

建設投資と建設技能労働者について

平成27年7月28日



一般財団法人 建設経済研究所

研究理事 深澤 典宏

本日の内容

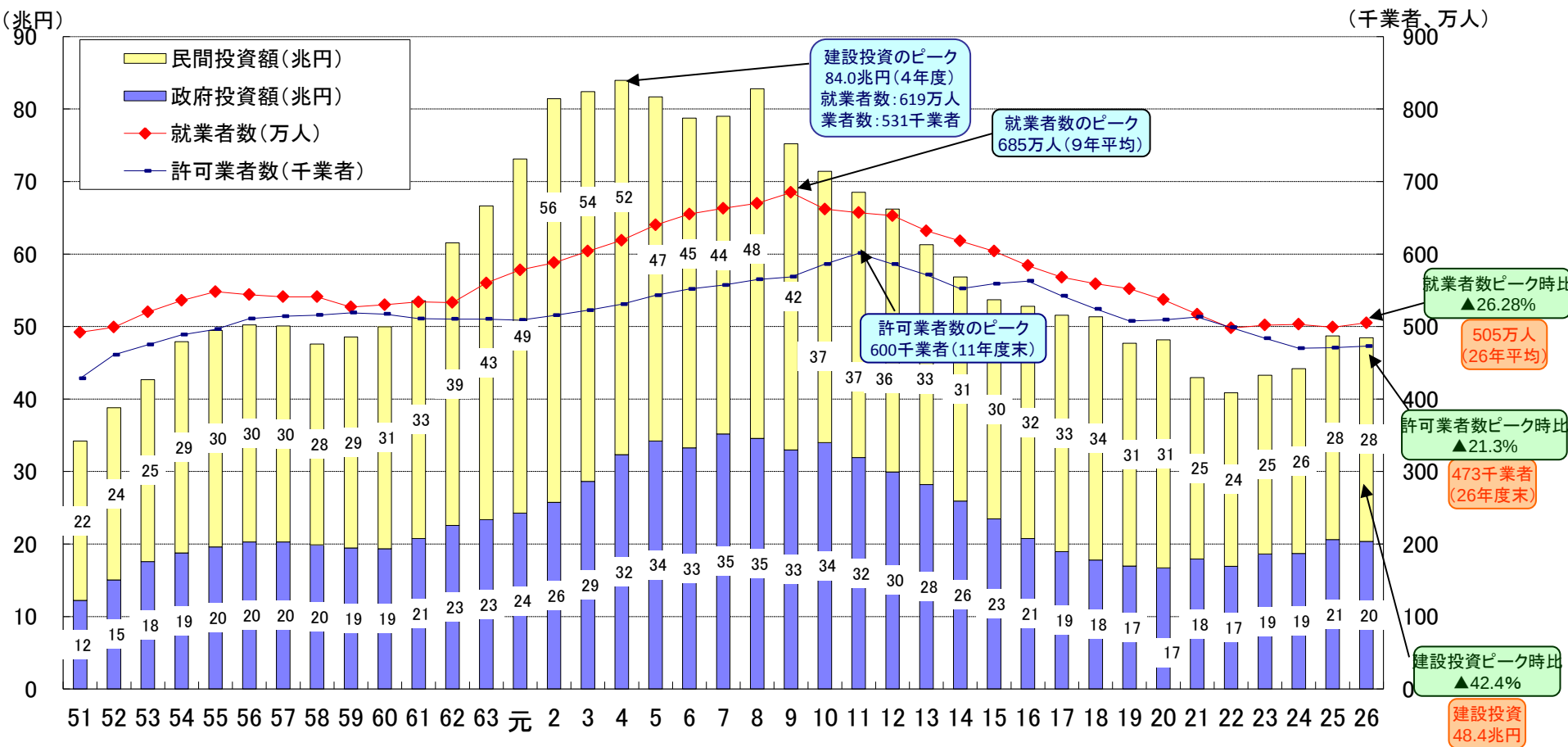
1. 建設投資の推移等・・・・・・・・・・・・・・・・ P. 3
2. 建設技能労働者の動向と将来推計・・・・・・・・ P. 7
3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態・・・ P. 17
4. 建設労働市場の構造的課題 ・・・・・・・・ P. 22
5. 建設業の総合的な人材確保・育成対策・・・・・・・・ P. 27

1. 建設投資の推移等

1ー(1).

建設投資、許可業者数及び就業者数の推移

- 建設投資額はピーク時の4年度：約84兆円から22年度：約41兆円まで落ち込んだが、その後、増加に転じ、26年度は約48兆円となる見通し（ピーク時から約42%減）。
- 建設業者数（26年度末）は約47万業者で、ピーク時（11年度末）から約21%減。
- 建設業就業者数（26年平均）は505万人で、ピーク時（9年平均）から約26%減。



出所：国土交通省「建設投資見通し」・「許可業者数調べ」、総務省「労働力調査」

（年度）

注1 投資額については平成23年度まで実績、24年度・25年度は見込み、26年度は見通し

注2 許可業者数は各年度末（翌年3月末）の値

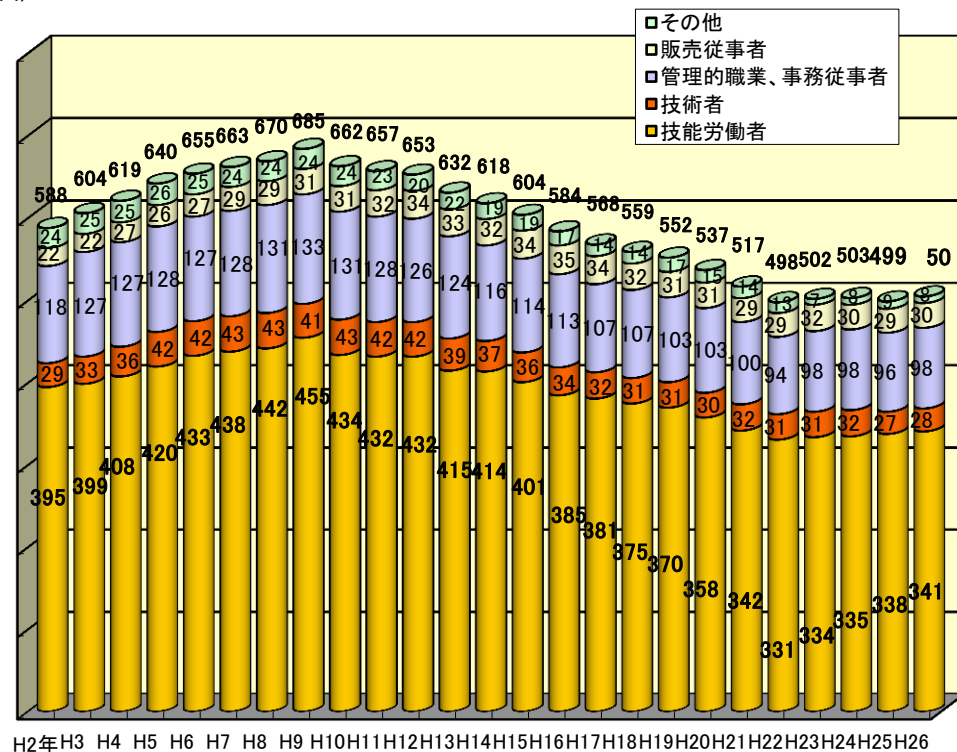
注3 就業者数は年平均。平成23年は、被災3県（岩手県・宮城県・福島県）を補完推計した値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

1- (2). 建設業就業者の現状

技能労働者等の推移

- 建設業就業者：685万人(H9)→498万人(H22)→505万人(H26)
- 技術者：41万人(H9)→31万人(H22)→28万人(H26)
- 技能労働者：455万人(H9)→331万人(H22)→341万人(H26)

(万人)

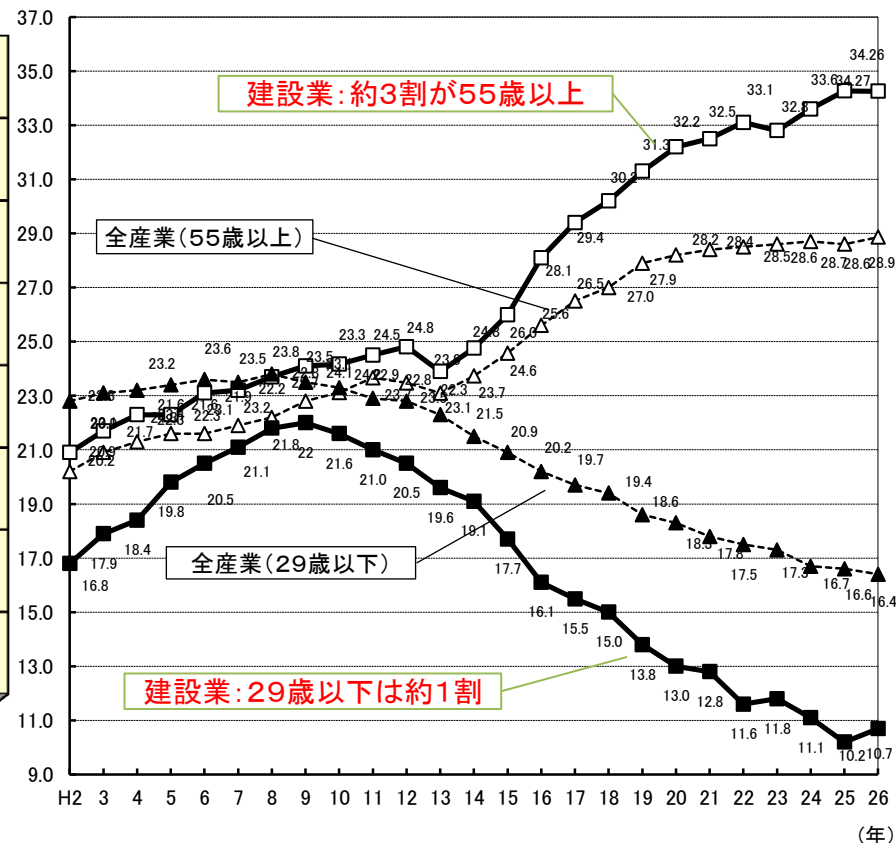


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)を基に国土交通省で算出
(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値。)

建設業就業者の高齢化の進行

- 建設業就業者は、55歳以上が約34%、29歳以下が約11%と高齢化が進行し、次世代への技術承継が大きな課題。
※実数ベースでは、建設業就業者数のうち平成25年と比較して55歳以上が約2万人増加、29歳以下が約3万人増加(平成26年)

(%)



出典：総務省「労働力調査」を基に国土交通省で算出

1－(3). 建設市場の中長期予測

建設市場の中長期予測に当たっては、経済・財政一体改革の取組が行われる中、①政府建設投資については「歳出改革」、②民間建設投資については「デフレ脱却・経済再生」の成果を踏まえるとともに、加えて、住宅投資については今後の世帯数の減少を勘案する必要がある。

また、老朽化が進むインフラの維持管理の需要も増大すると予想。

2025年度までの建設市場規模

※実質値は 2005 年度＝100 (兆円)

		2014 年度	2020 年度		2025 年度	
			ケース A	ケース B	ケース A	ケース B
名目値	建設投資額	47.1	49.4	46.8	52.6	46.8
	うち政府建設投資	19.8	18.7	18.0	20.7	19.2
	民間建設投資	27.4	30.7	28.8	31.9	27.7
	維持修繕投資額	13.6	15.1	14.1	17.4	15.2
	建設市場計	54.0	57.6	54.4	62.1	54.9
実質値	建設投資額	42.8	42.4	41.2	42.4	39.9
	うち政府建設投資	18.0	16.0	15.9	16.7	16.3
	民間建設投資	24.9	26.3	25.4	25.7	23.6
	維持修繕投資額	12.3	12.9	12.5	14.0	12.9
	建設市場計	49.1	49.4	47.9	50.0	46.8

出所：「再生と進化に向けて－建設業の長期ビジョン」((一社)日本建設業連合会(2015年3月))

注1 建設市場全体の規模について、国土交通省が発表している建設投資に民間建築分野の維持修繕分を加えて推計を行ったもの。

「建設市場」は一般に使われることが多い「建設投資」よりも幅広い概念。

注2 2015年2月に内閣府が公表した「中長期の経済財政に関する試算」の「ケースA(経済再生ケース)」・「ケースB(ベースラインケース)」をベースとして建設経済研究所と共同で作成したもの。

「ケースA(経済再生ケース)」－ 中長期的に経済成長率は実質2%以上、名目3%以上となる。

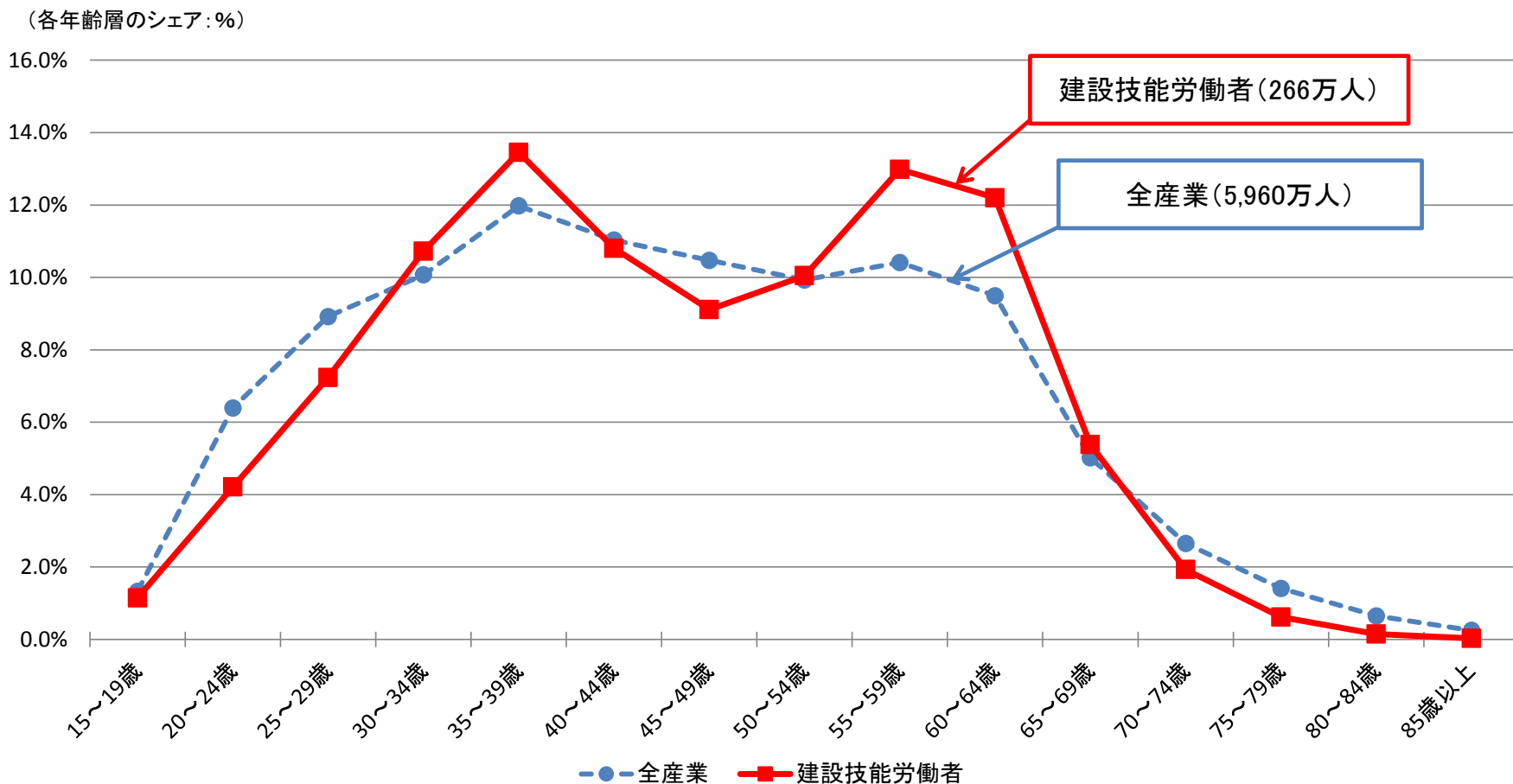
「ケースB(ベースラインケース)」－ 中長期的に経済成長率は実質1%弱、名目1%半ば程度となる。

2. 建設技能労働者数の動向と将来推計

2-(1). 年齢階層別の建設技能労働者比率

国勢調査(2010年)

建設技能労働者は全産業と比較して強いM字型が特徴。
団塊世代を含む55歳～64歳の年齢層が高い。

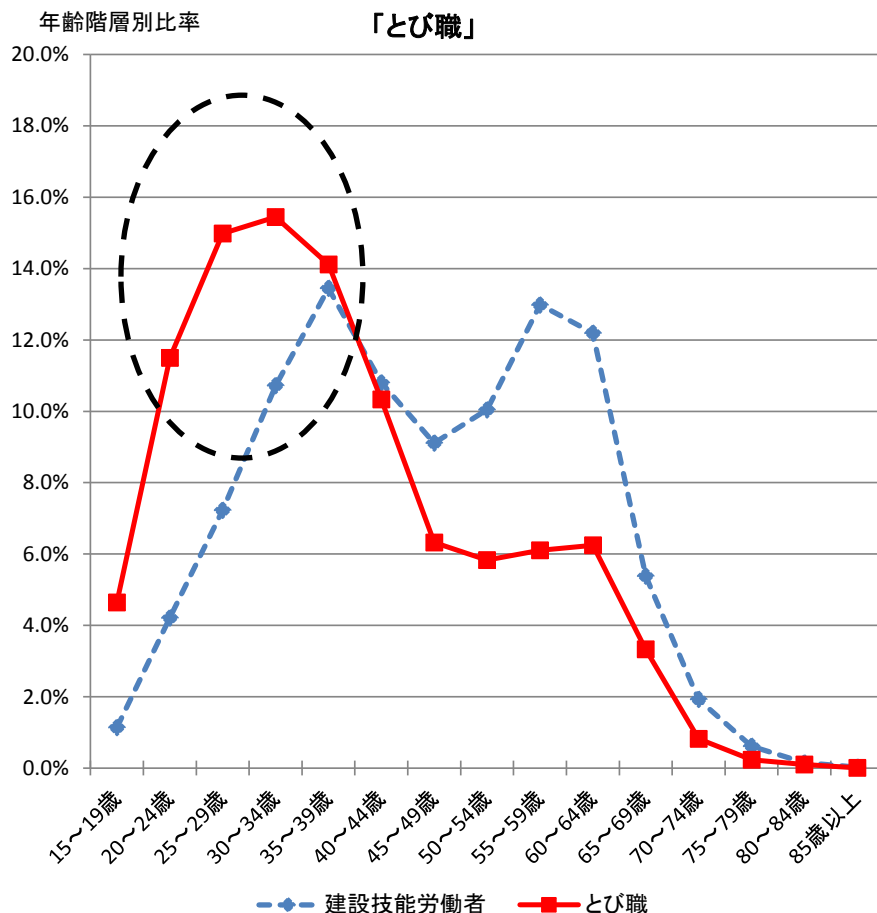
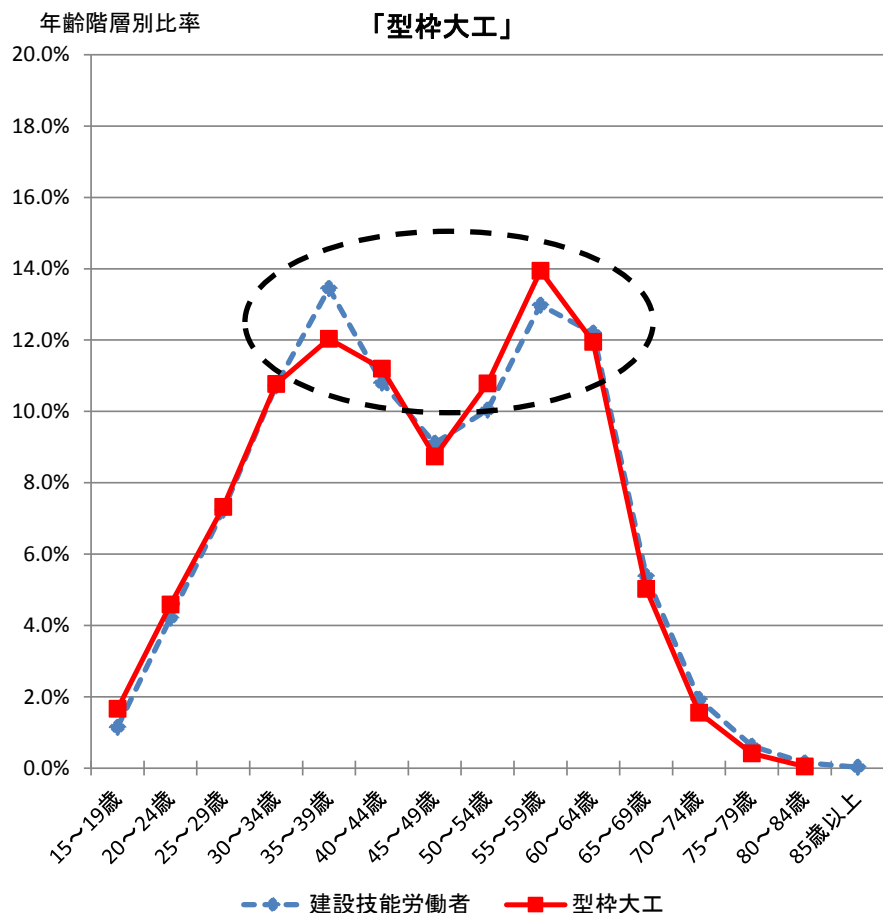


(出典) 総務省「国勢調査(2010年)」をもとに当研究所で作成(注:建設技能労働者は職業分類(大分類)の「J建設・採掘従事者」を対象としている)。

2-(2). 職種別比較(「型枠大工」・「とび職」)①

国勢調査(2010年)

- 「型枠大工」は建設技能労働者全体とほぼ類似のM字型を形成。
- 「とび職」は若い世代の年齢層の山が極めて高い。

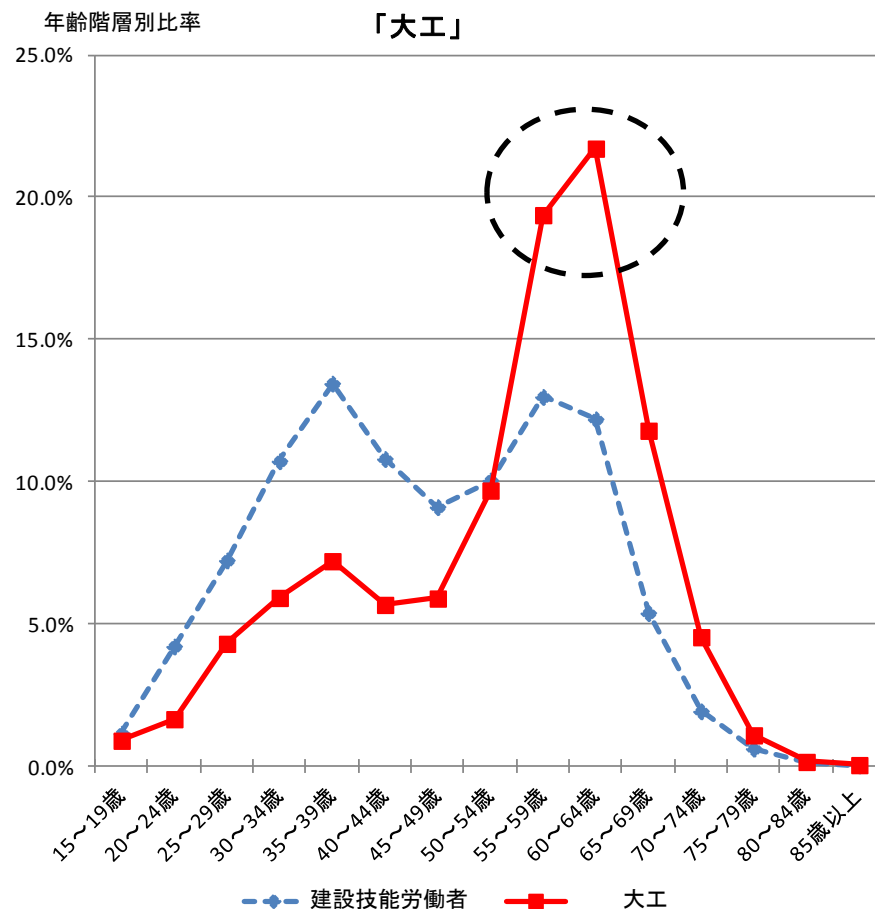
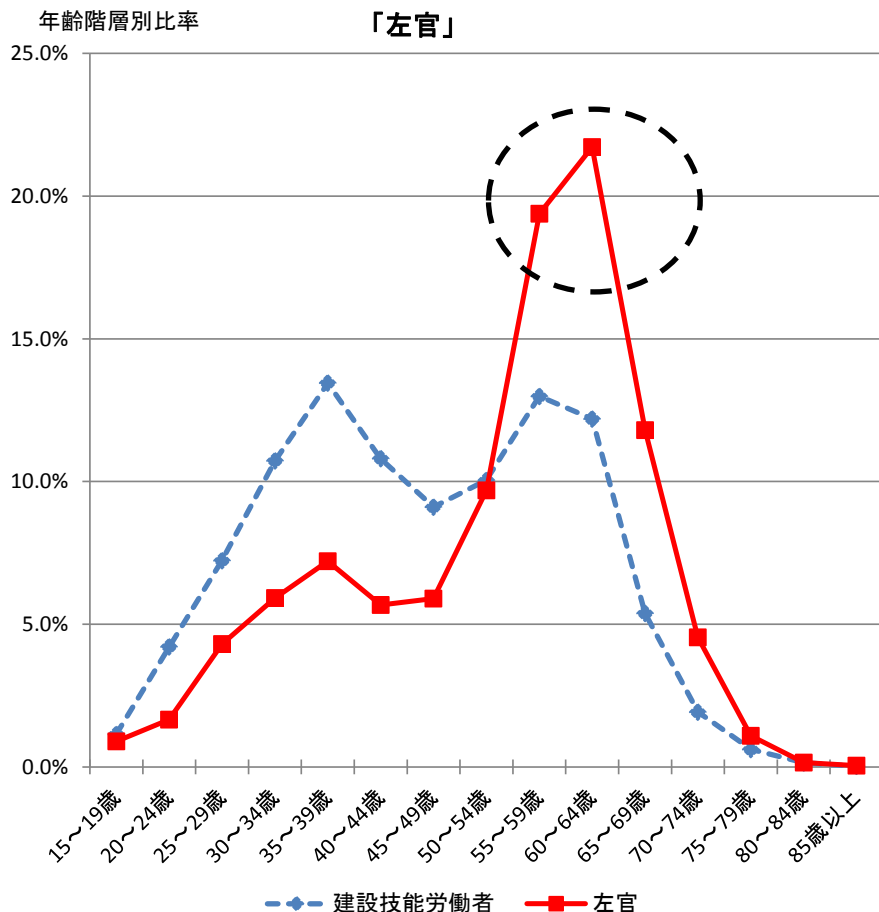


(出典) 総務省「国勢調査(2010年)」をもとに当研究所で作成。

2-(2). 職種別比較(「左官」・「大工」)②

国勢調査(2010年)

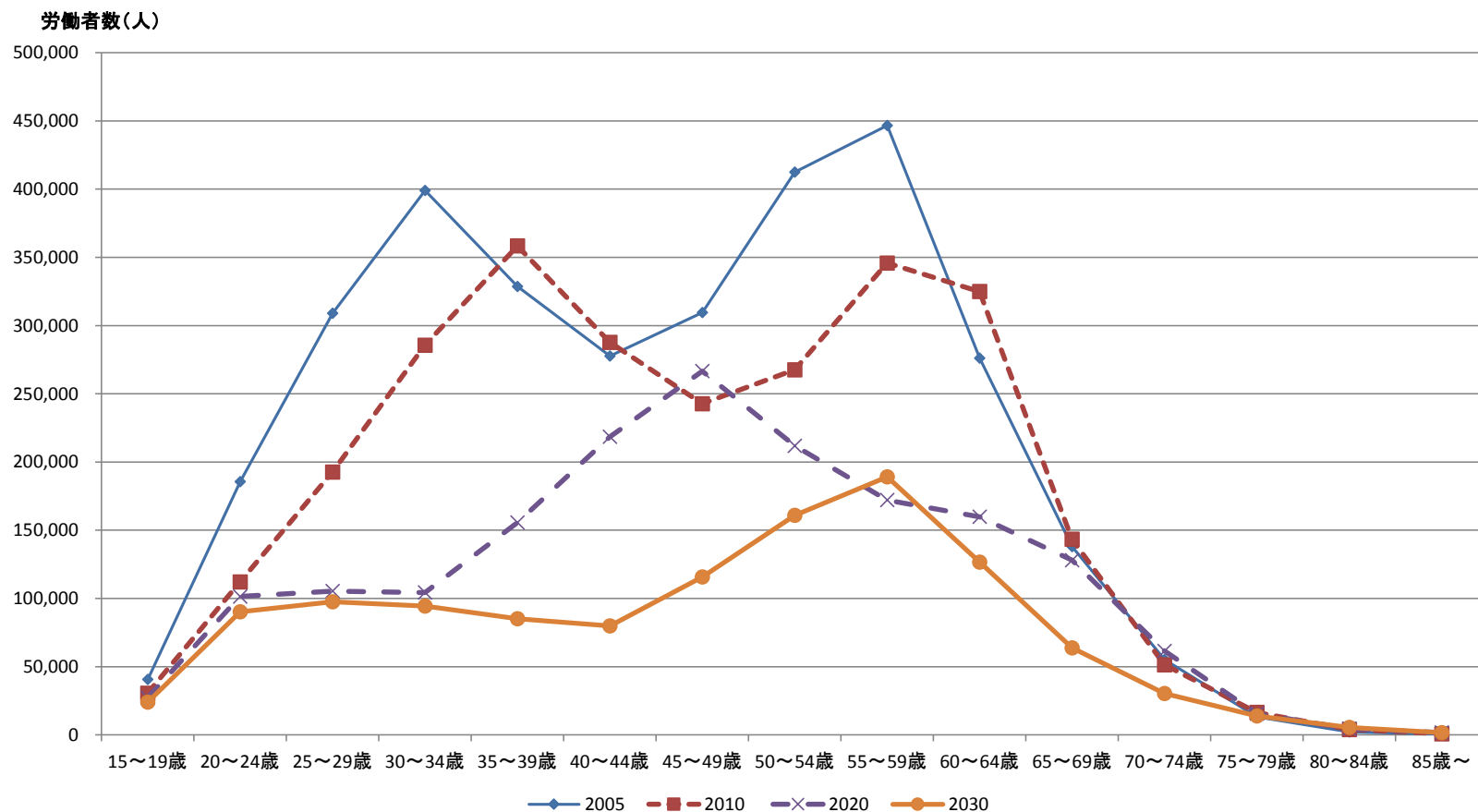
➤ 「左官」・「大工」とも55歳～64歳の年齢層の山が極めて高い。



(出典) 総務省「国勢調査(2010年)」をもとに当研究所で作成。

2-(3). 建設技能労働者数の将来推計①

- 前提： 国勢調査における2005年～2010年にかけての建設技能労働者数の変化率が2010年以降も継続。
- 推計結果： 2010年の266万人から**2025年には141万人(2010年比△47.0%)に半減するという厳しい結果。**



2-(3). 建設技能労働者数の将来推計②

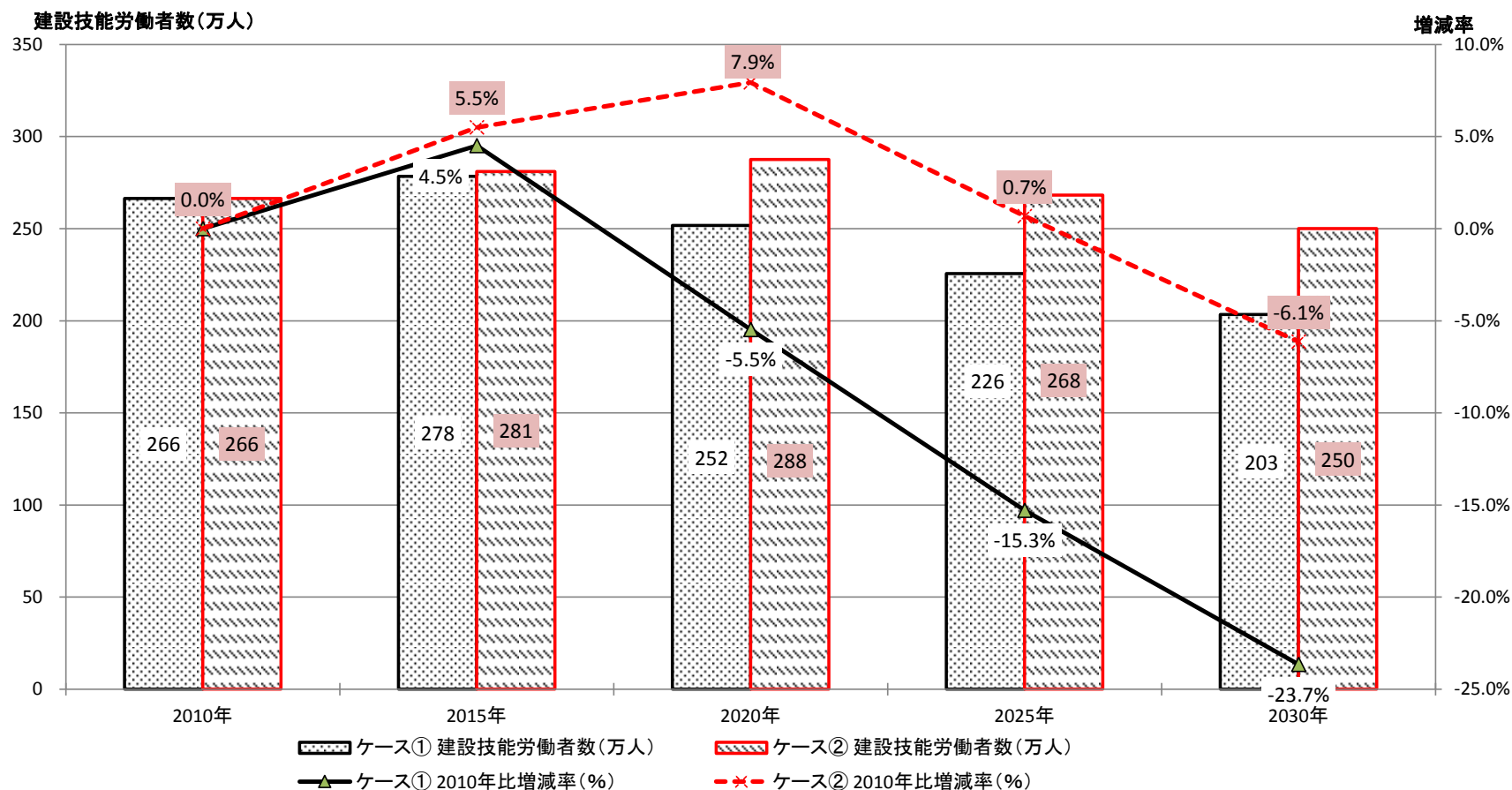
- 「労働力調査」における2010年～2013年の建設技能労働者数の伸び率(2013年は2010年比2.1%)を考慮し、「国勢調査」を基準とした建設技能労働者数を272万人(2010年比で6万人増加)と推定。
- 建設技能労働者数の増加は、概ね25歳～64歳の年齢層で増加していると仮定し、2010年国勢調査における25歳～64歳までの各年齢層就業者分布割合に応じ配分。
- 2010年から2013年にかけて建設技能労働者数が増加しているという足元の動向を踏まえ二つのケース(ケース①・②)を設定し将来推計を実施した。

	ケース①	ケース②
15歳～24歳 (入職者)	<u>2010年の入職率が今後も継続。</u> ※2010年入職率 (15歳～19歳) <u>0.5%</u> 、(20歳～24歳) <u>1.7%</u>	<u>入職率が2013年から10年かけて倍増。</u> ※2024年以降は倍増となった入職率が継続。
25歳～64歳 (在職者)	「労働力調査(2010年～2013年)」における建設技能労働者数の伸び率(2010年比2.1%増)が <u>2015年まで継続。</u> 【2016年以降】 <u>※25歳～59歳の年齢層は純減ゼロ。</u> ※60歳～64歳の年齢層は2005年～2010年の変化率 $\Delta 28.1\% \Rightarrow \Delta 20.0\%$ へプラス補正。	「労働力調査(2010年～2013年)」における建設技能労働者数の伸び率(2010年比2.1%増)が <u>2018年まで継続。</u> 【2019年以降】 ケース①と同じ。
65歳以上 (在職者)	※65歳～69歳の年齢層は2005年～2010年の減少率 $\Delta 48.5\% \Rightarrow \Delta 45.0\%$ へプラス補正。 ※70歳以上の年齢層は2005年～2010年の減少率が今後も継続。	ケース①と同じ。

2-(3). 建設技能労働者数の将来推計③

2010年の建設技能労働者数266万人に対し、

- ケース①では2020年には△5.5%(252万人)と下回る。
- ケース②では2030年には△6.1%(250万人)と下回る。



2-(3). 建設技能労働者数の将来推計④

地方の建設技能労働者の減少

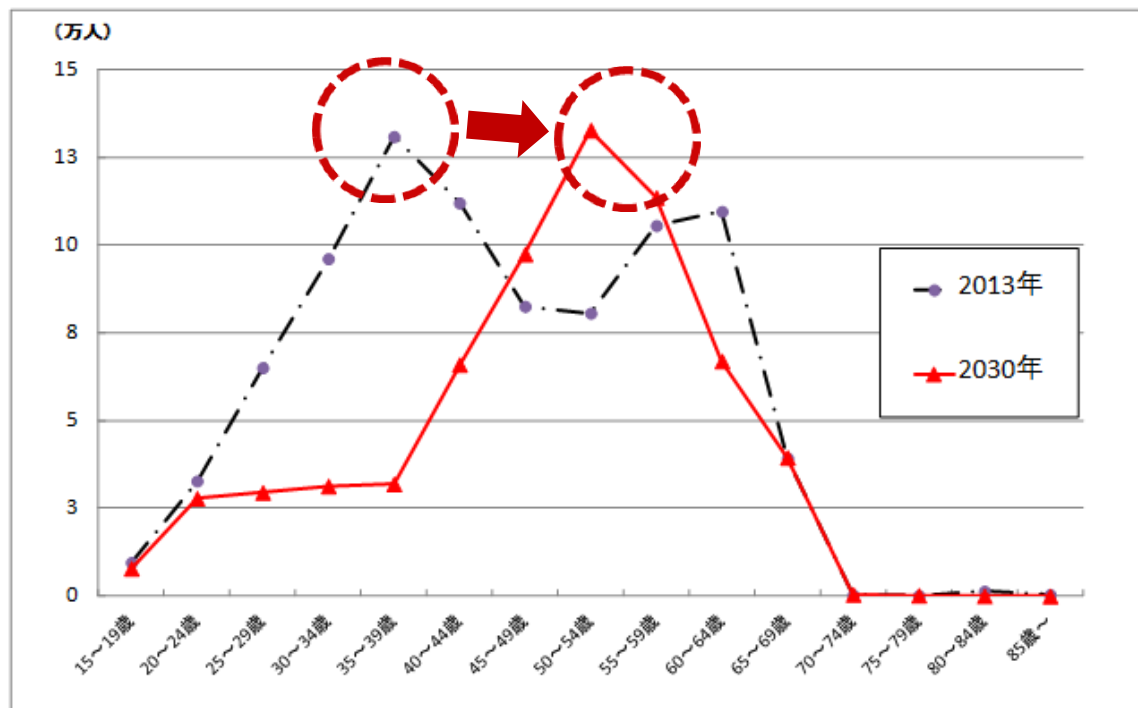
		(単位: 万人)								
就業者数	地域ブロック別	2010年	2015年		2020年		2025年		2030年	
			ケース①	ケース②	ケース①	ケース②	ケース①	ケース②	ケース①	ケース②
	全 国	266.4	278.4 4.5%	281.0 5.5%	251.8 △ 5.5%	287.5 7.9%	225.6 △ 15.3%	268.2 0.7%	203.4 △ 23.7%	250.1 △ 6.1%
	北海道	12.8	13.5 5.5%	13.6 6.2%	11.9 △ 7.0%	13.8 7.8%	10.3 △ 19.5%	12.5 △ 2.3%	8.9 △ 30.5%	11.2 △ 12.5%
	東 北	24.1	25.2 4.6%	25.4 5.4%	22.3 △ 7.5%	25.7 6.6%	18.9 △ 21.6%	23.1 △ 4.1%	16.3 △ 32.4%	20.7 △ 14.1%
	関 東	84.8	88.4 4.2%	89.3 5.3%	79.2 △ 6.6%	90.6 6.8%	70.9 △ 16.4%	83.9 △ 1.1%	64.5 △ 23.9%	78.4 △ 7.5%
	北 陸	15.1	15.8 4.6%	16.0 6.0%	14.0 △ 7.3%	16.2 7.3%	12.3 △ 18.5%	14.9 △ 1.3%	11.1 △ 26.5%	13.7 △ 9.3%
	中 部	32.6	34.0 4.3%	34.3 5.2%	30.8 △ 5.5%	35.1 7.7%	27.8 △ 14.7%	33.0 1.2%	25.3 △ 22.4%	31.2 △ 4.3%
	近 畿	36.7	38.3 4.4%	38.7 5.4%	34.7 △ 5.4%	39.5 7.6%	31.4 △ 14.4%	37.0 0.8%	28.7 △ 21.8%	34.8 △ 5.2%
	中 国	17.4	18.2 4.6%	18.4 5.7%	16.2 △ 6.9%	18.7 7.5%	14.2 △ 18.4%	17.2 △ 1.1%	12.8 △ 26.4%	15.9 △ 8.6%
	四 国	9.0	9.5 5.6%	9.5 5.6%	8.4 △ 6.7%	9.6 6.7%	7.2 △ 20.0%	8.7 △ 3.3%	6.2 △ 31.1%	7.8 △ 13.3%
	九州・沖縄	33.8	35.3 4.4%	35.7 5.6%	31.9 △ 5.6%	36.4 7.7%	27.5 △ 18.6%	33.4 △ 1.2%	24.0 △ 29.0%	30.4 △ 10.1%

2-(3). 建設技能労働者数の将来推計⑤

地方の建設技能労働者の減少

関東ブロック

中堅層(団塊ジュニア世代)の労働者が大都市圏に集中



2-(3). 建設技能労働者数の将来推計⑥

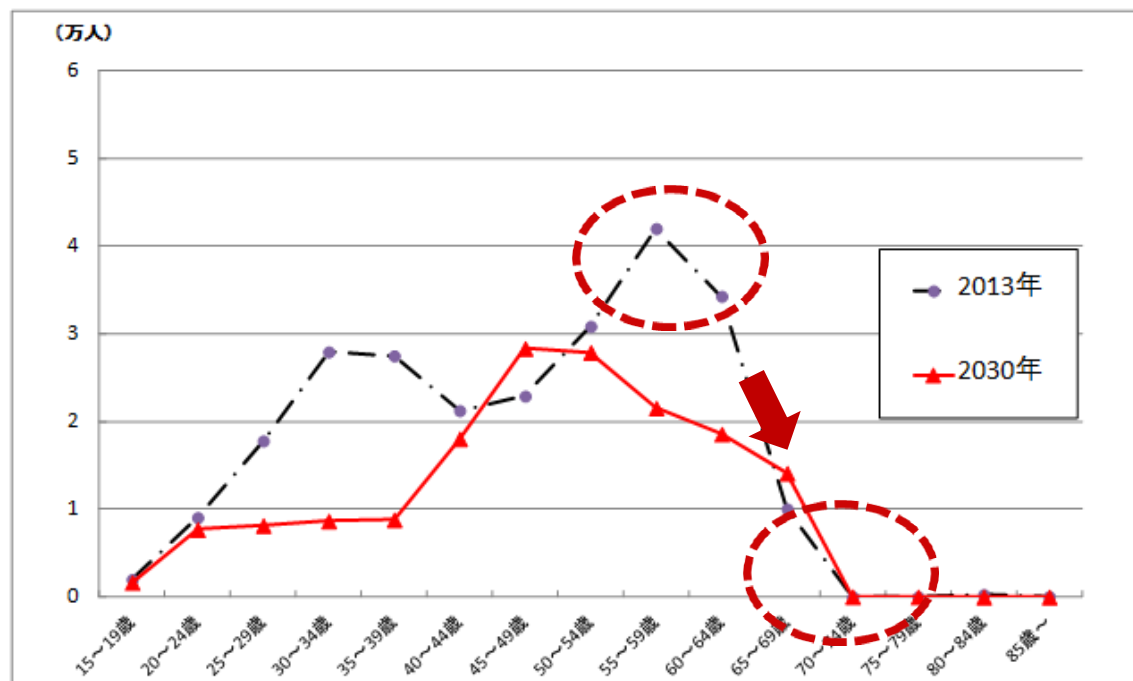
地方の建設技能労働者の減少

東北ブロック

団塊世代の労働者が多い



リタイア後、労働者数が大きく減少



将来の建設技能労働者不足は地方の方がより深刻

3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態

3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態①

建築躯体3職種へのヒアリング調査

人材不足が深刻化している「とび・土工」「鉄筋」「型枠」の建築躯体3職種の専門工事業者（1次下請業者）に対し、技能労働者の確保や雇用形態、生産体制についてのヒアリング調査を実施

【大都市圏のヒアリング調査の概要】

（実施時期）

- ・ 2014年6～7月

（ヒアリング対象会社）

- ・ 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府、兵庫県に本社を置く専門工事業者23社
- ・ とび・土工工事業（8社）、鉄筋工事業（7社）、型枠工事業（8社）の躯体3職種
- ・ 大手・準大手ゼネコンを主要取引先とする1次下請業者
- ・ うち、数社はゼネコンの協会の幹部会社

【地方のヒアリング調査の概要】

（実施時期）

- ・ 2014年11月～2015年2月

（ヒアリング対象会社）

- ・ 北海道、青森県、宮城県、栃木県、石川県、島根県、福岡県、長崎県に本社を置く専門工事業者24社
- ・ とび・土工工事業（7社）、鉄筋工事業（7社）、型枠工事業（10社）の躯体3職種
- ・ 大手・準大手・地場ゼネコン、ハウスメーカーを主要取引先とする1次下請業者

※ 限定的な聞き取りであるため、必ずしも業界を代表したものではない

3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態②

首都圏・関西圏

地方

1次下請業者

- ・特定のゼネコンに専属（協力会に所属）
- ・ゼネコンの系列化が進んでいる

- ・建築専業で、大型物件を請け負うという業者が多い。
- ・とび・土工は、仮設とび、鉄骨とび、土工等に専門が分かれている

- ・自社施工比率は低い
- ・労務を2次下請業者以下に外注

- ・複数のゼネコン（全国展開・地場）と取引をする
- ・複数の協力会に属する

- ・土木、建築両方を請け負う
- ・規模も大型物件から個人住宅まで

- ・自社施工比率が比較的高い
- ・技能労働者を社員として常時雇用する業者が多い

3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態③

首都圏・関西圏

地方

2次下請業者

- ・1次下請業者への専属度が高い
- ・基本的には「一心同体」である

- ・仕事量が少ないため、1次下請業者への専属度は低い

- ・日給制で、社保未加入が大半
- ・賃金について1次下請業者が介入しない

- ・公共工事の比率が高いため、2次下請業者の法人化、業許可取得、社保加入は進んでいる

繁閑調整

1次下請業者を通して、2次下請業者以下の技能労働者を「応援」として他業者の現場に出している。県の事業協同組合単位で応援単価を設定している場合が多い。

地方は工事も業者数も少ないため、応援による調整がより頻繁に行われる。どうしても足りないときは、他県から宿泊費持ちで応援を頼むケースもある。

3. 建設現場における分業体制と労務調達の実態④

首都圏・関西圏

地方

技能労働者の確保・常時雇用

- ・技能労働者の確保は2次下請業者の社長（親方）の仕事である
- ・多くが社保未加入なので、高卒、ハローワーク募集が出来ない

- ・1次下請業者の社長自ら高校を回って、社員として新規採用募集
- ・2次下請業者はハローワークを活用している会社もある

- ・多くの1次下請業者は技能労働者の社員化に否定的（請負制にしないと効率が上がらない）
- ・仕事量の波が激しいので社員化はリスクが大きい

- ・社員として採用しないと若手技能労働者を確保できない
- ・仕事が少ないので、技能労働者の独立志向も弱い

社会保険加入

現状の請負額では、加入は無理
（2017年まで様子を見る）

地方は公共工事比率が高いため、
元々社保加入率が高い

4. 建設労働市場の構造的課題

4. 建設労働市場の構造的課題①

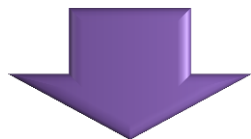
建設業の産業特性

- ① 単品受注の分業生産
- ② 総合組立加工産業
- ③ 労働集約産業
- ④ 移動生産
- ⑤ 屋外生産(気候地形に左右される)
- ⑥ 雇用の場と作業の場の隔絶

建設需要の発生は不安定

(需要発生の変動要因)

- ① 景気変動による民間建設投資
- ② 公共工事の会計上の発注の波
- ③ 季節変動(寒冷地等)
- ④ 地域別の需要変動
- ⑤ 用途別の需要変動



下請組織が発達し、分業化・専門化が進む
弾力的な生産体制によってリスクを分散

重層下請が必然的に発達

4. 建設労働市場の構造的課題②

建設需要の減少が続いた「失われた20年」で生じた課題

発注者

低価格・高品質・短納期の要求

元請

顧客ニーズへの対応
工事量確保のための低価格受注
利益確保のため下請企業への安値発注

1次
下請

工事量の変動による技能労働者の稼働率低下
工事価格下落に対応し雇用関係を解消し労務請負へ

2次
下請

工事量確保のため、上位階層の発注条件の受け入れ
利益確保のため、賃金引き下げ、社会保険未加入

階層毎に
最適な企業行動

建設労働問題の深刻化

低労働条件
低福祉



若年入職者の減少と離職
継続的な教育訓練の不足



高齢化
熟練技能労働者不足

4. 建設労働市場の構造的課題③

現在の建設需要増加局面で生じている課題とその原因

2次
下請

低労働条件、低福祉により若年入職者の確保が困難
技能労働者を引き留めるため、賃金の引き上げ

1次
下請

将来の建設需要縮小リスクを回避し、業容拡大に慎重
自社の施工キャパ以上の仕事を請け負わない
施工体制維持のため2次下請への発注価格の引き上げ
技能労働者逼迫により、同業他社からの応援が期待できない

元請

技能労働者の労務管理・確保を下請企業に依存しているため
主体的な対応に限界
協力会社など、下請企業の囲い込み

階層ごとに
最適な企業行動

技能労働者の逼迫
建設コストの急激な上昇



入札不調
工期遅延
建設費高騰による投資の手控え

4. 建設労働市場の構造的課題④

技能労働者不足の原因を追及していくと・・・

建設労働
問題

技能労働者不足
高齢化

若年入職者の減少と離職
継続的な教育訓練の不足

低労働条件
低福祉

建設生産
体制

激しい競争を生き抜く自衛手段として
生産体制を構成する各階層が部分最適な企業行動

建設業の
産業的特質

建設業の産業特性

工事量の変動

根本的な問題解消に向けては・・・

階層別の部分最適化は全体最適化には結びつかないことを認識する
根本的な改善には、生産体制・産業構造まで遡った対応策の検討が必要

5. 建設業の総合的な人材確保・育成対策

建設業の総合的な人材確保・育成対策（建設産業活性化会議中間取りまとめ：H26.6）

- 建設投資の急激な減少により、ダンピング受注や下請企業のしわ寄せ等が横行し、離職者の増加、若手入職者の減少といった構造的な問題が発生。
- 復興事業やオリンピック・パラリンピック東京大会による当面の一時的な需要に対応しつつ、2020年以降も見据え、官民一体となって総合的な人材確保・育成策を講じる。

＜中長期的視点に立った総合的な人材確保・育成対策の推進＞

1. 技能者の処遇改善の徹底

- 適切な賃金水準の確保
 - 公共工事設計労務単価の適切な設定等
- 社会保険等未加入対策の強化
 - 直轄工事で、本年8月から元請と一定の一次下請を加入業者に限定
- 適切な工期・工程等により計画的な休日取得の実現へ
- ダンピング対策の強化
 - 全ての地方公共団体で、最低制限価格、低入札価格調査制度を導入・活用（平成28年度達成を目標）

2. 誇り（若手の早期活躍の推進）

- 優秀な若手に技術検定の受験資格を早期に付与
- 若手技術者の登用を促すモデル工事の実施
- 若手技能者を対象とする新たな顕彰制度を創設

3. 将来性（将来を見通すことのできる環境整備）

- 防災対策や老朽化対策等の事業の中長期的な見通しの確保
- 公共事業予算の安定的・持続的な確保

4. 教育訓練の充実強化

- 富士教育訓練センターの改築等、ハード・ソフト機能の充実強化

5. 女性の更なる活躍の推進

- 官民挙げた行動計画を策定
- 女性の登用を促すモデル工事の実施

6. 建設生産システムの省力化・効率化・高度化

- 発注者・元請・下請等関係者のパートナーシップのもとで、建設生産のムリ・ムダ・ムラの排除等による建設生産システム全体の生産性向上、関係者の適正な利潤の確保等を図る

① 現場の省力化・効率化

- 新技術・新工法等の開発・活用促進
- 発注見通しの統合、施工時期の平準化、適正工期の設定
- 技術者等の効率的活用

② 重層下請構造の改善

- 行き過ぎた重層化の回避
- 技能者の雇用形態の明確化（常時雇用・月給制・週休2日）
- 適正な元請下請関係の促進

一
体
と
し
て
推
進

