

建設技能労働者の賃金のあり方に関する調査
報 告 書

平成16年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会

目 次

1. 調査研究概要	1
1. 1 背景	1
1. 2 目的	1
1. 3 調査研究の方法	1
2. アンケート調査の概要	2
3. 調査結果 ～賃金低下の要因を考える～	4
3. 1 建設業の雇用形態・賃金支払方法	5
3. 1. 1 賃金の支払方法	5
3. 1. 2 雇用区分別労働者数	7
3. 2 製造業との比較	10
3. 2. 1 賃金水準等の比較	10
3. 2. 2 若年層、中堅層の離職率の比較	23
3. 3 賃金の決定要因	26
3. 3. 1 技能労働者の賃金の決定要因	26
3. 3. 2 職位・資格の有無による賃金格差	27
3. 4 技能者の業務・経費負担の増大	38
3. 4. 1 通勤交通費等の経費の本人負担	38
3. 4. 2 職長の管理調整業務	44
3. 4. 3 職長の管理調整業務費用の負担	46
3. 5 その他	47
3. 5. 1 適正な下請取引が行われているか	47
3. 6 問題点の整理	49

参考資料

資料1 専門工事業の労働者に関するアンケート調査票	52
---------------------------------	----

1. 調査研究概要

1. 1 背景

建設投資の減少等によって、建設業界では受注競争が激化し、下請金額もかなり引下げられているとみられる。専門工事業者は、こうした厳しい環境の中で労務賃金の引き下げを余儀なくされ、技能や職位に応じた賃金の確保が困難な事例が相当広まっていると考えられる。

このような状況が続けば、優秀な建設技能労働者の賃金でさえ、例えば子どもの教育費に事欠くほど低く抑えられ、その離職や、上級技能者を目標とする若い人材の確保・育成も困難になって、産業としての活力低下と建設生産システムの崩壊に繋がる恐れがある。

建設労働市場の需給が全体的な賃金トレンドに影響することは避けがたい点は意識しつつも、こうした技能労働者の処遇の問題を解決するためには、建設業界全体で優秀な建設技能労働者の確保の重要性を再認識し、能力や職位に応じた賃金が支払われるような仕組みを考えていかなければならない。

1. 2 目的

建設技能労働者の賃金等についてアンケート調査により実態を把握し、また、既存の統計調査結果を用いながら分析を行う。さらに他産業（製造業）との比較分析も実施する。これらを踏まえ、建設技能労働者（特に職長・基幹技能者レベル）の賃金等の処遇のあり方を提示し、(社)建設産業専門団体連合会（以下、「建専連」という。）各会員の雇用方針策定のための資料に供するとともに、専門工事業団体が元請団体と建設技能労働者に関して意見交換するための資料とすることを目的とする。

1. 3 調査研究の方法

① 課題の整理

既往の文献調査、有識者へのヒアリング等を行って課題を整理し、具体的な調査項目を定める。

② アンケート調査

定めた調査項目について、建専連の会員団体事務局を通じて、専門工事会社に対するアンケート調査を実施する。

③ ヒアリング調査

アンケート調査項目の分析のために、必要に応じ、専門工事会社へのヒアリング調査を実施する。

④ 既往の調査結果の分析

既往の統計調査の結果等を用いて、他産業との比較、時系列の推移等を分析する。

2. アンケート調査の概要

(1) 調査方法

- ・調査対象…建専連の会員団体（正会員 35 団体、特別会員 6 団体）の加盟企業
- ・調査方法…建専連の会員団体の事務局を通じ、各団体加盟企業に対して、ファックス等により調査票を送付し、回収する。
- ・調査実施期間…2004 年 3 月

(2) 調査項目

（詳細については、資料 1 参照）

- 1) 会社概要
- 2) 社員数
- 3) 技能労働者数
- 4) 最近 1 年間で入退社した技能労働者数
- 5) 技能労働者への賃金の支払方法
- 6) 技能労働者の賃金額を決定する要因
- 7) 技能労働者が本人負担している費用
- 8) 職長の賃金面での処遇
- 9) 技能労働者の役職のランク分け
- 10) 給与とは別に支払う手当
- 11) 職長の年齢及び経験年数
- 12) 職長に任される管理調整業務と費用の取扱い
- 13) 職長の管理調整業務費用の考え方

(3) 回収結果

- ・配布数…会員団体（41 団体）に対して概ね 10 通又はそれ以上の配布を依頼。
- ・回収数…177 通（職種別回収数は表 2-1 のとおり）
- ・回収率…配布数を 10 通×41 団体=410 通と仮定すれば、43.2%

表 2-1 アンケート調査の職種別回収数

職種分類	職種	回収数	回収団体
躯体系	型枠大工	1	(社) 日本建設大工工事業協会
	鉄骨	1	(社) 鉄骨建設業協会
	圧接	17	全国圧接業協同組合連合会
	圧送	5	(社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
	機械土工	15	(社) 日本機械土工協会
仕上系	左官	5	(社) 日本左官業組合連合会
	塗装	2	全国マスチック事業協同組合連合会、(社) 日本塗装工業会
	防水	10	(社) 全国防水工事業協会
	タイル	10	(社) 全国タイル業協会、(社) 日本タイル煉瓦工事工業会
	建具	22	(社) カーテンウォール・防火開口部協会
	内装	38	(社) 全国建設室内工事業協会、日本室内装飾事業協同組合連合会
	瓦	5	(社) 全日本瓦工事業連盟
設備・その他	設備	9	消防施設工事協会、全国管工事業協同組合連合会
	造園	11	(社) 日本造園組合連合会
	その他	24	(社) 全国クレーン建設業協会、全国コンクリートカッター工事業協同組合、(社) 全国道路標識・標示業協会
	不明	2	(不明)
全 体		177	

3. 調査結果 ～賃金低下の要因を考える～

技能労働者の賃金に関する問題について、「建設業の雇用形態・賃金支払方法」、「製造業との比較」、「賃金の決定要因」、「技能者の業務・経費負担の増大」、「その他」に分けて論点を整理し、アンケート調査及び既往の調査結果の分析等に基づきそれぞれの検証を試みる。

建設業の雇用形態・賃金支払方法

【論点①】賃金の支払方法はどうか。

→3. 1. 1 参照

【論点②】直用の技能労働者は減少しているか。

→3. 1. 2 参照

製造業との比較

【論点③】賃金水準等を比較するとどうか。

→3. 2. 1 参照

【論点④】若年層、中堅層の離職率が高いのか。

→3. 2. 2 参照

賃金の決定要因

【論点⑤】技能労働者の賃金決定要因は何か。

→3. 3. 1 参照

【論点⑥】職位・資格の有無による賃金格差はどの程度あるか。

→3. 3. 2 参照

技能者の業務・経費負担の増大

【論点⑦】通勤交通費等の経費の本人負担はどの程度あるか。

→3. 4. 1 参照

【論点⑧】職長の管理調整業務は増大しているか。

→3. 4. 2 参照

【論点⑨】職長の管理調整業務費用の負担はどうか。

→3. 4. 3 参照

その他

【論点⑩】適正な下請取引が行われているか。

→3. 5 参照

3. 1 建設業の雇用形態・賃金支払方法

3. 1. 1 賃金の支払方法

今回のアンケート調査の結果において、技能労働者への賃金支払方法を雇用区分・職位別にみると、全体として、社員は「月給（欠勤差引なし）」としている会社が、職長で約4割、一般労働者でも3割を超えている（人数の比率ではなく会社数の比率）。一方、直用・常雇では「月給」は少なく「日給月給」が多いが、「出来高給」と「請負給」としている会社を合わせると約5割となっている。

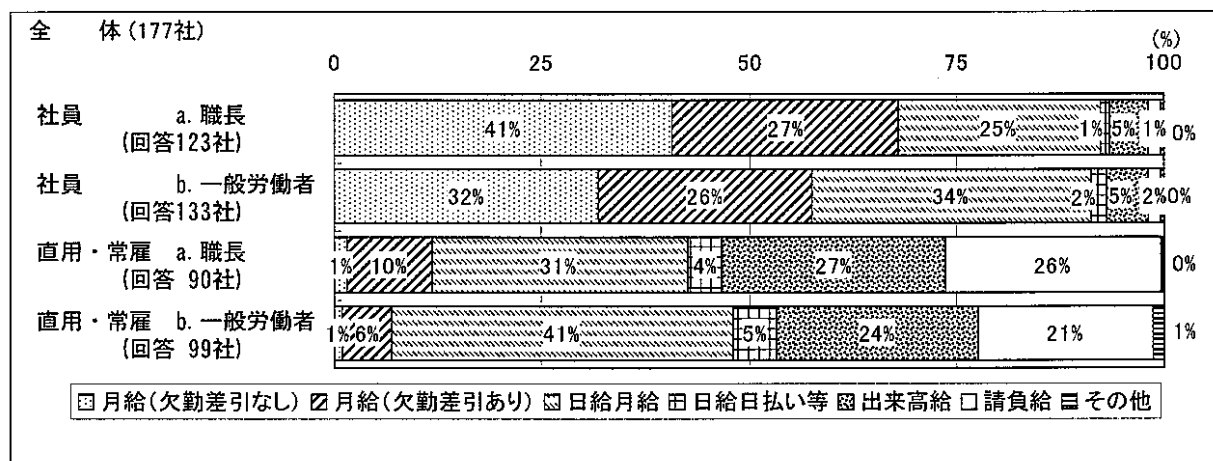
軀体系をみると、社員は職長、一般労働者ともに「月給（欠勤差引なし）」としている会社が多いが、直用・常雇では、職長は「出来高給」、一般労働者は「日給月給」が多くなっている。

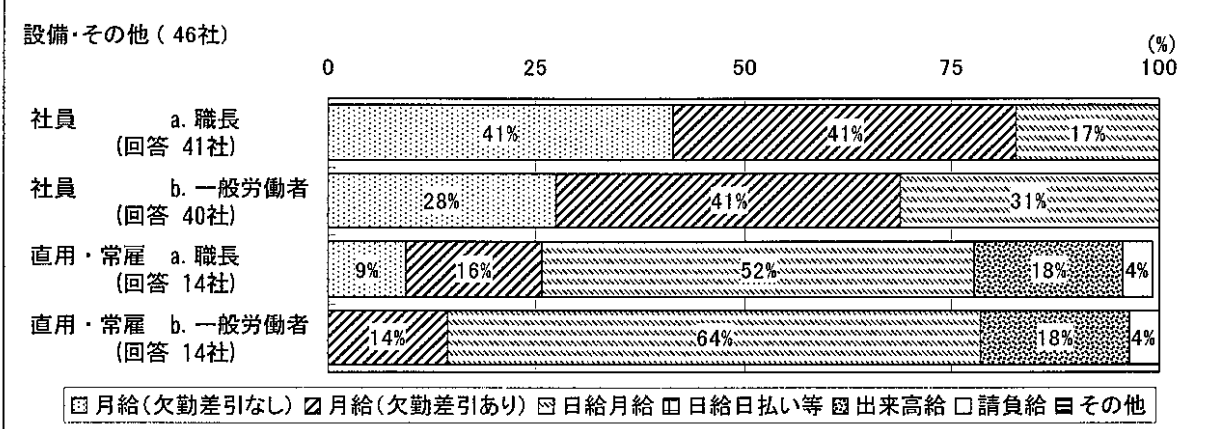
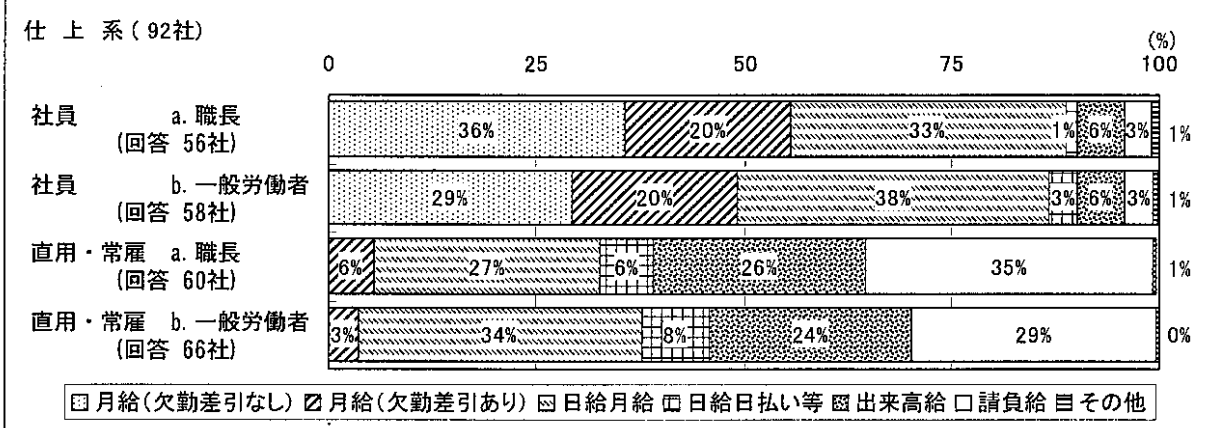
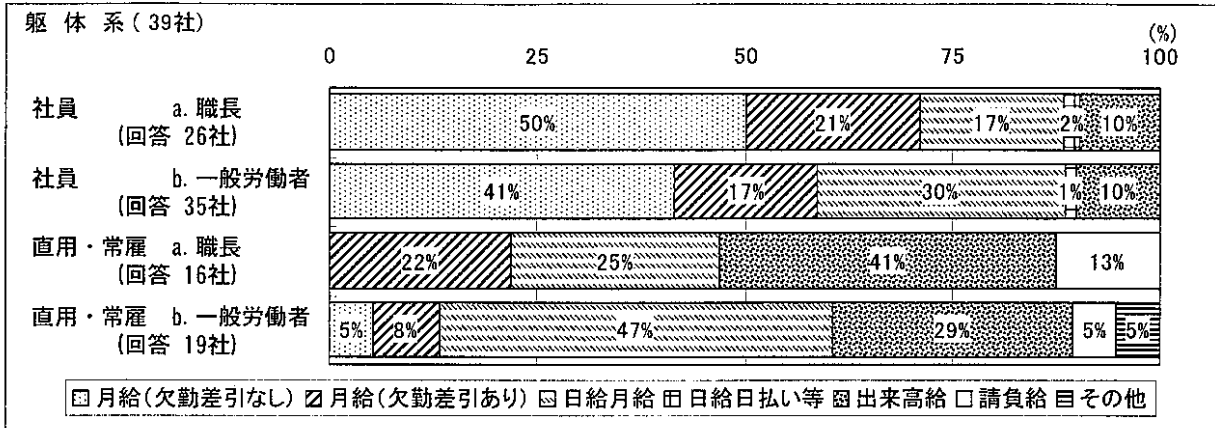
仕上系をみると、社員の職長では「月給（欠勤差引なし）」及び「日給月給」、社員の一般労働者では「日給月給」としている会社が多い。直用・常雇では、職長、一般労働者ともに「日給月給」、「出来高給」、「請負給」が同程度となっている。

設備・その他では、社員の職長では「月給（欠勤差引なし）」と「月給（欠勤差引あり）」が同程度で多いが、社員の一般労働者は「月給（欠勤差引あり）」及び「日給月給」が多い。直用・常雇では、職長、一般労働者ともに「日給月給」が圧倒的に多くなっている。

なお、このアンケート結果では、軀体系、仕上系、設備・その他などの結果の分析においては、個々の職種ごとに回答数が相当程度異なっていること（P. 3 参照）に留意する必要がある。（以下の分析でも同様である。）

図 3-1-1 雇用区分・職位別技能労働者の賃金支払方法
(回答した会社数の比率)





結論

① 社員の技能労働者は「月給 (欠勤差引なし)」としている会社が3割超、「月給 (欠勤差引あり)」と「日給月給」があわせて5割超

② 直用・常雇では「月給 (欠勤差引あり)」と「日給月給」があわせて4割超、「出来高給」と「請負給」としている会社があわせて約5割

3. 1. 2 雇用区分別労働者数

今回のアンケート調査の結果より、雇用区分別の技能労働者数と、1995年からの変化を調べた。

a. 雇用区分別技能労働者数

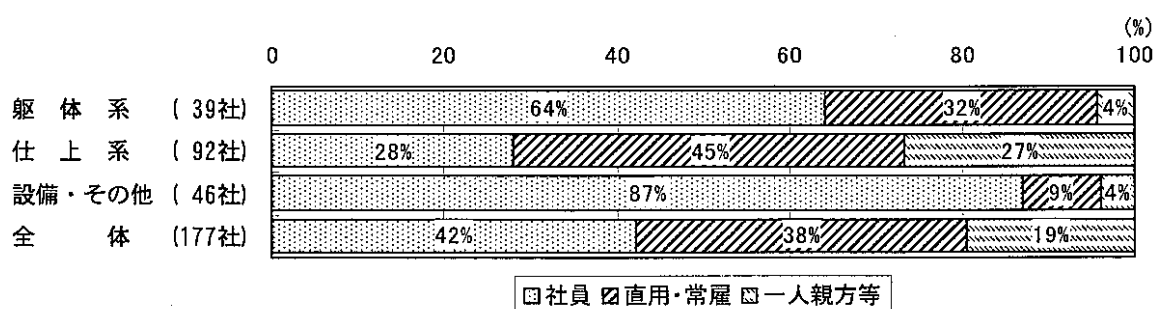
まず、調査時における技能労働者数を雇用区分別にみると、全体として「社員」が4,317人、「直用・常雇」が3,925人、「一人親方等」が1,996人となっている。比率にすると、「社員」が42%、「直用・常雇」が38%、「一人親方等」が19%である。なお、一人親方等は当該会社の雇用者ではなく、下請に当たることになるが、本アンケート調査では「貴社と雇用関係がなく請負関係であるが、貴社の現場で働く割合が過半であり、働き方は直用・常雇と類似している一人親方及びその家族労働者（準直用と呼ばれる場合もある）」と定義して、これに当てはまる者を調査の対象としている。

職種分類別に技能労働者数の比率をみると、軀体系及び設備・その他は「社員」が多く（それぞれ64%、87%）、仕上系は「直用・常雇」が多い（45%）。

表 3-1-1 雇用区分別技能労働者数

	社員	直用・常雇	一人親方等	合計
軀体系 (39社)	1,276	637	84	1,997
仕上系 (92社)	1,959	3,175	1,865	6,999
設備・その他 (46社)	1,082	113	47	1,242
全体 (177社)	4,317	3,925	1,996	10,238

図 3-1-2 雇用区分別技能労働者の比率



社員の技能労働者数が0人の会社は、全体の10%を占めており、職種分類別では仕上系が19%と多くなっている。また、社員、直用・常雇とも0人の会社は、全体の4%であり、やはり仕上系が7%と多い。(なお、個々の職種ごとに回答数に大きな差があることに留意。)

表 3-1-2 社員、直用・常雇の技能労働者数が0人の会社の比率

	社員0人の会社	社員、直用・常雇 ともに0人の会社
軀体系 (39社)	0%	0%
仕上系 (92社)	19%	7%
設備・その他 (46社)	2%	2%
全体 (177社)	10%	4%

b. 雇用区分別技能労働者数の変化

1995年と現在とで技能労働者数を比較すると、「社員」は5,176人(1995年)から4,317人(現在)へと減少し、「直用・常雇」も4,311人(1995年)から3,925人(現在)へと減少している。「一人親方等」は、1,820人(1995年)から1,996人(現在)へと増加している。1995年を1とした場合の現在の技能労働者数の比率は、全体では「社員」が0.83、「直用・常雇」が0.91、「一人親方等」が1.10である。また、相対的な比率の変化を見ると、「社員」は46%から42%へ減少し、「直用・常雇」は38%と変わらず、「一人親方等」が16%から19%へと増加している。

職種分類別にみると、軀体系では「社員」が0.82、「直用・常雇」が1.05、「一人親方等」が1.08である。仕上系では、「社員」が0.86、「直用・常雇」が0.88、「一人親方等」が1.09である。設備・その他では、「社員」が0.80、「直用・常雇」が1.26、「一人親方等」が1.47である。

表 3-1-3 現在及び1995年の技能労働者数

	社員		直用・常雇		一人親方等	
	1995年	現在	1995年	現在	1995年	現在
軀体系 (39社)	1,548	1,276	608	637	78	84
仕上系 (92社)	2,278	1,959	3,613	3,175	1,710	1,865
設備・その他 (46社)	1,350	1,082	90	113	32	47
全体 (177社)	5,176	4,317	4,311	3,925	1,820	1,996

表 3-1-4 1995年を1とした場合の現在の技能労働者数の比率

	社員	直用・常雇	一人親方等
軀体系 (39社)	0.82	1.05	1.08
仕上系 (92社)	0.86	0.88	1.09
設備・その他 (46社)	0.80	1.26	1.47
全体 (177社)	0.83	0.91	1.10

表 3-1-5 現在及び1995年における技能労働者数の雇用区分相対比率

	1995年			現在		
	社員	直用・常雇	一人親方等	社員	直用・常雇	一人親方等
軀体系 (39社)	69%	27%	3%	64%	32%	4%
仕上系 (92社)	30%	48%	22%	28%	45%	27%
設備・その他 (46社)	92%	6%	2%	87%	9%	4%
全体 (177社)	46%	38%	16%	42%	38%	19%

結論

- ① 技能労働者のうち社員は 42%、直用・常雇は 38%、一人親方等は 20%
- ② 1995 年に比べて社員は 17%減、直用・常雇は 9%減、一人親方等は 10%増以上より、社員及び直用・常雇が減って、一人親方等が増えている。

3. 2 製造業との比較

3. 2. 1 賃金水準等の比較

(1) 賃金水準の比較

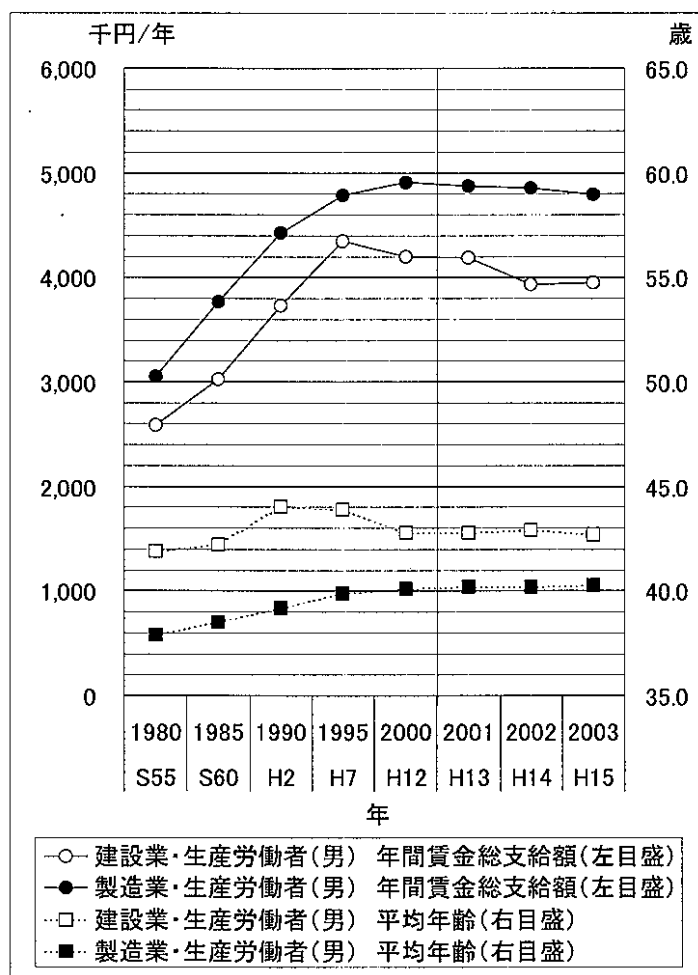
賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より、建設業と製造業の賃金水準を比較した。

a. 建設業と製造業の賃金水準比較（生産労働者（男））

建設業及び製造業における生産労働者（男）の年間賃金総支給額をみると、1980年以降一貫して、建設業が製造業を下回っている。1995年にその格差は約44万円まで縮小したが、その後は拡大傾向が続き、2003年での格差は約85万円となっている。

なお、生産労働者には、建設業における職長などや製造業の班長などに当たる技能者は含まれていないので留意が必要である。

図 3-2-1 年間賃金総支給額及び平均年齢の推移（建設業、製造業の生産労働者（男））



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 1980年～2000年は5年毎、2000年以降は1年毎の推移とした。

注2) 年間賃金総支給額は、「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」とした。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

注3) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

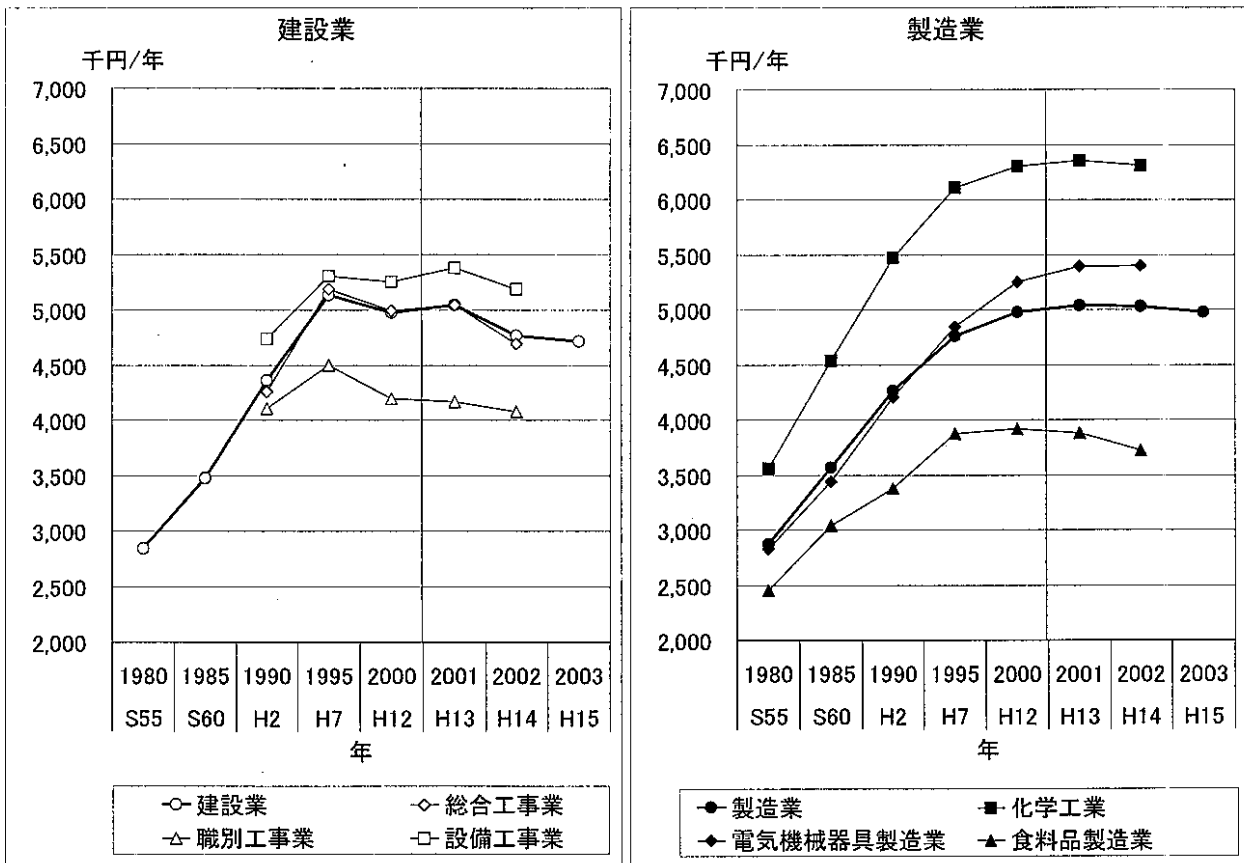
b. 産業中分類でみた建設業と製造業の賃金水準比較

建設業及び製造業における年間賃金総支給額を本統計にある産業中分類ごとに比較した。(ここでのデータは生産労働者だけでなく、管理職を含む雇用者全体のデータであることに留意。) 製造業の中分類としては、労働者数の最も多い電気機械器具製造業、賃金水準の最も高い化学工業、及び賃金水準の最も低い業種(ただし調査対象労働者数が30万人以上)である食料品製造業の3業種を選定して比較対象とした。なお、調査対象労働者数は少ないが、食料品製造業より低い業種としては衣服・その他の繊維製品製造業がある。

建設業の中でも職別工事業の賃金水準は1995年以降、建設業全体平均を大きく下回りながら減少している。これに対し、製造業のうち化学工業、電気機械器具製造業はこの間、概ね増加傾向にあり、職別工事業との格差が拡大している。また食料品製造業と職別工事業との格差は、1995年には約62.3万円あったが、2002年には約35.7万円にまで縮小している。

図3-2-2 年間賃金総支給額の推移(建設業、製造業の中分類※)

※管理職も含まれる



出典：賃金構造基本統計調査(厚生労働省)結果より作成

注1) 総合工事業には、主として土木施設、建築物を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設で行う事業所が分類される。

注2) 職別工事業には、主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業所が分類される。

注3) 設備工事業には、主として電気工作物、電気通信信号施設、空気調和設備、給排水・衛生設

備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設を行う事業所並びに下請としてこれら設備の一部を構成するための設備工事を行う事業所が分類される。

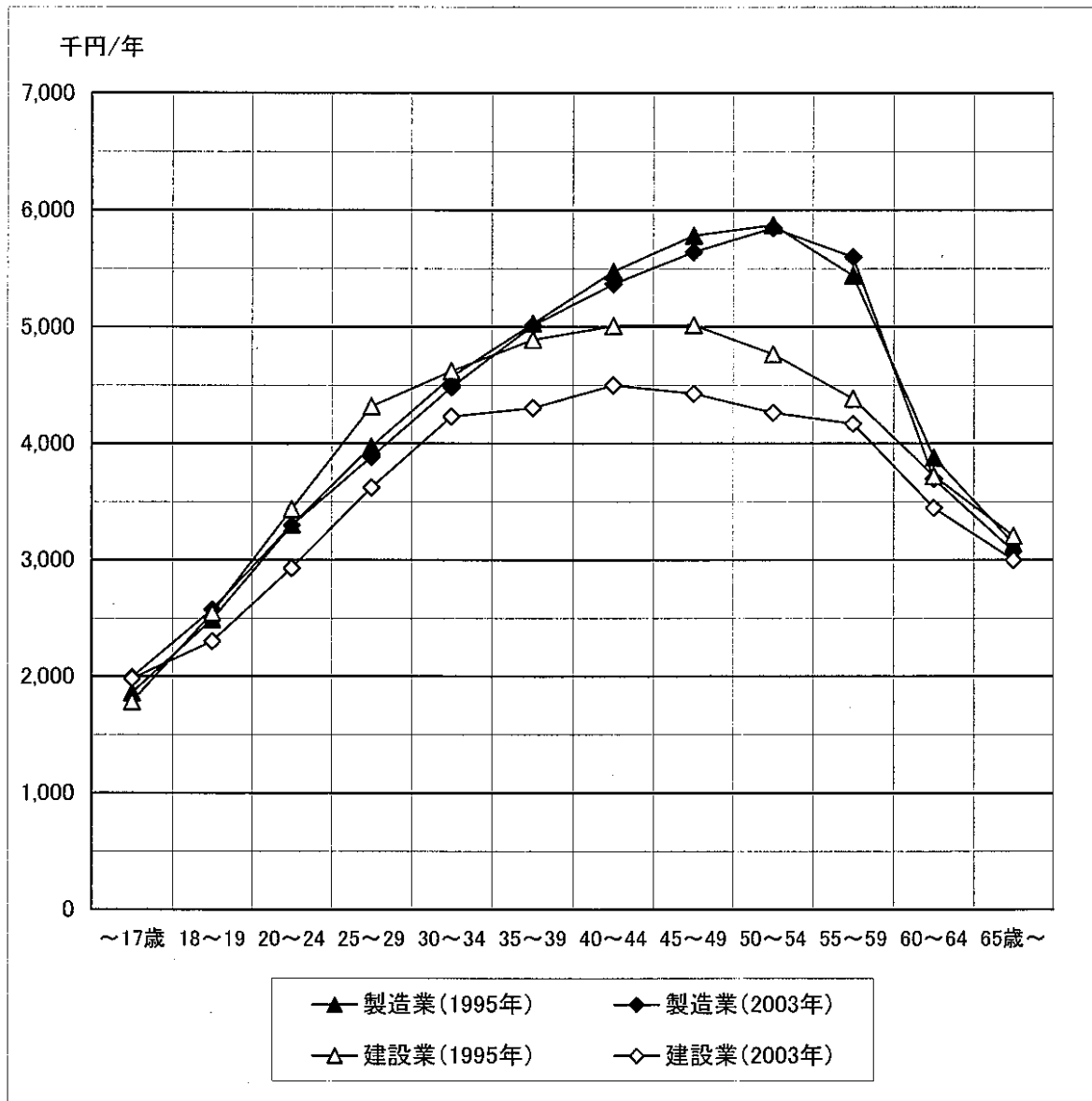
注4) 1980年～2000年は5年毎、2000年以降は1年毎の推移とした。

注5) 年間賃金総支給額は、「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」とした。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

(2) 年齢階級別賃金の比較

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果より、建設業及び製造業における生産労働者（男）の年齢階級別の年間賃金総支給額を2003年で比較すると、建設業では40～44歳に約450万円でピークとなり、18～19歳の金額の2.0倍となるのに対して、製造業では50～54歳に約585万円でピークとなり、18～19歳の金額の2.3倍となっている。（なお、生産労働者には、職長、班長などは含まれないことに留意。）

図3-2-3 年齢階級別の年間賃金総支給額（建設業、製造業の生産労働者（男））



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 年間賃金総支給額は、「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」とした。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

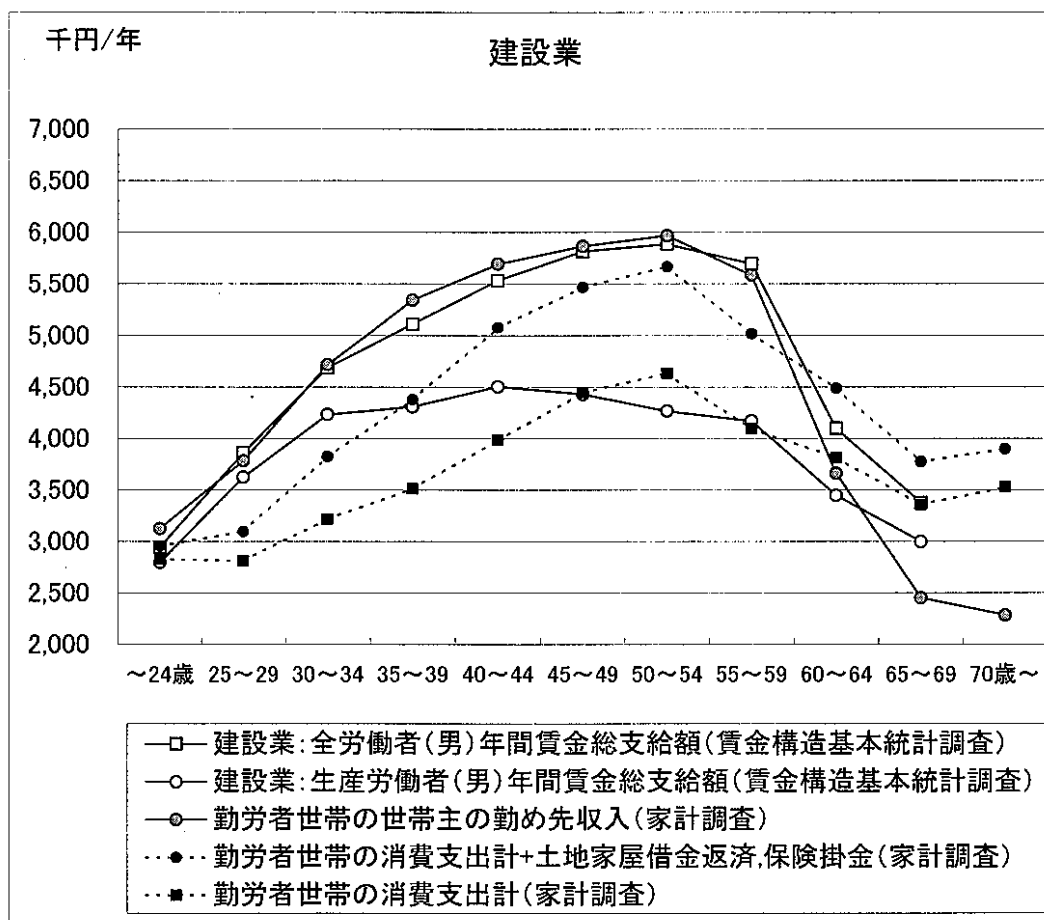
注2) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

(3) 年齢階級別支出傾向と賃金との比較

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）及び家計調査（総務省）の結果より、2003年における建設業及び製造業の年間賃金総支給額と勤労者世帯の年間収入・支出とを年齢階級別に比較した。

建設業では、全労働者（男）の年間賃金総支給額を見れば、勤労者世帯の平均的な勤め先収入とほぼ同様であり、従って、その支出傾向に見合った額といえるが、生産労働者（男）に限れば、40歳代以降は住宅ローン等を含めた勤労世帯の平均的な支出額を下回り、50歳を過ぎると消費支出をも下回る額となっている。

図 3-2-4 年齢階級別勤労者世帯の年間収入・支出と建設業の年間賃金総支給額（2003年）



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）、家計調査（総務省）の結果より作成

注1) 勤労者世帯には農林漁家世帯を含めていない。

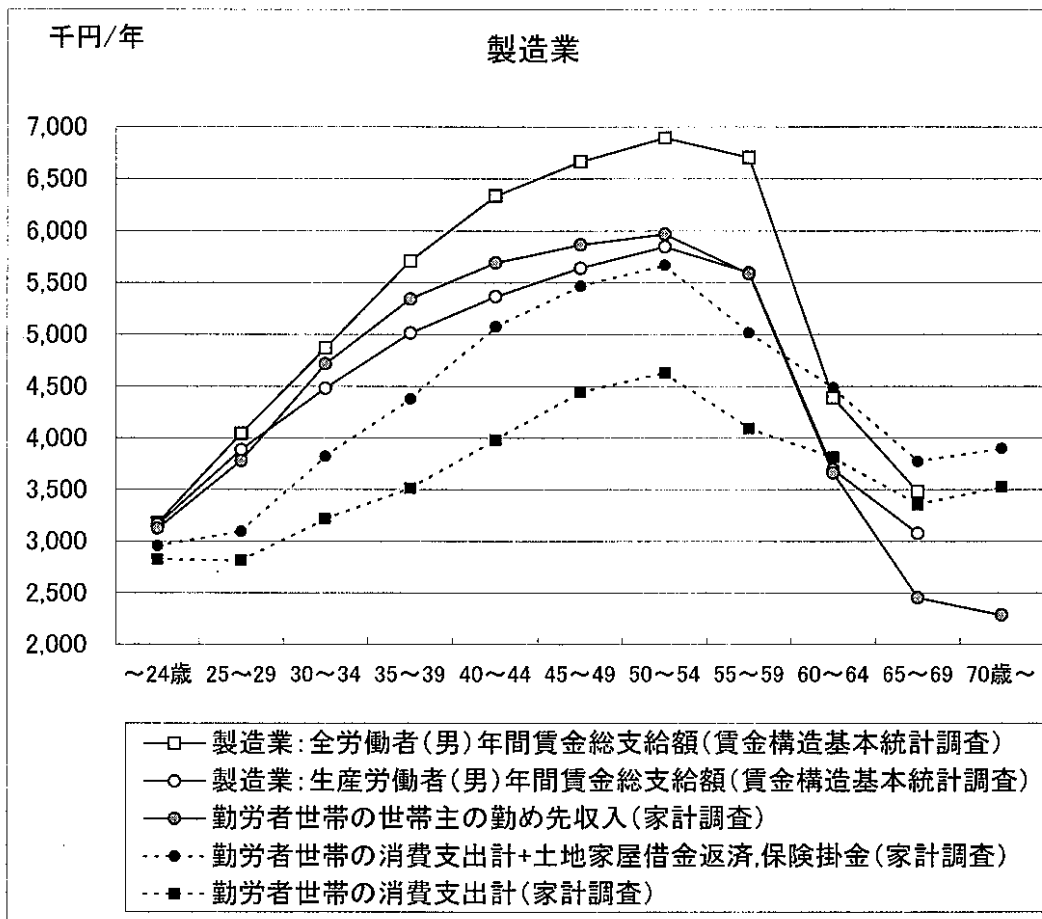
注2) 消費支出には直接税、社会保険料等（非消費支出）は含まれない。

注3) 年間賃金総支給額は、賃金構造基本統計調査の「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」とした。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

注4) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

一方、製造業の年間賃金総支給額は、全労働者(男)、生産労働者(男)ともに勤労者世帯の平均的な支出傾向に見合って上昇しているといえる。

図 3-2-5 年齢階級別勤労者世帯の年間収入・支出と製造業の年間賃金総支給額 (2003 年)



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）、家計調査（総務省）の結果より作成

注1) 勤労者世帯には農林漁家世帯を含めていない。

注2) 消費支出には直接税、社会保険料等（非消費支出）は含まれない。

注3) 年間賃金総支給額は、賃金構造基本統計調査の「きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」とした。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

注4) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

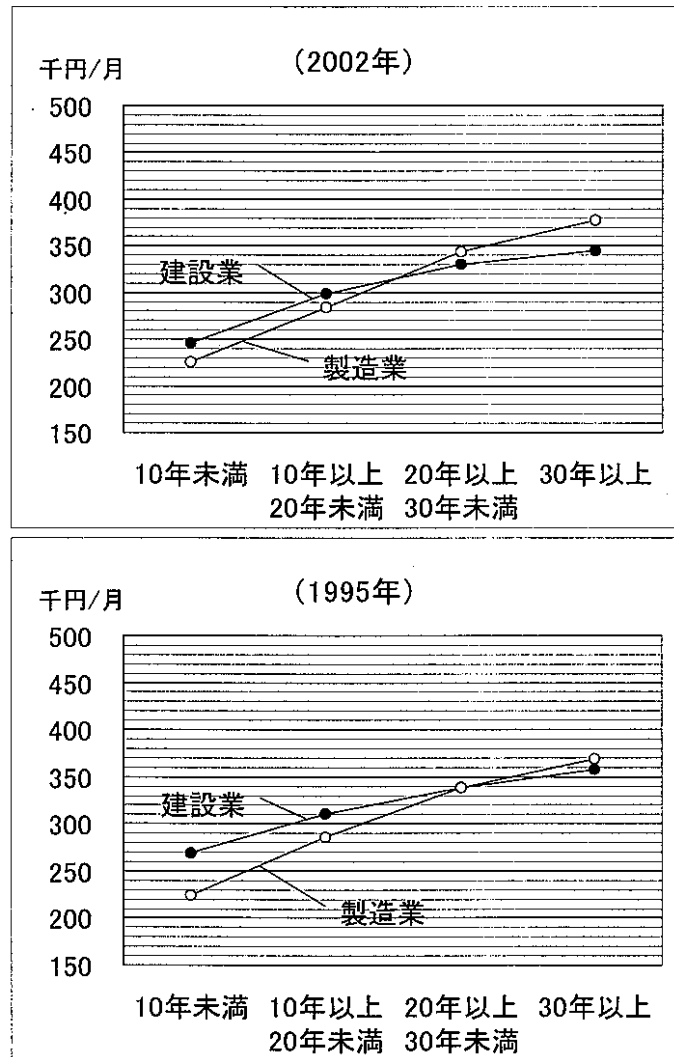
(4) 勤続年数による賃金格差の比較（生産労働者（男）での比較）

賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果より、建設業及び製造業における生産労働者（男）の勤続年数による所定内給与額の格差を比較した。（なお、生産労働者には、職長、班長などは含まれないことに留意。）

a. 勤続年数別所定内給与額の比較

建設業及び製造業における生産労働者（男）の勤続年数（ここでは、当該企業におけるものであり、当該産業におけるものではない。）による所定内給与額（残業代、賞与等を含まない。）の違いをみると、2002年における勤続年数10年未満と30年以上との賃金格差は、建設業が月額約10万円であるのに対して、製造業では約15万円となっている。建設業は製造業と比べて経験年数に応じた賃金格差が少ないといえる。この傾向は、1995年においても同様にみられる。

図 3-2-6 勤続年数別所定内給与額（建設業、製造業の生産労働者（男））



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

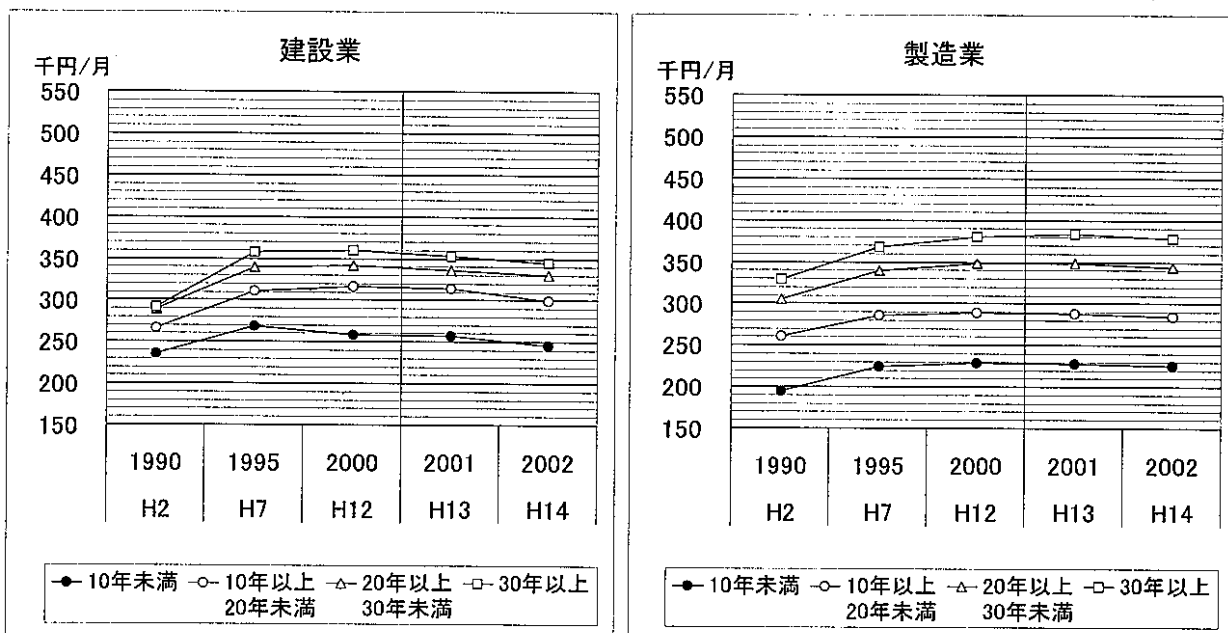
注1) 勤続年数は、労働者がその企業に勤続した年数。

- 注2) 勤続年数別の所定内給与額は、勤続年数階級区分ごとの所定内給与額と労働者数の積の総和を、当該労働者総数で除することにより算出。
- 注3) 所定内給与額は、きまって支給する現金給与額と異なり超過労働給与額を含まない額であり、賞与その他特別給与額も含まれていない。
- 注4) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

b. 勤続年数別所定内給与額の推移

建設業及び製造業における生産労働者(男)の所定内給与額の推移を勤続年数別にみると、建設業、製造業ともに、勤続年数による格差には近年、大きな変動はないといえる。

図 3-2-7 勤続年数別所定内給与額の推移 (建設業、製造業の生産労働者(男))



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

- 注1) 1990年～2000年は5年毎、2000年以降は1年毎の推移とした。
- 注2) 勤続年数は、労働者がその企業に勤続した年数。
- 注3) 勤続年数別の所定内給与額は、勤続年数階級区分ごとの所定内給与額と労働者数の積の総和を、当該労働者総数で除することにより算出。
- 注4) 所定内給与額は、きまって支給する現金給与額と異なり超過労働給与額を含まない額であり、賞与その他特別給与額も含まれていない。
- 注5) 生産労働者には、建設業における職長や製造業における班長は含まれていない。

(5) 勤続年数による賃金格差の比較（産業中分類での比較）

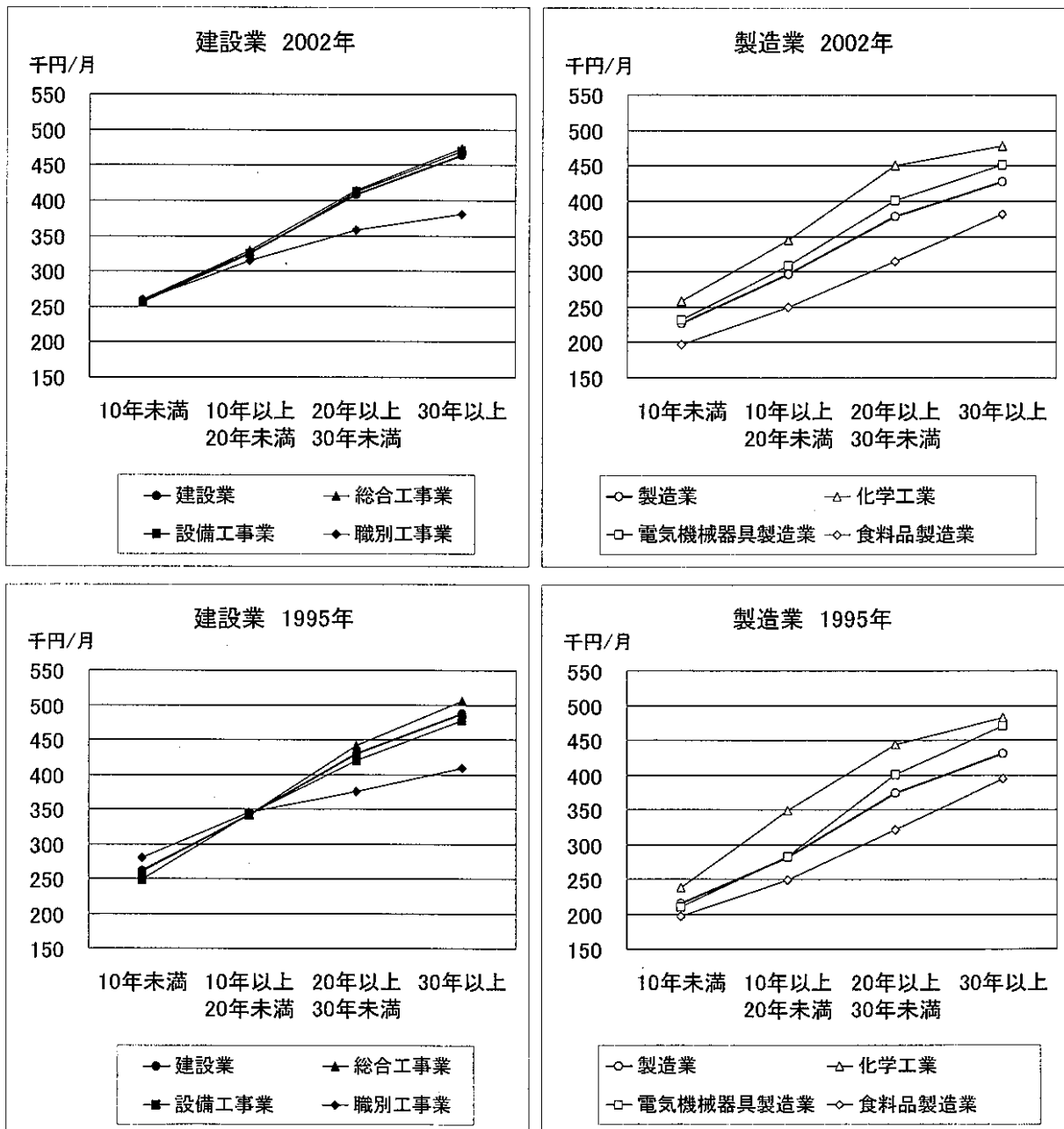
賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の結果より、建設業及び製造業における勤続年数による所定内給与額の格差を、産業中分類で比較した。製造業の中分類としては、化学工業、電気機械器具製造業、食料品製造業を比較対象とした。

a. 勤続年数別所定内給与額の比較

建設業の中分類での勤続年数による所定内給与額の違いをみると、職別工事業の賃金水準は勤続20年以上になると、他の分類より大きく下回り、経験年数に応じた賃金格差が小さいといえる。製造業ではいずれの業種においても、勤続年数に応じた格差が明確である。

図 3-2-8 勤続年数別所定内給与額（建設業、製造業の中分類※）

※管理職も含まれる



出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 勤続年数は、労働者がその企業に勤続した年数。

注2) 勤続年数別の所定内給与額は、勤続年数階級区分ごとの所定内給与額と労働者数の積の総和を、当該労働者総数で除することにより算出。

注3) 所定内給与額は、きまって支給する現金給与額と異なり超過労働給与額を含まない額であり、賞与その他特別給与額も含まれていない。

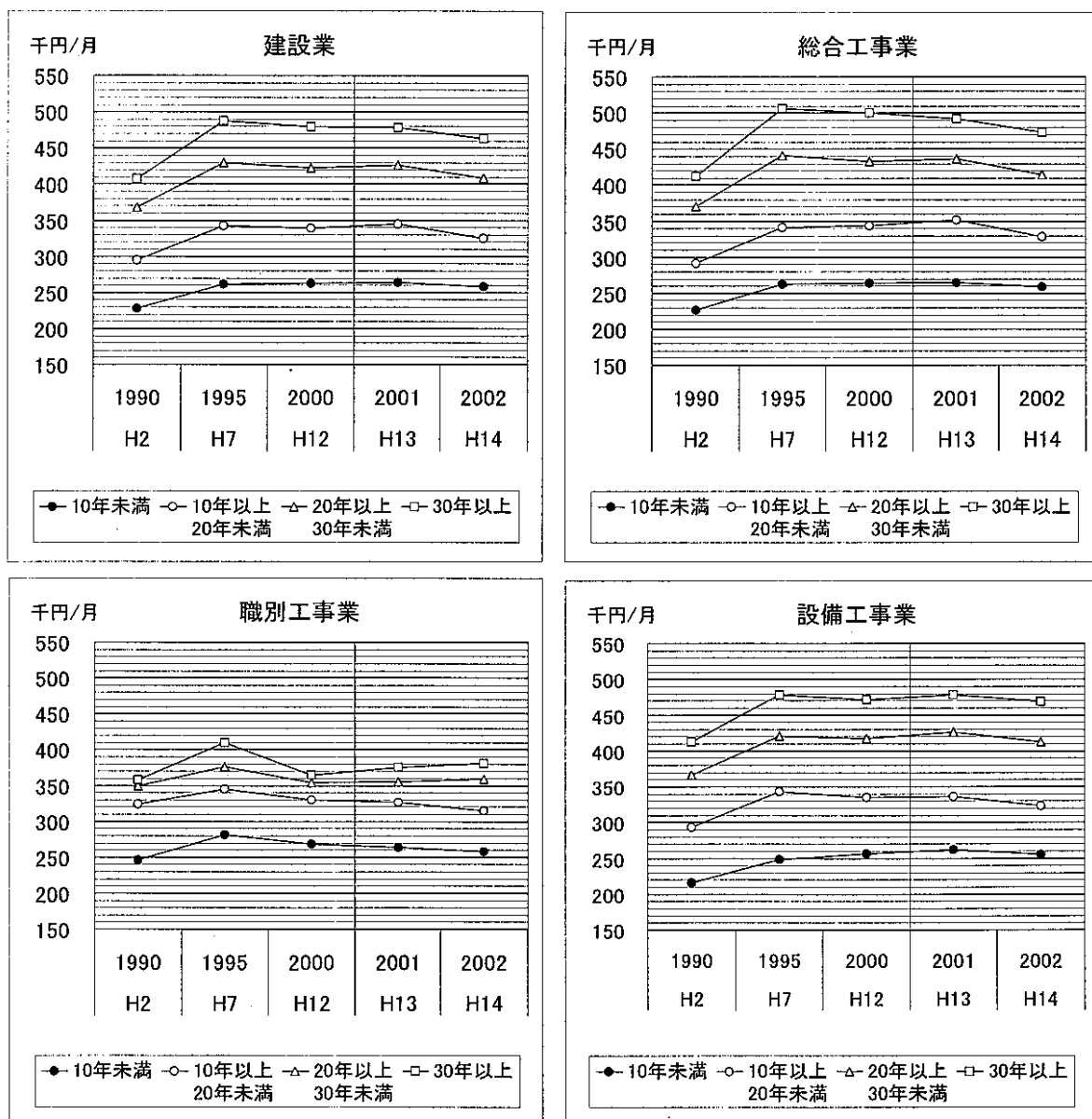
b. 勤続年数別所定内給与額の推移

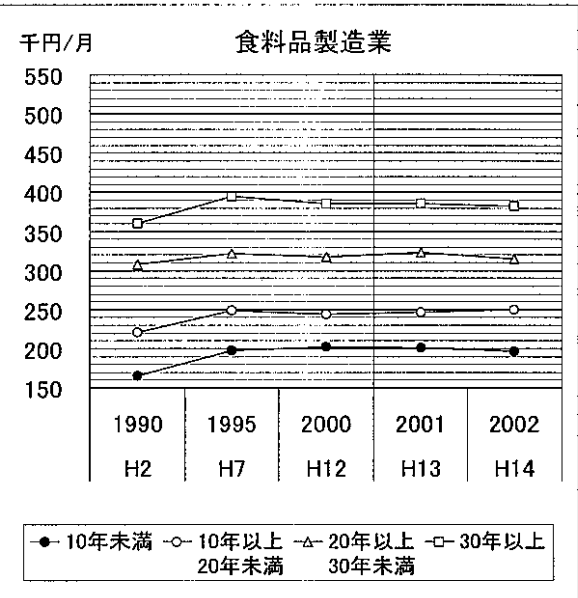
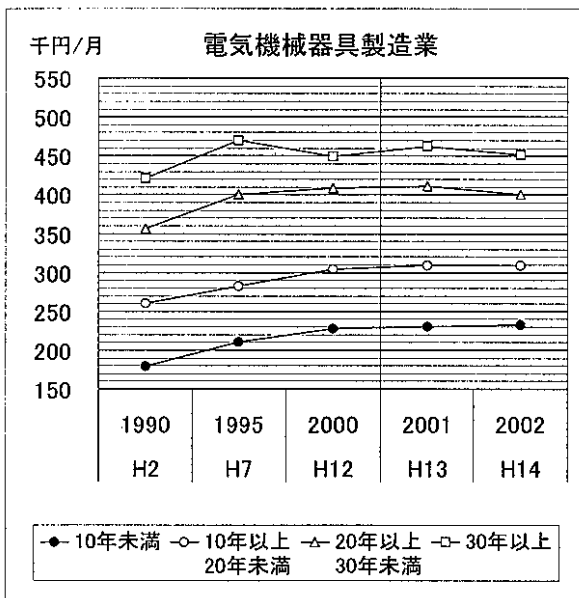
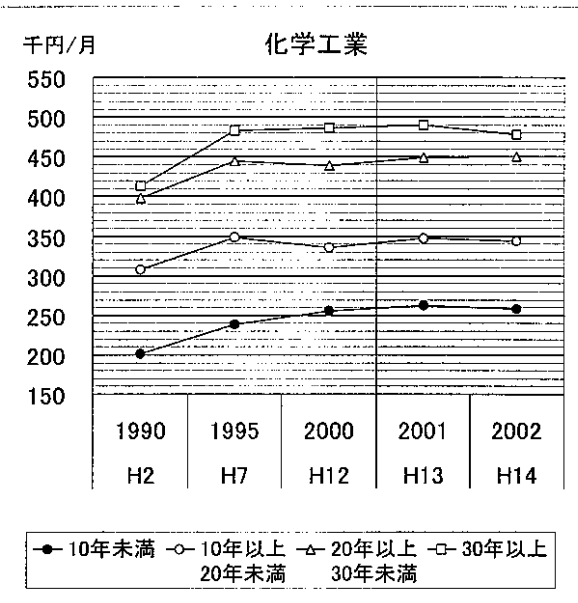
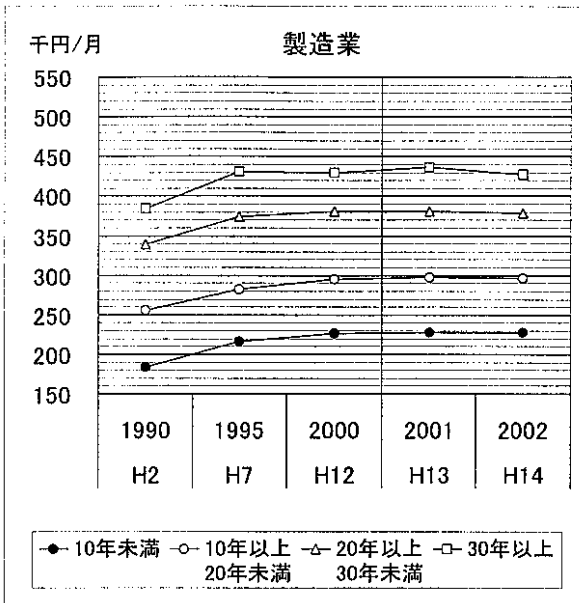
建設業の中分類での勤続年数別の所定内給与額の推移をみると、職別工事業では、勤続年数による格差は1995年から2000年にかけて一旦縮小したのち、2001年以降はやや拡大傾向にある。特に、勤続年数20年未満と20年以上との間の賃金差がやや拡大しているが、経年的にみればあまり変わっていない。

製造業では化学工業や電気機械器具製造業で、近年やや格差が縮まる傾向があるものの、全体としてはあまり変化がない。

図3-2-9 勤続年数別所定内給与額の推移（建設業、製造業の中分類※）

※管理職も含まれる





出典：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 1990年～2000年は5年毎、2000年以降は1年毎の推移とした。

注2) 勤続年数は、労働者がその企業に勤続した年数。

注3) 勤続年数別の所定内給与額は、勤続年数階級区分ごとの所定内給与額と労働者数の積の総和を、当該労働者総数で除することにより算出。

注4) 所定内給与額は、きまって支給する現金給与額と異なり超過労働給与額を含まない額であり、賞与その他特別給与額も含まれていない。

結論

- ① 建設業と製造業の生産労働者の年収格差は広がり、2003年では約85万円
 - ② 建設業の生産労働者の年収は40～44歳でピークとなり、18～19歳の2.0倍
製造業の生産労働者の年収は50～54歳でピークとなり、18～19歳の2.3倍
 - ③ 建設業の生産労働者の年収は40歳以降、勤労世帯の平均的な支出額を下回る
 - ④ 建設業の経験年数10年未満と30年以上との賃金格差は月額約10万円
製造業の経験年数10年未満と30年以上との賃金格差は月額約15万円
- 以上より、建設業の生産労働者の賃金水準は、製造業と比べてかなり低く、年齢による賃金上昇や経験年数に応じた賃金格差も少ないといえる。

3. 2. 2 若年層、中堅層の離職率の比較

(1) 年齢階層別入離職率の比較

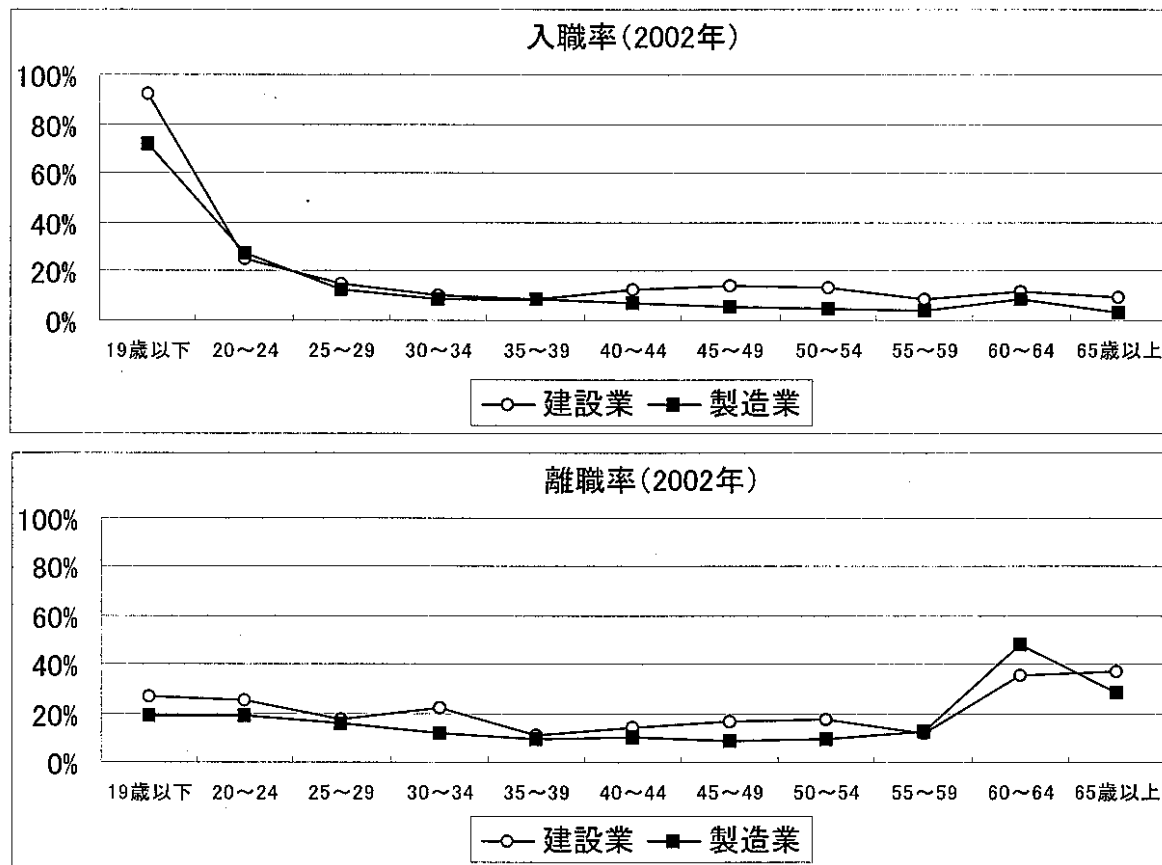
雇用動向調査（厚生労働省）の結果より、年齢階層別の入職率（年初の常用労働者数に対する年間入職者数の比率）及び離職率（年初の常用労働者数に対する年間離職者数の比率）を、建設業と製造業について比較する。

入職率についてみると、20～24歳を除く全ての年齢階層で建設業が製造業を上回っており、特に19歳以下と、45～49歳、50～54歳での差が大きい。

離職率についても同様に、ほぼ全ての年齢階層で建設業が製造業を上回っており、特に30～34歳、19歳以下、45～49歳での差が大きい。

この結果より、建設業では、特に若年層、中堅層における入職率が製造業よりも高く、その一方で、同じ世代における離職率も製造業と比べて高いといえる。

図 3-2-10 年齢階層別入離職率（建設業、製造業／2002年）



出典：雇用動向調査（厚生労働省）結果より作成

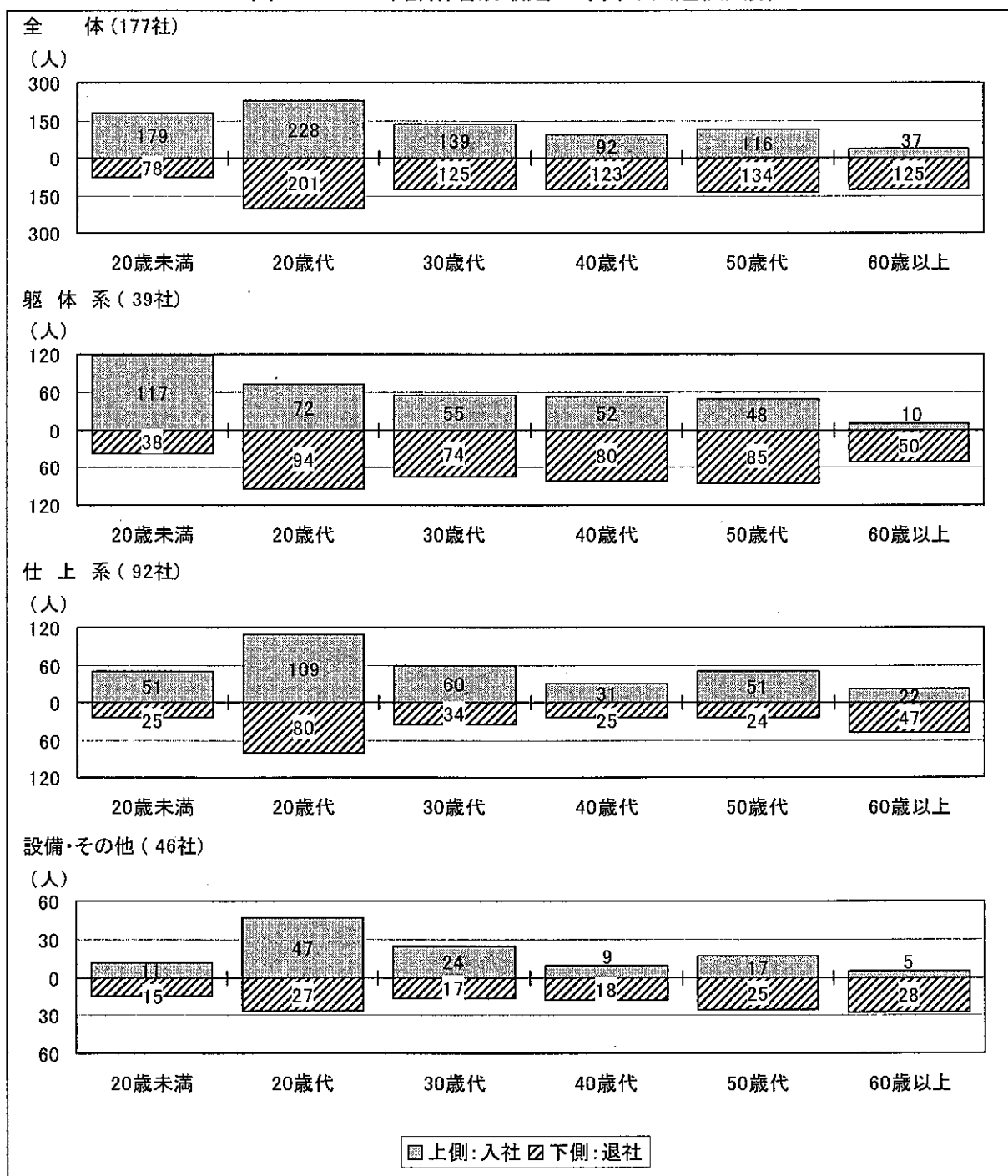
注1) 入離職率は、年間入離職者数をその年の初めの常用労働者数で除した値。

(2) アンケート調査から見た年齢階層別の入退社人数

今回のアンケート調査の結果より、最近1年間の入社人数を年齢階層別にみると、最も多い年齢階層は「20歳代」で228人、次いで「20歳未満」が179人、「30歳代」が139人となっている。一方、退社人数をみると、最も多い年齢階層は「20歳代」で201人、次いで「50歳代」が134人、「30歳代」と「60歳以上」が同数で125人となっている。

年齢階層として「20歳代」が、入社、退社ともに最も多いが、「30～50歳代」の退社も相当程度に多いといえる。

図 3-2-11 年齢階層別最近1年間の入退社人数



結論

- ① 建設業の入職率は19歳以下と40～54歳で製造業を大きく上回っている
 - ② 建設業の離職率は24歳以下、30～34歳、45～54歳で製造業を大きく上回っている
 - ③ アンケート回答企業では入社、退社ともに20歳代が最も多い
- 以上より、建設業では若年層、中堅層の離職率が製造業よりも高いといえる。

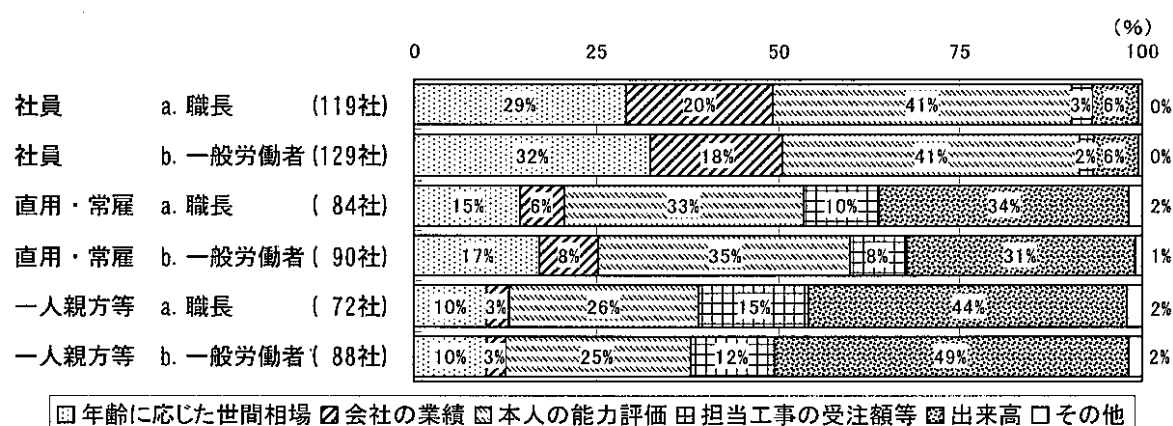
3. 3 賃金の決定要因

3. 3. 1 技能労働者の賃金の決定要因

今回のアンケート調査の結果より、技能労働者の賃金又は一人親方等に対する支払額を決定する要因についてみると、雇用形態別に異なることがわかる。社員では「本人の能力評価」が職長、一般労働者ともに41%と最も多く、次いで「年齢に応じた世間相場」が多い。直用・常雇では「本人の能力評価」と「出来高」がほぼ同じ割合が多い。一人親方等では「出来高」が5割弱と最も多く、次いで「本人の能力評価」が多い。

いずれの場合も職長と一般労働者の違いは大きくない。

図 3-3-1 技能労働者の賃金を決定する要因（複数回答）



注) 1社で複数選択した場合は最も大きいとした要因を取り上げ、それがない場合は複数のまま按分した。

結論

- ① 技能労働者の賃金の決定要因は、雇用形態によって異なる
- ② 社員の賃金は、本人の能力や世間相場で決定される場合が多い
- ③ 直用・常雇の賃金は、本人の能力や出来高で決定される場合が多い
- ④ 一人親方等の賃金は、出来高で決定される場合が多い

3. 3. 2 職位・資格の有無による賃金格差

(1) 職長手当の有無と金額

今回のアンケート調査により、職長及び上級職長に対する給与以外の手当のある会社とその金額を調べた。

a. 職長に対する給与以外の手当

職長に対する給与以外の手当のある会社の比率は、全体で 27% であり、月額平均は 23,970 円である。職種分類別にみると、軀体系が 31% と比較的高く、仕上系が 27%、設備・その他が 24% となっている。(なお、個々の職種ごとに回答数に大きな違いがあることに留意。)

月額平均を職種分類別にみると、軀体系が 31,902 円、仕上系が 23,375 円、設備・その他が 16,435 円で、金額に差異が見られる。

表 3-3-1 職長に対する給与以外の手当のある会社とその金額

	手当のある会社	月額平均(円)
軀体系 (39社)	12社 (31%)	31,902
仕上系 (92社)	25社 (27%)	23,375
設備・その他 (46社)	11社 (24%)	16,435
全体 (177社)	48社 (27%)	23,970

注) 日額で回答された金額は、屋外労働者職種別賃金調査による職長の平均実労働日数 21.5 日 (2003 年度) を用いて月額換算した。

b. 上級職長に対する給与以外の手当

上級職長に対する給与以外の手当のある会社の比率は、全体で 7% であり、月額平均は 26,833 円である。職種分類別にみると、軀体系が 8%、仕上系が 8%、設備・その他が 4% となっている。

月額平均を職種分類別にみると、軀体系が 32,500 円、仕上系が 25,786 円、設備・その他が 22,000 円となっている。

表 3-3-2 上級職長に対する給与以外の手当のある会社とその金額

	手当のある会社	月額平均(円)
軀体系 (39社)	3社 (8%)	32,500
仕上系 (92社)	7社 (8%)	25,786
設備・その他 (46社)	2社 (4%)	22,000
全体 (177社)	12社 (7%)	26,833

注) 日額で回答された金額は、屋外労働者職種別賃金調査による職長の平均実労働日数 21.5 日 (2003 年度) を用いて月額換算した。

(2) 職位のランク分け

今回のアンケート調査により、技能労働者の管理職をランク分けしている会社とその給与格差を調べた。

技能労働者の管理職を2ランクに区別している会社は、全体の7%で、3ランクに区別している会社は、全体の6%となっている。職種分類別にみると、2ランクに区別している会社が多いのは躯体系(13%)、3ランクに区別している会社が多いのは設備・その他(13%)である。

ランク間の給与月額の間格差は、全体として、第1ランクと第2ランク間が38,578円、第2ランクと第3ランク間が67,096円となっている。

表 3-3-3 技能労働者の管理職をランク分けしている会社

	2ランク	3ランク
躯体系 (39社)	5社 (13%)	0社 (0%)
仕上系 (92社)	4社 (4%)	4社 (4%)
設備・その他 (46社)	3社 (7%)	6社 (13%)
全体 (177社)	12社 (7%)	10社 (6%)

表 3-3-4 第1ランクと第2ランク間の給与月額の間格差

	格差の平均(円)
躯体系 (4社)	39,000
仕上系 (7社)	39,557
設備・その他 (8社)	37,511
全体 (19社)	38,578

表 3-3-5 第2ランクと第3ランク間の給与月額の平均格差

	格差の平均(円)
躯体系 (0社)	-
仕上系 (4社)	88,875
設備・その他 (5社)	49,672
全体 (9社)	67,096

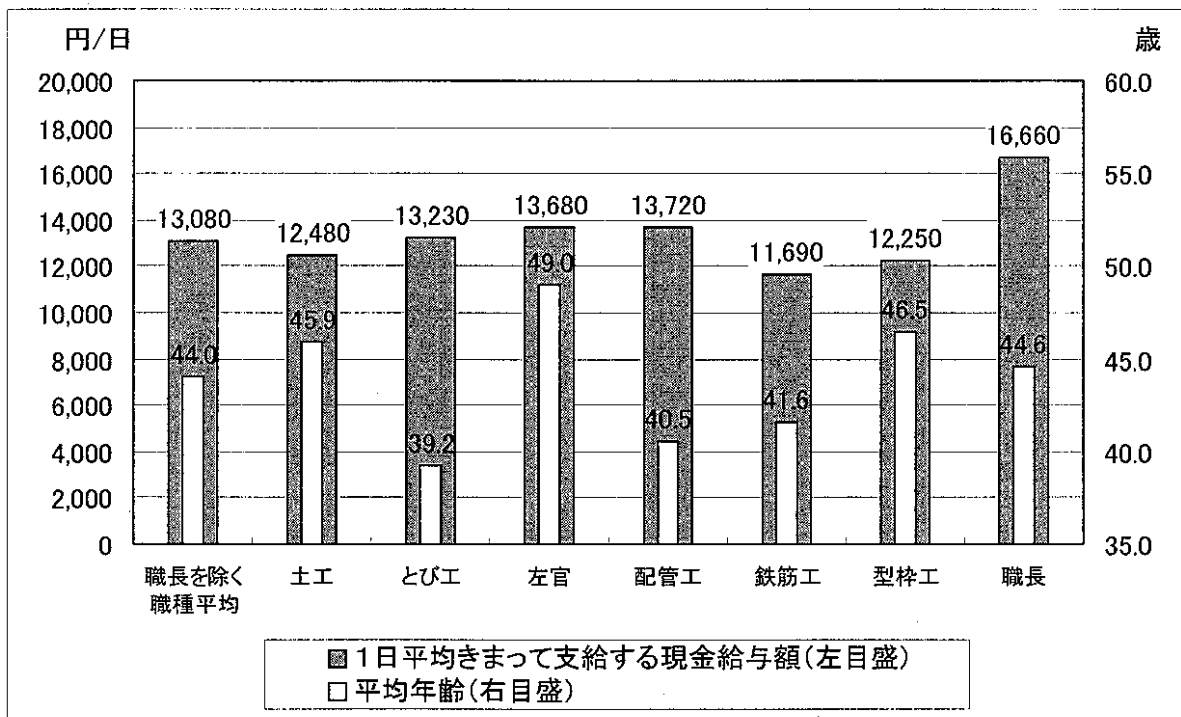
(3) 職位による賃金格差

屋外労働者職種別賃金調査（厚生労働省）により、建設業の職長及び職種別一般労働者の賃金を調べた。（なお、この統計調査では、職長は職種別に分かれておらず、一つの職種区分として取り扱っている。）

a. 現金給与額の格差

職長と全労働者の1日平均きまって支給する現金給与額を比較すると、2003年において、職長以外の調査職種全体平均は1日13,080円であるのに対し、職長は16,660円であり、3,580円、1.27倍の格差がある。

図3-3-2 建設業の職種別1日平均きまって支給する現金給与額（2003年）



出典：屋外労働者職種別賃金調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 各職種には職長は含まれない。

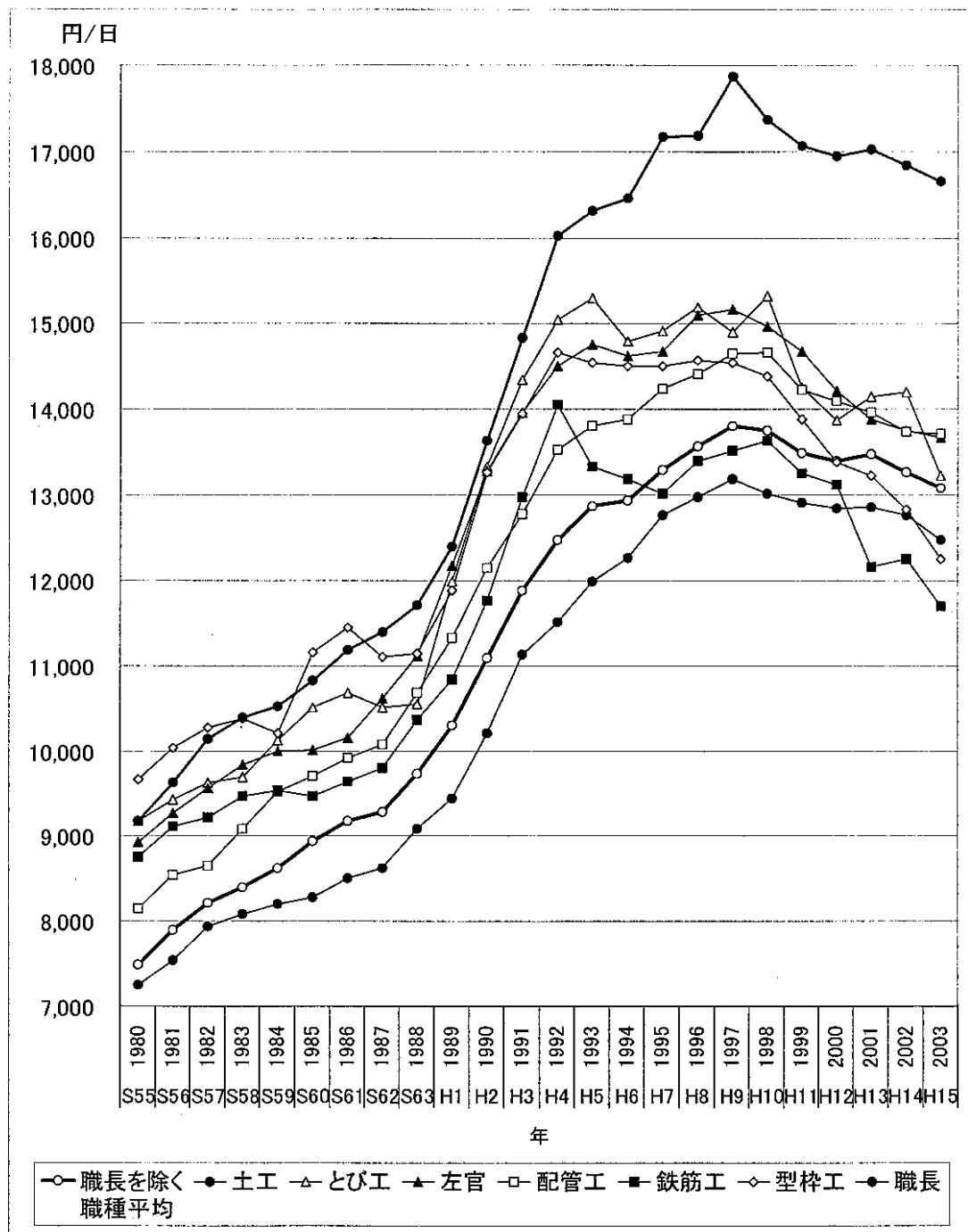
注2) きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

b. 格差の推移

職長と職種別労働者の1日平均きまって支給する現金給与額について、1980年からの推移をみると、調査職種全体では1980年以降1997年まで増加を続け、以後2003年まで微減傾向にある。職長の経年推移は概ね調査職種全体と同じ傾向にあり、職長以外の調査職種全体平均との金額比は、1980年以降一貫して1.2~1.3倍とほとんど変わっていない。

このことから、相対的に賃金の高い職長に特に近年の請負金額の削減のしわ寄せが強くかかっているという懸念は、この統計からはみられないが、一方、後述（3.4.2）するように職長の業務が増えているとすれば、それに見合った格差の拡がりもみられないことになる。

図 3-3-3 職種別 1 日平均きまって支給する現金給与額の推移 (1980 年~2003 年)



出典：屋外労働者職種別賃金調査（厚生労働省）結果より作成

注1) 各職種には職長は含まれない。

注2) きまって支給する現金給与額には超過労働給与額が含まれる。

(4) 資格手当の有無と金額

今回のアンケート調査により、資格に対する給与以外の手当のある会社とその金額を調べた。

a. 基幹技能者に対する給与以外の手当

基幹技能者に対する給与以外の手当のある会社の比率は、全体で 9% であり、月額平均は 13,934 円である。職種分類別にみると、躯体系が 8%、仕上系が 8%、設備・その他が 13% となっている。

月額平均を職種分類別にみると、躯体系が 18,733 円と高く、仕上系が 13,979 円、設備・その他が 11,000 円となっている。

表 3-3-6 基幹技能者に対する給与以外の手当のある会社とその金額

	手当のある会社	月額平均(円)
躯体系 (39社)	3社 (8%)	18,733
仕上系 (92社)	7社 (8%)	13,979
設備・その他 (46社)	6社 (13%)	11,000
全体 (177社)	16社 (9%)	13,934

注) 日額で回答された金額は、屋外労働者職種別賃金調査による職長の平均実労働日数 21.5 日 (2003 年度) を用いて月額換算した。

b. 技能士に対する給与以外の手当

技能士に対する給与以外の手当のある会社の比率は、全体で 18% であり、月額平均は 11,923 円である。職種分類別にみると、躯体系が 18%、仕上系が 13%、設備・その他が 28% となっている。

月額平均を職種分類別にみると、仕上系が 19,875 円と特に高く、躯体系が 9,718 円、設備・その他が 6,583 円となっている。

表 3-3-7 技能士に対する給与以外の手当のある会社とその金額

	手当のある会社	月額平均(円)
躯体系 (39社)	7社 (18%)	9,718
仕上系 (92社)	12社 (13%)	19,875
設備・その他 (46社)	13社 (28%)	6,583
全体 (177社)	32社 (18%)	11,923

注) 日額で回答された金額は、屋外労働者職種別賃金調査による職長の平均実労働日数 21.5 日 (2003 年度) を用いて月額換算した。

(参考)

アンケート調査回答におけるその他の資格手当・技能手当（月額）の例

分類	具体名	回答数	平均金額(円)	
施工管理技士	1、2級建築施工管理技士	1	4,000	
	2級施工管理技士	4	5,625	
	土木施工管理技士	2	6,625	
	1級施工管理技士	3	8,333	
	施工管理技士	2	8,750	
	2級造園施工管理技士	1	10,000	
	造園施工管理技士	1	10,000	
	電気施工管理技士	2	12,000	
	1、2級土木施工管理技士	1	13,000	
技能士	1級技能士	1	1,500	
	フラワー装飾技能士2級	1	2,500	
	2級技能士	3	3,667	
	技能士造園1級	1	5,000	
	圧送技能士2級	1	10,000	
運転	フォークリフト運転	1	2,000	
	運転手当	1	3,000	
	運転手当 普通	1	10,000	
	運転手当 大型	1	15,000	
その他	超音波	1	1,000	
	2級技能検定	1	1,667	
	高所作業者	1	2,000	
	酸欠作業主任者	1	2,000	
	1級技能検定	1	2,500	
	手動ガス圧接	1	2,500	
	火薬銃所持許可	1	4,000	
	排水設備工事責任技術者	1	4,000	
	2級土木(機械)	1	5,000	
	CW施工1級	1	5,000	
	一種、二種電気工事士	1	5,000	
	建築士	1	5,000	
	役付手当	1	5,000	
	1級配管技士、又は給水装置工事 配管技術者	1	6,000	
	資格手当	3	8,167	
	1級土木(機械)	1	10,000	
	4種技量資格者	1	10,000	
	技能手当	2	18,750	
	レール手当	1	25,000	
	職務手当	1	25,000	
	溶接手当	1	25,000	
	月額全体		52	7,825

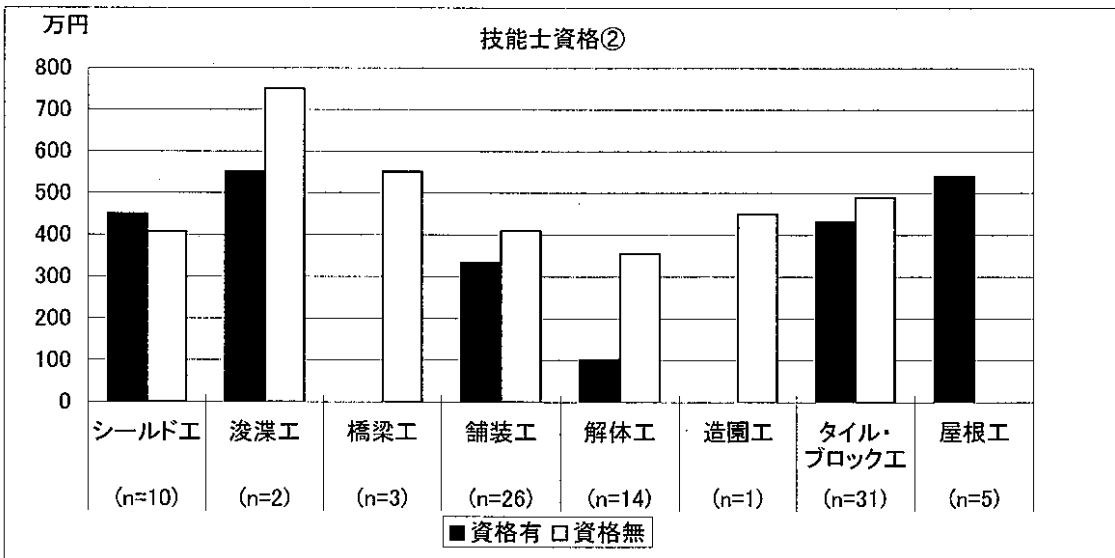
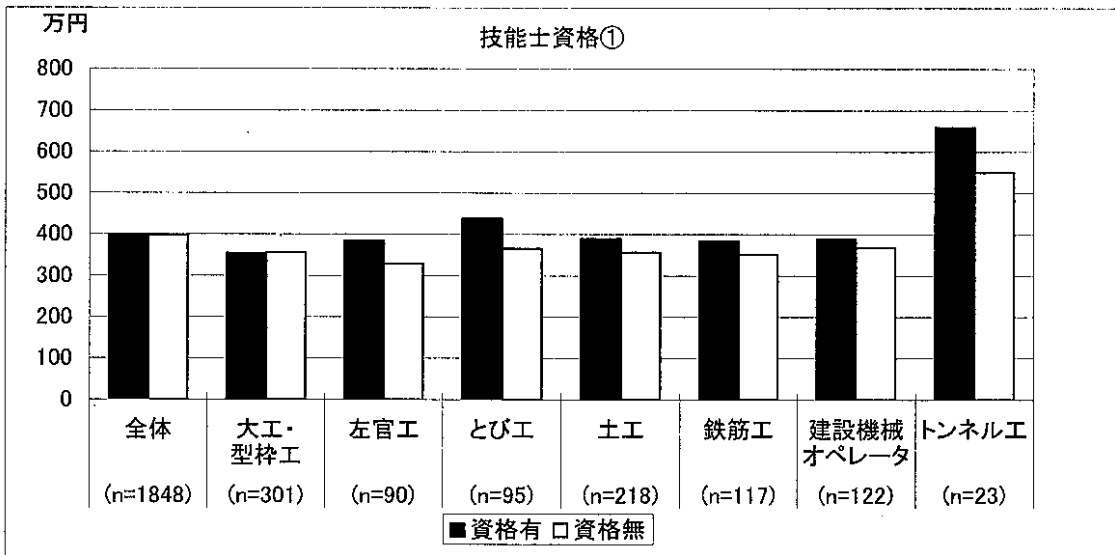
(5) 資格の有無による賃金格差

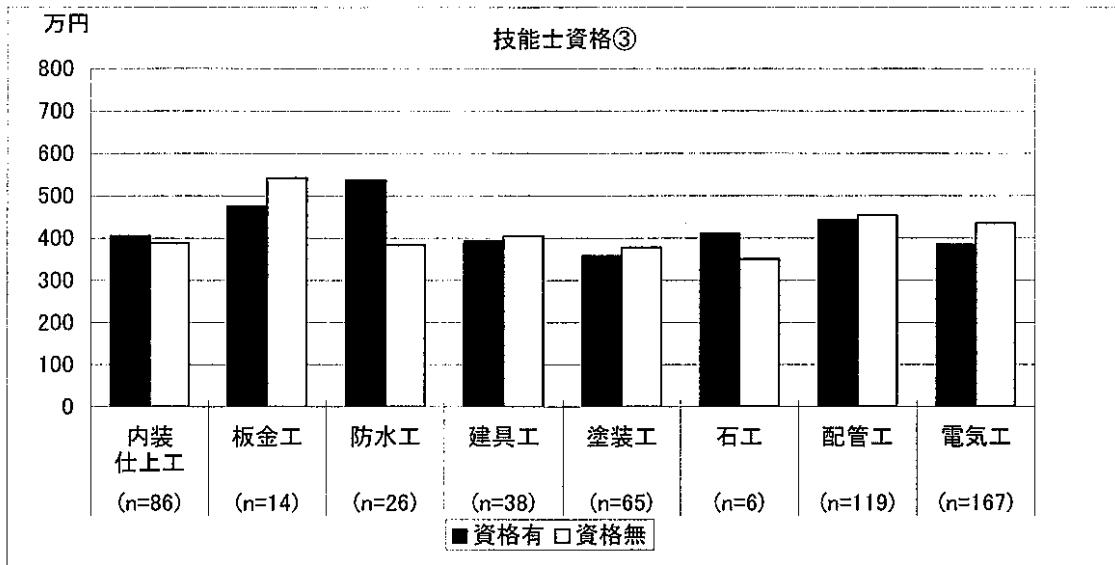
建設技能労働者の就労状況等に関する調査（(財)建設業振興基金、平成14年度、調査時期は平成14年11月～平成15年2月）により、資格の有無による年収（税金・保険料等を含めた総収入額）の違いを調べた。

a 技能士資格

技能士資格の有無による年収の違いをみると、全体として有資格者 399.1 万円、無資格者 396.8 万円であり、格差 2.3 万円 (0.6%) となっている。有効サンプル数 50 以上の職種についてみると、とび工 (72.6 万円)、左官工 (55.1 万円)、土工 (33.2 万円) などで有資格者と無資格者の差が大きい。一方、電気工、塗装工、配管工などでは差が逆転している。

図 3-3-4 技能士資格の有無別年収



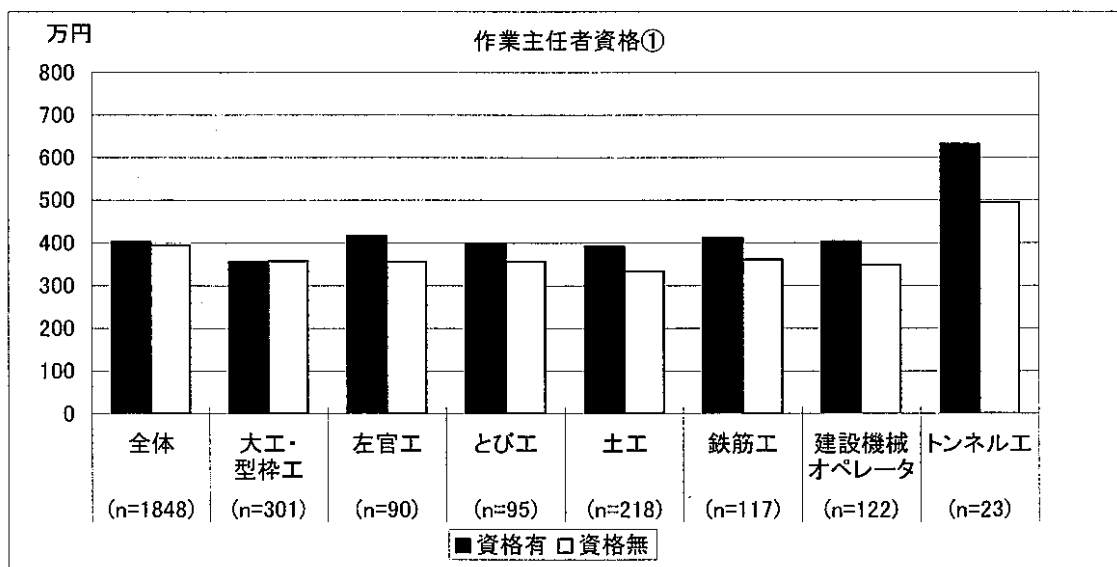


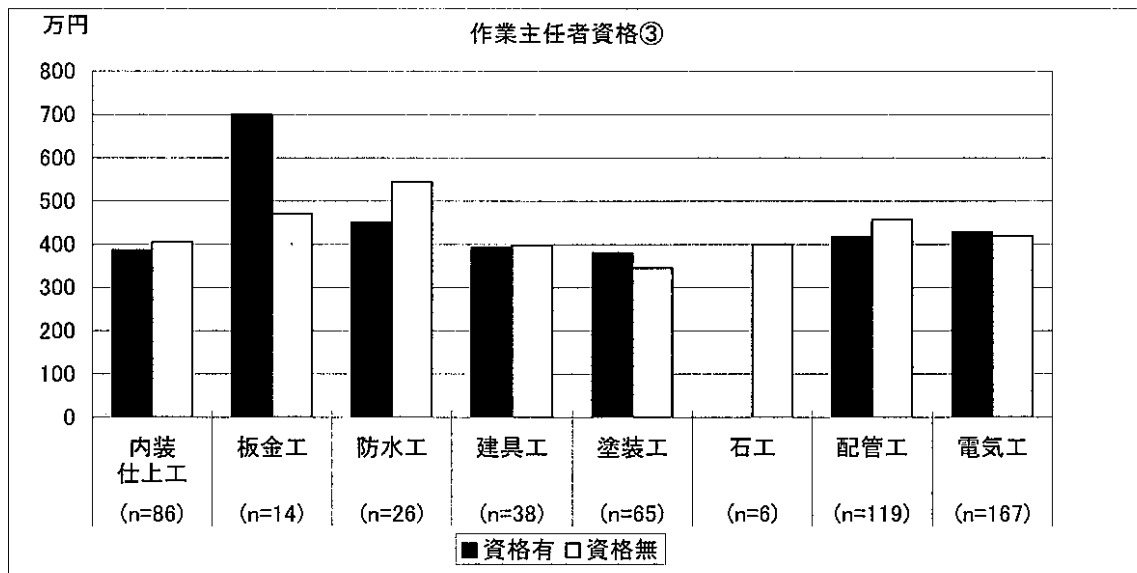
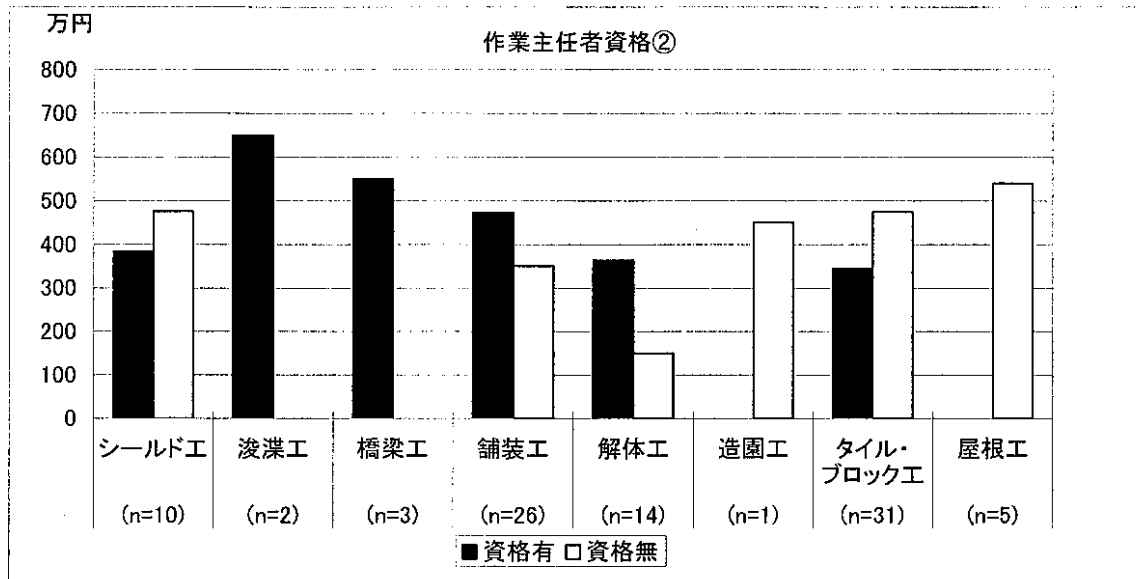
出典：建設技能労働者の就労状況等に関する調査（建設業振興基金、平成14年度）結果より作成
 注1) 金額回答区分のうち200万円未満は100万円、1,000万円以上は1,000万円、その他の区分は中間値を年収金額として平均値を算出。

b. 作業主任者資格

作業主任者資格の有無による年収の違いをみると、有資格者402.6万円、無資格者394.2万円であり、格差8.4万円(2.1%)となっている。有効サンプル数50以上の職種についてみると、左官工(60.9万円)、土工(58.7万円)、建設機械オペレーター(55.2万円)などで有資格者と無資格者の差が大きい。一方、配管工、内装仕上工などでは差が逆転している。

図3-3-5 作業主任者資格の有無別年収





出典：建設技能労働者の就労状況等に関する調査（建設業振興基金、平成 14 年度）結果より作成
 注1) 金額回答区分のうち 200 万円未満は 100 万円、1,000 万円以上は 1,000 万円、その他の区分は中間値を年収金額として平均値を算出。

結論

- ①-1 職長に対する手当のある会社は 27% で平均月額は約 24,000 円
- 2 上級職長に対する手当のある会社は 7% で平均月額は約 27,000 円
- 3 基幹技能者に対する手当のある会社は 9% で平均月額は約 14,000 円
- 4 技能士に対する手当のある会社は 18% で平均月額は約 12,000 円

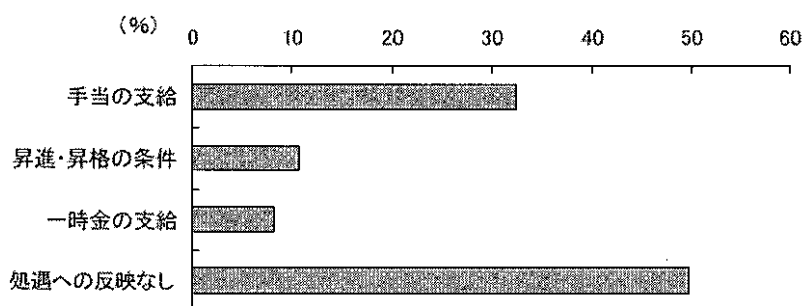
② 技能労働者の管理職を 2 以上にランク分けしている会社は 12%

- ③-1 職長と一般労働者との賃金格差は約 27%
- 2 技能士資格の有無による賃金格差は約 0.6%
- 3 作業主任者資格の有無による賃金格差は約 2.1%

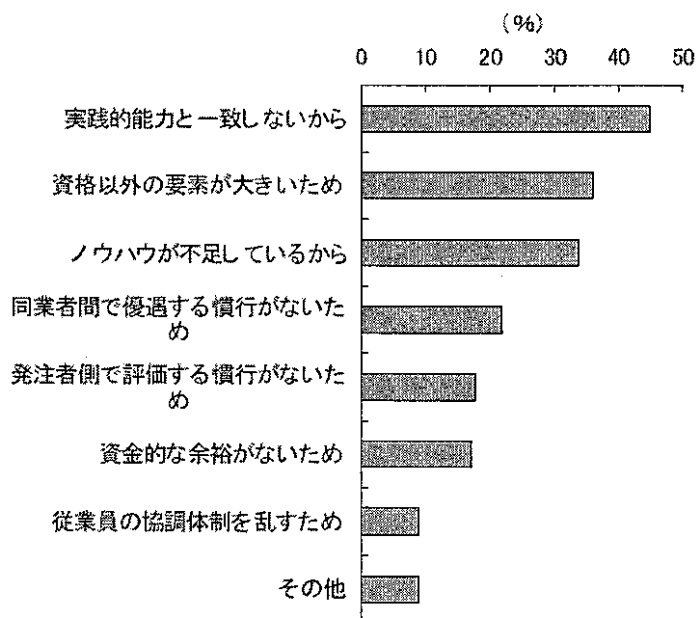
以上より、職位に応じた一定の賃金格差はあるが、資格の有無による賃金格差は少ないといえる。

(参考) 製造業における中小企業での公的資格の取扱い

「中小企業の「ものづくり力」強化に向けた展望と課題」(平成12年6月、中小企業基盤技術研究会)によれば、製造業における中小企業での技術士・技能士など公的資格の取扱いについて、「資格の種類・等級に応じた手当を支給している」会社は約1/3、「昇進昇格の条件」とする会社は約1割にとどまる一方で、「処遇等に反映させていない」会社が半数を占めている。また公的資格を処遇に反映していない理由としては、「実践的業務能力とは一致しないから」、「資格以外の要素の比重が大きいため」などの指摘が多い。



(中小企業総合事業団調べ 平成11年)



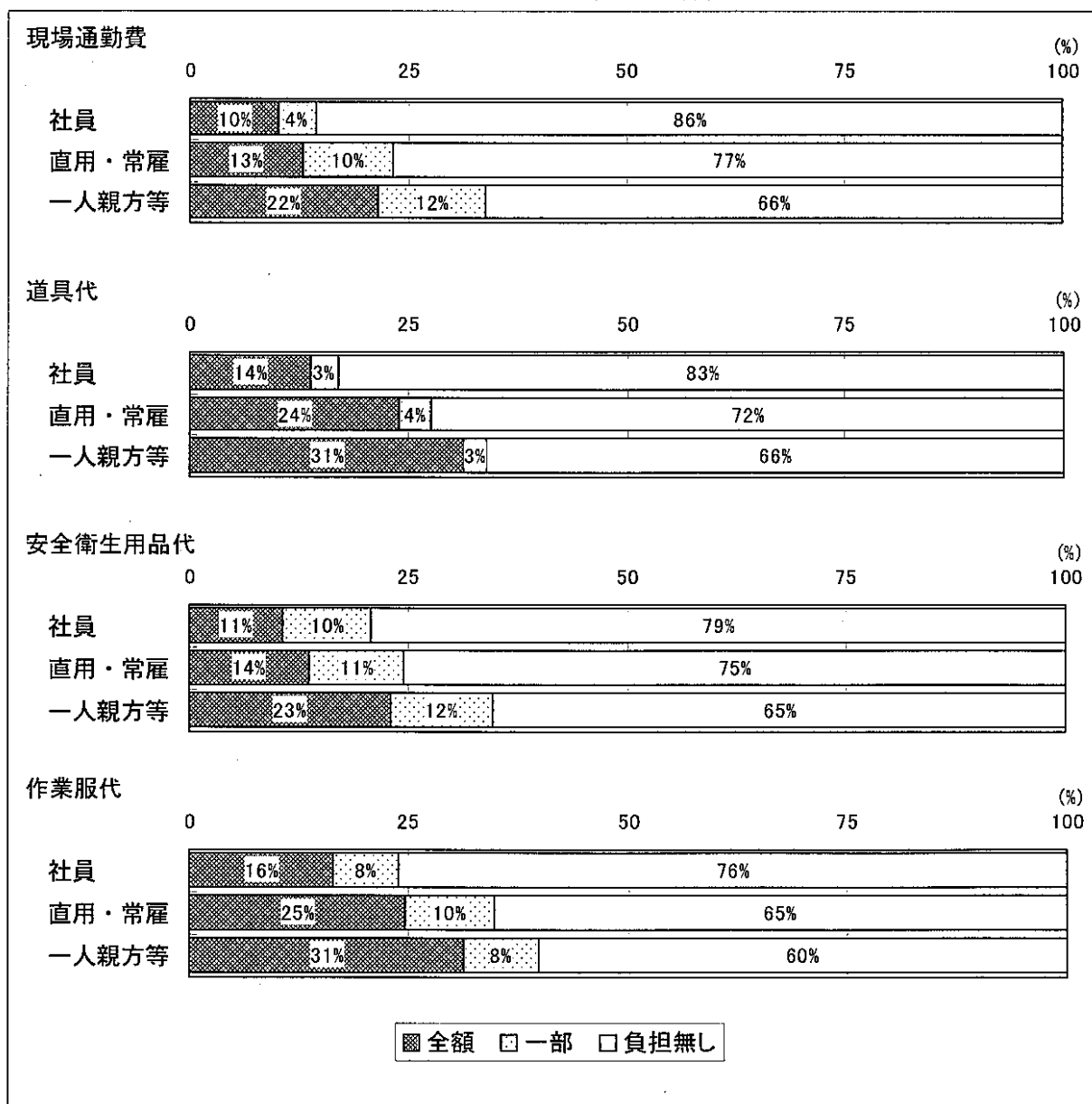
(中小企業総合事業団調べ 平成11年)

3. 4 技能者の業務・経費負担の増大

3. 4. 1 通勤交通費等の経費の本人負担

今回のアンケート調査の結果より、現場通勤費、道具代等の経費の一部又は全部を労働者の本人負担としている会社がどの程度あるのかをみると、労働者の雇用区分によっても異なるが、現場通勤費 14%~34%、道具代 17%~34%、安全衛生用品代 21%~35%、作業服代 24%~39%となり、経費が本人負担となるケースが少なくないことがわかる。

図 3-4-1 経費を労働者の本人負担としている会社の割合
(職長を除く一般労働者の場合)



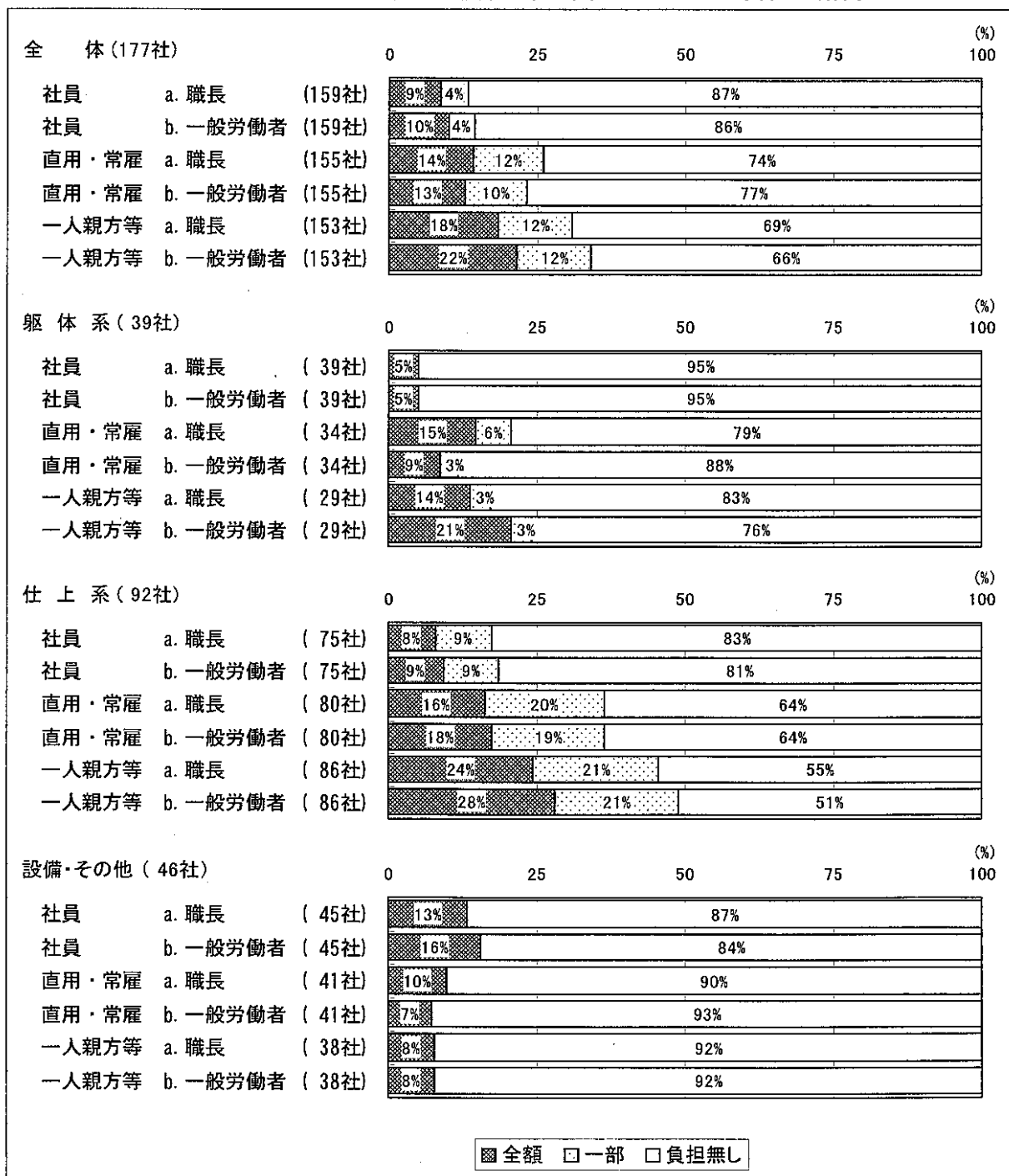
各経費について職長の本人負担も含めて、職種分類別にみると、次のとおりである。

a. 現場通勤費

現場通勤費を全額本人負担としている会社は、社員で約10%、直用・常雇で約14%、一人親方等で約20%となっている。これに一部本人負担としている会社を加えると、社員で約14%、直用・常雇で約24%、一人親方等で約33%となる。

職種分類別にみると、仕上げ系で現場通勤費を本人負担としている会社が多く、全額と一部を合わせて直用・常雇で36%、一人親方等で約47%となっている。また、躯体系の会社を除いて、職長と一般労働者の負担の違いはそれほど大きくない。

図 3-4-2 現場通勤費を労働者の本人負担としている会社の割合

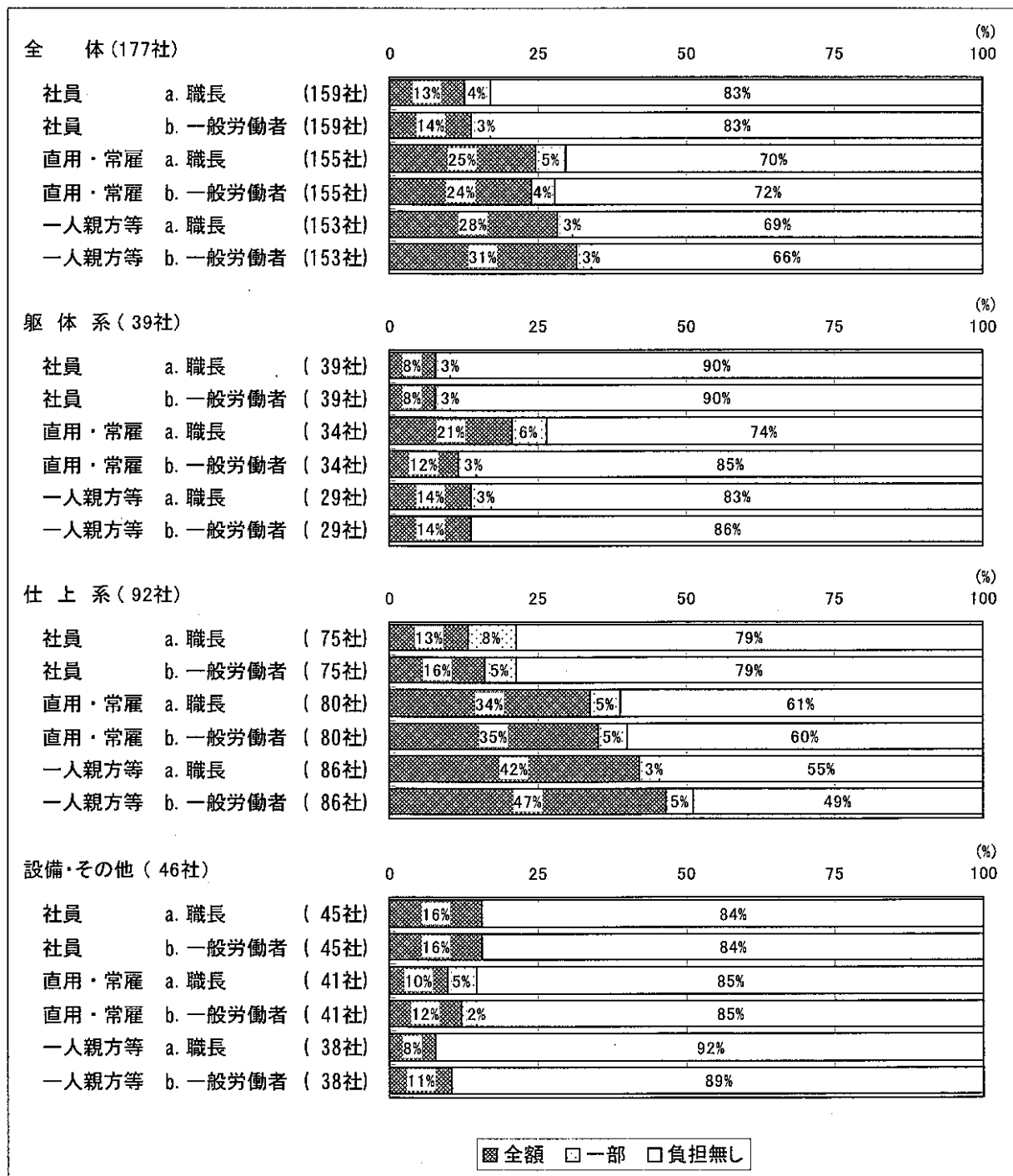


b. 道具代

道具代を全額本人負担としている会社は、社員で約 13%、直用・常雇で約 24%、一人親方等で約 30%となっている。これに一部本人負担としている会社を加えると、社員で 17%、直用・常雇で約 29%、一人親方等で約 33%となる。

職種分類別にみると、仕上げ系で道具代を本人負担としている会社が多く、全額負担だけでも直用・常雇で約 35%、一人親方等で約 45%となっている。また、駆体系の会社を除いて、職長と一般労働者の負担の違いはそれほど大きくない。

図 3-4-3 道具代を労働者の本人負担としている会社の割合

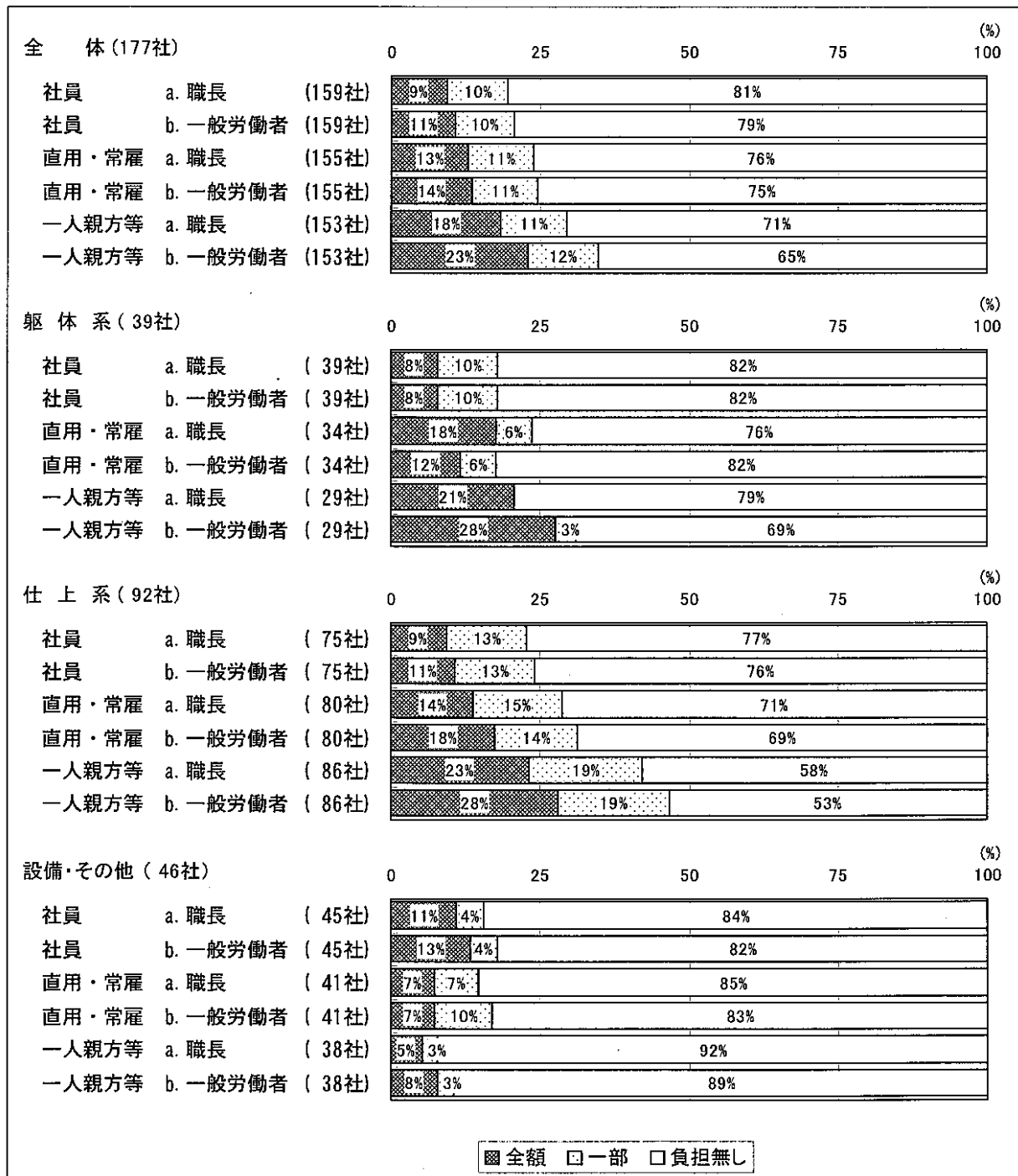


c. 安全衛生用品代

安全衛生用品代を全額本人負担としている会社は、社員で約10%、直用・常雇で約13%、一人親方等で約20%となっている。これに一部本人負担としている会社を加えると、社員で約20%、直用・常雇で約24%、一人親方等で約32%となる。

職種分類別にみると、仕上げ系で安全衛生用品代を本人負担としている会社が若干多く、特に一人親方等では、全額と一部を合わせて約45%となっている。また、軀体系の会社を除いて、職長と一般労働者の負担の違いはそれほど大きくない。

図3-4-4 安全衛生用品代を労働者の本人負担としている会社の割合

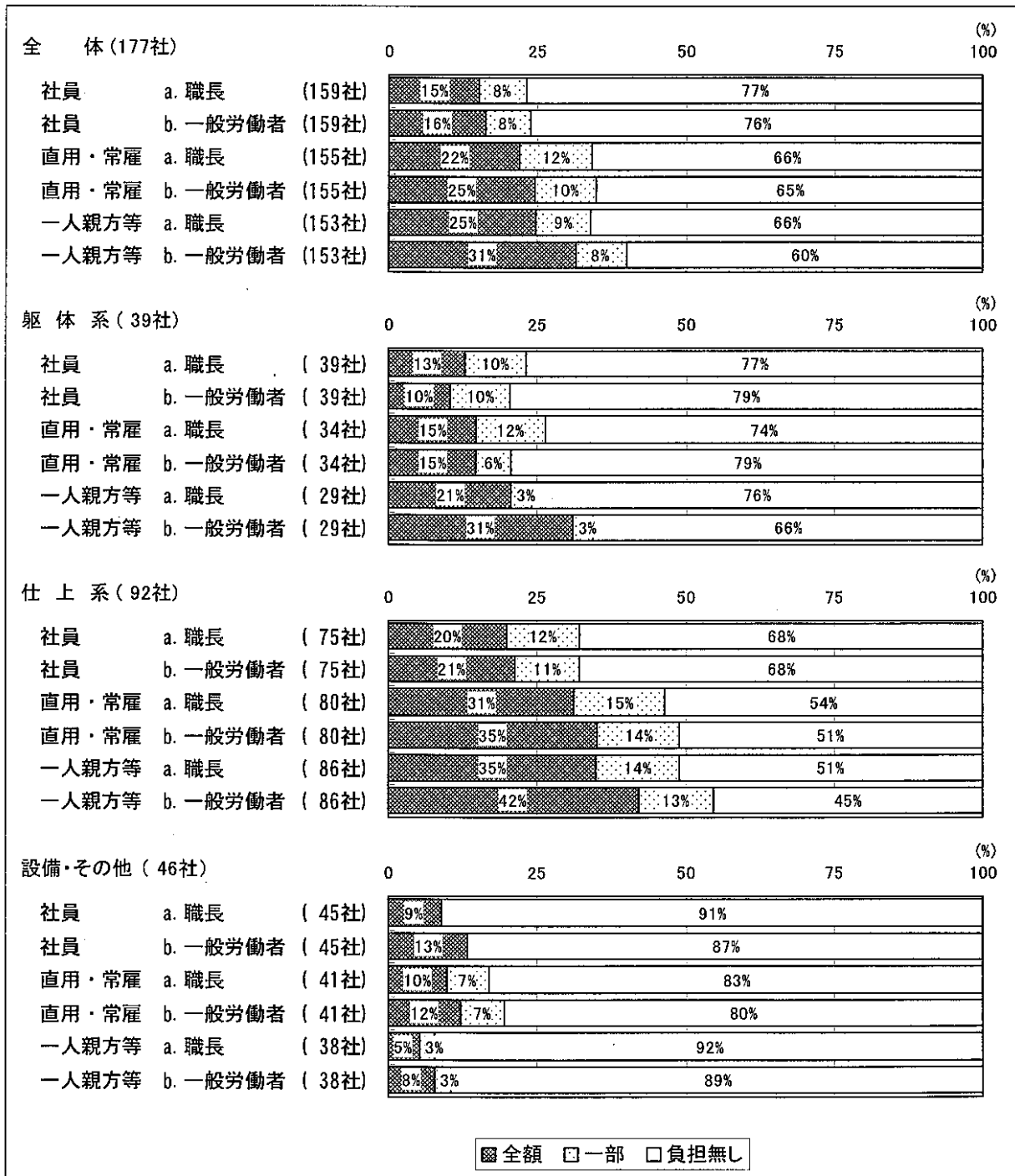


d. 作業服代

作業服代を全額本人負担としている会社は、社員で約16%、直用・常雇で約23%、一人親方等で約28%となっている。これに一部本人負担としている会社を加えると、社員で約24%、直用・常雇で約35%、一人親方等で約37%となる。

職種分類別にみると、仕上げ系で作業服代を本人負担としている会社が多く、全額と一部を合わせて、社員で約32%、直用・常雇及び一人親方等では約5割となっている。また、躯体系の会社を除いて、職長と一般労働者の負担の違いはそれほど大きくない。

図 3-4-5 作業服代を労働者の本人負担としている会社の割合



結論

- ① 現場通勤費の一部又は全部を本人負担としている会社は 14%～34%
- ② 道具代の一部又は全部を本人負担としている会社は 17%～34%
- ③ 安全衛生用品代の一部又は全部を本人負担としている会社は 21%～35%
- ④ 作業服代の一部又は全部を本人負担としている会社は 24%～39%
- ⑤ 職長と一般労働者の負担の違いは、全体としてそれほど大きくない

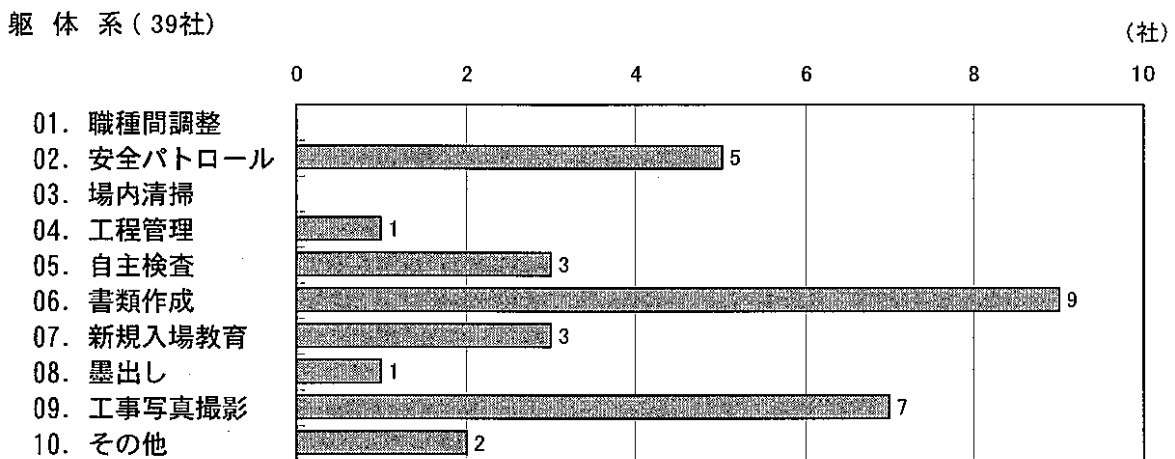
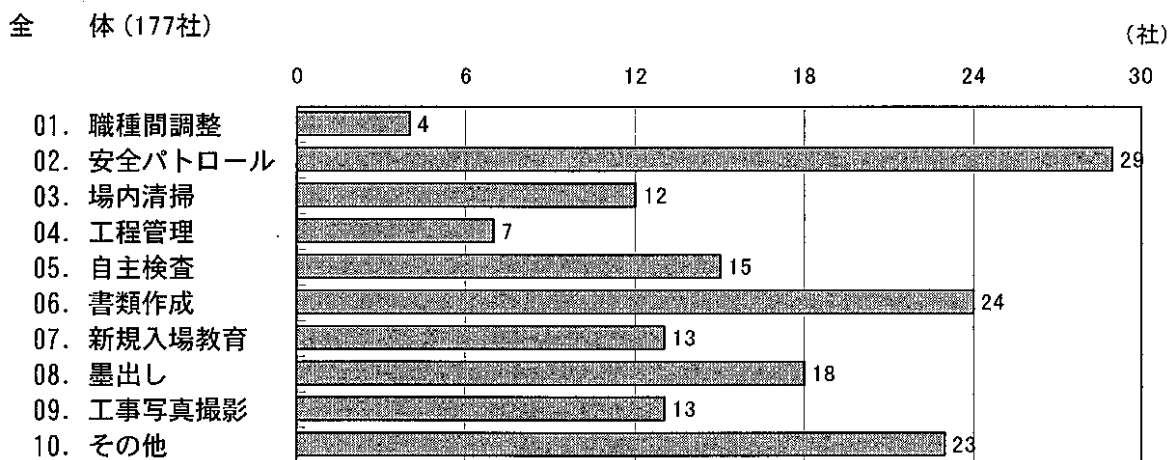
以上より、労働者の雇用区分によっても異なるが、概ね 2 割から 3 割の会社が経費の一部又は全部を本人負担としている。

3. 4. 2 職長の管理調整業務

今回のアンケート調査の結果より、従来は元請が行っていた業務で、最近は職長に任せられるようになってきた管理調整業務をみると、全体として多いものは「安全パトロール」(29社)、「書類作成」(24社)、「墨出し」(18社)等となっている。

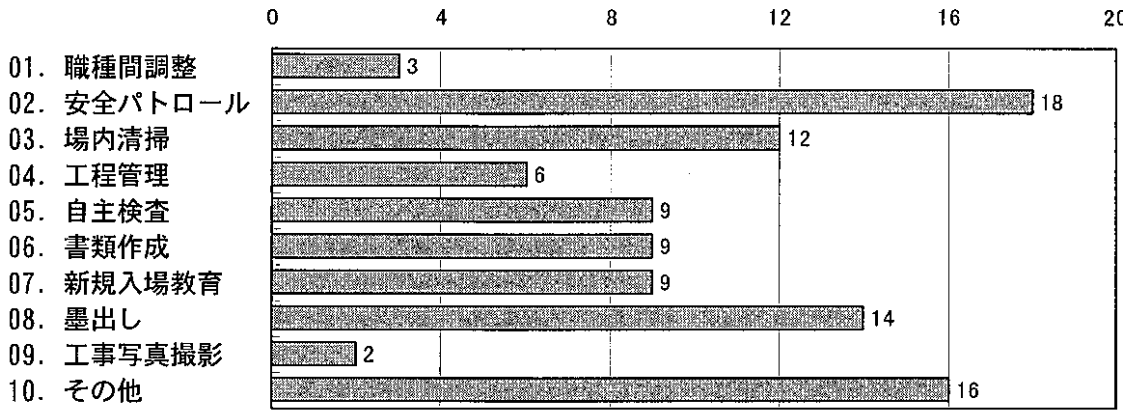
職種分類別にみると、躯体系は「書類作成」(9社)、「工事写真撮影」(7社)、「安全パトロール」(5社)等が多い。仕上系では「安全パトロール」(18社)、「墨出し」(14社)、「場内清掃」(12社)等が多い。設備・その他では「安全パトロール」(6社)、「書類作成」(6社)、「工事写真撮影」(4社)等が多い。

図3-4-6 職長に任せられるようになってきた管理調整業務の内容（複数回答）



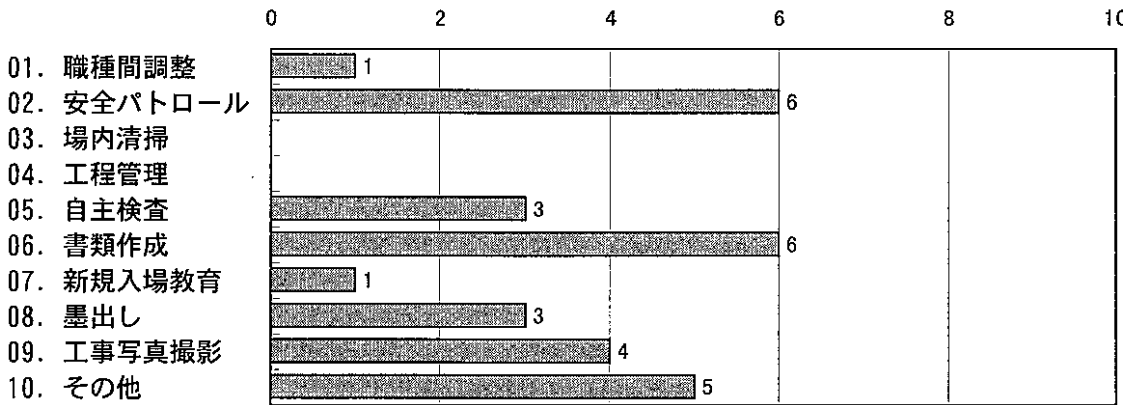
仕上系(92社)

(社)



設備・その他(46社)

(社)



結論

従来は元請が行っていた業務で、最近では職長の業務として多く挙げられたのは、

- ① 安全パトロール
- ② 書類作成
- ③ 墨出し 等

職長の管理調整業務は増大しているといえる。

3. 4. 3 職長の管理調整業務費用の負担

今回のアンケート調査の結果より、近年増大している職長の管理調整業務の費用を元請から経費として認めてもらっている会社の比率は、全体では177社中15社(8%)となっている。職種分類別では、軀体系が5社(13%)、仕上系が5社(5%)、設備・その他が5社(11%)となっている。

職長の管理調整業務経費を元請に認めてもらっている場合の取扱い方法は、「職長経費として別枠でもらっている」、「契約単価の割増で考慮してもらっている」、「職長の業務範囲を定め、職長がそれを超えて働いた分について人件費として別途精算してもらっている」「その他」といった回答の選択肢に散らばっている。

表3-4-1 職長の管理調整業務費用を認めてもらっている会社とその取扱い方法

	認めてもらっている会社	認めてもらっている場合の取扱い方法				
		契約単価の割増	職長経費として別枠支払い	業務範囲の超過分を別途精算	その他	無回答
軀体系 (39社)	5社 (13%)	0社	3社	1社	1社	0社
仕上系 (92社)	5社 (5%)	1社	0社	2社	1社	1社
設備・その他 (46社)	5社 (11%)	3社	2社	0社	0社	0社
全体 (177社)	15社 (8%)	4社	5社	3社	2社	1社

一方、職長の管理調整業務の費用についての考え方について聞いたところ、全体では「職長経費として別枠で支払われるべきだ」が最も多く41%、次いで「契約時に職長の業務範囲を定め、それを超えて働いた職長の人件費は別途精算すべきだ」が31%、「契約単価の割増として認めるべきだ」は23%、「その他」が5%となっている。

軀体系、仕上系では「職長経費として別枠で支払われるべきだ」が多いが、設備・その他では、「契約単価の割増として認めるべきだ」が「職長経費として別枠で支払われるべきだ」と同率となっている。

表3-4-2 職長の管理調整業務の費用についての考え方

	契約単価の割増として認めるべきだ	職長経費として別枠で支払われるべきだ	業務範囲の超過分を別途精算すべきだ	その他	無回答
軀体系 (39社)	4社 (14%)	14社 (50%)	9社 (32%)	1社 (4%)	11社
仕上系 (92社)	17社 (22%)	33社 (42%)	25社 (32%)	4社 (5%)	13社
設備・その他 (46社)	12社 (33%)	12社 (33%)	10社 (28%)	2社 (6%)	10社
全体 (177社)	33社 (23%)	59社 (41%)	44社 (31%)	7社 (5%)	34社

結論

- ① 職長の管理調整業務の費用を経費として認めてもらっている会社は8%
- ② 職長の管理調整業務の費用は別枠で支払われるべきだとの考えが多い

3. 5 その他

3. 5. 1 適正な下請取引が行われているか

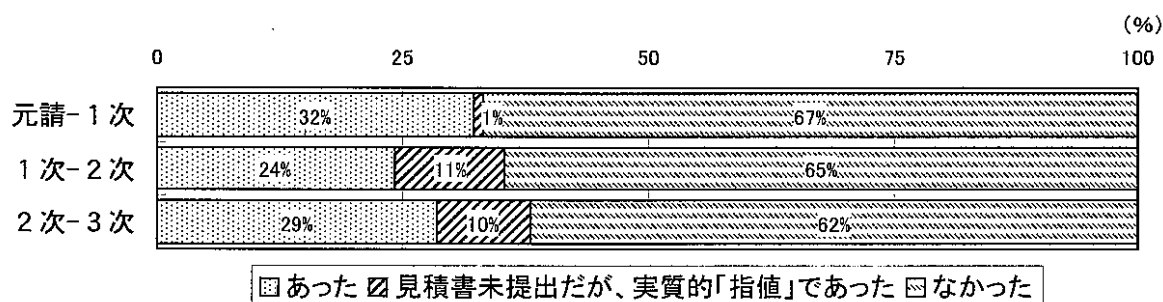
専門工事業下請取引実態調査（国土交通省）により、技能労働者の賃金に関係すると思われる「指値」及び追加工事代金の受取状況を調べた。

(1) 「指値」の状況

指値について、「あった」（見積書は未提出だが、実質的「指値」であったとの回答を含む）と回答した企業は、元請－1次間で33%、1次－2次間で35%、2次－3次間で38%となっている。

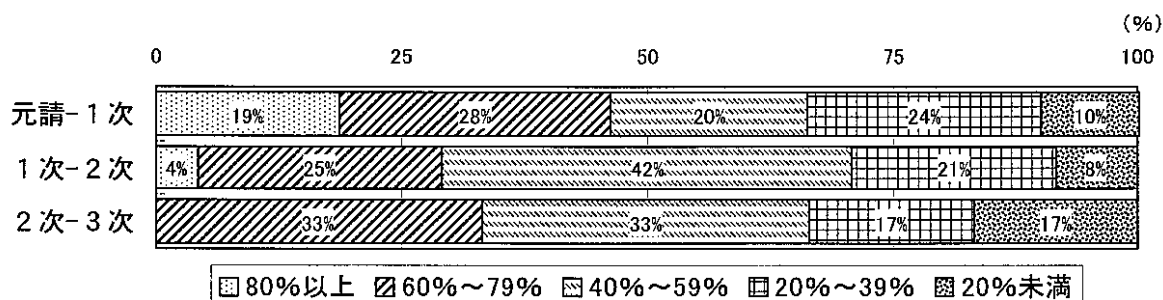
指値があった場合の、見積総額に対する指値の割合として多いのは、元請－1次間では60%～79%、1次－2次間では40%～59%、2次－3次間では60%～79%と40%～59%が同程度である。

図 3-5-1 「指値」による受注の有無



出典：専門工事業下請取引実態調査（国土交通省、2002年）結果より作成

図 3-5-2 見積総額に対する「指値」の割合

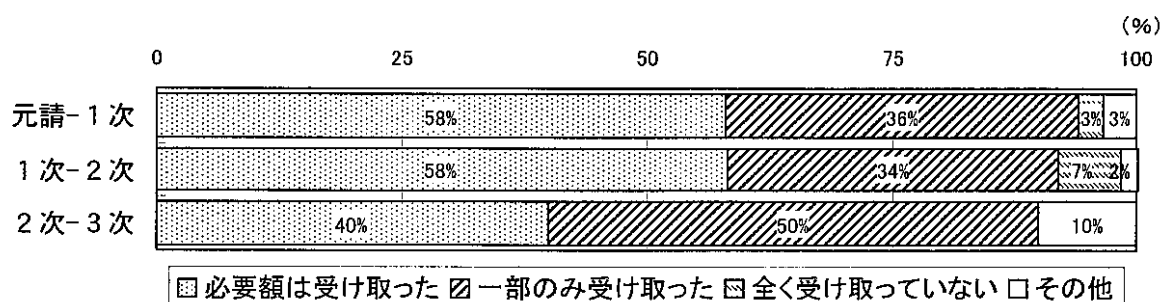


出典：専門工事業下請取引実態調査（国土交通省、2002年）結果より作成

(2) 追加工事代金の受取状況

追加工事代金について、「必要額は受け取った」と回答した企業は、元請－1次間で58%、1次－2次間で58%、2次－3次間で40%となっている。しかし、「一部のみ受け取った」と回答した企業が、元請－1次間で36%、1次－2次間で34%、2次－3次間で50%あり、さらに、「全く受け取っていない」と回答した企業が、元請－1次間で3%、1次－2次間で7%となっている。

図 3-5-3 追加工事代金の受取状況



出典：専門工事業下請取引実態調査（国土交通省、2002年）結果より作成

結論

- ① 下請取引において、指値があったとする会社は3割超
- ② 指値があった場合の、見積総額に対する指値の割合は50%前後
- ③ 追加工事代金の一部又は全部が支払われていないとする会社は4割～5割以上より、適正な下請取引となっていない場合が少なくないといえる。

3. 6 問題点の整理

技能労働者の賃金に関する問題について、アンケート調査及び既往の調査結果の分析等に基づき検証した。その結果を整理すると、次のとおりである。

(1) 建設業の雇用形態・賃金支払方法

【論点①】賃金の支払方法はどうか。(3. 1. 1 参照)

⇒社員の技能労働者は「月給(欠勤差引なし)」としている会社が3割超、「月給(欠勤差引あり)」と「日給月給」があわせて5割超

⇒直用・常雇では「月給(欠勤差引あり)」と「日給月給」があわせて4割超、「出来高給」と「請負給」としている会社があわせて約5割

【論点②】直用の技能労働者は減少しているか。(3. 1. 2 参照)

⇒技能労働者のうち社員は42%、直用・常雇は38%、一人親方等は20%

⇒1995年に比べて社員は17%減、直用・常雇は9%減、一人親方等は10%増以上より、社員及び直用・常雇が減って、一人親方等が増えている。

(2) 製造業との比較

【論点③】賃金水準等を比較するとどうなっているか。(3. 2. 1 参照)

⇒建設業と製造業の生産労働者の年収格差は広がり、2003年では約85万円

⇒建設業の生産労働者の年収は40～44歳でピークとなり、18～19歳の2.0倍(製造業の生産労働者の年収は50～54歳でピークとなり、18～19歳の2.3倍)

⇒建設業の生産労働者の年収は40歳以降、勤労世帯の平均的な支出額を下回る

⇒建設業の経験年数10年未満と30年以上との賃金格差は月額約10万円

(製造業の経験年数10年未満と30年以上との賃金格差は月額約15万円)

以上より、建設業の生産労働者の賃金水準は、製造業と比べてかなり低く、年齢による賃金上昇や経験年数に応じた賃金格差も少ないといえる。

【論点④】若年層、中堅層の離職率が高いのか。(3. 2. 2 参照)

⇒建設業の入職率は19歳以下と40～54歳で製造業を大きく上回っている

建設業の離職率は19歳以下、30～34歳、45～54歳で製造業を大きく上回っている

⇒アンケート回答企業では入社、退社ともに20歳代が最も多い

以上より、建設業では若年層、中堅層の離職率が製造業よりも高いといえる。

(3) 賃金の決定要因

【論点⑤】技能労働者の賃金決定要因は何か。(3. 3. 1 参照)

⇒技能労働者の賃金の決定要因は、雇用形態によって異なる

⇒社員の賃金は、本人の能力や世間相場で決定される場合が多い

直用・常雇の賃金は、本人の能力や出来高で決定される場合が多い

一人親方等の賃金は、出来高で決定される場合が多い

【論点⑥】 職位・資格の有無による賃金格差はどの程度あるか。(3. 3. 2 参照)

⇒ 職長に対する手当のある会社は 27% で平均月額 は約 24,000 円

上級職長に対する手当のある会社は 7% で平均月額 は約 27,000 円

基幹技能者に対する手当のある会社は 9% で平均月額 は約 14,000 円

技能士に対する手当のある会社は 18% で平均月額 は約 12,000 円

⇒ 技能労働者の管理職を 2 以上にランク分けしている会社は 12%

⇒ 職長と一般労働者との賃金格差は約 27%

技能士資格の有無による賃金格差は約 0.6%

作業主任者資格の有無による賃金格差は約 2.1%

以上より、職位に応じた一定の賃金格差はあるが、資格の有無による賃金格差は少ないといえる。

(4) 技能者の業務・経費負担の増大

【論点⑦】 通勤交通費等の経費の本人負担はどの程度あるか。(3. 4. 1 参照)

⇒ 現場通勤費の一部又は全部を本人負担としている会社は 14% ~ 34%

道具代の一部又は全部を本人負担としている会社は 17% ~ 34%

安全衛生用品代の一部又は全部を本人負担としている会社は 21% ~ 35%

作業服代の一部又は全部を本人負担としている会社は 24% ~ 39%

⇒ 職長と一般労働者の負担の違いは、全体としてそれほど大きくない

以上より、労働者の雇用区分によっても異なるが、概ね 2 割から 3 割の会社が経費の一部又は全部を本人負担としている。

【論点⑧】 職長の管理調整業務は増大しているか。(3. 4. 2 参照)

従来は元請が行っていた業務で、最近では職長の業務として多く挙げられたのは、

⇒ 安全パトロール

⇒ 書類作成

⇒ 墨出し 等

職長の管理調整業務は増大しているといえる。

【論点⑨】 職長の管理調整業務費用の負担はどうなっているか。(3. 4. 3 参照)

⇒ 職長の管理調整業務の費用を経費として認めてもらっている会社は 8%

⇒ 職長の管理調整業務の費用は別枠で支払われるべきだとの考えが多い

(5) その他

【論点⑩】 適正な下請取引が行われているか。(3. 5. 1 参照)

⇒ 下請取引において、指値があったとする会社は 3 割超

指値があった場合の、見積総額に対する指値の割合は 50% 前後

⇒ 追加工事代金の一部又は全部が支払われていないとする会社は 4 割 ~ 5 割

以上より、適正な下請取引となっていない場合が少なくないといえる。

以上をとりまとめて、技能労働者の賃金に関する問題点を整理すると、次のとおりである。

- ① 建設投資の減少に伴い、技能労働者の数が全体として減っていくことは不可避であろうが、専門工事業の雇用形態として社員や直用・常雇が減って、一人親方等の非雇用者が増えていることは、雇用の安定や社会保障、教育訓練機会等の面で懸念される。
- ② 建設業の生産労働者では年齢や経験に応じた賃金上昇が少ない。また、40歳を過ぎると、勤労世帯の平均的な支出額を下回る状況である。
- ③ 若年層、中堅層の離職率が製造業と比べて高く、また、20歳代の入退社が年齢的に最も多くなっている。(①及び②の問題点に起因すると思われる)
- ④ 従来は元請が行っていた業務で最近では職長に任せられる業務が多くなっている。
- ⑤ 職長には一定の賃金格差は近年も付けられているが、増加する管理調整業務に従って格差が拡がっているとはいえない。また、管理職としての明確な手当として支給されることは少ない。技能士等の資格についても、賃金にはほとんど反映されていない。
- ⑥ 本来会社の経費である通勤交通費等が、労働者本人の負担となることが少なくない。

これらの問題点のうち、多くは第一義的には専門工事会社が解決のために努力すべき事項であるものの、元請にも十分に理解してもらうことがなければ改善されない問題であり、業界全体の問題として捉えて、解決策を見出していく必要があると考えられる。

なお、今回の調査に関して残された主な課題は、次のとおりである。

- (1) 今回のアンケート調査では、回答を得られた職種の偏りが大きかった。職種としての規模に見合った回答数が得られるような調査方法の工夫が必要である。
- (2) 職位による賃金格差（例えば職長とそれ以外）については、今回は探し出せなかった他産業での格差のデータと比較してその妥当性を検証する必要がある。

今後の継続した調査・分析の努力が望まれるものである。

参考資料

資料1 専門工事業の労働者に関するアンケート調査票

【専門工事業の労働者に関するアンケート調査】

1. 貴社について記入して下さい。

会社名		資本金		万円
主な業種		創業年	西暦	年

2. 貴社の社員（役員を含み「3.」で記載する技能労働者を除く）数を記入して下さい。

全社員数 ※1	人	内役員数	人	内役員以外の社員数 (技能労働者を除く)	人
------------	---	------	---	-------------------------	---

※1：臨時雇（学生、パートタイマー等）は除く。

3. (1)現在、常時稼働している技能労働者の数と、1995年当時（9年前）の数を、雇用区分別に記入して下さい。

雇用区分	現在の技能労働者		1995年の全労働者	
	全労働者	このうち職長※2	約	人
社員※3	人	人	約	人
直用・常雇※4	人	人	約	人
一人親方等※5	人	人	約	人

※2：通常の現場で職長、世話役、班長等となる者。小規模現場等で職長となることがある者は含まない。

※3：「2.」で答えた社員と処遇等において同様又は大きな差がない技能労働者。

※4：社員（※3）に該当しない者で、貴社と雇用関係にある専属の技能労働者。

※5：貴社と雇用関係がなく請負関係であるが、貴社の現場で働く割合が過半であり、働き方は直用・常雇（※4）と類似している一人親方及びその家族労働者。準直用と呼ばれる場合もある。

(2)以上のほか、貴社の社員又は直用・常雇の技能労働者を含めて管理する職長として下請会社の社員又は常雇の者を充てている例がありますか。

- ① ある。→（年間を通じ平均すると、常時 人程度）
- ② ない。

4. 最近1年間で貴社に入退社した技能労働者（社員及び直用・常雇）の数を、年齢別に記入して下さい。

	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
入社	人	人	人	人	人	人
退社	人	人	人	人	人	人

5. 技能労働者の賃金の支払い方法について、該当する欄に○をつけて下さい。

雇用区分		月給 (欠勤差 引なし)	月給 (欠勤差 引あり)	日給月給	日給日払 い等	出来高給	請負給	その他 ()
社員	職長※6							
	一般労働者 (職長以外)							
直用 ・ 常雇	職長※6							
	一般労働者 (職長以外)							

※6：※2の注に同じ。

6. 技能労働者の賃金又は一人親方等に対する支払額（請負金額）を決定する要因について、該当する欄に○をつけて下さい。（複数ある場合は最も大きい要因に◎）

雇用区分		年齢に応じ た世間相場	会社の業績	本人の能力 評価	担当工事の 受注額等	出来高	その他 ()
社員	職長※7						
	一般労働者 (職長以外)						
直用 ・ 常雇	職長※7						
	一般労働者 (職長以外)						
一人 親方 等	職長※7						
	一般労働者 (職長以外)						

※7：※2の注に同じ。

7. 技能労働者が本人負担している費用（一人親方等については支払額（請負金額）に含まれていない場合）について、該当する欄に○をつけて下さい。一部を負担している場合は△をつけて具体的な品目等を記入して下さい。

雇用区分		現場通勤費 (高速代等含む)	道具代	安全衛生用品 代※8	作業服代	その他 ()
社員	職長※9					
	一般労働者 (職長以外)					
直用 ・ 常雇	職長※9					
	一般労働者 (職長以外)					
一人 親方 等	職長※9					
	一般労働者 (職長以外)					

※8：ヘルメット、安全帯、安全靴、保護メガネ、防塵マスク等。

※9：※2の注に同じ。

8. 職長の賃金面での処遇について、該当する番号に○をつけて下さい。

- ① 職長の中でも、その経験や能力、責任の大きさに応じて賃金に格差を付けている。
- ② 職長という役割に対して、一律に賃金を割増している。
- ③ 職長と一般労働者を、賃金面では特に区別していない。
- ④ その他 ()

9. 技能労働者（社員及び直用・常雇）のうち管理職の人の役職をランク分けしている場合、その名称（呼び方）と平均的な給与額（手当等を除く）を記入して下さい。

役職の名称※10	平均的な給与額		
①	日額・月額	～	円
②	日額・月額	～	円
③	日額・月額	～	円

※10：例えば、大世話役、世話役、班長、職長など。

10. 給与とは別に支払う手当があれば、該当するものに○をつけて金額を記入して下さい。

（③、④以外の資格技能については、その種類を⑤以降に具体的に記載。）

手当の種類（該当番号に○）		金額		
職長手当	① 職長	日額・月額	～	円
	② 上級職長※11	日額・月額	～	円
資格手当 ・ 技能手当 ・ 他	③ 基幹技能者	日額・月額	～	円
	④ 技能士（種類)	日額・月額	～	円
	⑤ ()	日額・月額	～	円
	⑥ ()	日額・月額	～	円
	⑦ ()	日額・月額	～	円
	⑧ ()	日額・月額	～	円

※11：職長の中でも管理調整能力に特に優れた者（例えば基幹技能者レベルの職長）を一般の職長と区別している場合。

11. 現在の職長の年齢及び建設業での経験年数について記入して下さい。

雇用区分	年齢				経験年数
社員の職長※12	約	歳	～	歳、平均	約 歳 最低 年
直用・常雇の職長※12	約	歳	～	歳、平均	約 歳 最低 年
一人親方等の職長※12	約	歳	～	歳、平均	約 歳 最低 年

※12：※2の注に同じ。

- 1 2. 現場における職長の管理調整業務の負担が増大しているといわれていますが、
(1)従来は元請が行っていた業務で、最近は職長に任されるようになってきた業務があれば記入して下さい。

--

(2)元請との契約においてその費用は何らかの形で認めてもらっていますか。該当する番号に○をつけて下さい。

- ① 認めてもらっている。
- ② 認めてもらっていない。

(3) (2)で「①。」と回答した場合どのような形で認めてもらっているかその費用の取扱いについて、該当する番号に○をつけて下さい。

- ① 契約単価の割増で考慮してもらっている。
- ② 職長経費として別枠でもらっている。(例えば、工事費の一定割合)
- ③ 職長の業務範囲を定め、職長がそれを超えて働いた分について人件費として別途精算してもらっている。
- ④ その他 ()

1 3. 上記 1 2. の職長の管理調整業務の費用に関して、最も近い考え方の番号に○をつけて下さい。

- ① 契約単価の割増として認めるべきだ。
- ② 職長経費として別枠で支払われるべきだ。(例えば、工事費の一定割合)
- ③ 契約時に職長の業務範囲を定め、それを超えて働いた職長の人件費は別途精算すべきだ。
- ④ その他 ()

以上です。ご協力ありがとうございました。