

建設技能労働者の現状と処遇改善に向けた課題

全国建設労働組合総連合(全建総連)

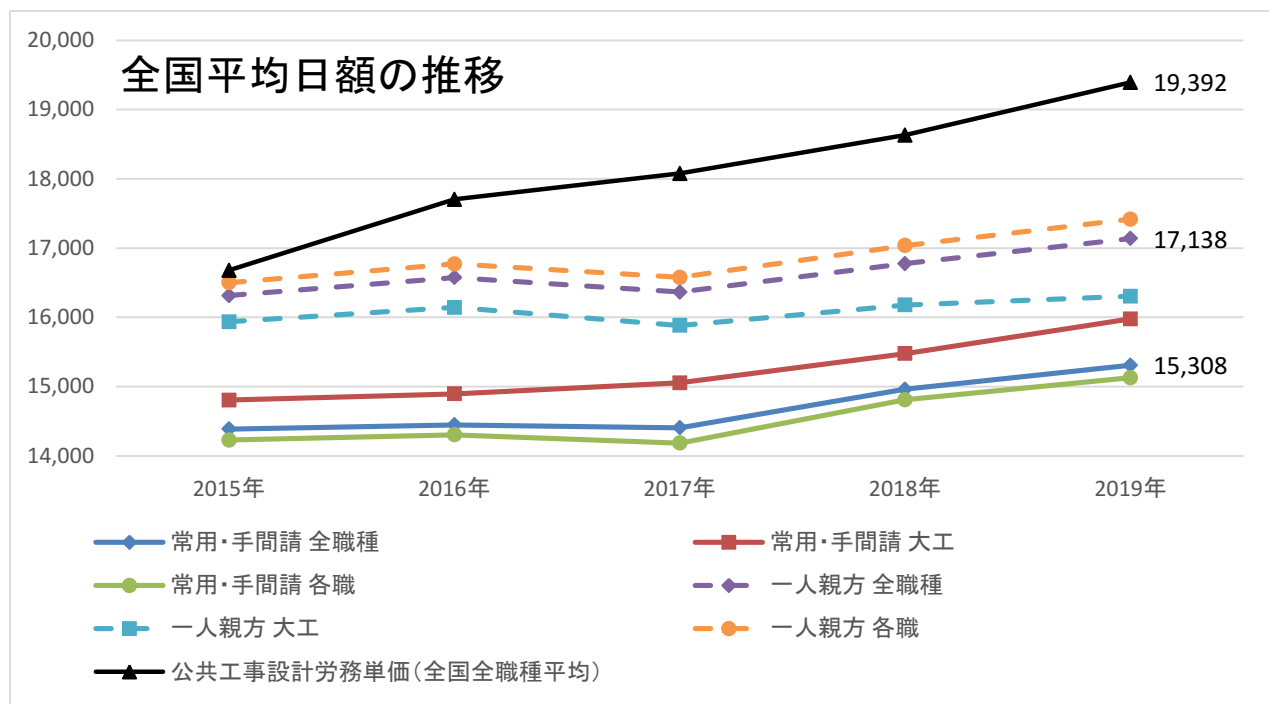
1. 建設技能労働者の賃金の状況(2019年全建総連賃金実態調査から)

2019年2月から7月を調査期間に組合員の賃金実態調査を実施し、44県連・組合(1都1道2府35県)から得た有効回答77,955人分の技能労働者の賃金データをまとめました。

(1) 全国平均日額の推移(2015~2019年) / 25~64歳

(単位:円、%)

区分		2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	前年比	増減率	15年比	増減率
常用・ 手間請	全職種	14,386	14,446	14,406	14,963	15,308	345	2.3	922	6.4
	大工	14,806	14,894	15,054	15,475	15,978	503	3.1	1,172	7.9
	各職	14,227	14,304	14,183	14,810	15,128	318	2.1	901	6.3
一人親方	全職種	16,315	16,576	16,364	16,775	17,138	363	2.1	823	5.0
	大工	15,936	16,143	15,882	16,177	16,304	127	0.8	368	2.3
	各職	16,501	16,770	16,578	17,036	17,417	381	2.2	916	5.5
設計労務単価	全職種 (加重平均)	16,678	17,704	18,078	18,632	19,392	760	4.0	2,714	16.2

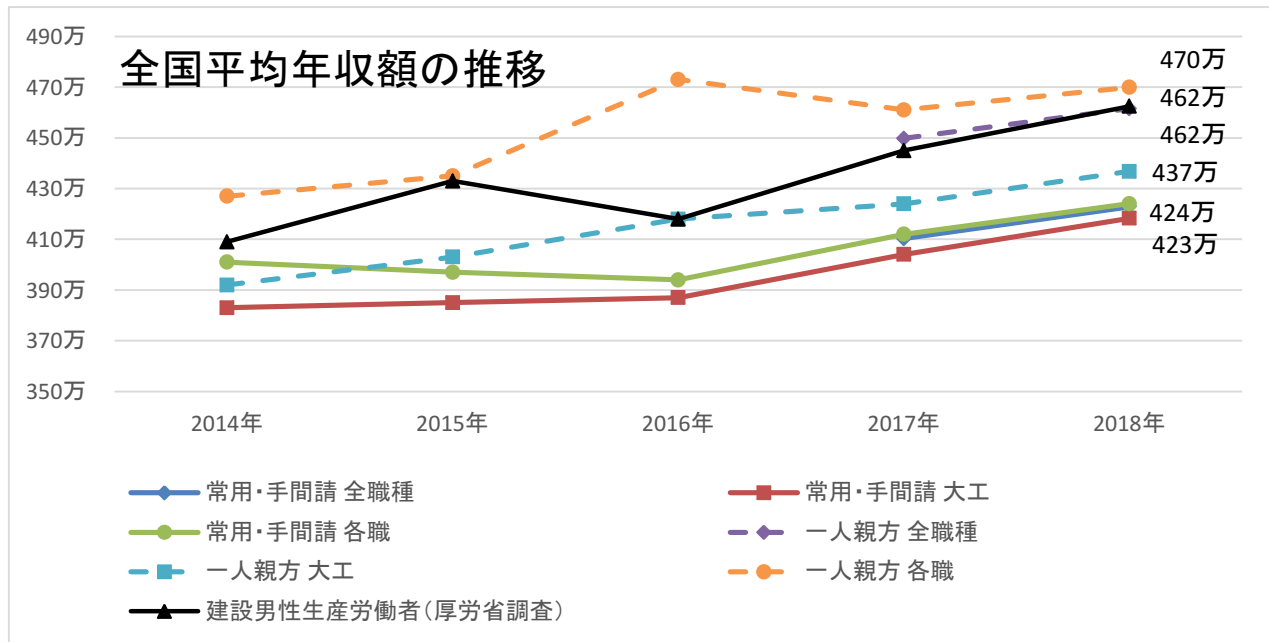


- ◇ 平均日額賃金は、「常用・手間請」、「一人親方」とともに17年から2年続けて増加。
- ◇ 15年と比較すると、「常用・手間請」では全職種6.4%増、大工7.9%増、各職が6.3%増、「一人親方」は全職種で5.0%増、大工2.3%増、各職5.5%増。微増傾向が継続しているが、設計労務単価の増加率との差が拡大。

(2) 全国の平均年収額 (2014~2018年) / 25~64歳

(単位: 万円)

区分		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	前年比	増減率	14年比	増減率
常用・ 手間請	全職種	—	—	—	410万	423万	13万	3.1%	—	—
	大工	383万	385万	387万	404万	418万	14万	3.5%	35万	9.2%
	各職	401万	397万	394万	412万	424万	12万	2.9%	23万	5.7%
一人親方	全職種	—	—	—	450万	462万	12万	2.6%	—	—
	大工	392万	403万	418万	424万	437万	13万	3.0%	45万	11.4%
	各職	427万	435万	473万	461万	470万	9万	1.9%	43万	10.0%
建設男性生産労働者(厚労省調査)		409万	433万	418万	445万	462万	17万	3.9%	53万	13.1%



※全建総連 18年調査は前年(17年)の年収が対象。【常用・手間請】(ボーナス・諸手当を含む)

- ◇ 年収を前年と比較すると、「常用・手間請」、「一人親方」の「大工」、「各職」とも増加。
- ◇ 14年と比較すると、「常用・手間請」は「大工」が9.2%増、「各職」が5.7%増。「一人親方」は「大工」が11.4%増、「各職」が10.0%増で、この4年で約1割増加。
- ◇ 厚労省賃金構造基本統計調査(10人以上事業所)による2018年男性建設生産労働者の年収(462.45万円)は、製造業男性生産労働者(476.41万円)より10万円以上、また、全産業男性労働者(558.45万円)より約17%低い水準。近年、建設業の賃金上昇傾向が続いているが、全建総連賃金調査の「常用・手間請」賃金は、賃金構造基本統計調査の平均よりも低い水準であり、建設業現場従事者のさらなる賃金水準改善が求められる。

(2) 年収階層 (2019 年) / 25~64 歳

① 全国

常用・手間請			一人親方		
年収階層	回答数	構成比	年収階層	回答数	構成比
300 万円未満	4,314	14.7%	300 万円未満	3,166	15.0%
300~400 万円未満	9,107	31.1%	300~400 万円未満	5,445	25.8%
400~500 万円未満	7,931	27.1%	400~500 万円未満	4,999	23.7%
500~600 万円未満	4,047	13.8%	500~600 万円未満	3,008	14.2%
600~800 万円未満	2,906	9.9%	600~800 万円未満	2,759	13.1%
800 万円以上	985	3.4%	800 万円以上	1,760	8.3%
総計	29,290	100.0%	総計	21,137	100.0%

- ◇ 500 万円以上は「常用・手間請」27.1%、「一人親方」35.6%。600 万円以上になると「常用・手間請」13.3%、「一人親方」21.4%とごく少数に限られる。
- ◇ 500 万円未満は「常用・手間請」72.9%、「一人親方」64.5%と大半を占めている。さらに 400 万円未満は「常用・手間請」45.8%、「一人親方」40.8%となっている。

② うち首都圏

常用・手間請			一人親方		
年収階層	回答数	構成比	年収階層	回答数	構成比
300 万円未満	764	7.5%	300 万円未満	268	9.4%
300~400 万円未満	2,204	21.7%	300~400 万円未満	536	18.8%
400~500 万円未満	2,906	28.6%	400~500 万円未満	584	20.4%
500~600 万円未満	1,978	19.5%	500~600 万円未満	505	17.7%
600~800 万円未満	1,664	16.4%	600~800 万円未満	502	17.6%
800 万円以上	650	6.4%	800 万円以上	463	16.2%
総計	10,166	100.0%	総計	2,858	100.0%

- ◇ 500 万円以上は「常用・手間請」42.3%、「一人親方」51.5%。600 万円以上は「常用・手間請」22.8%、「一人親方」33.8%である。
- ◇ 500 万円未満は「常用・手間請」57.8%、「一人親方」48.6%と大半を占めている。さらに 400 万円未満は「常用・手間請」29.2%、「一人親方」28.2%となっている。

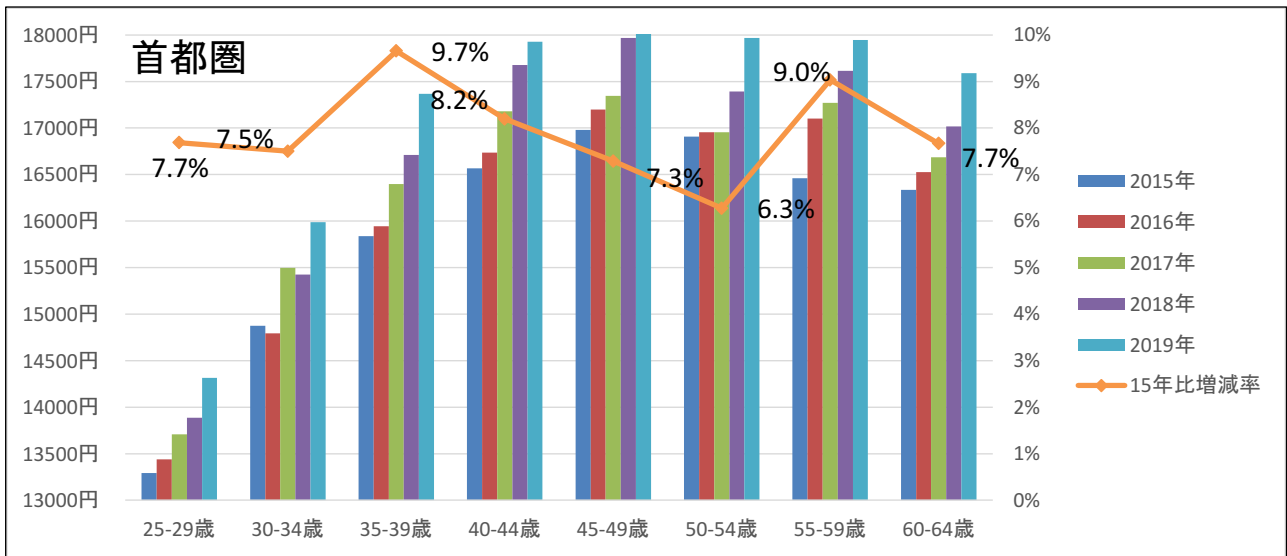
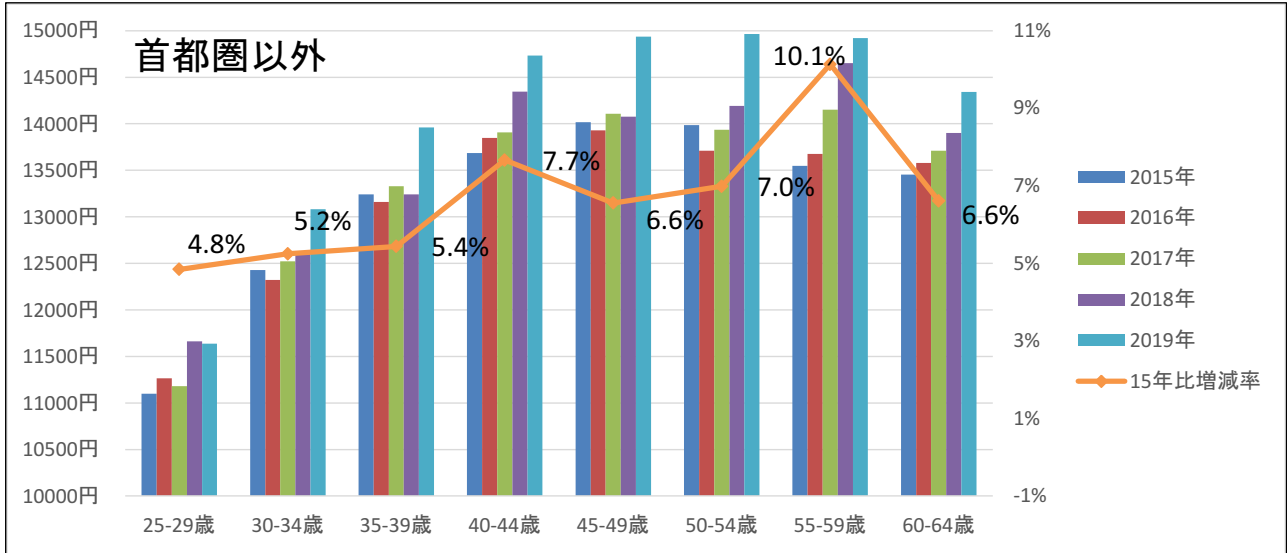
③ うち首都圏以外

常用・手間請			一人親方		
年収階層	回答数	構成比	年収階層	回答数	構成比
300 万円未満	3,550	18.6%	300 万円未満	2,898	15.9%
300~400 万円未満	6,903	36.1%	300~400 万円未満	4,909	26.9%
400~500 万円未満	5,025	26.3%	400~500 万円未満	4,415	24.2%
500~600 万円未満	2,069	10.8%	500~600 万円未満	2,503	13.7%
600~800 万円未満	1,242	6.5%	600~800 万円未満	2,257	12.3%
800 万円以上	335	1.8%	800 万円以上	1,297	7.1%
総計	19,124	100.0%	総計	18,279	100.0%

- ◇ 500 万円以上は「常用・手間請」18.8%、「一人親方」33.1%。600 万円以上は「常用・手間請」8.3%、「一人親方」19.4%である。

◇ 500万円未満は「常用・手間請」81.0%、「一人親方」67.0%と大半を占めている。さらに400万円未満は「常用・手間請」54.7%、「一人親方」42.8%となっている。

(3) 常用・手間請の年代別の賃金 (2015~2019年) / 25~64歳



常用・手間請の2019年度調査における日額賃金ピークは、近年上昇傾向にあるものの、首都圏以外で15000円程度(月収換算で33万円程度、年収換算で400万円程度)、首都圏で18000円程度(月収換算40万円程度、年収換算480万円程度)で、首都圏以外では50~54歳、首都圏で45~49歳でピークを迎えている。以降の賃金の伸びはほぼ見られない。

賃金構造基本統計調査(令和元年)の製造業技能労働者のピーク55~59歳の49万7800円(手当や賞与含まず)と比較するといずれも大きく下回っている。

【参考：GCUS レベル別目標年収の設定額 2020 年 6 月(国土交通省)】

呼称	団体	賃金目安(年収)の設定額(万円)			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技術者	(一社) 日本型枠工業協会	820~620万円	640~590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械士技術者	(一社) 日本機械士協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造統計調査」を基準に設定 ※調査中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技術者	(一社) 全国建築室内工業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技術者	(一社) JBN・全国工務店協会	750~700万円	650~600万円	350~300万円	建築大工業界で検討してきた職能能力基準の賃金指標と、全産業平均の年収額より設定 国の各種機関統計及び全業総連「賃金実態調査」と乖離がないことを確認 ※調査中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
	全国建設労働組合総連合				
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会				
	(一社) 全国中小建築工業業団体連合会				
	(一社) 日本ログハウス協会				
トンネル技術者	(一社) 日本トンネル専門工業協会	1200万円	1100~850万円	750~500万円	国土交通省の「設計労務単価」を基準に設定
圧接技術者	全国圧接業共同組合連合会	840万円	720万円	480万円	全国5地区(北海道・関東・中日本・関西・西日本)の組合で実施したアンケート調査の結果を基準に設定
基礎くい工事技術者	全国基礎工業協同組合連合会	723~620万円	673~576万円	462~344万円	団体で実施した「組合員実態調査」を基準に設定

※一職種につき複数団体により構成されている場合においては、表中に掲載された団体間のみで合意がとれたものであり、今後調整が行われる予定

3

技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ(令和2年3月23日公表)

- 令和元年度中に、職種別の建設技能者の能力評価基準(35職種)を整備
- 能力評価基準に基づく技能者の能力レベルと建設業界による処遇目標が結びつき、これが適正に請負代金に反映され、この結果、技能者の賃金上昇につながるような好循環を生み出すべく、国と建設業界が一体となって取組を推進。

建設キャリアアップシステムに技能者の能力と経験を蓄積



令和元年度中に能力評価基準(35職種)を整備し、技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行



今後の取組

- 専門工事業団体等は、職種に応じ、職長(レベル4・3)、若年技能者(レベル2)の賃金目安をそれぞれ設定
- 下請が技能者に対し、賃金目安に応じた適正な賃金が支払えるよう、標準見積書において、職長手当等マネジメントフィーを含め、適正な労務費を計上することができるよう措置
- 元請においても、下請の適正な見積りの尊重を促進・徹底



2

2. 技能者育成の取り組みの状況

(1) 学校におけるキャリア教育

全建総連では90年代前半から学校教育現場において建設技能の重要性や魅力を伝える取り組み「学校教育協力運動」を実施しています。

2018年度実績は学校数464校、生徒数2万7535人、指導者数4416人で、実績調査の開始した90年代以降の累計で20万人以上小中高校生に対して、述べ3万人の組合員が指導者として建設技能の重要性や魅力、ものづくりの楽しさを伝えてきました(2019年度実績は現在集約中)。

学校関係者や参加した生徒からは「毎年恒例になっている。来年もお願いしたい」「プロにしか出来ない指導。分かりやすい」など高い評価が寄せられています。

(2) 認定職業訓練校の状況

認定職業訓練とは、事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われるもので、都道府県知事の認定を受けた職業訓練をいいます。

全建総連関係の認定職業訓練校の数は79校(うち10校が休校)、訓練生数は749人です(うち、およそ3/4が木造建築科)。訓練生の数は3年連続の減少で、最も少ない738人となった2011年度以降は微増が続いてきたものの訓練生数は確認できる1989年以降2番目に少ない人数となっています。訓練生の人数のピークは1996年の3254人でしたので、7割以上減少しています。訓練生の確保が困難な中で訓練校運営は極めて厳しい状況が慢性化しています。

これまで、6万人を超える修了者を輩出してきた全建総連関係の認定職業訓練校ですが、訓練生の減少と共に訓練校の数も2001年度の119校をピークに減少しています。

建設技能の重要な教育拠点のひとつである認定職業訓練校の存続には新規訓練生の入校が必要ですが、そのためには建設業への若年層を中心とした新規入職者確保が欠かせません。

なお、全建総連では訓練校運営の厳しい状況を鑑み、活性化への一助として長期課程を実施する訓練校を対象に認定職業訓練校運営費支援制度(年間10万円を給付)を実施しています。

(3) 資格取得に向けた団体としての直接支援(資格取得報奨金)

全建総連は組合員の資格取得に対する直接支援として2018年度から資格取得報奨金制度を実施しています。取得者が期待される役割などによって対象資格を給付額の異なる3つの区分に分け、最大1万円を給付する内容で、技能士、登録基幹技能者、職業訓練指導員免許、建築士、施工管理技士、作業主任者など幅広く対象としています。2019年度は3460件、約2200万円を給付しました。

給付の内訳は、区分1(支給額=1万円、対象=1級技能士、登録基幹技能者、第1種電気工事士、給水装置工事主任技術者、1級施工管理技士、第2種電気主任技術者、1級建築士)が1327件1327万円(件数割合38.3%、前年度比157.7%増)、区分2(支給額=6,000円、対

象＝第2種電気工事士、職業訓練指導員免許、電気通信工事担任者、2級技能士、2級建築士、2級施工管理技士、木造建築士)が733件439.8万円(件数割合21.2%、前年度比120.1%増)、区分3(支給額＝3000円、対象＝作業主任者)が1400件420万円(件数割合40.5%、前年度比6.2%増)となっています。区分1・区分2が大きく増加した一方、区分3には大きな変化が見られません。

2020年3月に35職種での能力評価基準(CCUSのレベル基準)が整備されたことから、2021年度からは35職種のレベル3以上の資格をすべて対象とする等の拡充等を行います。

全建総連は資格取得報奨金を通じて、技能の見える化としてのCCUS登録と能力評価を推進し、レベルに応じた処遇の実現を目指しています。

3. 第10次計画策定に向けて

第10次計画では、第9次計画による施策をさらに前進させるとともに、新たな仕組みである建設キャリアアップシステム(CCUS)および関連する仕組みを活用する技能者、事業者を強かに支援する方向を打ち出すべき。

建設業はこの10年間で労働力の過剰から人材不足に変化し、年齢構成は他産業に比べて高年齢層が高い割合を占める一方で若年層の割合が低く、また、新規入職者が少ないとともに定着率も低い状況がますます深刻になっています。

この状況を改善に向けては、社会保険加入の推進、働き方改革への意識の高まり、いわゆる一人親方に対する正しい認識が業界全体に広がってきていますが、処遇改善の柱のひとつである賃金は依然として他産業に比較して低く、対して、労働時間が長いという状況です。

2019年度に技能労働者の経験年数と保有資格で技能水準を「見える化」し、処遇改善につなげることを目的とした業界全体の取り組みである建設キャリアアップシステム(CCUS)が、また、2020年度からはCCUSのレベルを認定する能力評価制度が始まりました。さらに、2021年度からは事業者の規模や施工能力のみならず技能者の育成や待遇の改善を高く評価する専門工事業者の見える化(企業評価制度)が始まります。

CCUSを軸に連動するこれら新たな仕組みは、建設技能労働者の処遇改善、建設業の未来を担う若年者の入職促進・確保を可能とする仕組みであり、第10次計画における5年間は第9次計画の内容を基本としながらも建設技能労働者の処遇改善を実現するため、CCUS登録の促進はもちろんのこと、仕組みの重要な要素である資格取得や技能の向上に向けた認定職業訓練、レベルに応じた処遇改善を行った事業主への支援などCCUSを活用する技能者、事業者を支援する内容とすべきです。また、具体的施策に必要な財源も十分に確保していくことも必要です。

以上