

『対立』から『協調』へ

「非常に難しい論点もあり、これまで長きにわたり解決できなかった問題でもある。新しい商慣習が建設業に根付いて現場で働く方々の処遇改善をするという、良い循環になげたい」

九月十日、国土交通省の担当局長は、中央建設業審議会の「労務費の基準に関するワーキンググループ（標準労務費WG）」第一回会合の冒頭発言でこう期待を込めた。

国交省幹部が冒頭あいさつで、今後の取組みで生まれる枠組みを「新しい商慣習」と表現したのは、従来の商慣習が否応なく一八〇度、劇的に変わるからだ。

具体的には、下請け契約で一般的な「材工一式」契約が、「材工分

離」契約に変わる。しかし元請けと下請けにとって一般的だった「材工一式」契約が「材工分離」契約へ選択の余地がなく変わらざるを得ないことに対し、大きな期待感がある半面、不安感も広がっている。

実際、九月十日の新たな商慣習である「標準労務費」の基準を決めるための初会合で、複雑な利害対立の端緒が垣間見えた。

建設業法改正によって、中建審が標準労務費の基準作成と勧告をする枠組みが規定されたことを受けスタートしたのが、九月十日のWG。二〇二五年十一月の中建審勧告へ、標準労務費の額を議論する各論が始まった。

各論に入った途端、これまで以上

に利害対立の様相が垣間見え始めたのは、「標準労務費」の基準作成の各論議論が、民間発注者・元請け・下請けなど当事者にとって、それぞれリアリティがある問題をはらんでいるからだ。

原点は「持続可能性」

そもそも審議会という国の会議体で「労務費の基準」を作成・勧告するのは、「適正な労務費等の確保」と「行き渡り」が目的。この目的の最大の理由は、「建設業が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」だからだ。

「担い手確保困難問題」は、この

まま放置すれば、建設生産力いわゆる供給力が縮小するだけでなく、建設業が果たしてきた「地域の守り手」という大きな役割も果たせなくなる。更なる大きな問題だった。更に時間外労働規制など働き方改革への対応がこの問題の深刻化に拍車をかけた。

担い手確保困難問題の理由は大きく分けて二つ。一点目は賃金や労働時間など「建設業の処遇改善」の問題。これは政府が進める賃上げによる好循環取組みを建設業でも進めている真最中。また、供給力に直結する技能労働者の賃金アップについては、九月初会合の中建審WGで、標準労務費基準作成・勧告という形でアップした賃金の行き渡り

実現を目指す。

二つ目の理由、「縮む労働力」は建設業界の努力だけでは解決できない大きな難問だ。「縮む労働力」とは、生産年齢人口や就業者数が今後、加速度的な勢いで減少することによる担い手不足の深刻化を示すキーワードだが、その先には別の課題も待ち受けている。

「産業・職業別のミスマッチ」だ。シンクタンクの三菱総合研究所が試算した「二〇三五年の産業・職業別ミスマッチ」は、事務職一八〇万人を筆頭に「余剰」は四八〇万人。これに対し「不足」は専門技術職一七〇万人など六七〇万人。その結果、二〇三五年の労働需給ギャップは一九〇万人の不足、言い換えると不足分への対応が必要だけでなく、余剰の解消がまず必要となる。

だから政府は労働需給ギャップを「ミスマッチ解消へ」、「三位一体の労働改革」を骨太方針二〇二三で打ち出し、労働市場改革に力を入れ始めた。ここで言う「三位」とは、①ジョブ型人事（職務給）導入、②労働移動の円滑化、③リ・スキリング

による能力向上支援——の三つを指している。

このうち、「労働移動の円滑化」として、▽業界別スキル標準と評価制度に基づくスキル取得支援、▽求人・求職情報の共有化——などが具体的施策として盛り込まれているが、既に建設業界では建設キャリアアップシステム（CCUS）の能力評価を各団体が行うほか、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度もスタート。産業・職業別レベルでのスキル整備や能力開発の枠組みが整いつつあるのは、建設業界の労働市場改革への取組みとしては明るい話題となる。

ミスマッチを解消し、成長分野への労働移動を進め、持続的な賃上げ実現によって、結果的に人口が減少してもGDP（国内総生産）維持を目指す。この動きは「雇用維持」から「労働移動」を柱にした労働政策の転換でもある。

トレードオフを解消

国土交通省など行政と連携して

建設業界で始まった中建審のWGによる標準労務費基準作成議論の原点は、「持続可能な建設業の環境整備」だ。「持続可能性」は英語で「サステナビリティ」。SDGs（持続可能な開発目標）の文脈で使われることも多い「サステナビリティ」は、「経済」「社会」「環境」という三つの側面から、好循環を起す取組み。言い換えると、サステナビリティとはこの三要素のなかで起きる「一方で得るものがあればもう一方で失うものがある」「トレードオフ」を解消する枠組みとも言える。

「総論賛成、各論で対立」という構図も見え隠れする「標準労務費作成議論」だが、原点となった「持続可能な建設業」議論を踏まえれば、違う景色も見えてくるのではないかと思う。

「サステナビリティ」の三要素、「経済」「社会」「環境」を、「発注者」「元請け」「下請け」や、「公共発注者」「民間発注者」「受注者」、「行政」「大企業」「中小・零細企業」——などに置き換えるかわかり

やすいかもしれない。いずれにしても、トレードオフを解消しなければ「サステナビリティ」持続可能性は実現できない。ただ、今後行われる議論の論点には、立場によってトレードオフの関係にあるものがある。だからこれまで議論の俎上には何度も上りながら実現しなかった。しかし今、これまで建設業界で議論されながら実現しなかった、重層下請け構造は正に伴う新たな建設生産システム構築が、担い手確保へ向けた取組みのなかで動きだそうとしている。

担い手確保の取組みが、政府主導で各産業別に始まったことを踏まえれば、建設業界に「新たな商慣習」をもたらす「標準労務費導入・浸透」は、今後の建設産業再生のためのラストチャンスかもしれない。

まずは、様々なトレードオフの解消へ集中的に取り組む必要がある。「サステナビリティ」＝「標準労務費」にはトレードオフを解消し、これまでの対立から協調へと変える力を持っていると信じた。