

公共工事設計労務単価について考える

〔後編〕発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声

立命館大学 客員教授
民間(七会)連合協定工事請負契約約款委員会 委員長 古阪 秀三

① はじめに

拙稿は、前回、著者に与えられた「建築コストをめぐる話題」を前編、後編の2回シリーズで「公共工事設計労務単価について考える」と題して書くことにしたものの後編である。

前編では、公共工事設計労務単価（以下、「設計労務単価」という）の仕組みの概説と専門工事業者の人たちの生の声を紹介した。その結果、設計労務単価は望ましい形で上昇しているが、その実際の労務費は必ずしも着実に行きわたってはいない。では、なぜそれでも設計労務単価が上がり続けているのか。また、事業主が負担すべき必要経費（法定福利費、安全管理費等）は設計労務単価に含まれていないにもかかわらず、その授受は必ずしも明確になっていないなどが確認できた。これでは、働き方改革の最優先事項の一つとなっている週休2日制度に関しても、非正規雇用対策、適切な労務費の支給等なくして実現はできないことが予想される。ましてや、建築工事で圧倒的に多い民間工事において、現在何が行われ、何が可能なのであろうかということで締め括った。

これらを受けて今回の後編では、発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の人たちの声を紹介するとともに、公共工事の設計労務単価の抱える諸問題を前編に続いて考えてみたい。

② 「設計労務単価」に関する発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声

以下に紹介する「発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声」は、筆者が日常的に情報／意見交換をしている組織を対象にしたアンケート調査結果である。簡単に組織の概要を紹介すると、発注者は公共（国と都区）並びに民間（不動産業が主）、元請建設業者は日建連、全建傘下、CM会社は日本CM協会傘下の比較的規模が大きいところ、報道機関は業界紙専門のところである。回答者は基本的に、設計労務単価の調査に協力した方もしくは内容が理解できる方に協力をいただいた。生の声として読んでいただきたい。

アンケート結果は相当量になるため、五つの質問を最初に列記しておく。

- ①「設計労務単価」の調査への意見
- ②「設計労務単価」の伸びに対して、現場技能労働者の実質賃金にどの程度反映していると考えるか。また、そう考える根拠は何か（日建連、全建、全中建等各団体によって技能労働者に渡る賃金にどのような差があるか）。
- ③「設計労務単価」の調査方法を改善するとすれば、どのような考えがあるか。また、「建設物価」等現場技能労働者の賃金の変化を把握する他の情報をどのような手段で入手しているか。
- ④元請から一次下請～二次下請～三次下請と流れる下請工事の中で、下請企業への工事（材料、労務、計画、副資材など）の出し方に30年程度

の間でどのような変化があったか。

⑤その他、自由意見

①「設計労務単価」の調査への意見

【発注者 ■：公共発注者、◆：民間発注者】

■工事を発注する際には最新の設計労務単価により予定価格を算出。また、工事中に単価が改定された際は、受注者との協議により、残りの工事に対して改定後の単価を適用した金額で契約変更をしている（ただし、一部受注者の負担がある）。

- ◆建築費・労務費の水準を確認、また、コスト査定等を実施する上での一つの判断指標になる。
- ◆工事費の社内概算や施工者見積りの分析・査定根拠として利用、47都道府県別に毎年更新されるため、労務費の動向を知る価格情報として重宝している。しかし、この単価はあくまで一つの指標、実際の職人の手取りとは開きがある。

【元請建設業者】

- ◆労務単価の目安として、最も信頼性・公共性があるものとして推移を参考にしている。
- ◆直接、設計労務単価を参考に協力業者と交渉したことはない。本社で同情報の経年推移、職種別、地域別の統計がまとめられ、作業所に情報共有される仕組みとなっている。かつて、公共工事の入札対応をしたが、厳しい予定価格に対して、設計労務単価を参考に値入れすることもなく、個別に下請に見積りを取り、積み上げることが常だった。
- ◆調査による設計労務単価の改定自体は技能労働者の入職機会の創出や彼らの健全な生活維持を目的としていることから、その効果を確認するためにも必要である。
- ◆標準労務単価の改定時期（例年4月1日）に間に合わせるためには、公表時期を早めるよう、調査開始も早めた方がよいのでは。
- ◆労働市場の実勢価格を反映した労務単価及びその中長期的な推移を把握する重要な資料の一つ。
- ◆現状もらっている賃金自体に不満があり、その不満がある賃金を基に単価設定をすれば、労働者の不満の解消には根本的に届かないのではな

いか。

【CM会社】

- ◆調査結果は公表されないこと、調査結果による設計労務単価設定の過程が可視化されていないことなどから、調査結果が実際の労務費と整合しているかを把握することは難しい。また、当社が受託しているCM業務において、「技能労働者への賃金支払いの確認」などは一般的に業務内容に含まれておらず、直接の関与はない状況。
- ◆施工者の見積書は複合単価で記載されているため明確な把握はできない。また、設備工事は各工事の労務工数から推測すると公表されている労務単価との乖離が大きいのではないかと。
- ◆労務が逼迫し、コストの変動が激しい局面では、調査時期と使用時期にタイムラグが生じるため、相応の補正を行う仕組みが必要ではないかと。

【報道機関】

- ◆国土交通大臣が昨年11月開催の建専連全国大会で「7年連続で引き上げた設計労務単価が、現場の技能者に行きわたるよう政府として支援していく」と発言したが、具体的な方策もなく「労務単価さえ上げておけば、あとは現場の問題」という意識が透けて見える。
- ◆公共工事のみが対象で、どこまで実態が反映されているか疑問もあるが、調査項目が毎年追加等されているので、調査を実施することには意義がある。賃金が技能労働者に支払われるまでに、「元請→一次下請→二次下請→三次下請→技能労働者」といった過程になるため、それぞれの「→」の段階で設計労務単価の上昇分が吸収されてしまうのが現状であり、その解決はなかなか難しい。今は元請から下請へのお金の流れが注目されるが、下請から技能労働者への流れでも様々な問題がある。
- ◆得られる回答（サンプル）が少ないのではないかと。また、労務費調査の結果と実勢価格の乖離も指摘されているので改善が必要と思われる。技能労働者の賃金については本来、価格競争に組み込むべき性格のものではないが、実際には価格競争に組み込まれていることが問題。また、人件費であるにもかかわらず、相場価格に

なっている面があるため、その辺りの改革も必要。更に、一次下請の中にもいわゆるピンハネ業者が少なからず存在すると思われる。そうした業者の排除も必要。

- ◆調査は記述式のため、記入事項が必ずしも事実とは確認できないのではないかと。したがって、結果に基づく労務単価が適正かどうかには疑義がある。しかし、公表された労務単価について業者は納得しているように見受けられる。

②「設計労務単価」の伸びに対して、現場技能労働者の実質賃金にどの程度反映していると考えられるか。また、そう考える根拠は何か（日建連、全建、全中建等各団体によって技能労働者に渡る賃金にどのような差があるか）。

【発注者 ■：公共発注者、◆：民間発注者】

- 過去事例などとの比較では平米単価の伸び率が相当ある。
- 監督員の立場として、設計労務単価の伸びが実際の技能労働者の実質賃金にどの程度反映しているかは把握・確認できていない。
- 設計労務単価を用いて積算し、元請との契約では設計労務単価の伸びを反映している。施工体制台帳の添付書類として提出する金額入りの契約書（注文書・請書）で全体の契約金額の流れは確認できるが、そこから技能労働者の実質賃金を確認することはできない。
- 施工体制台帳の添付書類の下請負契約書により下請負の契約金額は確認できるが、実際に支払われている賃金については確認できない。
- ◆近年のコスト上昇率を労務費へ一定程度は反映。ただし、案件毎の個別性が強い。発注者は元請までの確認が原則、一次・二次下請までの確認は嫌がられる。個人的見解としてもガラス張りはマナー違反？
- ◆設計労務単価の伸び以上に民間発注者と元請間の契約単価は上がっているという認識。しかし、民間工事の場合、元請から下請への発注金額を発注者側が把握するのは難しいため、技能労働者の実質賃金にどの程度反映しているかは分からない。例えば、2012年度から設計労務単

価は東京都51業種平均で30.4%（18.3%→7.5%→2.5%上昇の加重）の上昇であるが、元請からの見積りは工事費全体で50%以上上昇していた。また型枠工事では材工共の㎡単価が3000円/㎡程度から5000円/㎡近くまで上昇していた。公表された労務費の上昇以上に材工単価が上昇していたが、元請からの説明は「震災復興に人が採られ、今はこの単価では人が集まらない」ということであったと記憶している。後の元請の決算（史上最高益）を見るに、コスト上昇の多くが元請の利益になったと理解した。また、改修工事やメンテ工事は、中小の専門工事会社に直接、工事の発注を行っているため、中小の専門工事会社の単価と大手元請の単価との違いは把握していると考えているが、重層下請の中の金額の流れが分かるわけではない。

- ◆元請との工事請負金額は10年弱で4割ほど上昇している。元請はプライスアップの最大の要因を技能労働者の労務費アップとし、元請からは労務費を下請に適切に支払っているというが、技能労働者にどの程度反映されているかは不明。請負契約の明細は設備工事を除き大半が材工単価で計上、労務費を正確に把握できないのが現実。
- ◆我々民間発注者は元請が下請にいくら支払っているか把握できない、分からないのが実情。

【元請建設業者】

- ◆二次作業員程度までは反映されていると考える。昨今の「社保問題・4週8休問題」解決に向け、設計労務単価よりも高額な価格にて推移している。
- ◆公共工事の応札には、物価本に載っている単価の採用と載っていないものは下見積りを数社より取って採用。また、物価本に載っている単価も下見積りとかけ離れていないかどうかは確認して採用を判断。一次下請とのやり取りのみで、それ以下の賃金の流れは確認できていない。労務単価は、その時の業者の繁忙度に応じて変わる。
- ◆公共工事入札において設計労務単価を参考に値入れや見積査定をすることは聞いたことがな

い。労務職の平均的単価は、各本支店で労務需給状況の実態把握を四半期に一度行うとともに、協会とある程度協議しながら指針となる単価を決めている。

- ◆見積りでは公共工事や民間工事を区別せず、材工一式の見積徴収に基づき、特に設計労務単価は加味しない。理由は下請への発注価格は繁忙時期や施工条件や難易度などによって案件毎に異なるため。実質賃金は半年毎に作業員に対してアンケート調査を実施し実態の把握に努めている。重層下請構造により実質賃金（日給）が減っていくことはない。具体的には一次、二次、三次の賃金差はほとんどなく、二次と三次の比較では後者が高いケースもあるとのアンケート結果がある。
- ◆受注のための入札積算・見積り、下請調達業務のいずれにも作業員の実質賃金という要素は入ってこない（見直しをかける独自のコストファイルに反映されているという考え）。
- ◆実際の賃金行きわたり調査も実施しているが、ベースとなる標準労務単価は「実勢価格」を踏まえて検討している。なお設計労務単価は、伸び率を単価改定の参考指標として捉えている。下請各社への発注は複数社による競合が実態であり、元請がコントロールできないのが実態。
- ◆公共工事（特に土木工事等）においては最新の労務単価を反映した見積りを行っていると考えられるが、民間工事では施主の発注予算と入札環境等により変動要素が大きいと、必ずしも反映されているとは言えない。全国的に技能労働者の不足が深刻化（熟練労働者の高齢化、離職、若手技能者の不足など）しており、特に首都圏の大型案件では職人確保が難しくなり、工事遅延に繋がるケースもある。地方から職人を呼ぶ場合には交通費・宿泊費等が上乗せとなる。一次下請レベルであれば、発注時にある程度の推測はできるかもしれないが、二次以降の下請実質労務単価についてはトレースできない。公共土木工事等では見積労務単価と発注時との差異は少ないと考えられるが、民間工事においては一式請負での発注が多く、労務単価ベースの

仕事は一部の常用工事などを除き少ないため、公共と民間との労務単価比較は難しい。

- ◆下請との取極めは、基本的に「作業項目×数量」の契約。契約の関係上、二次以降の賃金把握は難しい状況にあり、施工体制から拾った二次以降の企業のハローワークや求人誌上での単価調査、WEBアンケートを行うなどで実態把握を試みている。鉄筋、型枠等労務主体の工事では、作業数量×歩掛り×労務単価（社保込み。設計労務単価を参考）を踏まえて、下請と協議・契約をしている。弊社の建築工事の民間と公共の労務単価に大きな差は見られない。
- ◆下請担当者へのヒアリング、物件毎の特殊事情、過去の契約実績などを考慮して査定している。請負金額の変更を求める際に発注者側への働きかけの資料として、設計労務単価の伸びを用いて交渉することもある。
- ◆設計労務単価は民間工事にも一定の波及効果はあると考える。㎡単価、m単価として換算する場合、歩掛りに基づいて労務費を算出または査定する際に、基礎賃金として用いている。実質賃金の流れは一次下請の支払賃金までは確認している。なお、重層下請構造の解消のため、基本的に下請は二次までとしての運営努力をしている。また職人の職員化（日給⇒月給化）の指導努力をしている。
- ◆首都圏土木では、設計労務単価の変動を標準労務単価（定用単価）にそのまま適用し、目安にしているが、請負単価は競争原理の中で決まる要素が多いためこの限りではない。賃金の流れは、元請として「請負」が原則という基本姿勢に立つため、把握はしきれない。首都圏建築においては、設計労務単価の変動を意識しながら発注価格に適宜反映しているが、請負の競争原理の下での価格決定とならざるを得ない。つまり、請負を原則とした単価（㎡当たり、t当たり等）が前提であり、1人当たりの賃金については把握しきれないのが現実。

【CM会社】

- ◆設計労務単価の伸びはある程度反映されていると考えている。施主への概算提出や見積査定の

根拠資料として「建設物価」や「建設コスト情報」等を用いている。重層下請構造の中での実質賃金の流れについては、請負業者の発注過程には関与しないため確認はできない。

- ◆設計労務単価の伸び率に対して実際に労働者に支払われる賃金の伸び率は低いと認識。その根拠は『建設物価指数月報』『建設物価』『建築コスト情報』などの刊行物の各細目毎の単価の変動などからの労務費の伸び率の比較による。その主たる原因は、①賃金の支払いは元請との材工共請負形式を取っていること。②建設現場は天候、工期厳守、工事の難易度、他工事との調整等の工事条件の変化にさらされ、元請との契約時には想定しなかった工事の手待ち、工事期間の延長等が起り、直接労務費に影響していることなど。
- ◆元請から示される見積書では設計労務単価よりも実際の見積額の方が高い場合があり、技能労働者の賃金は上がっているとの認識。ただ設計労務単価の伸びほど実質賃金が上がっていないのであれば、調査方法そのものに問題があるか、元請ないし重層下請構造の中間業者がその差分を自社の利益にしているかのいずれかになる。

【報道機関】

- ◆全体的な意見として、一次下請からの見積単価は確実に上がっているという元請は「支払っている」、専門工事業者は「もらえていない」、発注者は「7年連続で引き上げている」と言い、「噛み合っていない」。7年連続での引上げを歓迎する向きはあるが、実質賃金には引上げの効果が反映されていないと言わざるを得ない。
- ◆設計労務単価の全国・全職種平均で48%増加しているとのことだが、実質賃金の上昇分は10～20%程度と日々の取材で耳にする。団体による差は、日建連、全建、全中建の順に賃金が高いと考える。とはいえ、大手元請でも下請からの見積りを受け取らないところがあるなど日建連傘下でも十分ではなく、全建レベルでは社会保険未加入を含めて対応はまだだ。
- ◆設計労務単価が初めて引き上げられた年の暮れに、累損を解消した一次下請があるという噂を

聞いたことがある。また、昨今の元請の好決算を考慮すると、法定福利費相当額を含め、設計労務単価の引上げ分がそのまま技能労働者にわたっているとは正直考えにくい。技能労働者の所得は実際、リーマンショックの頃よりは増えていると思うが、それは単に職人不足を反映しているだけ、つまり市場性に左右されているだけだと考える。

- ◆労務単価の支払いに関して、ある組合員からは特に法定福利費の支払いに関して、大手元請では注文書や見積書では別枠計上だが、支払いでは「完全別枠支給」と「総価込み支払い」とに分かれるとのこと。総価込み支払いでは、契約書に「法定福利費を含む」と明記されていることが多い。これについて業者は「単価は上がっているが、支払いを受けている感覚がない」ことや、総価込みでは、「どこかで削られているのでは」との疑いを持っている。また、同じ元請でも土木工事では「別枠支払い」だが、建築工事では「総価込み支払い」と対応に違いがある。中小クラスや地場元請では、「保険加入が確認された場合は支払い」か「全くない」としており、支払う場合でも総価込みとなっている。また、都市部と地方部では、法定福利費への認識に差があるようで、衛星都市の業者が、役所から未加入業者の排除を言われ、「初めて未加入業者対策が進められていることが分かった」とするケースもある。これらから推察すると、スーパーや全国大手が会員の日建連では適正な労務単価の支払いに努めていると思われるが、企業間に「温度差」はあり、地方業者が会員の全建では、都市部と地方部で対応が分かれているのでは。また、国土交通省が公表する設計労務単価については、元請や一次下請は認知しているが、現場の技能労働者には周知されていない（あるいは、知らされていない）ように思われる。そこを周知徹底すれば、技能労働者が現在、受け取っている賃金（日当）水準と比較することができ、宛てがい扶持ではなく自身の処遇への意識が生まれるのでは。

③「設計労務単価」の調査方法を改善するとすれば、どのような考えがあるか。また、「建設物価」等現場技能労働者の賃金の変化を把握する他の情報をどのような手段で入手しているか。

【発注者 ■：公共発注者、◆：民間発注者】

■『建設物価』など、建設物価調査会からの刊行物やデータ、過去の発注実績など。

■設計労務単価により積算している。

■元請に対して調査依頼をかける方法ではなく、別の方法で専門工事業者に対して直接調査を行う方法が考えられる。例えば、経営事項審査や建設業許可の更新等のタイミングがある。

◆経年的な定点観測として『建設物価』を確認。また、同施工者の現時点の他事例、過去事例からのコスト推移等を確認。

◆調査対象のデータを変える必要がある。複合単価、材工単価での契約を材料単価と労務費単価に分けた契約形態に変える等、公共・民間工事ともに、元請からの提出見積の一式計上の取止めと材と工の別枠計上の徹底。

◆技能労働者によって異なる、技能度や1日当たりの施工量を反映できないか。また、情報は『建設物価』を参考に。

◆基本的には刊行物（『建設物価』・専門誌）だが、傾向が分かる程度。建築工事は材工単価なので、工賃（労務費）だけを把握することはできない。設備は工賃が分かれて計上されているものの、一式計上のため「技能労働者の賃金の変化を把握する情報」は入手できない。

【元請建設業者】

◆元請は各規模の企業、下請では各階層に分類し、長期間にわたり（数案件）モニタリングする必要がある。また、技能労働者の賃金の変化を把握する情報としては、当社協力会加盟会社等へのヒアリング・アンケートと市販刊行物（『建設施工単価』『建築コスト情報』等）。

◆元請代表とともに、鳶とか左官、タイルの組合の意見をよく聴取するのがよい。また、技能労働者の賃金の変化を把握する情報としては、『建設物価』を絶えず参考にしている。

◆本支店において設計労務単価や『建設物価』を

参考に協力会との基準単価の設定をする。調査では、労務職の場合、職長と入社したてで1.3倍程度の手取りの差、そして、設計労務単価で示す単価は職長の手取りの1.1倍くらいのレベル感。ただし、二次、三次と下層にいくほど単価は下がる。

◆「労務賃金アンケート調査」結果に基づき把握。他に不定期で下請団体との意見交換など。設計労務単価と実勢の労務単価の違いは比較していない。設計労務単価の調査方法に関しては、建築工事では主職（鳶工、鉄筋工、型枠工、左官工等）でも一式請負として労務費だけを算出していない。労務費の積上げで算出する土木工事と建築工事は調査方法を分けることが現実的ではないか。

◆技能労働者の賃金の変化を把握するような作業は業務としてはほほしいが下請業者とのコストネゴで議論はする。技能労働者が鳶工、鉄筋工、型枠工等を指すのであれば個人の収入には2～3倍差があることはざらである。単純作業員（土工、警備員）等いわゆる常備の場合は単価を設定し契約・清算する。それらも一次下請との間であり、実際の支払賃金にまでエビデンスを求めることはない。したがって単価の差はどの程度か分からないし、業者によりばらつきがある。

◆下請組織下に工種毎の部会を結成しており、2ヵ月に一度のペースで集まり、その場で賃金の行きわたり状況のヒアリングを行う場合がある。鳶工の標準労務単価と設計労務単価とでは2割程度の乖離がある。設計労務単価の調査に関しては、「実勢単価」が反映されるような調査方法を検討すべき。また、年度末ギリギリの公表ではなく、年度末より数ヵ月前の早期公表を検討すべき。

◆『建設物価』などで公表されている労務単価は、特に公共工事の見積りに参考となるが、民間工事では材工一式の工種が多く、実際に労働者に支払われる金額はよく分からない。下請（特に業務関係の深い下請等）へのヒアリングなどからある程度の推測は可能。設計労務単価

の調査では元請レベルだけでなく、一次・二次下請に対しても同様の実態調査を行う必要がある。元請からの情報提供には限界があり、重層下請の下部まで調査範囲を広げないと正確な情報が得られないのでは。

- ◆一次下請から二次下請への支払い額及び二次下請の日当等について個別にヒアリング調査を行うなど、賃金の推移の把握を試みている。課題は、収集できる情報が日当レベルの情報に留まっており、実勤務日数や季節毎の臨時の手当（賞与など）を含めた技能者の「総収入」や「実質賃金」など全体像の把握が難しい点。下請会の工種毎の部会で賃金の変化についてヒアリング調査をするなど実態の把握に努めている。設計労務単価は少し遅れた単価となっている。設計労務単価の調査に関しては基本賃金（日当）、基準内手当日額、臨時の給与日額（賞与等）等が分かると比較が容易になる。
- ◆発注者との物価上昇交渉において、建設物価調査会の書籍や資料『建設物価』『建設物価指数月報』は活用している。上昇率などに不満はあるが公共性を持つ数少ない資料として、設計労務単価や建設物価調査会の資料を活用せざるを得ない。必要経費を「参考値41%」と表記はしているが、この数値が重層下請契約をどの程度考慮しているのか言及していない。
- ◆一次下請への定期的なヒアリングや見積徴収時に情報を入手。情報の乖離は土木にはなく、建築でも大きな乖離はないと理解している。設計労務単価の調査に関しては、下請の業界団体に調査をかける、キャリアアップシステムを推進して、個人情報之母集団を大きくして統計的に集計するなど。
- ◆首都圏建築においては、取引先との日常の対話、価格交渉時、会社訪問での情報交換等によって情報を得、発注に必要な価格を適宜積算原価に反映しているが、賃金の実態は把握しきれない。

【CM会社】

- ◆元請OBからの意見では、特にメリットのないわずらわしい業務とのこと。コスト情報では

『建設物価』や『積算資料』『建築コスト情報』を用いるほかに、弊社が関与する定例会議の場などで請負業者と各々の工事の労働者状況について意見交換し、実態賃金の増減の情報を得る場合がある。

- ◆賃金の変化を把握する資料として、前述の『建設物価指数月報』『建設物価』『建築コスト情報』等の刊行物のほか、全建総連・東京都連合会の「賃金調査報告書」など。また、調査方法の改善には、重層下請構造における賃金実態のサンプリング調査結果への反映、現状における問題点等の意見を述べる項目があってもよいのでは。
- ◆二次、三次下請との契約関係を示す書類の提出を求める。
- ◆IT技術を活用し、よりタイムリーできめ細かいデータが手間をかけずに取れるようにする。

【報道機関】

- ◆専門工事業者の「手取り調査」ではなく、専門工事業者の「請負人件費」の調査に変更してほしいとの声を聞く。調査対象を公共工事の入札に参加する元請企業だけにすべきとの声も多い。
- ◆調査結果と実態に乖離がある話はよく聞く。公共工事が対象なので、入札での落札率と賃金の支払い状況などを調査しては。
- ◆元請から発注機関に労務費に関する毎月の支払い状況報告の義務づけ。

④元請から一次下請～二次下請～三次下請と流れる下請工事の中で、下請企業への工事（材料、労務、計画、副資材など）の出し方に30年程度の間でどのような変化があったか。

【発注者 ■：公共発注者、◆：民間発注者】

- 発注者から元請への工事発注は発注仕様の規定の仕方が仕様規定的なものから性能規定的なものに移行してきた。また、積算は歩掛りから市場単価に移行した工種があるという変化があった。ただし、下請への工事の出し方との関係があったかどうかは承知していない。
- ◆現場作業員の人手不足並びに労務環境の改善、

社会的な働き方改革の後押しも相まって、資材や労務の調達プロセスの透明性、合理的な賃金水準の確保等は進んできている。

- ◆請負から単価契約（材料支給で労務のみ）へ、協力業者への優先発注から価格競争へ、幹事会社となる下請がいなくなり同業種下請調整が元請担当者の業務に。そして、個々の現場からの発注が支店による集中購買に（所長と下請間の貸し借りはなくなり、よりドライに、契約ベースの関係に）
- ◆当社と元請間ではあまり変化はない。元請以降は分からず。

【元請建設業者】

- ◆大きな形態の変化はないが、現状の「人手不足」の中で、より上位の業務をこなせる（計画力や高度な管理能力等）、下位企業の需要が増加している。
- ◆一式で下請に出す方法が増えている。
- ◆分離発注から一括発注するようになってきた。元請は発注者・設計者に対しての書類業務が圧倒的に増えたせいか、工事そのものについては、一次下請の負担（図面、計画、副資材の手配）が大きくなっている。
- ◆社会保険費用などの別計上などが加味された程度で、特に大きな変化はない。
- ◆リース業者、機械業者がしっかりしてきているので、材料支給が多くなった。労務に関しては請負比率が常備に対し少し上がった感じがあるが、その他は変わらない。
- ◆以前、労務職不足は喫緊の課題ではなく価格競争が第一であったが、現状では、厳しい価格で契約すると、工程が遅れた際等、応援の作業員が呼べなくなるという結果に繋がってしまう。
- ◆建築工事では公共・民間ともに材工一式での発注が多くなる傾向はますます多くなっている。しかし仮設工事や、土工事、RC躯体工事などに関わる主要三職（鳶、土工、鉄筋工）は材工を分割して発注するケースが多いので、労務主体の下請は多く、材料・重機・機器などは元請が別途手配する傾向がある。以前は元請が仮設工事の計画や計算をするケースが多かったが、最近

では、全体仮設計画は元請、個別の仮設工事計画等は専門工事会社、そのチェック・全体調整を元請が行うという分業傾向が強くなっている。元請が仮設機材や重機を所有する（機材センター等）ケースも少なく、ほとんどリース会社からの調達。

- ◆人出不足による影響、一人親方の増加がある。
- ◆それほど大きな変化があったとは思わない。
- ◆発注価格の構成において、福利厚生費の扱いは大きな変化があった。福利厚生費の外出し（別途計上）を義務化したため、単価のブラックボックス（中間搾取など）が減り、職人個人の単価の原価構成の理解が合理的かつ適正な方向に変わった。その時々建設需給バランス（景気や設備投資の多寡）により変化してきた。指値的な徴収が減り、業者見積りを取る慣行が常態化した。
- ◆元請→一次においては、「請負」が大原則という立場に変化はない。（一次→二次以降については関知できない）。

【CM会社】

- ◆30年程度前は元請から下請への材料支給の形態が多く見られたが（※生コンクリート材料費は現状でも支給対象の場合あり）、それ以降は材工共発注が主流で、特に変化はしていない。
- ◆30年程度前は各現場単位（現場所長権限）で下請負業者に直接発注できたものが、現在では多くの元請が自社に調達部（購買部）等の部署を設け、各工種別に複数の下請負業者から見積徴収し交渉等を経て、工事請負業者を決定するシステムをとるようになったこと。
- ◆大局的に見ると大きな変化はないが、工種や工事の特徴により、材工一式から材工分離にして下請の裁量幅を限定するケース、逆にパッケージをまとめて上位契約の間接費圧縮を図るケースがある。
- ◆30年前に比べると、ITの進化により技能労務者の役割や業務の内容も変化している。品確法の適用や、i-Constructionの推進などの影響により技能労務者に求められるスキルも変化している。

【報道機関】

- ◆取材でよく聞くのは、出面払いが大半となり、請負制度が名ばかりになっているということ。これに伴って下請への仕事の出し方も変わっている。因みに、建設キャリアアップ制度が進めば、元請がこれと自社の現場管理システムを連動させ、完全に技能労働者を掌握・管理するようになってしまっているのではないかと。すると、元請は現場の省力化を推進するとともに、技能労働者の多能工化を求めているので、ますます請負制度は廃れていくのではないかと。
- ◆下請問の契約への元請の影響が強いのではないかと。材料支給や出面精算など下請が請負のメリットを活かしにくくなっている。

⑤その他、自由意見

【発注者 ■：公共発注者、◆：民間発注者】

- 設計労務単価は値上がりの傾向をつかむには参考になる数字だ。その時点の絶対値としての価格ということでは、実際に見積りを取る、設計会社などに聞くなどがより実際に近い。
- 建設業の持続的な発展のためにも技能労働者の処遇改善は重要な課題だと思うため、改めて受注者との打ち合わせ等を通じて実態がどうかを確認してみたい。
- ◆元請見積りは材工合算の平米単価ケースが大半、『建設物価』の労務単価、『積算資料』『建築コスト情報』の材料単価を参考にしている。

【元請建設業者】

- ◆元請・下請ともに、大手と中堅・地域企業とのコンプライアンスやモラル等の意識格差が大きいと感じており、この差を埋めていかないと根本的な業界全体のボトムアップは期待できない。
- ◆仕事量（発注量）により、元請の単価、下請の単価が変わる。市場原理からは当然だが、その変動幅が大きく、対応が難しい時がある。
- ◆基本的にはトリクルダウン効果を期待するしかない。そうでなければ、現在の重層請負を明治時代のように直接労務清算方式に戻すしかない。

- ◆建築工事における原価構成は「資材費（材）」と「労務費（工）」で、大きく分ければ「材」の占める割合が高い。現場で（≒元請が）把握できる「労務費（工）」は毎日の朝礼で報告される作業員人数の合計、現場で作業にあたる「作業員の人数」×「単価」でしかない。各種資材も原料の値上がりや工場人件費の上昇などの影響があり、多くの物価上昇が発生しているが、それらに対する国土交通省や建設物価調査会等の対応・検証は労務費より更に遅れているのではないかと。
- ◆労務単価の適正化と担い手確保は「鶏と卵」の関係だが、対象市場における需給バランスの均衡が必要である。担い手確保の限界を見据えて、外国人労働者に頼るだけでなく、国内建設投資の対象・枠を絞るとともに、海外事業へ本気で取り組む布石を打っていくことが必要。

【CM会社】

- ◆設計労務単価の設定ポイントは以下の四つ。
 - ①技能労働者の減少等に伴う労働市場の実勢価格を適正に反映する。
 - ②法定福利費相当額が確実に下請負業者に支払われていること、労働者が確実に社会保険に加入していることを、強制力をもって確認する。
 - ③災害時には、必要に応じて機動的に労務単価を引き上げる等の仕組みを構築する。
 - ④設計労務単価の調査・公表の内容と時期を見直す。
- ◆働き方改革で土曜閉所の現場が出てきたが、日給月給が多いと聞く。また、公共の現場で土休になれば、土曜は違う現場で働く人が多いとも。これらの状況の改善に設計労務単価はいかに作用するか。
- ◆技能労働者の働き方のモデルケースを示し、様々な働き方によってどの程度の月収や年収になるのかイメージできるようにし、これからの担う人たちがその職種に就きたいと思えるような処遇条件整備が必要。
- ◆設計労務単価調査は調査自体の進捗が都道府県毎に差異があるため、調査内容に関するプラットフォームを設置して透明性を確保することが必要。

【報道機関】

- ◆設計労務単価を引き上げる「だけ」では、実質賃金に反映させることは難しい。せっかくの毎年の調査結果をうまく活用する方法を関係する機関、団体などで考えるべき。
- ◆技能労働者の待遇改善に繋がる行政の様々な施策やこうした調査結果が、民間工事を含めた建設業全体に広がるよう期待したい。
- ◆設計労務単価は地域毎、職種毎に公表されているため、建設業における「最低賃金」的な扱いとし、民間工事にも適用したらどうか。そうすることで技能労働者は一定水準の賃金を確保できよう。労務費及び法定福利費を価格競争の枠外に置く積算方法あるいは発注方法を考える必要がある。

③ 「設計労務単価」に関する発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声で分かった特徴的なこと

アンケート調査によって、極めて多くの貴重な意見が収集された。これらの具体的な分析とそれらに基づく設計労務単価に係る実務的、制度的改善の方向性は早急に提言したいところであるが、まずは、いくつかの特徴的なことを紹介しておく。

①設計労務単価については、言葉としてはかなり浸透しているが、その調査の方法、具体的な内容、更には建築工事における設計労務単価の効果などについては相当程度理解に差がある。とりわけ、土木工事と建築工事での設計労務単価情報の活用と有効性についての差は顕著である。

②設計労務単価と実際の技能労働者の実質賃金との関係は、組織毎に対応と認識が異なっている。また、法定福利費を含む元請と下請の間の認識も異なっており、抜本的な制度設計の見直しが必要ではないか。

③元請→一次下請→二次下請→……と繋がる重層下請構造において、材料と労務の依存関係は30年あまりの流れの中で相当程度変化していることが多くの組織から指摘されている。その一方で、その間に精力的に取り組まれたTQC (Total

Quality Control) の普及、それに続くISO9000s、更に工業化／部品化などの活動があるが、これらのがさほど重層下請構造に影響しているとは認識されていない。そして、その間での技能労働者に渡る実質賃金の動きに関してもさほどなさそうである。本当にそうであろうか。

これらに関する検討については、次で説明する。

④ おわりに

120年ぶりの民法改正が行われた。建設産業においてもその影響を受けて工事請負契約約款や建築設計・監理等業務委託契約約款の改正が行われている。それとは少々法制度が異なるが、日本の建設産業の活動に関わる法律として、1949年に建設業法、1950年に建築基準法と建築士法が一式請負契約を前提として制定された。更に、1972年には労働安全衛生法が、これまた一式請負制度を前提として制定されている。

この歴史的流れが変化するようになってきたのはそれほど昔ではない。例えば、書面契約や専門分化が実質化したのもここ20年前後のことである。また、欧米でいう役割分担型の発注方式など多様な発注契約方式が日本でも使われるようになってきた。このような多様化の流れの中で、1950年前後に一式請負を前提に法制度化された三つの法律の改革は喫緊の課題となっている。元請→一次下請→二次下請→三次下請と流れる請負制度の合理性検証も必要となってこよう。

今回紹介した「発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声」を基に、制度的改革の必要性と現実性を検討している。その成果を次回本誌第111号にて、「元請下請関係の変遷と技能労働者の実質賃金の変動について」として投稿したい。

謝辞：この拙稿は、多くの方々へのヒアリング、議論によってつくられている。とりわけ、アンケートに答えてくださった発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の皆様のご協力の賜物である。記して感謝の意としたい。