

改正建設業法に関する考察 —建設業担当の視点から—

小林 伸也¹

¹建政部 計画・建設産業課 (〒950-8801 新潟県新潟市中央区美咲町1丁目1番1号)

2024年6月に改正された建設業法について、建設業許可担当の視点から考察する。

本論文では、労働者の処遇改善・資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止・働き方改革と生産性向上の三つのポイントについて述べる。

キーワード 建設業法、担い手確保、持続可能な建設業

1. 建設業を取り巻く現状

(1) 建設業者数

全国における建設業者数は、ピーク時である1999年度末の約60万業者から、2023年度末時点で約48万業者と約20%の減少となっている。

(2) 建設業就業者の現状

建設業就業者数は、ピーク時である1997年の約685万人から、2023年時点で約483万人と約30%減少しており、中でも技能労働者（以下、技能者）の減少が著しい状況である。また、就業者の年齢構成について注目すると、2023年時点で55歳以上の就業者が全体の1/3を占める一方、29歳以下の就業者は1割程度となっており、他産業と比較して、高齢化がより顕著である（図-1）。

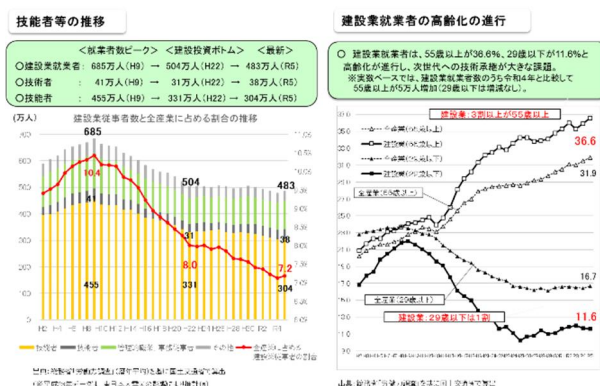


図-1 建設業就業者数の推移

2. 法改正の背景と目的

(1) 他産業よりも低賃金かつ就労時間の長い建設業

建設業就業者のうち、4週6休以下の労働者が全体の7割以上を占めており、年間の出勤日数を全産業と比較すると、11日多く、年間実労働時間は62時間長い（図-2）。

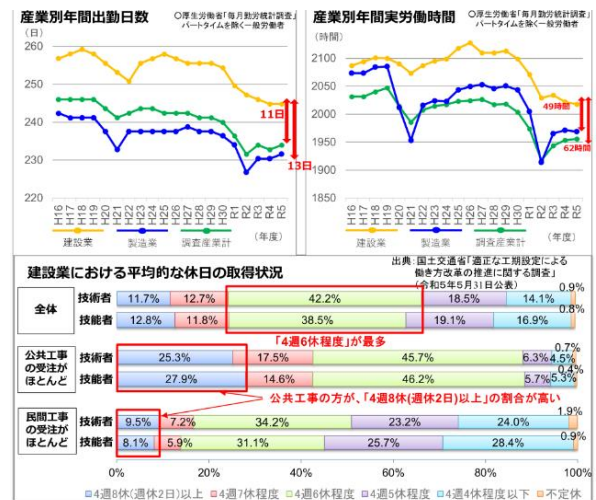


図-2 産業別年間出勤日数・実労働時間

年間賃金については、全産業が508万円であるのに対し、建設業の技能者は432万円となっており、他産業より長時間労働をしてもなお、15%以上低い賃金水準となっている（図-3）。

(2) 資材高騰分の労務費へのしわ寄せ

2021年後半から資材価格が高騰し、現在も高止まりの状況にあるが、建設業者において資材価格の高騰による

費用の増額分を請負価格へ適切に転嫁できない実態があり、このことが結果として労務費の圧迫に繋がり、技能者への賃上げの妨げとなっているケースが散見される。一般財団法人建設物価調査会調査の建設資材物価指数によると、資材価格については、2017年を100とした場合、2023年には130を超えており、6年間で3割以上上昇している。

一方で、資材価格の高騰分を全額請負価格に転嫁できている建設業者の割合は全体の2割弱に留まっている。このように建設業者の多くは、資材価格の高騰分を労務費に転嫁するなど苦肉の策を取らざるを得ない状況となっている（図-3）。

(3) 時間外労働の罰則付き上限規制の適用開始

労働基準法により時間外労働の上限規制が法定化され、2019年4月1日より順次施行されたところであるが、建設業についても2024年4月1日より、災害時における復旧及び復興の事業を除き、原則月45時間、年360時間の時間外労働の上限規制が適用となった。

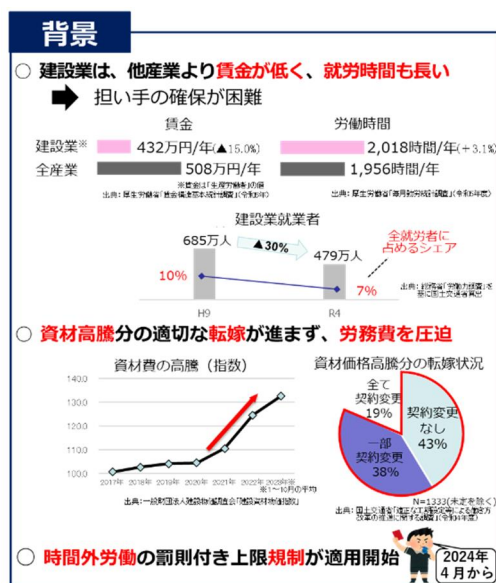


図-3 法改正の背景

(4) 建設業法改正の目的

建設業の技能者は、発注者による不適切な工期設定や雇用企業の事情などによって、長時間労働を強いられたり日給月給であるなど、厳しい労働環境下に置かれていることから、若手入職者の減少や若手技能者の離職に歯止めがかからず、高齢化を招く結果となっている。

しかしながら、建設業は社会資本整備の担い手であるとともに、災害時には地域の復旧事業等を担うなど、国民生活や社会経済を支える重要な存在である。建設業が将来にわたってこのような役割を担っていくためには、労働者の処遇改善、働き方改革、生産性向上に取り組む

必要があり、「地域の守り手」として持続可能な建設業を目指すことを目的として、本年6月に建設業法の改正が行われたものである（図-4）。

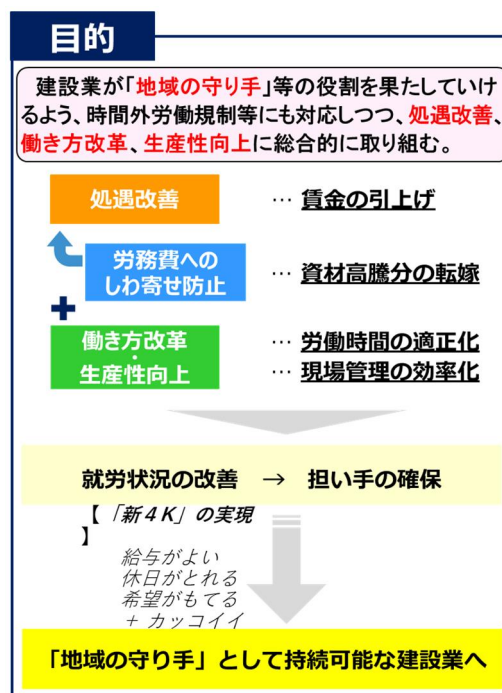


図-4 法改正の目的

3. 法改正のポイント1：労働者の処遇改善

(1) 担い手確保に向けたこれまでの賃上げ施策

建設業の担い手確保のため、公共工事設計労務単価の引き上げをはじめとした、国における様々な施策によって技能者の賃金は着実に上昇を続けており、2012年に359万円であった年間賃金が、2023年には432万円まで上昇している。公共工事設計労務単価で比較すると、本年3月から適用されている単価は全職種平均で23,600円となり、2012年比で75.3%の増となっている。

また、本年3月に国土交通大臣と建設業4団体トップとの間で、技能者の賃上げについて5%を十分に上回る上昇を目標とすることを申し合わせるなど、内閣総理大臣を含めた国と業界団体との意見交換も継続的に実施されている。

(2) 今回の改正事項

a) 建設業者の責務・取組状況の調査

改正建設業法においては、建設業就業者の処遇確保について、建設業者の努力義務として明文化され（法第25条の27）、適正な労務費等の確保と行き渡りのため、施工に通常必要な労務費等を著しく下回るような見積も

りの提出や依頼が禁止された。

また、現行では注文者がその地位を利用して原価割れ契約を行うことを禁止していたが、受注者についても総価での原価割れ契約が禁止された（法第19条の3）。

一方、国としても、建設業者の取引状況等について調査・公表し、中央建設業審議会へ報告することが定められた（法第40条の4）。具体的には、建設Gメンと呼称される職員による書面調査や実地調査を通じて、労務費の見積りや価格交渉、工期設定など、請負契約の取引実態を把握し、調査の中で不適当な取引行為を発見した場合には改善指導を行い、取引の適正化を図ると共に、必要に応じて許可行政庁により強制力のある立入検査等を実施するものである。

また、建設Gメンは調査結果の公表、中央建設業審議会への報告を行い、制度的に対応すべきものがあれば、審議会での改善策を講じることで、施策の向上を図っていくこととなる。

b) 適正な労務費の確保・行き渡り

先述のとおり、建設業の賃金は上昇傾向にあるものの、他産業と比較すると、未だに低い状態が続いており、新規入職者の減少や離職者の増加に影響を与えている一因と考えられる。

建設業就業者全体の6割以上を占めるのが技能者であり、技能者に適正な賃金を支払うためには、建設業者に適切な労務費が行き渡ることが必要となるが、労務費の相場感が明確ではないため、請負契約において適正な労務費が確保されづらい状況である。

そこで、公共工事・民間工事に関わらず、受発注者間、元請下請間、上位下請下位下請間等の全ての請負契約において確保され、技能者の賃金として行き渡ることを図るため、中央建設業審議会が「適正な労務費の基準」を作成すること（法第34条）、「適正な労務費の基準」を著しく下回る見積もり・契約締結を禁止すること（法第20条）を定め、違反した者は勧告・処分の対象とすることとした（図-5）。

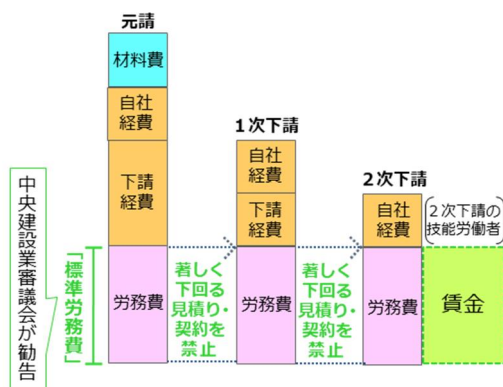


図-5 労務費確保のイメージ

実際の運用において、著しく低い労務費の判断基準について考える。まず、著しく低いかどうかの判断は、前述した「労務費の基準」によって行うことになるが、「著しく低い労務費の水準」を対外的に明示した場合、その水準を僅かに上回る労務費での取引を誘発してしまう可能性がある。具体例を示すと、仮にマイナス10%と明示した場合、マイナス9.9%は基準内、というような誤った解釈を与え、結果として労務費が下がってしまう。このため、具体的な水準の明示は避け、建設業法違反となる恐れがある行為や違反となる行為について、実例を基にした警告事例集を作成し、周知することを予定している。

4. 法改正のポイント2：資材高騰に伴う労務費へのしわ寄せ防止

(1) 価格転嫁に関するこれまでの取り組み

建設資材の価格高騰分については、受注者を含むサプライチェーン全体で、適切な価格転嫁を行うことが必要である。

国土交通省発注工事においては、最新の実勢価格を反映した適正な予定価格を設定し、契約途中の物価上昇に対しても、スライド条項を適切に運用するなどの対策を図ってきた。

官民の発注者や建設業団体に対しても、スライド条項等の適切な設定・運用、必要な契約変更の実施、資材単価の調査頻度を増やすことによる適時改定、元請下請間や受発注者間の契約締結状況を調査し、請負代金等のモニタリングを行う等、様々な働きかけを行ってきたところである。

(2) 今回の改正事項

改正建設業法においては、資材高騰に伴う請負代金等の「変更方法」を、契約書の法定記載事項として明確化した（法第19条）。現行法では、天災不可抗力に関する条項では「算定方法に関する定め」と規定されているのに対し、資材高騰に伴う請負代金等の「変更方法」の記載は法上求められていなかった。結果として、契約変更をしないといった内容の契約についても許容されるものと解される余地があったため、今回の法改正によって契約書の法定記載事項とされたことで、契約変更をしないという契約は許容されないこととなる。

また、受注者は資材高騰のおそれがある場合に、契約締結前に注文者に通知することを義務とし、注文者には受注者から「変更方法」に従って請負代金変更の協議があった場合には、誠実に協議に応じる努力義務を設けた。（法第20条の2）。資材高騰のリスクを注文者・受注者の双方が契約締結前に共有することで、契約後に実際に

資材が高騰した場合の負担に関する協議を円滑化するねらいがある。注文者に課せられた努力義務については、申し出られた協議の門前払いや申し出を理由とした日利益な扱い等を禁止し、誠実に対応するよう求めるものである（図-6）。

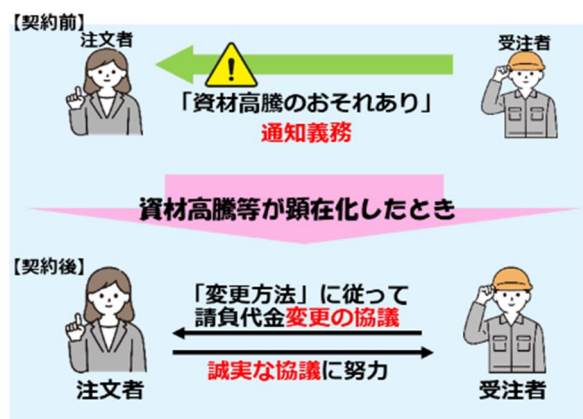


図-6 注文者・受注者間のやりとりイメージ

5. 法改正のポイント3：働き方改革と生産性向上

(1) これまでの建設業の働き方改革の取り組み

2020年7月に「工期に関する基準」が中央建設業審議会により作成され、建設工事における適正な工期確保の基準が設けられた。同基準は、2024年4月からの建設業の時間外労働規制適用を踏まえて規制の遵守徹底を図るべく、同年3月に改定されている。また、公共工事における週休2日制工事の導入促進、働き方に関するリーフレットの作成や一般向けの動画等を作成し、建設業の働き方改革に取り組んできた。取り組みの効果として、建設業の労働時間は減少傾向にあるものの、冒頭でも述べたとおり他産業に比べるとなお高水準に留まっており、更なる取り組みを継続していく必要がある。

(2) 今回の改正事項

a) 工期ダンピング対策の強化

工期ダンピングとは、通常必要な工期よりも著しく短い工期による契約のことを言い、中央建設業審議会において成される工期の基準をもとに、個別の工事ごとに判断される。2019年の建設業法改正において、法第19条の5「注文者は、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期間に対して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない」と規定され、「注文者」による工期ダンピングの禁止が定められたところである。

今回の法改正において強化された内容は、「受注者」にも工期ダンピングを禁止することである。休日出勤や残業の原因となるような工期を注文者側が設定すること

を抑制し、建設業の長時間労働改善を図ってきたところであるが、受注者側が工期不足となった場合にどのような方法で対応しているのを見ると、休日出勤や早出・残業によって不足分を補っているケースが多く、受注機会創出のために、受注者側が結果として無理な工期を設定している状況がある。この状況を改善するために、注文者のみならず受注者に、残業や休日出勤の必要の無い適正な工期の設定を行わせるものである。

工期ダンピングが確認された場合、発注者に対しては国土交通大臣等から勧告・公表がなされ、建設業者においては注文者・受注者のどちらに対しても、国土交通大臣等から指導・監督処分が行われることとなる。

b) 現場技術者の専任制度に関する見直し

現行法では、4,000万以上（建築一式工事は8,000万）の工事については現場技術者がその工事現場に専任して工事を施工し、他現場との兼任は一定の条件を除き認められていない。今回この制度が見直され、ICTの活用によって施工管理の効率化を可能とするため、一定規模以下の工事に関して兼任可能とする制度を新設する。具体的には、専任を要する工事現場における監理技術者や主任技術者については、工事現場毎にICT措置等を講ずることで、職務に支障のない範囲で複数の専任を要する工事現場を兼任可能となる（法第26条）（図-7）。

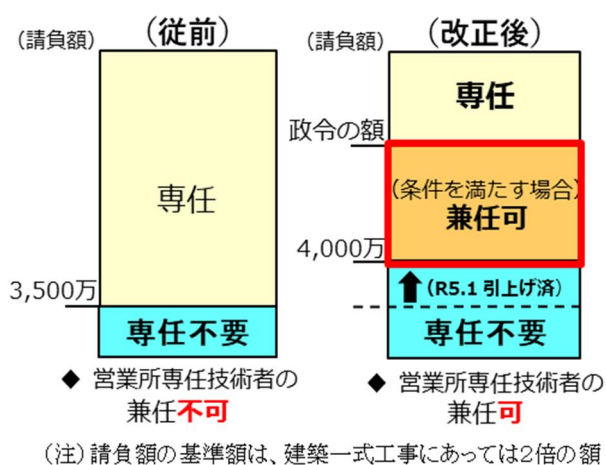


図-7 専任技術者の兼任制度新設イメージ

c) ICT活用による監理技術者等の専任義務の合理化

建設業法では、本店・営業所のそれぞれに、請負契約の締結・履行の業務を管理することを専門とする技術者である営業所専任技術者を置かなければならない（法第7条、第15条）。この営業所専任技術者は、4,000万以上（建築一式工事は8,000万）の専任を要する工事への兼任が認められていなかったが、今回の法改正によって、営業所専任技術者は、営業所の職務等に支障の無い範囲で、専任を要する工事への兼任が可能となる（法第26条の5）。

d) ICT活用による現場管理の効率化

建設業は他産業を上回る速度で高齢化が進行しており、若年層の担い手確保や離職者の食い止めが急務となっており、そのためには生産性の向上に向けた現場管理の効率化が必要である。元請企業を中心に、現場管理におけるICTの活用は進んでいるものの、下請企業においては導入に遅れがある。

そこで、特定建設業者と公共工事の受注者を対象にICTの活用による現場管理を努力義務化すること、元請企業にICTの活用による現場管理の下請に対する指導を努力義務化すること、国がICTを活用した現場管理の指針を作成すること、公共工事発注者が公共工事でのICTの活用に向けての助言・指導等を行うことを新たに定めた（法第25条の27）

6. 改正法の施行時期について

改正建設業法は、その施行時期が3つに分かれており、国土交通大臣に建設業者への取り組み状況調査を行う権限を付与すること及び中央建設業審議会に「適正な労務費の基準」を作成する権限を付与することについては、公布日である2024年6月14日から3ヶ月以内に施行される。

資材価格高騰分の価格転嫁に関する協議円滑化のルール作成、ICTの活用による現場管理の効率化、現場技術者の兼任可能制度新設及びICTの活用による監理技術者等の専任義務の合理化については、公布日から6ヶ月以内に施行され、併せて政省令を改正することにより、兼

任制度の上限額や兼任可能とする現場数などの要件についても定められることとなる。

最後に、「適正な労務費の基準」を著しく下回る見積もり・契約締結の禁止、受注者による原価割れ契約の禁止及び工期ダンピング対策の強化等については、公布日から1年6ヶ月以内に施行される。

7. 今後の展望

今後、説明会等を通じて、注文者にも受注者にもなり得る建設業者に対して、今回の法改正の内容を周知することで、理解と実効性の担保に向けた協力を得ていく必要がある。特に、標準労務費については、施策として労務費の設定を行い、あるべき姿を作っていくという取り組みであるが、建設工事の発注において発注者が標準労務費を基に積算を行い、受注者においても、標準労務費を基に見積もりを行うことで、技能者の賃金へ適切に反映されなければ、法制度が出来上がっても実効性を持たないことになってしまう。適正な労務費の行き渡りは建設業就業への動機づけに不可欠であり、新規入職者の獲得に大きな影響を与えるものと推測され、将来の建設業の担い手確保、ひいては持続可能な建設業に向けた重要な施策となる。地方整備局建設業許可担当としても、引き続き国土交通本省と協力しつつ、管内の地方自治体や建設業団体、更には民間発注者へ向けた周知に取り組んで参りたい。