

# 建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及拡大とレベル別年収の活用に向けて

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課 建設キャリアアップシステム推進室

## 1. はじめに

建設業は、社会資本整備の担い手であるとともに、民間経済を下支えし、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」として、大変重要な役割を果たしています。

しかしながら、建設業従事者のうち、高齢者の占める割合は依然として高く、長時間労働や他の産業と比して賃金水準の低さなども課題となっています。

「建設キャリアアップシステム」(以下、「CCUS」という)は、技能者の資格や現場での就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、それを活用することによって、技能と経験に応じた適切な処遇につなげようとするものです。国土交通省では、業界団体と一丸となって、CCUSが「業界全体の制度インフラ」となるよう、普及・拡大に取り組んでいます。

本稿では、CCUSの普及拡大の現況やレベル別年収の活用を中心に、最近の取組をご紹介します。

## 2. CCUSのねらい、普及拡大の現況

### (1) CCUSのねらい

建設業は他産業に比べて高齢化が進展しています。令和4年の平均では60歳以上の技能者が約78万人と、実に全体の26%を占めている状況にあります。今後の数年間で、これまで現場を支えてきた熟練技能者が大量に退職することが見込まれます。

インフラの老朽化や災害の激甚化等の中、引き続き適切に社会資本の整備や維持管理を行っていくためには、建設業の魅力他産業にも増して高め、担い手を確保していく必要があります。担い手確保には、建設技能者の経験・技能に応じた処遇改善を進め、若者をはじめとする建設業を目指す方々に対して、キャリアパスと処遇の明るい見通しを示していくことが必要です。

一方で、建設技能者はさまざまな現場で経験を重ねていきます。これまでは、それぞれの技能者がどの現場でどのような経験を積んできたのかを、統一的に把握することが困難でした。

こうした技能者の働き方の特徴を踏まえた上で、建設業を一人一人の技能者が経験と技能に応じた育成と処遇を受けられる産業としていくために、業界横断的に技能者の就業履歴を蓄積し、資

格や社会保険加入状況等の情報を登録することで、経験と技能に応じた処遇の改善につなげる仕組みとして、CCUSが整備されました(図-1)。

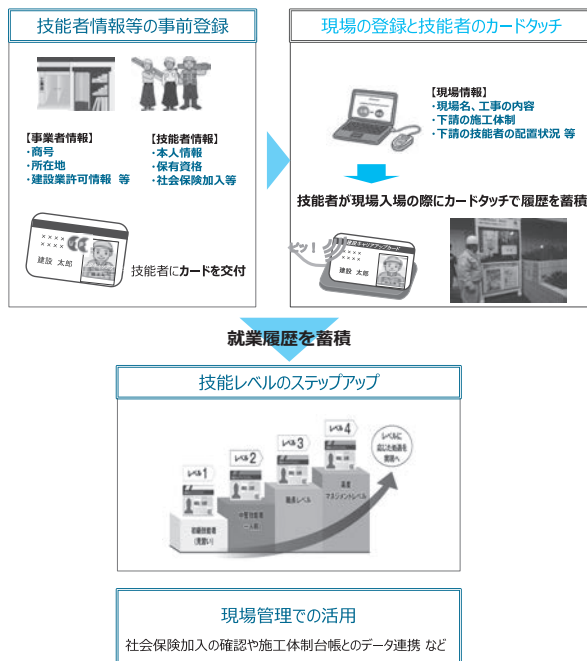


図-1 CCUSの概要

CCUSに登録された就業履歴や資格情報等を活用することで、異なる元請の現場に従事する場合でも、技能者自身の経験や技能を簡易に証明することが可能となりました。所属事業者や元請が、これらの情報を技能者や下請事業者を評価する際の参考として活用することも期待されます。

また、事業者は、現場入場する技能者の就業状況、資格、社会保険加入状況を簡易に確認することが可能となるほか、公共工事における提出書類の作成等に活用することも可能です。

(2) 普及拡大の現況

平成31年4月から本運用が開始されたCCUSは、令和5年9月末時点で、技能者の登録数が約128万人、事業者の登録数が約24万社となりました。官民連携した普及促進策も奏功し、着実に登録数が増加しています(図-2)。CCUSに登録・蓄積された情報を活用した取組が進むためには、一定程度、蓄積情報が充実していることが必要です。このため、より一層の普及拡大が求めら

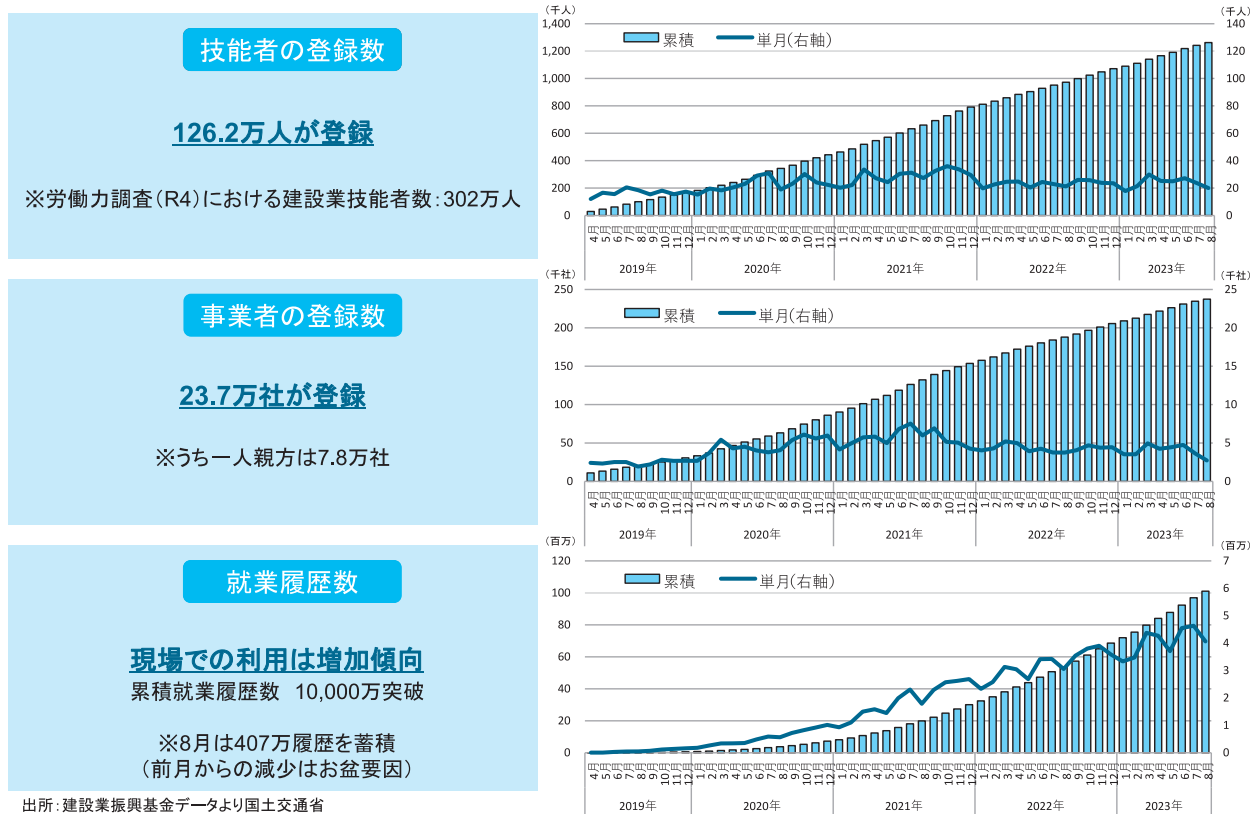


図-2 CCUSの利用状況(令和5年8月末時点)

れます。

国土交通省では関係機関と連携し、現場での利活用が進むよう、国直轄での公共工事においてCCUSを活用するモデル工事の実施、建設業退職金共済の電子申請導入に合わせたCCUSとの連携、就業履歴の蓄積のために必要な環境を整備した場合の経営事項審査における加点措置などの取組を進めてきました。また、登録申請や利用にあたっての負担が軽減されるよう、運営主体である一般財団法人建設業振興基金による登録申請のサポートや、市販の安価なカードリーダーに対応するためのシステム改修なども行っています。

今後も、現場の事業者や技能者の皆さまの声を丁寧に向いながら、CCUSの普及拡大に向けて取組を進めてまいります。

### 3. CCUS レベル別年収の概要とねらい

CCUSを活用した建設技能者の処遇改善に向けた取組として、CCUSレベル別年収を、令和5年6月15日に公表しました。CCUSレベル別年収は、公共事業労務費調査において把握された技能者の賃金実態(図-3)を踏まえ、各技能者の経験や資格が評価された場合に相当するCCUSレベルに応じ、公共工事設計労務単価の算定と同等

に必要な費用を反映した上で、年収額(週休2日を確保した労働日数:234日)を試算したものです(図-4)。

このCCUSレベル別年収は、若い世代が建設業の技能者として入職し、技能・経験を重ねていけるよう、将来の処遇面でのキャリアパスを示すとともに、技能・経験に応じた賃金支払いについて目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することを通じて、官民一体となって賃上げや適正価格での受発注の促進を目指すものです。

このレベル別年収の普及に向けて、関係団体と連携し、技能者、事業者に対する周知を実施しています。

技能者への経験・技能に応じた賃金の支払いのためには、請負契約において、適正な労務費が計上されることが不可欠です。建設業における技能者の地位や能力に応じた労務費の見積りについては、「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」(令和3年12月1日付 国不建キ第15号)により、建設業者団体をお願いをしているところです。

昨年9月19日の中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会の中とりまとめでは、持続可能な建設業を目指し、担い手の処遇改善、働き方改革、生産性向上などを一体的に推進するための施策が提言されま

CCUS登録技能者の賃金実態を分析したところ、**レベルが高いほど、高い賃金実態となっている。**

※ 令和4年度の労務費調査では、CCUS登録技能者(レベル4)の平均賃金はCCUS登録技能者(レベル1~3)より**約15%高い実態**

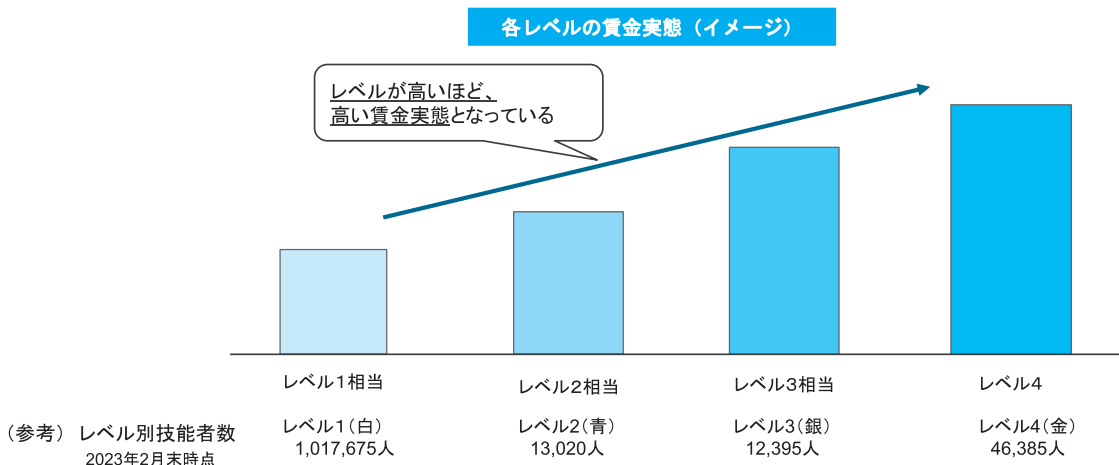


図-3 CCUS登録技能者の賃金実態

全国（公表32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 （下位～中位）	レベル2 （中位）	レベル3 （中位）	レベル4 （中位～上位）
3,740,000～5,010,000円	5,690,000円	6,280,000円	7,070,000～8,770,000円

「上位」は上位15%程度の賃金水準であり、最上値ではない。

分野別でのレベル別年収の試算例

能力評価分野	レベル4 （中位～上位）	能力評価分野	レベル4 （中位～上位）
電気工事	6,250,000円～7,690,000円	型 枠	7,080,000円～8,630,000円
建設塗装	7,030,000円～8,580,000円	配 管	6,120,000円～7,540,000円
左 官	6,760,000円～8,250,000円	と び	6,970,000円～8,510,000円
機械土工	7,120,000円～8,900,000円	建築大工	6,940,000円～8,470,000円
鉄 筋	6,960,000円～8,490,000円	土 工	6,790,000円～8,490,000円

（試算条件）・CCUS レベル別年収は、令和4年度公共事業労務費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本点も経験年数と資格をもとにレベルを推定（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、「上位」の値は上位15%程度、「中位」の値は平均、「下位」の値は下位15%程度の全国の年収相当として作成（必ずしも「上位」が都市部、「下位」が地方の年収相当を表すものではない）  
 ・「分野別でのレベル別年収の試算例」では、最新の国勢調査における技能者数が多い10分野を記載

図－4 CCUS レベル別年収の概要

した。今後これを踏まえ、賃金原資が適正に確保され、行きわたるための仕組みを検討してまいります。

#### 4. CCUS の就業履歴蓄積と能力評価の加速化に向けたさらなる取組強化

CCUS に蓄積された技能者の技能と経験に応じた賃金の支払いの実現に向け、技能レベルに応じた能力評価基準の対象となる職種の拡大に取り組んでいるところです。昨年は「圧入」、「さく井」、「解体」の新たな基準が策定され、現在41の分野において基準が定められています。今後も、基準未策定の分野における評価基準の整備に向けて取り組んでまいります。

また、昨年6月には、より一層の能力評価の普及に向けて、「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」の改訂を行い、「経歴証明書の提出期間を延長」しました。

CCUS の能力評価制度では、就業年数、職長・班長の経験年数は、原則としてCCUS の就業履歴によることを原則としています。一方で実際には、CCUS に就業履歴を蓄積できる環境が整うま

でに一定期間を要すること、CCUS 導入前から就業している場合も多いことから、経過的な措置として、所属事業者等により作成された「経歴証明書」で確認できる情報の活用も認めているところです。

この経過措置については、本年3月31日までが期限とされていましたが、昨年6月の改訂において、本年4月以降の就業年数等についてはCCUS の就業履歴のみによることとする一方、経歴証明書の提出期限については、令和6年3月31日から令和11年3月31日まで延長し、引き続き、経歴証明書により過去の経験を評価できることとしました（図－5）。

経歴証明書の利用期間を延長しつつも、本年4月以降分の就業実績についてはCCUS に蓄積された就業履歴のみによることとなります。そこでCCUS の利用環境の整備を加速するため、昨年からは、市販の安価なカードリーダーへの対応や電話で就業履歴が蓄積できるサービスのキャンペーンを行っています。また、iPhone のカード読取機能を活用した就業履歴の蓄積を本年早期に開始できるよう検討を進めています（図－6）。今後も業界と一丸となって、どんな現場でも、技能者が就業履歴を蓄積できる環境整備を進めてまいります。

- CCUSの能力評価制度では、就業年数、職長・班長としての経験年数は、現場でのタッチ等により蓄積された、CCUSの就業履歴データにより評価することを原則としている。
- 一方で、CCUSに就業履歴を蓄積できる環境が整うまでの経過的な措置として、**令和11年3月31日までに**能力評価の申請を行う場合には、**令和6年3月31日までの就業年数、職長・班長の経験年数**については、所属事業者等により作成された「**経歴証明書**」を利用することが可能（**令和6年4月以降分**については、**経歴証明書が利用できなくなる**）。
- **令和11年4月以降**は、令和6年3月31日以前分も含め、**すべての期間について、原則どおりCCUSの就業履歴データのみにより評価**する。

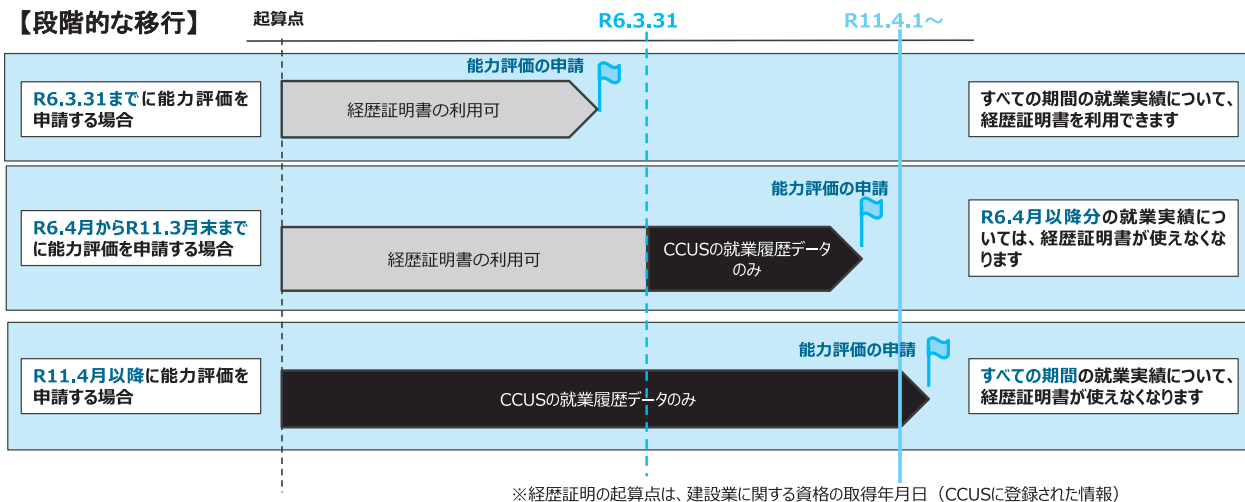


図-5 CCUS 能力評価申請における経歴証明書の活用について

○今年4月から、原則としてCCUSに蓄積された就業履歴によらなければCCUSの能力評価の年数に加算されなくなることを踏まえ、就業履歴を蓄積できる環境整備と技能者の能力評価の促進に向けて、業界と一体となって取組を加速化

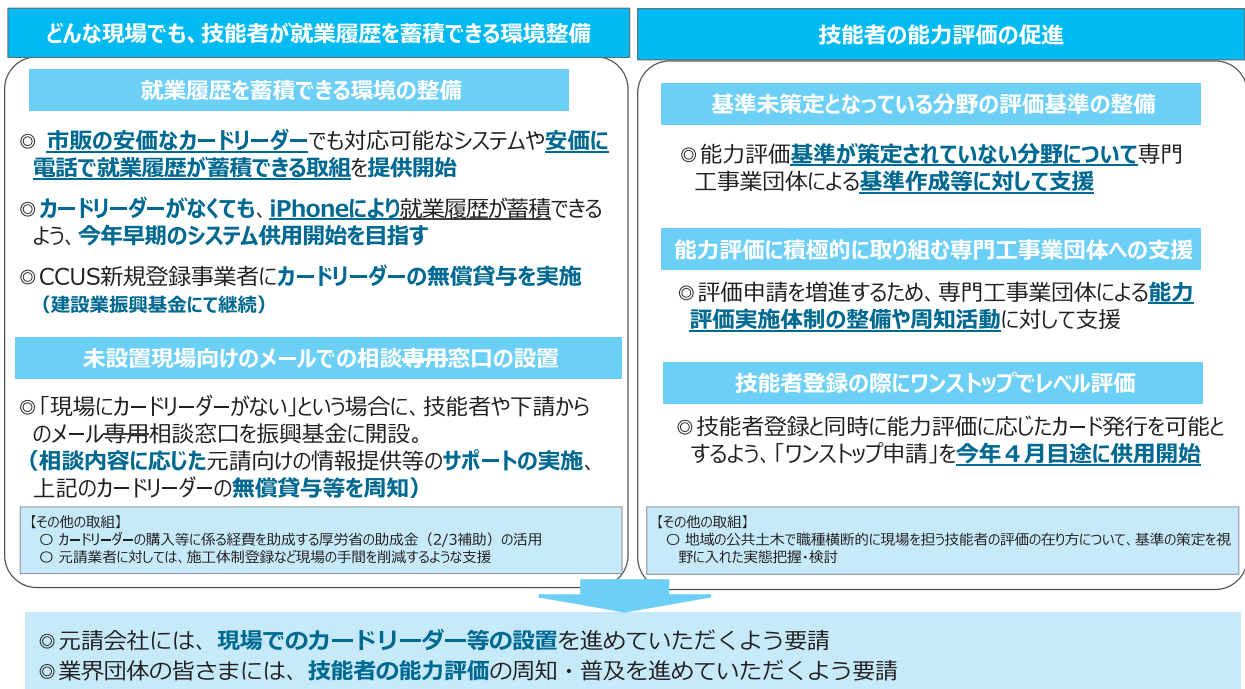


図-6 CCUS の就業履歴蓄積と能力評価の加速化に向けたさらなる取組強化