

# 2025年12月12日、 第三次・担い手3法が全面施行となりました

労務費基準とCCUSレベル別年収を活用し、  
賃金・単価の大幅引き上げに向けて、



## 賃上げチャレンジミッション に取り組もう!



国土交通省が技能者の賃上げのために、「労務費に関する基準制度(労務費基準)」をつくりました。これは、請負契約の中で労務費(賃金の原資)を確保できるようにするための新たなルールです。受注者(下請側)は、労務費基準を踏まえ、個々の請負契約ごとに適正な労務費を内訳明示した見積書作成が必要となり、注文者(元請側)は、その内容を考慮・尊重することが必要となります。発注者・受注者双方に、労務費等に係る著しく低い見積り・値切り、総価原価割れ契約が禁止されました。

労務費基準は、賃金の原資を確保するために、事業者にとって価格交渉の「強み」となります。

これまで一般的であった「総価一式の契約を結ぶ」「上位注文者から一方的に提示された額で契約締結する」商慣行を改め、受注者(下請側)が、必要な労務費・必要経費を内訳明示した見積書を作成し、必要額を確保する(もらって払う)商慣行を、サプライチェーン全体(工事発注者・元請・下請)で作り上げ、賃金・労務費ダンピングによる価格競争から脱却し、技能者の技術・施工力を根拠とした適正価格で仕事受注を行い、賃上げを進めていくことが必要です。

全建総連では「賃上げチャレンジミッション」を提起しました。ミッションに全国の仲間が一丸となって取り組み、建設作業従事者の賃金・単価引き上げ、担い手確保・育成、持続可能な建設業に向けた「要求・請求・交渉」大運動をともに進め、ミッションコンプリートをめざしていきましょう。

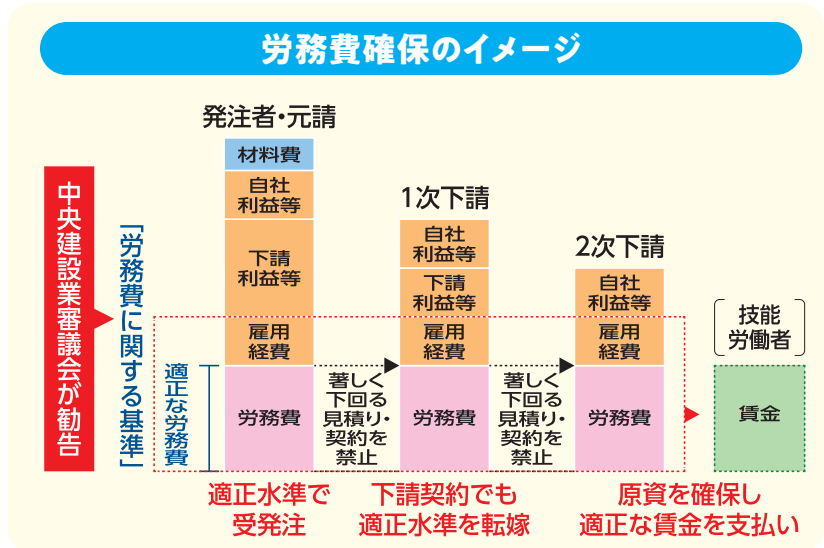
全ての丁場(町場・住宅企業現場・野丁場)共通で取り組むべきファーストミッション	
労働者	<input type="checkbox"/> 書面による労働契約を締結し、賃金・労働時間など自身の労働条件の確認、建退共加入獲得。 <input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定推進、就業履歴蓄積の環境を求め、建設技能者としてのキャリア形成推進。
一人親方	<input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積をして建設技能者としてのキャリア形成推進、建退共加入。 <input type="checkbox"/> 自身の生活・経営を守るために、特に町場での労務費基準以上の労務費(公共工事設計労務単価水準)・適正工期・必要経費等を明示した標準見積書(一人親方向け)作成、書面での請負契約の締結を徹底。
事業主	<input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積の環境整備、建退共加入など、労働者の処遇改善を推進。 <input type="checkbox"/> 労働者と書面による労働契約を締結し、労使で労働条件の確認、明確化を推進。 <input type="checkbox"/> 労務費基準以上の労務費、必要経費、適正工期を明示した標準見積書(小規模事業者向け)作成、書面での請負契約(全建総連版)の締結を徹底。

# 1

## 改正建設業法による 技能者の処遇改善に向けた新たなルールとは

### 建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

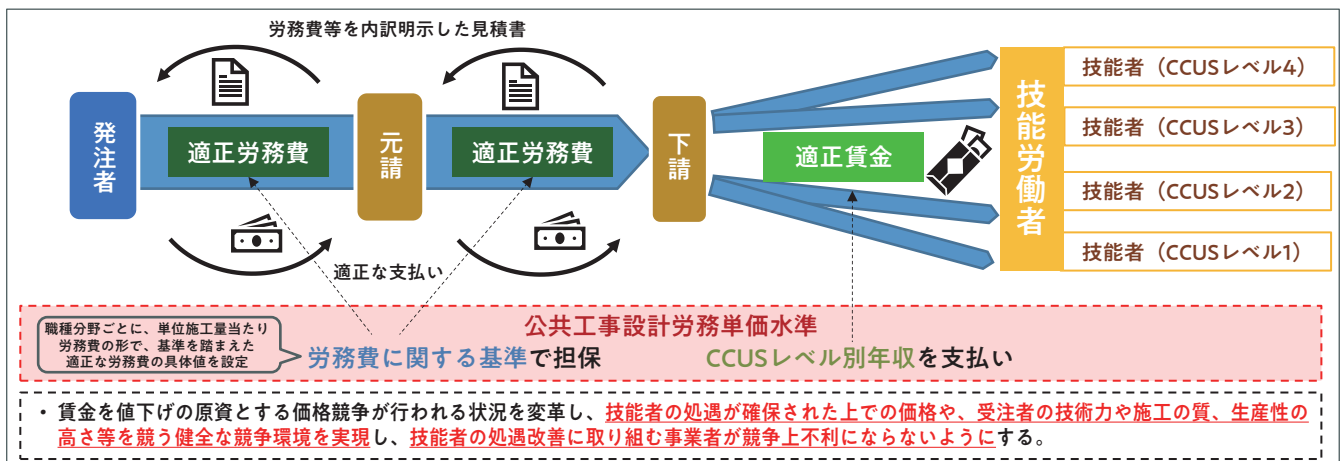
- 労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化（建設業法25条の27）。
- 中央建設業審議会が「**労務費に関する基準**」を作成（同法34条）し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。また、労務費等を内訳明示した「**材料費等記載見積書**」の作成を努力義務化（同法20条）。
- 併せて、基準を**著しく下回る見積り・契約締結を禁止**（同法20条、19条の3）し、**違反した業者は指導・監督**（同法28条）、**発注者は勧告・公表**（同法20条）の対象。
- これらにより、**適正な労務費が**、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において**確保され、技能者の賃金として支払われることを図る**。



# 2

## 労務費に関する基準の考え方とその実効性確保策

「**労務費に関する基準**」により、公共工事・民間工事を問わず、下請取引を含めて**適正な労務費（賃金の原資）を確保**するとともに、「**CCUSレベル別年収**」による、個々の**技能者の経験・技能に応じた適正な賃金の支払い**を目指す。



実効性を確保

入口での取組（契約段階における実効性確保）

出口での取組（労務費・賃金の支払いの実効性確保）

公共工事における上乗せの取組（公共発注者による実効性確保）

▶ 労務費ダンピング調査の実施

総労働時間を把握するための取組の実施等

## 「労務費に関する基準」の位置づけ

- 公共工事・民間工事を問わず、契約当事者間での価格交渉時に参照できる、「**建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費**」(=**適正な労務費**)の相場観として作成。
- 個別の契約において確保されるべき労務費は個々の現場ごとに異なるため、**受注者は見積り時**(公共工事であれば入札時)に、**本基準の考え方に沿って適正に労務費等を見積り、価格交渉・決定することが必要**。
- 本基準の考え方に比して、著しく低い労務費等による受注者からの見積り、注文者からの見積り変更依頼、総価での原価割れ契約について、行政が指導・監督を行う際の参考指標としても活用。

## 「建設工事を施工するために通常必要と認められる労務費(=適正な労務費)」の考え方

- 技能者の賃金水準について、まずは早急に**公共工事設計労務単価水準並**とし、**他産業並以上への処遇改善を実現**することを目指す。
- この水準の賃金支払いに必要な原資を、公共工事・民間工事を通じて確保するため、「**適正な労務費**」を**公共工事設計労務単価を計算の基礎とした水準とする**。  
(高い技能を持つ技能者が施工する必要がある場合等においては、受注者側が労務単価を割り増して見積り、価格交渉により必要な労務費を確保。)

### 通常必要と認められる労務費 = 適正な労務費

$$= \text{設計労務単価} \times \text{労働時間}$$

$$= \text{設計労務単価} \times \text{歩掛} \times \text{数量}$$

- 労務単価**については、**設計労務単価を下回る水準を設定しない**こと、**歩掛**については、当該工事の施工条件・作業内容等に照らして、**受注者として責任を持って施工できる水準を計算して設定**することが必要。
- 個々の請負契約における適正な労務費確保の円滑化のため**、別途、国土交通省が、職種分野別に、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の、本基準を踏まえた**適正な労務費の具体値を、「労務単価×歩掛」の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表**。



# 4

## 労務費に関する基準を踏まえた「基準値」とは

- 価格交渉における、本基準に沿った適正な労務費の確保をより円滑に進めるため、国土交通省において、職種分野別に、本基準を踏まえた適正な労務費の具体値を、トンあたり、平米あたり等の「単位施工量当たり労務費」の形で「基準値」として公表。
- 基準値は、標準的な作業内容・施工条件等を前提とした場合の値とし、個別の請負契約においては、受注者が現場ごとに本基準値を踏まえて労務費等を適正に見積もること、また、注文者がそれを尊重することが必要です。
- 基準値の定めのない職種分野においても、本基準の基本的考え方に沿った「適正な労務費」を確保する必要性に変わりはありません。つまり、「公共工事設計労務単価」水準の賃金・労務単価の確保が必要となります。

都道府県の各工種別の基準値については、  
国土交通省「[労務費の基準に関するポータルサイト](#)」はコチラ



### 住宅分野における造作工事の労務費の基準値：東京都

工事の種類	造作工事				補足事項 当該職種の留意点等は、職種別意見交換会において留意点を検討し、その検討結果を反映しています。
標準的な規格・仕様					
条件	(構造)	木造			
	(階数)	2階建			
	(工法)	在来工法（軸組工法）			
労務費の基準値	<b>2,742,384(円/100㎡)</b>				日当たり作業量 (参考値) (㎡/人・日)  1.11㎡/人・日 = 1 ÷ 90.21人・日/100㎡
内訳	職種	施工単位当たり歩掛 (人・日/100㎡)	設計労務単価 (円/人・日)	施工単位当たり歩掛 × 設計労務単価 (円/100㎡)	
	大工	90.21	30,400	2,742,384	
	合計			2,742,384	

設計労務単価：令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価（東京都）。

労務歩掛：国土交通省令和7年度戸建住宅歩掛調査結果（平均値）。  
施工単位当たり歩掛は、延べ床面積（100㎡）にて算出。

労務費の基準値に  
「建設労働者の雇用に伴い必要な経費」を含めた参考値

**3,866,761(円/100㎡)**



# 契約段階における適正な労務費等の確保を図るための実効性確保策（入口での対策）

「入口の実効性確保」のポイントは、まず受注者（下請側）が適正な労務費・必要経費を内訳明示した見積書をしっかりと作成し、注文者（元請側）がそれを尊重することです。提出された見積書に対し、労務費等が著しく低くなるような見積り変更依頼をして契約締結した場合、工事発注者が勧告・公表の対象となる可能性があります。

建設Gメン、国交省「駆け込みホットライン」等の通報先はコチラ



## 中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において適正な労務費を確保

- 受注者が、個別契約に即し、自社の歩掛を基に算出した労務費や必要経費を明示した見積りを作成。注文者は、当該見積りを尊重。
- 両当事者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を書面で締結。信義に従って誠実にこれを履行。

- 適正に労務費・賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。
- 建設Gメンの調査を踏まえ、ダンピングによる価格低下と生産性向上による価格低下を見分けた上で、許可行政庁が指導・監督等。

## 実効性確保策

労務費に関する基準を活用した見積・契約をガイドする「運用方針」を提示

### 必要経費の取扱い明確化

- ・労務費の確保にあたり、労働者の処遇に必要な他の経費へのしわ寄せを防ぐことが必要。
- これまでも、通常必要と認められる原価として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費の事業主負担分、安全衛生経費、建退共掛金**）を、見積書における内訳明示の対象として位置づけ、著しく低い額での見積り等を禁止。
- 基準値の公表時「雇用に伴う必要経費」を含んだ額を参考値として公表

### 労務費等を内訳明示した見積書の作成・普及に向けた取組

- ・中小事業者や一人親方など、従前見積書提出慣行がない者も含め、労務費等を内訳明示した見積書（材料費等記載見積書）の作成による適正労務費の確保が必要。
- 国土交通省において、**専門工事業者向けに労務費等を内訳明示した見積書の様式例及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示**。
- 各業種別の専門工事業団体において、労務費等の内訳明示に対応した標準見積書の作成・利用を促進。

### 自主宣言制度の導入

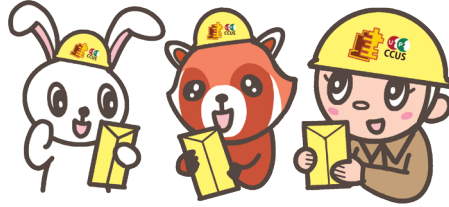
- ・適正な労務費を確保し、適正な賃金等を支払う優良事業者が競争上評価され、不利にならないような仕組みの構築が必要。
- 改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者向けに「**建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度**」を創設し、**HP掲載・経審加点等のインセンティブを付与**。

### 建設Gメンによる調査等の実施

- ・著しく低い労務費等による見積りを行う事業者に対し、許可行政庁が適切にペナルティを課すことが必要。
- 材料費等記載見積書について一定期間の保存を義務付け。「駆け込みホットライン」等により広く端緒情報を収集し、**ダンピングの疑いある契約を効果的に抽出**。
- 材料費等記載見積書について、受注者が提出した当初版と最終版の差額等を比較し、ダンピングが起きていないか、その原因者や要因、違法性の疑いを確認**。

# 労務費・賃金の適正な支払いに係る実効性確保策（出口での対策）

「出口の実効性確保」のポイントは、技能者を雇用する建設業者が、技能者と適切に雇用契約を結び、「CCUSレベル別年収」目標値水準の適正な賃金を支払うことです。



## 中長期的に目指すべき将来像

- 建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、CCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。

支払い段階（出口）において適正な労務費・賃金を確保

- 行政、契約当事者等が役割を分担しながら、デジタル技術を活用した簡易・任意の確認システムも活用し、技能者への適正な賃金支払いを確認すること。
- 処遇改善を通じて担い手の確保・育成に努める事業者の受注力が向上すること。

## 実効性確保策

### CCUSレベル別年収支払いの促進

- ・技能者の処遇改善に向け、技能者の技能・経験に応じた設計労務単価水準の適正な賃金支払いを進めることが必要。
- CCUSレベル別年収について、目標値と標準値の2つの水準の値を設定。
- 適正な賃金として目標値の支払いを推奨すると共に、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認。**

### コミットメント制度の導入

- ・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、個々の取引について契約当事者間でも適正な労務費・賃金支払いの状況等を確認できる仕組みを構築することが必要。
- 請負契約において労務費・賃金の適正な支払いに係る表明や情報開示への合意に関する条項（総称して「**コミットメント制度**とする）を標準請負契約約款に導入
- 任意の制度としつつ、活用を推奨する。

### 技能者通報制度の導入

- ・適正な労務費・賃金支払いを受注者のみに委ねるのではなく、賃金を受け取る技能者からも確保できる仕組みを構築することが必要。
- デジタル技術を活用した技能者からの賃金に係る情報提供制度を導入。**
- 通報については、建設Gメンが雇用主となる建設業者の取引状況について詳細調査を実施する端緒情報として活用。

### 国土交通省による悪質事業者の公表

- ・労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者が市場で選択されない環境を整備することが必要。
- 建設Gメン等による調査の結果、労務費や賃金の支払いにおいて悪質な態様が認められる事業者の見える化を実施。**

# 7 CCUSレベル別年収とは

## CCUS レベル別年収の位置づけ

### 労務費に関する基準より

- 建設業者は、技能者と適切に雇用契約を結び、技能者に対して、知識、技能その他の能力についての公正な評価に基づく適正な賃金として、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるCCUSレベル別年収の支払いを目指すこと。
- CCUSレベル別年収については、**目標値と標準値の2つの水準の値を設定**し、適正な賃金として目標値の支払いを推奨するとともに、標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費のダンピングの恐れがないか重点的に確認すること。

▶ **「標準値」が建設業法上の指導等にも結びつく基準になりました。**

## CCUSレベル別年収の概要

- ◎建設キャリアアップシステム(CCUS)の能力評価に応じた**賃金の実態**を踏まえ、公共工事設計労務単価が賃金として支払われた場合に考えられるレベル別年収を算出。
- ◎レベル別年収の試算の公表を通じて、技能者の経験に応じた処遇と、**若い世代がキャリアパスの見通しを持てる産業**を目指す。
- ◎**目標値と標準値の2つの水準の値を設定**し、**適正な賃金として目標値以上の支払いを推奨**するとともに、**標準値を下回る支払い状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認**する。

### ブロック別(全分野)(年収)

本資料に示す金額に法的拘束力はなく、支払いを義務付けるものではない。

	レベル1 (単位:万円)	レベル2 (単位:万円)	レベル3 (単位:万円)	レベル4 (単位:万円)
	標準値 ~ 目標値	標準値 ~ 目標値	標準値 ~ 目標値	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
参考①特殊作業員	404 ~ 544以上	443 ~ 612以上	449 ~ 662以上	569 ~ 744以上
参考②普通作業員	342 ~ 462以上	375 ~ 519以上	381 ~ 562以上	483 ~ 631以上

<試算条件>・CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査(令和6年10月調査)の結果をもとに、CCUSの能力評価分野・レベル別に分析して作成  
・労務費調査においてレベル評価されていない標準点も経験年数と資格を基にレベルを推定(レベル1相当:5年未満、レベル2相当:5年以上10年未満、レベル3相当:10年以上又は一級技能士、レベル4相当:登録基幹技能者)  
・労務費調査の各レベルの標本において、「目標値」の値は平均以上、「標準値」の値は下位15%程度の当該ブロックの年収相当として作成。

# 建設工事標準請負契約約款における コミットメント条項の新設

- 「労務費に関する基準」において、その実効性確保策として、契約当事者によるコミットメント制度の活用を通じた労務費・賃金の適正な支払の担保の取組が位置づけられました。

## 改正の内容

- 受注者が注文者に対し、適正な賃金や労務費を、雇用する技能者や直接の下請事業者に支払うこと等を約するとともに、必要に応じて注文者がその支払いに関する書類等の提出を求めることができる規定を導入。
- 契約当事者の任意で利用できる選択条項として追加。
- 労務費の行き渡り確保の観点から、予め下請契約の段階も含めてコミットメント条項の導入を約する条文(A)を基本としつつ、状況に応じて発注者・元請間、元請・一次間など個々の契約段階において個別に導入を約する条文(B)についても選択可能とし、できるところから活用を推奨。

### コミットメント条項について(ポイント)

#### (1)コミットメントの趣旨

- 個々の取引において適正な労務費が支払われ、末端の事業者まで行き渡ることが重要
- 行政による監督指導を補完する仕組みとして、契約当事者間において、労務費や賃金の支払いについて約束し、確認することを可能とするのが「コミットメント条項」である

#### (2)コミットメントする(約束する)内容について

- ① **適正な賃金**を雇用する**技能者に支払う**
- ② **適正な労務費**を下請**事業者**に支払う
- ③ **下請事業者との間で、コミットメント条項を含む下請契約を締結する** ※(A)導入の場合
- ④①～③について、**注文者の求めに対して**、関係書類(※)を提出する(**情報開示**する)

※①については誓約書、②及び③については契約書の写しで可

#### (3)コミットメント条項の導入について

- ・ **全ての標準約款**(公共・民間(甲・乙)・下請)に、「**選択条項**」として追加(契約当事者の任意で導入)
- ・ コミットメント条項を導入する場合、以下の(A)(B)のパターンから選択
  - (A)①②に加え、③を約する(下請契約においてもコミットメント条項の導入を約する)
  - (B)①②のみを約する(下請契約においては個別に導入を判断する)
- ・ 労務費の行き渡り確保の観点からは(A)を基本としつつ、(B)も選択可能とすることで、導入可能などところからの活用を推奨

## コミットメント条項の活用

### 注文者の立場として

関係者(株主、議会、財政当局、住民など)への説明責任やコンプライアンスの観点から、自社が支払った労務費を原資として、受注者が下請事業者や技能者に対して適正な労務費・賃金を支払っていることを確認することが可能となります。

### 受注者の立場として

自社が下請事業者や雇用する技能者に対して適正な労務費・賃金を支払っている企業であること、さらには適正に労務費や賃金を支払っている企業を下請契約の相手方としていることについて、発注者をはじめ広くPRすることができます。

# 全国の仲間が一丸となって 「賃上げチャレンジミッション」に取り組もう!

## 全建総連



# 賃上げチャレンジミッション



## 1. 目的

- 100万人国会請願署名採択の歴史的成果を仲間の確信とするため、物価高騰を上回る賃上げの実現、第三次・担い手3法の具体化を図ることを最重点課題とし、建設従事者の賃金・単価の引き上げ、処遇改善、働き方改革対応、CCUS利活用等を更に前進させ、2029年に想定される、「第四次・担い手3法」改正に向けた賃上げ運動の構築を図り、担い手確保・育成の環境整備等を実現し、持続可能な建設産業への転換をめざす。
- 全ての立場・丁場における共通の具体的手順・方法などを明確に示すことで、組合員が「要求・請求・交渉」の具体的1歩を踏み出すことができる環境づくりを推進し、具体的成果の獲得をめざす。仲間の経験・確信を得ることで、運動の前進、組合への結集・組織化を図る。

## 2. 目標・計画(第一次)

- 1日8時間・週40時間(週休2日)の就労で、国交省CCUSレベル別年収(標準値)以上をめざす。そのために、適正な労務費(労務費に関する基準)を確保し、適正な賃金支払い(CCUSレベル別年収等)を実行するため、労働契約締結、標準見積書の作成、書面による請負契約締結の徹底を図る。
- 66期目標として、現状から最低限10%(1割)以上の賃金・単価引き上げ獲得をめざす。賃金実態調査により目標達成の確認を行う。
- 労働契約締結・標準見積書作成・書面による請負契約等について、現状から10%(1割)以上の増加をめざす。賃金実態調査により目標達成の確認を行う。



みんなでチャレミに  
取り組もう!!



賃上げチャレンジミッション  
ブースト動画

## 全建総連作成の資料等を活用して、 地域の実情に応じて賃上げの具体的1歩を進めよう

全ての丁場（町場・住宅企業現場・野丁場）共通で取り組むべきミッション	
労働者	<input type="checkbox"/> 書面による労働契約を締結し、賃金・労働時間など自身の労働条件の確認、建退共加入獲得 <input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定推進、就業履歴蓄積の環境を求め、建設技能者としてのキャリア形成推進 <input type="checkbox"/> 36協定等をきっかけとした労使協議の場の設定、適正な割増賃金の支払い、就業規則（ルールブック）作成を求め、CCUSレベル別年収（標準値）以上の賃金交渉・獲得 <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法の順守、収入減を招かない給与形態・週休2日の交渉・獲得 <input type="checkbox"/> 資格取得・能力評価等の推進を求め、CCUSレベル別手当などの交渉・獲得
一人親方	<input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積して建設技能者としてのキャリア形成推進、建退共加入 <input type="checkbox"/> 自身の生活・経営を守るために、特に町場での「労務費に関する基準」・適正工期・必要経費等を明示した標準見積書作成、請負契約（コミットメント条項等を明示した契約）の書面締結を徹底 <input type="checkbox"/> 物価高騰等を考慮し、経費の根拠を示した価格転嫁交渉を推進し、単価引き上げ、CCUSレベル別年収（標準値）以上の報酬分の確保 <input type="checkbox"/> 「一人親方働き方チェックシート」を活用した、請負と雇用の明確化を図り、適正契約推進 <input type="checkbox"/> 改正建設業法、フリーランス新法の周知と個人請負契約の適正取引推進
事業主	<input type="checkbox"/> CCUS登録、レベル判定、就業履歴蓄積の環境整備、建退共加入など、労働者の処遇改善を推進 <input type="checkbox"/> 労働者と書面による労働契約を締結し、労使で労働条件の確認、明確化を推進 <input type="checkbox"/> 36協定等をきっかけとした労使協議の場の設定、適正な割増賃金の支払い、就業規則（ルールブック）作成を進め、CCUSレベル別年収（標準値）以上の賃金をめざし、担い手確保を推進 <input type="checkbox"/> 「労務費に関する基準」・適正工期・雇用に伴う必要経費等を明示した標準見積書作成、請負契約（コミットメント条項等を明示した契約）の締結、物価高騰等を考慮した、根拠を示した価格転嫁交渉 <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法の順守、収入減を招かない給与形態・週休2日実現、国の助成金等の活用 <input type="checkbox"/> 改正建設業法、フリーランス新法に基づいた適正取引による処遇改善の推進

## 組合（組織）として、組合員の 賃上げチャレンジの環境づくりを後押ししよう

対象	組合（組織）として取り組むべき主なミッション
組織内	<input type="checkbox"/> 全ての組合運動・取り組みと結合した「改正担い手3法」「労務費に関する基準」「CCUS利活用（ICT化）」の周知・学習 <input type="checkbox"/> 事業主、一人親方組合員を対象とした、適正な労務費・工期・必要経費の確保、適正な賃金支払いに向けた、標準見積書作成、請負契約締結、働き方改革対応、CCUSレベル別年収、建退共、国の助成金活用の学習会等の実施 <input type="checkbox"/> 働き方改革対応を含めた、根拠を示した適正な価格転嫁交渉の推進、環境整備 <input type="checkbox"/> 労働者の組合員を対象とした、労働法の学習会実施 <input type="checkbox"/> 青年層組合員への賃上げ対策の強化 <input type="checkbox"/> 職種別熟練度別賃金（報酬）の推進、職種別の組織化、労働協約締結の実践推進 <input type="checkbox"/> 請負的就労者の労働者性の確立、建設技能者の雇用制度の確立 <input type="checkbox"/> 改正労働安全衛生法等に基づく、労働環境の改善
行政・議会、建設業者等	<input type="checkbox"/> 「インフラ整備の担い手」「地域の守り手」として、地域産業政策における「絶対必要産業」としての建設業の位置づけの明確化、地域の建設技能者の雇用維持改善、建設業者の振興施策等の具体化、「改正担い手3法」「労務費に関する基準」「CCUS利活用（ICT化）」「CCUSレベル別年収」の周知、現場での具体的施策実施の要請 <input type="checkbox"/> 働き方改革対応を含めた、根拠を示した適正な価格転嫁施策等の要請 <input type="checkbox"/> 改正担い手3法の実効性を図るための「公契約条例」制定運動の強化 <input type="checkbox"/> コミットメント制度の活用、発注者・元請責任の明確化・具体的施策等の要請・交渉等の実施
消費者等	<input type="checkbox"/> 全ての組合運動・取り組みと結合した「改正担い手3法」「CCUS」への理解・周知 <input type="checkbox"/> 建設業の担い手確保・育成のための「標準賃金」「労務費に関する基準」「CCUSレベル別年収」等への理解・周知 <input type="checkbox"/> 機関紙、SNS等を活用した積極的な賃上げ情報、要求・請求・交渉事例等の発信など

全ての立場（労働者・一人親方・事業主）、丁場（町場、住宅企業、野丁場）の仲間が一丸となって、「労務費に関する基準」「CCUSレベル別年収」等、第三次・担い手3法の周知を進め、大幅な賃金・単価引き上げ、労働条件改善の「要求・請求・交渉大運動」の確立・前進を図るため、「賃上げチャレンジミッション」に取り組みましょう！

