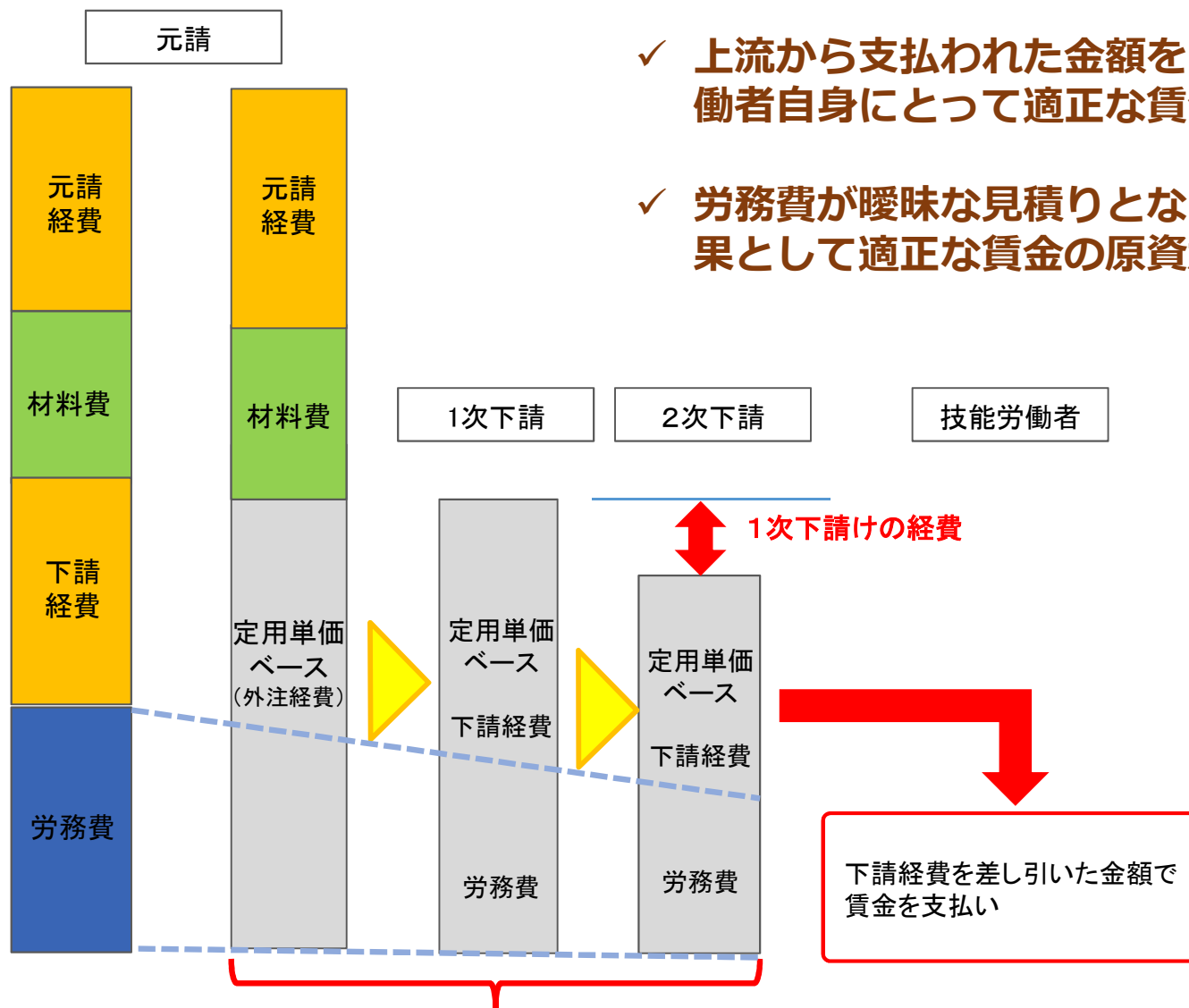


# 賃金引き上げについて

---

# 建設生産システムにおける価格決定構造

## 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、技能労働者自身にとって適正な賃金水準となっているかどうか不明
- ✓ 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

労務費と下請経費を合算した定用単価をベースに契約金額が決定

- 人材確保のためには適切な賃金支払いが不可欠であるが、そのためには各建設事業者において賃上げの原資となる適切な利潤と労務費の確保が必要。
- 受注競争の激化等により、価格競争の原資が技能労働者の労務費や法定福利費に限られ、技能労働者の処遇にしわ寄せが及ぶとともに、処遇改善を進める企業が競争上不利な状況になっている。
- 賃金行き渡りのための原資の確保と、賃金が技能労働者まで行き渡る制度設計が必要ではないか。

# 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。
- ・ 受注者が、自由意思に基づき通常必要と認められる原価に満たない金額で請負契約を締結することは制限されていないが、価格競争の原資は(公的な基準のない)労務費や法定福利費等に限られる。

## 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。

# (参考)標準的な報酬を定める事例

業務報酬基準は、建築士法第25条に基づき、建築士事務所による設計等の業務の適切かつ円滑な実施を推進するため、国土交通大臣が、中央建築士審査会の同意を得て、告示で制定するもの。

設計受託契約又は工事監理受託契約を締結しようとする者は、業務報酬基準に準拠した委託代金で契約を締結するよう努めなければならない（建築士法第22条の3の4）とされている。

## 報酬の算定方法概要

- **算定方法1 実費加算方法**；各経費等について相当する額を個別に積み上げて算出する方法

業務報酬 = 直接人件費 + 直接経費 + 間接経費 + 特別経費 + 技術料等経費 + 消費税相当額

- **算定方法2 略算方法**；各経費の算出が困難な場合

業務報酬 = 直接人件費 × 2.1 + 特別経費 + 技術料等経費 + 消費税相当額

直接人件費 = (標準業務量 + 追加的な業務量) × 人件費

※人件費単価…一級建築士取得後3年未満、又は二級建築士取得後8年未満の実務経験のあるものの単価を想定。具体的には、「設計業務委託等技術者単価」の設計業務における「技師(C)」の単価を目安とする旨をガイドラインに記載。

モバイル市場の公正な競争を促進するため、電気通信事業法第27条の3等において、携帯電話事業者・代理店に対する規律を規定。

## 規律の概要

➤ 競争を行う際の最低限の基本的なルールとして、携帯電話事業者・代理店に対して以下の規律を規定。違反した場合には業務改善命令の対象。

### ○ 通信料金と端末代金の分離

- 端末の購入等を条件とする通信料金の割引を禁止
- 通信契約とセット購入時の端末代金の値引き等の利益の提供を上限2万円に制限（不良在庫端末など例外あり）

### ○ 行き過ぎた困り込みの禁止

- 期間拘束契約の期間の上限 2年
- 期間拘束契約の違約金の上限1000円
- 期間拘束のない契約の提供の義務付け
- 期間拘束の有無による料金差の上限 170円/月 等

# (参考)賃金行き渡りに係る海外事例①

- 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。
- 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。



# (参考)賃金行き渡りに係る海外事例②

スイスでは、建設会社は、全国建設労働協約に基づく賃金以上の支払いが義務付けられている。

## 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。
- 発注者は、受注者が、下請業者も含めた労働安全衛生規則、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

- 全国建設労働協約に基づき、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。
- 全国建設労働協約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つ。

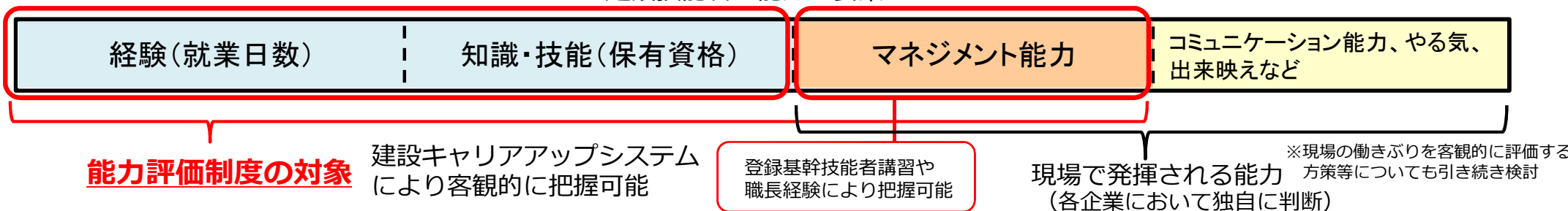
1CHF:約 115円 (2020,9)	職長		訓練を受けた建設専門職		建設専門職		経験を持つ建設作業員		建設作業員	
	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給	月給	時給
都市部	6,497	36.90	5,793	32.90	5,584	31.70	5,272	29.95	4,708	26.75
農村部	6,240	35.45	5,713	32.45	5,508	31.30	5,138	29.30	4,637	26.35
山岳部	5,982	34.40	5,638	32.05	5,433	30.85	5,003	28.40	4,573	25.95



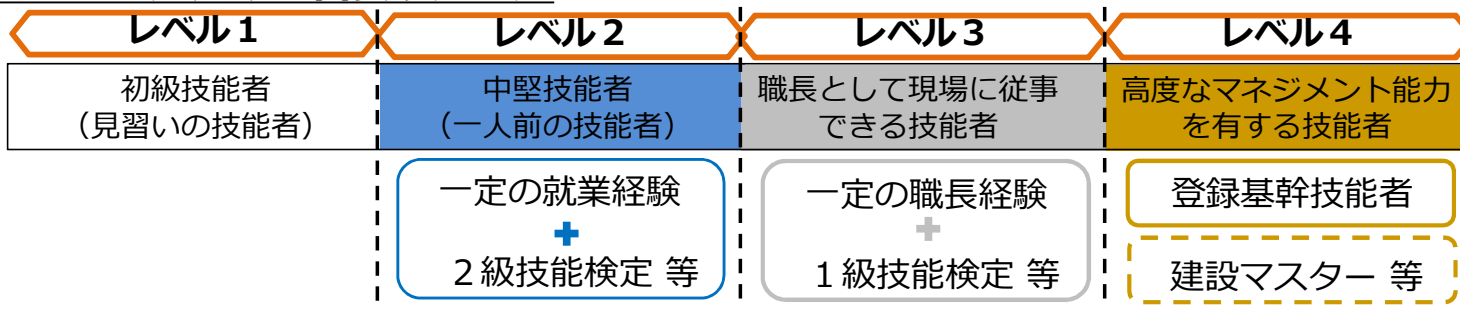
- 能力評価制度においては、建設キャリアアップシステムによって客観的な把握が可能な技能者の経験（就業日数）と知識・技能（保有資格）を活用して評価を実施することにより、分野横断的に技能者の客観的かつ大まかなレベル分けを行うものであり、技能・経験の客観的な評価を通じて、技能者の適切な処遇につなげていくもの。

## 1. 能力評価制度の対象

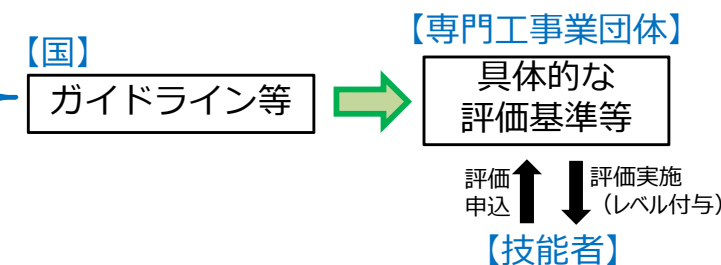
<建設技能者の能力の要素>



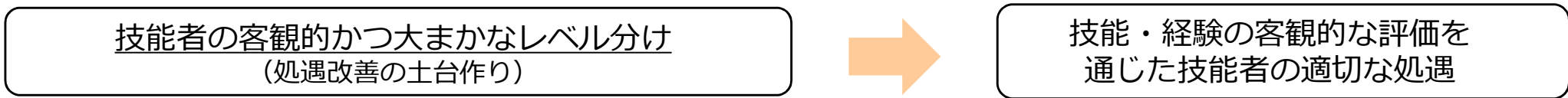
## 2. レベル分けの目安やルール



## 3. 制度枠組み（イメージ）



## 4. 評価結果の活用



- カードの色分け (キャリアパスの提示や技能の対外的PR)

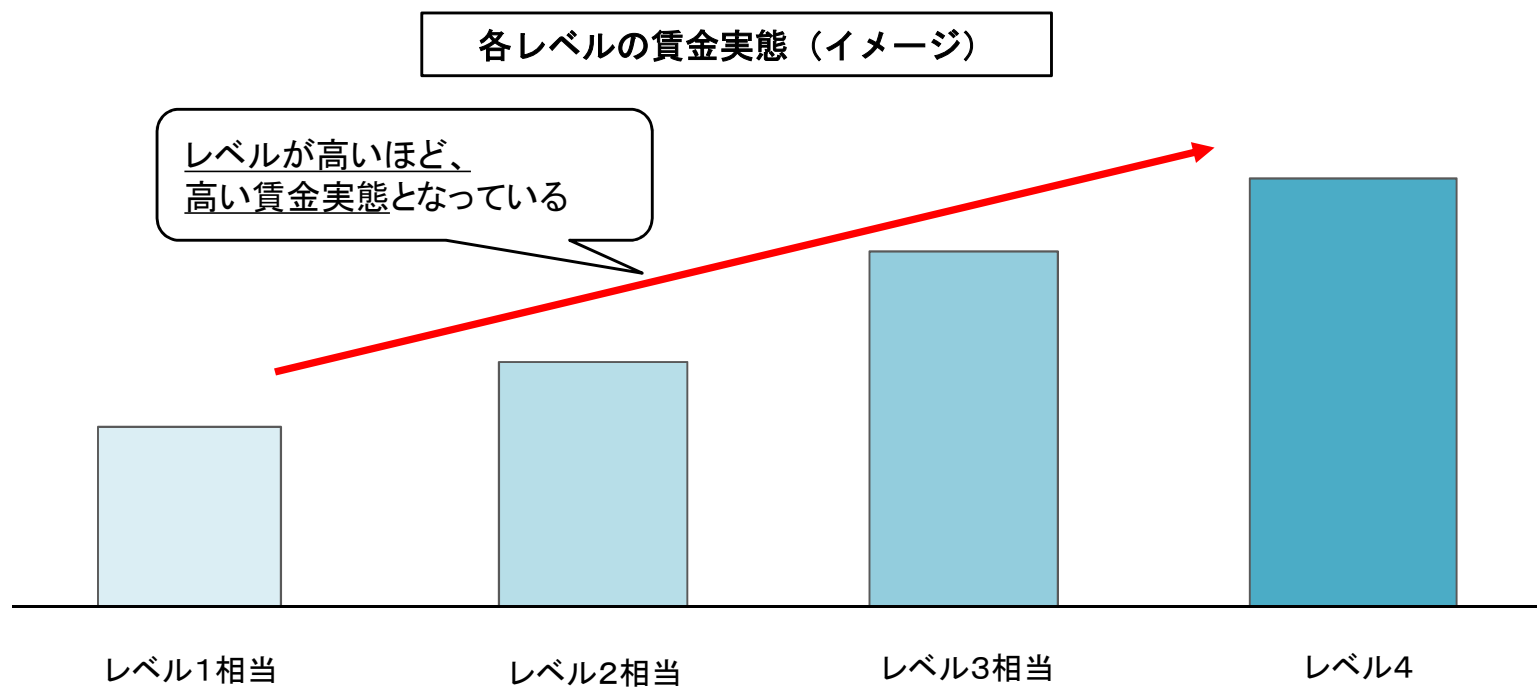


- 労務費調査において、CCUS技能者の技能・経験に応じた賃金実態を把握し、レベル評価された場合の賃金目安を示すことにより、能力評価が賃金に反映される方策について検討中。

※ 令和4年度の労務費調査では、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)より約15%高い実態

## CCUSのレベル別賃金目安(イメージ)

○ CCUS登録技能者の賃金実態を分析したところ、レベルが高いほど、高い賃金実態となっている。



(参考) レベル別技能者数  
2023年4月末時点

レベル1(白)  
1,090,420人

レベル2(青)  
14,279人

レベル3(銀)  
13,718人

レベル4(金)  
47,529人

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

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

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

## 全国（全分野）（年収）

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

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

「上位」は上位15%程度の賃金水準であり、最上値ではない。

## 分野別でのレベル別年収の試算例

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

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

- 標準的な賃金・労務費が示されることで、各段階において適切に支払われるべき労務費が確保され、経済状況に左右されず賃金水準が保たれる仕組み作りが必要ではないか。
- 労務費の確保や賃金の行き渡りを阻害する受注者による不当な廉売行為（ダンピング）を制限していくことで、極端な安値で受注する者を減らし、出血競争による共倒れを防止する必要があるのではないか。
- 契約は当事者間の関係を拘束するものであるため、例えば元請は下請における賃金支払い状況等について把握や強制を行うことはできないが、賃金の行き渡りを確認・担保していく措置を講ずることはできないか。

# ご審議頂きたい事項(廉売行為の規制)

## 【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。

## 【建設業法第34条】 <中央建設業審議会の設置等>

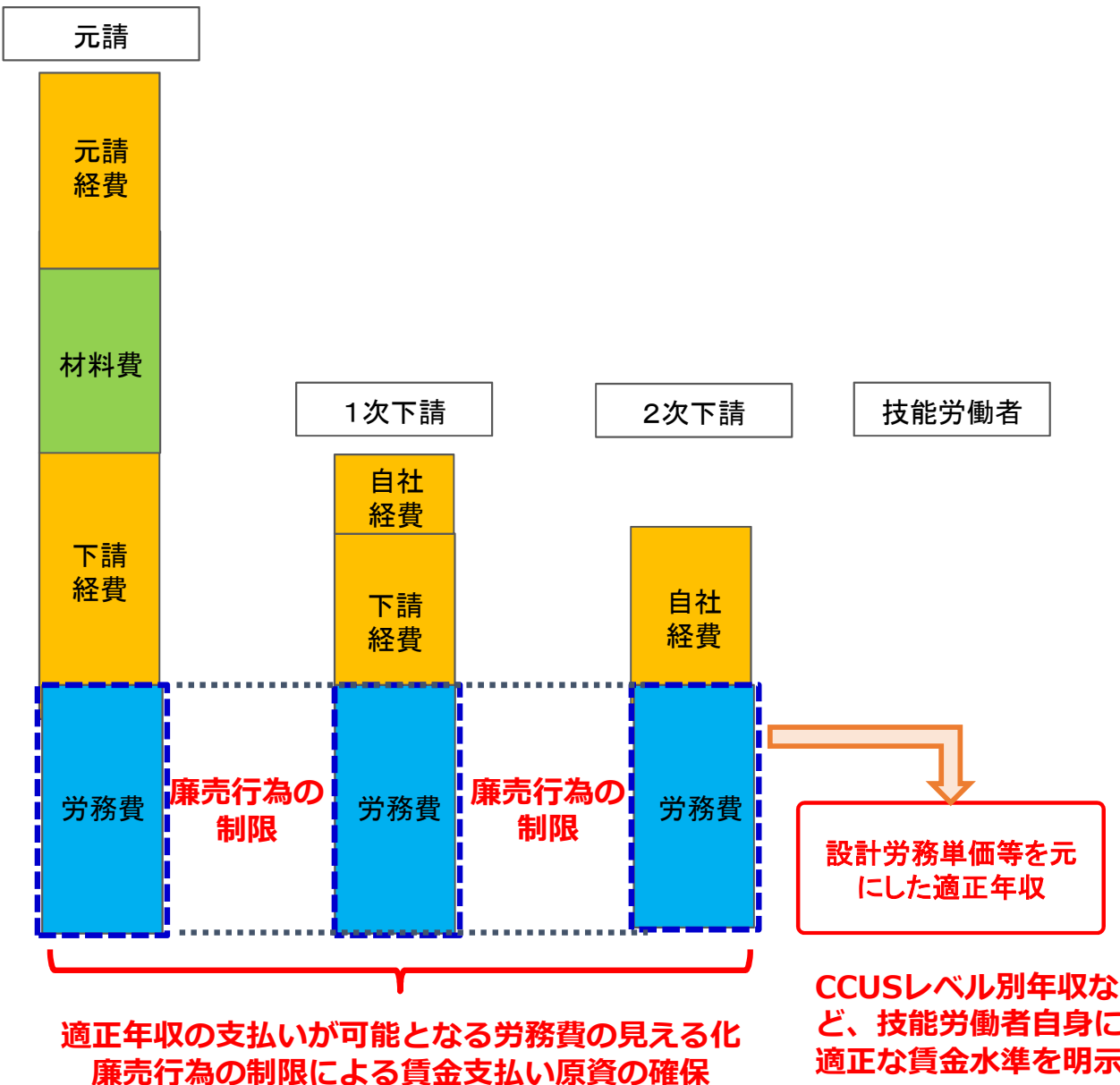
中央建設業審議会は、建設工事の標準請負契約約款、入札の参加者の資格に関する基準、予定価格を構成する材料費及び役務費以外の諸経費に関する基準並びに建設工事の工期に関する基準を作成し、並びにその実施を勧告することができる。

- ・ 注文者に対して不当に低い請負代金の禁止が課されているが、**受注者には課されていない**
- ・ 労務費として適切な金額が定量的に示されていないため、監督官庁による**実効性のある制限の実施が困難**
- ・ 元下間で適切な労務費による請負代金となったとしても、**下請企業が必ずしも適切な賃金を支払うかどうかは不透明**

➡ 労務費を原資とする廉売行為を規制し、賃金を行き渡らせるため、次の施策を講ずることとしてはどうか。

- ✓ 労務費を原資とする廉売行為を制限するため、受注者に対し不当に低い請負代金を禁止し、違反した場合には行政から勧告等を行うことにより実効性を担保していくことは考えられるか。
- ✓ 請負契約締結の際における労務費の相場観を示すと共に、廉売行為を規制する際の基準とするため、単位施工量あたりの標準的な労務費を「標準労務費」として、学識経験者、建設工事の需要者及び建設業者から構成される中央建設審議会が勧告することは考えられるか。
- ✓ 「標準労務費」の水準は設計労務単価×歩掛り相当と考え、直轄工事における積算に使用する単価を基準とすることは考えられるか。
- ✓ 「標準労務費」に基づく適切な賃金の支払いを確保するため、下請約款において、適正な賃金支払いへのコミットメントと賃金開示への合意に関する条項を追加することは考えられるか。
- ✓ 建設工事の請負契約の適正化にかかわる情報を調査・整理し、公表することができるよう法令上の根拠規定を措置するとともに、組織体制を整備することは考えられるか。【再掲】

## 建設工事における契約金額と賃金決定の構造

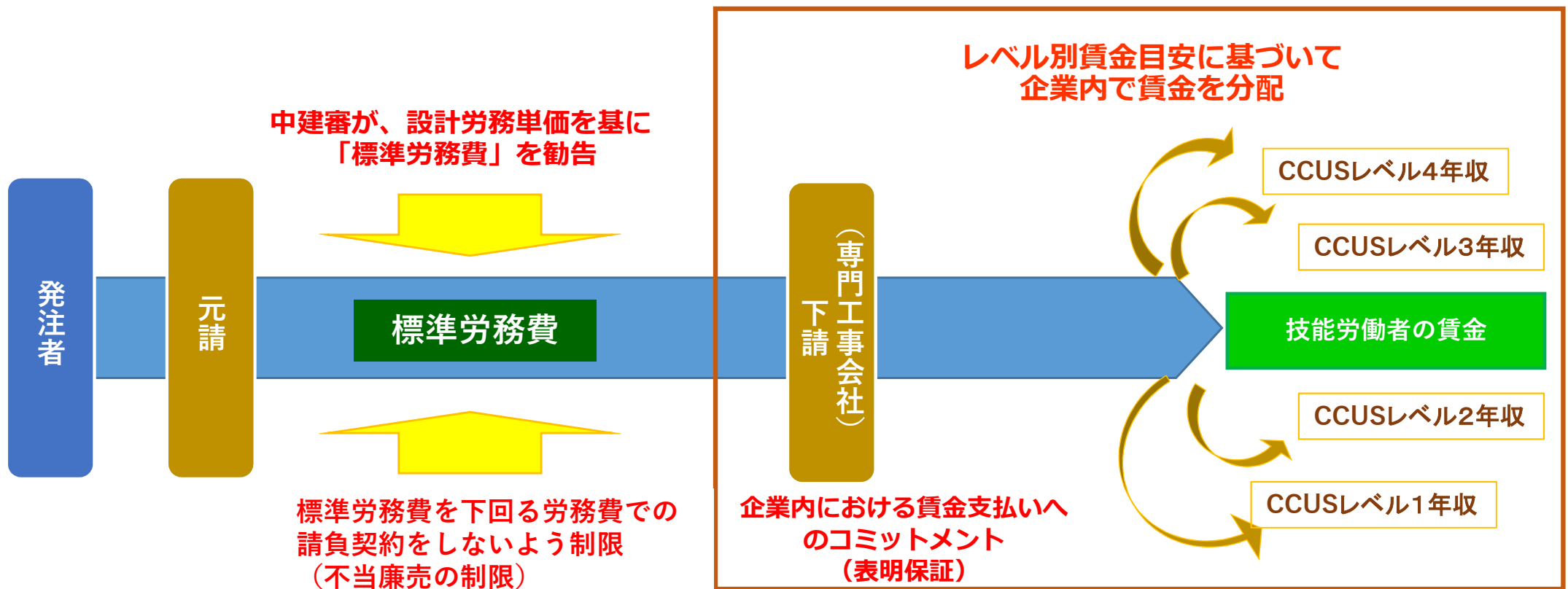


- ✓ 公共工事においては、発注者が、設計労務単価等を元に適切な積算を行うことで、適正な予定価格を設定
- ✓ 技能労働者へ適正賃金の支払いが可能となる労務費の見える化
- ✓ 適正賃金支払いに必要となる労務費をベースに、法定福利費その他の必要経費を積み上げ
- ✓ 適正賃金支払いに必要となる労務費を下回る、賃金引下げによる低価格競争(廉売行為)を制限し、賃金支払い原資を確保
- ✓ CCUSレベル別年収を示すことにより、技能労働者自身に適正な賃金水準を明示し、適正賃金の行渡りを促進



# 廉売行為の制限による賃金行き渡りイメージ

- 設計労務単価はCCUSレベル2～3程度に相当すると捉え、設計労務単価相当の労務費が専門工事会社に行き渡れば、CCUSレベル別年収の原資に。
- 専門工事業者が設計労務単価相当の労務費を確保するため、設計労務単価を基に「標準労務費」を中央建設業審議会が勧告。落札率等を勘案した上で、「標準労務費」を一定程度下回った取引について、許可行政庁が「注意」や勧告等を実施することで実効性を担保。
- 「標準労務費」を元にした労務費の支払いを受ける専門工事会社は、これを企業内で分配してレベル別に賃金を支払うことにコミットし、CCUSレベル別年収を実現。



# 参考資料

# 令和5年3月から適用する公共工事設計労務単価について

## 単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- (2) **必要な法定福利費相当額や義務化分の有給休暇取得に要する費用のほか、時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映**
- (3) **元請企業から技能者に対して直接支給している手当を反映**（下請企業を経由する手当は従前より反映）

### 全 国

全 職 種 （22,227円） 令和4年3月比； + 5. 2% （平成24年度比； + 6 5. 5%）

主要12職種※ （20,822円） 令和4年3月比； + 5. 0% （平成24年度比； + 6 5. 5%）

※「主要12職種」とは通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

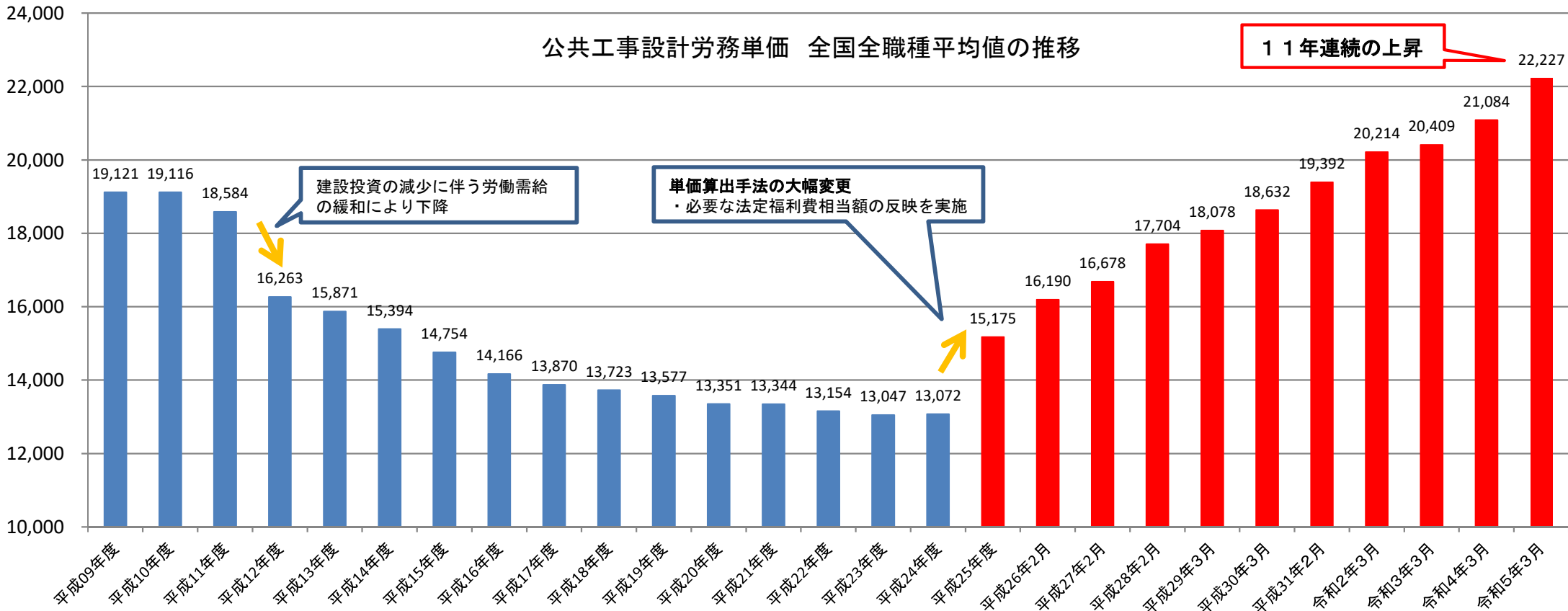
### （主要12職種）

職種	全国平均値	令和4年度比	職種	全国平均値	令和4年度比
特殊作業員	24,074円	+ 4. 0%	運転手（一般）	21,859円	+ 5. 8%
普通作業員	20,662円	+ 5. 7%	型枠工	27,162円	+ 3. 8%
軽作業員	15,874円	+ 6. 3%	大工	26,657円	+ 4. 9%
とび工	26,764円	+ 4. 8%	左官	25,958円	+ 4. 0%
鉄筋工	26,730円	+ 3. 6%	交通誘導警備員A	15,967円	+ 7. 1%
運転手（特殊）	25,249円	+ 5. 7%	交通誘導警備員B	13,814円	+ 6. 3%

注）金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

# ○ 令和5年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種の伸び率は9年ぶりに5%以上となり、単価の平均値は11年連続の上昇



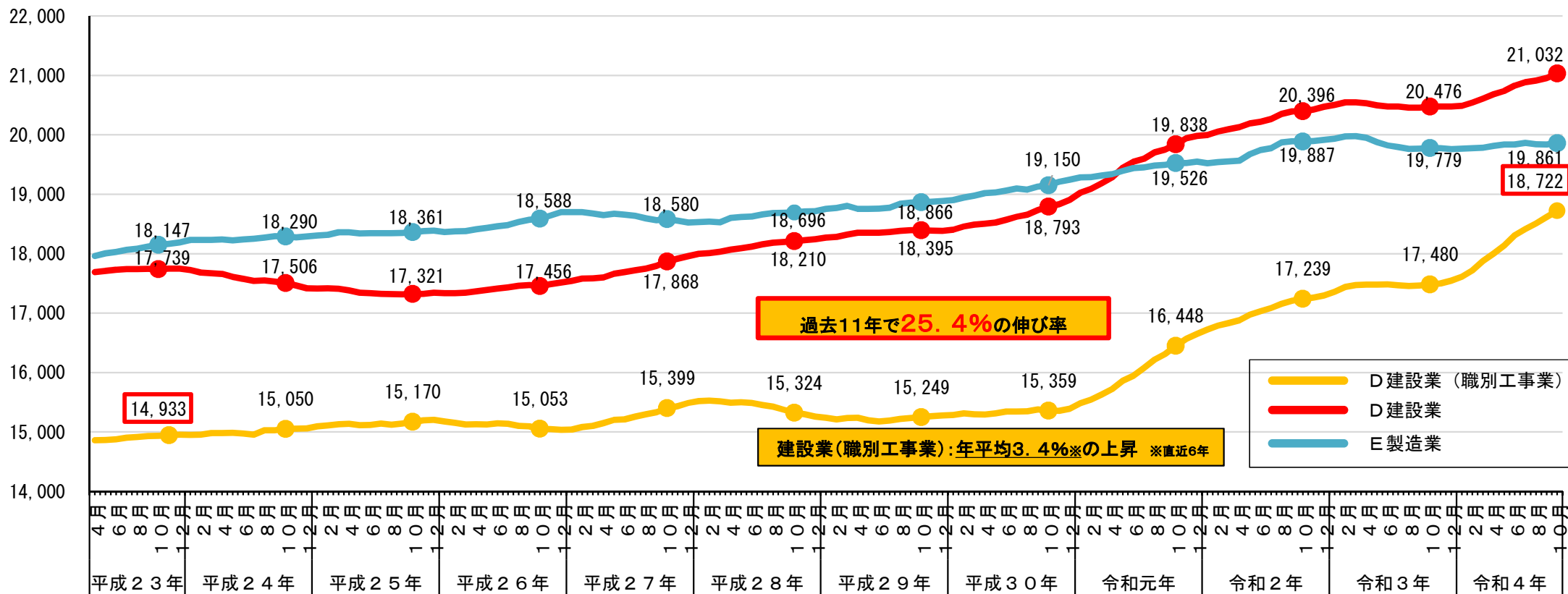
注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出した。  
 注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

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	R04	R05	H24比
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+5.2%	+65.5%
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+5.0%	+65.5%

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

# 建設業(職別工事業)の一日当たりの賃金の推移

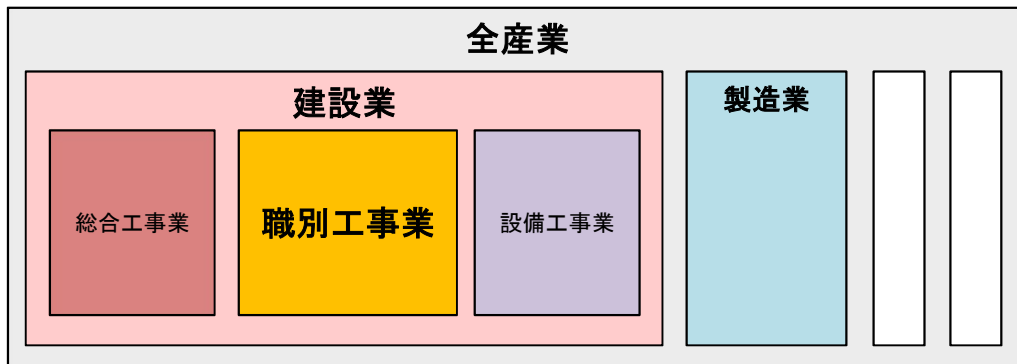


(出典) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(D建設業-D07職別工事業、事業所規模5人以上)より国土交通省作成

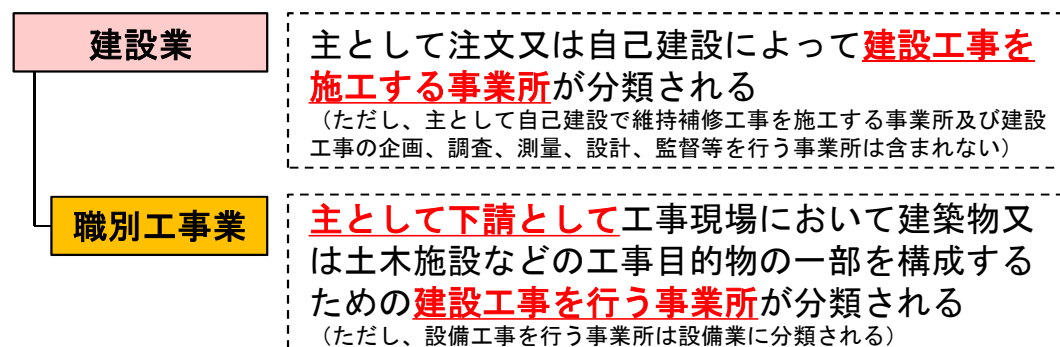
※「8時間あたりの賃金(ボーナス含み、超勤含まない)」の直近12カ月平均

(「8時間あたりの賃金(ボーナス含み、超勤含まない)」:「所定内給与」×8/「所定内労働時間」+直近12カ月の「臨時給与(特別に支払われた給与)」/直近12カ月の「出勤日数」)

## (産業分類のイメージ)



## (定義)



# 通常必要と認められる原価の基本的な考え方について

■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

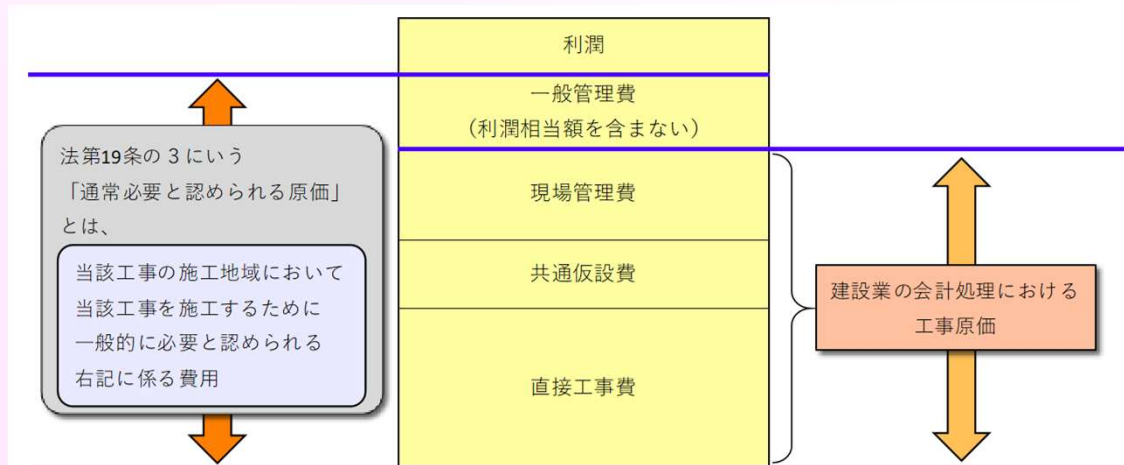
…以下①～④の要素別に集計・管理される

- 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**



# 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書を提出し、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。

### 見積り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。

### 見積りの確認・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井勘定で扱い、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。



# 労務費を原資とする廉売行為の制限に向けた考え方

※イメージ図

- 施工数量を人工として見積書を作成した場合  
(1人工の単価は設計労務単価以上の金額)

御見積書						
〇〇株式会社		御中				
件名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥9,570,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		250	人工	30,000	7,500,000	A
現場経費						
一般管理費						
値引き						
法定福利費					1,200,000	B
				小計		8,700,000
				消費税		870,000
※法定福利费率=16.0% (B/A)				税込合計		¥9,570,000

1人工当たり設計労務単価以上の単価設定となっており、別途計上の法定福利費を含め、「労務単価」については適正な金額設定。

ただし、現場管理費や一般管理費等の雇用に伴う必要経費の内訳が計上されていないため、適正な必要経費相当額が支払われているかどうか不明瞭。

- 左記見積書をより必要経費を明瞭化した場合  
(1人工の単価は設計労務単価と同額)

御見積書						
〇〇株式会社		御中				
件名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥10,725,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		250	人工	26,000	6,500,000	A
現場経費						
現場管理費					1,560,000	C
一般管理費					650,000	D
値引き						
法定福利費					1,040,000	B
※現場管理费率=24.0% (C/A)				小計		9,750,000
※一般管理费率=10.0% (D/A)				消費税		975,000
※法定福利费率=16.0% (B/A)				税込合計		¥10,725,000

左記見積書と比較し、1人工当たりの労務単価は低いが、適正な必要経費相当額を計上したことで、見積総額は増加。

「一式」とした見積書と同様に、必要経費等を別項目で計上していない見積書は、仮に設計労務単価以上の労務単価を設定していても、一概に問題がないとは言いきれない場合もある。

※ここでは、鉄筋工の設計労務単価を26000円と仮定

# 労務費を原資とする廉売行為の制限に向けた考え方

※イメージ図

## ● 見積書を【人工】で作成した場合 (1人工の単価は設計労務単価と同額)

## ● 標準労務費にて作成した見積書例

御見積書						
〇〇株式会社		御中				
件名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥10,725,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		250	人工	26,000	6,500,000	A
現場経費					1,560,000	C
一般管理費					650,000	D
値引き						
法定福利費					1,040,000	B
※現場管理費率=24.0% (C/A)				小計	9,750,000	
※一般管理費率=10.0% (D/A)				消費税	975,000	
※法定福利費率=16.0% (B/A)				税込合計	¥10,725,000	

御見積書						
〇〇株式会社		御中				
件名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥10,725,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		100	t	65,000	6,500,000	A
現場経費					1,560,000	C
一般管理費					650,000	D
値引き						
法定福利費					1,040,000	B
※現場管理費率=24.0% (C/A)				小計	9,750,000	
※一般管理費率=10.0% (D/A)				消費税	975,000	
※法定福利費率=16.0% (B/A)				税込合計	¥10,725,000	

人工×設計業務単価の場合、想定以上に現場条件が悪い場合など、結果として出面が多くなれば請負代金が増額される可能性。

一方、生産効率を高めて出面を少なくした場合において、出面に応じた減額精算をされる可能性も。

標準労務費を設計労務単価×歩掛りにより作成すると考えると、人工×設計労務単価でも、標準労務費×施工量でも、同額となることが想定される。

標準労務費×施工量の場合、工事を早く終了すればそれだけ割がよくなるため、専門工業者に生産性向上のためのインセンティブとなる。

# 労務費を原資とする廉売行為の制限に向けた考え方

## ● 標準労務費にて作成した見積書例

御 見 積 書						
〇〇株式会社		御中				
件 名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工 期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥10,725,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		100	t	65,000	6,500,000	A
現場経費					1,560,000	C
一般管理費					650,000	D
値引き						
法定福利費					1,040,000	B
※現場管理费率=24.0% (C/A)				小計	9,750,000	
※一般管理费率=10.0% (D/A)				消費税	975,000	
※法定福利费率=16.0% (B/A)				税込合計	¥10,725,000	

標準労務費(上記であれば「トンあたり」として計上することで、当該工事に係る労務費や必要経費の内訳を明瞭化。

施工量での標準労務費を設定することにより、適正な必要経費相当額が支払われているかどうかの確認も容易となる。

## ● 左記見積書より値引きがあった場合

※イメージ図

御 見 積 書						
〇〇株式会社		御中				
件 名:	株式会社〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇					
工 期:	〒000-0000					
工事場所:	住所:					
支払条件:	TEL:					
見積期限:	FAX:					
下記の通り、お見積申し上げます。						
金額	¥8,525,000 (税込)					
名称	項目	単位	数量	単価	金額	備考
直接工事費						
鉄筋工		100	t	65,000	6,500,000	A
現場経費					1,560,000	C
一般管理費					650,000	D
値引き					-2,000,000	
法定福利費					1,040,000	B
※現場管理费率=24.0% (C/A)				小計	7,750,000	
※一般管理费率=10.0% (D/A)				消費税	775,000	
※法定福利费率=16.0% (B/A)				税込合計	¥8,525,000	

労務費を原資とする廉売行為の有無を判断するためには、下記への理解と協力が不可欠

- ・材工分離での見積書の作成
- ・少なくとも、労務費、現場管理費、一般管理費、法定福利費等を分離した見積書の作成
- ・賃金開示への合意 等

※ここでは、鉄筋工の標準労務費を65,000円/トンと仮定



# 「標準労務費」の考え方

- **労務費を原資とする廉売行為を制限**することで**公正な競争を促進**するため、請負契約締結の際における**労務費の相場観を示す**と共に、**廉売行為の取り締まりの際の基準**とすることを目的として、トンあたり、平米あたりといった**単位施工量あたりの標準的な労務費を「標準労務費」として明示**。
- **「標準労務費」は、東京における、標準的な仕様・条件での、設計労務単価×歩掛りと想定**し、工種毎に1つの標準労務費を策定。東京以外の地域、標準以外の仕様・条件については、「標準労務費」の補正を行うことを想定。
- **「標準労務費」は設計労務単価×歩掛りに相当することから、「標準労務費」に基づく請負代金が設定**されれば、受注側は、その工事において、**設計労務単価相当の賃金支払いが可能と見込まれる**。
- 具体的には、**直轄工事において積算に使用されている単価は、設計業務単価×歩掛りに相当**することから、**直轄工事において積算に使用されている単価を「標準労務費」として活用**することを想定。但し、材工共となっているものについて材工の分離が必要であるなど、**工種によって個別の対応が必要な場合も**あると見込まれる。

鉄筋工（土木）の例		標準労務費	
			65,000円/ t
(参考)	適用労務単価	鉄筋工	26,000円
		普通作業員	20,000円
		その他	-
	地 域：東京 規 模：標準 仕 様：（構造物の種類）一般構造物 その他の条件：鉄筋加工組立（手間のみ）、D10以上D51以下 対 応：（機○、労○、材×）荷卸し-小運搬-加工-小運搬-組立 ※下線に対応 平均年収（CCUSレベル別）：レベル1 **万円、レベル2～3 **万円、レベル4 **万円		



# 「標準労務費」を元にした賃金行き渡りの考え方

- 下請となる専門工事業として「標準労務費」を反映した請負代金を得たとしても、技能労働者に対して必ずしも適切な賃金が支払われるとは限らない。このため、元下約款において、
  - ✓ 「標準労務費」が設計労務単価×歩掛り相当であることから、「標準労務費」を反映した請負契約を締結した場合には、技能労働者に対する設計労務単価相当の賃金支払いを実現するため、受注者が適切な賃金支払いを約束する条項（表明保証）を規定する。
  - ✓ 実際に適切な賃金支払いを行ったかどうか確認することを可能とするため、求めに応じて賃金台帳を開示する旨も併せて規定する。
- 設計労務単価は賞与等も含む金額を日割りしたものであることから、設計労務単価相当の賃金支払いについては、日給又は月給ではなく、年収ベースで考えることに留意が必要。

## 《元下約款の例》

- 第〇条 受注者は、本契約期間の間、受注者がその使用する技能労働者に対し、設計労務単価相当の賃金を支払うことを、発注者に対して表明し、保証する。
- 受注者は、本契約期間の終了後においても、発注者に求めに応じて、本契約に係る建設工事において使用した建設技能者に係る賃金台帳を開示することを、発注者に対して表明し、保証する。

鉄筋工（土木）の例		標準労務費	65,000円/ t	
（参考）	適用労務単価		鉄筋工	26,000円
			普通作業員	20,000円
			その他	-
	地域：東京 規模：標準 仕様：（構造物の種類）一般構造物 その他の条件：鉄筋加工組立（手間のみ）、D10以上D51以下 対応：（機○、労○、材×）荷卸し-小運搬-加工-小運搬-組立 ※下線に対応 <u>平均年収（CCUSレベル別）：レベル1 **万円、レベル2～3 **万円、レベル4 **万円</u>			

能力評価分野	レベル1			レベル2			レベル3			レベル4		
	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位
電気工事	3,150,000	～ 4,250,000	～ 5,350,000円	3,750,000	～ 5,030,000	～ 6,310,000円	4,330,000	～ 5,880,000	～ 7,430,000円	4,800,000	～ 6,250,000	～ 7,690,000円
橋 梁	4,530,000	～ 6,070,000	～ 7,620,000円	5,280,000	～ 6,990,000	～ 8,690,000円	5,870,000	～ 7,830,000	～ 9,790,000円	6,690,000	～ 8,570,000	～ 10,460,000円
造 園	3,260,000	～ 4,430,000	～ 5,600,000円	3,680,000	～ 4,860,000	～ 6,050,000円	3,790,000	～ 5,240,000	～ 6,690,000円	4,420,000	～ 5,870,000	～ 7,320,000円
コンクリート圧送	3,740,000	～ 4,990,000	～ 6,230,000円	4,220,000	～ 5,620,000	～ 7,020,000円	4,400,000	～ 6,110,000	～ 7,820,000円	5,260,000	～ 7,030,000	～ 8,790,000円
防水施工	3,710,000	～ 4,980,000	～ 6,250,000円	4,330,000	～ 5,730,000	～ 7,120,000円	4,810,000	～ 6,420,000	～ 8,020,000円	5,480,000	～ 7,030,000	～ 8,570,000円
トンネル	4,530,000	～ 6,080,000	～ 7,630,000円	5,290,000	～ 6,990,000	～ 8,690,000円	5,870,000	～ 7,830,000	～ 9,790,000円	6,690,000	～ 8,580,000	～ 10,460,000円
建設塗装	3,720,000	～ 4,990,000	～ 6,250,000円	4,340,000	～ 5,730,000	～ 7,130,000円	4,810,000	～ 6,420,000	～ 8,030,000円	5,490,000	～ 7,030,000	～ 8,580,000円
左 官	3,570,000	～ 4,790,000	～ 6,010,000円	4,170,000	～ 5,510,000	～ 6,850,000円	4,630,000	～ 6,180,000	～ 7,720,000円	5,280,000	～ 6,760,000	～ 8,250,000円
機械土工	3,790,000	～ 5,050,000	～ 6,310,000円	4,270,000	～ 5,690,000	～ 7,110,000円	4,460,000	～ 6,190,000	～ 7,920,000円	5,330,000	～ 7,120,000	～ 8,900,000円
海上起重	3,840,000	～ 5,210,000	～ 6,580,000円	4,330,000	～ 5,720,000	～ 7,110,000円	4,460,000	～ 6,160,000	～ 7,870,000円	5,200,000	～ 6,900,000	～ 8,610,000円
P C	4,530,000	～ 6,070,000	～ 7,620,000円	5,280,000	～ 6,990,000	～ 8,690,000円	5,870,000	～ 7,830,000	～ 9,790,000円	6,690,000	～ 8,570,000	～ 10,460,000円
鉄 筋	3,680,000	～ 4,930,000	～ 6,190,000円	4,290,000	～ 5,670,000	～ 7,060,000円	4,770,000	～ 6,360,000	～ 7,950,000円	5,430,000	～ 6,960,000	～ 8,490,000円
圧 接	3,680,000	～ 4,930,000	～ 6,190,000円	4,290,000	～ 5,670,000	～ 7,060,000円	4,770,000	～ 6,360,000	～ 7,950,000円	5,430,000	～ 6,960,000	～ 8,490,000円
型 枠	3,740,000	～ 5,010,000	～ 6,290,000円	4,360,000	～ 5,770,000	～ 7,170,000円	4,840,000	～ 6,460,000	～ 8,080,000円	5,520,000	～ 7,080,000	～ 8,630,000円
配 管	3,080,000	～ 4,160,000	～ 5,240,000円	3,670,000	～ 4,930,000	～ 6,190,000円	4,240,000	～ 5,760,000	～ 7,270,000円	4,710,000	～ 6,120,000	～ 7,540,000円
と び	3,680,000	～ 4,940,000	～ 6,200,000円	4,300,000	～ 5,680,000	～ 7,070,000円	4,770,000	～ 6,370,000	～ 7,960,000円	5,440,000	～ 6,970,000	～ 8,510,000円

<注> ・ 労務費調査の各レベルの標本において、「上位」の値は、上位15%程度、「中位」の値は平均、「下位」の値は下位15%程度の全国の年収相当として作成

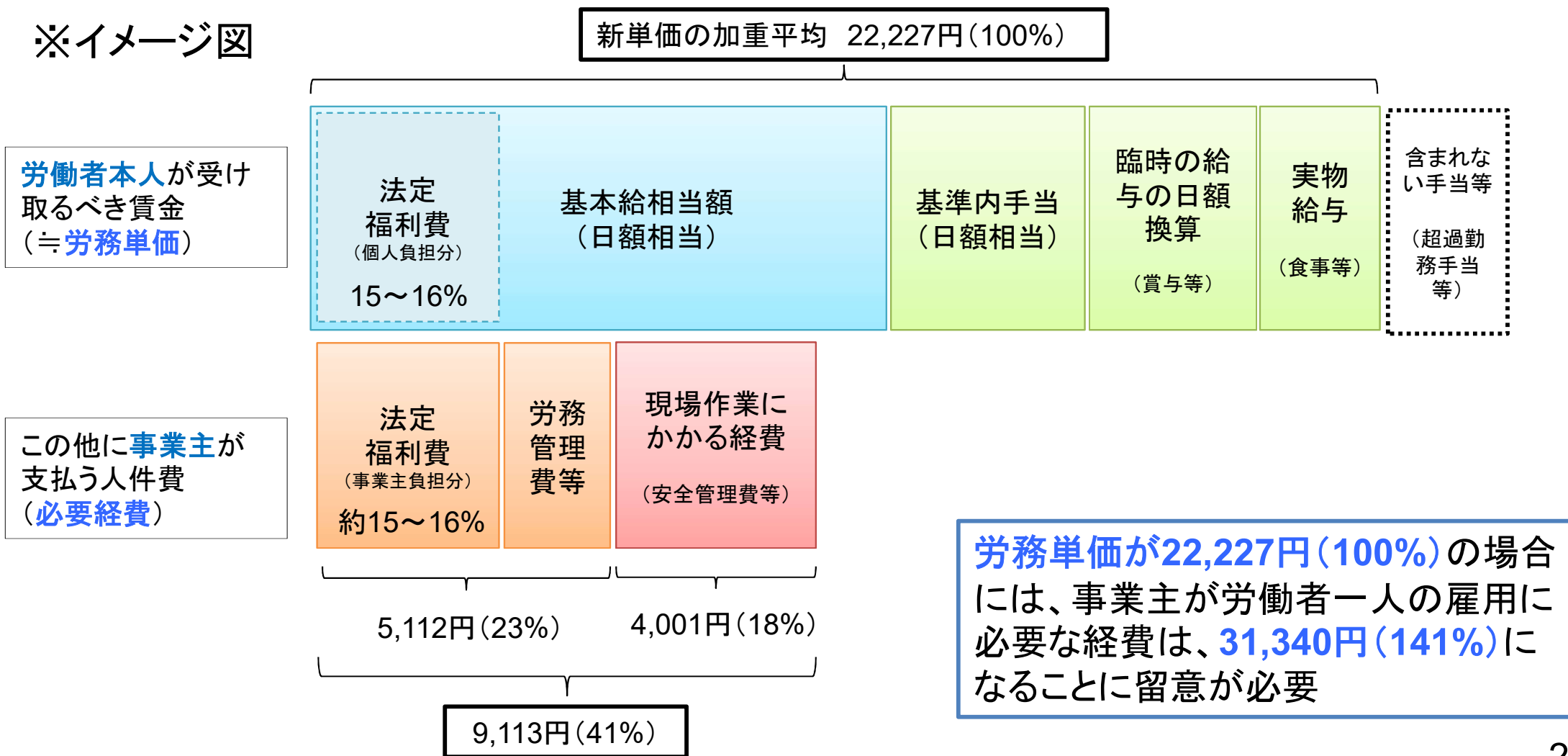
能力評価分野	レベル1			レベル2			レベル3			レベル4		
	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位	下位	～ 中位	～ 上位
内装仕上工事	3,750,000	～ 5,030,000	～ 6,320,000円	4,380,000	～ 5,790,000	～ 7,200,000円	4,860,000	～ 6,490,000	～ 8,110,000円	5,540,000	～ 7,100,000	～ 8,670,000円
サッシ・CW	3,830,000	～ 5,140,000	～ 6,440,000円	4,470,000	～ 5,910,000	～ 7,340,000円	4,960,000	～ 6,620,000	～ 8,270,000円	5,650,000	～ 7,250,000	～ 8,840,000円
建築板金	3,760,000	～ 5,040,000	～ 6,320,000円	4,380,000	～ 5,790,000	～ 7,210,000円	4,870,000	～ 6,490,000	～ 8,120,000円	5,550,000	～ 7,110,000	～ 8,670,000円
外壁仕上	3,570,000	～ 4,790,000	～ 6,010,000円	4,170,000	～ 5,510,000	～ 6,850,000円	4,630,000	～ 6,180,000	～ 7,720,000円	5,280,000	～ 6,760,000	～ 8,250,000円
ダクト	2,960,000	～ 4,000,000	～ 5,030,000円	3,520,000	～ 4,730,000	～ 5,940,000円	4,070,000	～ 5,530,000	～ 6,980,000円	4,520,000	～ 5,880,000	～ 7,230,000円
保温保冷	3,290,000	～ 4,440,000	～ 5,590,000円	3,910,000	～ 5,250,000	～ 6,590,000円	4,520,000	～ 6,140,000	～ 7,760,000円	5,020,000	～ 6,530,000	～ 8,040,000円
グラウト	3,610,000	～ 4,820,000	～ 6,020,000円	4,080,000	～ 5,430,000	～ 6,780,000円	4,250,000	～ 5,900,000	～ 7,550,000円	5,090,000	～ 6,790,000	～ 8,490,000円
冷凍空調	3,390,000	～ 4,570,000	～ 5,760,000円	4,030,000	～ 5,410,000	～ 6,790,000円	4,660,000	～ 6,320,000	～ 7,990,000円	5,170,000	～ 6,720,000	～ 8,280,000円
基礎ぐい工事	3,610,000	～ 4,820,000	～ 6,020,000円	4,080,000	～ 5,430,000	～ 6,780,000円	4,250,000	～ 5,900,000	～ 7,550,000円	5,090,000	～ 6,790,000	～ 8,490,000円
タイル張り	3,030,000	～ 4,060,000	～ 5,100,000円	3,530,000	～ 4,670,000	～ 5,810,000円	3,920,000	～ 5,240,000	～ 6,550,000円	4,470,000	～ 5,730,000	～ 6,990,000円
消防施設	3,080,000	～ 4,160,000	～ 5,240,000円	3,670,000	～ 4,930,000	～ 6,190,000円	4,240,000	～ 5,760,000	～ 7,270,000円	4,710,000	～ 6,120,000	～ 7,540,000円
建築大工	3,670,000	～ 4,920,000	～ 6,170,000円	4,280,000	～ 5,660,000	～ 7,040,000円	4,750,000	～ 6,340,000	～ 7,930,000円	5,420,000	～ 6,940,000	～ 8,470,000円
硝子工事	3,410,000	～ 4,580,000	～ 5,740,000円	3,980,000	～ 5,260,000	～ 6,550,000円	4,420,000	～ 5,900,000	～ 7,370,000円	5,040,000	～ 6,460,000	～ 7,880,000円
土工	3,610,000	～ 4,820,000	～ 6,020,000円	4,080,000	～ 5,430,000	～ 6,780,000円	4,250,000	～ 5,900,000	～ 7,550,000円	5,090,000	～ 6,790,000	～ 8,490,000円
ウレタン断熱	3,290,000	～ 4,440,000	～ 5,590,000円	3,910,000	～ 5,250,000	～ 6,590,000円	4,520,000	～ 6,140,000	～ 7,760,000円	5,020,000	～ 6,530,000	～ 8,040,000円
発破・破砕	4,230,000	～ 5,670,000	～ 7,120,000円	4,940,000	～ 6,530,000	～ 8,120,000円	5,480,000	～ 7,310,000	～ 9,140,000円	6,250,000	～ 8,010,000	～ 9,770,000円

<注> ・ 労務費調査の各レベルの標本において、「上位」の値は、上位15%程度、「中位」の値は平均、「下位」の値は下位15%程度の全国の年収相当として作成

## 【参考①】レベル別年収の基となる、「公共工事設計労務単価」と、「雇用に伴う必要経費」の関係

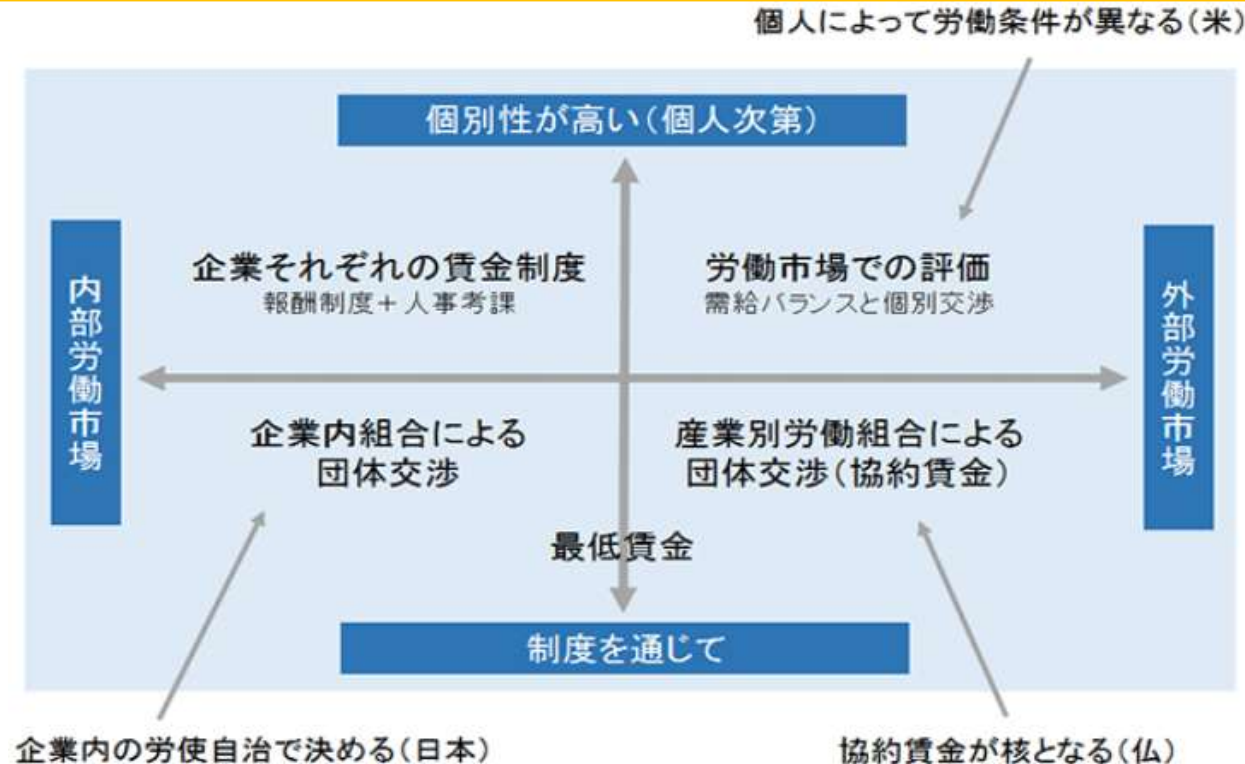
- 労働者本人が受け取るべき賃金を基に、日額換算値(所定内労働時間8時間)として**労務単価**を設定  
⇒ 例えば、日給制の労働者が受け取る日当よりも広い概念。法定福利費も全額反映
- **労務単価**には、**事業主が負担すべき必要経費**(法定福利費、安全管理費等)は含まれていない。
- 事業主が下請代金に**必要経費分**を計上しない、又は下請代金から**必要経費**を値引くことは**不当行為**

## ※イメージ図



# 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。

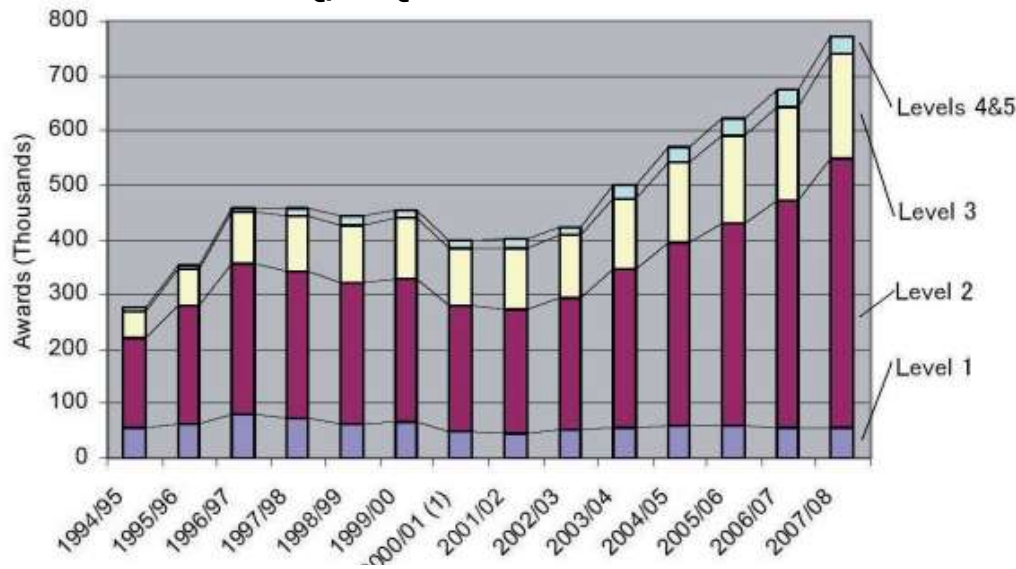




# 企業の枠を越えた職務格付の海外事例

- ▶ 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	



# 海外における職業訓練制度・能力評価手法

(出典)「建設技能労働者の職業訓練制度に関する国際比較と考察」市村靖光,関根健太,瀬崎智之

- アメリカにおける職業訓練は、高卒者等を対象とした見習い訓練プログラムが一般的。
  - 職場でのOJTと学校での座学を組み合わせた訓練であり、訓練を提供する各団体は、同プログラムを所管する連邦労働省の見習い訓練局もしくは州の見習い訓練担当局より承認を受けることで、運営補助金を得ることができ、通常訓練生自体は訓練費用を負担することはない。
  - 建設分野の訓練プログラムは、通常3~4年間のOJTと訓練所での教育により構成。所定時間の訓練を受けることで修了となり、正規技能者として認められる。見習い訓練修了生は、就職や転職に有利で、無資格者に比べて、高い賃金が見込まれる。
- スイスでは、義務教育を修了した学生の約7割は、専門的な職業訓練を念頭に置いた職業訓練学校に進む。卒業時に取得できる建設関連資格は約50種類あり、年間約4,400人が卒業資格を得ている。
  - 訓練所の運営原資は主に協会所属企業の会費と公的支援でまかなわれており、上位職種を除き、訓練生ごとの必要経費は不要。
  - 取得している資格により、単純労働者として働く建設作業員、資格を取得し働く建設専門職、建設作業員や建設専門職を取りまとめる管理・監督職に分かれて、キャリアアップの道筋が示されており、職級により雇用者に対して最低賃金として請求できる賃金区分が分かれている。
- イギリスでは、見習いとして賃金をもらいながら教育訓練を受け、数年かけて一人前になる見習い制度がある。
  - 見習い制度の運営原資は、業界団体から徴収した賦課金によるもの。見習いを受け入れた企業は、賃金以外の負担はない。
  - 同国には、全国職業資格制度 (NVQ) により、能力に応じた報酬相場が形成されている。
  - また、建設技能認証制度 (CSCS)により、国家資格等を取得し安全衛生試験を受験した就労者は技能レベルに応じた色のカードを保有できる。取得資格情報の管理や入退場履歴の蓄積に活用されている。