

国土交通省 説明資料

① 令和7年3月から適用する 公共工事設計労務単価について

令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について

ポイント

- (1) 最近の労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- (2) 時間外労働の上限規制への対応に必要な費用を反映

全国

全 職 種 (24,852円) 令和6年3月比 ; +6.0%

主要12職種※ (23,237円) 令和6年3月比 ; +5.6%

※「主要12職種」は通常、公共工事において広く一般的に従事されている職種

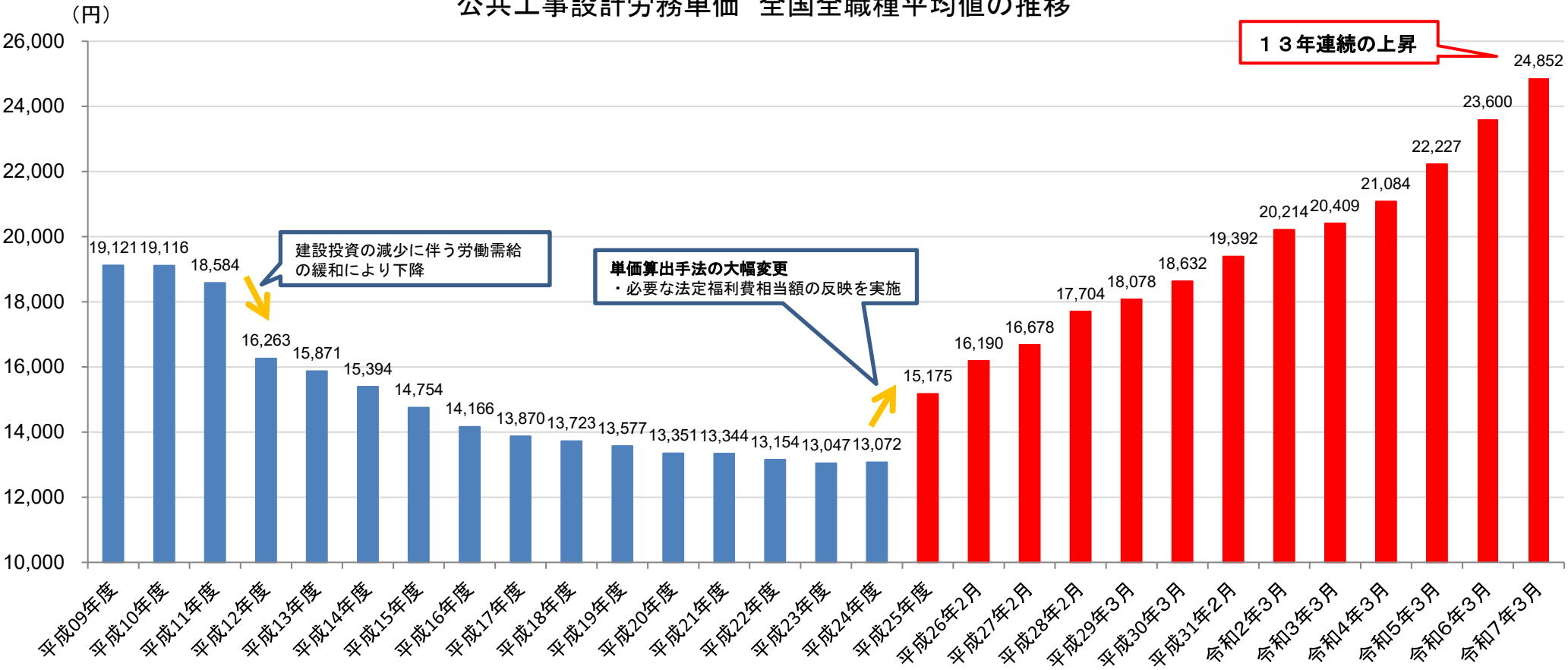
主要12職種

職種	全国平均値	令和6年度比	職種	全国平均値	令和6年度比
特殊作業員	27,035円	+5.6%	運転手(一般)	24,605円	+5.4%
普通作業員	22,938円	+5.3%	型わく工	30,214円	+5.1%
軽作業員	18,137円	+6.8%	大工	29,019円	+6.3%
とび工	29,748円	+4.8%	左官	29,351円	+6.8%
鉄筋工	30,071円	+5.9%	交通誘導警備員A	17,931円	+5.7%
運転手(特殊)	28,092円	+5.0%	交通誘導警備員B	15,752円	+5.7%

注) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出

令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価について

公共工事設計労務単価 全国全職種平均値の推移



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	R05	R06	R07	H24比
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+5.2%	+5.9%	+6.0%	+85.8%
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+5.0%	+6.2%	+5.6%	+85.6%

注1) 金額は加重平均値にて表示。平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、令和2年以降は令和2年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出した。

注2) 平成18年度以前は、交通誘導警備員がA・Bに分かれていないため、交通誘導警備員A・Bを足した人数で加重平均した。

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

② 建設業団体との賃上げ等に関する車座

建設業団体との賃上げ等に関する車座(R7.2.14)

開催概要

日時: 令和7年2月14日 18:20~18:50

出席者: 石破内閣総理大臣、赤澤新しい資本主義担当大臣、中野国土交通大臣、

橋内閣官房副長官、青木内閣官房副長官、森内閣総理大臣補佐官、矢田総理補佐官

出席団体: 日本建設業連合会、全国建設業協会、全国中小建設業協会、建設産業専門団体連合会

- 技能者の賃上げについて、(略) **民間工事も含め、「おおむね6%の上昇」**を目標とし、その達成のための取組を強力に推進すること、
- (生産性向上について、)(略)省力化投資促進プランも踏まえ、各団体において、具体的な目標・期限を定めた計画を早急に策定し、(略) **業種・職種に応じた効果的な取組を推進すること**を国土交通省と建設業団体との間で申し合わせ。

石破内閣総理大臣から、

- 申合せをした目標の実現に向け、**建設業法等の改正法の活用や価格転嫁の取組、標準労務費の設定を進めるよう**お願いするほか、建設業が、「給与がよく、休暇が取れ、希望が持てる、かつこいい」新4Kの実現を目指して、全力で取り組んでまいりますとの発言。



車座対話の様子

出典: 官邸HP

③ CCUSの能力評価を活用した 処遇改善に係る取組の拡大

1. レベルに応じた手当支給

① 谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、**CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」**を導入。

レベル	キャリアアップ手当 (月額)
4(金)	20,000円
3(銀)	15,000円
2(青)	10,000円
1(白)	5,000円

② 大和ハウス工業（大阪）

協会の技能者を対象に、**CCUSレベルと独自の能力評価制度を組み合わせた手当を支給する「技能者キャリアアップ制度」**を導入。

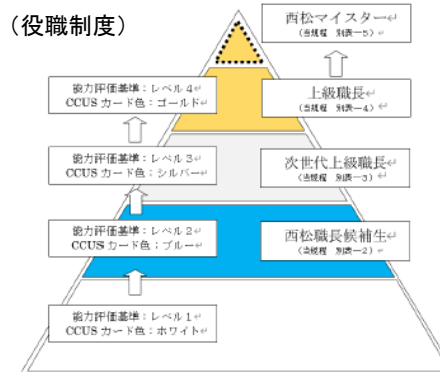
CCUS レベル	① 技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	② 優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定 された場合(最大)
レベル4 (ゴールド) (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3 (シルバー) (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2 (ブルー) (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1 (ホワイト) (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

【その他実施している企業】
新谷建設 村本建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協会の技能者を対象に、**CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度**を導入。認定された役職に応じ、**CCUSの就業履歴の日数に基づき算出される手当**を支給。



(手当制度)

役職	単価
西松マイスター	日額 3,000円
上級職長	日額 2,000円
次世代上級職長	日額 1,000円
西松職長候補生	日額 500円

【その他実施している企業】

竹中工務店、浅沼組、大林組、大林道路、奥村組、熊谷組、佐藤工業、大成建設、大成ロテック、大日本土木、東亜建設工業、戸田建設、飛鳥建設、中山組、日本国土開発、橋本店、長谷工コーポレーション、フジタ、富士ピー・エス、馬淵建設 等

※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

3. 昇給・昇格の要件として活用

(昇格基準)

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の昇格基準として、**CCUSレベルを設定**。

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
		課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
3	中堅	担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
		担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
2	一般	主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
		担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
1	職長	職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
		3年目	指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
		2年目	指導を受けながら職務を遂行 等
1年目		特別教育などを取得 等	

4. 建退共掛金負担

協会の技能者について、CCUSに登録している場合は、**建退共掛金を全額負担**。

○鹿島建設 ○清水建設 ○竹中工務店 ○三井住友建設 等

④ 厚生労働省認定 職業能力検定「団体等検定」の活用

職業能力検定とは（1）

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、**新たに団体等検定を創設**（令和6年3月）

※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度 （技能士）	要件を満たす 民間検定を厚生労働大臣が認定 ※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない）	要件を満たす 社内検定を厚生労働大臣が認定 ※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない）
都道府県知事又は厚生労働大臣が指定した民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
<ul style="list-style-type: none"> ・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在、131職種 	<ul style="list-style-type: none"> ・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象（検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・実施機関の雇用労働者のみが対象（団体が実施する場合には会員企業の労働者） ・現在46企業・団体、115職種認定
<ul style="list-style-type: none"> ・学科試験 + 実技試験により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級 		

団体等検定制度とは(2)

1 メリット

- 認定を受けた団体等検定は、「厚生労働省認定」の表示をすることができる。
- 認定を受けた団体等検定の名称、対象職種 of 名称、事業主団体等の名称・所在地が厚生労働省のホームページに公示される。
- 団体等検定に係るスキルの習得講座を教育訓練給付制度の対象に追加することで、講座を受講する労働者への支援を行う。

2. 認定の基準

- 検定が直接営利を目的とするものでないこと
- 学科試験及び実技試験で行われ、客観的かつ公正な基準に基づくものであること
- 合格者については、企業として検定の可否に応じた適切な処遇を実施するなど、労働者の社会的評価の向上に資すると認められるものであること
- 全国統一的な技能評価が困難な地域的特殊性の強い職種、または、成長分野など必ずしも業界標準的な技能が確立していない職種であること 等

3. 認定までの流れ

- 事前相談
- 検定構築(試験基準の策定、試験問題作成等)
- トライアル試験実施



- ① 厚生労働省への認定申請
- ② 学識経験者からの意見聴取
- ③ 厚生労働省での審査
- ④ 認定決定
- ⑤ 厚生労働省のホームページに公示

試験基準の策定等がスムーズにいけば、7ヶ月程度で認定を受けることも可能(注)

(注) 認定を受けている社内検定の場合は、さらに短期で団体等検定の認定を受けることも可能。