

**建設労働生産性の向上に資する提言**  
**～ 躯体編～**

平成21年2月

社団法人 建設産業専門団体連合会  
建設労働生産性向上委員会

# 目 次

ページ

1. はじめに	2
2. 建設労働生産性に係る事実と現状	3
視点1：技能者の「雇用」の現状	4
視点2：不明確な技能者の位置付け・定義	6
視点3：専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情	7
視点4：重層下請構造の深化・施工体制の複雑化	9
視点5：技能者の育成の現状	10
視点6：将来への技能承継	11
3. 建設労働生産性の向上に係る提言	12
提言1：品質・技術力重視の入札制度の拡充（価格偏重入札の是正）	14
提言2：発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進	14
提言3：コア技能者の直接雇用の推進	15
提言4：基幹技能者の活用促進と適正評価	15
提言5：社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保	15
提言6：建退共制度の活用・充実	16
提言7：技能者全ての労災保険加入の促進	16
提言8：技能者育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設	17
参考資料	19

## 1. はじめに

建設投資が減少している中で、建設業界の過剰供給構造を背景に価格競争が激化し、そのしわ寄せが専門工事業者や技能労働者に及んでいます。特に、技能者については、賃金水準の低下、労働条件の悪化、あいまいな雇用形態、技術・技能の承継不全等、様々な悪影響を生んでおり、このことが建設労働生産性の向上を阻む一因となっております。

このため、専門工事業者が適正な利益を確保できるようにするとともに、技能労働者の確保・育成、賃金アップ、社会的地位の向上などを実現していく必要があります。

そこで、(社)建設産業専門団体連合会(建専連)では、平成20年度「建設労働生産性向上委員会」(委員長:蟹澤宏剛 芝浦工業大学准教授)を設置し、特に躯体系職種を対象としたヒアリング調査やアンケート調査を実施することにより、技能労働者の労働条件等の現状・課題を把握したうえで、「重層下請構造の是正」、「コンプライアンスの推進」、「技能労働者の地位向上と確保・育成」の3つを提言の柱と位置づけ、それを具体化するものとして「8つの提言」をとりまとめました。この提言は、今後の建専連の指針となるものであり、専門工事業者のみならず、元請業者や発注者等に対する周知・普及活動を行い、技能労働者の確保・育成、賃金アップ、社会的地位の向上を図り、ひいては労働生産性の向上につなげていきたいと考えております。

最後に、全ての建設産業関係者が、本提言を広くご理解、ご活用していただくことを期待するとともに、委員会活動や調査活動にご協力いただいた方々に対し、深く感謝の意を表する次第であります。

平成21年2月

社団法人 建設産業専門団体連合会  
会長 才賀 清二郎

## 2. 建設労働生産性に係る事実と現状

ここでは、建設労働生産性の向上に係る提言に先立って、以下の視点から技能者や建設生産システムの実態と現状についてレビューする。

**視点1：技能者の「雇用」の現状**

**視点2：不明確な技能者の位置付け・定義**

**視点3：専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情**

**視点4：重層下請構造の深化・施工体制の複雑化**

**視点5：技能者の育成の現状**

**視点6：将来への技能承継**

注) 以下において「本アンケート調査」とは、本事業において建専連に加盟する軀体系団体<sup>1</sup>の所属企業を対象に実施したアンケート調査を指す。詳細は、参考資料（P19以降）を参照されたい。

---

<sup>1</sup> 「社団法人日本建設軀体工事業団体連合会（略称：日本軀体）」、「社団法人全国鉄筋工事業協会（略称：全鉄筋）」、「社団法人日本建設大工工事業協会（略称：日建大協）」の3団体

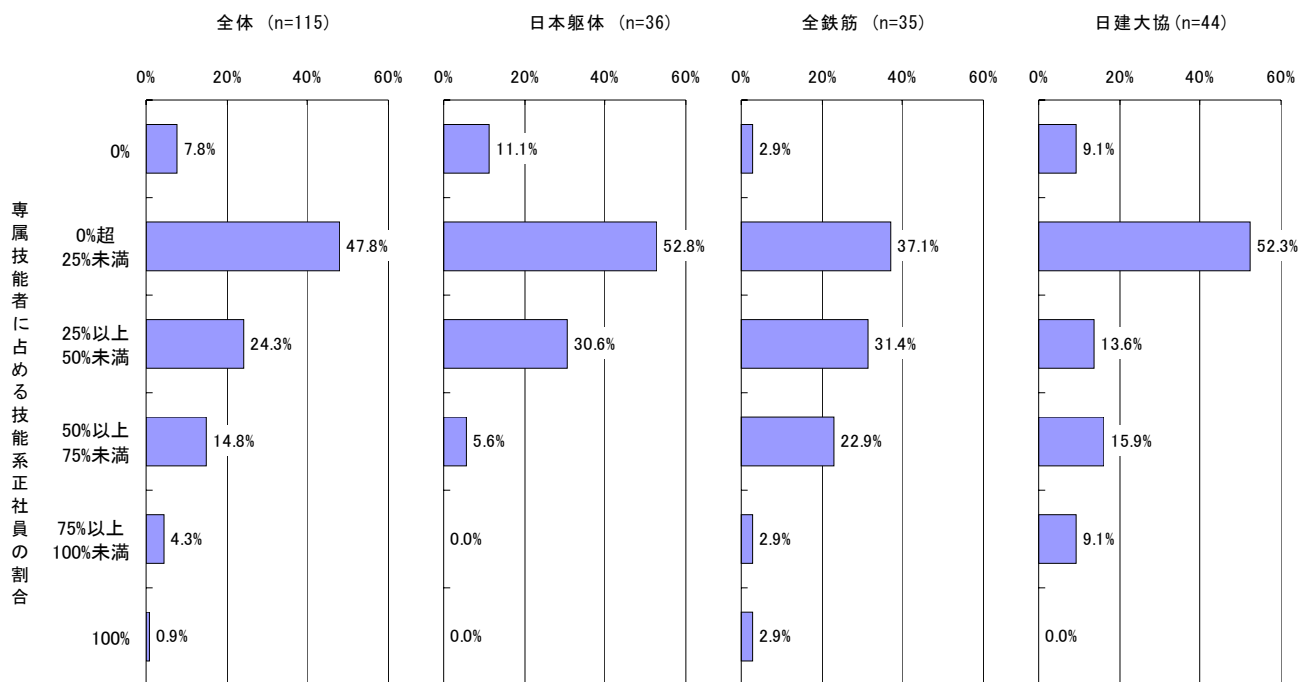
## 視点1：技能者の「雇用」の現状

- 技能者の雇用形態を示す「直用」「常用」等の言葉には明確な定義が存在せず、技能者の労働条件等の問題を複雑化している
- 専門工事業者と明確な雇用関係にある技能者は多くない
- 既往の統計・調査では把握しきれない、「雇用されていない」技能者が相当数存在する
- 「雇用されていない」技能者は労働条件、社会保険加入等で不安定な状態にある

技能者の雇用形態・就業形態は多種多様である。技能者の雇用形態を表す言葉として「直用」「常用」「準直用」「専属」等、様々な呼称が存在するが、いずれも明確な定義が存在せず、技能者の雇用形態や労働条件に係る問題を複雑にする一因となっている。

専門工事業者で働く技能者には、当該業者が雇用している正社員の技能者以外に、当該業者の仕事を専ら行う技能者が存在する。本アンケート調査によれば、調査対象企業の「専属技能者<sup>2</sup>」に占める「技能系正社員<sup>3</sup>」の割合は、全体で「0%超 25%未満」が最も多くなっている。

【専属技能者に占める「技能系正社員」の割合の分布】



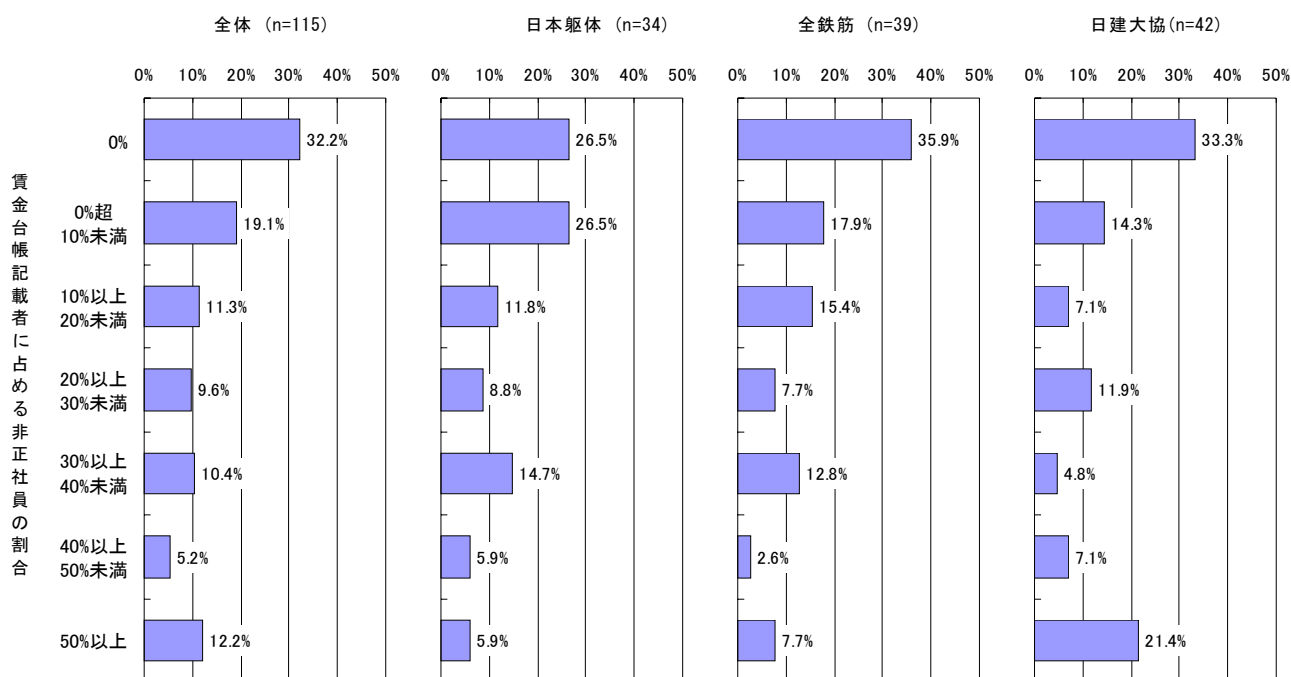
注) グラフ中の「n」は有効回答数を示す。以下、同じ。

<sup>2</sup> 本提言では、専属技能者とは、調査対象企業が氏名を把握し、当該企業のヘルメットを着用して専ら当該企業の仕事を行う者と定義する。

<sup>3</sup> 本提言では、正社員とは、調査対象企業において法定福利費（社会保険、労働保険）を労使折半で負担している者で、このうち、建設現場で働く者を技能系正社員と定義する。

また、本アンケート調査からは、調査対象企業の賃金台帳に記載される「非正社員」が少なからず存在することが明らかになった。これらの者は、大半が技能者で、当該企業と直接の雇用関係になく「常用」「準直用」等と呼ばれる形態で仕事に従事していると考えられる。

### 【賃金台帳記載者に占める非正社員の割合の分布】



本アンケート調査の回答企業は、建設現場の施工体制上、元請業者に比較的近い次数（1次、2次）に位置する企業と考えられるが、こうした専門工事業者であっても、専属的に働く技能者のうち当該企業に正社員として雇用されている技能者は2～4割程度であり、残りの6～8割程度は「非」正社員であるという事実が存在する。これらの「非正社員技能者」は、調査対象企業のさらに下請負をする企業の「正社員」であるか、「一人親方」と呼ばれるような個人事業主になっている。

下請次数が深化するほど、企業規模は小さくなるのが一般的であるため、技能者を雇用できる財務力（法定福利費の負担能力等）は弱まっていくと考えられる。従って、下請次数の深化が進むほど、「雇用されていない」技能者が増えると推察される。

国勢調査によれば、平成17年の建設作業員約259万人のうち、170万人が雇用者となっており、雇用者の割合は約7割となる。また、（財）建設業振興基金の「平成17年度建設技能労働者の就労状況等に関する調査」によれば、技能者の68.2%が企業に「常雇」されている。これら数値は、本アンケート調査から推察される値よりも高くなっていることに留意が必要であろう。

さらに、社会保険庁の「平成16年公的年金加入状況等調査」によれば、建設業就業者

(20～59歳)の公的年金の未加入者は総数462万人に対して10万人、未加入率は2.2%となっている。建設業は他の産業と比較して、加入率が最も低い、それでも実に97.8%の人が公的年金に加入していることになる。この建設業就業者には技能者以外の職種も含まれるが、雇用形態の不明確な技能者が相当数存在することを考慮すれば、公的年金の加入率がこれほど高い数値であるとは状況的に考えにくく、こうした調査では技能者の未加入の実態を把握しきれていないおそれがある。

いずれにせよ、相当数の技能者の雇用形態が明確でなく、労働条件、社会保険加入等できわめて不安定な状態に置かれているという現状にある。

## 視点2：不明確な技能者の位置付け・定義

- 技能者の位置付け・定義が不明確であることが、技能者の雇用形態をあいまいにする
- 技能者の位置付け・定義の明確化に資する技能者の評価システムが存在しない

技能者の位置付けや定義が不明確であることが、技能者の雇用形態をあいまいにする要因の一つと考えられる。

現在、技能者に対する評価制度は、各専門工事業団体や一部のゼネコン等が独自の基準等で実施しているものが存在するが、建設業全体で統一的・網羅的に実施されているものは経営事項審査における「基幹技能者」および「技能士」に対する加点措置が存在する程度である。このうち、基幹技能者は生産性の向上、品質の確保を図るため、建設現場において中核的な役割を担う技能者として重要性が認知されつつある。しかしながら、その評価が、公共工事に元請業者として入札する際に必要な経営事項審査において実施されているという点で、基幹技能者等を直接雇用する専門工事業者が対象ではなく、ややミスマッチな感が否めない。

一方、専門工事業者に下請負を発注するゼネコン等においては、アッセンブラーとしての役割が色濃くなっており、専門工事業者の選定に当たって技能者の能力、技能者の動員力を重視している<sup>4</sup>が、動員される技能者の雇用形態までを評価対象とすることはまれであり、技能者と専門工事業者の雇用関係の明確化に資するものではない。

このように、技能者に対する適切な評価システムが存在しないことが、技能者の位置付けや定義を不明確にする要因の一つとなっている。

<sup>4</sup> (財)建設業振興基金「建設産業の変化に対応した職長及び技能労働者のあり方に関する調査(平成18年3月)」によれば、総合工事業者の専門工事業者に対する評価において重要な項目は、「施工班や一般技能労働者の能力」、「自主管理能力・責任施工能力」「職長・一般技能労働者の動員力」が上位3項目となっている。

### 視点3：専門工事業者が技能者を「雇用できない」事情

- 「技能系正社員」の法定福利費は、専門工事業者の年間売上高の約1%に及ぶ
- 仮に「専属技能者」全員を正社員とすると、法定福利費だけで年間売上高の5%超に及ぶ
- 専門工事業者の売上高営業利益率からみて、現状規模の正社員数が限界に近い水準である
- こうした事情の結果、不本意ながらあいまいな雇用形態の下で仕事を続けている技能者が存在する

企業等が労働者を雇用する場合、雇用主の責任として雇用者の健康保険、厚生年金保険等に係る法定福利費を負担しなければならない。主な法定福利費の利率（労使負担割合）は、下表の通りであるが、雇用者に対する支払給与の約17%を負担する義務がある。

【主な法定福利費の利率（労使負担割合）】

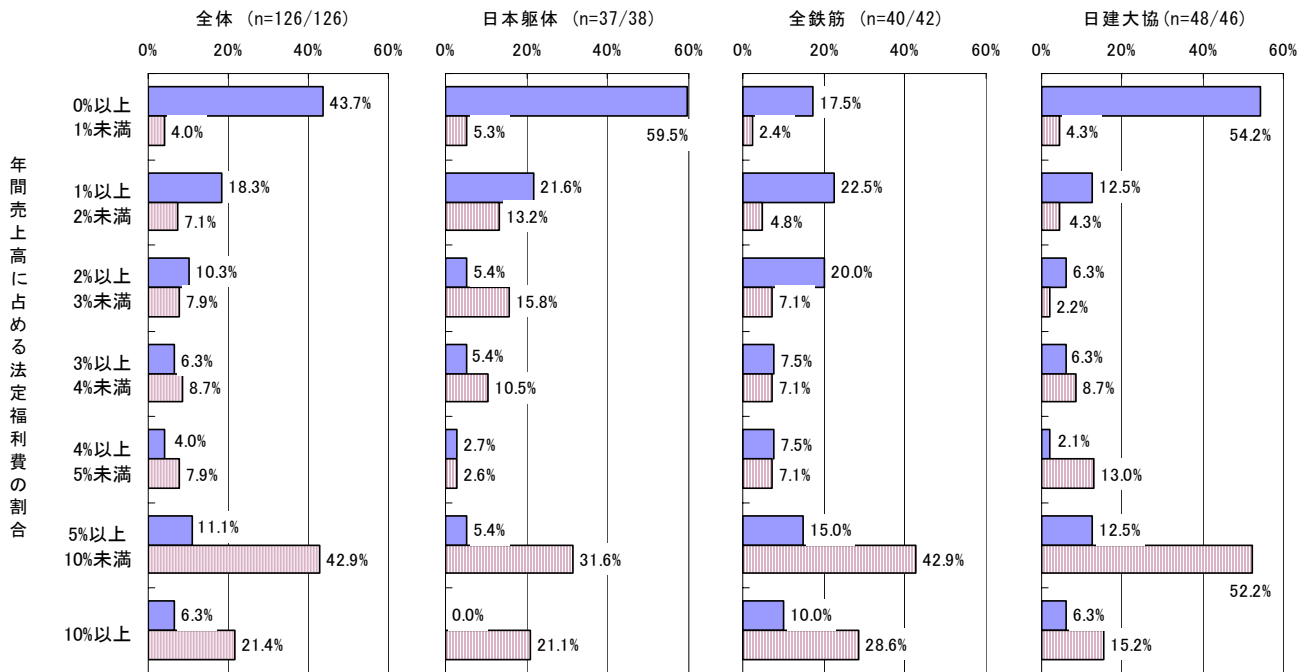
	会社（使用者）負担	労働者負担
健康保険	41/1000	41/1000
介護保険	5.65/1000	5.65/1000
厚生年金保険	76.75/1000	76.75/1000
雇用保険	11/1000	7/1000
労災保険 <sup>5</sup>	15/1000	負担なし

本アンケート調査から、調査対象企業が負担する法定福利費を試算<sup>6</sup>すると、技能系正社員の法定福利費負担額は年間売上高の1%程度が平均的な値となっている。さらに、本アンケート調査の調査対象企業の専属技能者全員を当該企業に正社員として雇用すると仮定すると、法定福利費の負担額は年間売上高の5%以上に増大する。

<sup>5</sup> 「建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）」の値。

<sup>6</sup> 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（平成19年）」の結果を基に、各職種の1人当たり年間支払給与を以下のように設定した。型枠大工：3,877千円、とび工：4,012千円、鉄筋工：3,745千円

【年間売上高に占める技能系正社員・専属技能者の法定福利費の割合の分布】



注) 上側のヒストグラムは、「技能系正社員の法定福利費」を示し、下側のヒストグラムは「専属技能者全員の法定福利費」を示す。

専門工事業者の売上高営業利益率が 1.2%程度<sup>7</sup>であることを勘案すると、現状規模の正社員数が限界に近い水準と言え、これ以上、正社員を増やすことは専門工事業者の経営を圧迫するという実態がうかがえる。

技能者の中には、こうした事情の結果、不本意ながらあいまいな雇用形態の下で仕事を続けている者も存在し、なおかつ増加していることが推察される。

<sup>7</sup> 中小企業庁「中小企業の財務指標（平成 17 年 1 月～12 月期）」の職別工事業の値

#### 視点4：重層下請構造の深化・施工体制の複雑化

- 下請構造の過度の重層化により、余計なコストの増大、施工の非効率化、品質の低下等の懸念が生じる
- 適切な下請負契約を結ばず、「直用扱い」として仕事に携わる技能者が存在する
- 下請構造を厳密に観察すると、施工体制台帳等で確認されるよりも深化している

建設業の産業構造的観点からは、建設企業の仕事量（建設工事受注量）の変動に柔軟に対応する手段として、「下請負」「一部外注化」は合理的な企業行動である。従って、下請構造が存在すること自体は、自然な姿である。問題は、この下請構造が過度に重層化・複雑化していることである。

重層下請構造の度合を表す指標として、国土交通省の「建設工事施工統計調査」から下請完成工事高の割合を見ると、本アンケート調査の対象とした専門工事業者が含まれる職別工事においては、近年、完成工事高に占める下請完成工事高の割合は8～9割超となっている。

受注競争の激化に伴って受注金額の低価格化が進む状況において、専門工事業者は雇用の法定福利費等の負担が困難になり、技能者との雇用関係を解消し、当該技能者に請負で仕事をさせるという「労務請負（労務外注）」を進めてきた。こうした行為が、下請構造の縦方向で漸次繰り返されることによって、下請構造のさらなる重層化が進んでいる。

重層下請構造が深化することにより、中間経費が増大することに加え、関係者間の調整手間も増大することから手待ち・手戻りも増大する。結局、過度の重層下請は、下層の専門工事業者や技能者に経済的なしわ寄せ（売上高減少、収入低下等）を来し、生産の非効率化、生産物の品質低下にもつながりかねない。（（財）建設経済研究所の「専門工事業者の重層下請構造に関する調査報告書（平成18年12月）」によれば、専門工事業者の下請回数に関する見解について、「現状では3次までが一般的と思っているもののおよそ半数が、品質・安全・生産性の観点からは2次が適切と考えていると推測される」と分析している。）

一方、企業から雇用関係を解消され、労務請負として当該企業に専属で仕事を続ける技能者であるが、当該企業と適切な下請負契約を結ぶことが法的に求められており、理想である。しかし、こうした技能者の中には、明確な下請負契約を結ばず（結ばず）に、当該専門工事業者の「直用扱い」として、作業員名簿や施工体制台帳に記載されている者も存在する。つまり、現実の下請構造は、施工体制台帳等で表面上見られるよりも重層構造が深化しているという事実がある。

## 視点5：技能者の育成の現状

- 技能者は専門工事業者のコアコンピタンス（中核的な経営資源）であり、技能者の育成は重要な経営活動である
- 経費負担、労務外注の増加等の点から専門工事業者が単独で技能者育成を行うのは困難である

建設業は「ものづくり産業」の一つであり、単品受注生産という特性からプレファブ化や機械等による代替には限界があり、技能者の属人的な技能レベルの維持・向上はきわめて重要な要素である。

建設技能の習得に当たっては、従来は熟練技能者の下で新参技能者が技能を習得するという徒弟制度的な育成方法も見受けられた。技能者を雇用する側においても、優れた技能は専門工事業者としてのコアコンピタンスであり、技能者の育成は重要な経営活動として位置付けられ、実践されてきた（社内に職業訓練校を設立する等）。

しかしながら、受注競争の激化により受注金額の低下が進んでいる状況においては、技能者育成のために振り向けられる経費の捻出が困難になっている。

また、厳しい状況の下で技能者の育成を精力的に行っている専門工事業者であっても、せっかく育成した技能者が社外流出するおそれがあるという問題も抱えている。加えて、技能者の雇用関係を解消し、労務外注化を進めている状況では、専門工事業者が技能者を育成しようとするインセンティブがさらに働きにくくなっていることも問題である。

総じて、現状では、専門工事業者が単独で技能者の育成や訓練を実施するには困難な状況にあり、技能者の育成を誰が担うのか、どのように進めるのかが極めて重大な問題となっている。

## 視点6：将来への技能承継

- 建設業は他産業と比較して、労働者の高齢化の進展が速い
- 建設業への新規学卒者の入職が減少している
- 技能承継の受け皿となる若年技能者、新規入職者の絶対数が不足している

先にも述べたように、建設業は「ものづくり産業」であるから、産業の発展には技能の円滑な承継が必要である。

しかしながら、先にも述べたように、技能者の育成を専門工事業者が単独で行うには困難な状況である。

さらに、総務省の「労働力調査」によれば、平成19年の建設業就業者のうち50歳以上が43.0%であり、15～29歳は13.8%にとどまっている。他産業と比較して、建設業は高齢化の進展が速く、若年層の労働力が少なくなっている。

また、厚生労働省の「雇用動向調査」によれば、平成9年以降、離職率が入職率を上回っており、建設業からの離職が進んでいる。さらに、文部科学省の「学校基本調査」によれば、新規学卒者（中学校は含まない）の建設業への入職者の割合は、平成8年のピーク時（8.4%）から半分の水準に低下（平成18年で4.6%）している。

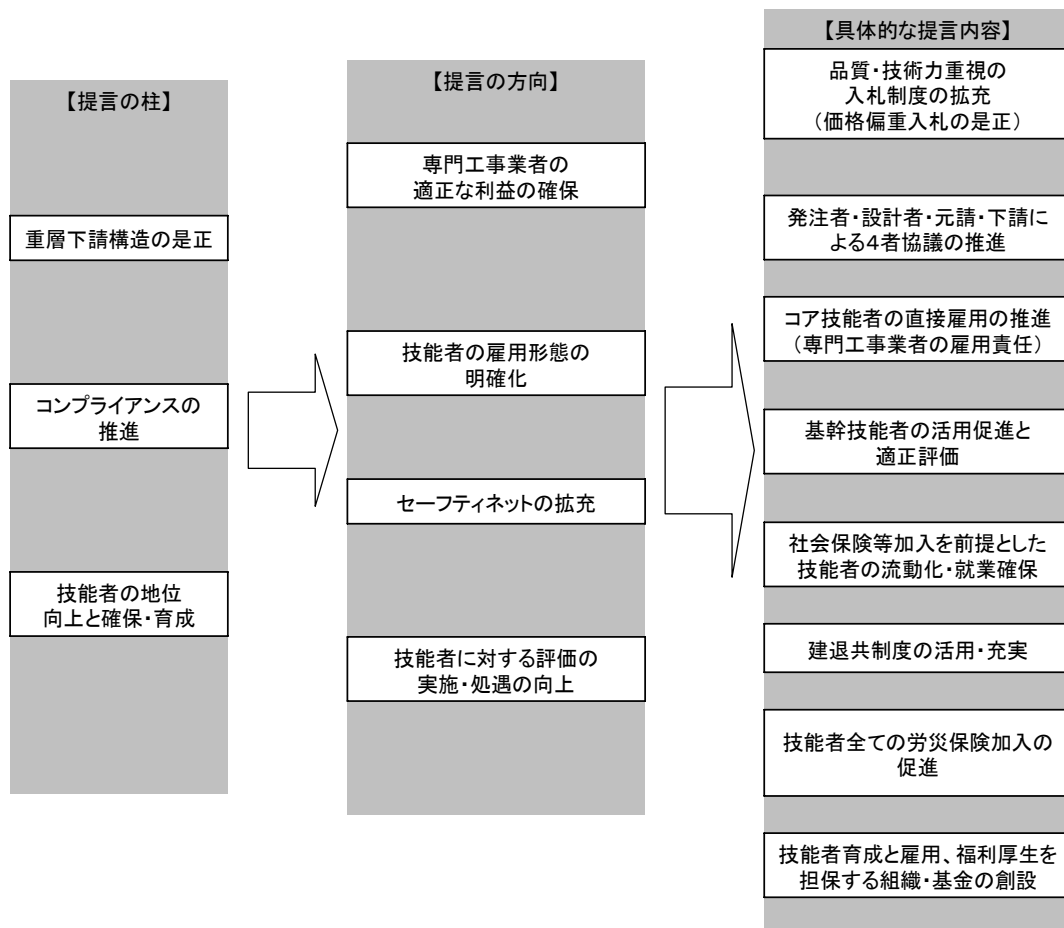
このように、技能承継の受け皿となる若年技能者の数も少なく、建設業への新規入職の状況も芳しくない。技能承継の受け皿となる若年技能者、新規入職者の絶対数が不足している。

### 3. 建設労働生産性の向上に係る提言

先のレビューを勘案すると、建設労働生産性の向上に係る【提言の方向】として、「専門工事業者の適正な利益の確保」「技能者の雇用形態の明確化」「セーフティネットの拡充」「技能者に対する評価の実施・処遇の向上」が浮かび上がる。

この【提言の方向】を整理すると、より上位の【提言の柱】に相当するものとして、①適切な請負関係の構築、余計な経費の圧縮等に係る「重層下請構造の是正」、②企業の雇用責任、社会保険制度等への加入、適切な請負関係の構築（再掲）等に係る企業と個人の「コンプライアンスの推進」、③技能者の社会的地位の向上・確立、将来に備えた技能者の確保・育成等に係る「技能者の地位向上と確保・育成」の3つが導かれる。また、【具体的な提言内容】として、8つの項目が挙げられる。

【建設労働生産性向上に係る提言の体系】



以下に、【具体的な提言内容】について詳説する。

**提言 1 : 品質・技術力重視の入札制度の拡充（価格偏重入札の是正）**

**提言 2 : 発注者・設計者・元請・下請による 4 者協議の推進**

**提言 3 : コア技能者の直接雇用の推進（専門工事業者の雇用責任）**

**提言 4 : 基幹技能者の活用促進と適正評価の実施**

**提言 5 : 社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保**

**提言 6 : 建退共制度の活用・充実**

**提言 7 : 技能者全ての労災保険加入の促進**

**提言 8 : 技能者育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設**

なお、各提言の内容は、各専門工事業団体、個々の専門工事業者、当連合会が率先して実施・実現に当るべきものであるが、他の主体との協議・連携を必要とするものも存在する。これについては、P 18 に掲載した提言一覧を参照されたい。

## 提言1：品質・技術力重視の入札制度の拡充（価格偏重入札の是正）

### ～法令を遵守している専門工事業者が受注できる制度へ～

公共工事においては、工事の規模・様態・技術的難易度や発注者側の能力・体制等にさまざまな違いがあるにも関わらず、主として価格のみで落札者を決定してきた。近年、総合評価方式等の導入により、価格だけでなく技術力を重視する入札方式が採用されているが、こうした入札方式においても価格が重要視される傾向にある。

建設市場が縮小し受注競争が激化している中、入札に参加する建設業者が、自らの技術革新や施工の効率化によって入札価格を下げる努力をすることは適正な競争といえるが、そうした努力をすることなしに価格を下げ続けること、いわゆるダンピング受注は、先に見たように専門工事業者の経営を圧迫し、技能者の雇用にまで悪影響を及ぼしている。その他、談合等の不正行為、手抜き工事の発生、ペーパーカンパニー等の不良不適格業者の介入等の問題も引き起こしている。

今後、法令を遵守している専門工事業者が適正な完工高・利益を得られる価格で、品質の優れた生産物を調達できるような入札方式・入札制度を推進・拡充すべきである。総合評価方式のような枠組みを活かし、専門工事業者の技能力、ひいては技能者個人の能力を評価するような入札制度<sup>8</sup>の実施を提言する。

## 提言2：発注者・設計者・元請・下請による4者協議の推進

設計意図を施工段階へ反映させるため、地方整備局、都道府県等が発注する公共工事において発注者・施工者・設計者による3者協議が実施されている。3者協議の具体的な目的は、設計意図の共有、設計図書の照査、瑕疵担保責任の明確化、条件変更への対応協議等である。

当連合会では、3者協議に専門工事業者を加えた「4者協議」の推進を提言する。同時に、4者協議の仕組を公共工事だけでなく、民間工事にも拡張することを提言する。

近状、元請業者はアッセンブラーとしての役割を色濃くしており、実際の作業は専門工事業者（下請業者）が中心的な役割を担っている。そのため、専門工事業者には優れた技能はもちろん、専門技術も備わっており、施工段階で専門工事業者の意見も組み入れることは、生産性向上・施工効率化や品質確保の面でより有用になると考えられる。

また、4者協議により、建設生産システムの参画主体が建設工事の適正価格についての認識を共有できるようになれば、提言1の価格偏重の入札の是正も期待できる。

---

<sup>8</sup> 国土交通省では、総合評価方式による入札制度のうち、専門工事業者の施工実績や技術力などを評価対象に加える「特定専門工事審査型総合評価方式」の試行を検討している。対象となる工種は、「機械土工」「法面処理工」「杭・基礎工」「地盤改良工」の4種類で、専門工事費用の適切性を把握するため、専門工事業者が元請けに提出した見積りの写しを添付するよう求める。

### 提言3：コア技能者の直接雇用の推進（専門工事業者の雇用責任）

レビューで見たように、過剰供給構造の中で受注競争が激化しており、専門工事業者の経営が厳しい状況下で、専属技能者も含めて全ての技能者を雇用することは困難である。

しかし、基幹技能者や熟練技能者等の「コア技能者」とはきちんとした雇用関係を結び、専門工事業者のコアコンピタンス（中核的な経営資源）として維持・確保することが重要である。ただし、専門工事業者が技能者の雇用に対するインセンティブを高めるためには、提言1や後述の提言4のような制度的下支えも必要である。

### 提言4：基幹技能者の活用促進と適正評価

基幹技能者制度は、平成20年4月に建設業法施行規則に登録講習制度として位置付けられ、経営事項審査に加点評価されるようになった。基幹技能者に対して一定の評価がなされるようになったわけであるが、経営事項審査を受審する企業（主として総合工事業者・ゼネコン）と、基幹技能者を雇用する企業（主として専門工事業者）にミスマッチ感があり、基幹技能者の雇用・活用の大きなインセンティブになっているとはいえない。

しかしながら、基幹技能者が建設工事において中核的な役割を果たすことは徐々に認知されている。今後、基幹技能者の常駐モデル事業を推進しながら、基幹技能者の工事現場への配置義務、入札制度での配置に対する加点措置、設計労務単価への基幹技能者単価の反映等を検討すべきである。

このような活用促進を図ることにより、基幹技能者の位置付けが明らかになり、雇用の安定化、処遇の改善に資するようになる。

加えて、基幹技能者の位置付けを明確化することにより、技能者の標準的なキャリアパスを設定できるようになり、新規技能者のキャリア上の目標設定、建設業への新規入職の動機付け、技能者に対する評価等に資することが期待できる。

この他、基幹技能者や1級技能士等、建設生産システムにおいて重要な役割を果たしている技能者については、建設業法に定める技術者として扱うような制度改革（例えば、技能者の資格・経験等を勘案し、2級技術者相当として位置付ける等）も考えられる。

### 提言5：社会保険等加入を前提とした技能者の流動化・就業確保

提言3とは対極に位置するが、専門工事業者の経営状況を勘案すると、専属技能者の全てを雇用することは困難であり、変動する仕事量に柔軟に対応するため、技能者の流動化を推進し就業機会を確保することも一方で必要である。

そのため、建設業務労働者就業機会確保事業<sup>9</sup>のような仕組みを活用した技能者の流動化を推進することが必要である。当然ながら、こうした雇用の流動化を行うに当たっては、

---

<sup>9</sup> 平成17年10月の「建設労働者の雇用の改善等に関する法律（建設労働者雇用改善法）」の改正に伴い、厚生労働大臣の認定を受けた建設事業団体に属する事業主間で、建設業務労働者（技能者）を送出・受入することを可能とした。これにより、一時的に余剰となる労働力の需給調整が可能となり、雇用の安定化に資する。

当該技能者の所属・雇用を明らかにし、社会保険への未加入等の状況を生じさせないようにすることが大前提である。

また、平成14年に建設労務安全研究会から発表された「建設技能検定・登録センター」構想も、技能者の流動化を実施するに当たって、示唆に富んだ内容となっている。建設技能検定・登録センターは、ネットワークを介して専門工事業者が連携して技能者の相互融通を図り、効率化・雇用改善を目指す「連携請負」を実現するために提唱された仕組みである。具体的には、当センターにおいて、職種別・ランク別の技能検定、技能者個人の資格登録（データベース化）、技能レベルに見合った賃金評価、参加企業間での技能者の流動化等を行うこととしている。

## 提言6：建退共制度の活用・充実

建設業退職金共済制度は、技能者をはじめとする建設現場で働く者の退職金を担保する制度であり、雇用の流動性が高い技能者にとって有意義な制度である。

しかしながら、建退共制度による退職金を受け取れる者は、建退共制度の共済契約者（企業等）に「雇用されている」者である。先に見たように、技能者の中には雇用形態（雇用先）が不明確な者も多く、建退共制度の恩恵を受けられない者が相当数存在することになる。また、一人親方が建退共制度を利用する場合、任意組合を設立するか、すでに共済契約者となっている任意組合に加入する必要があるため、一般の技能者と比較して、建退共制度を利用するための要件がやや厳しくなっている。

建退共制度の加入・履行については、公共工事において契約上の義務事項となっているほか、経営事項審査においても加点評価の対象となっているため、企業にとって建退共制度の加入・履行のインセンティブが働くが、民間工事においてはこのような措置はない。従って、民間工事のみを受注する企業で働く技能者は、建退共制度の恩恵を受ける可能性が低まる（ただし、企業独自の退職金制度や他の退職金共済制度を適用している場合はある）。

技能者の将来の生活の安定を図り、また新規入職者にとって安心して働ける環境を形成するために、本来の主旨を踏まえて建退共制度の活用を促進しつつ、技能者（労働者）への全適用、一人親方への適用要件の緩和、民間工事での活用の厳格化（または、建退共制度の加入義務化）等の建退共制度の加入を促進する措置を講じるべきである。

## 提言7：技能者全ての労災保険加入の促進

残念ながら、建設業は労働災害の最も多い産業であり、技能者の生活を守るためにも労災保険の加入は特に重要である。しかしながら、雇用形態があいまいである技能者が相当数存在し、労災保険の未加入者もそれに比例して相当数存在すると推察される。また、一人親方のように、労災保険の特別加入という制度はあるものの、「事業主」という位置付けにより労災保険の枠組みから外れる技能者も存在する。

建設現場において新規に入場する技能者の労災保険等の加入状況を確認する行為は、多くのゼネコン・専門工事業者で行われているが、未加入者の入場不許可等を厳格に運用しているとはいえない。

技能者全数の労災保険への加入を促進するために、「現場単位」の労災保険加入を徹底する仕組み（未加入者の現場入場を法的に禁止する。一人親方を適用除外扱いにしない。等）を検討すべきである。また、民間損害保険会社との労災関連保険商品の開発等も検討に値する。

なお、韓国では、建設現場には雇用関係が明確な者だけを従事させるよう法律を改正し、過度の重層下請化の防止、技能者の処遇改善等を推進している。この取組は、本提言を実践するに当たって参考となる部分があろう。

### **提言 8：技能者育成と雇用・福利厚生を担保する組織・基金の創設**

レビューで見たように、専門工事業者が単独で技能者を育成するのは困難な状況である。技能者の育成は品質の確保、建設業の発展に不可欠であるため、技能者の育成等を担う新しい組織・基金の創設が求められる。

この組織・基金は、単に技能者の育成（技能講習・技能研修等）だけでなく、例えば、新規学卒者や新規参入者を引き受け、育成中または育成後に、この組織・基金が一定期間、雇用主的な責任を負い、就業機会の確保、社会保険等への加入、将来の受け入れ企業の紹介・斡旋等も行えるようにするものとして検討すべきである。

この新しい組織・基金の発想に近いものが、昭和 40 年代に（社）日本建設業団体連合会から発表された「建設労働力プール化構想」である。「労働力プール化構想」は、①技能者の専門工事業者への常用化を促進する、②常用外の技能者は業種別・地域別にプールする、ことが基本概念である。これにより、企業側にとって建設現場での技能者の安定確保と、技能者側にとって労働条件の明確化・保証および福利厚生の充実を図ろうとするものであった。

なお、技能者の雇用形態を明らかにして処遇改善を図り、技能の維持・向上に努めることは建設業全体の課題である。その観点から、この組織・基金の運営は業界横断的になされるものであり、その運営費用として、専門工事業者・総合工事業者を問わず、工事請負代金の一部を充当する義務を課す等が考えられる。（仮に、消費税的に工事受注額の 0.1% をこの組織・基金の運営費として充当することとすると、平成 19 年の受注高実績 52.7 兆円<sup>10</sup> に対し 527 億円を捻出できる。）

---

<sup>10</sup> 国土交通省「建設工事受注動態統計調査（平成 19 年分計）」

【建設労働生産性の向上に係る提言一覧】

提 言	緊急性	摘 要	備 考
提言1 品質・技術力重視の入札制度 の拡充 (価格偏重入札の是正)	緊急	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令を遵守している専門工事業者が、受注できるような制度へ</li> <li>専門工事業者の技能力を評価項目とする入札制度の実施</li> </ul>	元請サイド・ 行政との協議・ 連携
提言2 発注者・設計者・元請・下請に よる4者協議の推進	緊急	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門工事業者を加えた「4者協議」の推進</li> <li>民間工事への「4者協議」の拡張</li> </ul>	元請サイド・ 発注者・設計者 との協議・連携
提言3 コア技能者の直接雇用の推進 (専門工事業者の雇用責任)	緊急	<ul style="list-style-type: none"> <li>基幹技能者・熟練技能者の直接雇用による専門工事業者のコアコンピタンスの確保</li> <li>提言1及び4による直接雇用の推進の下支え</li> </ul>	専門工事業者 の雇用責任・企 業努力
提言4 基幹技能者の活用促進と 適正評価	緊急	<ul style="list-style-type: none"> <li>基幹技能者の常駐モデル事業の推進</li> <li>基幹技能者の配置義務化と加点措置、設計労務単価への反映等の制度創設・改正</li> <li>基幹技能者・1級技能士を建設業法の2級技術者相当として位置付け</li> </ul>	元請サイド・ 行政・発注者と の協議・連携
提言5 社会保険等加入を前提とした 技能者の流動化・就業確保	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>「建設業務労働者就業機会確保事業」の推進</li> <li>仕事量の変動・繁閑・需給に応じた柔軟な就業機会の確保(社会保険等の加入が大前提)</li> </ul>	行政との協議・ 連携
提言6 建退共制度の活用・充実	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>建退共制度の活用促進(民間工事での活用の厳格化)</li> <li>技能者(労働者)の全適用、一人親方の利用条件緩和、制度利用の義務化を検討</li> </ul>	元請サイド・ 行政・発注者と の協議・連携
提言7 技能者全ての労災保険加入 の促進	緊急	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場単位の労災保険加入を徹底する仕組を検討(未加入者の現場入場を法的に禁止する。一人親方を除外扱いしない。等)</li> <li>労災保険未加入者の現場入場禁止の義務化等 を検討</li> </ul>	元請サイド・ 行政との協議・ 連携
提言8 技能者育成と雇用・福利厚生 を担保する組織・基金の創設	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能者の育成、就業機会の確保、社会保険等の加入、将来の受入先企業の紹介・斡旋等を行う組織・基金の創設を検討</li> <li>工事請負代金の一部を運営費として充当</li> </ul>	元請サイド・ 行政との協議・ 連携

## 参考資料：本アンケート調査の結果

### 目 次

	ページ
1. 調査の概要	
1-1. 目的	20
1-2. 内容	20
2. 調査の結果	
2-1. 回答企業の属性	21
2-2. 職種別の社員構成	25
2-3. 専属で働いている技能者	26
2-4. 労災保険の特別加入手続きを行っている者	28
2-5. 建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者	30
2-6. 賃金台帳に記載されている者	32
3. アンケート調査票	34

## 1. 調査の概要

### 1-1. 目的

本調査は、平成 20 年度に社団法人建設産業専門団体連合会に設置された「建設労働生産性向上委員会」における議論や提言の基礎資料とすることを目的とする。

### 1-2. 内容

#### ① 調査対象

本調査は、以下の専門工事業団体に加盟する専門工事業者（各団体 50 社、計 150 社）を対象とした。

- ・ 社団法人日本建設躯体工事業団体連合会（略称：日本躯体）
- ・ 社団法人全国鉄筋工事業協会（略称：全鉄筋）
- ・ 社団法人日本建設大工工事業協会（略称：日建大協）

#### ② 調査項目

本調査は、以下の項目について調査対象各社の実情を把握した。

- ・ 会社概要（建設業許可の種別／年間売上高（完工高）／設立年／資本金等）
- ・ 社員構成（役員数／正社員数（事務系・技術系・技能系社員の内訳）
- ・ 専属で働いている技能者の数
- ・ 労災保険の特別加入手続きを行っている者の数
- ・ 建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者の数
- ・ 賃金台帳に記載されている者の数

#### ③ 調査実施時期

本調査は、平成 20 年 12 月下旬から平成 21 年 1 月初旬にかけて実施した。

#### ④ 調査票の回収状況

平成 21 年 2 月 10 日現在、134 通の調査票を回収した（回収率 89.3%）。

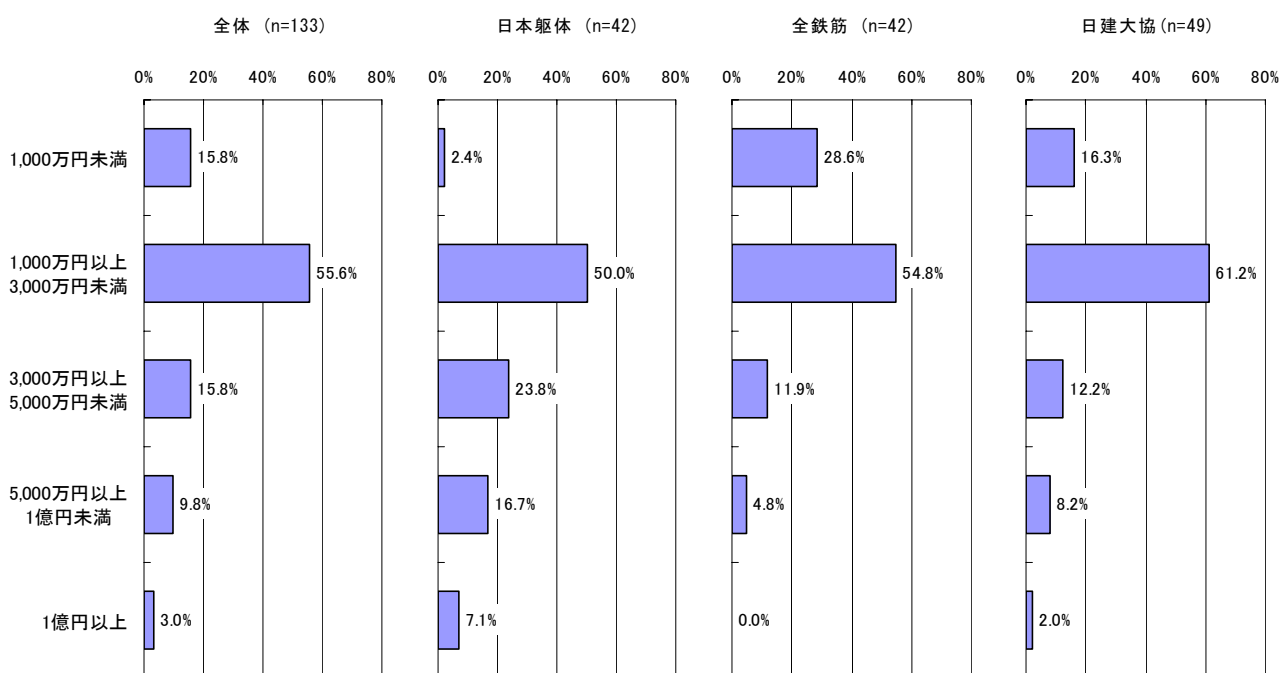
## 2. 調査の結果

### 2-1. 回答企業の属性

#### ① 資本金規模の分布

- 全ての団体で、「1,000万円以上 3,000万円未満」が最も多い。
- 「1億円以上」の企業は、日本躯体で7.1%（3社）、日建大協で2.0%（1社）存在する。

図1 資本金規模の分布

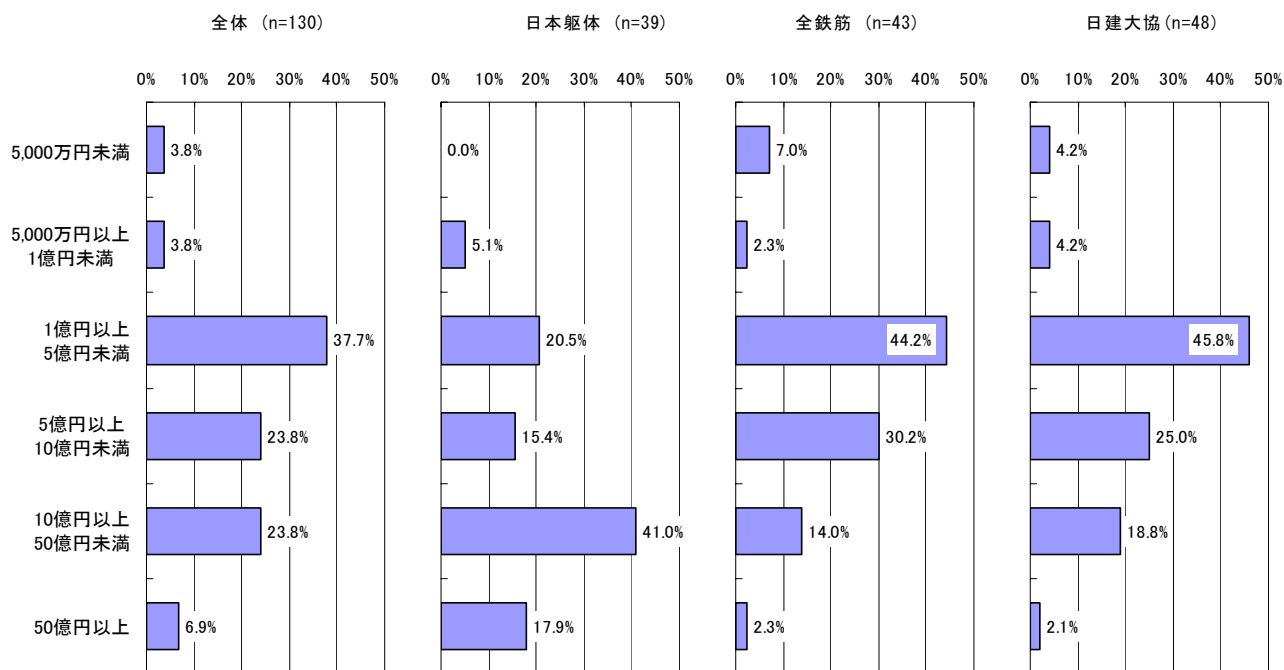


注) グラフ中の「n」は有効回答数を示す。以下、同じ。

## ② 年間売上高（完工高）の分布

- 全体では、「1億円以上5億円未満」が37.7%（49社）で最も多い。
- 日本躯体では、「10億円以上50億円未満」が41.0%（16社）で最も多い。
- 全鉄筋では、「1億円以上5億円未満」が44.2%（19社）で最も多い。
- 日建大協では、「1億円以上5億円未満」が45.8%（22社）で最も多い。

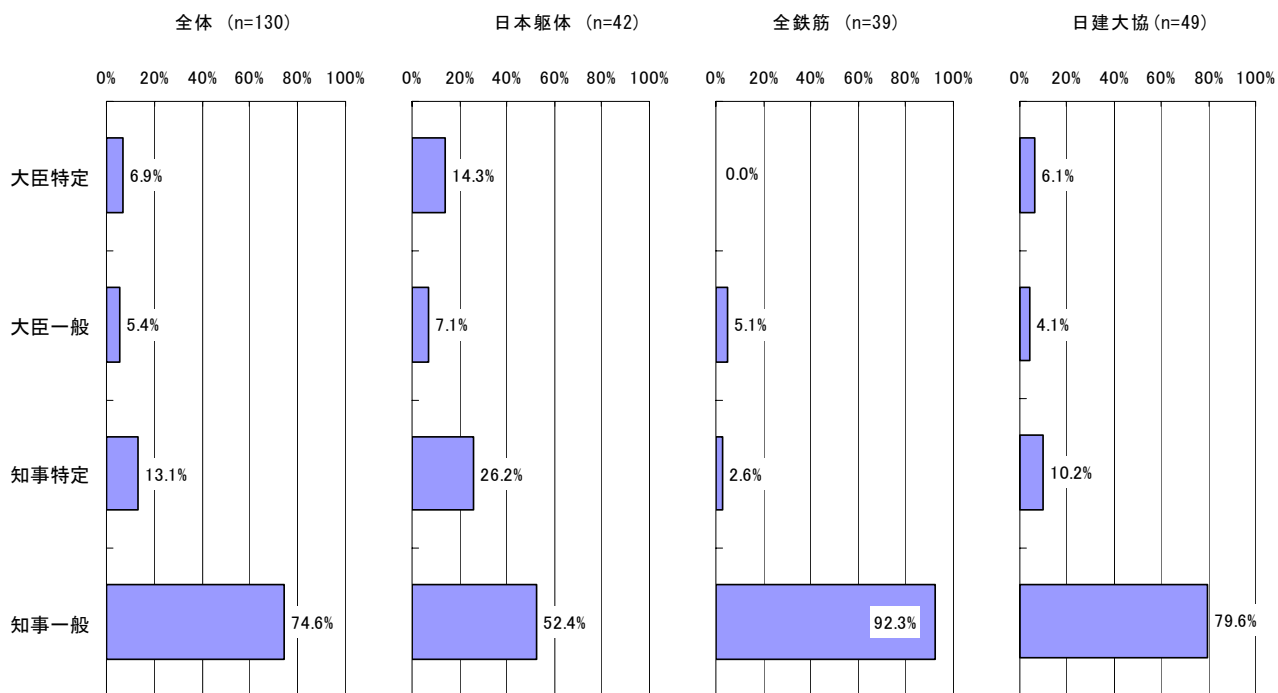
図2 年間売上高（完工高）の分布



### ③ 建設業許可の種類

- 全ての団体で、「知事・一般」が最も多い。全鉄筋では9割超、日建大協では約8割の企業が「知事・一般」の許可業者となっている。
- 「大臣・特定」の許可を取得している企業は、日本躯体で14.3%（6社）、日建大協で6.1%（3社）存在する。

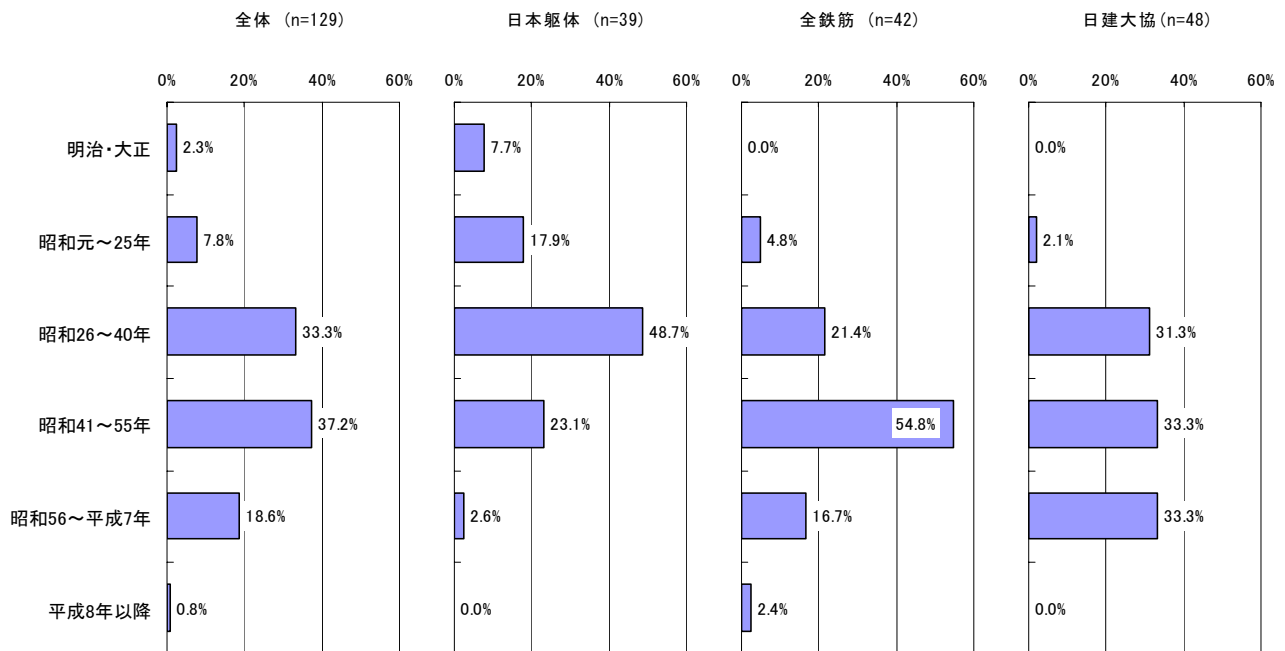
図3 建設業許可の種類



#### ④ 会社設立年の分布

- 全体では、「昭和 41～55 年」が 37.2%（48 社）で最も多く、「昭和 26～40 年」が 33.3%（43 社）で続いている。
- 日本躯体では、「昭和 26～40 年」が 48.7%（19 社）で最も多い。また、大正年間に設立した企業が 7.7%（3 社）存在する。
- 全鉄筋では、「昭和 41～55 年」が 54.8%（23 社）で最も多い。
- 日建大協では、「昭和 41～55 年」「昭和 56～平成 7 年」がそれぞれ 33.3%（16 社）で最も多く、「昭和 26～40 年」が 31.3%（15 社）で続いている。

図 4 会社設立年の分布



## 2-2. 回答企業の社員構成

- 日本躯体では、年間売上高（完工高）が大きくなるほど、技能系正社員の構成比が低下し、技術系正社員の構成比が増加する傾向にある。
- 全鉄筋では、年間売上高（完工高）「5億円以上10億円未満」の企業において、技能系正社員の構成比が7割を超えている。
- 日建大協では、年間売上高（完工高）の規模による正社員構成比の差異が少ない。

表1 社員構成（年間売上高規模別1社当たり平均人数と構成比）

### 【全体】

年間売上高(完工高)	正社員							役員
	技能系	技術系		事務系	技術系			
		うち現場	うち加工場等		うち現場	うち加工場等		
5億円未満 (n=57)	11.5 61.8%	9.6 51.5%	1.9 10.3%	4.9 26.5%	4.2 22.8%	0.7 3.8%	2.2 11.7%	3.4
5億円以上10億円未満 (n=29)	15.8 68.0%	11.4 49.3%	4.3 18.7%	4.5 19.4%	3.6 15.3%	1.0 4.2%	2.9 12.6%	3.8
10億円以上 (n=39)	28.0 49.4%	22.8 40.3%	5.2 9.1%	21.4 37.7%	19.5 34.4%	1.8 3.2%	7.4 13.0%	4.1

### 【日本躯体】

年間売上高(完工高)	正社員							役員
	技能系	技術系		事務系	技術系			
		うち現場	うち加工場等		うち現場	うち加工場等		
5億円未満 (n=9)	14.4 58.6%	13.9 56.3%	0.6 2.3%	7.2 29.3%	7.1 28.8%	0.1 0.5%	3.0 12.2%	2.9
5億円以上10億円未満 (n=5)	8.2 54.7%	7.0 46.7%	1.2 8.0%	3.8 25.3%	3.8 25.3%	0.0 0.0%	3.0 20.0%	5.2
10億円以上 (n=23)	29.2 45.4%	27.9 43.3%	1.3 2.1%	28.1 43.6%	26.8 41.6%	1.3 2.0%	7.0 10.9%	4.1

### 【全鉄筋】

年間売上高(完工高)	正社員							役員
	技能系	技術系		事務系	技術系			
		うち現場	うち加工場等		うち現場	うち加工場等		
5億円未満 (n=22)	12.2 67.2%	9.9 54.4%	2.3 12.8%	3.5 19.5%	3.0 16.8%	0.5 2.8%	2.4 13.3%	3.8
5億円以上10億円未満 (n=12)	24.6 75.4%	16.6 50.9%	8.0 24.6%	4.5 13.8%	3.3 10.2%	1.2 3.6%	3.5 10.7%	3.6
10億円以上 (n=6)	35.7 58.6%	13.3 21.9%	22.3 36.7%	14.7 24.1%	11.5 18.9%	2.8 4.7%	10.5 17.3%	3.3

### 【日建大協】

年間売上高(完工高)	正社員							役員
	技能系	技術系		事務系	技術系			
		うち現場	うち加工場等		うち現場	うち加工場等		
5億円未満 (n=26)	9.8 58.4%	7.8 46.3%	2.0 12.1%	5.3 31.5%	4.2 25.1%	1.1 6.4%	1.7 10.0%	3.2
5億円以上10億円未満 (n=12)	10.2 58.7%	8.2 47.1%	2.0 11.5%	4.8 27.9%	3.7 21.2%	1.2 6.7%	2.3 13.5%	3.5
10億円以上 (n=10)	20.6 56.1%	17.0 46.3%	3.6 9.8%	9.9 27.0%	7.6 20.7%	2.3 6.3%	6.2 16.9%	4.4

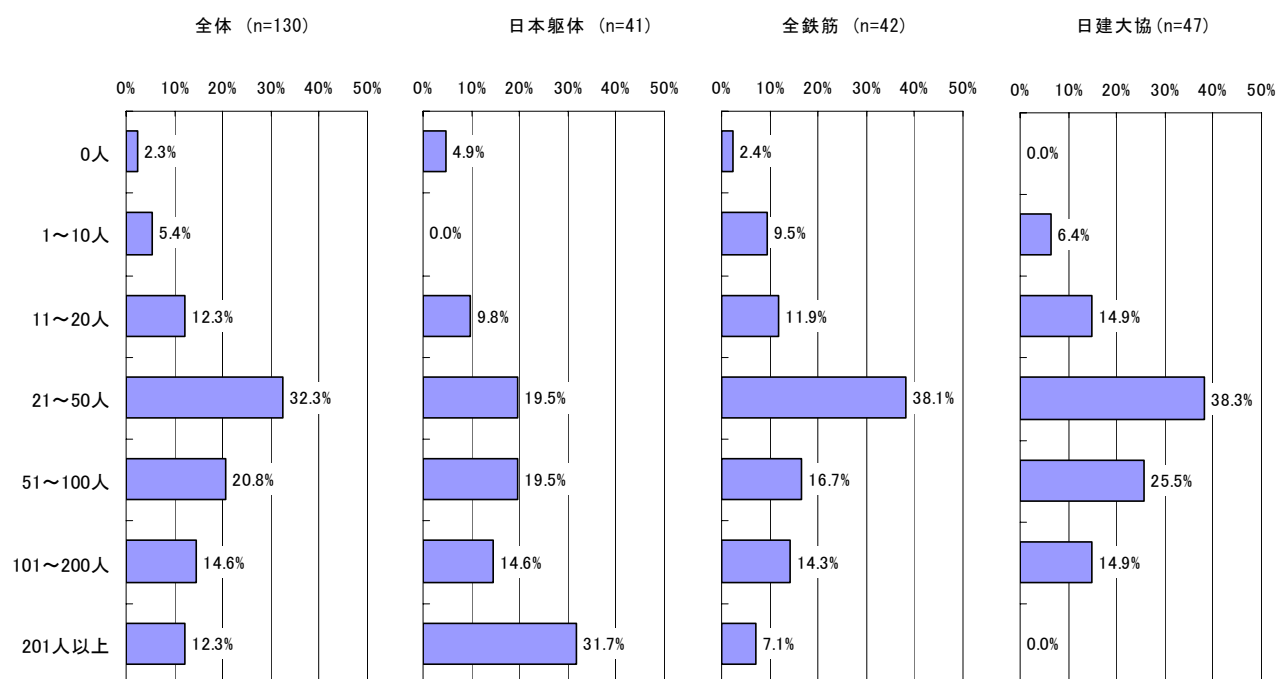
注)正社員の上限は1社当りの平均人数。下限は正社員全体に占める各要素の構成比。

## 2-3. 回答企業に専属で働いている技能者

### ① 専属技能者数の分布

- 全体では、「21～50人」が32.3%（42社）で最も多い。
- 日本躯体では、「201人以上」が31.7%（13社）で最も多く、「21～50人」「51～100人」がそれぞれ19.5%（8社）で続いている。
- 全鉄筋では、「21～50人」が38.1%（16社）で最も多い。
- 日建大協では、「21～50人」が38.3%（18社）で最も多い。

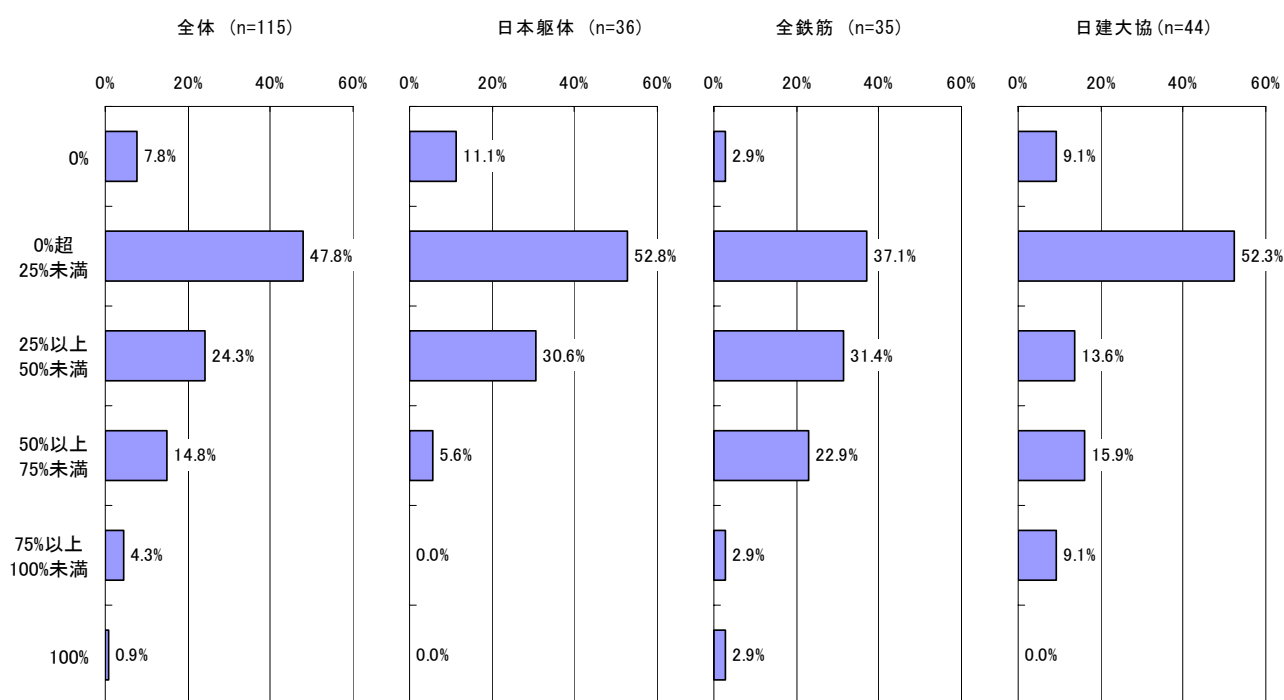
図5 専属技能者数の分布



## ②専属技能者に占める技能系正社員の割合

- 全体では、「0%超 25%未満」が 47.8%（55社）で最も多い。
- 日本躯体では、「0%超 25%未満」が 52.8%（19社）で最も多く、「25%以上 50%未満」が 30.6%（11社）で続いている。また、「0%」が 11.1%（4社）存在する。
- 全鉄筋では、「0%超 25%未満」が 37.1%（13社）で最も多く、「25%以上 50%未満」が 31.4%（11社）で続いている。
- 日建大協では、「0%超 25%未満」が 52.3%（23社）で最も多く、「50%以上 75%未満」が 15.9%（7社）で続いている。また、「0%」が 9.1%（4社）存在する。

図6 専属技能者に占める技能系正社員の割合

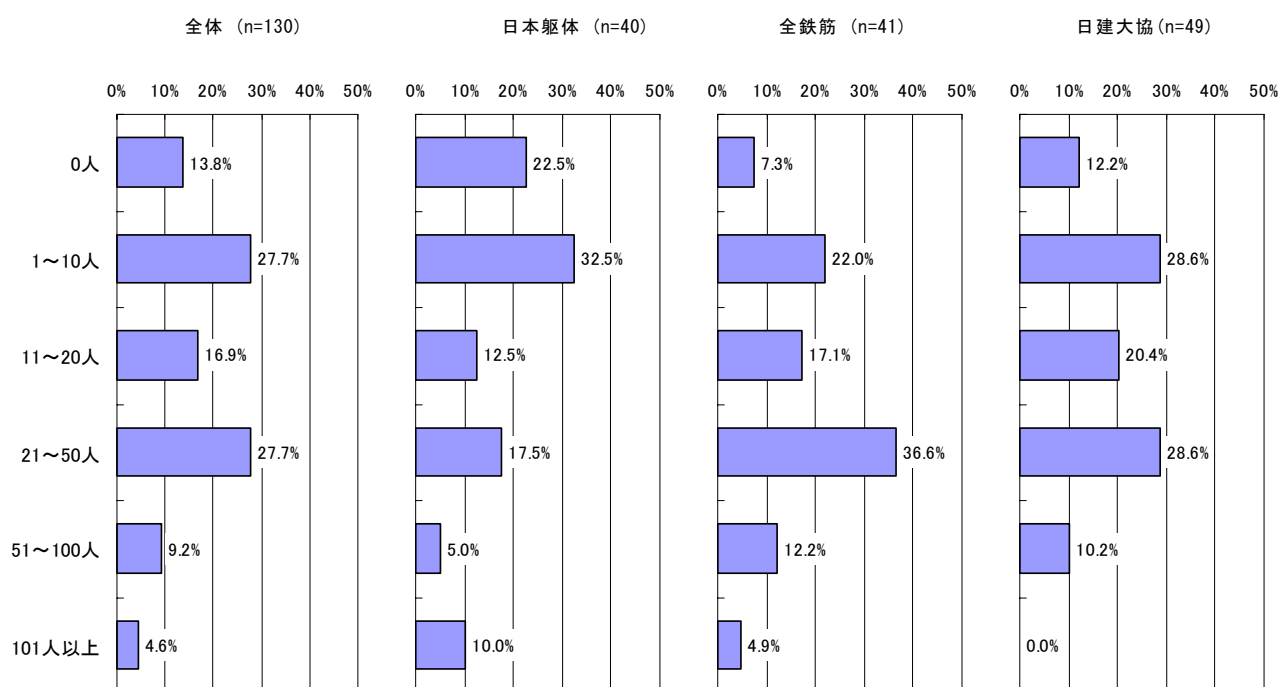


## 2-4. 労災保険の特別加入手続きを行っている者

### ① 労災保険の特別加入手続きを行っている者

- 全体では、「1～10人」および「21～50人」がそれぞれ27.7%（36社）で最も多い。
- 日本躯体では、「1～10人」が32.5%（13社）で最も多く、「0人」が22.5%（9社）で続いている。
- 全鉄筋では、「21～50人」が36.6%（15社）で最も多く、「1～10人」が22.0%（9社）で続いている。
- 日建大協では、「1～10人」および「21～50人」がそれぞれ28.6%（14社）で最も多い。

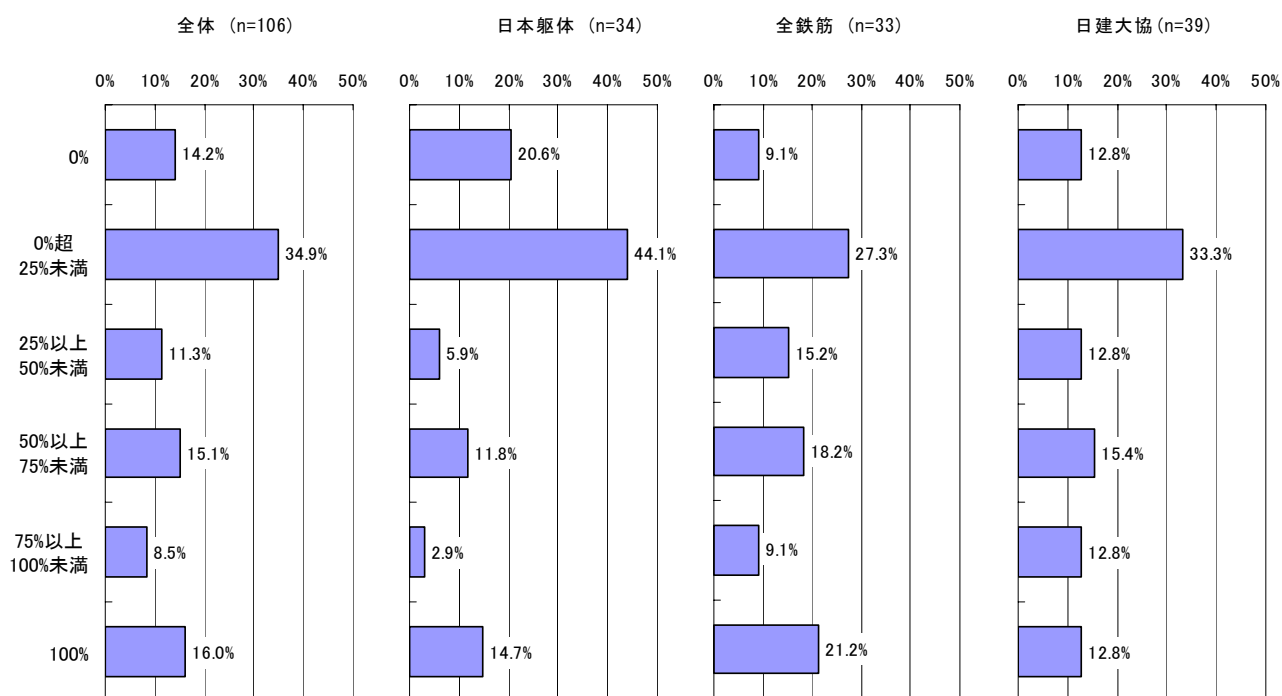
図7 労災保険の特別加入手続きを行っている者の分布



## ②専属技能者に占める労災保険特別加入手続き者の割合

- 全体では、「0%超 25%未満」が 34.9%（37社）で最も多い。
- 日本躯体では、「0%超 25%未満」が 44.1%（15社）で最も多く、「0%」が 20.6%（7社）で続いている。
- 全鉄筋では、「0%超 25%未満」が 27.3%（9社）で最も多く、「100%」が 21.2%（7社）で続いている。
- 日建大協では、「0%超 25%未満」が 33.3%（13社）で最も多い。

図 8 専属技能者に占める労災保険特別加入手続き者の割合

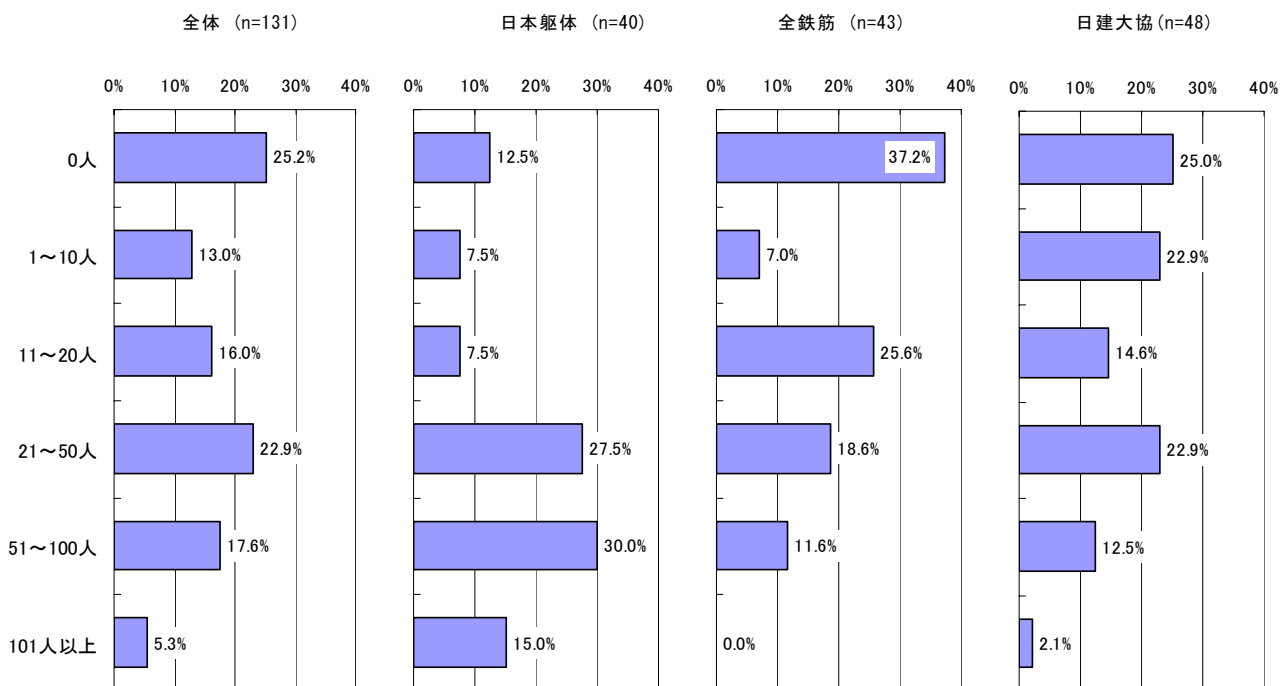


## 2-5. 建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者

### ① 建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者

- 全体では、「0人」が25.2%（33社）で最も多く、「21～50人」が22.9%（30社）で続いている。
- 日本躯体では、「51～100人」が30.0%（12社）で最も多く、「21～50人」が27.5%（11社）で続いている。
- 全鉄筋では、「0人」が37.2%（16社）で最も多く、「11～20人」が25.6%（11社）で続いている。
- 日建大協では、「0人」が25.0%（12社）が最も多く、「1～10人」および「21～50人」がそれぞれ22.9%（11社）で続いている。
- なお、建退共制度ではなく、中退共制度を利用していると回答する企業が見受けられる。

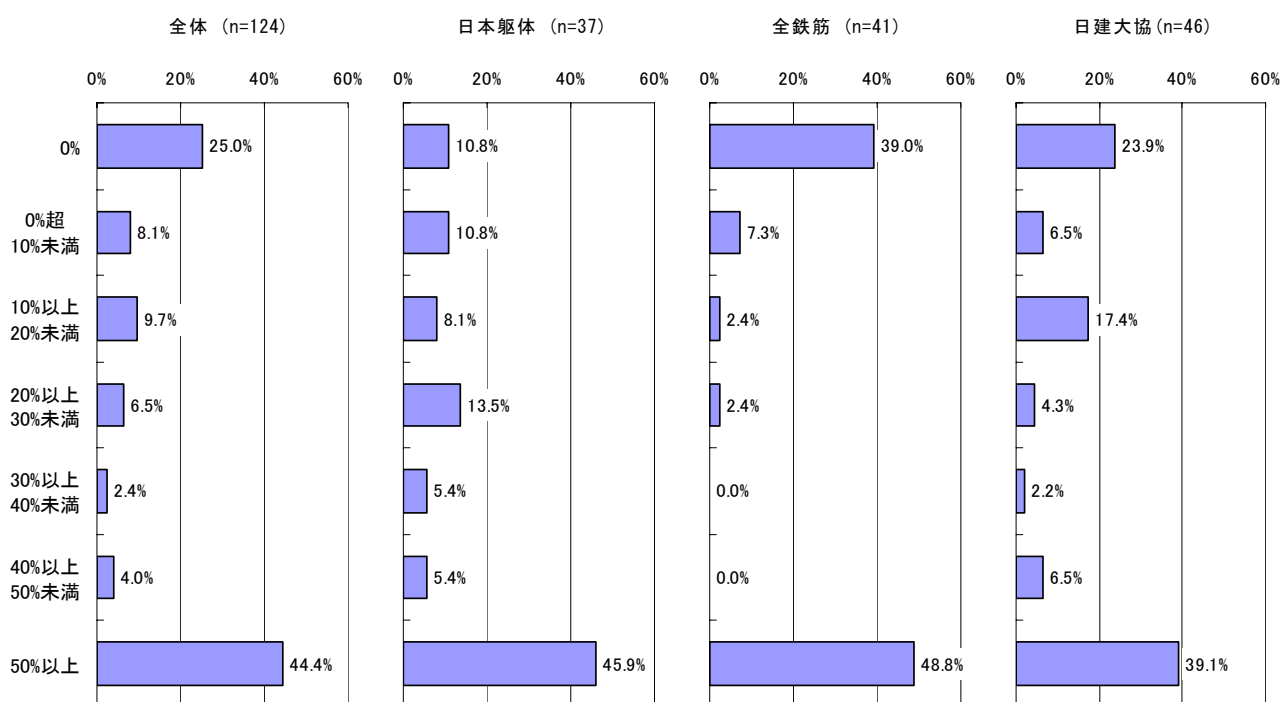
図9 建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者の分布



②専属技能者に占める建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者の割合

- 全体では、「50%以上」が44.4%（55社）で最も多い。
- 日本躯体では、「50%以上」が45.9%（17社）で最も多く、「20%以上30%未満」が13.5%（5社）で続いている。
- 全鉄筋では、「50%以上」が48.8%（20社）で最も多く、「0%」が39.0%（16社）で続いている。
- 日建大協では、「50%以上」が39.1%（18社）で最も多く、「0%」が23.9%（11社）で続いている。

図10 専属技能者に占める建設業退職金共済制度の共済証紙を手帳に貼っている者の割合

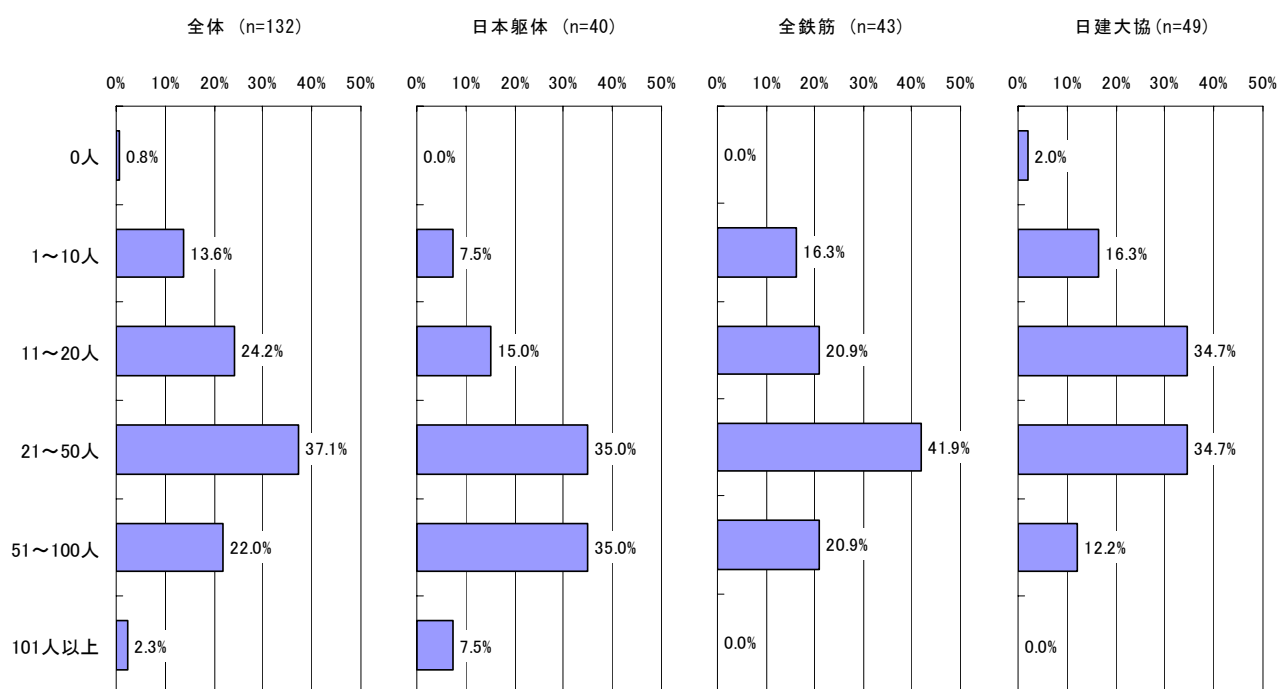


## 2-6. 賃金台帳に記載されている者

### ① 賃金台帳に記載されている者

- 全体では、「21～50人」が37.1%（49社）で最も多い。
- 日本躯体では、「21～50人」「51～100人」がそれぞれ35.0%（14社）で最も多い。
- 全鉄筋では、「21～50人」が41.9%（18社）で最も多く、「11～20人」および「51～100人」がそれぞれ20.9%（9社）で続いている。
- 日建大協では、「11～20人」および「21～50人」がそれぞれ34.7%（17社）で最も多い。

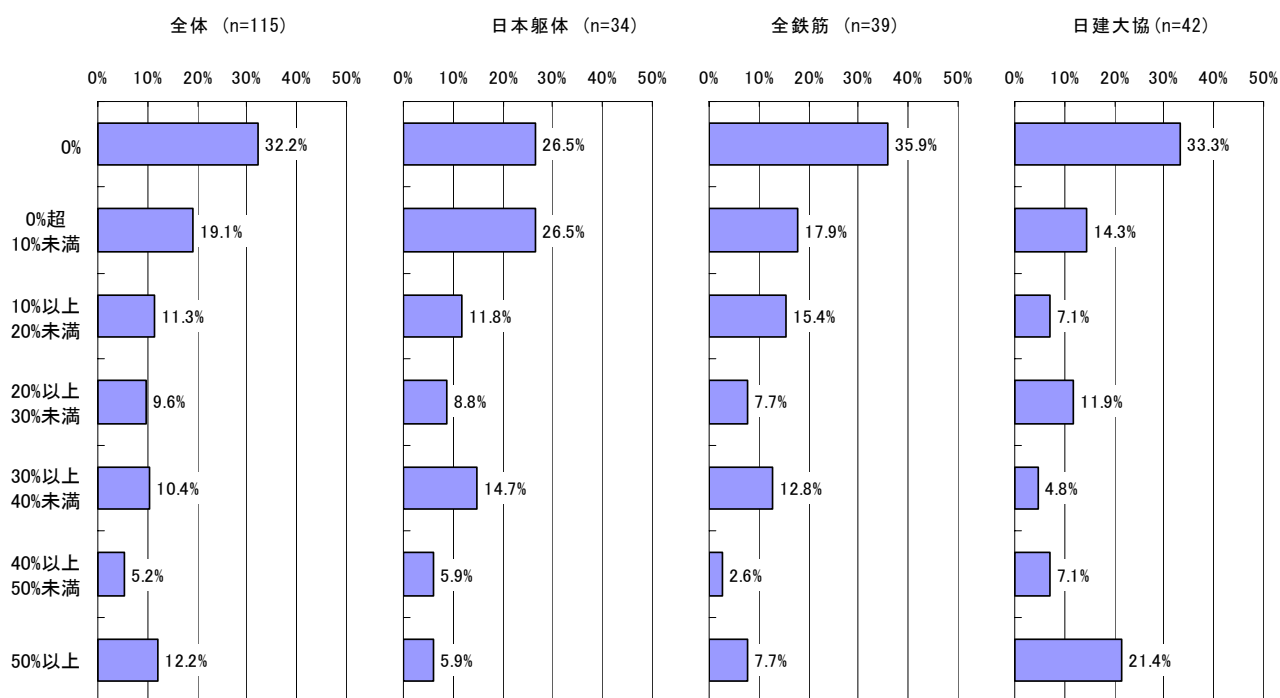
図 11 賃金台帳に記載されている者の分布



## ②賃金台帳記載者に占める非正社員の割合

- 全体では、「0%」が32.2%（37社）で最も多い。
- 日本躯体では、「0%」および「0%超 10%未満」がそれぞれ26.5%（9社）で最も多い。
- 全鉄筋では、「0%」が35.9%（14社）で最も多く、「0%超 10%未満」が17.9%（7社）で続いている。
- 日建大協では、「0%」が33.3%（14社）で最も多く、「50%以上」が21.4%（9社）で続いている。

図 12 賃金台帳記載者に占める非正社員の割合



平成 20 年 12 月

## 建設労働の生産性向上に係るアンケートのお願い

(社)建設産業専門団体連合会(建専連)

### 【趣旨・目的】

- ・この調査は、平成 20 年度に建専連に設置された「建設労働生産性向上委員会」における議論や提言の基礎資料とすることを目的として実施するものです。
- ・特に躯体系職種を対象とし、専門工事業者や職人(技能者)のおかれている状況・環境を把握のうえ、その改善策等を広く提言していきます。
- ・回答締切日:平成 21 年 1 月 9 日(金)
- ・ご多忙のところ、誠に恐縮ですが、ご協力のほど、なにとぞよろしくお願い申し上げます。

### 【アンケートの返送先】

御社の所属する団体に対して、別紙アンケート調査票をご回答・ご返送ください

- ・日本駆体
- ・全鉄筋
- ・日建大協

### 【アンケートに関するお問合せ先】

建専連 道用(ドウヨウ)、長谷川

TEL:03-5425-6805 FAX:03-5425-6806

[hasegawa@kensenren.or.jp](mailto:hasegawa@kensenren.or.jp)



5.現在、御社で建設業退職金共済制度(建退共)の共済証紙を常時、手帳に貼っている人は何人いますか？非正規の社員、御社で手続きを代行している班や協力会社の従業員全てを含む人数をお書きください。

人

6.現在、御社の賃金台帳に掲載されている人は何人いますか？

人

ご協力、誠にありがとうございました。

## 建設労働生産性委員会 委員名簿

(平成 21 年 2 月現在)

委員区分	氏名	所属・役職
専門家委員	蟹澤 宏剛	芝浦工業大学工学部 准教授
業界側委員	高橋 和男	高橋工業(株) 会長 ( (社) 全国鉄筋工事業協会 専務理事)
業界側委員	荻野 優	(株) 荻野工務店 代表取締役 ( (社) 日本建設大工工事業協会 常任理事)
業界側委員	岸田 敏弘	(株) 岸田組 代表取締役 ( (社) 日本建設駆体工事業団体連合会 常任理事)
オブザーバー	長谷川 周夫	国土交通省建設市場整備課 労働資材対策官
オブザーバー	安藤 大介	国土交通省建設市場整備課 専門工事業高度化推進官
オブザーバー	八木 俊樹	国土交通省建設市場整備課 課長補佐

## 建設労働生産性向上委員会 開催経緯

第一回 (平成 20 年 10 月 24 日)

- 委員会の趣旨説明
- 既存の国交省の資料 (建設業界を取り巻く現状、現在の国交省取組) 等の説明
- 蟹澤委員の執筆資料の説明および討議

第二回 (平成 20 年 11 月 26 日)

- 既存調査の活用方法
- アンケート調査票の設計・集計・とりまとめの方法
- ヒアリング実態調査の設計・集計・とりまとめの方法 等

第三回 (平成 20 年 12 月 17 日)

- アンケートやヒアリング実態調査の検討
- 「提言集」のとりまとめの方針の検討

第四回 (平成 21 年 1 月 21 日)

- アンケートやヒアリング実態調査の中間状況報告

第五回 (平成 21 年 2 月 12 日)

- 「提言集」の承認・決定