

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. 388

2021 7

CONTENTS

視点・論点『持続可能性社会への対応』		1
I. 福島県における再生可能エネルギー関連産業の育成・ 集積に向けた取組について		2
II. 建設業界における企業数・企業規模の適正化の必要性		13



一般財団法人 **建設経済研究所**

〒105-0003 東京都港区西新橋 3-25-33 フロンティア御成門 8F

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

URL: <https://www.rice.or.jp/>



持続可能性社会への対応 (前) 研究理事 長 嶺 行 信

国内外の連日の新型コロナウイルス関係の報道と併せて BBC 等を見ていると、大小様々な魚類の胃袋から採取されるプラスチックの破片、南米の巨大氷河の崩落、海面上昇による島嶼域から隣国等への移住、キリマンジャロ山の氷壁の消失可能性、身近な水域に既に拡散しているマイクロプラスチック等の報道を目の当たりにする。

また、複数分野の企業の中期経営計画を見ると、SDGs、カーボンニュートラル、脱炭素、ESG 投資、RE100^(注)等の表現が基本方針の各柱の中に記載され、それらの分野を専門とする各種ウェブサイト、雑誌、新聞等での報道も多いように感じる。政府による 2050 年の脱炭素社会の実現に向けた方針が謳われており、各主体が今後の市場における優位性等を確保するために環境分野等における持続可能性を将来の経営戦略の柱の一つに位置付けて具体化している証左とも思える。

環境や持続可能性の課題は数十年前の日本では公害問題として社会問題化していた。また、当時の省エネ等の先進的な取組は、経営余力のある企業や環境問題に先駆的に取り組む数少ない企業のアピールの機会のような印象があった。ところが昨今では、公害問題への対処で培ったノウハウや技術は海外にも提供されており、「環境リスク等を減少させながら人々の厚生と社会的公平を改善する経済」としてのグリーンエコノミーが市民権を得ているような状況である。

個人的には、環境問題を自然保全の問題と思いつき、ハスの葉理論等を想起しながら、直ぐには実感しないがいずれ直面する問題として認識する傾向がある。しかし、企業等にとっては大問題である。そのため、人口減少、京都議定書、パリ協定等を踏まえつつ、将来的に適切な事業ポートフォリオを考慮して、新たな事業分野に参入する企業もある。例えば、石油元売りの出光興産等では「脱石油」を掲げ、飲食から健康等も扱い、石油に頼らないサービスステーションへと転換する方針である。

大林組では水素活用を核としたスマートエネルギー社会の実現に貢献する方針であり、既に海外での水素ステーション事業への参入等を発表している。さらに、花王は 2050 年に炭素の排出量をマイナスにするカーボンネガティブの方針を公表している。

いずれも、従来からの中心的な事業分野を維持しつつ、新たな事業分野にも参入して中長期的に比較優位に立つための取組と理解されるが、これらは概ね大手と呼ばれる企業であり、その多くは自前の研究所や体制を相当程度有する組織である。他方、時代の潮流や課題に柔軟に対応し難い中小企業が一定程度あり、各業界全体における推進のあり方は依然として課題であると思われる。

認識している範囲内で建設企業を振り返ってみると、それらの中には、「脱請負」を掲げて事業領域を徐々に拡充している企業、「経営と環境を両立」させて他企業との差別化を企図する企業、「従業員の満足度が高い働き方や利益率の高い経営戦略」によりそれらを着実に実現している中小企業、神社仏閣を中心に 1000 年以上も継続している建設会社と様々ある。

建設企業はグリーンエコノミーの実現を好機と捉え、かつて代名詞のように言われた 3K を過去のものとし、建設分野に基礎を置きつつ社会を支えて未来も創造する企業へと変貌していくことが今後の視点と思われる。分かりやすい略語で勝手に置き換えると、Clean、Cool、Changeable の 3C に取り組む業界と言われるようになることであろうか。建設企業が時代の先を見据え、持続性があり、魅力的で働きがいのある企業に変貌し、業界全体としても真の豊かさを実感できる社会に貢献していることに期待している。

注) RE100

企業が自らの事業の使用電力を 100%再エネで賄うことを目指す国際的なイニシアティブ

I. 福島県における再生可能エネルギー関連産業の育成・集積に向けた取組について

福島県 企画調整部 企画調整課長
堀江 直宏

0. 自己紹介

筆者は、2019 年 4 月に、国土交通省から福島県庁に赴任いたしました。着任した部署は商工労働部産業創出課で、2 年間にわたり新産業の創出や知的財産の活用推進、そして今回御紹介する再生可能エネルギー関連産業の育成・集積等に取り組んでまいりました。本年（2021 年）4 月に現在の部署に異動し、県行政の総合企画・調整や国との折衝、高等教育機関・企業との連携に関すること等に取り組んでいます。

なお、本稿の内容と意見は 2021 年 7 月 1 日時点における筆者個人に属するものであり、福島県の公式見解を示すものではないことを最初におことわりしておきます。

1. はじめに

本年（2021 年）3 月に、東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所事故から 10 年が経過しました。この 10 年で、避難指示区域が縮小したほか、道路・鉄道などのインフラ復旧、復興拠点施設の整備が進展するなど、福島の復興は着実に前進しています。一方で、今もなお多くの県民が避難生活を続けられているほか、避難地域の復興・再生、廃炉と汚染水対策、根強い風評と風化の問題など、残された多くの課題に加え、復興のステージが進むにつれて、新たな課題も顕在化するなど、福島県の復興は途上にあります。

その主な概況については本誌 3 月号の記事※を御参照いただくこととし、今回は、東日本大震災後に福島県が注力している標記のトピックスを御紹介いたします。

※ 東日本大震災及び原子力災害からの福島県の復興・再生の現状と今後の施策（福島イノベーション・コースト構想の推進）

<https://www.rice.or.jp/wp-content/uploads/2021/06/Month384.pdf>

2. 福島県における再生可能エネルギー推進の位置付け等について

（1）政策的位置付け

福島県では、東日本大震災前から、環境負荷の少ない低炭素・循環型社会への転換を重点施策とし、再生可能エネルギーの導入を推進してきました。大震災後、「原子力に依存しない、安全・安心で持続的に発展可能な社会づくり」を復興の理念として掲げ、再生可能エネ

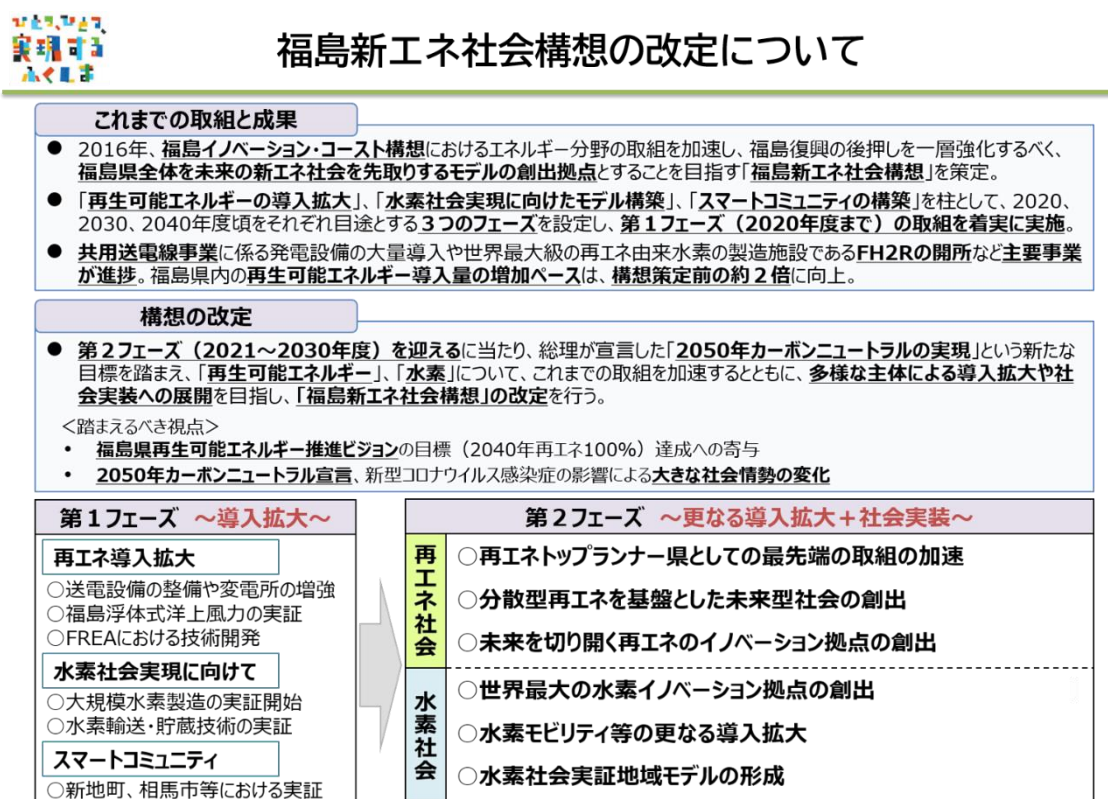
ルギーの導入拡大と関連産業の育成・集積を復興の柱に位置付けています。

「福島県再生可能エネルギー推進ビジョン」（2012 年 3 月改訂）では、2040 年頃を目途に、県内のエネルギー需要量の 100%以上に相当する量のエネルギーを再生可能エネルギーで生み出すことを掲げ、「再生可能エネルギー先駆けの地」を目指しています。そのための実行計画である「再生可能エネルギー先駆けの地アクションプラン」（第 3 期）では、①地域主導、②産業集積、③復興けん引の 3 つの柱に分類しています。

また、福島県の特別な枠組みとして、「福島新エネ社会構想」があります。これは、福島イノベーション・コースト構想※におけるエネルギー分野の取組を加速するべく、福島県全体を未来の新エネ社会を先取りするモデルの創出拠点とすることを目指し、2016 年に、国や福島県及び関係事業者で構成される会議において策定されました。本年 2 月には改定がなされ、更なる導入拡大と社会実装を進めていくこととしています。

※ 東日本大震災及び原子力災害によって失われた浜通り地域等（沿岸部等の 15 市町村）の産業を回復するため、当該地域の新たな産業基盤の構築を目指す国家プロジェクト

図 1 福島新エネ社会構想の改定の概要



（出典）福島新エネ社会構想実現会議資料（2021 年 2 月 8 日）

（2）国内外の関連情勢

地球温暖化等を背景に脱炭素化、カーボンニュートラルが注目されており、我が国でも地

球温暖化対策法の改正や二酸化炭素削減目標・宣言が出されていることに加え、これを契機とした経済成長戦略の観点も重視されており、グリーン成長戦略の策定等がなされています。福島県では上記（１）のとおり、以前から再生可能エネルギーの推進に取り組んでいたところですが、この流れも受けて、本年（2021 年）2 月県議会において、内堀雅雄県知事より、「2050 年カーボンニュートラル」の宣言がなされました。県民総ぐるみの省エネルギー対策の徹底や再生可能エネルギーの最大限の活用を大きな柱に、本県ならではの取組を強力に推進していくこととしています。

3. 現在の導入状況・今後の目標について

（１）導入状況

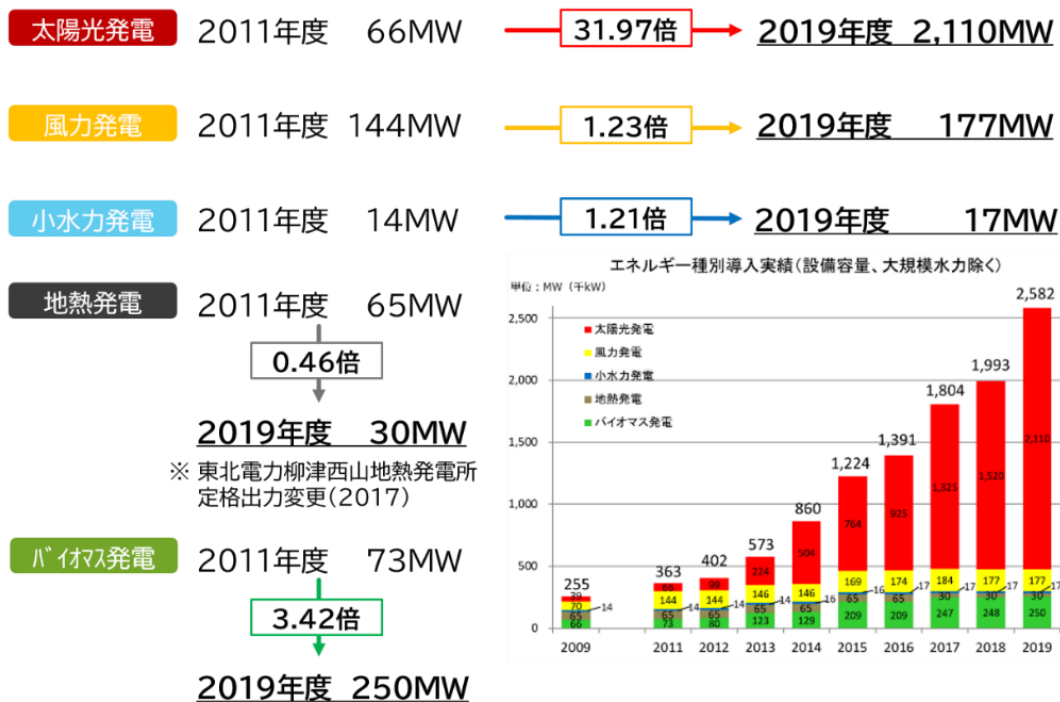
再生可能エネルギーの導入目標としては、2.（１）で前述したとおり、2040 年頃を目途に、県内エネルギー需要量の 100%以上に相当する量のエネルギーを再生可能エネルギーで生み出すという意欲的な目標を掲げておりますが、直近の 2019 年度末時点での導入状況は、県内エネルギー需要量の 34.7%、県内電力消費量との比較で 80%を越えており、着実に県内への導入が進んでいます。

また、分野別の導入状況については、図 2 のとおりです。8 年間で太陽光発電が約 32 倍に増加しており顕著な伸びを示しています。今後は、後述するように、風力発電の大量導入が見込まれています。

図2 福島県における再生可能エネルギー導入目標の達成状況



再エネ導入目標の達成状況(分野別)



(出典) 福島県

(2) 新たなビジョン策定に向けて

2. (1) で述べた推進ビジョンについて、現在、改訂に向けた検討を進めています。現行の推進ビジョンにおける施策の柱は堅持しつつ、福島新エネ社会構想の策定、政府・県の「2050年カーボンニュートラル宣言」、SDGs(持続可能な開発目標)の推進など、前回の見直し以降に生じた事象や今後の情勢を踏まえて論点を整理し、本年末の推進ビジョンの改定を目指しています。

4. 関連産業の育成・集積に向けた取組について

福島県は、再生可能エネルギーの導入拡大と併せて、関連産業の育成・集積に向けて、一体的・総合的な支援を実施しております。

(1) ネットワークの構築

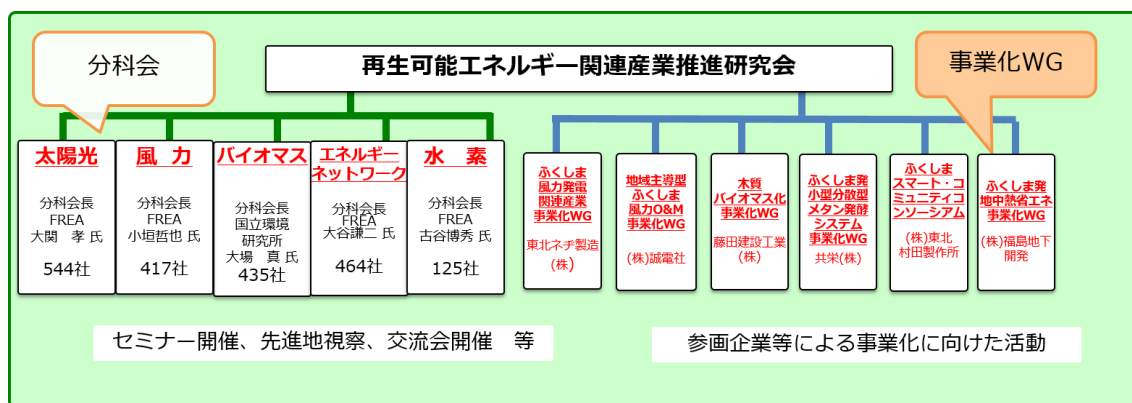
① 福島県再生可能エネルギー関連産業推進研究会

県内及び全国の企業、大学等を会員とし、ネットワークの形成、共同研究の検討など、関

連産業の集積に向けた情報共有、発信を行う枠組みとして、2012年7月に設立されました。設立以降、会員が増加しており、2021年3月時点で約850団体が入会し、様々な活動を行っています。

本研究会は、全体会に加え、主にセミナー開催、先進地視察等を行う太陽光、風力、バイオマス等の5分野からなる分科会と、参画企業等による事業化に向けた活動を行う事業化ワーキンググループ（6グループ）から構成されています。

図3 福島県再生可能エネルギー関連産業推進研究会 組織図



（出典）福島県

②エネルギー・エージェンシーふくしま

上記①の研究会の運営を担いつつ、(2)以降で紹介する支援を一体的・総合的に実施するための組織を設置していることが本県の特徴です。再生可能エネルギーに特化したコーディネート活動を専門的・重点的に行う中核的組織として「エネルギー・エージェンシーふくしま」を2017年4月に設立いたしました。行政機関（県）だけではカバーできない専門的かつ継続的な支援が可能となり、多くの事業化を支援しています。

（2）新規参入

異業種からの新規参入を図るため、再生可能エネルギー関連産業と親和性が高い産業を選定した上で、企業訪問等を実施しています。また、再生可能エネルギー関連産業への転換を検討している企業等へ研修及び技術指導などの伴走支援型の人材育成を通じ、関連産業への参入を促しています。

（3）人材育成

県内工業高校生等を対象に、(6)で後述する県主催の産業フェアや研究所の見学など、関連技術を学ぶ機会を提供し、興味・関心の喚起、知見の習得を促進することで、将来の本県の再生可能エネルギー関連産業を担う人材を育成しています。

また、実機を用いた研修の費用やメンテナンス業務に必要な資格の取得費等を補助するなど、異業種からの参入や事業拡大を後押ししています。

（４）研究開発

県内企業等が行う再生可能エネルギー分野における研究開発に対し、力強く支援しています。様々な支援メニューがありますが、以下では、本県の強みとなる研究拠点を御紹介いたします。

①福島再生可能エネルギー研究所（FREA）^{フレア}

本県の最大の強みが、再生可能エネルギー分野における FREA の存在です。FREA は、政府の東日本大震災からの復興の基本方針により、2014 年 4 月、国立研究開発法人産業技術総合研究所の新たな研究拠点として本県郡山市に設立されました。

世界に開かれた再生可能エネルギー研究開発の推進と新しい産業の集積を通じた復興への貢献のためのイノベーションハブとして、最先端の研究開発に取り組むとともに、福島県、宮城県、岩手県の被災地 3 県の企業が持つ再生可能エネルギー関連技術シーズの開発・事業化を支援する「被災地企業等再生可能エネルギー技術シーズ開発・事業化支援事業」を行ってきました。FREA と共同で技術開発を進める県内企業は着実に増えており、本県の再生可能エネルギー関連産業の育成・集積に不可欠なパートナーとなっています。

写真 1 FREA 遠景



（出典）産業技術総合研究所 福島再生可能エネルギー研究所

②福島水素エネルギー研究フィールド（^{エフエイチツーアール}F H 2 R）

「水素社会実現に向けたモデル構築」のための取組として、本県沿岸部に位置する浪江町において、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）により、再生可能エネルギー（太陽光発電）を利用して、世界最大級となる1万kWの水素製造装置を備えた実証研究施設である福島水素エネルギー研究フィールド（FH2R）が昨年（2020年）3月に開所しました。ここで製造できる水素は、1日で約150世帯の家庭に電力供給、又は約560台の燃料電池自動車に充填が可能とされています。

また、FH2Rで製造される水素を福島県全域で利活用することや、関連産業の育成を目指した検討も開始しています。利活用の面では、すでに昨年6月以降、福島市のあづま総合運動公園、檜葉町のJヴィレッジに設置した燃料電池において、FH2Rで作られた再生可能エネルギー由来の水素を活用することにより、水素社会の実現に向け水素のPRを行っています※¹。

関連産業の育成の面では、トヨタ自動車株式会社とともに、様々なパートナー機関と連携し、「福島発」の水素・技術を活用した新たな未来のまちづくりに向けた社会実装の検討を開始しました。FH2Rで造られた水素も活用し、配送用として複数台の燃料電池（FC）トラックを導入するとともに、コネクティッド技術による運行管理や水素充填タイミングの最適化等、各地域の実情に応じたエネルギーマネジメントを実践していきます。※²

※¹ <https://www.pref.fukushima.lg.jp/sec/11025c/fc-20200629.html>

※² <https://www.pref.fukushima.lg.jp/uploaded/attachment/453038.pdf>

写真2 FH2R 遠景



（出典）新エネルギー・産業技術総合開発機構

（５）事業化

新規参入・事業拡大に向けて取り組む県内企業に対し、技術開発の計画段階から、市場ニーズ把握やビジネスプラン策定のアドバイス体制を構築し、技術開発等の進捗管理、開発後の事業化・製品化、販路拡大までを一体的に支援しています。

（６）販路拡大

県内企業の製品・技術の販路拡大を促進するため、首都圏で開催される展示会（スマートエネルギーWeek 等）や海外展示会に県内企業等と本県ブースを出展し、企業間のビジネスマッチングを支援しています。

また、県内企業はもとより、国内外の再生可能エネルギー関連企業等に対して、情報発信、商談や交流の場を提供するため、「ふくしま再生可能エネルギー産業フェア（REIF^{リーフ}ふくしま）」を開催しています。9回目となる昨年（2020年）は、新型コロナウイルスの影響により開催が危ぶまれましたが、感染防止対策の徹底やリモート・オンラインの最大限の活用等により、多くの方々に御来場をいただきました。2019年ノーベル化学賞を受賞された吉野彰先生による「リチウムイオン電池が拓く未来社会」と題する特別講演や、様々なセミナーなど、コロナ禍にあつての久しぶりの大規模商談会ということもあり、大いに盛り上がりを見せました。

写真3 REIF ふくしま 2020の様子



（７）海外展開

東日本大震災後、再生可能エネルギーの海外先進地と積極的に経済交流を推進しています。2014年にドイツのノルトライン・ヴェストファーレン州（NRW州）と締結したことを皮切りに、再生可能エネルギー先進地であるドイツ（NRW州、ハンブルク州）、デンマーク（王国駐日大使館）及びスペイン（バスク州）との間で、連携覚書を締結・更新しています。これに基づき、各地域からの企業をREIF ふくしまに招聘し、県内企業とのビジネスマッチングやセミナーを開催しています。これに加え、本県企業とともに海外展示会に出展するなど世界に向けた発信にも取り組んでいます。新型コロナウイルスにより、昨年度（2020年度）

は、相互に現地交流することができませんでしたが、オンラインによるビジネスマッチングやセミナー開催など、手法を工夫することにより、取組を継続しています（個人的には、在任中に一度も海外出張ができなかったことが心残りです・・・）。

図4 連携覚書の締結・更新の様子



（出典）福島県

（８）注目事例：風力発電メンテナンス

これまで本県における再生可能エネルギーの導入状況としては、前述のとおり太陽光発電が大きく伸びてきたところですが、今後は、本県東部の阿武隈山地を中心に、県内で風力発電のサイト整備が進んでいく予定です。

風車の部品点数は１万～２万点と多く非常に裾野の広い産業であり、施設・設備を設置した後は、定期的な維持管理（メンテナンス）が必要になります。今後、県内で計画されている風力発電が整備された場合、毎年１００億円程度の市場の創出が見込まれていることから、メンテナンス分野への参入に向けた取組を進めております。

株式会社誠電社（本社：福島市）は、これまで鉄道電気設備工事等に携わっており、２０１７年からは風力発電事業に参入し、特にメンテナンス分野に注力しています。２０２０年６月に同社が幹事企業となって福島県再生可能エネルギー関連産業推進研究会に事業化ワーキンググループ（４．（１）①参照）を立ち上げ、本年（２０２１年）３月に一般社団法人ふくしま風力Ｏ＆Ｍアソシエーションを設立しました。これにより、異業種企業による共同体として、風車メーカー等の顧客からの多種多様なメンテナンス業務需要に対応できる体制づくりを行っています。

このほか、福島市内の閉校した小学校校舎を活用し、国際的な認証を取得したトレーニング

グセンターの設置や、地上 100 メートルの高さにもなる発電機のオイル交換の新たなシステムの開発など、精力的に取り組んでいる注目企業です。

風力発電メンテナンス分野では、業界で国内トップの株式会社北拓（本社：北海道旭川市）が、いわき市に進出し、トレーニングセンターの整備や FREA との共同研究等に積極的に取り組むなど、今後ますます期待される分野です。

5. まとめ

本県が再生可能エネルギー関連産業の育成・集積に本格的に取り組み始め、これまで着実に広がりを見せ、成果が実りつつあります。また、昨今、どのような事業分野においても、脱炭素や SDGs 等がキーワードとなり、その観点が必ずといってよいほど求められる状況にあります。

今後も、福島県の新スローガン「ひとつ、ひとつ、実現する ふくしま」のとおり、復興の新たなステージを迎えた中、一つずつしっかりと成功事例を創出し、県民に復興を実感していただけるよう、2040 年、2050 年と将来に向けた取組を進めてまいります。

図5 新スローガン「ひとつ、ひとつ、実現する ふくしま」（左）と
デザインフラッグ「アイランド」（右）



6. おわりに

筆者が福島県に赴任してから約2年3ヶ月が経過しました。この間、2019年（令和元年）の台風19号による甚大な被害、新型コロナウイルス感染症への対応や、本年2月に発生した福島県沖地震、本年4月には、東京電力福島第一原子力発電所における多核種除去設備等処理水（ALPS 処理水）の処分に係る政府の基本方針の決定など、幾重もの重い課題に直面してきましたが、どんな困難な状況にあっても、福島復興・創生のために邁進してまいります。

本誌が発行される頃には、2020 年東京オリンピック・パラリンピック競技大会のソフトボール・野球が福島県で開幕します。聖火リレーも本県からグランドスタートしましたが、本大会も是非注目いただきたいと思います。

読者の皆様には、福島のことを知っていただき、関心を寄せていただきたい。そして、新型コロナウイルスの状況を見ながらではありますが、実際に、「来て、吞んで、味わって、住んで」いただきたい。まずは「ふくしま知らなかった大使※¹」を御覧ください！

福島の魅力を書き出したら止まらなくなってしまうので、このあたりで筆を置くことといたします。これからますます暑い夏を迎えますが、福島では桃の美味しい季節がやってきました。是非御賞味ください※²。

図6 福島県公式イメージポスター2020



(出典) 福島県ホームページ

※1 ふくしま知らなかった大使特設ホームページ

<https://fukushima-shiranakatta-taishi.jp/>

※2 ふくしまプライドホームページ

<https://fukushima-pride.com/>

Ⅱ．建設業界における企業数・企業規模の適正化の必要性

1．はじめに

我が国における建設業就業者は 1997 年に 685 万人に達した後、減少傾向に転じており、2020 年の就業者は 492 万人となっている。さらに、就業者に占める高齢層の比率も他産業よりも高い水準となっており、建設業界では担い手確保を喫緊の課題と位置付け、建設キャリアアップシステム（以下、「CCUS」）の導入推進をはじめとして処遇改善や働き方改革に官民を挙げて取り組んでいる。

一方で日本全体として出生率の減少に歯止めがかかっておらず、今後労働力人口が減少していくという構造上の問題がある以上、建設業界の将来設計は就業者の絶対数の減少を前提として考えていく他ない。

ICT 技術を活用した施工の効率化等が問題解決の方策として注目されているが、新技術の導入と並行して、就業者の雇用を安定させ、減少する就業者が効率的に配置される業界構造に転換していくことも必要なのではないだろうか。

本稿では、建設業界の現況を概観した後に、建設業界における就業者の雇用の安定化と配置の効率化のためには企業数・企業規模の適正化が必要であるとの観点から、企業数・企業規模の適正化に資する制度として、事業協同組合制度、協業組合制度、建設業務労働者就業機会確保事業、建設業務有料職業紹介事業という 4 つの制度についてみていく。

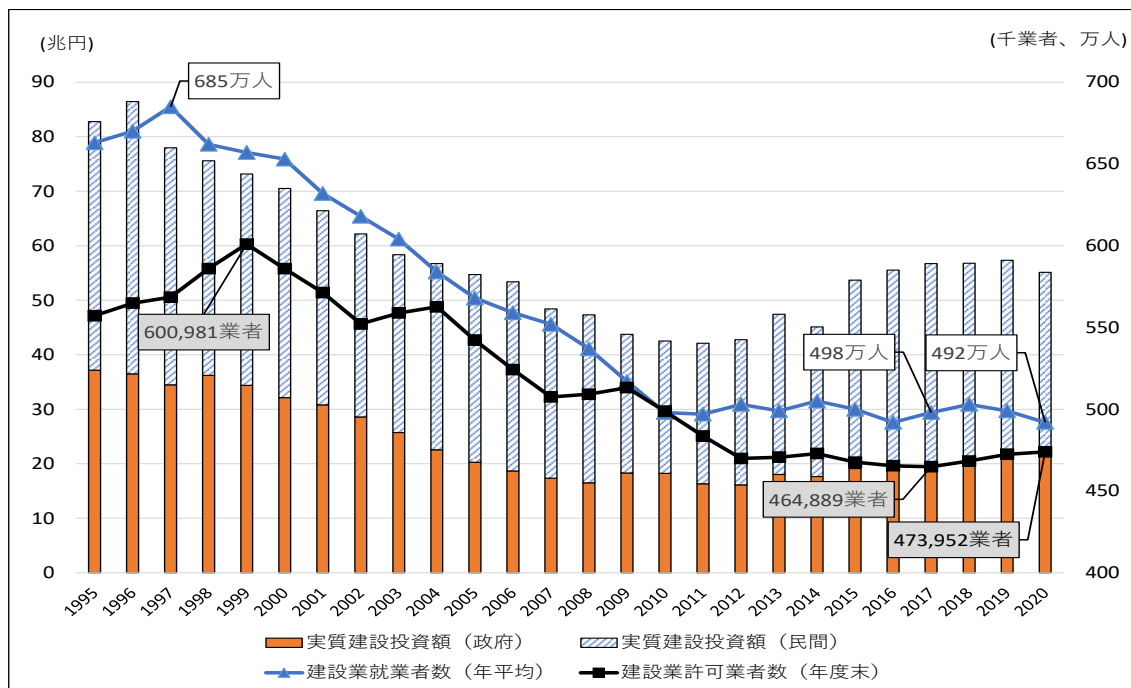
なお、文中に述べた意見については筆者個人の見解に基づくものであり、組織としての見解、意見に基づくものではないことを予めお断りしておく。

2．建設業界の現況

図表 2-1 は 1995 年以降の建設投資額と建設業許可業者数及び建設業就業者数の推移を示したものである。

建設投資額の減少に伴って建設業許可業者数と建設業就業者数は減少しているが、業者数の減少幅は就業者数の減少幅に比べて小さい。また、2018 年度末調査以降 3 年連続で許可業者数が増加しているが、就業者数は増えておらず、業界全体としてみると施工能力の増強に資することのない企業数の増加である可能性が高い。

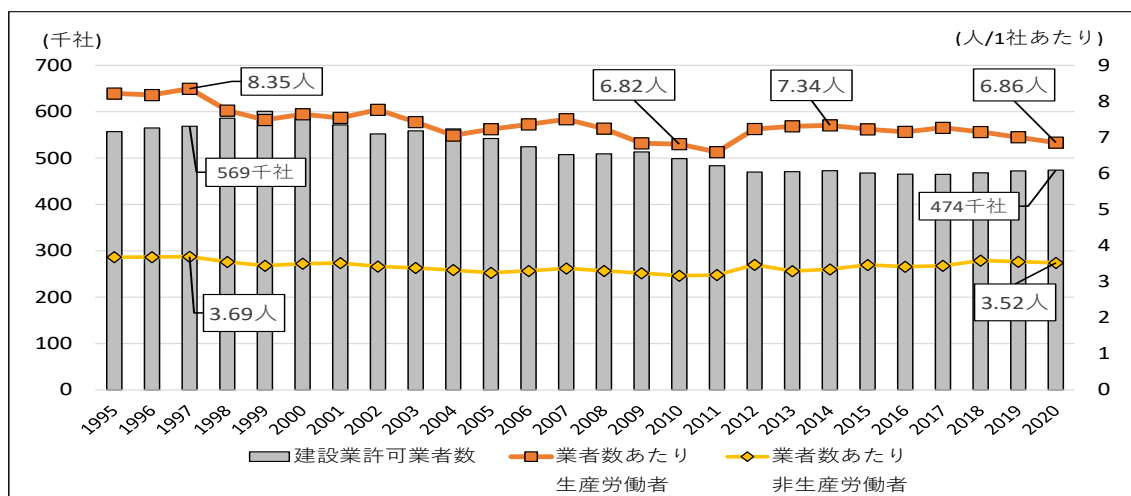
図表 2-1 建設投資額（実質）、建設業許可業者数、建設業就業者数の推移



（出典）国土交通省「令和 2 年度（2020 年度）建設投資見通し」、国土交通省「建設業許可業者数調査の結果について（令和 3 年 3 月末現在）」、総務省「労働力調査」を基に当研究所にて作成

こうした趨勢より、建設業許可業者 1 業者あたりの就業者数は減少傾向にあり、企業の零細化が進んでいるとみることができる。2012 年以降はこの傾向に一時歯止めがかかり、1 業者あたりの就業者数は増加していたが、直近の 3 年連続の許可業者数増加により 1 業者あたりの就業者数は再度減少に転じている（図表 2-2）。

図表 2-2 建設業許可業者数及び 1 社当たり労働者数（生産・非生産）の推移



（出典）国土交通省「建設業許可業者数調査の結果について（令和 3 年 3 月末現在）」、総務省「労働力調査」を基に当研究所にて作成 ※2011 年の労働者の数値には被災 3 県が含まれない。

企業の零細化の弊害として、市場における競争の激化、価格交渉力の低下、重層下請構造を招きやすいこと、繁閑の調整能力の低下、資金調達力（信用力）の低下、ICT等の新技術への対応も含めた設備投資能力の低下など、様々な問題が考えられる。

また、建設業に限らず、どの業界においても企業規模と賃金水準との間には相関関係があると一般に認識されており、統計を確認する限りその認識は基本的に正しいと言える。

従って、建設業界において企業の零細化が進むことは、就業者に対する待遇を悪化させる要因となり、他業界との人材獲得競争において劣位に立つことにもつながる。

図表 2-3 は企業規模による賃金水準の差異を業種別に整理したものである。分析対象は高校卒の男性労働者とし、「賃金構造基本統計調査」で取得できるデータのうち、最小の企業規模である「5-9人」の企業を基準にして「10-99人」「100-999人」「1000人以上」の各規模の企業との差額を示した。

図表 2-3 企業規模別の賃金と規模間差異（区分：高卒男性）

企業規模	産業計	建設業	製造業	卸売・小売業	運輸・郵便業
5-9人	4,123.6	4,304.0	3,909.1	4,060.9	3,752.7
10-99人	4,208.9	4,623.3	4,164.0	4,208.6	4,078.9
100-999人	4,607.9	5,597.0	4,746.5	4,818.3	4,332.5
1000人以上	5,614.6	6,998.4	6,006.4	5,197.4	5,298.2
賃金差異	産業計	建設業	製造業	卸売・小売業	運輸・郵便業
対10-99人	-85.3	-319.3	-254.9	-147.7	-326.2
対100-999人	-484.3	-1,293.0	-837.4	-757.4	-579.8
対1000人以上	-1,491.0	-2,694.4	-2,097.3	-1,136.5	-1,545.5

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（令和2年）」を基に当研究所にて作成。年収＝「きまって支給する現金給与額」×12＋「年間賞与その他特別給与額」として計算した。

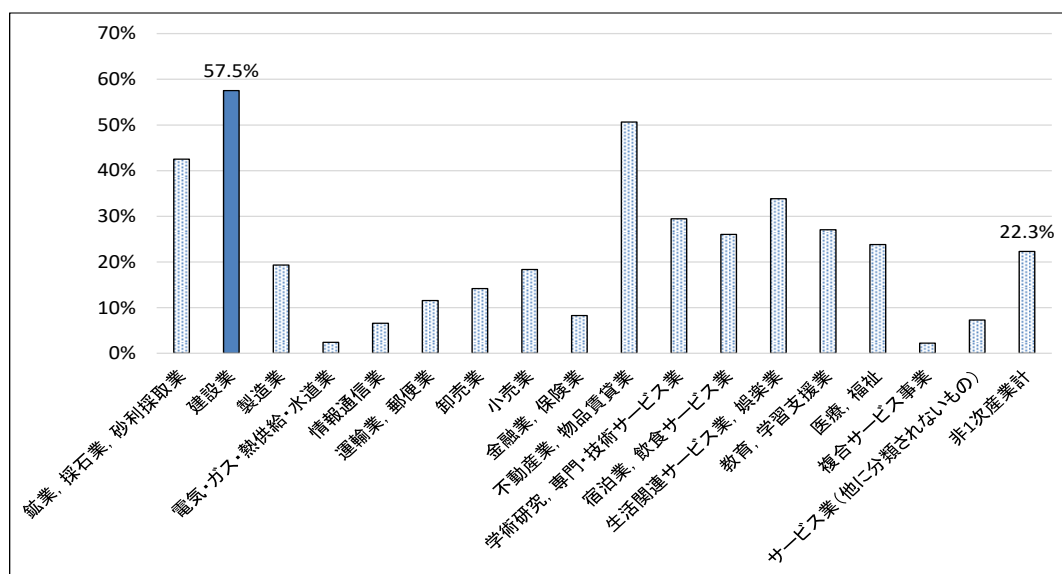
既に触れたように、企業規模が大きくなるほど賃金水準が高くなる傾向はすべての業種に共通しているが、建設業における企業規模間の賃金差異は他業種に比べて大きい傾向にあることが分かる。

企業規模の拡大が賃金水準の向上に繋がるとは必ずしも言えないにせよ、建設業においては、企業規模が大きくなるほど賃金水準が高くなる傾向が他業種以上に強く出る傾向がある。この点からも先に示した建設企業の零細化傾向は好ましいものではないと考えられる。

2021 年 3 月末現在の建設業許可業者約 474 千業者の内訳を確認すると、99.5%が資本金 3 億円未満の法人及び個人であり¹、ほとんどの企業が中小企業である²。とはいえ中小企業庁によれば日本企業の 99.7%は中小企業である。建設業就業者は他産業と比べて規模の小さい企業に属する割合が高いのであろうか。

図表 2-4 は中小企業庁が「経済センサス」の結果を再編加工して公表している「産業別規模別従業者総数」の数値を用いて「小規模企業」³に所属する就業者（個人事業者も含む）の割合を業種別にグラフ化したものである。

図表 2-4 産業別小規模企業従業者比率



(出典) 中小企業庁「産業別規模別従業者総数 (2016 年)」を基に当研究所にて作成

図表から、建設業就業者は小規模企業に属する（あるいは個人事業者である）割合が過半数を超えており、全産業中で最も高い水準であることが分かる。図表は最新の公表値である 2016 年のデータに基づいているが、既に触れたように 2018 年以降、建設業就業者が増えない中で建設業許可業者数が増加しているため、最新データが公表されればこの割合はさらに高くなる可能性がある。

近年は建設業においても待遇改善の動きが進んでおり、図表 2-3 で見た賃金水準などは、同規模の企業同士で比較すれば他産業を上回る水準である。しかし、ここで見たように建設業就業者は他産業に比べて小規模企業に属する割合が高いことと他産業に比べて労働時間が長いことから、建設業の賃金水準は低いと一般に認識されている可能性もある。

¹ 国土交通省「建設業許可業者数調査の結果について（令和 3 年 3 月末現在）」

² 中小企業基本法では、建設業を主たる事業として営む者について、資本金の額が 3 億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人を中小企業者としている。

³ 常時雇用する従業員の数が 20 人以下の企業（卸売業、小売業、宿泊・娯楽業を除くサービス業では 5 人以下の企業）

3. 業界構造改善に資する制度

建設業界においては多すぎる企業数と企業規模の小ささの弊害が折に触れて指摘されてきた。建設省（当時）が1984年に設置した「建設産業ビジョン研究会」が1986年に策定した「21世紀への建設産業ビジョン」では労働力・資本設備の稼働非効率性を指摘し「今後はある程度企業規模の拡大を目指す中で、その結果として、業者数が減ることが望ましい」と企業数の多さと規模の小ささに対し直截的な表現で問題提起している。

また、2002年に国土交通省が策定した「建設業の再生に向けた基本指針」の中でも、建設投資の急速な縮小の中でも減らない業者数という現状に対して、「供給過剰感が大きくなっている」と指摘し、地域の中小・中堅建設業においても企業間連携・再編は不可避になりつつあると述べている。

こうした問題意識の下、企業数・企業規模の適正化のための取組を促す制度が整備されているが、建設投資額が増減する中で、こうした問題が強く意識される時期とそうでない時期があり、制度の制定・拡充や利用状況には波があるように見える。しかし、冒頭に述べたように、出生率低下に起因する建設業就業者の構造的な減少が現実になり始めた今、建設投資額の増減への対応としてではなく、労働力の効率的な配置と雇用の安定という視点から企業数・企業規模の適正化の重要性が高まっているものと考えられる。

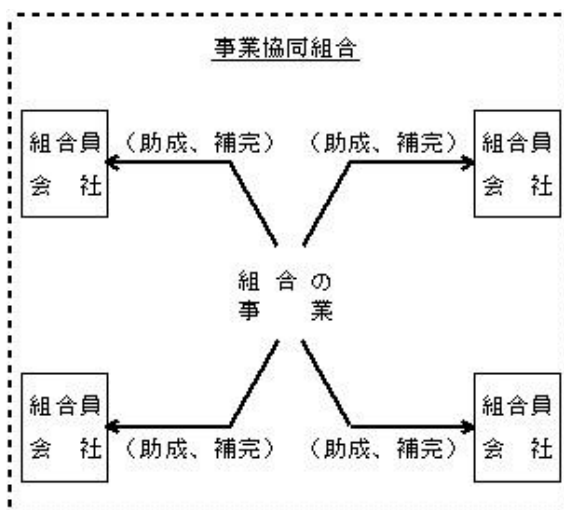
ここでは、その活用によって企業数・企業規模の適正化に資すると考えられる制度についてみていく。

(1) 事業協同組合

事業協同組合は、中小企業者が新技術・新商品開発、新事業分野・市場開拓、共同生産・加工・販売等の事業を共同で行うことにより、事業者の新事業展開、経営革新、経営効率化等を図るための組合であり、法人税や事業税等が軽減される優遇措置が受けられる他、金融上の助成支援制度を利用することも可能となる。

具体的な共同事業の例として、組合員が必要とする資材を共同購入することによって交渉力を強化することの他、共同で労務管理を行ったり、官公需適格組合の証明を受けることで大型工事を共同受注したりといったことも可能となる。

図表 2-5 事業協同組合の概念図



（出典）国土交通省 Web Site より

令和元年度末（2020 年 3 月末）現在、事業協同組合は全国・全業種で 28,299 組合⁴ある。

【優遇措置】

税制の優遇

法人税・事業税率の軽減、事務所及び倉庫（敷地除く）の固定資産税の非課税等。

金融支援

- ・（独）中小企業基盤整備機構が行っている「高度化事業」の対象となることが可能となり、事業の一環として行われている長期・低利の固定利率の融資の対象となることができる。
- ・（一財）建設業振興基金による債務保証等の金融支援事業の対象となることができる。
- ・中小企業事業団や商工組合中央金庫による融資や信用保証協会による信用補完制度等の対象となることができる。

その他の支援

- ・（独）中小企業基盤整備機構が行っている「高度化事業」の一環として行われている高度化事業の基本構想・事業実施計画書の作成および運営段階の課題を解決するための専門家の派遣を中小企業基盤整備機構の費用負担で受けることができる。

事業協同組合制度は建設業の企業数や企業規模に影響を与えるものではないが、事業協同組合を通して共同事業を行うことで各企業に重複する業務を統合し、限られた就業者を業界として有効に活用する効果は期待できる他、事業協同組合の活動を通して構成企業同士の交流が進み、互いの信頼関係が醸成されることで、後述する協業組合の設立や合併等の、より統合度の高い段階へ進む地ならしをする効果も期待できるものと考えられる。

(2) 協業組合

協業組合は、組合員が事業の全部又は一部を協同して経営する組織形態である。組合員の事業の一部を統合する「一部協業」とすべての事業を統合する「全部協業」があるが、統合した事業については、各組合員は独自に行うことができなくなる等、事業協同組合に比べてより統合度が高い形態である。

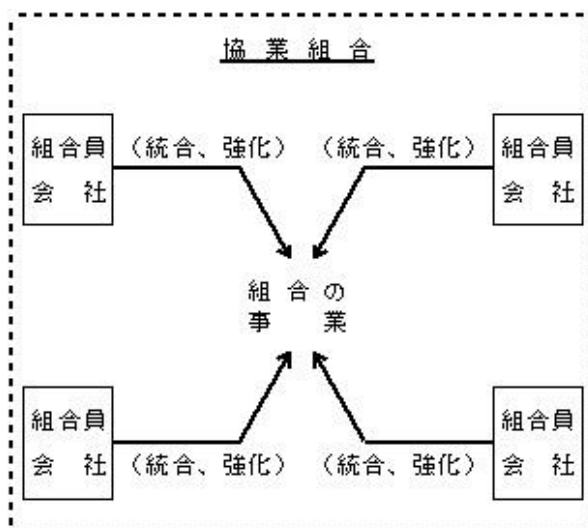
協業組合について、国土交通省の Web サイトには「協業組合は、組合員の事業活動についての協業を図ることにより、企業規模の適正化による生産性の向上等を効率的に推進し、その共同の利益を増進することを目的としています。」（下線は筆者付加）と記載されており、

⁴ 全国中小企業団体中央会への聞き取り調査より。業種別の内訳は調査されておらず、建設業関連の団体数は不明。関連省庁（国土交通省、中小企業庁）でも建設業関連の団体数は把握していないとのこと。

はっきりと企業規模の適正化を制度の目的としていることが分かる。

令和元年度末（2020年3月末）現在、協業組合は全国・全業種で705組合⁵ある。

図表 2-6 協業組合の概念図



（出典）国土交通省 Web Site より

協業組合の設立には4者以上の事業者の参加が要件となっており、2者の参加で成立する企業合併に比べて設立のハードルは高いが、協業組合では合併の際に難しい議論になりがちな存続会社や社名等の問題をクリアできる点の他、事業協同組合と同様に税制面での優遇措置や各種支援事業の対象となることができる点及び公共工事入札参加資格審査時の優遇措置を受けられる点においてメリットがある。

また、協業組合の形態で協業していく中で事業運営が順調に進み、互いの信頼関係が深まれば（結果として合併と同じ効果となる）株式会社への組織変更を行うこともできる。

【優遇措置】

税制の優遇

事務所及び倉庫（敷地除く）の固定資産税の非課税等

（事業協同組合に対する優遇措置にあった法人税・事業税率の軽減の対象にはならない。）

公共工事競争入札参加資格審査時の優遇

- ・国土交通省の直轄工事においては、当該協業組合が所期の事業をなし得るに至るまでの相

⁵ 全国中小企業団体中央会への聞き取り調査より。業種別の内訳は調査されておらず、建設業関連の団体数は不明。関連省庁（国土交通省、中小企業庁）でも建設業関連の団体数は把握していないとのこと。

当の期間、客観点数⁶及び主観点数⁷についておおむね 15%の範囲内でプラスに調整できることとされ、さらに、当分の間は、当該協業組合が施工実績に著しく劣る場合を除き、10%プラスに調整できる。

- ・主観点数の算定について、設立から審査基準日の前日までの期間が 2 年以上の組合については、前回審査以降に新規組合員の加入があればその実績を加算でき、設立から審査基準日の前日までの期間が 2 年未満の組合については、審査前 4 年間で構成員に実績があれば加算できる。
- ・客観点数について、設立後 2 年までの間は各組合員の完成工事高等の合算が認められる。
- ・建設業における企業連携及び協業化の一層の促進を図る観点から、受注機会の確保面において、協業組合の設立が不利になることのないように、設立後 5 年間程度、直近下位の等級においても指名することができる。

この他、事業協同組合の項で紹介した金融支援及びその他の支援についても対象となるものが多い。

協業組合制度は事業協同組合制度に比べて税制優遇が弱いものの、公共工事入札参加において一定期間複数等級の工事について指名を受けることが可能となる等の優遇措置が用意されている。建設事業を協業化することで、実質的には企業規模の拡大と就業者の有効活用に資する制度であるが、残念ながら制度の活用例は少ないようである。

事業を統合しても良いと決断できるほど信頼関係を構築した事業者を 4 者確保することが容易ではないことがその要因の一つと考えられるが、過去に当研究所が国土交通省の委託を受けて行った「地域における中小・中堅建設業の経営統合等促進モデル構築支援事業」の中には同一地域内で競合関係にあった企業が協業組合を設立した事例や協業組合としての事業が順調に進み株式会社へと変更した事例も存在する。

比較的狭い地域内で事業を営み、経営者や従業員同士が従前から顔見知りであるような場合に協業組合の設立まで至る例が多いようである。また、過去の事例では組合設立には各県の建設業協会や中小企業団体中央会等の業界団体が仲介・指導役として果たす役割も大きかったようである。

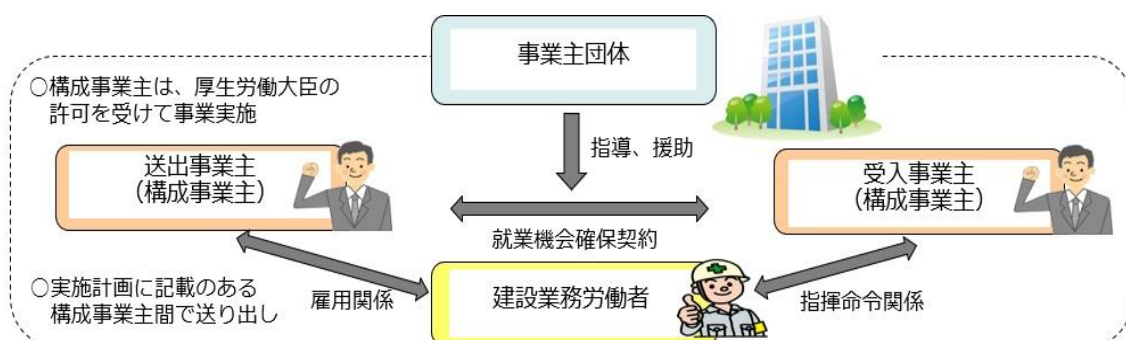
⁶ 客観点数：希望工事種別ごとの年間平均完成工事高の評点、自己資本額及び職員数の評点、経営状況分析の評点、技術力の評点、その他の審査項目（社会性等）の評点

⁷ 主観点数：希望工事種別ごとの工事成績に応じて付与された点数

(3) 建設業務労働者就業機会確保事業

建設業務労働者就業機会確保事業は、実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設事業主の建設業務に従事させるために一時的に送り出す制度である。

図表 2-7 建設業務労働者就業機会確保事業の概念図



(出典) 厚生労働省 Web Site より

通常、建設業務労働者の派遣は労働者派遣法により禁止されているが、本制度の下で、事業主団体内において、労働力需給の調整を行うことが可能となる。事業実施にあたっては、事業主団体が実施計画を作成し認定を受け、構成事業主のうち送出事業主となる事業主が厚生労働大臣の許可を受ける必要がある。受入企業となる事業主が許可を受ける必要はないが、実施計画の中に受入先候補企業として記載されていることが要件となる。

送出対象となる労働者は、期間の定めのない雇用契約と同等と認められる常用雇用の労働者であって、事業年度ごとに、送出人数は送出し事業主の雇用する労働者の 5 割以下、送出期間は所定労働日の 5 割以下とされる等、制度の目的はあくまでも「一時的に余剰となる労働力の需給調整が可能となり、雇用の安定が図られる」ことであり、労働者の派遣事業そのものから利益を得ようとする事業者が出ないように規制されている。

本稿で提起している建設業界における企業数と規模の適正化という問題に対して、本制度は既存の構造を維持したまま労働力の融通を図るという側面においては状況の改善に有効なものとは言えないが、労働力の共有を行う中で企業同士、雇用者同士の交流が進み信頼関係が醸成されることで、さらに踏み込んだ協業や合併等の下地になり得るという側面から長期的に見た制度の効用を評価することも可能であるのではないかと考えられる。

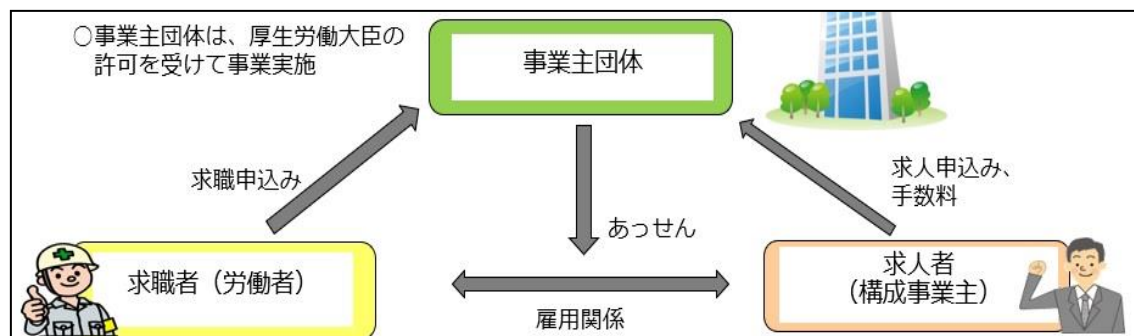
制度の活用状況であるが、2021 年 4 月時点で実施計画の認定を受けている事業主団体は全国で 5 団体、送出事業主として許可を受けている事業主は 41 事業主である⁸。

⁸ 厚生労働省への聞き取り調査より。

(4) 建設業務有料職業紹介事業

建設業務有料職業紹介事業は、実施計画の認定を受けた事業主団体が建設業務に就く職業の雇用関係の成立を有料であっせんする事業である。

図表 2-8 建設業務有料職業紹介事業の概念図



（出典）厚生労働省 Web Site より

通常、建設業務に就く職業の有料職業紹介事業は労働者保護の観点から職業安定法により禁止されているが、本制度の下で、事業主団体が有料職業紹介事業を行うことが認められる。ただし、認められるのは求人者が団体の構成事業主であるか、求職者が構成事業主（一人親方を想定）または構成事業主の雇用労働者である場合に限られる。また、この職業紹介あっせん事業により紹介される雇用は、期間の定めのない労働契約に限られている。

「離職を余儀なくされた労働者の円滑な再就職、新たな労働力の確保が図られる」ことが制度のねらいとされており、廃業する企業に雇用されていた者が業界内で円滑に再就職することや、不安定な立場に置かれがちな一人親方の被雇用者化を進めることに資する制度であると考えられ、建設業界の企業数と企業規模の適正化という問題に対する意義として、業界構造を変化させていく中においても、労働力を建設業界内に留める機能を期待できる面があると考えられる。

制度の活用状況であるが、2021年4月時点で実施計画の認定を受けている事業主団体は全国で3団体である⁹。先に触れた建設業務労働者就業機会確保事業もこの建設業務有料職業紹介事業も実施計画を認可されている事業主団体が少なく、制度が活用されているとは言えない現状であるが、2021年4月に厚生労働省が公表した「建設雇用改善計画(第十次)」では、両制度について「制度の活用が進まない隘路等¹⁰について、事業主団体等を通じて実

⁹ 厚生労働省への聞き取り調査より。

¹⁰ 制度運用の課題として、例えば、小松・蟹沢は『日本の建設業における労働力需給調整の実態に関する研究』（2020年）の中で送出企業が認可に至る所定の財産的基礎を満たせないこと、認可後の許可申請ごとに必要となる許可申請書類や受入企業の受入管理台帳の作成等の事務負担の大きさ、実際に現場で働く技能者の多くが2次下請以下に存在し団体の加盟企業（主に1次下請企業）には少ないことを挙げている。また、労働法上問題のある行為である可能性が高いながら、古くから建設業に根付いている“応援”という企業間での技能者融通の慣行の存在も指摘している。

体を把握し、事業の適正な活用促進を図ることを趣旨として、必要な見直しを検討する。」としており、制度の見直しにより、より活用され、業界構造の改善にも効果を発揮する制度となることが期待される。

4. まとめ

労働力人口が減少する社会の中で担い手確保が喫緊の課題と位置付けられている建設業界においては、業界がその社会的な役割を果たしていくために、CCUS を活用した技能労働者の処遇改善の取組を推し進めることが重要であることは当研究所としても様々な場において指摘しており、建設業界の中でも官民間わず広く認識されているところである。

本稿においては、そうした取組に加えて、技能労働者の雇用安定と減少する労働力の効率的な活用を図っていくことも必要であり、そのためには企業数・企業規模を適正化し、技能労働者が適正な労務管理体制を有した企業に直用化される方向に業界構造を転換していくことが必要であるとの問題意識の下、企業数・企業規模の適正化に資する制度としての観点で、事業協同組合制度、協業組合制度、建設業務労働者就業機会確保事業及び建設業務有料職業紹介事業について取り上げた。

いずれの制度も現状では十分に活用されているとは言えない状況であるが、必要に応じてこれらの制度を手直しし、活用を推進していくことで企業数と企業規模が適正化され、技能労働者の多くが安定的な雇用契約で直接雇用されるような業界構造に誘導することができるのではないだろうか。

建設業界の構造問題への対処策としては、今回取り上げた制度の他にも M&A の活用や不良・不適格業者の排除による企業数減等、様々な方策が考えられる。既存の制度の活用の促進、新たな制度の構築、あるいはその両方の施策をもって、労働力人口の減少という環境へ対処していく必要があるが、新たな環境に適応した業界構造を確実に実現するためには、制度を制定するだけでなく、制度の活用状況のモニタリングと必要に応じた制度の手直しを粘り強く続けていくことが大切であろう。

(担当：研究員 細田 大介)

4月から当研究所へ出向し、早3か月が経った。主に短期・中長期の建設投資の予測業務を担当し、日々勉強しているところだが、担当理事から「読者は数年先から十数年先の予測に特に関心が高いので注力するように」との助言を頂いた。確かに、出向元でも、投資判断や経営計画策定を行う際には、数年先から十数年先の建設投資がどうなるかが、投資採否や目標設定を大きく左右する重要な要素となっており、担当理事の助言に納得するとともに、下手な予測はできないと、身が引き締まる思いがした。

話は変わり、私事で大変恐縮だが、6月に第一子が生まれ、「はな」と名づけた。他の親に漏れず、はじめて子供の写真を見たときは感慨深いものがあり、「いつまで見ても飽きない。この子のためなら死ねる。」という、お決まりの気持ちを体感した。そして、子供が生まれてからは、「この子が大人になる頃には、世界・日本・建設業（3つ目は完全に職業病である。）はどんな風になっているだろうか。」とよく考えるようになった。この子が幸せに生きていくために、どう育てればよいか、どんな能力が必要になるかは、どんな時代になるかに依存するからだろう。

自動翻訳が発達し、外国人とも母国語同士で時間差なしに会話できるようになれば、英語学習は不要になるのではないかな。機械化がさらに進めば、労働は一部の人の特権になり、その他大勢は働けなくなるなら、創造性や論理的思考力も不要になるのではないかな。少子高齢化が加速し、日本の財政や社会保障制度が破綻するなら、早いうちに海外移住させた方がいいのではないかな。仮想現実だけで生きる社会が到来すれば、建設業は不要になるのではないかな。などといった半分妄想のようなことが浮かんで消え、どう育てようかと悩んでいるところである。

話を戻そう。子供が生まれるまでは、自身の関心事は、数年先から長くても十数年先であったが、子供が生まれてからは、数十年先から下手すれば孫が生きる百年先まで考えるようになった。今後、「自分よりも子供、今よりも将来」を優先して行動するようになっていくだろう。経済学ではこれを「近視眼的な時間選好（あるいは時間非整合性）」が改善されたという。

近視眼的な時間選好とは、ダイエットしたいと思いながら目の前のケーキ屋に入ったり、禁煙したいと思いながら最後の一本と誓って煙草を吸ったり、財政再建のために増税すべきと分かっているながら先送りしたりと、将来的にみて最も利益になる計画を策定しているのに、短期的な利益のために、この計画と反する行動をとってしまうことをいう。

こうした近視眼的な時間選好は社会全体では補正すべきであり、その手段の一つとして、政府は、気候変動問題へ取り組んだり、将来世代にも有益な公共事業を行ったりするのである。

以上を踏まえると、個人的な経験でしかないが、少子化対策が加速し、多くの人が親や叔父叔母になれば、近視眼的な時間選好が改善され、気候変動問題や公共事業など、将来的に有益なことへの関心が高まり、よりよい社会になっていくのではないだろうか。

（担当：研究員 小西 悠太）