

建設経済の最新情報ファイル

RICE monthly

RESEARCH INSTITUTE OF
CONSTRUCTION AND ECONOMY

研究所だより

No. 317

2015 7

CONTENTS

視点・論点	1
I. 建設現場における分業体制と労務調達の実態	2
II. 建設経済研究所主催 2015 年度講演会レポート	18
III. 建設関連産業の動向 —とび・土工事業—	22



一般財団法人 **建設経済研究所**

〒105-0003 東京都港区西新橋3-25-33NP御成門ビル8F

Tel: 03-3433-5011 Fax: 03-3433-5239

URL: [http:// www.rice.or.jp](http://www.rice.or.jp)

都市における二極化現象について

専務理事 長谷川 啓一

地方創生（まち・ひと・しごと創生）の目的は東京圏への人口の過度の集中是正にあるが、より幅広く考えれば、大都市圏と地方圏との二極化の是正であり、同一圏内で見れば市町村間の二極化の是正である。それぞれの圏域あるいは市町村ごとに魅力ある地域社会の形成、定住人口の増加を目指そうとするものである。

さて、今回、採り上げるテーマは「地域の二極化」や「都市の二極化」ではなく、「都市における二極化」である。より狭い都市内でも、少子高齢化・人口減少が進む地区と若年世代を中心とした（高齢者層が郊外から転居するケースも多いが）人口増加が進む地区とが併存するという二極化現象である。

千葉県浦安市では、比較的早い時期（1980年頃）に住宅地として整備された地区にある小学校2校がこの4月に統合された。1校は1980年に開校し1985年には800人以上いた生徒も30年後には160人弱にまで減少していたという。少子化が進む中で、小中学校の統廃合は決して珍しいことではないが、浦安市ではその10年前（2005,06年）に小学校3校・中学校1校を新設開校している。面積17km²の浦安市、その中の直線距離にしてわずか2kmの狭い範囲で、大規模マンション分譲による人口増加・生徒数増加による小中学校の新設開校と少子化による小学校の統廃合という二極化現象が発生していたことになる。

都市における二極化現象には、少子高齢化・居住人口減少が進む地区では必要性の薄れた公共施設の維持管理あるいは民間への転用という課題と、人口増加が継続する地区では新たな行政サービス提供（社会インフラの整備・公共施設の新設）という課題とが発生する。

とりわけ、新設された公共施設は将来におい

ても引き続きその機能の維持を求められるのか、その必要性を考えた時には新たな行政サービスの提供はどうあるべきかを考えさせられる。

住宅開発により人口が増加すれば、消費増・税収増により街が発展する、公共施設の整備・維持管理コストは税収増の中で吸収できる、という街づくりの一つのモデルが、人口減少社会が現実のものとなりつつある現在では、再検討を求められているように思える。少なくとも、公共施設が将来の負の遺産として財政に負担を与えることのないような街づくり、都市計画を考えていく必要があるといえる。

浦安市は湾岸エリアの未利用埋立地での中高層マンション開発により増加した人口に合わせて公共施設の整備を進めてきた。東日本大震災の液状化被害で人口が流出した2011,12年を除くと人口は毎年増加し、2000年からの10年間の人口増加は25%程度にもなる。そうした状況における小中学校4校の新設開校である。

浦安市では2008年に湾岸エリアの土地利用計画の見直しを実施した。一つのポイントは、容積率が200%だった地域の大部分において容積率を100%に引き下げたことにある。当該地域では中高層マンション中心から戸建て中心の住宅供給に転換されることとなる。これは、人口増加を軸とした市の発展から、人口減少社会における将来的な行政コスト抑制の観点から将来の街のあり方を見直し転換を図ろうとしたものであろう。人口減少に悩む市町村から見れば贅沢な悩みではあるが、人口が増加しつつある地域だからこそ、将来の街の姿を見据えた都市計画の重要性を考えさせられる事例ではないだろうか。

I. 建設現場における分業体制と労務調達の実態

当研究所では「建設経済レポートNo.63、64」において、「建設現場における分業体制と労務調達の実態」を把握するため、人材不足が深刻化しているといわれている建築躯体3職種（とび・土工、鉄筋、型枠）の専門工事業者（1次下請業者）に対し、建設現場における実際の生産体制および技能労働市場についてのヒアリング調査を実施した。

今回は、紙面の関係上レポートに掲載できなかった項目などを含め、ヒアリング調査の結果を改めて紹介したい。

1 ヒアリング調査の概要

(1) 実施期間

- ・ 2014年6～7月（首都圏及び関西圏）
- ・ 2014年11月～2015年2月（地方）

(2) ヒアリング対象会社

- ・ 首都圏及び関西圏
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
- ・ 地方
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（15社）、鉄筋工事業（14社）、型枠工事業（18社）の建築躯体3職種
- ・ 大手・準大手・地場ゼネコン、ハウスメーカー等を主要取引先とする1次下請業者で、このうち数社は全国展開ゼネコンの協力会の幹部会社である。

(3) ヒアリング内容

- (1) 技能労働者の実情（請負階層別の技能労働者の現状）
- (2) 生産体制について（元請企業からの発注、労務手配、繁閑調整、精算方法）
- (3) 技能労働者の確保について
- (4) 1次下請による技能労働者の常時雇用について
- (5) 社会保険未加入対策について
- (6) 外国人技能実習生の受け入れについて
- (7) 女性技能労働者について

2 ヒアリング結果

対象各社へのヒアリング結果は以下の通りである。なお、大手・準大手・地場ゼネコン・ハウスメーカー等と取引をしている専門工事業者 47 社からの限定的な聞き取り結果であるため、必ずしも業界全体を代表している訳では無いことはもとより、会社の規模や地域性による違い、漏れなども多くあると思われる。

(1) 技能労働者の実情

① 1 次下請業者

【首都圏及び関西圏】

- ・ 1 次下請の社員は役員の他に事務職員数名と技術職員数名～数十名である。技術職員は基本的に現場管理の技術者であり、技能労働者ではない。
- ・ 1 次下請で技能労働者を正社員として直接雇用する会社は少なく、直接雇用している会社でも 2 次下請を含む動員可能な技能労働者数における直接雇用者の割合は少なかった。
- ・ 1 次下請の社員は、雇用期間の定めが無い月給制で、社会保険にも加入しているという会社が大半であった。
- ・ 1 次下請の中には、日給月給で技能労働者を直接雇用する会社、職長クラスの技能労働者だけ直接雇用する会社、高卒新入社員の技能労働者を正社員として雇用している会社もあった。
- ・ 鉄筋の加工場の技能労働者に関しては 1 次下請で直接雇用している会社が多かった。
- ・ 2 次下請に所属する技能労働者の労務管理を代行支援する 1 次下請もあった。

【地方】

- ・ 1 次下請の社員は、役員の他に事務職員数名と技術職員数名、そして技能労働者が数名～数十名であり、2 次下請を使う会社がある一方で、技能労働者を常時雇用している会社も多く、自社施工比率も高い。
- ・ 首都圏及び関西圏と同様に 1 次下請の社員は、雇用期間の定めが無い月給制で、社会保険にも加入しているという会社が大半であった。
- ・ 地方においては大規模工事が少なく、元請（大手・準大手・地場ゼネコン、ハウスメーカー等）各社の工事量もそれほど多くないため、基本的に元請 1 社に専属という 1 次下請は少ない。また、大規模なものから小規模なものまで、様々な規模の工事を数多く請け負っている。
- ・ 元請が公共工事も民間工事も両方を受注するため、比率は時期により変化があるものの、ほとんどの 1 次下請は、建築工事と土木工事の両方を請け負っている。また、本来ならば建築と土木では作業する技能労働者が違うのが普通であるが、職長レベルでは専門性を持たせ、配下の技能労働者は両方の現場で作業している。

- ・ 鉄筋工事業者は、規模が小さい企業でも自社の加工場を保有しており、加工から組み立てまで自社で完結するというスタイルが多かった。
- ・ 2次下請に所属する技能労働者の日々の出面管理も1次下請が行い、技能労働者に空きが出ないよう配慮している。

② 2次下請業者

【首都圏及び関西圏】

- ・ 建設現場における技能労働者の大半は、2次下請以下の技能労働者が占めている。
- ・ 2次下請の組織形態は、多様で業種によっても異なっている（会社形態、個人事業主（専属班）、一人親方、建設業許可の有無など）。かつて直接雇用していた班を下請化させたケースや、直接雇用していた技能労働者が仲間と独立したケースなど、その経緯も様々である。
- ・ 専属2次下請の経緯については次のような話を聞くことができた。
 - 2次下請（専属）の社長（親方）は、元々1次下請で直接雇用していた。請負で仕事をし、工事代金を受け取って子方に配分していたが、税務署からの指導や建設業法に違反するといった問題があったため、法人化して建設業許可を取得させ、今の形態（専属2次下請）になった。
- ・ 2次下請の技能労働者は、日給月給制で社会保険未加入である者がほとんどであるという会社が多かった。
- ・ 配下の技能労働者の平均年齢は50歳代という会社が多かった。とび職以外は総じて平均年齢が高い傾向があった。
- ・ 技能労働者の流動性は高く、給料などの条件によって入れ替わって行く。
- ・ 2次下請の技能労働者の賃金や募集手段などの運営方法に対し、1次下請といえども介入することはできない。管理を強めると他所へ出ていってしまい、施工人員確保に支障が生じる。

【地方】

- ・ 2次下請の組織形態は首都圏及び関西圏と同様、多様で業種によっても異なっている（会社形態、個人事業主（専属班）、一人親方、建設業許可の有無等）。かつて直接雇用していた班を下請化させたケースや、直接雇用していた技能労働者が仲間と共に独立したケース等、その経緯も様々である。
- ・ 専属2次下請の経緯については次のような話を聞くことができた。
 - 高校新卒者を採用して育てようとはしていないが、ハングリー精神を持っていて、「労働＝報酬」という考え方を持っている20歳代の若手技能労働者を社長（親方）として育てようとしている。社会保険加入に関する指導や税理士の紹介等、全面的にバックアップしており、直属の2次下請として育て、配下の体制づくりをしている。
- ・ 公共工事比率が首都圏及び関西圏よりも高いため、2次下請以下の技能労働者も常時雇用されており、1次下請の指導のもと、社会保険に加入している会社も多い。

- ・首都圏及び関西圏と同様に配下の技能労働者の平均年齢は50歳代という会社が多かった。とび職以外は総じて平均年齢が高い傾向にあった。
- ・地方の技能労働者は安定を求めており、独立しても仕事が無いため、2次下請となり請負形態を取ろうとすることは少ない。
- ・地区毎に縄張りがあり、地元志向が強く、技能労働者の流動性は首都圏及び関西圏に比べ低い。給料等の条件によって入れ替わって行くことも少ない。
- ・地域を代表する1次下請として、体制作りのため2次下請の技能労働者の賃金や運営方法に対し、ある程度は介入する。

(2) 生産体制について

① 元請企業からの発注

【首都圏及び関西圏】

- ・元請からは、工事入札前もしくは落札後に仕事を打診される。工事開始後に急に頼まれることもある。
- ・大手ゼネコンの協力会企業であるため、過去に仕事をした現場所長から仕事を依頼されることもあり、さらに特定の職長や班を指定されることもある。

【地方】

- ・元請企業からの発注時期は首都圏及び関西圏と同様であった。
- ・大手ゼネコンの協力会企業であるため、過去に仕事をした現場所長から仕事を依頼されることもあり、さらに特定の職長や班を指定されることもある。
- ・基本的には、普段から付き合いのある地場ゼネコンからの依頼を優先している。
- ・最近では技能労働者不足により、全国展開ゼネコン各社の支店・営業所から入札前の見積段階において技能労働者確保の可否についての相談があり、その上で見積書を提出することが増えてきた。
- ・地域に同業他社が少なく、進出してくるほとんどの元請から下請依頼があるが、どうしても無理な場合は、地元の同業他社で作る組合(以下、組合)を通して同業他社を紹介する。

② 労務の手配

【首都圏及び関西圏】

- ・ 1次下請の専門工事業者とその配下の2次下請は、ほぼ「一心同体」である。1次下請は配下の2次下請を含めた動員可能な技能労働者を労務山積表で管理し、繁閑や班同士の相性などに配慮しつつ建設現場への配置を行っている。
- ・ 建設業許可が無い会社（班）の技能労働者は、1次下請の所属として作業員名簿に記載しているという会社が多かった。
- ・ 建設業許可が無い会社（班）に対しては、建設業許可を取るよう指導している会社が多かった。

【地方】

- ・ 1次下請は、配下の2次下請を含めた動員可能な技能労働者を労務山積表で管理し、繁閑や班同士の相性等に配慮しつつ建設現場への配置を行っている。
- ・ 建設業許可が無い会社（班）の技能労働者は、1次下請の所属として作業員名簿に記載しているという会社もあったが、首都圏及び関西圏よりは少ない傾向にあった。
- ・ 建設業許可が無い会社（班）に対しては、首都圏及び関西圏と同様に建設業許可を取るよう指導している会社が多かった。
- ・ 1次下請は技術者が中心で労務は2次下請以下という構造は、首都圏及び関西圏と同じであるが、1次下請で技能労働者を常時雇用している企業は地方の方が多い。
- ・ 全国展開ゼネコンから見て、地方の専門工事業者が魅力的であるためには、労務調達能力が高い必要がある。そのため、直属の専属班や2次下請を確保し、配下の体制づくりを強化している会社が多かった。

③ 繁閑の調整

【首都圏及び関西圏】

- ・ 配下の技能労働者が不足する場合は、同業他社に応援を依頼し施工人員の貸し借りによって繁閑の調整を行っている。応援は常態化しており、業者同士で応援時の単価を予め決めており、足元の単価は上昇しているということであった。なお、とび・土工については、応援の慣習が無いということであった。
- ・ 数か月先に施工人員が不足することが分かっている場合は、地方の同業他社に応援を依頼することもある。
- ・ 応援は必ず1次下請を通じてやりとりをしている。他社の2次下請に直接依頼することはタブーとされている。
- ・ 現状の人員で施工可能な範囲の仕事しか受けないという会社が多かった。これまでは他社からの応援を当てにして仕事を請けることもあった。今は建設需要の増加に伴って、他社からの応援が期待できなくなってきており、元請からの依頼を断るケースも多くなってきている。

【地方】

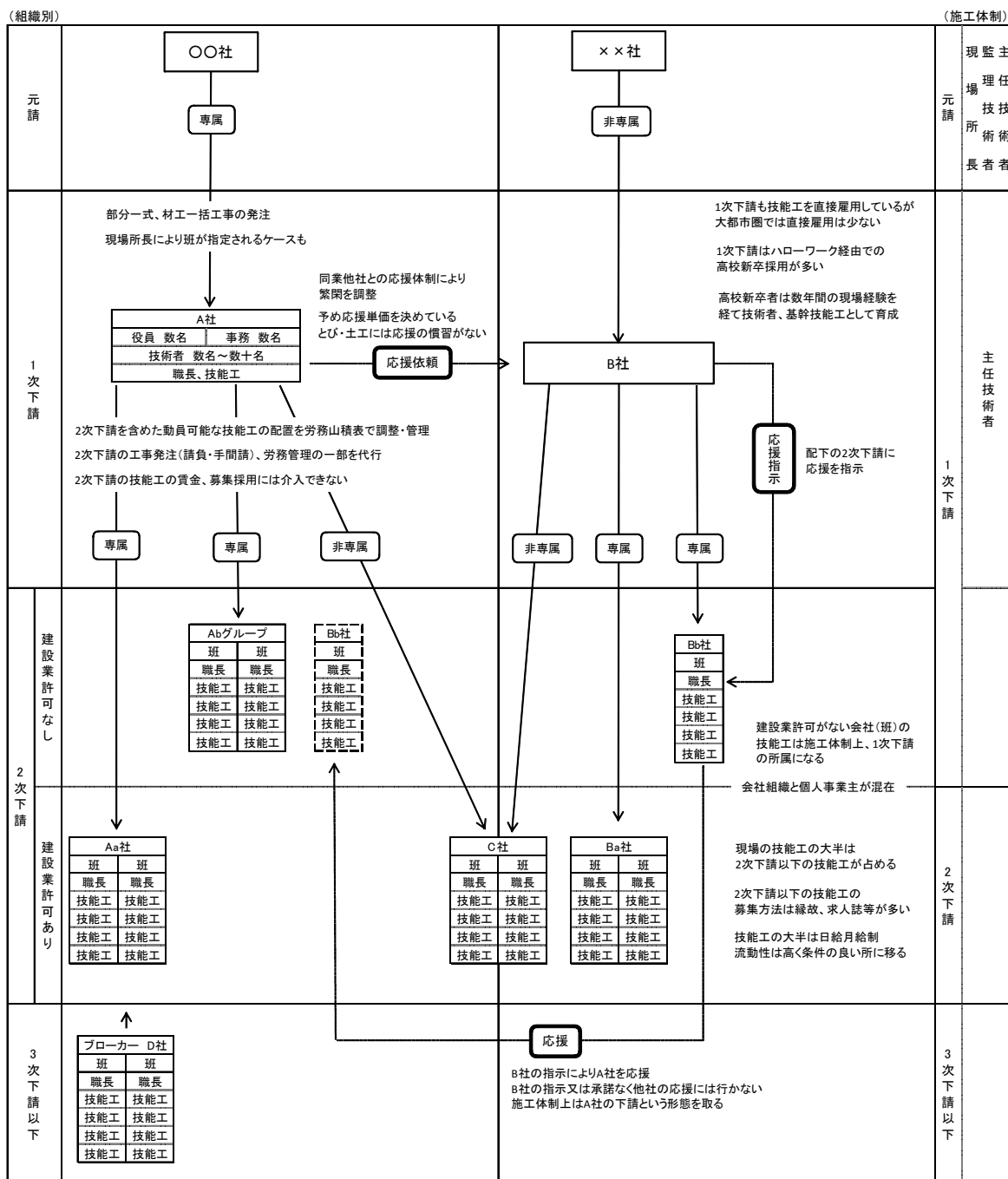
- ・ 応援は必ず1次下請を通してやりとりをしている。他社の2次下請に直接依頼することはタブーとされており、首都圏及び関西圏と同様の商慣習であった。
- ・ 現状の人員で施工可能な範囲の仕事しか受けないという会社が多かった。これまでは他社からの応援を当てにして仕事を請けることもあったが、今は建設需要の増加に伴って、他社からの応援が期待できなくなってきており、元請、特に県外のゼネコンからの依頼を断るケースも多くなってきている。ただ、地元で育ててもらったという意識が強く、地場ゼネコンからの依頼は断らないという会社が多かった。
- ・ 日頃から、組合又は個社ベースで情報交換を行っており、配下の技能労働者が不足する場合は同業他社に応援を依頼し、施工人員の貸し借りによって繁閑の調整を行っている。応援時の単価を予め決めており、足元の単価は上昇しているということであった。また、こうした業者間の人員の貸し借りはマーケットの規模が小さい地方の方がより密接に行われている。
- ・ 数ヶ月先に施工人員が不足することが分かっている場合、他県の同業他社に依頼するケースは少なく、組合を通して同業他社を紹介する会社が多かった。
- ・ 仕事が無い時期は、隣県へ出張する等、一次下請の営業範囲は広い。
- ・ 業者の中には、仕事量の多い東京に進出していったところもある。

④ 精算方法

- ・ 2次下請、専属班への支払いは労務請負契約に基づく出来高払い（とび・土工は日単価、鉄筋はトン単価、型枠は平米単価）での親方渡しが多く、親方が配下の技能労働者に配分している。

ヒアリング調査においては様々なケースがみられたが、その中で多く聞かれたケースをまとめたものが図表1である。

図表1 建築躯体3職種の生産体制と技能労働者の状況



(出典) ヒアリング結果を基に当研究所で作成

(3) 技能労働者の確保について

【首都圏及び関西圏】

- ・ 1 次下請が技能労働者を直接雇用する場合は、ハローワークに高校新卒の求人を出し採用活動を行うという会社が多かった。1 次下請に採用された高校新卒者は数年の現場経験後、技術者・基幹技能者として育成されるケースが多い。
- ・ 将来の建設需要縮小や施工品質の確保などを理由に、施工人員の増員には慎重な姿勢を示す会社が多かった。現状の人員で施工可能な範囲の仕事しか受けないという経営方針を掲げる一方で、技能労働者の若返りの必要性を強く認識している。全ての会社で若年技能労働者の確保に苦しんでいる様子が見られた。
- ・ 2 次下請の技能労働者の確保は、親方（社長）が独自に行っている。募集方法は、縁故・知人の紹介・求人誌やスポーツ新聞の求人欄などが多いということであった。
- ・ 2 次下請の多くは社会保険に未加入なので、ハローワークで求人票を受け付けてもらえていない。（一部の会社では未加入でも受け付けてもらえるとの話もあった。）

【地方】

- ・ 1 次下請が技能労働者を直接雇用する場合は、以前は縁故採用がほとんどであったが、最近では、ハローワークに高校新卒の求人を出し、採用活動を行うという会社が多かった。1 次下請に採用された高校新卒者は数年の修行期間の後、資格を取得し技術者として進む者もあれば、リーダーシップのある人間は職長となり、技能労働者として育っていく者もある。各人のタイプを見て振り分けられている。
- ・ 首都圏及び関西圏と同様の理由で、施工人員の増員には慎重な姿勢を示す会社が多かった。技能労働者の若返りの必要性は強く認識しているものの、全ての会社で若手技能労働者の確保に苦しんでいる様子が見られた。
- ・ 地方の技能労働者は地元志向が強く、大規模現場で全国を移動している技能労働者と一緒に作業していても、高い賃金に惹かれて首都圏や東北地方に行かない。
- ・ 2 次下請の技能労働者の確保は、基本的には社長（親方）が行うが、窓口の紹介や、教育訓練には協力している。募集方法は、縁故・知人の紹介・求人誌やスポーツ新聞の求人欄等が多いが、社会保険の加入も進みハローワークを活用している会社もあった。
- ・ 2 次下請の新入社員の教育訓練は、1 次下請への応援という形で OJT を行っている会社もあった。
- ・ 今は入職者の確保や離職者の減少という観点から、同業他社からの応援をもらってでも残業を無くそうとしている。いかに同業他社と情報交換をして協力体制を構築できるかが重要になってきている。

(4) 1次下請による技能労働者の常時雇用について

【首都圏及び関西圏】

ヒアリングした多くの会社では、技能労働者を正社員として常時雇用していなかったが、1次下請での常時雇用による正社員化に関しては以下の意見が聞かれた。

(常時雇用できない理由)

- ・現在の工事価格では、社会保険料の負担が重く常時雇用はできない。
- ・以前は常時雇用していたが、仕事が減ったため雇用を継続できなくなった。
- ・仕事量の波が少なくなれば常時雇用も可能であろうが、特に繁閑の波が大きい大都市圏では常時雇用は現実的に難しい。また、オリンピック後が見通せない現状では常時雇用には踏み切れない。

(常時雇用に肯定的な意見)

- ・1次下請が職人を常時雇用して、ある程度の規模の会社を集約した方が処遇面の改善をしやすい。業界の今後を考えれば常時雇用を進めるべきである。
- ・常時雇用することによって、技能・技術の伝承が可能になる。
- ・常時雇用では生産性が落ちると言われているが、生涯のライフプランを示し、出来高に対するインセンティブや手当といった賃金体系、社員教育などによって常時雇用は実現可能である。
- ・昨今の工事価格の低下に伴って、不安定だが高い収入を得ることが可能な親方よりも、安定した月給を受け取れる正社員を希望する職人もいる。

(常時雇用に否定的な意見)

- ・建設業における請負は良い仕事をやれば儲かる、頑張っただけ成果が出るというシステムである。請負というシステムによって現場のコスト・工期・生産性・品質が保たれている。歩掛りを上げ努力すれば稼げるということが、この業界の魅力でもある。良い職人が育たなくなる懸念もある。
- ・技能労働者を常時雇用しても、面倒を見る親方がいないとうまく仕事は進まない。親方側から見ると1次下請の社員になるメリットがない。親方を自社の社員として雇用することは難しい。
- ・過去に常時雇用したことがあったが、「職人のサラリーマン化」が進み作業効率が落ちる等、デメリットの方が多かった。
- ・常時雇用する職人の人数が増えると、目が行き届かなくなり、働かなくなる者が出てきて、歩掛りが落ちる懸念がある。

【地方】

地方においても首都圏及び関西圏の専門工事業者と同様に、多くの業者が常時雇用には否定的であったが、以下の事情から常時雇用を進めている会社もあった。

- ・ 2次下請以下も含め、地域の技能労働者が減少していくのは避けられないため、地域の建設業のためにも、リスクを承知で常時雇用の技能労働者を増やし、自社の業態を維持していかなければならない。
- ・ 地方では仕事量が少ないために、独立して2次下請となるよりも、1次下請で直接働くことを志向する傾向が強い。

(5) 社会保険未加入対策について

【首都圏及び関西圏】

(社会保険未加入対策)

- ・ 社会保険に未加入の2次下請に対して加入を指導しているという会社が多かった。社会保険の加入目標である2017年度までに加入できなかった2次下請については、直接雇用や発注中止等の対応を検討する会社もあった。
- ・ 一部の元請では、全ての技能労働者の社会保険料を支払う動きが出てきている。一方で、建設現場では標準見積書を出しても知らない元請社員も多く、社会保険未加入問題が広く認知されるにはもう少し時間がかかる、という会社もあった。

(社会保険に加入できない理由)

- ・ 設計労務単価は上がったが、直轄工事以外ではゼネコンがその通り払ってくれない。原資が無いのに会社負担と合わせ3割を負担するとなると、会社が潰れてしまう。
- ・ 技能労働者が手取賃金にこだわるので、社会保険の重要性を説明しても、なかなか理解が進まない。手取りが減るなら他に移るという者も多い。
- ・ 小さい2次下請では事務処理の負担が大きく、1次下請が面倒を見ている。
- ・ 将来の建設需要が見通せない中で社会保険加入に不安を感じている2次下請もいる。
- ・ 元請であるゼネコンでも対応も様々である。まずはゼネコンでの方針を統一してもらいたい。

(社会保険未加入対策に肯定的な意見)

- ・ 高校の先生からは、厚生年金もやっていない会社に生徒は推薦できないと言われる。人材確保の観点から業界全体で取り組むべき課題である。
- ・ ブローカー会社等の不良業者を排除する意味でも、社会保険未加入対策は徹底的にやって欲しい。責任を持って社会保険に加入している業者が苦しんで、適当な業者が有利になるのは納得いかない。

- ・社会保険に加入した業者はハローワークに求人を出せるようになり、技能労働者不足にも歯止めをかけることができる。高校新卒者を入れて定着率を上げるためには、こういった下地づくりが重要で、今がゼネコンと専門工事業者との温度差を縮める最後のチャンスである。

(社会保険未加入対策に否定的な意見)

- ・公共工事だけ保険料が支払われて、民間が支払われないのでは意味が無い。保険料がもらえる工事（会社）ともらえない工事（会社）があると、結局は持ち出しになってしまい、加入にも二の足を踏んでしまう。
- ・技能労働者の配置を決定する際には工期・工程を守ることが最優先であり、公共工事か民間工事かという点に配慮した配置をすることはできない。
- ・今の状態だと、（社会保険の加入目標である）2017年度までは様子を見ておいて、その後に一斉に加入するか、負担を嫌って一人親方が一気に増えるかのどちらかではないか。

【地方】

- ・首都圏及び関西圏に比べて、地方は社会保険加入率が高い。島根県や石川県は労働者の社会保険加入率が全国でもトップクラスであり、企業のみならず労働者自身も社会保険加入に対する意識が高いほか、発注者側の対応にも差があると考えられる。
- ・一部の元請では、全ての技能労働者の社会保険料を支払う動きが出てきている。一方で、特に地場ゼネコンでは標準見積書を出しても知らない元請社員も多く、社会保険未加入問題が広く認知されるにはもう少し時間がかかるという声も聞かれた。
- ・社会保険に未加入の2次下請に対して加入を指導しているという会社が多く、加入済であるという会社も多かった。

(6) 外国人技能実習生の受け入れについて

全体として、日本人の若年技能労働者の確保が最優先と話す企業がほとんどであった。こうした前提のうえで、外国人技能実習生の受け入れの是非や位置付けについては、経営者の経営理念に拠る部分が多く、様々な意見が聞かれた。

職種別にみると、鉄筋および型枠は外国人技能実習生の受け入れに肯定的な会社が多く、とび・土工では声を掛け合い安全を確保する必要があることから言語コミュニケーションに難がある外国人技能実習生の受け入れには否定的な会社が多い傾向がみられた。

(実習生を受け入れていない企業の意見)

- ・ 外国人技能実習生は、過去に生活習慣の違いによって近隣と揉め事を起こした事があり、受け入れないことにしている。
- ・ 外国人技能実習生を受け入れた場合、高校新卒者と変わらない費用がかかる。離職率は高いが、日本人の高校新卒者を雇い入れ、一人でも残ってもらえれば良いと考えているので、3年で帰国してしまう外国人技能実習生は受け入れないことにしている。
- ・ 外国人技能実習生の活用は、言葉の問題もあり不可能だと思っている。数年前に実習生がいたが、3年で帰ってしまうので教えがいが無いということで受け入れを止めた。

(実習生を受け入れている企業の意見)

- ・ 本当は日本人を確保したいが、人手が足りないのでやむにやまれず受け入れている。
- ・ コストはかかるが、外国人の力も借りないとやっていけないほど、人手不足は深刻である。
- ・ 技能実習がメインであるが、労働力という意味で実習生は貴重な存在である。仕事を覚えた3年目で帰国してしまうのは、正直困る。
- ・ 外国人技能実習生は、3年目には準職長ぐらいになるので、貴重な戦力になっている。一度に抜かれると大変なので、毎年2~3名程度を受け入れて切れ目がないようにしている。
- ・ 日本の若者とちがいで、実習生は根性があり、真面目に仕事に取り組む。コストは決して安くなく、3年で帰国してしまうというマイナス面は確かにあるが、すぐに辞めてしまう日本の若者よりも3年間は施工人員として確実に仕事をしてもらえるので、事業計画も立てやすくプラス面も大きい。
- ・ 帰国後は、建設業以外の仕事をしているようだ。日本とは工法が違うので日本で学んだ技術を活かさないようだ。

(7) 女性技能労働者について

- ・ 鉄筋の組み立てをしていた女性技能労働者がいたが、47歳の時に体力的に限界という理由で辞めていった。
- ・ 風雨をしのげる仕上業者であれば女性技能労働者の活用は進むだろうし、現在も多いのではないか。鉄筋業界では、現場での活用は難しく加工場での活用することになるだろう。
- ・ 衛生面、重い鉄筋を持ってない、高所作業があるなど、鉄筋業界での女性の活用は難しいと感じている。
- ・ 内装や設備業者には女性が多いように感じるが、現場の立ち上げから入るとび仕事には入職してこないだろうし、無理をして入れる必要も無いと思う。
- ・ 20歳代後半の女性が現場にいた時は、現場が明るくなり技能労働者も生き生きしていたので、そういった効果はあるのだろうと思う。

3 首都圏及び関西圏と地方の比較

首都圏及び関西圏と地方のヒアリング結果を比較したものを図表2に示した。

図表2 ヒアリング結果の比較

	首都圏・関西圏	地方
元請との関係	1次下請業者は特定のゼネコンに専属（協力会に所属）するところが多い。（ゼネコンの系列化が進んでいる）	1次下請業者は複数の全国展開ゼネコン、地元ゼネコンと取引をする。複数の協力会に属するケースも多い。
下請の業務内容	1次下請業者は建築專業で、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。	元請が公共工事も民間工事も受注するので、1次下請業者は土木・建築両方を請け負う。規模も大型物件から個人住宅まで何でもこなす業者が多い。
自社施工比率	1次下請業者の自社施工比率は低く、多くの業者は、労務を2次下請業者以下に外注している。	1次下請業者の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首都圏・関西圏よりも多い。
1次下請業者の社員・技能労働者	1次下請業者の社員は、役員（家族経営が多い）、事務職員数名、技術職員（現場を監理する技術者）数名～数十名で、月給制、社保加入。専属の技能労働者はいるが、社員化・社保加入は進んでいない。	1次下請業者の社員構成は、首都圏・関西圏と同じ。高卒新規採用は社員として雇用する業者が多い。
2次下請業者	1次下請業者は数社～十数社の2次下請業者を使用し現場に割り当てる。2次下請業者の中には業許可のない専属班もある（施工体制上は1次下請）。2次下請業者の1次下請業者への専属度は高く、基本的には「一心同体」である。	2次下請業者の構造は首都圏・関西圏とほぼ同じである。ただし、仕事量が少ないため、2次下請業者の1次下請業者への専属度は弱い。
2次下請業者の社員・技能労働者	2次下請業者は社長（親方）と数名～数十名規模の技能労働者で、1次下請業者の指示の下で、複数の工事現場を受け持つ。下請代金を技能労働者に賃金として支払うが、多くは日給制で、社保未加入が大半である。賃金について1次下請業者が介入することはないが、近年は2次下請業者の法人化、業許可取得、社保加入を指導する1次下請業者も増えている。	首都圏・関西圏とほぼ同じである。ただ、地方は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、社保加入は首都圏・関西圏よりも進んでいる。
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。	首都圏・関西圏とほぼ同じである。ただ、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。
技能労働者の確保	基本的に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。基本的に縁故、求人誌等での募集。	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をしている（ほとんど応募はない）。2次下請業者は縁故募集が大半であるが、ハローワークを活用している会社もある。
技能労働者の常時雇用（社員化）	多くの1次下請業者は技能労働者の社員化に否定的で、出来高請負制にしないと効率が上がらないという考え方が強い。仕事量の波が激しいので社員化はリスクが大きい。高卒は社員採用して育成し、将来的に独立させるという考え方。	基本的に同じ考え方だが、社員として採用しないと若年技能労働者を確保できない。また仕事が少ないので、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、社保加入は無理という見方が多い。2017年まで様子を見ようという業者が多い。	基本的に同じ考え方だが、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 技能労働者確保に向けた課題

建設現場における技能労働者の大半は、2次下請以下の技能労働者で占められている。2次下請以下の技能労働者の給料の配分や募集採用といった運営方法に関しては、元請・1次下請など上位組織でも介入できない(しない)慣習がある。建設現場を支える技能労働者の確保は、中小零細企業が多くを占める2次下請以下の組織の自助努力に委ねられている状況にある。こうした状況は、建設労働問題等の多様な課題を末端あるいは個別のものへと拡散させ、組織的かつ効果的な解決策を講じ難いものになっている。

こうした現状の課題解決と技能労働者の集約による雇用安定化対策として、元請または1次下請業者による常時雇用化の必要性も言われるが、ヒアリングではその実現に対し様々な意見を聞くことができた。この中で多く出された意見は、①技能労働者のサラリーマン化により作業効率が低下することに対する懸念、②建設現場の技能労働者の大半を率いている2次下請以下の親方側から見ると直接雇用されるメリットが見出されないため、直接雇用は進まないのではないかという懸念の2点である。

さらに、社会保険未加入対策については、今後の若年層の技能労働者確保に必要な対策として理解を示す意見が聞かれた一方で、加入原資となる法定福利費を全ての発注者・元請企業が適切に支払うのかという懸念や、手取賃金を重視する技能労働者が社会保険料負担に伴う手取賃金減少によって他社へと離れていくことへの懸念なども聞かれた。

また、労務需給逼迫を受け、業者間の技能労働者の募集競争や引き抜きの動きが出てきているという話もきかれた。こうした動きが更に加速すれば、需給関係から目先の名目賃金だけが釣り上げられ、根本的な労働条件の改善が先送りされる恐れがあることにも注視が必要である。

おわりに

ここまで紹介してきた通り、当研究所では昨年度1年間をかけて47社の専門工事業者の方々にご協力をいただき、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリングでは様々な意見を聞くことができたが、ここで、技能労働者問題の根本的な問題点を的確に捉えたものとして、強く印象に残っている意見一つを紹介しておきたい。

3年先の市場環境が分からない業界なので、環境が変わり人材育成に対するビジョンが変わることが大変困る。忙しくなれば、人材育成問題が出てきて、暇になれば、単価が下がった上に、各社の自助努力で切り抜けるという業界全体の態度が今後の長期的な課題である技能労働者不足問題に対して腰を据えて取り組めない妨げとなっている。

上記の意見の通り、これまで建設業界では、好景気時には人手不足を賃金の上昇によって解決し、不景気時には下請への請負代金のカットや下請企業の倒産・人員整理、転職によって解決してきた。こうした対応を繰り返してきたことから、建設業における技能労働者の賃金だけでなく、安定した雇用形態、社会保険、休日の確保などの労働条件については一定の前進はあったものの、根本的な改善は先送りされ、不十分な状態が続いている。これまで景気の変動に振り回され続けてきた専門工事業者のこうした思いは、この問題の根深さを指摘している。

現在、行政、建設業界で技能労働者不足問題の解決に向けた取り組みが進められているが、ヒアリングでは専門工事業者の多くが、これを半信半疑で見守っているように感じた。

こうした懸念を払拭し、今後、労働力人口が減少していく中で必要な労働力を確保するためには、現在の建設業界全体の景気が上昇している局面を的確に捉え、これまで先送りされてきた根本的な問題の改善に切り込むとともに、景気の後退とともに技能労働者の処遇が悪化することを防止する仕掛けを構築しておくことも大事であると思われる。

いつでも、どこからでも安い労働力を集められる時代は過ぎ去った。建設産業が魅力ある産業として受け入れられるような業界全体の取り組みが不可欠である。

最後に、ヒアリング調査にご協力いただいた企業の方に対し、深く感謝の意を表する次第である。

(担当：研究員 中西 慎之介、吉岡 幸一郎)

II. 建設経済研究所主催 2015 年度講演会レポート

6月12日、(一社)日本建設業連合会 常務理事 山本徳治様、国土交通審議官 石井喜三郎様、(株)海外交通・都市開発事業支援機構 (JOIN) シニア・ダイレクター 河田浩樹様、国土交通省都市局 国際都市開発調整官 (前 在インド大使館参事官) 増田圭様 国土交通省国土技術政策総合研究所 建設システム課長 (前 在インドネシア大使館一等書記官) 古本一司様をお招きし、(一財)建設経済研究所講演会を開催しましたところ、多数の方にご来場いただきました。あらためて感謝申し上げますとともに、以下に講演会の概要をご報告します。

【開催要領】

1. 日 時 平成 27 年 6 月 12 日 (金) 13 時 00 分～16 時 00 分
2. 場 所 東京都中央区 浜離宮建設プラザ 10 階大会議室
3. 講 師 第 1 部 山本徳治様 ((一社)日本建設業連合会 常務理事)
「再生と進化に向けて - 建設業の長期ビジョン -」
第 2 部 石井喜三郎様 (国土交通審議官)
「我が国のインフラ輸出戦略」
河田浩樹様 ((株)海外交通・都市開発事業支援機構 (JOIN)
シニア・ダイレクター)
「(株)海外交通・都市開発事業支援機構の活動」
増田圭様 (国土交通省都市局 国際都市開発調整官
(前 在インド大使館参事官))
「モディ首相のインドと日本」
古本一司様 (国土交通省 国土技術政策総合研究所 建設システム課
長 (前 在インドネシア大使館一等書記官))
「インドネシアにおけるインフラ輸出戦略と海外市場の最新動向」

第 1 部 (一社)日本建設業連合会 常務理事 山本徳治様

「再生と進化に向けて - 建設業の長期ビジョン -」

(潮目の変化) かつて建設業や公共事業は社会から厳しい目を向けられていた。しかし 2011 年の東日本大震災によりインフラや堅固な建築物の重要性が再認識された。さらに政権交代、アベノミクスの推進を背景に、公共工事の労務単価の上昇、担い手 3 法の改正など建設業を取り巻く「潮目」が変わっている。この時期に建設業について社会へメッセージを発信する必要があると考え、今回のビジョンの作成に至った。

(社会へのメッセージ) 社会に向けたメッセージとしては、建設業は歴史と共にあるという点、国民の手で担わざるを得ない産業であるという点、ものづくり産業であるという点、防災に加え、災害発生後の復興復旧に対応する「応災」について果たす責任が大きい産業であるという点があげられる。このような役割を果たすためには、担い手の確保・育成と生産性の向上が重

要である。

(2025年に向けて)2025年までに、125万人程度の技能労働者がリタイアすると見込まれる。

これに対応するため、若者を中心に90万人(内女性20万人)の新規入職者を確保する目標を打ち出した。併せて35万人分の省人化を図る必要がある。そのための具体的施策としては、①賃金水準の向上、社会保険の加入促進、休日の拡大、建退協制度の適用促進、技能労働者の社員化による雇用の安定化などの処遇の改善②女性の活用などに取り組む。また、技能労働者の育成にも取り組んでいく。生産性の向上に向けては、省人化技術の活用や建設生産方式の改善などを進めていく。

日建連は、技能労働者の処遇改善、女性活用、防災応災等に本気である。このことを世に明らかにするため、ビジョンを作った。



第2部-1 国土交通審議官 石井喜三郎様

「我が国のインフラ輸出戦略」

現在の日本企業の海外展開はODA受注がメインであり、民間活用型のプロジェクトがアジア・中南米を中心に急速に増加している。政府のインフラシステム輸出戦略としては、交通インフラと周辺開発の組み合わせ、基盤インフラ整備と都市開発の組み合わせ等の面的プロジェクトの形成を進めており、受注額目標を現状の年間約10兆円から2020年には30兆円としている。そのための具体的施策としては、「5本の柱」



である官民の連携、中小中堅企業・地方自治体への支援、国際標準の確保、防災等の新たなフロンティアとなるインフラ分野、資源の確保などあらゆる施策を動員する。

国土交通省の取り組みとしては、「川上」からの参画・情報発信、インフラ輸出に取り組む企業支援、ソフトインフラの展開を行っている。

またODA大綱の見直しも行われた。ポイントとしては、JICA等と一層の連携強化、安全保障分野への拡大、ODA卒業国への支援も可能となった点などが挙げられる。

都市開発の海外展開における日本の強みとしては、ハードとソフトが一体となった安全で信頼性の高いシステムを提案できる点であり、公共交通を中心とした都市開発の経験が活かされるはずである。インフラ輸出戦略において重要な点は、政治経済の流れを掴んでいることであ

り、当該国の法律改正、選挙状況などの情報収集を進めてほしい。従来型の経済協力案件を基にしながら上流から下流までの、ハードとソフトを組み合わせた提案を行ってほしい。

第2部-2 (株)海外交通・都市開発事業支援機構 (JOIN) シニア・ダイレクター 河田浩樹様

「(株)海外交通・都市開発事業支援機構の活動」

我が国の貿易収支は転換期を迎えており、近年第一次所得収支の割合が非常に大きい。日本政府も世界の膨大なインフラ需要を積極的に取り組むため、インフラ輸出の受注目標を明確に設定しており、このような背景のもと JOIN は設立された。



支援の方針としては、運營業務 (operation) と維持管理業務 (maintenance) を行う O&M 企業の事業への参画・関与、技術移転と人材育成という政策的意義に基づいている。さらに事業サポートの面では、民間出資を超えない範囲での出資や必要に応じて完工保証も行っており、是非活用して欲しい点である。また JOIN が果たす役割としては以下の5点を挙げる。

・人口増加が想定される国において、公共交通を中心としたまちづくり「TOD」等エコシティーの考え方の具体化。

・住宅・都市整備に対するニーズが大きい、民間企業が負うリスクが不透明な国における民間事業の下支え。

・土地利用権の確保等事業の基礎的条件に関する政府との交渉の支援。

・快適性や通気性等に優れた我が国の住宅、エアコンなどの関連設備等優れた我が国の技術や製品の輸出。

・マスタープランの作成、建築物の設計等我が国の都市整備のノウハウを海外に広める。地元金融機関による長期融資等インフラ整備に資するファイナンスの可能性を高める。

第2部-3 国土交通省都市局 国際都市開発調整官 (前 在インド大使館参事官) 増田圭様

「モディ首相のインドと日本」

2014年5月に誕生したモディ政権の特徴は、内政面ではインフラ開発による経済成長、製造業等に注力している点である。外交については、南アジア近隣国との関係を重視しており、主要国では最初に日本を訪問した。都市開発については、100都市の「スマートシティー」開発や、500都市の環境改善 (AMRUT) 等を打ち出しており、製造業振興は、「メイク・イン・インド」を打ち出している。インドの2014年度経済成長率は7.3%で今後も7~8%で推移していくと予想されており、日印の経済関係は、モディ首相訪日時に発表された「日印投資

促進パートナーシップ」に見られるように発展している。PPP 事業の状況としては、2012 年頃コンセッションネアが道路 PPP から続々撤退するなど混乱があり、BOT 中心から EPC への回帰の動きがある。このような状況を鑑みると、土木分野における日本企業のインド進出の視点としては、ODA 案件への参画、地元パートナー企業の発掘が重要になる。是非大使館を活用して欲しい。



第 2 部－4 国土交通省 国土技術政策総合研究所 建設システム課長

(前 在インドネシア大使館一等書記官) 古本一司 様

「インドネシアにおけるインフラ輸出戦略と海外市場の最新動向」

インドネシアは、堅調な経済成長を続けてきていたが、近年は経常収支の悪化もあり、低下傾向を見せている。持続的な経済成長を実現するためにはインフラ整備が欠かせないが、インフラ整備状況については、他の ASEAN 諸国と比較すると国土が広いこともあり、いずれの分野も遅れている状況である。

海外展開の方向性としては、ODA は MRT 等の大型案件があるが、一方で対外債務抑制の方針もあり難航も予想される。建築関連では、日系企業の現地進出も大型は落ち着いた状況になりつつある事を鑑みると、現時点では資金を持ちこみ、現地企業とのパートナーシップによる都市開発や



PPP などの案件形成が重要である。また普通の工事であれば現地企業が実施できるため、コストで勝負するのは難しいが、独自の技術を活かせる土木工事が実施されている事例もある。

(研究員 栗山 直之)

Ⅲ. 建設関連産業の動向 —とび・土工事業—

今月の建設関連産業の動向は、建設業許可 28 業種の 1 つであるとび・土工事業についてレポートします。

1. とび・土工事業の定義

建設業許可 28 業種の 1 つである、とび・土工事業の内容は、「建設省告示第 350 号」（昭和 47 年 3 月 8 日）によると、大きく 5 つに分類される。

また、対応する工事の内容は、「建設業許可事務ガイドラインについて」（平成 13 年 4 月 3 日 国総建第 97 号）に定められている。それぞれの内容を、以下図表 1 に示す。

図表 1 とび・土工事業の工事の内容と例示

	建設工事の内容	建設工事の例示
1	足場の組立て、機械器具・建設資材等の重量物の運搬配置、鉄骨等の組立て、工作物の解体等を行う工事	とび工事、ひき工事、足場等仮設工事、重量物の揚重運搬配置工事、鉄骨組立て工事、コンクリートブロック据付け工事、工作物解体工事
2	くい打ち、くい抜き及び場所打ぐいを行う工事	くい工事、くい打ち工事、くい抜き工事、場所打ぐい工事
3	土砂等の掘削、盛上げ、締固め等を行う工事	土工事、掘削工事、根切り工事、発破工事、盛土工事
4	コンクリートにより工作物を築造する工事	コンクリート工事、コンクリート打設工事、コンクリート圧送工事、プレストレストコンクリート工事
5	その他基礎的ないしは準備的工事	地すべり防止工事、地盤改良工事、ボーリンググラウト工事、土留め工事、仮締切り工事、吹付け工事、法面保護工事、道路付属物設置工事、屋外広告物設置工事、捨石工事、外構工事、はつり工事、切断穿孔工事、アンカー工事、あと施工アンカー工事、潜水工事

出典：国土交通省ウェブサイト

上図からも分かるとおり、とび・土工事業者が行う工事内容は、多岐に渡り、一概に内容を示すことは難しい。とび・土工事業者が、実際の工事現場で行っている作業は、以下のとおりである。

とび工事業は、工事現場において、仮囲いや足場の組立て、解体、くい打ち、鉄骨組立てな

どを行うもので、専門とする分野でさらに職種が細かく分かれている。高所での作業も多く、高度な経験や技術を必要とする職業でもある。

また、土工工事業は、セメントや木材、鉄筋などの運搬を行い、コンクリート打設時にはコンクリートを型枠に流し込み、打設後の締固めなども行っている。

このように、とび・土工工事業は、仮設から、土工事、基礎工事、鉄骨・鉄筋工事などの躯体工事、仕上工事、外構工事、解体工事など建築工事における、ほぼ全ての工程に関わる特徴がある。

2. 業者数の推移

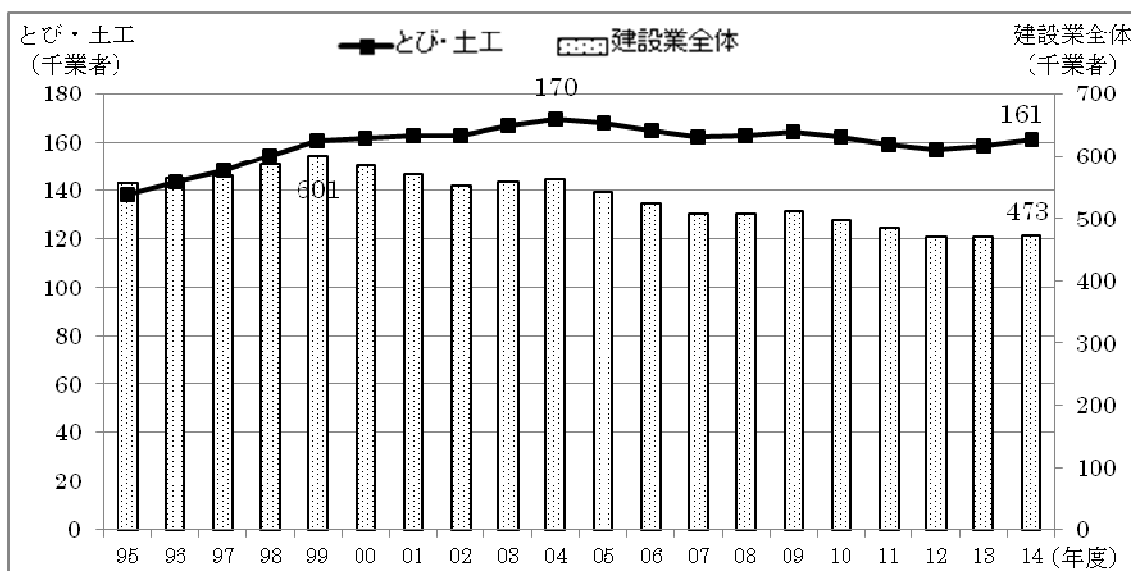
図表 2 は、2014 年度（2015 年 3 月末時点）における、とび・土工工事業者と建設業許可業者数全体の推移を示したものである。

建設業許可業者全体の数は、1999 年度に約 60 万業者であったが、その後減少基調が続き、2010 年度には 50 万業者を割り込み、2014 年度では 472,921 業者にまで落ち込んでいる。

一方、とび・土工工事業者は、2004 年度に 169,586 業者に達した後、減少傾向が続き、2014 年度では 160,980 業者となっている。建設業全体がピーク時の 78.7%となる中で、とび・土工工事業者は同 94.9%であり、比較的業者数の減少が緩やかと言える。

2014 年度における建設業許可業者のうち、とび・土工工事業の許可を取得している業者数は、建築工事業者（約 16.3 万業者）に次いで多く、業者数の多い業種となっている。

図表 2 許可業者数の推移（とび・土工工事業）

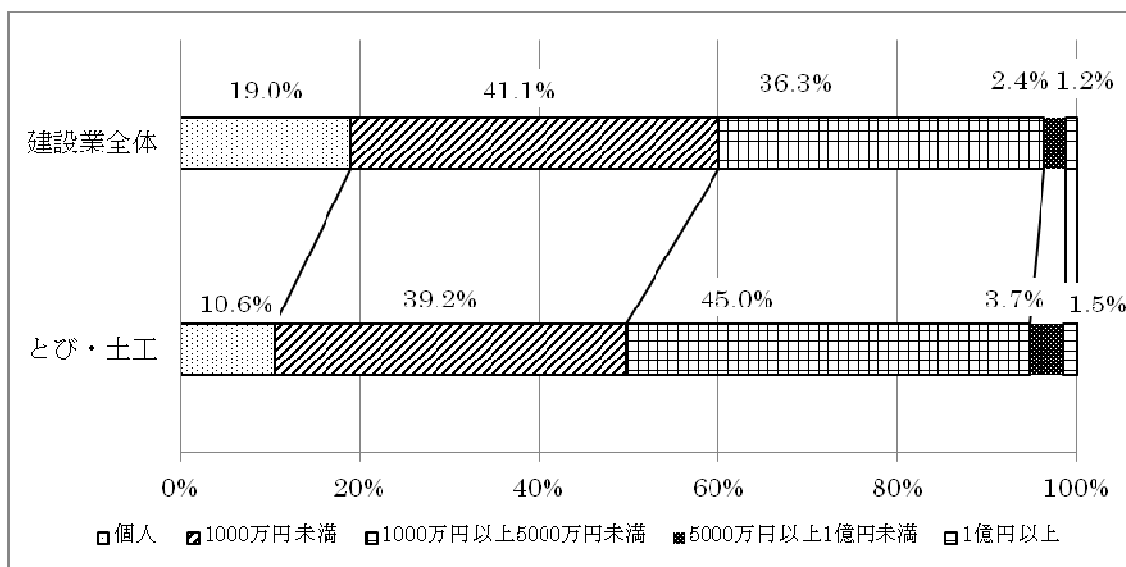


出典：国土交通省「建設業許可業者数調査」

また、図表 3 は、2014 年度の建設業許可業者全体と、とび・土工工事業者を資本金階層別に分類し、比較したものである。

とび・土工工事業者は、資本金1千万円以上5千万円未満の業者が最も多く45.0%を占め、次いで同1千万円未満が多く39.2%を占めている。建設業許可業者全体と比較すると、資本金1千万円以上の業者が占める割合が9%ポイント弱大きくなっており、比較的大規模な業者が多いと考えられる。

図表3 資本金階層別許可業者数（とび・土工事業）（2012年度）



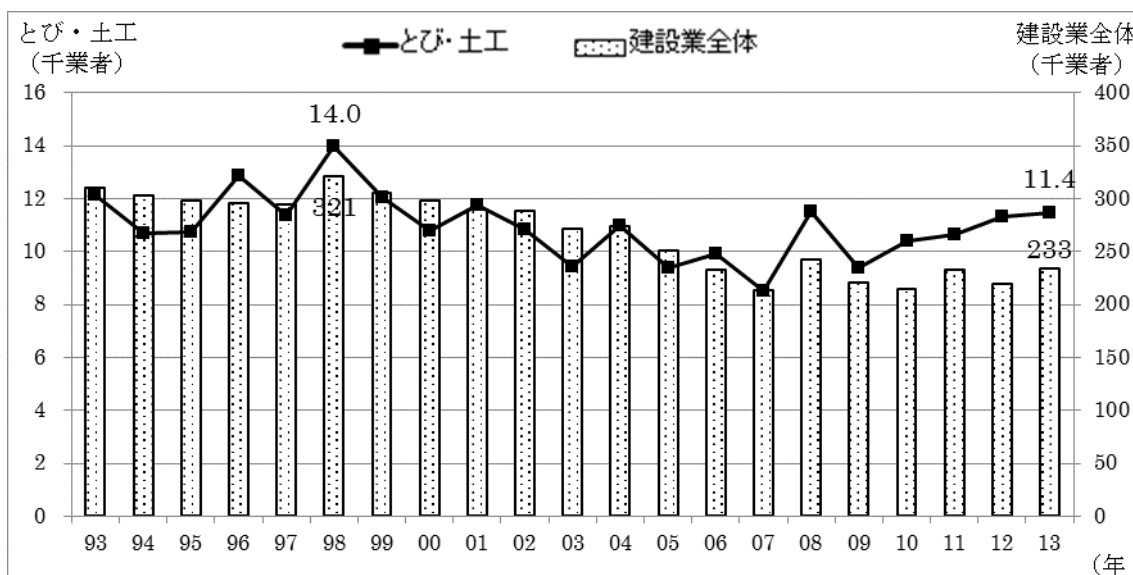
出典：国土交通省「建設業許可業者数調査」

一方、図表4は、施工実績のあった業者数の推移を示したものである。

「建設工事施工統計調査」は、建設企業に対するアンケート調査であり、回収率等の影響を受けるため、数値の振れが大きい点には注意が必要であるが、とび・土工工事業者¹数は概ね1万業者前後で推移しており、2013年度の業者数は11,488業者となっている。近年のピークである1998年度からの減少率は、▲17.9%と、建設業者全体の減少率（ピーク比▲27.1%）と比較すると、減少幅はやや小さくなっている。

¹ 建設工事施工統計調査の中では、とび・土工工事業者は「とび・土工・コンクリート工事業者」として記載されており、本稿では「とび・土工・コンクリート工事業者」のデータを「とび・土工工事業者」に読み替えて集計した。

図表 4 施工実績のある業者数の推移（とび・土工事業）



出典：国土交通省「建設工事施工統計調査」

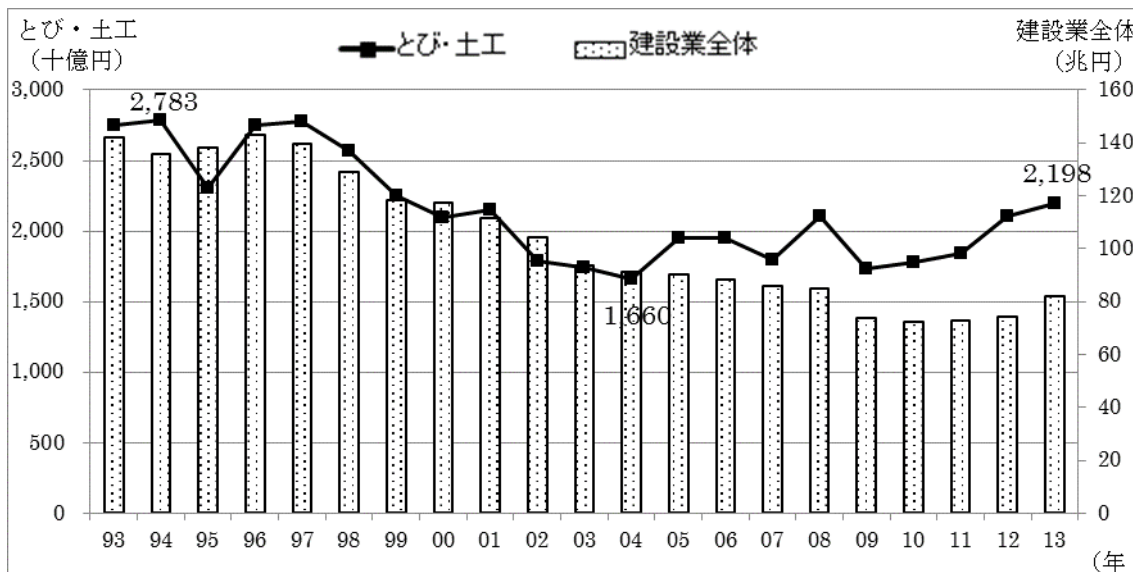
3. 完成工事高の推移

図表 5 は、とび・土工事業の完成工事高の推移を示したものである。1994 年度の 2 兆 7,827 億円をピークに減少基調が続いたが、2004 年度の 1 兆 6,600 億円を底に、以降数年間は概ね横ばいが続き、2013 年度は 2 兆 1,980 億円と、2009 年度から 4 期連続の増加となっている。

また、図表 6 は、とび・土工事業の完成工事高を、元請と下請に分けて、その推移をみたものである。

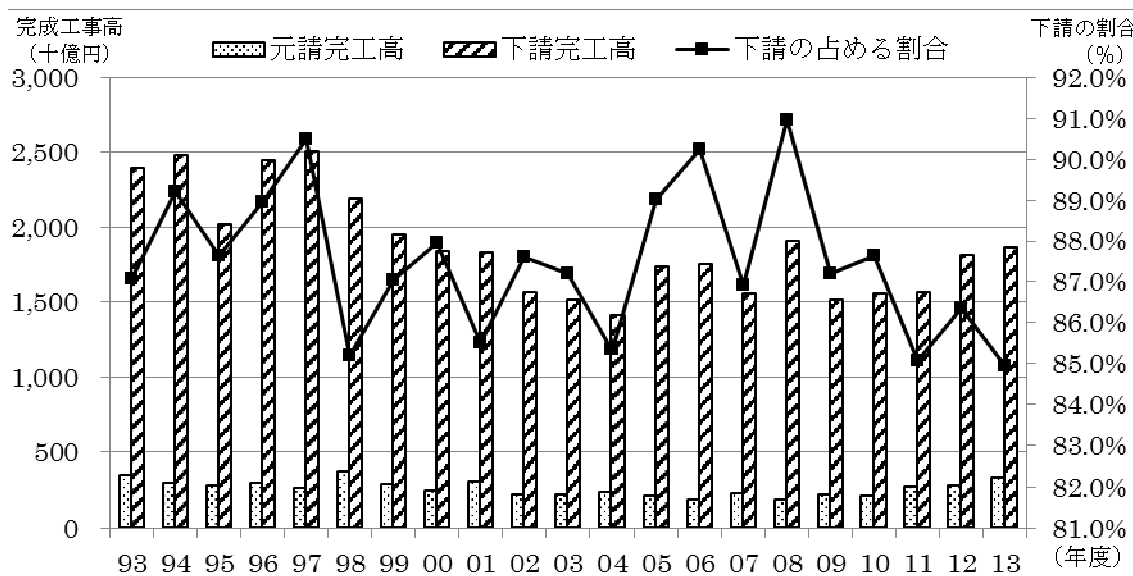
請け負う工事の性質から、元請完成工事高が完成工事高に占める比率は小さく、多くが下請工事である。完成工事高全体に占める下請完成工事高の比率は、概ね 85%～90%の間で推移している。

図表5 完成工事高の推移（とび・土工事業）



出典：国土交通省「建設工事施工統計調査」

図表6 元請・下請別完成工事高の推移（とび・土工事業）



出典：国土交通省「建設工事施工統計調査」

(注)：下請の占める割合については、下請完工高÷完成工事高（元請完工高+下請完工高）にて算出した。

4. 付加価値

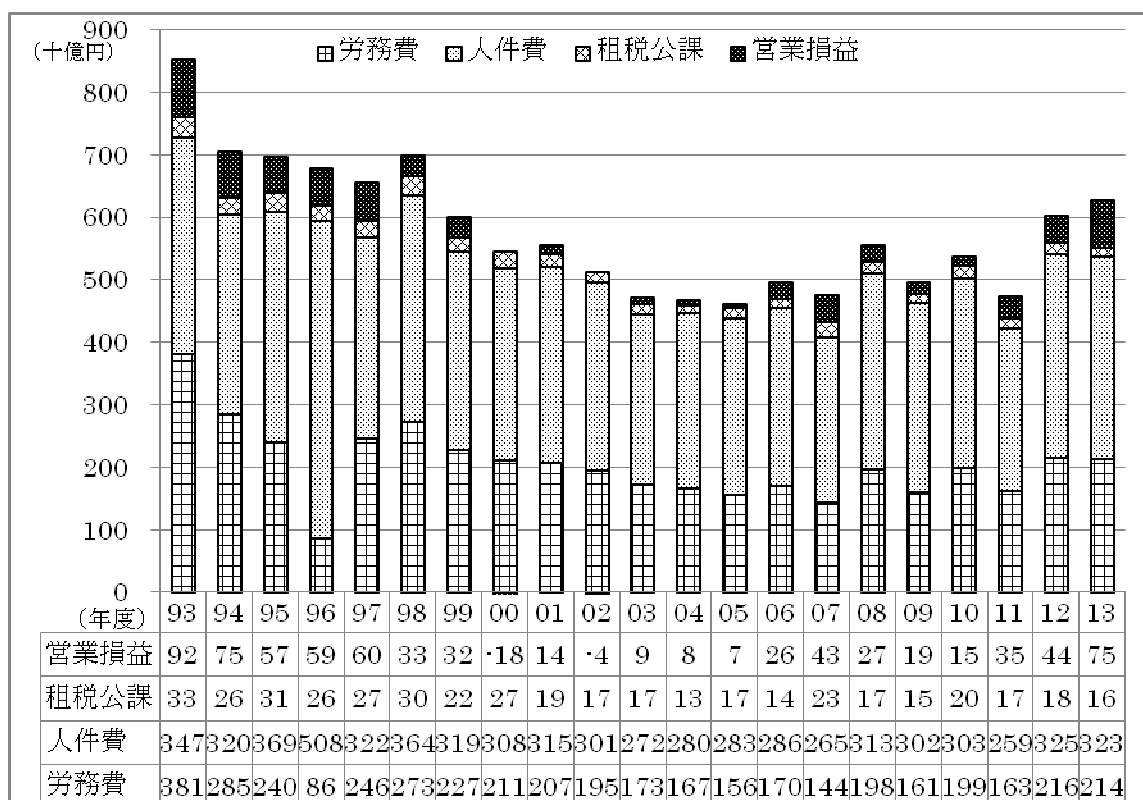
とび・土工事業は、前述のとおり、下請として工事を施工することが多くなっているが、付加価値の推移、特に利益の動向はどのようになっているのであろうか。

図表7は、とび・土工事業の付加価値の推移を示したものである。付加価値にしめる労務

費の割合は、2013 年度で 34.1%と職別工事業における他の業種と比較しても大きな部類に属する²。これは、とび・土工・コンクリート工事においては、職人の技術や経験による部分が大きく、特に労働集約的な部分がある業種であることも影響していると考えられる。

付加価値額全体は、2005 年度までで減少に歯止めがかかって以降、概ね横ばい、その後 2012 年度より増加傾向にある。また、営業損益についても増加傾向が見られ、市場の回復と各社の経営努力が伺える。

図表 7 付加価値の推移（とび・土工工事業）



出典：国土交通省「建設工事施工統計調査」

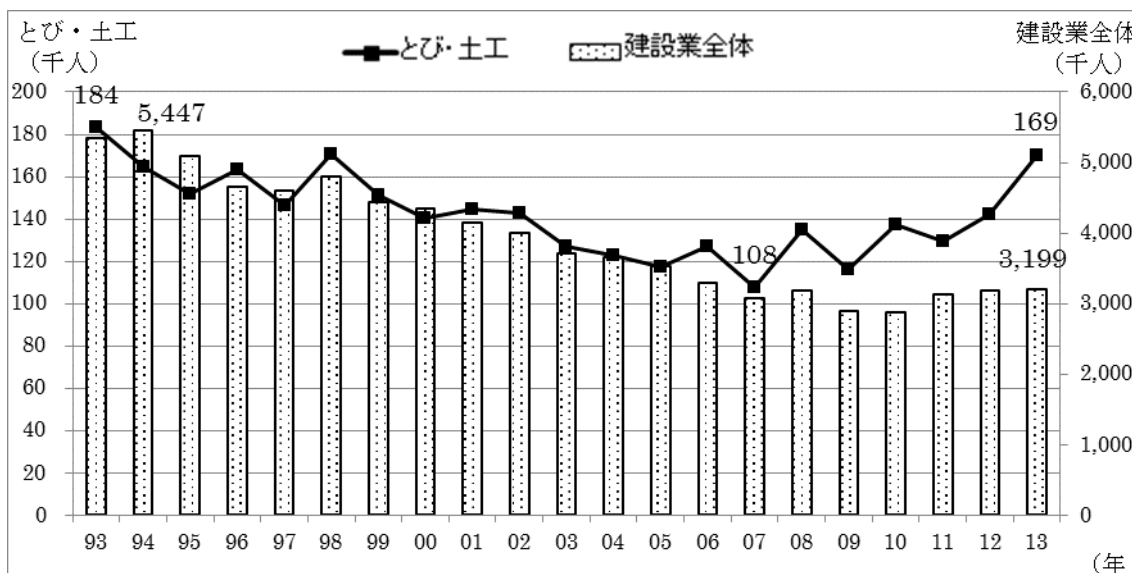
5. 就業者数

図表 8 は、とび・土工工事業に携わる就業者の推移を示している。2007 年度の 107,759 人を底に、その後は 13 万人前後で推移していたが、2012 年度は 142,079 人、2013 年度は 169,754 人と増加傾向にある。なお、集計した 1993 年度以降でのとび・土工工事業における就業者数のピークは、1993 年度の 183,560 人であり、2013 年度のは、このピークと比較すると 7.5%の減少となっている。尚、建設業全体については 1994 年度のピーク（約 5,447 千人）から、2013 年度（約 3,199 千人）へは 41.3%減少しており、とび・土工工事業における就業

² 職別工事業全体の労務費の割合は 25.2%である。とび・土工工事業の労務費の割合は、職別工事業全 16 業種中 3 番目に高い。

者数の減少は、建設業全体と比較すると緩やかと言える。

図表 8 就業者数の推移（とび・土工事業）



出典：国土交通省「建設工事施工統計調査」

6. まとめ

とび・土工事業は、建築工事においては、工程のほぼ全てに関わるなど担当する工種が幅広くなっている。これは、すなわち、とび・土工事業者の技術力や、他事業者との工程調整能力が建築工事に与える影響が大きいことをあらわしている。

復旧・復興需要等から建設投資は緩やかな回復基調にあるものの、今後いつまた減少することも限らなく、とび・土工・コンクリート工事においても、工事量の確保は大きな課題である。工事量の減少は、今まで培ってきた技術を次の世代に継承する機会をも消失させることになる。このような状況下において、とび・土工事業界は、「登録基幹技能者講習」の実施などを通じた技術の円滑な継承、また技術者の技術力や地位の向上に向けた努力を行っている。

このような環境整備が、技術力のさらなる向上や円滑な継承、また若年労働者の確保等につながり、同業界が一層発展していくことを期待したい。

(担当：研究員 小田 雅哉)

編集後記

先日、海外における建設技術者等のネットワークを活用した事業展開等について調査するため、タイ（バンコク、アマタナコーン工業団地）、ベトナム（ハノイ、ニンビン）へ現地調査に行ってきました。

初の海外出張であり、様々な立場の方からお話しを伺うことができ、大変貴重な経験をすることができました。

現地調査の報告については、建設経済レポートNo.65に掲載予定ではありますが、ここでは、各地において感じたことを述べたいと思います。

まず驚いたのは、ベトナムでのバイクの多さです（因みにベトナムではバイクのことを、「ホンダ」というそうです）。日本と違い生活の足となっているのはもっぱらバイクのようで、その交通量は非常に多いです。



また、交通ルールの曖昧さには驚きました。大量のバイクが行きかう大通りのど真ん中を老人がゆっくりと横断し、多くの車が指示器を出さずに頻繁に車線を変え、クラクションの音が至る所から聞こえてきました（因みにベトナムの車はクラクションが強化されており、それでもクラクションの故障が非常に多いとのことです）。

しばらく眺めていると、このような状況の中でも、暗黙のルールを皆が共有しているため、それなりに成り立っているようにも感じましたが、帰国後に調べてみるとベトナム国内でも交通事故の多さは問題となっているようでした。

その他にも、交通量の割に信号や横断歩道が少ないことや、段差の多い歩道など、日本に帰国すると、改めてそのギャップの大きさに驚かされます。

先日の講演会で伺った話ですが、先進国のインフラ輸出はホスト国の街づくりに与える影響は大きいはずですが、ベトナムのこのような状況を目の当たりにすると、やはりインフラは現地で利用する人々のものであり、インフラ輸出をする先進国の責任は非常に大きいものであると思います。日本企業の「質の高いインフラ」輸出に期待したいと改めて思いました。

（担当：研究員 栗山 直之）