

令和 9 年度 国の予算・制度等に関する要望

来年度予算編成に当たり、以下の通り要望します。

1 適切な契約の実現について

(1) 適正価格による契約について

令和 5 年 11 月に、内閣官房及び公正取引委員会の連名で「労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針」が策定され、本指針において、特段の対応が必要な業種としてビルメンテナンス業が挙げられています。

続いて、令和 6 年 12 月に、総務省自治行政局行政課長から各都道府県や区市町村等の契約担当に対し、「労務費、原材料費、エネルギーコスト等の適切な価格転嫁について」という通知が発出され、物価高騰の影響を受けた事業者等への支援のための重点支援地方交付金も活用し、公共調達における労務費、原材料費、エネルギーコスト等の適切な価格転嫁を図るよう、示されたところです。

このように賃上げ及び取引適正化に係る施策が推進されていることや、発注側の予算確保を求める受注側の要望を受け、厚生労働省で、令和 7 年 9 月に、「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」が改正され、賃金水準等の変動に応じた期中の契約金額の変更について迅速かつ適切に協議を行うため、契約書へのスライド条項の適用等を記載することとされています。

さらに、令和 8 年 2 月には、「ビルメンテナンス業務の公共調達における令和 8 年度建築保全業務労務単価の活用等について（通知）」により、今後発注を行うビルメンテナンス業務の予定価格については、当該の労務単価を活用するよう重ねて依頼されています。

一方、こうした通知にもかかわらず、官公庁契約における年度途中又は長期継続契約期間途中での契約額の変更は、受注者側から働きかけても「予算がない」などを理由に、なかなか認めていただけておりません。

PFI 事業及び指定管理者制度においては、物価変動の影響による費用の増減リスクをスライド条項として契約書に入れ、委託費の見直しを行うケースがあります。同方式を市場化テスト「官民競争入札」にも適用し、契約期間内での資材費や労務費の上昇分を反映させる必要があると考えます。

維持管理の担い手の中長期的な育成及び確保のため、公共工事同様に建築保全業務労務単価の活用を徹底いただくとともに、標準契約書における長期継続契約でのスライド条項適用や運用基準の策定等の制度改正をお願いしたい。

(2) 厚生労働省による調査と公表の継続について

総務省・財務省・国土交通省では「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律に基づく入札・契約手続きに関する実態調査の結果について」を毎年調査し公表しております。

厚生労働省では、令和4年6月に続き、令和8年4月20日付で「ビルメンテナンス業務に関する発注関係事務の実施状況調査結果」を公表いただきました。

厚生労働省におかれても、総務省等と同様に毎年の調査と公表をお願いしたい。

(3) 全省庁統一資格付与点数表の見直しについて

各省庁の入札参加資格である「全省庁統一資格」における等級算出のための付与点数は、この間わが国の社会経済状況が大きく変化しているにもかかわらず、策定以来20年以上にわたり見直しされていません。

特に「総売上高」は、「建物管理」の売上高ではなく、「役務の提供」として販売等を含めたその他すべての売上高を基準に点数が算出されております。このため、ビルメンテナンス業単体の業者は総じて売上高が低く、付与点数も低く算出されております。

策定以来20年以上変更されていない全省庁統一資格付与点数表の見直しに向けて、業種別の売上高の点数付与など、新たな基準の策定やシステム構築を進めていただきたい。

2 その他の制度改正

ビルメンテナンス業は労働集約型の業態であり、人件費比率が高いという特色があります。また、高齢者、女性、障害者を積極的に雇用しているという特徴があります。一方、中小企業中心の業界であるため、人手不足や人的コスト増により経営は大きく影響を受けております。人手不足の解消や誰もが活躍できる社会の実現に向け、以下の制度改正について要望します。

(1) 短時間労働者の社会保険適用拡大について

2026年度税制改正により、所得税の非課税枠が「178万円」へと大幅に引き上げられたことは、働く者の手取りを増やし就労意欲を高める第一歩として高く評価いたします。ただし、税制の壁が178万円へと大きく広がった一方、健康保険の被扶養者の認定基準である「130万円の壁」や社会保険の加入対象となる「週20時間以上」は据え置かれたままです。

この結果、税制面では178万円まで働けるにもかかわらず、社会保険料の負担（いわゆる「働き損」）を避けるために、結局は130万円の手前や週20時間以内で労働時間を抑えざるを得ないという、制度間の歪みが生じています。

人手不足が死活問題となっている当業界において、労働者がこの新たな制度の恩恵を十分に享受し、時間を気にせず働ける環境を整えることは急務です。

つきましては、178 万円への税制改正の効果を最大限に活かし、現場の就労抑制を解消するため、「年収の壁・支援パッケージ」の拡充と激変緩和措置の延長、恒久化を含め、社会保障制度の抜本的な見直しを要望いたします。

（２）障害者雇用への支援策について

障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられ、現在、従業員 37.5 人以上の企業では 2.7%となりました。

当業界は、特別支援学校と連携し、生徒向けに就労に向けた講習会を実施するなど、障害のある方々の働きやすい職場環境づくりに努めてまいりました。知的障害者を雇用する場合は必ずサポーター（補助者）の配置が必要となりますが、一般競争入札における最低入札金額の落札額では、サポーター配置の経費を見積もる余地がありません。

障害者雇用を名実ともに促進するため、サポーター配置経費を含めた契約案件の試行拡大をお願いしたい。

（３）設備管理分野への外国人材の拡大について

現在、人材不足を補うため、ビルメンテナンス分野においては「ビルクリーニング」分野が特定技能等の外国人材の受入れ対象となっておりますが、建築物の電気、空調、給排水などの基幹システムを維持・管理する「設備管理（設備員）」分野については、未だ対象となっております。建築物の設備管理においては、事故や災害を防ぐため、「第三種電気主任技術者（電験三種）」「危険物取扱者（乙種 4 類）」などの専門資格に基づいた適正な運用が不可欠です。しかし、国内の有資格者の高齢化と減少は著しく、このままでは法定点検や日常の安全管理自体が立ち行かなくなる危機に瀕しています。建築物の高度化・老朽化が進む中、設備員の不足は都市機能の麻痺や災害時のリスク拡大に直結する懸念があります。

つきましては、外国人材に対して、これら基本資格の取得を視野に入れた「実務と一体となった育成計画」および「就労ビザ（在留資格）の拡大」を要望いたします。

（４）熱中症予防対策の推進について

ビルメンテナンス業における夏季の熱中症および労働災害の防止は、高齢労働者の割合が極めて高いという業界特性からも、一刻を争う喫緊の課題です。誰もが安心・安全に働ける環境を維持するためには、国による強力な財政的・制度的支援が不可欠です。現在、東京都においては「熱中症・ヒートアイランド対策推進事業」

や「暑さに配慮した職場環境づくり支援事業」を通じて多大なご支援をいただいております。

なお、令和7年6月1日施行の労働安全衛生規則改正により、熱中症の重篤化防止に向けた「体制の整備」「措置実施手順の作成」「関係者への周知」が事業者に義務付けられました。これらを適正に履行しなかった場合、6ヶ月以下の拘禁刑または50万円以下の罰金という厳格な罰則（労働安全衛生法第119条）が科されることとなります。

つきましては、この法改正への対応に実効性を持たせ、現場での対策を確実に進めるため、冷却機能付き作業服や暑さ指数（WBGT）測定器などの資機材導入費および健康管理費といった「熱中症対策経費（健康安全対策費）」を、予算段階から確実に計上・確保できる仕組みを構築いただきたく、特段のご配慮をお願いいたします。

以 上