

# 全中連 ニュース

○編集・発行／一般社団法人全国中小建設工事業団体連合会  
○TEL03(5651)7301 FAX03(6262)7494

○〒103-0027 東京都中央区日本橋3-1-1-2 Hi-gs 日本橋5階  
○ホームページ<<https://zenchuren-group.jp>>

## CCUSレベル別に年収目標を設定 国交省

国土交通省は、建設キャリアアップシステム（CCUS）のレベル別に、新たに試算した年収の目安を公表しました。公共工事設計労務単価を基に算出した年収額を「目標値」として設定し、それ以上の賃金支払いを推奨するものです。あわせて、最低限支払うべき下限水準として「標準値」も示されており、この標準値を下回る建設業者に対しては、労務費ダンプの重点調査を実施する方針です。実質的に建設業法に基づく指導等に結び付く数値となり、レベル別年収の重みが以前より増すこととなります。

改正建設業法により規定された「労務費に関する基準（標準労務費）」の運用が始まる中、レベル別年収は技能者に支払う「適正な賃金」の目安となります。年収の算定には、設計労務単価の基礎データとなる公共事業労務費調査による技能者の賃金実態をベースに、個々の技能者が該当するレベル別に応じて算出されています。

経験年数と資格を基に、5年未満はレベル1相当、5年以上10年未満はレベル2相当、10年以上または1級技能士はレベル3相当、登録基幹技能者はレベル4相当と見なして試算しています。これまでレベルごとに「下位」「中位」「上位」で設定していた年収を、下位15%程度の賃金水準に当たる「標準値」（従来の下位）、平均以上の賃金水準となる「目標値」（従来の中位）の2つの水準に見直しました。

専門工事職種や地域の実情に即した目安となるよう、能力評価（レベル判定）基準が設定されている43職種について、全国を9つのブロックに分けてあります。

**新しいCCUSレベル別年収（ブロック別、全能力評価分野の平均）**（単位：万円）

	レベル1 (標準値～目標値)	レベル2 (標準値～目標値)	レベル3 (標準値～目標値)	レベル4 (標準値～目標値)
全国	385～523以上	420～587以上	444～645以上	550～719以上
北海道	356～483以上	388～543以上	411～597以上	508～665以上
東北	412～559以上	449～628以上	475～690以上	588～769以上
関東	412～559以上	449～628以上	476～691以上	588～769以上
北陸	391～532以上	427～597以上	452～657以上	559～732以上
中部	408～555以上	446～623以上	472～685以上	584～763以上
近畿	378～513以上	413～577以上	437～634以上	540～706以上
中国	329～447以上	359～502以上	380～552以上	470～615以上
四国	351～477以上	383～535以上	405～589以上	501～656以上
九州・沖縄	365～496以上	399～557以上	422～613以上	522～683以上

目標値は、各レベル別賃金実態の「平均以上」として設定され、設計労務単価が行き渡ることを前提とした水準となっています。全国・全職種平均の目標値は、最も低いレベル1の「523万円以上」で、賃金構造基本統計調査による建設業の生産労働者の実年収（2023年の432万円）とは大きな差があることから、現状では設計労務単価ベースの賃金が末端まで行き渡っていないことが分かります。

全国・全職種平均はレベル1で「385万円」ですが、この金額以上の支払いを義務付ける法的拘束力はないとしています。ただし、これを下回る実態がある場合には、関連する請負契約で賃金原資となる労務費が適切かどうか、建設Gメンなどが重点的に確認することとしています。

レベル別年収には、技能者本人に処遇面の現状と将来の道筋を明らかにする狙いがあります。国交省は技能者が処遇面の不満などを直接通報できるシステムの構築を予定しており、その際の目安としても活用される見込みです。

# 外国人技能者に係る諸問題に共同対処を確認 日行連

11月20日（木）、日本行政書士会連合会（日行連）を訪問し、新役員の方々と建設業界で就労する外国人技能者の受入れ等について打合せを行いました。

優秀な外国人技能者が多いにもかかわらず、一定の期間を過ぎると帰国しなければならないことや、外国人を雇用するには書類の作成と承認に多くの時間と費用が発生することから、受入れる企業にも負担が生じるなどの問題提起がありました。

このことから、事務負担軽減のため建設キャリアアップシステムの有効活用や、外国人雇用をテーマとするフォーラムを開催するなどして、円滑な雇用と外国人が働きやすい環境を整える事業を共同で進めていくことを確認しました。



# CCUS処遇改善推進協議会開催 国交省

12月4日（木）、令和7年度第2回建設キャリアアップシステム（CCUS）処遇改善推進協議会（主催：国土交通省）が開催され、CCUSの活用・普及と技能者の処遇改善の取組みについて説明が行われました。

工事発注者及び上位の元請負人がダンピングを行い、労務費や材料費を十分に反映しない廉価な契約価格を結ぶ慣行があることについて改善の指示がありました。技能者の低賃金や長時間労働、安全衛生の軽視など、これら処遇改善の遅れから慢性的な人手不足が問題視されていることを受けて、担い手確保の解決策として建設業法が令和7年12月12日施行され、建設技能者の育成と確保について改善が図られるとの説明がありました。



また、外国人技能者の円滑・適正な受入のためのシステム開発として、CCUSの更なる有効活用を推進するなど、建設業界における処遇改善の取組みを総合的かつ継続的に推進させるとしました。

# オンライン会議「建設業行政をめぐる最近の話題」

11月27日（木）、国土交通省の渡邊哲至不動産・建設経済局建設業課長による建設業法の改正や建設業に係る働き方改革など、建設業行政をめぐるオンラインセミナー（主催：建設業情報管理センター、共催：日本行政書士会連合会）を受講しました。

改正建設業法の施行に向けた働き方改革等の推進や処遇改善（賃上げ）の取組み、第三次担い手3法の全体像と労務費に関する基準、公共事業関係費、外国人材の受入れとして令和9年4月に施行される育成就労制度の説明を受けて、国の方針と取組みについて学びました。



# 講習会開催 職長・安全衛生責任者教育

建設現場などで労働者を指揮する職長は、労働者の健康と安全を確保する重要な立場にあるため、職長等に新たに就くことになった者に安全衛生責任者教育を行うよう労働安全衛生法に規定されています。

建設業では職長が安全衛生責任者を兼任することが多いため、厚生労働省は「職長教育」と「安全衛生責任者教育」を統合した「職長・安全衛生責任者教育」の実施を推進しています。

## ■長崎県会場

開催日：令和7年11月27日（木）、28日（金）

会場：長崎県建設総合会館（長崎市）

共催団体：長崎建設組合



# 建設業保険事故報告「墜落・転落」が最多 高齢者への対策を

建設業福祉共済団（東京都港区）が公表した保険事故の実態調査結果によると、2014年度から24年度までに発生した重度の事故（死亡、障害1～7級、傷病1～3級）は714件で、このうち34.6%に当たる247件が「墜落・転落」、次いで「はさまれ、巻き込まれ」129件（18.1%）、「崩壊・倒壊」70件（9.8%）の順となっています。

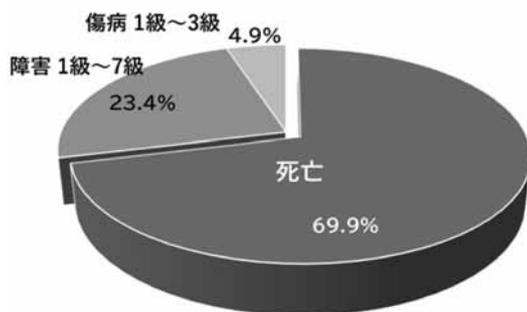
年齢別では「35歳未満」が12.5%、「35歳以上65歳未満」が57.1%、「65歳以上」が30.4%となっており、被災者の高齢化が浮き彫りになっています。いずれの年齢区分も「墜落・転落」「はさまれ、巻き込まれ」が上位を占めています。このうち「35歳未満」では、道路での「交通事故」

（うち15歳～24歳が7件）発生しており、移動中や作業が11件中の交通安全に留意する必要があるとしています。

また、事故報告のうち約7割に当たる499件は死亡事故で、年齢別に死亡が占める割合を見ると、「35歳未満」では76.1%、「35歳以上65歳未満」では70.1%、「65歳以上」では67.8%となっています。死亡者には20代前半の外国人3人が含まれています。

同団は、「被災者の高齢化が年々進行し、担い手不足で高齢者が活躍している現場が多いため、重度の傷病障害はいずれも65歳以上が最も多い」としています。

## 死傷病別の事故件数と割合



資料（公財）建設業福祉共済団より

# 在留資格等の制度及び手続きの概要を学ぶ

本会では、特定技能外国人の受入支援業務を取扱っていることから、吉田美緒行政書士を講師に迎えて10月から12月にかけて3日間の研修会を行い、在留資格等の制度及び手続きの概要について学びました。

研修では、在留資格の基本的な仕組みや種類と分類、各種手続きの流れ、さらには令和9年から施行される就労育成制度についても説明を受けて、今後の業務に生かすとしています。



# 旧下請法「取適法」特設サイト公開 公取委

2026年1月1日「下請法」が改正され、「中小受託取引適正化法（通称：取適法）」として新たに施行されました。これにより、適用対象となる取引や事業者の範囲が拡大され、中小受託取引の公正化と受託側の中小企業の利益保護が強化されます。また、「下請」という言葉を廃止することで、発注側の優越的地位の乱用を抑制するため従来の「親事業者」は「委託事業所」に、「下請事業者」を「中小受託事業者」、「下請代金」は「製造委託等代金」に変更されました。

## ■従来の下請法

これまで下請取引の公正化と下請事業者の利益保護のため、「下請法」によって規制されていた適用対象は、取引の内容と事業者の資本金の2点によって決められており、その取引に当たっては親事業者の義務及び禁止行為が定められ、違反事業者には公正取引委員会や中小企業庁から指導がありました。また、下請事業者に与える不利益が大きい場合には公正取引委員会から勧告が行われ、違反行為の是正とともに、違反行為の内容や違反した事業者名の公表などが行われていました。

近年、労務費や原材料費などのコストが急激に上昇していることから、中小企業を始めとする事業者が賃上げの原資を確保し、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を目指すために、取引の適正化と価格転嫁の促進を図る法改正が行われました。

## ■改正ポイント

「取適法」の改正ポイントは、①協議に応じない一方的な代金決定の禁止、②手形払いによる支払いの禁止、③対象事業者の基準に「従業員数」を追加、④対象委託取引に「運送事業者」を追加、⑤不当な取り扱いに関する報告先に「事業所所管省庁」を追加し、公正取引委員会の特設サイトでは多段階取引によるサプライチェーンの支援などについて解説しています。

詳しい改正内容は、ガイドブック『下請法は取適法へ』

<<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>>で確認できます。

## ■相談窓口

委託事業者との取引で、「価格協議に応じてもらえない」「代金が全然支払われない」など、取適法に違反していると思ったときは、公正取引委員会の相談窓口にご相談できます。相談内容は秘匿されます。

公正取引委員会の相談窓口

フリーダイヤル：0120-060-110

【受付時間】10:00～17:00（土日祝日・年末年始を除く）



## JAC からのお知らせ

### 1号特定技能外国人向け補償制度

国が運営する労災保険の給付対象となる業務災害に対して、補償を行う  
上乘せ補償です。掛金は無料です。

お問合せ先 0120-514-049（9:00～17:30 土日祝日・年末年始を除く）



# 建設業の技能者賃金に透明性を 国交省

国土交通省は、建設業で働く技能者が自らの賃金情報を入力し、処遇への不満や疑問を直接通報できる新たなシステムの構築と、その運用体制の検討に着手しました。これは、技能者の処遇改善と適正な労務費の支払いを確保するための取組みの一環です。

政府の総合経済対策では、中小企業などの賃上げ環境の整備に重点が置かれており、2025年度補正予算案に調査費用が計上されました。「労務費に関する基準（標準労務費）」に基づいて請負契約で確保された労務費が、実際に技能者へ適正な賃金として支払われているかを確認する仕組みの一部として、2027年度の試行運用を目指しています。標準労務費の実効性を確保するための対策のうち、労務費・賃金の実際の支払いを担保する出口対策の一つとして位置付けられており、技能者の声を直接反映させることが狙いです。

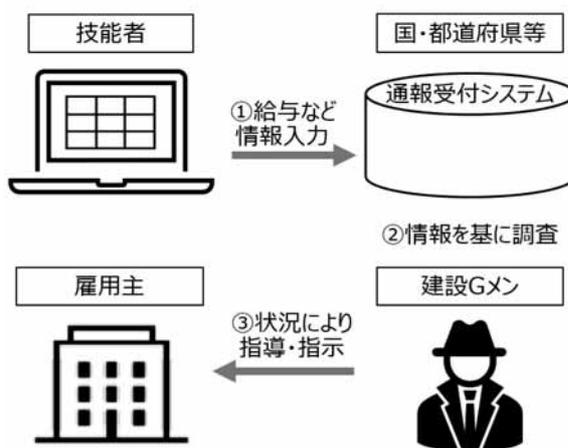
この新システムは、地方整備局の「駆け込みホットライン」などの法令違反に関する疑義情報を受付ける既存窓口とは異なり、法令違反の有無にかかわらず、「自分の能力に見合った賃金なのか」といった処遇に関する疑問や不満を技能者本人から直接受付けることに主眼を置いています。これにより、現場の実態をより正確に把握し、必要に応じて改善につなげることが期待されています。

現時点の構想では、国交省がデジタル技術を活用して通報受付システムを整備し、技能者が給与明細や労働実態などの情報を入力できるようにします。その情報は、各地方整備局や都道府県の許可行政庁に共有され、必要に応じて「建設Gメン」が雇用主への調査や取引適正化の是正指導を行う体制を構築します。さらに、労働基準監督署など関係省庁との連携も視野に入れ、包括的な対応を目指します。

また、持続可能なシステム運用を実現するため、官民の役割分担についても検討が進められており、2027年度中には結論を出す方針です。中央建設業審議会のワーキンググループでは、別途設置される第三者機関が管理主体となる可能性も議論されています。

さらに、賃金支払いの実効性を確保するため、悪質な事業者を国交省が公表する制度の創設も検討されており、優良な事業者が市場で選ばれる環境を整備する方針が示されています。技能者が安心して働ける職場環境の実現に向けた制度設計が求められています。

取引適正化の環境整備イメージ



## 建設国保に加入しませんか！

◇建設国保は全国の大工、とび、鉄筋、土木、造園、塗装、左官、板金、電気など建設工事業に従事している方やその家族のために設立された国民健康保険組合です。

### ○新規加入できる方

個人事業所の事業主と従業員、一人親方

### ○建設国保の保険料

保険料は業態と年齢・家族数によって決まります。所得で保険料は変わりません。

組合のホームページで保険料の試算ができます



※詳しくは組合ホームページをご覧ください <https://www.kensetsukokuho.or.jp/>

全国建設工事業国民健康保険組合

〒103-0015 東京都中央区日本橋箱崎町 12-4  
TEL:03-5652-7001 FAX:03-5652-7035

# 育成就労制度と外国人技能者のキャリア支援

国土交通省は建設分野における外国人材の受入れ・育成に関する現状と課題について、分野別の運用方針、中長期的なキャリアパス構築、技術者受入れの方向性、外国人共生の取組みの方向性など、建設分野の外国人材育成・確保のあり方について方向性を示しました。

2027年度から施行される育成就労制度では、3年間の就労を通じて技能の修得に向けた計画的育成を行うことが求められることから、各受入企業がキャリア育成プランを策定・運用する際の参考となるよう、中長期的なキャリアパスのモデル例を作成しました。これを基に受入企業が個別にキャリア育成プランを作成して、外国人技能者の育成を図ることが望ましいとしました。

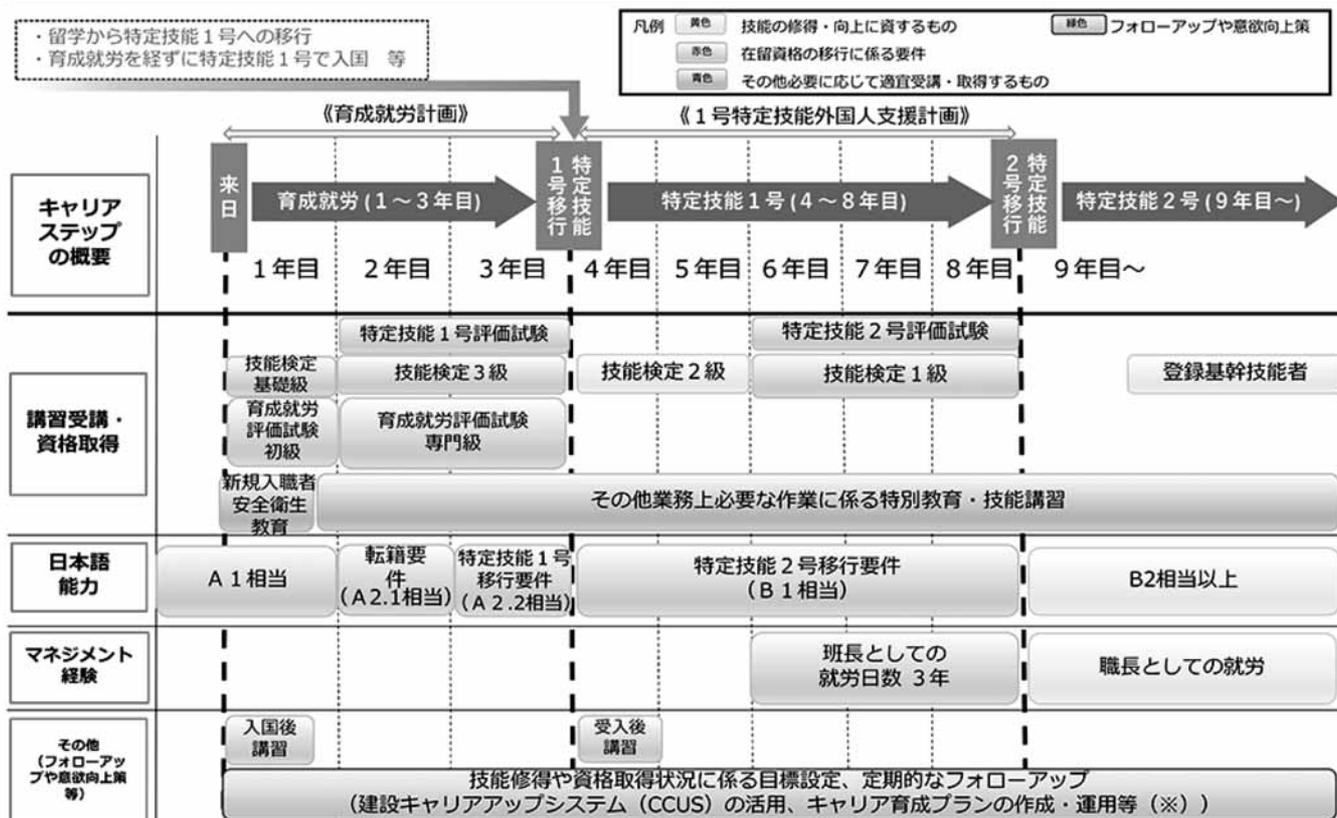
併せて外国人就労管理システムで出入国在留管理庁の在留情報と建設キャリアアップシステムを連携させることで外国人建設技能者の就業履歴を蓄積し、処遇の確保・育成を推進するとしています。

## 外国人技能者

### 中長期的なキャリアパス (育成・キャリア形成プログラム)

資料：国土交通省

素案



(※) 本プログラムを踏まえて、各専門工事業団体が各職種ごとの特性等に応じた「キャリア育成プラン(モデル例)」を作成・公表するとともに、各受入企業がこれを参考にして「キャリア育成プラン」を作成し、外国人技能者の育成を図ることが望ましい。

建設業における育成就労制度では、転籍制限期間を当面は2年とする方針を固めました。将来的には1年に短縮することを目指しています。分野別の業務内容などを踏まえて、本来は1～2年間で設定されることが望ましいとされていますが、技能習得に一定時間を要することから、同一の育成就労実施者の下で継続して就業する必要があると判断したものです。

1年を超える転籍制限期間を定めた産業分野に求められる「待遇向上策」は、就労開始から1年経過後の昇給率を建設業における前年平均賃金の上昇率以上とします。また、分野別の上乗せ基準については、入国後の労働安全衛生に関する講習受講を要件として追加するほか、現行の技能実習制度における上乗せ基準である受入企業の建設業許可取得や建設キャリアアップシステムへの登録などの要件も継続します。転籍時の日本語水準については、A1相当とA2相当間の一定レベルを求めることとします。