

建設キャリアアップシステム処遇改善推進九州地方協議会規約

(名称)

第1条 本協議会は、建設キャリアアップシステム処遇改善推進九州地方協議会(以下「九州地方協議会」という。)という。

(目的)

第2条 九州地方協議会は、国土交通本省において設置された建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会(以下、「全国協議会」という。)における取組方針等を踏まえて、九州地方における行政、建設企業その他建設業に関わる者が一体となって、建設キャリアアップシステム(以下、CCUS)の普及・活用を通じた社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建設業退職金共済(以下、建退共)の普及等に向けた取組を進めるとともに、関係者の取組状況の定期的な情報共有を図ることにより、建設業における処遇改善の取組を総合的かつ継続的に推進することを目的とする。

(活動内容)

第3条 九州地方協議会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

- 一 CCUSの活用を通じた処遇改善の取組に関する関係者の取組状況の情報共有及び意見の交換
- 二 CCUSの活用を通じた処遇改善の推進に向けた周知及び啓発
- 三 その他九州地方協議会の目的を達成するために必要な活動

(構成員)

第4条 九州地方協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 建設業者団体
 - 二 建設工事の発注者団体
 - 三 建設業に係る団体
 - 四 厚生労働省 九州厚生局
 - 五 厚生労働省 福岡労働局、佐賀労働局、長崎労働局、熊本労働局、大分労働局、宮崎労働局、鹿児島労働局
 - 六 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
 - 七 日本年金機構 九州地域第一部
 - 八 国土交通省 九州地方整備局
 - 九 その他九州地方協議会が必要と認める者
- 2 新たに構成員となろうとする者は、次条に規定する会長の承認を得て構成員となる。

(会長)

第5条 九州地方協議会に会長を置く。

- 2 会長は、国土交通省九州地方整備局建政部長をもってあてる。
- 3 会長は、九州地方協議会を代表し、運営を統括する。

(協議会の招集)

第6条 九州地方協議会の招集は、会長が行う。

- 2 九州地方協議会は、年1回以上開催（WEBや書面による開催を含む）する。

(事務局)

第7条 九州地方協議会の事務は、国土交通省九州地方整備局建政部建設産業課が行う。

(雑則)

第8条 本規約に定めるもののほか、九州地方協議会の運営に必要な事項は、会長が定める。

- 2 本地方協議会開催に係る諸謝金等の支払いについては行わない。

附 則

この規約は、平成24年8月29日より施行する。（平成30年2月15日一部改訂、平成30年8月31日一部改訂、令和4年1月20日一部改訂、令和5年12月22日一部改訂、令和8年 月 日一部改訂）

建設業を巡る最近の状況について

令和8年2月

国土交通省 九州地方整備局
建政部 建設産業課

1. 建設業の現状と課題 2
2. 担い手の処遇改善に向けた取組 10
3. 改正建設業法等の全面施行 30
4. 九州地方整備局建政部の取組 32

1. 建設業の現状と課題

建設産業の役割

建設産業の役割

建設産業は、**地域のインフラの整備**や**メンテナンス等の担い手**であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、**最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手**として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う

【災害の応急対応】

東日本大震災

○(一社)仙台建設業協会 3月11日地震直後より避難所の緊急耐震診断等を実施。同日午後6時には若林区の道路啓開作業を開始



熊本地震

○(一社)熊本県建設業協会 地震直後より、熊本県との「大規模災害時の支援活動に関する協定」により支援活動を実施



【通行不能の交差点での応急工事】
(国道443号寺迫(益城町))



【道路啓開(倒木、崩壊土砂の撤去)】
(県道45号阿蘇講公園菊池線)

【インフラメンテナンスの必要性】

▼社会資本の老朽化による被害



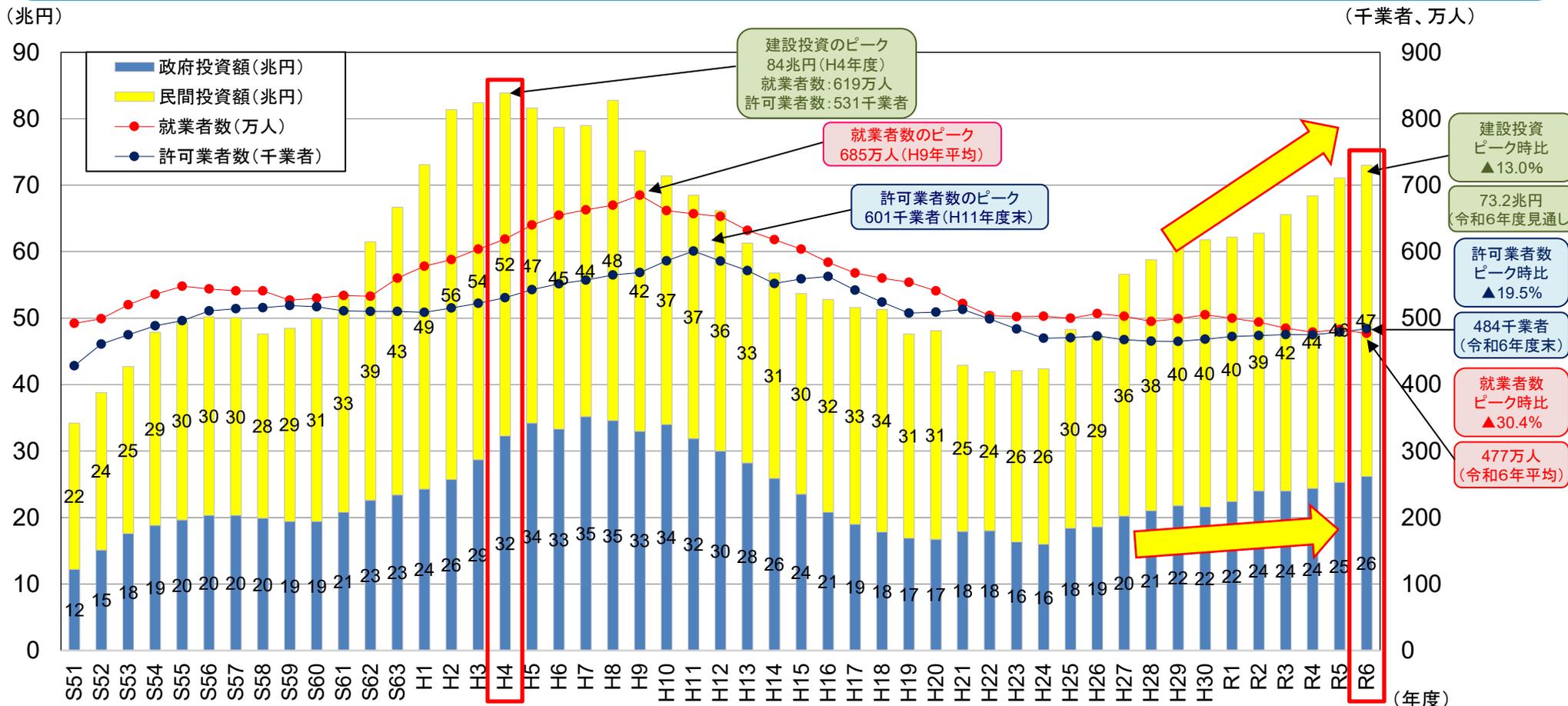
【ミシシッピ川に係る高速道路橋の落橋事故(2007年米ミネソタ州)】
(出典:MN/DOT)



香川・徳島県境無名橋
(鋼2径間単純トラス橋)の落橋(2007年)

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の平成4年度：約84兆円から平成22年度：約42兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、令和6年度は約73兆円となる見通し（ピーク時から約13%減）。
- 建設業者数（令和6年度末）は約48万業者で、ピーク時（平成11年度末）から約20%減。
- 建設業就業者数（令和6年平均）は477万人で、ピーク時（平成9年平均）から約30%減。



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」

注1 投資額については令和3年度(2021年度)まで実績、令和4年度(2022年度)・令和5年度(2023年度)は見込み、令和6年度(2024年度)は見通し

※平成27年度の建設投資額から建築補修(改装・改修)投資額を新たに計上している

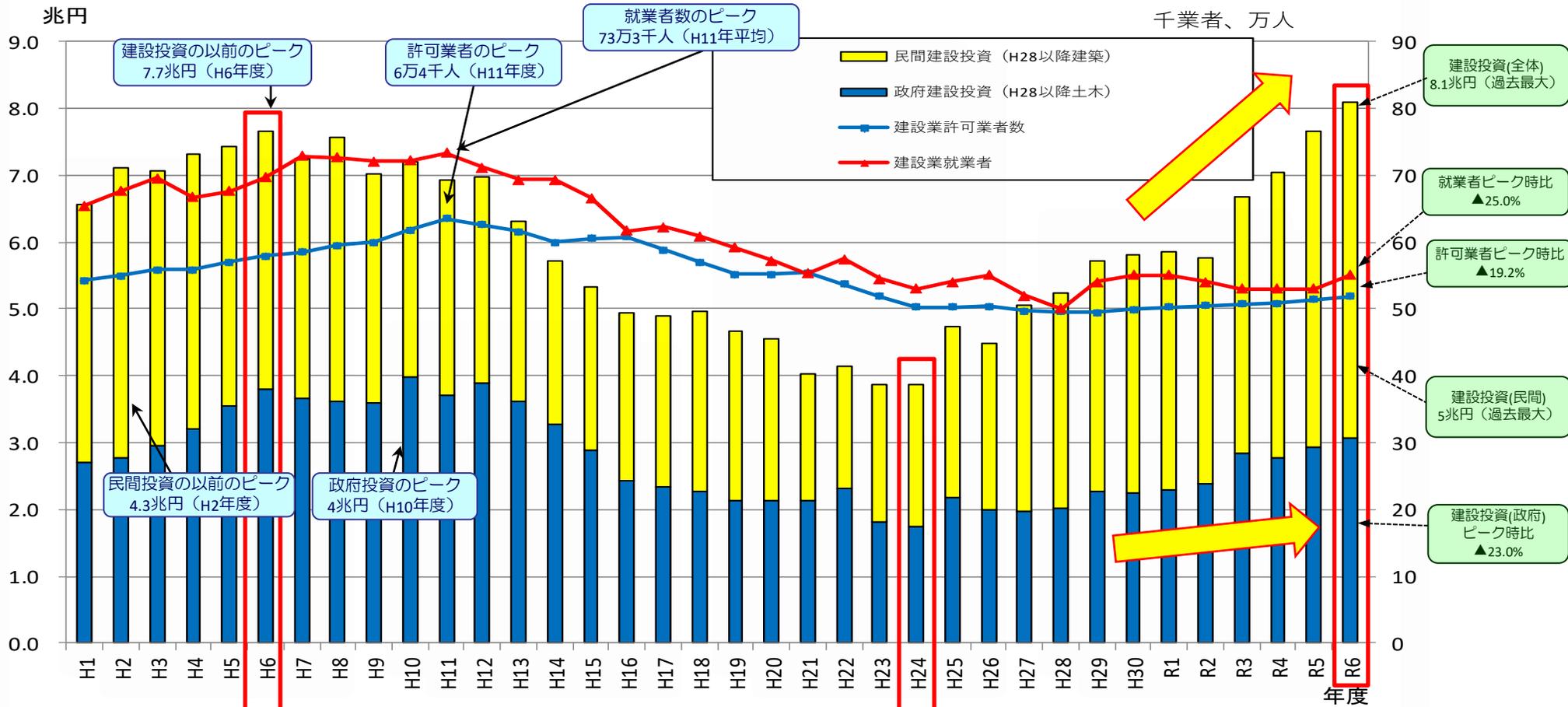
注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値

注3 就業者数は年平均。平成23年(2011年)は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

(参考)【九州】建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額（令和6年度見通し）は前年度5.4%増の8.10兆円。（過去最大）
- 建設業者数（令和6年度末）は約5.1万業者で、ピーク時（11年度末）から約19.2%減。
- 建設業就業者数（令和6年平均）は約55万人で、ピーク時（11年平均）から約25.0%減。

全国比11.1%
全国比10.7%
全国比11.5%



資料： 投資額については令和3年度まで実績、R4年度・5年度は見込み、令和6年度は見通し（H29以降は、建築＝民間投資、土木＝政府投資として作成している）

許可業者数は、国土交通省調べ（各年度末現在）

就業者数は、総務省及び沖縄県の「労働力調査」より作成（年平均）

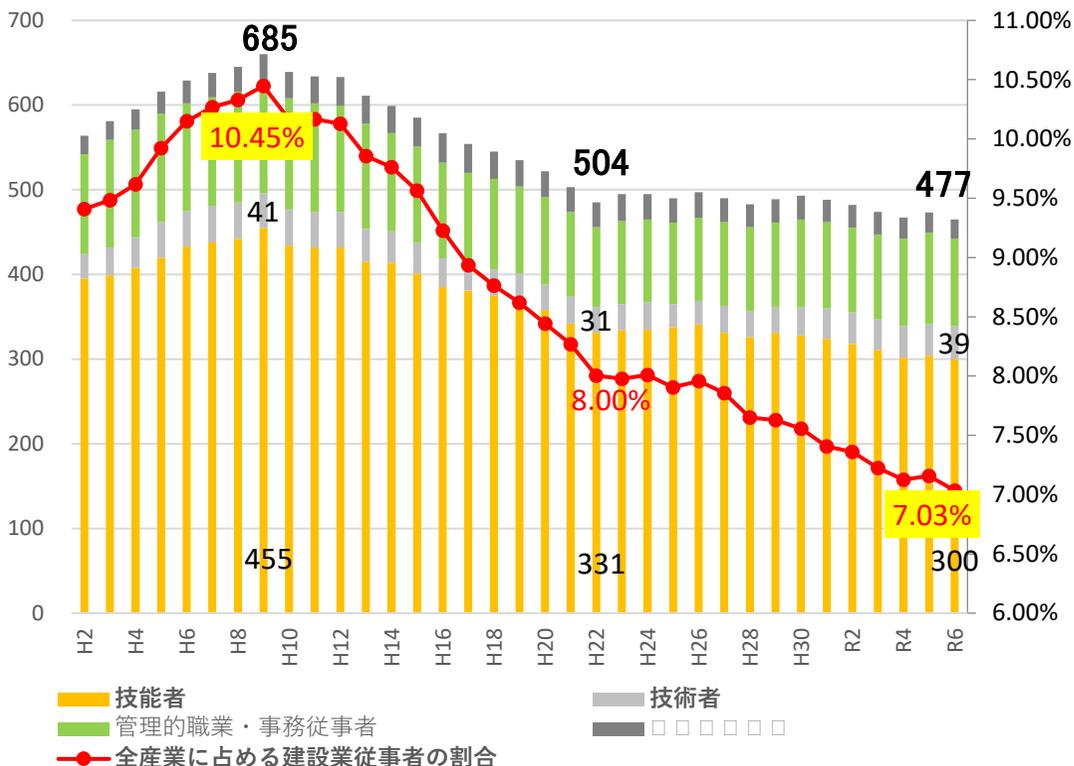
↑
ピーク時(H6)の50.4%

技能者等の推移

＜就業者数ピーク＞ ＜建設投資ボトム＞ ＜最新＞

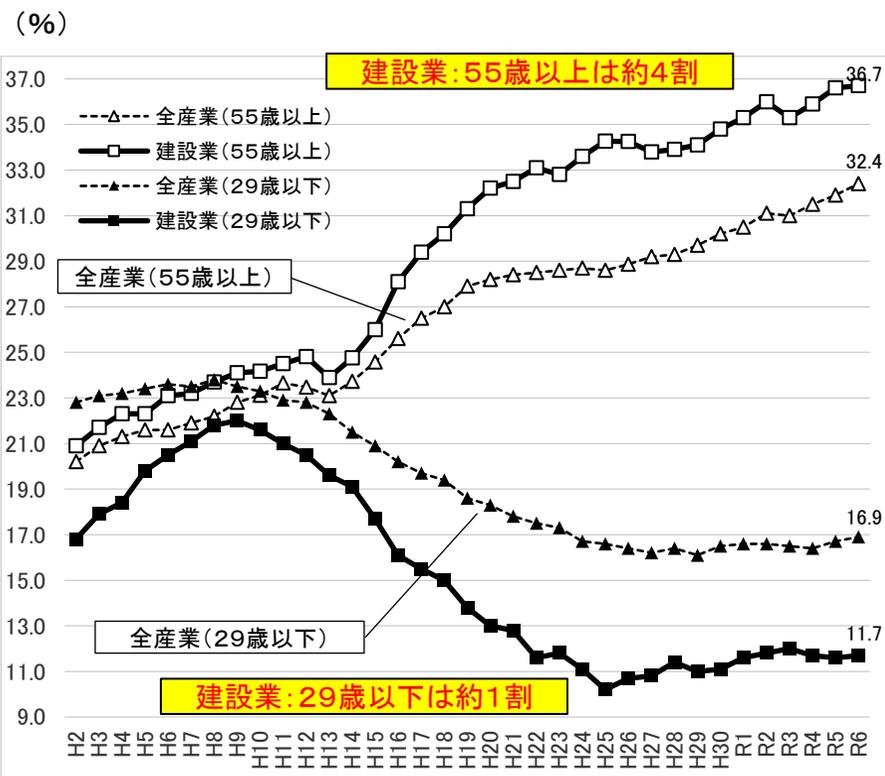
- 建設業就業者： 685万人(H9) → 504万人(H22) → 477万人(R6)
- 技術者： 41万人(H9) → 31万人(H22) → 39万人(R6)
- 技能者： 455万人(H9) → 331万人(H22) → 300万人(R6)

(万人) 建設業従事者数と全産業に占める割合の推移



建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が36.7%、29歳以下が11.7%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。



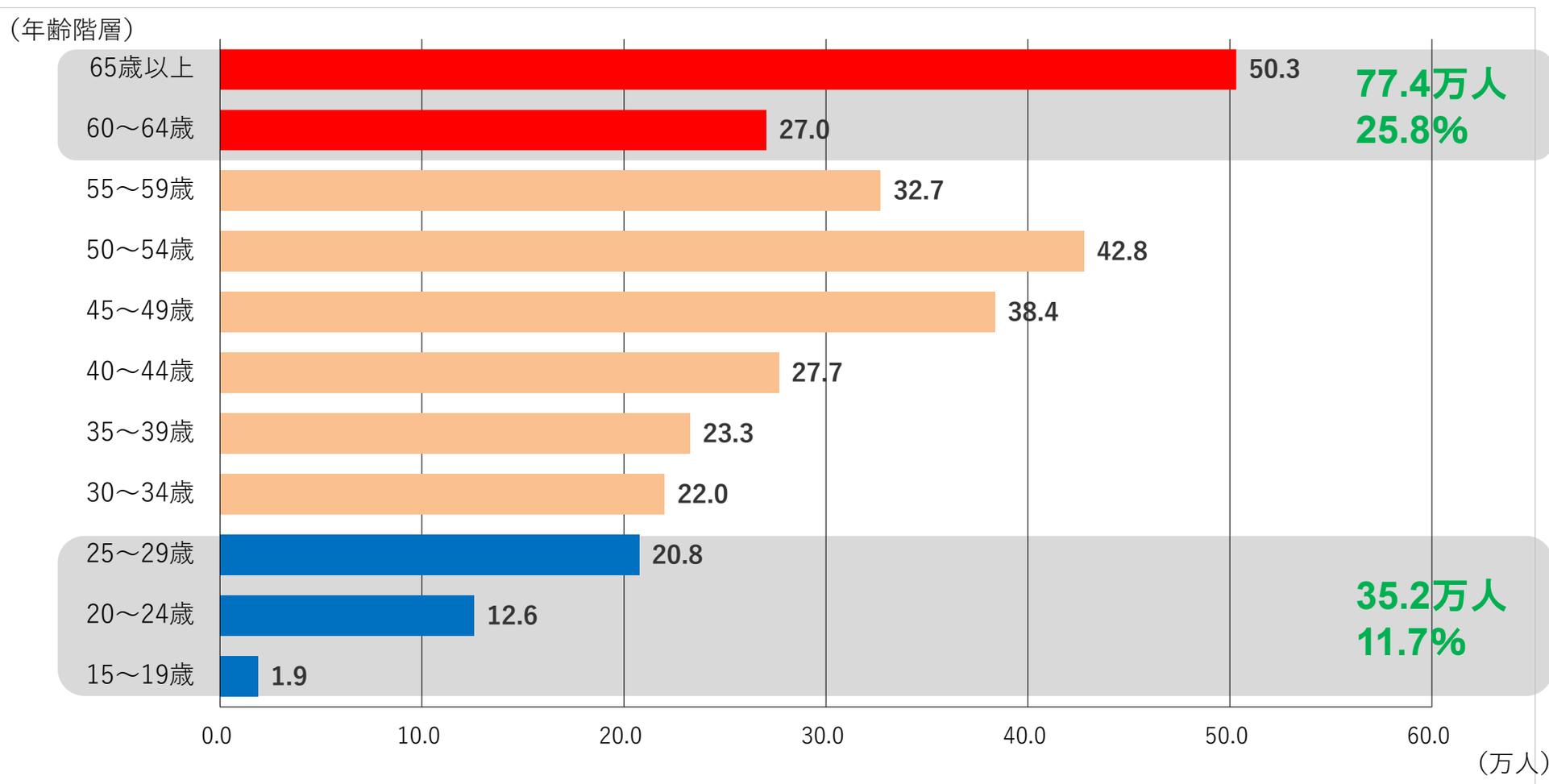
出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1

出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)をもとに国土交通省で作成※1※2

(※1 平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値 ※2 グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない)

年齢階層別の建設技能者数

- 60歳以上の技能者は全体の約4分の1(25.8%)を占めており、10年後にはその大半が引退することが見込まれる。
- これからの建設業を支える29歳以下の割合は全体の約12%程度。若年入職者の確保・育成が喫緊の課題。

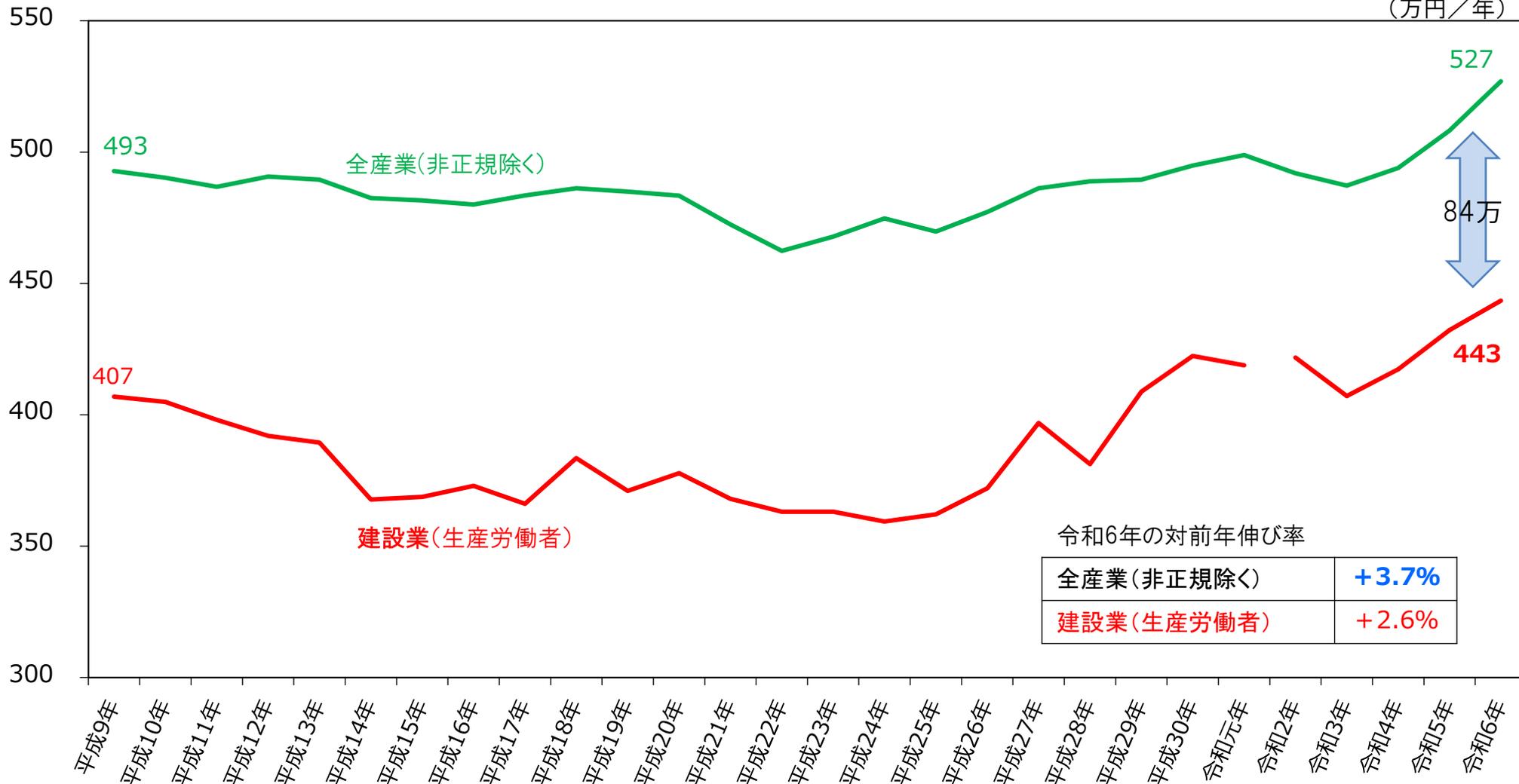


出典:総務省「労働力調査」(令和6年平均)をもとに国土交通省で作成※

(※ グラフ上の数値は、記載単位未満の位で四捨五入してあるため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない)

賃金の推移(建設業と他産業との比較)

年収額
(万円/年)



(出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年収額 = 所定内給与額 × 12 + 年間賞与その他特別給与額

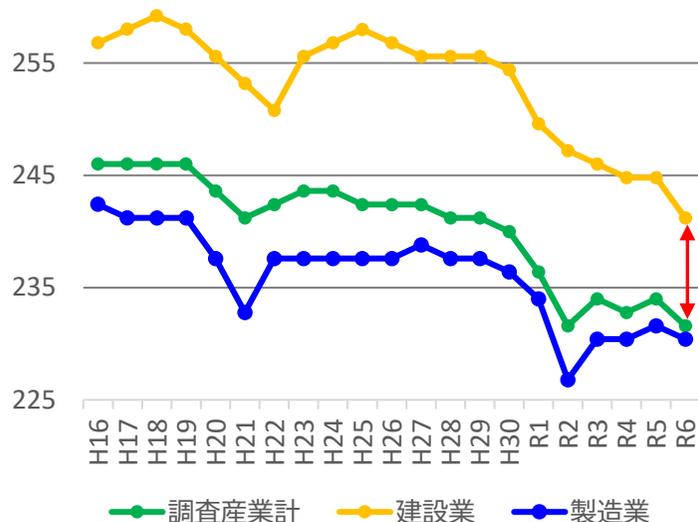
- 全産業(非正規除く)のうちH9～H16は、毎月勤労統計調査の全産業(パートタイム労働者除く)における対前年比から推計。
- 建設業(生産労働者)とは、建設現場で直接建設作業に従事する労働者を指す。R2以降は、建設業の「建設・採掘従事者」、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」を加重平均して推計。

建設産業における働き方の現状

産業別年間出勤日数

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者

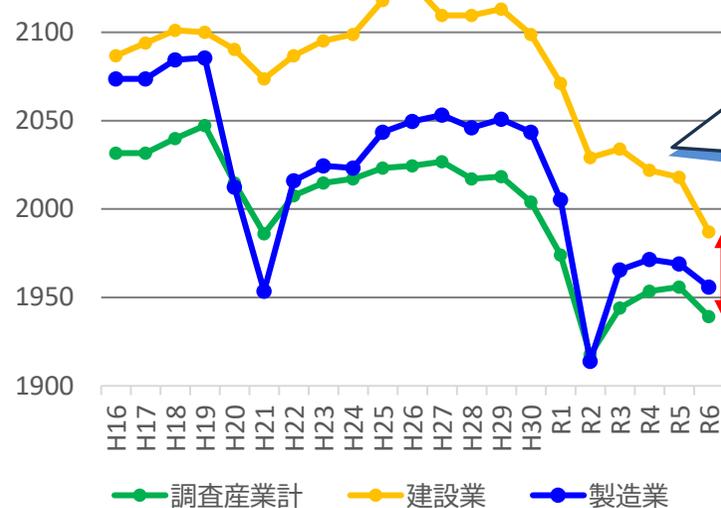
(日)



産業別年間実労働時間

○厚生労働省「毎月勤労統計調査」
パートタイムを除く一般労働者

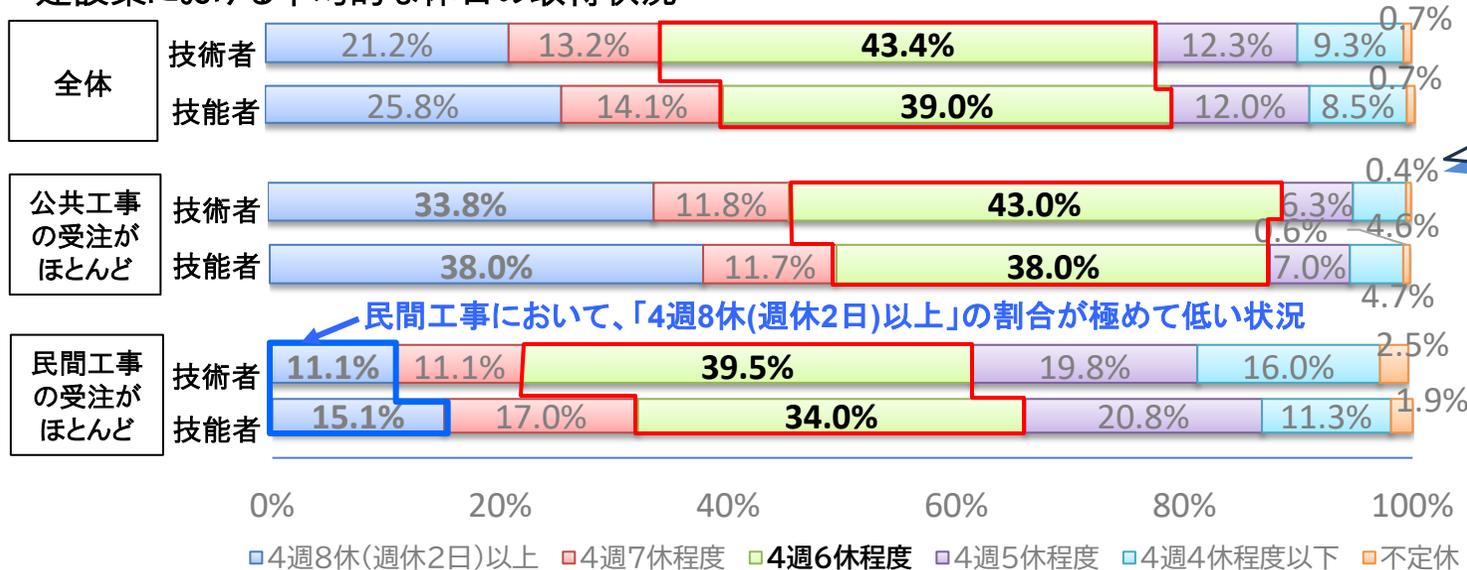
(時間)



【建設業と全産業の比較】
出勤日数: +10日
年間総実労働時間: +48時間

出典: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
年度報より国土交通省作成

建設業における平均的な休日の取得状況



公共・民間どちらにおいても4週6休が最多

出典: 国土交通省「適正な工期設定による働き方改革の推進に関する調査」
(令和6年8月6日公表)

2. 担い手の処遇改善に向けた取組

開催概要

日時：令和7年2月14日 18:20～18:50

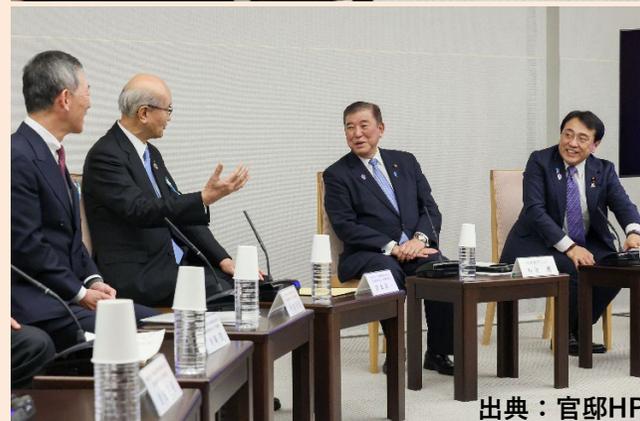
出席者：石破内閣総理大臣、赤澤新しい資本主義担当大臣、中野国土交通大臣、
橋内閣官房副長官、青木内閣官房副長官、森内閣総理大臣補佐官、矢田総理補佐官

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

- 技能者の賃上げについて、(略) **民間工事も含め、「おおむね6%の上昇」**を目標とし、その達成のための取組を強力に推進すること、
- (生産性向上について、)(略)省力化投資促進プランも踏まえ、各団体において、具体的な目標・期限を定めた計画を早急に策定し、(略) **業種・職種に応じた効果的な取組を推進**することを国土交通省と建設業団体との間で申し合わせ。

石破内閣総理大臣から、

- 申し合わせをした目標の実現に向け、**建設業法等の改正法の活用**や**価格転嫁の取組**、**標準労務費の設定を進めるよう**お願いするほか、建設業が、「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、かっこいい」新4Kの実現を目指して、全力で取り組んでまいりますとの発言。



出典：官邸HP

車座対話の様子

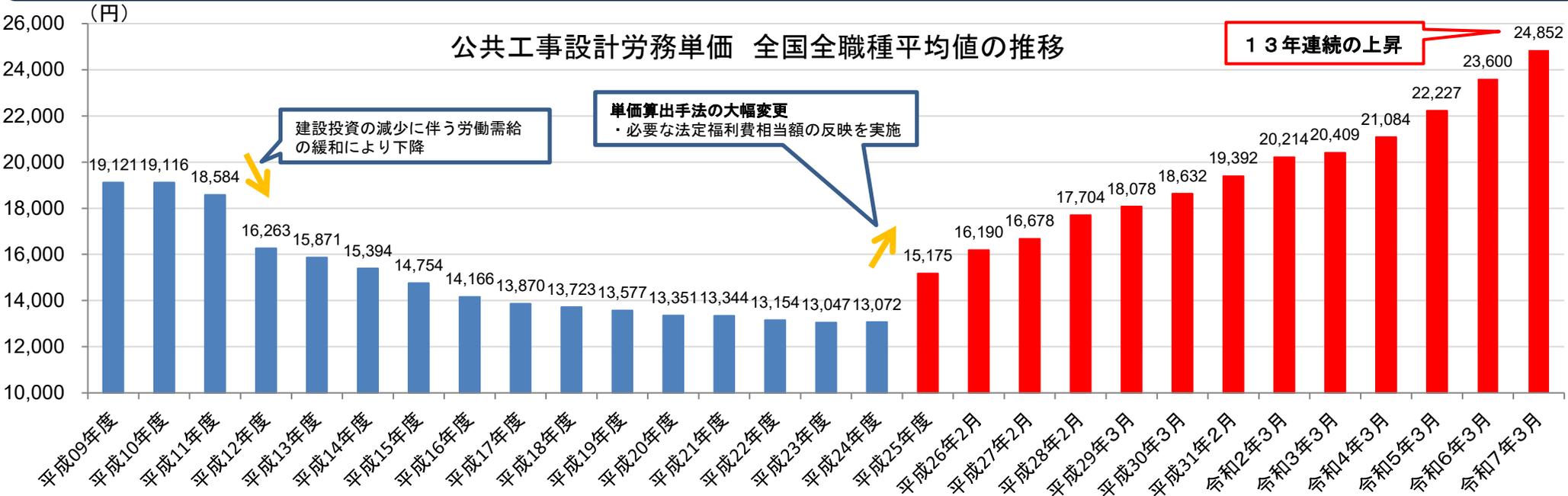
令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について

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) **時間外労働の上限規制に対応するために必要な費用**を反映

全国

全 職 種 (24,852円) 令和6年3月比; +6.0% (平成24年度比; +85.8%)
 主要12職種 (23,237円) 令和6年3月比; +5.6% (平成24年度比; +85.6%)



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	R06	R07	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%	+5.9%	+6.0%	+85.8%
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%	+6.2%	+5.6%	+85.6%

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。

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について

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) 時間外労働の上限規制への対応に必要な費用を反映

全国

全 職 種 (24,852円) 令和6年3月比 ; +6.0%

主要12職種※ (23,237円) 令和6年3月比 ; +5.6%

※「主要12職種」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6年度比	職種	全国平均値	令和6年度比
特殊作業員	27,035円	+5.6%	運転手(一般)	24,605円	+5.4%
普通作業員	22,938円	+5.3%	型わく工	30,214円	+5.1%
軽作業員	18,137円	+6.8%	大工	29,019円	+6.3%
とび工	29,748円	+4.8%	左官	29,351円	+6.8%
鉄筋工	30,071円	+5.9%	交通誘導警備員A	17,931円	+5.7%
運転手(特殊)	28,092円	+5.0%	交通誘導警備員B	15,752円	+5.7%

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

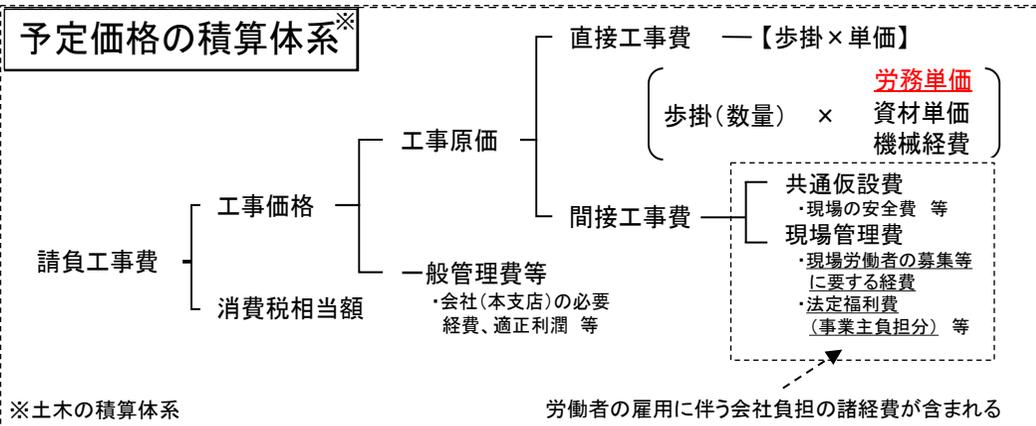
(参考)公共工事設計労務単価の概要

公共工事設計労務単価の概要

- **性格:** 公共工事の予定価格の積算用単価 (51職種、都道府県ごとに設定)
- **法令:** 予算決算及び会計令第80条第2項 「予定価格は、……取引の実例価格、……等を考慮して適正に定めなければならない。」
- **改定:** 毎年10月、国、都道府県、政令市等発注の公共工事に従事する建設労働者(約11万人)の賃金支払い実態を調査し、2月に単価を公表、3月に改定。

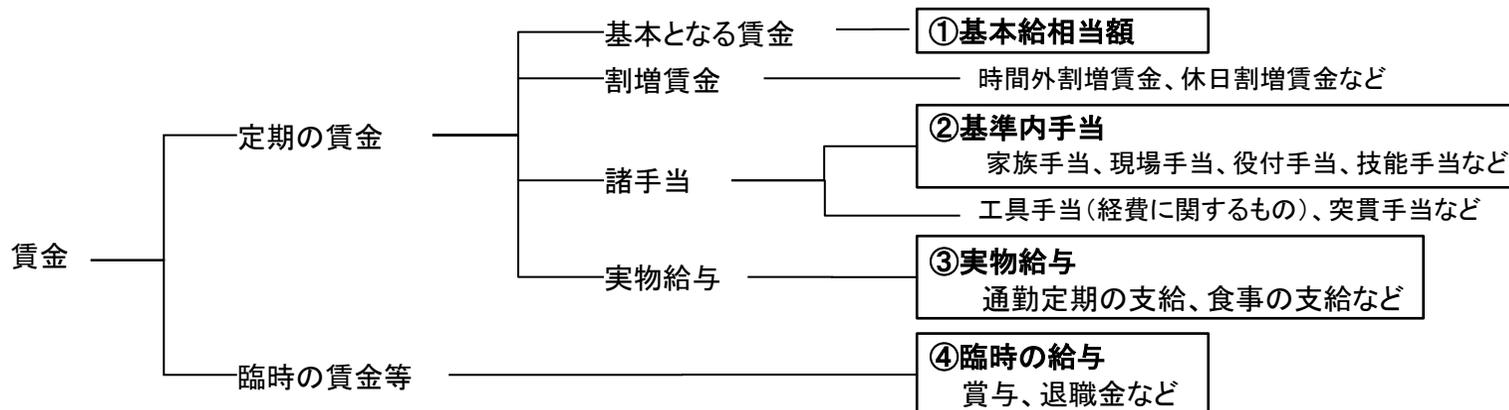
○留意事項:

- ・公共工事設計労務単価は、個々の契約(下請契約における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金)を拘束するものではない
- ・法定福利費(事業主負担分)や、労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費(労働者の募集・解散に要する費用、作業用具・被服に要する費用、労働者の宿泊・送迎費等)は含まない。(これらは別途、間接工事費にて計上されている)
- ・時間外・休日・深夜の手当は含まない(必要に応じ発注者が別途積算)



公共工事設計労務単価の構成

- 予定価格では、1日8時間労働(時間外・休日労働なし)を前提として積算。
- このため、設計労務単価は、支払い賃金から時間外割増賃金等を除いた上で、1日8時間労働に相当する額に換算し設定。(次の①~④)



目的

技能者の処遇

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、**技能・経験に応じた適切な処遇**につなげようとするもの

人材確保

技能者の**技能・経験に応じた処遇改善**を進めることで、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもて、②**技能者を雇用し育成する企業に人が集まる**建設業を目指す

生産性向上

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



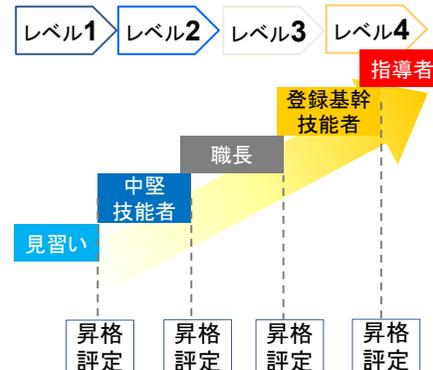
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

- ◎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支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎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。
- ◎目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認する。

ブロック別 (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(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル2(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル3(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル4(単位：万円) (標準値～目標値)
全 国	385～523以上	420～587以上	444～645以上	550～719以上
北 海 道	356～483以上	388～543以上	411～597以上	508～665以上
東 北	412～559以上	449～628以上	475～690以上	588～769以上
関 東	412～559以上	449～628以上	476～691以上	588～769以上
北 陸	391～532以上	427～597以上	452～657以上	559～732以上
中 部	408～555以上	446～623以上	472～685以上	584～763以上
近 畿	378～513以上	413～577以上	437～634以上	540～706以上
中 国	329～447以上	359～502以上	380～552以上	470～615以上
四 国	351～477以上	383～535以上	405～589以上	501～656以上
九州・沖縄	365～496以上	399～557以上	422～613以上	522～683以上
参考①特殊作業員	404～544以上	443～612以上	449～662以上	569～744以上
参考②普通作業員	342～462以上	375～519以上	381～562以上	483～631以上

<試算条件>・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査(令和6年10月調査)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

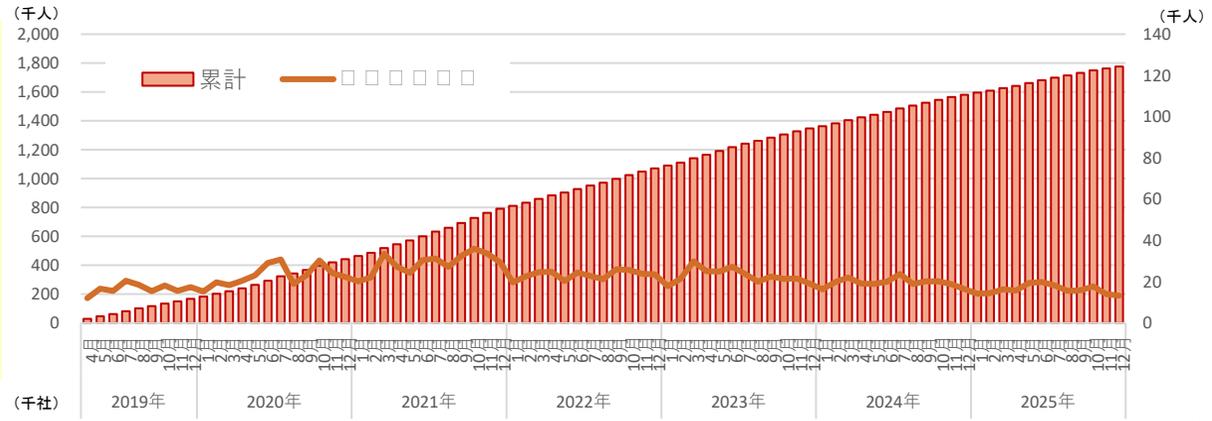
・労務費調査においてレベル評価されていない標本も経験年数と資格を基にレベルを推定(レベル1相当:5年未満、レベル2相当:5年以上10年未満、レベル3相当:10年以上又は一級技能士、レベル4相当:登録基幹技能者)

・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成。

技能者の登録数

177万人が登録

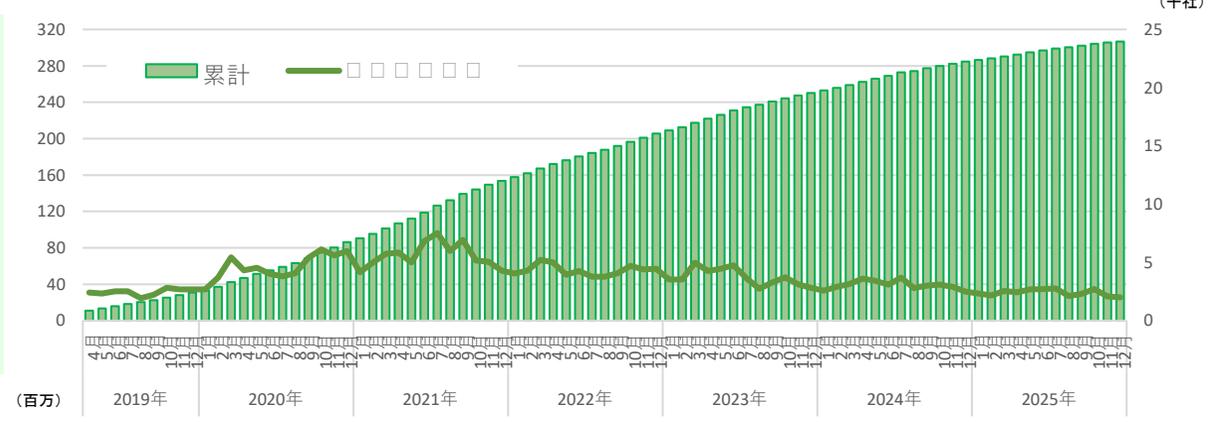
※労働力調査(R6)における建設業技能者数:300万人



事業者の登録数

30.6万社が登録

※うち一人親方は10.6万社

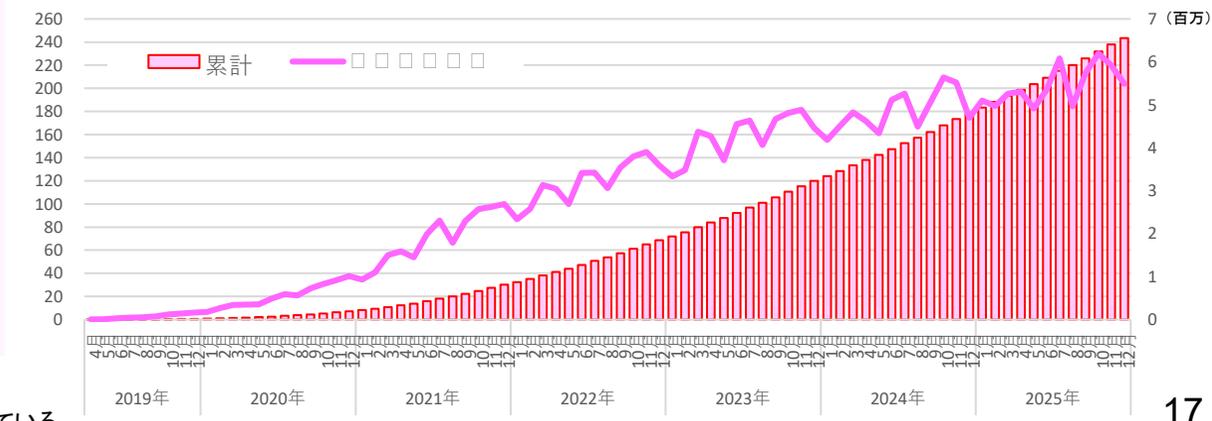


就業履歴数

現場での利用は増加傾向

累積就業履歴数 24,000万突破

※12月は549万履歴を蓄積



出所:建設業振興基金データより国土交通省

※事業者の登録数は、有効期限の更新をしなかった事業者の数を差し引いている

- 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49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7年12月末現在 レベル1※:162.5万人 レベル2:4.2万人 レベル3:3.9万人 レベル4:6.4万人)

※レベル判定を受けていない技能者

建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を蓄積

技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

<現場での能力・経験の蓄積>



技能者情報のイメージ

ID	123456789012	
氏名	建設 太郎	
生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格	登録基幹技能者 型枠	2016.06.20
技能講習	玉掛け	2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業	2005.11.09
社会保険加入状況	退職金共済	
健保	<input type="checkbox"/> 協会健保	<input type="checkbox"/> 建退共
年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金	
雇用	<input type="checkbox"/>	

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



初級技能者 (見習い) 中堅技能者 (一人前の技能者) 職長として現場に從事できる技能者 高度なマネジメント能力を有する技能者(登録基幹技能者等)

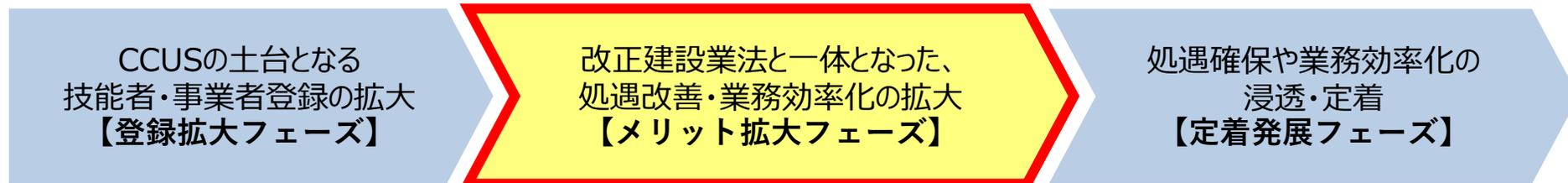
CCUS 利用拡大に向けた3か年計画（概要）

<令和6年7月24日公表>

- これまでの5年間の取組を通じて、**CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展**。
- 今後3年間で、**改正建設業法に基づく取組と一体**となって、この土台を活用した**処遇改善や業務効率化のメリット拡大**を図る。

● 今回の「3か年計画」の位置づけ

R6~8



1. 経験・技能に応じた処遇改善

- 「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大 等

2. CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
- 建退共の申請事務の抜本的な効率化 等

3. 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

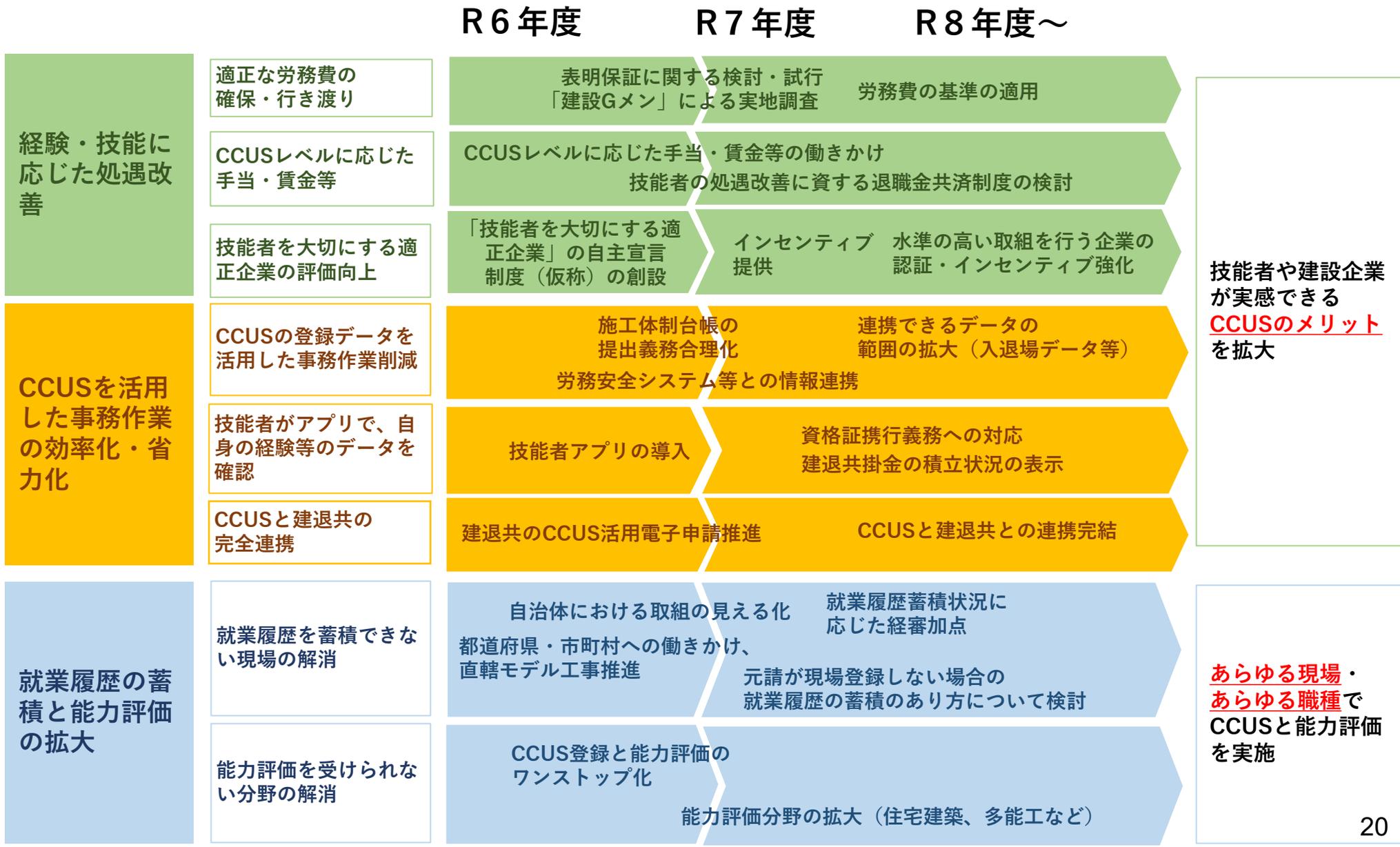
- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

計画の実施状況を少なくとも年1回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し

あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できる**CCUSのメリット**を拡充

CCUS 利用拡大に向けた3か年計画（ロードマップ）

<令和6年7月24日公表>



CCUSの能力評価等を活用した処遇改善の取組例

1. レベルに応じた手当支給

① 谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を支給。（月額）

レベル	キャリアアップ手当
4（金）	20,000円
3（銀）	15,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

② 大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当**を支給。

CCUS レベル	①技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	②優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定された場合(最大)
レベル4（ゴールド） (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3（シルバー） (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2（ブルー） (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1（ホワイト） (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

③ 松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、**CCUSレベルに応じて報奨金**を支給（四半期毎）。

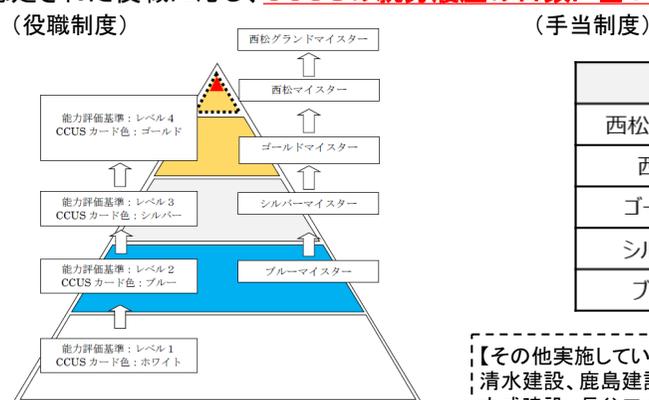
レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度**を導入。認定された役職に応じ、**CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当**を支給。



役職	単価
西松グランドマスター	日当5,000円
西松マスター	日当3,000円
ゴールドマスター	日当2,000円
シルバーマスター	日当1,000円
ブルーマスター	日当500円

【その他実施している企業】
清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

3. 昇給・昇格の要件として活用

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の**昇格基準として、CCUSレベルを設定**。

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
		課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
3	中堅	担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
2	一般	担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
		主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
1	3年目	担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
		職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
		3年目	指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
1	2年目	2年目	指導を受けながら職務を遂行 等
		1年目	特別教育などを取得 等

【その他実施している企業】
岡庭建設 等

4. 建退共掛金負担

協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、**建退共掛金を全額負担**。

- 竹中工務店
- 三井住友建設
- 仙建工業
- 矢作建設工業

「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」への参加方法

参加することの効果

宣言企業は、シンボルマークを使用可能とし、企業一覧をHPで公表。また、宣言企業に対して、**経営事項審査における加点等のインセンティブを講じることを検討を行っている**。これらを通じて

- ・建設技能者を大切にし、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者として評価され、**就業者に選ばれる**。
- ・事業活動に必要な就業者を安定的に確保
- ・発注者からエンドユーザーに至るまで**サプライチェーンの中で適切に評価される**。

自主宣言への参加の流れ

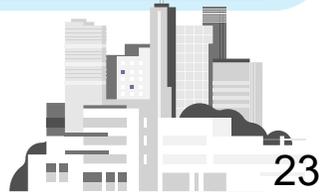
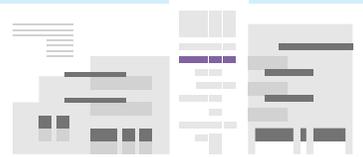
01 自主宣言の立場の選択 自主宣言は以下の立場で行うことができます。
①元請事業者、②下請事業者、③発注者どの立場で宣言を行うか選択してください。

02 必須項目の検討 宣言する立場により必須項目内容が異なりますので、立場に応じた検討をお願いいたします。

「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」の必須項目（一部抜粋）

元請事業者	下請事業者	発注者
労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・元請事業者から提出される労務費、材料費等の内訳が明示された見積書の内容を考慮・尊重すること
CCUS の活用 ・全ての現場において、CCUSを利用する全ての技能者が就業履歴を蓄積するよう、必要な環境整備や履歴蓄積の促進に取り組むこと。 等	CCUS の活用 ・雇用する全ての技能者について、詳細型の技能者登録を行うこと	
宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。

※自主宣言への詳しい参加方法等については、ポータルサイトをご参照ください。
○申請ポータルサイト: <https://jishusengen.mlit.go.jp>
 令和7年12月12日(金)より申請受け受け開始

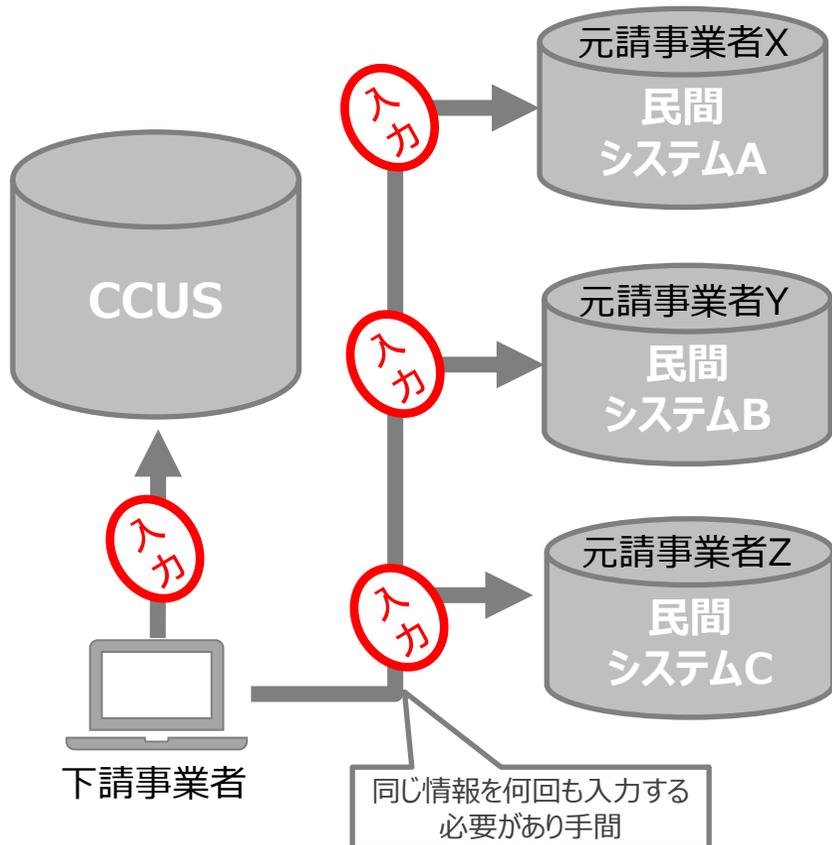


労務安全システムとの情報連携による事務の効率化

- **CCUSに登録されている情報を民間の労務安全システム等で利用することを可能**とし、データ入力作業を効率化
- 現在、各民間システム会社において、必要となるシステム改修等が進められており、早ければ本年度内にCCUSから連携された情報を活用したサービスを提供開始予定。

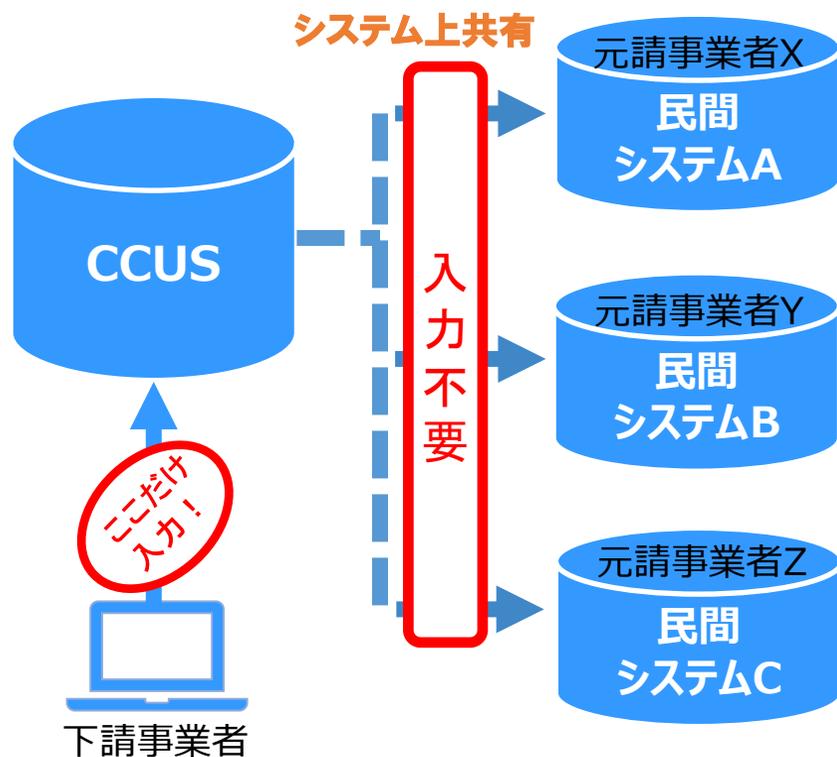
これまで

CCUSと民間の労務安全システム等に、それぞれ同じ情報を入力



これから

CCUSに登録されている情報（例：技能者の氏名、資格情報、社保加入状況）を民間システムへ共有し、各民間システムの入力項目を削減



スマホアプリ「建キャリ」の活用で資格者証の携行が不要に！

建設キャリアアップシステム(CCUS)のスマホアプリ「建キャリ」で、CCUSへ登録した資格者証の画像を表示することで、資格確認に活用できます！

これまで



資格者証を取り出して提示

これから



スマホ1つで簡易に証明
→資格者証の携行不要！

※資格者証の原本は大切に保管してください。

【利用できる資格】

- 労働安全衛生法に基づく特別教育
- 労働安全衛生法に基づく職長教育、安全衛生責任者教育
- 登録基幹技能者

➤ 今後、法令上携行義務等が課されている資格を含め、活用可能な場面を拡大していきます。

公共工事におけるCCUS活用促進取組事例

1. 就業履歴の蓄積を促進する取組

CCUSモデル工事や総合評価において、CCUSへの就業履歴の蓄積状況に応じ加点(減点)評価することにより、CCUSへの就業履歴の蓄積を促進。

(1) モデル工事(義務化/活用推奨)の工事成績評定で就業履歴の蓄積状況の評価

(評価基準例)

○履歴を蓄積した技能者の割合(実人数ベース)で評価(宮崎県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者数」÷「現場入場した技能者数」)等を評価基準に設定。
目標基準を達成した場合に加点、義務化工事では最低基準を達成できなかった場合に減点。

	最低基準	目標基準
平均登録事業者率	70%	90%
平均登録技能者率	60%	80%
平均就業履歴蓄積率	30%	50%

【取組自治体】

新潟市、福井県、名古屋市、広島県、**徳島県**、愛媛県、熊本県、**宮崎県**、鹿児島県、沖縄県

※下線太字は、義務化モデル工事・減点措置を実施している自治体

(2) 総合評価で就業履歴の蓄積状況の評価

入札時に評価基準を満たすことを宣言することで加点評価。宣言通り実施されていない場合、工事成績評定で減点。

(評価基準例)

①履歴を蓄積した技能者の割合(延べ人数ベース)で評価(広島県)

就業履歴蓄積率(=「履歴蓄積した技能者の延べ人数」÷「現場入場した技能者の延べ人数」)に応じて加点評価。

蓄積率25%以上	評点 1.0点
蓄積率25%未満	評点 0.5点

②蓄積率が高い技能者の人数で評価(滋賀県)

3名以上の建設技能者(※)が、工事期間中の**就業日数の90%以上で就業履歴を蓄積**する場合に加点評価。

※ 管理技術者及び現場代理人を除く

2. 適切な履歴蓄積につなげる取組

就業履歴を能力評価につなげるためには、**CCUSに職種・立場が登録された上で、履歴が蓄積されることが必要。**

【参考】能力評価につながらない履歴の例(CCUSの就業履歴一覧の画面)

建設業退職金共済制度		中小企業退職金共済制度		技能者ID	技能者名	就業内容											
加入状況	加入状況	28日	29月			30火	31水	職種	立場	作業内容							
無	無			■■■■	■■■■	-	-	-	ICカード	-	-	-	-	-	-	-	-
無	無			■■■■	■■■■	-	-	-	ICカード	板金工・板金工	職長	-	-	-	-	-	-

職種・立場がない

(1) 前提となる施工体制技能者登録の促進

【取組自治体】 埼玉県、山梨県

モデル工事における評価基準(技能者登録率)について、**CCUSで施工体制技能者登録が完了した者に限定。**

(山梨県の例)

	基準
施工体制技能者登録	施工体制技能者登録率60%以上。(全計測日の平均値)

単に「技能者登録率」として、CCUSに技能者登録されているかどうかのみを判断しているケースもある

(2) 職種・立場の登録の指導

【取組自治体】 山梨県

工期中に、受注者にCCUSの就業履歴情報を求め、**職種や立場等必要な情報が登録されていない場合は改善指導。**

3. 利用負担を軽減する取組

モデル工事等において、**利用実績に基づきカードリーダー費用や現場利用料を補助。**

(助成例)

- カードリーダー設置費用 : 新規購入に限り最大3万円まで(原則1工事1台)
- カードタッチ費用 : 現場利用料の明細等に基づき費用を計上

【取組自治体】

青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、群馬県、埼玉県、千葉県、神奈川県、富山県、山梨県、岐阜県、三重県、鳥取県、島根県、徳島県、香川県、愛媛県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県、宮崎県、さいたま市、千葉市 ほか

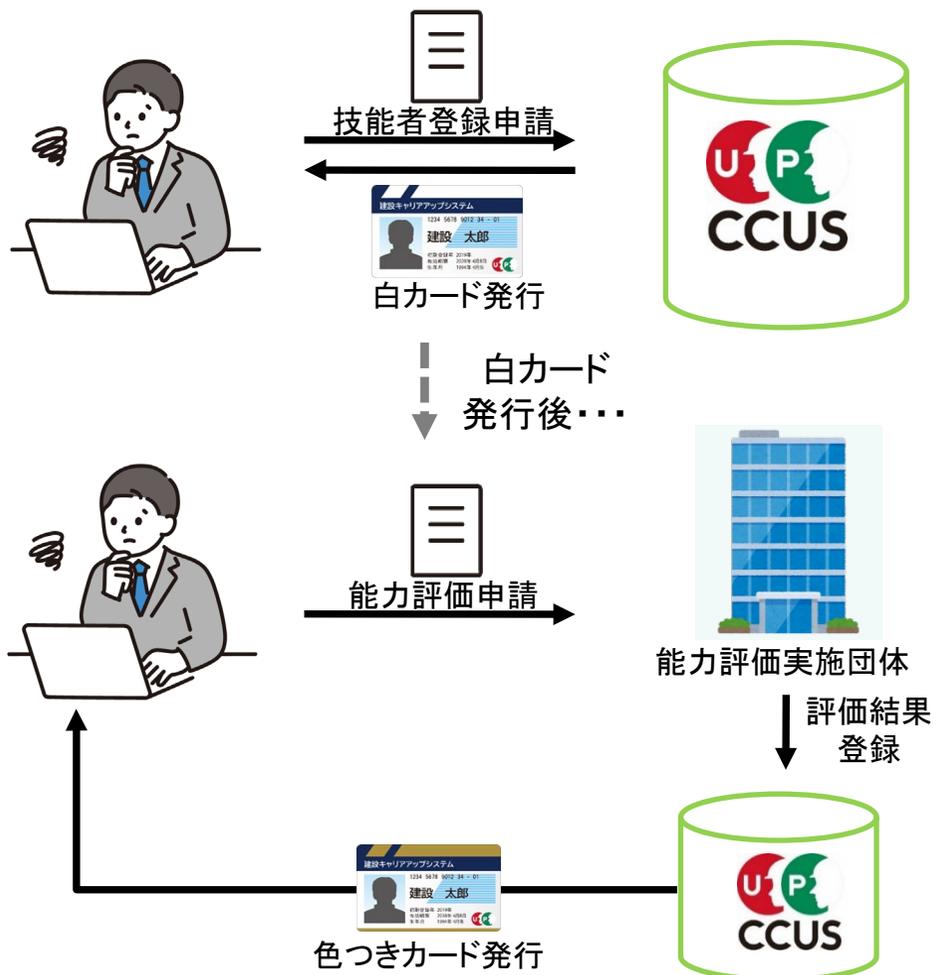
CCUS技能者登録と能力評価手続のワンストップ化

○CCUSへ新規に技能者登録を申請する際、同時に能力評価申請を行うことを可能とし、1回の申請で能力評価結果を反映したカードを発行

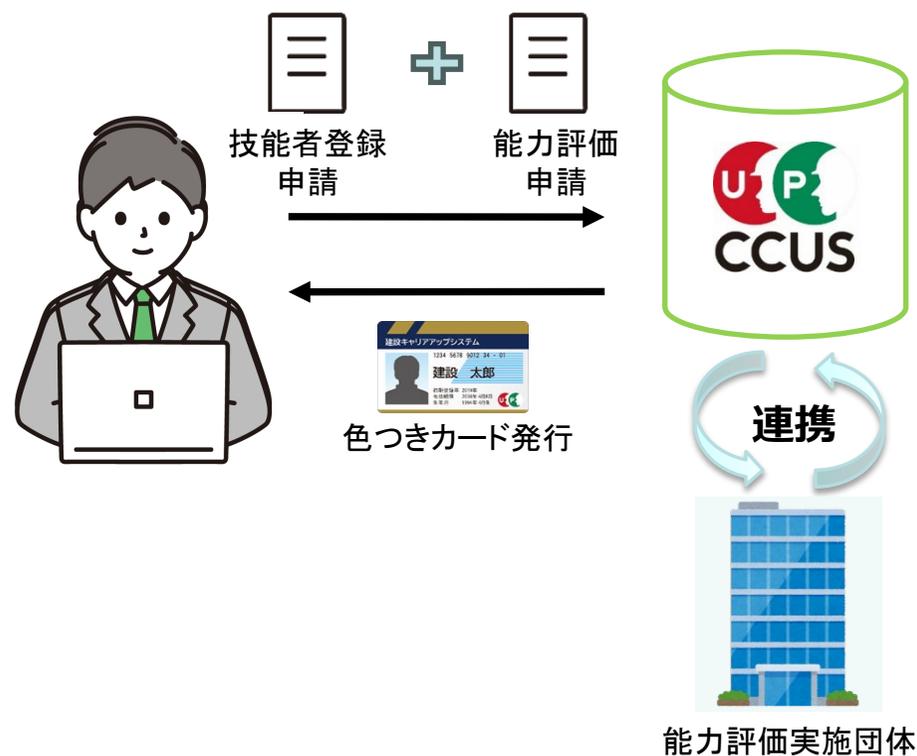
○カード発行が1回になり、その分の費用(1,000円)も軽減

【2025年3月供用開始】

これまでの申請方法

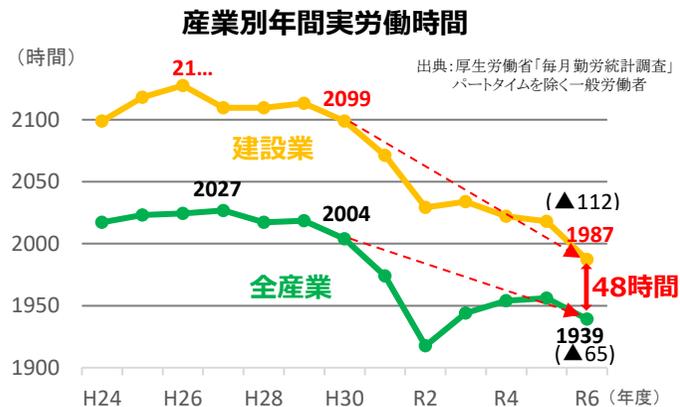


これからできる申請方法



※能力評価申請は経歴証明の利用が前提となるため、所属事業者等による代行申請に限る。

- これまでの働き方改革の取組によって、建設業の**労働時間は他産業よりも大きく減少したが、なお高水準。**
- 令和6年4月から適用された**時間外労働の上限規制に的確に対応**するとともに、将来にわたって**担い手を確保**していくため、働き方改革に取り組む必要。



最近の働き方改革の取組

1. 規制内容の周知徹底

- ・リーフレットや会議等で、建設業界、発注者へ周知・要請
- ・一般国民にも動画等によって周知・啓発



■建設業者向けリーフレット (厚生労働省)



■動画による広報 (厚生労働省)

2. 公共工事における週休2日工事の対象拡大

- 〔直轄〕週休2日が定着。他産業と遜色ない多様な働き方を支援
- 〔都道府県〕原則全工事で週休2日を目指して取組を一層強化
- 〔市町村〕国と都道府県が連携し全市町村での導入を働きかけ

3. 適正な工期設定

- ・中央建設業審議会が「**工期に関する基準**」を策定(R6.3改定)
- <改定の主な内容>
 - 注文者は、**時間外労働規制を遵守**して行う工期の設定に協力
 - 自然要因(猛暑日)における**不稼働**を考慮して工期設定
- **基準を踏まえた適正工期の設定**を自治体・民間発注者へ働きかけ
- ・適正な工期の確保、建設業従事者の処遇改善に向け、**厚労省と連名で官民発注者に要請**
- ・建設Gメンが**実地調査し、是正指導**

4. 生産性の向上

- ・労働時間削減のノウハウ等を整理した**好事例集**を作成・横展開
- ・建設業従事者が活用可能なICT機器導入**支援策の周知・拡大**
- ・直轄工事における**工事関係書類の簡素化**

3. 改正建設業法等の全面施行 (R7.12.12～)

建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

背景・必要性

・建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

(参考1) 建設業の賃金と労働時間

建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年
全産業 508万円/年 (+3.1%) 1,956時間/年

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

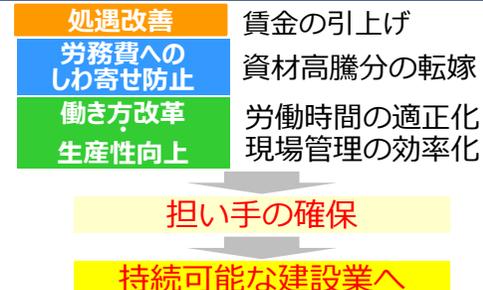
※賃金は「生産労働者」の値

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

・建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善**、**働き方改革**、**生産性向上**に取り組む必要。



概要

1. 労働者の処遇改善

○労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

○「**労務費に関する基準**」の**勧告**

・中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成・勧告

○適正な**労務費等の確保**と行き渡り

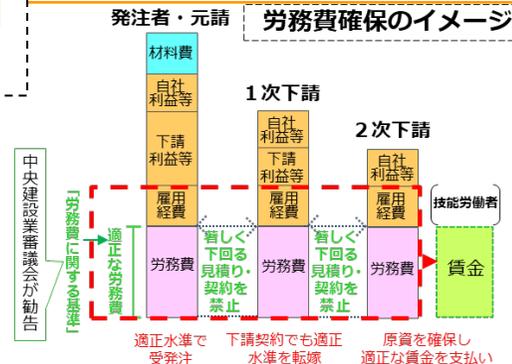
・著しく低い**労務費**等による**見積り**や**見積り依頼**を**禁止**

➡国土交通大臣等は、**違反発注者**に**勧告**・**公表**(違反建設業者には、現行規定により**指導監督**)

○**原価割れ契約**の**禁止**を受注者にも導入

黄色部分：令和7年12月12日施行
それ以外：令和6年施行済

令和6年施行により中建審に作成権限が付与
→令和7年12月2日に作成され、実施が勧告された



2. 資材高騰に伴う**労務費へのしわ寄せ防止**

○**契約前のルール**

・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の**情報**は、受注者から注文者に**提供**するよう**義務化**
・資材が高騰した際の**請負代金**等の「**変更方法**」を**契約書記載事項**として**明確化**

○**契約後のルール**

・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「**変更方法**」に従って**契約変更協議**を申し出たときは、注文者は、**誠実に協議**に応じる**努力義務**※
※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. **働き方改革**と**生産性向上**

○**長時間労働の抑制**

・**工期ダンピング対策**を**強化**(著しく短い工期による**契約締結**を受注者にも**禁止**)

○**ICTを活用した生産性の向上**

・**現場技術者**に係る**専任義務**を**合理化**(例. 遠隔通信の活用)
・国が**現場管理**の「**指針**」を作成(例. 元下間でデータ共有)

➡特定建設業者※や公共工事受注者に**効率的な現場管理**を**努力義務化** ※多くの下請業者を使う建設業者

・公共工事発注者への**施工体制台帳**の**提出義務**を**合理化**(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



4. 九州地方整備局建政部における取組

【概要】

- 令和7年12月の改正建設業法、入契法の全面施行を受け、各首長（市長会、町村長会）や、民間発注者団体へ、法改正の趣旨、改正点等について説明し、持続可能な建設業の実現に向けて働きかけを実施。次年度においても、引き続き実施予定。



熊本市町村会



佐賀県町村会



大分商工会議所

市町村長

- 熊本市町村会審議員会（出席者：県内10町村長）
日 時：令和7年12月18日（木）
- 佐賀県町村会（出席者：県内10町長）
日 時：令和8年 1月14日（水）
- 鹿児島県市町村長研修会（出席者：県内市町村長）
日 時：令和8年 2月16日（月）※予定

（調整中）
福岡県市長会・町村会
佐賀県市長会
長崎県市長会・町村会
大分県市長会・町村会
熊本県市長会
宮崎県市町村会

民間発注者団体

<商工会議所>

- 大分商工会議所 令和8年 1月19日（月）
- 川内商工会議所 令和8年 5月 7日（木）※予定

<宅建協会>

- 大分県宅建協会研修会 令和7年12月 1日（月）
- 宮崎県宅建協会県南・県央・県北研修会 令和8年 2月2日（月）～4日（水）
- 熊本県宅建協会研修会 令和8年 2月13日（金）※予定
- 佐賀県宅建協会佐賀南研修会 令和8年 2月17日（火）※予定

（調整中）
鹿屋商工会議所
佐賀商工会議所
佐賀県宅建協会（北部）
長崎県宅建協会

学校キャラバンとは

- ・建設産業の担い手確保のため、建設業界と行政が一体となって、生徒・保護者・教員に対して、建設産業の社会的役割やものづくりの素晴らしさを直接語りかけ交流するプログラム。平成29年度から本格実施(令和2年3年は新型コロナウイルスにより未実施)。
- ・出前授業として、学校に直接出向き、建設産業の紹介や生徒による専門工事業の作業体験等を実施。生徒に建設専門工事業を実際に体験してもらい、将来の職業選択に活かしてもらう。

特徴・ねらい

- 建専連の構成団体による複数の職種の作業体験
- 生徒や教育関係者に対する建設産業の魅力アピールと理解確保(特に専門工事業の認知度向上)
- 毎年の学校カリキュラムへの導入

実施(予定)状況

令和7年度

- ・福岡第一高校(出前授業)2年生
- ・福岡工業高校(出前授業)定時制1~4年生
- ・鞍手竜徳高校(出前授業)2年生
- ・香椎工業高校(出前授業)2年生

- 令和7年6月6日実施
- 令和7年6月18日実施
- 令和8年2月19-20日予定
- 令和8年2月26-27日予定

実施状況(R7.2月鞍手竜徳高校)



(参考:過去の実施状況)

平成29年度

- ・鞍手竜徳高校(現場見学会+出前授業)
- ・浮羽工業高校(出前授業) 2校で73名参加

平成30年度

- ・鞍手竜徳高校(現場見学会+出前授業)
- ・浮羽工業高校(出前授業) 2校で75名参加

令和元年度

- ・れいめい高校(出前授業)
- ・鞍手竜徳高校(現場見学会・出前授業)
- ・福岡魁誠高校(現場見学会・出前授業)
- ・筑紫台高校(現場見学会・出前授業)4校で143名参加

令和4年度

- ・鞍手竜徳高校(出前授業)3年生 51名
- ・福岡第一高校(出前授業)1~3年生 26名
- ・長崎工業高校(出前授業)定時制
- ・鞍手竜徳高校(出前授業)2年生 57名

令和5年度

- ・鞍手竜徳高校(出前授業)2年生 41名
- ・福岡第一高校(出前授業)2年生 30名

令和6年度

- ・福岡第一高校(出前授業)2年生 (雨天中止)
- ・鞍手竜徳高校(出前授業)2年生 45名



「労務費に関する基準」について

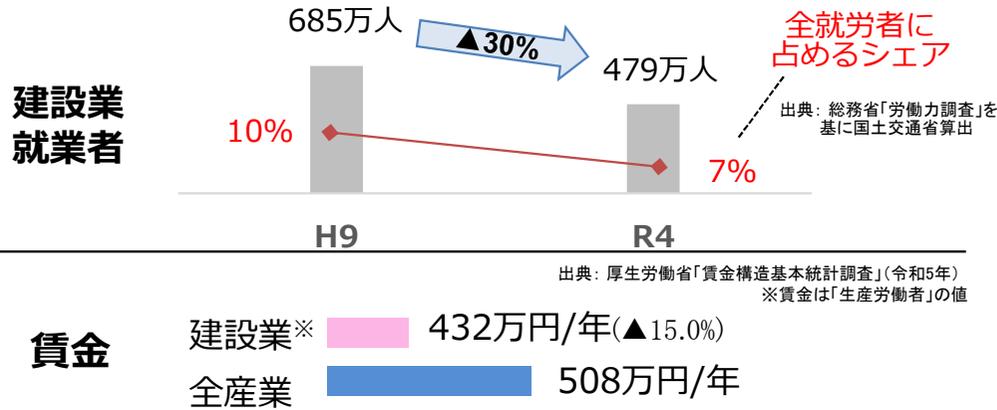
国土交通省 不動産・建設経済局

令和8年2月



1. 労務費に関する基準の概要

技能者の処遇を巡る建設業界の現状



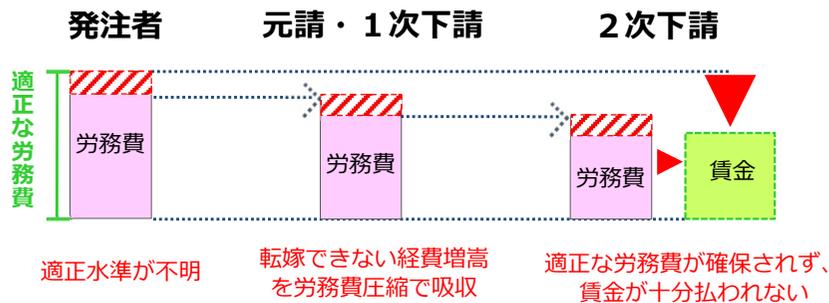
建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

- 労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化(建設業法25条の27)。
- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成(同法34条)し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。また、労務費等を内訳明示した「材料費等記載見積書」の作成を努力義務化(同法20条)。
- 併せて、基準を著しく下回る見積り・契約締結を禁止(同法20条、19条の3)し、違反した業者は指導・監督(同法28条)、発注者は勧告・公表(同法20条)の対象。
- これらにより、適正な労務費が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において確保され、技能者の賃金として支払われることを図る。

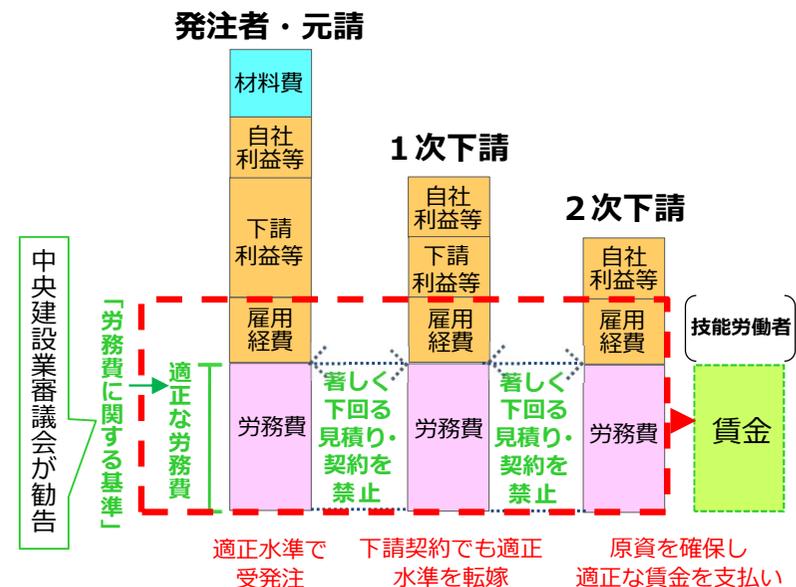
- 建設業の中長期的な担い手を確保するため、技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善が必要。
- 一方、建設工事の請負契約の特性(※)を背景として、重層下請構造の下、労務費(賃金の原資)は、技能者を雇用する下請業者まで適正に確保されていない。
- 建設業の特性に対応し、請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に支払われるための新たなルールが必要。

(※)総価一式での契約慣行の中、労務費の相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず安価に請け負う業者が競争上有利 等

建設工事請負契約に係る特有の課題



労務費確保のイメージ



建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

背景・必要性

・建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。

(参考1) 建設業の賃金と労働時間

(参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内

建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年 (+3.1%)
全産業 508万円/年 (▲15.0%) 1,956時間/年 (+3.1%) [H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)

※賃金は「生産労働者」の値

出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)

出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)

出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出

・建設業が「地域の守り手」等の役割を果たしていけるよう、時間外労働規制等にも対応しつつ、**処遇改善、働き方改革、生産性向上**に取り組む必要。

処遇改善

賃金の引上げ

労務費へのしわ寄せ防止

資材高騰分の転嫁

働き方改革

労働時間の適正化

生産性向上

現場管理の効率化

担い手の確保

持続可能な建設業へ

概要

1. 労働者の処遇改善

黄色部分：令和7年12月12日施行
それ以外：令和6年施行済

労務費確保のイメージ



○労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化

➡国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

○「労務費に関する基準」の勧告

・中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成・勧告

○適正な労務費等の確保と行き渡り

・著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止

➡国土交通大臣等は、違反発注者に勧告・公表(違反建設業者には、現行規定により指導監督)

○原価割れ契約の禁止を受注者にも導入

2. 資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

○契約前のルール

・資材高騰など請負額に影響を及ぼす事象(リスク)の情報は、受注者から注文者に提供するよう義務化

・資材が高騰した際の請負代金等の「変更方法」を契約書記載事項として明確化

○契約後のルール

・資材高騰が顕在化した場合に、受注者が「変更方法」に従って契約変更協議を申し出たときは、注文者は、誠実に協議に応じる努力義務※

※公共工事発注者は、誠実に協議に応ずる義務

3. 働き方改革と生産性向上

○長時間労働の抑制

・工期ダンピング対策を強化(著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止)

○ICTを活用した生産性の向上

・現場技術者に係る専任義務を合理化(例. 遠隔通信の活用)

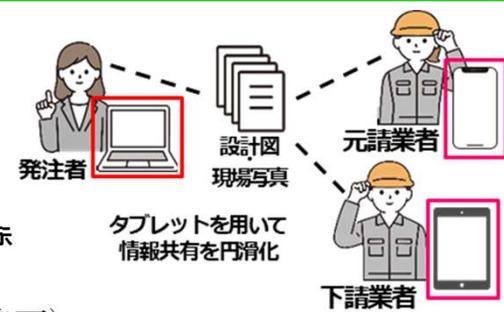
・国が現場管理の「指針」を作成(例. 元下間でデータ共有)

➡特定建設業者※や公共工事受注者に効率的な現場管理を努力義務化 ※多くの下請業者を使う建設業者

・公共工事発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化(ICTの活用で施工体制を確認できれば提出を省略可)



技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成・勧告 <R6改正>

注文者

◆受注者から交付された「材料費等記載見積書」の内容を考慮するよう努力義務 <R6改正>

◆「材料費等記載見積書」の材料費等について、通常必要と認められる額を著しく下回るような見積り変更依頼を禁止 <R6改正>

◆取引上の地位を不当利用して、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の締結を禁止

◆通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約の締結を禁止

見積り提出

 著しく低い
材料費等は禁止

見積り変更依頼

契約締結

 原価割れ・著しく短い
工期が注文者・受注者
ともに禁止に

受注者

◆「材料費等記載見積書」を作成するよう努力義務

工事種別ごとの労務費・材料費、「工事従事者による適正な施工確保に不可欠な経費(省令で規定)」を記載した見積書

◆「材料費等記載見積書」の材料費等について、通常必要と認められる額を著しく下回るような見積りを禁止 <R6改正>

◆正当な理由(省令で規定)がなく、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の締結を禁止 <R6改正>

◆通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約の締結を禁止 <R6改正>

<「著しく低い労務費等」による見積り提出・見積り変更依頼を行った場合・・・>

- 建設業者に対しては国土交通大臣等から指導・監督処分
- 発注者に対しては国土交通大臣等から勧告・公表

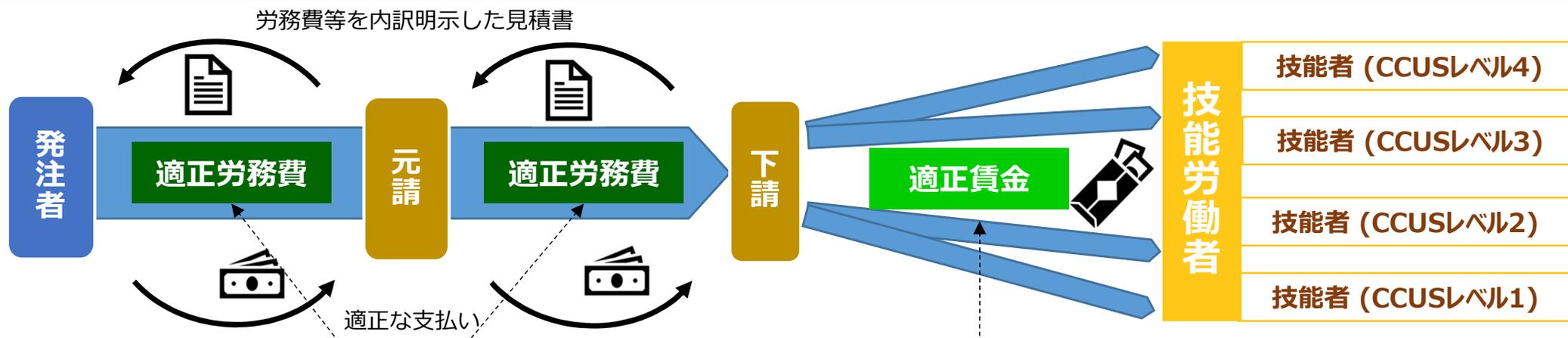
<「原価に満たない金額」による契約を締結した場合・・・>

- 受注者である建設業者に対しては国土交通大臣等から指導・監督処分／注文者である建設業者に対しては公取委から措置
- 公共発注者に対しては国土交通大臣等から勧告

<「著しく短い工期」による契約を締結した場合・・・>

- 建設業者に対しては国土交通大臣等から指導・監督処分
- 発注者に対しては国土交通大臣等から勧告・公表

「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて**適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の**技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



職種分野ごとに、単位施工量当たり
労務費の形で、基準を踏まえた
適正な労務費の具体値を設定

労務費に関する基準で担保 **公共工事設計労務単価水準** **CCUSレベル別年収を支払い**

賃金を値下げの原資とする価格競争が行われる状況を変革し、**技能者の処遇が確保された上での価格や、受注者の技術力や施工の質、生産性の高さ等を競う健全な競争環境を実現し、技能者の処遇改善に取り組む事業者が競争上不利にならないようにする。**

実効性を確保

入口での取組（契約段階における実効性確保）

- **労務費・必要経費等を明示した見積書の商慣行化**による適正な労務費の確保
- **自主宣言制度(※)**による適切に技能者を処遇する事業者の見える化・優先選定 等

※改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、CCUSの活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者を見える化し、インセンティブを付与する制度

出口での取組（労務費・賃金の支払いの実効性確保）

- **CCUSレベル別年収**の支払いの推進
- 契約当事者による**コミットメント制度(※)**の活用を通じた適正な労務費・賃金支払いの確認 等

※請負契約において労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項を設け、注文者が受注者の労務費・賃金支払の状況等を確認できることとする制度

公共工事における上乗せの取組（公共発注者による実効性確保）

- 労務費ダンピング調査の実施
- 総労働時間を把握するための取組の実施 等

- 「労務費に関する基準」は、個々の技能者に、その経験・技能に応じた適正賃金が支払われるようにするため、公共工事・民間工事を問わず、発注者から技能者を雇用する建設業者までの全ての取引段階における建設工事の請負契約において、適正な労務費（賃金の原資）を確保することを目指すものである。

第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 改正建設業法等における処遇改善に係る主な措置
- (3) 労務費に関する基準の作成及び勧告に係る検討
 - ①経緯
 - ②労務費に関する基準の位置づけ

第2章 建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費

- (1) 基本的な考え方
 - ①適正な労務費の水準
 - ②個別の請負契約に当てはめる際の留意点
- (2) 職種分野別の基準値
 - ①基準値の位置づけ
 - ②基準値の定め方
 - ③基準値の決定と改定の手続き

第4章 その他

- (1) 材料費等記載見積書に内訳明示する経費のうち、労務費以外のものに見積りに係る取扱い
- (2) 通常必要と認められる額を著しく下回る労務費等と疑われる場合の対応
- (3) 基準の見直し

第5章 結びに

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

- (1) 実効性確保策の全体像
- (2) 契約段階において適正な労務費等を確保するための取組
 - ①基本的な考え方
 - ②労務費と併せて確保することが必要な経費の整理
 - ③労務費等を内訳明示した見積書の提出の促進
 - ④自主宣言制度による技能者の処遇改善を進める事業者の見える化
 - ⑤本基準を著しく下回る見積り・契約への指導・監督
- (3) 支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組
 - ①基本的な考え方
 - ②コミットメント制度を通じた適正な支払いの担保
 - ③技能者通報制度による適正でない賃金支払いの情報提供
 - ④労務費・賃金の支払い態様が悪質な事業者の見える化
- (4) 公共工事における上乗せの取組

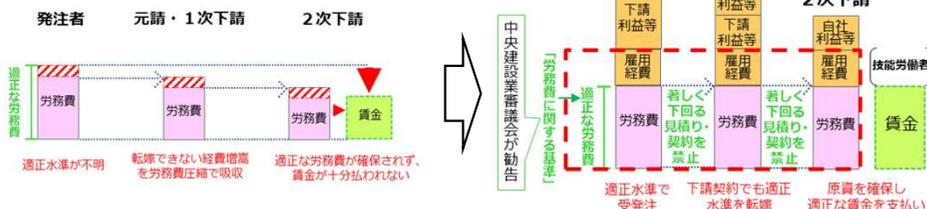
- 「労務費に関する基準」は、技能者の処遇改善により建設業を持続可能なものとするため、「通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」を示すことにより、適正な労務費（賃金の原資）が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間の全ての取引段階の請負契約において確保され、技能者に適正な賃金が支払われることを目指すものである。

「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、「**建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費**」（＝適正な労務費）の相場観として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者が見積り時**（公共工事であれば入札時）に、**本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

労務費確保のイメージ

建設工事の請負契約特有の課題



「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に公共工事設計労務単価水準並とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、「**適正な労務費**」を**公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。
(高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。)

通常必要と認められる労務費 ＝ 適正な労務費

$$= \text{設計労務単価} \times \text{労働時間}$$

$$= \text{設計労務単価} \times \text{歩掛} \times \text{数量}$$

- 労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しないこと**、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- 個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値を、「労務単価×歩掛」の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表**。

労務費に関する基準を踏まえた「基準値」の公表

▶ 価格交渉における、本基準に沿った適正な労務費の確保をより円滑に進めるため、国土交通省において、**職種分野別に、本基準を踏まえた適正な労務費の具体値を、トンあたり、平米あたり等の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表。**

▶ 基準値は、専門工事業団体・元請建設業団体・国土交通省から成る「職種別意見交換会」等を経て決定。

▶ 基準値は、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の値とし、個別の請負契約においては、**受注者が現場ごとに本基準値を踏まえて労務費等を適正に見積もること、また、注文者がそれを尊重することが必要。**

※基準値の定めのない職種分野においても、本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性に変わりはない。

基準値のフォーマット

※建築工事の原則パターン

工事の種類	●●工事			
標準的な規格・仕様	□□□			
条件	××の種類	×××		
	△△の種類	△△△		
労務費の基準値(例)	1,754(円/m ²)(例)			
内訳	職種	施工単位当たり歩掛 (人・日/m ²)	設計労務単価 (円/人・日)	施工単位当たり歩掛 ×設計労務単価 (円/m ²)
	●●工	0.05	30,000	1,500.00
	■作業員	0.01	25,400	254.00
	合計			1,754.00

設計労務単価：令和〇年3月から適用する公共工事設計労務単価（東京）による
 労務歩掛：◇◇◇◇による
 （内訳の職種も同資料に沿ったもので計算過程を示したもの）
 「日当たり作業量（参考値）」は、職種を問わず、「施工単位当たり歩掛」の合計の逆数から算出した参考値である。

【代表的な歩掛の作業内容】
 □□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業

【条件】
 ・条件は以下の通り。
 ××の種類：×××
 △△の種類：△△△
 ・◆◆◆◆が必要な場合は別途計上する。

【留意点】
 ・主な作業内容としては、上記条件における□□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業を想定しているが、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、現場毎で考慮し、適切な補正を行う必要がある。
 ・……（例えば、作業に当たっての制約要件（作業場所の広さ等）など【条件】を補足する内容を記載することを想定）を基本とする

なお、上記条件と異なる場合には、個々の建設工事の実態に即して、適切な補正を行う必要がある。

対象工事

「労務費の基準値」の前提となる標準的な規格・仕様

歩掛と設計労務単価から算出した「労務費の基準値」

算出根拠（内訳）

日当たり作業量 (参考値) (m ² /人・日)
16.67 m ² /人・日 =1÷0.06 人・日/m ²

日当たり作業量
(参考値)
 ※施工単位当たり
 歩掛の合計の逆数

算出に使用した設計労務単価と歩掛の詳細

見積・価格交渉等の場面における留意点
 （職種別意見交換会において検討し、その結果を反映した内容を記載）

基準値の例

職種分野	基準値	適用条件等
鉄筋工事 (建築)	71,472円/t	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の鉄筋の工場加工 及び現場組立、コンクリート打設時 における合番 条件： RCラーメン構造、階高3.5～4.0m 程度、形状単純 等
型枠工事 (建築)	5,291円/m ²	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の合板型枠の加工 及び組立、コンクリート打設時の合 番、型枠点検及び保守、型枠の取 外し 条件： 普通合板型枠、ラーメン構造・地上 軸部、階高3.5～4.0m程度 等

※職種分野別に代表的な基準値（東京都の例）を例示
 ※基準値は個別の請負契約においてそのまま適用できるものではなく、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、具体的な作業内容や施工条件等を踏まえ、基準値を補正して労務費を算出する必要がある。

上記を含め、13職種分野99工種（作業）において基準値を設定済み。（全29許可業種中15業種に対応）

職種別意見交換会の実施状況

- 令和6年11月以降、型枠、鉄筋、住宅分野から意見交換を開始し、これまで計25の職種別意見交換会を実施。
- 職種別意見交換会では、各業界の実情に応じた「労務費の基準値」の示し方や、これに当たっての留意点、実効性確保の具体策について議論。
- 令和7年12月までに、**13職種分野99工種(作業)**について、国土交通省において「労務費の基準値」を公表。(建設業許可業種全29業種中15業種の何らかの作業に対応)
- 引き続き調整中の職種から検討を進めつつ、その他の職種についても業界団体からの意向を踏まえて順次対応。

開催した職種別意見交換会と構成員※1

※1記載順は、職種は開催順・団体名は五十音順
 ※2引き続き調整中の基準値を含む

凡例 ○ : 基準値として公表 (令和7年12月時点) ● : 調整中

(全職種共通) 建設産業専門団体連合会、全国建設業協会、 全国中小建設業協会、日本建設業連合会	板金・ 屋根ふき ●	全日本瓦工事業連盟、日本金属屋根協会、 日本建築板金協会	
型枠 ○	日本型枠工事業協会	解体 ●	全国解体工事業団体連合会
鉄筋 ○	全国圧接業協同組合連合会、全国鉄筋工事業協会	鉄骨 ●	鉄骨建設業協会
住宅分野 ○	住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、 全国工務店協会、全国住宅産業地域活性化協議会	トンネル ●	日本推進技術協会、日本トンネル専門工事業協会
左官 ○	日本左官業組合連合会	防水 ●	全国防水工事業協会
電気※2 ○	全日本電気工事業工業組合連合会、日本計装工業会、 日本電設工業協会	潜かん ○	日本圧気技術協会
塗装 ●	日本塗装工業会	さく岩 ●	日本発破・破砕協会
とび ○	日本建設躯体工事業団体連合会、日本鳶工業連合会	切断穿孔 ○	ダイヤモンド工事業協同組合
内装 ●	全国建設室内工事業協会、全日本畳事業協同組合、 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、日本畳産業協会	タイル・ サッシ・ ガラス ●	建築開口部協会、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、全国タイル業協会、 日本サッシ協会、日本タイル煉瓦工事工業会
空調衛生※2 ○	全国管工事業協同組合連合会、全国ダクト工業団体連合会、 日本空調衛生工事業協会、日本計装工業会、日本配管工事業団体連合会 日本保温保冷工業協会、日本冷凍空調設備工業連合会	エクステリア ●	日本エクステリア建設業協会
土工※2 ○	全国圧入協会、全国基礎工事業団体連合会、 全国クレーン建設業協会、全国コンクリート圧送事業団体連合会、 全国特定法面保護協会、日本アンカー協会、日本ウェルポイント協会、 日本機械土工協会、日本基礎建設協会、日本グラウト協会、 日本建設あとと施工アンカー協会、日本建設躯体工事業団体連合会	橋梁 ○	日本橋梁建設協会、日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会、 プレストレスト・コンクリート建設業協会、 プレストレスト・コンクリート工事業協会
		警備 ○	全国警備業協会
		造園 ○	日本造園組合連合会、日本造園建設業協会
		上下水道 ●	全国管工事業協同組合連合会、日本管路更生工法品質確保協会
		土間 ●	日本左官業組合連合会、日本土間業組合連合会

2. 労務費に関する基準の実効性確保策の全体像

中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において適正な労務費を確保

○受注者が、個別契約に即し、自社の歩掛を基に算出した労務費や必要経費を明示した見積りを作成。注文者は、当該見積りを尊重。

○両当事者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を書面で締結。信義に従って誠実にこれを履行。

○適正に労務費・賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。

○建設Gメンの調査を踏まえ、ダンピングによる価格低下と生産性向上による価格低下を見分けた上で、許可行政庁が指導・監督等。

実効性確保策

労務費に関する基準を活用した見積・契約をガイドする「運用方針」を提示

必要経費の取扱い明確化

・労務費の確保にあたり、労働者の処遇に必要な他の経費へのしわ寄せを防ぐことが必要。
→これまでも、通常必要と認められる原価として適正な確保を求めてきた経費（法定福利費の事業主負担分、安全衛生経費、建退共掛金）を、見積書における内訳明示の対象として位置づけ、著しく低い額での見積り等を禁止。
→基準値の公表時「雇用に伴う必要経費」を含んだ額を参考値として公表

労務費等を内訳明示した見積書の作成・普及に向けた取組

・中小事業者や一人親方など、従前見積書提出慣行がない者も含め、労務費等を内訳明示した見積書（材料費等記載見積書）の作成による適正労務費の確保が必要。
→国土交通省において、**専門工事業者向けに労務費等を内訳明示した見積書の様式例及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示。**
→各業種別の専門工事業団体において、労務費等の内訳明示に対応した標準見積書の作成・利用を促進。

自主宣言制度の導入

・適正な労務費を確保し、適正な賃金等を支払う優良事業者が競争上評価され、不利にならないような仕組みの構築が必要。
→改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者向けに**「建設技能者を大切に**
する企業の自主宣言制度」を創設し、HP掲載・経審加点等のインセンティブを付与。

建設Gメンによる調査等の実施

・著しく低い労務費等による見積りを行う事業者に対し、許可行政庁が適切にペナルティを課すことが必要。
→材料費等記載見積書について一定期間の保存を義務付け。「駆け込みホットライン」等により広く端緒情報を収集し、**ダンピングの疑いある契約を効果的に抽出。**
→**材料費等記載見積書について、受注者が提出した当初版と最終版の差額等と比較し、ダンピングが起きていないか、その原因者や要因、違法性の疑いを確認。**

労務費・賃金の適正な支払いに係る実効性確保策

中長期的に目指すべき将来像

支払い段階(出口)において適正な労務費・賃金を確保

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、CCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムも活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

実効性確保策

CCUSレベル別年収支払いの促進

・技能者の処遇改善に向け、技能者の技能・経験に応じた設計労務単価水準の適正な賃金支払いを進めることが必要。
 →CCUSレベル別年収について、目標値と標準値の2つの水準の値を設定。
 →**適正な賃金として目標値の支払いを推奨すると共に、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認。**

コミットメント制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。
 →請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「**コミットメント制度**」とする)を**標準請負契約約款に導入**
 →任意の制度としつつ、活用を推奨する。

技能者通報制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、賃金を受け取る技能者からも確保できる仕組みを構築することが必要。
 →**デジタル技術を活用した技能者からの賃金に係る情報提供制度を導入。**
 →通報については、建設Gメンが雇用主となる建設業者の取引状況について詳細調査を実施する端緒情報として活用。

国土交通省による悪質事業者の公表

・労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者が市場で選択されない環境を整備することが必要。
 →**建設Gメン等による調査の結果、労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者の見える化**を実施。

公共工事における上乘せの実効性確保策

- 公共工事の特性を踏まえ、適正な労務費の確保に際し、公共工事の受発注者においては、公金支出の適切性の担保・健全な競争環境の実現と公共工事の品質確保のための担い手確保について、一定の役割を果たすことが必要

中長期的に目指すべき将来像

契約段階(入口)において
適正な労務費を確保

- 公共工事の適正な施工が通常見込まれないダンピング契約の締結を防止するとともに、不正行為を排除すること。

支払い段階(出口)において
適正な労務費・賃金を確保

- 行政、契約当事者等が役割を分担しながら、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。
- 公共工事の発注者において、受注者の協力のもと、労務費・賃金の支払い状況、労働時間等の把握に努めること。

実効性確保策

入札金額内訳書における労務費等の内訳明示を義務化

- ・ 応札者は、労務費に関する基準を参考としつつ、自らの歩掛に即した労務費を算出し、それを明示した入札金額内訳書の提出が必要。

公共発注者による労務費ダンピング調査の実施

- ・ 公共発注者は、労務費の適正性を確認するため「**労務費ダンピング調査**」を実施するなど、現行のダンピング対策を強化することが必要。

コミットメント制度の導入(再掲)

- ・ 適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。
- 請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「**コミットメント制度**」とする)を標準請負契約約款に導入
- 任意の制度としつつ、活用を推奨する。

賃金・労働時間等の実態調査の実施と活用方法の検討

- ・ 公共工事において、当該工事における総労働時間を把握し、公共工事設計労務単価と当該総労働時間から計算される「**支払われるべき労務費**」と「**実際に支払われた労務費**」の比較を国土交通省直轄工事にて試行的に実施し、その実施方法や比較結果を用いた適切な事業者選定の方法を検討。

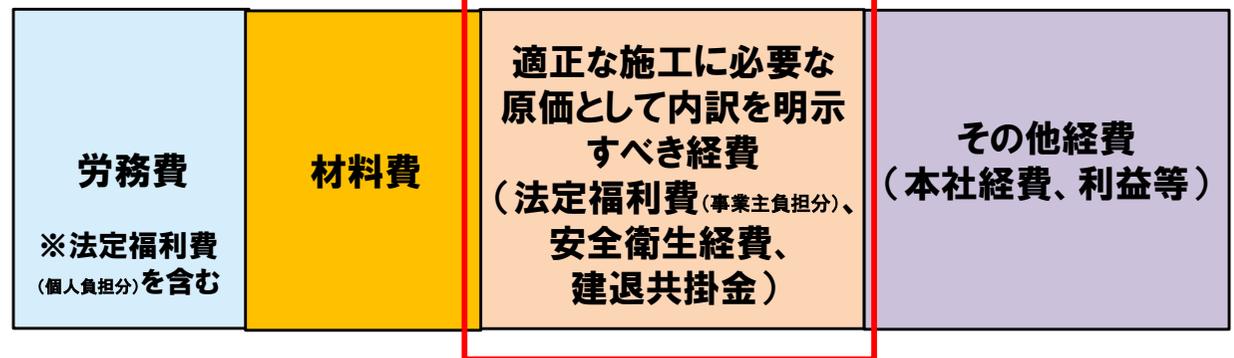
3. 「入口」の実効性確保策

- 労務費とあわせて確保すべき「必要経費」の取扱い明確化
- 「労務費に関する基準」の運用方針について
- 建設技能者を大切にする企業の自主宣言とは

改正建設業法第20条に基づき見積書で内訳明示すべき必要経費の範囲について

- 技能者の総合的な処遇を確保するためには、請負契約において、労務費（賃金の原資）だけでなく、一定の範囲の必要経費についても確保されることが必要。
- この際、建設業法における「通常必要と認められる原価」として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金**）について、材料費・労務費と同様に内訳明示の対象とし、適正額を著しく下回る見積り・見積り変更依頼を禁止。**労務費確保に伴うしわ寄せをまずもって防ぐ。**

<工事価格の構成イメージ>



- また、上記の費目以外にも、事業主は雇用に伴う必要経費を負担しており、賃金をはじめとする労働者の適切な処遇に必要な費用を原資とした価格競争が行われることのないよう、契約当事者間で、その負担について十分に協議することが必要である。

法定福利費
(事業主負担分)

- これまで、建設業者に対し、「標準見積書」の活用などにより、法定福利費が明示された見積書の提出と、その尊重を要請
- 法定福利費は、関係法令に基づき義務的に負担する経費であり、必要経費として確保する必要

安全衛生経費

- これまで、建設業者に対し「安全衛生対策項目の確認表」や「標準見積書」の活用などにより、その適切な確保を要請
- 安全衛生経費は、労働安全衛生法に基づく労働災害防止対策等を実施するための経費であり、必要経費として確保する必要

建退共掛金
(見積もる者が証紙又はポイントを購入する場合)

- これまで、受注者が建設業退職金共済制度の加入事業者である場合は、公共工事、民間工事の別を問わず、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として、適正な確保を要請
 - 建退共掛金は、中退共法に基づき建退共制度加入事業者（又は証紙一括購入を受託する元請）が負担する経費であり、必要経費として確保する必要
- ※ 建退共制度関係事務については、できる限り、元請が受託するようお願いしているところであり、その運用を変更することを意図するものではない

「労務費に関する基準」の運用方針について

- 労務費に関する基準の勧告とあわせ、国土交通省において、本基準に基づく価格交渉時の留意点等の詳細を整理した「『労務費に関する基準』の運用方針」を提示。
- 本基準において位置づけられた適正な労務費が請負契約において適切に確保されるよう、労務費等を内訳明示した見積書の提出・尊重等の、「基準」「運用方針」等に沿った新たな商習慣の定着を図る。

運用方針の構成

○「労務費に関する基準」に基づく取引について、計71の運用方針を提示

① 基準に関する基本的な考え方・取扱い (方針1～15)

- ・・・「通常必要と認められる労務費（基準値）」と異なる額での見積りの取扱いについて
- ・・・精算を行うことに係る考え方について 等

② 受注者の対応 (方針16～24)

- ・・・受注者が、再下請負先からあらかじめ見積りを取らずに、注文者に対して見積書を提出する場合の取扱いについて 等

③ 注文者の対応 (方針25～35)

- ・・・注文者側から様式を指定して見積りを求める場合について 等

④ 発注者-元請（総合工事業者）間の見積り・契約における対応 (方針36～56)

- ・・・民間発注者として、どのように建設工事の予算を決めるべきか
- ・・・発注者は見積期間をどのように確保すべきか
- ・・・元請（総合工事業者）が発注者に提出する見積書についても、労務費の内訳明示をしなければならないのか。等

⑤ コミットメント制度における取扱い (方針57～71)

- ・・・コミットメント制度のメリットについて 等

○専門工事業者向けに労務費・必要経費等を内訳明示した見積書の様式例（詳細版・簡易版）及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示

⇒見積書様式例については、各専門工事職種の取引の事情に応じ、専門工事業者団体においてアレンジして活用可能



見積書

送中 令和 年 月 日

会社名 _____ 所属部門/担当 _____
住所: _____ TEL: _____ FAX: _____

(A)見積金額合計(税込)	消費税率
	10%

工事名	
工事場所	
見積有効期間	令和 年 月 日 まで
発注条件	
工期	自 令和 年 月 日
受注場所	至 令和 年 月 日
その他	

見積書合計金額(税込)(A)の5%

経費	金額(税込)
材料費	
労務費 (備考)	
法定福利費 (労働主負担分)	
雑費/内訳	
安全衛生経費	

上記5%の労務費は、現場の労働者の賃金の算出に用いられる部分であり、「建設労働者の雇用にかかる労務費」ではありません。下記に記述する建設労働者の雇用にかかる労務費は、必要経費とし、又は請負代金から控除される経費として建設費に上乗せされるべきです。

※なお、労務費は、建設労働者の賃金の算出に用いられる部分であり、「建設労働者の雇用にかかる労務費」ではありません。下記に記述する建設労働者の雇用にかかる労務費は、必要経費とし、又は請負代金から控除される経費として建設費に上乗せされるべきです。

（備考）建設労働者の賃金の算出に用いられる部分であり、「建設労働者の雇用にかかる労務費」ではありません。

以上をとり、お見積り申し上げます。

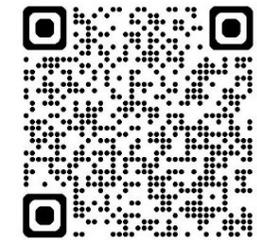


別紙03

【専門工事業者向け】建設工事の見積書様式例

徹底 書き方ガイド

↓運用方針はコチラのページから↓

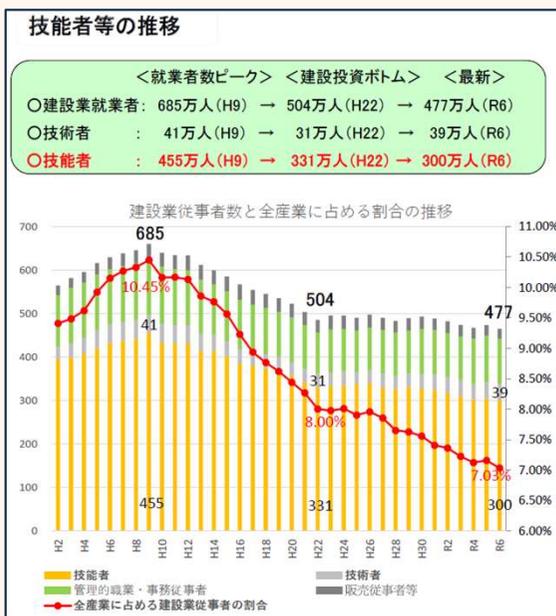


建設技能者を大切にせる企業の自主宣言とは

制度目的

建設業への技能者の減少が続く中、技能者を大切に、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者がその旨を宣言することにより就業者に選ばれることなどにより、処遇改善の取組が持続的に行われることとなる枠組みを作ることを目的としている。

制度背景



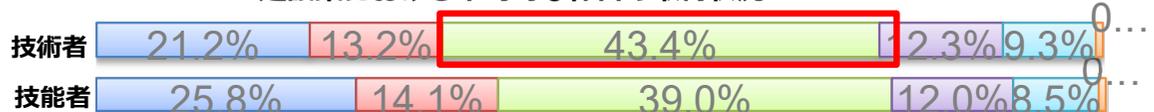
建設業は国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っている。一方、人口減少や厳しい就労条件を背景として就業者の減少や高齢化、特に技能者の減少が続いており、建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるよう取組を強化することが急務となっている。

こうした状況を踏まえ、国土交通省においては、令和6年7月に「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた3か年計画」を策定し、改正建設業法に基づく取組とCCUSを活用した取組を一体として、技能者の処遇改善を図る方向性を示した。

この方向性に沿って処遇改善に取り組む企業が評価され、サプライチェーン全体で処遇改善に取り組むようになるための枠組みとして、「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言」が創設された。

4週8休(週休2日)を確保できない労働環境

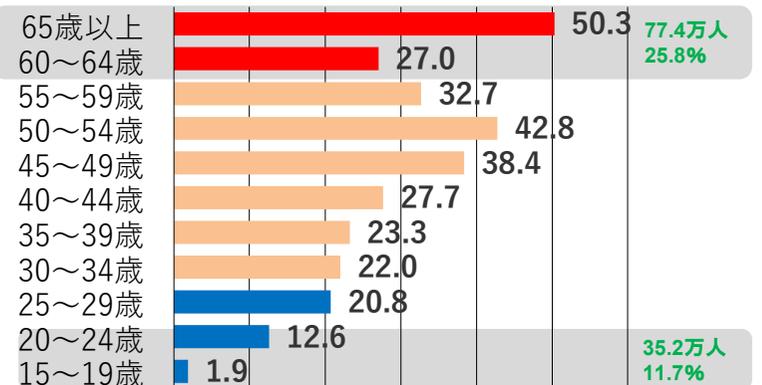
建設業における平均的な休日の取得状況



「4週6休程度」が最多

建設技能者の高齢化

年齢階層別の建設技能者数



出典: 総務省「労働力調査」(令和6年平均)

改正の視点

持続可能な建設業に向けた①担い手の育成・確保や、「地域の守り手」としての②災害対応力の強化の取組の努力を適正に評価・後押しするとともに、③建設業許可要件の改正を踏まえた審査項目・基準の見直しを実施。

① 担い手の育成・確保

建設業の処遇改善の原資となる労務費の確保・行き渡り等のための取組や、
CCUSの就業履歴の蓄積に関する評価項目を設定することが必要

「建設技能者を大切にせる企業の自主宣言制度」の宣言状況について加点項目として追加(5点)

(審査基準日が宣言日以降であり、宣言書と誓約書が提出されている場合に加点)

※あわせて「W1-10:建設工事に従事する者の就業履歴を蓄積するために必要な措置の実施状況」の加点配分を見直し

② 災害対応力の強化

能登半島地震の応急復旧工事での活用実績等を踏まえ、加点対象となる建設機械を追加することで
災害対応力強化を図ることが必要

加点対象機械の拡大

(「不整地運搬車」、「アスファルトフィニッシャー」を追加)

③ 令和2年の建設業許可要件の改正を踏まえた見直し

令和2年10月に建設業許可・更新の要件に社会保険加入が追加され、
令和7年10月以降に経営事項審査を受審する企業は社会保険加入に係る許可要件を当然満たすことに

社会保険加入に関する審査項目を削除(各項目-40点)

(W1-1:雇用保険、W1-2:健康保険、W1-3:厚生年金保険の加入有無に関する減点項目を削除)

4. 「出口」の実効性確保策

- CCUSレベル別年収の改定と位置づけ明確化
- コミットメント制度
- 技能者通報制度の導入

○労務費に関する基準 本文

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

(3) 支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組

①基本的な考え方

・建設業の持続可能性に対する危機感が高まる中、労務費・賃金の適正な支払に係る実効性確保策について、公共・民間発注者を含めたサプライチェーン全体で、これまでの施策の延長にとどまらない踏み込んだ対応を目指して知恵を出し合うことが必要である。

・かかる認識を関係者間で共有しつつ、下記を目指すことを基本的な考え方とし、これを実現するための施策を講じることが適切である。

○注文者は受注者に対して、本基準を踏まえた適正な労務費（賃金の原資）を支払うこと。

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムを活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

CCUSレベル別年収の位置づけ

- 前回(R5.6) 記者発表資料より

将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって、賃上げや適正価格の受発注の促進を目指すもの。

法的拘束力はなく、支払いを義務づけるものではない。



- 労務費に関する基準より

建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。



- ①ブロック別にレベル別年収を算出
(前回:全国一律⇒今回:ブロック別)
- ②前回以降新たに認定された能力評価分野等(11分野)を追加
(前回公表:32分野⇒今回:43分野)
- ③最新の公共工事設計労務単価を適用
(前回:令和5年3月単価⇒今回:令和7年3月単価)
- ④公表の対象を「標準値」(従前の「下位」)及び「目標値」に限定(従前の「中位」)するとともに、「目標値」を「中位値以上」と標記

CCUSレベル別年収の概要(令和7年12月改定)

- ◎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支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎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。**
- ◎**目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認する。**

ブロック別 (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(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル2(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル3(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル4(単位：万円) (標準値～目標値)
全 国	385～523以上	420～587以上	444～645以上	550～719以上
北 海 道	356～483以上	388～543以上	411～597以上	508～665以上
東 北	412～559以上	449～628以上	475～690以上	588～769以上
関 東	412～559以上	449～628以上	476～691以上	588～769以上
北 陸	391～532以上	427～597以上	452～657以上	559～732以上
中 部	408～555以上	446～623以上	472～685以上	584～763以上
近 畿	378～513以上	413～577以上	437～634以上	540～706以上
中 国	329～447以上	359～502以上	380～552以上	470～615以上
四 国	351～477以上	383～535以上	405～589以上	501～656以上
九州・沖縄	365～496以上	399～557以上	422～613以上	522～683以上
参考①特殊作業員	404～544以上	443～612以上	449～662以上	569～744以上
参考②普通作業員	342～462以上	375～519以上	381～562以上	483～631以上

<試算条件>・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査(令和6年10月調査)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、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成。

経緯

- 「労務費に関する基準」において、その実効性確保策として、契約当事者によるコミットメント制度の活用を通じた労務費・賃金の適正な支払の担保の取組が位置づけられた

◆労務費に関する基準(抄)

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

(3)支払段階において適正な水準の労務費・賃金を確保するための取組

②コミットメント制度を通じた適正な支払いの担保

- ・労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「コミットメント制度」とする)を標準請負契約約款に導入するとともに、サプライチェーン全体の個々の取引における活用を推奨することにより、契約当事者間において適正な水準の労務費・賃金支払の状況等を確認できる仕組みを構築することが適切である。

改正内容

- 受注者が注文者に対し、適正な賃金や労務費を、雇用する技能者や直接の下請事業者
に支払うこと等を約するとともに、必要に応じて注文者がその支払いに関する書類等の
提出を求めることができる規定を導入【公共・民間(甲・乙)・下請】
- 契約当事者の任意で利用できる選択条項として追加。
- 労務費の行き渡り確保の観点から、予め下請契約の段階も含めてコミットメント条項の
導入を約する条文(A)を基本としつつ、状況に応じて発注者・元請間、元請・一次間など
個々の契約段階において個別に導入を約する条文(B)についても選択可能とし、できる
ところから活用を推奨

コミットメント条項について(ポイント)

(1) コミットメントの趣旨

- ・個々の取引において適正な労務費が支払われ、末端の事業者まで行き渡ることが重要
- ・行政による監督指導を補完する仕組みとして、契約当事者間において、労務費や賃金の支払いについて約束し、確認することを可能とするのが「コミットメント条項」である

(2) コミットメントする(約束する)内容について

- ① **適正な賃金**を雇用する**技能者に支払う**
- ② **適正な労務費**を**下請事業者に支払う**
- ③ **下請事業者との間で、コミットメント条項を含む下請契約を締結する** ※(A)導入の場合
- ④ ①～③について、**注文者の求めに対して**、関係書類(※)を提出する(**情報開示**する)
※①については誓約書、②及び③については契約書の写しで可

(3) コミットメント条項の導入について

- ・全ての標準約款(公共・民間(甲・乙)・下請)に、「選択条項」として追加(契約当事者の任意で導入)
- ・コミットメント条項を導入する場合、以下の(A)(B)のパターンから選択
 - (A) ①②に加え、③を約する(下請契約においてもコミットメント条項の導入を約する)
 - (B) ①②のみを約する (下請契約においては個別に導入を判断する)
- ・労務費の行き渡り確保の観点からは(A)を基本としつつ、(B)も選択可能とすることで、導入可能なところからの活用を推奨

発注者・元請間の契約における条項(A)(B)の選択制について

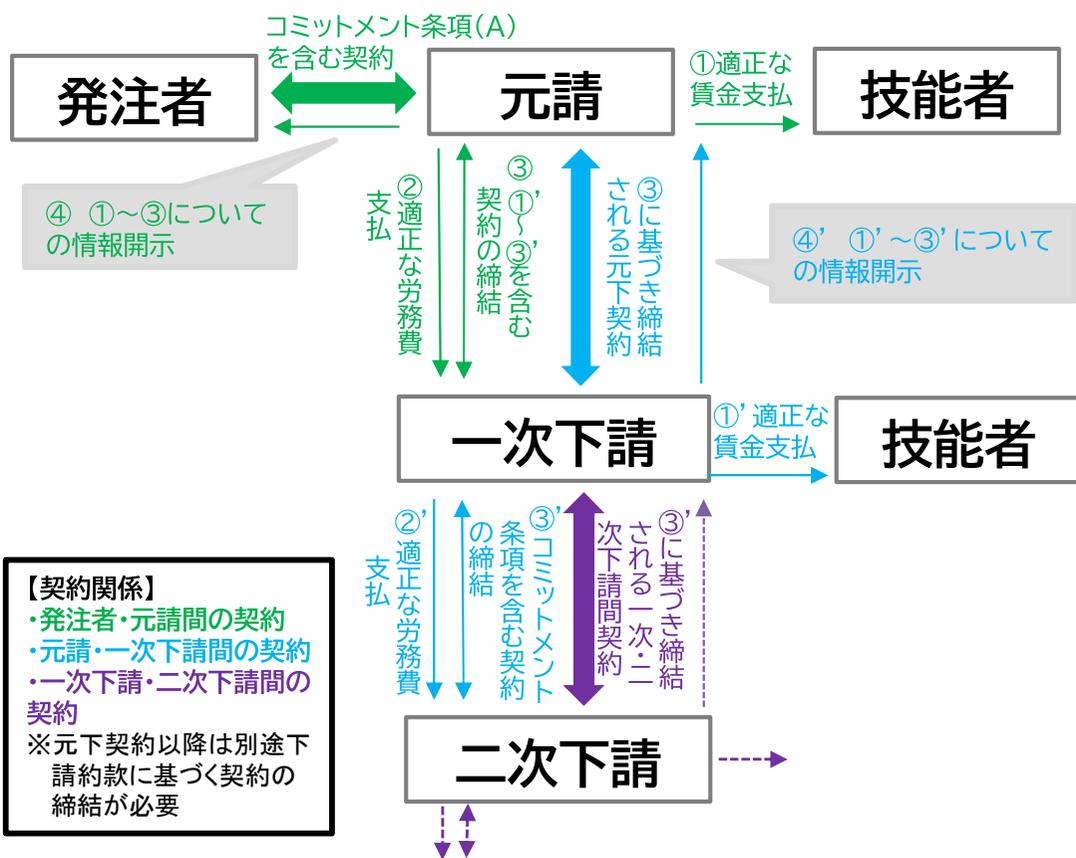
(A) 一次下請以降の段階までコミットメント条項の導入を約する

●元請が発注者に対して約束

- ①元請による技能者への適正な賃金支払
- ②元請から一次下請に対する適正な労務費支払
- ③元下間での以下①'~④'を含む契約の締結

- ①' 一次下請による技能者への適正な賃金支払
 - ②' 一次下請から二次下請に対する適正な労務費支払
 - ③' 一次・二次下請間でのコミットメント条項を含む契約締結
 - ④' ①'~③'についての情報開示
- ※元請は①'~④'の行動を約する者を一次下請とすることについて発注者に対して約束

④ ①~③についての情報開示

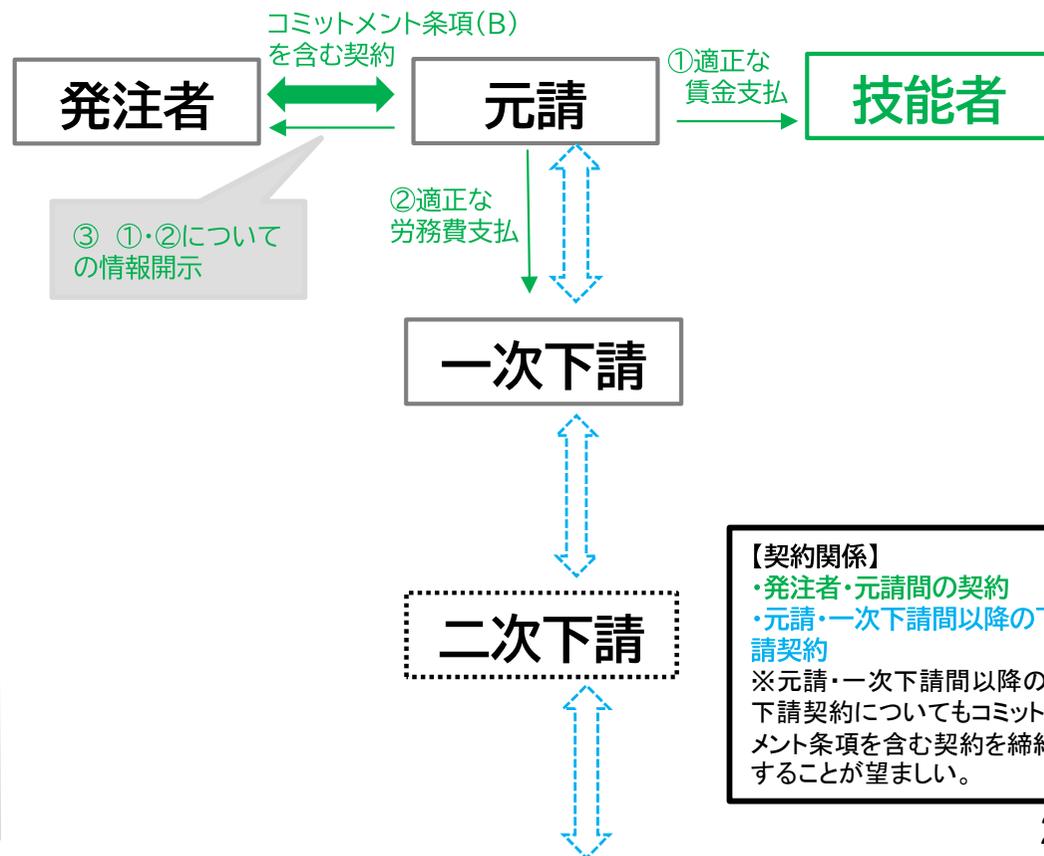


(B) 契約当事者間に限定しコミットメント条項を導入

●元請が発注者に対して約束

- ①元請による技能者への適正な賃金支払
- ②元請から一次下請に対する適正な労務費支払

③ ①及び②についての情報開示



【契約関係】

- ・発注者・元請間の契約
- ・元請・一次下請間以降の下請契約

※元請・一次下請間以降の下請契約についてもコミットメント条項を含む契約を締結することが望ましい。

コミットメント制度に係る改正後条文:公共約款(条文(A)(B))

(適正な労務費の確保等)

第三条の二(A) 発注者及び受注者は、請負代金内訳書に明示される労務費が、労務費に関する基準(建設業法(昭和二十四年法律第百号)第三十四条第二項に基づき中央建設業審議会が勧告する基準をいう。以下同じ。)を踏まえた適正な労務費であることを確認する。

- 2 発注者は、前項の請負代金内訳書に明示された労務費を含む請負代金額を受注者に支払わなければならない。
- 3 受注者は、次に掲げる事項を行わなければならない。
 - 一 適正な賃金をその雇用する技能者に支払うものとする。
 - 二 労務費に関する基準を踏まえた適正な労務費を直接下請契約を締結する者(次号において「下請負人」という。)に支払うものとする。
 - 三 下請負人との間で、次に掲げる事項を約する契約を締結すること。
 - イ 下請負人が適正な賃金をその雇用する技能者に支払うこと。
 - ロ 下請負人が労務費に関する基準を踏まえた適正な労務費を当該下請負人が直接下請契約を締結する者(ハにおいて「再下請負人」という。)に支払うこと。
 - ハ 下請負人が、再下請負人との間で、建設工事標準下請契約約款第二条の二に定める事項を含む契約を締結すること。
 - ニ 受注者からの求めに応じて、イ及びロの支払並びにハの契約を締結したことに係る書面を提出すること。

4 発注者は、受注者に対して、適正な労務費の確保等のためその他必要があると認められるときは、理由を付して、相当の期間を定めて、次に掲げる書面の提出を求めることができる。

- 一 前項第一号の支払に関する書面
- 二 前項第二号の支払に関する書面
- 三 前項第三号の契約を締結したことに係る書面

[注] 第一号の書面としては、賃金を支払った旨の誓約書、第二号及び第三号の書面としては、受注者と下請負人との間の下請契約の契約書の写しの該当部分などが該当する。

5 受注者は、前項の規定による請求があったときは、前項各号に掲げる書面を提出するものとする。

(適正な労務費の確保等)

第三条の二(B) 発注者及び受注者は、請負代金内訳書に明示される労務費が、労務費に関する基準(建設業法(昭和二十四年法律第百号)第三十四条第二項に基づき中央建設業審議会が勧告する基準をいう。以下同じ。)を踏まえた適正な労務費であることを確認する。

- 2 発注者は、前項の請負代金内訳書に明示された労務費を含む請負代金額を受注者に支払わなければならない。
- 3 受注者は、次に掲げる事項を行わなければならない。
 - 一 適正な賃金をその雇用する技能者に支払うものとする。
 - 二 労務費に関する基準を踏まえた適正な労務費を直接下請契約を締結する者に支払うものとする。

4 発注者は、受注者に対して、適正な労務費の確保等のためその他必要があると認められるときは、理由を付して、相当の期間を定めて、次に掲げる書面の提出を求めることができる。

- 一 前項第一号の支払に関する書面
- 二 前項第二号の支払に関する書面

[注] 第一号の書面としては、賃金を支払った旨の誓約書、第二号の書面としては、受注者と下請負人との間の下請契約の契約書の写しの該当部分などが該当する。

5 受注者は、前項の規定による請求があったときは、前項各号に掲げる書面を提出するものとする。

[注] 第三条の二は(A)又は(B)を使用し、使用しない場合は削除する。

5. 公共工事における上乗せの取組

- ・労務費ダンピングを防止するための公共発注者向けのガイドライン

- 建設業の担い手を確保するためには、現場で働く技能労働者の処遇改善が不可欠であり、適正な労務費の確保・行き渡りを図るべく、令和6年6月に第三次・担い手3法が改正された。
- 公共工事においては、令和7年12月12日に完全施行される。入契法第12条及び第13条の規定により、公共工事の入札時に応札者は、労務費等が明示された入札金額の内訳を提出し、公共発注者は提出された書類内容の確認等必要な措置を講じなければならない。
- 公共発注者は入札金額の内訳の記載内容を確認することになるが、労務費等の適正性を調査する方法の1つが「労務費ダンピング調査」である。
- 「労務費ダンピングを防止するための公共発注者向けのガイドライン」は、「労務費ダンピング調査」の対象となる内容の概説や、使用する入札金額の内訳の事例及び具体的な実施方法について留意点をまとめた内容である。

公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律

(入札金額の内訳の提出) ※改正部分(赤下線)

第十二条 建設業者は、公共工事の入札に係る申込みの際に、入札金額の内訳(材料費、労務費及び当該公共工事に従事する労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費として国土交通省令で定めるものその他当該公共工事の施工のために必要な経費の内訳をいう。)を記載した書類を提出しなければならない。

(各省各庁の長等の責務) ※改正無し

第十三条 各省各庁の長等は、その請負代金の額によっては公共工事の適正な施工が通常見込まれない契約の締結を防止し、及び不正行為を排除するため、前条の規定により提出された書類の内容の確認その他の必要な措置を講じなければならない。

2 各省各庁の長等は、公共工事について、主要な資材の供給の著しい減少、資材の価格の高騰その他の工期又は請負代金の額に影響を及ぼすものとして国土交通省令で定める事象が発生した場合において、公共工事の受注者が請負契約の内容の変更について協議を申し出たときは、誠実に当該協議に応じなければならない。

公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律施行規則(令和六年国土交通省省令第百五号)

(適正な施工を確保するために不可欠な経費) 規定(赤下線)

第一条 一 法定福利費(建設工事に従事する者の健康保険料等の事業主負担額をいう。)

二 安全衛生経費(平成二八年法律第百十一号)第十条に規定する建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費をいう。)

三 建設業退職金共済契約(中小企業退職金共済法(昭和三十四年法律第百六十号)第二条第五項に規定する特定業種退職金共済契約のうち、建設業に係るものをいう。)に係る掛金

公共工事における入札金額の内訳の提出

- 現行、公共工事の入札時に応札者は**入札金額の内訳の提出が義務**付けられている。
- 入札金額の内訳の取扱いや実施方法について、今回の法改正の完全施行により、**内訳には、材料費、労務費及び適正な施工に不可欠な経費(※)を記載**する内容に変更される。(入契法第12条)
 ※材料費、労務費、法定福利費の事業主負担額、建退共制度の掛金、安全衛生経費を明示
- 内訳書の様式(例)については、令和7年11月18日に通知を地方公共団体等宛に送付

目次

1. はじめに.....	1
2. 公共工事における入札金額の内訳の提出.....	3
2-1 内訳書に記載すべき内容.....	4
2-2 内訳書の様式(例).....	12
3. 「労務費ダンピング調査」の実施.....	21
3-1 背景.....	21
3-2 実施方法.....	22
3-3 「一定水準」の設定方法.....	30
3-4 理由の確認.....	31
3-5 建設Gメン通報.....	35
3-6 調査例.....	38
4. Q&A.....	48
4-1 労務費ダンピング調査の概要について.....	48
4-2 労務費ダンピング調査の方法について.....	49
4-3 労務費ダンピング調査での理由の確認や建設Gメンへの通報について.....	51
4-4 労務費の基準について.....	52
5. 参考資料等.....	54
5-1 公共工事設計労務単価.....	54
5-2 標準的な労務構成割合の算出方法.....	62
5-3 その他の係数.....	65

【現行の入札金額の内訳の例】

工事費内訳書		
工事名	〇〇事業(〇〇) 道路改良工事	
工種等	金額(円)	
道路改良		A
土工		a
法面工		b
擁壁工		c
雑工		d
直接工事費		A (a+b+c+d)
共通仮設費計		B
現場管理費		C
一般管理費等		D
工事価格		A + B + C + D

【新たな入札金額の内訳のイメージ例】



工事費内訳書	
工事名	〇〇事業(〇〇) 道路改良工事
工種等	金額(円)
道路改良	A
土工	a
法面工	b
擁壁工	c
雑工	d
直接工事費	A (a+b+c+d)
うち材料費	
うち労務費	
共通仮設費	B
現場管理費	C
うち法定福利費の事業主負担額(※1)	
うち建退共制度の掛金	
一般管理費等	D
工事価格	A+B+C+D
うち安全衛生経費(※2)	

※1 雑居用の場合、「工事原価のうち法定福利費の事業主負担額」
 ※2 「工事原価のうち安全衛生経費」

※土木工事、建築工事、小規模工事(土木・建築)の様式例をガイドラインに掲載

代表者 氏名					
工事名: 〇〇〇〇工事					
工事区分・工種・種別・細別	規格	単位	数量	単価	金額
道路改良		式	1		
道路土工		式	1		
掘削工		式	1		
掘削		立	10,000		
...		...			
直接工事費		式	1		
うち材料費		式	1		
うち労務費		式	1		
共通仮設費		式	1		
共通仮設費(単計上)		式	1		
雑工費		式	1		
現場管理費		式	1		
うち法定福利費の事業主負担額		式	1		
うち建退共制度の掛金		式	1		
工事原価		式	1		
うち安全衛生経費		式	1		
一般管理費等		式	1		
工事価格		式	1		
消費税負担額		式	1		
工事費計		式	1		

注) 本内訳書は、第1回の入札に提出を求められるものである。
 注) 業注書が提示する本工事の数量・規格・種別・細別に対応して単価、数量、金額を記入するものとする。

- 入札金額の内訳について、運用上の留意点を各公共発注者に通知(令和7年11月18日付け)。
- 土木工事・建築工事の様式例を添付。

1. 内訳書には、材料費、労務費及び当該公共工事に従事する労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費として国土交通省令で定めるものその他当該公共工事の施工のために必要な経費の内訳を記載しなければならないため、これらを反映した様式を事業者等に示すなど、発注者は適切な対応を行うことが求められること。
2. 様式の見直しに時間を要するなどの場合においては、改正法により新たに明示することとなった費用について、既存様式の欄外での明示又は別様式による提出でも差し支えないこと。
3. 改正法により新たに明示することとなった費用の提出・確認については、令和7年12月12日から施行されるが、施行の際現に入札に付されている公共工事については、柔軟な対応を行うことは差し支えないこと。

※通知から引用(一部補足)

総行第 504 号
国不入金第102号
令和 7 年11月18日

各都道府県担当部長 殿
(市区町村担当課、財政担当課、入札契約担当課扱い)

各都道府県議会事務局長 殿
(議会事務局扱い)

各指定都市担当部長 殿
(財政担当課、入札契約担当課扱い)

各指定都市議会事務局長 殿
(議会事務局扱い)

総務省自治行政局行政課長
(公印省略)

国土交通省不動産・建設経済局建設課長
(公印省略)

公共工事の発注における入札金額の内訳について(通知)

令和6年6月14日に公布された建設業法等の一部を改正する法律(令和6年法律第49号。以下「改正法」という。)により、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。)が改正され、入札金額の内訳として、材料費、労務費及び当該公共工事に従事する労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費として国土交通省令で定めるものその他当該公共工事の施工のために必要な経費の内訳を記載しなければならないこととされました(入札契約適正化法第12条)。これを踏まえ、入札金額の内訳の取扱いについて、下記のとおり運用上の留意点をお示ししますので、格別の配慮をお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村(指定都市を除く。)及び議会に対しても周知をお願いいたします。

なお、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

1

公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律施行規則

(適正な施工を確保するために不可欠な経費)

第一条 公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律(以下「法」という。)第十二条の国土交通省令で定める経費は、次のとおりとする。

- 一 **法定福利費**(建設工事に従事する者の健康保険料等の事業主負担額をいう。)
- 二 **安全衛生経費**(建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律(平成二十八年法律第百十一号)第十条に規定する建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費をいう。)
- 三 **建設業退職金共済契約**(中小企業退職金共済法(昭和三十四年法律第百六十号)第二条第五項に規定する特定業種退職金共済契約のうち、建設業に係るものをいう。)に係る掛金

- 令和7年12月12日以降に入札手続を開始する工事から、工事費内訳書には入札金額の内訳として、材料費、労務費、法定福利費、建設業退職金共済契約に係る掛金、安全衛生経費の記載をお願いしているところです。
- これは、「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、「入契法」といいます。)第12条の趣旨を踏まえたものですので、入札参加者さまにおかれましては、この内容について、適切に計上し記載をお願いいたします。
- ただし、当面の間、材料費、労務費、建設業退職金共済契約に係る掛金、安全衛生経費について、次の①②の場合は、以下の通り記載ください。※法定福利費は従前より見積の明示を求めていることから、以下取扱いの対象外となります。
 - ① すべてを計上できない場合、「算出不能」、「計上不可」等、その旨がわかるように記載してください。
 - ② 一部のみ計上できない場合、計上可能な分のみ記載し、「一部のみ計上」等、その旨がわかるように記載してください。
- 上記の取扱いが認められるのは、市場単価方式や標準単価方式等を活用している場合等により算出が困難な場合に限ります。

(工事費内訳書(土木工事)への記載イメージ)

費目	工種	種別	細別	規格	単位	員数	単価	金額

(直接工事費のうち、材料費 **** (一部のみ計上) 円)
 (直接工事費のうち、労務費 算出不能 円)
 (現場管理費のうち、法定福利費 **** 円)
 (現場管理費のうち、建設業退職金共済契約に係る掛金 **** 円)
 (工事原価のうち、安全衛生経費 **** 円)

○ 「未記入」「事項無し」は原則として無効の入札として取り扱います。
 ○ すべてを計上できない場合、「算出不能」、「計上不可」等その旨がわかるように、また、一部のみ計上できない場合はその旨記載し、計上可能な分のみ記載ください。

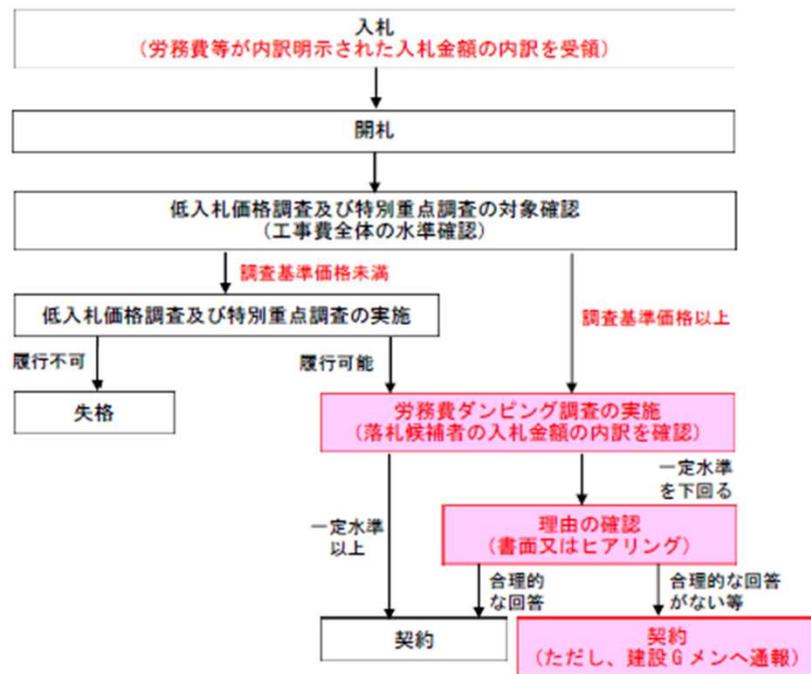
★記載が抜けている場合、又は様式間違い等により事項の欄がない場合は原則として無効の入札として取り扱います。ただし、令和8年3月31日までに入札手続を開始する工事に限り、材料費、労務費、法定福利費、建設業退職金共済契約に係る掛金、安全衛生経費について、記載がない場合、暫定的に無効としないこととします。

繰り返しになりますが、これは入契法第12条の趣旨を踏まえたものですので、ご理解いただき、何卒ご対応いただきますよう、よろしく願いいたします。

労務費ダンピング調査の実施

- 入札金額の内訳に記載されている直接工事費が「一定水準」以上か、確認を行い「一定水準」を下回る場合には対面又は書面等にてその理由の確認を行う。
- 「一定水準」は、直接工事費(官積算額)に係数(※)を乗じて設定する。(※ 係数は中央公契連モデルで使用されている97%を基本とする。)

労務費ダンピング調査の一例
(低入札価格調査制度の場合)
※最低制限価格制度も同様フローあり



低入札価格調査制度及び最低制限価格制度に該当しない場合

- 低入等で原則適用額が高いことにより同制度の対象工事数が少ない団体など、ダンピング対策の実施が十分でない団体もある。
- 各公共発注者は、低入等を行う対象工事の拡大(原則適用額の引き下げ)等、適切に取り組みを求めるが、実務上直ちに対象工事の拡大が困難とも想定される。



よって、少なくとも実施すべき労務費(直接工事費)部分の確認方法として、低入及び最低制限に該当しない場合は、予定価格以下、かつ最低の価格で申し込みをした者が落札候補者となるため、この落札候補者を対象として、「労務費ダンピング調査」を実施する。

※なお、施工体制確認型総合評価落札方式を導入している場合は、同方式に位置付けられているヒアリング等で労務費を確認していることから、施工体制の確認をもって労務費ダンピング調査を実施したもののみならず。

労務費ダンピング調査の実施

- 「労務費ダンピング調査」で「一定水準」を下回った場合、発注者から落札候補者に対して、「一定水準」を下回った理由の確認を行う。(理由書の例、参照)
- 合理的な回答が得られなかった場合の対応として、発注者から「合理的な理由なく労務費を削減してはならない」等の注意喚起・警告を原則として書面等で行ったうえで、建設Gメンへ通報する。

【理由書(例)】

令和 年 月 日

〇〇 〇〇殿

住所
商号又は名称
代表者 氏名

理 由 書

〇〇〇〇工事について、当該労務費で入札した理由は、以下のとおりです。

①合理的な回答(例)

- ・一般的な施工条件に比べて大規模であり、作業性が良好であることから、高い施工効率で想定している。
- ・発注者が想定している工法とは異なる工法(もしくは新技術・新工法、ICT施工等)での施工を想定しており、高い施工効率を想定している。
- ・過去に自社で施工した類似工事の実績から算出した歩掛と最新の公共工事設計労務単価から労務費を算出している。
- ・下請けからの見積りが材一式となっており、下請け分の労務費が分離計上できなかった。

等

②合理的ではない回答(例)

- ・下請け予定業者から徴収した見積書の内訳を確認せず、そのまま転記している。
- ・最新の公共工事設計労務単価を用いず、労務費を算出した。
- ・下請け予定業者に見積書に記載された労務費等の額を減額するよう変更を求めている。
- ・根拠なく概算で算出した。

等

【合理的な回答が得られなかった場合の対応】

令和 年 月 日

(株) 〇〇建設
代表取締役 社長 〇〇 〇〇殿

〇〇県〇〇市 〇〇〇長

労務費ダンピング調査の結果に基づく要請

「〇〇工事」における労務費ダンピング調査の結果、十分な労務費を考慮した入札を行ったと判断できる合理的な理由が認められませんでした。貴社においては、建設業法及び関係法令を遵守するとともに、下記事項について改善措置を講じるよう、要請します。

記

指摘事項	入札金額の内訳に記載された直接工事費(労務費)が適正な賃金を支払うために不十分と思われたため、その理由を確認した結果、合理的な理由を示さなかった。
要請事項	・以降の入札においては合理的な理由なく労務費を削減しないこと。

以上

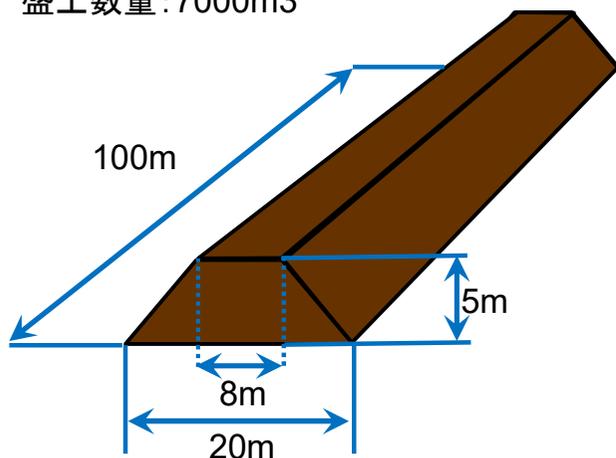
ご清聴ありがとうございました。

參考資料

- 歩掛は単体量当たりの作業を行う際に必要な労力
- 単体量の作業を行う場合には、単価表に記載されている労力が必要になる

例えば、ある作業・・・築堤盛土

盛土数量：7000m³



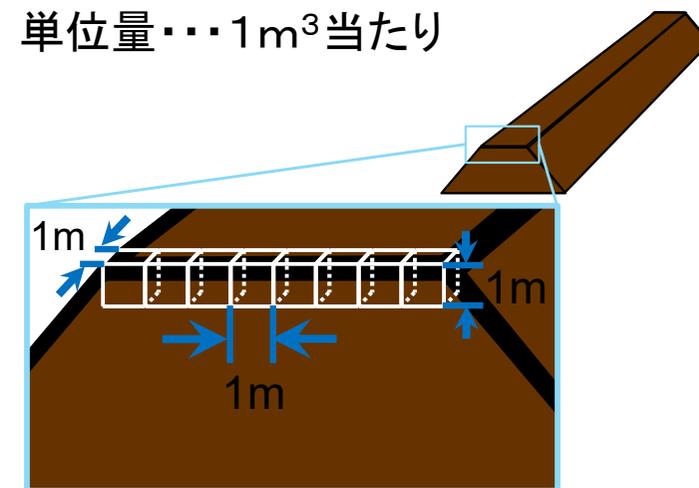
とある施工班・・・

- ブルドーザ(湿地、7t級) 1台
- 振動ローラ(土工用、11~12t) 1台
- 運転手(特殊) 2人
- 普通作業員 1人

で一班を編成して施工する



単体量・・・1m³当たり



必要な
労力を
考えると

工事名	鯉土竜川改良工事 (当初)		工種区分	河川工事
単価表〇-〇	築堤盛土(幅4.0m以上、施工数量10,000m ³ 未満、障害無し)		1m ³ 当たり	単価表
種別	細別	規格	単位	数量
労務費	運転手(特殊)		人	0.0054
	普通作業員	7t級ブルドーザ(賃料)	人	0.0027
材料費	軽油		L	0.5730
機械費	ブルドーザ	湿地 7t級	日	0.0027
	振動ローラ	土工用 質量11~12t	日	0.0027
諸雑費	まるめ		式	1
築堤盛土(幅4.0m以上、施工数量10,000m ³ 未満、障害無し)の日当たり施工量			m ³ /日	370

×370(1日当たり
施工できる数量)
すると・・・

数量	数量
2人	38人
1人	19人
212 L	4,028 L
1日	19日
1日	19日

ここが
歩掛

この作業を1日
行う際に必要な
労力が分かる

この工事で必要
なトータルの
労力が分かる

- 第三次・担い手3法により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、本基準の作成及び実効性確保のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論してきたところ。

委員

(学識者等)

榎並 友理子 (日本アイ・ビー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長)
 恵羅 さとみ (法政大学社会学部准教授)
 大森 有理 (弁護士)
座長 小澤 一雅 (政策研究大学院大学教授)
 楠 茂樹 (筑波大学人文社会系教授)
 佐藤 あいさ (パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター副センター長)
 西野 佐弥香 (京都大学大学院工学研究科准教授)
 長谷部 康幸 (全国建設労働組合総連合賃金対策部長)
 堀田 昌英 (東京大学大学院工学系研究科教授)
 前田 伸子 ((公社)日本建築積算協会専務理事)

(受注者側)

青木 富三雄 ((一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長)
 荒木 雷太 ((一社)岡山県建設業協会会長・(一社)全国建設業協会元副会長)
 岩田 正吾 ((一社)建設産業専門団体連合会会長)
 白石 一尚 ((一社)日本建設業連合会人材確保・育成部会長)
 土志田 領司 ((一社)全国中小建設業協会理事(前会長))

(発注者側)

佐々木 隆一 (三菱地所(株)企画調査部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長)
 丸山 優子 ((株)山下PMC代表取締役社長)
 三宅 雅崇 (東京都財務局技術管理担当部長)
 渡辺 直 (松戸市建設部長)
 渡邊 美樹 ((独)都市再生機構本社監査室長)

※50音順・敬称略・
令和7年10月27日現在

主な論点

○ 「労務費に関する基準」の作成について

- ・ 適正な労務費の水準
- ・ 職種分野別の「基準値」の定め方
- ・ 基準値の決定・公表と改定の手続き

○ 「労務費に関する基準」の実効性確保策について

- ・ 契約段階における労務費確保に向けた取組
- ・ 労務費・賃金の支払段階における取組
- ・ 公共工事における上乘せの取組

開催状況

令和6年9月10日 第1回WG開催【済】	令和7年5月8日 第7回WG開催【済】
11月6日 第2回WG開催【済】	6月3日 第8回WG開催【済】
12月26日 第3回WG開催【済】	8月6日 第9回WG開催【済】
令和7年2月26日 第4回WG開催【済】	9月18日 第10回WG開催【済】
3月5日 第5回WG開催【済】	10月27日 第11回WG開催【済】
3月26日 第6回WG開催【済】	



「労務費に関する基準」の検討経過

中央建設業審議会 労務費の基準に関するワーキンググループ

構成

発注者側、受注者側、学識者等

(座長:小澤一雅 政策研究大学院大学教授)

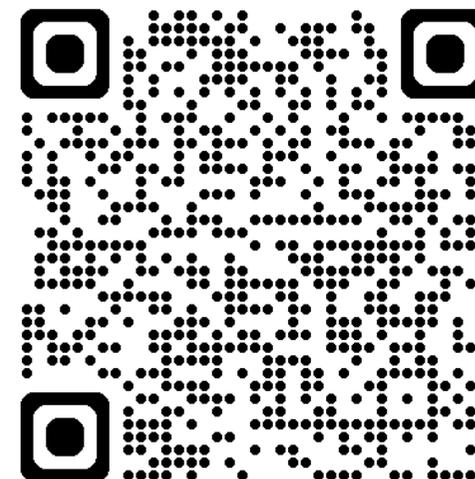
主な論点

- 労務費に関する基準の「実効性確保」
- 労務費に関する基準の「作成」
- 労務費に関する基準の「示し方」

スケジュール

- 令和6年9月から令和7年10月まで計11回にわたり開催
- 今後も随時開催予定

詳細はこちら



受注者による「原価に満たない金額」による契約締結禁止

- これまで注文者に対してのみ、通常必要と認められる原価に満たない金額による請負契約の締結が禁止されていたところ※、建設業者に対しても、省令で規定する正当な理由がある場合を除き通常必要と認められる原価に満たない金額による請負契約締結を禁止

※ 注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、通常必要と認められる原価に満たない金額による請負契約を締結することが禁止されている

<省令で規定する正当な理由>

- ・自らが保有する低廉な資材を建設工事に用いることができること。
- ・先端的な技術又は蓄積された知識、技術若しくは技能を活用することにより工事原価の低減が図られていること。
- ・建設業者がその請け負う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することについて、緊急の必要その他やむを得ない事情があること。

受注者による「著しく短い工期」による契約締結禁止

- これまで注文者に対しては、通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならないこととされていたところ、建設業者に対しても、著しく短い期間を工期とする請負契約締結を禁止

(参考)改正後の条文(建設業法、建設業法施行規則)

○建設業法(昭和24年法律第100号)

(不当に低い請負代金の禁止)

第十九条の三 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。

2 建設業者は、自らが保有する低廉な資材を建設工事に用いることができることその他の国土交通省令で定める正当な理由がある場合を除き、その請け負う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。

(著しく短い工期の禁止)

第十九条の五 注文者は、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期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。

2 建設業者は、その請け負う建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。

○建設業法施行規則(昭和24年建設省令第14号)

(低額受注の正当な理由)

第十三条の十一 第十九条の三第二項の国土交通省令で定める正当な理由は、次のとおりとする。

- 一 自らが保有する低廉な資材を建設工事に用いることができること。
- 二 先端的な技術又は蓄積された知識、技術若しくは技能を活用することにより工事原価の低減が図られていること。
- 三 建設業者がその請け負う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することについて、緊急の必要その他やむを得ない事情があること。

(参考)改正後の条文(労務費の基準関係)

労働者の処遇確保の努力義務

(施工技術の確保に関する建設業者等の責務)

第二十五条の二十七 (略)

2 **建設業者は、その労働者が有する知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金の支払その他の労働者の適切な処遇を確保するための措置を効果的に実施するよう努めなければならない。**

3・4 (略)

「労務費の基準」の勧告

(中央建設業審議会の設置等)

第三十四条 (略)

2 **中央建設業審議会は、第二十七条の二十三第三項の規定によりその権限に属させられた事項を処理するほか、建設工事の標準請負契約約款、建設工事の工期及び労務費に関する基準、入札の参加者の資格に関する基準並びに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を作成し、並びにその実施を勧告することができる。**

3 (略)

適正な労務費等の確保と行き渡り等

(建設工事の見積り等)

第二十条 **建設業者は、建設工事の請負契約を締結するに際しては、工事内容に応じ、工事の種別ごとの材料費、労務費及び当該建設工事に従事する労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費として国土交通省令で定めるもの(以下この条において「材料費等」という。)その他当該建設工事の施工のために必要な経費の内訳並びに工事の工程ごとの作業及びその準備に必要な日数を記載した建設工事の見積書(以下この条において「材料費等記載見積書」という。)を作成するよう努めなければならない。**

2 前項の場合において、材料費等記載**見積書に記載する材料費等の額は、当該建設工事を施工するために通常必要と認められる材料費等の額を著しく下回るものであつてはならない。**

3~5 (略)

6 建設工事の**注文者は、第四項の規定により材料費等記載見積書を交付した建設業者(建設工事の注文者が同項の請求をしないで第一項の規定により作成された材料費等記載見積書の交付を受けた場合における当該交付をした建設業者を含む。次項において同じ。)**に対し、その材料費等の額について当該建設工事を施工するために**通常必要と認められる材料費等の額を著しく下回ることとなるような変更を求めてはならない。**

7 前項の規定に**違反した発注者が、同項の求めに応じて変更された見積書の内容に基づき建設業者と請負契約(当該請負契約に係る建設工事を施工するために通常必要と認められる費用の額が政令で定める金額以上であるものに限る。)**を締結した場合において、当該建設工事の適正な施工の確保を図るため特に必要があると認めるときは、当該建設業者の許可をした**国土交通大臣又は都道府県知事は、当該発注者に対して必要な勧告**をすることができる。

8 (略)

① 基準に関する基本的な考え方・取扱い (方針1～15)

方針2 建設業法第19条の3における「通常必要と認められる原価」の労務費と基準の関係について

建設業法第19条の3違反の取引であるかについて、直接工事費の労務費部分については本基準において示される「通常必要と認められる労務費」も参考として判断されることとなる。

方針4 「通常必要と認められる労務費 (基準値)」と異なる額での見積りの取扱いについて (総論)

本基準が示す「通常必要と認められる労務費 (適正な労務費、基準値)」は標準的な施工条件等を前提として設定されるものであり、個々の現場ごとの施工条件や、個社の能力を踏まえて、労務費を適切に計算する必要がある・・・基準値のない職種分野についても、個々の現場ごとの施工条件や、個社の能力を踏まえた材料費等記載見積書の作成などにより・・・本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性に変わりはない。

【例】ある職種について、適正值 (基準値) が15万円の場合

※各数値は考え方を示すための仮定のもの

$$\begin{array}{ccc}
 \boxed{150,000\text{円}/t} & = & \boxed{30,000\text{円}/\text{人日}} \times \boxed{5\text{人日}/t} \\
 \text{適正值 (基準値)} & & \text{公共工事設計労務単価の値} \quad \text{標準的な歩掛の値}
 \end{array}$$

個々の工事での見積り・契約・・・受注者が適正值よりも低く見積もる場合

$$\text{○} \quad \boxed{60,000\text{円}/t} = \boxed{30,000\text{円}/\text{人日}} \times \boxed{2\text{人日}/t}$$

- 機械導入等で生産性を上げる (歩掛をよくする) ことで労務費を削減することは認められる。
- ただし、実際にその歩掛で施工できる理由について、注文者や建設Gメンに対して説明できることが必要であり、**無根拠**に歩掛を割り引いて見積りをするのは「著しく低い労務費での見積り」として**建設業法違反となるおそれ**がある。

$$\text{✗} \quad \boxed{60,000\text{円}/t} = \boxed{12,000\text{円}/\text{人日}} \times \boxed{5\text{人日}/t}$$

- 労務単価部分を著しく引き下げることで、労務費を削減することは「著しく低い労務費での見積り」として**建設業法違反**となる。

① 基準に関する基本的な考え方・取扱い（方針1～15）

方針9 見積書の保存について

基準に基づく新ルールの下、受注者、注文者による労務費等のダンピングが行われていないかを建設Gメン・許可行政庁が円滑に確認するため、契約当事者（建設業者）は、契約締結に際して見積書が取り交わされた場合には、当初見積書（契約締結の前提となる設計図書等が整った後、受注者が注文者に対し初めて作成・提出する見積書をいう。）及び最終見積書（契約内容の明細を示す見積書をいう。）について、自らが当事者となった建設工事の請負契約書又はその写しと同様に、当該建設工事の目的物の引渡しから10年間保存

方針10 精算を行うことに係る考え方について

基準に基づく新たなルールの下においても、建設工事の請負契約としての性質は変わらない。従って、受注者において、契約時に見込んだ労務費と実際の完工までに要した労務費に差分が生じた場合であっても、これに伴う損益は受注側に帰属するものであり、基本的にその差分の精算が想定されるものではない。一方で、契約後に注文者都合により、設計図書の変更・詳細化が行われるなど見積条件が変更になった場合や、施工対象物の増減等の注文者都合による契約の前提となる事実の内容変更が生じた場合には、当事者の協議により、契約変更及び請負代金額の変更が行われるべきものである。また、契約当事者双方の責めに帰さない労務費の変動等の事情が生じた場合には、契約当事者間での変更協議がなされることが期待される。

方針15 技能者を一人親方化することについて

今般の建設業法改正によって設けられた雇用する技能者への適正な賃金支払い等の建設業者に対する努力義務や、建設業者に対する各種規制の適用の回避を目的とした「一人親方化」、受注単位の細分化等による「許可不要事業者化」についても、新たな商慣行の定着を阻害するものである。一人親方との契約形式が請負契約であっても、当該一人親方の働き方の実態が労働者にあてはまる場合、偽装請負として職業安定法等の労働関係法令に抵触するおそれがあることから、・・・当該一人親方への注文者は、適切に雇用契約を締結し、労働関係法令等の各種法令を遵守することが必要である。

(参考)「労務費に関する基準」の運用方針のポイント②

② 受注者の対応 (方針16～24)

方針16 受注者が、下請負先からあらかじめ見積りを取らずに、注文者に対して見積書を提出する場合の取扱いについて

受注者が、注文者との契約締結段階において、下請負先からあらかじめ見積りを取らずに注文者に見積書を提出する場合、工事受注後（労務費分も含めて請負金額確定後）に、事前に見積りをとっていなかった下請負先から、注文者側が想定していたよりも多額の労務費を請求されたとしても、受注者は自らが負担して適正金額を下請負先に支払うことを原則とする。

方針17 受注者側から、いわゆる「お得意様価格」や、閑散期における値引き等により安価に見積ることの取扱いについて

受注者が、特定の発注者との関係構築や、閑散期における受注等を目的として、総価として通常より安価な契約をすること自体は否定されないが、このような値引きの原資は受注者の利潤相当額の範囲から充てられる必要があり、下請先に対しては、あくまで材料費、労務費等について適正に支払うことが必要である。

方針22 労務費等を内訳明示した見積書の作成慣行がない中小事業者がとるべき行動について

自社の技能者に支払うべき賃金の総額や、その確保に係る労務費を事業主が把握することは、技能者の処遇の改善に当たって重要であり、これまで材料費等記載見積書の作成習慣のなかった事業者においても、国土交通省が示す見積書の様式例、業界団体等が提供する標準見積書等を見積書作成支援ツールを活用すること等により、労務費、必要経費を適切に盛り込んだ見積書を作成する能力を高めることが求められる。なお、注文者が提示する発注書等による受注を行う場合であっても同様に、自社として必要となる労務費を把握し、必要額が確保されるよう注文者と交渉することが重要である。

③ 注文者の対応 (方針25～35)

方針26 適正な見積期間の確保について

注文者は、建設業者が見積りをするために必要な政令で定める最低限の見積期間を確保する必要がある。今回の改正において、見積りの重要性が高まることであり、注文者においては、この最低限の期間に関わらず、受注予定者に対し、あらかじめ、契約の内容となるべき重要な事項を提示し、適正な見積期間を設け、見積り等の問題が生じないように検討する期間を確保し、受注予定者が請負代金の額の計算その他請負契約の締結に関する判断を行うことが可能となるよう配慮することが求められる。

方針27 注文者から受注者に対し、労務単価・歩掛を明示した見積書を提出することを求めることについて

注文者として、材料費等記載見積書の交付を請求する際に、労務費について労務単価・歩掛を明示することを求めることは差し支えなく、また、請負契約において適正な労務費を図る観点から推奨される。

方針28 注文者側から様式を指定して見積りを求める場合について

受注者側が労務費、必要経費を内訳明示した見積書の提出を妨げる様式を使用することや、受注者が指定様式と別様にて提出した労務費等を内訳明示した見積書を無視し、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することを強要することは禁止される

方針29 注文者側が、請負金額（労務費額）を提示して受注者を募集することについて

受発注者間の契約締結段階において、受注者が見積書を提出するのではなく、注文者が受注者に発注書（注文書）を送付する等の形式により、注文者が請負代金額（労務費額）を指定して、その提示額で請け負う者のみと契約する場合、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することを強要することは禁止されていることに特に留意が必要である。また、建設業者である注文者が請負金額を指定して受注者を募集する場合には、改正法第20条第2項の趣旨を踏まえ、注文者は、前提となる工期や施工条件を明示するとともに、労務費額を指定する際には、根拠となる労務単価及び歩掛を明示することが求められる。

③ 注文者の対応 (方針25～35)

方針30 注文者が基準を下回る水準の労務費での見積書を受け取った場合取るべきアクションについて

注文者が基準を下回る水準の労務費での見積書を受け取った場合、受注者の行為は法違反の見積り又は法違反のダンピング受注に該当する恐れがあることを踏まえ、注文者又はそのような見積り・契約を把握した者は、まず受注者に意図を確認した上で、不適正であると考えられる場合には「駆け込みホットライン」等に通報することなどが期待される。(注文者に具体的な作為義務が生じるものではない)

方針32 注文者が見積りを提出した者と契約しないことについて

注文者側において、受注者側が提出した見積書が予算に合わないと判断した場合に、見積書を提出した者と契約しないことは差し支えない。ただし、注文者が他の者と契約しようとするときに、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することは禁止されていることに留意が必要である。

方針33 注文者側が相見積りを取る場合の選定について

注文者側が複数の相見積りを取る場合、特に賃金をはじめとする労働者の適切な処遇に必要な費用を原資とした価格競争が行われることのないよう、留意する必要がある。注文者においては、「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」に基づく自主宣言を行った者の優先選定を行うこと、総価としてより安価な額の見積書を提出した者を選定する場合においても、労務費等が適正に見積もられているかを確認し、労務費等の額が通常必要と認められる額を著しく下回る場合には選定しないこと等が期待される。

④発注者-元請（総合工事業者）間の見積り・契約における対応（方針36～56）

方針39 民間（個人）発注者として、どのように建設工事の予算を決めるべきか

個人発注者を含む建設工事の注文者においては、発注する工事の内容及び注文者としての予算と、それに対して建設業者が提出した材料費等記載見積書の内容との間に齟齬が生じた場合には、当該材料費等記載見積書の内容を尊重して事業内容及び予算を決定していく必要がある。注文者において複数の相見積りを取る場合において、材料費等記載見積書の請求を行うなどしつつ（法第20条第4項）、特に労務費を原資とした不適切な価格競争が行われないう、サプライチェーン全体で商習慣の定着を図っていくことが必要である。その上で、注文者側において、受注者側が提出した見積書が予算に合わないと判断した場合には、契約しないこと自体は差し支えない。

方針44 発注者として独自に賃金調査を行った上で、労務費について公共工事設計労務単価より低い水準で予定価格を積算して発注した場合、建設業法違反になるのか

発注者が予定価格（予算）を作成する場合において、労務費の積算に際し、独自に行った賃金調査を元にする等の独自の方式を採用することは、直ちに建設業法違反となる訳ではないが、労務費の積算については本基準を踏まえた適正な労務費が請負契約において確保されるような方法で行うことが望ましい。また、この際、受注しようとする建設業者から設計労務単価水準の材料費等記載見積書が提出されたにもかかわらず、発注者の予算の水準に合わせるよう、当該建設業者に対して見積変更依頼をした場合には、建設業法違反となる可能性がある。更に、総価での原価割れ契約に該当することとなる場合についても同様である。

方針47 発注者との契約段階において一次下請が材料費等記載見積書を作成しない、又は二次以下の下請から見積りを徴収せずに材料費等記載見積書を提出してきた場合、元請としてどのように対応する必要があるのか

今回の改正法の趣旨を踏まえ、技能者を雇用している下請業者や、一人親方が適正な賃金原資（労務費）を確保し、建設技能者の賃上げに繋げていくためには、これらの下請業者等から必要な労務費等を内訳明示した見積書が提出されることが望ましい。発注者との契約段階において一次下請が材料費等記載見積書を作成しない、又は二次以下の下請から見積りを徴収せずに材料費等記載見積書を提出してきた場合でも、元請としては、一次下請に対して労務費等の内訳明示した材料費等記載見積書の提出を求めることや、当該下請負人が二次以下の下請に再下請負契約をする際に、労務費等の内訳明示を求めることを働きかけることが期待される。

④発注者-元請（総合工事業者）間の見積り・契約における対応（方針36～56）

方針51 元請（総合工事業者）が発注者に提出する見積書についても、労務費の内訳明示をしなければならないのか。その場合、労務費は請負契約全体に係る部分のみ示せば良いか、各工程・工種に分けて明示しなければならないのか

総合工事業者が発注者に提出する見積書についても労務費等の必要経費を内訳明示に努める必要がある。この場合において、請負代金総価の内訳としての労務費が内訳明示されていれば足りるが、発注者との価格交渉において、必要な労務費を確保する観点から、各工種・工程ごとに内訳明示をすることも差し支えない

方針53 特に注文住宅等の個人発注者に対して、労務費や労務単価・歩掛の内訳明示をする必要があるのか

改正法に基づく労務費、必要経費の内訳明示は、受注側から適正な労務費等を確保できるようにすることが目的である。この点、受発注者間での価格交渉において、労務費等を内訳明示して確保する必要がある場合には、個人発注者相手であっても労務費等を内訳明示することが望ましい。また、例えば歩掛情報が受注者として秘匿性の高い情報である場合等、歩掛の明示が困難な場合においては、適正な水準の労務費総額を建設業法第20条に基づく労務費の内訳明示として見積りで明記するという手法が考えられるが、この場合においても、元請は許可行政庁に対して当該労務費が適正な水準であることを説明できることが必要であり、根拠なく効率の良い歩掛を用いることで「著しく低い労務費での見積り」を行った場合は建設業法違反となるおそれがある。

建設技能者を大切にしている企業の自主宣言への参加方法について

参加することの効果

宣言企業は、シンボルマークを使用可能とし、企業一覧をHPで公表。また、宣言企業に対して、**経営事項審査における加点等のインセンティブを講じることを検討を行っている**。これらを通じて

- ・建設技能者を大切に、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者として評価され、**就業者に選ばれる**。
- ・事業活動に必要な就業者を安定的に確保
- ・発注者からエンドユーザーに至るまで**サプライチェーンの中で適切に評価される**。

自主宣言への参加の流れ

01 自主宣言の立場の選択

自主宣言は以下の立場で行うことができます。
①元請事業者、②下請事業者、③発注者どの立場で宣言を行うか選択してください。

02 必須項目の検討

宣言する立場により必須項目内容が異なりますので、立場に応じた検討をお願いいたします。

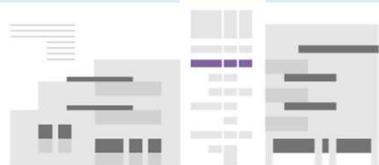
「建設技能者を大切にしている企業の自主宣言制度」の必須項目（一部抜粋）

元請事業者	下請事業者	発注者
労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・元請事業者から提出される労務費、材料費等の内訳が明示された見積書の内容を考慮・尊重すること
CCUS の活用 ・全ての現場において、CCUS を利用する全ての技能者が就業履歴を蓄積するよう、必要な環境整備や履歴蓄積の促進に取り組むこと。 等	CCUS の活用 ・雇用する全ての技能者について、詳細型の技能者登録を行うこと	
宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。

※自主宣言への詳しい参加方法等については、ポータルサイトをご参照ください。

○申請ポータルサイト: <https://jishusengen.mlit.go.jp>

令和7年12月12日(金)より申請受け受け開始



建設技能者を大切にしている企業の自主宣言Q&A

Q1. 1社で元請事業者・下請事業者・発注者の宣言すべて申請することは可能か。

A1. いずれか1つの立場で宣言することとなり、重複することはできません。

Q2. 申請してから、宣言ができるまで期間はどの程度かかるのか？

A2. 1か月程度を見込んでいます。

Q3. 宣言内容は申請時点で全て実行している必要があるか？

A3. 申請時点で実行まで至っている必要はありません。ただし、1年以内に取り組を開始している必要があり、宣言内に取り組開始日として記載いただきます。

Q4. 自主宣言のメリットは何か。

A4. 建設技能者への取組を国土交通省HPで公表します。また、シンボルマークを使用することに取り組をアピール可能です。

Q5. 宣言内容はどのように公表されるのか。

A5. 自主宣言のHP(国土交通省HP)に宣言文とともに掲載されます。

Q6. 宣言に有効期限はあるのか。

A6. 申請日の翌月を起算日として2年経過後の最初の12月末までとなります。

コミットメント制度の活用に関するガイドラインとして、「労務費に関する基準」の運用方針(令和7年12月10日国土交通省公表)において条項の解説や運用上の留意点が記載されているので、これも参照の上、活用を検討されたい。

※「労務費に関する基準」の運用方針はこちらから ⇒



方針57 コミットメント制度の創設趣旨について

- 本基準の実効性確保策として、受注者による下請負先に対する適正な労務費の支払及び技能者に対する適正な賃金の支払を確保するため、労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項(以下総称して「コミットメント」という。)を建設工事標準請負契約約款に導入することにより、個々の取引について契約当事者間において適正な水準の労務費・賃金支払の状況等を確認できる仕組みとして設けたものである。

方針58 コミットメント制度のメリットについて

- コミットメント制度の活用により、以下のメリットが生じるものと考えられる。
- ① 注文者は、関係者への説明責任やコンプライアンスの観点から、自社が支払った労務費が原資となって、受注者が下請事業者や技能者に対して適正な労務費・賃金を支払っていることについて確認することが可能となる。
- ② 受注者は、自社が下請企業や雇用する技能者に対して適正な労務費・賃金を支払っている企業であることについて、他の発注者や専門工事企業に対してPRすることができる。

(参考)「労務費に関する基準」の運用方針(コミットメント関係②)

方針59 <別紙04第1項>「適正な労務費」とはなにか。「適正な労務費」であることについて、契約当事者はどのように確認するのか。

- 本基準において、適正な水準の労務費とは、「適切な職種の公共工事設計労務単価(円/人日(8時間))」に「施工条件・作業内容等に照らして適正な歩掛(人日/単位施工量)」を乗じて算出される「単位施工量当たりの労務費」に、「必要な数量(施工量)」を乗じて得られる値に相当する額とされている。
- 契約に至る前のプロセスにおいて、建設業法第20条及び本基準に定めるところに基づき、建設業者は適正な水準の労務費等について内訳明示した材料費等記載見積書を作成・交付し、注文者はこれを考慮・尊重するよう努めることとされている。また、同条第4項により、建設業者は注文者から請求があったときはこれを交付しなければならないこととされている。
- 契約が締結された後においては、公共工事標準請負契約約款第3条等に基づき、受注者が作成し注文者に提出する請負代金内訳書において、上記の見積書に記載された額に対応する労務費を内訳明示することとなる。
- したがって、例えば、契約当事者間において、この請負代金内訳書に記載された労務費の額について、本基準に基づき行った最終見積書の段階から大きく減額されていないかなど確認するという方法が考えられる。
- また、公共工事の場合は、労務費を内訳明示した「入札金額内訳書」の提出が義務となるが、改正入契法の趣旨を踏まえ、請負代金内訳書に明示された労務費が、入札金額内訳書に明示された労務費から大きく減額されていないかなど確認を行うことが望ましい。
 - ※ 仮に、最終見積りの段階や入札金額内訳書に明示された額から大きく相違している場合には、本基準に照らして適正な労務費となっていることについて、受注者から説明を受けることが望ましい。

方針60 <別紙04第3項①第一号>「技能者」の範囲について

- 本運用方針①(基準に関する基本的な考え方・取扱い)「方針6」と同様である。

方針61 <別紙04第3項①第一号>「適正な賃金」について

- 建設業法第25条の27第2項では、「建設業者は、その労働者が有する知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金の支払その他の労働者の適切な処遇を確保するための措置を効果的に実施するよう努めなければならない」とされているところ、「適正な賃金」とは、雇用する技能者の有する知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づき支払われるものである。
- 本基準においては、公共工事・民間工事全体を通じて公共工事設計労務単価並みの水準の労務費・賃金の支払いを確保することにより他産業並み以上の水準での技能者の処遇改善を実現し、実勢賃金の上昇が公共工事設計労務単価を更に上昇させる好循環を生み出して、建設業を中長期的に持続可能なものとすることを目指すこととしているところ、国土交通省において公表しているCCUSレベル別年収は、技能者に支払うことを目指すべき賃金としての位置づけで公共工事設計労務単価から技能者の経験年数・保有資格等を踏まえて算出されており、これを日額換算した額の加重平均が公共工事設計労務単価となる関係を有する。
- 上記を踏まると、このCCUSレベル別年収が、個々の請負契約における「適正な賃金」に係る具体的な一つの目安になると考えている。

(参考)「労務費に関する基準」の運用方針(コミットメント関係③)

方針62 <別紙04第4項>書面の提出を求める方法等について

- 標準請負契約約款においては、書面の提出を求める方法や時期(タイミング)などについて、特段の定めを置いていないが、過度な負担とならないよう、契約当事者の合意の下、合理的な方法や範囲において行われることが望ましい。
- また、労務費や賃金の支払いの時期については、労務費については工事目的物の引き渡しの時期に支払われる場合や出来高に応じて一定の期間ごとに支払われる場合などが想定され、また、賃金については月給制や日給制などによって異なることなど、当該工事の契約内容や事業者における賃金制度によって異なることが想定される。したがって、各種書面の提出を求めるに当たっては、こうした事情も十分に配慮して、受注者にとって過度な負担とならないよう、契約当事者において適切に協議されることが望ましい。

方針63 <別紙04第4項①柱書>「理由」を付すことについて。どのような「理由」が想定されるか。

- 情報開示に当たっては、単に書面の提出を求めるのではなく、一定の理由を添えて、必要な書面の提出を求めることが適切である。
- 例えば、適正な労務費の確保や適正な賃金支払いの確認のために提出を求めることや、財政担当セクション等との調整・説明、住民や議会への説明のために提出を求めることなどが想定される。

方針64 <別紙04第4項②第一号>「関する書面」について

- コミットメント制度の趣旨は、個々の技能者に対する賃金水準の是非を個別に確認するものではなく、発注者から支払われた労務費を原資として、受注者がその雇用する技能者に対して適正な賃金を支払うことについて約束するというものであることから、雇用する技能者に適正な賃金を支払ったことを宣言した書面である「誓約書」の提出により、「関する書面」の提出がなされたこととする。
- なお、労務費の基準の実効性確保策として、「処遇優良事業者証の活用」が検討されており、将来的にはこうした書類の活用についても検討する。
※ 賃金の支払いに関する書類として、例えば「賃金台帳」が存在するが、個人情報であることから、これの提出を強いることは適切ではない。

方針65 <別紙04第4項②第二号>「関する書面」について

- 下請事業者との「契約書の写し」の該当部分が想定される。
- なお、契約書には請負代金額の総額のみが記載されていることが想定されるが、この場合は、建設工事標準下請契約約款第2条に基づき作成することとなっている労務費を内訳明示した請負代金内訳書を提出することも想定される。

方針66 <別紙04第4項③第三号>「関する書面」について

- 下請事業者との「契約書の写し」の該当部分が想定される。
- なお、発注者と元請事業者との間で本号に基づき提出が求められる書面(契約上提出しなければならない書面)については、元請事業者と一次下請事業者との間の下請契約に関する契約書の写しであり、一次下請事業者と二次下請事業者との間の下請契約に関する契約書の写しではないことに留意する必要がある。

※ (A)を選択した場合はコミットメント制度が導入されたもの

(参考)「労務費に関する基準」の運用方針(コミットメント関係④)

方針67 コミットメント制度の活用について

- 制度の趣旨やメリットをまとめたリーフレットの作成・配布やコミットメント制度の解説を含む各種説明会の開催などにより、制度の周知・普及を図っていく。その際は、中小事業者や一人親方等にも制度趣旨等が伝わるよう、内容等の工夫を行う。
- 国の直轄工事において、コミットメント制度を導入したモデル工事を実施し、活用事例を蓄積するとともに、地方公共団体や民間発注者への横展開を図っていく。

方針68 「選択的条項」とすることについて

- コミットメント制度は、労務費や賃金の支払いの実効性確保の取組として重要な仕組みであるが、他分野においても例の見られない画期的な取組であることから、まずは契約当事者間が任意で導入できる選択的条項として規定したもの。
- 多くの請負契約において導入されるよう、活用促進に取り組んでいく。

方針69 条文(A)と条文(B)を選択して使用することについて

- 労務費の確保と行き渡りを担保するためには、発注者と受注者との間でコミットメントが導入された場合には、各契約段階においても同様のコミットメント制度が導入されることによって、末端の事業者や技能者まで行き渡りの確保が図られることとなる。
- したがって、条文(A)においては、発注者と元請事業者との契約において、元請事業者と一次下請事業者との間の元下契約の中において当該一次下請事業者が二次下請事業者との間でコミットメント条項を導入することを約する内容を含むことを規定することで、各段階においてコミットメント条項が導入されるように措置している。
- 一方、発注者と元請事業者との契約段階において、一次下請事業者と二次下請事業者との間においてコミットメント条項を導入することについてあらかじめ約することが困難な事情がある場合においても、各段階において契約当事者間が個別に約することによって、雇用する技能者に対する賃金の支払いや下請事業者への労務費の支払いについてのコミットメントの導入を可能とすることが重要である。
- このため、元請事業者と一次下請事業者との下請契約において二次下請事業者とのコミットメントの導入を約するパターンを基本としつつ(条文(A))、発注者と元請事業者、元請事業者と一次下請事業者など、各契約段階において個別にコミットメントを導入するパターンについても選択できるように規定(条文(B))している。

(参考)「労務費に関する基準」の運用方針(コミットメント関係⑤)

方針70 コミットメントに違反した場合について

- コミットメント制度の趣旨は、発注者から支払われた労務費を原資として、受注者とその雇用する技能者に対して適正な賃金を支払うことや下請先の事業者に対して適正な労務費を支払うことについて約束するという責務的な規定であることに鑑み、標準請負契約約款においては、コミットメントに違反した場合における契約解除等のペナルティの規定は設けていない。
- したがって、コミットメントに違反した場合、直ちに注文者側に解除権や損害賠償請求権が生じるものではないが、契約上の債務不履行には該当することから、契約解除等の一事由となり得る。
- なお、請負契約にコミットメント条項を盛り込んでいるにもかかわらず、契約当事者がその履行を行っていないことが確認された場合には、建設Gメン等による請負契約適正化の取組において、契約に基づき誠実にコミットメントを履行することについて指導助言を行う対象となり得る。

方針71 注文者が直接契約する受注者以外の事業者(一次下請事業者等)について、コミットメントに基づく情報開示の状況を把握しようとする場合、どのような対応が考えられるか。

- 例えば、発注者が、一次下請事業者の賃金・労務費の支払い状況について把握を行うため、元請事業者に対して、一次下請事業者から提出を受けた賃金の支払を証する書面の提出を求めることが想定される。
- この場合において、コミットメントは直接契約を締結した当事者間のみを拘束するものであることから、契約上、発注者からの当該求めに対して元請事業者側に応じる義務はなく、あくまで元請事業者の任意によるものであることに留意する必要がある。
- また、各契約段階においてコミットメントが導入されている場合において、各段階における注文者が受注者から支払いを証する書面の提出を受け、最上位の元請事業者がこれらを集約して発注者に提出することも想定されるが、この場合においても、元請事業者による集約及び発注者との契約関係がない事業者との間における書面の提出はあくまで任意によるものであることに留意する必要がある。

労務費ダンピング調査に関するQ&A(ガイドライン内の一例)

(Q) 「労務費ダンピング調査」で確認する「一定水準」は、どのように設定すべきか？

(A) 中央公契連モデルの係数を適用することを基本としますが、各発注機関における独自係数の設定を妨げるものではありません。

(Q) 「労務費ダンピング調査」の対象となる工事は？

(A) 原則全ての工事を対象としますが、試行的に導入することとして、具体的な対象工事は、発注者が適宜選定して実施することとします。

(Q) 入契法第12条施行後、地方公共団体が対応すべきことは？

(A) 法施行後、入契法第12条の入札金額の内訳の提出が必要となるため、地方公共団体においては、既存の入札金額の内訳に関する規定等の更新をお願いします。また、労務費ダンピング調査については、本ガイドラインを参考に取組をお願いします。

(Q) 「理由の確認」の結果、合理的な説明が得られなかった場合や理由が確認できなかった場合、失格扱いとなるのか？

(A) 「労務費ダンピング調査」結果により、契約を妨げるものではありません。ただし、合理的な説明が得られなかった場合、建設Gメンへの通報を行います。

(Q) 建設Gメンに通報した案件について、通報した発注者に対して建設Gメン担当からフィードバックがあるか？

(A) 建設Gメンが調査した結果を発注者に対して、連絡することは原則としてありません。

建設キャリアアップシステム

C

construction

C

career

U

up

S

system

を、運用・活用していただくために

はじめに - CCUSとは -

建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」）は、技能者の保有資格・社会保険加入状況や現場の就業履歴などを建設業界横断的に登録・蓄積して活用する仕組みです。

➢ 2025年12月末現在、登録技能者数は約178万人、登録事業者数は約31万社。

事業者登録

所在地、建設業許可番号、
社会保険・建退共加入状況

技能者登録

本人情報、所属事業者名・ID、**職種**
社会保険・建退共加入状況、保有資格

元請：現場登録

① 施工体制登録

元請

② 施工体制技能者登録

1次…

作業員名簿

カードタッチで就業履歴が溜まる

蓄積した履歴

+

保有資格

+

職長・班長の経験年数



職種別評価基準*

職種	レベル	評価基準
初級技能者 (見習い)	レベル1	1. 1年以内の経験者 2. 1級技能士見習い 3. 1級技能士見習い 4. 1級技能士見習い
	レベル2	1. 1年以上の経験者 2. 2級技能士見習い 3. 2級技能士見習い 4. 2級技能士見習い
中級技能者 (一人前)	レベル3	1. 2年以上の経験者 2. 3級技能士見習い 3. 3級技能士見習い 4. 3級技能士見習い
	レベル4	1. 3年以上の経験者 2. 4級技能士見習い 3. 4級技能士見習い 4. 4級技能士見習い
高度マネジメントレベル	レベル5	1. 4年以上の経験者 2. 5級技能士見習い 3. 5級技能士見習い 4. 5級技能士見習い
	レベル6	1. 5年以上の経験者 2. 6級技能士見習い 3. 6級技能士見習い 4. 6級技能士見習い

レベル判定

技能者の能力評価

レベルに応じた賃金・処遇改善



ゴールドカード：●●人
シルバーカード：▲▲人

専門工事企業の
施工能力見える化

判定結果による事業者
としてのアドバンテージ

- 技能・経験に応じた適切なステータスと処遇を実現
- 若い世代が将来の見通しを持って入職しやすい環境を作る
- 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

デジタル化を駆使して

現場管理の効率化

発注者・建退共等へのデータ連携

社会保険加入・資格保有状況確認

安全書類・建退共電子申請方式への連携

民間システムとの連携

民間システム

- ① CCUSからの施工体制技能者情報(氏名や住所等)の一括取込みが可能
- ② 現場情報をCCUSへ連携可能。CCUSでの施工体制登録作業等が効率化
- ③ 就業履歴情報をCCUSへ自動蓄積可能

※詳しくはCCUSホームページの「標準API連携認定システム」をご参照ください

API連携システム名	ベンダー名	連携している機能			
		就業履歴情報		施工体制情報	施工体制技能者情報
		API→CCUS	入退場管理デバイス	API→CCUS	API→CCUS
EasyPass	アートサービス	○	CCUSカード読取		
WIZDOM	アウトソーシングテクノロジー	○	CCUSカード読取 QRコード読取		
Buildee	リバスタ	○	CCUSカード読取 磁卡読取入力 顔認証(専用機器、スマホ)	○	○
ワイズワーク	ヨコハマシステムズ	○	CCUSカード読取 ICカード読取(専用機器)	○	○
建設現場顔認証入退管理サービス	日本電気	○	顔認証(スマホ+GPS機能)		
グリーンサイト	MCデータプラス	○	CCUSカード読取 磁卡読取入力 QRコード読取 顔認証(専用機器、スマホ+GPS機能)	○	○
キャリアリンク	コムテックス	○	CCUSカード読取 磁卡読取入力 電話読取 顔認証(スマホ)	○	○
Kizuku	コムテックス	○	CCUSカード読取 磁卡読取入力 電話読取 スマホ(入退場ボタン押下)		
Greenfile.work	シエルフィー	○	CCUSカード読取 顔認証	○	○
ANDPAD	アンドパッド	○	スマホ(入退場ボタン押下+GPS機能)		○
SACS	サコス	○	CCUSカード読取 A / U-code読取 カメラレオンコード読取		○
Ami-T サービス出退勤管理	アドバンス・メディア	○	顔認証(専用機器)		
POWERWORK DX	WINNERS	○	磁卡読取入力 スマホ(RFID読取)	○	○
AIZE Biz	トリプルアイズ	○	顔認証(専用機器、スマホ)		
1-Touch(ワンタッチ)	FIRST	○	スマホ(入退場ボタン押下+GPS機能)	○	○
Face Pass Cam	ダックビル	○	顔認証(専用機器)	○	○

データ
取り込み
蓄積
①就業履歴
連携(一部)
②施工体制
③技能者情報

- 事業者情報
- 技能者情報
- 現場情報
- 就業履歴 蓄積
- 施工体制
- 作業員名簿

入退場デバイス

顔認証

カードリーダー

携帯電話発信
(ガラケー・スマホ)

※民間システムによってデータ蓄積・連携の方法などは異なります。

建退共電子申請とCCUSデータ連携

2021年度より、建退共制度の事務の効率化及び適正履行等を確保する図る観点から、建退共の電子申請方式が導入(あわせて、技能者がCCUSに登録した就業履歴データの電子申請方式への活用を可能とする「CCUS活用電子申請方式」が導入)。CCUSに登録された就業履歴データを活用することにより、建退共の電子申請に係る事務の効率化、適正な退職金給付に寄与。

お立ち連載

建設キャリアアップシステム 第35回

をしよう!

CCUSと建退共の自動連携がすべての工事で可能になりました

— 建退共通運用中の工事現場の就業履歴も自動でデータ連携 —

- CCUSと建退共電子申請[※]は、CCUSに登録された「就業履歴」を、建退共の「就労実績」として活用するデータ連携が可能です。
- 2025年の10月からは、建退共の電子申請専用サイトのリニューアルにより、一括作業方式(元請事業者又は一次事業者が行う)については、CCUSでの連携設定で自動でデータ連携することが可能になりましたが、新規に運用する工事現場が対象で、既に運用している工事現場については、手動連携のままとなっています。
- 2026年1月より、すべての建退共通運用工事現場が電子申請専用サイトの適用範囲となったことから、一括作業方式については、既に運用している工事現場も自動でデータ連携することが可能となりました。

建退共電子申請専用サイトリニューアルに伴う切り替えイメージ

就労ツールにて運用中の工事	就労ツール方式(手動)	Web方式(自動)	切り替え方法
建退共	就労ツールを使用し新サイトへアップロード	リニューアル後の新サイト	CCUSで一度設定すれば、あとは自動連携! 電子申請専用サイトでの切り替えは不要です。 ※就業履歴が連携される毎月10日(土)夜半0時前までに、手動に設定してください。
	CCUS手動連携(一括作業方式)	CCUS自動連携(一括作業方式)	自動切り替え

建退共・CCUS自動連携イメージ(元請一括作業方式/一次下請一括作業方式)

※建退共電子申請(建退共の資金給付)について、請求の(請求経路)に代わり、「建退金金付(電子申請)」ボタンで「元請」を選択し、建退共の就業履歴専用サイトに登録して資金として活用する方式

16 建設キャリアアップシステム 2024.6 February

建設キャリアアップシステム

CCUSについて | 登録する | CCUSを使う | 就業履歴 | 現場・サポート | FAQ | はじめにご案内

ホーム画面CCUSを使うクリック

②現場運用

現場運用に関する資料は、こちらをご参照ください。

- ▼現場運用マニュアル
- ▼ポイント及び特長
- ▼現場マニュアル (CCUSチャンネル)
- ▼就業履歴連携(現場運用)
- ▼建退共電子申請とCCUSのデータ連携
- ▼公共発注者によるCCUS利用状況・連携の進捗状況確認機能 (発注者支援機能)

建退共電子申請とccusのデータ連携

ホーム > 建退共電子申請とccusのデータ連携

一括作業方式(元請一括作業方式・一次下請一括作業方式)

元請事業者または元請事業者と一次事業者がccusの就業履歴を活用して、建退共の資金給付を可能とするものです。

- ▼概要・操作方法マニュアル(自動連携)
- ▼概要・操作方法マニュアル(手動連携)

下請個別作業方式

個々の下請事業者がCCUSに登録された就業履歴(月別カレンダーCSVファイル)をダウンロードし、事業者が就業履歴を報告することで、最終的に元請事業者が就業実績が集約されますので、一括です。

- ▼操作方法マニュアル(CSVファイル取込)

R方式(建退共電子申請の就労実績を活用したCCUS就業履歴の登録)

CCUSの現場にカードリーダーが設置されていない、タッチ漏れなどの理由によりCCUSに登録されていない就業履歴がある場合に、建退共の電子申請により作成された就労実績を活用して、元請事業者がCCUSに登録するための機能です。

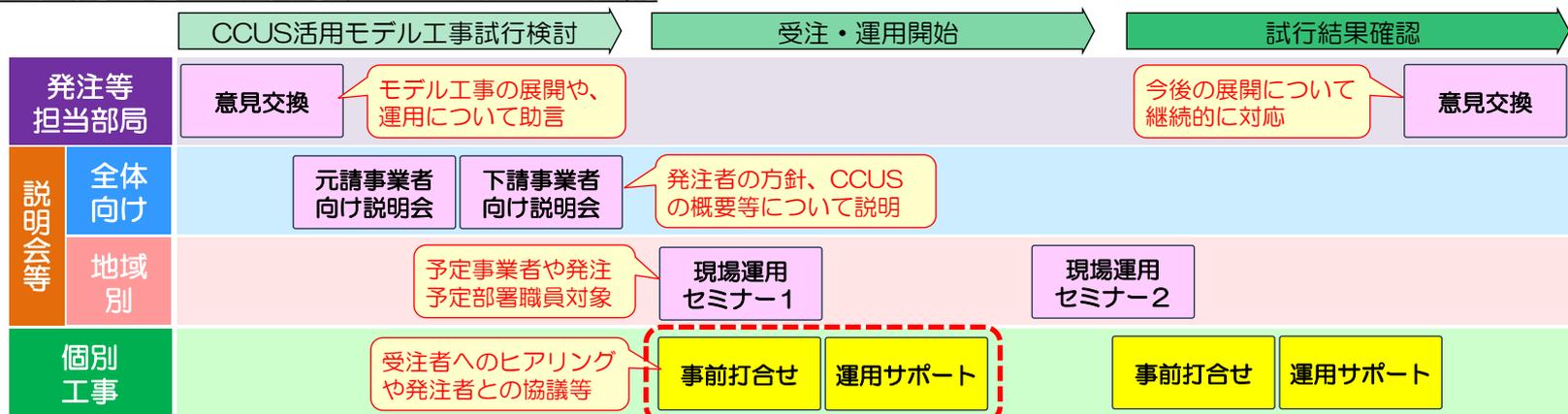
- ▼概要・操作方法マニュアル(R方式)

▼概要・操作方法マニュアル(自動連携)を参照ください。

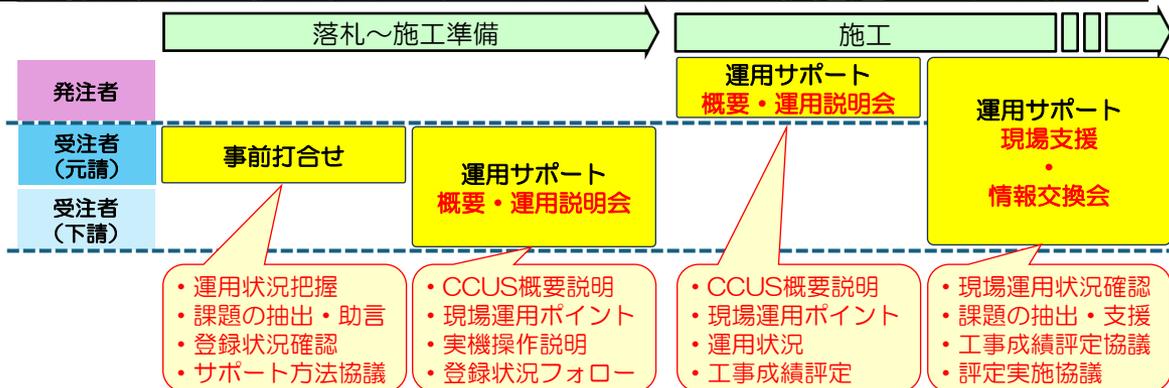
CCUS登録事業者、公共発注者をサポート・支援

- 公共発注者（都道府県）へのサポートとして、CCUS活用モデル工事の試行検討で、要領を具体的に実施するための助言から、所管エリア全体の事業者を対象とした概要説明、各地域毎の実践的なセミナーの実施。その中で個別のCCUS活用モデル工事もサポート。さらに、その先の展開に関する助言等まで対応。
- 事業者からの要請による個別モデル工事サポートは「CCUSモデル工事推進ロードマップ」として従来より実施中。

●公共発注者（都道府県）へのサポート例



●個別モデル工事のサポート*CCUSモデル工事推進ロードマップ*



事業者でも発注者でも、サポートを必要とする場合は、以下によりお申込みください。

- 担当者様の氏名・所属・連絡先
- Zoom使用の可否（Zoom使用不可の場合は、「Teams希望」など記載）
- CCUS活用モデル工事の概要等（発注者、工事名、工期、下請の有無・登録状況等）
※発注者の場合はサポートを要する内容等

申込先：建設業振興基金CCUS事業本部
普及促進部

mail : ccus01@kensetsu-kikin.or.jp

CCUSの登録・運用を始める事業者、担当者の方へ

- ▶ 「CCUS運用実践セミナー」は、PC・Web環境を備えた場で実際にCCUSを操作いただく、文字通り「実践」形式のセミナーです。2025年度から全国で展開中。
 - ▶ また、従来より、ZOOMを活用したオンライン形式のセミナー「CCUSサテライト説明会」を開催しています。月2回ほど実施。
 - ▶ 新たに、CCUS運用実践セミナー参加者を対象に「CCUS現場運用リモート相談会」を開始。
- ※ すべて、無料で参加可能。

●CCUS運用実践セミナー

PC・Web環境が整ったOA教室で、講師との対面で実施します。CCUSへのログインから、現場登録、施工体制登録など基本的な操作をCCUSの模擬環境を使って体験。1教室あたり15名程です。
メイン講師はCCUS認定アドバイザーが務め、補助講師が一人一人をサポートします

2025年度 九州エリア開催実績(予定)

開催日	開催場所	住所	時間	受付人数
4月25日	佐賀校	佐賀市鍋島町八戸満120-1	10:00-13:00	20名
5月16日	北九州校	北九州市小倉北区紺屋町9-1 明治安田生命小倉ビル3F	10:00-13:00	20名
5月19日	熊本校	熊本市東区上南郡2-2-2 ゆめタウンサンビアン2F	10:00-13:00	15名
5月26日	長崎校	長崎市雁町7-12 第6森谷ビル1F	10:00-13:00	20名
6月3日	大分校	大分市古国府6-3-27	10:00-13:00	12名
7月4日	天神校	福岡市中央区天神2-13-7 福岡平和ビル6F	10:00-13:00	20名
7月18日	宮崎校	宮崎市本郷北方2440-24	10:00-13:00	15名
11月21日	鹿児島校	鹿児島市大黒町1-3 プラザ-鹿児島ビル7F	10:00-13:00	11名
12月9日	佐賀校	佐賀市鍋島町八戸満120-1	10:00-13:00	13名
2月6日	宮崎校	宮崎市本郷北方2440-24	10:00-13:00	15名
2月16日	長崎校	長崎市雁町7-12 第6森谷ビル1F	10:00-13:00	10名
2月20日	大分校	大分市古国府6-3-27	10:00-13:00	11名



●CCUSサテライト説明会

「初級編」では、CCUSの概要やシステムの構成等、基本事項の説明から、最新の動向、運用のポイントなど、ご質問の多い事項の説明までダイジェストで解説を行います。
「中級編」では、CCUSの現場運用を中心に解説します。CCUS事業者登録がお済みで、これからシステムの運用を始める現場管理者の方、システムの運用について理解を深めたい方を対象とします。
※CPD・CPDS対象

●CCUS現場運用リモート相談会

CCUS運用実践セミナーに参加経験のある方限定で、運用や操作に関する問題解決を図ります。先着順で月2回1日3組を対象。本財団職員が、1組1時間ていねいに個別対応する相談形式です。

いずれも、CCUSホームページ
(<https://www.ccus.jp/>)の
「説明会・サポート」又は「お知らせ」
から開催日等を確認、お申込みください。



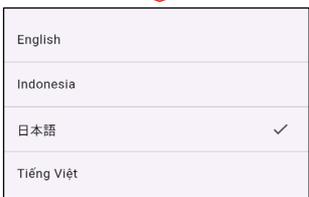
CCUS登録技能者にとってのCCUSとして

「建キャリア」は、CCUS登録技能者が、CCUSに登録されている、自身の保有資格や就業履歴などを、自ら確認できるスマホアプリ。CCUS応援団の特典や、CCUSでは保持していない建退共の掛金状況や退職金目安なども確認可能。また、一部のAPIシステムでは建キャリアがQRコード化して表示する技能者IDを読み取り、就業履歴をCCUSへ連携することが可能。

●多言語対応設定



使用する言語をタップ



この欄から該当する言語を選択。

建キャリアホーム画面



アプリ設定をタップ

就業履歴メニューをタップ

建退共をタップ

建キャリアは、iPhoneでもAndroidスマホでも、無料で利用可能。詳しくはこちらから。動画解説や、デモサイトの案内もあります。
※CCUSホームページの建キャリアバナーからも確認可能



●就業履歴データを確認しよう

就業履歴一覧

2025年10月

合計就業日数 3日

日付	現場
1 (水)	テスト現場
2 (木)	テスト現場
3 (金)	テスト現場

個別履歴をタップ

個別就業履歴

◎ 就業履歴一覧
2025年10月01日(水)

現場名
テスト現場

立場
職長

作業内容

職種
電工 電気工
有害物質取扱
なし

●建退共データ

建退共

本情報は建退共がお届けしています。

※建退共の情報は、2024年の10月1日現在、建退共システムに登録されている状態で、(仮に保持している共有情報の最新情報とは異なります。)

建退共番号 13-1234567

掛金納付実績	掛金日額	紙銭	電子	合計
	310円	2,000円	****円	2,000円
	320円	750円	250円	1,000円
	合計	2,750円	250円	3,000円

掛金納付額 940,000円

2024年〇月〇日時点の
退職金額(概算) 1,110,000円

※退職金額は、掛金納付実績をもとに算出した概算額であり、建退共の仕事をしなくなったときに正確に計算されます。
※新しい退職金額は、建退共システム上で試算することが可能です。

退職金額は、働いた年数が長いほど有利!

【参考】

10年後(2,520日分加算後の)	退職金額(概算)
	2,150,000円
20年後(5,040日分加算後の)	退職金額(概算)
	3,290,000円

※10年後、20年後の退職金額は、働いた年数(掛金納付)と、将来の掛金納付額(25日分)を1年と見做して計算した退職金の概算です。

この表示が空欄の場合、施工体制に登録されていない可能性があります。

建退共の掛金状況及び退職金の目安額を確認することが可能。

●建キヤリ機能一覧、インストール方法・デモサイトの紹介

建キヤリ[®]は、CCUS登録技能者のためのスマホアプリです

CCUS登録技能者がCCUSに登録している資格等情報、就業履歴などの他、CCUS応援団からの特典などの付加価値もスマホ一つで確認、利用が可能です。

1 就業履歴

直近25箇月の就業履歴を表示。各現場での、立場、作業内容、職種や有害物質取扱の有無も確認可能です。

2 資格情報

登録した資格等情報を確認できます。資格者証等の画像も表示。設定切替で、オフライン時も確認可能です。

3 特典

CCUS応援団の技能者向け特典を確認、アクセスすることが可能です。地域やカテゴリ別でも検索できます。

4 能力評価

登録職種で能力評価を受けられる職種及び能力評価基準（国文省+P）を確認することが可能です。

5 マイページ

ご自身の氏名はもちろん、技能者ID、登録職種、レベル、建退共の被共済者番号などが確認可能です。

6 建退共

建退共の被共済者の方は、ご自身の掛金状況と退職金の目安を確認することが可能です。

7 ホーム画面選択

ホーム画面の表示画像を、変更することが可能です。画像は右の4種類。お好きな画像をお選びください。

8 アプリ内 資格の保存設定

自動ダウンロードを有効にすると、オフライン時でも、資格情報の表示・確認が可能となります。

9 アプリ内 言語設定

日本語から、英語、ベトナム語、インドネシア語へ、言語表記を変更することが可能です。

ハンバーガーメニュー

- ホーム
- 就業履歴
- ログアウト

技能者IDをQRコードで表示

このマークをタップすると、技能者IDがQRコードで表示されます。一部APIシステムで活用中。

※ アスト用のQRコードです。

建キヤリ インストール・設定方法

- まずは、インストール。以下のQRをカメラで読み取ってアクセス。

iOS Android
- ご自身の、技能者ID、本人確認番号（カードの裏面右下4桁）を、把握しておいてね。
- 技能者情報を入力して、ログイン。

同時にチェックして、利用開始。
- このスマホのメールアドレスを入力し、

同時にチェックして、送信。
- メールに送付された確認コードを入力して確認。
- 画面で、インストール・設定手順を説明しているよ。QRコードから視聴してね。

建キヤリデモサイトで、疑似体験

デモサイトにアクセスして、「建キヤリ」を体験しよう。QRコードからアクセスしたら①または②の情報を入力してログイン。

名 前	もみもみピッピー
技能者ID	1111 1111 1111 21
生 年 月 日	2001/01/01
本人確認番号	1234

名 前	にっこりワニさん
技能者ID	3333 3333 3333 21
生 年 月 日	2001/01/01
本人確認番号	1234

CCUS登録技能者能力評価申請へのサポート・支援

多くのCCUS登録技能者の皆様に能力評価申請いただけるよう、2025年8月1日～2026年3月31日までの申請について、手数料（赤字箇所）本財団で全額支援しています。合わせて、能力評価のサポートサイト、動画等もご用意。

- 各能力評価団体への能力評価申請**手数料 4,000円**。
- CCUS技能者登録と能力評価の同時申込（ワンストップ申請）が可能です。
登録手数料 4,900円+評価**手数料 3,000円**

●スマホやPCで簡易レベル判定



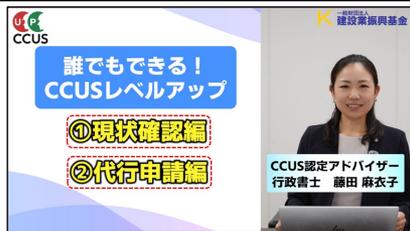
スマホやPCで簡易レベル判定が可能なサイト。CCUS登録技能者でなくてもどなたでも利用することが可能です。能力評価申請や、技能者登録と能力評価のワンストップ申請の前に、目安としてご利用ください。

●能力評価に関するQ&Aを集約

- 能力評価制度とは
- 申請方法等について
- 経歴証明について
- その他 で整理しています。



●CCUS認定アドバイザーが動画で解説



現状確認編



代行申請編

運用実践セミナー講師も務めるCCUS認定アドバイザーが動画で解説します。「現状確認編」は10分程、「代行申請編」は5分程です。

能力評価申請手数料
の全額支援について
▶▶▶



技能者登録と能力評価
手続きの同時申込
について ▶▶▶



CCUS技能者登録の詳細型への切り換えで、4,900円。

CCUS応援団参加者が提供する年会費無料の建設スマートカード（アメックスゴールド）の発行特典です。簡略型で技能者登録している方はレベルアップできませんが、この特典を利用すると、実質、無料で詳細型に変更できます。



その他のサポート・特典の紹介

- CCUSの認知度の高まり等を背景に、2022年8月よりCCUS登録技能者向けの特典を提供する企業を「CCUS応援団」とし、その特典を「技能者特典」としてCCUSのHPに掲載。
- さらに、CCUS登録事業者向けの特典提供企業も「CCUS応援団」に加わり、「事業者特典」として、2023年2月よりCCUUSのHP等に掲載。
- 2025年7月より、「CCUS応援団専用ホームページ」を開設。

CCUS登録技能者・登録事業者限定 登録ユーザーを応援します

仕事も学びも暮らしにも! 特典いろいろ!

建設キャリアアップシステム

連キャリアアプリでも検索できます

技能者向け 50超特典!

事業者向け 30超特典!

スキルアップ・資格取得 オンライン受講無料、受講料割引 etc.	飲食 最初の一杯無料、飲食代割引 etc.	ライフサポート 入会初期費用減額、基本料割引 etc.
DX・業務支援 初回相談料無料、手数料割引 etc.	ショッピング 購入でグッズ進呈、購入代割引 etc.	ファイナンス 登録でギフト券進呈、優遇手数料 etc.

【技能者向け特典例】

- ・カーシェアサービス新規登録時の割引
- ・レンタカー利用料金の割引
- ・資格取得講座の受講料の割引
- ・中古工具の買取、販売店における買取、販売時の優遇
- ・飲食店でのドリンクサービス
- ・オリジナルクオカードの抽選プレゼント
- ・クレジットカード加入時のキャッシュバック

【事業者向け特典例】

- ・専門紙の新規購読時の購読料割引
- ・企業間決裁支援サービスの利用手数料優遇
- ・行政書士事務所、特許事務所のサービス利用料の割引

その他のサポート・特典の紹介

●カードリーダーモニター募集のご案内

- ・登録技能者が160万人を突破した建設キャリアアップシステム(CCUS)の一層の普及促進に向けては、新たに経営事項審査において就業履歴蓄積のための措置を加点対象とするなど、官民を挙げた取組を実施。
- ・(一財)建設業振興基金では、就業履歴を蓄積しやすい環境整備の一環として、新規に事業者登録し、現場にカードリーダーを設置する予定の元請事業者を対象にモニター募集し、カードリーダー1台を無償貸与。
- ・これにより、課題となっている地方や中小規模事業者の登録促進・就業履歴の蓄積促進を図る。

募集要項

CCUSカードリーダーモニター



対象企業：下記募集期間内に新規に事業者登録を行い、かつ、現場登録を行った元請事業者

募集期間：**2022年12月1日～2026年3月31日**
 ※この期間に新規に事業者登録を行なっていることが応募条件です。
 (申込受付後、順次カードリーダーを発送予定)

募集数：2000社

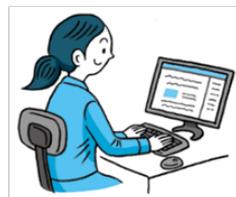
内容：カードリーダー1台を無償貸与(モニター後の返却不要)

カードリーダーの種類：(申し込み時に①又は②のうち1台を選択)
 ①Windows/パソコン活用型 700台
 ②iPhone/iPad活用型・ロギング機能活用型 1,300台

モニター条件：後日、カードリーダー利用に関するアンケート調査にご協力いただけること

申し込みは、建設業振興基金のホームページから

更なる事業者の登録と現場利用の促進を支援



1台を無償貸与

・新規事業者申請
 ・現場情報を登録

現場にカードリーダーを設置

技能者が現場で就業履歴を蓄積



①Dragon_CC

その他の取り組みについて

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画に基づく取組

- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民一体となって取組を推進。女性の就業状況は、技術者・技能者ともに増加傾向にあるものの、女性の定着はいまだ不十分。
- 令和7年3月に「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を官民共同で策定し、更なる取組の推進を図る。

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画
～働きつづけられる建設産業を目指して～
「働きつづけられるための環境整備」など**定着を中心**とした取組。



R2.1



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子



R7.3

- ✓ 毎年度取組状況の確認・課題把握
- ✓ 計画策定後の官民連携による取組の着実な推進

H26.8

もっと女性が活躍できる建設業行動計画
建設業界を挙げて女性の更なる**活躍を歓迎する**というメッセージ

建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画
～**トップの意識**を変えて、**現場**が変わる。担い手確保につなぐ、
全ての人が働きやすく働きがいのある**魅力ある建設産業の実現**へ～

<計画の主なポイント>

- (1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～
- (2) 働きやすい現場の実現
～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～
- (3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大
～取組の普及・実行計画のフォローアップ～



新たな実行計画の策定について

- 建設産業は、社会資本の整備、災害対応、復旧・復興など、地域社会に欠かせない重要な存在であり、将来にわたってこうした役割を引き続き果たしていくには、**将来の担い手確保による持続可能な建設産業の実現が必要不可欠**。
- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けては、平成26年8月、令和2年1月に計画を策定し、官民が一体となって、女性の入職促進や就労継続に向けた活動に取り組んできた。女性の就業状況については、**技術者・技能者ともに増加傾向にあり、一定の成果がみられるものの、入職者に占める女性の割合は低く留まり、また、「入職者数に対する離職者数の割合」についても全産業と比べて高い年があるなど、女性の定着はまだ不十分**。
- 建設産業の最重要課題の一つである担い手確保に向けては、まずは、**トップである経営者層の意識を変え、現場で働く労働者全ての意識を変えていくことで、現場を持つ産業という特色を踏まえつつ、全ての人にとって魅力的で選ばれる産業となっていくことが必要**。

- 全体に共通する基本的考え方として、「**トップの意識を変えて、現場が変わる。担い手確保につなぐ、全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある建設産業の実現へ**」を実行計画の副題に据え、この考えの下に、魅力的な建設産業を実現し、若者入職促進等の担い手確保につなげるものとして女性活躍・定着促進に取り組む。

「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」の主なポイント
(1) 建設産業の魅力向上・発信 ～選ばれる建設産業を目指して～

- 全ての人働きやすく働きがいのある魅力ある産業を目指した意識改革
(まずは**経営者層**、さらに**現場までの意識改革・理解醸成**、**一人親方**として女性が働く場合の**留意点整理**)
- 働きやすく柔軟な働き方のできる環境整備 (**仕事と家庭の両立**)
- スキルアップできる環境整備 (多様で柔軟な**キャリアパス**、**ロールモデル**の提示)
- 建設産業の魅力・働きがいの効果的な発信 (**ターゲット**に応じた**きめ細かい戦略的な広報**)



建設産業の魅力を動画で発信

(2) 働きやすい現場の実現 ～現場で働く女性のハード・ソフト両面からの環境整備～

- 現場のハード面からの環境整備 (**自治体発注工事**、**民間工事**含め**快適なトイレ**や**更衣室**の整備)
- 現場における働き方改革 (**適正工期**の確保、**ICT活用**、**朝礼の運営見直し**など**働きやすい環境**の整備)
- 現場における意識改革 (現場のトイレや更衣室等の**利用ルールの徹底**、**現場の理解醸成**)



民間集合住宅現場における快適なトイレ活用事例

(3) 女性活躍・定着促進に向けた取組の裾野拡大 ～取組の普及・実行計画のフォローアップ～

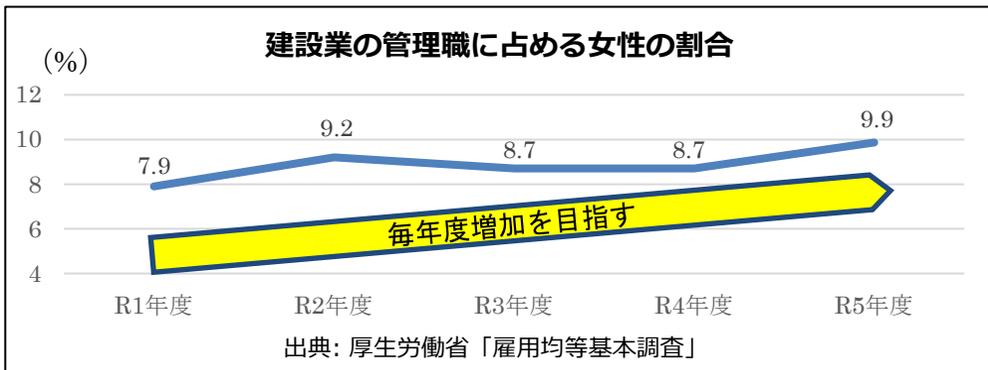
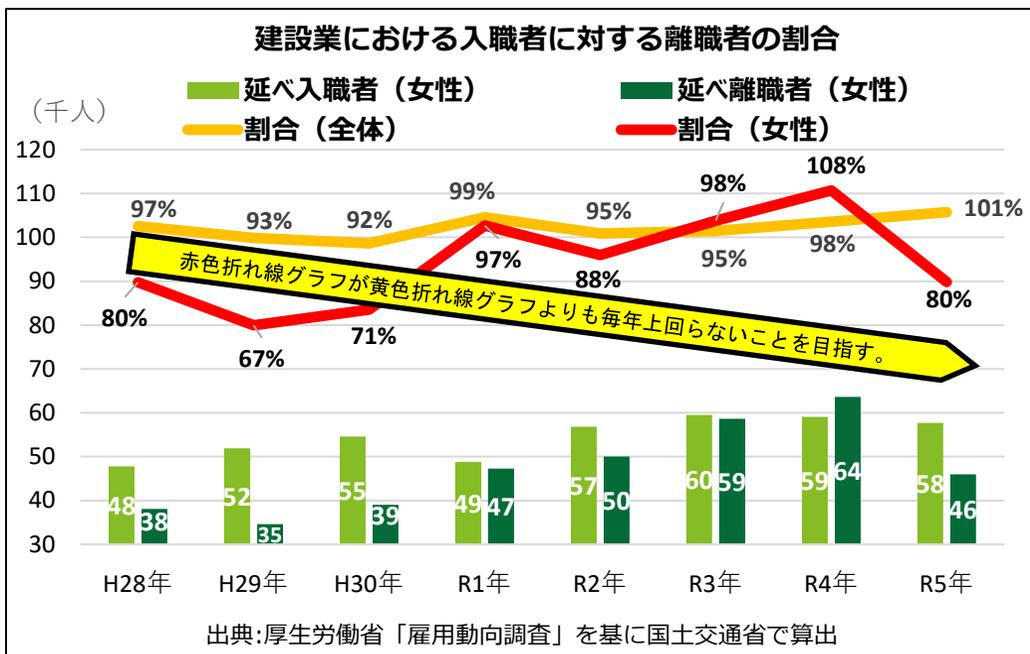
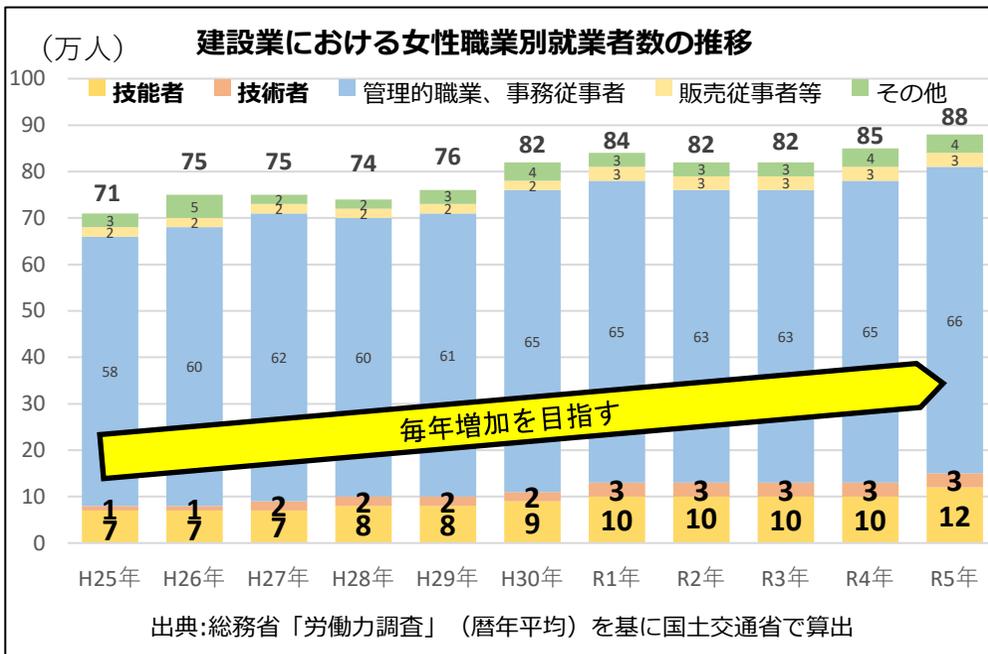
- 建設産業女性定着支援ネットワークの活動の全国展開・取組充実 (**業界団体との連携強化**や**相談体制の強化**)
- 計画策定後のフォローアップ・取組内容の展開 (実行計画**普及**、毎年度の**取組状況の確認**・**課題把握**・**取組深化**) など



建設産業女性定着支援ネットワークの活動の様子

実行計画の取組目標

- 令和11年までの間、「建設業における女性技術者・技能者の人数」を毎年増加させる
- 令和11年までの間、「女性入職者に対する女性離職者の割合」を「建設業全体の入職者に対する離職者の割合」よりも、毎年上回らないようにする
- 令和11年度までの間、「建設業の管理職に占める女性の割合」を毎年度増加させる
- 令和11年度までに、都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入を全ての都道府県で目指す



建設産業女性定着支援ネットワークへの加入状況

団体登録のある都道府県の数 **33都府県** (R6.12時点)
(全国活動17団体/都道府県活動38団体)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
全国	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	
	17	1	1	1	1		1	1			1		2	1	2		1		1	1	1	1		
	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	
	1	1	1	2	1	1	1	1	1		1	2			1	2		1	1	1		1	1	

○ 実行計画策定に当たり、重点的に検討を行った「きめ細かい広報戦略の展開」や「現場環境整備」に関する事例集を作成し、実行計画の参考資料として添付。

○ 建設産業 × 広報 事例集

~建設産業の魅力発信に悩んでいる企業・団体の皆様へ！
 ターゲット別 広報事例集~

イベント・体験型、動画・テレビ、SNS・HP、多様なツールといった様々な方法による先進的な広報について、ターゲットを明確にして整理

○ 建設現場における「快適に利用できるトイレ」に関する事例集

特に、自治体や民間発注工事での対応や小規模現場での対応の観点から、快適なトイレ環境の整備を工夫して行っているものについて、工夫のポイントがわかるよう整理

01 関西鉄筋工業協同組合
お仕事体験イベントの出席・女子大学とのコラボ企画
 ~楽しみある業界を目指し、新しい視点・試みを~

取組概要

①お仕事体験イベントの出席
 小学生を対象としたお仕事体験イベントである「みらいのたからばこ」に2日間出席。5つの体験ブース(積戻体験、加工体験、職人体験、VR圧接体験、鉄筋重さ当てクイズ)を設置。

②女子大学とのコラボ企画
 梅花女子大学とコラボし、子どもたちに鉄筋工事をわかりやすく伝える絵本を制作。実施後、関西鉄筋工業協同組合より絵本を制作してくれた学生へ感謝状を授与。(みらいのたからばこへの出展及び絵本制作等で予算約900万円。) ※①、②ともに厚生労働省等の助成金を活用。

関係者
 みらいのたからばこ実行委員会、建設企業(会員企業)、梅花女子大学 等

取組の経緯

<お仕事体験イベント>
 ・15年前より工業高校等へ出前授業等を実施していたが、参加対象者の高校生は進路等が決まっていることが多く、人材確保につなげにくくなったため、前段階の世代へアプローチする必要があると考え、当該イベントへの出席を決定。
 ・絵本制作
 ・イベント実行委員会より梅花女子大学のゼミ活動の紹介を受け、産学連携が決定。
 ・学生に「子どもたちに鉄筋の楽しさを伝えるためには何が必要か考えてほしい」との打診をしたところ、学生達から「教育には「導入」という概念があり、体験の前には知識を入れる段階が必要。絵本で前提知識を伝えてから体験してもらってはどうか」という提案を受け、絵本制作がスタート。

反響

<お仕事体験イベント>
 ・ブース来場者数：約500~550人+保護者 計約900人。展示は迫力があり、「すごいな、かっこいいな」という声があった。
 ・絵本制作
 ・500部準備し、体験者全員(大半が小学校低学年)に絵本を配布。制作に携わった学生からも「制作を通じて、これまで興味関心を寄せなかった鉄筋工の重要性を理解したし、仲間との共同制作を通じて自分の成長を感じた」との感想。

取組の工夫点等

<お仕事体験イベント>
 ・子どもたちが「鉄筋」に興味を持って馴染んでもらうことを意識して、体験ブースの内容を構成。
 ・保護者も、ブースの鉄筋技術者との交流を通して、業界イメージを改善してもらえることを期待。
 ・展示構成物について、少人数で迅速に組み立て、かつ、簡単に解体できるかを考慮して設計した。
 ・絵本制作
 ・説明のわかりやすさと、何度読み返しても新たな発見があるような物語構成を意識して、ひとつの絵本にまとめた。

団体名：関西鉄筋工業協同組合 URL：<https://kantetu.com/>

[ターゲット]
 保護者 小学生



みらいのたからばこ ブースMAP



梅花女子大学とのコラボ絵本
 (キャラクター名はピンク：こっこ、青：ポッピー、黄：たまた)



みらいのたからばこ開催風景



コラボ絵本 表彰式

01. 集合住宅工事(民間発注) 広くて快適なトイレ



トイレカテゴリ	単体連結型トイレ
特筆すべき快適トイレ基準要素	①洋式(洋風)便器 ②便房内寸法(広さ)
洗浄方式	水洗式
処理方式	下水道(浄化槽を含む)
寸法	W1,732×D1,152×H2,240mm

【ポイント】

- 単体トイレ2つを連結させたことで通常の**トイレの2倍の広さ**を確保し、「**手洗い場**」と「**鏡**」を装備している。
- オプション**で着替え台や**サニタリーボックス**を追加することで簡易な更衣室としても活用することが可能。
- 水洗式のため、**臭いの心配がない**。
- 利用者からも**洋式トイレ**、**温水洗浄便座**を採用したことによる快適性が向上したとの声が挙がっている。



- 建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画の策定に当たり、国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワークからなる検討会を設置。有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートも実施して、内容を検討。
- 令和7年3月14日付で「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」を策定し、中野大臣に本実行計画を手交。

検討体制

【目的】

建設産業における女性活躍・定着を促進するため、過年度の取組状況を踏まえ、官民一体となって取り組むべき事項を実行計画として整理することを目的に、検討会を実施。

【構成員】

- ・日本建設業連合会 ・建設産業専門団体連合会
- ・全国建設業協会 ・全国建設産業団体連合会
- ・全国中小建設業協会 ・住宅生産団体連合会
- ・建設産業女性定着支援ネットワーク ・国土交通省
- ・厚生労働省（オブザーバー）



中野大臣への手交の様子

検討の方向性

- ・ 現行計画のように、官民それぞれが行うべき取組を体系的に整理しつつ、より効果的に女性活躍・定着促進のために重点的に検討するテーマを以下のとおり設定。

テーマ1：女性の入職促進に向けたきめ細かい広報戦略の展開

テーマ2：新たな活動領域への着目

テーマ3：トイレの環境整備・理解の促進などハード・ソフト両面からの現場における環境整備

策定経緯

第1回検討会（8月21日）

<有識者ヒアリング、地方ブロック単位での意見交換会、企業アンケートを実施>

第2回検討会（11月20日）

- ・夏～秋にかけて行ったヒアリング・意見交換・アンケート結果の紹介
- ・新計画骨子案

第3回検討会（2月3日）

- ・新計画案、新計画の推進方策

計画の大臣への手交、公表（3月14日）

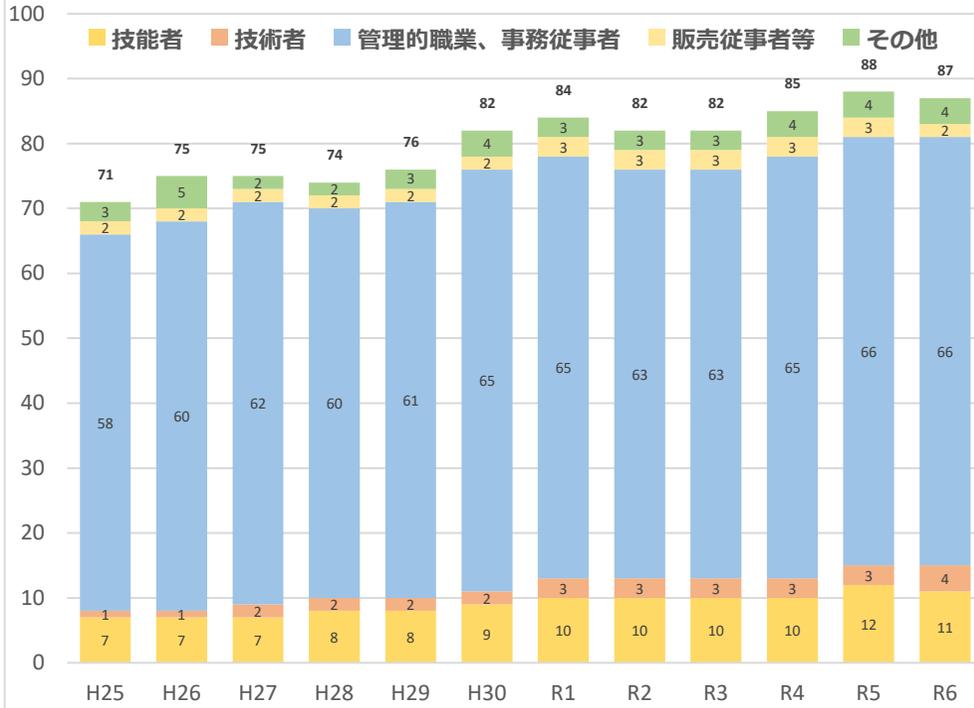
【参考5】建設業就業者の現状

女性技能者等の推移

- 建設業就業者： 71万人（H25） → 87万人（R6）
- 技術者： 1万人（H25） → 4万人（R6）
- 技能者： 7万人（H25） → 11万人（R6）

（万人）

建設業における女性職業別就業者数の推移

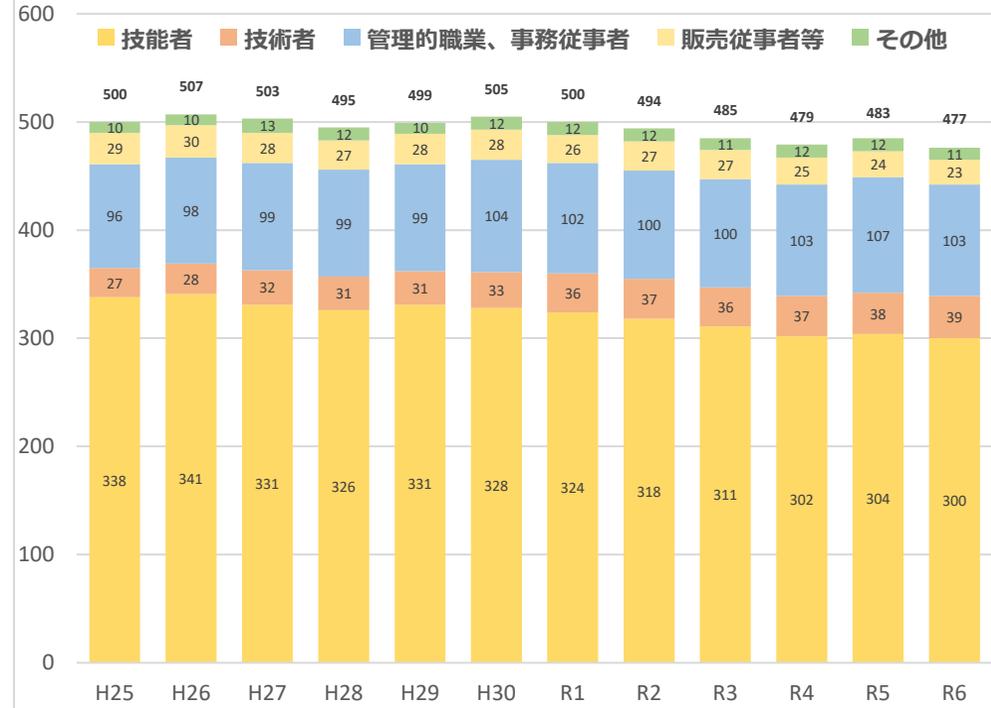


技能者等の推移

- 建設業就業者： 500万人（H25） → 477万人（R6）
- 技術者： 27万人（H25） → 39万人（R6）
- 技能者： 338万人（H25） → 300万人（R6）

（万人）

建設業における職業別就業者数の推移



建設業の一人親方対策の推進

- 技能労働者の処遇向上と人材の確保を図るため、社会保険加入の促進とともに、法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築を実現する必要
- 平成24年3月の中央建設業審議会の建議を踏まえ、関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を推進

これまでの主な取組

建設業法や公共工事における対策の実施

- 建設業法を改正し、社会保険加入を建設業許可の要件化 (R2.10)
- 国土交通省直轄工事における対策
 - ・ 2次以下の下請企業についても社会保険加入企業に限定し、加入が確認できない場合は元請に対してペナルティを実施 (H29.10～)
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・ 公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設 (H29.7)

社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知） (H24.11～)
 - ・ 元請企業は下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導（社会保険加入確認についてはCCUSの活用を原則化）
 - ・ 未加入企業を下請に選定しない、適切な保険に未加入の者は原則として現場入場を認めない取扱い
 - ・ 働き方自己診断チェックリストを活用した、一人親方の働き方について適切性の確認を強化

法定福利費の支払の確保

- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・ 専門工事業団体による「標準見積書」の作成・活用促進 (H25.9～) に加え、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・民間発注者に要請 (R3.12～)
- 直轄工事予定価格への反映と請負代金内訳書への内訳明示
 - ・ 事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
 - ・ 標準約款（公共・民間・下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示 (H29.7)
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施 (H29.9～)

民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～)

行政・元請・下請一体となった保険加入の推進 等

- 建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会における一体的取組の推進 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を令和3年12月に発展的改組
 - ・ 建設業関係団体等（建設業関係団体、発注者団体を含む）106団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
 - ・ CCUSの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため開催
- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・ 全国社会保険労務士会連合会と連携し、相談窓口の設置・適切な保険について確認できるフローチャートの作成
 - ・ 一人親方の適切な請負契約についてリーフレットを作成し周知・啓発

社会保険加入状況調査結果について

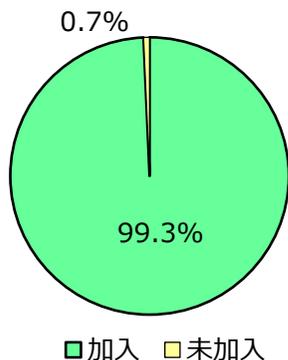
○ 公共事業労務費調査（令和6年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、

- ・ 企業単位の加入率は、**雇用保険、健康保険、厚生年金保険ともに99%*** となっています。
- ・ 労働者単位の加入率は、**雇用保険では97%***、**健康保険、厚生年金保険では96%*** となっています。

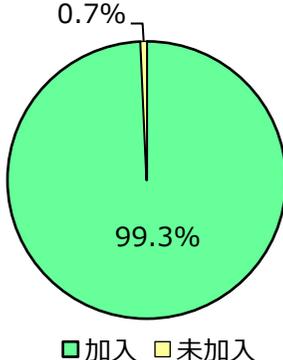
※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値

企業単位

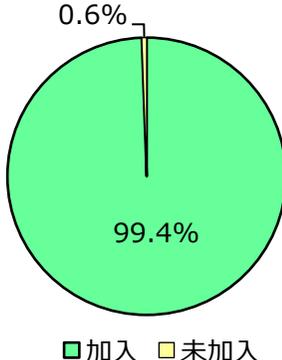
<雇用保険>



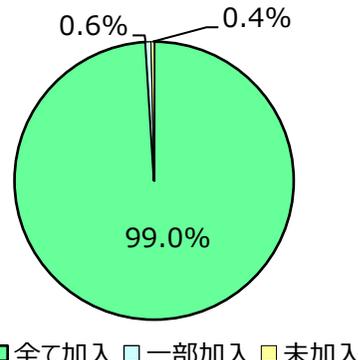
<健康保険>



<厚生年金保険>



<3保険>

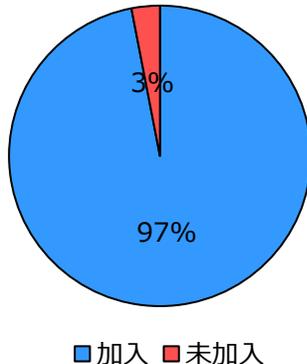


企業単位・3保険別加入割合の推移

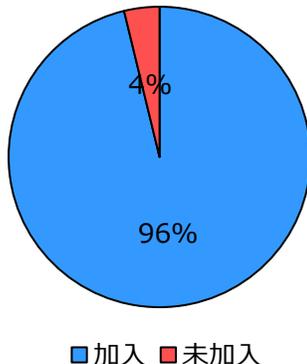
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%
R03.10	99%	99%	99%	98%
R04.10	100%	100%	100%	100%
R05.10	100%	99%	100%	99%
R06.10	99%	99%	99%	99%

労働者単位

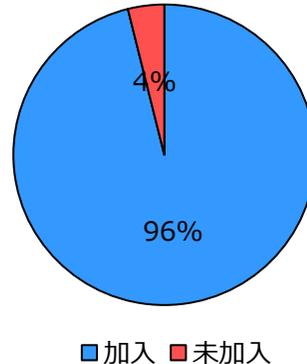
<雇用保険>



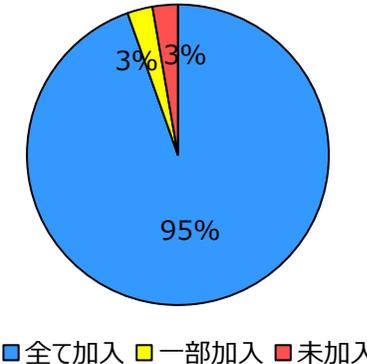
<健康保険>



<厚生年金保険>



<3保険>



労働者単位・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%
R02.10	95%	92%	89%	88%
R03.10	95%	93%	89%	88%
R04.10	94%	94%	95%	91%
R05.10	95%	95%	95%	92%
R06.10	97%	96%	96%	95%

※ 数値は小数点第一位を四捨五入した値

※ 令和3年10月調査以前は関係法令上、社会保険の加入義務がないケースも含まれていたが、令和4年10月調査以降これらのケースを除き、加入率を算出している

現状

- 国土交通省においては、
 - ・ 老後の生活や怪我時の保障など**技能者に対する処遇改善**
 - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による**公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成24年度から社会保険加入対策を推進**しており、社会保険の加入率は、令和6年度には、**企業単位でほぼ100%、技能者単位で95%**と、一定の改善がみられる。
- 一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴って、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）**が行われている可能性がある。
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいるとの見解が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

課題

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図した、偽装請負としての一人親方化が進むことは、**技能者の処遇低下**のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、**公正・健全な競争環境の阻害**を招く。

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国交省は、…定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、…事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国交省は、…一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めているチェックリスト等の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国交省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、…規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結(社員化)が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、…元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国交省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわゆる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国交省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国交省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されないことがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方が否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国交省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国交省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

▶ 令和6年度一人親方の実態調査を実施(参考資料参照)。令和7年度も実施予定。

▶ 発注者も対象、地方部を重点的な対象とした一人親方に関する説明会をR6.11~R7.3開催(別紙参照)

▶ 一人親方の実態調査(参考資料参照)では、チェックリストの活用率は12.7%にとどまる

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では、現場入場を認めない取扱いは、保険未加入のうち約3割

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 厚労省と連携し、建設業団体へ通知を发出(R7.5)

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ CCUS上で一人親方にフラグ表示されるよう改修(R7.3~)

一人親方の取組に関する申合せ(続き)(進捗状況②)

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- 建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- 国交省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- 国交省は、・・・たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- 国交省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- 国交省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- 法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- 国交省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では書面契約の実施状況は、約5割

▶ 「改正建設業法説明会」を建設業者・発注者向けに実施(R6.12~R7.1)

▶ 令和7年度中によりわかりやすくメリット・デメリットを整理すべく検討中

▶ 一人親方に関する説明会において、一人親方と社員の働き方の違い等を周知

▶ 法定福利費について、改正建設業法に基づく措置として、必要経費として内訳明示する方向で法施行に向けて検討中

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 国・地方公共団体に対して平準化の取組を推進するよう要請

実施概要(一人親方関連)

- 令和5年度より、一人親方及び一人親方と契約する事業者を対象とし、適正な社会保険加入に対する関心が高まるよう働きかけ、適正でない一人親方の雇用契約への移行を促進するとともに、一人親方の適正な請負契約について周知することを目的に説明会を実施。
- 令和6年度においては、「一人親方の取組に関する申合せ(※)(R6.6.20)」を踏まえ、一人親方・契約事業者に加えて発注者も対象とし、さらに地方部を重点的な対象とするなど、取組を強化。

※一人親方の取組に関する申合せ(抜粋)

・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

説明事項(一人親方関連)

- ① **社会保険基礎**(講師:社会保険労務士)
 - ・社会保険の加入義務、手続き方法について
 - ・一人親方労災特別加入制度について
- ② **国交省における一人親方対策について**(説明:国交省)
 - ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知
 - ・「働き方の自己診断チェックリスト」の活用について
 - ・改正建設業法について
 - ・「工期に関する基準」について
 - ・労災保険の特別加入について
 - ・建設業退職金共済制度について
 - ・建設キャリアアップシステムについて
 - ・【情報提供】一人親方等の安全衛生対策について
 - ・【情報提供】「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について

開催実績

令和6年度参加総数は2,189名と令和5年度参加総数(610名)より大幅に増加。

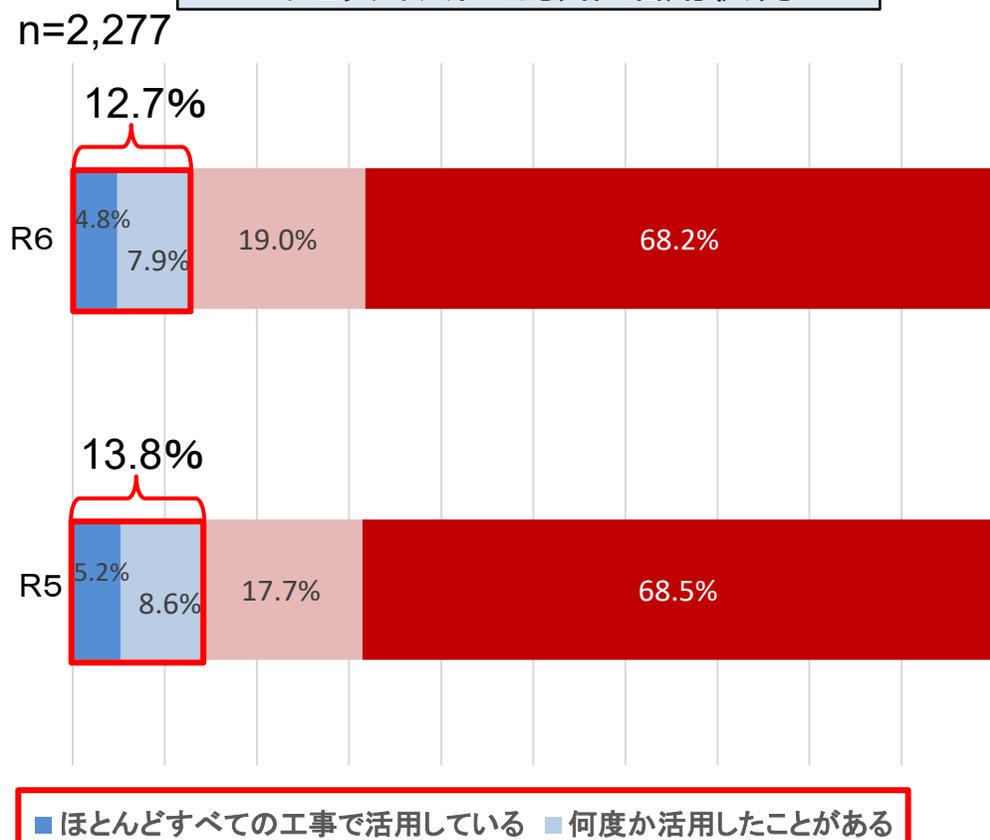
以下は、開催日、主催、()内は参加者数

令和6年	11月21日	北陸地方整備局	(190名)
	12月 2日	関東地方整備局	(700名)
	12月16日	中部地方整備局	(144名)
令和7年	1月16日	中国地方整備局	(47名)
	1月29日	北海道開発局	(343名)
	2月 3日	四国地方整備局	(145名)
	2月14日	九州地方整備局	(114名)
	2月19日	沖縄総合事務局	(50名)
	2月25日	東北地方整備局	(347名)
	3月19日	近畿地方整備局	(110名)

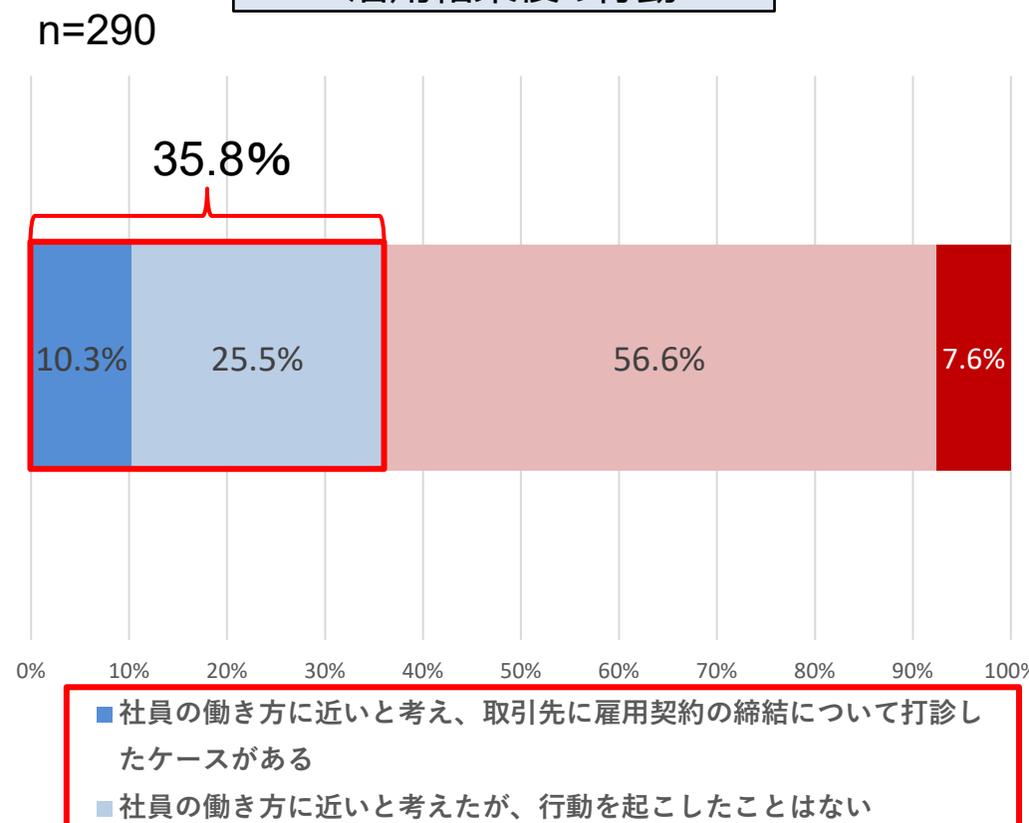
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



- 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
- その他

一人親方の働き方の自己診断チェックリストについて

働き方の自己診断チェックリスト

現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から仕事を頼まれたら、
断る自由はありますか？

A 自分に断る自由がある

B 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように
決めていますか？

A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に
自分の裁量で決定する

B 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の
具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

仕事先から仕事の就業時間
(始業・終業)を決められていますか？

A 基本的には自分で決められる

B 会社などから具体的に決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を
代わりの人に行わせることはできますか？

A 代役を立てることも認められている

B 代役を立てることは認められていない

Point 5 報酬の労務対償性

あなたの報酬(工事代金又は賃金)は
どのように決められていますか？

A 工事の出来高見合い

B 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は
誰が用意していますか？

A 自分で用意している

B 会社が用意している

Point 7 報酬の額

同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、
報酬の額はどうですか？

A 正規従業員よりも高額である

B 正規従業員と同程度か、
経費負担を引くと同程度よりも低くなる

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

A 自由に他社の業務に従事できる

B 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社
の仕事だけに長期にわたって従事している

① 「働き方の自己診断チェックリスト」で自分の働き方を確認しましょう

Bに多く当てはまる場合は、実態として「労働者」に該当する可能性があるため、雇用契約の締結を検討しましょう。

② 契約の手続、内容を見直しましょう

- ・工事着工前に見積書を取り交わしていますか。
- ・報酬をしっかりと請求できるように書面で契約していますか。

【次のような内容は雇用契約であると判断される可能性があります】

○報酬が労働時間・日数によって変動する。

※請負契約の一人親方は工事の完成に対して報酬を受け取ります。

○契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材の必要経費などが反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬になっている。

労働者(社員)と同じ働き方になっており、労働基準関係法令違反が疑われる場合にはお近くの労働基準監督署にご相談ください。

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等の
トラブル
➡フリーランストラブル110番
0120-532-110

建設業法違反に関する通報
➡駆け込みホットライン
0570-018-241

※一人親方リーフレット(働き方の自己診断チェックリストは2ページ目)
<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

※チェックリストの運用方法はこちらをご確認下さい
<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001473661.pdf>

參考資料

一人親方の取組に関する申合せ

- 「規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策」及び「一人親方と建設企業の適正取引」の推進を徹底するため、令和6・7年度における取組について、下記のとおり業界と申し合わせる。
- 令和8年度以降に「適正でない一人親方」の目安を策定することとし、そのための検討を進める。

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国土交通省は、働き方改革による労働時間規制逃れを目的としたものを含め、定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、労働安全衛生規則等の改正により、事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めている**チェックリスト等**の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国土交通省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、チェックリスト等の活用の結果、規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結（社員化）が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、一人親方・下請企業だけでなく、元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国土交通省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわれる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国土交通省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国土交通省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されないことがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方か否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国土交通省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国土交通省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

一人親方の取組に関する申合せ(続き)

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- ・建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- ・国土交通省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- ・国土交通省は、技能者が一人親方になるか否かを慎重に判断できるよう、たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- ・その上で、国土交通省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- ・国土交通省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- ・国土交通省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。



- ・適正でない一人親方の目安を策定する。
- ・適正でない一人親方の目安に基づいて、規制逃れを目的とした一人親方化の防止・是正に取り組む。
- ・その他、令和6・7年度の取引の進捗を踏まえて、取組を検討する。

【参考資料】一人親方の働き方に関する調査結果

調査対象	建設業の一人親方本人（従業員を雇用していない個人事業主を想定）
調査方法	①CCUS処遇改善推進協議会の構成団体に対し、構成団体加盟企業から、取引する一人親方への調査協力依頼を要請 ②CCUSに技能者登録する一人親方への調査協力要請
調査期間	令和6年11月19日～令和6年12月20日
回答数	2,277件 ※回答があった2,868件から、従業員を雇用していない個人事業主の回答を抽出

一人親方の年齢・経験年数について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」において、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例として、「**年齢が10代の一人親方**」「**経験年数が3年未満の一人親方**」を挙げている。
- 「10代の一人親方」は**0.3% (R5)** から**0.1% (R6)** に減少。
- 「経験年数が3年未満の一人親方」は**3.1% (R5)** から**1.5% (R6)** に減少。

一人親方の年齢構成の割合



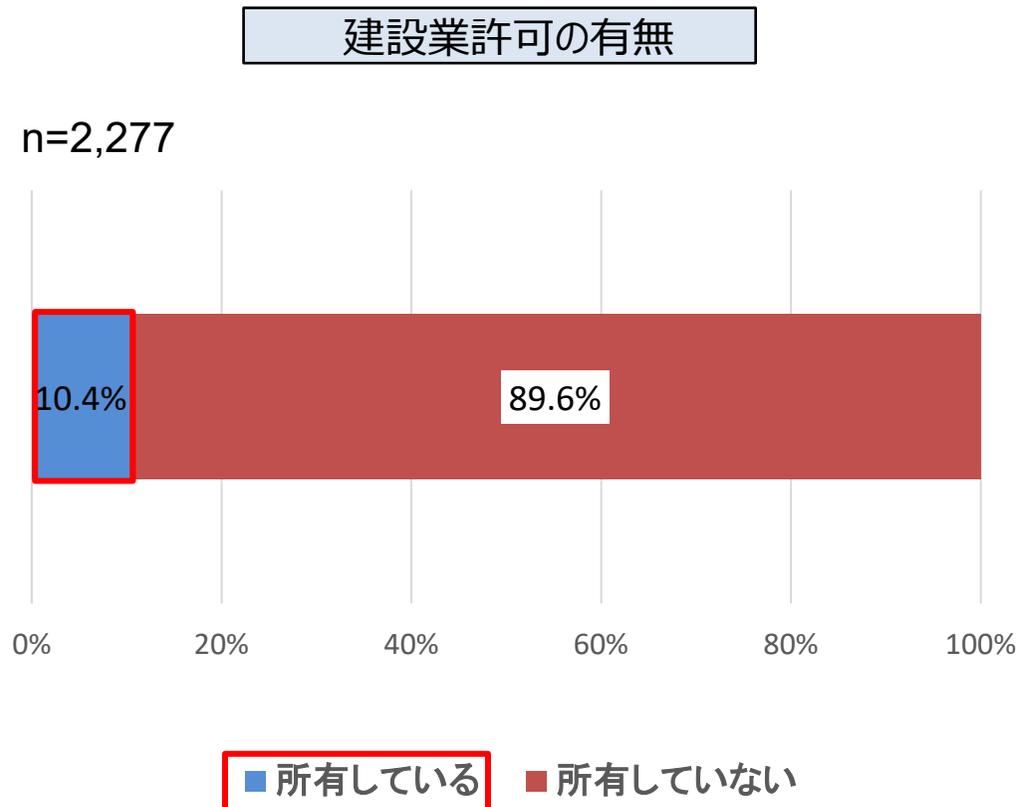
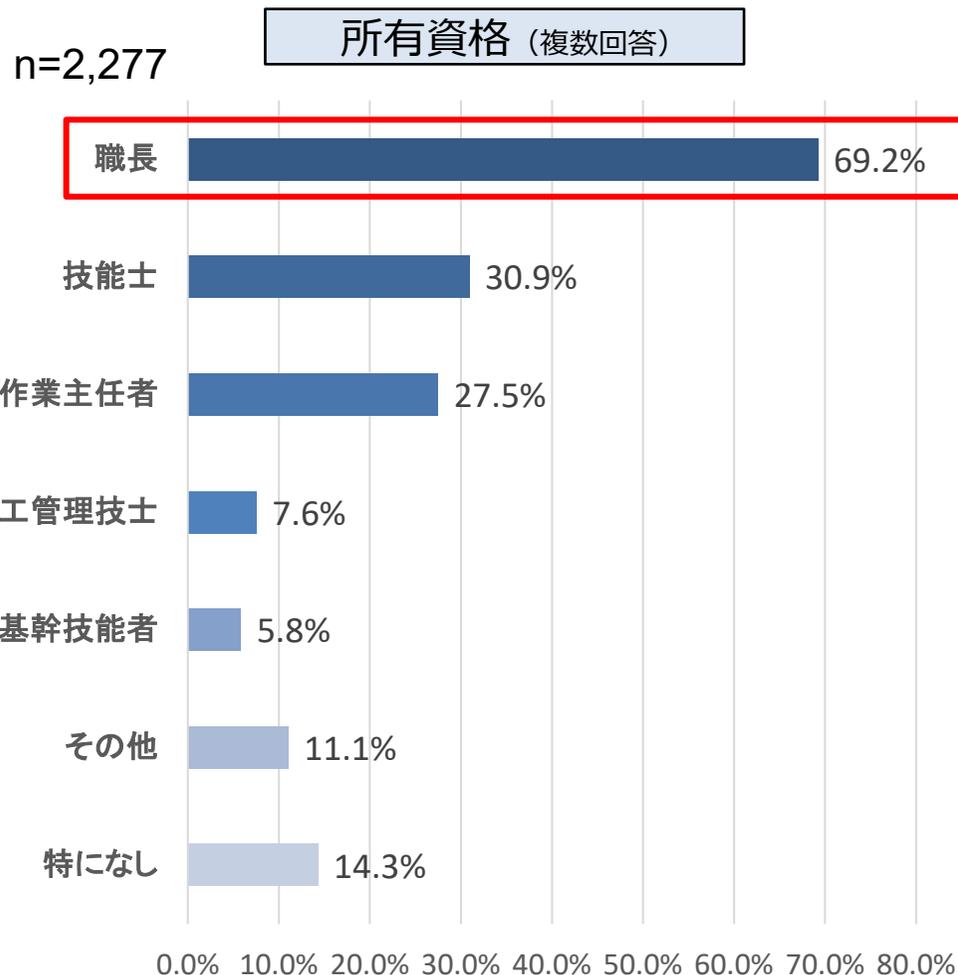
一人親方の経験年数の割合



- 19歳以下
- 20～29歳
- 30～39歳
- 40～49歳
- 50～59歳
- 60～69歳
- 70歳以上
- 3年未満
- 3～9年
- 10～19年
- 20～29年
- 30～39年
- 40～49年
- 50年以上

一人親方が所有している資格などについて

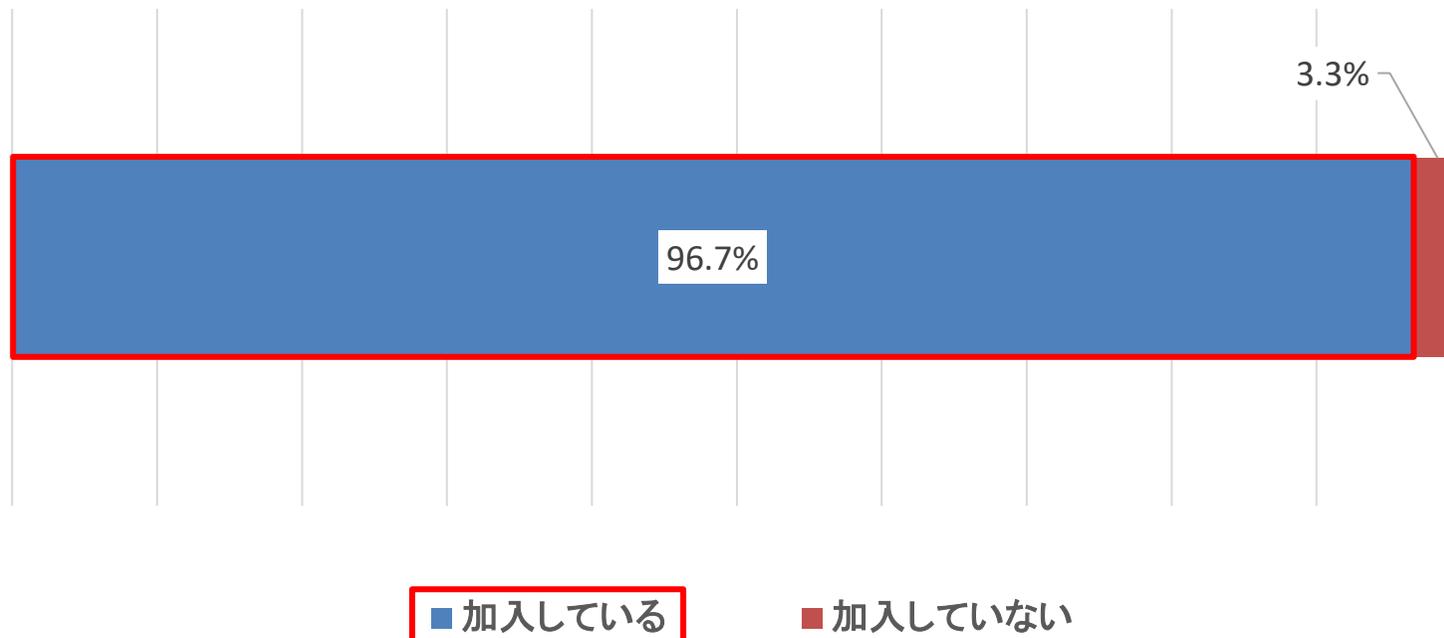
- 一人親方が所有している資格については、「職長」の69.2%が最多。
- 建設業許可については、10.4%の一人親方が建設業許可を受けている。



- 労災保険に特別加入している一人親方は**96.7%**であり、ほとんどの一人親方が特別加入している。

労災保険の特別加入の有無

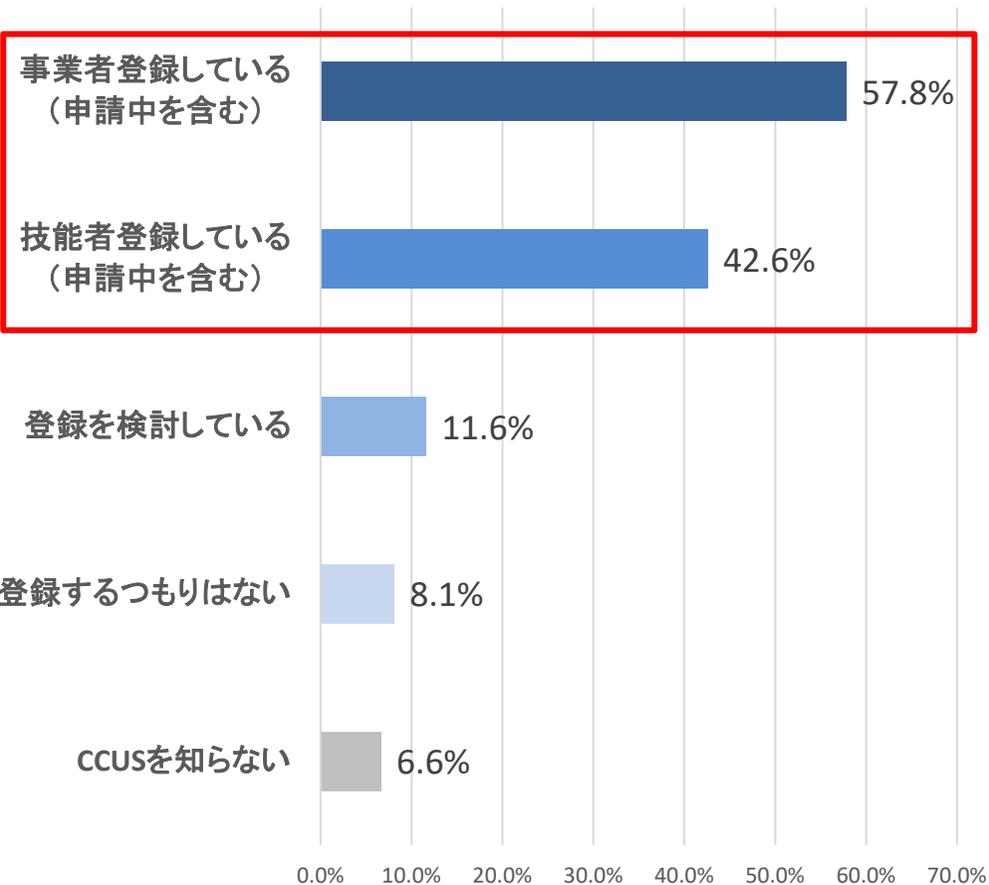
n=2,277



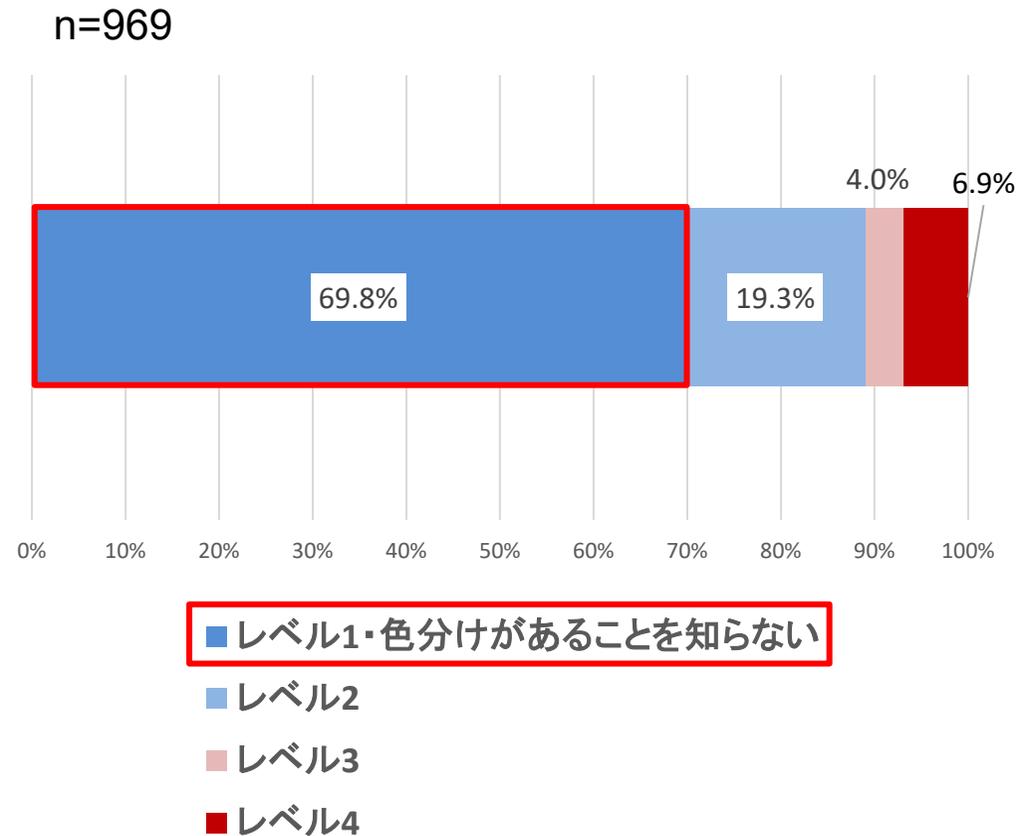
CCUS登録状況について

- CCUSに**事業者登録**している一人親方は57.8%、**技能者登録**している一人親方は42.6%。
- CCUS技能者レベルについて、「**レベル1**もしくは**色分け**があることを知らない」が69.8%と最多。

n=2,277 **CCUSの登録状況** (複数回答)

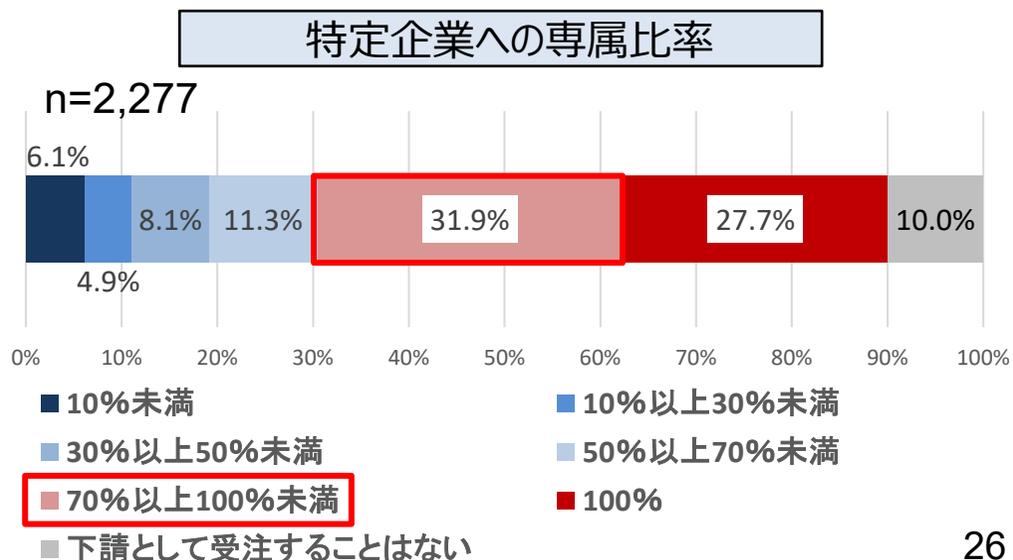
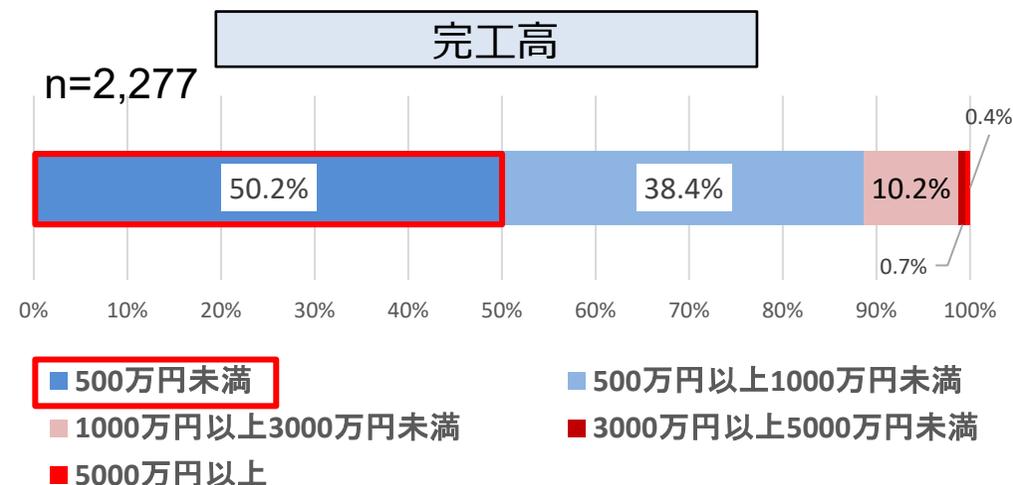
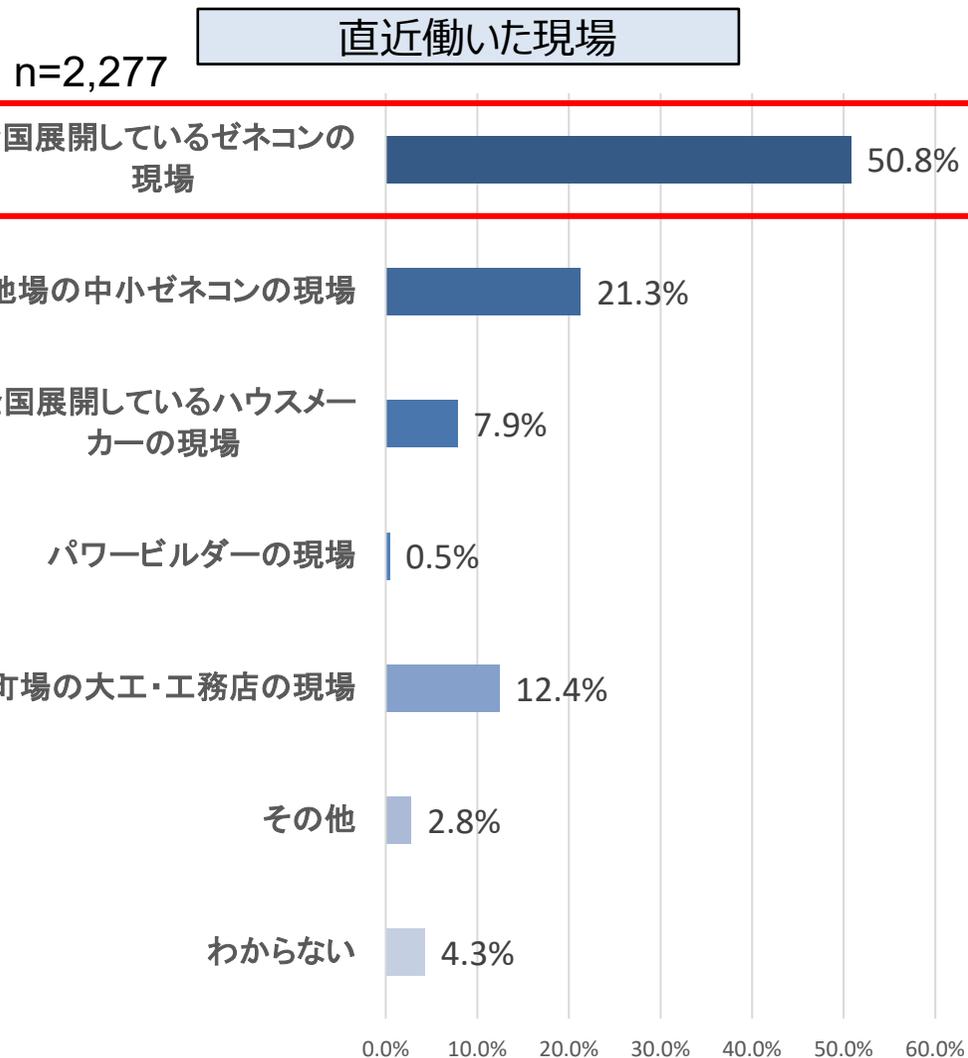


CCUS技能者レベル



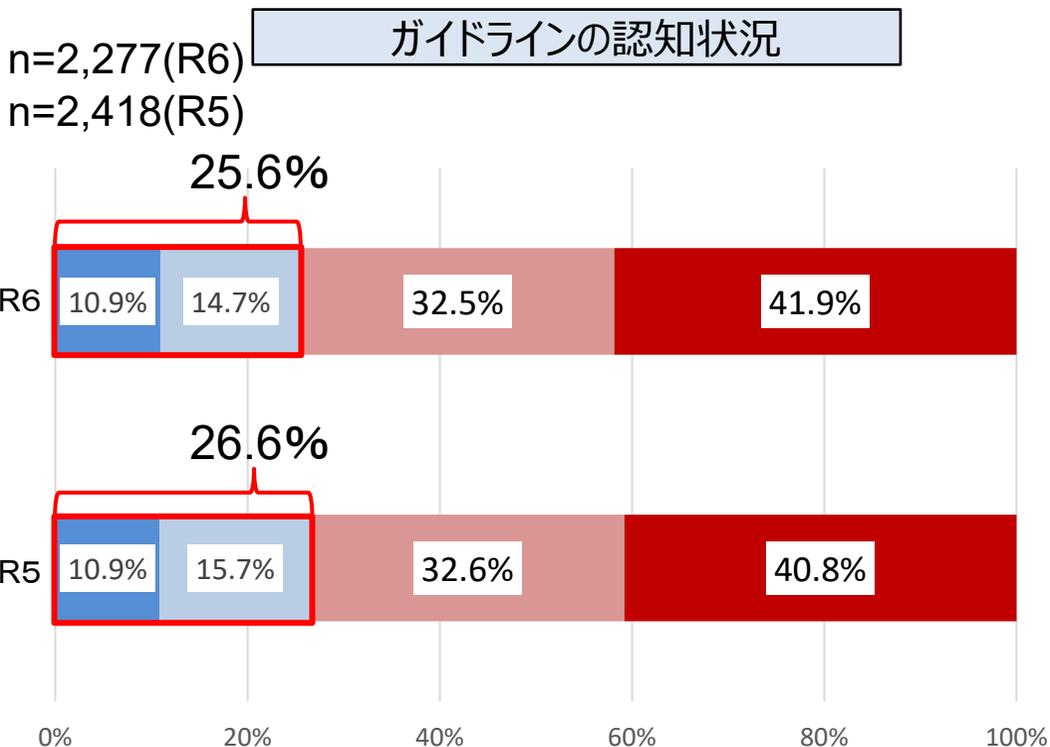
直近の現場、完工高、特定企業への専属比率について

- 直近働いた現場について、「全国展開しているゼネコンの現場」が50.8%と最多。
- 完工高について、「500万未満」が50.2%と最多。
- 特定企業への専属比率について、「70%以上100%未満」が31.9%と最多。

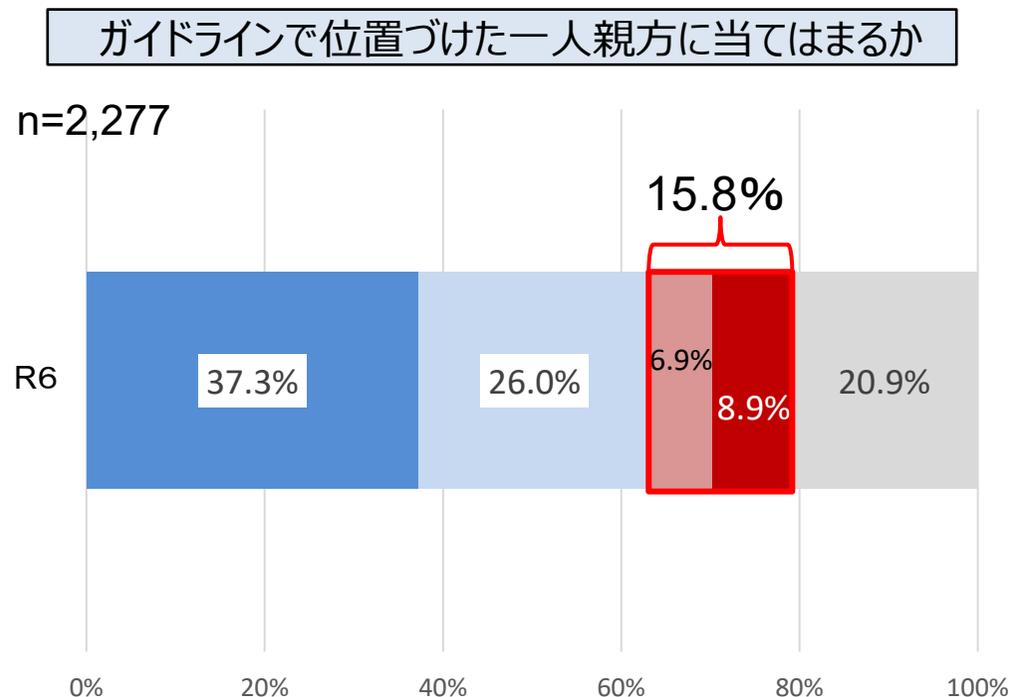


ガイドライン認知状況・ガイドラインで位置づけた一人親方について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の認知状況については微減。
- ガイドラインにおいて位置づけた一人親方の姿（※）に当てはまるかについて、「どちらかと言えば当てはまらない」「当てはまらない」と回答した一人親方は合わせて15.8%。 ※「請け負った仕事を自らの技能と責任で完成できる個人事業主」とし、設問で経験10年以上、もしくは1級技能士の能力を有するものであること、と説明



- 内容について概ね知っている
- 内容について部分的に知っている
- あることは知っているが、内容は知らない
- あることを知らない

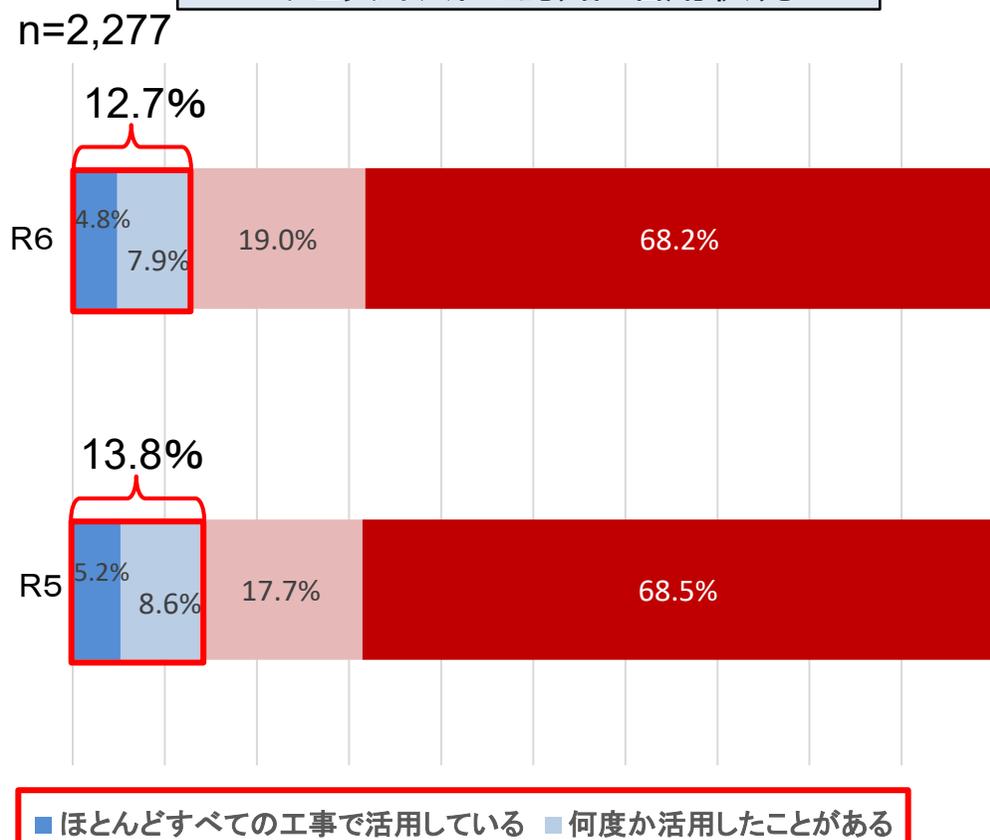


- ほぼ当てはまる
- どちらかと言えば当てはまる
- どちらかと言えば当てはまらない
- 当てはまらない
- わからない

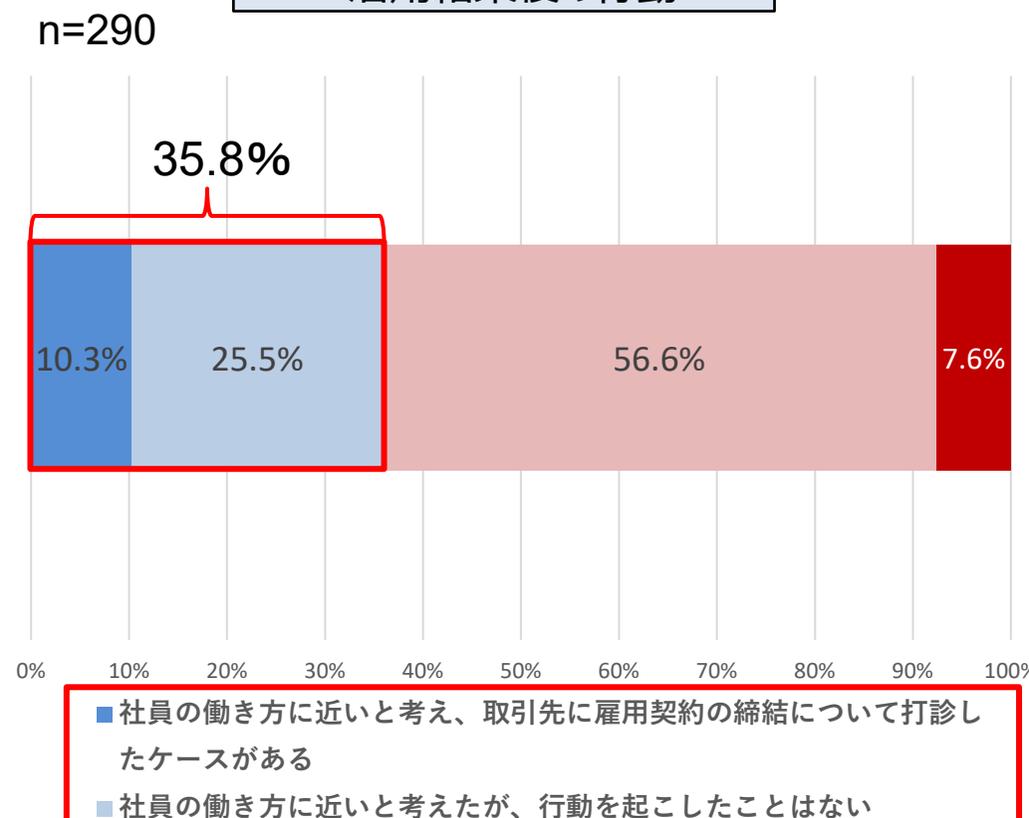
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



■ 活用したことはないが、知っている ■ 知らない

■ 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
■ その他

- 「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態調査では、仕事の裁量が低い一人親方が一定数確認されたが、全般的に前回調査（R5）より改善傾向にある。
- 「仕事の依頼を断る自由がある」と回答した一人親方は約7割の一方、「仕事の配分や進め方を自分で決められる」や「就業時間を自分で決められる」と回答した一人親方は半数にも満たない。

【チェックリスト8項目】

【POINT1 依頼に対する諾否】

仕事の依頼を断る自由がある(R6)
 仕事の依頼を断る自由がある(R5)

n=2,277 (R6)
 n=2,418 (R5)

← 高い 仕事の裁量 低い →
 わからない
 その他

【POINT2 指揮系統】

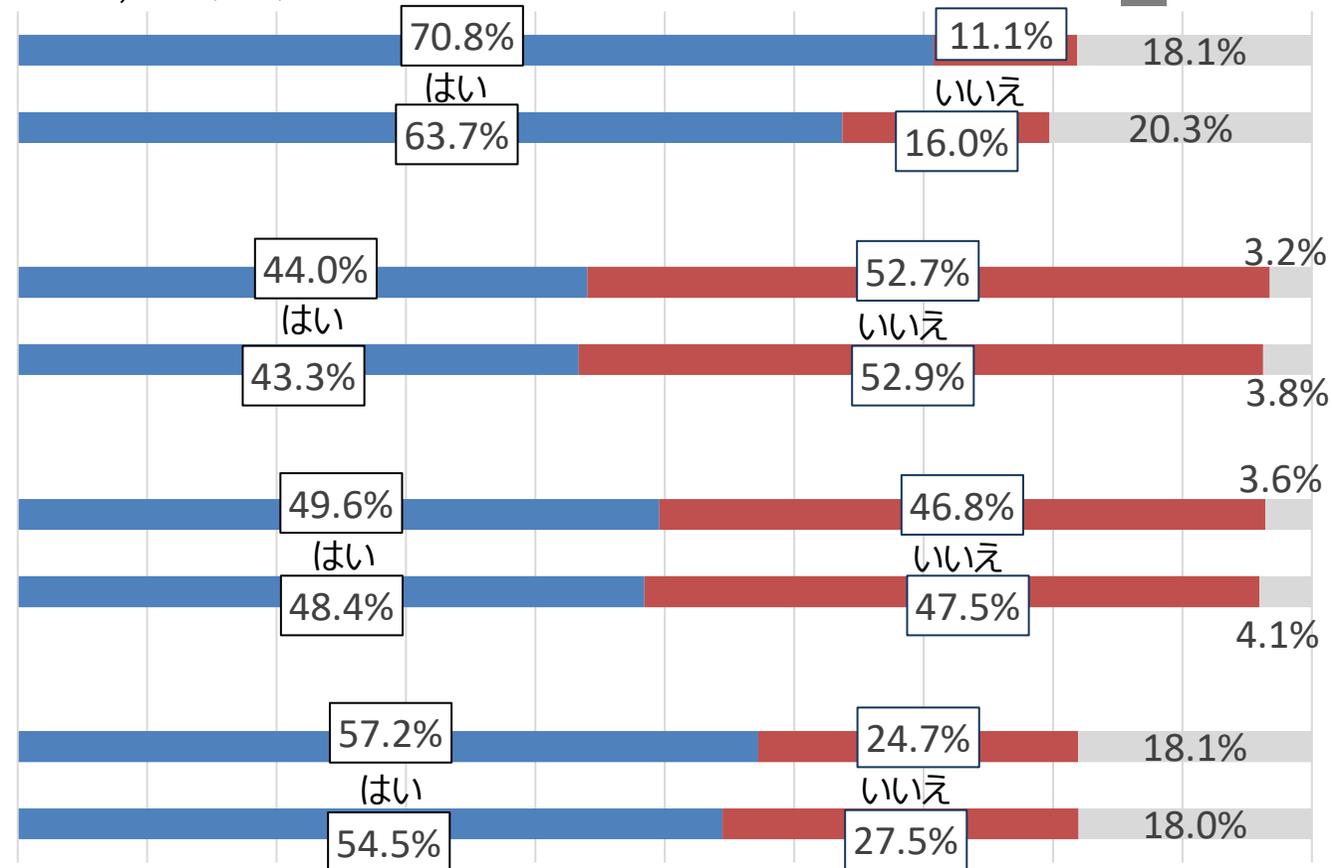
仕事の配分や進め方を自分で決められる(R6)
 仕事の配分や進め方を自分で決められる(R5)

【POINT3 拘束性】

就業時間を自分で決められる(R6)
 就業時間を自分で決められる(R5)

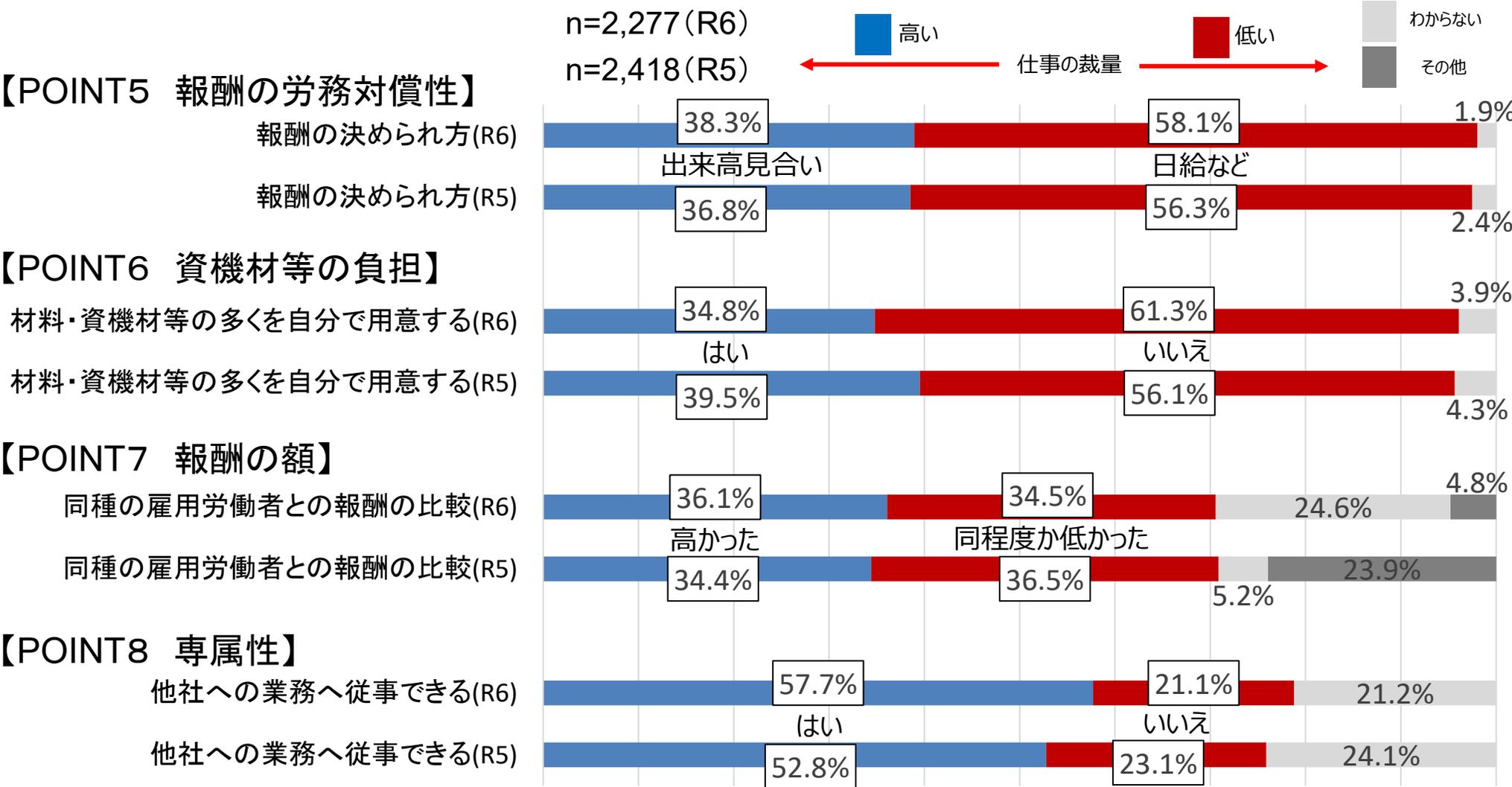
【POINT4 代替性】

代役を立てられる(R6)
 代役を立てられる(R5)



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

○POINT 8「他社への業務へ従事できる」と回答した一人親方は約 6 割だが、POINT 5～7については仕事の裁量の高い回答を選択した一人親方は 4 割にも満たない。



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

一人親方になるメリット・デメリットについて①

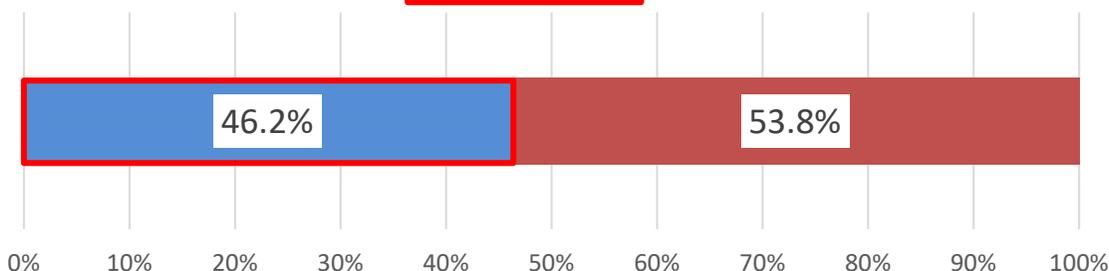
- 一人親方になる前に、一人親方になるメリット・デメリットを調べた人は46.2%。
- 想定していたメリットとして、「好みに応じて仕事を選べる」が60.7%と最多。続いて、「高い報酬が得られる」が53.0%。
- 想定していたデメリットとして、「収入が不安定」が72.6%と最多。「休みを取ると収入が減る」が59.7%、「確定申告等の事務手続きが煩雑」が54.7%と続く。

一人親方になる前に
メリット・デメリットを調べたか

n=2,277

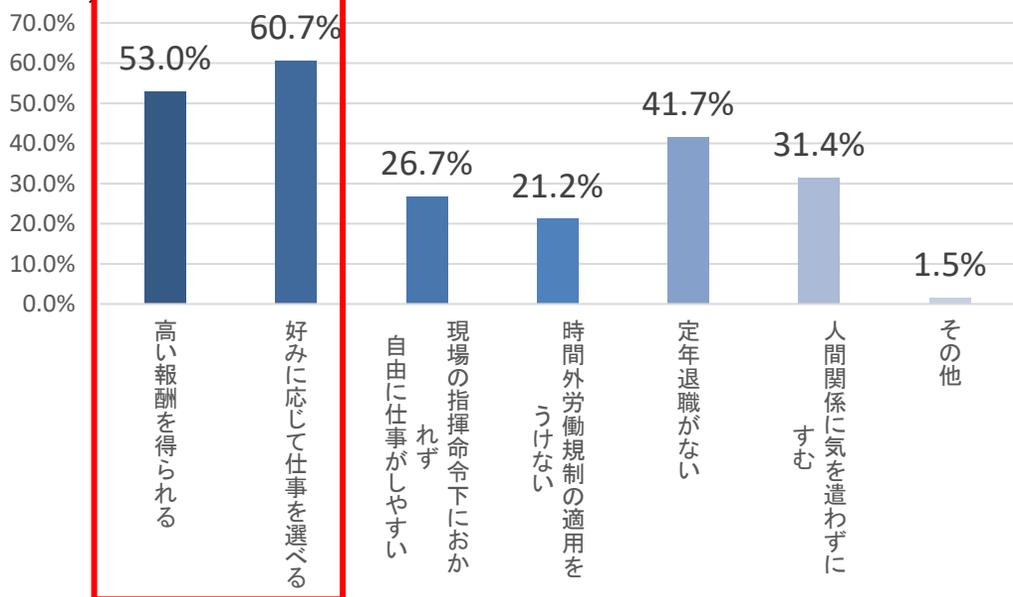
■ 調べた

■ 調べなかった



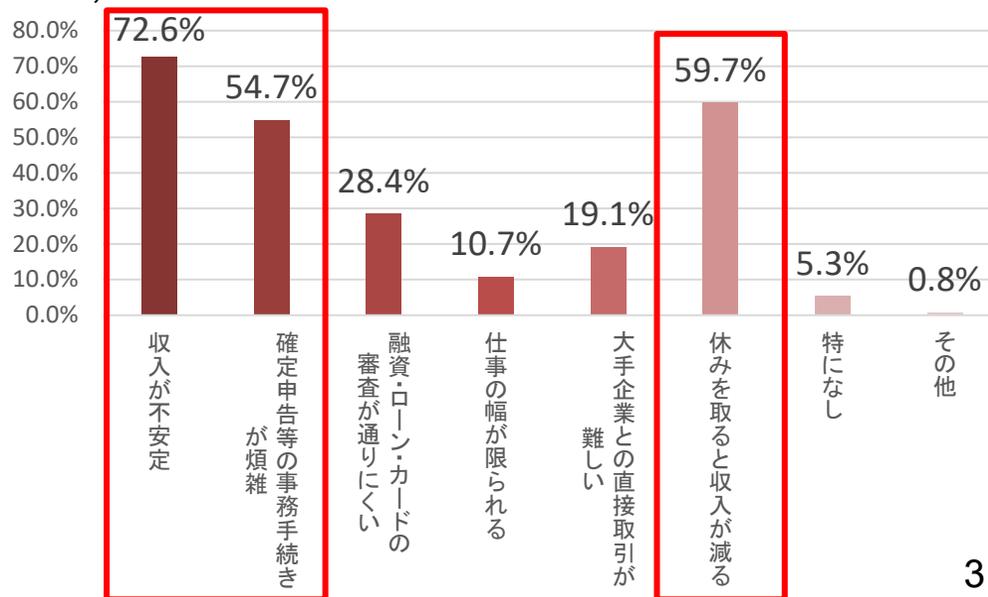
想定していたメリット (複数回答)

n=1,051



想定していたデメリット (複数回答)

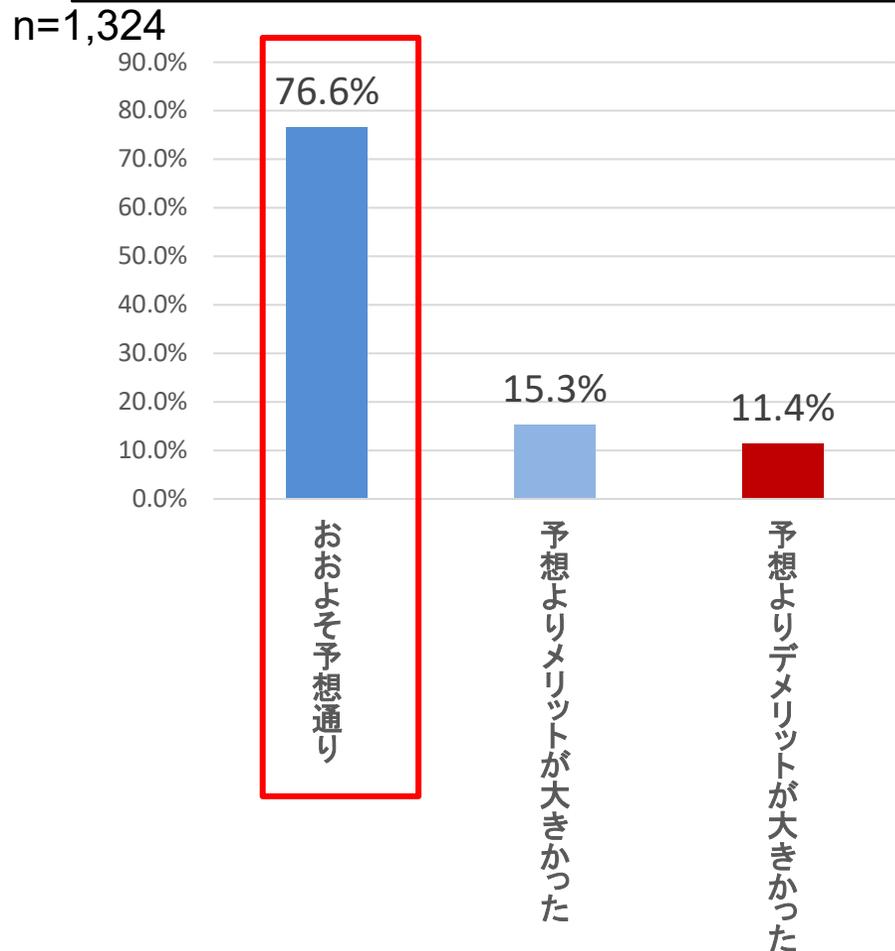
n=1,051



一人親方になるメリット・デメリットについて②

- 一人親方になる前に想定していたメリット・デメリットについて、「おおよそ予想通り」が76.6%。
- 「想定よりメリットが大きかった」として自由記述を求めたところ、大きく3つ（収入の増加、仕事の自由度の増加、時間的な自由度の増加）に分類された。
- 「想定よりデメリットが大きかった」として自由記述を求めたところ、大きく2つ（収入の減少、経費の負担増加）に分類された。

想定していたメリット・デメリットとの違い（複数回答）



想定よりメリットが大きかった

- 収入の増加
 - ・こなす仕事が多いと収入が増える
- 仕事の自由度の増加
 - ・金額などの細かい条件を自分で直接交渉できる
- 時間的な自由度の増加
 - ・仕事と休みの予定を自由に決められる
- その他
 - ・定年退職がない
 - ・人間関係を気にしなくてよい

想定よりデメリットが大きかった

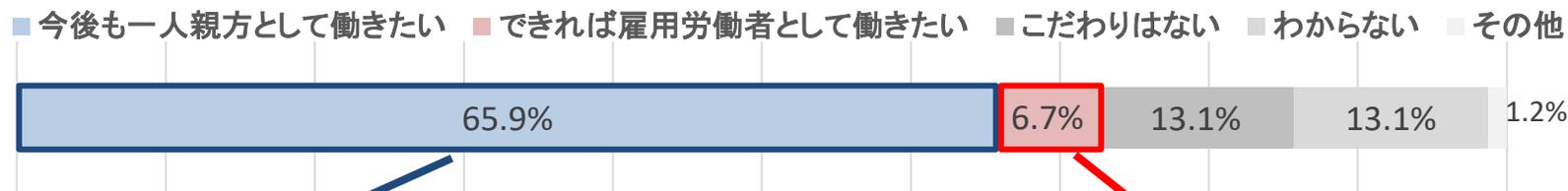
- 収入の減少
 - ・仕事がない月は収入が減る
 - ・怪我をしたときに収入が大幅に減る
- 経費の負担増加
 - ・納める税金の種類と金額が多い
 - ・想定しているよりも経費が多くかかった
- その他
 - ・福利厚生がなく不安
 - ・全て自己責任という責任の重さ

希望する就業形態とその理由について

- 希望する就業形態について、「今後も一人親方として働きたい」一人親方は65.9%。一人親方として働く理由として、「好みの仕事を選べる」が65.3%と最多。
- 一方で、「できれば雇用労働者として働きたい」一人親方は6.7%。雇用労働者として働きたい理由として、「安定した収入が得られる」が69.1%、「福利厚生を受けられる」が62.5%と多い。
- 一人親方として働く理由から、「取引先から一人親方として働くように言われている」一人親方の存在も確認された。

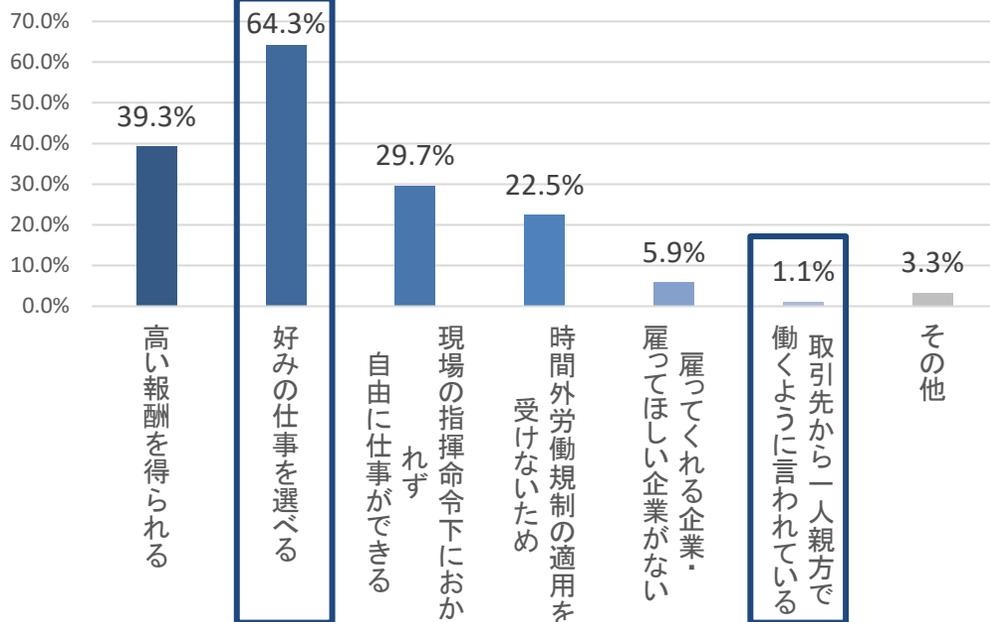
希望する就業形態

n=2,277



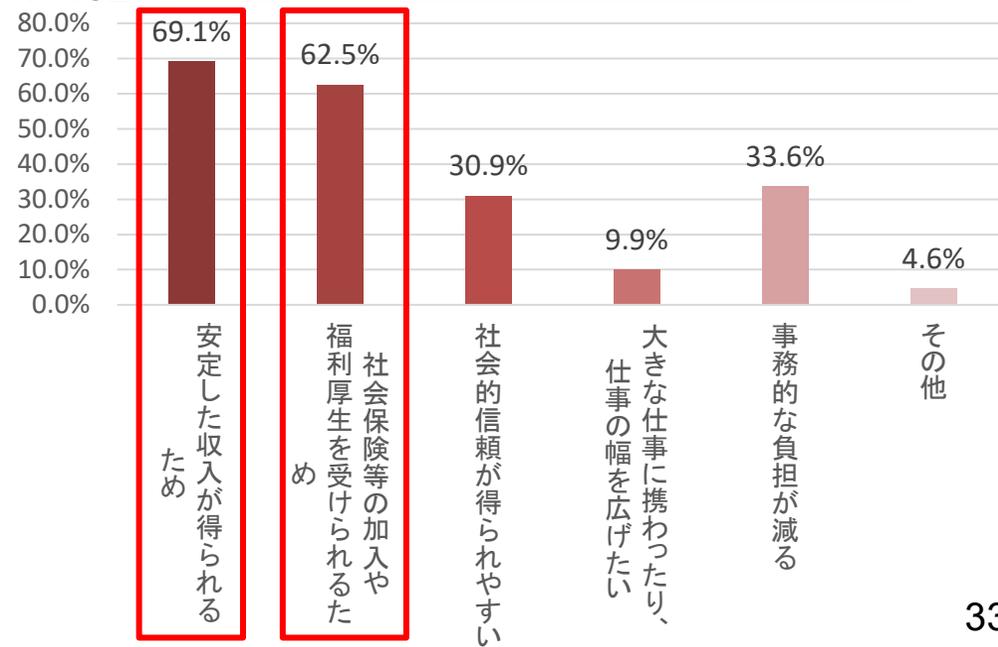
一人親方として働く理由 (複数回答)

n=1,500

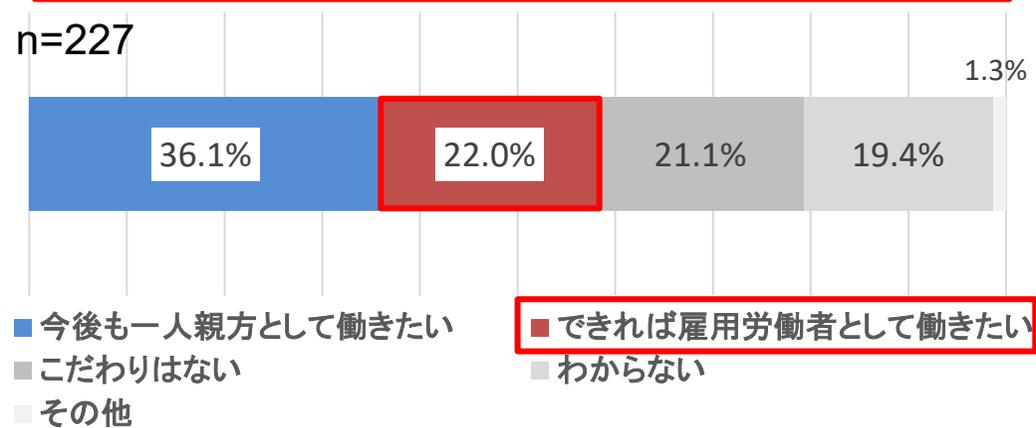
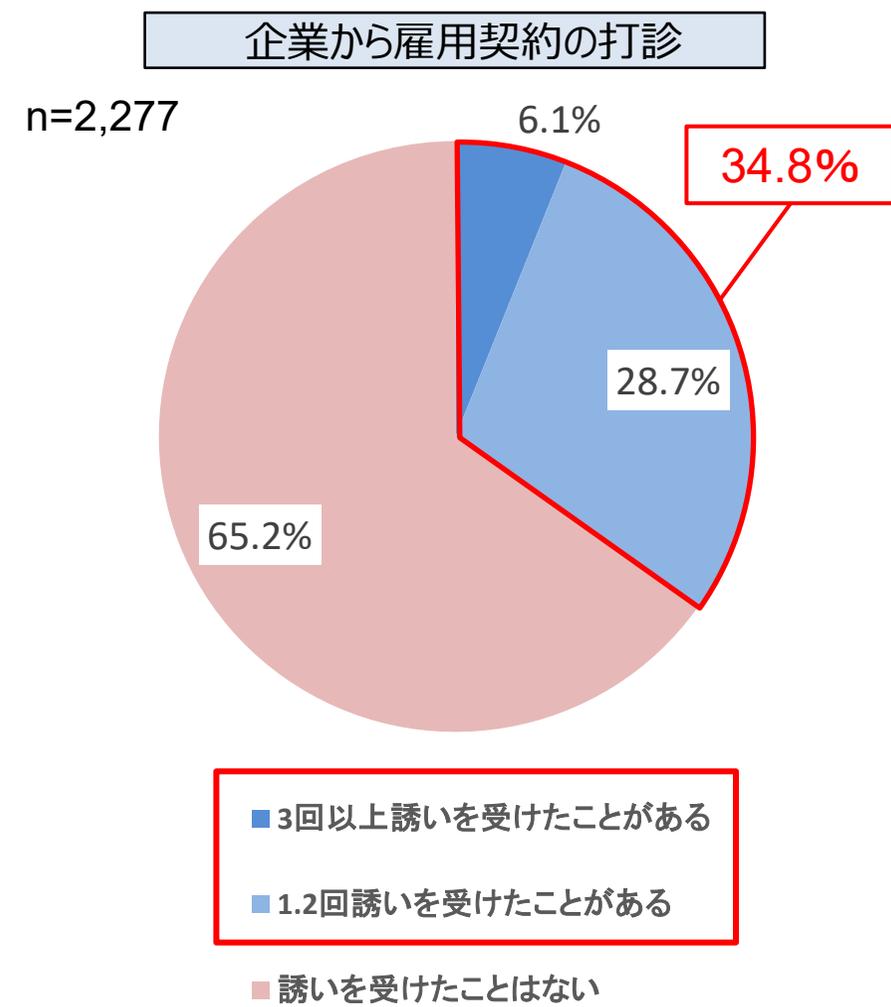
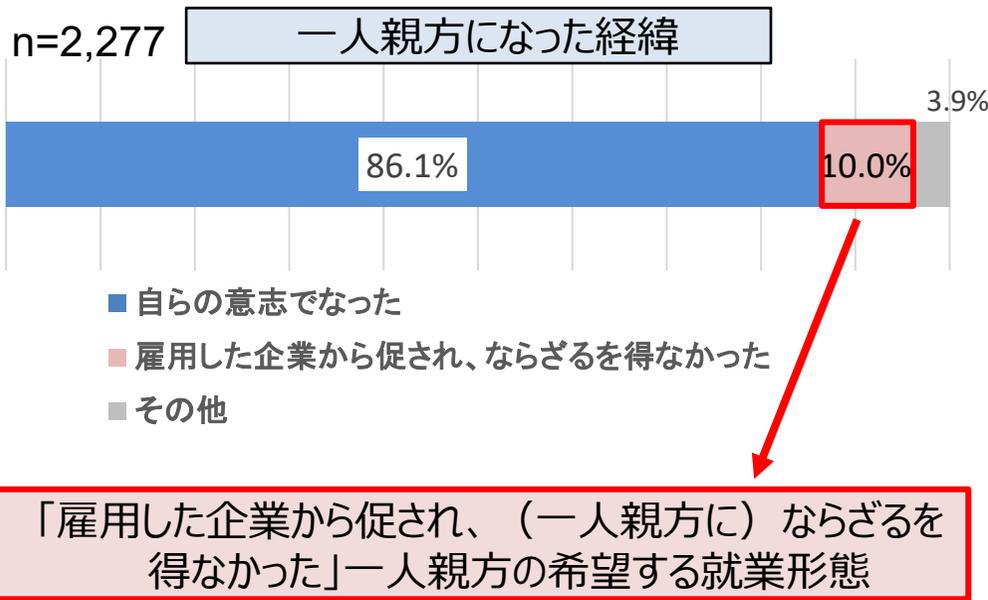


雇用労働者として働きたい理由 (複数回答)

n=152



- 一人親方になった経緯として、「自らの意思でなった」一人親方は86.1%。一方で「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方も10.0%確認された。
- 「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方のうち、「できれば雇用労働者として働きたい」と回答した一人親方は22.0%。
- 企業から1回でも雇用契約を打診されたことがある一人親方は34.8%。

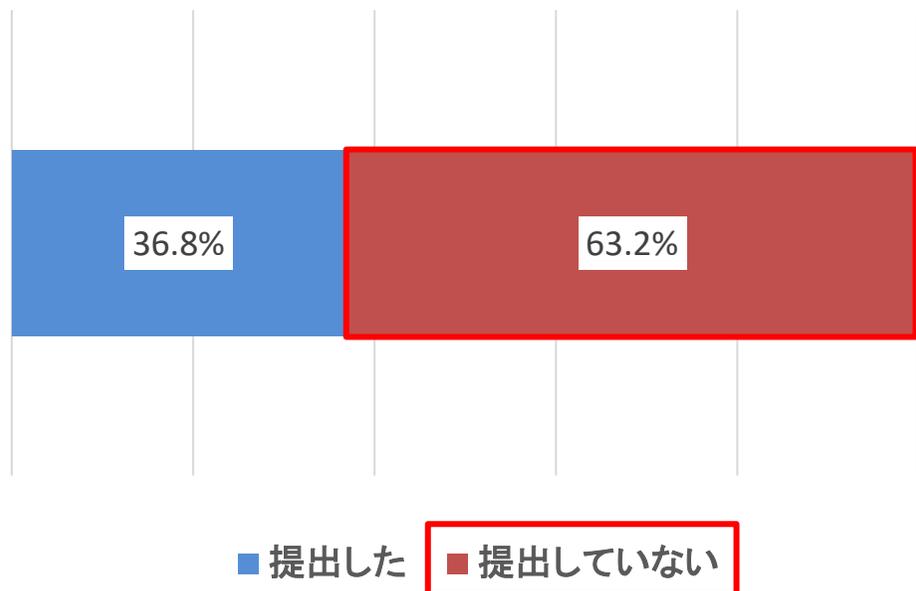


見積書の提出状況について

- 工事を請け負う前に、見積書を提出していない一人親方は63.2%。
- 見積書を提出しない理由として、「提出する習慣がない」が67.8%と最多。続いて「提出するよう指示がなかった」が26.0%。

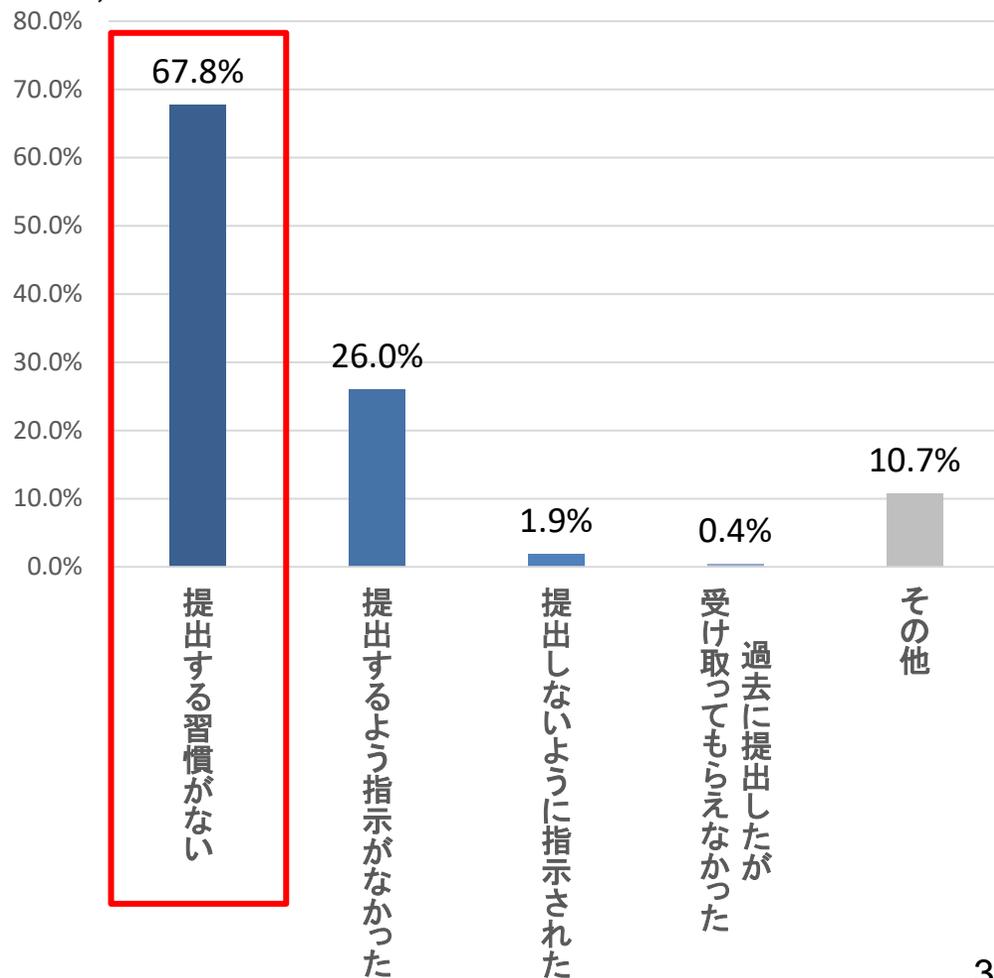
見積書の提出状況

n=2,277

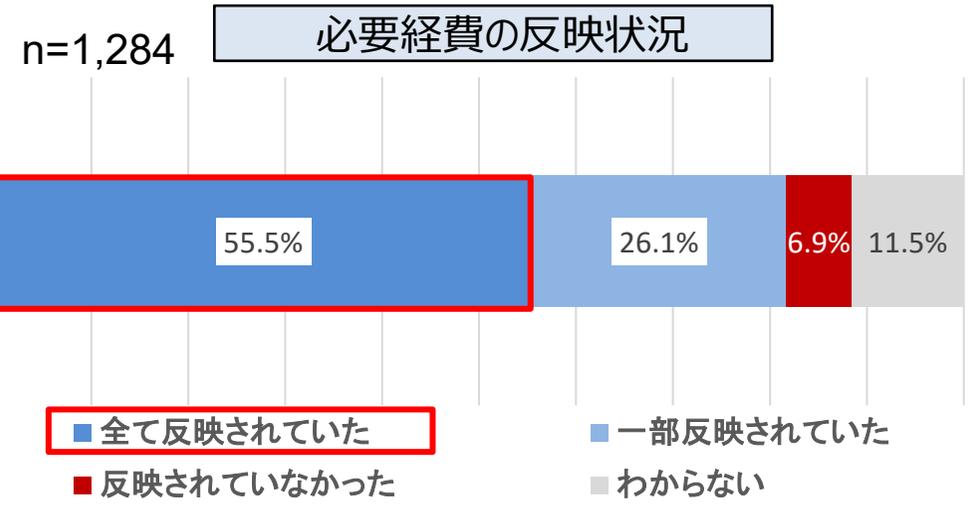
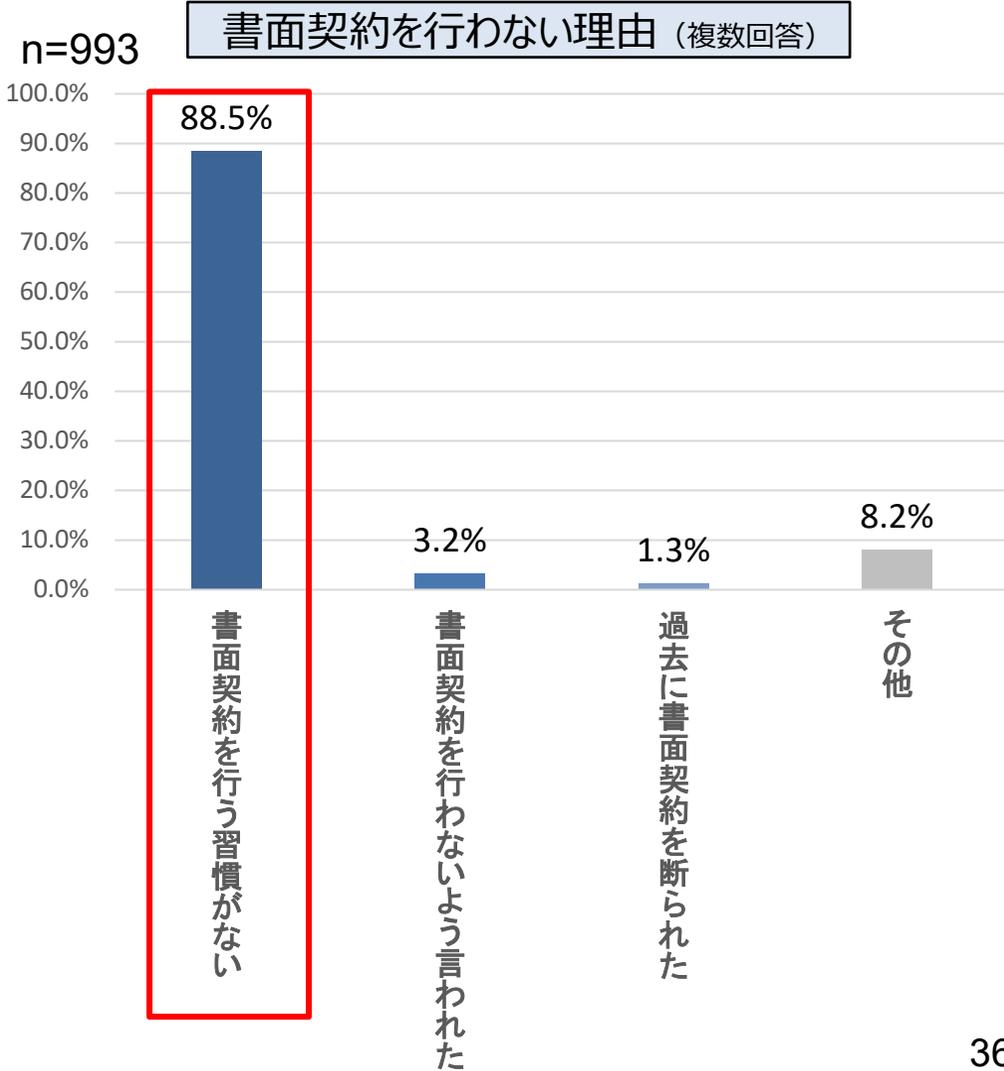
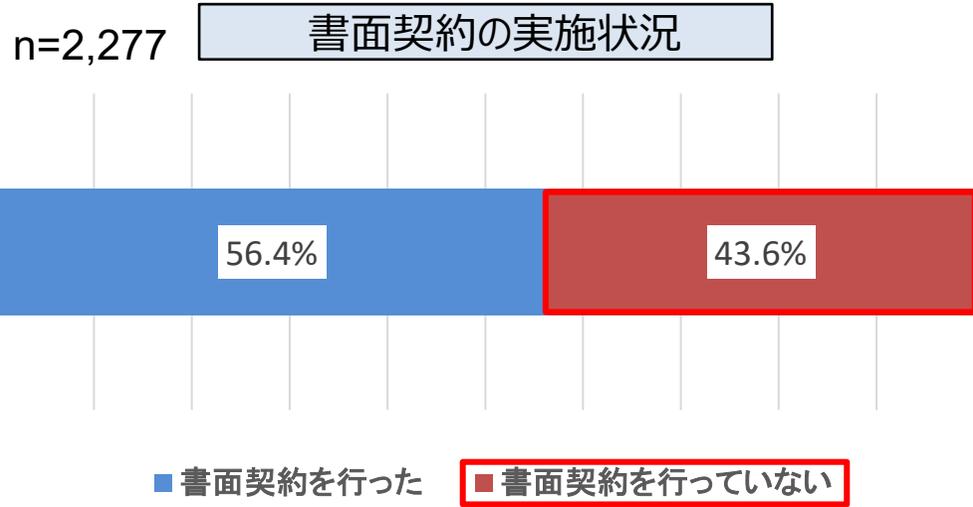


見積書を提出しない理由 (複数回答)

n=1,438



- 工事を請け負う際に、**書面契約を行っていない一人親方が43.6%**。
- 書面契約を行った一人親方の請負代金に**必要経費が「すべて反映されていた」は55.5%**。
- 書面契約を行わない理由として、「**書面契約を行う習慣がない**」が**88.5%**と最多。



- 「一人親方が国土交通省に求める取組」として、「必要経費が十分確保された請負代金の見積情報の提供」が31.0%、「一人親方の技能や経験を継承していけるような取組」が29.8%と続く。

