

東京都連

2020年（R2年）

賃金調査報告書

【改訂版】

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	24
3. 年収	28
4. 事業所形態	33
5. 1ヵ月あたりの休日	35
6. 労働時間	37
7. 有給休暇の取得状況（常用のみ）	38
8. 契約状況	40
8. 企業別の1日あたり賃金	41

### III. 事業主の回答

1. 事業所形態と主な現場	43
2. 支払い賃金（年間支給額）	45
3. 単価引き上げ要求・法定福利費	50
4. 土曜休日について	63
5. 事業継続	65
6. 就業規則・36協定	71

### IV. 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）	77
2. 働き方別（「労働者」）	77
3. 事業所形態別（事業主）	78
4. 主な現場別（事業主、「労働者」）	79
5. 民間公共別（事業主、「労働者」）	81



# 全建総連東京都連 2020年賃金調査報告書

## I. 調査概要

### 1. 調査参加組合員数

2020年の賃金アンケート調査に参加・協力した組合員は9,200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9,006人である（前年比3,768人減）。19年、20年と大きく減少しているが、19年は調査対象月を5月から2月に変更したためであり、20年は新型コロナウイルス感染症の影響によるものと考えられる。

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する）。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、19年、20年は、上述の通りの要因で減少し、有効回答数が9,006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
2020年	9,006

## 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（職人）が 56.7%（5,110 人）と半数以上を占めている。事業主 20.1%（1,806 人）、一人親方 15.6%（1,403 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 47.0%、常用（月固定給）が 28.6% であり、常用が 75.6%を占めている（図表 3）。手間請は 7.7%、常用・手間請の両方が 16.3%となっている。2020 年は、常用（月固定給）が増加し、手間請が減少しているが、20 年の調査はコロナの影響が大きいいため、直接雇用が進んでいる影響かどうか、今後の調査結果を注視していく必要がある。

図表 2 階層別構成の推移（2011 年～2020 年）

単位：上段・人、下段・%

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
職人	13,897	9,515	10,074	10,000	9,657	10,479	9,799	9,072	7,412	5,110
一人親方	2,566	2,896	3,459	3,655	3,498	3,171	3,056	3,055	1,990	1,403
見習	1,238	959	1,070	1,145	1,198	1,396	1,421	1,345	886	687
事業主	6,223	4,893	4,368	4,563	4,493	4,488	4,124	3,939	2,486	1,806
合計	23,924	18,263	18,971	19,363	18,846	19,534	18,400	17,411	12,774	9,006
職人	58.09	52.10	53.10	51.64	51.24	53.64	53.26	52.10	58.0	56.7
一人親方	10.73	15.86	18.23	18.88	18.56	16.23	16.61	17.55	15.6	15.6
見習	5.17	5.25	5.64	5.91	6.36	7.15	7.72	7.73	6.9	7.6
事業主	26.01	26.79	23.02	23.57	23.84	22.98	22.41	22.62	19.5	20.1
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	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～2020 年）

単位：人、%

	2017 年		2018 年		2019 年		2020 年	
	人数	構成比	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	2,403	47.0
②常用（月固定給）	2,466	25.2	2,298	25.3	1,906	25.7	1,462	28.6
③手間請	964	9.8	883	9.7	677	9.1	393	7.7
④常用・手間請の両方	1,438	14.7	1,339	14.8	1,311	17.7	835	16.3
複数回答	28	0.3	32	0.4	76	1.0	17	0.3
合計	9,799	100.0	9,072	100.0	7,412	100.0	5,110	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（6,513人）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18.4%と2割弱を占めている。内装9.7%、電工9.0%、塗装7.2%などが上位を占めており、上位10職種で67.4%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。

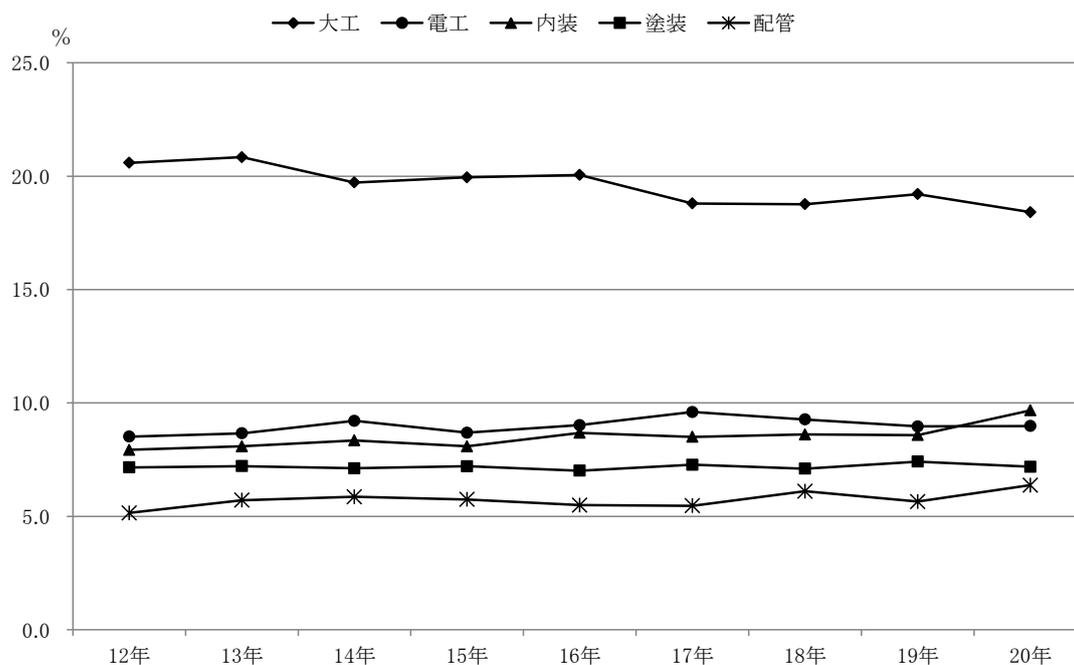
図表4 常用・手間請・一人親方の職種別構成（上位10職種、2020年）

単位：人、%

職種	人数	構成比
大工	1,199	18.4%
内装	630	9.7%
電工	585	9.0%
塗装	468	7.2%
配管	415	6.4%
設備	409	6.3%
左官	216	3.3%
防水	169	2.6%
解体	149	2.3%
とび	147	2.3%
上位10職種以外	2,126	32.6%
合計	6,513	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（2020年上位5職種）の推移（2012年～2020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 31.9%、住宅企業、不動産建売会社の現場（以下、新丁場）12.0%、ゼネコンの現場（以下、野丁場）24.1%である。事業主は、町場が 36.8%と最も多い。

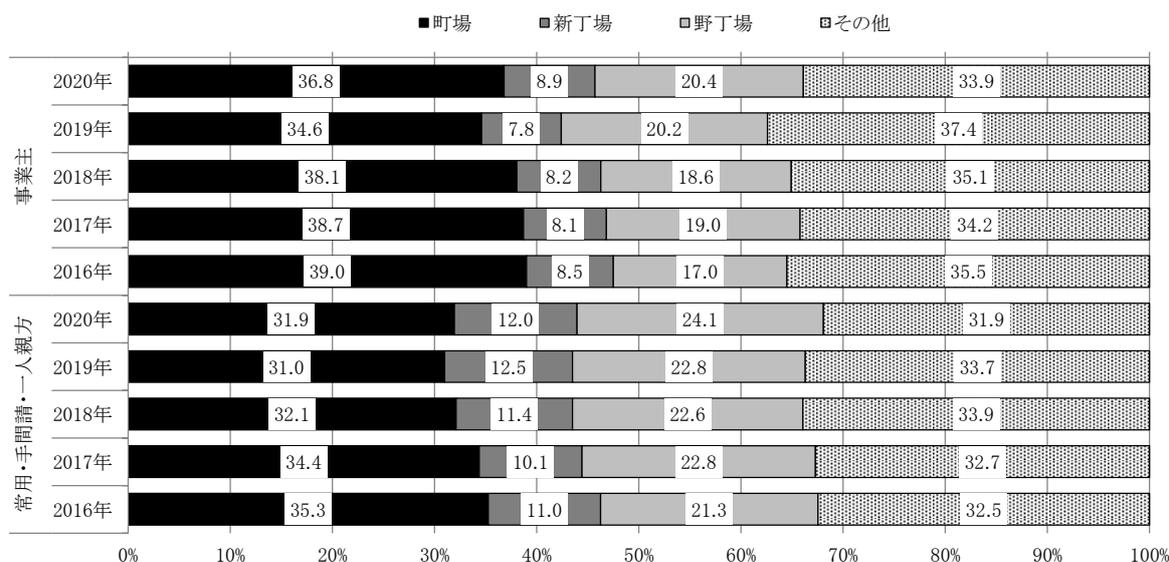
また、主な丁場先別構成の推移は図表7の通りである。

図表6 主な現場（丁場）別構成（2020年）

単位：人、%

丁場	現場	職人・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	906	13.9	31.9	427	23.6	36.8
	町場の大工・工務店	1,174	18.0		237	13.1	
新丁場	不動産建売会社	124	1.9	12.0	27	1.5	8.9
	大手住宅企業	430	6.6		83	4.6	
	地元（中小）住宅企業	230	3.5		51	2.8	
野丁場	大手ゼネコン（建築）	984	15.1	24.1	239	13.2	20.4
	地元（中小）ゼネコン（建築）	497	7.6		101	5.6	
	ゼネコン（土木）	90	1.4		28	1.6	
その他	リフォーム・リニューアル会社	562	8.6	31.9	138	7.6	33.9
	商社・メーカー	112	1.7		28	1.6	
	プラント	25	0.4		14	0.8	
	その他元請	666	10.2		181	10.0	
	複数の現場	467	7.2		199	11.0	
	無回答	246	3.8		53	2.9	
合計		6,513	100.0	100.0	1,806	100.0	100.0

図表7 主な丁場別構成の推移（2016年～2020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、法人が 39.8%、個人が 55.4% で個人事業所の割合が多い。近年、法人事業所の割合が増加していたが、20 年は個人事業所所属の回答が多くなった。他方、事業主は、法人事業所の割合が 71.7% と 7 割を超え、個人事業所が 3 割を下回った（27.7%）。

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。20 年の社会保険（厚生年金）加入割合は、常用・手間請・一人親方 86.0%、事業主は 94.7% となっている。

図表 8 事業所形態の推移（2017 年～2020 年）

単位：人、%

	事業所形態	2017 年		2018 年		2019 年		2020 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	5,900	45.9	5,727	47.2	5,727	47.2	2,591	39.8
	個人事業所	6,564	51.1	6,041	49.8	6,041	49.8	3,610	55.4
	無回答	391	3.0	359	3.0	359	3.0	312	4.8
	合計	12,855	100.0	12,127	100.0	12,127	100.0	6,513	100.0
事業主	法人事業所	2,739	66.4	2,640	67.0	2,640	67.0	1,294	71.7
	個人事業所	1,302	31.6	1,226	31.1	1,226	31.1	500	27.7
	無回答	83	2.0	73	1.9	73	1.9	12	0.7
	合計	4,124	100.0	3,939	100.0	3,939	100.0	1,806	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（2017 年～2020 年）

単位：人、%

	加入状況	2017 年		2018 年		2019 年		2020 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	3,981	67.5	4,005	69.9	3,040	82.5	2,229	86.0
	入っていない	1,770	30.0	1,611	28.1	643	17.5	362	14.0
	無回答	149	2.5	111	1.9	-	-	-	-
	合計	5,900	100.0	5,727	100.0	3,683	100.0	2,591	100.0
事業主	加入している	2,571	93.9	2,538	96.1	1,671	94.9	1,226	94.7
	加入していない	139	5.1	80	3.0	89	5.1	68	5.3
	無回答	29	1.1	22	0.8	-	-	-	-
	合計	2,739	100.0	2,640	100.0	1,760	100.0	1,294	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「2020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年調査から「主な現場について」の回答項目を変更

2019年の調査票から、「主な現場について」の回答項目に変更があった。

##### （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

2020年から新たに「プラントの現場」が追加された。

この変更を踏まえて、現場別の集計は、2020年のみで行う。なお、経年変化については、比較可能な現場のみとする。

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プラントの現場」	→「プラント」
「⑫その他（①～⑪以外）元請の現場」	→「その他元請」

### （3）2019年調査の賃金額について

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。

なお、2020年調査からは、1ヵ月あたりの労働日数についての設問があることから、従来通りの集計を行う。

## 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、2020年を20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) 20年の賃金と短期的・長期的趨勢

20年の賃金は「常用」17,202円（前年比598円増）、「手間請」21,920円（同936円増）、「一人親方」21,569円（同1,222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、回復傾向が続いているが、90年代の水準までにはまだ差がある（図表11）。

「手間請」、「一人親方」は、長期的にはほぼ同じ軌跡をたどっており、12年以降、一部の年を除いて増加傾向で推移してきている。

図表10 常用・手間請、一人親方の賃金の推移  
(2007年～2020年)

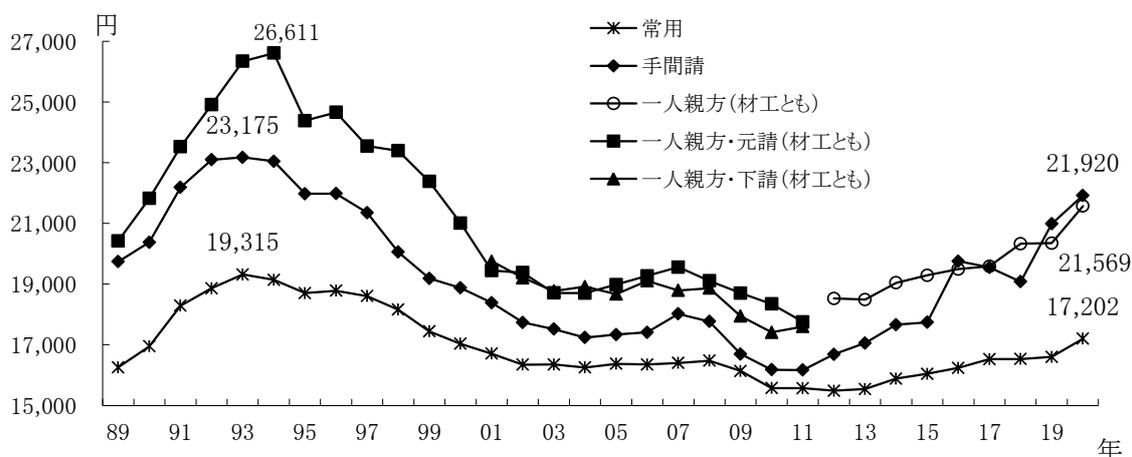
単位：円、%

	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	
2019年	16,604	20,984	20,347	
2020年	17,202	21,920	21,569	
19-20年(額)	598	936	1,222	
19-20年(率)	103.6	104.5	106.0	

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～2020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、20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。

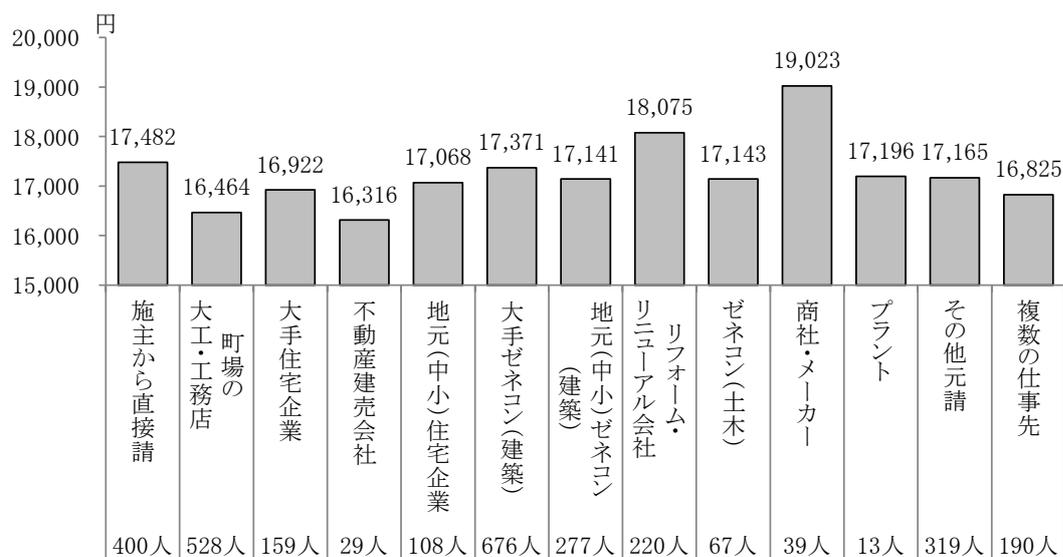
## (2) 働き方別（常用、手間請、一人親方）、主な現場別の賃金

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19,023円である（図表12）。回答数の多い現場では、「大手ゼネコン（建築）」17,371円、「町場の大工・工務店」16,464円、「施主から直接請」17,482円などとなっており、ほとんどが1.6万円だった19年よりも高い。

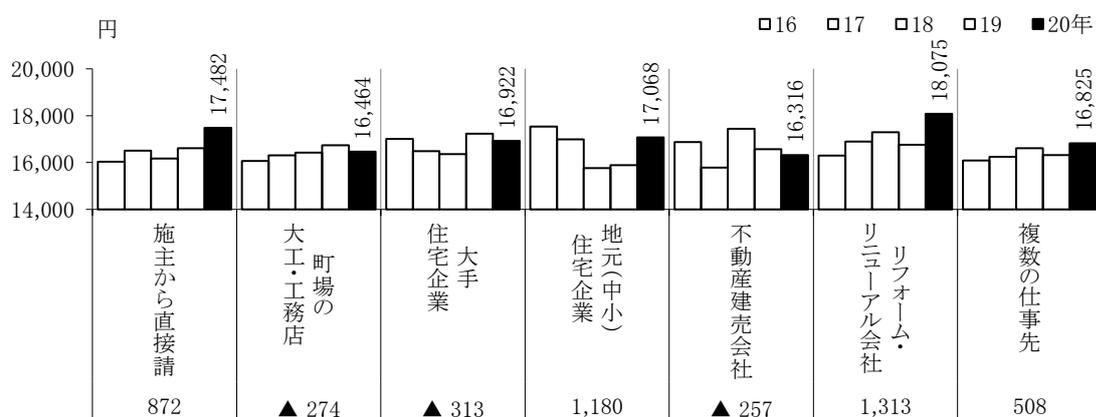
図表12 主な現場別の1日あたり賃金（常用、2020年）



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>、20年に増加しているのは、「施主から直接請」、「地元(中小)住宅企業」、「リフォーム・リニューアル会社」である（図表13）。

図表13 主な現場別の1日あたり賃金の推移（常用、2016年～2020年）



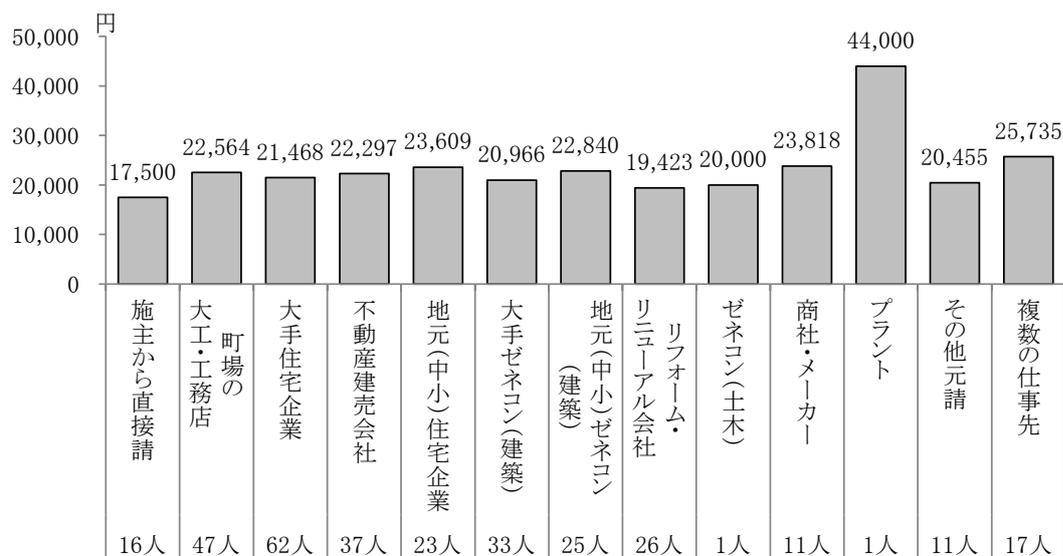
注：主な現場の下の数値は、19年からの増減額。

<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、図表14の通りである。20年は例年よりも回答数が少ないため、参考として記す(図表14)。比較的回答数の多い現場でみると、「町場の大工・工務店」が22,564円、「大手住宅企業」が21,468円などとなっている。

図表14 主な現場別の1日あたり賃金(手間請、2020年)

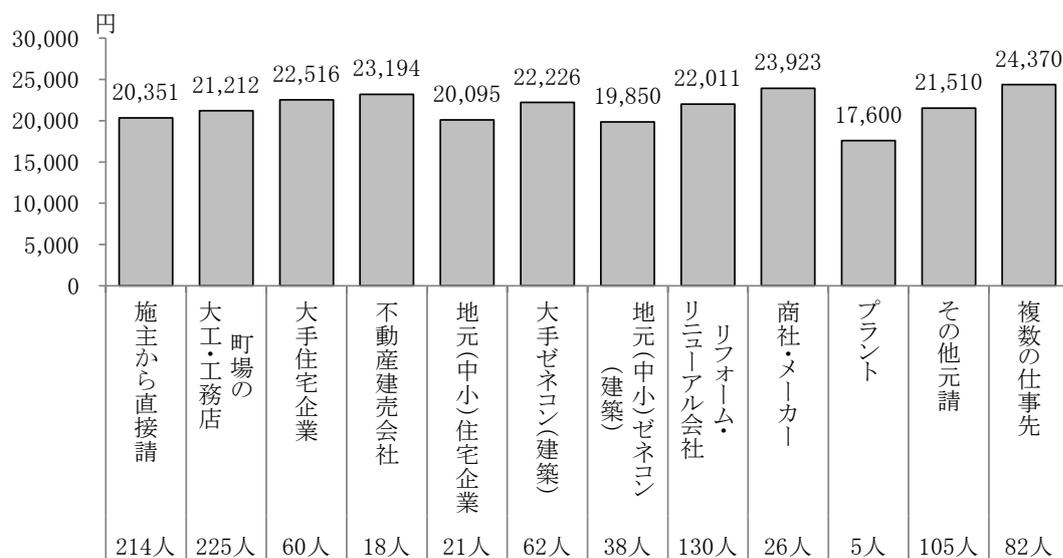


注：主な現場の下的人数は、回答数。

## ③一人親方

一人親方の1日あたり賃金は図表15の通りである。「複数の仕事先」が最も高く24,370円、回答数の多い現場では、「町場の大工・工務店」21,212円、「施主から直接請」20,351円などとなっている。一部の現場を除き2万円台となった。

図表15 主な現場別の1日あたり賃金(一人親方、2020年)



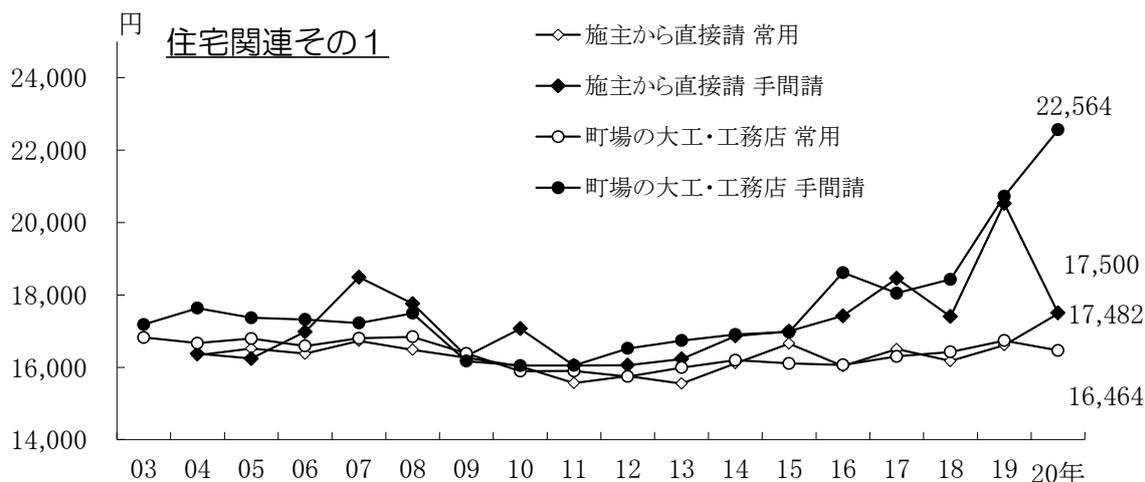
注：主な現場の下的人数は、回答数。

#### 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（常用・手間請）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。

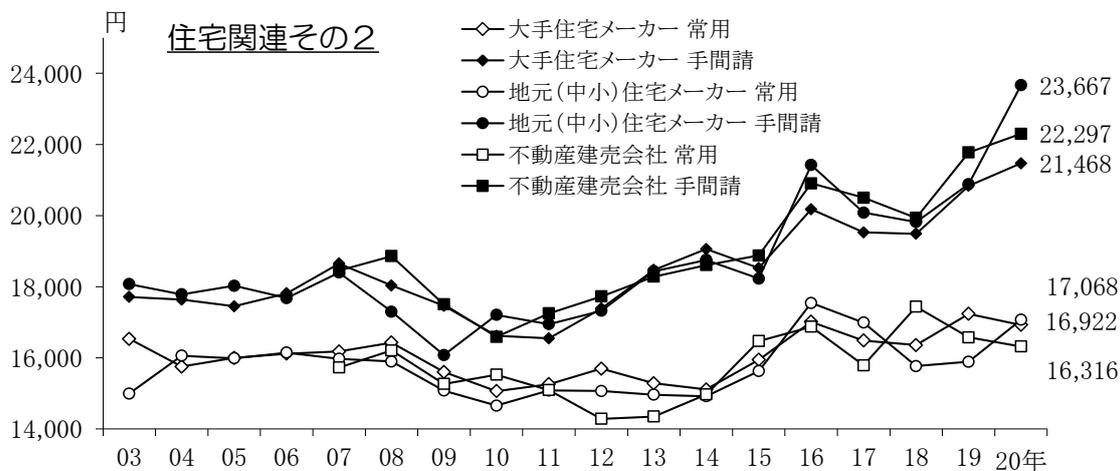
町場の1日あたり賃金は、常用はほぼ同水準で推移している（図表16）。手間請は20年の回答数が少ないが、近年は概ね微増傾向で推移している。

図表16 主な現場別、常用・手間請1日あたり賃金の推移（町場、2003年～2020年）



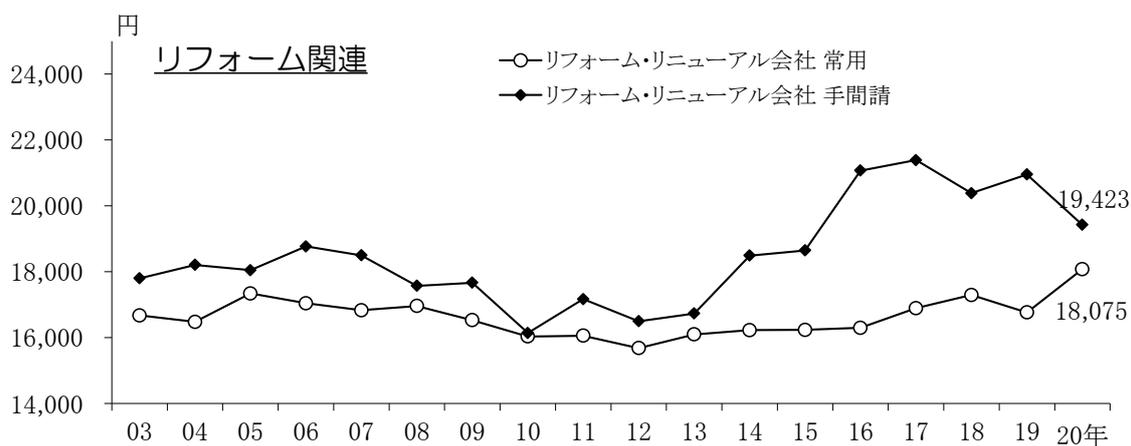
住宅企業の現場では、景気や消費税率の引き上げなどにもなう市場動向に左右される傾向が強い（図表17）。近年の特徴をみると、常用は、15年、16年頃は増加していたが、その後横ばい傾向で推移している。手間請は、17年、18年に減少したがその後、増加傾向で推移している。

図表17 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～2020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 18）。常用は、19年に減少したが20年は再び増加している。手間請は、17年以降、減少傾向で推移している。

図表 18 主な現場別、常用・手間請の1日あたり賃金の推移  
（リフォーム・リニューアルの現場、2003年～2020年）



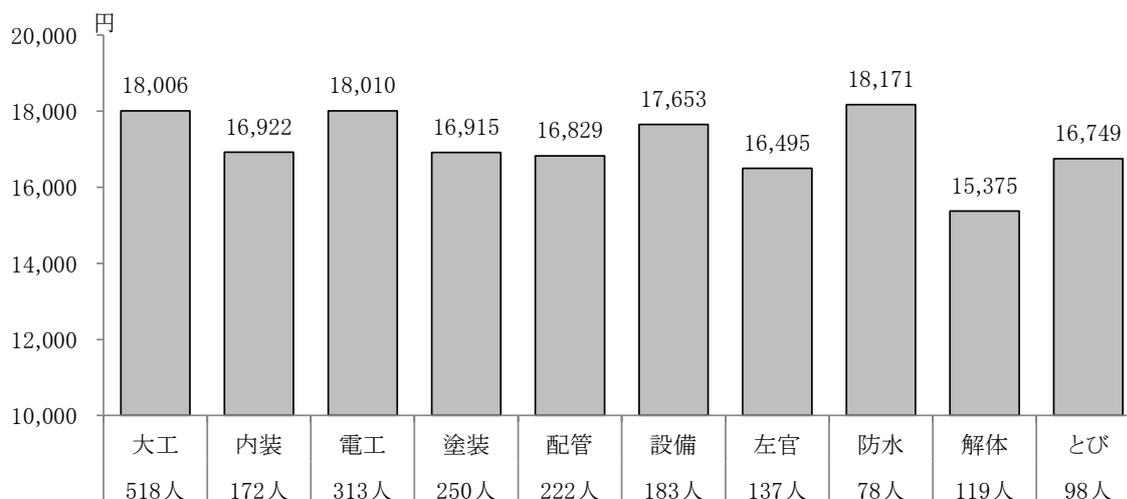
### (3) 働き方別、職種別の1日あたり賃金

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、「防水」18,171円、「電工」18,010円、「大工」18,006円などである(図表19)。「解体」は15,375円と1.6万円を下回っている。

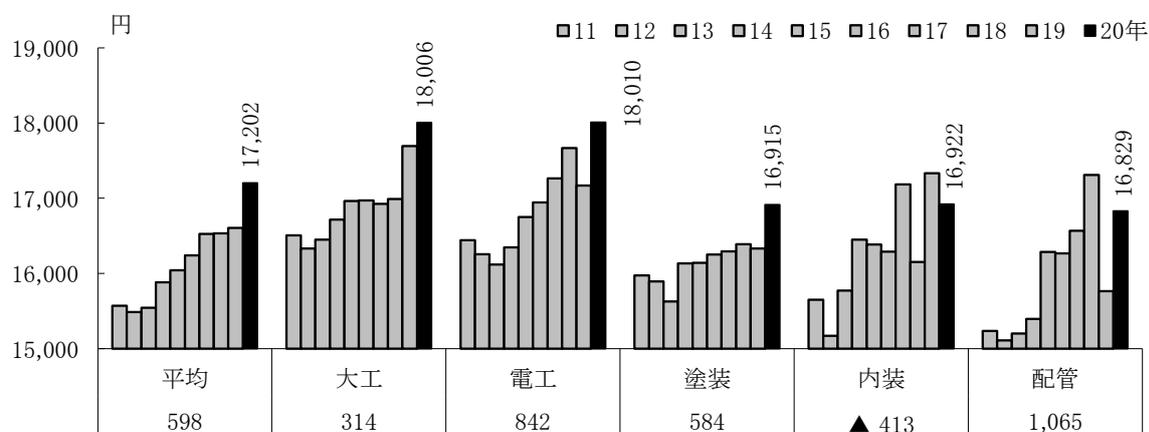
図表19 職種別の1日あたり賃金(常用、2020年)



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20の通りである。「大工」、「電工」、「塗装」は増加傾向がみられる。「内装」、「配管」は、年によって増減して推移している。

図表20 5職種の常用賃金の推移(2011年~2020年)

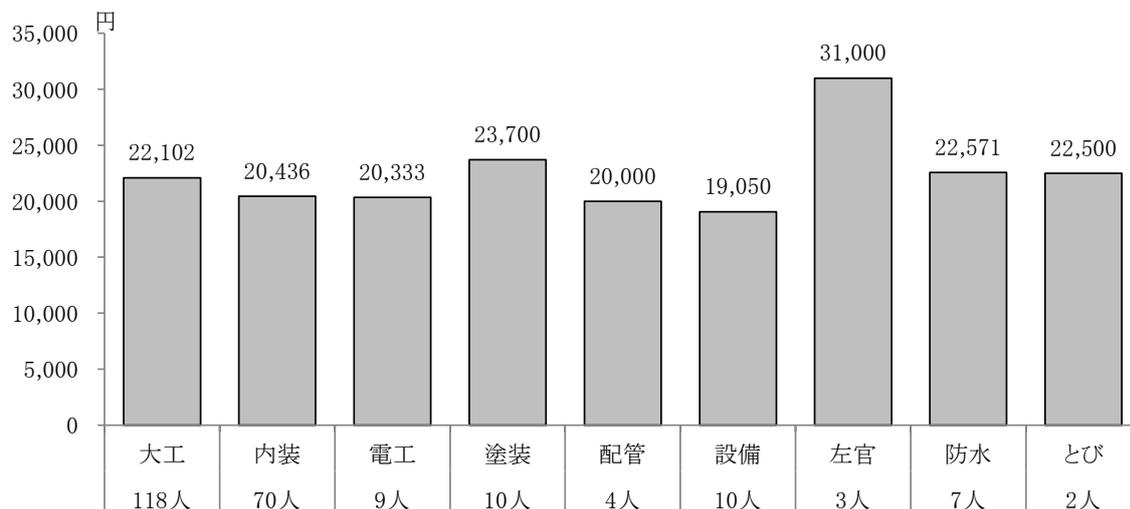


注：職種の下の数値は、19年からの増減額。

## ②手間請

手間請の1日あたり賃金を、回答数の多い職種で見ると、「大工」22,102円、「内装」20,436円などとなっている（図表21）。

図表21 職種別の1日あたり賃金（手間請、2020年）

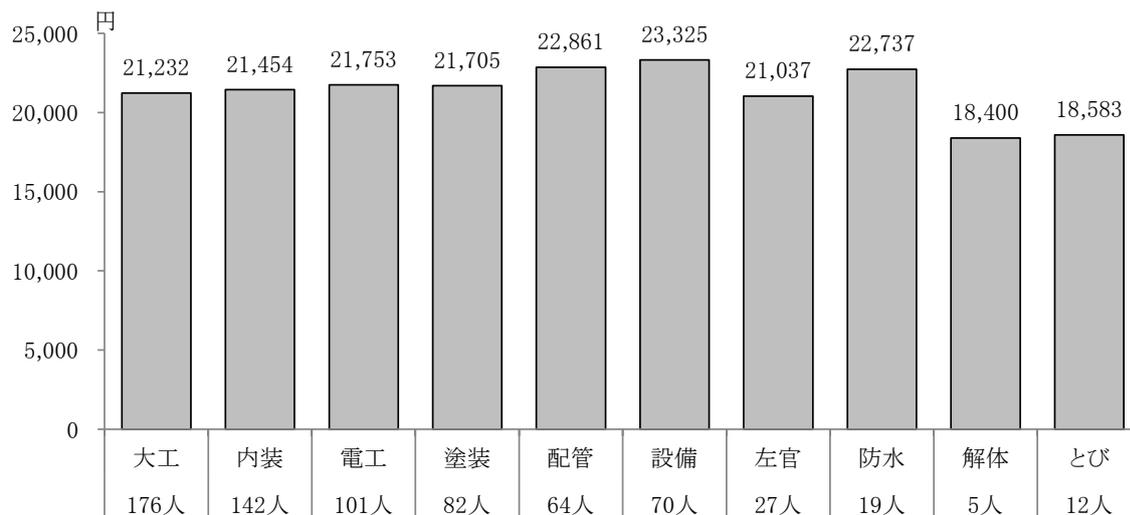


注：「解体」は回答者がいなかったため除く。職種の下の人数は、回答数。

## 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」23,325円で10職種のうち、唯一2.3万円を上回っている（図表22）。回答数の多い職種では、「電気」21,753円、「内装」21,454円、「大工」21,232円などとなっている。

図表22 職種別の1日あたり賃金（一人親方、2020年）



注：職種の下の人数は、回答数。

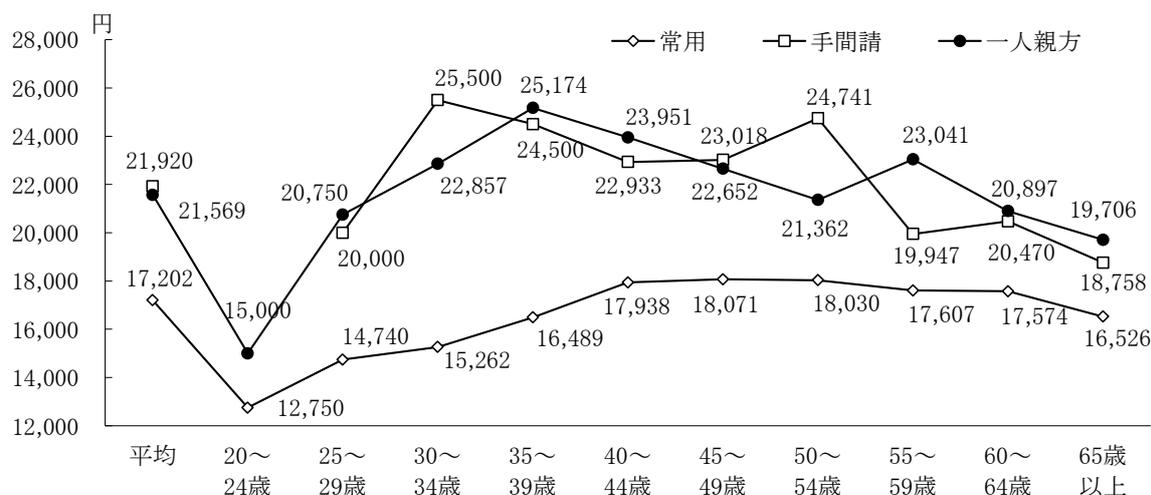
#### (4) 働き方別、年齢階層別の賃金

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」の18,071円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23)。手間請と一人親方は、回答数の少ない20歳代を除くと、30歳代以上で横ばいから減少で推移している。

図表23 働き方別、年齢階層別の1日あたり賃金(2020年)

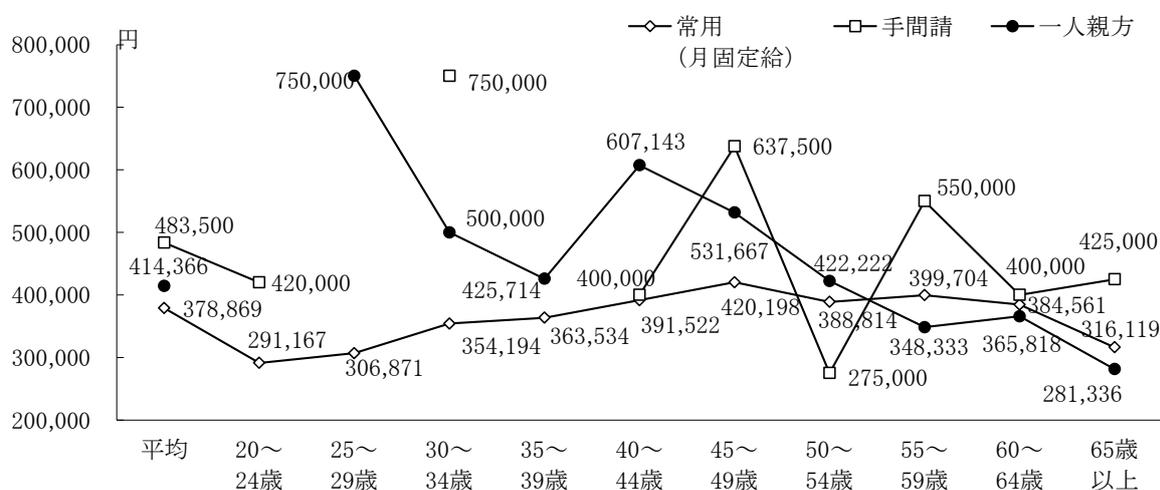


##### ②1ヵ月あたり賃金

働き方別、年齢階層別に1ヵ月あたり賃金については、手間請(計20人)、一人親方(計82人)いずれも回答数が少ないため、参考資料として示す(図表24)。

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おり、「45～49歳」で42万198円とピークを迎え、その後減少して推移している。

図表24 働き方別、年齢階層別の1ヵ月あたり賃金(2020年)



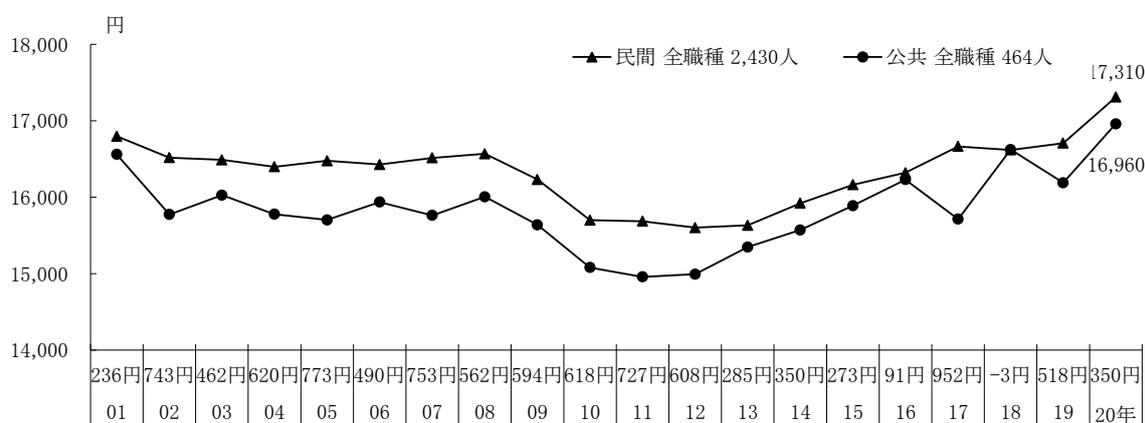
## (5) 民間公共別の1日あたり賃金

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、01～20年、手間請は07～20年の推移である。

### ①常用

民間公共別の常用賃金は、18年、わずか3円であるが、初めて「公共」が「民間」を上回ったが、その後は再び「民間」の賃金が「公共」を上回っている(図表25)。ただし、民間公共ともに増加傾向で推移している。

図表25 民間公共別、常用賃金の推移(2001年～2020年)

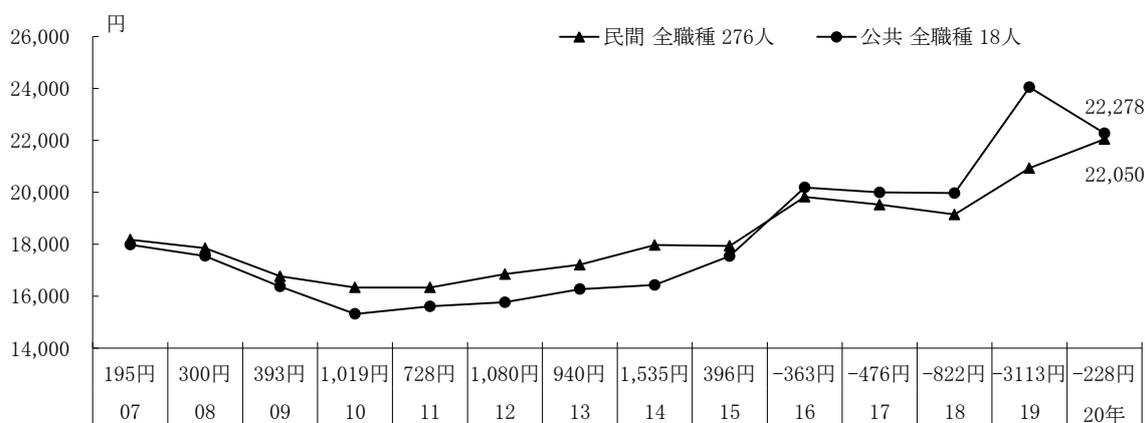


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は20年の賃金、グラフの下の金額(例：236円)は、民間と公共の1日あたり賃金差(民間-公共)。

### ②手間請

手間請は、「公共」の回答数が少ないため、参考として示す(図表26)。16年以降、「公共」が「民間」を上回って推移している。

図表26 民間公共別、手間請賃金の推移(2007年～2020年)

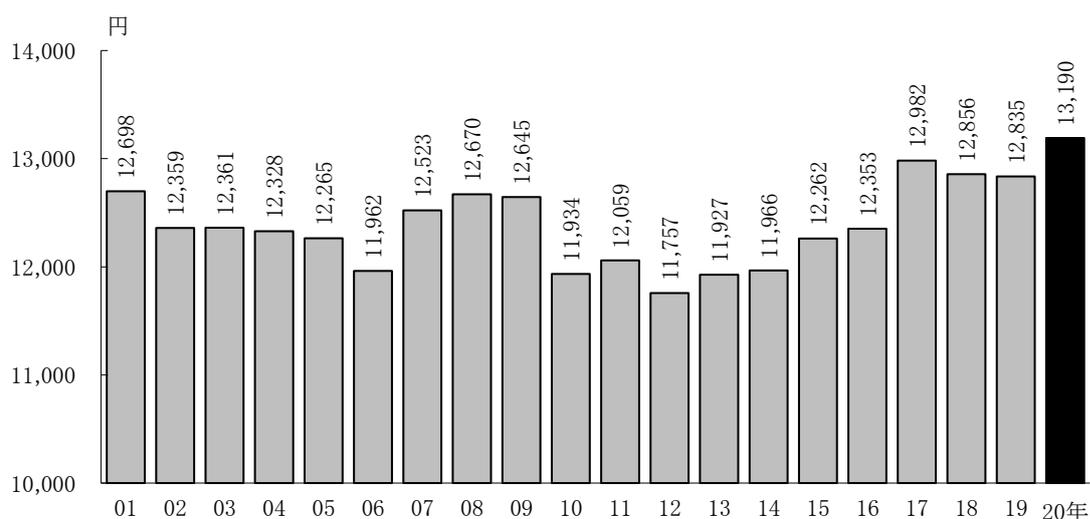


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は20年の賃金、グラフの下の金額(例：195円)は、民間と公共の1日あたり賃金差(民間-公共)。

## (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27の通りである。リーマンショック後の10年以降、14年まで1.1万円台、15年から19年までは1.2万円台で推移してきたが、20年は13,190円と1.3万円をこえた。近年の若年労働者確保に向けた賃金水準の引き上げの取り組みが反映した形となっている。

図表27 見習いの1日あたり賃金の推移(2001年~2020年)

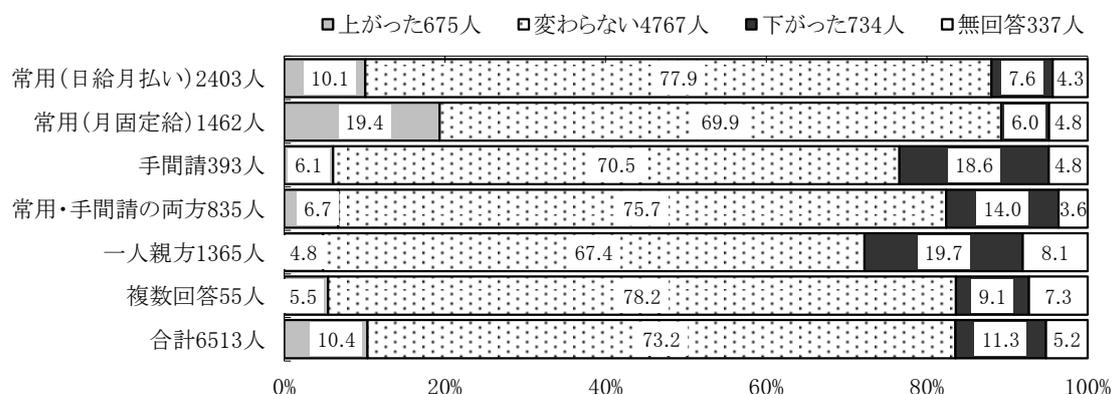


## (7) 賃金の引き上げ・引き下げ状況

### ①働き方別の引き上げ・引き下げ状況

2020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「常用(月固定給)」の19.4%となっている(図表28)。また、「常用(日給月払い)」が10.1%で、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28 常用・手間請・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況(2020年)

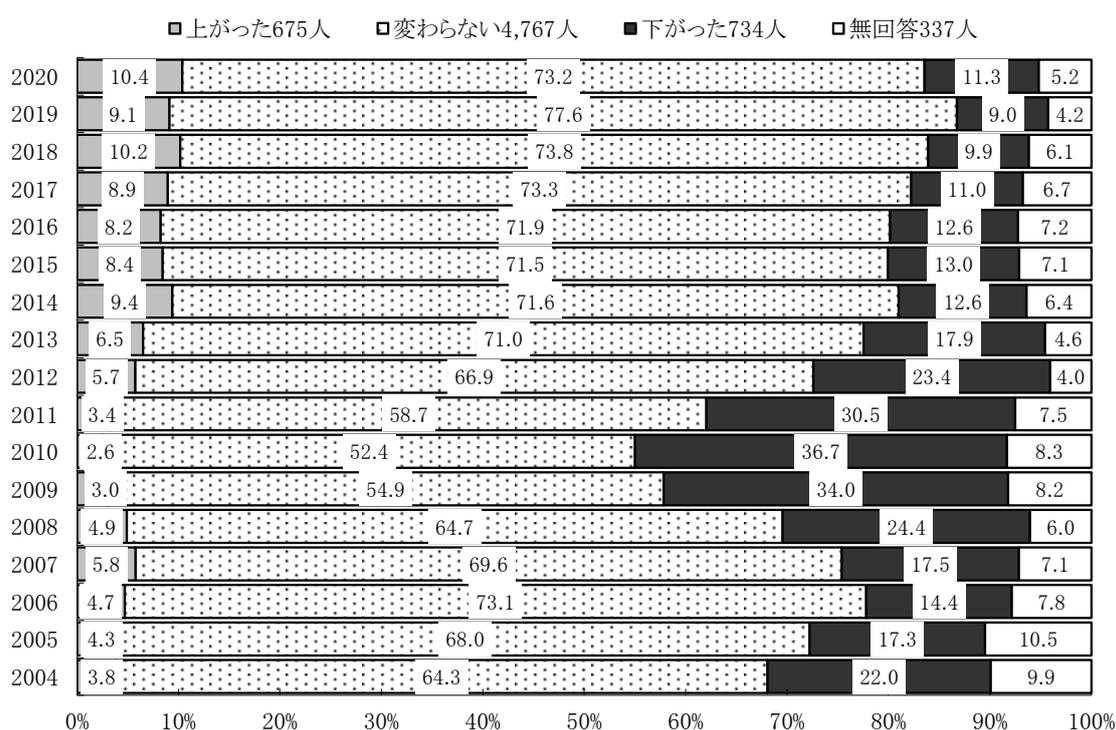


注：見習いを除く。

## 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（見習い除く）、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29）。「下がった」は10年の36.7%以降減少して推移してきたが、20年は少し増えて11.3%となっている。

図表29 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～2020年)

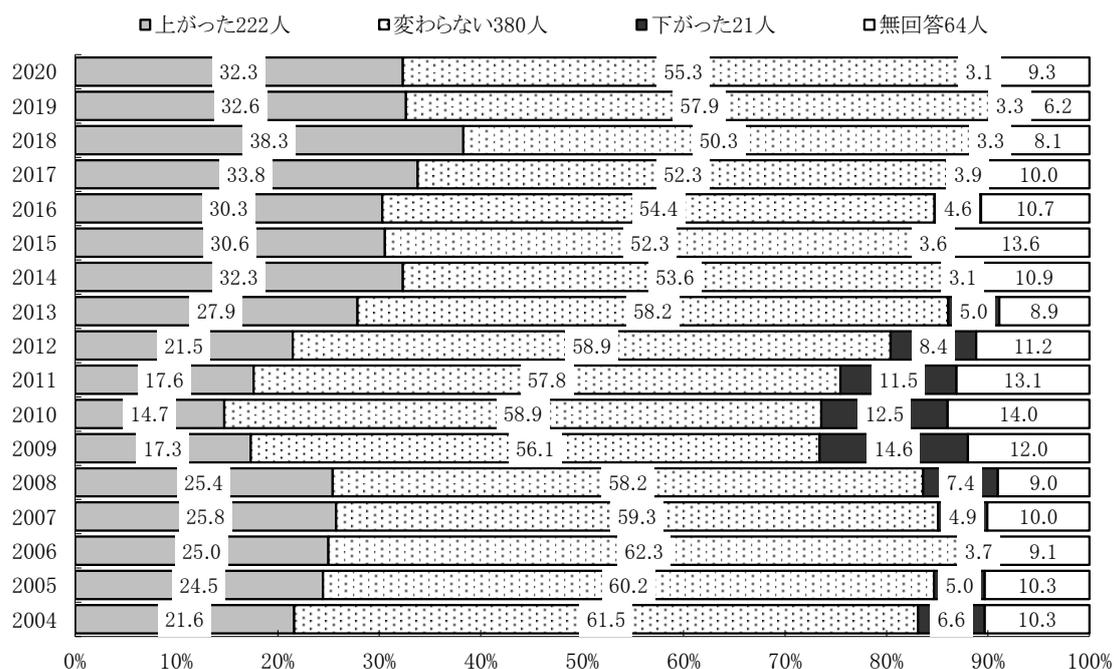


注：見習いを除く。

### 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 30）。「上がった」の割合は 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、減少して推移し、20 年には 3.1%となっている。

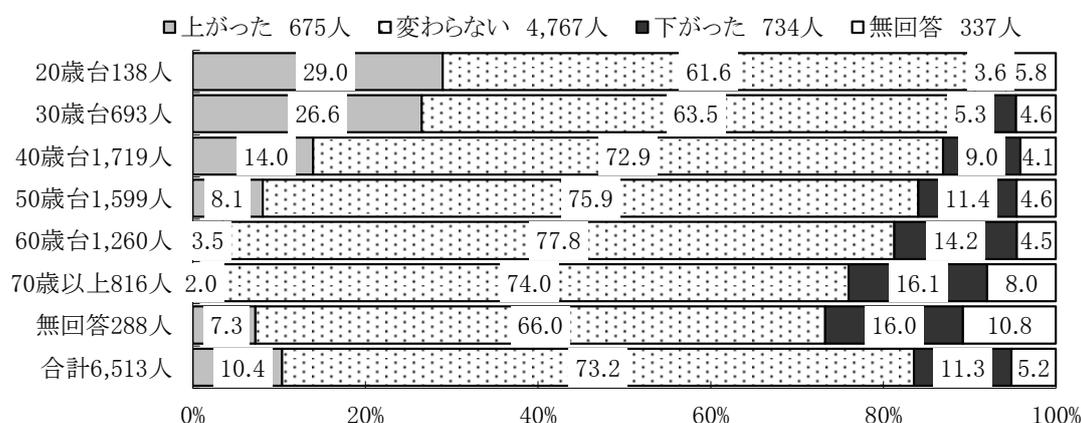
図表 30 見習いの賃金引き上げ・引き下げ状況の推移（2004 年～2020 年）



### 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 31）。特に、20 歳台、30 歳台は「上がった」割合が高い。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 31 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、2020 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 32 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。

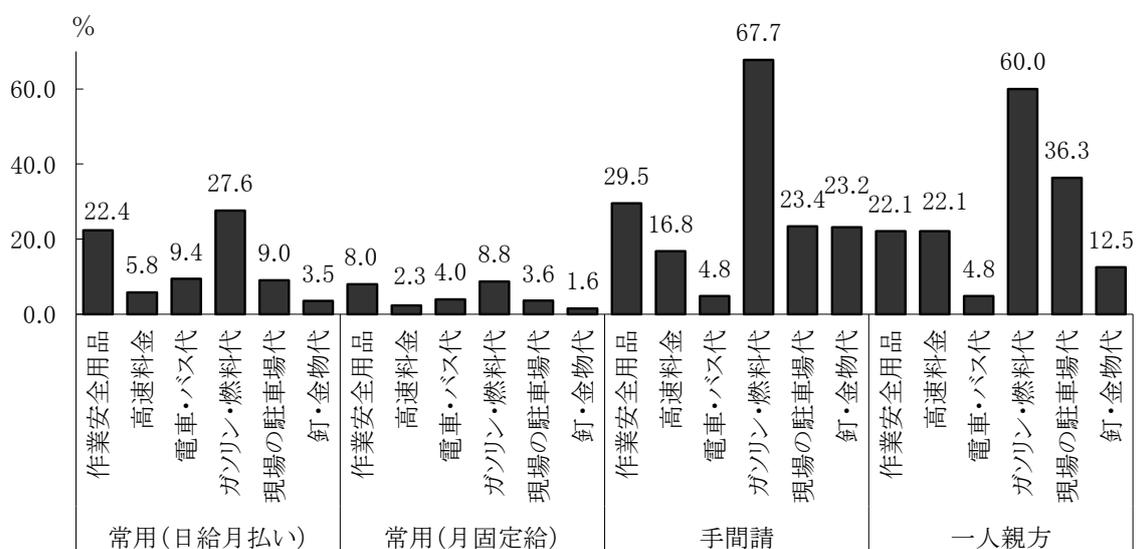
働き方別にみると、常用は、「月固定給」よりも「日給月払い」の方が、回答割合が高くなっている。また、「作業安全用品」についても、経費負担している労働者が一定割合で存在する。

手間請は、「ガソリン・燃料代」が 67.7%と最も高く、「作業・安全用品」29.5%が続いている。

一人親方は、「ガソリン・燃料代」の 60.0%、「現場の駐車場代」の 36.3%などの回答割合が高い。

いずれも「作業安全用品」についての経費を自己負担しているが、安全に関わる費用は経費として自己負担とならないような対策が求められる。

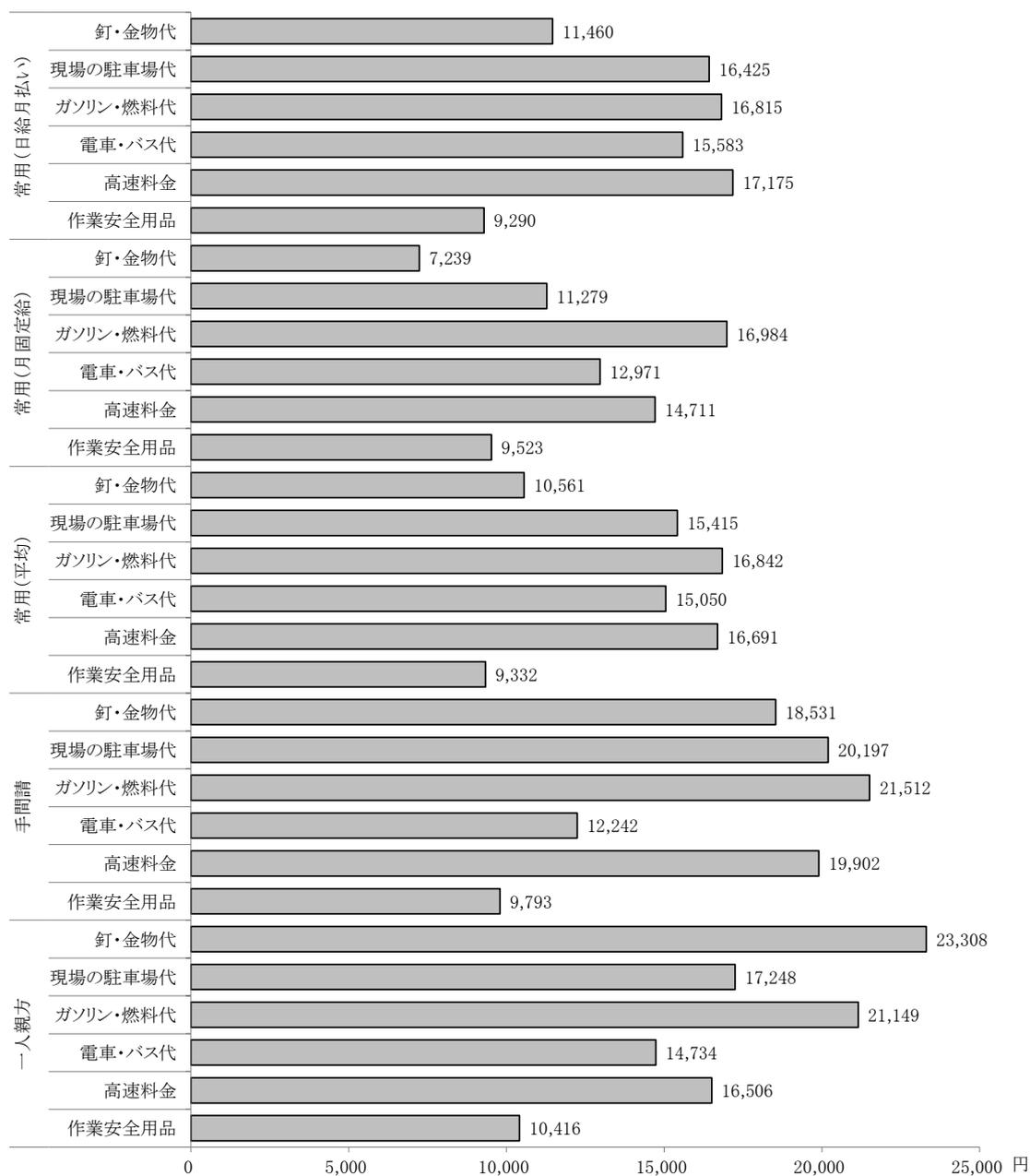
図表 32 働き方別、項目別自己負担回答割合 (2020 年)



## 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 33 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。

図表 33 働き方別、項目別自己負担金額（有効回答平均金額）（2020 年）

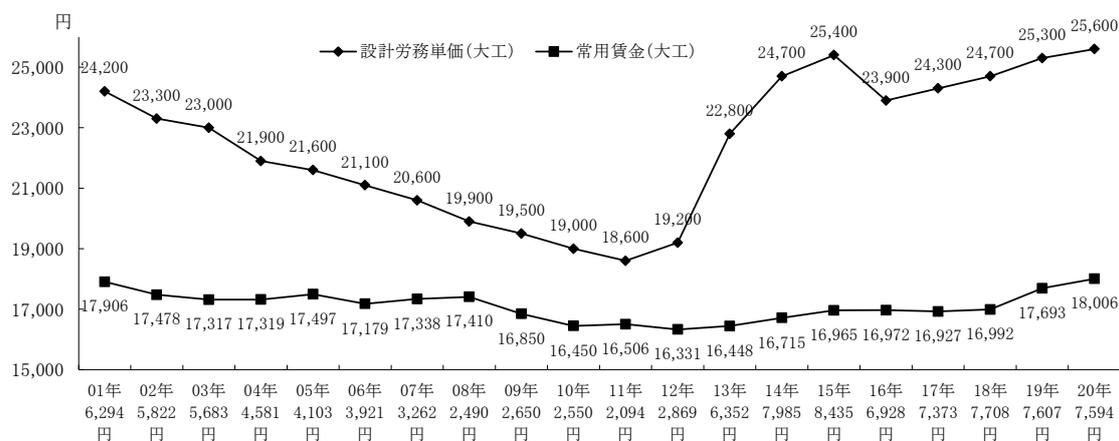


## (9) 賃金水準比較——設計労務単価との比較

### ①大工

設計労務単価（東京・大工、令和2年度）と常用賃金（大工）の差は、図表34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。20年では、設計労務単価25,600円に対して大工の常用賃金は18,006円で、その差は7,594円となっている。

図表34 設計労務単価（東京・大工）と常用（大工）の賃金の推移（2001～2020年）

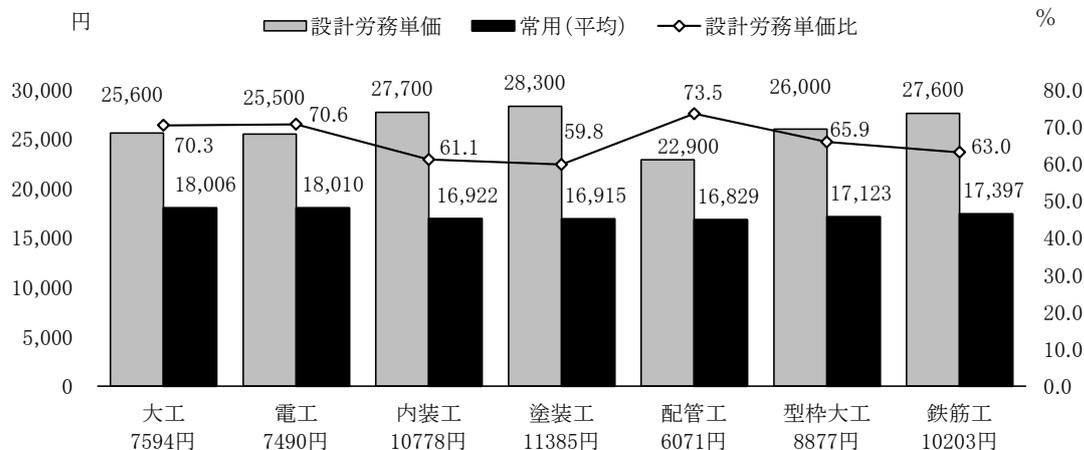


注：年の下の数値は、設計労務単価（東京・大工）と都連調査（常用・大工）の賃金差。なお、常用賃金（大工）は民間の回答を含む。

### 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（図表35）。特に、「塗装工」（11,385円差）、「内装工」（10,778円差）などの職種で差が大きい。

図表35 設計労務単価（令和2年度）と常用賃金（平均、2020年）の差（7職種）

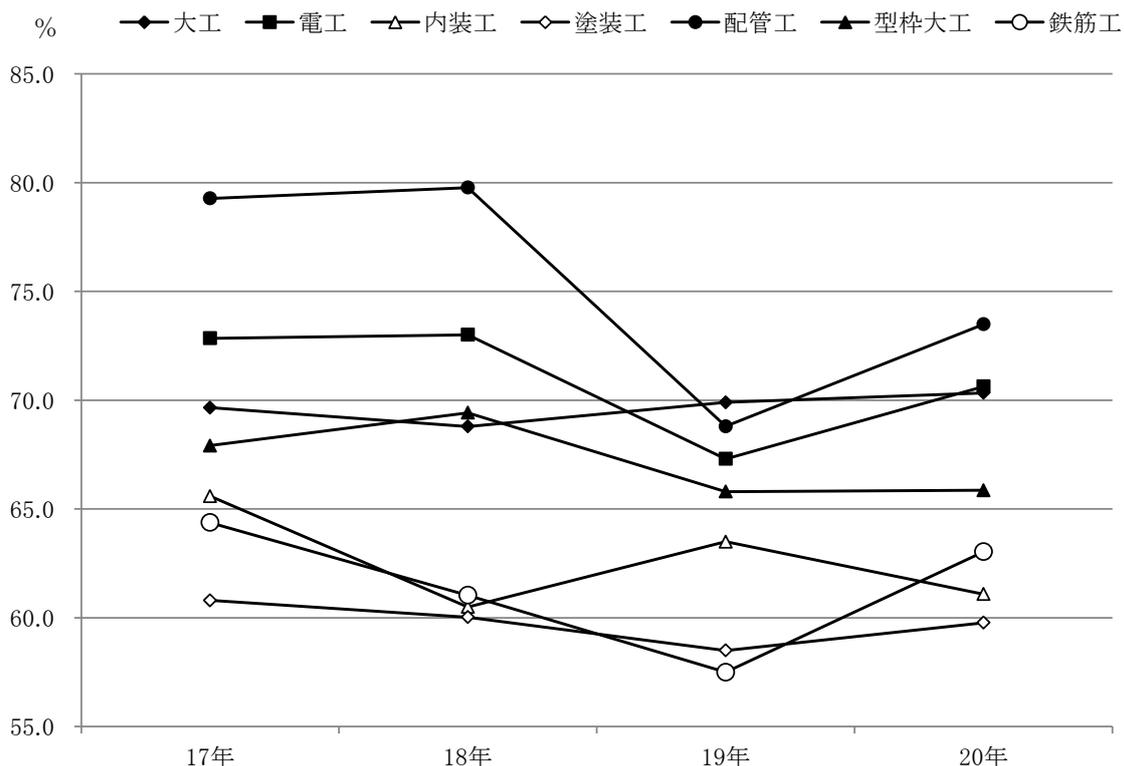


注：職種の下に金額は、設計労務単価と常用賃金の差。

### ③設計労務単価比の推移——7 職種

図表 36 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～2020 年）を示したものである。「大工」、「電工」は、70%前後で推移している。「内装工」、「塗装工」、「鉄筋工」などの職種は、60%前後、また、「配管工」は 19 年に落ち込んだが、20 年再び増加している。

図表 36 設計労務単価比の推移（7 職種、2017 年～2020 年）



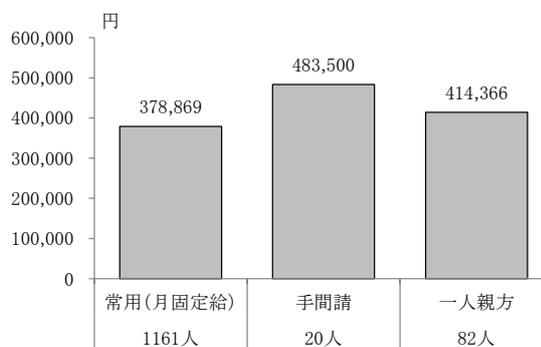
## 2. 1ヵ月あたり賃金

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37の通りである。常用は37万8,869円、手間請は48万3,500円、一人親方は41万4,366円となっている。手間請が最も高くなっており、一人親方、常用と続いている。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 37 常用・手間請・一人親方の1ヵ月あたり賃金（2020年）



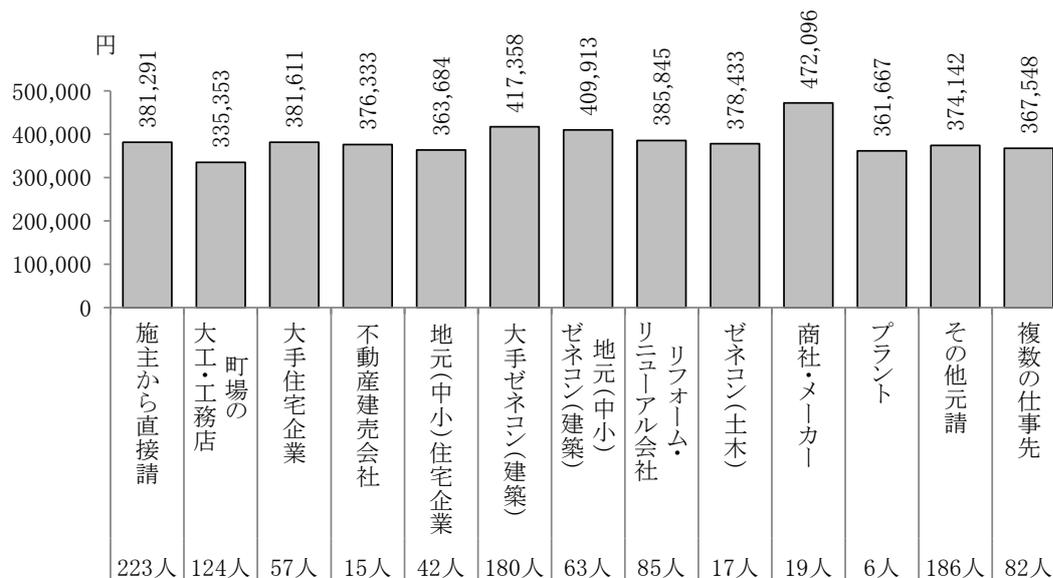
注：手間請、一人親方は、1ヵ月あたり賃金回答者の金額を集計。

### (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38の通りである。最も高いのは、「商社・メーカー」の47万2,096円で、「大手ゼネコン（建築）」が41万7,358円、「地元（中小）ゼネコン（建築）」40万9,913円と続く（ただし、「商社・メーカー」の回答数は19人）。40万円を超えているのはこの3現場のみである。

図表 38 主な現場別の1ヵ月あたり賃金（常用「月固定給」、2020年）

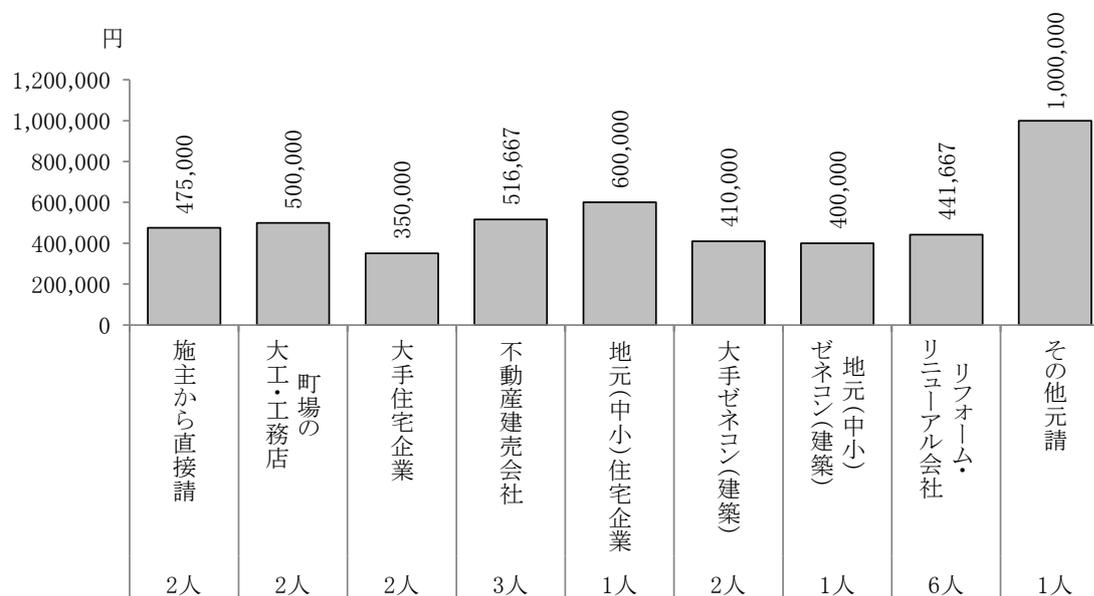


注：主な現場の下の人数は、回答数。

## 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 39）。

図表 39 主な現場別の1ヵ月あたり賃金（手間請、2020年）

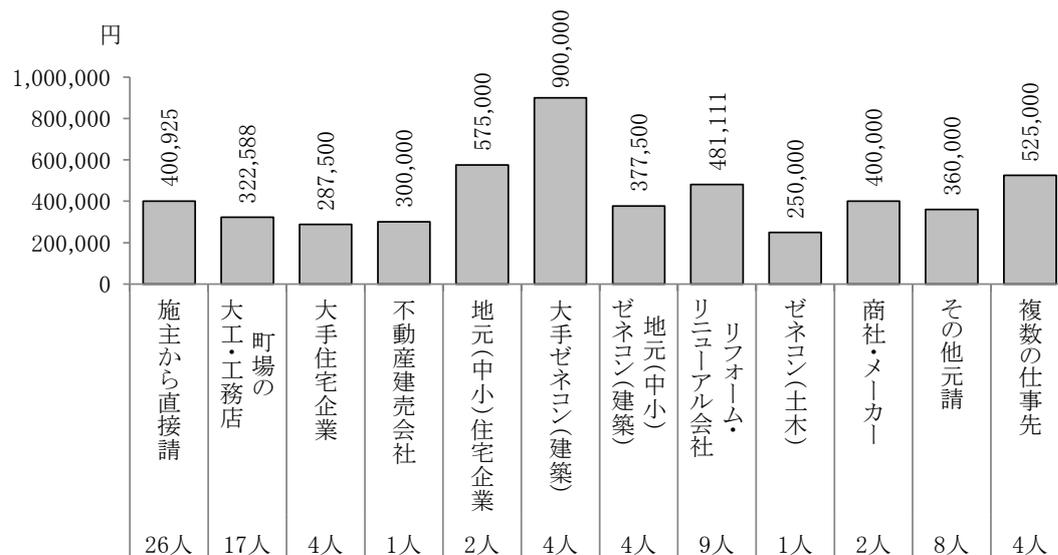


注：1ヵ月あたり賃金回答者がいなかった現場を除いた。主な現場の下の人数は、回答数。

## ③一人親方

一人親方の1ヵ月あたり賃金は、図表 40 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 40 主な現場別の1ヵ月あたり賃金（一人親方、2020年）



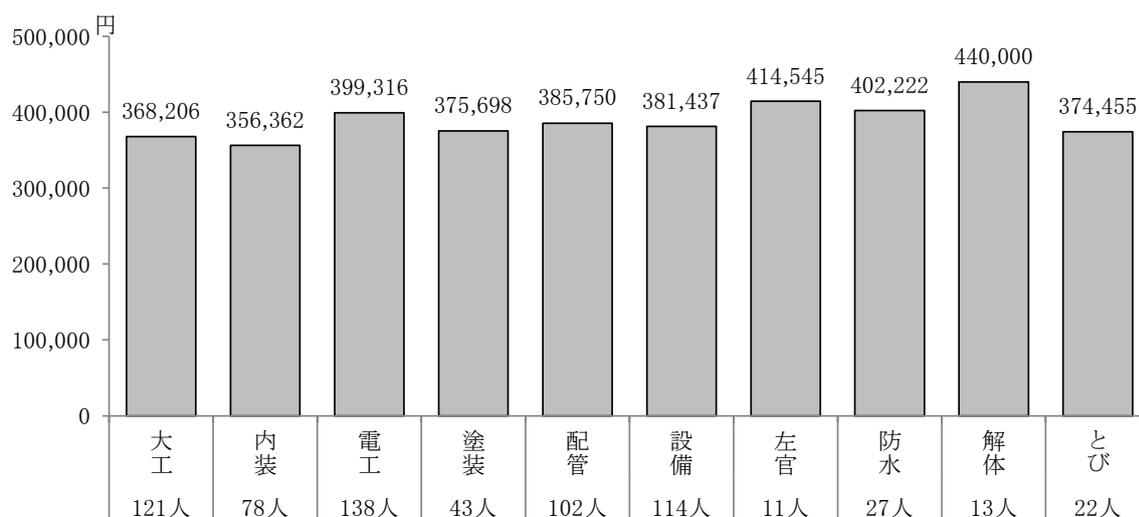
注：1ヵ月あたり賃金回答者がいなかった現場を除いた。主な現場の下の人数は、回答数。

### (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、「解体」で44万円である(図表41)。ただし、回答数が少ない。回答数が100人以上の職種では、「電工」39万9,316円、「配管」38万5,750円、「設備」38万1,437円などとなっており、いずれも40万円を下回っている。

図表41 職種別の1ヵ月あたり賃金（常用「月固定給」、2020年）

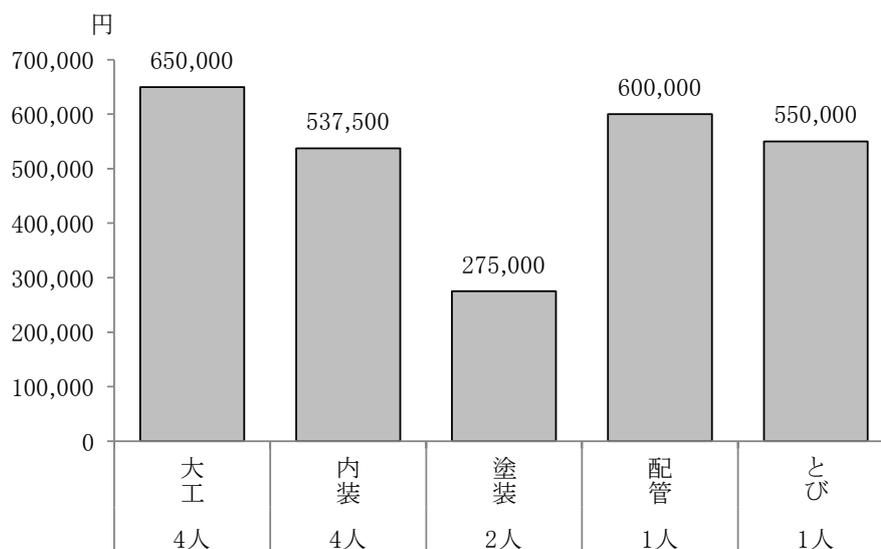


注：職種の下的人数は、回答数。

#### ②手間請

手間請は回答数が少ないため、回答のあった職種のみ参考として示す(図表42)。

図表42 職種別の1ヵ月あたり賃金（手間請、2020年）

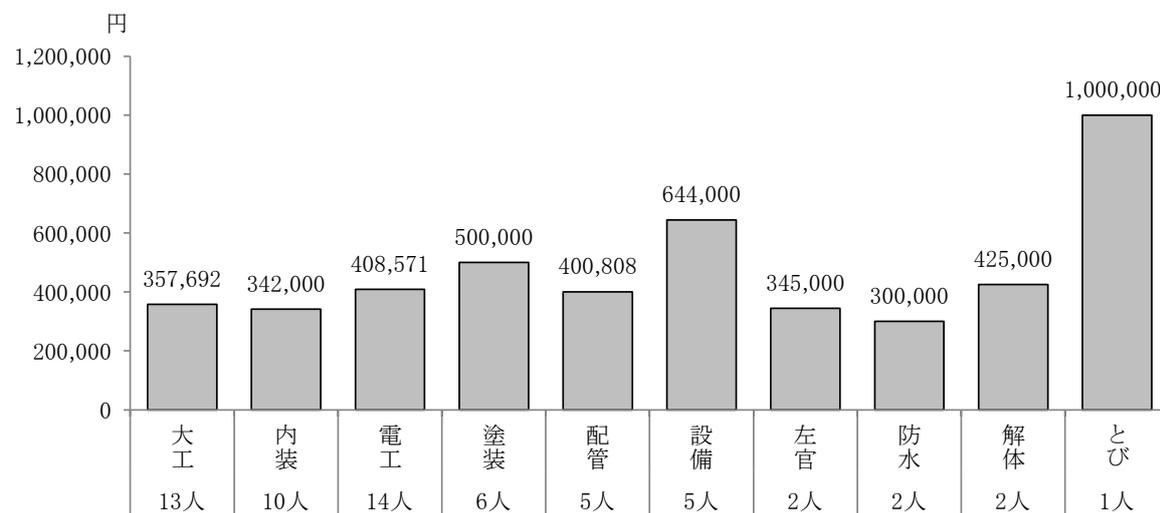


注：1ヵ月あたり賃金回答者がいなかった現場を除いた。職種の下的人数は、回答数。

### 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43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43 職種別の1ヵ月あたり賃金（一人親方、2020年）



注：職種の下的人数は、回答数。

### 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 44 の通りである。20 年は約 504 万円で、12 年と比較すると 100 万円ほど増加している。平均年収の増加傾向が続いているが、東京の男子労働者の増加はそれ以上で、19 年時点で比較すると約 213 万円低い結果となっている（図表 45）。

図表 44 常用・手間請・一人親方の平均年収の推移（2012 年～2020 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
2020 年	5,038,794	252,725	5.28

図表 45 東京の男子労働者との差  
(2012 年～2019 年) 単位：円

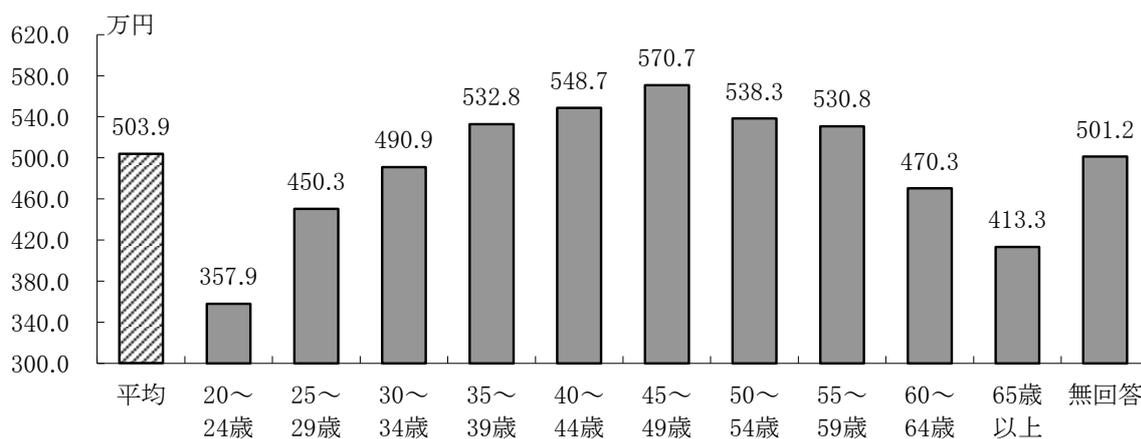
	東京の 男子労働者 (1)	都連調査 全体平均 (2)	差 (1)-(2)
2012 年	6,473,400	4,083,543	2,389,857
2013 年	6,434,700	4,148,972	2,285,728
2014 年	6,780,800	4,222,500	2,558,300
2015 年	6,921,900	4,256,412	2,665,488
2016 年	6,772,300	4,356,367	2,415,933
2017 年	6,853,500	4,589,382	2,264,118
2018 年	6,951,600	4,664,730	2,286,870
2019 年	6,919,500	4,786,069	2,133,431

注：東京の男子労働者の数値は、「令和元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 19 年まで。

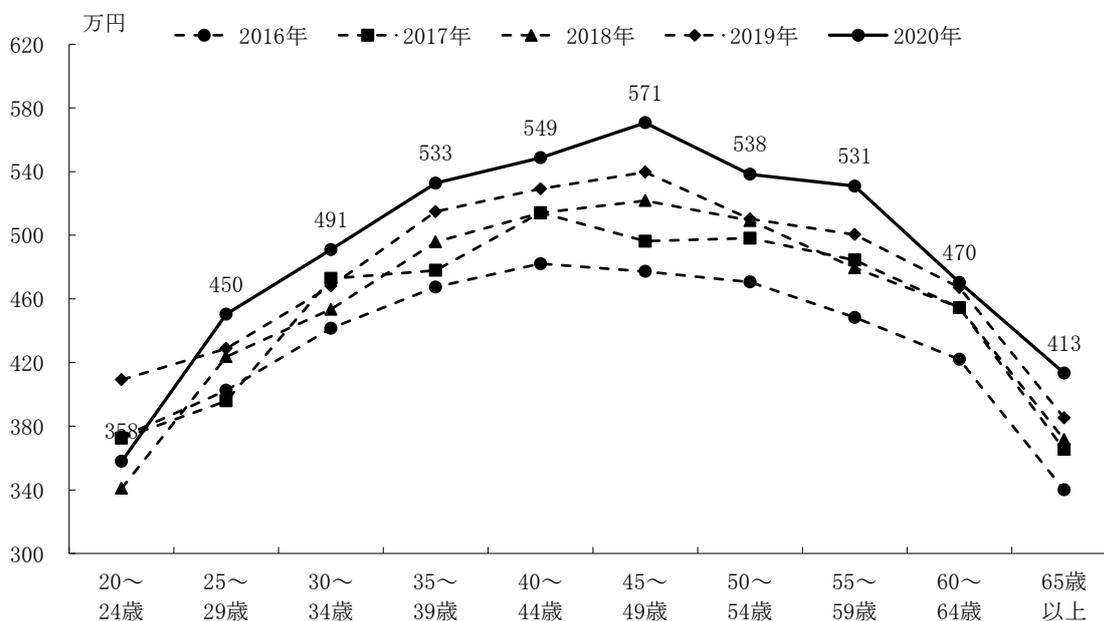
## (2) 年齢階層別

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570万円でピークとなる賃金カーブとなっている（図表46）。また、図表47は、年齢階層別の年収の推移を示している。近年、徐々に年収が増加していることが分かる。

図表46 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収（2020年）



図表47 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収の推移（2016年～2020年）



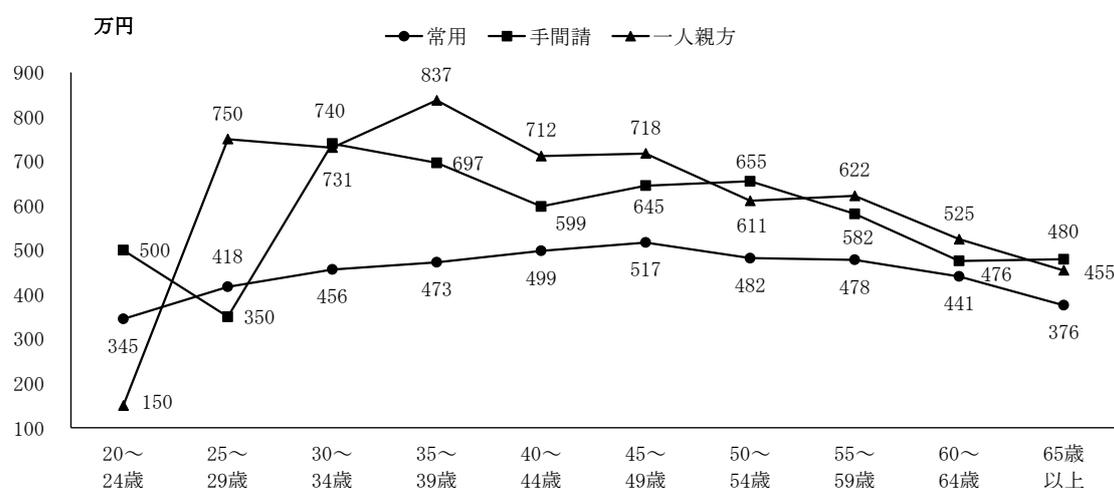
### (3) 働き方別

図表 48 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。

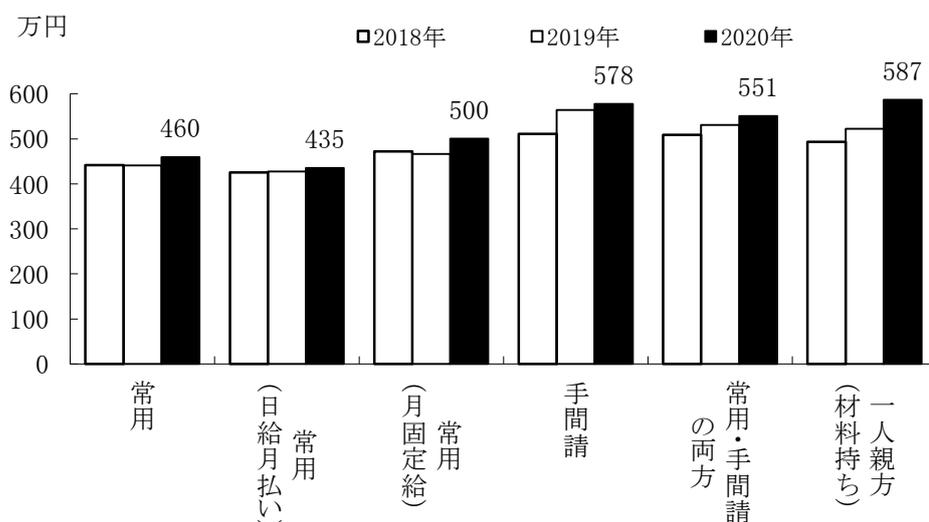
手間請と材料持ちは、回答数の少ない若年層を除けば、ほぼ同じ傾向を示している。30 歳代からほぼ横ばいの年収で推移し、50 歳以上になると減少するという特徴がある。仕事量のこなせる 30 歳台、40 歳台でピークを迎えている。

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 49 である。常用は、日給月払いよりも月固定給の方が高い。

図表 48 働き方別、年齢階層別の年収（2020 年）



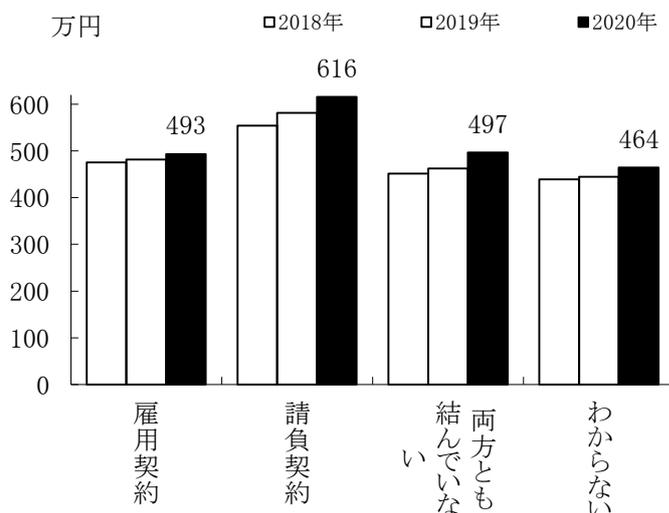
図表 49 働き方別の年収の推移（2018 年～2020 年）



#### (4) 契約別

図表 50 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、616 万円となっている。

図表 50 契約別の年収の推移 (2018~2020 年)

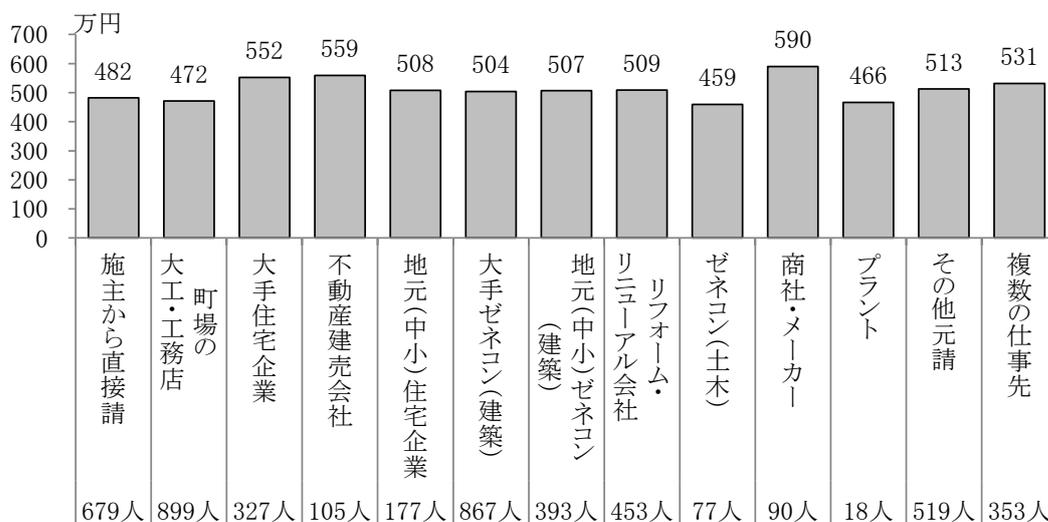


#### (5) 主な現場別

##### ① 常用

常用の年収を主な現場別にみると、「商社・メーカー」が 590 万円と最も高く、「不動産建売会社」が 559 万円と続いている (図表 51)。20 年はすべての現場で 400 万円を超え、500 万円を超える現場も増えている。

図表 51 主な現場別の年収 (常用、2020 年)

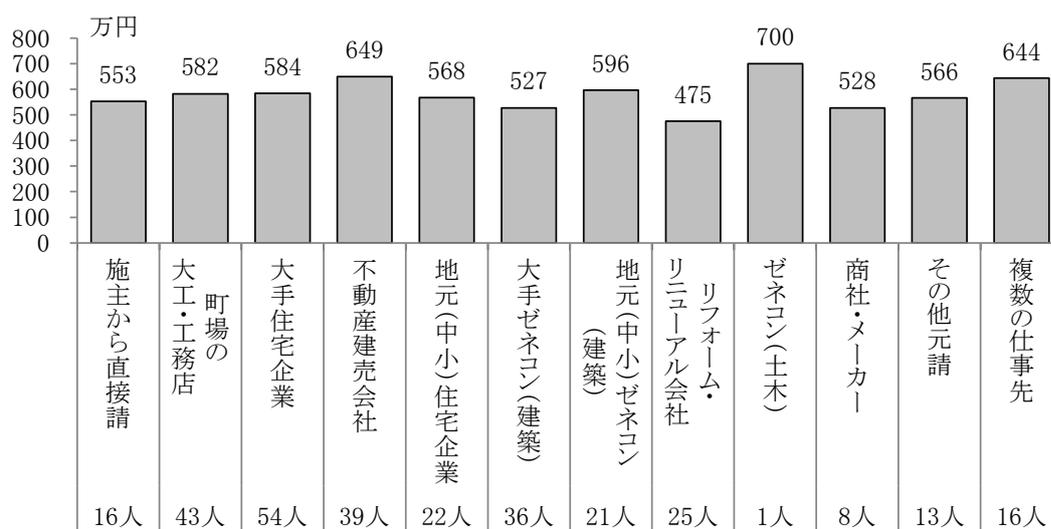


注：主な現場の下的人数は、回答数。

## ②手間請

手間請の主な現場別の年収は回答数が少ないが、極端に少ない回答を除けば、「不動産建売会社」が649万円、「地元（中小）ゼネコン（建築）」596万円などである。（図表52）。手間請の年収は、一定の自己負担額含むため、実質の年収はこれよりも低いと考えられる。

図表 52 主な現場別の年収（手間請、2020年）

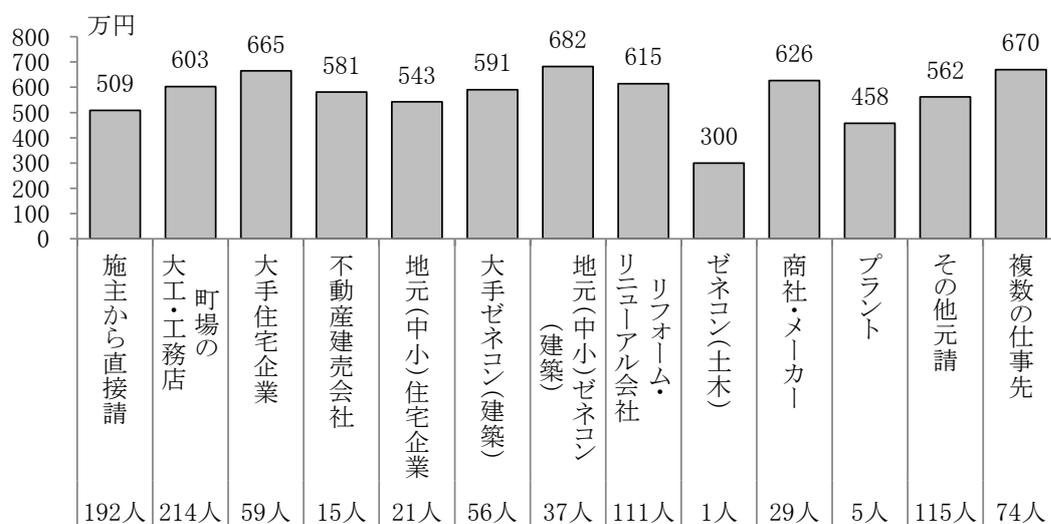


注：年収の回答者がいなかった現場を除いた。主な現場の下の人数は、回答数。

## ③一人親方

図表53は、一人親方の現場別の年収を示している。「地元（中小）ゼネコン（建築）」が682円と最も高い（図表53）。「大手住宅企業」665万円、「商社・メーカー」626万円、「リフォーム・リニューアル会社」615万円などで、600万円を超えている。

図表 53 主な現場別の年収（一人親方、2020年）



注：主な現場の下の人数は、回答数。

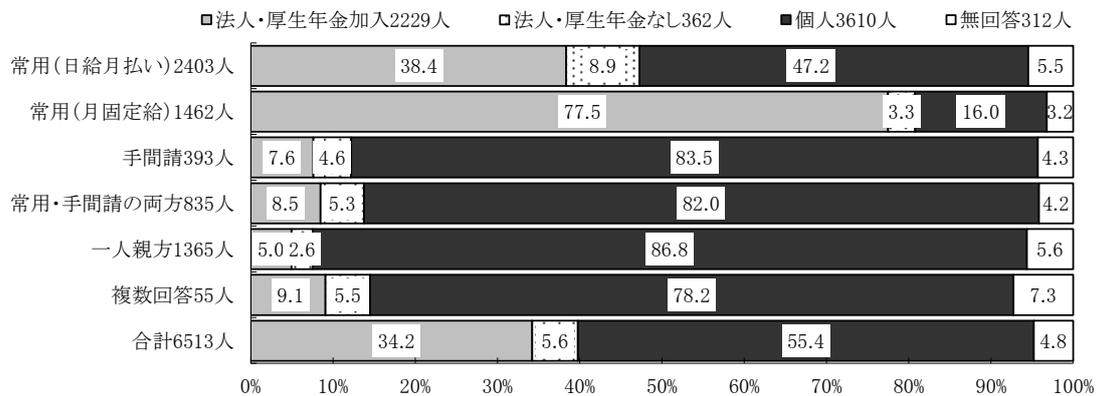
## 4. 事業所形態

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

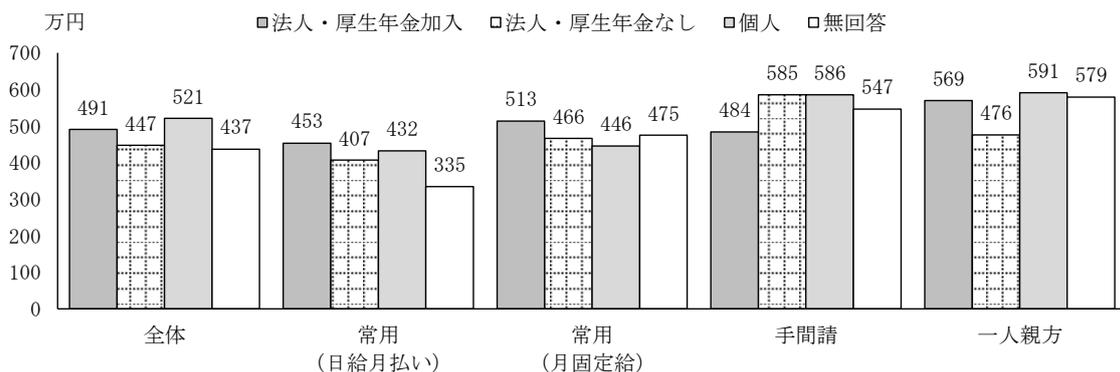
働き方別の事業所形態をみると、常用は法人の割合が高く、手間請、一人親方は個人の割合が高い（図表 54）。常用の「法人・厚生年金加入」の割合は、「常用（日給月払い）」の38.4%に対して「常用（月固定給）」は77.5%となっている。

図表 54 働き方別の事業所形態（2020年）



図表 55 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 55 働き方別、事業所形態別の年収（2020年）

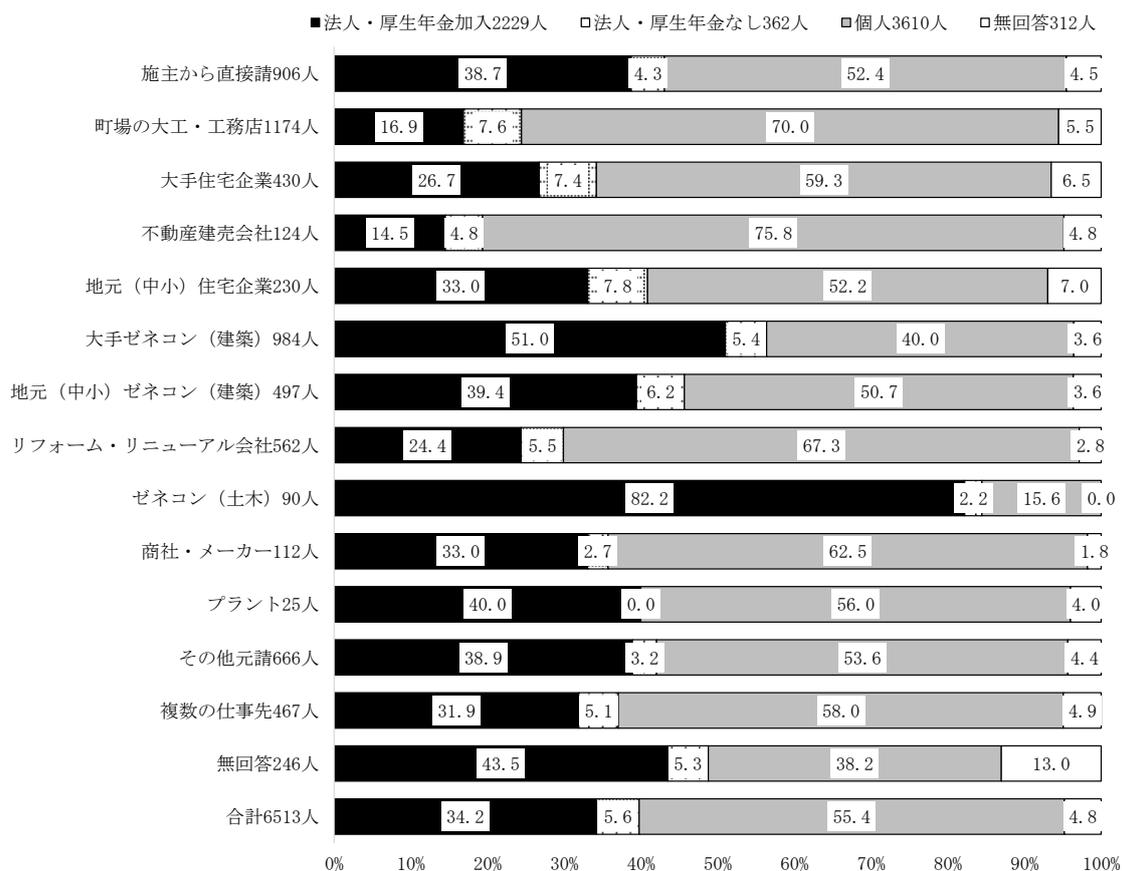


## (2) 主な現場別

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）」82.2%、「大手ゼネコン（建築）」51.0%である（図表 56）。

他方、「個人」の割合が高いのは、「不動産建売会社」75.8%、「町場の大工・工務店」70.0%、「リフォーム・リニューアル会社」67.3%など、住宅関連の現場が多い。

図表 56 主な現場別の事業所形態（2020年）

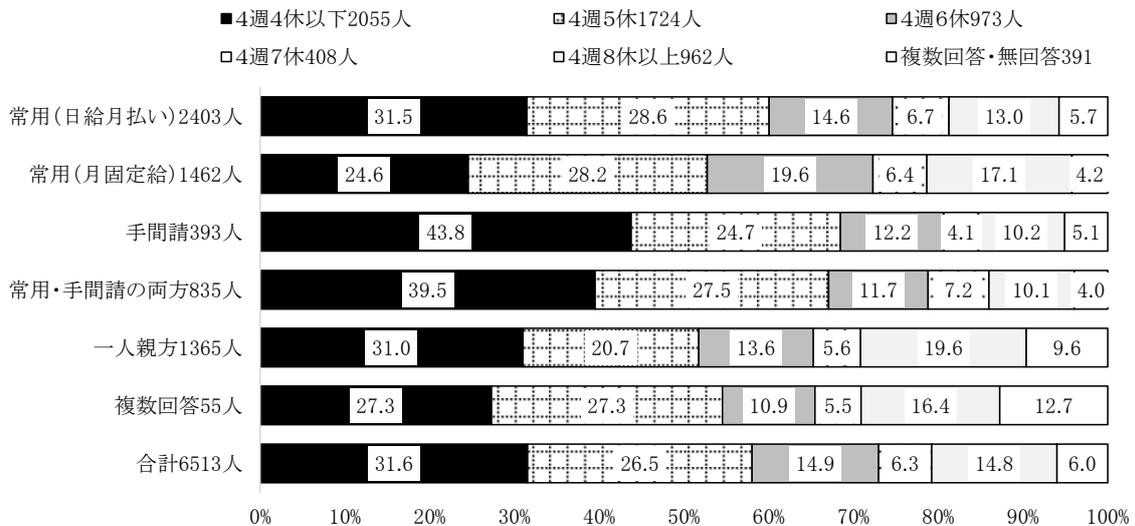


## 5. 1ヵ月あたりの休日

### (1) 働き方別

常用・手間請・一人親方の1ヵ月あたりの休日は、「4週4休以下」が最も多く、31.6%、次いで「4週5休」が26.5%となっている。約6割が「4週5休」以下である。「4週8休以上」(週休2日)以上の割合が相対的に高いのは、一人親方19.6%、常用(月固定給)17.1%である。

図表 57 働き方別、1ヵ月あたりの休日

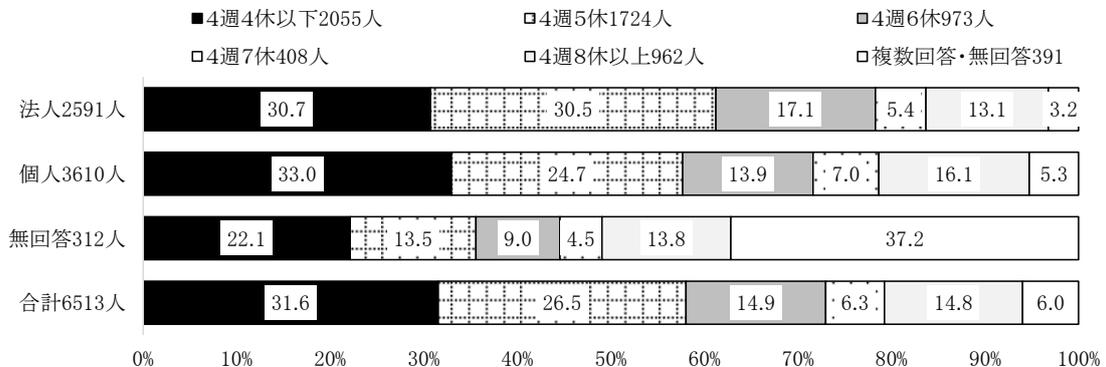


注：働き方、休日無回答を除いて集計。

### (2) 事業所形態別

事業所形態別では、個人の方が「4週8休以上」の割合が高い一方で、「4週4休以下」の割合も法人より高い。

図表 58 事業所形態別、1ヵ月あたりの休日

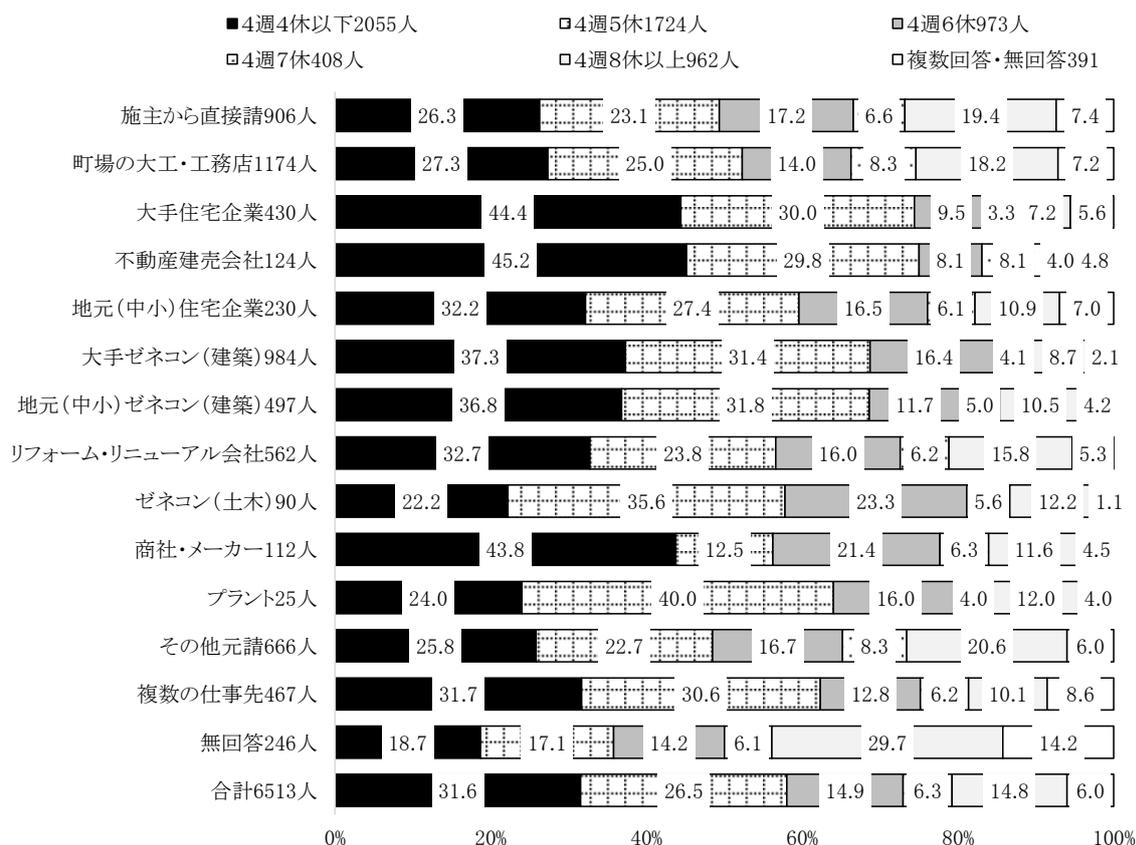


### (3) 主な現場別

主な現場別にみると、「4週4休以下」の割合が高いのは、「不動産建売会社」45.2%、「大手住宅企業」44.4%などの住宅資本の現場と、「商社・メーカー」の43.8%である。

「4週8休以上」の割合が高いのは、「施主から直接請」19.4%、「町場の大工・工務店」18.2%など、町場が多い。

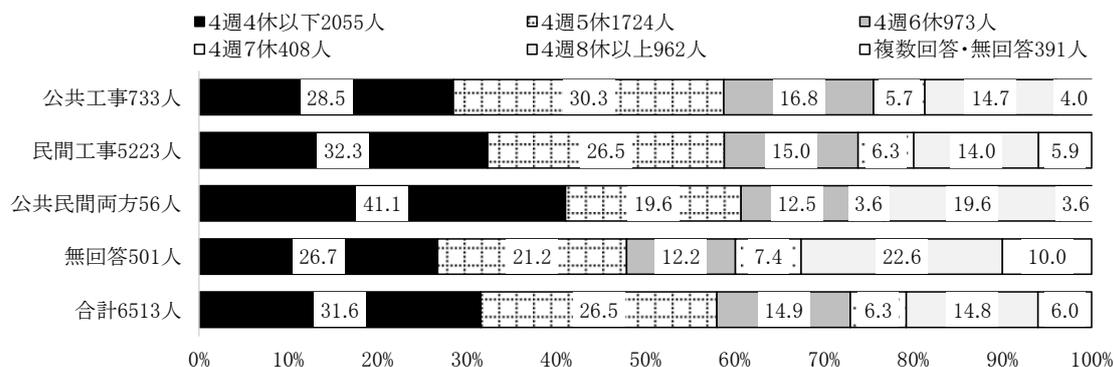
図表 59 主な現場別、1ヵ月あたりの休日



### (4) 公共民間別

公共民間別では、「4週8休以上」の割合は、ほぼ同じだが、「4週4休以下」の割合は、公共工事の方が少ない。

図表 60 公共民間別、1ヵ月あたりの休日

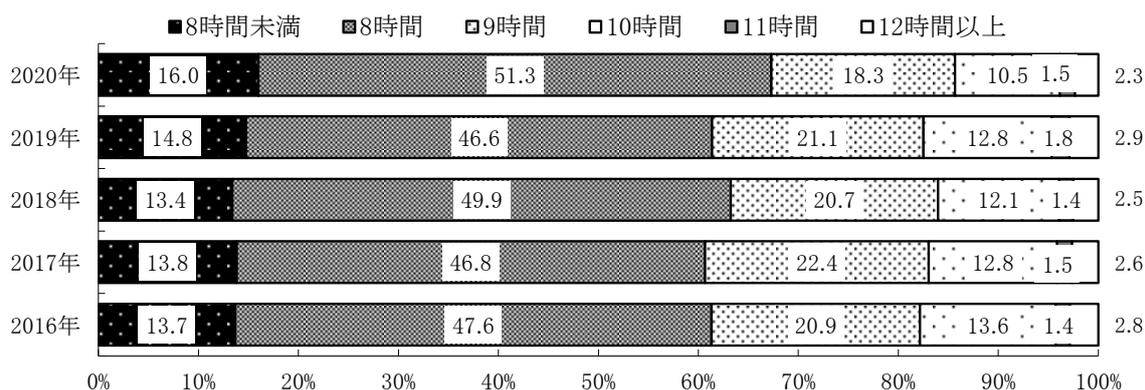


## 6. 労働時間

### (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51.3%を占めている（図表61）。しかし、9時間以上の割合は32.7%で、約3割が9時間以上の長時間労働となっている。

図表61 常用・手間請・一人親方の労働時間別回答割合の推移（2016年～2020年）

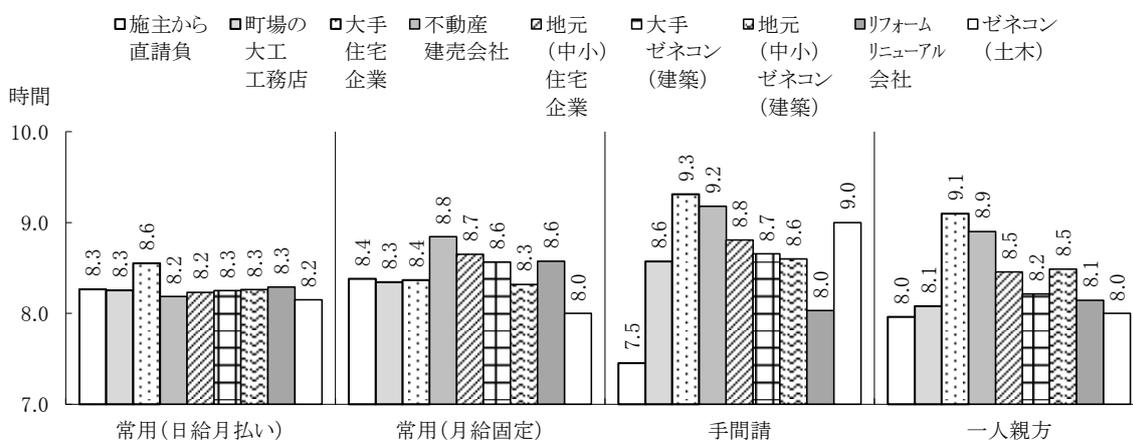


### (2) 働き方別、主な現場別

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62）。「常用（月給固定）」は、「不動産建売会社」と「地元（中小）住宅企業」の現場での労働時間が長い。

手間請は、「大手住宅企業」9.3時間、「不動産建売会社」9.2時間が長時間労働となっている。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9.1時間となっている。手間請、一人親方は、住宅企業、不動産建売会社の現場で労働時間が長い状況が続いている。

図表62 働き方別、主な現場別の平均労働時間（2020年）



## 7. 有給休暇の取得状況（常用のみ）

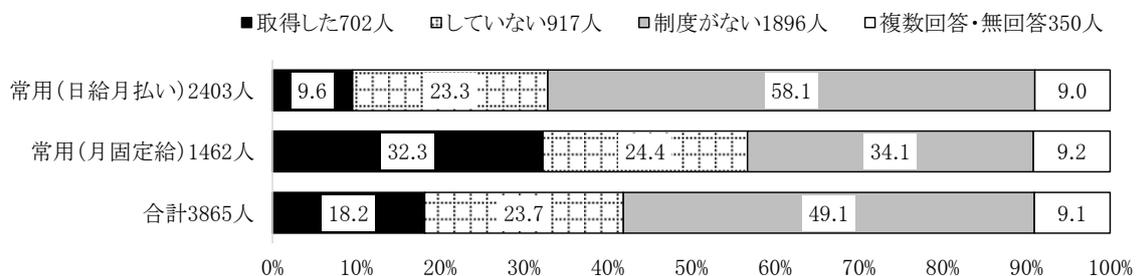
ここでは、「常用（日給月払い）」と「常用（月固定給）」について、過去1年間の有給休暇取得状況についてみていく。

### （1）賃金形態別

常用の有給休暇取得割合は、「常用（日給月払い）」が9.6%、「常用（月固定給）」が32.3%となっており、月固定給の方が有給休暇取得割合が高い。また、過去1年間に有給休暇を取得「していない」割合は、日給月払いも月固定給もほぼ同じである。

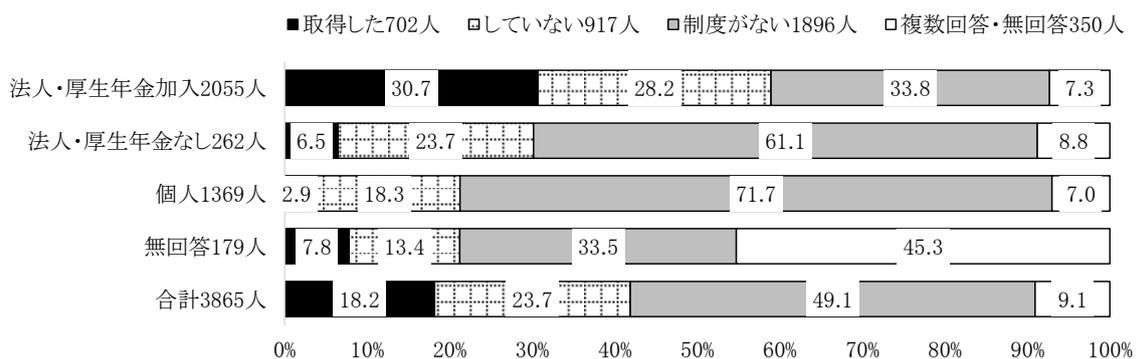
「制度がない」との回答は、月固定給では34.1%だが、日給月払いでは58.1%と半数を超えている。

図表 63 賃金形態別、有給休暇取得状況（常用、2020年）



事業所形態別の有給休暇取得状況は、「法人・厚生年金加入」事業所の取得割合が30.7%で最も高いが、3割にとどまる。また、個人事業所では「取得した」は2.9%で、「制度がない」が71.7%を占めている。

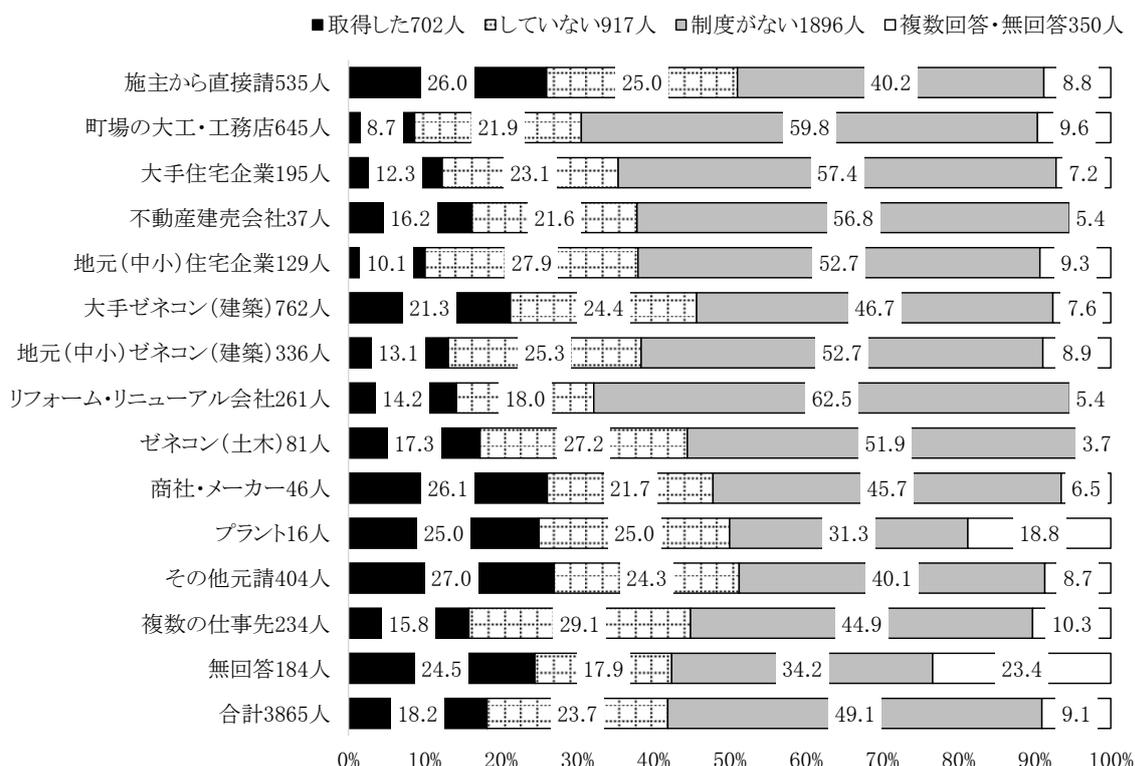
図表 64 事業所形態別、有給休暇取得状況（常用、2020年）



## (2) 主な現場別

主な現場別で、有給休暇を「取得した」割合が相対的に高いのは、「商社・メーカー」26.1%、「施主から直接請」26.0%、「プラントの現場」25.0%などである。

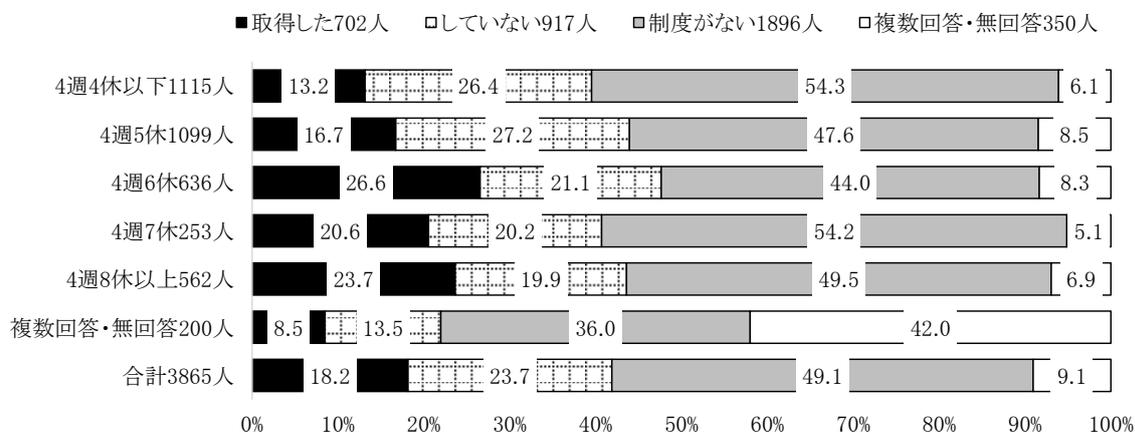
図表 65 主な現場別、有給休暇取得状況（常用、2020年）



## (3) 1ヵ月の休日別

1ヵ月の休日別では、相対的に休日の多い方が有給取得割合も高い。

図表 66 1ヵ月の休日別、有給休暇取得状況（常用、2020年）



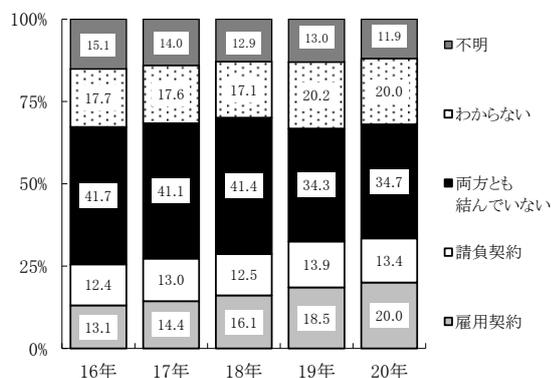
## 8. 契約状況

### (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34.7%と最も多い(図表67)。「両方とも結んでいない」、「わからない」、「不明」を合わせると66.6%を占めている。

しかし、近年、「雇用契約」との回答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と考えられる。

図表 67 常用・手間請・一人親方の契約状況の推移 (2016年～2020年)



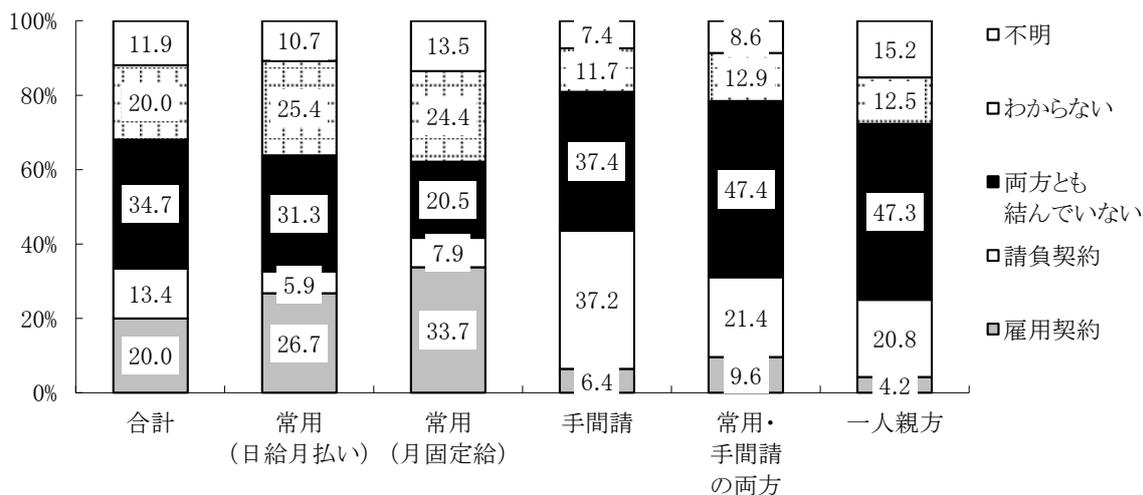
### (2) 働き方別

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「常用・手間請の両方」で47.4%となっている(図表68)。

常用の「雇用契約」は、「常用(日給月払い)」の26.7%に対して、「常用(月固定給)」は33.7%と高い。

常用の「請負契約」や手間請、一人親方の「雇用契約」などの回答があり、契約のさらなる適正化が求められる。

図表 68 働き方別の契約状況 (2020年)



## 9. 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16,993円である（図表69）。最も高いのは、「フジタ」の19,060円で、「三井住友建設」、「熊谷組」、「竹中工務店」が1.8万円台となっている。

回答数の多いゼネコンでは、「竹中工務店」18,076円、「鹿島建設」17,950円、「清水建設」17,949円、「大成建設」17,109円などとなっている。

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 69 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（常用（日給月払い）、2020年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
フジタ	10	19,060
三井住友建設	9	18,333
熊谷組	7	18,286
竹中工務店	30	18,076
鹿島建設	32	17,950
清水建設	49	17,949
大成建設	65	17,109
<b>回答総数・平均額</b>	<b>331</b>	<b>16,993</b>
東急建設	10	16,600
長谷工コーポレーション	17	16,588
大林組	49	15,418
銭高組	5	15,200
戸田建設	15	14,776
きんでん	6	14,500

注：5人未満の回答を除く。

図表 70 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（手間請、2020年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大林組	2	27,500
フジタ	1	25,000
佐藤工業	1	25,000
大成建設	3	24,333
長谷工コーポレーション	6	21,333
<b>回答総数・平均額</b>	<b>26</b>	<b>20,885</b>
東急建設	2	20,000
清水建設	3	19,333
鹿島建設	4	18,250
竹中工務店	1	18,000
西松建設	1	18,000
三井住友建設	2	15,000

図表 71 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（一人親方、2020年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大成建設	6	25,167
戸田建設	1	25,000
飛島建設	1	25,000
竹中工務店	5	23,600
長谷工コーポレーション	5	23,000
東急建設	7	22,857
<b>回答総数・平均額</b>	<b>46</b>	<b>22,120</b>
西松建設	3	21,000
清水建設	13	20,885
鹿島建設	4	18,000
大林組	1	17,000

## (2) 大手住宅企業

大手住宅企業の賃金額は、図表 72 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 16,492 円、手間請は 23,235 円、一人親方は 23,394 円となっている。

図表 72 大手住宅企業別の 1 日あたり賃金（常用、手間請、一人親方、2020 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
積水ハウス	9	19,644	木下工務店	1	35,000	積水化学工業	1	30,000
住友林業	6	16,500	ミサワホーム	2	27,500	三井ホーム	3	26,667
積水化学工業	4	16,500	大和ハウス	1	25,000	大和ハウス	7	25,494
<b>回答総数・平均額</b>	<b>64</b>	<b>16,492</b>	住友林業	5	24,600	大東建託	2	25,000
大和ハウス	19	16,474	<b>回答総数・平均額</b>	<b>17</b>	<b>23,235</b>	<b>回答総数・平均額</b>	<b>43</b>	<b>23,394</b>
パナホーム	3	16,000	旭化成ホームズ	3	21,667	住友林業	5	23,300
旭化成ホームズ	14	15,679	積水ハウス	5	18,400	積水ハウス	9	23,222
大東建託	4	15,050				旭化成ホームズ	12	21,833
三井ホーム	3	14,667				ミサワホーム	2	20,000
ミサワホーム	2	14,500				パナホーム	1	20,000
						大成建設住宅事業部	1	20,000

## (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 73）。1 日あたりの平均賃金額は 18,599 円であった。

図表 73 不動産建売会社の 1 日あたり賃金（常用・手間請・一人親方、2020 年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
タマホーム	1	30,000
住宅情報館	1	20,000
タクトホーム	2	20,000
ホークワン	1	20,000
オープンハウス	22	19,956
東栄住宅	6	19,667
アーネストワン	4	19,170
<b>回答総数・平均額</b>	<b>67</b>	<b>18,599</b>
アイディホーム	2	18,000
飯田産業	8	17,375
一建設	20	16,370

### Ⅲ. 事業主の回答

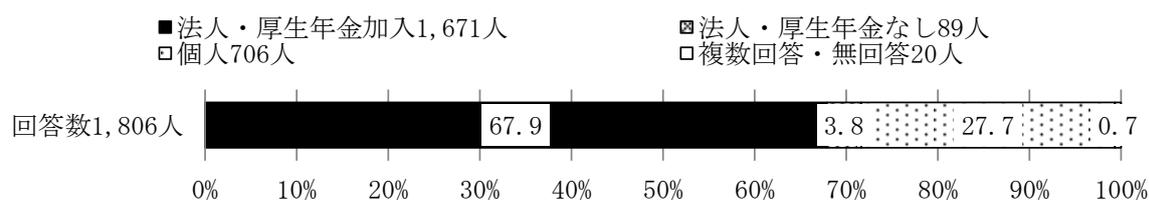
続いて、事業主の回答についてみていく。

#### 1. 事業所形態と主な現場

##### (1) 事業所形態

図表 74 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 67.9%、続いて「個人」27.7%となっている。

図表 74 事業所形態 (2020 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」23.6%、「大手ゼネコン (建築)」13.2%などで、丁場別では「町場」が 36.8%と最も多い。

(再掲) 図表 6 主な現場 (丁場) 別構成 (2020 年)

単位：人、%

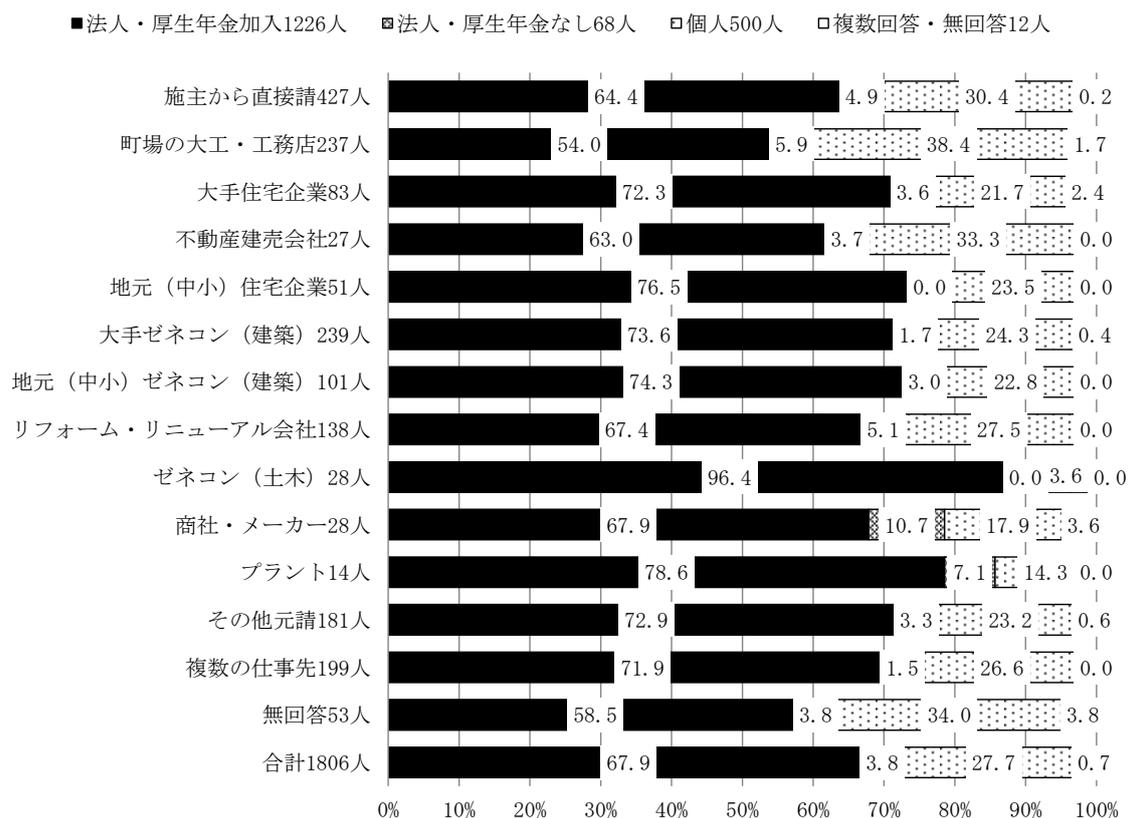
丁場	現場	職人・一人親方			事業主		
		人数	構成比 (現場)	構成比 (丁場)	人数	構成比 (現場)	構成比 (丁場)
町場	施主から直接請	906	13.9	31.9	427	23.6	36.8
	町場の大工・工務店	1,174	18.0		237	13.1	
新丁場	不動産建売会社	124	1.9	12.0	27	1.5	8.9
	大手住宅企業	430	6.6		83	4.6	
	地元 (中小) 住宅企業	230	3.5		51	2.8	
野丁場	大手ゼネコン (建築)	984	15.1	24.1	239	13.2	20.4
	地元 (中小) ゼネコン (建築)	497	7.6		101	5.6	
	ゼネコン (土木)	90	1.4		28	1.6	
その他	リフォーム・リニューアル会社	562	8.6	31.9	138	7.6	33.9
	商社・メーカー	112	1.7		28	1.6	
	プラントの現場	25	0.4		14	0.8	
	その他元請	666	10.2		181	10.0	
	複数の現場	467	7.2		199	11.0	
	無回答	246	3.8		53	2.9	
合計		6,513	100.0	100.0	1,806	100.0	100.0

## 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）」96.4%、「プラントの現場」78.6%、などである（図表 75）。

「個人」の割合が相対的に高いのは、「町場の大工・工務店」38.4%、「不動産建売会社」33.3%、「施主から直接請」30.4%などとなっている。

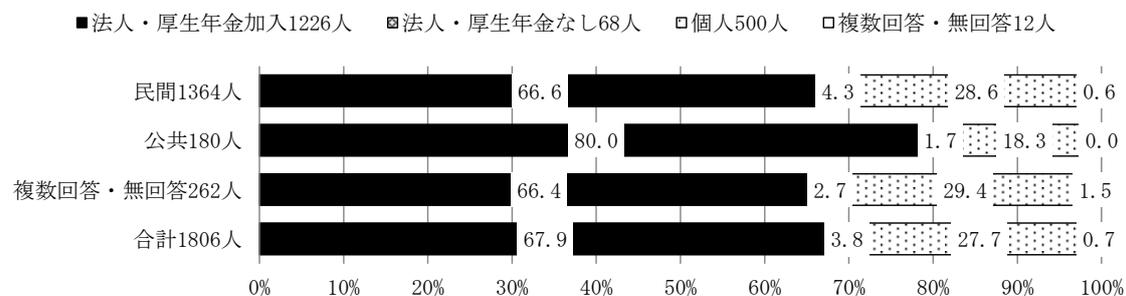
図表 75 主な現場別事業所形態（2020年）



## （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 76）。

図表 76 民間公共別事業所形態（2020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 486 万円である。支払い賃金額を階層別にみると、「400～500 万円未満」が 20.6%、「500～600 万円未満」が 19.2%とそれぞれ約 2 割を占めている（図表 77）。300 万円未満は 4.0%にとどまっている一方で、600 万円以上は 13.3%をしめている。

図表 77 支払い賃金階層別の回答数と構成比（2020 年）

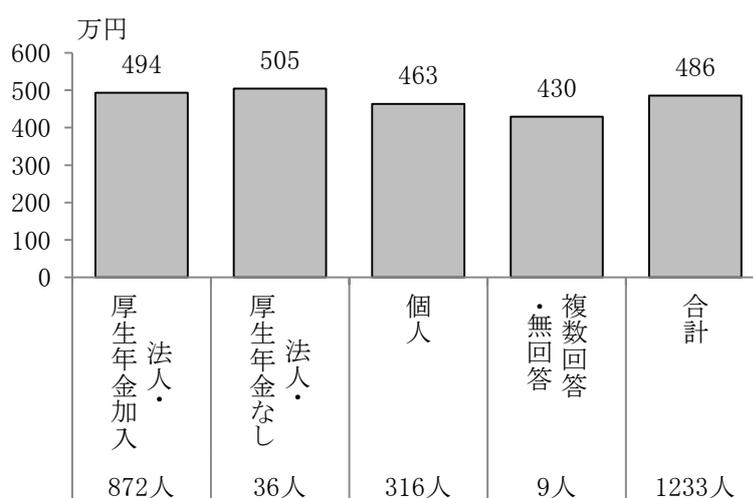
単位：人、%

支払い賃金階層	回答数	構成比
200 万円未満	22	1.2
200～300 万円未満	50	2.8
300～400 万円未満	202	11.2
400～500 万円未満	372	20.6
500～600 万円未満	346	19.2
600～800 万円未満	204	11.3
800～1,000 万円未満	21	1.2
1,000 万円以上	16	0.9
無回答	573	31.7
合計	1,806	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・厚生年金なし」が 505 万円と最も高い（図表 78）。また、「個人」の支払い賃金額は 463 万円となっている。

図表 78 事業所形態別の年間支払い賃金（2020 年）



注：支払い賃金額無回答の 573 人を除く。

図表 79 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 400～600 万円の回答が多い。

600 万円以上でみると、「個人」は 7.8%であるのに対して、「法人・厚生年金加入」は 15.9%となっている。ただし、「個人」は無回答の割合が多いことに留意が必要である。

図表 79 事業所形態別、支払い賃金階層別の回答数、構成比 (2020 年)

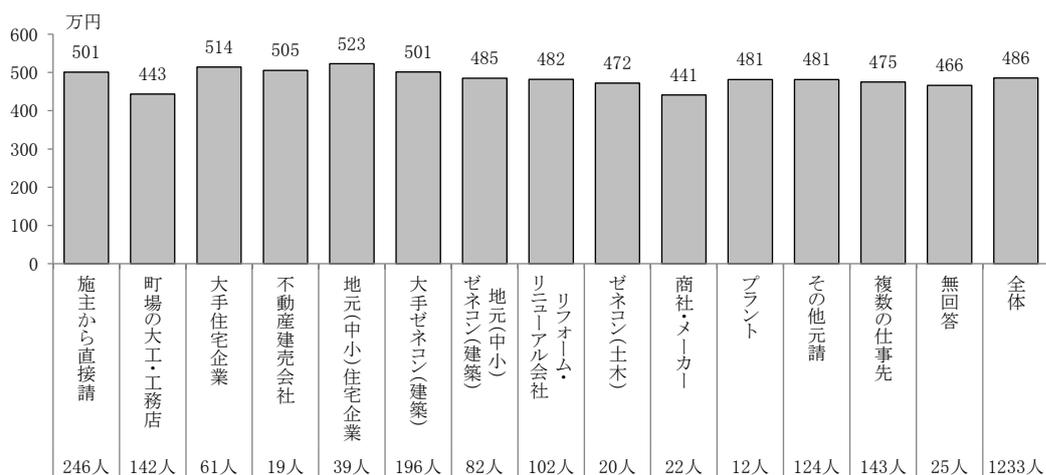
単位：上段・人、下段・%

	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	10	3	9	0
200～300 万円未満	28	2	19	1
300～400 万円未満	129	6	64	3
400～500 万円未満	255	12	104	1
500～600 万円未満	254	8	81	3
600～800 万円未満	167	3	33	1
800～1,000 万円未満	19	0	2	0
1,000 万円以上	10	2	4	0
無回答	354	32	184	3
合計	1,226	68	500	12
	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	0.8	4.4	1.8	0.0
200～300 万円未満	2.3	2.9	3.8	8.3
300～400 万円未満	10.5	8.8	12.8	25.0
400～500 万円未満	20.8	17.6	20.8	8.3
500～600 万円未満	20.7	11.8	16.2	25.0
600～800 万円未満	13.6	4.4	6.6	8.3
800～1,000 万円未満	1.5	0.0	0.4	0.0
1,000 万円以上	0.8	2.9	0.8	0.0
無回答	28.9	47.1	36.8	25.0
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、「地元（中小）ゼネコン（建築）」が523万円で最も高く、「大手住宅企業」が514万円と続いている（図表80）。回答数の多い現場では、「施主から直接請」、「大手ゼネコン（建築）」が501万円、「リフォーム・リニューアル会社」482万円、「町場の大工・工務店」443万円などとなっている。

図表80 主な現場別の年間支払い賃金（2020年）

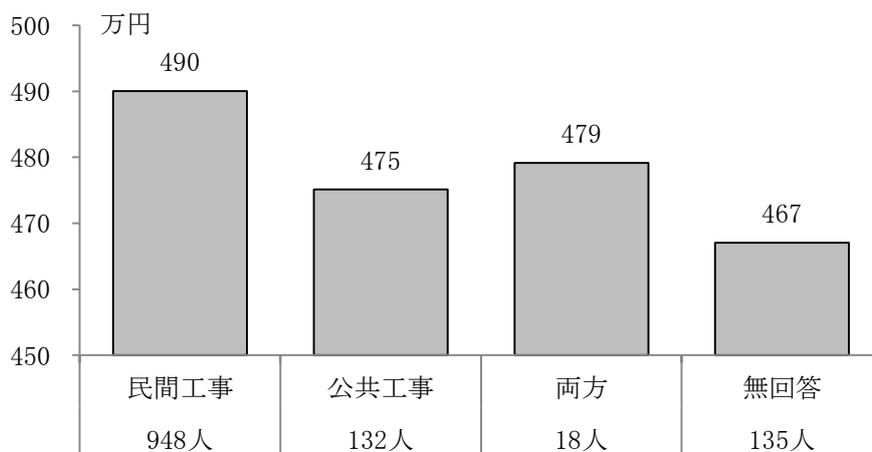


注：主な現場の下的人数は、回答数。

### 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490万円、「公共工事」は475万円で民間工事の方が高い（図表81）。

図表81 民間公共別の年間支払い賃金（2020年）



注：民間公共工事の下的人数は、回答数。

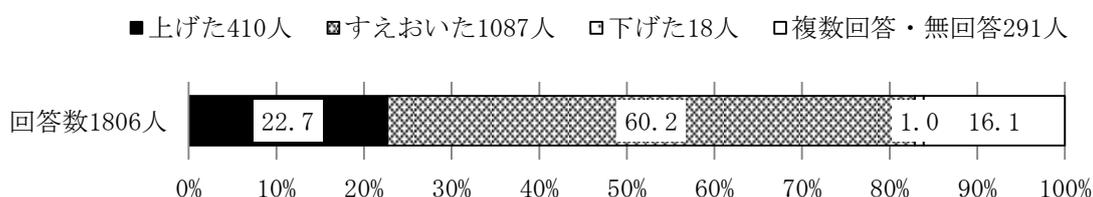
## (2) 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況

### 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 82 の通りである。「すえおいた」が 60.2%を占めているが、支払い賃金を「上げた」割合が 22.7%となっている。近年、「下げた」との回答はほとんどなく、支払い賃金の引き上げが継続している。

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 1,269 円、「下げた」が 2,065 円、1ヵ月あたりでは「上げた」が 17,403 円、「下げた」が 37,857 円となっている（図表 83）。

図表 82 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況（2020 年）



図表 83 引き上げ・引き下げ額の平均（2020 年）

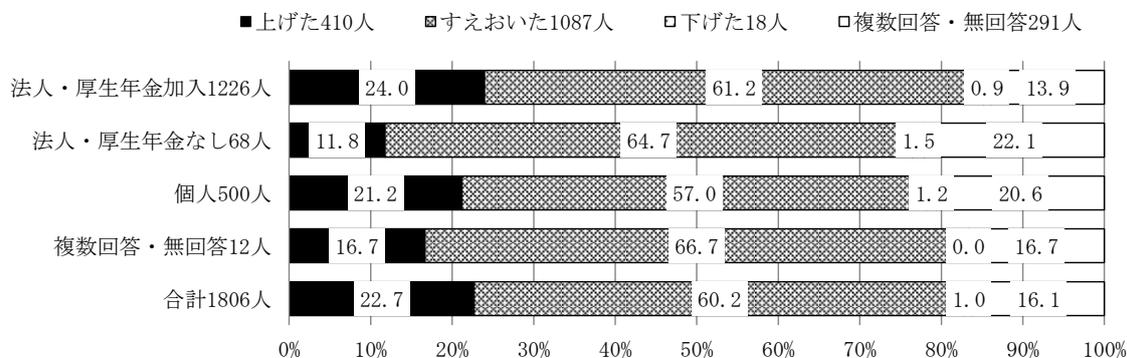
単位：円、人

	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	1,269	213	17,403	220
下げた	2,065	8	37,857	7

### 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 84）。「上げた」との回答は、「法人・厚生年金加入」が 24.0%、「個人」が 21.2%となっている。

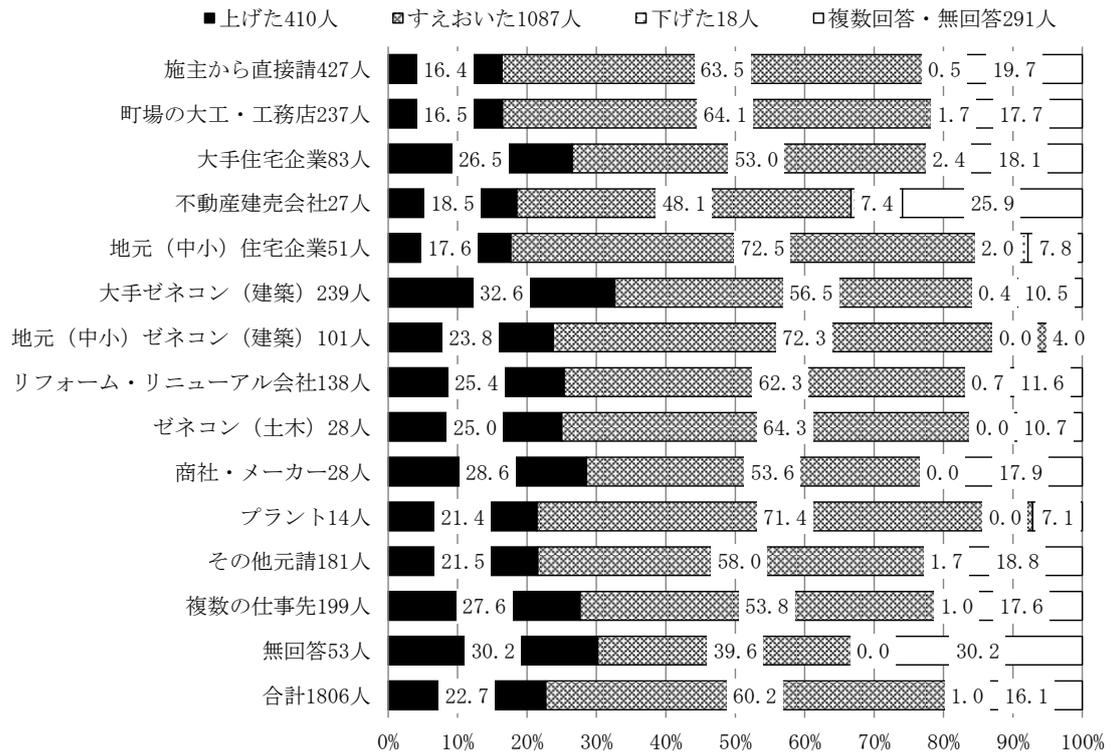
図表 84 事業所形態別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2020 年）



### 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3割を超えているのは「大手ゼネコン（建築）」32.6%である（図表 85）。「施主から直接請」16.4%、「町場の大工・工務店」16.5%、「地元（中小）住宅企業」17.6%、「不動産建売会社」18.5%など、住宅企業や町場では相対的に「上げた」割合が少ないものの、いずれの現場でも一定割合の支払い賃金の引き上げが行われている。

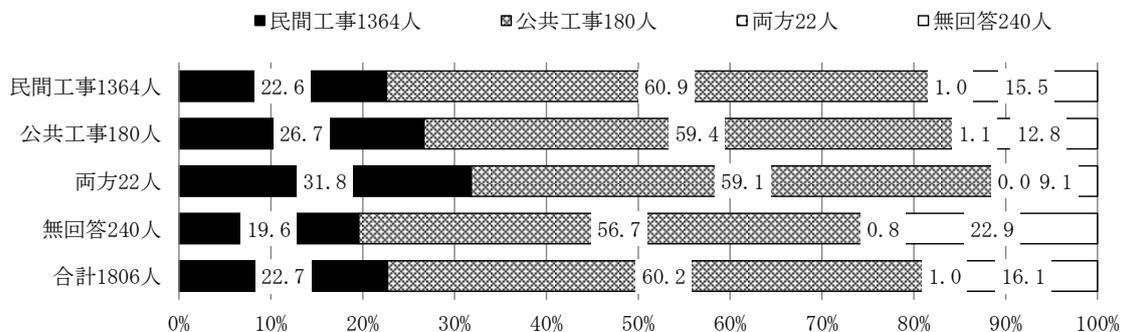
図表 85 主な現場別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2020年）



### ④民間公共別

民間公共別では、わずかであるが「公共」（26.7%）の方が「民間」（22.6%）よりも引き上げ割合が高い（図表 86）。

図表 86 民間公共別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2020年）



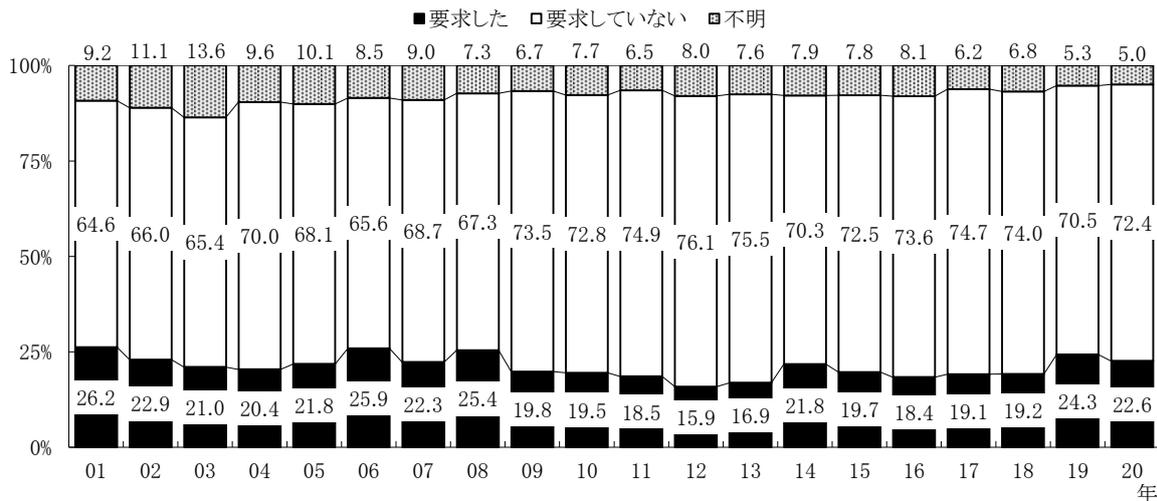
### 3. 単価引き上げ要求・法定福利費

#### (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みると、20年は「要求した」が22.6%、「要求していない」が72.4%である（図表87）。

図表 87 事業主の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2001年～2020年）



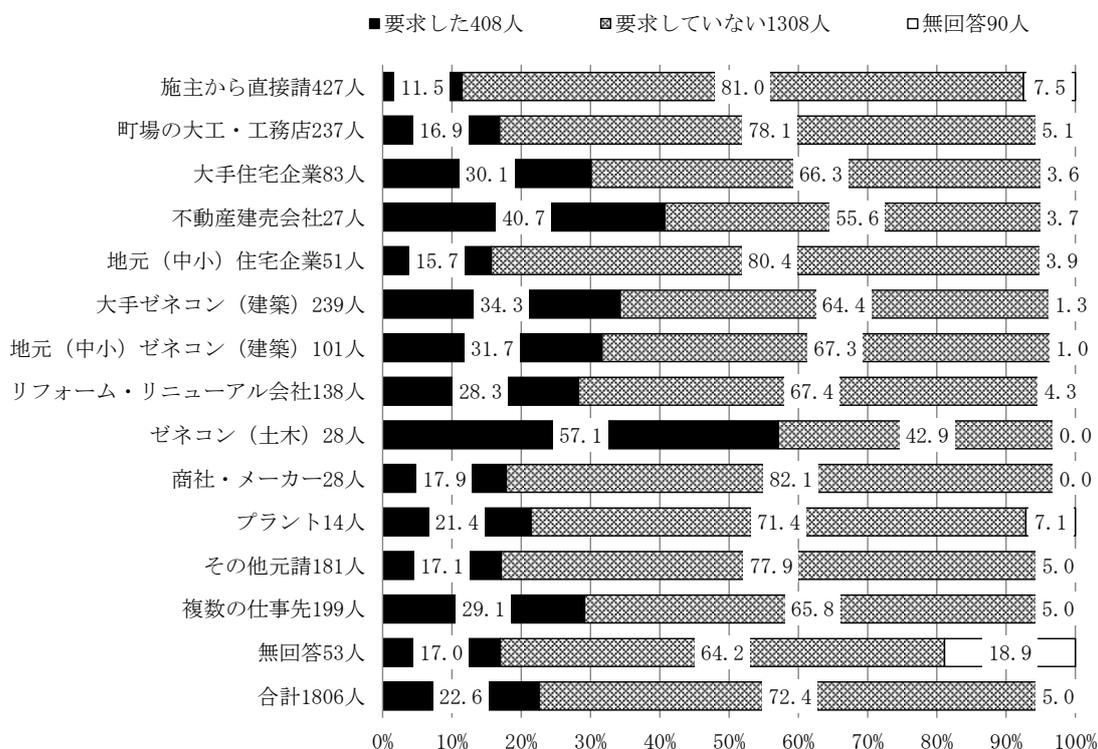
##### ②主な現場別

主な現場別の賃金・単価の引き上げ要求状況は、図表88の通りである。最も「要求した」割合が高いのは「ゼネコン（土木）」で57.1%である（ただし、回答数28人）。

回答数の多い現場では、「大手ゼネコン（建築）」の34.3%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」31.7%など野丁場での単価引き上げ要求割合が高い。

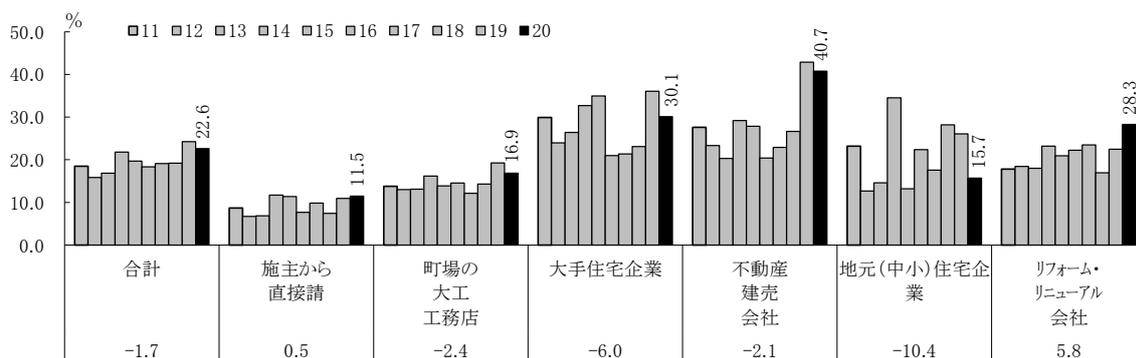
他方、町場で単価引き上げを「要求した」割合は「施主から直接請」11.5%、「町場の大工・工務店」16.9%などとなっており、顧客に対して直接単価引き上げを要求することが困難な実態が現れている。

図表 88 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況（2020年）



図表 89 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。20年に要求した割合が前年から増えているのは、「リフォーム・リニューアル会社」5.8ポイント増、「施主から直接請」0.5ポイント増のみで、他の現場では減少している。

図表 89 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2011年～2020年）

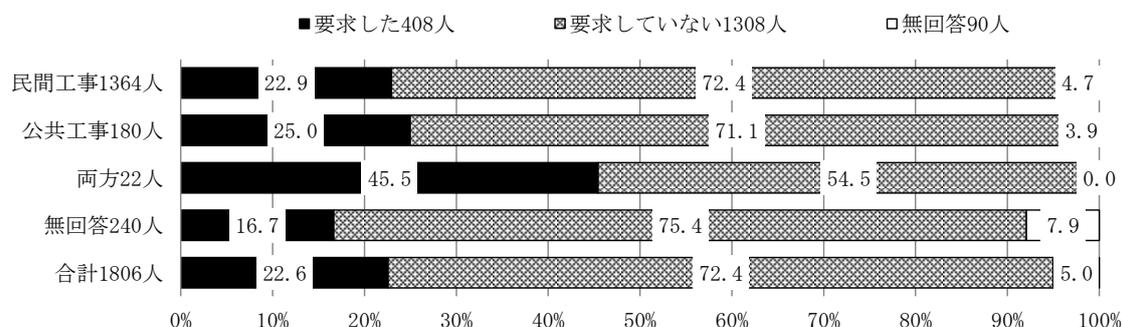


注：棒グラフの上の数字は20年の数値。下の数値は19年からの増減。19年調査で、現場の回答項目が変わったため、比較可能な現場のみ集計した。

### ③民間公共別

民間公共別の「要求した」割合は、「公共」25.0%、「民間」22.9%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 90）。

図表 90 民間公共別の賃金・単価引き上げ要求状況（2020年）



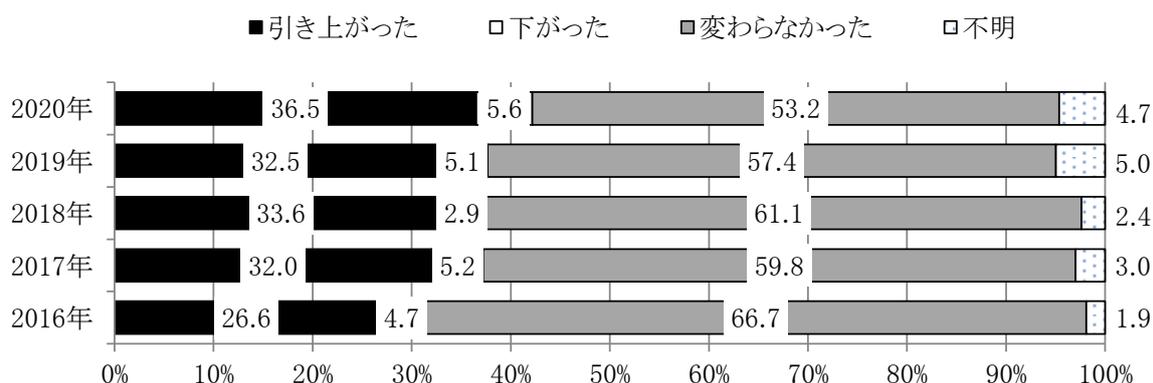
### (2) 要求結果（要求した回答者のみ集計）

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、20年は「引き上がった」が36.5%、「変わらなかった」が53.2%となっている（図表 91）。17年以降、「引き上がった」の割合は32~33%で推移してきたが、20年は36.5%と若干増加した。

図表 91 受け取り賃金・単価の引き上げ状況の推移（2016年～2020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」との回答割合が高いのは、「商社・メーカー」60.0%、「不動産会社」45.5%（ただし、いずれも回答数が少ない）などである（図表 92）。

回答数が一定数以上の現場で「引き上がった」割合が相対的に高いのは、「施主から直接請」46.9%、「町場の大工・工務店」42.5%、「大手ゼネコン（建築）」37.8%などである。町場では要求が困難な状況であるが、必要な単価として要求した結果、引き上げられたとの回答結果となった。

反対に、「引き上がった」割合が最も少なかったのは「大手住宅企業」で12.0%となっている。

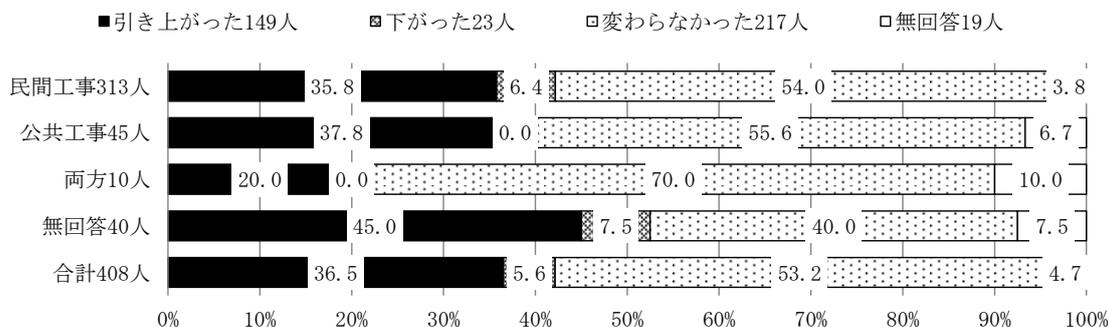
図表 92 主な現場別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況（2020年）



### ③民間公共別

20年は、民間公共別に大きな差はみられない（図表 93）。

図表 93 民間公共別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況（2020年）

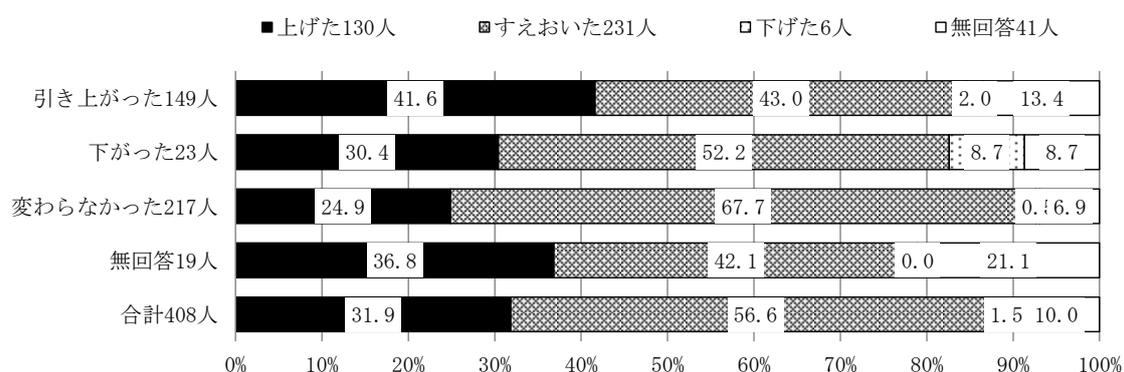


#### ④要求結果別、支払い賃金額の引き上げ・引き下げ状況

賃金・単価の引き上げ要求結果別に、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41.6%となっている（図表94）。

支払い賃金については、受け取り賃金・単価が「下がった」事業主の30.4%、「変わらなかった」事業主の24.9%が「上げた」と回答している。賃金引き上げが産業の主要な課題となる中で、支払い賃金を引き上げていることが分かる。

図表94 受け取り賃金・単価の引き上げ状況別、支払い賃金の変化（2020年）

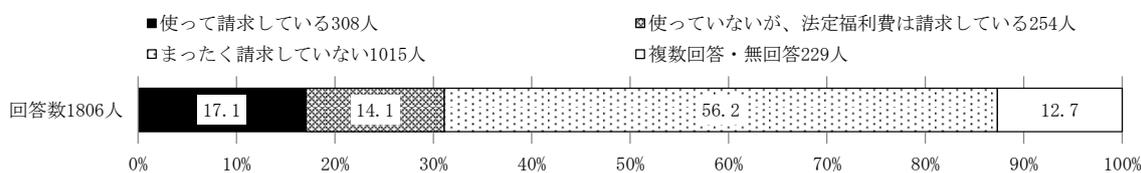


### （3）法定福利費

#### ①法定福利費の請求状況

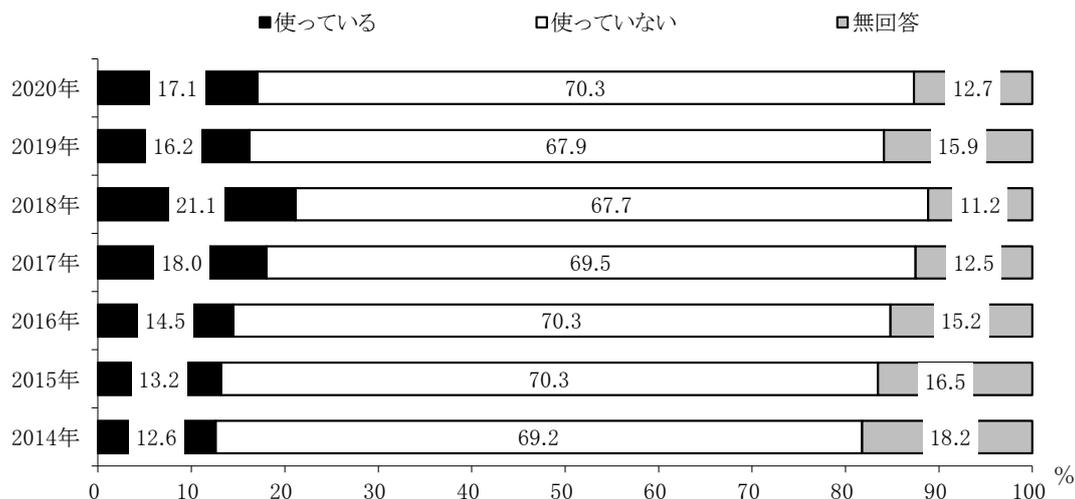
図表95は、法定福利費の請求状況と法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況を示したものである。法定福利費を内訳明示した見積書を「使って請求している」のは17.1%、「使っていないが、法定福利費は請求している」のが14.1%となっている。法定福利費を請求できているのは約3割にとどまり、56.2%は「まったく請求していない」状況である。

図表95 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2020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、14年の12.6%から18年の21.1%まで増加して推移していた（図表96）。19年に減少したが、20年は若干増加している。法定福利費は事業存続に不可欠な必要経費であり、適切な確保が求められる。

図表96 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～2020年）

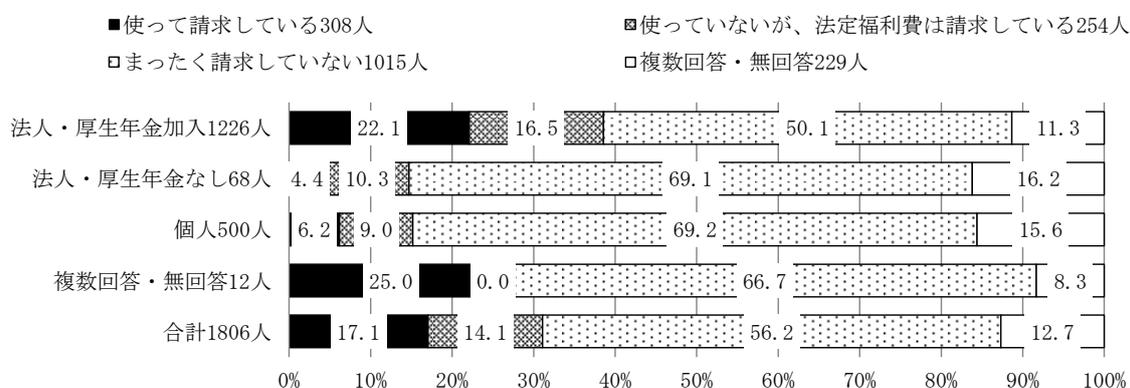


## ②事業所形態別

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22.1%である（図表97）。また、「法人・厚生年金加入」は、「使っていないが、法定福利費は請求している」の16.5%と合わせて、38.6%が請求できている。

「個人」事業主は「まったく請求していない」の割合が69.2%で、請求できていない実態がみられる。

図表97 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（2020年）

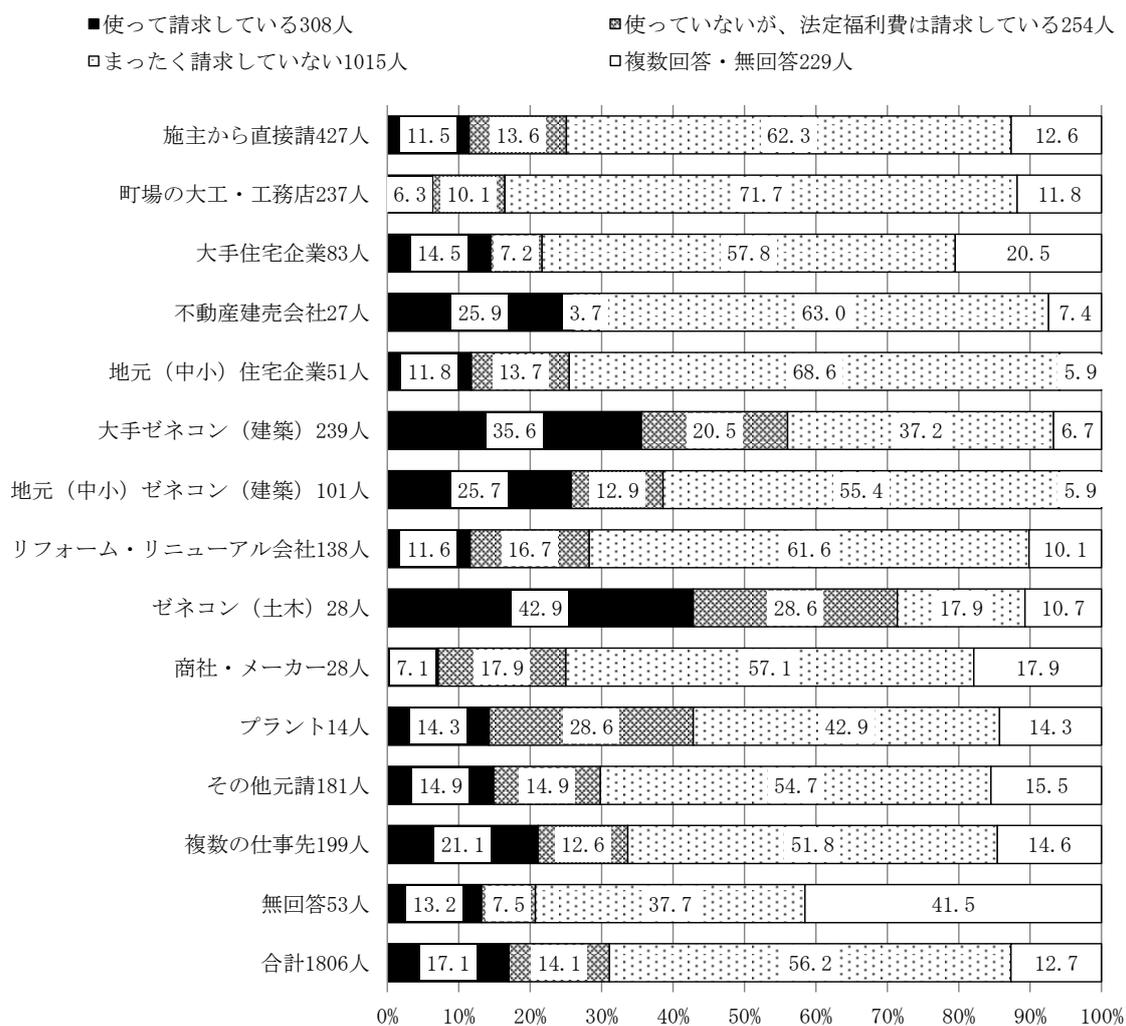


### ③主な現場別

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（土木）」42.9%、「大手ゼネコン（建築）」35.6%である（図表 98）。

「まったく請求していない」割合が高いのは、「町場の大工・工務店」71.7%、「地元（中小）住宅企業」68.6%などである。

図表 98 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（2020年）

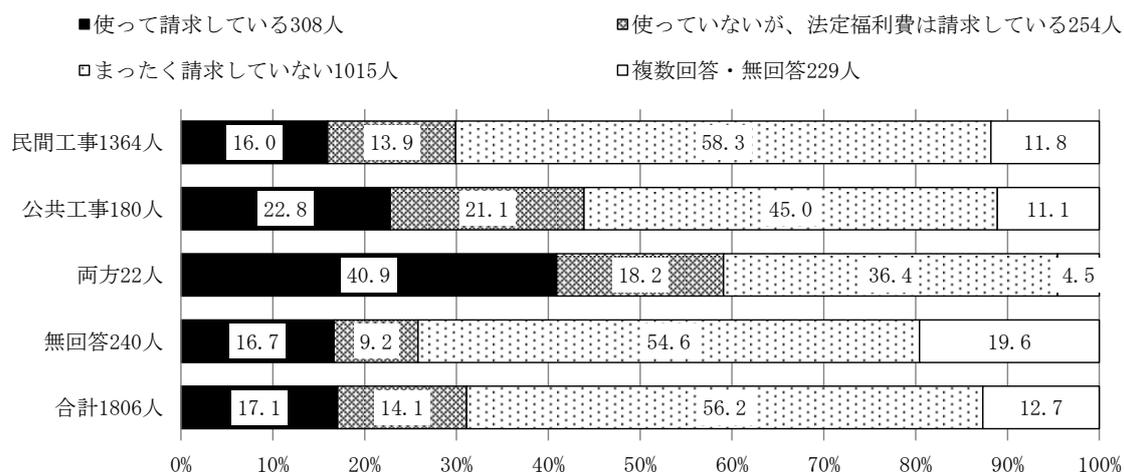


#### ④民間公共別

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、公共民間「両方」の現場に従事している事業主で、40.9%となっている（ただし、回答数は22人）（図表99）。

「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99 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（2020年）



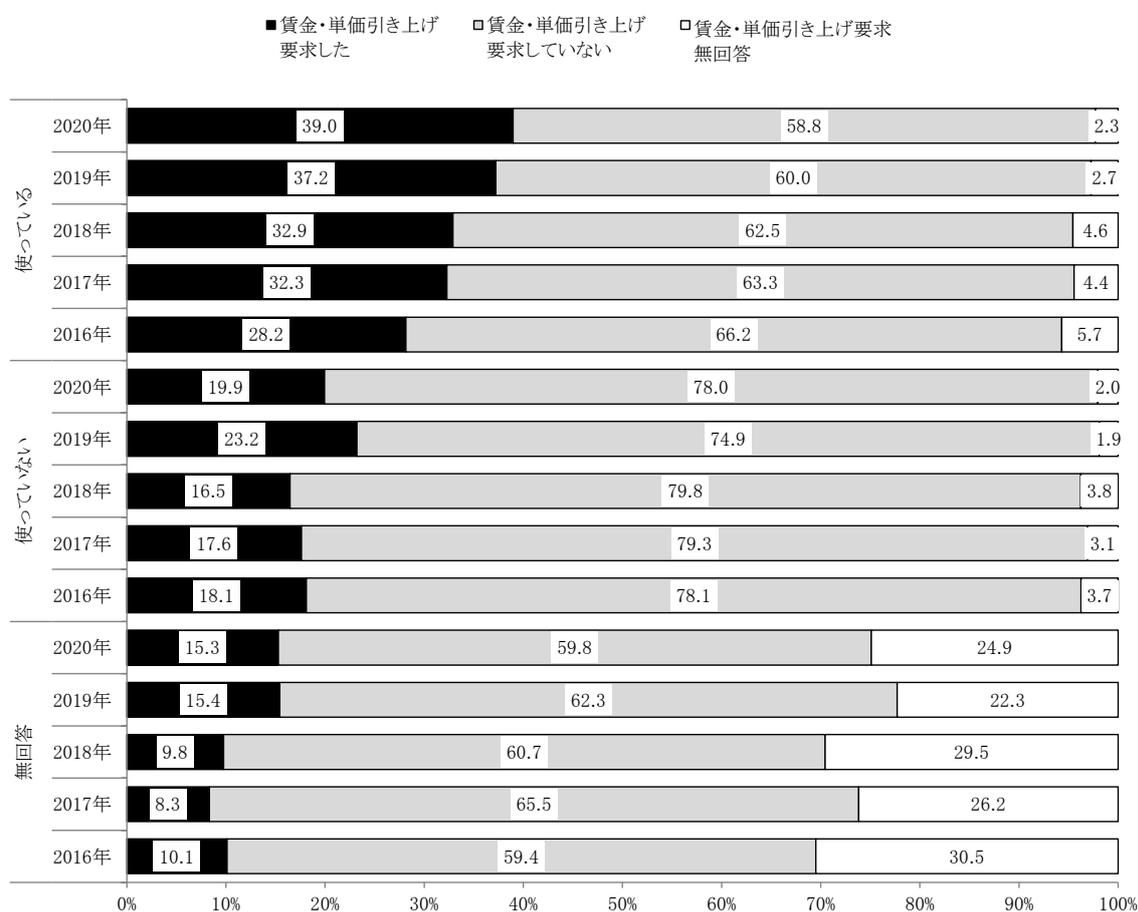
### ⑤法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ状況

図表 100 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 16 年 28.2%であったが、20 年には 39.0%まで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、賃金・単価引き上げを要求した割合が 2 割前後にとどまっている。

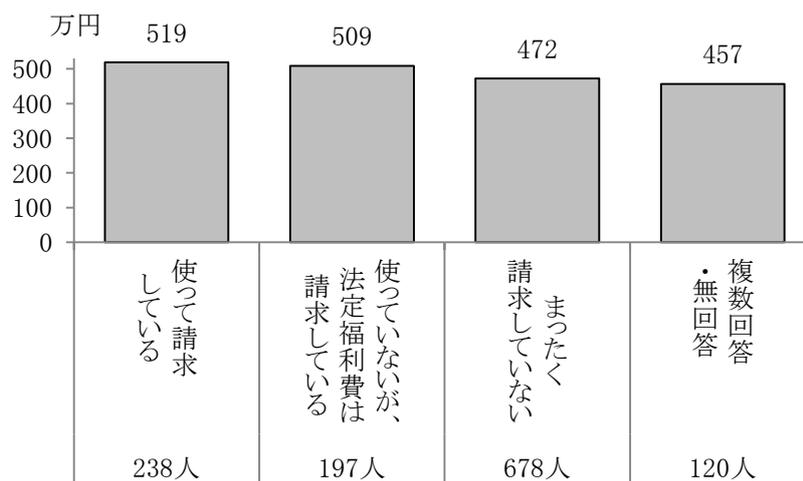
図表 100 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2016 年～2020 年）



### 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 519 万円と最も高い（図表 101）。「使っていないが、法定福利費は請求している」が 509 万円、「まったく請求していない」が 472 万円となっている。

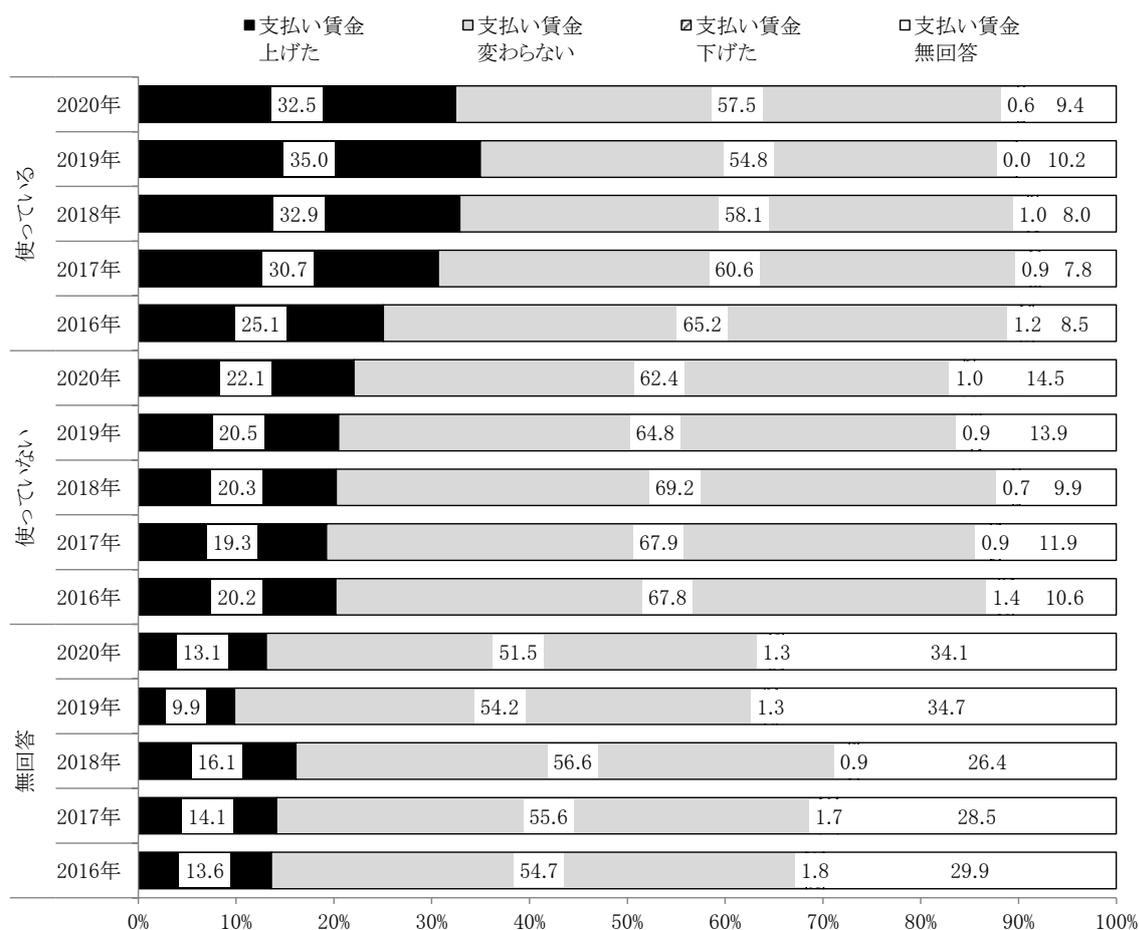
図表 101 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、支払い賃金（2020 年）



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」事業者の方が、支払い賃金を上げた割合が高い(図表 102)。

法定福利費を内訳明示した見積書を「使っている」事業者の方が、賃金・単価の引き上げを要求した割合が高く、支払い賃金の引き上げも実現できている。

図表 102 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 (2020年)

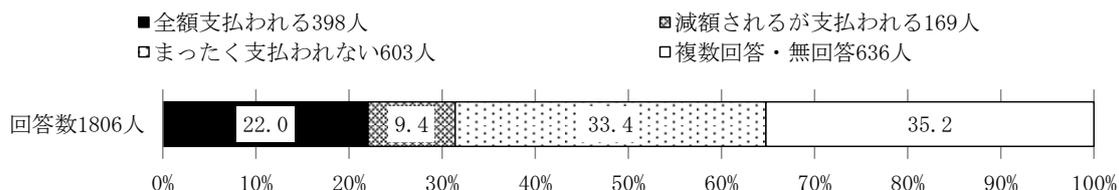


#### (4) 法定福利費が支払われているか

##### ①全回答者

図表 103 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。「全額支払われる」のは 22.0%にとどまっており、「減額されるが支払われる」の 9.4%と合わせても 3 割程度である。

図表 103 法定福利費の受け取り状況 (2020 年)

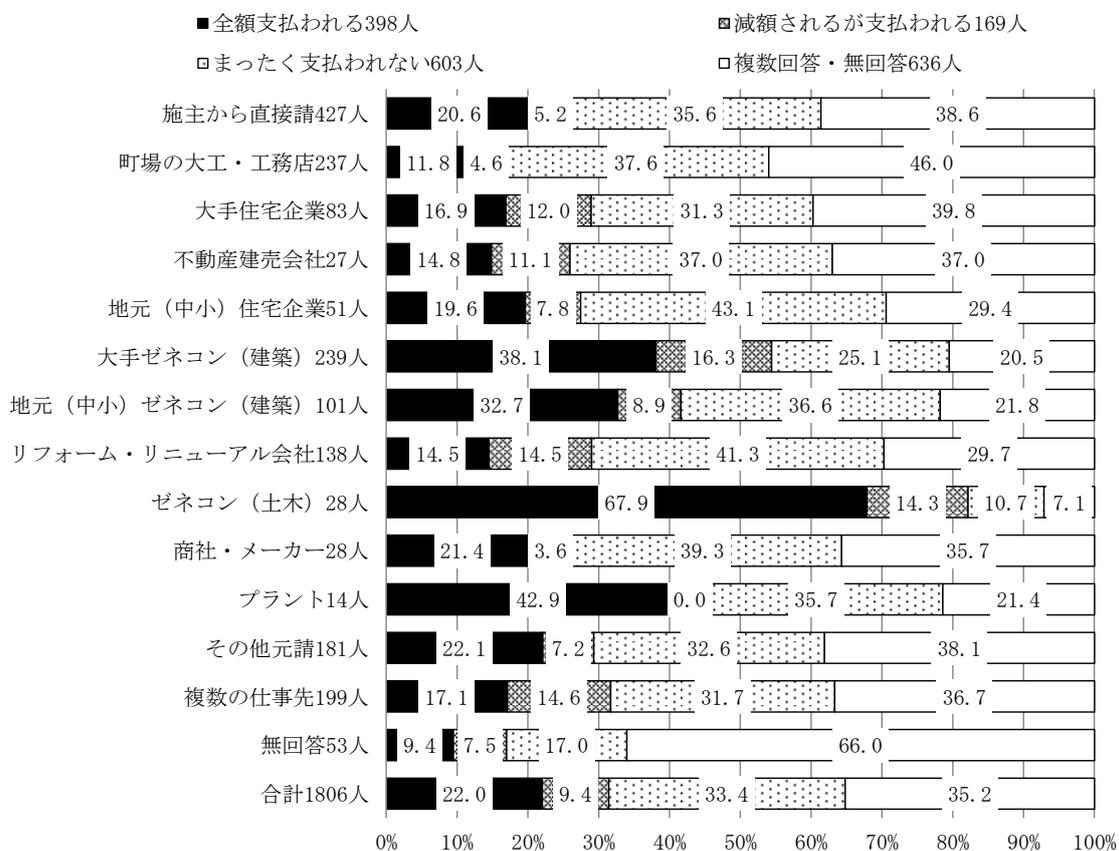


##### ②主な現場別

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」の割合が高いのは、「ゼネコン (土木)」67.9% (ただし、回答数 28 人)、「プラントの現場」42.9%、「大手ゼネコン (建築)」38.1%などである (図表 104)。

「まったく支払われない」との回答割合が高かったのは、「地元 (中小) 住宅企業」43.1%、「リフォーム・リニューアル会社」41.3%などであるが、いずれも現場でも複数回答・無回答の割合が高いことに留意する必要がある。

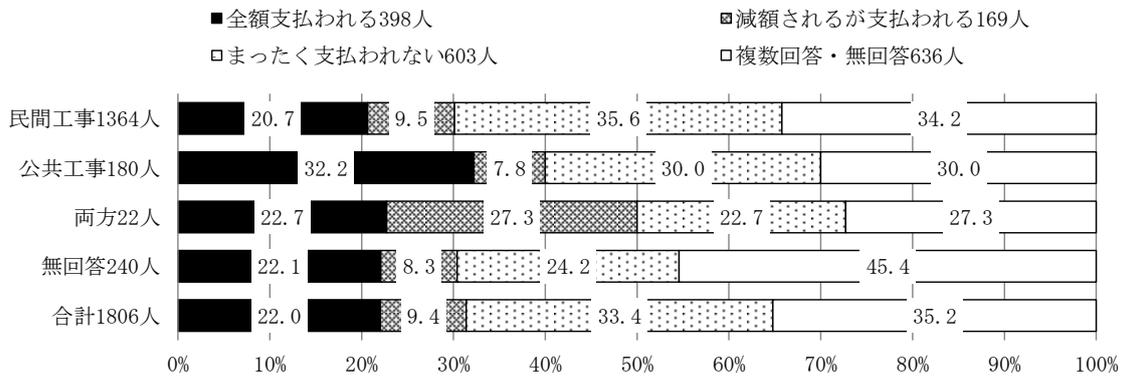
図表 104 主な現場別の法定福利費の受け取り状況 (2019 年)



### 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32.2%、「減額されるが支払われる」が7.8%と合わせて約4割を占めているが、「民間」は約3割にとどまっている（図表105）。

図表 105 民間公共別の法定福利費の受け取り状況（2020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

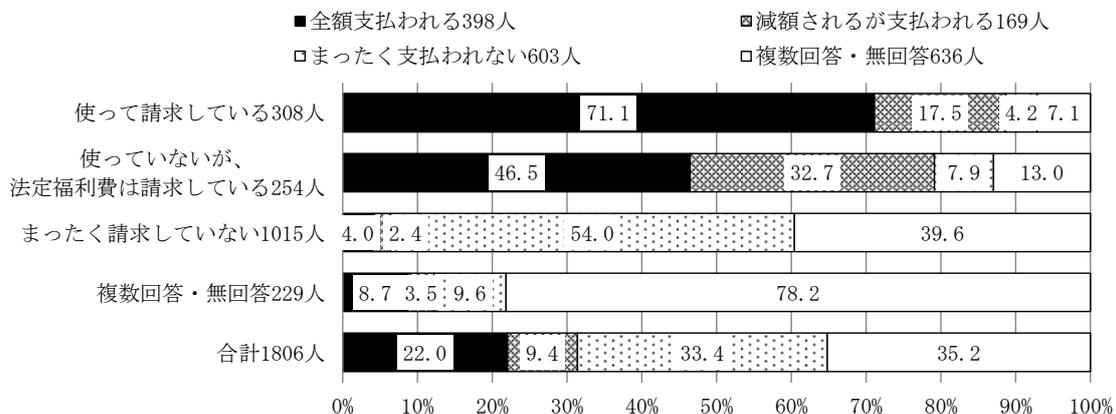
法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別に、法定福利費の受け取り状況をみると、「使って請求している」事業主では71.1%が「全額支払われる」と回答している（図表106）。また、「減額されるが支払われる」17.5%と合わせて88.6%となっている。

「使っていないが、法定福利費は請求している」事業主は、「全額支払われる」が46.5%、「減額されるが支払われる」が32.7%で、合わせると79.2%である。

請求している事業主では法定福利費が一定程度支払われている一方で、「まったく請求していない」事業主では、「全額支払われる」が4.0%、「減額されるが支払われる」が2.4%で、合わせても1割に満たない。

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 106 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）

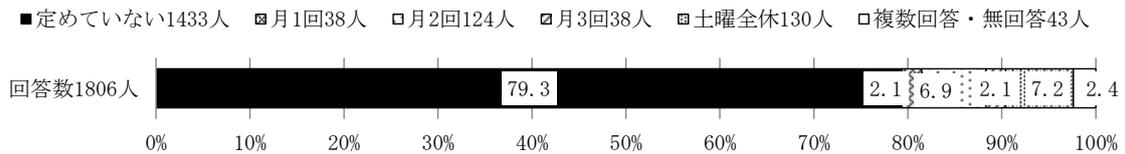


## 4. 土曜休日について

### (1) 土曜休日を定めているか

土曜日を休日として「定めていない」事業所が約8割を占める。「土曜全休」であるのは、7.2%にとどまっている（図表107）。

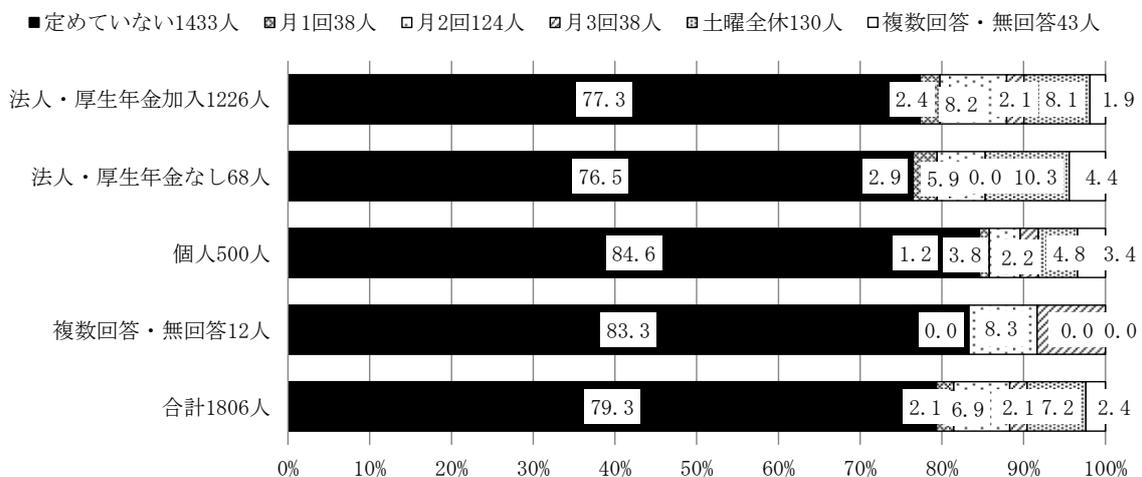
図表107 土曜休日の設定状況（2020年）



### (2) 事業所形態別

事業所形態別に土曜休日の設定状況をみると、いずれも「定めていない」が8割前後を占めているが、月1回以上の土曜休日がある（「月1回」、「月2回」、「月3回」、「土曜全休」の合計）との回答割合は、「法人・厚生年金加入」が20.8%で、「個人」の12.0%の約2倍である（図表108）。

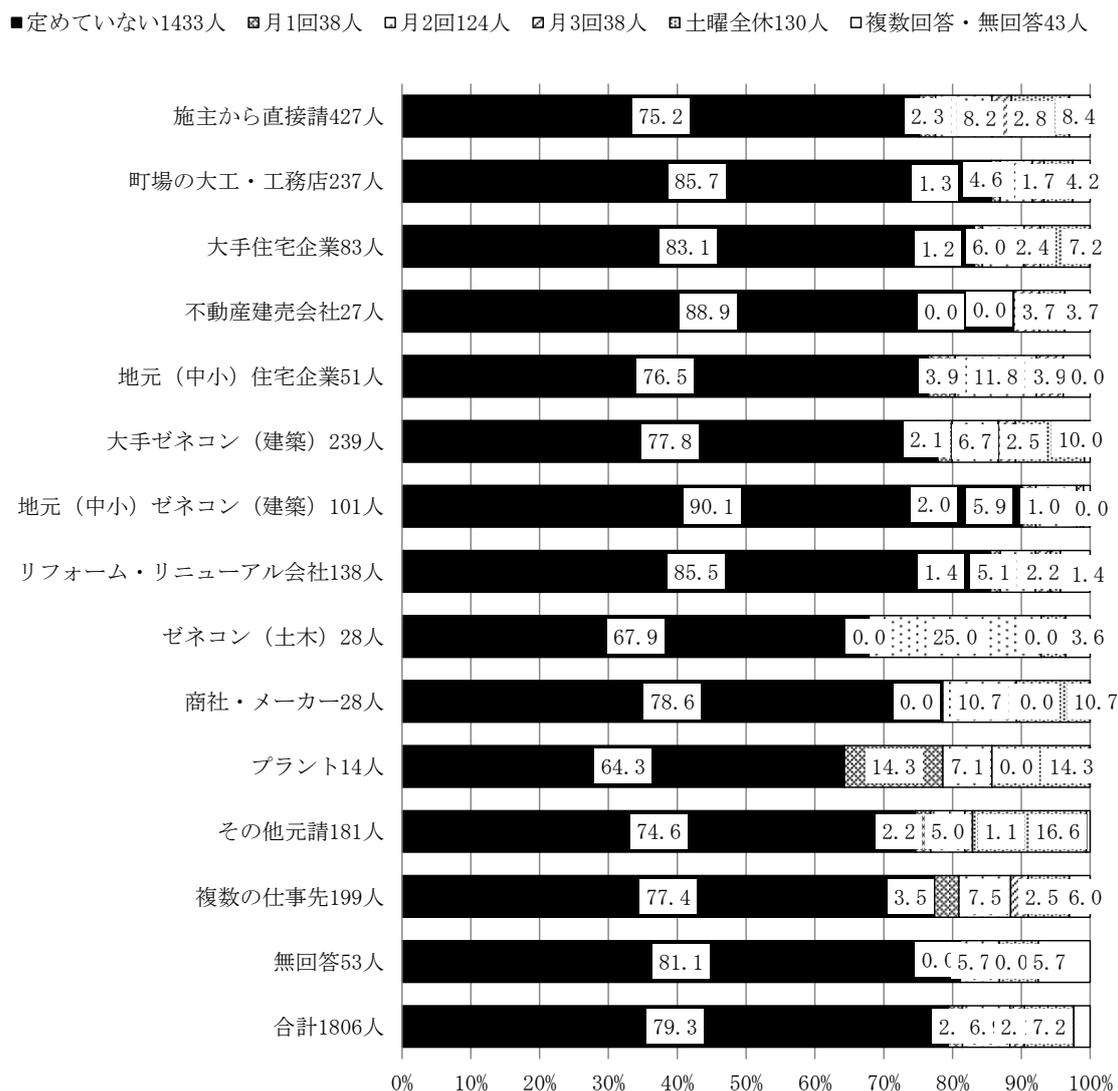
図表108 事業所形態別、土曜休日の設定状況（2020年）



### (3) 主な現場別

主な現場別にみると、月1回以上、土曜休日がある割合が相対的に高いのは、「プラントの現場」35.7%、「ゼネコン（土木）」28.6%、「施主から直接請」21.8%などである（図表109）。

図表 109 主な現場別、土曜休日の設定状況（2020年）

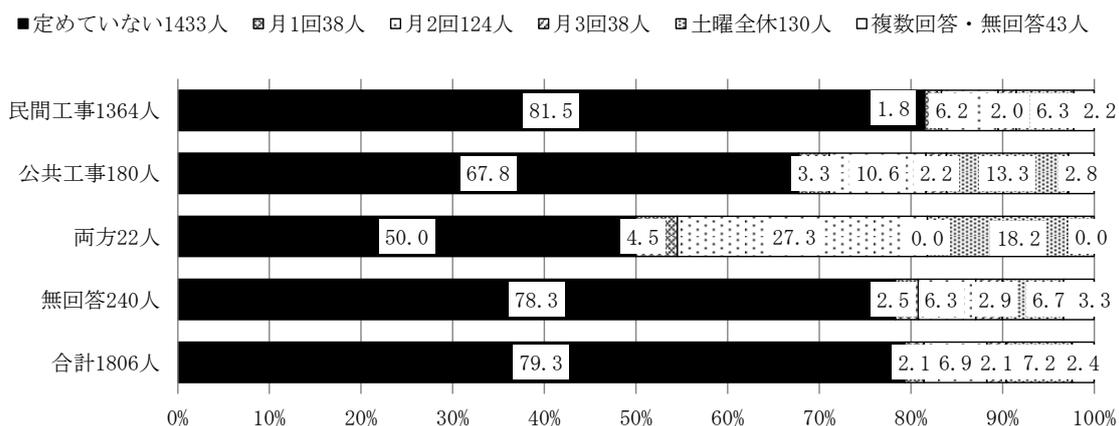


注：この項の図表の複数回答・無回答のデータラベルは省略した。

#### (4) 民間公共別

民間公共別の土曜休日設定状況は、図表 110 の通りである。「定めていない」は民間 81.5% で、公共 67.8% となっており、公共の方が土曜休日の設定割合が高い。「土曜全休」は民間の 6.3% に対して、公共は 13.3% となっている。

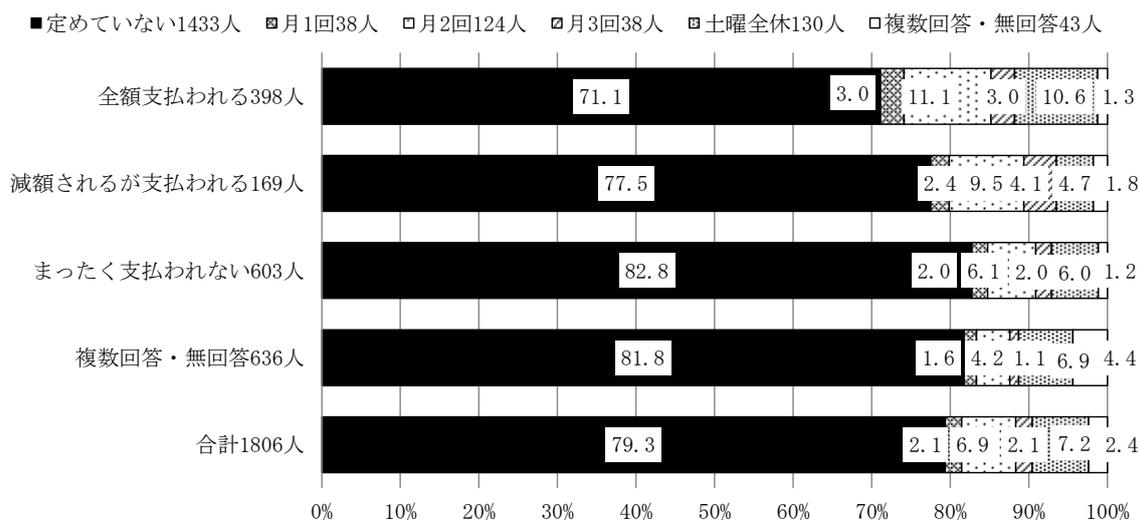
図表 110 民間公共別、土曜休日の設定状況 (2020 年)



#### (5) 法定福利費の支払い状況別

法定福利費が支払い状況別では、「全額支払われている」事業所が土曜休日を「定めていない」割合は 71.1% で、「減額されるが支払われる」77.5% や「まったく支払われない」82.8% などよりは、幾分低い (図表 111)。

図表 111 法定福利費支払い状況別、土曜休日の設定状況 (2020 年)



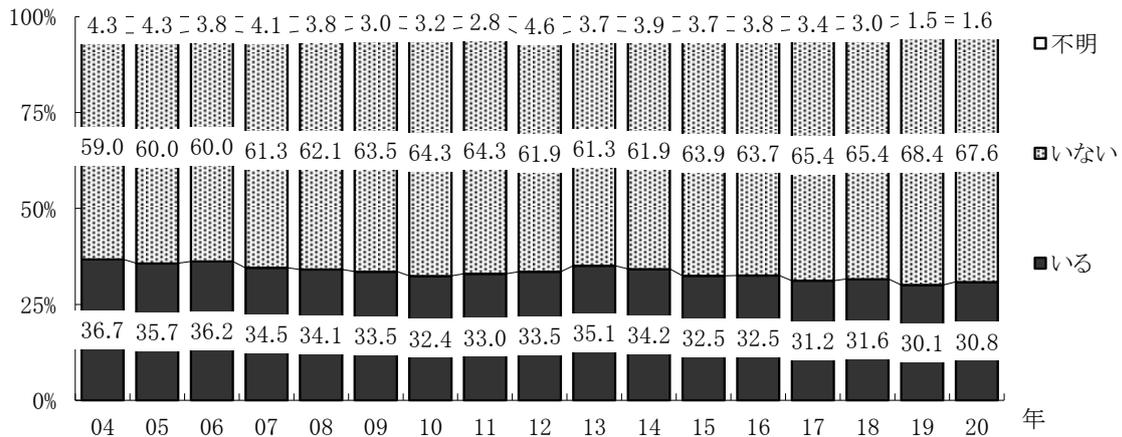
## 5. 事業継続

### (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、20年は「いない」の割合が67.6%で、04年以降で最も高かった19年とほぼ同じ水準である（図表112）。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。

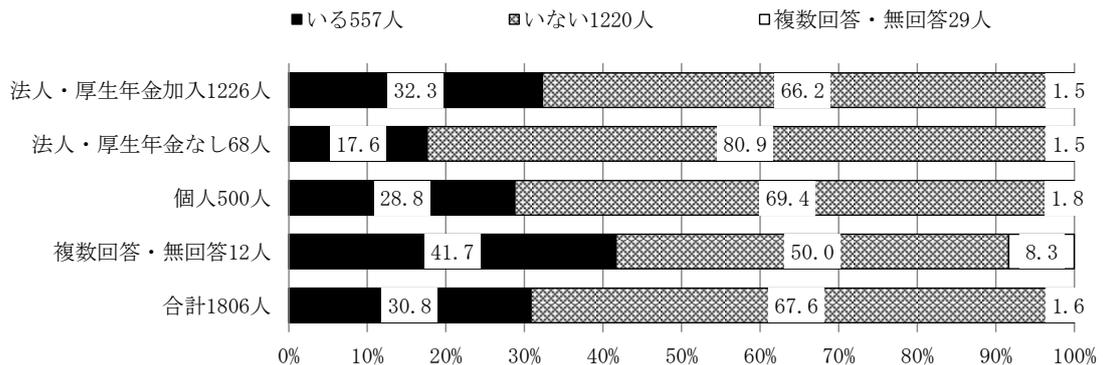
図表 112 後継者の有無の推移（2004年～2020年）



#### ②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32.3%、「個人」が28.8%となっている（図表113）。

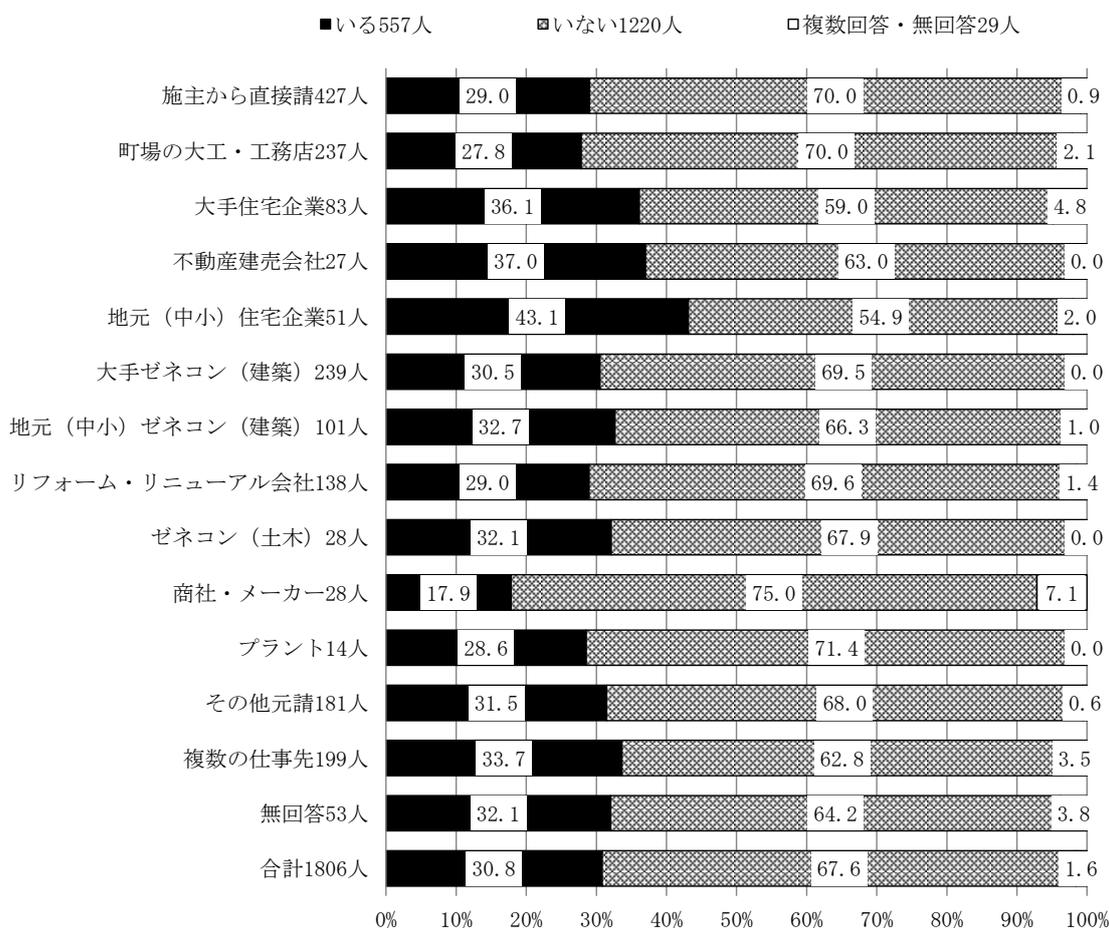
図表 113 事業所形態別後継者の有無（2020年）



### ③主な現場別

主な現場別に後継者の有無をみると、後継者が「いる」との回答割合が相対的に高いのは、「地元（中小）住宅企業」43.1%、「不動産建売会社」37.0%などである（図表 114）。

図表 114 主な現場別、後継者の有無（2020年）

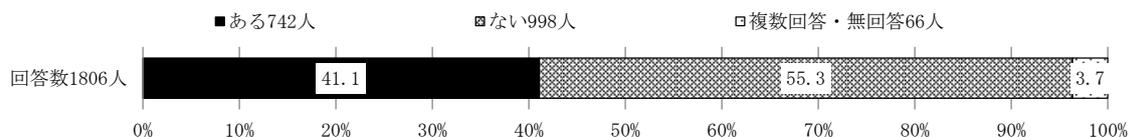


## （2）若年層雇い入れの予定

### ①全回答者

今後、若年者を雇い入れる予定が「ある」との回答は41.4%、「ない」が55.3%となっている（図表 115）。

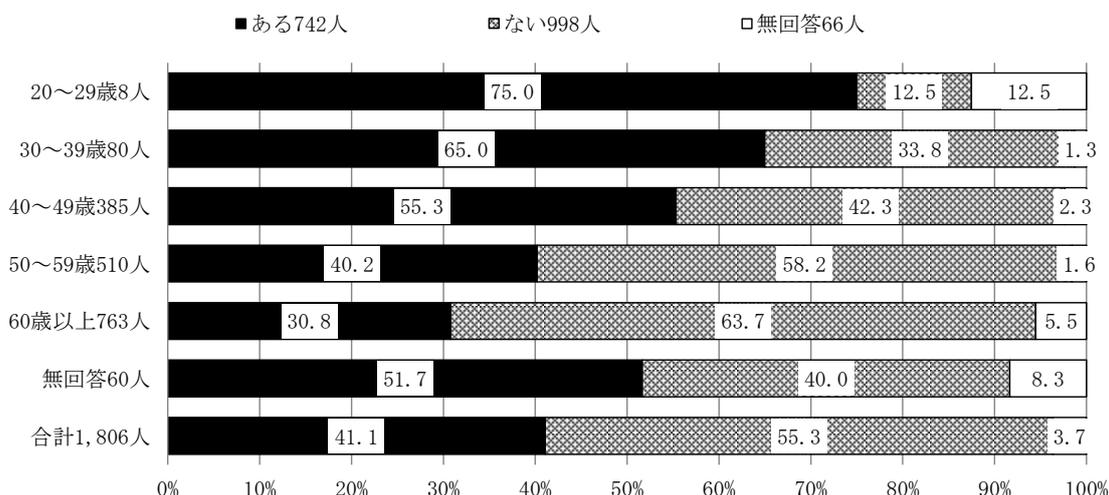
図表 115 若年層雇い入れの予定（2020年）



## 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、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 116）。

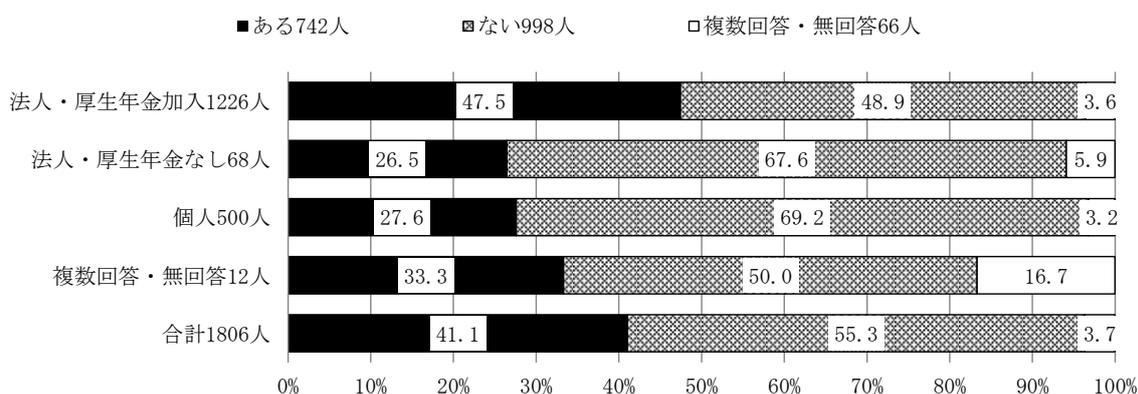
図表 116 事業主の年齢階層別、若年層雇い入れの予定（2020年）



## 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 47.5%と半数弱で、「個人」は 27.6%と 3 割を下回っている（図表 117）。

図表 117 事業所形態別、若年層雇い入れの予定（2020年）

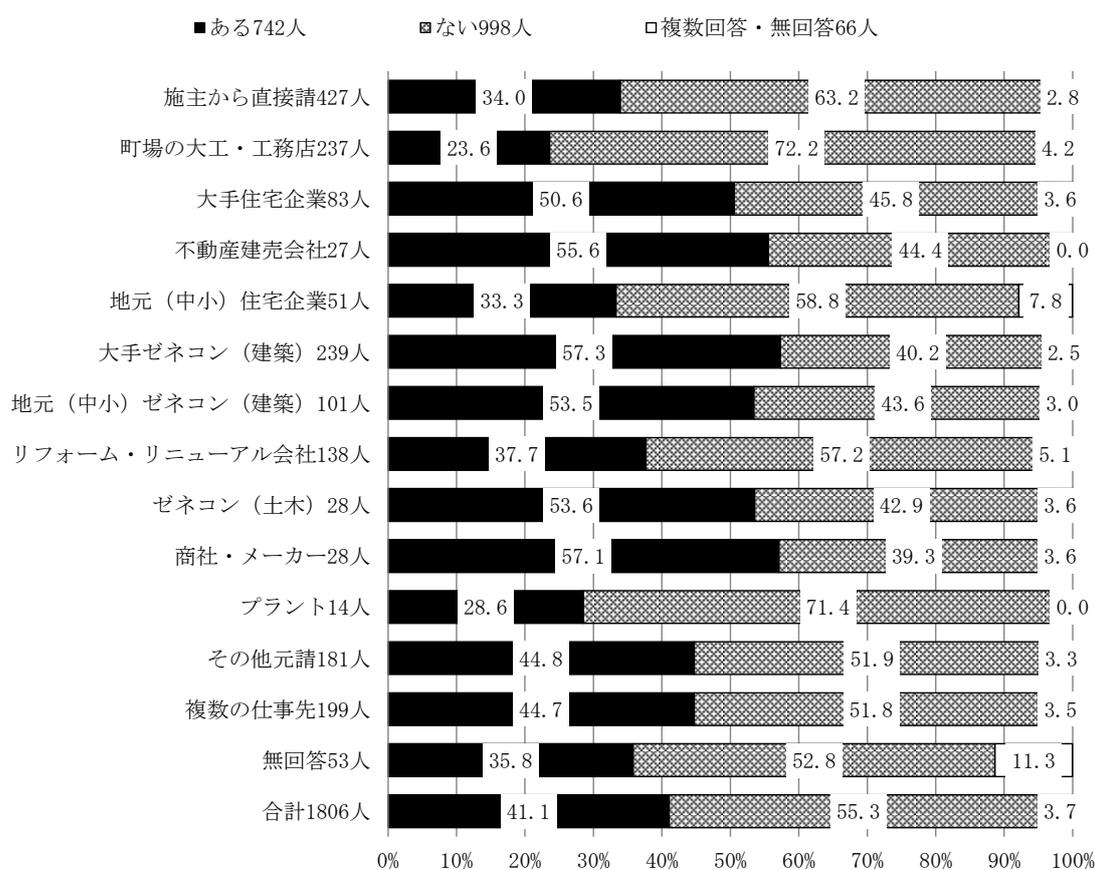


#### ④主な現場別

今後、若年層を雇い入れる予定が「ある」との回答が半数を超えているのは、「大手ゼネコン（建築）」57.3%、「商社・メーカー」57.1%、「不動産建売会社」55.6%、「ゼネコン（土木）」53.6%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」53.5%などである（図表118）。

他方、町場では雇い入れの予定が「ない」との回答が多く、「町場の大工・工務店」72.2%、「施主から直接請」63.2%などとなっている。

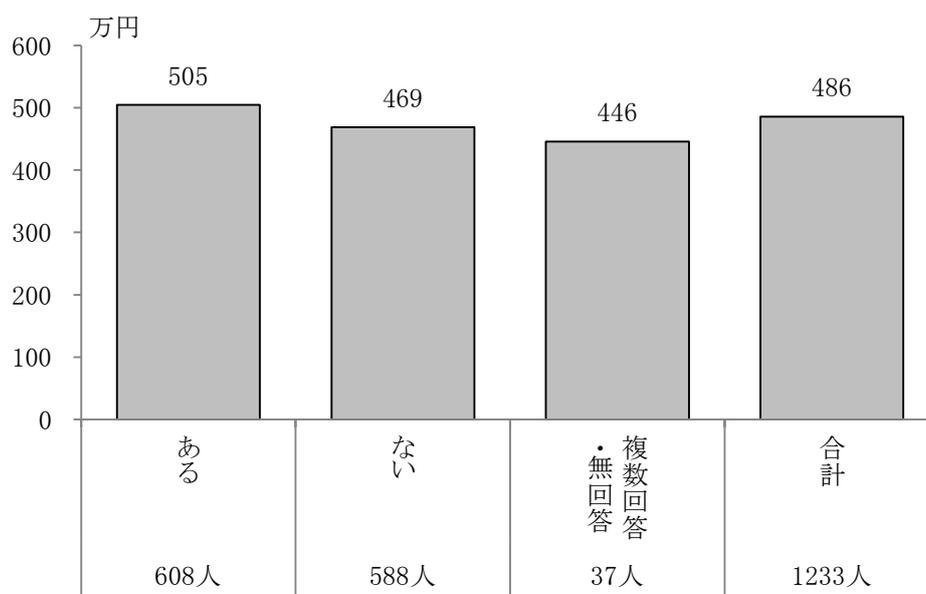
図表118 主な現場別、若年層雇い入れの予定（2020年）



### ⑤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505万円で、「ない」事業所の469万円よりも高い（図表119）。

図表 119 若年層雇い入れの予定別、平均支払い賃金（2020年）



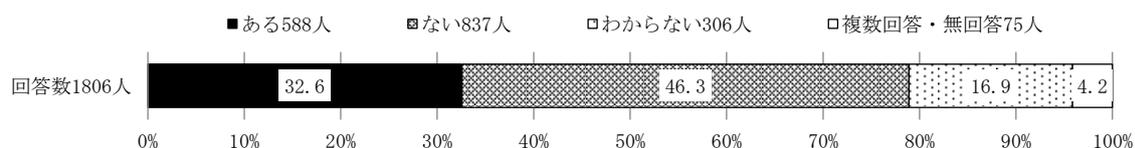
## 6. 就業規則・36協定

### (1) 就業規則

#### ① 就業規則の有無

就業規則は、「ある」が32.6%、「ない」が46.3%である（図表120）。

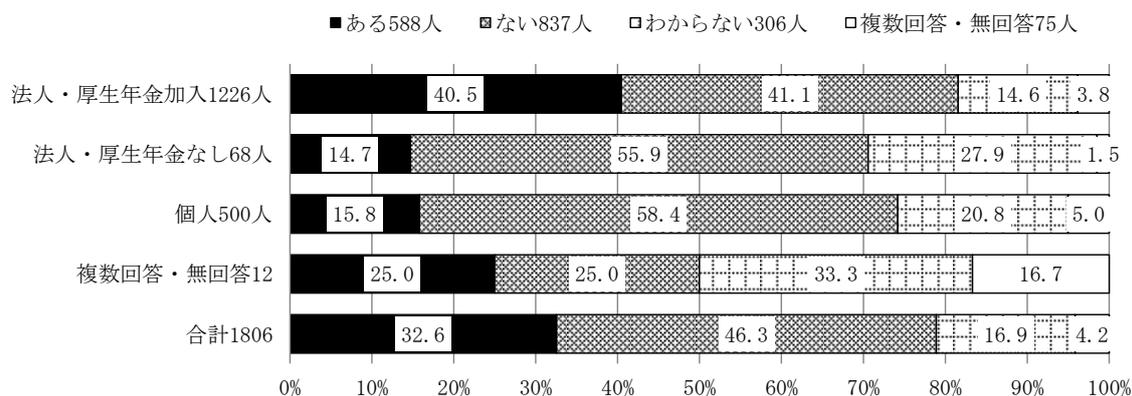
図表120 就業規則の有無（2020年）



#### ② 事業所形態別

事業所形態別に就業規則の有無をみると、「法人・厚生年金加入」事業所では、就業規則が「ある」割合が40.5%、「個人」事業所では「ある」割合が15.8%となっている（図表121）。

図表121 事業所形態別、就業規則の有無（2020年）

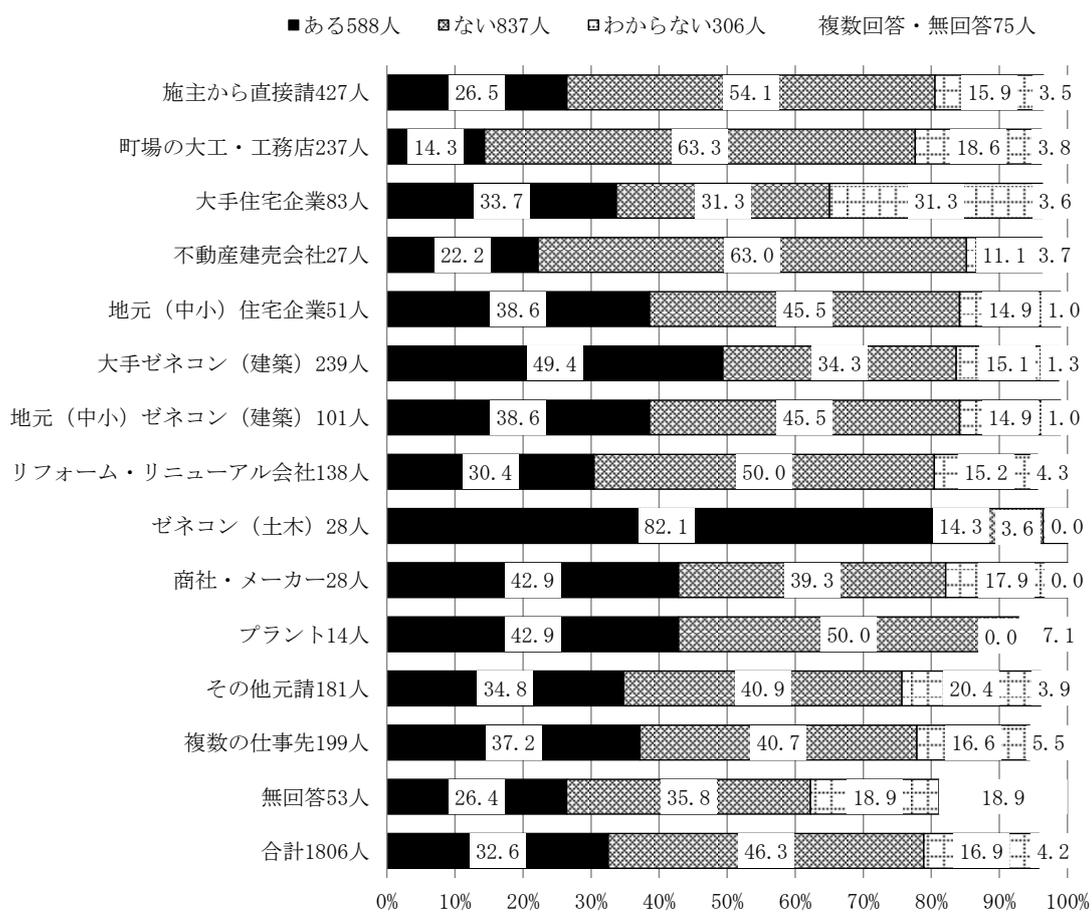


### ③主な現場別

就業規則の有無を主な現場別にみると、「ある」の割合が最も高いのは「ゼネコン（土木）」で82.1%である（図表122）。また、「大手ゼネコン（建築）」49.4%や「商社・メーカー」、「プラント」が42.9%で、相対的に「ある」との回答割合が高い。

「ない」割合が高かったのは、「町場の大工・工務店」63.3%、「不動産建売会社」63.0%などである。

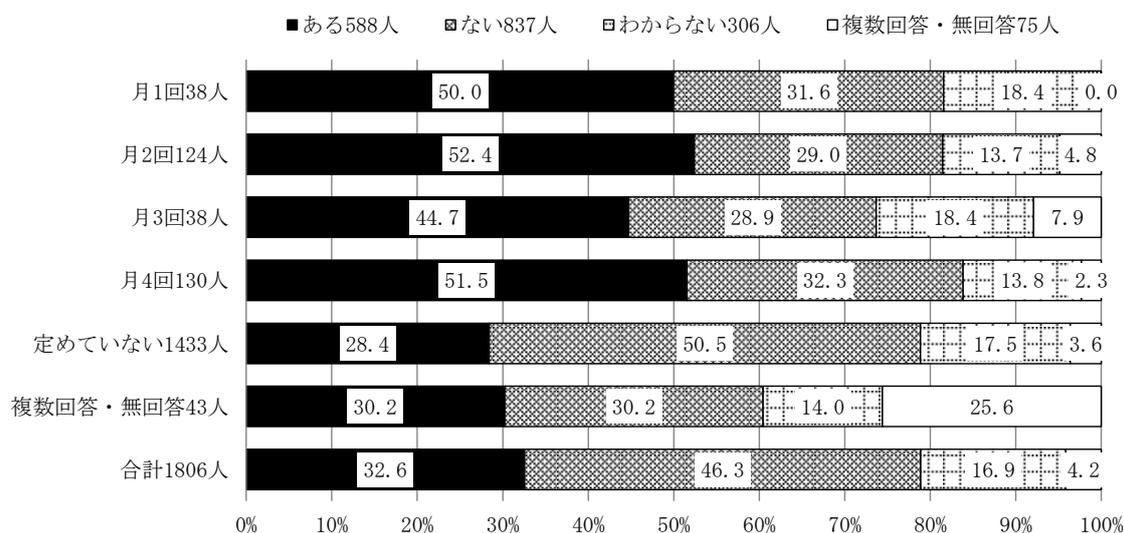
図表122 主な現場別、就業規則の有無（2020年）



#### ④土曜休日の設定状況別

土曜休日の設定状況別に就業規則の有無をみると、土曜休日が設定されている事業所の方が、就業規則が「ある」との回答割合が高い（図表 123）。

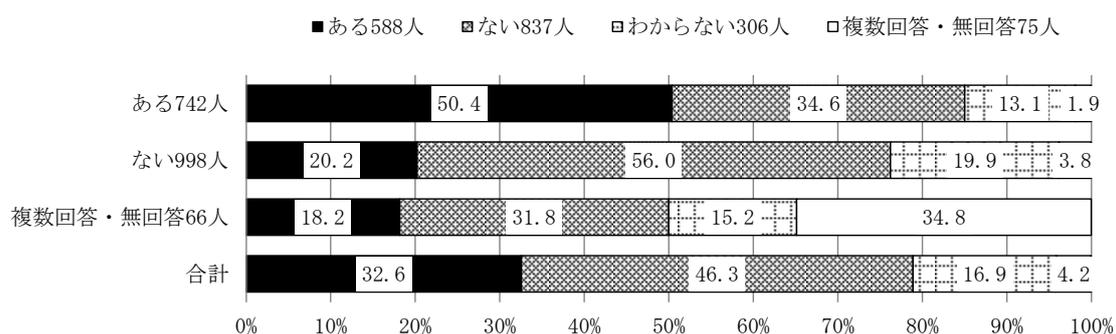
図表 123 土曜休日の設定状況別、就業規則の有無（2020年）



#### ⑤若年層雇い入れ予定別

若年層雇い入れ予定別では、若年層を雇い入れる予定が「ない」事業所の就業規則は、「ある」との回答が 20.2%にとどまるのに対し、雇い入れる予定が「ある」事業所では、就業規則の「ある」割合が 50.4%と大きく上回っている（図表 124）。

図表 124 若年層雇い入れ予定別、就業規則の有無（2020年）

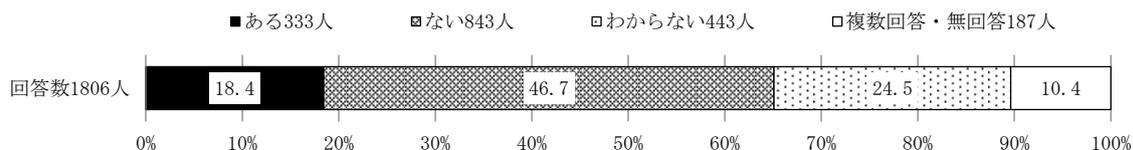


## (2) 36協定

### ① 36協定の有無

36協定が「ある」との回答は18.4%にとどまっておき、「ない」が46.7%と半数近くを占める(図表125)。労働時間が1日8時間、週40時間以上を超える場合、36協定が必要であることから、適切な協定の締結を進めることが求められる。

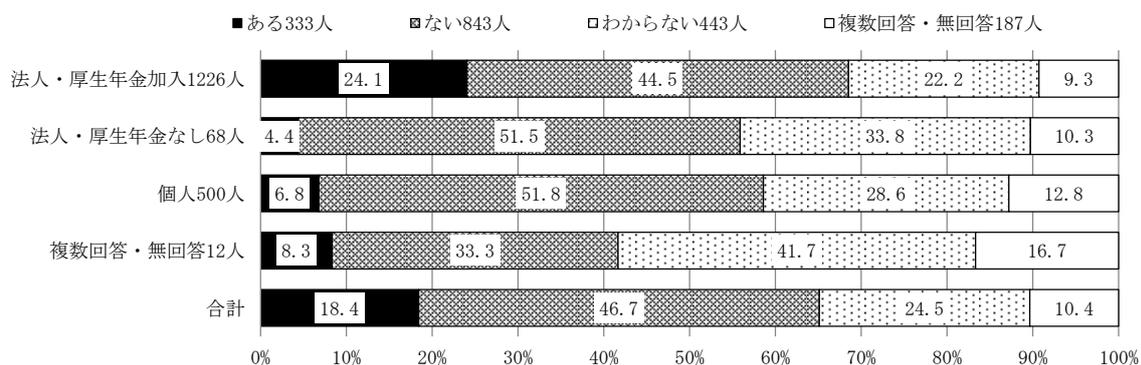
図表125 36協定の有無(2020年)



### ② 事業所形態別

事業所形態別にみると、36協定がある割合は「法人・厚生年金加入」が24.1%、「個人」が6.8%となっている(図表126)。

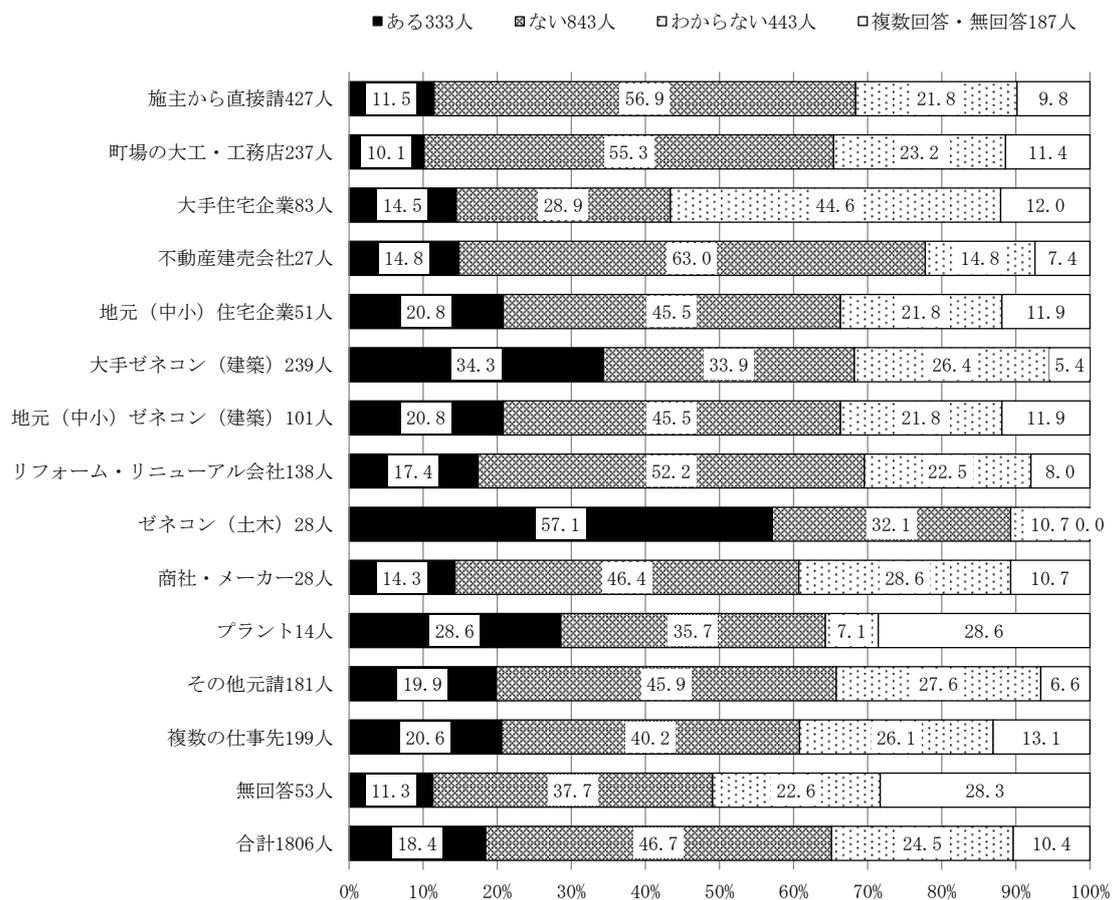
図表126 事業所形態別、36協定の有無(2020年)



### ③主な現場別

主な現場別の36協定をみると、「ある」との回答割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」57.1%、「大手ゼネコン（建築）」34.3%などである（図表127）。

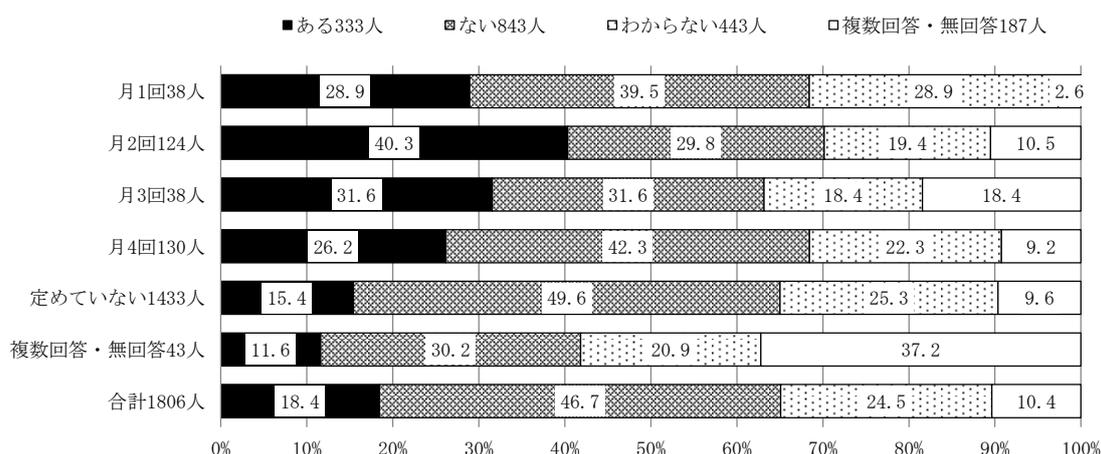
図表127 主な現場別、36協定の有無（2020年）



#### ④土曜休日の設定状況別

土曜休日の設定状況別に36協定の有無をみると、土曜休日を「定めていない」事業所で「ない」の割合が49.6%と約半数を占める（図表128）。36協定が「ある」との回答割合は、土曜休日が「月2回」が40.3%と最も高く、「月3回」31.6%が続いている。

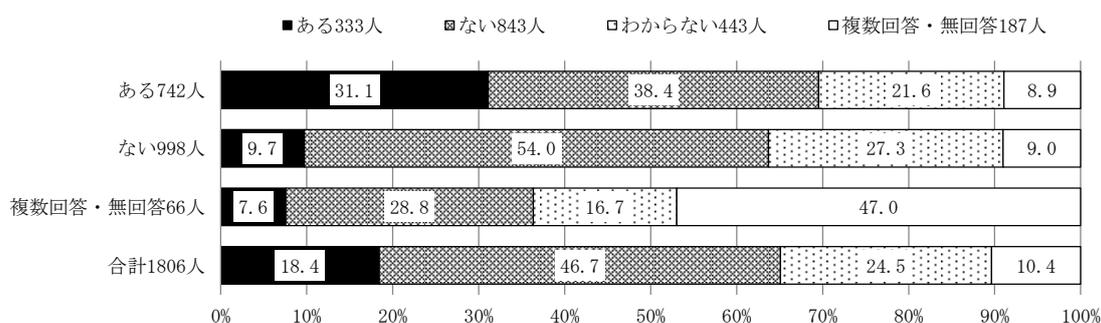
図表128 土曜休日の設定状況別、36協定の有無（2020年）



#### ⑤若年層雇い入れ予定別

若年層雇い入れの予定別の36協定の有無は、雇い入れの予定が「ある」事業所の36協定の「ある」割合は31.1%で、雇い入れ予定が「ない」事業所よりも高い（図表129）。

図表129 若年層雇い入れ予定別、36協定の有無（2020年）



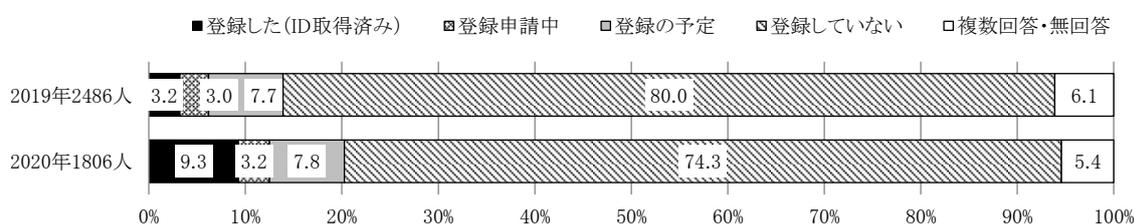
#### IV. 建設キャリアアップシステムへの登録状況

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」（常用、手間請、一人親方を対象とする）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）

20年の事業主の登録状況は、「登録していない」が74.3%と最も大きな割合を占めている（図表130）。しかし、19年と比較すると、「登録した（ID取得済み）」、「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合は13.9%から20.3%に増えている。

図表130 建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2020年）

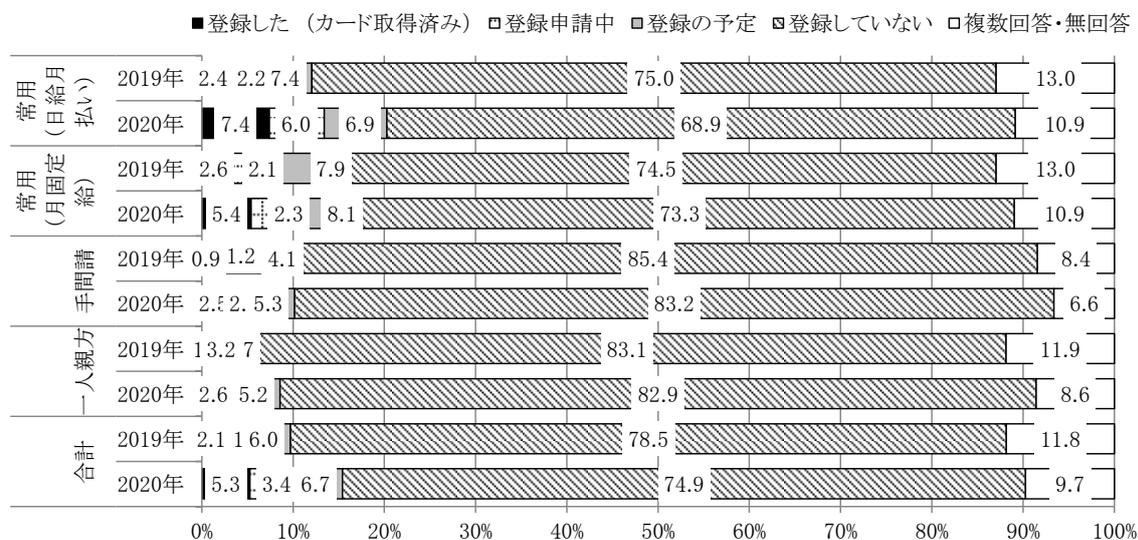


##### 2. 働き方別（「労働者」）

全体の登録状況は、「登録していない」が74.9%を占めているが、「登録した（カード取得済み）」5.3%、「登録申請中」3.4%、「登録の予定」6.7%を合わせると15.4%で、19年の9.7%から増加している（図表131）。

働き方別に「登録した（カード取得済み）」、「登録申請中」、「登録の予定」の合計割合をみると、「常用（日給月払い）」が最も多く20.3%で、「常用（月固定給）」が15.7%、「手間請」が10.2%、「一人親方」は8.6%である。

図表131 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～2020年）

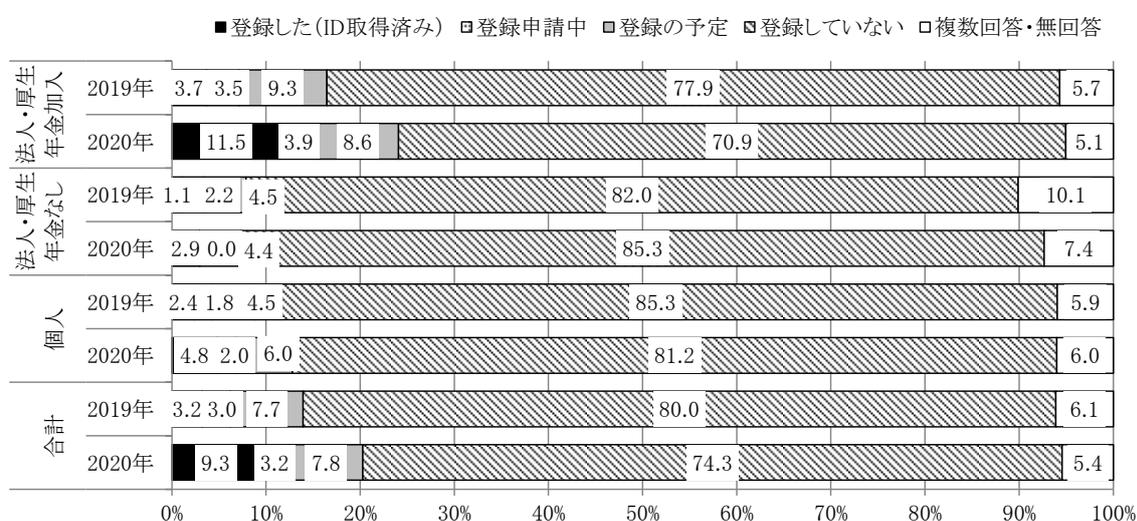


### 3. 事業所形態別（事業主）

図表 132 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」が最も多いが、19年よりも登録が進んでいる。

「登録した（ID取得済み）」と「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合を19年と比較すると、「個人」は8.8%から12.8%に、「法人・厚生年金加入」は16.5%から24.1%に増加している。

図表 132 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～2020年)



#### 4. 主な現場別（事業主、「労働者」）

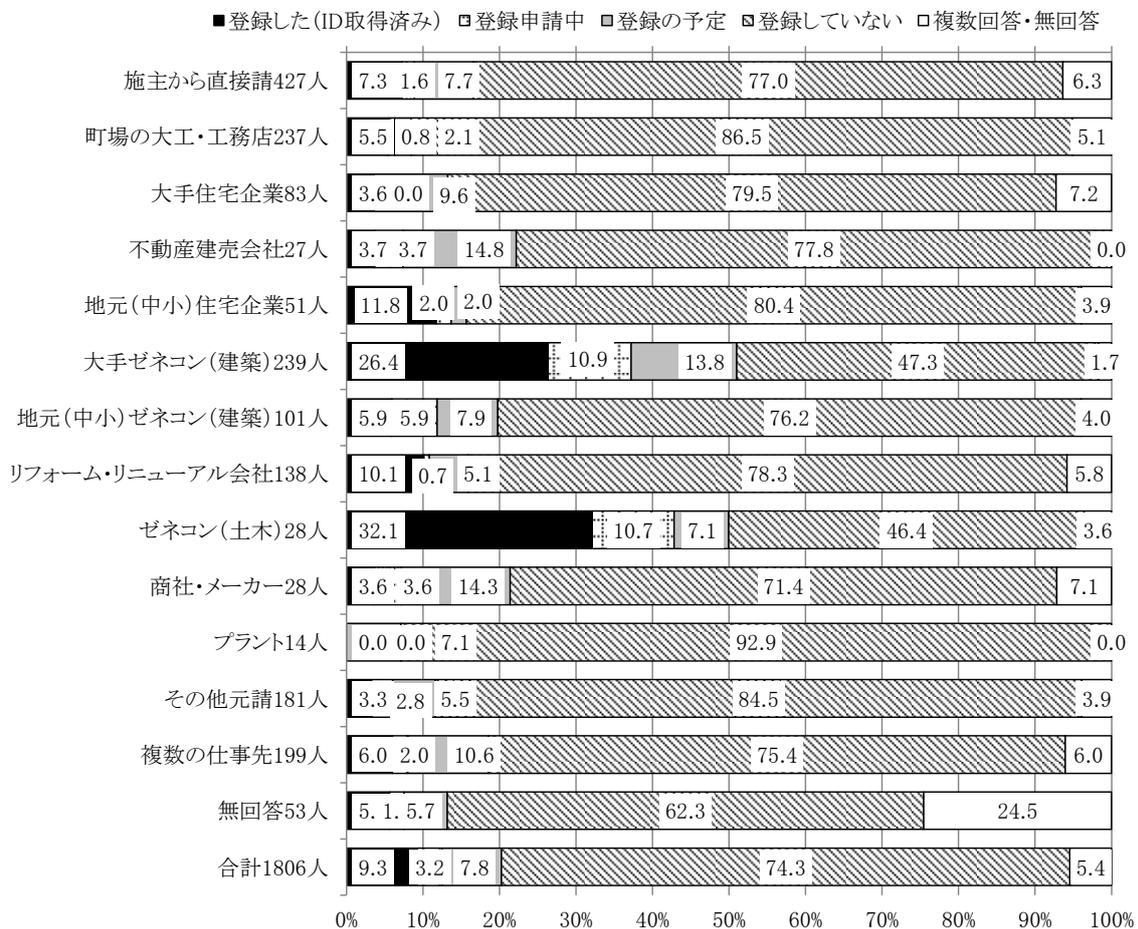
##### （1）事業主

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、「登録した（ID取得済み）割合が高いのは、「ゼネコン（土木）」（32.1%）、「大手ゼネコン（建築）」（26.4%）の現場である（図表133）。

「登録した（ID取得済み）」、「登録申請中」、「登録の予定」を合わせた割合でも、「大手ゼネコン（建築）」は51.0%、「ゼネコン（土木）」は50.0%と、約半数が登録を進めている。

一方、町場では「登録した（ID取得済み）」の割合が相対的に低く、「施主から直接請」7.3%、「町場の大工・工務店」5.5%などとなっている。

図表133 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、2020年）

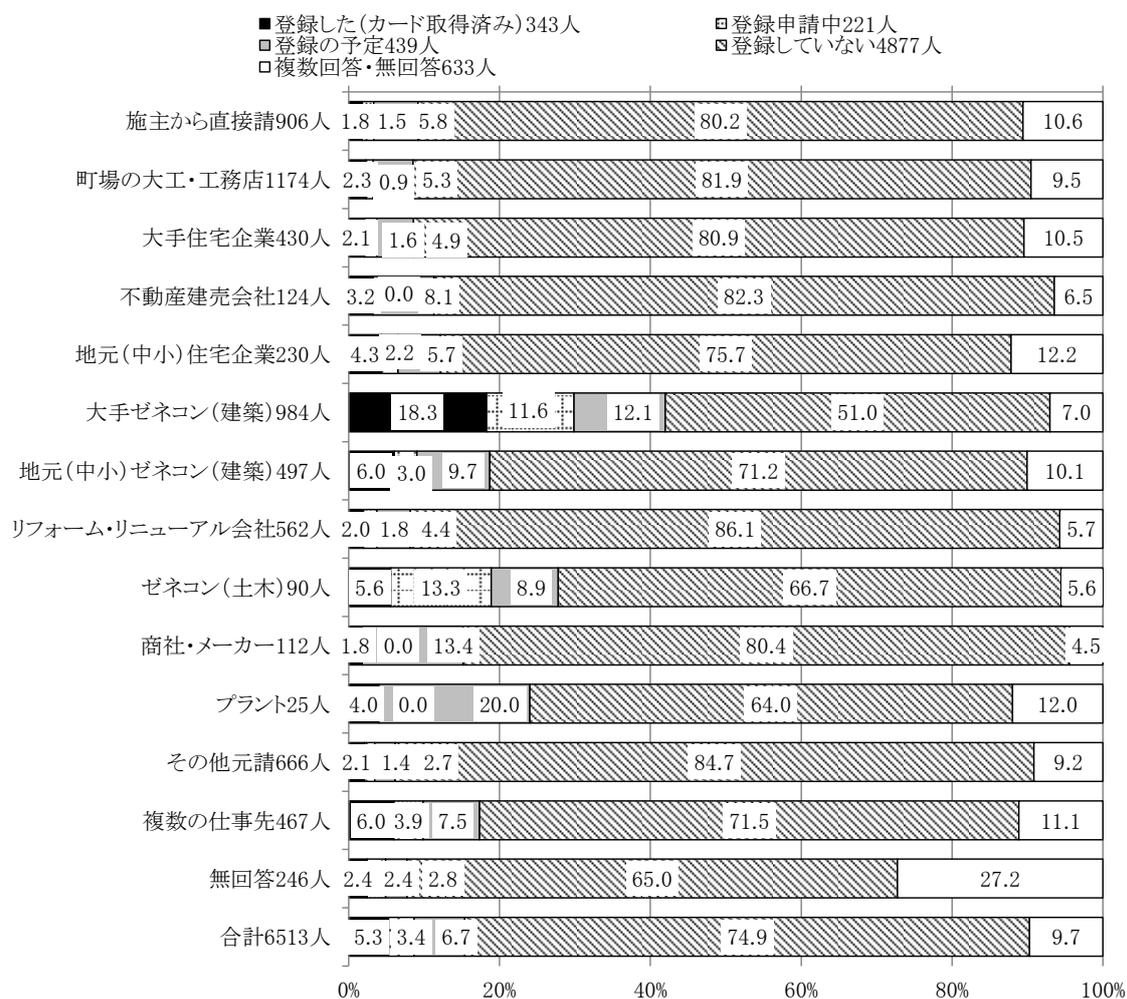


## (2)「労働者」

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、事業主の回答と同様に「ゼネコン（土木）」と「大手ゼネコン（建築）」で進んでいる（図表 134）。特に、「大手ゼネコン（建築）」では、「登録した（カード取得済み）」の割合が 18.3%と 2 割に近づいている。

19 年と比較するとそれぞれ登録が増えているものの、比較的登録が進んでいる「大手ゼネコン（建築）」の現場でも「登録していない」割合が 51.0%と約半数を占めている。

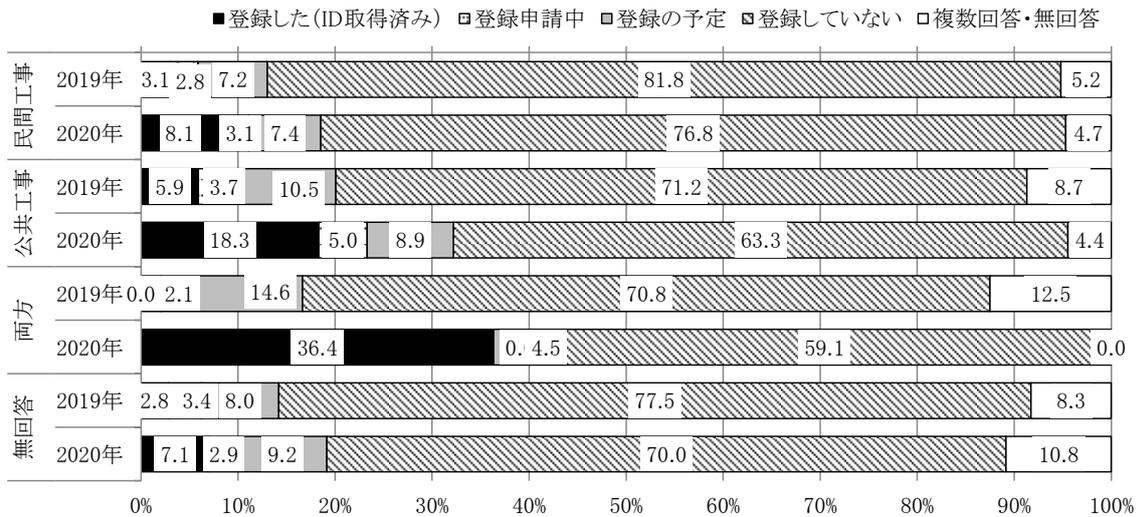
図表 132 主な現場別建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2020 年）



## 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 135、136）。

図表 135 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～2020年）



図表 136 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～2020年）

