

東京都連

2018年（H30年）

賃金調査報告書

発行 全建総連東京都連合会

報告・分析 建設政策研究所



# 目 次

I. 調査概要 .....	1
II. 都連「賃金調査」分析報告	
1. 賃金	
1) 18年の賃金と短期的・長期的趨勢 .....	6
2) 常用と手間請の賃金 .....	8
3) 一人親方の賃金 .....	21
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 .....	22
5) 賃金の引き上げ・引き下げ状況 .....	23
6) 自己負担額 .....	25
7) 建設労働者の賃金水準—東京の男子労働者、設計労務単価との差 .....	28
2. 年収 .....	30
3. 労働日数・労働時間	
1) 労働日数 .....	35
2) 週休2日について .....	37
2) 労働時間 .....	39
4. 事業所形態 .....	40
5. 社会保険（厚生年金）加入状況 .....	41
6. 建退共手帳の所持 .....	43
7. 書面による契約 .....	45
8. 雇用主の組合加入状況別の特徴 .....	46
9. 事業主	
1) 支払い賃金（事業主） .....	48
2) 標準見積書の使用状況（事業主） .....	50
3) 引き上げ要求（事業主） .....	52
4) 元請・下請層次別支払い賃金（事業主） .....	55
5) 建退共の適用（事業主） .....	56
6) 週休2日について（事業主） .....	58
7) 後継者（事業主） .....	60
10. ゼネコン、住宅メーカー、パワービルダーの賃金 .....	61



# 全建総連東京都連 2018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  
(有効回答数)の推移  
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
2011年	23,924
2012年	18,263
2013年	18,971
2014年	19,363
2015年	18,846
2016年	19,534
2017年	18,400
2018年	17,411

2018年の賃金アンケート調査に参加・協力した組合員は18,624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17,411人である（前年比989人減）。

図表1は、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）。調査参加者数は98年が最も多く28,858人であった。その後2万人台を推移しながら12年にはじめて2万人台を割り18,263人となった。16年は回復したが、17年、18年は減少し有効回答数が18,000人を下回った。

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。

## 2. 調査参加組合員の構成

### 1) 階層区分別ならびに職種別構成

調査に参加した組合員について、階層別、働き方別、職種別の構成は以下の通りである（図表 2、3、4）。階層別では、常用・手間請が 52.1%（9,072 人）と半数以上を占めており、事業主 22.6%（3,939 人）、一人親方 17.5%（3,055 人）と続いている。

常用・手間請の働き方は、常用（日給月給）が 49.8%、常用（月固定給）が 25.3%であり、常用が 75.1%を占めている。手間請は 9.7%と 1 割程度で、常用・手間請の両方が 14.8%となっている。

職種別の構成比は大工 18.8%、電工 9.3%、内装 8.6%、塗装 7.1%などが上位となっている。

図表 2 階層別構成の推移（2010 年～2018 年）

単位：人、%

年		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
人数	常用・手間請	13,296	13,897	9,515	10,074	10,000	9,657	10,479	9,799	<b>9,072</b>
	一人親方	2,690	2,566	2,896	3,459	3,655	3,498	3,171	3,056	<b>3,055</b>
	見習	1,196	1,238	959	1,070	1,145	1,198	1,396	1,421	<b>1,345</b>
	事業主	6,592	6,223	4,893	4,368	4,563	4,493	4,488	4,124	<b>3,939</b>
	合計	23,774	23,924	18,263	18,971	19,363	18,846	19,534	18,400	<b>17,411</b>
構成比	常用・手間請	55.9	58.1	52.1	53.1	51.6	51.2	53.6	53.3	<b>52.1</b>
	一人親方	11.3	10.7	15.9	18.2	18.9	18.6	16.2	16.6	<b>17.5</b>
	見習	5.0	5.2	5.3	5.6	5.9	6.4	7.1	7.7	<b>7.7</b>
	事業主	27.7	26.0	26.8	23.0	23.6	23.8	23.0	22.4	<b>22.6</b>
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>

注：「見習い」は、年齢 20 歳未満か経験 5 年以下。階層別の分類については、「職人」と「一人親方」という以前の調査票に合わせた集計表を作成しており、働き方について「一人親方」を含む複数回答をしている場合、便宜上、「一人親方」で集計している（18 年は 79 名）。

図表 3 常用・手間請の働き方内訳  
（2017 年、2018 年）

単位：人、%

	2017 年		2018 年	
	人数	構成比	人数	構成比
①常用（日給月給）	4,903	50.0	4,520	49.8%
②常用（月固定給）	2,466	25.2	2,298	25.3%
③手間請	964	9.8	883	9.7%
④常用・手間請の両方	1,438	14.7	1,339	14.8%
複数回答	28	0.3	32	0.4%
合計	9,799	100.0	9,072	100.0%

注：働き方の設問の選択肢は①、②、③、④（⑤は一人親方）の 5 択のうち、どれか一つに○をつける形式（16 年調査から）。

図表 4 常用・手間請・一人親方の  
職種別構成（上位 10 職種、2018 年）

単位：人、%

職種	人数	構成比
大工	2,277	18.8%
電工	1,125	9.3%
内装	1,045	8.6%
塗装	862	7.1%
配管	741	6.1%
設備	622	5.1%
防水	387	3.2%
左官	376	3.1%
その他	363	3.0%
とび	360	3.0%
解体	225	1.9%
上位 10 職種以外	3,754	30.9%
合計	12,137	100.0%

注：「見習い」を除く。

## 2) 仕事先別（丁場別）構成

調査参加組合員（見習をのぞく）の仕事先別（丁場別）構成は図表5の通りである。常用・手間請・一人親方は町場 32.1%、新丁場 11.4%、野丁場 22.6%である。事業主は、町場が 38.1%と最も多く、そのうち、施主から直接請が全体の約4分の1を占めている（25.3%）。

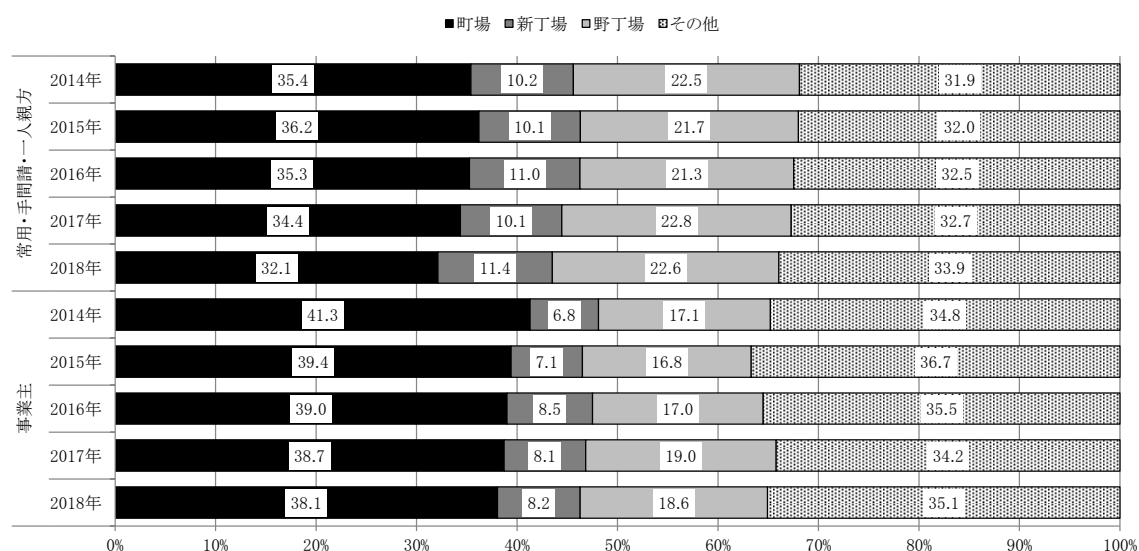
また、仕事先別構成の推移をみると、常用・手間請・一人親方は、2018年、町場の割合が減少している（図表6）。事業主は、近年、町場の割合が減少して推移している。

図表5 仕事先別構成（2018年）

単位：人、%

丁場	現場	常用・手間請・一人親方			事業主		
		人数	構成比 (現場)	構成比 (丁場)	人数	構成比 (現場)	構成比 (丁場)
町場	施主から直接請	1,889	15.6	32.1	996	25.3	38.1
	町場の大工・工務店	2,006	16.5		503	12.8	
新丁場	不動産建売会社の現場	236	1.9	11.4	60	1.5	8.2
	大手住宅メーカー	840	6.9		186	4.7	
	地元(中小)住宅メーカー	305	2.5		78	2.0	
野丁場	大手ゼネコン	1,987	16.4	22.6	471	12.0	18.6
	地元(中小)ゼネコン	748	6.2		263	6.7	
その他	リフォーム・リニューアル会社	1,059	8.7	33.9	307	7.8	35.1
	その他元請	1,549	12.8		464	11.8	
	複数の現場	973	8.0		419	10.6	
	無回答	535	4.4		192	4.9	
合計		12,127	100.0	100.0	3,939	100.0	100.0

図表6 仕事先別構成の推移（2014年～2018年）



### 3) 事業所形態別構成、および法人の場合の社会保険加入状況

事業所形態および社会保険加入状況は以下の通りである（図表 7、8）。15 年以降、個人事業所の割合が減少し、法人事業所の割合の増加が続いている。

社会保険（厚生年金）の加入割合は、常用・手間請・一人親方、事業主、いずれも「入っている」割合が増加して推移している。18 年の社会保険（厚生年金）加入割合は、常用・手間請・一人親方 69.9%、事業主は 96.1%となっている。

図表 7 事業所形態の推移（2015 年～2018 年）

単位：人、%

	事業所形態	2015 年		2016 年		2017 年		2018 年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
常用・手間請・一人親方	法人事業所	5,468	41.6	6,145	45.0	5,900	45.9	5,727	47.2
	個人事業所	7,169	54.5	7,011	51.4	6,564	51.1	6,041	49.8
	無回答	518	3.9	494	3.6	391	3.0	359	3.0
	合計	13,155	100.0	13,650	100.0	12,855	100.0	12,127	100.0
事業主	法人事業所	2,810	62.5	2,843	63.3	2,739	66.4	2,640	67.0
	個人事業所	1,550	34.5	1,522	33.9	1,302	31.6	1,226	31.1
	無回答	133	3.0	123	2.7	83	2.0	73	1.9
	合計	4,493	100.0	4,488	100.0	4,124	100.0	3,939	100.0

図表 8 法人の場合、社会保険（厚生年金）加入状況の推移（2015 年～2018 年）

単位：人、%

	加入状況	2015 年		2016 年		2017 年		2018 年	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
常用・手間請・一人親方	入っている	2,877	52.6	3,605	58.7	3,981	67.5	4,005	69.9
	入っていない	2,432	44.5	2,389	38.9	1,770	30.0	1,611	28.1
	無回答	159	2.9	151	2.5	149	2.5	111	1.9
	合計	5,468	100.0	6,145	100.0	5,900	100.0	5,727	100.0
事業主	加入している	2,482	88.3	2,599	91.4	2,571	93.9	2,538	96.1
	加入していない	301	10.7	229	8.1	139	5.1	80	3.0
	無回答	27	1.0	15	0.5	29	1.1	22	0.8
	合計	2,810	100.0	2,843	100.0	2,739	100.0	2,640	100.0



### 3. 収録資料

今回使用した「2018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」）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）」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。

### 4. 2016年調査で「働き方」の区分が変更、事業主の賃金・単価の確保の状況を追加

2015年調査までは、「働き方」の区分について「常用」を区別していなかったが、2016年調査から「常用（日給月給）」と「常用（月固定給）」とに区別している。また、「手間請」には「平米・ト単価支払など」と注意書きが加えられている。

2015年調査まで **【旧区分】—常用、手間請、常用・手間請の両方、一人親方（材料持ち）**

2016年調査から **【新区分】—常用（日給月給）、常用（月固定給）、手間請（平米・ト単価支払など）、常用・手間請の両方、一人親方（材料持ち）**

### 5. 調査年度の表記

本文中では、西暦表記を略し、下2桁で表記している。（例：2000年を00年、2013年を13年など）。

### 6. 調査対象月

毎年5月の仕事先・賃金・労働条件等について回答を得ている。

### 7. 用語

請負就業であってもアンケートでは「賃金」で尋ねているため、本報告書では、常用、手間請、一人親方ともに、便宜上「賃金」を使う。

## Ⅱ. 都連「賃金調査」分析報告

### 1. 賃金

#### 1) 18年の賃金と短期的・長期的趨勢

18年の賃金は「常用」16,533円（「常用」の賃金は「日給月給」と「月固定給」の平均）、「手間請」19,080円、「一人親方」20,328円であった。「常用」、「一人親方」は前年から増加しており、特に、「常用」は07年以降で最も高い。リーマンショック前の水準にまで回復してきているが、00年（17,034円）の水準には届いていない。「手間請」は468円減少して推移している（図表9-1）。

「常用」の賃金を支払い形態別にみると、「日給月給」は16,393円で199円増加しているが、「月固定給」は16,817円と前年から大幅に減少（1,083円減）している（図表9-2）。「日給月給」と「月固定給」を比較すると、1日あたりの賃金は、「月固定給」の方が424円高い。

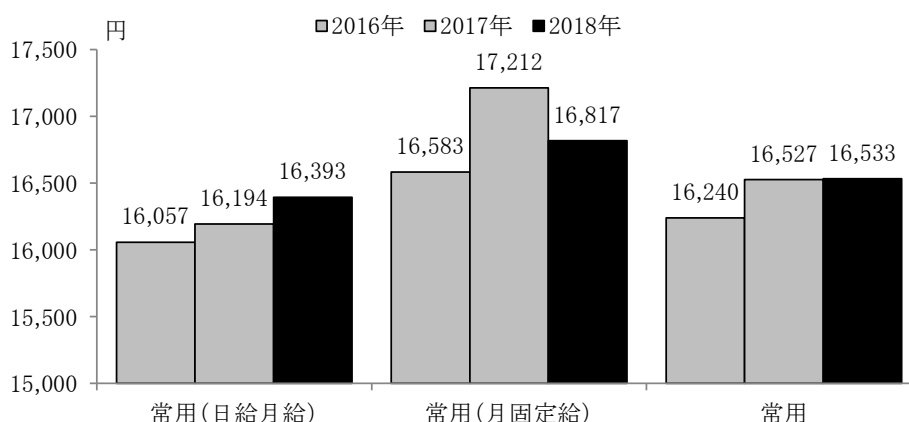
図表9-1 職人、一人親方の賃金の推移  
(2007年～2018年)

単位：円、%

	職人		一人親方	
	常用	手間請	元請 材工とも	下請 材工とも
2007年	16,402	18,021	19,557	18,789
2008年	16,478	17,768	19,109	18,864
2009年	16,136	16,694	18,704	17,946
2010年	15,577	16,180	18,343	17,409
2011年	15,569	16,168	17,755	17,601
	常用	手間請	一人親方(材料持ち)	
2012年	15,485	16,686	18,525	
2013年	15,544	17,055	18,488	
2014年	15,884	17,664	19,040	
2015年	16,044	17,742	19,288	
2016年	16,240	19,755	19,492	
2017年	16,527	19,548	19,585	
2018年	16,533	19,080	20,328	
17-18年(額)	6	▲468	743	
17-18年(率)	100.0	97.6	103.8	

注：16年に「手間請」の1日あたり賃金は大きく増加しているが、16年からアンケート票の「働き方」についての設問が変更された（「手間請」には、(平米・ト)単価支払などを表記するようにした）ことが、「手間請」とする回答の正確性を高め、その結果として「常用・手間請」のような働き方との区別が明確にされたためと考えられる（全建総連東京都連「2016年賃金調査報告書」参照）。

図表9-2 常用（日給月給・月固定給）の賃金（2016年～2018年）



注：月固定給回答者の1日あたり賃金は、月給を5月の労働日数で除して算出した。常用は、日給回答者と月固定給回答者の1日あたり賃金の平均。

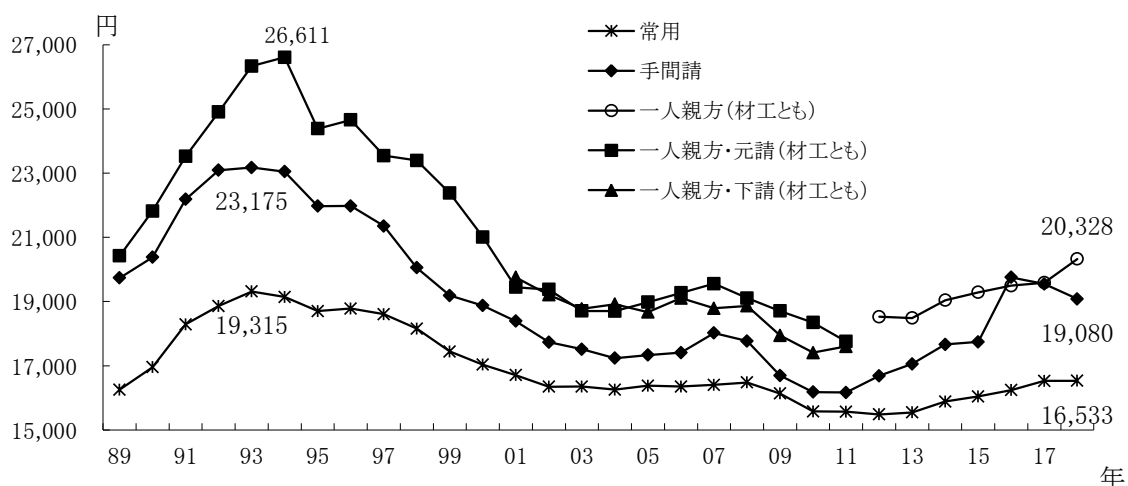
働き方別賃金の推移をみると、常用は、12年の15,485円を底として、徐々に上昇して推移している（図表10）。18年は16,533円で、この6年間で約1,000円増加しリーマンショック前の水準を回復しているが、90年代の水準からは約2,800円低い水準にとどまっている。16,533円では、1ヶ月22日労働したとしても約36万円に過ぎず、賞与がないとすれば、年収は約436万円にとどまる水準である。

「手間請」は、16年に大きく増加しているが、16年のアンケート票変更による影響が大きい。17年、18年は続けて減少してており、今後の動向が懸念される。

「一人親方」の賃金は、アンケート票の選択肢が現在のものとなった12年以降、少しずつではあるが増加して推移している。

「常用」、「一人親方」の賃金水準は、近年、わずかずつではあるが、上昇して推移している。しかし、担い手確保に向けてはさらなる引き上げが求められる。

図表10 常用・手間請・一人親方の働き方別にみる賃金の推移（1989年～2018年）



注：数字はピーク時の数値（一人親方は94年、常用・手間請は93年）および、2018年の数値。一人親方の働き方の区分が01年と12年に変更。01年には一人親方を元請（材工とも）と下請（材工とも）に変更。12年からは一人親方（材工とも）を元請・下請区分せず一括。

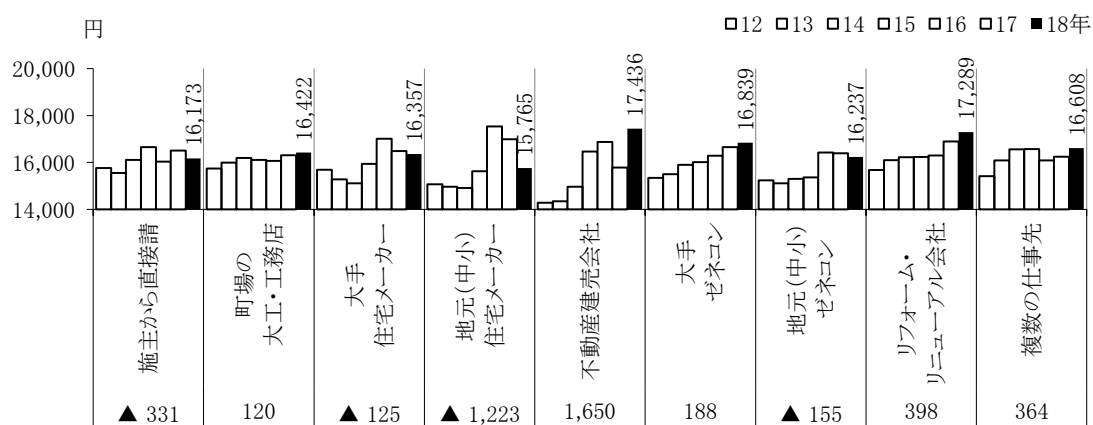
## 2) 常用と手間請の賃金

次に、常用・手間請の賃金について「仕事先別」、「大工・大工以外別」、「職種別（主要 5 職種）」、「年齢別」、「民間・公共別」、「金額階層別」に細かくみていく。

### ① 仕事先別賃金

18 年の常用賃金をみると、「不動産建売会社」、「リフォーム・リニューアル会社」が 1.7 万円台、その他の仕事先で 1.6 万円台となっている（図表 11-1）。17 年から増加しているのは、「町場の大工・工務店」、「不動産建売会社」、「大手ゼネコン」、「リフォーム・リニューアル会社」であり、減少しているのは、「施主から直接請」、大手・中小の「住宅メーカー」、「地元（中小）ゼネコン」である。特に、「不動産建売会社」は前年から 1,650 円増加し 17 年の落ち込みを取り戻している。「大手ゼネコン」の現場は、12 年以降増加を続けている。

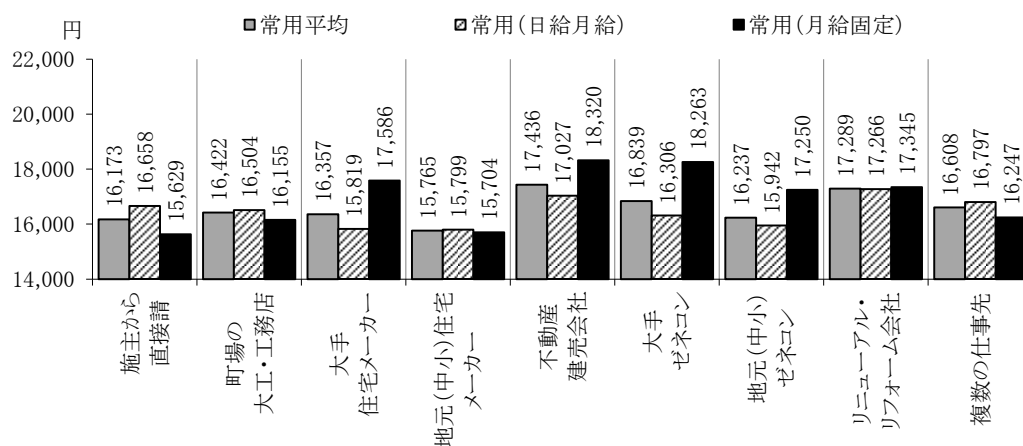
図表 11-1 仕事先別、常用（平均）賃金の推移（2012 年～2018 年）



注：棒の外側の数字は 18 年賃金額。下の数字は 17 年-18 年の増減額。

常用の賃金について日給月給、月固定給別にみると、日給月給の方が高いのは、「施主から直接請」、「町場の大工・工務店」、「地元（中小）住宅メーカー」、「複数の仕事先」で、その他の仕事先では、「月固定給」の方が 1 日あたりの賃金が高い（図表 11-2）。特に、「大手ゼネコン」の現場では、その差が 1,957 円となっている。

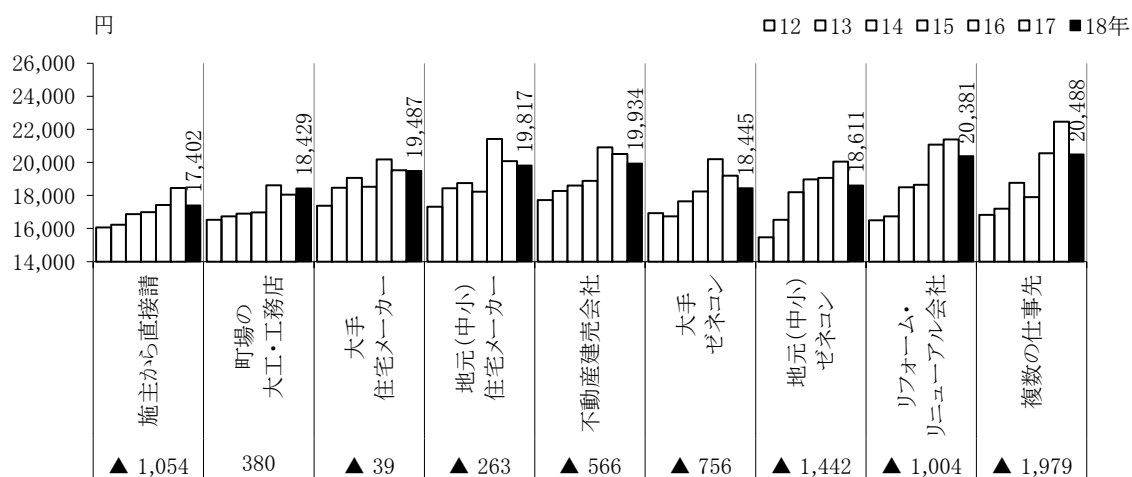
図表 11-2 仕事先別、常用（日給月給・月固定給）賃金（2018 年）



注：棒の外側の数字は 18 年の賃金額。

18年の手間請の1日あたり賃金を仕事先別にみると、前年から増加して推移しているのは、「町場の大工・工務店」のみである（図表12）。1日あたりの賃金額が2万円を超えているのは、「リフォーム・リニューアル会社」、「複数の仕事先」である。「施主から直接請」は、17,402円と他の仕事先よりも低い水準にある。

図表12 仕事先別、手間請賃金の推移（2012年～2018年）



注：棒の外側の数字は18年賃金額。下の数字は17年-18年の増減額。

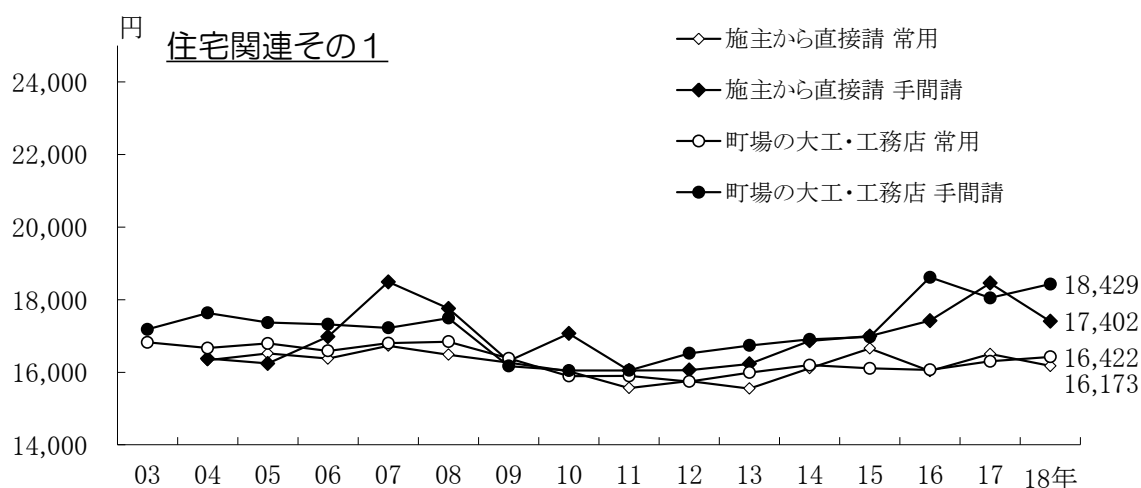
続いて、03年以降の推移について、仕事先別にみると図表13-1～13-4の通りである。

「施主から直接請」の仕事先についてみると、常用は18年16,173円と、17年より331円減少している。手間請は12年頃から増加を続けていたが、18年は17,402円と17年と比較して1,054円減少している。

「町場の大工・工務店」の現場では、常用は13年以降わずかながら増加が続いており、18年は16,422円まで回復してきている。手間請は、03年以降1.6～1.7万円台で推移してきたが、16年調査票の変更により、大きく上昇し、18,617円となった。18年は前年から増加し、18,429円となっている。

町場の現場では、穏やかではあるが、近年増加傾向が続いている。しかし、その増加割合は決して大きくなく、今後、さらなる引き上げに向けての取り組みを進める必要がある。

図表13-1 仕事先別、常用・手間請賃金の推移（住宅関連その1、2003年～2018年）



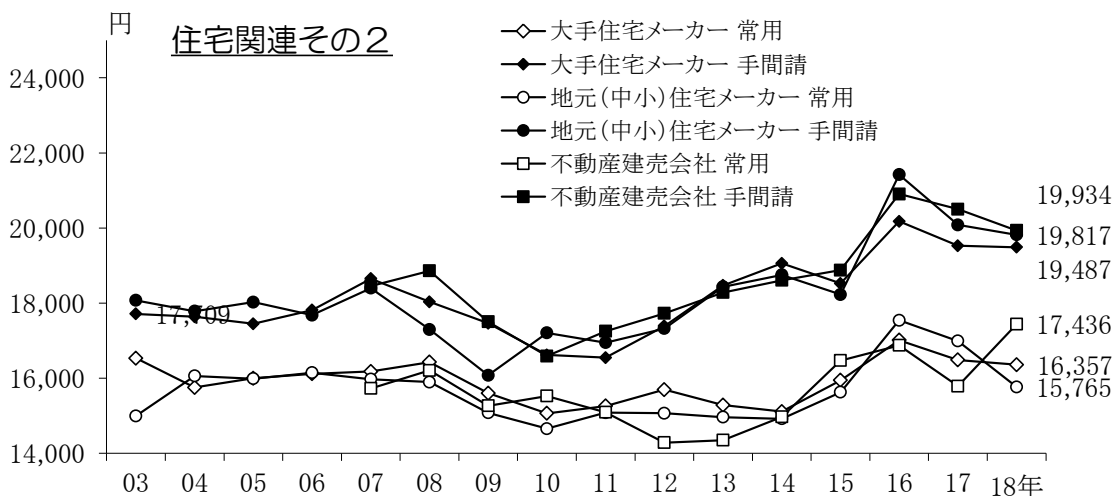
注：数字は18年賃金額。常用は日給月給と月固定給の平均。「施主から直接請」は04年以降のみ。

「大手住宅メーカー」と「地元（中小）住宅メーカー」、「不動産建売会社」は、常用、手間請それぞれが概ね同じ動きで推移している。常用は15年、16年と増加したが、17年に減少に転じている。手間請も11年頃から増加傾向が続いてきたが、17年に減少に転じ、18年も減少して推移している。

18年に前年から増加したのは、「不動産建売会社」の常用のみで、他の現場では、常用、手間請いずれも減少している。

住宅資本市場における賃金は、10年～11年頃を底として、16年まで増加傾向を示しながら推移してきたが、この2年ほどは減少に転じている。今後、住宅市場の縮小が見込まれることから、賃金水準については、市場の需給関係のみではなく、一定のルールに基づく仕組みを構築していくことが重要な課題である。

図表 13-2 仕事先別、常用・手間請賃金の推移（住宅関連その2、2003年～2018年）

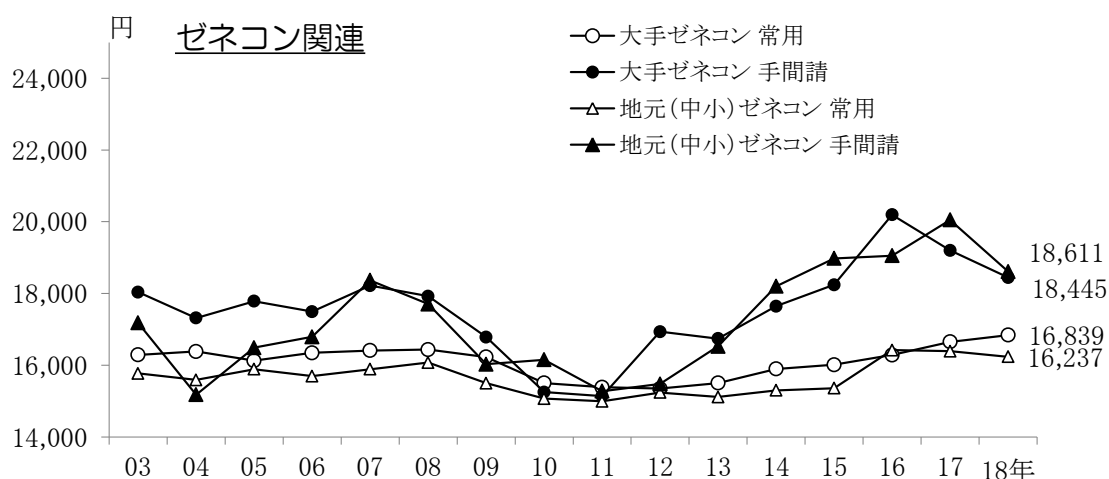


注：数字は18年賃金額。常用は日給月給と月固定給の平均。

「大手ゼネコン」の常用は、03年～09年が1.6万円台で推移してきたが、10年に減少し、1.5万円台となった。13年以降、徐々に増加してきており、18年は16,839円で、03年以降で最も高い賃金額となっている。手間請は16年に大きく増え2万円を超えたが、17年から減少し18年は18,611円となっている。

「地元（中小）ゼネコン」の常用賃金は、「大手ゼネコン」を一定程度下回る水準で推移してきたが、16年には逆転し「大手ゼネコン」を上回った。しかし、17年・18年とわずかであるが減少し18年は16,237円となっている。「地元（中小）ゼネコン」の手間請は、12年以降増加を続けており、17年には2万円台となったが、18年は1,442円減少し18,611円となっている。

図表 13-3 仕事先別、常用・手間請賃金の推移（ゼネコン関連、2003年～2018年）

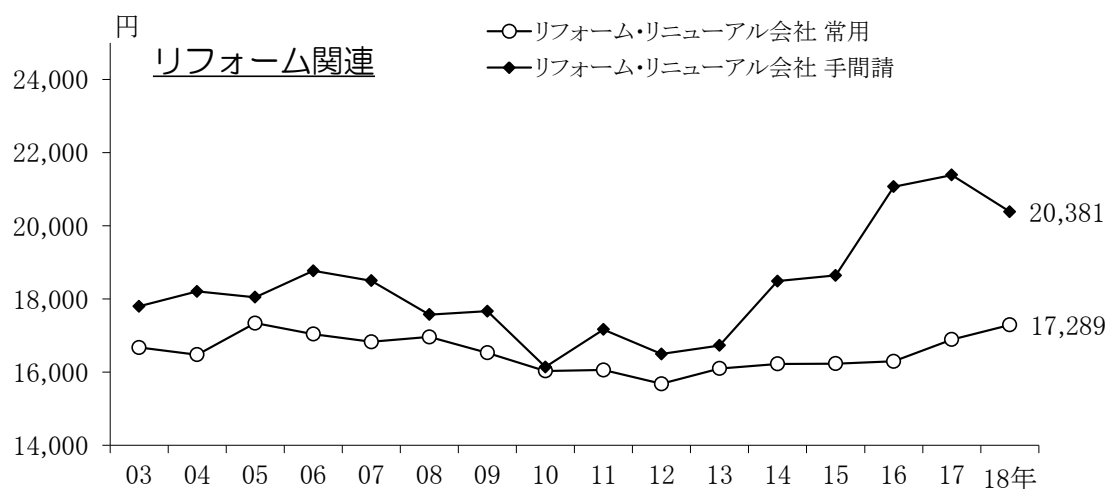


注：数字は18年賃金額。常用は日給月給と月固定給の平均。

リフォーム関連は、常用が05年の17,338円をピークとして12年まで減少が続いた。その後、ほぼ横ばいで推移してきたが、18年は17,289円と増加して推移している。

また、手間請は、17年から1,004円減少し20,381円となったが2万台を維持している。リフォーム・リニューアル工事には、需要が底堅く推移しており、今後も一定程度の仕事があると考えられるが、リフォーム・リニューアル市場には、他産業からの参入も相次いでおり、市場動向を注視していく必要がある。

図表 13-4 仕事先別、常用・手間請賃金の推移（リフォーム関連、2003年～2018年）



注：数字は18年賃金額。常用は日給月給と月固定給の平均。



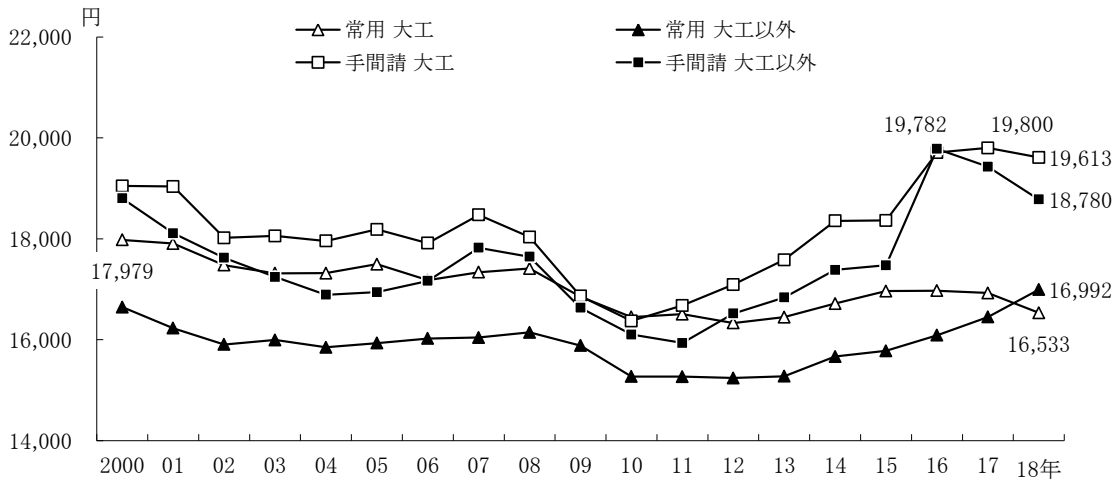
## ② 大工・大工以外別賃金

「大工」の常用は00年の17,979円をピークに12年まで減少しつつ推移している（図表14-1）。12年以降微増傾向がみられたが、17年に減少に転じ18年は16,533円となっている。

「大工」の手間請は07年から10年にかけて急激に落ち込んだがその後は増加を続け、17年は19,800円と00年以降で最も高くなったが、18年は19,613円と減少して推移している。

「大工以外」の常用は00年の14年以降増加を続けており、18年は16,992円と00年以降で最も高い。「大工以外」の手間請は、17年以降減少しており、18年は18,780円となった。

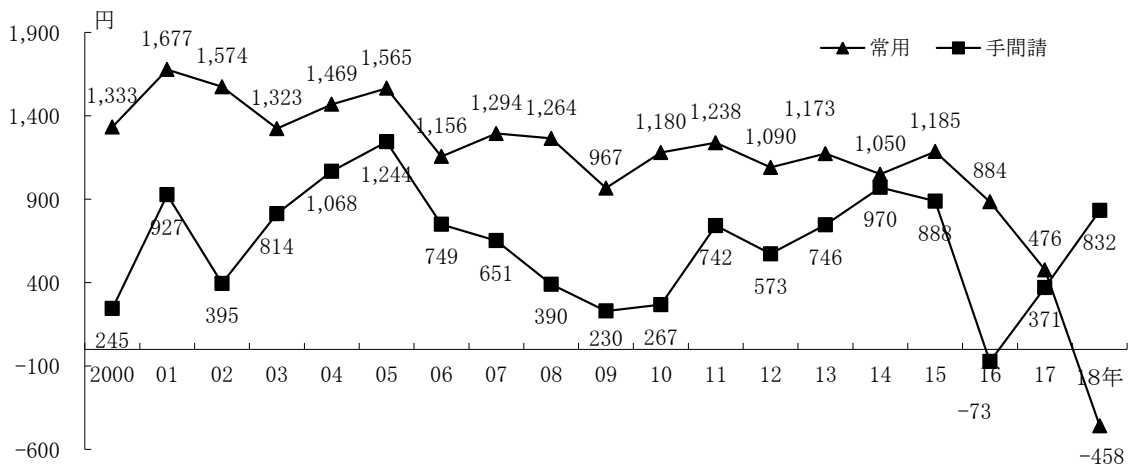
図表 14-1 大工・大工以外別、常用・手間請別賃金の推移（2000年～2018年）



注：図中の数字は、00年以降の最高賃金額と17年の賃金額。

「大工」と「大工以外」の賃金の差（「大工」－「大工以外」）をみると、常用は一貫して「大工」の方が高かったが、18年は逆転している（図表14-2）。手間請は、16年「大工以外」の方が高くなったが、17年以降、再び「大工」の方が高くなり、18年はその差が832円となっている。

図表 14-2 常用・手間請別、大工と大工以外の賃金の差（2000年～2018年）



「大工」と「大工以外」の賃金の差（「大工」－「大工以外」）について、常用の「日給月給」と「月固定給」別にみると、「日給月給」では、「大工」と「大工以外」の差が1,058円となっているが、「月固定給」では「大工以外」の方が高く、その差は18年883円である（図表14-3）。

図表14-3 大工と大工以外の常用（日給月給・月固定給）賃金とその差（2016年～2018年）

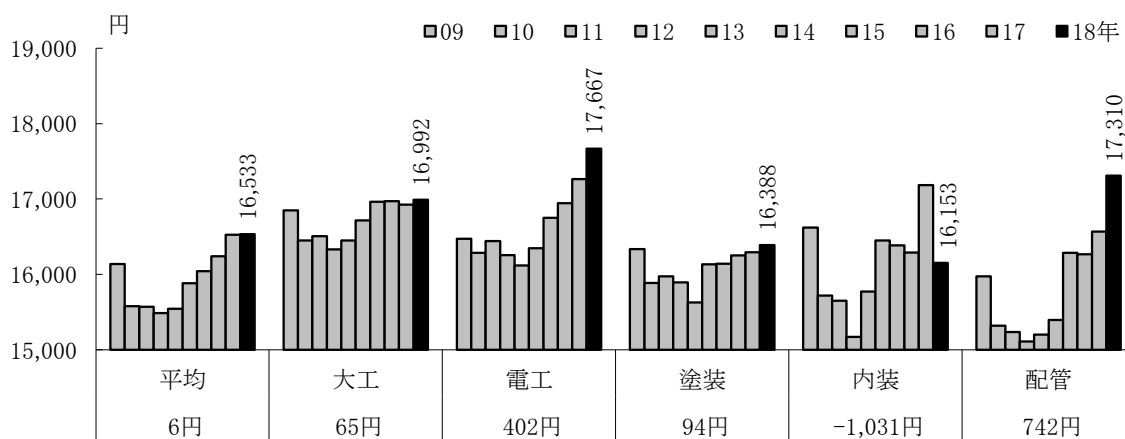
単位：円

	2016年			2017年			2018年		
	1日あたり賃金		差	1日あたり賃金		差	1日あたり賃金		差
	大工	大工以外		大工	大工以外		大工	大工以外	
常用平均	16,972	16,087	884	16,927	16,450	476	16,533	16,992	-458
常用 （日給月給）	17,042	15,808	1,235	17,064	15,989	1,075	17,248	16,190	1,058
常用 （月給固定）	16,745	16,562	183	16,400	17,305	-905	16,026	16,909	-883

### ③ 職種（主要5職種）別賃金

例年、回答数の多い5職種の常用について、1日あたりの賃金をみると、高い順に「電工」17,667円、「配管」17,310円、「大工」16,992円、「塗装」16,388円、「内装」16,153円の順となっている（図表15-1）。

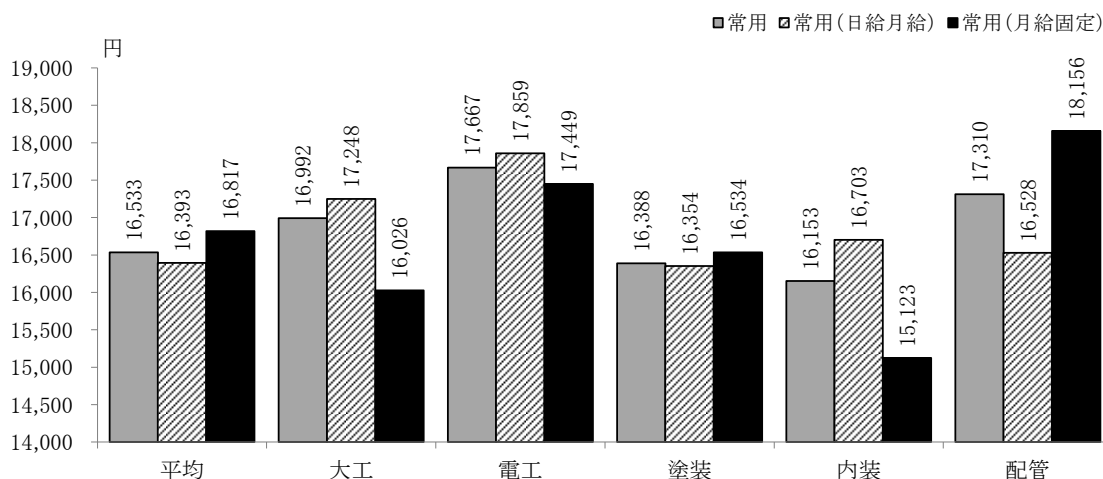
図表15-1 5職種の常用賃金の推移（2009年～2018年）



注：棒上の数字は18年の常用（平均）の賃金。職種の下数字（例：大工（65円））は17-18年の増減額。

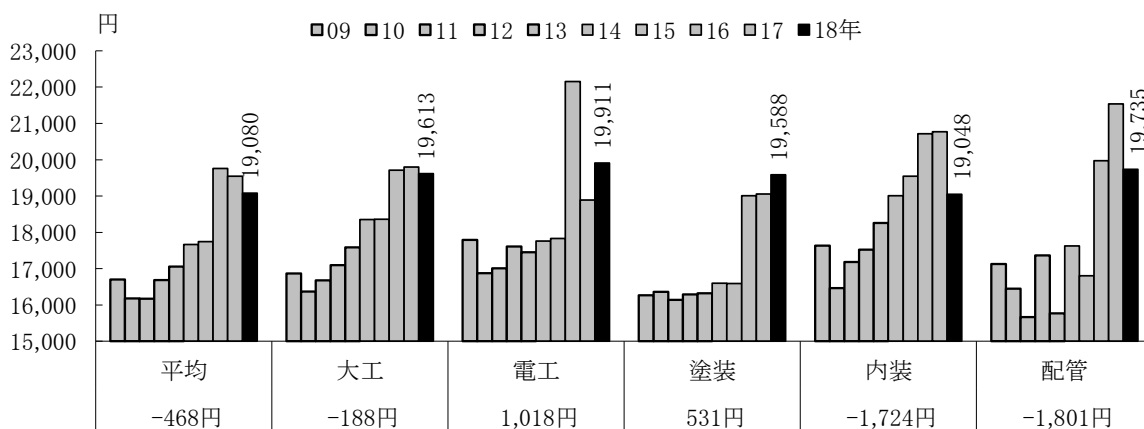
常用の賃金を「日給月給」、「月固定給」別にみると、全体の平均では「月固定給」の方が「日給月給」よりも高い（図表 15-2）。職種別では「塗装」、「配管」は「月固定給」の方が高いが、「大工」、「電工」、「内装」では、「日給月給」が「月固定給」を上回っている。

図表 15-2 5 職種の常用（日給月給・月固定給）賃金（2018 年）



例年、回答数の多い 5 職種について、手間請の 1 日あたり賃金をみると、「電工」が最も高く 19,911 円で、「配管」19,735 円、「大工」19,613 円、「塗装」19,588 円と続いている（図表 16）。「配管」（1,801 円減）、「塗装」（1,724 円減）など、前年との差が大きいが、回答数が少ない（「配管」20 人、「内装」124 人）ため、変動が激しくなっている。

図表 16 5 職種の手間請賃金の推移（2009 年～2018 年）

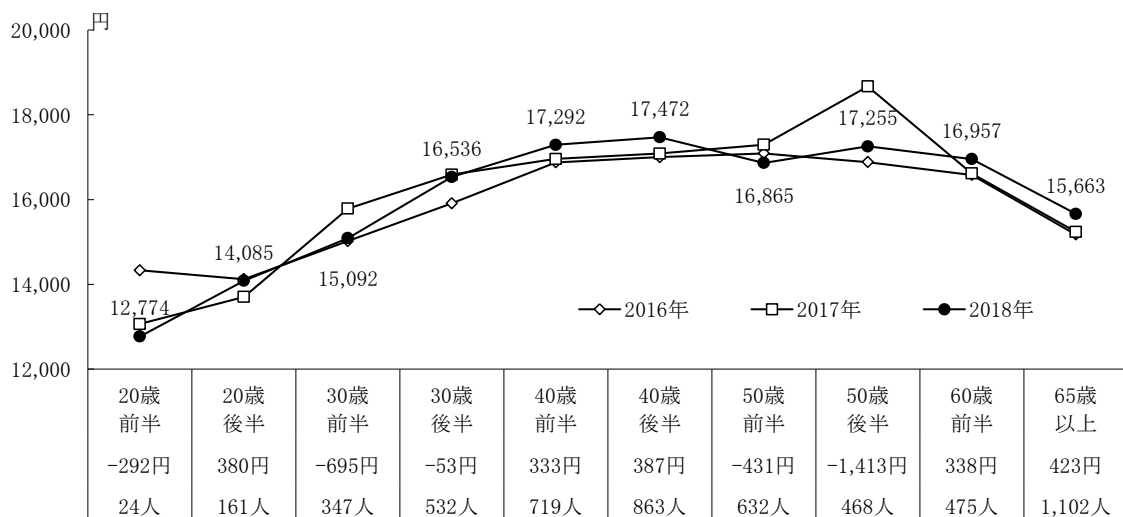


注：図表 15-1 と同じ。

#### ④ 年齢別賃金

年齢別に1日あたり賃金をみると、18年の常用は年齢階層とともに上昇し、「40歳後半」で17,472円とピークを迎え、その後減少に転じている（図表17-1）。

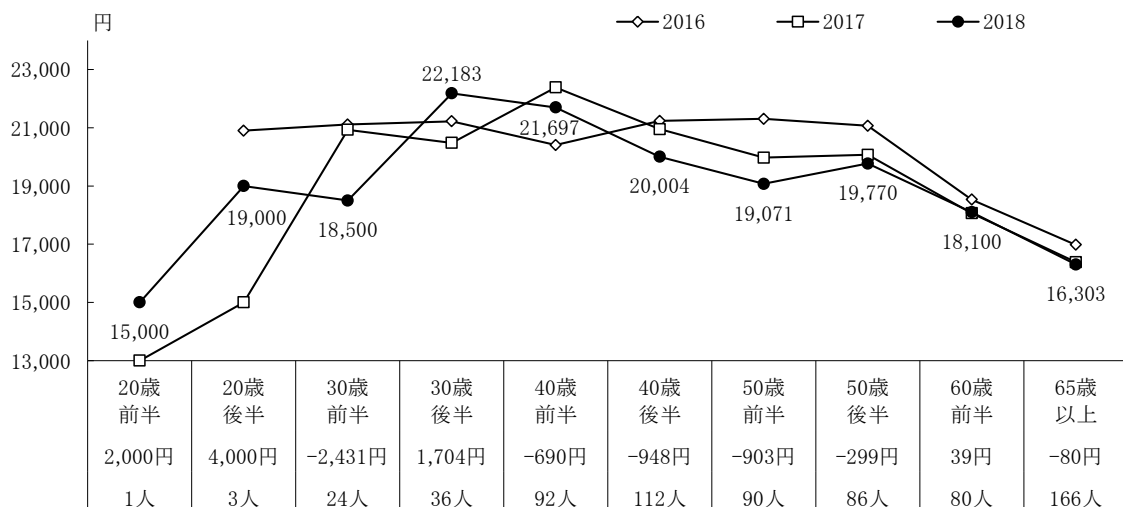
図表17-1 年齢別、常用賃金の推移（2016年～2018年）



注：折れ線グラフの数字は18年の賃金。年齢の下の数字（例：-292）は、各賃金の17-18年の増減額。増減額の下に数字は回答者数。

18年の手間賃の1日あたり賃金を年齢別にみると、「30歳後半」から「40歳後半」まで、2万円を超えている（図表17-2）。ピークは「30歳前半」で22,183円である。手間賃の賃金カーブは、「30歳後半」から「40歳後半」までは一定水準以上であるが、それ以上になると減少傾向を示している。年によって、ピークの年齢階層が異なるものの、相対的に若い年齢階層から賃金水準が横ばいで60歳以上になると減少するという特徴がある。

図表17-2 年齢別、手間賃賃金の推移（2016年～2018年）

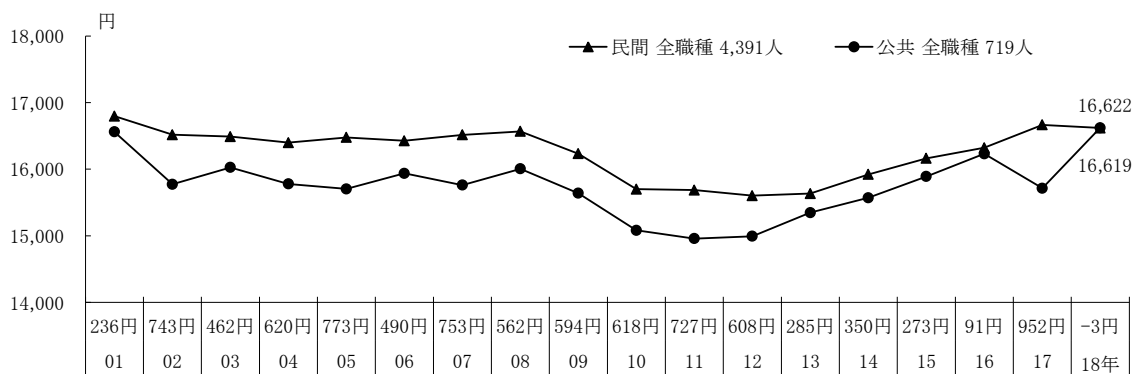


注：グラフの数字は図表17-1に同じ。

### ⑤ 民間公共別賃金

民間と公共別に常用賃金をみると、常用は「民間」が「公共」を上回る形で推移していたが、18年は逆転し、01年以降、初めて「公共」が「民間」を上回った(図表18-1)。

図表18-1 民間・公共別、常用賃金の推移(2001年～2018年)

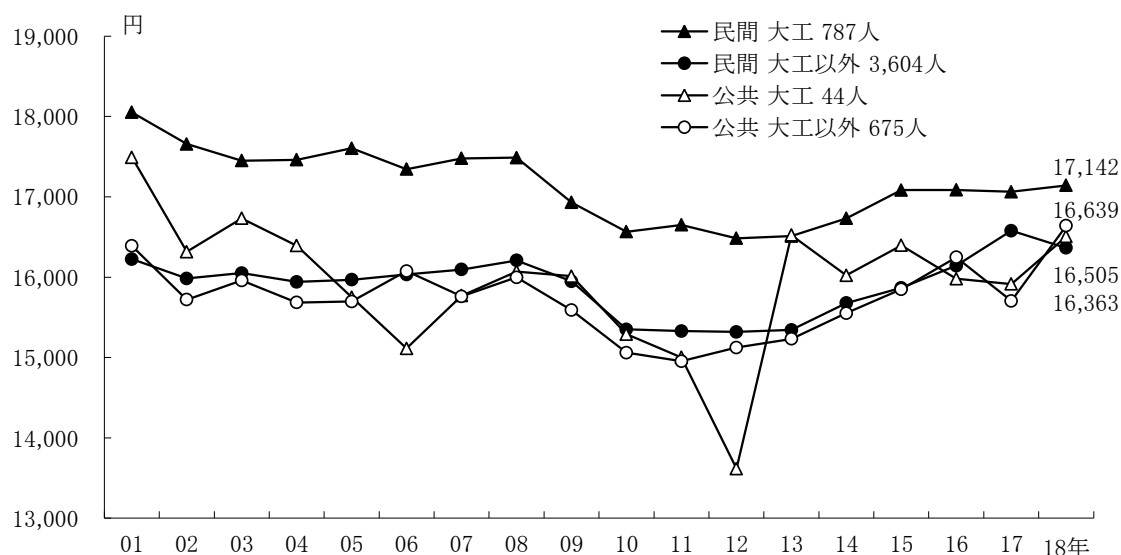


注：凡例の人数は回答者数、折れ線グラフの数字は18年の賃金、グラフの下の金額(例：236円)は、民間と公共の1日あたり賃金差(民間-公共)。

民間・公共別、大工・大工以外別に常用の賃金をみると、最も高いのは、一貫して「民間・大工」で18年は17,142円である(図表18-2)。「公共・大工」は、例年、回答数が少ないこともあり、増減を繰り返して推移している。

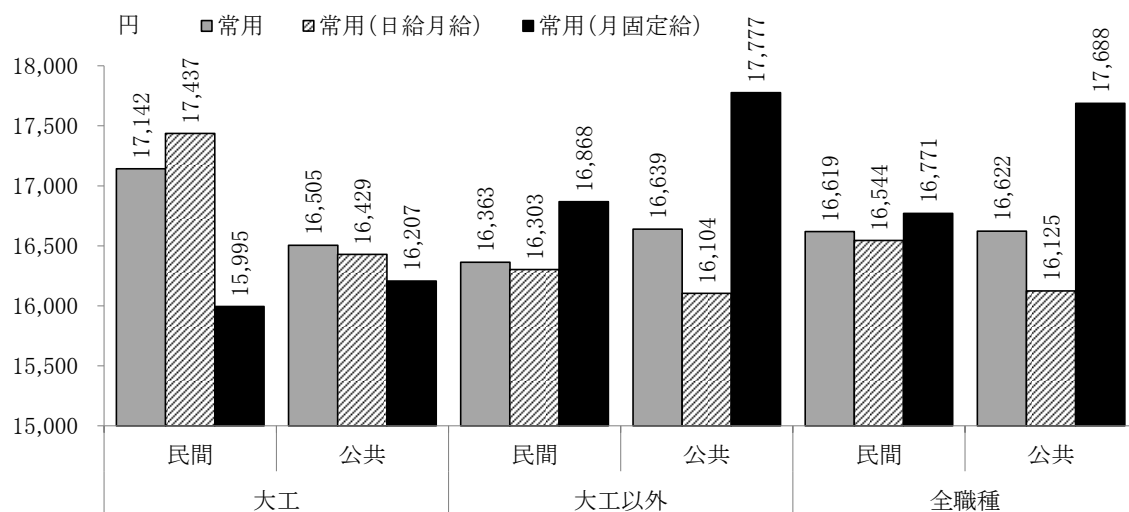
大工以外については、01年以降、一部の年をのぞき、民間が公共を上回って推移してきたが18年は「公共・大工以外」16,639円、「民間・大工以外」16,363円となり、公共の方が高い水準となっている。

図表18-2 民間・公共別、大工・大工以外別、常用賃金の推移(2001～2018年)



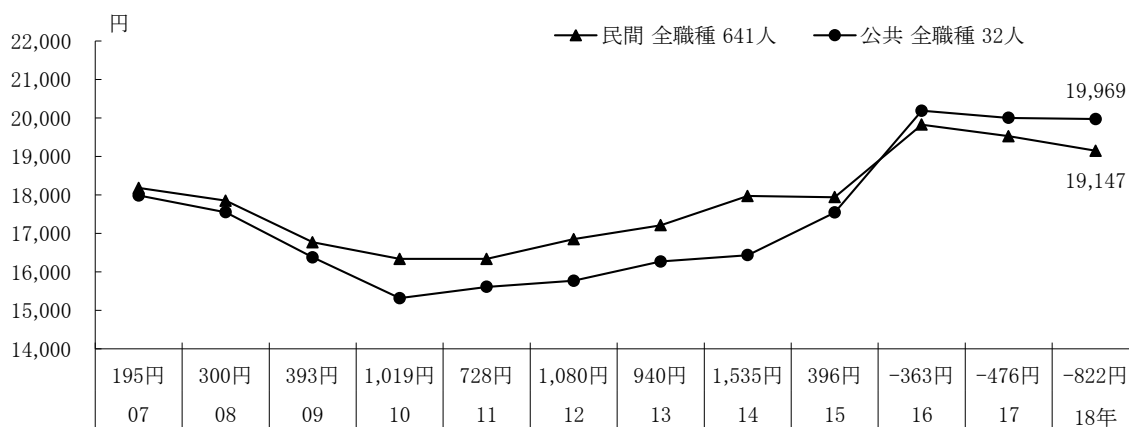
図表 18-3 は、大工と大工以外別、民間と公共別の常用賃金を日給月給、月固定給別にみたものである。「日給月給」が「月固定給」を上回っているのは、大工（民間、公共）のみで、大工以外は「月固定給」の方が「日給月給」よりも高い。特に、「公共」の現場ではその差が顕著に現れている。

図表 18-3 民間・公共別、大工・大工以外別、常用（日給月給・月固定給）賃金（2018年）



手間請の民間・公共別賃金をみると、07年以降、「民間」が「公共」を上回って推移してきたが、16年以降、「公共」が「民間」を上回って推移している。「公共」の回答者数が少ないため、参考地として示す。

図表 19 民間・公共別、手間請賃金の推移（2007年～2018年）

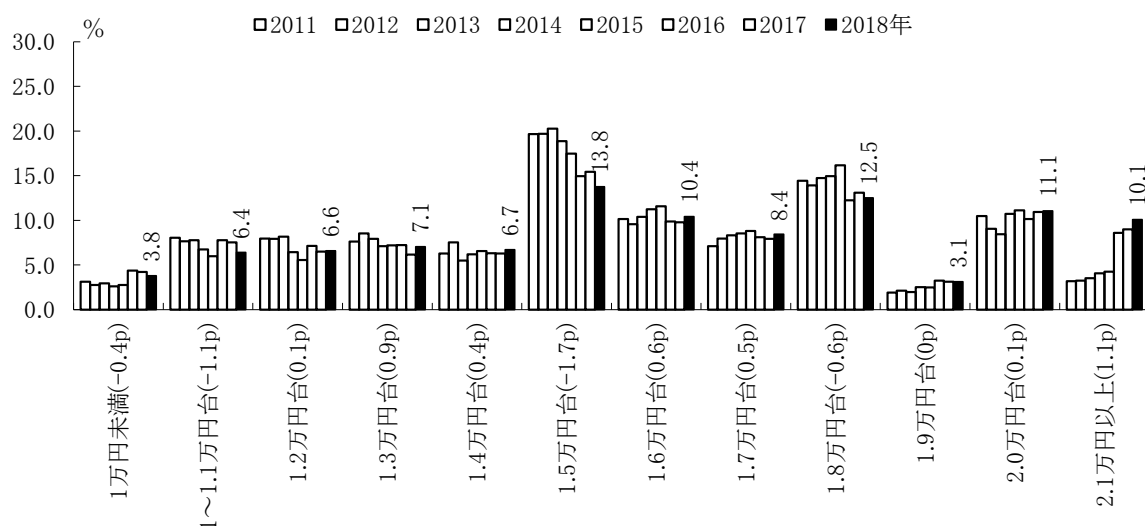


注：凡例の人数は回答者数、折れ線グラフの数字は18年の賃金、グラフの下の金額（例：195円）は、民間と公共の1日あたり賃金差（民間-公共）。

## ⑥ 金額階層別賃金

18年の金額階層別常用賃金は、「1.5万円台」が13.8%と最も多く、「1.8万円台」が12.5%、「2.0万円台」が11.1%と続いている（図表20-1）。17年と比較すると、最も増えているのは「2.1万円以上」（1.1p）である。

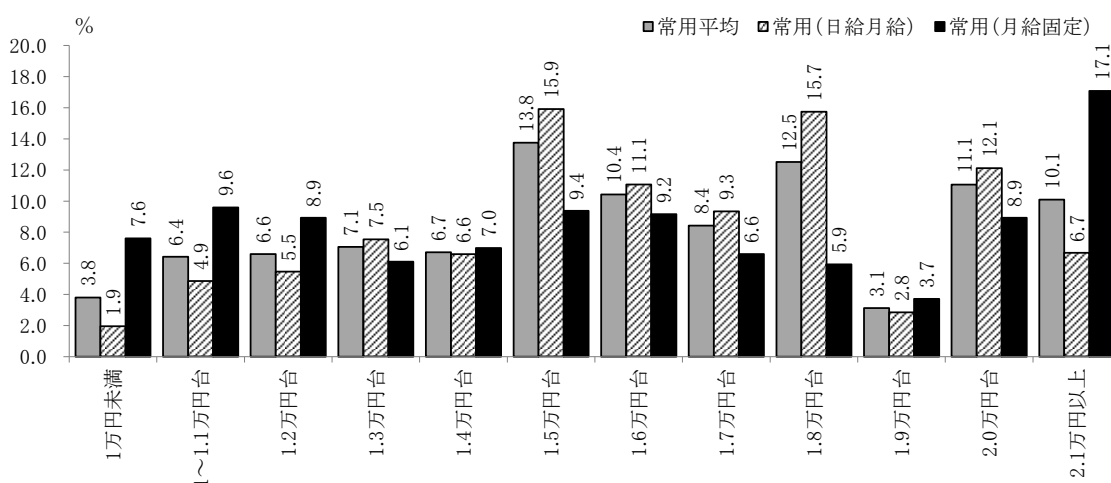
図表20-1 金額階層別、常用賃金の推移（2011年～2018年）



注：凡例の数字（例：-0.4p）は17年-18年の差（ポイント）。

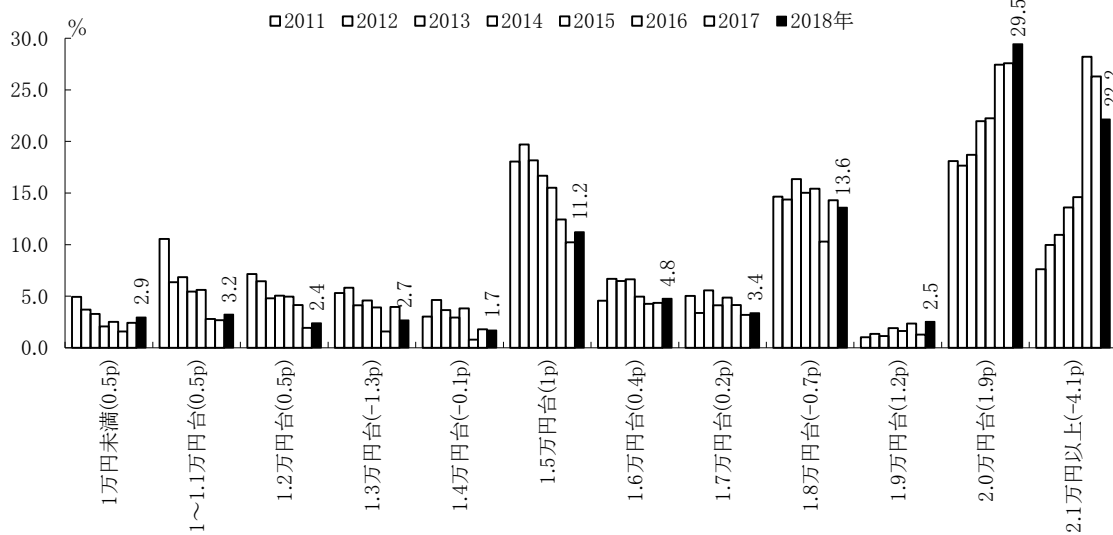
常用の1日当たり賃金額の階層を「日給月給」、「月固定給」別にみると、「日給月給」では、「1.5万円台」15.9%、「1.8万円台」15.7%が多いのに対して、「月固定給」では「2.1万円以上」が17.1%が最も多い（図表20-2）。

図表20-2 金額階層別、常用（日給月給・月固定給）賃金（2018年）



金額階層別に手間請の1日あたり賃金をみると、「2.0万円台」が29.5%と最も多い。「2.1万円以上」が22.2%と続いており、2万円以上で51.6%を占めている（図表21）。

図表21 金額階層別、手間請賃金の推移（2011年～2018年）



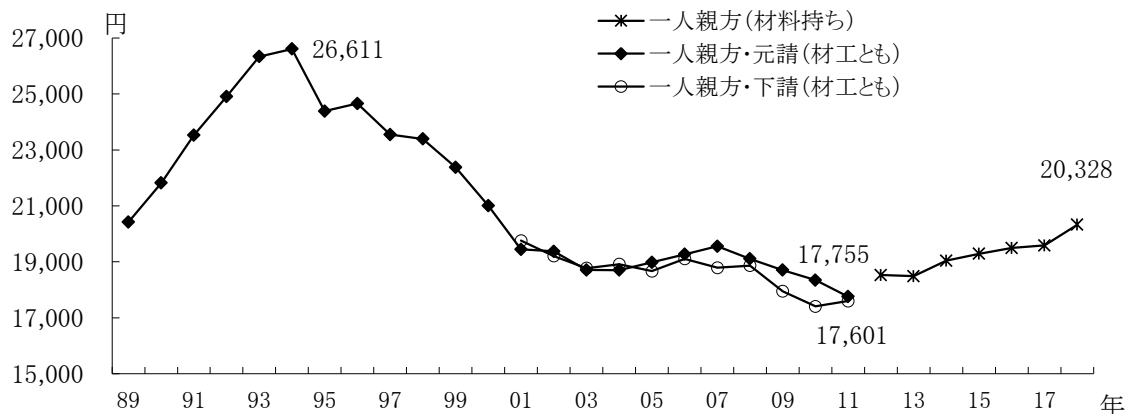
注：図表20-1に同じ。



### 3) 一人親方の賃金

一人親方の賃金は、94年の26,611円をピークとして、90年代後半、大幅に減少し、11年には1.7万円台にまで落ち込んだ(図表22)。14年以降はわずかに増加しつつ推移しており、18年は20,328円となり、2万円台を回復した。しかし、90年代前半の賃金水準とは依然として大きな開きがある。

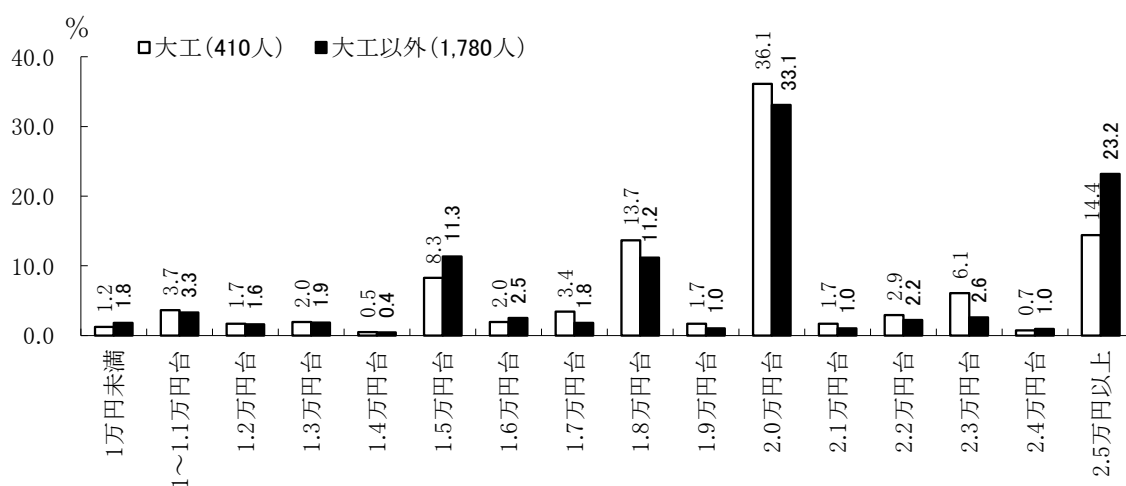
図表22 一人親方 賃金の推移 (1989年～2018年)



注：図中の数字は94年および、11年、17年の数値。

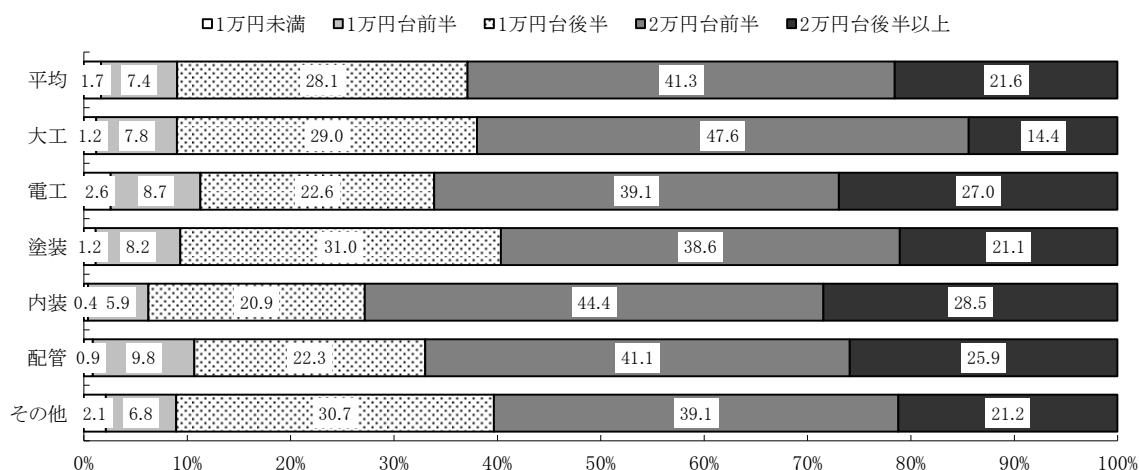
一人親方の賃金を賃金階層別、大工・大工以外別にみると、「大工」、「大工以外」いずれも「2.0万円台」が最も多く、それぞれ36.1%、33.1%となっている(図表23)。「2.5万円以上」では、「大工」14.4%に対して「大工以外」23.2%であり、「大工以外」の一人親方は約4人に1人が「2.5万円以上」である。

図表23 金額階層別一人親方の賃金 (大工・大工以外) (2018年)



主な職種別（5 職種）の一人親方の賃金をみると、いずれも「2 万円台前半」が最も多い（図表 24）。「2 万円台後半以上」の割合は、「大工」が 14.4%と最も低く、その他の職種は 20%を超えている。2 万円以上の割合が高いのは「内装」で 72.9%となっている。

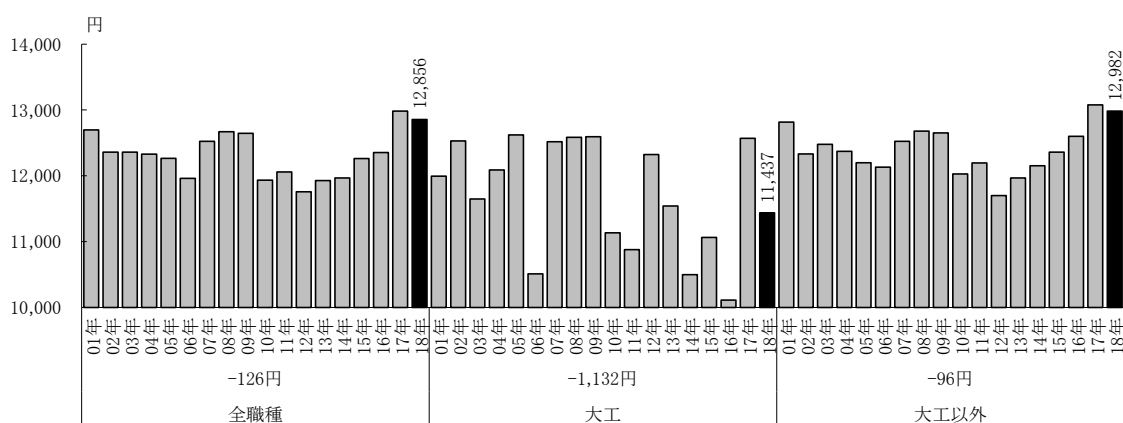
図表 24 主な職種別、金額階層別一人親方の賃金（2018 年）



#### 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）の常用賃金の推移をみると、18 年は 12,856 円と 17 年から 126 円減少して推移している（図表 25）。「大工」、「大工以外」のいずれも、前年から減少して推移しており、「大工」は 11,437 円（1,132 円減）、「大工以外」は 12,982 円（96 円減）となっている。特に、「大工以外」では、近年、賃金の引き上げ傾向が続いていたが、減少に転じた。

図表 25 見習い賃金の推移（2001 年～2018 年）



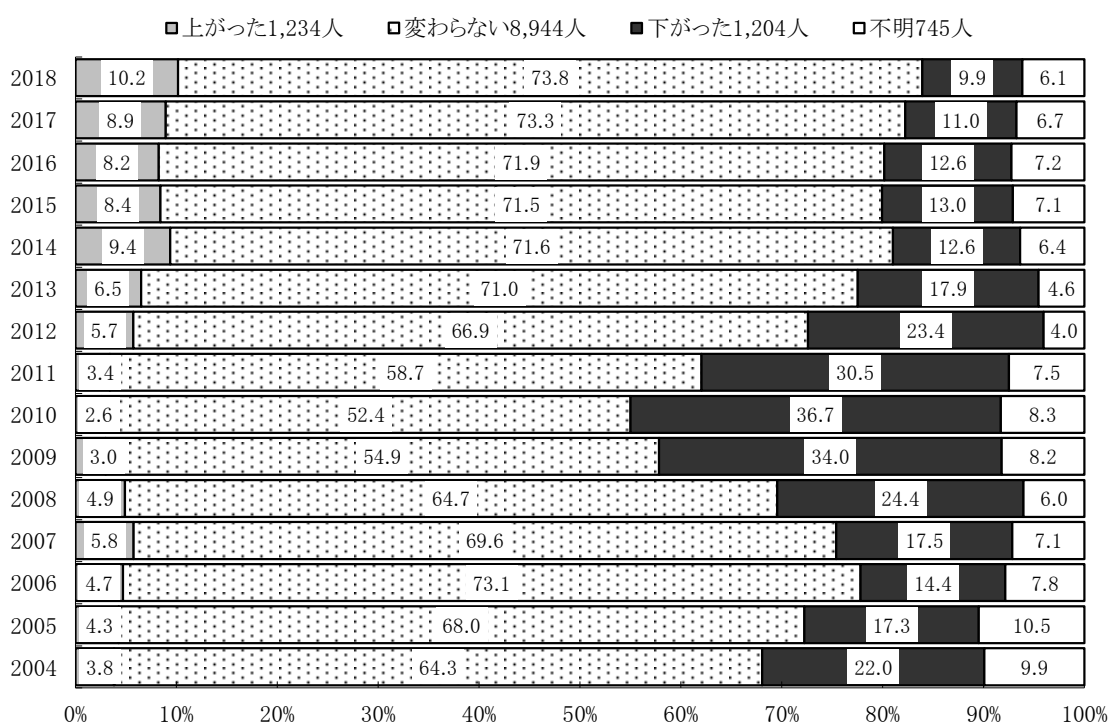
注：年の下の数字は 17 年-18 年の増減額。

### 5) 賃金の引き上げ・引き下げ状況

常用・手間請・一人親方の賃金が前年と比較して「上がった」か「下がった」かの回答をみると、18年は「上がった」(10.2%)の割合が前年から増加し、「下がった」(9.9%)の割合が減少している。近年、同様の傾向が続いている。

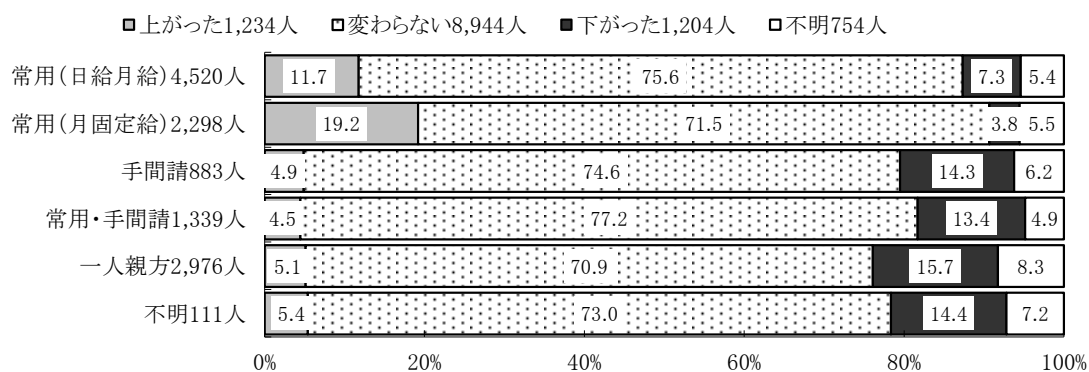
17年の賃金引き上げ・引き下げ状況を働き方別にみると、「上がった」の割合が相対的に高いのは、17年に続き、「常用(月固定給)」(19.2%)であった(図表26-2)。常用以外は、「上がった」との回答割合に対して「下がった」の割合が高くなっている。

図表 26-1 常用・手間請・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況の推移  
(2004年～2018年)



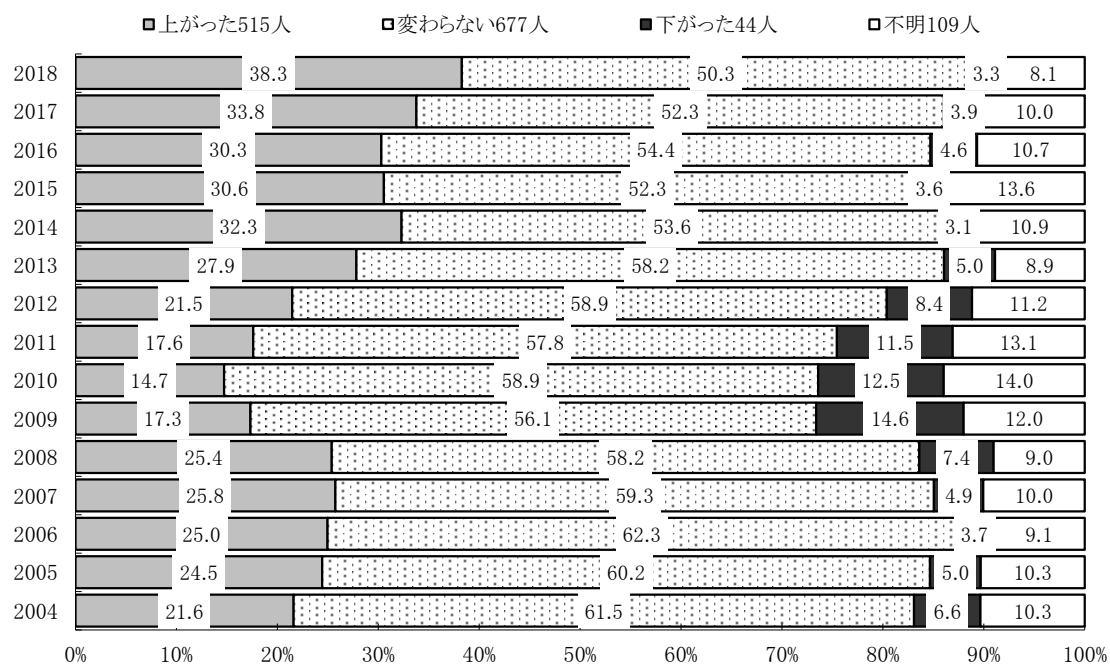
注：凡例の人数は18年の回答者数。

図表 26-2 働き方別賃金引き上げ・引き下げ状況 (2018年)



見習いは、12年頃から「上がった」の割合が増加しており、18年は「下がった」の3.3%に対し、「上がった」が38.3%となっている（図表27）。常用・手間請・一人親方よりも「上がった」の割合が高く、またその増加傾向も続いている。

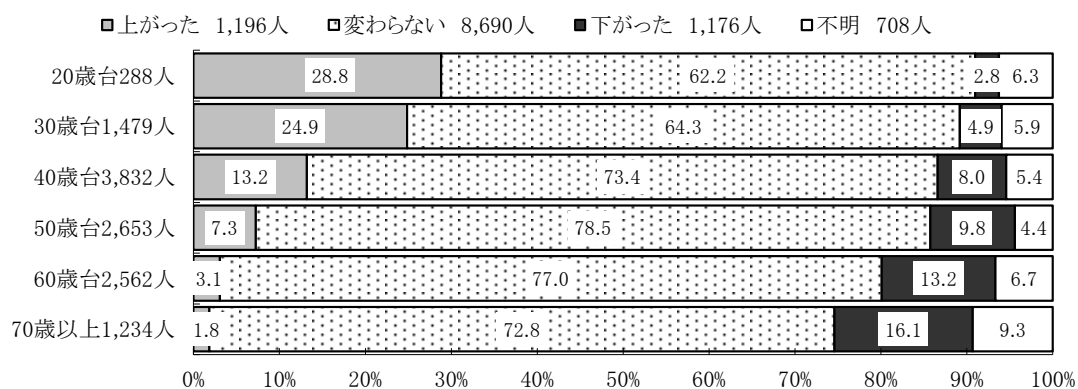
図表27 見習いの賃金引き上げ・引き下げ状況の推移（2004年～2018年）



注：図表26-1に同じ。

年代別の状況を確認すると、30歳台以下の階層では「上がった」の割合が高く、50歳台以上の階層では「下がった」の割合が相対的に高くなっている（図表28）。

図表28 年齢階層別賃金引き上げ・引き下げ状況（2018年）



注：年齢未記入（357人）を除く。

## 6) 自己負担額

常用・手間請・一人親方の経費の自己負担額について、負担している項目別の回答者の比率、回答者平均金額（月額）、1日あたりの金額（加重平均）をみていく。

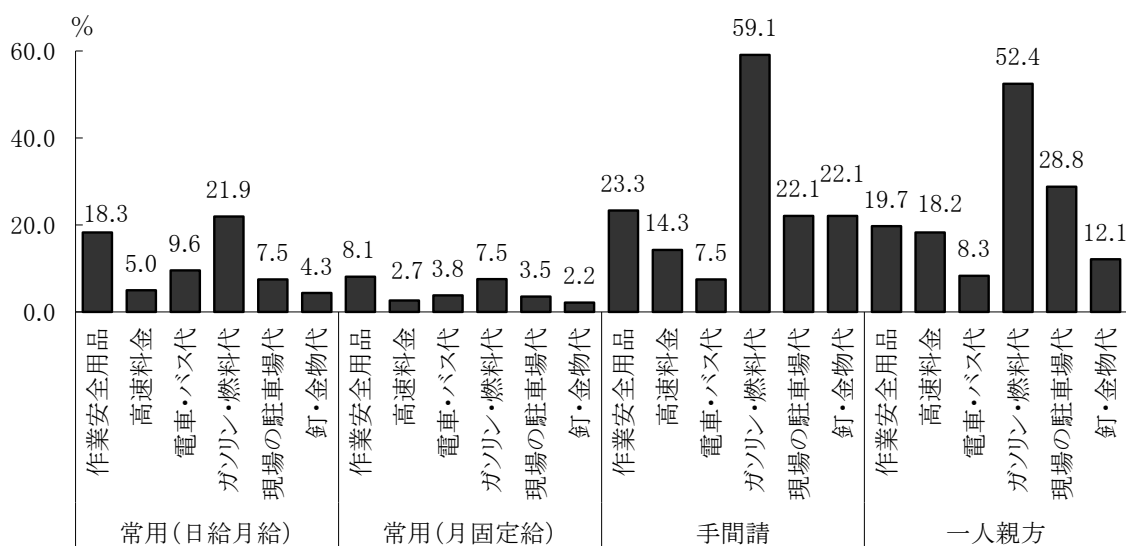
### ① 項目別回答比

すべての働き方で「ガソリン・燃料代」が最も多く、手間請け 59.1%、一人親方 52.4%、常用（日給月給） 21.9%などとなっている（図表 29）。

働き方別にみると、常用は「ガソリン・燃料代」（日給月給 21.9%、月固定給 7.5%）に続いて、「作業安全用品」（日給月給 18.3%、月固定給 8.1%）が多い。常用は月固定給に比べて日給月給の労働者の自己負担割合が高いことが分かる。

手間請けは、「ガソリン・燃料代」（59.1%）に次いで「作業安全用品」が 23.3%を占め、「現場の駐車場代」と「釘・金物代」が 22.1%と続いている。一人親方は、「ガソリン・燃料代」（52.4%）に続いて、「現場の駐車場代」が 28.8%、「作業安全用品」19.7%、「高速料金」18.2%などが上位を占めている。

図表 29 自己負担の項目別、回答比（2018年）



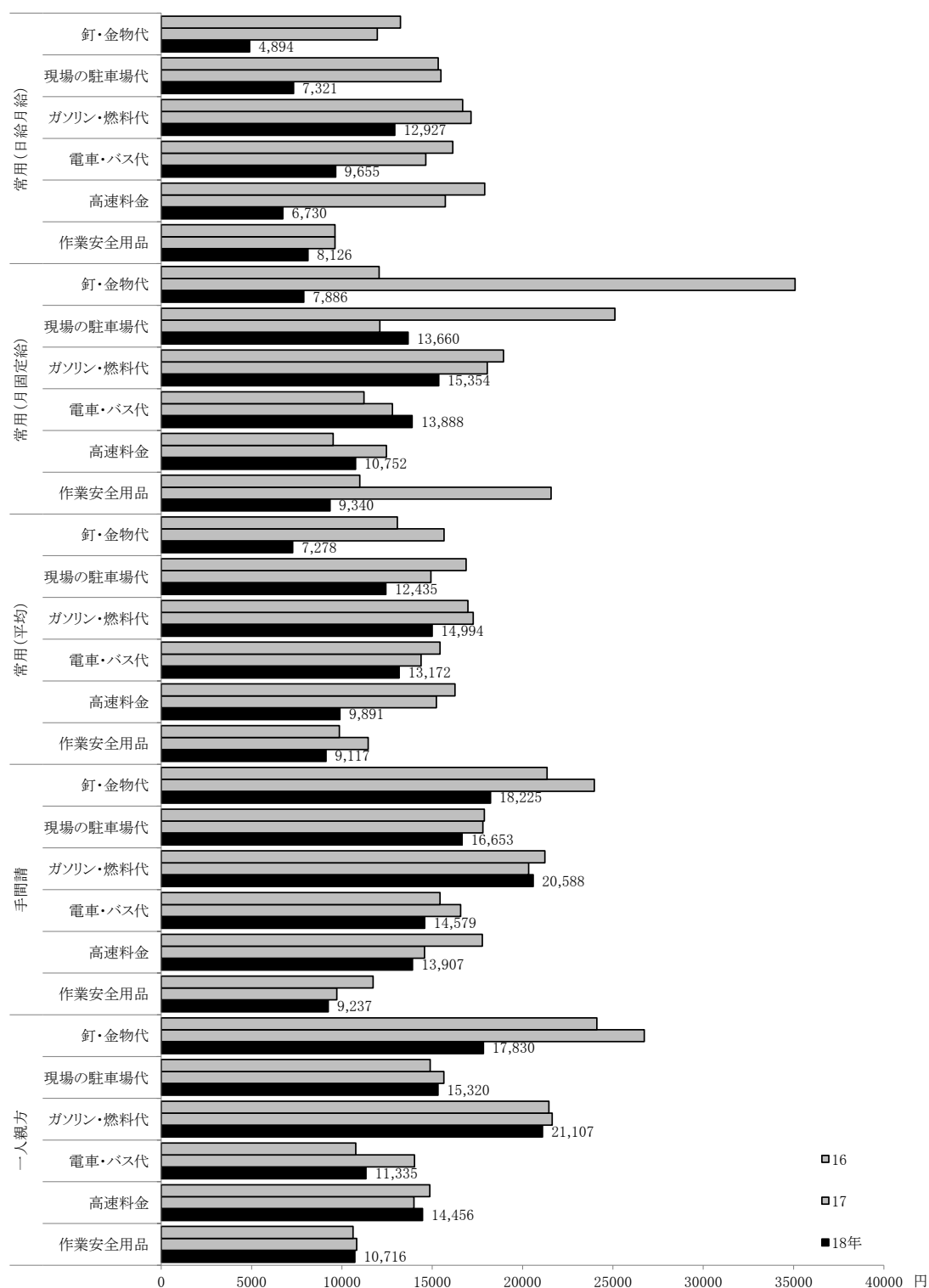
### ② 回答者平均金額（月額）

項目ごとの回答者の平均金額（月額）を働き方別にみると、常用の自己負担回答者割合は月固定給よりも日給月給の方が高かったが（図表 29）、負担金額の平均額は月固定給の方が高い（図表 30）。「ガソリン・燃料代」についてみると、日給月給の平均額が 12,927 円であるのに対して、月固定給は 15,354 円となっている。

手間請の自己負担は「ガソリン・燃料代」が最も多く 20,588 円、「釘・金物代」が 18,225 円と続いている。

一人親方の自己負担は、手間請と同様に「ガソリン・燃料代」21,107 円、「釘・金物代」17,830 円が大きな支出となっている。

図表 30 働き方別、自己負担金額（有効回答者平均金額）（2016年～2018年）



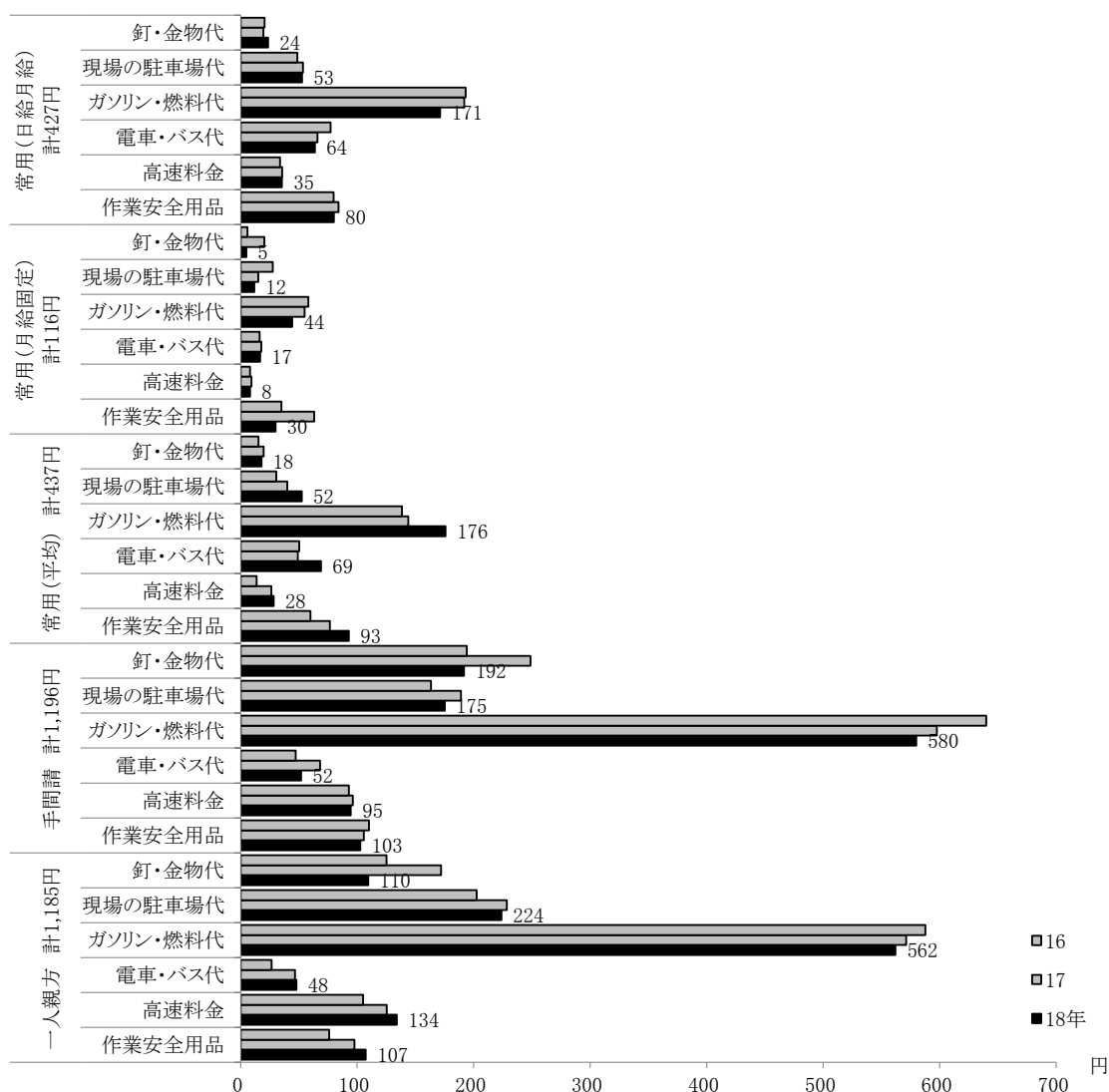
注：17年は「常用（月固定給）」の「釘・金物代」が高くなっているが、これは1ヶ月あたりの「釘・金物代」について、10万円、20万円、42万円という回答があったため。この回答を除く「常用（月固定給）」の「釘・金物代」の平均自己負担金額は、13,125円。同様に、「常用（月固定給）」の「作業安全用品」は、180万円の回答があり、これを除くと平均自己負担金額は10,179円となる。

### ③ 1日あたりの金額（加重平均）

1日あたりの自己負担額の合計（加重平均）は、常用（日給月給）427円、常用（月固定給）116円、手間請 1,196円、一人親方 1,185円である（図表 31）。18年の平均賃金（図表 9-1 参照）から、経費を引いた平均実質賃金を算出すると、常用（日給月給）は 15,966円（16,393円-427円）、常用（月固定給）は 16,701円（16,817円-116円）、手間請は 17,884円（19,080円-1,196円）、一人親方は 19,143円（20,328円-1,185円）となる。

なお、設問には社会保険や労働保険に関する項目は設けておらず、健康保険、年金、退職積立金などを考慮した場合、実質賃金はさらに低下すると考えられる。

図表 31 働き方別、自己負担金額（一日あたり・加重平均、2016年～2018年）



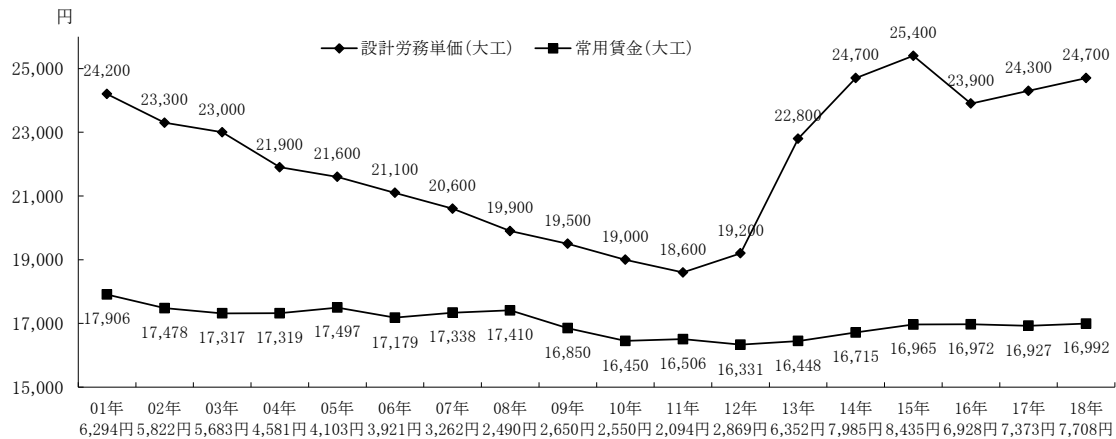
注：1カ月あたりの加重平均の算出方法は、[項目ごとの有効回答者平均金額]×[項目ごとの回答者数]÷[常用・手間請・一人親方それぞれの全回答者数]÷[それぞれの労働日数]。表示されている各項目の金額は小数点以下を四捨五入しているため、1日あたりの金額は、各項目の合計と一致しない場合がある。

## 7) 建設労働者の賃金水準—東京の男子労働者、設計労務単価との差

### ①設計労務単価との差

設計労務単価（東京・大工）と調査結果の常用（大工、民間・公共合わせたもの）の賃金差は、00年代を通じて年々縮小傾向にあったが、12年以降大幅に拡大している（図表32）。18年の設計労務単価と常用賃金の差は、7,708円となっている。

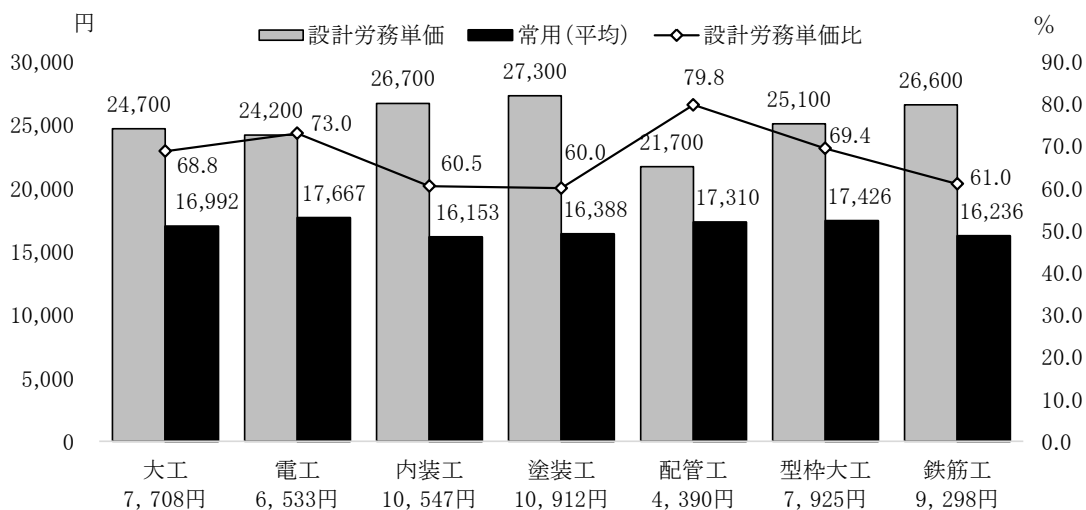
図表32 設計労務単価（東京・大工）と常用（大工）の賃金の推移（2001～2018年）



注：年の下の数値は、設計労務単価（東京・大工）と都連調査（常用・大工）の賃金差。

回答数の多かった5職種と型枠大工、鉄筋工を加えた7職種について、設計労務単価との差を比較してみると、金額の差が大きいのは、「内装工」10,547円、「塗装工」10,912円、「鉄筋工」9,298円などである（図表33）。常用（平均）賃金水準は、設計労務単価の6割から8割程度にとどまっている。

図表33 設計労務単価（平成30年）と常用賃金（平均、2018年）の差





## ②東京の男子労働者との差

17年の時点で、東京の男子労働者と都連調査の賃金（常用・大工）を比較してみると、その差は日額で13,452円となっている（図表34）。14年以降、13,000円以上の差が続いている。

図表34 東京の男子労働者との差（2008～2017年）

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)
2008年	28,744	17,410	11,334
2009年	28,855	16,850	12,005
2010年	27,395	16,450	10,945
2011年	28,302	16,506	11,796
2012年	28,848	16,331	12,517
2013年	28,075	16,448	11,627
2014年	29,740	16,715	13,025
2015年	30,682	16,965	13,717
2016年	30,019	16,972	13,047
2017年	30,379	16,927	13,452

注：東京の男子労働者の数値は、「平成29年賃金構造基本統計調査」の「きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」および、「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）－平成29年（確報）－」の実労働時間から算出。

注：最新政府統計に合わせ、都連調査の数値は前回2017年まで。

## 2. 年収

年収（ボーナス、手当を含む所得）に関する回答は以下の通りである。18年の常用・手間請・一人親方の平均年収は前年から7万5,348円増加して466万4,730円となった（増加率1.64%）。年収額は12年以降で最も高い。しかし、17年時点での東京の男子労働者と比較すると、年収で226万円あまり低い結果となっている。

図表 35 常用・手間請・一人親方の平均年収の推移（2012～2018年）

単位：円、%

	年収額	前年比 (額)	前年比 (率)
2012年	4,083,543	-	-
2013年	4,148,972	65,429	1.60
2014年	4,222,500	73,528	1.77
2015年	4,256,412	33,912	0.80
2016年	4,356,367	99,955	2.35
2017年	4,589,382	233,015	5.35
2018年	4,664,730	75,348	1.64

図表 36 東京の男子労働者との差（2012～2017年）

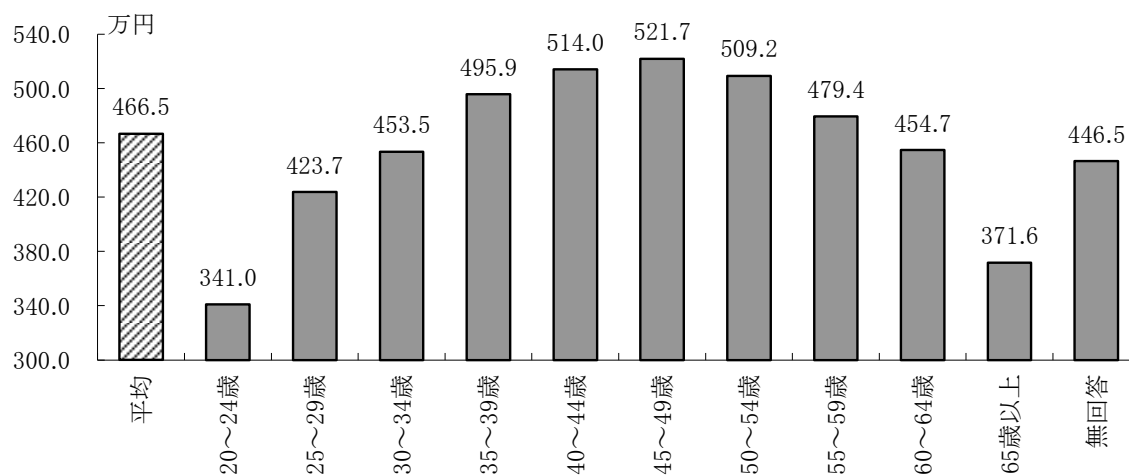
単位：円

	東京の 男子労働者 (1)	都連調査 全体平均 (2)	差 (1)-(2)
2012年	6,473,400	4,083,543	2,389,857
2013年	6,434,700	4,148,972	2,285,728
2014年	6,780,800	4,222,500	2,558,300
2015年	6,921,900	4,256,412	2,665,488
2016年	6,772,300	4,356,367	2,415,933
2017年	6,853,500	4,589,382	2,264,118

注：東京の男子労働者の数値の出所は、図表34に同じ。

常用・手間請・一人親方の年収を年齢別にみると、「45～49歳」（521.7万円）をピークとする賃金カーブが描かれる（図表37）。年収のピーク年齢階層は年によって変わるが、17年に最大値が500万円を超えた。わずかずつではあるが、賃金の上昇傾向が続いている結果とみられる。しかし、最大でも522万円の水準であり、さらなる引き上げが求められる。

図表 37 常用・手間請・一人親方の年齢別の年収（2018年）

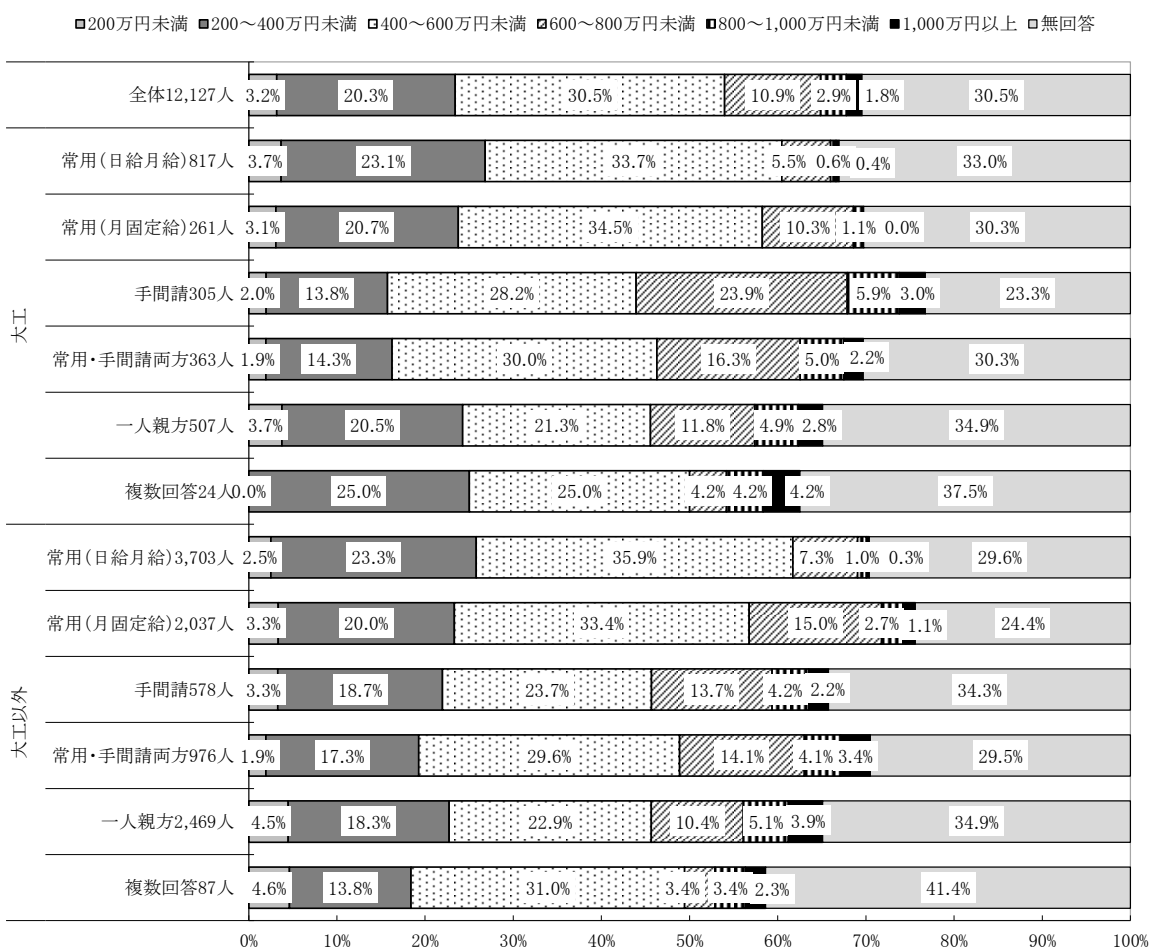


大工・大工以外、働き方別に年収階層をみると、全体では「400～600万円未満」が最も多く30.5%、「200～400万円未満」が20.3%と続いている。無回答30.5%を除く69.5%のうち、400万円未満の割合が23.5%を占めている。一方、600万円以上は15.6%となっている。

大工の常用は、日給月給、月固定給のいずれも「400～600万円未満」が最も多く、「200～400万円未満」が続いている。また、「600～800万円未満」の階層をみると、日給月給では5.5%だが、月固定給では10.3%となっている。手間請（大工）は「400～600万円未満」が最も多いが、「600～800万円未満」の階層も23.9%を占めている。一人親方（大工）は、「400～600万円未満」が21.3%、「200～400万円未満」が20.5%とそれぞれ約2割を占めている。

大工以外の常用も大工と同様に「400～600万円未満」が最も多い。日給月給と月固定給で比較すると、日給月給は「200～400万円未満」の割合が高く、月固定給は「600～800万円未満」の割合が高い。手間請（大工以外）は、「400～600万円未満」が23.7%、「200～400万円未満」が18.7%となっている。大工の手間請と比較すると400万円未満の割合が高い（大工：15.8%、大工以外22.0%）。一人親方（大工以外）は、「400～600万円未満」が22.9%で「200～400万円未満」が18.3%と続いている。

図表 38 大工・大工以外、働き方別の年収階層（2018年）

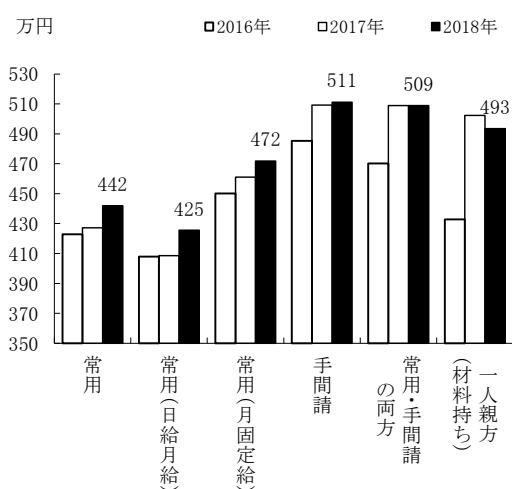


注：人数は職種・働き方別の回答者数。職種無回答（748人）を除く。

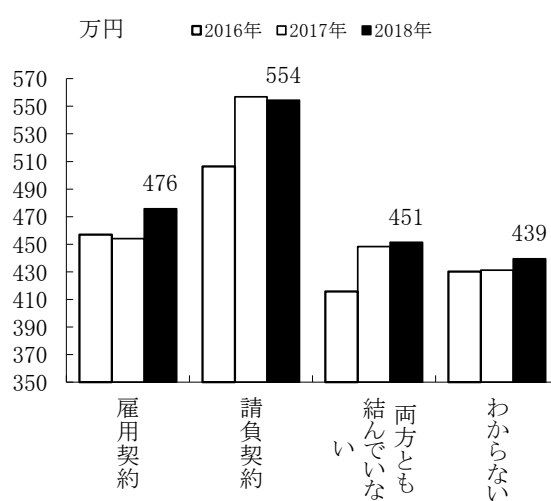
年収は、近年、全ての働き方で増加傾向が見られる（図表 39）。18 年の年収は、「手間請」が 511 万円、「常用・手間請の両方」が 509 万円となっている。「一人親方」は 493 万円で前年から減少して推移している。「常用」は「日給月給」（425 万円）よりも「月固定給」（472 万円）の方が 50 万円近く高い。

契約別の年収は、「請負契約」が 554 万円と最も高い（図表 40）。「雇用契約」は 476 万円で 17 年よりも増加して推移している。契約を結んでいる回答者の方が、「両方とも結んでいない」451 万円、「わからない」439 万円よりも年収が高い結果となっている。

図表 39 働き方別の年収の推移  
(2016 年～2018 年)



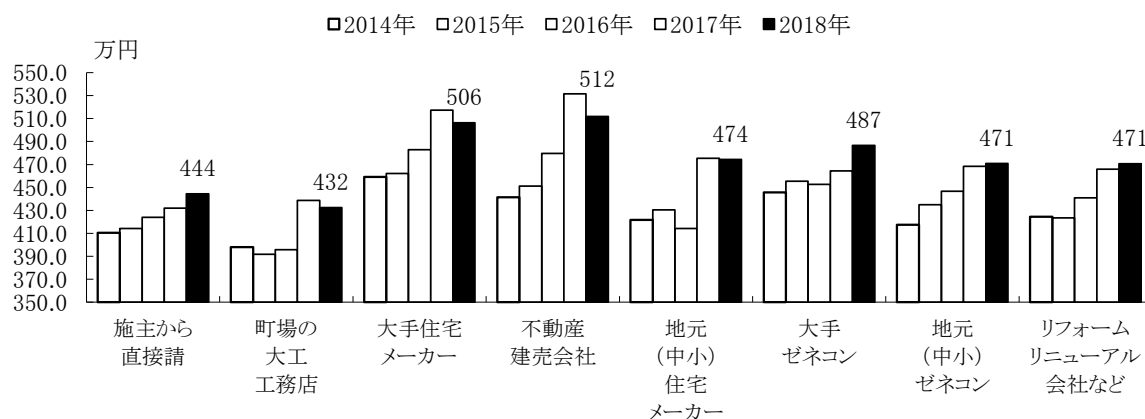
図表 40 契約別の年収の推移  
(2016～2018 年)



仕事先別の年収は、「不動産建売会社」(512万円)、「大手住宅メーカー」(506万円)、「大手ゼネコン」(487万円)、「地元(中小)住宅メーカー」(474万円)、「地元(中小)ゼネコン」(471万円)、「リフォーム・リニューアル会社など」(471万円)の順に高い(図表41)。

町場を主な仕事先としている回答者は、「施主から直接請」444万円、「町場の大工・工務店」432万円で、他の仕事先と比較して年収が低くなっている。

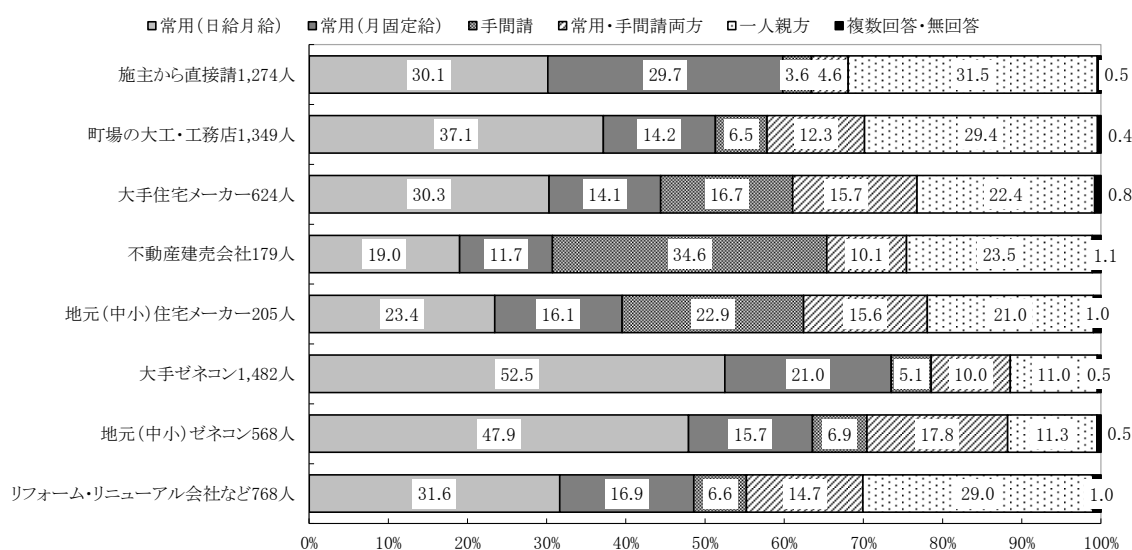
図表41 仕事先別年収の推移(2014年～2018年)



仕事先別、働き方別に年収回答者の割合をみると、「常用(日給月給)」と「常用(月固定給)」の回答割合が高いのはゼネコンの現場である(図表42)。常用の賃金は引き上げ傾向が継続しているが、その結果として、ゼネコン現場での年収増が続いている。

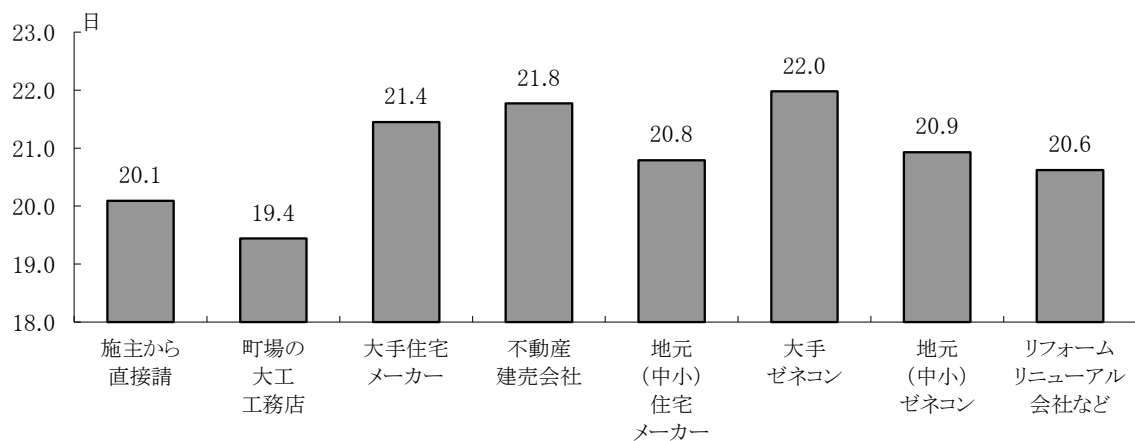
「大手住宅メーカー」、「不動産建売会社」、「地元(中小)住宅メーカー」の現場では、18年、年収が減少しているが(図表41)、手間請の回答割合が他の現場よりも高い。

図表42 仕事先別、働き方別の年収回答者割合(2018年)

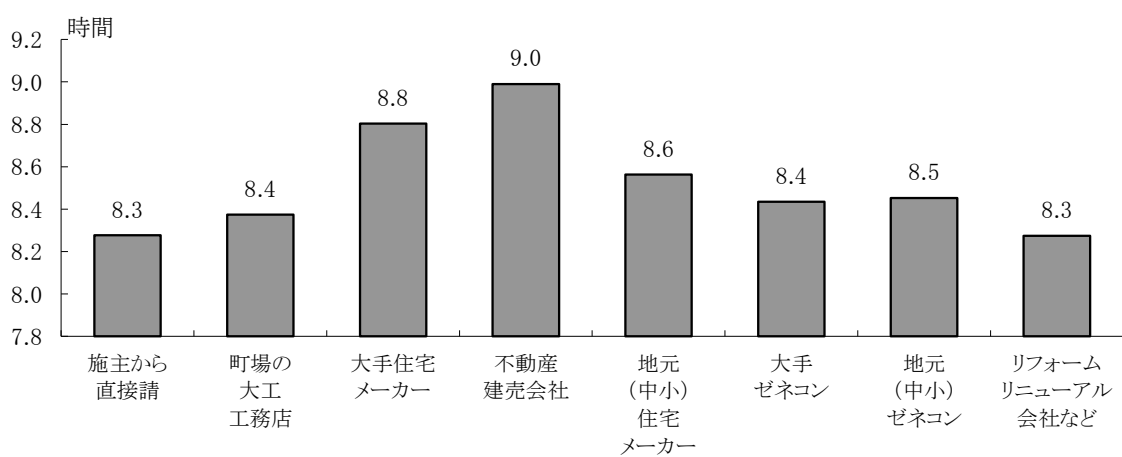


参考までに、仕事先別の労働日数（図表 43）や労働時間（図表 44）は、下記の通りである。

図表 43 仕事先別の労働日数（2018 年）



図表 44 仕事先別の労働時間（2018 年）



### 3. 労働日数・労働時間

#### 1) 労働日数

常用、手間請、一人親方の1ヶ月の労働日数の平均は20.7日と前年から微増で推移している（図表45）。暦日による平日日数が同じ21日の13年と比較すると、わずかに増加しているが、大工の一人親方を除いてほぼ横ばいで推移している。

大工の一人親方は、18.8日で13年と比較すると、0.6日少なく、減少傾向が見られる。

図表45 常用・手間請、一人親方の労働日数の推移（2013年～2018年）

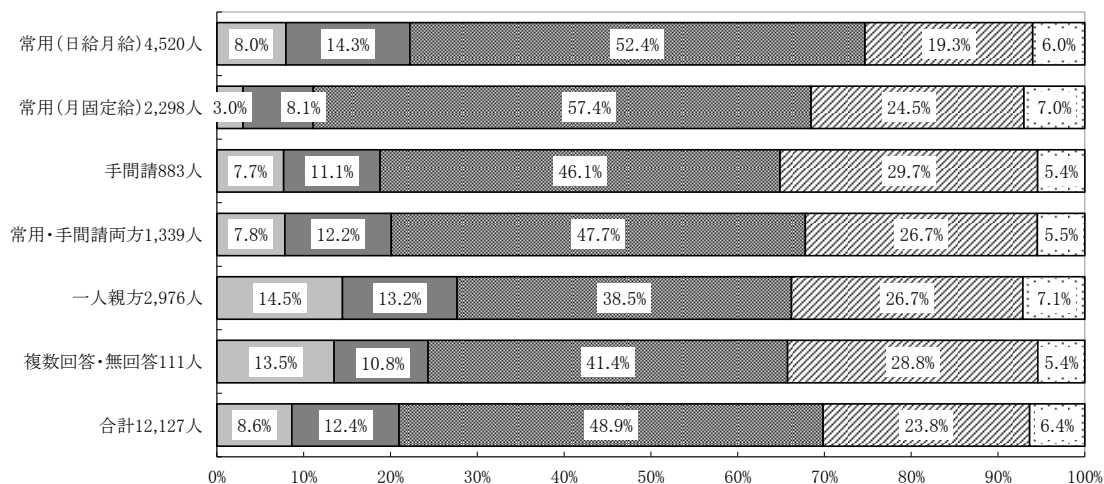
単位：日

	13	14	15	16	17	18	13-18
常用・手間請・一人親方	20.5	20.6	20.1	20.1	20.4	20.7	0.1
常用・手間請	20.9	21.0	20.4	20.4	20.8	21.0	0.1
大工	20.4	20.5	20.0	20.2	20.3	20.7	0.3
大工以外	21.1	21.1	20.5	20.4	20.9	21.1	0.0
一人親方	19.4	19.6	19.3	19.0	19.4	19.7	0.2
大工	19.4	19.2	18.8	18.3	18.3	18.8	▲ 0.6
大工以外	19.5	19.6	19.4	19.1	19.5	19.8	0.4
暦日による 平日日数（5月）	<b>21</b>	20	18	19	20	<b>21</b>	

働き方別に労働日数をみると、全ての働き方で「20～25日未満」の割合が最も多い（図表46）。「25日以上」働いているとの回答割合も23.8%となっており、アンケートの調査対象時期が5月（2018年の暦日は21日）であることを考えると、土曜日にも仕事をしている割合が高いことが分かる。また、20日以上働いているとの回答割合が最も高いのは「常用（月固定給）」で、81.9%となっている。

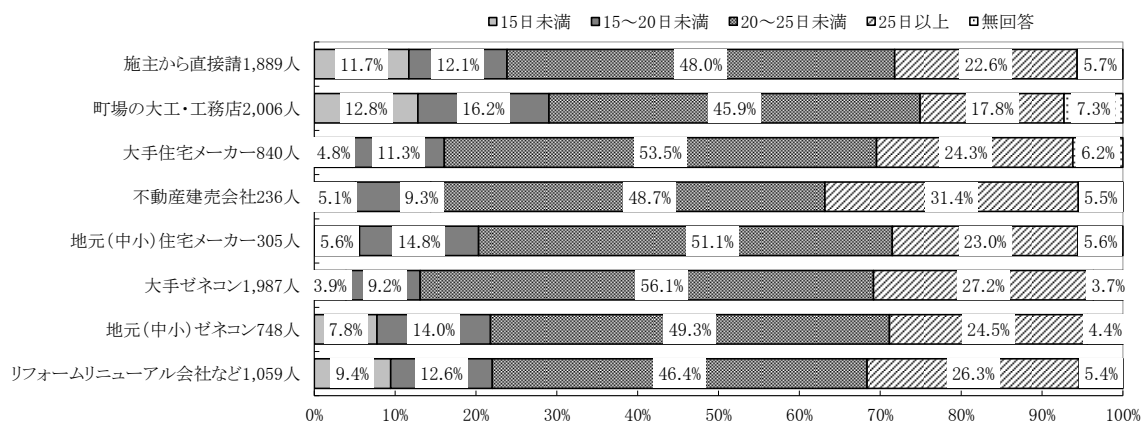
図表46 働き方別労働日数（2018年）

■15日未満 ■15～20日未満 ■20～25日未満 ■25日以上 □無回答



仕事先別の労働日数をみると、いずれも「20～25日未満」が最も多いが、「不動産建売会社」では、他の現場よりも「25日以上」の割合が高く、町場（「施主から直接請」、「町場の大工・工務店」）では、20日未満（「15日未満」と「15～20日未満」）の割合が高くなっている（図表 47）。特に町場の場合、顧客から直接リフォームなどの仕事を請け負う仕事が多いため、休日や祝日に仕事ができないことが多く、祝日の多い5月は、労働日数が少なくなる傾向があり、それが反映された結果となっていることが推察される。

図表 47 仕事先別の労働日数（2018年）

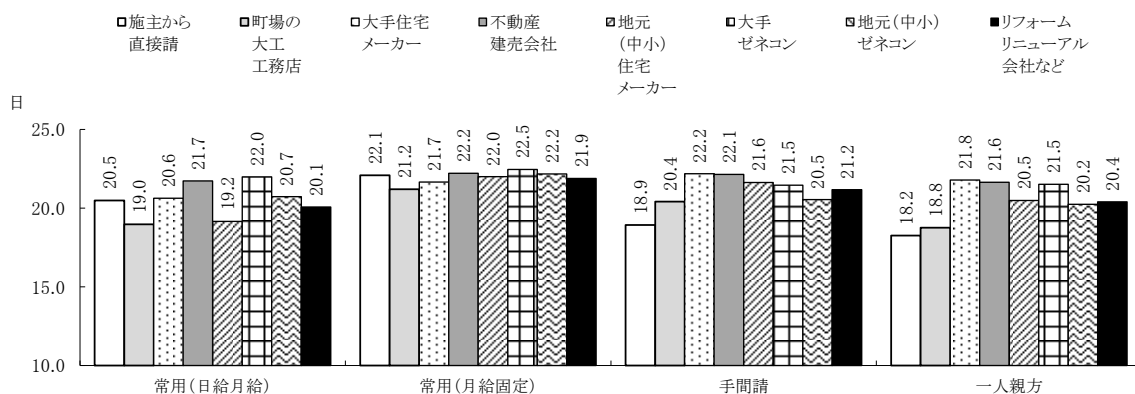


働き方別、仕事先別に労働日数をみると、常用（日給月給）は「大手ゼネコン」が22.0日で最も多く、「町場の大工・工務店」が19.0日で最も少ない（図表 48）。常用（月固定給）は、どの仕事先でも常用（日給月給）よりも労働日数が多い。

手間請は、「大手住宅メーカー」22.2日、「不動産建売会社」が22.1日、「地元（中小）住宅メーカー」21.6日など、住宅資本の現場での労働日数が多い。

一人親方は、「施主から直接請」と「町場の大工・工務店」では18日程度だが、「大手住宅メーカー」、「不動産建売会社」ではそれぞれ21.8日、21.6日となっている。

図表 48 常用、手間請、一人親方の仕事先別、労働日数（2018年）





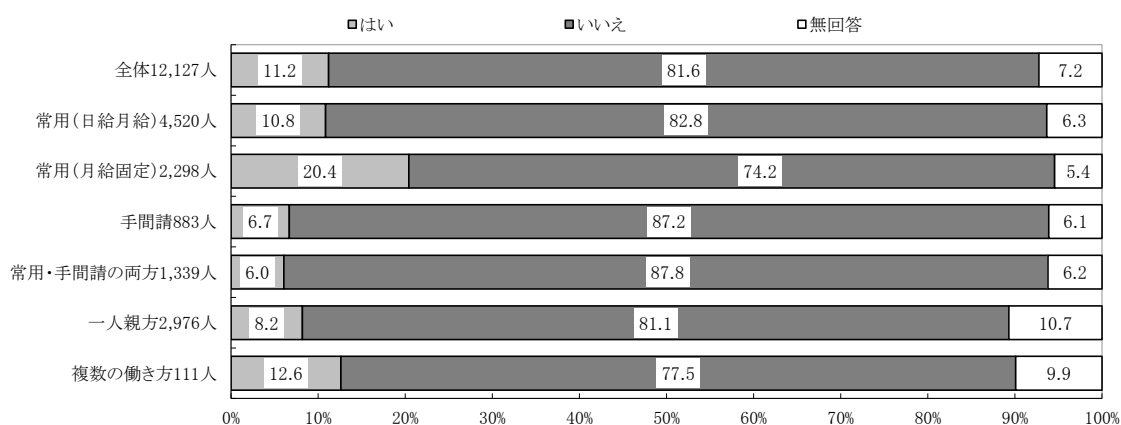
## 2) 週休2日について

18年調査より、「今の現場は週休2日制ですか」（回答は「はい」、「いいえ」）という設問が増えた。以下、その回答を概観する。

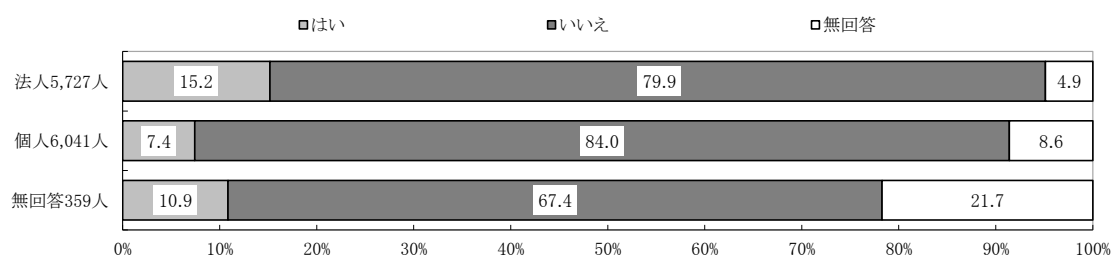
全体では、今の現場が週休2日であると回答したのは、11.2%と1割に過ぎない。働き方別の回答をみると、週休2日との回答割合が高いのは、「常用（月固定給）」で、20.4%である（図表49）。「常用（日給月給）」は10.8%と1割を超えているが、「手間請」（6.7%）、「一人親方」（8.2%）は1割を下回っている。大半の組合員が、原則週休1日で仕事をしている実態が現れている。

また、所属している事業所形態別にみると、週休2日の割合が高いのは、「法人」事業所で15.2%である（図表50）。

図表49 常用、手間請、一人親方別、週休2日制の状況（2018年）



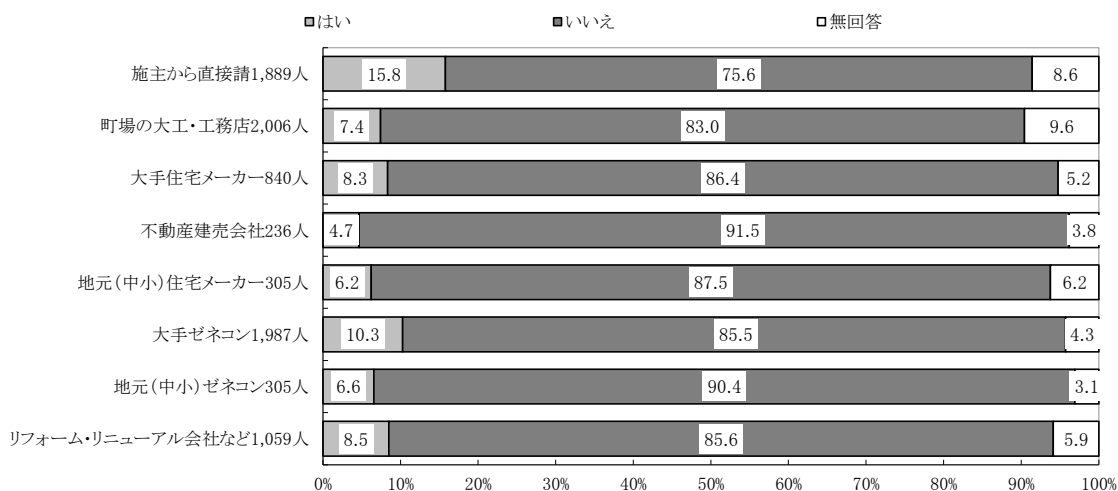
図表50 所属事業所形態別、週休2日制の状況（2018年）



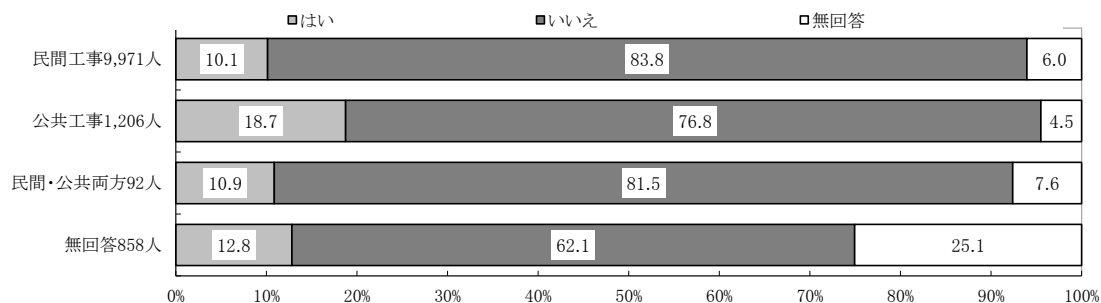
仕事先別では、「施主から直接請」（15.8%）の現場で週休2日の割合が相対的に高い（図表51）。週休2日の割合が少ないのは、「不動産建売会社」4.7%、「地元（中小）住宅メーカー」6.2%、「地元（中小）ゼネコン」6.6%などである。

公共、民間別では、民間工事の10.1%に対して、公共工事は18.7%と週休2日の割合が高い（図表52）。公共事業現場における週休2日の取り組み成果が現れている。

図表 51 仕事先別、週休2日制の状況（2018年）



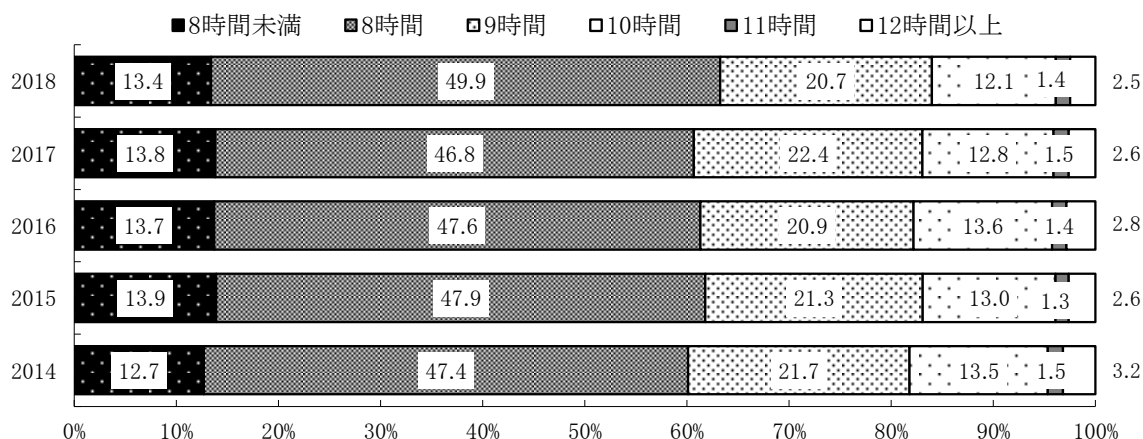
図表 52 公共・民間別、週休2日制の状況（2018年）



### 3) 労働時間

18年の常用・手間請・一人親方の労働時間は平均8.4時間である（17年8.4時間、16年8.4時間、15年8.4時間、14年8.5時間、休憩時間を含む）。労働時間別では、「8時間」が49.9%と約半数で最も多い。「8時間未満」は13.4%だが、9時間以上の割合は36.7%となっている（図表53）。

図表53 常用・手間請・一人親方の労働時間別回答比の推移（2014年～2018年）



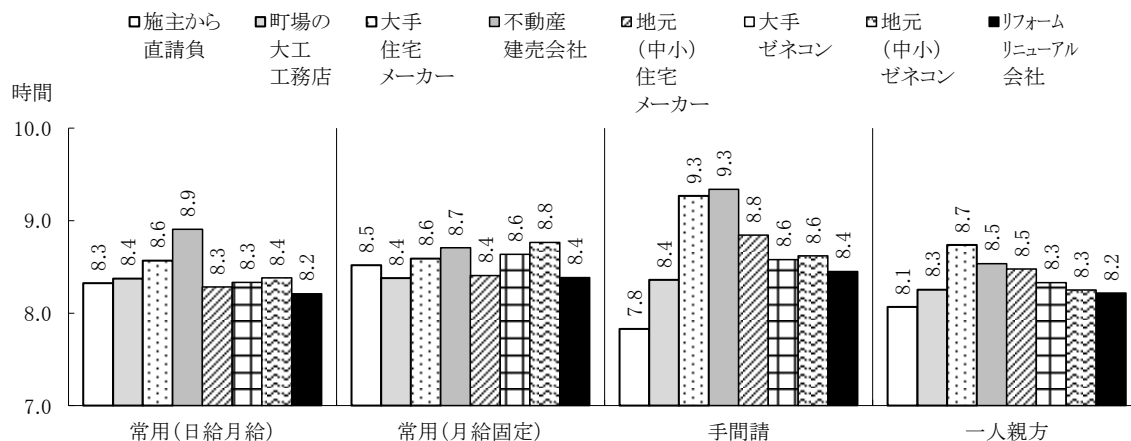
注：労働時間について無回答は除外した。

働き方別、仕事先別の平均労働時間をみると、常用（日給月給）は「不動産建売会社」で8.9時間と最も長いですがそれ以外の仕事先では8.5時間前後となっている（図表54）。常用（月固定給）は、「地元（中小）ゼネコン」の労働時間が最も長く8.8時間となっているが、仕事先別に大きな違いは見られない。

手間請は、「大手住宅メーカー」9.3時間、「不動産建売会社」9.3時間が他の現場より長く、全ての働き方の中で最も長時間労働となっている。

一人親方は、働き方別では最も労働時間が短くなっているが、「大手住宅メーカー」では8.7時間と相対的に長い労働時間となっている。

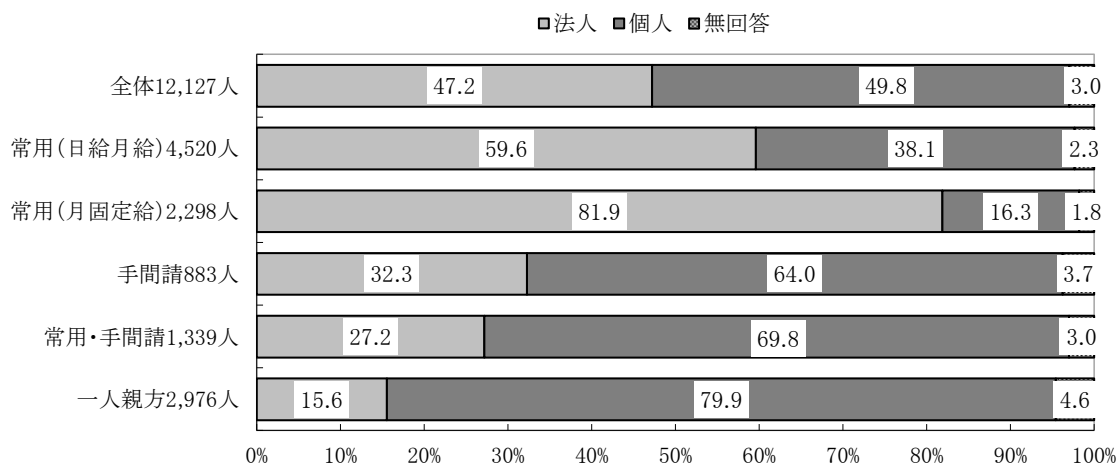
図表54 働き方別、仕事先別、労働時間（2018年）



#### 4. 事業所形態

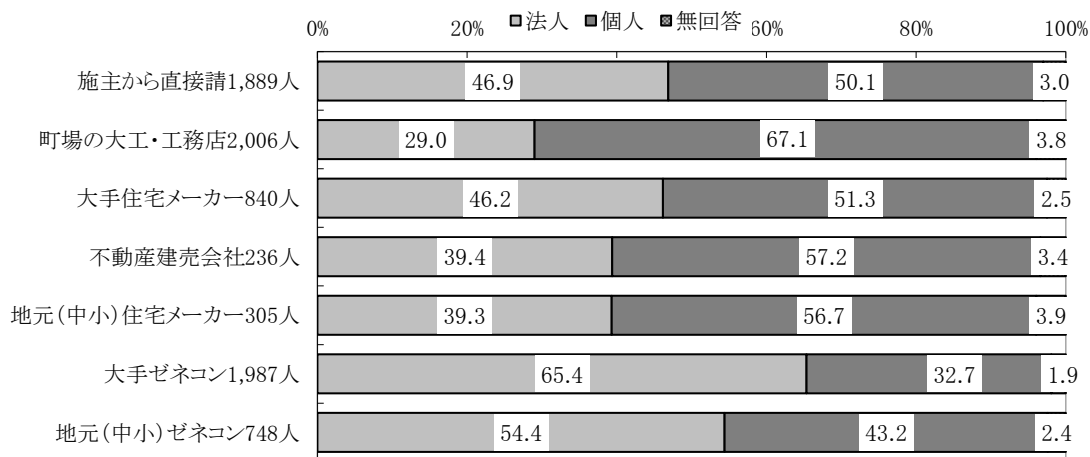
常用・手間請・一人親方の事業所形態は、全体では「法人」47.2%、「個人」49.8%である（図表 55）。働き方別に「法人」の割合をみると、常用（日給月給）は59.6%であるが、常用「月固定給」は81.9%となっている。手間請は32.3%、一人親方は15.6%となっている。いずれの働き方でも、わずかではあるが「法人」の割合が高まっている。

図表 55 働き方別事業所形態の比率（2018年）



仕事先別に事業所形態をみると、「法人」の割合が半数以上であるのは「大手ゼネコン」65.4%、「地元（中小）ゼネコン」54.4%である。他方、「個人」の割合が多いのは、「町場の大工・工務店」67.1%、「不動産建売会社」57.2%、「地元（中小）住宅メーカー」56.7%などである（図表 56）。

図表 56 仕事先別事業所形態の比率（2018年）

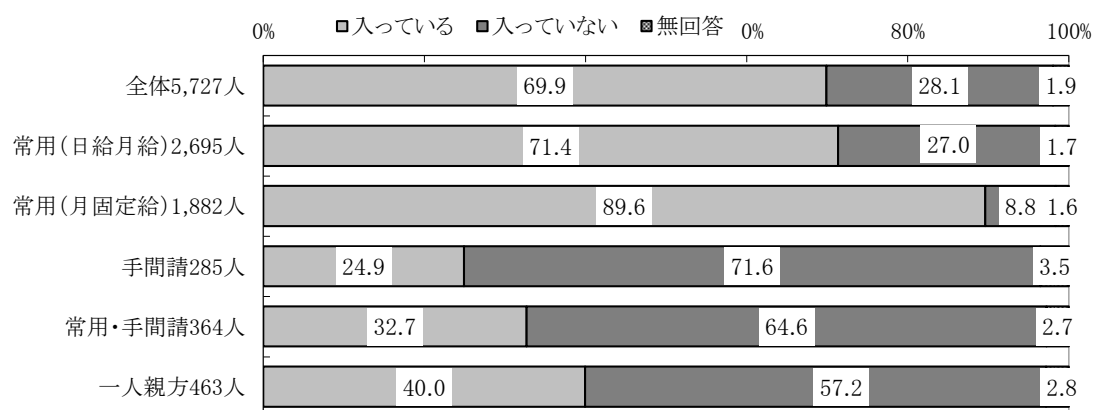


## 5. 社会保険（厚生年金）加入状況

事業所形態が法人の場合の社会保険（厚生年金）加入状況をみると、全体では、「入っている」が 69.9%、「入っていない」が 28.1%である（図表 57）。全体の社会保険（厚生年金）加入割合は、14 年 48.7%から 15 年 52.6%、16 年 58.7%、17 年 67.5%、18 年 69.9%と増加して推移している。

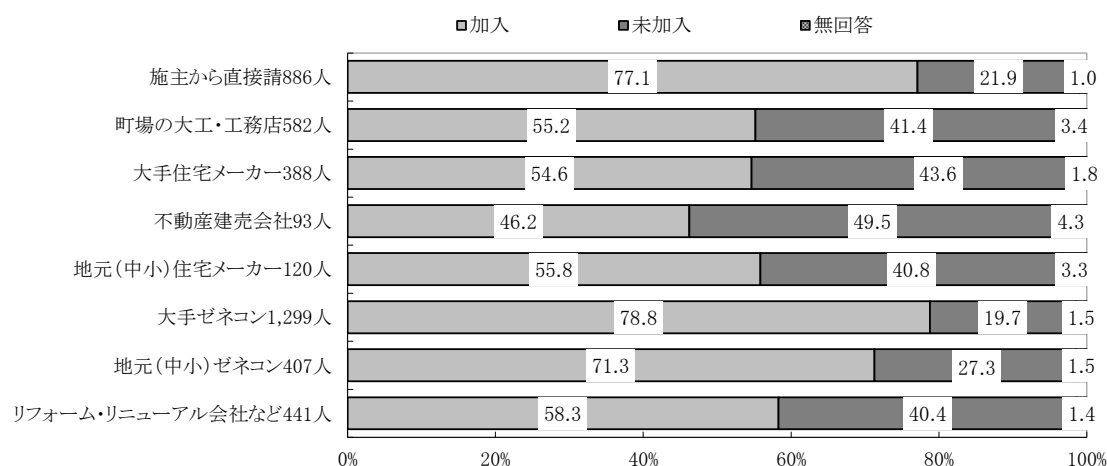
働き方別では、常用（月固定給）が 89.6%と約 9 割が加入しており、常用（日給月給）は 71.4%となっている。手間請は 24.9%、常用・手間請は 32.7%、一人親方は 40.0%である。

図表 57 働き方別、社会保険（厚生年金）加入比率（法人のみ、2018 年）



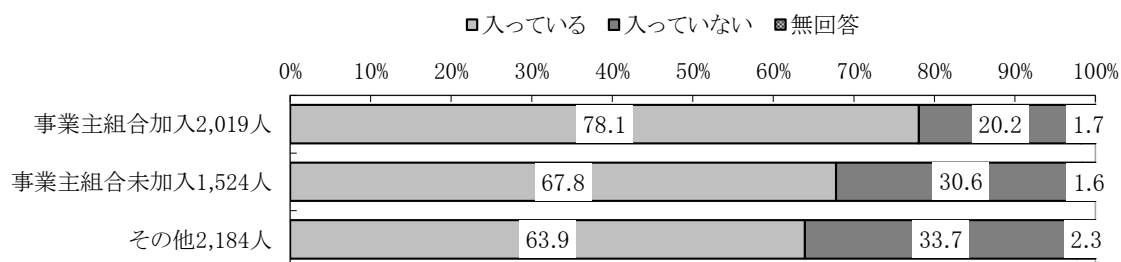
仕事先別の社会保険（厚生年金）加入状況をみると、最も高いのは「大手ゼネコン」で 78.8%、「施主から直接請」が 77.1%と続いている（図表 58）。厚生年金の加入割合が相対的に低いのは、「不動産建売会社」46.2%、「大手住宅メーカー」54.6%、「地元（中小）住宅メーカー」55.8%、などで、手間請や一人親方が多い仕事先となっている。

図表 58 仕事先別社会保険（厚生年金）加入比率（法人のみ、2018 年）



雇用主の組合加入状況別に、社会保険（厚生年金）の加入割合をみると、「入っている」割合が高いのは雇用主が組合に加入している場合で、その割合は78.1%である（図表59）。雇用主が組合に加入していない場合の社会保険（厚生年金）加入割合は67.8%であり、組合活動の成果の現れと考えられる。

図表59 雇用主組合加入別、社会保険（厚生年金）加入比率（法人のみ、2018年）

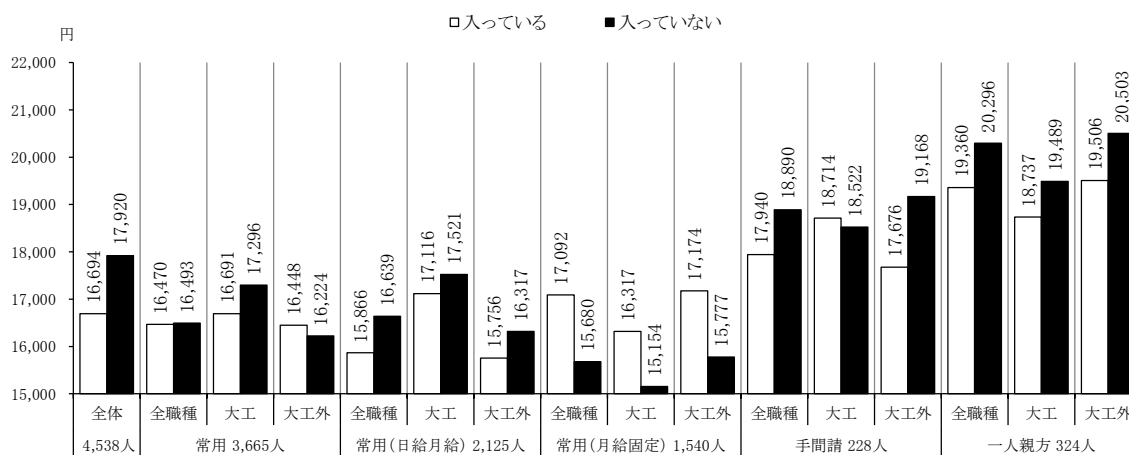


注：「その他」は、事業主が組合に入っているかどうか「分からない」あるいは無回答。

社会保険（厚生年金）加入状況別の1日あたり賃金は、「入っている」が16,694円、「入っていない」が17,920円で、「入っている」の方が低い結果となっている（図表60）。

働き方別では、「入っている」方が「入っていない」よりも高いのは常用（月固定給）のみである。

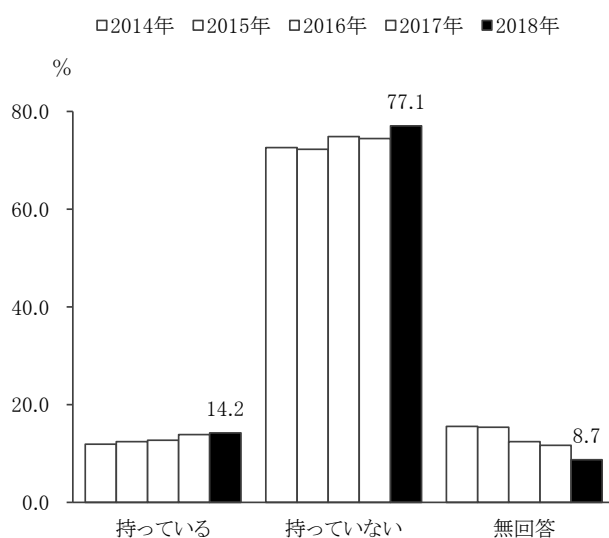
図表60 働き方別、大工・大工以外別、社会保険（厚生年金）加入状況別賃金（2018年）



注：下の数字は回答者数。

## 6. 建退共手帳の所持

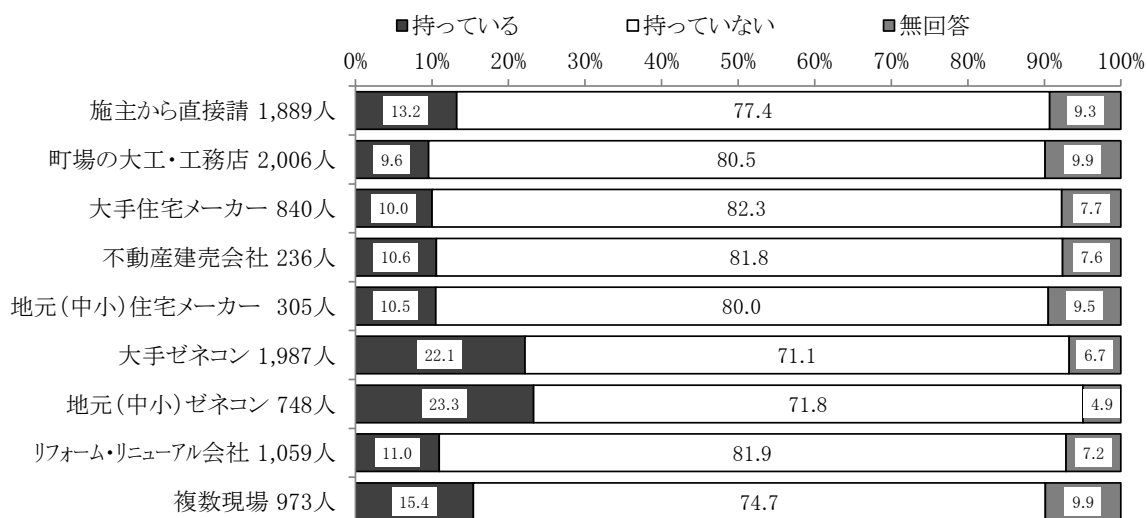
図表 61 建退共手帳の所持割合の推移  
(2014年～2018年)



建退共手帳を「持っている」と回答したのは、14.2%である（図表 61）。建退共手帳の所持割合は非常に低いが、この数年、ほんの少しずつではあるが、増加して推移している。

仕事先別では、「持っている」割合が相対的に高いのは、「大手ゼネコン」23.3%、「地元（中小）ゼネコン」22.1%であり、その他の現場は1割前後であった（図表 62）。

図表 62 仕事先別 建退共手帳の所持割合（2018年）

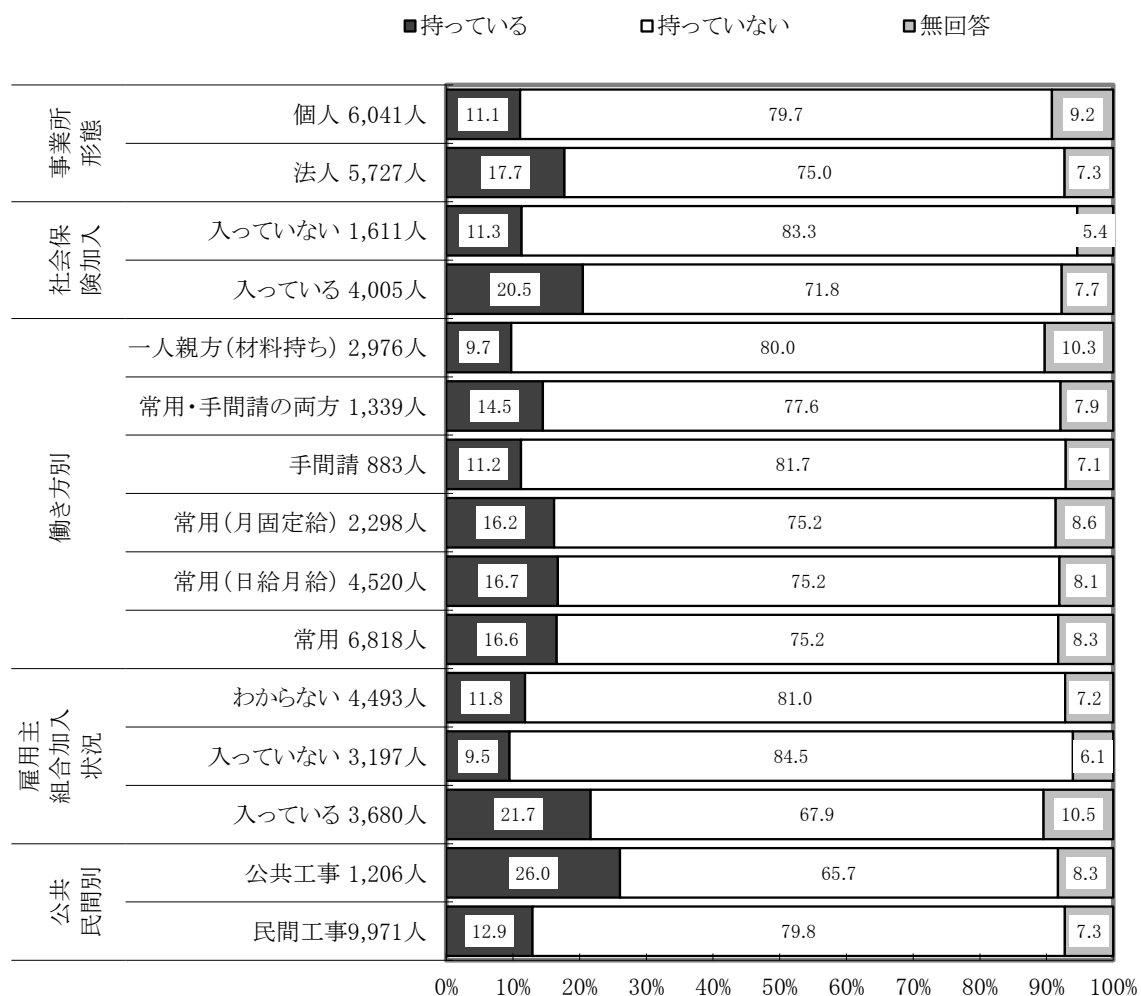


建退共手帳の所持状況について、手帳を「持っている」割合を様々な角度からみている（図表 63）。事業所形態別では、手帳を「持っている」割合が「個人」事業所（11.1%）よりも「法人」事業所（17.7%）で高い。また、社会保険（厚生年金）加入状況別では、社会保険に「入っている」（20.5%）が「入っていない」（11.3%）よりも建退共手帳を「持っている」割合が高い。

働き方別では、「一人親方」（9.7%）、「手間請」（11.2%）よりも「常用（日給月給）」（16.7%）、「常用（月固定給）」（16.2%）が高い。事業主が組合に加入しているかどうかでみると、事業主が組合に「入っている」（21.7%）方が手帳を「持っている」割合が高く、「入っていない」（9.5%）の2倍以上の所持割合となっている。組合の運動成果が現れているとみることができる。

公共・民間工事別では、「民間工事」12.9%に対して「公共工事」26.0%となっており、公共工事の現場では建退共手帳の所持割合が相対的に高い。しかし、建退共加入が進められている公共工事の現場でも依然として「持っていない」割合が高い。

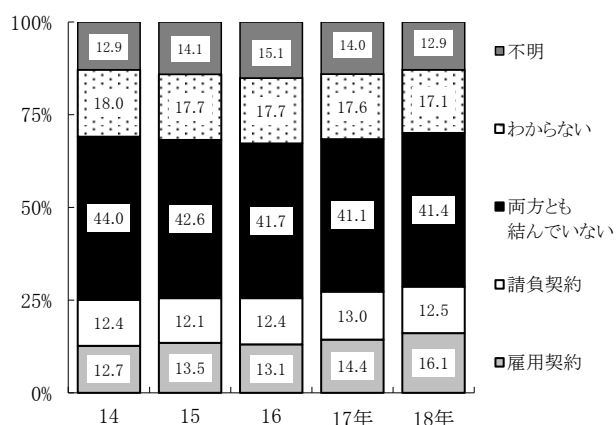
図表 63 事業所形態別、社会保険（厚生年金）加入状況別、働き方別、雇用主組合加入状況別、公共・民間別建退共手帳の所持割合（2018年）





## 7. 書面による契約

図表 64 常用・手間請・一人親方の契約状況の推移  
(2014年～2018年)



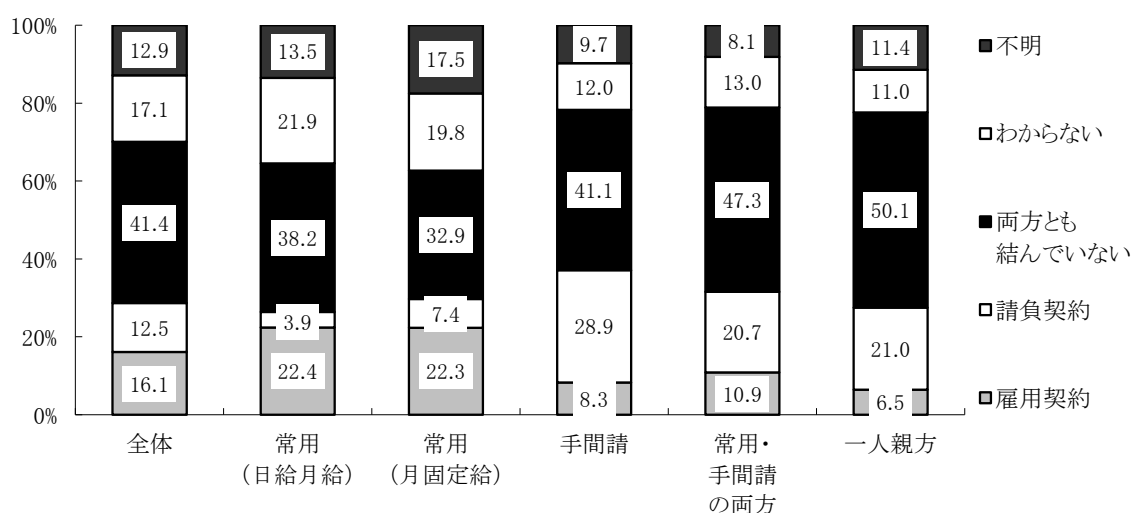
常用、手間請・一人親方の事業主との書面による契約状況をみると、「両方とも結んでいない」（雇用契約も請負契約も結んでいない）が41.4%となっている（図表61）。「わからない」17.1%と合わせると約6割が書面による契約を交わさずに仕事に従事している。

ただし、「両方とも結んでいない」の割合は、10年50.6%から17年41.4%と少しずつ減少しており、書面による契約割合は徐々に増加している。

働き方別でみると、「両方とも結んでいない」割合は、大きい順

に「一人親方」50.1%、「常用・手間請の両方」47.3%、「手間請」41.1%、である（図表65）。「常用・手間請の両方」と「一人親方」は約半数が書面による契約を交わしていない。常用は、「両方とも結んでいない」との回答割合が相対的に低いながらも3割以上あり、「雇用契約」を結んでいるとの回答が2割強にとどまっている。また、「分からない」、「不明」の割合が4割近くとなっている。

図表 65 常用・手間請・一人親方の契約状況（2018年）

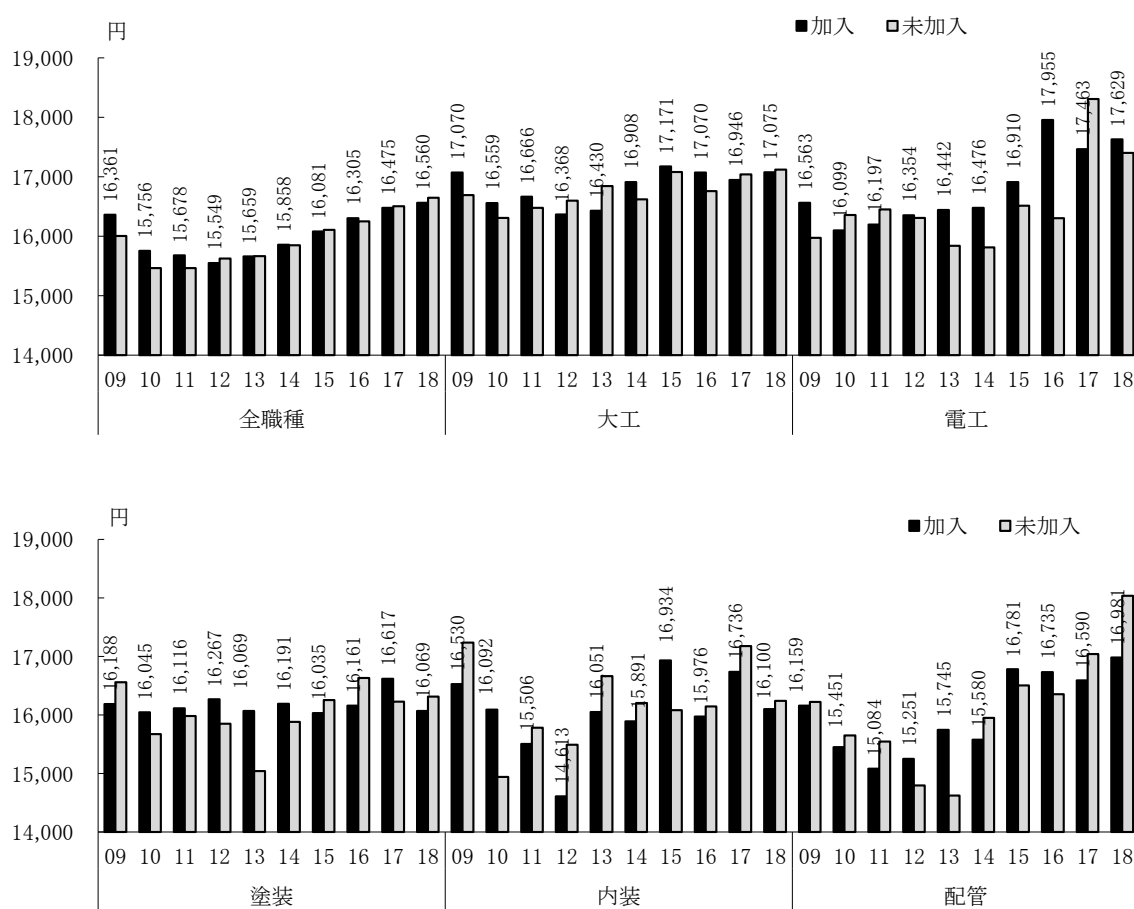


## 8. 雇用主の組合加入状況別の特徴

雇用主の組合加入別の常用賃金は、「加入」が16,560円、「未加入」が16,645円で、「未加入」の方が高かった（図表66）。11年までは「加入」が高かったが、12年以降ほとんど差がなくなっている。

職種別（5職種）では、「加入」の方が高いのは、「電工」のみとなっている。雇用主が組合に加入している場合の方が、社会保険（厚生年金）加入割合が高いことから（図表59）、支払い賃金（手取り）では、雇用主が組合に加入している場合の方が低くなったと推察される。

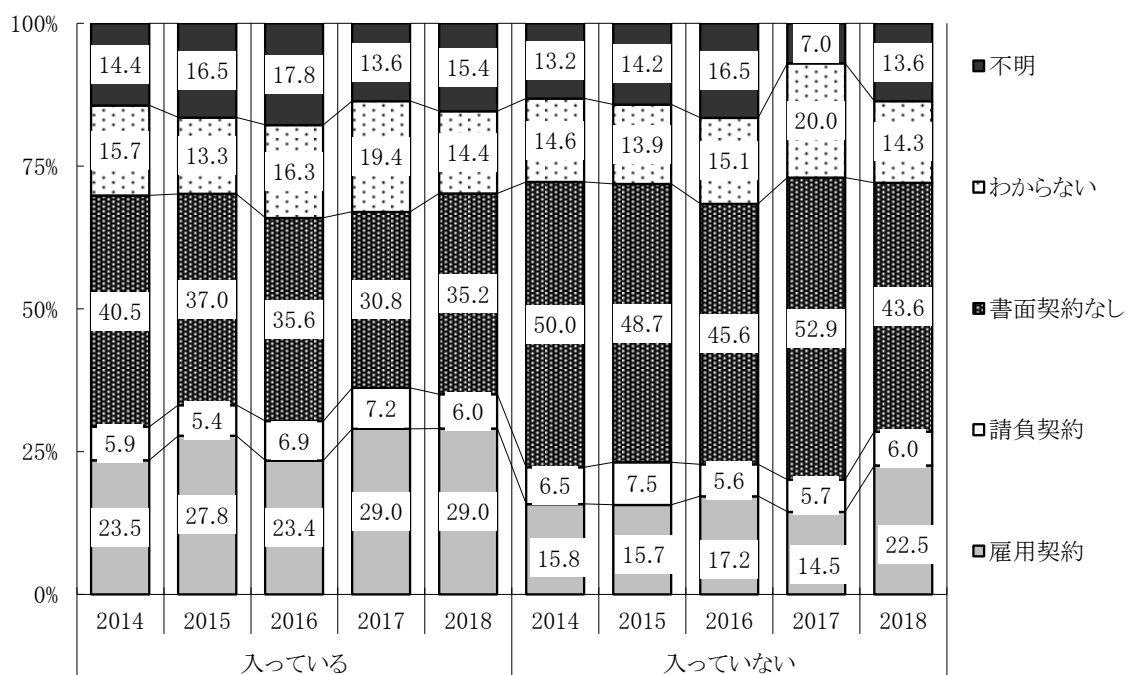
図表66 雇用主の組合加入別、職種別常用賃金の推移（2009年～2018年）



雇用主の組合加入状況別に契約状況を見ると、組合未加入では「書面契約なし」の割合が43.6%であるが、組合に加入している雇用主の場合、その割合は35.2%である（図表67）。

契約を交わしている割合は、「入っている」が35.0%（「雇用契約」29.0%+「請負契約」6.0%）、「入っていない」が28.5%（22.5%+6.0%）となっている。雇用主が組合に「入っている」場合の契約割合は「入っていない」場合よりも高く、組合の運動成果と捉えることができる。しかし、「書面契約なし」も依然として多く、より一層の取り組みが求められる。

図表67 雇用主の組合加入状況別、契約状況の推移（2014年～2018年）



## 9. 事業主

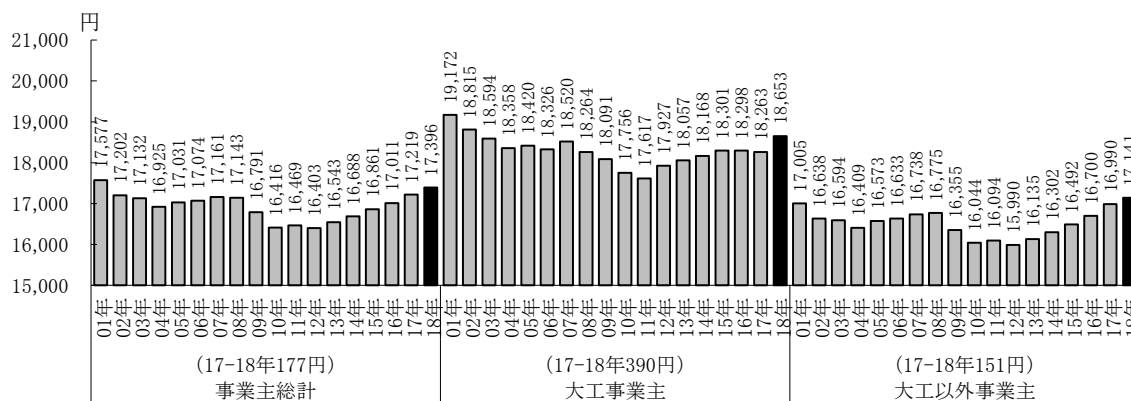
以下では、事業主へのアンケート結果から導き出された傾向を示す（回答数 3,939 人）。

### 1) 支払い賃金（事業主）

事業主の常用への支払い賃金は 17,396 円（177 円増）で、13 年以降増加して推移している（図表 68）。大工・大工以外別では、16 年、17 年と 2 年連続で減少した「大工事業主」の支払い賃金は増加に転じ 18,653 円（390 円増）となっている。「大工以外事業主」では、17,141 円（151 円増）で 13 年以降増加が続いている。

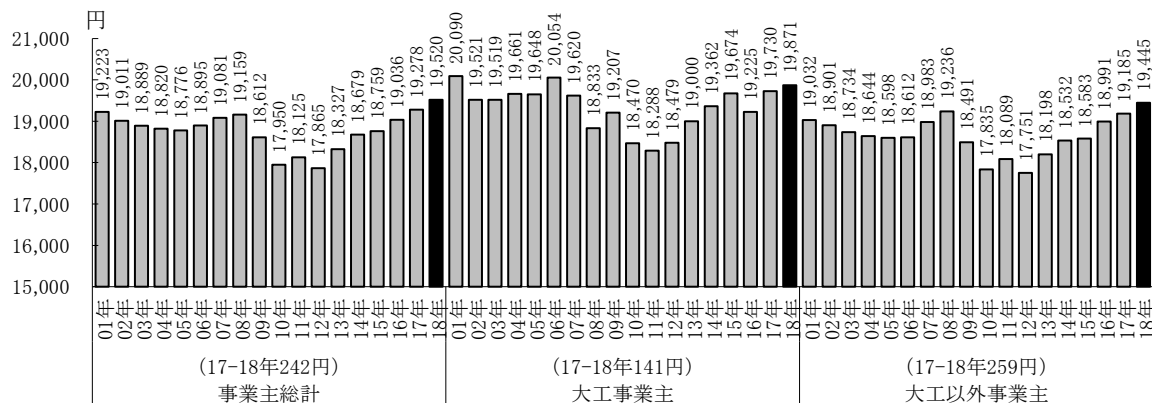
手間請への支払い賃金は 19,520 円でこちらも 13 年以降増加傾向が続いており、01 年以降で最も高くなっている（図表 69）。大工・大工以外別にみても、「大工事業主」では 19,871 円（141 円増）、「大工以外事業主」では 19,445 円（259 円増）と増加が続いている。

図表 68 事業主の支払い常用賃金の推移（2001 年～2018 年）



注：棒の外側の数字は支払い賃金額。年の下の数字（例：177 円）は 17 年-18 年の増減額。

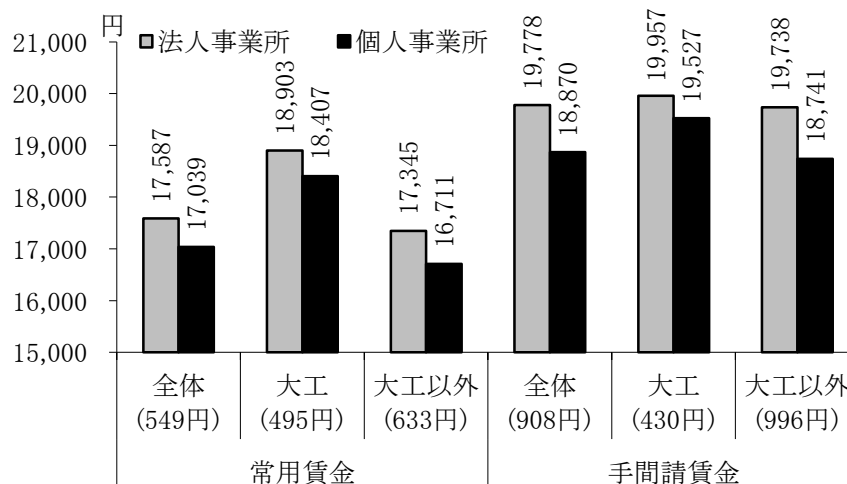
図表 69 事業主の支払い手間請賃金の推移（2001 年～2018 年）



注：棒の外側の数字は支払い賃金額。年の下の数字（例：242 円）は 17 年-18 年の増減額。

事業所形態別の支払い賃金をみると、常用賃金、手間賃のいずれも「法人事業所」が「個人事業所」を上回っている（図表 70）。「個人事業所」と「法人事業所」の支払い賃金の差は、常用賃金（全体）は 549 円、手間賃（全体）は 908 円である。

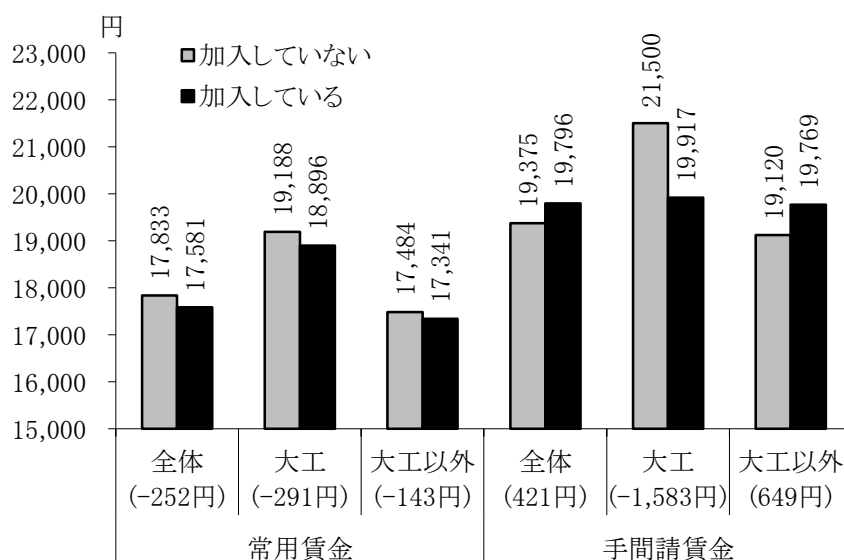
図表 70 事業形態別、事業主の支払い賃金（2018 年）



注：棒の外側の数字は支払い賃金額。下の数字（例：549 円）は個人と法人の金額差。

法人事業主の社会保険（厚生年金）加入別の支払い賃金をみると、常用は「加入している」が 17,581 円で、「加入していない」17,833 円よりも低い（図表 71）。一方、手間賃は「加入している」が 19,796 円、「加入していない」が 19,375 円で、全体では「加入している」が高くなっているが、「大工」では逆に「加入している」方が低くなっている。

図表 71 社会保険加入の有無別、法人事業主の支払い賃金（2018 年）

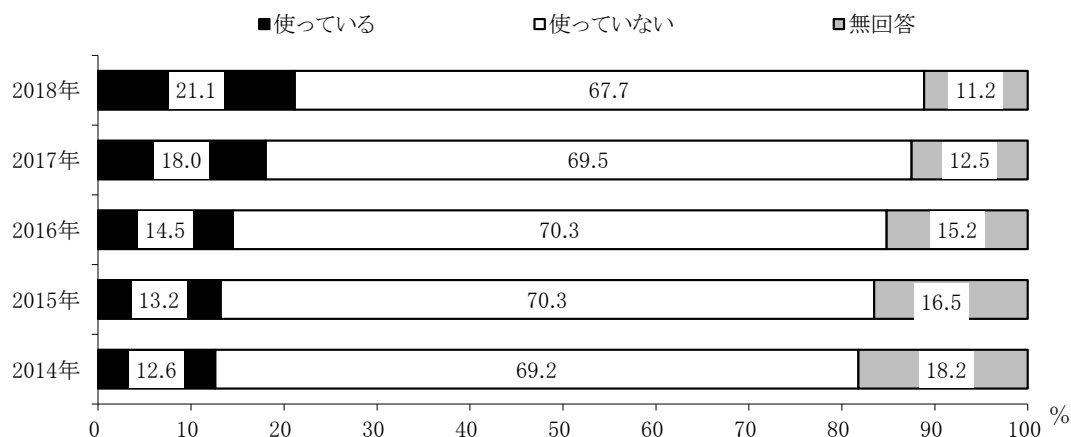


注：棒の外側の数字は支払い賃金額。下の数字（例：-252 円）は加入の有無での金額差。

## 2) 標準見積書の使用状況（事業主）

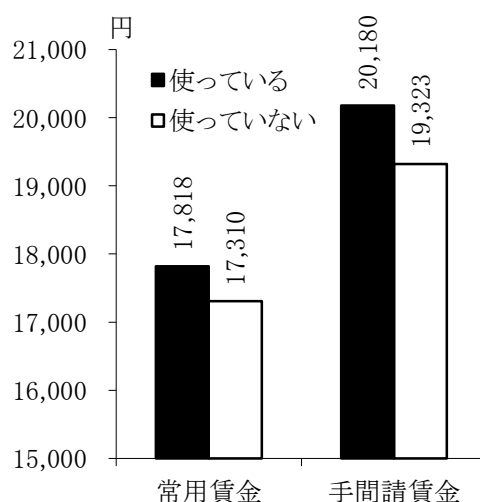
法定福利費を明示した標準見積書を「使っている」と回答した事業主は 21.1%（833 人）で、14 年（12.6%、574 人）、15 年（13.2%、592 人）、16 年（14.5%、650 人）、17 年（18.0%、743 人）よりも増加して推移している（図表 72）。しかし、「使っていない」との回答が 67.7% を占めている。

図表 72 標準見積書の使用状況（2014 年～2018 年）



標準見積書の使用状況別の支払い賃金は、常用、手間請ともに標準見積書を「使っている」（常用 17,818 円、手間請 20,180 円）が「使っていない」（常用 17,310 円、手間請 19,323 円）を上回っている（図表 73）。

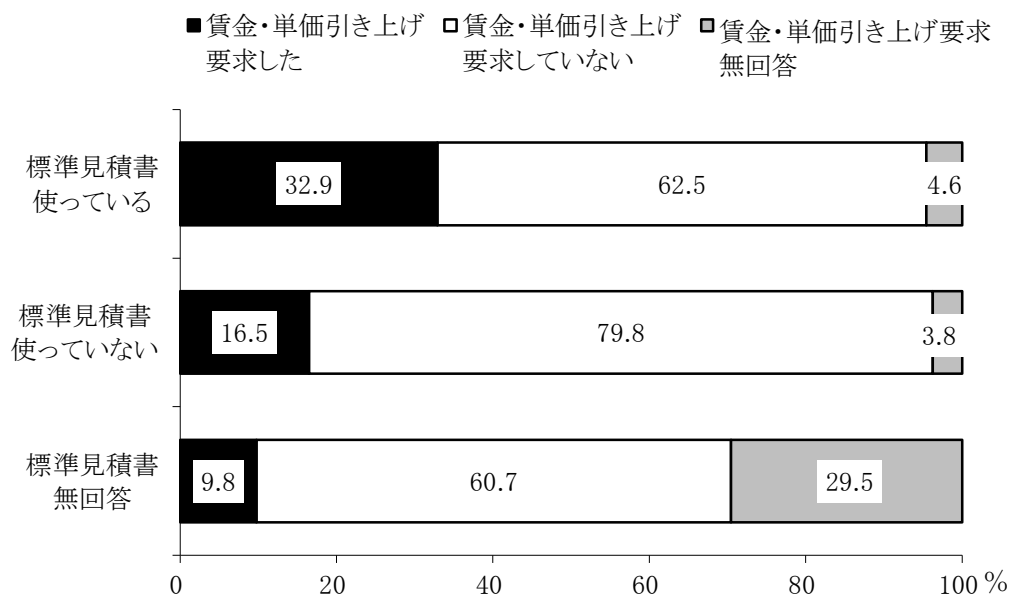
図表 73 標準見積書と支払い賃金（2018 年）



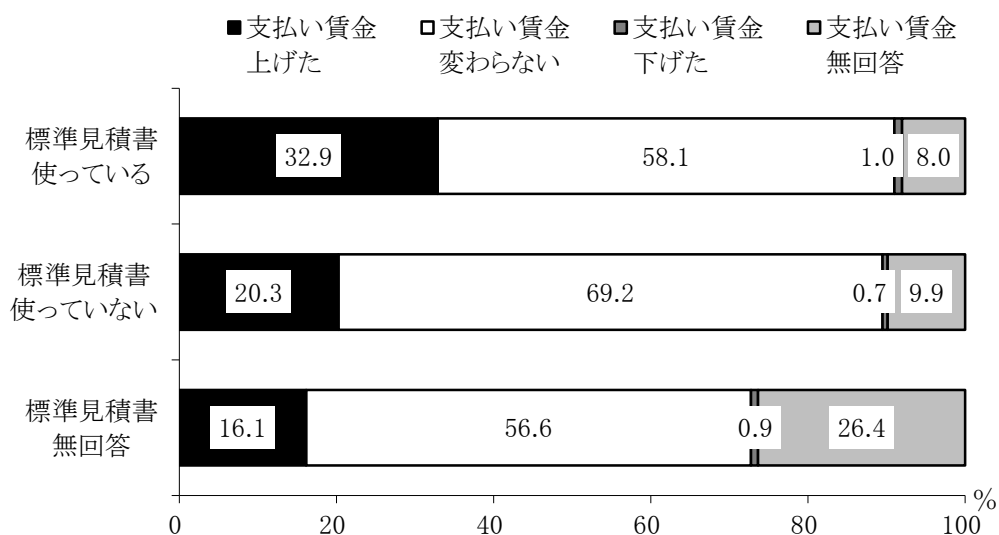
標準見積書の使用状況別に、賃金・単価の引き上げ要求状況を見ると、標準見積書を「使っている」事業主の賃金・単価引き上げを「要求した」割合は 32.9%で、標準見積書を「使っていない」事業主（16.5%）よりも「要求した」割合が高い（図表 74）。

また、標準見積書の使用状況別に、支払い賃金の変化についてみると、標準見積書を「使っている」事業主は、「使っていない」事業主に比べて、賃金を「上げた」割合が高い（「使っている」32.9%、「使っていない」20.3%）（図表 75）。

図表 74 標準見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ要求状況（2018年）



図表 75 標準見積書の使用状況別、支払い賃金の変化（2018年）

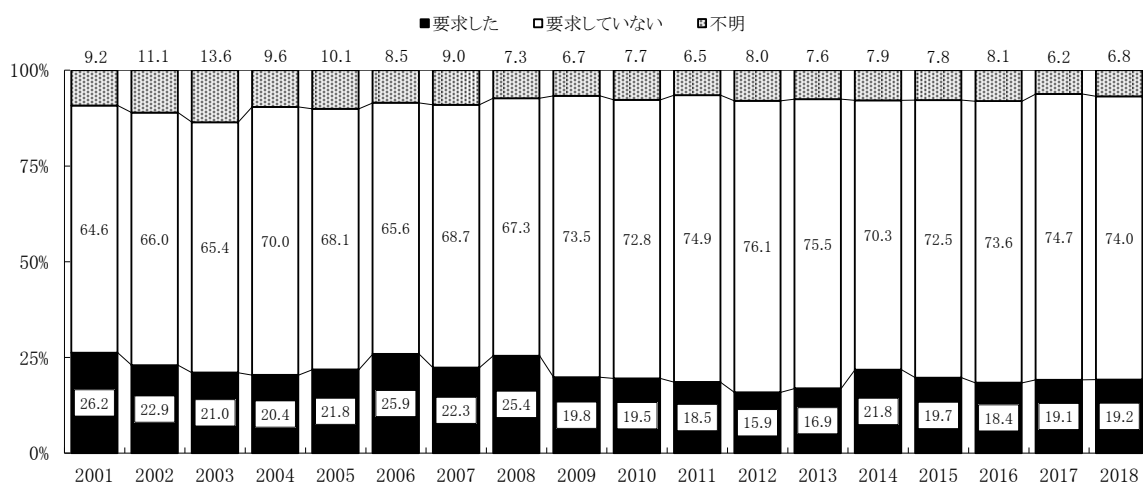


### 3) 引き上げ要求（事業主）

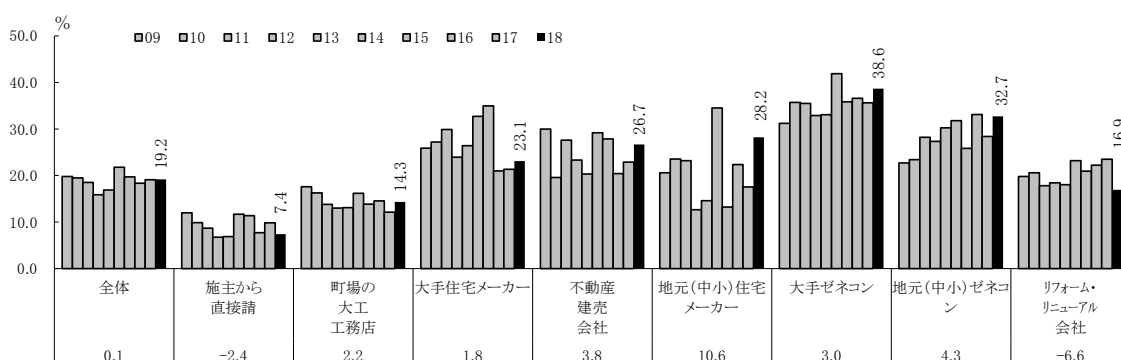
施主や上位業者に賃金・単価の引き上げを「要求した」事業主は 19.2%で、「要求していない」事業主は 74.0%であった（図表 76）。この 4 年ほど、大きな変化は認められない。

仕事先別にみると、「要求した」との回答割合が相対的に高いのは、「大手ゼネコン」38.6%、「地元（中小）ゼネコン」32.7%である（図表 77）。そして「地元（中小）住宅メーカー」28.2%、「不動産建売会社」26.7%、「大手住宅メーカー」23.1%と続いている。「リフォーム・リニューアル会社」は 16.9%と、17 年の 23.5%から大きく減少した。町場では、「町場の大工・工務店」14.3%、「施主から直接請」7.4%と、施主に対する引き上げ要求が引き続き困難な実態が垣間見える。

図表 76 事業主の賃金・単価引き上げ要求状況（2001 年～2018 年）



図表 77 仕事先別、事業主の賃金・単価引き上げ要求状況（2009 年～2018 年）

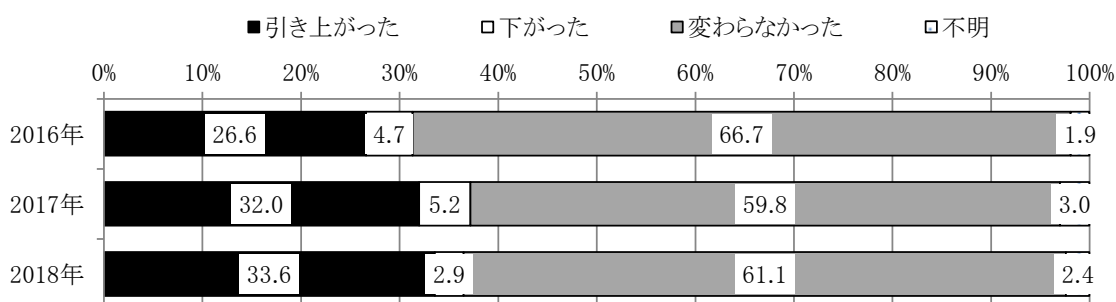


注：棒の上の数字は 18 年の数値。下の数字（例：0.1）は 17 年・18 年の増減ポイント。



16年調査から、施主・上位業者に賃金・単価の引き上げを要求したと回答した事業主に対して、「要求した場合、賃金・単価は引き上がりましたか」という問いが新設された。18年に賃金・単価の引き上げを要求したと回答した事業主のうち、要求したが賃金・単価は「変わらなかった」との回答が61.1%を占め、引き上げを要求したにもかかわらず賃金・単価が「下がった」と回答している事業者も2.9%存在する（図表78）。しかし、「引き上がった」との回答は33.6%で、2年連続で増加している。

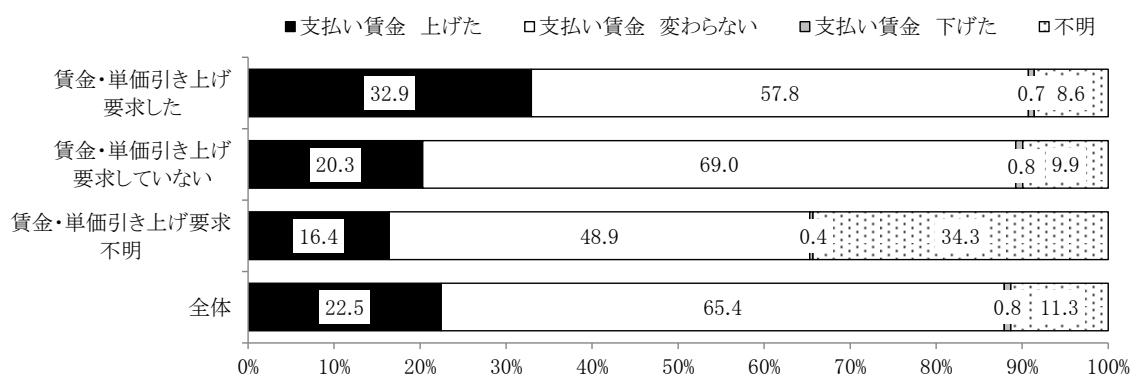
図表78 受け取り賃金・単価の引き上げ状況（引き上げを「要求した」回答者のみ）



また、事業主の支払い賃金の変化についてみると、18年に支払い賃金を「上げた」と回答した事業主は、22.5%である（図表79）。「下げた」との回答はわずかに0.8%で、65.4%が「変わらない」と回答している。

支払い賃金の変化について、施主・上位業者への賃金・単価引き上げ要求別にみると、「要求していない」事業主は、支払い賃金を「上げた」との回答割合が20.3%だが、「要求した」事業主は32.9%が「上げた」と回答している。

図表79 事業主の賃金・単価引き上げ要求状況別、支払い賃金の変化（2018年）



施主・上位業者に賃金・単価の引き上げを要求した事業主（581人）について、受け取り賃金・単価の引き上げ状況別に支払賃金の変化をみると、受け取る賃金・単価が「引き上がった」と回答した事業主（195人）のうち、51.3%が支払い賃金を「上げた」と回答しており、「変わらない」が39.0%、「下げた」は1.0%だった（図表80）。

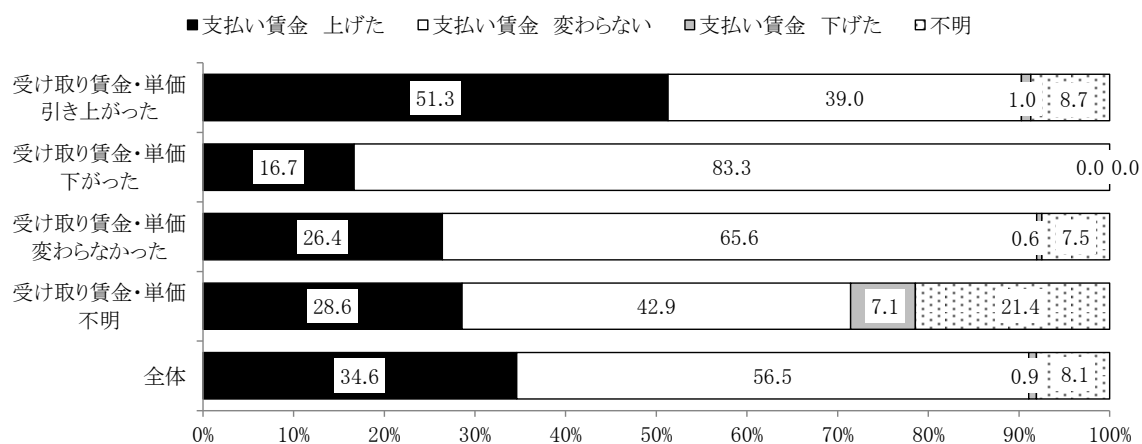
引き上げ要求をしたものの受け取り賃金・単価が「下がった」事業主が12人あったが、支払い賃金を「下げた」のは0%であり、むしろ支払い賃金を「上げた」事業主が16.7%となっている。

また、受取賃金・単価が「変わらなかった」事業主も、26.4%が「上げた」と回答しており、「下げた」はわずかに0.6%だった。

施主・上位業者から受け取る賃金・単価の変化によって、支払い賃金にも影響がみられるが、受け取っている金額が「変わらない」あるいは「下がった」状況でも、支払い賃金を引き上げる動きが進んでいる。しかし、原資を受け取っていない状況で支払い賃金を増やし、その水準を維持することは困難である。

本調査結果から、標準見積書を「使っている」事業主は、「使っていない」事業主よりも賃金・単価引き上げ要求を行っている割合が高く、標準見積書が賃金・単価引き上げ要求に活用されていると考えられる。また、引き上げを「要求した」事業主のうち、33.6%（17年32.0%）が受け取り賃金・単価が「引き上がった」（図表78参照）ことと併せて、支払い原資を確保するために、標準見積書を活用した賃金・単価の引き上げ要求活動を進めていくことが重要である。

図表80 受け取り賃金・単価の引き上げ状況別、支払い賃金の変化  
（引き上げを「要求した」回答者のみ）

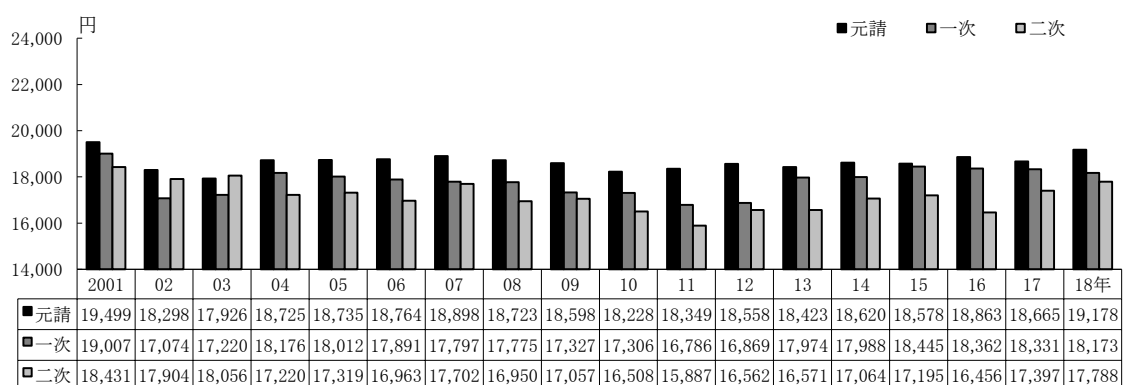


#### 4) 元請・下請層次別支払い賃金（事業主）

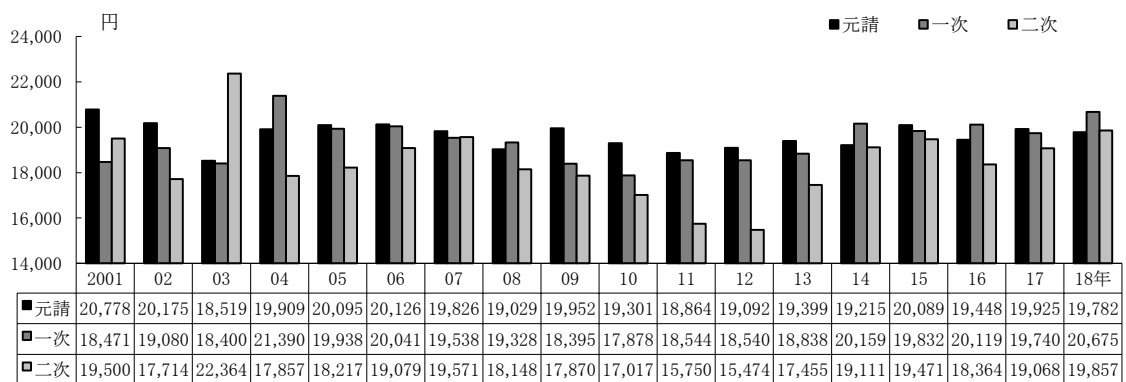
事業主の元請・下請層次別支払い常用賃金（大工のみ）は、「元請」19,178 円、「一次」18,173 円、「二次」17,788 円となっている（図表 81）。下位下請ほど低い傾向にあり、18 年もその傾向に変化はない。ただし「元請」と「二次」は増加したが、「一次」は減少している。

18 年の手間賃賃金（大工のみ）は、「元請」19,782 円、「一次」20,675 円、「二次」19,857 円となっている（図表 82）。

図表 81 元請・下請層次別、事業主の支払い常用賃金（大工）の推移（2001 年～2018 年）



図表 82 元請・下請層次別、事業主の支払い手間賃賃金（大工）の推移（2001 年～2018 年）

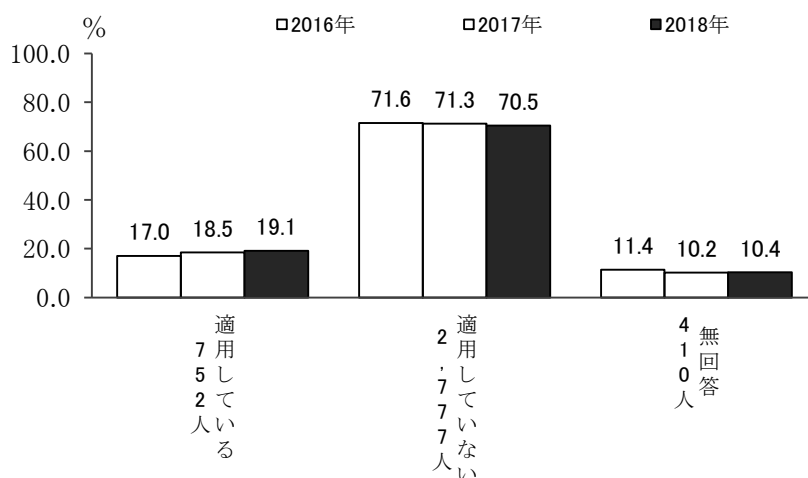


## 5) 建退共の適用（事業主）

建退共の適用状況を見ると、18年の「適用している」割合は19.1%で、17年よりもわずかに増加している（図表83）。「適用していない」は70.5%で、微減で推移している。

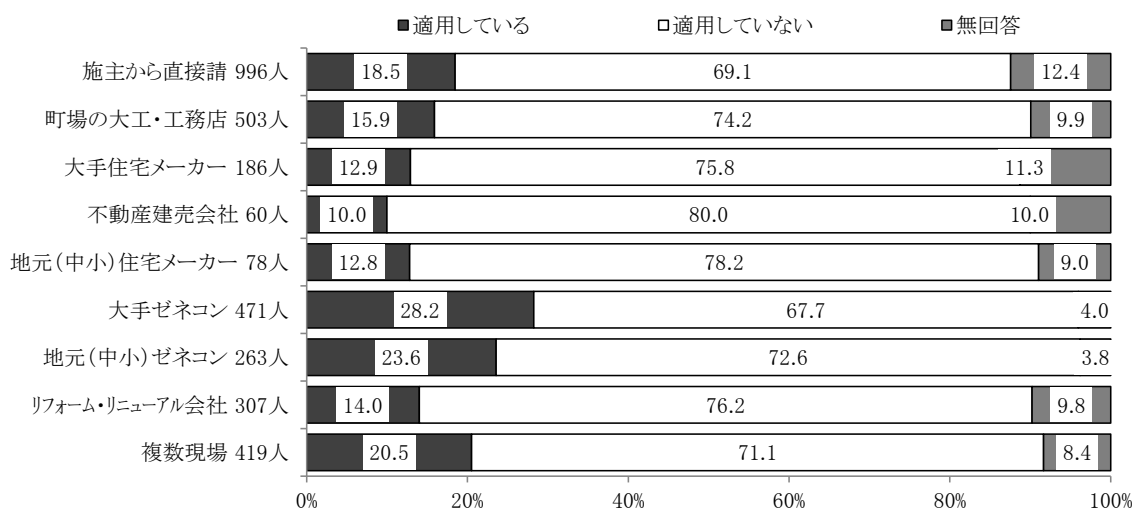
仕事先別にみると、「適用している」割合が相対的に高いのは、「大手ゼネコン」28.2%、「地元（中小）ゼネコン」23.6%、「複数現場」20.5%、「施主から直接請」18.5%などであった（図表84）。「不動産建売会社」は「適用している」割合が最も低く（10.0%）、「適用していない」割合が最も高い（80.0%）。

図表83 建退共適用の有無の推移（2016年～2018年）



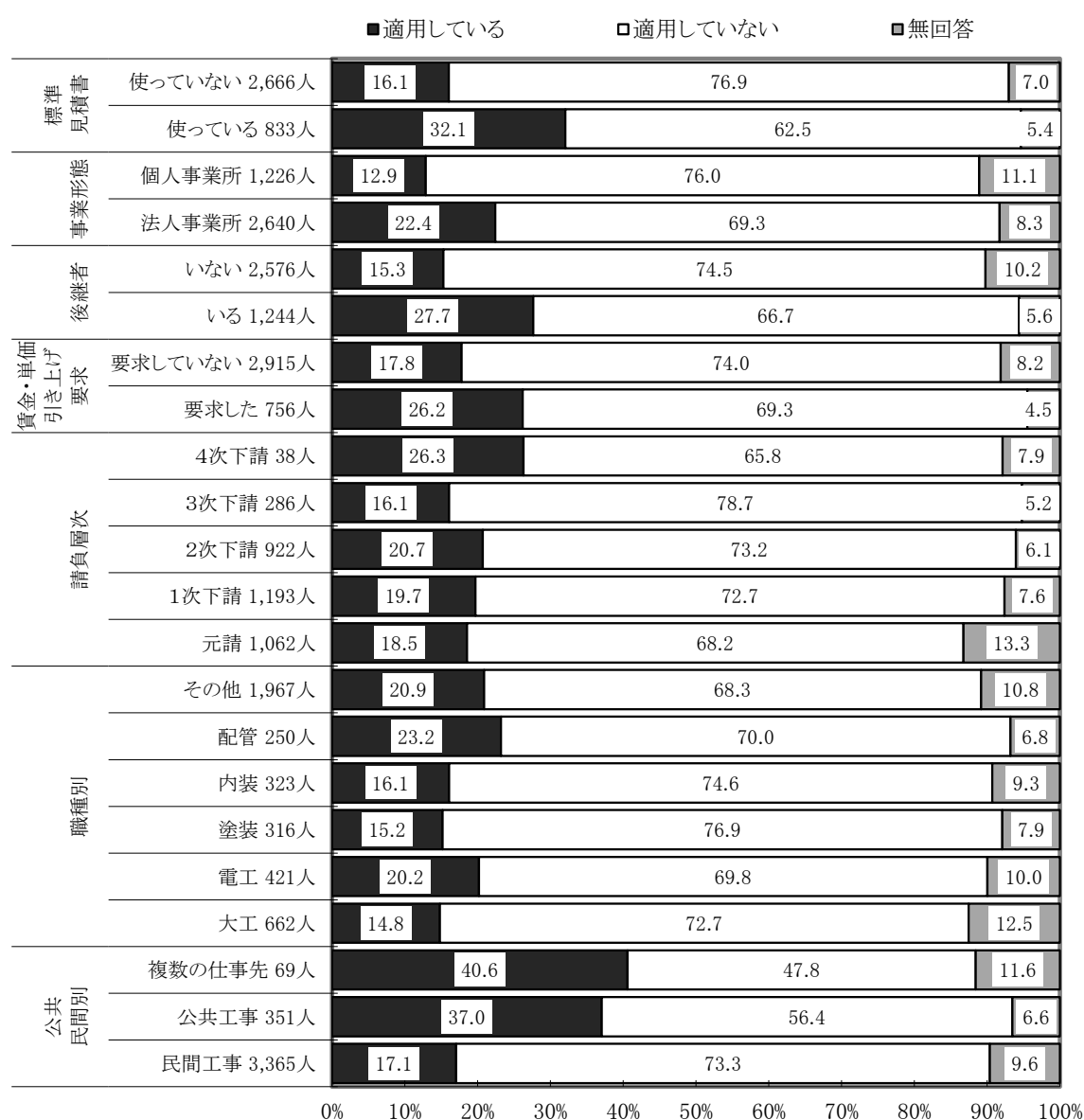
注：下の数字は、18年の回答者数。

図表84 仕事先別、建退共の適用の有無（2018年）



いくつかの視点から建退共を「適用している」割合をみると、標準見積書を「使っている」(32.1%) 事業所では、「使っていない」(16.1%) 事業所に比べて高い(図表 85)。事業所形態別では、「個人事業所」(12.9%) よりも「法人事業所」(22.4%) が、後継者の有無別では、「いない」(15.3%) よりも「いる」(27.7%) が、賃金・単価引き上げ要求別では、「要求していない」(17.8%) よりも「要求した」(26.2%) が、それぞれ高い。請負層次別では「3 次下請」(16.1%) の「適用している」割合が最も低い。職種別では、「配管」(23.2%) が最も高く、「大工」(14.8%) が最も低い。公共・民間別では、「公共工事」37.0%に比べ「民間工事」は 17.1%と「適用している」割合が低い。

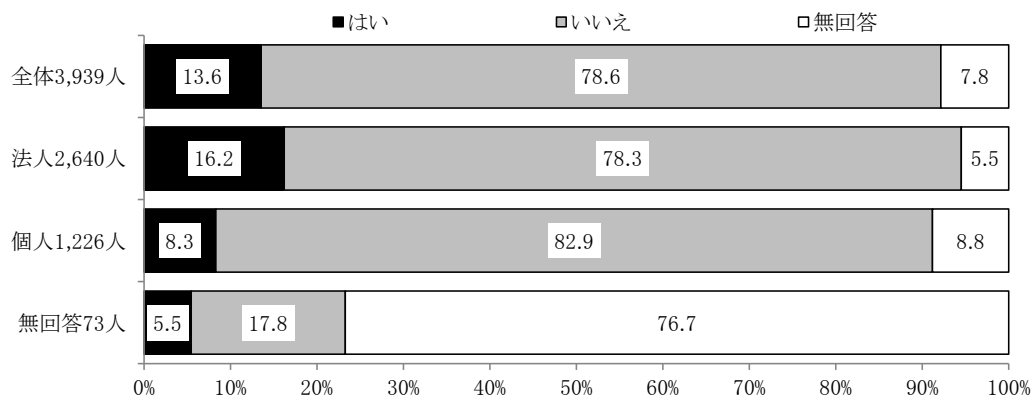
図表 85 公共・民間別、職種別などの建退共の適用の有無 (2018 年)



## 6) 週休2日について（事業主）

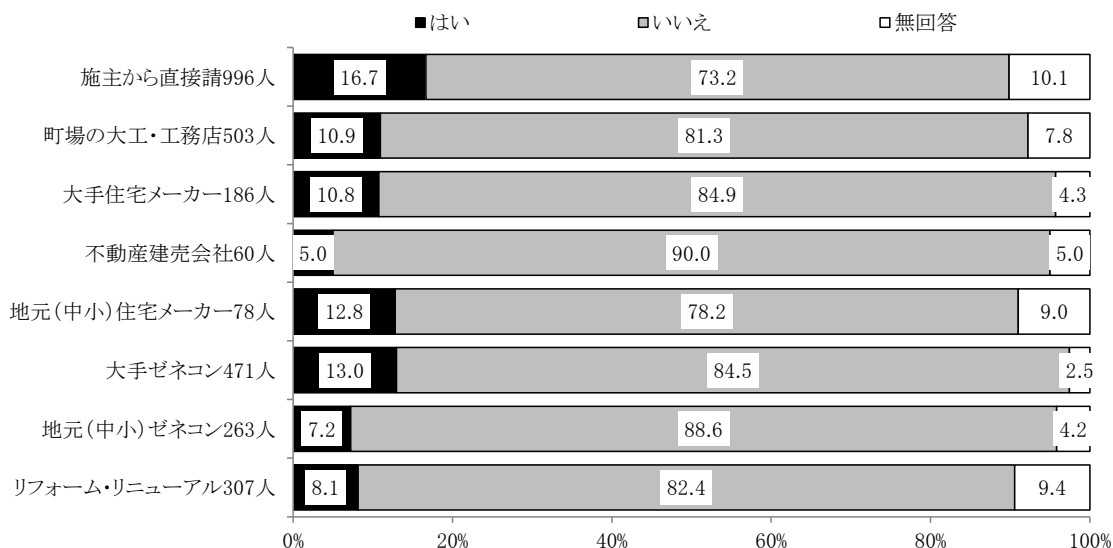
週休2日であると回答した事業主は全体の13.6%である。事業所形態別にみると、法人事業所は16.2%、個人事業所は8.3%が週休2日と回答している。

図表 86 事業所形態別、週休2日制の状況（2018年）



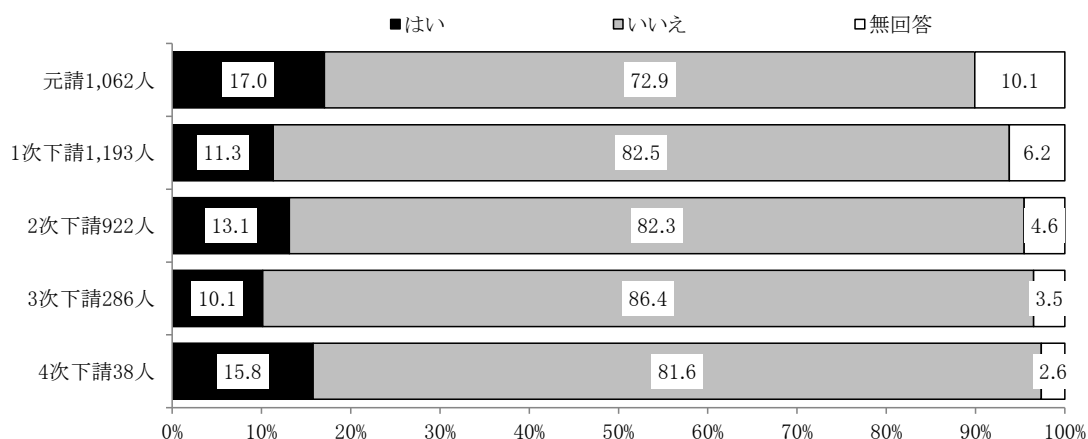
仕事先別にみると、週休2日の割合が相対的に高いのは、「施主から直接請」の16.7%、「大手ゼネコン」13.0%、「地元（中小）住宅メーカー」12.8%などである。週休2日との回答割合が最も低いのは「不動産建売会社」5.0%となっている。

図表 87 仕事先別、週休2日制の状況（2018年）



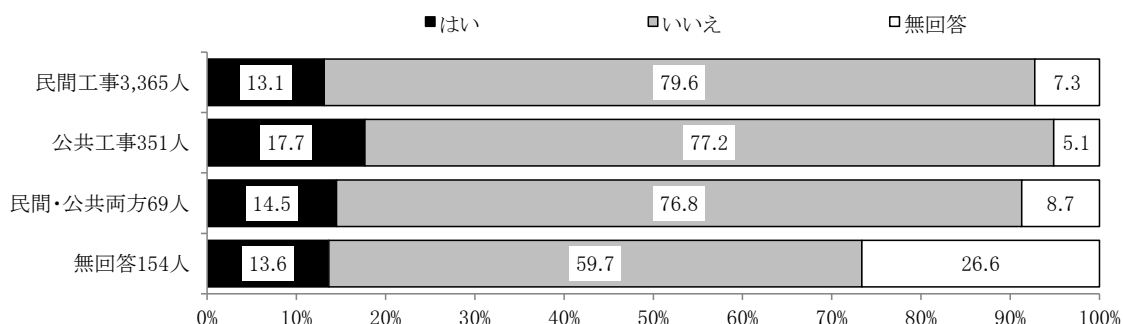
主な受注階層別では、週休2日の割合が高いのは「元請」で17.0%となっている。「4次下請」が15.8%と続いている。

図表 88 受注階層別、週休2日制の状況（2018年）



民間、公共別では、「民間」(13.1%)よりも「公共」(17.7%)の方が、週休2日の割合が高い。

図表 89 民間・公共別、週休2日制の状況（2018年）

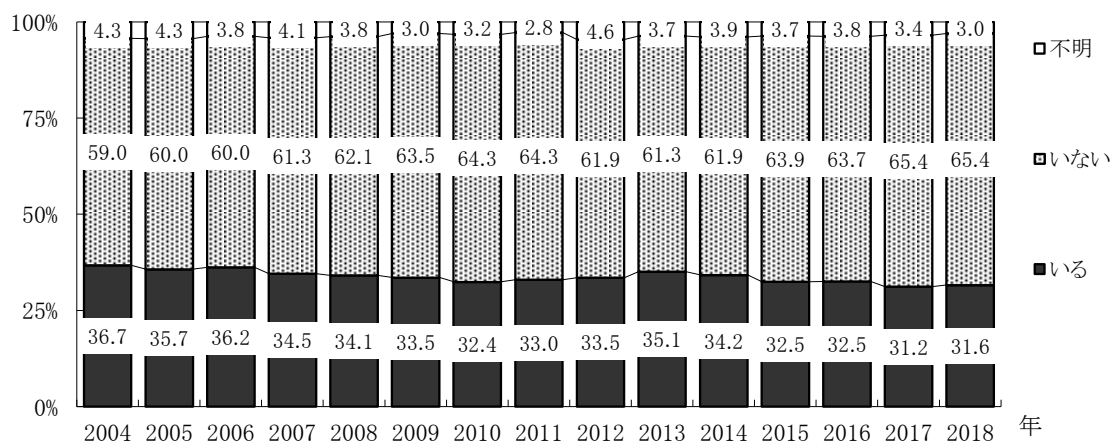


建設産業では、入職者、人手確保に向けて、週休2日の実現に向けた取り組みが進められている。しかし、日給月払いで働く労働者数が一定数に登っていることや、片務的な取引関係の存在が指摘されていることから、週休2日を実現するためには、工期の確保や適正な取引関係の構築、賃金等の原資が下請にまで行き渡ることが前提条件である。その前提の下で、これまでの施工体制等をどう変化させて対応していくのか等が問われる必要がある。

## 7) 後継者（事業主）

後継者の存在についての回答は、「いる」が31.6%、「いない」が65.4%である（図表90）。17年と大きな変化はなく、後継者が「いる」事業所は長期的な減少傾向にあり、後継者の確保は引き続き困難な状況となっている。

図表90 後継者の有無の推移（2004年～2018年）





## 10. ゼネコン、住宅メーカー、パワービルダーの賃金

ゼネコンで働く労働者の常用賃金（企業名回答者のみ）は、平均 16,696 円（17 年 16,679 円、17 円増）である（図表 91）。最も高いのは「奥村組」の 20,857 円だが、回答数の多いゼネコンをみると、「清水建設」16,894 円、「大林組」16,717 円、「大成建設」16,610 円となっており、概ね 1.6 万円台が大半を占めている。

住宅メーカーの常用賃金は平均 16,745 円（17 年 16,378 円、367 円増）である（図表 92）。最大手の 2 社は、「積水ハウス」16,988 円、「大和ハウス」16,834 円となっている。

パワービルダーの平均賃金（回答者数が少ないため全ての働き方合計）は 19,584 円（17 年 19,145 円、439 円増）である（図表 93）。

ゼネコン別と住宅メーカー別の手間請、一人親方の賃金については、回答数が少ないため、参考として示す（図表 94～97）。

図表 91 ゼネコン別常用賃金  
(2018 年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
奥村組	7	20,857
三機工業	14	20,114
高砂熱学工業	14	19,129
佐藤工業	6	18,861
熊谷組	18	18,676
東洋建設	6	18,500
鉄建建設	11	17,560
前田建設工業	38	17,538
新菱冷熱工業	21	17,487
五洋建設	15	17,460
三井住友建設	37	17,287
西松建設	13	17,029
長谷工コーポレーション	66	17,007
清水建設	230	16,894
大林組	174	16,717
<b>回答総数・平均額</b>	<b>939</b>	<b>16,696</b>
きんでん	8	16,665
竹中工務店	125	16,654
大成建設	304	16,610
鹿島	148	15,673

注：回答数が 5 人未満の企業を除外した。

図表 92 住宅メーカー別常用賃金  
(2018 年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大東建託	23	18,517
ミサワホーム	20	17,086
SXL	1	17,000
積水ハウス	27	16,988
大和ハウス	62	16,834
三井ホーム	17	16,824
<b>回答総数・平均額</b>	<b>200</b>	<b>16,745</b>
パナホーム	10	16,245
旭化成ホームズ	37	16,069
住友林業	32	15,873
大成建設住宅事業部	2	13,667

図表 93 パワービルダー別賃金  
(常用・手間請・一人親方、2018 年) (降順)  
単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
ホークワン	6	26,167
アイダ設計	2	24,000
タマホーム	9	22,667
アイディホーム	6	22,191
東栄住宅	24	21,434
オープンハウス	45	21,128
<b>回答総数・平均額</b>	<b>159</b>	<b>19,584</b>
タクトホーム	9	18,667
中央住宅	1	17,000
一建設	38	16,818
アーネストワン	6	14,991
住宅情報館	3	14,167
飯田産業	10	13,950

図表 94 ゼネコン別手間請賃金  
(2018年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
関電工	1	40,000
熊谷組	2	29,000
松井建設	1	25,000
フジタ	7	20,943
鹿島	9	20,722
安藤・ハザマ	1	20,000
東亜建設工業	1	20,000
ピーエス三菱	1	20,000
清水建設	17	19,765
大林組	10	19,200
<b>回答総数・平均額</b>	<b>71</b>	<b>19,086</b>
竹中工務店	11	18,955
五洋建設	1	18,000
三井住友建設	2	17,500
東急建設	5	17,400
大成建設	12	17,250
前田建設工業	3	17,167
東洋建設	1	17,000
戸田建設	3	16,667
長谷工コーポレーション	10	16,500
西松建設	5	16,200

図表 95 ゼネコン別一人親方賃金  
(2018年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
佐藤工業	1	23,000
東急建設	15	22,033
松村組	1	21,600
大林組	27	21,570
鹿島	24	21,087
銭高組	1	21,000
大成建設	36	20,444
清水建設	38	20,292
フジタ	4	20,250
浅沼組	1	20,000
鴻池組	1	20,000
関電工	1	20,000
熊谷組	3	19,867
竹中工務店	24	19,821
<b>回答総数・平均額</b>	<b>149</b>	<b>19,792</b>
長谷工コーポレーション	16	19,730
松井建設	2	19,000
前田建設工業	5	19,000
三機工業	3	19,000
高砂熱学工業	4	19,000
西松建設	2	18,300

図表 96 住宅メーカー別手間請賃金  
(2018年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大東建託	23	18,517
ミサワホーム	20	17,086
S X L	1	17,000
積水ハウス	27	16,988
大和ハウス	62	16,834
三井ホーム	17	16,824
<b>回答総数・平均額</b>	<b>200</b>	<b>16,745</b>
パナホーム	10	16,245
旭化成ホームズ	37	16,069
住友林業	32	15,873
大成建設住宅事業部	2	13,667

図表 97 住宅メーカー別一人親方賃金  
(2018年) (降順) 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大東建託	23	18,517
ミサワホーム	20	17,086
S X L	1	17,000
積水ハウス	27	16,988
大和ハウス	62	16,834
三井ホーム	17	16,824
<b>回答総数・平均額</b>	<b>200</b>	<b>16,745</b>
パナホーム	10	16,245
旭化成ホームズ	37	16,069
住友林業	32	15,873
大成建設住宅事業部	2	13,667