

## 議事要旨

件 名	令和7年度第2回品川区公契約審議会		
日 時	令和7年10月29日（水）9時30分 ～11時35分	場 所	品川区役所第二庁舎5階 251会議室
出席委員	藤井会長（学識経験者）・飯野委員（学識経験者）・加藤委員（学識経験者）・渡辺委員（事業者団体）・毛塚委員（事業者団体）・馬越委員（労働者団体）・小島委員（労働者団体）		
傍聴人	10名		
内 容	<p><b>審議会【議事】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 第1回公契約審議会の要旨と審議スケジュールの確認について ⇒事務局より説明</li> <li>2. 労働報酬下限額の算出基準の概要について ⇒事務局より説明</li> <li>3. 令和8年度における労働報酬下限額について           <ul style="list-style-type: none"> <li>・工事、製造の請負契約に係る労働報酬下限額（案）</li> <li>・業務委託、指定管理協定に係る労働報酬下限額（案） ⇒事務局より説明、意見交換</li> </ul> </li> <li>4. その他質疑</li> </ol>		
主な意見等	<p>○労働報酬下限額について、他区とのバランスも必要となってくるが、人件費はインパクトが大きく1,500円を超えて200円上がっていくと、年間40万50万の金額の負担が企業にかかるることを懸念している。労働者としては、単価が上がることは非常に喜ばしいことではあるが、そのインパクトを企業だけが負っていくと疲弊していくし、他区では不調になっている。企業はやはり利益を出さないと負担を吸収できないし、企業だけが吸収することがないよう両軸で考えていただきたい。</p> <p>○工事の労働報酬下限額について、公共工事設計労務単価の90%とあるが、前回も話があったとおりこの金額では人が集まらない。他区でもこういう形だが、上乗せで実態を踏まえて考えなければならない。</p> <p>○工事の労働報酬下限額について、手元見習いは軽作業員の70%とあるが、手元見習いの線引きがない中で70%と決めるのは無理があるでは。</p>		

主な意見等	<p>○色々なことを考えて設計を出していただくとともに、指定管理料など積算方法の見直しも含めて考えていただきたい。</p> <p>○建設業現場従事者は半数以上が50歳以上で、29歳未満は10%しかいない。この現実の中で、公契約条例で賃金を守っていくことは本当に大事なことで、工事する人がいないという状況がすぐそこまで迫ってきている。鈴ヶ森小学校の工事も不調になっているが、賃金が一つキーワードになると思っていて、適正価格での発注が必要なのではと思っている。</p> <p>○区の仕事に関わっている中で、労務単価が安いからということではなく、設計の材料が1年近く前の単価になっていて、それを施工会社が中々吸収できないという。材料の値上がりのほうが非常に問題が出てくる。例えば、キュービクルは1年以上入荷されない。熱中症対策などで要望が増えていて、材料の取り合いが起きている。設計の時に材料を上げていただくなど、そういうことをしないと不調対策にはならないと思っている。</p> <p>○23区清掃事業でも人が集まらない状況がある。労務単価も決まっているため、それ以上を出すことができない。車の架装をはじめかかる経費もかなり上がっていて、企業努力をする中でも、給料やダブルワークが認められないなどのところで、ちょうど欲しい20代30代の家庭を持つ方に長く勤めてもらえない。</p> <p>○労働報酬下限額について、1,400円代後半から1,500円くらい出さないと良い人材が取れないのでと懸念している。給食であればファミリーレストランの方が高く、そもそも給食を作る際は技術が必要で、例えば管理栄養士が必要であったりなど、この金額では来ていただけない。しっかりした金額を払おうとすると指定管理料と見合わないことがあり、広島であったような食材費の高騰によって破綻し事業をやめて給食に困ったという実例もあり、1,500円くらいが目安で検討していただきたい。</p> <p>○品川区は結構早い段階で審議会が3回終わるが、他区の状況を知ることもなく、また、他区の目安の基準になる可能性を考えると、気が付いたら品川区が一番低かったというような状況もあるかもしれない。</p> <p>○工事では設計労務単価という形で職種別になっているが、サービス業でも給食だと管理栄養士がいたり、介護では資格の有無があったりで、技能によってしっかり給料が支払われるべきでは。公務員の給料表の事務系や技能系というものは、そういうところが全く考えられていないのでは。千代田区では仕事内容によって金額が分かれている、金額によって人が集まる集まらないがあるので、最初</p>
-------	---

主な意見等	<p>で色々と難しい面があると思うが、職種や業種単位によって分けていく必要があると考えている。</p>
	<p>○他区をベンチマークするより先に決定していくことであれば、東京都を引っ張っていけるような基準を、品川区独自の考えをもって設計していただくことも必要だと思っている。今回の金額をどこに設定するのか、区では（給料表）1-19 や 1-15 ということもあるが、慣例に流されずに設定してほしい。</p>
	<p>○特に他区に先行して設定するとなると、計算式をどうとるかが一番であると思う。労働報酬下限額を2つ3つ作るわけにはいかないとなると、対象が一番多い技能IIIで検討すべきでは。</p>
	<p>○世の中の賃上げの状況は年々変わってきて、今年度は初任給を乗せたが年を取った方はどうするんだと、賃金カーブが減らないよう今度はこっちに配分しようと流れが変わる。ある程度の基準は必要と思うが、年々どういった状況か見ていかなければいけない。</p>
	<p>○初任給の伸び率より官民較差の伸び率を見たほうがいいと思う。</p>
	<p>○金額だけ見れば1,499円がいいとは思うが、初任給の伸び率は水物で算出基準としてはどうかと思う。</p>
	<p>○工事の労働報酬下限額について、軽作業員70%にしても建設現場に軽易な作業はないと思っている。最初に設定した自治体の70%にならっていて、ここを上げていこうと今後は議論になっていくと思うが、初年度の品川区で80%90%という額を提示していくことは難しいため、他区の状況を見ながら引き上げていただきとありがたい。</p>
	<p>○公共工事設計労務単価で普通作業員が2万6,800円となっているが、現状では3万2千円ぐらい出しているケースもあり、労務単価以上に支払っているケースが多いと思う。</p>
	<p>○学校では5年6年など工期が長いものについては、将来の単価を想定して見積らなければならない。インフレストライドなどやっていたいが1%の免責があり、公契約条例をきっかけに、労務単価が上がったら変更増でみてもらうなどしていただけるとありがたい。</p>

主な意見等	<p>○インフレスライドの適用には残工期など条件があるが、2億3億の工事は対象となってこない。これだけ物の値段が上がることは通常想定されない中で、上がった分を事業者が負担することになることは制度上不備があると思う。</p> <p>○工事の労働報酬下限額の設定には地域差があると思う。地域によって仕事量が違うとか職人に対して払う金額が違うため格差が出て当たり前だが、品川・目黒・世田谷など単価は変わらないため、90%で横並びになることはある部分仕方がないことだと思う。</p> <p>○元請けは下請けから見積もりが上がってきた段階で、初めて熟練や見習いなどの労務関係を知ることになる。労働報酬下限額については、どちらかというと1次2次の下請けに対して指導していかなければならぬと思う。</p> <p>○継続雇用については努力義務として規定されているが、併せて、労働条件が下がることがないよう対策を考えていかなければならぬ。</p>
その他	<p>○次回の審議会では、令和8年度の労働報酬下限額について、会長と事務局がまとめた答申案を提示し、これについて審議する。</p>

令和7年10月29日（水）午前9時30分から

品川区役所 第二庁舎5階 251会議室

## 令和7年度 第2回 品川区公契約審議会 次 第

### 審議会【議事】

1. 第1回公契約審議会の要旨と審議スケジュールの確認について
2. 労働報酬下限額の算出基準の概要について
3. 令和8年度における労働報酬下限額について
  - ・工事、製造の請負契約に係る労働報酬下限額（案）
  - ・業務委託、指定管理協定に係る労働報酬下限額（案）
4. その他質疑

### 【配布資料】

資料1 第1回公契約審議会議事要旨

資料2 審議スケジュール

資料3 令和8年度労働報酬下限額の算出基準について

#### (参考資料)

参考1 最低賃金・他区における労働報酬下限額の推移

参考2 東京都における公共工事設計労務単価

参考3 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  
(国土交通省)

参考4 令和7年職員の給与等に関する報告及び勧告の概要  
(特別区人事委員会)

参考5 労働報酬下限額等の適用対象について

## 議事要旨

件 名	令和 7 年度第 1 回品川区公契約審議会		
日 時	令和 7 年 8 月 21 日 (木) 14 時 00 分 ～ 15 時 35 分	場 所	品川区役所本庁舎 5 階 第 5 委員会室
出席委員	藤井会長 (学識経験者)・飯野委員 (学識経験者)・加藤委員 (学識経験者)・ 渡辺委員 (事業者団体)・毛塚委員 (事業者団体)・馬越委員 (労働者団体)・ 小島委員 (労働者団体)		
傍 聴 人	2 名 (第 2 部より)		
内 容	<p>(非公開)</p> <p><b>第 1 部 委員委嘱等</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>委嘱状伝達</li> <li>委員紹介</li> <li>会長の選挙           <p>⇒委員の選挙により、藤井委員 (学識経験者) が会長を務めることとなった。</p> </li> <li>品川区公契約条例、品川区公契約条例施行規則について</li> <li>品川区公契約審議会会議公開基準の決定</li> </ol> <p>(公開)</p> <p><b>第 2 部 審議会【議事】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>諮問について           <p>⇒令和 8 年度労働報酬下限額について、諮問書を受領</p> </li> <li>令和 7 年度における審議スケジュールについて           <p>⇒事務局より説明</p> </li> <li>他区における公契約条例の状況           <ul style="list-style-type: none"> <li>制定状況</li> <li>令和 7 年度の労働報酬下限額               <p>⇒事務局より説明</p> </li> </ul> </li> <li>その他質疑</li> </ol>		
主な意見等	<p>○工事の労働報酬下限額について、他区の状況をみると設計労務単価の 90 % が多いが、適正なのか。100 % では駄目なのか。</p> <p>○施工する立場として、下請けからの見積もりがあるため入札の時に設計労務単価は意識しないが、設計労務単価の 90 % より高い金額で契約していると思う。</p>		

主な意見等	<p>○熟練以外は軽作業員の70%という区が多いが、設計労務単価の90%に近いような数字に改善していくべき。</p> <p>○熟練と熟練以外という線引きがなかなか難しい。昨日から来た人など総合すると70%ぐらいになるのでは。</p> <p>○工事のインフレスライド条項について、1%の受注者負担は現場の経営を圧迫している現状がある。</p> <p>○業務委託や指定管理などのサービス業においても、賃金など事業者の負担が大きくなってきている。</p> <p>○型枠工や鉄筋工など単価が倍になっているものもあり、お金を出さないと人が来てくれない。</p> <p>○労働者不足ということで、これだけの建物がある中で労働者が集まるかどうか。介護や他の業界もそうだが、建設業では酷暑などで組合の中でも2・3年に一度死亡事故が起きている。建設業を維持することが本当に大変になってくると思っていて、賃金など守られた産業にしていかないといけないし、区の契約自体もそういうところを守っていけるような制度にしていただきたい。</p> <p>○熱中症対策について、マニュアルを現場に置いて運営し、会員にはマニュアルを徹底するよう通達もしている。区は熱中症対策の経費をみてくれているが、これだけ暑くなるとその金額だけで対策できるかどうか。発注者側ともっとヒアリングをしながら、どうやってやっていこうかという問題を詰めていかなければならない。道路工事は炎天下で工事するが、どこに避難すればいいか。環境の問題、近隣からのクレームの可能性もあるが、車の中にいないとクールダウンできない。命に関わる話であり、野外での現場についてどう扱っていくか、熱中症対策については課題となっている。</p> <p>○経費や休憩場所の確保、その休憩時間をどうするのかなど整理していかないといけない。事業・対策だけを先に出していく事業者の負担が増えることは、非常に厳しいものがある</p> <p>○熱中症対策として、作業員へ十分に休憩や水分をとるよう言っているが、やはり1時間から1時間半は長く時間が掛かるようになっている。現場が遠方であったりすると、休憩場所の確保など熱中対策は難しいところがある。社内で話し合いを重ねて1着2万円のファン付きの空調服を導入したが、やはり企業の努力も</p>
-------	---

主な意見等	<p>そういうところでしていかないといけないと。長く休みを取って、物を入れてということが、どこの業界でも必要になってきていると感じる。</p> <p>○休憩を長く取ると、必要な労働者数が増えるということに繋がるのでは。</p> <p>○公共工事について、大手ゼネコンは積極的に受注しようとは思っていない。先ほどインフレスライドの話があったが、いわゆるデベロッパー系についてはスライドするのが当たり前で、役所みたいに書類が必要だとか1%負担というものがなく、非常に結論が早い。景気がいいと、公共工事はなかなかやってくれない。他区では相当不調が出ていて、品川区では不調が出ていないが、品川で建設業を営んでいく事業者にとって受注しやすいような環境を、区の方で作っていただけないと非常にありがたい。</p> <p>○最賃は1,500円がゴールではないと思っていて、企業がどこまで対応できるかが一番の問題になってくる。労働報酬が上がっていくことは喜ばしいことだが、企業側がいつまで払えるのか、非常に問題が残ると感じている。時給が1,500円になると企業の利益が全て無くなるという話もあり、労働報酬だけでなく企業の利益と両方で考えていかなければならない。支払う側としての自治体も、そこを考えていただいたうえで、色んな設計を考えていきたい。</p> <p>○労働報酬下限額となってくると、一番影響があるのは指定管理料の増大が考えられるが、先ほどの熱中症の休憩を入れた場合の時間とか、品川区としても考えていかなければいけない事項だと思うのでお願いしたい。</p>
その他	<p>○次回の審議会では、令和8年度の労働報酬下限額について、事務局から算出基準の素案をいくつか示し、これについて審議する。</p>

## 令和7年度品川区公契約審議会 審議スケジュール

令和7年	8月	上旬	
		中旬	
		下旬	<b>8/21 第1回審議会（諮詢）</b>
	9月	上旬	9/3 東京都最低賃金の公示
		中旬	
		下旬	
	10月	上旬	10/1 東京都最低賃金の適用 10/14 特別区人事委員会勧告
		中旬	
		下旬	<b>10/29 第2回審議会</b>
	11月	上旬	<b>11/7 第3回審議会</b>
		中旬	
		下旬	<b>答申予定</b>
	12月	上旬	
		中旬	
		下旬	<b>労働報酬下限額の告示（委託・指定管理）</b>
令和8年	1月	上旬	
		中旬	
		下旬	
	2月	上旬	
		中旬	公共工事設計労務単価の決定
		下旬	<b>労働報酬下限額の告示（工事）</b>
	3月	上旬	3/1 公共工事設計労務単価の適用
		中旬	
		下旬	

## 令和8年度労働報酬下限額の算出基準について

### (1) 労働報酬下限額の算出基準の勘案事項

区長は、以下の事情を勘案して、労働報酬下限額を算出するための基準（以下「算出基準」という。）を定める。

(1) 工事・製造の請負契約  
公共工事設計労務単価

(2) 業務委託契約・指定管理協定  
①最低賃金法第9条第1項の地域別最低賃金  
②職員の給与に関する条例に規定する行政職給料表（二）に定める額等

※区長は、算出基準を定めようとするときは、品川区公契約審議会の意見を聞かなければならない。

### (2) 令和7年10月時点における状況・データ等

- ・ R7年10月最低賃金額 1,226円 （昨年 1,163円から5.42%増）
- ・ R7当初における制度導入区（13区）の労働報酬下限額の平均 1,367円  
(昨年度 1,235円から10.7%増)
- ・ R7特別区人事委員会勧告の公民較差 3.80% （昨年度2.89%）  
若年層を重点的に引き上げ（1類初任給5.5%増・3類初任給10.1%増）  
(昨年度 1類初任給12.1%増、3類初任給15.1%増)  
「若年層給与上昇率」は大きく減少している。
- ・ 行政職給料表（二）は、団体交渉の結果確定するため、勧告は行われない。  
例年団体交渉は11月中・下旬まで行われる。
- ・ (区職種の) **技能II**の適用職種は、電話交換・警備・土木作業等
- ・ (区職種の) **技能III**の適用職種は、調理・用務・施設維持管理等
- ・ 技能II初任給は行政職給料表（二）1-19で、技能III初任給は同表1-16  
過去3年の上昇率は、いずれも3類初任給上昇率と概ね一致（昨年度概ね15%増）

### (3) 工事・製造の請負契約の算出基準（案）

- ・ 公共工事設計労務単価の90%の額
- ・ 手元、見習いにあっては、「軽作業員」の70%の額

### (4) 業務委託契約・指定管理協定の算出基準（案）

#### 算出基準（案）の考え方

- ・ 同一労働同一賃金の考え方を踏まえ、「時給で勤務する会計年度任用職員」として対象職種に従事した場合における時給と同等の労働報酬下限額を設定する。
- ・ 条例の適用対象となる業務委託契約の職種（施設の総合的な管理業務、受付、清掃、警備、用務、給食調理）と比較的近い「技能II」の初任給173,200円（行政職給料表（二）1-16）が適用される会計年度任用職員であったと仮定して、時給を算定する。

#### 算出基準（案）と令和8年度労働報酬下限額の試算

- (1) 行政職給料表（二）1-16の現行給与173,200円に、3類初任給上昇率10%を乗じる。  
→190,520円（R7妥結見込額）
- (2) (1)の額を時給換算する。190,520 \* 1.2 / 162.75（会計年度任用職員の給与に関する条例）  
→1,404円
- (3) (2)の額にR8年度における上昇率見込を乗じる。
  - (ア) 2.58%（過去3年の特別区人事委員会勧告 官民較差平均）  
→1,440円
  - (イ) 5% (3.8\*3.8/2.89) R6の官民較差 (2.89%) からR7の官民較差 (3.8%) の変動を踏まえた割合  
→1,474円
  - (ウ) 6.76% (10.1\*10.1/15.1) 3類初任給のR6 (15.1%増) からR7 (10.1%増) の変動を踏まえた割合  
→1,499円

#### 技能IIの初任給176,400円（数区で採用実績あり）行政職給料表（二）1-19を採用した試算

- (イ) 2.58% →1,467円
- (オ) 5% →1,502円
- (カ) 6.76% →1,527円

#### （参考）各区労働報酬下限額平均からの試算

- (1) R7各区労働報酬下限額平均 1,367円
- (2) (1)の額にR8年度における各区労働報酬下限額の上昇率見込を乗じる。
  - (ア) 10.68% (R6からR7にかけての上昇率と同等) → 1,513円
  - (イ) 7.14% (※) → 1,465円

※ 10.68\*10.1/15.1  
昨年度上昇率 (10.68%) は、昨年度初任給上昇率 (3類15.1%) の影響があると見込まれるので、3類初任給の変動割合 (15.1%→10.1%) を踏まえて算定した割合

### 最低賃金・他区における労働報酬下限額の推移

## 参考 1

労働報酬下限額 (委託:円)	R3	R4	R5	R6	R7
千代田区	1,095	1,104	1,129	1,200	1,335
新宿区	1,050	1,080	1,202	1,245	1,438
文京区					1,295
台東区					1,323
墨田区				1,210	1,349
目黒区	1,080	1,100	1,110	1,191	1,298
世田谷区	1,130	1,230	1,230	1,330	1,460
渋谷区	1,122	1,127	1,172	1,240	1,426
中野区			1,170	1,310	1,380
杉並区	1,083	1,093	1,138	1,231	1,400
北区			1,147	1,191	1,368
足立区	1,094	1,094	1,130	1,219	1,350
江戸川区	1,050	1,080	1,120	1,220	1,350
<b>【各区平均】(円)</b>	<b>1,088.0</b>	<b>1,113.5</b>	<b>1,154.8</b>	<b>1,235.2</b>	<b>1,367.1</b>
<b>【各区平均】(上昇率: %)</b>		102.34	103.71	106.96	110.68
<b>【各区平均】(対最賃: %)</b>	104.51	103.87	103.76	106.21	111.51

未熟練工（見習い・手元等）		*職種はすべて「軽作業員」				
労働報酬下限額 (工事：労務単価比率%)		R3	R4	R5	R6	R7
千代田区		-	-	-	-	-
新宿区		70	70	70	70	70
文京区						70
台東区						70
墨田区					70	70
目黒区		70	70	70	70	70
世田谷区		70	70	70	70	70
渋谷区		*	*	*	70	70
中野区				70	70	70
杉並区		*	*	70	70	70
北区				70	70	70
足立区		*	70	71	72	73.4
江戸川区		70	70	70	70	70
【各区平均】 (%)		70.0	70.0	70.1	70.2	70.3

### 熟練工（労働者等・一人親方）

労働報酬下限額 (工事:労務単価比率%)	R3	R4	R5	R6	R7
千代田区	88	90	90	90	90
新宿区	90	90	90	90	90
文京区					90
台東区					90
墨田区				90	90
目黒区	90	90	90	90	90
世田谷区	85	85	85	85	85
渋谷区	90	90	90	90	90
中野区			90	90	90
杉並区	90	90	90	90	90
北区			90	90	90
足立区	90	90	90	90	90
江戸川区	90	90	90	90	90
<b>【各区平均】 (%)</b>	<b>89.1</b>	<b>89.4</b>	<b>89.5</b>	<b>89.5</b>	<b>89.6</b>

	R3	R4	R5	R6	R7	備考
<b>最低賃金額（円）</b>	<b>1,041</b>	<b>1,072</b>	<b>1,113</b>	<b>1,163</b>	<b>1,226</b>	都における地域別最低賃金（時給）
対前年上昇額（円）	28	31	41	50	63	
対前年上昇率（%）	102.76	102.98	103.82	104.49	105.42	

特別区職員給与勧告	R3	R4	R5	R6	R7	備考
公民比較の差額（円）	-94	896	3,722	11,029	14,860	「民間給与一公務員給与」（賞与は別途比較） R1~R3は給与改定見送り、 R4は若年層のみ給与改定実施
公民比較の差（%）	99.98	100.24	100.98	102.89	103.80	「民間給与/公務員給与」（賞与は別途比較）

# 東京都における公共工事設計労務単価

参考 2

## 公共工事設計労務単価〔令和 7 年 3 月〕

職種	東京地区	職種	東京地区
特殊作業員	29,900	普通船員	30,800
普通作業員	26,800	潜水士	49,900
軽作業員	18,500	潜水連絡員	36,500
造園工	27,100	潜水送気員	35,400
法面工	33,400	山林砂防工	32,100
とび工	32,900	軌道工	57,400
石工	32,800	型わく工	31,700
ブロック工	30,500	大工	30,400
電工	32,600	左官	33,000
鉄筋工	32,600	配管工	28,600
鉄骨工	29,600	はつり工	30,100
塗装工	34,500	防水工	36,100
溶接工	37,000	板金工	34,200
運転手(特殊)	30,500	タイル工	27,100
運転手(一般)	25,400	サッシ工	32,100
潜かん工	37,000	屋根ふき工	33,900
潜かん世話役	44,300	内装工	33,000
さく岩工	39,600	ガラス工	31,600
トンネル特殊工	35,800	建具工*	—
トンネル作業員	31,000	ダクト工	29,600
トンネル世話役	40,500	保温工	27,700
橋りょう特殊工	34,800	建築ブロック工*	—
橋りょう塗装工	35,500	設備機械工	28,000
橋りょう世話役	40,600	交通誘導警備員A	20,200
土木一般世話役	32,400	交通誘導警備員B	17,600
高級船員	38,200		

\* 十分な有効標本数が確保できず、公共工事設計労務単価としての設定に至らなかった職種

## 設計業務委託等技術者単価〔令和 7 年 3 月〕

①設計業務		②測量業務	
技術者の職種	基準日額	技術者の職種	基準日額
主任技術者	88,600	測量主任技師	60,600
理事、技師長	77,500	測量技師	52,300
主任技師	66,900	測量技師補	41,100
技師(A)	59,600	測量助手	34,900
技師(B)	48,500	測量補助員	28,700
技師(C)	40,300		
技術員	36,100		

③航空・船舶関係		④地質業務	
技術者の職種	基準日額	技術者の職種	基準日額
操縦士	56,300	地質調査技師	56,000
整備士	43,200	主任地質調査員	43,800
撮影士	48,200	地質調査員	34,100
撮影助手	36,400		
測量船操縦士	38,300		



令和 7 年 2 月 14 日  
不動産・建設経済局  
大臣官房参事官（建設人材・資材）付

## 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

### ～今回の引き上げにより、13年連続の上昇～

- 令和 6 年度に実施した公共事業労務費調査に基づき、公共工事設計労務単価を決定し、令和 7 年 3 月から適用することとしたので、お知らせします。

#### 【改定後の単価のポイント】

- 1 今回の決定により、全国全職種単純平均で前年度比 6.0 %引き上げられることになります。(資料 1)
- 2 また、必要な法定福利費相当額を加算するなどの措置を行った平成 25 年度の改定から13年連続の引き上げにより、全国全職種加重平均値が 24,852 円となりました。(資料 2)
- 3 労務単価には、事業主が負担すべき人件費（必要経費分）は含まれていません。よって、下請代金に必要経費分を計上しない、又は下請代金から値引くことは不当行為です。(資料 3)

#### 【問合せ先】

不動産・建設経済局 大臣官房参事官（建設人材・資材）付  
企画専門官 三道（内線：24863）、指導調整係長 玉田（内線：24865）  
(電話) 03-5253-8111【代表】、03-5253-8283【直通】

# 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

## 資料1

### ポイント

- 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
- 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)

#### 主要12職種 ※ (23,237円)

令和6年3月比；+6.0%  
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

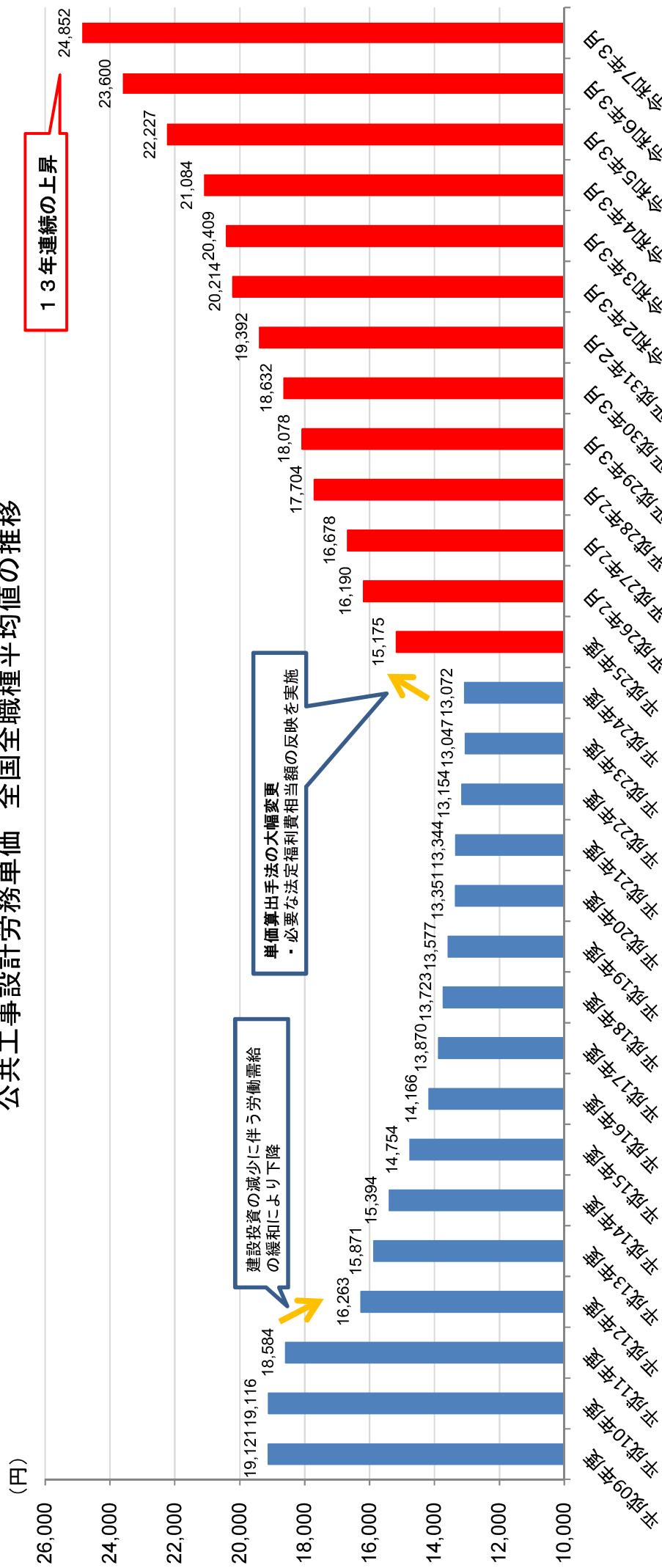
職種	全国平均値	令和6年度比	職種	全国平均値	令和6年度比
特殊作業員	27,035円	+5.6%	運転手（一般）	24,605円	+5.4%
普通作業員	22,938円	+5.3%	型わく工	30,214円	+5.1%
軽作業員	18,137円	+6.8%	大工	29,019円	+6.3%
とび工	29,748円	+4.8%	左官	29,351円	+6.8%
鉄筋工	30,071円	+5.9%	交通誘導警備員A	17,931円	+5.7%
運転手（特殊）	28,092円	+5.0%	交通誘導警備員B	15,752円	+5.7%

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

## 資料2

### 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	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%	→ +3.0%	→ +1.0%	→ +3.0%	→ +5.0%	→ +6.2%	+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ス式で算出し、令和2年以後は令和2年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出した。

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

注3) 伸び率は単純平均値より算出した。

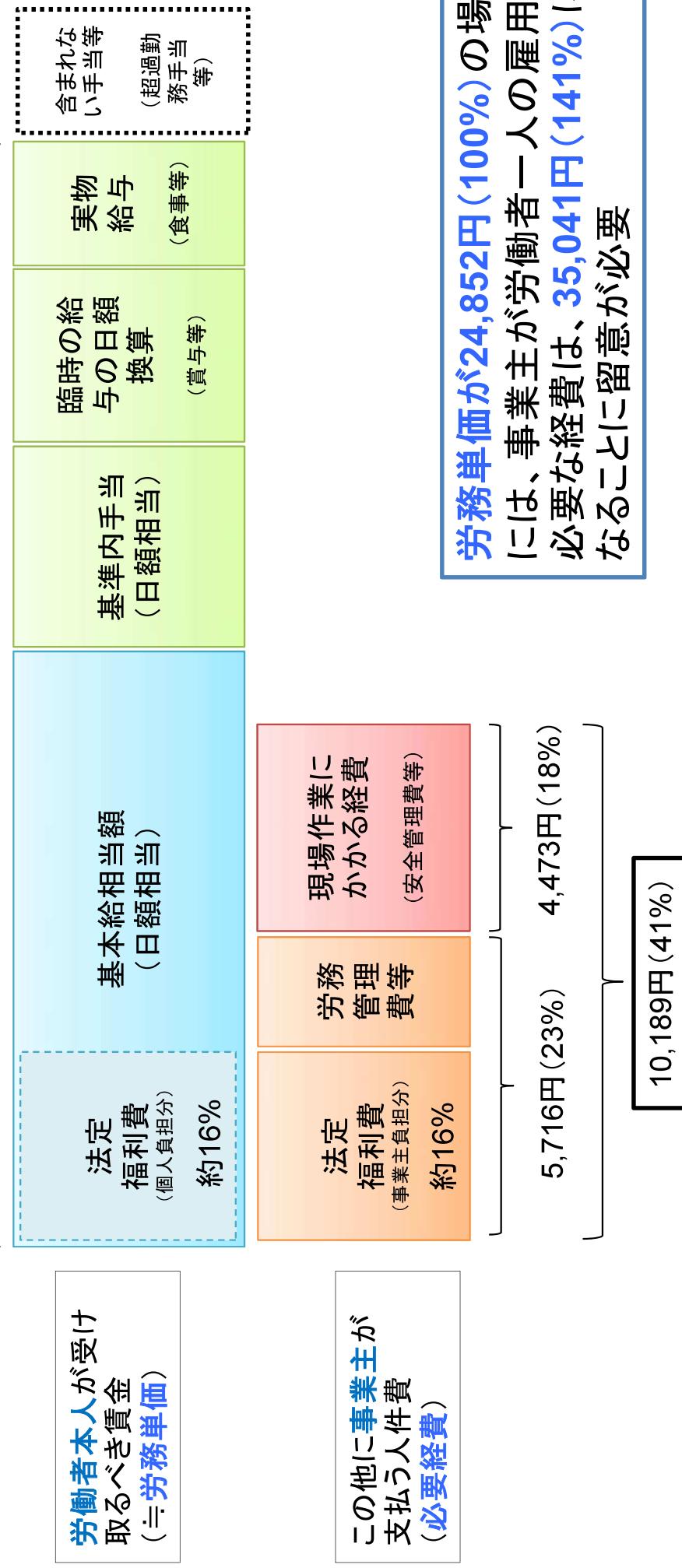
# 「公共工事設計労務単価」と「雇用に伴う必要経費」の関係

## 資料 3

- 労働者本人が受け取るべき賃金を基に、日額換算値（所定内労働時間8時間）として労務単価を設定  
⇒ 例えば、日給制の労働者が受け取る日当よりも広い概念。法定福利費も全額反映
- 労務単価には、事業主が負担すべき必要経費（法定福利費、安全管理費等）は含まれていない。
- 事業主が下請代金に必要経費分を計上しない、又は下請代金から必要経費を値引くことは不當行為

### ※イメージ図

※単価の加重平均 24,852円（100%）



令和 7 年 3 月から適用する  
公共工事設計労務単価表

令和 7 年 2 月

## 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

決定した都道府県別・職種別の公共工事設計労務単価一覧を「令和7年3月から適用する公共工事設計労務単価」に示す。なお、労務単価の決定にあたり、引き続き、法定福利費相当額、時間外労働の上限規制への対応に必要な費用を反映している。

公共工事設計労務単価は、国土交通省不動産・建設経済局大臣官房参事官（建設人材・資材）付及び各地方整備局技術管理担当課等で閲覧できる。

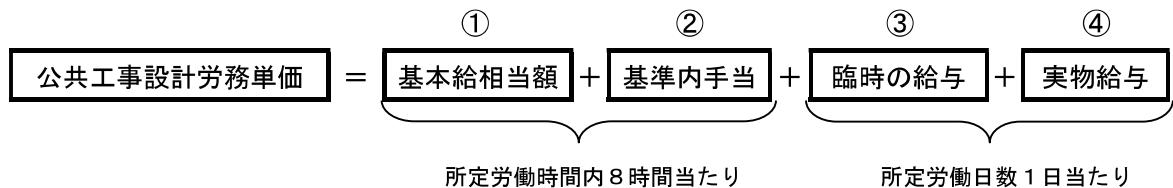
## 2. 公共工事設計労務単価について

### (1) 公共工事設計労務単価の構成

公共工事設計労務単価は、次の①～④で構成される（図－1）。

- ① 基本給相当額
- ② 基準内手当（当該職種の通常の作業条件及び作業内容の労働に対する手当）
- ③ 臨時の給与（賞与等）
- ④ 実物給与（食事の支給等）

図－1 公共工事設計労務単価の構成



### (2) 公共工事設計労務単価に含まれない賃金、手当、経費

- ① 時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金
- ② 各職種の通常の作業条件又は作業内容を超えた労働に対する手当
- ③ 現場管理費（法定福利費（事業主負担分）、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費

（例えば、交通誘導警備員A、Bの単価については、警備会社に必要な諸経費（現場管理費及び一般管理費等）は、含まれていない。）

### (3) 留意事項

公共工事設計労務単価は公共工事の工事費の積算に用いるためのものであり、以下の点について十分留意すること。

- ・ 本単価に含まれる賃金の範囲は（1）のとおりであり、（2）に示すものは含まれないこと（法定福利費（事業主負担分）、研修訓練等に要する費用等は、積算上、現場管理費等に含まれている）

なお、労働者の雇用に伴う必要経費を含めた金額を参考に示す。

## 3. 公共事業労務費調査の概要について

### (1) 調査目的

公共工事の発注に際し必要となる予定価格の決定にあたっては、「予算決算及び会計令」において、取引の実例価格、需給の状況等を考慮して適正に定めることとされている。

これに基づき、農林水産省及び国土交通省では、公共工事の予定価格の積算に必要な公共工事設計労務単価を決定するため、所管する公共事業等に従事した建設労働者等に対する賃金の支払い実態を、昭和45年より毎年定期的に調査している。

### (2) 調査方法

#### ① 調査対象工事

農林水産省及び国土交通省所管の直轄・補助事業等のうち、令和6年10月に施工中の1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として、無作為に抽出。未着工、完了等の無効となつた工事を除く有効工事件数は、9,954件。地方別の有効工事件数を表-1に示す。

#### ② 調査の実施方法

調査対象者は、調査対象工事に従事する51職種の建設労働者等（各職種の定義・作業内容を「調査対象職種の定義・作業内容」に示す）。労働基準法により使用者に調製・保存が義務付けられている賃金台帳から、請負業者（元請会社及び協力会社）が転記する等して調査票を作成。調査票記載内容を照合・確認することにより、賃金の支払い実態を把握。

#### ③ 有効標本数

賃金台帳の不備等による不良標本を除いた有効標本数は、全職種で85,661人。地方別の有効標本数を表-1に示す。

表-1 有効工事件数及び有効標本数

地方連絡協議会名	有効工事件数 (件)	有効標本数 (人)
北海道	721	7,201
東北	1,091	10,227
関東	1,677	16,419
北陸	883	7,415
中部	1,250	9,437
近畿	1,208	10,796
中国	917	8,139
四国	854	5,712
九州	1,078	8,211
沖縄	275	2,104
全国計	9,954	85,661

④ 公共工事設計労務単価の決定

有効標本について、所定労働時間内8時間当たりに換算し、都道府県別・職種別に集計。集計結果を基に、公共工事設計労務単価を決定。

なお、建築ブロック工については、十分な有効標本数が確保できず、公共工事設計労務単価として設定するに至らなかった。

⑤ その他

令和6年10月調査の対象となった工事の件名及び請負会社名(元請)については、各地方連絡協議会事務局(国土交通省各地方整備局、北海道開発局又は沖縄総合事務局の技術管理課等)において、割増対象賃金比については国土交通省ホームページにおいても閲覧できる。

次ページからの都道府県別の設計労務単価は省略。

### 調査対象職種の定義・作業内容

職種	定義・作業内容
01 特殊作業員	<p>① 相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <p>a. 軽機械（道路交通法第84条に規定する運転免許ならびに労働安全衛生法第61条第1項に規定する免許、資格および技能講習の修了を必要とせず、運転および操作に比較的熟練を要しないもの）を運転または操作して行う次の作業</p> <p>イ. 機械重量3t未満のブルドーザ・トラクタ（クローラ型）・バックホウ（クローラ型）・トラクタショベル（クローラ型）・レーキドーザ・タイヤドーザ等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬</p> <p>ロ. 吊上げ重量1t未満のクローラクレーン、吊上げ重量5t未満のウインチ等を運転または操作して行う資材等の運搬</p> <p>ハ. 機械重量3t未満の振動ローラ（自走式）、ランマ、タンパ等を運転または操作して行う土砂等の締固め</p> <p>ニ. 可搬式ミキサ、バイブレータ等を運転または操作して行うコンクリートの練上げおよび打設</p> <p>ホ. ピックブレーカ等を運転または操作して行うコンクリート、舗装等のとりこわし</p> <p>ヘ. 動力草刈機を運転または操作して行う機械除草</p> <p>ト. ポンプ、コンプレッサ、発動発電機等の運転または操作</p> <p>チ. コンクリートカッター、コアボーリングマシンの運転または操作</p> <p>b. 人力による合材の敷均しおよび舗装面の仕上げ</p> <p>c. ダム工事において、グリズリホッパ、トリッパ付ベルトコンベア、骨材洗浄設備、振動スクリーン、二次・三次破碎設備、製砂設備、骨材運搬設備（調整ビン機械室）を運転または操作して行う骨材の製造、貯蔵または運搬</p> <p>d. コンクリートポンプ車の筒先作業</p> <p>② その他、相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、各種作業について必要とされる主体的業務を行うもの</p>
02 普通作業員	<p>① 普通の技能および肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業を行うもの</p> <p>a. 人力による土砂等の掘削、積込み、運搬、敷均し等</p> <p>b. 人力による資材等の積込み、運搬、片付け等</p> <p>c. 人力による小規模な作業（たとえば、標識、境界ぐい等の設置）</p> <p>d. 人力による芝はり作業（公園等の苑地を築造する工事における芝はり作業について主体的業務を行うものを除く）</p> <p>e. 人力による除草</p> <p>f. ダム工事での骨材の製造、貯蔵または運搬における人力による木根、不良鉱物等の除去</p> <p>② その他、普通の技能および肉体的条件を有し、各種作業について必要とされる補助的業務を行うもの</p>
03 軽作業員	<p>① 主として人力による軽易な次の作業を行うもの</p> <p>a. 軽易な清掃または後片付け</p> <p>b. 公園等における草むしり</p> <p>c. 軽易な散水</p> <p>d. 現場内の軽易な小運搬</p> <p>e. 準備測量、出来高管理等の手伝い</p> <p>f. 仮設物、安全施設等の小物の設置または撤去</p> <p>g. 品質管理のための試験等の手伝い</p> <p>② その他、各種作業において主として人力による軽易な補助作業を行うもの</p>

職種	定義・作業内容
04 造園工	造園工事について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの ① 樹木の植栽または維持管理 ② 公園、庭園、緑地等の苑地を築造する工事における次の作業 a. 芝等の地被類の植付け b. 景石の据付け c. 地ごしらえ d. 園路または広場の築造 e. 池または流れの築造 f. 公園設備の設置
05 法面工	法面工事について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの a. モルタルコンクリート吹付機または種子吹付機の運転 b. 高所・急勾配法面における、ピックハンマ、ブレーカによる法面整形または金網・鉄筋張り作業 c. モルタルコンクリート吹付け、種子吹付け等の法面仕上げ
06 とび工	高所・中空における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの a. 足場または支保工の組立、解体等（コンクリート橋または鋼橋の桁架設に係るものを除く） b. 木橋の架設等 c. 杣、矢板等の打ち込みまたは引き抜き（杭打機の運転を除く） d. 仮設用エレベーター、杭打機、ウインチ、索道等の組立、据付、解体等 e. 重量物（大型ブロック、大型覆工板等）の捲揚げ、据付け等（クレーンの運転を除く） f. 鉄骨材の捲揚げ（クレーンの運転を除く）
07 石工	石材の加工等について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの a. 石材の加工 b. 石積みまたは石張り c. 構造物表面のはつり仕上げ
08 ブロック工	ブロック工事について相当程度の技能を有し、積ブロック、張ブロック、連節ブロック、舗装用平板等の積上げ、布設等の作業について主体的業務を行うもの（48建築ブロック工に該当するものを除く）
09 電工	電気工事について相当程度の技能かつ必要な資格を有し、建物ならびに屋外における、受電設備、変電設備、配電線路、電力設備、発電設備、通信設備等の工事に関する、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの a. 配線器具、照明器具、発電機、通信機器、盤類等の取付け、据付けまたは撤去 b. 電線、電線管等の取付け、据付けまたは撤去 「必要な資格を有し」とは、電気工事士法第3条に規定する以下の4つの資格のいずれかの免状または認定証の交付を受けていることをいう。 ① 第1種電気工事士 ② 第2種電気工事士 ③ 認定電気工事從事者 ④ 特殊電気工事資格者
10 鉄筋工	鉄筋の加工組立について相当程度の技能を有し、鉄筋コンクリート工事における鉄筋の切断、屈曲、成型、組立、結束等について主体的業務を行うもの

職種	定義・作業内容
11 鉄骨工	鉄骨の組立について相当程度の技能を有し、鉄塔、鉄柱、高層建築物等の建設における鉄骨の組立、H.T.ボルト締めまたは建方および建方合番（相番）作業について主体的業務を行うもの（工場製作に従事するものおよび鋼橋の桁架設における作業、鉄骨の組立に必要な足場もしくは支保工の組立、解体等または鉄骨材の捲揚げ作業に従事するものを除く）
12 塗装工	塗装作業について相当程度の技能を有し、塗料、仕上塗材、塗り床等の塗装材料を用い、各種工法による塗装作業（塗装のための下地処理を含む）について主体的業務を行うもの（塗装作業上必要となる足場の組立または解体に従事するもの、舗装面の仕上げに従事するものおよび23橋りょう塗装工に該当するものを除く）
13 溶接工	溶接作業について相当程度の技能を有し、酸素、アセチレンガス、水素ガス、電気その他の方法により、鋼杭、鋼矢板、鋼管、鉄筋等の溶接（ガス圧接を含む）または切断について主体的業務を行うもの（工場製作に従事するものを除く）
14 運転手（特殊）	<p>重機械（主として道路交通法第84条に規定する大型特殊免許または労働安全衛生法第61条第1項に規定する免許、資格もしくは技能講習の修了を必要とし、運転および操作に熟練を要するもの）の運転および操作について相当程度の技能を有し、主として重機械を運転または操作して行う次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 機械重量3t以上のブルドーザ・トラクタ・パワーショベル・バックホウ・クラムシェル・ドラグライン・ローディングショベル・トラクタショベル・レーキドーザ・タイヤドーザ・スクレーピードーザ・スクレーパ・モータスクレーパ等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬</li> <li>b. 吊上げ重量1t以上のクレーン装置付トラック・クローラクレーン・トラッククレーン・ホイールクレーン、吊上げ重量5t以上のウインチ等を運転または操作して行う資材等の運搬</li> <li>c. ロードローラ、タイヤローラ、機械重量3t以上の振動ローラ（自走式）、スタビライザ、モータグレーダ等を運転または操作して行う土砂等のかきならしまたは締固め</li> <li>d. コンクリートフィニッシャ、アスファルトフィニッシャ等を運転または操作して行う路面等の舗装</li> <li>e. 杭打機を運転または操作して行う杭、矢板等の打込みまたは引抜き</li> <li>f. 路面清掃車（ブラシ式フロントリフトダンプ）、除雪車（除雪グレーダ・除雪ドーザ・ロータリ除雪車（30KW級ホイール以外））等の運転または操作</li> <li>g. コンクリートポンプ車の運転または操作（筒先作業は除く）</li> </ul>
15 運転手（一般）	<p>道路交通法第84条に規定する運転免許（大型免許、中型免許、普通免許等）を有し、主として機械を運転または操作して行う次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 資機材の運搬のための貨物自動車の運転</li> <li>b. もっぱら路上を運行して作業を行う散水車、ガードレール清掃車等の運転</li> <li>c. 機械重量3t未満のトラクタ（ホイール型）・トラクタショベル（ホイール型）・バックホウ（ホイール型）等を運転または操作して行う土砂等の掘削、積込みまたは運搬</li> <li>d. 吊上げ重量1t未満のホイールクレーン・クレーン装置付トラック等を運転または操作して行う資材等の運搬</li> <li>e. アスファルトディストリビュータを運転または操作して行う乳剤の散布</li> <li>f. 路面清掃車（ブラシ式フロントリフトダンプ以外）、除雪車（除雪トラック・凍結防止剤散布車・ロータリ除雪車（30KW級ホイール））等の運転または操作</li> </ul>
16 潜かん工	加圧された密室内における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、潜かんまたはシールド（圧気）内において土砂の掘削、運搬等の作業を行うもの

職種	定義・作業内容
17 潜かん世話役	加圧された密室内における作業について相当程度の技術を有し、潜かん工事またはシールド工事（圧気）についてもっぱら指導的な業務を行うもの
18 さく岩工	岩掘削作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、爆薬およびさく岩機を使用する岩石の爆破掘削作業（坑内作業を除く）について主体的業務を行うもの
19 トンネル特殊工	トンネル坑内における作業について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、トンネル等の坑内における主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 爆薬およびさく岩機を使用する爆破掘削</li> <li>b. 支保工の建込、維持、点検等</li> <li>c. アーチ部、側壁部およびインバートのコンクリート打設等</li> <li>d. ずり積込機、バッテリーカー、機関車等の運転等</li> <li>e. アーチ部および側壁部型わくの組立、取付け、除去等</li> <li>f. シールド工事（圧気を除く）における各種作業</li> </ul>
20 トンネル作業員	トンネル坑内における作業について普通の技能および肉体的条件を有し、トンネル等の坑内における主として人力による次に掲げる作業を行うもの <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 各種作業についての補助的業務</li> <li>b. 人力による資材運搬等</li> <li>c. シールド工事（圧気を除く）における各種作業についての補助的業務</li> </ul>
21 トンネル世話役	トンネル坑内における作業について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの
22 橋りょう特殊工	橋りょう関係の作業について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業（工場製作に係るものおよび工場内における仮組立に係るもの除去）について主体的業務を行うもの <ul style="list-style-type: none"> <li>a. PC橋の製作のうち、グラウト、シースおよびケーブルの組立、緊張、横締め等</li> <li>b. コンクリート橋または鋼橋の桁架設および桁架設用仮設備の組立、解体、移動等</li> <li>c. コンクリート橋または鋼橋の桁架設に伴う足場、支保工等の組立、解体等</li> </ul>
23 橋りょう塗装工	橋りょう等の塗装作業について相当程度の技能を有し、橋りょう、水門扉等の塗装、ケレン作業等（工場内を含む）について主体的業務を行うもの
24 橋りょう世話役	橋りょう関係の作業について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの（工場内作業を除く）
25 土木一般世話役	土木工事および重機械の運転または操作について相当程度の技術を有し、もっぱら指導的な業務を行うもの（17潜かん世話役、21トンネル世話役または24橋りょう世話役に該当するものを除く）
26 高級船員	海面での工事における作業船（土運船、台船等の雑船を除く）の各部門の長または統括責任者をいい、次に掲げる職名を標準とする <p>船長、機関長、操業長等（各会社が俗称として使用している水夫長、甲板長等を除く）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">           以下の水面は、海面に含める（27普通船員、28潜水土、29潜水連絡員および30潜水送気員についても同様）           <ul style="list-style-type: none"> <li>① 海岸法第3条により指定された海岸保全区域内の水面</li> <li>② 漁港法第5条により指定された漁港の区域内の水面</li> <li>③ 港湾法第4条により認可を受けた港湾区域内の水面</li> </ul> </div>
27 普通船員	海面での工事における作業船（土運船、台船等の雑船を含む）の船員で、高級船員以外のもの

職種	定義・作業内容
28 潜水士	<p>潜水士免許を有し、海中の建設工事等のため、潜水器を用いかつ空気圧縮機による送気を受けて海面下で作業を行うもの</p> <p>( 潜水器 (潜水服、靴、カブト、ホース等) の損耗を含む )</p> <p>「潜水士免許」とは、労働安全衛生法第61条に規定する免許のことをいう</p>
29 潜水連絡員	<p>潜水士との連絡等を行うもので次に掲げる業務等を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 潜水士と連絡して、潜降および浮上を適正に行わせる業務</li> <li>b. 潜水送気員と連絡し、所要の送気を行わせる業務</li> <li>c. 送気設備の故障等により危害のおそれがあるとき直ちに潜水士に連絡する業務</li> </ul>
30 潜水送気員	潜水士への送気の調節を行うための弁またはコックを操作する業務等を行うもの
31 山林砂防工	<p>山林砂防工事について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、山地治山砂防事業（主として山間遠かく地の急傾斜地または狭隘な谷間における作業）に従事し、主として次に掲げる作業を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 人力による崩壊地の法切、階段切付け、土石の掘削・運搬、構造物の築造等</li> <li>b. 人力による資材の積込み、運搬、片付け等</li> <li>c. 簡易な索道、足場等の組立、架設、撤去等</li> <li>d. その他各作業について必要とされる関連業務</li> </ul>
32 軌道工	<p>軌道工事および軌道保守について相当程度の技能および高度の肉体的条件を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 軽機械（タイタンバー、ランマー、パワーレンチ等）等を使用してレールの軌間、高低、通り、平面性等を限度内に修正保守する作業</li> <li>b. 新線建設等において、レール、枕木、バラスト等を運搬配列して、軽機械（タイタンバー、ランマー、パワーレンチ等）等を使用して軌道を構築する作業</li> </ul>
33 型わく工	<p>木工事について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 木製型わく（メタルフォームを含む）の製作、組立て、取付け、解体等（坑内作業を除く）</li> <li>b. 木坑、木橋等の仕拵え等</li> </ul>
34 大工	大工工事について相当程度の技能を有し、家屋等の築造、屋内における造作等の作業について主体的業務を行うもの
35 左官	左官工事について相当程度の技能を有し、土、モルタル、プラスター、漆喰、人造石等の壁材料を用いての壁塗り、吹き付け等の作業について主体的業務を行うもの
36 配管工	<p>配管工事について相当程度の技能を有し、建物ならびに屋外における給排水、冷暖房、給気、給湯、換気等の設備工事に関する、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. 配管ならびに管の撤去</li> <li>b. 金属・非金属製品（管等）の加工および装着</li> <li>c. 電触防護</li> </ul>
37 はつり工	<p>はつり作業について相当程度の技能を有し、主として次に掲げる作業について主体的業務を行うもの（建築物を対象とするものに限る）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. コンクリート、石れんが、タイル等の建築物壁面のはつり取り（はつり仕上げを除く）</li> <li>b. 建築物の床または壁の穴あけ</li> </ul>

職種	定義・作業内容
38 防水工	防水工事について相当程度の技能を有し、アスファルト、シート、セメント系材料、塗膜、シーリング材等による屋内、屋外、屋根または地下の床、壁等の防水作業について主体的業務を行うもの
39 板金工	板金作業について相当程度の技能を有し、金属薄板の切断、屈曲、成型、接合等の加工および組立・取付作業ならびに金属薄板による屋根ふき作業について主体的業務を行うもの（46ダクト工に該当するものを除く）
40 タイル工	タイル工事について相当程度の技能を有し、外壁、内壁、床等の表面のタイル張付けまたは目地塗の作業について主体的業務を行うもの
41 サッシ工	サッシ工事について相当程度の技能を有し、金属製建具の取付作業について主体的業務を行うもの
42 屋根ふき工	屋根ふき作業について相当程度の技能を有し、瓦ふき、スレートふき、土居ふき等の屋根ふき作業またはふきかえ作業について主体的業務を行うもの（39板金工に該当するものを除く）
43 内装工	内装工事について相当程度の技能を有し、ビニル床タイル、ビニル床シート、カーペット、フローリング、壁紙、石こうボードその他ボード等の内装材料を床、壁もしくは天井に張り付ける作業またはブラインド、カーテンレール等を取り付ける作業について主体的業務を行うもの
44 ガラス工	ガラス工事について相当程度の技能を有し、各種建具のガラスはめ込み作業について主体的業務を行うもの
45 建具工	建具工事について相当程度の技能を有し、戸、窓、枠等の木製建具の製作・加工及び取付作業に従事するもの
46 ダクト工	ダクト工事について相当程度の技能を有し、金属・非金属の薄板を加工し、通風ダクトの製作および取付作業に従事するもの（39板金工に該当するものを除く）
47 保温工	保温工事について相当程度の技能を有し、建築設備の機器、配管及びダクトに保温（保冷、防露、断熱等を含む）材を装着する作業に従事するもの
49 設備機械工	機械設備工事について相当程度の技能を有し、冷凍機、送風機、ボイラー、ポンプ、エレベーター等の大型重量機器の据付け、調整または撤去作業について主体的業務を行うもの
50 交通誘導警備員A	警備業者の警備員（警備業法第2条第4項に規定する警備員をいう）で、交通誘導警備業務（警備員等の検定等に関する規則第1条第4号に規定する交通誘導警備業務をいう）に従事する交通誘導警備業務に係る一級検定合格警備員又は二級検定合格警備員
51 交通誘導警備員B	警備業者の警備員で、交通誘導警備員A以外の交通の誘導に従事するもの

（参考）

参考職種	定義・作業内容
48 建築ブロック工	建築ブロック工事について相当程度の技能を有し、建築物の躯体および帳壁の築造または改修のために、空洞コンクリートブロック、レンガ等の積上げおよび目地塗作業に従事するもの（08ブロック工に該当するものを除く）

# 令和7年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要

令和7年10月14日(火)  
特別区人事委員会

## 若年層に重点を置きつつ、それ以外の職員も 昨年を大幅に上回る引上げ改定

- 公民較差：14,860円(3.80%)
- 月例給：若年層に重点を置きつつ、全ての級及び号給で引上げ  
【初任給】I類：12,000円増 III類：18,300円増
- 特別給(期末手当・勤勉手当)：年間の支給月数を0.05月引上げ  
(現行4.85月→4.9月)期末手当及び勤勉手当に均等に配分
- 職員の平均年間給与：約27万6千円の増(公民比較対象職員)
- 管理職の給料月額を見直し

### 職員の給与に関する報告・勧告

#### I 職員と民間従業員との給与の比較

##### 1 職員給与等実態調査の内容(令和7年4月)

職員数	民間従業員と比較した職員		
	職員数	平均給与月額	平均年齢
57,493人	33,490人	391,462円	38.6歳

##### 2 民間給与実態調査の内容(令和7年4月)

区分	内 容
調査対象規模	企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の事業所
事業所数	特別区内の1,162民間事業所を調査(調査完了704事業所)

##### 3 公民比較の結果

###### ○月例給

民間従業員	職員	差
406,322円	391,462円	14,860円(3.80%)

(注) 民間従業員、職員ともに本年度の新卒採用者は、含まれていない。

###### ○特別給

民間支給割合	職員支給月数	差
4.92月分	4.85月	0.07月

##### 4 公民比較方法の見直し

公民比較方法については、各特別区における厳しい採用環境を踏まえ、有為な人材を確保するため、公務の職務・職責を重視し、大都市に相応しい、より規模の大きな企業と比較する必要がある。本年の人事院勧告を踏まえ、本委員会においても、公民比較の対象企業規模を月例給・特別給とともに100人以上とする。

## 5 本年の公民較差算出

本年の勧告に関しては、差額支給者を公民比較対象職員から除外して公民較差を算出する、一時的、特例的な措置を執り公民比較を行った結果、職員の給与が民間従業員の給与を下回っていた較差 14,860 円 (3.80%) を解消するため、月例給を引き上げることとし、給料表を改定することが適当であると判断した。差額支給者を除外しない場合の公民較差は 14,587 円 (3.72%) である。

## 6 公民較差算出における差額支給者の取扱い

令和元年の勧告以降、差額支給者を特例的に公民比較対象職員から除外し公民較差を算出してきたが、令和 7 年には、公民比較対象職員に占める差額支給者の割合が約 1 %まで減少している。こうした状況を踏まえ、今回の勧告において執った措置は、常態的に執られるべきものではなく、本年を最後の実施とする。

# II 公民較差に基づく給与改定について

## 1 給料表

### (1) 行政職給料表 (一)

- 初任給について、民間企業や国における初任給の動向等を踏まえて引上げ
- 若年層の職員に重点を置きつつ、全ての級及び号給について給料月額の引上げ

	現行給料月額	改定後給料月額	改定額
I 類	220,000 円	232,000 円	12,000 円
III 類	182,000 円	200,300 円	18,300 円

### (2) その他の給料表等

- その他の給料表は、行政職給料表 (一) との均衡を考慮した改定
- 定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額は、各級の改定額を踏まえ、所要の引上げ

## 2 特別給（期末手当・勤勉手当）

- 民間における特別給の支給状況を勘案し、年間の支給月数を 0.05 月引上げ（現行 4.85 月 → 4.9 月）
- 支給月数の引上げ分については、民間の状況等を考慮し、期末手当及び勤勉手当に均等に配分

## 3 実施時期

- 月例給：令和 7 年 4 月 1 日 特別給：条例の公布の日

### （参考 1）公民較差解消による配分

給料	諸手当	はね返り	計
12,383 円	0 円	2,477 円	14,860 円

### （参考 2）公民較差に基づく給与改定による平均年間給与の増加額（公民比較対象職員）

改定前	改定後	差
約 6,660 千円	約 6,936 千円	約 276 千円

(参考3) モデルケースによる試算

○ケース1 係員（1級29号給、22歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
264,000円	278,400円	14,400円	約4,448千円	約4,705千円	約257千円

○ケース2 係長（3級37号給、35歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
383,760円	401,040円	17,280円	約6,615千円	約6,935千円	約320千円

○ケース3 課長（5級61号給、45歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
627,360円	645,000円	17,640円	約10,723千円	約11,078千円	約355千円

○ケース4 部長（6級57号給、50歳）

給与月額			年間給与		
改定前	改定後	差	改定前	改定後	差
753,720円	774,000円	20,280円	約13,026千円	約13,446千円	約420千円

(注) 1 「差」は、端数処理をしているため、「改定後」から「改定前」を引いた値と一致しない場合がある。

2 給与月額及び年間給与は、給料（行政職給料表（一））、地域手当（20%）及び管理職手当を基礎に算出

### III 特別区における社会と公務の変化に応じた給与制度の整備（給与制度のアップデート）

管理職の役割の重要度が増している状況に鑑み、管理職の職務・職責をより重視した給料体系の実現、早期昇格者の待遇改善は必要である。国の改定手法を参考としつつ、特別区の実情等を考慮した上で、給与制度のアップデートを行う。

#### 1 見直し内容

##### (1) 行政職給料表（一）

- 5級（課長級）は、初号近辺の号給をカットし、給料月額を引き上げる。
- 6級（部長級）は、初号の給料月額を引き上げつつ、給料月額を刻みの大きい簡素な号給構成とする。昇給については、勤務成績が特に良好以上の場合に限り行う。昇給の号給数は、国の内容と同様に見直す。

##### (2) その他の給料表

- 医療職給料表（二）及び医療職給料表（三）についても、行政職給料表（一）との均衡を基本に見直す。

#### 2 実施時期

- 令和8年4月1日

## IV 管理職手当額の見直し

管理職の給料月額における見直しの趣旨に基づき、管理職手当額についても見直しに向けて検討が必要である。国や他の地方公共団体の状況、民間給与との均衡を考慮し、特別区の実情を踏まえ、適切な手当額の設定に向けて検討を進められたい。

### 人事・給与制度に関する意見

#### 1 未来を切り拓く人材の確保と育成（P13）

- ・多様化する区民の価値観やニーズに対して効果的な施策を展開し、持続可能な都市として更なる発展を遂げていくために、任用面と給与面が車の両輪となり、未来を切り拓く人材の確保や育成について取り組まなければならない。

#### 2 時代に応じた採用制度の見直し（P13）

##### ■将来を見据えた人材確保策の検討

- ・職員のキャリア形成には、能力を最大限に発揮でき、やりがいを持って長く働き続けることができる環境の確保が必要である。
- ・専門性等のある職種では、新卒者の採用とともに経験者採用試験・選考により人材確保に取り組んでいく。
- ・公務を通じて得られるスキルや専門性を高めるための成長支援に引き続き積極的に取り組まれたい。

##### ■採用環境を踏まえた採用制度の実施

- ・受験者にとって受験しやすい試験・選考の在り方を引き続き検討し、有為な人材の確保に取り組んでいく。
- ・I類採用試験での内定時期の早期化は人材確保策の一つとして大変有効である。

##### ■採用PR等の戦略的な展開

- ・確実な人材確保のためには、実際に「働く場」である各区のPR活動が重要である。
- ・新卒者向けには、実際に働く特別区職員から仕事内容や公務の魅力を伝え、内定者の定着及び採用後の離職防止を図られたい。
- ・転職者向けには、インターネットを活用するとともに公務に転職することの魅力を直接伝える対面の説明会が重要である。

##### ■障害者の雇用促進

- ・多くの区で現在の法定雇用率を下回っている状況も踏まえ、障害者の活躍推進に関する取組をより一層推し進められたい。

#### 3 人材の育成（P16）

##### ■人事評価制度の適切な運用

- ・人事評価の公平性・透明性・納得性を高めていくことが肝要である。
- ・メリハリのある人事評価を行い、任用面や給与面に適切に反映させていく仕組みについて、早急に確立されたい。

## ■職員の組織的かつ計画的な人材育成

- ・退職者が増加傾向にある若手・中堅職員の働きがい向上に向け、組織や職務の魅力を高める取組が必要である。
- ・主任職昇任への不安解消に向け、ジョブローテーション等による職員の能力向上のほか、主査の活用も含めた係長職全体の体制強化に取り組んでいく必要がある。
- ・職員の若年化が進む中、1級職・2級職に在籍する知識経験の豊富な職員をより上位の職で活用できるようにする必要がある。

## ■管理職・係長職の育成、女性活躍の推進

- ・管理職の安定的な確保のため、管理職選考の受験者確保や、種別Ⅰ類とのバランスを考慮した種別Ⅱ類（指名制）の実施が必要である。
- ・女性の活躍を引き出すことは任命権者の責務であり、昇任意欲を阻害している要因を確認し、その改善に向けた取組を行うことが必要不可欠である。
- ・管理職・係長職の個人の資質や能力だけに頼るのではなく、その働き方や業務の在り方を更に見直すなど、マネジメント体制の確立に取り組む必要がある。

## ■高年齢層職員の能力及び経験の活用

- ・高年齢層職員が意欲を維持し、その能力を発揮していくには、本人の意向や職務経験に配慮した人員配置を行うことが大切である。
- ・役職定年制の特例任用は、若手・中堅職員の活躍の機会を阻害することのないよう、適切に運用する必要がある。

## 勤務環境の整備等に関する意見

### 1 誰もが活躍できる勤務環境づくり（P20）

- ・誰もが活躍できる勤務環境の実現に向け、個々の職員の事情に合わせて可能な限り柔軟に働き方を選択することができる職場環境の整備を進めていく必要がある。
- ・業務プロセスの見直しやメンタルヘルス対策の推進により、職員の負担感を軽減させるとともに、職員の健康管理の徹底が求められる。
- ・仕事と生活の両立支援、ハラスマントのない職場の実現により、職員が自らの能力を最大限発揮でき、働きがいや意欲を高めることにつながる。

## ■職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

### （勤務環境の制度・整備等）

- ・多くの区でテレワーク利用が進んでおり、引き続き各職場の業務実態に合わせて、対象職員や利用場所の拡大等を検討するとともに、制度の適切な運用を図られたい。
- ・フレックスタイム制について、導入済の区や他の地方公共団体、民間企業の事例を参考に、課題の整理をより一層進めていく必要がある。
- ・組織の効率性・生産性を高め、区民サービスの向上に資するよう、業務の見直しを行なながら、各種制度の検討を進められたい。

### （仕事と生活の両立支援）

- ・全ての職員が希望する期間の育児休業を取得できるような環境を実現するため、代替職員の弾力的な人員配置の実施や全職員に向けた情報発信等の取組を進められたい。

- ・仕事と育児・介護の両立支援制度の周知の取組の徹底を図るとともに、管理職における制度理解の促進に取り組み、組織全体で支援体制を整え、職員の不安解消に努められたい。

### ■魅力ある職場の基礎となる勤務環境づくり

#### (長時間労働の是正)

- ・超過勤務に係る要因の整理・分析・検証の結果を踏まえ、DX推進や人員配置等、様々な方策を駆使することが重要である。
- ・教職員を取り巻く環境の整備に向け、各区教育委員会による実効性の伴う対策が必要である。
- ・労働安全衛生法に定める医師による面接指導については、その確実な実施に取り組まれたい。
- ・日を単位とした年5日の年次有給休暇の確実な取得を促進されたい。

#### (メンタルヘルス対策の推進)

- ・メンタルヘルス対策への取組は、職場の責任者である管理職と産業保健スタッフが連携することが重要である。
- ・メンタルヘルス対策においては、管理職の役割が重要であり、対応力を向上させるための研修の定期的・計画的な実施が必要である。
- ・セルフケアは、メンタルヘルス不調の未然防止に有効であり、これを習得するための研修は重要である。

#### (ハラスメントの根絶)

- ・風通しの良い職場環境やハラスメントのない職場の実現に向けた取組を強力に推進する必要がある。
- ・区の外部にも相談窓口を設置するなど、相談体制の拡充に努められたい。
- ・区民等に直接行政サービスを提供する特別区では、カスタマー・ハラスメントは切実な課題であり、その根絶に積極的に取り組む必要がある。

## 2 区民からの信頼の確保 (P 25)

- ・不祥事に対する早期発見・早期対応の取組と併せて、再発防止策が実効的に機能するよう取り組まれたい。
- ・住民全体の奉仕者として自ら考え行動できる職員を育成することで、区民からの信頼の確保に努められたい。

# 労働報酬下限額等の適用対象について

## (1) 対象契約等 (令和8年4月1日以降に締結する公契約)

- ①工事、製造の請負契約 (18,000万円以上)
  - ②業務委託契約 (2,000万円以上)
  - ③指定管理協定
- ※②③のうち
- 施設の総合的な管理業務に関する契約
  - 施設の受付業務に関する契約
  - 施設の清掃業務に関する契約
  - 施設の警備業務（機械警備を除く。）に関する契約
  - 学校等の用務業務に関する契約
  - 給食調理業務に関する契約
- ※受注者が次に掲げる者である場合は適用しない
- 国または他の地方公共団体
  - 特命随意契約（他に競争相手がない）

## (2) 対象労働者

- ①専ら公契約に関する業務に従事する労基法第9条の労働者
- ※除かれる労働者の例
- 施設勤務以外の事務・営業に従事する労働者
  - ②受注者等から業務の一部を請負、受託し、他の者を使用しないで行うもの（いわゆる「ひとり親方」）

## (3) 対象契約等の数等について

- ①工事、製造の請負契約 (18,000万円以上)  
令和6年度実績：12契約
- ②業務委託契約 (2,000万円以上)  
令和8年度想定：82契約
- ③指定管理協定  
令和8年度想定：49協定104施設（全50協定105施設）