

建設技能労働者の現状と育成等について

全国建設労働組合総連合

1. 賃金の状況

(1) 全建総連 2014 年賃金実態調査から

2014 年 5 月～7 月を調査期間とした全建総連賃金実態調査は、37 県連・組合から提供頂いた 11 万 2,700 件のデータ（2013 年調査、9 万 5,119 件）を元に最終的な集計結果をまとめました。

大工職と各職で分類し、「町場・工務店現場」「地元住販・不動産会社などの建売現場」「大手プレハブ、住宅会社の現場」「ゼネコンの野丁場の現場」の 4 つの現場形態で、就労日数、労働時間、賃金、昨年の年収などの平均をとりました。

高齢や見習工と思われる組合員には、極端な賃金額や労働日数が見られることから、25 歳から 64 歳までのデータ（8 万 2,831 件）に絞った結果について検討しました。

〈資料 1 2014 全建総連賃金実態調査〉

全国集計から、大工職（一人親方）で全ての丁場で上昇、大工職（常用・手間請）も野丁場の現場で上昇が見られました。その一方で、各職（常用・手間請）で野丁場以外が減少に、各職（一人親方）も建売りの現場で減少という結果になりました。

また、事業主（大工・工務店）では、「今年に入って賃金額を上げた」の回答が、昨年の 408 人（有効回答中 14.20%）から 736 人（同 21.08%）に増加しています。

その他、①首都圏以外の地域で、賃金の上昇傾向が明らかに、②首都圏では「ゼネコンの野丁場の現場」で上昇。③首都圏では型枠大工と鉄筋工の上昇が顕著。④賃金上昇の中心は 45～50 歳代、などの特徴が見られました。

2014 年の賃金調査の結果は、深刻な技能労働者不足の状況や設計労務単価引き上げ、全建総連と県連・組合の運動をはじめ、業界をあげての技能労働者の処遇改善、若年入職者の確保に向けた動きなどを一定反映したものとなりました。

しかし、賃金の上昇は職種や就労先、地域などによって大きな隔たりがあり、その額も十分なものではありません。引き続き、すべての職種、就労先、地域で適正な賃金水準をめざした取り組みが求められます。

とくに、若年層、子育て世代の賃金が大きく上がっていないことから、建設産業の未来にかかわる重要な課題として、技能労働者の入職促進と定着に向けた環境づくりに、団体の枠を超えた取り組みが求められます。

(2) 現在集約中の全建総連 2015 年賃金実態調査

2015 年の調査結果は現在集約中ですが、全建総連・東京都連が 8 月 31 日にまとめた中間集約から、組合員の賃金実態が依然として大きく改善していないことがうかがえます。一人親方の大工職で上昇、手間請の全職種で微増が認められるものの、それ以外では微減という深刻なもので、2012 年度との比較でも賃金の上昇はわずかです。

■東京都連 賃金実態調査・中間集約

		2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	前年比		2012 年比	
							%		%
常用 賃金	全職種	15,485	15,544	15,884	15,837	▲47	▲0.30	352	2.27
	大 工	16,331	16,448	16,715	16,599	▲116	▲0.69	268	1.64
手間請 賃金	全職種	16,686	17,055	17,664	17,763	99	0.56	1,077	6.45
	大 工	17,092	17,584	18,355	18,317	▲38	▲0.21	1,225	7.17
一人 親方	全職種	18,525	18,488	19,040	18,963	▲77	▲0.40	438	2.36
	大 工	18,047	18,389	18,264	19,062	798	4.37	1,015	5.62

※2015年は常用1,992件、手間請602件、一人親方1,139件の中間集約結果

集約途中であり、年齢層や職種、就労先などが結果に大きく影響することから、断定はできませんが、アンケートに寄せられた声からは、「ヒマで困っている。組合は仕事確保をしてほしい」、「仕事は途切れがち。あちこち仲間に声をかけてやっている」、「工期が短くなってきている。それで仕上げるので、つらい」、「施工法が変わってきて、仕事と作業量が少なくなっている」、「町場で賃金アップはない」、「職人の仲間で給料が下がったという話を聞くが、社会保険加入が良いことなのか悪いことなのかわからない」など仕事不足の状況、工期短縮や施工法の変化がしわ寄せされている実態、社会保険加入による手取り額の減少などがうかがえます。

事業主層も「建材が値上がりしているが請負単価が上がらないので、職人の賃金も上げられない」、「安い単価で請け負う業者がいるから単価が上がらない」、「職人の高齢化で仕事量が減少している。受注量が年々減っている」など、厳しい実態を訴えています。

2. 賃金・労働条件を下支えする公契約条例の広がり

ダンピング受注による過度な競争が繰り返され、技能労働者の賃金や処遇を低下させたことが、今日の若年入職者の減少と担い手不足を招きました。

公契約（法）条例を簡潔に言えば、公共事業の現場で働く全ての労働者（熟練労働者を基準）に対して、賃金の最低基準額を条例（法）によって保証するものです。

これまで制定された条例には、その目的として、地方自治体が発注する公契約において、その契約にともなう業務に従事する者の適正な労働条件等を確保し、公共工事および公共サービスの質の向上に資するとともに、地域経済および地域社会の活性化に寄与することが謳われています。

また、技能労働者の処遇改善のために、3年連続して設計労務単価が引き上げられましたが、公契約（法）条例は、設計労務単価の引き上げを確実に技能労働者の処遇改善につなげる方法でもあります。

（1）16自治体で賃金下限額を定めた公契約条例が制定

今年3月に千葉県我孫子市と兵庫県加西市で、6月には兵庫県加東市で公契約条例が可決され、現在16の自治体（野田市、川崎市、相模原市、多摩市、国分寺市、渋谷区、厚木市、足立区、直方市、三木市、千代田区、高知市、我孫子市、加西市、草加市、加東市）で賃金下限額を定め受注者に支払い義務を課す、公契約条例が制定・

施行されました。

さらに、埼玉県川越市、越谷市、徳島県三好市などで条例制定に向けた具体的な動きが始まっており、条例制定の機運も全国に広がっています。また、公契約条例には至らないものの、朝霞市や四日市市などで、現場労働者の賃金実態を市が直接調査するなどの動きも広がっています。

名称に「公契約」が付いても、具体的な賃金下限額の定めない理念的な条例も多く、また、要綱型として賃金下限額を指導する内容を含んだ指導要綱を定める動きもあります。全建総連では、1994年に策定した公契約「要綱試案」を基準に、①目的、②公契約の範囲、③労働者の範囲（一人親方も対象）、④労働者の賃金（最賃と同等は含めない、下限額を定める審議会の設置）、⑤受注者の責任、⑥労働者への周知を条例や施行規則に規定した、実効性のある条例の制定を求めています。

〈資料2 公契約の現状〉

（2）公契約条例の効果について

厚木市が平成26年度の公契約条例対象事業者及び労働者を対象に実施したアンケート調査の結果では、①労働環境の整備について、65%の事業者は「効果があった」「今後効果があると考える」と回答。②労働意欲の向上への効果について、65%の事業者は「効果があった」「今後効果があると考える」と回答し、73%の労働者が「労働意欲の向上につながると思う」と回答しています。③仕事の質の向上については、68%の労働者が「質の向上につながると思う」と回答したのに対し、「質の向上につながる効果があった」と回答した事業者はなく、53%が「今後効果があると考える」との回答でした。④地域経済の活性化について、65%の事業者が「効果があった」「今後効果があると考える」との回答でした。

多摩市が2015年4月に実施した公契約条例対象事業者・労働者向けアンケートでは、①適正な労働条件の確保・労働者の生活の安定に結びつく成果があったかについて、80%弱の事業者が、「成果があった」又は「今後成果があると考える」との回答。②工事・業務の質の向上については、50%強の事業者が「既に向上に努めているため変わらない」という意見でしたが、前年度に比べると、「質が向上した」又は「今後向上につながる」という意見の回答率が、5%程度増えています。③地域経済・地域社会の活性化につながるかは、70%強の事業者が、「つながったと感じられた」又は「今後つながると考える」と回答しています。

〈資料3 厚木市・多摩市公契約条例アンケート結果〉

3. 建退共制度の課題

（1）建退共制度の特徴について

建設産業で働く労働者は、その多くが就労期間に定めのある事業（工事）に従事し、現場や事業所を頻繁にかえながら働くという就労形態の特殊性から、他産業の労働者が当たり前に享受している社会保険や労働保険をはじめとする福利厚生制度の恩恵

を、事業所ごとの対応では十分な適用が受けられないことが多く、特に退職金については就労期間の問題などから個別企業ごとの支給対象とはなりにくいという面があります。

また、「一人親方」と呼ばれる、事業所に雇用されずに自分で仕事を「請けて」就労する人も数多く存在し、実態としては他の現場労働者と変わらない就労内容であるにもかかわらず、さらに厳しい状況に置かれています。

建設業退職金共済（建退共）とは、このような問題点を解消し、建設現場で働く労働者・一人親方の皆さんにしっかりと退職金が支給されるよう、国によって設立された退職金制度です。

〈資料4 建設業退職金共済制度の手引き〉

〈資料5 建退共労働者用チラシ〉

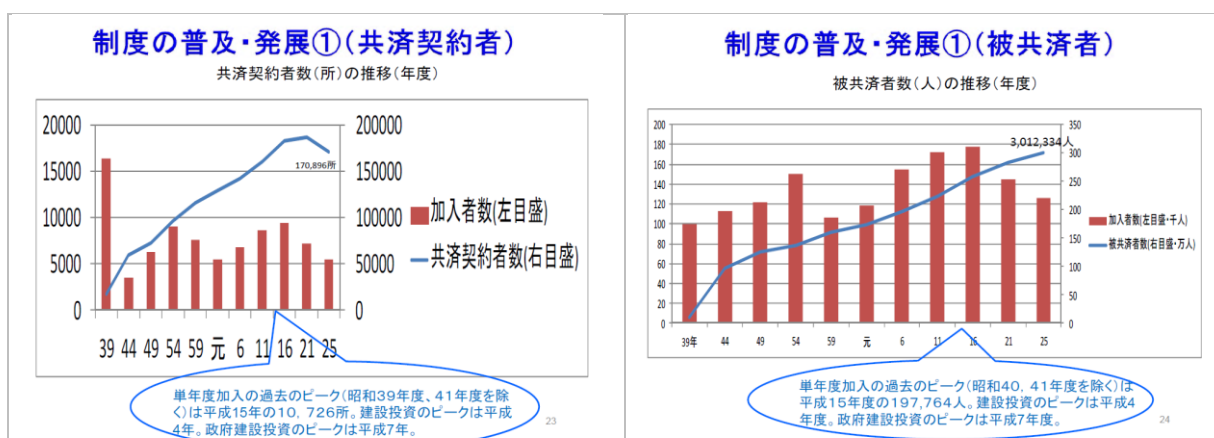
（２）建退共制度の普及状況

現在（H26年度末）建退共に参加している事業所（共済契約者）は約17万事業所。建設業許可が約50万社で、そのうち実際に営業しているのが30万社ともいわれるなかで、17万社は建退共に参加しています。

労働者の加入数（被共済者）は307万8,726人ですが、これは手帳を持っている人の数で、実質的には建設業を辞めているが退職金の請求をせず、手帳を持ったままという人も含まれています。

最近の被共済者の加入者数は年間11万人から16万人ぐらいの水準になります。

全建総連は全国の県連・組合に建退共の事務組合や任意組合を置いて、日常的な事務や建退共の普及に努めています。全国の加入状況（2015年3月末）は、事務組合が195組合4,995事業所、13,606人、任意組合（一人親方）が338組合、47,351人で、加入者の総数は昨年度から1,029人増加して60,957人となっています。しかし、全建総連61万人組織の1割という加入者（手帳だけ持っている人を除く）に止まっている現状から、退職金制度の優位性を一層アピールすることが求められています。





(3) 建退共制度の課題

建設業退職金共済制度が、建設技能労働者の待遇改善策の一つとして国交省から示され、日建連など業界団体も処遇改善に必要な制度だと位置づけています。ゼネコンや住販企業にも「官民間わず交付する」意向を示した企業もあります。また、現場訪問など通じて作業現場での建退共説明会に応じる企業も生まれています。その一方で、現場での貼付に応じて貰えない、「建退共辞退屈」を提出させるなどの事例もあり、国や機構、業界団体に徹底を重ねて要請し、事実をもとに発注者、元請企業に対策を求めてきました。

現場での貼付に応じない問題では、元請から1次業者を通じて証紙を受け取るよう指示されても、1次業者が建退共に参加していない、貼付手続きを面倒がり放置される事例が多く、民間工事で元請の一部負担があっても下請事業者が負担を敬遠する事例も報告されています。

また、建設現場において下位の業者との契約で建退共の「辞退屈」を提出させ、元請が受理をしている実態が組合員から報告されており、現場調査で4割の業者が「辞退屈」を提出していることが判明した公共工事現場もありました。

こうした実態の一方で、建退共の証紙が金券ショップやインターネットオークションで取引されていることに、現場労働者の多くが疑念を抱いています。

建退共制度の普及とともに、制度の趣旨を現場に徹底すること、不正防止の対策が求められています。

4. 技能者育成の取り組み状況

(1) キャリア教育

全建総連では1990年代前半から、教育現場における技能者による指導として「学校教育協力運動」を実施しています。これは学習指導要領が1992年に改正され、中学校で技術家庭科が必須科目になったことに伴い、文部省(当時)は教員養成が間に合わない懸念していたことが契機となりました。

2014年度の実績は、学校数は363校(小学校293、中学校57、高等学校13)、生徒数は2万5277人、指導者数は3658人となっており、1990年代以降では、累計で15万人以上の小中高校生に対して、延べ2万人の組合員が指導者をしてきました。

これらの他に、全建総連が提唱して毎年春から秋にかけて、全国で実施をしている「住宅デー」という催事においても、ものづくり体験教室等を実施しています。

事業実施にあたっては、建設労働者確保育成助成金、若年技能者人材育成支援等事業の活用を呼び掛けています。

（２）認定職業訓練校

認定職業訓練は、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ているもので、都道府県知事の認定を受けた職業訓練を認定職業訓練といいます。

認定職業訓練のうち、１年以上の訓練が要件となっている長期課程を設置している認定職業訓練校数は４２３施設、うち建築・土木は２１１施設、長期課程の訓練生数は６７７４人、うち建築・土木は２３９２人となっています（いずれも２０１３年度実績）。

全建総連関係で長期課程を設置しているのは、２０１４年４月時点で８１校（うち１４校休校、最盛期は約１００校）、訓練生数は８９２人（うち、木造建築科が３／４）となっています。訓練生数については、ピーク時の１９９６年度の３２５４人から大幅に減少し、２０１１年度には７３８人（ピーク時の７５％減）となりましたが、その後、上昇基調に転じています。１９６０年以降の累積修了者数は６万人以上と推計されます。

（３）資格取得の推進

建設業における職業能力開発、雇用安定等においては、資格取得は極めて重要な要素であることから、全建総連関係の認定職業訓練校等では技能検定準備講座、登録講習機関では安衛法に基づく特別教育、技能講習を実施しています。

今年度からは、１級建築士、２級建築士、施工管理技士など様々な資格取得対策講座、実務講座等を開講している日建学院及び総合資格学院と提携し、組合員の受講料割引による受講推進を図っています。

この他、加盟組合に対して資格取得報奨金制度の創設を求めており、複数の地域で制度が創設されている他、全建総連としての支援制度も検討しています。

（４）技能者育成における課題

高齢化が著しい建設産業においては、若年技能者の入職促進が極めて重要です。また、今後、生産年齢人口が減少していく中では、他産業との新規学卒者等の争奪が熾烈になることが予想され、魅力ある産業にしていくことは喫緊の課題です。

そのためには、社会保険加入促進や処遇改善を図っていくと共に、離職率が高く事業所間移動が頻繁である建設産業においては、産業全体で新規入職者を育成するという観点から、新規入職者を雇用し職業訓練を実施した事業主に対する雇用経費の助成や、建設関係の資格取得報奨金制度の導入及び資格取得による処遇改善の対象資格の拡充を図っていくことが必要です。

そのためには必要な財源確保として、建設労働者確保育成助成金の財源となっている「建設の事業」における雇用保険二事業の保険料率を、現行の４．５／１０００（他事業より１／１０００上乗せ徴収分）から引き上げることも検討すべきと考えています。