

働き手の処遇改善。時計の針を進める

「公共工事の品質確保の促進に関する法律」第8条第3項では、受注者は「技術者、技能労働者等の育成及び確保ならびにこれらの者に係る賃金、労働時間その他の労働条件（略）の改善に努めなければならない」と定められている。また、公共工事の品質確保の促進に関する関係省庁連絡会議の「発注関係事務の運用に関する指針（令和2年1月30日改正）」には、「発注者は、下請業者への賃金の支払いや適正な労働時間確保に関し、その実態を把握するよう努める」とある。

令和4年3月14日中央建設業審議会の総会では、技能労働者の処遇を改善するために必要な取り組みについて議論が交わされた。背景には、設計労務単価の継続的な引き上げによって確保された賃金の「原資」が、受注者間の競争や重層下請構造を通して技能労働者に十分に行き渡っていないのではないかと問題意識がある。結果として建設業生産労働者の賃金水準は未だ他産業と比べて低水準に留まっている。労務費ダンピングを防ぐ仕組みが必要である。

冒頭に挙げた指針等はあるものの、従来は発注者が下請企業を含めた技能労働者への賃金の支払いを逐一把握するための手段は極めて限られていたし、現行の請負契約の下では発注者に課せられた義務とも言えなかった。近年公共工事における工期設定の適正化を図る中で、労働時間の実態の把握については大きな進展が見られる。一方、下請事業者を含めた賃金の支払いについては、公共工事労務費調査等の積算を目的とした調査が依然主となっており、各工事現場で発注者が個別に支払い水準の適正性を確認する手続きは、一部試行工事や公

契約条例を有する地方自治体等を除いてなかった。

ましてや、民間工事も含めた全ての建設工事において、技能労働者の適正な労働条件が遵守されることを確実にするには、一層の努力が必要となる。特に物価上昇等により工事費用が変動した際には、他の費目と同様労務費を節減しようとする誘因が働く。元下間における優越的地位の濫用の禁止や、協力企業との長期的関係に基づく措置があるとしても、経営上の理由から適正水準に満たない賃金水準に基づいて契約せざるを得ない下請事業者がいる限りは、労務単価を下支えする仕組みはどうしても弱くならざるを得ない。

他方、日本とは異なる仕組みによって、そもそも労務費ダンピングをできなくしている国もある。例えば、スイスは法令によって、発注者が労働条件の遵守を受注者に課している。発注者は労働条件の遵守を保証する入札者のみと契約を行い、その遵守状況を自ら監査するか、他の機関に監査させる権限を持つ。基準となる最低賃金は技能労働者の職階と地域毎に労使間で定められている。合意された労働協約は一般的拘束力を有し、全ての労働者に適用される¹⁾。類似のソーシャル・ダンピングの回避措置はEU指令等、複数の欧州諸国で見ることができる。米国においては公共工事従事者に対して基準賃金以上の賃金を支払うことを義務づけるデービス・バーコン法がある。基準賃金は定期的な労務費調査によって連邦労働省が対象工事、地域、職種毎に算定し、告示する²⁾。米国においても同法適用対象となる各州の公共発注者は、賃金台帳や抜き打ち聞き取り調査を通して、労働条件の遵守状況を確認している。



東京大学大学院 工学系研究科 社会基盤学専攻 教授 **ほり た まさ ひで**
堀田 昌英

デービス・ベーコン法については日本とは若干違った文脈でその是非が長く議論されてきた。否定的な意見の一つは、「最低賃金の設定は公共工事の契約価格を引き上げ、納税者に不利益をもたらす」というものである。しかし最近の実証研究では、最低賃金の導入が公共工事契約金額を上昇させる効果はないことが報告されている³⁾。そこで指摘されているのは、最低賃金の水準と、労働市場と、工事の労働生産性との間には複雑な関係があるということだ。例えばこれまで以上の水準に最低賃金が設定されると、企業は熟練技能者をより多く雇用し、非熟練技能者の行っていた作業を建設機械等に代替させることによって生産性を保とうとする。そうすると工事費用は変わらないが、その代わり非熟練技能者の雇用の機会が減ってしまうことになる。ちなみにデービス・ベーコン法では賃金水準だけではなく、法定福利費等の確保も義務づけているが、研修機会の提供は法定福利費等に含めることができるので、企業はこの条件を満たすために非熟練技能者に研修機会を提供するインセンティブが働く。

もちろんそれぞれの国には固有の制度や文化があり、他国の仕組みをそのまま日本に適用しても通常はうまくいくものではない。スイスで見られるような労使間の労働協約が日本で同様に位置付けられることは考えにくいし、米国と日本では労働市場が違いすぎる。またどんな国でも建設労働者の厚生水準については多くの課題がある。それ

でもわが国で公共工事に従事する人々の労働条件の向上、建設業の持続的な発展と若年層を含めた入職者の確保に向け、何が鍵となるのかを考える上で他国の経験は参考になる。

冒頭の運用指針の規定や中建審の議論にあるように、建設キャリアアップシステム (CCUS) が一層普及して各工事現場における労働実態、就業履歴に関する情報を、技能者自身のために受発注者双方が活用して良いとなれば、技能者の能力評価制度に基づいた相応の賃金支払いを徹底させることができるかもしれない。他にも建設市場のサプライチェーンと働き方を大きく変革しうる技術や仕組みが多く現れつつある。担い手、作り手、地域の守り手確保の抜本的な取り組みの導入に向けて、機運が高まっている。

<参考文献>

- 1) 関健太郎、堀田 昌英、北見 裕二、伊沢 友宏、杉山 泰啓、2019、積算基準類が応札価格の価格形成に与える影響に関する考察、土木学会論文集 F4 (建設マネジメント)、Vol.75、No. 2、I_212-I_224。
- 2) 関健太郎・堀田昌英・市村靖光・大嶋大輔・常山修治、2018、労働時間規制及び賃金水準の確保に関する米国制度の調査研究、土木学会論文集F4、Vol.74、No. 2、I_154-I_163。
- 3) Duncan K, Ormiston R. What Does the Research Tell Us about Prevailing Wage Laws? Labor Studies Journal. 2019 ; 44 (2) : 139-160.

【著者紹介】堀田 昌英 (ほりた まさひで)

平成6年東京大学大学院工学系研究科修士課程修了。平成11年ロンドン経済政治学院 (LSE) 博士課程修了。平成11年英国ダーラム大学ビジネススクール主任研究員。平成12年東京大学大学院工学系研究科講師。助教授、同新領域創成科学研究科准教授、教授を経て、令和3年より現職。