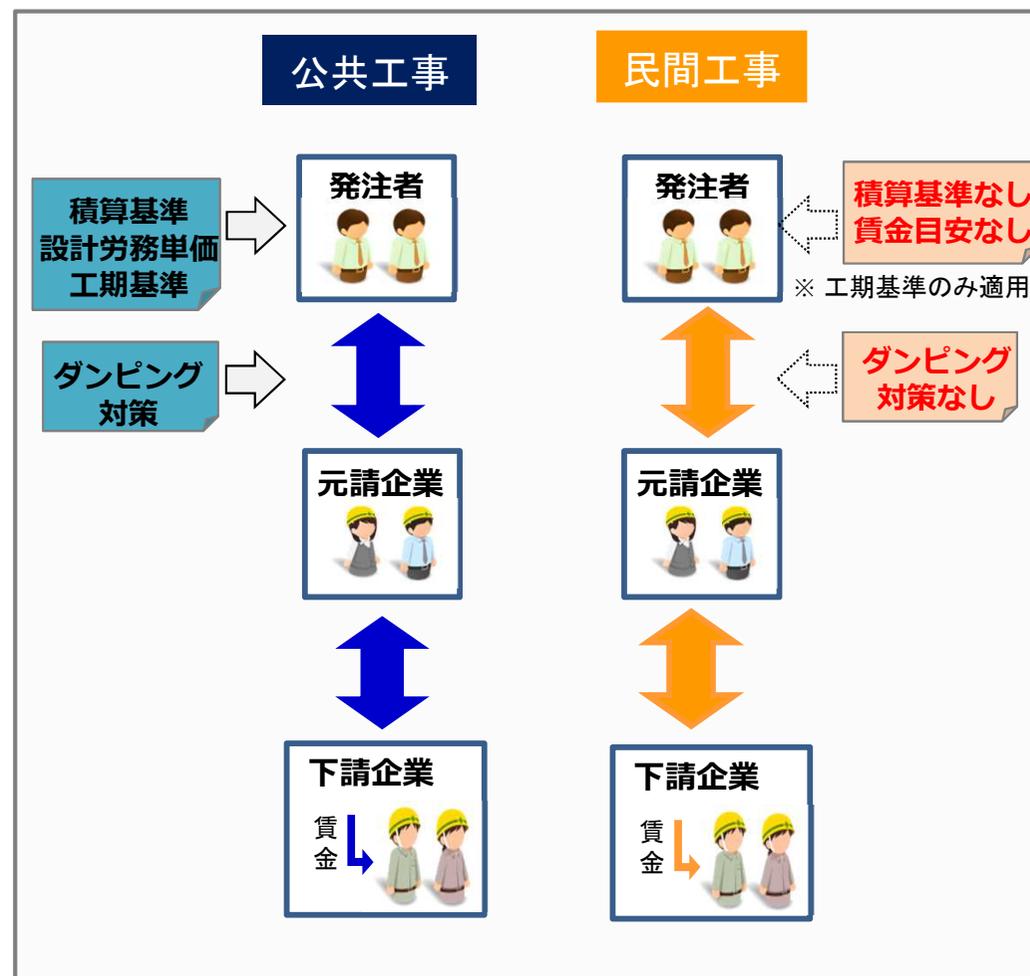
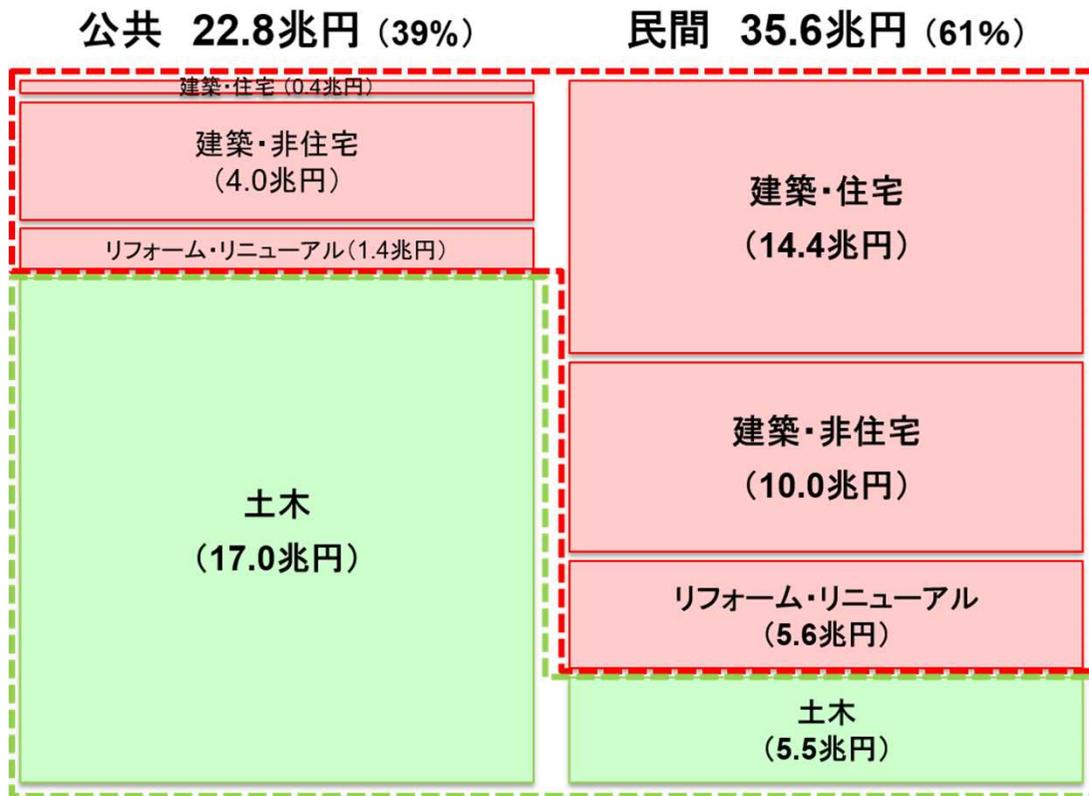
建設生産労働者年収(千円)	3,896	3,917	4,054	4,302	4,148	4,424	4,601	4,596	—	18%
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---	-----

※年収は、賃金構造基本統計調査より国交省試算。なお、設計労務単価と年収との比較に際し、令和2年賃金構造基本統計調査のD建設業の有効回答事業者数：1,893事業者に対し、令和2年10月公共事業労務費調査の有効回答事業者数：22,694事業者である点に留意が必要。

3-3. 土木工事と建築工事の元請労務単価の解離要因分析①

- 建設投資の内訳として、土木工事の多くは公共工事であり、建築工事の多くは民間工事となる。
- 公共工事においては、公共工事の品質確保の促進に関する法律により、適切な予定価格の設定、入札時におけるダンピング対策などが求められるとともに、設計労務単価といった諸制度が、元請労務単価や賃金の相場形成に寄与している可能性。
- 民間工事においてはこれらの諸制度がなく、市場原理の中で過剰な競争にさらされている可能性。

建設投資の内訳



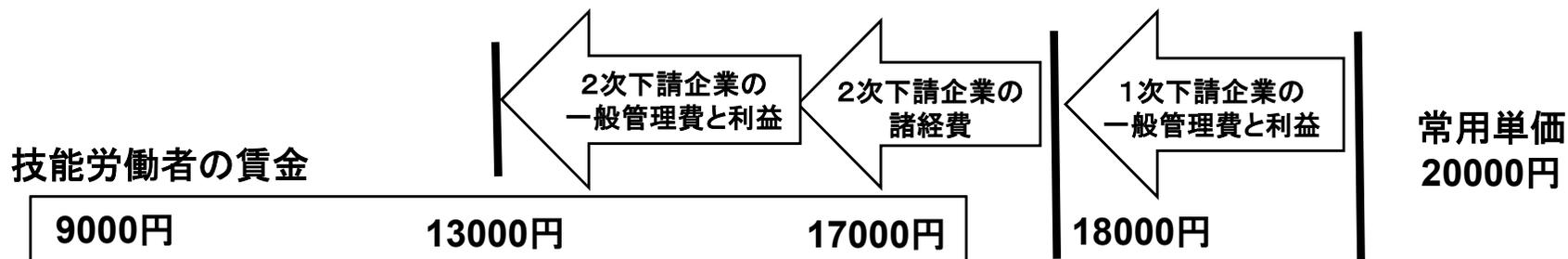
国土交通省「建設投資見通し(実質値)」(令和3年度建設投資見通し)

3-4. 土木工事と建築工事の元請労務単価の解離要因分析② 国土交通省

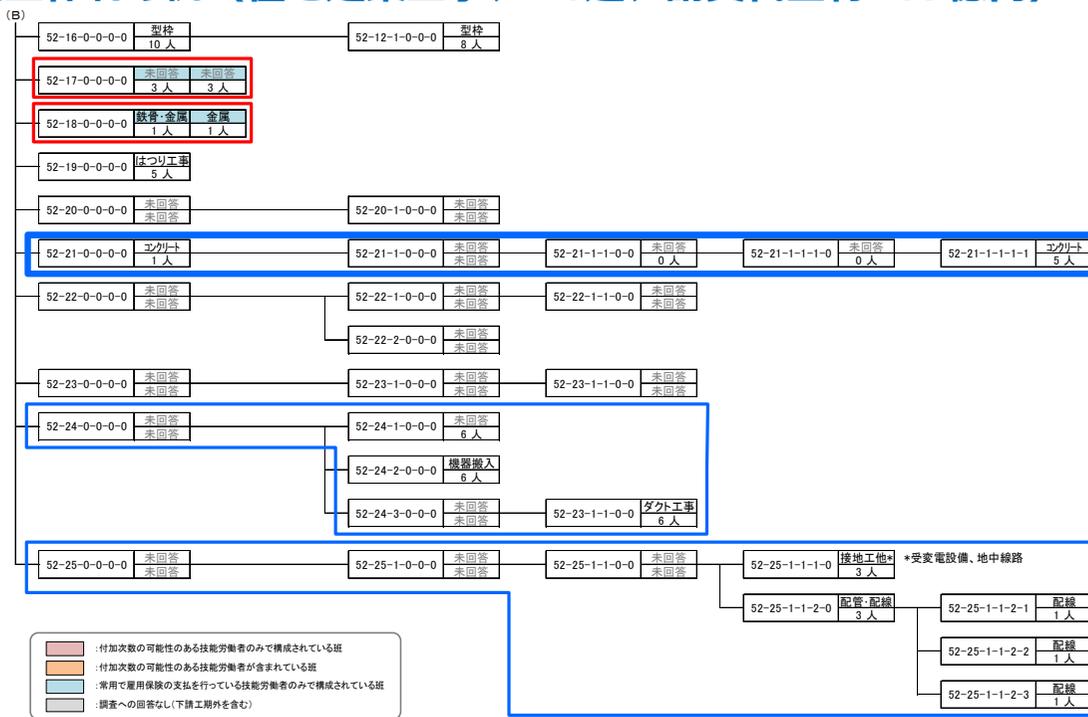
- 重層下請構造においては、下位の下請になるほど建設技能者の賃金が減少する傾向。
- 下記事例においては、施工体制図において最大5次下請までの存在が確認できる。

二次専門工事業業者内部の賃金決定概念図

(参考)建設技能労働者の賃金決定過程に関する研究(2013)
古橋真人



施工体制の例（住宅建築工事、RC造、請負代金約109億円）



4. 重層下請構造

4-1. 下請構造重層化の経緯等①

(出典)「建設労働と移民」 恵羅さとみ

伝統的な2つの市場

- **野丁場：土木・建築大規模工事**。下請機構が重層的である点が特徴。
元請－名義人（経營業務に専念する下請企業主）－世話役（職人集団の長）－職人
- **町場：木造個人住宅等の小規模工事**。親方は独立自営業者であることが多く、職人を雇いつつ、直接発注者から仕事を受けた仕事を完成させる。

戦後の建設労働市場

- **戦後、GHQは、労働者供給目的の請負制度（労務下請）を規制**するため、基本的にすべての労働者を元請人の直雇とする方針を打ち出したが、**建設業団体はこれに反対**し、1952年頃までに建設産業においては**実質的に下請制が公認**されることとなった。
- **1960年代～1980年代半ばまで、農村からの出稼ぎ労働者**が、労務下請構造の中で、季節的・臨時的・日雇的な不安定雇用者として建設労働市場に参入。これらは「**常庸**」「**常用**」と呼称されるが、**事実上の長期日雇い労働者**。
- このような出稼ぎ労働を仲介していたのが、**下請の世話役や募集人といった労務供給業者**。**職業紹介所を頼らず、地縁血縁で労働者を募集**。
- そのような労働慣行を実態とした上で、**1971年建設業法改正**により、建設業に許可制が導入されるとともに、**元請による下請指導義務が強化**された。**1978年に建設省が定めた「元請・下請関係合理化指導要綱」**が、**雇用主としての下請の負担**を規定するものであったため、結果として、**1980年代に孫請けの増加、再下請化が進展**。
- **1990年代には、建設業労働市場の寄せ場機能は弱体化**。同時期に外国人労働者の雇用が増加。

重層下請制の変容

(出典)「建設労働と移民」 恵羅さとみ

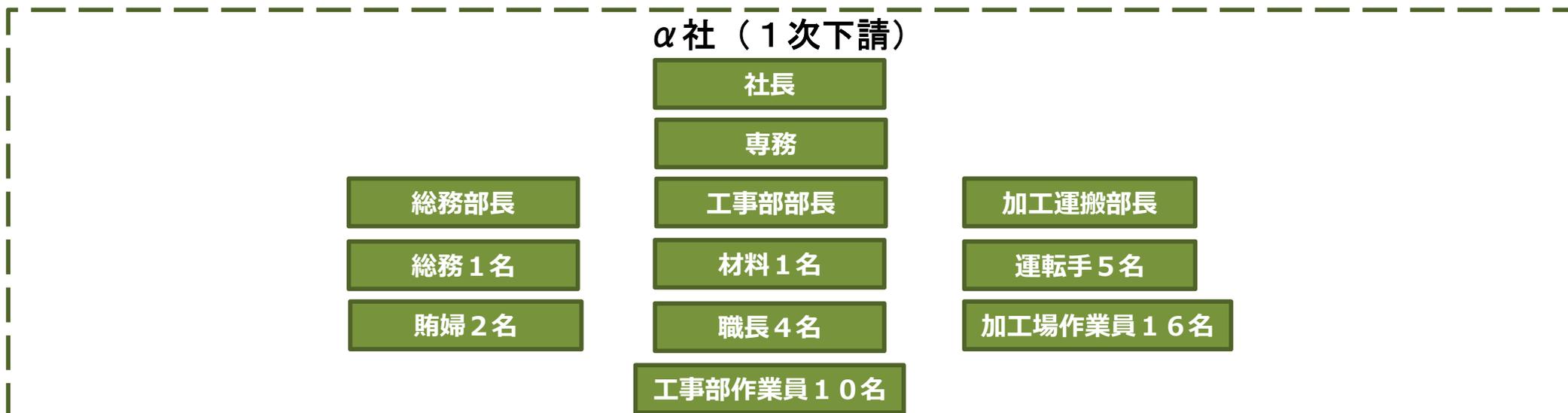
- 戦後まもなく、大型重機など機械化が進展。この頃の**大手元請企業**では、労働力確保の即効性を求め、重機オペレーターや機械工の直用化が見られたが、その後の建設機械の国産化、汎用化により**機械土工専門業者が発展**したこと、不況下における機械の稼働率の低迷で、再び下請化が促進。
- 1960年代頃から、大手元請による下請の育成強化が進展、直用班の法人化などを通じて直属施工会社としての下請制に移行。60年代後半には**大手の直用労働者のほとんどは下請け労務に移行**。
- 1970年、日建連が「労働力プール化構想」を提案。専属度の高い業者を常用化しつつ、これ以外の労働力を職種別にプールし、建設労働力の効率・安定を確保するというものだったが、全建は、大手による労働力の独占につながるとして反対するなどし、最終的に実現せず。
- 1970年代後半の低成長期には、専門工事業による直用体制も崩れ、重層下請化が2次、3次と進展。
- 1980年代には、下請による責任施工が進展し、施工管理機能が元請から下請へと移行。1990年代になると、一次下請も直接雇用を削減するようになり、技術管理は二次下請以下へと移行するとともに、職長であっても一人親方的な請負契約であることが多くなった。
- バブル崩壊後の不況により、元下系列取引関係に競争圧力が増加。下請企業間での競争が厳しくなり、経営が不安定化。縮小市場の下で、いわゆる一人親方の拡大が問題視されるように。
- 2003-2005年の調査において、専門工事業団体及び専門工事業者への聞き取りから、仕事量の減少と、元請けによる単価の切り下げ、大型機械、工場、車両などの固定維持費が負担となっているとの声が聞かれる。また、新工法や工期短縮による生産性の追求が元請けから課せられる一方、うまく生産性を向上させてもその利益は元請に吸い上げられるとの声も。

4-3. 下請構造重層化の経緯等③

(出典)「建設労働と移民」 恵羅さとみ

専門工事業者における組織事例

- 2003-2005年、調査当時の鉄筋α社は、年間売上高13億円、年間生産量2万トン。直用の職長4名と作業員計26名を雇用している他、協力会社として30社の2次下請を抱えている。これらの2次下請の多くは、かつてα社に直接雇用されていた職人が職長として独立し、請負化した経緯がある。
- α社の役割は主に、元請への営業活動、元請との見積り、受注契約、2次下請への発注、2次下請に対する仕事の調整、材料の管理・加工・運搬、元請からの要請処理、労働者に対する福利厚生。
- α社が直接雇用する職長と協力会社の職長の実質的役割はほとんど同じ。現場の職長会には“1次下請の職長”として参加する。また、α社の協力会社の職人は皆、現場でα社の名前入りヘルメットを着用し、名刺にもα社と自らが所属する2次下請の会社名が記載。



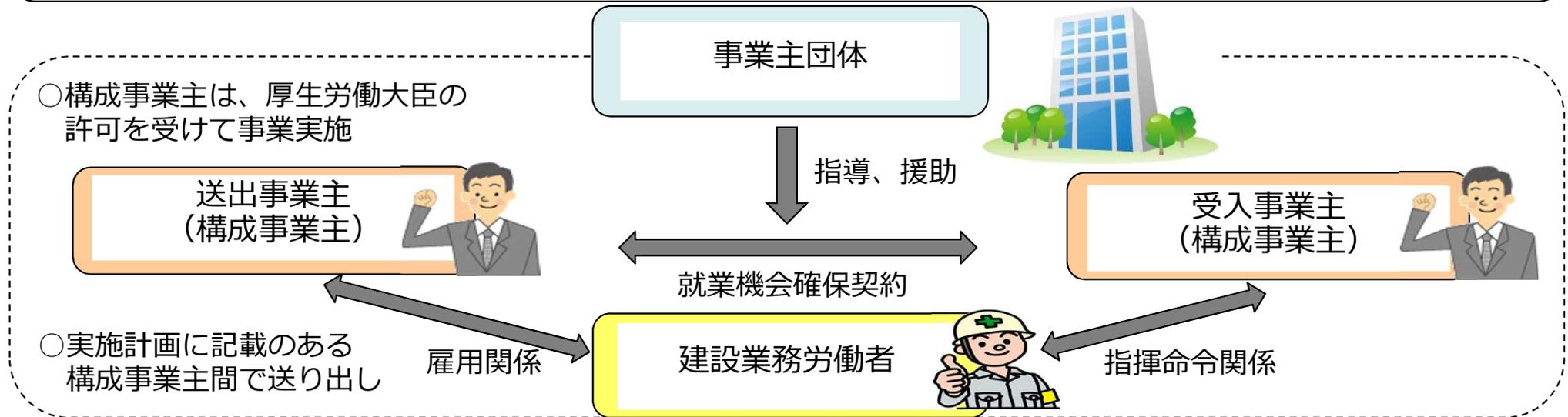
協力会社（2次下請）

A社5名、B社7名、C社10名、D社18名、E社5名、F社5名、G社7名、H社5名、I社8名、J社20名、K社16名、L社11名、M社8名、N社7名、O社12名、P社23名、Q社5名、R社8名、S社8名、T社10名、U社15名、V社20名、W社9名、X社4名、Y社5名、Z社5名、a社5名、b社4名、c社8名、d社5名
 (L、R、X、d社は北海道からの季節工)

建設業務労働者就業機会確保事業

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）

- 実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用（※1）する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設業務に従事させるために、一時的（※2）に送り出し。



【許可基準の概要】 ※送出事業主の許可基準

- ① 認定された実施計画に従って建設業務労働者就業機会確保事業を実施すること。
- ② 一定の要件を満たした雇用管理責任者が配置されていること、教育訓練の実施体制を整備するなど、送出労働者の雇用管理を適切に行うに足りる能力を有すること。
- ③ 個人情報などを適正に管理し、送出労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。
- ④ 上記のほか、以下の財産的基礎を有するなど、事業を的確に遂行するに足りる能力を有すること。
 - ・ 基準資産額（資産総額－負債）が、1,000万円×本事業を行う事業所数以上であること。
 - ・ 基準資産額が、負債総額の7分の1以上であること。
 - ・ 事業資金として自己名義の現金・預金が800万円×本事業を行う事業所数以上であること。

※1 期間の定めのない雇用契約や有期契約の更新により、期間の定めのない雇用契約と同等と認められる雇用の場合。また、社会保険や労働保険が適用されていることが必要。

※2 事業年度ごとに、送出人数は送出事業主の雇用する労働者の5割以下、送出期間は所定労働日数の5割以下。

4-4. 建設業務労働者就業機会確保事業の制度化経緯

経緯

出典:『季刊労働法』第209号「労働法の立法学」シリーズ第6回『労働者派遣と請負の間—建設業務と製造業務』

- 2004年6月、**構造改革特区提案**において、「建設業者同士でその雇用する労働者を融通し合うための労働者派遣を行う場合には何らかの例外規定を設けること」を提案。**厚生労働省は2004年9月から労働政策審議会において検討**を行い、**2005年1月「新たな建設労働対策について」**を取りまとめ。

「新たな建設労働対策について」

- 当時は、バブル崩壊以降の建設投資額の大幅な減少傾向、建設労働者の過剰傾向など大変厳しい状況。
- 報告では、「我が国の建設業において定着している**重層請負構造の仕組みが一定の役割を果たしており、労働力需給調整の面でも十分機能している**のではないかと」、「仮に新たな需給調整のニーズが存在するとしても、**請負の仕組みを活かしながら調整を図る手法を検討すべき**ではないかと」、「重層請負構造が様々な課題を抱えていることを踏まえ、**新たな労働力需給調整システムの検討に先立ち、この重層請負構造自体の在り方について十分な時間をかけて議論を行うべき**ではないか」といった意見も。
- 結論としては、「労働者派遣法が適用除外としている歴史的背景や趣旨等に照らし、**労働者の保護に万全を期しつつ、地域における雇用の安定を図るため、緊急避難的かつ限定的な形で新たな労働力需給調整システムを創設することが必要**」とされた。

建設業務労働者就業促進事業の概要

- 緊急避難的かつ限定的な労働力需給調整システム**であるため、**各地域の建設業の事業主団体による実施計画の作成及び厚生労働大臣による認定**が必要。悪質ブローカー等の介入による中間搾取、強制労働等の弊害の排除に万全を期するため、**建設事業主団体は、各都道府県建設業協会等の社団法人等を原則**とし、任意団体は厳格な要件を満たすもの以外認めないとされる。
- 計画を作成した**事業主団体**内で、**適格性要件を満たした構成事業主**がその雇用する常用の建設業務労働者を他の**構成事業主**に**送出し**、その**指揮命令関係の下で就労する機会**を与える「**建設業務労働者就業機会確保事業**」を実施。

4-5. 建設業における労働力需給調整制度の現状

建設業務労働者就業機会確保事業

(出典)日本の建設業における労働力需給調整の実態に関する研究(2020)
小松智之・蟹澤宏剛

- **建設業務労働者就業機会確保事業**は、厚生労働大臣から許可を得た**事業主団体の加盟企業同士が仕事量に応じて建設業務労働者の貸し借りをを行う**制度。
- **送り出し企業に一定の財産的基礎を要件**とし、事業主団体に雇用改善等の目標や実施時期などを定めた実施計画策定を義務付けるなど、**制度を申請するには多くの要件を満たす必要**。許可を持つのは、日本塗装工業会、沖縄県建設業協会、大阪府建団連、みやぎ建設総合センター、日本海上起重技術協会の**5団体のみ**。
- **活用が進まない要因**として、**送り出し企業が所定の財産的基礎を満たせないこと**、**必要となる事務負担が多大**であること、ほとんどの専門工事業団体の場合、事業を実施する加盟企業は主に1次下請であり、実際に現場で働く技能者の多くは2次下請以下に存在するため、**実際に現場で働く技能者が団体の加盟企業には少ないこと**、が指摘されている。

労働組合による労働者供給事業

- **労働組合等**は、厚生労働大臣の許可を受け、**無料の労働者供給事業**を行うことができる（職業安定法第45条）。**供給される技能者は、主に「一人親方」と呼ばれる個人事業主であるのが現状**。
- **供給される組合員（＝一人親方）と企業との間に雇用関係が結ばれるため、偽装請負的な曖昧な関係が持ち込まれる余地はなく**、供給される組合員にとっては、労働法により保護される労働者となるため、**労働時間が遵守されることや雇用期間中の安定的な収入等の面でメリット**。
- **労働者供給を実施している労働組合は全国的にも少ない**。**労働者供給を行える規模を持った労働組合が少ないこと**、**制度自体の認知が低い**ため企業からの要請が少ないこと、**無料事業となるため組合に対する財務的なメリットがないこと**、が理由として挙げられる。
- 全国的には**組合員数1万人を超えるような規模の労働組合は少なく**、そういった組合には**専属で雇用する事務局も存在しない**ため、労働者供給を行うに足る**事務的能力が乏しい**という実態も。

4-6. 海外公共工事における元請・下請関係

(出典)「中小建設業の維持に配慮した建設生産システムのあり方に関する研究」木下誠也

- アメリカでは、一般に、元請業者は、生産プロセスをコーディネートするリーダー的な役割。元下間における上下関係はなく、元下間でリスクを分担し、お互いの権利や責任は明確化されている。専門工事会社が資金、技術、調達能力を持っている。
 - 公共工事では、直雇による自社施工の割合が10～30%要求される。特に連邦政府の予算が入った公共工事では、通常、請負金額の50%以上を自社で施工することが求められ、元請は、ユニオン所属の作業員を自社の従業員として賃金台帳に登録、基本的な施工機械は全て自ら保有して施工を行う。
 - 発注者や元請業者による再下請の制限はないが、コストや管理上の問題から下請次数は少ない。
-
- フランスでは分離発注が推奨されており、施工資格要件として自社施工比率70%以上が要求される。
 - 大手ゼネコンは自社内に巨大な施工能力（技術者・技能労働者・設備・機械等）を保有しており、下請発注は少ない。
 - 下請業者が必要な場合は、原則、発注者から直接下請業者に支払われる。技能労働者は完全月給制。
-
- イギリスにも元請・下請の関係が存在し、ゼネコン一括発注が主流。
 - 下請施工比率に関する統計はないが70%程度との見方もある。それでも、大手建設会社は、現場労働者を抱えており、この現場労働者の数は増加する傾向。
-
- ドイツにも元請・下請の関係が存在するが、公共工事では分離発注が原則。元請が専門工事業者であるため、公共工事では70%以上の自社施工比率が条件とされる場合が多い。
 - 職種間調整は発注者側が行うため、設計会社やエンジニアリング会社に委託する場合も増加。
 - 技能労働者は完全月給制。
-
- 韓国では、下請の重層化が進行していたが、2008年に建設産業基本法が改正され、一定金額未満の工事に対して一定比率以上の直接施工（直接雇用の技術者、技能労働者による施工）が求められる。
 - 下請制限が設けられ、公共工事では、発注者は下請契約審査が義務付けられている。

4-7. 地方公共団体における下請次数制限の取組

		制度概要	ペナルティ等	効果
下請 次数 制限	埼玉県 (H28)	・6000万円以上の土木工事において、特記仕様書に「 可能な限り下請次数の抑制 に努めること」と記載し、3次以下の下請と契約を結ぶ際には 理由書を提出	なし(努力規定)	・可能な限り下請次数の抑制に努めることにより、元請企業・下請企業への意識付けが図られる ・下請契約金額が増加した、次数が減り施工体制が明確化した、との声あり
	新潟県 (H19)	・250～7000万円の特殊な技術を要しない地域の安全・安心に深く関わる土木工事、建築一式工事等で発注者が選定する工事につき、 2次下請けまで ・下請は、原則として管内に本支店を有する企業	ペナルティを明示していないが、契約不履行などで指名停止等を実施することも	・実現できている(対象を地域保全型工事、地元業者に限定して運用し、制度導入から長く経過しているため) ・元請けから、売上げが上がった、法令遵守の意識が高まったとの声あり
	福井県 (H26)	・すべての工事を対象とし、 建築一式は3次まで、それ以外は2次まで (1000万円以下の土木工事は1次まで) ・次数制限以上に下請契約を結ぶ場合には 事前に発注者の承認が必要	制限以上に下請契約している場合には、是正指示、指名停止等	・工事全体で下請契約している工事が7割→5割に減少 ・土木一式において、ほとんどの工事において下請次数が2次以下となる効果 ・建築一式でも3次以下が実現できている
	京都府 (H24)	・原則として 建築一式は3次まで、それ以外は2次まで ・次数制限以上に下請契約を結ぶ場合には 理由書の提出が必要	理由書等を提出しない場合には指導の上、指名停止等の措置	・概ね下請次数制限以内に収まっている状況
	鳥取県 (H27)	・すべての工事を対象とし、 建築一式は3次まで、それ以外は2次まで 。 ・次数制限以上に下請契約を結ぶ場合には、 監督員と協議が必要	制限以上に下請契約している場合には、是正指導、資格停止等	・土木工事は、導入前から2次下請以内がほとんどだったため、影響はあまりない ・建築工事に関しては、実態を調査した上で3次までとしており、実現できている
	三重県 (H30)	・すべての工事を対象とし、 建築一式は3次まで、それ以外は2次まで (特記仕様書で規定) ・次数制限以上に下請契約を結ぶ場合には、 事前に発注者の承諾が必要	なし	・次数制限を超えた工事は、直近3年で平均0.6%程度(年間700～800件中2～6件)
	宮城県	・R2年度からモデル工事(建築は3次まで、土木は2次まで)を実施	なし	・建築工事の元請けから、施工体制管理の改善、下請けの利益向上などメリットあり、との声あり
	総合 評価	長崎県 (H25)	・入札時に下請次数を 建築で3次まで、建築以外で2次まで にすることを誓約した場合、総合評価の加点対象とする	履行が確認できない場合は、工事成績点を10点減点

※ダムなどの大規模工事、専門・特殊工事など、工事の規模・種類によって重層化の事情が異なり、上記制限におさまらない工事もある。

4-8. 重層下請構造の主な要因と想定される対応策【議論用】

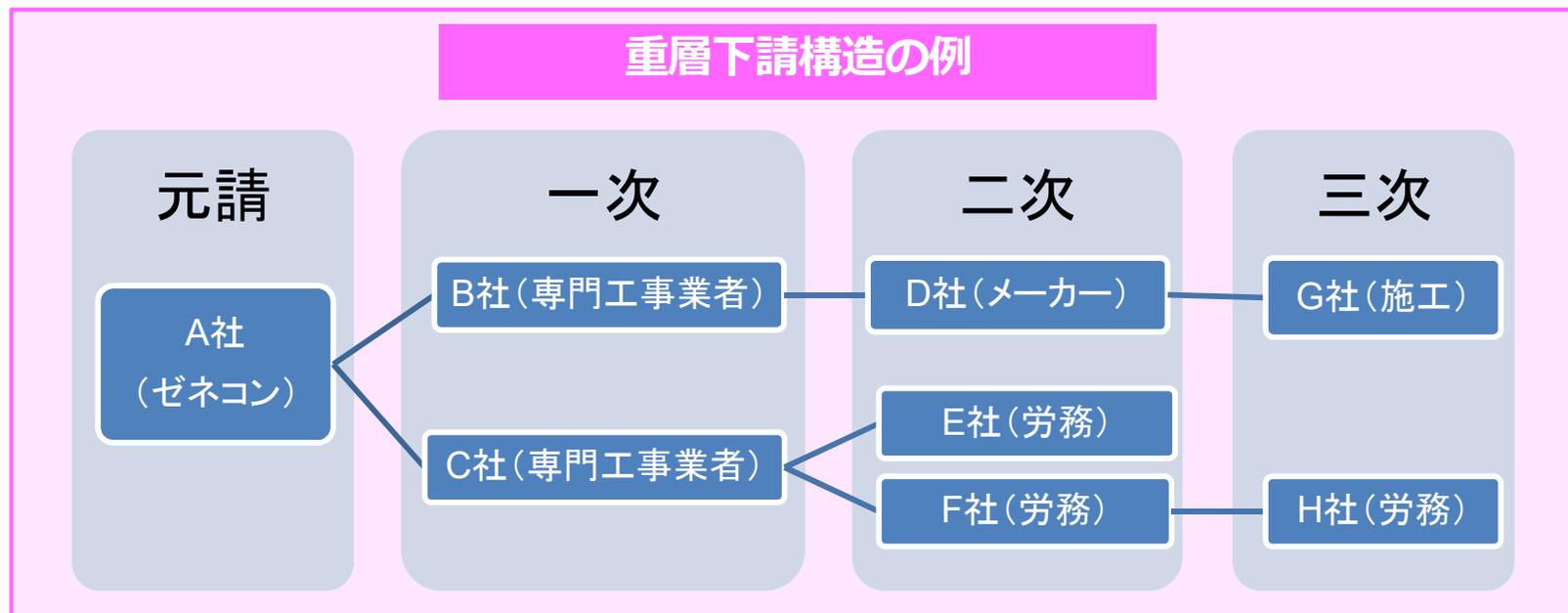
【参考】2018年 第23回基本問題小委員会資料より

主な重層化の要因	対応の方向性	具体的な施策例
<p>専属型</p> <p>建設投資の減少等により、 直用技能者を外注化したこと に伴う重層化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安定的な建設投資の確保を前提としつつ、社員化等を進める 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 技能や経験を有する技能者が社員化できる環境の整備（建設キャリアアップシステムの活用等） ○ グループ化
<p>繁忙期型</p> <p>繁忙期における労務を確保するために下請発注を行うこと に伴う重層化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ なるべく繁閑の波をなくす ○ 繁忙期における労務提供を円滑化する ○ 繁忙期であってもなるべく重層化しない仕組みの構築 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施工時期の平準化の推進 ○ 就業機会確保事業の有効活用 ○ 下請共同施工制度（仮称）の構築により、下請間の重層化を軽減する
<p>代理店型</p> <p>資材の調達等を行う商社（又は代理店）が施工体制に入ることに伴う重層化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実質的に施工に携わらない建設企業を排除する 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一括下請負の基準の明確化（H28.10～） ○ 法令遵守の徹底（一括下請負等法令違反があった場合の経審での減点強化）（H29.7～）
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上記のほか、不必要な重層下請構造をなるべく回避する 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地方公共団体の取組も参考としつつ、発注者等に説明のできない重層構造を回避する方策の検討（例えば、施工体制台帳や施工体系図の活用による下請次数や下請企業数等の「見える化」）

4-9. 検討の方向性【議論用】

- 都道府県発注においては、既に、土木2次、建築3次までの重層化防止措置を講じているところもみられるが、ダムなどの大規模工事や、専門的・特殊な工事等、この範囲におさまらないものも。
- 重層下請構造となる要因の1つは、繁閑の差が大きく、受注型産業であり需要のコントロールができない建設業において、下請により労務の需給調整を行うためとされる。
- 特殊な資材については、メーカー指定の施工会社でなければ施工できないといった条件から、メーカーが2次、施工が3次以下となるケースも見られる。

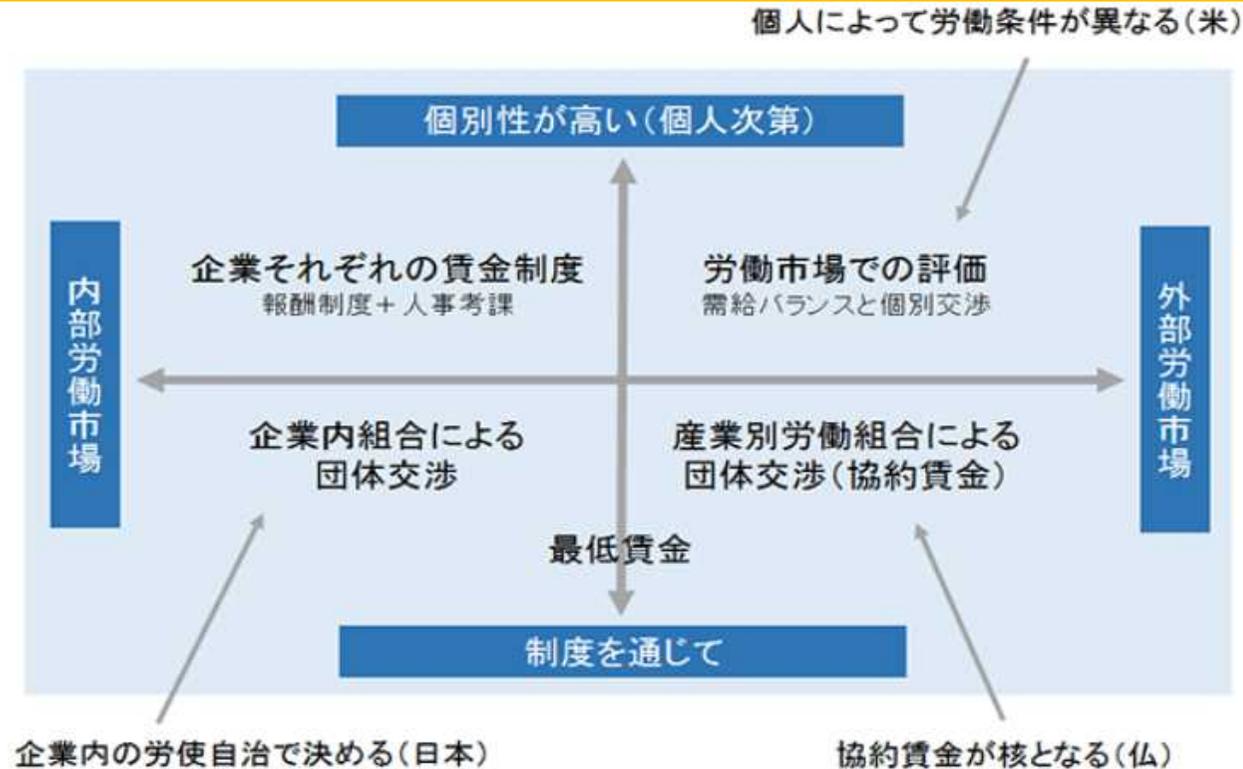
- 
- これまでの重層化の経緯等を踏まえた上で、あるべき元下構造の姿はどのようなものか。
 - 例えば、下請により労務の需給調整を行っているのであれば、労務の需給調整を行う仕組みが機能すれば、重層下請構造の適正化に資すると考えられるか。



5. 技能労働者の賃金

5-1. 賃金決定に関する労使関係分析

- 賃金決定メカニズムは、英米等アングロサクソン諸国に顕著な、職務内容と労働者の労働市場での価値から決定される、個人レベルでの賃金決定メカニズムと、大陸ヨーロッパ諸国に見られる、労働市場の法的、制度的な支配が比較的強い、産業・職業別の労使レベルでの団体交渉による賃金決定メカニズムに大別。
- イギリスの状況は日本に類似しており、企業・事業所レベルの労使、及び個人レベルによって賃金交渉が行われ、労働協約適用率も欧州にしては低い。しかし、アメリカほどではないが労働市場における流動性があるため、賃金相場を市場が自然に需給バランスをとって決定してくれる傾向。また、ジョブ型人事制度により職務と賃金の格付けが企業の枠を越えても客観的に比較・検討しやすい。
- 日本においても、企業の枠を越えた職務、賃金別の格付けを形成し、それらを客観的な比較・検討ができる状態にすること、また、賃金決定の主要な交渉レベルを企業・事業所レベルから全国、中央労使、産業労使レベルとの連携を強化する新たな構造も考慮される。



5-2. 賃金下支えに係る海外事例

- アメリカにおいてはデービス・ベーコン法が、フランスにおいては労働協約に基づく賃金制度が、建設技能者の賃金を実質的に下支え。
- これらの建設技能者の賃金を下支えする制度により、個別の企業は、賃金や労働条件を低下させることによる競争力の確保が困難となり、生産物や役務の質についてのみ競争が行われるようになる、また、競争力強化のためには建設現場の作業効率を上げなくてはならず、生産性を上げる要素となっている、といった意見が聞かれる。

アメリカ デービス・ベーコン法 (概要)

(参考)労働時間規制及び賃金水準の確保に関する米国制度の調査研究(土木学会論文集 F4(建設マネジメント), Vol. 74, No. 2, I_154-I_163, 2018)

- 1931年、大恐慌による深刻な不況の中、安い賃金によるダンピング入札によって公共工事に参入する建設会社から、地元建設会社とその技能者の賃金水準を守る趣旨で制定。
- 2,000ドル以上の連邦政府の補助金が入る公共工事を受注する建設会社に対し、基準賃金以上の賃金等を技能者に支払うことを義務づけ。
- 基準賃金は「当該地域で約50%の建設技能労働者が受け取っている賃金」と定義され、連邦労働省が各地域のユニオンや建設会社などを対象に3年毎にアンケート調査を行い、対象工事（住宅、建築、道路、土木）、地域（CountyまたはCity）、職種毎に標準とみなされる標準額を算定し告示。

フランス 労働協約に基づく賃金 (概要)

(参考)現代先進諸国の労働協約システム(フランス)(労働政策研究報告書 No. 197 労働政策研究・研修機構)

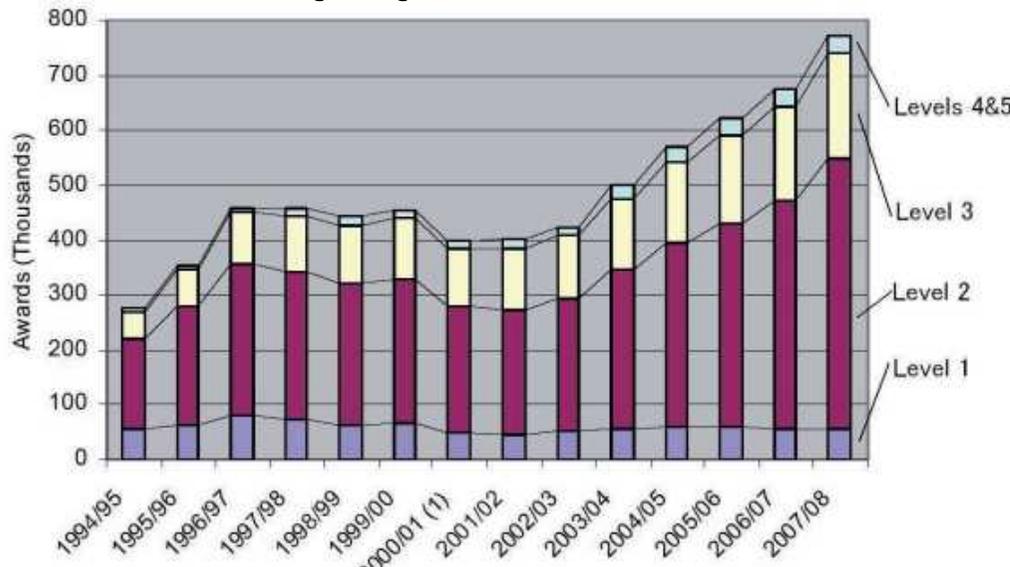
- 労働組合の組織率は8%弱であるが、立法措置により、労働協約の適用率は90%を超える（1929年末にアメリカで発生した大恐慌による政治・経済・社会的混乱への対応の一環として、1936年、代表的労働組合による産業別労働協約の拡張適用制度を措置）。
- 拡張適用される労働協約には、賃金に関わる条項として、職務の格付け及び職業資格のレベルの決定に資する主要な要素、職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金要素を含むものとされる。

5-3. 企業の枠を越えた職務格付の海外事例

- ▶ イギリスにおいて、全国共通で職務の能力を評価判定する制度として、**NVQ (National Vocational Qualification)** が1986年に創設。サービス業、建設業、製造業、医療サービス等さまざまな職業において、それぞれに**レベル1から5までの5レベルを設定**。
- ▶ 1997年には、**職業資格を教育資格と同価値とみなして、その全国的水準を示す**ため、両資格の対応表となる**NQF (National Qualification Framework)** を構築。

NVQ等級	必要とされる能力
レベル5	予測困難な事態に対応でき、人材・資材の配置について高度な責任が求められる。計画、設計、実行、評価、分析、判定の確実な能力が求められる。
レベル4	複雑で技術的・専門的な作業ができ、仕事に対して相当高い責任と自主性が求められる。他の作業員の仕事に対する責任や人材・資材の配置についての責任もかなり求められる。
レベル3	非定型で複雑な作業に対応でき、仕事に対してかなりの責任と自主性が求められる。作業指導など監督的な能力もしばしば求められる。
レベル2	ルーチンワークのほか、ある程度変化のある作業もできる。仕事に対する責任と自主性も多少求められる。
レベル1	主に予測できる決まった作業（ルーチンワーク）ができる

NVQ/SVQのレベル別年間授与数



NQF水準	対応する学歴・学位・資格	
レベル8	博士	NVQレベル5
レベル7	修士	
レベル6	学士	NVQレベル4
レベル5	高等教育レベル	
レベル4	短期高等教育レベル	NVQレベル3
レベル3	後期中等教育修了レベル	
レベル2	義務教育終了レベル GCSE評定A~C	NVQレベル2
レベル1	義務教育終了レベル GCSE評定D~G	

5-4. 専門工事業における生産性の向上に係る示唆

参考: 建築コスト情報・コスト指標に関する研究(平成28年度)
建築コスト管理システム研究所

- 2012年頃からの建築ブームにおいて、鉄筋や型枠の工事単価が急激に上昇したが、これに伴い、RC造からS造へと構造形式が変化。
- RC造においても、工期短縮が可能となるプレキャスト鉄筋コンクリート工法の増加、型枠工事におけるシステム型枠の利用増加、鉄筋工事における先組工法の増加など、省力化の工夫も進む。



労務費の上昇により、相対的に高コストだが生産性の高い工法への移行がみられるが、労務費上昇を下支えすることが、専門工事業の生産性向上を後押しすると考えられる。

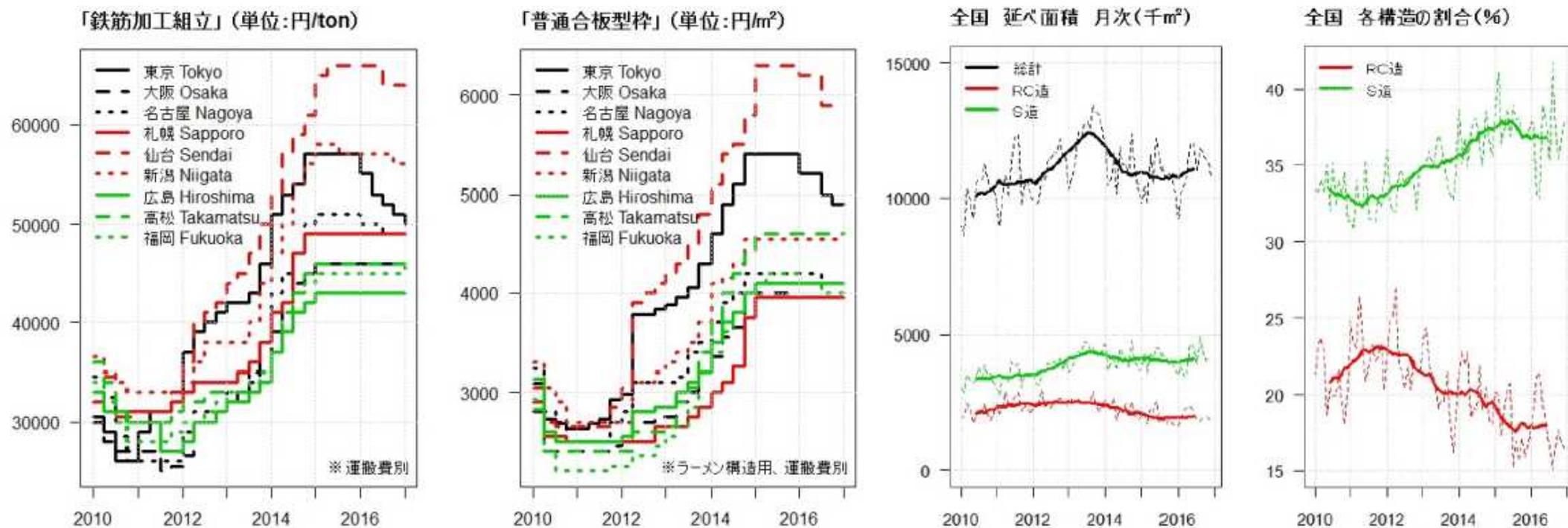


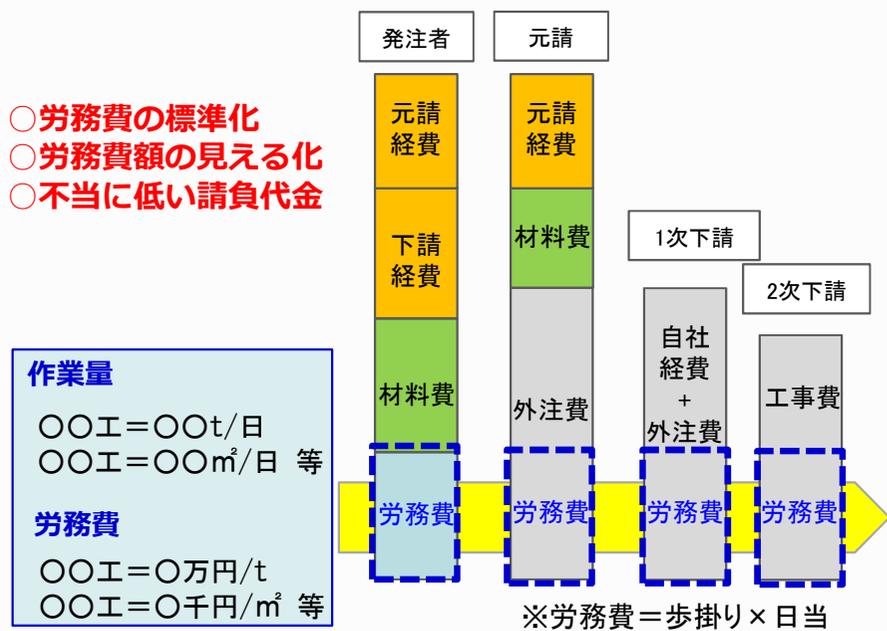
図4-1 鉄筋と型枠の工事単価(市場単価)推移

5-5. 検討の方向性【議論用】

➤ **元請労務単価**は、市場原理に基づき個社において決定されるべきものであるが、**特に民間工事**においては、元請企業間、下請企業間それぞれにおいて、**受注獲得にむけた過度な競争**にさらされ、**価格相場の形成が困難**な状況。

- 不当に低い請負代金を制限する規定（建設業法第19条の3）もあるが、特に民間工事における競争について、どう考えるか。
- 例えば、労務費の目安を示すことで「見える化」「標準化」し、労務費相場を形成することは考えられるか。
- 技能者個人へ賃金を行き渡らせるため、企業の枠を越えた職務・賃金別の格付け等により賃金相場を形成することは有効と考えられるか。
- 例えば、CCUSによる処遇改善機能を強化するために、どのような方策が考えられるか。

令和4年3月中央建設業審議会資料より



職種	レベル別の年収目安			
	レベル4 (総括職長)	レベル3 (職長)	レベル2 (熟練技能者)	レベル1
〇〇工	**	**	**	**
〇〇工	**	**	**	**

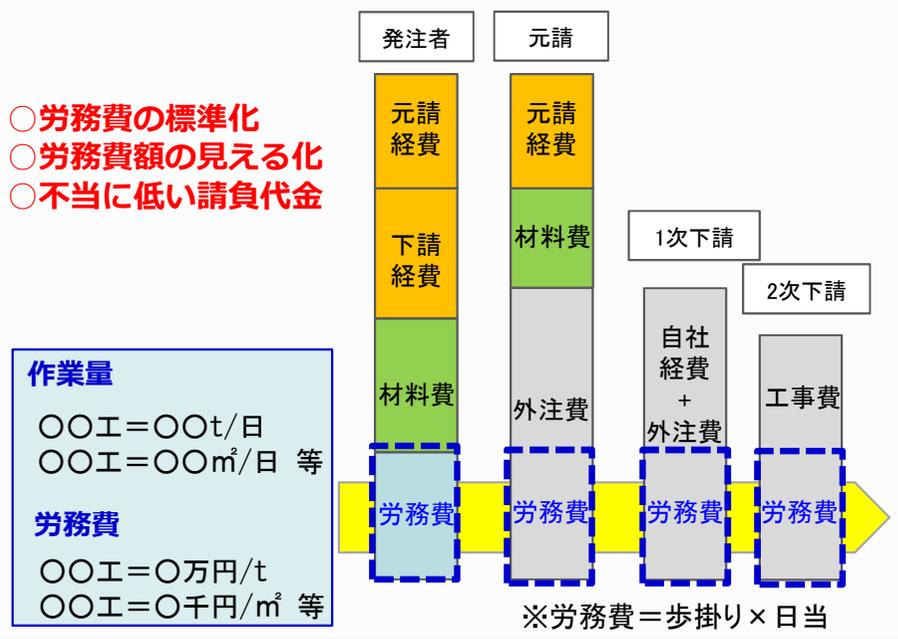
	レベル別の評価基準			
	レベル4 (総括職長)	レベル3 (職長)	レベル2 (熟練技能者)	レベル1
客観評価基準	**	**	**	**
〇〇〇	**	**	**	**

- 労務費ダumpingを防ぐとともに、建設業技能労働者の平均年収を全産業並へ押し上げるためには、どのような方策が考えられるか。

【課題(例)】

- ✓ 不当に低い請負代金(建設業法第19条の3)について、具体の基準を定めることは考えられるか。
- ✓ 下請け企業が元請け企業への価格交渉力を高めるため、受注者が必要とする労務費の目安を国が示すことで、労務費を「見える化」「標準化」することは考えられるか。
- ✓ 技能者の能力を適正に評価し、客観的に「見える化」するため、職長として携わった具体的な現場情報や元請け企業からの個別技能者の評価等も蓄積する仕組みを構築することは考えられるか。

- また、企業及び技能者の双方が、賃金面の処遇の目安を把握できるよう、国において設計労務単価を踏まえたCCUSレベル別の年収目安を示すことは考えられるか。



職種	レベル別の年収目安			
	レベル4 (総括職長)	レベル3 (職長)	レベル2 (熟練技能者)	レベル1
〇〇工	**	**	**	**
〇〇工	**	**	**	**

	レベル別の評価基準			
	レベル4 (総括職長)	レベル3 (職長)	レベル2 (熟練技能者)	レベル1
客観評価基準	**	**	**	**
〇〇〇	**	**	**	**