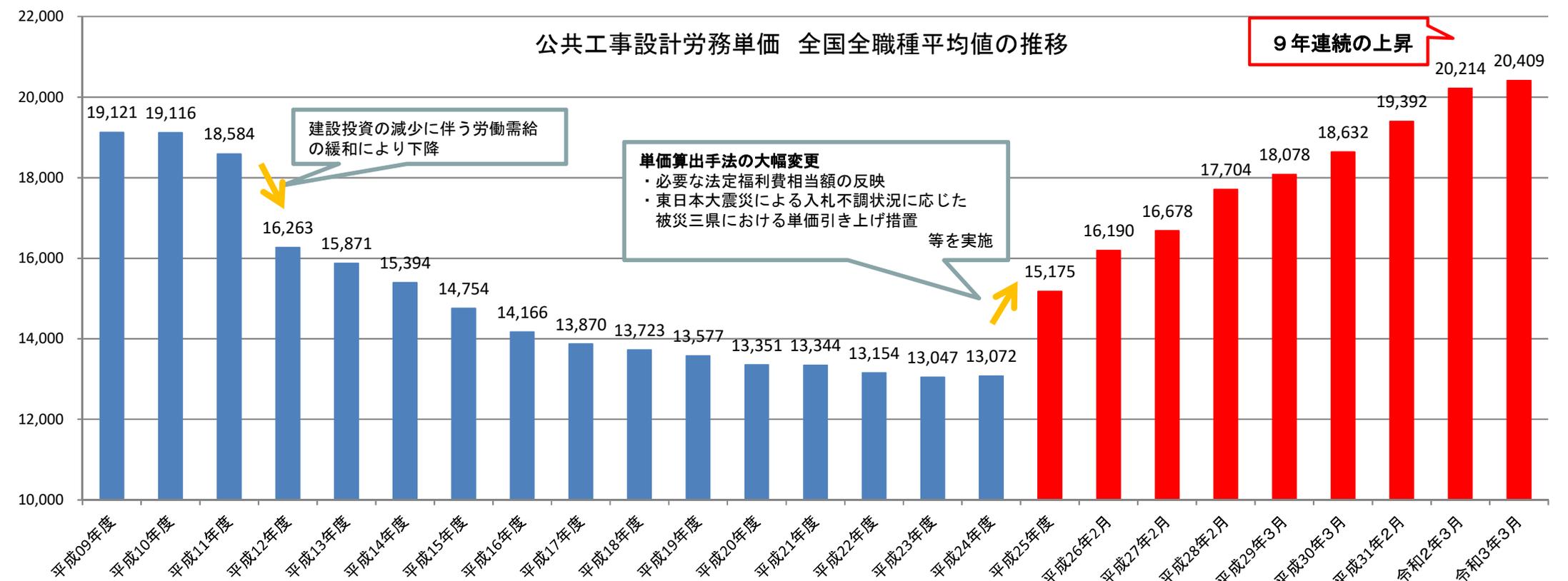


1. 賃金上昇率2%の実現に向けた取組について

令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は新型コロナウイルスの影響を踏まえた特別措置を実施し**9年連続の上昇**



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	H24比
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4%	→ +2.8%	→ +3.3%	→ +2.5%	→ +1.2%	+53.5%
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3%	→ +1.9%	→ +3.6%	→ +2.9%	→ +0.6%	+69.8%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

新型コロナウイルス感染症禍における賃金実態の労務単価への反映について

現状

R2.10公共事業労務費調査の結果については、経済循環とは全く異なる新型コロナウイルス感染症の流行に起因し、**先行きの見えない異常な状況**による影響から、**一時的に賃金支払いが抑制されている可能性**。
 (民間工事における賃金支払いについても、公共事業労務費調査の対象となる賃金に影響する可能性もあることに留意。)

対応策

コロナ禍の特別措置として下記のような対応を実施。

※約4割超の単価について、据え置きの特例措置を適用

前年度を下回った単価



前年度単価に据え置き

前年度を上回った単価



新単価に改定(R3.3~)

設定イメージ

都道府県名	特殊作業員	普通作業員	軽作業員	造園工	法面工
01 北海道	-500	-100	100	-300	-100
02 青森県	-300	-100	200	-200	100
03 岩手県	-300	0	200	-200	100
04 宮城県	-300	0	200	-200	100
05 秋田県	-300	-100	200	-200	100
06 山形県	-300	-100	200	-200	100
07 福島県	-300	0	200	-200	200

対前年度増減額



都道府県名	特殊作業員	普通作業員	軽作業員	造園工	法面工
01 北海道	0	0	100	0	0
02 青森県	0	0	200	0	100
03 岩手県	0	0	200	0	100
04 宮城県	0	0	200	0	100
05 秋田県	0	0	200	0	100
06 山形県	0	0	200	0	100
07 福島県	0	0	200	0	200

対前年度増減額

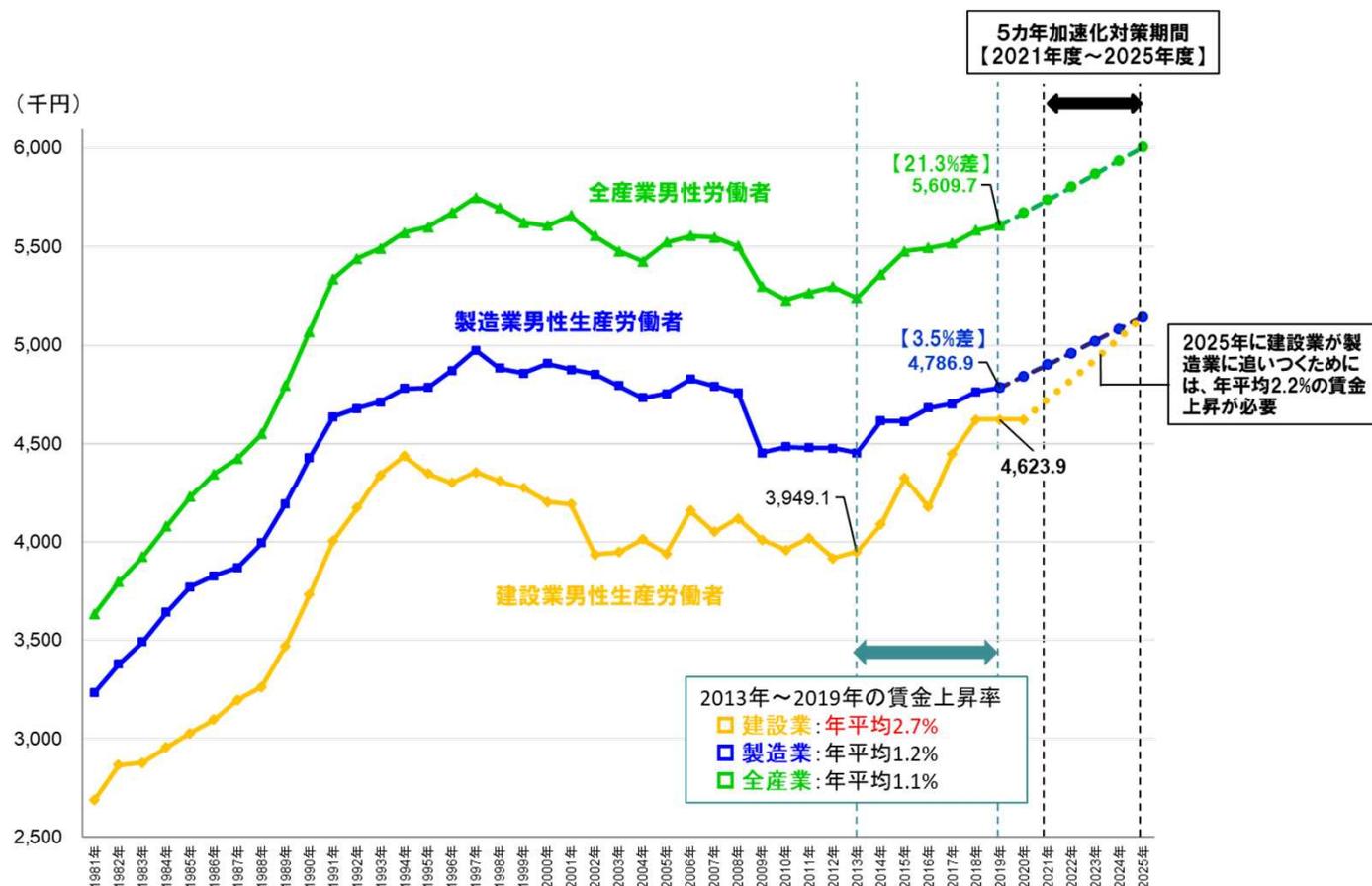
単価への影響

本措置による影響は**+0.8%**(単純平均)

技能労働者の賃金水準の引上げについて

- 約42%の地域・業種で賃金レベルが下がった状況が継続・拡大すれば、かつての賃金下落、労務単価下落、利益下落、更なる賃金下落という負のスパイラルに陥りかねない。
- 技能労働者の賃金の引上げが労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつなげる好循環を堅持することが必要。
- 今後の公共事業量については、「防災・減災、国土強靱化のための5カ年加速化対策」(5カ年総額おおむね15兆円)により、一定の見通しが確保されている。

技能労働者の賃金の推移と他産業との比較



技能労働者の賃金水準の引上げの必要性

- 今後の担い手確保のためには、賃金上昇の継続が必要
- 特に若い世代には、技能と経験に応じて処遇が向上する姿を示すことが必要
- 建設業に関わる全ての関係者が、賃金引上げに向けてそれぞれ努力することが重要

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)
※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額

開催概要

日時：令和3年3月30日 17:00～18:00

出席団体：日本建設業連合会・全国建設業協会・全国中小建設業協会・建設産業専門団体連合会

開催趣旨：公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の賃金水準の引上げ、
建設キャリアアップシステムについて意見交換

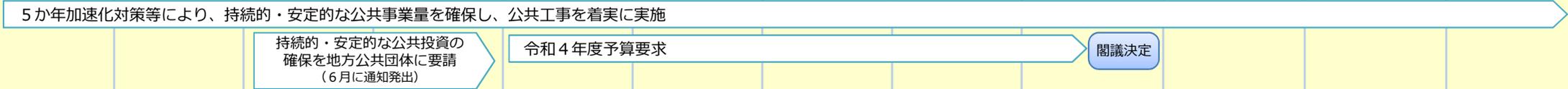
- この場において、**官民連携して「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」等の公共工事の円滑な施工確保に取り組むこと、建設キャリアアップシステムの普及促進のため、官民あげて取り組んでいくことを確認。**
- 今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金の引上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、さらなる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要であり、様々な課題もあり、困難を伴うものの、**本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組を進めることとなり、また、翌年以降も経済状況等を踏まえつつ、継続して賃金上昇に向けた取組を進めることとなった。**



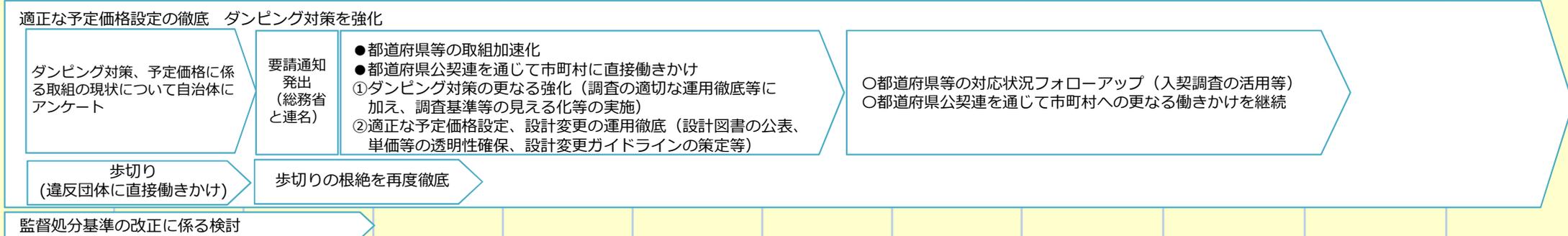
賃金上昇率2%の実現に向けたロードマップ

令和3年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和4年 1月	2月	3月
------------	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	------------	----	----

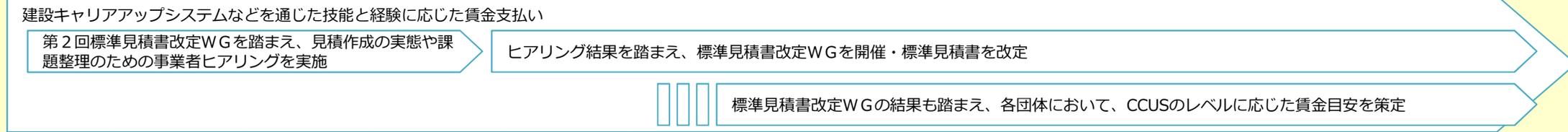
【事業量確保と着実な実施】



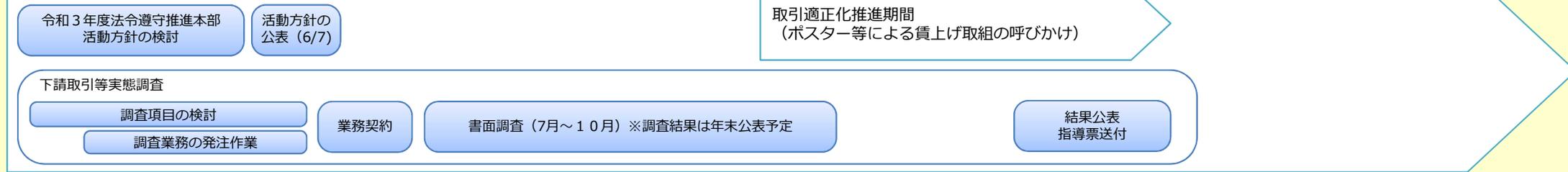
【ダンピング受注の排除 (公共工事)】



【技能労働者への適切な水準の賃金支払い】

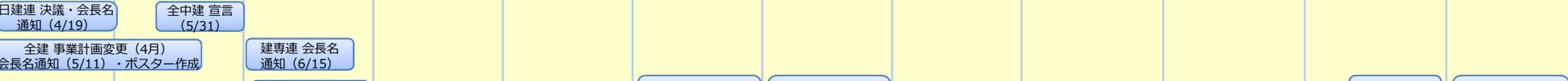


立ち入り検査等における見積り活用状況等の調査・必要な指導



建設業団体あて 事務連絡

【各団体における決議・申し合わせや会員企業への周知・徹底】



【その他】



事務連絡
令和3年4月2日

日本建設業連合会 会長 殿
全国建設業協会 会長 殿
全国中小建設業協会 会長 殿
建設産業専門団体連合会 会長 殿

国土交通省不動産・建設経済局建設業課長

技能労働者の賃金上昇に向けた取組について

去る3月30日に国土交通省と建設業団体との意見交換会が開催され、公共工事の円滑な施工確保、技能労働者の賃金水準の引上げ、建設キャリアアップシステムについて意見交換を行ったところです。

この場において、今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金の引上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、さらなる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要であり、様々な課題もあり、困難を伴うものの、本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組を進めることとなり、また、翌年以降も経済状況等を踏まえつつ、継続して賃金上昇に向けた取組を進めることとなりました。

国土交通省においては、今後、ダンピング対策の強化等の取組を進めてまいりますので、貴職におかれましても、技能労働者の賃金上昇に向けた取組をそれぞれ進めるとともに、傘下の建設業者等に周知していただきますようお願いいたします。

(参考) 赤羽大臣と建設業4団体トップが意見交換【国土交通省HP】

https://www.mlit.go.jp/page/kanbo01_hy_007908.html

日本建設業連合会(令和3年4月19日理事会決定・会長名通知)

○技能労働者の賃金水準の引上げに向けた取組に関する決議

1. 概ね2%以上の賃金上昇を目指す趣旨に適う下請契約の締結

日建連会員企業は、「労務費見積り尊重宣言(2018年12月21日決定)」の今年度の運用について、**一次下請への見積り依頼に際して、概ね2%以上の賃金上昇の趣旨に適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するものとする**こと。

(参考)労務費見積り尊重宣言

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適う適切な労務費(労務賃金)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する。

2. 適正な受注活動の徹底

公共工事、民間工事を問わず、過度な安値受注、いわゆるダンピング受注等公正な競争を妨げる行為を行わないことは「日建連等企業行動規範2013」で明示されており、また、適正な受注活動の実施については、これまでも会長名で要請を行ってきたところであるが、改めて、①適正価格での受注の徹底②適正工期の確保③適正な契約条件の確保を徹底すること。なお、適正な受注活動は、あくまで自社の責任において行われるものであって不当な取引制限に繋がるような行為は絶対にあってはならないこと。

全国中小建設業協会(令和3年5月31日理事会決定)

○働き方改革宣言

(略)働き方改革の具体的な取組として、高い水準の公共投資を背景に**当分の間、2パーセント以上の労務費の引き上げの取組を宣言**する。今後、会員団体傘下の会員に対して、実効ある取り組みを推奨し、労務費の引き上げを推進する。

全国建設業協会(令和3年4月21日理事会報告・5月11日会長名通知)

○令和3年度事業計画

2. 働き方改革の推進等による職場環境の整備

② 技能者の概ね2%以上の賃上げへの取組

全建では、これまで「単価引き上げ分アップ宣言」に基づき、継続的な技能者の賃上げへの取組を進めてきたところ、令和3年2月の労務単価改定でも全国平均でプラス1.2%(9年連続プラス改定)となった。しかしこの数値は、調査結果がマイナスとなった地域・職種についてコロナ禍の特別措置として据え置いた結果であり、今年度この単価改定分をアップするだけでは、来年度にはマイナス改定に転じるおそれがある。

このため、3月の国土交通省と建設業4団体との意見交換会で申し合わせた、**同宣言を超える概ね2%以上の賃上げを目指し、下請契約での配慮、下請会社への指導等の取組を進める**。併せて、その阻害要因となりかねないダンピングの防止に向け、調査基準価格の設定の適正化等を要望・提言する。

建設産業専門団体連合会

(令和3年4月7日周知・6月9日総会説明・6月15日会長名通知)

○建設技能労働者の処遇改善への取組について

- 賃金アップのための障壁は多く、元請・下請関係では、ダンピングによる受発注等への対応や下請け企業の見積り尊重の実施等、経営者として意識を強く持って取り組んで行かなくてはならない。
- これらの課題のうち**賃金アップ分の原資を確実に獲得することを第一の目標と定め、**
- **労務費には賃金アップ分を反映させた額を計上し、法定福利費等必要な費用の内訳を明示した見積書を作成すること**
- **当該見積書を尊重した請負契約を締結するよう理解を求めていくこと**を当会加盟団体の当面の共通取組として実施。

賃金上昇の実現に向けた地方公共団体発注工事における環境整備

- 赤羽大臣・建設業団体トップで合意された「本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印」のもと、公共工事の受注者による適正利潤の確保を通じて、賃金引上げに向けた環境整備が図られるよう、地方公共団体に対して、総務省と連名で
 - ① 安定的・持続的な公共投資の確保とともに、② 適正な予定価格の設定や、③ ダンピング対策の更なる徹底 等を要請
- 都道府県に加え、都道府県公契連等を通じて市町村に対しても、直接働きかけを実施し、フォローアップ

『技能労働者の処遇改善に向けた環境整備のための適正な入札及び契約の実施について』(令和3年6月15日付け、総行第201号・国不入企第15号)

安定的・持続的な公共投資の確保等

建設企業が将来の見通しをもちながら、技能労働者等の安定的な雇用等を図るため、公共投資の安定的・持続的な見通しの確保が必要

- 安定的・持続的な公共投資の確保
- 計画的な発注や中長期的な公共工事の発注の見通しの作成・公表

適正な予定価格の設定・適切な契約変更の徹底

工事の品質確保、担い手の確保・育成に必要な適正利潤の確保を図るため、取組の更なる強化が必要

《特に強化すべき取組》

- 見積り活用時の妥当性確認の徹底
(不当な乗率の設定取り止め)
- 積算内訳(工事設計書)の適時公表
- 設計変更がトランの公表、適正履行
(特記仕様書への記載等)
- 歩切りの根絶徹底

ダンピング対策の更なる徹底

工事の品質確保や担い手の育成・確保に必要な適正利潤の確保を図るため、ダンピング対策の更なる強化

《特に強化すべき取組》

- 公契連モデルを大きく下回る団体等を『見える化』し、個別に働きかけ
- 低入札調査の排除実施状況に応じて、個別に改善を働きかけ
- 低入札価格を下回る受注における履行確保措置※の徹底

※①「監督・検査の強化」、②「技術員の増員」、③「下請業者への公正・透明(クリア)な支払の確認」、④「契約保証額の引上げ等」、⑤「工事請負契約に係る指名停止措置の強化」(かきつけこ)を推進)

都道府県に加え、市町村に対しても、都道府県公契連等を通じて直接働きかけを実施し、フォローアップ



2. 建設キャリアアップシステム普及・活用 に向けた官民施策パッケージの推進

○ 就業履歴数は順調に増加(R3. 5 月間約145万回)[※]
 ※2020年12月に初の100万回超え

○ 約11.2万の事業者[※]が登録
 ※一人親方を含む。一人親方を除くと約8.3万事業者

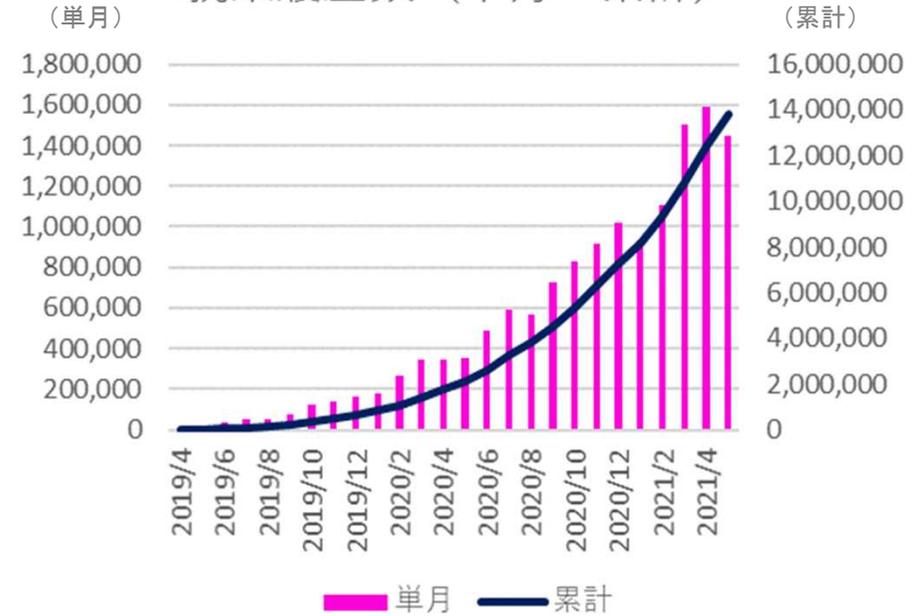
○ 約57.1万の技能者が登録

(参考)

	技能者登録	(参考)技能者数	事業者登録	(参考)建設業許可
全国	570,920人 (18.0%)	3,180,000人	111,925者 (23.7%)	472,473者

(注)技能者登録、事業者登録数はR3.5末時点
 技能者数は労働力調査(総務省)のR2元平均より国土交通省推計
 建設業許可数はR2.3末時点

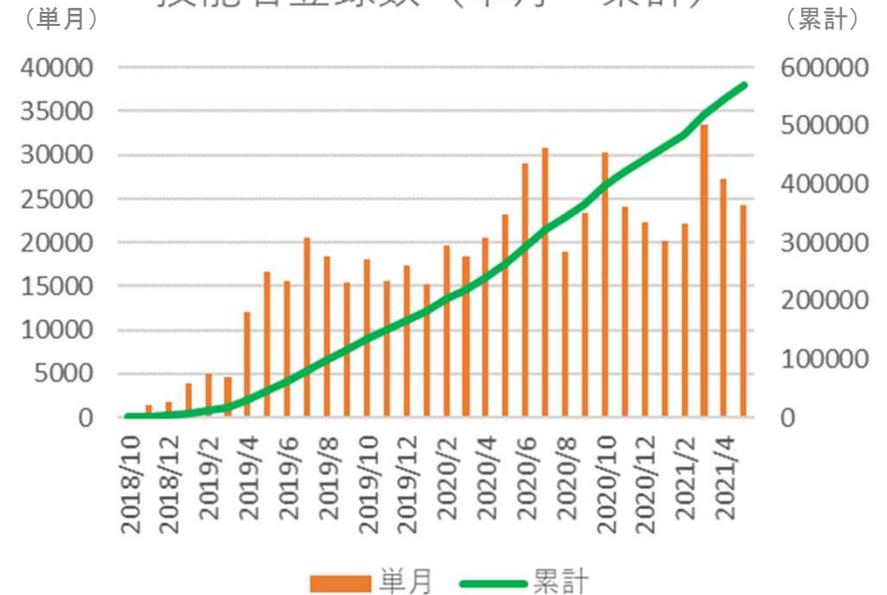
就業履歴数 (単月・累計)



事業者登録数 (単月・累計)



技能者登録数 (単月・累計)

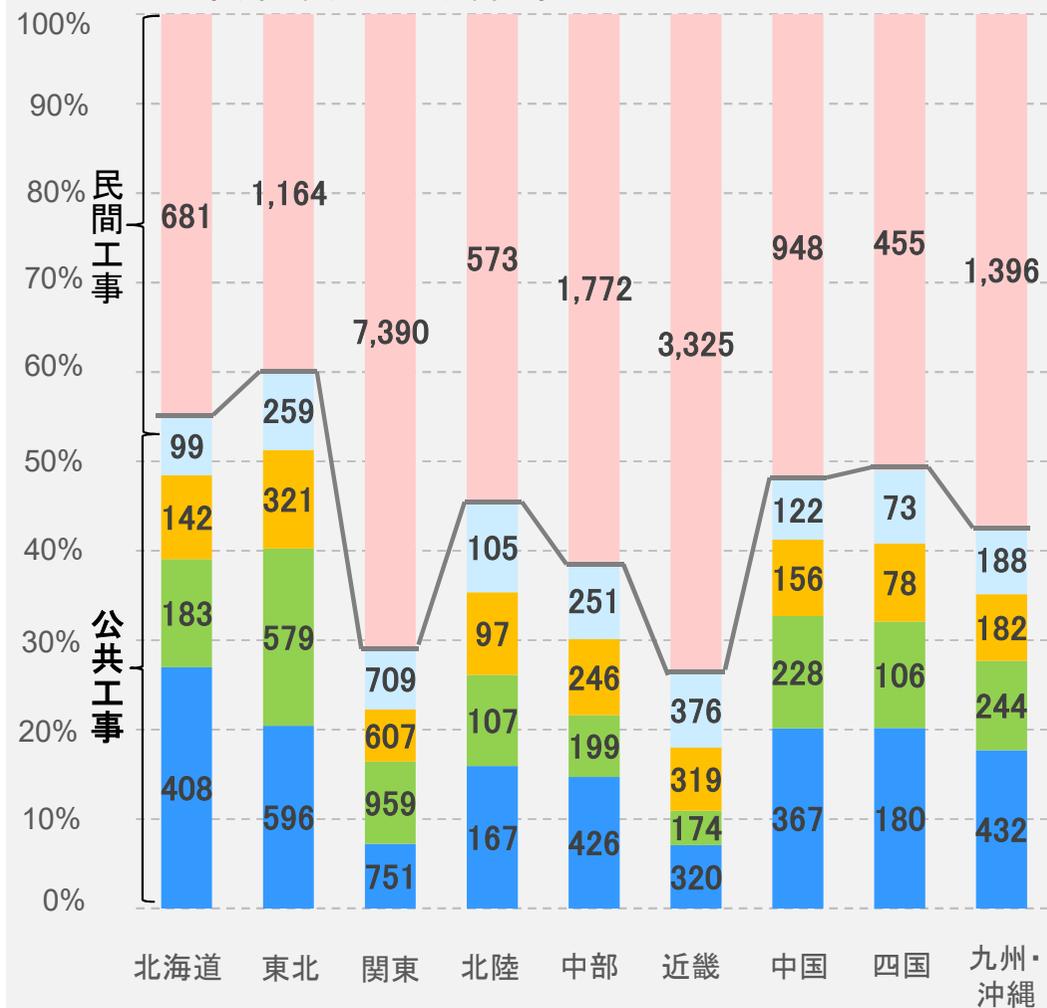


建設現場におけるCCUS活用状況

発注者や元請事業者の規模によらず、様々な建設現場においてCCUSの活用が拡がりつつある状況

発注者別の累計登録現場※数(ブロック別)

■ 公共工事(国) ■ 公共工事(都道府県) ■ 公共工事(市区町村)
■ 公共工事(その他) ■ 民間工事

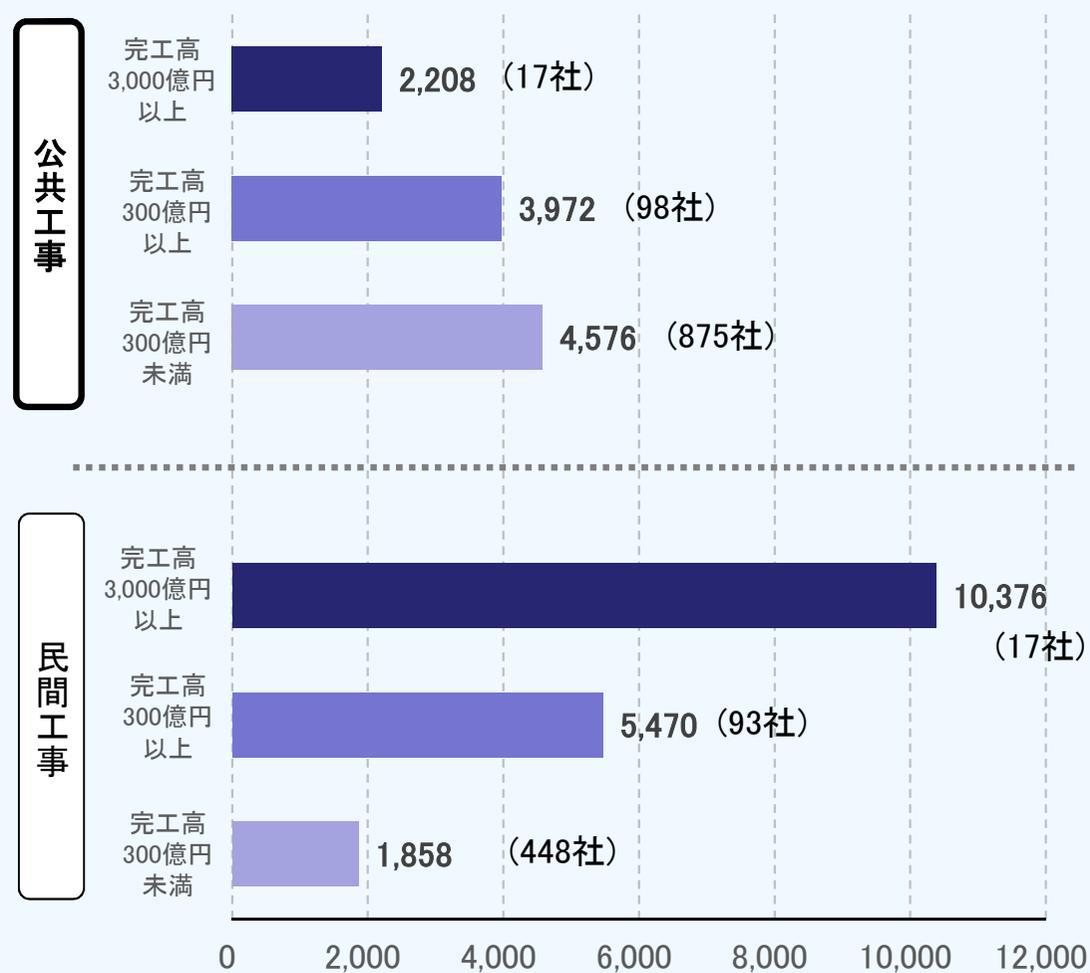


累計: (1,513件) (2,919件) (10,416件) (1,049件) (2,894件) (4,514件) (1,821件) (892件) (2,442件)

(注)上記のほか、戸建て住宅等の建築業者など数社により7,221現場が登録

完工高企業規模別の累計登録現場※数

(参考)建設投資額 公共:19.2兆円(約34%) 民間:36.8兆円(約66%)



(注)上記のほか、戸建て住宅等の建築業者など数社により7,221現場が登録

(出典)建設業振興基金、国土交通省調べ(令和3年3月末時点)
国土交通省「建設投資見通し(実質値)」(令和元年度建設投資見通し)

※CCUS本格運用(平成31年4月)から令和3年3月末までの間にCCUS上で現場登録を行い、カードリーダー設置等により就業履歴の登録が可能な状態にある工事現場を集計

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行

令和5年度からの完全移行に向け、CCUS活用方式等の試行的実施を経て、令和3年度よりの本格実施。

- 令和2年度において、以下を実施。
 - CCUSと建退共電子申請方式の試行的実施（R2.12月～）
 - 運用通知の発出・要領の改正**（R3.3）
 - 併せて、公共工事において**確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等の履行強化**、民間工事における**掛金納付・充当の徹底**を促進（運用通知に明記）
- 上記を踏まえ、**令和3年度からCCUS活用を本格実施**
- 建退共の電子申請に係る**事業者手続きの更なる簡素化・円滑化に向けた検討実施**（R3年度～）

II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- 社会保険の加入に関する下請け指導ガイドラインを改定済み（10月）
 - 労働者の現場入場時の社保加入確認において、CCUS活用を原則化

III 国直轄での義務化モデル工事实施等、公共工事等での活用

国の直轄モデル工事や都道府県における加点評価など、公共工事における取組が確実に進展。

- 令和2年度において、以下の取組を実施。
 - 国直轄の一般土木工事（WTO対象工事）において、**CCUS義務化モデル工事**（26件）、**CCUS活用推奨モデル工事**（25件）を実施
 - 営繕（9件）においてCCUS活用推奨モデル工事、港湾・空港工事（13件）においてもCCUS活用工事を実施
 - このほか、地元業界の理解を踏まえ、直轄Cランク工事においてもCCUS推奨モデル工事を試行（**20都府県**）
 - 地方公共団体**において、積極的な取組を要請（4月）。
 - ✓ **21県において企業評価を導入、他の全都道府県においても検討を表明**
 - ✓ **人口10万以上の全ての市区に対して直接ヒアリング**等実施（～3月）
 - ✓ 都道府県公契連を通じて**市町村に対しても取組を要請**（2、3月）
 - 独法・特殊会社等に対してCCUS活用を要請。
 - ✓ **UR都市機構、水資源機構、高速道路会社**において令和3年度より活用の方針。
- 令和3年度から、**直轄の一般土木、営繕、港湾・空港工事、原則全てのWTO工事でモデル工事を実施**
- 令和3年度以降、段階的に**CCUS活用工事の対象を拡大**し、Iと連動して**公共工事等での活用を原則化**

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- CCUSのレベルに応じた賃金支払いの実現に向けた仕組みの検討
 - 先行の専門工事業団体等において、レベル別の賃金目安を設定済（7職種）
 - 下請による職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映、元請による見積尊重の促進・徹底に向けて、「**標準見積書改定WG**」を開催（R2.11～）
 - 令和3年度早期に結論を出し、**標準見積書を改定**
- 専門工事企業の施工能力見える化の本格実施**（R3.4～）
 - 業種別の評価基準の策定に向け、見える化告示・ガイドラインを策定（R2.4）
 - 6団体において**業種別の基準を作成・認定**（R3.3）

更なる利便性・生産性向上

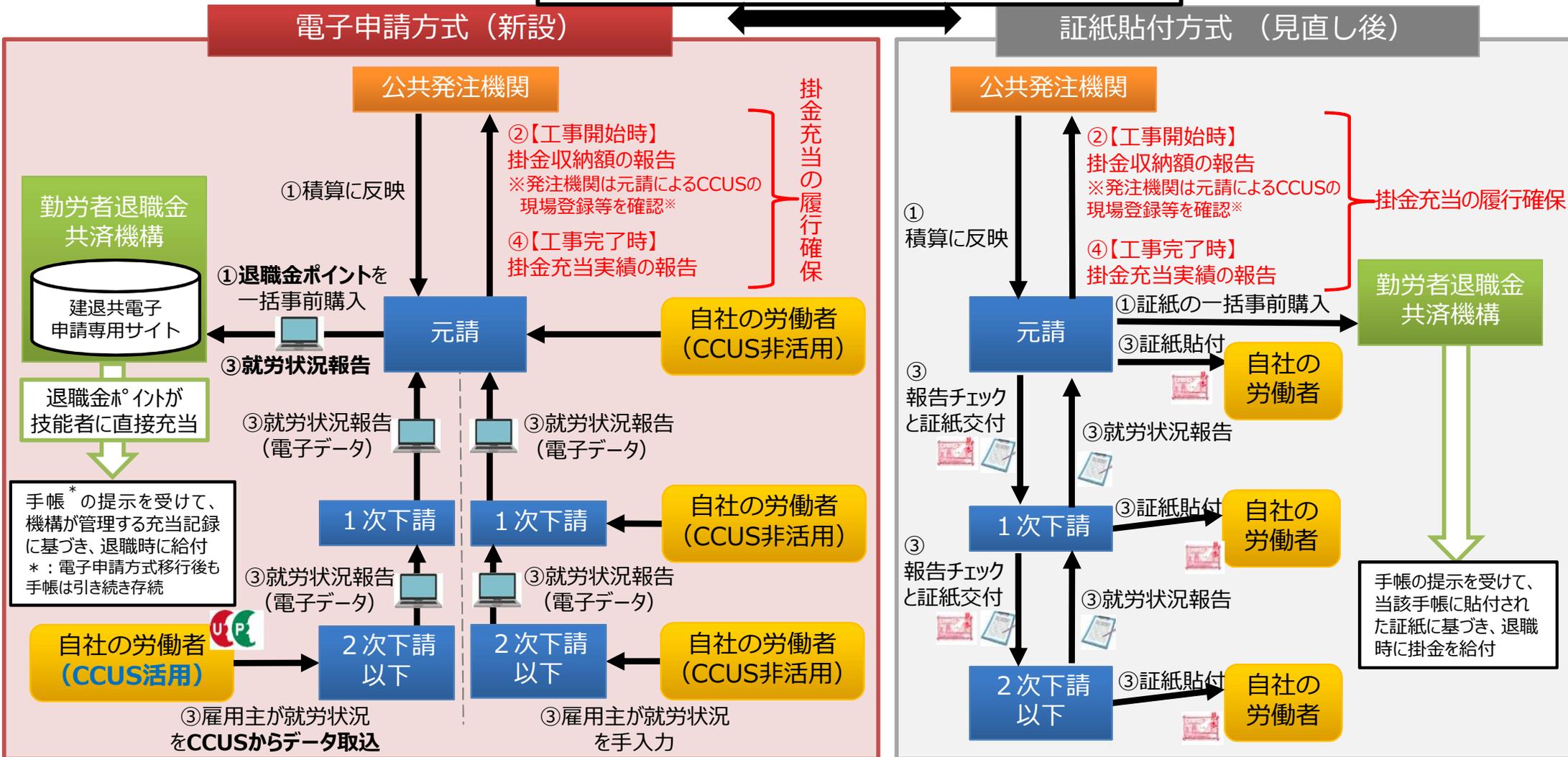
- マイナンバーカード・マイナポータルとの連携
 - 技術的な調査及びCCUSのセキュリティ強化を実施（年度内）
 - CCUS登録と安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化（令和4～5年度）
- 建設業のDXに向けた環境整備の実施（令和2年度一次補正）
 - 顔認証機能等の実装に向け、実証実験中**（11月～）
 - 労務管理機能をはじめ、CCUSの機能拡張に向けた検討（R3.4～）

- **電子申請方式の導入に伴い、証紙方式においても適正履行の確保を推進** (工事別の掛金充当状況を確実に記録)
- また、**建退共制度とCCUSとの一体的な運用を通じて、CCUSの現場利用を促進**

〔 建退共の掛金充当のために、事業者が各工事現場においてCCUSの現場登録、カードリーダー設置等を行い、掛金充当実績と就業履歴の蓄積状況を照合、発注者による確認を通じて、建退共との連携によるCCUSの現場利用を促進 〕

※なお、令和4年度目途に、電子申請方式におけるCCUSデータの活用を元請や1次下請自ら直接行うことが可能となるシステム改訂を予定

元請は、工事ごとに、証紙貼付方式か電子申請方式かを選択



(※)CCUS運営協議会総会申合せ(R2.9.8)(登録事業者は、各現場へのカードリーダーの設置など、必ず建設技能者が就業履歴を確実に蓄積できる措置を講じる)の趣旨を踏まえ措置

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・活用により、技能者の処遇改善等を図るため、技能者側のメリット向上(建退共との連携等)に加え、公共工事発注者によるモデル工事等によりCCUSの利用を促進
- 国の直轄モデル工事のほか、都道府県や独法・特殊会社でモデル工事等の導入が広がってきており、今後、さらに地方公共団体等を中心として取組を加速化

国直轄工事

R2年度より、モデル工事を試行

〔事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率(カードタッチ率)を確認の上、達成状況により工事成績評定で加点〕

【一般土木(WTO対象工事等)】

○ CCUS義務化モデル工事

(全国で26件)

※カードリーダー設置費用、現場利用料(カードタッチ費用)について、実績に基づき、発注者が負担

○ CCUS活用推奨モデル工事

(全国で25件)

○地元業界の理解がある**20都府県**において、**直轄Cランク工事でも活用推奨モデル工事を試行**

【営繕工事】

○ CCUS活用推奨営繕工事

(全国で9件)

【港湾・空港工事】

○ CCUS活用モデル工事

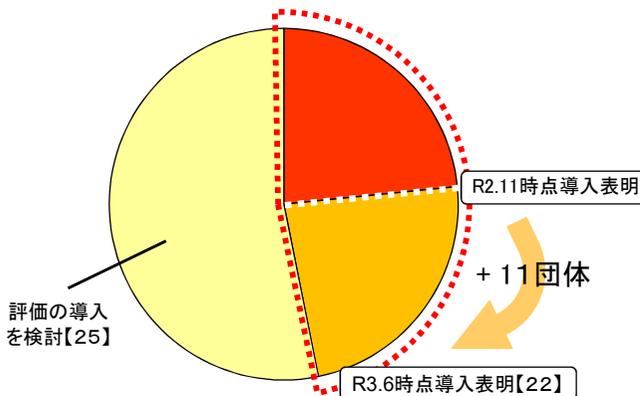
(全国で13件)

地方公共団体

国土交通省より、直轄事業でのモデル工事や先行する県による総合評価での加点等を踏まえた取組を要請(R2年4月)

○**22県が企業評価の導入を表明、他の全ての都道府県も検討を表明**

【都道府県の導入・検討状況】



※市町村に対しても要請し、都道府県公契連での周知に加え、人口10万以上の全ての市区に対して国から直接ヒアリング等を実施(3月末までに**全市区283団体**に実施)

独法・特殊会社

国土交通省より、独立行政法人等に対してCCUS活用を周知(R2年4月)

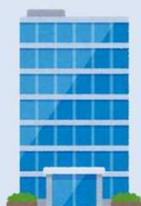
○OUR都市機構においてR3年度から原則全ての新規建設工事で推奨モデル工事を実施予定(R3年度は20件程度の工事に適用予定)

○水資源機構においてR3年度に本社契約の土木一式工事で義務化モデル工事を1件実施。その他の本社契約の土木一式工事を推奨モデル工事として原則実施

○NEXCO西日本においてR3年度から義務化モデル工事を実施予定

専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度

専門工事業団体
(評価実施団体)



基礎情報	建設業許可の有無
	資本金
	完成工事高
	団体加入の有無 等
施工能力	建設キャリアアップカード保有者数
	レベル3以上の技能者数の割合
	29歳以下の割合、平均勤続年数
	保有する建設機械の台数 等
コンプライアンス	社会保険加入の有無
	処分歴の有無
	コンプライアンス確保の取組 等

- 建設キャリアアップシステムに登録・蓄積される情報や、建設技能者の能力評価制度を活用して専門工事企業の施工能力等を「見える化」
- 建設技能者を雇用・育成し、高い施工能力を有している専門工事企業が、単なる価格競争でなく、受注機会を確保し、雇用する建設技能者の処遇改善につなげる仕組みの構築を目指す

【評価結果】 ☆～☆☆☆☆の4段階で評価

基礎情報	☆☆☆☆
施工能力	☆☆☆☆
コンプライアンス	☆☆☆☆



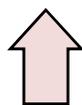
(見える化ロゴマーク・バナー)

評価基準認定団体 (令和3年3月現在)

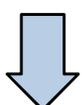
- ① (一社) 全国基礎工事業団体連合会、(一社) 日本基礎建設協会【基礎ぐい】
- ② ダイヤモンド工事業協同組合【切断穿孔】
- ③ (一社) 日本機械土工協会【機械土工】
- ④ 全国建設労働組合総連合、(一社) JBN・全国工務店協会、(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会【建築大工(工務店)】
- ⑤ (公社) 全国鉄筋工事業協会【鉄筋】
- ⑥ (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会【とび・土工】

※専門工事業団体が評価基準を策定し、評価実施・結果公表

見える化評価の申請



評価結果通知



国土交通省

- 評価基準の認定
- 評価結果の公表 等

専門工事企業

所属技能者

建設技能者の
能力評価制度

レベルに応じて
カードを色分け



見える化評価結果を活用
して優良適格業者である
ことをPR

評価・選択

受注機会確保、適正
利潤による賃上げ原資
の確保・人材育成に

品質や生産性等
の向上に

発注者
(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準（35職種）を策定。
- 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として 職長クラスの技能者を位置づけ。
- 技能レベル（評価結果）を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。



CCUS

技能者情報

- 経験
- 知識・技能
- マネジメント能力

事業者情報

- 建設業許可情報
- 財務状況
- 取引先
- 社会保険加入状況

能力評価基準（※）に基づきレベルを判定



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準の策定・能力評価の実施
 (例) 各職種における賃金目安

呼称	団体	賃金目安 (年収) の設定額		
		レベル2	レベル3	レベル4
型枠技能者	(一社)日本型枠工事業協会	550万円	640~590万円	820~620万円
機械土工技能者	(一社)日本機械土工協会	400万円	600万円	700万円
トンネル技能者	(一社)日本トンネル専門工事業協会	750~500万円	1100~850万円	1200万円
基礎ぐい工事技能者	(一社)全国基礎工事業団体連合会	462~344万円	673~576万円	723~620万円

レベル判定の利便性向上に向けた対応

- CCUS登録技能者のレベル判定手続のCCUSへのワンストップ化を目指します。
- 当分の間、各能力評価実施団体による判定受付に運用を変更する方向とし、システムによる判定受付は6月16日に停止します。

1. CCUSにおけるレベル判定受付・カード発行によるワンストップ化

- ① CCUS登録技能者の技能(保有資格・講習受講記録等)と経験(就業履歴等)に基づいて行われるレベル判定は、CCUSと別システムである「レベル判定システム」の運用によってR2.4に開始。二つのシステムで申請手続が生じる二重負担感が課題に。
- ② CCUS登録・変更申請の中でレベルアップを申請可能にすることで白カードを経ずにレベル2～4のカード発行を可能に。 ⇒レベル判定とCCUSの手続きワンストップ化により二重負担感を解消
- ③ ワンストップ化に向けて、申請～料金支払い～カード発行までの手続きの具体的内容等について今後検討。

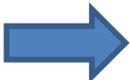
2. 当分の間、各能力評価実施団体による判定受付に運用変更の方向

- ① ワンストップ化に向けた検討・準備を進めるため、システムにより行われているレベル判定の運用を変更。各能力評価実施団体による判定受付を実施する方向で検討、団体の意向等も踏まえつつ可能な範囲で順次実施。
- ② システムによる判定受付は、6月16日に停止。
- ③ 上記①により、引き続き能力評価基準に基づくレベル判定は継続。

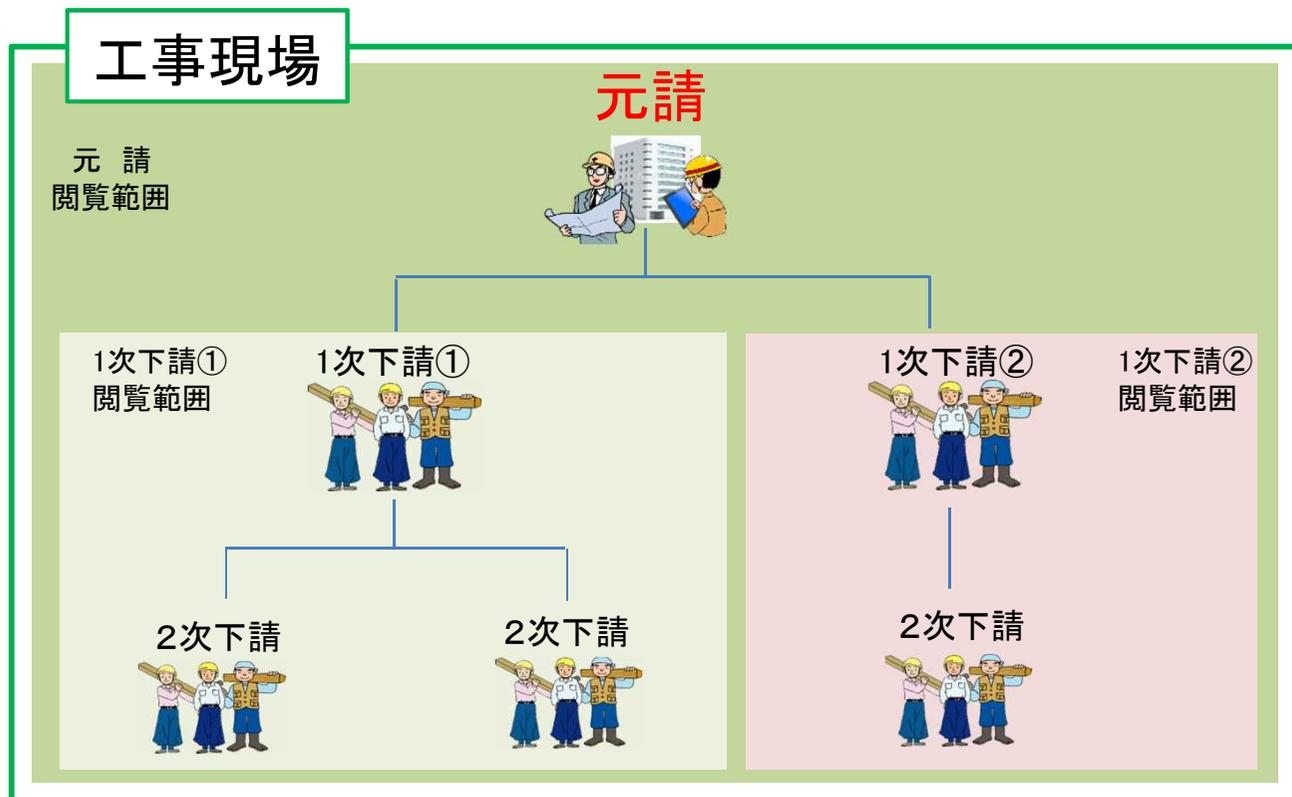
CCUSの情報閲覧について

CCUSの情報は、引き抜きにつながるものではない。

- 個々の工事現場での施工体制に入っている建設業者に所属する技能者の情報（適正な施工管理のため元請等による把握が法令上求められる作業員名簿の情報等）のみ、ゼネコン等は閲覧可。

他のゼネコン等の下に入っている専門工事業者等の技能者情報は、
 閲覧できない。

- なお、閲覧可能な技能者の電話番号・メールアドレスについても、所属先の建設業者の電話番号等にすることもできることとした。



参考資料

建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るための建設キャリアアップシステムについて、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行

建設技能者の**将来の保障**と**コンプライアンス問題解決**のため、**建退共**における**CCUS活用を官民一体**となつて推進

- ・令和2年度は、本格実施に向けた運用**通知・要領等改正**、活用呼びかけ
- ・令和3年度から、**CCUS活用本格実施**
 - >公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等**履行強化**
 - >民間工事では、業界において、掛金納付・**充当の徹底を促進**
- ・令和5年度からは、民間工事も含め、**CCUS活用へ完全移行**
- ・経営事項審査での**掛金充当状況の確認方法の見直し**

II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- ・令和2年10月からの**作業員名簿の作成等の義務化**に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においても**CCUS活用を原則化**

III 国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用

- ・令和2年度は、**国直轄**の一般土木工事(WTO対象工事)において、
 - > **CCUS義務化**モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて**工事成績評定にて加点/減点**）を試行
 - > **CCUS活用推奨**モデル工事（**受注者希望**・目標の達成状況に応じて同評定にて**加点**）を試行
- ・このほか、地元業界の理解を踏まえ、**Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行**を検討
- ・地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に**積極的な取組を要請**するとともに、**入契法に基づく措置状況の公表、要請等**のフォローアップ
- ・上記取組と併せ、**業界は加入促進**に積極的に取り組む
- ・令和3年度以降、段階的に**CCUS活用工事の対象を拡大**し、Iと連動して**公共工事等での活用を原則化**

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- 専門工事業団体等が職種別の職長(Lv3・4)や若年技能者(Lv2)の**賃金目安を設定し**、下請による**職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映**と元請による**見積り尊重**を促進・徹底
- CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始

更なる利便性・生産性向上

- CCUSの情報セキュリティ強化と**人材引き抜き防止策**
- 発注者によるCCUS閲覧等**による事務効率化、書類削減
- CCUSと連携した**施工実態の把握・分析**による労働生産性向上の研究
- CCUSによる**勤怠・労務管理機能強化**や**顔認証入退場への活用促進**
- 令和4～5年度までにCCUS登録と**安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化**（マイナポータルとの連携）

以上の取組を推進・進化するために、国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「**業界共通の制度インフラ**」である**CCUS活用を要請**。**フォローアップ体制**を立上げ

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン改訂について(概要)

- 建設業における社会保険の加入について、元請企業と下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にするため、平成24年11月に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を施行
- 令和元年の建設業法等の一部改正等を踏まえ、**ガイドラインを改訂(令和2年10月1日より施行)**

改訂の主な内容

○社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行うことを原則とする
- 建設キャリアアップシステムを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー(電子データ可)を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
- CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
- 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入

○例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記

- 特段の理由により未加入作業員の現場入場を認める場合は以下に限定
 - 例えば伝統建築の修繕など、当該未加入の作業員が工事の施工に必要な特殊の技能を有しており、その入場を認めなければ工事の施工が困難となる場合
 - 社会保険への加入手続き中であるなど、今後確実に加入することが見込まれる場合

○一人親方について

- 生活保障の観点や、法定福利費を適正負担する企業間による公平・健全な競争環境の整備の観点から、下請企業の役割と責任として、請負関係にある一人親方について、実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させることを明確に規定
- 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員については
 - 実態が請負であれば、下請企業と一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書を元請企業に提出
 - 元請企業は適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すべきものであることを明確化

- 国交省では、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(平成24年7月通知・同年11月施行)」を定め、適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いとしてきたところ。
- 令和元年の建設業法等の一部改正等により、施工体制台帳の記載事項として、工事に従事する者に関する事項が追加され、工事に従事する者の社会保険の加入状況等も記載事項とされたことを踏まえ、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。

これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加(H24.5改正、11施行)

○経営事項審査での減点幅拡大(H24.7～)

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大(H26.8～) ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取扱いとするよう指導

○建設業法改正(R2.10～施行)
 ・社会保険加入が建設業許可・更新の要件化
 ・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに



令和2年10月1日以降の取組

- 【社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインにて以下の取組を明記】**
- 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されているCCUSの登録情報を活用※し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行うことを原則とする
 - CCUSを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー（電子データ可）を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
 - CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
 - 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入
- ※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	健康保険 年金保険 雇用保険	保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう 建設 太郎 1111111111111111	協会けんぽ 厚生年金 一般	9012	

※CCUS登録時に運営主体により真正性確保

- 令和元年度中に、職種別の**建設技能者の能力評価基準（35職種）**を整備
- 能力評価基準に基づく技能者の**能力レベルと建設業界による処遇目標**が結びつき、これが**適正に請負代金に反映**され、この結果、技能者の**賃金上昇**につながるような**好循環**を生み出すべく、国と建設業界が一体となって取組を推進。

建設キャリアアップシステムに技能者の能力と経験を蓄積

<現場での能力・経験の蓄積>



- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）

技能者情報のイメージ	
ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	S55. 1980/07/28
保有資格	
登録基幹技能者	習得 2016.06.20
技能講習	玉掛け 2008.05.21
特別教育	ロープ高吊作業 2005.11.09
社会保険加入状況	健康保険 建設共済
健康	<input type="checkbox"/> 協会健康 <input type="checkbox"/> 建設共済
年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金 <input type="checkbox"/> 建設共済



令和元年度中に能力評価基準（35職種）を整備し、技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

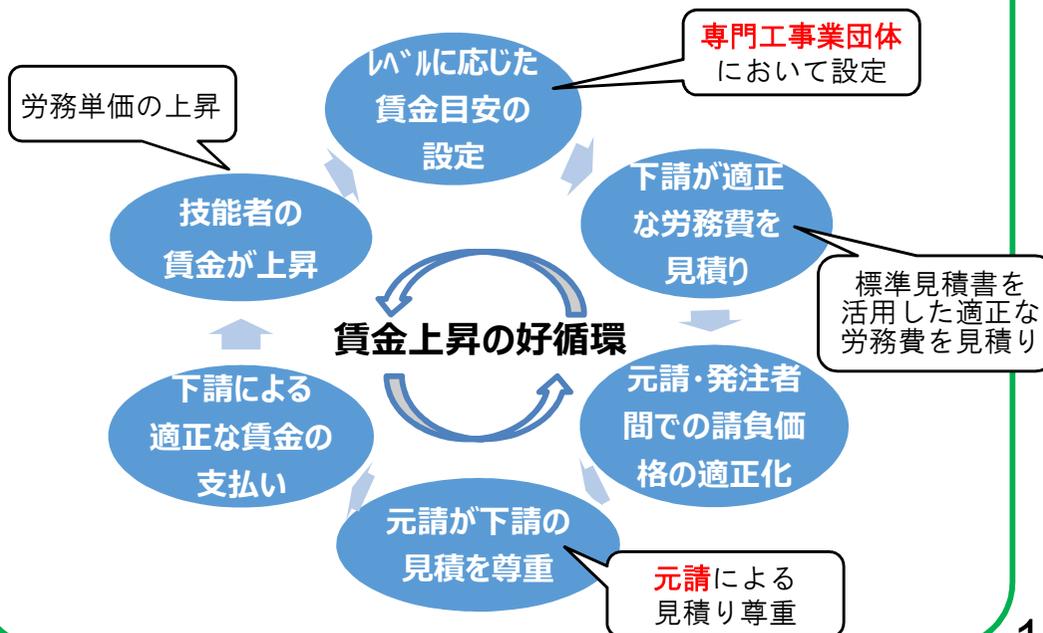
レベルに応じてカードを色分け



今後の取組

- 専門工事業団体等は、職種に応じ、職長（**レベル4・3**）、若年技能者（**レベル2**）の賃金目安をそれぞれ設定
- 下請が技能者に対し、賃金目安に応じた適正な賃金が支払えるよう、**標準見積書**において、**職長手当等マネジメントフィー**を含め、**適正な労務費**を計上することができるよう措置
- **元請**においても、**下請の適正な見積りの尊重**を促進・徹底

元請と下請が連携し、技能者のレベルに応じた処遇実現に向けた環境整備



各職種における賃金目安(年収)の設定状況について

呼称	団体	賃金目安(年収)の設定額			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	820~620万円	640~590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械土工技能者	(一社) 日本機械土工協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基準に設定 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技能者	(一社) JBN・全国工務店協会	750~700万円以上	650~600万円以上	400~350万円以上	建築大工業界で検討してきた職業能力基準の賃金指標と、全産業平均の年収額より設定 国の各種基幹統計と大幅な乖離がないことを確認 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません。
	全国建設労働組合総連合				
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会				
	(一社) 全国中小建築工事業団体連合会				
	(一社) 日本ログハウス協会				
トンネル技能者	(一社) 日本トンネル専門工事業協会	1200万円	1100~850万円	750~500万円	国土交通省の「設計労務単価」を基準に設定
圧接技能者	全国圧接業協同組合連合会	840万円	720万円	480万円	全国5地区(北海道・関東・中日本・関西・西日本)の組合で実施したアンケート調査の結果を基準に設定
基礎ぐい工事技能者	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	723~620万円	673~576万円	462~344万円	団体で実施した「組合員実態調査」を基準に設定

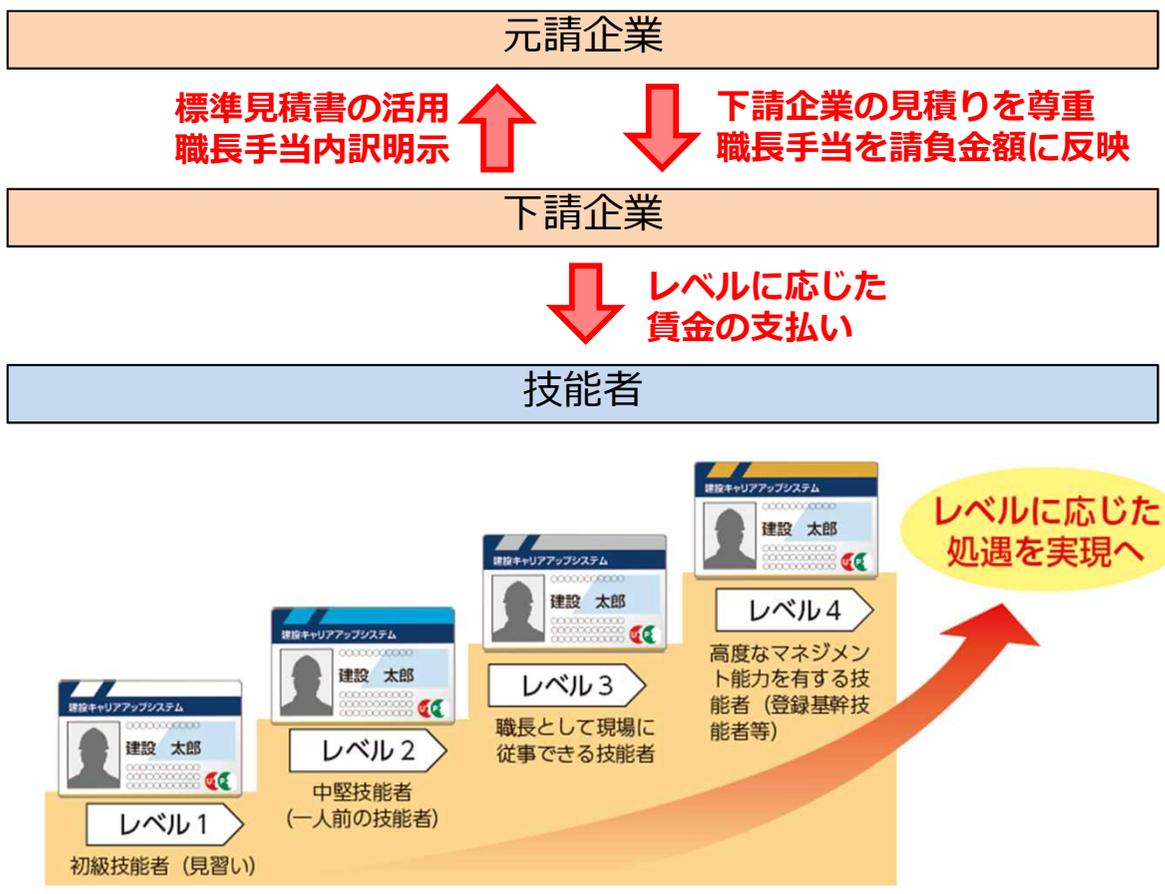
※一職種につき複数団体により構成されている場合においては、表中に掲載された団体間のみで合意がとれたものであり、今後調整が行われる予定

マネジメントフィー確保に向けた標準見積書改訂(案)(今年度中目途実施予定)

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

- 各職種におけるレベル別賃金目安の設定・公表と並行して、下請企業は**賃金目安に応じた賃金を支払うための原資を見積価格に適正に反映**し、元請企業は**下請企業の見積りを尊重**できる環境を整備することが重要
- 特に、自社雇用するレベル3・4の職長クラスのマネジメント能力(現場の管理・後進指導等に関する能力)を、元請・下請間の**見積書にマネジメントフィーとして適切に計上し、請負金額に反映**させることが重要
- そのため、**マネジメントフィーを見積書において職長手当として別枠計上**することに業界全体で取り組み、当該費用を適正に請負価格に含めるため、各団体において作成している**標準見積書の改訂及び一部ゼネコンにおいて支給している職長手当のあり方**について検討着手

(見積書の活用イメージ)



(標準見積書の改訂イメージ)

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××
○○ 株式会社

見積金額 L (消費税込)

(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
〇〇〇工事	材料費			A
	労務費			B
	経費 (法定福利費、職長手当を除く)			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	I
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 (児童手当拠出金含む)	B	s	H=...B×s	
合計	B	t	I=...B×t	
マネジメントフィー等	対象金額	料率	金額	J
	B	u	J=...B×u	
小計				K=D+I+J
消費税等				L=K×10%
合計				M=K+L

各職種の能力評価基準の一例（鉄筋・型枠・機械土工・左官）

呼称	① 鉄筋技能者	② 型枠技能者	③ 機械土工技能者	④ 左官技能者
能力評価実施団体	(公社) 全国鉄筋工事業協会	(一社) 日本型枠工事業協会	(一社) 日本機械土工協会	(一社) 日本左官業組合連合会
認定日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月25日
就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
レベル4 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ●登録鉄筋基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者(現代の名工) ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録型枠施工基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録機械土工基幹技能者 ●1級建設機械施工技士 ●1級土木施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録左官基幹技能者 ●1級建築施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者(現代の名工) ・レベル2、3の基準に示す保有資格
就業日数(職長)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)	5年(1075日)
レベル3 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・1級鉄筋施工技能士(組立て、または施工図) ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ・型枠施工1級技能士 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習 ・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育 ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転業務従事者安全衛生教育 ●ローラー運転業務従事者安全衛生教育 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター) 	<ul style="list-style-type: none"> ●1級左官技能士 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰 ・レベル2の基準に示す保有資格
就業日数(職長+班長)	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル2 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 ・丸のこ等取扱作業安全衛生教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転技能講習 ●ローラーの運転の業務に係る特別教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●2級左官技能士 ●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業従事者特別教育
レベル1	建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者			

※ ●印の保有資格は、いずれかの保有で可。

※ 上記職種を含め、国土交通大臣が認定した能力評価基準は35職種(令和2年6月15日現在)

現状

- 鉄筋・型枠・機械土工・左官等の35職種においては、令和元年度中に、職種ごとに4段階の能力評価基準(レベル1～4)を決定し、現在、対象技能者のレベル判定を実施中(令和2年4月・5月の2ヶ月間で、合計3,260人のレベル判定を実施)
- 既存35職種の関係建設業者団体等は、共同して「建設技能者能力評価制度推進協議会」を設置し、同協議会で運営・維持管理している「レベル判定システム」において、技能者の能力評価(レベル判定)を実施

現状の課題と対応の方向性(案)

- ① 現状では、35職種の技能者が能力評価の対象
⇒ 既存35職種以外の技能者や多能工等に対する評価手法を検討すべきではないか
- ② 現状では、就業日数や保有資格、職長等の就業日数を基にレベル判定
⇒ 就業日数や保有資格等の客観的指標以外に、仕事の出来栄やコミュニケーション能力等も評価指標に加えるべきではないか(例えば、現場代理人等の推薦や社内での評価・表彰、賃金(年収)実績等についても能力評価の指標として加えるべきではないか)
- ③ 現状では、職種に関係する専門工事業団体が能力評価を実施
⇒ 専門工事業団体以外の、例えば元請団体やハウスメーカー団体等についても、能力評価の実施主体として参画すべきではないか
- ④ 現状では、能力評価基準に基づき4段階(レベル1～4)のレベル判定を実施
⇒ レベル4の中でもさらに能力が高い技能者を対象に、新たなレベル(レベル5)を設定すべきではないか

施策の方向性

「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」において上記の検討を行い、今年度中を目途に施策とりまとめ・能力評価制度ガイドラインの改訂を行うとともに、来年度から全ての技能者が能力評価を行える環境を実現する。

3. 公共工事労務費調査等におけるCCUS 登録技能者の賃金実態の分析

分析(試算)の結果概要

- ① CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1~3)の平均賃金よりも11.2%程度高い。※
※技能士等の資格を持った者が対象
- ② CCUS登録技能者の平均賃金は全建設技能者の平均賃金よりも4%程度高い。
- ③ 職階が高いCCUS登録技能者の方が、より賃上げした人数の割合が高い。
- ④ 全ての職階で、CCUS登録技能者の方が、未登録者より賃上げした人数の割合が高い。

分析(試算)の内容・条件

この分析(試算)は全建設技能者数に占めるCCUS登録技能者数やレベル判定を受けた技能者数が少ない条件の下で行われたものである。

次の3つの分析(試算)を行った。

1. CCUS登録技能者(レベル1~3)の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率の算出
2. CCUS登録技能者と全建設技能者の賃金比較
3. CCUS登録技能者と未登録者の賃上げに関する調査

分析(試算)の結果は次ページ

CCUS登録技能者(レベル1~3)の平均賃金を 基準とした時の各種賃金比率

○ CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1～3)の平均賃金よりも11.2%程度高い。 ※技能士等の資格を持った者が対象

	各職種のCCUS登録技能者(レベル1～3)の平均賃金を基準(100)とした時のCCUS登録技能者(レベル4)の賃金比率	
特殊作業員	108.63	左記職種の平均賃金比率 111.18
とび工	111.35	
電工	112.40	
鉄筋工	115.76	
塗装工	111.70	
運転手(特殊)	110.61	
橋りょう特殊工	108.15	
橋りょう塗装工	107.54	
橋りょう世話役	111.88	
土木一般世話役	104.73	
高級船員	115.26	
普通船員	123.26	
型枠工	114.06	
左官	113.12	
配管工	112.75	
防水工	103.58	
ダクト工	116.49	

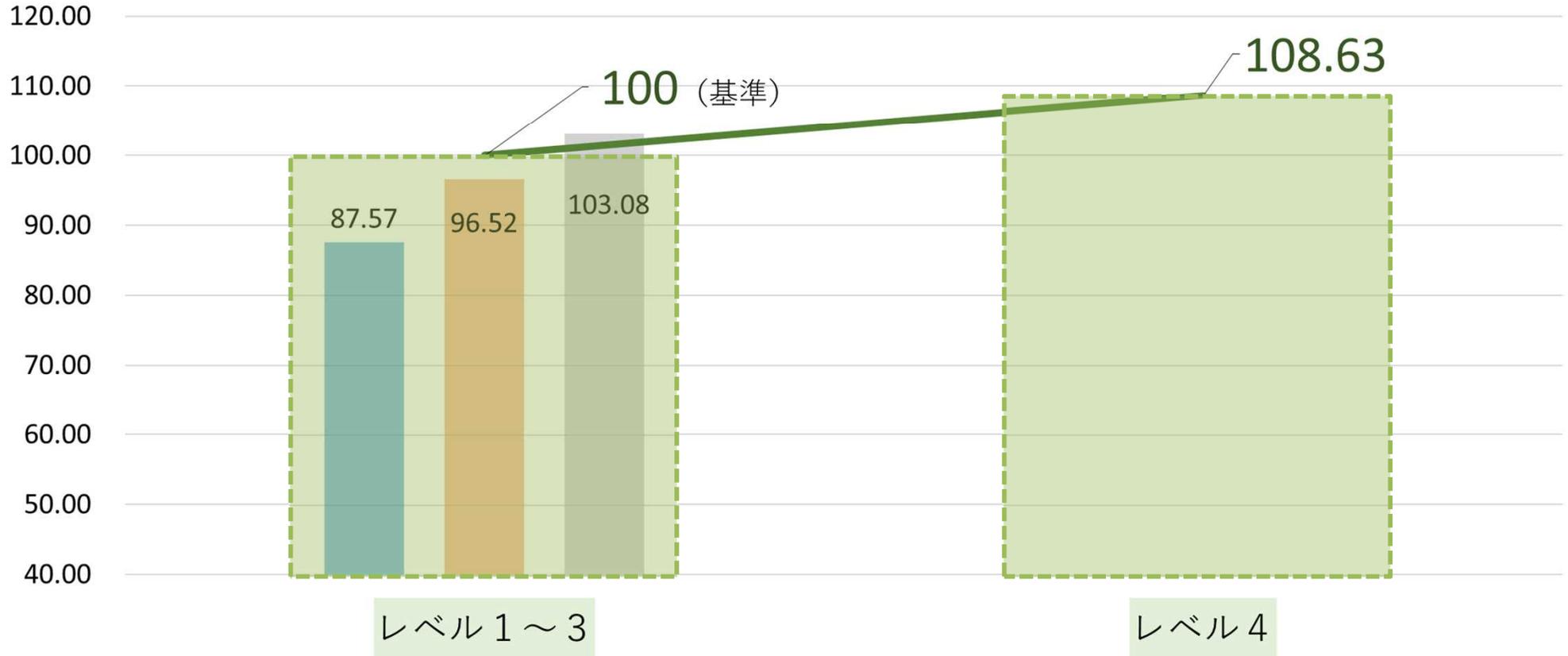
※加重平均により算出

※技能士等の資格を持っていない者については普通作業員、軽作業員等に分類されている
 ※登録基幹技能者の職種と関連がある職種のみ算出(標本数が極端に少ない職種は除く)

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出3

職種：特殊作業員

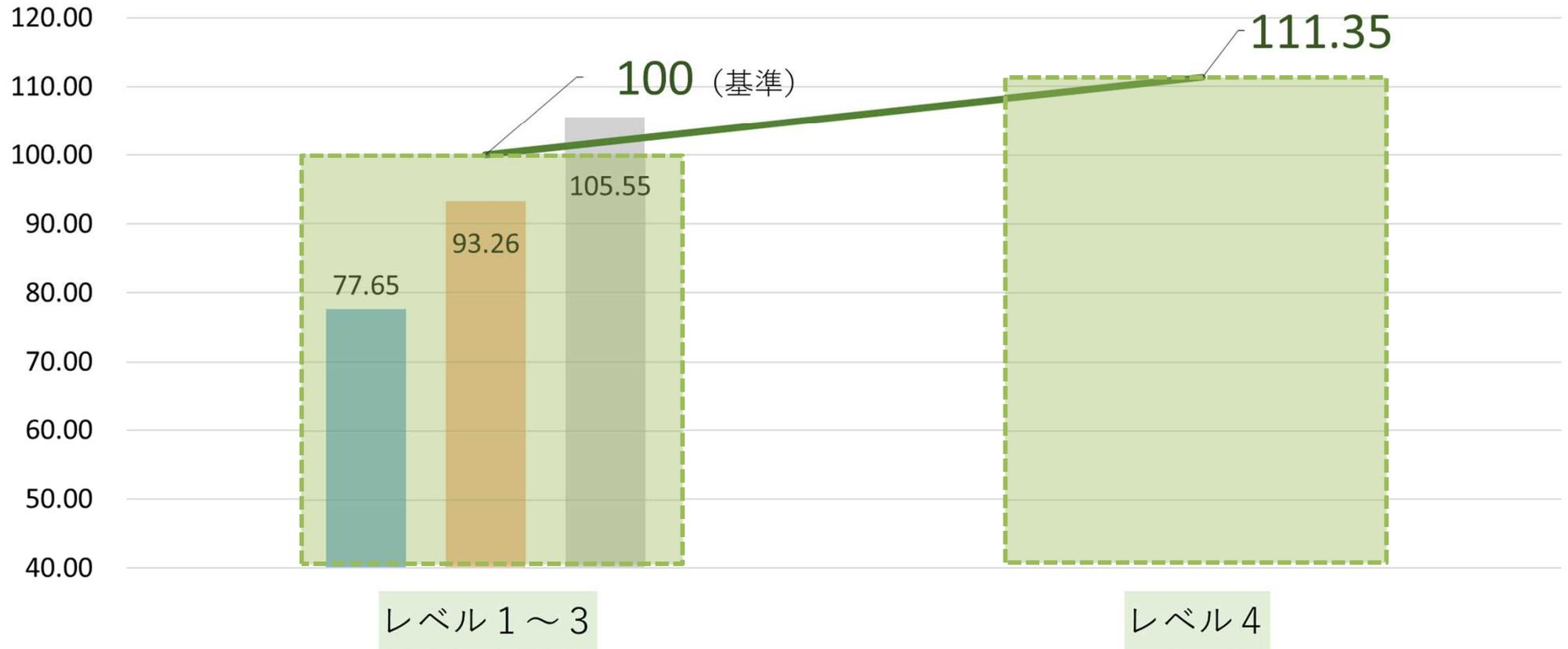
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：とび工

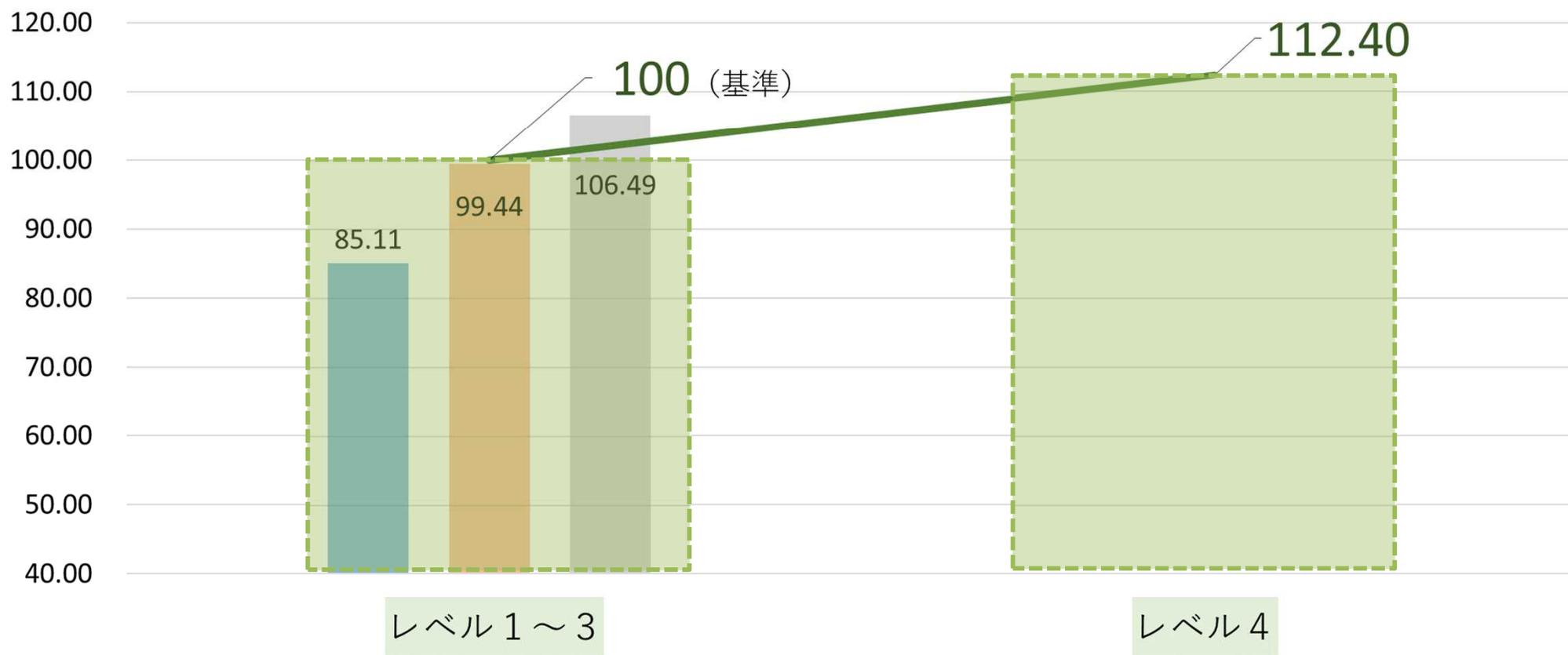
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：電工

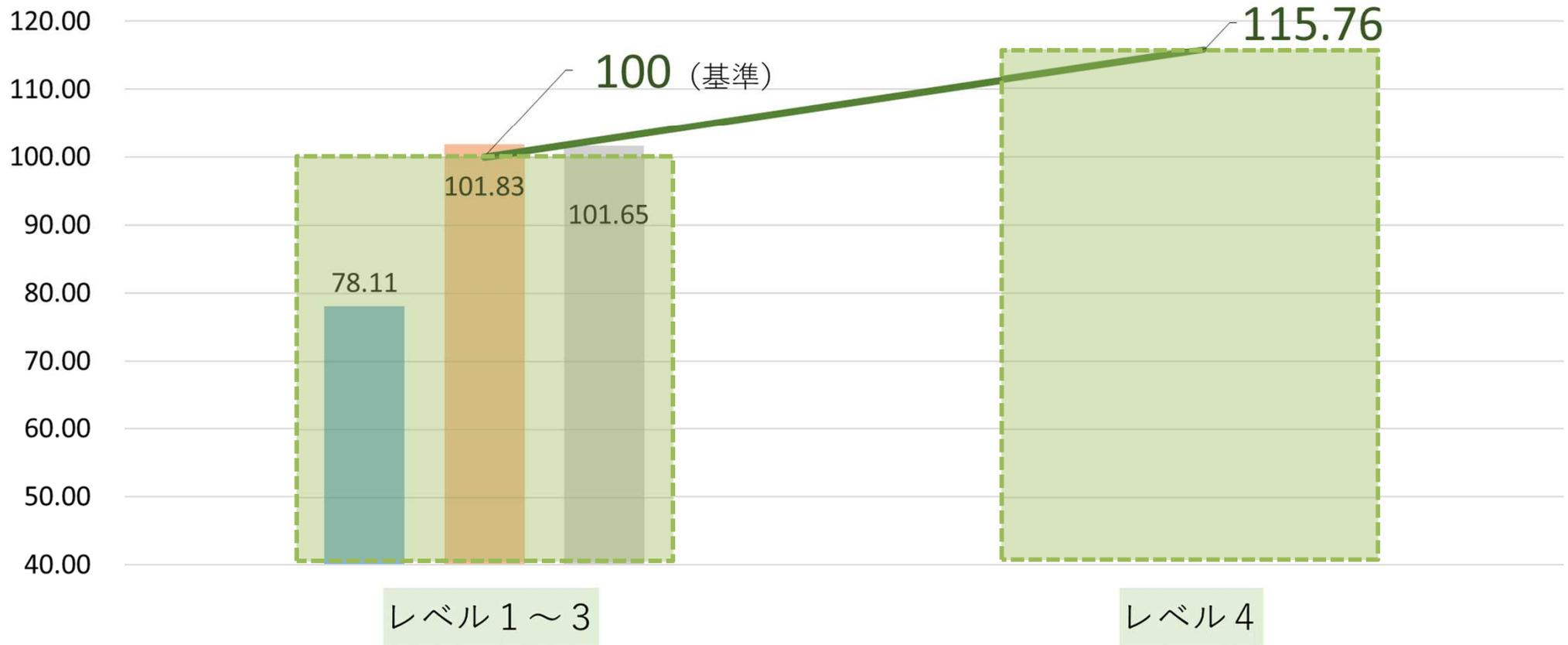
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：鉄筋工

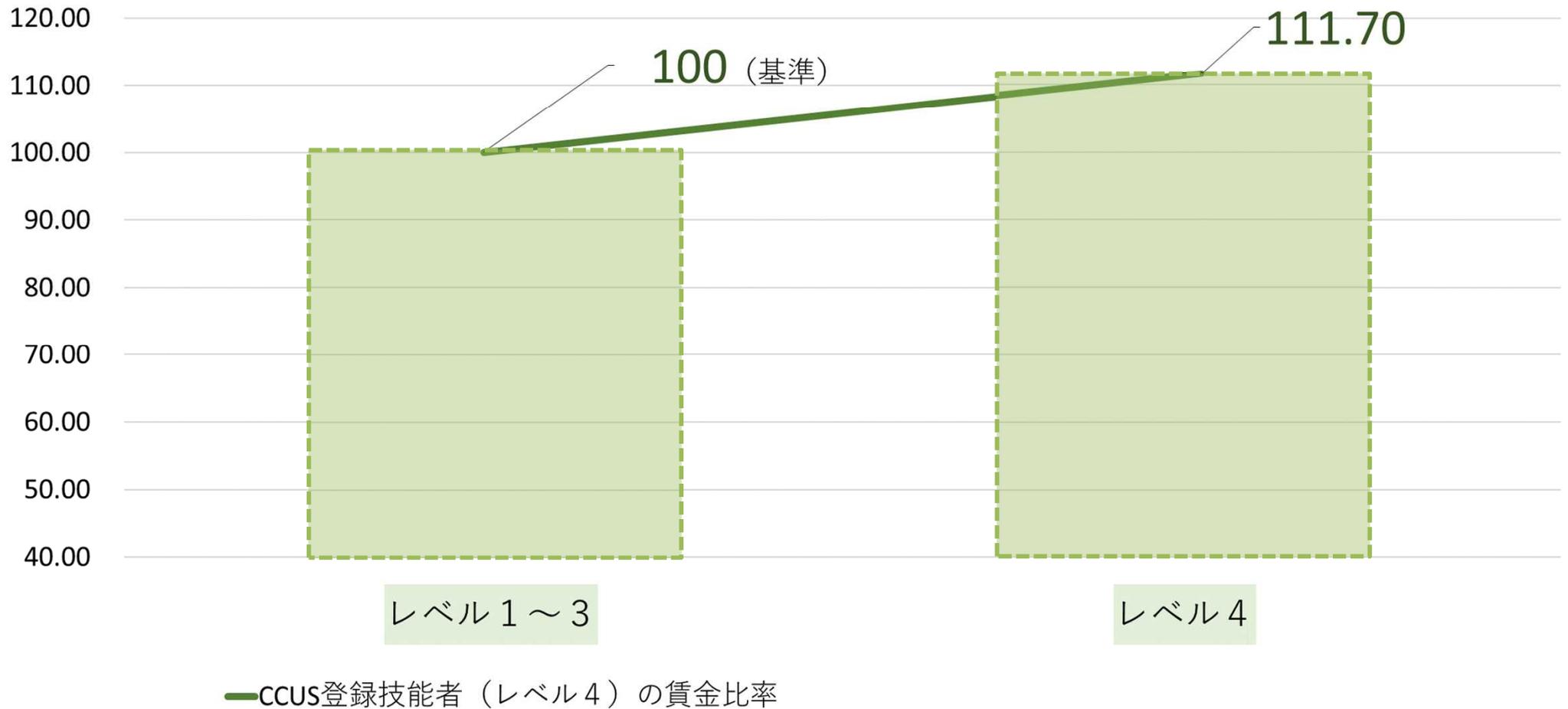
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：塗装工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

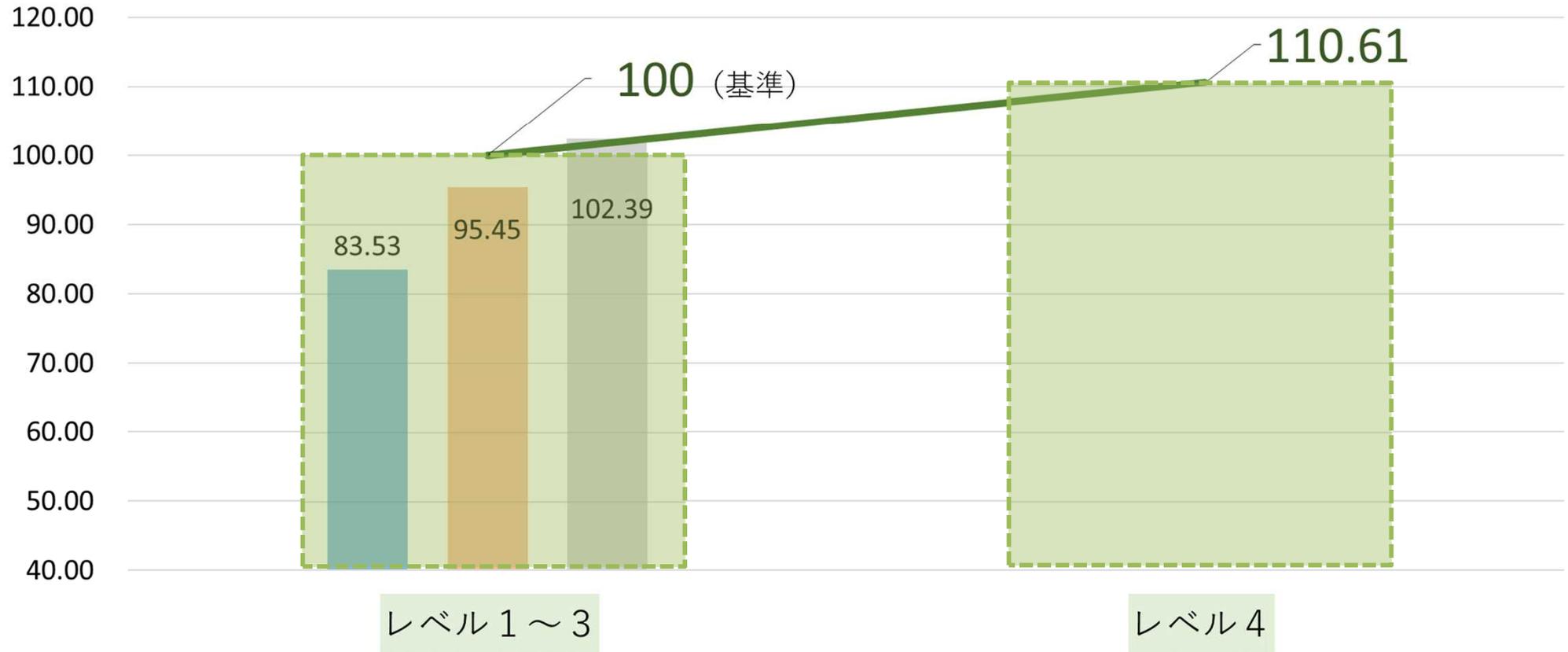


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：運転手（特殊）

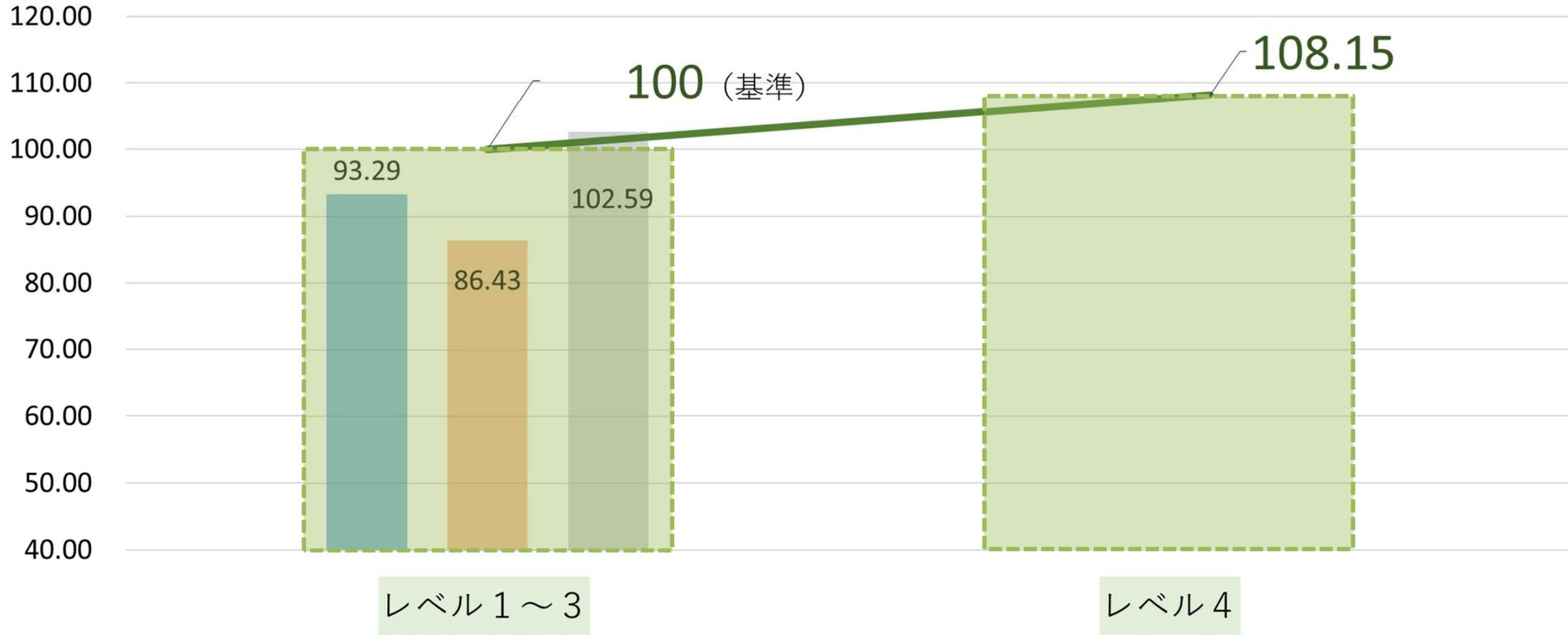
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：橋梁特殊工

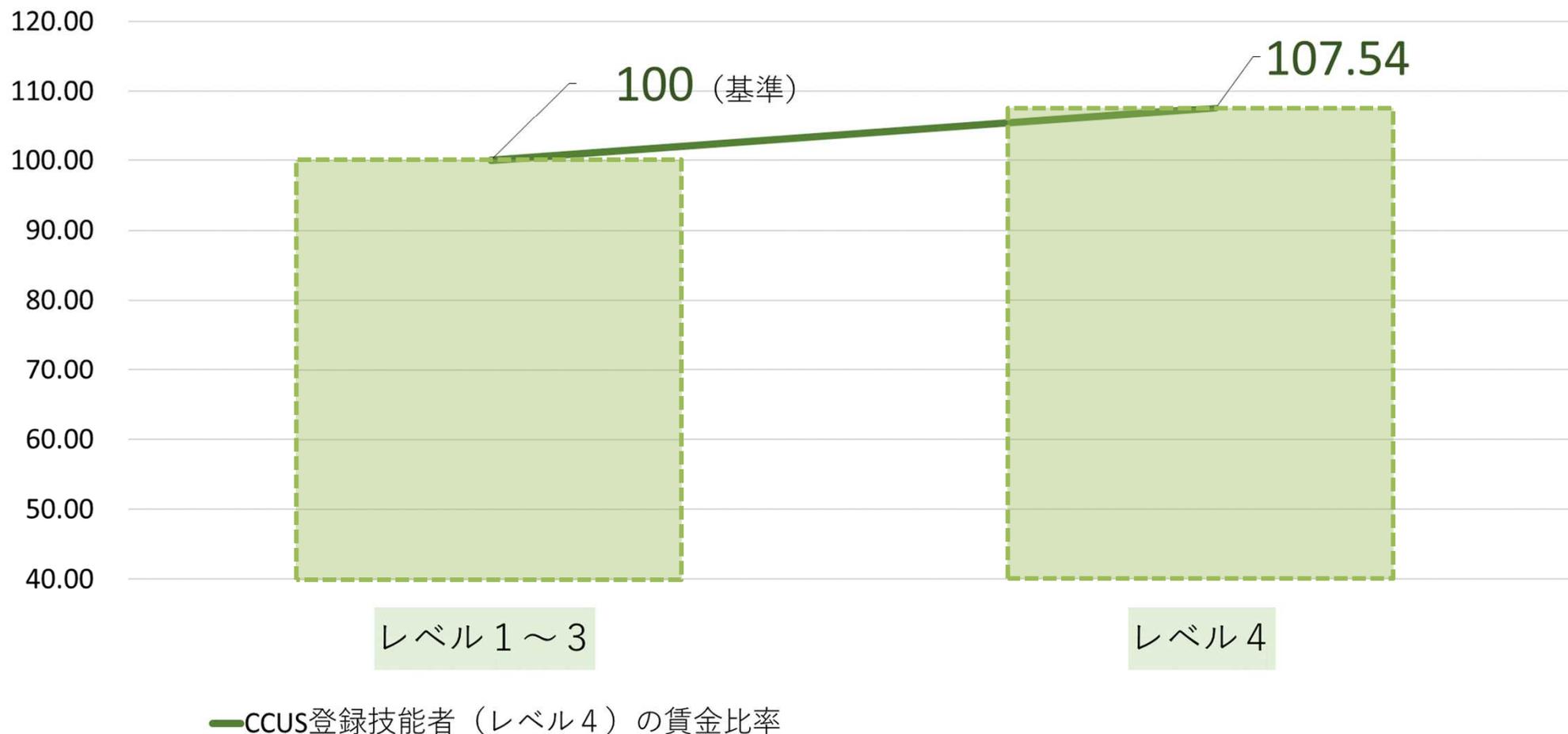
CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

職種：橋梁塗装工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

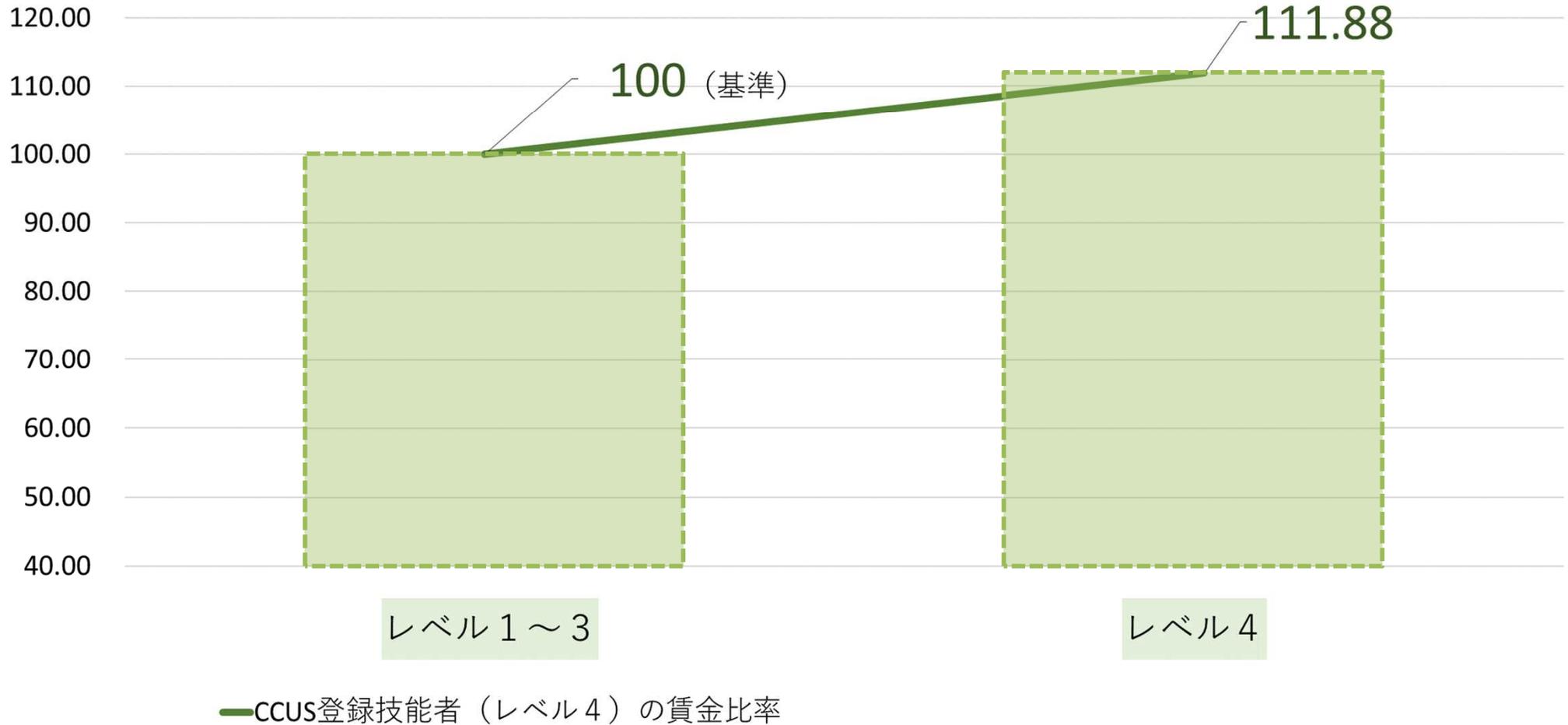


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：橋梁世話役

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

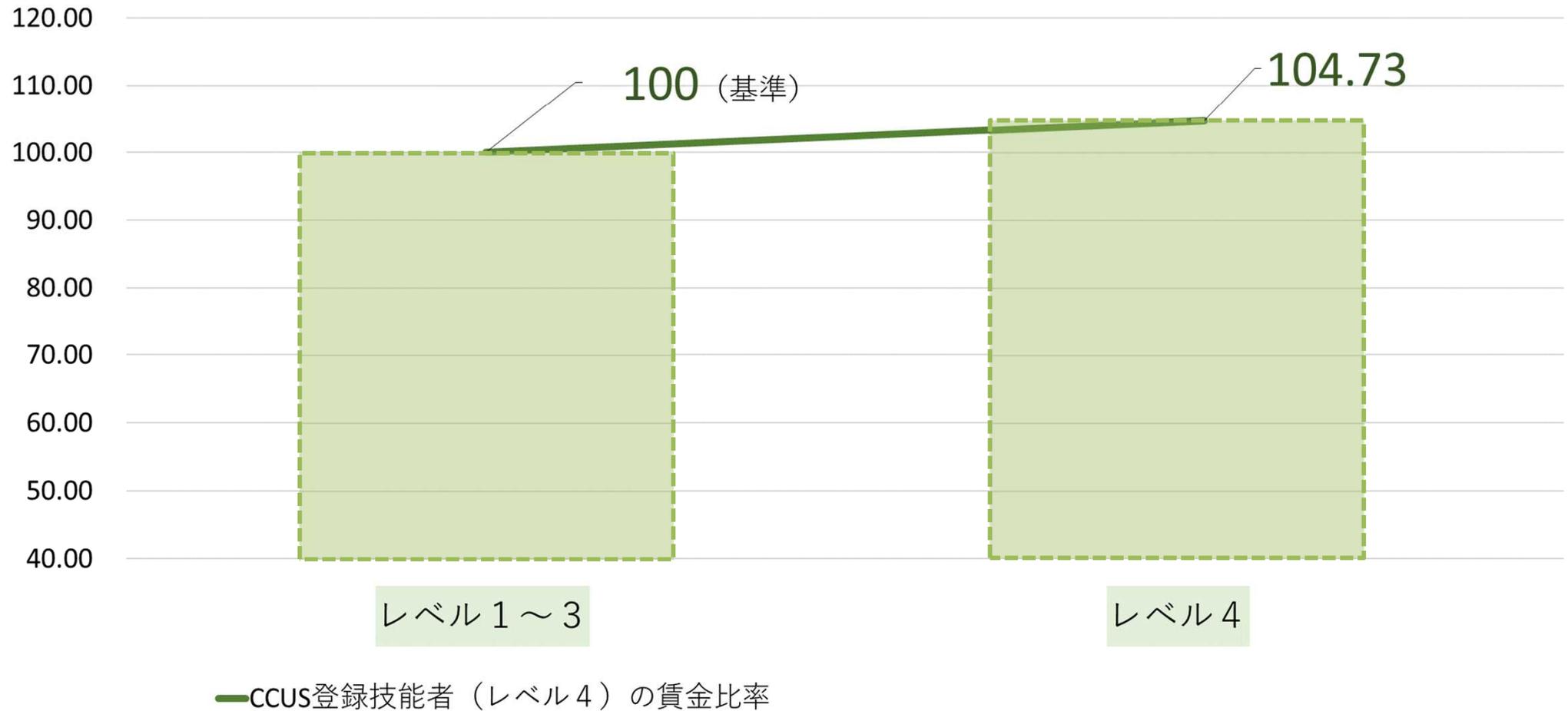


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：土木一般世話役

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

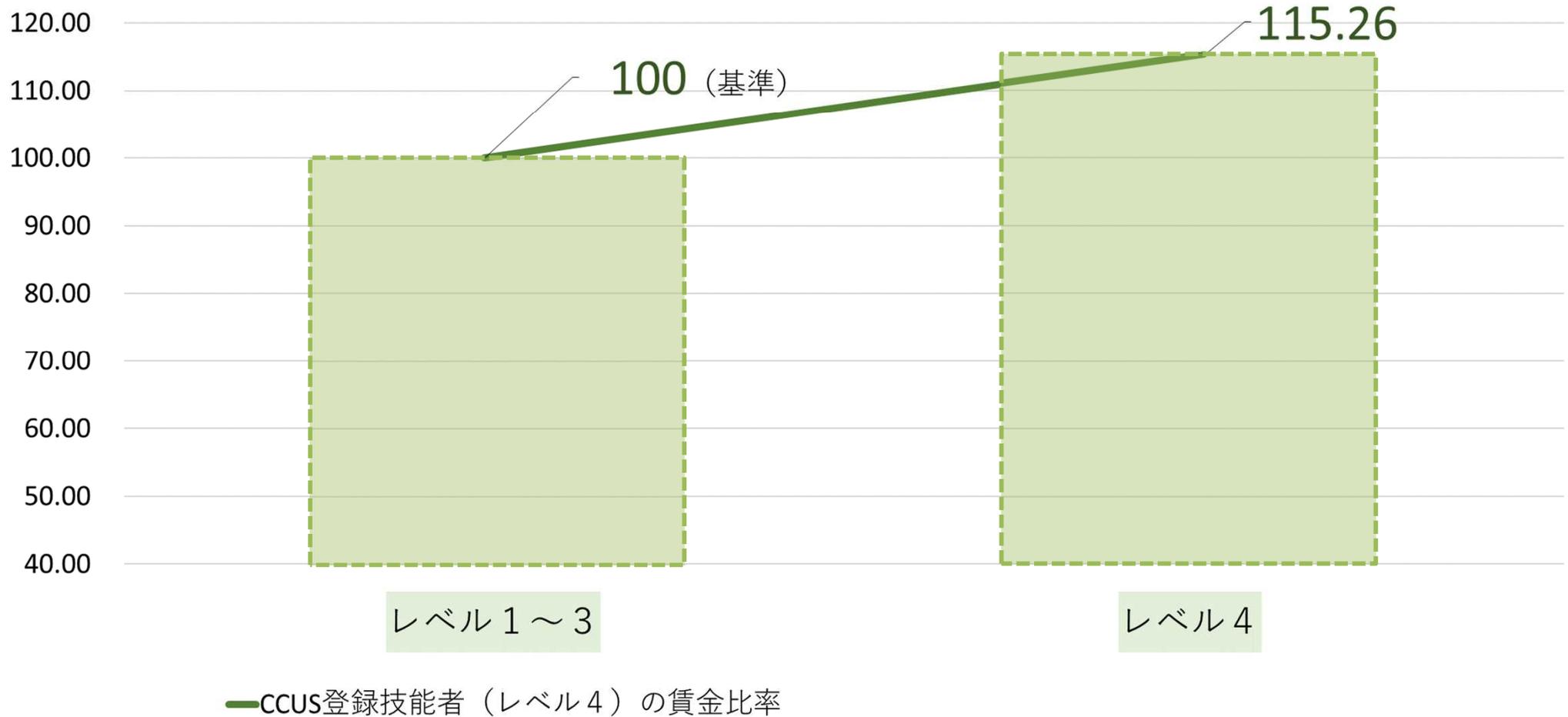


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：高級船員

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

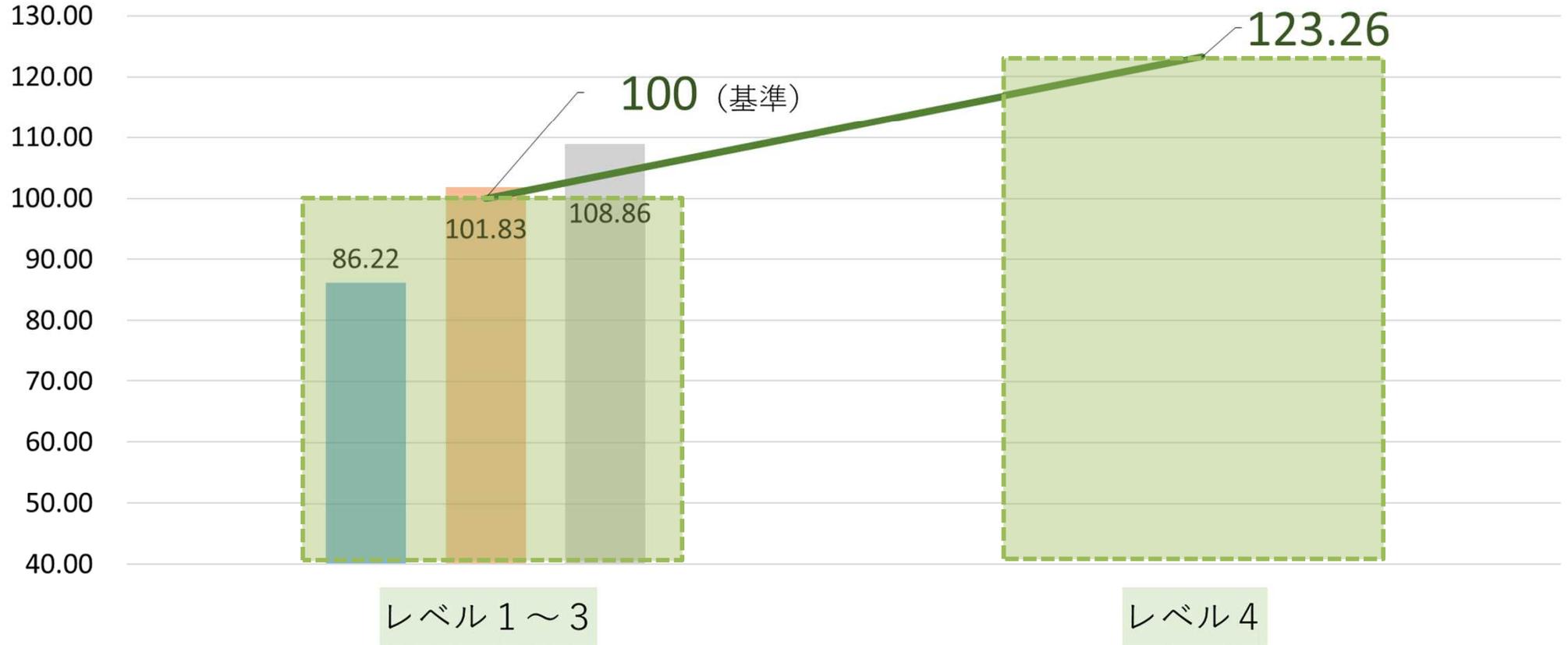


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：普通船員

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

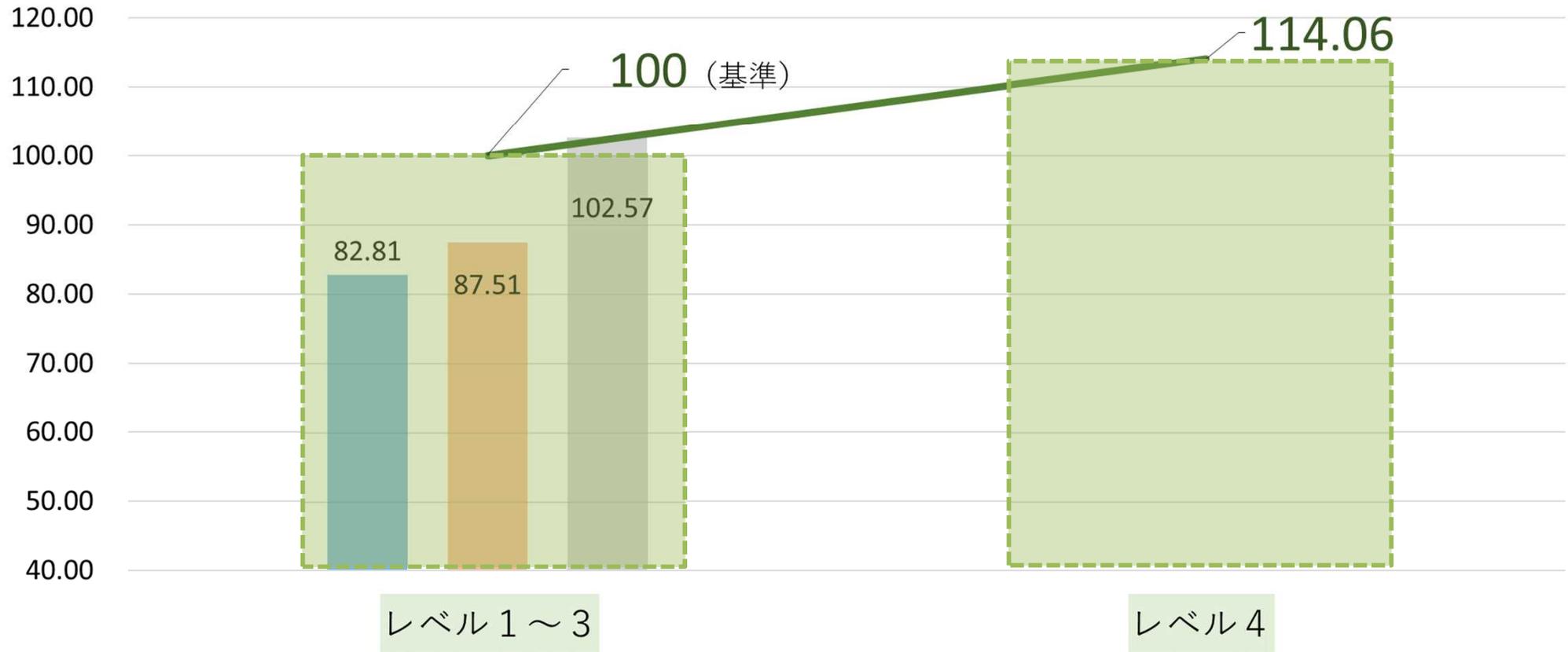


- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：型枠工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

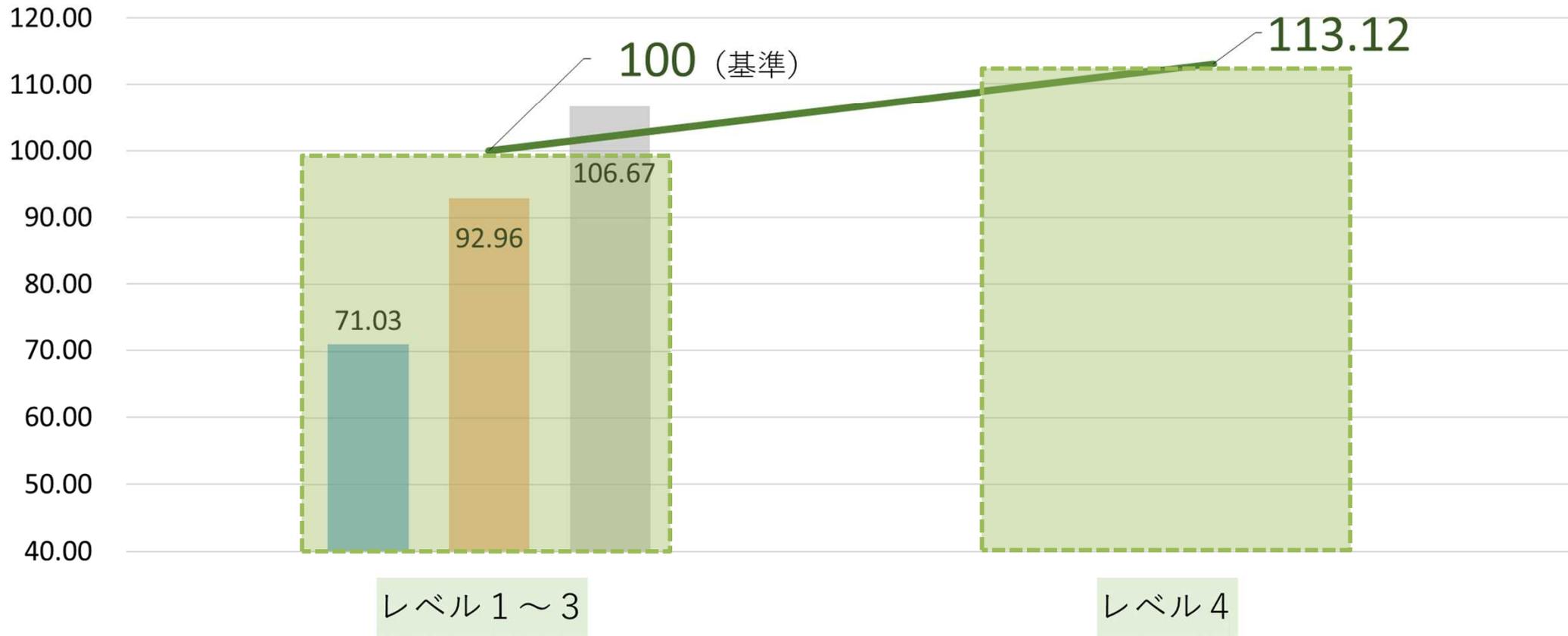


- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：左官

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

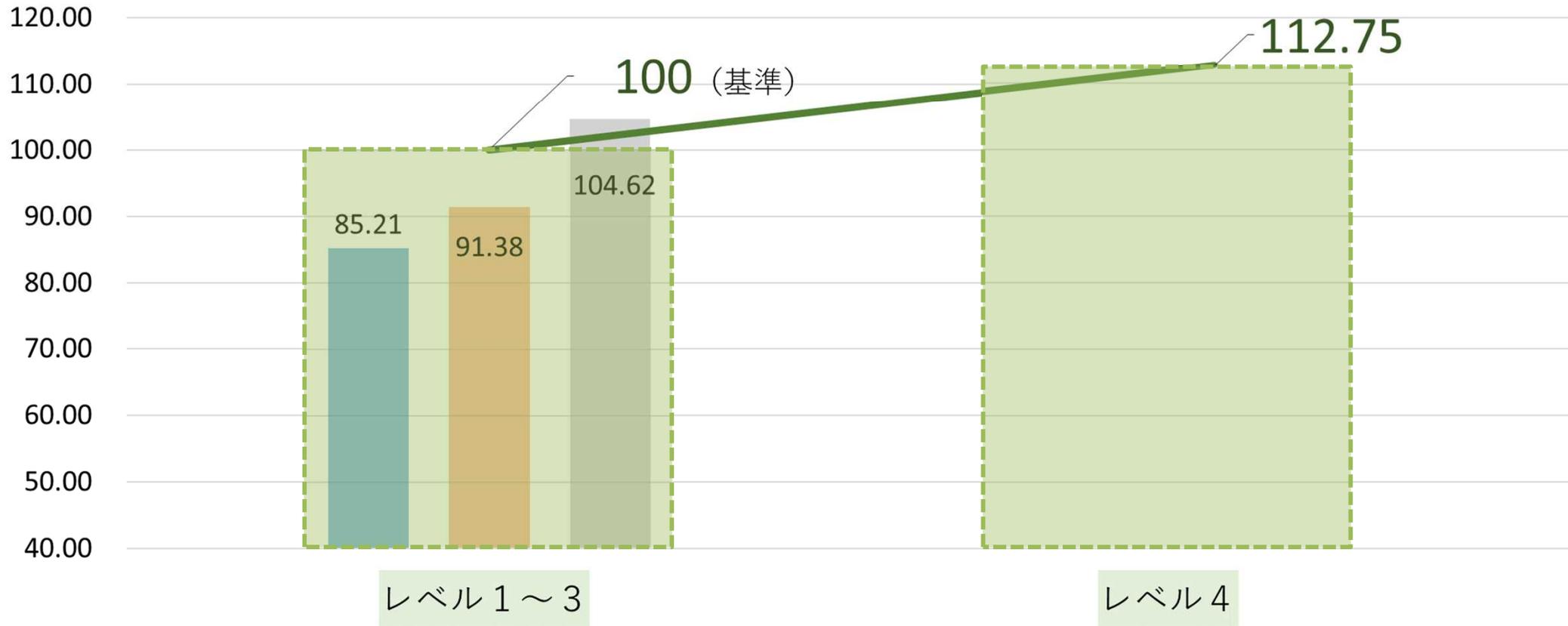


- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：配管工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

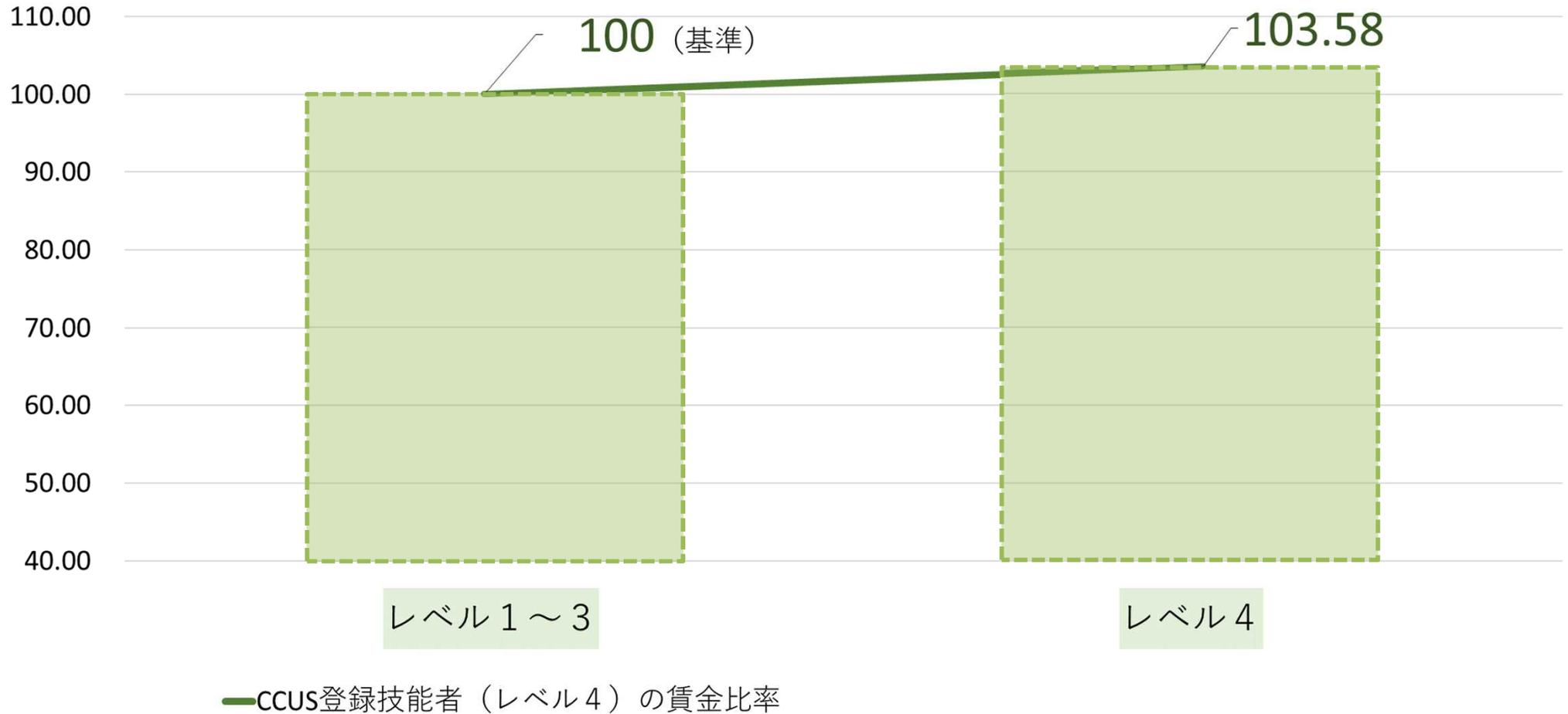


- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が0年～4年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が5年～9年の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル1～3）のうち経験年数が10年～の技能者の賃金比率
- CCUS登録技能者（レベル4）の賃金比率

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：防水工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率

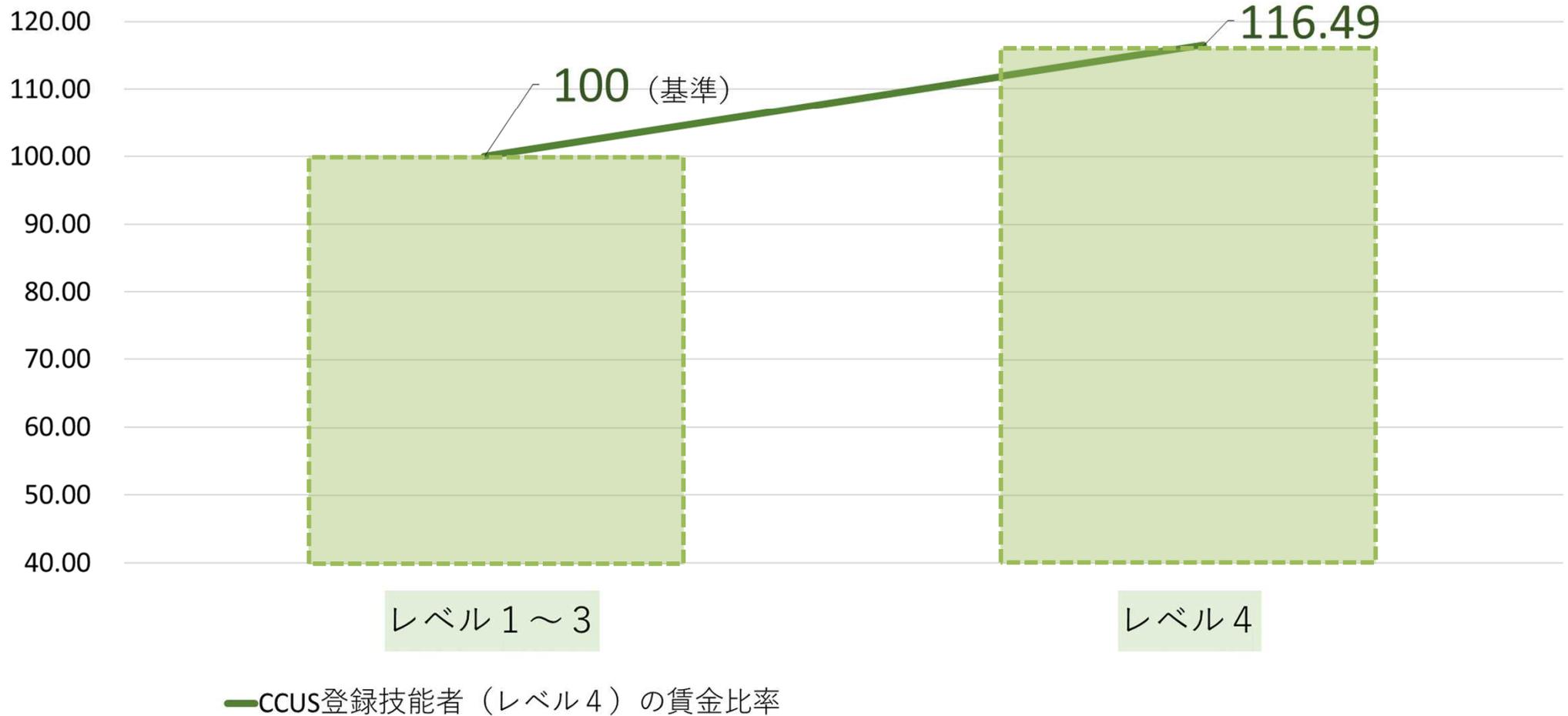


※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

職種：ダクト工

CCUS登録技能者（レベル1～3）の平均賃金を基準とした時の各種賃金比率



※CCUS登録技能者(レベル1～3)で、経験年数が0～4年、5年～9年、10年～の標本数の中で極端に小さいものがあるため、経験年数ごとの賃金比率を示していません

※公共事業労務費調査(令和2年10月)をもとに算出

CCUS登録技能者と全建設技能者の賃金比較

○ CCUS登録技能者の平均賃金は全建設技能者の平均賃金よりも4%程度高い。

- 全建設技能者の平均賃金を基準(100)とした時のCCUS登録技能者の賃金比率

104.06 ※職種ごとに分けて賃金の伸び率を加重平均して算出

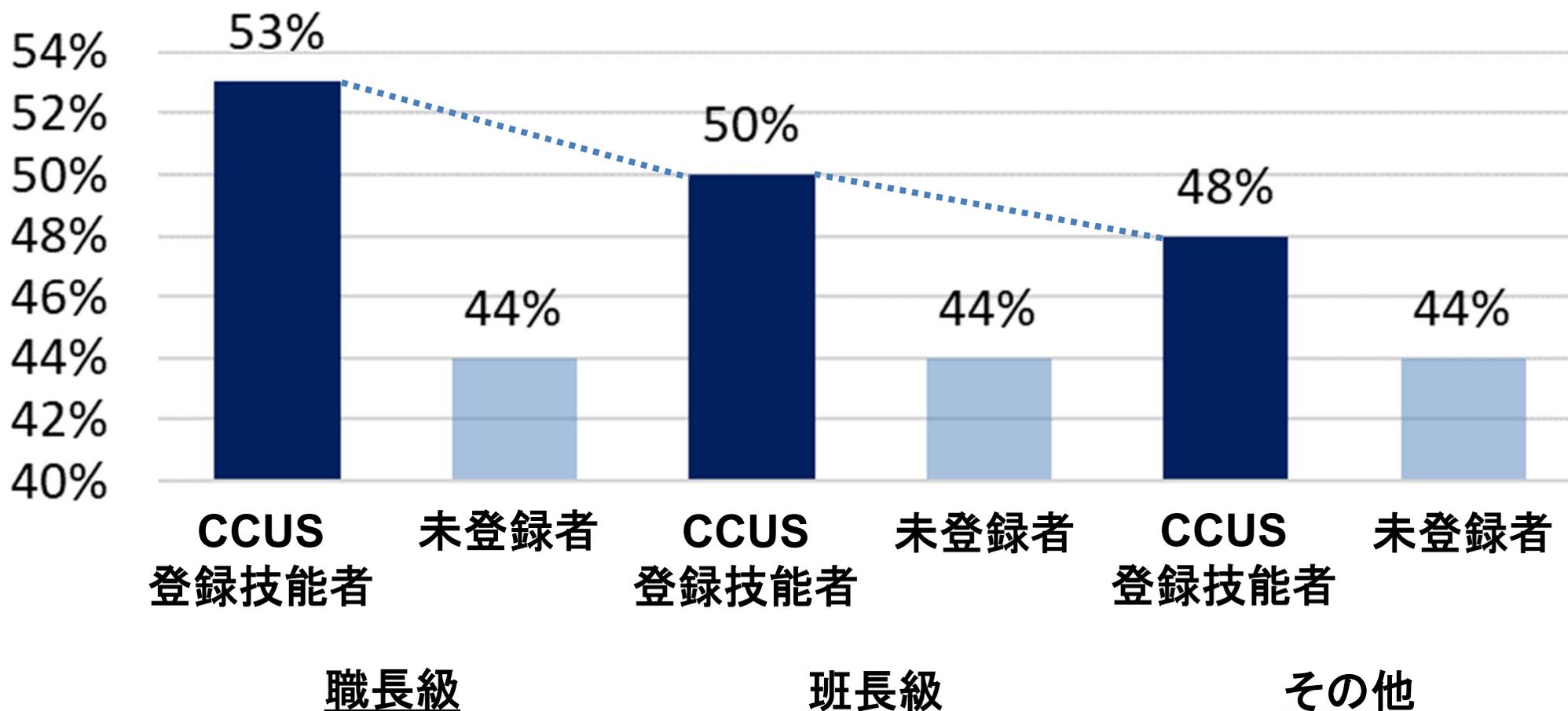
- 各職種の全建設技能者の平均賃金を基準(100)とした時のCCUS登録技能者の賃金比率 (一部職種抜粋)

特殊作業員	101.46	橋りょう世話役	102.70
普通作業員	103.52	土木一般世話役	104.91
とび工	101.97	高級船員	111.62
電工	103.87	普通船員	100.80
鉄筋工	102.04	型枠工	103.88
塗装工	96.89	左官	104.16
運転手(特殊)	105.85	配管工	102.44
橋りょう特殊工	101.97	防水工	110.33
橋りょう塗装工	94.30	ダクト工	104.97

CCUS登録技能者と未登録者の 賃上げに関する調査

- 職階が高いCCUS登録技能者の方が、より賃上げした人数の割合が高い。
- 全ての職階でCCUS登録技能者の方が、未登録者より賃上げした人数の割合が高い。

賃上げした人数の割合(%)



出典：R02社会保険の加入及び賃金の状況に関する調査

4. 社会保険加入対策・建設業の一人親方対策

4-1 社会保険加入対策の状況

中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 を実現する必要がある

これまでの主な取組

1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置（H24.5設置、H29.5改組）
 - ・建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
- ・実施後5年（H29年度）を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すこと**を目標として共有
- ・目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等（H24.7～）
 - ・未加入企業に対する減点幅の拡大（H24.7～）、減点措置の厳格化（W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し）（H30.4～）
- 許可更新時等の確認・指導（H24.11～）
 - ・許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導
 - ・立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認
 - ・未加入の企業は保険担当部局に通報
- 許可要件化（R2.10～）
 - ・建設業法を改正し、社会保険への加入を建設業許可の要件化

3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施（H26.8～段階的に実施）
 - ・二次以下の下請企業についても加入企業に限定（H29.4～）
 - ・二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施（H29.10～）
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請（H28.6）
 - ・公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設（H29.7）

4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用（H30.1～）

5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知）の制定（H24.11～）
 - ・元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導
 - ・平成29年度以降は、①未加入企業を下請企業に選定しない、②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めない取扱い
 - ・令和2年10月より社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映（H24.4～）
 - ・事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始（H25.9～）
 - ・建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底（H28.6～）
 - ・研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示（H29.7）
 - ・標準約款（公共／民間／下請）を改正し、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明示
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施（H29.9～）

7. その他

- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化（H28.7～）
 - ・地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催（H29.7～R元）、「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知（H30.1～）

- 国交省では、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(平成24年7月通知・同年11月施行)」を定め、適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いとしてきたところ。
- 令和元年の建設業法等の一部改正等により、施工体制台帳の記載事項として、工事に従事する者に関する事項が追加され、工事に従事する者の社会保険の加入状況等も記載事項とされたことを踏まえ、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。

これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加(H24.5改正、11施行)

○経営事項審査での減点幅拡大(H24.7～)

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大(H26.8～) ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取扱いとするよう指導

○建設業法改正(R2.10～施行)
 ・社会保険加入が建設業許可・更新の要件化
 ・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに



令和2年10月1日以降の取組

- 【社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインにて以下の取組を明記】**
- 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されているCCUSの登録情報を活用※し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行うことを原則とする
 - CCUSを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー（電子データ可）を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
 - CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
 - 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入
- ※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	健康保険 年金保険 雇用保険	保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう 建設 太郎 1111111111111111	協会けんぽ 厚生年金 一般	9012	

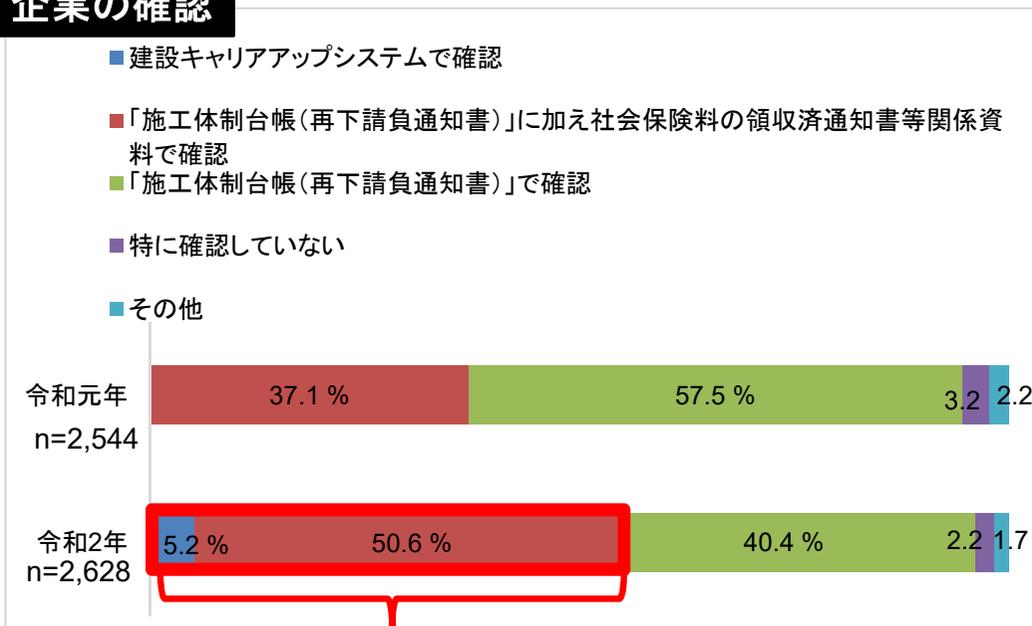
※CCUS登録時に運営主体により真正性確保

現場入場時の社会保険加入確認の状況

- 下請企業等に対する社会保険の加入状況の確認について調査。
- 企業の加入状況については「施工体制台帳(再下請負通知書)に加えて社会保険料の領収済み通知書等関係資料で確認している」が5割を超え、加入状況の確認を徹底している。
- 作業員の加入状況については「作業員名簿で確認」が半数を超えている。

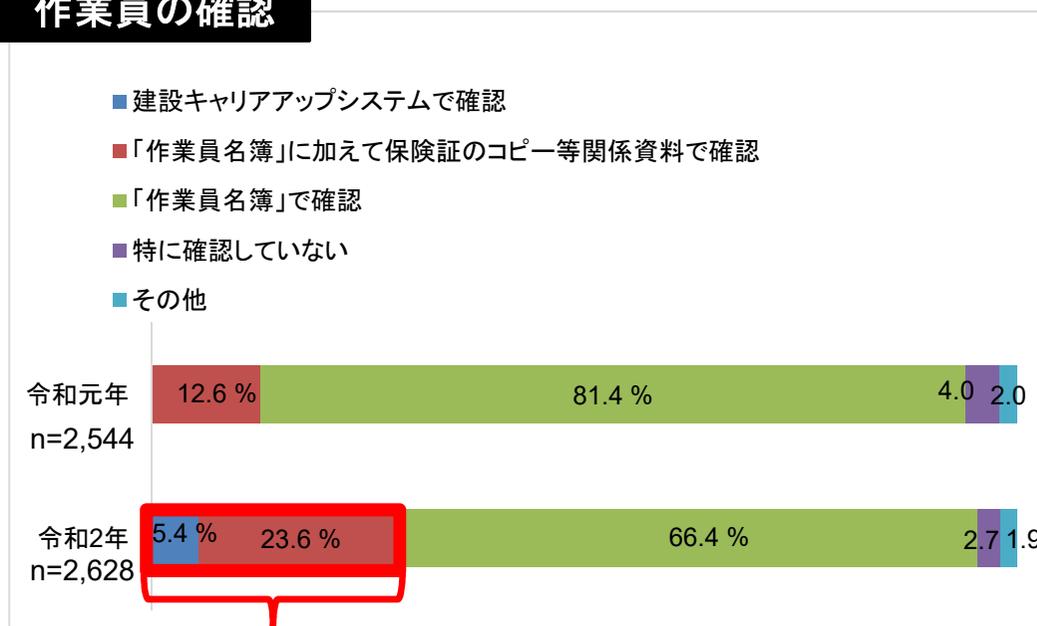
出典: 令和2年度法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関する調査

企業の確認



約56%

作業員の確認



約28%

- 現場入場する企業や作業員に対し、社会保険加入確認が徹底されている。
- 令和2年10月以降、社会保険加入確認はCCUSの活用を原則化し、CCUSを活用しない場合は関係資料のコピーを提示させるなど、真正性の確保を講ずることを求めているが、取組は一部に留まっている。
- 令和3年度も社会保険加入確認の状況について調査を行い、取組が徹底されているか確認を行う予定。

公共工事における法定福利費内訳明示の目標設定

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

「公共発注者」の取組(受発注者間)

受注者に提出させる請負代金内訳書について、国(各府省)では法定福利費を明示させる取組が進む一方、市区町村では取組が一部の自治体に留まっている状況

【導入している割合】 国(各府省)・・・84%、都道府県・・・53%、市区町村・・・14%

目標設定

令和3年度までに、請負代金内訳書について法定福利費を内訳明示させる取組について、国及び都道府県においては100%、市区町村においては50%以上まで導入を図る

(入札契約適正化法に基づく実態調査において進捗状況フォローアップ)

「建設企業」の取組(元下・下下間)

公共工事において、下請企業から提出させる見積書・請負代金内訳書について、いずれも法定福利費の内訳明示を活用した割合は6割前後に留まっている状況

【内訳明示を活用した割合】 見積書・・・63%、請負代金内訳書・・・58%

目標設定

令和3年度までに、公共工事において法定福利費を内訳明示させる取組について、見積書・請負代金内訳書のいずれも80%以上まで活用を図る

(公共事業労務費調査において進捗状況フォローアップ)

※ 上記目標と合わせ、民間工事も含めた工事全体における見積書・請負代金内訳書についても、70%以上の企業が全ての工事において法定福利費内訳明示を活用することを目指す (下請取引等実態調査において進捗状況フォローアップ)

公共工事における法定福利費内訳明示の進捗状況

「公共発注者」の取組(受発注者間)目標設定

令和3年度までに、請負代金内訳書について法定福利費を内訳明示させる取組について、
国及び都道府県においては100%、市区町村においては50%以上まで導入を図る

(入札契約適正化法に基づく実態調査において進捗状況フォローアップ)

進捗状況

【導入している割合】(令和2年度調査) **国(各府省)・・・84%、都道府県・・・62%、市区町村・・・20%**

「建設企業」の取組(元下・下下間)目標設定

令和3年度までに、公共工事において法定福利費を内訳明示させる取組について、
見積書・請負代金内訳書のいずれも80%以上まで活用を図る

(公共事業労務費調査において進捗状況フォローアップ)

※ 上記目標と合わせ、民間工事も含めた工事全体における見積書・請負代金内訳書についても、**70%以上の企業が全ての工事において法定福利費内訳明示を活用することを目指す** (下請取引等実態調査において進捗状況フォローアップ)

進捗状況

【公共工事における法定福利費内訳明示の実施状況】

	見積書	請負代金内訳書
元下間	59%	50%
1次・2次下請間	55%	51%
2次・3次下請間以下	44%	42%

令和2年度公共事業労務費調査

【民間工事も含めた法定福利費内訳明示の状況】

＜見積書＞

全ての工事で交付している・・・45%

＜請負代金内訳書＞

全ての工事で提出している・・・43%

令和2年度下請取引等実態調査

地方整備局等における具体的取組

- 目標達成に向けた進捗確認・フォローアップに加え、民間工事においても見積時・契約時における法定福利費内訳明示の取組をさらに進めるほか、社会保険加入対策や技能者の処遇改善対策等を推進するため、**地方整備局等が主催者となって、各地方ブロックごとに「建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会」を開催し、地方レベルにおいても取組強化を図る。**

- また、以下課題について、**地方整備局等は必要に応じて市区町村に直接働きかけ**を行う。
 - ・ 公共工事を発注する際に、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組を実施すること
 - ・ 国土交通省が定める工事積算基準を参考にしつつ、法定福利費等を的確に反映した予定価格を定めること
 - ・ 公共工事標準請負契約約款に基づき、請負代金内訳書における法定福利費の内訳明示の活用を図ること
 - ・ 請負代金内訳書による法定福利費の割合が、予定価格における割合に比べて著しく低い場合（国土交通省直轄工事においては50%以下目安）には、事業者に対して確認を行うこと
 - ・ 建設キャリアアップシステムの公共工事における活用・評価を行うこと
 - ・ 建退共制度の履行強化、電子申請方式の活用を促進すること

重点課題① 法定福利費の内訳明示の徹底・促進

適正な法定福利費がすべての下請企業まで行き渡るよう、「法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づき請負契約を締結する」という原則を徹底するため、以下の取組を重点的に実施する。

公共工事における法定福利費内訳明示の目標達成に向けた取組・フォローアップ

- ① 公共工事における法定福利費の内訳明示に関して設定した目標の達成に向け、年内を目途に「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」を開催し、社会保険加入対策や技能者の処遇改善も含めて、地方レベルにおいても取組を強化
- ② 特に、請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の取組等については、地方整備局等が必要に応じて、市区町村に対して直接働きかけを実施

① 「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」の開催状況

- ・各ブロックごとに、社会保険加入対策取組について共有。また、CCUSや一人親方対策についても報告。
- ・協議会のメンバーは各地域ごとの公共発注者、元請団体及び専門工事業団体とした。

地方連絡協議会の開催状況

北海道開発局	令和2年12月17日	東北地方整備局	令和2年12月3日
関東地方整備局	令和3年2月16日	北陸地方整備局	令和2年12月7日
中部地方整備局	令和2年12月18日	近畿地方整備局	令和2年12月21日
中国地方整備局	令和3年1月27日	四国地方整備局	令和2年11月6日
九州地方整備局	令和3年1月19日	沖縄総合事務局	令和2年12月16日

② 地方整備局等における市区町村等への働きかけについて

- ・公共工事の受注者を社会保険加入業者に限定する取組が未実施の市区町村に対し、地元の建設業団体等と連携して加入業者に限定する取組を実施するよう働きかけ
- ・請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について協力を要請
- ・建設キャリアアップシステムの公共工事における活用や評価、建退共制度の履行強化や電子申請方式の活用の促進等も併せて周知

北海道

- ・北海道の担当者とともに人口規模の大きい4団体へ直接訪問し、要請（そのうち1団体へは地元建設業団体も同行）。今後更に1団体へ訪問予定。
- ・受注者を社会保険加入業者に限定する取組が未実施の107市町村、法定福利費内訳明示の取組が未実施の156市町村へ、令和3年1月14日付で社会保険推進・処遇改善北海道地方連絡協議会名の要請文書を発出。

関東

- ・都県建設業協会等との意見交換会、関東ブロック発注者協議会建設分科会、関東ブロック公契連、都道府県監理課長等会議、都県土木部長及び建設局長等連絡会において、関係自治体の担当者等に対し、管内地方公共団体の取組状況を整理し、早期の取組の導入に向けて働きかけを実施。
- ・市町村発注担当者に対する研修の場（計3回）において同様の内容の働きかけを実施

中部

- ・ブロック監理課長等会議において、法定福利費内訳明示の取組要請について、3団体へ直接働きかけ。
- ・ブロック監理課長等会議において、愛知・岐阜・三重・静岡県の社会保険推進・処遇改善担当課長に対して、管内市町村へ取組実施の働きかけを依頼。各県より管内市町村へ、書面や会議、電話等で取組の協力を要請。

中国

- ・受注業者を加入業者に限定する取組が未実施の6団体へ直接協力を要請。
- ・法定福利費内訳明示の取組について43団体へ直接協力を要請。
- ・建設業法講習において取組未了市町村を示した上で取組の必要性について説明。
- ・取組を行っている事例を収集し、協議会の場で自治体担当者へ水平展開。
- ・法定福利費内訳明示の取組未了3団体に取組に資する情報を提供、意見交換

九州

- ・法定福利費内訳明示の取組要請について、1団体へ直接働きかけ。
- ・発注者会議で協力要請を行うとともに、県から管内市町村へ周知をするよう依頼。

東北

- ・22団体に直接訪問し、要請。また、各県においても計73団体へ直接要請。
- ・各県担当部長あてに、建設部長名で「建設業における社会保険未加入対策の徹底について」を通知し、各県を通じて全市町村に対して、社会保険未加入業者の排除、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用促進を周知。
- ・各県を通じ、各市町村の取組状況の把握や課題を抽出するためアンケートを実施。なお、アンケート結果については、集計のうえ見える化し、協議会においてその取組状況を周知。

北陸

- ・受注者を加入業者に限定する取組が未実施の7団体へ直接訪問し、要請。いずれも取組に協力予定。
- ・法定福利費内訳明示の取組について10団体へ直接訪問し、要請。
- ・市町村担当者が参加する発注者協議会ワーキンググループで取組状況等の資料を配付し、協力を要請。
- ・監理課長会議で、管内の取組未実施の市町村に対する周知を県にも協力依頼。

近畿

- ・12団体に直接訪問し、要請。
- ・近畿地方公共工事契約業務連絡協議会を通じ、管内府県及び市町村宛て情報発信

四国

- ・管内の全95市町村に対して協力要請。
- ・社会保険未加入業者排除及び法定福利費明示の取り組み未実施のうち、概ね人口規模の大きい35団体に対しては、直接訪問し協力を要請。

沖縄

- ・公共工事の品質確保に関する国・県・市町村連絡会（全41市町村+沖縄県）にて協力を要請。

4-2 建設業の一人親方対策

建設業の一人親方問題に関する検討会まとめ 概要

規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

- 1 社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂
 - ・明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせている企業を選定しない取扱いとすべき
 - ・適正と考えられる一人親方を具体的に記載
 - ・適正でないと考えられる一人親方の例を記載 等
- 2 技能者に対して働き方が適正かどうか確認するための取組
 - ・働き方の自己診断チェックリストの活用
 - ・一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認
 - ・現場入場時の元請企業等による技能者本人へ働き方等のヒアリングの実施 等

一人親方の処遇改善策

- 3 適正な請負契約の締結・適切な請負代金の支払いについて周知
 - ・建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ、建設工事の完成を目的とした見積書、請負契約とすること
 - ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知
 - ・一人親方に工事を請け負ってもらう場合、工事費のほかに必要経費を適切に反映させた請負代金を支払うよう元請企業が下請企業に指導 等

- 4 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースの周知徹底及び契約内容の適正化
 - ・特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間に応じて支払っているが、契約上は請負としている場合
 - ・契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
 - ・契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同額程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合 等

- 5 一人親方問題における国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」の策定
 - ・「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者(例:10代・20代の技能者)が一人親方として扱われている場合は、処遇改善・技能向上の観点から、雇用契約の締結・社会保険への加入を促進
 - ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が一人親方として現場作業に従事している場合、目指すべき一人親方として政策的に誘導し、建設業法に基づく適正取引を周知

今後の検討課題や注意事項 等

- インボイス制度の周知徹底
 - ・令和5年(2023年)10月からインボイス制度が始まるため、円滑な導入ができるよう周知を行う。

- 建設キャリアアップシステムの活用についての検討
 - ・建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討
 - ・(労働)災害が発生した際の就業履歴の確認 等

- 建設雇用改善計画(第十次)との連携

中間取りまとめ後の対策の実施や検討事項について

対策の実施について

1. 令和3年度中にリーフレットの改訂・発行

⇒本検討会を踏まえ以下の事項について記載したリーフレットの発行

- ・ 適正一人親方の目安
- ・ 適正でないと考えられる一人親方について
- ・ 働き方の自己診断チェックリスト
- ・ 労働者と一人親方の違い
- ・ フリーランスのガイドライン
- ・ インボイス制度
- ・ 一人で請け負うことが可能な職種や現場の例
- ・ 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケース

今後の検討課題について

1. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂」に向けた調整

⇒本検討会の取りまとめ内容を踏まえた改訂を行うため、引き続き内容の調整。

2. 「適正一人親方の目安」について

⇒各職種ごと等の実態等を踏まえつつ、現場での運用方法等も含め引き続き検討。

3. 建設業団体における技能者の相談窓口の設置

⇒建設現場の実態をよく知る建設業団体での相談受付について、技能者にとって相談しやすい環境の整備を図るため、各建設業団体と調整。

4. 建設キャリアアップシステムの活用について

5. 建設雇用改善計画（第十次）との連携

技能者への訴求

労働者と一人親方の違いについて掲載

労働者と一人親方の違いをご存知ですか？

	労働者	一人親方
仕事	調整中	調整中
報酬		
働く		
工事		
労		

実際の仕事内容を踏まえ、労働者か一人親方のいずれが適切な働き方なのかを認識

あなたの「働き方」どちらに該当しますか？

建設現場で働く「一人親方」といわれる方々は、個人請負と見なされ、仕事先では保険に加入していないことがあります。あなたの実際の働き方はどうでしょうか？

チェックリスト
(該当する方の□に○印を入れてください。)

Point ① 指示に対する諾否 仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？	<input type="checkbox"/> 自分に断る自由がある	<input type="checkbox"/> 自分に断る自由はない		
Point ② 指揮監督 日々の仕事の内容や、日々に決めていきますか？	調整中			
Point ③ 拘束性 仕事先から仕事の開始時間や休日を決められますか？				
Point ④ 代替性 あなたの都合が悪く仕事を代わりの者に任せることができますか？				
Point ⑤ 報酬の労務対償性 あなたの報酬（工事代金又は賃金）はどのように決められていますか？			<input type="checkbox"/> 工事の出来高見合い	<input type="checkbox"/> 一日当たりの単価など働いた時間による
○の合計数			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
多い方はどちらですか？	↓	↓		
	事業者 (一人親方)	社員 (労働者)		

一人親方とその発注事業者への訴求

契約の手続きや、契約内容が適切かどうかを訴求するほか、相談窓口等を掲載予定(調整中)

契約の手続、内容について見直しましょう

調整中

フリーランスのガイドラインをご存じですか？

調整中

現場管理を行う元請企業の確認事項

作業員名簿での確認内容や、適切な社会保険を確認するためのフローチャート等を掲載予定(調整中)

雇用保険	健康保険	年金
適用除外	国民健康保険	国民年金

その他、技能者に訴求する事項について記載

参考資料

公共発注者における法定福利費内訳明示の導入状況

- 国土交通省で平成29年7月、標準約款（公共／民間／下請）を改正し、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。
- 当該調査では、各公共発注者が公共工事を発注する際、受注者から提出される請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について調査。
- 国では、法定福利費を明示する取組が進む一方、**市区町村では一部の自治体にとどまっている状況。**

① 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組

（出典）令和2年度入札契約適正化法に基づく実態調査（令和元年度実績）
 ※カッコ内は、前回調査結果（平成30年度実績）

	導入している	導入していない	導入割合（%）
国（各府省）	16(16)	3(3)	84%(84%)
都道府県	29(25)	18(22)	62%(53%)
市区町村	346(241)	1,395(1,500)	20%(14%)

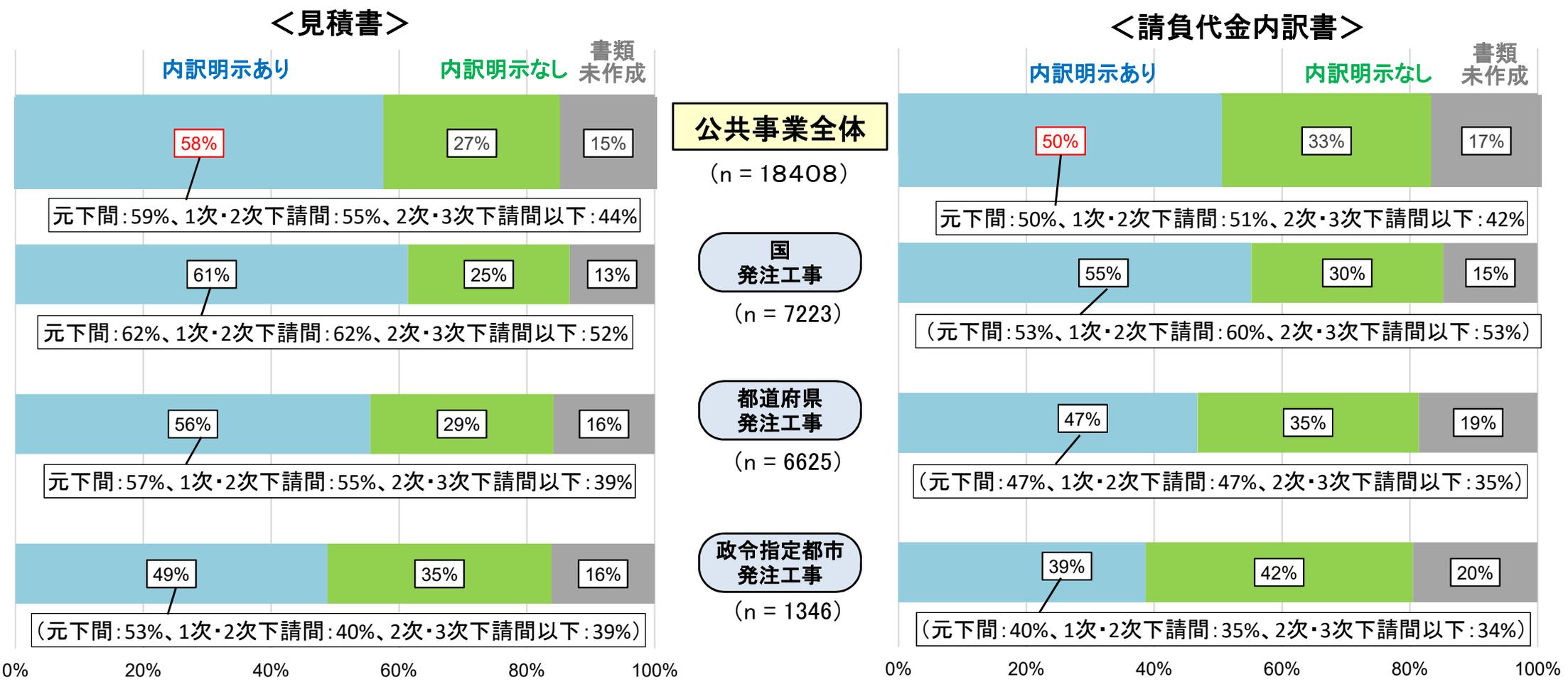
※市区町村は北方領土6村を除く

② 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組を実施していない場合の今後の対応予定

	今後実施することを決定している （時期も決定）	今後実施することを決定している （時期は未定）	今後導入することを検討しているが、 時期は決まっていない	今後も実施する予定はない
国（各府省）	0(0)	2(-)	-(2)	1(1)
都道府県	2(0)	10(-)	-(17)	6(5)
市区町村	20(12)	767(-)	-(1,028)	608(460)

※令和2年度調査では設問を変更

- 令和2年10月に施工中の工事を対象に、見積時・契約時の法定福利費の内訳明示の活用状況を調査
- 公共事業全体では、見積時(見積書)においては58%、契約時(請負代金内訳書)においては50%の企業において法定福利費内訳明示を活用
- 発注者別では、国、都道府県、政令市にしたがって法定福利費内訳明示の実施割合が低下
- 下請次数別では、2次・3次下請間は、元下間、1次・2次下請間と比べて法定福利費内訳明示の実施割合が低い



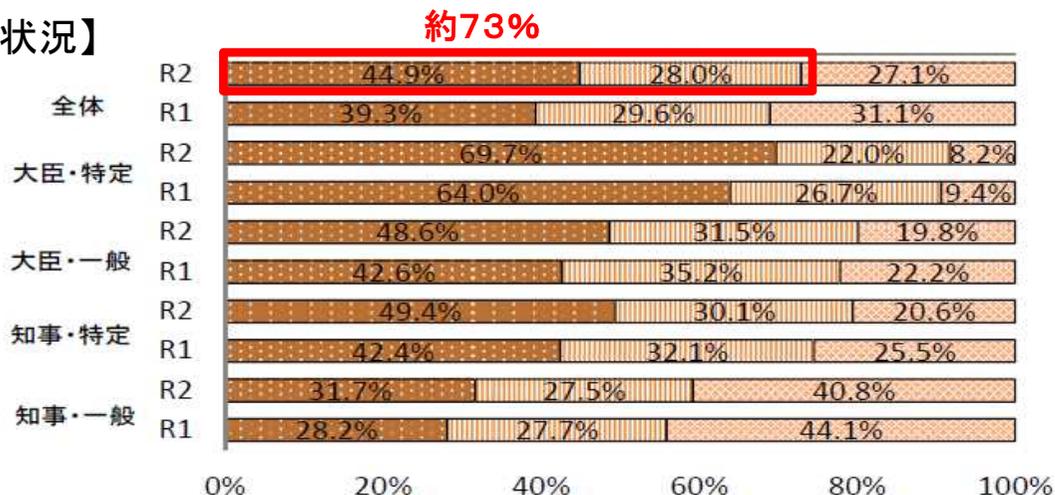
※ 標本数については見積書と請負代金内訳書で一致しない場合がある

法定福利費内訳明示の活用状況

- 民間工事も含めた工事全体における法定福利費の内訳明示の活用状況について調査
 - ・ 見積書については約45%の企業が全工事で活用（一部工事で活用している企業を含めると約73%）
 - ・ 請負代金内訳書については約43%の企業が全工事で活用（一部工事で活用している企業を含めると約69%）

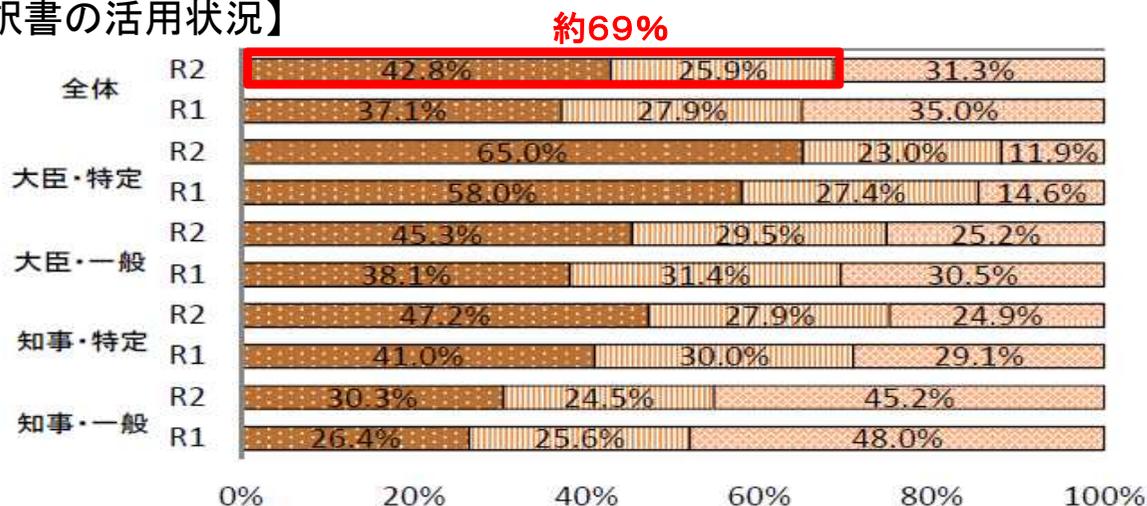
【法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況】

- 1 全ての工事で交付している
- 2 一部の工事で交付している
- 3 交付していない



【法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況】

- 1 全ての工事で提出している
- 2 一部の工事で提出している
- 3 提出していない



5. 建設業法令遵守推進本部の活動方針について

活動趣旨

建設業法令遵守推進本部は、地方整備局等にその組織を設け、平成19年度創設以来、元請負人と下請負人との対等な関係の構築及び公正かつ透明な取引の実現を図るため、建設業における法令遵守に関する各種取組を行っている。

具体的方針

1. 各種相談窓口における法令遵守情報の収集等

駆け込みホットライン等重要な情報収集窓口の積極的な活用を促すため、講習会や意見交換会等の様々な機会を活用し、各種相談窓口の周知に努める。

2. 立入検査及び報告徴取の実施

元請・下請の対等な関係の構築及び公正・透明な取引の実現を図るため、法令に抵触する態様が認められる場合には立入検査及び報告徴取を実施する。

3. 不良・不適格業者への対応に係る都道府県との更なる連携の強化 **(※近年の施工不良問題を受け、従来の取組から強化を図るため新たに追加)**

不良・不適格業者に関する情報を確知した場合、速やかな情報共有や合同による立入検査等の実施、事後の営業状況の継続的な把握等更なる連携強化を図る。

4. 建設業の法令遵守に関する周知

大臣許可業者に加え、大臣許可業者以外の建設企業に対しても建設業法令遵守ガイドライン等、建設業の法令遵守に関する取り組みを様々な機会を捉えて周知を図る。

5. 建設業適正取引推進期間の実施等

10~12月を推進期間に位置付け、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を踏まえ、建設業の法令遵守に向けた普及・啓発を図る。

6. 建設業適正取引化センターの周知

元請・下請間におけるトラブルや苦情相談等に応じられる同センターについて、あらゆる機会を通じ、一層周知する。

7. 関係機関との連携

都道府県・関係省庁との間では、建設業法令遵守に関する立入検査等の実施や、講習会・研修会等の合同開催、各種相談窓口の周知など、その連携強化に努める。建設関係団体等との間では、積極的に情報・意見の交換を行うほか、建設業法令遵守に関する講習会・研修会等の合同開催や講師を派遣する等の対応に努める。

今年度の重点項目

○ 技能労働者への適切な水準の賃金支払い・下請代金の支払手段（下請等へのしわ寄せ排除）

標準見積書の活用や見積りの協議状況、代金支払（労務費相当分の現金払いを含む。）状況等の確認を行う。

○ 著しく短い工期の禁止

工期設定の考慮具合の確認、過去の同種類似工事実績との比較、工期の見積り内容の精査、時間外労働の状況の把握等を行う。

○ 偽装一人親方対策

元請は、すべての下請に対し、一人親方との再下請負通知書・請負契約書の写しの提出等を徹底する。

○ 建設業を支える担い手の確保・育成

建設キャリアアップシステムへの登録、建退共制度への加入を確認し、対応を促す。

6. 令和3年度の協議会重点課題

令和3年度の協議会重点課題(総括)

令和3年度の協議会重点課題(総括)

- 今後の担い手確保のため、技能労働者の賃金引き上げが設計労務単価の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつながる好循環を継続することが必要である。
- 様々な課題もあり、困難を伴うものの、技能労働者の賃金上昇について、本年は概ね2%以上の賃金上昇を目指す旗印の下、全ての関係者が可能な取組を進めることとなったことを踏まえ、「適正な法定福利費を削ってダンピングするような事案」の徹底した排除、技能と経験に応じた賃金支払い等を重点課題とし、目標達成に向けて以下の取組を実施する。



取組内容

- ① 法定福利費の内訳明示の徹底・促進
- ② 一人親方対策の推進
- ③ 建設キャリアアップシステムの活用促進

① 法定福利費の内訳明示の徹底・促進

適正な法定福利費がすべての下請企業まで行き渡るよう、「法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づき請負契約を締結する」という原則を徹底するため、以下の取組を実施する。

(1) 見積段階・契約段階での法定福利費内訳明示の活用徹底

⇒ 公共工事・民間発注工事における受発注者間・元下間の各段階において、法定福利費が内訳明示された見積書、請負代金内訳書の活用を徹底・促進（特に活用が遅れている市区町村発注工事や民間発注工事、元下・下下間への対策）

(2) 地方連絡協議会の更なる活用・定着

⇒ 「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」を定着させ、社会保険加入対策や技能者の処遇改善の周知も含めて、地方における取組を強化

⇒ 特に、①請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の取組等については、地方整備局等が必要に応じて、市区町村に対して直接働きかけを継続的に実施

②2%賃金引き上げに向けた関係者において自ら実施可能な取組の提示などを実施

② 一人親方対策の推進

建設業許可・更新の社会保険加入要件化、有休取得義務化・週休2日工事拡大・罰則付残業規制等の働き方改革規制の強化を契機として、社員（労働者）の一人親方（個人事業主）化を進める動きを注視し、技能者の処遇改善と法定福利費等を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保のため、以下の取組を実施する。

(1) 建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめの周知徹底

⇒ 「規制逃れを目的とした一人親方化防止対策」や「一人親方の処遇改善対策」等を内容とする「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」のポイント等をパンフレットにまとめる。当該パンフレットを一人親方、現場管理をする元請団体、一人親方と取引を行う専門工事業団体及び公共発注者等に年内を目途に送付し、且指すべき一人親方像や、透明性の高い雇用・請負関係について認識の共有化を図る。

(2) 「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」における「今後の検討課題」の検討

⇒ 「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」において「今後の検討課題」とされた、「適正一人親方の目安」等について、契約書の取り交わしの徹底のための課題整理など、現場での実態等を踏まえた運用方法も含め引き続き検討を行う。

令和3年度の協議会重点課題③

③ 建設キャリアアップシステムの活用促進

建設キャリアアップシステム（CCUS）のさらなる活用促進を図るため、令和2年3月にとりまとめた「**建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ**」に基づき、令和5年度からの「**あらゆる工事でのCCUS完全実施**」に向けて、建設業退職金共済制度の履行強化や社会保険加入の確認厳格化、レベルに応じた技能者の処遇実現、能力評価の対象技能者拡大など、**CCUS活用を前提とした技能者の処遇向上や建設現場の生産性向上、ひいては将来にわたる担い手の確保・育成につながる施策を講じるため、以下の取組を実施する。**

(1) 建退共制度の履行徹底に向けたCCUSの活用

⇒ 令和3年度より導入が始まった**電子申請方式でのCCUS活用を促進するため、運用の周知徹底、現場における課題のフィードバック、更なる改善を図る。**

(2) 技能者単位での社会保険加入確認の厳格化

⇒ 令和2年10月1日より、**作業員の現場入場時の社会保険加入確認においてCCUS活用を原則化。**CCUSを活用しない場合は、関係書類のコピー提示を求めるなど、真正性の確保を引き続き推進する。

(3) 国直轄での義務化モデル工事实施等、公共工事等での活用

⇒ 令和3年度より、**直轄の一般土木、営繕、港湾・空港工事のそれぞれで、原則全てのWTO工事でモデル工事实施。**また、小規模な工事についても順次、実施していく。

(4) 能力レベルに応じた賃金支払等の処遇実現

⇒ 技能者に対する能力レベルに応じた賃金支払を実現し、元下間でその原資となる費用を適正に計上するため、令和2年度に立ち上げた**先行7職種対象の「標準見積書改訂WG」にて引き続き議論。**先行7職種以外の職種について、**賃金目安の設定を推進する。**

⇒ 社会保険加入等の法令遵守を始め、技能者の自社雇用、教育・処遇改善等に取り組む企業を積極的に評価するため、**6職種の専門工事企業の施工能力の見える化評価基準を策定・認定し、令和3年度より本運用を開始。**引き続き、**認定する職種を増やす取組を行う**とともに、**一般消費者、発注者等への浸透に向けた検討を行う。**

③ 建設キャリアアップシステムの活用促進(続き)

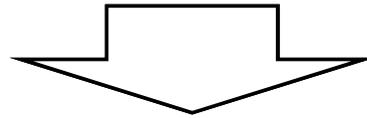
(5) 既存35職種以外の技能者や多能工に対する評価のあり方の確立

⇒ 全ての技能者に対して能力評価が可能となる環境を実現するため、既存35職種以外の関係業界・団体等における能力評価実施に向けた検討を促すとともに、CCUSを活用した独自の評価・処遇に関する取組や類似した取組の事例の共有を行う。

令和3年6月16日 第6回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」

【本日開催】

- ・ 賃金上昇率2%の実現に向けた取組について
- ・ 建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージの推進
- ・ 社会保険加入対策・建設業の一人親方対策
- ・ 令和3年度の協議会重点課題 など



令和3年度内 第7回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」

- ・ 令和3年度の協議会重点課題の進捗状況の確認 など