

国不入企第35号
令和3年2月19日

建設業者団体の長 殿

国土交通省不動産・建設経済局長

技能労働者への適切な賃金水準の確保について

技能労働者の確保・育成のためには、適切な賃金水準の確保等による処遇改善が極めて重要です。

国土交通省においては、これまでの8度にわたる公共工事設計労務単価の上昇（平成25年4月、平成26年2月、平成27年2月、平成28年2月、平成29年3月、平成30年3月、平成31年3月及び令和2年3月）に際し、その都度、建設業団体の長あてに「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」（令和2年2月14日付け国土入企第50号等）を発出するとともに、国土交通大臣、副大臣又は大臣政務官から建設業団体4団体に対し、技能労働者に係る適切な賃金水準の確保、社会保険加入の徹底等を直接要請してきたところです。また、多くの建設業団体においても、技能労働者に対する適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等について決議がなされる等、現場の技能労働者の処遇が改善されるよう、業界を挙げて取り組んでいるところです。

さらに令和元年6月には、新・担い手3法として、公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成17年法律第18号。以下「公共工事品質確保法」という。）、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成12年法律第127号。以下「入札契約適正化法」という。）、建設業法（昭和24年法律第100号）の改正が行われ、公共工事品質確保法の基本理念として、将来にわたる公共工事の品質確保と其中長期的な担い手の育成・確保に加え、市場における労務の取引価格や健康保険法（大正11年法律第70号）等の定めるところにより事業主が納付義務を負う保険料等を的確に反映した適正な請負代金に

よる請負契約の締結や、公共工事等に従事する者の賃金への配慮等が規定されたところです。

政府からも経済界に対して、賃金の継続的な引上げに向けた取組が要請されているところであり、これらの取組により、技能労働者の賃金は令和元年までの7年間で約18%上昇し、他産業と比較しても高い伸び率を示しているものの、依然として製造業の水準には達していない状況です。

本日、国土交通省が令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価（以下「新労務単価」という。）が決定・公表され、令和2年3月から適用されている公共工事設計労務単価（以下「旧労務単価」という。）と比べ、全国平均で1.2%、被災3県（岩手県・宮城県・福島県）の平均では0.6%の上昇（全職種単価の単純平均の伸び率）となったところです。これにより、平成24年度の労務単価と新労務単価を比べると、全国平均で53.5%、被災3県の平均では69.8%の上昇（全職種単価の単純平均の伸び率）となります。

公共工事設計労務単価は、毎年実施する公共事業労務費調査において、公共工事に従事する技能労働者に実際支払われている賃金実態を把握し、適切な単価の設定を行っておりますが、昨年10月に実施した同調査では、一部の単価が前年を下回っていました。この点については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響により、一時的に賃金支払いが抑制されている可能性が懸念されることから、このたびの新労務単価においては、前年度を下回った単価について、昨年度単価に据え置く特別措置を実施しております。

技能労働者の確保・育成のためには、今後とも、賃金を引き上げることが重要であります。賃金の引上げが公共工事設計労務単価等の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつながるという好循環が継続されるよう、発注者、元請業者、下請業者のそれぞれの関係者が、今般の新労務単価には特別措置が実施されていることに十分留意し、新労務単価の水準等を踏まえた適切な請負代金による契約と、技能労働者の賃金水準の更なる改善が図られるよう努めていただくことが必要です。

こうした状況を踏まえ、貴団体におかれては、傘下の会員企業に対し、下記の措置を講じることにより、これまで以上に、適切な賃金水準の確保に万全を期し、技能労働者の処遇改善を図るよう、改めて周知をお願いします。

また、別添1を各都道府県及び各政令指定都市あてに通知しておりますので、併せてお知らせします。

記

1．技能労働者への適切な水準の賃金の支払いについて

公共工物品質確保法においては、受注者等の責務として、基本理念にのっとり、契約された公共工事等を適正に実施すること（第8条第1項）、下請契約を締結するときは、下請負人に使用される技術者、技能労働者等の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が適正に整備されるよう、市場における労務の取引価格、保険料等を的確に反映した適正な額の請負代金及び適正な工期等を定める下請契約を締結すること（第8条第2項）等が位置づけられている。

特に、今般の新労務単価の決定に当たっては、新型コロナウイルス感染症の影響下にあることを踏まえた特別措置の対象が約4割超の地域・職種に及んでいるという状況にあることに十分留意することが必要である。前述のとおり、技能労働者の確保・育成のためには、技能労働者の賃金を引き上げ、公共工事設計労務単価の上昇等を通じて更なる賃金の引上げにつながる好循環を継続させることが重要であり、改めて、元請業者及び下請業者ともにこのことを十分に踏まえ、技能労働者の賃金水準の引上げを図ることが必要である。については、元請業者においては、市場における労務の取引価格等を的確に反映した適正な価格での下請契約の締結をさらに徹底するとともに、下請業者に対し、再下請業者との下請契約における、市場における労務の取引価格等を的確に反映した適正な価格での契約の締結や、技能労働者への適切な水準の賃金の支払いを要請する等、現場を支える技能労働者の隅々まで適切な水準の賃金が支払われるよう、最大限努めること。なお、令和元年度に国土交通省が実施した社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査（以下「実態調査」という。）によれば、高次の下請業者において、技能労働者の賃金が低い傾向となっており、また、賃金を引き上げたとの回答の割合も低くなっていることも踏まえ、元請業者においては、下請契約の締結に際してこうした状況を考慮するとともに、下請業者においては、自ら雇用する技能労働者の賃金水準の引き上げを図ること。

2．インフレスライド条項の適用等について

国土交通省直轄工事では、本日付の新労務単価の決定を受け、別添2のとおり、令和3年3月1日以降に契約を締結する工事のうち、旧労務単価を適用して予定価格を積算しているものについては、新労務単価に基づく請負代金額

に変更する

令和3年2月28日以前に契約を締結した工事のうち、3月1日において工期の始期が到来していないものについては、「賃金等の変動に対する工事請負契約書第25条第6項の運用について」(平成26年1月30日付け国地契第57号、国官技第253号、国営管第393号、国営計第107号、国港総第471号、国港技第97号、国空予管第491号、国空安保第711号、国空交企第523号、国北予第36号)の記1.(1)及び2.から8.まで(4.(3)を除く。)の規定を準用する

こと等とし、地方公共団体に対しては、別添1の記2.のとおり、適切な運用を要請したところである。

これらの取扱いにより請負代金額が変更された場合は、1.の趣旨にのっとり、元請業者と下請業者の間で既に締結している請負契約及び、下請業者と再下請業者の間で既に締結している請負契約の金額の見直しや、技能労働者の賃金水準の引き上げ等について適切に対応すること。

3. 法定福利費等の適切な支払いと社会保険への加入徹底に関する指導について

公共工事品質確保法第8条第2項において、受注者等の責務として、下請契約を締結するときは、保険料等を的確に反映した適正な額の請負代金によることが規定されており、新労務単価においても、引き続き、技能労働者が社会保険等に加入するために必要な社会保険料の本人負担分が勘案されている。

また、国土交通省直轄工事においては、平成24年4月に行われた現場管理費率の見直しにより、事業主が負担すべき法定福利費について、適切に予定価格に反映されるよう措置されている。

さらに、公共工事品質確保法第7条第1項第1号において、発注者の責務として、公共工事等に従事する者の業務上の負傷等に対する補償に必要な金額を担保するための保険契約(以下「法定外の労災保険」という。)の保険料を予定価格へ反映することとされたことを踏まえ、国土交通省直轄工事では、令和2年2月に現場管理費率の見直しを行うとともに、令和2年6月より、法定外の労災保険の付保を受注要件としたところである。

以上の事項については、地方公共団体に対しても、別添1の記3.のとおり、適切な措置を要請したところである。

これらを踏まえ、元請業者においては、受注時における適正な法定福利費(社会保険料の事業主負担分及び本人負担分)や法定外の労災保険の保険料等の確保

に努めること。また、令和元年度に国土交通省が実施した実態調査によると、高次の下請業者ほど十分に法定福利費を受け取れていない工事の割合が多い傾向が見られたことを踏まえ、必要な法定福利費が確実に確保されるよう、下請業者に対し、見積条件に明示すること等により、法定福利費を内訳明示した見積書の提出を促すこと。さらに、提出された見積書を尊重して法定福利費を適正に含んだ額により下請契約を締結すること。併せて、下請契約の締結にあたっては、社会保険料の本人負担分についても適切に請負金額に反映すること。

加えて、建設工事標準請負契約約款において、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明示することとされていることを踏まえ、公共発注者及び民間発注者の請負契約約款の規定に適切に対応するとともに、建設工事標準下請契約約款を速やかに採用する等、建設工事標準請負契約約款の実施について適切に対応すること。

また、下請業者においては、注文者（元請業者又は直近上位の下請業者）に対し、標準見積書等の法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、再下請業者に対し、法定福利費を内訳明示した見積書の提出を促し、提出された見積書を尊重すること。併せて、自ら雇用する技能労働者に対し、社会保険料の本人負担分を適切に含んだ額の賃金を支払い、法令が求める社会保険に加入させること。

なお、「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」（平成13年3月9日閣議決定、令和元年10月18日最終変更）においては、「法令に違反して社会保険に加入していない建設業者について、公共工事の元請業者から排除するため、定期の競争参加資格審査等で必要な対策を講ずるものとする」ことや、「元請業者に対し社会保険未加入業者との契約締結を禁止することや、社会保険未加入業者を確認した際に建設業許可行政庁又は社会保険担当部局へ通報すること等の措置を講ずることにより、下請業者も含めてその排除を図るものとする」こととされており、公共工事発注機関にこれらの措置を講ずるよう要請している。

4．若年入職者の積極的な確保について

若年労働者の処遇改善により若年入職者を確保した企業が円滑な技能承継を通じて成長していくといった健全な循環を形成することができるよう、若年労働者の賃金引上げと社会保険への加入徹底により、処遇改善を一層進めるとともに、7．で後述する建設キャリアアップシステムを活用し技能労働者のキャリア

パスと処遇の見通しを示す取組を進めることによって、若年入職者の確保を更に積極的に推進すること。

5．ダンピング受注の取り止めについて

ダンピング受注は下請業者へのしわ寄せや技能労働者の賃金水準低下等につながりやすく、担い手の確保・育成を困難とするものであることから、適正な金額による契約締結を徹底し、ダンピング受注を厳に行わないよう、改めて徹底すること。

特に、ダンピング受注の排除については、「公共工事の円滑な施工確保に向けた取組について」(令和3年1月29日付け総行行第30号、国不入企第33号)において、地方公共団体に対しても低入札価格調査の適切な実施等による実効性の確保について通知したところであり、都道府県公契連等において直接国から市区町村に対して改善を働きかけることを含めて、ダンピング対策強化の取組を進めていくこととしているので、留意されたい。

また、建設業法第19条の3に規定されているとおり、建設工事の注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、工事の施工に通常必要と認められる原価に満たない金額での契約を締結してはならないことについて、改めて趣旨を徹底すること。

6．適正な工期設定に伴う必要経費の確保について

工期の設定に当たっては、平成30年7月に改訂された「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」(建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議申合せ)に基づき、適正な工期での請負契約を締結することに努めるとともに、適正な工期設定に伴い、労務費(社会保険料の本人負担分を含む賃金)は勿論のこと、社会保険の法定福利費(社会保険料の事業主負担分)、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額などの必要経費にしわ寄せが生じないように、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結すること。また、下請契約においても、これらの必要経費を含んだ適正な請負代金による下請契約を締結すること。

また、「工期に関する基準」(令和2年7月中央建設業審議会作成・勧告)

において、建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保できるようにすることが重要であるとされているとともに、週休2日の確保に当たっては、日給月給制の技能労働者等の処遇水準の確保に十分留意し、労務費その他の必要経費に係る見直し等の効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準の確保等を図ることが必要であるとされていることを踏まえ、適切に対応すること。

一方、工程遅延等が生じたにもかかわらず工期延長ができず、後工程の作業の短期間での実施を余儀なくされる場合等には、受発注者間で協議を行ったうえで、必要に応じて、短期間施工に伴う人件費の補填など必要となる請負代金の額の変更等、変更契約を適切に行うとともに、その結果を適切に元下間の契約に反映させること。

7. 建設キャリアアップシステムによる技能労働者の処遇改善について

建設キャリアアップシステムは、技能労働者が有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積することによって、技能労働者がその技能と経験に応じた適正な評価と、給与の引上げなどの適切な処遇が受けられ、さらに若い世代にキャリアパスや処遇の見通しを示すことで将来の担い手確保につなげることを目的とするものである。

技能と経験に応じた適正な評価と処遇が受けられるという見通しを明確化するため、令和2年3月23日にとりまとめられた「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、専門工事業団体によるレベルごとの賃金目安の設定や、下請業者が賃金支払いの原資を確保できるよう、標準見積書の改定に取り組んでいる。

こうした取組が実現されるよう、その前提となる以下の事項について、「建設キャリアアップシステムの活用について（要請）」（令和2年4月1日付国土入企第1号、国土建労第1号）2.のとおり、実情に応じ、着実に進めること。

- (1) 各建設業団体の会員企業において、早期に事業者登録及び技能者登録を進めること
- (2) 会員企業が元請として工事を受注した場合においては、建設技能者による適切な就業履歴の蓄積を阻害しないよう、現場・契約登録、施工体制登録、カードリーダーの設置等を行うとともに、その工事に従事する下請業者に対して施工体制への事業者及び技能者登録を行うよう指導すること
- (3) 会員企業において、建設キャリアアップシステムの事業者登録及び技能者

登録が進むよう、セミナーや説明会等、様々な機会を捉えて、建設キャリアアップシステムの意義や必要性等についての理解促進に努めること

- (4) 実際にシステムを利用することを通じて効果の把握や理解の浸透が進むよう、引き続き、モデル工事の実施や現場見学会等の取組を積極的に進めること

以上