

令和7年度中国地方建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会

令和8年2月16日(月)13:30～

WEB会議+中国地方整備局建政部3F会議室

1. 開 会

2. 挨拶

国土交通省 中国地方整備局 建政部長 村田 英樹

3. 議 事

(1) 改正建設業法、労務費に関する基準等について

(2) 建設業の一人親方対策について

(3) CCUSの利用拡大について

(4) 建退共制度を含むCCUSの情報連携について

(5) 公共工事におけるCCUSの活用状況について

4. 意見交換

5. 閉 会

【配布資料】

議事次第(本紙)

出席団体一覧

資料1 改正建設業法・労務費に関する基準等について

資料2 建設業の一人親方対策

資料3 CCUSの利用拡大について

資料4 CCUSの情報連携について

資料5 建退共の電子ポイント方式について

資料6 公共工事におけるCCUS活用状況

令和 7 年度 中国地方建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会出席団体一覧

(建設業者団体 3 4 団体、建設工事の発注者で構成する団体 6 団体、建設業に関係する団体 1 2 団体、行政機関 1 0 機関)

【建設業者団体】（５０音順）		【建設工事の発注者で構成する団体】（５０音順）		【建設業に関係する団体】（５０音順）	【行政機関】
(一社) 岡山県建設業協会	(一社) 日本道路建設業協会中国支部	(一社) 岡山県建築士会		(一社) 島根県建築組合連合会	中国四国厚生局
(一社) 島根県建設業協会	(一社) 日本塗装工業会中国ブロック会	(一社) 日本ガス協会中国・四国部会		岡山県行政書士会	日本年金機構 中国地域部
(一社) 全国建設室内工事業協会中国支部	(一社) 広島県建設工業協会	(一社) 山口県建築士会		岡山県社会保険労務士会	鳥取労働局
(一社) 全国鐵構工業協会中国支部	(一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会 中国支部	(公社) 日本建築積算協会中国四国支部		島根県社会保険労務士会	広島労働局
(一社) 全国道路標識・標示業協会 中国支部	(一社) 山口県建設業協会	中国地方商工会議所連合会		鳥取県行政書士会	鳥取県
(一社) 全国特定法面保護協会 中国地方支部	岡山県農土工連合会	山口県建築士事務所協会		鳥取県社会保険労務士会	島根県
(一社) 全国防水工事業協会中国支部	協同組合岡山県管事業協会			広島県行政書士会	岡山県
(一社) 鳥取県建設業協会	建設産業専門団体中国地区連合会			広島県建設労働組合	広島県
(一社) 鳥取県冷凍空調工業会	しまねインテリア事業協同組合			広島県社会保険労務士会	山口県
(一社) 日本アンカー協会 中国支部	島根県建設産業団体連合会			山口県行政書士会	中国地方整備局
(一社) 日本運動施設建設業協会 中四国支部	島根県髙工業連合会			山口県建設労働組合	
(一社) 日本海上起重技術協会 中国支部	ダイヤモンド工事業協同組合 中国支部			山口県社会保険労務士会	
(一社) 日本型枠工事業協会岡山支部	中国・四国マスタック事業協同組合				
(一社) 日本型枠工事業協会中国支部	広島県建設業協会連合会				
(一社) 日本機械土工協会 中国支部	広島県左官業協同組合				
(一社) 日本空調衛生工事業協会中国支部	広島県室内装飾事業協同組合				
(一社) 日本建設業連合会 中国支部	広島鉄筋組合				

本資料は、令和7年度第2回建設キャリアアップシステム処遇改善協議会資料及び改正建設業法「令和7年12月施行分」説明会資料を編集し、作成したものです。

改正建設業法・労務費に関する基準等について

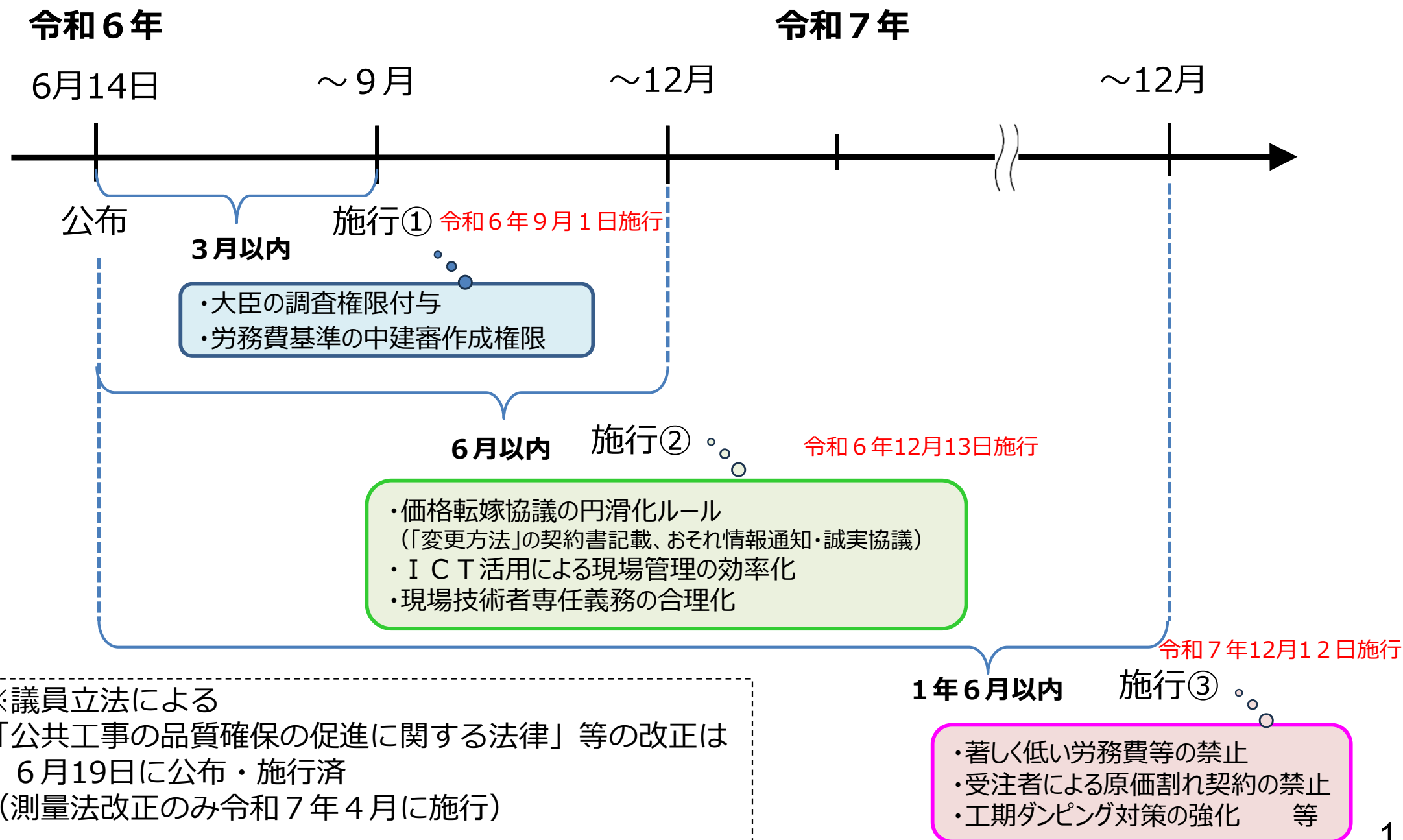
令和8年2月

中国地方整備局 建政部

建設業適正契約推進官 中田 好彦

第三次担い手3法施行時期について(建設業法・入契法)

建設業法・入契法

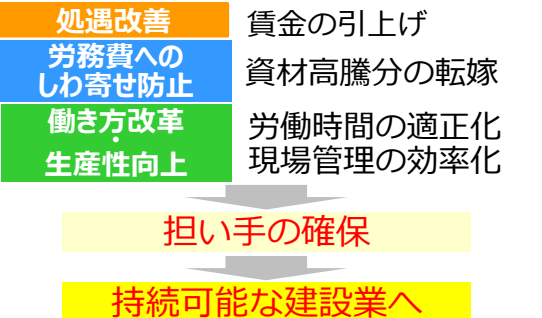


建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律(概要)

令和6年法律第49号
令和6年6月14日公布

背景・必要性

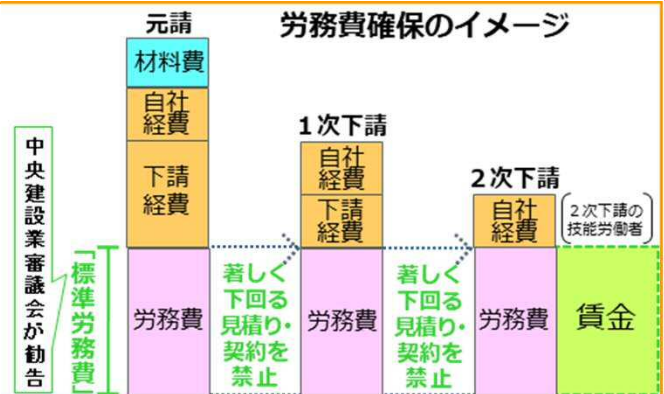
- 建設業は、他産業より賃金が低く、就労時間も長いため、担い手の確保が困難。
(参考1) 建設業の賃金と労働時間
建設業※ 432万円/年 (▲15.0%) 2,018時間/年 (+3.1%)
全産業 508万円/年 (▲15.0%) 1,956時間/年 (+3.1%)
※賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年) 出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和5年度)
- (参考2) 建設業就業者数と全産業に占める割合()内
[H9] 685万人(10.4%) ⇒ [R5] 483万人(7.2%)
出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省算出
- 建設業が「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。



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しよう義務化
・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)



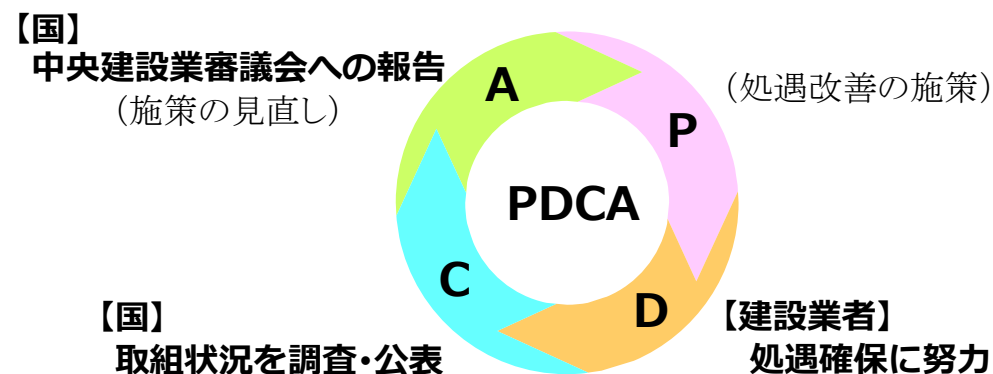
技術者が、カメラ映像を確認し、現場へ指示



(1) 建設業者の責務、取組状況の調査

- 労働者の**処遇確保**を建設業者に**努力義務化**

➡ 国は、建設業者の取組状況を**調査・公表**、中央建設業審議会に**報告**

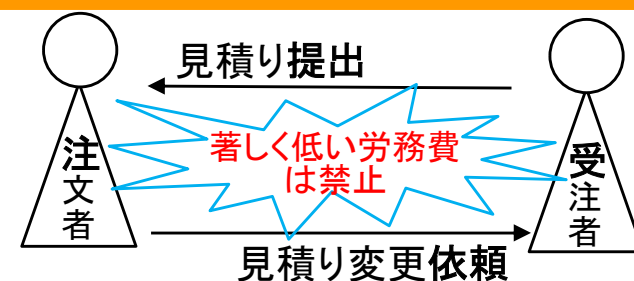


(2) 労務費（賃金原資）の確保と行き渡り

- 中央建設業審議会が「**労務費の基準**」を作成・**勧告**

- **著しく低い労務費等**※による見積り提出(受注者)や見積り変更依頼(注文者)を**禁止** ※ 施工に通常必要な労務費等を著しく下回るもの

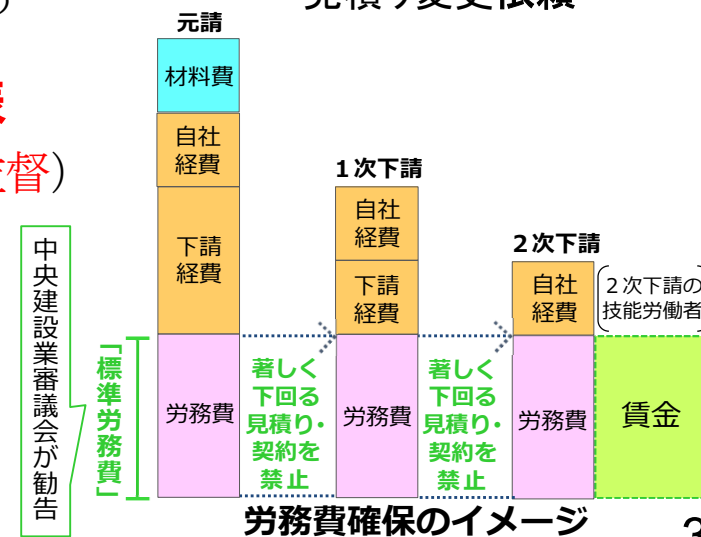
➡ **違反**して契約した**発注者**には、国土交通大臣等が**勧告・公表**
(違反して契約した**建設業者**(注文者・受注者とも)には、現規定により、**指導・監督**)



(3) 不当に低い請負代金の禁止

- **総価での原価割れ契約**を受注者にも**禁止**

(現行) **注文者**は、地位を利用して、原価割れ契約をしてはならない。



令和6年12月からの施行に際して、制度運用上の留意点をとりまとめたガイドライン*を公表

【契約前】

契約書(イメージ)

第〇条 請負代金の**変更方法**

- ・ 材料価格に著しい変動を生じたときは、受注者は、請負代金額の**変更を請求**できる。
- ・ 変更額は、**協議して定める**。協議に当たっては、**工事に係る価格等の変動の内容その他の事情等を考慮**する。



注文者

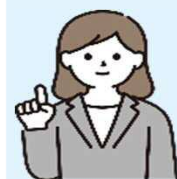
「資材高騰等のおそれ」
通知する義務



受注者

資材高騰等が顕在化したとき

【契約後】



注文者

「変更方法」に従って
請負代金**変更の協議**

誠実な協議の努力



受注者

なお、事前通知がなかったことのみでは、
協議を拒む理由にはならない
⇒契約上の「変更方法」に基づき適切に協議

*建設業法令遵守ガイドライン *発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン

請負代金等の「変更方法」を契約書の法定記載事項に

「契約変更を認めない」契約も、契約書の法定記載事項として認められない

おそれ情報の通知(受注者)

契約前に、**資材高騰等のリスク**を注文者・受注者の**双方**が共有

⇒契約後、実際に発生した場合の変更協議を円滑化

【「おそれ」情報の具体的内容】

天災などの自然的又は人為的な事象により生じる、

- ・ **主要な資機材の供給の不足／遅延**又は**資機材の価格の高騰**
- ・ 特定の工種における**労務の供給の不足**又は**価格の高騰**

※契約時に未発生の自然的事象に起因する事象については、発生の蓋然性を合理的に説明できる場合を除き事前に予測することは困難と考えられることから、通知が義務づけられる情報とは想定しがたい。

【「おそれ」情報の通知方法】

- ・ 受注者の通常の事業活動において把握できる、**一定の客観性を有する統計資料等**に裏付けられた情報が根拠

※国や業界団体の統計資料、報道記事、下請業者・資材業者の記者発表など

- ・ **書面又はメール等の電磁的方法**により、**見積書交付等のタイミング**で通知

誠実協議 (注文者)

注文者は、受注者の協議申出に対して、協議のテーブルに着いたうえで、
変更可否について説明する必要

【「誠実」に協議に応じていないと思われる例】

- ・ 協議の開始自体を正当な理由なく**拒絶**
- ・ 協議の申出後、合理的な期間以上に協議開始を**あえて遅延**
- ・ 受注者の主張を一方的に否定or十分に聞き取らずに**協議を打ち切る**

3. 働き方改革と生産性向上

(1) 働き方改革

① 工期ダンピング※対策を強化

※ 通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約
中央建設業審議会が「工期の基準」を作成・勧告

○ 新たに受注者にも禁止

(現行) 注文者は、工期ダンピングを禁止

(参考) 工期不足の場合の対応

1位	作業員の増員	25%
2位	休日出勤	24%
3位	早出や残業	17%

4割超

(出典) 国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査」(令和4年度)

➡ 違反した建設業者には、指導・監督

② 工期変更の協議円滑化

契約前

○ 受注者は、資材の入手困難等の「おそれ情報」を注文者に通知する義務

(注) 不可抗力に伴う工期変更は、契約書の法定記載事項(現行)

契約後

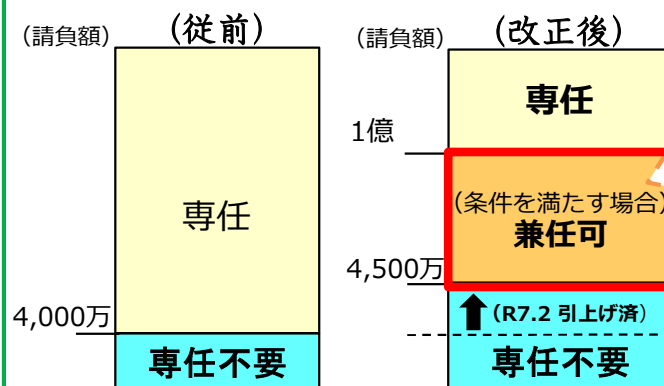
○ 上記通知をした受注者は、注文者に工期の変更を協議できる。

➡ 注文者は、誠実に協議に応ずる努力義務※

※ 公共発注者は、協議に応ずる義務

(2) 生産性向上

① 現場技術者の専任義務の合理化



◆ 営業所専任技術者の兼任不可

◆ 営業所専任技術者の兼任可

(注) 請負額の基準額は、建築一式工事にあっては2倍の額

【主な条件】

- ・ 兼任する現場間移動が容易
- ・ ICTを活用し遠隔からの現場確認が可能
- ・ 兼任する現場数は一定以下

<例> 遠隔施工管理



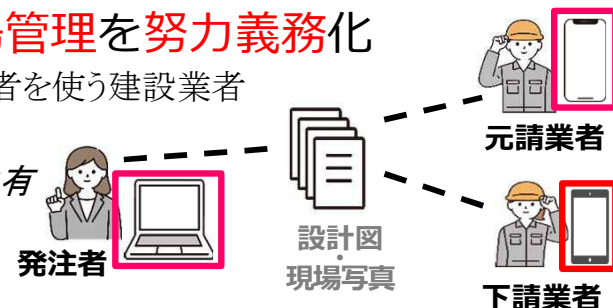
② ICTを活用した現場管理の効率化

○ 国が現場管理の「指針」を作成

➡ 特定建設業者※や公共工事受注者に対し、効率的な現場管理を努力義務化

※多くの下請け業者を使う建設業者

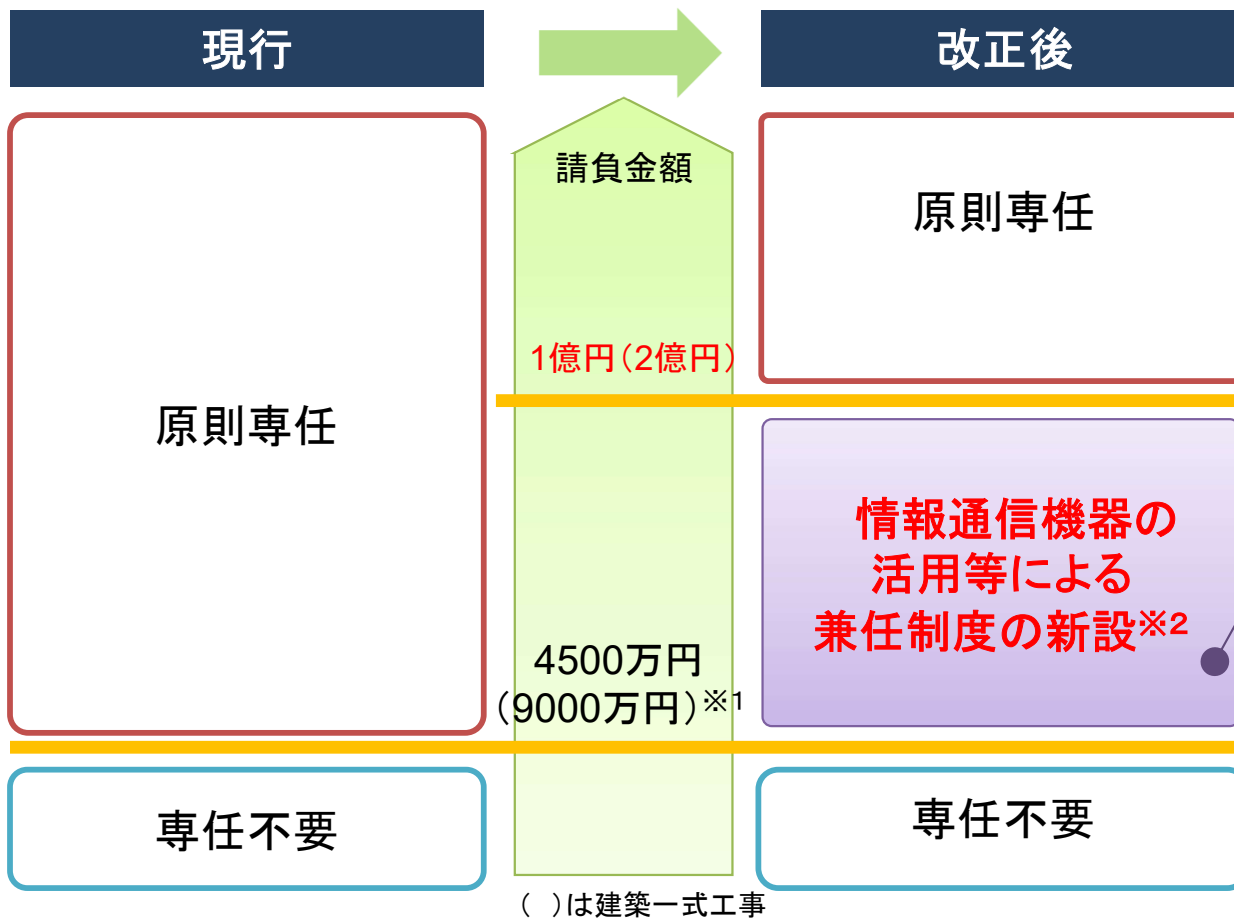
<例> 元下間のデータ共有



○ 公共発注者への施工体制台帳の提出義務を合理化
(ICT活用で確認できれば提出は不要に)

現場技術者(主任技術者・監理技術者)の専任の合理化(専任現場の兼任)

- 建設工事に置くことが求められている主任技術者又は監理技術者について、請負金額が一定金額以上の場合には、工事現場毎に専任で置くこととされている。(建設業法第26条第3項)
- 今般、生産性向上に資するため、情報通信機器を活用する等の一定の要件に合致する工事に関して、兼任を可能とする制度を新設。(建設業法第26条第3項第1号、第4項)



【兼任の要件】

○請負金額(政令)

1億円(建築一式工事の場合は2億円)未満

○兼任現場数(政令)

2以下

○工事現場間の距離(省令)

1日で巡回可能かつ移動時間が概ね2時間以内

○下請次数(省令)

3次まで

○連絡員の配置(省令)

監理技術者等との連絡その他必要な措置を講ずるための者の配置

(土木一式工事又は建築一式工事の場合は、当該建設工事の種類に関する実務経験を1年以上有する者)

○施工体制を確認できる情報通信技術の措置(省令)

○人員の配置を示す計画書の作成、保存等(省令)

【補足】計画書の参考様式を国土交通省HPにて掲載

○現場状況を確認するための情報通信機器の設置(省令)

(省令)

※運用の詳細や留意事項は、「監理技術者制度運用マニュアル」に記載

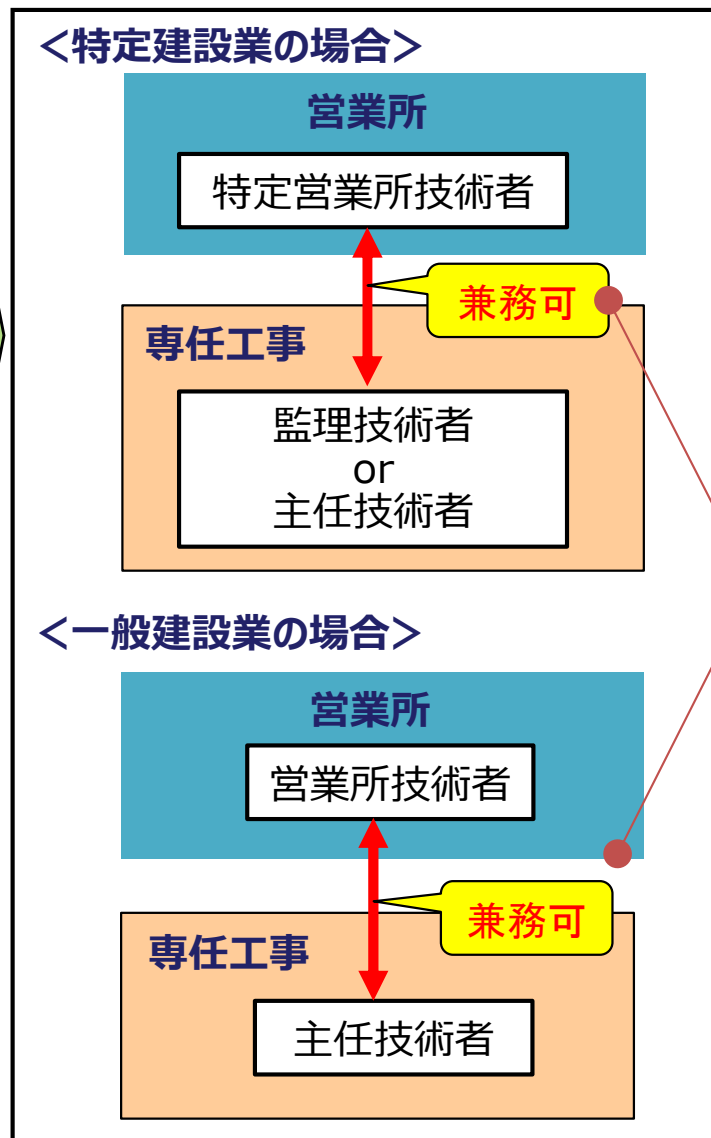
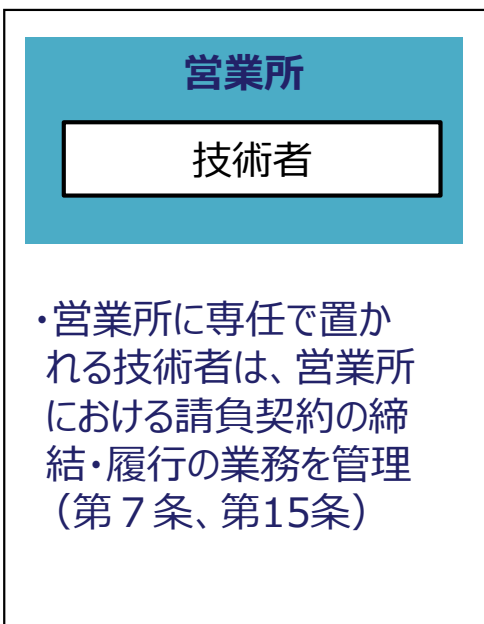
※1: 近年の建設工事費の高騰に伴い、金額の引き上げ済(令和7年2月1日施行)

※2: 主任技術者・監理技術者に適用可能

補足: 上図中「原則専任」について、監理技術者を補佐する者を工事毎に専任で置く場合には、同一の監理技術者が2現場まで兼任可能(主任技術者は適用不可)。この制度は改正後も引き続き活用可能。

現場技術者(主任技術者・監理技術者)の専任の合理化(営業所技術者等の専任現場兼務)

○営業所毎に専任で置くことが求められている者(営業所技術者等)に関して、
今般、生産性向上に資するため、情報通信機器を活用する等の一定の要件に合致する専任工事について、営業所技術者等が当該工事の主任技術者等の職務を兼務できる改正を実施(建設業法第26条の5)



【兼務の要件】

○工事契約(法律)

当該営業所において締結された工事であること

○請負金額(政令)

1億円(建築一式工事の場合は2億円)未満

○兼任現場数(政令)

1工事現場

○営業所と工事現場の距離(省令)

1日で巡回可能かつ移動時間が概ね2時間以内

○下請次数(省令)

3次まで

○連絡員の配置(省令)

監理技術者等との連絡その他必要な措置を講ずるための者の配置

(土木一式工事又は建築一式工事の場合は、当該建設工事の種類に関する実務経験を1年以上有する者)

○施工体制を確認できる情報通信技術の措置(省令)

○人員の配置を示す計画書の作成、保存等(省令)

【補足】計画書の参考様式を国土交通省HPにて掲載

○現場状況を確認するための情報通信機器の設置

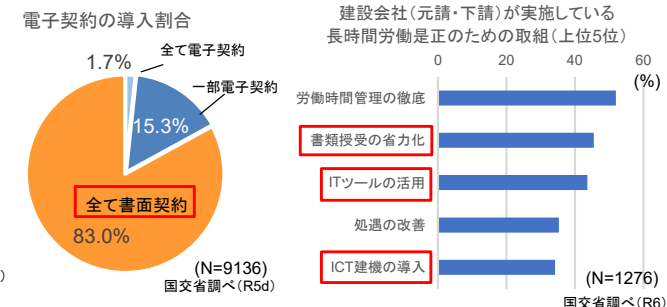
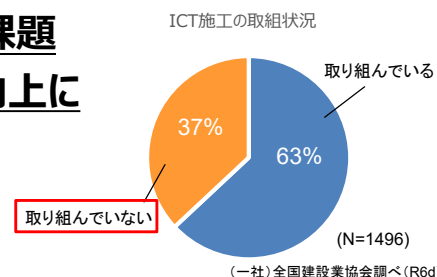
(省令)

※運用の詳細や留意事項は、「監理技術者制度運用マニュアル」に記載

注：営業所技術者等が専任現場の職務を兼務する場合に、建設業法26条第3項ただし書(現場技術者の兼務)を併用することは不可

背景・課題

- 「地域の守り手」である建設業においては、**担い手確保が喫緊の課題**
- 建設業の持続可能な発展のため、**現場管理の効率化・生産性向上に資する建設業のICT化が不可避**
- 建設分野におけるICT活用に向けた技術開発が進展しつつある一方、建設業のICT化は不十分な現状



第三次・担い手3法

- ①ICT活用による現場管理を努力義務化(特定建設業者・公共工事受注者)
- ②ICT活用による現場管理の下請に対する指導を努力義務化(元請)
- ③ICTを活用した現場管理の指針作成(国)
- ④公共工事でのICT活用に向けての助言・指導等(公共工事発注者)

赤字 事業者の取組
青字 国・発注者の取組

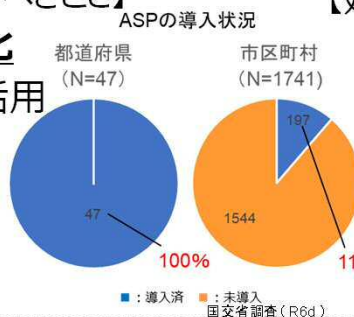
ICT指針の概要

- **建設業者によるICTを活用した生産性向上策への積極的取組み、ICTを活用した施工管理を担う人材育成が待ったなしの課題**
- **特定建設業者はもちろん、その他の建設業者についても、経営規模等に応じたICT化への取組みが不可欠**
- 建設業のICT化の実現には、建設業者だけでなく、**発注者・工事監理者・設計者等の理解が不可欠**
- 建設業者間での**共同での新技術の開発・研究の促進**による、さらなる技術開発推進が必要
- 工事現場においてICTを活用しやすくなるよう、発注者も通信環境の整備について協力
- **i-Construction2.0の推進も含めた建設業全体のICT化を推進し、省力化による生産性向上・建設業の魅力向上を実現**

【バックオフィスに関するICT活用のために取り組むべきこと】

- ・ **元請・下請間の書類等のやり取りの合理化**
- ・ **CCUS、建退共電子申請方式**の積極的活用
- ・ **電子契約**等の積極的活用

※国・自治体は、公共工事における**ASP**の積極的活用、**書類の簡素化**が必要



【建設現場へのICT導入にあたり、建設業者が留意すべきポイントと事例】

<留意点(例)>

- ✓ 工種・工程・要求精度に見合った最適な機器の選定
- ✓ ICT活用による技術者の兼任制度活用とのシナジー
- ✓ 下請業者等との連携・協働
- ✓ 技術者や技能者の技能向上



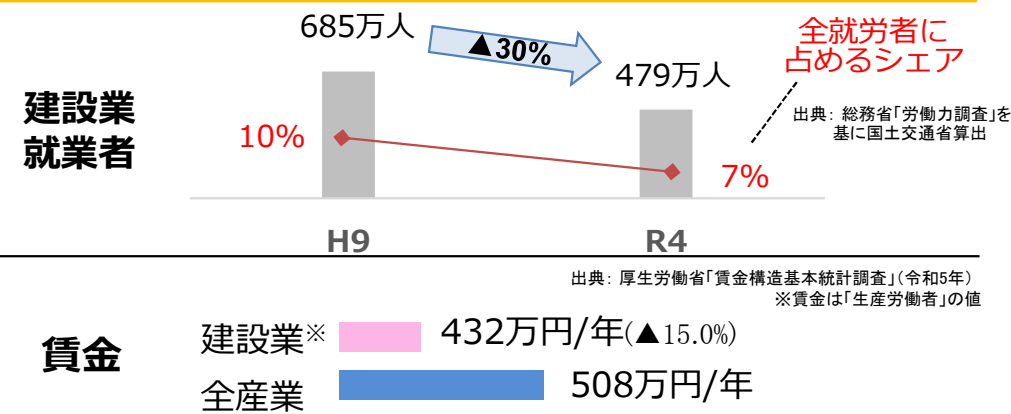
ウェアラブルカメラ



3Dレーザースキャナー

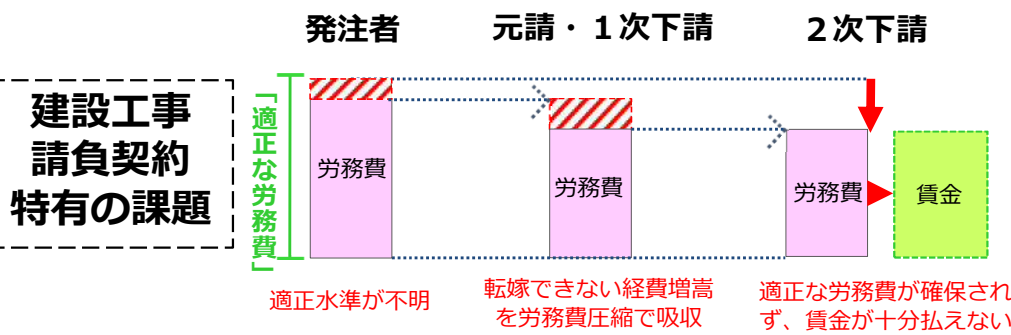
「労務費に関する基準」について

技能者の処遇を巡る建設業界の現状



- 建設業の中長期的な担い手を確保するため、**技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善**が必要。
- 一方、建設工事の請負契約の特性(※)を背景として、**重層下請構造の下、労務費(賃金の原資)は、技能者を雇用する下請業者まで適正に確保されていない。**
- 建設業の特性に対応し、**請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に支払われるための新たなルールが必要。**

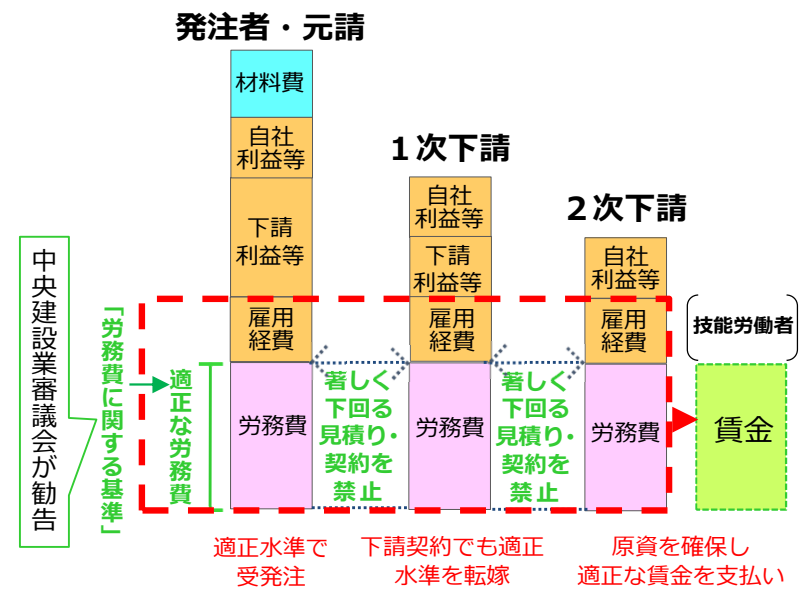
(※)総価一式での契約慣行の中、**労務費の相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず安価に請け負う業者が競争上有利** 等



建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

- **労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化**(建設業法25条の27)。
- 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成(同法34条)し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。また、**労務費等を内訳明示した「材料費等記載見積書」の作成を努力義務化**(同法20条)。
- 併せて、基準を**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**(同法20条、19条の3)し、**違反した業者は指導・監督**(同法28条)、**発注者は勧告・公表**(同法20条)の対象。
- これらにより、**適正な労務費が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において確保され、技能者の賃金として支払われることを図る。**

労務費確保のイメージ



- 第三次・担い手3法により、中央建設業審議会において、新たに「労務費に関する基準」を作成・勧告することとされたことを踏まえ、本基準の作成及び実効性確保のための具体的な検討を行うため、同審議会にワーキンググループを設けて議論してきたところ。

委員

(学識者等)

榎並 友理子 (日本アイ・ビー・エム(株)執行役員テクノロジー事業本部製統括本部長)
 恵羅 さとみ (法政大学社会学部准教授)
 大森 有理 (弁護士)
 座長 小澤 一雅 (政策研究大学院大学教授)
 楠 茂樹 (筑波大学人文社会系教授)
 佐藤 あいさ (パシフィックコンサルタンツ(株)事務管理センター副センター長)
 西野 佐弥香 (京都大学大学院工学研究科准教授)
 長谷部 康幸 (全国建設労働組合総連合賃金対策部長)
 堀田 昌英 (東京大学大学院工学系研究科教授)
 前田 伸子 ((公社)日本建築積算協会専務理事)

(受注者側)

青木 富三雄 ((一社)住宅生産団体連合会環境部長 兼 建設安全部長)
 荒木 雷太 ((一社)岡山県建設業協会会長・(一社)全国建設業協会元副会長)
 岩田 正吾 ((一社)建設産業専門団体連合会会長)
 白石 一尚 ((一社)日本建設業連合会人材確保・育成部会長)
 土志田 領司 ((一社)全国中小建設業協会理事(前会長))

(発注者側)

佐々木 隆一 (三菱地所(株)企画調査部長・(一社)不動産協会企画委員会委員長)
 丸山 優子 ((株)山下PMC代表取締役社長)
 三宅 雅崇 (東京都財務局技術管理担当部長)
 渡辺 直 (松戸市建設部長)
 渡邊 美樹 ((独)都市再生機構本社監査室長)

※50音順・敬称略・

主な論点

○「労務費に関する基準」の作成について

- ・ 適正な労務費の水準
- ・ 職種分野別の「基準値」の定め方
- ・ 基準値の決定・公表と改定の手続き

○「労務費に関する基準」の実効性確保策について

- ・ 契約段階における労務費確保に向けた取組
- ・ 労務費・賃金の支払段階における取組
- ・ 公共工事における上乗せの取組

開催状況

令和6年9月10日 第1回WG開催

11月6日 第2回WG開催

12月26日 第3回WG開催

令和7年2月26日 第4回WG開催

3月5日 第5回WG開催

3月26日 第6回WG開催

令和7年5月8日 第7回WG開催

6月3日 第8回WG開催

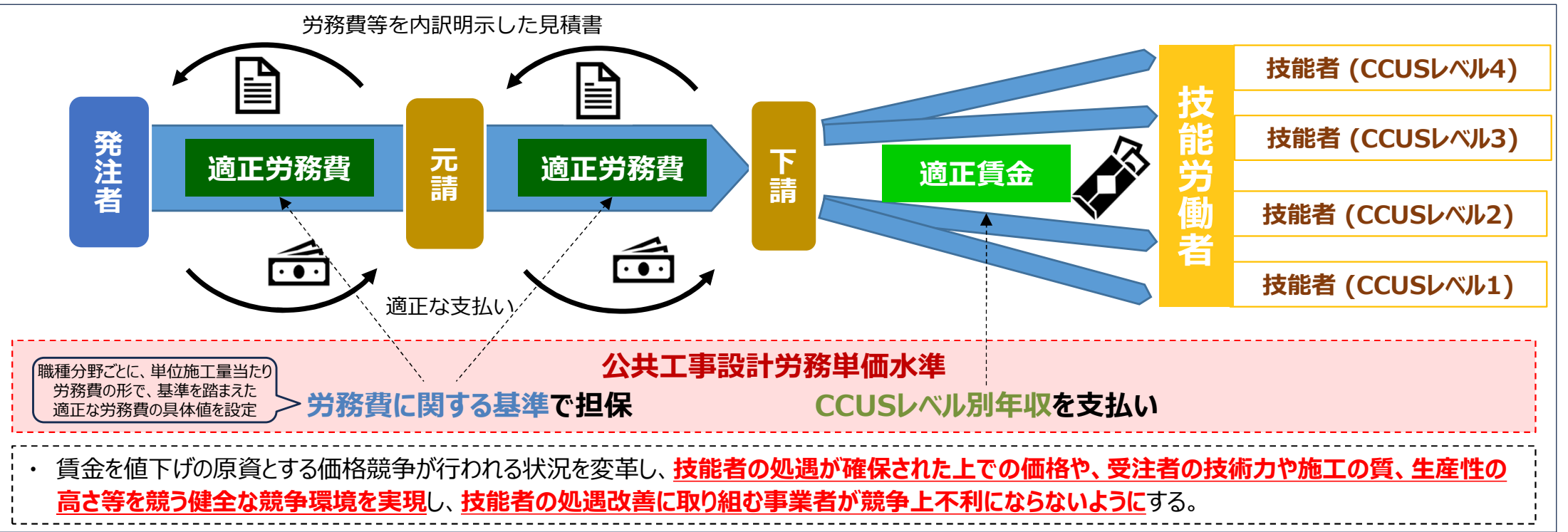
8月6日 第9回WG開催

9月18日 第10回WG開催

10月27日 第11回WG開催



「労務費に関する基準」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて**適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「CCUSレベル別年収」による、個々の**技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



実効性を確保

入口での取組（契約段階における実効性確保）

- **労務費・必要経費等を明示した見積書の商慣行化**による適正な労務費の確保
- **自主宣言制度(※)**による適切に技能者を処遇する事業者の見える化・優先選定 等

※改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、CCUSの活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者を見える化し、インセンティブを付与する制度

出口での取組（労務費・賃金の支払いの実効性確保）

- **CCUSレベル別年収**の支払いの推進
- 契約当事者による**コミットメント制度(※)**の活用を通じた適正な労務費・賃金支払いの確認 等

※請負契約において労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項を設け、注文者が受注者の労務費・賃金支払の状況等を確認できることとする制度

公共工事における上乗せの取組（公共発注者による実効性確保）

- 労務費ダンピング調査の実施
- 総労働時間を把握するための取組の実施 等

- 「労務費に関する基準」は、個々の技能者に、その経験・技能に応じた適正賃金が支払われるようにするため、公共工事・民間工事を問わず、発注者から技能者を雇用する建設業者までの全ての取引段階における建設工事の請負契約において、適正な労務費（賃金の原資）を確保することを目指すものである。

第1章 総論

- (1) 背景
- (2) 改正建設業法等における処遇改善に係る主な措置
- (3) 労務費に関する基準の作成及び勧告に係る検討
 - ①経緯
 - ②労務費に関する基準の位置づけ

第2章 建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費

- (1) 基本的な考え方
 - ①適正な労務費の水準
 - ②個別の請負契約に当てはめる際の留意点
- (2) 職種分野別の基準値
 - ①基準値の位置づけ
 - ②基準値の定め方
 - ③基準値の決定と改定の手続き

第4章 その他

- (1) 材料費等記載見積書に内訳明示する経費のうち、労務費以外のものの見積りに係る取扱い
- (2) 通常必要と認められる額を著しく下回る労務費等と疑われる場合の対応
- (3) 基準の見直し

第5章 結びに

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

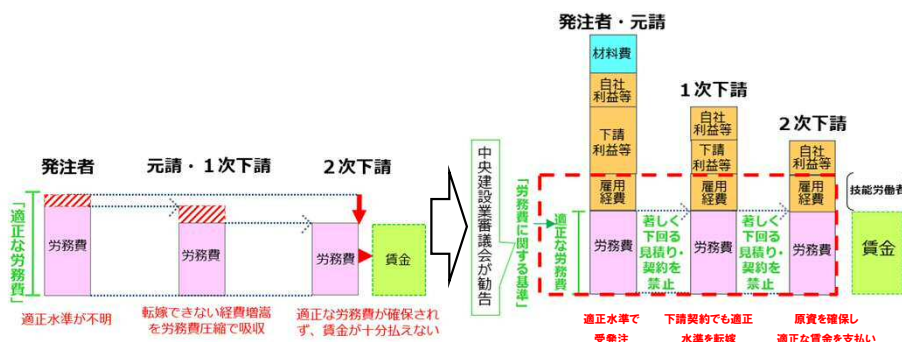
- (1) 実効性確保策の全体像
- (2) 契約段階において適正な労務費等を確保するための取組
 - ①基本的な考え方
 - ②労務費と併せて確保することが必要な経費の整理
 - ③労務費等を内訳明示した見積書の提出の促進
 - ④自主宣言制度による技能者の処遇改善を進める事業者の見える化
 - ⑤本基準を著しく下回る見積り・契約への指導・監督
- (3) 支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組
 - ①基本的な考え方
 - ②コミットメント制度を通じた適正な支払いの担保
 - ③技能者通報制度による適正でない賃金支払いの情報提供
 - ④労務費・賃金の支払い態様が悪質な事業者の見える化
- (4) 公共工事における上乗せの取組

- 「労務費に関する基準」は、技能者の処遇改善により建設業を持続可能なものとするため、「通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」を示すことにより、適正な労務費（賃金の原資）が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間の全ての取引段階の請負契約において確保され、技能者に適正な賃金が支払われることを目指すものである。

「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、「**建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費**」（＝適正な労務費）の相場観として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者は見積り時**（公共工事であれば入札時）に、**本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

建設工事の請負契約特有の課題



「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費（＝適正な労務費）」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に公共工事設計労務単価水準並とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、「**適正な労務費**」を**公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。
(高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。)

通常必要と認められる労務費 ＝ 適正な労務費

$$= \text{設計労務単価} \times \text{労働時間}$$

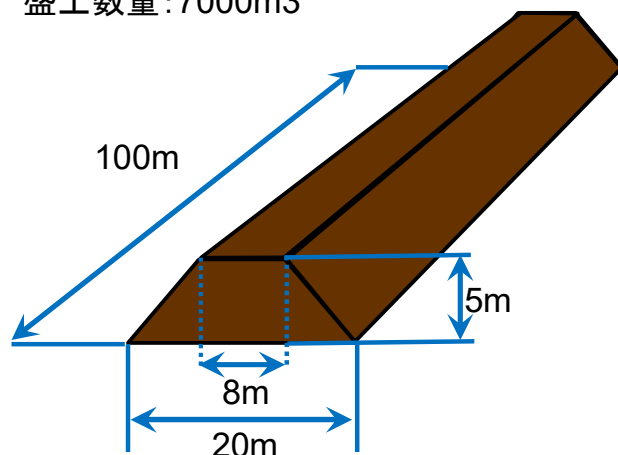
$$= \text{設計労務単価} \times \text{歩掛} \times \text{数量}$$

- 労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しないこと**、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- 個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値を、「労務単価×歩掛」の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表**。

- 歩掛は単位量当たりの作業を行う際に必要な労力
- 単位量の作業を行う場合には、単価表に記載されている労力が必要になる

例えば、ある作業・・・築堤盛土

盛土数量：7000m³



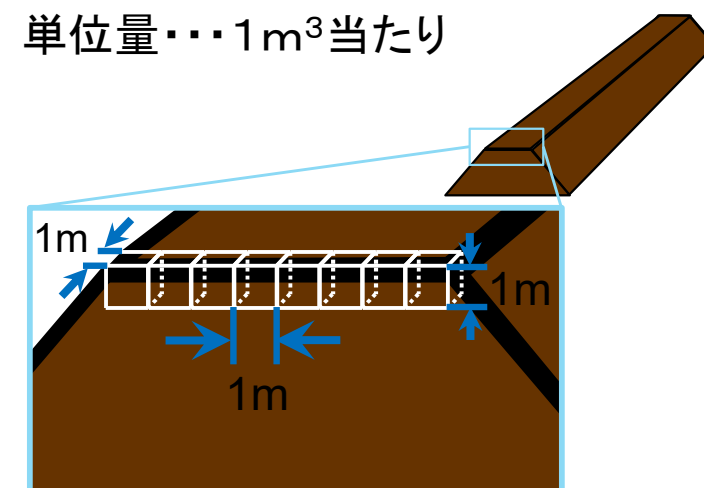
とある施工班・・・

- ブルドーザ(湿地、7t級) 1台
- 振動ローラ(土工用、11~12t) 1台
- 運転手(特殊) 2人
- 普通作業員 1人

で一班を編成して施工する



単位量・・・1m³当たり



必要な
労力を
考えると

工事名	鯉土竜川改良工事（当初）		工種区分	河川工事
単価表〇-〇	築堤盛土（幅4.0m以上、施工数量10,000m ³ 未満、障害無し）		1m ³ 当たり	単価表
種別	細別	規格	単位	数量
労務費	運転手(特殊)		人	0.0054
	普通作業員	7t級ブルドーザ(賃料)	人	0.0027
材料費	軽油		L	0.5730
機械費	ブルドーザ	湿地 7t級	日	0.0027
	振動ローラ	土工用 質量11~12t	日	0.0027
諸雑費	まるめ		式	1
築堤盛土（幅4.0m以上、施工数量10,000m ³ 未満、障害無し）の日当たり施工量			m ³ /日	370

×370(1日当たり
施工できる数量)
すると・・・

数量	数量
2人	38人
1人	19人
212 L	4,028 L
1日	19日
1日	19日

この作業を1日
行う際に必要な
労力が分かる

この工事で必要
なトータルの
労力が分かる

労務費に関する基準を踏まえた「基準値」の公表

- ▶ 価格交渉における、本基準に沿った適正な労務費の確保をより円滑に進めるため、国土交通省において、**職種分野別に、本基準を踏まえた適正な労務費の具体値を、トンあたり、平米あたり等の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表。**
 - ▶ 基準値は、各専門工事業団体・元請団体・国土交通省による「職種別意見交換会」等を経て決定。
 - ▶ 基準値は、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の値とし、個別の請負契約においては、**受注者が現場ごとに本基準を踏まえて労務費等を適正に見積ること、注文者がそれを尊重することが必要。**
- ※基準値の定めのない職種分野においても、本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性に変わりはない。

基準値のフォーマット

※建築工事の原則パターン

対象工事					「労務費の基準値」の前提となる標準的な規格・仕様		
工事の種類		●●工事					
標準的な規格・仕様		□□□					
条件	××の種類	×××					
	△△の種類	△△△					
労務費の基準値(例)		1,754(円/m ²)(例)					
内訳	職種	施工単位当たり歩掛 (人・日/m ²)	設計労務単価 (円/人・日)	施工単位当たり歩掛 ×設計労務単価 (円/m ²)	<div> <div>日当たり作業量 (参考値) (m²/人・日)</div> <div> 16.67 m²/人・日 =1÷0.06 人・日/m² </div> </div> <div>日当たり作業量 (参考値) ※施工単位当たり 歩掛の合計の逆数</div>		
	●●工	0.05	30,000	1,500.00			
	■作業員	0.01	25,400	254.00			
	合計				1,754.00		
<div> 設計労務単価：令和○年3月から適用する公共工事設計労務単価（東京）による 労務歩掛：◇◇◇◇◇による （内訳の職種も同資料に沿ったもので計算過程を示したもの） 「日当たり作業量（参考値）」は、職種を問わず、「施工単位当たり歩掛」の合計の逆数から算出した参考値である。 </div> <div> 【代表的な歩掛の作業内容】 □□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業 </div> <div> 【条件】 ・条件は以下の通り。 ××の種類：××× △△の種類：△△△ ・◆◆◆◆が必要な場合は別途計上する。 </div> <div> 【留意点】 ・主な作業内容としては、上記条件における□□□における製作・加工・組立・設置・撤去、×××の設置、△△△の作業を想定しているが、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、現場毎で考慮し、適切な補正を行う必要がある。 ・……（例えば、作業に当たっての制約要件（作業場所の広さ等）など【条件】を補足する内容を記載することを想定）を基本とする </div> <div> <div>算出に使用した設計労務単価と歩掛の詳細</div> <div> 見積・価格交渉等の場面における留意点 （職種別意見交換会において検討し、その結果を反映した内容を記載） </div> </div>							
<div> なお、上記条件と異なる場合には、個々の建設工事の実態に即して、適切な補正を行う必要がある。 </div>							

基準値（案）の例

職種分野	基準値	適用条件等
鉄筋工事 (建築)	71,472円/t	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の鉄筋の工場加工 及び現場組立、コンクリート打設時 における合番 条件： RCラーメン構造、階高3.5～4.0m 程度、形状単純 等
型枠工事 (建築)	5,291円/m ²	代表的な歩掛の作業内容： 建築構造物等の合板型枠の加工 及び組立、コンクリート打設時の合 番、型枠点検及び保守、型枠の取 外し 条件： 普通型枠合板、ラーメン構造・地上 軸部、階高3.5～4.0m程度 等

※職種分野別に代表的な基準値（東京都の例）を例示
※基準値は個別の請負契約においてそのまま適用できるものではなく、特殊な気象条件や現場制約等がある場合には、具体的な作業内容や施工条件等を踏まえ、基準値を補正して労務費を算出する必要がある。

上記、鉄筋、型枠のほか、左官、潜かん、橋梁、造園等の
職種分野において基準値の作成に向け調整中

職種別意見交換会の実施状況

- 令和6年11月以降、型枠、鉄筋、住宅分野から意見交換を開始し、これまで計25の職種別意見交換会を実施。
- 職種別意見交換会では、各業界の実情に応じた「労務費の基準値」の示し方や、これに当たっての留意点、実効性の確保について議論。**意見交換を踏まえ**、現在、14の職種について「**労務費の基準値(案)**」を、「**労務費の基準に関するWG**」に提示。※令和7年10月末時点
- 第11回WGまでに案を提示した基準値については、改正法の全面施行までの公表を基本とし、引き続き調整中の職種から検討を進めつつ、その他の職種についても業界団体からの意向を踏まえて順次対応。

開催した職種別意見交換と構成員

※記載順は、職種は開催順・団体名は五十音順

凡例 ○ : 第11回WGまでに案を提示 ● : 調整中

(全職種共通)建設産業専門団体連合会、全国建設業協会、 全国中小建設業協会、日本建設業連合会		板金・ 屋根ふき ●	全日本瓦工事業連盟、日本金属屋根協会、 日本建築板金協会
型枠 ○	日本型枠工事業協会	解体 ●	全国解体工事業団体連合会
鉄筋 ○	全国圧接業協同組合連合会、全国鉄筋工事業協会	鉄骨 ○	鉄骨建設業協会
住宅分野 ○	住宅生産団体連合会、全国建設労働組合総連合、 全国工務店協会、全国住宅産業地域活性化協議会	トンネル ●	日本推進技術協会、日本トンネル専門工事業協会
左官 ○	日本左官業組合連合会	防水 ●	全国防水工事業協会
電工 ○	全日本電気工事業工業組合連合会、日本計装工業会、 日本電設工業協会	潜かん ○	日本圧気技術協会
塗装 ●	日本塗装工業会	さく岩 ●	日本発破・破砕協会
とび ○	日本建設躯体工事業団体連合会、日本鳶工業連合会	切断穿孔 ○	ダイヤモンド工事業協同組合
内装 ●	全国建設室内工事業協会、全日本畳事業協同組合、 日本建設インテリア事業協同組合連合会、 日本室内装飾事業協同組合連合会、日本畳産業協会	タイル・ サッシ・ ガラス ●	建築開口部協会、全国板硝子工事協同組合連合会、 全国板硝子商工協同組合連合会、全国タイル業協会、 日本サッシ協会、日本タイル煉瓦工事工業会
空調衛生 ○	全国管工事業協同組合連合会、全国ダクト工業団体連合会、 日本空調衛生工事業協会、日本計装工業会、日本配管工事業団体連合会 日本保温保冷工業協会、日本冷凍空調設備工業連合会	エクステリア ●	日本エクステリア建設業協会
土工 ○	全国圧入協会、全国基礎工事業団体連合会、 全国クレーン建設業協会、全国コンクリート圧送事業団体連合会、 全国特定法面保護協会、日本アンカー協会、日本ウェルポイント協会、 日本機械土工協会、日本基礎建設協会、日本グラウト協会、 日本建設あと施工アンカー協会、日本建設躯体工事業団体連合会	橋梁 ○	日本橋梁建設協会、日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会、 プレストレスト・コンクリート建設業協会、 プレストレスト・コンクリート工事業協会
		警備 ○	全国警備業協会
		造園 ○	日本造園組合連合会、日本造園建設業協会
		上下水道 ●	全国管工事業協同組合連合会、日本管路更生工法品質確保協会
		土間 ●	日本左官業組合連合会、日本土間業組合連合会

- 「労務費に関する基準」は、あくまで適正な労務費の水準の目安であり、基準値として示される額そのものを個別の請負契約に当てはめるためのものではない。
- 個別の請負契約においては、個別の施工条件や作業内容等を踏まえ、「作業に対応する公共工事設計労務単価（円/人日（8時間））」に「歩掛（人日/単位施工量）」と「施工数量」を乗じて労務費を算出する。
- 価格交渉を円滑に進める観点から、別途職種分野別に「労務費の基準値」も作成するが、具体の施工条件や作業内容等を踏まえ、基準値を補正して労務費を算出すべきものである。
- 「請負」契約として、歩掛よく（生産性高く）施工できる会社は競争上有利になるが、技能者の賃金（労務単価）を削って価格競争を行うことは許されず、建設Gメンの指導の対象となりうる。
- 高い技能を持つ技能者が施工する場合などにおいては、受注側が労務単価を公共工事設計労務単価水準から割り増して見積もり、注文者と価格交渉することが可能。
- 公共工事設計労務単価には経費は含まれないため、法定福利費（事業主負担分）や安全衛生経費等は必要額が別途計上される必要がある。

中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において適正な労務費を確保

- 受注者が、個別契約に即し、自社の歩掛を基に算出した労務費や必要経費を明示した見積りを作成。注文者は、当該見積りを尊重。
- 両当事者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を書面で締結。信義に従って誠実にこれを履行。
- 適正に労務費・賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。
- 建設Gメンの調査を踏まえ、ダンピングによる価格低下と生産性向上による価格低下を見分けた上で、許可行政庁が指導・監督等。

実効性確保策

労務費に関する基準を活用した見積・契約をガイドする「運用方針」を提示

必要経費の取扱い明確化

- ・労務費の確保にあたり、労働者の処遇に必要な他の経費へのしわ寄せを防ぐことが必要。
- これまでも、通常必要と認められる原価として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費の事業主負担分、安全衛生経費、建退共掛金**）を、見積書における内訳明示の対象として位置づけ、著しく低い額での見積り等を禁止。
- 基準値の公表時「雇用に伴う必要経費」を含んだ額を参考値として公表

労務費等を内訳明示した見積書の作成・普及に向けた取組

- ・中小事業者や一人親方など、従前見積書提出慣行がないものも含め、労務費等を内訳明示した見積書（材料費等記載見積書）の作成による適正労務費の確保が必要。
- 国土交通省において、**専門工事業者向けに労務費等を内訳明示した見積書の様式例及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示。**
- 各業種別の専門工事業団体において、労務費等の内訳明示に対応した標準見積書の作成・利用を促進。

自主宣言制度の導入

- ・適正な労務費を確保し、適正な賃金等を支払う優良事業者が競争上評価され、不利にならないような仕組みの構築が必要。
- 改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者向けに「**建設技能者を大切に**
する企業の自主宣言制度」を創設し、**HP掲載・経審加点等のインセンティブを付与。**

建設Gメンによる調査等の実施

- ・著しく低い労務費等による見積りを行う事業者に対し、許可行政庁が適切にペナルティを課すことが必要。
- 材料費等記載見積書について一定期間の保存を義務付け。「駆け込みホットライン」等により広く端緒情報を収集し、**ダンピングの疑いある契約を効果的に抽出。**
- 材料費等記載見積書について、受注者が提出した当初版と最終版の差額等を比較し、ダンピングが起きていないか、その原因者や要因、違法性の疑いを確認。**

労務費・賃金の適正な支払いに係る実効性確保策

中長期的に目指すべき将来像

支払い段階(出口)において適正な労務費・賃金を確保

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、CCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムも活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

実効性確保策

CCUSレベル別年収支払いの促進

・技能者の処遇改善に向け、技能者の技能・経験に応じた設計労務単価水準の適正な賃金支払いを進めることが必要。
→CCUSレベル別年収について、目標値と標準値の2つの水準の値を設定。
→**適正な賃金として目標値の支払いを推奨すると共に、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認。**

コミットメント制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。
→請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「**コミットメント制度**とする)を**標準請負契約約款に導入**
→任意の制度としつつ、活用を推奨する。

技能者通報制度の導入

・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、賃金を受け取る技能者からも確保できる仕組みを構築することが必要。
→**デジタル技術を活用した技能者からの賃金に係る情報提供制度を導入。**
→通報については、建設Gメンが雇用主となる建設業者の取引状況について詳細調査を実施する端緒情報として活用。

国土交通省による悪質事業者の公表

・労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者が市場で選択されない環境を整備することが必要。
→**建設Gメン等による調査の結果、労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者の見える化**を実施。

公共工事における上乗せの実効性確保策

○ 公共工事の特性を踏まえ、適正な労務費の確保に際し、公共工事の受発注者においては、公金支出の適切性の担保・健全な競争環境の実現と公共工事の品質確保のための担い手確保について、一定の役割を果たすことが必要

中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において
適正な労務費を確保

○公共工事の適正な施工が通常見込まれないダンピング契約の締結を防止するとともに、不正行為を排除すること。

支払い段階（出口）において
適正な労務費・賃金を確保

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。
○公共工事の発注者において、受注者の協力のもと、労務費・賃金の支払い状況、労働時間等の把握に努めること。

実効性確保策

入札金額内訳書における労務費等の内訳明示を義務化
・応札者は、労務費の基準を参考としつつ、自らの歩掛に即した労務費を算出し、それを明示した入札金額内訳書の提出が必要。

公共発注者による労務費ダンピング調査の実施
・公共発注者は、労務費の適正性を確認するため「**労務費ダンピング調査**」を実施するなど、現行のダンピング対策を強化することが必要。

コミットメント制度の導入（再掲）
・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。
→請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項（総称して「**コミットメント制度**とする）を標準請負契約約款に導入
→任意の制度としつつ、活用を推奨する。

賃金・労働時間等の実態調査の実施と活用方法の検討
・公共工事において、当該工事における総労働時間を把握し、公共工事設計労務単価と当該総労働時間から計算される「**支払われるべき労務費**」と「**実際に支払われた労務費**」の比較を国土交通省直轄工事にて試行的に実施し、その実施方法や比較結果を用いた適切な事業者選定の方法を検討。

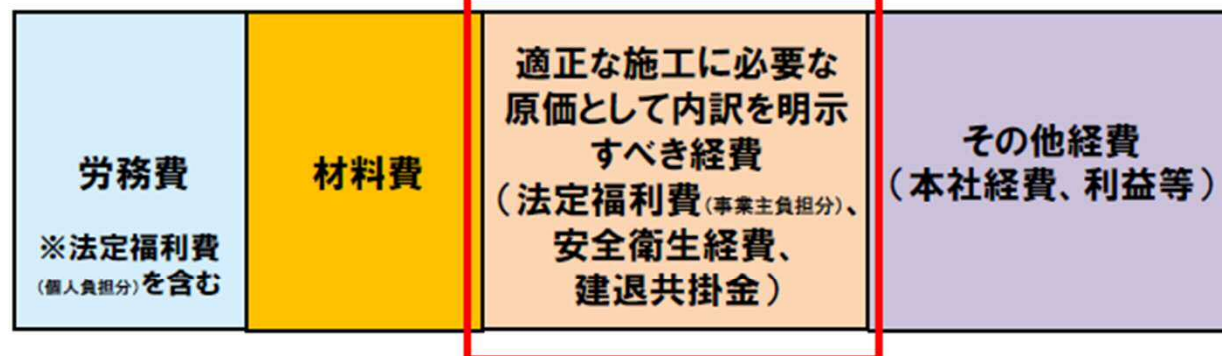
- 労務費に関する基準制度の実効性を確保するため、「契約段階での適正な労務費の確保（入口の実効性確保）」「労務費・賃金の適正な支払いの担保（出口の実効性確保）」の2つの側面から実効性確保策を別途講じることとされている。
- 「入口の実効性確保」のポイントは、まず受注者に労務費・必要経費を内訳明示した見積書を作っていただくこと。その上で、注文者はその見積書を尊重していただくこと。
- 「出口の実効性確保」のポイントは、技能者を雇用する建設業者が、技能者と適切に雇用契約を結び、「CCUSレベル別年収」に応じた適正な賃金を支払うこと。また、その支払いを会社任せにせず、契約当事者・技能者など、さまざまな角度から担保すること。
- あわせて、公共工事については、その受発注者の役割を踏まえ、より上乗せでの対応を行うこととしている。

労務費とあわせて確保すべき「必要経費」の取扱い明確化

改正建設業法第20条に基づき見積書で内訳明示すべき必要経費の範囲について

- 技能者の総合的な処遇を確保するためには、請負契約において、労務費（賃金の原資）だけでなく、一定の範囲の必要経費についても確保されることが必要。
- この際、建設業法における「通常必要と認められる原価」として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費、安全衛生経費、建退共掛金**）について、材料費・労務費と同様に内訳明示の対象とし、適正額を著しく下回る見積り・見積り変更依頼を禁止。**労務費確保に伴うしわ寄せをまずもって防ぐ。**

<工事価格の構成イメージ>



- また、上記の費目以外にも、事業主は雇用に伴う必要経費を負担しており、賃金をはじめとする労働者の適切な処遇に必要な費用を原資とした価格競争が行われることのないよう、契約当事者間で、その負担について十分に協議することが必要である。

法定福利費 (事業主負担分)

- これまで、建設業者に対し、「標準見積書」の活用などにより、法定福利費が明示された見積書の提出と、その尊重を要請
- 法定福利費は、関係法令に基づき義務的に負担する経費であり、必要経費として確保する必要

安全衛生経費

- これまで、建設業者に対し「安全衛生対策項目の確認表」や「標準見積書」の活用などにより、その適切な確保を要請
- 安全衛生経費は、労働安全衛生法に基づく労働災害防止対策等を実施するための経費であり、必要経費として確保する必要

建退共掛金 (見積もる者が証紙又はポイントを購入する場合)

- これまで、受注者が建設業退職金共済制度の加入事業者である場合は、公共工事、民間工事の別を問わず、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費として、適正な確保を要請
- 建退共掛金は、中退共法に基づき建退共制度加入事業者（又は証紙一括購入を受託する元請）が負担する経費であり、必要経費として確保する必要
- ※ 建退共制度関係事務については、できる限り、元請が受託するようお願いしているところであり、その運用を変更することを意図するものではない

「労務費に関する基準」の運用方針について

- 労務費に関する基準の勧告とあわせ、国土交通省において、本基準に基づく価格交渉時の留意点等の詳細を整理した「『労務費に関する基準』の運用方針」を提示。
- 本基準において位置づけられた適正な労務費が請負契約において適切に確保されるよう、労務費等を内訳明示した見積書の提出・尊重等の、「基準」「運用方針」等に沿った新たな商習慣の定着を図る。

運用方針の構成

○「労務費に関する基準」に基づく取引について、計71の運用方針を提示

① 基準に関する基本的な考え方・取扱い（方針1～15）

- …「通常必要と認められる労務費（基準値）」と異なる額での見積りの取扱いについて
- …精算を行うことに係る考え方について 等

② 受注者の対応（方針16～24）

- …受注者が、再下請負先からあらかじめ見積りを取らずに、注文者に対して見積書を提出する場合の取扱いについて 等

③ 注文者の対応（方針25～35）

- …注文者側から様式を指定して見積りを求める場合について 等

④ 発注者-元請（総合工事業者）間の見積り・契約における対応（方針36～56）

- …民間発注者として、どのように建設工事の予算を決めるべきか
- …発注者は見積期間をどのように確保すべきか
- …元請（総合工事業者）が発注者に提出する見積書についても、労務費の内訳明示をしなければならないのか。等

⑤ コミットメント制度における取扱い（方針57～71）

- …コミットメント制度のメリットについて 等

○専門工事業者向けに労務費・必要経費等を内訳明示した見積書の様式例（詳細版・簡易版）及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示

⇒見積書様式例については、各専門工事職種の見積りの取扱いの事情に応じ、専門工事業者団体においてアレンジして活用可能



↓運用方針はコチラのページから↓



「労務費に関する基準ポータル」

「コミットメント制度」について

コミットメント制度の概要

- 「コミットメント制度」とは、受注者が注文者に対し、適正な賃金や労務費を、雇用する技能者や直接の下請事業者を支払うこと等を約するとともに、必要に応じて注文者がその支払いに関する書類等の提出を求めることができる規定
- 「労務費に関する基準」において、その実効性確保策として、契約当事者によるコミットメント制度の活用を通じた労務費・賃金の適正な支払の担保の取組が位置づけられた

◆労務費に関する基準(抄)

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

(3) 支払段階において適正な水準の労務費・賃金を確保するための取組

②コミットメント制度を通じた適正な支払いの担保

・労務費・賃金の適正な支払に係る表明や情報開示への合意に関する条項(総称して「コミットメント制度」という)を

標準請負契約約款に導入するとともに、サプライチェーン全体の個々の取引における活用を推奨することにより、

契約当事者間において適正な水準の労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが適切である。

コミットメント条項について(ポイント)

(1)コミットメントの趣旨

- ・個々の取引において適正な労務費が支払われ、末端の事業者まで行き渡ることが重要
- ・行政による監督指導を補完する仕組みとして、契約当事者間において、労務費や賃金の支払いについて約束し、確認することを可能とするのが「コミットメント条項」である

(2)コミットメントする(約束する)内容について

- ①適正な賃金を雇用する技能者に支払う
- ②適正な労務費を下請事業者に支払う
- ③下請事業者との間で、コミットメント条項を含む下請契約を締結する ※(A)導入の場合
- ④①～③について、注文者の求めに対して、関係書類(※)を提出する(情報開示する)

※①については誓約書、②及び③については契約書の写しで可

(3)コミットメント条項の導入について

- ・全ての標準約款(公共・民間(甲・乙)・下請)に、「選択条項」として追加(契約当事者の任意で導入)
- ・コミットメント条項を導入する場合、以下の(A)(B)のパターンから選択
 - (A)①②に加え、③を約する(下請契約においてもコミットメント条項の導入を約する)
 - (B)①②のみを約する (下請契約においては個別に導入を判断する)
- ・労務費の行き渡り確保の観点からは(A)を基本としつつ、(B)も選択可能とすることで、導入可能なところからの活用を推奨

発注者・元請間の契約における条項(A)(B)の選択制について

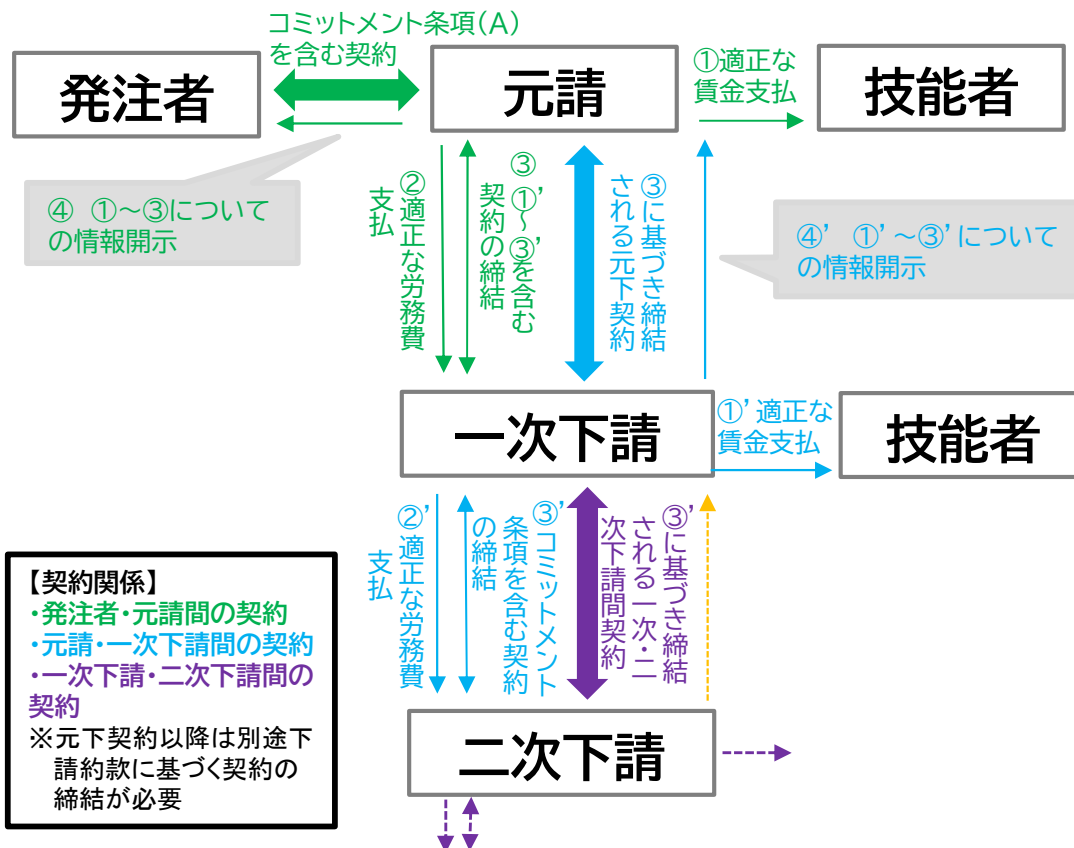
(A) 一次下請以降の段階までコミットメント条項の導入を約する

●元請が発注者に対して約束

- ①元請による技能者への適正な賃金支払
- ②元請から一次下請に対する適正な労務費支払
- ③元下間での以下①'～④'を含む契約の締結

- ①' 一次下請による技能者への適正な賃金支払
 ②' 一次下請から二次下請に対する適正な労務費支払
 ③' 一次・二次下請間でのコミットメント条項を含む契約締結
 ④' ①'～③'についての情報開示
 ※元請は①'～④'の行動を約する者を一次下請とすることに
 ついて発注者に対して約束

④ ①～③についての情報開示

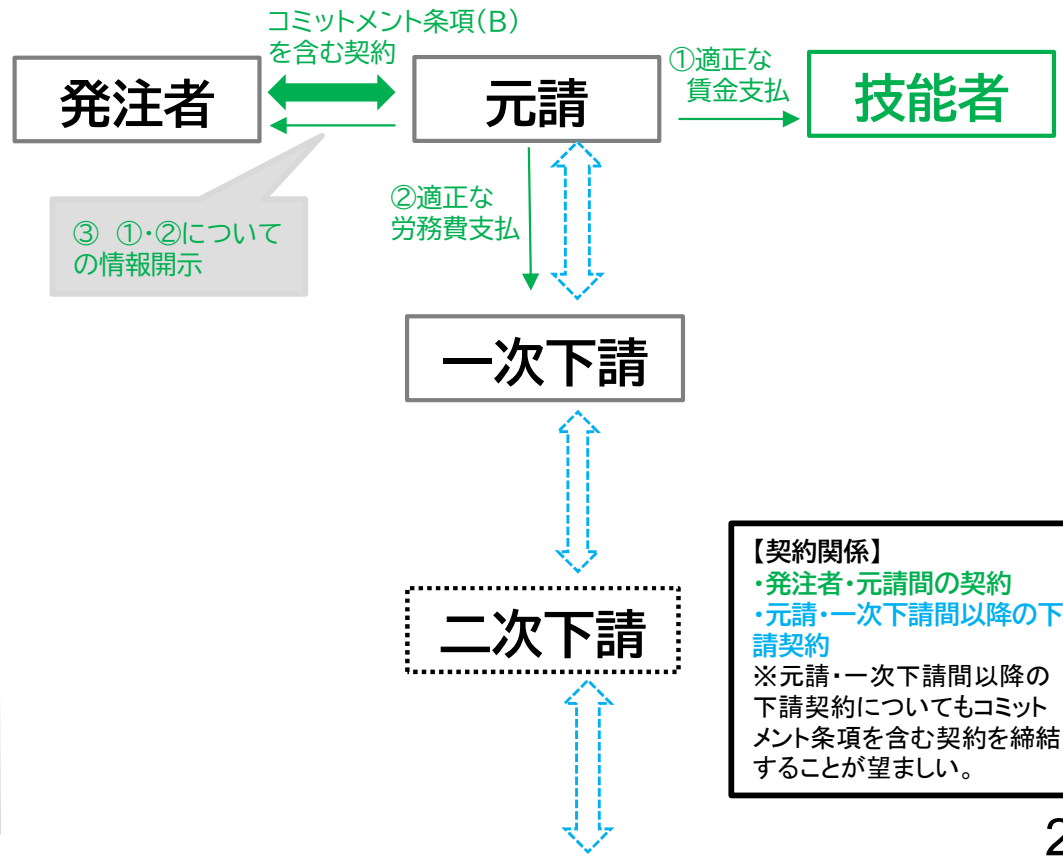


(B) 契約当事者間に限定しコミットメント条項を導入

●元請が発注者に対して約束

- ①元請による技能者への適正な賃金支払
- ②元請から一次下請に対する適正な労務費支払

③ ①及び②についての情報開示



関係者の皆様に取り組んでいただきたいこと

- 公的役割を担う建設業を持続可能な産業とするため、技能者の賃金を原資とした低価格競争をしている現状が、労務費に関する基準制度により、生産性の高さと、技能者の処遇を確保した上での価格による健全な競争に変わるようにしていきたい。
- 建設業者は、
 - ・ 労働者に払う賃金の原資は競争の対象にしない、という認識を持っていただきたい。
(※生産性向上により短い時間・少ない人数で施工する試みは歓迎される)
 - ・ そのため、総価一式ではなく、労務費等を内訳明示した見積書での価格交渉、自主宣言を行う取引先の優先選定など、新たな商習慣を定着させていただきたい。
 - ・ 将来の担い手確保・若者入職促進に向け、建設業の厳しい労働環境と、CCUSレベルに応じた適正な賃金を払っていただきたい。このため、レベル判定受検などCCUSの一層の活用拡大をお願いしたい。
- 発注者も、
 - ・ 持続的な安定発注という発注者利益を念頭に、安ければいいという認識ではなく、パートナーシップを持っていただいて、労務費をしっかりと支払っていただきたい。
(見積書に記載された労務費・必要経費を値切る行為は建設業法違反となりうる。)
 - ・ 特に、公共発注者をはじめ、反復継続して工事を発注する主体においては、コミットメントの活用など、発注者としてできる取組の実践をご検討いただきたい。

（参考資料）

関係者の皆様への周知メッセージ

※周囲の方への制度周知にご活用ください

発注者・建設業者のみなさまへのメッセージ

- ▶ 「**持続的な安定発注**」に向けた建設業の担い手確保のためには、
 - 賃上げにより**担い手の処遇を改善**すること、そのために、建設業者が賃金の原資である**労務費を適正に確保**できるようにすること
 - **発注者を含む関係者の行動変容**により、担い手の賃金を競争原資とした**ダンピングによる受注競争を撲滅し、生産性や技術に基づく健全な競争環境へ転換**すること





が不可欠です。

- ▶ そのため、建設業法等が改正され、**令和7年12月から**、建設工事の請負契約の**価格交渉・契約締結について新たなルールが適用**されることになりました。

発注者のみなさまへのメッセージ

発注者の皆様におかれては、

以下のルールを遵守して取引していただくようお願いいたします。

-  工事の規模等に応じて**十分な見積り期間**を設けるとともに、受注者から提出された**見積書を考慮・尊重**してください
-  提出された見積書に対し、**労務費等※**が著しく低くなるような見積り**変更依頼はしない**でください
これに違反して契約締結した場合は、**勧告・公表の対象**となる可能性があります
-  従前に引き続き、取引上の地位を不当に利用し、総価として通常必要と認められる**原価に満たない金額による契約締結はしない**でください
-  技能者を雇用する建設業者は、労務費だけでなく**雇用に伴う経費**も確保する必要があることに留意してください

建設業者のみなさまへのメッセージ①

建設業者の皆様におかれては、**受注に当たって、
以下のルールを遵守**して取引していただくようお願いいたします。



労務費等が著しく低くなるような見積りはしないでください

違反した場合は、国土交通大臣等からの**指導・監督**の対象となる可能性があります



**適正な労務費を算出した上で労務費等※を内訳明示した見積書
を作成・提出し、これを10年間保存してください**

注文者から請求があった場合は、契約成立までに見積書を交付しなければなりません





**正当な理由なく、総価として通常必要と認められる原価に
満たない金額による契約締結はしないでください**


違反した場合は、国土交通大臣等からの**指導・監督**の対象となる可能性があります


建設業者のみなさまへのメッセージ②

建設業者の皆様におかれては、**注文に当たって、以下のルールを遵守**して取引していただくようお願いいたします。

- 

工事の規模等に応じて**十分な見積り期間**を設けるとともに、受注者から提出された**見積書を考慮・尊重**してください
- 

提出された見積書に対し、**労務費等※**が著しく低くなるような見積り**変更依頼はしない**でください
違反した場合は、国土交通大臣等からの**指導・監督**の対象となる可能性があります
- 

従前に引き続き、取引上の地位を不当に利用し、総価として通常必要と認められる**原価に満たない金額による契約締結はしない**でください
違反した場合は、国土交通大臣等の**指導**又は**公正取引委員会への措置請求**対象となる可能性があります
- 

技能者を雇用する建設業者は、労務費だけでなく**雇用に伴う経費**も確保する必要があることに留意してください

みなさまへのメッセージ

技能者の処遇を犠牲にした**いわゆるダンピングによる受注競争を撲滅**し、技術に基づく**健全な競争環境**を、建設工事の取引に関わる**全ての当事者のパートナーシップ**のもとで実現するため、
以下について**ご理解・ご協力**をお願いいたします。

- ✓ 技能者と適切に**雇用契約を結ぶ**とともに、**CCUS能力評価**の受検、**CCUSレベル別年収**水準での賃金支払いを推進してください
- ✓ 「**建設技能者を大切に**する企業の**自主宣言制度**」による自主宣言を行うとともに、宣言企業相互の取引先としての優先選定を推進してください
- ✓ **書面での請負契約締結**を徹底するとともに、契約に**コミットメント条項**を積極的に導入し、契約当事者間での**適正な労務費**の支払い、技能者へ**適正な賃金**の支払いの確認を推進してください
- ✓ **適正な労務費(賃金の原資)確保**に併せて、**適正な工期**を確保してください
通常必要と認められる期間に比べ**著しく短い工期**による契約締結は、**注文者・受注者とも禁止**されています

本資料は、令和7年度第1回建設キャリアアップシステム処遇改善協議会資料及び建設工事における労働災害防止及び一人親方に関する説明会資料を編集し、作成したものです。

建設業の一人親方対策

令和8年2月

中国地方整備局 建政部

建設業適正契約推進官 中田 好彦

現状

- 国土交通省においては、
 - ・ 老後の生活や怪我時の保障など**技能者に対する処遇改善**
 - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による**公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成 24 年度から社会保険加入対策を推進**しており、社会保険の加入率は、令和 6 年度には、**企業単位でほぼ 100%、技能者単位で 95%**と、一定の改善がみられる。
- 一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴って、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）**が行われている可能性がある。
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいるとの見解が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

課題

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図した、偽装請負としての一人親方化が進むことは、**技能者の処遇低下**のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、**公正・健全な競争環境の阻害**を招く。

一人親方の取組に関する申合せ(進捗状況①)

令和6・7年度（申合わせ事項）（抄）

進捗状況

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国交省は・・・定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、・・・事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国交省は、・・・一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めているチェックリスト等の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国交省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、・・・規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結（社員化）が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、・・・元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国交省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわゆる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国交省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国交省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されることがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方が否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国交省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国交省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

令和6年度一人親方の実態調査を実施（参考資料参照）。令和7年度も実施予定。

発注者も対象、地方部を重点的な対象とした一人親方に関する説明会をR6.11～R7.3開催（別紙参照）

一人親方の実態調査（参考資料参照）では、チェックリストの活用率は12.7%にとどまる

国交省の調査（参考資料参照）では、現場入場を認めない取扱い、保険未加入のうち約3割

一人親方に関する説明会において周知（再掲）

厚労省と連携し、建設業団体へ通知を发出（R7.5）

一人親方に関する説明会において周知（再掲）

CCUS上で一人親方にフラグ表示されるよう改修（R7.3～）

一人親方の取組に関する申合せ(続き)(進捗状況②)

令和6・7年度(申合わせ事項)(抄)

進捗状況

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- ・建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- ・国交省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- ・国交省は、・・・たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- ・国交省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- ・国交省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- ・国交省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。

▶ 国交省の調査(参考資料参照)では書面契約の実施状況は、約5割

▶ 「改正建設業法説明会」を建設業者・発注者向けに実施(R6.12~R7.1)

▶ 令和7年度中によりわかりやすくメリット・デメリットを整理すべく検討中

▶ 一人親方に関する説明会において、一人親方と社員の働き方の違い等を周知

▶ 法定福利費について、改正建設業法に基づく措置として、必要経費として内訳明示する方向で法施行に向けて検討中

▶ 一人親方に関する説明会において周知(再掲)

▶ 国・地方公共団体に対して平準化の取組を推進するよう要請

実施概要(一人親方関連)

- 令和5年度より、一人親方及び一人親方と契約する事業者を対象とし、適正な社会保険加入に対する関心が高まるよう働きかけ、適正でない一人親方の雇用契約への移行を促進するとともに、一人親方の適正な請負契約について周知することを目的に説明会を実施。
- 令和6年度においては、「一人親方の取組に関する申合せ(※)(R6.6.20)」を踏まえ、一人親方・契約事業者に加えて発注者も対象とし、さらに地方部を重点的な対象とするなど、取組を強化。

※一人親方の取組に関する申合せ(抜粋)

・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

説明事項(一人親方関連)

- ①社会保険基礎(講師:社会保険労務士)
 - ・社会保険の加入義務、手続き方法について
 - ・一人親方労災特別加入制度について
- ②国交省における一人親方対策について(説明:国交省)
 - ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知
 - ・「働き方の自己診断チェックリスト」の活用について
 - ・改正建設業法について
 - ・「工期に関する基準」について
 - ・労災保険の特別加入について
 - ・建設業退職金共済制度について
 - ・建設キャリアアップシステムについて
 - ・【情報提供】一人親方等の安全衛生対策について
 - ・【情報提供】「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について

開催実績

令和6年度参加総数は2,189名と令和5年度参加総数(610名)より大幅に増加。

以下は、開催日、主催、()内は参加者数

令和6年	11月21日	北陸地方整備局	(190名)
	12月 2日	関東地方整備局	(700名)
	12月16日	中部地方整備局	(144名)
令和7年	1月16日	中国地方整備局	(47名)
	1月29日	北海道開発局	(343名)
	2月 3日	四国地方整備局	(145名)
	2月14日	九州地方整備局	(114名)
	2月19日	沖縄総合事務局	(50名)
	2月25日	東北地方整備局	(347名)
	3月19日	近畿地方整備局	(110名)

適正な働き方の実現のためにとるべき行動【一人親方編】

働き方の自己診断チェックリスト

現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から仕事を頼まれたら、
断る自由はありますか？

A ☐ 自分に断る自由がある

B ☐ 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように
決めていますか？

A ☐ 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に
自分の裁量で決定する

B ☐ 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の
具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

仕事先から仕事の就業時間
(始業・終業)を決められていますか？

A ☐ 基本的には自分で決められる

B ☐ 会社などから具体的に決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を
代わりの人に行わせることはできますか？

A ☐ 代役を立てることも認められている

B ☐ 代役を立てることは認められていない

Point 5 報酬の労務対償性

あなたの報酬(工事代金又は賃金)は
どのように決められていますか？

A ☐ 工事の出来高見合い

B ☐ 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は
誰が用意していますか？

A ☐ 自分で用意している

B ☐ 会社が用意している

Point 7 報酬の額

同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、
報酬の額はどうか？

A ☐ 正規従業員よりも高額である

B ☐ 正規従業員と同程度か、
経費負担を引くと同程度よりも低くなる

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

A ☐ 自由に他社の業務に従事できる

B ☐ 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社
の仕事だけに長期にわたって従事している

働き方自己診断チェックリスト

①働き方自己診断チェックリストで自分の働き方を確認 しましょう

Bに多く当てはまる場合は、実態として「労働者」に該当する可能性があるため、雇用契約の締結を検討しましょう。

②契約の手続、内容を見直しましょう

- ・工事着工前に見積書を取り交わしていますか。
- ・報酬をしっかりと請求できるように書面で契約していますか。

【次のような内容は雇用契約であると判断される可能性があります】

○報酬が労働時間・日数によって変動する。

←請負契約の一人親方は工事の完成に対して報酬を受け取ります。

○契約金額に労災保険特別加入の費用や支給されない資機材の必要経費などが反映されず、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬になっている。

労働者(社員)と同じ働き方になっており、労働基準関係法令違反が疑われる場合にはお近くの労働基準監督署にご相談ください。



一人親方リーフレット

(働き方自己診断チェックリスト付き)

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等のトラブル

➡フリーランストラブル110番

0120-532-110

建設業法違反に関する通報

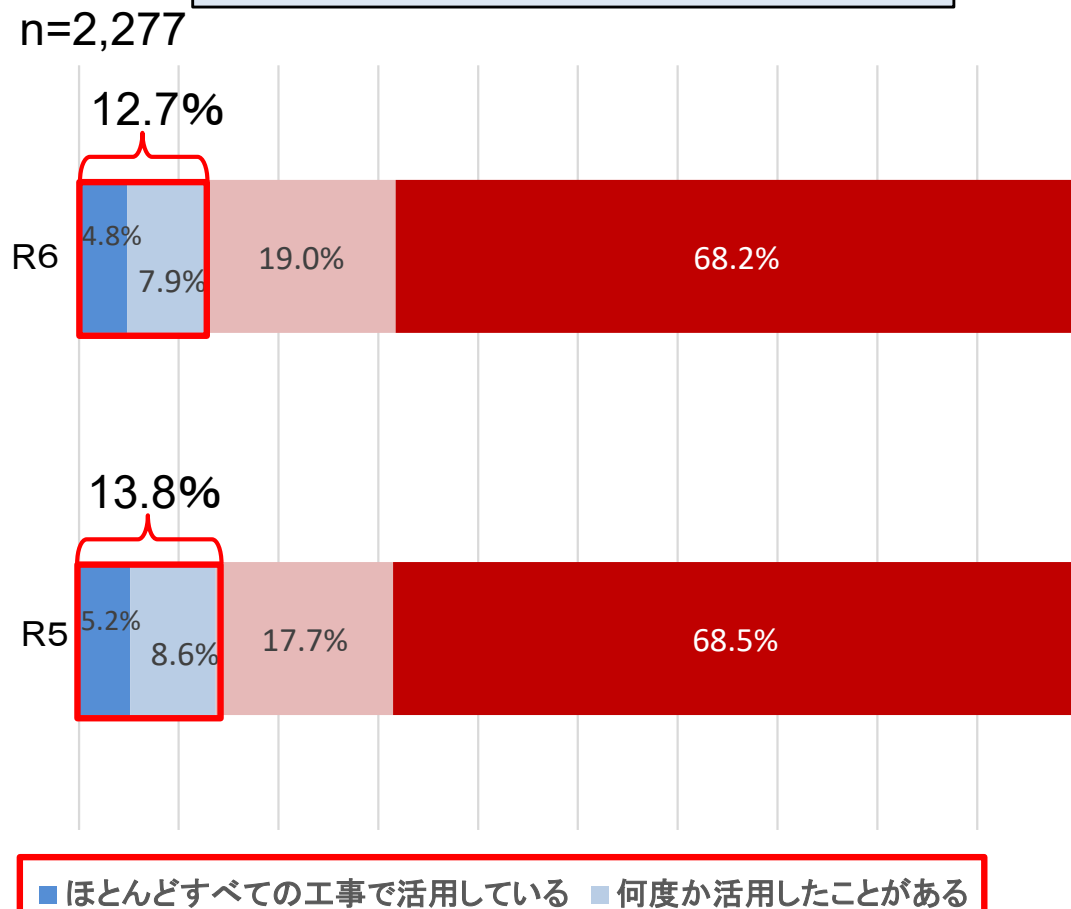
➡駆け込みホットライン

0570-018-241

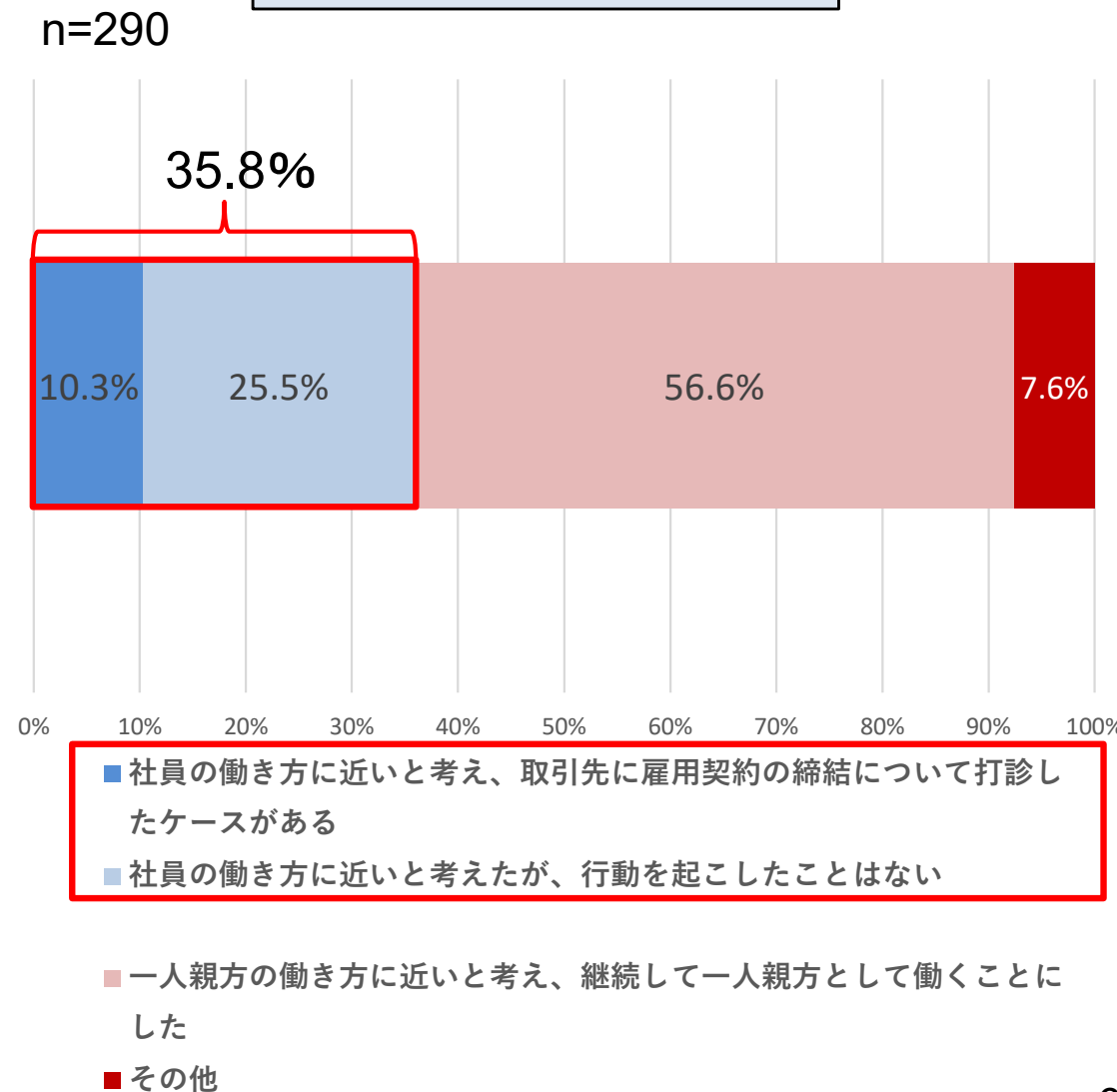
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



適正な働き方の実現のためにとるべき行動【元請企業編①】

国土交通省では「**社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン**」を策定し、建設業の社会保険加入について元請企業、下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針としています。

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における元請企業の役割

元請企業は請け負った工事におけるすべての下請企業へ、適正な契約の締結、適正な施工体制の確立、雇用労働条件の改善、福祉の充実について、指導・助言、その他援助を行うことが期待される。

① 下請企業の社会保険加入の確認・指導

- 下請企業の社会保険の加入状況を確認し、**未加入である場合には、早期に加入手続を進めるよう指導**を行きましょう。
←確認には**建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録情報を活用することを原則**としています。

② 現場に入場する作業員について社会保険加入の確認・指導



- 新規入場者の受け入れの際は、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、**未加入等が発覚した場合には、下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導**しましょう。
- 情報の真正性が確保されているCCUSの登録情報を活用し、**CCUSの登録画面等で社会保険加入状況の確認を行うことを原則**としています。
- 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に取り組みましょう。
- 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員がいる場合、下請企業に対し、再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、請負契約書の内容が適切かどうかを確認し、**一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認**しましょう。

適正な働き方の実現のために元請企業がとるべき行動【元請企業編②】

元請企業に求められる確認事項

作業員名簿の社会保険の欄が以下のようにになっている技能者がいる場合、下請企業に下記の事項を確認しましょう。



元請企業

確認！



技能者

<作業員名簿の社会保険欄の記載>

雇用保険	健康保険	年金
適用除外	国民健康保険	国民年金

【確認事項】

○社員や短時間労働者の場合

➡適切な社会保険を右の図で確認し、下請企業等に対して社会保険の加入指導を行いましょ。

○一人親方の場合

➡当該下請企業に対し、再下請負通知書・請負契約書の提出を依頼し、契約内容が適切か確認しましょ。

➡次のア～ウに当てはまる一人親方に対しては、雇用契約の締結を促しましょ。

ア 年齢が10代の技能者

イ 経験年数が3年未満の技能者

ウ 働き方自己診断チェックリストのBに多く当てはまる技能者

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険（いずれか加入）	年金
事業所の形態	常用労働者の数				
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合（建設国保等）	厚生年金
	—	役員等	—	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合（建設国保等）	厚生年金
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合（建設国保等）	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	・国民健康保険 ・国民健康保険組合（建設国保等）	国民年金
	—	事業主、一人親方	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合（建設国保等）	国民年金

図. 適切な保険確認表

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における下請企業の役割

① 雇用する労働者を適切に社会保険に加入させましょう。

・労働者である社員と、請負関係にある一人親方の二者を明確に区別し、労働者である社員については社会保険加入手続きを適切に行う。

・一人親方との関係については働き方自己診断チェックリストを活用し、従来の慣行が適正かどうか見直す。

←働き方自己診断チェックリストは一人親方だけが活用するものではありません。一人親方と契約する企業でも、チェックリストを活用し、一人親方の働き方を確認してください。



社会保険の加入に関する
下請指導ガイドラインHP

一人親方の働き方の実態が「労働者」と同様であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことはいわゆる偽装請負に該当する可能性があります。

② 元請企業が行う指導に協力しましょう。

・建設現場で元請企業が行う指導が携わるすべての下請企業に行き渡るよう、協力する。

・元請企業が実施する、適切な保険に加入していることが確認できない作業員の現場入場を認めないとする措置に協力する。



労災保険の注意点を確認しましょう

一人親方に工事を発注している事業者の皆様へ

一人親方との契約が「雇用契約」ではなくても、働き方が労働者と同様と判断された場合には、その方は労働者として取り扱われ、元請事業場の労災保険の適用を受けることとなります。

※労働者かどうかの判断がご不明な場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください

注意点

労災保険は、建設事業においては、建設工事全体を一の事業として取り扱います。

元請事業主が下請負人に請け負わせた部分も含めて労災保険の成立手続きを行う必要があり、行わなかった場合、追徴金や、保険給付に要した費用の全部又は一部の徴収が行われる可能性があります。

一人親方の皆様へ、労災保険の特別加入をしましょう

万が一の事故の際にも確実な補償を受けられるように、労災保険の特別加入を積極的にご検討ください。また、所得水準に見合った補償を受けられるよう、適正な給付基礎日額で申請しましょう。

注意点

発注元との契約の形式が請負等（「雇用契約」ではない）の場合でも、実態として労働者と同様の働き方をするときには、一人親方として扱われません。

※働き方の実態が「労働者」と同様であるのに一人親方として扱われており、労働基準関係法令違反が疑われる場合や、労災保険の適用等に疑問がある場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください



特別加入のしおりはこちらから（<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-6.html>）

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

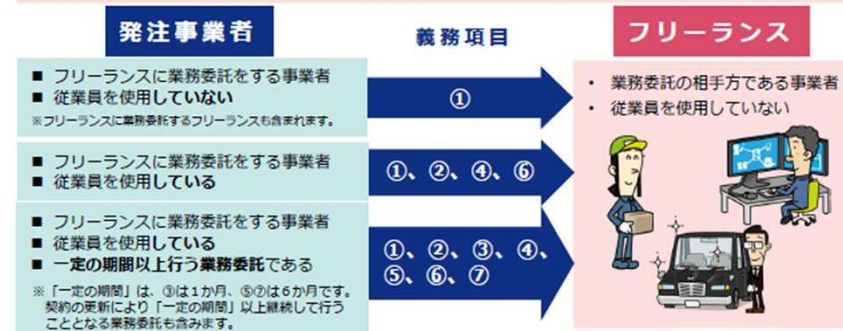


- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるような、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



令和6年6月改訂 リーフレットNo.13

詳細については、以下のホームページをご確認ください。

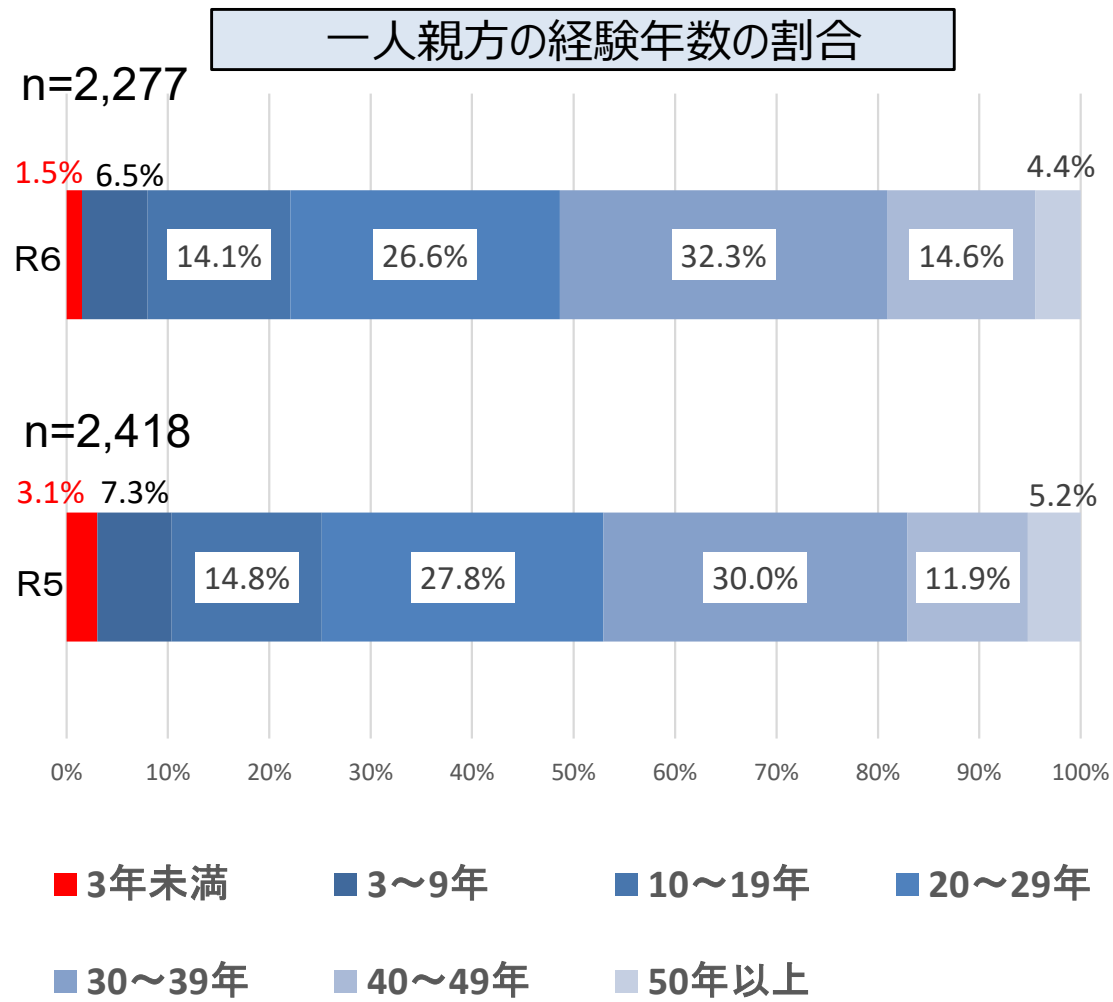
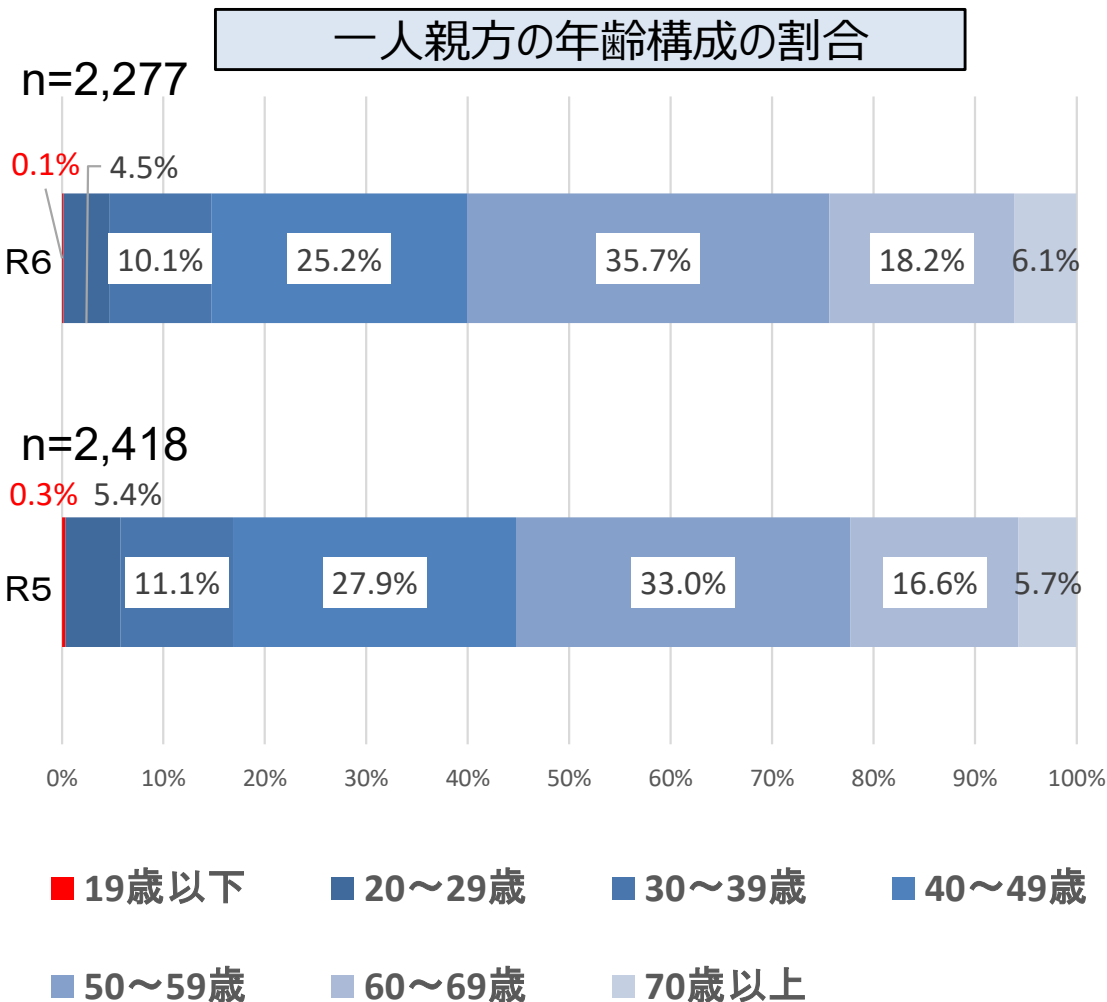
- ・フリーランスの取引適正化に向けた公正取引委員会の取組（公正取引委員会HP）(https://www.jftc.go.jp/fllaw_limited.html)
- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法に関するQ&A（公正取引委員会HP）(https://www.jftc.go.jp/fllaw_limited/fllaw_qa.html)
- ・特設サイト(https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/)

参考資料

調査対象	建設業の一人親方本人（従業員を雇用していない個人事業主を想定）
調査方法	①CCUS処遇改善推進協議会の構成団体に対し、構成団体加盟企業から、取引する一人親方への調査協力依頼を要請 ②CCUSに技能者登録する一人親方への調査協力要請
調査期間	令和6年11月19日～令和6年12月20日
回答数	2,277件 ※回答があった2,868件から、従業員を雇用していない個人事業主の回答を抽出

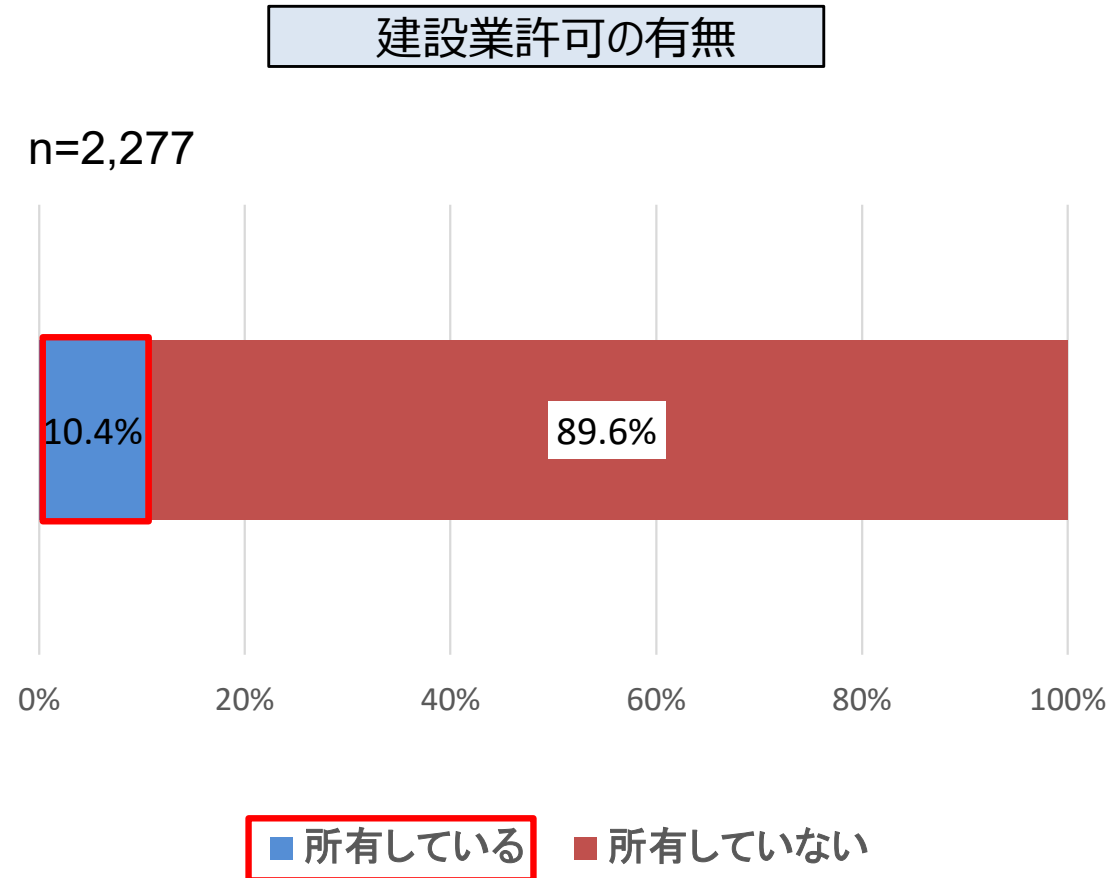
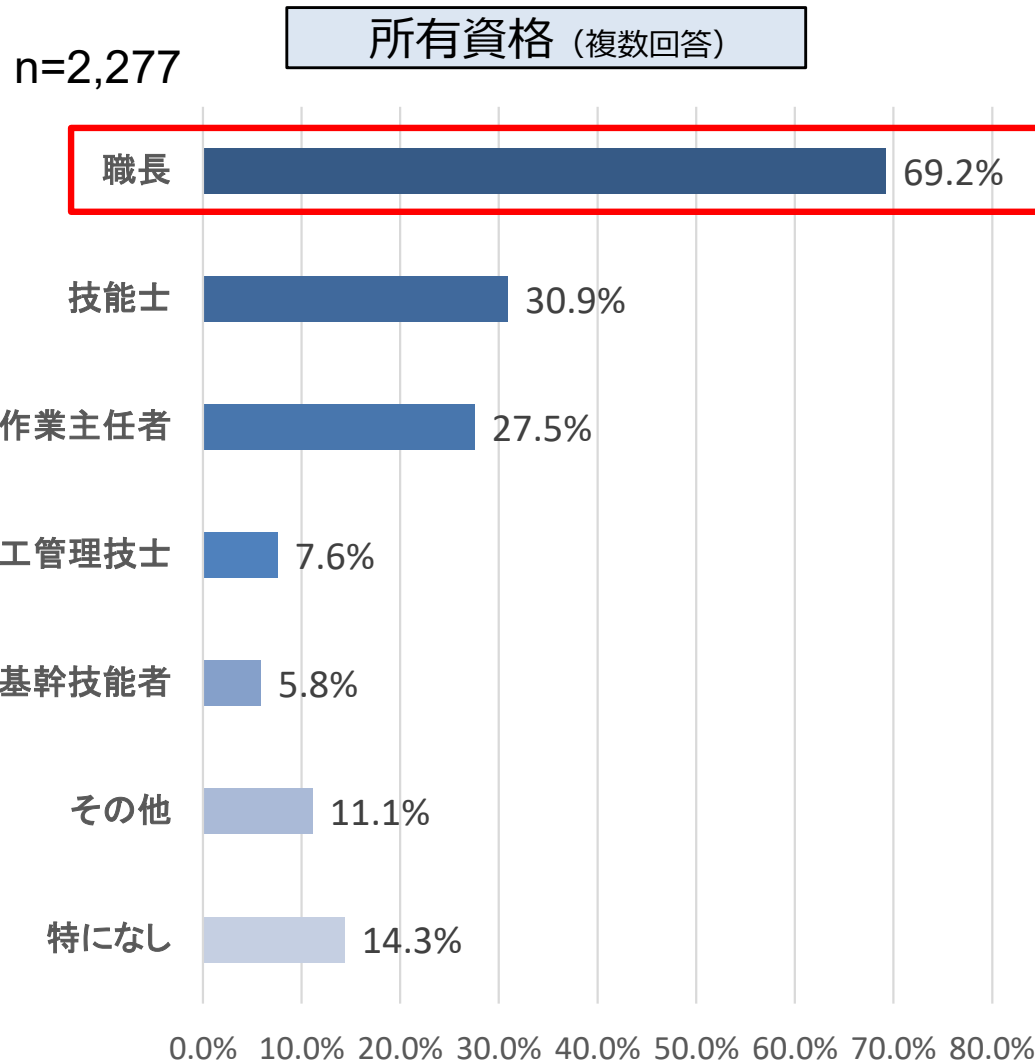
一人親方の年齢・経験年数について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」において、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例として、「**年齢が10代の一人親方**」「**経験年数が3年未満の一人親方**」を挙げている。
- 「10代の一人親方」は**0.3% (R5)** から**0.1% (R6)** に減少。
- 「経験年数が3年未満の一人親方」は**3.1% (R5)** から**1.5% (R6)** に減少。



一人親方が所有している資格などについて

- 一人親方が所有している資格については、「職長」の69.2%が最多。
- 建設業許可については、10.4%の一人親方が建設業許可を受けている。

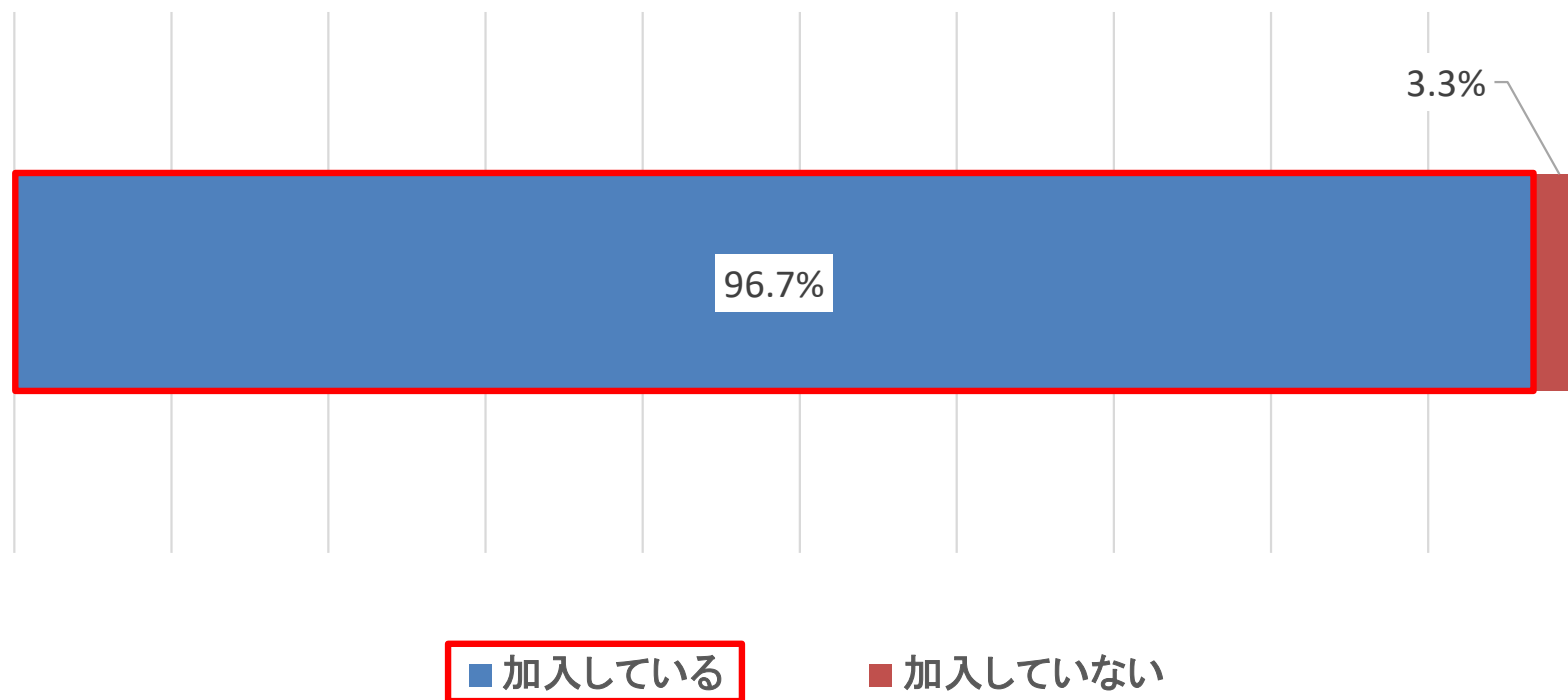


労災保険の特別加入状況について

- 労災保険に特別加入している一人親方は**96.7%**であり、ほとんどの一人親方が特別加入している。

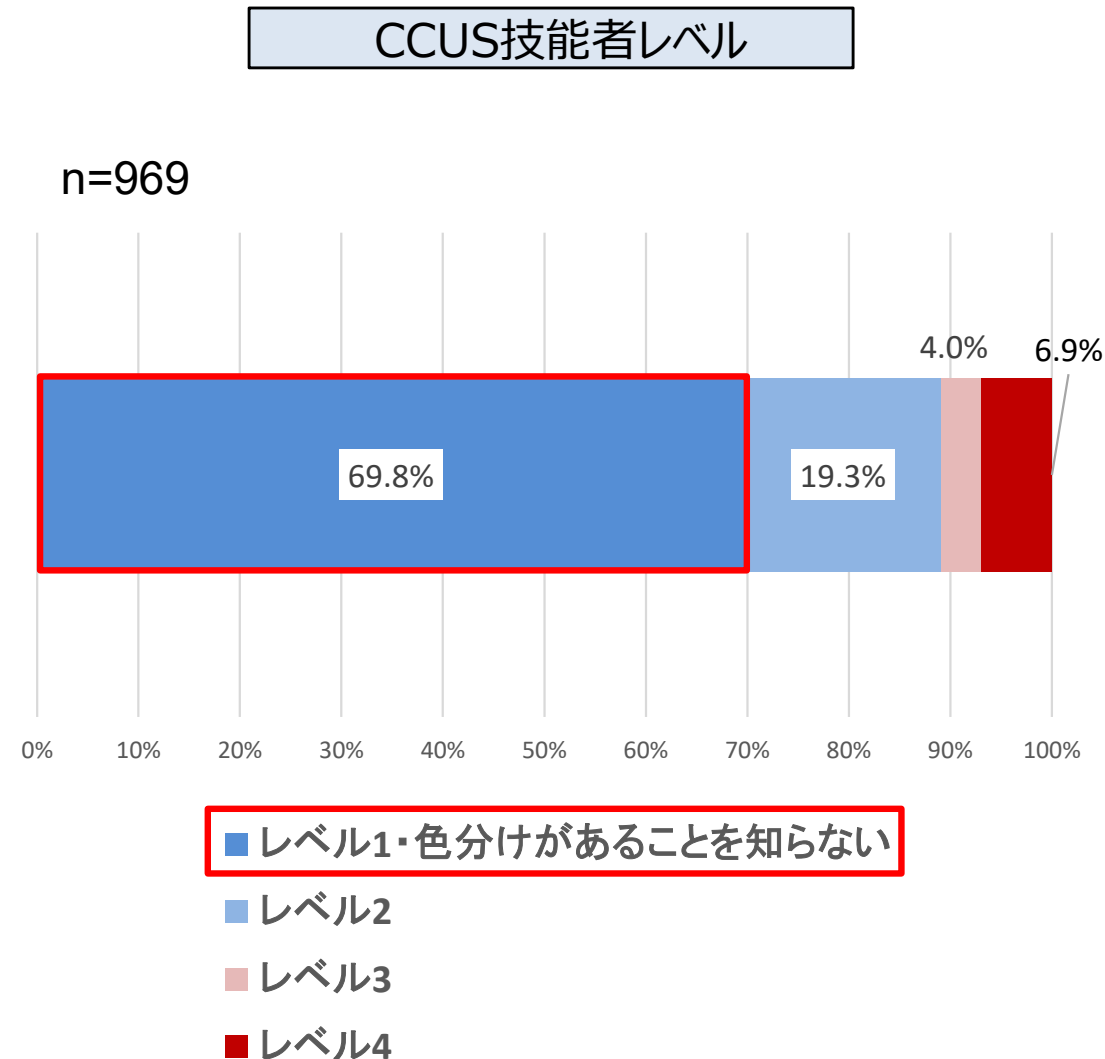
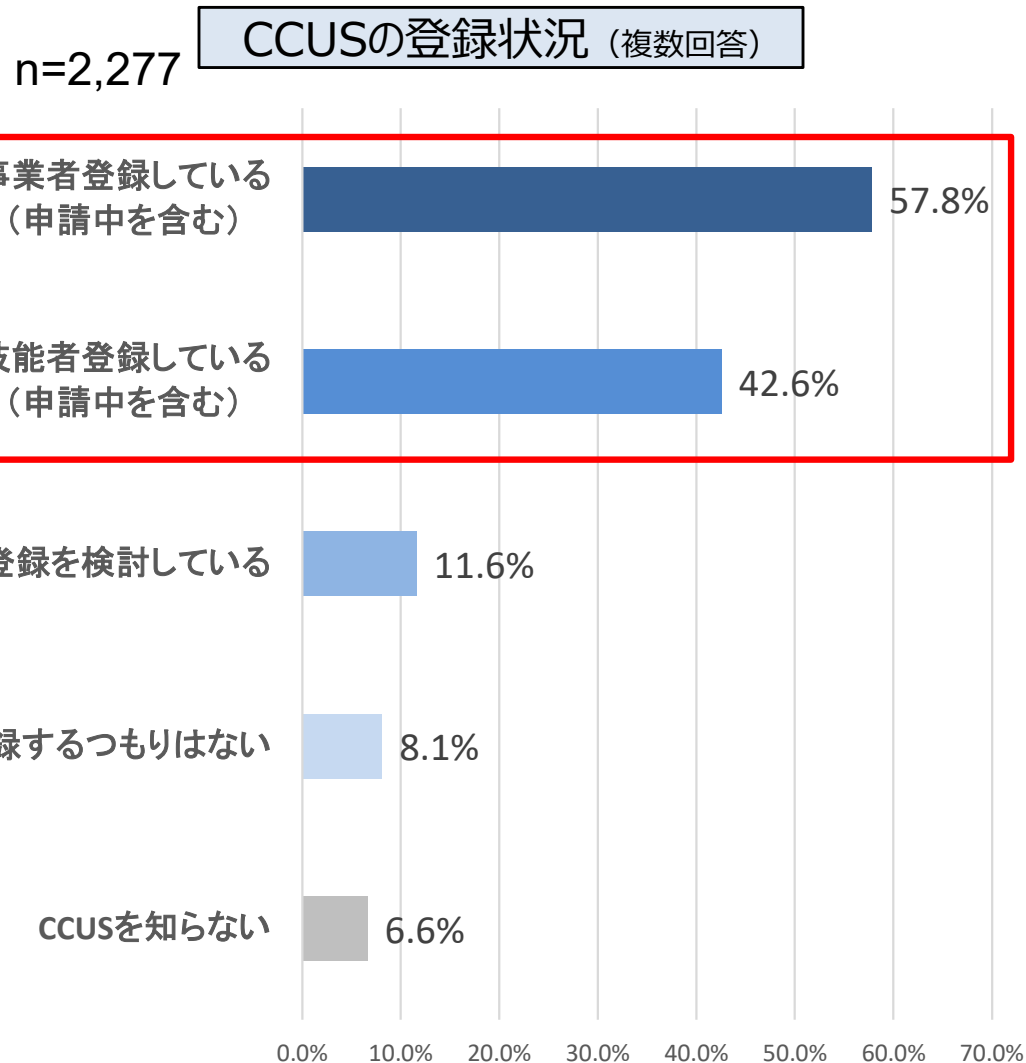
労災保険の特別加入の有無

n=2,277



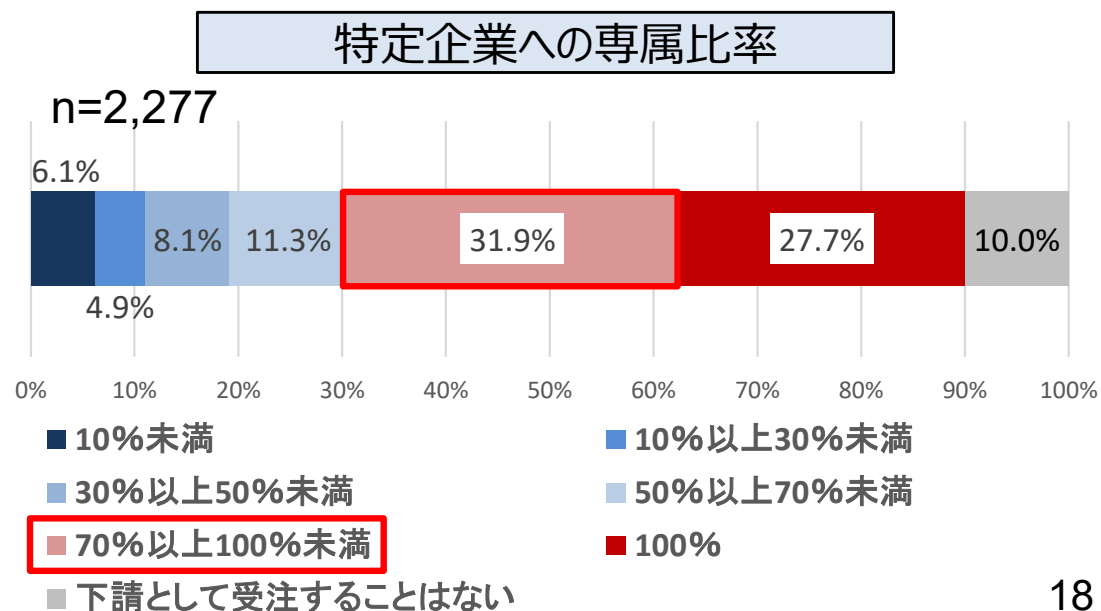
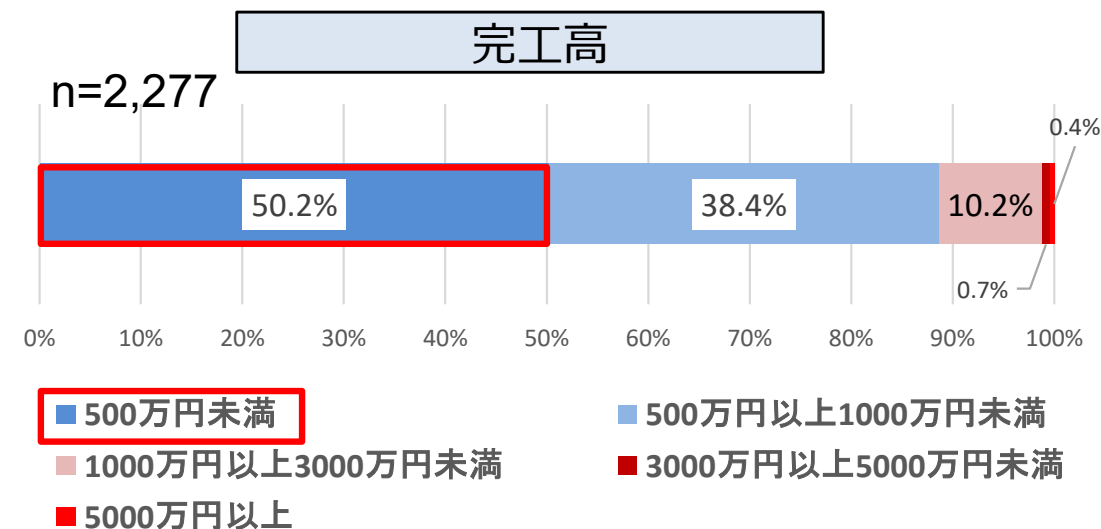
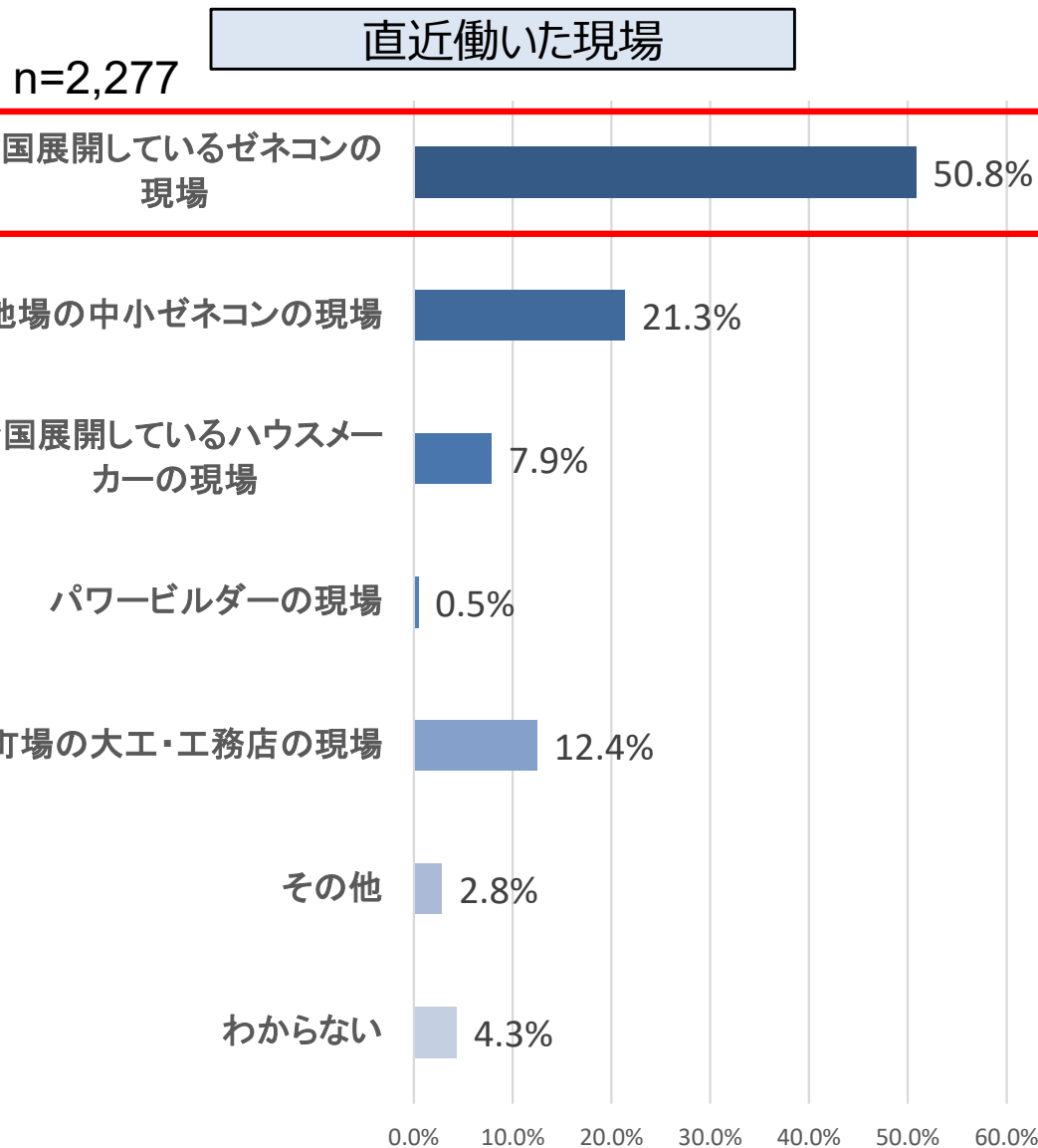
CCUS登録状況について

- CCUSに事業者登録している一人親方は57.8%、技能者登録している一人親方は42.6%。
- CCUS技能者レベルについて、「レベル1もしくは色分けがあることを知らない」が69.8%と最多。



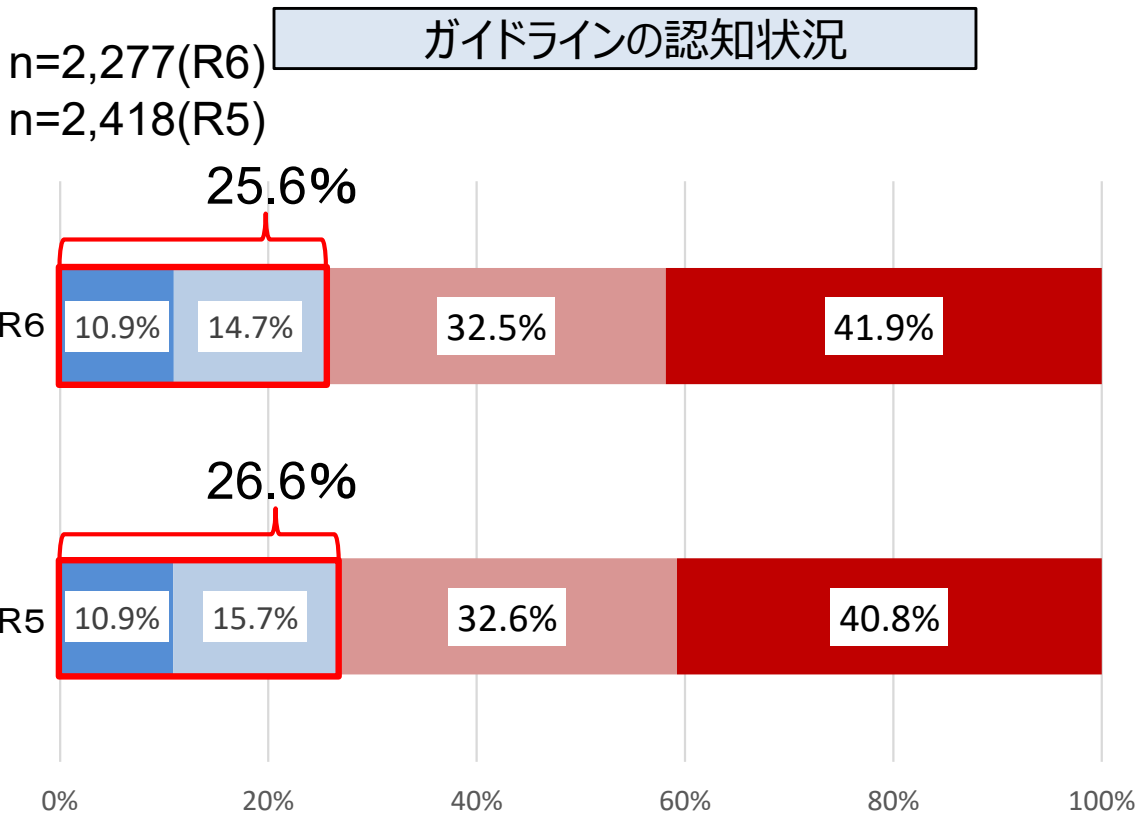
直近の現場、完工高、特定企業への専属比率について

- 直近働いた現場について、「全国展開しているゼネコンの現場」が50.8%と最多。
- 完工高について、「500万未満」が50.2%と最多。
- 特定企業への専属比率について、「70%以上100%未満」が31.9%と最多。

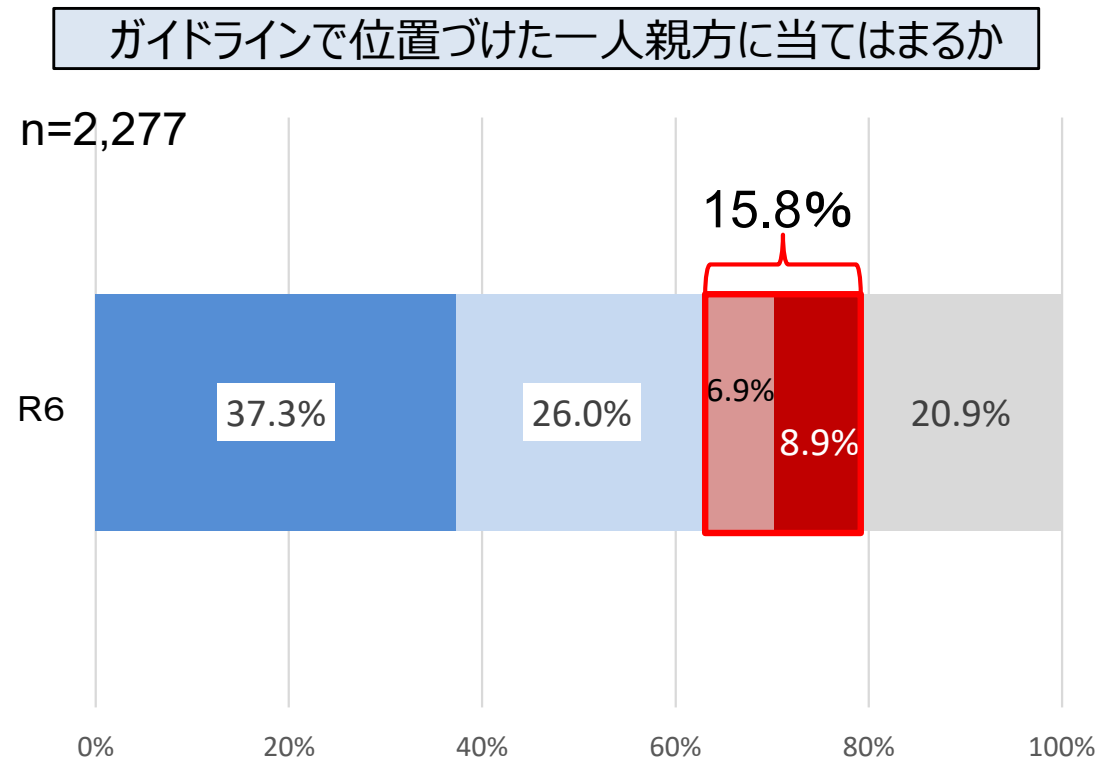


ガイドライン認知状況・ガイドラインで位置づけた一人親方について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の認知状況については微減。
- ガイドラインにおいて位置づけた一人親方の姿（※）に当てはまるかについて、「どちらかと言えば当てはまらない」「当てはまらない」と回答した一人親方は合わせて15.8%。 ※「請け負った仕事を自らの技能と責任で完成できる個人事業主」とし、設問で経験10年以上、もしくは1級技能士有能力を有するものであること、と説明



- 内容について概ね知っている
- 内容について部分的に知っている
- あることは知っているが、内容は知らない
- あることを知らない

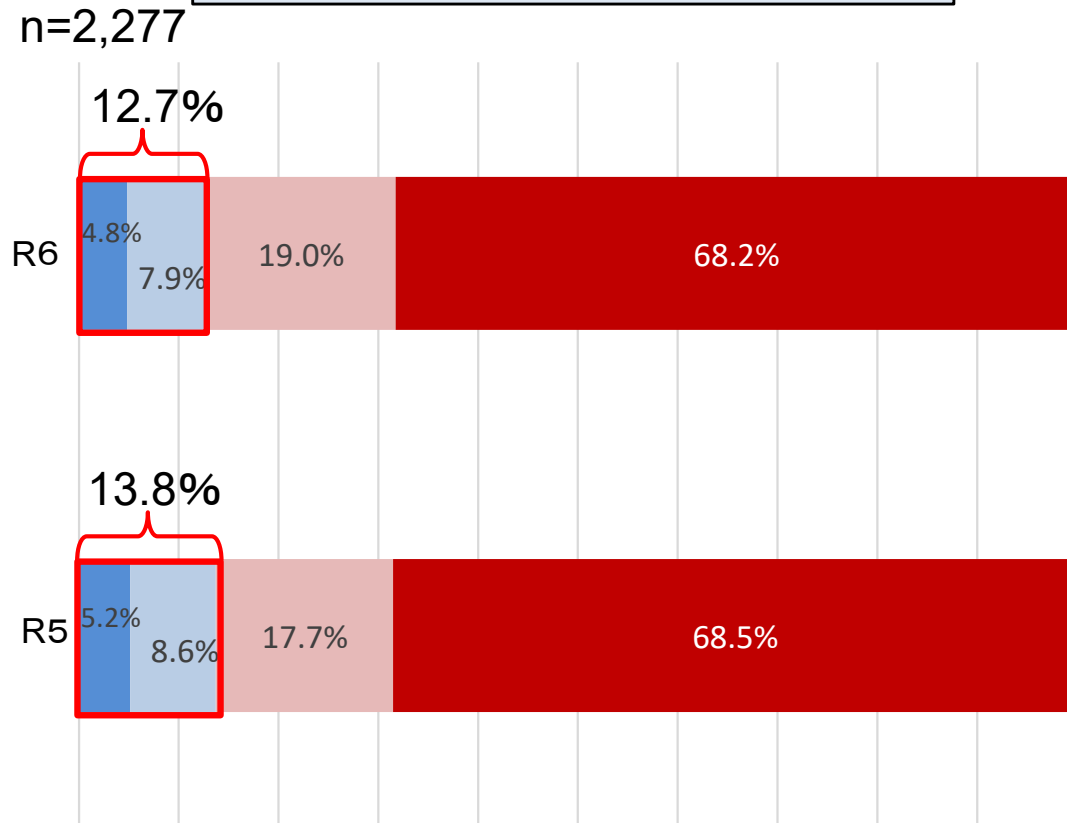


- ほぼ当てはまる
- どちらかと言えば当てはまる
- どちらかと言えば当てはまらない
- 当てはまらない
- わからない

働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

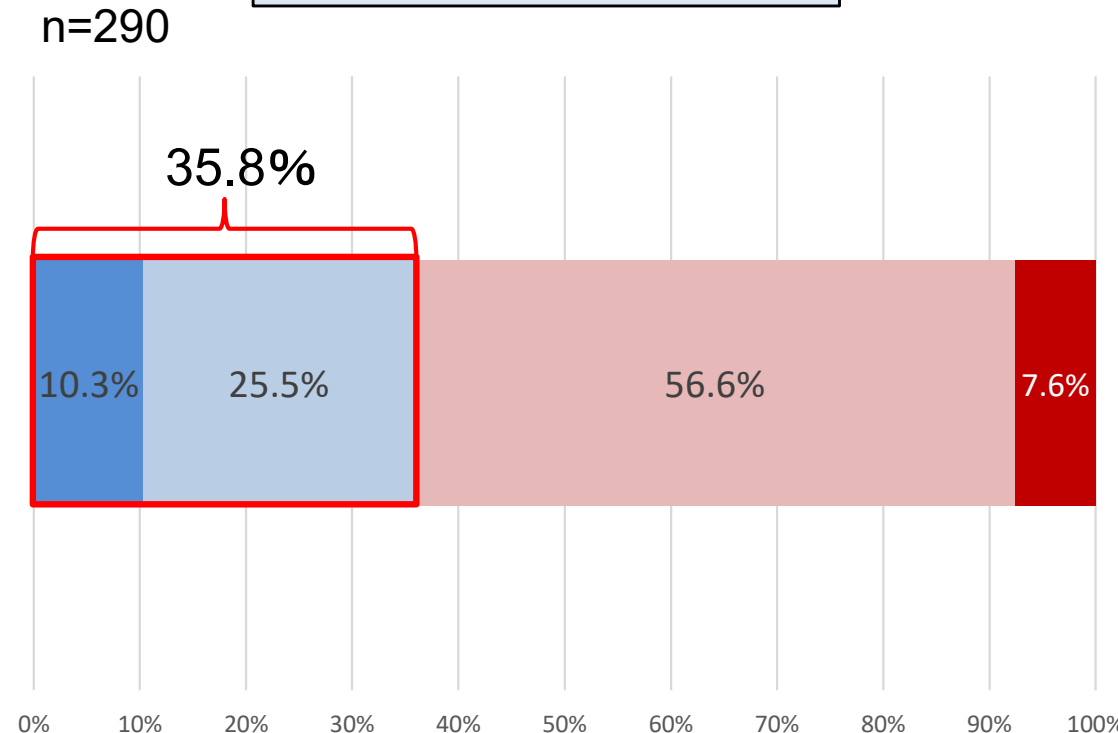
チェックリストの認知・活用状況



■ ほとんどすべての工事で活用している ■ 何度か活用したことがある

■ 活用したことはないが、知っている ■ 知らない

活用結果後の行動



■ 社員の働き方に近いと考え、取引先に雇用契約の締結について打診したケースがある
■ 社員の働き方に近いと考えたが、行動を起こしたことはない

■ 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
■ その他

「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態について①

- 「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態調査では、仕事の裁量が低い一人親方が一定数確認されたが、全般的に前回調査（R5）より改善傾向にある。
- 「仕事の依頼を断る自由がある」と回答した一人親方は約7割の一方、「仕事の配分や進め方を自分で決められる」や「就業時間を自分で決められる」と回答した一人親方は半数にも満たない。

【チェックリスト8項目】

【POINT1 依頼に対する諾否】

仕事の依頼を断る自由がある(R6)

仕事の依頼を断る自由がある(R5)

【POINT2 指揮系統】

仕事の配分や進め方を自分で決められる(R6)

仕事の配分や進め方を自分で決められる(R5)

【POINT3 拘束性】

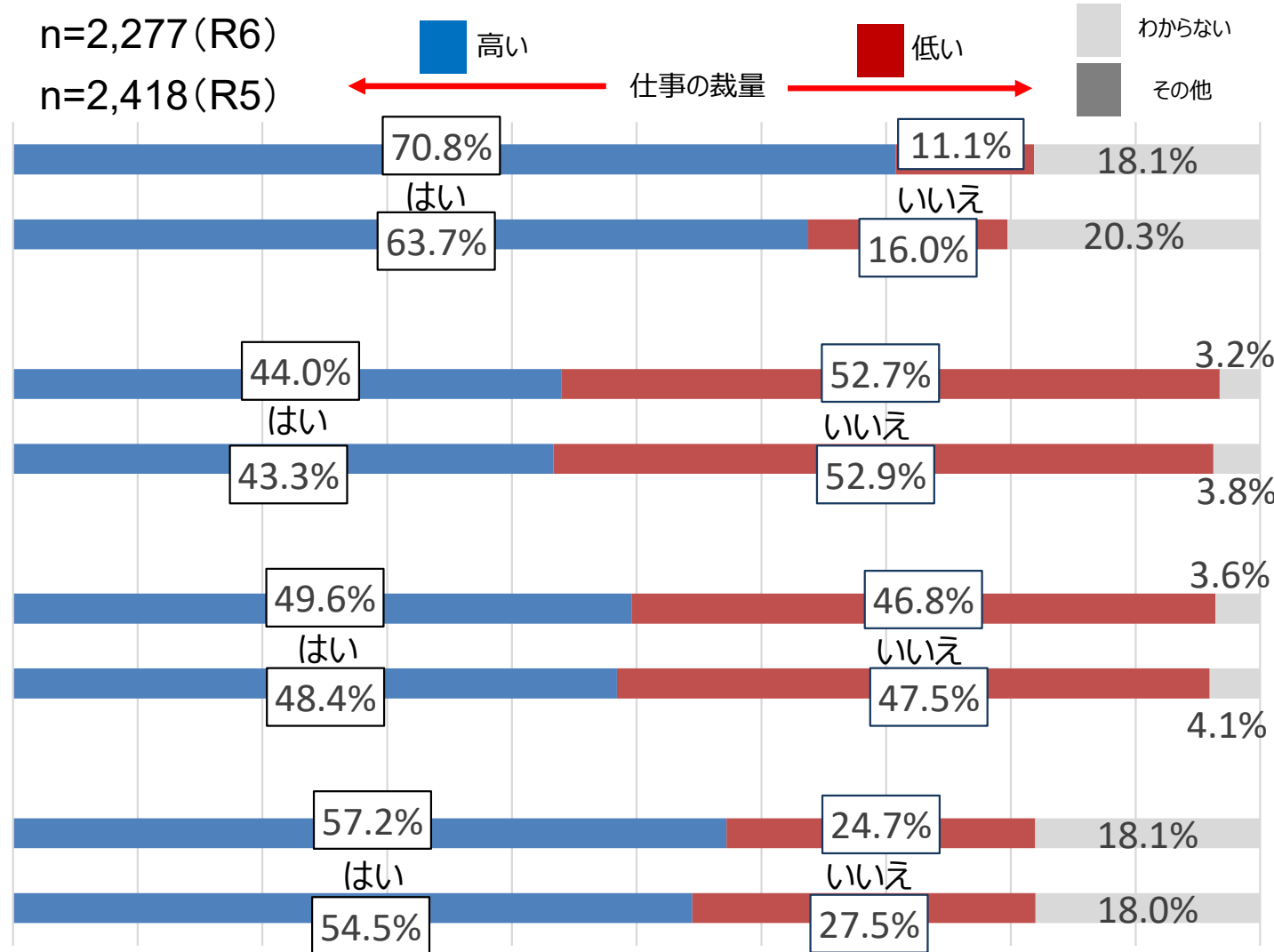
就業時間を自分で決められる(R6)

就業時間を自分で決められる(R5)

【POINT4 代替性】

代役を立てられる(R6)

代役を立てられる(R5)



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態について②

○POINT 8「他社への業務へ従事できる」と回答した一人親方は約 6 割だが、POINT 5 ～ 7 については仕事の裁量の高い回答を選択した一人親方は 4 割にも満たない。

【POINT5 報酬の労務対償性】

報酬の決められ方(R6)

報酬の決められ方(R5)

n=2,277 (R6)

n=2,418 (R5)

高い

低い

わからない

その他

仕事の裁量

出来高見合い

日給など



【POINT6 資機材等の負担】

材料・資機材等の多くを自分で用意する(R6)

材料・資機材等の多くを自分で用意する(R5)

はい

いいえ



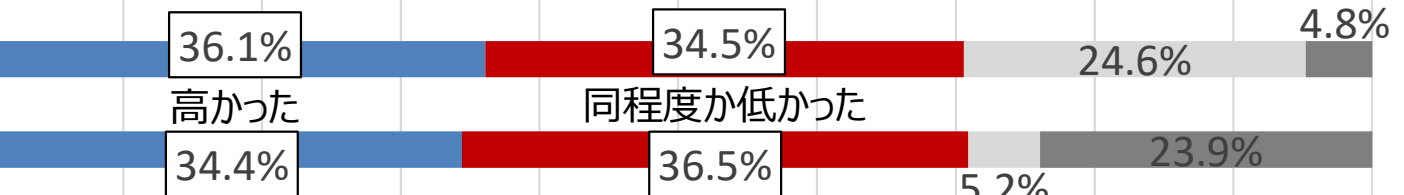
【POINT7 報酬の額】

同種の雇用労働者との報酬の比較(R6)

同種の雇用労働者との報酬の比較(R5)

高かった

同程度か低かった



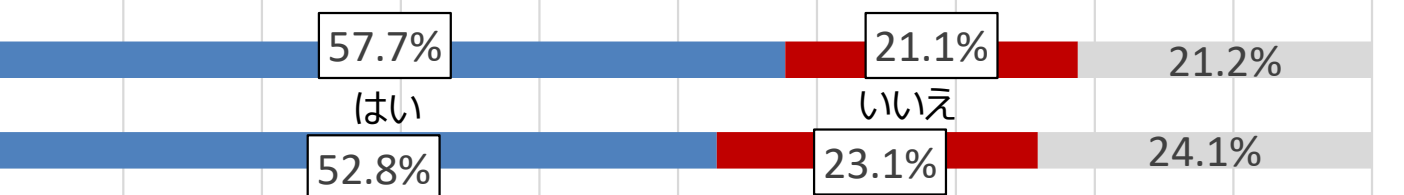
【POINT8 専属性】

他社への業務へ従事できる(R6)

他社への業務へ従事できる(R5)

はい

いいえ



※「みんなで目指すクリーンな雇用・クリーンな請負の建設業界(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

一人親方になるメリット・デメリットについて①

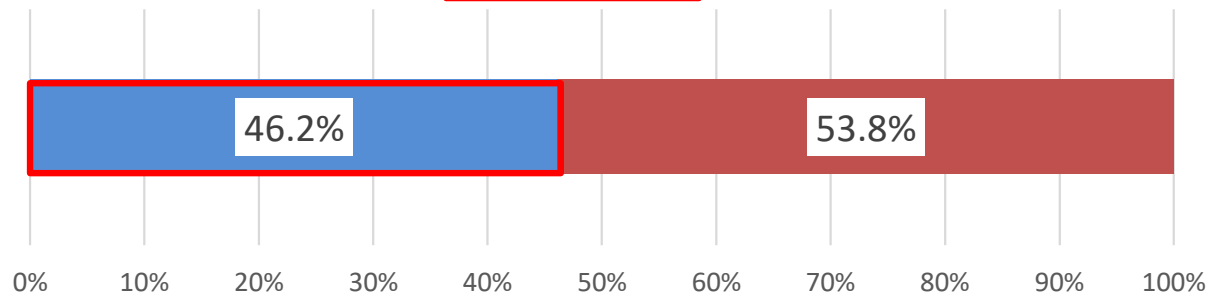
- 一人親方になる前に、**一人親方になるメリット・デメリットを調べた人は46.2%**。
- 想定していたメリットとして、「**好みに応じて仕事を選べる**」が60.7%と最多。続いて、「**高い報酬が得られる**」が53.0%。
- 想定していたデメリットとして、「**収入が不安定**」が72.6%と最多。「**休みを取ると収入が減る**」が59.7%、「**確定申告等の事務手続きが煩雑**」が54.7%と続く。

一人親方になる前に
メリット・デメリットを調べたか

n=2,277

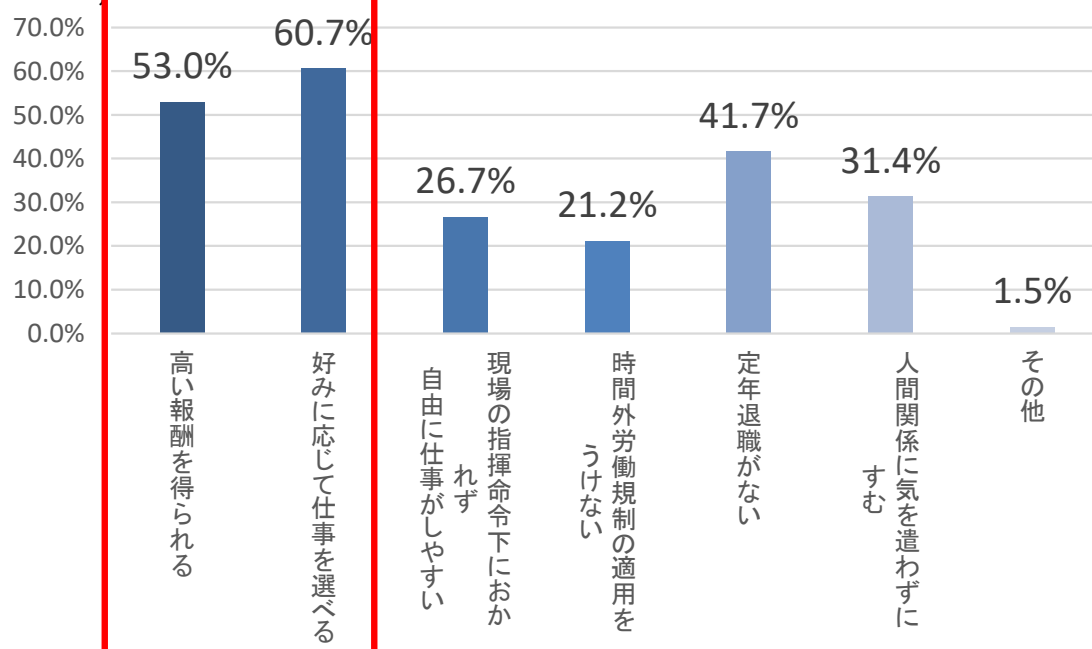
■ 調べた

■ 調べなかった



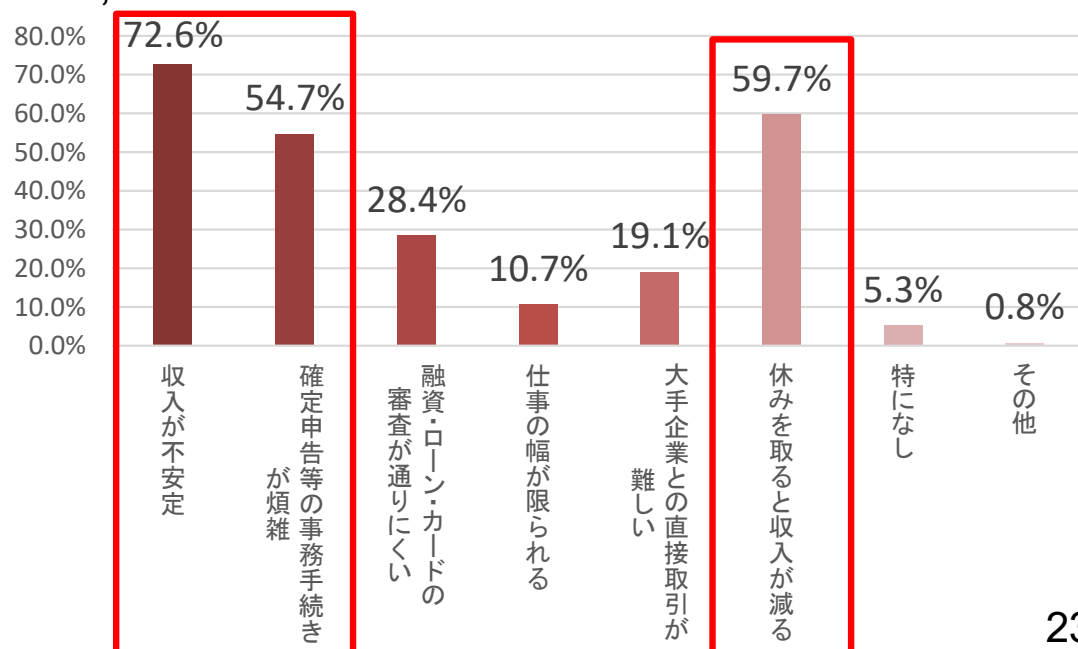
想定していたメリット（複数回答）

n=1,051



想定していたデメリット（複数回答）

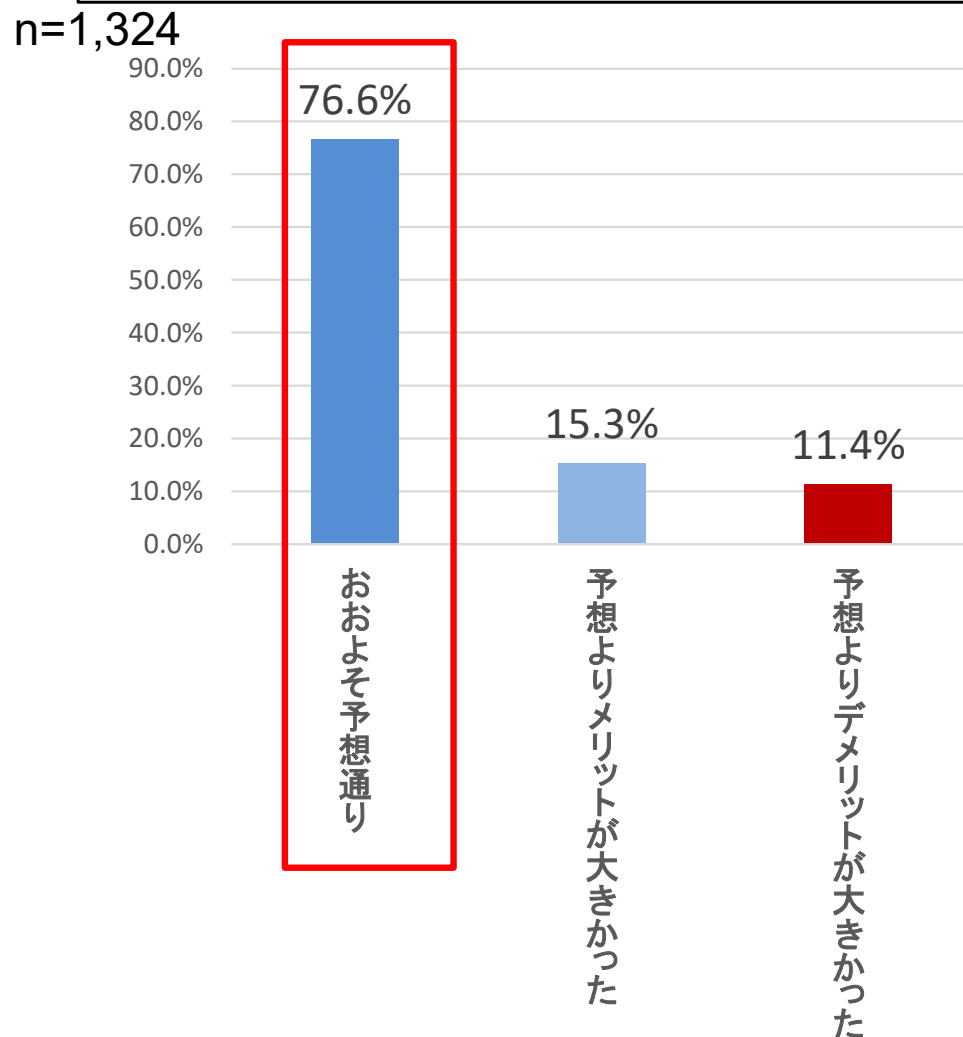
n=1,051



一人親方になるメリット・デメリットについて②

- 一人親方になる前に想定していたメリット・デメリットについて、「おおよそ予想通り」が76.6%。
- 「想定よりメリットが大きかった」と点について自由記述を求めたところ、大きく3つ（収入の増加、仕事の自由度の増加、時間的な自由度の増加）に分類された。
- 「想定よりデメリットが大きかった」と点について自由記述を求めたところ、大きく2つ（収入の減少、経費の負担増加）に分類された。

想定していたメリット・デメリットとの違い（複数回答）



想定よりメリットが大きかったと感じた

- 収入の増加
 - ・こなす仕事が多いと収入が増える
- 仕事の自由度の増加
 - ・金額などの細かい条件を自分で直接交渉できる
- 時間的な自由度の増加
 - ・仕事と休みの予定を自由に決められる
- その他
 - ・定年退職がない
 - ・人間関係を気にしなくてよい

想定よりデメリットが大きかったと感じた

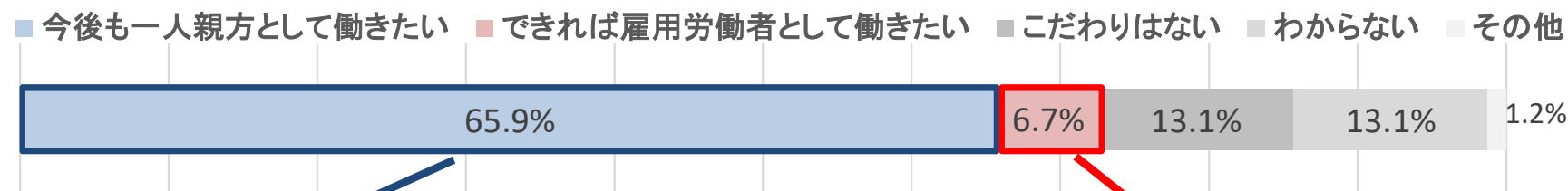
- 収入の減少
 - ・仕事がない月は収入が減る
 - ・怪我をしたときに収入が大幅に減る
- 経費の負担増加
 - ・納める税金の種類と金額が多い
 - ・想定しているよりも経費が多くかかった
- その他
 - ・福利厚生がなく不安
 - ・全て自己責任という責任の重さ

希望する就業形態とその理由について

- 希望する就業形態について、「今後も一人親方として働きたい」一人親方は65.9%。一人親方として働く理由として、「好みの仕事を選ぶ」が65.3%と最多。
- 一方で、「できれば雇用労働者として働きたい」一人親方は6.7%。雇用労働者として働きたい理由として、「安定した収入が得られる」が69.1%、「福利厚生を受けられる」が62.5%と多い。
- 一人親方として働く理由から、「取引先から一人親方として働くように言われている」一人親方の存在も確認された。

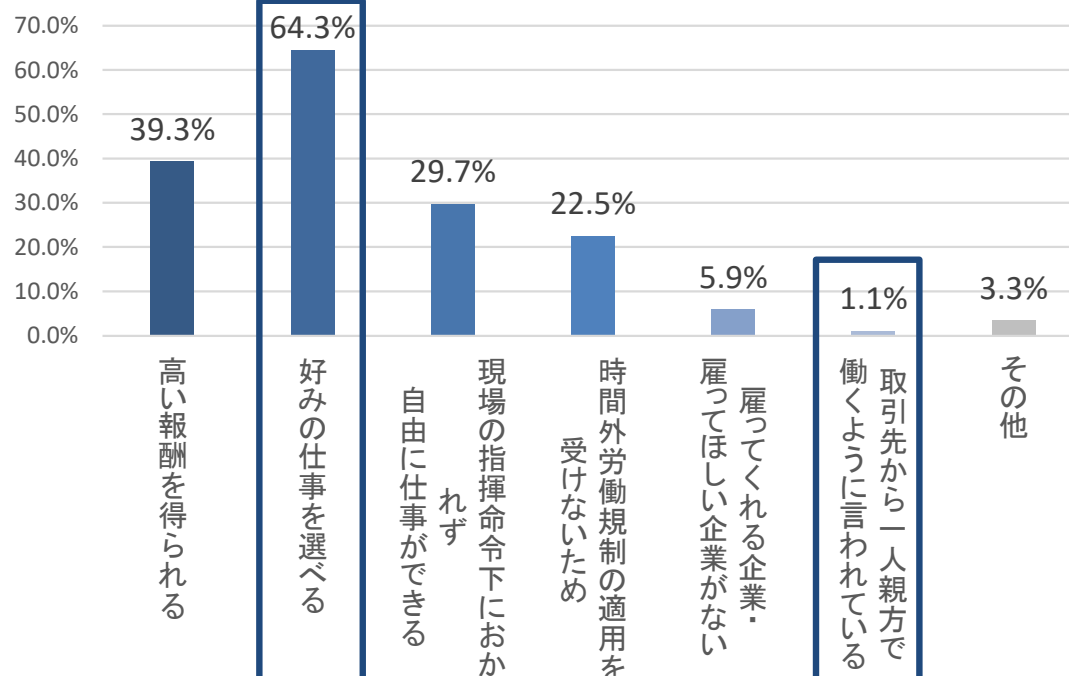
希望する就業形態

n=2,277



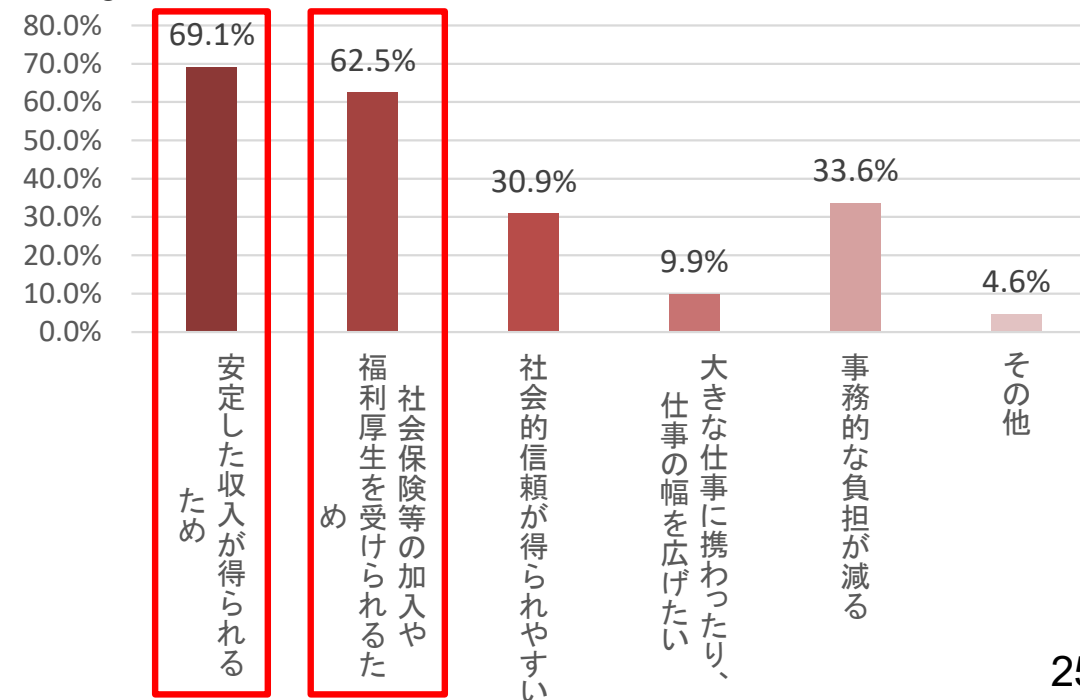
一人親方として働く理由 (複数回答)

n=1,500



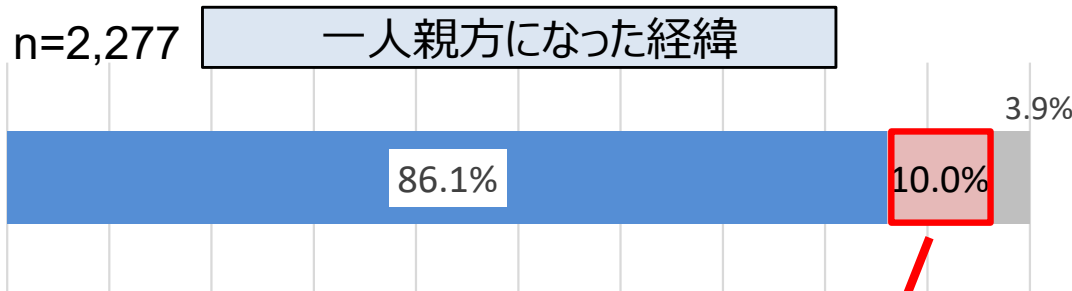
雇用労働者として働きたい理由 (複数回答)

n=152



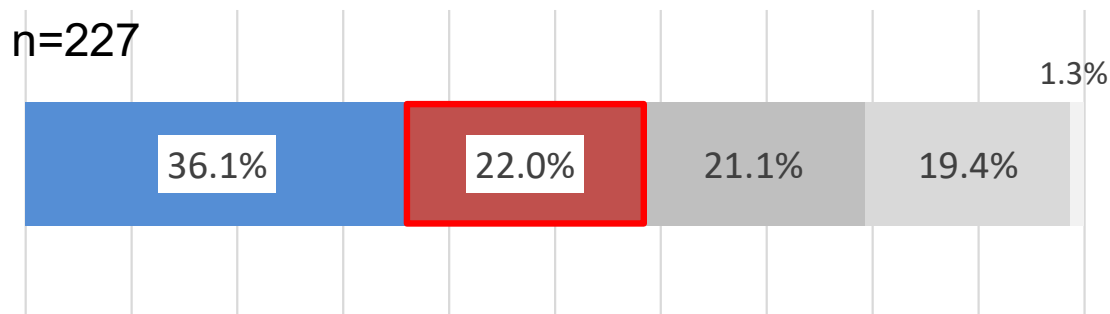
一人親方となった経緯・企業からの雇用契約の打診について

- 一人親方になった経緯として、「自らの意思でなった」一人親方は86.1%。一方で「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方も10.0%確認された。
- 「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方のうち、「できれば雇用労働者として働きたい」と回答した一人親方は22.0%。
- 企業から1回でも雇用契約を打診されたことがある一人親方は34.8%。

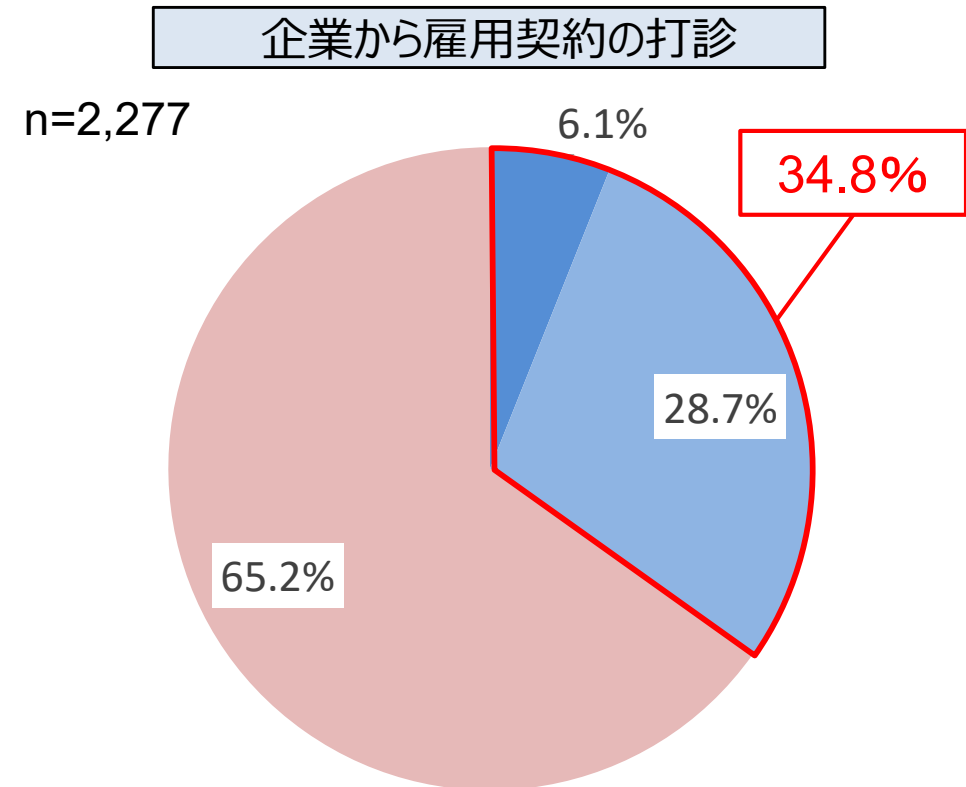


- 自らの意思でなった
- 雇用した企業から促され、ならざるを得なかった
- その他

「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方の希望する就業形態



- 今後も一人親方として働きたい
- できれば雇用労働者として働きたい
- こだわりはない
- わからない
- その他



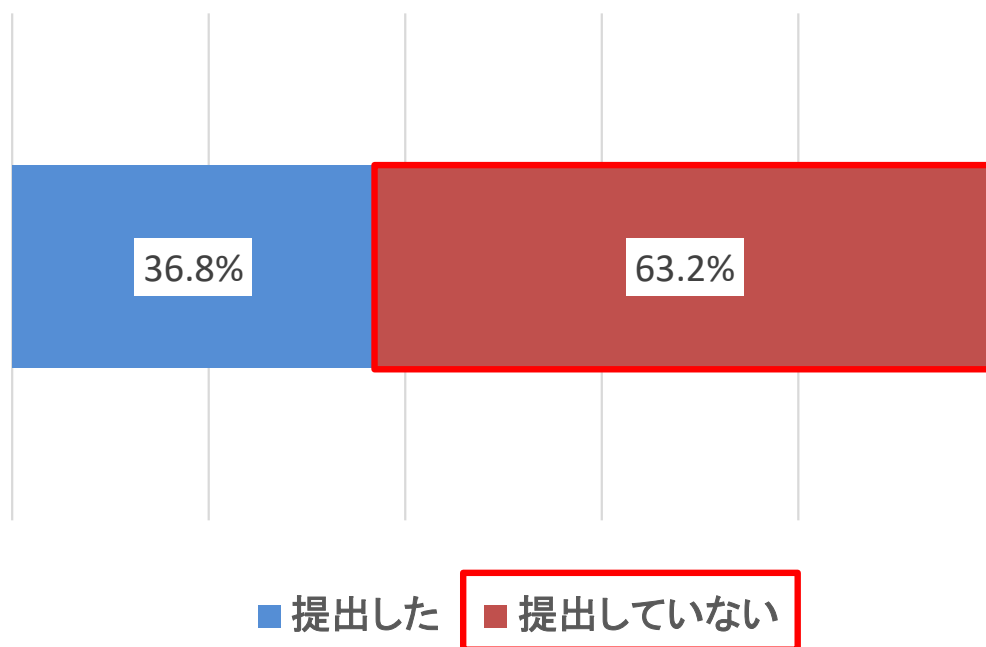
- 3回以上誘いを受けたことがある
- 1.2回誘いを受けたことがある
- 誘いを受けたことはない

見積書の提出状況について

- 工事を請け負う前に、**見積書を提出していない**一人親方は**63.2%**。
- 見積書を提出しない理由として、「**提出する習慣がない**」が**67.8%**と最多。続いて「提出するよう指示がなかった」が**26.0%**。

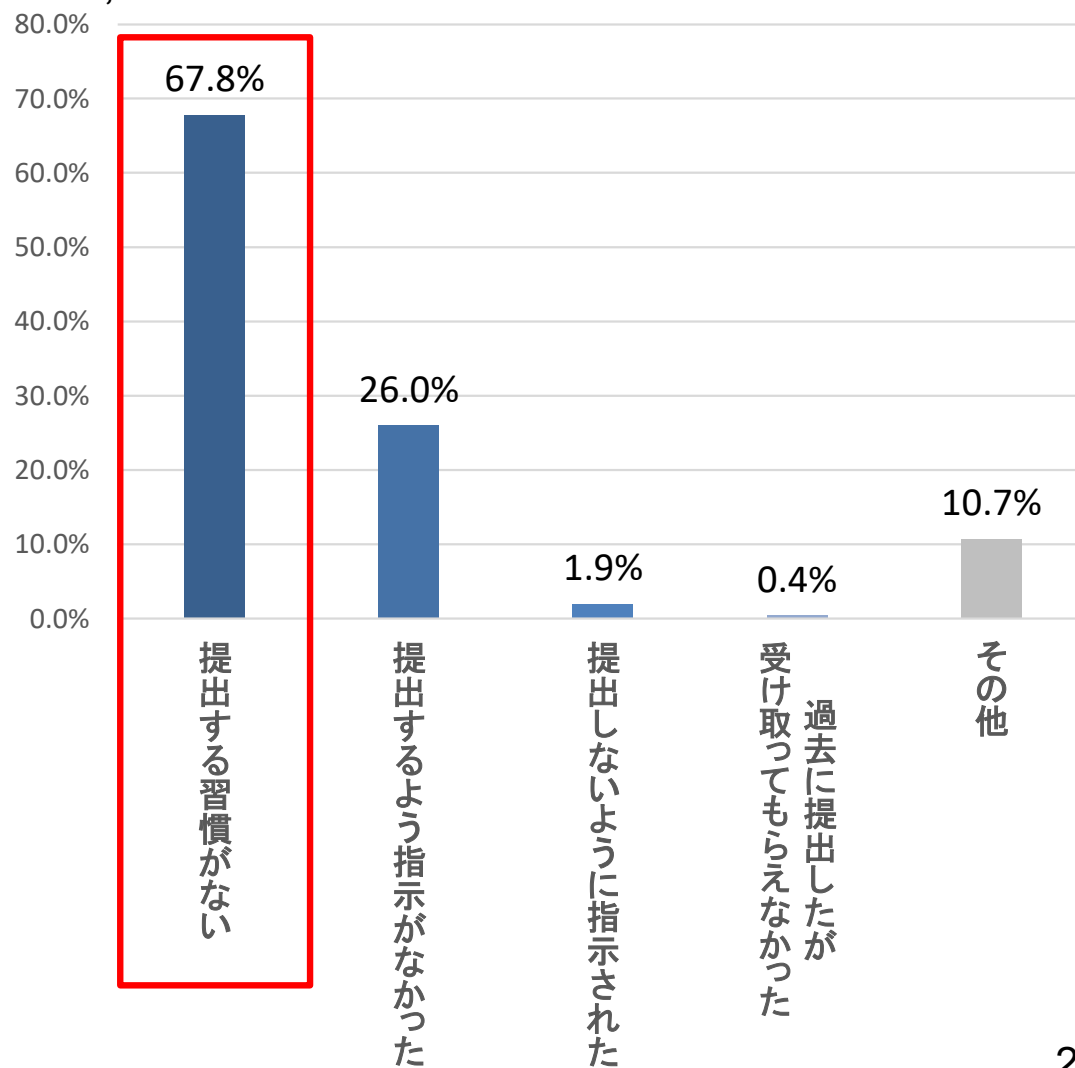
見積書の提出状況

n=2,277



見積書を提出しない理由 (複数回答)

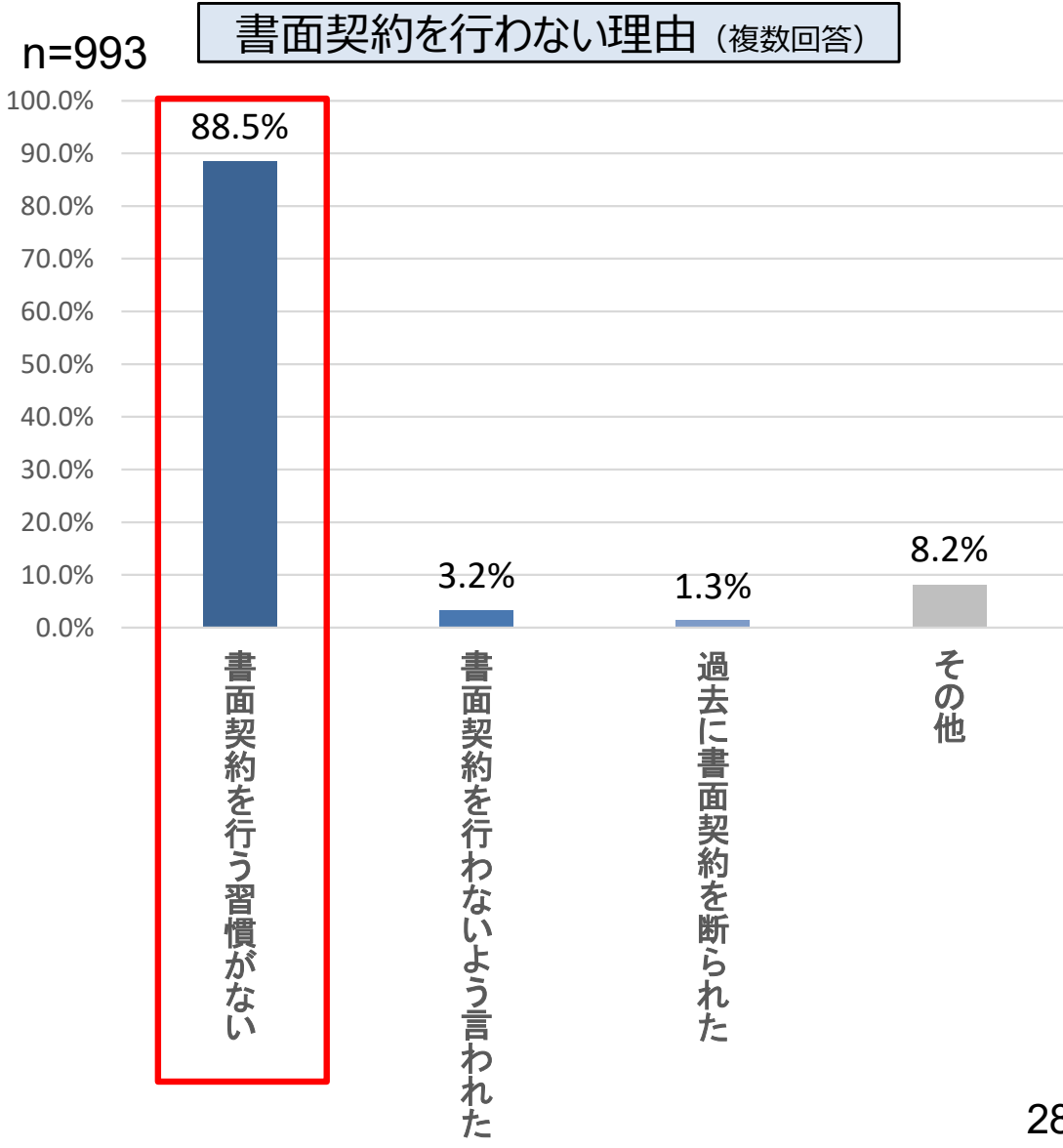
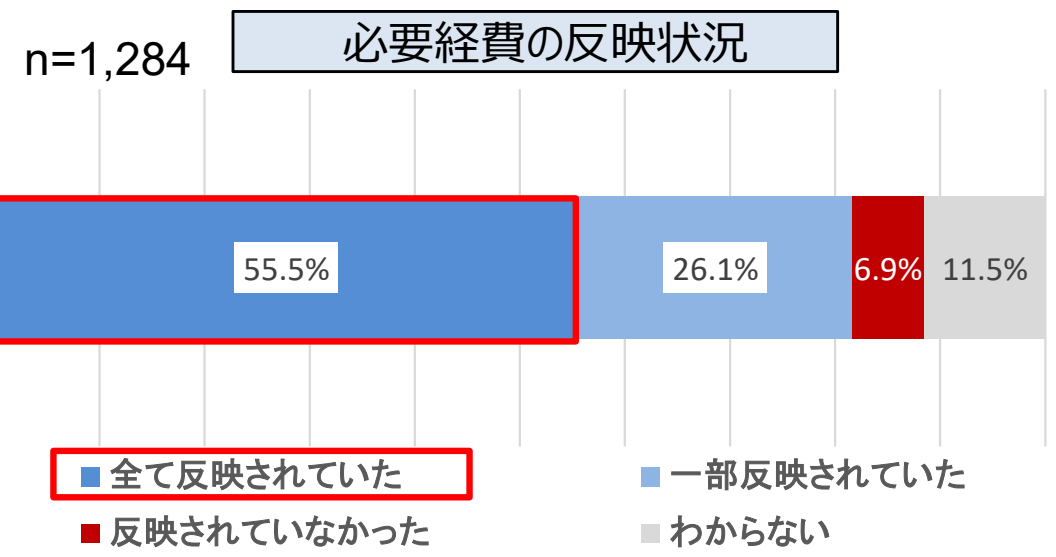
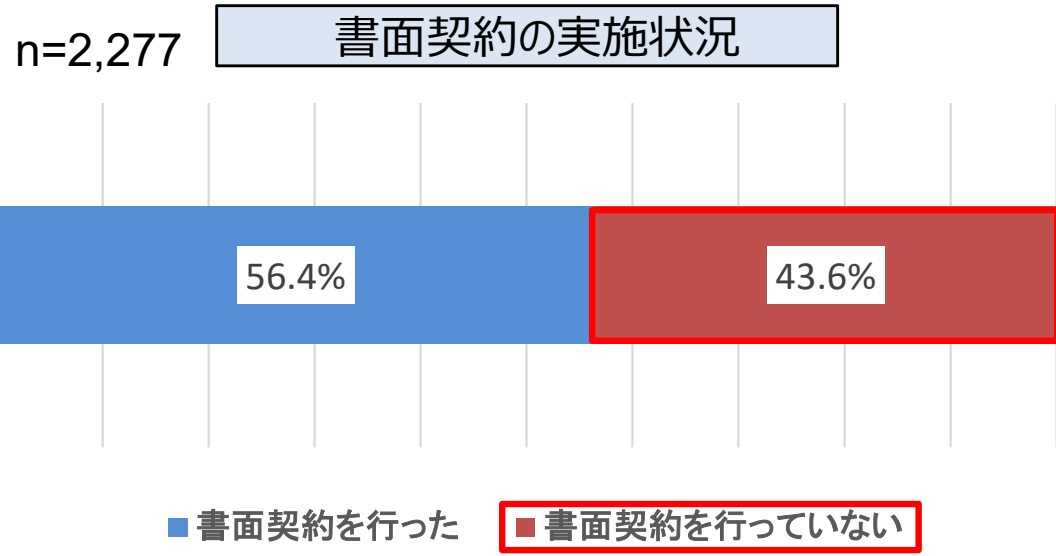
n=1,438



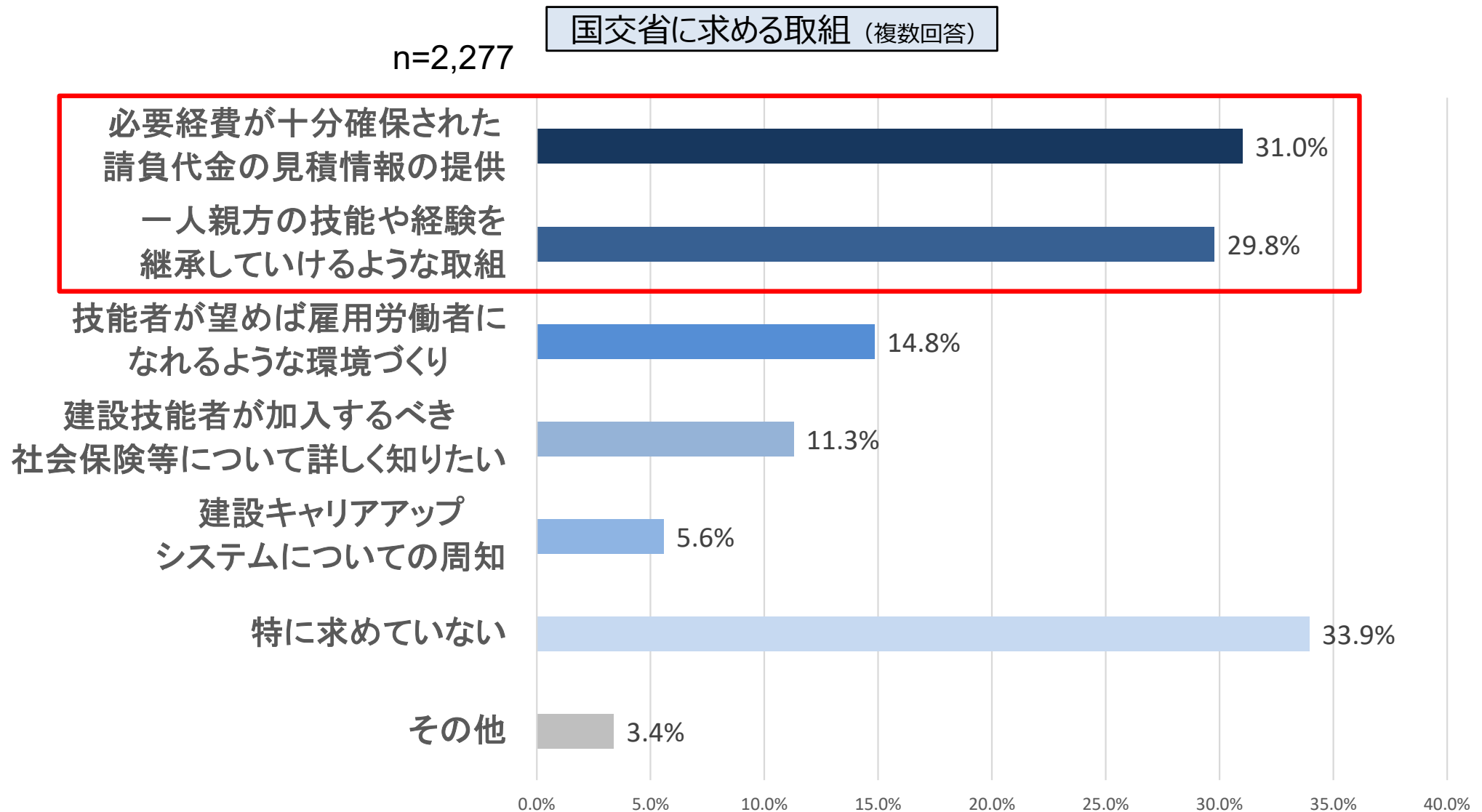


書面契約の実施状況・請負代金への必要経費の反映状況について

- 工事を請け負う際に、**書面契約**を行っていない一人親方が43.6%。
- 書面契約を行った一人親方の請負代金に**必要経費**が「**すべて反映されていた**」は55.5%。
- 書面契約を行わない理由として、「**書面契約を行う習慣がない**」が88.5%と最多。



- 「一人親方が国土交通省に求める取組」として、「必要経費が十分確保された請負代金の見積情報の提供」が31.0%、「一人親方の技能や経験を継承していけるような取組」が29.8%と続く。



CCUSの利用拡大について

令和8年2月

中国地方整備局 建政部

建設産業課長 永尾 義信

目的

技能者の処遇

人材確保

生産性向上

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげようとするもの

技能者の技能・経験に応じた処遇改善を進めることで、①若い世代がキャリアパスの見通しをもて、②技能者を雇用し育成する企業に人が集まる建設業を目指す

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



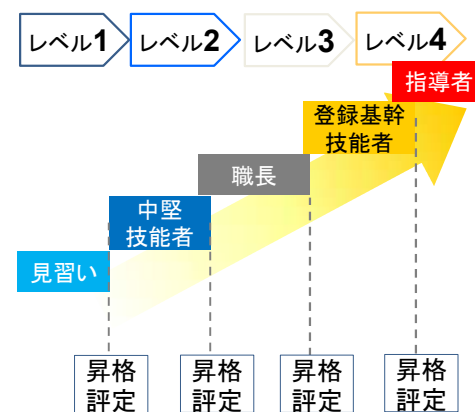
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

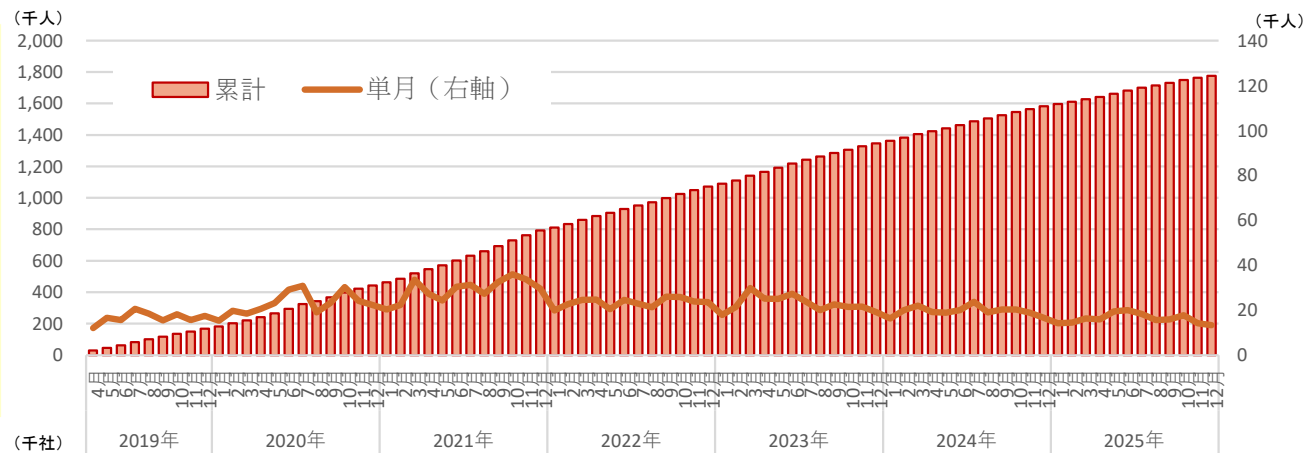
社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

建設キャリアアップシステムの利用状況(2025年12月末)

技能者の登録数

177万人が登録

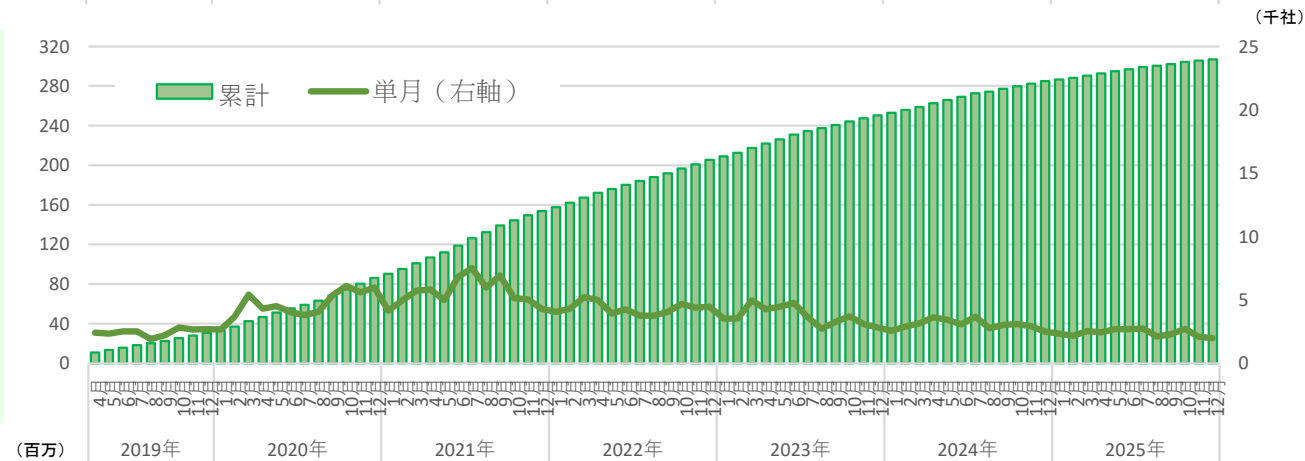
※労働力調査(R6)における建設業技能者数:300万人



事業者の登録数

30.6万社が登録

※うち一人親方は10.6万社

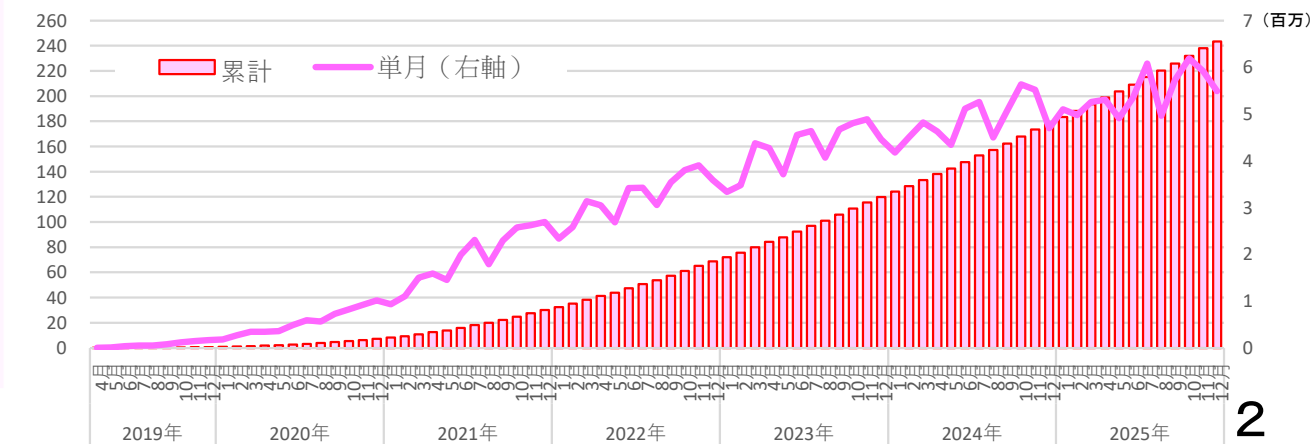


就業履歴数

現場での利用は増加傾向

累積就業履歴数 24,000万突破

※12月は549万履歴を蓄積



出所:建設業振興基金データより国土交通省

※事業者の登録数は、有効期限の更新をしなかった事業者の数を差し引いている

都道府県別のCCUS登録状況(2025年12月末)

技能者（現住所）

No	都道府県	技能者登録数
1	北海道	92,438
2	青森県	22,723
3	岩手県	22,027
4	宮城県	49,183
5	秋田県	12,712
6	山形県	13,038
7	福島県	42,013
8	茨城県	37,022
9	栃木県	23,321
10	群馬県	23,124
11	埼玉県	119,589
12	千葉県	98,646
13	東京都	166,778
14	神奈川県	126,833
15	新潟県	28,291
16	富山県	15,053
17	石川県	17,118
18	福井県	12,401
19	山梨県	10,422
20	長野県	23,435
21	岐阜県	30,621
22	静岡県	43,900
23	愛知県	111,525
24	三重県	25,155
25	滋賀県	12,212
26	京都府	26,334
27	大阪府	128,057
28	兵庫県	56,034
29	奈良県	10,441
30	和歌山県	7,621
31	鳥取県	7,222
32	島根県	10,296
33	岡山県	26,043
34	広島県	46,632
35	山口県	19,994
36	徳島県	9,979
37	香川県	15,783
38	愛媛県	16,589
39	高知県	8,158
40	福岡県	75,826
41	佐賀県	12,369
42	長崎県	15,806
43	熊本県	23,200
44	大分県	12,807
45	宮崎県	15,970
46	鹿児島県	23,961
47	沖縄県	27,763
全国計		1,776,465

事業者（所在地）

No	都道府県	事業者登録数	(一人親方除く)
1	北海道	12,331	9,214
2	青森県	2,149	1,719
3	岩手県	2,120	1,583
4	宮城県	6,159	4,626
5	秋田県	1,449	1,203
6	山形県	1,630	1,225
7	福島県	4,418	3,668
8	茨城県	6,068	4,270
9	栃木県	4,221	2,873
10	群馬県	4,222	2,877
11	埼玉県	20,244	12,038
12	千葉県	14,369	9,343
13	東京都	34,248	21,236
14	神奈川県	22,874	13,955
15	新潟県	3,367	2,725
16	富山県	2,298	1,714
17	石川県	3,155	1,955
18	福井県	1,917	1,416
19	山梨県	1,700	1,219
20	長野県	4,010	2,752
21	岐阜県	5,381	3,537
22	静岡県	8,542	5,435
23	愛知県	22,102	13,251
24	三重県	4,948	3,240
25	滋賀県	2,346	1,495
26	京都府	5,859	3,572
27	大阪府	27,039	15,698
28	兵庫県	11,678	7,055
29	奈良県	1,852	1,181
30	和歌山県	1,336	967
31	鳥取県	1,016	774
32	島根県	1,143	896
33	岡山県	4,945	3,332
34	広島県	9,610	5,893
35	山口県	3,652	2,573
36	徳島県	1,704	1,147
37	香川県	2,402	1,668
38	愛媛県	2,786	1,988
39	高知県	1,200	800
40	福岡県	14,771	9,438
41	佐賀県	1,633	1,165
42	長崎県	2,930	2,106
43	熊本県	3,533	2,556
44	大分県	1,793	1,442
45	宮崎県	2,203	1,755
46	鹿児島県	3,208	2,325
47	沖縄県	4,210	2,995
全国計		306,771	199,895

出典：建設業振興基金（2025年12月末 技能者・事業者登録状況（都道府県別））

職種別技能者のCCUS登録状況(2025年12月末)

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数	うち 女性
01	特殊作業員	94,695	1,269
02	普通作業員	233,679	5,369
03	軽作業員	6,842	965
04	造園工	15,364	917
05	法面工	8,866	79
06	とび工	169,170	1,002
07	石工	4,050	65
08	ブロック工	1,957	21
09	電工	152,729	2,621
10	鉄筋工	55,940	469
11	鉄骨工	17,788	131
12	塗装工	42,616	1,326
13	溶接工	20,284	131
14	運転手(特殊)	66,679	705
15	運転手(一般)	21,269	1,013
16	潜かん工	427	3
17	潜かん工世話役	66	0
18	さく岩工	98	0
19	トンネル特殊工	3,310	3
20	トンネル作業員	5,364	16
21	トンネル世話役	846	4
22	橋りょう特殊工	4,592	34
23	橋りょう塗装工	1,756	16
24	橋りょう世話役	2,224	46
25	土木一般世話役	31,269	651
26	高級船員	1,728	3
27	普通船員	3,036	12

※赤字は上位10職種

CCUSに登録される職種 (大分類)		技能者数	うち 女性
28	潜水士	2,453	29
29	潜水連絡員	159	2
30	潜水送気員	509	9
31	山林砂防工	48	0
32	軌道工	4,432	15
33	型わく工	77,020	715
34	大工	26,119	238
35	左官	28,993	588
36	配管工	95,304	1,192
37	はつり工	8,222	60
38	防水工	36,776	682
39	板金工	24,270	298
40	タイル工	7,023	107
41	サッシ工	6,032	64
42	屋根ふき工	2,990	27
43	内装工	79,950	2,235
44	ガラス工	6,353	74
45	建具工	15,018	220
46	ダクト工	16,313	242
47	保温工	17,969	333
48	建築ブロック工	6,278	57
49	設備機械工	27,478	283
50	交通誘導警備員A	1,584	86
51	交通誘導警備員B	2,790	204
52～	その他計	1,806,124	41,836
技能者総数		3,266,851	66,467

(参考) 国勢調査における技能者数

職業小分類	建設技能者*
電工	412,320
大工	294,490
配管工	202,640
塗装工	131,030
とび職	109,330
機械等操作	70,690
左官	59,750
板金工	42,330
型枠大工	40,610
鉄筋工	28,700
ブロック積・タイル張工	23,980
溶接工	21,510
屋根ふき工	16,670
造園師、植木職	16,050
鉄骨工・橋梁工	22,600
運搬従事者・運転手	13,420
石工	4,690
交通誘導員、警備員	3,740
その他技能者	1,016,730

* 建設技能者該当職業小分類の者について、大分類建設業を選択したもの。

出典：建設業振興基金（2025年12月末技能者登録数）

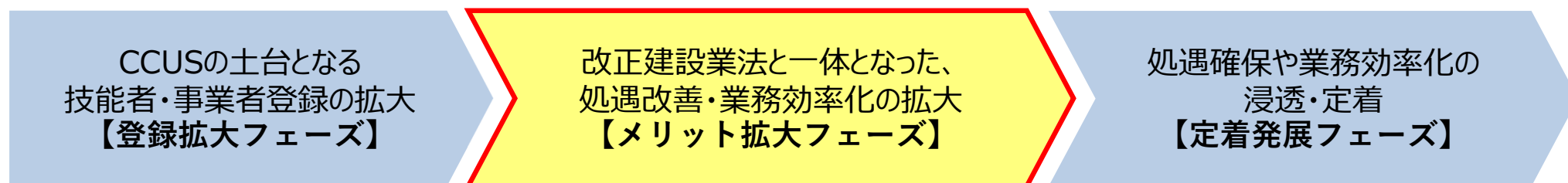
令和2(2020)年度国勢調査より

CCUS 利用拡大に向けた 3 か年計画（概要）

<令和6年7月24日公表>

- これまでの5年間の取組を通じて、**CCUSの土台となる技能者・事業者の登録が進展**。
- 今後3年間で、**改正建設業法に基づく取組と一体**となって、この土台を活用した**処遇改善や業務効率化のメリット拡大**を図る。

●今回の「3 か年計画」の位置づけ



1. 経験・技能に応じた処遇改善

- 「労務費の基準」に適合した労務費の確保・行き渡りと一体となって、CCUSの技能レベルに応じた手当・賃金制度等を普及拡大 等

2. CCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

- CCUSデータを用いて安全衛生書類等の作成を効率化
- 建退共の申請事務の抜本的な効率化 等

3. 就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

- 技能者・事業者の登録拡大等、就業履歴の蓄積促進策を強化
- 能力評価の対象分野の拡大など、技能者のレベル判定の促進策を強化 等

計画の実施状況を少なくとも年1回フォローアップするとともに、進捗状況を踏まえ必要に応じ見直し

あらゆる現場・あらゆる職種でCCUSと能力評価を実施
技能者や建設企業が実感できる**CCUSのメリット**を拡充

1. 経験・技能に応じた処遇改善

(1)「労務費の基準」に適合した労務費・賃金の支払確保

- ・改正建設業法に基づき、「労務費の基準」を踏まえた労務費を下請業者まで行き渡らせ、その上で、下請業者には、CCUSの技能レベルに応じた賃金（レベル別年収）の支払徹底を求める。これらが実効性あるものとなるよう、「建設Gメン」が監視。（R7-）
- ・そのため、まずは「労務費の基準」の作成を進めるとともに、その活用方法についても検討を進める（R6-）
- ・また、標準約款に、適正な労務費・賃金支払へのコミットメントに関する条項（いわゆる表明保証）を追加することを検討するとともに、その検討に資するよう、発注者から元請に支払った労務費が技能者まで行き渡ることを担保する契約上の取組について検討・試行（R6-7）
- ・さらに、「建設Gメン」が発注者、元請、下請に対して、改正建設業法に基づく新たなルールに係る取引実態を調査開始（R6-7）
- ・改正建設業法による労務費の確保と行き渡りがレベル別年収に見合う賃金支払に結びつくよう、「労務費の基準」とレベル別年収との数的関係を整理（R6-7）
- ・上記のほか、「労務費の基準」とCCUSとの連携の在り方を検討

(2)CCUSレベル別年収の改定

- ・レベル別年収の示し方等について検討の上、令和6年3月から適用されている公共工事設計労務単価が賃金として行き渡った場合に考えられるCCUSレベル別年収へ改定（R6-7）

(3)CCUSレベルに応じた賃金支払の確認システムの構築

- ・適正な賃金支払の状況を簡便に確認するシステムの検討（R6-7）
- ・CCUSレベルに応じた賃金の支払状況を踏まえ、「建設Gメン」が労務費の行き渡りの確認と必要な改善指導（R7-）

(4)法定福利費の支払確保（社会保険加入の徹底）

- ・法定福利費についても、改正建設業法に基づく確保・行き渡りを検討し、CCUSにより確認される社会保険加入状況に応じて、「建設Gメン」が発注者に対して法定福利費の支払徹底を調査・指導（R7-）

(5)CCUSレベルに応じた賃金・手当制度の倍増

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当制度への支援の検討（R6-7）
- ・元請企業等によるCCUSの能力評価等を反映した手当支給の取組について、事例数を倍増することを目標に、手当制度の充実を関係業界へ働きかけ（R6-）

(6)CCUSを活用した「技能者を大切にす適正企業」の評価向上・受注機会拡大

- ・CCUSレベルに応じた賃金・手当支払い等を行う「技能者を大切にす適正企業」の自主的宣言制度を創設した上で、宣言した企業を国交省HP等に掲載（R6）
- ・表彰、経審での加点等のインセンティブの導入や推進目標の設定などを検討、より水準の高い取組を行う企業の認証制度の構築（R7-8）

(7)外国人材の適正な処遇の確保

- ・能力レベルに応じ日本人と同等の賃金支払を確認できるよう、特定技能外国人が就業履歴を蓄積し、能力評価を受けるようになる方策の検討（R6-）

(8)施工能力等の見える化評価の促進

- ・施工能力等の見える化評価の元請・発注者と連携した見直し及び高い評価を受けた企業の受注機会拡大につながる方策の検討（R6-7）

2. 「共通のデータ基盤」としてのCCUSを活用した事務作業の効率化・省力化

(1) 労務安全システムとの情報連携による事務の効率化

- ・ CCUS登録情報を労務安全システム側で利用可能とし、データ入力作業等や安全書類（各種帳票等）の作成を効率化（R6）
- ・ 技能者を雇用する下請業者がCCUSに集約された入退場データを活用して技能者ごとの出面管理ができるよう、労務安全システムとの連携を推進（R6-7）
- ・ その上で、業界団体等から事務作業の課題を聴取し、さらなる効率化のための取組を検討・実施（R6-）

(2) 施工体制台帳の作成・提出義務の合理化

- ・ 公共発注者への施工体制台帳提出を要しない場合として、CCUSと連動させて台帳記載事項が閲覧できる場合を位置づけ、広く公共発注者に施工体制台帳の電子閲覧の導入を働きかけ（R6-）
- ・ 民間工事についても、発注者からの求めに応じて台帳を閲覧させる方法として、「CCUSと連動させて台帳記載事項を閲覧させる方法」を奨励（R6-）

(3) CCUSを活用した現場管理作業の効率化

- ・ 特定建設業者及び公共工事受注者によるCCUS活用を強力に推進するため、改正建設業法に基づくICT指針に、CCUSを活用した現場管理作業の効率化を位置づけ（R6）

(4) 技能者のCCUS登録情報の確認の簡素化（スマホアプリ上での確認等）

- ・ 技能者向けのスマホアプリ開発により、就業履歴、資格、建退共掛金の積立状況等を手元で確認できるよう対応（R6-7）
- ・ CCUSに資格者証情報を登録した技能者が、紙の資格者証の携行が不要となるよう対応（R7-）

(5) CCUSと建退共との連携完結による事務の効率化

- ・ CCUSからワンタッチで建退共の就労実績登録を可能とすることで、元請・下請における建退共事務を簡素化（R7）
- ・ CCUSと連携した電子申請方式の普及を公共発注者に対して働きかけ（R6-）
- ・ 技能者の処遇改善に資する退職金共済制度のあり方を検討（R6-）

(6) 適正な一人親方の確認の効率化

- ・ CCUS上で経験等が十分でない一人親方を確認できる機能を追加し、適正な一人親方の確認事務を効率化（R6-）

(7) 現場管理への活用事例の横展開

- ・ CCUSを活用した現場管理等の効率化について、個社の取組事例を収集し、業界団体等と連携して横展開（R6-）

3. CCUSによる就業履歴の蓄積と能力評価の拡大

(1) カードリーダー等がないために就業履歴を蓄積できない現場の解消

- ・カードリーダーの無償貸与、就業履歴蓄積環境の整備に対する経審加
点等の支援の継続 (R6-)
- ・建設業者団体と連携し、安価なカードリーダーや電話発信、iPhone
のカードリーダー機能での就業履歴登録等、小規模現場向けの就業履
歴蓄積方法の周知を強化 (R6-)
- ・元請が現場登録しない場合の就業履歴の蓄積のあり方について検討
(R6-8)

(2) 公共工事・民間工事における就業履歴蓄積の推進

(i) 公共発注者に対する働きかけ強化

- ・受注者のCCUS登録や就業履歴の蓄積を促すための取組が拡大するよ
う、地方自治体に働きかけるとともに、取組状況を「見える化」 (R6-)
- ・自治体工事でもカードリーダー設置費用、現場利用料が費用計上され
るよう、直轄モデル工事における積算上の取り扱い等を例に導入を働
きかけ (R6-)
- ・就業履歴の蓄積状況に応じた経審加点制度の創設を検討 (R6-7)
- ・地域の理解を踏まえた直轄Cランクのモデル工事を引き続き推進(R6-)

(ii) 民間工事発注者への周知啓発

- ・CCUSを活用することで民間発注者に生じる具体的なメリットをわか
りやすく整理して周知徹底(R6-)

(3) 技能者・事業者登録に係る事務負担の軽減

- ・CCUS認定アドバイザー、CCUS登録行政書士のわかりやすい紹介資
料を作成し、周知 (R6-)

(4) 能力評価の拡充

(i) 能力評価の負担軽減

- ・CCUS登録と能力評価のレベル判定のワンストップ化するとともに手数
料も減額 (R6)

- ・能力評価手数料に対する助成制度についてわかりやすく周知し、制度
活用を促進 (R6-)

(ii) 評価基準の策定・充実

- ・今後3年間で、原則すべての技能者が能力評価基準の対象となるよう
取り組むこととし、専門工事業団体が行う基準案の策定を支援（調査検
討費の助成等）(R6-8)

- ・工事の繁閑がある場合でも技能者の稼働率を維持可能とし、人材不足
にも対応できるよう、「多能工」に係る評価基準を作成する場合の統一
ルールを策定。各専門工事業団体のニーズに応じ、「多能工」に係る能
力評価の基準づくりを支援。(R6-)

- ・各専門工事業の実態に応じてよりの確に能力評価を行うことを可能と
するため、現行の4段階の細分化や製造・加工現場で従事する技能者の
扱い等について検討し、ガイドラインを見直し (R6-)

- ・住宅建築分野における能力評価基準の策定 (R6-7)

(5) 技能者自身で能力評価申請ができる環境の構築

- ・技能者自身が所属会社に頼らずに資格情報等の更新や能力評価の申請
等を行えるアプリ等を開発 (R7-)

(6) 求人情報サイト等を活用した能力評価の促進

- ・ハローワーク、求人・求職情報サイト掲載時にCCUSの技能レベルを記載でき
るよう関係機関に働きかけ (R6-)

○労務費に関する基準 本文

第3章 本基準の実効性を確保するための施策

(3) 支払段階において適正な労務費・賃金を確保するための取組

①基本的な考え方

- ・建設業の持続可能性に対する危機感が高まる中、労務費・賃金の適正な支払に係る実効性確保策について、公共・民間発注者を含めたサプライチェーン全体で、これまでの施策の延長にとどまらない踏み込んだ対応を目指して知恵を出し合うことが必要である。

- ・かかる認識を関係者間で共有しつつ、下記を目指すことを基本的な考え方とし、これを実現するための施策を講じることが適切である。

○注文者は受注者に対して、本基準を踏まえた適正な労務費（賃金の原資）を支払うこと。

○建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

○CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。

○行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムを活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。

○処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

CCUSレベル別年収の位置づけ

- 前回(R5.6) 記者発表資料より

将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって、賃上げや適正価格の受発注の促進を目指すもの。
法的拘束力はなく、支払いを義務づけるものではない。

└─▶ あくまでも目安

- 今回(R7.12) 労務費に関する基準より

建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

CCUSレベル別年収については、目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。

└─▶ 建設業法上の指導等にも結びつく基準

CCUSレベル別年収の概要

- ◎建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた**賃金の実態**を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、**若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業を目指す。**
- ◎**目標値と標準値の2つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認する。**

ブロック別 (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(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル2(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル3(単位：万円) (標準値～目標値)	レベル4(単位：万円) (標準値～目標値)
全 国	385 ～ 523以上	420 ～ 587以上	444 ～ 645以上	550 ～ 719以上
北 海 道	356 ～ 483以上	388 ～ 543以上	411 ～ 597以上	508 ～ 665以上
東 北	412 ～ 559以上	449 ～ 628以上	475 ～ 690以上	588 ～ 769以上
関 東	412 ～ 559以上	449 ～ 628以上	476 ～ 691以上	588 ～ 769以上
北 陸	391 ～ 532以上	427 ～ 597以上	452 ～ 657以上	559 ～ 732以上
中 部	408 ～ 555以上	446 ～ 623以上	472 ～ 685以上	584 ～ 763以上
近 畿	378 ～ 513以上	413 ～ 577以上	437 ～ 634以上	540 ～ 706以上
中 国	329 ～ 447以上	359 ～ 502以上	380 ～ 552以上	470 ～ 615以上
四 国	351 ～ 477以上	383 ～ 535以上	405 ～ 589以上	501 ～ 656以上
九州・沖縄	365 ～ 496以上	399 ～ 557以上	422 ～ 613以上	522 ～ 683以上
参考①特殊作業員	404 ～ 544以上	443 ～ 612以上	449 ～ 662以上	569 ～ 744以上
参考②普通作業員	342 ～ 462以上	375 ～ 519以上	381 ～ 562以上	483 ～ 631以上

＜試算条件＞・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査(令和6年10月調査)の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成

・労務費調査においてレベル評価されていない標準点も経験年数と資格を基にレベルを推定(レベル1相当:5年未満、レベル2相当:5年以上10年未満、レベル3相当:10年以上又は一級技能士、レベル4相当:登録基幹技能者)

・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成。

CCUSの能力評価等を活用した処遇改善の取組例

1. レベルに応じた手当支給

① 谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を支給。（月額）

レベル	キャリアアップ手当
4（金）	20,000円
3（銀）	15,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

② 大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当**を支給。

CCUS レベル	① 技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	② 優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定 された場合（最大）
レベル4（ゴールド） (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3（シルバー） (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2（ブルー） (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1（ホワイト） (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

③ 松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、**CCUSレベルに応じて報奨金**を支給（四半期毎）。

レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

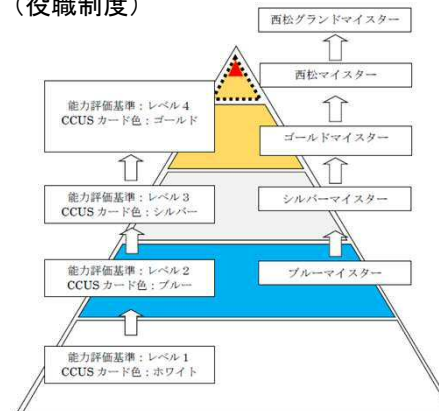
【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○ 西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、**CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度**を導入。
認定された役職に応じ、**CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当**を支給。

（役職制度）



（手当制度）

役職	単価
西松グランドマイスター	日当5,000円
西松マイスター	日当3,000円
ゴールドマイスター	日当2,000円
シルバーマイスター	日当1,000円
ブルーマイスター	日当500円

【その他実施している企業】

清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

3. 昇給・昇格の要件として活用

（昇格基準）

○ フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の**昇格基準として、CCUSレベルを設定**。

【その他実施している企業】
岡庭建設 等

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
		課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
3	中堅	担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
		担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
2	一般	主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
		担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
		職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
1	3年目 2年目 1年目		指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
			指導を受けながら職務を遂行 等
			特別教育などを取得 等

4. 建退共掛金負担

協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、**建退共掛金を全額負担**。

○ 竹中工務店

○ 三井住友建設

○ 仙建工業

○ 矢作建設工業

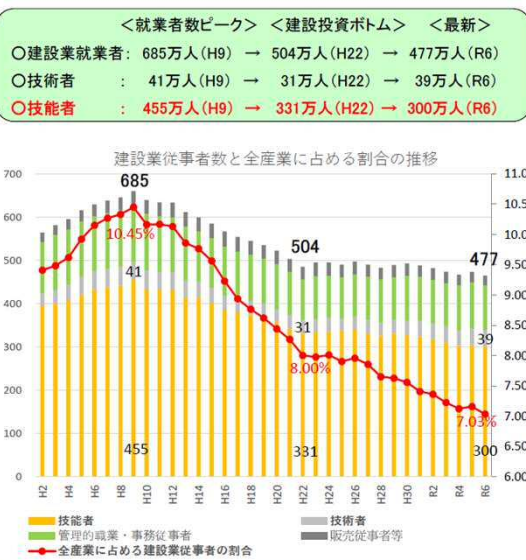
建設技能者を大切にする企業の自主宣言とは

制度目的

建設業への技能者の減少が続く中、技能者を大切にし、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者がその旨を宣言することにより就業者に選ばれることなどにより、処遇改善の取組が持続的に行われることとなる枠組みを作ることを目的としている。

制度背景

技能者等の推移



建設業は国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っている。

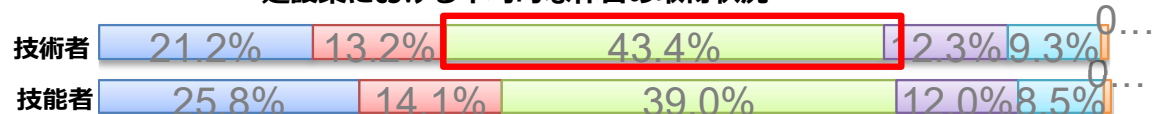
一方、人口減少や厳しい就労条件を背景として就業者の減少や高齢化、特に技能者の減少が続いており、建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるよう取組を強化することが急務となっている。

こうした状況を踏まえ、国土交通省においては、令和6年7月に「建設キャリアアップシステム利用拡大に向けた3か年計画」を策定し、改正建設業法に基づく取組とCCUSを活用した取組を一体として、技能者の処遇改善を図る方向性を示した。

この方向性に沿って処遇改善に取り組む企業が評価され、サプライチェーン全体で処遇改善に取り組むようになるための枠組みとして、「建設技能者を大切にする企業の自主宣言」が創設された。

4週8休(週休2日)を確保できない労働環境

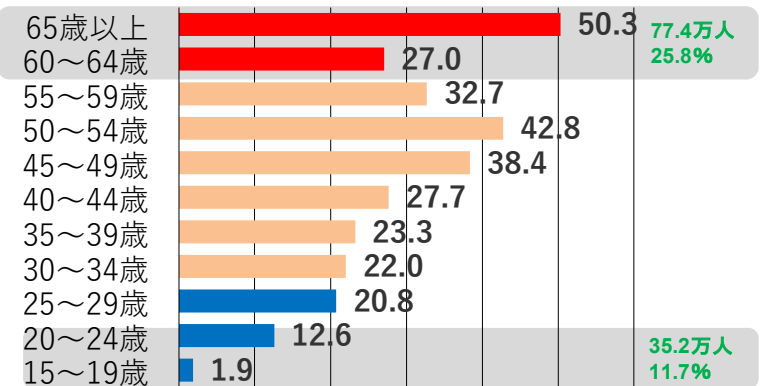
建設業における平均的な休日の取得状況



「4週6休程度」が最多

建設技能者の高齢化

年齢階層別の建設技能者数



0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 (万人)

出典: 総務省「労働力調査」(令和6年平均)

建設技能者を大切にする企業の自主宣言への参加方法について

参加することの効果

宣言企業は、シンボルマークを使用可能とし、企業一覧をHPで公表。また、宣言企業に対して、**経営事項審査における加点等のインセンティブを講じることを検討を行っている**。これらを通じて

- ・建設技能者を大切にし、処遇改善に積極的に取り組もうとする事業者として評価され、**就業者に選ばれる**。
- ・事業活動に必要な就業者を安定的に確保
- ・発注者からエンドユーザーに至るまで**サプライチェーンの中で適切に評価される**。

自主宣言への参加の流れ

01 自主宣言の立場の選択

自主宣言は以下の立場で行うことができます。
①元請事業者、②下請事業者、③発注者どの立場で宣言を行うか選択してください。

02 必須項目の検討

宣言する立場により必須項目内容が異なりますので、立場に応じた検討をお願いいたします。

「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」の必須項目（一部抜粋）

元請事業者	下請事業者	発注者
労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・技能者の適切な処遇を確保するための取組を行うこと 等	労務費確保・賃金支払い等のための取組 ・元請事業者から提出される労務費、材料費等の内訳が明示された見積書の内容を考慮・尊重すること
CCUS の活用 ・全ての現場において、CCUS を利用する全ての技能者が就業履歴を蓄積するよう、必要な環境整備や履歴蓄積の促進に取り組むこと。 等	CCUS の活用 ・雇用する全ての技能者について、詳細型の技能者登録を行うこと	
宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。	宣言企業との取引優先 ・取引先の選定に当たり、宣言を行っていることを考慮すること。

※自主宣言への詳しい参加方法等については、ポータルサイトをご参照ください。

○申請ポータルサイト: <https://jishusengen.mlit.go.jp>

令和7年12月12日（金）より申請受け受け開始（それまではHPは稼働していません）



Q1. 1社で元請事業者・下請事業者・発注者の宣言すべて申請することは可能か。

A1. いずれか1つの立場で宣言することとなり、重複することはできません。

Q2. 申請してから、宣言ができるまで期間はどの程度かかるのか？

A2. 1か月程度を見込んでいます。

Q3. 宣言内容は申請時点で全て実行している必要があるか？

A3. 申請時点で実行まで至っている必要はありません。ただし、1年以内に取組を開始している必要があり、宣言内に取組開始日として記載いただきます。

Q4. 自主宣言のメリットは何か。

A4. 建設技能者への取組を国土交通省HPで公表します。また、シンボルマークを使用することにより取組をアピール可能です。

Q5. 宣言内容はどのように公表されるのか。

A5. 自主宣言のHP(国土交通省HP)に宣言文とともに掲載されます。

Q6. 宣言に有効期限はあるのか。

A6. 申請日の翌月を起算日として2年経過後の最初の12月末までとなります。

CCUSの情報連携について

令和8年2月

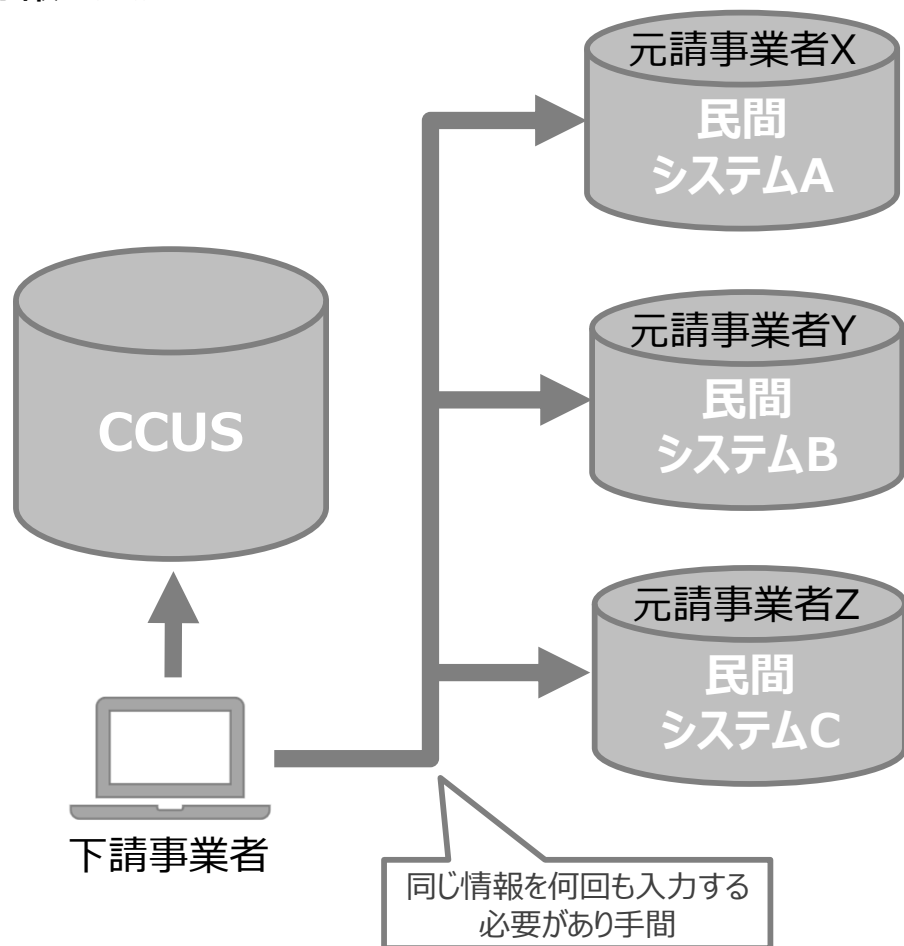
中国地方整備局 建政部

建設産業課長 永尾 義信

- **CCUSに登録されている情報を民間の労務安全システム等で利用することを可能**とし、データ入力作業を効率化
- 現在、各民間システム会社において、必要となるシステム改修等が進められており、早ければ本年度内にCCUSから連携された情報を活用したサービスを提供開始予定。

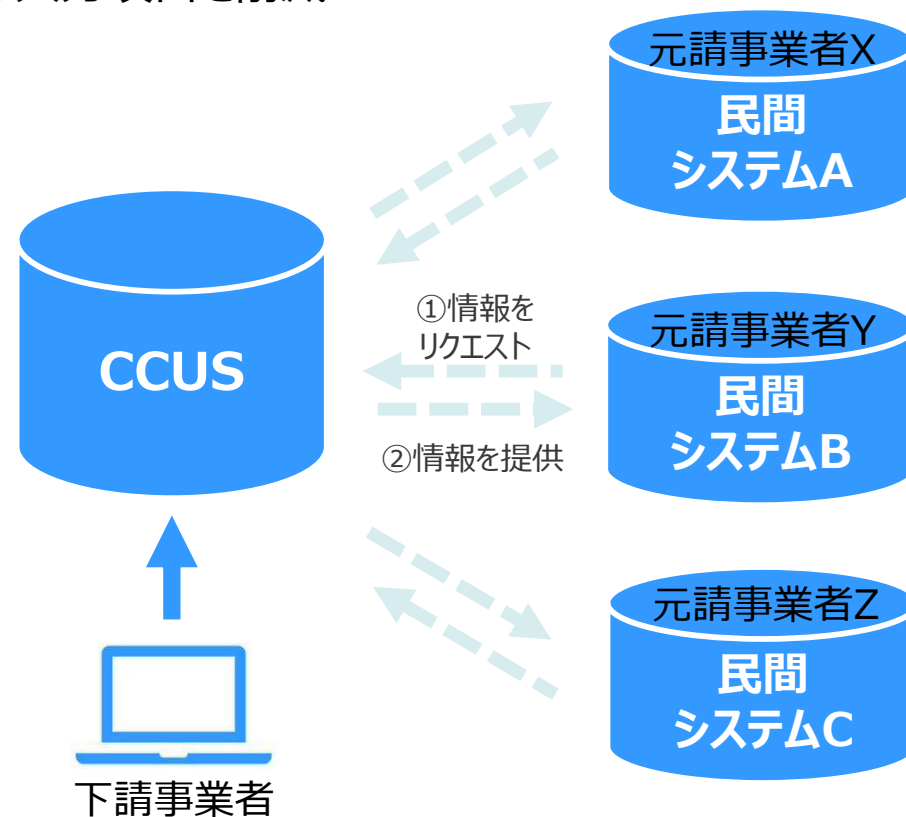
これまで

CCUSと民間の労務安全システム等に、それぞれ同じ情報を入力



これから

CCUSに登録されている情報（例：技能者の氏名、資格情報、社保加入状況）を民間システムへ共有し、各民間システムの入力項目を削減



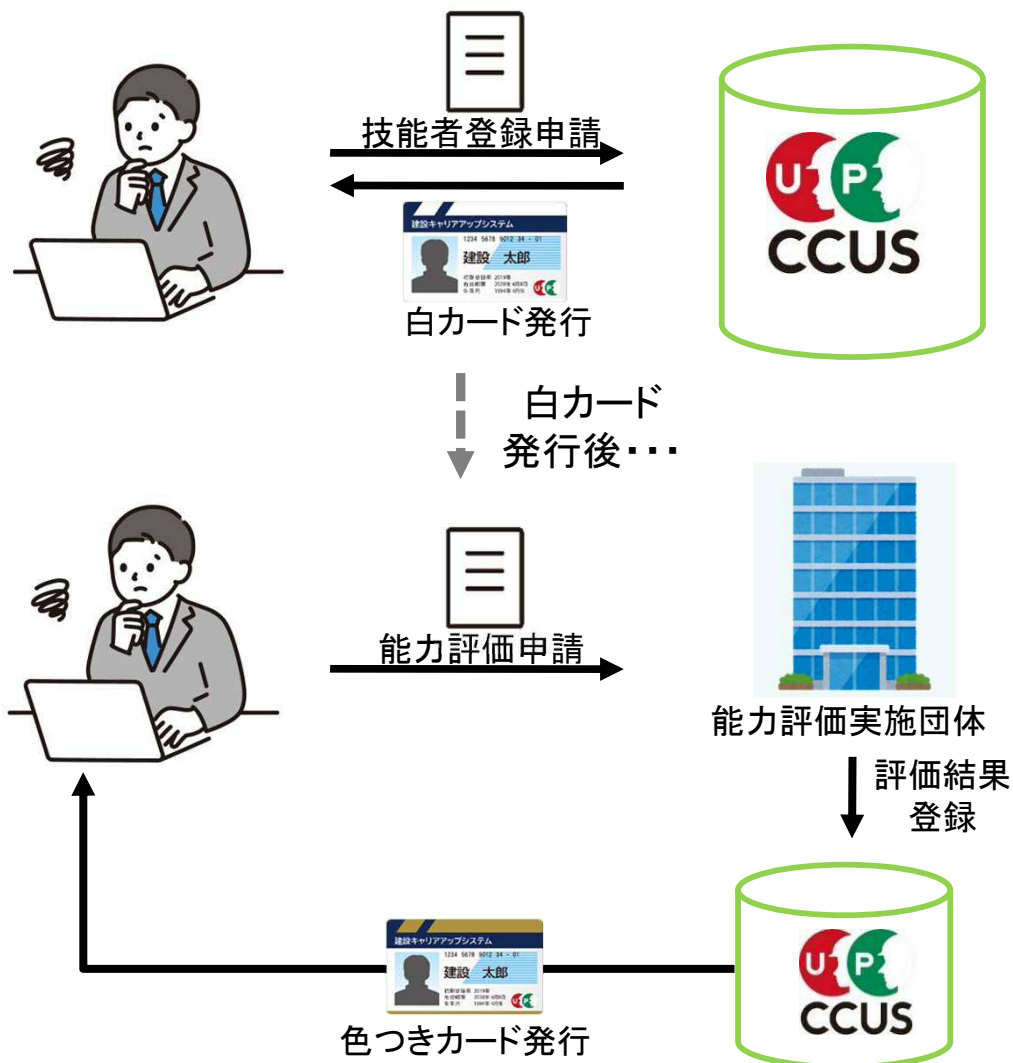
CCUS技能者登録と能力評価手続のワンストップ化

○CCUSへ新規に技能者登録を申請する際、同時に能力評価申請を行うことを可能とし、1回の申請で能力評価結果を反映したカードを発行

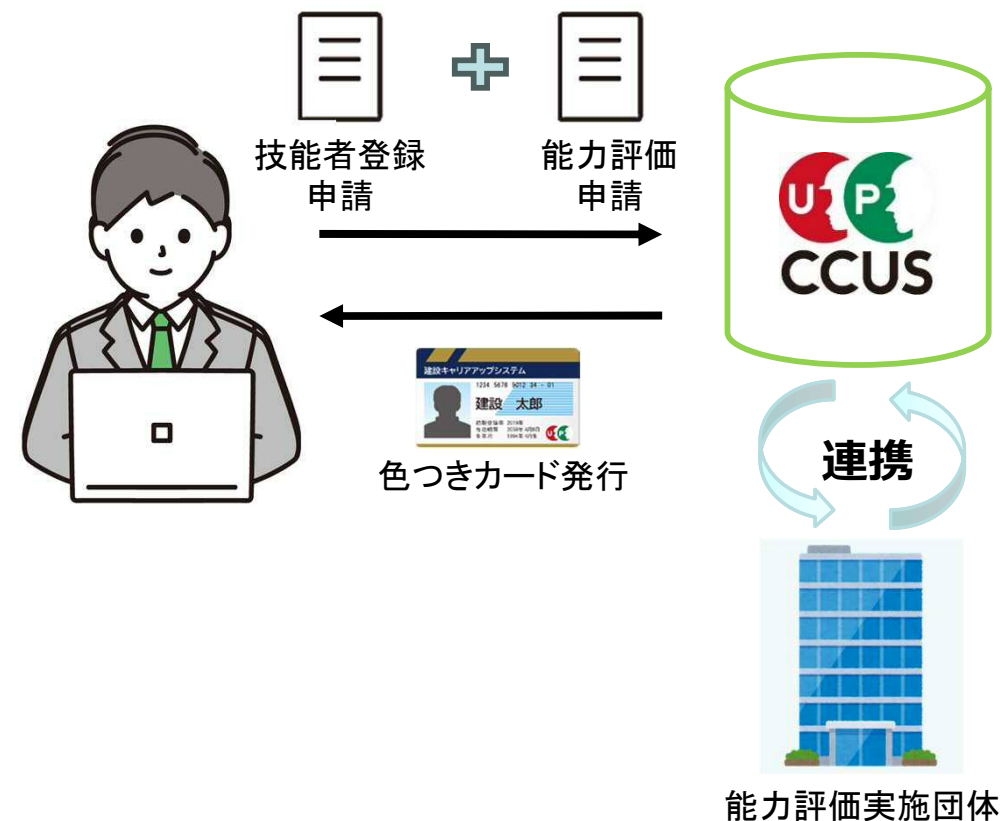
○カード発行が1回になり、その分の費用(1,000円)も軽減

【2025年3月供用開始】

これまでの申請方法



これからできる申請方法



※能力評価申請は経歴証明の利用が前提となるため、所属事業者等による代行申請に限る。

建設キャリアアップシステム登録技能者向けスマートフォンアプリ「建キャリ」 (2024年11月リリース)

CCUS登録技能者の皆様へ便利にお使いいただけるよう、多くの機能をご用意しました。「どんなアプリなの?」か、主な機能や画面等をご紹介します。

◎ 建キャリとは?

「建キャリ」は、日本初の業界横断的な技能者向けスマートフォンアプリであり、300万人ともいわれる建設技能者共通のアプリを目指しています。CCUSに登録している基本情報や就業履歴を、技能者本人が容易に確認、登録している資格者証などをいつでも画面表示できます。また、能力評価のサポートや建退共掛金納付状況、CCUS応援団の特典なども確認可能。CCUSを身近に感じ、CCUSのメリットを実感いただくことを目的としています。ダウンロードは無料。iPhoneでもandroidスマホでもご利用いただけます。

レベルと職種、登録基幹技能者であることを表示

マイページからは、氏名などの基本情報・お知らせ等を表示

基本情報



レベルの色を表示
(Lv1:白、Lv2:青
Lv3:シルバー、Lv4:ゴールド)

ホーム画面は、アプリ内に登録されているイラストから、好きなものを選択(※)

技能者IDをQR表示
(ワンタイム)

(※) イラスト選択例

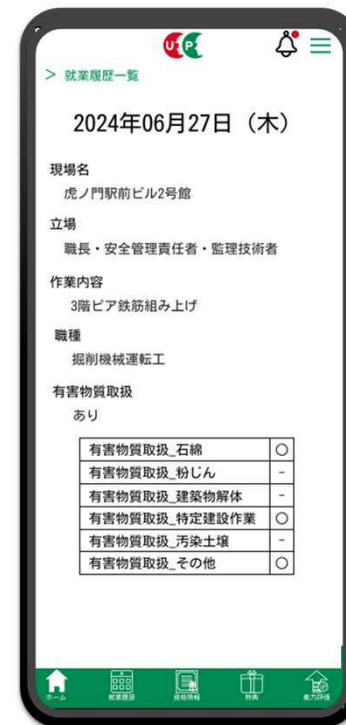


直近の就業履歴を表示

資格情報



就業履歴



「資格情報」には、登録基幹技能者から技能講習、表彰まで、登録した全ての情報が表示されます。さらに、ワンタッチで、登録した画像データを表示することも可能で、オフライン（電波が届かない）時でも見るできるようになっています。

本アプリでは、PCでCCUSにログインせずに、蓄積された就業履歴を確認することができます。月別に表示される日々の履歴はもちろん、その日の作業内容、立場なども表示可能ですので、自分の履歴が適切に蓄積されているか、手軽に確認することができます。

特典

アプリから、都道府県別・サービス別にCCUS応援団の特典を検索することができます。お手軽に特典を検索、内容を確認してご活用ください。

建退共

現在の掛金状況や、退職金の目安などを確認することができます。

建設キャリアアップシステム(CCUS)のスマホアプリ「建キャリア」で、CCUSへ登録した資格者証の画像を表示することで、資格確認に活用できます！

これまで



資格者証を取り出して提示

これから



スマホ1つで簡易に証明
→資格者証の携行不要！

※資格者証の原本は大切に保管してください。

【利用できる資格】

- 労働安全衛生法に基づく特別教育
- 労働安全衛生法に基づく職長教育、安全衛生責任者教育
- 登録基幹技能者



オフラインでの表示も可能なため、山奥などの電波の届きにくい現場でも活用が可能。

➤ 今後、法令上携行義務等が課されている資格を含め、活用可能な場面を拡大していきます。

建退共の電子ポイント方式について

建退共

K E N T A I K Y O

独立行政法人 勤労者退職金共済機構

建設業退職金共済事業本部

建退共の電子ポイント方式について

電子ポイント方式とは

事業所（共済契約者）が、従来の証紙に代わり、予めご購入いただいた退職金ポイントを就労日数に応じて掛金として充当し、掛金を納付する仕組みです。共済証紙の貼付がなくなることで、掛金納付に関連する事務負担が軽減されます。

電子ポイント方式の主なメリット

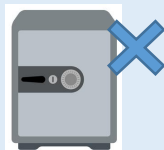
①金融機関窓口で
共済証紙の購入が不要



②共済手帳への証紙貼付・
消印や下請への交付不要



③共済証紙受払簿の作成や
共済証紙の在庫管理不要



④各種手続きがオンラインで
申請可能



⑤加入・履行証明願の作成が
簡単に



⑥公共工事における工事
関係書類の電子化に対応



⑦発注機関等への提出・
提示書類が軽減



⑧CCUSとの自動連携で
手間なく掛金納付可能



電子ポイント方式導入前と比較すると3～4割ほど事務負担が軽減されたという声も

電子ポイント方式のメリット

① 共済証紙の購入

証紙貼付方式

金融機関の窓口で証紙を購入

※証紙購入の際は、事前に申込みが必要な金融機関もある



電子ポイント方式

電子申請サイトにて退職金ポイントを購入



メリット（利用者の声）

証紙購入の手間が省ける

- ・証紙を購入するために銀行へ行く手間がなくなったので全体的に建退共事務が楽になった。
- ・購入代金の支払いもインターネットバンキングですることができ、掛金収納書も印字できるのもいい点だと思う。

② 証紙の交付（元請→下請）、貼付、消印

証紙貼付方式

元請は下請から申請された就労実績に基づき証紙の交付を行う

下請は手帳へ証紙を貼付し、消印する



電子ポイント方式

元請は下請から申請された就労実績を電子申請サイトに登録すると被共済者に退職金ポイントが付与される

※下請は就労実績報告のみすればよい



メリット（利用者の声）

証紙交付に係る手間や郵送料がかからない

- ・下請も電子ポイント方式になって順調に進んでいる。

証紙貼付、消印の手間が省ける

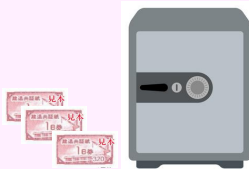
- ・枚数を確認しながら証紙を貼り付ける作業がなくなったのでとても楽になった。
- ・証紙を一枚一枚貼付していた時と比べるとはるかに作業効率が上がり、楽になった。

電子ポイント方式のメリット

③証紙受払簿の作成、証紙の管理・保管

証紙貼付方式

元請は証紙購入及び交付状況を証紙受払簿に記入
下請は証紙受給、交付及び貼付状況を証紙受払簿に記入
未使用の証紙を管理・保管



電子ポイント方式

電子申請専用サイトでポイント管理
や掛金充当が管理されるので作業不要
電子申請専用サイトで退職金ポイントの管理、残高確認が可能



メリット（利用者の声）

証紙受払簿の作成の手間が省ける

・電子申請専用サイトは、使い始めたばかりだが、便利に使える。工事別業者別一覧は様式としてでるので、集計も一目瞭然なので、使いこなせば大変便利になると思う。

証紙の管理、保管の手間が省ける

・毎月、必要数のみをその場で購入することができるため、貯蔵品（証紙）を持つ必要がなくありがたい。

④各種手続き

紙による申請

様式をダウンロード又は取り寄せて記入
建退共支部へ郵送または持参して提出



オンライン申請

契約申込を含むすべての手続きが
電子申請専用サイトから申請可能



メリット（利用者の声）

支部へ持参する手間や郵送料がかからない

※ただし共済手帳を含む添付書類は郵送が必要。

⑤加入・履行証明願

証紙貼付方式

共済証紙受払簿を確認しながら
証紙の購入・払出状況を証明願に
記入



電子ポイント方式

電子申請専用サイトから
納付証明書を発行して証明願へ転記



メリット（利用者の声）

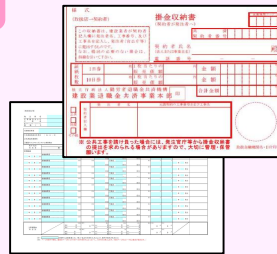
納付証明書に記載された金額を転記すれば証明願が容易に作成

・証紙受払簿に記入した金額を足し引きする必要があるため、計算ミスの発生する可能性があったが、自動発行された納付証明書に記載された金額を転記するだけで作成できることが良い。

⑥・⑦公共工事における工事関係書類の作成、提出

証紙貼付方式

受注時、工事完了時に紙面での作成
及び提出が必要
※共済手帳の写しを提出
させる機関も



電子ポイント方式

受注時、工事完了時に電子申請専用
サイトから電子署名入りのPDFで
自動発行及び提出が可能



メリット（利用者の声）

**紙面での提出書類が削減できる
書類の真正性の確保**

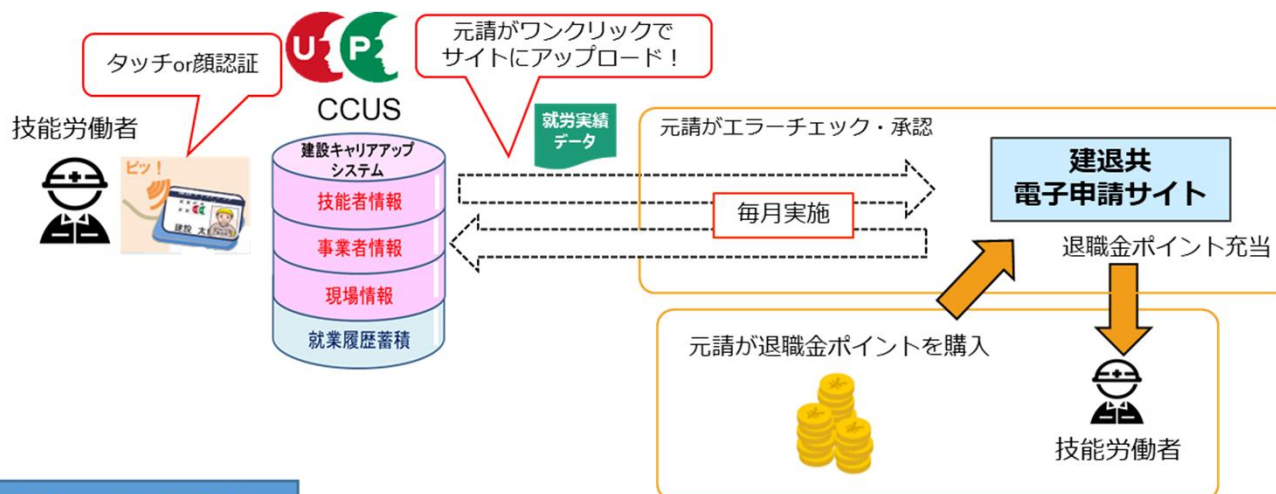
・証紙を貼ったり、手帳をコピーする手間が省けたので楽になった。

電子ポイント方式のメリット

電子ポイント方式に移行するとこんなメリットも

CCUSとの完全連携

CCUSと自動連携することで、就業履歴情報がそのまま電子申請専用サイトに登録されるため、入力などの作業がなくなり、効率的かつ正確に掛金充当が可能になります。



掛金納付の適正化・見える化

証紙貼付方式では、共済証紙が確実に現場作業員に貼付されているかどうか、発注者が各々の書類の記録を照合・審査する必要があります。

一方、電子ポイント方式では、退職金ポイントが現場作業員に充当されたことを証する書面が自動作成されるため、発注者の確認作業が軽減されます。

証紙の不正利用の防止

過去に掛金収納書の偽造や、偽造証紙の貼付、下請に証紙を交付せず金券ショップやインターネットオークション等に販売する等の不正利用が発生しています。電子ポイント方式では、書類が自動作成される他、退職金ポイントの売買ができないことから、不正利用の防止が徹底されます。

電子申請システムのリニューアルについて（令和7年10月～）

	これまで	リニューアル後
電子申請 (掛金納付)	就労実績報告作成ツール（以下「就労ツール」）と電子申請専用サイト（以下「専用サイト」）の <u>二つのシステムで登録</u>	<u>就労ツールを使わず、専用サイトで全ての手続きが完結</u>
	元請下請間や就労ツールと専用サイト間でデータの受渡し（授受）が発生	専用サイトですべての操作が可能となり、 <u>データファイルの受渡しが必要</u>
	元請と下請間のやり取りや確認に時間を要する	元請も下請も内容や作業状態を <u>リアルタイムに確認が可能</u>
	データチェックに2営業日必要	<u>当日中にデータチェックが可能</u>
CCUSとの連携	CCUSから「現場・契約情報」や「就業履歴」ファイルをダウンロードし、専用サイトに登録するなど、 <u>複数回の手作業が発生</u>	<u>CCUSからデータを自動連携することにより手続きを簡素化</u>
オンライン申請	共済手帳申込などの <u>数種類の手続きのみ</u> オンライン申請が可能	<u>すべての手続きについて、オンライン申請が可能</u> （手帳等の添付書類については、郵送による提出が必要）

※新規工事は10月から、就労ツールで運用中の工事は1月から新システムで利用可能

退職金ポイント還元キャンペーンについて

- 電子申請専用サイトリニューアルに伴い令和7年10月1日～令和8年3月31日までの期間で実施
- 期間中に退職金ポイントを購入した共済契約者に対し、購入した退職金ポイントの2%（CCUS連携工事の場合は5%）をポイント還元。令和8年4月以降に還元予定。

新電子申請システムの画面イメージ

電子申請専用サイト旧画面

就労実績報告作成ツール

新画面（令和7年9月22日～）

- ✓ 2つのシステムをひとつにし、デザインを共通化、操作性向上
- ✓ スマホやタブレットで閲覧する際にはそれぞれの端末で最適化して表示

公共工事における C C U S 活用状況

- 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・活用により、技能者の処遇改善等を図るため、技能者側のメリット向上(建退共との連携等)に加え、公共工事発注者によるモデル工事等によりCCUSの活用を促進
- 国の直轄モデル工事のほか、都道府県や独法・特殊会社でモデル工事等の導入が広がってきており、今後、さらに地方公共団体等を中心として取組を加速化

国直轄工事

R2年度より、モデル工事を試行
〔事業者登録率・技能者登録率・就業履歴蓄積率(カードタッチ率)を確認の上、達成状況により工事成績評定で加点〕

※令和6年度実績

【土木工事】(青字はR4.7より)

- CCUS義務化・活用推奨モデル工事
(義務化: **42件**、WTO対象工事)
(活用推奨: **61件**、Bランク以上)

▶一般土木工事の本官発注分※について、原則モデル工事を実施
※北海道開発局においては、そのうち予定価格が2.5億円以上の工事が対象
▶これ以外の工事(分任官発注分を含む)については、建設業界の要望や理解の状況を十分踏まえた上で、モデル工事を実施
▶カードリーダー設置費用、現場利用料(カードタッチ費用)について、実績に基づき、発注者が負担(すべてのモデル工事で実施)

- 地元業界の理解がある46都道府県において、**直轄Cランク工事でのモデル工事を試行**
(活用推奨: **938件**、Cランク工事)

- 農水省R5.1以降入札公告分から試行
環境省R6.4以降入札公告分から試行

【営繕工事】

- CCUS活用推奨モデル営繕工事
(**全国で72件**)

【港湾・空港工事】

- CCUS活用モデル工事
(**全国で242件**)

地方公共団体

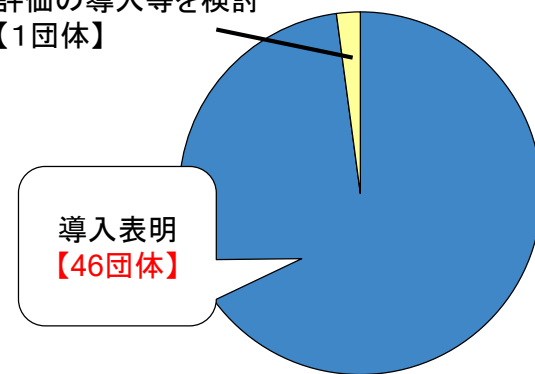
国土交通省より、直轄事業でのモデル工事や先行する県による総合評価での加点等を踏まえた取組を要請(R2年4月)

※令和7年4月時点

【都道府県の導入・検討状況】

- **46都道府県が企業評価の導入等を表明**、残りの県も検討を表明

評価の導入等を検討
【1団体】



【指定都市・市区町村の導入状況】

- **20ある全ての指定都市**で企業評価の導入を表明
- **70以上の市区町村**で企業評価の導入を表明

独法・特殊会社

国土交通省より、独立行政法人等に対してCCUS活用を周知(R2年4月)

※令和5年度実績

- UR都市機構
義務化モデル工事[R3~](30件)
- 鉄道・運輸機構
義務化モデル工事[R3~](13件)
活用推奨モデル工事[R3~](3件)
- 首都高速
活用推奨モデル工事[R4~](51件)
- NEXCO西日本
義務化モデル工事[R3~](7件)
そのほか、入札参加資格[R5~]、総合評価[R6~]の加点も実施
- 阪神高速道路
義務化モデル工事[R3~](3件)
活用推奨モデル工事[R3~](24件)
- そのほか、NEXCO東日本や水資源機構でも、モデル工事を実施

- 直轄Cランク工事でのモデル工事について、地元建設業協会の理解が得られた**46都道府県**で実施予定
- 都道府県発注工事:**46団体**が**企業評価の導入等**を表明
- 指定都市発注工事:**20団体**で**企業評価の導入等**を表明

都道府県におけるCCUSに係るモデル工事等の状況

指定都市におけるCCUSに係る
モデル工事等の状況

都道府県名	国直轄 Cランク 工事	都道府県発注工事における			
		工事成績評定 での加点	総合評価に おける加点	入札参加資格 での加点	カードリーダー 等費用補助
北海道	●	●			●
青森県					●
岩手県	●	●	●		●
宮城県	●		●		●
秋田県	●		●	●	
山形県	●				
福島県	●	●	●		●
茨城県	●	●			●
栃木県	●	●	●		
群馬県	●	●	●	●	●
埼玉県	●	●	●	●	●
千葉県	●	●		●	●
東京都	●	●			
神奈川県	●	●	●		●
新潟県	●			●	
富山県	●				●
石川県	●			●	
福井県	●	●		●	
山梨県	●	●			●
長野県	●		●	●	
岐阜県	●	●			●
静岡県	●	●	●	●	
愛知県	●	●		●	
三重県	●	●			●

都道府県名	国直轄 Cランク 工事	都道府県発注工事における			
		工事成績評定 での加点	総合評価に おける加点	入札参加資格 での加点	カードリーダー 等費用補助
滋賀県	●		●		
京都府	●	●	●		
大阪府	●		●		
兵庫県	●		●	●	
奈良県	●		●		
和歌山県	●			●	
鳥取県	●		●		●
島根県	●	●	●		●
岡山県	●	●			
広島県	●	●	●	●	●
山口県	●	●			
徳島県	●	●		●	●
香川県	●		●		●
愛媛県	●	●			●
高知県	●		●	●	
福岡県	●				●
佐賀県	●				●
長崎県	●		●		
熊本県	●				●
大分県	●				●
宮崎県	●	●		●	●
鹿児島県	●	●	●		
沖縄県	●	●		●	

指定都市名	工事成績評定 での加点	総合評価に おける加点	入札参加資格 での加点	カードリーダー 等費用補助
札幌市	●			
仙台市		●		
さいたま市	●	●		●
千葉市	●		●	●
横浜市	●	●		
川崎市	●	●		
相模原市			●	
新潟市	●			
静岡市	●	●		
浜松市	●			
名古屋市	●			
京都市	●	●		
大阪市		●		
堺市		●		
神戸市		●		
岡山市	●	●		
広島市		●		
北九州市		●		
福岡市	●			
熊本市		●		

(令和7年12月31日現在)

<直轄Cランク工事>

- 都道府県建設業協会が賛同
- 協会において検討中

※北海道は0.5億～2.5億円
国土交通省調べ 等

<都道府県・指定都市工事での企業評価等>

- 導入済
- 導入予定

令和7年4月以降表明

2

【中国地方整備局における試行対象工事(令和7年4月～)】

一般土木の本官発注工事……………CCUS義務化モデル工事

CCUS義務化モデル工事以外の土木関係工事……………CCUS活用推奨モデル工事

※機械設備工事、通信設備工事、受変電設備工事、営繕工事を除く

CCUS義務化モデル工事

発注者がCCUSを活用することを指定する方式であり、CCUS活用目標の達成状況に応じて工事成績評定で加点または減点を行う試行工事

CCUS活用推奨モデル工事

受注者が工事着手前に、発注者に対してCCUSを活用することを協議した上で取り組む方式であり、CCUS活用目標の達成状況に応じて工事成績評定で加点を行う試行工事

【工事成績評定点への反映について】

指標	最低基準	目標基準
①平均登録事業者率	70%	90%
②平均登録技能者率	60%	80%
③平均就業履歴蓄積率	30%	50%

CCUS義務化モデル工事

①～③全ての指標で目標基準を達成 → 1点加点

①～③全ての指標で目標基準を達成し、かつ②の指標で90%以上を達成 → 更に1点加点

いずれかの指標で最低基準を未達成 → 未達成項目の報告、1点減点

CCUS活用推奨モデル工事

①～③全ての指標に係る目標基準を達成 → 1点加点

①～③全ての指標に係る目標基準を達成し、かつ②の指標で90%以上を達成 → 更に1点加点

最低基準を未達成でも減点無し ただし、未達成項目の報告（項目、要因、改善策）の必要あり

【登録事業者率、登録技能者率、就業履歴蓄積率の計測頻度について】

工事の始期から半年を初回とし、以降3ヶ月に1回の頻度で計測する。

【発注者による各比率の確認方法について】

発注者は、受注者に対して、各指標に係る最低基準及び目標基準の計測日における達成状況を記載した資料の提出を求めることにより、最低基準及び目標基準の達成状況を確認する。

【費用負担について】

カードリーダーの購入費用について、購入を証する領収書等による支出実績と現場での使用実績を確認し、支出実績に基づき費用を計上する。(上限あり)

現場における現場利用料は、受注者が提出する当該現場に係る現場利用料の明細に基づき計上する。

【建設キャリアアップシステム】鳥取県におけるCCUS活用モデル工事の概要

令和4年4月から、県土整備部（各総合事務所県土整備局を含む。）が発注する工事において、受注者が「建設キャリアアップシステム」を活用した場合に、受注者の求めに応じて現場経費の一部を発注者が支援する「鳥取県建設キャリアアップシステム活用推奨工事（受注者希望型）」を実施しています。

(1) 対象工事	○ 県土整備部（各総合事務所県土整備局含む）が発注し、災害復旧工事及び受託工事を除くすべての工事。	
(2) 実施期間	○ 令和4年4月1日から令和8年3月31日に調達公告及び随意契約のための見積依頼を行う工事	
(3) 発注方法	① 発注時に現場説明書（特記事項）に対象工事であることを明示。特記仕様書はホームページで公開。 ② 受注者はCCUSを活用し経費支援を求める場合は、工事着手までに工事打合せ簿により発注者に協議 ③ CCUSの活用にあたっては「鳥取県建設キャリアアップシステム活用推奨工事（受注者希望型）実施要領」を適用	
(4) 費用負担	カードリーダー設置費用	①受注者はCCUSに対象工事の現場に係る情報を登録する。また、就業履歴蓄積のためのカードリーダーを現場事務所等に設置し、就業履歴の蓄積を行う。 ②就業履歴の蓄積は工事期間中1回以上あればよいものとする。また就業履歴の蓄積の対象となる労働者は元請負者、下請負者の別を問わない。 ③支援の対象となる経費 ア 対象機器 ・カードリーダー（顔認証型のリーダー等を含む） ※リースの場合のリース料及びカードリーダー以外の機器（パソコン、タブレット）並びに通信費は対象外。 イ 条件 ・カードリーダーは、契約締結日の1か月から現場での就業履歴の蓄積開始までの間に新規に購入したものとし、1現場当たり1台とする。 ・支援額はOSがWindowsの場合は1万円（税抜き）、iOSの場合は3万円（税抜き）を上限とする。（顔認証型のリーダー等で入構管理を行う場合も同様）
(5) 流れ	①受注者がカードリーダーを購入（契約締結日の1か月前から現場での就業履歴蓄積開始までの間に新規購入） ②受注者がCCUS活用工事として経費支援を求める旨を、工事着手までに工事打合せ簿により発注者に協議 ③受注者がCCUSに対象工事の現場に係る情報を登録。就業履歴蓄積のためのカードリーダーを現場事務所等に設置し、就業履歴の蓄積を行う。 ④受注者は就業履歴の蓄積を開始した月の翌月10日までに以下の書類を発注者へ提出。 ・購入を証する領収書等（1台当たりの支出実績が確認できるもの） ・カードリーダーの設置状況が分かるもの ・CCUS出力帳票など就業履歴数の実績が確認できるもの。 ⑤発注者が承諾した金額を設計変更により計上する。	

【建設キャリアアップシステム】鳥取県におけるCCUS活用モデル工事の概要

令和5年度に「鳥取県建設キャリアアップシステム活用モデル工事(試行)実施要領」を制定し、CCUS活用モデル工事として県土整備部発注工事について、CCUSの利用を宣誓した者に加点しています。

○対象工事

鳥取県県土整備部(各総合事務所県土整備局を含む。)発注の発注工種が土木一般かつ予定価格が1千万円以上の簡易評価型総合評価競争入札により発注する工事であり、発注者が必要と認めたもの。

○加点要件

施工能力点数のうち会社の施工能力に係る評価項目に「CCUS」を設定し、入札参加者が入札時に誓約書を提出したもの

○評価項目

企業の施工能力の評価項目に「CCUS」を追加

○評価点(加点)数

0.5点

【建設キャリアアップシステム】 島根県におけるCCUS活用モデル工事の概要

○対象工事

令和5年4月1日以降に起工する農林水産部及び土木部が所管する工事

○評価項目・加点内容

CCUSの活用を評価項目とした総合評価方式の入札において、次表に掲げる「導入5項目」を確約した場合に技術評価点に加点する

活用項目	基準
① 事業者登録	元請業者。下請業者の登録は問わない
② 技能者登録	1名以上の技能者の登録
③ 現場登録	当該現場の登録
④ 就業履歴の蓄積	1回以上の就業履歴数の蓄積
⑤ 現場へカードリーダー等の設置	当該現場での設置

活用の確認は、工事完成後に証明書類（システムから出力した帳票「現場・契約情報」などを発注者へ提出し、確認を受ける。

なお、総合評価方式において加点されたにもかかわらず、基準を達成しなかった場合は、工事成績評定で減点する。

○「CCUS活用」に係る費用

カードリーダー設置費用、カードタッチ費用について、実費を積上げ計上

※カードリーダー設置費用は新規購入に限り、最大3万円まで、1工事2台まで

【建設キャリアアップシステム】 島根県におけるCCUS活用モデル工事の概要

◆ 対象工事

令和5年4月1日以降に起工する農林水産部及び土木部が所管する工事

◆ 実施内容

活用項目	基準
① 平均登録事業者率	70%以上(登録事業者数／元請事業者及び下請事業者の数)
② 平均登録技能者率	60%以上(登録技能者数／技能者の数)
③ 平均就業履歴蓄積率	50%以上

◆ インセンティブ

・ 工事成績評価の加点

前表の「利用3項目」を全て達成した場合、1点加点する。

島根県工事成績評価要領の改定(令和7年4月1日改定)により平均就業履歴蓄積率、加点数を改定

・ 費用負担

カードリーダー設置費用、カードタッチ費用について、実費を積上げ計上

※カードリーダー設置費用は新規購入に限り、最大3万円まで、1工事2台まで

【建設キャリアアップシステム】岡山県におけるCCUS活用モデル工事の概要

（対象工事）

- ・岡山県が発注する原則全ての工事

（発注方式）

- ・受注者希望型で実施
- ・発注時に特記仕様書において「CCUS活用工事」の対象であることを明示

（工事成績評定での加点基準）

- ・受注者が、①～④の項目で全て判断基準を達成した場合、工事成績評定で1点加点

項 目	判断基準
①事業者登録	事業者の登録を行ったこと。
②技能者登録	1名以上の登録を行ったこと。
③管理者ID（現場管理者）登録	当該現場の登録を行ったこと。
④当該現場へのカードリーダーの設置及び技能者の就業履歴の蓄積	当該現場へカードリーダーを設置し、技能者の就業履歴を対象期間の日数の <u>50%以上</u> 蓄積したこと。

【建設キャリアアップシステム】 広島県におけるCCUSの取組内容

○「担い手確保と働き方改革」の実現に向け、技能労働者の確保・育成および処遇改善を図るため、「建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用」に関する取組を拡大

1 建設キャリアアップシステム活用工事

- ・土木工事: 令和7年度から「建設キャリアアップシステム活用工事」を開始
- ・営繕工事: 令和4年度から「建設キャリアアップシステム活用推奨工事」を開始

(1) 対象工事

項目	土木工事	営繕工事
対象工事	請負対象設計金額3億円以上の工事	原則、全ての工事
発注方式	発注者指定型	受注者希望型
費用負担	カードリーダー設置費用及び 現場利用料を積上げ計上	費用計上無

(2) 目標基準および工事成績評定点への加点

指標	目標基準	加点
平均登録事業者率	70%	全ての指標で目標基準を達成 : 1点 さらに 平均登録技能者率が70%以上を達成した場合: 1点
平均登録技能者率	50%	
平均就業履歴蓄積率	30%	

【建設キャリアアップシステム】広島県におけるCCUSの取組内容

2 総合評価落札方式による加点評価

土木工事及び営繕工事：令和3年度から総合評価落札方式で加点評価

※ 土木工事は、令和7年度から「建設キャリアアップシステム活用工事」を発注者指定型の発注としたことに伴い、請負対象設計金額3億円以上の工事を対象から除外

項目	内容
前提条件	<ul style="list-style-type: none"> ・建設現場でCCUSの現場登録 ・カードリーダーなどを設置し、技能労働者の日々の就業履歴を蓄積 ・作業員名簿や施工体制の作成など、現場管理にシステムを活用
評価指標	<ul style="list-style-type: none"> ・当該現場でCCUSを活用し、就業履歴蓄積率に応じた加点評価 ・就業履歴蓄積率 $= A/B \times 100$ (%) <ul style="list-style-type: none"> A: カードリーダーなどを利用して工事現場へ入場した技能者の延べ人数 B: 工事現場へ入場した技能者の延べ人数
評価基準	<p>就業履歴蓄積率が25%以上の場合 : 1.0点</p> <p>就業履歴蓄積率が25%未満の場合 : 0.5点</p> <p>活用なし : 0点</p>
対象工事	<ul style="list-style-type: none"> ・土木工事: 5千万円以上3億円未満の全ての地域維持型を除く型式 ・営繕工事: 5千万円以上の全ての型式

【建設キャリアアップシステム】 山口県におけるCCUS活用工事の概要

(対象工事) 山口県土木建築部が発注する全ての工事を対象(工場製作のみの工事は対象外)

(取組内容) 契約後、受注者がCCUSの活用を希望した場合に実施する「受注者希望型」で発注
以下に示す基準の達成状況に応じて、工事成績評価にて加点

指標	基準(土木系工事)	基準(営繕系工事)
施工体制登録技能者率	60%	30%
就業履歴情報登録状況	カードリーダー等を設置し、就業履歴情報の蓄積環境を全工事期間(現場作業着手日から現場作業完了日まで)の維持	

(確認方法) 工事完成時に受注者から提出された資料により発注者が確認

(評価への反映) 受注者がすべての指標の基準を達成した場合、1点加点

(仕様書の明示) CCUS活用工事の対象工事は、特記仕様書等においてその旨を明らかにする

(費用負担) CCUS活用に関する費用(カードリーダー等購入・設置費、現場利用料等)は受注者が負担するものとする