

# 1. 建設キャリアアップシステムレベル別年収 を踏まえた賃上げに向けた取組について

---

## 開催概要

日時：令和5年3月29日 17:15～18:15

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

テーマ：建設業の賃金引上げに向けた取組、働き方改革等の推進 等

本意見交換会において、以下のことについて申し合わせを行った。

- 様々な課題があるものの、  
本年は技能労働者の賃金が概ね5%上昇することを目指して、全ての関係者が可能な取組を進めること
- 建設業の働き方改革に向けて、  
全ての関係者が週休2日（4週8閉所等）の確保などにより工期の適正化に取り組むこと



意見交換会の様子

# 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

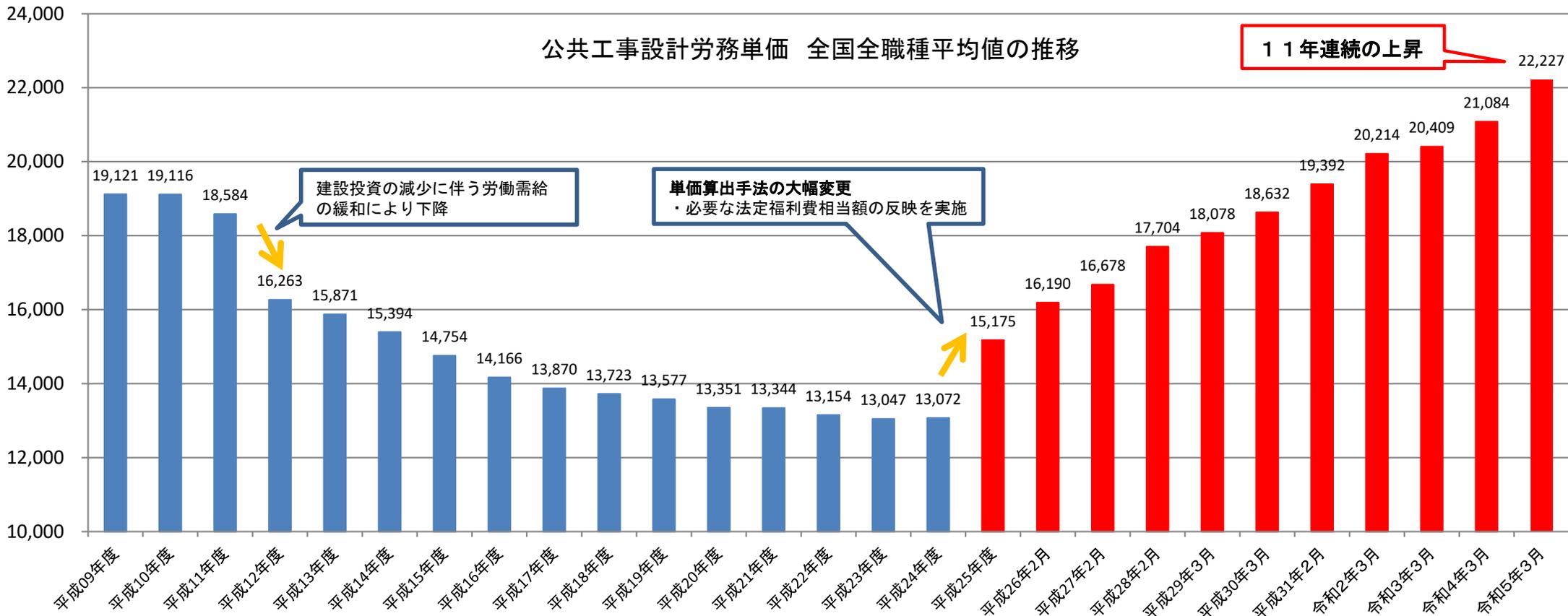
### （主要12職種）

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%

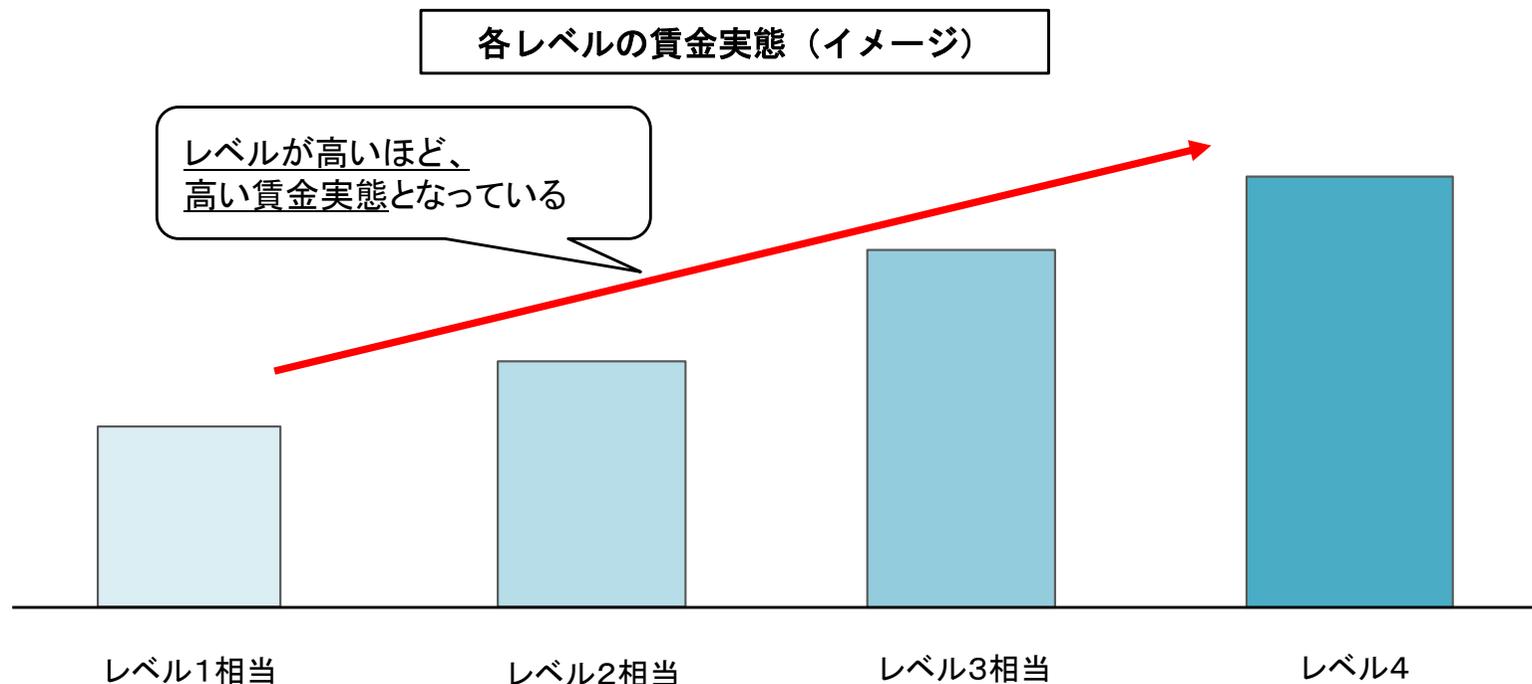
注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

- 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2月末時点

レベル1(白)  
1,017,675人

レベル2(青)  
13,020人

レベル3(銀)  
12,395人

レベル4(金)  
46,385人

# CCUSレベル別年収の概要 国土交通省による試算

◎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点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」の値は中位程度、「下位」の値は上位85%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

# CCUSレベル別年収① 国土交通省による試算

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					
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」の値は中位程度、「下位」の値は上位85%程度の全国の年収相当として作成

# CCUSレベル別年収② 国土交通省による試算

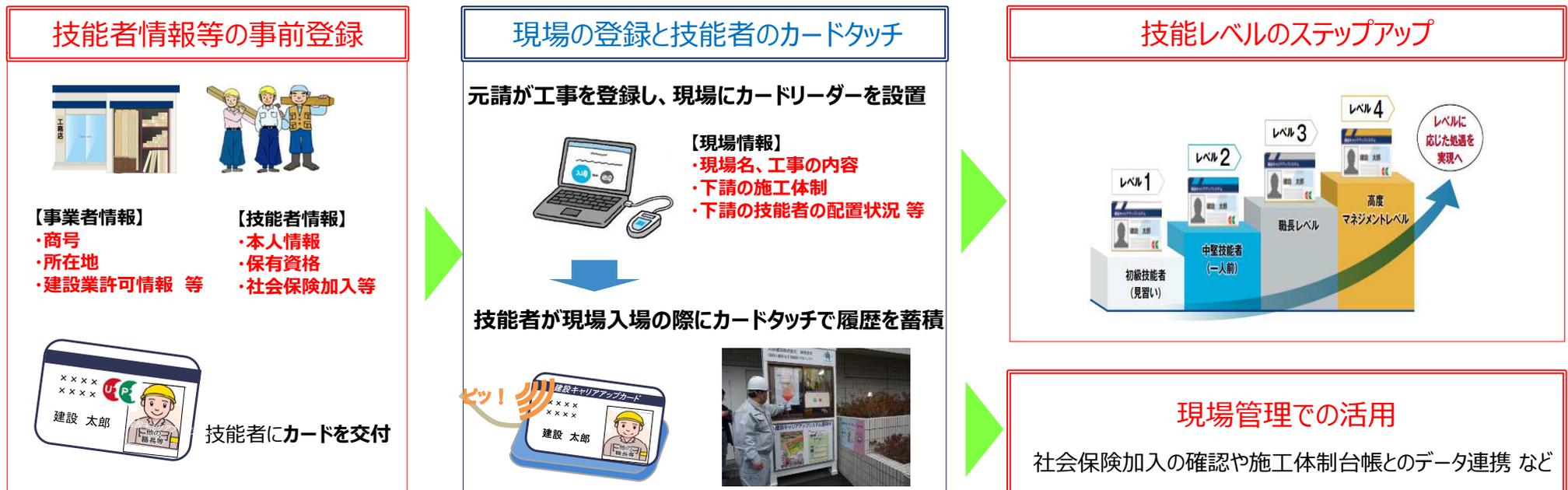
能力評価分野	レベル1			レベル2			レベル3			レベル4		
	下位	～ 中位	～ 上位									
内装仕上工事	3,750,000	～ 5,030,000	～ 6,320,000円	4,380,000	～ 5,790,000	～ 7,200,000円	4,860,000	～ 6,490,000	～ 8,110,000円	5,540,000	～ 7,100,000	～ 8,670,000円
サッシ・CW	3,830,000	～ 5,140,000	～ 6,440,000円	4,470,000	～ 5,910,000	～ 7,340,000円	4,960,000	～ 6,620,000	～ 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」の値は中位程度、「下位」の値は上位85%程度の全国の年収相当として作成

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場での就業履歴等を登録・蓄積し、**技能・経験の客観的な評価を通じた技能者の適切な処遇や現場管理につなげる**仕組み
- これにより、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもてる、②**技能・経験に応じて処遇を改善する**、③**技能者を雇用し育成する企業が伸びていける**建設業を目指す
- システムは、日建連、全建、建専連、全建総連など、**業界団体と国が連携して官民一体で普及**を推進

## <建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営：（一財）建設業振興基金



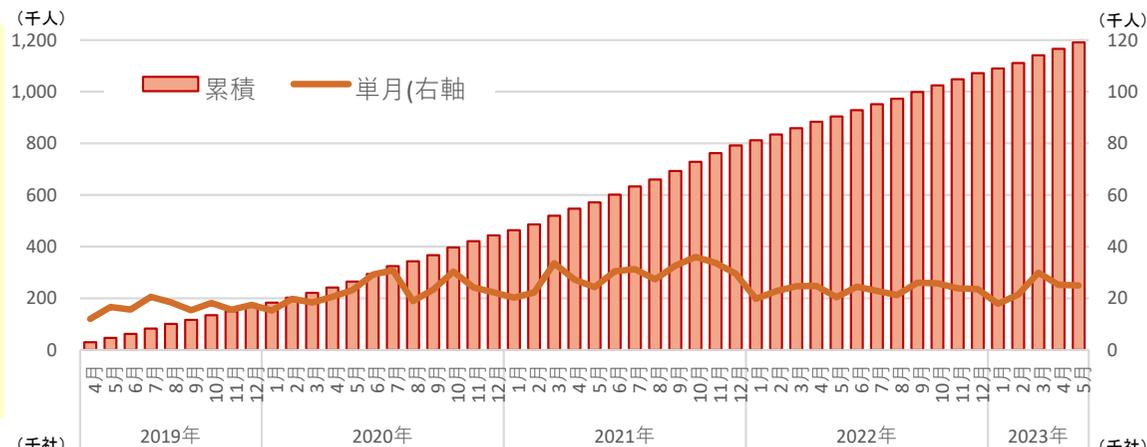
- ◎ 現場を支える技能者が、技能・経験に応じて適切に処遇され、働き続けられる環境づくり（働き方改革）
  - ◎ データ連携等を通じた効率的な現場管理（生産性向上）
- **建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために必要**

# 建設キャリアアップシステムの利用状況(2023年5月末)

## 技能者の登録数

**119.1万人が登録**

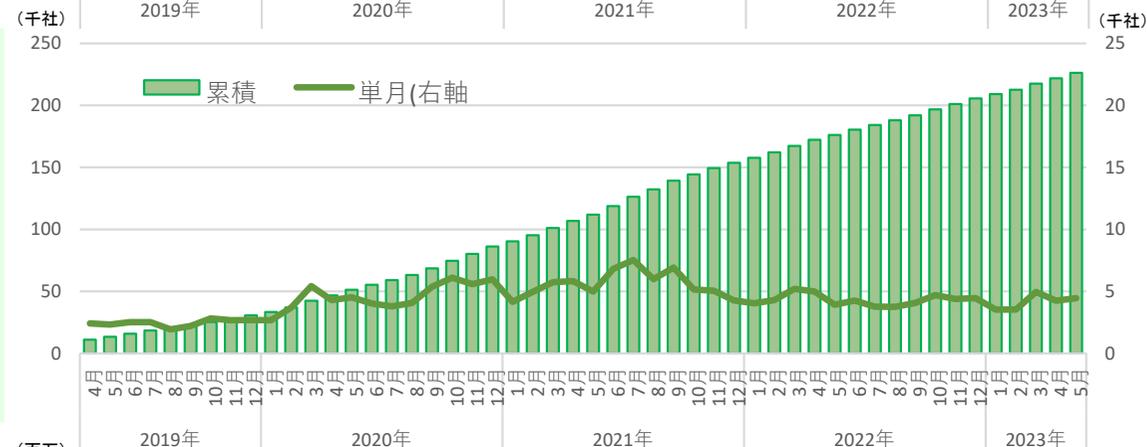
※労働力調査(R4)における建設業技能者数:302万人



## 事業者の登録数

**22.6万社が登録**

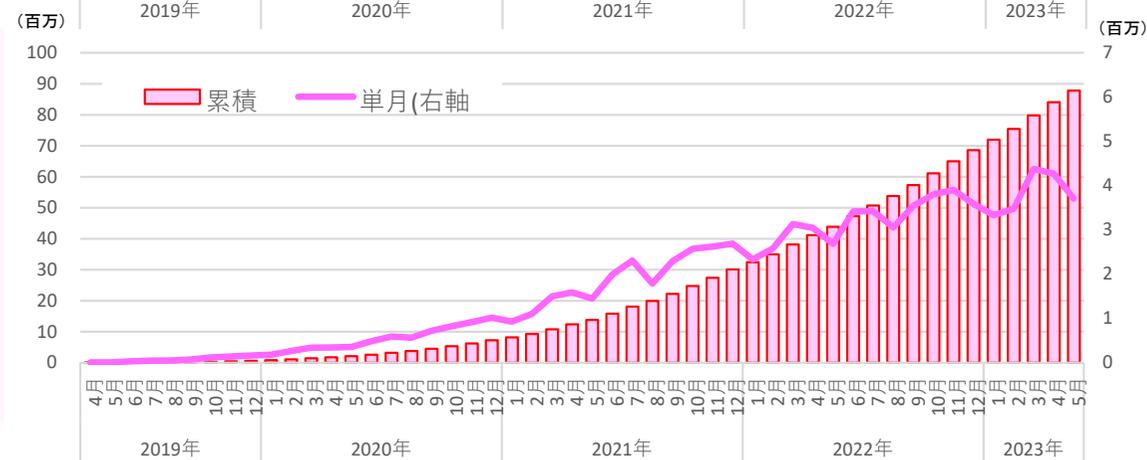
※うち一人親方は7.3万社



## 就業履歴数

**現場での利用は増加傾向**

※5月はGW影響あるも370.9万履歴を蓄積



出所:建設業振興基金データより国土交通省

## 元請による現場利用の促進

(元請によるカードリーダー設置等)

### 公共工事等におけるインセンティブ措置

- ◎ 直轄工事におけるモデル工事の実施 (WTO工事等)
- ◎ 都道府県では、40道府県が企業評価を導入  
政令指定都市は17市が企業評価を導入
- ◎ 経営事項審査において、全建設工事または全公共工事の現場におけるカードリーダー設置等に対して加点措置を施行し(本年1月)、現場利用をさらに促進

### 技術者専任要件の緩和

- ◎ 監理技術者等の現場兼任を認める要件に、CCUS等による施工体制の把握を位置づけることを検討

## 労務費や処遇改善への展開

### 公共発注者による週休2日工事での活用

- ◎ 公共発注者が、CCUSの管理機能を用いて、週休2日工事における達成状況を円滑に確認できる機能を供用  
(公共発注者による閲覧機能を内製化) ※令和4年12月から供用開始

### 技能レベルを反映した手当で支給の普及

- ◎ CCUSの能力評価等を企業独自の手当てに反映する取組を水平展開 (現在、50社を超える大手・中堅ゼネコン等で導入又は検討。地場企業、専門工事業にも取組の広がり。)

- 建設キャリアアップシステムに登録される技能者の資格と経験をもとに、能力評価を実施。
- 能力評価実施団体が策定した能力評価基準(国土交通大臣が認定した40分野(※))に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体において実施。  
(令和5年5月末現在 レベル4:47,832人 レベル3:14,173人 レベル2:14,656人)

## 制度の概要

### 建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を登録

<技能者の保有資格のほか、カードタッチ等で就業履歴を登録>



- ◎ 経験 (就業履歴)
- ◎ 知識・技能 (保有資格)
- ◎ マネジメント・警官 (登録基幹技能者講習・職長経験)



### 技能者情報画面：サンプル

技能者情報(メニュー画面の「310\_閲覧」から「10\_技能者情報」)では、技能レベル(Lv1~Lv4の数値)のみを表示していましたが、2022年4月よりレベル判定を受けたLv2以上を対象として技能レベルに加えて分野(電気工事技能者、橋梁技能者等)を併せて表示します。

「技能者情報」画面のイメージ

技能レベルの詳細表示		
初回登録日	分野ごとの技能レベル	
登録日	分野	レベル
2020/03/20	001 鉄筋技能者	レベル2
	035 土工技能者	レベル3

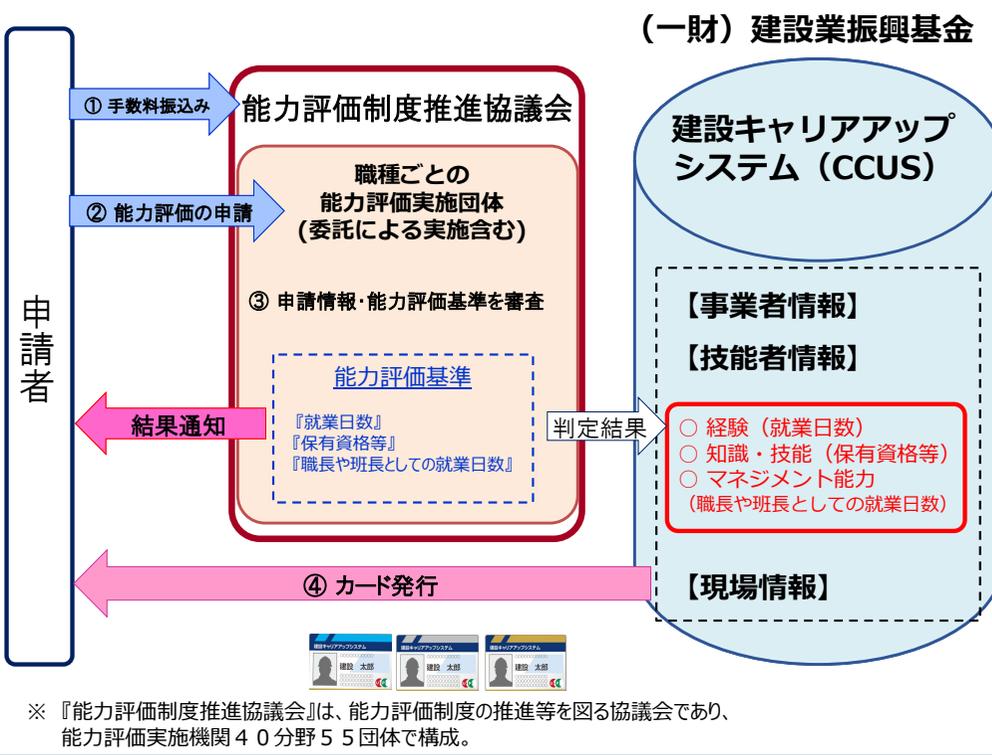
「技能レベル」欄に貼られたリンクから、ポップアップが表示され、レベル判定を受けた全ての分野ごとに技能レベルが表示

### 技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行



## 技能者の能力評価手続の概要

- ① 事前に、能力評価制度推進協議会に評価手数料を振込(4,000円)
- ② 申請者は、能力評価実施団体に能力評価の申請を行う
- ③ 能力評価実施団体にて能力評価審査を実施
- ④ ②の評価を受けて、建設業振興基金が(能力評価を反映した)カードを発行



※ 『能力評価制度推進協議会』は、能力評価制度の推進等を図る協議会であり、能力評価実施機関40分野55団体で構成。

※ 『能力評価対象分野』: 電気工事、橋梁、造園、コンクリート圧送、防水施工、トンネル、建設塗装、左官、機械土工、海上起重、PC、鉄筋圧接、型枠、配管、とび、切断穿孔、内装仕上、サン・CW、エクステリア、建築板金、外壁仕上、ダクト、保温保冷、クレーン、冷凍空調、運動施設、基礎くい工事、タイル張り、道路標識・路面標示、消防施設、建築大工、硝子工事、ALC、土工、ウレタン断熱、発破・破砕、建築測量、圧入、さく井

# 能力評価対象分野の拡大について

技能者の能力評価は、国土交通大臣が認定した40分野の能力評価基準に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体により実施

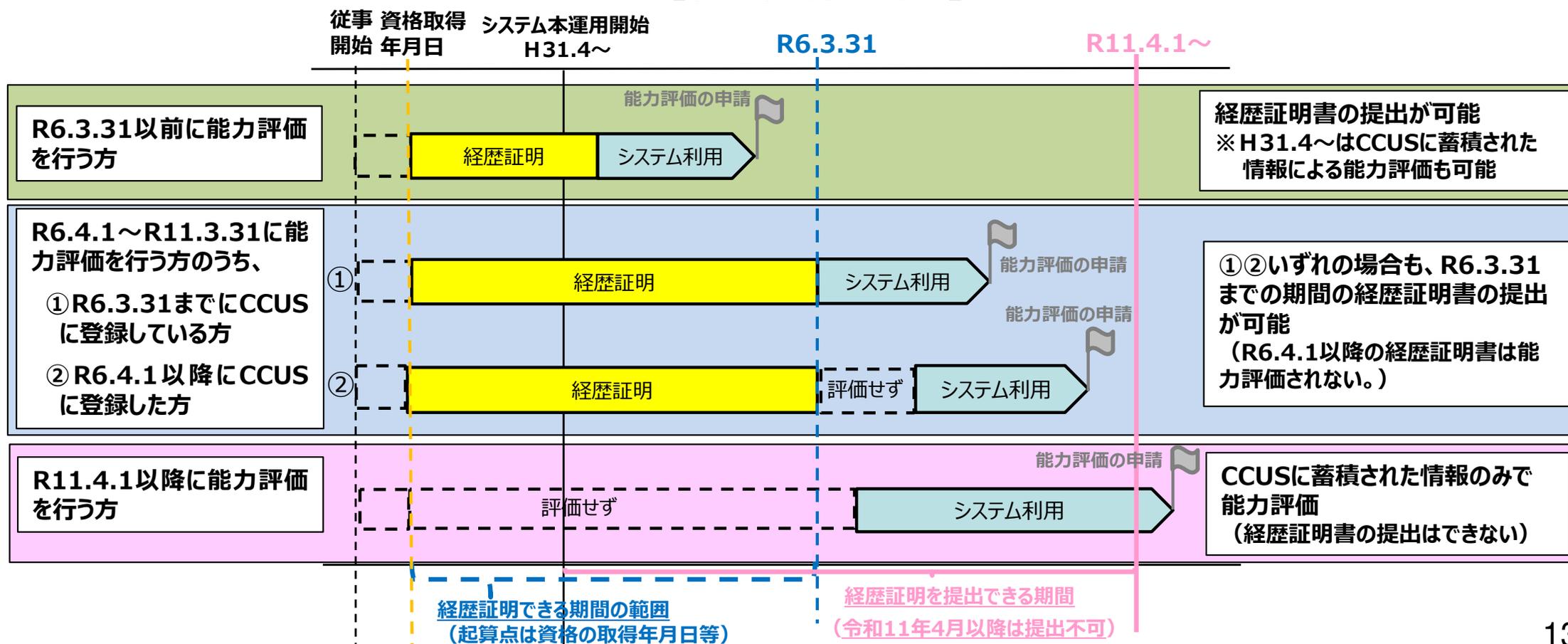
<b>電気工事</b> (一社)日本電設工業協会	<b>橋梁</b> (一社)日本橋梁建設協会	<b>造園</b> (一社)日本造園建設業協会 (一社)日本造園組合連合会	<b>コンクリート圧送</b> (一社)全国コンクリート 圧送事業団体連合会	<b>防水施工</b> (一社)全国防水工事業協会
<b>トンネル</b> (一社)日本トンネル 専門工事業協会	<b>建設塗装</b> (一社)日本塗装工業会	<b>左官</b> (一社)日本左官業組合連合会	<b>機械土工</b> (一社)日本機械土工協会	<b>海上起重</b> (一社)日本海上起重技術協会
<b>プレストレストコンクリート</b> (一社)プレストレスト・ コンクリート工事業協会	<b>鉄筋</b> (公社)全国鉄筋工事業協会	<b>圧接</b> 全国圧接業協同組合連合会	<b>型枠</b> (一社)日本型枠工事業協会	<b>配管</b> (一社)日本空調衛生工事業協会 (一社)日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会
<b>とび</b> (一社)日本建設躯体 工事業団体連合会 (一社)日本鳶工業連合会	<b>切断穿孔</b> ダイヤモンド工事業協同組合	<b>内装仕上</b> (一社)全国建設室内工事業協会 日本建設インテリア事業 協同組合連合会 日本室内装飾事業協同組合連合会	<b>サッシ・カーテンウォール</b> (一社)日本サッシ協会 (一社)建築開口部協会	<b>エクステリア</b> (公社)日本エクステリア建設業協会
<b>建築板金</b> (一社)日本建築板金協会	<b>外壁仕上</b> 日本外壁仕上業協同組合連合会	<b>ダクト</b> (一社)全国ダクト工業団体連合会 (一社)日本空調衛生工事業協会	<b>保温保冷</b> (一社)日本保温保冷工業協会	<b>グラウト</b> (一社)日本グラウト協会
<b>冷凍空調</b> (一社)日本冷凍空調 設備工業連合会	<b>運動施設</b> (一社)日本運動施設建設業協会	<b>基礎ぐい工事</b> (一社)全国基礎工事業団体連合会 (一社)日本基礎建設協会	<b>タイル張り</b> (一社)日本タイル煉瓦工事工業会	<b>道路標識・路面標示</b> (一社)全国道路標識標示業協会
<b>消防施設</b> (一社)消防施設工事協会	<b>建築大工</b> 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 (一社)日本ログハウス協会 (一社)プレハブ建築協会	<b>硝子工事</b> 全国板硝子工事協同組合連合会 全国板硝子商工協同組合連合会	<b>ALC</b> (一社)ALC協会	<b>土工</b> (一社)日本機械土工協会
<b>ウレタン断熱</b> (一社)日本ウレタン断熱協会	<b>発破・破砕</b> (一社)日本発破・破砕協会	<b>建築測量</b> (一社)全国建築測量協会	<b>圧入</b> (一社)全国圧入協会	<b>さく井</b> (一社)全国さく井協会 ●令和5年5月1日より

これに加えて、現在、10以上の専門工事業団体から、個別に能力評価基準の策定、又はその前段階となる「登録基幹技能者」の登録に係る相談を受付

# 経歴証明の活用について

- 建設技能者の能力評価制度においては、建設キャリアアップシステム(CCUS)により客観的に把握できる就業年数、保有資格、マネジメント経験(職長・班長としての経験年数)を評価することを原則とする。
- 一方で、CCUSに就業履歴を蓄積できる環境が整うまでの経過的な措置として、**令和11年3月31日まで**に能力評価の申請を行う場合には、**令和6年3月31日まで**の就業年数、マネジメント経験については、所属事業者等により作成された『経歴証明書』の提出を認めている。  
(令和11年4月1日以降に能力評価の申請を行う場合には、CCUSにより客観的に把握できる情報のみを評価することとする。)
- なお、一定の客観性の確保の観点から、経歴証明の起算点は、建設業に関する資格の取得年月日等(CCUSに登録された情報)とする。(マネジメント経験については、起算点の確認は要さない(所属事業者等の経歴証明のみ))

## 【経歴証明の活用】



- 来年4月から、原則としてCCUSに蓄積された就業履歴によらなければCCUSの能力評価の年数に加算されなくなることを踏まえ、**令和5年度を「CCUS能力評価躍進の年」**となるよう、業界と一体となって取組を加速化

※ CCUSの運営主体である建設業振興基金と能力評価の実施について円滑な連携が図られるよう、推進体制(CCUS能力評価推進協議会)についても整備

## どんな現場でも、技能者が就業履歴を蓄積できる環境整備

### 就業履歴を蓄積できる環境の整備

- **市販の安価なカードリーダー**でも対応可能なシステムや**安価に電話で就業履歴が蓄積できる実験的取組**を本年中に提供開始
- **カードリーダーがなくても、iPhoneにより就業履歴が蓄積**できるよう、調査結果を踏まえ**来年度早期のシステム供用開始を目指す**
- CCUS新規登録事業者に**カードリーダーの無償貸与を実施**（建設業振興基金にて継続）

### 未設置現場向けのメールでの専用窓口の設置

- 「現場にカードリーダーがない」という場合に、技能者や下請からのメール専用窓口を振興基金に開設。**（相談内容に応じた元請向けの情報提供等のサポートの実施、上記のカードリーダーの無償貸与等を周知）**

#### 【その他の取組】

- カードリーダーの購入等に係る経費を助成する厚労省の助成金（2/3補助）の活用
- 元請業者に対しては、施工体制登録など現場の手間を削減するような支援

## 技能者の能力評価の促進

### 基準未策定となっている分野の評価基準の整備

- 能力評価**基準が策定されていない分野について**専門工事業団体による**基準作成等に対して支援**

### 申請数増加に向けた専門工事業団体への支援

- 評価申請を増進するため、専門工事業団体による**能力評価実施体制の整備や周知活動**に対して支援

### 技能者登録の際にワンストップでレベル評価

- 技能者登録と同時に能力評価に応じたカード発行を可能とするよう、「ワンストップ申請」を**来年4月目途に供用開始**

#### 【その他の取組】

- 地域の公共土木で職種横断的に現場を担う技能者の評価の在り方について、基準の策定を視野に入れた実態把握・検討

- 元請会社には、**現場でのカードリーダー等の設置**を進めていただくよう、お願いします。
- 業界団体の皆様には、**技能者の能力評価**の周知・普及を進めていただくようお願いいたします。



趣旨

建設労働者の入職促進及び処遇改善を図るため、建設キャリアアップシステム（CCUS）や建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度を普及促進する事業を人材確保等支援助成金に新たなコースとして創設。

助成対象者

建設事業主団体（次の要件を全て満たす団体：任意団体も可）

- ① 構成員の数が10以上であって、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が50人以上であること
- ② 構成員のうち占める建設事業主の割合が50%以上であること
- ③ 構成員である建設事業主のうち占める雇用保険に加入している建設事業主が50%以上のものであること
- ④ 代表者が置かれている団体であって、団体に関する規約・規則等を有し、会計経理の独立性が担保されているなど、財務及び活動の状況等からみて、事業を的確に遂行できると認められる団体であること

※ 助成金の活用にあたっては、事業推進委員会を設置し、同委員会において、最大1年間の事業年間計画を策定の上、実施した取組に対する効果検証を行うことが必要。

建設事業主団体 (構成員10以上、常時雇用労働者50人以上)	
建設事業主 (建設労働者を「雇用」し「建設業」を営む者) 50%以上	建設事業主以外 (1人親方等) 50%以下
雇用保険加入の建設事業主 25%以上	雇用保険未加入の建設事業主 25%以下

助成額

中小建設事業主団体:対象経費の2/3  
上記以外の団体 :対象経費の1/2

※中小建設事業主団体  
構成員のうち中小建設事業主(資本金3億円以下又は労働者数300人以下)の割合が2/3以上の団体

支給上限額

1団体につき1事業年度(4/1~3/31)の上限額  
全国団体:3,000万円 都道府県団体:2,000万円 地域団体:1,000万円

対象事業及び対象経費

	メニュー名	事業内容	対象経費	助成期間
1	CCUS等登録促進事業	建設事業主団体が、中小構成員等(注)に対し、事業者登録料、技能者登録料、レベル判定手数料、見える化評価手数料の全部又は一部を補助する事業	・事業者登録料(※1)・技能者登録料、レベル判定手数料、見える化評価手数料(※2)について中小構成員等に対し補助した額 ※1 事業者登録料については、原則として、技能者登録と一体で登録を行った場合に限り対象 ※2 見える化手数料は5万円が上限	補助の対象とする中小構成員等が異なれば複数年も可 (1事業主において各登録料・手数料につき1回)
2	CCUS等登録手続支援事業	建設事業主団体が、中小構成員等(注)を対象に事業者登録、技能者登録、レベル判定、見える化評価の申請手続を支援する事業	・申請手続等を専任するアルバイト等の人件費、印刷製本費、消耗品費など ※一部費用に上限額あり。 ・申請手続等を行政書士等の外部機関へ委託する場合の委託費	各建設事業主団体につき1回限り(最長1年間)
3	就業履歴蓄積促進事業	建設事業主団体が、中小構成員等(注)におけるカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業	・カードリーダーなどの各種機器の購入費・リース料、アプリなどソフトウェア等の導入に係る契約費用(初期費用・月額利用料等)、機器設置費用、説明会開催費用など ※ 各費用に上限額あり。ランニング費用は事業計画期間内(最大1年間) ・上記費用について中小構成員等に対し補助した額	貸出・補助の対象とする構成員が異なれば複数年も可 (1事業主につき1回)

(注) 中小構成員等: 構成員である中小建設事業主及び一人親方のほか、当該構成員と元下関係にあるなど直接関係のある中小建設事業主及び一人親方をいう。



建設事業主等に対する助成金 厚生労働省

検索

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。申請書のダウンロードも可能です。

- 技能者の担い手確保・育成など、「人への投資」の観点から国としても、業界団体への施策強化が必要。(特に、CCUSの能力評価基準の普及における業界団体の環境整備・技能者への周知活動 など)
- このため、能力評価分野の拡充に取り組む業界団体や能力評価制度の利用促進に向けた業界の取組を支援することとする。

## 課題

- ◎ CCUSの能力評価については、能力評価が策定されていない分野が存在し、外国人も含む技能者の処遇改善の機会を創出する必要
- ◎ また、CCUSの能力評価については、必ずしも十分に利用が進んでおらず、処遇改善を進めるためにも、制度利用を促進する必要



## 取組イメージ

- ◎ 基準未策定の分野について専門工事業団体による基準作成等への支援  
(例: コンサル等への委託等)
- ◎ 専門工事業団体による能力評価実施体制の整備や周知活動に対する支援  
(例: 団体の審査人員確保への支援、広報活動への支援等)

# 能力評価手続のワンストップ化

○ CCUSへの技能者登録を行う際に、同時に、能力評価申請を行い、能力評価(レベル)を反映したカード発行を可能とする。(ワンストップ化) ※レベル判定は能力評価実施団体により実施 **【令和6年度目途に供用開始予定】**

## 事業者のみにおけるワンストップ化の手続きの流れ

### ① 技能者登録・能力評価の申請同時提出

- 【技能者による申請は不可であり、事業者のみによる代行申請<sup>注1</sup>が可能】
- ・申請者は、CCUSへの登録申請と同時に、能力評価手続を申し込むことを認める<sup>注2</sup>
  - ・「評価手数料」<sup>注3</sup>を支払い、振込明細(建設技能者能力評価制度推進協議会あて振込時の領収書等)を添付
  - ・CCUS登録手数料を納付。

(注1) オンライン申請のみ可能、認定登録機関による申請は不可(P)  
 (注2) 詳細型の申請であることが必要 (注3) 判定料の減額余地は要検証

### ② CCUSから各能力評価実施団体に判定依頼

- ・CCUSのシステムに申請者の技能者情報を登録して、各能力評価実施団体に能力判定を依頼

### ③ 能力評価実施団体による判定

- ・能力評価実施団体において、資格情報及び経歴証明書(就業日数・職長等の就業日数)を、能力評価基準で確認

### ④ 判定の終了後、CCUSに判定結果を通知

- ・能力評価判定終了後、判定結果をCCUSのシステムに通知(暫定運用スキームで整備する通知システムを使用)
- ※申請者本人に対して別途、判定結果通知書を発行

### ⑤ 登録の完了と、能力評価を反映したカード発行

- ・能力評価のレベルに応じた色カードを発行

## 技能者登録・能力評価同時申請の概要

(一財) 建設業振興基金

建設キャリアアップシステム (CCUS)

建設技能者能力評価制度推進協議会

能力評価実施団体

② レベル判定依頼



④ 判定結果の送信



③ レベル判定の実施

- ・就業日数
  - ・職長等としての就業日数
  - ・資格情報
- を能力評価基準に照らし判定

※CCUS登録とレベル判定申込みが同時にされる場合は、白カードは発行しない(登録を済ませてID作成のみ行う)

① 登録・レベル判定同時申込

(CCUS登録申請)  
(能力評価申請)

④' 判定結果通知

⑤ 登録完了、能力評価を反映したカード発行  
(金・銀・青)



代行申請者※



【CCUS登録申請用情報】

- 本人情報
- 保有資格・講習受講記録
- 社会保険加入状況 等

【能力評価申請用情報】

- ① 就業日数
  - (② 保有資格・講習受講記録)
  - ③ 職長・班長としての就業日数
- ⇒①③は経歴証明書によることが前提

※経歴証明の提出は、真正性の担保として、事業者からの提出を原則としている。

# CCUSの能力評価等を反映した手当支給

- 能力評価等を独自の手当てに反映する取組を、50社超の元請が実施・検討。優良事例について水平展開を継続。
- 技能者への手当は、下請企業から支払われるもの、元請企業から直接支払われるものいずれも労務単価に反映。

西松建設	CCUSレベル別の優良技能者制度(協会会対象)を実施。青:500円、銀:1,000円、金:2,000円、(うち特に模範となる方:3,000円/日)。
富士ピー・エス	FPSマイスター制度(協会会等対象)にCCUSレベルを反映。銀:1万円/月、金:1.5万円/月(うちPC工事基幹技能者他要件充足:2万円/月)。
村本建設	評価制度をCCUSのレベル基準へと転換。青以下:2,000円(R4.11から)、銀:3,000円、金:3,500円/日。R5.6より推薦要件化も検討。
奥村組	現場・エリアマイスターはカード保有者、スーパーマイスターは銀以上を条件に。手当額:現場1,000円、エリア2,000円、スーパー3,000円/日。
新谷建設	CCUSの金カード保有者に対し、手当日額200円を支給。カード色別手当の導入についても検討中。
青木あすなろ建設	R3.4より、マイスター制度においてCCUS登録を条件化し、報奨金2,000円/日を支給。今後能力種別による金額の差をつけることを検討する予定。
鴻池組	職長マスターの手当2,000円/日。金カード保有の職長マスターに対して、手当の増額を検討。
東急建設	CCUSを東急建設マイスター制度の認定要件に(認定一時金10万円、手当2,000円/日)。現時点では手当一律、レベル別手当は検討中。
東洋建設	CCUSランク、自社現場従事期間、保有資格を基準とした優良職長制度(3ランクを設定)の導入を検討中。
ヤマウラ	CCUSカード色別の昇給要件の導入を検討。
鹿島建設	職長制度・報奨金制度の前提。民間工事において半額負担としていた建退共掛金を、CCUS登録技能者については全額負担。
五洋建設	独自の労務費補正制度(休日取得目標を達成した場合、労務費を5~10%割増補正払い)の出勤確認にCCUS履歴を利用可能に。
清水建設	CCUSの金カード保有を優良技能者手当支給の要件に。CCUS登録技能者の民間工事を含めた建退共掛金を全額負担。
竹中工務店	CCUSカードの保有を優良技能者の条件に。民間工事においてCCUS登録を条件として建退共掛金を全額負担。
三井住友建設	コンストラクション・マイスター制度の認定条件にCCUS登録を追加。CCUS登録技能者について、民間工事含め建退共掛金の全額負担を予定。
矢作建設工業	民間の鉄道軌道工事に従事する協力会社を対象に、CCUS登録技能者については、建退共掛金の全額負担を予定。

【各社優良職長制度における要件化】: 浅沼組、大林組、大林道路、熊谷組、佐藤工業、大成建設、大日本土木、東亜建設工業、戸田建設、飛鳥建設、中山組、日本国土開発、橋本店、長谷エコーポレーション、フジタ、馬淵建設 等

【活用検討中】: 安藤ハザマ、大林道路、オリエンタル白石、川田工業、公成建設、ショーボンド建設、大成ロテック、大豊建設、東鉄工業、南海辰村建設、NIPPO、ピーエス三菱、福田組、藤木工務店、不二建設、不動テトラ、前田建設工業、増岡組、松井建設、松尾工務店、宮坂建設工業、宮地エンジニアリング、森本組、守谷商会、山田組、りんかい日産建設 等

# 標準見積書の活用による労務費及び法定福利費の確保

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

※【建設業者団体宛て】「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第15号)

【民間発注者団体宛て】「技能労働者の処遇改善に向けた標準見積書の活用等による法定福利費と労務費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第16号)

【地方公共団体宛て】「請負代金内訳書における法定福利費の明示による法定福利費の適切な支払いのための取組について」(令和3年12月1日付総行第419号・国不入企第33号)

## 下請への要請

- 労務費や法定福利費が内訳明示された見積書の提出等
- CCUSの普及を見据え、地位や技能の反映を推奨

- 法定福利費は労務費総額を算出し、保険料率を乗じる方法を基本とする
- できる限り、想定人工の積上げによる労務費の積算と労務費総額の明示に努める
- その際、技能者の地位や技能を反映して労務費の見積りを行うことが望ましい

【技能者の地位や技能を反映した労務費の見積りの例】 (100㎡あたり)

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

## 元請への要請

- 労務費及び法定福利費の見積りの尊重

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

## 公共発注者の確認による履行強化

(地方公共団体に対して要請)

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

## 民間発注者への要請

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

# 持続可能な建設業に向けた環境整備検討会

担い手確保や生産性向上等の従前からの建設業における課題や、昨今の建設資材の急激な価格変動等の建設業を取り巻く環境の変化を踏まえ、**将来にわたり建設業を持続可能なものとするための環境を整備するために必要な施策の方向性について、検討を行う。**

## 委員

座長	楠 茂樹	上智大学法学部 教授
	榎並 友理子	日本IBM株式会社 執行役員 公共事業統括部長
	恵羅 さとみ	法政大学社会学部 准教授
	大森 有理	弁護士
	西野 佐弥香	京都大学大学院工学研究科 准教授
	原 昌登	成蹊大学法学部 教授
	堀田 昌英	東京大学大学院工学系研究科 教授 (敬称略)

第1回検討会の様子



## 主な検討事項

### ○建設資材価格の変動への対応

- ・ 資材価格変動に対応しやすい契約について
  - － 契約・費用（コスト）の透明性、リスク負担のあり方 など

### ○建設技能者の処遇改善

- ・ 技能者の賃金を適切に行き渡らせる方策について
    - － 重層下請構造の適正化に向けた施工体制の「見える化」 など
  - ・ 賃金を下支えする仕組みについて
    - － 労務費の「見える化」「標準化」、海外事例※ など
- ※ 基準賃金以上の支払いの義務付け、労働協約の遵守など

## スケジュール

### 令和4年度

8月3日	第1回	論点整理
9月5日	第2回	事業者ヒアリング①
9月8日	第3回	事業者ヒアリング②
10月26日	第4回	価格変動への対応
11月16日	第5回	適正な施工体制の確保
12月27日	第6回	技能労働者の賃金等
2月6日	第7回	とりまとめに向けた論点整理
3月1日	第8回	とりまとめに向けた議論
3月29日	第9回	とりまとめ

# ○ 持続可能な建設業に向けた環境整備検討会 提言概要

- ✓ 請負契約の透明性を高めることでコミュニケーションを促し、発注者を含む建設生産プロセス全体での信頼関係とパートナーシップを構築することで、適切なリスクの分担と価格変動への対応を目指す。
- ✓ 労務費を原資とする低価格競争や著しく短い工期による請負契約を制限することで、価格や工期を競う環境から、施工の品質などで競う新たな競争環境を確保し、建設業全体の更なる持続的発展を目指す。

## 協議プロセス確保による価格変動への対応

### ➤ 請負代金変更ルールの明確化

価格変動時における受発注者間での協議を規定する民間約款の利用を基本とし、当該条項が請負契約において確保されるよう法定契約記載事項を明確化。

### ➤ 見積り時や契約締結前の、受注者から注文者に対する情報提供を義務化

請負契約の透明性を高めることで民間工事における価格変動時の協議を円滑化するため、建設業者から注文者に対し、建築資材の調達先、建設資材の価格動向などに関する情報提供を義務化。

### ➤ 透明性の高い新たな契約手法

契約の透明性を高めるため、請負代金の内訳としての予備的経費やリスクプレミアムを明示するとともに、オープンブック・コストプラスフィー方式による標準約款を制定することで請負契約締結の際の選択肢の1つとする。

## 賃金行き渡り・働き方改革への対応

### ➤ 労務費を原資とする低価格競争を防止するため、受注者による廉売行為を制限

中央建設業審議会が「標準労務費」を勧告し、適切な労務費水準を明示。受注者となる建設業者がこれを下回る労務費による請負契約を締結しないよう制限。

### ➤ 下請による賃金支払いのコミットメント(表明保証)

請負契約において、受注者が「標準労務費」を基に適正賃金の支払いを誓約する表明保証を行うよう制度化。

### ➤ CCUSレベル別年収の明示

技能労働者自身が技能に応じた適切な賃金を把握することで適切な処遇の確保が進むよう、CCUSレベル別年収を明示。

### ➤ 受注者による、著しく短い工期となる請負契約の制限

時間外労働や休日にしわ寄せが及ばないようにするため、受注者に著しく短い工期による請負契約を制限。

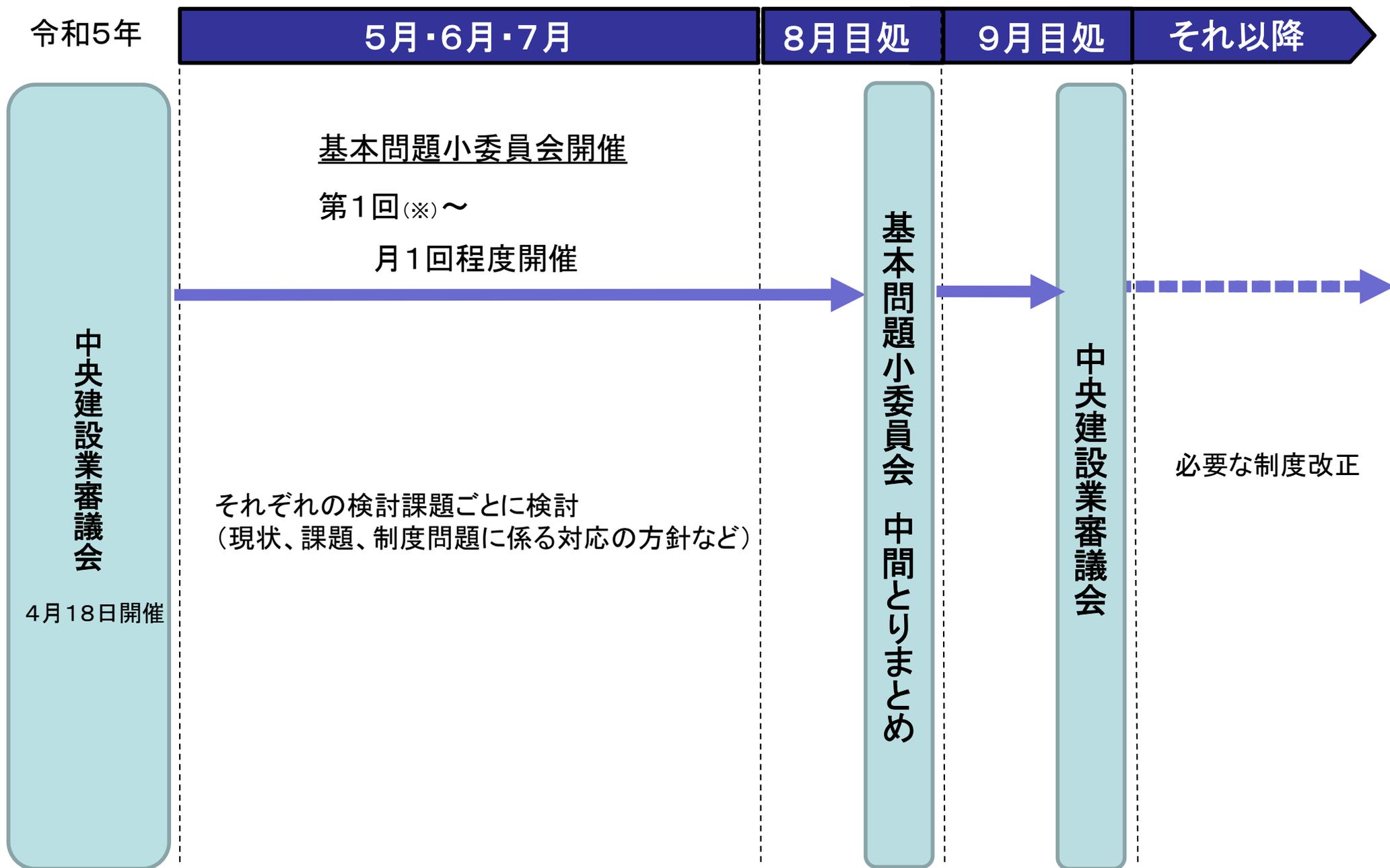
## 実効性の確保に向けた対応

### ➤ ICTを活用した施工管理による施工体制の「見える化」

国がICTを活用した施工管理の指針を策定し、特定建設業者による施工体制の適時適切な把握を可能とすると共に、許可行政庁においても必要に応じて賃金支払いの実態について確認することができる仕組みを構築。

### ➤ 許可行政庁による指導監督の強化

建設業法第19条の3（不当に低い請負代金）違反への勧告対象を民間事業者に拡大するとともに、勧告に至らなくとも不適当な事案について「警告」「注意」を実施し、必要な情報の公表ができるよう、組織体制の整備を含めて措置。



# 賃上げに向けた今後の課題

技能者の賃金の上昇には、  
賃金水準の向上→下請企業への適切な賃金の行き渡り→賃金水準の向上→...  
という好循環を維持することが重要。

## 賃金水準の向上について

- ①公共事業設計労務単価の上昇に向けて官民一体となって取組を推進する。
- ②CCUSレベル別年収の活用を促進する。  
。 ←CCUSの登録、現場利用、能力評価の普及を同時に促進することで、より多くの技能者の賃金水準として活用できるよう取り組む。

## 下請企業への賃金の行き渡りについて

- ①元下間・下下間の契約における標準見積書の活用や受発注者間における請負代金内訳書の活用を徹底し、労務費を見える化する。  
←材工分離により労務費を内訳明示した標準見積書・請負代金内訳書により労務費を見える化する。

## 2. 適切な法定福利費等の確保

---

- ①これまでの取組
- ②国交省における各種調査結果
- ③今後の課題

# 「法定福利費を内訳明示した見積書」について

法定福利費とは：法令に基づき企業が義務的に負担しなければならない社会保険料  
 ※健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料(労災保険は元請一括加入)

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

## 法定福利費を内訳明示した見積書

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

### 「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法〕

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

〔その他の法定福利費算出方法〕

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

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

(見積書の活用イメージ)

元請企業



下請企業



技能労働者

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

### 御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××  
 ○○株式会社

見積金額  (消費税込)

(内訳)

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

法定福利費

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

I

小計	J=D+I
消費税等	K=J×8%
合計	L=J+K

# 標準見積書の活用による労務費及び法定福利費の確保

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

※【建設業者団体宛て】「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第15号)

【民間発注者団体宛て】「技能労働者の処遇改善に向けた標準見積書の活用等による法定福利費と労務費の確保の推進について」(令和3年12月1日付国不建キ第16号)

【地方公共団体宛て】「請負代金内訳書における法定福利費の明示による法定福利費の適切な支払いのための取組について」(令和3年12月1日付総行第419号・国不入企第33号)

## 下請への要請

- 労務費や法定福利費が内訳明示された見積書の提出等
- CCUSの普及を見据え、地位や技能の反映を推奨

- 法定福利費は労務費総額を算出し、保険料率を乗じる方法を基本とする
- できる限り、想定人工の積上げによる労務費の積算と労務費総額の明示に努める
- その際、技能者の地位や技能を反映して労務費の見積りを行うことが望ましい

【技能者の地位や技能を反映した労務費の見積りの例】 (100㎡あたり)

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

## 元請への要請

- 労務費及び法定福利費の見積りの尊重

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

## 公共発注者の確認による履行強化

(地方公共団体に対して要請)

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

## 民間発注者への要請

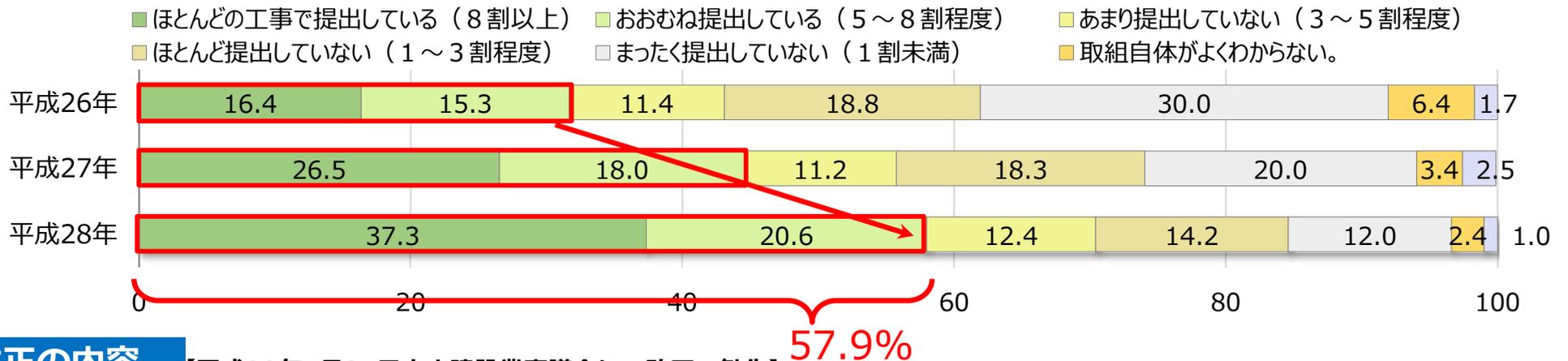
- ◎ 法定福利費及びその適正な支払いの前提となる労務費等の必要経費を見込んだ発注
- ◎ 労務費及び法定福利費が着実に確保されるよう見積・入札・契約等の際に配慮すること

## 改正の背景

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

## <見積書の提出状況(下請企業への質問)>

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



## 改正の内容

【平成29年7月25日中央建設業審議会にて改正・勧告】

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

【条文】(例:民間約款・甲) ※赤字部分を新設

(請負代金内訳書及び工程表)

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

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

## <目的>

平成29年から毎年度、建設事業者における標準見積書\*1及び請負代金内訳書等の活用状況等に関して、公共／民間、元請／下請等の属性ごとに調査を実施。

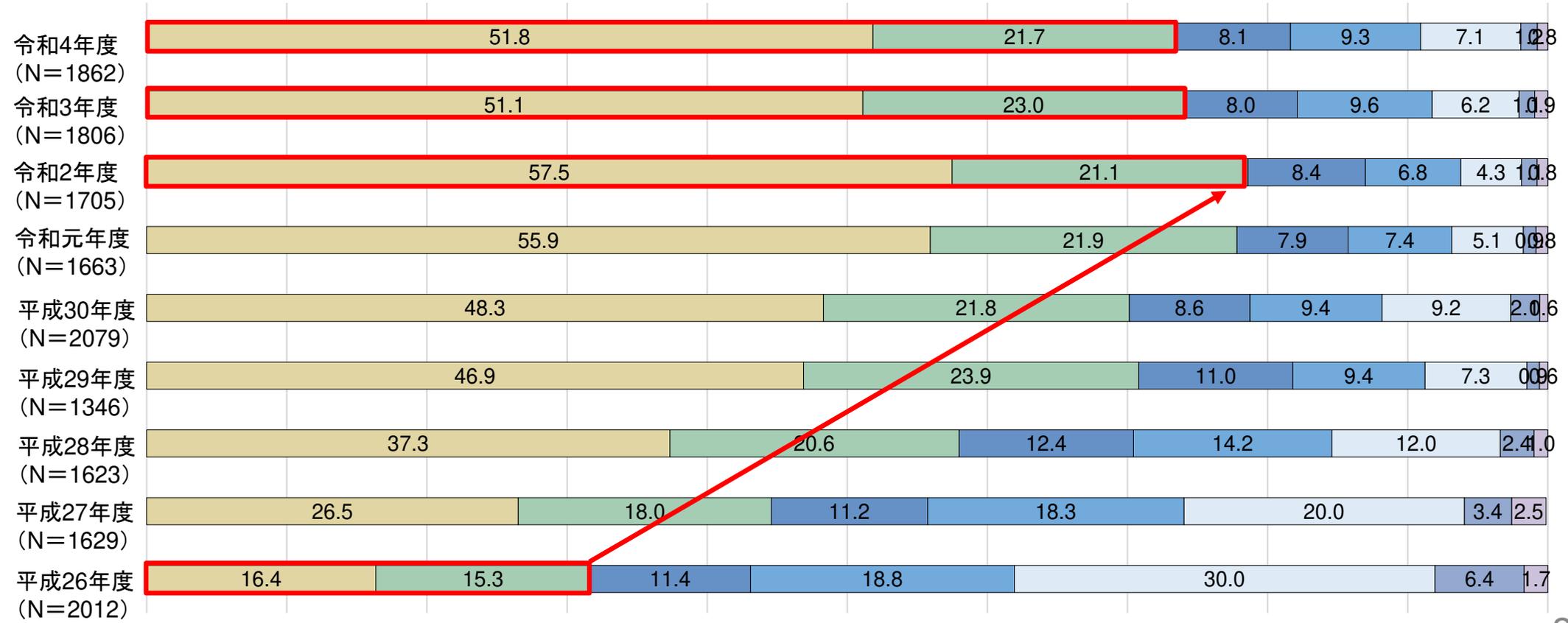
※1 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業団体が作成  
 (国土交通省HPにも掲載)  
 下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始  
 (第3回社会保険未加入対策推進協議会(H25.9.26)において申し合わせ)

## <調査概要>

- |         |  |
|---------|--|
| 1. 調査対象 | CCUS処遇改善推進協議会の会員団体傘下の建設事業者   |
| 2. 調査手法 | WEBアンケート   |
| 3. 調査項目 | <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)企業の概要</li> <li>(2)下請企業等に対する社会保険加入の確認について</li> <li>(3)法定福利費を内訳明示した見積書について</li> <li>(4)請負代金内訳書等における法定福利費の明示について</li> <li>(5)民間発注工事における誓約書の提出について</li> <li>(6)建設キャリアアップシステムについて</li> <li>(7)一人親方について</li> </ul> |
| 4. 調査時期 | 令和5年1月20日～令和5年2月17日  |

○ 5割以上の工事で提出していると回答した割合(下図赤枠)は、調査開始時の平成26年度から改善傾向が続いていたが、令和2年度以降減少に転じている。

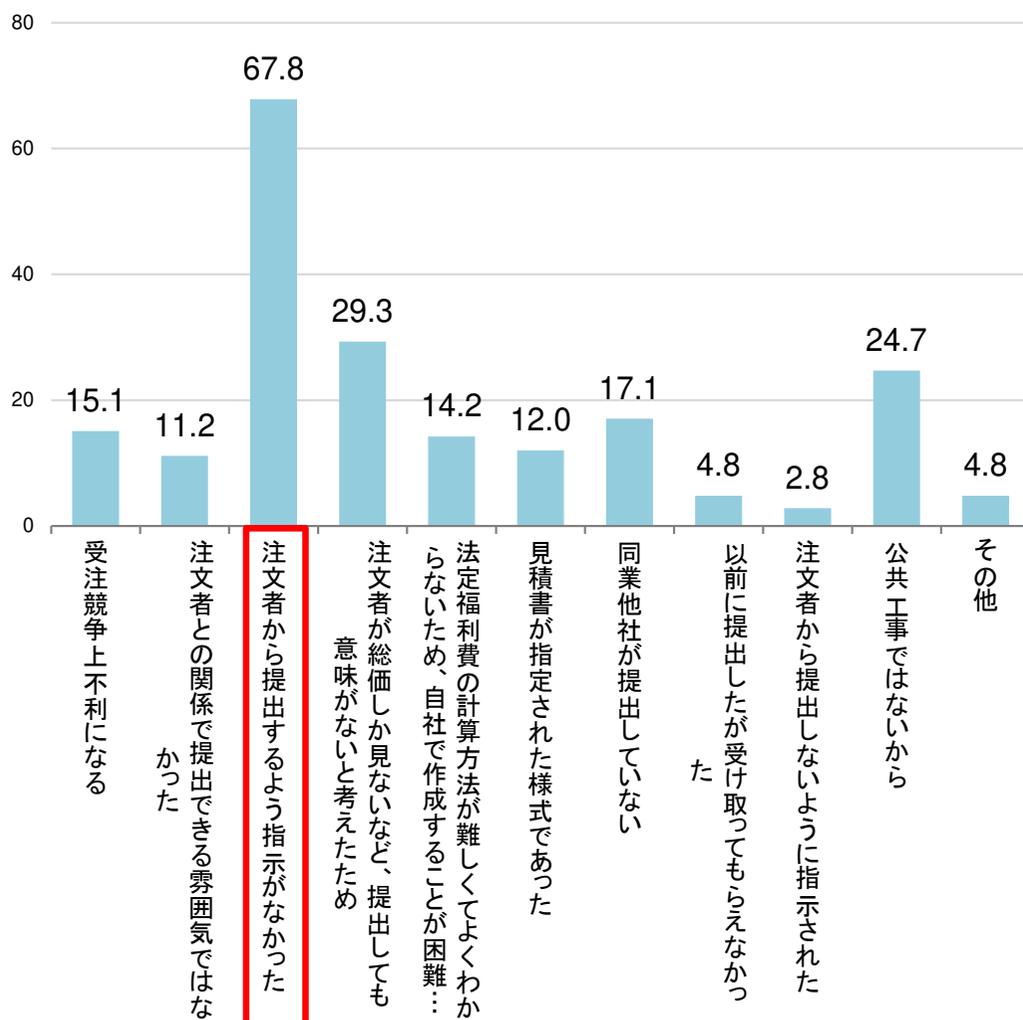
- ほとんどの工事で提出している(8割以上)
- おおむね提出している(5~8割程度)
- あまり提出していない(3~5割程度)
- まったく提出していない(1割未満)
- その他



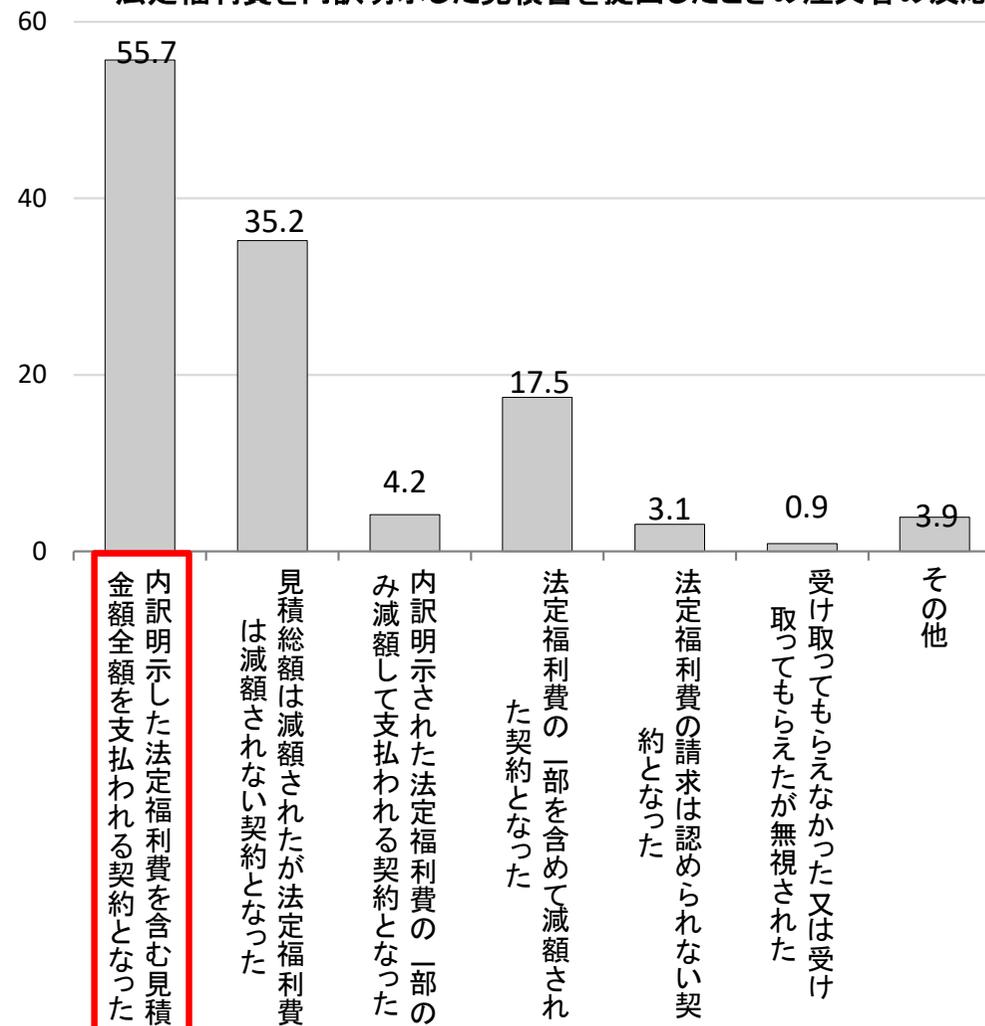
# 下請企業における法定福利費を内訳明示した見積書の提出に関する調査結果

- 法定福利費を内訳明示した見積書を提出しない理由で最も多いのは、「注文者から提出するよう指示がなかった」で、約67%の事業者が回答した。
- 法定福利費を内訳明示した見積書を提出したときの注文者の反応として最も多いのは、「内訳明示した法定福利費を含む見積金額全額を支払われる契約となった」で、約56%の事業者が回答した。

内訳明示した見積書を提出していない理由



法定福利費を内訳明示した見積書を提出したときの注文者の反応



## <目的>

平成29年から毎年度、社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況等について実態を把握するための調査を実施。

## <調査概要>

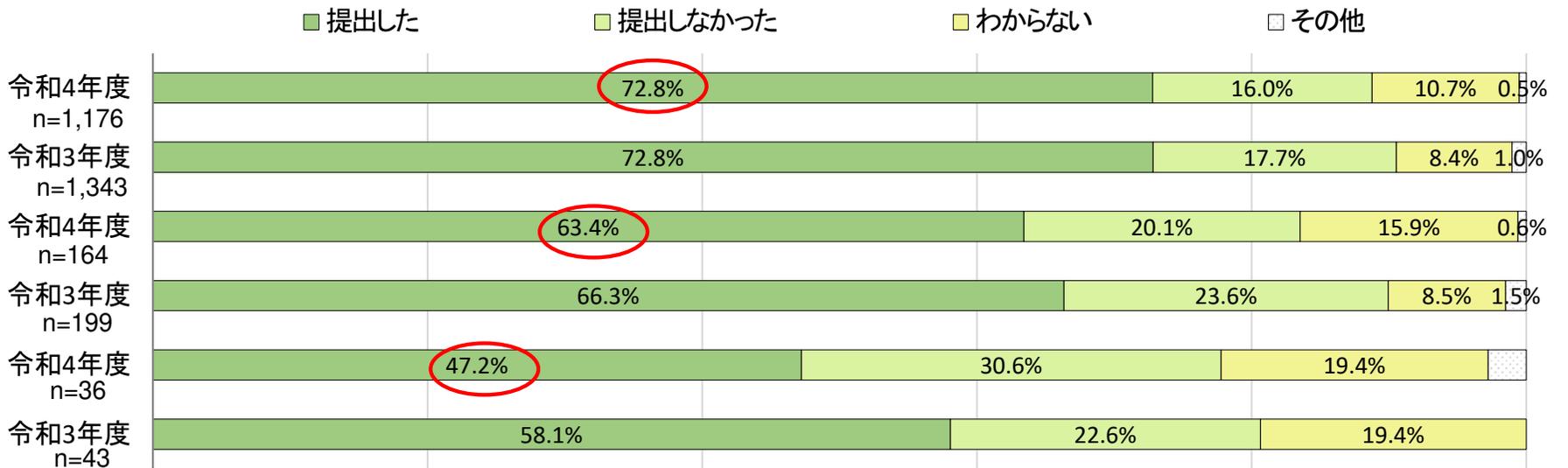
1. 調査対象 建設業許可業者から無作為に抽出した30,000者
2. 調査手法 WEBアンケート ※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可
3. 調査項目
  - (1)企業の概要  
本社所在地、許可業種、企業の規模、CCUSの登録、給与形態、休日取得状況、主な発注者(公共・民間)、雇用する技能労働者の社会保険加入状況、建設業退職金共済制度の活用状況、建退共証紙の交付状況、一人親方の実態や契約方法
  - (2)賃金の支払い状況  
直近の一現場に従事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
  - (3)法定福利費の支払い状況等  
直近の一現場における見積書の活用状況、  
見積額と受取額の差(見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか)、  
請負代金内訳書の活用状況(注文者等に対し、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書を明示したか)  
※現場については、元・下／次数／公共・民間／規模／地域といった属性も調査
4. 調査時期 令和4年11月1日～令和4年12月2日

# 下請企業における法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況

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

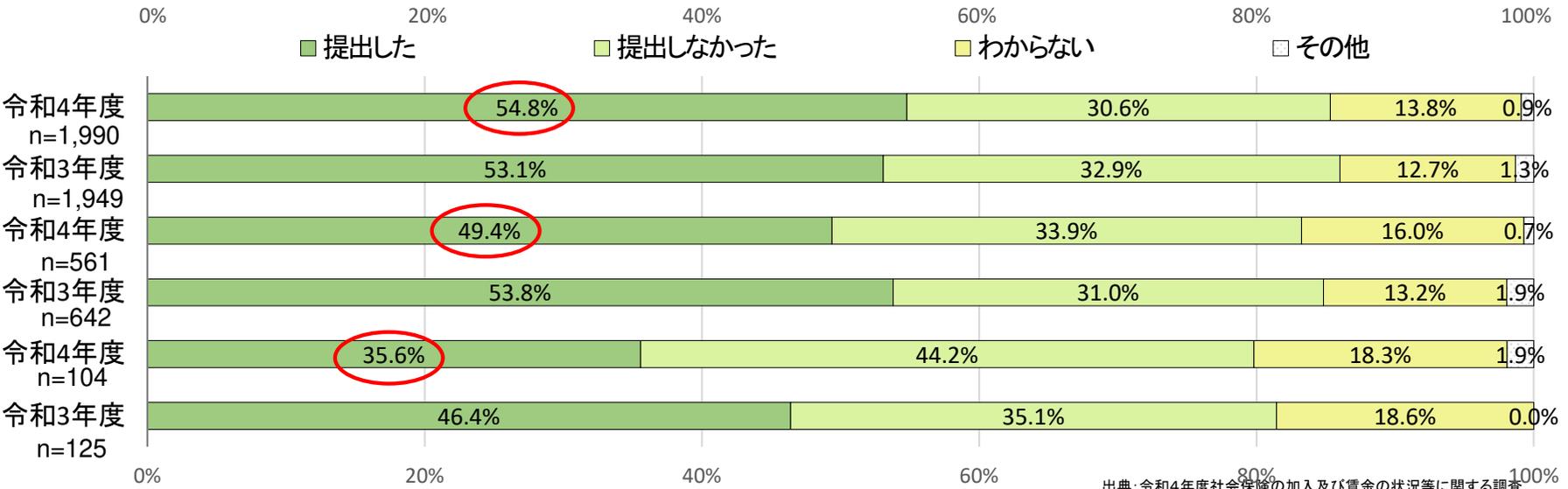
## 公共工事

- 一次下請
- 二次下請
- 三次下請以降



## 民間発注工事

- 一次下請
- 二次下請
- 三次下請以降



出典: 令和4年度社会保険の加入及び賞金の状況等に関する調査

# 下請企業における法定福利費の受取状況

- 直近の一現場(公共・民間)において、**法定福利費の受取状況を調査**
- 公共工事では、法定福利費を100%以上受け取れた工事の割合は、一次・二次・三次下請以降のいずれも上昇傾向ではあるが、一次下請で約7割、三次下請以降では5割未満にとどまっている。
- 民間発注工事においては、法定福利費を100%以上受け取れた工事の割合は、**一次で7割未満、二次で6割未満、三次以降は4割未満にとどまっている。**

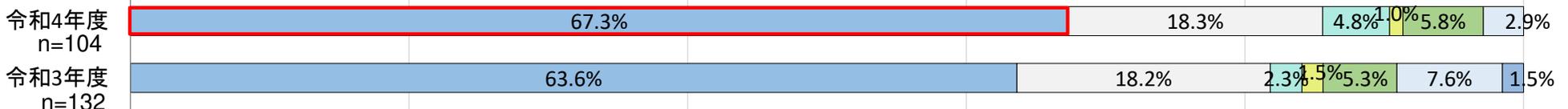
■ 100%以上 □ 80%以上~100%未満 ■ 50%以上~80%未満 ■ 20%以上~50%未満 ■ 0%以上~20%未満 □ わからない ■ その他

## 公共工事

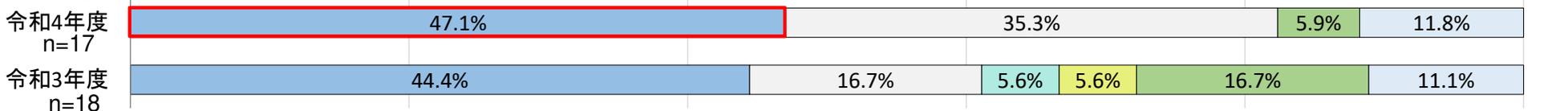
### 一次下請



### 二次下請

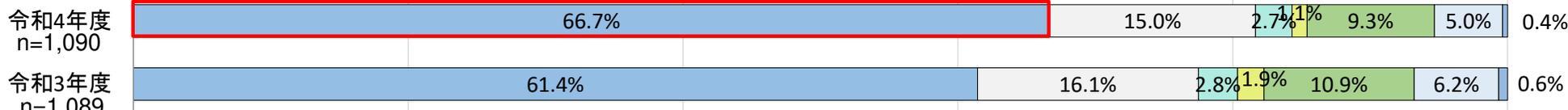


### 三次下請以降



## 民間発注工事

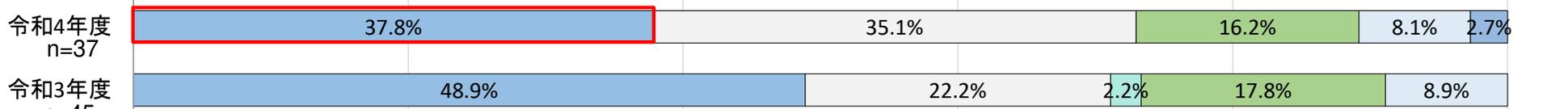
### 一次下請



### 二次下請

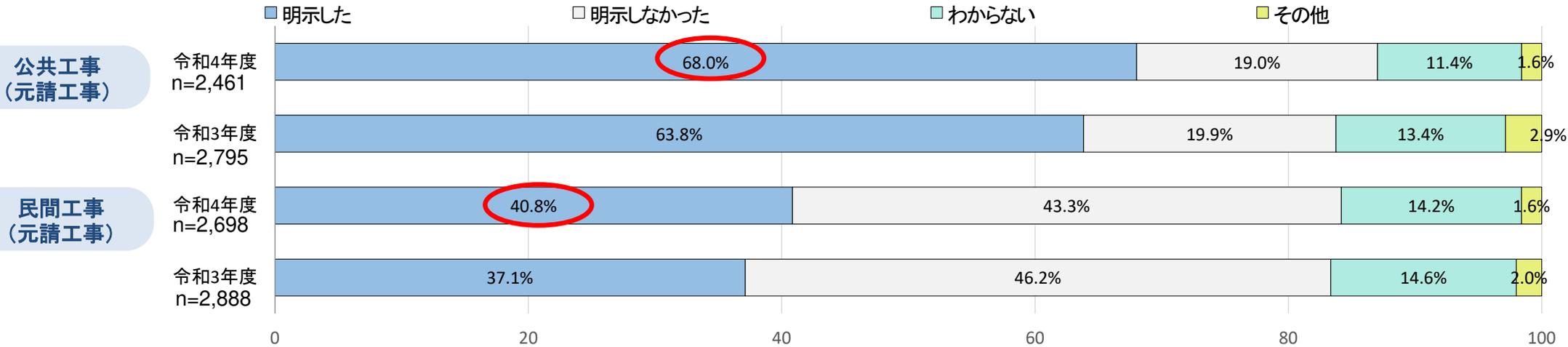


### 三次下請以降

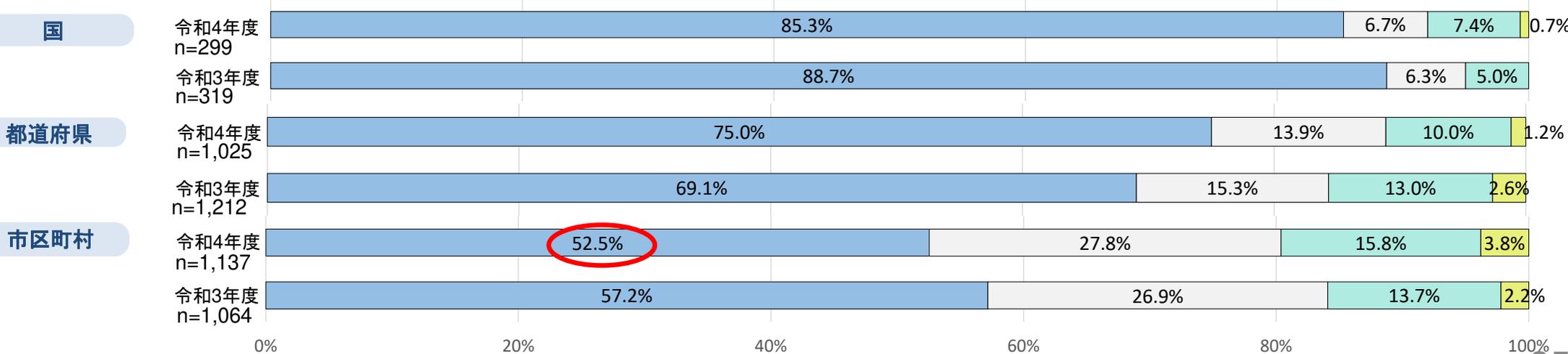


- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況について調査
- 公共・民間発注工事別では、公共工事では約6割が明示したが、民間工事では約4割にとどまっている。
- 公共工事の発注者別では、いずれも割合は増加しているものの、国や都道府県に比べて市区町村発注工事では割合が低く、5割程度にとどまっている。

## <請負代金内訳書における法定福利費の明示>



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



# 令和4年度モニタリング調査（元請業者）

## <目的>

- 昨年度、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ（令和3年12月27日）」を受け、集中取組期間（R4.1～3）において、原油・資材価格の高騰による影響や、これに対する受注者・発注者の対応等について、各地方整備局等によりモニタリング調査を実施
- 継続的に状況等を把握する必要から、今般、令和4年5月から令和5年2月にかけて、同内容のモニタリング調査を実施

## <概要>

### ■ 調査対象業者

完成工事高上位の建設業者を中心に選定（令和3,4年度の合計229か所）。結果として、令和3年度は完工高1,000億円以上を中心に80か所、令和4年度は完工高1,000億円未満を中心に149か所を実施。

### ■ 調査対象工事

公共・民間問わず、元請として発注者から令和元年度～4年度中に直接請け負った工事で、中規模案件と言われる「工期が1～3年程度、工事費が1～50億円程度のもの（小中学校、大学、公共施設、マンション、病院、ホテル、河川災害復旧工事、道路改良工事など）」を対象。

### ■ 調査方法

調査対象業者から、上記調査対象工事の中から「労務費率の高い工事」や「材料費率の高い工事」を合計575件選定し、それぞれの工事の契約を行っている支店等の長や現場所長等に対するヒアリングを令和4年5月から令和5年2月に実施。

### ■ 主な調査項目

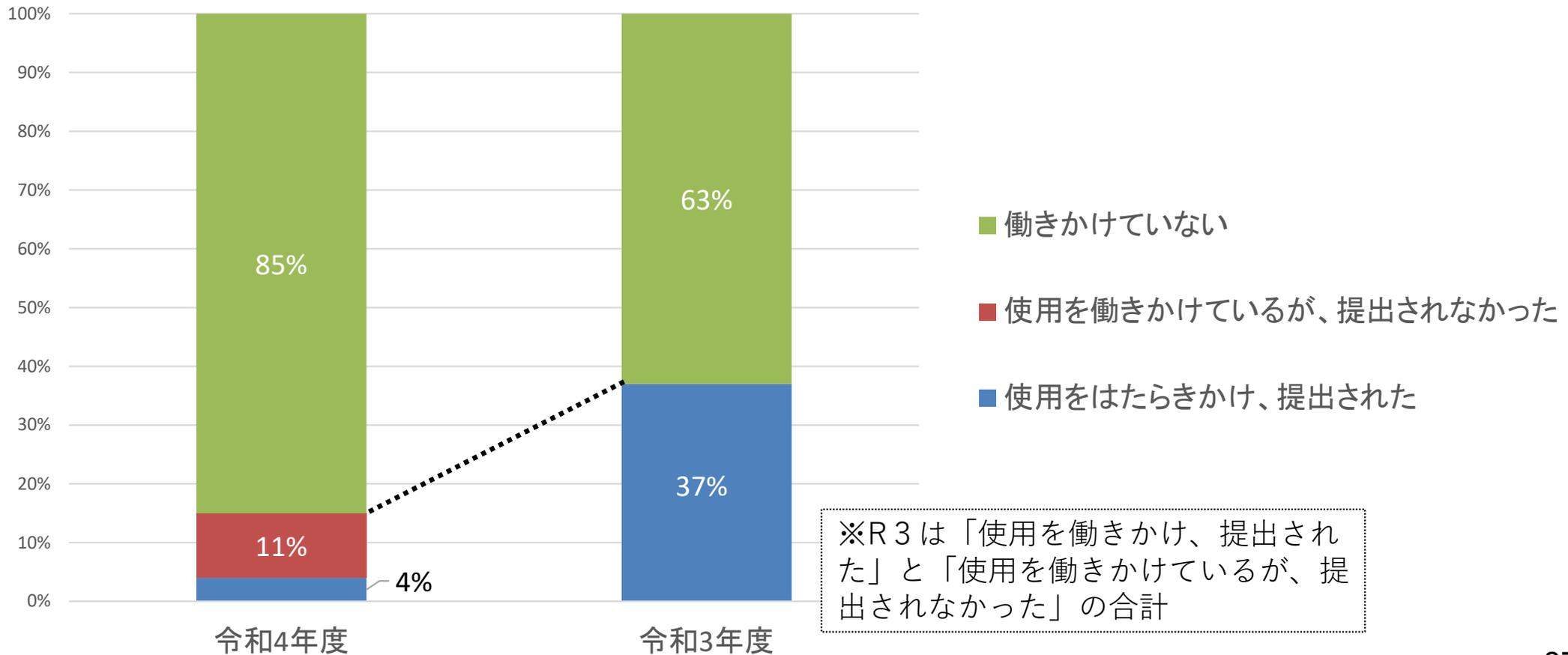
- ①物価等の変動に基づく契約変更条項の有無
- ②契約金額の変更に係る申出の状況
- ③契約金額の変更に係る申出を行った際の発注者の対応状況
- ④下請負人に対する標準見積書の働きかけ状況
- ⑤法定福利費の明示状況 など

## 調査結果

### ■ 下請業者に対する標準見積書の使用に係る働きかけ状況

標準見積書の活用については、下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始することを、第3回社会保険未加入対策推進協議会（H25.9.26）において申し合わせたところであるが、下請業者に標準見積書の使用を働きかけている元請業者は、15%（4%+11%）にとどまり、うち標準見積書が提出されているのは、4%。

標準見積書使用の働きかけ状況

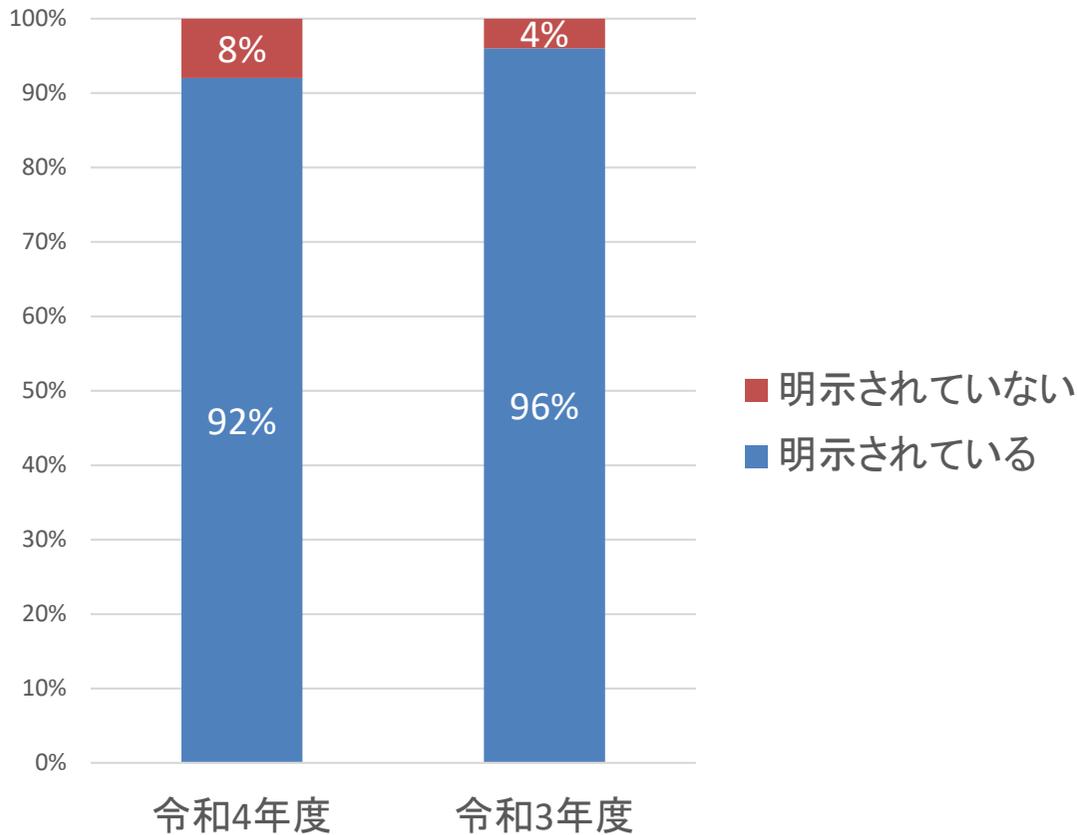


## 調査結果

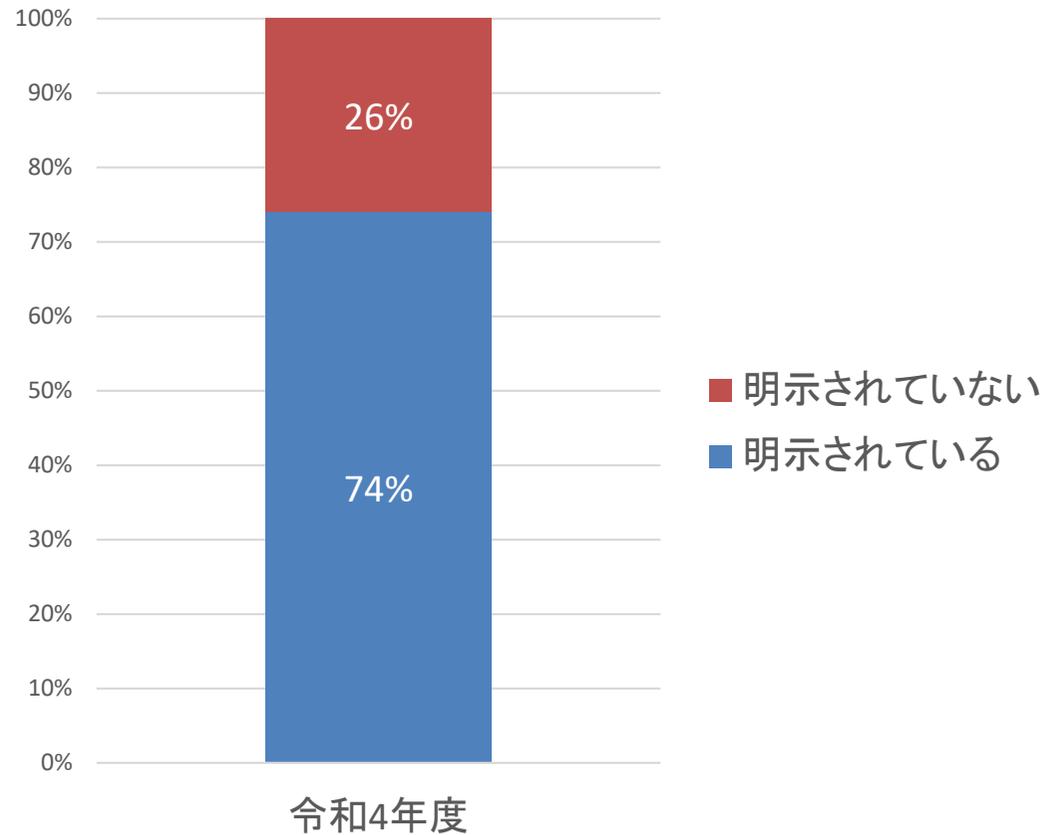
### ■見積書・契約書への法定福利費の明示状況

- 大部分で見積書へ法定福利費が明示されていたが、契約書への法定福利費が明示されていたのは約7割だった。

見積書への法定福利費の明示状況



契約書への法定福利費の明示状況



# 調査結果からみる今後の課題

## 法定福利費を内訳明示した見積書の提出について

- ・見積書への法定福利費の内訳明示については、5割以上の工事で提出しているとの業者が約7割と、調査開始時の平成26年度の約3割から改善がみられる。
  - ・一方で、令和2年度に約8割となって以降はやや減少している。
  - ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出が法定福利費の確保に一定程度結びついているとの調査結果もある。
- 法定福利費の確保のために、法定福利費を内訳明示した見積書の提出を徹底する必要がある。
- 法定福利費の算出に当たっては、業界ごとの事情に応じた算定方法が示される標準見積書(各専門工事業団体策定)の活用が有効である。
- 元請は下請に対して法定福利費を内訳明示した見積書または標準見積書の提出を求めるよう改めて徹底する。

## 請負代金内訳書における法定福利費の明示について

- ・民間工事および公共工事の市区町村発注工事において、請負代金内訳書への法定福利費の明示が十分になされていない。
- 法定福利費が下請企業にまで十分いきわたるために、請負代金内訳書に法定福利費を明示し、発注者と元請事業主の契約においても法定福利費を確保する必要がある。
- 公共・民間に関わらず、発注者は法定福利費等を含んだ適正な価格で発注をするよう徹底する。

## 法定福利費等の見積りの尊重について

- ・下請企業が法定福利費を内訳明示した見積書を提出した際に、法定福利費が全額支払われる契約となったケースがみられる一方で、見積もった法定福利費を減額した契約となったケースも一部見られる。
- 元請企業による下請企業の見積りが尊重される必要がある。

### 3. 協議会重点課題について

---

## 今後の協議会重点課題(総括)

- 建設業における今後の担い手確保のため、建設キャリアアップシステムの登録及び活用を推進し、技能者の賃金上昇や退職金制度の適正な運用等を通じて、技能者の処遇改善につながる好循環を継続する必要がある。  
また、建設キャリアアップシステムを活用した週休2日工事の達成状況の確認等、現場管理機能の面においてもより強化を図る必要がある。
- 一人親方が安心して働ける環境整備のために、適切な契約形態かどうかを判断する働き方自己診断チェックリストの活用を促進し、適切でない一人親方の目安についてより精緻な基準を設ける必要がある。
- 建退共制度について、掛金納付の状況が透明化され事務作業の負担を軽減できる電子申請方式及びCCUS連携の利用促進を図り、証紙貼付方式については適正な掛金納付を確保する必要がある。

## 取組内容

- ① 建設キャリアアップシステムの推進 ←一部追加
- ② 建設業の一人親方対策の推進
- ③ 建退共・CCUS連携の利用促進
- ④ 賃上げの推進・適切な賃金及び法定福利費の確保 ←追加

# 今後の協議会重点課題①(一部追加)

## ① 建設キャリアアップシステムの推進

建設キャリアアップシステムを通じて、**技能者が技能・経験に応じて適切に処遇され働き続けられる環境を実現し、建設業が「地域の守り手」として将来にわたり持続的な役割を担っていくために以下の取組を実施する。**

### (1) 建設キャリアアップシステムの活用推進

⇒ 更なる登録者の増加に向けて、技能者が現場でCCUSを活用できるように**元請企業による環境整備を強化**する。

### (2) 他制度との連携強化による機能の充実

⇒ **建退共の電子申請方式による掛金納付との連携**により、退職金充当の効率化を図る。

⇒ **公共工事における週休2日工事の達成状況の確認等、CCUSの現場管理機能の充実**を図る。

### (3) CCUSを活用した技能者の処遇改善

⇒ CCUSレベル別年収を活用した技能者の処遇改善のためにも、CCUS能力評価の促進に取り組む。**←追加**

⇒ **能力評価制度との連動**を通じて、**技能レベルを反映した手当支給を促進**することで、技能者の処遇改善を図る。

⇒ **技能者の賃金上昇につながる取組を推進**するため、**建設業界との連携を強める**。

## 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等を契機とした、**技能者の一人親方(個人事業主)化を進める動きに注視し、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)働き方自己診断チェックリストの活用促進

⇒ 一人親方の就労状況について、適切な請負契約となっているかどうかを判断するツールである**「働き方自己診断チェックリストのより一層の活用促進を図り**、雇用契約が適切と考えられる一人親方を雇用契約へ誘導するよう働きかける。

## (2)建設業の一人親方問題に関する検討会にて示された今後の方針に係る検討

⇒ 建設業の一人親方問題に関する検討会で今後の方針として示された「適正でない一人親方の目安」の策定について、実態を踏まえたものにするため、**一人親方の実態把握を強化する。**

## ③ 建退共・CCUS連携の利用促進

**建退共・CCUS連携の利用を促進し、技能者の退職金掛金納付を効率化**することにより、就労実績に応じた退職金の支払がなされるよう、以下の取組を実施する。

## (1) 建退共・CCUS連携の利用促進

⇒ **建退共の掛金納付における電子申請方式及びCCUS連携について周知**し、利用の促進を図る。

## (2) 公共工事における発注者による掛金納付の履行確認の徹底

⇒ 公共工事において、発注者により実施することとなっている、**建設事業者の掛金納付の履行確認を徹底**し証紙貼付方式並びに電子申請方式における適正な掛金納付を推進する。

# 今後の協議会重点課題への追加(案)

## 賃上げの推進・適切な賃金及び法定福利費の確保

技能者の賃金水準の向上と、賃金及び法定福利費の適切な行き渡りを促進し、技能者の処遇改善及び公平・健全な競争環境の整備へとつなげるために、以下の取組を実施する。

(1) 国土交通大臣と建設業団体の意見交換会を踏まえた賃上げの取組

⇒ 国土交通大臣と建設業団体の意見交換会を踏まえて、おおむね5%の賃上げに取り組む。

(2) 公共工事設計労務単価の上昇を踏まえた賃金水準上昇に向けた官民の協働

⇒ 公共事業設計労務単価の上昇が現場に着実に広がり、地方公共団体や民間工事に従事する技能労働者の賃金水準の上昇につながる好循環が持続できるよう官民一体となって取組を推進する。

⇒ 技能者の処遇改善を着実に進めるため、技能・経験に応じた賃金が支払われるようCCUSレベル別年収の活用を促進するとともに、より多くの技能者にとっての賃金水準として活用できるものにするため、CCUSの登録、現場利用、能力評価を促進する。

(3) 賃金及び法定福利費の適切な行き渡りの促進

⇒ 適正取引の推進のため、元請企業は下請企業に対して労務費と法定福利費を内訳明示した見積書の提出または標準見積書の提出を求めるよう徹底するとともに、発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費等を内訳明示する。

(4) 法定福利費等の見積りの尊重

⇒ 元請企業は、下請企業から提出された見積もりを尊重し法定福利費等を確保する。

⇒ 発注者は法定福利費等が適正に見込まれた発注をするとともに、法定福利費等の確保に配慮すること。

# 【情報提供】 一人親方の適正な働き方に関する 説明会等の開催について

---

- ①これまでの取組
- ②一人親方の適切働き方に関する説明会
- ③一人親方の実態調査

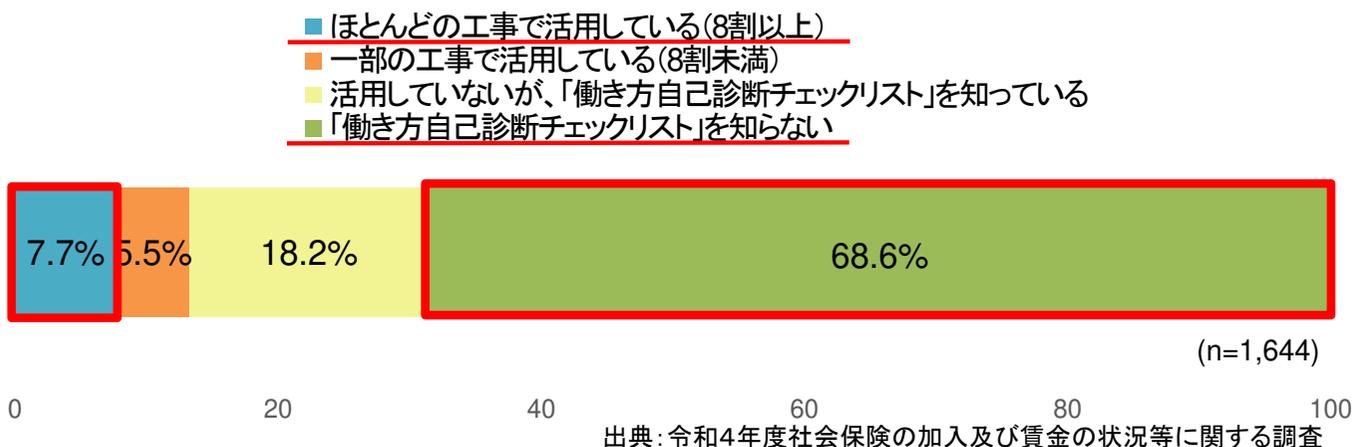
## これまでの取組

建設業の一人親方に関する検討会	学識経験者・建設業団体等と一体となって、規制逃れを目的とした一人親方防止対策等について検討。 令和2年度には <b>具体的施策を示す中間取りまとめ</b> を行った。
CCUS処遇改善推進協議会	社会保険加入対策の一環として、 <b>規制逃れを目的とした一人親方防止等を重点課題の一つに掲げる</b> 。
社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン	令和4年4月に改訂を実施し、 <b>業界として目指すべき一人親方の姿、一人親方の働き方の適切性を確認するチェックリストの活用等について追記した</b> 。
その他	・規制逃れを目的とした一人親方防止に関するリーフレットを作成し、団体等へ周知

令和4年11月に実施した建設事業者に対する調査では、**チェックリストをほとんどの工事で活用している事業者は1割未満で、約7割の業者がチェックリストについて認知していない**ことがわかった。(右図)

また、一人親方本人の働き方への意識や実態に関する把握が今後必要

専従的に従事している一人親方がいると回答した事業者におけるチェックリストの活用状況について



## 令和5年度における取組

これまでの取組・課題を踏まえ以下の取組を実施

周知活動: 全国で規制逃れを目的とした一人親方に関する説明会を開催

実態把握: 新たに一人親方本人に対する実態調査を実施

## 目的

一人親方の適正な請負契約について周知するとともに、社会保険に関する基本的知識やCCUS登録の重要性等に関する理解を深めるなど、社会保険への関心が高まるよう働きかけ、適切でない一人親方の雇用契約への移行を促進する。

**概要** ※調整中につき一部変更になる場合がございます。

**対象:** 全国の一人親方、一人親方と契約する事業者、建設業団体の職員等

**会場・日時:**

- |               |             |                              |      |
|---------------|-------------|------------------------------|------|
| ①令和5年7月4日(火)  | 14:00~15:30 | 関東地方整備局(埼玉県さいたま市中央区新都心2-1)   | (満員) |
| ②令和5年7月10日(月) | 14:00~15:30 | 四国地方整備局(香川県高松市サンポート3-33)     |      |
| ③令和5年7月21日(金) | 14:00~15:30 | 内閣府沖縄総合事務所(沖縄県那覇市おもろまち2-1-1) |      |
| ④令和5年7月28日(金) | 14:00~15:30 | 北海道開発局(北海道札幌市北区北8条西2丁目)      |      |
| ⑤令和5年8月7日(月)  | 14:00~15:30 | 中部地方整備局(愛知県名古屋市中区三の丸2-5-1)   |      |

**開催規模:** 50人程度

**その他:** CCUS処遇改善推進協議会の加入団体等を通じて参加者を募集中

令和5年度秋に東北・北陸・近畿・中国・九州・での開催も予定

※なお、7月4日の関東開催はすでに定員に達しており、10月頃に関東近郊の方に参加いただける説明会を開催いたします。

**内容:**

- ①社会保険の加入義務、手続き等について(講師:社会保険労務士)
- ②国交省における一人親方に関する取組とチェックリストの活用方法等について(講師:国交省)
- ③情報提供

※現在説明会への参加者を募集中です。技能者だけでなく事務職員、団体職員の参加も可能ですので、関連団体・傘下の企業への周知方、ご協力をお願いいたします。

<申込受付サイトURL> <https://www.ari.co.jp/hitorioyakata/>

## 目的

規制逃れを目的とした一人親方問題の実態を技能者側から把握し、調査結果をもとに今後の一人親方対策への実効性のある施策を検討する。

**概要** ※調整中につき一部変更になる可能性があります。

**実施期間:** 令和5年秋頃

**対象:** 全国の一人親方

**方法:** 調査対象者に調査票URLを送信しWEBアンケートへの回答を依頼する。

**調査項目:**

①回答者の概要

・年齢・経験年数・CCUSレベル等

①自身の働き方についての意識について

・今後どのような働き方を望んでいるか

②働き方自己診断チェックリストの診断結果について

・直近の工事における働き方の診断結果はどうなっているか

・チェックの結果自身は一人親方にふさわしいと思うか

③下請指導ガイドラインにおける一人親方の基本的な姿について

・下請指導ガイドラインで示される基本的な姿と比較して自身の技能・経験等が見合っていると思うか。

⑤一人親方施策として国交省に求める取組について

・国交省にどのような取組を求めるか

※なお、建設事業者に対する一人親方の実態調査(「社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査」の一部)も引き続き実施する。