

令和 7 年 9 月

国土交通省 不動産・建設経済局

建設振興課 御中

有限会社総合電設

(千葉県許可(般-3)40362)

代表取締役 宮下賢一

改正建設業法説明会の内容に関する問合せ

今月実施された改正建設業法説明会を午前(発注者向け)、午後(建設業者向け)ともオンラインで参加しました。小規模下請既設建築物設備工事業を営む者としてその主旨には大いに共感するところではありますが、当事者としてその実効性については疑問を持ちました。当日配布資料に「お問い合わせ先」が記載されていたので、下記につきご質問いたします。

記

1. 下請通報窓口(建設 G メン)の実効性とフィードバック

配布資料「改正建設業法に基づく「労務費の基準」について(以下、単に「資料」とします。)」p.50に「⑥建設 G メンによる契約時のルールに反する行為の検証」が取り上げられています。これに関し、当社は令和 5 年 8 月および 6 年 7 月に関東地方整備局まで相談、通報に伺いました。内容は「下請に対する労災保険料負担の不当転嫁」でしたが、令和 6 年には「一方的な指値発注および追加工事」に関する事案を要求されました。そこで建設業ガイドラインに抵触する 5 事例を列挙した通報書を証拠書類とともに提出いたしました。内容を確認した担当官は実態についてご理解されたようでしたが、加えて①報復行為のおそれを考慮し匿名通報として扱うこと、②調査実施の有無、およびその結果については一切フィードバックを行わないことを、告知しました。

その後、当該元請の対応は改まらず、1 年後改めて窓口で電話で確認したところ、上記②により照会には一切答えられないとしたうえで、限られた人的資源の制約により通報事案の軽重を鑑みざるを得ず、当局による指導実施は、現場で人身事故が発生するか、他法令で検挙されるレベルでないと難しいとのことでした。その上で、①を根拠として穏便に済ませることを優先した旨を示唆されました。当社としては、既に弁護士を介し当初相談の労災保険不当転嫁分

の補償を直接請求していることから匿名のメリットはなく、顕名で構わないので解消に向けて指導いただきたい旨をお願いしました。その後、やはり回答はなく、改善も見られません。

このように、大手元請に生殺与奪を握られ、またそのように恫喝される下請業者としてリスクを負い、数々の屈辱を直視し、文書作成に頭を捻り、意を決して通報に出頭したものの、結果さえ知らされない無力感は、計り知れません。せめて、本件が「違反はに当たらない」「軽微で受忍可能なレベル」など当社に対する不利点だけでもフィードバックをいただければ諦めも付くのですが、これは許されないことでしょうか？

2. 「一方的な指値発注」解消の端緒

上記の通り、当社は一方的な指値発注を通報したものの、改善の兆候は全く見られません。元請会社は「協力会社会」を組成していますが、同会役員企業は上記の労災保険不当転嫁に対し無言を貫いていることを鑑みると、自浄作用が働くことは期待できません。元請としても、指値発注を前提とした工事発注システムを近年構築したことから、社内的にも自らこれを改めることはできないでしょう。

この状況において、資料p.29『上位注文者から一方的に提示された額で契約締結する』商慣行を改め」がどうすれば実現できるのか、まったく想像ができません。曲がりなりにも見積徴求があれば交渉の糸口はつかめますが、所轄の建設Gメンにも頼れなかった現在、他に実効的な方法があればご教示いただければと存じます。

3. モデル労務費の単価基準

かねて建設キャリアアップ(CCUS)のレベルに応じた賃金の支払い(資料 p.13)が提唱され、その後工種別レベル別の調査結果が公表(同 p.17)されました。当社としてはこれに基づく労務費基準の指針公表を待望しているところですが、資料 p.32 ではその基準として歩掛が強調されています。意見交換の場を通じて発注側に配慮したのか、大分トーンダウンした印象を受けました。

確かに、発注側としては作業成果に対価を支払うという点で納得感が高いかもしれません。一方、下請側は資料 p.39 記載の通り「作業効率で勝負」できるかという点については、少なく

とも当社の実態には則していません。作業可能量は事前の段取りにより大きく異なりますが、その段取りは元請から提示される工事指示書に依拠します。しかしながら、これが実態と大きく異なり、最悪「出直し」となることもしばしば発生します（令和 6 年通報書事例1）。当然追加費用を請求しますが、多くの場合、その追加費用さえも「言い値」です。出席した札幌説明会でも chat で質問しましたが、歩掛基準は、元請による労務費抑制の逃げ口上に使われる余地を残したように見えます。

上記2. のように「一方的な指値発注」という実態が厳然とある以上、歩掛（作業量）による「掛け算」となった時点で賃金確保も机上の空論になりかねません。1 日あたり労務費を併記していただければ賃金に見合う収益を確保できるのですが、可能でしょうか？公正な危険負担の観点からも、賃金確保に向けた実効的な指針をお願いできればと存じます。

4. 建設キャリアアップシステム運用拡大の実効性担保

今回説明会の資料においては、CCUS の運用について言及はありませんでしたが、新築以外の現場において CCUS はほぼ運用されていません。当社が CCUS 導入した経緯は、元請から「発注の条件」と強制されたことによるものですが、これも同社の「元請から要請を受けた」という受動的な理由によるものでした。

確かに、導入により特別教育受講などで厚生労働省助成金が増額されるなどの金銭的メリットに加え、CCUS の技能者レベルを当社工事担当者のキャリアパスに重ねることで、社内外に人材開発の方針を示すことができました。貴局からは建設人材育成優良企業として表彰もいただきました。

しかしながら、実際に現場でカードリーダー等によりキャリアを蓄積する機会は得られません。昨年 3 月分までは会社による実務証明に基づくレベル判定が可能でしたが、現在は認められていません。そのため、特に配慮が必要な若年技能者のレベル認定に向けたキャリア蓄積が全く進まない状態です。元請には折に触れ CCUS 導入を働きかけていますが、色よい返事はありません。逆に、上記1. の労災保険料負担交渉の際には「CCUS 導入のメリットには何があるのか？」と質問される始末です（自ら導入を強いたにもかかわらず）。当然、レベルに応じた賃金を払うという貴局方針について質問しても、黙殺され続けています。

現在、建設業振興基金では、CCUS 活用相談窓口を開設しています。本件につき相談しましたが、導入を強制はできないので情報提供のみとのこと。また、厚生労働省では今年度からレベル判定に基づく昇給で助成金を交付していますが、レベル判定に到達する術がありません。とはいえ、当社は CCUS のレベルアップを前提とした人事制度を構築した以上、今年度から下請工事についても自らの手間と費用負担で入工登録を開始しました。この代金は必要経費として当然元請に請求したいところですが、ここでも上記2,「一方的な指値発注」の壁が立ちます。

現状のままレベルモデル別賃金を導入すれば、元請側は「自らコストを負担し工事代金を上昇させる」墓穴と認識し、導入の停滞が一層悪化するおそれを感じています。一方、システム自体の可用性の問題(使い勝手の悪さ)もあり、行政書士や IT 業界等への外部委託コストは建設業界全体として今後(まともに付き合えば)経営を圧迫するレベルで増大することが懸念されます。資料 p.61 には「CCUS の一層の活用拡大をお願いしたい」と結ばれていますが、そのためにも、システム刷新を含む運用体制全般について、再構築のご検討をお願いいたします。

5. 技能労働者の当事者として(まとめ)

10 年前、当社創業者である父が病に倒れ、私は半ば介護離職で下請設備工事業者の当社を承継しました。下請の辛酸を浴び続ける父を反面教師として育ち、長く発注側の業界に勤めていました。学生時代にアルバイトとしてお世話になった職人(従業員)の面倒を見ることを母から懇願され、意を決して家業に入りましたが、元請からはことあるごとに「身分の違い」を責められました。当時の元請発注部門責任者は「替わりの下請はいくらでもいる」が捨て台詞でしたが、やがて業界全体でなり手が誰もいなくなり、新3K が提唱されるに至りました。この 10 年間でも隔世の感がありますが、本問題の専門家である貴局ご担当者の皆さまは、もし今ご子息から「技能労働者になる」と言われたら、快く背中を押せるでしょうか？もしくは、今後それが可能な業界にできそうでしょうか？

以上、改正建設業法説明会の内容について、同法第 18 条の主旨に則りご質問申し上げます。質問はとりまとめて一括回答とすることで、楽しみにお待ちしております。