

東京都連

2019年（H31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. 調査参加組合員数	1
2. 調査参加組合員の構成	2
3. 収録資料	6
4. 調査票の変更について	6
5. 調査年度の表記	7
6. 調査対象月	7
7. 用語	7

### II. 労働者の回答

1. 1日あたり賃金	8
2. 1ヵ月あたり賃金	25
3. 年収	29
4. 事業所形態	34
5. 労働時間	36
6. 契約状況	37
7. 企業別の1日あたり賃金	38

### III. 事業主の回答

1. 事業所形態と主な現場	40
2. 支払い賃金（年間支給額）	42
3. 単価引き上げ要求・法定福利費	47
4. 事業継続	59

### IV. 土曜日の休日について

1. 事業所の土曜日の休日（事業主）	65
2. 事業所形態別（事業主、「労働者」）	65
3. 働き方別（「労働者」）	66
4. 主な現場別（事業主、「労働者」）	67
5. 民間公共別（事業主、「労働者」）	69
6. 平均支払い賃金額（事業主）	69

### V. 建設キャリアアップシステムへの登録状況

1. 登録状況（事業主）	70
2. 働き方別（「労働者」）	70
3. 事業所形態別（事業主）	71
4. 主な現場別（事業主、「労働者」）	72
5. 民間公共別（事業主、「労働者」）	74



# 全建総連東京都連 2019年賃金調査報告書

## I. 調査概要

### 1. 調査参加組合員数

2019年の賃金アンケート調査に参加・協力した組合員は13,281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12,774人である（前年比4,637人減）。18年から大きく減少しているが、これは調査対象月を5月から2月に変更したため、調査時期が前年までと変わったことが大きな要因である。

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。その後、増減しながら推移してきたが、18年は、上述の通りの要因で減少し、有効回答数が12,774人となった。

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、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等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。

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
2019年	12,774

## 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、働き方別の構成は図表 2 の通りである。階層別では、常用・手間請が 58.0% (7,412 人) と半数以上を占めている。事業主 19.5% (2,486 人)、一人親方 15.6% (1,990 人) と続いている。

常用・手間請の働き方は、常用 (日給月払い) が 46.4%、常用 (月固定給) が 25.7% であり、常用が 72.2% を占めている (図表 3)。手間請は 9.1% と 1 割程度で、常用・手間請の両方が 17.7% となっている。

図表 2 階層別構成の推移 (2011 年～2019 年)

単位：人、%

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
人数	職人	13,897	9,515	10,074	10,000	9,657	10,479	9,799	9,072	7,412
	一人親方	2,566	2,896	3,459	3,655	3,498	3,171	3,056	3,055	1,990
	見習	1,238	959	1,070	1,145	1,198	1,396	1,421	1,345	886
	事業主	6,223	4,893	4,368	4,563	4,493	4,488	4,124	3,939	2,486
	合計	23,924	18,263	18,971	19,363	18,846	19,534	18,400	17,411	12,774
構成比	職人	58.1	52.1	53.1	51.6	51.2	53.6	53.3	52.1	58.0
	一人親方	10.7	15.9	18.2	18.9	18.6	16.2	16.6	17.5	15.6
	見習	5.2	5.3	5.6	5.9	6.4	7.1	7.7	7.7	6.9
	事業主	26.0	26.8	23.0	23.6	23.8	23.0	22.4	22.6	19.5
	合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

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」(常用、手前請) 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。

図表 3 常用・手間請の働き方内訳 (2017 年～2019 年)

単位：人、%

	2017 年		2018 年		2019 年	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
①常用 (日給月払い)	4,903	50.0	4,520	49.8	3,442	46.4
②常用 (月固定給)	2,466	25.2	2,298	25.3	1,906	25.7
③手間請	964	9.8	883	9.7	677	9.1
④常用・手間請の両方	1,438	14.7	1,339	14.8	1,311	17.7
複数回答	28	0.3	32	0.4	76	1.0
合計	9,799	100	9,072	100.0	7,412	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)。

常用・手間請・一人親方の上位 10 職種は、図表 4 の通りである。最も多いのは、大工で 19.2%と約 2 割を占めている。電工 9.0%、内装 8.6%、塗装 7.4%などが上位を占めており、上位 10 職種で 66.2%である。

また、上位を占める 5 職種の構成割合の推移は図表 5 の通りである。12 年以降、大工の割合がやや減少しているが、概ね変わらず推移している。

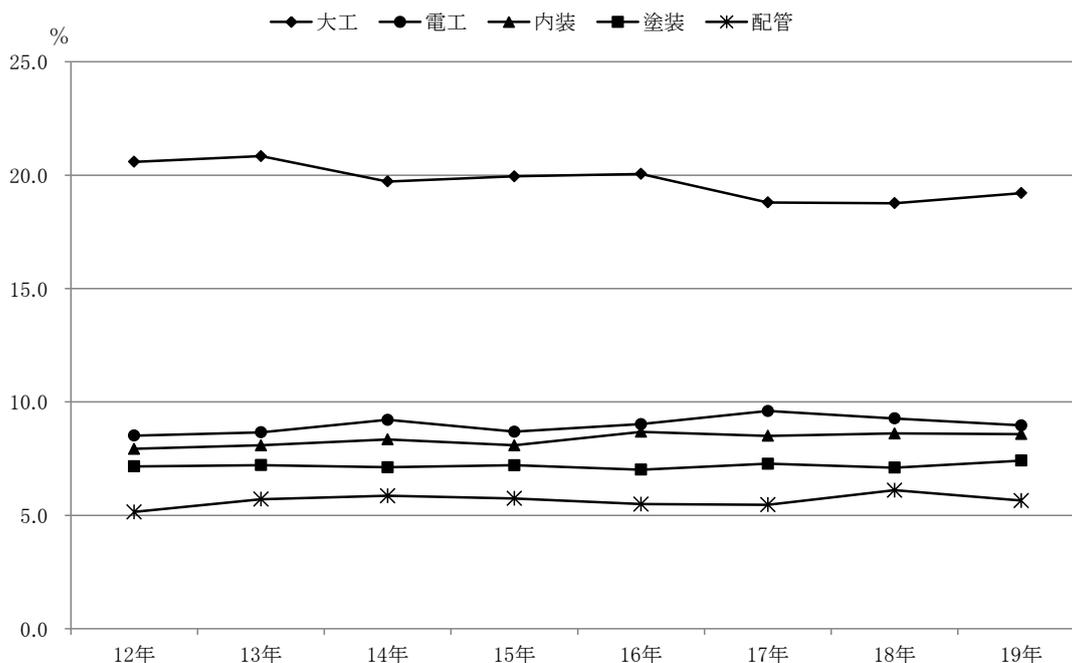
図表 4 常用・手間請・一人親方の職種別構成（上位 10 職種、2019 年）

単位：人、%

職種	人数	構成比
大工	1,806	19.2
電工	843	9.0
内装	807	8.6
塗装	697	7.4
配管	531	5.6
設備	506	5.4
防水	299	3.2
左官	285	3.0
とび	244	2.6
解体	205	2.2
上位 10 職種以外	3,179	33.8
合計	9,402	100.0

注：「見習い」を除く。

図表 5 常用・手間請・一人親方の職種別構成（2019 年上位 5 職種）の推移（2012 年～2019 年）



## (2) 主な現場（丁場）別構成

調査参加組合員（見習いをのぞく）の主な現場（丁場）別構成は図表6の通りである。常用・手間請・一人親方は町場 31.0%、住宅企業、不動産建売会社の現場（以下、新丁場）12.5%、ゼネコンの現場（以下、野丁場）22.8%である。事業主は、町場が 34.6%と最も多い。

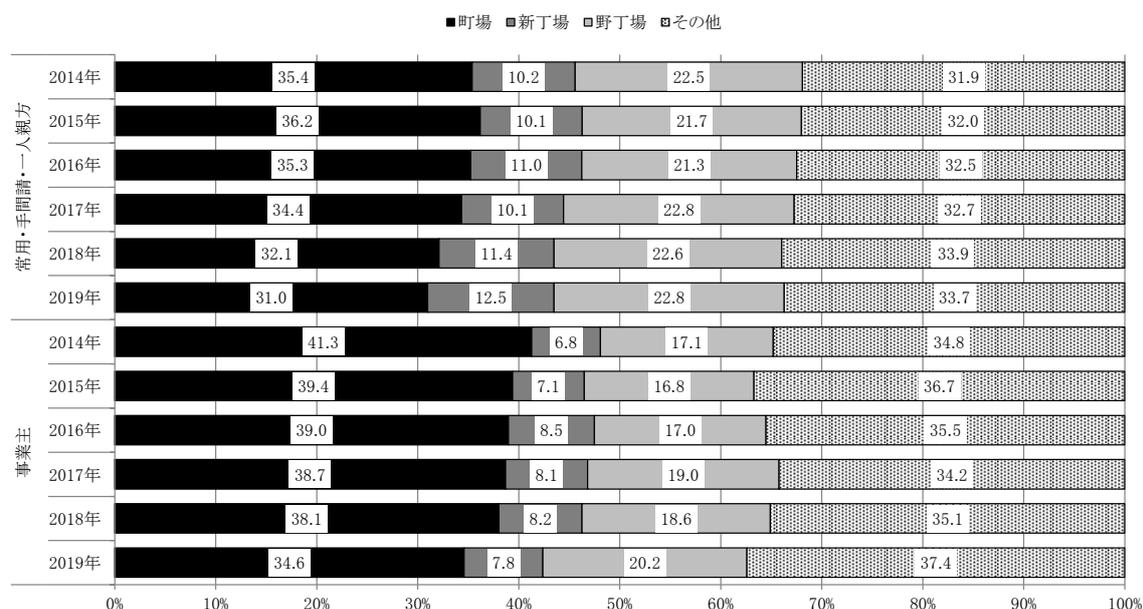
また、主な丁場先別構成の推移をみると、常用・手間請・一人親方、事業主のいずれも町場の割合が減少して推移している（図表7）。

図表6 主な現場（丁場）別構成（2019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	1,238	13.2	31.0	547	22.0	34.6
	町場の大工・工務店	1,678	17.8		312	12.6	
新丁場	不動産建売会社の現場	207	2.2	12.5	28	1.1	7.8
	大手住宅メーカー	627	6.7		97	3.9	
	地元（中小）住宅メーカー	345	3.7		69	2.8	
野丁場	大手ゼネコン	1,389	14.8	22.8	331	13.3	20.2
	地元（中小）ゼネコン	642	6.8		142	5.7	
	ゼネコン（土木）の現場	109	1.2		29	1.2	
その他	リフォーム・リニューアル会社	776	8.3	33.7	196	7.9	37.4
	商社・メーカーの現場	185	2.0		62	2.5	
	その他元請	1,051	11.2		287	11.5	
	複数の現場	736	7.8		282	11.3	
	無回答	419	4.5		104	4.2	
合計		9,402	100.0	100.0	2,486	100.0	100.0

図表7 主な丁場別構成の推移（2014年～2019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

事業所形態および法人の場合の社会保険加入状況は以下の通りである（図表 8、9）。常用・手間請・一人親方の所属事業所は、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きたが、2019年は個人事業所の割合が高くなっている（ただし、調査時期変更による回収数の減少の影響もあると考えられる）。また、事業主組合の事業所形態は、法人が70.8%となっており、法人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。19年の社会保険（厚生年金）加入割合は、常用・手間請・一人親方82.5%、事業主は94.9%となっている。

図表 8 事業所形態の推移（2016年～2019年）

単位：人、%

	事業所形態	2016年		2017年		2018年		2019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	6,145	45.0	5,900	45.9	5,727	47.2	3,683	39.2
	個人事業所	7,011	51.4	6,564	51.1	6,041	49.8	5,285	56.2
	無回答	494	3.6	391	3.0	359	3.0	434	4.6
	合計	13,650	100.0	12,855	100.0	12,127	100.0	9,402	100.0
事業主	法人事業所	2,843	63.3	2,739	66.4	2,640	67.0	1,760	70.8
	個人事業所	1,522	33.9	1,302	31.6	1,226	31.1	706	28.4
	無回答	123	2.7	83	2.0	73	1.9	20	0.8
	合計	4,488	100.0	4,124	100.0	3,939	100.0	2,486	100.0

図表 9 法人の場合、社会保険（厚生年金）加入状況の推移（2016年～2019年）

単位：人、%

	加入状況	2016年		2017年		2018年		2019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	3,605	58.7	3,981	67.5	4,005	69.9	3,040	82.5
	入っていない	2,389	38.9	1,770	30.0	1,611	28.1	643	17.5
	無回答	151	2.5	149	2.5	111	1.9	-	-
	合計	6,145	100.0	5,900	100.0	5,727	100.0	3,683	100.0
事業主	加入している	2,599	91.4	2,571	93.9	2,538	96.1	1,671	94.9
	加入していない	229	8.1	139	5.1	80	3.0	89	5.1
	無回答	15	0.5	29	1.1	22	0.8	-	-
	合計	2,843	100.0	2,739	100.0	2,640	100.0	1,760	100.0

注：19年から法人についての設問形式が変化したため、法人で社会保険加入状況についての無回答はない。

### 3. 収録資料

今回使用した「2019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。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. 調査票の変更について

#### （1）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（日給月払い）」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（日給月払い）、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）

#### （2）2019年調査での変更

##### ①賃金額について

2018年までの調査では、労働者に対して5月の1ヵ月あたりの労働日数を聞いていたため、1ヵ月あたりの賃金のみ回答している場合、労働日数で除して1日あたりの賃金額を集計していたが、2019年調査では、労働日数についての設問がないことから、賃金については、下記の通り扱う。

- ①主な働き方を「常用（日給月払い）」と回答した場合、1日あたりの賃金額のみ有効とする（1ヵ月あたりの賃金額は集計しない）。
- ②主な働き方を「常用（月固定給）」と回答した場合、1ヵ月あたりの賃金額のみ有効とする（1日あたりの賃金額は集計しない）。
- ③主な働き方を「手間請」と回答した場合、1日あたり、1ヵ月あたりの賃金額の回答をそれぞれ集計。両方回答している場合も、それぞれの金額を集計する。
- ④一人親方は手間請と同じ。

##### ②主な現場について

2019年の調査票から、下記の通り変更があった。

###### （1）ゼネコン現場についての変更

2018年

大手ゼネコン

地元（中小）ゼネコン →

2019年

大手ゼネコン （建築）

地元（中小）ゼネコン （建築）

ゼネコン（土木）

## (2) 新たに追加された現場

2019年から新たに「商社・メーカー（許可業者）の現場」が追加された。

この変更を踏まえて、現場別の集計は、2019年のみで行う。なお、経年変化については、ゼネコン現場と2019年に新たに追加された「商社・メーカー（許可業者）の現場」を除いて記載する。

また、本文中では、主な現場を下記の通り標記する。

「①施主から直接請けた現場」	→「施主から直接請」
「②町場の大工・工務店などの現場」	→「町場の大工・工務店」
「③大手住宅企業の現場」	→「大手住宅企業」
「④不動産建売会社（パワービルダー）の現場」	→「不動産建売会社」
「⑤地元（中小）住宅企業の現場」	→「地元（中小）住宅企業」
「⑥大手ゼネコン（建築）の現場」	→「大手ゼネコン（建築）」
「⑦地元（中小）ゼネコン（建築）の現場」	→「地元（中小）ゼネコン（建築）」
「⑧リフォーム・リニューアル会社などが元請の現場」	→「リフォーム・リニューアル会社」
「⑨ゼネコン（土木）の現場」	→「ゼネコン（土木）」
「⑩商社・メーカー（許可業者）の現場」	→「商社・メーカー」
「⑪その他（①～⑩以外）元請の現場」	→「その他元請」

## 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

2018年までは、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たが、2019年より2月の仕事先・賃金・労働条件等を対象とした調査に変更している。

## 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. 労働者の回答

### 1. 1日あたり賃金

#### (1) 19年の賃金と短期的・長期的趨勢

19年の賃金は「常用」16,604円（前年比71円増）、「手間請」20,984円（同1,903円増）、「一人親方」20,347円（同19円増）であった（図表10）。いずれも前年から増加しており、07年以降で最も高い。

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11）。回復傾向が続いているが、90年代の水準には戻っていない。

「手間請」は、17年、18年と続けて減少していたが、19年は大きく増加している。

「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。

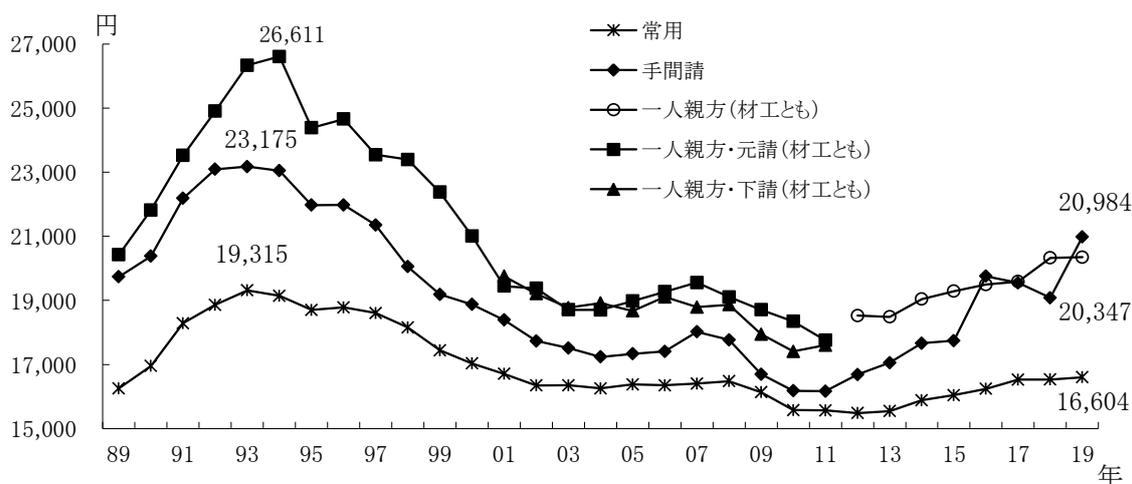
図表10 常用・手間請、一人親方の賃金の推移（2007年～2019年）

単位：円、%

	常用	手間請	一人親方	
			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	
2019年	16,604	20,984	20,347	
18-19年(額)	71	1,903	19	
18-19年(率)	100.4	110.0	100.1	

注：19年の常用賃金は、「常用（日給月払い）」の1日あたり賃金のみ集計。

図表11 常用・手間請・一人親方の働き方別にみる賃金の推移（1989年～2019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、19年のもの。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。

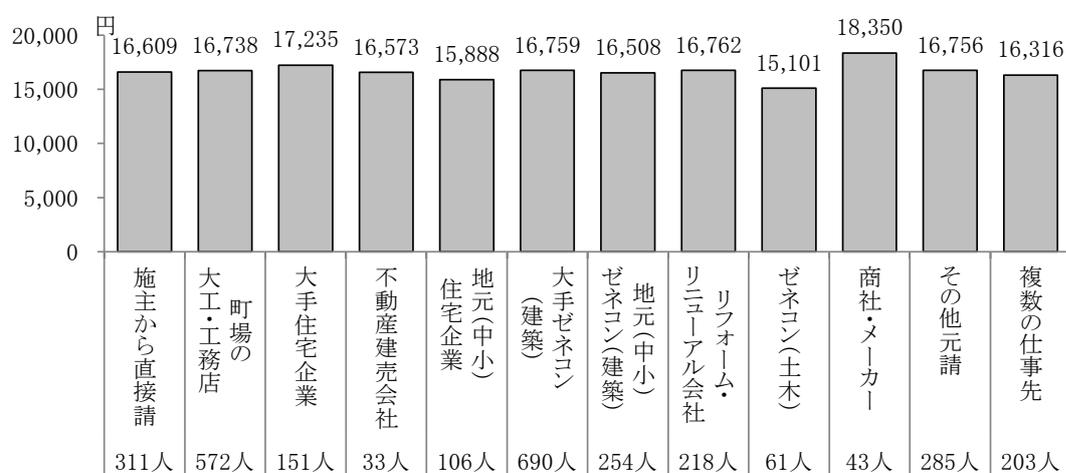
## (2) 働き方別（常用、手間請、一人親方）、主な現場別の賃金

ここでは、働き方別に主な現場別の1日あたり賃金について概観する。

### ①常用

常用「日給月払い」で働く労働者の1日あたり賃金を主な現場別にみると、最も賃金額が高いのは、「商社・メーカー」で18,350円である（図表12）。回答数の多い現場では、「大手ゼネコン」16,759円、「町場の大工・工務店」16,738円、「施主から直接請」16,609円となっておりほとんどの現場が1.6万円台である。1.6万円未満であるのは、「地元（中小）住宅企業」15,888円と、「ゼネコン（土木）」15,101円である。

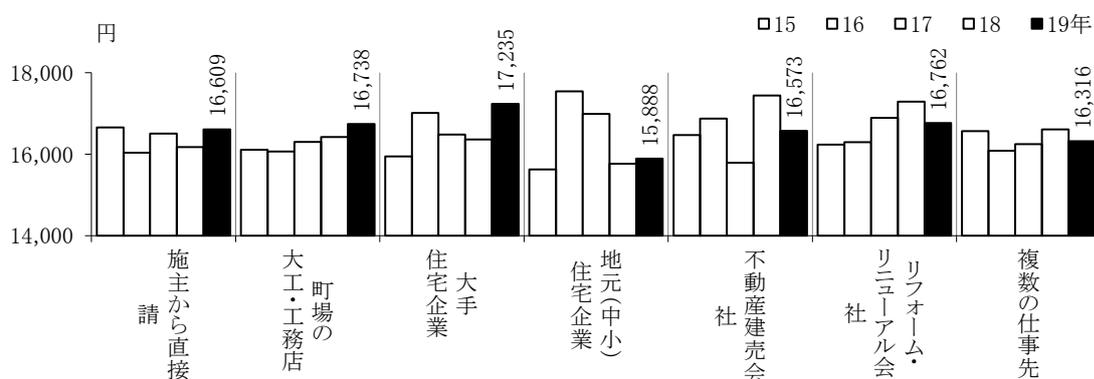
図表12 主な現場別の1日あたり賃金（常用「日給月払い」、2019年）



注：主な現場の下の人数は、回答数。

常用の1日あたり賃金の推移をみると<sup>1</sup>、増加傾向が続いている現場は、「町場の大工・工務店」のみとなっている（図表13）。また、18年から減少しているのは、「不動産建売会社」、「リフォーム・リニューアル会社」、「複数の仕事先」となっている。

図表13 主な現場別の1日あたり賃金の推移（常用「日給月払い」、2015年～2019年）

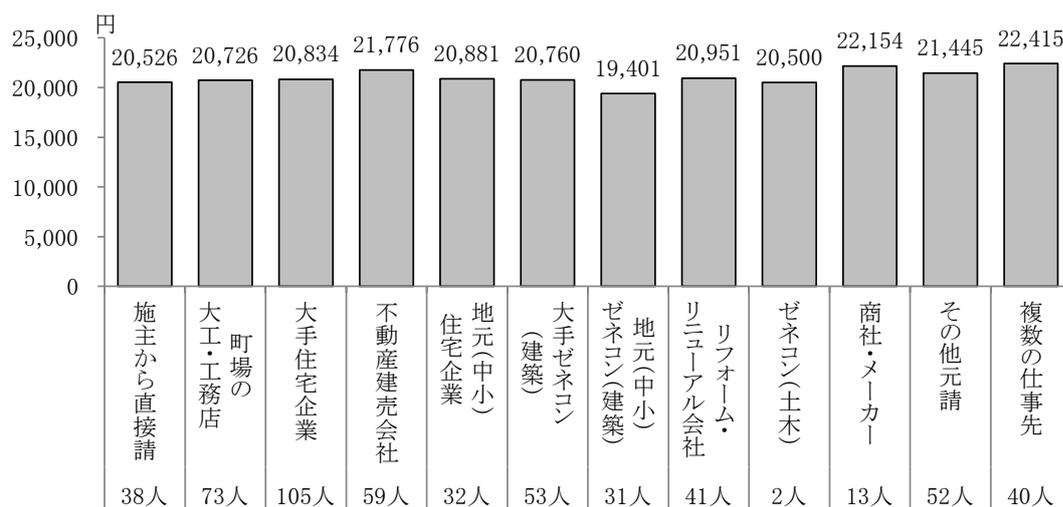


<sup>1</sup> 主な現場別の1日あたりの賃金の推移については、19年から主な現場の回答項目が変わったため、推移の集計が可能な現場のみを示している。なお、手間請も同様。

## ②手間請

手間請の1日あたり賃金は、「複数の仕事先」が22,415円で最も高い(図表14)。「商社・メーカー」22,154円、「不動産建売会社」21,776円と続いている。多くの現場が2.0万円台であり、2万円を下回っているのは「地元(中小)ゼネコン(建築)」のみである。

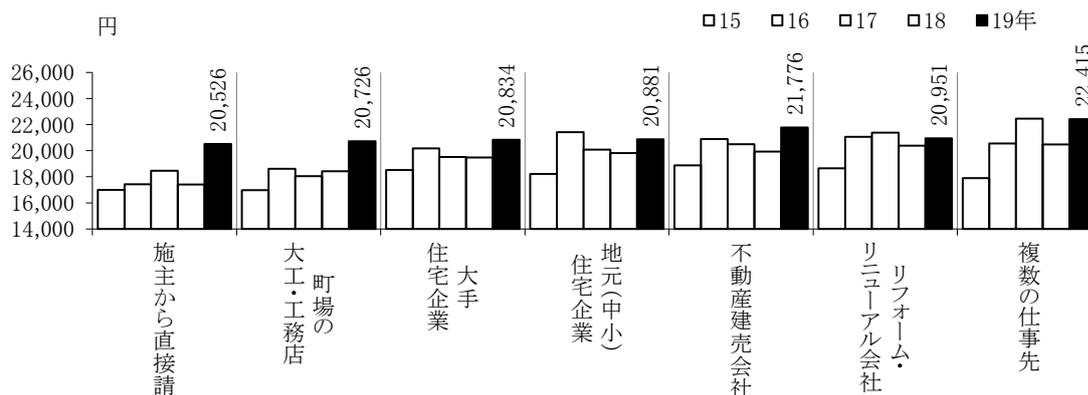
図表14 主な現場別の1日あたり賃金(手間請、2019年)



注：主な現場の下的人数は、回答数。

手間請の1日あたり賃金の推移をみると、年によって増減はあるものの、19年は集計した現場全てで前年を上回っている(図表15)。

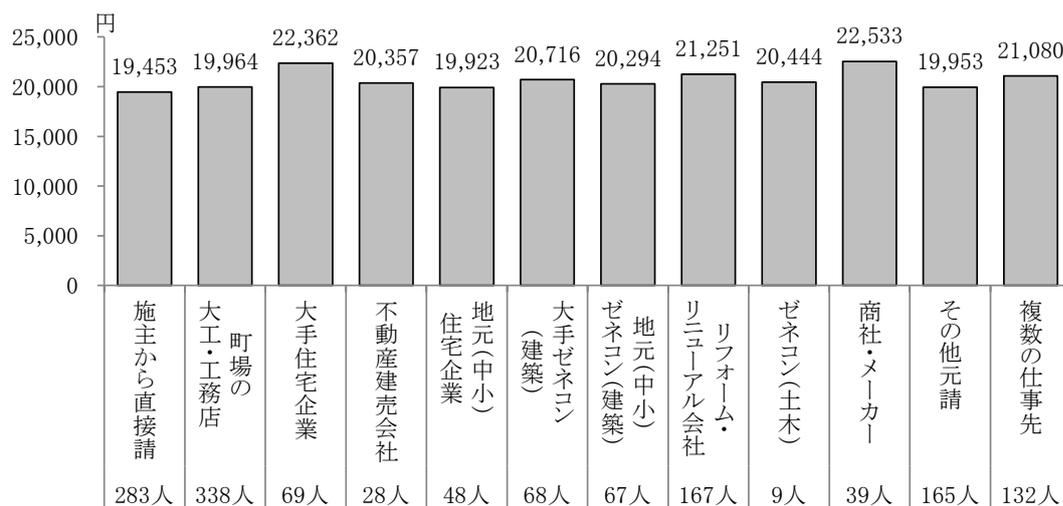
図表15 主な現場別の1日あたり賃金の推移(手間請、2015年～2019年)



### ③一人親方

一人親方の1日あたり賃金は図表16の通りである。常用、手間請と同様、「商社・メーカー」が最も高く22,533円、「大手住宅企業」が22,362円と続いている。回答数の多い現場では、「町場の大工・工務店」19,964円、「施主から直接請」19,453円など、2万円を下回っている。

図表16 主な現場別の1日あたり賃金（一人親方、2019年）



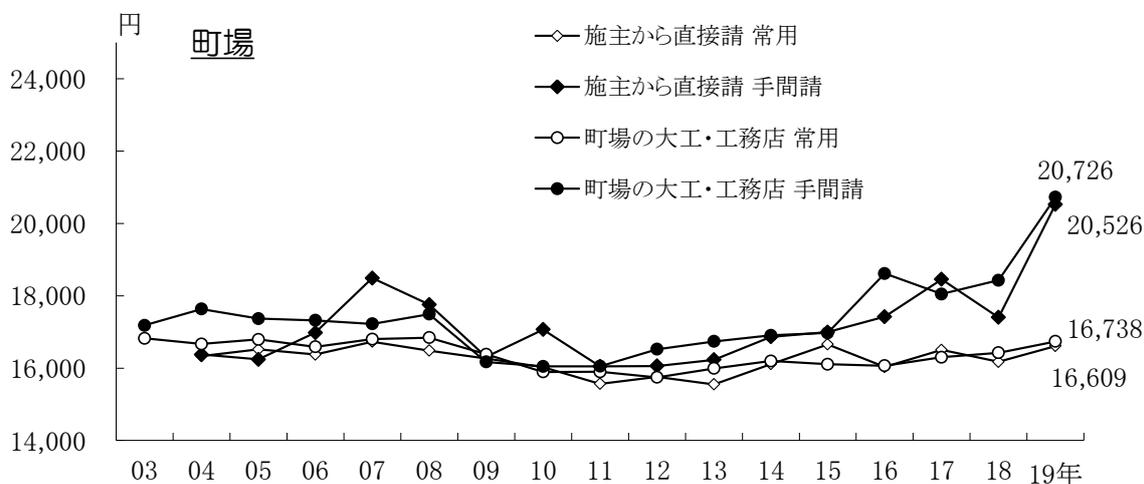
注：主な現場の下の人数は、回答数。

### ④主な現場別の1日あたり賃金の長期推移

ここでは、主な現場別の1日あたり賃金について、長期推移を確認する。ただし、19年に主な現場の回答項目が変更したため、比較可能な町場、住宅企業の現場、リフォーム・リニューアル現場の推移を示す。

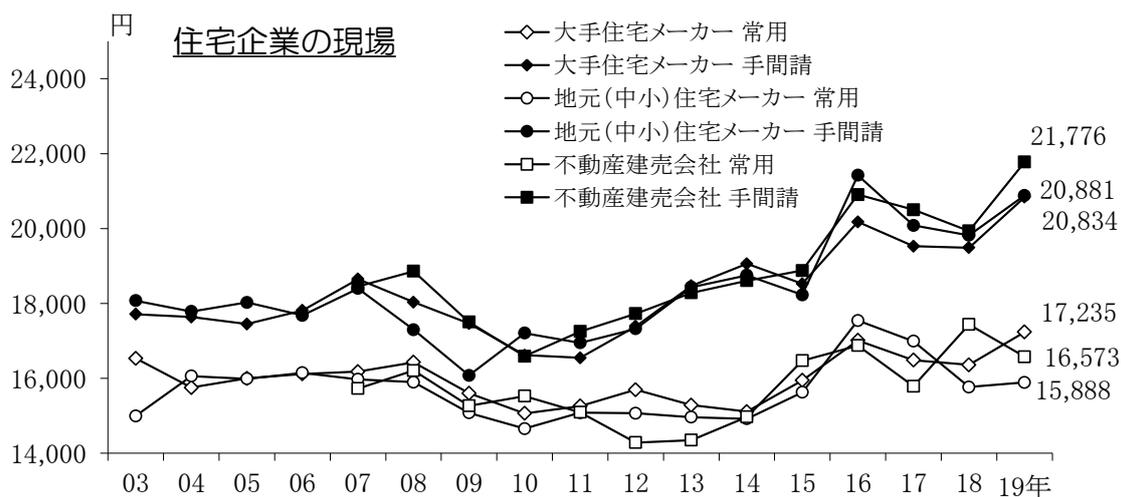
町場の1日あたり賃金は、常用はほぼ水準で推移しているのに対して、手間請は近年、上昇して推移している（図表17）。

図表17 主な現場別、常用・手間請1日あたり賃金の推移（町場、2003年～2019年）



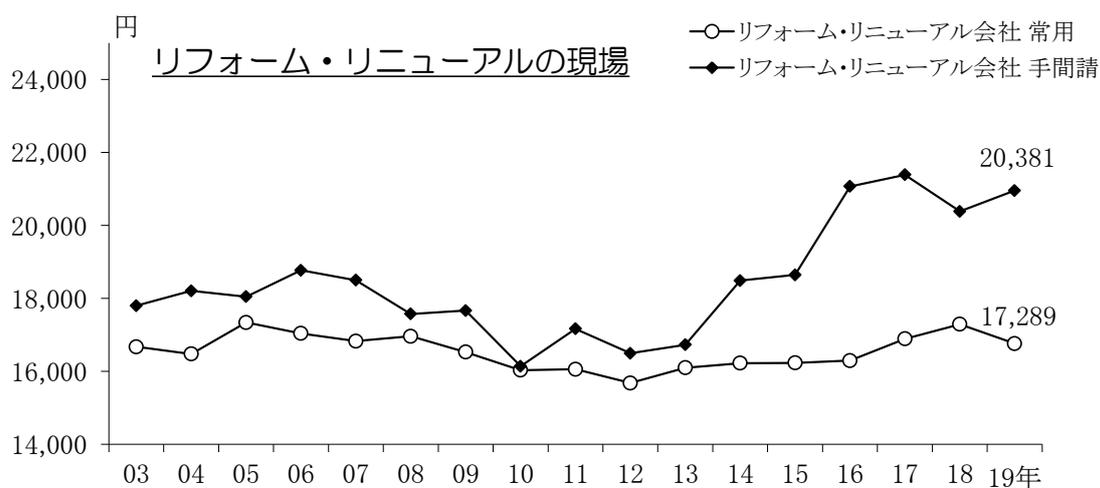
住宅企業の現場では、町場に比べて年ごとの変化が大きい（図表 18）。08 年のリーマンショック時の大きな落ち込みや、14 年の消費税率引き上げと相続税対策による市場の需給状況に反映していることが分かる。特に、手間請はその動きが激しく、賃金水準が市場動向によって左右されていることが示されている。

図表 18 主な現場別、常用・手間請の 1 日あたり賃金の推移  
（住宅企業の現場、2003 年～2019 年）



リフォーム・リニューアルの現場では、近年、増加傾向が続いてきた（図表 19）。特に手間請は大きな増加傾向を示していたが、18 年に減少した。19 年は再び増加に転じているが、19 年は常用が減少しており、今後の動向が懸念される。

図表 19 主な現場別、常用・手間請の 1 日あたり賃金の推移  
（リフォーム・リニューアルの現場、2003 年～2019 年）



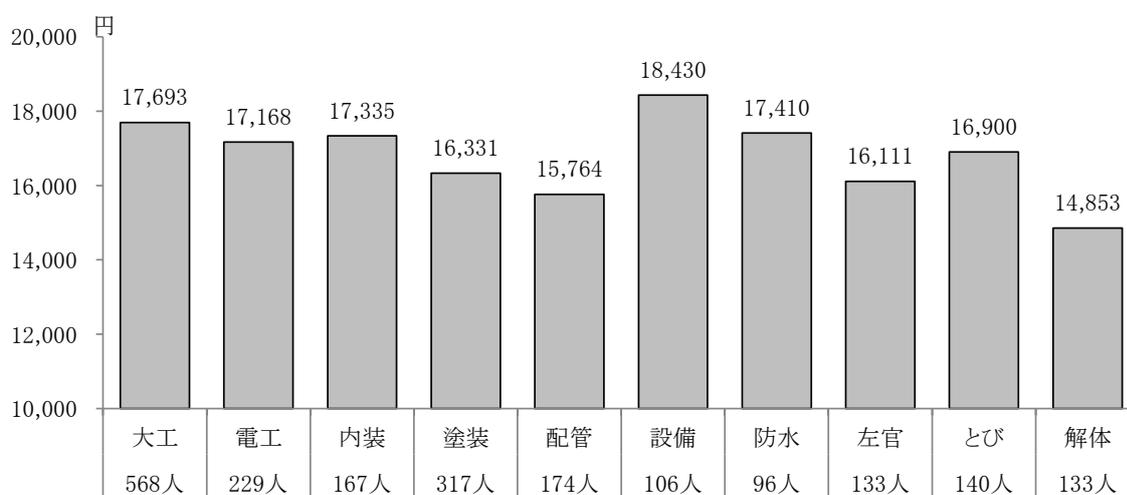
### (3) 働き方別、職種別の1日あたり賃金

ここでは、働き方別、職種別に1日あたり賃金について概観する。なお、職種については、常用・手間請・一人親方の合計で回答数の多かった10職種に限定する。

#### ①常用

1日あたり賃金が高い職種は、「設備」18,430円、「大工」17,693円、「防水」17,410円などである（図表20）。「配管」は15,764円と1.6万円未満で、「解体」は14,853円と1.5万円を下回っている。

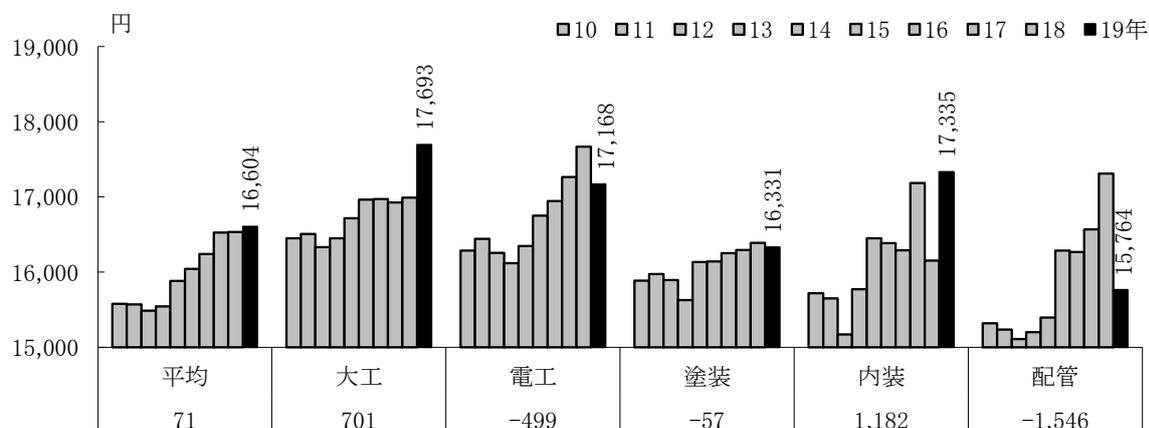
図表20 職種別の1日あたり賃金（常用「日給月払い」、2019年）



注：職種の下的人数は、回答数。

例年、回答数の多い5職種の1日あたり賃金の推移をみると、図表21の通りである。近年、内装を除き、増加傾向を示して推移している。19年を前年と比較すると、「大工」、「内装」は増加しており、「電工」、「塗装」、「配管」は減少して推移している。

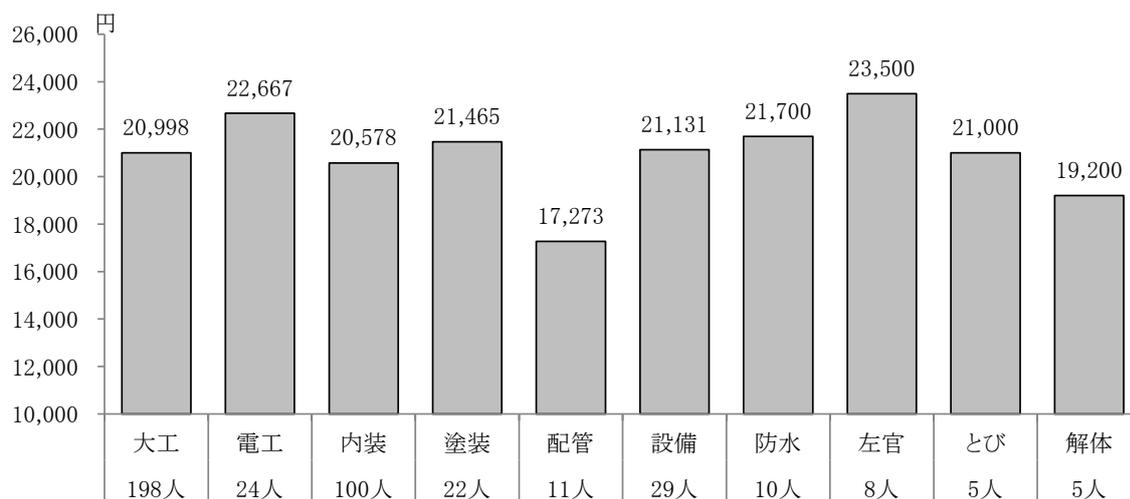
図表21 5職種の常用賃金の推移（2010年～2019年）



## ②手間請

手間請の1日あたり賃金が高い職種は、「左官」23,500円、「電工」22,667円であるが、いずれも回答数が少ない(図表22)。回答数の多い職種でみると、「大工」20,998円、「内装」20,578円となっている。

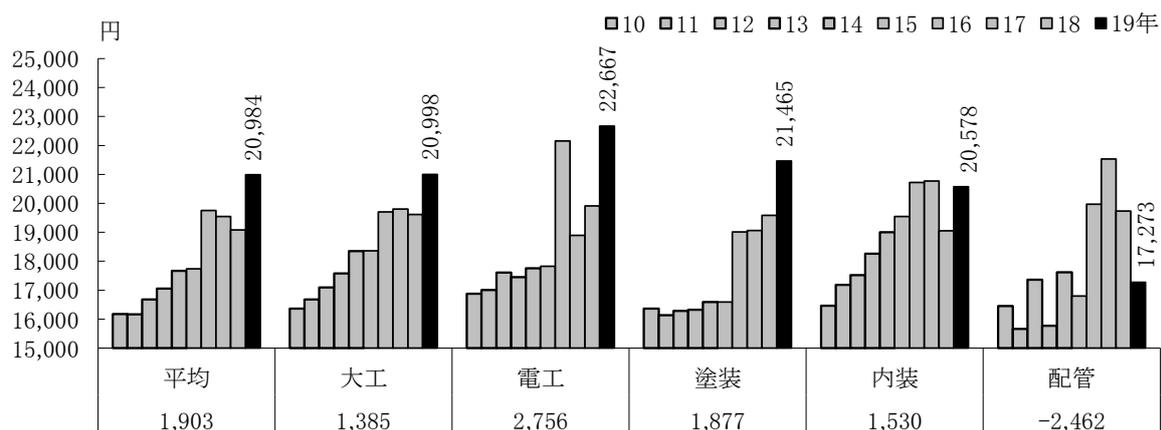
図表22 職種別の1日あたり賃金(手間請、2019年)



注：職種の下的人数は、回答数。

1日あたり賃金の推移をみると、いずれも近年、増加傾向で推移している(図表23)。18年と比較すると、「配管」を除き、増加して推移している。

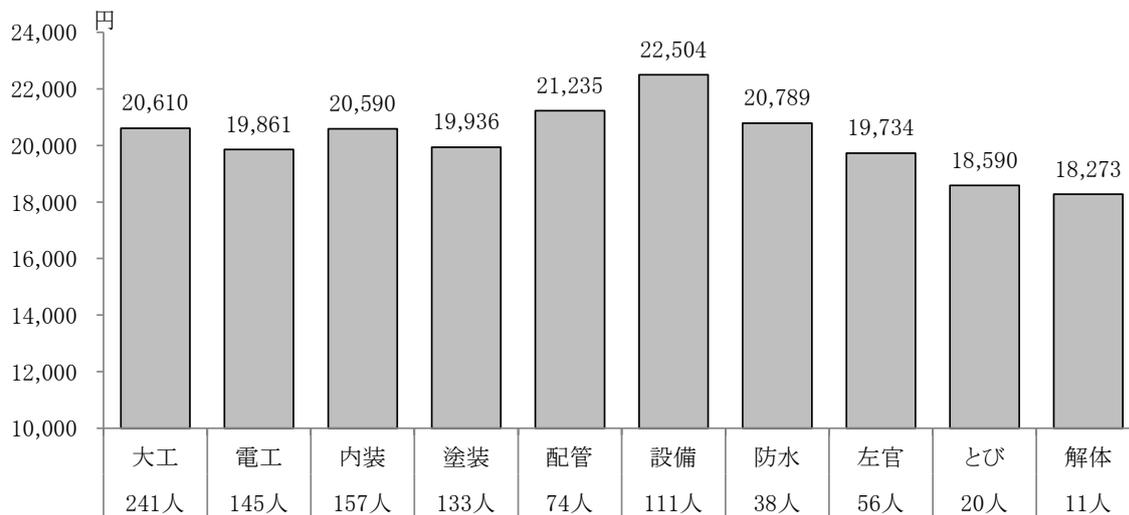
図表23 5職種の手間請賃金の推移(2010年~2019年)



### ③一人親方

一人親方の1日あたり賃金が高い職種は、「設備」22,504円で10職種のうち、唯一2.2万円を上回っている(図表24)。また、「配管」21,235円、「防水」20,789円、「大工」20,610円などが続いている。

図表24 職種別の1日あたり賃金(一人親方、2019年)



注：職種の下的人数は、回答数。

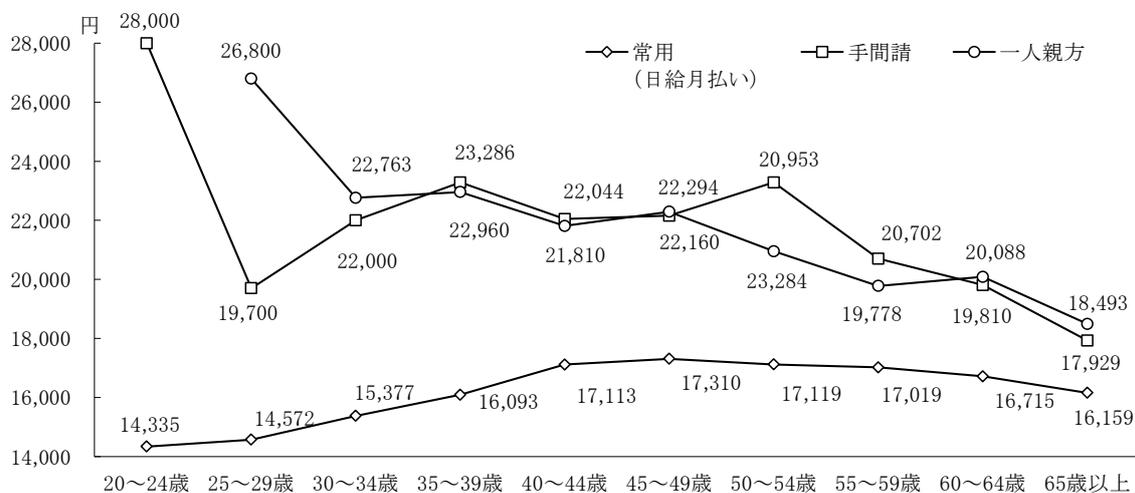
### (4) 働き方別、年齢階層別の賃金

ここでは、働き方別、年齢階層別に、1日あたり賃金、1ヵ月あたり賃金をみる。

#### ①1日あたり賃金

働き方別、年齢階層別に1日あたり賃金をみると、常用は年齢階層の上昇とともに賃金が増加し、「45～49歳」をピークに減少に転じる山型の賃金カーブを描いている(図表25)。手間請と一人親方は、回答数の少ない20歳代を除くと、30歳代から40歳代はほぼ横ばいで推移し、その後減少に転じている。

図表25 働き方別、年齢階層別の1日あたり賃金(2019年)



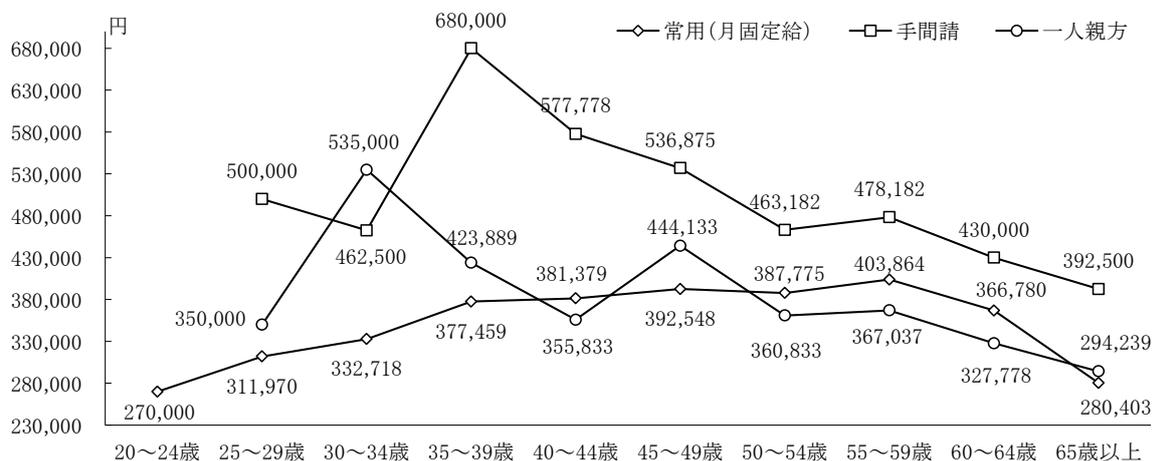
## ②1 ヶ月あたり賃金

働き方別、年齢階層別に1 ヶ月あたりの賃金をみると、働き方別に大きく異なっている。常用は1日あたり賃金と同様に、年齢階層が上がるとともに賃金が増加しているが、そのピークは1日あたり賃金よりも年齢階層が高く、「55～59歳」で40万3,864円である。

手間請は30歳代後半が最も高く68万円で、その後減少して推移していることが分かる。ただし、年齢、1 ヶ月あたり賃金の両方を回答した数は67人に過ぎないことに留意が必要である。

一人親方は、各年齢階層の回答数がそれぞれ10人未満である40歳未満を除くと、「45～49歳」が44万4,133円であるが、50歳代までは35～37万円の間で推移し、その後減少に転じるという水準になっている。

図表 26 働き方別、年齢階層別の1 ヶ月あたり賃金（2019年）



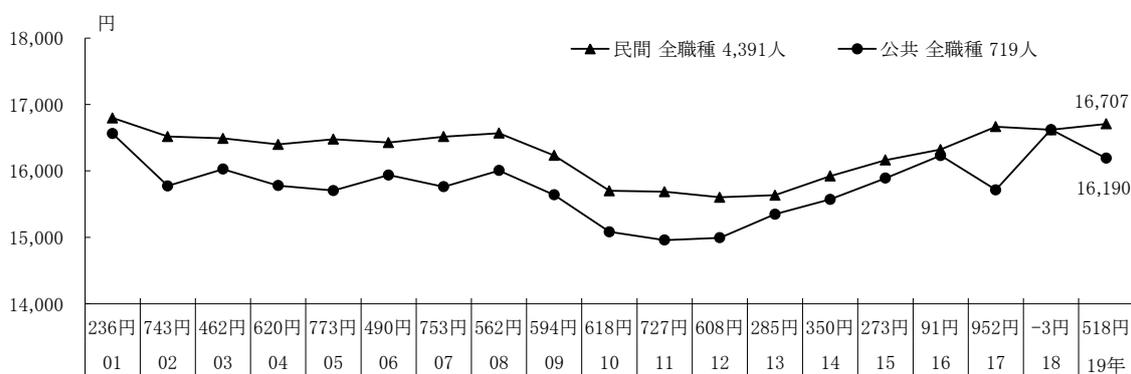
## (5) 民間公共別の1日あたり賃金

ここでは、常用と手間請について、民間公共別の1日あたり賃金の推移をみる。なお、常用は、01～19年、手間請は07～19年の推移である。

### ①常用

民間公共別の常用賃金は、01年以降、「民間」が「公共」を上回って推移してきたが、18年、わずか3円であるが、初めて「公共」が「民間」を上回った(図表27)。公共工事設計労務単価の引き上げや担い手3法の改正など、各種政策の効果が現れた形となったが、19年は、再び「民間」が「公共」を上回った。

図表27 民間公共別、常用賃金の推移(2001年～2019年)

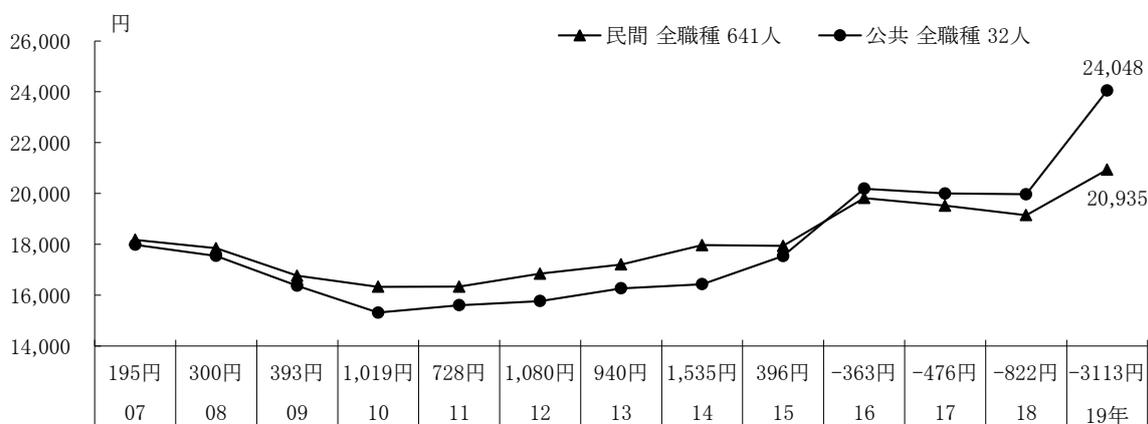


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は19年の賃金、グラフの下の金額(例：236円)は、民間と公共の1日あたり賃金差(民間-公共)。

### ②手間請

手間請の民間公共別賃金の推移は、図表28の通りである。16年以降、「公共」が「民間」を上回って推移しており、19年はその差が3,000円を超えている。しかし、「公共」の回答数が少なくなっていることから参考値として示す。

図表28 民間公共別、手間請賃金の推移(2007年～2019年)

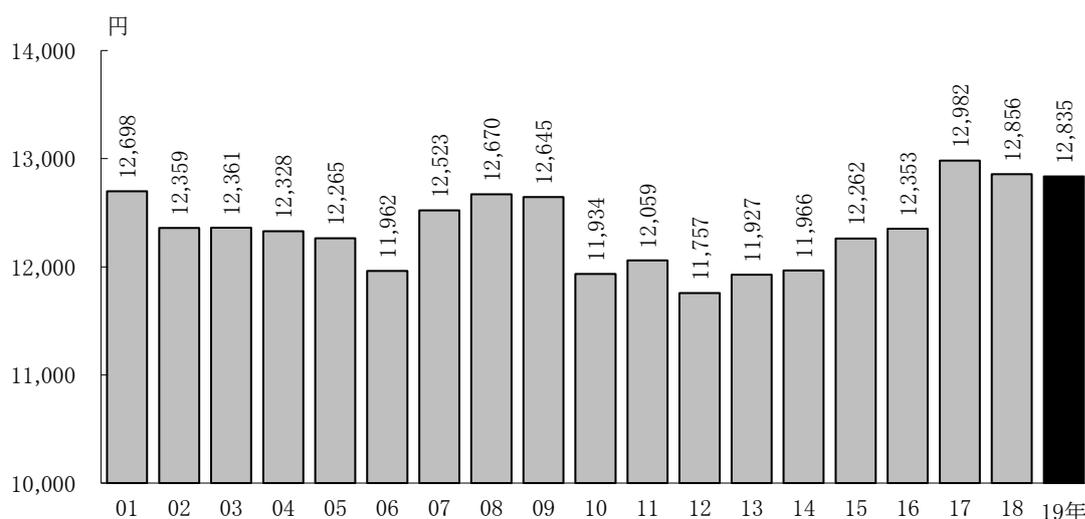


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は19年の賃金、グラフの下の金額(例：195円)は、民間と公共の1日あたり賃金差(民間-公共)。

## (6) 見習いの賃金

見習い(本調査では年齢20歳未満もしくは経験年数5年以下の回答者を見習いとして集計)の1日あたり賃金の推移は、図表29の通りである。リーマンショック後、1.2万円前後で推移してきたが、15年から増加して推移している。18年以降、わずかに減少して推移しているものの近年の1日あたり賃金は、01年よりも高い水準にある。担い手不足解消に向けて若手の賃金水準を引き上げている傾向を表したものと考えられる。

図表29 見習いの1日あたり賃金の推移(2001年~2019年)

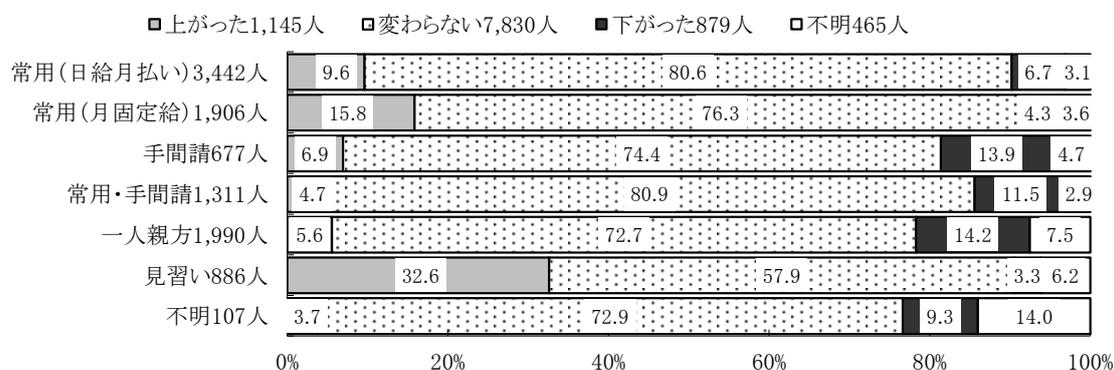


## (7) 賃金の引き上げ・引き下げ状況

### ①働き方別の引き上げ・引き下げ状況

2019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」との回答割合が最も高いのは見習いで、32.6%となっている(図表30)。また、常用は「月固定給」が15.8%、「日給月払い」が9.6%となっている。手間請、一人親方は「上がった」よりも「下がった」の割合が高い。

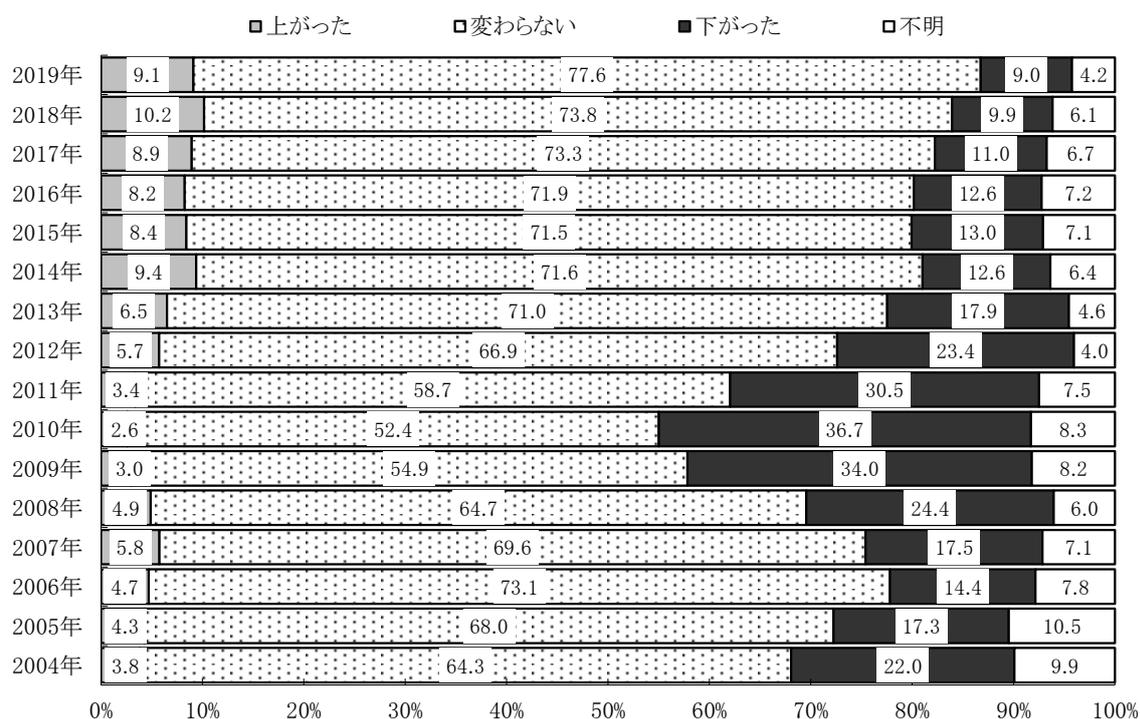
図表30 常用・手間請・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況(2019年)



## ②常用・手間請・一人親方の引き上げ・引き下げ状況の推移

常用・手間請・一人親方の回答を合わせて、前年よりも賃金が「上がった」か「下がった」かの推移をみると、「上がった」の割合は14年以降、ほぼ1割前後で推移している（図表31）。「下がった」は10年に36.7%であったが、その後減少を続け、19年は9.0%となっている。

図表31 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～2019年)

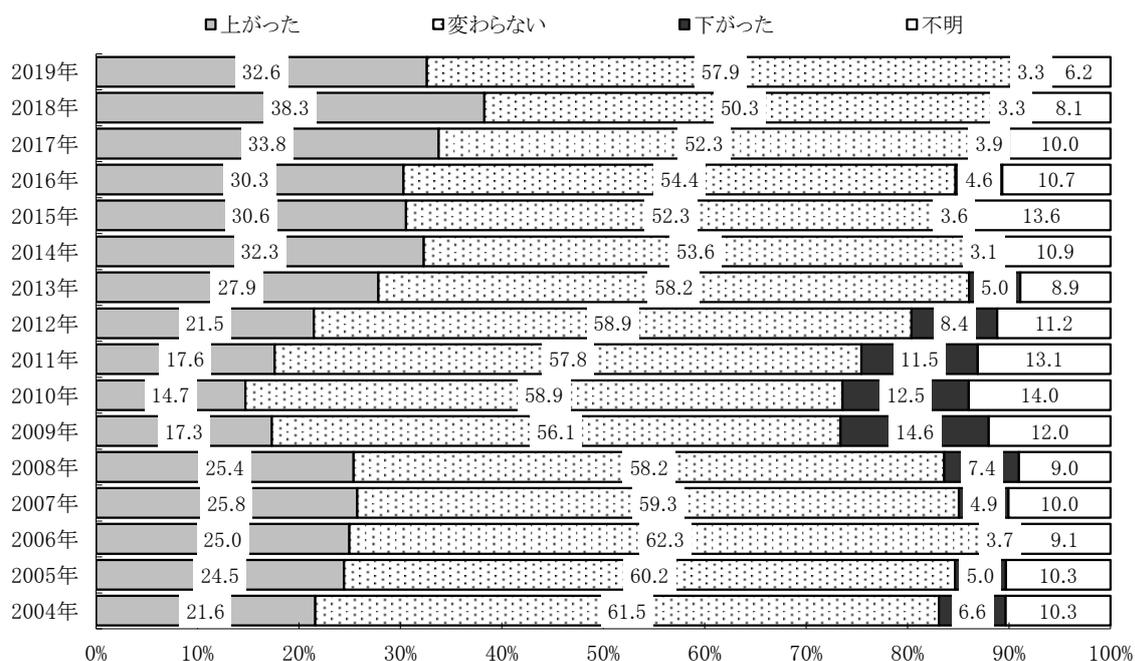


注：複数回答や働き方不明分を除く。

### ③見習いの引き上げ・引き下げ状況の推移

見習いの賃金は、常用・手間請・一人親方よりも「上がった」の回答割合が高い（図表 32）。10 年を底として増加傾向が続き、14 年以降はその割合が 30%以上で推移している。他方、「下がった」との回答割合は、09 年に 14.6%であったが、その後減少が続いており、19 年には、3.3%となっている。

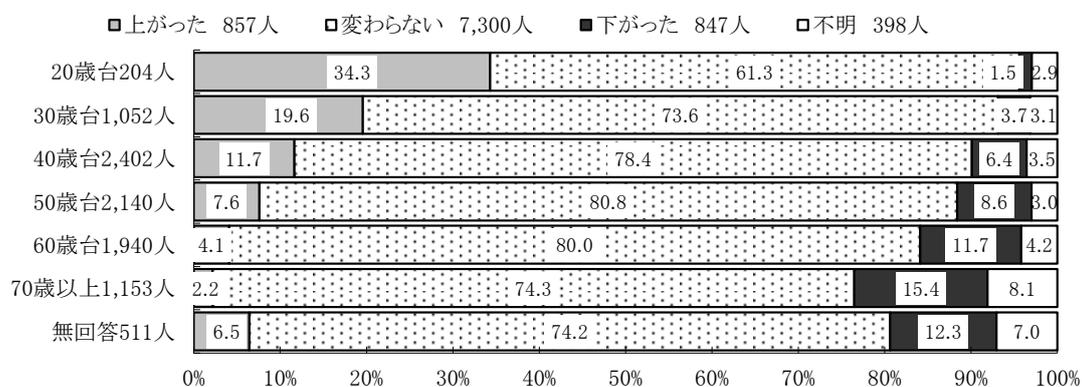
図表 32 見習いの賃金引き上げ・引き下げ状況の推移（2004 年～2019 年）



### ④年齢階層別の引き上げ・引き下げ状況

賃金の引き上げ・引き下げ状況を年齢階層別にみると、若い階層ほど、「上がった」の割合が高く、「下がった」の割合が低い（図表 33）。年齢階層が高くなると、「下がった」の割合が高くなっている。

図表 33 年齢階層別の賃金引き上げ・引き下げ状況  
(常用・手間請・一人親方、2019 年)



## (8) 自己負担

ここでは、常用・手間請・一人親方の経費の自己負担について、どのような経費を負担しているのか、その平均額はどのくらいかについて確認する。

### ①経費負担の回答割合

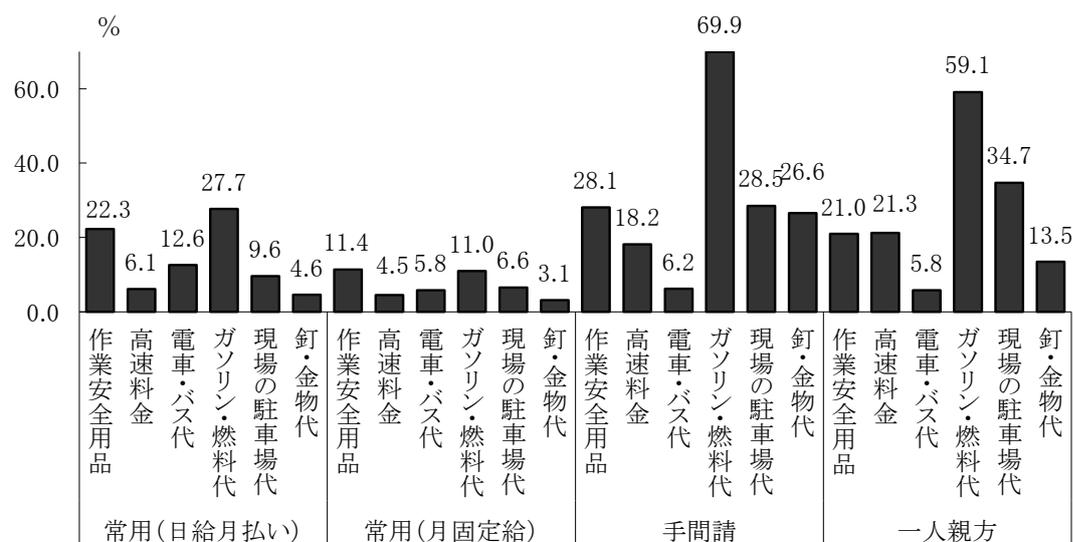
図表 34 は、負担している経費について、働き方別に回答割合をみたものである。いずれの働き方でも「ガソリン・燃料代」の負担割合が高い。

働き方別にみると、常用は、「月固定給」よりも「日給月払い」の方が、回答割合が高くなっている。また、移動手段にかかる経費の他、「作業安全用品」や「釘金物代」についても経費負担している労働者が存在することが分かる。

手間請は、「ガソリン・燃料代」が 69.9%と最も高く、「現場の駐車場代」28.5%、「作業・安全用品」28.1%が続いている。

一人親方は、「ガソリン・燃料代」が 59.1%、「現場の駐車場代」が 34.7%、「高速料金」が 21.3%など、移動の経費負担割合が高い。

図表 34 働き方別、項目別自己負担回答割合 (2019 年)



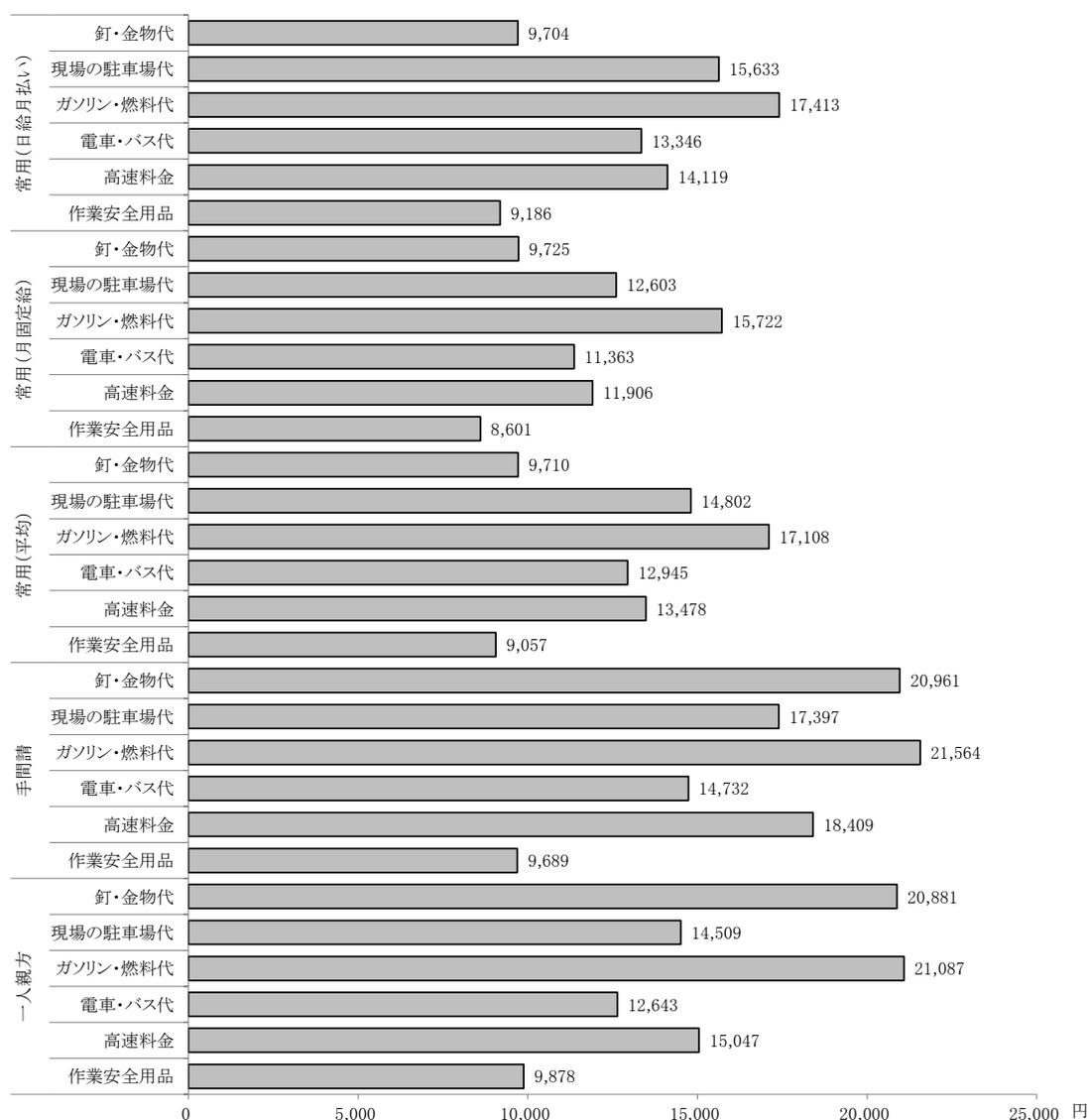
## ②自己負担金額（月額）

働き方別の自己負担額（月額）の平均金額は、図表 35 の通りである。どの働き方でも、「現場の駐車場代」や「ガソリン・燃料代」、「電車・バス代」、「高速料金」などの移動にかかる経費を一定程度負担している。

常用は、経費負担割合が手間請や一人親方よりも少ない（図表 34）ものの、回答者の平均金額は決して少なくない。

また、「作業安全用品」の負担金額は、どの働き方でも 1 万円弱となっているが、作業に不可欠な安全用品の経費については、自己負担とならないような対策が求められる。

図表 35 働き方別、項目別自己負担金額（有効回答平均金額）（2019 年）

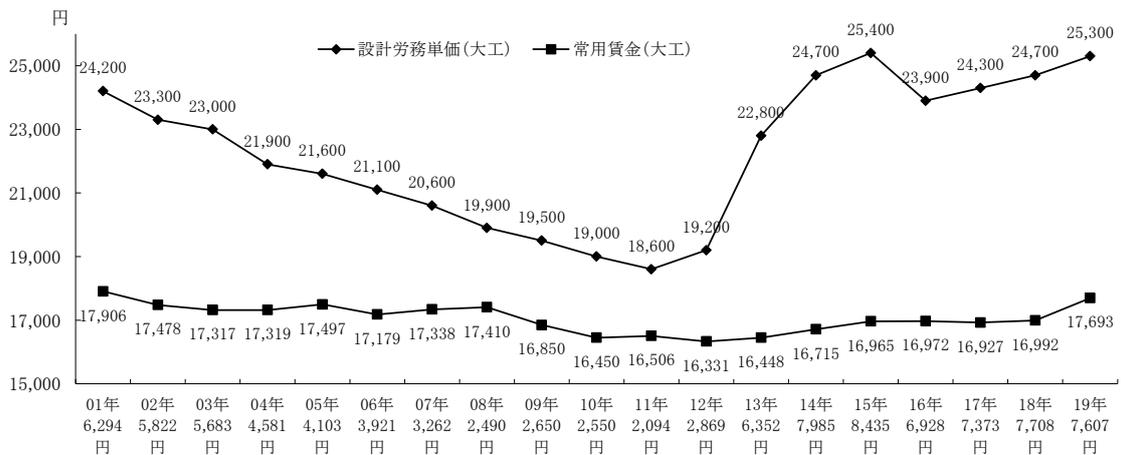


## (9) 賃金水準比較——設計労務単価との比較

### ①大工

設計労務単価（東京・大工、平成 31 年度）と常用賃金（大工）の差は、図表 36 の通り推移している。01 年以降、設計労務単価の下落で常用賃金との差が縮小してきたが、12 年以降、設計労務単価の大幅引き上げが行われた結果、その差が拡大して推移している。19 年では、設計労務単価 25,300 円に対して大工の常用賃金は 17,693 円で、その差は 7,607 円となっている。

図表 36 設計労務単価（東京・大工）と常用（大工）の賃金の推移（2001～2019 年）

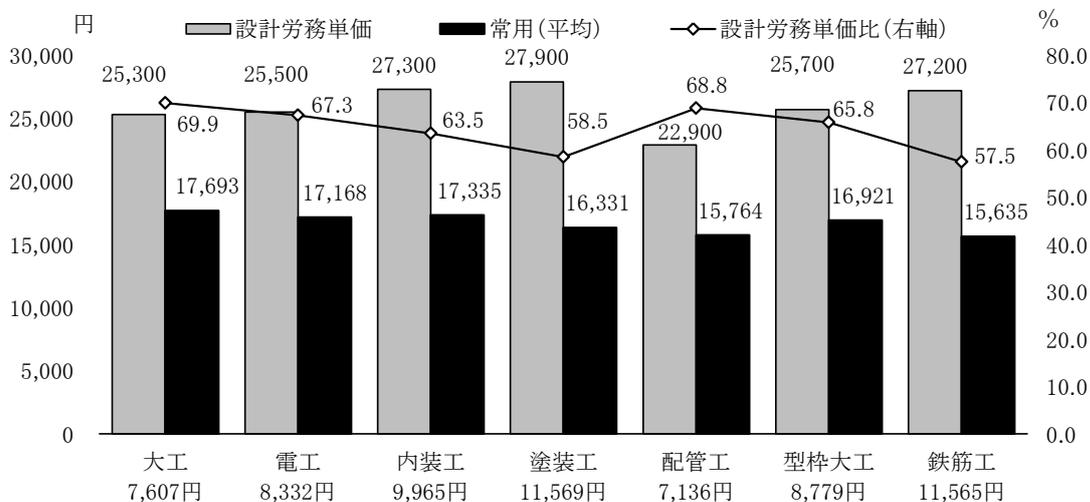


注：年の下の数値は、設計労務単価（東京・大工）と都連調査（常用・大工）の賃金差。なお、常用賃金（大工）は民間の回答を含む。

### ②7 職種

回答数の多い 5 職種と野丁場職種である型枠大工、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、いずれも 6 割～7 割程度の水準である。特に、「塗装工」（11,569 円差）、「鉄筋工」（11,565 円差）などの職種で差が大きい（図表 37）。

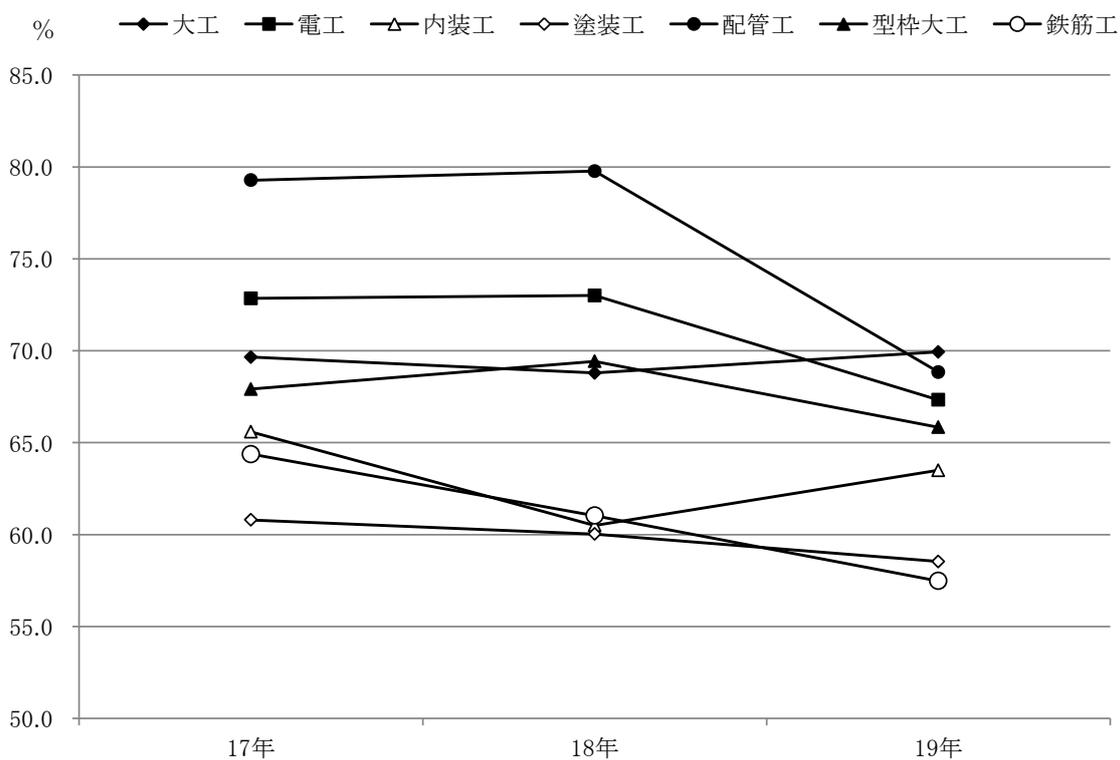
図表 37 設計労務単価（平成 31 年度）と常用賃金（平均、2019 年）の差（7 職種）



### ③設計労務単価比の推移——7職種

図表 38 は、7 職種について、設計労務単価を 100 とした場合の、常用賃金の比率の推移（2017 年～2019 年）を示したものである。「内装工」、「塗装工」、「鉄筋工」などの職種は、60%前後、「大工」、「電工」、「型枠大工」などは、70%前後で推移している。また、「配管工」は 17 年、18 年は 80%程度であったが、19 年は、70%以下にまで落ち込んでいる。

図表 38 設計労務単価比の推移（7 職種、2017 年～2019 年）



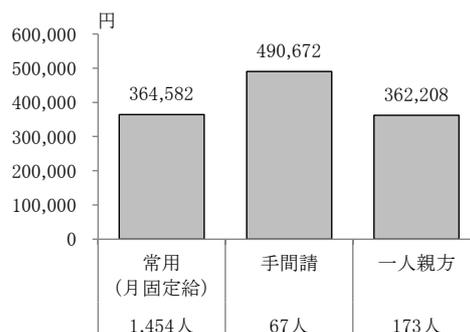
## 2. 1ヵ月あたり賃金

ここでは、働き方別、主な現場別、職種別に1ヵ月あたり賃金についてみていく。

### (1) 働き方別

働き方別の1ヵ月あたり賃金は図表39の通りである。常用は36万4,582円、手間請は49万672円、一人親方は36万2,208円となっている。手間請が最も高くなっており、常用、一人親方と続いている。ただし、手間請、一人親方は回答数が少ないことに留意が必要である。

図表39 常用・手間請・一人親方の1ヵ月あたり賃金(2019年)



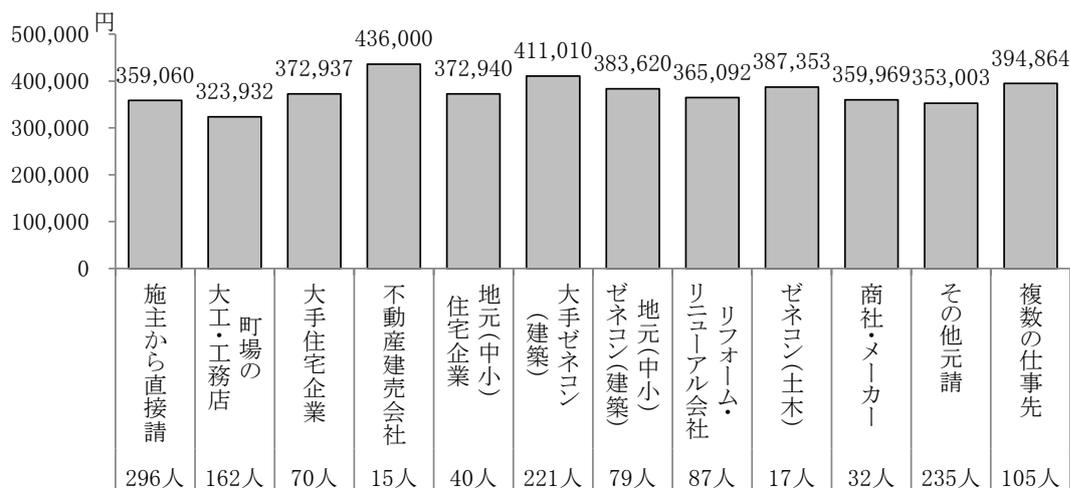
注：手間請、一人親方は、1ヵ月あたり賃金回答者の金額を集計。

### (2) 主な現場別

#### ①常用 (月固定給)

常用の主な現場別の1ヵ月あたり賃金は、図表40の通りである。最も高いのは、「不動産建売会社」の43万6,000円で、「大手ゼネコン(建築)」が41万1,010円と続く(ただし、「不動産建売会社」の回答数は15人)。40万円を超えているのはこの2現場のみである。最も低いのは、「町場の大工・工務店」32万3,932円であった。

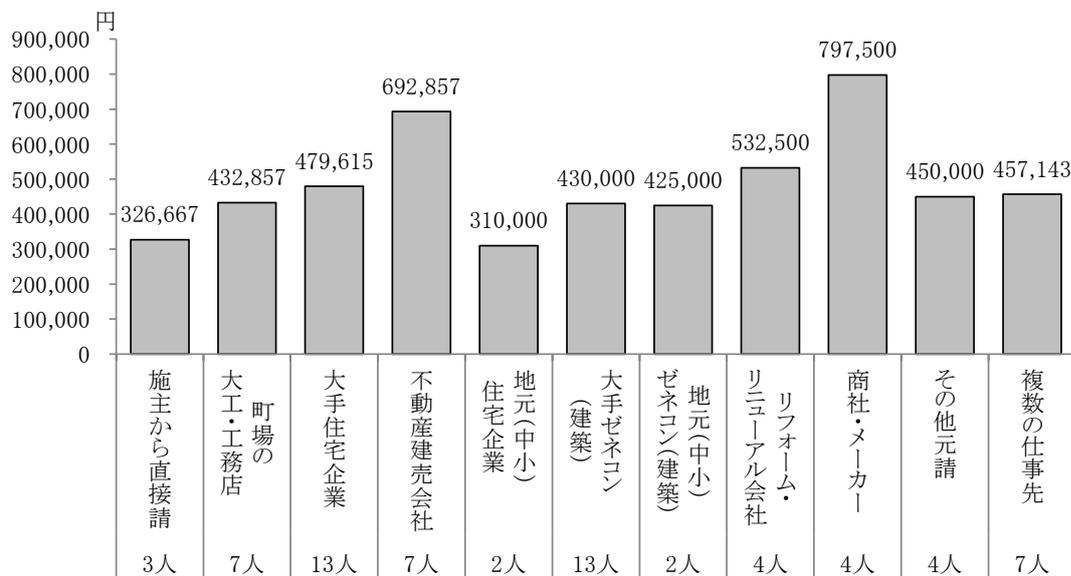
図表40 主な現場別の1ヵ月あたり賃金(常用「月固定給」、2019年)



## ②手間請

手間請の1ヵ月あたり賃金は、回答数が少ないため参考値として示す(図表41)。「商社・メーカー」、「不動産建売会社」の賃金が高くなっている。

図表41 主な現場別の1ヵ月あたり賃金(手間請、2019年)

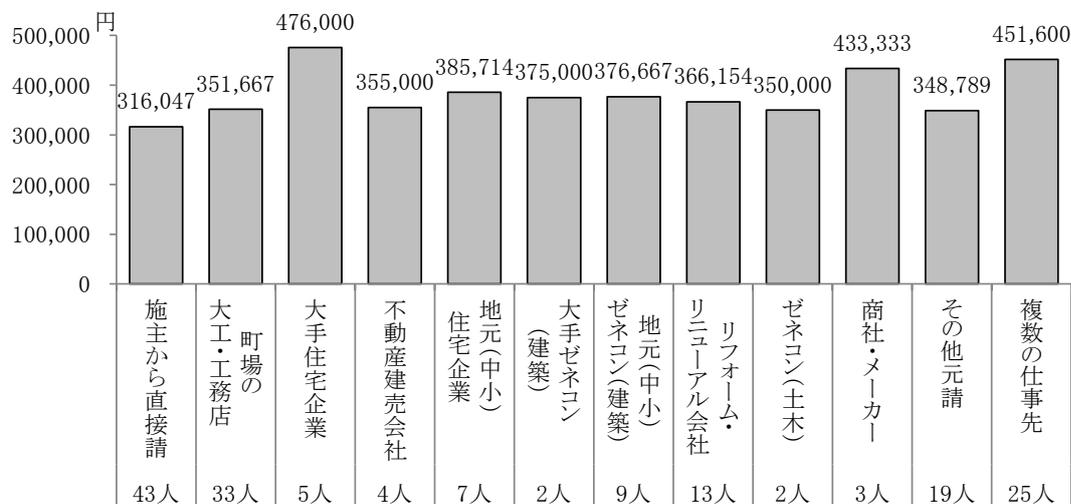


注：ゼネコン(土木)は1ヵ月あたり賃金回答者がいなかったため除いた。

## ③一人親方

一人親方の1ヵ月あたり賃金は、図表42の通りである。回答数が少ないため参考値として示す。相対的に回答数の多い現場をみると、「施主から直接請」31万6,047円、「町場の大工・工務店」35万1,667円となっている。

図表42 主な現場別の1ヵ月あたり賃金(一人親方、2019年)

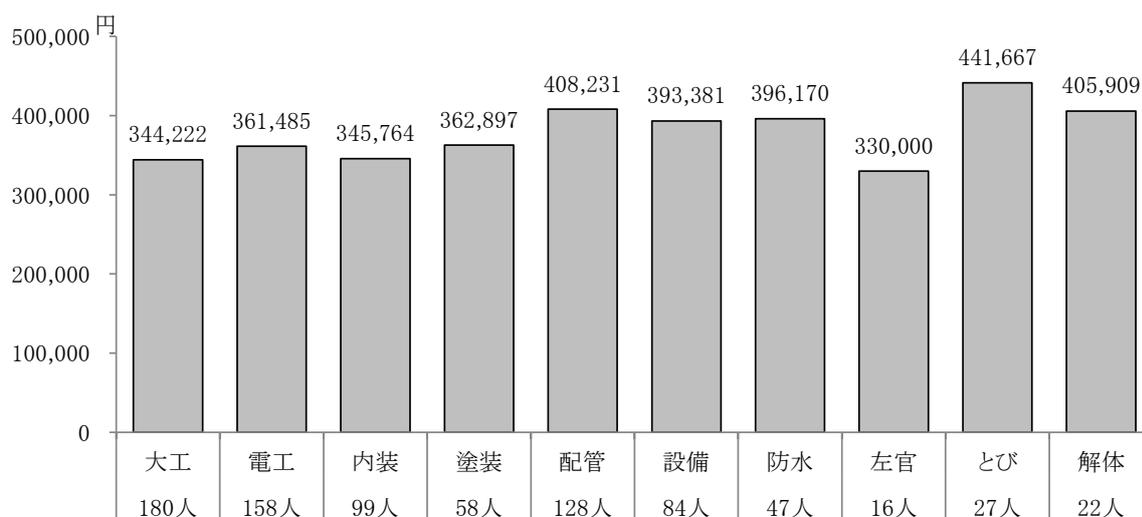


### (3) 職種別

#### ①常用 (月固定給)

常用の職種別の1ヵ月あたり賃金で最も高いのは、「とび」で44万1,667円である(図表43)。「配管」40万8,231円、「解体」40万5,909円と続いており、この3職種が40万円を超えている。また、「防水」は39万6,170円、「設備」は39万3,381円と40万円に近い水準だが、それ以外の職種は、35万円前後である。

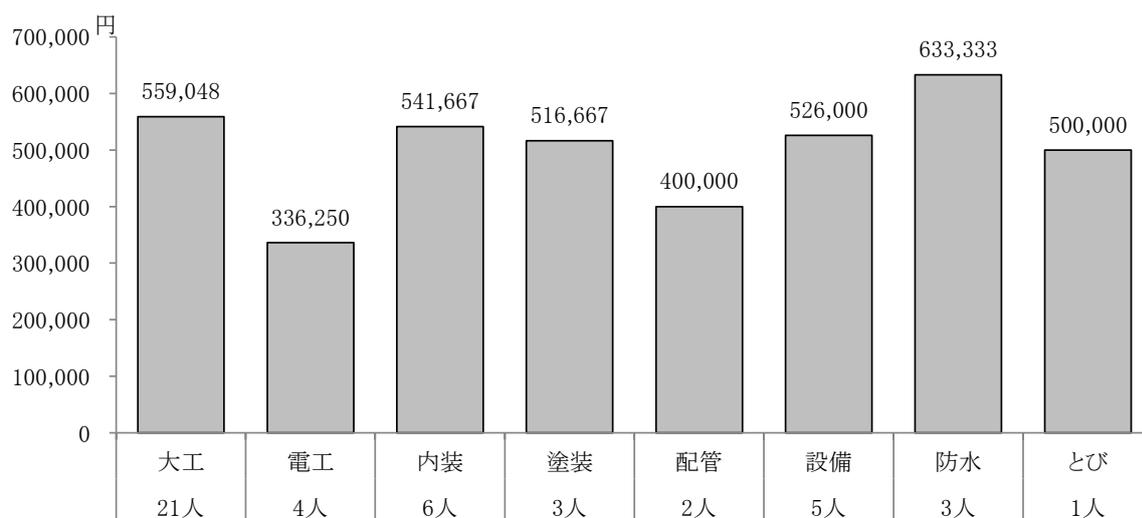
図表 43 職種別の1ヵ月あたり賃金(常用「月固定給」、2019年)



#### ②手間請

手間請は回答数が少ないため、参考として示す(図表44)。

図表 44 職種別の1ヵ月あたり賃金(手間請、2019年)

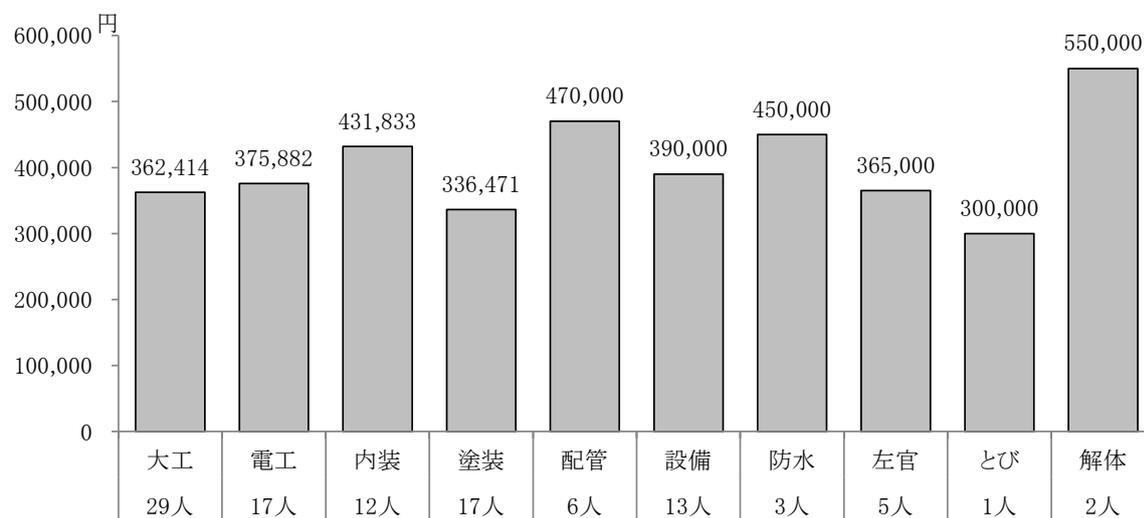


注：左官、解体は1ヵ月あたり賃金回答者がいなかったため除いた。

### ③一人親方

一人親方の職種別の1ヵ月あたり賃金は図表45の通りである。回答数が少ないため、参考値として示す。

図表45 職種別の1ヵ月あたり賃金（一人親方、2019年）



### 3. 年収

ここでは、年収について、東京の男子労働者との比較の他、年齢階層別、働き方別、契約別、主な現場別にみていく。

#### (1) 平均年収の推移と東京男子労働者との比較

常用・手間請・一人親方の平均年収は、図表 46 の通りである。19 年は約 479 万円で、12 年と比較すると 70 万円ほど増加している。しかし、18 年時点で、東京の男子労働者と比較すると約 228 万円低い結果となっている（図表 47）。

図表 46 常用・手間請・一人親方の平均年収の推移（2012 年～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
2019 年	4,786,069	121,339	2.60

図表 47 東京の男子労働者との差（2012 年～2018 年） 単位：円

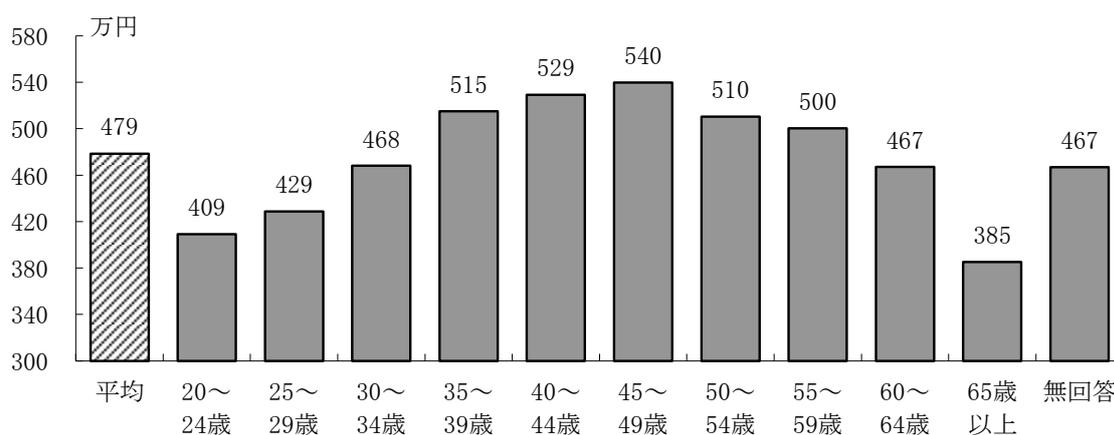
	東京の 男子労働者 (1)	都連調査 全体平均 (2)	差 (1)-(2)
2012 年	6,473,400	4,083,543	2,389,857
2013 年	6,434,700	4,148,972	2,285,728
2014 年	6,780,800	4,222,500	2,558,300
2015 年	6,921,900	4,256,412	2,665,488
2016 年	6,772,300	4,356,367	2,415,933
2017 年	6,853,500	4,589,382	2,264,118
2018 年	6,951,600	4,664,730	2,286,870

注：東京の男子労働者の数値は、「平成 30 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」から算出。最新政府統計に合わせ、都連調査の数値は 18 年まで。

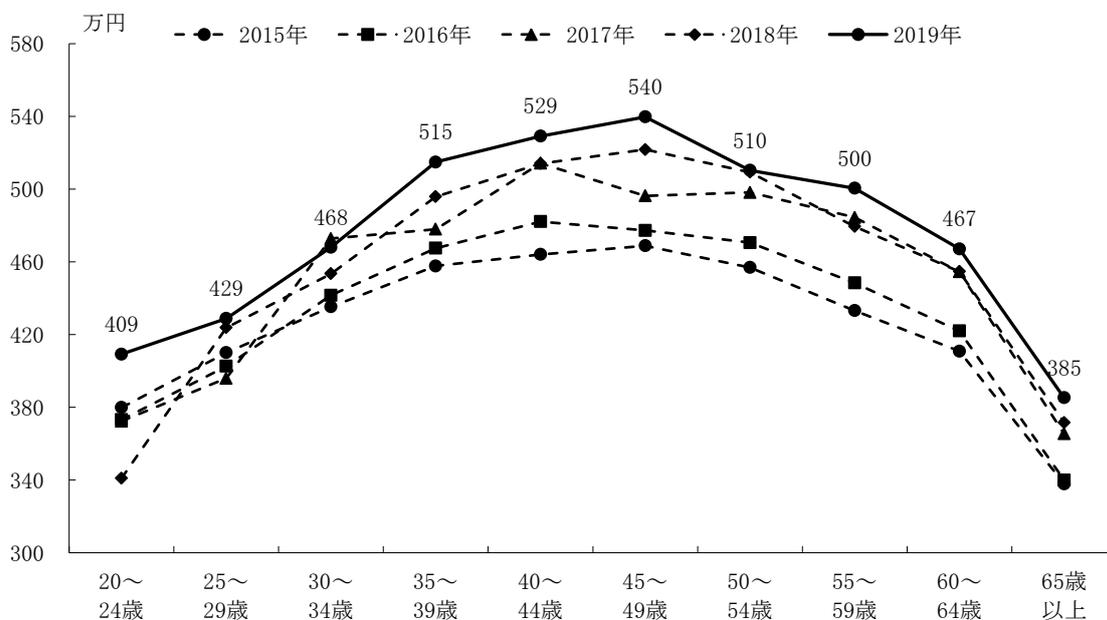
## (2) 年齢階層別

常用・手間請・一人親方の年収を年齢階層別にみると、「45～49歳」が540万円でピークとなる賃金カーブとなっている（図表48）。また、年収の推移をみると、近年、増加して推移していることが分かる（図表49）。

図表48 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収（2019年）



図表49 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収の推移（2015年～2019年）



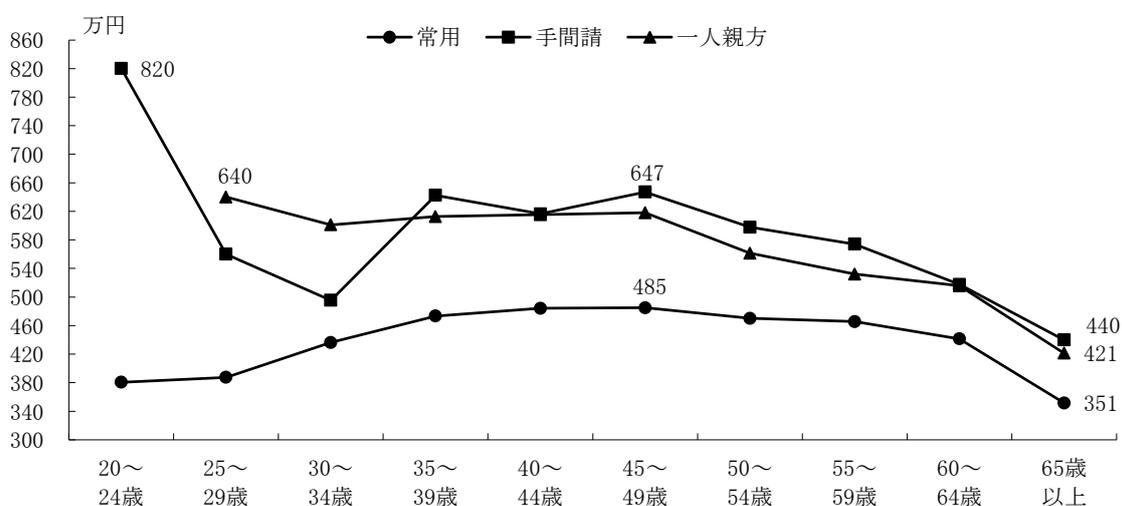
### (3) 働き方別

図表 50 は、働き方別、年齢階層別の年収を示している。常用は、年齢階層の上昇とともに年収も増加し、「45～49 歳」でピークを迎えた後、穏やかに減少して推移している。

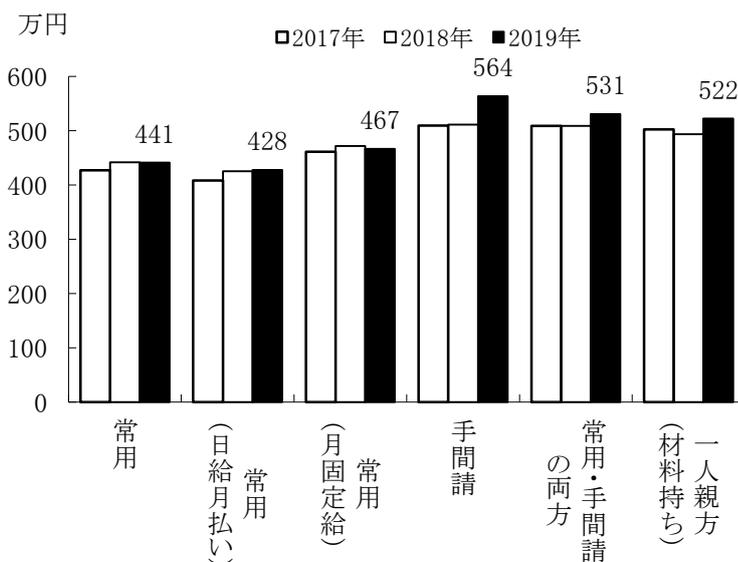
手間請と材料持ちは、回答数の少ない若年層を除けば、ほぼ同じ傾向を示しており、30 歳代からほぼ横ばいの年収で推移し、50 歳以上になると減少するという特徴がある。

また、働き方別に直近 3 年間の年収の推移を示したのが図表 51 である。19 年は常用（月固定給）をのぞき、18 年から増加している。常用（月固定給）は、18 年から減少しているものの、常用（日給月払い）よりは高い水準となっている。

図表 50 働き方別、年齢階層別の年収（2019 年）



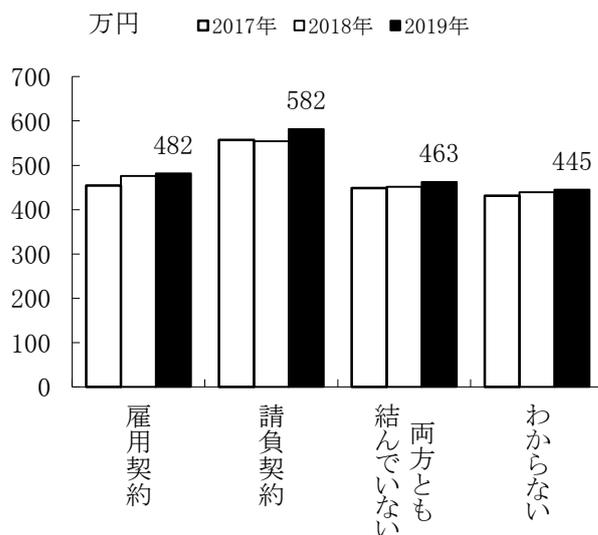
図表 51 働き方別の年収の推移（2017 年～2019 年）



#### (4) 契約別

図表 52 は契約別に直近 3 年間の年収の推移を示したものである。「請負契約」が最も高く、582 万円となっている。「雇用契約」(482 万円) や「請負契約」に比べて、「両方とも結んでいない」が 463 万円と低いことが分かる。

図表 52 契約別の年収の推移 (2017~2019 年)

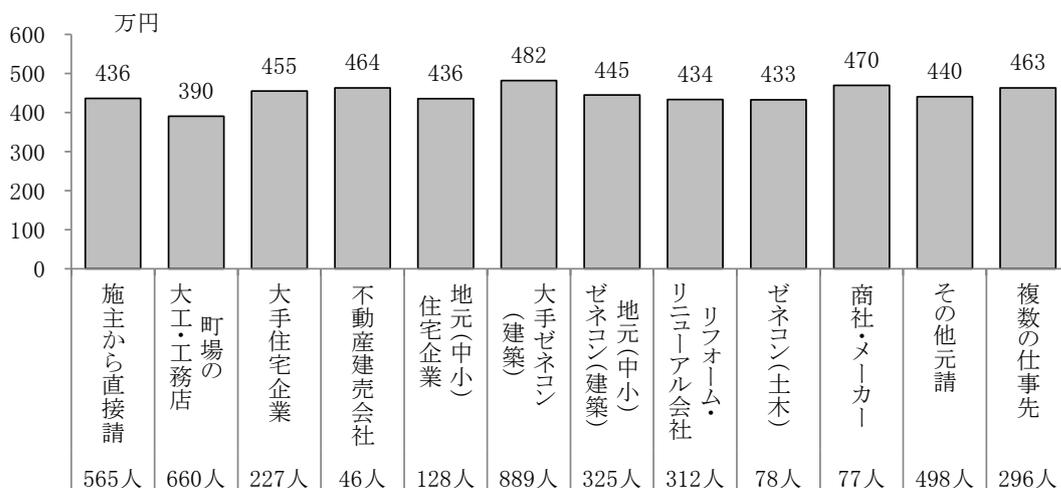


#### (5) 主な現場別

##### ① 常用

常用の年収を主な現場別にみると、「大手ゼネコン (建築)」が 482 万円と最も高く、「商社・メーカー」が 470 万円と続いている。他方、「町場の大工・工務店」は 390 万円と 400 万円に届いていない。その他の現場は概ね 430~460 万円程度となっている。

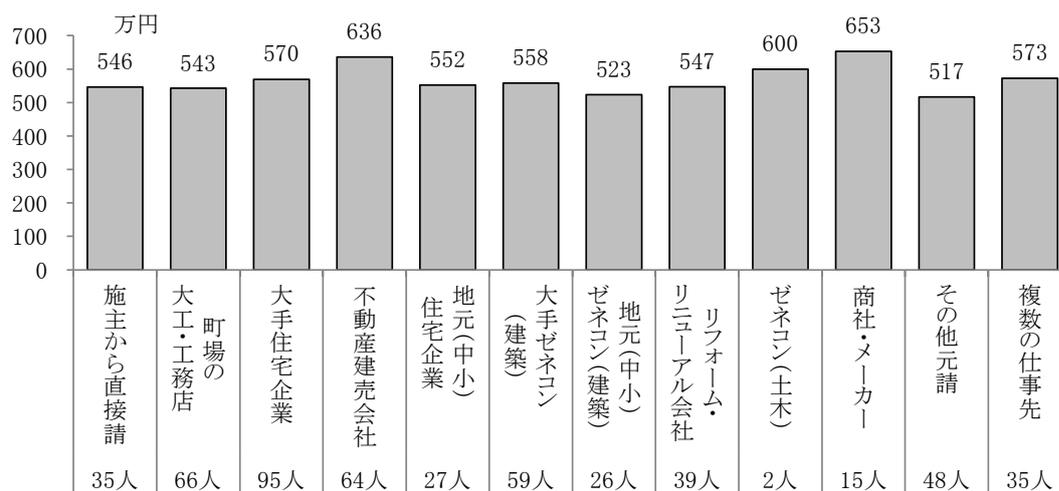
図表 53 主な現場別の年収 (常用、2019 年)



## ②手間請

手間請の年収を主な現場別にみると、「商社・メーカー」が653万円と最も高く、「不動産建売会社」636万円、「ゼネコン（土木）」600万円などが続く（図表54）。手間請の年収は、全ての現場で500万円を超えているが、自己負担している割合、金額いずれも常用よりも高いことから、実質の年収はこれよりも低いと考えられる。

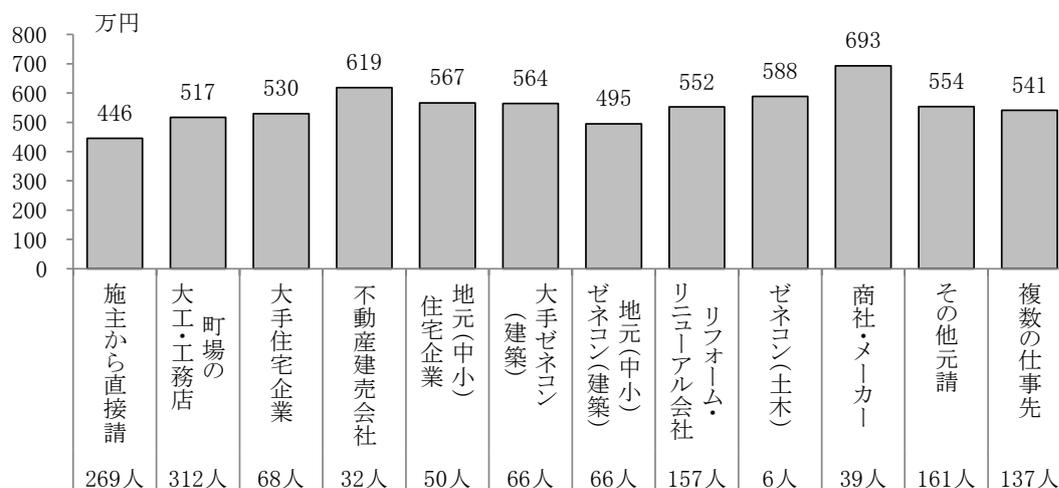
図表54 主な現場別の年収（手間請、2019年）



## ③一人親方

図表55は、一人親方の現場別の年収を示している。手間請と同様に「商社・メーカー」が693万円と最も高い。手間請の年収が全ての現場で500万円を超えていたのに対し、一人親方は、「地元（中小）ゼネコン（建築）」（495万円）と「施主から直接請」（446万円）の現場での年収が500万円を下回っている。

図表55 主な現場別の年収（一人親方、2019年）



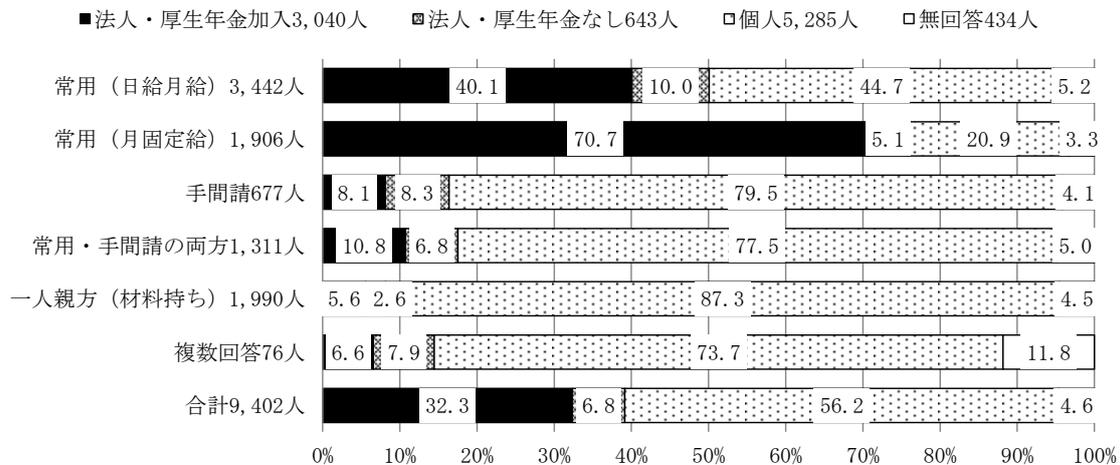
## 4. 事業所形態

ここでは、働き方別、主な現場別の事業所形態を確認する。

### (1) 働き方別

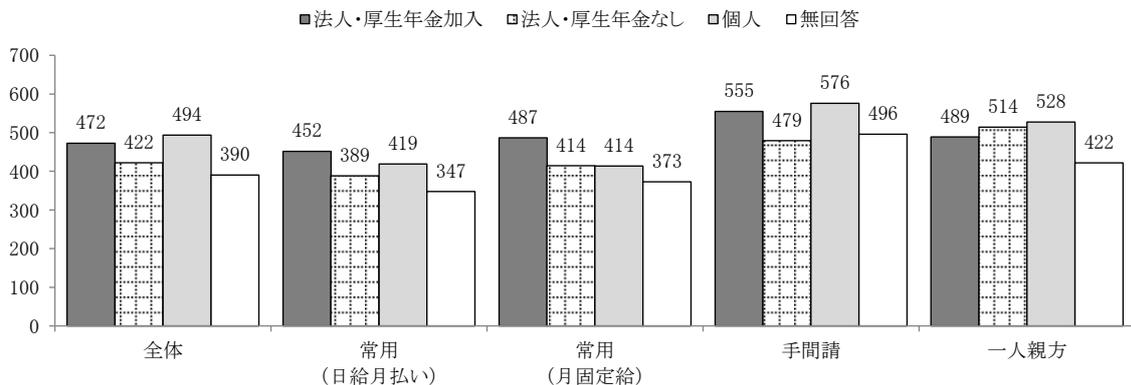
働き方別の事業所形態をみると、常用は法人の割合が高く、手間請、一人親方は個人の割合が高い（図表 56）。ただし、常用のうち、「法人・厚生年金加入」の割合は、「常用（日給月払い）」40.1%、「常用（月固定給）」70.7%となっている。

図表 56 働き方別の事業所形態（2019年）



図表 57 は、働き方別、事業所形態別の年収を示している。常用は「日給月払い」も「月固定給」も「法人・厚生年金加入」の年収が最も高い。他方、手間請、一人親方は、「個人」事業所の年収が最も高い結果となった。

図表 57 働き方別、事業所形態別の年収（2019年）

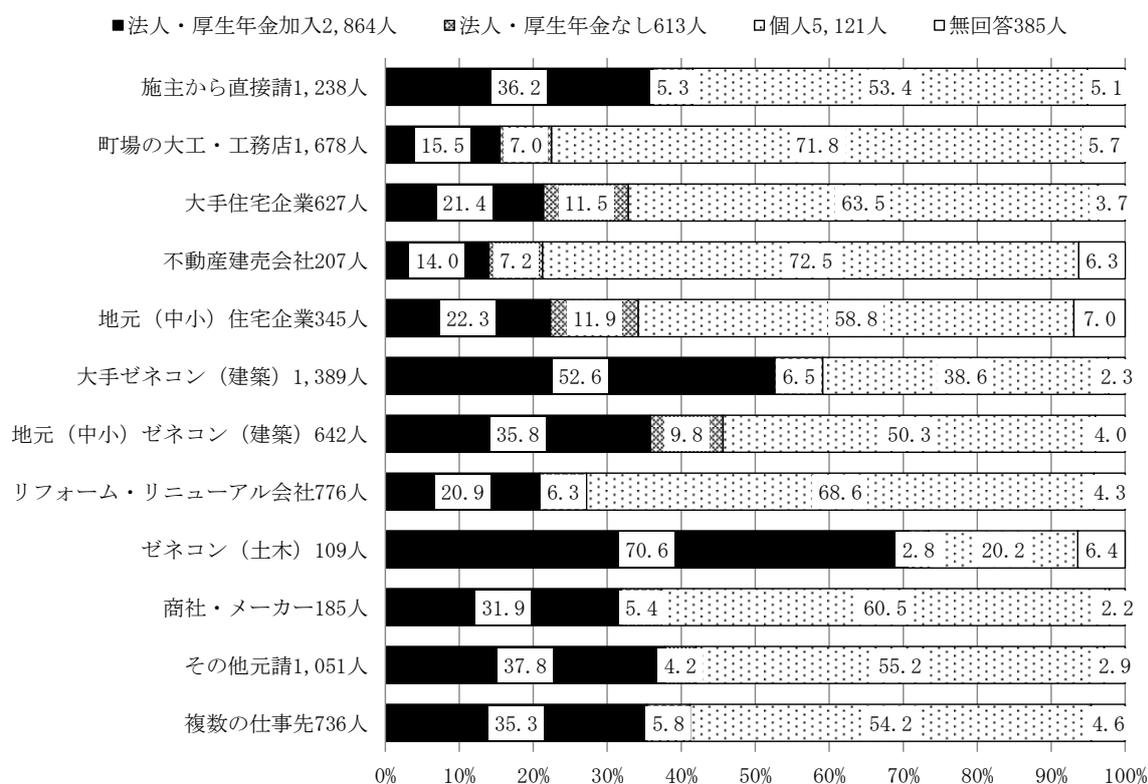


## (2) 主な現場別

主な現場別の事業所形態をみると、「法人・厚生年金加入」の割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」70.6%、「大手ゼネコン（建築）」52.6%、「施主から直接請」36.2%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」35.8%などである。

他方、「個人」の割合が高いのは、「不動産建売会社」72.5%、「町場の大工・工務店」71.8%、「リフォーム・リニューアル会社」68.6%、「大手住宅企業」63.5%など、住宅関連の現場であった。

図表 58 主な現場別の事業所形態（2019年）

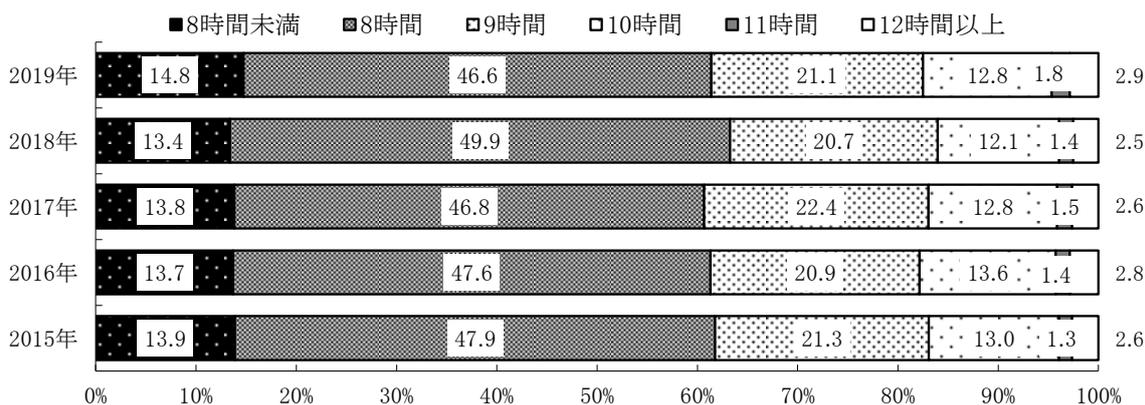


## 5. 労働時間

### (1) 常用・手間請・一人親方

常用・手間請・一人親方の労働時間をみると、「8時間」の割合が最も多く46.6%を占めている（図表59）。しかし、9時間以上の割合は36.7%と3割以上が9時間以上の長時間労働となっている。

図表59 常用・手間請・一人親方の労働時間別回答割合の推移（2015年～2019年）



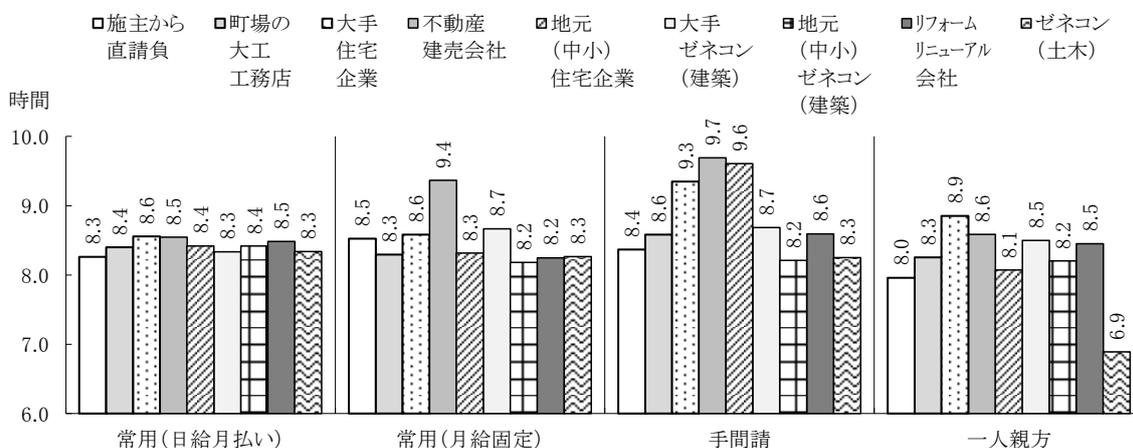
### (2) 働き方別、主な現場別

働き方別、主な現場別に平均労働時間をみると、「常用（日給月払い）」は、8.3～8.6時間となっている（図表60）。「常用（月固定給）」は、「不動産建売会社」の平均労働時間が9.4時間となっており、他の現場を大きく上回っている。

手間請は町場と野丁場では8時間台だが、「不動産建売会社」9.7時間、「地元（中小住宅企業）」9.6時間、「大手住宅企業」9.3時間など、住宅企業の現場で9時間を超えている。

一人親方は手間請よりも労働時間が短い、「大手住宅企業」で8.9時間となっている。また、「ゼネコン（土木）」の現場では、6.9時間と働き方別、主な現場別で最も短い労働時間となっている。

図表60 働き方別、主な現場別の平均労働時間（2019年）



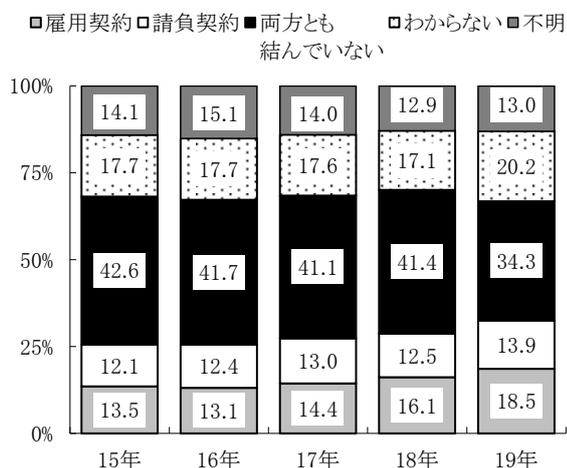
## 6. 契約状況

### (1) 契約状況

常用・手間請・一人親方の契約状況をみると、「両方とも結んでいない」が34.3%と最も多く、「わからない」が20.2%と続いている（図表61）。「両方とも結んでいない」、「わからない」との回答を合わせると5割以上を占めている状況である。

しかし、近年の推移をみると、「雇用契約」は15年の13.5%から19年には18.5%に、「請負契約」は15年12.1%から19年13.9%に増加しており、契約を結んでいる割合が増加傾向にある。適正契約に向けた組合の取り組み成果が現れている。

図表 61 常用・手間請・一人親方の契約状況の推移（2014年～2018年）



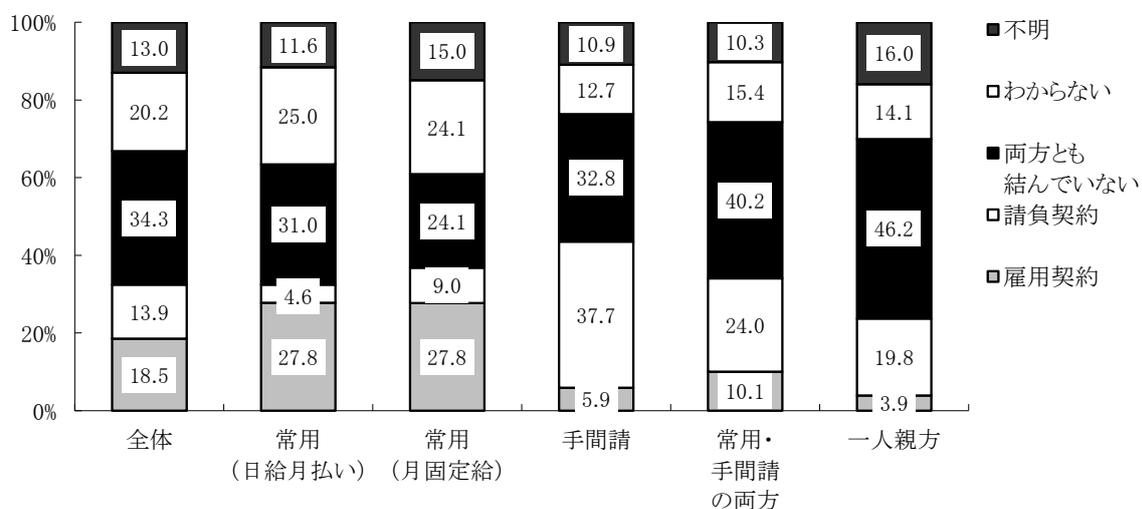
### (2) 働き方別

働き方別にみると、「両方とも結んでいない」の割合が最も多いのは「一人親方」で46.2%となっている。反対に最も少ないのは「常用（月固定給）」で24.1%である（図表62）。

常用は「雇用契約」の割合がともに27.8%となっているが、「常用（日給月払い）」は4.6%、「常用（月固定給）」は9.0%が「請負契約」となっている。

他方、「手間請」の5.9%、「一人親方」の3.9%は「雇用契約」を結んでいると回答しており、契約のさらなる適正化が求められる。

図表 62 働き方別の契約状況（2019年）



## 7. 企業別の1日あたり賃金

### (1) 大手ゼネコン

大手ゼネコンで働く労働者の常用賃金（企業名回答者のみ集計）は、平均で17,034円である（図表63）。17年16,679円、18年16,696円とわずかではあるが、増加して推移している。最も高いのは、「前田建設工業」の19,690円で、「戸田建設」、「安藤・ハザマ」、「熊谷組」が1.8万円台となっている。

回答数の多いゼネコンでは、「大成建設」16,737円、「清水建設」17,301円、「大林組」16,488円、「鹿島建設」16,048円などとなっており、1.6万円台が多い。

手間請と一人親方は、回答数が少ないため、参考値として示す。

図表63 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（常用（日給月払い）、2019年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
前田建設工業	10	19,690
戸田建設	15	18,467
安藤・ハザマ	18	18,444
熊谷組	5	18,200
竹中工務店	35	17,514
フジタ	18	17,417
清水建設	68	17,301
西松建設	7	17,071
<b>回答総数・平均額</b>	<b>453</b>	<b>17,034</b>
三井住友建設	14	16,929
大成建設	100	16,737
東急建設	15	16,733
長谷工コーポレーション	19	16,695
大林組	41	16,488
新菱冷熱工業	7	16,429
鹿島建設	40	16,048
五洋建設	5	15,900
東洋建設	6	15,750

図表64 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（手間請、2019年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
東急建設	1	33,000
安藤・ハザマ	1	30,000
三機工業	1	30,000
鹿島	2	29,500
清水建設	7	26,571
戸田建設	5	26,000
大林組	2	25,000
<b>回答総数・平均額</b>	<b>38</b>	<b>23,447</b>
長谷工コーポレーション	5	22,400
竹中工務店	3	20,000
ピーエス三菱	1	20,000
大日本土木	1	20,000
大成建設	3	19,333
奥村組	2	18,500
フジタ	1	18,000
西松建設	1	18,000
松井建設	1	15,000
前田建設工業	1	15,000

図表65 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（一人親方、2019年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
前田建設工業	2	31,000
飛島建設	1	30,000
関電工	1	30,000
安藤・ハザマ	2	27,500
高砂熱学工業	2	27,500
大林組	6	22,433
大成建設	9	22,389
長谷工コーポレーション	4	22,000
東急建設	4	22,000
鴻池組	1	22,000
西松建設	1	21,600
<b>回答総数・平均額</b>	<b>61</b>	<b>21,208</b>
鹿島	4	20,500
三井住友建設	3	20,000
竹中工務店	4	18,750
フジタ	2	18,500
戸田建設	3	18,333
清水建設	7	17,786
浅沼組	5	14,500

## (2) 大手住宅企業

大手住宅企業の賃金額は、図表 66 の通りである。回答数が少ないが、働き方別に 1 日あたりの平均賃金額をみると、常用（日給月払い）は 16,497 円、手間請は 20,251 円、一人親方は 23,148 円となっている。

図表 66 大手住宅企業別の 1 日あたり賃金（常用、手間請、一人親方、2019 年、降順）

単位：人、円

常用（日給月払い）			手間請			一人親方		
企業名	回答数	平均金額	企業名	回答数	平均金額	企業名	回答数	平均金額
ミサワホーム	10	18,400	旭化成ホームズ	5	23,000	旭化成ホームズ	8	28,750
パナホーム	7	18,000	パナホーム	13	21,846	三井ホーム	7	28,000
三井ホーム	4	17,500	大和ハウス	7	21,571	大和ハウス	7	25,143
大和ハウス	20	16,900	三井ホーム	4	21,500	<b>回答総数・平均額</b>	54	23,148
<b>回答総数・平均額</b>	105	16,497	住友林業	5	21,000	ミサワホーム	10	22,700
住友林業	23	16,435	<b>回答総数・平均額</b>	47	20,251	住友林業	5	22,200
大東建託	10	16,024	ミサワホーム	2	16,900	積水化学工業	1	20,000
積水ハウス	17	15,704	大東建託	4	16,750	パナホーム	4	19,500
旭化成ホームズ	12	15,083	積水ハウス	6	16,667	積水ハウス	10	17,700
積水化学工業	2	14,000	積水化学工業	1	10,000	大東建託	2	17,500

## (3) 不動産建売会社

不動産建売会社の賃金額は、回答数が少ないことから、常用・手間請・一人親方の回答を合わせて集計した（図表 67）。1 日あたりの平均賃金額は 20,701 円であった。

図表 67 不動産建売会社の 1 日あたり賃金（常用・手間請・一人親方、2019 年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
アーネストワン	1	35,000
タマホーム	10	27,200
アイディホーム	2	21,500
オープンハウス	38	21,118
<b>回答総数・平均額</b>	90	20,701
東栄住宅	4	20,500
ホークワン	1	20,000
飯田産業	12	19,632
タクトホーム	4	17,750
一建設	13	17,231
アイダ設計	1	17,000
ポラス	4	15,250

### Ⅲ. 事業主の回答

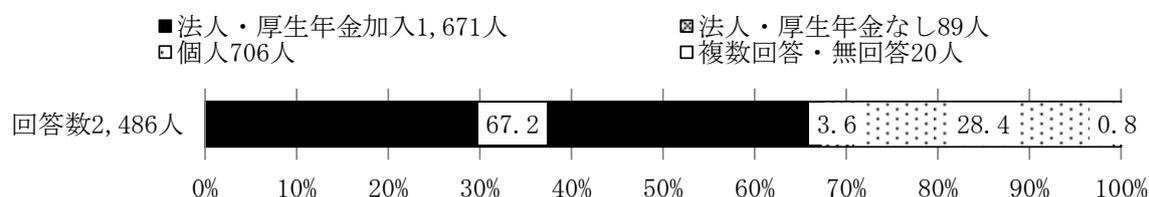
続いて、事業主の回答についてみていく。

#### 1. 事業所形態と主な現場

##### (1) 事業所形態

図表 68 は、事業所形態についての回答結果を示している。最も多いのは、「法人・厚生年金加入」で 67.2%、続いて「個人」28.4%となっている。「法人・厚生年金加入なし」は、事業主が 70 歳以上で一人事業主であるか、従業員が 70 歳以上または週 20 時間未満のパート従業員のみの場合、加入義務が免除されることになるが、その回答割合は 3.6%となっている<sup>2</sup>。

図表 68 事業所形態 (2019 年)



##### (2) 主な現場

###### ① 主な現場

主な現場で回答が多いのは、「施主から直接請」22.0%、「大手ゼネコン (建築)」13.3%などで、丁場別では、「町場」34.6%、「野丁場」20.2%となっている。

(再掲) 図表 6 主な現場別構成 (2019 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	1,238	13.2	31.0	547	22.0	34.6
	町場の大工・工務店	1,678	17.8		312	12.6	
新丁場	不動産建売会社の現場	207	2.2	12.5	28	1.1	7.8
	大手住宅メーカー	627	6.7		97	3.9	
	地元 (中小) 住宅メーカー	345	3.7		69	2.8	
野丁場	大手ゼネコン	1,389	14.8	22.8	331	13.3	20.2
	地元 (中小) ゼネコン	642	6.8		142	5.7	
	ゼネコン (土木) の現場	109	1.2		29	1.2	
その他	リフォーム・リニューアル会社	776	8.3	33.7	196	7.9	37.4
	商社・メーカーの現場	185	2.0		62	2.5	
	その他元請	1,051	11.2		287	11.5	
	複数の現場	736	7.8		282	11.3	
	無回答	419	4.5		104	4.2	
合計		9,402	100.0	100.0	2,486	100.0	100.0

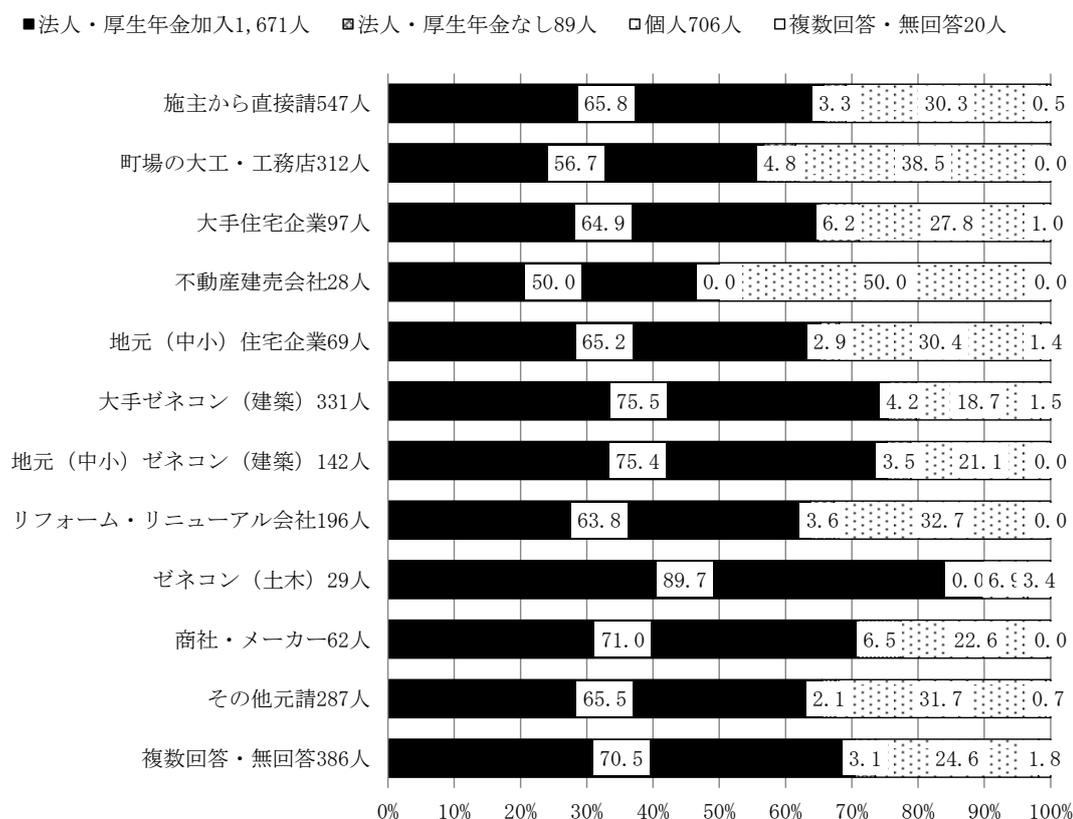
<sup>2</sup> 短時間労働者に対する適用要件の詳細については、厚生労働省の HPなどを参照。

## ②主な現場別の事業所形態

主な現場別に事業所形態をみると、「法人・厚生年金加入」の割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」89.7%、「大手ゼネコン（建築）」75.5%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」75.4%などで、ゼネコンの現場で法人割合が高い（図表 69）。

「個人」の割合が最も高いのは、「不動産建売会社」で 50%を占めている。また、住宅関連現場では、「個人」の割合が「町場の大工・工務店」38.5%、「地元（中小）住宅企業」30.4%、「施主から直接請」30.3%、「大手住宅企業」27.8%などとなっている。

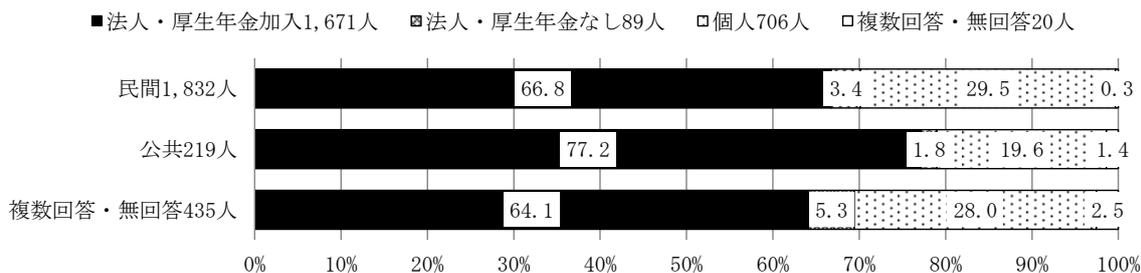
図表 69 主な現場別事業所形態（2019年）



## （3）民間公共

民間公共別では、公共の方が法人の割合が高い（図表 70）。

図表 70 民間公共別事業所形態（2019年）



## 2. 支払い賃金（年間支給額）

### （1）支払い賃金額

#### ①全回答者

事業主の年間支払い賃金額は、平均で 481 万円である。支払い賃金額を階層別にみると、最も多いのは「400～500 万円未満」22.0%で、「500～600 万円未満」16.3%、「300～400 万円未満」11.8%が続いている（図表 71）。年間の支払い賃金額は、300～600 万円の間で 50.0%を占めている。300 万円未満であるのは 4.3%にとどまっておき、反対に 600 万円以上支払っているとの回答割合は 11.2%と 1 割以上を占めている。

図表 71 支払い賃金階層別の回答数と構成比（2019 年）

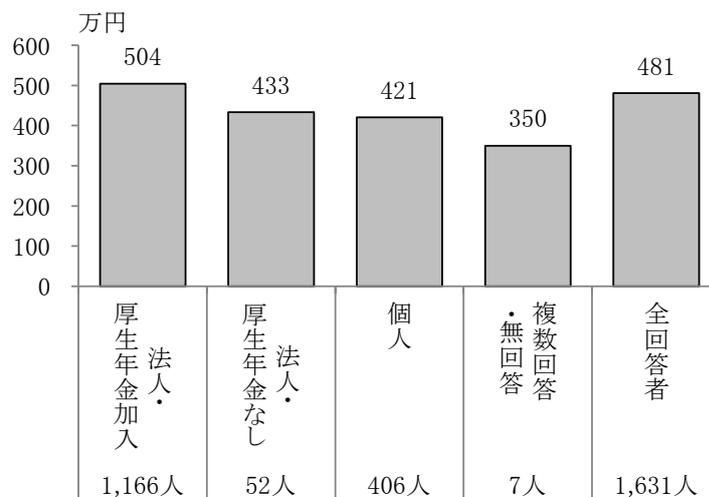
単位：人、%

支払い賃金階層	回答数	構成比
200 万円未満	40	1.6
200～300 万円未満	68	2.7
300～400 万円未満	294	11.8
400～500 万円未満	546	22.0
500～600 万円未満	404	16.3
600～800 万円未満	230	9.3
800～1,000 万円未満	23	0.9
1,000 万円以上	26	1.0
無回答	855	34.4
合計	2,486	100.0

#### ②事業所形態別

事業所形態別に年間支払い賃金額をみると、「法人・厚生年金加入」が 504 万円と最も高い（図表 72）。また、「個人」の支払い賃金額は、421 万円となっている。

図表 72 事業所形態別の年間支払い賃金（2019 年）



注：支払い賃金額無回答の 855 人を除く。

図表 73 は、事業所形態別、支払い賃金階層別の回答数と構成比を示したものである。回答数の多い「法人・厚生年金加入」と「個人」についてみると、いずれも 300～600 万円の回答が多い。支払い賃金額が 300～600 万円の割合は、「法人・厚生年金加入」で 52.1%、「個人」で 45.8%を占めている。

600 万円以上でみると、「個人」は 4.7%であるのに対して、「法人・厚生年金加入」は 14.4%となっている。

ただし、「個人」は無回答の割合が 42.5%を占めていることに留意が必要である。

図表 73 事業所形態別、支払い賃金階層別の回答数、構成比（2019 年）

単位：上段・人、下段・%

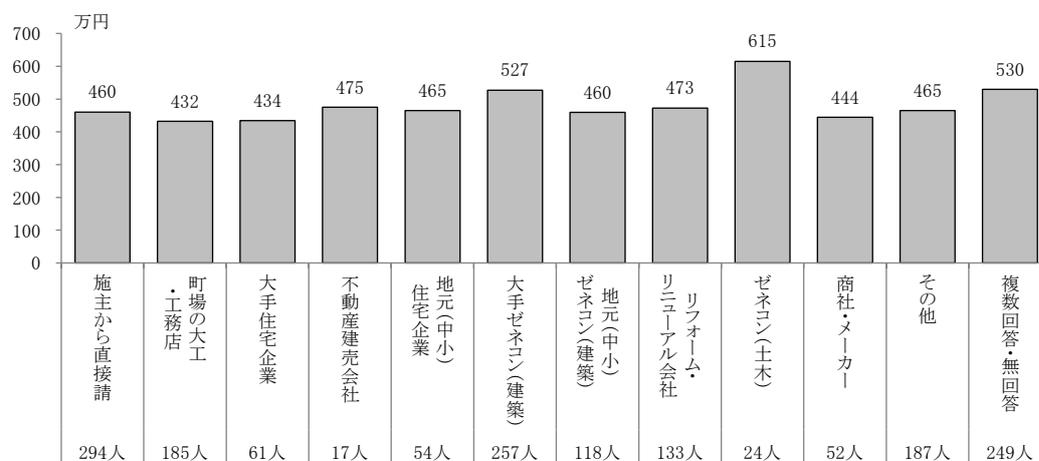
	法人・厚生年金加入	法人・厚生年金なし	個人	複数回答・無回答
200 万円未満	21	1	18	0
200～300 万円未満	33	2	32	1
300～400 万円未満	178	13	99	4
400～500 万円未満	372	19	153	2
500～600 万円未満	321	12	71	0
600～800 万円未満	200	5	25	0
800～1,000 万円未満	18	0	5	0
1,000 万円以上	23	0	3	0
無回答	505	37	300	13
合計	1671	89	706	20
	法人・厚生年金加入	法人・厚生年金なし	個人	複数回答・無回答
200 万円未満	1.3	1.1	2.5	0.0
200～300 万円未満	2.0	2.2	4.5	5.0
300～400 万円未満	10.7	14.6	14.0	20.0
400～500 万円未満	22.3	21.3	21.7	10.0
500～600 万円未満	19.2	13.5	10.1	0.0
600～800 万円未満	12.0	5.6	3.5	0.0
800～1,000 万円未満	1.1	0.0	0.7	0.0
1,000 万円以上	1.4	0.0	0.4	0.0
無回答	30.2	41.6	42.5	65.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

### ③主な現場別

主な現場別の支払い賃金は、「ゼネコン（土木）」が 615 万円と最も高い（ただし、回答数は 24 人）（図表 74）。「大手ゼネコン（建築）」が 527 万円と続いており、年間の支払額が 500 万円を超えているのは、この 2 現場である（複数回答・無回答除く）。

その他、回答数の多い現場をみると、「施主から直接請」が 460 万円、「町場の大工・工務店」が 432 万円、「地元（中小）ゼネコン（建築）」が 460 万円などとなっている。

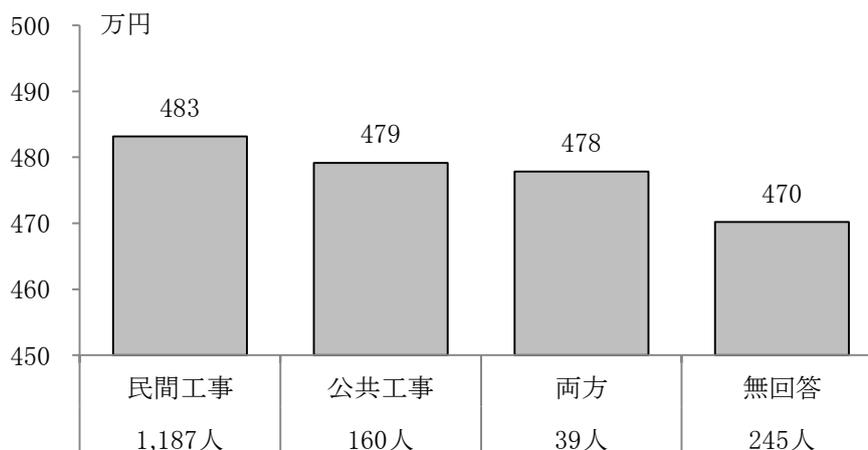
図表 74 主な現場別の年間支払い賃金（2019 年）



### ④民間公共別

民間公共別に年間支払い賃金をみると、「民間工事」は 483 万円、「公共工事」は 479 万円となっており、差はほとんどない（図表 75）。

図表 75 民間公共別の年間支払い賃金（2019 年）



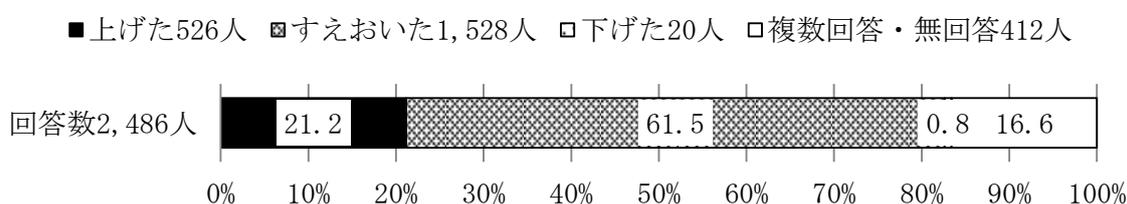
## (2) 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況

### ①全回答者の引き上げ・引き下げ状況

事業主組合員の支払い賃金引き上げ・引き下げ状況は、図表 76 の通りである。「すえおいた」が 61.5%を占めているが、支払い賃金を「上げた」割合が 21.2%となっており、全体として支払い賃金を引き上げていることが分かる。

また、引き上げ・引き下げ金額の平均をみると、1日あたり賃金では、「上げた」が 1,476 円、「下げた」が 3,167 円、1ヵ月あたりでは「上げた」が 16,443 円、「下げた」が 67,778 円となっている（図表 77）。

図表 76 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況（2019 年）



図表 77 引き上げ・引き下げ額の平均（2019 年）

単位：円、人

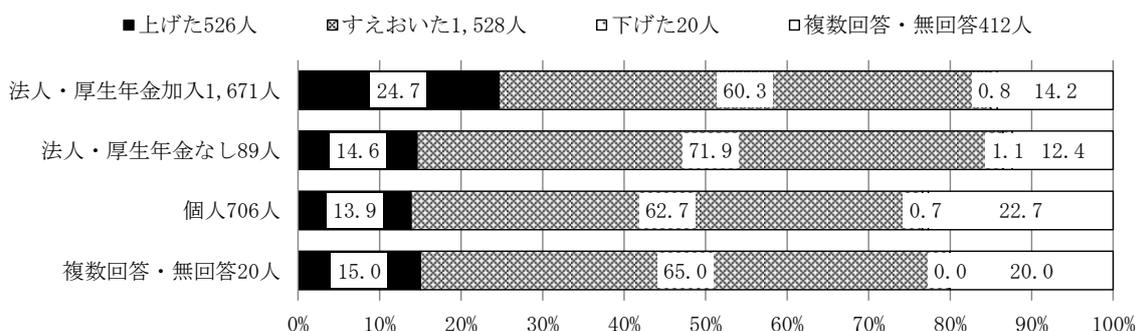
	1日あたり		1ヵ月あたり	
	平均額	回答数	平均額	回答数
上げた	1,476	284	16,443	272
下げた	3,167	9	67,778	9

注：「下げた」との回答のうち、1日あたりの「下げた」金額が 15,000 円との回答があった。これを除くと1日あたりの「下げた」平均額は 1,688 円となる。また、1ヵ月あたりでは、10万円との回答が 4 つあった。

### ②事業所形態別

事業所形態別に賃金の引き上げ・引き下げ状況をみると、いずれの形態でも「すえおいた」が最も大きな割合を占めている（図表 78）。また、「下げた」との回答はいずれもほとんどない。「上げた」との回答が多いのは、「法人・厚生年金加入」の 24.7%で、「個人」の 13.9%よりも約 10 ポイント高い。

図表 78 事業所形態別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2019 年）

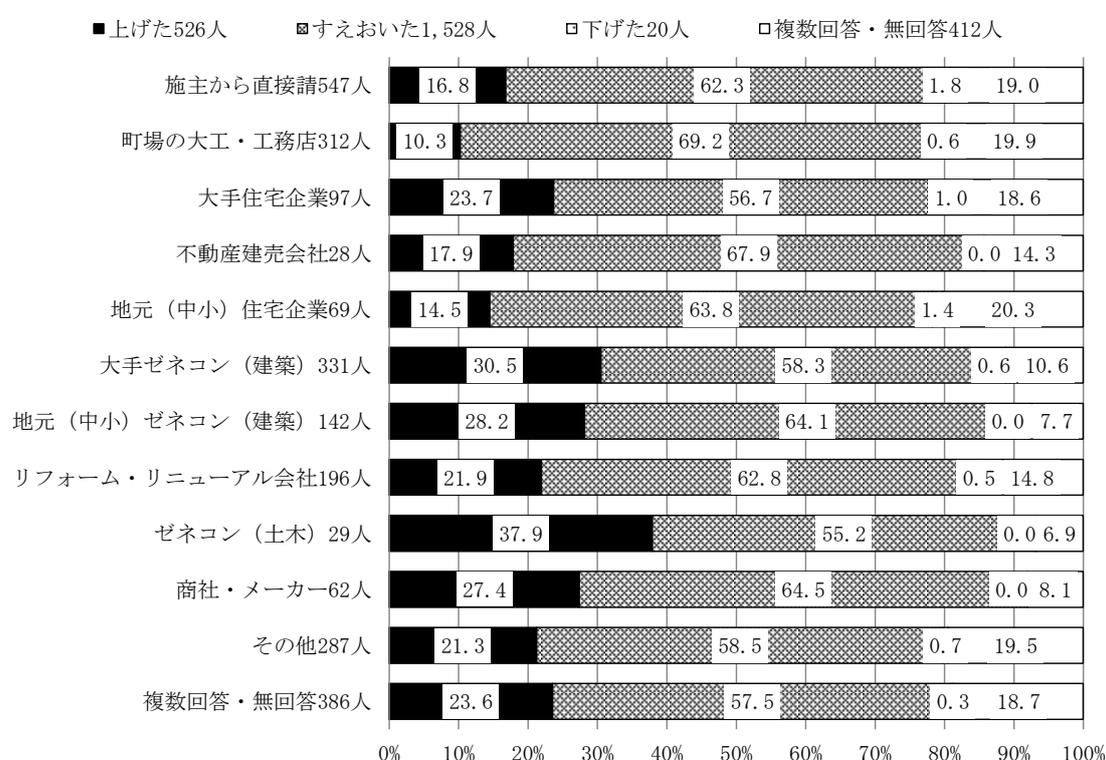


### ③主な現場別

主な現場別にみると、「上げた」との回答割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」37.9%、「大手ゼネコン（建築）」30.5%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」28.2%などで、ゼネコンの現場での賃金引き上げ割合が高い（図表 79）。「商社・メーカー」が27.4%と続いている。

住宅企業の現場では、「大手住宅企業」が23.7%、「地元（中小）住宅企業」が14.5%となっている。町場の賃金引き上げ状況は、「施主から直接請」が16.8%、「町場の大工・工務店」が10.3%で、住宅企業や町場の現場でも賃金の引き上げが一定程度行われていることが分かる。

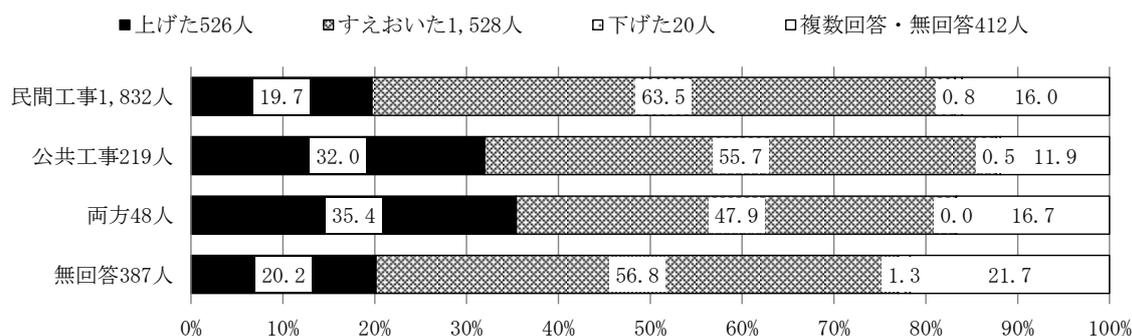
図表 79 主な現場別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2019年）



### ④民間公共別

民間公共別では、「公共」の方が「民間」よりも引き上げ割合が高い（図表 80）。

図表 80 民間公共別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2019年）



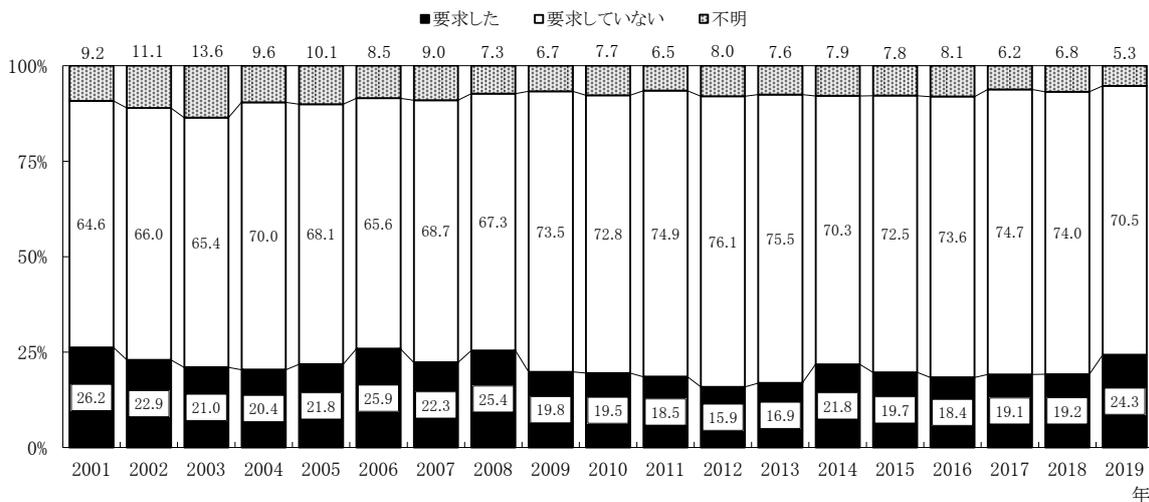
### 3. 単価引き上げ要求・法定福利費

#### (1) 上位業者等への引き上げ要求

##### ①賃金・単価引き上げ要求状況の推移

上位業者や施主への賃金・単価引き上げの要求状況を見ると、19年は「要求した」が24.3%、「要求していない」が70.5%である（図表81）。近年、それほど大きな変化はみられなかったが、19年は「要求した」との回答割合が24.3%と18年から約5%増加している。

図表 81 事業主の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2001年～2019年）



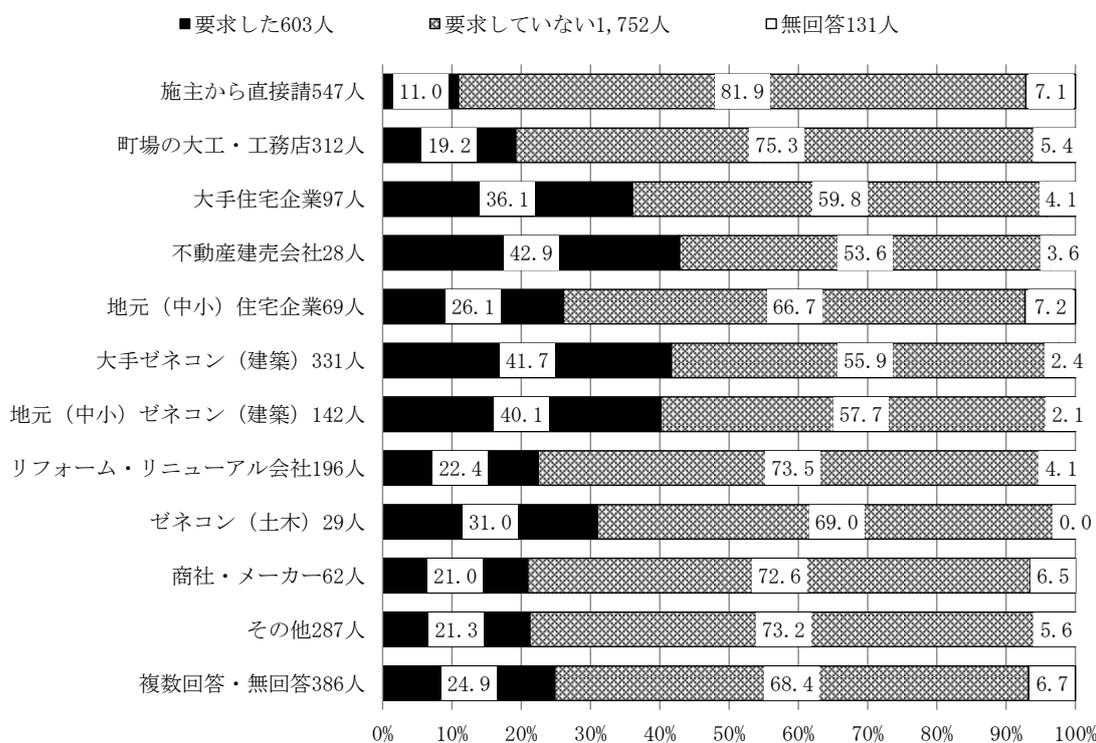
##### ②主な現場別

主な現場別の賃金・単価の引き上げ要求状況は、図表82の通りである。最も「要求した」割合が高いのは「不動産建売会社」で42.9%となっており、半数には及ばないものの、4割以上の事業主組合員が、単価の引き上げを要求している（ただし、回答数は28人）。

また、「不動産建売会社」に次いで「要求した」割合が高いのは、「大手ゼネコン（建築）」41.7%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」40.1%となっており、相対的にゼネコン現場で単価の引き上げが要求できている結果となった。

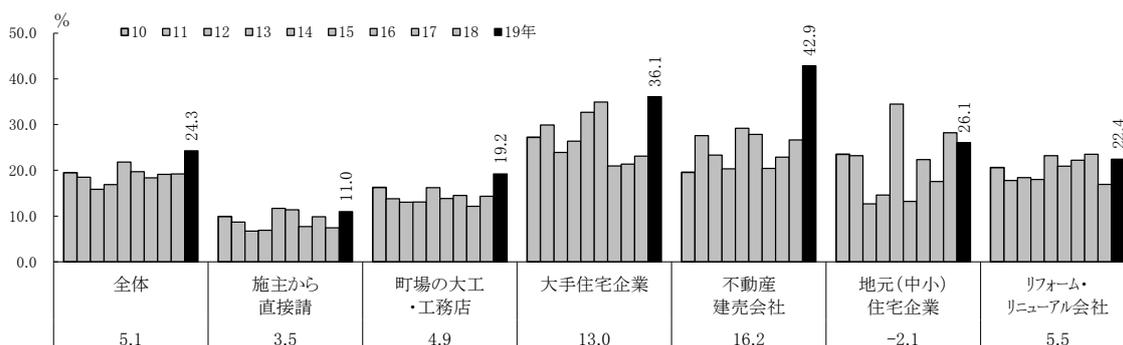
また、町場では「施主から直接請」11.0%、「町場の大工・工務店」19.2%となっており、引き上げに向けた取り組みが行われているものの、企業に対するよりも顧客との直接のやりとりでの単価引き上げ要求が困難な実態が現れている。

図表 82 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況（2019年）



図表 83 は、主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況の推移を示している。町場では他の現場に比べて要求困難な状況が続いている。「大手住宅企業」の現場では、近年、「要求した」割合が落ち込んでいたが、19年は増加した。「不動産建売会社」では、19年に大きく改善したが、回答数が少ないことに留意が必要である。

図表 83 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2010年～2019年）

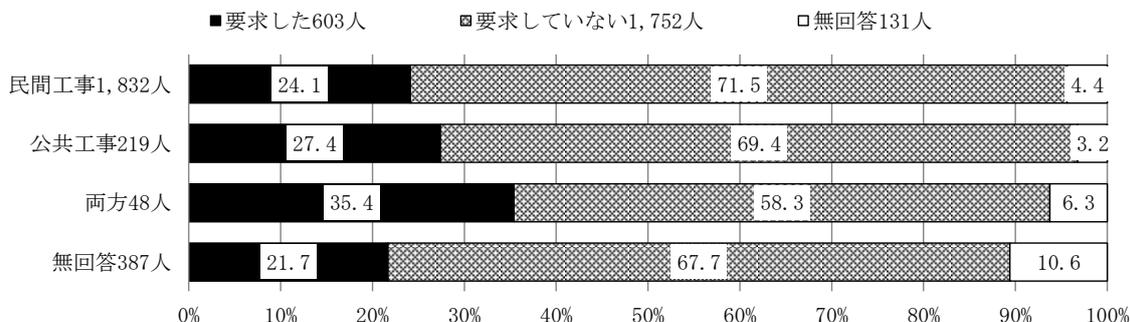


注：棒グラフの上の数字は19年の数値。下の数値は18年からの変動。19年調査で、現場の回答項目が変わったため、比較可能な現場のみ集計した。

### ③民間公共別

民間公共別の「要求した」割合は、「公共」27.4%、「民間」24.1%で、「公共」の方が若干高いものの、それほど大きな違いはない（図表 84）。

図表 84 民間公共別の賃金・単価引き上げ要求状況（2019年）



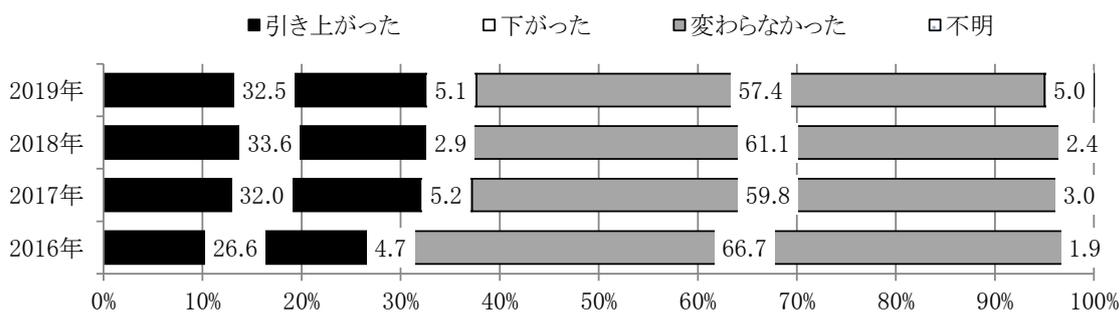
### (2) 要求結果（要求した回答者のみ集計）

ここでは、施主・上位業者に賃金・単価の引き上げ要求をした回答者を対象として、その結果が「引き上がった」のか「下がった」のか、あるいは「変わらなかった」のかについてみていく。

#### ①要求結果の推移

要求結果をみると、19年は「引き上がった」が32.5%、「変わらなかった」が57.4%となっている（図表 85）。17年以降、「引き上がった」が3割程度、「変わらなかった」が6割程度で推移しており、19年もそれほど変化はみられない。

図表 85 受け取り賃金・単価の引き上げ状況の推移（2016年～2019年）



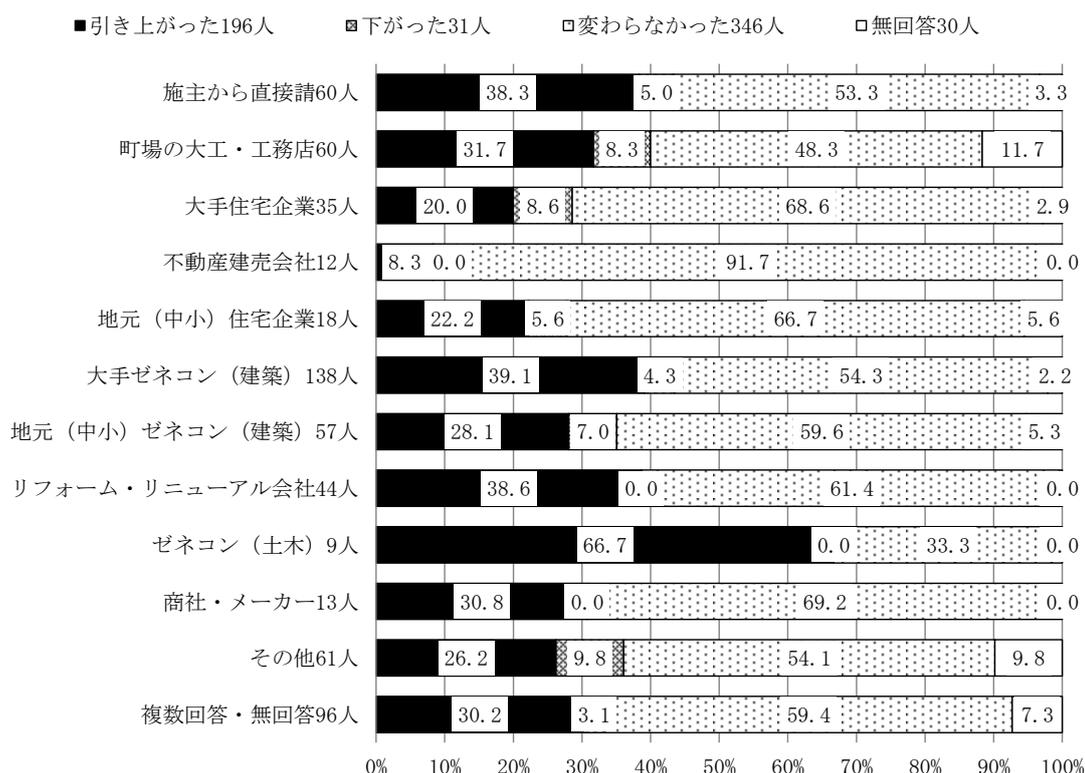
#### ②主な現場別

要求した結果、受け取り賃金・単価が「引き上がった」割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」66.7%、「大手ゼネコン（建築）」39.1%、「リフォーム・リニューアル会社など」38.6%などとなっている（図表 86）。

ゼネコン現場では「要求した」割合が相対的に高かったが、受け取り単価が「引き上がった」割合も相対的に高い。他方、「要求した」割合が最も高い「不動産建売会社」では、「引き上がった」割合はわずか8.3%にとどまっている。

町場では、「要求した」割合は低いものの、結果は「引き上がった」との回答割合が相対的に高い。

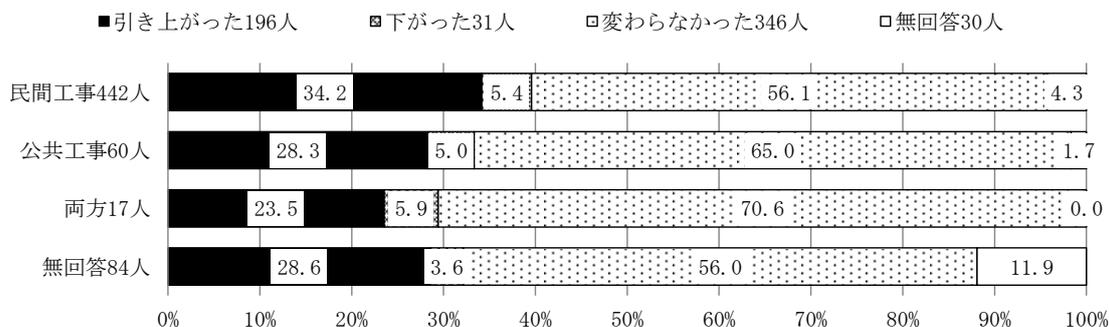
図表 86 主な現場別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況（2019年）



### ③民間公共別

民間公共別では、「要求した」割合とは反対に、「引き上がった」割合が高いのは「民間」で34.2%、「公共」は28.3%であった（図表 87）。

図表 87 民間公共別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況（2019年）

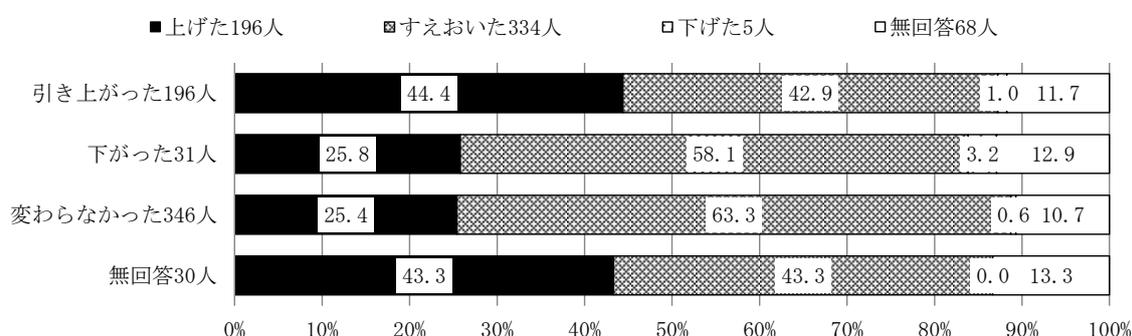


#### ④要求結果別、支払い賃金額の引き上げ・引き下げ状況

賃金・単価の引き上げ要求別に、支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況をみると、受け取り賃金・単価が「引き上がった」と回答している事業主のうち、賃金を「上げた」との回答割合は44.4%となっている（図表88）。受け取り賃金・単価が「引き上がった」事業主のうち、半数弱が従業員の賃金を引き上げている。

他方、受け取り賃金・単価が「下がった」、「変わらなかった」と回答した事業主の半数以上は支払い賃金をすえおいているが、「上げた」との回答割合も25%程度を占めている。受け取る賃金・単価が「変わらなかった」、あるいは「下がった」場合も、従業員への支払い賃金を上げている実態が垣間みえる。必要な経費の確保が課題である。

図表88 受け取り賃金・単価の引き上げ状況別、支払い賃金の変化（2019年）

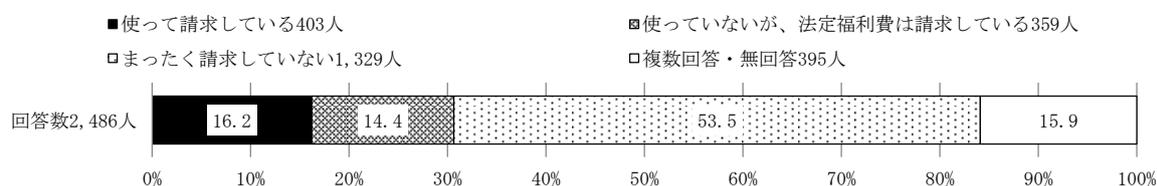


### （3）法定福利費

#### ①法定福利費の請求状況

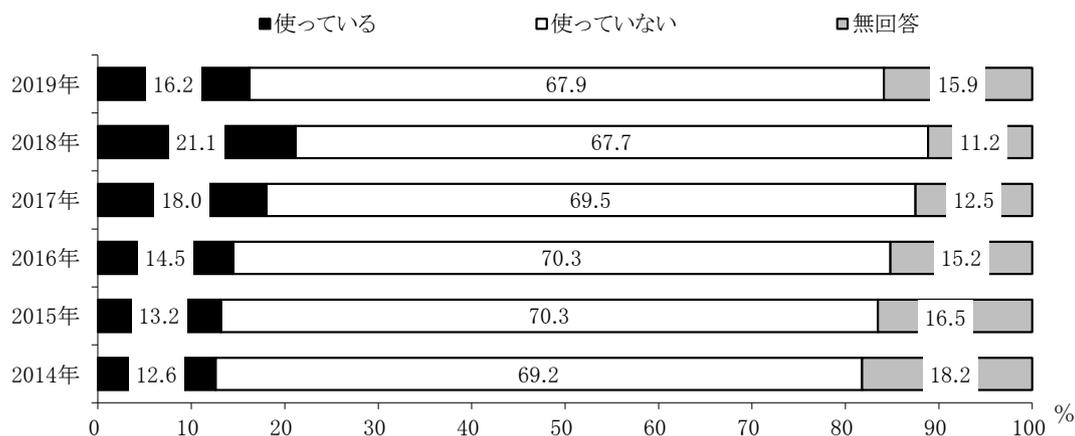
図表89は、法定福利費の請求状況と法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況を示したものである。法定福利費を内訳明示した見積書を「使って請求している」のは16.2%、「使っていないが、法定福利費は請求している」のが14.4%となっている。法定福利費を請求できているのは約3割にとどまり、53.5%は「まったく請求していない」との結果であった。

図表89 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2019年）



法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況の推移をみると、「使っている」割合は、2014年に12.6%だったが、その後増加を続け2018年には21.1%と2割を超えた（図表90）。19年は16.2%に減少しているが、必要経費の確保は事業存続に不可欠の条件であり、活用の拡大が望まれる。

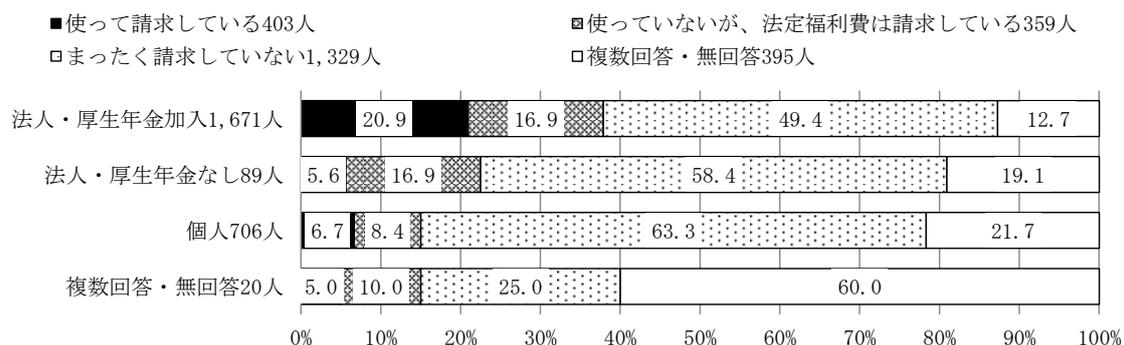
図表 90 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況の推移（2014年～2019年）



## ②事業所形態別

事業所形態別にみると、法定福利費を内訳明示した見積書を「使って請求している」割合が高いのは、「法人・厚生年金加入」で20.9%である（図表91）。また、「使っていないが、法定福利費は請求している」割合が高いのは法人であり、「個人」事業主は「まったく請求していない」の割合が63.3%と最も高い結果となった。

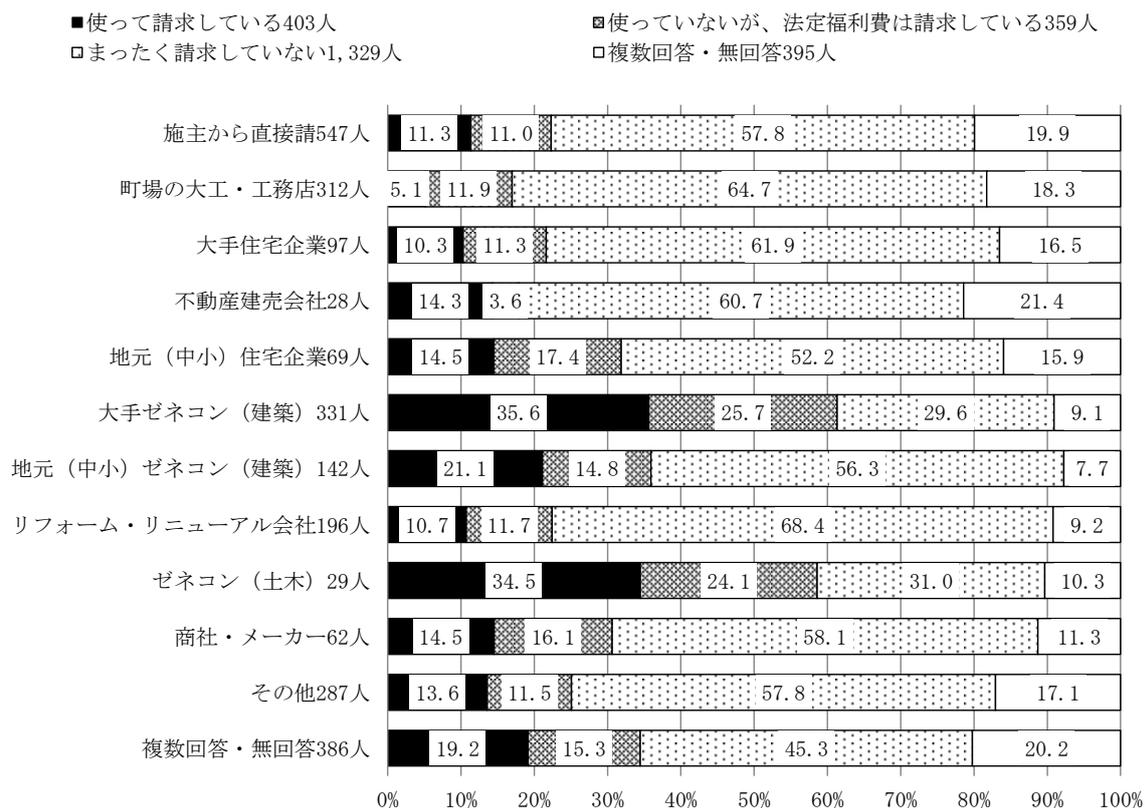
図表 91 事業所形態別、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2019年）



### ③主な現場別

主な現場別では、法定福利費を内訳明示した見積書を「使って請求している」割合が高いのはゼネコンの現場である（図表 92）。町場や「リフォーム・リニューアル会社など」の現場ではその割合が低い。また、「大手住宅企業」でも「使って請求している」割合は 10.3%にとどまっている。

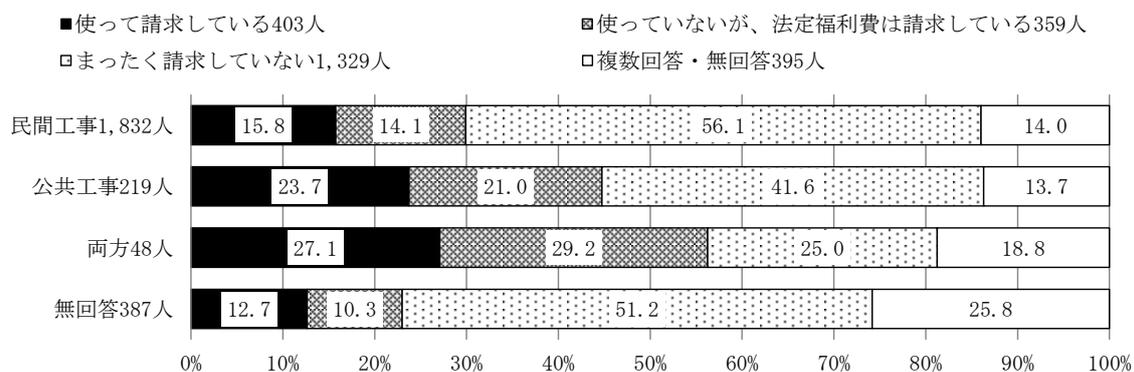
図表 92 主な現場別、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2019 年）



### ④民間公共別

民間公共別では、「使って請求している」、「使っていないが、法定福利費は請求している」のいずれも、「公共」の現場の方がその割合が高い（図表 93）。

図表 93 民間公共別、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2019 年）



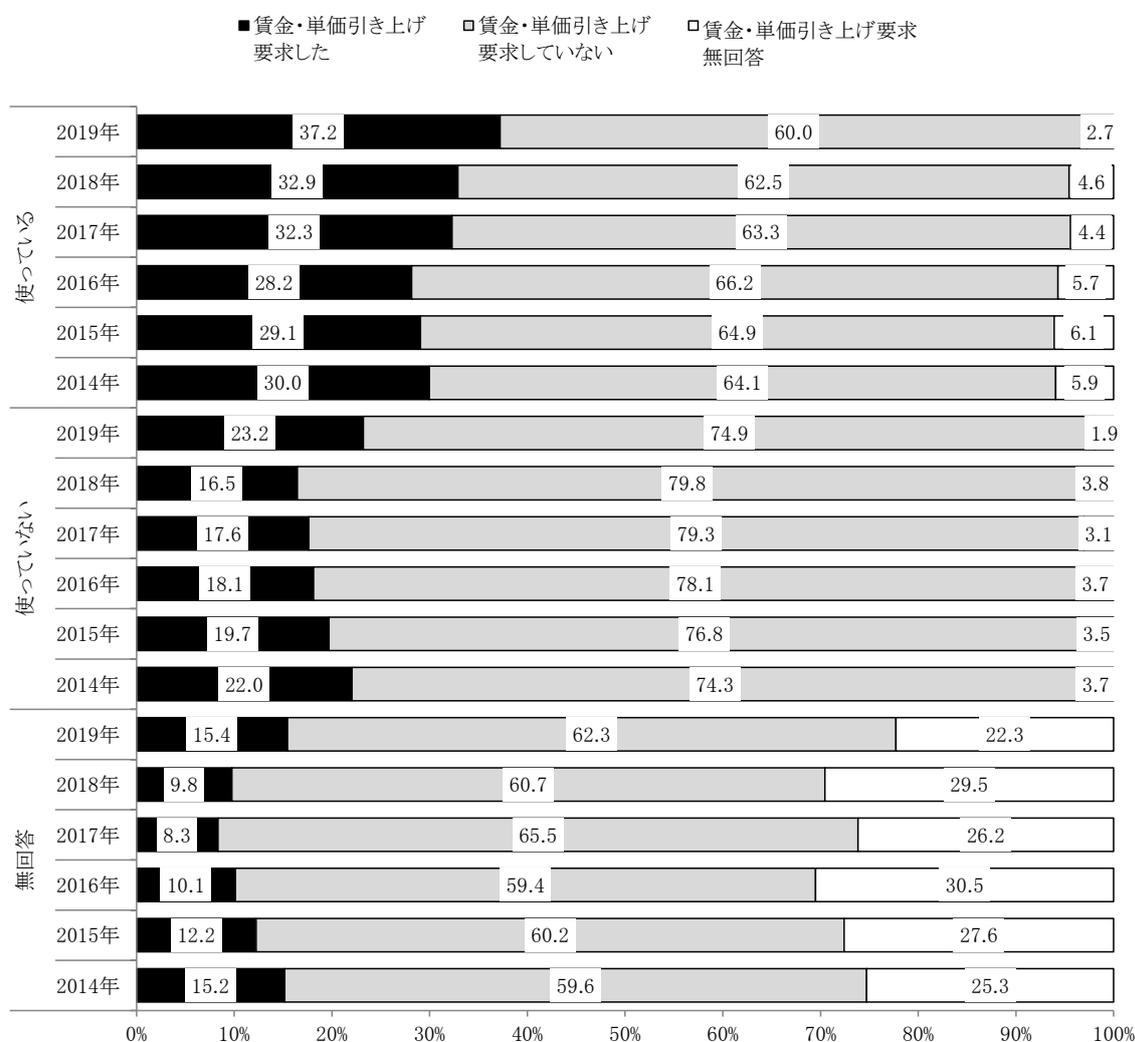
### ⑤法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ状況

図表 94 は、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別に、賃金・単価引き上げを要求したかどうかについての推移を示している。

法定福利費を内訳明示した見積書を「使っている」方が、賃金・単価引き上げを要求できている。「使っている」事業主は、賃金・単価引き上げを要求した割合が2014年30.0%であったが、2019年には37.2%と増加して推移している。法定福利費を内訳明示した見積書の使用は、賃金・単価引き上げ要求に有効と考えられる。

他方、「使っていない」事業主は、2014年以降、賃金・単価引き上げを要求した割合が減少して推移していたが、2019年は23.2%に増加している。

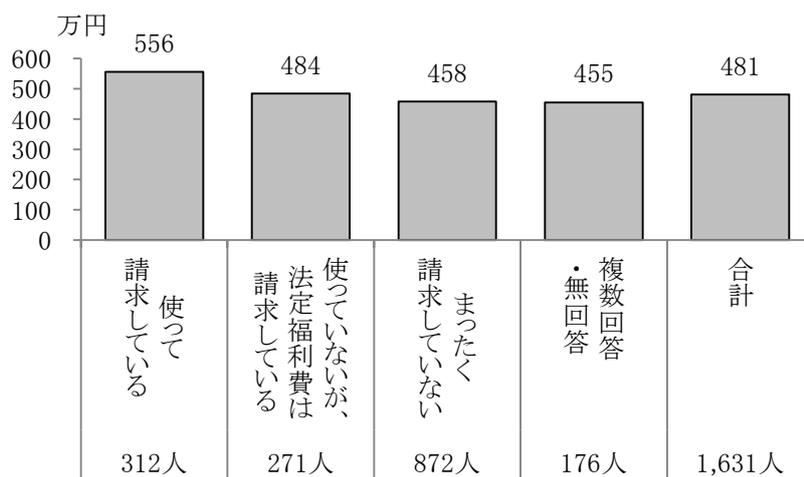
図表 94 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2014年～2019年）



⑥法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別の支払い賃金

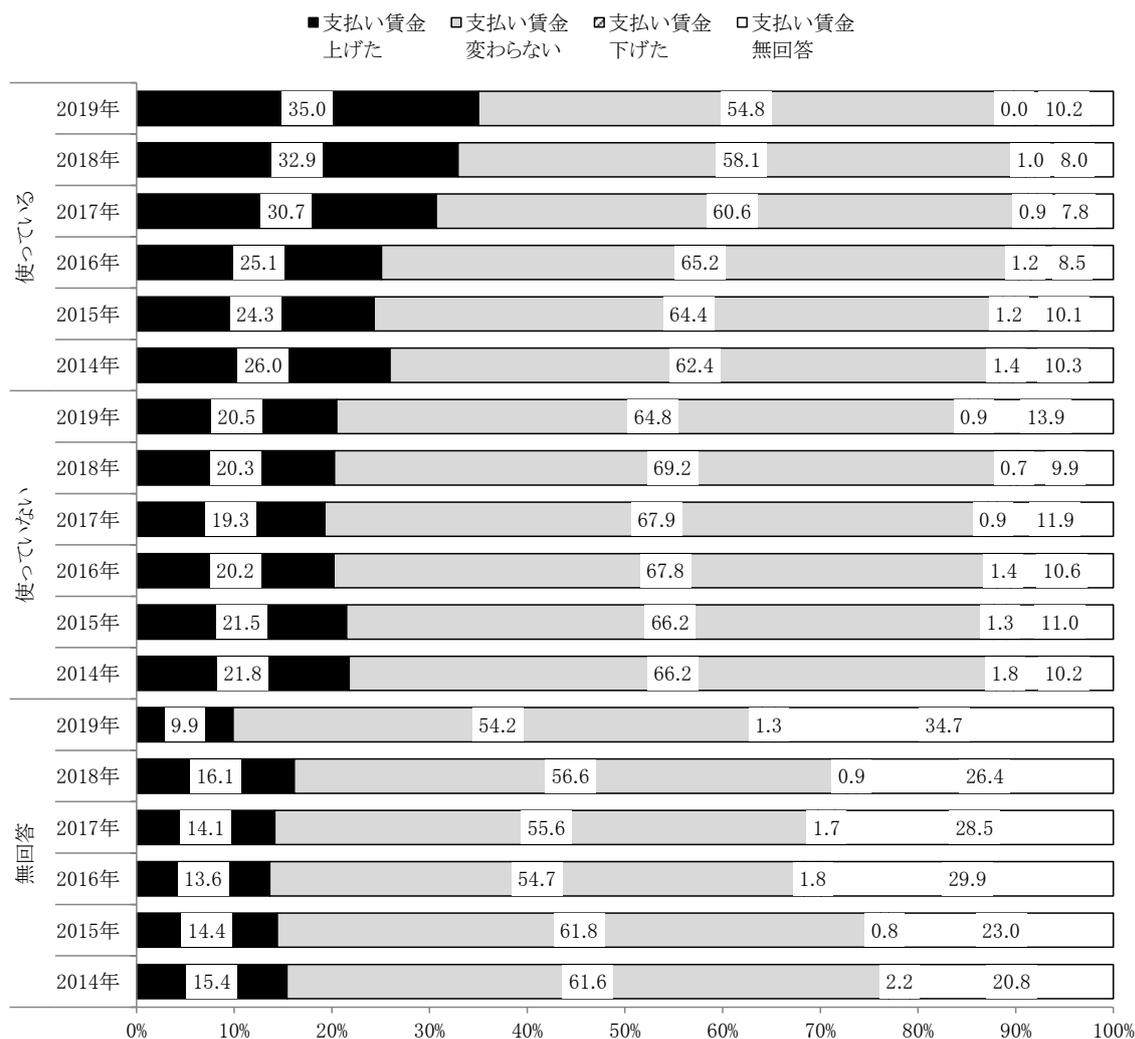
法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別の年間支払い賃金は、「使って請求している」が 556 万円と最も高い（図表 95）。「使ってはいるが、法定福利費は請求している」が 484 万円、「まったく請求していない」が 458 万円となっている。

図表 95 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、支払い賃金（2019 年）



法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別に、支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況をみると、「使っている」事業主の方が、支払い賃金を上げた割合が高い(図表 96)。また、「使っていない」事業主の支払い賃金引き上げ状況は、2014 年以降、ほぼ 2 割程度で推移しているが、「使っている」事業主の引き上げ割合は増加して推移している。

図表 96 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、  
支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況 (2019 年)

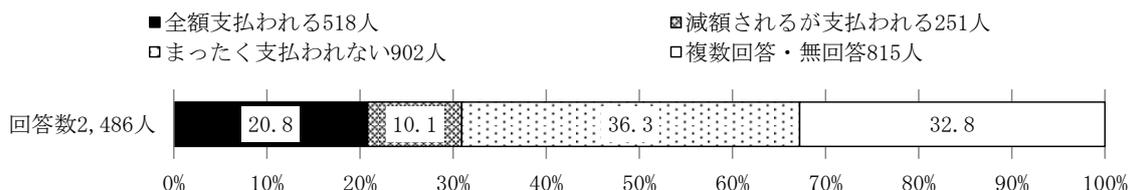


## (4) 法定福利費が支払われているか

### ①全回答者

図表 97 は、法定福利費が支払われているかについての回答結果を示している。「まったく支払われない」が 36.3%と最も多い。「全額支払われる」は 20.8%で、「減額されるが支払われる」の 10.1%と合わせても 3 割程度にとどまっている。

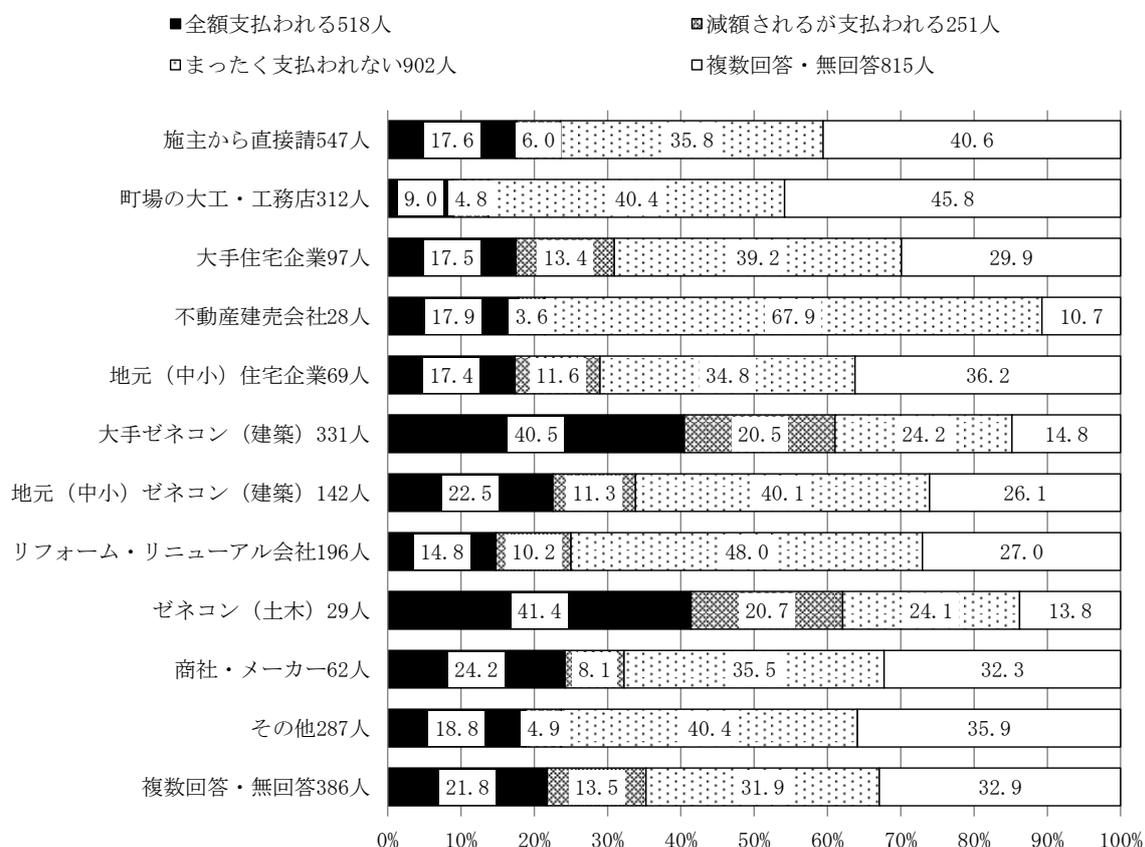
図表 97 法定福利費の受け取り状況 (2019 年)



### ②主な現場別

法定福利費が支払われているかどうかについて主な現場別にみると、「全額支払われる」と「減額されるが支払われる」を合計した割合が高いのは、「ゼネコン (土木)」の 62.1%、「大手ゼネコン (建築)」の 61.0%である (図表 98)。反対に「まったく支払われない」の割合が最も多いのは、「不動産建売会社」で 67.9%となっている。

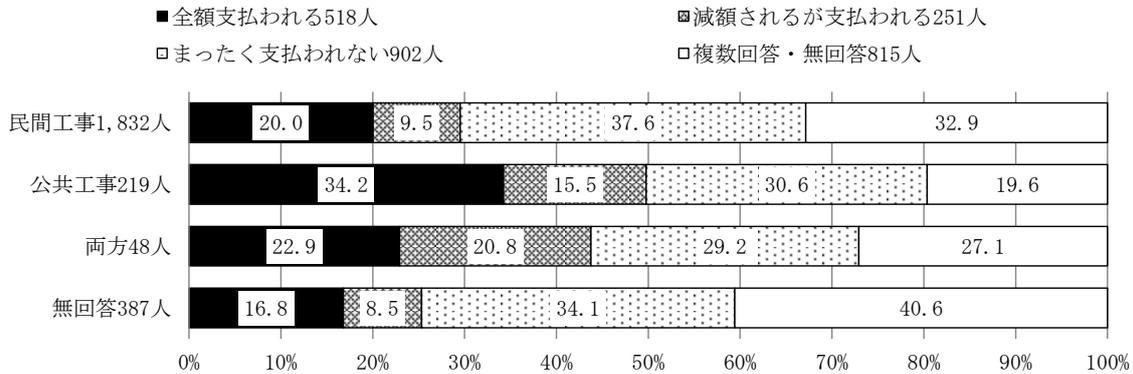
図表 98 主な現場別の法定福利費の受け取り状況 (2019 年)



### ③民間公共別

民間公共別でみると、「公共」では、「全額支払われる」が34.2%、「減額されるが支払われる」が15.5%と合わせて約半数を占めている（図表99）。

図表99 民間公共別の法定福利費の受け取り状況（2019年）



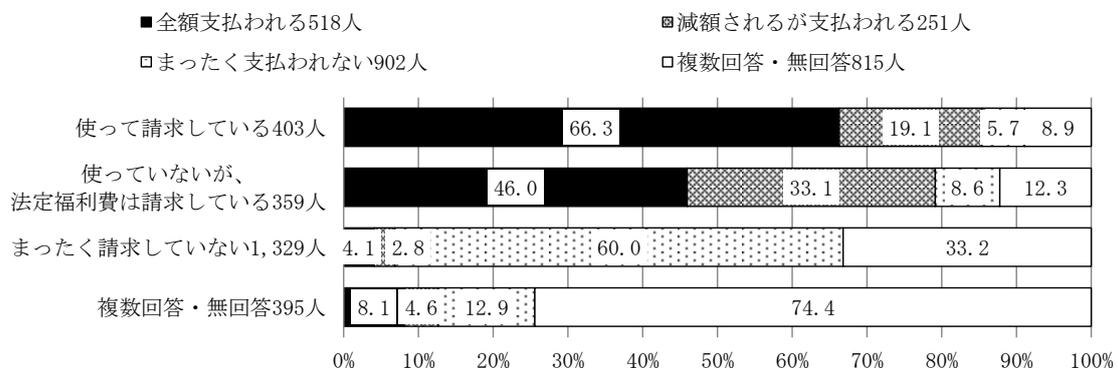
### （5）法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況と法定福利費の受け取り状況

法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別に、法定福利費の受け取り状況をみると、「使って請求している」事業主では66.3%が「全額支払われる」と回答している（図表100）。また、「減額されるが支払われる」19.1%と合わせて85.4%となっている。

他方、「まったく請求していない」事業主では、「まったく支払われない」が60.0%と最も多い。

法定福利費を内訳明示した見積書を使用するにあたっては、施主や上位業者の理解を得ることが必要だが、法定福利費は必要経費であり、その確保に向けて法定福利費を内訳明示した見積書の積極的な活用が求められる。

図表100 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、法定福利費の受け取り状況（2019年）



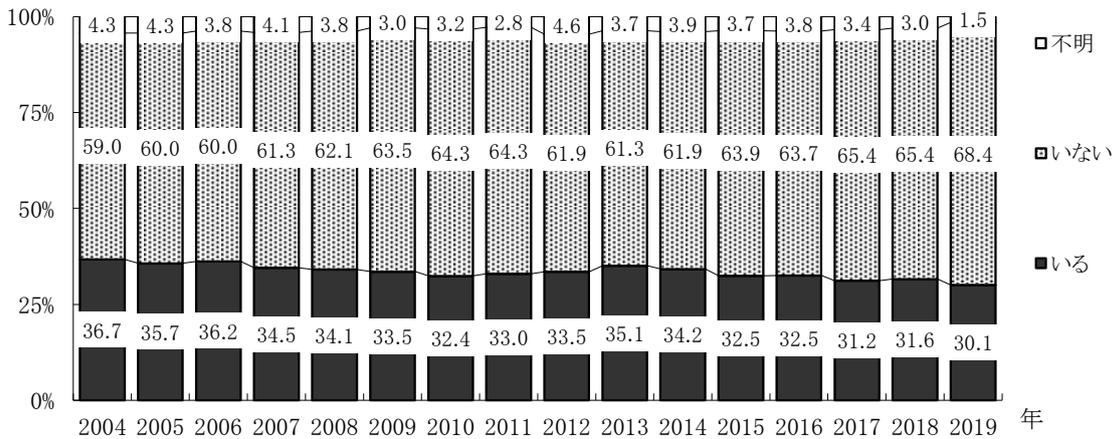
## 4. 事業継続

### (1) 後継者の有無

#### ①後継者の有無の推移

後継者の有無についてみると、2019年は「いない」の割合が68.4%となっており、2004年以降で最も高い（図表101）。後継者が「いる」事業所が減少傾向にあり、後継者の確保が継続的な課題となっている。

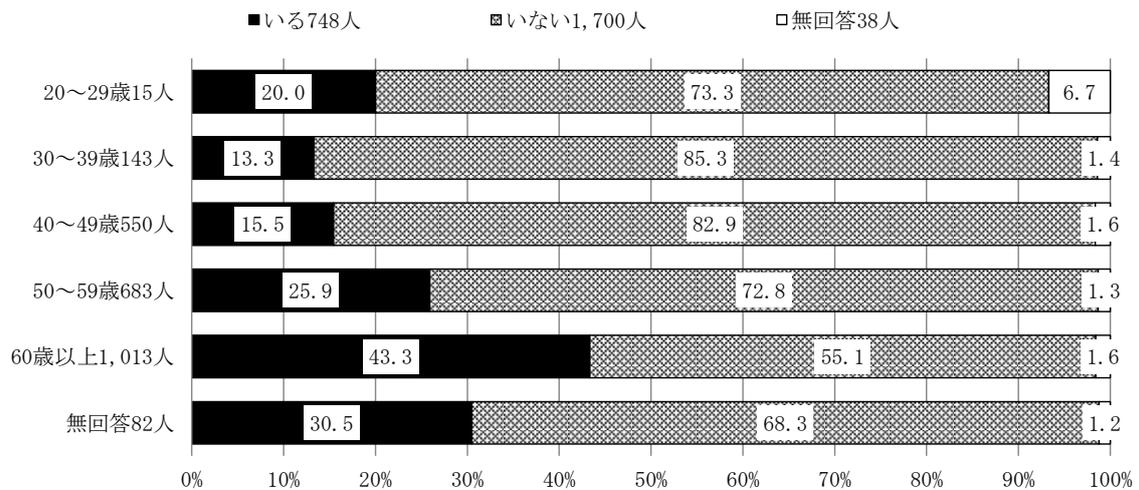
図表101 後継者の有無の推移（2004年～2019年）



#### ②年齢階層別

事業主の年齢階層別に後継者の有無をみると、年齢階層が高くなるほど後継者が「いる」との回答が高くなっている（図表102）。

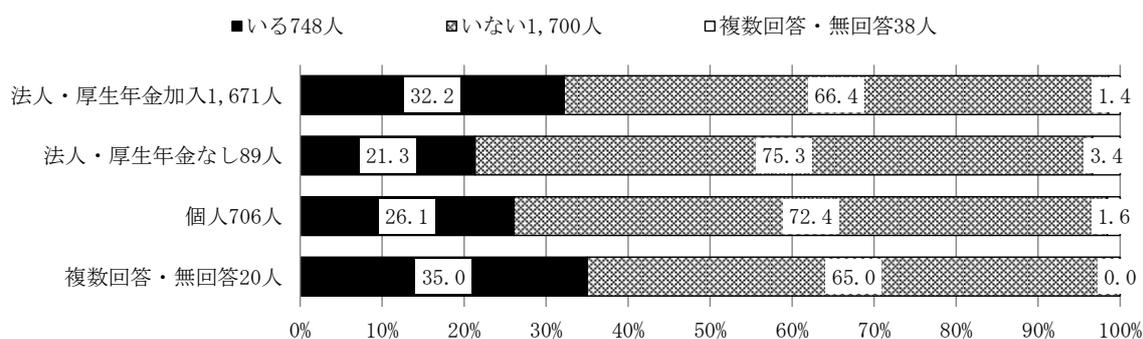
図表102 事業主の年齢階層別、後継者の有無（2019年）



### ③事業所形態別

事業所形態別の後継者の有無は、「法人・厚生年金加入」が32.2%、「個人」が26.1%となっている（図表103）。いずれも後継者の不在が課題であるが、特に「個人」の場合にはより厳しい状況にある。

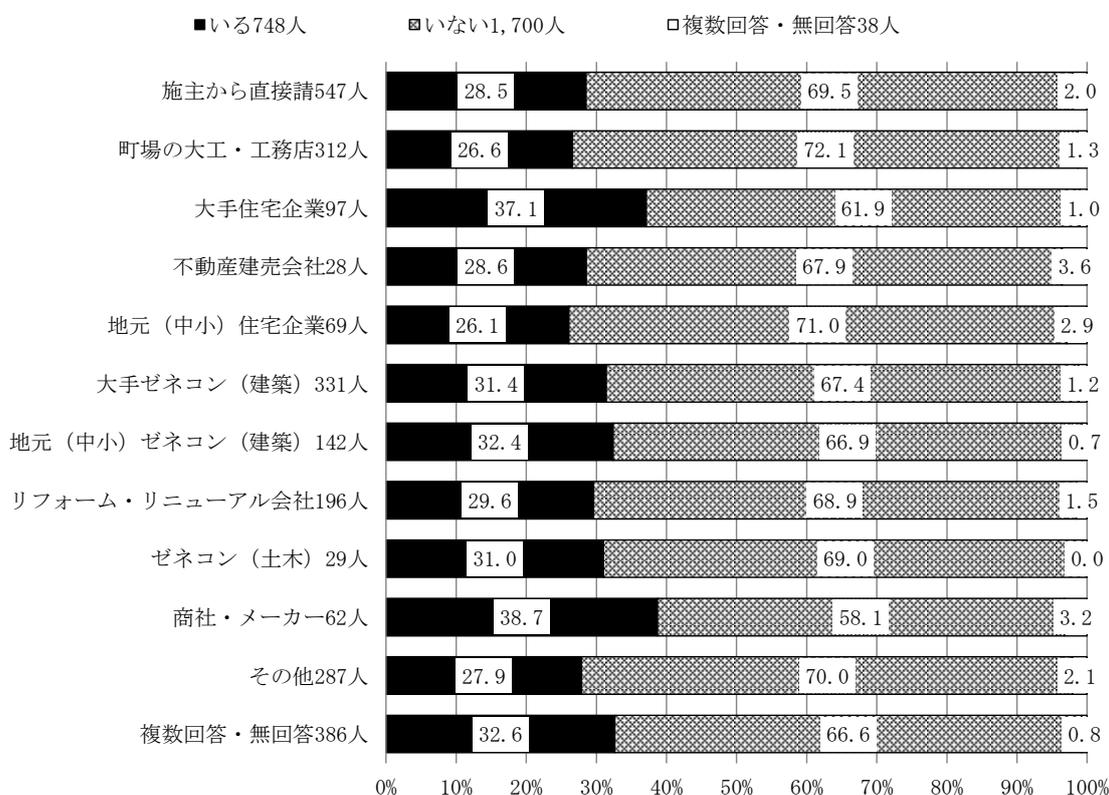
図表 103 事業所形態別後継者の有無（2019年）



### ④主な現場別

後継者の有無を主な現場別にみると、図表104の通りである。後継者が「いる」との回答が多いのは、「商社・メーカー」38.7%、「大手住宅企業」37.1%となっている。

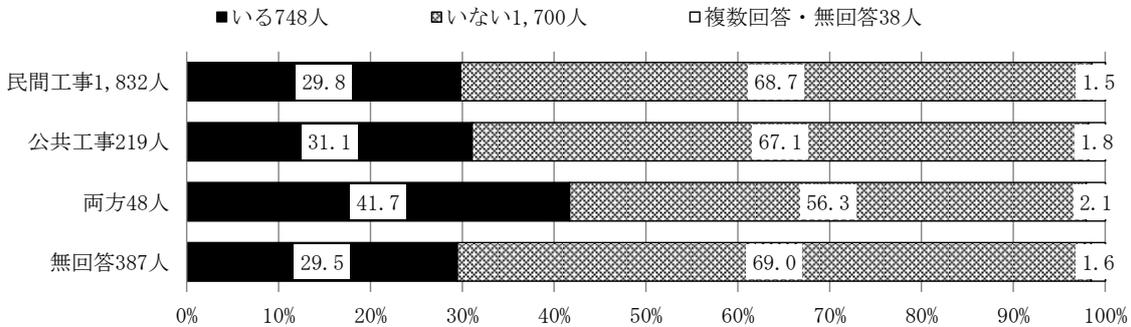
図表 104 主な現場別、後継者の有無（2019年）



## ⑤民間公共別

民間公共別では、後継者の有無に相違はみられない（図表 105）。

図表 105 民間公共別、後継者の有無（2019年）

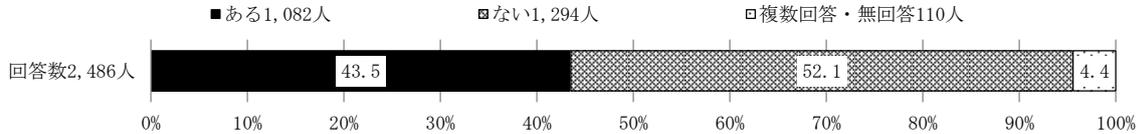


## (2) 若年層雇い入れの予定

### ①全回答者

図表 106 は、今後、若年者を雇い入れる予定の有無についての回答である。雇い入れの予定が「ある」との回答は 43.5%、「ない」が 52.1%となっている。わずかに「ない」の方が多く、半数近くの事業所で若年層雇い入れの予定がある。

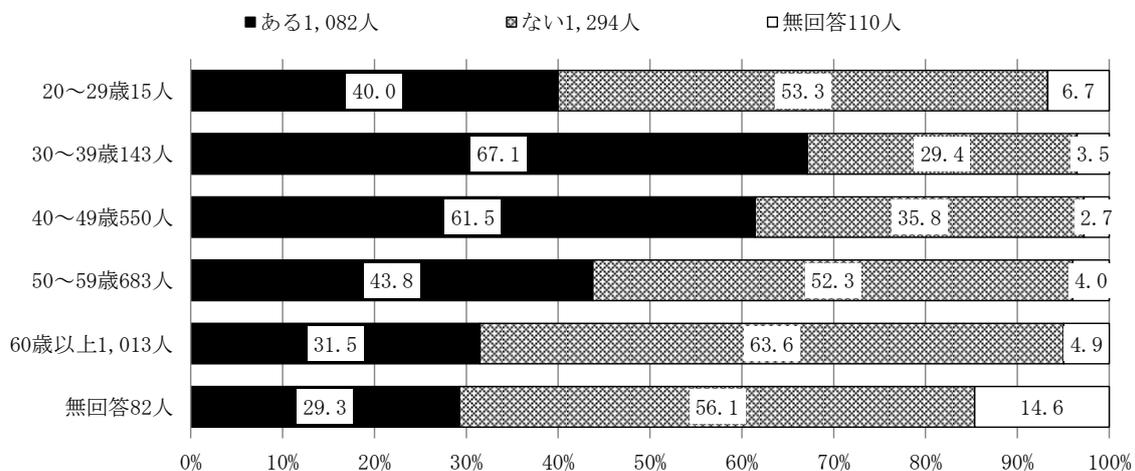
図表 106 若年層雇い入れの予定（2019年）



### ②年齢階層別

事業主の年齢階層別に若年層雇い入れの予定をみると、相対的に若い事業主の方が、雇い入れの予定が「ある」と回答している（図表 107）。

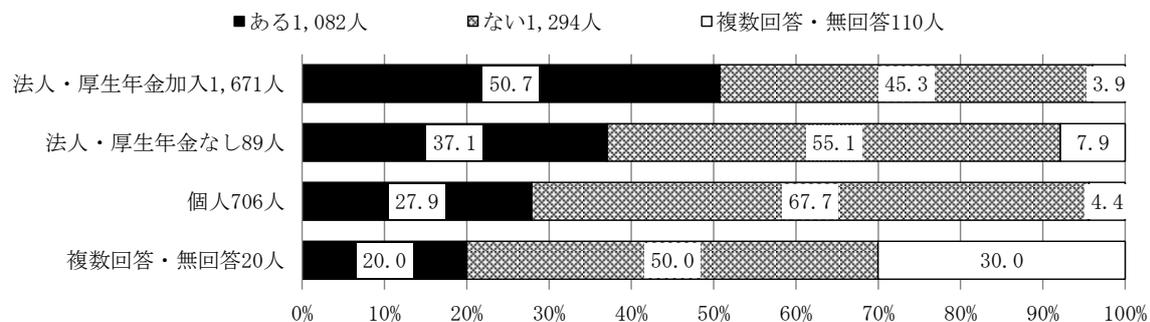
図表 107 事業主の年齢階層別、若年層雇い入れの予定（2019年）



### ③事業所形態別

事業所形態別の若年層雇い入れの予定は、「法人・厚生年金加入」が50.7%と半数を超えており、「個人」は27.9%と3割を下回っている（図表108）。

図表108 事業所形態別、若年層雇い入れの予定（2019年）

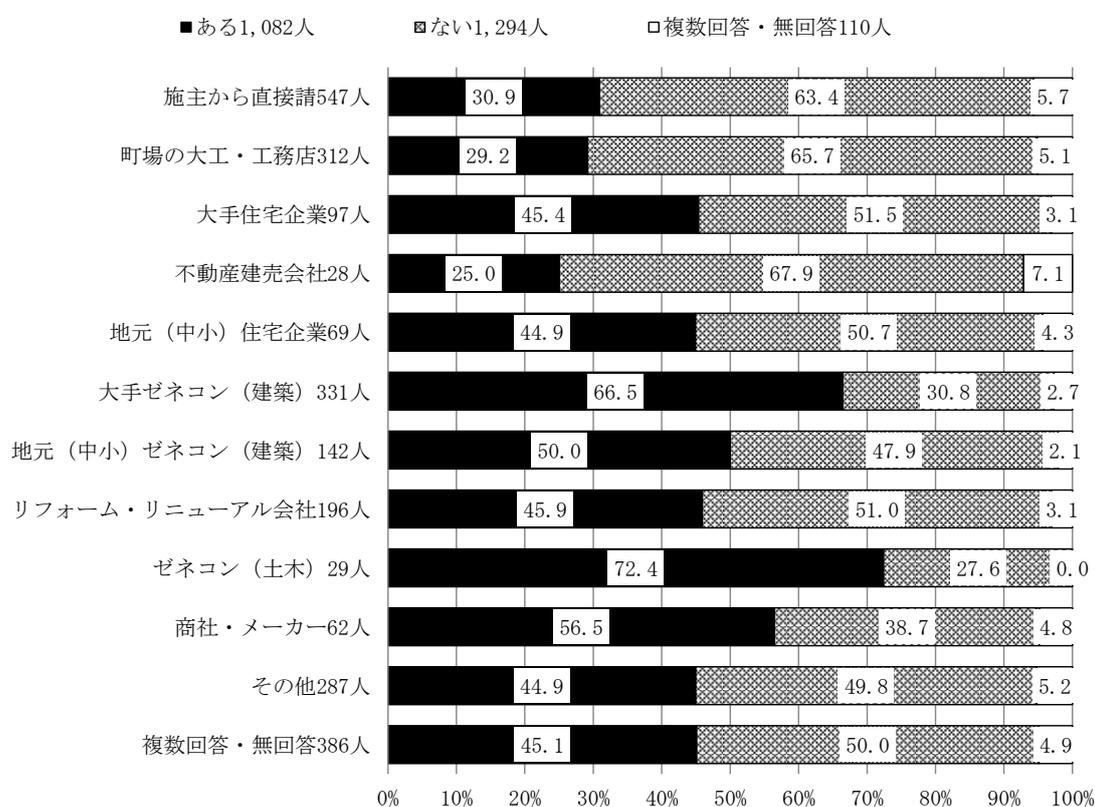


#### ④主な現場別

今後、若年層を雇い入れる予定が「ある」との回答が多い現場は、「ゼネコン（土木）」72.4%、「大手ゼネコン（建築）」66.5%、「商社・メーカー」56.5%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」50.0%などで、ゼネコン現場で雇い入れの予定があるとの回答割合が高い（図表 109）。

他方、雇い入れの予定が「ない」との回答が多いのは、「不動産建売会社」67.9%、「町場の大工・工務店」65.7%、「施主から直接請」63.4%などである。主な現場が「不動産建売会社」の事業主は、半数が「個人」事業所（図表 69 参照）であり、一人事業主が多いと推察されることから、雇い入れの予定が「ない」との回答が多くなっていると考えられる。

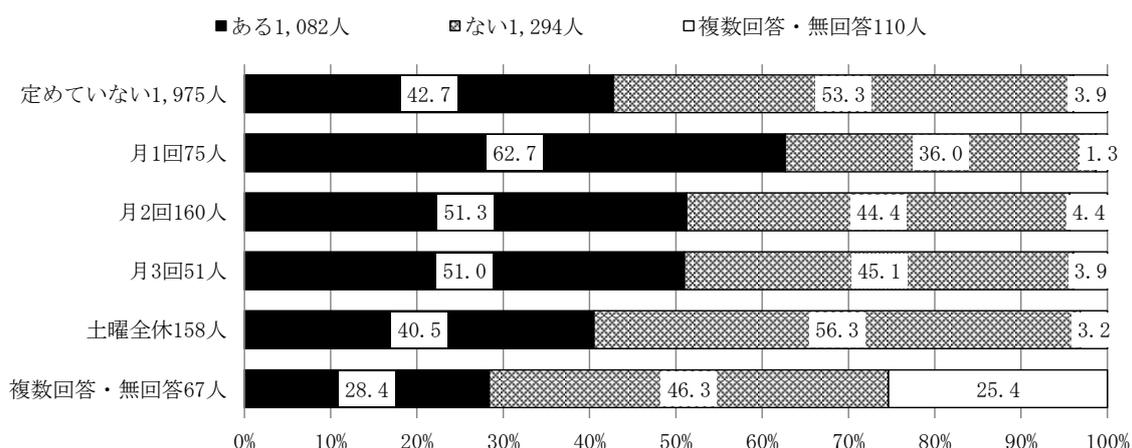
図表 109 主な現場別、若年層雇い入れの予定（2019年）



### ⑤土曜日の休日別

土曜日の休日別に若年層雇い入れの予定をみると、土曜日の休日を「定めていない」事業所では、「ある」との回答割合が42.7%となっている（図表110）。土曜日の休日を「定めている」事業所では、「月1回」が62.7%、「月2回」が51.3%、「月3回」が51.0%、「土曜全休」が40.5%となっており、土曜日の休日回数の多い事業所ほど、雇い入れの予定が少ない割合となる結果となった。

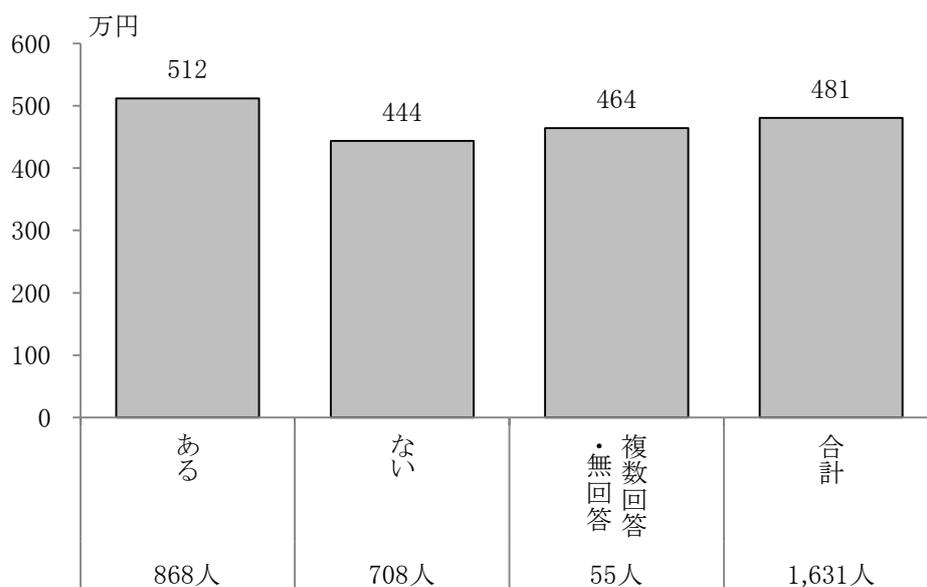
図表 110 土曜日の休日別、若年層雇い入れの予定（2019年）



### ⑥平均支払い賃金額

年間支払い賃金の平均額を若年層雇い入れの予定別にみると、今後、若年層雇い入れの予定が「ある」事業所では512万円で、「ない」事業所の444万円よりも約70万円高い（図表111）。

図表 111 若年層雇い入れの予定別、平均支払い賃金（2019年）



#### IV. 土曜日の休日について

19年の調査票では、「労働者・職人・一人親方」（以下、「労働者」として記述）、「事業主」の両方に対して、土曜日の休日についてきいている。そこで、土曜日の休日の状況について、「労働者」と事業主の回答を併せてみていく。

##### 1. 事業所の土曜日の休日（事業主）

土曜日の休日を定めているかについての事業主組合員全員の回答結果は、図表 112 の通りである。「定めていない」が 79.4%を占めている。

図表 112 土曜日の休日を定めているか（事業主、2019年）

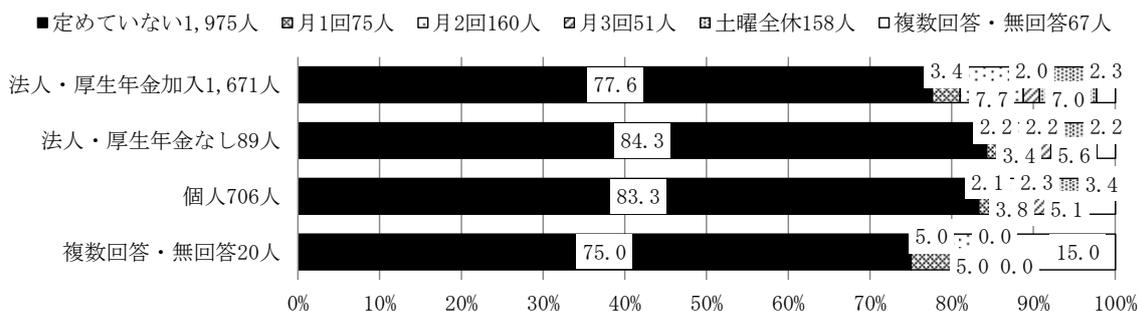


##### 2. 事業所形態別（事業主、「労働者」）

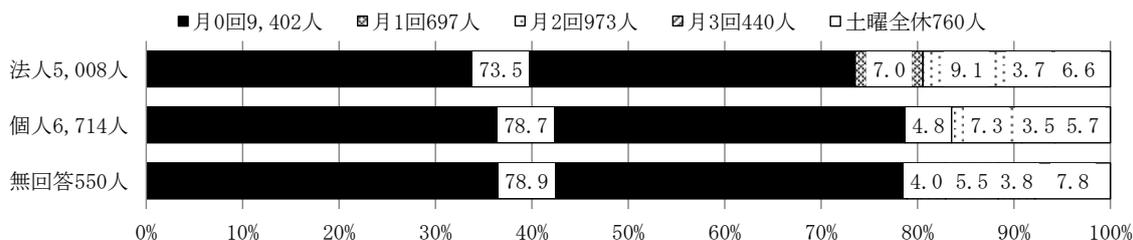
事業所形態別に土曜日の休みについて示したのが、図表 113（事業主）と図表 114（「労働者」）である。事業主の回答では、「定めていない」割合が「法人・厚生年金加入」で 77.6%であるが、「法人・厚生年金なし」は 84.3%、「個人」は 83.3%といずれも 8割を上回っている。

「労働者」の回答をみると、法人も個人も 7割以上が「月 0回」と回答している。少なくとも月に 1回以上、土曜日の休みがある「労働者」の割合は、「法人」が 26.5%、「個人」が 21.3%となっている。

図表 113 事業所形態別、土曜日の休日を定めているか（事業主、2019年）



図表 114 事業所形態別、土曜日の休み（「労働者」、2019年）



注：「あなたは土曜日に仕事を休んでいますか」との問いに対し、「いいえ」との回答を「月 0回」として集計した。以下、この節の図表は同じ。

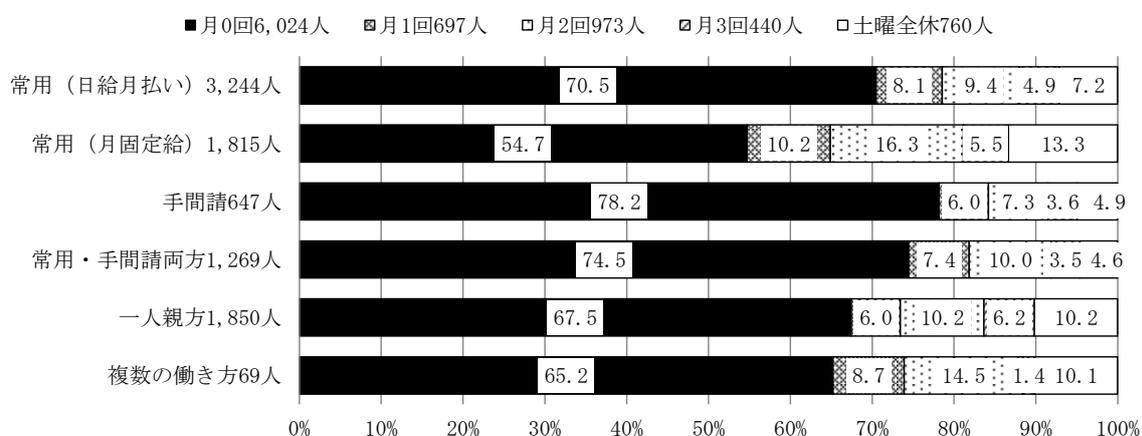
### 3. 働き方別（「労働者」）

「労働者」の働き方別の土曜日の休みについてみると、いずれの働き方でも土曜日の休みが「月0回」であるとの回答割合が最も高い（図表115）。特に「手間請」は「月0回」の割合が78.2%と8割を占めている。

相対的に土曜日が休日である割合が高いのは、「常用（月固定給）」で、「月1回」が10.2%、「月2回」が16.3%などとなっている。

「土曜全休」との回答は、「常用（月固定給）」が13.3%、「一人親方」が10.2%と1割を超えている。

図表115 働き方別、土曜日の休み（「労働者」、2019年）

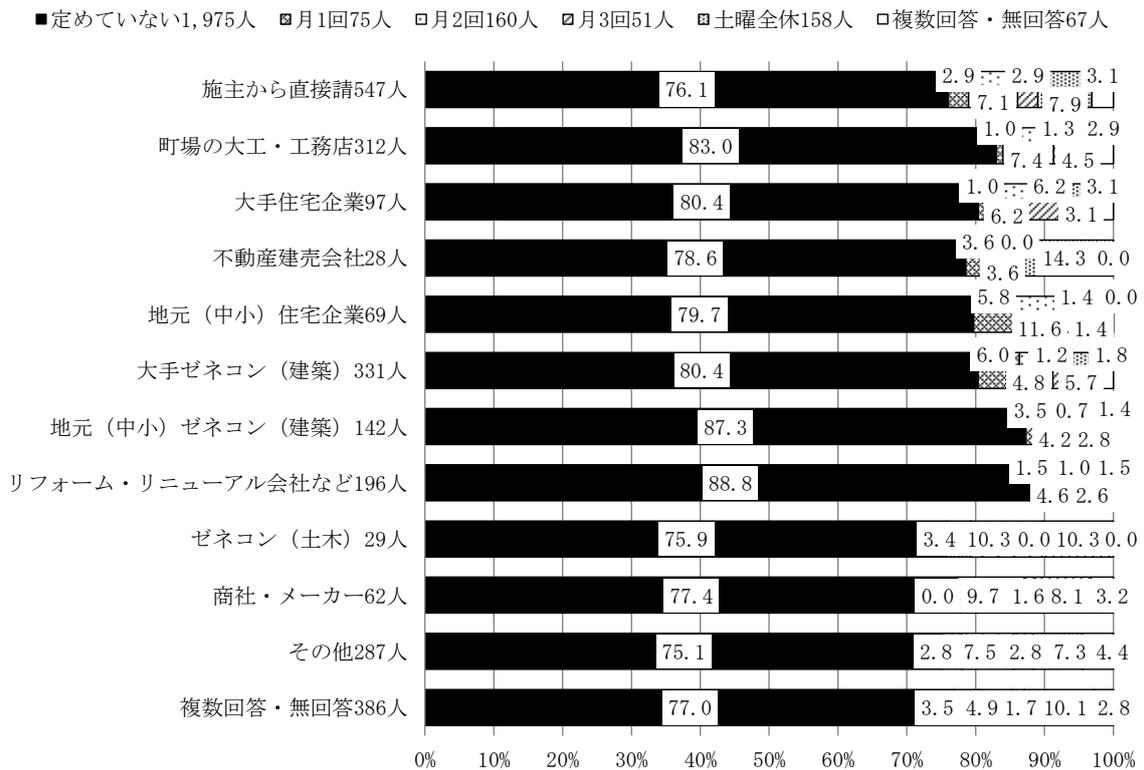


#### 4. 主な現場別（事業主、「労働者」）

##### （1）事業主

主な現場別に土曜日の休日を定めているかについてみると、いずれの現場でも「定めていない」が8割前後を占める（図表116）。土曜日の休日を月1回以上定めている割合が相対的に高いのは、「ゼネコン（土木）」24.1%、「不動産建売会社」21.4%、「施主から直接請」20.8%などの現場である。

図表 116 主な現場別、土曜日の休日を定めているか（事業主、2019年）



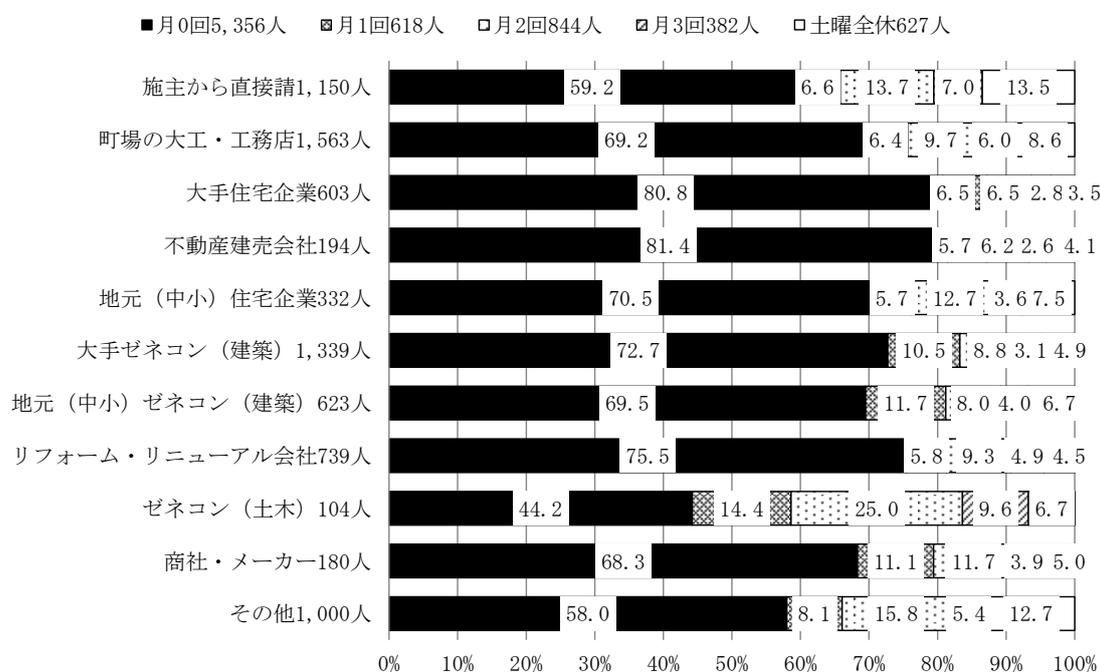
## (2) 「労働者」

主な現場別に土曜日の休みをみると、「月0回」の割合が高いのは、「不動産建売会社」81.4%、「大手住宅企業」80.8%であり、住宅関連現場では土曜日の休みが少ない（図表117）。

また、「月1回」の割合が多いのは、「ゼネコン（土木）」14.4%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」11.7%、「大手ゼネコン（建築）」10.5%など、ゼネコンの現場で、週休2に向けた、4週6休などの取り組み成果が現れている。

他方、「土曜全休」の割合が最も高いのは、「施主から直接請」13.5%で、顧客の自宅作業が土曜日に困難な状況を現していると考えられる。

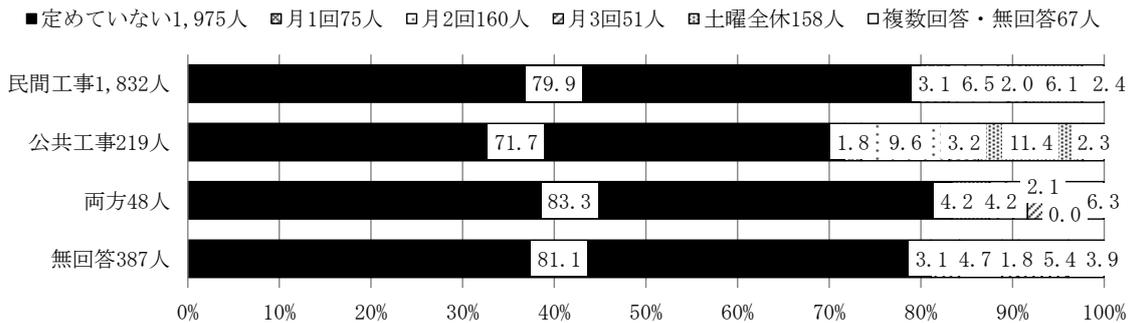
図表 117 主な現場別、土曜日の休み（「労働者」、2019年）



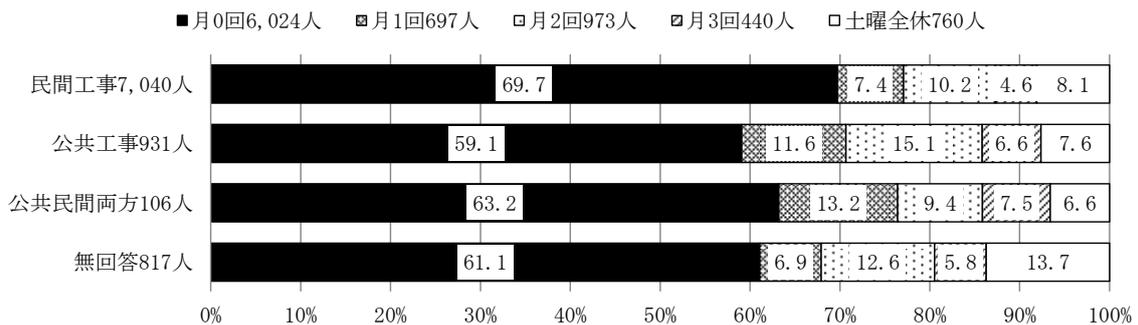
## 5. 民間公共別（事業主、「労働者」）

民間公共別の土曜日の休みは、事業主、「労働者」いずれも同じ傾向を示している（図表 118、119）。「民間」よりも「公共」の方が、土曜日が休みである割合が高い。公共工事の現場では、週休 2 日に向けたモデル工事現場が設定されており、その成果が現れているとみられる。

図表 118 民間公共別、土曜日の休みを定めているか（事業主、2019 年）



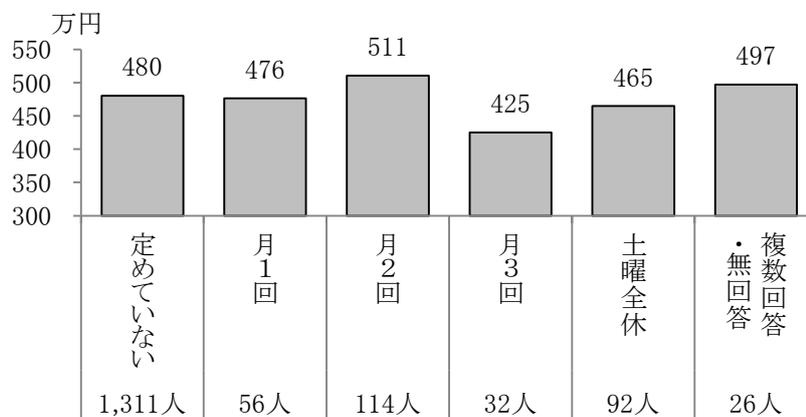
図表 119 民間公共別、土曜日の休み（「労働者」、2019 年）



## 6. 平均支払い賃金額（事業主）

土曜日の休日別の支払い賃金額の平均は図表 120 の通りである。土曜日の休日が「月 2 回」の事業所が最も高く、511 万円となっている。

図表 120 土曜日の休日別、平均支払い賃金額（事業主、2019 年）



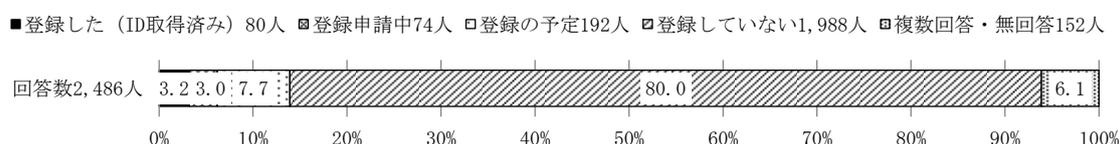
## V. 建設キャリアアップシステムへの登録状況

19年から建設キャリアアップシステムへの登録状況についての設問が増えた。ここでは、事業主、「労働者」の登録状況についての回答結果を合わせて確認する。

### 1. 登録状況（事業主）

回答した事業主全体の登録状況は、「登録していない」が80.0%となっている（図表121）。「登録した（ID取得済み）」は3.2%、「登録申請中」は3.0%、「登録の予定」は7.7%で、登録済みまたは登録が見込まれる割合は13.9%にとどまっている。ただし、本調査の実施時期は、建設キャリアアップシステムの本格稼働以前のものであり、国、業者団体、建設労働組合など、産業全体での取り組みが進められていることから、20年の登録状況は大きく進むと考えられる。

図表 121 建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2019年）

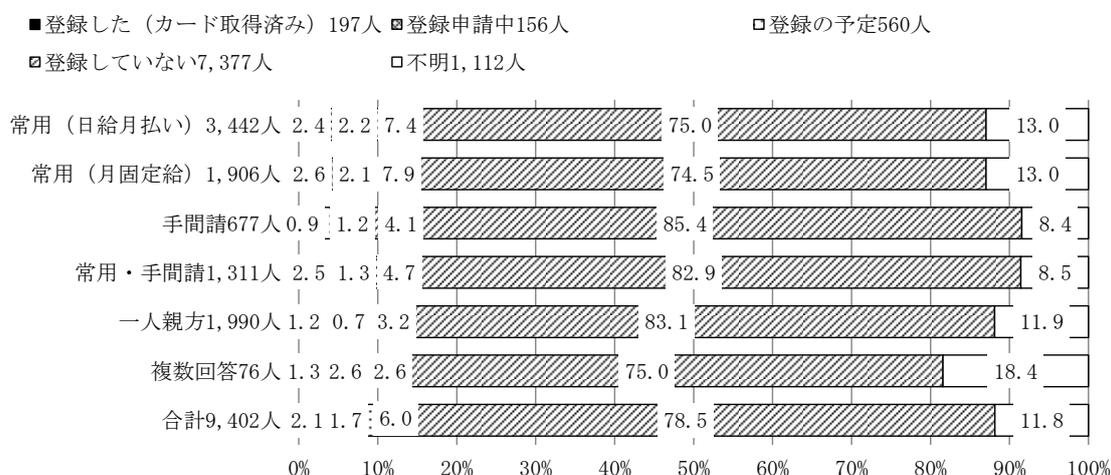


### 2. 働き方別（「労働者」）

全体の登録状況は、「登録していない」が78.5%を占めており、「登録した（カード取得済み）」2.1%、「登録申請中」1.7%で、登録済みまたは登録中の割合は3.8%である（図表122）。

働き方別に大きな違いはみられないものの、「登録した（カード取得済み）」と「登録申請中」を合わせた割合は、「常用（日給月払い）」4.6%、「常用（月固定給）」4.7%に比べて、「手間請」の2.1%、「一人親方」の1.9%が低い。

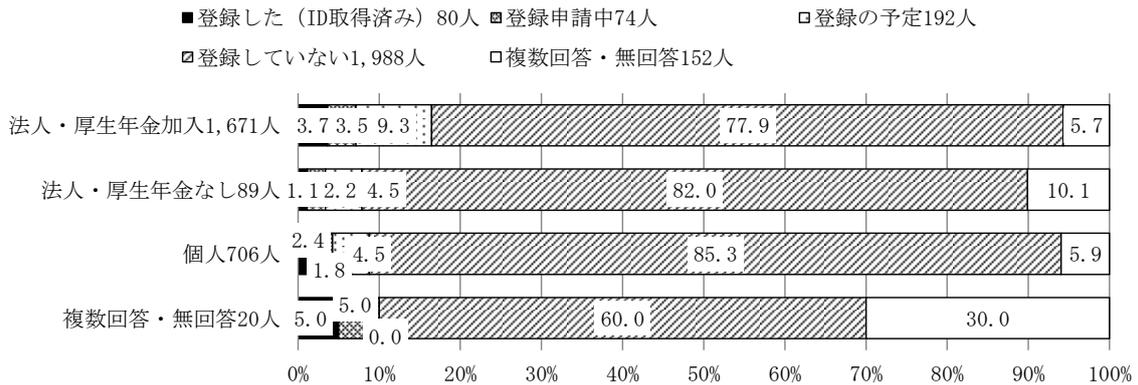
図表 122 働き方別、建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2019年）



### 3. 事業所形態別（事業主）

図表 123 は、事業所形態別の建設キャリアアップシステムへの登録状況を示している。いずれの事業所形態でも「登録していない」が約 8 割を占めているが、「登録した（ID 取得済み）」と「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合は、「個人」の 8.8% に対して、「法人・厚生年金加入」は 16.5% と 2 倍近くになっている。

図表 123 事業所形態別、建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2019 年）



#### 4. 主な現場別（事業主、「労働者」）

##### （1）事業主

主な現場別に事業主の建設キャリアアップシステムへの登録状況をみると、登録が進んでいるのは、「大手ゼネコン（建築）」の現場で、「登録した（ID取得済み）」7.9%、「登録申請中」9.4%、「登録の予定」17.2%となっており、合計すると34.4%となっている（図表124）。次いで登録が進んでいるのは、「地元（中小）ゼネコン（建築）」で、3つを合わせた割合は21.1%となっている。「ゼネコン（土木）」も20.7%が登録を進めており、ゼネコン現場での登録が大きく進められている実態が示されている。

他方、「登録した（ID取得済み）」、「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合が低いのは、「町場の大工・工務店」7.7%、「商社・メーカー」8.1%、「施主から直接請」9.9%などである（その他を除く）。

図表 124 主な現場別建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2019年）

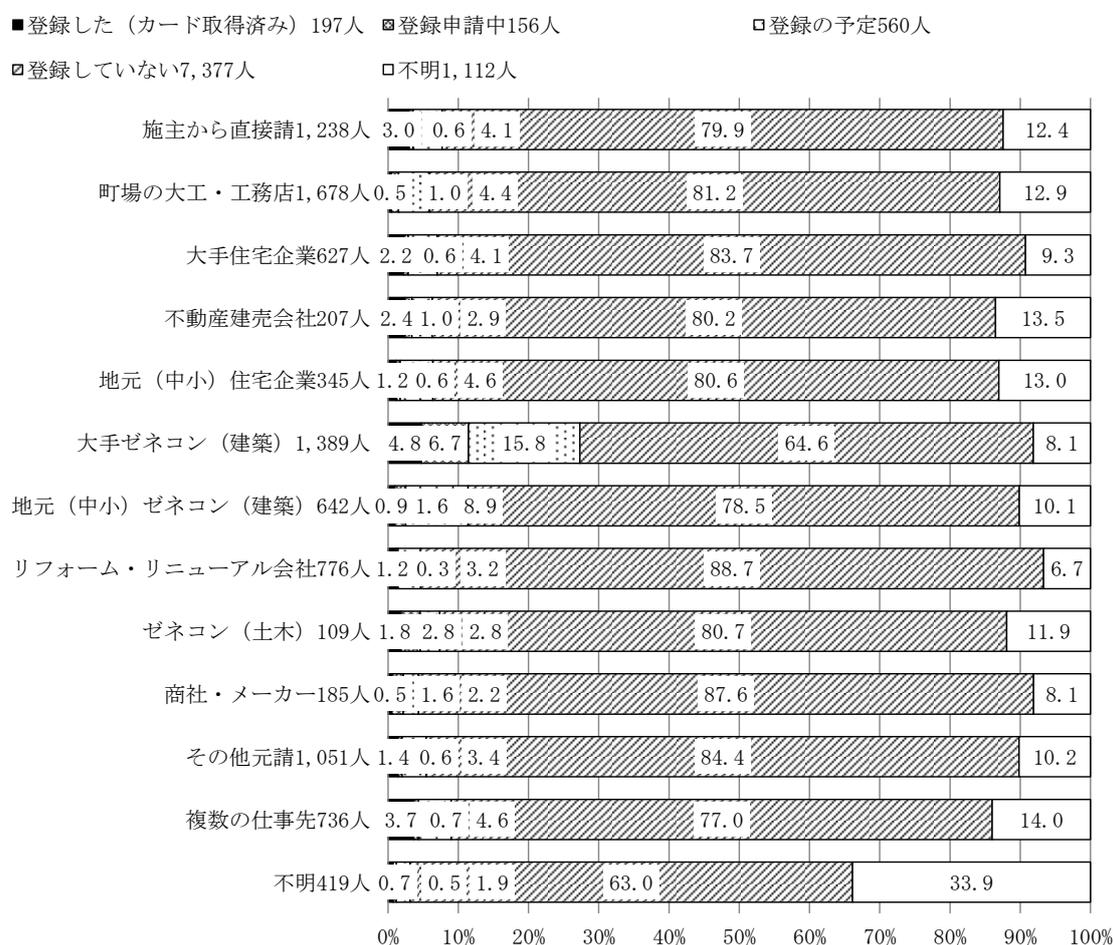


## (2)「労働者」

主な現場別に建設キャリアアップシステムへの登録状況は、いずれの現場でも「登録していない」が最も高い割合を占めている（図表 125）。「大手ゼネコン（建築）」では、「登録した（カード取得済み）」が 4.8%、「登録申請中」が 6.7%で合わせて 1 割を超えている。また、「登録の予定」も 15.8%となっており、大手ゼネコンの現場で働く労働者の登録が推進されている。

その他の現場で、「登録した（カード取得済み）」、「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合が 1 割を超えているのは、「地元（中小）ゼネコン（建築）」で 11.4%となっている。

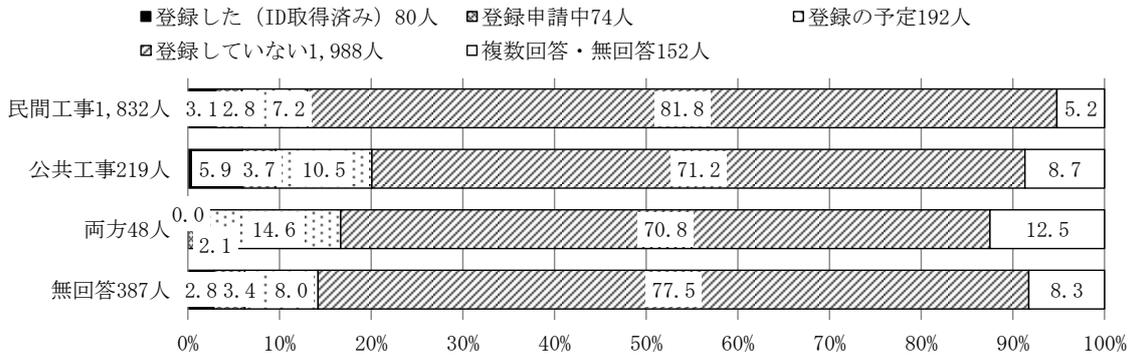
図表 125 主な現場別建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2019 年）



## 5. 民間公共別（事業主、「労働者」）

民間公共別に建設キャリアアップシステムへの登録状況をみると、事業主、「労働者」いずれも「民間」よりも「公共」の現場で登録が進んでいる（図表 126、127）。

図表 126 民間公共別、建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2019年）



図表 127 民間公共別、建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2019年）

