

## 第2章 技能労働者を巡る現状と課題

### 1. 技能労働者を巡る現状

#### (1) 技能労働者の動向

総務省の「労働力調査」によれば、平成19年の建設業就業者数は552万人である。就業形態別人員としては、専門・技術的職業従事者が31万人、管理的職業・事務従事者が103万人、販売従事者が31万人、建設作業員等が377万人、その他が9万人となっている。また、雇用形態別人員としては、日雇が18万人、臨時雇が22万人、常用雇が408万人、家族従事者が17万人、自営業主が85万人となっている。建設業就業者のうち、ものづくりに従事する技能労働者数は約377万人であり、平成9年のピーク時の455万人に比べ78万人以上減少している。

しかし技能労働者の雇用形態や就業形態は多種多様であり、これに雇用事業主や技能労働者の認識の違いも相俟って一口で表すことは相当困難である。従来は社員、直用、準直用、専属下請など、専門工事業者側の呼称に基づいて整理されることが多かったが、これらの意味は多義的であり、定義の不一致や混用が存在していることで問題を曖昧にし、かつ複雑にする要因になっている。すなわち、直接雇用関係にない技能労働者に対して通勤費、道具・作業服代、健康診断費等を会社側が負担することで専属技能者と呼称したり、技能労働者も重層下請構造の中でどの業者に雇用されているのか不明であったり、職種によっては外注班として仕事を進めている場合もあって、雇用関係や請負契約などに対する認識の違いも見られる。また、東京など大都市圏においては重層下請構造の中で仕事を行う場合が多いが、地方圏においては直接雇用が比較的に多く、少なくとも会社のコア部分の仕事は直接雇用した技能労働者によって行われるなど、就業形態の違いもあって技能労働者の定義づけを複雑にしている。

技能労働者の年齢階級別構成比で見ると50歳以上の年齢層が4割以上を占めており、左官などの仕上げ職種では半数以上を占めるなど高齢化が進展している。技能労働者の年齢別構成を見ると55～59歳代が一番多く、次いで30～34歳代が続いている。また、40～44歳代は比較的に少なく、24歳未満が極端に少ない状況になっており、瓢箪を逆さまにしたような形になっている。50歳代が多いのはいざなぎ景気から列島改造ブームの時期に当たり、30歳代が多いのはバブル期の大量採用の影響である。逆に若年者が少ないのはバブル崩壊後の不況期で雇用事業主が大規模リストラや新規採用を抑制したためである。技能労働者の年齢別構成として本来望ましい正三角形の形になっていないため、工事消化能力不足や技術・技能力の円滑な承継などに支障を及ぼす恐れがある。

近年の建設投資の減少スピードに比べて技能労働者が減っていないため、統計上では全体として過剰供給構造にあるといえる。しかし技能労働者の中には農業など他産業との兼業者も数多く含まれていることもあり、技能労働者のうち職長クラスや段取りやその場の状況に応じて最適な作業方法を選択できる技能労働者は人手不足の傾向

にある。鉄筋工、型枠工、配管工などの職種は全国的かつ慢性的に人手不足を招いており、とび工、左官、電工なども地域によっては人手不足になっていたが、改正建築基準法施行の影響による建築着工の大幅な減少等を受け、過不足が均衡してきている。技能労働者の労働移動については、一昔前は東北や北陸などの積雪寒冷地域から季節工・期間工として東京などの大都市圏へ労働移動があったが、近年では家族主義の浸透や生活力の向上などから技能労働者の労働移動は減少している状態にある。

## (2) 雇用労働条件の動向

建設投資の減少に伴う建設業界の過剰供給構造を背景に価格競争が激化し、厳しい経営環境が続いている。近年は国・地方公共団体発注の公共工事においてダンピングが急増しているが、民間建築工事においても民間事業者の意向が反映されて安値受注が続いている。下請業者への発注に当たっては工事原価を割り込むような「指値」が横行していることにより、必要以上の重層下請構造を招く結果になっている。

これらのしわ寄せにより、ものづくりを担う技能労働者の雇用労働条件が悪化している。賃金については、技能労働者が生活を維持することが困難な水準にまで低下している。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によれば、平成18年の生産労働者（男性）の年間賃金総支給額は、製造業が4,828千円、全産業が5,555千円であるのに比べ建設業は4,158千円と低水準である。また、建設業は見習工期間を除き、全産業や製造業に比べ年齢や勤続年数に関係なく昇給幅が少ないのが特徴である。県別職種別建設業生産労働者の年間賃金総支給額では300万円を切るような実態も多く発生しており、同一専門職種でも都道府県別の最高額と最低額を比較すると2～3倍程度の格差が見られる。但し、都道府県別の総支給額については、年齢、勤続年数、実労働時間数の違いにも留意する必要がある。また、雇用関係についても、技能労働者の雇用に伴う社会保険や労働保険、福利厚生費などの事業主負担を軽減するため労務外注が進んでいることも相まって、近年においては雇用関係が曖昧になり、一人親方などが増加する傾向にある。

## (3) 職場環境の動向

建設業は、きつい、汚い、危険、給料が安いなど3K・5Kといわれる職場環境が存在している原因もあって、若年者から敬遠されてきた。近年では厳しい経営環境にあって職場環境の改善は進まず、かえって悪化傾向につながっている。労働時間についても、契約工期が短く設定されている場合が多い上に、近年の厳しい経営環境の中でより一層のコスト低減等を図るため工期短縮の要請などのあおりを受けている。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によれば、平成18年の年間総労働時間は、全産業が1,842時間、製造業が2,015時間であるのに比べ建設業は2,088時間と長時間になっており、かつ若年者が望む計画的な休暇取得も困難な状態が続いている。

また、若年者が入職しても同世代の人員が少なく悩みを打ち明ける相談相手がいない、十分な育成を受けられないまま仕事を任せられ作業量も増加するなど、若年者にとって建設業は魅力や、やりがいのない職場になっている。

## 2. 技能労働者を巡る課題

### (1) 人材の確保・育成

少子化社会の到来に伴う新卒者の減少、大学全入時代など高学歴化の進展、製造業・IT関連産業・金融業など他産業との人材確保競争の激化に加えて、建設業の将来に対する不安などの要因が重なり、若年者の建設業への入職者は近年減少傾向が続いている。新規学卒就職者のうち建設業への入職者は、平成8年の約78,000人（全産業に占める割合8.3%）をピークに減少を続けており、平成19年には約32,200人（全産業に占める割合4.5%）まで縮小している。しかも高校卒就職者の3年以内の離職率は、平成16年3月卒の建設業で57.3%であり、全産業の49.5%に比べ離職率は高めに推移している。建設業界内においては元請業者が大学卒の確保が十分にできなくなっていることから、高専や高校卒の採用に踏み切っていることもあって、下請業者が予定人数を確保することはますます困難になっている。また、現在の厳しい経営環境を反映して、人材の確保・育成に係る諸費用の捻出が困難になった、業務のスピードアップが求められたなど、下請事業主にとって人材を確保・育成する余裕がなくなり、かつ育てようとする意欲の減退も大きな要因である。

技能労働者不足は、高齢者の引退と入職者の減少に加え、若年技能者の離職増もその原因である。慢性的な人材不足に対応するため、今後は高齢者や女性を積極的に活用していく必要がある。このため、65歳までの定年引上げや継続雇用の導入を義務付けた改正高年齢者雇用安定法、同一労働に対し同一賃金支払いを義務付けた改正パート労働法、賃金水準の底上げを図った改正最低賃金法、技能労働者の送出や受入を可能にした改正建設雇用改善法など、数多くの関係法律が施行されているところであり、建設業界においてもこれらに適切に対応していく必要がある。

### (2) 技術・技能力の承継

当連合会が平成17年度に実施した「建設産業における技能承継に関する調査」によれば、近年の技能労働者を巡る状況は、慢性的或いは一時的に不足とする会社が84%を占めている。また、96%の会社は工事施工に当たり熟練技能が必要であり、それを習得するには概ね5年から12年程度の期間が必要である。一方、熟練技能者の退職・離職により問題が発生する時期は、10年以内に来るとする会社が70%を占めている。今後、熟練技能者の高齢化が進み若年技能者が不足してくれば、熟練技能が引き継がれることなくその保有者が退職・離職していくことになり、熟練技能の承継不全として工事施工面に大きな影響を与えると予測している。

今後の技能労働者を巡る人事戦略の課題と戦略は、少人数施工体制への移行や経験的知識の共有と移転が急務であり、特に、団塊世代の大量退職は経験的知識の社外流出につながり、企業競争力の低下を招くことになる。企業競争力を維持するためには、適正な人員構成を実現する要員計画の策定と経験的知識を企業財産としていかに蓄積するかにあるといえる。財産として蓄積するためには現場でのOJTにとどまらず、いかに企業内において体系化・システム化できるかである。

躯体系専門工事業者の中には、労務提供型企业から技術提案型企业への脱皮を目指して、経営基盤を支える人材育成は最重要課題であると位置づけて体系的に取り組んでいるところがある。「技術者には技能を、技能者には技術を」という方針の下で、総合職コース、専門職コース、一般職コースに区分した上で、新入社員研修、初級社員研修、中堅社員研修、係長研修、課長研修など、合理的に体系化された総合職業訓練を実施している。また、こうしたハード面の教育訓練に合わせて、個々のスキルアップ・キャリアアップに対応した給与・昇進制度の導入、社宅・独身寮などの住環境整備など、ソフト的な受入体制も導入されている。

### (3) 技能労働者の資質低下

技能労働者の能力は、安全や品質、コストなどに直結するが、「技能労働者の力量不足で事故やミスが増えた」と指摘する声も聞かれるようになってきている。今の若者はモチベーションが低いなど、多くの雇用事業主や熟練技能者が感じている若手像の一つである。一昔の建設現場は、若い世代が沢山いたことや先輩との年齢もあまり開きがなかったことなどから、分からないことはすぐ聞ける、若手同士で刺激になるし相談もできるなど、余裕を持って若手を育成できた時代であった。しかし今の建設現場は、若い世代が少なく先輩自身も忙しいため分からないことが聞けない、若手同士で相談もできないなど、若手の育成ができにくくなっている。この弊害として、応用力が身につかない、コミュニケーション能力の低下、自主性が育たない、責任感の低下などの形で現れている可能性がある。これに3K5Kと呼ばれる職場環境の悩みも加わり、若年者にとって建設業は魅力や、やりがいのないところと映り、離職者が急増する要因になっている。雇用事業主としてやらなければならないことは、若手を取り巻く職場環境を改善することであり、まずは若手の悩みを把握し解決してやることである。

## 3. 実態調査の概要

### (1) アンケート調査結果

技能労働者の雇用労働環境に関するアンケート調査を実施した。アンケート調査項目は多岐に渡っており、本報告書では調査結果の概要を紹介する。なお、回答会社の請負階層は、一次下請業者が大半を占めていることに留意する必要がある。

技能労働者の1社当たり平均人数は、社員31.5人、直用12.5人、準直用1

4. 4人、専属下請119.6人である。年代別では50歳代以上が多く20歳代以下は少ない。最終学歴別では高校卒者が半数を占めている。雇用契約書・賃金台帳の整備状況は高いものの、その対象者は社員や直用が中心である。また、就業規則・給与規程・退職金規程の整備状況も高いものの、その対象者は社員が中心であり直用や準直用は総じて低い傾向にある。技能労働者の人事評価制度や評価基準（昇給・昇進・表彰）の整備状況は半分以下であり、その対象者は社員が中心である。技能労働者の年収は、概ね社員で500～600万円、直用で400～500万円、準直用で350～400万円が多いものの、一般技能者で300万円以下も相当数存在している。年代別や勤続年数別の年収分布は、あまり大きな差は見られない。賃金に含まれる諸手当平均月額額は、職長手当が29,300円、役職手当が26,300円、資格手当が11,800円である。賃金の支払方法は、社員は月給制が多く、直用や準直用は日給月給制が中心であるが、準直用では出来高給や請負給もある。賃金の決定要因は、就労形態に関わらず本人の能力評価を中心としているが、社員や直用の場合は年齢に応じた世間相場や会社の業績を、準直用の場合は担当工事の受注額や出来高を挙げている。賃金とは別に会社負担としている費用は、就労形態に関わらず現場通勤費、道具代、安全衛生用具代、作業服代、健康診断費を挙げている。健康保険については、社員・直用は政府管掌や健康保険組合に加入している割合が高く、準直用は市町村国保が高くなっている。年金保険については、社員・直用は厚生年金に加入している割合が高く、準直用は国民年金が高くなっている。雇用保険の加入状況は、社員・直用は高いものの、準直用は未加入や不明が多くなっている。労災保険の加入状況は、就労形態に関係なく高い割合になっている。1日の所定労働時間は7.6～7.9時間であり、実際の労働時間は社員で8.6時間と長いが、直用や準直用は概ね所定労働時間と同じである。週40時間労働制への取組みとしては、1年単位の変形労働時間制や夏季・年末年始・ゴールデンウィークの休日拡大を挙げている。「週所定労働時間40時間制移行に向けて建設業界が取り組むべき行動計画」についての認知度は高いものの、「専門工事業者において講ずべき条件整備」の7項目については、実施又は実現している割合は総じて低い水準である。技能労働者の不足状況としては、かなり不足・やや不足と回答した会社が相当数見られ、年代別では20歳代や30歳代が多い。技能労働者不足の原因は、若年入職者の減少と定着率の低下と回答しており、技能労働者不足の問題としては、技術・技能力の承継困難、労働時間の増大、コストの増大、品質の低下、工程の遅延などを挙げている。技能労働者不足の当面の対策としては、若年入職者の確保強化の割合が高いものの、高齢者の再雇用、同業者への応援要請、外注化で対応を挙げている。若年者の確保には、ハローワークや高校での募集を挙げているものの、縁故紹介を依頼している場合も多い。新卒者の3年以内の離職率は約3割である。技能労働者を確保する長期対策としては、賃金の引上げ、作業環境の改善、社会保険の加入、福利厚生の実施、休日の増加などが挙げられている。労働生産性

の阻害するものとして、前工程の完了待ち、他職との調整待ち、指示ミスによる手戻り、図面不整合の解決待ち、作業開始の指示待ちなどが多く発生しており、ロス時間の労働時間に占める割合は2割未満と回答している。ロス時間を減らすため様々な取組みが行われているが、労働生産性の向上を図る方法として現場関係者（発注者、設計者、元請、下請）で構成する施工会議等が有効であると回答している。

今回の調査結果は調査項目別に単純集計を行ったものである。今後は、職種別、資本金等の規模別、請負階層別などに区分し、クロス集計や分析等を行う必要がある。

## （2）既往実態調査結果

### 専門工事業者の重層下請構造に関する調査（平成18年度・国土交通省）

技能者の賃金が低いとの声が多かったが、これは従業員の身分の曖昧さと多種多様な賃金の支払形態が複雑に絡み合っていることも原因の一つと思われる。すなわち、社員、技術者、直用、準直用、班長などの言葉が多く聞かれたが、雇用契約関係において、それらの定義は不明である。それと関連して、準直用の従業員なので賃金は直接支払ってはいないが仕事上は雇用者と同様に管理しているといった事例や、直用のうち2～3割は一人親方であり外注扱いとしているといった事例など、様々な事例がみられた。賃金の支払形態では、月払い（一定額、欠差有、日給月給、出来高等）、日払い（一定額、出来高等）等があり、更に社会保険等への加入の有無が絡んでいる。請負単価は減少し続けているが、これは受注競争激化の中で元請業者がダンピング受注していることが一番の原因と多くの業者は考えている。また、重層下請関係においては、下請次数が下位ほど、会社規模が小さく従業員の賃金は低くなるといわれている。このため、元請下請関係の片務性の是正、下請次数の制限などを行うとともに、重層下請関係を改善するため施工体制の確認強化、現場技術者の施工能力を評価する方法の検討などが重要であるとしている。

社会保険・労働保険への加入率が低いことも問題となっている。正社員や技術者の多くは雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入しているものの、直用、準直用、一人親方については加入状況が把握できていない場合が多く、社員の加入状況については明確に回答できるが、技能社員、直用、準直用、一人親方に関しては良く分からないと答える事例が多かった。社会保険料などの経費節減のため、直用などを社会保険の雇用者負担義務のない外注扱いにするなど、雇用形態にグレーな部分があることも加入率を低くしている一因と思われる。社会保険・労働保険の未加入は法令違反行為であり、本人の生活を不安定にするばかりでなく、国の保険制度を危うくし、建設業のイメージダウンにつながるものである。このため、元請業者・下請業者・技能労働者に対する啓蒙活動、法定福利を含んだ請負単価の可能性検討、現場入所時の各種保険の登録制度など、下請業者のモチベーションを引き出す施策も必要としている。