

# 全建総連東京都連 2010年賃金調査報告書

## I 調査概要

### 1) 調査参加組合員数と集計地域

図表 1 調査参加組合員数

(単位：人)

年	有効回答数
1998年	28,858
1999年	24,210
2000年	22,874
2001年	22,368
2002年	21,702
2003年	23,692
2004年	26,052
2005年	23,580
2006年	23,866
2007年	25,432
2008年	24,058
2009年	26,049
2010年	23,774

2010年賃金アンケート調査に参加・協力した組合員は25,654人である。そのうち、本調査報告書の分析対象とした有効回答数は23,774人である（前年比2,275人減）。基本属性（職人・一人親方の別）が不明であった分にかんしては集計対象からは外して分析している。

図表1は、この属性不明分を除いた有効回答数の推移を示したものである（以下、本調査報告書においてはこれを調査参加組合員数として母数に代える）。左記に示されるように、1998年以降、調査参加者数は増減を繰り返し、09年は5年ぶりに2.6万人を超えたが、10年は2.3万人台に減少した。

質問によっては無回答が生じるなど、有効回答数に若干差がある。そのため、質問項目ごとの詳細については本報告書末にある「集計概況」を参照されたい。

今回用いたアンケート調査票ならびに全建総連東京都連（以下、「都連」という。）傘下の組合別、地域別、各支部別、職種別の集計表も「集計概況」に示した。なお、本調査はいわゆる追跡調査の形態をとっていないため、同一コーホートや同一対象集団に対するものではない。そのため、東京都連に属する各組合員という性質以外、本アンケートの回答者の基本属性は毎年異なる。したがって、本調査報告書では平均値によってその年の全体像や経年変化等を把握し、東京都内における現況を概観することに重点を置く。

地域別集計における地域分布は以下の通り。

#### ●東京都区部（特別区、23区）

東部＝足立区、荒川区、墨田区、江東区、葛飾区、江戸川区

南部＝港区、品川区、大田区

西部＝世田谷区、中野区、杉並区

北部＝北区、板橋区、豊島区、練馬区

中央＝千代田区、中央区、新宿区、文京区、台東区、渋谷区、目黒区

#### ●市町村部（多摩地域〔三多摩地区〕、26市3町1村 □但し、島嶼部を除く）

東部＝武蔵野市、三鷹市、調布市、狛江市

南部＝八王子市、町田市、日野市、多摩市、稲城市

西部＝青梅市、福生市、羽村市、あきる野市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町

北部＝小平市、東村山市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、西東京市

中央＝立川市、府中市、昭島市、小金井市、国分寺市、国立市

## 2) 調査参加組合員の階層区分別ならびに職種別構成

調査参加組合員の階層別、職種別構成は次の通りである（図表 2、3）。

図表 2 階層別構成

(単位：人、%)

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
人数	職人	10,311	9,094	9,193	14,380	13,549	14,469	13,296
	一人親方	6,835	6,223	6,696	2,458	2,416	2,734	2,690
	見習	1,444	1,194	1,301	1,433	1,453	1,477	1,196
	事業主	7,462	7,069	6,676	7,161	6,640	7,418	6,592
	合計	26,052	23,580	23,866	25,432	24,058	26,098	23,774
構成比	職人	39.58	38.57	38.52	56.54	56.32	55.44	55.93
	一人親方	26.24	26.39	28.06	9.66	10.04	10.48	11.31
	見習	5.54	5.06	5.45	5.63	6.04	5.66	5.03
	事業主	28.64	29.98	27.97	28.16	27.60	28.42	27.73
	合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

注：「見習」は、年齢 20 歳未満か経験 5 年以下。

図表 3 職種別構成

(単位：人、%)

職種	人数	構成比
大工	3,760	21.8%
電工	1,409	8.2%
内装	1,371	8.0%
塗装	1,206	7.0%
配管	894	5.2%
左官	662	3.8%
設備	643	3.7%
とび	520	3.0%
土木	406	2.4%
タイル	346	2.0%

注：「見習」を除いた上位 10 職種。

## 3) 収録資料

今回使用した「2010 年賃金調査票」（「労働者・職人・一人親方 記入用」および「事業主 記入用」）そのものについては、本報告書末「賃金調査報告書（表・グラフ等資料集）」の冒頭に収録した。分析項目に対応する、実際の設問・設問順、選択肢などはそちらを参照いただきたい。煩雑さを避けて分析報告の本文中で用いなかった集計概況、総括表、金額表、詳細表、企業表、過去調査との比較表（年度別）などについても「賃金調査報告書（表・グラフ等資料集）」に収録した。

## Ⅱ. 都連「賃金調査」分析報告

### 1. 賃金

#### 1) 職人・一人親方の賃金

**常用賃金 15,577 円、手間請負賃金 16,180 円、自分仕事賃金 18,343 円**

2010 年は建設労働者、一人親方ともにおしなべてダウンし、いずれも 2000 年以降の最低となった。

2010 年の職人の常用賃金は 15,577 円、手間請賃金は 16,180 円、一人親方の材料もち元請（自分仕事）賃金は 18,343 円であった（図表 4,5）。

前回（2009 年調査）とは異なり、2010 年調査では、比較的賃金水準の低い常用賃金の下落幅▲559 円が大きく（対 2009 年：▲3.5%）、2000 年以降で初めて 1.5 万円台となった。もっとも手間請も 500 円を超える下げ幅で（同：▲515 円・▲3.1%）、一人親方の材料もち元請にしても 400 円弱下落した（同▲361 円・▲1.9%）。

常用と手間請ともに減少額が大きかったのは地元（中小）ゼネコン（常用▲1,635 円、手間請▲2,146 円）、20 歳後半の全職種（常用▲1,267 円・▲8.4%、手間請▲1,887 円・▲11.6%）、リフォーム会社・リニュー

ール会社などが元請の現場の大工（常用▲1,043 円・▲6.0%、手間請▲1,845 円・▲10.7%）などであった（常用と手間請それぞれの減少については図表 6 参照）。

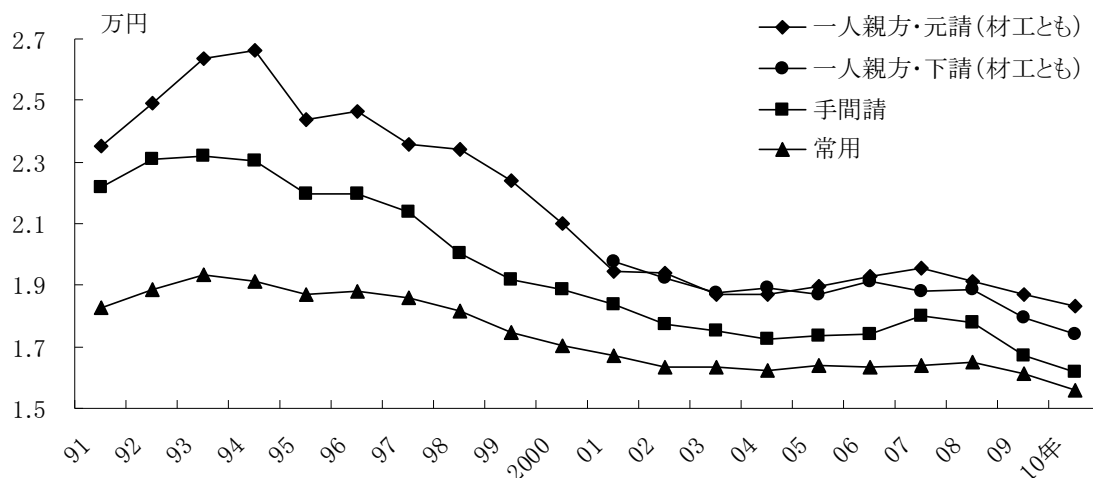
事業主の職人・労働者への支払い賃金も（図表 7,8）、2009 年に引き続き、常用、手間請ともに低下している。事業主の動向は、常用を小幅に下げつつ、比較的水準の高い手間請のほうをより切り下げて、賃金の支払いを抑制している。ここ数年、支払い賃金は微増微減しながらも横ばいで推移してきたが、一昨年の世界不況の後、小零細建設業者は経営が立ち行かなくなり、職人・労働者の賃金を切り下げる方向にある。

図表 4 職人、一人親方の賃金

（単位：円、%）

		常用	手間請	自分仕事	手間請 -常用
平均賃金	2000 年	17,034	18,875	21,007	1,841
	2001 年	16,709	18,387	19,445	1,678
	2002 年	16,345	17,736	19,376	1,391
	2003 年	16,351	17,515	18,706	1,164
	2004 年	16,255	17,238	18,702	983
	2005 年	16,376	17,335	18,980	959
	2006 年	16,349	17,410	19,270	1,061
	2007 年	16,402	18,021	19,557	1,619
	2008 年	16,478	17,768	19,109	1,290
	2009 年	16,136	16,694	18,704	558
	2010 年	15,577	16,180	18,343	603
増減率	00-01 年	▲ 1.9	▲ 2.6	▲ 7.4	
	01-02 年	▲ 2.2	▲ 3.5	▲ 0.4	
	02-03 年	0.0	▲ 1.2	▲ 3.5	
	03-04 年	▲ 0.6	▲ 1.6	▲ 0.0	
	04-05 年	0.7	0.6	1.5	
	05-06 年	▲ 0.2	0.4	1.5	
	06-07 年	0.3	3.5	1.5	
	07-08 年	0.5	▲ 1.4	▲ 2.3	
	08-09 年	▲ 2.1	▲ 6.0	▲ 2.1	
	09-10 年 (額)	▲ 559	▲ 515	▲ 361	
09-10 年 (率)	▲ 3.5	▲ 3.1	▲ 1.9		

図表5 職人・一人親方の働き方別にみる賃金の推移（1990年代以降）

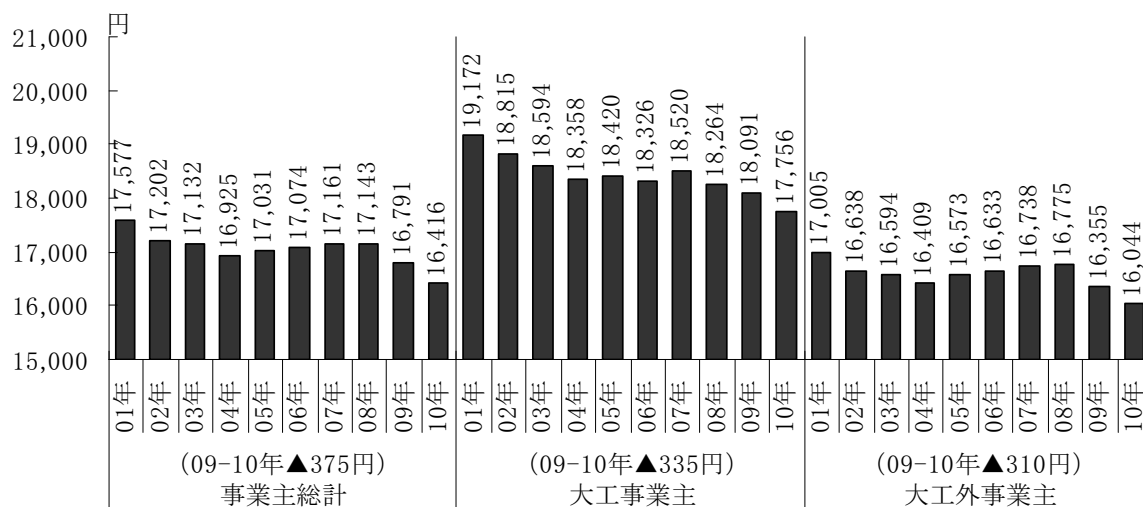


図表6 常用、手間請別にみた減少額（09-10年）が大きかった賃金

単位：円・%

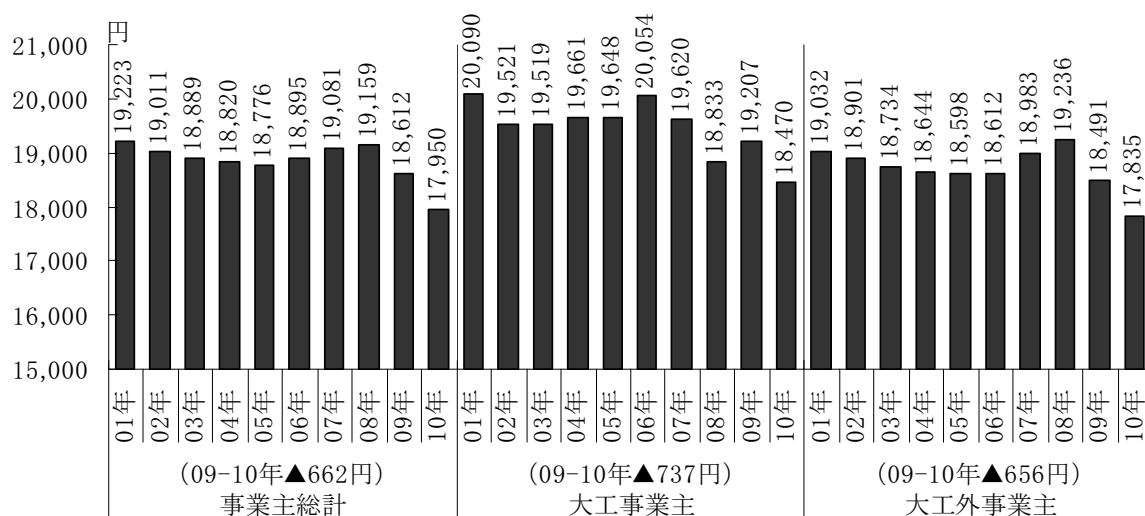
		2009	2010	減少額	減少率	
常用	大工	地元（中小）ゼネコン・野丁場の現場	15,926	14,290	▲ 1,635	▲ 10.3
	大工	大手ゼネコン・野丁場の現場	16,216	14,661	▲ 1,555	▲ 9.6
	全職種	20歳前半	13,578	12,083	▲ 1,495	▲ 11.0
	全職種	20歳後半	15,089	13,822	▲ 1,267	▲ 8.4
	大工	大手住宅メーカーの現場	16,617	15,360	▲ 1,257	▲ 7.6
手間請	大工	地元（中小）ゼネコン・野丁場の現場	17,063	14,917	▲ 2,146	▲ 12.6
	全職種	20歳後半	16,319	14,432	▲ 1,887	▲ 11.6
	大工	リフォーム会社・リニューアル会社などが元請の現場	17,179	15,333	▲ 1,845	▲ 10.7
	大工外	大手ゼネコン・野丁場の現場	17,142	15,385	▲ 1,757	▲ 10.2
	大工外	不動産建売会社の現場	18,050	16,304	▲ 1,746	▲ 9.7

図表7 事業主の支払い常用賃金



注：棒の外側の数字は支払い賃金額。年の下の数字（例：▲375円）は、09年・10年の増減額。

図表 8 事業主の支払い手間賃金



注：棒の外側の数字は支払い賃金額。年の下の数字（例：▲662円）は、09年・10年の増減額。

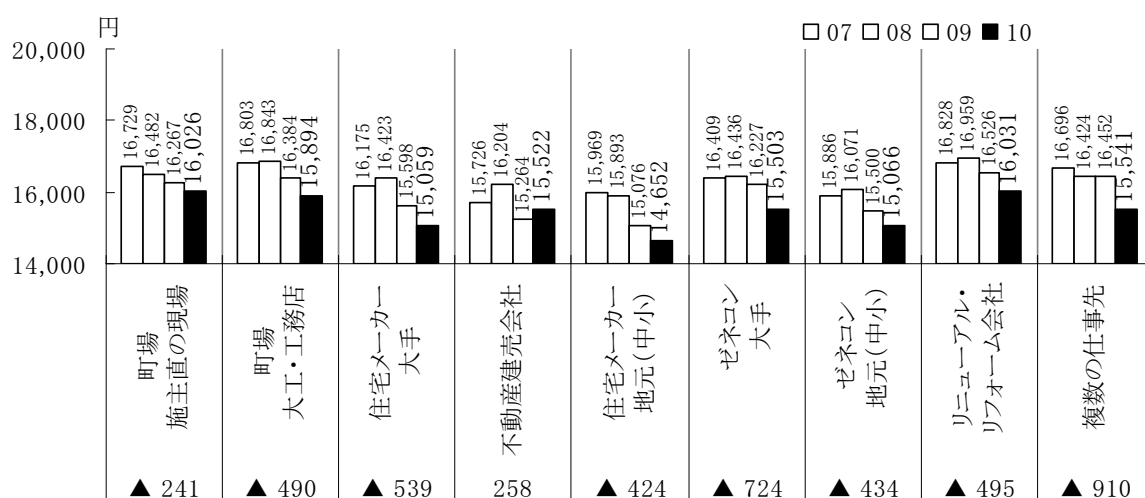
## 2) 職人の賃金

### 住宅メーカーやゼネコンの賃金が引き下がる

#### ①仕事先別賃金

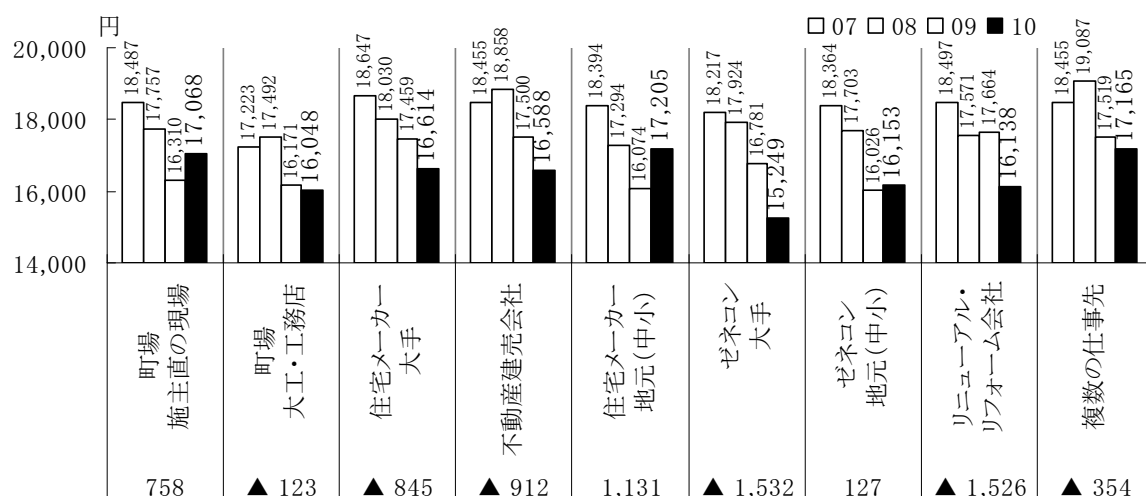
住宅メーカーやゼネコン各社が減収増益に走る下で、それらの現場の賃金は比較的に大きく下落している。建設労働者への収奪構造を転換し、資本傘下の現場の賃金を引き上げるためには個別企業交渉ではなく、産別労使交渉（全国、地域）への取り組みがますます重要になってきている。

図表 9 仕事先別、常用賃金（2009年～2010年）



注：棒の外側の数字は2010年の賃金。仕事先の下数字（例：▲241）は、各賃金の09年・10年の増減額。

図表 10 仕事先別、手間賃金（2009年～2010年）



注：棒の外側の数字は2010年の賃金。仕事先の下数字（例：758）は、各賃金の09年・10年の増減額。

具体的にみると、2010年の常用は、住宅メーカーの現場の賃金が引き下がり、最も低い水準にある。なかでも地元（中小）は2007年以降では初めて1.4万円台にまで落ち込み（14,652円）、大手にしても1.5万円をわずかに超えるにすぎない（15,059円）。ゼネコンの現場にしても、住宅メーカーの賃金を多少上回る程度で、地元（中小）は15,066円、大手は15,503円であり、いずれも常用の平均賃金（15,577円）を下回っている。

住宅メーカーとゼネコンの賃金が低い一方で、町場の賃金は1.6万円前後で比較的に高い（施主直の現場16,026円、大工・工務店の現場15,894円）。それを上回っているのがリニューアル・リフォーム会社16,031円である（複数の仕事先を除いて最高）。ただし、他の現場の賃金と同様に下落傾向にあり、今後のリニューアル・リフォーム市場の動向、例えば大手資本の参入や市場拡大による技能者の需給状況などに留意しながら、比較的に高い賃金水準を労働者サイドで堅持することが求められる。

他方、手間賃は常用を上回る1.7万円台～1.5万円台の水準にあるが、大手やパワービルダーの現場の賃金が低単価発注のしわ寄せをとくにうけた。09・10年の下落幅が大きかったのは、大手ゼネコン▲1,532円、リニューアル・リフォーム会社▲1,526円、不動産建売会社▲912円、大手住宅メーカー▲845円で、1,000円前後も下落した。

具体的な金額は、住宅メーカー地元（中小）17,205円、複数の仕事先17,165円、町場施主直の現場17,068円、住宅メーカー大手16,614円、不動産建売会社16,588円、ゼネコン地元（中小）16,153円、リニューアル・リフォーム会社16,138円、町場大工・工務店16,048円、ゼネコン大手15,249円であった。

## 公共の賃金は民間を下回る

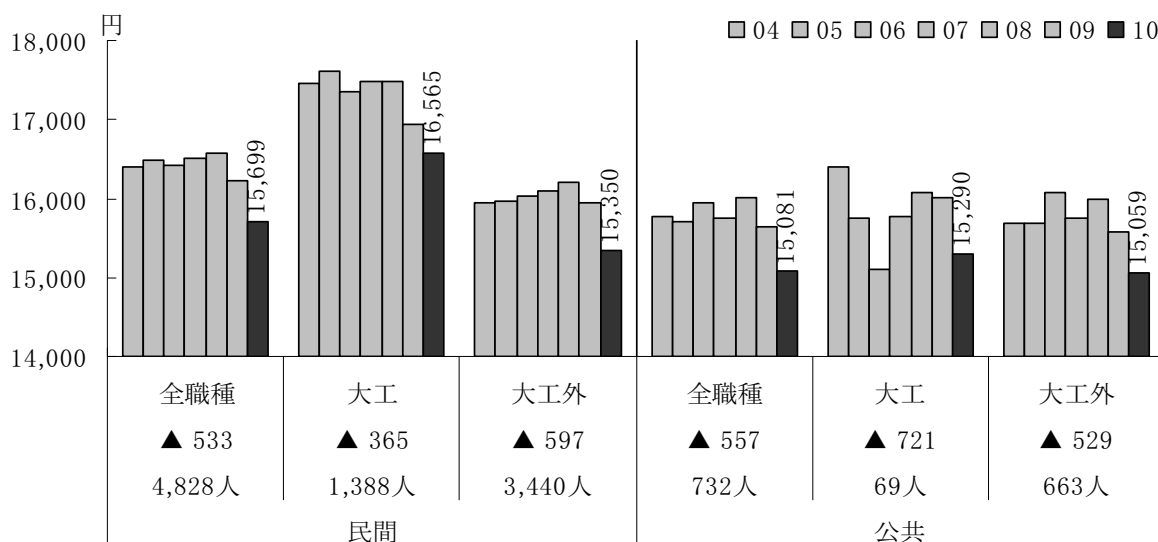
### ②民間公共別賃金

ここ数年、公共工事の現場の賃金は民間を下回っており、公共工事の賃金水準の引き上げにむけて、公契約条例による最低基準の設定は必須である、また、労働者保護を念頭においた発注者（行政機関）の元請・下請業者への監督体制の強化や、市場の賃金調査（事業所回答）から生計費をベースにした設計労務単価作りへの転換が求められる。

2010年の常用の民間・公共別賃金は、民間・全職種 15,699 円、公共・全職種 15,081 円、公共が民間を 618 円下回っている（図表 11）。

09-10年はいずれも減少しているが、その中において公共における大工の下落幅が最大であった（09-10年：公共・大工▲721円、民間・大工▲365円）。そのため、大工・公共は民間・大工を1000円以上下回った（民間・公共の差：大工1,275円、大工外291円）。

図表 11 民間・公共別、職種別常用賃金



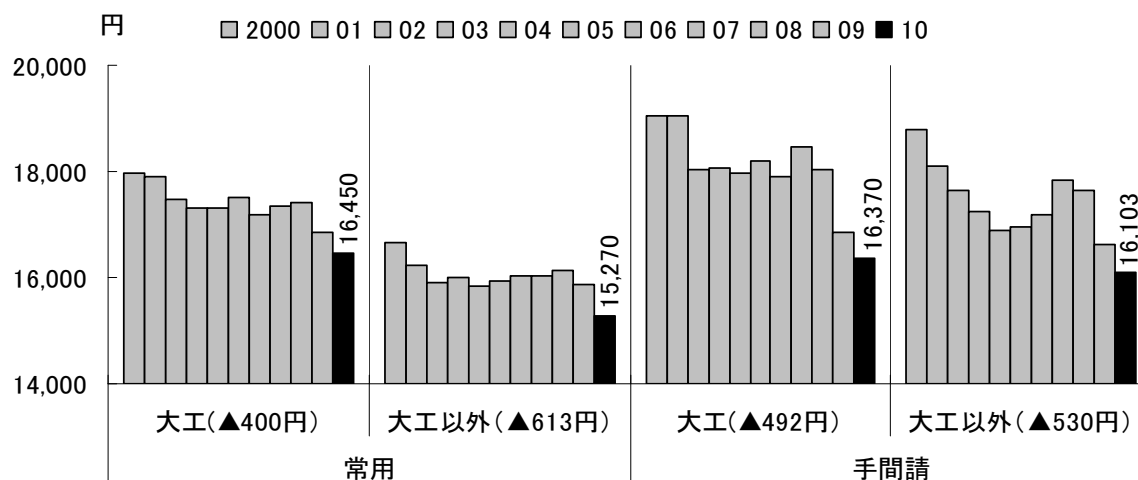
注：図中の数字は2010年の賃金。「全職種」「大工」「大工外」の下の数字（例：▲533）は、各賃金の09-10年の減少額。また、減少額の下に数字（例：4,828人）は回答数。

## 大工と大工外の賃金格差は、賃金下落の下で縮小傾向にある

### ③職種別賃金

大工と大工外の賃金格差は、建設労働者の総体的、長期的な下落の下で縮小傾向にある。部材、建材の工場生産や非木製化、建築施工の現地組み立て・部品設置方式などが要因の一つとなって、建設労働者の賃金を牽引していた大工の賃金水準が低下したことが影響している。目的の、あるいは結果的に賃金を切り下げる資本主導の「生産性向上」の問題を企業交渉での引き続き追及し、改善をはかっていく必要がある。

図表 12 大工・大工外別、常用・手間請別賃金



注：棒の外の数字は 2010 年の賃金。職種の横の数字（例：大工（▲400 円））は 09-10 年の減少額。

2010 年の賃金は、大工・常用 16,450 円、大工・手間請 16,370 円、大工外・常用 15,270 円、大工外・手間請 16,103 円であった。

職種を大工と大工外の 2 つに大別してみると、常用と手間請ともに大工の賃金のほうが高い（大工と大工外の差：常用 1,180 円、手間請 267 円）。

09-10 年の推移をみると、大工と大工外ともに減少しているが、大工外の減少幅が大きく、大工と大工外の差は 2009 年に比べると若干拡大した（常用：08 年 1,288 円→09 年 967 円→10 年 1,180 円、手間請：08 年 385 円→09 年 230 円→10 年 267 円）

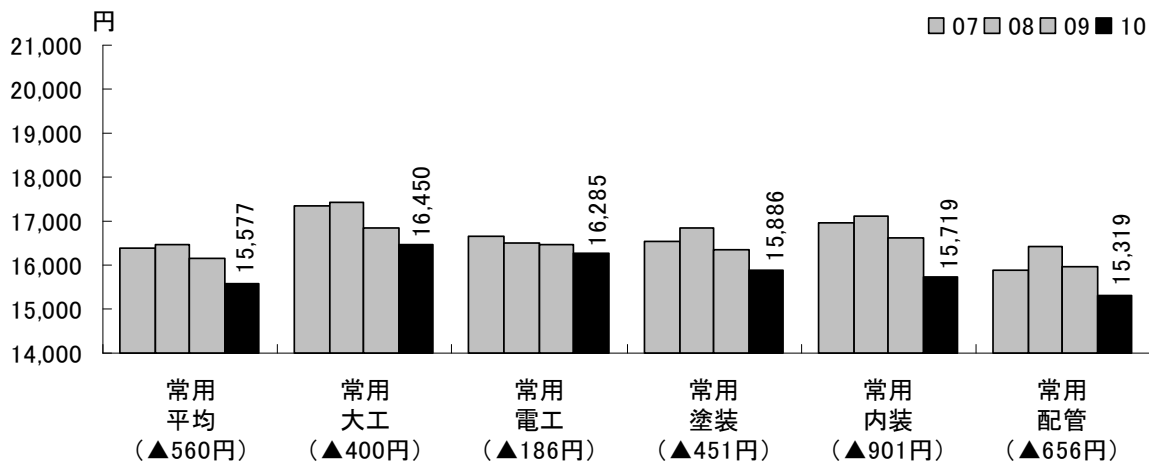
次に、回答数が多かった職種 5 職種の常用賃金についてみても（2007 年以降）、いずれの年も大工が最高である。10 年においては、大工 16,450 円、次いで電工 16,285 円、塗装 15,886 円、内装 15,719 円、配管 15,319 円であった。

もっとも、高いとはいえ各職種との差は、電工とは 165 円（電工は大工の 0.99 倍）、塗装とは 564 円（同 0.97 倍）、内装とは 731 円（同 0.96 倍）、配管とは 1,131 円（同 0.93 倍）と、最も低い職種との差は 1000 円程度しかない。大工においても 08-09 年、09-10 年は減少傾向にあり、全体の賃金水準が低下する中で、大工の賃金が比較的高く維持されているにすぎない。

他方、手間請の場合、最も高いのは電工 16,874 円、次いで内装 16,460 円、配管 16,451 円、大工 16,370 円、塗装 16,361 円であった。いずれも 1.6 万円台で、常用のように大工の賃金が特段に高いわけではなく、また、5 職種の最高・最低の差は 10 年にかなり縮小して 500 円程度になった（差：07 年 2,824 円、08 年 2,184 円、09 年 1,519 円、10 年 513 円）。

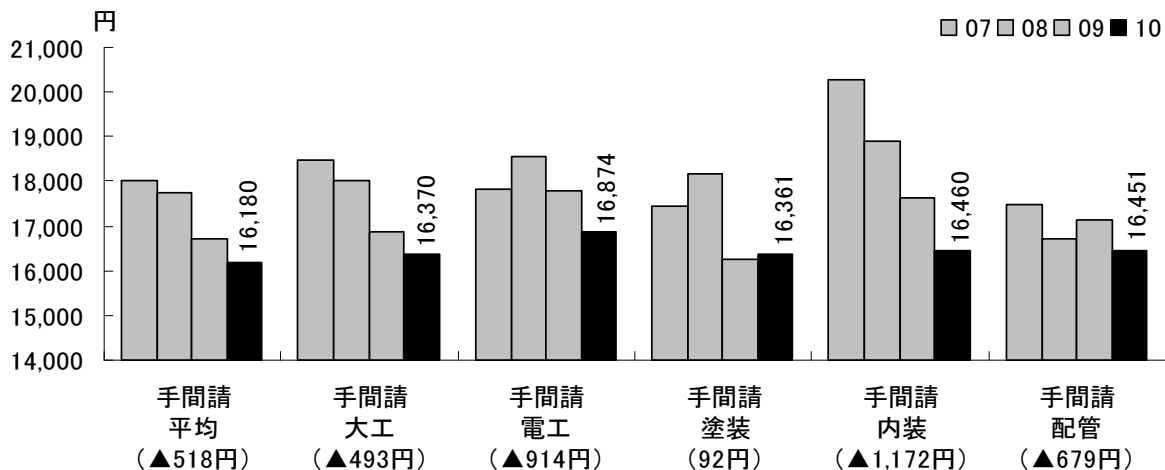


図表 13 5 職種の常用賃金



注：棒の外の数字は 2010 年の賃金。職種の下に数字（例：大工（▲400 円））は 09-10 年の減少額。

図表 14 5 職種の手間請賃金



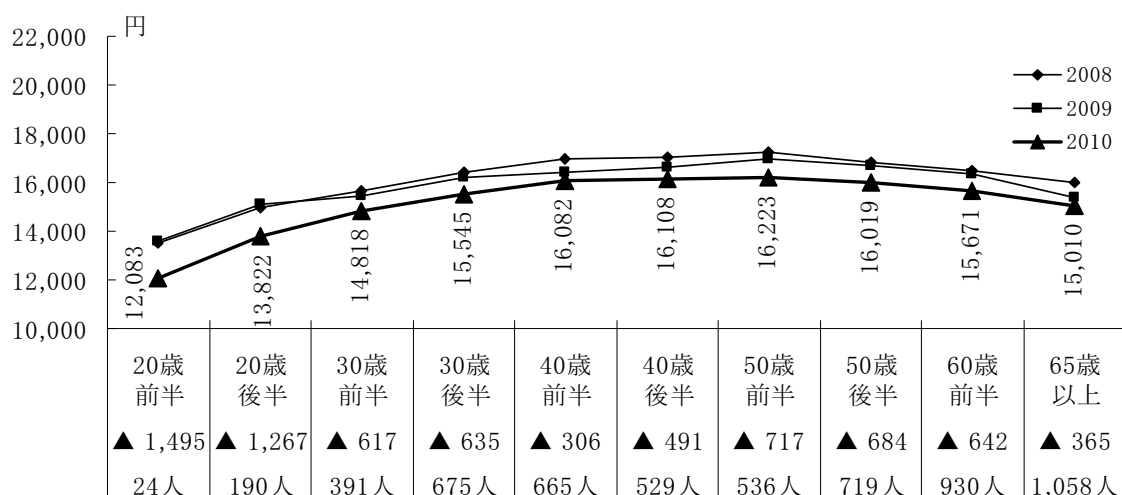
注：棒の外の数字は 2010 年の賃金。職種の下に数字（例：大工（▲493 円））は 09-10 年の減少額。

## 年齢別のピーク 常用は 50 歳前半 手間請は 40 歳前半

### ④年齢別賃金

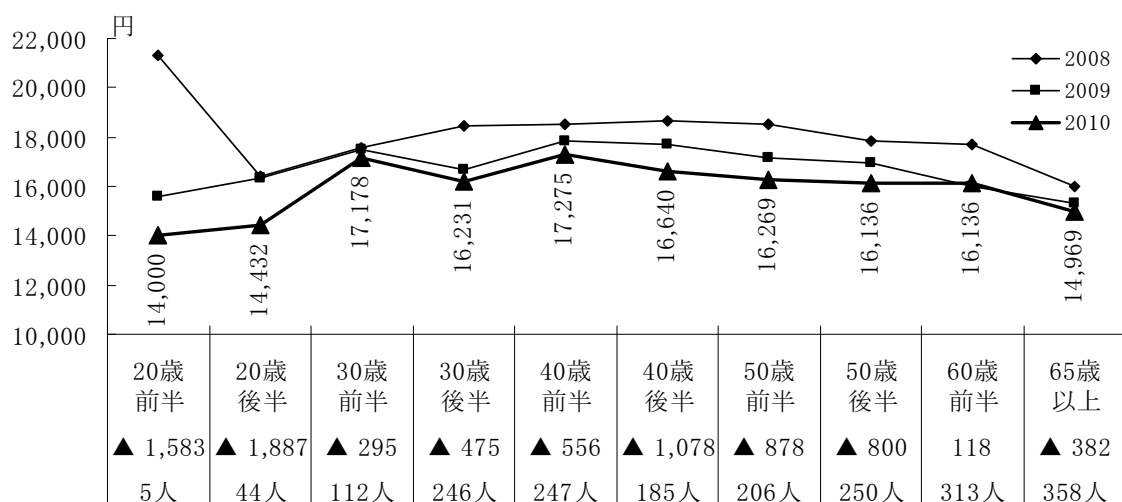
2010 年は若年層の賃金下落が大きく、若年層が自立した生活を送れて、かつ、加齢にともなう生計費の上昇に対応できる賃金のあり方とその実現にむけての取り組みが、ますます重要になってきている。建設産業の持続的発展にむけて、次世代を担う若年層の入職を促進し、離職を防ぐためにも求められる。

図表 15 年齢別、常用賃金（2008年～2010年）



注：年齢の下の数字（例：▲1,495）は、各賃金の09-10年の増減額。増減額の下は数字は回答数。

図表 16 年齢別、手間請賃金（2008年～2010年）



注：図表 15 に同じ。

賃金カーブをみると、常用は、20歳前半 12,083 円をボトムにして 50歳前半 16,223 円がピークとなる。賃金カーブは比較的緩やかで、両者の差は 4,140 円にすぎない（50歳前半は 20歳前半の 1.34 倍）。ただし、09-10 年は 20歳前半の賃金が 1,000 円以上減少したため、最高・最低の差は 2009 年 3,362 円より拡大した。他方、手間請は常用よりピークが早く、40歳前半 17,275 円でピークを迎え、ボトムの 65歳以上 14,969 円まで下落していくばかりである（40歳前半は 65歳以上の 1.15 倍）。

09-10 年の推移は、手間請の 60歳前半を除いてすべて減少したが、とくに常用と手間請ともに 20歳台の賃金が 1,000 円以上下落した。

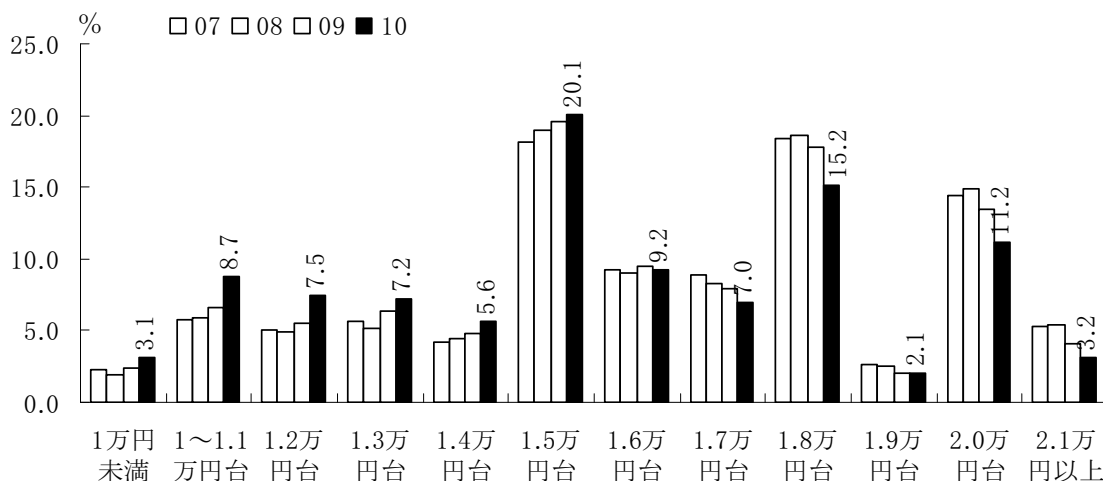
### ⑤金額階層別

金額階層別にみても、常用と手間請ともに高賃金の回答比が低下し、低賃金の回答比が上昇して、賃金水準の低下は明らかである。

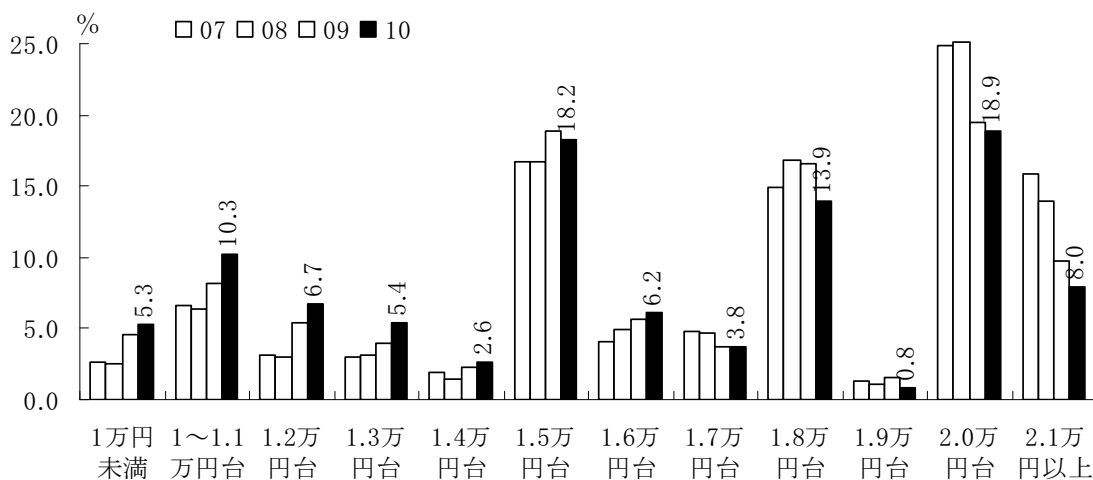
常用の場合の最頻値は 15,000 円台 (20.1%)、手間請は 20,000 円台 (18.9%)、具体的にみれば前者は 15,000 円 (19.5%)、後者は 20,000 円 (18.9%) である。また、中央値は常用 15,000 円、手間請 16,000 円であった。

1万円未満の低賃金層は、常用で 3.1% (185 人)、手間請で 5.3% (108 人) であった。また、参考程度に、相対的貧困率を単純化して日給での貧困率をみると (中央値の 2 分の 1 以下の収入)、常用は 0.8% (7,500 円以下)、手間請は 4.1% になる (8,000 円以下)。年収で換算していない点や、自己負担分を収入から差し引いていない点など留意が必要である。いずれにしろ、2008 年以降は低賃金層が拡大し、建設労働者は就業のみならず生活においても厳しい状況が多勢となった。

図表 17 金額階層別、常用賃金 (2006 年～2010 年)



図表 18 金額階層別、手間請賃金 (2006 年～2010 年)



## ⑥ 1時間あたりの常用賃金

図表 19 1時間あたり常用賃金の  
金額階層別回答数・比

(単位：人・%)

	回答数 (人)	構成比 (%)
1000 円未満	82	1.5
～2000 円未満	3,082	56.8
～3000 円未満	2,113	38.9
～4000 円未満	90	1.7
4000 円以上	59	1.1
合計	5,426	100.0
1時間あたり 平均	1,955 円	

図表 20 1時間あたり常用賃金  
800 円以下・801 円以上の回答数・比

(単位：人・%)

	回答数 (人)		構成比 (%)	
	800 円 以下	801 円 以上	800 円 以下	801 円 以上
上がった	2	124	6.3	2.3
変わらない	9	3,050	28.1	56.5
下がった	19	1,924	59.4	35.7
不明	2	296	6.3	5.5
	32	5,394	100.0	100.0

各回答者の1日あたりの常用賃金÷労働時間によって1時間あたりの常用賃金を換算してみると、平均の金額は1,955円で、東京の男子労働者の3,150円を1,195円下回っていた。

換算した金額を階層別にみると、1000円未満が82人、そのうち東京都の最低賃金821円以下の回答者が32人いた。32人に関しては日給3,600円～11,000円、労働時間5時間～15時間の間に分布していて、低賃金かつ長時間労働になっている。この一年間、32人の賃金は「下がった」が最多で、賃金切り下げによってかなり低い賃金を余儀なくされている。このまま賃金切り下げが続けば、時間給800円以下の建設労働者が増大する可能性がある。

また、回答者32人の雇用主・事業主の中には組合に「入っている」雇用主・事業主がいる(14人)。雇用主・事業主サイドにしてみれば、世間の最低水準に満たない賃金を支払わざるを得ない状況にある。

自由回答欄には「今の不況で現場数の減少、単価は昨年の半分程度となり毎月毎月貯金を切り崩して生活しているがそれでもあと2、3ヶ月で底をつく」「賃金が下がりすぎて生活できない。最低請負価格を作って、それ以下の単価で仕事をしないようにしてほしい」といった声が寄せられた。

低賃金労働者の状況改善にむけて、建設労働者の賃金引き下げの歯止めのみならず、長時間労働の改善が求められる。法定労働時間の遵守と、時間外労働を行なう場合の労使による三六協定の締結と行政官庁への届出を建設労働組合は企業側に引き続き要求していくことが求められる(「工作物の建設等の事業」は厚生労働省「労働時間の延長の限度等に関する基準」の適用除外業務なので、なおさら労使が対等な立場で「延長できる時間」を定める必要がある)。

### 3) 一人親方の賃金

#### 一人親方の賃金 材料もち元請 18,343 円、材料もち下請 17,409 円

一人親方（材料もち元請、材料もち下請）の単価・賃金は、職人・労働者（常用、手間請）と同様に下落傾向にある。材料費や経費の削減には限界があり、請負単価・賃金にしろ寄せがきている。元請業者や上位下請業者との材工一括契約を改めて、材料費や経費や、人件費を明確にした契約にかえていく必要がある。（請負就業であっても、アンケートでは「賃金」として尋ねており、ここでも便宜上「賃金」という言葉を使う。）

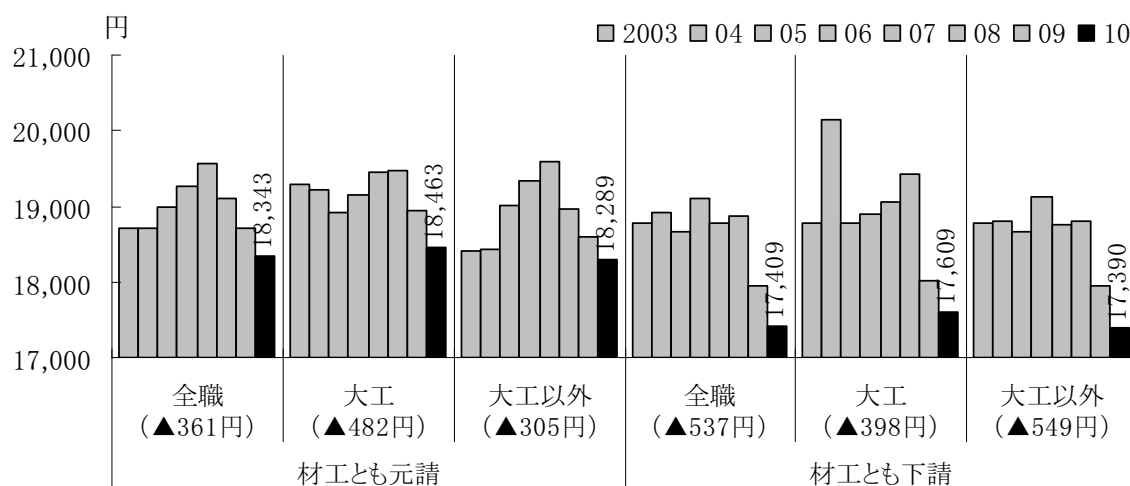
図表 21 材料持ち元請、材料持ち下請の賃金

(単位：円)

	材料持ち元請			材料もち下請			元請一下請		
	全職種	大工	大工以外	全職種	大工	大工以外	全職	大工	大工以外
2003	18,706	19,287	18,403	18,775	18,775	18,790	▲ 69	512	▲ 387
2004	18,702	19,221	18,432	18,917	20,136	18,806	▲ 215	-915	▲ 374
2005	18,980	18,930	19,002	18,670	18,774	18,659	310	156	343
2006	19,270	19,142	19,334	19,108	18,904	19,127	162	238	207
2007	19,557	19,457	19,596	18,789	19,057	18,765	768	400	831
2008	19,109	19,464	18,957	18,864	19,435	18,799	245	29	158
2009	18,704	18,945	18,594	17,946	18,007	17,939	759	938	655
2010	18,343	18,463	18,289	17,409	17,609	17,390	934	854	899
03-04	▲ 4	▲ 66	29	142	1,361	16			
04-05	278	▲ 291	570	▲ 247	▲ 1,362	▲ 147			
05-06	290	212	332	438	130	468			
06-07	287	315	262	▲ 319	153	▲ 362			
07-08	▲ 448	7	▲ 639	75	378	34			
08-09	▲ 405	▲ 519	▲ 363	▲ 918	▲ 1,428	▲ 860			
09-10	▲ 361	▲ 482	▲ 305	▲ 537	▲ 398	▲ 549			

注：2010年回答数：材工とも元請 560 人（大工 175 人・大工以外 385 人）。材工とも下請 818 人（大工 69 人・大工以外 749 人）。

図表 22 材料持ち元請・材料持ち下請別、大工・大工外別賃金



注：職業の下の数字（例：▲361円）は、各賃金の09-10年の増減額。

2010年の具体的な金額は、一人親方の賃金は、材料もち元請 18,343 円、材料もち下請 17,409 円であった(図表 21)。08-09年、09-10年と減少が続き、元請よりも下請の下落幅のほうが大きく、単価・賃金引き下げのしわ寄せは下請により現れている。とはいえ、元請も下落していることにはかわりはない。

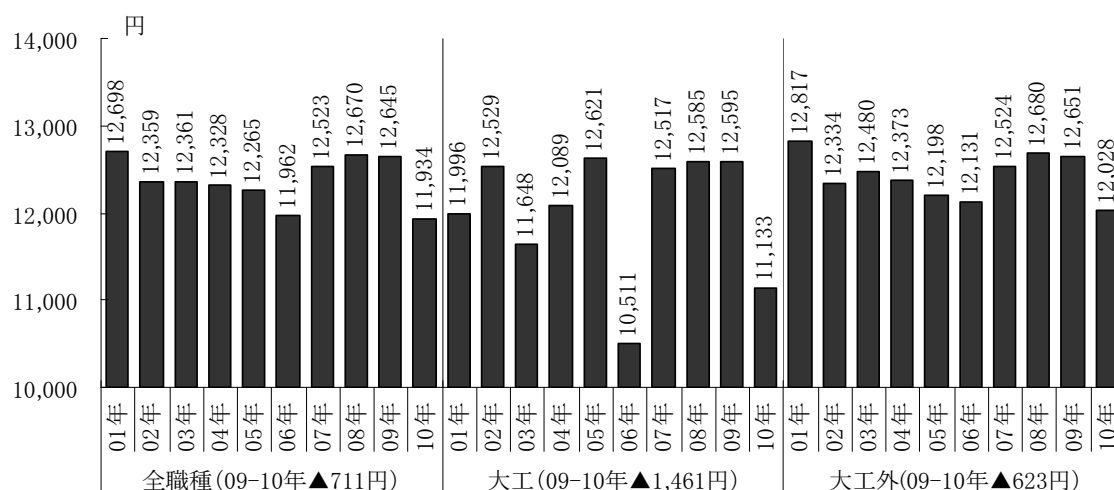
後述する見習いを含めて、働き方の階層移動にともなう賃金をみると、見習い 1.1 万円→常用 1.5 万円・手間請 1.6 万円→材料持ち下請 1.7 万円→材料持ち元請 1.8 万円と上昇していた(ただし、材料費や経費などは考慮していない。また、材料持ち請負就業の実態まではアンケートでつかめない)。上位階層の材料持ち個人請負の単価・賃金の下落は、建設労働者の賃金水準を下方に押し下げてしまうが、そのみならず、建設労働者の階層上昇のルートを崩壊させ、若年層の職業人生の幅を狭めてしまう可能性がある。職階への上昇志向をもつ若年層が展望をもつためにも、材料持ち個人請負の就業条件の改善は必須である。

#### 4) 見習い(年齢 20 歳未満もしくは経験年数 5 年以下)の賃金

見習い(本調査では年齢 20 歳未満もしくは経験年数 5 年以下の回答者)の常用賃金は、経験年数が短く、熟練度が低いことから、建設労働者全体のボトムの水準となる。

そこで、見習いの常用賃金をみてみると、2010 年は全職種、大工、大工外ともに 2009 年から大きく減少している。雇用主・事業主は、建設労働者の最低水準である見習いの賃金までも切り下げせざるを得ない状況にいたっている。

図表 23 見習いの賃金の推移



具体的な金額は、全職種 11,934 円、大工 11,133 円、大工外 12,028 円、金額階層別(全職種)では 10,000 円 20.9% (90 人) が最多、次いで 12,000 円 15.3% (66 人)、13,000 円 12.5% (54 人)、15,000 円 10.9% (47 人) であった。

2010 年の見習いの賃金は、職人・労働者の常用賃金 15,577 円の 7~8 割の水準にあたる(15,577 円を 100 とすると全職種 76.6、大工 67.7、大工外 78.8 である)。ヨーロッパ諸国

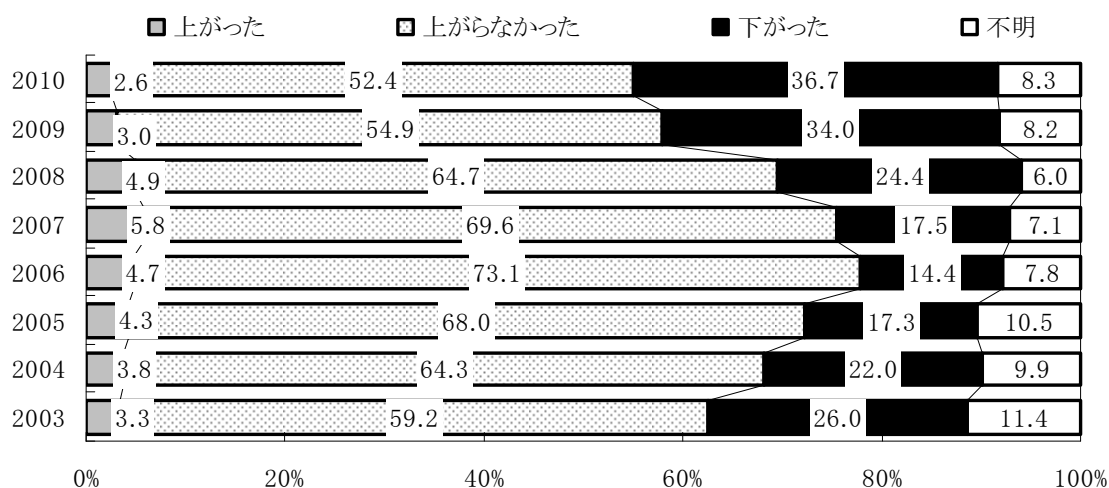
の最低賃金が平均賃金の5割という点からすると、7～8割は高い水準である。しかしこれは、日本の建設労働者の賃金は加齢に伴う上昇幅が小さく、建設労働者の平均賃金そのものが低水準だからである。建設労組が要求している1日25000円を前提にすると、見習いの賃金は最低でも13,000円程度に引き上げる取り組みが求められる。

## 5) 引き上げ・引き下げ状況

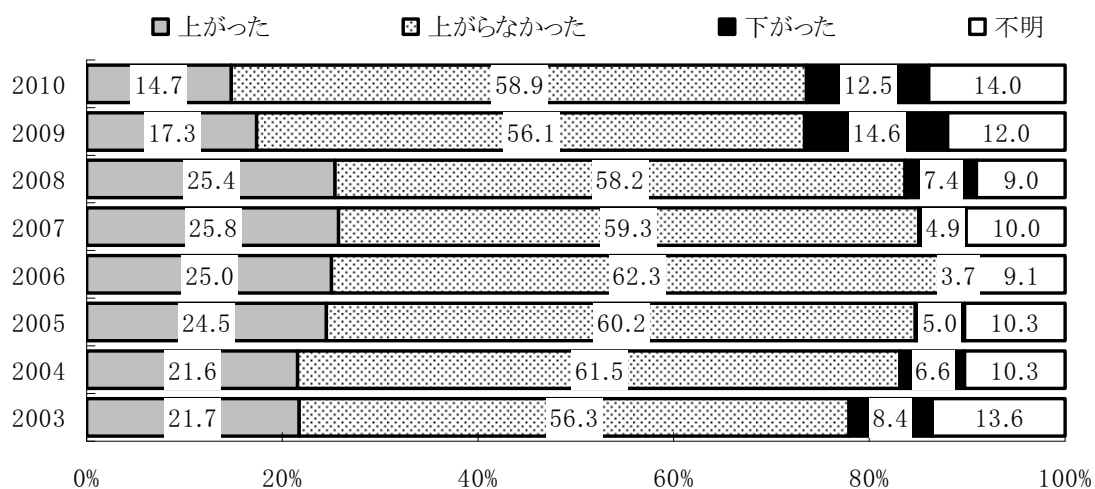
### 賃金引き下げの回答比が上昇 三人に一人が引き下げにあう

2010年の職人・一人親方の状況をみると、三人に一人が2009年5月に比べて「下がった」と回答しており、下落幅の拡大もさることながら、この一年間で賃金引き下げにあった職人・労働者が増大した。

図表 24 職人・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況



図表 25 見習いの賃金引き上げ・引き下げ状況



回答比をみると、賃金が「上がらなかった」（52.4%）が最多で、「上がった」（2.6%）とする回答は前年より低下した。他方、「下がった」（36.7%）は、平均賃金のボトムであった2004年以降は10%台後半で推移していたが、2008年は20%を、そして2009年は30%を超えるまでになった。

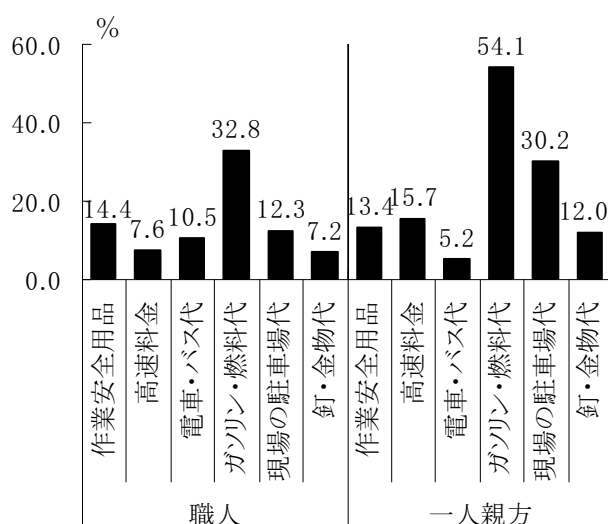
見習いの場合、職人・一人親方に比べると引き下げにあった割合は低いですが、それでも「下がった」回答比は2009年、2010年と続けて1割を超えた（「上がらなかった」58.9%、「上がった」14.7%、「下がった」12.5%）。建設労働者の賃金水準のボトムを示す見習いの賃金がさらに下落すると、建設労働者全体の賃金水準は下方に向い、建設労働者の中でのワーキングプアが増大してしまうことになる。

## 6) 自己負担額

自己負担は職人、一人親方ともにガソリン・燃料代が最多、駐車場代なども負担に

### ①項目別回答比

図表 26 自己負担の項目別、回答比



自己負担について、6つの項目（社会保険や労働保険に関しては項目を設けていない）の回答比をみると、職人であっても設問項目の全てにおいて回答があった。本来負担しなくてよいものを自己負担していることがわかる（図表26）。回答比の上位3つは、「ガソリン・燃料代」32.8%、「作業安全用品」14.4%、「現場の駐車場代」12.3%であった

一人親方に関しても、全ての項目に回答があり、上位は、職人と同様に「ガソリン・燃料代」54.1%、次いで「現場の駐車場代」30.2%、「高

速料金」15.7%であった。

### ②現場の駐車場代

6つの項目のうち「現場の駐車場代」は、企業交渉において労組サイドが改善要望を企業に出しているものである。それだけ職人・労働者や一人親方は負担を強いられている。

今回の調査によると、職人・労働者と一人親方を合わせた有効回答者の平均は1ヶ月12,452円（回答数2,449人）、さらに、回答者2,449人には元請が含まれているので、元請（主な働き方で「材料持ちの元請」の回答者）を除く常用、手間請、下請（「材料持ちの下請」）等の場合は12,583円（回答数2,202人）であった。

また、調査月の主な仕事先（民間工事・公共工事）が民間工事の回答者の平均は12,732円、公共工事での平均は11,803円であった（図表27）。ただし、回答した金額の全てを、主な仕事先として答えた「民間工事」もしくは「公共工事」の現場で全て支出していると



は限らないので、その点は留意しなければならない。

寄せられた自由回答をみると、「羽田空港の現場に行きましたが、一日駐車場が 2300 円と高くかなり困りました」「建設予定地の空き地を駐車場として 2 万円も取る。近所の駐車場は 1 万 5,000 円で借りられる」とあった。

現場の駐車場代の取り扱いは、元請下請間で合意文書がなければならないし、公共工事の現場では徴収すべきでない。企業交渉時などで引き続きを要望を出しながら、元請上位下請に改善を図らせていくことが必要である。

図表 27 「現場の駐車場代」自己負担の金額別、民間・公共工事別の回答数・比

(単位：円・人・%)

	民間工事	公共工事	またがり	複数	無回答	総計
平均 (円)	12,732	11,803	8,803	11,485	13,521	12,583
負担なし(0円回答)	123	19	5	5	4	156
負担あり	1,805	125	32	55	29	2,046
1万円未満	742	53	16	23	11	845
1万円台	550	36	9	21	9	625
2万円台	299	26	5	8	5	343
3万円台	121	3	2	2	3	131
4万円台	46	2	0	0	0	48
5万円台	34	4	0	0	0	38
6万円以上	13	1	0	1	1	16
合計	1,928	144	37	60	33	2,202
負担なし(0円回答)	6.4	13.2	13.5	8.3	12.1	7.1
負担あり	93.6	86.8	86.5	91.7	87.9	92.9
1万円未満	38.5	36.8	43.2	38.3	33.3	38.4
1万円台	28.5	25.0	24.3	35.0	27.3	28.4
2万円台	15.5	18.1	13.5	13.3	15.2	15.6
3万円台	6.3	2.1	5.4	3.3	9.1	5.9
4万円台	2.4	1.4	0.0	0.0	0.0	2.2
5万円台	1.8	2.8	0.0	0.0	0.0	1.7
6万円以上	0.7	0.7	0.0	1.7	3.0	0.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

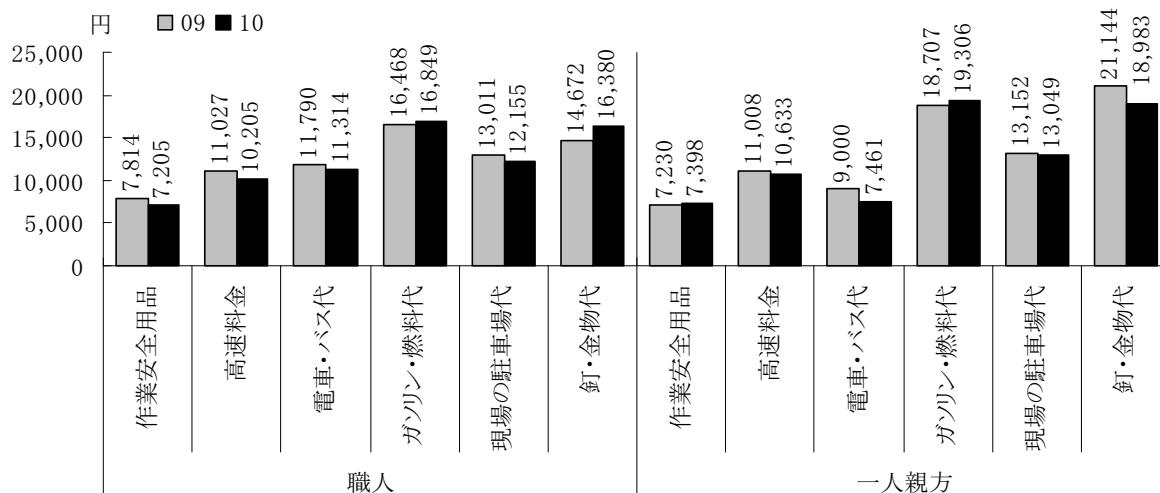
注：職人・労働者と一人親方から「材料持ちの元請」の回答者を除いた 2,202 人の集計結果。

### ③自己負担額（加重平均）

2010 年の自己負担の項目を足し合わせた合計（加重平均）は、1 日あたり職人 587 円、一人親方 1,066 円であった（図表 28）。職人の平均賃金 15,826 円から 587 円を引くと 15,239 円、一人親方の平均賃金 17,902 円から 1,066 円を引くと 16,836 円であった。

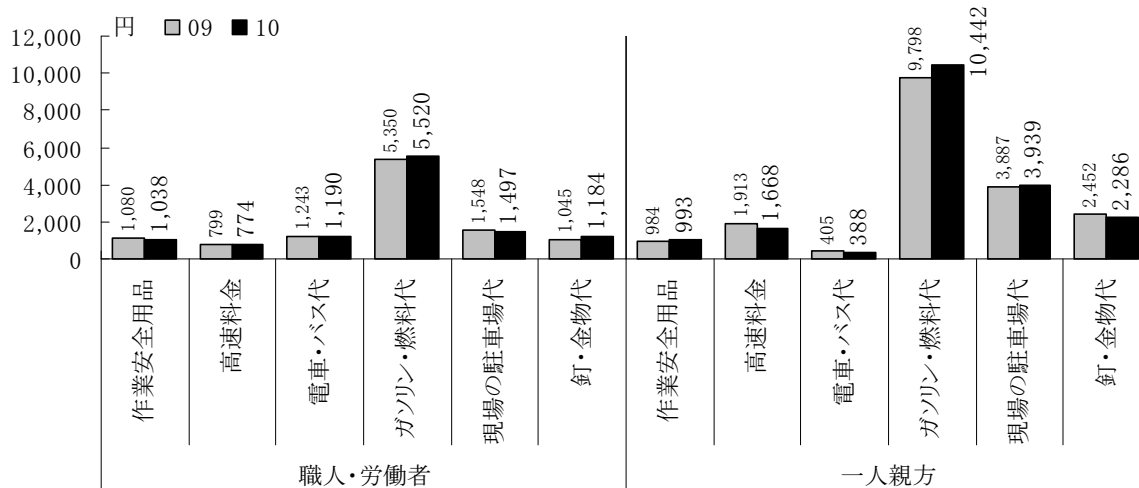
労働者・一人親方は上記の項目以外にも健康保険や年金、退職積立金なども負担しており、実際の賃金はさらに低下する。雇用主・事業主がこれらの経費を労働者・一人親方に転嫁しなくてもすむように、発注者や業者間においては、材料費や経費や、人件費を明確にし、社会保険などを別枠で支給する契約形態にかえていく必要がある。

図表 28 自己負担（有効回答者平均）

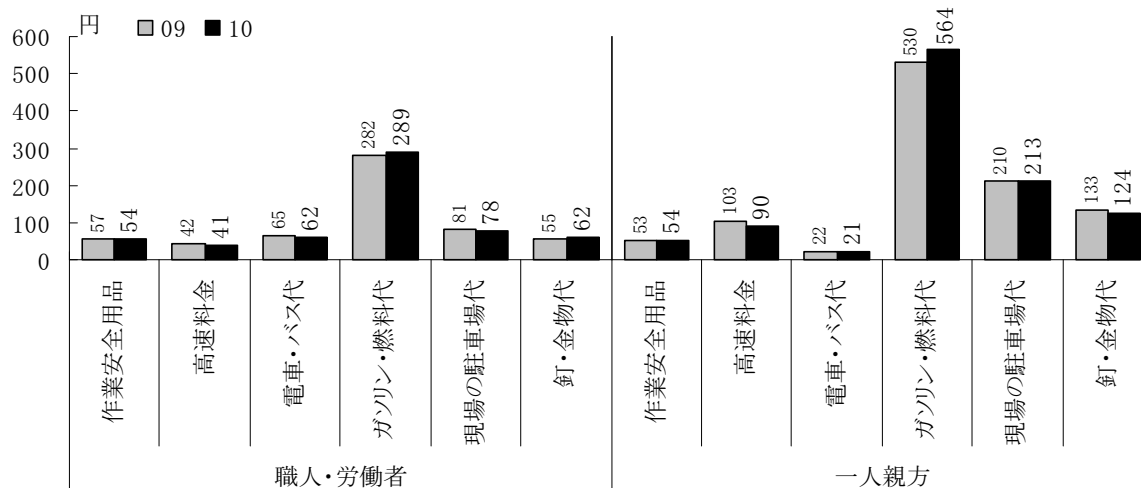


図表 29 自己負担（加重平均）

一ヶ月あたり



一日あたり



## 7) 東京の男子労働者、設計労務単価との差

東京の男子労働者との差は1万円以上 設計労務単価との差は2千円台に

### ①東京の男子労働者との差

図表 30 東京の男子労働者との差  
(単位：円)

	東京の 男子労働者 (1)	都連調査 職人 常用・大工(2)	差 (1)-(2)
2007	29,532	17,338	12,194
2008	28,744	17,410	11,334
2009	28,855	16,850	12,005

東京の男子労働者の賃金と、都連調査職人・一人親方(常用・大工)の常用賃金との差は日額で1万円以上になる(図表30)。09・10年は東京の男子労働者の賃金が若干上昇、他方で、常用・大工は下落したため、2009年に比べると2010年の格差は多少拡大した。

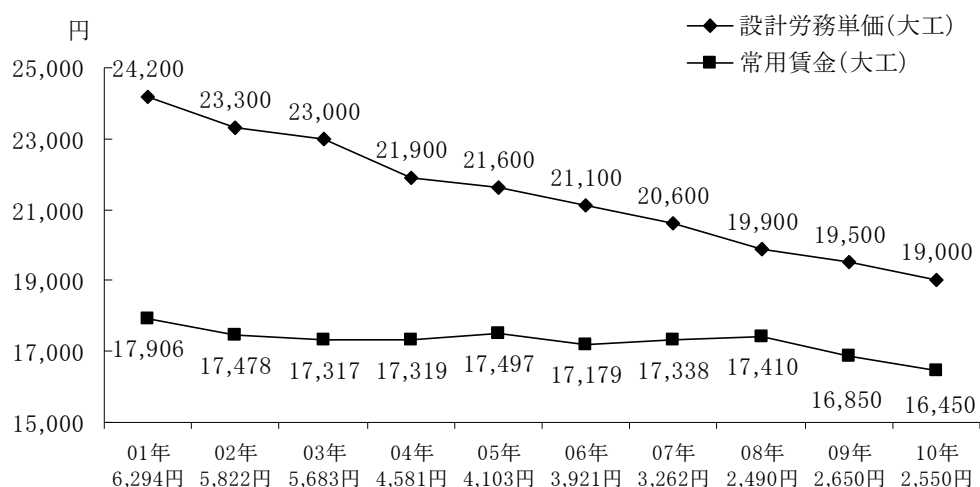
### ②設計労務単価との差

設計労務単価(東京・大工)と都連調査結果の職人(常用・大工)の賃金差は、年々縮小傾向にある(2010年の大工の差2,550円、大工・設計労務単価19,000円、大工・常用賃金16,450円)(図表31)。市場の賃金調査(事業所回答)に依拠した設計労務単価が、公共工事のコスト削減策とあいまって、この10年間で大きく下落したことによる。設計労務単価は、2001年から2010年で▲5,200円、▲21.5%も低下した。

先にみたように、公共工事の現場の賃金は民間工事の賃金を下回っているが、それは現行の設計労務単価の設定方式に問題があるからである(ただし、公共工事の現場の低賃金は、設計労務単価の問題のみが要因ではない)。

そのため、市場価格による設計労務単価づくりから、生計費をベースにし、熟練度を考慮した設計労務単価づくりに転換する必要がある。また、公契約条例で最低基準を設定し、賃金はその金額を下回った場合は受注者(元請・下請)に罰則を課すことで、建設労働者の賃金の底上げを図ることがますます重要である。

図表 31 設計労務単価(大工)と常用賃金(大工)の推移



図表 32 設計労務単価未満の回答比（常用賃金）

（単位：％・円）

	構成比（％）			東京の設計労務単価（円）			2010年 都連調査 常用平均 （円）
	単価 10割 未満	単価 9割 未満	単価 8割 未満	設計 労務 単価	単価 9割	単価 8割	
大工	74.9	52.4	39.8	19,000	17,100	15,200	16,450
電工	81.2	51.5	42.4	18,800	16,920	15,040	16,285
塗装	71.2	41.9	15.3	17,400	15,660	13,920	15,886
内装	61.7	51.0	27.2	17,400	15,660	13,920	15,719
配管	85.2	64.9	35.4	18,500	16,650	14,800	15,319

ちなみに、5職種の常用労働者のうち設計労務単価10割、9割、8割未満の回答比をみると、10割未満は60～80％程度、9割未満は40～60％程度、8割未満は10～40％程度占めている。

公契約条例での最低賃金の基準を設計労務単価にした場合、かなりの建

設労働者の賃金が引き上がり、建設労働者全体の底上げを図れる可能性がある。ただし、公契約条例を制定する自治体の数や規模、適用現場の範囲（規模や工種など）、それによってどの程度の建設労働者が対象になるのか、その点が大きく関わってくる。さらには、現行の市場調査による設計労務単価を基準にする限り、建設市場や労働市場の動向によって設計労務単価は基本的には増減を繰り返す。

とはいえ、公共工事の現場で賃金の最低基準を設定することの意義は大きい。公契約条例制定にむけた取り組みとともに、条例における賃金基準や、制定された場合の運用（基準以上の賃金が支払われているかどうか）のあり方など、建設労組サイドからの要望や改善にむけた取り組みがより重要になってくる。

## 2. 職人・一人親方の働き方

### 1) 職人の働き方

図表 33 職人の主な働き方別、賃金の支払われ方別回答数・比

（単位：人・％）

	回答数 （人）	構成比 （％）
常用	8,193	61.6
日給	5,896	44.3
月給	1,758	13.2
無回答	543	4.1
手間請	2,471	18.6
日給	2,046	15.4
月給	206	1.5
無回答	219	1.6
常用・手間請の両方	1,659	12.5
その他	741	5.6
複数の働き方	232	1.7
合計	13,296	100.0

職人の主な働き方と賃金の支払われ方をみると、常用・日給が最多で44.3％（5,896人）、次いで手間請・日給が15.4％（2,046人）、常用・月給が13.2％（1,758人）、手間請・月給が1.5％（206人）であった（図表33）。

これらの4つの分類について、今回の主な設問ごとの集計結果をみると、比較的に対処面で劣悪な状況にないのが常用・月給の労働者だった。常用・月給の労働者は、賃金が「下がった」比が低く（18.7％、他は30～40％台）、「雇用契約」比が高い（28.6％、他は10～20％）。常用・月給の労働者の約4割は町場で働いているが、中でも「施主から直接請けた現場」比が高い（28.6％）。また、雇用主・事業主の組合に入っている割合が高かった（45.5％）。

今回の調査では、常用・月給の労働者の社会保険や労働保険、退職金制度などがどのようになっているかまでは把握できずに、常用・月

給といえども、常時雇用を前提にした待遇にあるかどうかは不明である。そうであっても、常用・月給における就労条件での相対的な優位性は確認できよう。

図表 34 職人の主な働き方別、賃金の支払われ方別の状況

(単位：人・%・日・時間)

		常用 日給	常用 月給	手間請 日給	手間請 月給
回答数 (人) 構成比 (%)		5,896 人 100.0%	1,758 人 100.0%	2,046 人 100.0%	206 人 100.0%
雇用主 組合加入 状況	入っている	39.5	45.5	32.4	33.0
	入っていない	22.2	24.1	24.2	24.8
	わからない	31.7	25.5	35.2	34.5
民間 公共	民間	81.9	84.4	86.0	77.7
	公共	12.4	9.6	8.7	13.1
契約	雇用契約	20.1	28.6	11.2	16.5
	請負契約	3.6	4.8	20.2	20.9
	結んでいない	53.7	43.4	49.6	40.8
	わからない	15.1	13.1	12.3	14.1
主な 現場	施主から直請負	13.0	24.5	11.6	12.1
	町場の大工・工務店	26.6	16.3	23.5	17.5
	大手住宅メーカー	5.1	4.2	10.9	9.2
	不動産建売会社	1.1	1.7	3.6	5.3
	地元 (中小) 住宅メーカー	1.8	1.1	5.4	4.4
	大手ゼネコン	19.9	15.5	12.4	13.6
	地元 (中小) ゼネコン	6.8	3.7	6.5	5.8
	リフォーム・リニューアル会社	7.1	4.6	7.1	6.3
	その他	9.0	15.4	10.1	14.6
賃金 動向	上がった	2.2	6.6	1.4	1.0
	変わらない	55.4	68.0	42.7	52.4
	下がった	35.5	18.7	49.3	39.3
平均労働日数 (日)		18.5 日	21.5 日	18.8 日	19.9 日
平均労働時間 (時間)		8 時間 25 分	8 時間 33 分	8 時間 39 分	8 時間 35 分
平均賃金 (円)		15,575 円	333,434 円	16,180 円	328,882 円

## 2) 一人親方の働き方

一人親方の働き方は、材料持ちの下請が最多で 43.5% (1,171 人)、次いで材料持ちの元請 29.7% (800 人)、複数の働き方 26.7% (719 人) であった。

一人親方の主要な働き方である材料持ち請負は、先にみたように、元請にしても下請にしても単価・賃金は下落している。就業条件、取引条件の改善にむけた取り組みが求められる。

一人親方の中には従来の働き方である材料持ち請負以外に、複数の働き方、つまりは材料持ち請負のみならず、手間請や常用 (日給) でも働く、いうなれば今日的「一人親方」がいる。今回の調査では、その数は約 2 割にのぼった (22.7%・611 人。図表 35 の「常用・手間請を含む」)。

図表 35 一人親方の主な働き方（職種別）

（単位：人・％）

		大工	電工	塗装	内装	配管	その他	合計
回答数 (人)	材料持ちの元請	225	69	91	77	31	307	800
	材料持ちの下請	92	154	100	101	85	639	1,171
	複数の働き方	127	73	57	108	35	319	719
	元請・下請を含む	11	11	8	21	7	50	108
	元請・下請	9	10	7	21	6	39	92
	元請・下請・その他			1			1	2
	元請・その他	2					3	5
	下請・その他		1			1	7	9
	常用・手間請を含む	116	62	49	87	28	269	611
	常用・手間請ともに含む	27	22	18	31	13	100	211
	常用・手間請・元請	17	3	6	10	4	21	61
	常用・手間請・下請	9	15	9	16	7	68	124
	常用・手間請・元請・下請	1	4	3	5	2	11	26
	常用を含む	60	16	18	7	8	86	195
	常用・元請	34	9	2	1	3	29	78
	常用・元請・下請	4	1	1		1	3	10
	常用・元請・その他						1	1
	常用・下請	22	6	15	6	3	53	105
	常用・下請・その他					1		1
	手間請を含む	29	24	13	49	7	83	205
手間請・元請	16	8	4	13	4	27	72	
手間請・元請・下請	1	4		9		7	21	
手間請・下請	12	12	9	27	3	48	111	
手間請・下請・その他						1	1	
総計	444	296	248	286	151	1,265	2,690	
構成比 (%)	材料持ちの元請	50.7	23.3	36.7	26.9	20.5	24.3	29.7
	材料持ちの下請	20.7	52.0	40.3	35.3	56.3	50.5	43.5
	複数の働き方	28.6	24.7	23.0	37.8	23.2	25.2	26.7
	元請・下請を含む	2.5	3.7	3.2	7.3	4.6	4.0	4.0
	元請・下請	2.0	3.4	2.8	7.3	4.0	3.1	3.4
	元請・下請・その他	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.1	0.1
	元請・その他	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
	下請・その他	0.0	0.3	0.0	0.0	0.7	0.6	0.3
	常用・手間請を含む	26.1	20.9	19.8	30.4	18.5	21.3	22.7
	常用・手間請ともに含む	6.1	7.4	7.3	10.8	8.6	7.9	7.8
	常用・手間請・元請	3.8	1.0	2.4	3.5	2.6	1.7	2.3
	常用・手間請・下請	2.0	5.1	3.6	5.6	4.6	5.4	4.6
	常用・手間請・元請・下請	0.2	1.4	1.2	1.7	1.3	0.9	1.0
	常用を含む	13.5	5.4	7.3	2.4	5.3	6.8	7.2
	常用・元請	7.7	3.0	0.8	0.3	2.0	2.3	2.9
	常用・元請・下請	0.9	0.3	0.4	0.0	0.7	0.2	0.4
	常用・元請・その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
	常用・下請	5.0	2.0	6.0	2.1	2.0	4.2	3.9
	常用・下請・その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0
	手間請を含む	6.5	8.1	5.2	17.1	4.6	6.6	7.6
手間請・元請	3.6	2.7	1.6	4.5	2.6	2.1	2.7	
手間請・元請・下請	0.2	1.4	0.0	3.1	0.0	0.6	0.8	
手間請・下請	2.7	4.1	3.6	9.4	2.0	3.8	4.1	
手間請・下請・その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

今日的「一人親方」の就労形態としては、「常用・手間請・下請」（下請は材料持ち）が最多、次いで「手間請・下請」であった。これ以外の働き方もあり、就労形態はまさに多様である。さらには各「一人親方」の材料持ち請負、手間請、常用（日給）の就労実態（各働き方での就業日数や丁場、請負層次など）をふまえたら、「一人親方」の数だけ問題は山積していることだろう。

今回の調査に限ってみると、少なくとも、職人・一人親方全体に比べて、賃金動向や書面契約にかかわる環境は悪い。例えば、賃金が「下がった」比（今日的「一人親方」611人のうち40.8%、職人・一人親方全体では36.7%）が、書面での契約を「（雇用・請負）両方とも結んでいない」比（前者61.0%、後者50.6%）が高い。その一方で、多様な就業形態にしているからといって、労働日数は全体の平均をわずかに上回る程度である（前者19.3日、後者19.0日）。

このような状況下にある「一人親方」の、無権利状態の改善にむけて、「一人親方」の実態と要求をさらに把握しながら、既に示された運動上の課題、政策上の課題を実現させていくことが求められる。

### 3. 労働日数・労働時間

#### 1) 労働日数

#### 5月の平均労働日数 19.0日 暦日による平日数を1日上回る

図36 職人・一人親方の労働日数

(単位：日)

	2006	2007	2008	2009	2010
職人・一人親方	20.3	20.7	20.0	18.9	19.0
職人・労働者	20.9	20.9	20.1	19.0	19.1
一人親方	19.6	19.9	19.5	18.5	18.5
暦日による 平日日数(5月)	20	21	20	18	18

職人・一人親方の1ヶ月間の労働日数の平均は19.0日であった(図表36)。

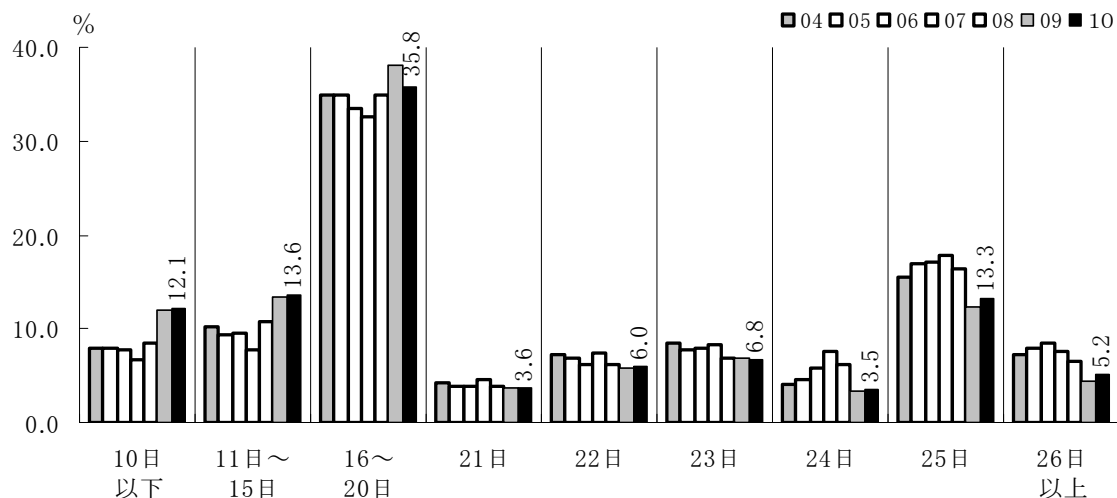
暦日による平日日数が同じ18日の2004年と2009年に比べて、2004年よりは短い(2004年20.1日)、2009年とはほぼ同じ労働日数であった(2009年18.9日)。仕事回りだしている状況にはない。

日数別にみると、10日以下、11日～15日、16日～20日の回答比が上昇する傾向にあり、平均労働日数が15日以下の労働者は全体の約2.5割にのぼる。仕事激減への対策、仕事おこしは喫緊の課題である。

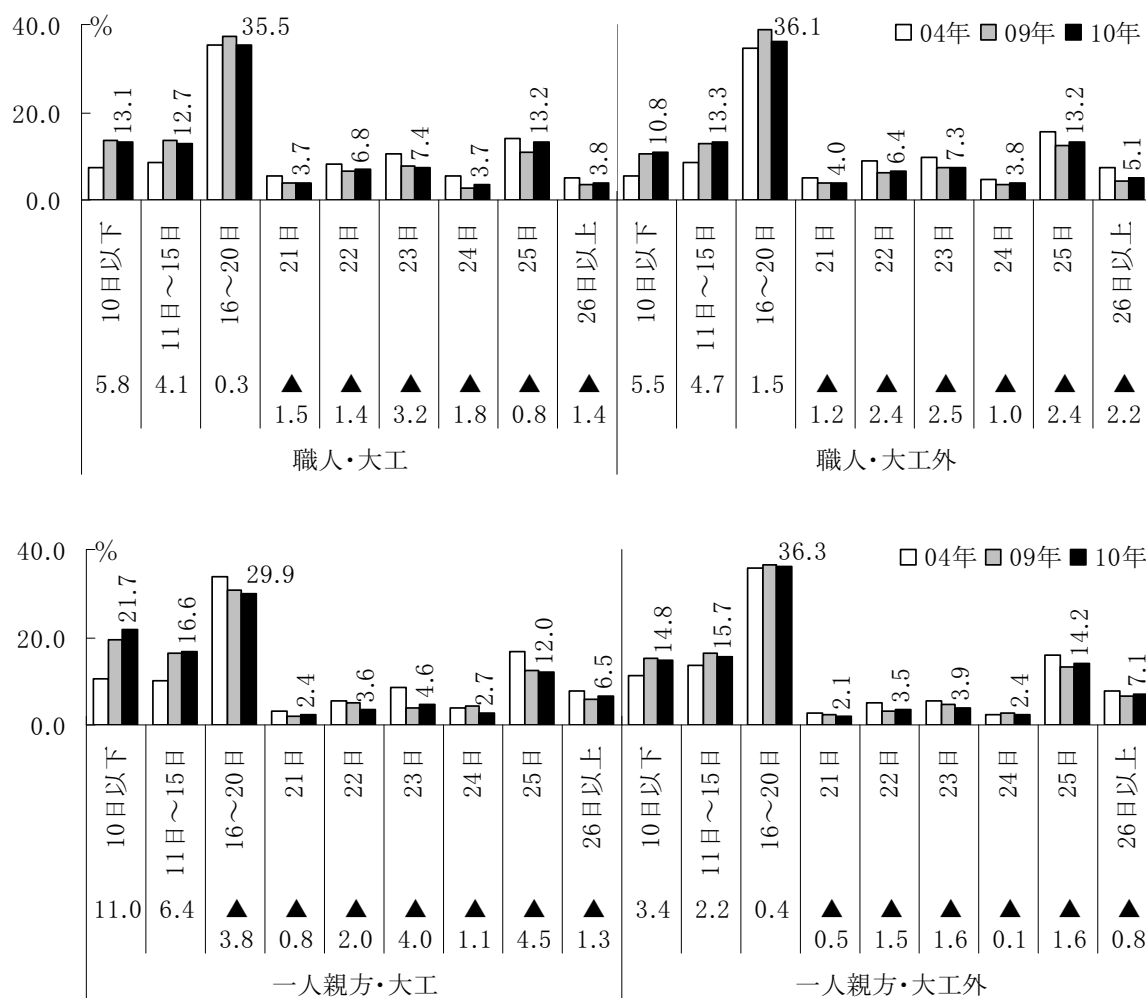
また職人に比べ、一人親方のほうが15日以下の回答比が高く(図表37)、一人親方の仕事確保が困難であることがわかる。ただし、一人親方は職人・労働者に比べて高齢層の比率が高く、それによる過少労働も影響していよう。

参考までに、年齢別の平均労働日数と、労働日数が10日以下と26日以上の回答数・比を後掲した(図表39,40)。一人親方は50歳後半から10日以下の過少労働の割合が1割を超える結果が出ている。他方で、20歳～40歳台では26日以上が1割以上いて、年齢による労働日数の二極化が続いている。

図表 37 職人・一人親方の労働日数別、回答者比



図表 38 職人・一人親方の職種別、日数別、回答者比



注：日数の下の数字（例：5.8）は、各日数の04年からの回答比の増減ポイント。



図表 39  
年齢別平均労働日数

(単位：日)

	職人・労働者	一人親方
20歳前半	20.2	20.8
20歳後半	21.2	23.2
30歳前半	21.1	21.9
30歳後半	20.7	21.7
40歳前半	20.6	21.1
40歳後半	19.9	21.0
50歳前半	19.6	20.1
50歳後半	19.1	18.3
60歳前半	17.8	17.2
60歳後半	16.2	15.0
70歳以上	13.9	13.1
不明	19.6	18.1
平均	19.1	18.5

図表 40 年齢別、労働日数（10日以下・26日以上）別  
回答数・比

(単位：人・%)

	職人・労働者			一人親方		
	総計	10日以下	26日以上	総計	10日以下	26日以上
20歳前半	43	9.3	7.0	4	0.0	0.0
20歳後半	406	5.2	11.1	39	0.0	23.1
30歳前半	919	3.3	7.5	106	2.8	17.9
30歳後半	1,655	4.9	7.3	261	3.4	12.3
40歳前半	1,607	5.8	6.3	305	3.9	11.1
40歳後半	1,233	7.2	5.7	260	3.5	9.6
50歳前半	1,131	7.8	5.1	190	7.9	8.9
50歳後半	1,425	8.8	3.3	280	14.3	5.4
60歳前半	1,760	14.9	2.5	352	20.2	3.1
60歳後半	1,234	24.4	1.7	354	31.4	1.1
70歳以上	755	38.7	1.1	261	46.0	2.3
不明	447	9.2	5.1	127	11.8	4.7
総数	12,615	11.3	4.8	2,539	16.0	7.0

## 2) 労働時間

### 労働時間 平均 8.5 時間

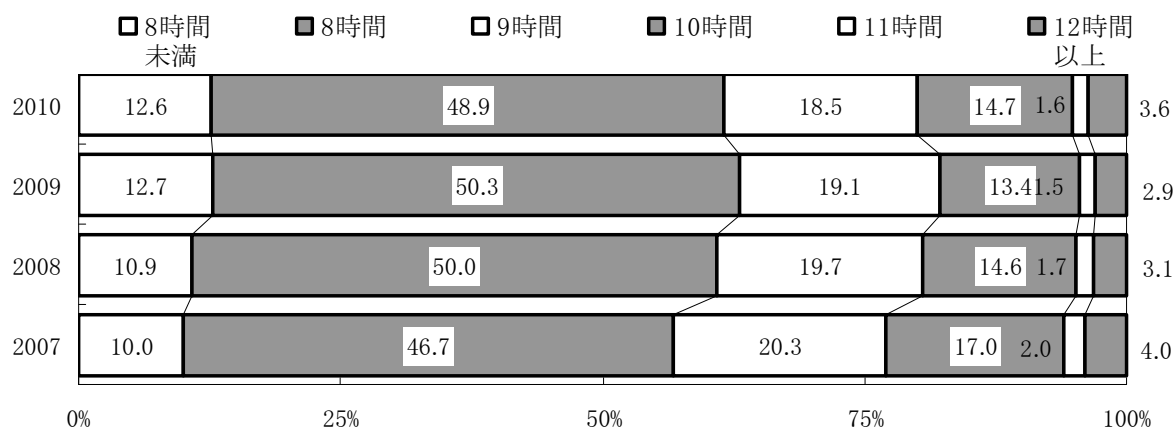
2010年の職人・一人親方の労働時間は平均 8.5 時間で、ここ数年、大きな増減はない（01年 8.6 時間、02年 8.6 時間、03年 8.5 時間、04年 8.7 時間、05年 8.7 時間、06年 8.6 時間、07年 8.6 時間、08年 8.5 時間、09年 8.4 時間）。

時間別にみると、8 時間労働がおよそ半数（48.9%）で最も多く、次いで 9 時間（18.5%）、10 時間（14.7%）であった。8 時間未満の回答比が 1 割以上を占めるようになり、他方で、9 時間以上も大きく低下することなく 4 割前後で推移してきている。

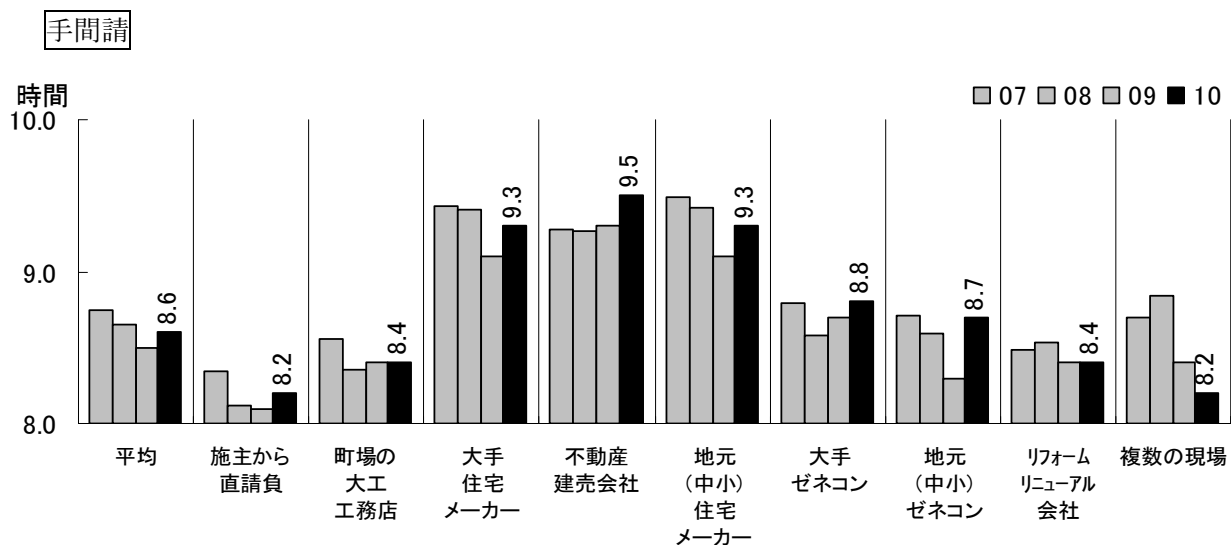
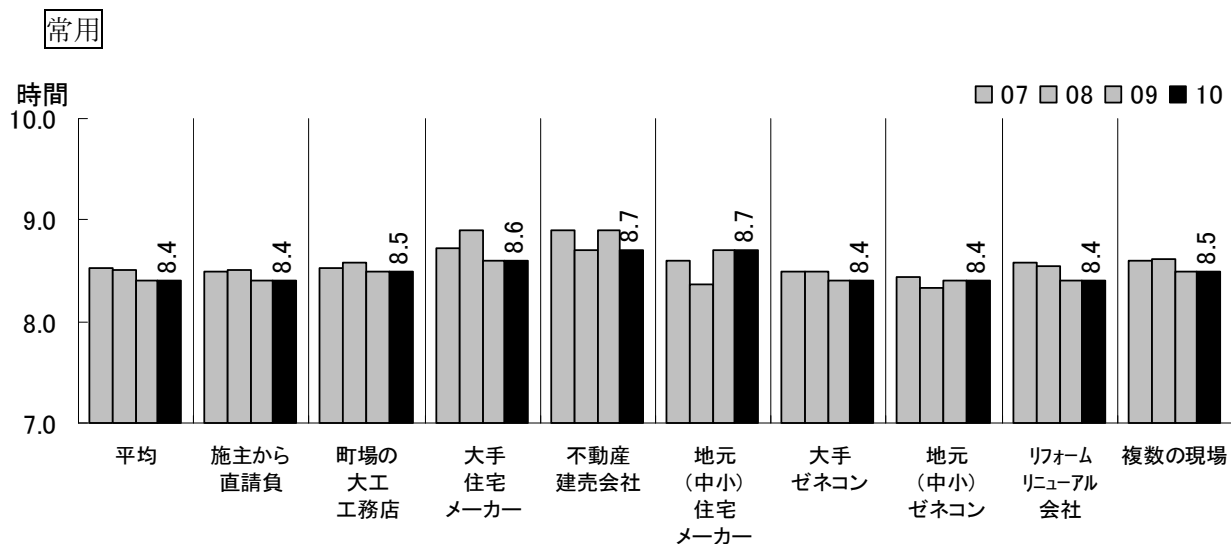
仕事減少と単価・賃金の低下、工期短縮の下で短時間仕事と、その一方で長時間労働が増えているようだ。ただし、全体的には長時間化の趨勢にはないとはいえ、現場ではコスト削減と工期短縮によって、短時間であっても長時間であっても過重労働を押し付けられている。

長時間労働と過重労働が顕著な「不動産建売会社」の労働時間は、09・10年においては短縮どころか長時間化している（図表 42）。「不動産建売会社」での低単価・長時間労働と手間請活用の元請責任放棄への是正が早急に求められる。

図表 41 職人・一人親方の労働時間別回答比



図表 42 常用・手間請別、現場別平均労働時間

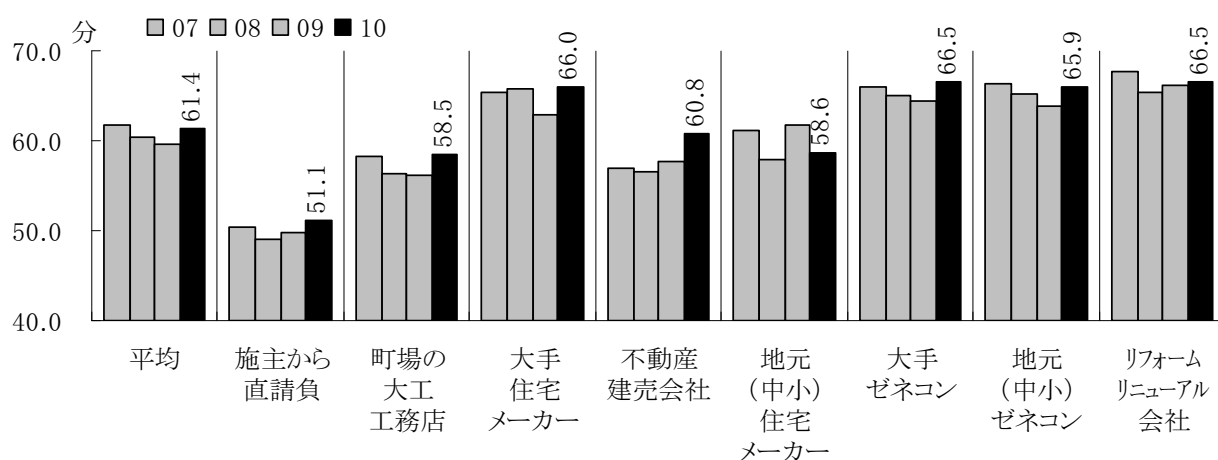


#### 4. 通勤時間（片道）・現場場所

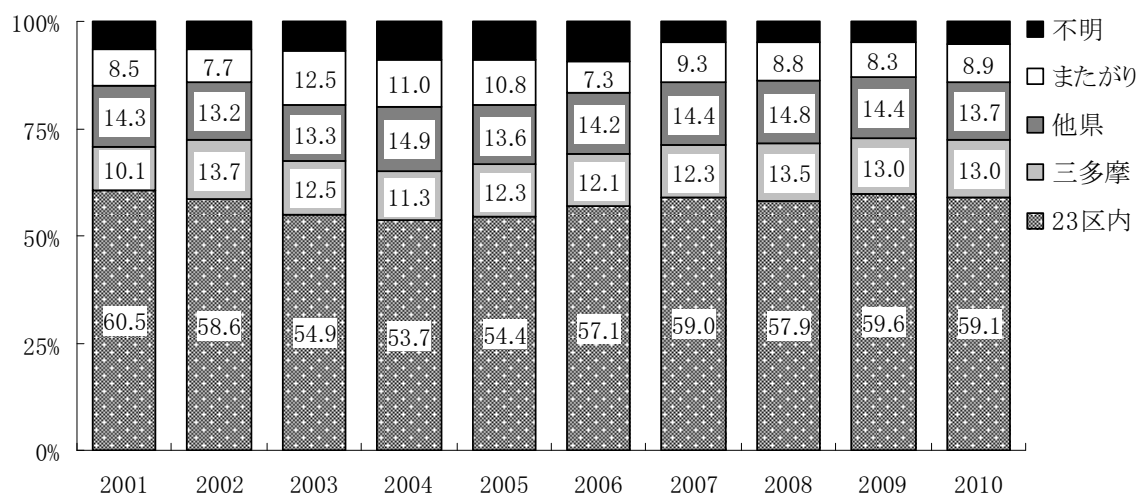
##### 片道通勤時間は1時間強

職人・一人親方の片道通勤時間は、全体平均で61.4分であった。図表43で示すように、現場別にみると、通勤時間が最も短いのは「町場の施主直」（51.1分）であり、他の現場と比較しても突出している。これに「町場の大工・工務店が元請」（58.5分）、「地元（中小）住宅メーカー」が58.6分と通勤先の近さでは続いた。他方、通勤時間が最も長い丁場の上位3位は、「リフォーム・リニューアル会社」と「大手ゼネコン」（各66.5分）、次いで「大手住宅メーカー」（66.0分）であった。

図表43 通勤時間の推移（2007年～2010年）



図表44 職人・一人親方の現場場所別回答比



職人・一人親方の現場場所は、東京23区内が6割（59.1%）、三多摩地区が1割（13.0%）と、都内が7割を占めている（図表44）。経年的にみると23区内構成比がここ数年、わずかながらも上昇傾向にある。

概して地域に根ざし住民から仕事を確保する「町場」では通勤時間が短く、地域住民との結びつきの弱い野丁場では通勤時間が長い。ただ「町場」を含め、職人の仕事先が車通

勤で1時間前後を費やすことは、地域を重視した組合活動や組合への結集という点からもさまざまな困難をもたらすことになる。

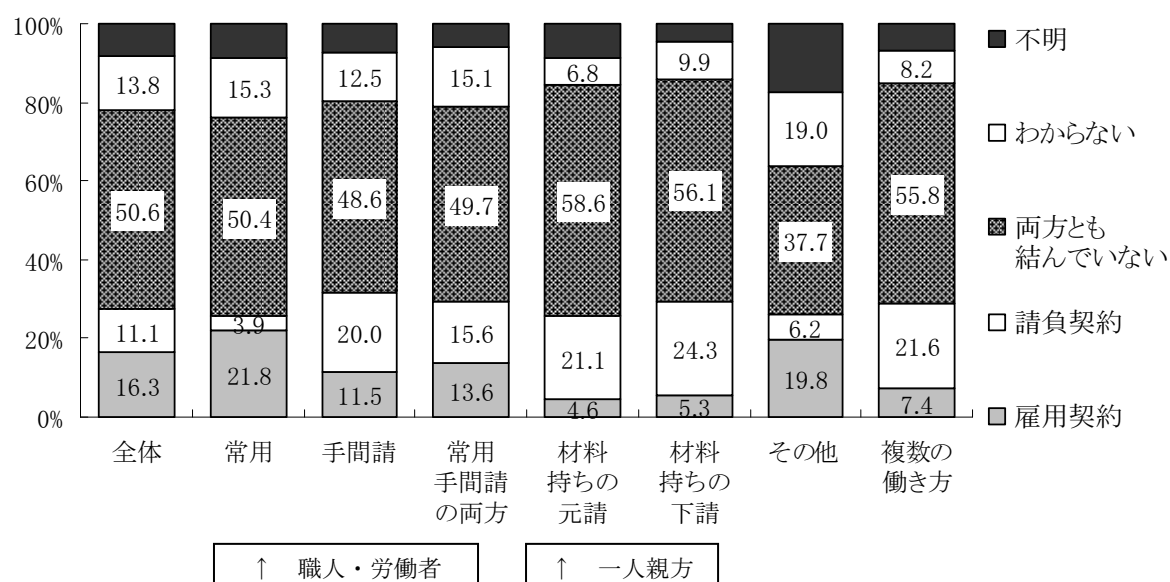
## 5. 契約

### 全体の半数以上が書面で何も契約を結んでいない

職人・労働者および一人親方の事業主との書面による契約状況は、「両方とも結んでいない（＝雇用契約も請負契約も結んでいない）」が最も多く 50.6%であった。次に高い「わからない」とした 13.8%と合わせると、実に 6 割以上が書面による明確な契約を交わさずに働いている。このあと「雇用契約」（16.3%）、「請負契約」（11.1%）、「不明」（8.1%）の順に回答が続く。一人親方は職人・労働者に比べて「両方とも結んでいない」比が高い。

書面による契約をしていなければ、トラブルが生じたときには被雇用者や請負者側が不利になることは明らかである。文書契約の取り交わしを促進する取り組みが必要である。

図表 45 職人・労働者、一人親方の契約状況（2010年）



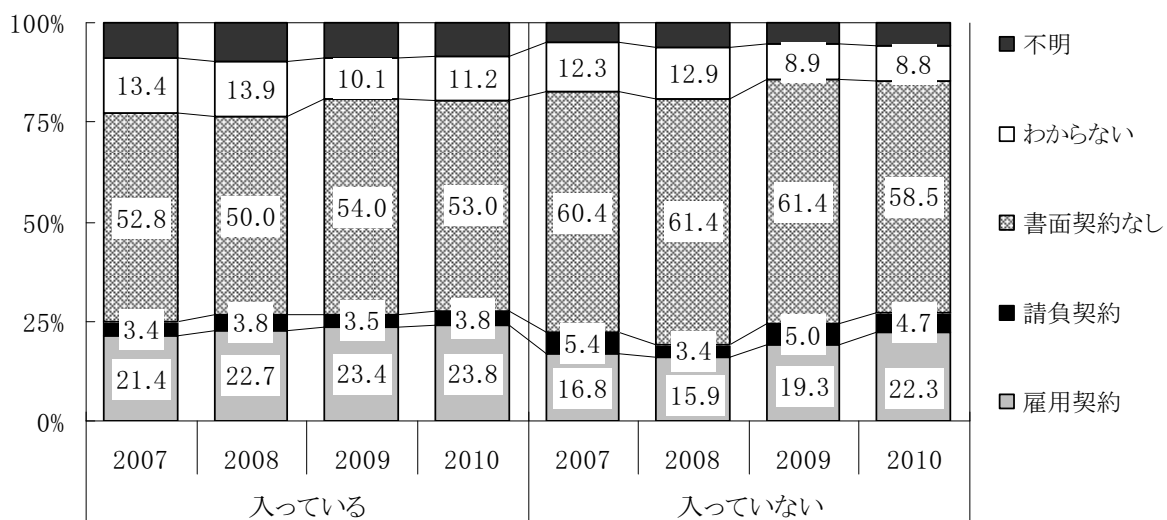
## 6. 雇用主の組合加入

### 雇用主の組合加入は 4 割

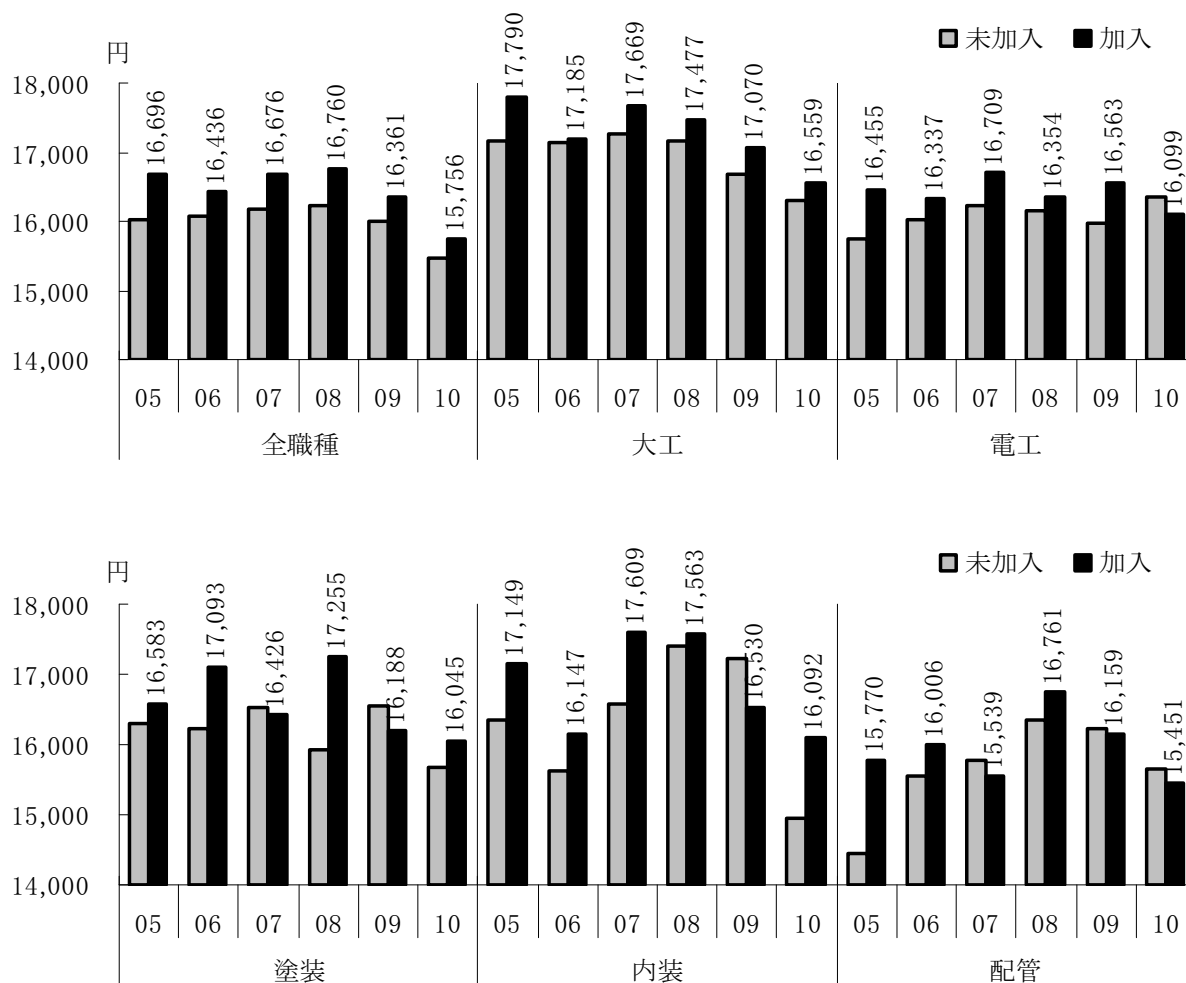
雇用主および事業主（以下、「雇用主」という。）の組合加入について、「入っている（加入）」と回答した職人・一人親方は 39.5%、「入っていない（未加入）」は 22.42%であった。雇用主本人に聞いているわけではないため、「わからない」とした回答が約 3 割（31.7%）に及んでいるが、それでも加入が未加入を上回っている。

さらに、組合未加入の雇用主で「契約なし」（書面で雇用契約・請負契約両方とも結んでいない）とする回答は 58.5%であった。これに対し、組合に加入していると答えた場合の「契約なし」の回答はこれを 5 ポイントほど下回ったものの、それでも半数を超える 53.0%が何も書類等の契約を結んでいないという結果であった（図表 46）。

図表 46 雇用主の組合加入状況別、契約状況



図表 47 雇用主の組合加入別、職種別常用賃金（2010年）



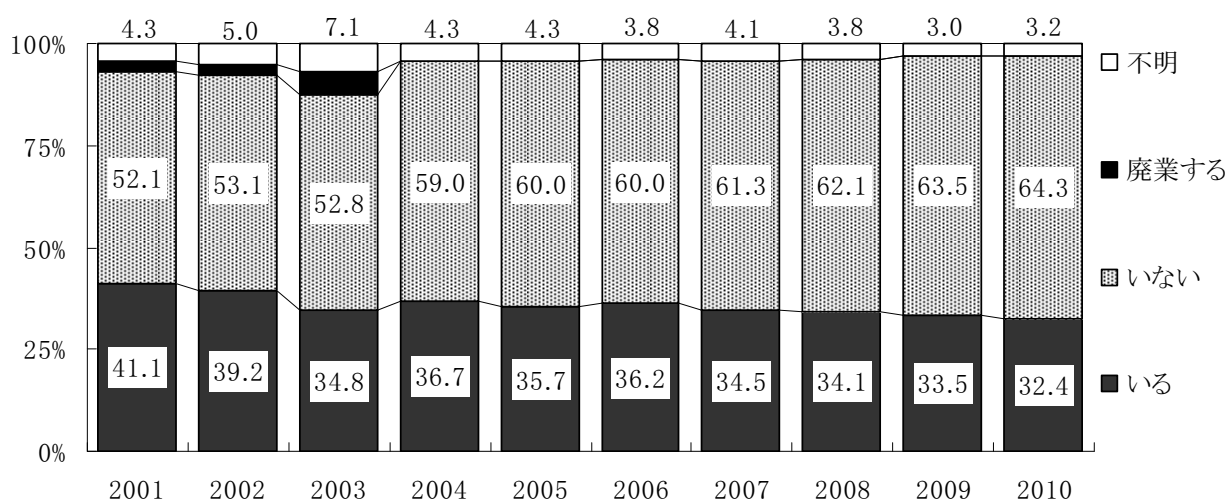
平均常用賃金をみると、質問を新設した 2004 年以降、一貫して組合加入している雇用主のほうが高い（全職種：組合加入 15,756 円、組合未加入 15,465 円）（図表 47）。いずれも 08-09 年、09-10 年と減少の趨勢にあるが、その中にもあっても組合加入の雇用主の労働者の賃金は相対的な高さを維持している。

## 7. 後継者（事業主）

### 約 6 割の事業主に後継者がいない

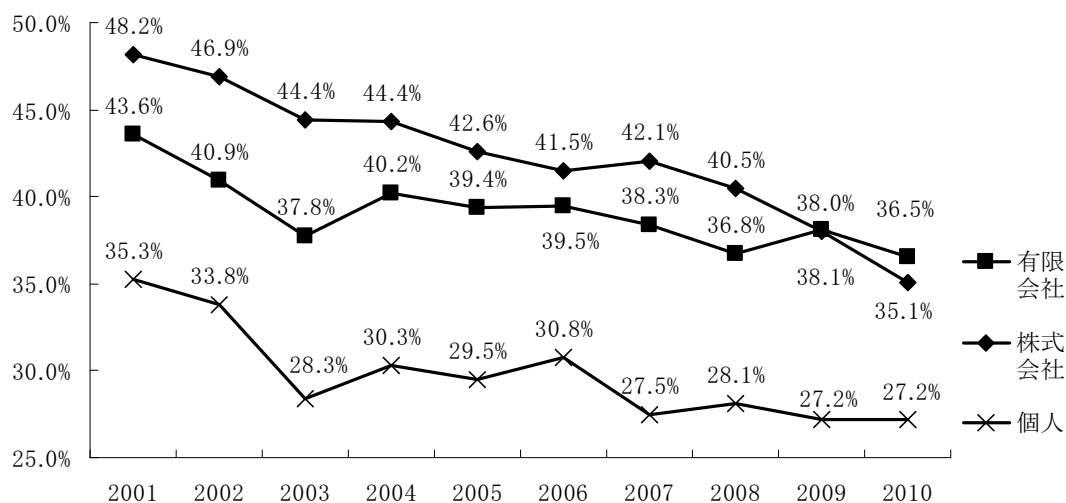
以下、6 から 9 では、事業主へのアンケート結果から導き出された全体傾向を示す（有効回答数 6,592 人）。

図表 48 後継者の有無（事業主）



注：2004 年以降の調査票では選択肢「廃業する」はなし。

図表 49 事業形態別、後継者が「いる」回答比（事業主）



図表 48 は後継者の有無について尋ねた結果である。事業主のうち、「後継者がいる」とした回答は 32.4%にとどまり、64.3%が「後継者がいない」と答えている。「後継者がいない」とする回答比は 2001 年と比較すると 10 ポイント以上増えた。

事業形態別に後継者の有無をみると、「後継者がいる」との回答は株式会社が 35.1%、有限会社が 36.5%であったのに対し、個人は 27.2%にまで落ちる（図表 49）。会社形態をとるほうが「後継者がいる」とする割合が高い結果となるが、事業形態が不明な回答も 3 割弱あるため、ここではおおよその傾向としての参照にとどめたい。

建設産業の持続的発展や組合活動の活発な継続のためにも、事業主層の後継者確保は今後ますます重要性を増してくる。後継者、ひいては技能者育成にむけて、教育訓練を目的にした産業全体による基金制度の創設が求められよう。

## 8. 原価割れ（事業主）

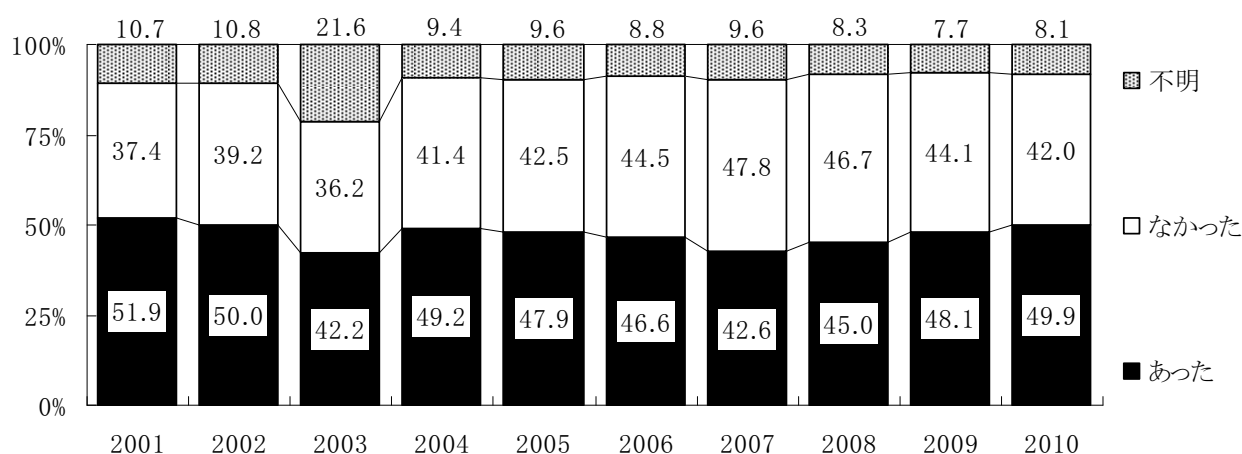
### 約 5 割の事業主が原価割れ工事を経験している

原価割れ工事が「あった」と回答した事業主は 49.9%であり、「なかった」42.0%を上回った（図表 50）。「あった」は 2004 年から 2007 年まで低下傾向にあったが、2007 年以降は再び上昇している。

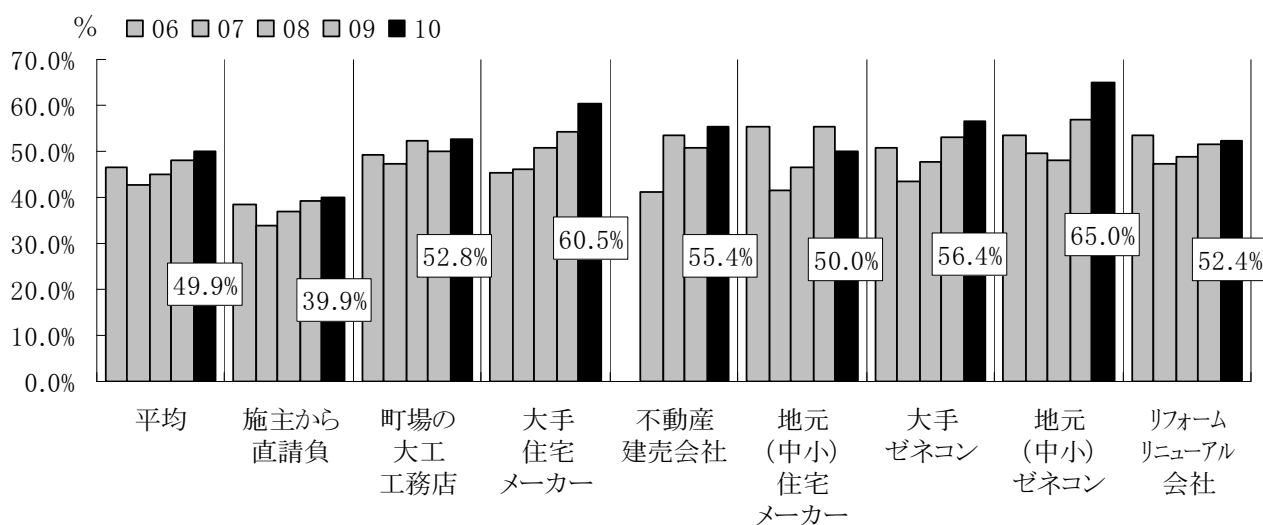
丁場別にみると、2007 年から「ある」の回答比が上昇し続けているのは、大手住宅メーカー 14.5 ポイント、大手ゼネコン 13.1 ポイント、施主から直接請 6.1 ポイント、リフォーム会社・リニューアル会社 5.2 ポイントである（数字は 2007 年から 2010 年の上昇ポイント）。とくにこれらの現場では低単価発注、低価格競争が顕著であろう。

また、民間 50.5%、公共 48.2%と、公共でも原価割れ工事が起きている。公共工事における原価割れ工事は、発注者責任の放棄にもつながりかねない。建設労働者の賃金への影響を考えると、発注者責任を明確にし、原価割れ工事自体の存在をなくしてゆかねばならない。

図表 50 原価割れ工事の有無（事業主）



図表 51 現場別、原価割れ工事が「あった」回答比（事業主）

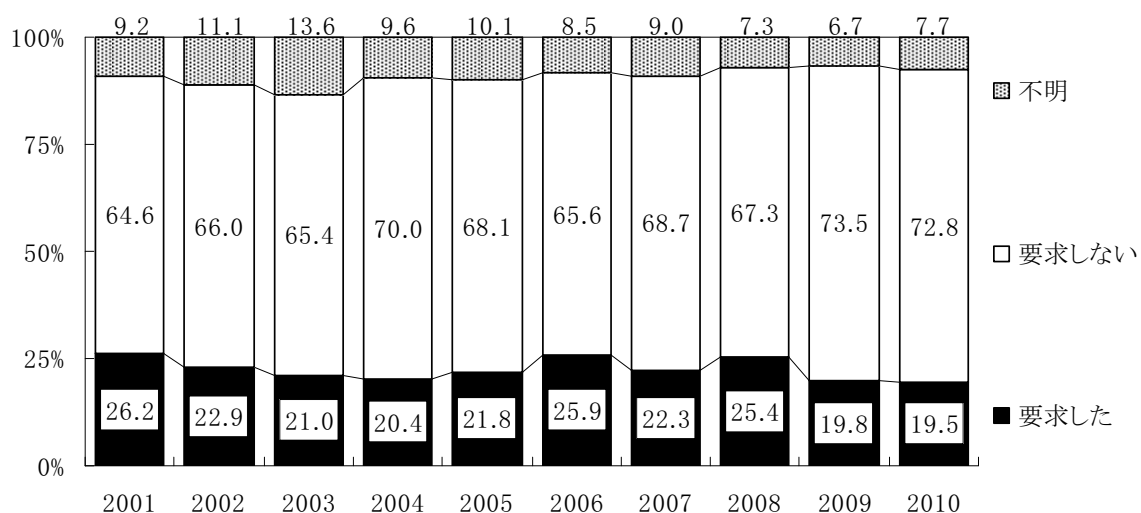


## 9. 引き上げ要求（事業主）

### 賃金・単価の引き上げを要求した事業主は5人に一人

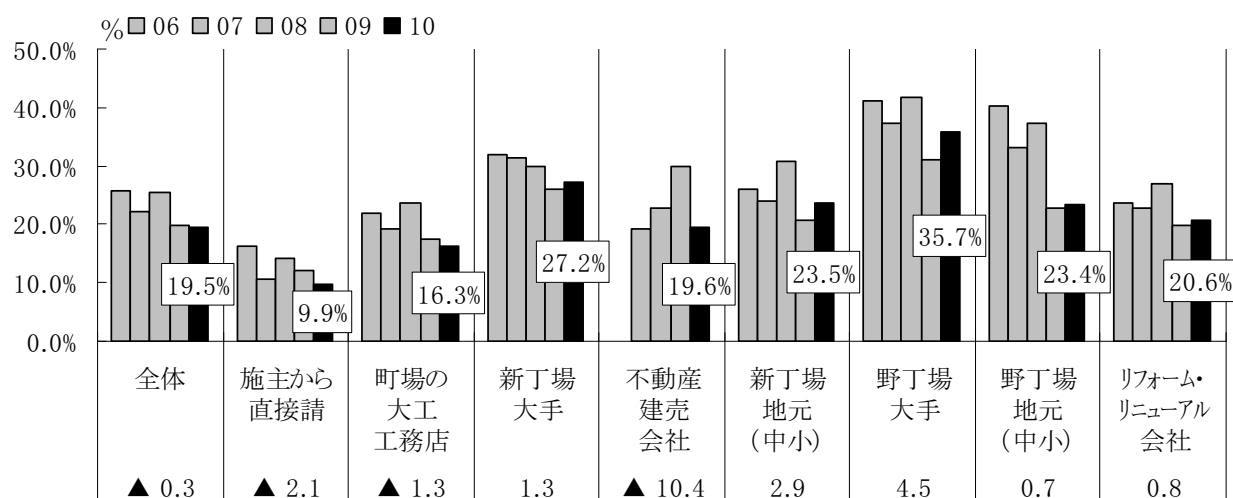
図表 52 に示されるように、元請や上位下請、施主に賃金・単価の引き上げを要求した事業主は 19.5%、要求していないとした事業主は 72.8%であった。要求した事業主の割合は、2001 年以降で最も低い。

図表 52 事業主の賃金・単価引き上げ要求の有無





図表 53 仕事先別、事業主の賃金・単価引き上げ要求の状況



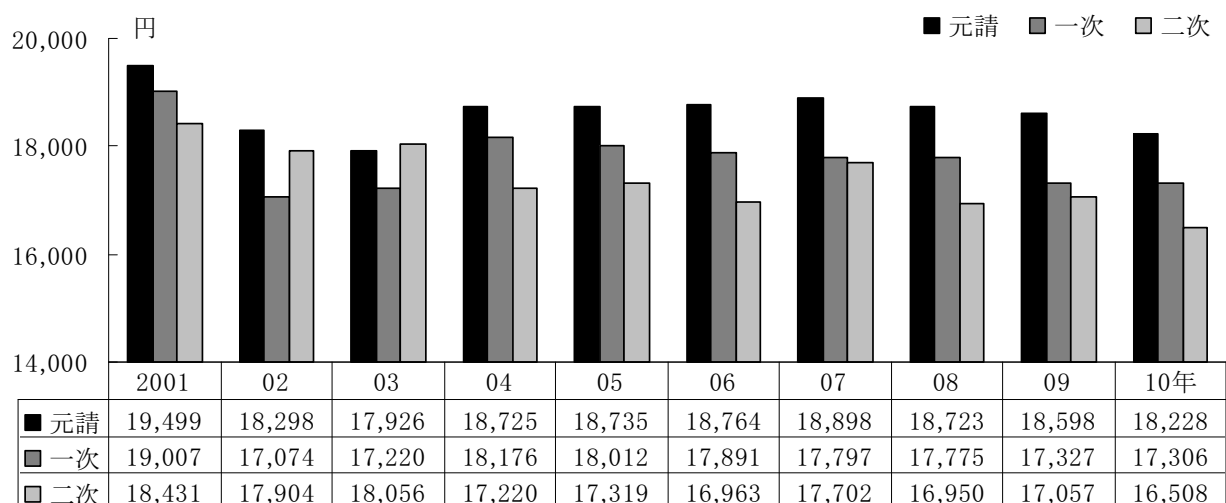
仕事先別でみると、町場に比べて野丁場、新丁場の現場の回答比が高い。これらの現場で低単価・低賃金が横行しているのだろう。事業の受注と結びつくため引き上げ要求は困難だろうが、それでも行なわざるを得ないほどの下落になっていよう。他方で、パワービルダーの現場での回答比が大きく低下したが、要求を出させないほどの締め付けや、要求業者への受注停止などが横行しているのだろう。いずれにしろ、発注者による発注段階での適正な単価、および請負層次にかかわらず各業者にきちんと支払われるためにも重層下請構造の改革が求められる。

## 10. 元請・下請層次別支払い賃金（事業主）

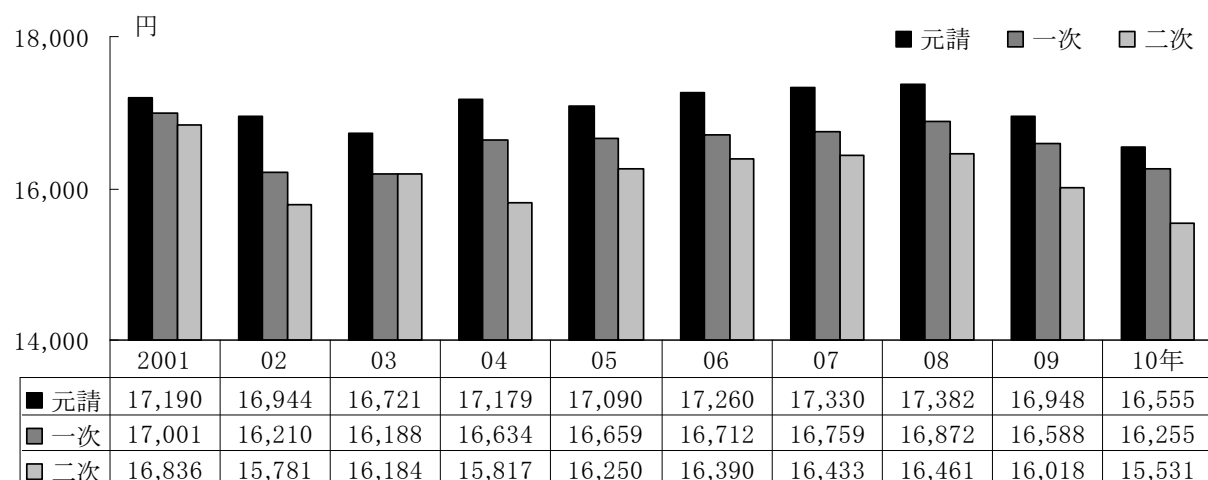
### 下位下請ほど支払い常用賃金は低い傾向にある

事業主の元請・下請層次別支払い常用賃金は、下位下請ほど低い傾向にある。

図表 54 元請・下請層次別、事業主の支払い常用賃金



図表 55 元請・下請層次別、事業主の支払い手間賃金



回答数が少ない点に留意しなければならないが、元請 - 下請 - 再下請の重層構造の下で、受注単価が切り下げられ、その結果、労働者の賃金が引き下げられていることがうかがえる。小零細下請業者の経営は、職人・労働者への支払賃金を引き下げることなしに維持できず、重層下請構造の改革はまったなしである。

## 11. ゼネコン、住宅メーカーの賃金

ゼネコンの賃金 職人・常用 15,616 円 職人・手間請 15,716 円

住宅メーカーの賃金 職人・常用 15,826 円

図表 56 ゼネコン別、職人の常用賃金  
(降順)

(単位：人・円)

		回答数	平均金額
1	西松建設	12	16,042
2	竹中工務店	107	16,039
3	関電工	19	16,000
4	清水建設	192	15,984
5	大成建設	197	15,907
6	ハザマ	12	15,833
7	鹿島	181	15,803
8	鉄建建設	11	15,727
9	大林組	134	15,724
10	五洋建設	5	15,700
11	長谷工 コーポレーション	27	15,630
	<b>回答総数・平均額</b>	<b>1,133</b>	<b>15,616</b>
12	フジタ	26	15,365
13	戸田建設	58	15,112
14	東急建設	34	15,044
15	銭高組	17	14,735
16	前田建設工業	22	14,659
17	三井住友建設	34	14,515
18	安藤建設	10	14,200
19	熊谷組	25	13,300
20	浅沼組	10	13,250

注：※印はスーパーゼネコン5社。

主なゼネコン 20 社で働いている職人の賃金の平均は、常用 15,616 円(回答数 1,133 人)、手間請 15,716 円(同 237 人)であった。2009 年に比べて常用は▲652 円、手間請は▲1,649 円も低下した。ゼネコン別職人・常用賃金の平均(降順)は、図表 56 の通りである。

住宅メーカー別の職人・常用賃金の平均(降順)は図表 57 の通りである。12 社で働いている職人の平均賃金は常用 15,826 円(170 人)で、2009 年の常用 15,734 円を 92 円上回った。

パワービルダーの賃金に関しては、回答数が少ないため、参考程度に図表 58 を掲げておく。

図表 57 住宅メーカー別、職人の常用賃金  
(降順)

(単位：人・円)

		回答数	平均金額
1	積水ハウス	30	16,467
2	大和ハウス	33	16,303
3	旭化成ホームズ	27	16,019
4	積水化学工業	1	16,000
	<b>回答総数・平均額</b>	<b>170</b>	<b>15,826</b>
5	パナホーム	9	15,667
6	大東建託	17	15,647
7	ミサワホーム	12	15,583
8	三井ホーム	20	15,375
9	住友林業	17	14,029
10	大成建設住宅事業部	3	13,600
11	SXL	1	11,000
12	三井ハウス	0	—

図表 58 パワービルダー別、職人・一人親方の賃金

(単位：人・円)

	一日当たり賃金		労働日数		労働時間	
	回答数	平均	回答数	平均	回答数	平均
一建設	20	15,494	24	23.0	24	9.4
東栄住宅	6	16,167	8	23.9	10	10.2
城南建設	10	15,450	9	19.3	9	10.2
飯田産業	15	18,000	20	23.8	21	9.8
アイダ設計	2	20,000	3	22.7	3	6.3
アーネストワン	8	14,875	9	21.7	10	9.3
中央住宅	2	16,000	2	22.5	2	8.5
タクトホーム	8	18,625	10	24.2	10	10.5
計人数(人)	71	16,554	85	22.8	89	9.6