

第3章 雇用労働条件の改善に向けて

1. 建設産業関係者の対応

雇用労働条件を改善し、技能労働者が夢と希望を持って生涯を託せる魅力ある建設産業に転換させるためには、全ての建設産業関係者がそれぞれの立場で協調しつつ知恵を出していく必要がある。技能労働者の確保・育成については、現在の建設生産システムの中で専門工事業者任せになっている現状を改め、技能労働者は建設産業界の共通財産であるという認識を持って、行政（許可行政庁・公共発注者）、民間事業者、総合工事業者、専門工事業者がコンプライアンスの徹底を図りつつ、ともに協調して様々な対策を推進していく必要がある。このため、当連合会が実施している国土交通省との意見交換会に加え、新たに総合工事業者団体や民間事業者団体などと順次意見交換会を開催していく必要がある。

(1) 専門工事業者の対応

技能労働者の雇用労働条件を改善するためには、法令に基づく雇用事業主としての責任を明確にし確実に義務を果たすなど、雇用事業主としての意識改革をしていくことが大事である。常時10人以上の労働者を使用している事業主は、労働時間・休憩時間、賃金、退職などを記載した就業規則を作成し所管労働基準監督署に届け出るとともに、技能労働者の雇用に当っては、雇用期間、就業場所・業務内容、始業・終業・休日・休暇、賃金決定・支払方法、退職などを明示した労働条件書を技能労働者へ書面で交付する必要がある。また、事業場毎に賃金台帳を調整し、賃金計算の基礎となる事項、賃金額、氏名、賃金計算期間、労働日数、労働時間などを記入する必要がある。これらは全て労働基準法に基づいて雇用事業主に義務付けされたものである。なお、常時5人以上の労働者を使用する事業主は社会保険（健康保険、年金保険）に加入し、また、1人でも労働者を使用する事業主は労働保険（雇用保険、労災保険）に加入する義務も課せられており、厳しい経営環境の中でもこれを守っていく必要がある。

技能労働者に係る体系的な教育訓練制度や能力評価等の人事管理制度を確立し、かつ職業生涯モデルプランを作成するなど、技能労働者のスキルアップ形成に役立つ対策を講じるとともに、雇用事業主として技能労働者の直用化を目指して努力する必要がある。このように技能労働者の処遇改善を図るためには、雇用事業主が果たすべき役割と責任は非常に重要である。

現在の技能労働者不足は、高齢者の引退と新規入職者の減少に加え、若年者の離職率が高いこともその要因である。若年者の入職が減少している中で、若年者が夢と希望を持って生涯を託せる魅力ある建設産業に転換させることにより、入職後における定着率を高めていく努力を積み重ねる必要がある。こうした労働環境の整備に向けて雇用事業主は一步一步努力していくことが必要であるが、当面の対策として、雇用事

業主や熟練技能者とのコミュニケーションを図るための場を設定することや、社内又は社外を含めて若手が自由に交流できる場を設定するなど、若年者がモチベーションを向上させることができる職場環境づくりを行っていく必要がある。

技能労働者の雇用労働条件が悪化している要因の一つとして、元請業者のダンピング受注競争や、下請負契約に当たっては工事原価割れのような指値発注により請負単価の下落が続いていることである。下請業者としては会社経営を維持しつつ技能労働者の処遇を改善するため、元請業者との契約締結に当たっては適正価格・適正工期でなければ受注しないなど、毅然とした態度で元請業者と交渉するとともに、自社における工事コストを把握した上で受注する工事、受注しない工事の選択を進めていく必要がある。

(2) 総合工事業者の対応

改正独占禁止法の施行、大手ゼネコンの脱談合宣言などを踏まえ、近年の国・地方公共団体発注の公共工事においてダンピングが急増している。また、民間建築工事においても民間事業者のコスト意識の高揚や管理能力の向上などにより、従前からの特命受注が減少し安値受注が続いている。こうした状態を踏まえ、下請業者への発注に当たっては厳しい請負単価を要求するようになっており、安値受注の影響を下請業者へしわ寄せしている現状にある。安値受注でも元請業者が利益を上げることができる理由として、協力会社の全面的な協力があつたためと説明されているが、これは下請業者に対して指値発注や赤伝処理による一方的差引きなどを強要した結果であるといわざるを得ない。また、近年は下請負契約に当たって工期の短縮を要求することが多くなっているが、これはコスト低減がすでに限界になってきている中で現場管理費の節約を図ろうとする動きである。

元請業者は、バブル崩壊後に固定経費の削減を目指して技術系職員のリストラを実施している。これに団塊世代技術者の大量退職、現場未経験若年技術者の増加、派遣技術者の活用、発注者等への書類提出の増加などが重なった結果、近年においては元請業者の施工管理能力が低下してきている。施工管理能力の低下をカバーするため、下請業者に対しては自主管理・責任施工体制を求めるようになっており、現在の建設生産システムの中で元請業者と下請業者が本来果たすべき役割と責任が曖昧になってきている。こうした実態を踏まえて、元請下請間においては片務的な契約締結が発生してきている。

技能労働者の雇用労働条件の改善を図るため、本来は元請業者の役割である施工管理能力の向上を図るとともに、下請負契約に当たっては法令遵守（片務的契約締結の是正、優越的地位利用の禁止等）を徹底しつつ、適正価格・適正工期での発注を促進していくよう要請する。

（社）日本建設業団体連合会（日建連）は、平成19年度に「労働・生産システム

委員会」の下部組織として「人材確保・育成専門部会」を設置している。日建連の立場で技術・技能者の確保・育成や流動化等の方策について調査研究を行うとともに、元請・下請に関する課題の対応などに向けて様々な検討を進めるものである。このため、技能労働者の確保・育成や雇用労働条件の改善に向けて、日建連と当連合会が定期的に意見交換ができる場を設定していくよう要請する。

(3) 行政（許可行政庁、発注者）の対応

技能労働者の雇用労働条件を改善し現在の建設生産システムを持続させるなど、将来に向けて健全な建設産業の発展を図るためには、行政が果たすべき役割は大変重要である。建設業許可行政庁と公共発注者がともに協調し、連携を図って各種の施策を推進するとともに、建設業界に対する指導監督の強化を行う必要がある。

① 建設業許可行政庁としては、施工能力などを保有しない不良不適格業者の排除を徹底するとともに、民間工事を含めた法令違反への監視体制の強化、違反行為者に対するペナルティの厳正な対応、不当な取引に対する公正取引委員会との連携強化などを行う必要がある。

国土交通省は、法令遵守に対する社会的要請の高まりなどを受けて、平成19年度に建設業法令遵守推進本部の設置、駆け込みホットラインの開設、建設業法令遵守ガイドラインの策定など、民間工事を含めた法令遵守や請負契約の適正な締結など幅広い取締りが可能となる体制を整備し、市場の番人としての役割強化を図ったところである。引続き建設業法令遵守推進本部による立入調査などを通じて、法令違反や不当な取引に対して公正取引委員会とも連携強化を図り、違反・不当行為者に対するペナルティの強化と被処分者名の公表を行っていくよう要請する。

② 「建設産業政策2007」で示した今後の建設産業政策の方向性である「技術と経営による競争を促進するための入札契約制度の改革」、「対等で透明性の高い建設生産システムの構築」、「ものづくり産業を支える人づくり」などの早期実現を目指して各種施策を積極的に展開していく必要がある。例えば、同一条件で競争ができる公平な競争基盤を整備するため、専門工事業者が保有する施工能力や社会保険等への加入などに着目した客観的評価制度（専門工事業版第二経審制度）の創設や、下請代金債権の保全を目的とする支払保証ボンドの導入など、新しい制度づくりについて早急に検討を進めていくよう要請する。

③ 公共発注者としての説明責任（アカウンタビリティ）を積極的に果たしていくとともに、良い仕事をしたことが次の仕事につながる「良い循環」の実現を目指して様々な環境づくりを行う必要がある。

国土交通省は、「直轄事業の建設生産システムにおける発注者責任に関する懇談会」の報告を受けて、平成19年度に優良工事を施工した一次下請業者や下請主任技術者を表彰する制度を創設した。現在進められている総合評価方式において、元請業者が優良工事表彰下請業者を配置した場合、元請業者の技術評価点を加算するなどの評価を行うものである。(財)日本建設情報総合センターには、請負金額500万円以上の公共工事に関して、元請業者名、工事件名、契約金額、工事種類、監理技術者名などの技術情報を登録する工事实績情報システム(CORINS・コリンズ)がある。全ての公共発注者が総合評価方式等において能力のある企業を適切に選定・活用するため、このコリンズに優良工事表彰下請業者名や下請主任技術者名を追加していくよう要請する。

④ 発注者一元請業者間、元請業者一下請業者間などで、工事施工に伴うコスト構成の透明化や施工体制の適正化を図っていく必要がある。

国土交通省は、直轄工事の発注に当たり「専門工事審査型総合評価方式」の試行を開始した。従来の総合評価方式における施工計画の審査に加えて、新たに専門工事に関する施工計画の審査を追加するものである。その審査内容は、専門工事に関する施工計画、専門工事費用(下請業者提出見積書)、専門工事業者の同種工事施工実績などに関する資料の提出を求めて、専門工事施工内容の実現性・確実性や専門工事業者の技術力・信頼性を評価するものである。評価後においては、下請業者の見積金額や専門工事業者の変更は認めないこととし、正当な理由がなく変更した場合は、入札無効、指名停止、契約解除などを課すことにしている。これは当連合会がコスト構成の透明化、施工体制の適正化、下請業者の保護などを目的に、昨年度に国土交通省へ提言した「施工体制事前提出方式(オープンプック方式)」の導入に近いものである。今回の「専門工事審査型総合評価方式」の試行に合わせて、下請業者としても工事施工に伴う技術・創意工夫の提案や適正な見積書の作成をすることが必要である。なお、コスト構成を確実に確認するためには、公共発注者が保有している予定価格の積算内訳書、落札業者提出の工事費内訳書、施工体制台帳添付の下請負契約書の金額点検を実施していくよう要請する。

⑤ 国土交通省は、ダンピング防止対策として直轄工事を対象に低入札価格調査制度に基づく特別重点調査を実施している。公共発注者として特別重点調査の中で客観的失格基準を初めて導入したが、その設定水準が低すぎるため工事成績評定点が低く、かつ下請業者が赤字受注を余儀なくされていることから、設定水準の引上げ(予定価格の85%程度)を行うよう要請する。

⑥ 地方公共団体の中には、予定価格漏洩や談合防止を目的に予定価格や最低制限価

格の事前公表を行っているところがある。しかし適正な積算能力や施工能力を保有しない建設業者が建設市場に介入するなどデメリットも大きいことから、公共工事入札契約適正化法に基づく適正化指針に沿って早急に中止するよう要請する。また、近年急増しているダンピング防止に向けて、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を早急に導入するとともに、一般競争入札の拡大と総合評価方式の導入・拡充に向けて努力するよう要請する。

(4) 民間事業者の対応

近年、東京、名古屋、大阪など大都市圏では大規模な都市再開発が続いており、超高層事務所ビル、超高層マンションなどの建設ラッシュに沸いている。こうした民間建築工事は、デベロッパーなど民間事業者の発注によって行われている。民間事業者の発注は、長年にわたる取引関係などから特定の元請業者を指名し一括請負方式で施工されてきた。しかし近年では、民間事業者のコスト意識の高揚や管理能力の向上などを踏まえ、従来の特命発注方式を改め元請業者数社から見積書を徴収して施工会社を決定する方式に転換している。これに建設業界の過剰供給構造も相まって激しい受注競争が展開され、安値受注や短工期による受注が続いている。この結果、日本を代表する大手元請業者が手がける超高層マンションなどにおいて、鉄筋の配置不足、鉄筋やコンクリートの強度不足、鉄骨資材の落下、仮設足場の崩落など、様々な事故や不祥事が相次いで発覚している。元請業者はもとより民間事業者も含めて国民の信用・信頼を失墜させており、一度不祥事などを起こせば当該企業に大きなダメージを与えることになる。こうした不祥事により建設生産物の品質問題で損失を被るのは最終的に民間事業者自身であるといえる。

我々下請専門工事業者は、工事に必要な建設機械を保有し、多くの技能労働者を抱えて建設現場でものづくりを担っている存在であり、建設生産物の品質確保は我々下請業者が引き受けていると言っても過言ではない。近年の民間建築工事を巡る安値受注や短工期設定は、建設現場でものづくりを担う下請業者や技能労働者にしわ寄せされている現状にある。しかし優秀な技能労働者の確保・育成が困難になってきている結果、建設生産物の品質確保や工期順守が難しくなっている。

このため、デベロッパーなど民間事業者団体である（社）不動産協会と下請専門工事業者団体である当連合会が、こうした現状を踏まえて率直に意見交換ができる場を設定していくよう要請する。

(5) コンプライアンスの徹底

建設業界では構造計算書偽装事件、建材耐火性能偽装事件、談合事件などが発覚している。また、元請下請間においては、指値発注、追加・変更工事代金の一部未払い、赤伝処理による一方的差引き、請負代金の支払保留など、不公正な契約締結が数多く

存在している。例えば、建設工事施工に伴って紙くず、金属くず、廃プラスチック、がれき類、木くずなど様々な建設廃棄物が発生している。建設廃棄物の処理については、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃掃法）」に基づき事業者はその責任を課している。このため、事業者（発注者）は建設廃棄物処理費用を積算し請負金額に含めて元請業者に支払っている。しかし国土交通省の「専門工事業下請取引実態調査」や当連合会の「元請下請取引等に関する調査」によれば、赤伝処理によって下請負代金から建設廃棄物処理費用として一方的に差し引かれたと回答した下請業者が多く見られる（下請負代金の2%程度）。元請業者は、建設廃棄物処理費用を事業者と下請業者から重複して受領していることになる。こうした元請業者の行為は法令違反に当たるものであり、被処分者名の公表を含め早急にその是正を図っていく必要がある。

国土交通省は、元請負人と下請負人との関係に関して、どのような行為が建設業法に違反するかを具体的に示すことにより、法律の不知による法令違反行為を防ぎ、元請負人と下請負人との対等な関係の構築と公正かつ透明な取引の実現を図ることを目的に、平成19年6月に「建設業法令遵守ガイドライン」を策定している。この建設業法令遵守ガイドラインは、元請負人と下請負人との関係に限定したものではなく、重層下請構造の中で一次下請負人と二次下請負人との関係（二次以下も同様）にも適用されるものであり、その意味で全ての建設業者が法令遵守を徹底することが求められている。

同年4月には地方整備局等の許可部局に「建設業法令遵守推進本部」が設置された。法令遵守推進本部は、下請代金支払状況等実態調査（受取調査含む）の結果や、「駆け込みホットライン」に寄せられた情報などに基づき立入調査を実施している。民間工事を含めた建設業法の法令遵守や請負契約の適正取引など幅広い取締りが可能になり、立入調査件数も従来の400件から900件へ強化されている。平成20年度には下請代金支払状況等実態調査が6,000社から22,000社へ、下請代金受取状況等実態調査が1,200社から6,000社へ拡充され、立入調査件数も元請業者への900件のほか新たに下請業者へ750件実施される予定である。下請業者への立入調査は、元請負人との関係のほか二次下請負人との関係も対象になる予定である。こうした書面調査・立入調査の強化により、法律違反行為に対する取締りを遂行するものである。また、低価格受注問題への対応という観点から立入調査や下請代金支払等実態調査の実施方法などを検討することを目的に、平成19年12月に「低価格受注問題検討委員会」が開催されており、年度内には一定の方向性を出す予定である。その結果を踏まえ、平成20年度に実施する下請代金支払等実態調査や立入調査が改善されることにより、元請業者が下請業者に不当なしわ寄せを行うことを防止する施策が講じられることに期待する。

2. 賃金改善に向けた提案

工事コストとして発注者は会計法や地方自治法に基づき予定価格を作成している。予定価格の積算は、設計図書で定められたとおりに工事目的物を造る標準的な価格として、標準積算基準や各種単価等を使用して積上方式で積算される。

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、技能労働者の年間賃金総支給額は、全産業の75%、製造業の86%の水準にとどまり、他産業に比べ低い水準で推移している。

技能労働者の賃金改善を図るためには、行政（許可行政庁、公共発注者）、民間事業者、総合工事業者、専門工事業者がそれぞれの立場で取組んでいく必要がある。

(1) 諸経費動向調査の改善

技能労働者に係る交通費、安全訓練費、法定福利費や、下請業者の一般管理費などは、予定価格積算上では現場管理費として計上される。現場管理費の算定は、工種区分に従って純工事費毎に定めた現場管理費率を当該純工事費に乗じて得た額である。現場管理費率は、全発注件数の約1割に相当する公共工事を対象に毎年工事竣工後に実施される間接費諸経費動向調査（諸経費動向調査）の調査結果に基づき、工種区分毎にその都度見直しされる。

諸経費動向調査に係る調査票は、国土交通省等から委託された（財）国土技術研究センターが地方整備局等（本局）、工事事務所を經由して元請業者に配布（元請用、下請用）され、下請調査票については元請業者から下請業者へ配布されている（調査票の回収はこの逆の流れ）。重層下請構造の中で下請業者に係る現場管理費については一次下請業者が取りまとめて下請調査票に記入し元請業者へ提出している。しかしながら、下請調査票が元請業者から下請業者へは配布されず、また、下請現場管理費の実態を下請調査票に記入して提出したにも関わらず元請業者が調整を行う場合があるなど、下請現場管理費が正確に諸経費動向調査に反映されていない恐れがある。このため、下請調査票に係る配布・回収作業については、委託機関である（財）国土技術研究センターが直接下請業者との間で実施するよう要請する。

現場管理費については、公共発注者が元請業者に対して一括して支払っている。しかしながら、元請業者が工事施工に伴う現場管理費として大半を消費している実態にあり、下請業者への発注に当っては直接工事費相当額のみとし、下請現場管理費については認めない現状にある。下請現場管理費が認められない原因は、元請業者の優越的地位利用による片務契約の存在、総価契約によりコスト構成の透明化が図られていない、元請下請契約に対する公共発注者の関与が回避されてきたことが要因である。このため、現場管理費については元請用と下請用を明確に区分し、公共発注者による立入調査などを通じて下請現場管理費が適切に下請業者へ支払われているか確認を行うよう要請する。

(2) 工種別標準歩掛の改善

工種別標準歩掛は、汎用的な各種工法において標準的に用いられる機械、労働力、材料等の組合せ、当該組合せによる標準的な生産能力、当該工法の標準的な適用範囲等を定めたものである。工事の施工形態は、各種施工制約の増加などの社会環境の変化、使用機械の多様化あるいは新技術・新工法の開発など、施工を取り巻く状況の変化等に伴い常に変化するものである。工種別標準歩掛は、事前の施工形態動向調査（モニタリング調査）に基づいて施工合理化調査が実施され、その分析結果により随時見直しされている。

近年における元請業者の施工管理能力の低下、厳しい請負単価要求に基づく重層下請構造の深化、技術・技能力の低下などの要因が重なり、建設現場においては作業待機時間の発生や下請主任技術者等の増員が必要になるなど、建設生産性を低下させる事態が発生している。このため、施工合理化調査に基づき、建設生産性を低下させている要因を含む形で工種別標準歩掛が見直しされるよう要請する。

(3) 適正価格・適正工期の発注促進

国土交通省の「専門工事業者の重層下請構造に関する調査」によれば、技能労働者の賃金低下は、受注競争激化により元請業者がダンピング受注し、下請に対する請負単価が低下し続けていることが大きな要因であるとされている。近年急増しているダンピングを防止し、下請業者との契約締結に当っては請負単価を適正なものにすることが大事である。このため、国土交通省は平成18年12月に「緊急公共工物品質確保対策」を講じて、施工体制確認型総合評価方式や低入札価格調査制度に基づく特別重点調査を実施した。この結果、国土交通省直轄工事においては極端な安値受注が減少し、平均落札率も若干上昇する傾向にある。しかしながら、他の多くの公共発注者はこうした対策を講じていないか、講じていてもその対策が中途半端であるため、応札価格が調査基準価格や最低制限価格の設定水準に張り付くことが多いなど、ダンピング防止には十分な効果が発揮されていない。このため、地方公共団体（特に市町村）においては、低入札価格調査制度や最低制限価格制度を早急に導入するとともに、国土交通省が措置した施工体制確認型総合評価方式や特別重点調査（失格基準の設定）も合わせて講じるよう要請する。また、元請下請間の契約締結に関して国及び都道府県の建設業許可行政庁が連携して監視体制等を強化するとともに、特に、建設業法第19条の3（不当に低い請負代金の禁止）の規定を視野に入れて取締り強化を図るよう要請する。

近年においては契約工期も短縮される傾向にある。特に、民間建築工事においてはこの傾向が顕著である。技能労働者の処遇改善や適正な人員配置等を行っていくためには、週40時間労働制や悪天候による不稼働日等に十分に配慮した適正な工期設定になるよう要請する。

公共工事、民間建築工事を問わず多発しているダンピングや指値発注により、建設現場でものづくりを担う技能労働者の処遇が悪化し、優秀な人材の確保・育成が困難になっており、技術・技能力の円滑な承継もできなくなっている。建設現場で働く技能労働者が不足してくれば、品質低下、コストアップ、工期遅延、事件事故の多発などにつながることになり、最終的には発注者自身にそのリスクが及ぶものであることを認識する必要がある。

(4) 新潟県における試行工事

新潟県は、地元企業の受注機会の拡大及び工事の品質確保と企業の健全経営への支援を目的に、平成19年11月から「地域保全型工事（Bタイプ）」を試行している。地域保全型工事（Bタイプ）は、工事発注時に県が元請負人に対して下請制限や労働条件の改善等の条件を付している。具体的には、①下請業者は二次までとし、原則として県内業者へ下請負する（再下請負も同様）、②技能労働者の労働条件を改善するため、下請負人に対し社会保険・労働保険等への加入を指導する、賃金は設計労務単価に比べ合理的理由なしに著しく下回ることはないよう指導する、③工事完了後に「技能労働者の労務賃金に係る報告書」を提出する、などである。

「技能労働者の労務賃金に係る報告書」は、工事施工期間中の特定月を定め全ての技能労働者の賃金の最高額、最低額及び平均額を記載させるとともに、平均賃金が県の設計労務単価を1割以上下回る場合はその理由を記載させている。県は、元請負人に対してアンケート調査を行い、技能労働者の労働条件の改善状況を検証している。

新潟県における技能労働者の賃金を報告させて県当局が検証するシステムは、技能労働者の賃金確保及び改善に向けて有効な対策であるため、他の公共発注者においても同様な検証システムを導入するよう要請する。

3. 労働時間短縮に向けた提案

若年者が建設業界を嫌う理由の一つに「きつい」が上げられている。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によれば、建設業の年間総労働時間は、平成18年において2,088時間とされ、全産業の1,842時間、製造業の2,015時間と比較して長い傾向で推移している。若年技能労働者を建設業に入職させるためには、こうした総労働時間の短縮に向けた活動を展開していく必要がある。

(1) 中央システム協議会の「行動計画」の徹底

建設業者団体の自主的協議機関として、総合工事業者、専門工事業者、有識者等で構成する建設生産システム合理化推進協議会（中央システム協議会）が設立され、元請業者と下請業者間の具体的な基準、ルールづくりなどを行ってきた。平成4年2月には「建設業における4週6休制の推進について」の申合わせを行い、全日曜日及び

あらかじめ定められた土曜日には必ず休む形の4週6休制を平成4年4月から実施してきた。平成9年4月から労働基準法に基づき建設業を含む全ての事業所で週40時間労働制に移行されることになったことから、建設業界における労働時間短縮への取組みの充実を目指して、平成9年7月には「週所定労働時間40時間制移行に向けての建設業界が取組むべき行動計画（行動計画）」の申合わせを行った。

行動計画の内容は、①労働時間・週休設定上の対応として、完全週休2日制のほか、1日の労働時間を縮減する方法や1年単位の変形労働時間制を活用するなど、建設現場の就労実態を踏まえて行う。②総合工事業者において講ずべき条件整備として、専門工事業者が施工可能な工期と請負金額の確保、現場での労働時間・休日等の協議調整を行う時短協議会の整備を行う。③専門工事業者とにおいて講ずべき条件整備として、時短協議会等を通じた生産性の向上・複数職種下請業者相互間の円滑な調整、技能労働者に対する従前の収入水準の確保を行う。④建設業で労働時間短縮に取組む推進体制の整備を行う。などである。

近年における建設業界を巡る厳しい経営環境が継続している中で、元請業者、下請業者とも中央システム協議会が作成した行動計画の順守が崩れてきているとの指摘もことから、若年労働者の建設業への入職や技能労働者の定着率向上を目指して、再度、元請業者及び下請業者が「行動計画」の徹底に取組むよう要請する。

(2) 国土交通省の「労働時間短縮推進要項」の徹底

週40時間労働制への円滑な移行と建設産業における労働時間短縮の推進のため、建設省（現国土交通省）として講ずべき支援措置を明らかにすることとし、平成9年3月に「建設産業における労働時間短縮推進要綱（推進要綱）」を策定した。

推進要綱の内容は、①週40時間労働制に対応した工期と積算の実施。②建設現場における生産性の向上のための取組。③工事の平準化の実施。④公共工事週休2日・現場閉庁モデル工事の実施。⑤他の公共工事発注者への要請。などである。

これを踏まえて、平成9年5月に「平成9年度以降の直轄土木工事の工期設定及び作業不能日の条件明示について」が通達され、工期設定は4週8休（完全週休2日）対応とし、週所定労働時間40時間労働制に対応した適正な積算を実施するとした。これを踏まえ、各地方建設局（現地方整備局）が具体的な取組みを進めている。しかしながら、現在の公共工事施工に当っては、元請業者が工事請負契約書に定められた工期を変更することなく、警察・労働基準監督署への届出や用地未買収などの要因による工事着工時期の遅れ、現場における作業工程の遅れ、加えて工期を変更せずに追加工事・設計変更等に対応しようとするあまり、契約工期設定の前提である完全週休2日制は守られず土曜日等も稼働する事例が多いと指摘されている。また、週40時間労働制に対応した積算もその適用範囲は建設機械等に係る賃料や損料にとどまり、工期延長に伴う技能労働者の手配等に係る経費までは適用されていない。なお、推進

要綱では他の公共工事発注者への要請も行うとしているが、例えば国土交通省補助事業において、各地方公共団体等が具体的にどのような措置を講じているのか明らかになっていない。ついては、再度、公共発注者が「推進要綱」の徹底に取り組むよう要請する。

(3) 民間工事における工期設定

民間工事における長時間労働の実態は、日本建設産業職員労働組合協議会（日建協）の「労働時間調査」によれば、平成18年の現場技術者の平均所定外労働時間は過去10年間で最も長くなっている。長時間労働の大きな要因は、土曜祝日も作業せざるを得ない工期設定にあるとして「民間建築工事の『4週8休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現」を提言している。

民間工事に従事する技能労働者の所定外労働時間については、客観的なデータが少なくその実態は必ずしも明らかではない。しかし本委員会の委員から公共工事に比べ民間工事は長時間労働になっていると指摘されている。無理な工期設定は、結局のところ建設生産物の品質低下やコストアップに繋がることになる。民間工事における工期設定に当たっては、若年者の建設業への入職を促進させるとともに、技能労働者が生活と仕事を両立できるような適正な工期設定の実現を目指していく必要がある。

このため、デベロッパーなど民間事業者団体である（社）不動産協会と下請専門事業者団体である当連合会が、適正な工期設定の実現に向けて率直に意見交換ができる場を設定するよう要請する。

4. 労働生産性向上に向けた提案

（財）社会経済生産性本部の「生産性の産業別比較」によれば、平成14年時点の建設業の労働生産性は、全産業の約7割、製造業の約6割の水準にとどまっている。建設業でのピークであった平成3年当時と比べても2割以上低下している。建設業界での労働生産性は、建築工事業に比べて土木工事業が低く、総合工事業に比べて専門工事業が低く、資本金規模が小さいほど低い傾向にある。建設業の労働生産性が低い理由は、機械化施工が難しい労働集約型産業のためと考えられる。本委員会においても技能労働者の労働時間（日数）を短縮すれば年収額が減ってしまうという意見も出たが、この相矛盾する課題を解決するキーワードとして、建設現場における労働生産性を向上させることが上げられる。

自動車生産を担うトヨタには、看板方式又はジャスト・イン・タイムと呼ばれるトヨタ生産方式が確立されている。「必要なモノを、必要な時に、必要なだけ造る」という基本的な方針に基づき、関連会社との相互協力のもとトヨタグループ全体で徹底した原価低減を実現している。この生産方式により「ムダ、ムラ、ムリ」という非効率な生産性を改善することに成功している。こうして得た利益の一定額は従業員へ賞与

支給という形で還元しており、従業員のモチベーション向上にもつながっている。

建設業は、屋外・単品・受注生産という生産特性があり、製造業ほど効率よく生産性を向上させることは困難であるが、新技術・新工法の開発、事業・業務の見直し、機械化施工の推進、人材の育成、経営戦略の確立、成果主義人事制度の導入などを通じて、労働生産性を向上させるための具体的な対策を講じていく必要がある。

(1) 施工会議の設置・運営

近年、元請業者の管理監督機能は、技術職員のリストラ、団塊世代の大量退職、現場未経験若年技術者の増加などにより、従来に比べ大幅に低下している。その結果、業種間調整不足や設計・施工情報の伝達不全などにより、建設現場では待機時間、手戻り・やり直し工事などが発生し、労働生産性を阻害する要因となっている。ついては、建設現場の労働生産性を向上させるとともに、無駄な費用の発生を抑止するため、発注者、元請業者、下請業者で構成する施工会議（仮称）を建設現場毎に設置し、関係者が工期順守、コスト管理、品質確保、安全対策などの課題に対し対等な立場で逐次協議・調整ができるよう要請する。

また、工事施工に伴う技術・技能等を保有する専門工事業者が、計画や設計の川上段階において、発注者や設計者と事前協議を行える場を設定することで、建設現場の労働生産性をより向上させることが可能になる。平成9年3月に建設省（現国土交通省）が時短を目指して策定した「推進要綱」において展開する、建設現場における生産性の向上のための取組に沿ったものともいえる。

(2) 技術開発・創意工夫の促進

公共工事の発注は一般的に発注者が指定した工法等に基づいて施工される。落札者から契約前 VE や契約後 VE により、工事施工に伴う技術・工法・創意工夫などの提案を受ける方式や、近年においては総合評価方式により受注希望者から事前に技術・工法等を募集し、それを審査した上で落札者を決定する制度が導入されている。しかしながら、様々な技術提案は、一回目の落札については受注者にとっても一定のメリットが発生するが、特許登録した新技術などでもない限りその技術提案は発注者側に帰属し、二回目以降は発注者側の一般的な技術として指定される。この結果、技術提案によって予定価格が低下するなど、技術提案者にとっては自分で自分の首を絞める結果につながるなど何のメリットも発生しないことから、積極的な技術提案を行わない要因となっている。こうした弊害を排除しつつ、良い技術提案をしたことが次の仕事につながる「良い循環」をつくることや、建設現場の労働生産性を向上させるため技術提案者に対する保護政策の確立を行うよう要請する。

国土交通省は、施工現場における創意工夫の事例として「建設工事における創意工夫等事例集」を作成し、受発注者間で共有するとともに施工の効率化を図ることにし

ており、今後はこうした取組も積極的に展開していく必要がある。また、建設会社による新工法・新技術の開発などイノベーション活動に対する財政的な支援等も行うよう要請する。

(3) 機械化施工・IT化の促進

財務省の「法人企業統計」によれば、平成13年度～16年度における日本の全産業の労働分配率は70%～65%であるが、国土交通省の「建設工事施工統計調査」から作成した平成17年度の建設業における労働分配率は約85%と高めになっている。しかも資本金規模が小さいほど労働分配率は高い傾向にある。労働分配率が高いことから、建設業は労働集約型産業の典型であるといえる。

建設業における機械化施工は、トンネル工事等におけるシールドマシンや建築工事におけるタワークレーンのほか、ブルドーザ、パワーショベル、バックホウ、車輛系建設機械など、建設現場では様々な建設機械等を使用して施工されている。近年の工事規模の大型化、社会的な要請などから省力化・スピード化・無人施工化などに努めてきたところであり、今後とも建設機械等の開発、新工法の導入などを通じて建設現場における各種作業を人力から機械化施工への推進を行っていく必要がある。

近年、公共調達を巡って電子入札、電子納品などが進展している。合わせて建設工事の受発注業務等に係る情報を電子化し、ネットワークを使ってデータを即座に送受信するため、建設CALS/ECやCADなどが開発され建設業界に導入されている。高度に発達した情報技術（IT）を活用することで、業務の効率的な遂行を図るものである。例えば、建設産業の電子商取引の標準規約であるCI-NETの利用を拡大することにより、電子商取引を普及させることも効果的である。CI-NETの利用によって、書類、伝票のデータの再利用による省力化と印刷・郵送費等が削減されるとともに、電子契約により印紙税が免除され、建設業の生産性向上効果が期待できる。

国土交通省は、近未来に向けてICT（情報通信技術）の導入を推進しようとしている。建設生産システムという一連の流れの中にICTを導入し、3次元CADを活用して建設工事に伴う計画、設計、発注、施工管理、資機材搬入、維持管理などの全工程での情報を一元化することで、飛躍的な労働生産性の向上などにつながるものであり、今後の新たな展開に大いに期待したい。

近年、日本ではデジタル化が進展し様々な機器等が開発・導入されている。現在ではパソコンやデジカメなどに加え、誰でも持っている携帯電話も有力な情報機器になっている。音声、映像、文字などの各種情報について携帯電話を使ってメールでやり取りしている時代である。こうした手軽な情報機器を使用して建設現場の施工管理・品質管理・業種間調整などを行えば、従来のアナログ時代の業務処理スピードに比べ格段と改善し、余った時間を現場作業に振り向けることが可能になるなど、建設現場の労働生産性の向上につながる。

(4) 所定内労働時間の有効活用

技能労働者の労働時間は、就業規則や雇用労働条件書において定められている。週40時間労働制を導入した建設会社は、一般的に1日の所定内労働時間を8時間と定める場合が多い。しかし建設現場における実際の労働時間は所定内労働時間を下回っている場合が多く、職種や作業環境などによっては5～6時間にとどまっているケースもある。こうした事態が発生する要因として、朝礼、体操、作業手順の説明などが所定内労働時間中に実施している場合や、例えば、高層建築工事現場においては作業現場までの移動時間、昼食・休憩のための移動時間などのロスが上げられる。このため、工事施工に伴う周辺住民との近隣協定の見直しや、建設現場に集会場等を整備し朝礼、体操、作業手順の説明などは所定外労働時間に実施するとともに、高層建築工事現場では休憩室等の福利厚生施設を数階毎に設置することにより、作業現場との移動時間のロスを解消することが可能になる。建設現場の労働生産性の向上を図るため、所定内労働時間を有効に活用できる環境整備が必要である。

(5) 問題発生に対する迅速な対応

建設現場では工事施工に伴って様々な問題が発生している。待機時間や手戻り・やり直し工事などが発生しており、その要因としては発注者からの指示待ち、元請業者の施工管理能力の低下、下請業者職種間の調整不足などが複合しているためと考えられ、建設現場の生産性を阻害している。

国土交通省は、「直轄事業の建設生産システムにおける発注者責任に関する懇談会」の報告を受けて、平成19年度から「現場の問題発生に対する迅速な対応（ワンデーレスポンス）」を実施している。ワンデーレスポンスは、監督職員が個々に実施していた「現場を待たせない」「速やかに回答する」という対応をより組織的、システム的なものとし、工事現場において発生する諸問題に対し迅速な対応を実現するものである。具体的な実施方法としては「即日回答」を基本とし、即日回答が困難な場合は「回答期限」を予告するなど、次の段取りができるようにすることで工事の効率化を図るものである。こうした取組みは他の公共発注者や民間事業者にも活用させることが大切である。また、元請業者としても建設現場の生産性を向上させるため、自らの責任において施工管理能力の向上に努めるよう要請する。

(6) 書類作成の簡略化

近年は工事施工に伴って発注者、警察署、労働基準監督署、元請業者等に提出する書類等が急増している。従来からの施工管理・品質管理などに関連する書類・写真等の提出に加えて、例えば国土交通省の「いわゆるダンピング受注に係る公共工事の品質確保及び下請業者へのしわ寄せの排除等の対策について（平成18年4月）」に基づく、受注者による不可視部分のビデオ撮影・提出など、建設現場における書類・映像

作成業務が増えてきている。しかもこれらの業務の一部は下請業者が無償で実施せざるを得ない状況も多くなっている。建設現場の労働生産性を向上させるため、現在要求している様々な書類・映像等の提出義務の全面的な見直しを行い、できるだけ簡素化していくよう要請する。

(7) 設計者との事前協議

建設生産は、設計者が作成した設計図、仕様書などによって行われる。しかし設計者は、必ずしも建設現場における施工条件や使用材料の性能・特性などを熟知しないまま設計図や仕様書などを作成するケースもある。我々下請業者は長年に渡って工事施工をしてきた経験などから様々なノウハウを保有している。こうしたノウハウについては、設計者が設計図や仕様書などを作成する時に利活用することにより、建設現場における生産性の向上やコストの低減につながる可能性は高いものである。

例えば鉄筋工事の場合は、設計者が仕様書等で指定した異形棒鋼を元請業者が鉄鋼メーカーから一括購入し、下請鉄筋業者へ支給することが一般的である。国内鉄鋼メーカーは、会社としてJIS規格を取得しているものであり異形棒鋼の性能・特性は同じものである。しかしながら、太物の異形棒鋼の場合は設計者が鉄鋼メーカーを指定するケースが多くある。このため、元請業者から支給される異形棒鋼単位毎に仕分けした上で保管し使用する必要があることから、鉄筋加工場における生産性を阻害するとともにコストアップを招く結果につながっている。このため、JIS規格が同じ場合は複数メーカーの共用使用が可能になるよう設計者へ伝えるなど、設計者との事前協議を行えるような場を設定するよう要請する。

5. 技能労働者の社会的評価に向けた提案

技能労働者が夢と希望を持って生涯を託せる魅力ある建設産業に転換させるため、技能労働者の雇用労働条件の改善を図ることが必要であるが、加えて技能労働者の社会的評価の確立も大切である。ドイツにはマイスター制度というものがある。マイスター制度には身分制度的な色合いもあるが、その根底にあるのは自らの職業に対する誇りともいえるものである。マイスターは賃金などが優遇されており、かつ社会的に高い評価を受けているものである。また、米国にはユニオンという職業別労働組合がある。ユニオンは技能労働者の職業訓練を行うとともに、技能労働者が就労した場合に高賃金が得られるよう保障している。

日本においては、技能労働者を社会的に評価する制度が少なく、国土交通省の建設マスターや、厚生労働省の安全マスター、内閣総理大臣のものづくり日本大賞などがある。こうした制度は優秀な技能労働者を顕彰するものであるが、必ずしも社会的に評価される制度にはなっておらず、かつ処遇面でも優遇されているとはいえない。

建設産業において生産性の向上や品質の確保を図るため、現場の施工において中核

的な役割を担う「基幹技能者」の確保・育成が重要であり、現在、21職種28団体で資格認定が行われている（平成19年10月末現在で約24,600人が資格を取得している）が、今後、この制度が建設業法施行規則に位置づけられることになり、また、経営事項審査における技術力の審査項目に追加されることとなった。こうした取組みは技能労働者にとって将来に向けた目標になるものであり、かつ処遇改善につながるものである。今後においては、基幹技能者を総合評価落札方式における評価や、ひいては建設現場に常駐させることにより、生産性の向上、モチベーションの向上などにつながる可能性が高いことから、積極的に推進していくよう要請する。

おわりに

バブル崩壊後における建設投資の縮小に伴い、建設業界の過剰供給構造を背景に価格競争が激化し、厳しい経営環境が続いている。近年、国・地方公共団体発注の公共工事を巡りダンピングが急増している。また、民間建築工事においても、民間事業者のコスト意識の高揚などにより従来からの特命受注が減少し、安値受注が続いている。こうした状況を踏まえ、下請業者や技能労働者にしわ寄せされるなど、健全な建設産業の発展を阻害する恐れが懸念される。特に、技能労働者の高齢化が進展している中で、少子化社会の到来や建設業界の雇用労働条件の悪化などから、若年者の建設業への入職者が減少し、かつ離職率も高い水準で推移している。この結果、技術・技能力の継承も困難になり、現在の建設生産システムが崩壊する危機に直面している。

5～10年先の建設業の就業形態をシミュレーションして想像すると末恐ろしい。将来に目標がない技能労働者しか働いていないということもあるかも知れない。こうした事態は是が非でも避ける必要がある。このため、発注者を含む全ての建設業関係者が真剣に技能労働者の確保・育成に向けた取組みを早急に行っていく必要がある。

予定価格の積算に使用する公共工事設計労務単価は、毎年10月に実施する公共事業労務費調査の結果に基づいて決定されている。近年における公共工事を取り巻く新たな社会情勢の変化、建設労働者を取り巻く環境の変化などを踏まえ、設計労務単価の公表の是非など労務費調査のあり方に関して検討するとともに、予定価格の積算に当たっては、設計労務単価を使用しない積算方法についても検討を進めていく必要がある。また、技能労働者が日常生活を維持するために必要な賃金のあり方については、「職業生涯モデルプラン」の作成に関連して検討を進めていく必要がある。

今通常国会に独占禁止法改正案が提出される予定である。独占禁止法改正案の内容は、課徴金の強化（主犯格は5割増、対象期間は5年、減免制度の拡充）と、課徴金の対象拡大（不当表示、不当廉売、優越的地位乱用）が柱になっている。また、公共工事品質確保法の見直しに向けて自民党の「公共工事品質確保に関する議員連盟」が

活動を開始したところであり、平成19年12月に「公共工事の品質確保に関する提言」を行っている。今後においては、関係法律の改正に向けた新たな展開にも注目していく必要がある。

6. 専門家委員の参考意見

有限会社アドミックス 代表取締役 平 智之

1. 単価と賃金の相違について

単価と賃金は異なる。設計労務単価が上がれば賃金が上がるのではなく、賃金が上がれば設計労務単価が上がると考えるのが適切。

しばしば、建設技能者（以下、技能者）賃金の向上に際して、設計労務単価の是正が議論される。しかし、これらの議論には以下のごとき留保が必要である。

- ① 公共工事の目安であり民間工事に直結しない
- ② 設計労務単価が常用単価と連動するとは限らない
- ③ 単価と賃金を区別すべき

上記のうち、特に③の前提が不明確なままに単価の議論と賃金の議論が混同される。本来単価は出面精算時の根拠となる“交渉上”の数値である。一方、賃金とは技能者本人の“手取り”を指す数値である。外注、材料、労務すべてについて見積り等の交渉時に提示される金額を実費として支出¹する商習慣のない国内においては、交渉上の単価と実費支出の賃金が一致しない場合も想定しなければならない。²加えて、労務提供型企業³を経由して賃金が支払われる場合には、当該金額で算定されている賃金が技能者に支払われる賃金と一致しない可能性にも配慮が必要である。現場所長が技能者の手取り賃金を把握せずに労務提供企業へ支払う場合、労務提供企業の一般管理費および保険料等の諸経費が低めに見積られる結果、企業経費と技能者賃金の取り合いが生じて技能者賃金が低下する可能性がある。単価＝賃金とならない上述のようなケースでは単価と賃金を区別し、あくまでも**実際に支払われる賃金を技能者賃金の議論の対象**としなければならない。

以上のような論考により、設計労務単価の議論はあくまでも請負金額の議論であり、必ずしも技能者賃金の向上に直結しない可能性があるという点を関係各位において共有されたい。設計労務単価が上がれば賃金が上がるのではなく、**賃金が上がれば設計労務単価が上がるのと考えるのが適切**である。設計労務単価の向上は賃金上昇の必要条件であるが十

¹ オープンブック方式はこの点をチェックする。

² ゼネコンと一次の間で決められる常用単価がすべて常用証明のもとに出面精算されるならば、常用単価に日数をかけて賃金が支払われる。すなわち常用単価＝常用賃金である。しかし実際には設計変更や手直しによる人工数の増加に備えて常用と請負（出来高払い）を組み合わせる形態もあり、この場合の常用単価は見積あるいは概算の性格を帯びた数値となり、賃金の一部しか反映しない。

³ 違法派遣ならびに偽装請負との関係から労務提供型のあり方について再検討が必要である。

分条件ではない。

2. 一次の技能者について

専門工事企業の技術者が技能者と混同される可能性がある。専門工事企業との議論においては技術者と技能者を区別することが重要。

一次下請企業（以下、一次）の職員がすべて技能者で構成されているという誤解がしばしば見受けられる。そうである場合もあるが、一定規模以上の建築工事においては材工ともの工事外注に加えて管理外注も進んでおり、一次が部分（一式）請負の形式を取ることもある。したがって一次には以下のような職員が存在しうる。工種・職種別ではなく、プロジェクト遂行上の機能で分類している。

- ① 請負契約上の代理人
- ② 建設業法上の主任技術者
- ③ 職長
- ④ 職長以外の技能者（見習い含む）

一般に、①および②は法的な技術者⁴であり、③および④は法的な技能者⁵である。しかしながらゼネコンと一次の元請・下請関係を論じる際には、①および②も技能者側に含まれて議論される場合がある。こうした誤解は技能者の労働環境改善に向けた議論において適切ではない。一次と議論する場合には、①および②の技術者を区別して、③および④の**技能者についてのみ正面から議論する必要がある**。

⁴ 建設業法 26 条に規定する主任技術者

⁵ 職業能力開発促進法に規定する技能検定合格者

3. 技能者の直用について

技能者の労働環境改善の議論は一次専門企業のみではなく、ゼネコン・一次・二次（以下）の三者で連携して取り組むべき問題である。

前記2に関するさらに重要な視点として直用問題がある。職種・工種にもよるが、一定規模以上の建築工事の一次には、①および②の技術者は存在するが、③および④の直用技能者が存在しないことが多い⁶とされる。理由は閑散期の経費負担リスクの軽減である。こうした構造は工事規模の観点から都市部の一次で顕著と思われる。一次に技能者が存在しない場合、技能者問題の所在は二次（以下）となる。したがって技能者問題を一次のみで議論するのではなく、ゼネコン・一次・二次（以下）の三者を想定して議論しなければ問題の所在が曖昧になる。より具体的に言えば、一次のみを専門工事企業として議論を行うとゼネコンに対する施工条件、請負金額、支払条件等の議論に終始し、肝心の技能者労働環境改善の議論に直接つながらない可能性がある。技能者の労働環境改善の議論は一次のみで解決する問題ではなく、ゼネコン・一次・二次（以下）のすべての生産者が連携して取り組むべき問題である。

4. 直用の意味について

「準直用」、「専属下請」等により表現される雇用形態は、雇用関係ではなく支配関係を意味する。直用技能者と支配下技能者の定義と整理が事前に必要である。

一般に社員区分でいう直用とは「常用かつ直用」を意味するものと解されている。すなわち常用（＝期間の定めのない雇用）かつ直接雇用が社員である。一方、技能者の雇用形態はより複雑である。上述のような雇用期間に関して整理すれば「直用」から「日雇い」の中間に存在する工期に依存した有期契約、あるいは臨時雇いがある。また、常用工は一般に常用単価による人日単価契約を約する労働者であり、社員区分における常用とは意味が異なる。しかし、技能者の雇用形態を複雑にするのは雇用期間ではなく、「準直用」「専属下請」「社内外注」等により表現される直用と非直用の中間的な雇用形態の存在による。建専連の報告書⁷においては技能労働者の雇用形態について次の定義がなされている。

「直用」とは、直接雇用している（賃金を直接支払い、社会保険等の対象となる）者。

「準直用」とは、働き方は直用と同様だが賃金支払又は社会保険等の面で雇用者でない者。

「専属下請」とは、貴社にはほぼ専属（貴社からの受注割合が過半）の下請会社で働く者。

⁶ 極端な例示をすれば、支配下にある技能者が数百人いるが直用は10人の技術者（代理人）のみという構造。

⁷ 建設技能労働力の確保に関する調査報告書（資料編）、平成19年3月、社団法人建設産業専門団体連合会

上記のうち直用はいわゆる社員であり、前記2の①、②の技術者および③の職長の一部が該当する。⁸しかし、前記3で述べたとおり技能者の多くが準直用または専属下請（非直用）であり⁹、雇用されているのではなく支配下（労働者供給事業¹⁰で定義される支配関係を指す）にあると考えられる。極言すれば建設技能は直用労働者ではなく支配下の労働者によって成り立っており、それが雇用調整と同時にダンピングのメカニズムとなりえる点につき留意が必要である。労働環境改善について議論する際には、直用技能者を対象とするのか支配下（非直用）の技能者を対象とするのかについて事前に明確な定義と整理を行っておく必要がある。

5. 都市部の単価と地方部の単価

都市部と地方部の単価差は直用と非直用に由来するのではなく重層回数に由来する。

しばしば地方部の建設企業は都市部の技能者が直用でない点を指摘し、その結果として地方部の労務費負担が都市部より大きいと主張する。確かに都市部では前記3で述べたように一次における直用が存在しにくく、結果として二次の直用に依存する事態が生じる。前述のとおり直用を外に出すのは経費負担リスクの軽減であるから、二次はさらに三次へと労務外注の連鎖が続く。係る重層性は経費リスクの大きさに比例するので、請負金額の大きな都市部のほうが地方部よりも高い重層回数となることが考えられる。都市部と地方部で労務費調査を行う場合、重層性の末次の賃金を調べれば中間マージンにより都市部の方が安価となるかもしれない。したがって地方部の建設企業にとっては、都市部に労務費の低減をリードされながら、自らはより高い労務費を負担するという構造に直面する。さて、問題はこうした構造を一律に直用の有無で整理できるかどうかである。たとえば地方部においても単価差の著しい地域間で労務外注が行われうる。こうした技能者は当然直用ではなく貸し借りとなる。また極端なケースとして、雇用保険による教育訓練給付や失業給付の手続き支援を企業による直用の一貫と考える経営者の存在も想定しうる。給付支援は技能者の収入維持を支援しているが直用とは言えない。以上により、単価の問題に関する限り都市部と地方部の差異は直用に由来するのではなく、重層回数に由来すると考えるのが自然である。

⁸ 重機オペレーター、基幹技能者レベルの専門技能者ならびに職長等が直用の場合もある。

⁹ 準直用と専属下請の相違は次のとおり。企業が賃金台帳および社会・労働保険の手続きを支援する場合が準直用であり、準直用の技能者は当該企業の直接の支配下にある。また、企業が自社に対する専属度（年間下請合計金額に占める特定企業からの下請金額の割合）の高い下請企業の直用または準直用の技能者を支配下に置いて使用する場合が専属下請であり、専属下請の技能者は当該企業からみて間接の支配下にある。

¹⁰ 職安法第4条第6項 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

6. 建設業務の派遣解禁について

技能者の派遣により技能者の労働環境が改善されるシナリオも考えられる。

建設労働法¹¹の一部改正（以下、改正建設労働法）により、厚労省の認定を受けた団体¹²の直接または間接の構成員の間で技能者の一時的な送出¹³（以下、派遣と言う）が可能となった。本改正は地域事業者団体の会員間に限定した派遣の許可であり、そのまま建設業務¹⁴の全面的派遣解禁を意味するものではない。しかし建設技能の労働市場における派遣の意義と機能を考えさせる契機にはなったものと思われる。あくまでも想定であるが、建設業務が全面的に派遣可能となれば、重層性がなくなって中間マージンが介在しなくなり、結果として技能者の賃金が向上するというシナリオも考えられる。前述のとおり、建設技能労働は労務提供を目的とした重層構造の外注（工事請負契約による）により支えられている。建設業務の派遣が禁止されているために適法¹⁵を目的として請負契約が行われていると解することができる。したがって派遣が解禁されれば、労働者派遣事業者たる一次専門工事が登録技能者を適宜現場に供給することとなり、二次以下に外注する必要がなくなる。中間マージンはゼネコンと技能者の間に介在する一次の一階層のみとなり、現状の多重構造よりも技能者賃金が高まる可能性が考えられる。加えて派遣法は派遣労働者の各種保険加入を促進するとともに保険加入状況の派遣先への通知義務を規定¹⁶している。派遣解禁は中間マージンの低減に加えて技能者の保険加入の一次への義務化というメリットも有する。以上はあくまでもひとつのシナリオであり、派遣解禁が技能労働者の雇用環境を悪化させる可能性を否定するものではない。参考までに労働者派遣の状況に関する国際比較の調査結果を本論巻末に紹介する。（参考1）建設業務の派遣については米国および英国が可能とされており、ドイツが禁止とされているようである。

11 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（一部改正は、平成一七年七月一五日法律第八四号による）

12 建設業法第27条の37に規定する建設業団体（具体的には財団および社団法人格を有する建設業者団体）

13 建設業務労働者就業機会確保事業（建設労働法 第2条第9項と第10項に定義）

14 派遣法第4条第1項第2号において建設業務は「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。」と定義されている。

15 建設労働市場では技術者、技能者ともに派遣ではなく出向により人材移動がしばしば行われる。周知の通り出向を規定する法律はなく、派遣禁止を回避するために出向と呼ぶことがあるが、実態が派遣であるために偽装出向となるケースも考えられる。

16 労働者派遣事業関係業務取扱要領 第8「派遣元事業主の講ずべき措置等」12項「労働・社会保険の適用の促進」に次のようにある。『派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと（新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入の手続を行うときを含む。）（「派遣元事業主の講ずべき措置に関する指針」第2の4（第8の7の(5)の二、16参照）。』

7. 一次の役割について

技能者の労働環境改善において一次の影響力は大きい。また未熟練者の育成からゼネコンへの提案まで対応すべき範囲も広い。

前記までに述べた技能者の雇用形態および供給形態に関わらず、技能者に関する一次の影響力は極めて大きい。元請としてのゼネコンと二次以下に存在する技能者をつなぐのが一次である以上、技能者の供給機能は一次によるのであり、「技能者の労働環境改善は一次に委ねられている」と言っても過言ではない。参考までに一次（躯体系専門工事会社）が検討した一次の役割案¹⁷を巻末に紹介する。（参考2）本案から、本来一次が果たすべきであるが現状十分でない役割として以下が挙げられている。

- ・未熟練者を一人前の技能者に育てる
- ・技能者のキャリアコンサルティング
- ・二次業者の職長教育
- ・ゼネコンへの提案等の実施（作業手順、工法、施工計画等）

上記のうち、“ゼネコンへの提案等の実施”の実現性は一次とゼネコンとの関係に依存する。片務的な関係である限り一次がゼネコンに提案する機能を発揮することはない。そこで参考までに一次が有するゼネコンに対する「強み」と「弱み」に関するヒアリング結果を紹介する。すべて躯体系職種の一次の経営幹部に聞いている。（参考3）全体として、「強み」は長年にわたる発注者およびゼネコンとの長期継続関係に基づく「信頼関係」に依拠しており、「弱み」は価格競争原理に起因する「片務性」に依拠していると思われる。長期継続関係も価格競争原理も、いずれも契約上の甲乙交渉問題であり、交渉条件の整備が極めて重要な課題であることがわかる。

8. おわりに

前記7のごとく一次建設企業はゼネコンと二次以下の技能者をつなぐ結節点となる。したがって一次建設企業は建設生産システムで最も広範囲な機能を有すると考えられる。ゼネコン受注時の積算支援および工法・技術提案、請負時の施工管理と自主検査、さらには技能者供給にいたる川上から川下までのすべての機能である。今後ともゼネコンと技能者をつなぐ広範な一次建設企業の機能が再検討ならびに強化されることにより技能者の労働環境が着実に改善されることを期待する。また一次建設企業のみならず、我が国の建設産

¹⁷「賃金確保・待遇改善を実現する建設技能者派遣サービス構築事業」、平成18年2月、専門工事建設技能者派遣研究会より転載

業に存在するほぼすべての建設専門企業が参集する建専連の役割もまた極めて大きく、事業者団体の枠を超えて技能者の労働環境改善に貢献されんことを期待する。

参考1 労働者派遣の状況に関する国際比較

国	労働者派遣事業についての法規制	労働者派遣事業の現状
日本	<ul style="list-style-type: none"> ・特定労働者派遣事業(労働者派遣の対象となる派遣労働者が常用雇用労働者のみである労働者派遣事業)は届出制、一般労働者派遣事業(特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業)は許可制。 ・港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療関係の業務、物の製造の業務は禁止。 ・派遣期間は、専門的な知識を必要とする業務等政令で定める26業務、有期プロジェクト、産前産後休業・育児休業等を取得する労働者の業務を除き1年(45歳以上の中高齢者については3年)に制限。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査特別調査による2001年2月の派遣労働者数は、45万人。 ・政令で定める26業務の中では、事務用機器操作、財務処理、ファイリングの順に多い。 ・平均派遣期間 全体 3.8年 登録者 2.8年 常用型 5.0年 (「労働者派遣事業実態調査(1997年)」)
アメリカ	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦法、州法ともに労働者派遣事業について特段の規制を行っていない。労務者の派遣については規制している州もある(ジョージア州、テキサス州)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働統計局の調査による2001年2月の派遣労働者数は、約116万9千人。 ・管理部門補助職(含事務員)、オペレーター、組立及び肉体労働職などの職種が多い。 ・平均派遣期間は約2週間。
イギリス	<ul style="list-style-type: none"> ・民間職業紹介と同様、1994年法により許可制が廃止された。届け出も不要。 ・取扱職種、派遣期間、事由の制限は設けられていない。ただし、派遣前6カ月以内に派遣先に雇用されていた派遣労働者の派遣の禁止、派遣労働者が派遣先企業に雇用されることを禁止してはならないこと等の規制がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力調査による1997年のグレートブリテン地域における派遣労働者数は、約22万7千人。 ・職種別には事務職の割合が高く、派遣先の産業別には金融・保険業の割合が高い。 ・平均派遣期間は約9週間。
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣業を行う場合、連邦雇用庁の許可が必要。 ・建設業についての労働者派遣業は禁止。派遣期間の上限は、同一派遣先に同一派遣労働者を派遣する場合12カ月。 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣件数は1998年6月末で約25万3千件。 ・派遣先産業・職種は金属電機関連、補助的作業、管理事務的職業が多い。 ・派遣期間は1週間以上3カ月未満のものが51.4%。
フランス	<ul style="list-style-type: none"> ・営業開始にあたって、その所在地の労働監督官に届出をすることが義務付けられている。また、財政的保証が必要。 ・利用事由としては恒常的業務であってはならず、①欠席社員等の代理要員、②一時的な追加業務、③本来的に一時的な業務(季節労働等)、④雇用政策上の措置としての派遣労働の利用のいずれかでなければならない。 ・危険業務、特定の化学物質が放出される現場における業務、発ガス性の作業現場における業務、核物質・放射性物質のある現場における業務は禁止。 ・派遣期間の上限は原則18カ月、更新は1回まで。他の雇用者の代替要員及び安全確保のための緊急作業の場合は最長9カ月。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国立統計経済研究所の調査による2001年3月の派遣労働者数は、約60万5千人。 ・産業別には、建設業、加工業等第2次産業での利用が多い。 ・平均派遣期間は約2.15週間。

資料出所 厚生労働省「海外労働白書 1999年」、日本労働研究機構「欧米主要国における労働者派遣法の実態」、高梨昌編著「〔第二版〕詳解労働者派遣法」等をもとに日本労働研究機構計量情報部作成

参考2 一次企業の役割（例）

項目	一次企業の役割		二次企業の役割	
意見具申 効率改善	※	専門工事業者として、元請に対して提案等の実施	※	職長を中心とするグループ活動による改善への取り組み
		・効率的な作業手順や工法の提案		
		・元請の施工計画策定にあたり、専門的アドバイス		
完成保証	◎	請負った工事について、二次業者の不都合により完成が危ぶまれる場合、責任を持って問題解決し、工事を完成させる。	◎	工事完成のため最大限の努力をする
工事消化	○	二次業者への適正な工事量配分	○	元請、一次業者のニーズを満たす技量を持つ施工チームの編成
		・二次業者の能力把握 (施工可能量、技能レベル)		
		・現場別の得意先施工ニーズの把握		
育成	○	二事業者の経営活動支援	※	技能者の社会的自立への支援
		・経営改善への助言		・技能者へのキャリアコンサルティング
		・事業資金の貸付支援		・技能者へのキャリアコンサルティング住宅、生活資金支援
教育	※	二次業者職長の教育	※	技能者の育成
		・一次業者の経営方針に合致した職長の育成		・未熟練者を一人前の技能者に育て上げる
		・二次業者の技能者育成への援助		・技能者の能力向上

現在の実施状況分類

◎印・・・現状ではほぼ実行できている事項

○印・・・現状ではある程度実行されているが、まだ不十分な事項

※印・・・現状ではほとんど実行されず、今後実行する必要がある事項

参考3 一次業者のゼネコンに対する「強み」と「弱み」

① 研究会メンバーの『強み』

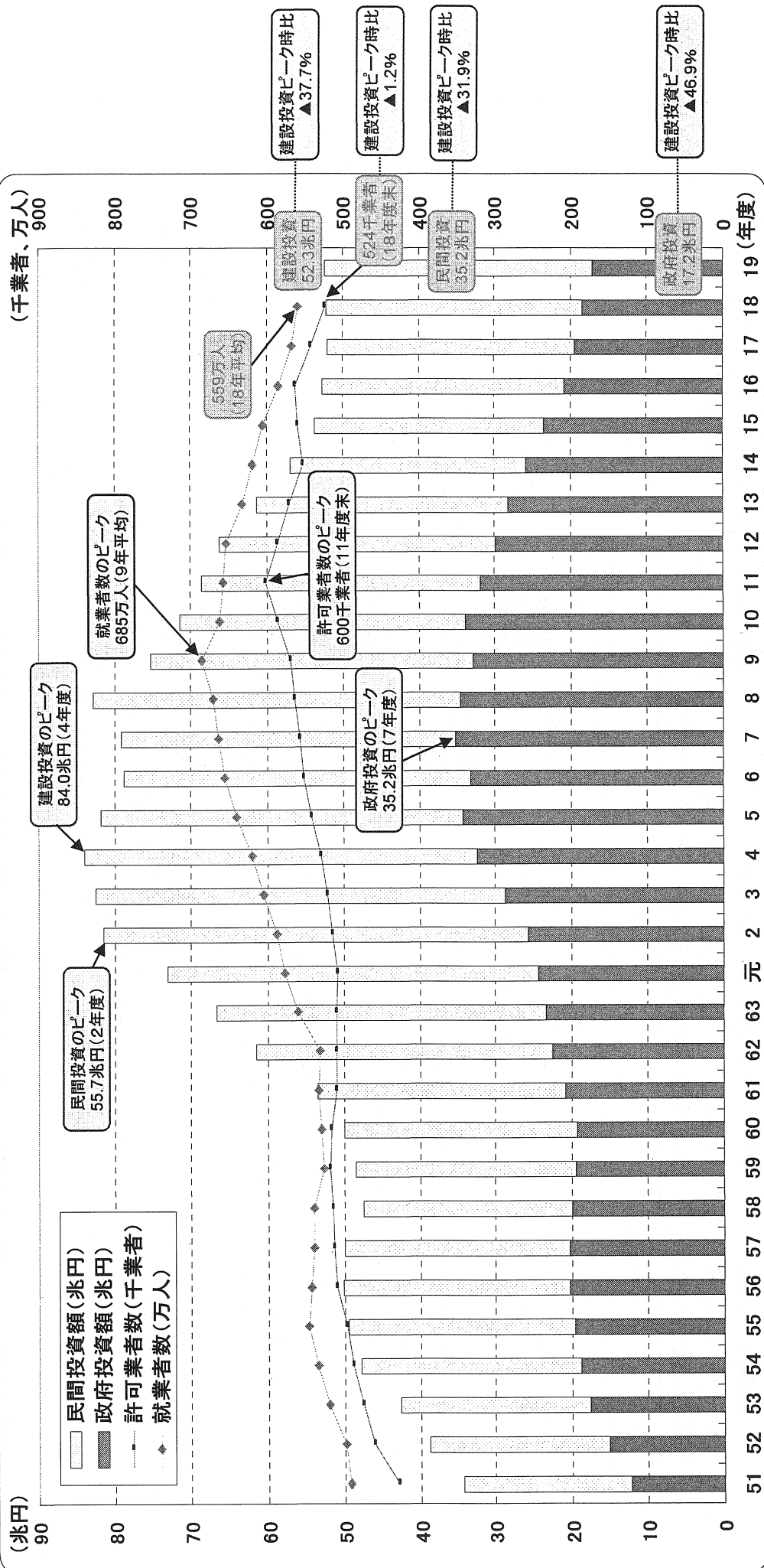
- ・ 長年の実績が解ってもらえる（とび・土工）
- ・ 安全管理等、信頼されている（とび・土工）
- ・ 元請の安全基準、品質基準、提出書類等、把握できている（とび・土工）
- ・ コスト対応している（とび・土工）
- ・ 動員力・機動力での他社との差異（型枠）
- ・ 作業精度の高さに基づく強い信頼性（型枠）
- ・ 新工法の提案によるコストダウンの実現、若しくは工期短縮（型枠）
- ・ 資金力のバックアップによる粘り強い単価交渉（型枠）
- ・ 過去の豊富な実績と職人の定着の良さ（型枠）
- ・ 躯体業者として常にゼネコンと行動を共にし、防波堤としての実績と歴史が有る（とび・土工）
- ・ 上記の事を継承しつつ絶えず業界ゼネコンが進む方向を先読みし、常に新しい形態を持って対応進化している（とび・土工）
- ・ 業界・基幹一次業者の先頭を走り、リーダーとしての自覚と自負の裏付けがある（とび・土工）
- ・ 施工計画力に対応する技術力と実行力（とび・土工）
- ・ コスト管理能力（自社見積 → 自社実行予算 → 対比（とび・土工）
- ・ 工程に応じた人員確保（とび・土工）
- ・ 品質に対するチェック項目を定めて、自主的チェックを実施している（とび・土工）
- ・ 安全確保に対する安全委員会、協力会社パトロールの自主的運営（とび・土工）
- ・ 施工に対しての作業手順等周知の自主的運営（とび・土工）
- ・ 社員の各種資格の取得
- ・ 2次、3次も含め、労働力の確保、また安全教育等の実施
- ・ 見積もり段階から「この金額じゃ職人を守れない！」と仕事を断る勇気と姿勢（とび・土工）
- ・ 工事が増加し、職人不足となり、請ける会社が少なくなったとき（型枠）

② 研究会メンバーの『弱み』

- ・ 全体的な単価の下落に抗しきれない。（とび・土工）
- ・ 手持ち仕事が最後の1件になったとき、次の仕事に対する単価交渉はできない、言い値で受けている。（土木）
- ・ 主たる元請が一社のみなので選別受注ができず立場的にも非常に弱い（とび・土工）
- ・ 契約単価面での要求をすると今後の発注を見直すと言われる（とび・土工）
- ・ 希望単価を受け入れると元請自体が成り立たなくなり（支店が他店に吸収等）下請も仕事がなくなるぞと言われる（とび・土工）
- ・ 長いお付き合いなので単発の価格の低い案件でも断れない（とび・土工）
- ・ 義理、人情論で頼まれれば、イヤと言えない（とび・土工）
- ・ 作業量が全般に非常に少ない時、同列の下請ならばタダでもやるのではないかと（型枠）
- ・ 昔から風習で頼まれれば仕事をしてしまう（とび・土工）
- ・ 他に仕事をもっていと言われれば仕事をしてしまう（とび・土工）
- ・ 協力会社と言われても実像は「下請け」で、これから脱出できない（とび・土工）
- ・ 元請から“偏らない発注”と言われれば、指値を受け入れざるを得ない（とび・土工）
- ・ 長い付き合いがある元請が苦しいとき断れない（とび・土工）
- ・ 労災事故など起こし立場の悪いとき（元請の保険を使う為）（型枠）
- ・ 職人の不足により工程に遅れがでた時（型枠）

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

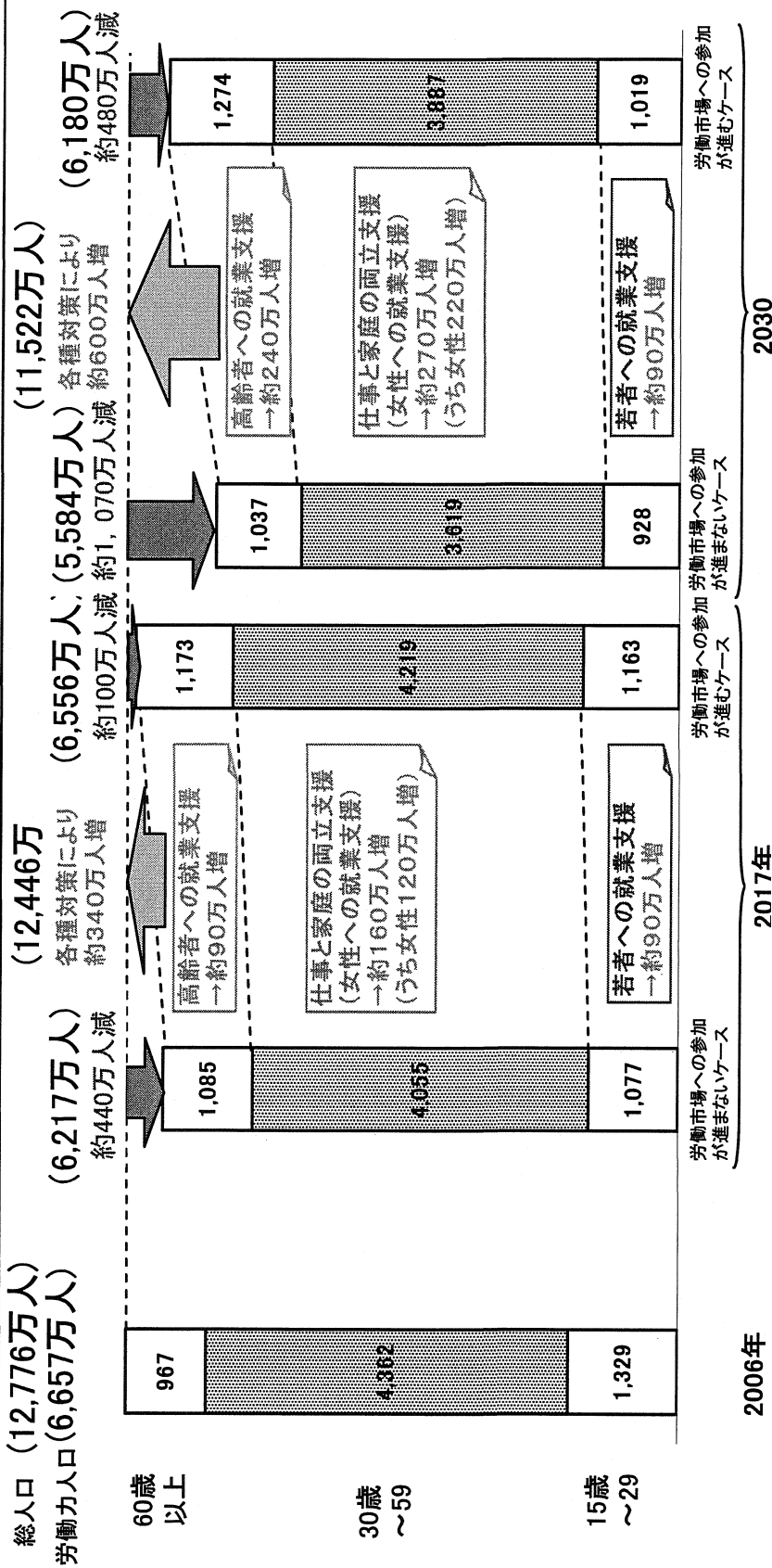
- 建設投資額：19年度投資額(見通し)はピーク時(4年度)の約6割
- 建設業者数：ほぼ横ばい(4年度末：約53万業者→18年度末：約52万業者)
- 建設業就業者数：18年は4年から約1割減の559万人(全就業者の約1割占める)



出所：国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調査」・「労働力調査」
 注1 投資額については平成16年度まで実績、17年度・18年度は見込み、19年度は見通し
 注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値
 注3 就業者数は年平均

＜労働力人口の見直し＞

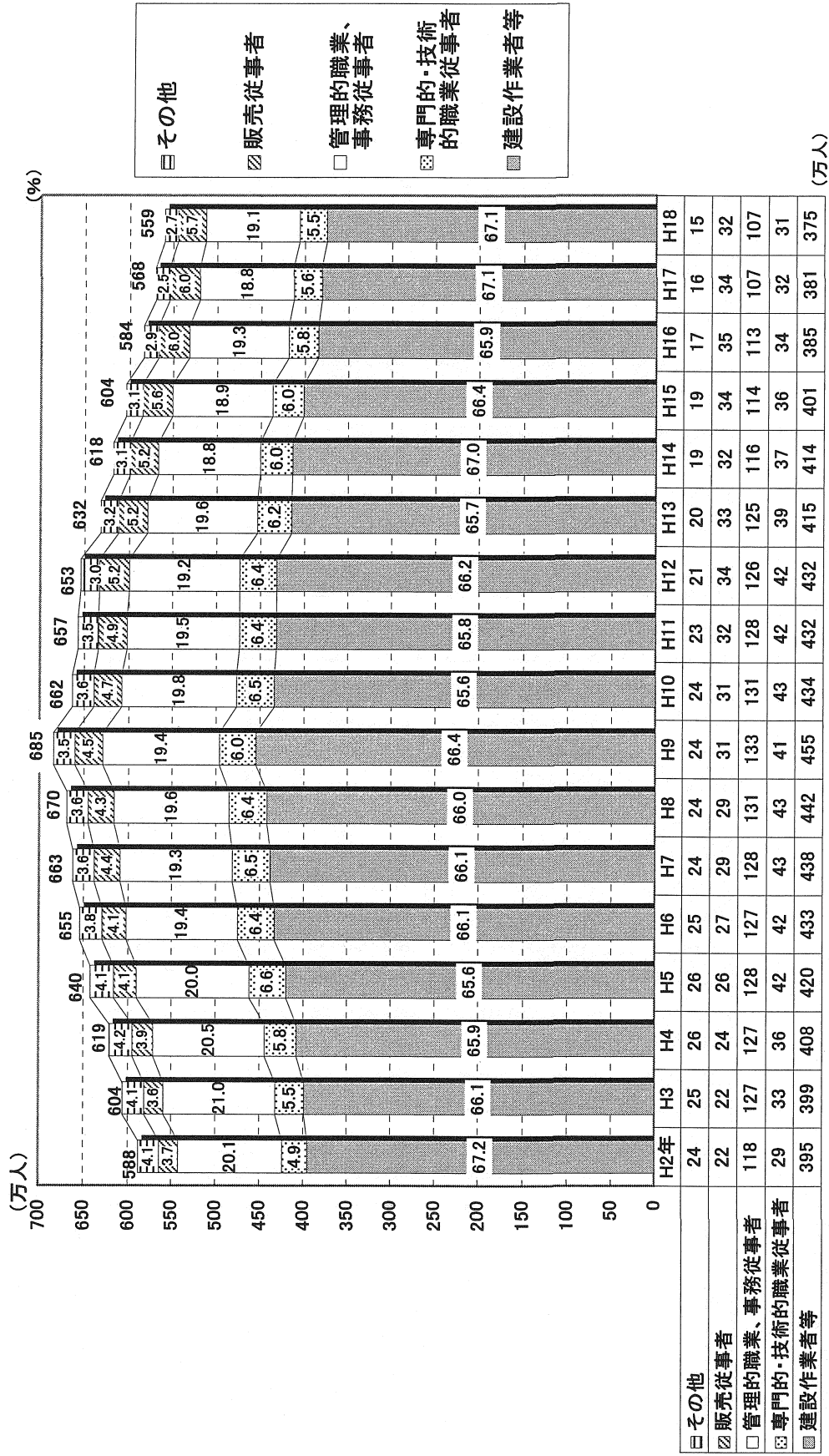
人口減少下において、若者、女性、高齢者、障害者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見直しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。
 労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究委」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。
 (注) 1. 「労働力人口への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。
 2. 「労働力人口への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働力人口への参加が実現すると仮定したケース。

職業別建設業就業者数の推移

○ 建設業就業者数は平成9年をピークとして以降減少しており、平成18年ではピーク時比120万人以上減少している。(18%減)



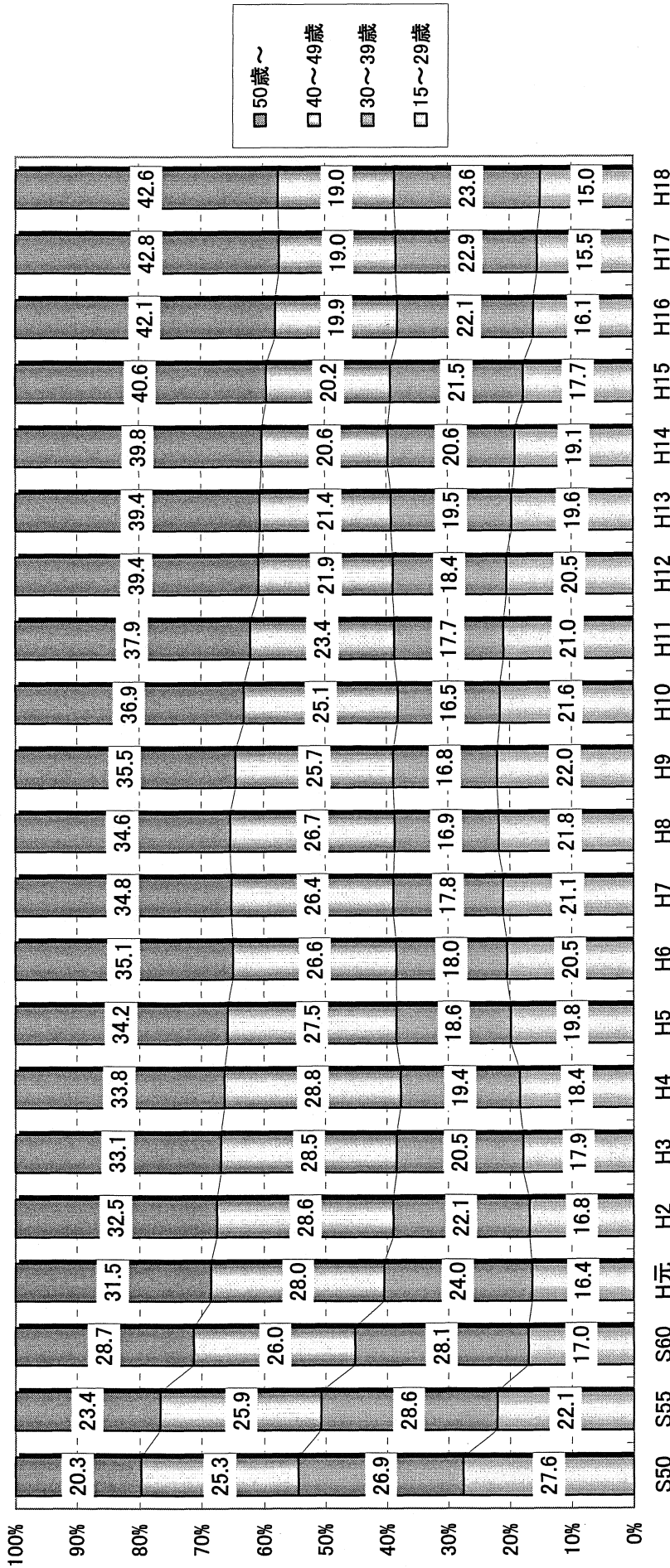
出所：総務省「労働力調査」(暦年平均)

(注) 建設作業者等：製造・機械運転及び建設作業者

その他：保安職業、サービス職業従事者、運輸・通信従事者、探掘作業者、労務作業者

建設業就業者の年齢階層別構成比の推移

○ 50歳以上の就業者の占める割合は依然大きく、29歳以下の就業者の占める割合は小さくなっている。



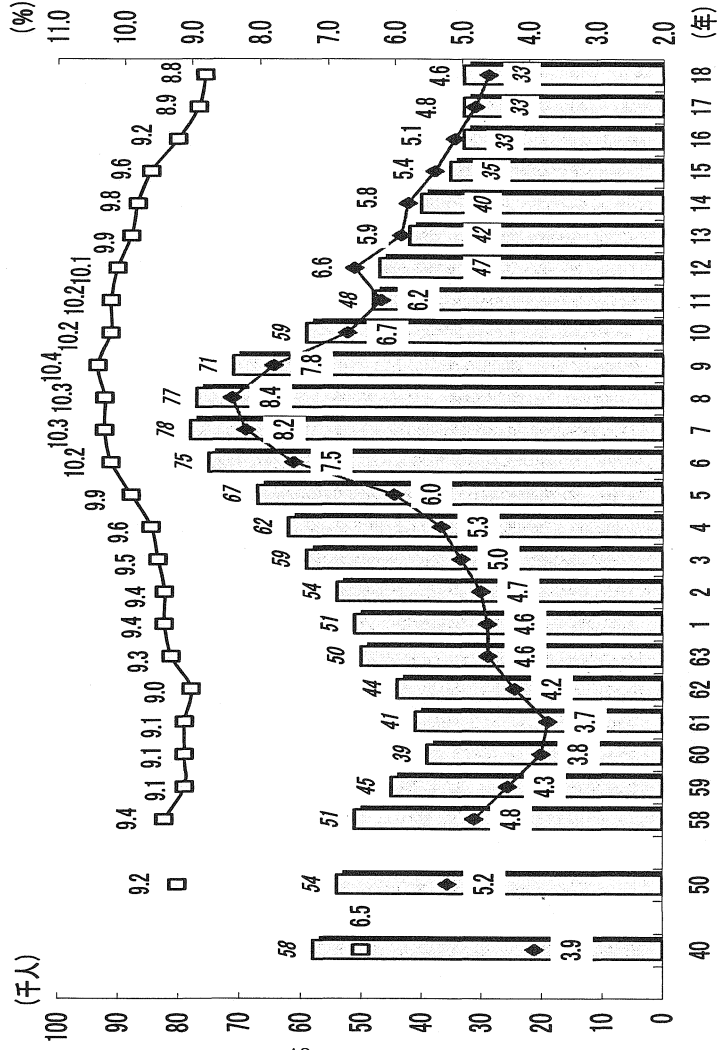
	S50	S55	S60	H元	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
50才以上	97	128	152	182	191	200	209	219	230	231	232	243	244	249	257	249	246	245	246	243	238
うち 55以上	59	73	85	114	123	131	138	143	151	154	159	165	160	161	162	151	153	157	164	167	169
40~49才	121	142	138	162	168	172	178	176	174	175	179	176	166	154	143	135	127	122	116	108	106
30~39才	129	157	149	139	130	124	120	119	118	118	113	115	109	116	120	123	127	130	129	130	132
15~29才	132	121	90	95	99	108	114	127	134	140	146	151	143	138	134	124	118	107	94	88	84
うち 20未満	12	12	9	11	13	15	14	13	14	14	14	14	11	10	9	9	8	7	6	5	5
合計	479	548	530	578	588	604	619	640	655	663	670	685	662	657	653	632	618	604	584	568	559

出所: 労働力調査(総務省)

建設業における入職・離職状況

○ 平成8年以降、入職者数は低下、入職超過率も近年は、マイナス傾向である。

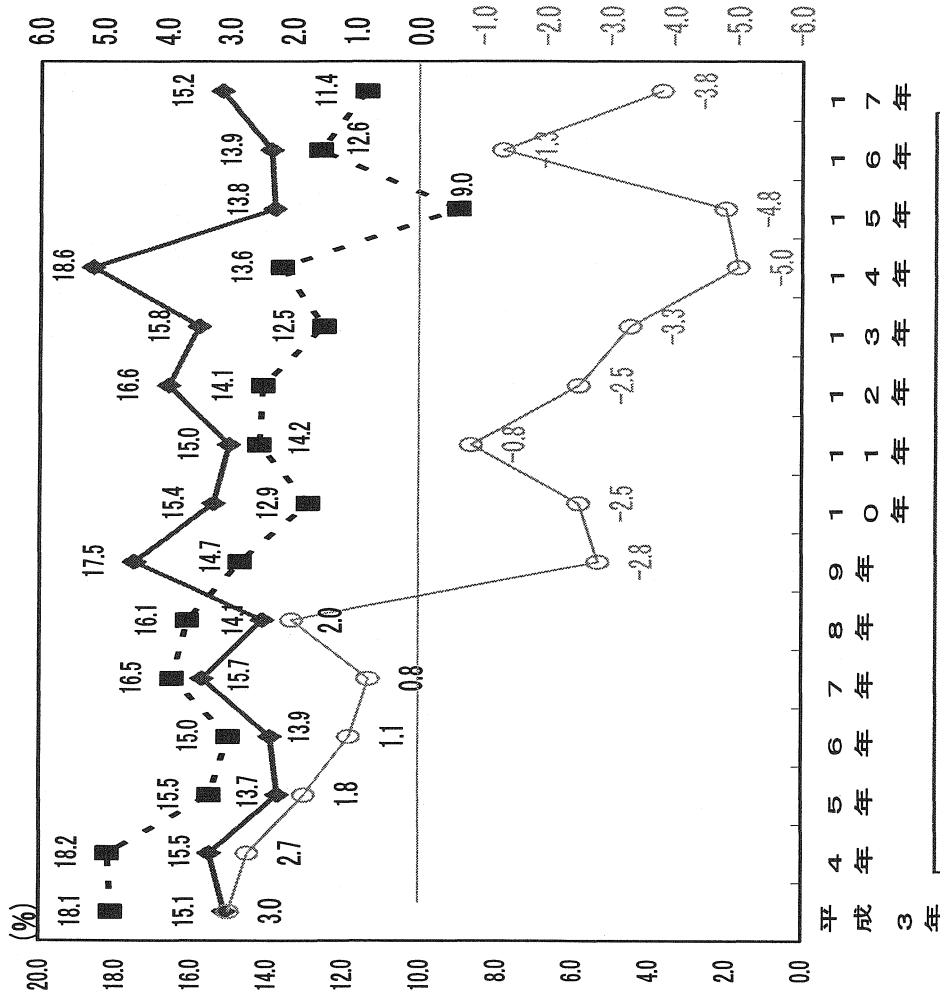
1. 新規学卒者の入職状況



- 建設業入職者数(新規学卒者のみ)
- 建設業就業数/全産業就業数×100
- ◆— 建設業入職者数/全産業入職者数×100(新規学卒者のみ)

資料：総務省「労働力調査」、文部科学省「学校基本調査」
注) 新規学卒者数には中学校を含まない。

2. 入職率と離職率



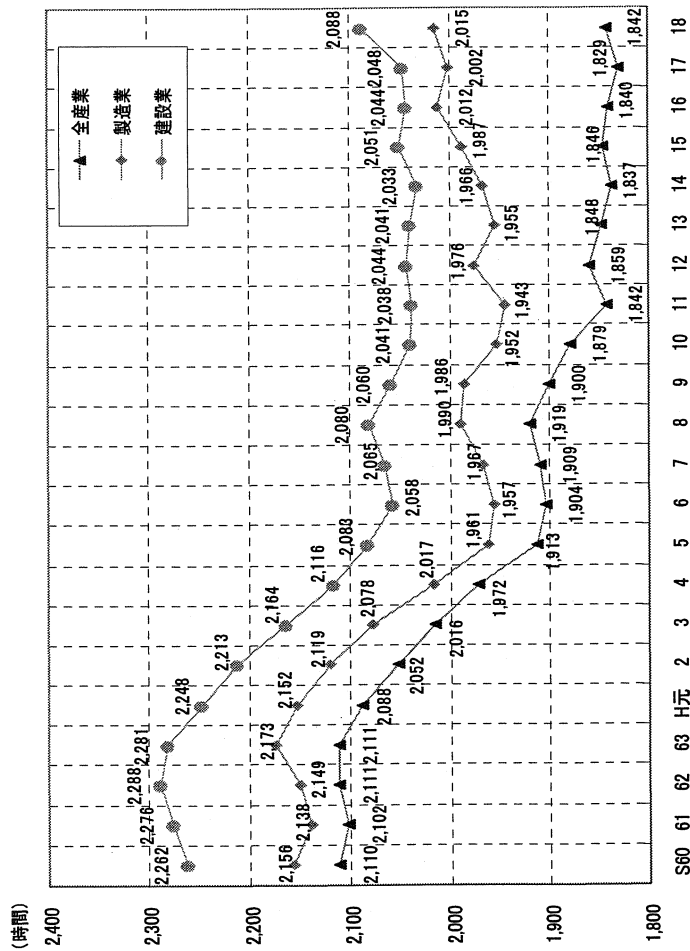
資料：厚生労働省「雇働動向調査」

(注) 1) 入(離)職率=1~12月の入(離)職者数/1月1日現在の常用労働者数×100

年間総労働時間の推移、年間賃金総支給額の推移

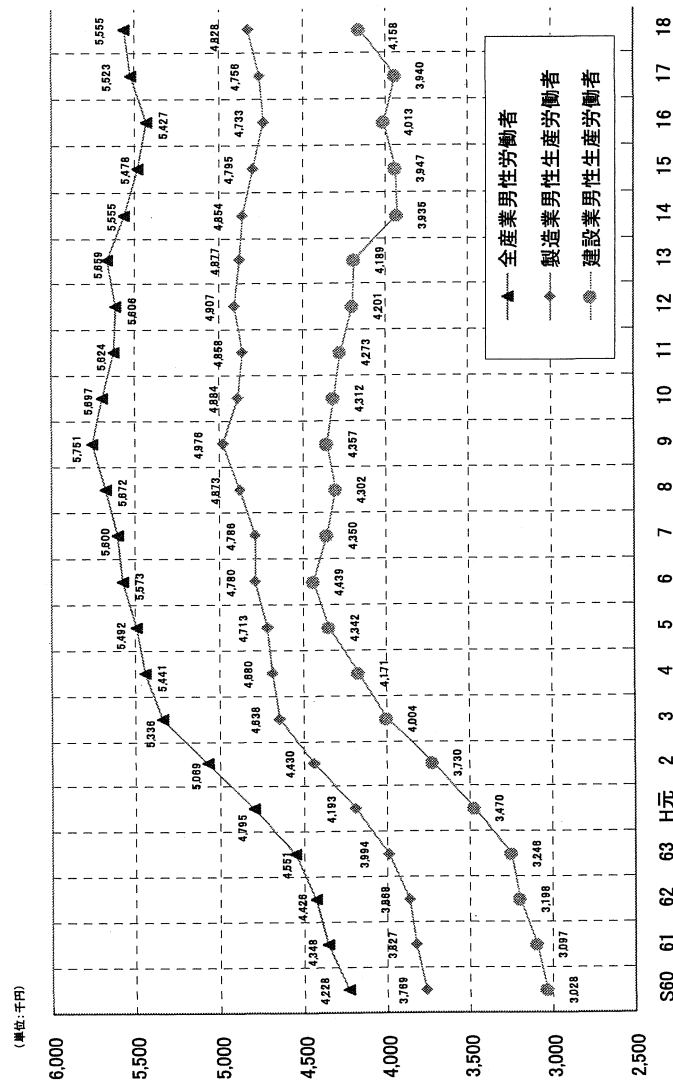
- 建設業における年間総労働時間はほぼ横ばい傾向であり、平成18年では製造業より約70万円低い。
- 建設業における年間賃金総支給額は、製造業と比較して長い傾向。

1. 年間総労働時間の推移



出所：毎月勤労統計調査（事業規模30人以上の調査）（厚生労働省）
 （注）グラフ数値は、年平均月間値を12倍した数値を使用。

2. 生産労働者の年間賃金総支給額の推移



出所：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）
 （厚生労働省）
 （注）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
 きまって支給する現金給与額＝調査基準月に支給された現金給与額
 （所得税、社会保険料等を控除する前の額）で、基本給、職務手当、精
 皆手当、通勤手当、家族手当、超過勤務手当を含む。

産業別労働生産性の推移(名目)

建設投資の急激な減少等を背景に、建設業の労働生産性は1990年代初頭をピークとして低下を続けており、2002年時点では産業全体の労働生産性の約70%の水準となっている。



(年)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
全産業	4.14	4.40	4.60	4.73	5.03	5.35	5.54	5.81	6.15	6.54	6.97	7.28	7.41	7.43	7.48	7.58	7.73	7.83	7.76	7.70	7.69	7.62	7.62
鉱業	9.15	8.57	8.42	7.94	7.69	7.73	8.07	8.08	8.76	8.76	11.10	11.24	11.36	10.44	9.71	10.13	10.44	10.00	9.17	8.40	8.71	9.49	9.03
製造業	5.18	5.47	5.75	5.89	6.30	6.62	6.73	7.00	7.34	7.69	7.88	8.17	8.07	7.92	7.89	8.34	8.60	8.78	8.69	8.74	8.98	8.66	8.83
建設業	3.80	4.21	4.29	4.06	4.34	4.62	4.91	5.54	5.96	6.45	7.00	7.03	6.88	6.73	6.39	5.86	5.84	5.78	5.75	5.61	5.56	5.50	5.31
卸小売業	3.54	3.64	3.76	3.81	3.83	3.91	4.02	4.25	4.54	4.84	5.28	5.89	6.12	6.08	6.26	6.44	6.52	6.71	6.41	6.05	5.83	5.78	5.84
サービス	2.70	2.93	3.09	3.17	3.36	3.75	3.87	3.83	3.93	4.17	4.91	5.07	5.28	5.33	5.24	5.23	5.40	5.41	5.50	5.54	5.50	5.32	5.20
繊維	2.57	2.74	2.79	2.75	2.95	3.12	3.24	3.54	3.87	3.52	2.87	3.00	3.14	3.38	3.22	3.08	3.12	3.23	3.06	2.86	3.08	3.02	3.04

平成19年11月12日伺定
(平成19年11月12日実施)

■試行マニュアル

●目的

- 地元企業の一層の受注機会の拡大
- 工事の品質確保と企業の健全経営への支援

●入札の対象者

- 地域貢献地元企業として認定された者（支店・営業所の場合は10年以上の営業活動のある者を対象）

●対象工事

- 予定価格が5千万円未満の地域保全型工事

●発注方式

- 指名競争入札

●工事発注時に県が付す条件

【下請負する場合】

- ① 工事の品質の確保、安全性の確保、公正な契約の締結の促進及び適切な労働条件の確保を図るため、下請けは二次までとする。
- ② 工事を落札した建設業者（以下「直接元請負人」という。）は、原則として、管内に本店又は支店を有する下請負人へ下請負すること。また、再下請負する場合も同様とする。
- ③ 直接元請負人は、④及び⑤の条件の履行の確保を図るため、工事現場毎に、一次下請負人及び二次下請負人を指導する責任者（以下「下請負人指導責任者」という。）を配置し、下請負人指導責任者選任届（様式1）を工事着手届に併せて監督員へ提出すること。ただし、下請負人指導責任者は現場代理人と兼ねることができる。
- ④ 直接元請負人は、自社及び下請負人に対して、一括下請負の禁止、建設工事の現場における専任技術者の設置、適切な下請取引の確保等に係る建設業法の規定の遵守させること。また、「施工体制チェックリスト」（様式2）、「建設業法令遵守ガイドライン・チェックリスト」（様式3）により、建設業法令遵守状況を点検し、工事が完了したときは、発注機関へ「法令遵守状況報告書」（様式4）を提出すること。
- ⑤ 直接元請負人は、技能労働者の労働条件の改善を図るため、一次下請負人及び二次下請負人に対し、社会保険・労働保険等への加入につ

いて指導すること。また、賃金については、公共工事設計労務単価と比べて合理的理由なしに著しく下回ることをしないよう指導し、工事が完了したときは、発注機関へ、自社及び工事を施工する下請負人別に作成した「技能労働者の労務賃金に係る報告書」（様式5）を提出すること。

- ⑥ 直接元請負人は、県の前金払い・中間前金払い・部分払い制度及び新潟県総合建設業協同組合の「未完成公共工事に係る工事請負代金債権の譲渡を活用した融資制度」などを積極的に利用することにより、下請負人の資金需要に対し、的確かつ迅速に対応し、請負代金等を巡る紛争が生じないように努めること。
- ⑦ 直接元請負人は、下請契約を締結したときは、下請契約の請負代金の額の合計が3千万円以下の場合であっても、下請工事着手前に、施工体制台帳の写しを監督員へ提出するとともに施工体系図を工事関係者の見やすい場所及び公衆が見やすい場所に掲示すること。

【下請負しない場合】

直接元請負人は、技能労働者の賃金が公共工事設計労務単価と比べて合理的理由なしに著しく下回ることをしないようにすること。また、工事が完了したときは、発注機関へ「技能労働者の労務賃金に係る報告書」（様式5）を提出すること。

●下請負した場合における県が付した条件の履行確保

- ① 発注機関は、工事完了後、建設業法令遵守ガイドライン・チェックリストの各項目について、一次下請負人及び二次下請負人に対してアンケート調査を行い、直接元請負人から提出された「法令遵守状況報告書」に照らし合わせ、法令違反等が疑われる場合は、監理課へ通報する。
- ② 通報を受けた監理課は、対象事業者について、立入調査を行い、法令違反の事実を認定した場合、改善指導等を行う。

■試行工事の効果の検証等

- ① 監理課は、工事の施工した元請負人に対し、工事完了後一定の時期に、アンケート調査を行うことにより、事業の効果を検証する。
- ② 本県の公共工事設計労務単価の全国順位により、技能労働者の労働条件の改善状況について検証する。

工事名:	
報告対象企業名:	調査月: 月

元請負人:	
作成者職・氏名:	印

【県から直接工事を請け負った特定建設業者の皆様へ】

- 元請負人は、自社及び本工事の全ての下請負人別に、工事施工期間の特定の1ヶ月を定めて、その間の施工に携わった全ての技能労働者を対象に賃金の最高額、最低額及び平均額についてこの報告書を記載し、工事完了時に発注機関へ報告してください。
- 新潟県の公共工事設計労務単価が全国下位に低迷しています。ついては、施工に携わった技能労働者の平均賃金が、県の公共工事設計労務単価を1割以上下回っている場合はその理由を記載してください。
- 技能労働者の賃金が、県の公共工事設計労務単価を著しく下回っていた場合、明らかに合理的理由がないと認められるときは、改善するよう努めてください。

【記載上の注意事項】

- ① 元請負人にあつては、労務担当役員など責任ある立場の方がこの報告書を作成してください。
- ② 下請負人の状況については、下請負人指導責任者が、下請負人の労務担当役員など責任ある立場の人の確認を得て、下請負人別にこの報告書を作成してください。
- ③ 「日当たり賃金の状況」は、基本給相当額(8時間当たり)、基準内手当(8時間当たり)、賞与等(1日当たり)、実物給与(1日当たり)の合計額を記載してください。→末尾に1人当たりの労務単価試算式を示しましたので、これにより試算してください。
- ④ 職種の分類、手当の基準内・外の区分等は、「公共事業労務費調査」(公共事業労務費調査連絡協議会)と同じですので、不明な場合は、
○「労務単価のページ」 または、
○国土交通省のHPトップページ>総合政策(ページ上部の「組織別情報」内)>建設産業(ページ左部施策メニュー内)>公共事業労務費調査について
(<http://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/const/market/roumutanka/top.html>)
を検索してください。

職種	工事に携わった実人数	日当たり賃金の状況(8時間労働に換算した賃金) (円/日)			(参考) H19公共工事設計労務単価	当該企業において技能労働者の労務賃金(平均)が公共工事設計労務単価を1割以上下回る場合において、下回る理由
		最高額	最低額	平均額		
1 特殊作業員				15,000		
2 普通作業員				12,700		
3 軽作業員				10,500		
4 造園工				15,100		
5 法面工				15,200		
6 とび工				14,500		
7 石工				19,100		
8 ブロック工				20,100		
9 電工				14,800		
10 鉄筋工				14,700		
11 鉄骨工				14,500		
12 塗装工				15,400		
13 溶接工				15,000		
14 運転手(特殊)				14,700		
15 運転手(一般)				13,300		
16 潜函工				21,300		
17 潜函世話役				24,200		
18 さく岩工				17,600		
19 トンネル特殊工				22,500		
20 トンネル作業員				17,500		
21 トンネル世話役				24,100		
22 橋梁特殊工				18,300		
23 橋梁塗装工				21,200		
24 橋梁世話役				22,200		

職種	工事に携わった実人数	日当たり賃金の状況(8時間労働に換算した賃金) (円/日)			(参考) H19公共工事設計労務単価	当該企業において技能労働者の労務賃金(平均)が公共工事設計労務単価を1割以上下回る場合において、下回る理由
		最高額	最低額	平均額		
25 土木一般世話役					17,000	
26 高級船員					21,600	
27 普通船員					17,900	
28 潜水士					26,900	
29 潜水連絡員					17,700	
30 潜水送気員					18,000	
31 山林砂防工					21,100	
32 軌道工					20,100	
33 型枠工					14,900	
34 大工					15,700	
35 左官					14,500	
36 配管工					15,100	
37 はつり工					14,100	
38 防水工					14,200	
39 板金工					14,700	
40 タイル工					17,900	
41 サッシ工					15,100	
42 屋根ふき工					15,300	
43 内装工					15,100	
44 ガラス工					12,900	
45 建具工					12,900	
46 ダクト工					14,700	
47 保温工					15,200	
48 建築ブロック工					13,500	
49 設備機械工					15,700	
50 交通誘導員A					8,100	
51 交通誘導員B					7,500	

【労務単価試算式】(8時間当たり換算した1人当たり賃金の試算式)

● 日給制作業員・月給制作業員の場合

基本給相当額(A)	基本給月額÷1ヶ月の所定内労働時間(有給休暇時間を含む)×8時間
基準内手当(B)	基準内手当月額÷1ヶ月の所定内労働時間(有給休暇時間を含む)×8時間
臨時の給与(C)	臨時の給与の年計÷年間労働日数(有給休暇日数を含まない)
実物給与(D)	実物給与月額÷1ヶ月の所定内労働日数(有給休暇日数を含む)
試算労務単価	A+B+C+D

● 出来高給制作業員の場合

基本給相当額(A)	基本給月額÷{1ヶ月の所定内労働時間(有給休暇時間を含む)+時間外労働時間}×8時間
基準内手当(B)	基準内手当月額÷1ヶ月の所定内労働時間(有給休暇時間を含む)×8時間
臨時の給与(C)	臨時の給与の年計÷年間労働日数(有給休暇日数を含まない)
実物給与(D)	実物給与月額÷1ヶ月の所定内労働日数(有給休暇日数を含む)
試算労務単価	A+B+C+D

(注1)それぞれの項目の詳細については、「公共事業労務費調査・賃金調査票」(様式1)の説明を参考にしてください。

(注2)この試算式の「基準内手当」は、「公共事業労務費調査・賃金調査票」(様式1)の「割増の対象としている基準内手当」と「割増の対象としていない基準内手当」の合計です。

(注3)「基本給相当額(A)」を計算する場合、日給制作業員・月給制作業員と出来高給制作業員の場合は、試算式が異なりますので注意してください。

専門工事審査型総合評価方式の試行

◆ダンピング受注については、これまでも対策を講じてきたところであるが、低価格による受注工事等においては、不適切な下請契約による下請業者における赤字の発生、労働条件の悪化、安全対策の不徹底等が懸念されることから、これら下請業者へのしわ寄せを抑制すること、及び工事的物の品質に対し実質的に大きな影響を与える専門工事業者の施工能力等を的確に評価することによる工物品質の確保を目的とし、一体として発注する工事のうち主要な専門工事についても技術資料等を求めて評価する「専門工事審査型総合評価方式」を試行する。

【概要】

- (1) 対象工事
地方整備局長及び事務所長が、当該工事の中で主要な部分を占める専門工事の施工内容(専門工事内容)、施工者(専門工事施工者)及び費用(専門工事費用)について、予め確認することが必要と認める工事において試行。ただし、政府調達協定案件は除く。
なお、専門工事とは、専門性が高く特定の企業が下請けとして施工している工事で、下記に示すような工事等をいう。
大規模土工、法面処理、地盤改良、杭基礎、トンネル(シールド)等

- (2) 競争参加資格
従来の総合評価方式における施工計画の審査に加えて、専門工事に関する施工計画の審査を新たに追加。

- (3) 評価項目
専門工事評価項目として下記を設定。
① 専門工事施工内容の実現性・確実性
② 専門工事施工者の技術力・信頼性
なお、評価の対象とする専門工事施工者は、1次下請業者とする。ただし、専門工事施工者が元請の場合は、元請を評価対象とする。
また、施工体制確認型総合評価方式と同様に施工体制評価項目を設定するとともに、従来の総合評価方式と同様に必要に応じて下記④～⑦の評価の項目を設定。
③ 施工体制(施工体制確保の確実性、品質確保の実効性)
④ 技術提案及びそれに対する施工計画(標準型の場合)
(簡易型においては簡易な施工計画)
⑤ 企業の施工実績 ⑥ 配置予定技術者の能力 ⑦ 企業の技術力

- (4) 配点割合
下記を標準とする(標準型総合評価方式の場合)。

標準点 100点	施工体制 評価点 30点	加算点 最大70点 (簡易型 最大50点)
(施工体制以外で最低限の要求条件を満たした場合に付与)	専門工事評価点 最大30点 (簡易型 最大20点)	専門工事評価点 最大30点 (注) 技術提案及び企業の 施工実績等を評価(加 点)

(5) 専門工事評価項目の評価方法

- 1) 提出を求める資料
 - ・ 専門工事に関する施工計画 (提案を定めるテーマを設定)
 - ・ 専門工事費用 (専門工事施工者が元請に提出した見積)
 - ・ 専門工事施工者の同種工事の施工実績

2) 評価方法

- ① 専門工事施工内容の実現性・確実性
 - ・ 専門工事に関する施工計画
現地条件(地形、地質、環境、地域特性等)を踏まえて特に考慮すべき事項が適切に記述されているか評価し加点する。なお、下記の専門工事費用の評価点の取得率及び施工体制評価点の取得率を乗じて最終加算点とする。
 - ・ 専門工事費用
専門工事費用に関する見積書が提出された場合は加点する。ただし、専門工事費用に関する見積が当該費用範囲に対応する直積算相当額に2/3を乗じた額を下回っている場合は、ヒアリングにおいてその理由の説明を求めるとし、正当な理由が確認できない場合は、加点しない。
専門工事施工者が未定のために見積書が提出できないう場合は、加点しない。
- ② 専門工事施工者の技術力・信頼性
 - ・ 専門工事施工者の同種工事の施工実績
過去5年間に完成した同種工事の施工実績がある場合に加点し、実績がない場合は加点しない。実績は元請、下請を問わない。
専門工事施工者が未定のために施工実績が提出できない場合は、加点しない。

3) ヒアリング

専門工事に関する施工計画及び専門工事費用に関する見積を審査するた、原則としてヒアリングを実施する。なお、ヒアリングは元請業者同席のもと、専門工事施工者を対象として実施する。

労働環境改善委員会

委員の区分	氏 名	所 属	役 職 名	所属団体
専門家委員 (委員長)	蟹澤 宏剛	芝浦工業大学工学部	准 教 授	
専門家委員	平 智之	(有) アドミックス	代表取締役	
業界側委員	大木 勇雄	(株) 大木組	代表取締役	日本躯体
業界側委員	坂田 守夫	坂田工業 (株)	代表取締役	全防協
業界側委員	高橋 和男	高橋工業 (株)	代表取締役会長	全鉄筋
業界側委員	三野輪賢二	三成建設 (株)	代表取締役	日建大協
業界側委員	向井 敏雄	向井建設 (株)	代表取締役社長	日機協
業界側委員	村岡 良実	(株) 村岡組	代表取締役	全基連
オブザーバー	三浦 文敬	国土交通省 建設市場整備課	専門工事業高度 化対策官	
オブザーバー	横田 正文 (第3回以降) (山田 賢) (第2回まで)	国土交通省 建設市場整備課	労働資材対策官	
オブザーバー	芳本 竜一 (第3回以降) (小林 靖) (第2回まで)	国土交通省 建設市場 整備課建設産業振興室	課長補佐	