

発注者責任を果たすための今後の建設生産・管理システムのあり方に関する懇談会
建設生産・管理システム部会（令和6年度 第2回）
議事要旨

日時：令和7年3月7日（金）14：00～16：00

場所：中央合同庁舎3号館国土交通省8階特別会議室（Web 併用）

<委員からの主な発言>

（1）直轄工事における支払い賃金、労働時間、労務費の実態把握の進め方について（資料1）

- ・ 労務費と賃金の違いはなにか。元請け会社が支払う労務費と一次下請けが支払う賃金は同じなのか。
- ・ いま議論して調べようとしている労務費は実際に働いている人間への対価であると理解。厳密にいうと、下請けも主任技術者を置かなければならないが、技能者の賃金だけではなく主任技術者の賃金も含まれるのか。
- ・ 主任技術者は必ずしも一つの工種だけでなくいくつもの工種を担当するものと思うが、その比重や区分けを考えているのか。
- ・ 発注者から元請け→1次→2次→3次の下請け構造で、3次がお金を払っているときには、元請けから1次にわたる労務費は1次下請けの主任技師＋2次下請けの主任技術者＋3次下請けの主任技術者＋賃金ということになる。そうすると1次からその分一つ減り、2次から一つ減ってという形での集計を考えているのか。
- ・ 現実に行きわたっているかを確認したいようだが、現実にとというのは実はないと考える。（工事費は）歩掛を基準にした客観的に相当な単価で想定しているが、実際の人間には適不適があり、要領の良い人は早く終わるし、出来の悪い人は遅くなる。だが雇用であれば、出来の悪い人でもかかった分は払わなければならない。その分赤字になる。できる人は本当はその分の割増単価をもらわなければならないが、そのような状況も調査するのか。
- ・ 再度整理すると、総量としての労賃対応するお金が2次から3次にどれくらい支払われているかを把握する。その中から、実際の労働者にどのくらいの賃金が支払われているかを把握する。その時にその差は実は主任技術者分のはずだが、そこが抜けていても最終的に客観的な単価を上回っていればそこは問題にしないということか。
- ・ いくつか概念をしっかりと整理しないといけない。どの階層でも建設会社は実行予算を組むのとお客様に出す見積りと二重帳簿になっている。かつ、技能者・技術者の雇い方も出面でいくらというやり方もあるが、場合によっては出来高受け取りということで何平米の型枠を作ったらどうぞというやり方もある。お金の方で追うのが良いのか。一番確かな出面を取っていき、契約金額と出面から推定をかけたほうが目的を達するのではないか。
- ・ 出面の方は色々なアプリが出てきており、日報の入力を建設会社の管理員や技能者・技術者に要求することは非現実的。いま技能者・技術者の方が1日来たらここここを押しなさいというだけで出面が取れるようなアプリが出てきているので、そのデータを集計して、それと専門工事業に行ったお金がいくらかというところから推定をかけていった方が確からしいデータになるのではないか。
- ・ 11ページの事例にある、作業の進捗を示す時間当たりの労務費は、作業の合理化をしていくという目的で使うのはよいが、今回の試行の目的とは違う。作業効率を上げて現場で手待ちが出てし

まうと意味がない。請負工事金額と出面を実施した工事について追いかけていき、見積価格と出面を比較して推計をかけていく方が正確に出てくるのではないか。

- (出面と見積) 違っていても、専門工事業者もその上の階層の者も何らかの不確実要因があるからこのまま裸で出したら赤字になると思うので、予備費をどこかに読み込ませたらよい。だからそれで (出面と見積) 違ったからといって適切・不適切という言い方ではなく、その乖離原因がなんであったかを中立的に表現したほうが良い。それと、工事台帳が本当に出てくるのか。丸裸になるインセンティブがどこにあるのかが心配。出てこなかった場合でも出面から推定するような絡め手で目的を達することができるようにしていくとよい。
- 定義を明確にしないといけない。労務費イコール支払い賃金の総額ではない。労務費の中には賃金以外の部分も含んでおり、労務費の中でいくら賃金が支払われたかという両方をおさえるのが正しい言い方であり、明確にしておいた方がよい。
- 労働時間も本当に現場に行き作業している時間と、例えばいったん下請け会社に出社して、材料や工具をもって現場に行くと、その間の移動時間は労働時間になると思うが作業時間にはならない。自宅から直接現場に行くなどいろんなケースがあると思うが、どうやって労働時間を把握するかといったときに、労働時間の定義を明確にしておく必要がある。
- 先行して実施した試行工事では、賃金はなかなか難しいという感想があるという報告があったと思うが、それを踏まえてこうやったら皆さんが協力してくれますよということになるのかどうか、難しい気がする。
- 4ページの論点1について、請負契約ということで元請けがどこまでできるのかということをよくよく考えていただき、組み立ててもらいたい。
- 賃金と労務費は全然ものが違う。賃金は多角的な経営を行った結果としての支払いになっている。例えば、不動産収入があった会社はそれが賃金に反映されており、工事を請け負っただけの賃金とは全く違うものになっているので、賃金と労務費の関係を調べるのに迷いがあるのではないかと感じる。
- 発注者と下請けの間には契約関係は何もないので、本当に協力していただけるのか、メリットはあるのか、非常に疑問がある。
- 例えば元請けの労働時間の把握で、ある会社の下請けとして働いた時間だけではなく、次の現場に行き働いた時間を元請けは全く感知しない世界である。その下請け会社の労働者がトータルで働いた労働時間を元請けが吸い上げるのは無理があるのではないか。
- 協力会社や下請け会社が複数の現場を掛け持ちしているのはよくある話である。5ページの右側にある賃金台帳で給料として支払った額を把握すると、出面は①②③すべてそろえば各々でいくら支払っているか契約書などとの対比もできるが、①②③がまずそろわないケースとして想定されるのは①②③で施工条件が違えば歩掛が全く違う場合である。それをいかにして元請けからデータが出てきた行為だけで適正に支払いが行われているかどうかを把握できるのか疑問がある。
- 出面を調べてある現場の出面と、労務単価がいくらという一部の契約書だけが入手できたときに、複数の現場を掛け持ちしている場合、全部のデータが集まらなると、その人に対してその給与で十分なのかどうかというのが、全部の現場で合計すると工事費のうちの労務費としていくら支払われて、給与としていくらちゃんと払われているかというのがつかみにくいのではないかと懸念している。

- ・ 一度具体的な事例をセットして、こういうケースではどういうものが計測され、その数字のどれをどのように使って判断しようとしているかというのをケースとして示してもらえるとより理解が進むのではないか。
- ・ 賃金というのは基本的に給料のことだと思っている。その時に、例えば橋梁工事の下請け業者は官工事だけでなく民間の工事を行う。その上で給料を支払っているはずなので、官の工事がどれくらいで民の工事がどれくらいというのが多分元請けにはほぼ全く分からない状況。また、元請けは1次、2次くらいまでの下請けは何とかわかるが、それ以下の下請けのついてはどのようなお金の作り方をしているかわからないことが多く、この把握は難しいのではないかと感じた。
- ・ 労務費については、どういう時間でどういうお金がかかってというところで割り込んでいけばよいと思っているし、それが主任技術者だろうが特殊鋼だろうが全部足しこんだ上でどのくらいの時間なりお金がかかったかを整理していけばよいが、賃金・給料はやはりそれよりも低いということはある得ない。給料はそれ以外のいろいろなものが足された上での給料になっているので、比較のしようがないのではないか。
- ・ 賃金とは別物というのはわかるが、元請けとしては、3次なり4次下請けのところまでは把握していないので、本当にきちんと支払われたかどうかは基本的に1次までしかわからないという状況になるので、何を調査するのかよくわからない。
- ・ 少し誤解があるかもしれない。元請けの方に何をお願いしようとしているのか、下請けの方たちに何をお願いしようとしているのか、それから現場の技術者の方に何をお願いしようとしているのかのごっちゃになっていて、全部元請けの人にやってもらうというような誤解を生んでいる。誰に何をお願いしてどういうふうにデータを集めようとしているかというところもわかりやすく整理していただきたい。
- ・ 自分は4ページの理解で、元請けはその工事の出面をとにかく出す。一番最後の賃金を払う会社からは、直接発注者に給料をどのくらい支払ったかを出してもらおう。それを比較することによって何か見えるのか、一応は推定しているが、やってみなければわからないがやる価値はあるのではないかという提案と理解している。
- ・ だとすれば賛成で、やってみる価値はある。何もやらないでいるよりは、試行なのでやり方がだめなら改良してやっていけばよい。
- ・ 出面というのは安全管理上、現場に何人入ったかわかりませんということはある得ない話なので、一番確実に取れるデータである。どういうやり方をするにしても押さえていくことが必要。
- ・ 今は人手不足であり、実態は違うかもしれないが、専門工事業者の皆さんもいわゆる日当制ではなく月給制にし、社員大工、社員鉄筋工にして月給制で支払っているとすると、先ほど皆さんが指摘している問題になってくるので、結論としては、総労務費がいくらか、出面がいくらかというところは推定をかけていくのが確かなやり方だと思う。
- ・ 技能労働者の方の雇用形態も実際にはいろいろな形態の方がおられることが想定されるので、どういうやり方であればどういう人たちが補足できるというのも、多分やってみないとわからないところがあると思われる。その辺も配慮いただきたい。
- ・ 基本的に設計事務所の方で設計する場合は、基本的に公共施設については、単価を一切教えてもらえず数量だけを出して、それを成果物として提出し、県なり市町村なり国なりで単価を入れて金額を把握されている。実際自分たちが監理の方で現場に入ってみると、業種によってはっきり人工が異なる。例えば、交通整理が必要で警備員を置くような業種については、はっきり何日から何日で2

人ずつ入っていた、3人入っていたということで把握はできるが、業種によっては、2時間3時間で終わってすぐ現場から離れる、あとは何日も継続して入る職種など、なかなか見えていても、自分たちが見積もりで出した人数が本当に現場に入っているのか、なかなか把握するのが難しい場合もある。我々は労務費を出す、賃金とどういふふう結びついていくのかというのが見えても難しい。

- ・ 論点3について、方向性としてはこれでよいが参考までに補足する。将来的には、労務費は能力の高い技能者を使うか普通の技能者を使うかによって値段が変わる。それを客観的歩掛で積算してしまうと能力の高い職人の給与が上がらない、もらう原資がなくなる。だから将来的には発注者がそのレベルの高い技能者を使いたいという工事だったら、そのことを指定して単価を上げた値段で発注していくという格好を取らないと行き渡らない。今のレベルは客観的な歩掛で平均値である。平均の能力の職人の単価であり、登録基幹技能者のように技能が高い人には高い値段をつけなければいけない。そのためには原資が必要だが、発注者が将来的に決めていくべき。ということはここに競争はなくなると思っている。あるのは他のところでの競争ということで、全体の方向性は良いと思う。
- ・ ペーパー上だとうまくいくように感じるが、下請け、それもずっと下の方の請負人、本当に現場で働いている、それも一日何工事か分けて掛け持ちでやっているような作業員に対してこのペーパーを作ってくれと言って果たしてうまく出てくるか懸念がある。そうすると元請けもしくは1次下請けによく説明をして、納得した上で調査をしていかないとうまくいかないのではないかな。
- ・ 標準価格としての予定価格は必ずしも万能ではない。現場の状況が大きく異なり、それがもとに工事を実施される中で、実態と建前が違うという不透明さがあつたりする。受発注者間の信頼性も低下してしまうような懸念もある。そういう問題は今まで正面切って解決しようとしてきたことはなかなかなかったのではないかな。それに真正面から取り組まれていく思いと気迫を感じて大変感銘を受けた。この問題は大変難しい問題なので、なかなかうまくいかないところもあるかもしれないが、まずやってみて、そしてわかりやすくこの目的を徐々に説明していただき、そして協力していただいて、皆さんが考えている改革を一步一步進めていただきたい。
- ・ 他の委員の先生方からも出ていたが、インセンティブが大事になる。今回の政策が生産性向上と働き方改革の実現、言い換えると、工事をさらにうまく行って、給料も休日も増やす制度設計に繋がるというようなことがあるとよい。出ないと中途半端な結果に終わってしまうかもしれない。その意味で論点3は将来のあるべき姿を示して今回の施策をその実現方法の一つとして位置付けているので極めて適切であるので、賛成する。
- ・ 支払賃金、労働時間、労務費の中でやはり正確な労働時間を把握することが第一歩になるのではないかな。価格競争の基盤は時間競争になると思うので、タイムイズマネーとしての時間をできれば全ての工事で正確に把握していくことがこれから大事になるのではないかな。そういう意味で、詳細な工事日報で誰がどのような作業をどのような機械を用いてどのくらいの時間で行ったのかを把握することは非常に重要ではないかな。
- ・ 11ページに物的労働生産性の資料があるが、このなかの定置式水平ジブクレーンは現場条件によってはとても大きな効果をもたらす機械である。このような物的労働生産性の大きな向上をもたらす工夫・技術の使用を奨励し、同労働時間の正確な把握によってその効果を検証・確認し、さらにその工夫・技術の奨励に繋げていくと、そういう好循環を生み出す制度を設計し、実施していくことも不可欠ではないかな。その意味で、あとで出てくる「技術提案評価型（S I型）」を戦略的・長期的な視点で、物的労働生産性の向上を実現できるような技術の普及のために使っていくというような視点が必要ではないかな。

- ・ ぜひ始めるべきと応援をいただいているが、労務費、賃金、時間も含めてそれぞれどういう定義なのかを誤解のないよう伝わるよう定義を確認いただきたい。また、元請けにお願いすること、下請にお願いすること、技能労働者の皆さんにお願いすること、発注者としてやるべきことを明確にした上で試行を始めてはどうか。
- ・ 今後これを動かしていくにあたって事務局としては、どんなスケジュールでどんなふうに考えているのか聞かせていただきたい。

(2) 総合評価落札方式技術提案評価型（S I 型）の実施方針案について（資料2）

- ・ 3ページのS I型の導入の背景、制度概要のところ、S I型の技術提案内容の設定例がいくつか示されているが、今地方では担い手が非常に不足しているという状況もあって、省人化を図るような新技術をどんどん活用してもらいたいという話があるので、是非とも例示の中に省人化を加えていただきたい。
- ・ S型は仮設や工法の変化を伴う技術は認められていないと言っているが、そもそも指定仮設とくして工法指定でなければ、任意に施工してよく、基本的には自主施工原則がある。どういうものを想定しているかをもう少し明確にしてほしい。
- ・ いろいろなタイプの発注方式が出てきているが、以前は入札時VEや契約後VEとか受注者の手を借りてより安くてよいものを、という仕組みがすでにあった。そういうものは今は死んでいるのか。それとも今も生きているのであれば、それとの違いは何なのかがわかりづらくなってきている。
- ・ 新しい技術となると、おそらく持っている会社と持っていない会社の差が相当出てくる。先ほど他社が開発した技術を使うのは認めないという話もあったが、そうなるテーマによっては参画できない会社はかなり出てきてしまう。一方で、毎回同じテーマが出てくると同じ会社がすごく有利になるというリスクもある。例えばECI方式だと、選定経緯を非常に細かく発表していただいて透明性高いと思われるので、試行段階から、どのようなものをどういう理由で良いと判断して高い評価をつけたのかという透明性という点も含めてお考えいただきたい。
- ・ 6ページで、技術向上提案テーマの内容として生産性向上が期待される、その留意点のところには、コスト削減を求める提案は技術向上提案テーマとして設定しないというのがあるが、この違いはどのようなところにあるのか。

(3) 次世代の担い手の参入・育成に向けた取組案について（資料3）

- ・ 「カンリ技術者」は「管」か「監」か。「管理技術者」はコンサル業務のマネジメント、現場でのマネジメントで、「監理技術者」は設計が間違っているかということで設計者が確かめる業務を行っているが、話しぶりからするとコンサル業務のマネジメントのことを言っているように思う。混乱がないようにした方がよい。
- ・ 1ページの「監理技術者」は施工会社の方の管理技術者か。これは一般的に「管」の字を使うのではないか。「監」は設計事務所の方の監理に使っている。精査いただきたい。
- ・ 2ページのワーク・ライフ・バランス（WLB）等推進企業を評価する取り組みについてだが、そもそも総合評価は、もともとは価格と品質を総合的に判断するという意味の総合評価であって、何でもかんでも突っ込むのが総合ではない。本当にこれが品質向上につながる内容なのかという疑問がある。本来であればWLBは経営事項審査の内容に盛り込んでいくべきものではないか。その辺をよく考えていただきたい。

- ・ 上位ランクと一緒に発注する場合には、やはり大きな企業ほどやりやすいという面があるので、例えばB+Cで発注したときにBが圧倒的に有利になるような評価の仕方は勘弁してもらいたい。
- ・ 前の意見に関しては、以前から少し疑問に思っているところがある。いろんな手段がある中で総合評価はそのうちのひとつであり、他の手段でできるものは総合評価ではない方法で対応いただきたい。
- ・ 余計なことかもしれないが、実は先ほどの管理技術者の不足については構造的な問題。各大学と建設会社との間ではとにかく施工部門、施工管理部門に就職希望者がとても少ないということを言われている。おそらくこれは各大学というよりは、教育機関とまずは団体の皆さんといかに工事管理の仕事がクリエイティブであり、どういうキャリアパスがあるかということを経営的にやらないと、1企業・1大学の中で、あるいは1教室ではできない問題だと思っている。我々もご相談してやっていきたいと思うが、そういった動きと今日の動きも根は同じ問題なので、また国交省の皆様にも応援いただきたい。
- ・ 次世代の育成の課題については、地質調査業界にもあり、ボーリングのオペレーターの高齢化が急速に進んでいる。オペレーターなので地質調査会社の下請けの協力会社ということが多いが、下請けのオペレーターの年齢に対して何かインセンティブを与えるような仕組みについてご検討いただきたい。

(4) プロジェクト CDE を中心としたデータマネジメントの今後の取組案について (資料 4)

- ・ 9 ページのデータマネジメントリテラシー標準とデータマネジメント推進スキル標準について。北海道開発局が北海道大学と共同で始めた取り組みがあり、これはどちらかというデータマネジメントリテラシーをアップデートしていくもの。また α 世代や z 世代は自然にできる一方で、意図せず取り組みを止めてしまうのは 30 代~40 代の職員ではないかということで、開発局とも相談されて北海道大学がその年齢層を中心に、事業のマネジメントというよりもセンサーを使った保全、北海道全体のインフラの取り扱いのマネジメントをするためのデータリテラシーを向上させる取り組みである。今回の議論で想定されているものと基礎部分は似ていると思うので、北海道開発局の取組なども参考にしてみてもどうか。

資料 4 の 7 ページの CDE の考え方の中で、地質調査に関しては、ボーリング柱状図とか土質試験の結果は、一番右下のオープンデータということで残ってくるが、それ以外の技術者が判断して作った地質縦断図だとかあるいは 3D の地質だとか、あるいはリスクに関するデータをどのように引き継いでいくのかについて、このシステムを考える際に配慮いただきたい。

- ・ 本日は建設の現場を支えているかつ最も弱い立場にいらっしゃる技能労働者の皆さんの労働条件の実態を把握していこうという取組について、いろいろなご助言いただき、進めてみなさいというご意見をいただけたのかなと思っている。今後施行を通して、そのやり方なりその活用方法も含めて改めて皆さんにご議論いただけるといいのかなと思っている。引き続きのご協力をお願い申し上げます。

以上