

平成 22 年度

『重層下請構造の簡素化等委員会』

調査報告書

- I .建設技能労働者の賃金構造に関する調査
- II .建設専門工事業の下請関係に関する調査
- III .建設技能労働者の評価と処遇に関する調査

平成 23 年 3 月

社団法人 建設産業専門団体連合会

はじめに

建設建門工事業者は、ダンピングや指値発注、赤伝の横行で体力の低下や倒産・廃業のピンチに直面しています。それに伴い、技術者を正社員として雇用することが困難となり、年収の低下、労災や雇用保険、年金等のセーフティネット面で不安定さが増し、相変わらず技能者にしわ寄せが及んでいます。また、技能者をきちんと雇用できない状況が、重層下請構造の複雑化、ブローカー的な企業の存在・介在を許すことに繋がり、より一層の重層化・技能者の不安定化を招くという悪循環に陥っています。

これらの問題を解決するためには、重層下請構造の是正・簡素化、専門工事業者の適正な利益の確保、建設技能労働者の適正評価等に取り組むことにより、賃金や処遇の向上を図ることが重要です。

そこで、(社)建設産業専門団体連合会(建専連)では、平成22年度「重層下請構造の簡素化等委員会」(委員長:古阪秀三氏(京都大学准教授))を設置し、「建設技能労働者の賃金構造」、「建設専門業の下請関係」、「建設技能労働者の評価と処遇」の3つをテーマに据え、調査検討を行ってまいりました。

一番目の「建設技能労働者の賃金構造」については、平成21年度調査同様、京都大学経済研究所・横田研究室と協力し、経年変化を捉えるため、建専連会員企業(一次下請)のみならず、二次下請も対象にアンケート調査を実施しました。

二番目の「建設専門業の下請関係」については、一次下請へのアンケートを実施し、その回答企業から二次以下の業者を紹介していただき、その二次以下の業者へのヒアリング調査を実施しました。

三番目の「建設技能労働者の評価と処遇」については、建設技能労働者の所属と評価及び処遇の実態を把握し、適正な評価・処遇等についてアンケート調査を実施しました。

最後に、この調査報告書が建設業関係者の方々に広くご活用いただくことを期待するとともに、委員会活動やアンケート調査活動等にご協力いただいた方々に深く感謝する次第です。

平成23年3月

社団法人 建設産業専門団体連合会
会長 才賀 清二郎

重層下請構造の簡素化等委員会 委員等名簿

	所属	役職・氏名
委員長	京都大学 工学研究科	准教授 古阪 秀三
委員	(株) ダイニッセイ (全鉄筋)	代表取締役 池田 慎二
委員	日刊建設工業新聞社	取締役 内海 豊
委員	全国基礎工業協同組合連合会	専務理事 幸保 英樹
委員	(株) サンオキ (全室協)	総務部長 菅原 英昭
委員	堀本工業 (株)	代表取締役 堀本 重幸
委員	日刊建設通信新聞社	代表取締役副社長 前田 哲治
オブザーバー	国土交通省 建設市場整備課	労働資材対策官 松本 貴久
オブザーバー	国土交通省 建設業課	企画専門官 鎌原 宜文
オブザーバー	京都大学 経済研究所	教授 横田 正文
オブザーバー	佐藤工業 (株) 総合研究所	部長 山口 朗

重層下請構造の簡素化等委員会 開催経緯

第1回	H22.9.14 振興基金 会議室	(1) 資料説明の件 (2) 討議・論点整理・今後の進め方の件 等
第2回	H22.10.27 振興基金 会議室	(1) 前回の議事録の件 (2) 重層下請構造の是正・簡素化アンケート調査案の件 (3) 技能労働者の適正評価アンケート調査案の件 (4) 賃金アンケート調査案の件 等
第3回	H23.3.9 振興基金 会議室	(1) 前回の議事録の件 (2) 重層下請構造の是正・簡素化アンケート調査の件 (3) 技能労働者の適正評価アンケート調査の件 (4) 賃金アンケート調査案の件 等

建設技能労働者の賃金構造に関する 調 査

目 次

1.アンケート調査の概要	1
2.アンケート調査の結果	2
(1) 企業アンケート	2
①回答企業の属性	2
②技能労働者の構成	6
③給与体系	7
④人事システム	8
⑤給与の決定	9
⑥社会保険・労働保険の加入状況	10
⑦退職金制度	11
⑧労働時間	12
⑨教育訓練	12
⑩施工に当たっての方針	13
⑪下請業者の選定に当たって重視する事項	16
⑫自社施工した場合のコスト増	17
(2) 技能労働者アンケート	18
①回答者の属性	18
②賃金	24
③業務遂行能力	25
④雇用契約期間	26
⑤社会保険・労働保険	27
⑥退職金制度	28

建設技能労働者の賃金構造に関する調査

京都大学経済研究所 横田研究室

京都大学経済研究所横田研究室は、(社)建設産業専門団体連合会及び(社)日本電設工業協会と協力して、建設技能労働者の賃金構造に関する調査を実施した。以下、その結果概要について述べる。

1. アンケート調査の概要

(社)建設産業専門団体連合会の会員団体 32 団体及び(社)日本電設工業協会の会員企業並びにその下請企業を対象として、会社について、その概要、技能労働者の構成、賃金体系・決定要因、昇進・昇給基準、社会保険・労働保険の加入状況、退職金制度、技能向上の取組み等について尋ねた。また、雇用関係のある個々の労働者について、その経験年数、保有資格、職階、学歴・性別、前職、賃金支給額、賃金形態、賃金支払い方法、能力水準、雇用期間の定めの有無、社会保険・労働保険の加入の有無、退職金制度の有無、雇用形態、労働日数等についてアンケート調査を行った。

当該アンケート調査は、(社)建設産業専門団体連合会及び(社)日本電設工業協会の御協力を頂き、平成 23 年 1 月から平成 23 年 3 月にかけて実施した。

(社)建設産業専門団体連合会の会員団体 32 団体及び(社)日本電設工業協会に 1 団体当たり 30 社の会員企業を選定して頂き、当該会員企業について上記項目を尋ねるとともに、当該企業と雇用契約を締結している建設技能労働者の方 30 名（総数が 30 名に満たない場合はその数）を選定していただき、個々の建設技能労働者ごとに上記の項目を労働者個人及び会社の担当者の方に回答して頂いた。

さらに、当該会員企業の方に取引関係のある下請企業の方を 2 社選定して頂き、会員企業の方と同様に、会社及び個々の建設労働者についての回答をお願いした。

アンケート用紙は、(社)建設産業専門団体連合会の会員団体 32 団体及び(社)日本電設工業協会に当該団体分の調査用紙を送付し、各団体から個々の会員企業の方に配付して頂き、回答については、個々の企業の方から直接京都大学経済研究所横田研究室あてに返送して頂く方式により実施した。

アンケート用紙は、会社については 2,970 社分、労働者については 89,100 名分配付し、301 社、3,479 名から回答が得られた。

2. アンケート調査の結果

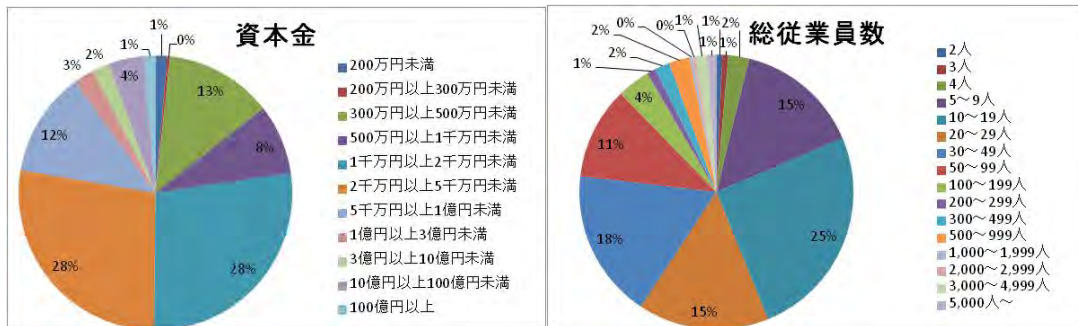
(1) 企業アンケート

① 回答企業の属性

回答を頂いた企業の属性を見てみることにする。

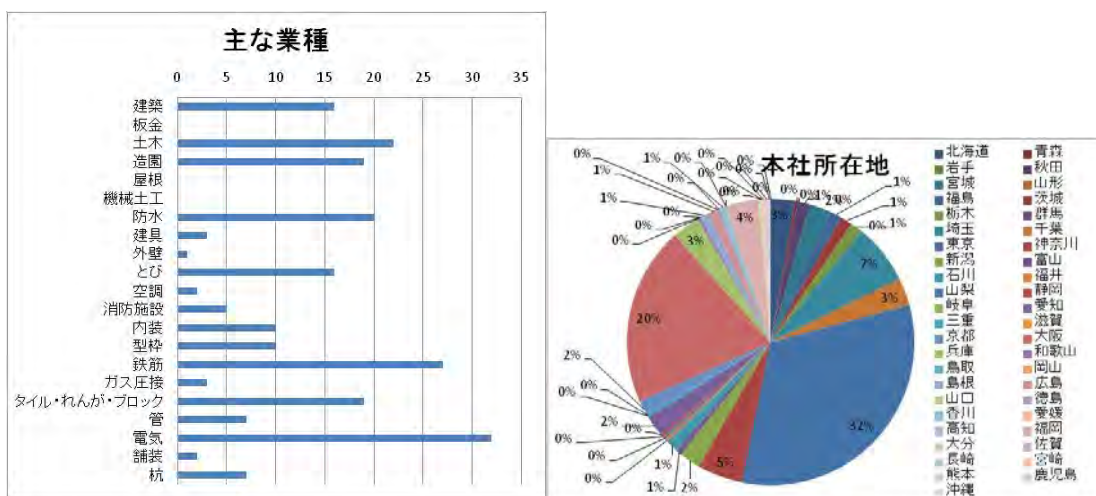
資本金階層別に見てみると、1,000万円以上2,000万円未満及び2,000万円以上5,000万円未満が28%と最も多く、次いで300万円以上500万円未満が13%となっている。

総従業員数については、10人以上19人以下が25%と最も多く、次いで30人以上49人以下が18%、20人以上29人以下が15%となっている。



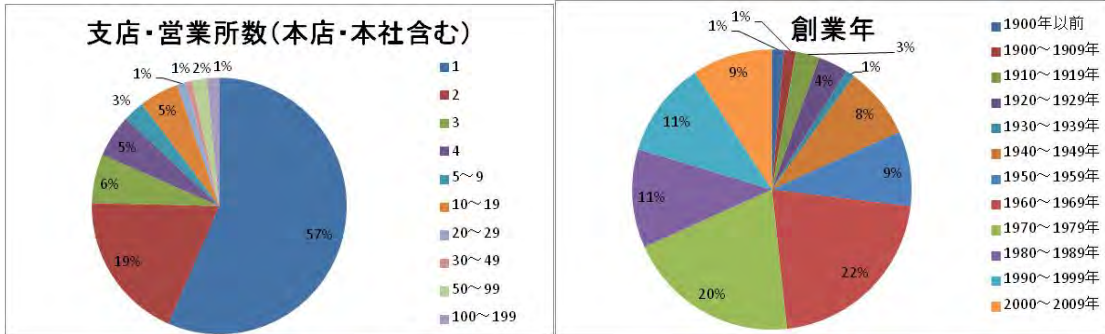
主な業種としては、電気が最も多く、次いで鉄筋、土木、防水となっている（複数回答）。

本社所在地は、東京が32%と最も多く、次いで大阪が20%、埼玉が7%となっている。東京及び大阪を中心に活動している企業を調査対象とした結果である。



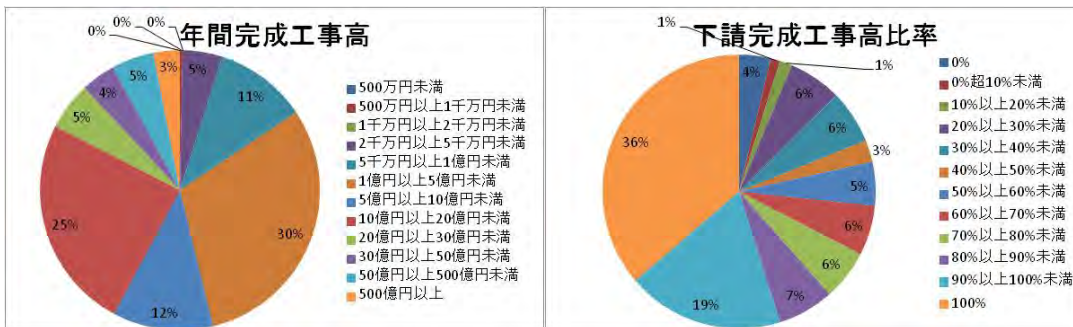
本店・本社を含む支店・営業所数については、1カ所のみが57%も最も多く、次いで2カ所が19%、3カ所が6%となっている。

創業年については、1960年～69年が22%と最も多く、次いで1970年～1979年が20%、1980年～1989年が11%となっている。



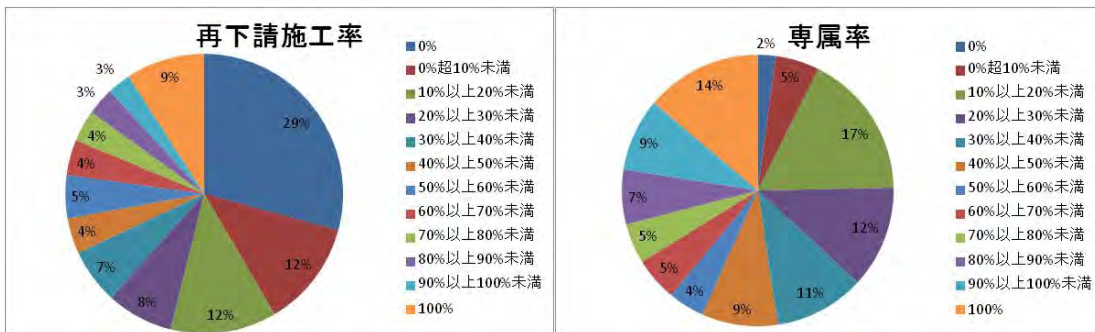
年間完成工事高については、1億円以上5億円未満が30%と最も多く、次いで10億円以上20億円未満が25%、5億円以上10億円未満が12%となっている。

下請完成工事高比率は、100%が36%と最も多く、次いで90%以上100%未満が19%、80%以上90%未満が7%となっている。



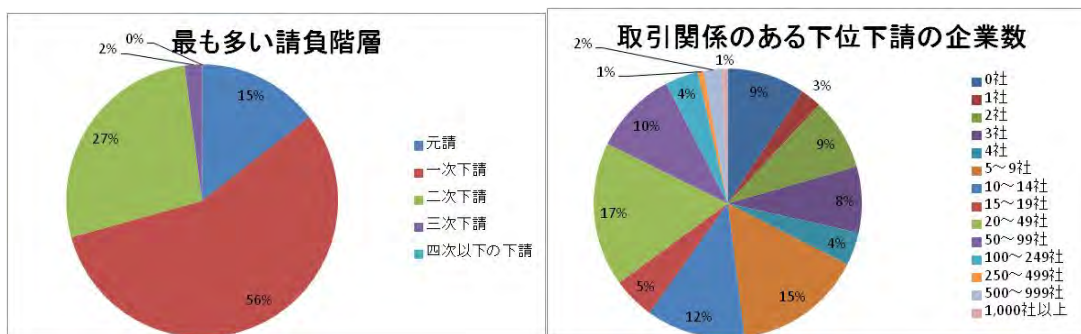
再下請施工率は、0%が29%と最も多く、次いで0%超10%未満及び10%以上20%未満がともに12%となっている。

専属率については、100%が14%と最も多く、次いで10%以上20%未満が17%、20%以上30%未満が12%となっている。



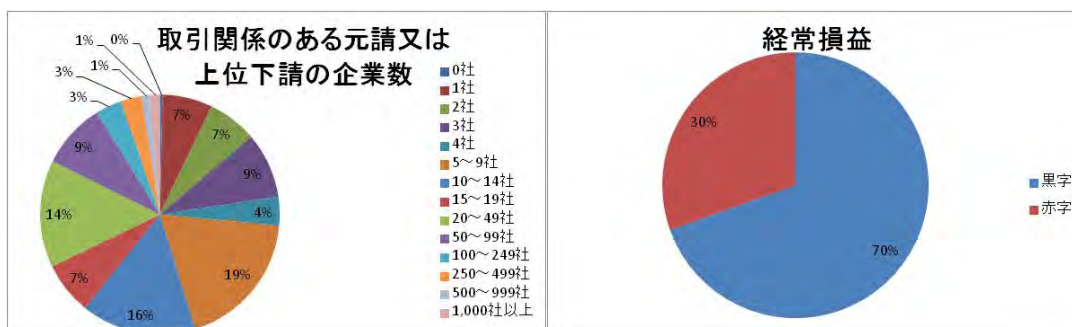
最も多い下請階層としては、一次下請が 56%と最も多く、次いで二次下請が 27%、元請が 15%となっている。(社)建設産業専門団体連合会及び(社)日本電設工業協会の会員企業及び当該企業と取引関係のある下請企業を調査対象としたことを反映している結果である。

取引関係のある下位下請企業数としては、20 社以上 49 社以下が 17%と最も多く、次いで 5 社以上 9 社以下が 15%、10 社以上 14 社以下が 12%となっている。

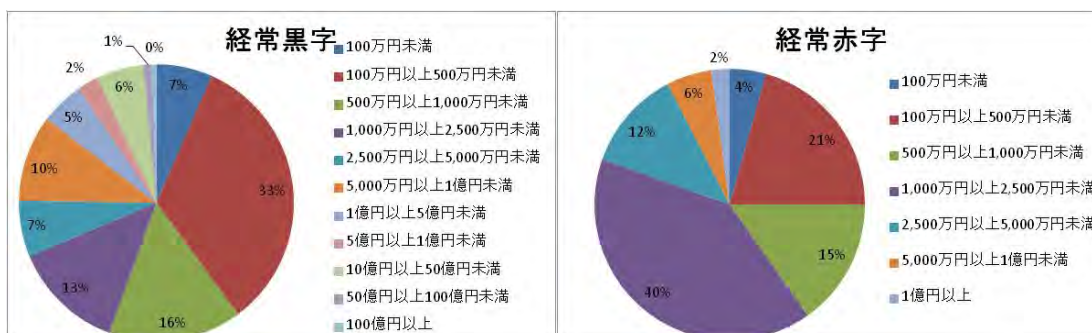


取引関係のある元請又は上位下請企業数としては、5 社以上 9 社以下が 19%と最も多く、次いで 10 社以上 14 社以下が 16%、20 社以上 49 社以下が 14%となっている。

経常利益については、黒字企業が 70%、赤字企業が 30%となっている。

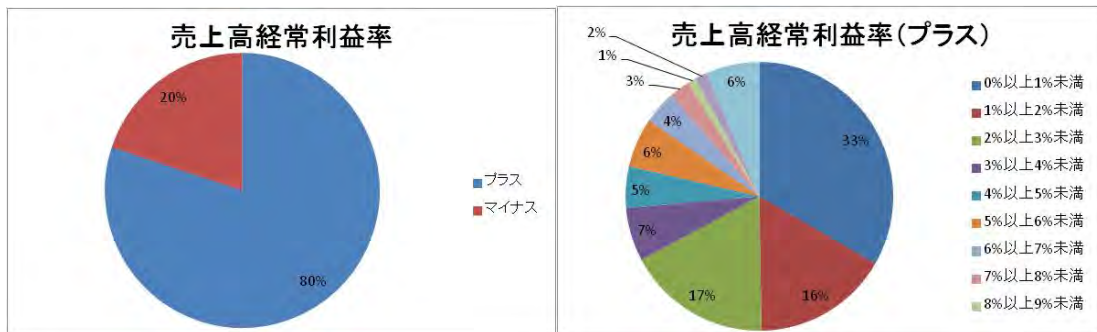


黒字企業について見てみると、100 万円以上 500 万円未満が 33%と最も多く、次いで 500 万円以上 1,000 万円未満 16%、1,000 万円以上 2,500 万円未満が 13%となっている。赤字企業については、1,000 万円以上 2,500 万円未満が 40%と最も多く、次いで 100 万円以上 500 万円未満が 21%、500 万円以上 1,000 万円未満が 15%となっている。



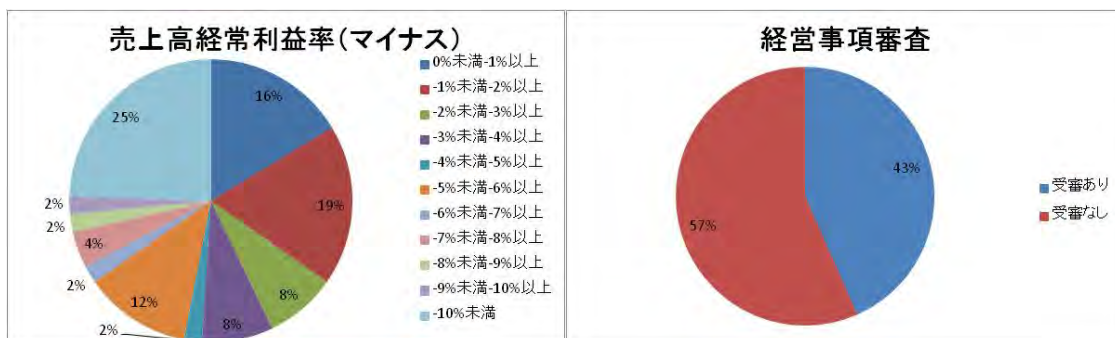
売上高経常利益率については、プラスの企業が 80%、マイナスの企業が 20%となっている。

プラスの企業については、0%以上 1%未満が 33%と最も多く、次いで 2%以上 3%未満が 17%、1%以上 2%未満が 16%となっている。



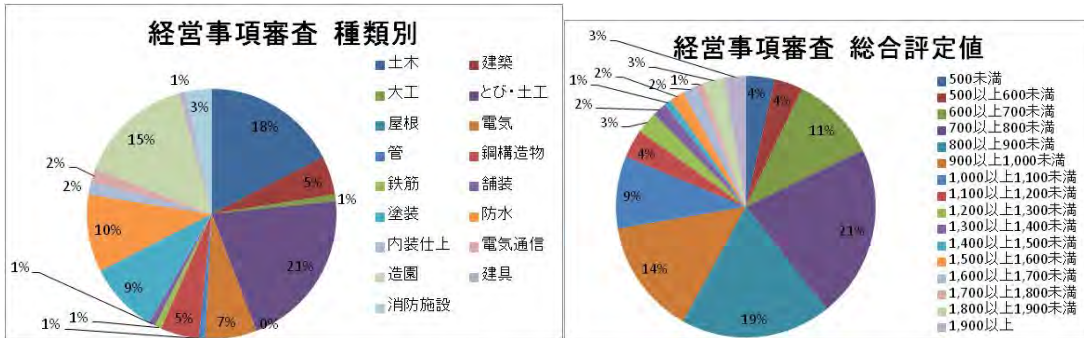
マイナスの企業については、-10%未満が 25%と最も多く、次いで、-2%以上-1%未満が 19%、-1%以上 0%未満が 16%となっている。

経営事項審査の受審状況について見てみると、受けている企業が 43%、受けていない企業が 57%となっている。



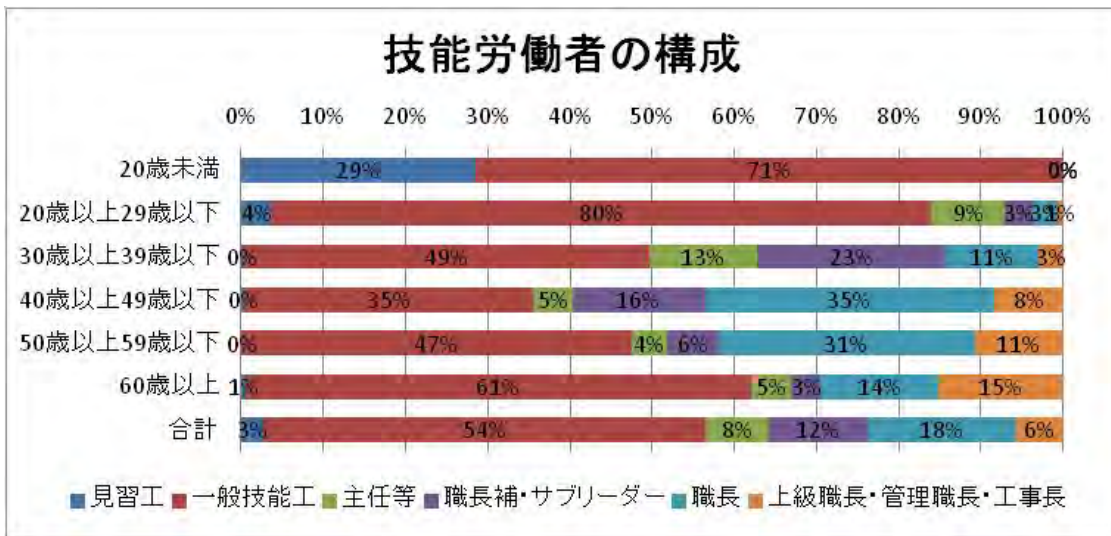
受審している主な種類について見てみると、とび・土工が 21%と最も多く、次いで土木が 18%、防水が 10%となっている。

また、主な種類の総合評定値を見てみると、700 点以上 800 点未満が 21%と最も多く、次いで 800 点以上 900 点未満が 19%、900 点以上 1,000 点未満が 14%となっている。

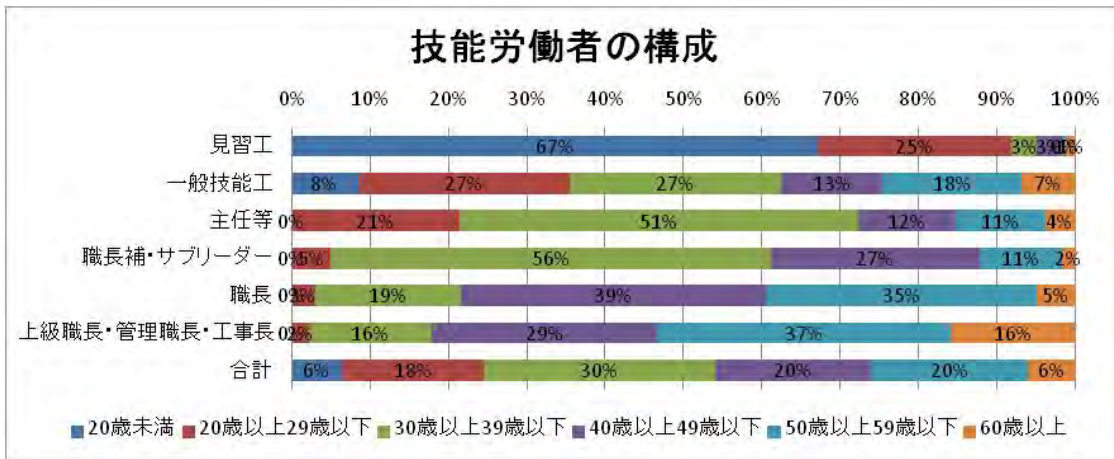


② 技能労働者の構成

直接的に雇用契約を締結している建設技能労働者の構成について見てみると、職階別では、一般技能工が54%と最も多く、次いで職長が18%、職長補・サブリーダーが12%となっている。これを年齢階層別に見てみると、40代までは上位の職階の割合が増加していくものの、50代以上になると、再び一般技能工が増加している。

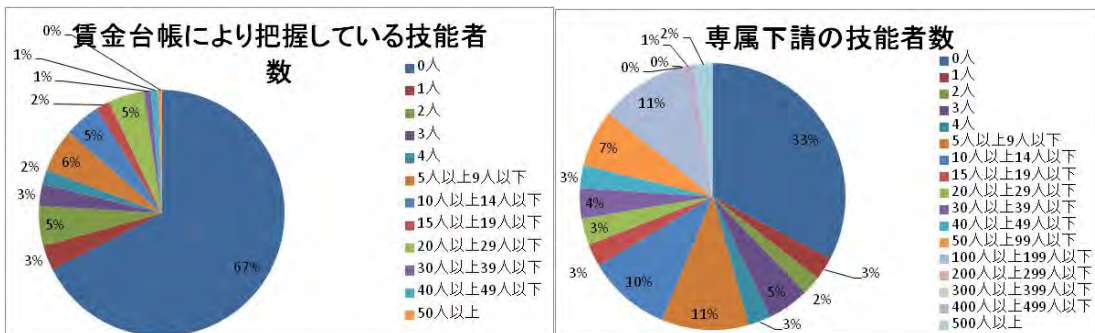


また、年齢階層別に見てみると、30歳以上39歳以下が30%と最も多く、次いで50歳以上59歳以下が20%、40歳以上49歳以下が20%となっている。これを職階別に見てみると、一般的には、職階が上がるにつれて高年齢層が増加する傾向にある。



直接的に雇用契約を締結していないが、賃金台帳により賃金を把握している技能労働者については、0人と回答した企業が67%と最も多く、次いで5人以上9人以下が6%、2人が5%となっている。平均値は3.6人、中央値は0人である。

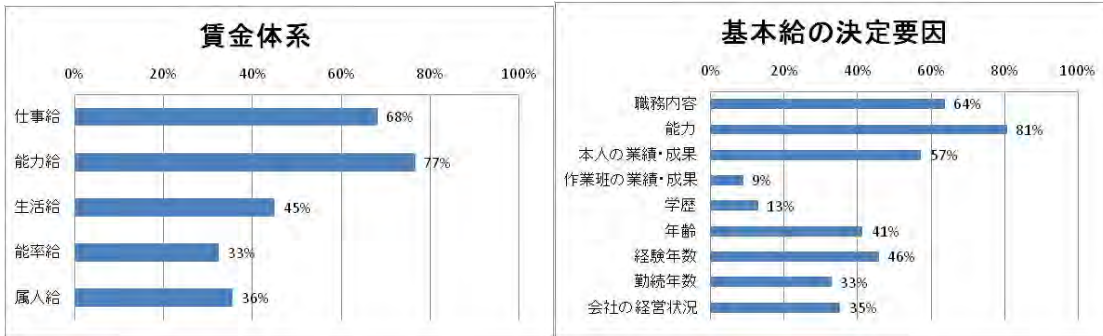
専属下請の技能労働者については、0人以下と回答した企業が33%と最も多く、次いで5人以上9人以下及び50人以上99人以下が11%となっている。平均値は92.3人、中央値は6.5人である。



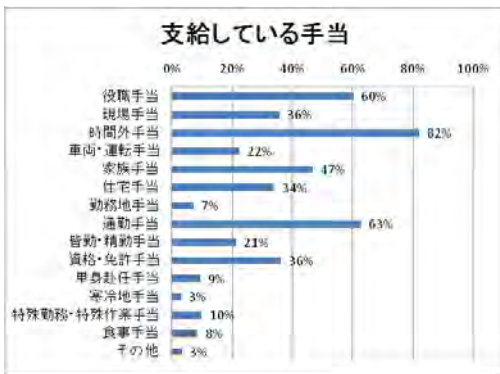
③ 給与体系

賃金体系としては、個人の能力を反映させている企業が最も多く、次いで職務の重要度・難易度の反映、必要な生活費の反映となっている。

基本給の決定要因としては、能力が最も多く、次いで職務内容、本人の業績・成果となっている。



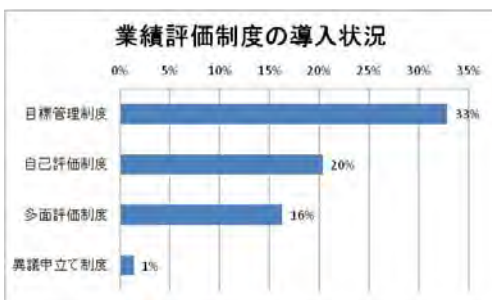
支給している手当としては、時間外手当が最も多く、次いで通勤手当、役職手当となっている。



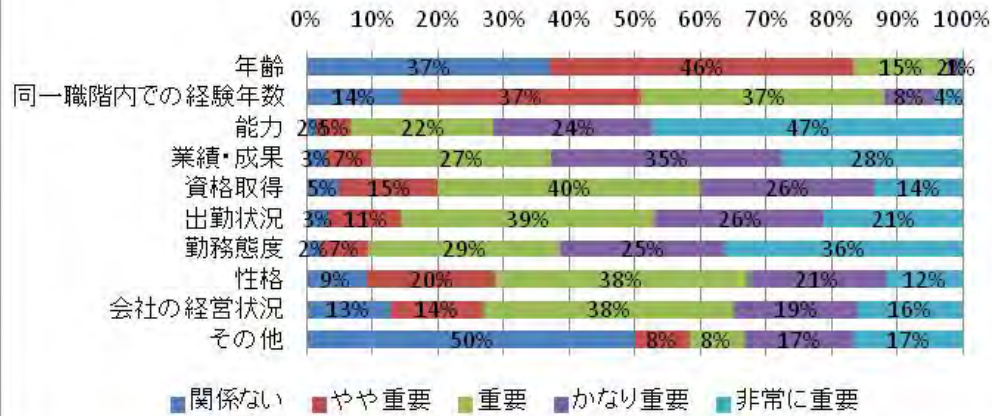
④ 人事システム

業績の評価制度としては、目標管理制度を導入している企業が最も多く、次いで自己評価制度となっている。

上位の職階への昇進決定基準としては、能力や勤務態度を重視していることが分かる。



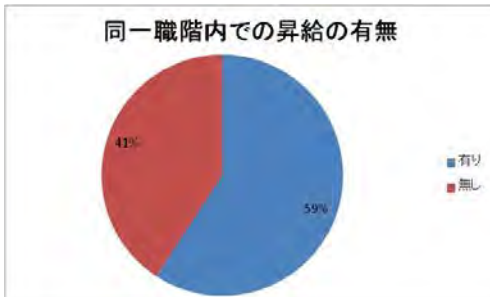
上位の職階への昇進決定基準



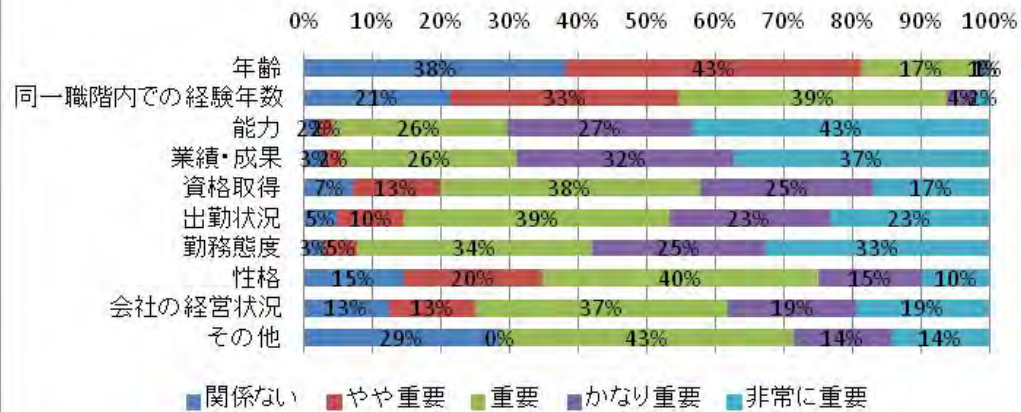
⑤ 給与の決定

同一の職階内で昇給があると回答している企業は、59%となっている。

同一の職階内で昇給があると回答している企業について、その決定要因について尋ねたところ、能力、業績・成果、勤務態度を重視していることが分かる。

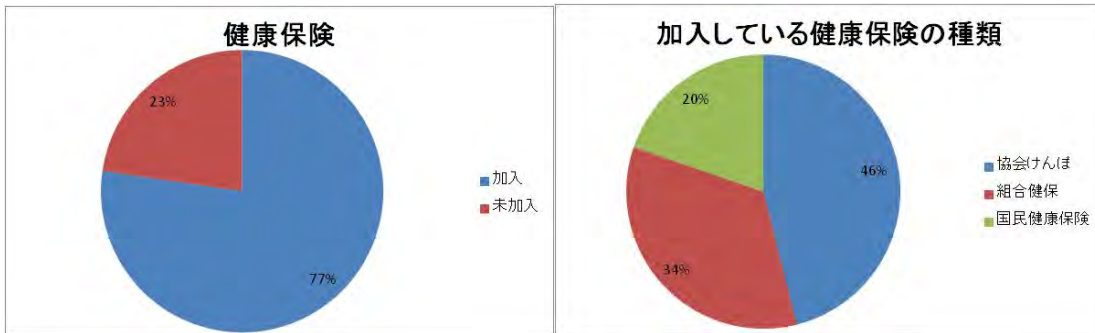


同一職階内での昇給決定要因

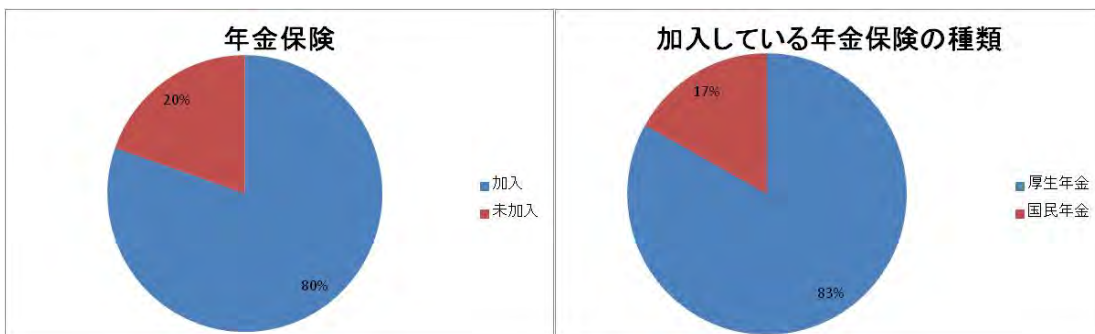


⑥ 社会保険・労働保険の加入状況

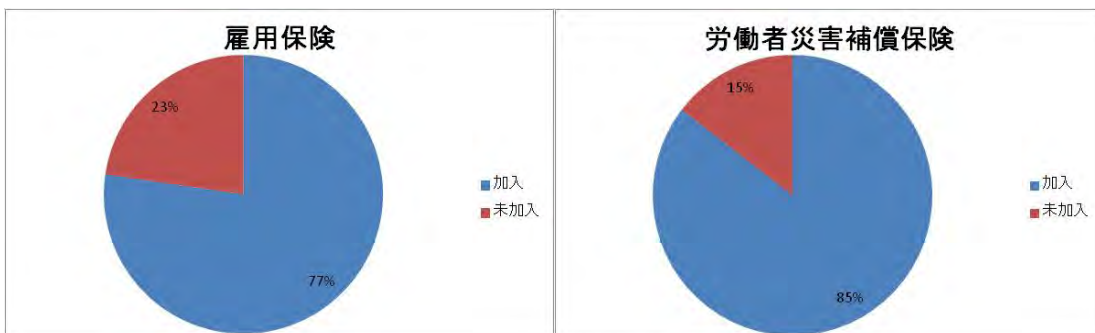
技能労働者の社会保険・労働保険の加入状況については、健康保険に加入している企業が77%、加入していない企業が23%である。加入している企業のうち、協会けんぽが46%、組合健保が34%、市町村国保が20%となっている（複数回答）。



年金保険については、加入している企業が80%、加入していない企業が20%である。加入している企業のうち、厚生年金が83%、国民年金が17%となっている。

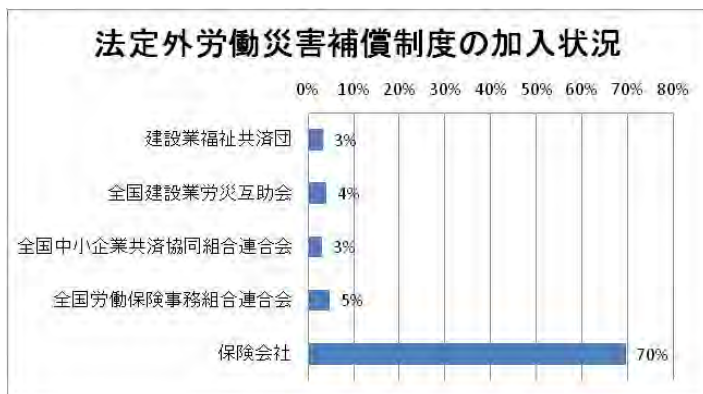


雇用保険については、加入している企業が77%、加入していない企業が23%である。労働者災害補償保険については、加入している企業が85%、加入していない企業が15%である。



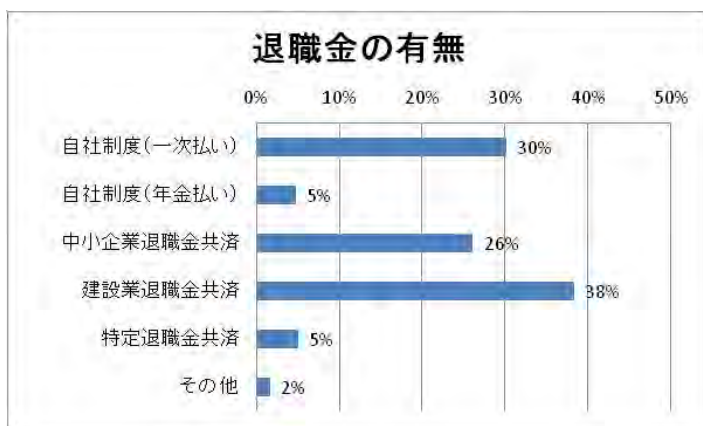
法定外の労働災害補償制度については、保険会社の補償制度に加入している企業が70%

となっている。

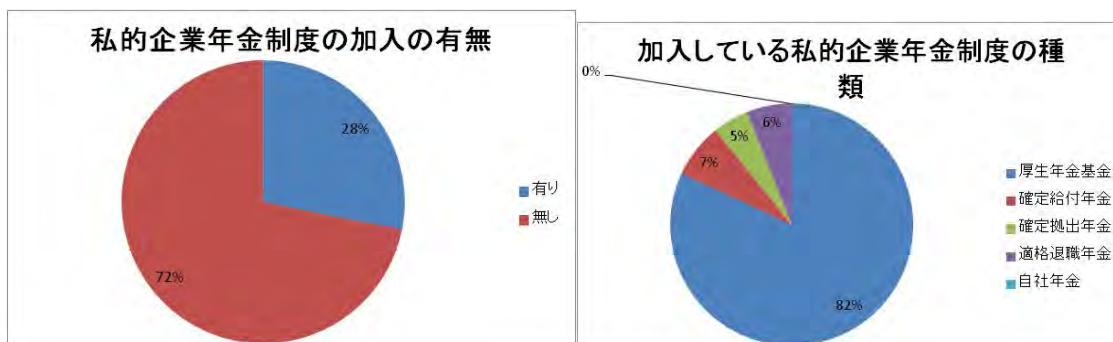


⑦ 退職金制度

退職金制度については、建設業退職金共済が最も多く、次いで自社制度（一時払い）、中小企業退職金共済となっている。



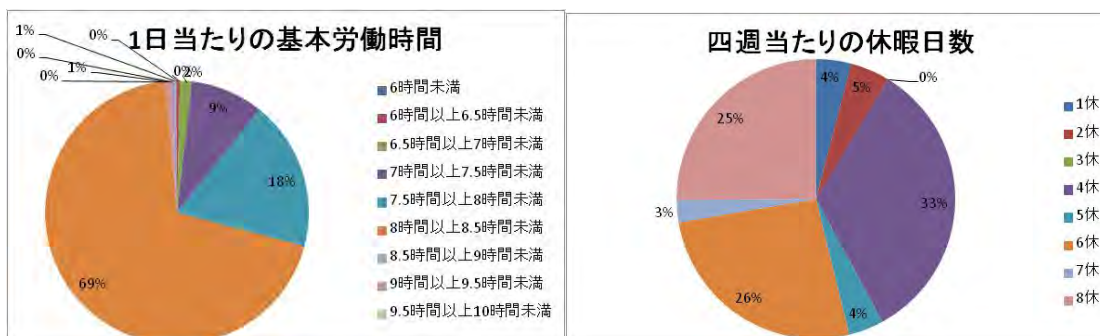
私的企業年金制度に加入している企業は 28%であり、加入している年金の種類は、厚生年金基金が 82%、確定給付年金が 7%、確定拠出年金が 5%、適格退職年金が 6%である。



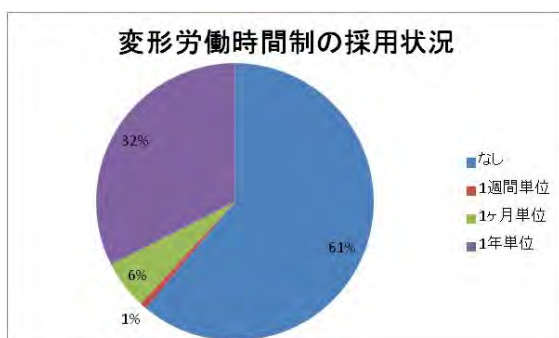
⑧ 労働時間

1日当たりの基本労働時間については、8時間以上8時間半未満が69%と最も多く、次いで7時間半以上8時間未満が18%、7時間以上7時間半未満が9%となっている。

四週当たりの休暇日数は、四週四休が33%と最も多く、次いで四週六休が26%、四週八休が25%となっている。

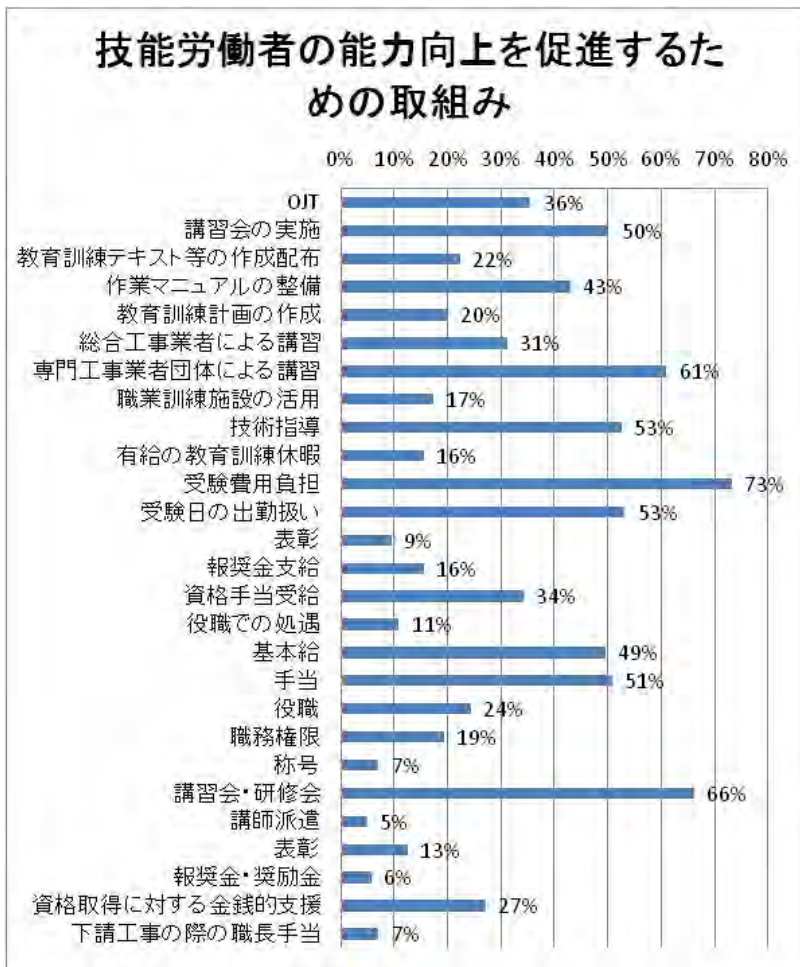


変形労働時間制の採用状況については、採用していない企業が61%と最も多く、次いで1年単位で採用している企業が32%となっている。



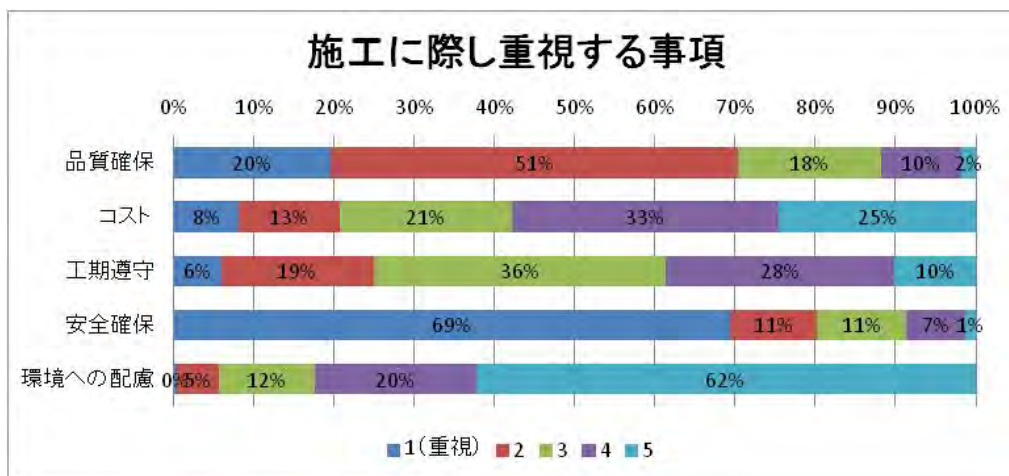
⑨ 教育訓練

能力向上の取組みについては、資格取得支援のための受験費用負担が最も多く、次いで講習会・研修会の実施、専門工事業者団体による講習となっている。

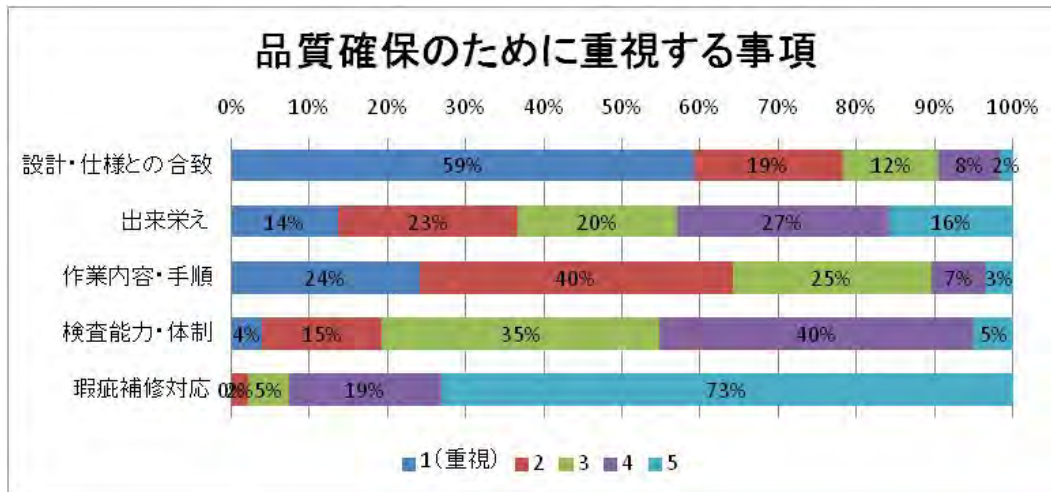


⑩ 施工に当たっての方針

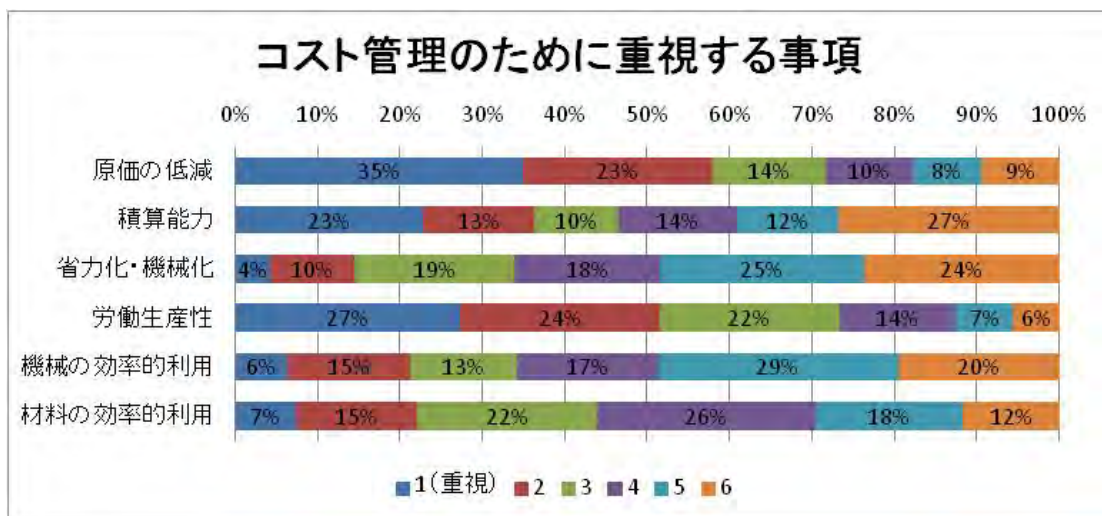
施工に際しては、安全性の確保が最も重視され、次いで品質の確保、工期の遵守が重視されている。



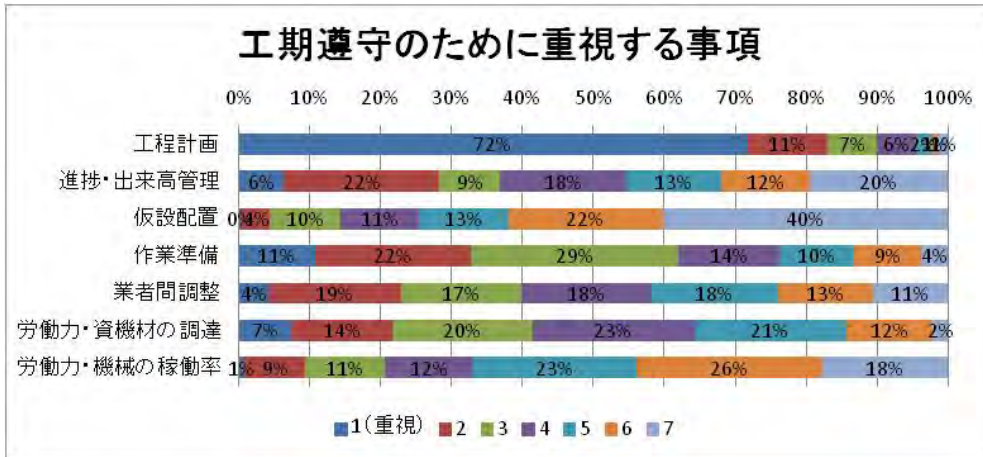
品質の確保のためには、設計・仕様との合致が最も重視され、次いで作業内容・手順、出来栄えが重視されている。



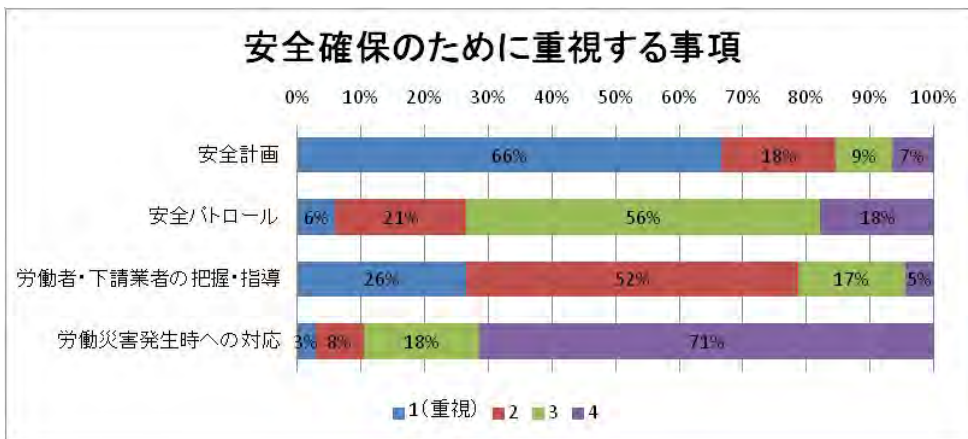
コストの管理のためには、原価の低減が最も重視され、次いで労働生産性、積算能力が重視されている。



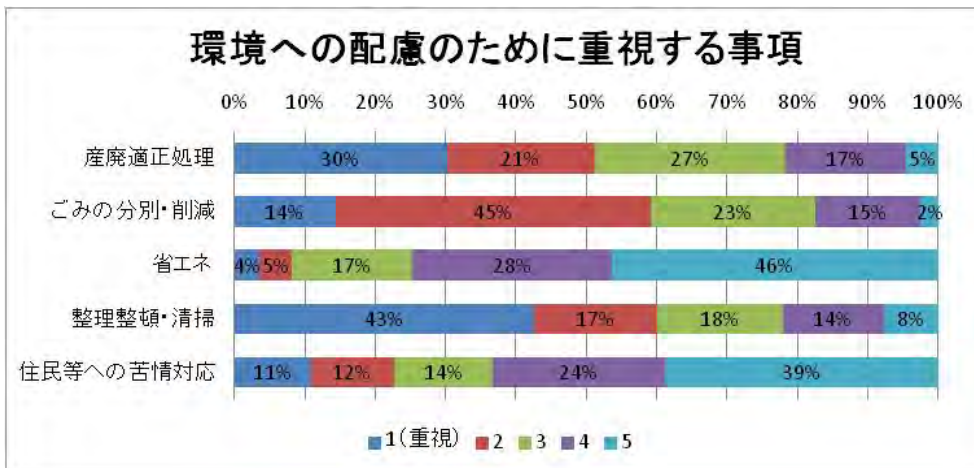
工期の遵守のためには、工程計画が最も重視され、次いで作業の準備、労働力・資機材の調達が重視されている。



安全性の確保のためには、安全計画が最も重視され、次いで労働者・下請業者の把握・指導が重視されている。

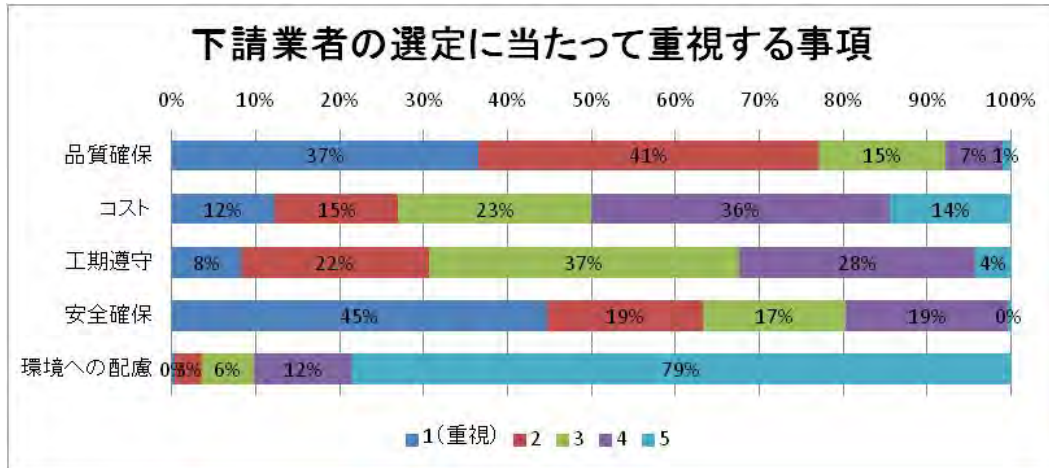


環境への配慮のためには、整理整頓・清掃が最も重視され、次いで産業廃棄物の適正処理が重視されている。

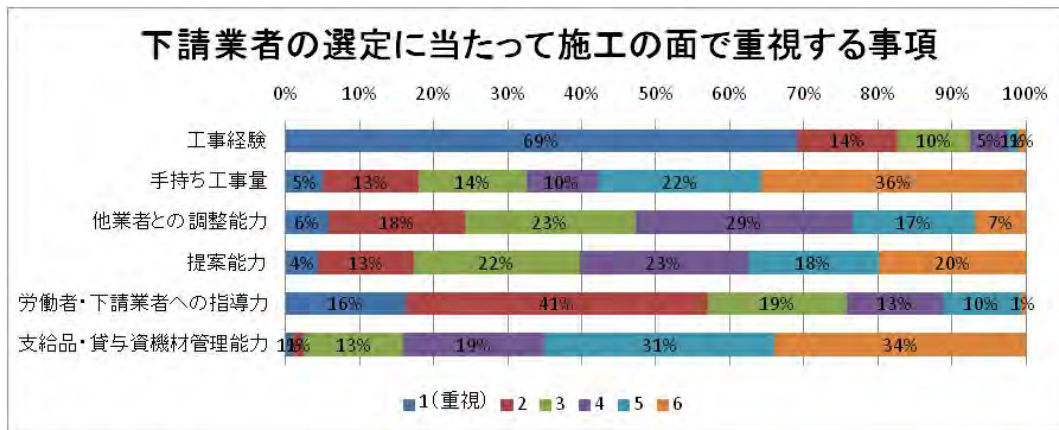


① 下請業者の選定に当たって重視する事項

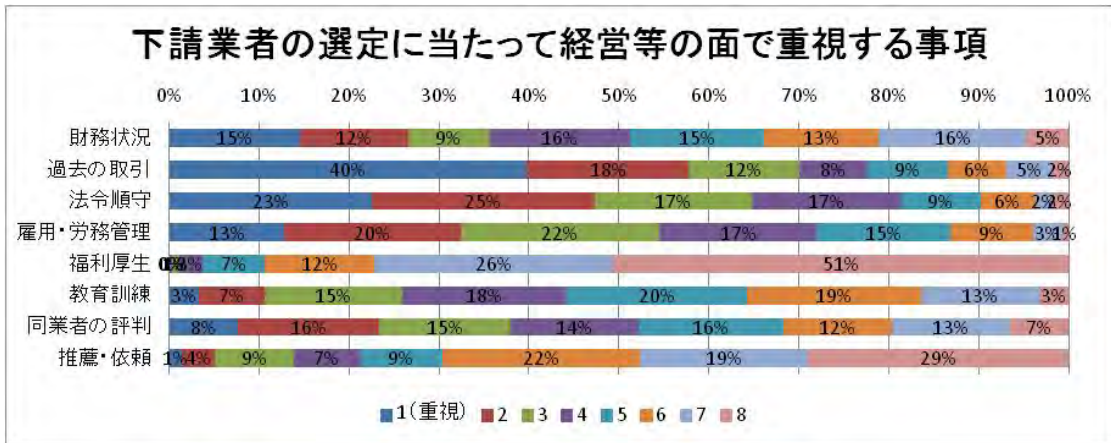
下請業者の選定に当たっては、安全の確保が最も重視され、次いで品質の確保が重視されている。



施工面については、工事経験が最も重視され、次いで労働者・下請業者への指導力、他業者との調整能力が重視されている。

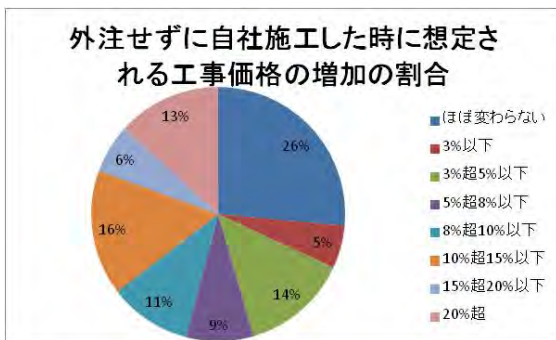


経営面については、過去の取引が最も重視され、次いで法令遵守、雇用・労務管理が重視されている。



⑫ 自社施工した場合のコスト増

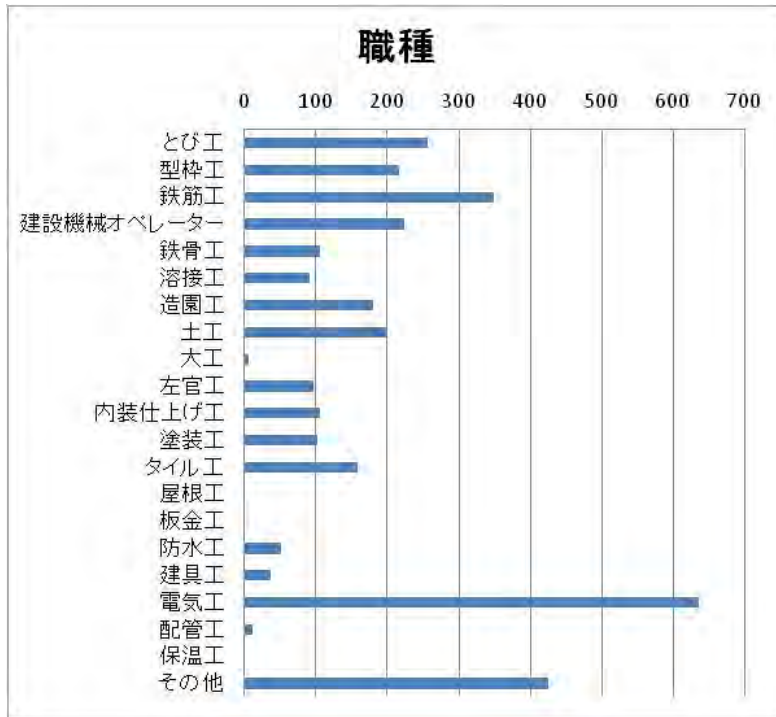
仮に外注せずに自社で施工した場合の工事価格の増加割合については、ほぼ変わらないが26%と最も多く、次いで10%超15%以下が16%、3%超5%以下が14%となっている。



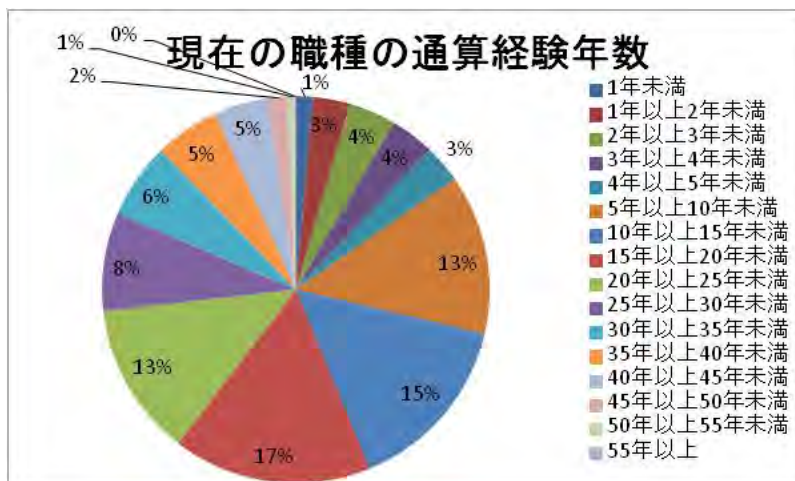
(2) 技能労働者アンケート

① 回答者の属性

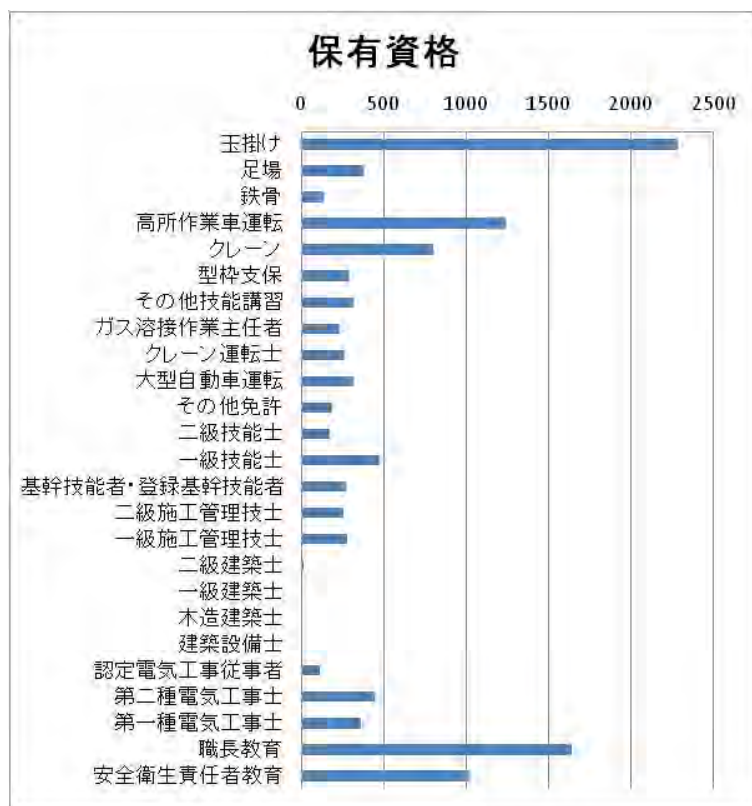
回答者の属性を見てみると、主な職種としては、電気工が最も多く、次いで鉄筋工、とび工となっている。



現在の職種の通算経験年数については、15年以上20年未満が17%と最も多く、次いで10年以上15年未満が15%、5年以上10年未満が13%、20年以上25年未満が13%となっている。

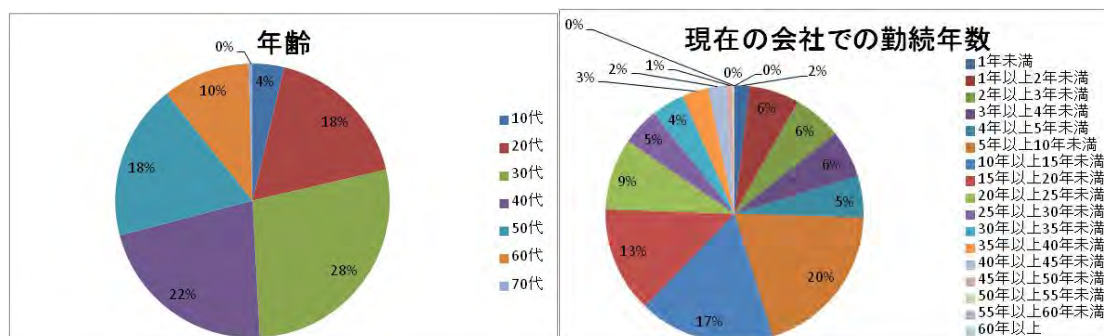


保有資格については、玉掛けが最も多く、次いで職長教育、高所作業車運転、安全衛生責任者教育となっている。



年齢（平成 22 年 4 月 1 日現在）については、30 代が 28%と最も多く、次いで 40 代が 22%、50 代が 18%となっている。

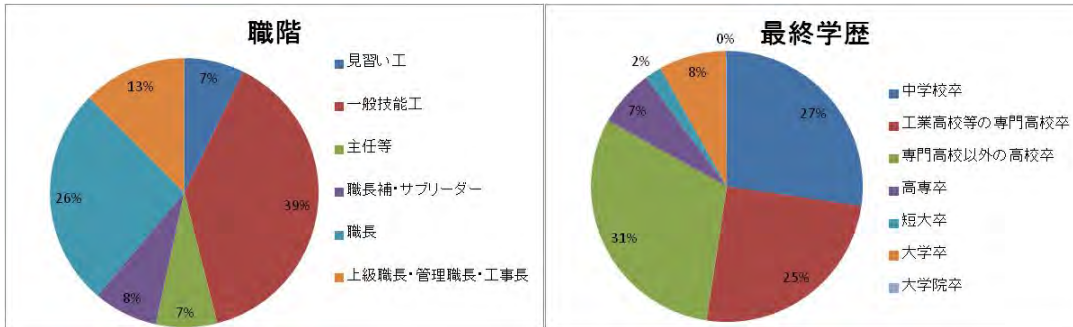
現在の会社での勤続年数については、5 年以上 10 年未満が 20%と最も多く、次いで 10 年以上 15 年未満が 17%、15 年以上 20 年未満が 13%となっている。



職階については、一般技能工が 39%と最も多く、次いで職長が 26%、上級職長・管理職長・工事長が 13%、職長補・サブリーダーが 8%となっている。

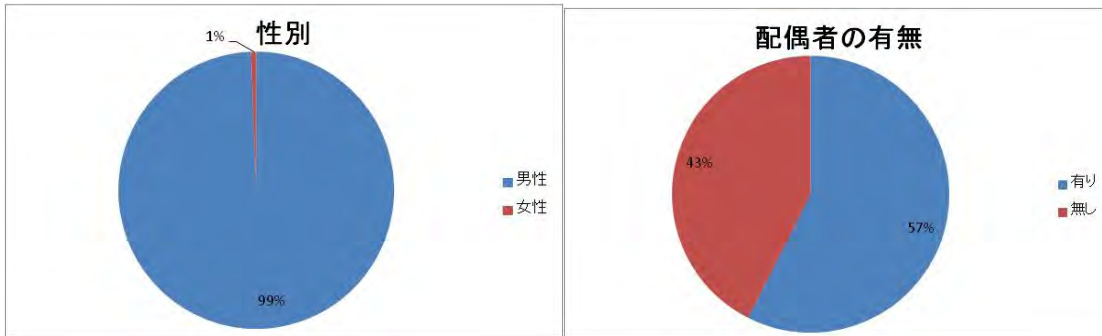
最終学歴については、専門高校以外の高校卒が 31%と最も多く、次いで中学校卒が 27%、

工業高校等の専門高校卒が 27%となっている。



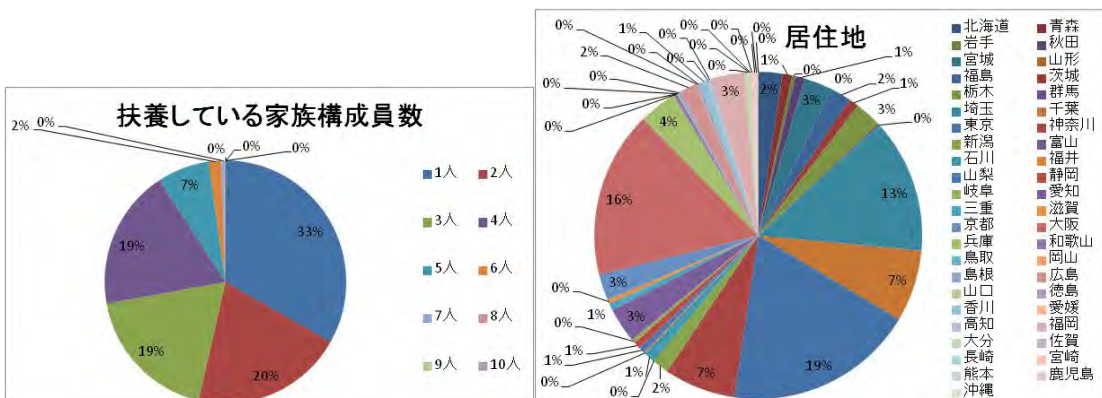
性別については、男性がほとんどを占めている。

配偶者については、57%が有している。



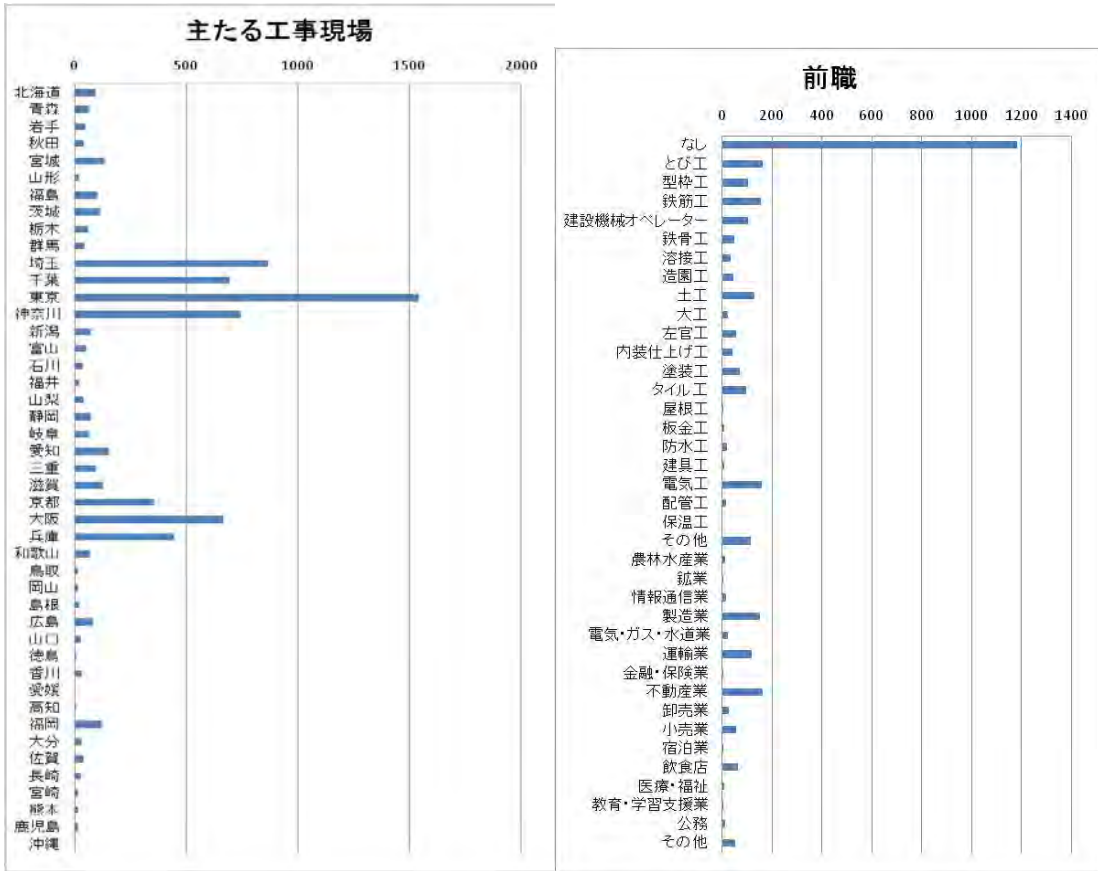
家族構成員数（本人を含む）については、本人のみが 33% と最も多く、次いで 2 人が 20%、4 人が 19%となっている。

居住地については、東京が最も多く、次いで大阪、埼玉、千葉、神奈川となっている。

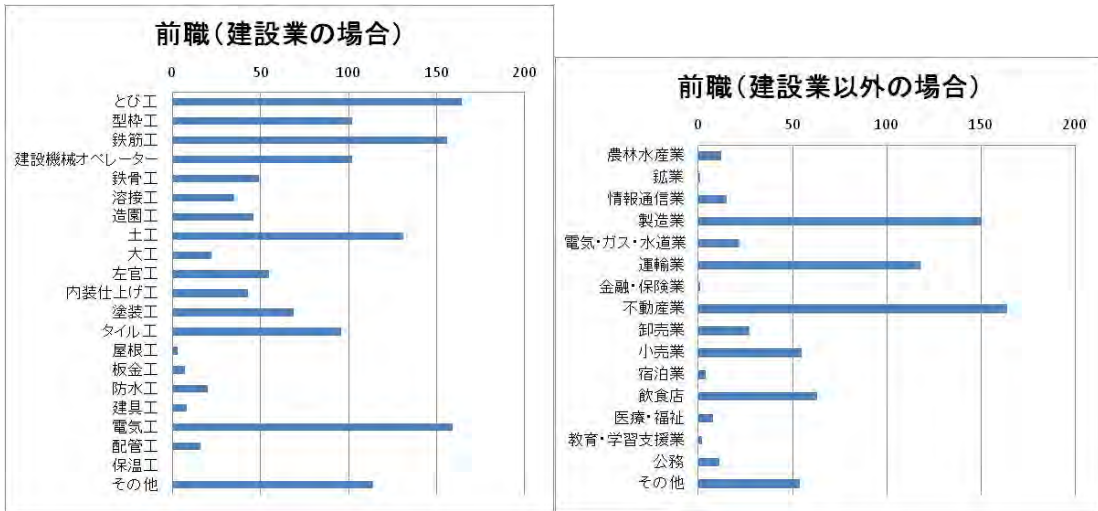


主たる工事現場（3 つまで回答）については、東京が最も多く、次いで、埼玉、神奈川、千葉となっている。

前職については、個々の選択肢ごとに見てみると、なしと回答した人が最も多い。



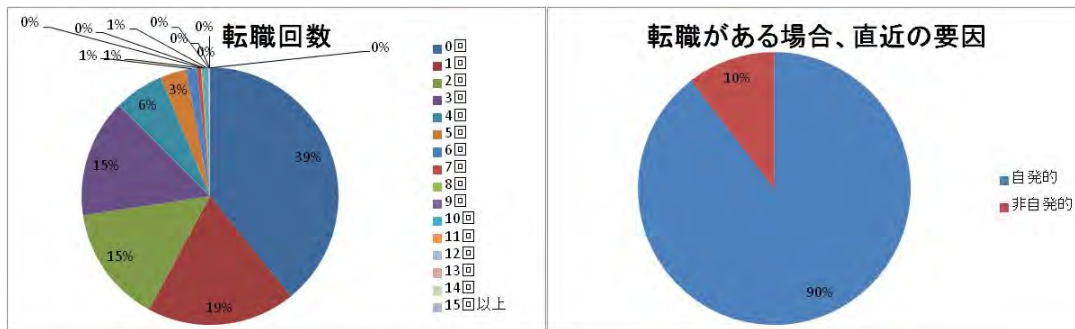
前職が建設業と回答した人の中では、とび工が最も多く、次いで電気工、鉄筋工となっている。建設業以外と回答した人の中では、不動産が最も多く、次いで製造業、運輸業となっている。



転職回数については、0回と回答した人が39%と最も多く、次いで1回が19%、3回が

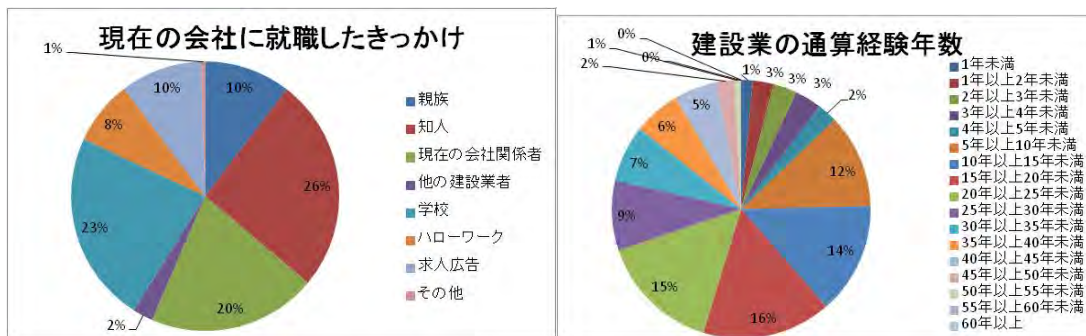
15%となっている。

直近の転職の要因については、非自発的が 90%となっている。



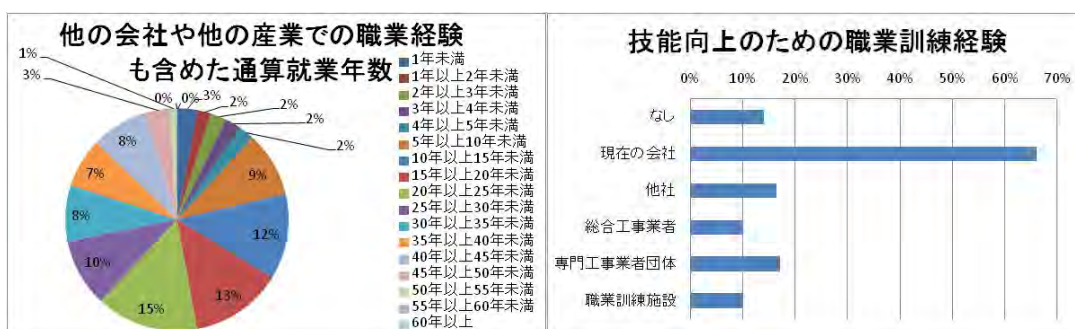
現在の会社に就職したきっかけ（主なもの）については、知人が 26%と最も多く、次いで学校が 23%、現在の会社関係者が 20%となっている。

建設業の通算経験年数については、15年以上 20年未満が 16%と最も多く、次いで 20年以上 25年未満が 15%、10年以上 15年未満が 14%、5年以上 10年未満が 12%となっている。



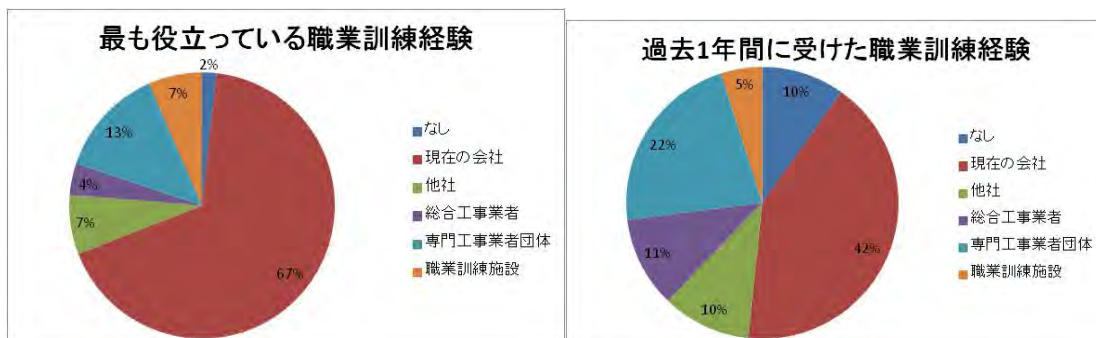
他の会社や他の産業での職業経験も含めた通算就業年数については、20年以上 25年未満が 15%と最も多く、次いで 15年以上 20年未満が 13%、10年以上 15年未満が 12%、5年以上 10年未満が 9%となっている。

技能向上のための職業訓練経験については、ありと回答した人のうち、現在の会社が最も多く、次いで専門工事業者団体、他社となっている（複数回答あり）。一方、なしと回答した人も多く見られる。



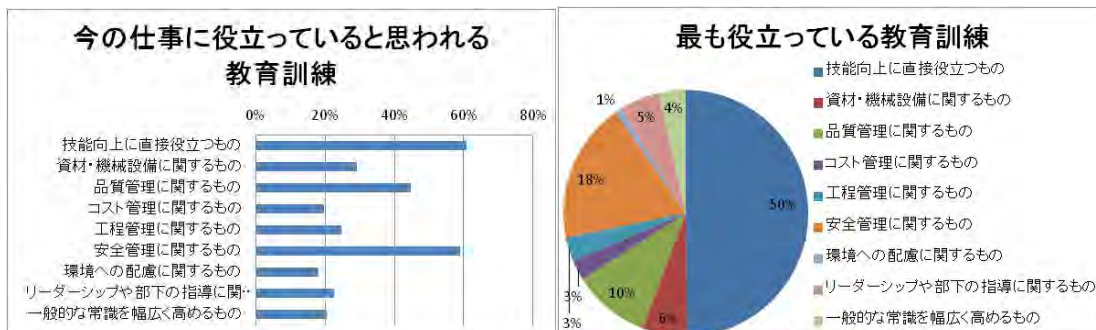
最も役立っている職業訓練経験については、現在の会社が 67% と最も多く、次いで専門工事業者団体が 13%、他社が 7%となっている。

過去 1 年間に受けた職業訓練経験（複数回答）については、現在の会社が 42%と最も多く、次いで専門工事業者団体が 22%、総合工事業者が 11%となっている。



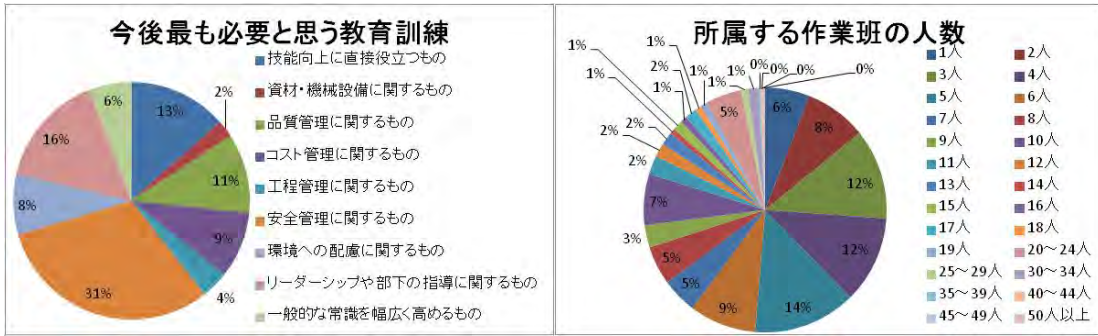
今の仕事に役立っていると思われる教育訓練については、技能向上に直接役立つものが最も多く、次いで、安全管理に関するもの、品質管理に役立つものとなっている。

うち最も役立っていると思われる教育訓練については、技能向上に直接役立つものが 50%と最も多く、次いで安全管理に関するものが 18%、品質管理に役立つものが 10%となっている。



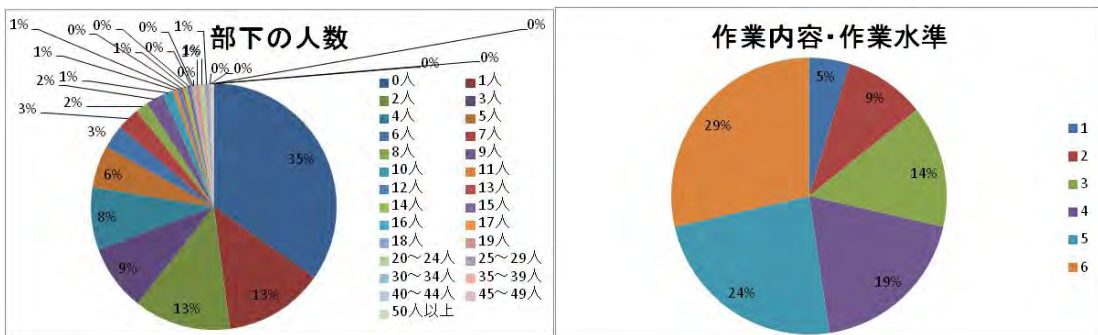
今後最も必要と思う教育訓練については、安全管理に関するものが 31%と最も多く、次いでリーダーシップや部下の指導に関するものが 16%、技能向上に直接役立つものが 13%となっている。

所属する作業班の人数については、5 人が 14%と最も多く、次いで 3 人が 12%、4 人が 12%となっている。



部下の人数については、0人が35%と最も多く、次いで1人が13%、2人が13%となっている。

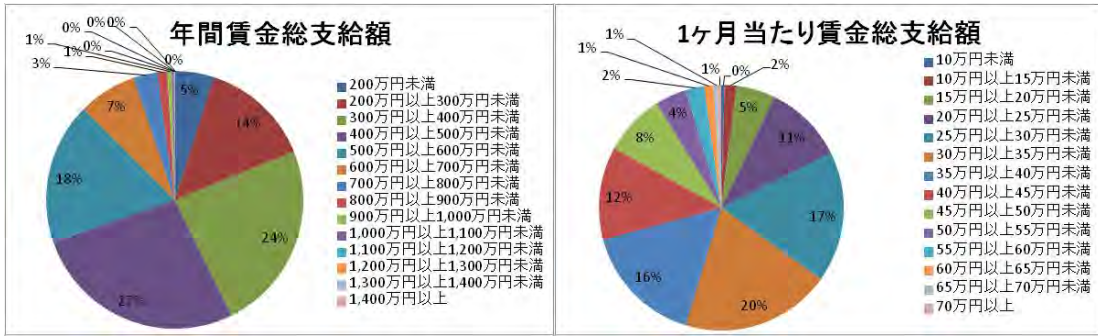
遂行することのできる作業内容・作業水準については、1（作業の補助、材料の運搬、工具の点検、工具・機械類の名称の理解）までが5%、2（指示された作業の直接施工、簡単な図面の読み取り、作業内容・手順の理解）までが9%、3（工事全般の直接作業、図面の読み取り、工程・作業員の把握）までが14%、4（職長の補佐、全般の現場管理、他の技能労働者に対する指示・指導）までが19%、5（工事全般の管理（品質・予算・工程・安全管理、打合せ、見積り、調整等））までが24%、6（施工全体の統括、総合的な管理・監督（高度な提案・統率・交渉・調整能力等））までが29%となっている。



② 賃金

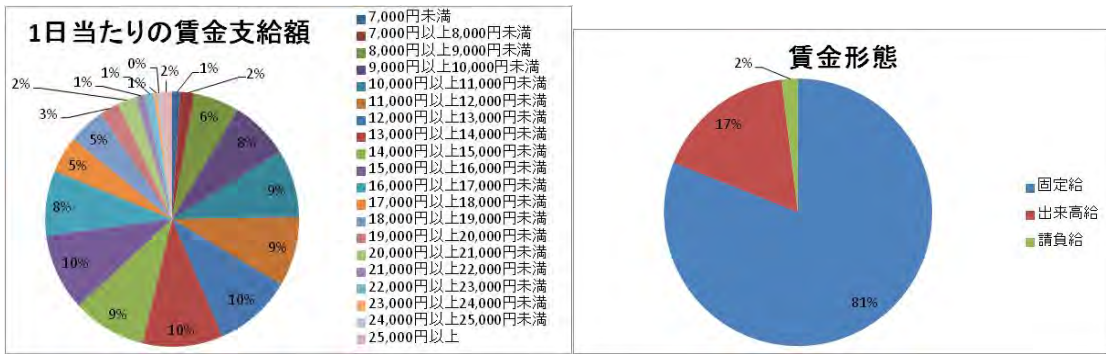
年間賃金支給額については、400万円以上500万円未満が27%と最も多く、次いで300万円以上400万円未満が24%、500万円以上600万円未満が18%となっている。平均値が433万9,421円、中央値が423万7,066円である。

1か月当たり賃金支給額については、30万円以上35万円未満が20%と最も多く、次いで25万円以上30万円未満が17%、35万円以上40万円未満が16%となっている。平均値は34万7,316円、中央値は33万6,256円である。



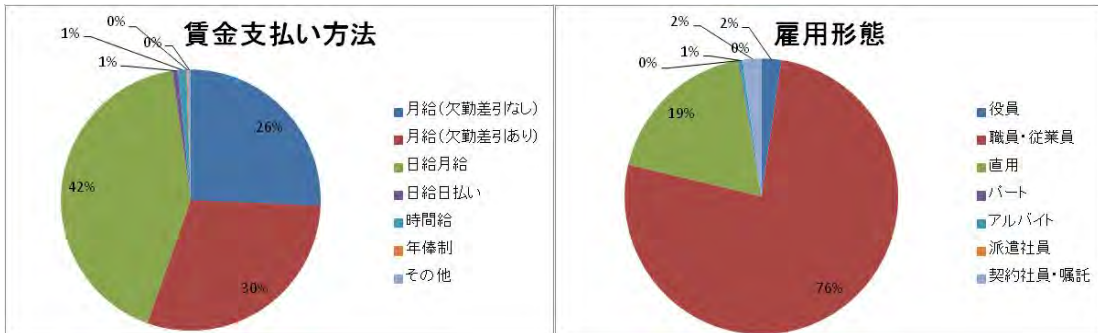
1日当たりの賃金支給額については、13,000円以上14,000円未満が10%と最も多く、次いで12,000円以上13,000円未満、15,000円以上16,000円未満、14,000円以上15,000円未満が10%となっている。平均値は13,677円、中央値は13,500円である。

賃金形態については、固定給が81%と最も多く、次いで出来高給が17%、請負給が2%となっている。



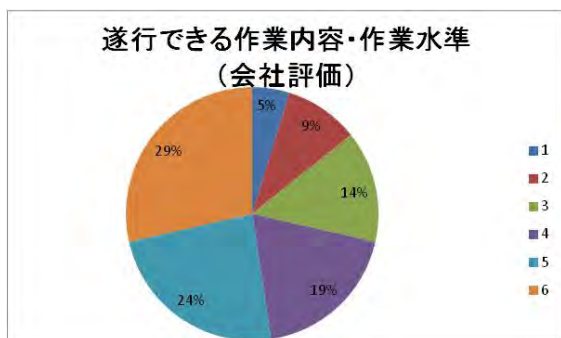
賃金支払い方法については、日給月給が42%と最も多く、次いで月給（欠勤差し引きあり）が30%、月給（欠勤差し引きなし）が26%となっている。

雇用形態については、職員・従業員が76%と最も多く、次いで直用が19%、役員が2%となっている。

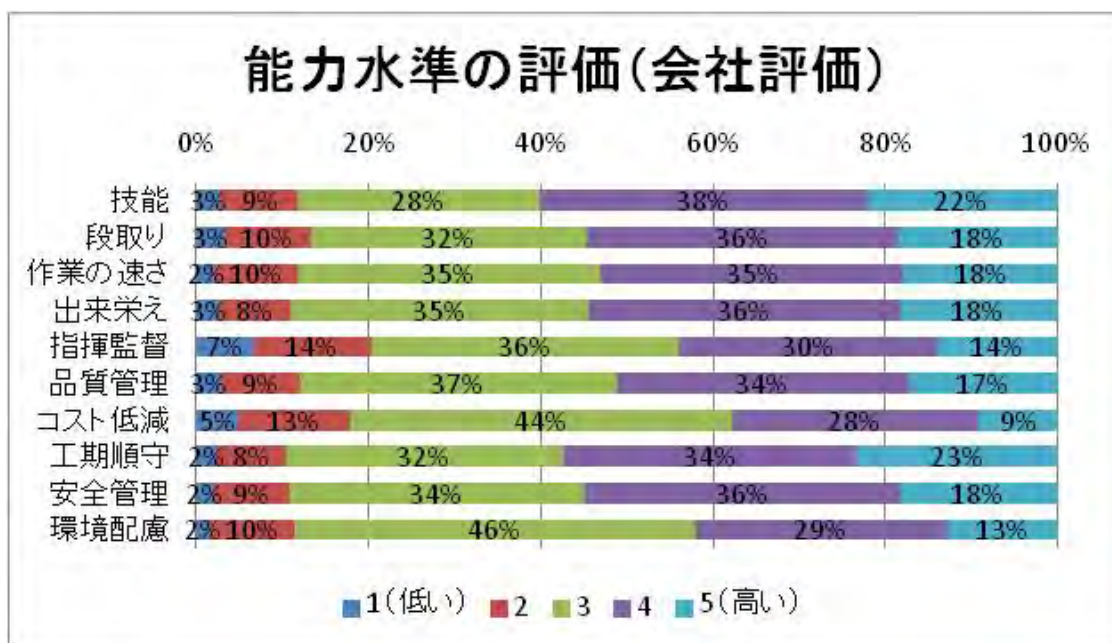


③ 業務遂行能力

遂行することのできる作業内容・作業水準については、1（作業の補助、材料の運搬、工具の点検、工具・機械類の名称の理解）までが5%、2（指示された作業の直接施工、簡単な図面の読み取り、作業内容・手順の理解）までが9%、3（工事全般の直接作業、図面の読み取り、工程・作業員の把握）までが14%、4（職長の補佐、全般の現場管理、他の技能労働者に対する指示・指導）までが19%、5（工事全般の管理）までが24%、6（施工全体の統括、総合的な管理・監督）までが29%となっている。



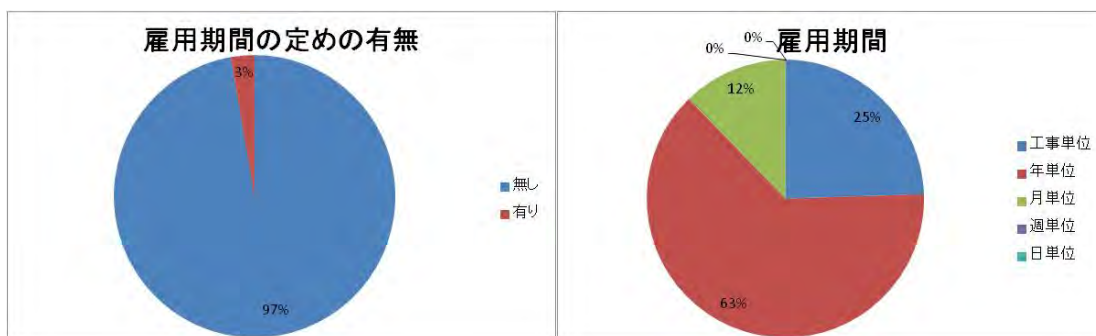
企業による能力水準の評価については、技能、工期順守、安全管理と比較すると、コスト低減、環境配慮、指揮監督についての評価が厳しいものとなっている。



④ 雇用契約期間

雇用期間の定めについては、なしと回答しているものが97%、ありと回答しているものが3%である。

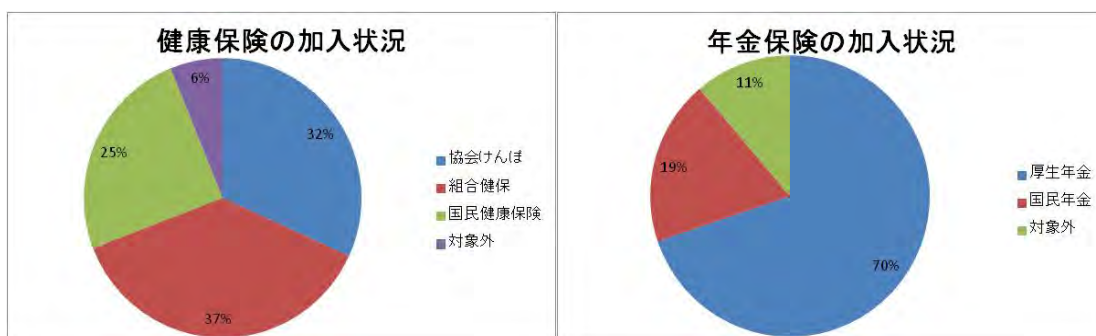
雇用期間がありと回答したもののうち、年単位が63%と最も多く、次いで工事単位が25%、月単位が12%となっている。



⑤ 社会保険・労働保険

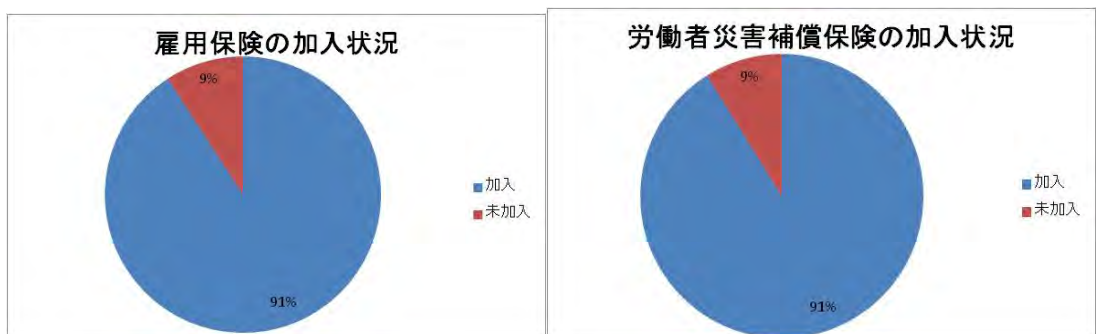
社会保険・労働保険の加入の有無について見てみると、健康保険については、加入している人が94%、加入していない人が6%となっており、加入している人については、組合健保が37%と最も多く、次いで協会けんぽが32%、市町村国保が25%となっている。

年金保険については、加入している人が89%、加入していない人が11%となっており、加入している人については、厚生年金が70%、国民年金が19%となっている。



雇用保険については、加入している人が91%、加入していない人が9%となっている。

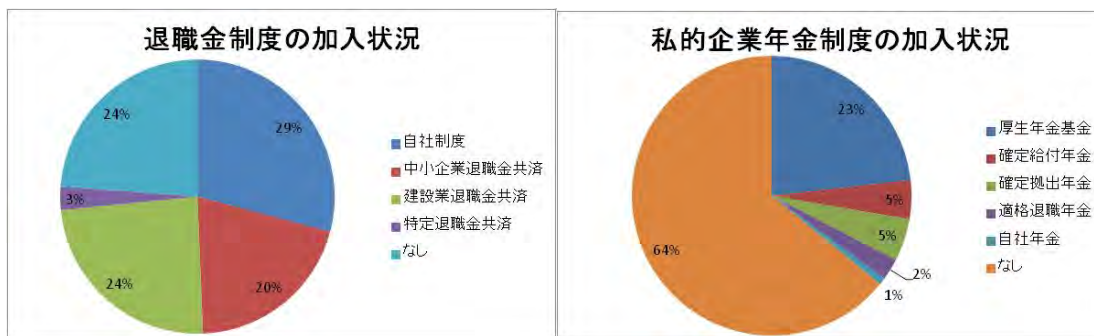
労働者災害補償保険については、加入している人が91%、加入していない人が9%となっている。



⑥ 退職金制度

退職金制度の有無については、自社制度が最も多く 29%、次いで建設業退職金共済が 24% となっている。一方、退職金制度が適用されていない人も目立つ。

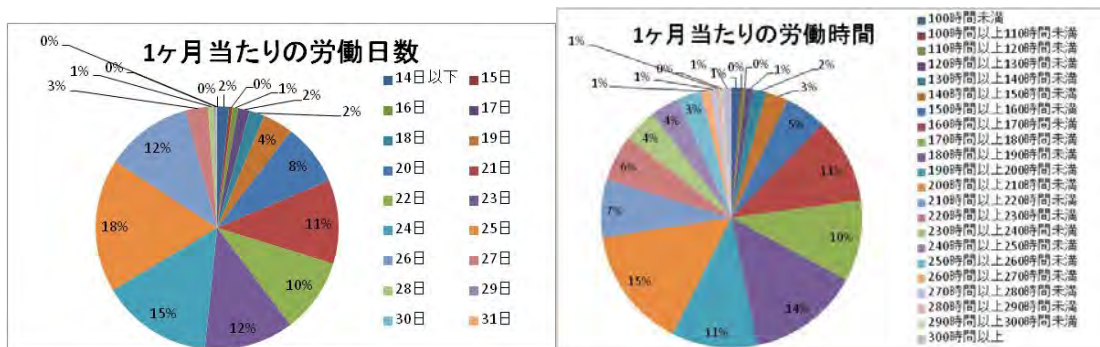
私的企業年金制度の有無については、存在しない企業が 64% と最も多く、次いで厚生年金基金が 23%、確定拠出年金が 5% となっている。



⑦ 労働日数・時間

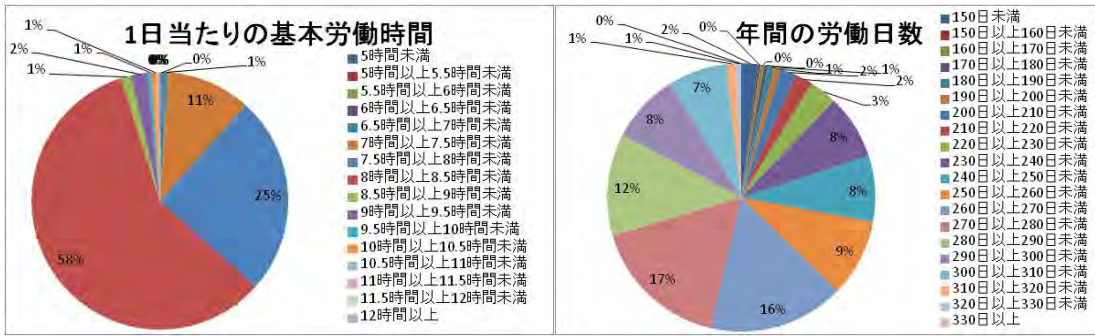
1か月当たりの労働日数については、25日が18%と最も多く、次いで24日が15%、26日が12%となっている。平均日数は、22.8日、中央値は23日である。

1か月当たりの労働時間については、200時間以上210時間未満が15%と最も多く、次いで180時間以上190時間未満が14%、160時間以上170時間未満が11%となっている。平均時間は、193.9時間、中央値は192時間である。



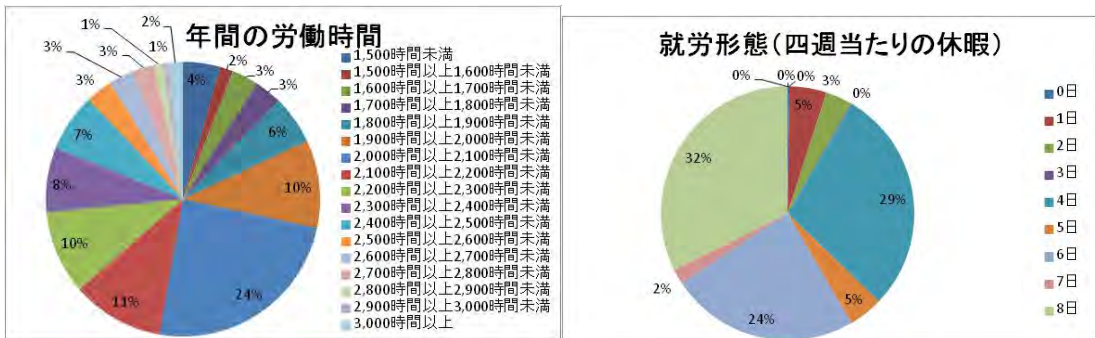
1日当たりの基本労働時間については、8時間以上8時間半未満が58%と最も多く、次いで7時間半以上8時間未満が25%、7時間以上7時間半未満が11%となっている。平均時間は、7.85時間、中央値は8時間である。

年間の労働日数については、270日以上280日未満が17%と最も多く、次いで260日以上270日未満が16%、280日以上290日未満が12%、となっている。平均日数は、260.4日、中央値は267日である。

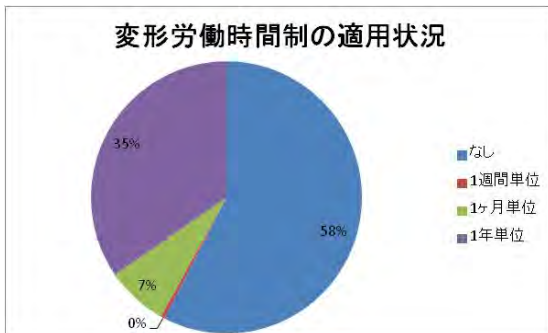


年間の労働時間については、2,000 時間以上 2,100 時間未満が 24%と最も多く、次いで 2,100時間以上2,200時間未満が 11%、1,900時間以上2,000時間未満が 10%となっている。平均値は 2,115 時間、中央値は 2,085 時間である。

四週当たりの休暇日数は、8 日が 32%と最も多く、次いで 4 日が 29%、6 日が 24%となっている。平均は 5.66 日、中央値は 6 日である。



変形労働時間制の適用については、適用されていない労働者が 58%と最も多く、次いで年単位が 35%、1ヶ月単位が 7%となっている。



建設専門工事業の下請関係に関する 調 査

目 次

1. 調査の概要	1
1. 1 調査の背景と目的.....	1
1. 2 調査方法	1
(1) アンケート調査.....	1
(2) ヒアリング調査.....	1
1. 3 アンケート調査票の配付・回収.....	2
1. 4 ヒアリング調査対象会社の選定.....	2
2. アンケート調査結果	3
2. 1 回答企業の属性	3
(1) 資本金.....	3
(2) 従業員数	3
(3) 最も多い請負階層	4
(4) 直近年度の完工高	4
(5) 主な営業地域	5
2. 2 技能労働者と専属下請.....	6
(1) 直接雇用している技能労働者数	6
(2) 専属下請の会社数	6
(3) 専属下請が雇用または契約している技能労働者数	7
2. 3 下請構造	8
(1) 鉄筋工事業の下請構造	8
(2) 圧接工事業の下請構造	10
(3) 圧送工事業の下請構造	13
(4) クレーン工事業の下請構造	16
(5) 建具工事業の下請構造	20
(6) 塗装工事業の下請構造	22
(7) 内装工事業の下請構造	26
(8) 防水工事業の下請構造	29
(9) 標識工事業の下請構造	32
(10) 断熱工事業の下請構造	37
(11) 機械土工事業の下請構造	41
(12) カッター工事業の下請構造	42
(13) 造園工事業の下請構造	47
2. 4 重層下請構造の問題点と対策.....	51
(1) 品質面.....	51

(2) 施工管理面.....	51
(3) 契約・金額面.....	52
(4) その他.....	54
(5) 問題なし.....	55
3. ヒアリング調査結果.....	56
3. 1 対象会社の概要.....	56
3. 2 ヒアリング結果.....	57
(1) 軀体系職種.....	57
(2) 仕上系職種.....	62
4. 調査結果のまとめと課題.....	64
4. 1 調査結果のまとめ.....	64
(1) 下請構造の形態.....	64
(2) 重層下請構造の問題点等.....	67
(3) 技能労働者の処遇.....	68
4. 2 重層下請構造の簡素化に向けての課題.....	69
資料1 「建設専門工事業の下請関係に関するアンケート調査」調査票.....	70

1. 調査の概要

1. 1 調査の背景と目的

ダンピングや元請業者の指値発注、赤伝の横行等により、専門工事業者は経営体力の低下および倒産・廃業というピンチに直面している。また、それに伴い、専門工事業者が技能者を正社員として（法定福利費を負担して）雇用することが困難になり、年収の低下もさることながら、労災や雇用保険、年金等のセーフティーネット面で不安定さが増し、相変わらず技能者にしわ寄せが及んでいる。

また、専門工事業者が技能者をきちんと雇用できない状況が、重層下請構造の複雑化を招き、技能者を雇用しないようなブローカー的な企業の存在・介在を許す一因となってしまう、より一層の重層下請化・技能者の不安定化を招くという悪循環に陥っている。

一方で、専門工事業者は、施主やユーザーに対し、品質の良い建物や構造物等を提供しなければならないが、上記のような状況が続けば、品質や技能の低下が危惧される。

そこで、これらの問題を解決するためには重層下請構造の是正・簡素化、適正価格での工事受注、専門工事業者の適正利益の確保、技能者の適正評価等に取り組むことにより、彼らの賃金や処遇の向上等を図ることが何よりも重要である。

本調査は、上記についての実態や課題を把握したうえで、改善方策を策定していくことを目的とする。

昨年度は、建設専門工事業の下請関係の形態等について実態調査を行い、下請構造の課題を探った。本年度は、アンケート調査及びヒアリング調査等によって昨年度の実態調査内容をさらに掘り下げるとともに、2次下請、3次下請等の状況も把握して、重層下請構造の是正・簡素化に向けた検討を行う。

1. 2 調査方法

(1) アンケート調査

- a. 調査対象…平成21年度アンケート回答者のうち、継続調査に「ぜひ協力したい」または「協力してもいい」と答えた会社（164社）。
- b. 調査方法…建専連の会員団体の事務局を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配付し、回収する。
- c. 調査期間…2010年12月～2011年1月
- d. 調査項目…工事の下請構造と役割分担、重層下請構造の問題点と対策、下請企業の紹介

(2) ヒアリング調査

- a. 調査対象…(1)のアンケート調査の中で、回答者（1次下請を想定）から紹介を受けた下請発注先企業（2次下請、3次下請等）のうち7社。
- b. 調査期間…2011年3月～4月
- c. 調査項目…(1)のアンケート調査事項のほか、技能労働者の雇用と処遇、下請回数と現場での役割、登録基幹技能者の所属と処遇等

1. 3 アンケート調査票の配付・回収

調査票の配付数は164通、回収数は62通であり、回収率は37.8%となっている。
回収数の職種別内訳は、次の通りである。

表 1.3.1 調査票の回収数

職種分類	回収数	比率 (%)	職種	回収数
躯体系	19	30.6	鉄筋	2
			圧接	5
			圧送	4
			クレーン	6
			建具	2
仕上系	13	21.0	塗装	6
			内装	4
			防水	3
設備系	15	24.2	標識	9
			断熱	6
土木系	15	24.2	機械土工	1
			カッター	8
			造園	6
全体	62	100.0	全体	62

1. 4 ヒアリング調査対象会社の選定

ヒアリング調査対象会社の職種別内訳は、次の通りである。

表 1.4.1 ヒアリング対象会社（職種別）

職種分類	職種	会社数	地域
躯体系	鳶土工	1	近畿
	鉄筋	1	近畿
	型枠	3	関東、近畿
仕上系	塗装	1	関東
	内装	1	関東
全体		7	

2. アンケート調査結果

2.1 回答企業の属性

(1) 資本金

資本金 3,000 万円未満の会社が全体の 58%を占めている。

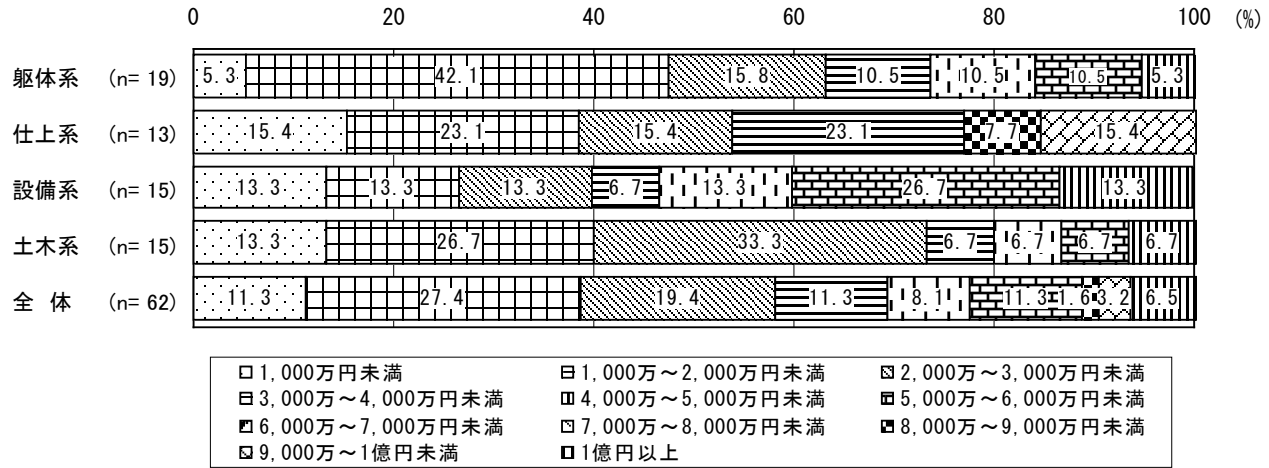


図 2.1.1 回答会社の資本金

(2) 従業員数

従業員数（役員及び雇用者すべてを含む）30 人未満の会社が全体の 52%を占めている。

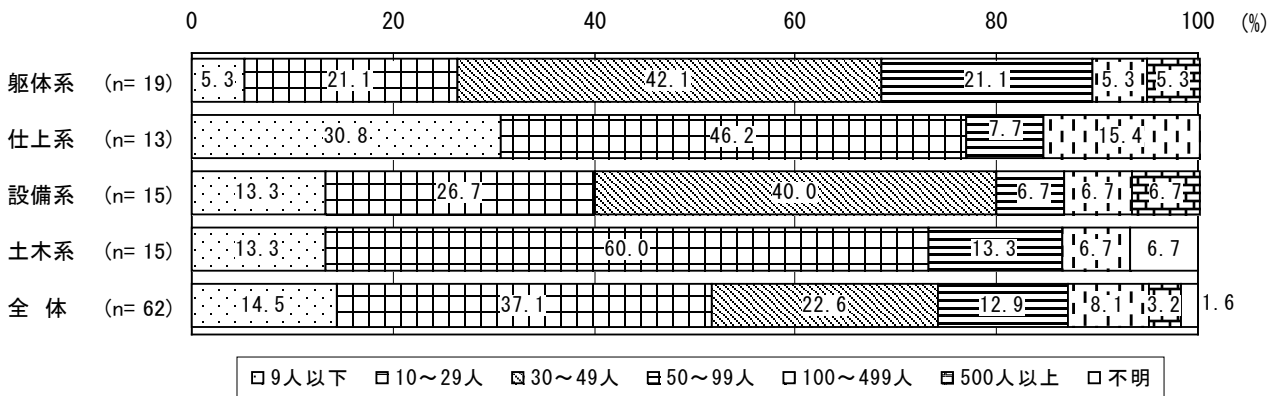


図 2.1.2 回答会社の従業員数（役員及び雇用者すべてを含む）

(3) 最も多い請負階層

1次下請の会社が全体の65%を占めている。

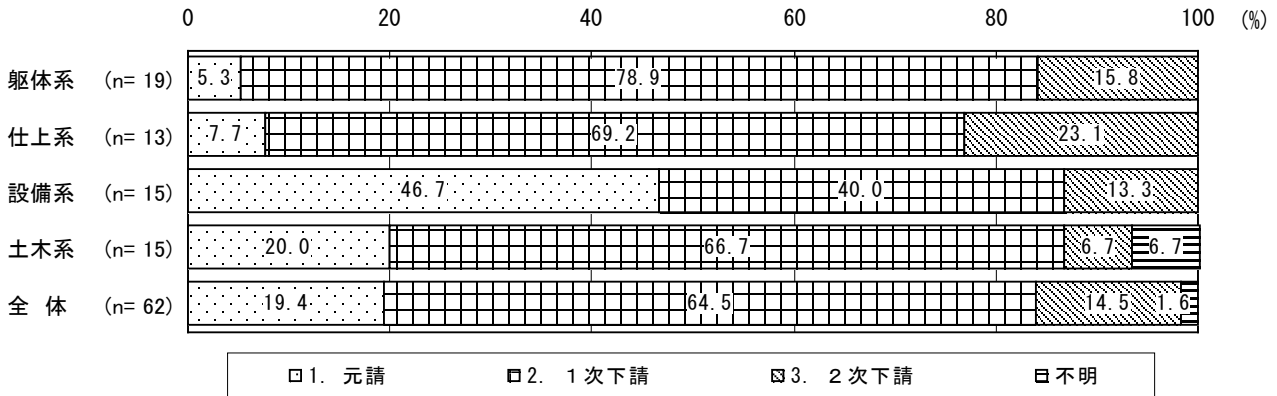


図 2.1.3 回答会社の最も多い請負階層

(4) 直近年度の完工高

完工高 5 億円未満の会社が全体の 47%を占めている。

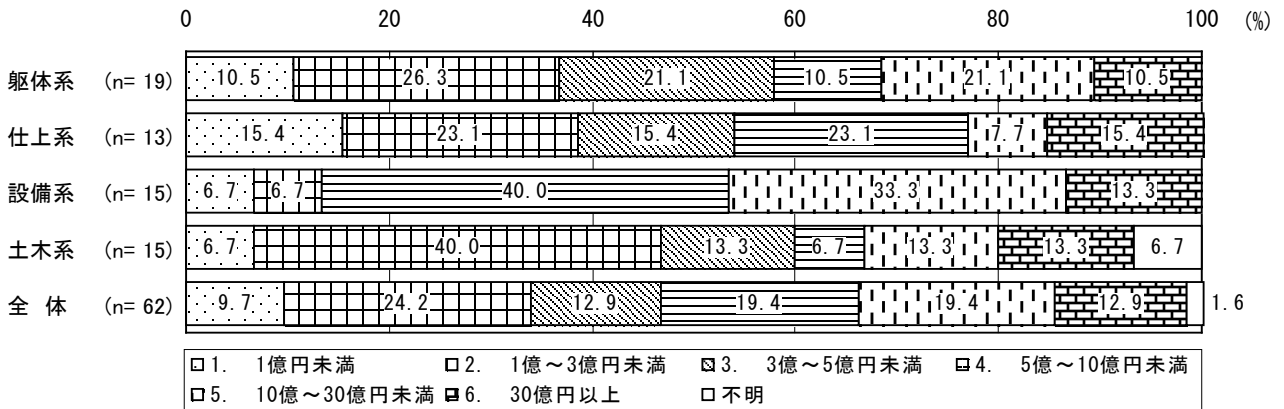


図 2.1.4 回答会社の直近年度の完工高

(5) 主な営業地域

主な営業地域が関東の会社が全体の50%を占めている。

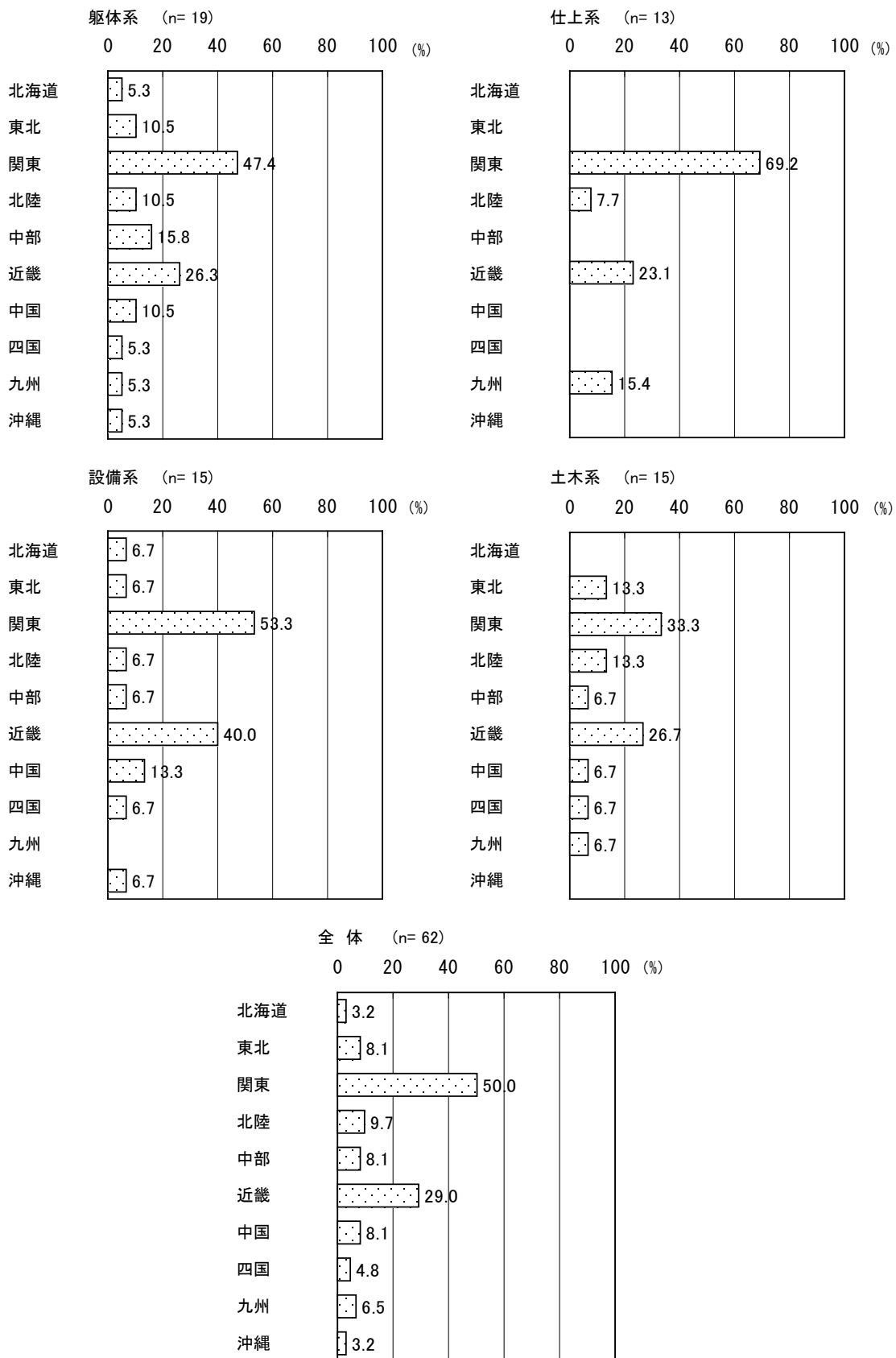


図 2.1.5 回答会社の主な営業地域

2. 2 技能労働者と専属下請

(1) 直接雇用している技能労働者数

直接雇用している技能労働者数が 30 人未満の会社が全体の 71%を占めている。

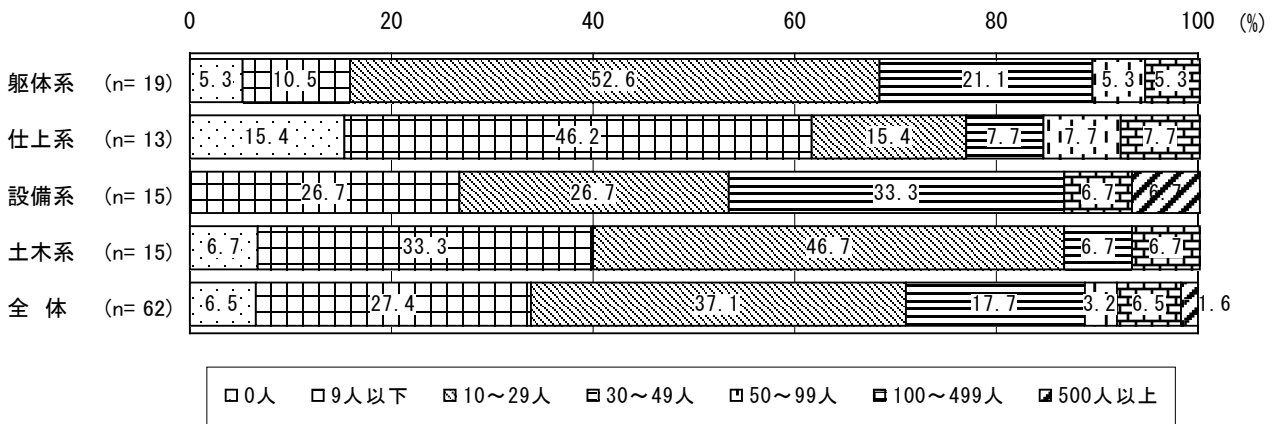


図 2.2.1 直接雇用している技能労働者数

(2) 専属下請の会社数

専属下請の数が 10 社未満の会社が全体の 71%を占めている。

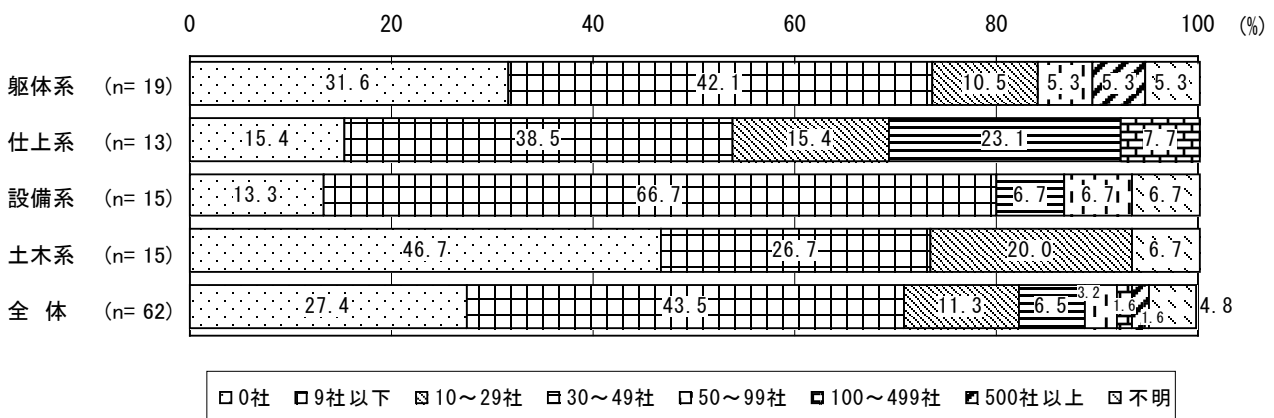


図 2.2.2 専属下請の会社数

(3) 専属下請が雇用または契約している技能労働者数

専属下請が雇用または契約している技能労働者数が 30 人未満の会社が全体の 56%を占めている。

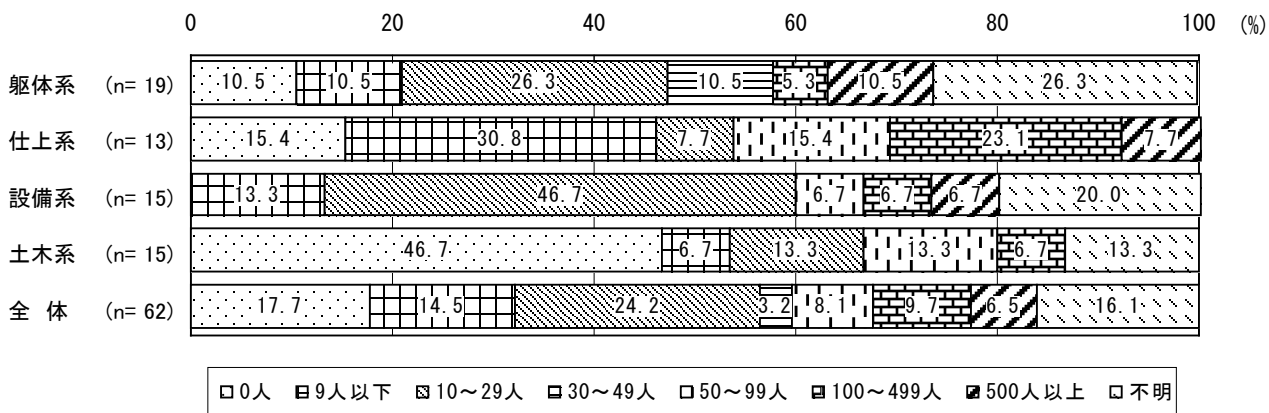


図 2.2.3 専属下請が雇用または契約している技能労働者数

2. 3 下請構造

(1) 鉄筋工事業の下請構造

鉄筋工事業の回答者 2 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページの表の通りである。

2 社ともに、標準的なケースの下請構造は 2 次下請まで、最も重層化が進んでいるケースで 3 次下請までとしている。

いずれのケースも、自社が 1 次下請で、2 次下請、3 次下請は協力会社である。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が全ての業務の主体となる場合と、1 次下請は計画と材料手配の主体で、2 次下請が労務・機械の手配、作業指揮管理、労務の主体となる場合が見られる。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請は計画と材料等手配の主体で、労務等の手配、作業指揮管理、労務の主体は 2 次下請又は 3 次下請となっている。3 次下請は、2 次下請の労務不足を補う「応援」と考えられるが、労務のみを提供する場合と、作業指揮管理までを行う場合が見られる。

鉄筋工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような意見が挙げられている。（記述内容は 2. 4 を参照）

- ①他の現場の応援に行く場合の重層化は認めるべき。良い重層化と悪い重層化の意見を聞いたらい。専属性、日数等の枠組みを決めて管理し、段階的に直備化を図る。
- ②自社が 3 次下請になるのは、スポット的な応援作業が多く、請負かどうか微妙。スポット的な応援作業に関しては、施工体制の中で緩和措置等検討してほしい。

職種	鉄筋
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0402 資本金:20,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:25人 専属下請会社:15社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配	○	◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎	◎			
	労務・作業員の手配		◎	◎			
	材料の手配	○	◎	○			
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	○	○	◎			
	職種間の工程調整	○		◎			
	現場での労務・作業			◎	○		

ID:0403 資本金:24,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:30人 専属下請会社:70社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配		○	◎			
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック		○	◎			
	職種間の工程調整		○	◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配		○	◎			
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック		○	◎			
	職種間の工程調整			○	◎		
	現場での労務・作業			○	◎		

(2) 圧接工事業の下請構造

圧接工事業の回答者 4 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

4 社はいずれも、標準的なケースの下請構造は 2 次下請まで、最も重層化が進んでいるケースで 3 次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が 1 次下請である。最も重層化が進んでいるケースでは、鉄筋業者が 1 次下請で、自社は 2 次下請である。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が多くの業務の主体で、2 次下請は労務提供のみの場合や、2 次下請が機械の手配、作業指揮管理、労務の主体となる場合など、1 次と 2 次の役割分担は多様である。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請の鉄筋業者が工程調整や品質確認の主体となる場合も見られるが、多くの場合は 2 次及び 3 次の圧接業者が各業務の主体となっている。

圧接工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙がっている。(記述内容は 2. 4 を参照)

- ① 1 次下請の鉄筋業者は、継手品質よりも鉄筋組立の効率性を重視する。
- ② 重層化するほど品質が落ちる。
- ③ 下位下請は元請に対して提案がしにくい。
- ④ 鉄筋業者からの受注は、支払い面での遅滞が多いうえに、値引きを強要してくるので採算が合わない。
- ⑤ 下位下請になるほど、請負単価が下がる。
- ⑥ 2 次下請で施工している自社より、1 次下請の鉄筋業者のマージンの方が大きいケースが出ている。

職種	圧接
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0701 資本金:5,000,000円 営業地域:沖縄 直用技能労働者:3人 専属下請会社:11社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	専属下請			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック	○		◎			
	職種間の工程調整	○		◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	鉄筋業者	自社	専属下請		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画		○	◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配				◎		
	機械類の手配				◎		
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック	○			◎		
	職種間の工程調整		○		◎		
	現場での労務・作業				◎		

ID:0702 資本金:10,000,000円 営業地域:東北 直用技能労働者:14人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎	○				
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎	◎	○			
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	鉄筋業者	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎	○	○			
	材料の手配	◎	○(鉄筋)				
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎	○	○	○		
	品質の確認・チェック	◎	◎	◎			
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎	◎	○		

職種	圧接
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0703 資本金:34,000,000円 営業地域:中国 直用技能労働者:105人 専属下請会社:6社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配	○	◎				
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	鉄筋業者	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎		○			
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配		○	◎			
	機械類の手配		○	◎			
	作業の指揮・監督	◎		○	○		
	品質の確認・チェック		○	◎	○		
	職種間の工程調整	○		◎	○		
	現場での労務・作業			○	◎		

ID:0705 資本金:10,000,000円 営業地域:中部 直用技能労働者:15人 専属下請会社:5社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配	○	◎				
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	鉄筋業者	自社	協力業者		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○		◎			
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配	○	◎				
	機械類の手配	◎	○				
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック			◎	○		
	職種間の工程調整	○	◎	○			
	現場での労務・作業			◎	○		

(3) 圧送工事業の下請構造

圧送工事業の回答者 4 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、2 社が 1 次下請まで、2 社が 2 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、2 社が 3 次下請まで、1 社が 4 次下請までとしている（1 社は不明）。

標準的なケースでは、いずれも自社が 1 次下請である。最も重層化が進んでいるケースでは、（不明を除いて）いずれも自社は 3 次下請であり、この時、1 次下請としてサブコン、販売代理店、名義人が入り、2 次下請として同業者、協同組合が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が業務の主体で、2 次下請は主体とはならない（完全な応援と考えられる）。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請として、サブコンが入れば作業の指揮・監督の主体となり、販売代理店は材料手配の主体、名義人は計画、手配、管理の一部を担う。2 次下請として同業者、協同組合が入る場合は、現場での業務はなく、取引契約上の介在である。多くの業務の主体は 3 次下請（自社）と応援の 4 次下請である。

圧送工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙がっている。（記述内容は 2. 4 を参照）

① 元請との間に販売代理店が入ると、元請と直接話ができず、一方的な工程変更、突然の下見、打合せ等の押し付けが多くなる。

職種	圧送
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0802 資本金:10,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:38人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配	○					
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督	○					
	品質の確認・チェック	○					
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

ID:0804 資本金:10,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:24人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配				◎		
	材料の手配	◎			○		
	機械類の手配				◎		
	作業の指揮・監督		◎		○		
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業				◎		

職種	圧送
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0806 資本金:10,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:13人 専属下請会社:2社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	販売代理店	協同組合	自社	協力会社	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配				◎	○	
	材料の手配		◎				
	機械類の手配				◎	○	
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業				◎	○	

ID:0808 資本金:10,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:10人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配	◎					
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	名義人	協同組合	自社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画		○		◎		
	労務・作業員の手配		○		◎		
	材料の手配	◎					
	機械類の手配				◎		
	作業の指揮・監督				◎		
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業				◎		

(4) クレーン工事業の下請構造

クレーン工事業の回答者 6 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、5 社が 1 次下請まで、1 社が 2 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、2 社が 1 次下請まで、2 社が 2 次下請まで、1 社が 3 次下請までとしている（1 社は不明）。

標準的なケースでは、いずれも自社が 1 次下請である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が 1 次下請が 4 社、自社が 2 次下請が 1 社であり、この時の 1 次下請には同業他社が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が業務の主体で、2 次下請が入る場合は労務の主体となる。

B：最も重層化が進んでいるケース

同業他社が 1 次下請の場合は、1 次下請が材料、機械の手配と工程調整を行い、2 次下請が計画、労務手配、作業指揮管理、3 次下請が労務の主体となる。

クレーン工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙がっている。（記述内容は 2. 4 を参照）

- ①繁忙期には、地域の同業他社に協力依頼することが多いが、依頼先がまた別な所へ依頼するような場合、管理面で難しくなる。
- ②元請の現場条件等の情報が入りにくく、乗り込み時などに連絡の不徹底・不備があり、しばしば問題が起こる場合がある。

職種	クレーン
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0901 資本金:10,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:1人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○					
	労務・作業員の手配	○					
	材料の手配	○					
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	○					
	品質の確認・チェック	○					
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業	○	◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○					
	労務・作業員の手配	○					
	材料の手配	○					
	機械類の手配	○	◎	◎			
	作業の指揮・監督	○					
	品質の確認・チェック	○					
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業	○	◎	◎			

ID:0902 資本金:48,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:18人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				

職種	クレーン
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0903 資本金:40,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:25人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		—				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整	◎	—				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		—				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整	◎	—				
	現場での労務・作業		◎				

ID:0906 資本金:20,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:18人 専属下請会社:不明

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○					
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	○					
	品質の確認・チェック	○					
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

職種	クレーン
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:0908 資本金:10,000,000円 営業地域:中部 直用技能労働者:35人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎	○			
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配		◎				
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	○	◎	○			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整		◎				
	現場での労務・作業		○	◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	同業他社	自社	協力会社1		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○		◎			
	労務・作業員の手配			◎	○		
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督			◎	○		
	品質の確認・チェック	○		◎			
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業				◎		

ID:0904 資本金:30,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:56人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業	○	◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	○	○	◎			
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業	○		◎			

(5) 建具工事業の下請構造

建具工事業の回答者 2 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページの表の通りである。

2 社ともに、標準的なケースの下請構造は 2 次下請まで、最も重層化が進んでいるケースも 2 次下請までとしている（1 社は不明）。

いずれのケースも自社が 1 次下請で、2 次下請は協力会社である。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が労務を除く業務の主体となり、2 次下請が労務の主体となっている。2 次下請が機械類の手配をする場合もある。

B：最も重層化が進んでいるケース

標準的なケースと同様である。

職種	建具
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:1103 資本金:55,000,000円 営業地域:北陸 直用技能労働者:17人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協会社1			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	◎	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業			◎			

ID:1105 資本金:500,000,000円 営業地域:沖縄を除く全国 直用技能労働者:0人 専属下請会社:2000社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○					
	労務・作業員の手配		○				
	材料の手配		○				
	機械類の手配			○			
	作業の指揮・監督		○				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整		○				
	現場での労務・作業			○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

(6) 塗装工事業の下請構造

塗装工事業の回答者 6 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、1社が元請（自社）のみ、1社が1次下請まで、4社が2次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、1社が2次下請まで、2社が3次下請まで、1社が4次下請までとしている（2社は不明）。

標準的なケースでは、元請の1社を除き自社が1次下請である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が1次下請が3社、自社が2次下請が1社であり、この時の1次下請にはサブコンが入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

元請または1次下請が全ての業務の主体の場合と、2次下請が工程調整と労務の主体となる場合、2次下請が機械の手配、作業指揮、労務の主体となる場合がある。

B：最も重層化が進んでいるケース

自社の下に2階層の協力会社（2次下請と3次下請、または3次下請と4次下請）が入る場合が多く、この時の自社と協力会社の役割分担は多様であるが、労務の主体が協力会社であることは共通している。サブコンが1次下請の場合、サブコンが主体となる業務はない。

塗装工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点と意見が挙がっている。（記述内容は2.4を参照）

- ①重層化が進むと、末端の作業員の個人技量が把握できなくなる。
- ②前工程の遅れにより急な増員が必要になった場合や、手持ち工事量が一時的に増えた場合に重層化が進みやすいので、下請構造を簡素化するには、適正な工期の確保と発注の平準化が求められる。

職種	塗装
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:1403 資本金:6,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:15人 専属下請会社:4社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	サブコン	自社	協力会社1	協力会社2	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配			○	○	◎	
	材料の手配			○	◎	○	
	機械類の手配				○	◎	
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック			◎	○	○	
	職種間の工程調整	◎	○			○	
	現場での労務・作業					◎	

ID:1404 資本金:10,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:5人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

職種	塗装
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:1501 資本金:35,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:1人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配		◎				
	機械類の手配	◎	○				
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	○	◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者1	協力業者2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎	○	○		
	材料の手配		◎				
	機械類の手配	◎	○				
	作業の指揮・監督		◎	○	○		
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整	○	○	◎			
	現場での労務・作業			◎	○		

ID:1502 資本金:30,000,000円 営業地域:北陸 直用技能労働者:2人 専属下請会社:42社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力業者1	協力業者2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎	◎		
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業			◎	◎		

職種	塗装
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:1504 資本金:35,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:0人 専属下請会社:20社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整			◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

ID:1505 資本金:96,000,000円 営業地域:九州 直用技能労働者:31人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社					
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業	◎					
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎	○			

(7) 内装工事業の下請構造

内装工事業の回答者4社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、3社が2次下請まで、1社が3次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、3社が3次下請まで、1社が4次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が1次下請が3社、自社が2次下請が1社であり、この時の1次下請はゼネコン子会社である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が1次下請が2社、自社が2次下請が2社であり、この時の1次下請にはゼネコン子会社（関連会社）が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1次下請または2次下請が多くの業務の主体となり、その下の2次下請または3次下請が労務の主体となる場合が多い。ゼネコン子会社が1次下請の場合、1次下請が主体となる業務はない。

B：最も重層化が進んでいるケース

2次下請または3次下請が多くの業務の主体となり、その下の3次下請または4次下請が労務の主体となる場合が多い。ゼネコン子会社（関連会社）が1次下請の場合、1次下請が主体となる業務はない。

内装工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙がっている。（記述内容は2.4を参照）

- ①重層化が進むと、来るはずの労働者が来なかったり、予定より人数が増えたりして、毎日の出面の安定的確保が難しくなる。
- ②1次下請としてゼネコン関連会社が入る場合、Q・C・D・Sに係るゼネコンからの情報伝達が悪くなり、問題が起きることがある。

職種	内装
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2101 資本金:12,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:68人 専属下請会社:24社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック		○	◎			
	職種間の工程調整		○	◎			
	現場での労務・作業				◎		

ID:2102 資本金:90,000,000円 営業地域:関東、近畿、九州 直用技能労働者:8人 専属下請会社:207社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配	◎	○	○			
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整		○	◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎	○			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配	◎		○	○		
	作業の指揮・監督			◎	○		
	品質の確認・チェック		○	◎	○		
	職種間の工程調整			◎	○		
	現場での労務・作業				◎		

職種	内装
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2103 資本金:80,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:130人 専属下請会社:40社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック		◎	○			
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	ゼネコン関連会社	自社	協力会社1		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○		◎			
	労務・作業員の手配			◎	○		
	材料の手配			◎	○		
	機械類の手配			◎	○		
	作業の指揮・監督			◎	○		
	品質の確認・チェック			◎	○		
	職種間の工程調整	○		◎			
	現場での労務・作業			◎	○		

ID:2104 資本金:21,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:11人 専属下請会社:30社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	ゼネコン子会社	自社	協力会社1		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画		○	◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配	○		◎			
	作業の指揮・監督	◎		○			
	品質の確認・チェック	○		◎			
	職種間の工程調整	○			◎		
	現場での労務・作業				◎		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	ゼネコン子会社	自社	協力会社1	協力会社2	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画			◎	○		
	労務・作業員の手配				◎		
	材料の手配				◎		
	機械類の手配	○			◎		
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック			○	◎		
	職種間の工程調整	○				◎	
	現場での労務・作業					◎	

(8) 防水工事業の下請構造

防水工事業の回答者 3 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、1 社が 2 次下請まで、2 社が 3 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、2 社が 3 次下請まで、1 社が 4 次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が 1 次下請が 1 社、自社が 2 次下請が 2 社であり、この時の 1 次下請は建材販売店または大手同業者である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が 1 次下請が 1 社、自社が 3 次下請が 2 社であり、この時、1 次下請には建材販売店または大手同業者が入り、2 次下請にも建材販売店または同業者が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が労務を除く業務の主体で、2 次下請が労務の主体となる場合のほか、2 次下請が全ての業務の主体となる場合、2 次下請が労務・材料手配の主体で、3 次下請が指揮管理と労務の主体となる場合がある。1 次下請に建材販売店が入る場合は計画のみの主体となり、大手同業者が入る場合は主体となる業務はない。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請が労務を除く業務の主体で、2 次下請が労務の主体となる場合のほか、3 次下請が多く業務の主体となる場合、3 次下請が労務・材料手配の主体で、4 次下請が指揮管理と労務の主体となる場合がある。1 次下請と 2 次下請に建材販売店が入る場合は、2 次下請が計画のみの主体となる。1 次下請に大手同業者が入る場合は主体となる業務はなく、その下の同業者は機械の手配と工程調整の主体となっている。

防水工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙げられている。（記述内容は 2. 4 を参照）

- ①改修工事を材工で下請させる場合、下請に任せてしまい、最後の品質確認の段階でトラブルになる場合がある。工事前の確認事項や、中間検査、社内検査の指摘事項が、2 次下請や 3 次下請まで伝わっていない場合がある。
- ②重層化が進むと価格的にたいへんきつくなる。
- ③下位下請は、工程等に関する意見を反映してもらえない。

職種	防水
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2303 資本金:20,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:0人 専属下請会社:7社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	建材販売店	自社	協力会社1		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画		◎				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配	○					
	作業の指揮・監督				◎		
	品質の確認・チェック	○	○		◎		
	職種間の工程調整	○			◎		
	現場での労務・作業				◎		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	建材販売店	建材販売店	自社	協力会社1	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画			◎			
	労務・作業員の手配				◎		
	材料の手配				◎		
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督					◎	
	品質の確認・チェック	○		○		◎	
	職種間の工程調整	○				◎	
	現場での労務・作業					◎	

ID:2305 資本金:3,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:5人 専属下請会社:5社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎	○		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック		○	◎			
	職種間の工程調整			◎	○		
	現場での労務・作業			◎	○		

職種	防水
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2306 資本金:10,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:9人 専属下請会社:2社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	大手防水業者	自社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画			◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック			◎			
	職種間の工程調整			◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	大手防水業者	同業者	自社(応援)		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配				◎		
	材料の手配				◎		
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督				◎		
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整			◎	○		
	現場での労務・作業				◎		

(9) 標識工事業の下請構造

標識工事業の回答者 8 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、3 社が 1 次下請まで、5 社が 2 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、4 社が 2 次下請まで、2 社が 3 次下請まで、1 社が 4 次下請までとしている（1 社は不明）。

標準的なケースでは、自社が元請が 4 社、自社が 1 次下請が 4 社である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が 1 次下請が 5 社、自社が 2 次下請が 2 社であり、この時、1 次下請には代理店または同業者が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

元請または 1 次下請が労務を除く業務の主体となり、1 次下請または 2 次下請が労務の主体となる場合が多い。2 次下請が機械の手配を行う場合も多い。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請または 2 次下請が労務を除く業務の主体で、2 次下請または 3 次下請が労務の主体となる場合のほか、1 次下請が計画と材料手配、2 次下請が労務手配と指揮監督、3 次下請が機械手配と工程調整、労務の主体となる場合や、2 次下請が計画と手配、3 次下請が指揮管理と労務、4 次下請が機械手配と労務の主体となる場合がある。代理店が 1 次下請に入る場合は、材料手配の主体となる。

標識工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙げられている。（記述内容は 2. 4 を参照）

- ①重層化が進むと、工期・作業員数・機械の調整などが難しい状況になる。
- ②低価格受注による元請の厳しいコスト管理のために、1 次下請、2 次下請へとしわ寄せがくる。
- ③2 次下請、3 次下請となると金額的にも厳しく、責任の所在も不明確となる。
- ④重層化が進むと、書面化して契約する時間が無くなり、設計変更や追加工事の代金取決めが不明瞭で遅くなる。

職種	標識
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2602 資本金:40,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:15人 専属下請会社:2社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整	○	◎	○			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	代理店	自社	協力会社1	協力会社2	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○		◎			
	労務・作業員の手配			◎	○		
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配				○	◎	
	作業の指揮・監督				◎		
	品質の確認・チェック	○		○	◎		
	職種間の工程調整	○			◎		
	現場での労務・作業				◎	◎	

ID:2603 資本金:1,430,962,070円 営業地域:関東 直用技能労働者:926人 専属下請会社:70社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社1				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎					
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎	○				
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業			◎			

職種	標識
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2604 資本金:50,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:30人 専属下請会社:30社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		○				
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	◎					
	作業の指揮・監督	◎					
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	専門工事業者	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画			◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	◎		○			
	職種間の工程調整	◎		○			
	現場での労務・作業				◎		

ID:2605 資本金:10,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:10人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	○				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業		○				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	○				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配		○				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		○				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整	○					
	現場での労務・作業			◎			

職種	標識
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2606 資本金:50,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:33人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社1	協力会社2			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎	○	○			
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配	◎	○	○			
	作業の指揮・監督		○				
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		同業他社	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎	○			
	労務・作業員の手配			◎	○		
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			○	◎		
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック	○					
	職種間の工程調整				◎		
	現場での労務・作業				◎		

ID:2607 資本金:20,000,000円 営業地域:北陸、近畿 直用技能労働者:20人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画		◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		○	◎			
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整	◎	○	○			
	現場での労務・作業		○	◎			

職種	標識
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2608 資本金:100,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:130人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社1	協力会社2			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配	◎	○	○			
	材料の手配	◎					
	機械類の手配	○	○	○			
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○	○			
	現場での労務・作業	○	◎	◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコンなど	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配	○	◎	○			
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配	○	◎	○			
	作業の指揮・監督	◎	○	○			
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○	○			
	現場での労務・作業		◎	○			

ID:2609 資本金:40,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:32人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画		◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整			◎			
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

(10) 断熱工事業の下請構造

断熱工事業の回答者 6 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、3 社が 1 次下請まで、3 社が 2 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、3 社が 2 次下請までとしている（3 社は不明）。

標準的なケースでは、自社が 1 次下請が 5 社、自社が 2 次下請が 1 社であり、この時の 1 次下請は防熱会社である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が 1 次下請が 1 社、自社が 2 次下請が 2 社であり、この時、1 次下請には同業他社または防熱会社が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請が全ての業務の主体となる場合が多いが、2 次下請が機械手配と労務の主体となる場合もある。1 次下請が防熱会社の場合は計画と指揮管理、労務の主体となり、2 次下請が労務手配と材料手配の主体となっている。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請が防熱会社の場合は計画と指揮管理、労務の主体となるが、その場合を除いて、1 次下請は計画のみで、2 次下請がほぼ全ての業務の主体となっている。

職種	断熱
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2702 資本金:50,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:8人 専属下請会社:2社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック		◎	○			
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック			◎			
	職種間の工程調整			◎			
	現場での労務・作業			◎			

ID:2703 資本金:50,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:30人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	同業他社	自社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	○	◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督	○		◎			
	品質の確認・チェック	○		◎			
	職種間の工程調整	◎		○			
	現場での労務・作業			◎			

職種	断熱
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2705 資本金:16,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:30人 専属下請会社:2社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○					
	労務・作業員の手配		○				
	材料の手配		○				
	機械類の手配		○				
	作業の指揮・監督		○				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整		○				
	現場での労務・作業		○				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

ID:2707 資本金:5,000,000円 営業地域:中部、近畿、中国 直用技能労働者:6人 専属下請会社:不明

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	防熱会社	自社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	防熱会社	自社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎				

職種	断熱
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:2708 資本金:25,500,000円 営業地域:北海道、東北、沖縄 直用技能労働者:16人 専属下請会社:6社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画		◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業		◎	○			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

ID:2711 資本金:6,000,000円 営業地域:近畿、中国、四国 直用技能労働者:6人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック		○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

(11) 機械土工工事業の下請構造

機械土工工事業の回答者1社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、下表の通りである。

標準的なケースの下請構造は2次下請まで、最も重層化が進んでいるケースでは3次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が1次下請で、手配、作業指揮管理の主体となり、2次下請が労務の主体となる。最も重層化が進んでいるケースでは、1次下請の同業者が手配、作業指揮管理の主体となり、2次下請の自社が労務の主体、3次下請が労務の応援となっている。

機械土工工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような意見が挙がっている。(記述内容は2. 4を参照)

- ①元請の都合による支払いを禁止して、工事代金支払いの適正化、工事履行ボンドの導入を進めてほしい。

職種		機械土工					
注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。							
ID:3002 資本金:20,000,000円 営業地域:東北、関東、中部、近畿 直用技能労働者:215人 専属下請会社:0社							
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業		○	◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	同業者	自社	協力会社1		
B: 最も重層化 が進んでい るケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎	○	○		
	材料の手配	○	◎				
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎	○		

(12) カッター工事業の下請構造

カッター工事業の回答者 7 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、5 社が 1 次下請まで、2 社が 3 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、1 社が 1 次下請まで、3 社が 2 次下請まで、2 社が 3 次下請まで、1 社が 5 次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が 1 次下請が 5 社、自社が 2 次下請が 2 社であり、この時の 1 次下請はサブコンまたは地場ゼネコンである。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が 1 次下請が 1 社、自社が 2 次下請が 5 社であり、この時、1 次下請には代理店のほか、サブコン、地場ゼネコン、同業者が入っている。また、自社が 4 次下請が 1 社あり、この時、1 次下請にはゼネコン協力会、2 次下請には地場大手ゼネコン、3 次下請には地場ゼネコンが入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

1 次下請がほぼ全ての業務の主体となる場合が多い。1 次下請がサブコンの場合は指揮監督と工程調整の主体となり、2 次下請がその他の業務の主体となる。1 次下請が地場ゼネコンの場合は計画のみで、2 次下請及び 3 次下請がほぼ全ての業務の主体となっている。

B：最も重層化が進んでいるケース

2 次下請がほぼ全ての業務の主体となる場合が多い。1 次下請がサブコンの場合は指揮管理の主体となるが、1 次下請または 2 次下請、3 次下請として代理店、地場ゼネコン、ゼネコン協力会が入る場合は主体となる業務はない。

カッター工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙げられている。(記述内容は 2. 4 を参照)

- ①重層化が進むと、職種に対して元請、1 次下請が理解不足となる。
- ②重層化すると、元請・下請間での密な話し合いがうまく出来ない。
- ③元請が専門工事の内容を良く理解していないので、現場調査・施工計画・現場管理まで一括で仕事をする事になり、現場管理費等の諸経費が合わないケースが多い。
- ④元請のダンピング受注で単価が下落し、専門工事業の価格破壊につながっている。
- ⑤現場打合せで不具合が出た際、専門工事業者から改善提案しても、上位下請が多いとなかなか元請にまで意見が伝わらない。
- ⑥役所向けの注文書／請書と実勢の注文書／請書の 2 本立てで契約して、下請から不正に搾取するなどの行為が生じやすい。
- ⑦下位下請に対して、上位会社の赤字分を負担させたり、安全費等の名目で当たり前に支払いをカットする悪しき習慣（搾取体制）が残っている。

職種	カッター
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3101 資本金:30,000,000円 営業地域:東北 直用技能労働者:7人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画		◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				

ID:3104 資本金:10,000,000円 営業地域:北陸 直用技能労働者:11人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		地場コン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○	◎				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		地場コン	工事代理店	自社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎		○			
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督	○		◎			
	品質の確認・チェック	○		◎			
	職種間の工程調整	○		◎			
	現場での労務・作業			◎			

職種	カッター
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3105 資本金:10,000,000円 営業地域:北陸 直用技能労働者:16人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	○	○				
	品質の確認・チェック	○	○				
	職種間の工程調整	○	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	代理店	自社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督	○		○			
	品質の確認・チェック	○		○			
	職種間の工程調整			◎			
	現場での労務・作業			◎			

ID:3106 資本金:3,000,000円 営業地域:不明 直用技能労働者:4人 専属下請会社:3社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	サブコン	自社	協力会社		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎		○			
	労務・作業員の手配			◎	○		
	材料の手配			◎	○		
	機械類の手配			◎	○		
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック			◎	○		
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎	○		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	サブコン	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎		○			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎	○		
	機械類の手配				◎		
	作業の指揮・監督		◎		○		
	品質の確認・チェック		◎		○		
	職種間の工程調整		◎		○		
	現場での労務・作業				◎		

職種	カッター
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3108 資本金:5,000,000円 営業地域:中国 直用技能労働者:10人 専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配	○	◎				
	材料の手配	○	◎				
	機械類の手配	○	◎				
	作業の指揮・監督	○	○				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎◎	◎				
	現場での労務・作業	○	◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	地場ゼネコン	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○	◎	○		
	労務・作業員の手配	○	○	◎	○		
	材料の手配	○	○	◎	○		
	機械類の手配	○	○	◎	○		
	作業の指揮・監督	◎	○	○	○		
	品質の確認・チェック	◎	○	○	○		
	職種間の工程調整	◎	○	○	○		
	現場での労務・作業	○	○	◎	○		

ID:3109 資本金:10,000,000円 営業地域:関東、四国 直用技能労働者:16人 専属下請会社:不明

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	地元土建業者	自社	協業同業者		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○	○			
	労務・作業員の手配			○	◎		
	材料の手配			○	◎		
	機械類の手配			○	◎		
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック	○		○	◎		
	職種間の工程調整			○	◎		
	現場での労務・作業			○	◎		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	ゼネコン協業会	地場大手土建者	地元土建者	自社	自社協力者
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○	○	○	○	
	労務・作業員の手配					○	◎
	材料の手配					○	◎
	機械類の手配					○	◎
	作業の指揮・監督					○	◎
	品質の確認・チェック	○				○	◎
	職種間の工程調整					○	◎
	現場での労務・作業					○	◎

職種	カッター
----	------

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3110 資本金:10,000,000円

営業地域:九州

直用技能労働者:8人

専属下請会社:0社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	建設業者	自社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画		◎	○			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック		○	◎			
	職種間の工程調整	◎		○			
	現場での労務・作業			◎			

(13) 造園工事業の下請構造

造園工事業の回答者 6 社について、通常関わる工事の「A：標準的なケース」と「B：最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、次ページ以降の表の通りである。

標準的なケースの下請構造は、2 社が 1 次下請まで、3 社が 2 次下請まで、1 社が 3 次下請までとしている。最も重層化が進んでいるケースでは、1 社が 1 次下請まで、2 社が 2 次下請まで、1 社が 3 次下請まで、2 社が 4 次下請までとしている。

標準的なケースでは、自社が元請が 2 社、自社が 1 次下請が 4 社である。最も重層化が進んでいるケースでは、自社が元請が 1 社、自社が 1 次下請が 2 社、自社が 2 次下請が 3 社であり、この時、1 次下請には代理店または同業者が入っている。

各ケースの計画、手配、作業指揮管理、労務の各業務主体は次の通りである。

A：標準的なケース

元請または 1 次下請の造園工事業が、その下請（協力会社）と合わせて全ての業務の主体となっている。協力会社は、労務のみの主体となる場合のほか、各種手配と労務の主体となる場合、これに作業指揮管理の主体も加わる場合がある。

B：最も重層化が進んでいるケース

1 次下請または 2 次下請の造園工事業が、その下請（協力会社）と合わせて全ての業務の主体となることが多い。1 次下請として代理店が入る場合は、材料手配の主体となるか、または主体となる業務はない。元請または 1 次下請として同業者が入る場合は、計画の主体となるか、または計画と品質管理の主体となっている。

造園工事業で最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点が挙がっている。（記述内容は 2. 4 を参照）

- ①重層化が進むと、報告・連絡・相談に手間がかかるため、手待ち時間が長くなり、結果的に工事進行に影響が出て、経済的なロスも大きくなる。
- ②1 次下請が名義だけの場合、2 次下請の現場管理の負担が大きくなり、施工上の問題が出た場合も、その対応に時間がかかる。
- ③下請工事の場合、前工程の遅れのために、造園工事の日数が減らされ、現場が整わないまま社内検査前に無理に植えさせて、後で植え直しをさせられることがある。また、土中にガラ等が入っているなど、前工程の処理が不十分で問題となることがある。

職種	造園
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3301 資本金:20,150,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:3人 専属下請会社:5社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配	◎	○				
	材料の手配	◎	○				
	機械類の手配	◎	○				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整	◎					
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社				
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				

ID:3306 資本金:40,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:30人 専属下請会社:15社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	○	◎				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		○	◎			
	機械類の手配		○	◎			
	作業の指揮・監督		○	◎			
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	○		◎			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	販売代理店	自社	協力会社		
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○		◎			
	労務・作業員の手配			○	◎		
	材料の手配			○	◎		
	機械類の手配				◎		
	作業の指揮・監督			○	◎		
	品質の確認・チェック	○			◎		
	職種間の工程調整	○			◎		
	現場での労務・作業				◎		

職種	造園
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3401 資本金:360,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:0人 専属下請会社:8社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配	○	○	◎			
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		○	◎			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配	○	○	◎			
	作業の指揮・監督		◎	○			
	品質の確認・チェック		◎				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎			

ID:3402 資本金:20,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:3人 専属下請会社:1社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		自社	協力会社				
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		◎				
	作業の指揮・監督	◎	○				
	品質の確認・チェック	◎					
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		◎				
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		同業他社	自社	協力会社			
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎					
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督		◎				
	品質の確認・チェック	◎	○				
	職種間の工程調整		◎	○			
	現場での労務・作業			◎			

職種	造園
----	----

注)◎は当該業務を主体的・中心的に行なっている。○は主体的・中心的ではないが行なっている。

ID:3403 資本金:20,000,000円 営業地域:近畿 直用技能労働者:17人 専属下請会社:25社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1	協力会社2		
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	◎				
	労務・作業員の手配		◎				
	材料の手配		◎				
	機械類の手配		○	◎	○		
	作業の指揮・監督	○	◎	○			
	品質の確認・チェック	○	◎	○			
	職種間の工程調整	◎	◎				
	現場での労務・作業		○	◎	○		
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	販売代理店	自社	協力会社1	協力会社2	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	◎		◎			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配	○	◎	○			
	機械類の手配			○	◎	○	
	作業の指揮・監督	○		◎	○		
	品質の確認・チェック	○		◎	○		
	職種間の工程調整	◎		◎	○		
	現場での労務・作業			○	◎		

ID:3406 資本金:50,000,000円 営業地域:関東 直用技能労働者:13人 専属下請会社:10社

	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース	当該工事の計画	◎	○				
	労務・作業員の手配		◎	○			
	材料の手配		◎	○			
	機械類の手配		◎	○			
	作業の指揮・監督	○	◎				
	品質の確認・チェック	○	◎				
	職種間の工程調整	◎	○				
	現場での労務・作業		○	◎			
	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
		ゼネコン	同業者	自社	協力会社1	協力会社2	
B: 最も重層化 が進んでいる ケース	当該工事の計画	○	◎	○			
	労務・作業員の手配			◎			
	材料の手配			◎			
	機械類の手配			◎			
	作業の指揮・監督			◎			
	品質の確認・チェック			◎			
	職種間の工程調整		○	◎			
	現場での労務・作業				◎	◎	

2. 4 重層下請構造の問題点と対策

最も重層化が進んでいるケースの下請構造について、その問題点と解決に向けた提案の記述を、次の通り分類し、整理した。

- ① 品質面
- ② 施工管理面
- ③ 契約・金額面
- ④ その他
- ⑤ 問題なし

(1) 品質面

品質面での問題として、重層化が進むと品質が落ちることなどが挙げられた。解決策としては、下請を2次までに制限して、それぞれの責任を明確にすることが挙げられている。

表 2.4.1 最も重層化が進んでいるケースの問題点と対策（記述回答）(1) 品質面

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	作業面では継手の品質等々は考えない。鉄筋組立の作業が早ければ良いとの考えが強い。継手の重要性も理解してほしい。	圧接
	2	重層化するほど、品質も落ちる。 解決案…重層下請負を2次までに制限し、1次、2次業者の安全・品質・コスト・工期責任を明確化する（雇用拡大にもなる）。（丸投げさせない仕組みづくり）	圧接

(2) 施工管理面

施工管理面での問題として、下位下請から元請に対して意見・提案がしにくい、作業員の個人技量などが把握できない、責任の所在が不明確になることなどが挙げられた。解決策としては、情報伝達網を緻密にすることなどが挙げられている。

表 2.4.2 最も重層化が進んでいるケースの問題点と対策（記述回答）(2) 施工管理面

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	元請に対して提案が出来にくい。	圧接
	2	クレーン建設業界は（建設業）、どうしても繁忙期には自社だけでまかなえず、同業他社へ協力依頼することも多くなる。その場合、特定の業者というより地域性等を考慮して依頼している状況である。しかし、依頼先がまた別な所へ依頼しているような場合も多く、管理面で難しい面がある。問題発生時の責任所在等についてのルール化が必要かと思うが、そこまでは進んでいない状況（土木工事等の平準化が）。	クレーン
仕上系	3	どんな作業員が労務を行うかが分からない。事前に作業員名簿をもらっても個人の技能までは分からない。これは、どの段階にもいえることだが、どうにもならない。逆に言うとどんな元請の監督に当たるかも分からない。	塗装
	4	【問題点】 ・毎日の出面の確認が難しい（来る予定が来ず、予定より増）。 ・仮設材・使用材が不足しがち。 【対策】 ・連絡網の緻密化をより図る。 ・人工の確認により追加変更が出来る。	内装
	5	当社は直雇の技能労働者が130名いる。その者が現場での職長として2次の専属下請と現場を施工することが90%以上である。まれに重層化した現場があるが、1次業者（ゼネコン関連会社）が入る場合、ゼネコンからのQ・C・D・Sにおける伝達が悪くなり問題が起きることがある。	内装

	6	改修工事の場合、工事が重なり、管理者がすべて管理できない状況になるケースも多い。材工で下請させる場合は、下請に任せてしまい、最後の品質確認のみ当社で行っているが、トラブルになる場合もある。工事前に書面での確認や、現状写真での工事カルテを作成し、中間検査、社内検査を行うが、2次、3次会社まで伝わっていない場合もある。自社管理者が、現場への同行確認の回数を確保し、顧客の要望をどれだけ伝達、実行できるか。	防水
設備系	7	工期・作業人数・機械の調整など難しい状況になる（他現場と重なる）ことがある。協力会社又は社内SOSで対応している。	標識
土木系	8	元請、1次下請業者の職種に対する理解不足がある。設計段階で話し合い、内容を十分に把握してもらうようにしている。	カッター
	9	ほぼ1次下請で入っているので、重層化になることは少ない。重層化である場合、元請・下請の間での密な話し合いがうまく出来ていないことがあるが、自社と元請とで直接話をしたりすることがあるので、あまり問題にならない。ただ、打合せは3社でしたほうが良いと思われる。	カッター
	10	重層化構造になると報連相に手間どり、「待ち」の時間が多く、結果的には工事進行に影響が出ており、経済的なロスも多くなっている。1次下請業者の監理・監督者の常駐徹底及び工事調整のためにも、専門以外の知識の習得をしてもらいたい。	造園
	11	1次下請業から技術者が出て、現場での指示等管理体制が出来ていれば問題ない。しかし、そこがただの名義だけの場合、2次下請の現場監理の負担が大きなものになってくる。また、施工上の問題が出た場合、その応答に時間がかかる。	造園

(3) 契約・金額面

契約・金額面での問題として、下位下請になるほど単価が下落する、設計変更や追加工事の処理が不明瞭となることなどが挙げられた。解決策としては、書面による契約で細かい条件提示をすることなどが挙げられている。

表 2.4.3 最も重層化が進んでいるケースの問題点と対策（記述回答）(3) 契約・金額面

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	鉄筋業者からの受注は特に支払いの面で遅滞が多い。また、値引きを強要してくるので採算が合わない。	圧接
	2	単価が安くなる。	圧接
	3	下位請負業になるほど、請負単価が下がる。 解決案…重層下請負を2次までに制限し、1次、2次業者の安全・品質・コスト・工期責任を明確化する（雇用拡大にもなる）。（丸投げさせない仕組みづくり）	圧接
	4	1次で鉄筋業者、2次で自社が最も多いケースだが、単価が下落している中で、施工している自社より、中間でマージンを取っている鉄筋業者のマージンの方が多くなっているケースが出てきている。経営もままならない状況で、品質管理能力の全く無い鉄筋業者がマージンを取ることはやめて欲しい。解決に向けた提案はわからない。圧接屋が団結しない限りは無理だと思う。	圧接
	5	・元請業者→販売代理店を通して一方的な工程、予定の押し付けが多い（元請業者と直接な話がやりづらい）。 ・元請業者→販売代理店を通しての一方的な工程変更、突如な下見、打合せ等の押し付けが多い。	圧送
	6	元請負業者（ゼネコンなど）の現場条件等、現場の特殊性などの情報が入りにくく、現場乗り込み時などに、連絡の不徹底・不備があり、しばしば問題が起こる場合がある。提案としては、書面によって、細かい条件提示等、契約時における契約内容の把握をして仕事にかかるという段取りを徹底しておけば良いと思う。	クレーン
仕上系	7	・価格的にたいへんきつくなる。 ・工程等の意見を反映してもらえない。	防水

設備系	8	契約額が低いと、厳しいコスト管理が求められる。そのために、1次、2次へとしわ寄せがくる。	標識
	9	2次、3次下請となると金額的にも厳しい。責任の所在が不明確な場合がある。提案は、やはり、名義のみの会社を排除するしかないと思う。	標識
	10	・設計変更、追加工事の代金の取決めが不明瞭で遅い。書面化、契約する時間が無い。 ・変更事項は全て書面化すること、代金の取決めをしてから指示することを、発注者（役所）、元請に義務付ける。	標識
土木系	11	・工事代金支払いの適正化（元請の都合による支払いの禁止）。 ・工事履行ボンドの導入（同上の理由）。	機械土工
	12	専門工事業として1次下請で請け負うが、元請業者が専門工事の内容を良く理解していないため、現場調査・施工計画・現場管理まで一括で仕事をする事が多くなったが、現場管理費等の諸経費が合わないケースが多い。また、元請業者のダンピング受注により施工単価が下落し、専門工事業の価格破壊につながっている。公共工事の積算歩掛りが、現状の施工に見合わない歩掛りが多いので、発注者側で適正な積算歩掛りの見直しをして頂きたい。 発注者側の設計も、金額合わせによる発注が多く、落札業者が再度現場調査コンサル業務を行い、工事着工まで時間がかかり、設計変更の金額も適正価格ではないのが現状である。	カッター
	13	①公共工事において、従来のハツリ・ブレーカー破碎できない工事では、静的破碎である切断撤去施工が採用される。専門知識がないコンサル会社が計画（切断撤去指示図）を立てた場合、現場打合せの際に「これでは切断後、落下してしまう」等が初めて判り、専門業者として改善案等を提案するが、「金がない」「役所発注の施工図面で施工したい」「下請契約したのだから専門業者側で負担すべき」「時間がない」「今更、施工変更は出来ない」等、泣きつかれる。泣きたいのはこっちの方で、上位階層が多いとなかなか元請にまで意見が伝わらない。「安全上、仕事として請けられない」と開き直って言うと、やっと元請に話が出る。ひどい元請だと、施工変更は役所の了承が必要だから、役所向けに資料を作ってくれと言う（もちろん無償で）。本来なら本工事の撤去工事計画は、別途でコンサル会社に発注されており、コンサル会社は代価を受け取り作成し、計画を発注した役所もコンサル会社からの納品物件（施工計画書、図面）を了承している。従って、元請は、変更が生じた場合は、役所との協議の際に変更詳細資料はそまそまのコンサル会社に費用請求すべきで、元請に費用負担を押し付けるのはおかしい。役所も、後々元請から提出される資料（代価表）は、どこが作成したかを追跡し、資料作成にも費用が発生することを認め、作成した担当社に支払ってほしい。 ②施工体制台帳と施工体系図を工事場所の所定掲示板に掲示しなければならない。当然それまでに注文書と下請通知書（または注文請書）のやり取りを行う。しかし、役所向けの注文書／請書と実勢の注文書／請書の2本立てで行われている。我々のような力の弱い専門業者は「2本立ての注文書／請書に応じてくれるなら仕事をやる」と言う東証1部上場会社からの注文を何社も貰っている。そのような大きな会社は財務会計上、グループ会社の連結決済のために、「支払調書」が支払い時に郵送されてくる。役所も工事立会の際に施工体制のチェックを行うが、「注文書／請書」でのチェックだけでなく「支払調書」のチェックを行えば実際の支払い状況が把握できるから、上位会社の搾取の実態が判ってもらえる。従来では、施工中の役所立会などで検査時にチェックしている。新たにチェック項目として追加するだけで効果は大きい。それが難しければ、会計課が中心となって年に数本無作為に調査している「労務費調査」「諸経費調査」を、支払調書でのチェックに改善する方法もある。たとえば『施工中の検査と工事完工後半年以上過ぎて「労務費調査」「諸経費調査」での支払調書で差額が発生した元請業者（上位注文書作成業者）はペナルティーを課す』ようにして、2本立て契約を止めることで、上位会社の搾取体制を是正してもらいたい。 ③安全協議会、安全費名目で契約費の中から数%を搾取される。上位会社が多いと、事務経費的に当たり前のように搾取していく。「振込手数料」	カッター

	<p>を請求金額から相殺する事はよく聞くが、上位会社組織として安全名目で何%か勝手に値引きしている。集められた安全費がポスター・チラシ、安全バッチなどで商品として送られてくる場合や、本当に安全や現場作業員に使われているなら納得できるが、政治家への寄付金やOB会（役所、上位会社の早期退職者クッション組織）経費として使われたら、目的と実態が異なる。我々下位組織から無条件に搾取してきた長年の悪しき習慣は、もうこの辺で変えないといけない。</p> <p>④『国交省の整備局長との意見交換会（建専連主催）』や『整備局部署意見交換会（DCA 中四国支部主催）』をそれぞれ年1回開催している。以前、上記のことを発言したときに「国交省としては目安箱制度がありそちらに正式に提案してもらいたい」とのことであった。地方の専門業者が目安箱に「実は・・・」と意見発信しようものなら、該当工事は槍玉に挙げられ、「誰が言ったんだ」となり、たちまち具申した会社が突き止められ、評判が口伝いに伝播され、仕事が干し上がってしまう。下位の小企業が目安箱に具申する場合は、それ相応の覚悟（廃業する決意）がないと出来ない。それだから、絶対ばれないと思っている上位会社が当たり前のように、額に汗する下位会社から搾取し、また、それが当たり前のように続いている。性善説の論理で対策を練るのではなく、下位組織の視線で考察してもらいたい。</p> <p>⑤高度経済成長期に集中投資した社会資本の高齢化の進行により、老朽化に伴う事故や、災害・維持管理・更新対策の急増が懸念される。今後は、作ったものを長持ちさせて大事に使う「ストック型社会」への転換の必要がある。しかし、国交省の近年の維持工事、修繕工事において、入札時に応札者がいない入札不調や、応札価格が予定価格を上回る不落札といった入札不成立が数多く発生している。地元大手土建業者や県工事落札業者からは、「二度と維持工事、修繕工事はやりたくない」との声をよく聞く。その理由を簡単に言うと「良くてトントン、ほとんどは持ち出し工事で利益が得られない。」とのこと。そして元請からは、更なる値切きを強要される。もっと具体的な話をすると、例えば既設構造物の健全部は残し、不良部分（補強必要部分）のみ修復する小断面・小規模工事や、通行車両・歩行者の安全確保のために作業制約のある現道工事であっても、新設工事と同じ歩掛が適用され、積算時に十分な配慮がされていない。工事区間がそこそこあっても、部分補修箇所が小さければ、箇所ごとへの重機や安全施設の移動や運搬が発生するにもかかわらず、間接工事費もまったく新設扱いのままである。もともとの積算が配慮不足で、上位会社の赤字分が下位会社に負担を強要される（利益の吸い上げこそが上位会社の生き残り）。受注者からは、工事規模の拡大や工期の長期化（2～3年の複数年契約）を希望する意見をロビー活動として挙げている。H21年度から、国庫債務負担行為による複数年契約の維持工事の試行が始まっているが、先にも述べたように、積算の実態を改善し、上位会社の搾取体制を改めない限り、額に汗する真面目な専門業者が生き残れない。</p>	
--	--	--

(4) その他

その他として、応援による重層化は認めるべきなどが挙げられた。

表 2.4.4 最も重層化が進んでいるケースの問題点と対策（記述回答）(4) その他

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	中小現場の場合、月に15～20日程度しか現場で作業がなく、他の現場に応援に行くことが多々あり、その場合の重層化は認めるべきではと考える。良い重層化と悪い重層化の意見を聞いたらよいと思う。専属性、日数等の枠組みを決めて管理し、段階的に直備化を図る。	鉄筋
	2	当社において重層（3次）になるのは、スポット的な応援作業が多く、「請負」かどうか微妙な判断になると思う。スポット的な応援作業に関しては、施工体制の中で緩和措置等検討して頂きたい。	鉄筋

仕上系	3	前工程の遅れによる増員が急に必要になった場合。工法に特殊工事があった場合。手持ち工事量が一時的に増えた場合。 【対策】適正な工期の確保。発注の平準化。	塗装
土木系	4	下請工事の場合、工程についてあらかじめ施工日数を申し出ているにもかかわらず、工程の遅れが出た時は、造園を含めた外構工事の日数が短縮されることが多い。また、植栽場所等にコンクリート（生コンの残り）等が土中にあったり、ガラ等が入っていることがある。これらの処理を前の施工業者にきちんとやらせるようにしてほしい。社内検査があるときに、まだ植木を植えるには現場が出来ていないのに、無理に植えさせて、後で植え直しをさせられることがある。これらはやめてほしい。	造園

(5) 問題なし

特に問題はないとする記述として、専属下請が多いので管理面で問題がないことなどが挙げられた。

表 2.4.5 最も重層化が進んでいるケースの問題点と対策（記述回答）(5) 問題なし

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	ほとんど無い	圧送
	2	特になし。（クレーン車を減少すること、従業員数を減少することでコスト削減するしかなく、代車（同業者）間で協力し合い、顧客数を維持することに努める。）	クレーン
	3	特になし。（当社は移動式クレーンリース業で、ゼネコンの指示により、現場へクレーン車を向けている）	クレーン
	4	当社においては、重層下請はない。	建具
仕上系	5	90%を協力業者に依存しているので問題はない。2次下請、3次下請の安全面もチェック、教育している。	塗装
	6	当社は元請が約50%、1次下請が約50%なので重層下請はない。	塗装
	7	材工発注の例を示した。弊社が受注している工事の中で特化しているもの（ガラス・クロス工事、化粧ケイカル工事等）についてのみ、下請構造的にはこの様な形（一式材工）になっているが、特に問題点はない。	内装
設備系	8	重層化下請はあまりない。専属下請が多く、常に、下請単価等が適正であるかどうかと、下請への安定した仕事の供給に難しさがある。	標識
	9	当社は元請が70%で、下請も1次下請がほとんどであり、重層化の問題は現在のところない。	標識
土木系	10	受注した仕事は、すべて自社で行うため、問題はない。	カッター
	11	基本的に、同業種での多重下請になるような発注は極力しないようにしている。もし、そのようなことが判明したら、次は、その1次下請等への発注は見合わせる。本来工程調整も含めて、それが元請の仕事と考えている。	造園
	12	当社の規模及び業種から考えて、当社からみた場合の1次下請会社で殆どどの仕事が可能である。当社が下請け発注する場合は、多くても当社からみて2次下請までなので、特に問題点は見当たらない。	造園

3. ヒアリング調査結果

3. 1 対象会社の概要

アンケート調査の回答者（1次下請を想定）から紹介を受けた下請発注先企業（2次下請、3次下請等）7社を対象に、技能労働者の雇用と処遇、下請回数と現場での役割、登録基幹技能者の所属と処遇等についてヒアリング調査を行った。

ヒアリング対象会社の概要は次のとおりである。

表 3.1.1 ヒアリング対象会社の概要

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社
職種	鳶土工	鉄筋	型枠	型枠	型枠	塗装	内装
最も多い 請負階層	2次下請	2次下請	2次下請	2次下請	2次下請	2次下請	2次下請
地域	近畿	近畿	近畿	関東	関東	関東	関東
直用の 労働者数	30	10	5	130	130	5	22

※

3. 2 ヒアリング結果

(1) 軀体系職種

A社（鳶土工・近畿）

a. 会社について

- ① 主要な工物品目は、鳶工事（鉄骨組立て、足場組立て、機械据付け）。
- ② 管理下の技能労働者数は、直用総数 30 名、うち職長は 12 名、専属下請約 15 名（4 社）。
- ③ 有資格者数は、一級技能士 18 名（経営者含む）、登録基幹技能者 3 名（経営者含む）。
- ④ 直用の技能労働者の給与体系は日給月給制で、手当、ボーナスなし。
- ⑤ 直用の技能労働者の法定福利は、年金保険と健康保険は未加入。雇用保険と労災上乗せ保険は加入。
- ⑥ 技能労働者の賃金を透明化しようという動きについては、賛成である。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ① 主として 2 次下請。
- ② 2 次下請の場合、原則数量請負だが、契約なしに工事が始まって最後に人工清算となることも多い。吊ワイヤー、一般治具・工具一式は自社調達。特殊治具は元請支給。材工での足場組立ての時の足場材は自社調達。ヘルメット、安全帯は自社調達。
- ③ 得意先（1 次業者）と取引のない地場ゼネコンの 1 次下請となることがある。この時の請負単価は 2 次下請の時より若干高い程度。プラントの据付工事の 1 次下請となることがあり、その場合は、機械ごとに細かく見積り、経費も別計上している。
- ④ 1 次下請にゼネコン関連会社が入るときは 3 次下請となるが、単価は変わらない。他の 2 次下請を応援する場合は 3 次下請として入る。応援単価は通常と変わらないが、消費税分を 2 次下請に残して受け取ることもある。
- ⑤ 鳶工事の場合、得意先（1 次業者）との付き合い（上下関係）を考慮して下請次数が決まることが多いので、重層化する場合がある。
- ⑥ 重層下請を解消するために業界として次数制限しても、表面的に解消するだけではないかと考える。

c. 登録基幹技能者について

- ① 登録基幹技能者の処遇に差はつけていない。
- ② 登録基幹技能者の資格取得を勧めており、年に 1～2 名ずつ受験させている。取得費用は全額会社負担。
- ③ 登録基幹技能者制度及び技能士制度について、制度はどちらも必要である。プロの技量があることの証明となる。

B社（鉄筋・近畿）

a. 会社について

- ①主要な工物品目は、鉄筋組立て。（加工・運搬は、現在すべて1次下請が行っている。）
- ②管理下の技能労働者数は、直用総数10名、うち職長は3名、専属下請なし。
- ③有資格者数は、一級技能士5名、二級技能士1名、登録基幹技能者1名（経営者本人）。
- ④直用の技能労働者の給与体系は日給月給制。職長手当あり（月3万円）、ボーナスあり（年2回）。
- ⑤直用の技能労働者の法定福利は、年金保険、健康保険、雇用保険は未加入。労災上乗せ保険は加入。気持ちは労働三保険をかけるべきと思っている。
- ⑥技能労働者の賃金を透明化しようという動きについては、請負の形態（利益追求）になじまないと思っている。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ①主として2次下請。特定の1次業者への専属率は90%。
- ②2次下請の場合、現場では組立て業務のみ。加工・運搬は1次下請。組立てにかかる費用（結束線、番線、カッター等）はすべて2次下請負担。個人持ちの道具、ヘルメット、安全帯は個人負担。
- ③1次下請となることはない。
- ④1次下請にゼネコン関連会社や躯体一式業者が入るときは3次下請となるが、役割は変わらない。応援で入る場合は3次下請として入るが、単価は通常と変わらない。
- ⑤バブルの時代は、仕事のやり取りが多く、4次、5次となることもあったが、現在はほとんど2次または3次までとなっている。
- ⑥重層下請を解消しようとする業界の動きについて、回数制限は良いことで、法律で原則2次下請までとしても良いと考える。しかし、関西は関東に比べて請負気質が強いので、1次下請が全ての労働者を雇用することは難しい。業界の情報等は、1次下請の安全協議会（月1回）で随時提供されているので問題ない。

c. 登録基幹技能者について

- ①登録基幹技能者は、現状では経営者のみ。
- ②登録基幹技能者の資格については、1次業者が取得を勧めている。一部のゼネコンが支給している登録基幹技能者への手当（日額）のことは知っている。
- ③登録基幹技能者制度及び技能士制度について、制度はどちらも必要だと思う。過去に大手ゼネコンの現場で、1日1,000円の一級技能士手当が支給されたことがある。

C社（型枠・近畿）

a. 会社について

- ① 主要な工事品目は、型枠加工組立て。
- ② 管理下の技能労働者数は、直用総数 5 名（経営者含む）、直用の職長数 1 名（経営者）、専属下請なし。
- ③ 有資格者数は、一級技能士 1 名（経営者）、登録基幹技能者 1 名（経営者）。
- ④ 直用の技能労働者の給与体系は日給月給制。手当はないが、通勤費の高速代は支給。決まったボーナスはないが、請負代金の保留金 5% が支払われた段階でその分を支給。
- ⑤ 直用の技能労働者の法定福利は、年金保険、健康保険、雇用保険、労災保険全て未加入。
- ⑥ 技能労働者の賃金を透明化しようという動きについては、よくわからない。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ① 主として 2 次下請。特定の 1 次への専属率は 100%。
- ② 2 次下請の場合、加工組立て手間のみの数量請負。（以前は材工一式で請けていたが、運搬手配や産廃処理などの手間がかかるので、手間のみに切り替えた。）既成パネルの購入は別途。現場加工が難しい場合は、1 次下請が加工専門業者に発注して費用を振り替えてくる。ヘルメットと安全帯は支給（徴収される安全協力費で拋出）。工具は自己負担。
- ③ 1 次下請となることはない。
- ④ 1 次下請に躯体一式業者が入るときは 3 次下請となる。応援で入る場合は 3 次下請として入り、その時の単価は、2 次業者の経費分下がる。
- ⑤ 大きな現場を 1 社で請けたときに下請を使うので重層化する。
- ⑥ 重層下請を解消しようとする業界の動きについて、2 次下請までに次数制限することは良いことだと思う。以前、1 次業者から直用となるよう打診があったが、グループ全員の直用化でなかったのが断った。業界の情報等は、安全衛生協議会（月 1 回）で随時提供されているので問題ない。

c. 登録基幹技能者について

- ① 登録基幹技能者は、現状では経営者のみだが、1 次業者からの金銭的な手当等はない。
- ② 登録基幹技能者の資格については、1 次業者が取得を勧めている。この場合、取得費用は全て 1 次業者が負担している。
- ③ 登録基幹技能者制度及び技能士制度について、制度はどちらも必要だと思うが、取得者に対して請負で差がつくようになってほしい。

D社（型枠・関東）

a. 会社について

- ①主要な工事品目は、型枠加工組立て。
- ②管理下の技能労働者数は、直用総数 130 名、直用の職長数 14 名、専属下請なし。
- ③有資格者数は、一級技能士 15 名、二級技能士 2 名、基幹技能者 4 名、二級建築施工管理技士 3 名。
- ④直用の技能労働者の給与体系は、原則は日給月給（源泉徴収対象）だが、職長（班長）の一部は請負給。手当・ボーナスなし。ヘルメットと安全帯は会社支給だが、工具類は全て個人負担、交通費は職長負担又は個人負担。
- ⑤直用の技能労働者の法定福利は、年金保険、健康保険、雇用保険は未加入。労災保険は上乘せ加入。
- ⑥技能労働者の賃金を透明化しようという動きについて、地域で（技能レベル別の）統一単価が必要。技能の優劣で単価に差がつかないことが現状の問題である。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ①主として 2 次下請。特定会社への専属度は 90%。
- ② 2 次下請の場合、型枠加工組立ての労務提供（最近では 1 次業者が加工作業を別業者に行わせてその費用を振り替えてくることが多い）で、型枠材は 1 次業者の支給。
- ③稀に材工一式で 1 次下請となる。その時は通常 2 次下請を用いる。
- ④応援の場合も 2 次下請で、3 次下請となることはほとんどない。
- ⑤重層下請となる要因は、（他社で）利益を出すために安い下請を使い、これが連鎖して重層下請となる。自社の場合は通常 2 次までだが、会社として赤字が続いていることが問題。
- ⑥重層下請を解消しようとする業界の動きについては賛成。本来ならば、労働者は全て 1 次（又は元請）が雇用するのが望ましい。

c. 登録基幹技能者について

- ①登録基幹技能者の処遇に差はつけていない。
- ② 1 次業者からの要請もあり、登録基幹技能者の資格取得を勧めている。取得費用は原則会社負担。
- ③登録基幹技能者制度及び技能士制度について、技能士資格は必要だと思うが、処遇に反映できないのが問題である。

E社（型枠・関東）

a. 会社について

- ① 主要な工事品目は、型枠解体。
- ② 管理下の技能労働者数は、直用総数 87 名、直用の職長数 40 名（職長教育済み人数）、専属下請なし。
- ③ 有資格者数は、二級建築施工管理技士 2 名。
- ④ 直用の技能労働者の給与体系は、日給月給（源泉徴収対象）。職長手当あり（日額 1,500 円）、ボーナスなし（ただし、年末に餅代 5～6 万円出す場合あり）。ヘルメット、安全帯、工具類は全て個人負担。
- ⑤ 直用の技能労働者の法定福利は、年金保険、健康保険、雇用保険は未加入。労災保険は上乘せ加入。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ① 主として 2 次下請。特定会社への専属度は 40%。
- ② 2 次下請の場合、型枠解体の労務提供。
- ③ 1 次下請となることはほとんどない。
- ④ 付合いのある加工組立て業者の下で 3 次下請となることがある。その時の単価は変わらない又は高くなる。

c. 登録基幹技能者について

- ① 型枠解体であるため、登録基幹技能者は対象外。

(2) 仕上系職種

F社（塗装・関東）

a. 会社について

- ① 主要な工物品目は、建築塗装工事（ビルの室内塗装）。
- ② 管理下の技能労働者総数 21 名、うち社員は 5 名、外注扱い 16 名（源泉徴収なし）。うち職長は 6 名。専属下請はないが、同業仲間を中心に、仕事のやりくり（応援含む）はしている。
- ③ 有資格者数は、一級技能士 11 名、二級技能士 2 名、登録基幹技能者 4 名。
- ④ 技能労働者の給与体系は日給月給制。手当、ボーナス、有給はなし。ただし、現場単位で慰労金を出す時がある。また、年 2 回の社内旅行費用の約半額（1 回 6 万円）を会社が負担する。
- ⑤ 技能労働者の年金保険、健康保険は個人加入。雇用保険はなし。労災保険は無記名 12 名で加入している。労災保険と損害保険の負担が大きい。
- ⑥ 技能労働者の賃金を透明化しようという動きについては、知らなかった。元下契約ではあまり現実的でないと思う。自社の場合、上下との契約では常に賃金を透明化している。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ① 主として 2 次下請。
- ② 2 次下請の場合、1 次業者との契約は、材工一式が 1 割、人工精算が 9 割。吹付け工具は 1 次業者が提供する場合と、自社が用意する場合が半々。1 次業者には直用の技能者は 1 人しかいないので、現場管理も自社（2 次下請）で行う。
- ③ 元請や 1 次業者からの要請で、自社が 1 次業者となることがある。この場合は、（元請との）契約単価は 100 円/m²程度高くなる。
- ④ 通常は 3 次下請となることはない。応援で 3 次下請となる場合は、単価は 2 次の時と同じ（応援割増しは付けない）。
- ⑤ 重層下請となる要因は、いろいろな業者が絡んで慣習的に重層化しているようだ。1 次が品質管理できていない現状では、2 次下請までは必要。担当現場の工事量や工期によって 3 次まではやむを得ない。自社の下は 3 次までに限定している。4 次以下は管理できないので使わせない。
- ⑥ 重層下請を解消しようとする業界の動きについては、よくわからない。

c. 登録基幹技能者について

- ① 登録基幹技能者の処遇に差はつけていない。
- ② 主に 1 次業者からの要請で、登録基幹技能者の資格取得を勧めている。資格講習と試験日は出勤扱い。資格取得費用は全額会社負担。
- ③ 登録基幹技能者制度及び技能士制度については、常駐の義務化などが要求されない限り、あまり機能していないと思う。実態として有資格者が必ずしも優れているわけではない。有資格者により効率的に（速く）できたとしても、品質を担保できるわけではない。

G社（内装・関東）

a. 会社について

- ① 主要な工物品目は、軽鉄下地、ボード貼り（直用工は全てボード貼工だが、簡単な軽鉄下地組みもできる。）。
- ② 管理下の技能労働者数は、直用総数 22 名、直用の職長数 12 名（職長の配下は通常 1 名）、専属下請の技能労働者総数 20 名（2 社＋一人親方）。
- ③ 有資格者数は、直用 22 人中一級技能士 7 名、登録基幹技能者 2 名。
- ④ 直用の技能労働者の給与体系は月給制で、ボーナス年 2 回あり。職長手当（1 万円、2 万円）があり、技能士手当は検討中。また、職長からの要望で朝の早出手当を検討中。有給は制度としてはあるが、実質はなし。
- ⑤ 直用の技能労働者の法定福利は、年金保険、健康保険、雇用保険、労災保険全て加入。
- ⑥ 技能労働者の賃金を透明化しようという動きについて、国の施策として動くことは重要だが、決めるだけでなく、罰則を定めて実態をチェックすることが必要。法定福利費の別枠支給には大賛成。

b. 会社の下請関係と現場での役割について

- ① 主として 2 次下請。特定会社への専属度は 70% 程度。
- ② 2 次下請の場合、1 次業者との当初契約は数量請負、追加変更は人工精算。2 次下請の場合はボード貼りの施工のみで、ボード材は 1 次業者の支給。
- ③ 自社が材工一式で 1 次業者となることがある。この場合は、（元請との）契約単価は 15% 程度高くなる。
- ④ 3 次下請となることはない。まれに応援で入る場合も、2 次下請として入る。
- ⑤ 重層下請となる要因は、法定福利費を負担できずに労働者を外注扱いにすること（同業者のほとんどが該当）。労働者の所得税（源泉徴収）はもちろん、いろいろな手口で事業税や法人税、消費税を支払っていない会社も少なくない。解決策は、会社が負担すべき費用を払っているか厳しくチェックすること。
- ⑥ 重層下請を解消しようとする業界の動きとして、主任技術者の専任制の動きに注目している。

c. 登録基幹技能者について

- ① 登録基幹技能者の処遇は現状では格差をつけていないが、今後手当等を付けることを考えている。
- ② 登録基幹技能者の資格は積極的に取得させている。取得費用は全額会社負担。資格講習と試験日は出勤扱い。1 次業者からの取得の要請もある。
- ③ 登録基幹技能者制度及び技能士制度について、制度はどちらも必要だと思うが、取得しても賃金差を付けられない現状は問題である。

4. 調査結果のまとめと課題

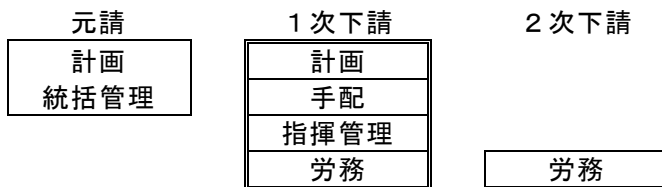
4. 1 調査結果のまとめ

(1) 下請構造の形態

アンケート調査結果から、職種ごとの標準的（一般的）な下請構造のタイプを類型化すると、概ね次の通りとなった。（塗装工事業、防水工事業は複数のタイプに分かれた。）

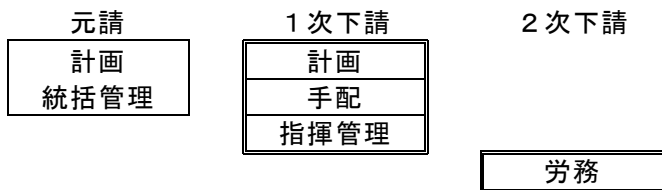
- ① 1次下請がほぼ全ての業務の主体で、2次下請は労務応援。

→圧接工事業、圧送工事業、クレーン工事業、塗装工事業、防水工事業、断熱工事業、カッター工事業



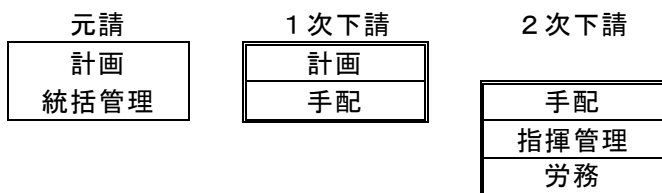
- ② 1次下請が労務を除く業務の主体で、2次下請が労務の主体。

→建具工事業、塗装工事業、内装工事業、防水工事業、標識工事業、機械土工事業



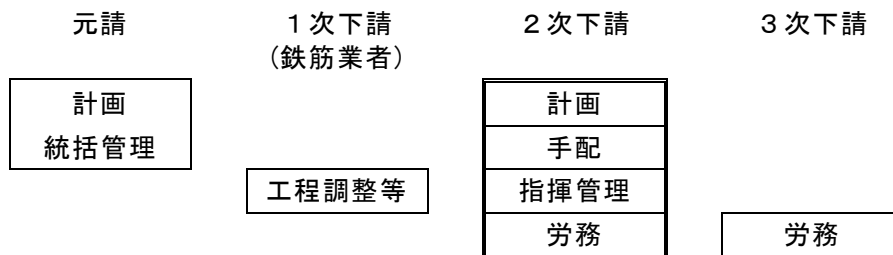
- ③ 1次下請が計画と材料手配等の主体で、2次下請が労務・機械の手配、作業指揮管理、労務等の主体。

→鉄筋工事業、塗装工事業、防水工事業、造園工事業

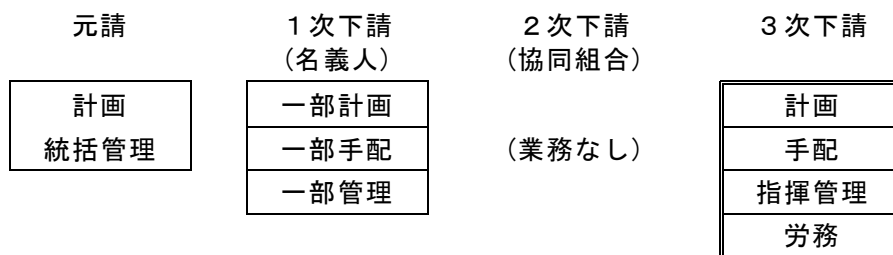
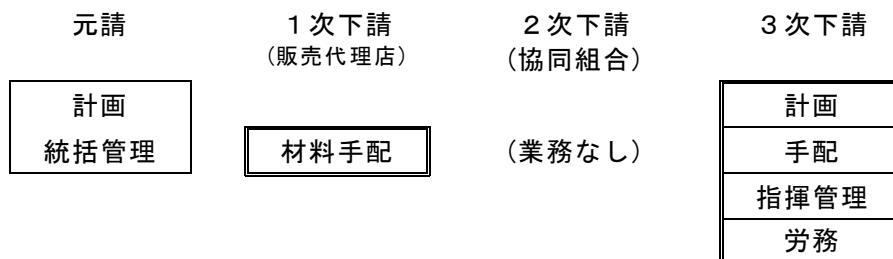
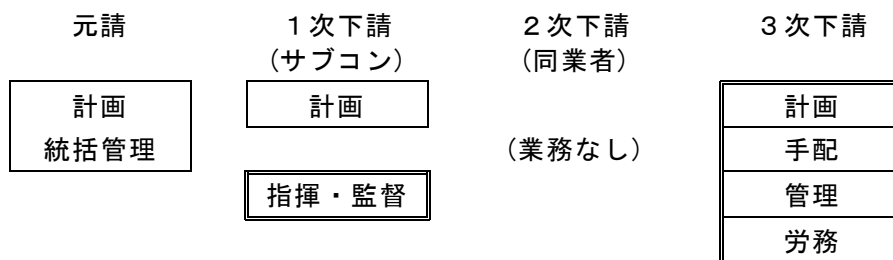


標準的な下請構造に対して、1次下請または2次下請に直接施工に関わらない業者が入ることで重層化する場合として、次の例が挙げられた。

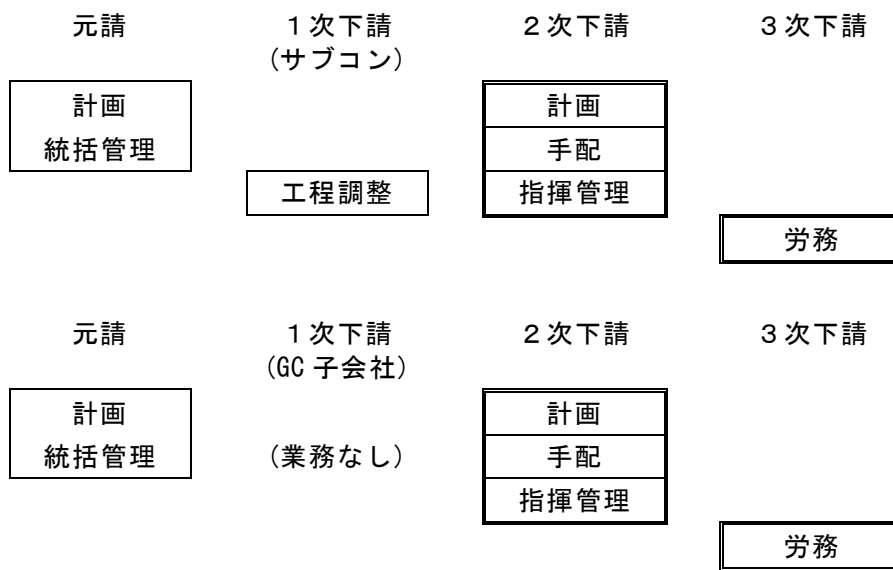
- a. 圧接工事で1次下請に鉄筋業者が参入。→鉄筋業者が工程調整や品質確認の主体となることがある。



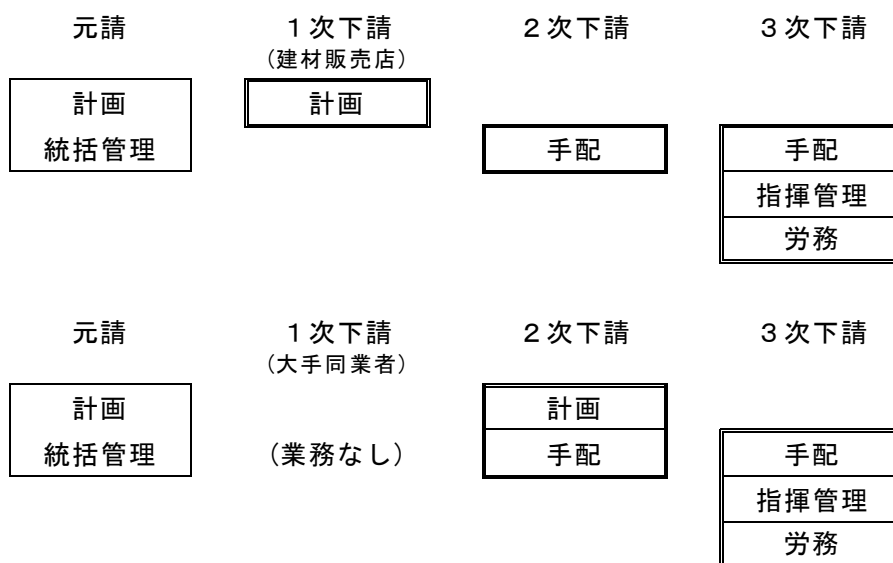
- b. 圧送工事で1次下請または2次下請にサブコン、販売代理店、名義人、同業者、協同組合が参入。→サブコンは作業の指揮・監督の主体、販売代理店は材料手配の主体、名義人は一部の計画、手配、管理を行うが、同業者や協同組合は取引契約上の介在のみで実質業務はない。



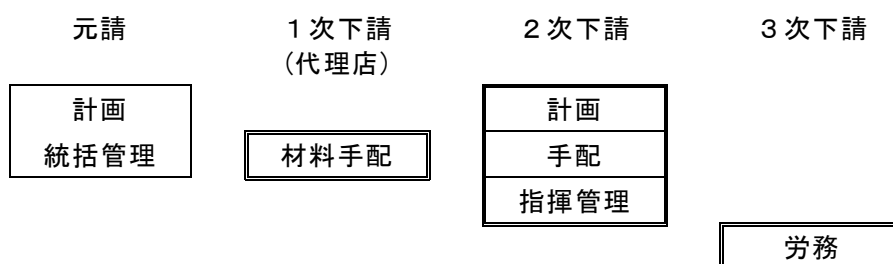
c. 塗装工事、内装工事で1次下請にサブコン、ゼネコン子会社（関連会社）が参入。→主体となる業務はない。



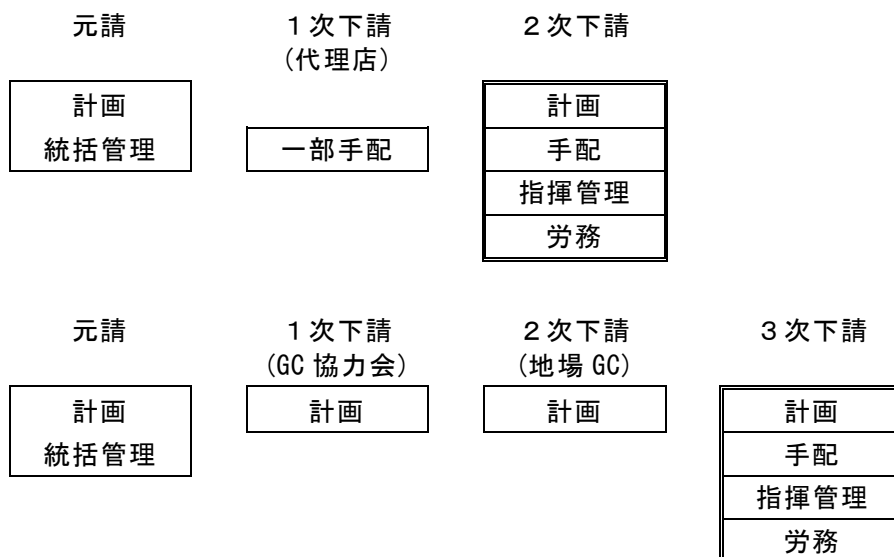
d. 防水工事で1次下請に建材販売店、大手同業者が参入。→建材販売店は計画の主体となるが、大手同業者は実質業務はない。



e. 標識工事、造園工事で1次下請に代理店が参入。→材料手配の主体となる。



f. カッター工事で1次下請または2次下請に代理店、地場ゼネコン、ゼネコン協力会が参入。→一部の手配や計画を行うが、主体となる業務はない。



(2) 重層下請構造の問題点等

最も重層化が進んでいるケースについては、記述回答で次のような問題点や解決策が挙げられた。

a. 品質面

品質面での問題として、重層化が進むと品質が落ちることなどが挙げられた。解決策としては、下請を2次までに制限して、それぞれの責任を明確にすることが挙げられている。

b. 施工管理面

施工管理面での問題として、下位下請から元請に対して意見・提案がしにくい、作業員の個人技量などが把握できない、責任の所在が不明確になることなどが挙げられた。解決策としては、情報伝達網を緻密にすることなどが挙げられている。

c. 契約・金額面

契約・金額面での問題として、下位下請になるほど単価が下落する、設計変更や追加工事の処理が不明瞭となることなどが挙げられた。解決策としては、書面による契約で細かい条件提示をすることなどが挙げられている。

d. その他

その他として、応援による重層化は認めるべきなどが挙げられた。

(3) 技能労働者の処遇

2次下請を対象に行ったヒアリング調査結果から、技能労働者の処遇状況は次の通りであった。

a. 給与体系

調査した7社のうち6社が日給月給制である。職長手当がある会社は3社、ボーナスがある会社は2社である。ただし、ボーナスに代えて餅代や旅行費用を支給する会社もある。

b. 法定福利

労災保険（上乗せ保険含む）を除いて、社会保険・労働保険への加入率は低かった。

表 4.1.1 技能労働者の処遇（ヒアリング結果より）

会社	給与体系	法定福利			
		年金保険	健康保険	雇用保険	労災保険
A社	日給月給制。手当、ボーナスなし。	未加入	未加入	加入	加入
B社	日給月給制。職長手当月3万円。ボーナス年2回あり。	未加入	未加入	加入	加入
C社	日給月給制。手当はないが、通勤費の高速代は支給。決まったボーナスはないが、請負代金の保留金5%が支払われた段階でその分を支給。	未加入	未加入	未加入	未加入
D社	原則は日給月給制。ただし、職長（班長）の一部は請負給。手当・ボーナスなし。交通費は職長負担又は個人負担。	未加入	未加入	未加入	加入
E社	日給月給制。職長手当日額1,500円。ボーナスはないが、年末に餅代5~6万円出す場合あり。	未加入	未加入	未加入	加入
F社	日給月給制。手当、ボーナスはないが、現場単位で慰労金を出す時がある。また、年2回の社内旅行費用の約半額（1回6万円）を会社が負担。	未加入	未加入	未加入	加入
G社	月給制。ボーナス年2回あり。職長手当1万円~2万円。技能士手当、早出手当を検討中。有給は制度としてはあるが、実質はなし。	加入	加入	加入	加入

4. 2 重層下請構造の簡素化に向けての課題

重層下請構造となる要因としては、大きく2つが挙げられる。

第一の要因は、労務を別会社から調達すること（労務応援を含む）である。

単品受注産業である建設業では、会社単位での仕事量の変動が激しいため、必要最低限の労務のみを保有して、それを上回る分の仕事は外注する方法が一般的である。また、個別の工事においても一時的に大量の労務が必要となる場合がある。すなわち、別会社からの労務調達や労務応援については、産業構造上やむを得ない部分もある。今回の調査でも、労務応援による重層化は認めるべきとの意見も多かった。

しかし、最近ではこうした労務外注が常態化し、職種によっては1次下請業者がほとんど労務を保有していない状況も見られるようになった。また、2次下請においては、社会保険等に未加入（事業主負担なし）の会社が多く、賃金からの源泉徴収を回避するために労働者を外注扱いしているケースなども見られた。

第二の要因は、直接施工に関わらない会社が入ることである。

今回の調査では、1次下請または2次下請に直接施工に関わらない業者が入る場合として、次の例が挙げられた。

- a. 圧接工事で1次下請に鉄筋業者が参入。
- b. 圧送工事で1次下請または2次下請にサブコン、販売代理店、名義人、同業者、協同組合が参入。
- c. 塗装工事、内装工事で1次下請にサブコン、ゼネコン子会社（関連会社）が参入。
- d. 防水工事で1次下請に建材販売店、大手同業者が参入。
- e. 標識工事、造園工事で1次下請に代理店が参入。
- f. カッター工事で1次下請または2次下請に代理店、地場ゼネコン、ゼネコン協力会が参入。

これらの参入業者は、部分的な計画、材料等手配、工程調整、品質確認などの役割を担うこともあるが、取引契約上の介在のみで工事に実質的に関与しない場合が少なくない。直接施工に関わらない業者が介在することで、「責任の所在が不明確になり、品質が低下する」、「下位下請の単価が下落する」などの問題が指摘されている。

こうした構造的問題を解決するためには、下請構造そのものを簡素化する必要があり、下請次数は極力少なくしなければならない。具体的には、1次下請または2次下請で必要な労務を全て賄えるように、技能労働者の雇用を促進することである。そうした基盤を整えた上で、仕事量の変動対策として、適切な労働条件の確保と発注単価の維持を前提とした労務の外注や応援の仕組みを検討すべきである。また、施工に実質的に関与しない業者については、今までの取引の慣例を見直し、排除していくことが求められる。

最近、元請団体によって、下請次数を原則2次までに制限しようとする自主的な動きが出ている。専門工事業者に対する今回の調査でも、基本的には2次下請までで施工可能との意見が多かった。今後、下請構造の簡素化の動きをさらに促進させるためには、政策的な誘導が効果的であり、建設工事の下請次数を法的に制限することも重要な検討課題となる。

資料1 「建設専門工事業の下請関係に関するアンケート調査」調査票

建設専門工事業の下請関係に関するアンケート調査（平成22年度）

(社)建設産業専門団体連合会（建専連）

◆ご記入の前に◆

この調査は、建設専門工事業の重層下請構造を見直し、健全な生産体制のあり方を検討するための資料を得ることを目的として、昨年度に引き続き行なう調査です。

記入された内容については、調査目的以外に用いることはありません。また、調査結果は会社及び個人を特定できない形でまとめます。ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

○調査対象者：平成21年度の「建設専門工事業の下請関係に関するアンケート調査」協力者のうち、継続調査に「ぜひ協力したい」または「協力してもいい」と回答された会社（164社）。

○回答の方法：欄内にご記入、又は該当する番号を○で囲んでください。記入欄が足りない場合は、A4別紙にご記入（社名、問番号明記）の上、調査票に添付してください。

○回答締切日：平成22年12月20日（月）

○返送先：この調査票を配付した専門工事業団体の事務局（貴社が所属している団体）

○お問合せ先：建専連 道用、小野寺

TEL:03-5425-6805 FAX:3-5425-6806 E-MAIL→onodera@kensenren.or.jp

貴社についてお答え下さい。

会社名		主な職種								
資本金	円	従業員数※1	人							
最も多い請負階層※2	1. 元請	2. 1次下請	3. 2次下請	4. 3次以下の下請						
直近年度の完工高	1. 1億円未満	2. 1～3億円未満	3. 3～5億円未満	4. 5～10億円未満	5. 10～30億円未満	6. 30億円以上				
主な営業地域	1. 北海道	2. 東北	3. 関東	4. 北陸	5. 中部	6. 近畿	7. 中国	8. 四国	9. 九州	10. 沖縄

※1) 従業員には、役員及び雇用者（事務、技術、技能）すべてを含む。

※2) 工事の発注者（施主）から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請（以下同様）。

問1 貴社の技能労働者と専属下請についてお答え下さい。

(1) 貴社が直接雇用している技能労働者数を記入して下さい。およその数でも結構です。

人

(2) 貴社の専属下請※1の会社数を記入して下さい。

社

(3) 貴社の専属下請が雇用または契約している技能労働者数を記入して下さい。およその数でも結構です。

人

※1) 「専属下請」とは、貴社にほぼ専属（貴社からの受注割合が過半）の下請会社。

問2 貴社が通常関わる工事の下請構造の「A:標準的なケース」と「B:最も重層化が進んでいるケース」について、**記入例**にならってお答え下さい。

- ①元請、下請業者の該当欄に、自社及びその請負契約者（ゼネコン、協力会社等）を記入して下さい。
- ②業務の種類ごとに、当該業務を主体的・中心的に行なっている者に◎、主体的・中心的ではないが行なっている者に○を記入して下さい。

記入例	ケース	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
			ゼネコン	自社	協力会社1			
A: 標準的な ケース		当該工事の計画	○	◎				
		労務・作業員の手配		◎				
		材料の手配		◎				
		機械類の手配			◎			
		作業の指揮・監督			◎			
		品質の確認・チェック	○		◎			
		職種間の工程調整	○		◎			
		現場での労務・作業			◎			
ケース	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者	
		ゼネコン	販売代理店	自社	協力会社1	協力会社2		
B: 最も重層化 が進んでい るケース		当該工事の計画	○		◎			
		労務・作業員の手配			◎			
		材料の手配		◎	○			
		機械類の手配					◎(重機)	
		作業の指揮・監督				◎		
		品質の確認・チェック	○			◎		
		職種間の工程調整	○			◎		
		現場での労務・作業				◎	◎(重機)	

回答欄

ケース	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
A: 標準的な ケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						
ケース	業務の種類	元請業者	1次下請業者	2次下請業者	3次下請業者	4次下請業者	5次下請業者
B: 最も重層化 が進んでい るケース	当該工事の計画						
	労務・作業員の手配						
	材料の手配						
	機械類の手配						
	作業の指揮・監督						
	品質の確認・チェック						
	職種間の工程調整						
	現場での労務・作業						

問3 問2の「B:最も重層化が進んでいるケース」の下請構造は、貴社及び貴社の協力会社の立場から見て、どのような問題がありますか。また、解決に向けた提案はありますか。具体的にご記入下さい。

--

問4 本年度は、建設専門工事業の下請構造をより深く把握するために、主に2次以下の下請となる会社へのインタビュー調査（10社程度）を予定しています。

このインタビュー調査の対象者として、貴社の協力会社（下請）を紹介していただけますか。

紹介しても良いと思われる場合は、以下に協力会社の概要、連絡先等を記入して下さい。（複数ご紹介いただける場合は、次ページの欄を使用して下さい。）記入は貴社で分かる範囲で結構です。

※インタビュー調査の内容は、会社及び個人を特定できない形でまとめます。

※ご紹介いただいた会社が多数となった場合は、選択させていただきますことをご了承下さい。

協力会社の名称			
資本金	円	従業員数	人
会社住所			
主な職種 (仕事の内容)			
貴社への 専属度※1	1. 20%未満	2. 20～50%未満	3. 50～90%未満 4. 90%以上
担当者の 役職・氏名			
担当者連絡先	TEL		FAX
	メールアドレス		

※1) 貴社からの受注割合。

ご質問は以上です。最後に、このアンケートにご回答いただいた方の連絡先の記入をお願いします。

ご回答者の 役職・氏名			
連絡先	TEL		FAX
	メールアドレス		

ご協力ありがとうございました。

【問4の追加記入欄】

協力会社の 名称			
資本金	円	従業員数	人
会社住所			
主な職種 (仕事の内容)			
貴社への 専属度	1. 20%未満 2. 20~50%未満 3. 50~90%未満 4. 90%以上		
担当者の 役職・氏名			
担当者連絡先	TEL		FAX
	メールアドレス		

協力会社の 名称			
資本金	円	従業員数	人
会社住所			
主な職種 (仕事の内容)			
貴社への 専属度	1. 20%未満 2. 20~50%未満 3. 50~90%未満 4. 90%以上		
担当者の 役職・氏名			
担当者連絡先	TEL		FAX
	メールアドレス		

建設技能労働者の評価と処遇に関する 調 査

目 次

1. 調査の概要	1
1. 1 調査の背景と目的.....	1
1. 2 調査方法	1
1. 3 調査票の回収数	2
2. アンケート調査結果	3
2. 1 回答企業の属性	3
(1) 資本金.....	3
(2) 従業員数	3
(3) 最も多い請負階層	4
(4) 直近年度の完工高	4
(5) 土木・建築の別.....	5
2. 2 技能労働者と専属下請.....	6
(1) 直接雇用している技能労働者数	6
(2) 専属下請の技能労働者数.....	6
2. 3 特定企業への専属度	7
2. 4 職長の評価と処遇.....	8
(1) 職長の評価方法.....	8
(2) 職長評価で重視する項目	9
(3) 職長の評価による賃金格差	11
(4) 担当工事内容が職長の賃金に与える影響	12
(5) 工事量減少が職長の評価・処遇に与える影響	14
(6) 職長の処遇の今後のあり方	16
2. 5 職長を除く技能労働者の評価と処遇.....	17
(1) 職長を除く技能労働者の評価方法.....	17
(2) 職長を除く技能労働者の評価で重視する項目	18
(3) 職長を除く技能労働者の評価による賃金格差	20
(4) 担当工事内容が職長を除く技能労働者の賃金に与える影響	21
2. 6 元請による職長の評価と処遇	22
(1) 元請による職長の評価制度の有無.....	22
(2) 元請による職長の評価制度の内容.....	23

(3) 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮	25
(4) 元請による評価結果の職長処遇への反映	26
(5) 元請による職長の育成施策	27
(6) 元請による職長の評価・育成施策の変化	29
2. 7 基幹技能者の認知度	30
(1) 基幹技能者資格の認知度	30
(2) 登録基幹技能者制度の認知度	31
2. 8 基幹技能者の評価と処遇	32
(1) 基幹技能者又は登録基幹技能者の在籍の有無	32
(2) 基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映	33
(3) 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力	35
(4) 基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点	37
(5) 元請業者等から基幹技能者等として最も求められていると考える役割	39
3. 調査結果のまとめと課題	40
3. 1 調査結果のまとめ	40
(1) 職長の評価と処遇	40
(2) 職長を除く技能労働者の評価と処遇	40
(3) 元請による職長の評価と処遇	41
(4) 基幹技能者の認知度	42
(5) 基幹技能者の評価と処遇	42
3. 2 今後の課題	43
資料1 「建設技能労働者の評価と処遇に関するアンケート調査」調査票	44

1. 調査の概要

1. 1 調査の背景と目的

ダンピングや元請業者の指値発注、赤伝の横行等により、専門工事業者は経営体力の低下および倒産・廃業というピンチに直面している。また、それに伴い、専門工事業者が技能者を正社員として（法定福利費を負担して）雇用することが困難になり、年収の低下もさることながら、労災や雇用保険、年金等のセーフティネット面で不安定さが増し、相変わらず技能者にしわ寄せが及んでいる。

また、専門工事業者が技能者をきちんと雇用できない状況が、重層下請構造の複雑化を招き、技能者を雇用しないようなブローカー的な企業の存在・介在を許す一因となってしまう、より一層の重層下請化・技能者の不安定化を招くという悪循環に陥っている。

一方で、専門工事業者は、施主やユーザーに対し、品質の良い建物や構造物等を提供しなければならないが、上記のような状況が続けば、品質や技能の低下が危惧される。

そこで、これらの問題を解決するためには重層下請構造の是正・簡素化、適正価格での工事受注、専門工事業者の適正利益の確保、技能者の適正評価等に取り組むことにより、彼らの賃金や処遇の向上等を図ることが何よりも重要である。

本調査は、技能者の適正評価の取組みの実態や課題を把握したうえで、改善方策を策定していくことを目的とする。

1. 2 調査方法

- a. 調査対象…建設専門団体の会員企業またはその下請企業で、技能労働者を雇用している企業。
- b. 調査方法…建専連の会員団体の事務局を通じて、各団体加盟会社に対して調査票を配付し、回収する。
- c. 調査期間…2010年12月～2011年2月
- d. 調査項目…①技能労働者と専属下請
②特定企業への専属度
③職長の評価と処遇
④職長を除く技能労働者評価と処遇
⑤元請による職長の評価と処遇
⑥基幹技能者の認知度
⑦基幹技能者の評価と処遇

1. 3 調査票の回収数

調査票の配付数は640通、回収数は159通であり、回収率は24.8%となっている。
回収数の職種別内訳は、次の通りである。

表 1.3.1 調査票の回収数

職種分類	件数	比率(%)	職種	件数
躯体系	62	39.0	鳶土工	18
			型枠大工	10
			圧送	16
			クレーン	11
			建具	7
仕上系	39	24.5	塗装	8
			内装	16
			防水	15
設備系	15	9.4	標識	15
土木系	43	27.0	機械土工	13
			アンカー	1
			造園	29
全体	159	100.0	全体	159

2. アンケート調査結果

2. 1 回答企業の属性

(1) 資本金

資本金 3,000 万円未満の会社が全体の 48%を占めている。

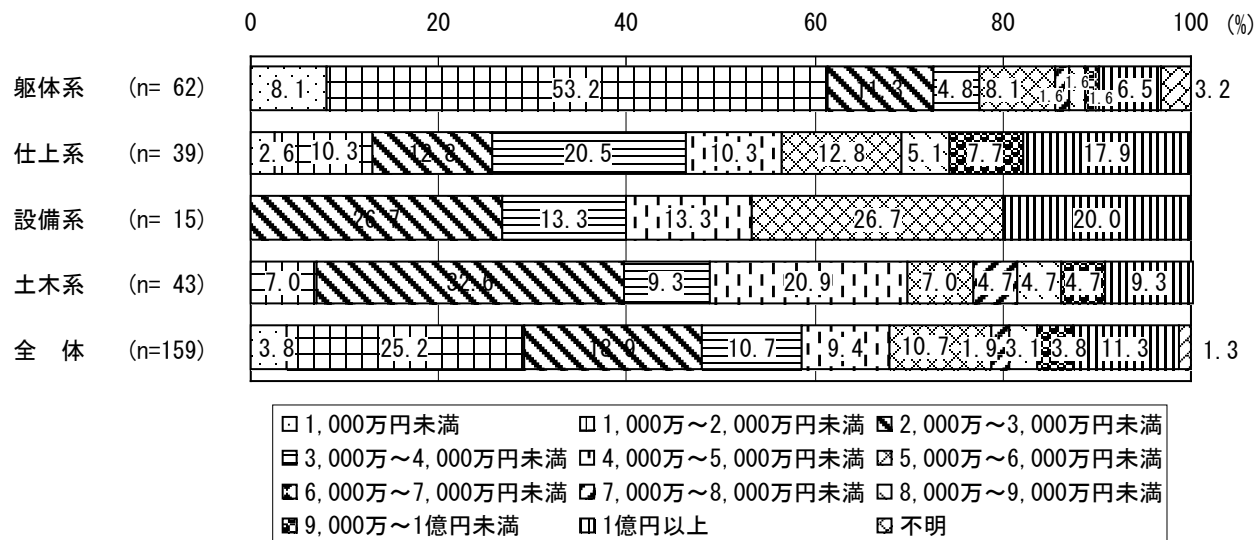


図 2.1.1 回答会社の資本金

(2) 従業員数

従業員数（役員及び雇用者すべてを含む）30 人未満の会社が全体の 52%を占めている。

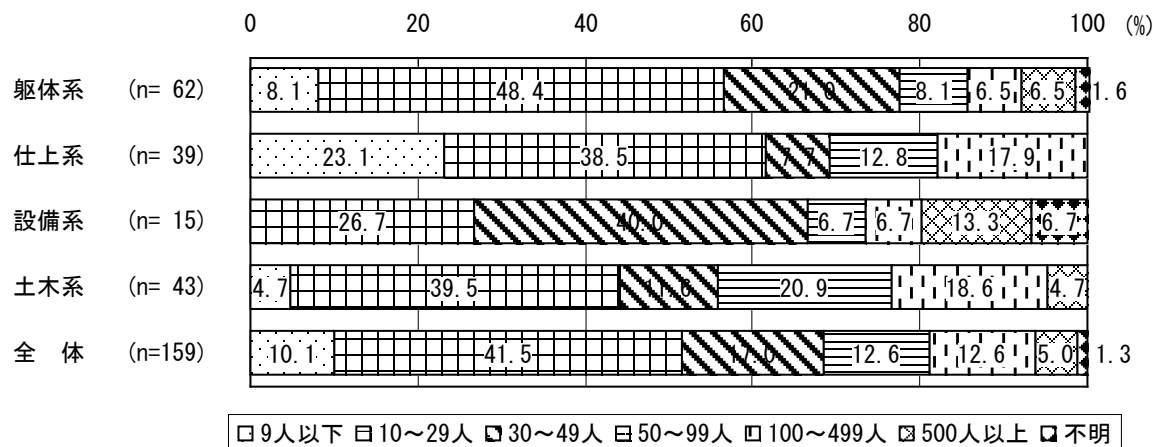


図 2.1.2 回答会社の従業員数（役員及び雇用者すべてを含む）

(3) 最も多い請負階層

1次下請の会社が全体の63%を占めている。

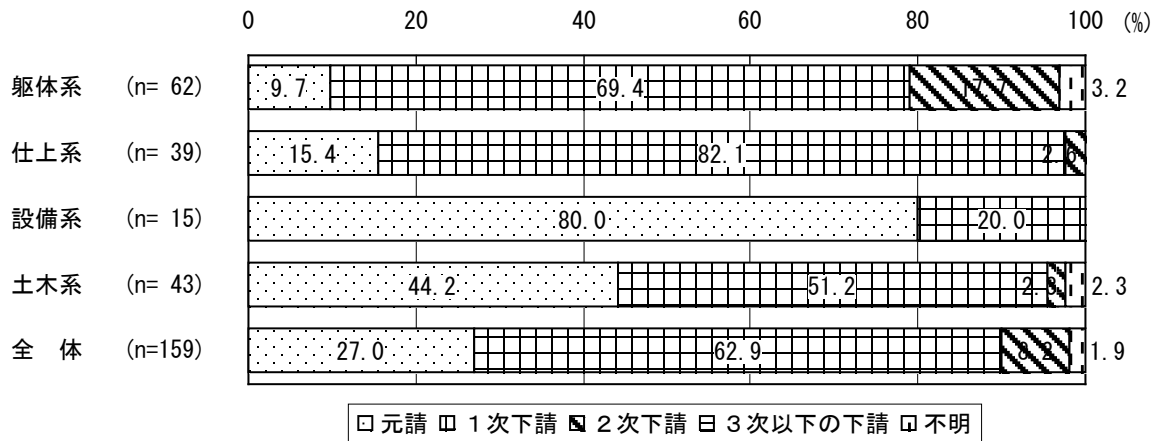


図 2.1.3 回答会社の最も多い請負階層

(4) 直近年度の完工高

完工高5億円未満の会社が全体の40%を占めている。

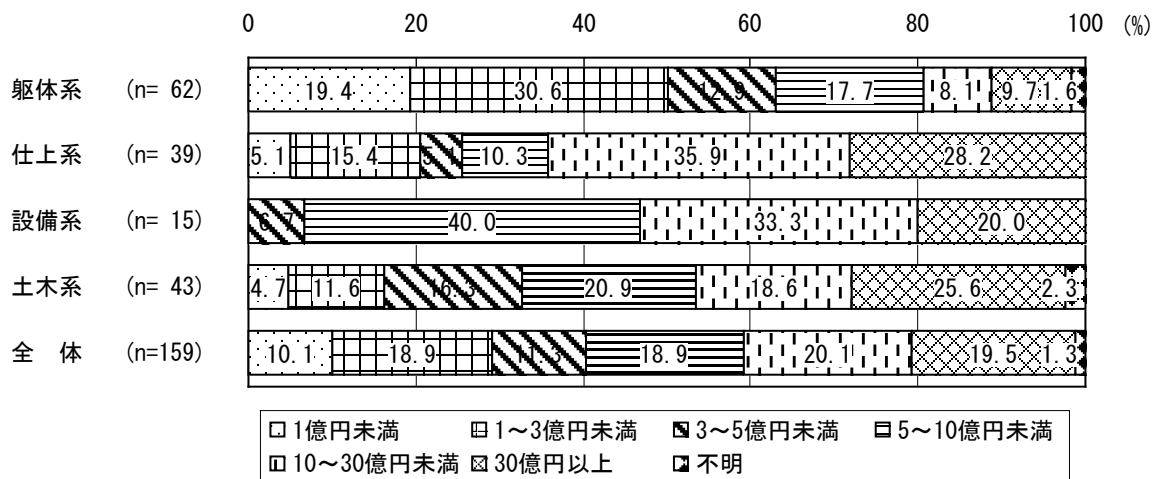


図 2.1.4 回答会社の直近年度の完工高

(5) 土木・建築の別

建築工事主体の会社が全体の47%を占めている。

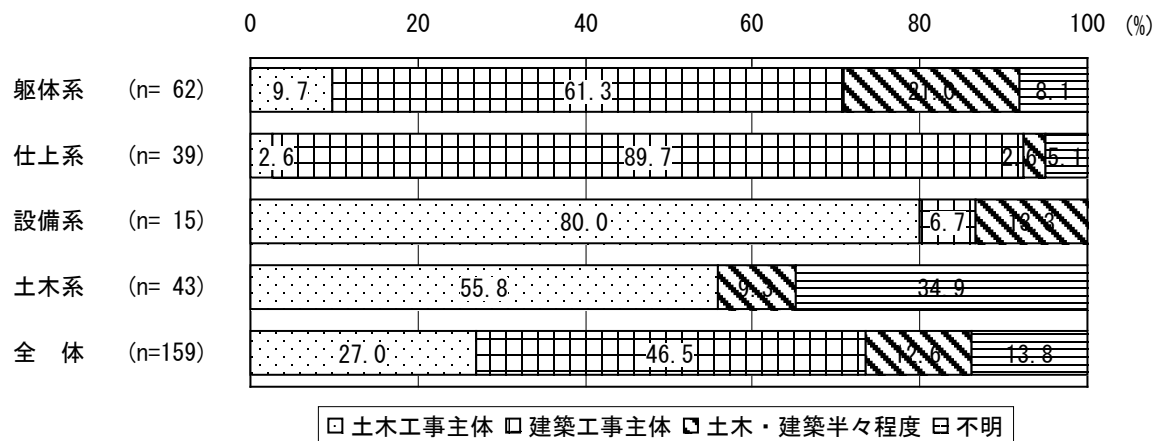


図 2.1.5 回答会社の土木・建築の別

2. 2 技能労働者と専属下請

(1) 直接雇用している技能労働者数

直接雇用している技能労働者数が 30 人未満の会社が全体の 72%を占めている。

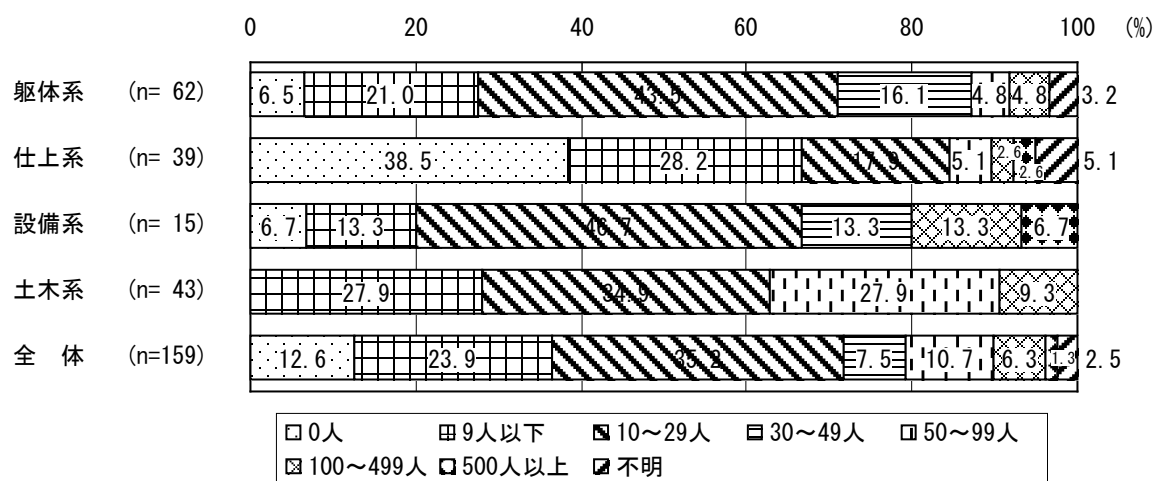


図 2. 2. 1 直接雇用している技能労働者数

(2) 専属下請の技能労働者数

専属下請が雇用または契約している技能労働者数が 30 人未満の会社が全体の 49%を占めている。

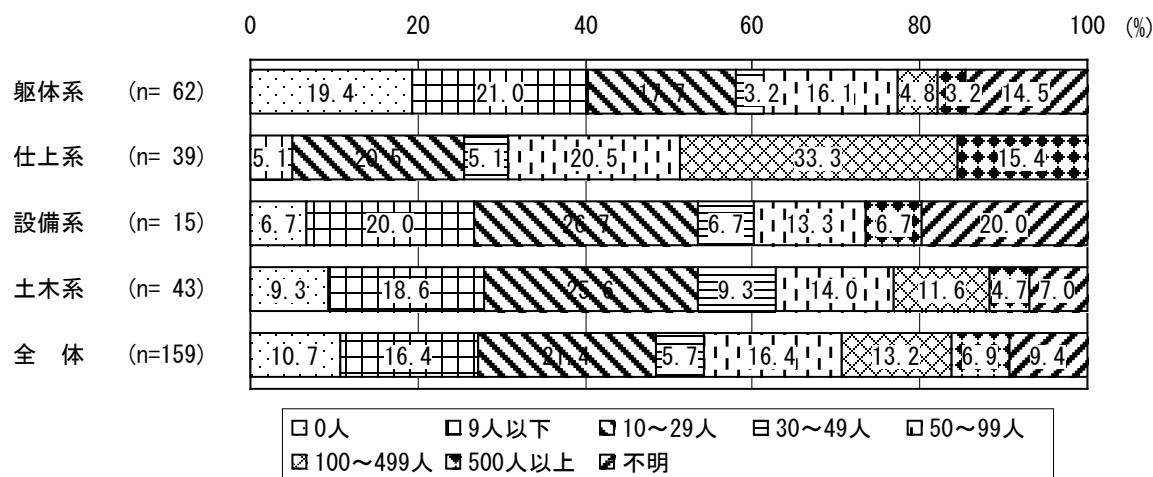


図 2. 2. 2 専属下請が雇用または契約している技能労働者数

2.3 特定企業への専属度

特定の元請又は上位企業への専属度（特定企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合）が30%未満の会社が全体の55%を占めている。

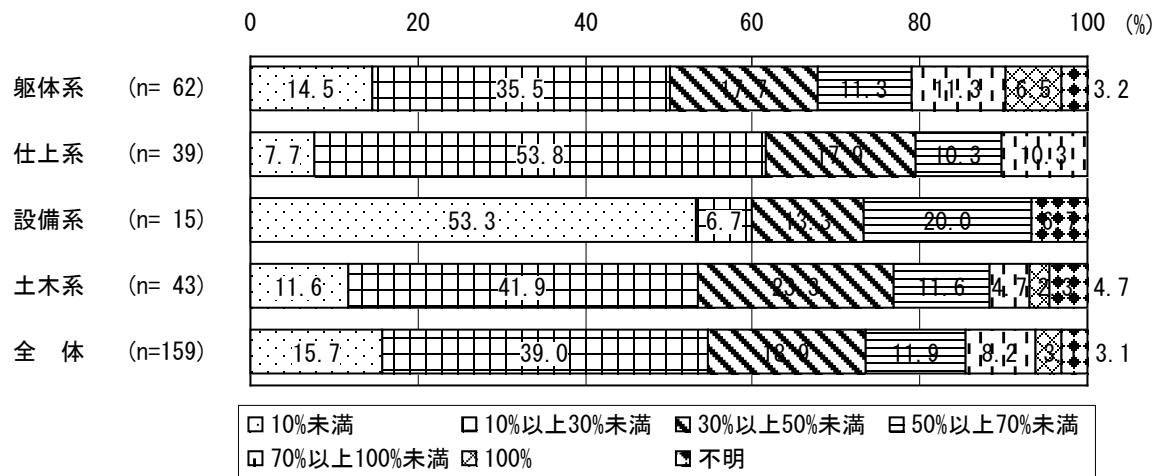
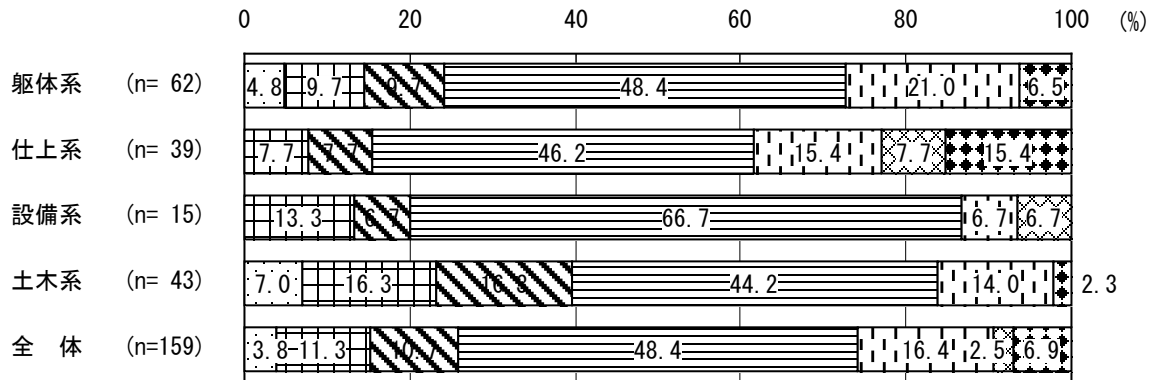


図 2.3.1 特定の元請又は上位企業への専属度

2. 4 職長の評価と処遇

(1) 職長の評価方法

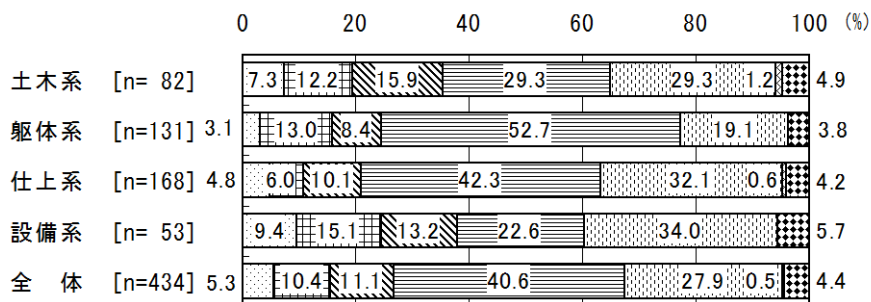
職長の評価方法としては、「評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」が48%、「評価ランクは特に決めていない」が16%となっている。



- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他
- 不明

図 2. 4. 1 職長の評価方法

建設産業専門団体連合会が平成 16 年度に実施した「職長をはじめとする建設技能労働者の能力評価に関する調査」（以下、「平成 16 年度能力評価調査」という。）における、同様の設問への回答結果（参考図 2. 4. 1）と比べると、職長の評価項目を定めている割合はほとんど変わらないが、「評価ランクは特に決めていない」とする割合は 12 ポイント減少している。何らかの形で職長の評価を行う会社が増えているといえる。



- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に定めていないが仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他
- 不明

参考図 2. 4. 1 職長の評価方法（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(2) 職長評価で重視する項目

職長を評価する際に重視する項目は、「統率・指導力」が53%、「技術的判断力」が34%、「調整・交渉能力」が32%となっている。

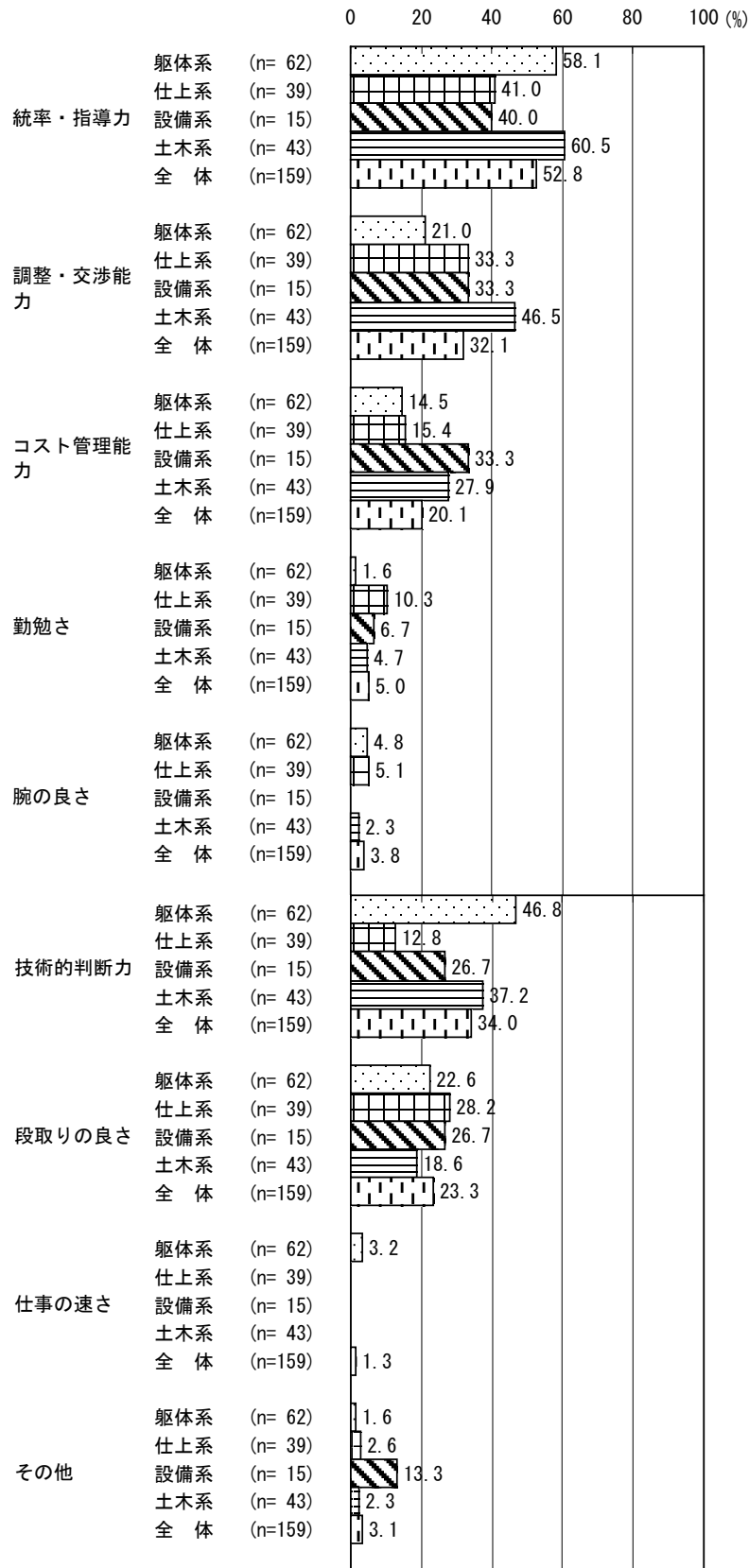
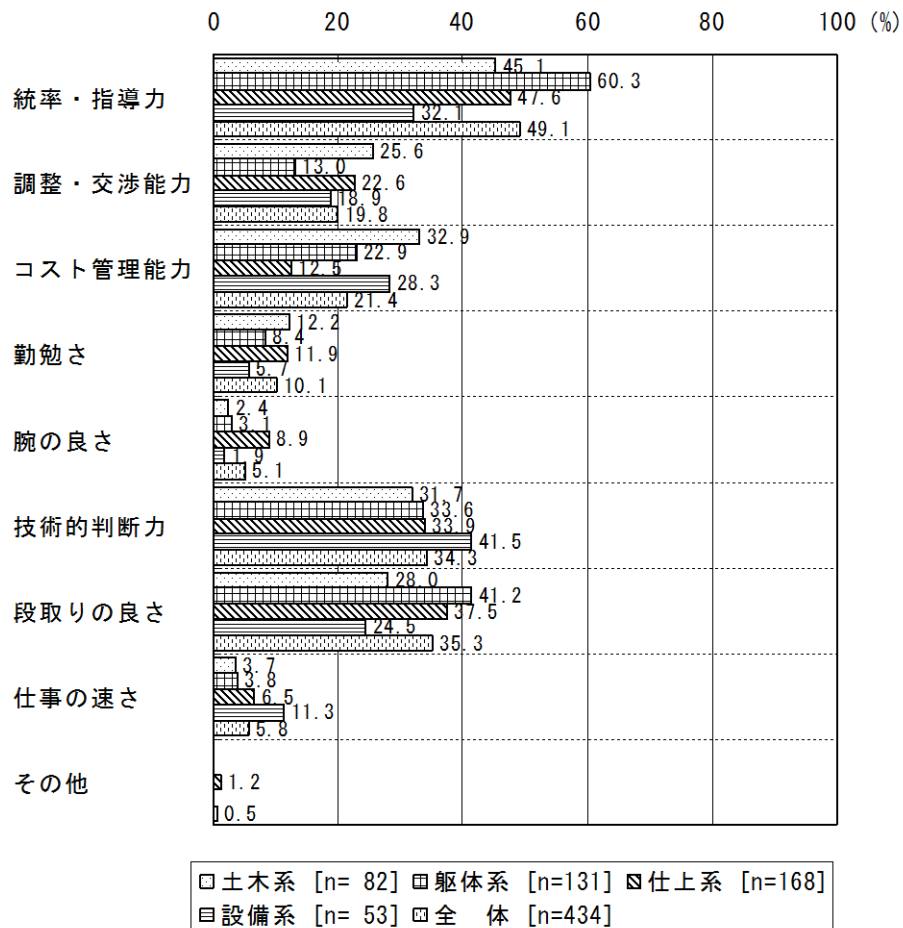


図 2.4.2 職長評価で重視する項目

表 2.4.1 職長評価で重視する項目「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
軀体系	1	元請及び上位企業職員からの評価	圧送
設備系	2	能力と成績を総合的に判断する。	標識
	3	全般的（段取り、コスト管理、技術的判断力）	標識
土木系	4	業績、実績	機械土工

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.4.2）と比べると、職長評価で重視する項目は「統率・指導力」と「技術的判断力」とする割合は変わらないが、「調整・交渉能力」が 12 ポイント増加しており、「段取りの良さ」は 12 ポイント減少している。従来からの重視項目に加えて、関係者との調整能力を重視する傾向が強まったといえる。



参考図 2.4.2 職長評価で重視する項目（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(3) 職長の評価による賃金格差

(年齢、経験年数が同じ) 職長間での能力評価による賃金格差は、「最大で5~10%程度」が31%、「賃金格差はつけていない」が21%、「最大で10~20%程度」が16%となっている。

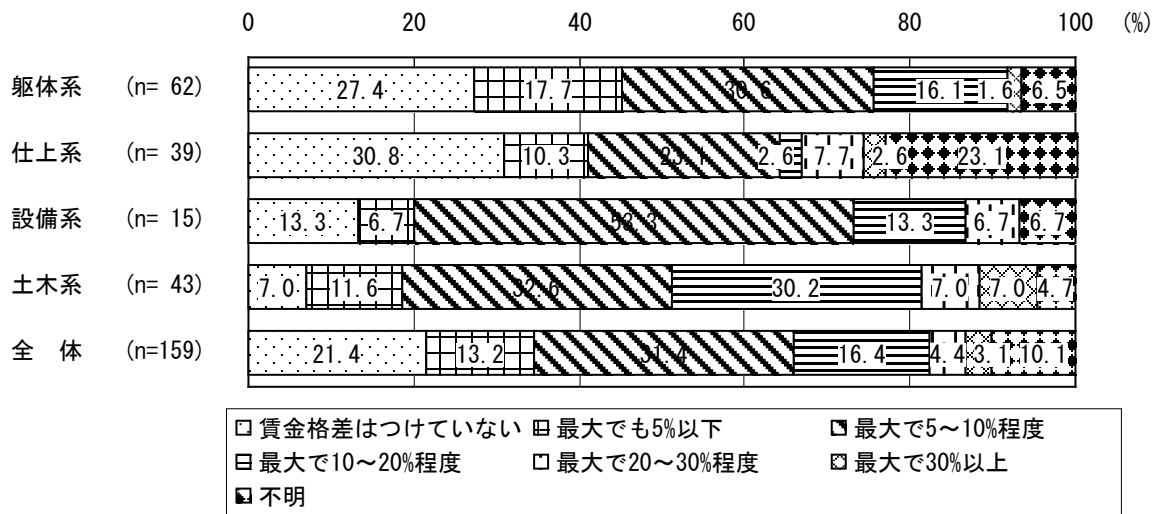
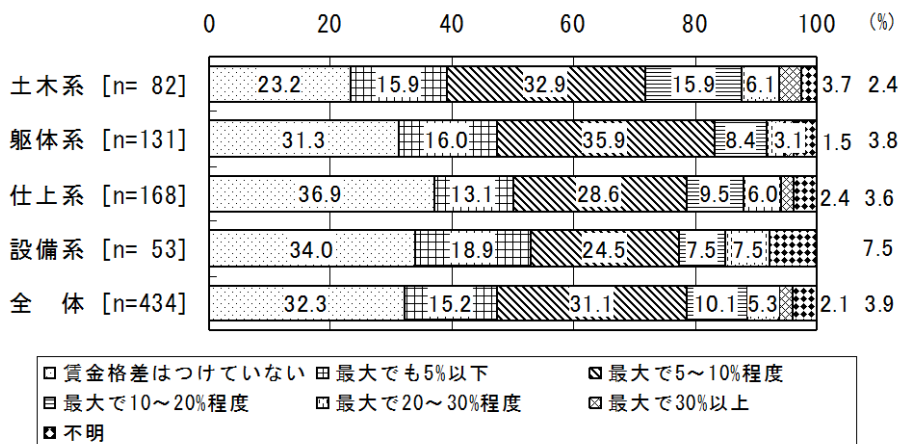


図 2.4.3 職長の評価による賃金格差

「平成16年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果(参考図2.4.3)と比べると、職長の評価による賃金格差は「つけていない」とする割合が11ポイント減少している。一方、賃金格差は「最大で10~20%程度」が6ポイント増加するなど、能力評価による賃金格差が大きくなる傾向が見られる。



参考図 2.4.3 職長の評価による賃金格差(「平成16年度能力評価調査」より)

(4) 担当工事内容が職長の賃金に与える影響

担当している工事の請負単価、難易度等が、職長の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」が73%、「担当工事の難易度によって一定割増・割引する」が11%、「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」が9%となっている。

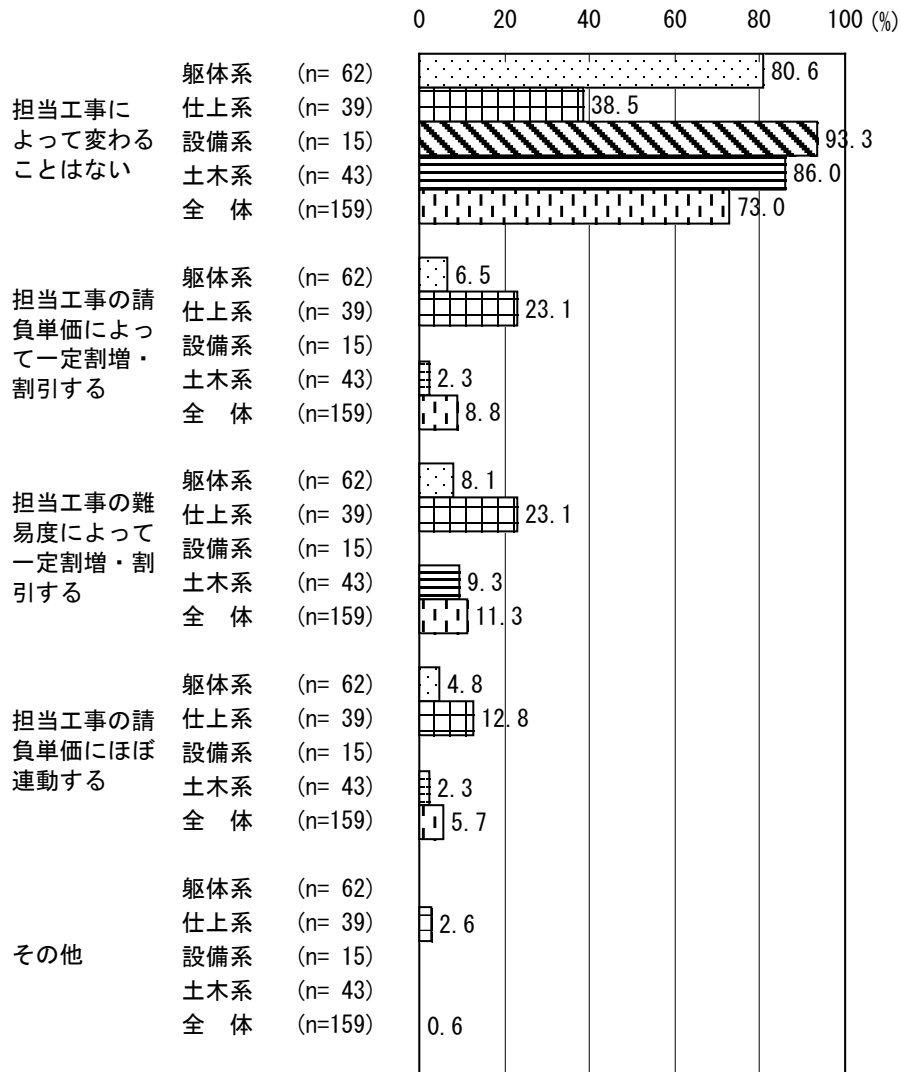
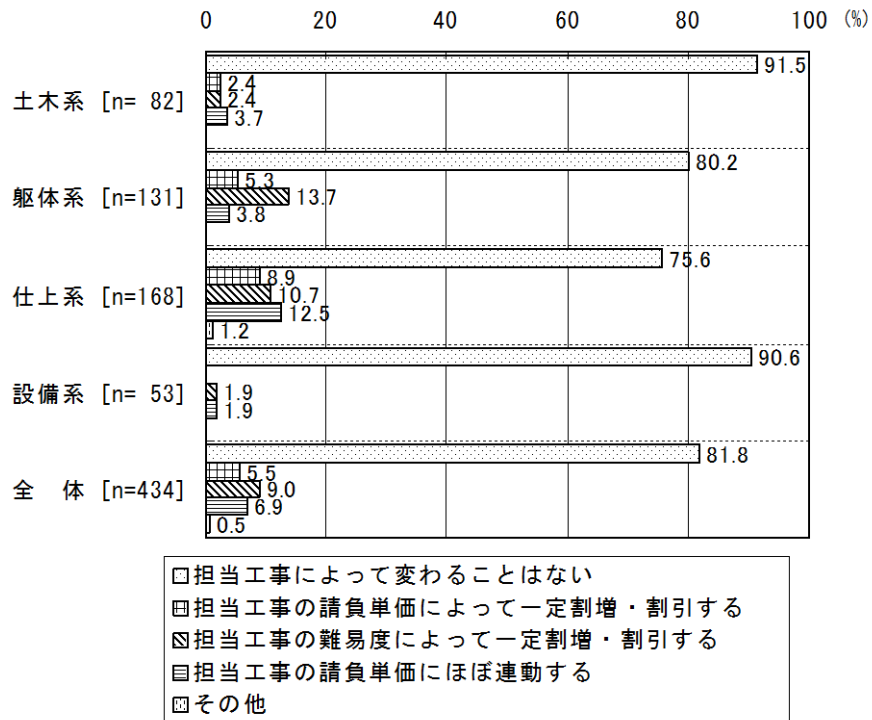


図 2.4.4 担当工事内容が職長の賃金に与える影響

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.4.4）と比べると、職長の賃金は「担当工事によって変わることはない」とする割合が 9 ポイント減少している。一方、「担当工事の難易度によって一定割増・割引する」と「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」がいずれも 2 ポイント増加している。

担当工事の請負単価等が、職長の賃金に与える影響は、やや大きくなっているといえる。



参考図 2.4.4 担当工事内容が職長の賃金に与える影響（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(5) 工事量減少が職長の評価・処遇に与える影響

工事量の減少によるダンピング受注や工事単価の下落が、職長の評価・処遇に与える影響について、「特に影響はない」が50%、「職長手当等を削減している」が21%、「直接雇用から請負に変えている」が9%となっている。

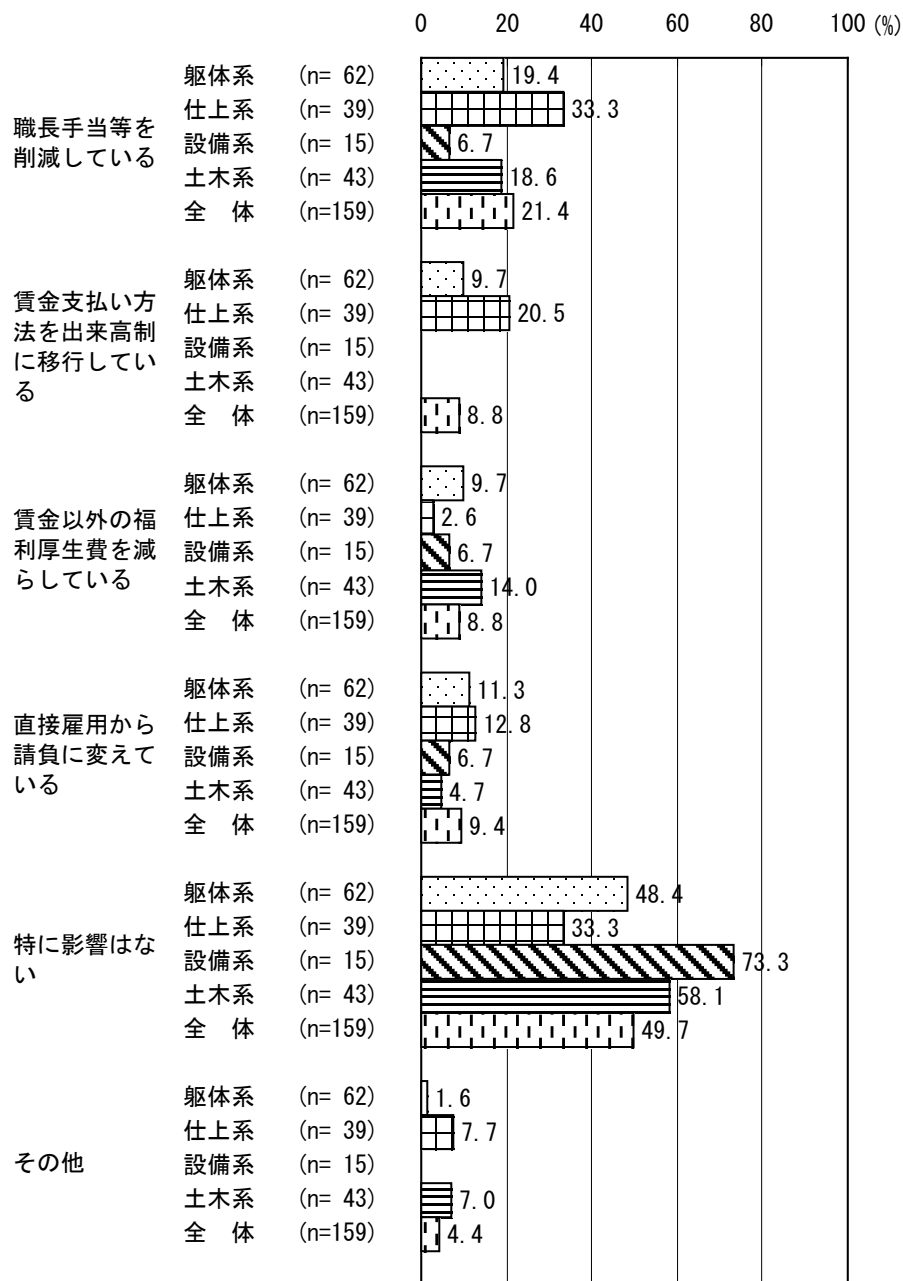


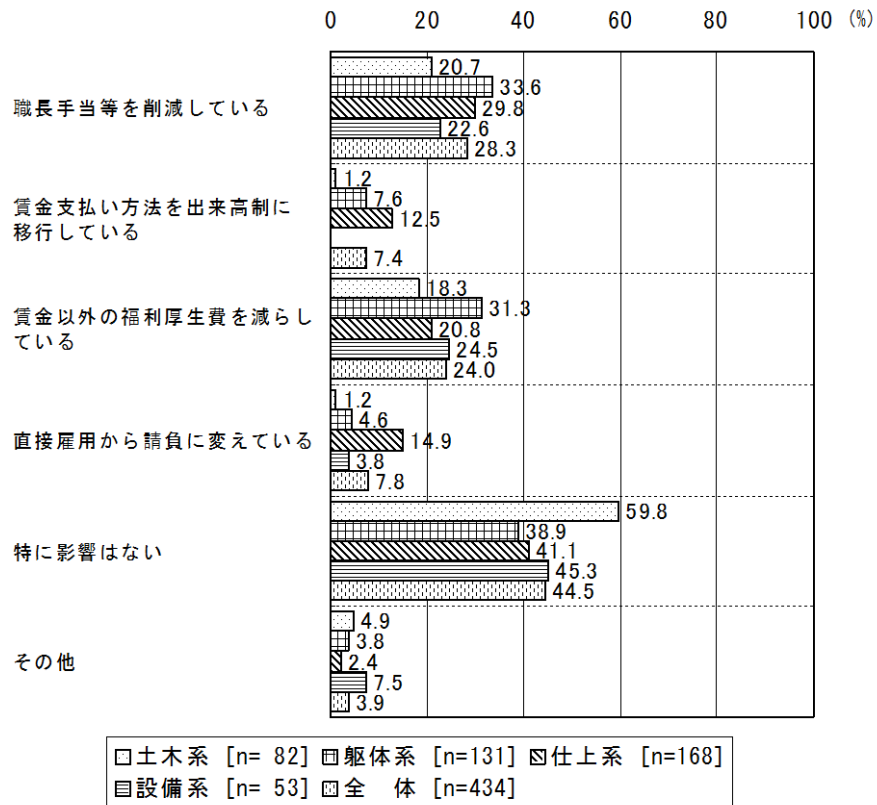
図 2.4.5 工事量減少が職長の評価・処遇に与える影響

表 2.4.2 工事量減少が職長の評価・処遇に与える影響「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
仕上系	1	発注のダウン	内装
	2	従来から請負制、出来高払制	内装
土木系	3	外注依存	機械土工
	4	調整給という名目で減らしている。	機械土工
	5	賞与減額	機械土工

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.4.5）と比べると、工事量減少の影響で「職長手当等を削減している」とする割合が 7 ポイント減少、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」が 15 ポイント減少している。一方、「特に影響はない」とする割合が 5 ポイント増加している。

工事量減少が、職長の評価・処遇に与える影響は小さくなっているといえる。



参考図 2.4.5 工事量減少が職長の評価・処遇に与える影響
 （「平成 16 年度能力評価調査」より）

(6) 職長の処遇の今後のあり方

職長の処遇の今後のあり方については、「能力を重視してもっと格差をつけるべき」が 71%、「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」が 19%となっている。

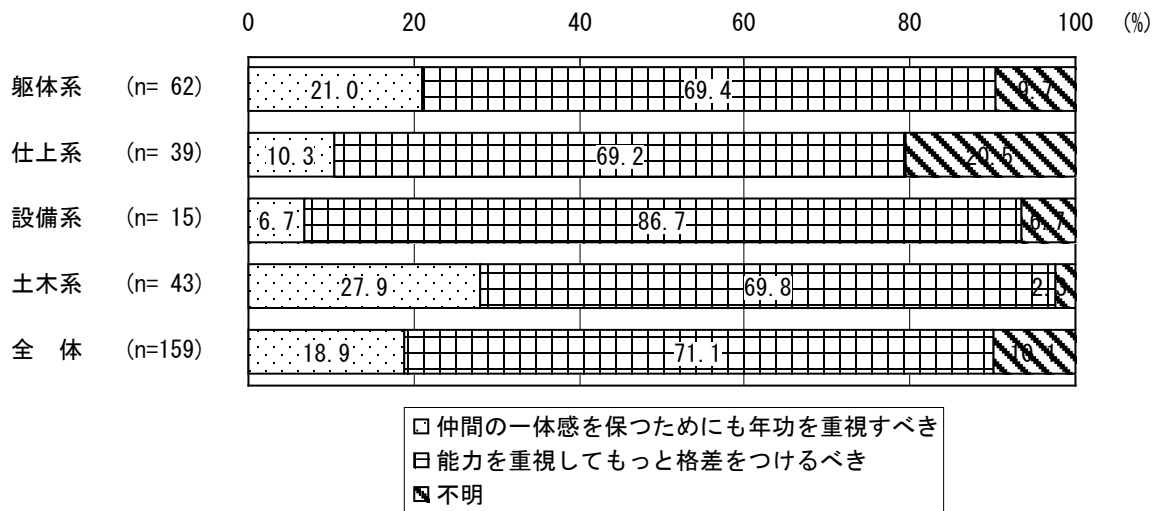
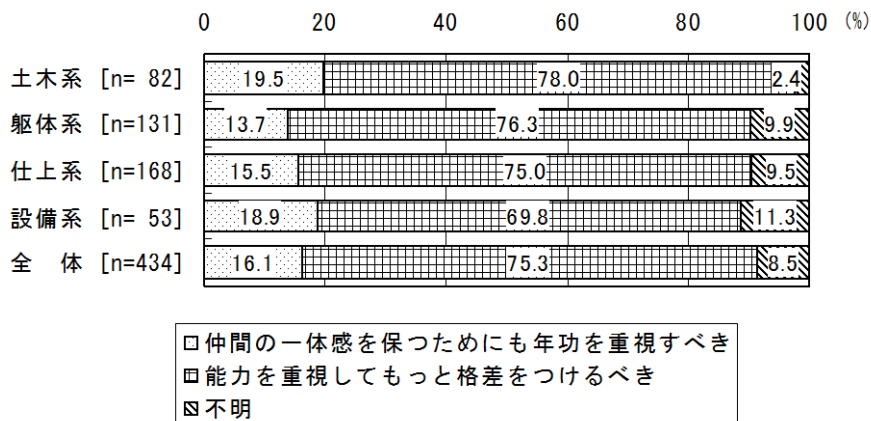


図 2.4.6 職長の処遇の今後のあり方

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.4.6）と比べると、職長の処遇は「能力を重視してもっと格差をつけるべき」とする割合が 4 ポイント減少している。一方、「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」が 3 ポイント増加している。

職長の処遇における能力重視の傾向は、若干弱まっているといえる。

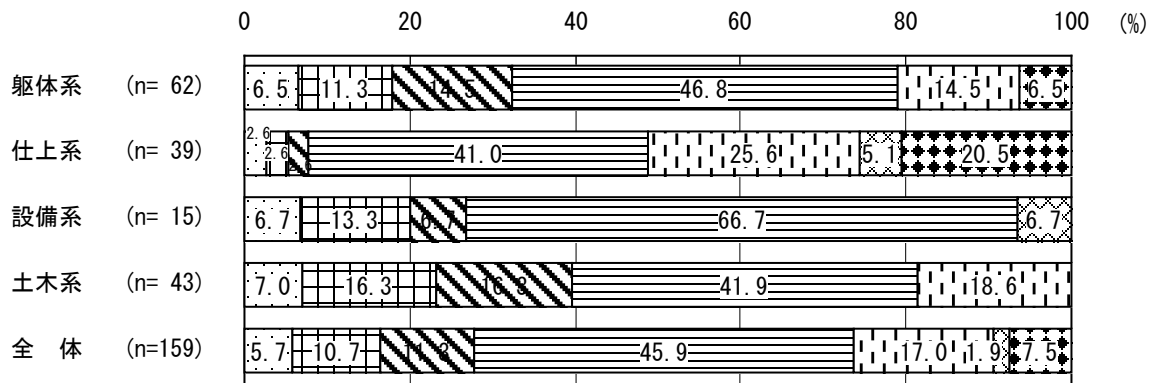


参考図 2.4.6 職長の処遇の今後のあり方（「平成 16 年度能力評価調査」より）

2. 5 職長を除く技能労働者の評価と処遇

(1) 職長を除く技能労働者の評価方法

職長を除く技能労働者の評価方法としては、「評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」が46%、「評価ランクは特に決めていない」が17%となっている。



- 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている
- 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない
- 評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている
- 評価ランクは特に決めていない
- その他
- 不明

図 2.5.1 職長を除く技能労働者の評価方法

2. 4 (1)で示した職長の評価方法と比べると、ほぼ同様の結果である。

(2) 職長を除く技能労働者の評価で重視する項目

職長を除く技能労働者を評価する際に重視する項目は、「技術的判断力」が38%、「段取りの良さ」が33%、「勤勉さ」が32%、「腕の良さ」が32%となっている。

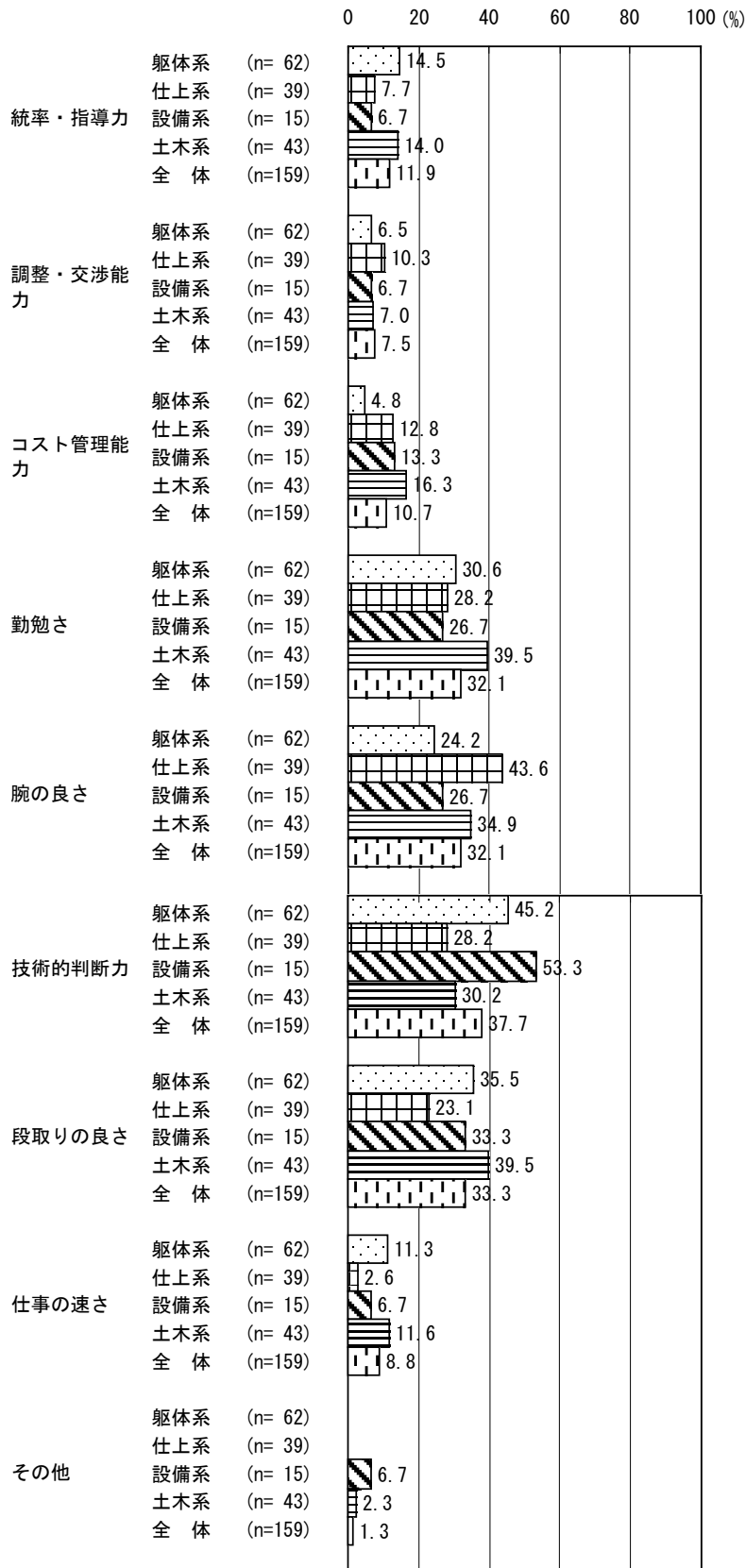


図 2.5.2 職長を除く技能労働者の評価で重視する項目

表 2.5.1 職長を除く技能労働者の評価で重視する項目「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
設備系	1	能力と成績を総合的に判断する。	標識
土木系	2	業績、実績	機械土工

2. 4 (2)で示した職長評価で重視する項目と比べると、職長を除く技能労働者の評価では、「統率・指導力」、「調整・交渉能力」などを重視する割合は小さく、「勤勉さ」や「腕の良さ」を重視する割合が大きくなっている。

(3) 職長を除く技能労働者の評価による賃金格差

職長を除く（年齢、経験年数が同じ）技能労働者間での能力評価による賃金格差は、「最大で5～10%程度」が26%、「賃金格差はつけていない」が26%、「最大でも5%以下」が16%となっている。

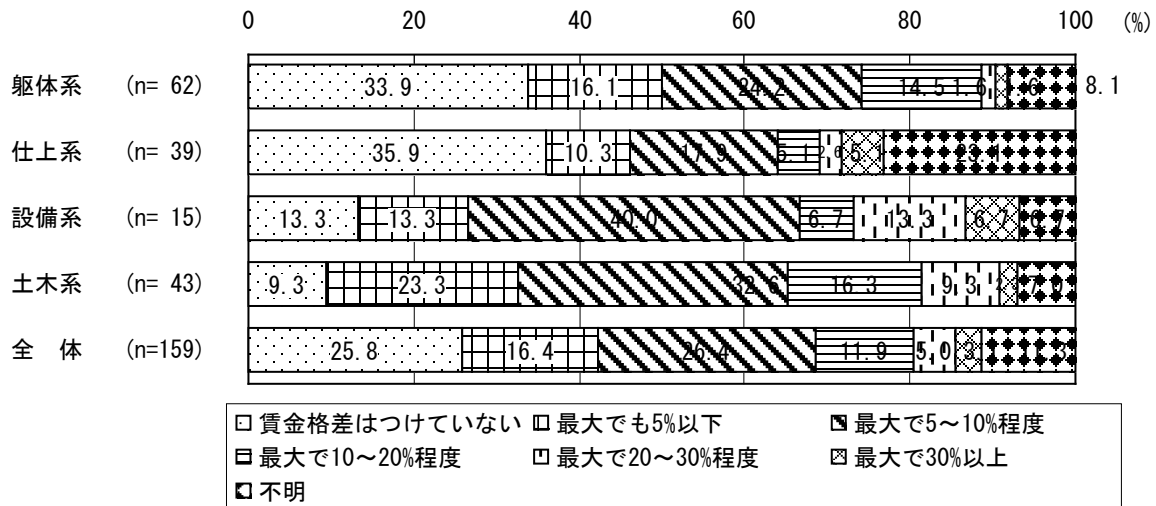


図 2.5.3 職長を除く技能労働者の評価による賃金格差

2.4 (3)で示した職長の評価による賃金格差と比べると、職長を除く技能労働者では、「最大で10～20%程度」とする割合が4ポイント、「最大で5～10%程度」が5ポイント小さくなっている。一方、「賃金格差はつけていない」とする割合が5ポイント大きくなっており、職長と比べて賃金格差は小さいといえる。

(4) 担当工事内容が職長を除く技能労働者の賃金に与える影響

担当している工事の請負単価、難易度等が、職長を除く技能労働者の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」が76%、「担当工事の難易度によって一定割増・割引する」が10%、「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」が7%となっている。

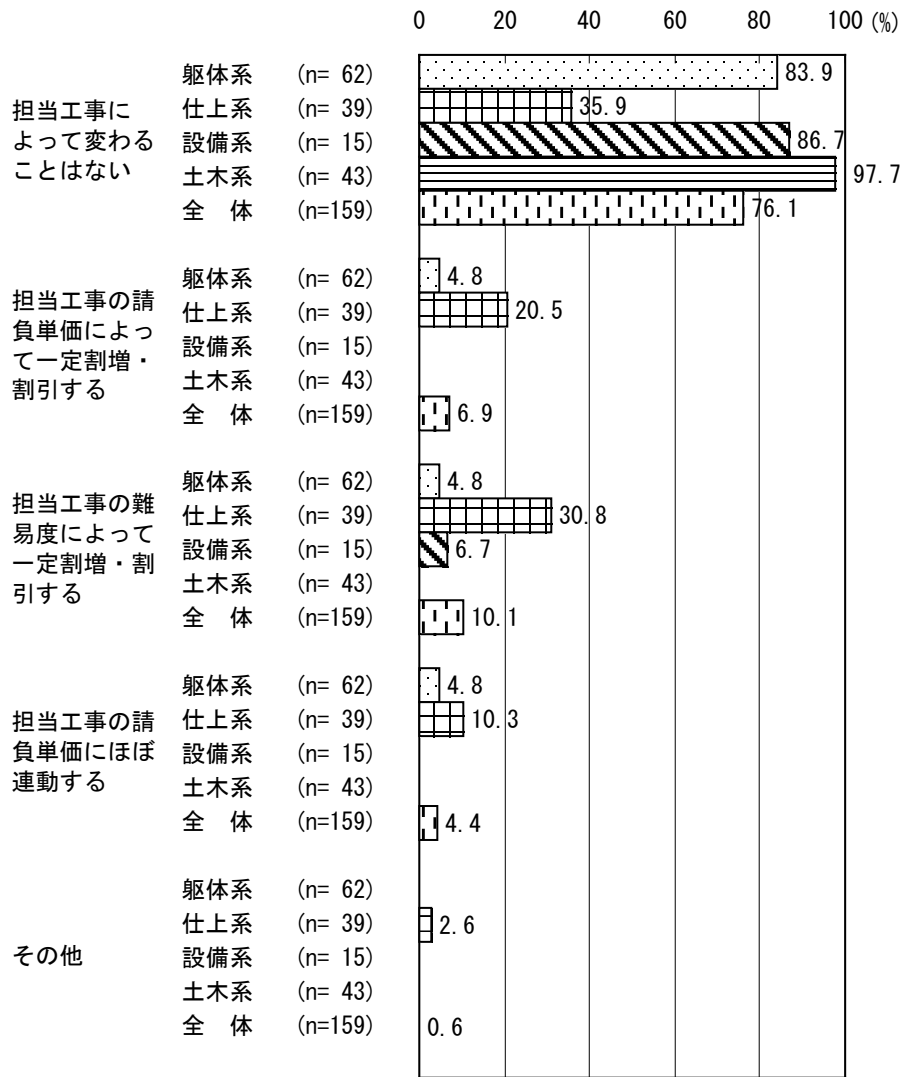


図 2.5.4 担当工事内容が職長を除く技能労働者の賃金に与える影響

表 2.5.2 担当工事内容が職長を除く技能労働者の賃金に与える影響「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
仕上系	1	本来は差をつけたいが、市場状況から変えられないのが現状。	内装

2. 4 (4)で示した職長の賃金に与える影響と比べると、職長を除く技能労働者の賃金では、「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」とする割合が2ポイント小さくなっている。一方、「担当工事によって変わることはない」が3ポイント大きくなっており、職長と比べて担当工事による影響はさらに小さいといえる。

2. 6 元請による職長の評価と処遇

(1) 元請による職長の評価制度の有無

元請による職長の評価制度については、「ある」が45%、「ない」が35%、「わからない」が18%となっている。

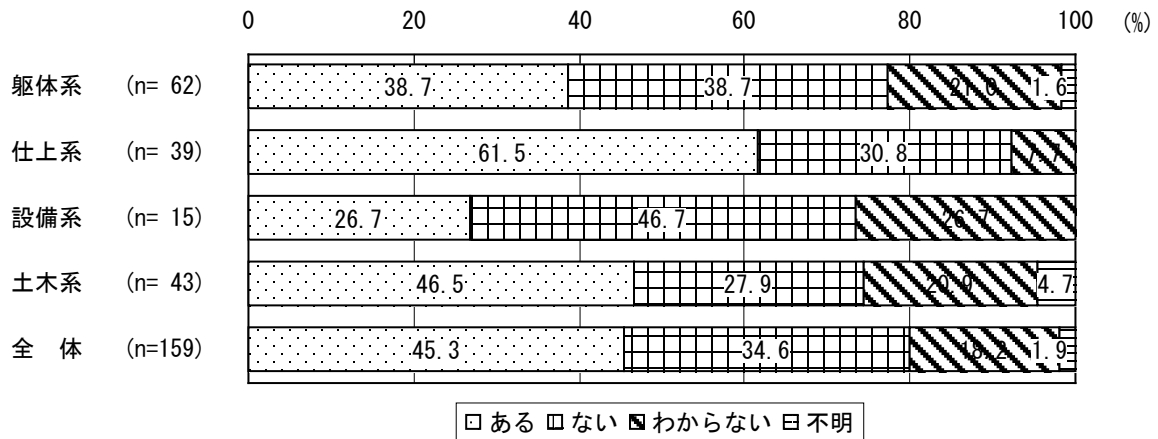
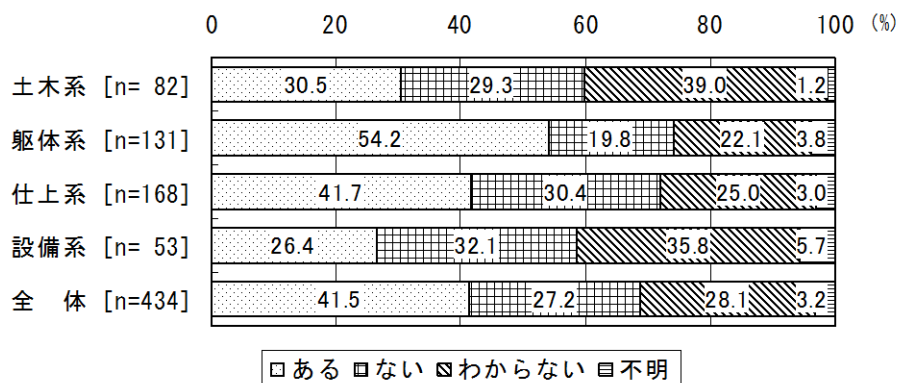


図 2. 6. 1 元請による職長の評価制度の有無

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2. 6. 1）と比べると、元請による職長の評価制度が「ある」とする割合と「ない」とする割合がいずれも増加しているが、「ある」とする割合が「ない」とする割合を 10 ポイント以上上回っている点で、同様の結果といえる。



参考図 2. 6. 1 元請による職長の評価制度の有無（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(2) 元請による職長の評価制度の内容

元請による職長の評価制度の内容としては、「優秀者は表彰される」が72%、「優秀者に金銭的な処遇がある」が24%、「優先発注につながる」が22%、「処遇や発注には直接反映されない」が22%となっている。

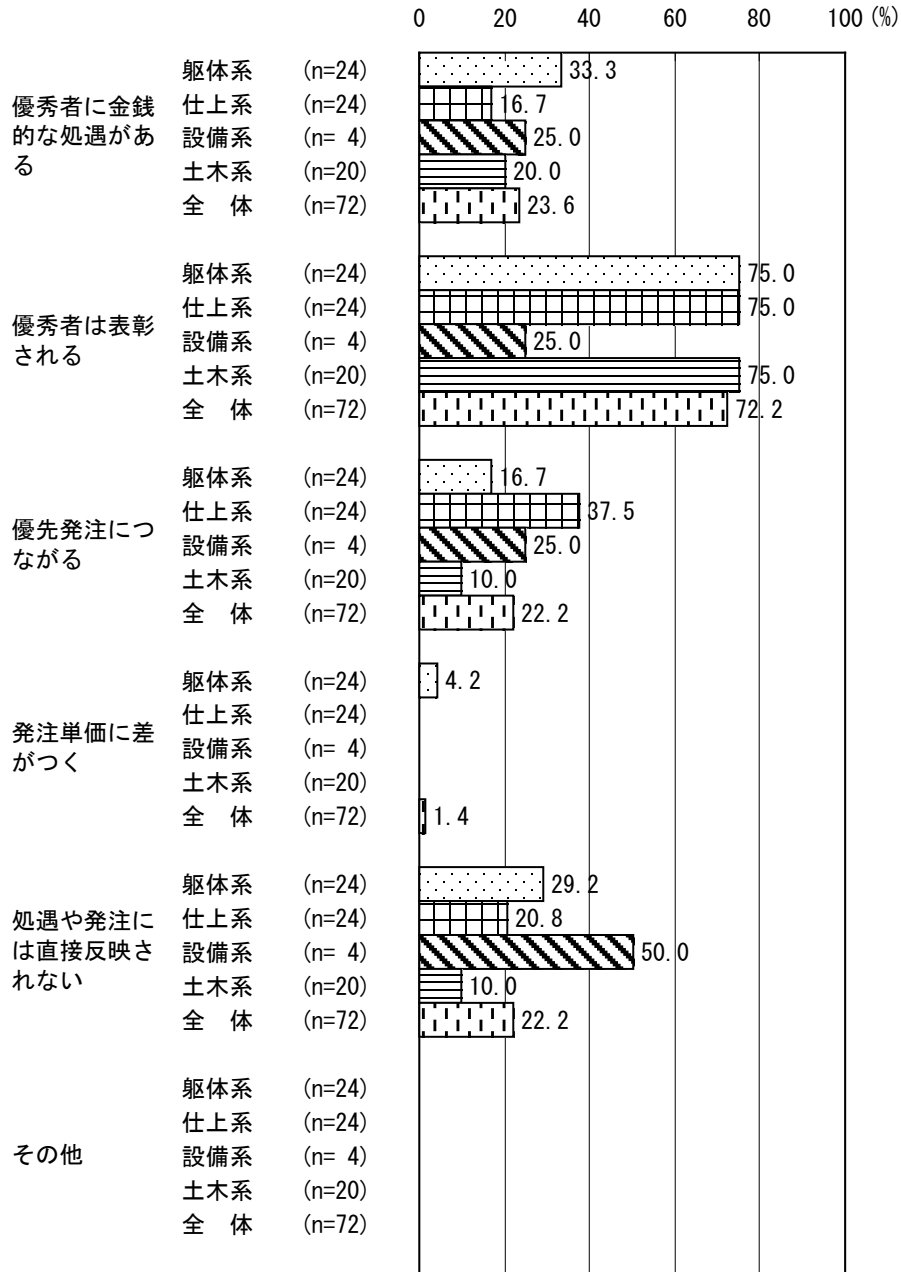
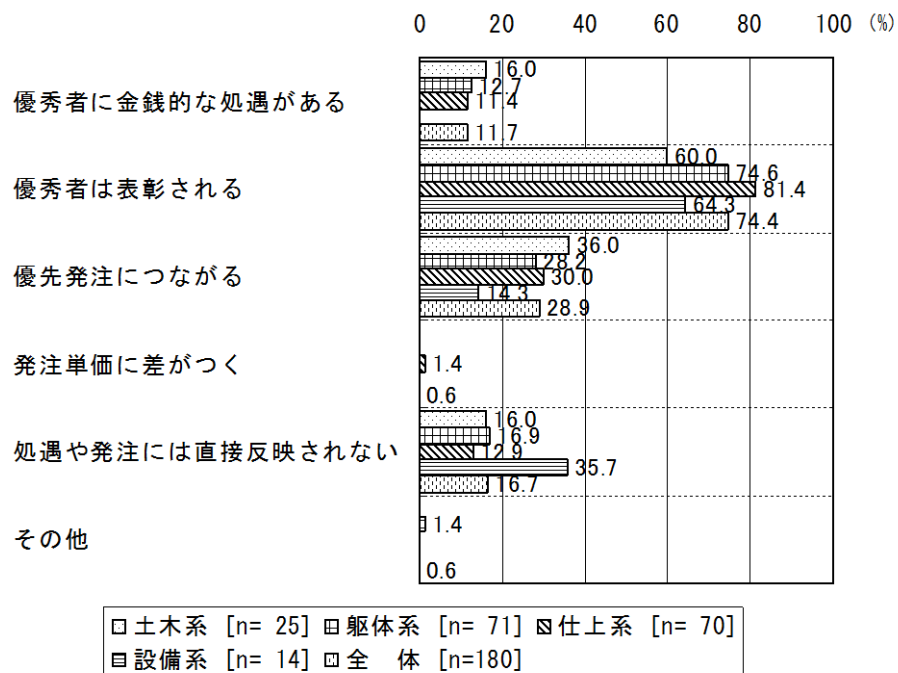


図 2.6.2 元請による職長の評価制度の内容

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.6.2）と比べると、元請による職長の評価制度として、いずれも「優秀者は表彰される」とする割合が最も大きいが、「優秀者に金銭的な処遇がある」が 12 ポイント増加しており、一方、「優先発注につながる」は 7 ポイント減少している。また、「処遇や発注には直接反映されない」とする割合は 5 ポイント増加している。

元請による優秀職長への手当支給は増加しているが、優先発注は減少していることがうかがえる。



参考図 2.6.2 元請による職長の評価制度の内容（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(3) 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮

職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮については、「職長を指名されれば配慮する」が 56%、「優秀な職長を優先配置する」が 29%、「特に配慮しない」が 11% となっている。

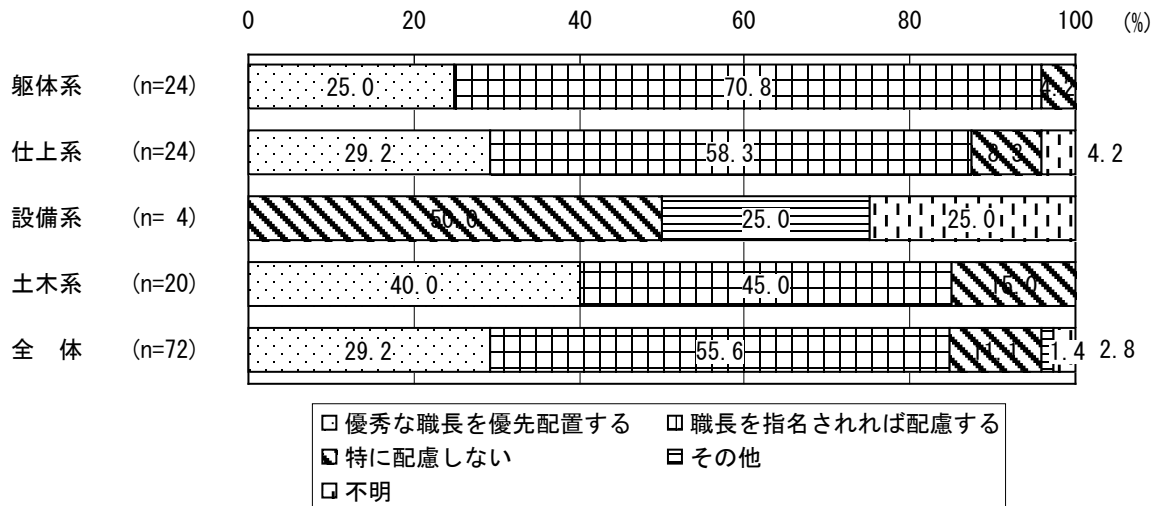


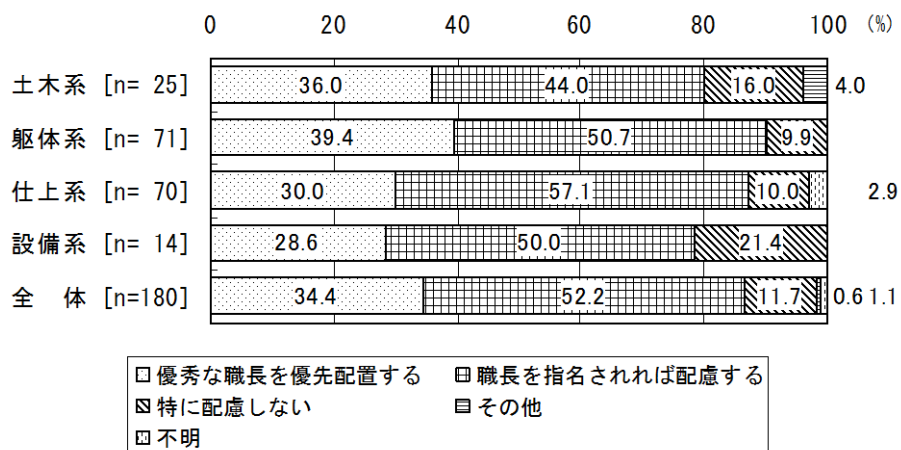
図 2.6.3 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮

表 2.6.1 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮
「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
設備系	1	発注先での経験、資格保有	標識

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.6.3）と比べると、職長の評価・育成施策がある元請に対して「優秀な職長を優先配置する」とする割合は 5 ポイント減少しており、一方、「職長を指名されれば配慮する」が 4 ポイント増加している。

元請に対する職長配置での配慮は、やや消極的になっていることがうかがえる。



参考図 2.6.3 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮
(「平成 16 年度能力評価調査」より)

(4) 元請による評価結果の職長処遇への反映

元請による評価結果の自社の職長処遇への反映については、「特に反映させない」が56%、「手当を割増する」が18%、「賃金単価に反映させる」が17%となっている。

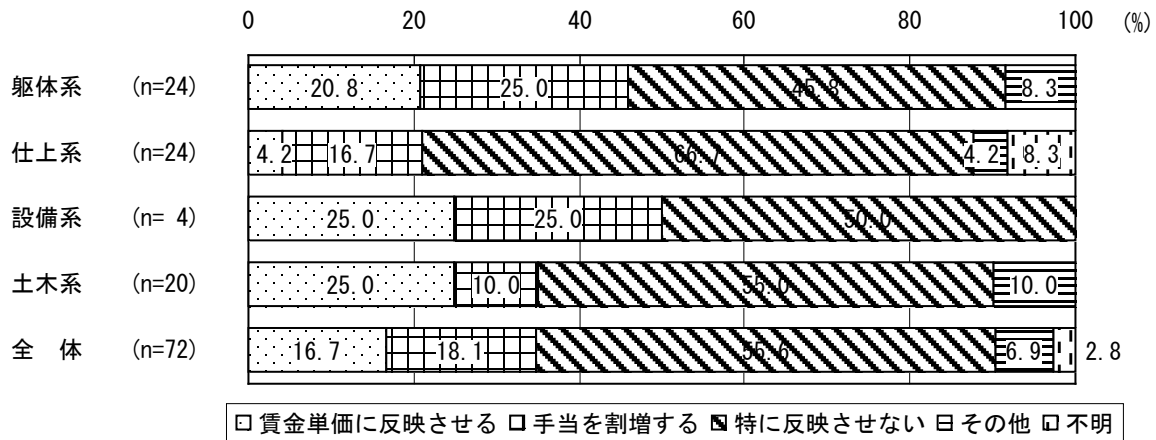
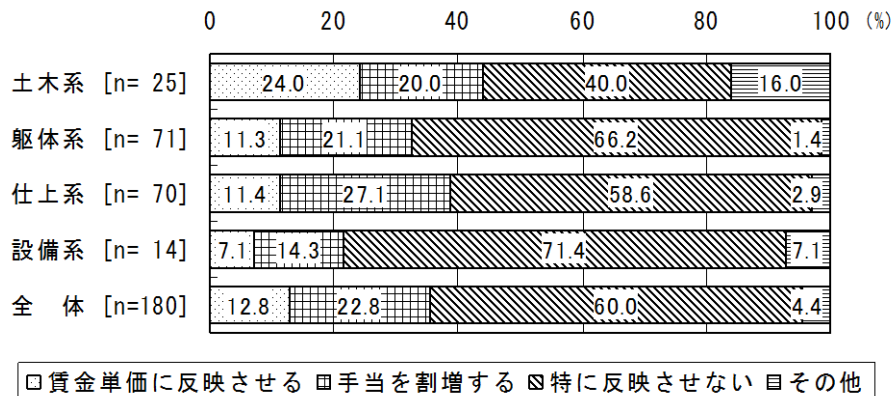


図 2.6.4 元請による評価結果の自社の職長処遇への反映

表 2.6.2 元請による評価結果の自社の職長処遇への反映「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
躯体系	1	特別に報奨金を支給する。	鳶土工
	2	賞与に反映させる。	圧送
仕上系	3	当社の表彰規定に反映させる。	内装
土木系	4	表彰する際に考慮する。	機械土工
	5	自社の評価も加味し、評価する。	造園

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.6.4）と比べると、元請による評価結果を自社の職長の「賃金単価に反映させる」とする割合は 4 ポイント増加し、「手当を割増する」とする割合は 5 ポイント減少しているが、合わせて 35% 程度となっている点で、同様の回答結果といえる。



参考図 2.6.4 元請による評価結果の自社の職長処遇への反映

(「平成 16 年度能力評価調査」より)

(5) 元請による職長の育成施策

元請による職長の育成施策は、「職長研修等の実施」が52%、「資格取得への助成」が37%、「業団体等の職長研修への参加助成」が26%となっている。

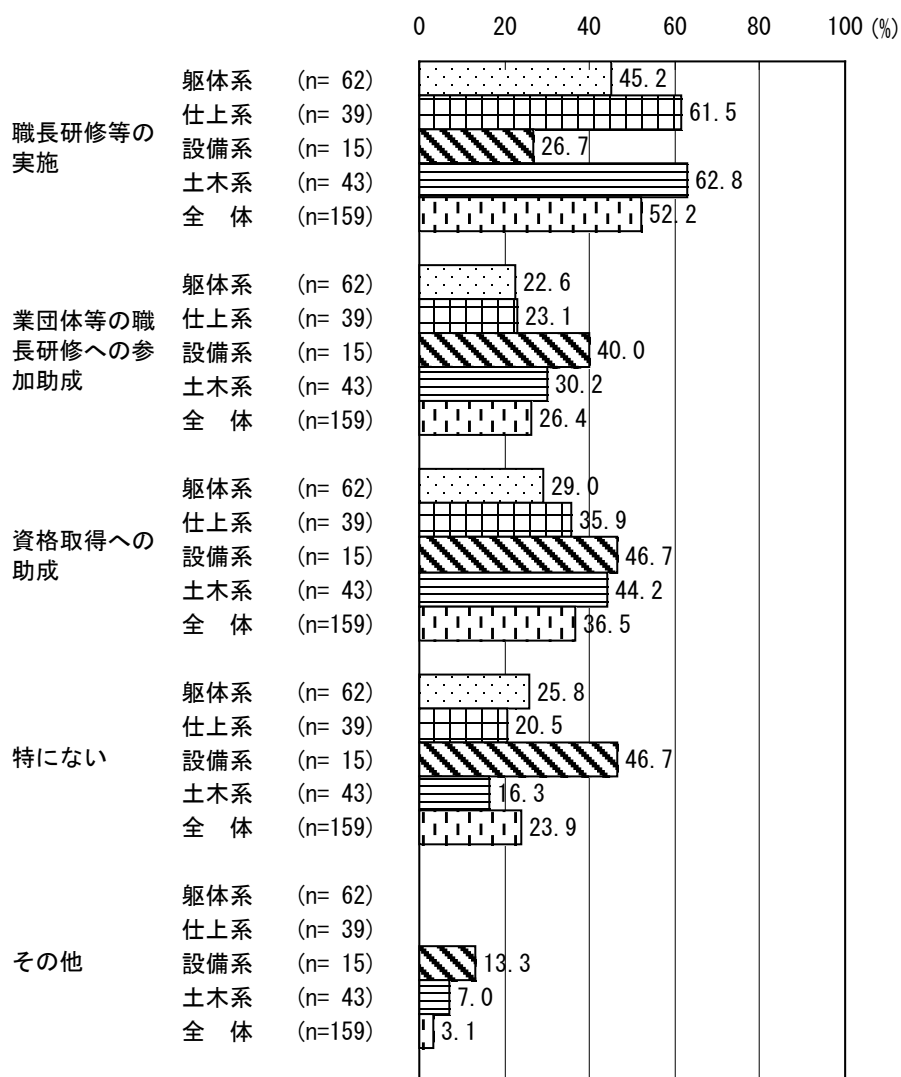
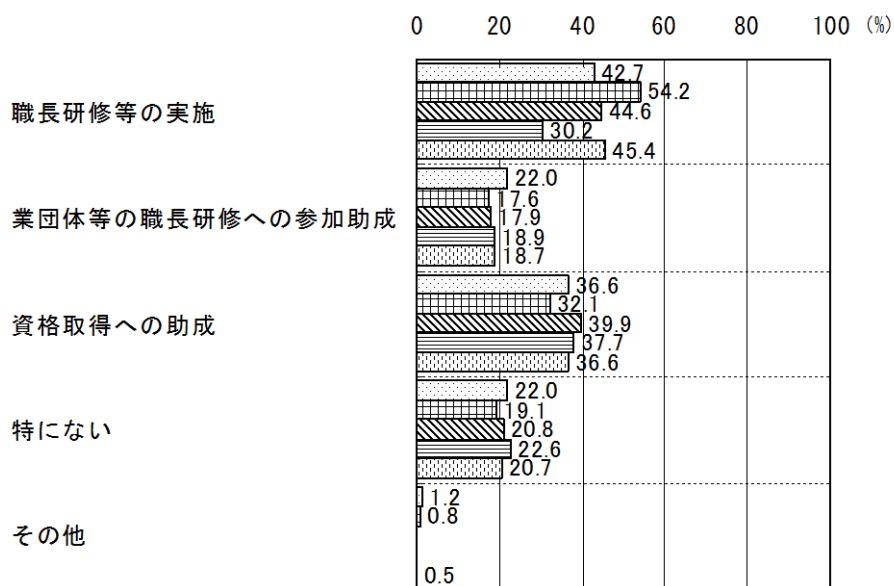


図 2.6.5 元請による職長の育成施策

表 2.6.3 元請による職長の育成施策「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
設備系	1	社内研修	標識
土木系	2	元請ごとの職長制度がある	機械土工
	3	社内技術研修制度あり	造園

「平成 16 年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.6.5）と比べると、元請による「資格取得への助成」の割合は変わらないが、「職長研修等の実施」と「業団体等の職長研修への参加助成」はいずれも 7 ポイント増加している。
元請による職長研修の取組みが充実してきたことがうかがえる。



□土木系 [n= 82] ▨躯体系 [n=131] ▩仕上系 [n=168]
▬設備系 [n= 53] □全 体 [n=434]

参考図 2.6.5 元請による職長の育成施策（「平成 16 年度能力評価調査」より）

(6) 元請による職長の評価・育成施策の変化

元請による職長の評価・育成施策の5年前と比べた変化は、「変わらない」が57%、「わからない」が19%、「充実した」が18%となっている。

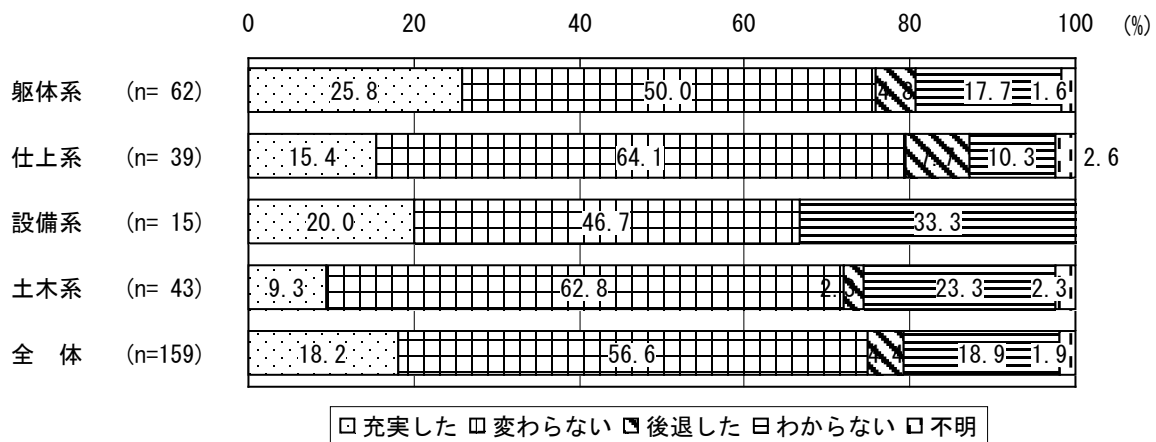
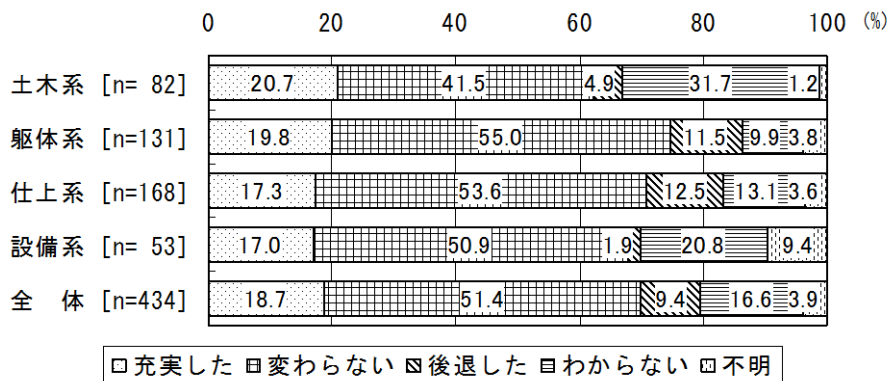


図 2.6.6 元請による職長の評価・育成施策の5年前と比べた変化

「平成16年度能力評価調査」における、同様の設問への回答結果（参考図2.6.6）と比べると、元請による職長の評価・育成施策は5年前と比べて「充実した」とする割合は変わらないが、「変わらない」が5ポイント増加し、「後退した」は5ポイント減少している。元請による職長の評価・育成施策の変化は、大きくはないといえる。



参考図 2.6.6 元請による職長の評価・育成施策の5年前と比べた変化
（「平成16年度能力評価調査」より）

2. 7 基幹技能者の認知度

(1) 基幹技能者資格の認知度

専門工事業団体が認定している基幹技能者資格については、「名称及びその内容を知っている」が75%、「名称は知っているが、内容はよく知らない」が20%となっている。

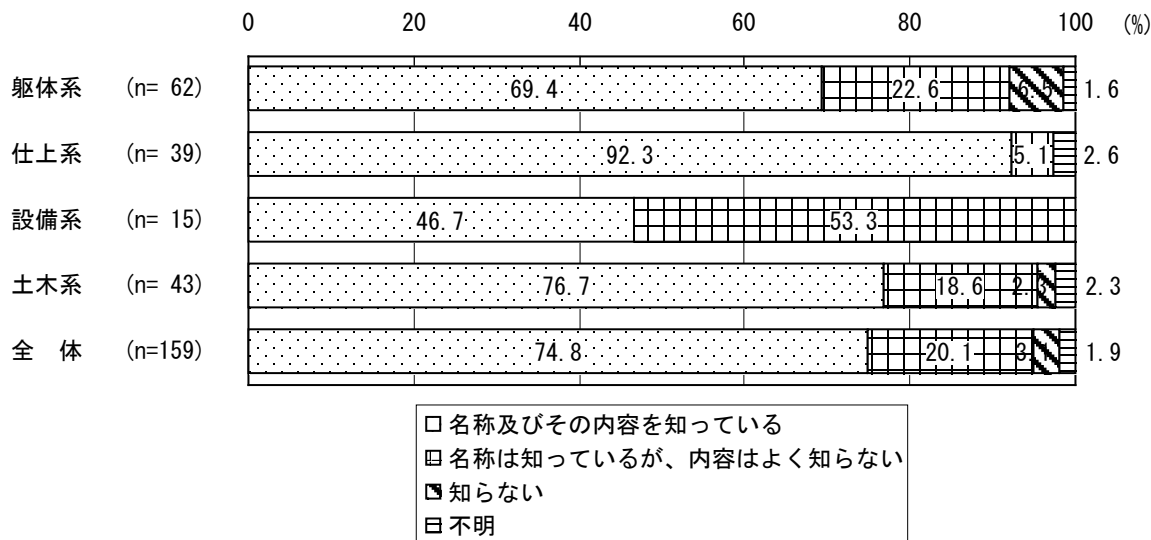
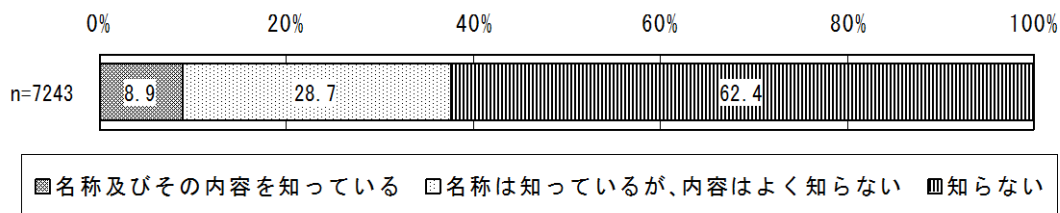


図 2. 7. 1 基幹技能者資格の認知度

国土交通省が平成 20 年度に実施した「建設技能労働者の就労状況等に関する調査」(以下、「平成 20 年度就労状況調査」という。)における、同様の設問への回答結果(参考図 2. 7. 1)と比べると、「名称及びその内容を知っている」とする割合と、「知らない」とする割合が全く逆転している。

2 年間で、基幹技能者資格の認知度が高まったことに加え、「平成 20 年度就労状況調査」は、技能労働者個人を対象とした調査であり、今回の会社を対象とした調査とは回答者の立場が違っていることが、回答結果が大きく異なった原因と考えられる。



参考図 2. 7. 1 基幹技能者資格の認知度 (「平成 20 年度就労状況調査」より)

(2) 登録基幹技能者制度の認知度

平成 20 年 4 月から始まった登録基幹技能者制度については、「名称及びその内容を知っている」が 73%、「名称は知っているが、内容はよく知らない」が 20%となっている。

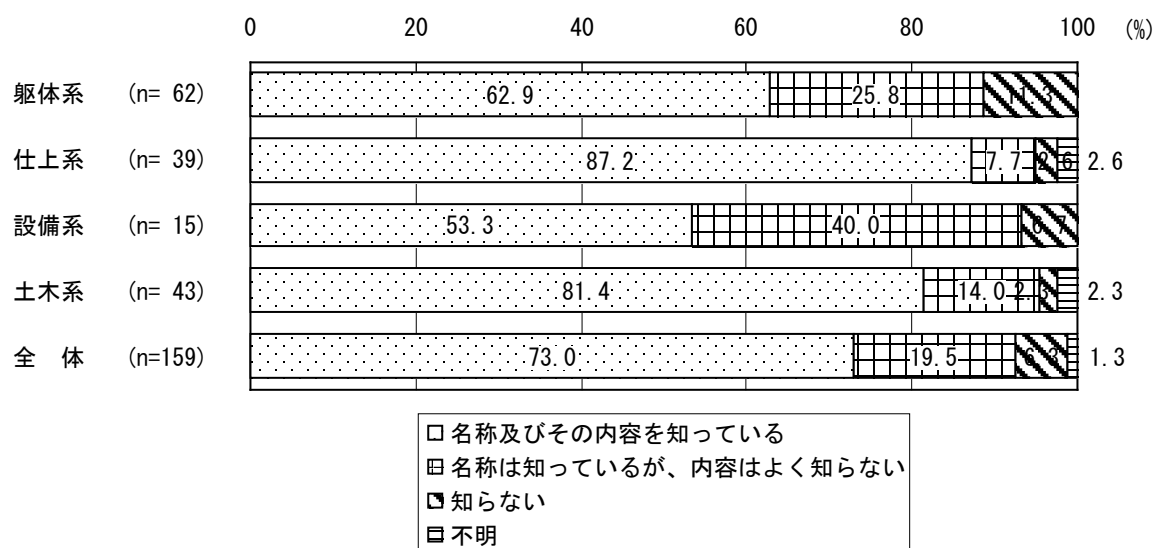
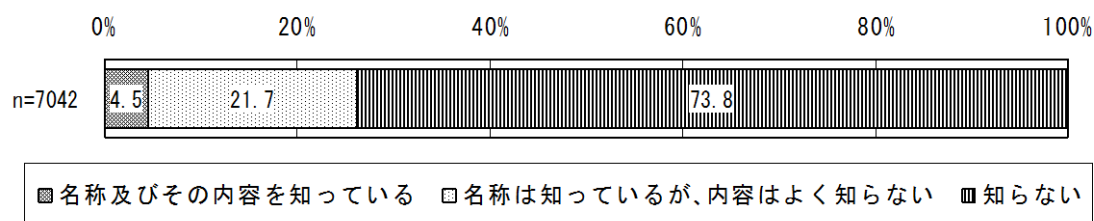


図 2.7.2 登録基幹技能者制度の認知度

「平成 20 年度就労状況調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.7.2）と比べると、(1) 基幹技能者資格の認知度 と同様に、「名称及びその内容を知っている」とする割合と、「知らない」とする割合が全く逆転している。

やはり、技能労働者個人を対象とした調査と、会社を対象とした調査との回答者の立場の違いによって、回答結果が大きく異なると考えられる。



参考図 2.7.2 登録基幹技能者制度の認知度（「平成 20 年度就労状況調査」より）

2. 8 基幹技能者の評価と処遇

(1) 基幹技能者又は登録基幹技能者の在籍の有無

基幹技能者又は登録基幹技能者の在籍については、「いる」が 65%、「いない」が 33%となっている。

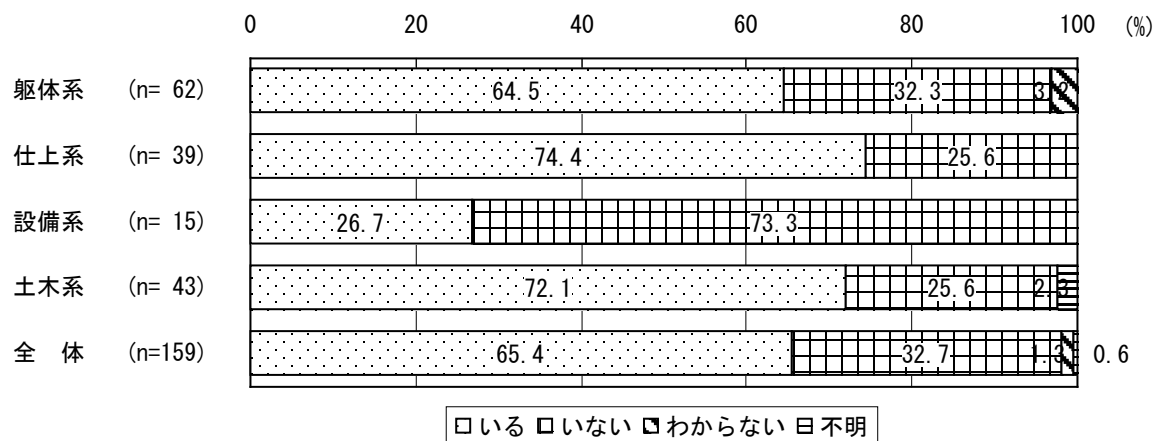


図 2.8.1 基幹技能者又は登録基幹技能者の在籍の有無

(2) 基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映

基幹技能者又は登録基幹技能者の資格取得による処遇面等への反映については、「特に何もなかった」が56%、「資格手当をつけた」が20%、「社内表彰や記念品の贈与を行なった」が12%となっている。

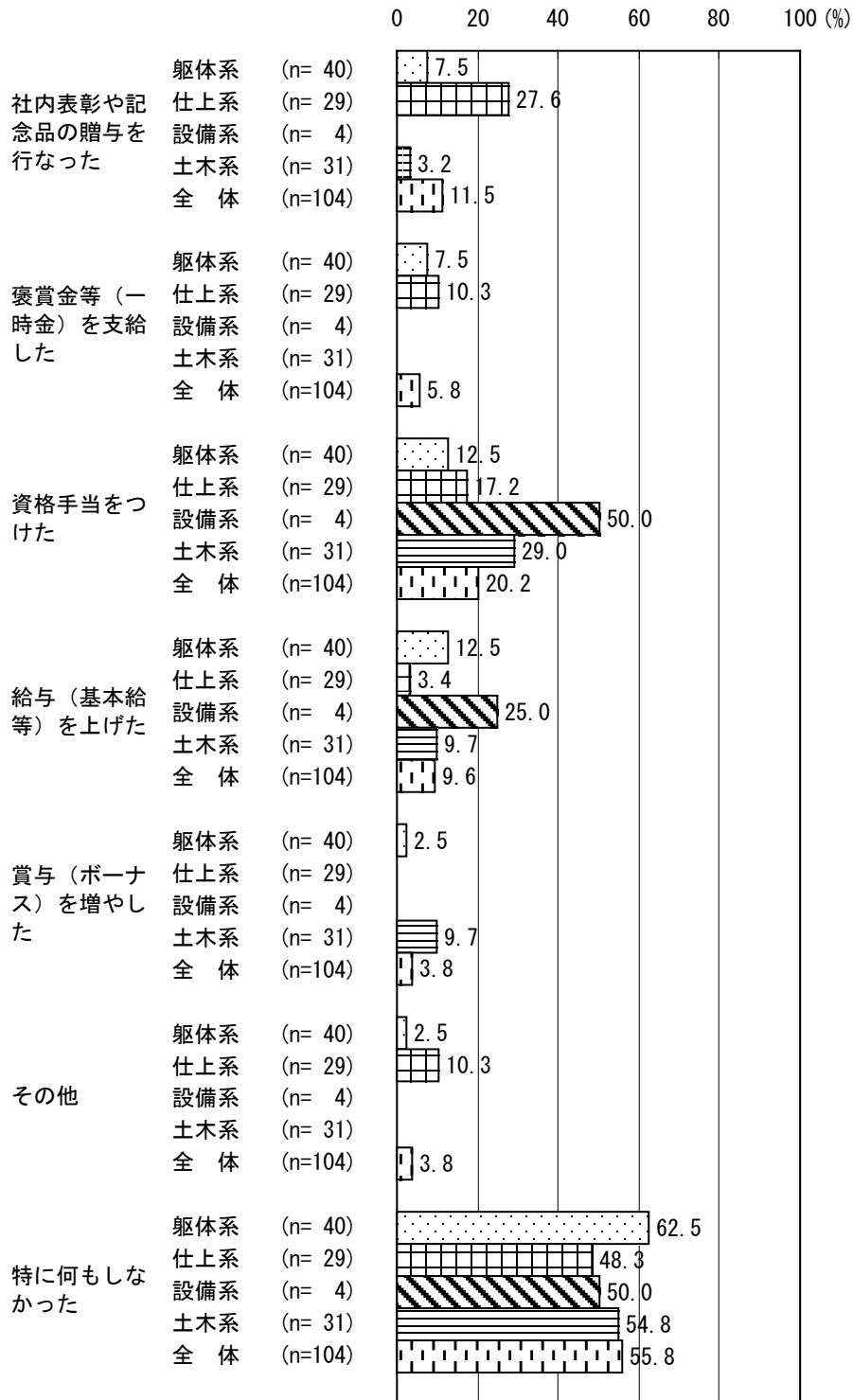


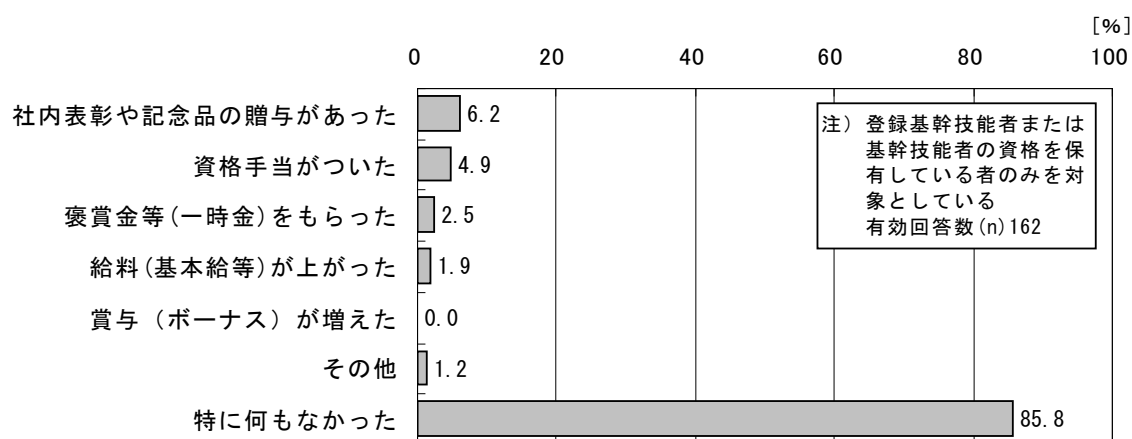
図 2.8.2 基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映

表 2.8.1 基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
軀体系	1	自分が習得した。	圧送
仕上系	2	資格取得の為の金銭支援	内装
	3	大型、特殊現場への配置	内装
	4	取得の為、補助金を出した。	内装

「平成 20 年度就労状況調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.8.1）と比べると、基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映として、「資格手当をつけた（ついた）」とする割合が 15 ポイント増加、「社内表彰や記念品の贈与を行なった（あった）」が 5 ポイント増加しており、一方、「特に何もしなかった（なかった）」は 30 ポイント減少している。

基幹技能者等の資格取得が、社内でも評価されるようになってきたことがうかがえる。



参考図 2.8.1 基幹技能者等の資格取得による処遇面等への反映
（「平成 20 年度就労状況調査」より）

(3) 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力

現場施工において、基幹技能者又は登録基幹技能者が通常の職長と比べて優れていると思う能力は、「元請との調整能力」が54%、「他職種との連携・調整能力」が50%、「技術知識」が44%、「安全管理能力」が44%となっている。

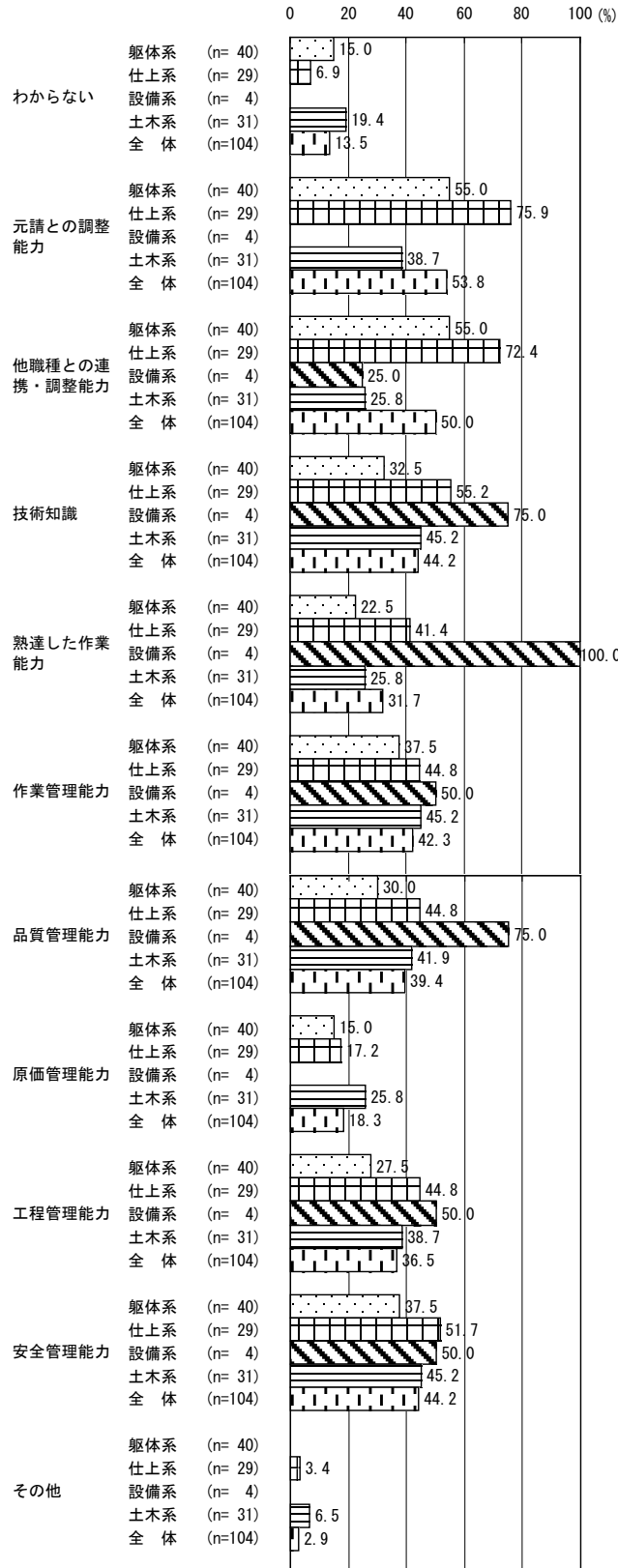


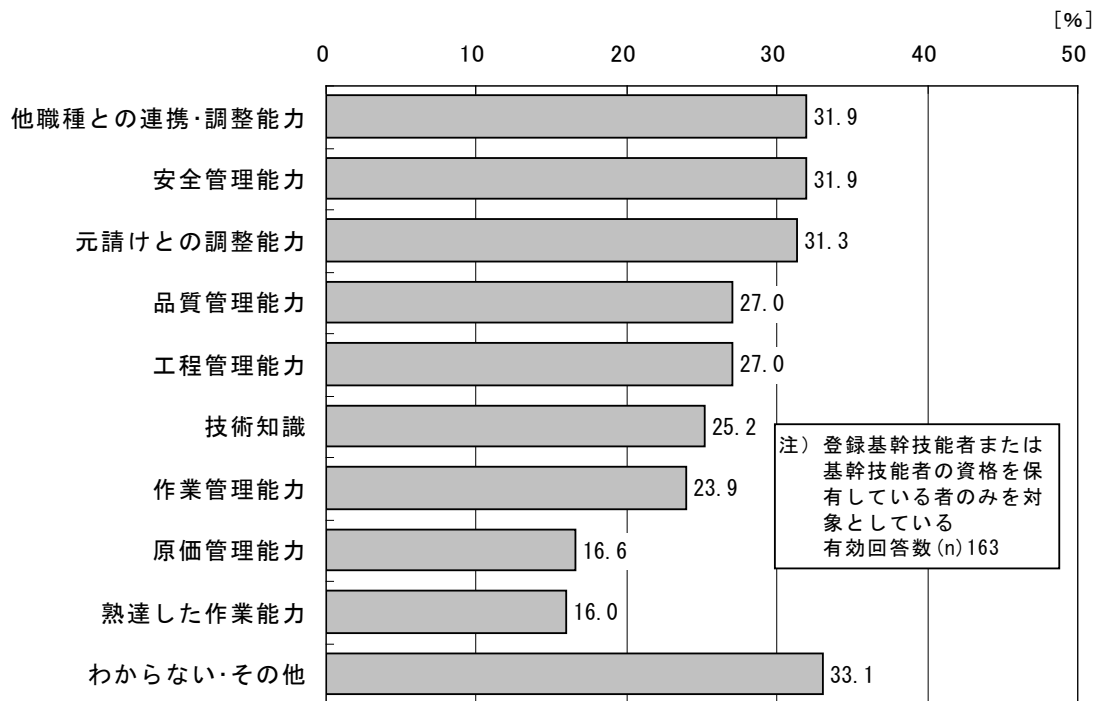
図 2.8.3 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力

表 2.8.2 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
仕上系	1	個人能力の差異で、いちがいには言えない。	内装
土木系	2	特になし。施工管理士との区別不明である。	機械土工
	3	変わらない。	造園

「平成 20 年度就労状況調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.8.2）と比べると、基幹技能者又は登録基幹技能者が通常の職長と比べて優れていると思う能力の上位項目はほぼ同じであるが、それぞれの選択率が高くなっている。（例えば、「元請けとの調整能力」は 23 ポイント、「他職種との連携・調整能力」は 18 ポイント高くなっている。）

技能労働者個人を対象とした調査と、会社を対象とした調査との回答者の立場の違いが、各項目の選択率が大きく異なった原因と考えられる。



参考図 2.8.2 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力
（「平成 20 年度就労状況調査」より）

(4) 基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点

現場施工において、基幹技能者又は登録基幹技能者が能力を発揮していると感じる点は、「施工品質の確保又は向上」が 57%、「安全性の確保又は向上」が 53%、「作業工程の安定又は短縮」が 39%となっている。

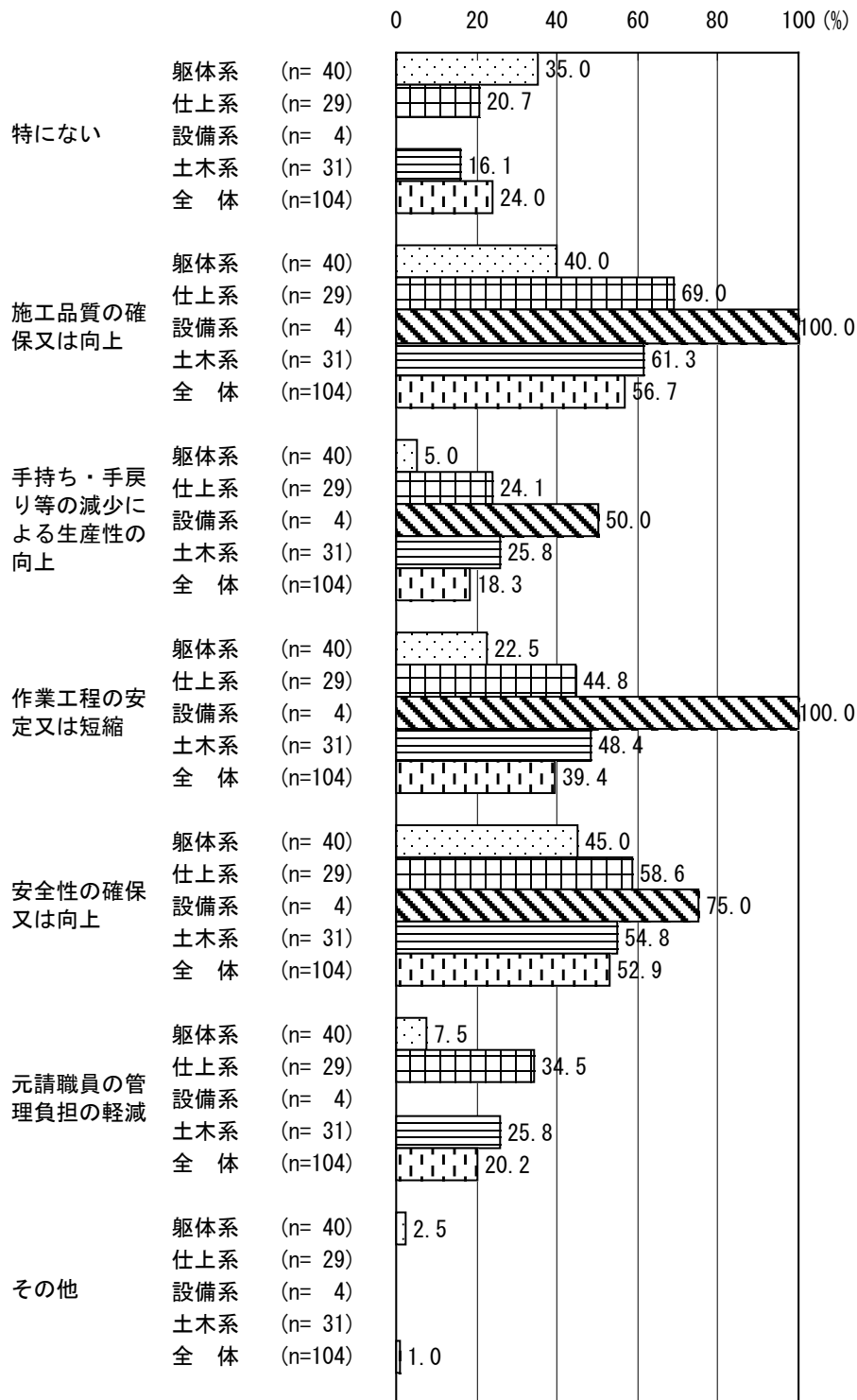


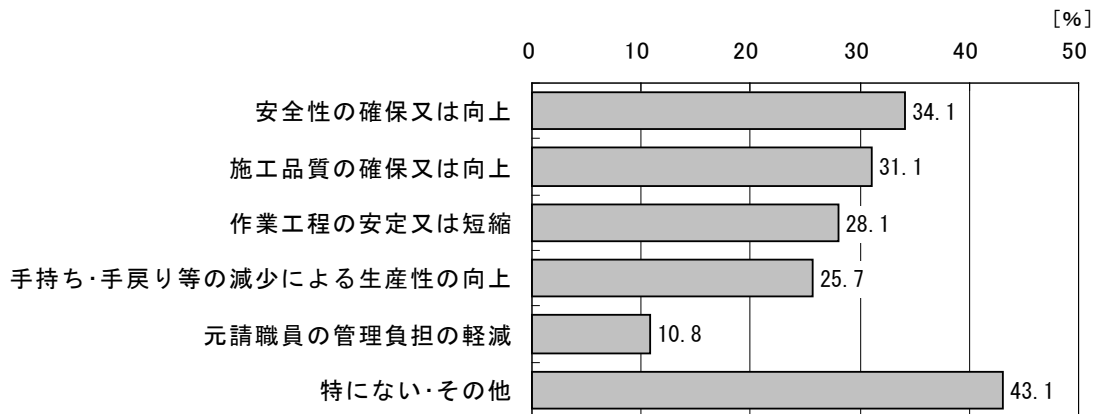
図 2.8.4 基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点

表 2.8.3 基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点「その他」の記述内容

分類	No.	記述内容	職種
軀体系	1	実際に基幹技能者の資格証の提示を求められたことがない。	圧送

「平成 20 年度就労状況調査」における、同様の設問への回答結果（参考図 2.8.3）と比べると、基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点の上位項目はほぼ同じであるが、それぞれの選択率が高くなっている。（例えば、「施工品質の確保又は向上」は 26 ポイント、「安全性の確保又は向上」は 19 ポイント高くなっている。）

(3) 基幹技能者等が通常の職長と比べて優れていると思う能力と同様に、技能労働者個人を対象とした調査と、会社を対象とした調査との回答者の立場の違いによって、各項目の選択率が大きく異なると考えられる。



注) 登録基幹技能者または基幹技能者の資格を保有している者のみを対象としている
有効回答数 (n) 167

参考図 2.8.3 基幹技能者等が能力を発揮していると感じる点
(「平成 20 年度就労状況調査」より)

(5) 元請業者等から基幹技能者等として最も求められていると考える役割

現場施工において、元請業者等から基幹技能者又は登録基幹技能者として最も求められていると考える役割は、「現場の現状に応じた施工方法等の提案、調整等」が39%、「現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成」が36%となっている。

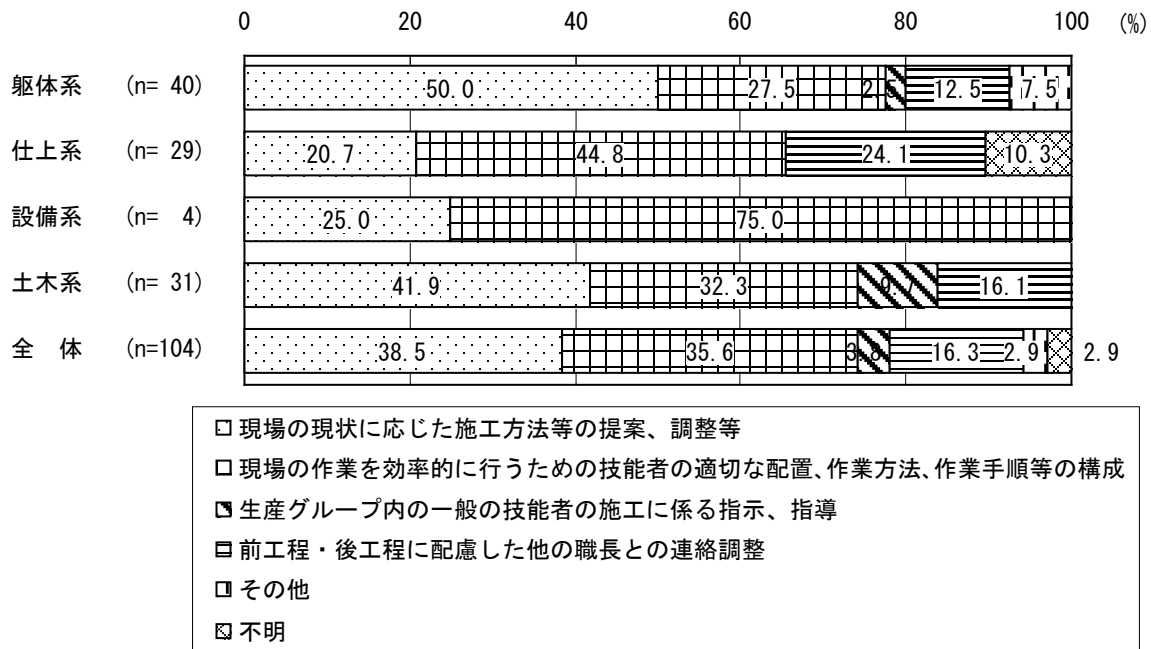
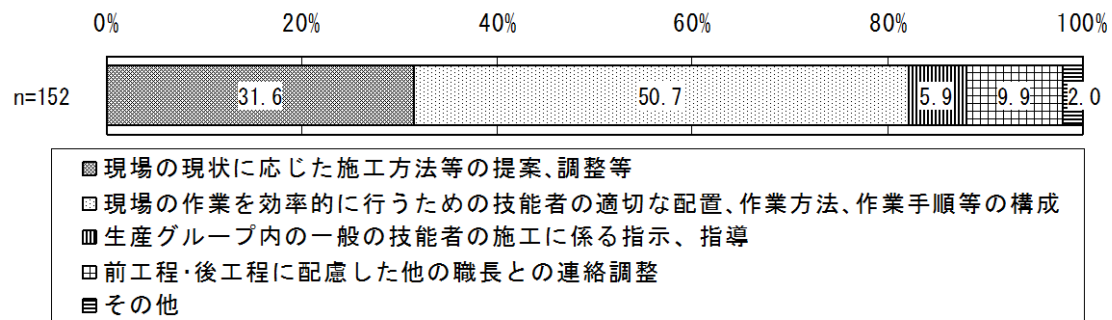


図 2.8.5 元請業者等から基幹技能者等として最も求められていると考える役割

「平成 20 年度就労状況調査」における、同様の設問への回答結果（図 2.8.4）と比べると、基幹技能者等として最も求められていると考える役割として、「現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成」の割合が 15 ポイント減少している一方、「現場の現状に応じた施工方法等の提案、調整等」が 7 ポイント増加、「前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡調整」が 6 ポイント増加している。

基幹技能者等として提案能力、調整能力が重視されてきたことがうかがえる。



注) 登録基幹技能者または基幹技能者の資格を保有している者のみを対象としている

図 2.8.4 元請業者等から基幹技能者等として最も求められていると考える役割

(「平成 20 年度就労状況調査」より)

3. 調査結果のまとめと課題

3. 1 調査結果のまとめ

(1) 職長の評価と処遇

- ① 職長の評価方法としては、「評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」がほぼ半数を占めた。6年前と比べると、評価項目を定めている割合はほとんど変わらないが、「評価ランクは特に決めていない」は12ポイント減少しており、何らかの形で職長の評価を行う会社が増えているといえる。
- ② 職長を評価する際に重視する項目は、「統率・指導力」が過半となった。6年前と比べると、「調整・交渉能力」が12ポイント増加しており、従来からの重視項目に加えて、関係者との調整能力を重視する傾向が強まったといえる。
- ③ 職長間での能力評価による賃金格差は、「最大で5～10%程度」が約3割、「賃金格差はつけていない」が約2割となった。6年前と比べると、「賃金格差はつけていない」が11ポイント減少している一方、賃金格差は「最大で10～20%程度」が6ポイント増加するなど、能力評価による賃金格差が大きくなる傾向が見られる。
- ④ 担当している工事の請負単価、難易度等が、職長の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」が7割強を占めた。6年前と比べると、「担当工事によって変わることはない」は9ポイント減少している一方、「担当工事の難易度によって一定割増・割引する」と「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」がいずれも2ポイント増加しており、担当工事の請負単価等が、職長の賃金に与える影響は、やや大きくなっているといえる。
- ⑤ 工事量の減少によるダンピング受注や工事単価の下落が、職長の評価・処遇に与える影響について、「特に影響はない」が半数を占めた。6年前と比べると、「職長手当等を削減している」が7ポイント、「賃金以外の福利厚生費を減らしている」が15ポイント減少しており、工事量減少が、職長の評価・処遇に与える影響は小さくなっているといえる。（その要因としては、処遇をこれ以上下げられない状況まできていることが考えられる。）
- ⑥ 職長の処遇の今後のあり方については、「能力を重視してもっと格差をつけるべき」が7割強を占めた。6年前と比べると、「能力を重視してもっと格差をつけるべき」が4ポイント減少している一方、「仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき」が3ポイント増加しており、職長の処遇における能力重視の傾向は、若干弱まっているといえる。

(2) 職長を除く技能労働者の評価と処遇

- ① 職長を除く技能労働者の評価方法としては、「評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている」が半数近くを占めた。職長の評価方法とほぼ同様の結果である。
- ② 職長を除く技能労働者を評価する際に重視する項目は、「技術的判断力」が4割弱、「段取りの良さ」、「勤勉さ」、「腕の良さ」が3割強となった。職長の場合と比べると、「統率・指導力」、「調整・交渉能力」などを重視する割合は小さく、「勤勉さ」や「腕の良さ」を

重視する割合が大きくなっている。

- ③ 職長を除く技能労働者間での能力評価による賃金格差は、「最大で 5~10%程度」と「賃金格差はつけていない」がいずれも 3 割弱となった。職長の場合と比べると、「最大で 10~20%程度」が 4 ポイント、「最大で 5~10%程度」が 5 ポイント小さくなっている一方、「賃金格差はつけていない」が 5 ポイント大きくなっており、職長と比べて賃金格差は小さいといえる。
- ④ 担当している工事の請負単価、難易度等が、職長を除く技能労働者の賃金に与える影響について、「担当工事によって変わることはない」が 8 割弱を占めた。職長の場合と比べると、「担当工事の請負単価によって一定割増・割引する」が 2 ポイント小さくなっている一方、「担当工事によって変わることはない」が 3 ポイント大きくなっており、職長と比べて担当工事による影響はさらに小さいといえる。

(3) 元請による職長の評価と処遇

- ① 元請による職長の評価制度については、「ある」が 45%となった。6 年前と比べると、「ある」が「ない」を 10 ポイント以上上回っている点で、同様の結果といえる。
- ② 元請による職長の評価制度の内容は、「優秀者は表彰される」が 7 割強となった。6 年前と比べると、「優秀者に金銭的な処遇がある」が 12 ポイント増加している一方、「優先発注につながる」は 7 ポイント減少しており、元請による優秀職長への手当支給は増加しているが、優先発注は減少していることがうかがえる。
- ③ 職長の評価・育成施策がある元請に対する職長配置での配慮は、「職長を指名されれば配慮する」が 6 割弱を占めた。6 年前と比べると、「優秀な職長を優先配置する」は 5 ポイント減少している一方、「職長を指名されれば配慮する」が 4 ポイント増加しており、元請に対する職長配置での配慮は、やや消極的になっていることがうかがえる。
- ④ 元請による評価結果の自社の職長処遇への反映については、「特に反映させない」が 6 割弱を占めた。6 年前と比べると、「賃金単価に反映させる」及び「手当を割増する」が、合わせて 35%程度となっている点で、同様の結果といえる。
- ⑤ 元請による職長の育成施策は、「職長研修等の実施」が過半となった。6 年前と比べると、「職長研修等の実施」と「業団体等の職長研修への参加助成」はいずれも 7 ポイント増加しており、元請による職長研修の取組みが充実してきたことがうかがえる。
- ⑥ 元請による職長の評価・育成施策の 5 年前と比べた変化は、「変わらない」が 6 割弱を占めた。6 年前と比べると、「充実した」は変わらず、「変わらない」が 5 ポイント増加、「後退した」は 5 ポイント減少となっており、元請による職長の評価・育成施策の変化は大きくはないといえる。

(4) 基幹技能者の認知度

- ① 専門工事業団体が認定している基幹技能者資格については、「名称及びその内容を知っている」が75%を占めた。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、「名称及びその内容を知っている」とする割合と、「知らない」とする割合が全く逆転している。2年間で、基幹技能者資格の認知度が高まったことに加え、技能労働者個人を対象とした調査と会社を対象とした調査との違いが、回答結果が大きく異なった原因と考えられる。
- ② 平成20年4月から始まった登録基幹技能者制度については、「名称及びその内容を知っている」が73%を占めた。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、①の基幹技能者資格の認知度と同様に、「名称及びその内容を知っている」とする割合と、「知らない」とする割合が全く逆転している。

(5) 基幹技能者の評価と処遇

- ① 基幹技能者又は登録基幹技能者の在籍については、「いる」が65%を占めた。
- ② 基幹技能者又は登録基幹技能者の資格取得による処遇面等への反映については、「特に何もしなかった」が6割弱を占めた。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、「資格手当をつけた(ついた)」が15ポイント増加、「社内表彰や記念品の贈与を行なった(あった)」が5ポイント増加している一方、「特に何もしなかった(なかった)」は30ポイント減少しており、基幹技能者等の資格取得が、社内でも評価されるようになってきたことがうかがえる。
- ③ 現場施工において、基幹技能者又は登録基幹技能者が通常の職長と比べて優れていると思う能力は、「元請との調整能力」が5割強、「他職種との連携・調整能力」が5割などとなった。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、上位項目はほぼ同じであるが、それぞれの選択率が高くなっており、技能労働者個人を対象とした調査と会社を対象とした調査との違いが表れたと考えられる。
- ④ 現場施工において、基幹技能者又は登録基幹技能者が能力を発揮していると感じる点は、「施工品質の確保又は向上」が6割弱、「安全性の確保又は向上」が5割強などとなった。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、③の優れていると思う能力と同様に、上位項目はほぼ同じであるが、それぞれの選択率が高くなっている。
- ⑤ 現場施工において、元請業者等から基幹技能者又は登録基幹技能者として最も求められていると考える役割は、「現場の現状に応じた施工方法等の提案、調整等」が約4割、「現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成」が4割弱などとなった。2年前の労働者を対象とした調査結果と比べると、「現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成」が15ポイント減少している一方、「現場の現状に応じた施工方法等の提案、調整等」が7ポイント増加、「前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡調整」が6ポイント増加しており、基幹技能者等として提案能力、調整能力が重視されてきたことがうかがえる。

3. 2 今後の課題

以上の調査結果から、技能労働者の評価と処遇についての今後の課題として、次の事項が挙げられる。

- ① 何らかの形で技能労働者の能力評価を行っている会社は増えており、職長については評価結果による賃金格差が大きくなる傾向が見られるが、職長を除く技能労働者についての賃金格差は小さく、格差がない会社も少なくない。今後は、できるだけ評価項目を明示した上で適正な評価を行い、その結果に基づき処遇の向上を図っていくことが、技能労働者の確保・育成の観点から重要となる。
- ② 元請による職長評価と優秀者への手当支給は増加しているが、元請による評価結果を自社の処遇に反映させている会社は多くない。元請に求められる人材を自社としても評価して、適切に処遇していくことが望まれる。
- ③ 基幹技能者又は登録基幹技能者の資格は、認知度も高まり、社内でも評価されるようになってきたが、資格取得の処遇面への反映については、特に何もしていない会社が多くを占めている。資格者の能力を現場で有効に活用するとともに、雇用主及び元請がその役割に見合った処遇を行えるような仕組みを考える必要がある。

資料1 「建設技能労働者の評価と処遇に関するアンケート調査」調査票

建設技能労働者の評価と処遇に関するアンケート調査

(社)建設産業専門団体連合会

◆ご記入の前に◆

この調査は、建設技能労働者の適正な評価・処遇のあり方を検討するための資料を得ることを目的とした調査です。記入された内容については、調査目的以外に用いることはありませんので、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

○回答の方法：欄内にご記入、又は該当する番号を○で囲んでください。

○回答締切日：平成23年1月28日（金）

○返 送 先：この調査票を配付した専門工事業団体の事務局（貴社が所属している団体）

○お問合せ先：建専連 道用、小野寺

TEL:03-5425-6805 FAX:03-5425-6806 E-MAIL→onodera@kensenren.or.jp

貴社についてお答え下さい。

会社名		主な職種	
資本金	円	従業員数※1	人
最も多い 請負階層※2	1. 元請	2. 1次下請	3. 2次下請 4. 3次以下の下請
直近年度の 完工高	1. 1億円未満	2. 1～3億円未満	3. 3～5億円未満 4. 5～10億円未満 5. 10～30億円未満 6. 30億円以上
土木・建築 の別	1. 土木工事主体	2. 建築工事主体	3. 土木・建築半々程度

※1) 従業員には、役員及び雇用者（事務、技術、技能）すべてを含む。

※2) 工事の発注者（施主）から直接工事を請け負う者が元請、元請から工事を請け負う者が1次下請、1次下請から工事を請け負う者が2次下請（以下同様）。

問1 貴社の技能労働者と専属下請についてお答え下さい。

(1) 貴社が直接雇用している技能労働者数を記入して下さい。およその数でも結構です。

人

(2) 貴社の専属下請※1が雇用または契約している技能労働者数を記入して下さい。およその数でも結構です。

人

※1) 「専属下請」とは、貴社にほぼ専属（貴社からの受注割合が過半）の下請会社。

問2 貴社における特定の元請又は上位企業への専属度（最も仕事をもらっている企業からの下請完工高が、総完工高に占める割合）はどの程度ですか。（○は1つ）

1. 10%未満	2. 10%以上 30%未満	3. 30%以上 50%未満
4. 50%以上 70%未満	5. 70%以上 100%未満	6. 100%

問3 貴社が直接雇用している職長の能力評価と処遇についてお答え下さい。

(1) 職長の評価はどのように行っていますか。近いものを選んで下さい。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている |
| 2. 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている |
| 3. 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない |
| 4. 評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている |
| 5. 評価ランクは特に決めていない |
| 6. その他 () |

(2) 職長を評価する際に重視する項目は何ですか。(○は2つまで)

- | | | | |
|------------|------------|------------|----------|
| 1. 統率・指導力 | 2. 調整・交渉能力 | 3. コスト管理能力 | 4. 勤勉さ |
| 5. 腕の良さ | 6. 技術的判断力 | 7. 段取りの良さ | 8. 仕事の速さ |
| 9. その他 () | | | |

(3) 能力評価による賃金格差(単価)は、年齢、経験年数が同じ職長間でどの程度つけていますか。(○は1つ)

- | | | |
|----------------|----------------|---------------|
| 1. 賃金格差はつけていない | 2. 最大でも5%以下 | 3. 最大で5~10%程度 |
| 4. 最大で10~20%程度 | 5. 最大で20~30%程度 | 6. 最大で30%以上 |

(4) 各職長の賃金は、担当している工事の請負単価、難易度等によって変わりますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. 担当工事によって変わることはない | 2. 担当工事の請負単価によって一定割増・割引する |
| 3. 担当工事の難易度によって一定割増・割引する | 4. 担当工事の請負単価にほぼ連動する |
| 5. その他 () | |

(5) 工事量の減少によるダンピング受注や工事単価の下落が、職長の評価・処遇にどのような影響を与えていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. 職長手当等を削減している | 2. 賃金支払い方法を出来高制に移行している |
| 3. 賃金以外の福利厚生費を減らしている | 4. 直接雇用から請負に変えている |
| 5. 特に影響はない | 6. その他 () |

(6) 職長の処遇の今後のあり方についての考えはどちらに近いですか。(○は1つ)

- | |
|--------------------------|
| 1. 仲間の一体感を保つためにも年功を重視すべき |
| 2. 能力を重視してもっと格差をつけるべき |

問4 貴社が直接雇用している技能労働者(職長を除く)の能力評価と処遇についてお答え下さい。

(1) 技能労働者(職長を除く)の評価はどのように行っていますか。近いものを選んで下さい。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 定められた評価項目について本人が自己評価し、上司と協議して評価ランクを決めている |
| 2. 定められた評価項目について上司が評価ランクを決め、本人に伝えている |
| 3. 定められた評価項目について上司が評価ランクを決めるが、本人には伝えていない |
| 4. 評価項目は特に定めていないが、仕事ぶり全般を見て上司が評価ランクを決めている |
| 5. 評価ランクは特に決めていない |
| 6. その他 () |

(2) 技能労働者（職長を除く）を評価する際に重視する項目は何ですか。（○は2つまで）

1. 統率・指導力	2. 調整・交渉能力	3. コスト管理能力	4. 勤勉さ
5. 腕の良さ	6. 技術的判断力	7. 段取りの良さ	8. 仕事の速さ
9. その他（ ）			

(3) 能力評価による賃金格差（単価）は、年齢、経験年数が同じ技能労働者（職長を除く）間でどの程度つけていますか。（○は1つ）

1. 賃金格差はつけていない	2. 最大でも5%以下	3. 最大で5～10%程度
4. 最大で10～20%程度	5. 最大で20～30%程度	6. 最大で30%以上

(4) 各技能労働者（職長を除く）の賃金は、担当している工事の請負単価、難易度等によって変わりますか。（○はいくつでも）

1. 担当工事によって変わることはない	2. 担当工事の請負単価によって一定割増・割引する
3. 担当工事の難易度によって一定割増・割引する	4. 担当工事の請負単価にほぼ連動する
5. その他（ ）	

問5 元請による職長の評価及び育成についてお答え下さい。

(1) 貴社が最も多く関わっている元請には職長の評価制度はありますか。（○は1つ）

1. ある	2. ない	3. わからない
-------	-------	----------

【以下の(2)～(4)は、(1)で「1. ある」を選んだ方がお答え下さい。】

(2) 元請は職長の評価結果をどのように活用していますか。（○はいくつでも）

1. 優秀者に金銭的な処遇がある	2. 優秀者は表彰される	3. 優先発注につながる
4. 発注単価に差がつく	5. 処遇や発注には直接反映されない	
6. その他（ ）		

(3) 職長の評価・育成施策がある元請に対して、貴社は職長の配置で配慮しますか。（○は1つ）

1. 優秀な職長を優先配置する	2. 職長を指名されれば配慮する	3. 特に配慮しない
4. その他（ ）		

(4) 元請による評価結果を、貴社自身の職長に対する処遇に反映させますか。（○は1つ）

1. 賃金単価に反映させる	2. 手当を割増する	3. 特に反映させない
4. その他（ ）		

【以下は全員がお答え下さい。】

(5) (1)の評価制度のほかに、当該元請による職長の技能・技術の育成施策はありますか。（○はいくつでも）

1. 職長研修等の実施	2. 業団体等の職長研修への参加助成	3. 資格取得への助成
4. 特にない	5. その他（ ）	

(6) 元請による職長の評価・育成施策は、5年前と比べて変わりましたか。（○は1つ）

1. 充実した	2. 変わらない	3. 後退した	4. わからない
---------	----------	---------	----------

問6 「基幹技能者」についてお答え下さい。

(1) 専門工事業団体が認定している「基幹技能者」資格について知っていますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 名称及びその内容を知っている | 2. 名称は知っているが、内容はよく知らない |
| 3. 知らない | |

(2) 平成20年4月から始まった「登録基幹技能者制度」(認定講習を修了した登録基幹技能者が経審の加点対象となる制度)を知っていますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 名称及びその内容を知っている | 2. 名称は知っているが、内容はよく知らない |
| 3. 知らない | |

問7 基幹技能者の在籍と処遇についてお答え下さい。

(1) 貴社には基幹技能者又は登録基幹技能者は在籍していますか。(○は1つ)

- | | | |
|-------|--------|----------|
| 1. いる | 2. いない | 3. わからない |
|-------|--------|----------|

【以下の(2)～(5)は、(1)で「1. いる」を選んだ方がお答え下さい。】

(2) 基幹技能者又は登録基幹技能者の資格を取得したことで、処遇の向上等を行ないましたか。

(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-------------------|
| 1. 社内表彰や記念品の贈与を行なった | 2. 褒賞金等(一時金)を支給した |
| 3. 資格手当をつけた | 4. 給与(基本給等)を上げた |
| 5. 賞与(ボーナス)を増やした | 6. その他() |
| 7. 特に何もしなかった | |

(3) 現場施工において、基幹技能者又は登録基幹技能者は通常の職長と比べてどのような能力が優れていると思いますか。(○はいくつでも)

- | | | |
|------------|--------------|-----------------|
| 1. わからない | 2. 元請けとの調整能力 | 3. 他職種との連携・調整能力 |
| 4. 技術知識 | 5. 熟達した作業能力 | 6. 作業管理能力 |
| 7. 品質管理能力 | 8. 原価管理能力 | 9. 工程管理能力 |
| 10. 安全管理能力 | 11. その他() | |

(4) 施工現場において、基幹技能者又は登録基幹技能者として能力を発揮していると感じる点は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. 特にない | 2. 施工品質の確保又は向上 |
| 3. 手持ち・手戻り等の減少による生産性の向上 | 4. 作業工程の安定又は短縮 |
| 5. 安全性の確保又は向上 | 6. 元請職員の管理負担の軽減 |
| 7. その他() | |

(5) 現場施工において、元請業者等から基幹技能者又は登録基幹技能者として最も求められている役割は何だと考えていますか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 現場の現状に応じた施工方法等の提案、調整等 |
| 2. 現場の作業を効率的に行うための技能者の適切な配置、作業方法、作業手順等の構成 |
| 3. 生産グループ内の一般の技能者の施工に係る指示、指導 |
| 4. 前工程・後工程に配慮した他の職長との連絡調整 |
| 5. その他() |

ご質問は以上です。ご協力ありがとうございました。