

「労務費見積り尊重宣言」実施要領

一般社団法人日本建設業連合会

2018年12月21日制定

I 「労務費見積り尊重宣言」の取組み方針、「実施要領」策定の趣旨

日建連が「労務費見積り尊重宣言」（平成30年9月18日）（以下「宣言」という。）を行った目的、経緯は宣言前文に記載のとおりである。

宣言の定着を図るためには、日建連会員企業と下請企業の間で、労務費（労務賃金）の実態（水準、支給方法、経験に応じた処遇等）や見積時の労務費算出方法等についてコミュニケーションを図り、認識をすり合わせていくことが重要である。

その結果、宣言が日建連会員企業の下請契約締結プロセスにおいて普及・一般化し、一次下請企業との間で二次以下の下請企業の適切な労務費を含めた労務費（労務賃金）について認識が共有され、協調して建設技能者の賃金の適正な水準への引き上げ、その他処遇改善が図られていくという好循環が定着することを目標とする。

しかしながら、材工複合単価による見積りが主流で労務費内訳が必ずしも明示されていない実情を踏まえると、日建連会員企業が「労務賃金改善の趣旨に叶う適切な労務費（労務賃金）を内訳明示した見積書の提出」を要請した場合、元請・下請間の契約手続の現場で混乱が生じ、円滑な工事実施に支障が生ずるおそれがあり、下請企業を含め、相当の準備が必要である。そこで実行可能な取り組み方法を「実施要領」という形で示して、段階的に下請企業を含め各会員企業への宣言の定着を図っていくこととする。

実施要領を、日建連会員企業間、また下請企業との間で認識を合わせながら進めていくための当面の取組み方針、方法等を示すために作成し、毎年のフォローアップを踏まえつつ精査・進化していくことで継続的な取り組みを進め、宣言の定着を図る。

Ⅱ 労務費、労務賃金の定義

従来「労務費」という言葉に含まれる要素は、間接費の考え方の違いによって様々であったため十分な議論の妨げになっていたことから、共通のルールに則った評価をするために、「労務費」を下記のように考えることとする。

- 「宣言」及び「実施要領」においては、「労務費」＝「労務賃金」と捉えるものとして「労務費（労務賃金）」と表記することを原則とする。

（注）「労務賃金」とは、建設技能者に実際に支払う賃金等の額（手当、賞与等を含めた名目の支給総額）であり、法定福利費（事業主負担分）算出の基礎となるものである。

※ Q & A 問2 参照

- 「宣言」及び「実施要領」における労務費（労務賃金）は、見積時の「予定（想定）賃金」である。請負契約の性質から、設計変更や条件変更等に該当する場合その他特段の事情がある場合を除き、実際に支払う労務賃金と異なった場合でも精算義務は生じない。

※ Q & A 問1、問6 参照

Ⅲ 実施目標（取り組みのステップ、スケジュール）

- | | |
|---------------|---|
| 2018 年度 | 実施要領を参考に、各社実行可能な方法、範囲を検討し、具体的下請契約手続において労務費見積提出要請、確認の準備（社内の体制整備、一次下請企業への説明等）を行う。 |
| 2019 年度 | 各社ごとに決めた方法により、労務費見積り要請、確認を行い、方法を確立する。 |
| 2020 年度～ | 2019 年度のフォローアップアンケート、賃金専門部会における検討を踏まえ、取組み範囲（職種、地域等）を広げていくとともに宣言の定着を図る。
一次下請企業が支払う労務賃金額（水準）について共通の認識で対話、確認、尊重がなされる状態が構築される。 |
| 2023 年度（5 年後） | 全職種、全国での活動を実施する。
適正な労務賃金を反映した見積が提出され、建設技能者の賃金が適切に評価される状況が一般化する。 |

IV 実施要領

◎ 具体的手順案

1 「労務費見積り尊重宣言」の周知

建設技能者の労務賃金の適切な水準への引き上げを実現するために、一次下請企業が適切な労務賃金を反映させた見積を提出し、元請がこれを尊重して請負代金を支払うことを促進することが宣言の趣旨である。この宣言の趣旨を元請から一次下請企業へ、また一次下請企業を通じて二次以下の企業へ周知されたい。

(具体例)

- ・ 見積依頼条件書等に「宣言」を添付して配布し、「宣言」の趣旨を理解してもらう。
- ・ 見積条件書等に労務費総額の内訳明示について記載して周知徹底を図る。
- ・ 「労務費」「労務賃金」それぞれの言葉の定義を明確にする。
- ・ 「宣言」を下請企業との会合や、下請企業が出入りし見ることが出来る元請企業のスペース(商談コーナー)に掲示するなどして周知する。
- ・ 「防災協」等の下請企業が集まる機会に周知する。
- ・ 「宣言」及び「実施要領」について通達を作成して配布する。

2 見積時の予定労務賃金(※)を明確にした見積書又は見積資料の提出要請

日建連会員企業は、一次下請企業に対し、二次以下の下請企業に必要な労務費(二次以下に雇用されている建設技能者に対して二次以下の企業を通じて支払われる労務賃金)も含めて、適正な見積りを行い、見積書の提出時に労務費(労務賃金)を内訳明示することを要請する。

※ 見積りに反映させる労務賃金の対象は、現場で働く建設技能者(現場作業員)の労務賃金である。

宣言に沿って全ての業種、全ての地域で実施されることが目標であるが、当面、見積提出要請の範囲(業種、地域等)は問わず、各社にて取組み可能な範囲を決定されたい。

その際、以下のように、取組み可能な範囲に限定してスタートすることもある。

- ① 労務費率が高い代表的な職種（とび、土工、型枠、鉄筋、左官・・・）から始める
- ② 本社所在地域など主要な支店（地域）から始める
- ③ 普段付き合いの深い一次下請企業から始める

なお、見積提出要請の範囲を限定した場合に、要請していない一次下請企業から予定労務賃金を明確にした見積書又は見積資料が提出された場合には、見積提出要請に基づき提出されたものと同様に扱うこととする。

来年度のフォローアップアンケートにて、各社が取組みを行った範囲について確認を行う予定である。

（具体例）

- ・ 見積書の様式に労務賃金の項目を追加する。
- ・ 法定福利費見積で行われている算出方法と同一の方法で労務賃金を算出し、見積書又は見積資料に記載してもらう。
- ・ 「宣言」に基づき契約金額の決定と支払の実行をお願いする一文を見積下請企業から発注者（元請）への見積書に記載してもらう。
- ・ 標準見積書の表紙又は明細内訳書に記載された法定福利費記載（入力）行の特記事項欄等に、労務賃金相当額を記載（入力）してもらう。

3 見積の確認・尊重

労務費見積りを尊重しつつ適切な労務賃金について、下記の項目等を実施することで一次下請企業との認識を合わせる。

- ① 2で提出された労務費見積りの具体的な算出方法を確認する。
- ② 一次下請企業来訪時に個別にヒアリングして確認する。

また、合意した労務賃金が適切に支払われるよう要請する。

※ 会員企業の具体的取組み方針例については、（参考）をご参照ください。

V 実施状況のフォローアップ及び実施要領の見直し

日建連においては、毎年会員各社の取組み状況のフォローアップ調査を行い、それを踏まえて実施要領を見直し（具体的方法の追加、目標の見直し等）、精査・進化させていくことで会員企業の継続的な取組みを進め、宣言の定着を図る。

Q & A

問1 見積を求める「労務費」「労務賃金」とはどのような位置づけ（性格）のものか。

- 「労務賃金」は、（本文にもあるとおり）建設技能者に実際に支払う賃金等（手当、賞与等を含めた名目の支給総額）である（下請企業においては、その総額に一定率を乗じて法定福利費（事業主負担分）が算出される。）。
- しかし、個別工事の施工のために元請企業が一次下請企業に見積りを求める段階では、下請側においても実際に作業をする二次以下の下請企業や技能者が未定であるなど不確定要素が多く、実際に施工した段階で個々の技能者に支払う労務賃金の支払総額を算出することは不可能である。
- したがって、見積り段階で求める（求め得る）ものは、あくまで計画上の「予定（想定）」労務賃金（総額）（※）である。

※ 一次下請企業として、当該工事を請け負った場合に、建設技能者（二次以下の企業に雇用される者も含め）に支払うと想定している金額。

例えば下請側の算出方法としては、

【想定人工積上】工事に必要な職種毎の想定延べ人員×適正・必要な労務賃金単価（の積み上げ）で算出

【労務比率活用】① 見積作成時、直接工事費と諸経費をそれぞれ算出し、労務費総額は直接工事費に労務比率を乗じて算出

② 工種や下請企業毎の前年度の売上高の中に占める当該下請企業の労務費（労務賃金）率を用いて当該工事金額に占める労務費（労務賃金）を算出

等の方法が考えられる。

問2 「労務費＝労務賃金」としたのはなぜか。

- 一般的に建設事業者の立場から使用される「労務費」という言葉に含まれる要素は、個々の企業や場面によってさまざまであるが、「建設技能者の雇用、就労確保に要する費用」と認識され、①建設技能者に直接支払う（本人負担の社会保険料を含む）労務賃金と、②法定福利費（事業主負担分）やその他の間接経費で構成される。②のうち、法定福利費は労務賃金に一定率を乗じた額の直接経費であり、比較的会員各社及び下請企業の間である程度揃

った議論が可能と考えられるが、その他の間接経費は会員各社や下請企業ごとにその認識の範囲、金額の幅のばらつきが大きく、これを「定義」して扱いを揃えることは困難である。

- 因みに、国交省の「法定福利費の内訳明示」の説明資料やその「標準見積書」においては「法定福利費＝労務費総額×法定保険料率」という説明がなされているが、この「労務費」は、明らかにこの定義における「労務賃金」と同義であると考えられる。このように「労務費」という言葉は、いろいろな場面で様々な範囲の意味を持って使われている。
- 今回の宣言の趣旨は建設技能者本人の給与・賃金を適切な水準に引き上げていくことにあるので、一次下請企業に求める「労務費見積り」においては、（二次以下の企業に雇用されている者も含め）実際に建設技能者本人に支払う予定の（支払う意思のある）金額が明らかにされることが最も重要である。
- 以上を踏まえ、「宣言」及び「実施要領」においては、上記②の経費部分を含めず、「労務費」＝「労務賃金」と定義することとした。

※「労務費」＝「労務賃金」＋「法定福利費（事業主負担分）」と定義する案も考えられるが、通常「労務費」には法定福利費以外の諸経費も含まれていると認識されている中で、諸経費のうち法定福利費だけを含むものと定義するよりも、むしろ「労務賃金そのもの」とした方が紛らわしくないと判断した。

- なお、最近標準見積書や下請契約における法定福利費内書きが進んできているが、内書きに当たってはその算定根拠となる労務賃金額（当該請負工事において建設技能者に支払う予定の賃金総額）が想定されている筈である。この法定福利費内書きと連動して、当該想定労務賃金額の提出を求めることで下請企業側の労務費見積作成の手間を最小化し、かつ元請・下請間での認識共有に資するものと考えられる。

問3 予定（想定）労務賃金の見積を取ることを意味。その見積に対してどのような「確認」をするのか。

- 一次下請契約締結に向けた見積り段階で求めるのは計画上の予定（想定）労務賃金（総額）にならざるを得ないので、実際の施工段階における建設技能者の能力別の人員配置や当該建設技能者（チーム）の能力（効率性、生産

性)などにより支払われる労務賃金(総額)がこれと異なることは当然想定される。

※ 下記問6で記載のとおり、その際、法的には請負人は見積どおりに労務賃金を支払う義務はなく、この点、元請側が労務費(労務賃金)見積を確認しそれを尊重して契約していたとしても変わりはない。

○ ただ、「想定」労務賃金(総額)であっても、それは一次下請企業が建設技能者に支払う労務賃金として確保すべきと考えている金額(水準)を示している筈であるので、例えば、

① 過去の同種の工事の労務費率との比較

② 労務費率の高い職種での計画人員(元請側での想定人員、一次下請側の歩掛りデータのヒアリングなど)を基にした想定労務賃金単価

などについて一次下請企業に確認し話し合うことによって、実際に当該一次下請企業が支払おうとしている(支払っている)労務賃金単価の水準や処遇改善に対する考え方、更には二次下請以下の企業における水準やそれに対する一次下請企業の姿勢・取組みなどが(徐々に)把握でき、認識が共有されていくことが期待される。

○ なお、一次下請企業から労務費(労務賃金)及びその算出根拠が示されても、重層下請負を勘案すれば、再下請負契約で労務賃金が減らされていないか、また、二次以下の企業が労務賃金分を建設技能者に支払っているかが明らかにならないと、二次以下の下請企業の労務費が適切か否かを判断することが困難ということが考えられる。

基本的には、一次下請企業において二次以下の下請企業の実態を把握、指導するよう求めていく他ないが、二次以下の下請企業が労務賃金分を建設技能者にきちんと支払っていないことが明らかになった場合には、重層下請を減らして原則二次までに収められないか、といったことも確認の対象になってくると考えられる。

問4 「労務賃金」や「公共工事設計労務単価」、「賃金構造基本統計調査」に含まれている範囲はどこまでか？

○ 定義でも記述したように、「労務賃金」は、建設技能者に実際に支払う賃金等(手当、賞与等を含む)の名目の支給総額であり、事業主側が支払う法定福利費算出の基礎となる賃金である。

- 「公共工事設計労務単価」、「賃金構造基本統計調査」（厚労省）は、それぞれ「建設技能者本人に渡すために積算上必要な金額」、「本人に渡っている金額」を調査するものであり、その目的により調査対象者の範囲や公表データに含む項目（手当など）が一部異なるが、基本的には「労務賃金」と同様のものと位置づけられる（別添資料）。

問5 「適切な労務費」の基準（指標）、検証方法

- 個々の建設技能者の賃金は能力経験等に応じて千差万別である一方、設計労務単価や賃金構造基本統計調査の数字は一定の範囲の平均値、或いはそれらを元に定められた単価であるが、一次下請企業の見積（想定労務賃金）、計画人員等から「想定労務賃金単価」が計算できる場合には、「公共工事設計労務単価」、「賃金構造基本統計調査」（厚労省）と比較することが考えられる。
- ただし、当然のことながら「公共工事設計労務単価」、「賃金構造基本統計調査」（厚労省）の「単価」「賃金」は、一定の範囲のデータの平均値である。現場では「平均値の建設技能者×計画人員」で仕事をするわけではないので、各現場に応じて必要な技能レベル、職種ごとの技能に応じた単価（基準）やそれに応じた歩掛という議論、検討、それを踏まえた労務費見積りの確認ということもあると考えられる。
- なお、日建連は「賃金構造基本統計調査」（厚労省）の「全産業労働者平均」（約 552 万円：2017 年）を目標にしている。
また「20 代 450 万円、40 代 600 万円」という目標も掲げている。

問6 労務賃金を見積で明らかにすると、人工の実績にしたがって精算しなければならなくなるのではないかと（「請負契約」の“性格が損なわれる”のではないかと）。

- 請負契約は、当事者の一方がある仕事を完成することを約束し、相手方がその仕事の結果に対して報酬を支払うことを約束する契約であり、仕事の完成基準を満たすことで報酬が発生するため、労務の提供を目的とした雇用契約と異なる契約形態である。
- 見積書は、正式な契約を交わす前に、請負人がその仕事を達成するために必要な価格等を算定して提出するものであり、実際の契約内容は見積書の内容、内訳等に拘束されるものではない（見積書の内訳どおりに完成させるこ

とにつき請負契約の特約として合意されたものでなければ、法的には、請負人の義務は請負契約記載の仕事を完成することであり、見積どおりに契約を実行する（例えば、内訳書どおりに労務賃金を支払う）契約上の義務はなく、発注者側も、契約上の設計変更、条件変更などに該当しない限り、たとえば見積書と実際の人工数が違ったとしても精算を行う契約上の義務は発生しないと解される。

問7 見積書の法的性格、位置づけ

- 見積書は、正式な契約を交わす前に、請負人がその仕事を達成するために必要な価格、期間等を算定して提出するものである。請負契約を締結する際、見積書を契約書に添付する場合があるが、これは通常、請負金額を合意するに当たっての経緯を明らかにする等の趣旨であり、見積書の内訳どおりに完成させることにつき請負契約の特約には該当しないと考えられるので、実際の契約内容は見積書に拘束されるものではない。
- 見積書に提示された価格の積算根拠を（どこまで詳しく）記載するかは判断であるが、発注者としては、積算根拠が明確で納得できるものであるかどうかは、当該企業の真剣度、工事内容の理解、施工確実性などについての判断材料になると考えられる。
- 今回、見積書に労務賃金の見積りを追加したとしても、それは全体の見積金額の妥当性を説明する内訳の一つという位置づけになる。
- また、建設業法第19条の3（※）の「通常必要と認められる原価」を下回っていないかの判断材料としても重要である。

※（不当に低い請負代金の禁止）

第十九条の三 注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約を締結してはならない。

- いずれにしても、契約締結前の受発注者間での認識合わせ、コミュニケーション、交渉のツールであり、契約締結時の両社の認識共有のベースではあるが、請負契約の設計・仕様や条件に記載されない限り、「仕事の完成」の内容に影響を及ぼすものではないと考えられる。

- 問１、問２に記載のとおり、そもそも今回求める見積は「予定（想定）労務賃金総額」であるので、実際の建設技能者の能力別の人員配置や当該建設技能者（チーム）の能力（効率性、生産性）などにより支払われる額（総額）は見積りと一致しない。

問８ 実際に施工している建設技能者の手元に見積の金額が渡っているか追跡する必要があるのではないか。

- 問６、問７に記載のとおり、仕事の完成を目的とする請負契約であるので、たとえ労務費見積りを尊重して契約したとしても、当該契約に基づいて一次下請企業に見積りどおりの労務賃金（単価）の支払いを求めることはできない。

- また、一次下請企業と二次下請企業との契約関係も同様であるので、二次以下の下請企業に見積りどおりの労務賃金（単価）の支払いを求めるよう一次下請企業に対し、契約上求めることもできない。

- ただ、日建連会員企業と一次下請企業の関係においては、ある程度継続的・反復的に契約が行われていることが想定される。また、一次下請企業と二次下請企業との間でもそのような関係のところも多いと考えられる。

そのような関係性の中で、日建連会員企業から積極的に要請し、継続的に話し合い、確認、尊重が行われることで、二次以下も含めてある程度実態を把握し、それを踏まえた処遇改善（好循環）を図っていくことが期待される。

問９ 「宣言」における労務費の対象労働者の範囲

- 今回の「宣言」は現場で働く建設技能者の処遇改善を目的としており、社会保険加入推進、法定福利費明示と趣旨は同じである（※）。よって、法定福利費の対象と同様、建設工事の直接的な作業に従事する現場作業員が対象範囲となる。

※ 明示する法定福利費について（国土交通省）

建設工事の直接的な作業に従事する現場作業員に係る社会保険料の事業主負担分が対象

※ 法定福利費の基本的な算出方法（日建連社会保険の加入促進に関する実施要領）

法定福利費の算出に当たっては、その基準となる労務費（下請企業が請負う当該工事で必要となる労務費の総額）の算出が必要であり、労務費に社会保険料の事業主負担となる法定保険料率を乗じることが基本である。

(参考) 具体的取組方針例

取組み方針を検討される際にご参考まで

1 「宣言」の周知

- ・ 先ずは『労務費見積り尊重宣言』の趣旨説明、布教・理解・普及させることが一番！
⇒ 『いつ』『誰が』『何の目的で』『何をいつまでに』徹底させたいかを協力会社へ理解してもらう。
- ・ 見積依頼条件書に「宣言」を添付して配布する。
- ・ 見積要綱書に労務費総額の内訳明示について記載して周知徹底を図る。

2 見積書様式、見積り項目の追加等

- ・ 法定福利費の内訳明示と同様に、一次下請の協力会社に労務費の内訳明示を指導する。
- ・ 当社標準の見積明細内訳書には法定福利費記載（入力）行があるので、その内訳行の中で、労務賃金相当額を記載（入力）する方法としたい。
- ・ 見積書の提出時に労務賃金を算出した資料（法定福利費算出根拠と連動したもの）の添付を義務化。
- ・ 下請に対し、「労務費見積り尊重宣言」を尊重した見積書である事の「宣言」の記載と、計画労務人員、法定福利費、労務費総額を統一明示した書類の提出を求める。
- ・ 一次下請には明確な労務費提示の指導及び二次以下へ支払う妥当な労務費の算出、確実な支払いの徹底等を求める。
- ・ 本来見積りは、材工と経費は分けて提出すべきとの考えから、職種を選んで標準的な見積書を運用する予定であり、現在その準備中である。その目的の一つは法定福利費も含めての、見積金額の適正な評価である。
- ・ 見積部への提出見積を 材工に分けて提出させるようにする。
『防災協』『協力会社協議会』等の会議の場において説明する。
ただし、全ての項目を材工で分けることができればベストだが難しい面もある。まずは契約ごと（全体）で労務賃金費（一式ではなく人工計上）を別出しさせていくことから始める。
- ・ 元請側は下請側に、『労務費見積明示の趣旨』と『労務費には法定福利費（事業者負担分）及びそれ以外の間接費を含めないこと』を十分に説明して、徹底を図ると共に、下請側より見積を受領した際に、労務費算出の根拠の説明を求める（法定福利費及びそれ以外の間接費が含まれていないことも確認する）。
- ・ 当社の協力会社との工事下請契約書では、内訳において工事費と別途法

定福利費を計上している。あわせて、内訳とは別紙で「材料」「労務(支払賃金)」「経費」などの内訳提出を受けており、労務賃金を明確にしたうえで法定福利費の算定をしている(なお、当社の下請契約で計上している「労務(支払賃金)」は、協力会社の責任範囲で申告させており、間接費等を上乗せすれば他社と比較され受注機会を逸してしまうことから、上乗せはないものと考えている。)

3 確認、評価方法等

- ・ 発注時の法定福利費からの割戻しによる労務費(総額)の推測及び検証。今後間接経費の別出しを検討。
- ・ 今のところ、明示している法定福利費の正当性を向上させている段階だが、そのなかで労務費、労務賃金を適切に取り扱うよう指導していく。
- ・ 常時使用している協力会社とお互い合意の上であれば、基本労務賃金や計画労務人員を決めることは可能であると考えられるため、常時使用している協力会社数社を選定し、実態調査を行う。
- ・ 協力会社のモニタリングを実施し、それぞれの協力会社の請負内訳を確認する。
- ・ 下請契約工事代金交渉は労務賃金以外の材料費などとし、労務賃金(人工数は交渉対象)や安全にかかる経費など建設業法で定める必要な費用については、交渉材料としないことを全店で実施している。
- ・ 法定福利費は、 $\text{労務費} \times (\text{地域} \cdot \text{年度毎の}) \text{社会保険料率} \times (\text{下請各社毎の二次以下を含む全労働者の}) \text{保険加入率}$ で算出・内訳明示している。その根拠となる労務費は、①【想定人工積上】工事に必要な職種毎の想定延べ人員 $\times$ 適正・必要な労務賃金単価(の積み上げ)で算出、又は②【労務比率活用】工種や専門工事企業毎の前年度の売上高の中に占める当該下請企業の労務費(労務賃金)率を用いて当該工事金額に占める労務費(労務賃金)を算出、いずれかの方法にて算出・確認している。今後新たに処遇改善も見込んだ年度毎の労務費の目標設定に取り組む。

公共工事設計労務単価の概要

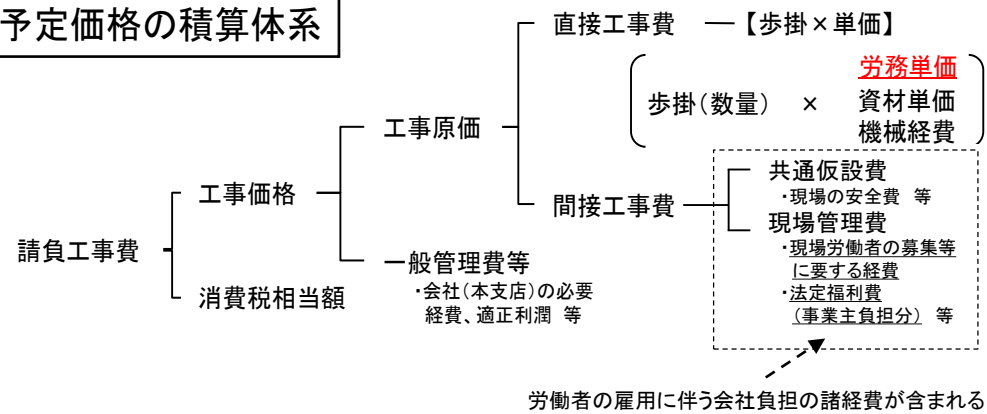
公共工事設計労務単価の概要

- **性格**: 公共工事の予定価格の積算用単価
(51職種、都道府県ごとに設定)
- **法令**: 予算決算及び会計令第80条第2項
「予定価格は、……取引の実例価格、……等を考慮して適正に定めなければならない。」
- **改訂**: 毎年10月、国、都道府県、政令市等発注の公共工事に
従事する建設労働者(約13万人)の賃金支払い実態を
調査し、年度当初に改訂。

○ 留意事項:

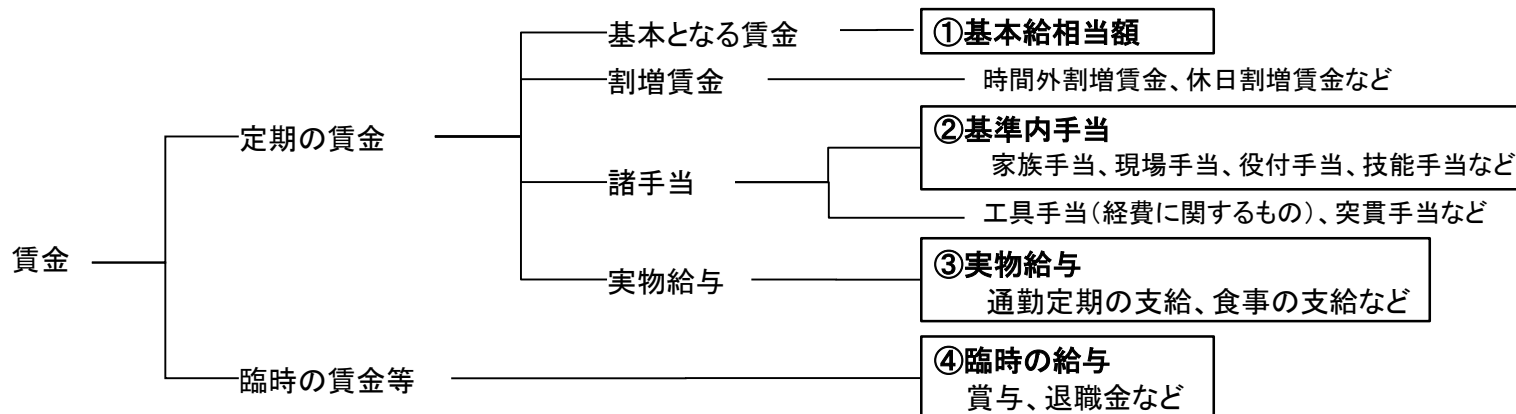
- ・公共工事設計労務単価は、個々の契約(下請契約における労務単価や雇用契約における労働者への支払い賃金)を拘束するものではない
- ・法定福利費(事業主負担分)や、労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費(労働者の募集・解散に要する費用、作業用具・被服に要する費用、労働者の宿泊・送迎費等)は含まない。(これらは別途、間接工事費にて計上されている)
- ・時間外・休日・深夜の手当は含まない(必要に応じ発注者が別途積算)

予定価格の積算体系



公共工事設計労務単価の構成

- 予定価格では、1日8時間労働(時間外・休日労働なし)を前提として積算。
- このため、設計労務単価は、支払い賃金から時間外割増賃金等を除いた上で、1日8時間労働に相当する額に換算し設定。(次の①～④)



各賃金調査の主な相違点

国土交通省資料を基に、日建連事務局にて作成

	公共事業労務費調査	賃金構造基本統計調査 ※「建設業」に関して	毎月勤労統計調査 ※全国調査、「建設業」に関して
調査機関	・公共事業労務費調査連絡協議会 (国、都道府県、政令市、独立行政法人 等)	・厚生労働省	・厚生労働省
調査対象者	・10月に稼働中の1,000万円以上の公共工事に従事する建設労働者のうち、積算で用いる51職種に属する者 ※ 一人親方を含む ※ 見習い・手元等は原則調査対象外 ・約13,000工事について調査	・5人以上の常用労働者を雇用する事業所の労働者 ※ 公営事業所については10人以上 ※ 公共工事に限らず 民間工事 に従事する労働者を含む ※ 一人親方は含まれない ※ 見習い・手元等が含まれる ・約2,600事業所について調査	・常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所の労働者 ※ 公共工事に限らず 民間工事 に従事する労働者を含む ※ 一人親方は含まれない ※ 見習い・手元等が含まれる ※ 全産業で約33,000事業所について調査
調査内容	・10月期における労働者毎の賃金、労働時間等について調査 ※特別給与額については調査月を含む直近1年間分	・6月期における労働者毎の賃金、労働時間等について調査 ※特別給与額については調査前年1年間分	・常用労働者数、給与総額、延べ労働時間等について調査 ※前月の最終給与締切日の翌日から当月の最終給与締切日までの1ヵ月間 ※特別給与額については当該1ヵ月間に支払われた額
調査手法	・調査対象企業が調査票に記載した賃金や労働時間等について、調査会場において調査員が面接形式により、賃金台帳や振込領収書、工事日報等の各種書類と照合し、厳密に賃金の実態を把握	・調査対象事業所が記入した調査票を調査員等が回収	・常用労働者が5～29人の事業所：調査員による訪問・聞き取り ・常用労働者が30人以上の事業所：郵送 ※ この他にインターネット回線を利用したオンライン調査システムによる提出も可
公表内容	・所定労働時間内8時間当たりの労務単価	・「きまって支給する現金給与額」「所定内給与額」(月額) 「年間賞与その他特別給与額」(年額) 「所定内実労働時間数」(月間) 等について公表 ・事業所規模10人以上については、大分類「建設業」、中分類「総合工事業」「職別工事業」「設備工事業」毎に、「生産労働者」、「管理・事務・技術労働者」の別に公表 ※ 生産労働者とは建設現場で直接建設作業に従事する労働者	・「きまって支給する現金給与額」「所定内給与額」(月額) 「年間賞与その他特別給与額」(月額) 「所定内実労働時間数」(月間) 等について公表 ・事業所規模5人以上について、大分類「建設業」にて公表 ※ 「生産労働者」、「管理・事務・技術労働者」いずれも含まれる
目的	・公共工事の予定価格の積算に使用	・統計法に基づく基幹統計「賃金構造基本統計」の作成を目的とする統計調査で、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするもの	・雇用、給与及び労働時間について、全国的な変動を毎月明らかにするもの

賃金に関する調査の公表データに含まれる項目の違い

国土交通省資料を基に、日建連事務局にて作成

	公共事業労務費調査	賃金構造基本統計調査	毎月勤労統計調査
調査主体	国土交通省・農林水産省	厚生労働省	厚生労働省
調査対象月	10月 ^{注1)}	6月	毎月
基本給	○	○	○
超過勤務手当	×	○	○
基準内手当	○	○	○
基準外手当	×		
賞与	○	○	○
退職金 ^{注2)}	○	×	×
社会保険料	○	○	○
所得税・住民税	○	○	○

【基準外手当について】

工具手当、研修手当、携帯電話手当、通勤手当^{注3)}が積算上、現場管理費で計上するため基準外。
突貫手当、坑内手当、除染手当は発注者が積算上見込む通常の作業条件・内容を超えるため基準外。

注1) 一部の職種は、標本数確保のため、9月に支払われた給与等を調査対象とすることがある。

注2) 建設業退職金共済制度による給付を除く。

注3) 労働者の住居から会社(事務所)または現場までの交通機関等の実際費用に応じて支給される手当は基準内手当としている。