

## 「労務費見積り尊重宣言」に基づく 技能者の賃金上昇の取組み

～処遇改善による担い手確保に向けた日建連の取組み～



うえだ ようへい  
上田 洋平\*

近い将来に予測される高齢技能者の大量離職による担い手不足を未然に防ぐためには、若者を中心とした新規入職の促進が必要であり、魅力ある処遇を準備することが不可欠である。日建連は、「労務費見積り尊重宣言」など、技能者の賃金水準向上に取り組んでいる。

### 1. はじめに

「自分たちが若い頃、現場に行くと職人さんたちの方が遥かに良い給料をもらっていて、職人さんに飲ませて貰うことがよくあった」、これは当会の会員である大手建設会社の会長・社長が、よく口にする思い出である。1970年代初頭の話と考えられるが、統計に当たると、当時は建設労働者と製造業労働者、全産業労働者の平均賃金の差は現在より少なく、腕前の良い職人であれば、冒頭の会長・社長の思い出のような振る舞いも出来たと考えられる。

そうした腕に自信のある建設職人が稼げる時代が、過ぎ去り、今では賃金で他産業に差を付けられ、休日・総労働時間でも大きく離されてしまった（労務単価の連続引き上げの効果等により、近年、製造業

との差は再び縮まっているが、全産業平均との差は開いたままである）。

処遇に魅力がなければ、担い手の確保もままならない。現在、国土交通省と業界とが取り組んでいる担い手確保の取組みの本質は、こうした筆者が小中学生であった頃には魅力的で競争力を有していたのに、その後、後退してしまった建設技能労働者の処遇の復活（ルネサンス）にあると考えられる。

### 2. いつまでも働けることは魅力だが…

就業者の高齢化は我が国の産業が直面する共通の問題だが、建設技能者の高齢化は他産業より深刻で、遠からず大量離職が発生した際に、担い手確保や技能承継に大きな問題が生ずることが懸念される。

（一社）日本建設業連合会（以下「日建連」という。）は、2015年3月に取りまとめた長期ビジョンの中で、2025年度までの10年間に、生産性向上10%を織り込んでも建設業全体で77～99万人の技能労働者の新規入職が必要と試算し、若者を中心に90万人の新規入職者の確保を目標とした。しかし、5年後の2019年度末時点で新規入職者は26.7万人（10年間で約55万人入職のペース）と推計され、計画通りに新規入職は進んでいない。それでも近年のオリンピック需要にも対応できたのは、65歳以上の技能者の退出が少なく、この層が15万人以上増加したことによる。

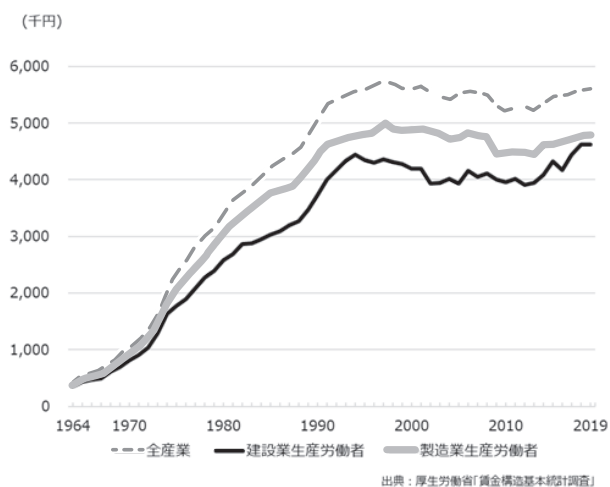


図-1 労働者賃金の推移（年収ベース）

\*一般社団法人 日本建設業連合会 専務理事

現時点では、多くの高齢技能者に支えられ事業執行の余力が存在しているとはいえ、65歳以下の就業人口減を65歳以上の就業人口増で支えるこの10年ほどの建設業界の状況は持続可能とはいえない。年齢に拘わらず体が動けば稼げることは建設業の魅力の一つではあるが、年齢構成のアンバランスが臨界点に達する前に若者を中心とした担い手（建設技能者）を確保することは喫緊の課題と言える。

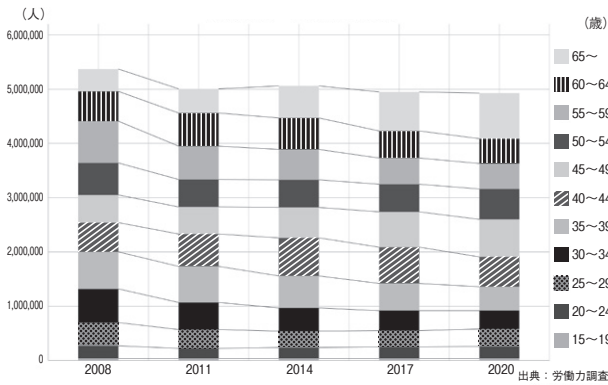


図-2 年齢階級別・建設業就業人口

### 3. 職選びのポイントは安定性と賃金

2017年度に内閣府が行った調査によれば、若者が職選びをする際に特に重要と考えるのは、安定性、賃金、職場の立地の順となっている（「やりたいことができる」は4番目）。

この調査では、建設技能者の入職が進まない理由が端なくも明らかとなっている。重層下請けの下、日給月給制と相まって安定的な給与が保証されていない、給与水準自体が低い、工事現場が職場となるため職場が移転し自宅の近くとは限らない、と職選びの重点3ポイントが揃ってクリアできていない。このような状況を放置したまま、やりがいに係る広報やイメージアップ戦略に取り組んでも、効果は限定的と考えられる。

こうしたニーズへのミスマッチについては個別に解決（例えば、安定性に関しては月給制の導入など）を図ることが本筋だが、技能者の賃金を一定の不安定性や現場への遠距離通勤をも許容できるほどの水準に設定することにより入職を促進することも可能ではある（こうしたトレードオフの例としては、バブル期の建設業において「ガテン系」として高賃金

によりいわゆる3Kが調伏されたことが挙げられる）。

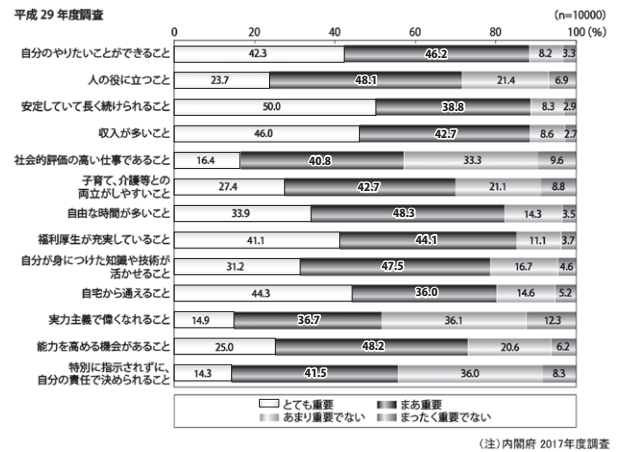


図-3 仕事を選択する際に重要視する観点

### 4. 技能者の賃金確保のための日建連の取組み

2018年、当時の石井国土交通大臣は建設技能労働者と全産業平均との間に2割もの給与格差がある状況を踏まえ、日建連を含む4団体に対して、担い手の給与の引き上げを目に見える形で進めるべく思い切った取組みの実施を要請した。また、専門工事業者の団体である（一社）建設産業専門団体連合会は、「技能や経験に見合った給与の引き上げを行い、技能労働者の処遇改善に努める」ことを決議した。

こうした状況を踏まえ、日建連は、①各専門工事業会社が積極的に給与の引き上げを行い、②元請に対して必要な労務賃金等を明確にした見積りを提出、③元請がそれに応じて適切に支払うという好循環により、建設技能者賃金を全産業労働者平均に向かって持続的に引き上げていくことが可能と判断し、2018年9月に「労務費見積り尊重宣言」を行った。

#### 「労務費見積り尊重宣言」

日建連会員企業は、建設技能者の賃金を全産業労働者平均レベルに近づけていくため、一次下請企業へ見積り依頼に際して、内訳明示が進んできている法定福利費に加えて労務賃金改善の趣旨に叶う適切な労務費（労務賃金）を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重する。

さらに、同年12月には、労務費見積り尊重宣言実施要領を決定し、当会会員が、2023年度には全

職種、全国で労務費見積り尊重宣言を実施し、適正な労務賃金を反映した見積りが提出され、建設技能者の賃金が適切に評価される状況を一般化する目標スケジュールを設定した。労務費見積り尊重宣言の実施には、一次下請企業が二次以下の下請企業に必要な労務費も含めた適正な見積りを行い、見積書の提出時に労務費を内訳明示することが必要であり、また、一次下請企業のみならず、二次以下の企業も宣言の趣旨が共有される必要がある。このため、スケジュールに余裕を持たせ、段階的に実施範囲（地域・対象工事等）を拡大することも可能としている。

2020年度末の調査では、日建連の理事会社・監事会社（大手会社）54社中では、25社が「すべての工事で労務費見積り尊重宣言を実施」、10社が「一部工事で実施」との回答であった（未回答会社が8社存在）。

## 5. 労務費見積り尊重宣言の意義

請負契約に特約等が無い限り、契約内容は見積書の内容に直接拘束されるものではなく、仮に見積書と実際の人工数や労務賃金が違ったとしても精算を行う契約上の義務は存在しない。

そうした見積書において労務費を内訳明示する意味は、従来、多用されてきた「材工一式」という考え方に風穴を開けることにあると筆者は考える。ただし、資材と職人の手間とを并勘定で扱い、同じ財布の中で調整する（モノとヒトを同列に扱う）という思想から、建設産業は脱皮していく必要がある。

「この工事には、こうした技能レベルの職人を何人日出すので、こういった労務費総額になる」という見積りと説明こそが、元請と下請の価格交渉の前提であり、労務費や労務賃金に係る共通認識の醸成に資するものと期待される。

国土交通省は、こうした日建連の取組みの意義を評価して、2019年度から、直轄工事において「労務費見積り尊重宣言促進モデル工事」の発注を開始した。このモデル工事では、労務費見積り尊重宣言の実施につき総合評価及び工事成績評定での加点を

いただいている。2020年度には一般土木で24件のモデル工事が発注されており、2021年度には更にモデル工事を拡大するとのことである。

## 6. 労務費見積り尊重宣言の今後の展開

今年度、労務費見積り尊重宣言に新たな取組みが加わった。

本年3月に行われた赤羽国土交通大臣と当会を含む建設業関係4団体との意見交換会において、「本年は概ね2%以上の賃金上昇の実現を目指す旗印のもと、全ての関係者が可能な取組みを進めること」が申し合わされたことを受け、日建連は、労務費見積り尊重宣言の今年度の運用について、一次下請への見積り依頼に際して、概ね2%以上の賃金上昇の趣旨に合う適切な労務費を内訳明示した見積書の提出要請を徹底し、当該見積りを確認した上でこれを尊重することを決議した。これは、新型コロナウイルスの影響により我が国の景気が急減速し、失業者・休業者が高止まりしていること等を考慮すると、大変厳しく、企業の負担も極めて大きいものの、賃金下落の負のスパイラル（賃金下落→労務単価下落→利益下落→更なる賃金下落というスパイラル）に陥ることを防止し、これまでの処遇改善に向けた取組みを後戻りさせないために、建設業界のリーダーとしての日建連の決意を明らかにしたものである。

また、日建連は国土交通省に協力して建設キャリアアップシステム（CCUS）の普及にも全力で取り組んでいるが、このCCUSのカードの色に表象される技能者のレベルに応じた賃金を見積りに反映いただき、労務費見積り尊重宣言の仕組みの中でこれを受け止める準備を進めている。本年6月にはCCUSカード保有者が60万人を超えるなど、能力に応じた賃金支払いの環境は整いつつある。

腕の良い職人に高い給与が支払われ、それを励みに職人が更なるスキルアップに励む、そうした好循環を作り、また、腕の良い優秀な技能者を多く抱える企業が高く評価される環境を構築するため、日建連は今後も活動を続けることとしている。

【著者紹介】 上田 洋平（うえだ ようへい）

昭和35年生まれ。東京大学法学部卒。内閣府PFI推進室参事官、国土交通省土地・建設産業局総務課長、関東地方整備局副局長、（一社）日本建設業連合会常務理事等を経て現職。