

# 持続可能な建設業に向けた環境整備検討会 第六回検討会 資料

---

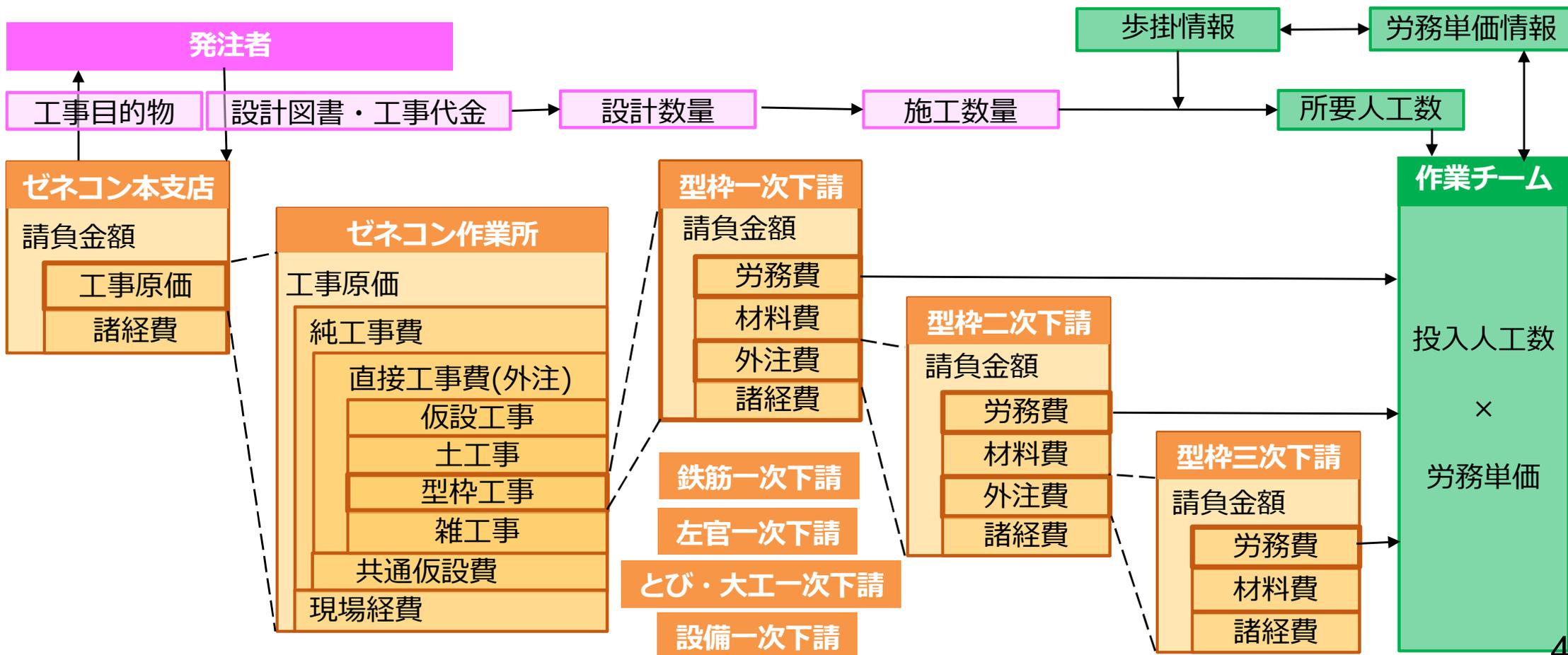
令和4年12月27日

# 1. 技能者賃金の決定構造

- 1. 技能者賃金の決定構造**
- 2. 法定福利費の確保**
- 3. 多能工(マルチクラフター)**

## 建設生産システムのウォーターフォールモデル

- 発注者、ゼネコン、重層化する下請群からなる生産システムの構成をモデル化したもの。
- 川上にいる発注者は設計図書で工事目的物を確定し、ゼネコンと請負契約を結ぶ。受注したゼネコンは請負金額から本社経費や利益等からなる諸経費を除き、工事原価を確定する。ゼネコンの作業所では、工事原価を自ら分担する現場経費と共通仮設費、主に一次下請群に外注する直接工事費に割り付けて実行予算を組む。下請群は、分担範囲の請負金額を材料費、労務費、外注費、諸経費に割り付ける。最も川下側にある下請は、外注費のない下請となる。



# 1-2. 賃金決定過程の実態把握

参考:「建設技能労働者の賃金決定過程に関する研究」  
2013. 3 古橋真人

- 元請ゼネコンは、施工計画を金額で表した実行予算を組む。現場所長は、実行予算に収まるように工事を完遂し、利益を出す必要。実行予算で組まれた計画に基づいて元下契約が行われるが、労務単価の目安となるのが、定用単価。ゼネコンが、主要工種ごとに独自に労務の単価を設定。
- 定用単価の水準は、その時々常識的な相場となる。類似工事や過去の実績から、「その値段じゃ誰も来ない」とか「もう少し叩ける」などのフィードバックを受け、かなり実勢価格を反映した価格となるが、基本的に設計労務単価から独立に決められる。
- 専門工事業者からの見積りは、多くの場合、相見積りとなる。形式上相見積りを行うものの、最初から意中の専門工事業者が決まっている場合もあれば、最安値の業者を必ず指名するわけではなく、業者の信用等を加味して業者を決定することもある。
- 専門工事業者が提出した見積り通りに請負契約に至ることはほとんど無く、たいていは、現場毎に決まってくる定用単価を目安に、業者の信用度や、工種の特殊性、工事が黒字か赤字か、等を念頭に置きながら、請負総価が交渉によって決まる。
- 一次専門工事業者に入ってくるお金は、請負にしる常用にしる、労務の単価は定用単価に依存している。定用単価が一次業者の元下請負代金に強く影響を与えており、一次業者に流入するお金の総量を規定している。二次以降の業者の技能労働者の賃金も定用単価に影響受けることは間違いないと言える。
- 定用単価は地域によっても異なるが、ゼネコン土木系社員と専門工事業者双方からのインタビュー調査で得た水準を、設計労務単価と比較。定用単価には、下請業者の現場管理費としての経費、法定福利費の事業主負担、場合によっては下請業者の一般管理費までを含む。

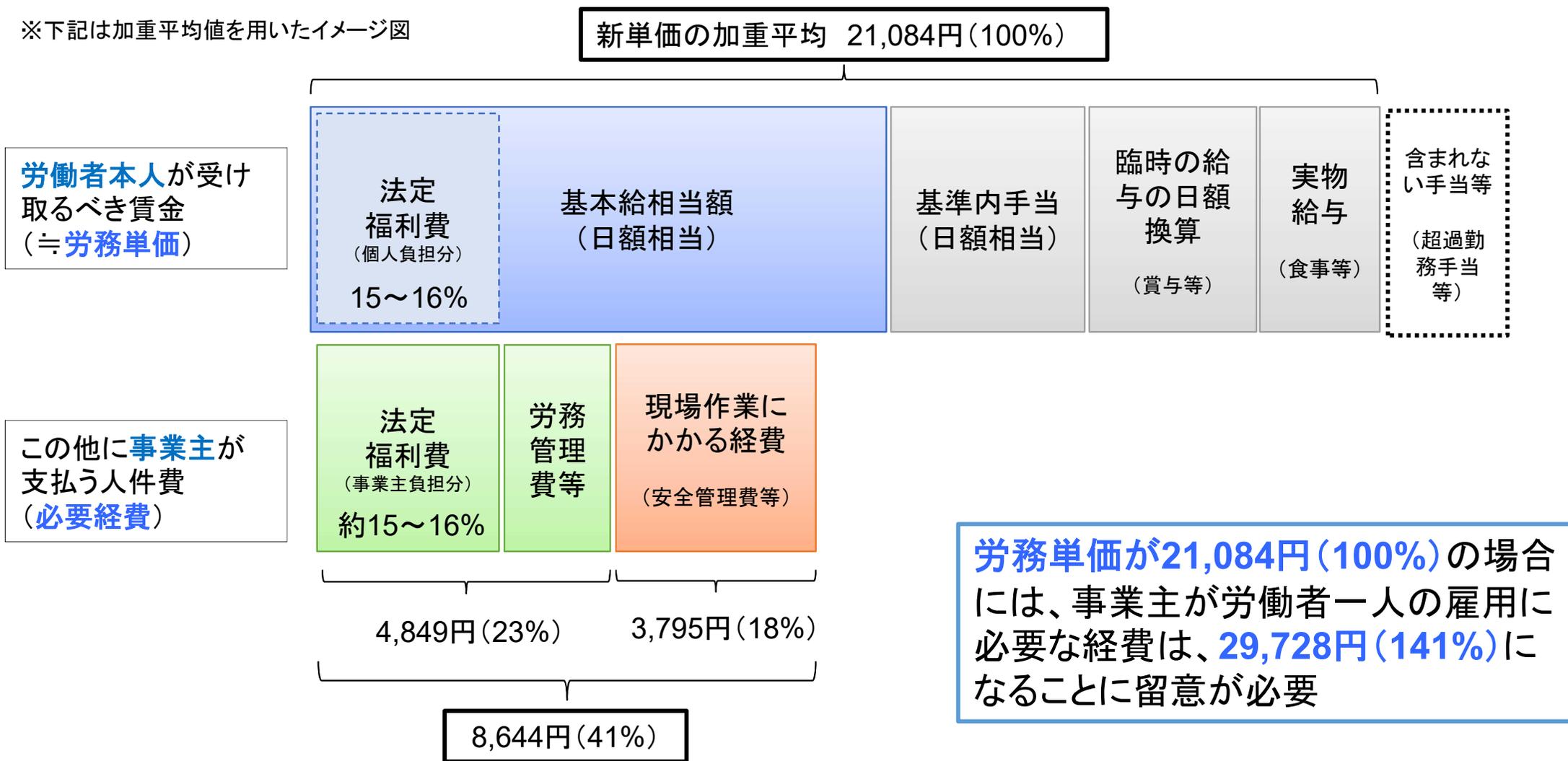
- ・ 平成23年東京都とび工設計労務単価17200円（必要経費として41%を加算した額＝24252円）
- ・ 大手ゼネコンの東京都とび工定用単価21000円～23000円

- ・ 平成23年東京都普通作業員設計労務単価13600円（必要経費として41%を加算した額＝19176円）
- ・ 大手ゼネコンの東京土木定用単価14000円～18000円

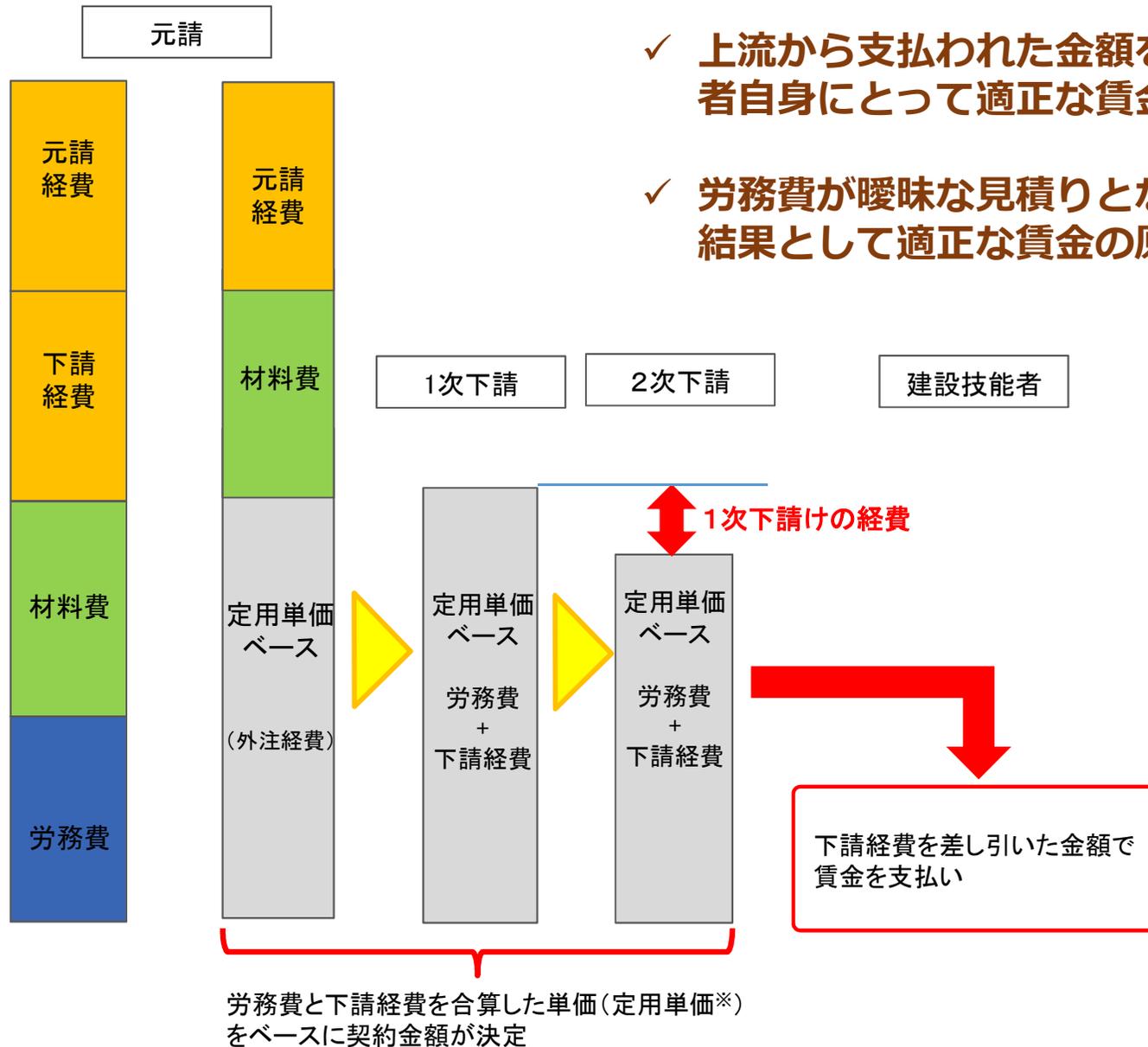
# 1-3. 「公共工事設計労務単価」と「雇用に伴う必要経費」の関係

- 労働者本人が受け取るべき賃金を基に、日額換算値(所定内労働時間8時間)として**労務単価**を設定  
⇒ 例えば、日給制の労働者が受け取る日当よりも広い概念。法定福利費も全額反映
- **労務単価**には、**事業主が負担すべき必要経費**(法定福利費、安全管理費等)は含まれていない。
- 事業主が下請代金に**必要経費分**を計上しない、又は下請代金から**必要経費**を値引くことは**不当な行為**

※下記は加重平均値を用いたイメージ図



## 建設工事における契約金額と賃金決定の構造



- ✓ 上流から支払われた金額を上限に賃金が決定するため、技能者自身にとって適正な賃金水準となっているかどうかは不明
- ✓ 労務費が曖昧な見積りとなり、下流側の価格交渉力が低下。結果として適正な賃金の原資が確保できない恐れ

# 1-5. 通常用いる積算・見積り方式

参考:「公共工事設計労務単価のあり方について 報告」  
平成21年3月 公共工事設計労務単価のあり方検討会

## 実行予算を策定する際に通常用いる労務費の積算・見積り方式

	歩掛×単価	市場単価×出来型	自社単価×出来型	下請単価×出来型	その他	合計
元請	<b>98 (36%)</b>	11 (4%)	<b>103 (37%)</b>	56 (20%)	8 (3%)	276
下請(中間)	35 (29%)	7 (5%)	<b>64 (53%)</b>	14 (12%)	2 (1%)	120
下請(下位)	20 (21%)	3 (3%)	<b>62 (64%)</b>	9 (9%)	4 (4%)	97
合計	153 (31%)	20 (4%)	<b>228 (46%)</b>	79 (16%)	13 (3%)	493

## 発注者又は元請に見積りを提出する際に通常用いる労務費の積算方式

	歩掛×単価	市場単価×出来型	自社単価×出来型	下請単価×出来型	その他	合計
元請	<b>150 (55%)</b>	19 (7%)	63 (23%)	38 (14%)	4 (2%)	275
下請(中間)	40 (33%)	11 (9%)	<b>61 (50%)</b>	10 (8%)	0 (0%)	121
下請(下位)	24 (25%)	7 (7%)	<b>57 (59%)</b>	4 (5%)	4 (4%)	96
合計	<b>214 (44%)</b>	37 (8%)	181 (37%)	52 (10%)	8 (2%)	492

## 歩掛方式で積算する場合に使用する単価

	設計労務単価	下請見積単価	自社単価	その他	合計
元請	<b>126 (53%)</b>	31 (13%)	78 (33%)	3 (1%)	237
下請(中間)	15 (22%)	6 (9%)	<b>47 (69%)</b>	0 (0%)	67
下請(下位)	12 (23%)	5 (10%)	<b>32 (64%)</b>	1 (2%)	49
合計	<b>152 (43%)</b>	42 (12%)	<b>156 (44%)</b>	4 (1%)	353

# 1-6. 労務費・賃金と労務単価の関係

参考:「公共工事設計労務単価のあり方について 報告」  
平成21年3月 公共工事設計労務単価のあり方検討会

## 下請代金中の労務費相当額の労務単価の関係

	未確認(材工込)	設計労務単価	下請見積	受注環境(競争性等)	工事毎の利益率	その他	合計
元請	59(21%)	56(20%)	<b>98(36%)</b>	37(13%)	19(7%)	6(2%)	275
下請(中間)	19(16%)	8(7%)	<b>37(31%)</b>	<b>31(26%)</b>	21(17%)	4(3%)	120
下請(下位)	19(22%)	6(6%)	<b>25(29%)</b>	<b>18(20%)</b>	13(15%)	6(7%)	86
合計	97(20%)	70(14%)	<b>160(33%)</b>	86(18%)	53(11%)	16(3%)	481

## 直接雇用労働者の全社的な賃金改定に最も大きな影響を与える要素

	設計労務単価	春闘など	経営状況	労働市場環境	工事毎の利益率	最低賃金	その他	合計
元請	<b>37(28%)</b>	1(1%)	<b>66(51%)</b>	11(9%)	9(7%)	0(0%)	5(4%)	129
下請(中間)	8(12%)	4(6%)	<b>31(47%)</b>	10(16%)	6(10%)	3(4%)	4(6%)	66
下請(下位)	9(11%)	2(2%)	<b>40(53%)</b>	10(13%)	12(15%)	0(0%)	5(7%)	76
合計	53(20%)	7(2%)	<b>137(50%)</b>	31(12%)	27(10%)	3(1%)	14(5%)	271

## 個々の労働者の賃金を決定する際に考慮している項目

	資格	職責	経験	年齢	工事毎の利益率	その他	合計
元請	<b>32(25%)</b>	<b>31(25%)</b>	<b>32(25%)</b>	13(10%)	8(6%)	12(9%)	128
下請(中間)	10(14%)	<b>18(27%)</b>	<b>19(29%)</b>	3(4%)	8(11%)	10(15%)	67
下請(下位)	12(16%)	<b>18(24%)</b>	<b>20(27%)</b>	5(6%)	9(13%)	10(14%)	74
合計	53(20%)	<b>67(25%)</b>	<b>72(27%)</b>	20(7%)	25(9%)	32(12%)	269

# 1-7. 不当に低い請負代金の禁止(建設業法第19条の3)

- 注文者は、**自己の取引上の地位を不当に利用**して、その注文した建設工事を施工するために**通常必要と認められる原価に満たない金額**を請負代金の額とする請負契約を締結してはならない。

## 具体ケースのQ&A

### ✓ 「取引上優越的な地位」に当たる場合とはなにか

→当事者間の取引依存度等により判断される。元請下請関係の場合、下請負人にとって大口取引先にあたる元請負人については、取引上優越的な地位に該当する蓋然性が高い。

### ✓ 「地位の不当利用」に当たる場合とはなにか

→下請代金の額の決定に当り、下請負人と十分な協議が行われたかどうかといった対価の決定方法等により判断される。

### ✓ 「通常必要と認められる原価」とはなにか

→標準的な歩掛り、単価、材料費及び直接経費を基礎とした直接工事費、間接工事費（共通仮設費及び現場管理費）、一般管理費を合計して求める方法等により算定。※一般管理費には利潤相当額は含まない。

### ✓ 請負人が真に自己の自由意思に基づき当該請負代金の額に応じた場合の取扱い

→地位の不当利用にあたらぬ。

### ✓ 低価格受注でも、当該請負人が経営上苦境に陥ることなく、工事が適正に施工できた場合の取扱い

→そのしわ寄せは必ず他の建設工事やその下請負人に及ぶため、請負人が低価格受注を強いられることを排除することが本条の趣旨。

## ■平成20年にとりまとめられた低価格受注問題検討委員会(※)報告において、建設業法第19条の3に係る整理がされている。

※低価格受注問題への対応をより一層強化するための施策の検討を行うことを目的として平成19年に設置。以降、平成20年3月までに計3回開催。

### <建設業法第19条の3(不当に低い請負代金の禁止)>

注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、その注文した建設工事を施工するために**通常必要と認められる原価に満たない金額**を請負代金の額とする請負契約を締結してはならない。

## 「請負代金の額」について

○建設業では、工事着手後における施工条件の変化等に起因して契約額等に増減が生じることが一般的であるため、「請負代金の額」は**契約変更等の内容が反映された最終額**で捉える必要がある。

## 「通常必要と認められる原価」について

### 1. 「通常必要と認められる原価」の定義

…当該工事の施工地域における標準的な「**工事原価(直接工事費+共通仮設費+現場管理費)+一般管理費(利潤相当額除く)**」(右図参照)

### 2. 建設業の会計処理における最終工事原価の集計・管理方法

…以下①～④の要素別に集計・管理される

- ①材料費(工事のために直接購入した素材、半製品、製品、材料貯蔵品勘定から振り替えられた材料費(仮設材料の損耗額等を含む))
- ②労務費(工事に従事した直接雇用の作業員に対する賃金、給料及び手当等)
- ③外注費(下請の専門工事業者に支払われた工事代金)
- ④経費(工事について発生し又は負担すべき材料費、労務費、外注費以外の費用)

### 3. 地域の標準的な価格である「通常必要と認められる原価」

…具体的には、**当該地域における同種工事の請負代金額の実例等により判断**

→同種工事の取引価格事例の収集が難しい建設業においては、当該企業のこれまでの同種工事の取引事例や工事实行予算に対応した会計処理ベースの書類等により把握に務める必要がある。



図：「通常必要と認められる原価」と「建設業の会計処理における工事原価」

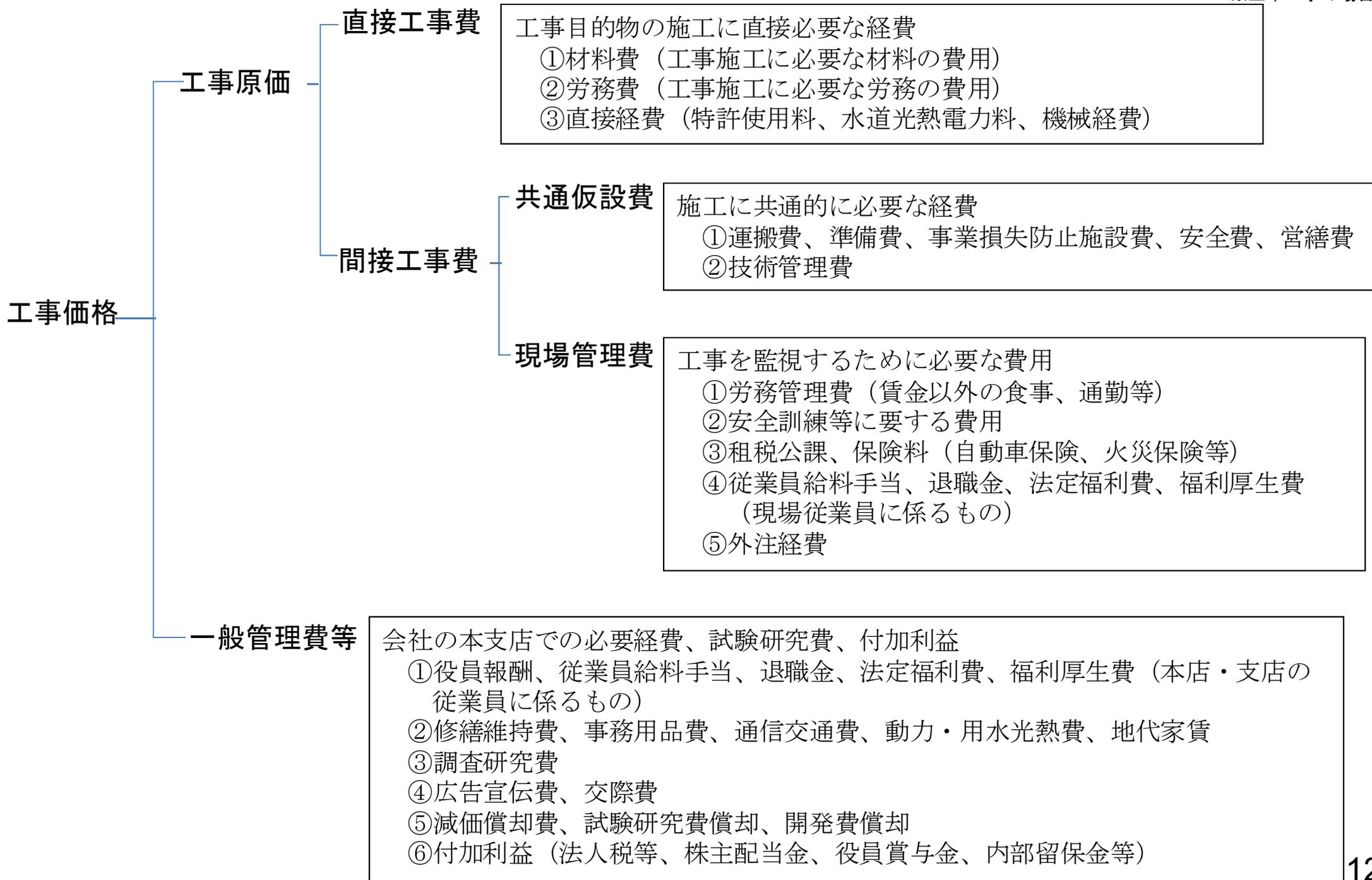
### 4. 「通常必要と認められる原価」に満たない額であると直ちに判断される場合

ア. 請負代金の最終額が2. ①～③及び「④経費のうち当該工事を施工するために直接要した費用」の合計額を下回っている場合…**明らかに判断される**

イ. 請負代金の最終額が2. ①～④の合計額を下回っている場合…**判断される可能性が高い**

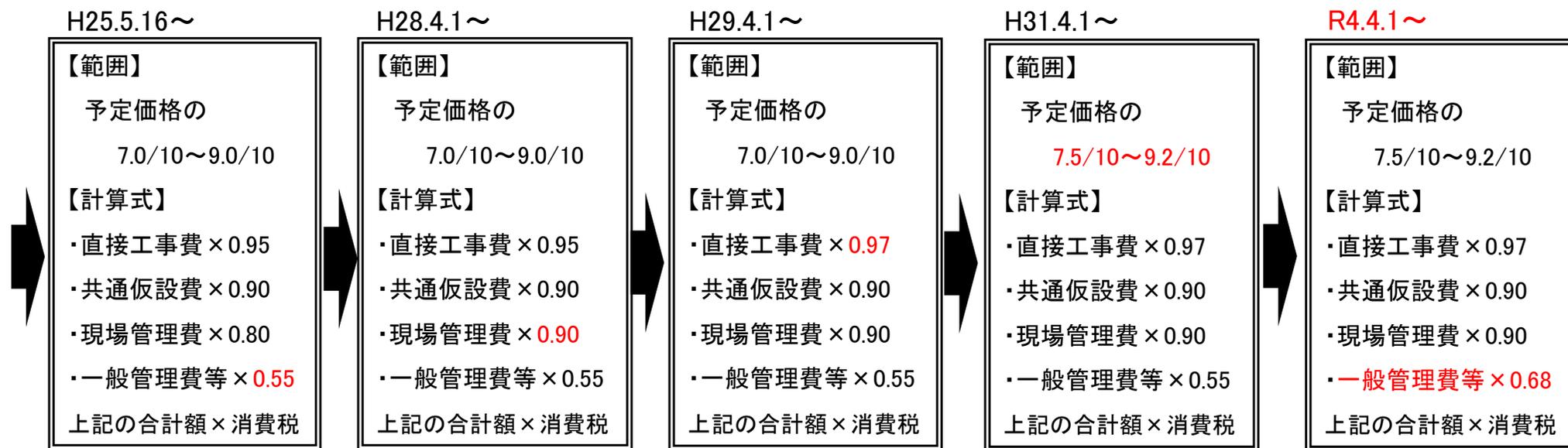
※土木工事の場合

# 1-9. (参考) 工事費の構成



# 1-10. 低入札調査基準(中央公契連モデル)について

**低入札価格調査基準**とは、「当該契約の内容に適合した履行がされないこととなるおそれがあると認められる場合」の基準であり、予算決算及び会計令第85条に規定。この基準に基づいて算出した価格を下回った場合には、履行可能性についての調査を実施。履行可能性が認められない場合には失格となる。



(注) 計算式により算出した額が上記の「範囲」を上回った(下回った)場合には、上限(下限)値で設定。

## 算定式の意味

労務費の算入率は  
100%

算定式は、直接工事費、共通仮設費、現場管理費、一般管理費等のうち、適正に工事を履行する上で最低限必要な費用 (**義務的経費**) の峻別により設定されたもの

この基準額を下回る場合は、**通常であれば適正に工事を履行することができないおそれ**があることから、**具体的な判断基準**を定め、これを**公表**するとともに**適切に運用**すること。

# 1-11. 労務費見積り尊重宣言(日建連)

- 日建連会員企業は、建設技能者の賃金を全産業労働者平均レベルに近づけていくため、一次下請企業への見積り依頼に際して、内訳明示が進んできている法定福利費に加えて労務賃金改善の趣旨に叶う適切な労務費を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重。

## 「労務費見積り尊重宣言」実施要領

### 「労務費見積り尊重宣言」の周知

建設技能者の労務賃金の適切な水準への引き上げを実現するため、一次下請企業が適切な労務賃金を反映させた見積を提出し、元請がこれを尊重して請負代金を支払うことを促進することが宣言の趣旨。

### 見積時の予定労務賃金を明確にした見積書又は見積資料の提出要請

日建連 会員企業は、一次下請企業に対し、二次以下の下請企業に必要な労務費（二次以下に雇用されている建設技能者に対して二次以下の企業を通じて支払われる労務賃金）も含めて、適正な見積りを行い、見積書の提出時に労務費（労務賃金）を内訳明示することを要請。

### 見積の確認・尊重

労務費見積りを尊重しつつ適切な労務賃金について、①提出された労務費見積りの具体的な算出方法を確認、②一次下請企業来訪時に個別にヒアリングして確認する等を実施することで、一次下請企業との認識を合わせる。また、合意した労務賃金が適切に支払われるよう要請。

## 労務費見積り尊重宣言の意義

参考:「労務費見積り尊重宣言」に基づく技能者の賃金上昇の取組み  
月刊建設21-10 上田洋平

- 見積書において労務費を内訳明示する意味は、従来、多用されてきた「材工一式」という考え方に風穴を開けることにある。資材と職人の手間とを并勘定で扱い、同じ財布の中で調整するという思想から、建設産業は脱皮していく必要がある。
- 「この工事には、こうした技能レベルの職人を何人日出すので、こういった労務費総額になる」という見積りと説明こそが、元請と下請の価格交渉の前提であり、労務費や労務賃金に係る共通認識の醸成に資するものと期待。

# 1-12. 労務費見積り尊重宣言(日建連)

## 労務費見積り尊重宣言 Q&A (一部抜粋)

**問 予定(想定)労務賃金の見積を取るこの意味。その見積に対してどのような「確認」をするのか。**

- 一次下請契約締結に向けた見積り段階で求めるのは計画上の予定(想定)労務賃金(総額)にならざるを得ないので、実際の施工段階における建設技能者の能力別の人員配置や当該建設技能者(チーム)の能力(効率性、生産性)などにより支払われる労務賃金(総額)がこれと異なることは当然想定される。
- ただ、「想定」労務賃金(総額)であっても、それは一次下請企業が建設技能者に支払う労務賃金として確保すべきと考えている金額(水準)を示している筈であるので、例えば、①過去の同種の工事の労務費率との比較、②労務費率の高い職種での計画人員(元請側での想定人員、一次下請側の歩掛りデータのヒアリングなど)を基にした想定労務賃金単価などについて一次下請企業に確認し話し合うことによって、実際に当該一次下請企業が支払おうとしている(支払っている)労務賃金単価の水準や処遇改善に対する考え方、更には二次下請以下の企業における水準やそれに対する一次下請企業の姿勢・取組みなどが(徐々に)把握でき、認識が共有されていくことが期待される。
- なお、一次下請企業から労務費(労務賃金)及びその算出根拠が示されても、重層下請負を勘案すれば、再下請負契約で労務賃金が減らされていないか、また、二次以下の企業が労務賃金分を建設技能者に支払っているかが明らかにならないと、二次以下の下請企業の労務費が適切か否かを判断することが困難ということが考えられる。基本的には、一次下請企業において二次以下の下請企業の実態を把握、指導するよう求めていく他ないが、二次以下の下請企業が労務賃金分を建設技能者にきちんと支払っていないことが明らかになった場合には、重層下請を減らして原則二次までに収められないか、といったことも確認の対象になってくると考えられる。

# 1-13. 「法定福利費を内訳明示した見積書」について

法定福利費とは：法令に基づき企業が義務的に負担しなければならない社会保険料

※健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料(労災保険は元請一括加入)

⇒ 労働者を直接雇用する専門工事業者は、労働者を適切な保険に加入させるために必要な法定福利費を確保する必要

## 法定福利費を内訳明示した見積書

下請企業が元請企業(直近上位の注文者)に対して提出する見積書について、法定福利費を内訳として明示したもの

### 「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

[基本的な法定福利費算出方法]

$$= \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

[その他の法定福利費算出方法]

$$= \text{工事費} \times \text{工事費あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

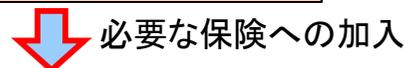
$$= \text{工事数量} \times \text{数量あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

(見積書の活用イメージ)

元請企業



下請企業



技能労働者

**標準見積書：** 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が作成(国土交通省HPにも掲載)  
下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始  
(第3回社会保険未加入対策推進協議会(H25.9.26)において申し合わせ)

### 御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××  
○○株式会社

見積金額  (消費税込)

(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
○○○工事	材料費			A
	労務費			B
	経費(法定福利費を除く)			C
	小計			D=A+B+C

法定福利費

法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
雇用保険料	B	p	E=...B×p
健康保険料	B	q	F=...B×q
介護保険料	B	r	G=...B×r
厚生年金保険料 (子ども・子育て拠出金含む)	B	s	H=...B×s
合計	B	t	I=...B×t

小計	J=D+I
消費税等	K=J×8%
合計	L=J+K

## Q. 「内訳明示」する法定福利費の範囲は？

A. 原則として健康保険料(介護保険料含む)、厚生年金保険料(子ども・子育て拠出金含む)、雇用保険料のうち、現場労働者(技能労働者)の事業主(会社)負担分が対象になります。

## Q. 保険料率はどのように調べるのか？

A. それぞれの保険に応じて、適用する保険料率を調べて下さい。

- ・ 健康保険料 → 協会けんぽのウェブサイト等(個別に健康保険に加入している場合は、組合に問い合わせ)
- ・ 厚生年金保険料 → 日本年金機構のウェブサイト
- ・ 雇用保険料 → 厚生労働省のウェブサイト

## Q. 介護保険料はどのように計算するのか？

A. 介護保険の対象者は、基本的に40歳から64歳までの方になります。実際の現場労働者に占める40歳以上の割合を把握するのは困難な場合、協会けんぽウェブサイト掲載の割合(被保険者全体に占める40~64歳の者の割合)を用いる方法が考えられます。

## Q. 法定福利費も消費税の対象となるのか？

A. 法定福利費分も消費税の対象となります。

Q. 下請企業に工事を発注する場合は、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成するのか？

A. 下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成して下さい。ただし、見積書を作成する段階では下請企業に工事を発注するか決まっていない場合が多く、自社ですべて施工した場合にかかる法定福利費を計算し、外注した分は下請に支払うこととなります。

Q. 健康保険、厚生年金保険が適用されない労働者の法定福利費の扱いは？

A. 常用労働者が5人未満の個人事業所は、健康保険や厚生年金保険の適用対象外となり、法定福利費は発生しないため、内訳明示する法定福利費から除外する必要があります。ただし、見積段階で適用対象外となる作業員を把握することが難しい場合は、全ての作業員の加入を前提とした法定福利費を明示して下さい。

Q. 見積書の作成方法を知りたい場合には何をみればいいのか？

A. 各専門工事業団体では、業種毎に法定福利費を内訳明示するための「標準見積書」を作成していますので、これを活用し、法定福利費を内訳明示した見積書を作成して下さい。また、国土交通省では各下請企業が自ら負担しなければならない法定福利費を見積もる方法を解説した「法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順」を作成し、ホームページに公表しています。

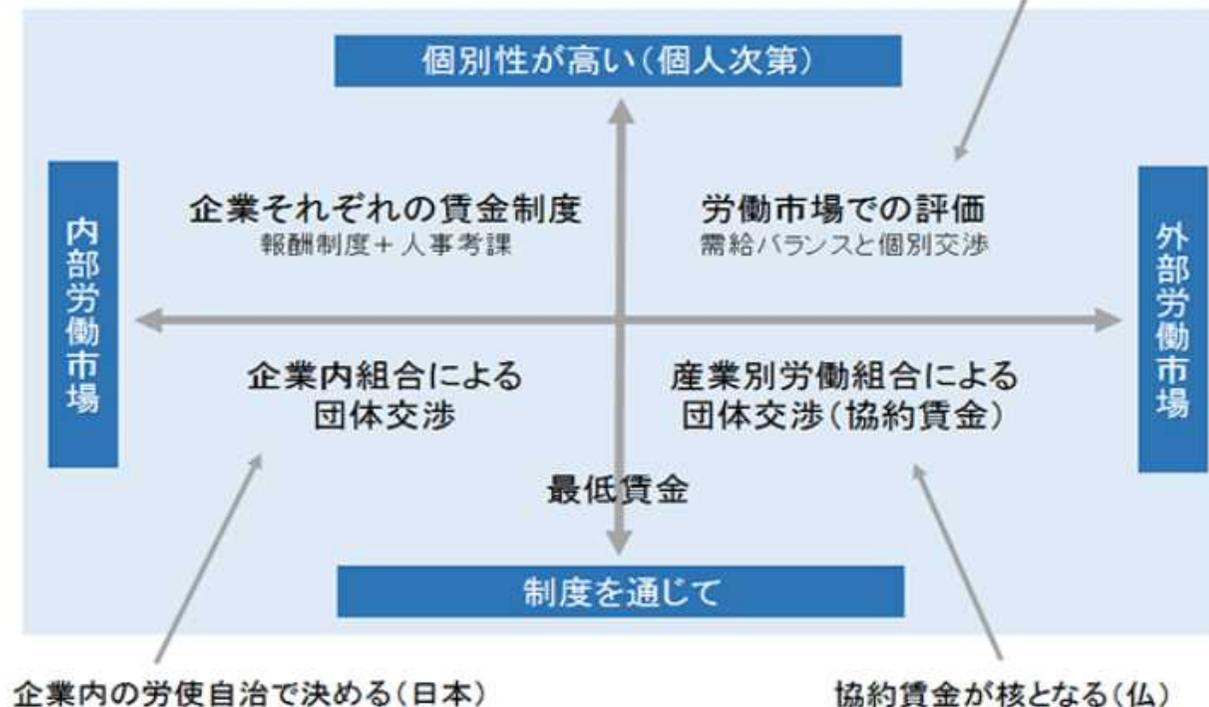
# 1-16. 賃金決定に関する労使関係分析

令和4年8月  
第1回検討会資料

- 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。

(参考)「欧州における賃金設定に関する労使関係」 余田乙乃

個人によって労働条件が異なる(米)



- 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, 1\_154-1\_163, 2018) 関健太郎・堀田昌英・市村靖光・鈴木宏幸

- 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。

# 1-18. 賃金下支えに係るスイスの事例

- スイスでは全国労働協約 (LMV)に基づき、建設会社は、決められた最低賃金以上の賃金を支払うことが義務付けられているため、賃金を最低賃金以下にすることができない。
- このため、価格競争において競争力を増すためには、施工時間の短縮が必要となり、施工時間の短縮を目的とした様々な工夫を行うインセンティブが存在。

## 公共調達に関する連邦法・規則

- 発注者は、労働安全衛生規則、労働者の労働条件等の遵守を保証する入札者のみと契約を行う。
- 発注者は、労働安全衛生規則、労働者の労働条件等の遵守状況を監査する、又は、他機関に監査させる権限を持つ。入札者は求められた場合、労働者の労働条件等を遵守している証明書を提出しなければならない。
- 発注者は、受注者が下請業者も含め、労働安全衛生規則、労働者の労働条件等を遵守することを契約書に明記する。

## 全国建設労働協約

- スイス全国建設労働協約 (LMV)に基づき、職業資格の有無や経験により最低賃金が定められている。
- LMVは連邦議会で議決されることで、労働協約の効力を締結当事者以外の者にも広く適用させる拘束力を持ち、スイス国内において建設会社が建設労働者を雇用する場合、LMVが規定する労働条件の遵守を義務付けられる。

1CHF:約115円 (2020,9)	職長		訓練を受けた建設専門職		建設専門職		経験を持つ建設作業員		建設作業員	
	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給
都市部	6,497	36.90	5,793	32.90	5,584	31.70	5,272	29.95	4,708	26.75
農村部	6,240	35.45	5,713	32.45	5,508	31.30	5,138	29.30	4,637	26.35
山岳部	5,982	34.40	5,638	32.05	5,433	30.85	5,003	28.40	4,573	25.95

# 1-19. 労働条件の遵守が確保する公正な競争環境

$$\text{労務費} = \frac{\text{賃金}}{\text{時間}} \times \text{総労働時間} = \frac{\text{賃金}}{\text{時間}} \times \frac{1}{\text{歩掛}} \times \text{施工量}$$

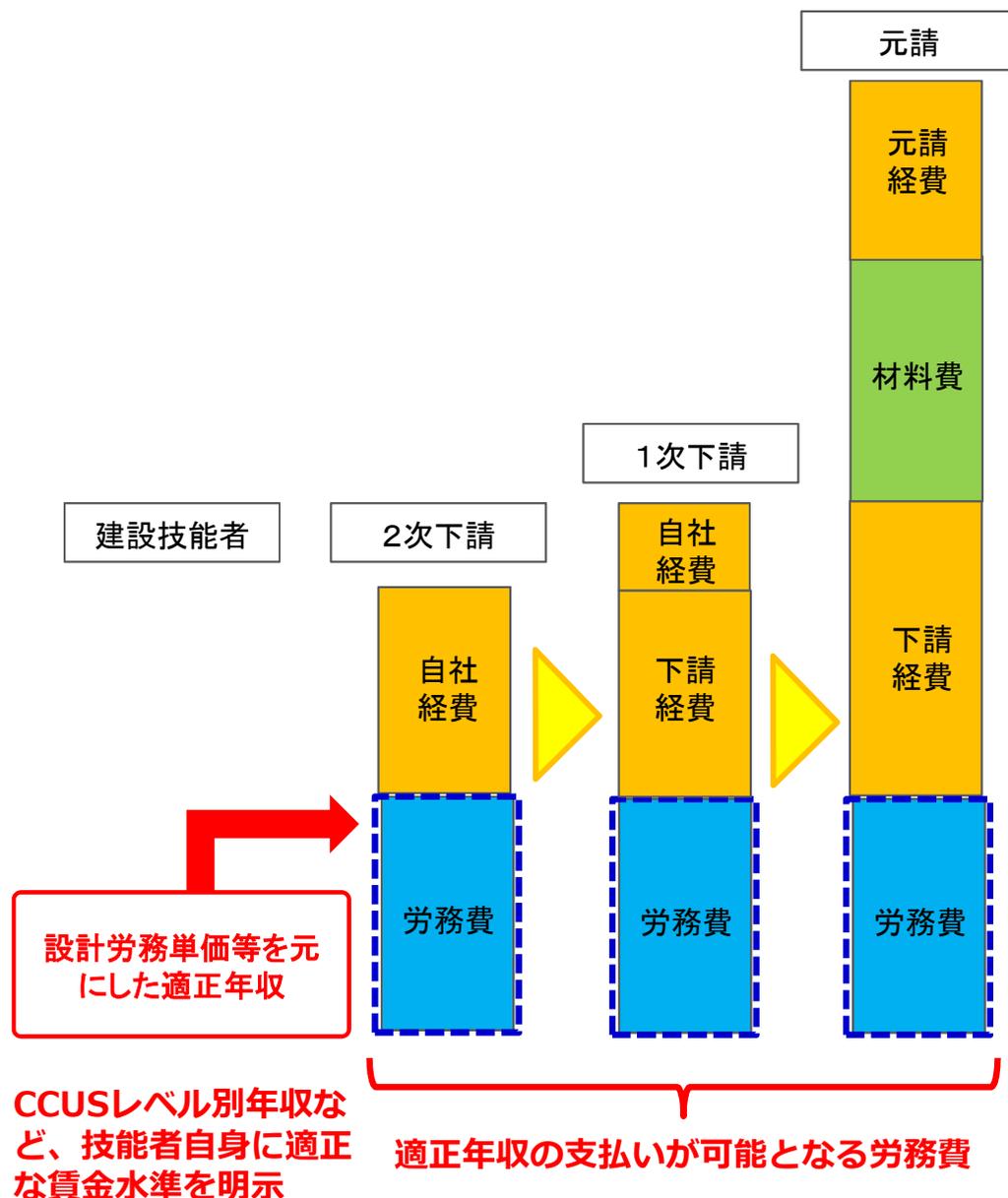
(賃金: 固定)
(賃金: 固定)

- 単位時間当たりの賃金を下げることができない競争環境において、労務費を下げるには時間単位当たりの施工量を増やすことが必要。
- 手抜き工事や安全対策の不徹底等の不適切な施工の防止が可能で、材料費・機械経費や元請会社が得る利益に大きな差が無い場合、単位時間当たりの施工量（物的労働生産性）が大きい施工会社が、作業時間を削減することで労務費を下げることが可能になり、価格競争で有利な（安い）応札が可能。

## 公共調達に関連する法律における労働条件の設定及び遵守の確認に関する規定

		スイス	米国	日本
労働条件の設定	関連する法律	公共調達に関する連邦法 等	デービス・ベーコン法	会計法 公共工事品確法
	入札・契約における賃金の規定	労働条件(労働協約)の遵守が入札条件	基準賃金以上の賃金の支払を義務づけ	労働条件の向上 (努力義務)
	最低賃金等の決定方法	労使間交渉により労働協約を締結 労働協約は統一的に拘束力を持つ	連邦労働省が調査に基づき決定	規定なし
遵守の確認	賃金支払いの確認方法	適切な他の機関へ監査権限を委譲し実施	発注者	規定なし

## 建設工事における契約金額と賃金決定の構造



- ✓ CCUSレベル別年収を示すことにより、技能者自身に適正な賃金水準を明示
- ✓ 適正年収の支払いが可能となる労務費が見える化
- ✓ 賃金支払いに必要となる労務費をベースに、法定福利費その他の必要経費を積み上げ
- ✓ 公共工事においては、発注者が、設計労務単価等を元に適切な積算を行うことで、適正な予定価格を設定

## 2. 法定福利費の確保

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険
事業所の形態	常用労働者の数				
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金
	—	役員等	—	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金
	—	事業主、一人親方	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金



※1 年金事務所において健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険組合に加入する。  
(この場合は、協会けんぽに加入し直す必要は無い。)  
適用除外承認による国民健康保険組合への加入手続については日本年金機構のホームページを参照。  
(<http://www.nenkin.go.jp/service/seidozenpan/yakuwari/20150518.files/0703.pdf>)

※2 週所定労働時間が20時間以上等の要件に該当する場合は常用であるか否かを問わない。

※3 但し、一人親方は請負としての働き方をしている場合に限る(詳しくは、一人親方「社会保険加入にあたっての判断事例集」参照)

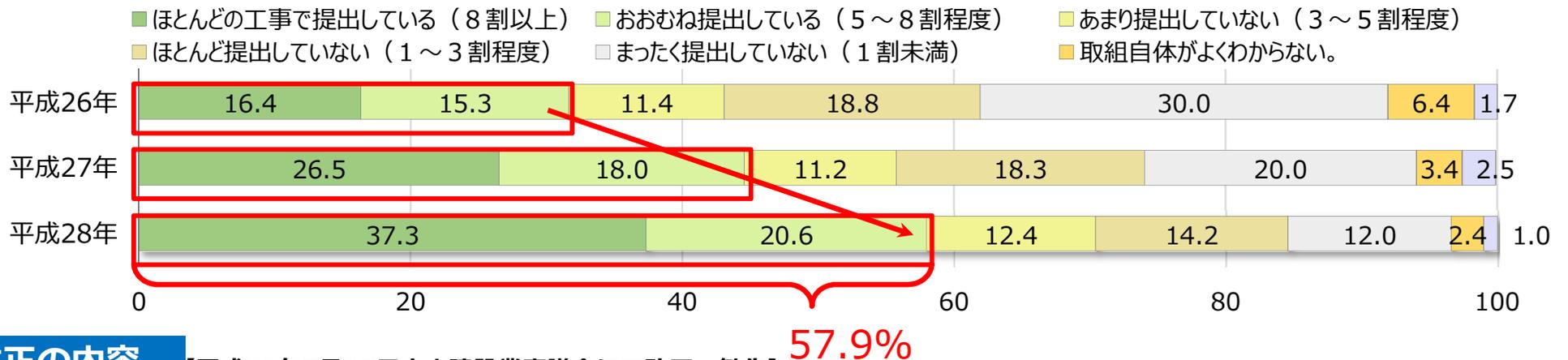
## 2-2. 標準約款改正(請負代金内訳書における法定福利費の明示①)

### 改正の背景

- 元請-下請間では、各専門工事業団体が法定福利費を内訳明示した「標準見積書」を作成しており、その活用が進展。
- 国交省直轄工事では、予定価格の積算において計上した法定福利費の概算額を、入札調書に明記して公表。ただし、請負代金内訳書の様式及び記載内容において、法定福利費までは明示されていない。
- 民間発注工事においては、従来、法定福利費の内訳明示について、標準的なルールは設けられていない。

### <見積書の提出状況(下請企業への質問)>

(出典) 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関するアンケート調査(平成28年調査:回答数約3100件)



### 改正の内容

【平成29年7月25日中央建設業審議会にて改正・勧告】

- 社会保険への加入を一層推進していくためには、民間発注工事や地方公共団体発注工事も含め、必要な法定福利費が契約段階でも確保されることが重要。
- 標準約款(公共/民間/下請)において、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に、法定福利費を内訳として明示することを標準化。

【条文】(例:民間約款・甲) ※赤字部分を新設

(請負代金内訳書及び工程表)

第4条 受注者は、この契約を締結した後、速やかに請負代金内訳書及び工程表を監理者に提出し、請負代金内訳書については、監理者の確認を受ける。

2. 請負代金内訳書には、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に係る法定福利費を明示するものとする。

## 2-3. 標準約款改正(請負代金内訳書における法定福利費の明示②)

### ○明示する法定福利費について

- ・建設工事の直接的な作業に従事する現場作業員に係る社会保険料の事業主負担分が対象
- ・対象となる社会保険は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険



契約締結後に発注者に提出する**請負代金内訳書に法定福利費を明示する。**

### ＜法定福利費の計算方法＞

#### ①労務費を算出し、法定福利費を求めるケース

- ・入札や見積書作成の際、直接工事費の積算において労務費を使用している場合 ⇒ 当該労務費を使用。
- ・入札や見積書作成の際、直接工事費の積算において労務費を使用していない場合 ⇒ 過去の工事実績から平均的な労務費比率を算出し、これを工事費に乗じて、労務費を算出。
- ・労務費に各保険の保険料率を乗じることで、法定福利費を算出。  

$$\text{法定福利費} = \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

#### ②労務費の算出が困難なケース

- ・過去の工事実績から平均的な法定福利費の割合を算出し、これを工事費に乗じて、法定福利費を算出。  

$$\text{法定福利費} = \text{工事費} \times \text{工事費あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

#### ③下請企業から提出された見積書等を活用するケース

- ・下請企業から提出された法定福利費を内訳明示した見積書等を活用(明示された法定福利費の額を合算)  

$$\text{法定福利費} = (\text{下請Aの法定福利費}) + (\text{下請Bの法定福利費}) + \dots$$

(活用イメージ)



請負代金内訳書の活用

標準見積書(※)や請負代金内訳書の活用

※平成25年度より、見積書に法定福利費を内訳明示する取組を推進している。

(発注者) 殿

(受注者) 住所:  
氏名:

請負代金内訳書

工事名 ○○工事  
契約年月日  
工期

工事区分	工種	種別	.....	単価	金額
工事費計					10,000,000

(工事価格のうち、現場労働者に関する健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の法定の事業主負担額 450,000円)

国土交通省直轄工事においては、平成29年10月1日以降に入札契約手続を開始する工事から請負代金内訳書に法定福利費を明示することとした。

# 2-4. 建設業団体が作成した標準見積書の例 (想定人工の積上げの記載あり)

## (一社)日本型枠工事業協会

(表紙)

工事名称	〇〇事務所型枠工事	納期工期	
施工費(税込)	¥43,848,000	現場質疑	
法定福利費(税込)	¥3,931,200	工事番号	
<b>合計(税込)</b>	<b>¥47,779,200</b>	項目番号	
施工場所	大阪府〇〇市〇〇町	業者コード	
特記事項	〇〇〇〇		
	〇〇〇〇		

法定福利費の値引きは不可。

会社名 **日本型枠株式会社**  
 住所 東京都港区新橋6-20-11 新橋IKビル1階  
 電話番号 03-6435-6208 FAX番号 03-6435-5268

図面仕様書契約条項及び現場係員指示によること。

名称	仕様	単位	員数	単価	金額
	設計図書に依る				
a.労務費					
基礎型枠	組立手間	m <sup>2</sup>	2,500.0	¥2,162	¥5,405,000
地下型枠	組立手間	m <sup>2</sup>			
地上型枠	組立手間	m <sup>2</sup>	7,500.0	¥2,432	¥18,240,000
目地棒		m	400.0	¥199	¥79,600
構造スリット1	W=150垂直	m	100.0	¥399	¥39,900
構造スリット2	W=150水平	m	100.0	¥399	¥39,900
計(a)		m <sup>2</sup>	10,000.0	¥2,380	¥23,804,400
b.材料費		m <sup>2</sup>	10,000.0	¥950	¥9,500,000
c.型枠運搬費		m <sup>2</sup>	10,000.0	¥200	¥2,000,000
	計(a+b+c)	m <sup>2</sup>	10,000.0	¥3,530	¥35,304,400
d.一般管理費		m <sup>2</sup>	10,000.0	¥530	¥5,295,600

### (内訳書) 労務費の計算

型枠大工

名称	仕様	数量	単位	歩掛			金額	単価
				歩掛	人工	人件費		
				数量/人	人	円/人	円	円/数量
基礎型枠		2,500.0	m <sup>2</sup>	12.0	208.3	¥19,931	¥4,151,627	¥1,660.7
地下型枠			m <sup>2</sup>			¥19,931		
地上型枠		7,500.0	m <sup>2</sup>	10.0	750.0	¥19,931	¥14,948,250	¥1,993.1
目地棒		400.0	m	100.0	4.0	¥19,931	¥79,724	¥199.3
構造スリット1	W=150垂直	100.0	m	50.0	2.0	¥19,931	¥39,862	¥398.6
構造スリット2	W=150水平	100.0	m	50.0	2.0	¥19,931	¥39,862	¥398.6
合計		10,000.0		10.3	966.3		¥19,259,325	¥1,925.9

## (公社)全国鉄筋工事業協会

(表紙・内訳書)

会員番号 00-00 **お見積書作成例(事例)** 平成25年8月26日

**\*\*\*建設株式会社 殿**

東京都台東区浅草橋3-17-10  
**\*\*\*鉄筋工業株式会社**  
 TEL \*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*  
 FAX \*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*

下記の通りお見積もり申し上げます

お見積金額	<b>¥29,137,474</b>			
工事名称	東京老人ホーム新築工事			
工事場所	東京都台東区浅草橋1-1-1			
工事期間	平成25年7月20日~12月20日			
支払条件	工事基本契約書による			
施工条件・範囲	別紙「鉄筋工事施工条件・範囲リスト」による			
項目	概要	数量	単位	金額
鉄筋材料費				
別紙明細書の通り				
組立人件費	取付予定歩掛 基礎日額	376.185	t	37,690
組立現場経費	589 Kg/人 22,200			14,178,413
現場管理費	組立作業に係る直接経費 5%			708,921
スベアーブロック	現場に係わる管理費 7%			992,489
	材料込み(金物は除く)	376.185	t	564,278
鉄筋組立費小計 16,444,101				
鉄筋加工費				
加工人件費	加工予定歩掛 基礎日額	376.185	t	9,170
工場経費	1,744 Kg/人 16,000			3,449,616
	加工場に係る直接経費 30%			1,034,885
鉄筋加工費小計 4,484,501				
運搬人件費	車両人件費 単価(t)	40%	376.185	1,800
運搬経費	車両諸経費 4,000	60%		2,400
鉄筋運搬費小計 1,504,740				
その他の付帯工事	別紙明細書の通り (その内人件費)			300,000
工事原価合計 22,733,342				
一般管理費	原価合計に係る取費費 10%			2,273,334
小計 25,006,676				
値引き ▲3,096				
再小計 25,003,580				
社会保険料事業主負担分				
雇用保険	100%	18,341,925	1.050	192,590
健康保険	100%	18,341,925	4.985	914,345
厚生年金	100%	18,341,925	8.533	1,565,116
介護保険	52.3%	18,341,925	0.775	74,344
社会保険料事業主負担合計 2,746,395				
工事費合計 27,749,975				
消費税	工事合計に対して 5%			1,387,499
合計 29,137,474				

凡例

他表からリンク	1t当りの単価(税、保険料、付帯工事別)	65,677
計算式挿入	税、保険料込みの1t当りの単価	76,666
手入力		

(公社)全国鉄筋工事業協会 標準見積書(2013年8月26日改訂)

## (一社)日本建設躯体工事業団体連合会

(表紙)

番号	名称	仕様	数量	単位	金額	
					単価	金額
	コンクリート打設関連技能工		1.0	式		E
	一般管理費		1.0	式		G
	社会保険事業者負担分		1.0	式		⑥
	社会保険個人負担分		1.0	式		5
(内訳別紙)						
小計						H = E + G + ⑥ + 5
消費税						I = H × 消費税
合計						J = H + I

(内訳書)

名称	仕様	数量	単位	単価	金額
コンクリート打設関連技能工					
コンクリート打設前清掃(段取り)		a'	人工	a''	A = a' × a''
型枠散水工事		b'	人工	b''	B = b' × b''
コンクリート打ち継ぎ部処理		c'	人工	c''	C = c' × c''
残コンクリート処理		d'	人工	d''	D = d' × d''
小計					E = A + B + C + D
一般管理費		F	%		G = E × F
小計					G
社会保険事業者負担分	加入比率			対象金額(人件費)	保険料率(%)
雇用保険	100%			E	1.05
健康保険	100%			E	4.985
厚生年金	100%			E	8.533

※この他、(一社)日本塗装工業会の標準見積書においては、法定福利費の明細として、人件費を算出し、その額を記載する欄を設けている。

# 2-5. 建設業団体が作成した標準見積書の例 (想定人工の積上げの記載なし)

## (一社)日本アンカー協会 【土木・コンクリート系】

(表紙・内訳書)

御見積書 (例)

〇〇〇株式会社 殿

住所 〇〇〇〇〇〇〇〇  
社名 〇〇〇〇〇〇〇〇

見積金額	L (消費税込)
------	----------

(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
アンカー工事				
材料費				A
労務費 (法定福利費を除く)				B
経費				C
<b>小計</b>				<b>D = A+B+C</b>
法定福利費				
法定福利費事業主負担額	対象金額	料率		金額
雇用保険料	B	1.050%・p		E = B × p
健康保険料	B	4.985%・q		F = B × q
介護保険料	B	0.405%・r		G = B × r
厚生年金保険料 (児童手当拠出金含む。)	B	8.710%・s		H = B × s
<b>合計</b>	B	15.150%・t		<b>I = B × t</b>
小計				J = D+I
消費税等				K = J × 5%
<b>合計</b>				<b>L = J+K</b>

## (一社)日本配管工事業団体連合会

(表紙・内訳書)

御見積書 (空調配管工事)

〇〇〇〇設備(株)御中  
見積番号: No-000000  
平成 00年 00月 00日

〒110-0015 東京都台東区東上野1-13-10 小宮山ビル4階  
現場名: 〇〇〇〇〇〇新築工事  
設備名称: 〇〇空調設備配管工事  
一般社団法人日本配管工事業団体連合会  
TEL-03-6803-2563 FAX-03-6803-2564  
E-mail:"fukui"<kampk@fuga.ocn.ne.jp>

見積金額 ￥00,000,000也  
\*この金額は、法定福利費事業主負担金を含みます。  
工 期 〇〇年〇〇月〇〇日～〇〇年〇〇月〇〇日  
見積有効期限 〇〇年〇〇月〇〇日～ 〇〇日間  
御支払い条件 御社支払規定通り

名称	種別	数量	単位	金額	備考
1.材料費	管材料費	1式			支給品
	弁材料費	1式			支給品
	継手材料費	1式		〇〇〇〇	
	支持金物材料費	1式		〇〇〇〇	振れ止・ブラケット等鋼材を含む
	雑材料費	1式		〇〇〇〇	養生シート・後打ちアンカー
	材料費の小計		①	〇〇〇〇〇〇	
2.労務費	〇〇配管工費	1式		〇〇〇〇	冷排水・冷温水・温排水・蒸気・暖水・給水・排水等の配管工費
(法定福利費を除く)	弁装置組立取付工費	1式		〇〇〇〇	三方弁・二方弁・切替弁・ラップ装置等のサイズ装置組立取付工費
	弁類取付工費	1式		〇〇〇〇	弁類・伸縮継手・フレキ・自動弁・計器類の取付工費
	機器類搬入吊込工費	1式		〇〇〇〇	AC-FCU-PAC等の搬入・吊込工費
	機器類配管接続工費	1式		〇〇〇〇	AC-FCU-PAC等の配管接続工費
	支持金物加工費	1式		〇〇〇〇	吊棒・吊アングルの振れ止加工等
	金物類製作取付工費	1式		〇〇〇〇	配管振止・ブラケット・AC回り・堅管用止
	諸工費	1式		〇〇〇〇	管・弁・継手・金物場内小運搬・水圧テスト・試運転立会い費
	労務費の小計		②	〇〇〇〇〇〇	別表法定福利費の算出を参照
3.諸経費	消耗品・工具損料費	1式		〇〇〇〇	
	運搬費・通勤交通費	1式		〇〇〇〇	
	経費	1式		〇〇〇〇	
	諸経費の小計		③	〇〇〇〇〇〇	
4.配管工事費合計		1式	④	〇〇〇〇〇〇	
5.法定福利費事業主負担金		1式	⑤	〇〇〇〇	別表を参照し、労務費小計②に該当する保険料率を乗ずる。
6.空調設備配管工事費合計		1式	⑥	〇〇〇〇〇〇	提出金額

\* 名称、1.材料費 2.労務費 3.諸経費及び種別の項目で、必要の無い項目は行毎削除すること。

## (一社)日本造園組合連合会

(表紙)

工事名 : 〇〇造園緑化工事  
工期 : 年 月 日～ 年 月

合計金額 ●●●●●●●● 円

- 直接工事費 ●●●●●●●● 円  
(※法定福利費 御見積内訳書 F 円含む)
- 諸経費 ●●●●●●●● 円  
小計 ●●●●●●●● 円
- 消費税相当額 ●●●●●●●● 円  
合計 ●●●●●●●● 円

(内訳書)

御見積内訳書

工種・種別	名称	数量	単位	金額	備考
直接工事費					
高高低木植栽工					
	材料費	1	式	●●●●	
	機械器具損料	1	式	●●●●	
	労務費	1	式	A	
支柱取付工					
	材料費	1	式	●●●●	
	労務費	1	式	B	
芝張り工					
	材料費	1	式	●●●●	
	労務費	1	式	C	
諸経費				●●●●	
法定福利費				F	
消費税相当額				●●●●	
合計				●●●●	

労務費の額  
労務費計 D... A+B+C

法定福利費の額  
健康保険 D × 4.985% = ①  
厚生年金 D × 8.710% = ②  
雇用保険 D × 1.050% = ③  
介護保険 D × 0.405% = ④  
法定福利費計 F... ①+②+③+④

# 2-6. 標準見積書の活用による労務費及び法定福利費の確保

- 標準見積書による労務費及び法定福利費の確保について、元請・下請・民間発注者に対して取組を要請。  
また、地方公共団体に対し、請負代金内訳書に明示される法定福利費の内訳額の確認等を要請し、実効性を図る。
- その際、CCUSの能力評価を見据え、技能者の地位や技能に応じた労務費の見積りとその尊重についても推進。

※【建設業者団体宛て】「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第15号)  
 【民間発注者団体宛て】「技能労働者の処遇改善に向けた標準見積書の活用等による法定福利費と労務費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第16号)  
 【地方公共団体宛て】「請負代金内訳書における法定福利費の明示による法定福利費の適切な支払いのための取組について」(令和3年12月1日付総行第419号・国不入企第33号)

## 下請への要請

- 労務費や法定福利費が内訳明示された見積書の提出等
- CCUSの普及を見据え、地位や技能の反映を推奨
- 法定福利費は労務費総額を算出し、保険料率を乗じる方法を基本とする
- できる限り、想定人工の積上げによる労務費の積算と労務費総額の明示に努める
- その際、技能者の地位や技能を反映して労務費の見積りを行うことが望ましい

【技能者の地位や技能を反映した労務費の見積りの例】 (100㎡あたり)

〇〇工	歩掛	単価	労務費
職長 (CCUSレベル3・4相当)	○人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
一般作業員等 (CCUSレベル1・2相当)	○人工	〇〇,〇〇〇円/人	〇〇〇,〇〇〇円
総額			B円

## 公共発注者の確認による履行強化

(地方公共団体に対して要請)

- ◎ 請負代金内訳書の法定福利費の内訳明示の徹底
- ◎ 公共発注者による法定福利費の内訳額の確認
  - 予定価格の積算から合理的に推計される率を参考に少なくとも1/2以上であることを目安に確認
- ◎ 内訳額と想定額が乖離するときは、受注者に対して算出根拠の確認を指示
- ◎ 受注者による算出根拠の確認を経てもなお乖離がある場合には、必要に応じて建設業許可部局が発注部局と連携して受注者による算出根拠を確認

## 元請への要請

- 労務費及び法定福利費の見積りの尊重
- 法定福利費は必要な労務費とあわせて適正な額を確保
- 下請に対して法定福利費が明示された見積書の提出を求め、当該見積りを尊重する。労務費総額についても同様
- 想定人工の積上げによる積算、技能者の地位や技能に応じた見積りがされている場合は特に尊重する
- 元請が自社独自の様式を用いる場合も専門工事業団体の標準見積書との整合に留意

## 民間発注者への要請

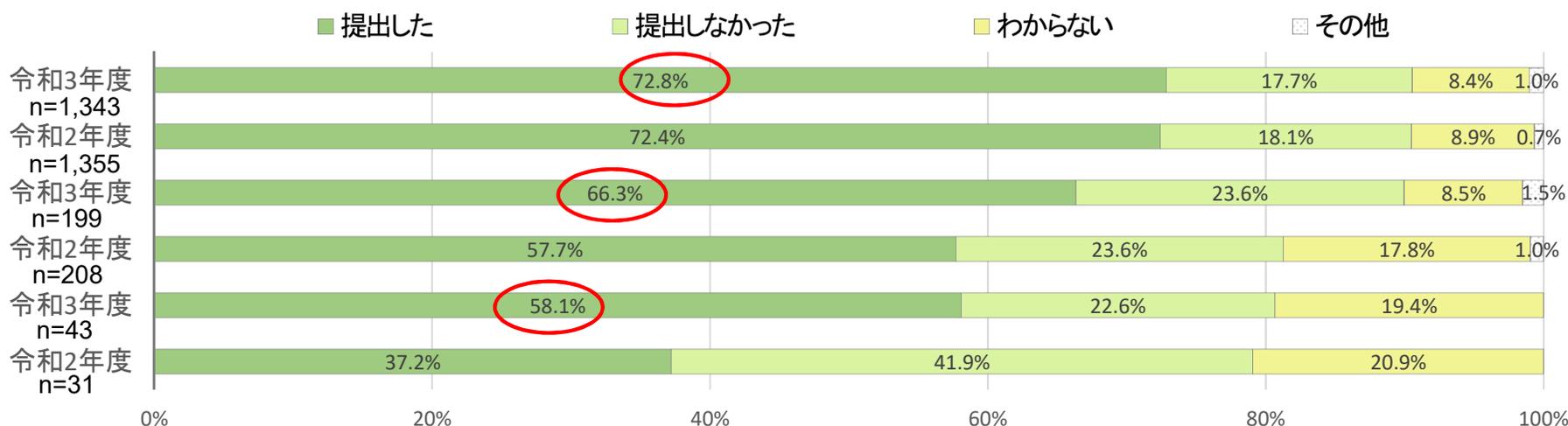
- ◎ 法定福利費及びその適正な支払いの前提となる労務費等の必要経費を見込んだ発注
- ◎ 労務費及び法定福利費が着実に確保されるよう見積・入札・契約等の際に配慮すること

# 2-7. 下請企業における法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況

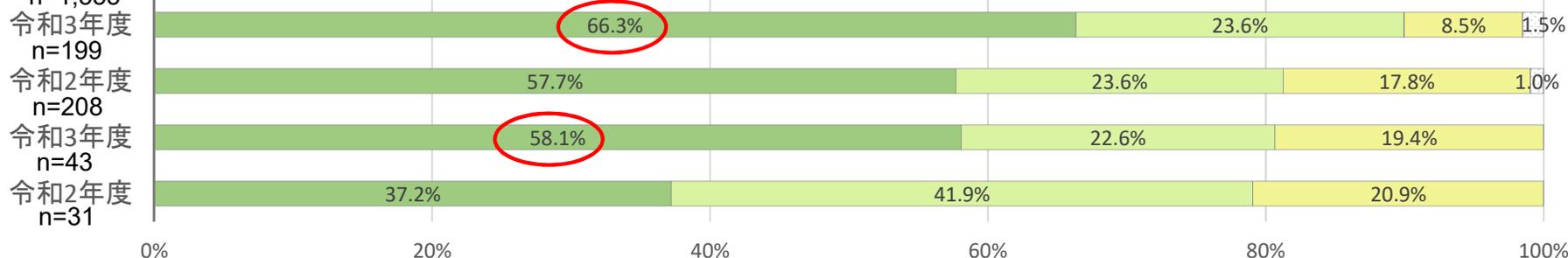
- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況を調査
- 公共工事では、二次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事の割合が6割を超え、三次下請以降では5割を超えた。
- 民間発注工事では、一次・二次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事割合が約5割となったが、三次下請以降では約4割にとどまった。

## 公共工事

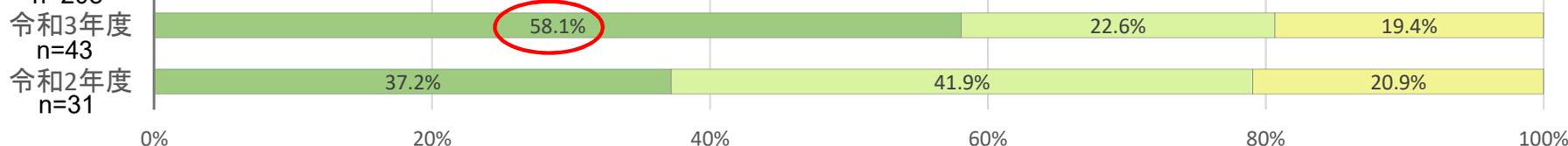
### 一次下請



### 二次下請

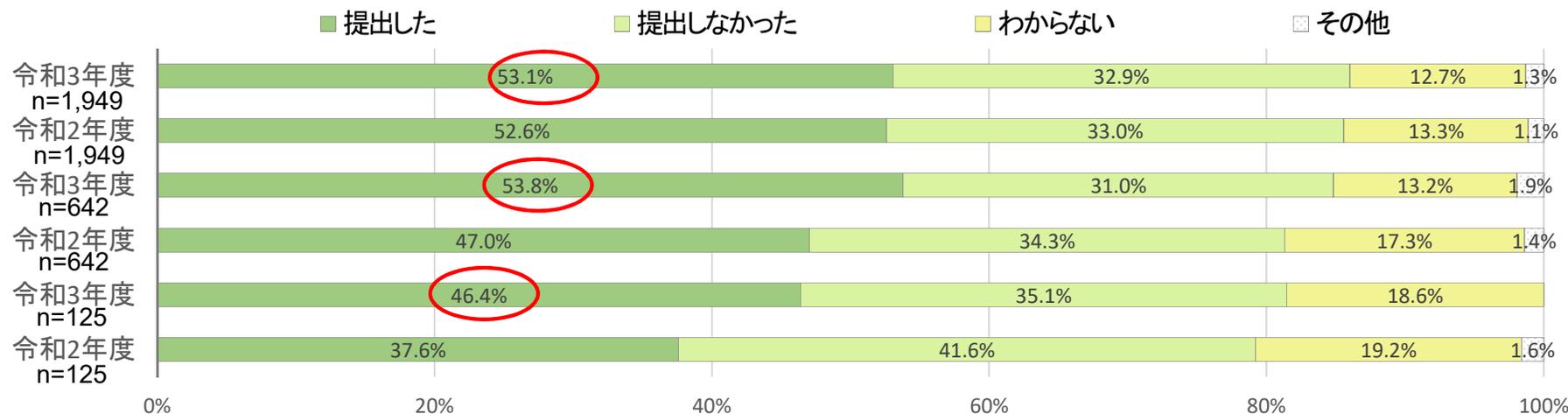


### 三次下請以降

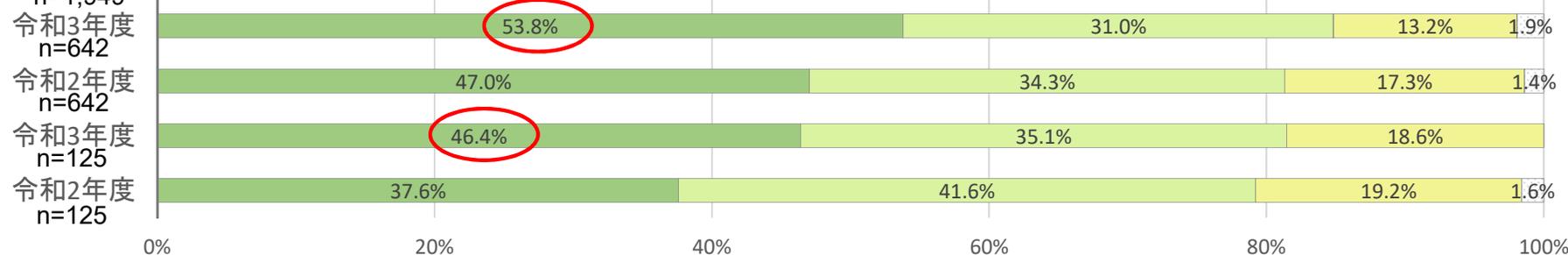


## 民間発注工事

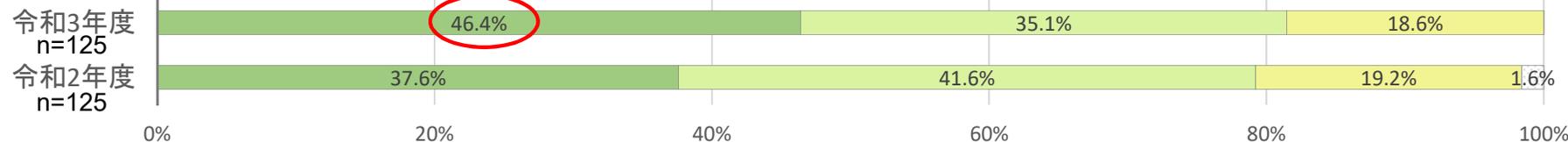
### 一次下請



### 二次下請



### 三次下請以降

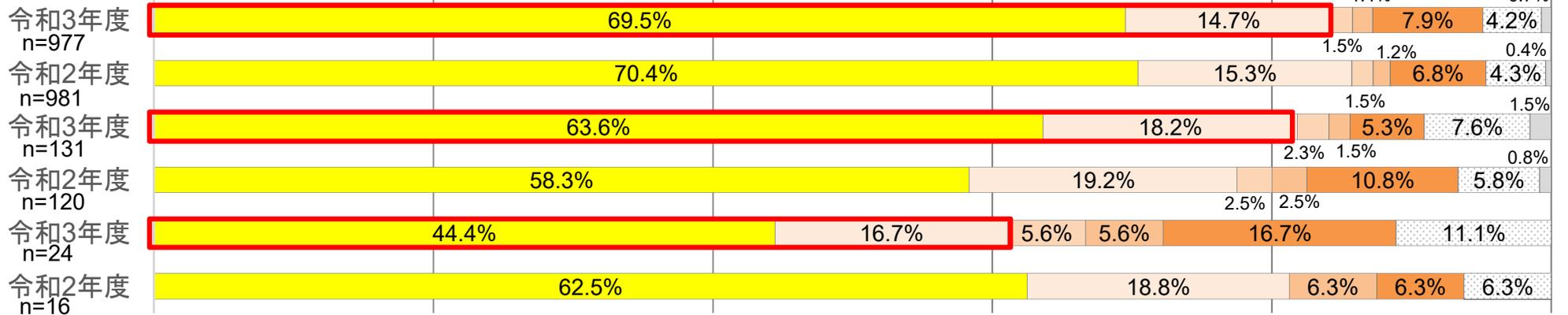


# 2-8. 下請企業における法定福利費の受取状況

- 直近の一現場(公共・民間)において、**法定福利費の受取状況を調査**
- 公共工事では、一次・二次下請で、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合が8割を超えたが、**三次下請以降に限定すると、約7割程度であった。**
- 民間発注工事においては、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合は、**一次・二次・三次下請以降のいずれも、約7~8割程度であった。**

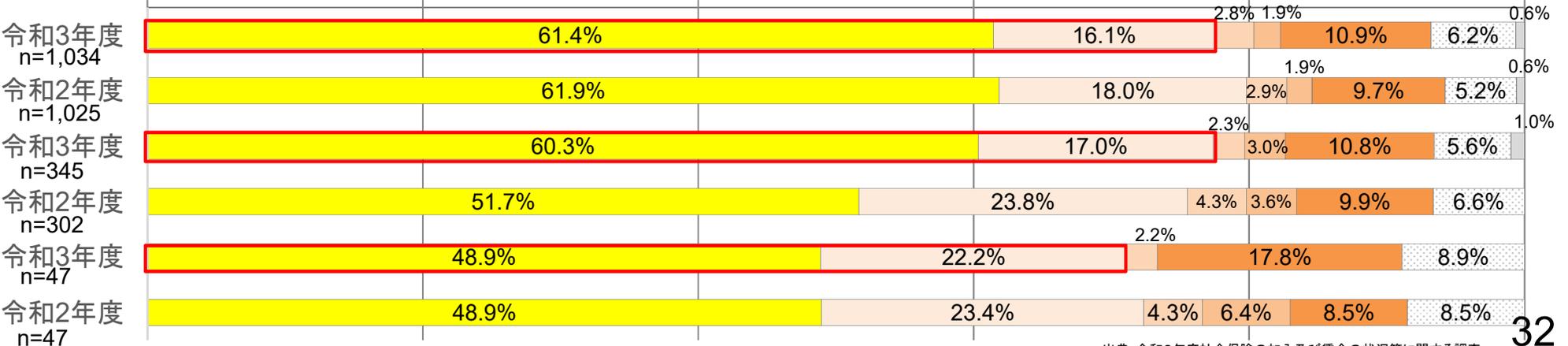
## 公共工事

### 一次下請



## 民間発注工事

### 一次下請

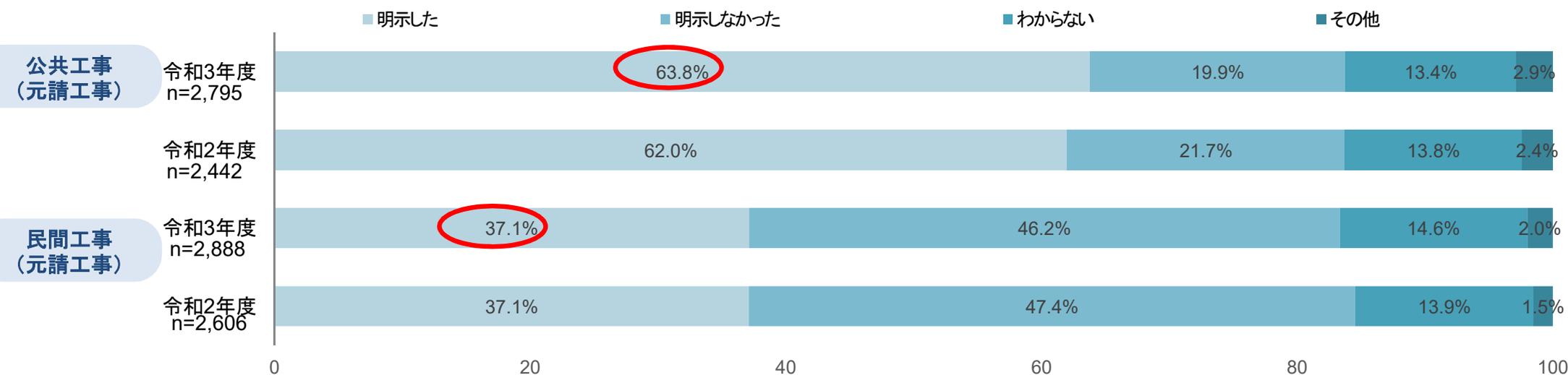


### 三次下請以降

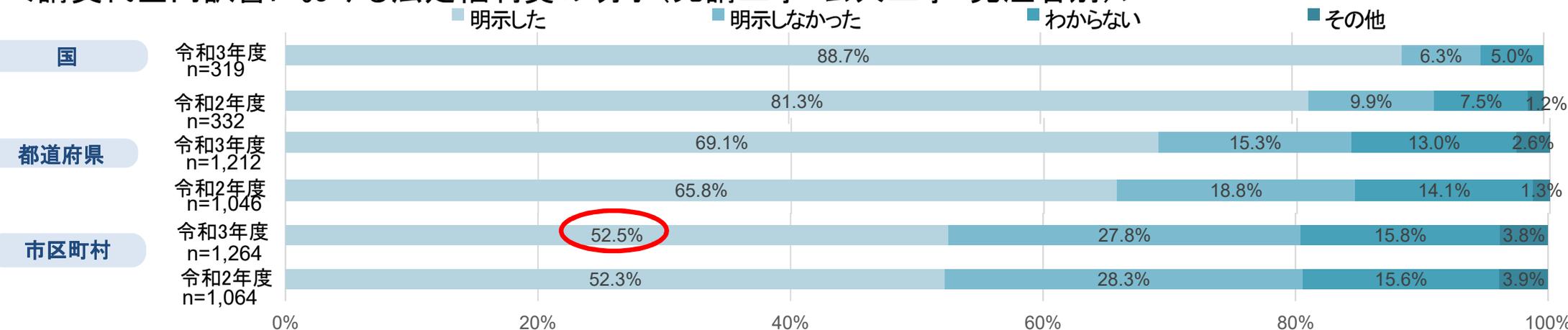
## 2-9. 発注者に対する請負代金内訳書における法定福利費の明示の状況 国土交通省

- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況について調査
- 公共・民間発注工事別では、公共工事では6割以上が明示したが、民間工事では4割以下にとどまっている。
- 公共工事の発注者別では、いずれも割合は増加しているものの、国や都道府県に比べて市区町村発注工事では割合が低く、5割程度にとどまっている。

### <請負代金内訳書における法定福利費の明示>



### <請負代金内訳書における法定福利費の明示(元請工事・公共工事・発注者別)>



# 2-10. 建設業許可制度の概観

○ 建設業法においては、**建設工事の適正な施工を確保し、発注者を保護**する等の観点から建設業の許可制度を設けている。許可の要件は、①経営能力、②財産的基礎、③技術力、④適格性の4つ。

## 許可制度

## 許可不要

### 許可要件

経営の安定性

#### 経營業務の管理を適正に行う能力

- ①建設業に関し5年以上経營業務の管理責任者としての経験を有する常勤役員等（**経營業務管理責任者**）を置かなければならない。
- ②適正な社会保険に加入していること。

#### 財産的基礎

※請負契約を履行するに足りる財産的基礎又は金銭的信用を有していること。

技術力

#### 営業所専任技術者の設置

※その営業所ごとに、建設工事の施工に関する一定の資格又は経験を有する技術者で専任のもの（**営業所専任技術者**）を置かなければならない。

<営業所専任技術者の要件>

- 特定建設業許可：監理技術者の要件と同等
- 一般建設業許可：主任技術者の要件と同等

適格性

#### 誠実性

※役員等が請負契約に関して不正又は不誠実な行為をするおそれが明らかな者でないこと。

### 許可の区分

#### 29業種※

業者数（R3.3末現在）  
473,952業者

大臣  
許可

知事  
許可

#### 特定建設業許可

元請として**4,000万円以上**の下請契約を締結して工事を施工する者

※建築一式工事の場合は**6,000万円以上**

2以上の都道府県の区域内に営業所を設置

1の都道府県の区域内のみ営業所を設置

#### 一般建設業許可

特定建設業許可以外

1件の請負代金の額が**500万円未満**の建設工事

※建築一式工事の場合は、1件の請負代金が1,500万円未満の建設工事  
または  
延べ面積150㎡未満の木造住宅工事

## 2-11. 建設業法における許可制度について

○ 建設業法における許可制度の要件は以下4点から構成される。

### (1) 経営の安定性

#### ① 経営能力(常勤役員等)

…建設業は一品ごとの注文生産であり、一つの工事の受注ごとにその工事の内容に応じて資金の調達、資材の購入、技術者及び労働者の配置、下請負人の選定及び下請契約の締結を行わなければならない、また工事の目的物の完成まで、その内容に応じた施工管理を適切に行うことが必要であることから、適正な建設業の経営を行うため課せられている要件

#### ② 財産的基礎(請負契約を履行するに足りる財産的基礎・金銭的信用)

…建設業の営業を行うには、資材の購入、労働者の募集、機械器具又は仮設機材の購入等工事の着工のためにかなりの準備資金を必要とするところ、適切な営業活動を行い、建設工事の適正な施工を確保するためには、営業に当たってある程度の資金を確保していることが必要との観点から課せられている要件

### (2) 技術力

#### ③ 業種ごとの技術力(営業所専任技術者)

…建設業に関する営業の中心は各営業所にあることからみて、建設工事に関する請負契約の適正な締結及びその履行を確保するためには、各営業所ごとに許可を受けて営業しようとする建設業に係る建設工事についての技術者を置くことが必要であり、そこに置かれる者は常時その営業所に勤務していることが適切であることから課せられている要件

### (3) 適格性

#### ④ 誠実性(役員や使用人等の、請負契約に関する不正・不誠実さの排除)

…建設業の営業は注文生産であるためその取引の開始から終了までに長い期日を要すること、前払などによる金銭の授受が慣習化していること等により、いわば信用を前提として行われるものであり、請負契約の締結やその履行に際して不正又は不誠実な行為をするような者に営業を認めることはできないことから課せられている要件

※このほか、法第8条において、暴力団排除等の欠格要件あり

## 2-12. 許可基準①の見直しについて(建設業法第7条関係)

- 新・担い手3法の改正により、建設業者の持続可能性の観点から、①経営能力（経営業務管理責任者）に関する基準を見直し、経営能力をこれまでと同様に担保できる体制が整っているような場合には、基準に適合しているものとし許可を認めることとされた。

(許可の基準)

第七条 国土交通大臣又は都道府県知事は、許可を受けようとする者が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 法人である場合においてはその役員（業務を執行する社員、取締役、執行役又はこれらに準ずる者をいう。以下同じ。）のうち常勤であるものの一人が、個人である場合においてはその者又はその支配人のうち一人が次のいずれかに該当する者であること。

イ 許可を受けようとする建設業に関し五年以上経営業務の管理責任者としての経験を有する者

ロ 国土交通大臣がイに掲げる者と同等以上の能力を有するものと認定した者

二～四 (略)

(許可の基準)

第七条 国土交通大臣又は都道府県知事は、許可を受けようとする者が次に掲げる基準に適合していると認めるときでなければ、許可をしてはならない。

一 建設業に係る経営業務の管理を適正に行うに足りる能力を有するものとして国土交通省令で定める基準に適合する者であること。

二～四 (略)

(改正前)



(改正後)

適正な社会保険への加入を許可要件とする

健康保険

厚生年金  
保険

雇用保険

適用事業所に該当する全ての営業所について、その旨を届け出ていること

適用事業の事業所に該当する全ての営業所について、その旨を届け出ていること

※許可要件としては適用事業所に該当する全ての事業所について、また、適用事業に該当する全ての適用事業についてその旨を届け出ていることを要件とし、労働者ごとの加入までは要件としないこととする。

適用事業所とは

- ・土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業を行う事業所で常時5人以上の従業員を使用するもの
- ・法人の事業所であって、常時従業員を使用するもの

適用事業とは

- ・労働者が雇用される事業

### 3. 多能工(マルチクラフター)

# 3-1. 技能労働者の多能工化の普及

## <施策の概要>

- 建設産業は、若年の入職者が少なくなっており、また特に他産業と比べても高齢者の割合が高い産業構造となっていることから、中長期的な技能者の確保・育成とともに、生産性を向上させることが必要。その有効な対策の一つとして、多能工の育成・活用を推進する。
- 多能工化に取り組む際の手法等についてガイドラインを策定し、業界団体を通じた普及を図る。

## 多能工とは

- 建設工事において、連続した複数の異なる作業や工程等を遂行するスキルを有する個人

### <経営者にとっての利点>

- ・ 工種の入替がないことによる工期の短縮、手戻りの縮小、コスト縮減
- ・ 人材の有効活用による繋閑調整、受注機会の拡大
- ・ 一連の工事で同一の者（適切な能力と資格を有する者）を配置できることによる品質の向上、法令遵守の徹底、施主・元請からの信頼の向上、業務改善範囲の拡大 等

### <技能者にとっての利点>

- ・ 活躍できる場所の拡大による雇用の安定
- ・ 適切な評価システムの下では、取得した資格等に応じた給与・地位の向上が望める 等

### <多能工活用効果のイメージ>



## 課題・留意点等

- 多能工はリフォーム工事など小規模な工事において効果が高い
- 社員であることが前提であり初期費用が必要
- 複数業種にわたる建設業許可が必要となる
- 前後工程のスキルを身に付けた多能工の育成が効果的
- 適切に評価（処遇）しないと離職につながる可能性 等

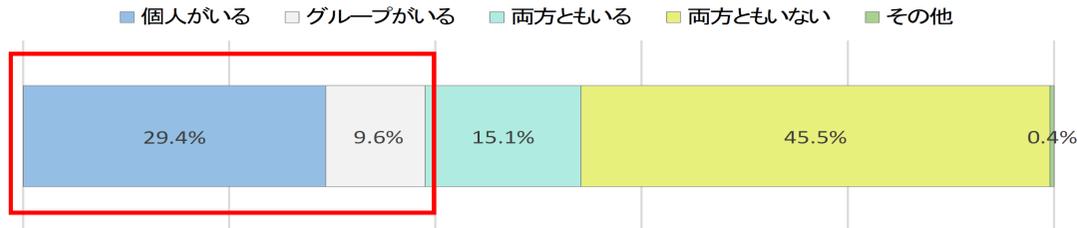
多能工化に取り組む際の手法等についてガイドラインを策定し、業界団体を通じた普及を図る。

多能工化による工期短縮、手戻り縮小、外注減少等を通じた人材の効率的活用の実現

## 3-2. 多能工の現状(地域、業種、職種の組合せ)

- 半数以上の企業が専属外注や一人親方を含めた多能工を雇用している。
- 建築メインの企業よりも土木メインの企業のほうが多能工化が進んでいる。
- 構造物系では土木工事で「型枠工・鳶土工」の組合せが多い。仕上系では建築工事で「塗装工・防水工」の組合せが多い。

### 多能工の有無

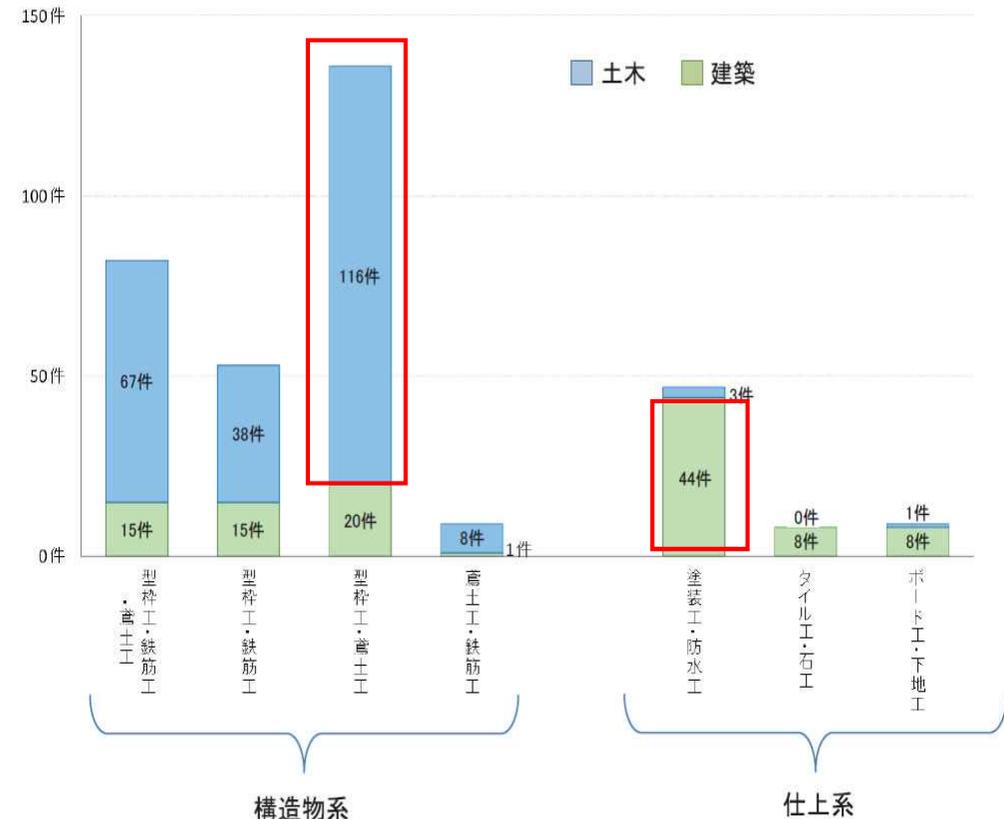


### 多能工の有無(三大都市圏とその他都道府県、業種区分ごと)

	合計	Q1-3_多能工の有無					
		個人がいる	グループが いる	両方ともい る	両方ともい ない	その他	
全体	1018	299	98	154	463	4	
	100.0%	29.4%	9.6%	15.1%	45.5%	0.4%	
三大都市圏 とその他都 道府県	三大都市圏	191	34	30	32	93	2
	その他都道府県	827	265	68	122	370	2
	100.0%	32.0%	8.2%	14.8%	44.7%	0.2%	
業種3区分(1 位)	建築	394	79	40	53	221	1
		100.0%	20.1%	10.2%	13.5%	56.1%	0.3%
	土木	618	219	58	100	238	3
	100.0%	35.4%	9.4%	16.2%	38.5%	0.5%	
解体	6	1	0	1	4	0	
	100.0%	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	

### 多能工の職種の組合せ

※多能工がいる企業の回答

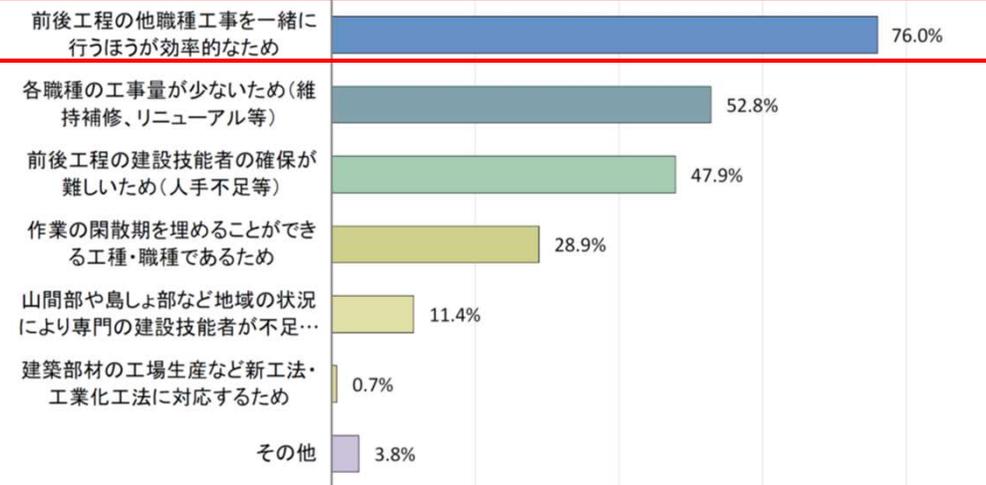


「建設技能労働者の多能工化・働き方改革に関するアンケート調査(平成31年3月 国土交通省)」

# 3-3. 多能工の現状(必要性と課題)

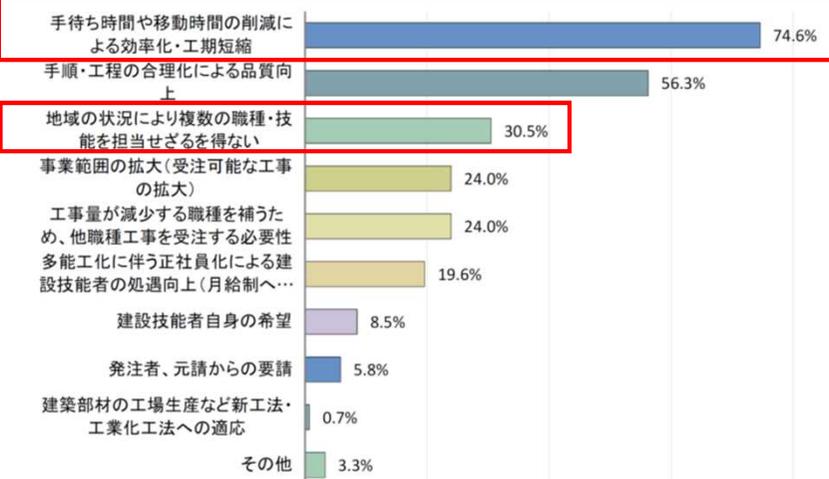
- ・多能工を必要とする理由・背景・動機は、手待ち時間や移動時間の削減などによる効率化があげられる。
- ・育成方法は、「職長等による実務教育」など主に社内資源を使用している。
- ・育成するうえでの課題は、本人のモチベーションの向上、処遇改善などがあげられる。

## 複数作業を行なう人材が必要な理由

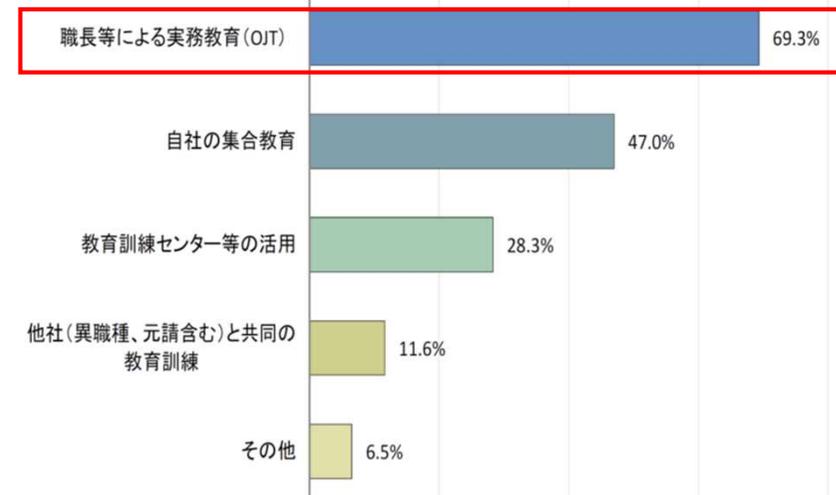


## 多能工が必要となった背景・動機

※多能工がいる企業の回答



## 多能工を育成する方法



## 多能工を育成するうえでの課題や問題点

1. 本人のやる気・モチベーションの向上・処遇改善
2. 本人の能力・経験不足
3. 若手人材の不足
4. 教育・育成のための指導者不足、指導者の育成
5. 資格取得・人材育成のための費用・時間・職場環境整備
6. 多能工育成のための仕事の確保
7. その他(仕上がりの完成度が低いなど)

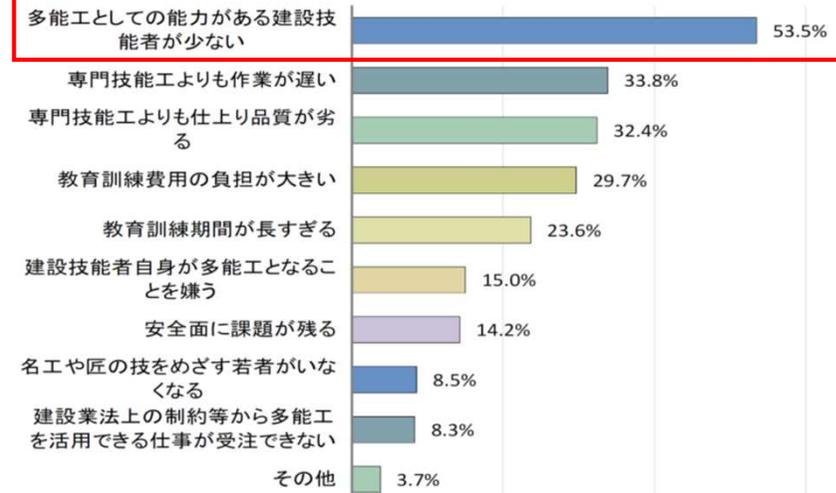
# 3-4. 多能工化の課題

- 期待するメリットとしては主に効率化があげられ、建設企業の約9割が多能工を必要としている。
- 多能工化に取り組まない理由としては、多能工を希望する建設技能者がいないことなどがあげられる。

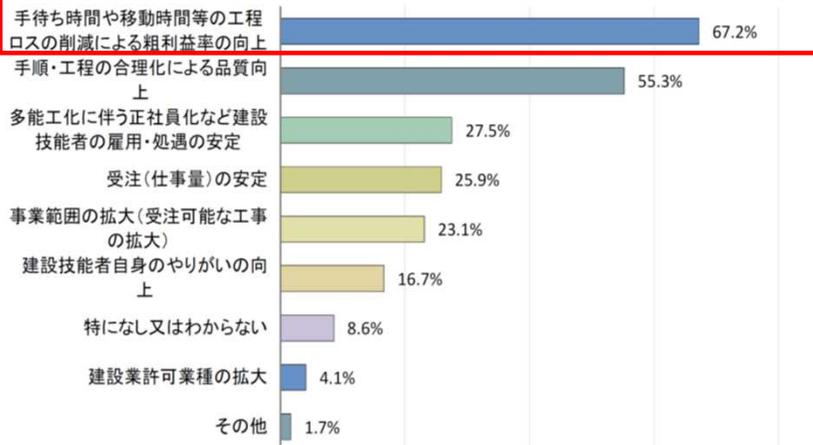
多能工の必要性



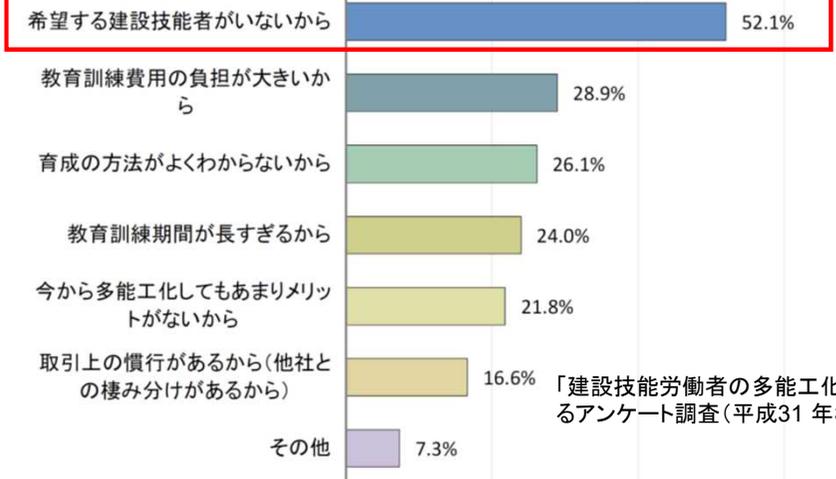
多能工を進めるうえでの問題点



多能工化の効果・メリット



多能工化に取り組まない理由



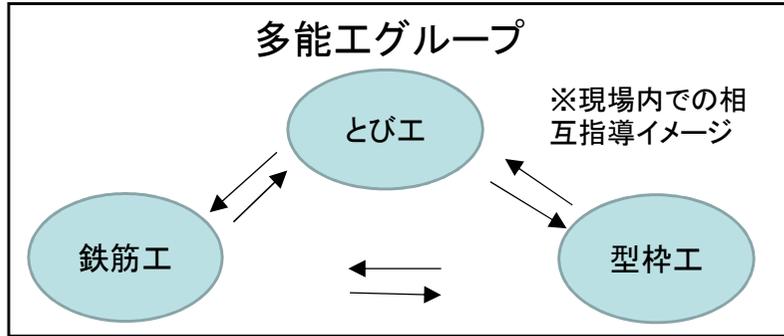
「建設技能労働者の多能工化・働き方改革に関するアンケート調査(平成31年3月 国土交通省)」

# 3-5. 多能工の育成（(株)松居組の事例）

## 多能工の現場施工

1人前の職人（型枠工・鉄筋工・とび工）でグループを編成。職種ごとに本職の職人がリーダーとなり、その他の職人は補助的な作業を担当して施工。

共同住宅の新築工事（鉄筋コンクリート造・PC工事）などで施工



## 下請企業における効果

- 受注機会の拡大（より広範な業務範囲を受注できる。）
- 受注の安定化、労務の安定的な活用、経営力の向上（地方では繁忙期と閑散期の差が大きく、一つの職種では受注が安定しないが、多能工育成により仕事量の繁閑への対応力が向上）
- 生産性向上（職種による人員の入替がなく手待ち時間がなくなる、他県の現場に移動するなどの移動時間がなくなる。）

## 技能労働者における効果

- 就業機会の増加
- 前後の工程の職種を理解することにより、創意工夫が生まれ、作業がスムーズになる

## 下請企業の課題

- 手待ち時間の削減により全体作業に余裕がない。
- 専門性の高い作業は生産性が上がらない。
- 一定の技術育成に時間と費用を要する。

## 技能労働者の課題

- モチベーションの維持
- 複数職種の技能をもっていることを認めてもらえる称号（資格や制度）がない。

# 3-6. 想定される多能工の姿【議論用】

## 想定される多能工の姿（例）

1つの職種で1人前の技能をもち、かつ、他の職種の業務もおこなえる技能をもつ者

【想定例】 型枠工+ 鉄筋工（CCUSレベル1からレベル2相当）の技能をもつ者

### （株）大林組による多能工育成の事例

担い手不足に備え、協力会社の多能工を育成。実技及び座学等の講習（2カ月）で、「（株）大林組多能工」に認定



### 《講習内容》

#### 【型枠】

##### ■ 型枠に関する基礎知識

1. 型枠工事の重要性(品質と全体工程との関わり)
2. 型枠に要求される性能
  - ・強度・剛性
  - ・寸法精度・形状
  - ・コンクリートの仕上がり面
  - ・作業性
  - ・安全性
  - ・経済性
3. 施工管理
  - ・設計図書の把握
  - ・施工計画(制約条件の把握、全体工期との関連、工区割の検討、仮設計画、採用工法の選定)

##### ■ 型枠支保工に関する基礎知識

1. 型枠支保工とは
2. スラブ支保工の構成・基本計画
3. 型枠支保工の計算例

##### ■ 型枠支保工計算演習

##### ■ 型枠支保工作図演習

#### 【鉄筋】

##### ■ 鉄筋に関する基礎知識

1. 鉄筋工事品質管理の目的
2. 不具合を防止するには
3. 不具合事例
4. 鉄筋工事の品質管理
  - ・鉄筋工事管理の流れ
  - ・鉄筋工事の品質管理記録
  - ・配筋検査
  - ・監理者検査
  - ・工事写真
5. 鉄筋工事品質パトロール指摘事項

#### 【コンクリート工事の基礎】

- ・設計図における確認事項
- ・コンクリートの特記仕様
- ・計画供用期間の級
- ・施工計画のための確認事項
- ・レディーミクストコンクリートの一般的知識
- ・調査計画上の留意点
- ・生コンの運搬方法(運搬時間、場内運搬方法)
- ・打設管理
- ・部位別打設方法

## 1日・一定期間の中で繁閑の差が大きい場合は兼業化が有利

- 機能別に専門分業された場合、個々の業務の負荷が平準化されていることは少ないだろう。1日の中で忙しい時間帯とそうでない時間帯があり、また1年の中で忙しい期間と余裕のある期間が混在している。
- 分業を進めると、生産性が向上するだけでなく、生産量が増大する。**例えば、半導体ウエハー洗浄装置の主要部品である石英ガラス槽を製造する企業では、熟練工が全工程を一人の職人が担当する専任体制から、三年かけて作業工程を三十程度に細分化し工程管理を行う手法に切り替えた。リードタイムが短くなり、生産量が6倍になった。
- 一方、**生産量や業務量が小規模の場合は、分業よりも兼業化が有利になる。**例えば星野佳路は「日本の旅館は部屋数が少ないため、外資流のサービス分業を導入しても、採算を取るのが難しい。」と述べる。星野リゾートはスタッフが数人単位でサービス・チームを組み、様々な仕事を兼務するので作業効率が高い。ホテルは1日の中で時間帯によって業務の繁閑の差が大きい。一人が複数の業務を行うことで1日の勤務時間をまとめることができる。

## 多能工化は調整費用を減らす

- 専門化の進んだ建築業では多能工化によって生産性が上がる**のではないかと考えられている。従来、質の高い仕事をするために熟練の形成が必要であると考えられている。その反面、作業の場所が一定せず、現場が地理的に分散するため、**例えば半日分の作業を2カ所同日に実施するには、移動時間が避けられず、1日あたり実労働時間が減るか、終業時刻が遅くなる**だろう。**前工程の作業進捗が遅れば、後工程の作業者は代わりの作業を探すか休みになる**だろう。
- 1人の職人が連続する2つの工程の作業を遂行することができるなら、その分調整の複雑さは減る**だろう。住宅リフォーム工事の生産体制について調べた文献によれば、**多能工を導入することで「関与業者数や職人数を減らすことができるので、現場管理がしやすいという意見や状況に応じて即座に対応出来るので工事がスムーズに進むという意見」**を得ている。（他方、「問題点として知識や経験不足のため品質が確保されない可能性があるという点や工期が短くなるがコストが変わらないため、施主の理解を得ることができないという多能工に否定的な意見」も多かったという）。
- 他にも、多能工の有効性を検証した文献では、**現場での打ち合わせ時間の減少、特に異なる工程間の接合面で生じる時間損失が大きく削減できると推定**されること、**他の専門工事業者の施工の手直しが可能になるために想定外の工具や資材を必要とする作業の多くが削減**できること、**監理者の管理業務の不備により発生した手戻りの多くを補完**できると述べる。