

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*	417万円/年	2,022時間/年
全産業	494万円/年	1,954時間/年

（▲15.6%） （+3.5%）

※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4年） 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和4年度）

（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%） ⇒ [R4] 479万人（7.1%）

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
生産性向上

労働時間の適正化
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

○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

○標準労務費の勧告

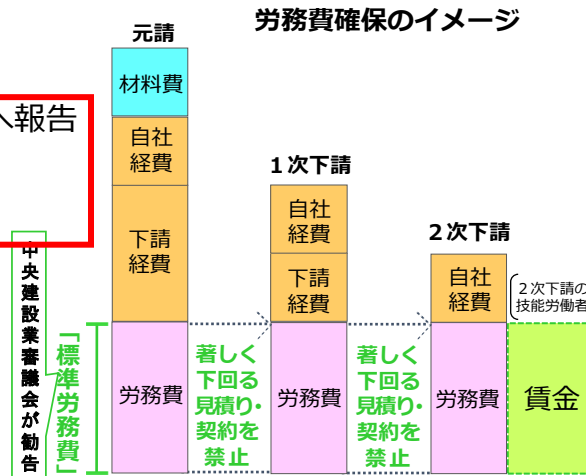
・中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告

○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

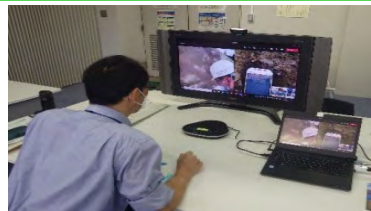
3. 働き方改革と生産性向上

○長時間労働の抑制

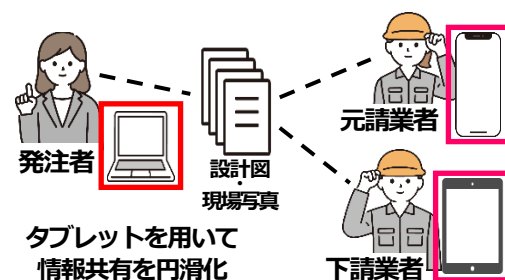
- ・工期ダンピング対策を強化
 （著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止）

○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



【目標・効果】・全産業を上回る賃金上昇率の達成（2024～2029年度）

（KPI）・技能者と技術者の週休2日の割合を原則100%（2029年度）