

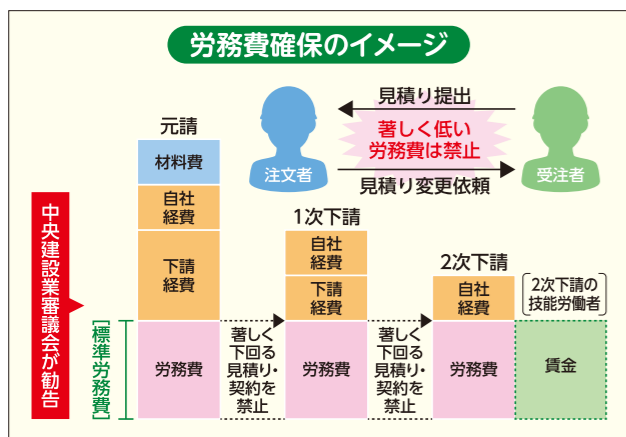
適正な賃金・労務費を「要求・請求・交渉」しよう!



建設業では厳しい就労条件を背景に、依然として就業者の減少がとまりません。一方で、「地域の守り手」として、住まいや社会インフラを支える極めて重要な役割を担っています。建設業がその役割を将来にわたって果たし続けるためには、現場の担い手確保・育成に向けた対策を強化することが急務です。「改正担い手3法」を力に、処遇改善を実現し、持続可能な建設産業をつくりましょう。



担い手3法 改正のポイント



労働者の適正な賃金支払い・処遇確保が盛り込まれる

建設業法では「事前の見積り・対等な交渉・書面契約・適正価格」を定めています。「受注競争のために労務費を著しく低く抑える行為」は、今回の法改正で指導・監督の対象になります。「労働者の処遇確保」が建設業者の努力義務となり、「労務費の基準(標準労務費)」が作成(2025年12月施行予定)されます。「標準労務費」が建設業界の共通言語となります。

CCUS活用で経験・技能に応じた手当・賃金を

建設業法に明文化された「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」については、全建総連が取り組んでいる『建設キャリアアップシステム(CCUS)』のさらなる活用の方向性を示したものです。CCUSレベル別年収を基準とした、見積り作成と書面契約、労務費の確保と賃金の支払い等をしっかりと進めていかなければなりません。

CCUSレベル別年収の概要

全国(全分野)(年収) 本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

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

「上位」は上位15%程度の賃金水準であり、最上値ではない。

分野別でのCCUSレベル別年収の試算例

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

※国土交通省公表資料

違反の疑いは「建設Gメン」が実地調査・改善指導

第三次・担い手3法の成立を受け、国土交通省は建設工事の取引実態を調査する「建設Gメン」の活動を強化。疑義情報や「駆け込みホットライン」(0570-018-240)への通報を活用することで、違反の疑いがあるものを優先的に実地調査して必要な改善指導等を行うとしています。

組合から、不公正取引の現場実態など、組合員の「生声」を行政に伝えていくことが重要です。



労働者のみなさんへ

「賃金を上げて」は当然の主張です!

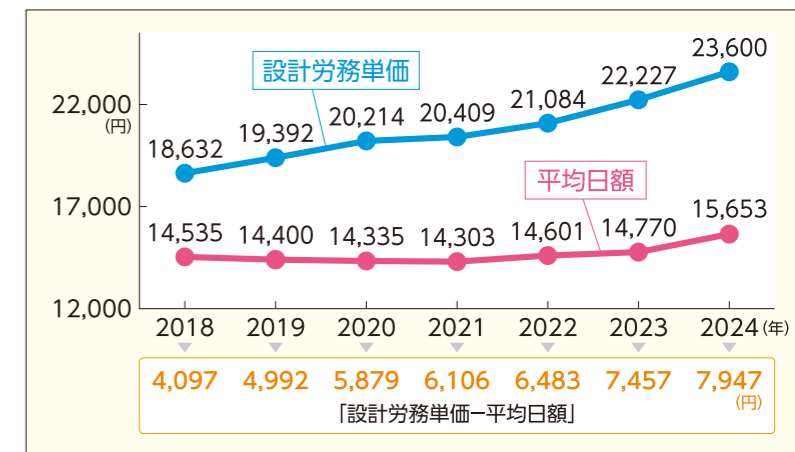


国が主導して、建設技能者の賃上げ政策が推進されていますが、私たちの賃金はわずかしか上がっていません。

肝心の技能労働者の処遇改善は進んでいません。住まいやインフラ整備など、地域産業を支える建設業の担い手確保・育成が急務となっています。

賃金引き上げ、週休2日等、処遇改善の要求・請求・交渉は国策にもかなう当然の主張です。書面で労働契約を締結し、賃上げを実現しましょう。

平均日額(労働者)と公共工事設計労務単価の推移(全建総連賃金実態調査)



事業主のみなさんへ

根拠を示して交渉することが経営と従業員を守る



資材高騰分を契約金額・価格に転嫁できなければ、事業主の経営は悪化し、従業員の賃上げ要求や働き方改革にこたえることができません。解決の道は、上位企業や発注者に請求・要求・交渉することによって、賃金・単価引き上げ、適正な労務費・価格転

嫁を実現することです。

発注者に適正に請求するうえでは、材工一式の見積りではなく、引き上げの根拠が示せる、法定福利費・必要経費・適正工期等を明示した「標準見積書の活用」が重要となります。

一人親方のみなさんへ

自分の技術・技能を安売りせず交渉を



一人親方の社会保険料等の負担は、相当額を処遇改善のために請求・確保する必要があります。

労務が中心の一人親方は、「報酬(賃金)」部分が請負契約の中に含まれてしまい、事業者間契約(請負)なのか、労働関係における労働契約(雇用)なの

かが不明確な実態が散見されます。

健康保険料や労災保険料、その他の経費などの負担分をしっかりと把握して、必要経費を加えた適正な請負金額で見積り・契約をして、労務単価引き上げを実現しましょう。