

東京都連

2 0 2 2 年 ( R 4 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

<b>I. 調査概要</b> .....	<b>1</b>
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 .....	7
4. 調査票の変更について .....	7
5. 調査年度の表記 .....	8
6. 調査対象月 .....	8
7. 用語 .....	8
<b>II. 労働者の回答</b> .....	<b>9</b>
1. 1日あたり賃金 .....	9
2. 常用（月固定給）の1ヵ月あたり賃金 .....	26
3. 年収 .....	28
4. 事業所形態 .....	34
5. 1ヵ月あたりの休日 .....	36
6. 労働時間 .....	39
7. 有給休暇の取得状況（常用のみ） .....	40
8. 契約状況 .....	43
9. 企業別の1日あたり賃金 .....	44
<b>III. 事業主の回答</b> .....	<b>46</b>
1. 事業所形態と主な現場 .....	46
2. 支払い賃金（年間支給額） .....	48
3. 単価引き上げ要求・法定福利費 .....	53
4. 土曜休日について .....	69
5. 事業継続 .....	72
6. 就業規則・36協定 .....	77
<b>IV. 建設キャリアアップシステムへの登録状況</b> .....	<b>83</b>
1. 登録状況の推移（事業主、「労働者」） .....	83

2. 働き方別の登録状況（「労働者」）	85
3. 事業所形態別（事業主）	86
4. 主な現場別（事業主、「労働者」）	87
5. 民間公共別（事業主、「労働者」）	89
<b>V. 新型コロナウイルス感染症の影響について</b>	<b>90</b>
1. 収入の変化	90
2. 収入の「下がった」割合	91
3. 働き方別「労働者」	92
4. 事業所形態別（事業主）	92
5. 主な現場別	93
6. 民間公共別	95

## I. 調査概要

### 1. 調査参加組合員数

2022年の賃金アンケート調査に参加・協力した組合員は11,949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11,335人である（前年比3,005人増）。

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年は調査月の変更、20年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で減少した。21年は、回収数は20年よりも増加したものの、有効回答数はやや減少して推移した。22年の回答数はコロナ前の19年には及ばないものの前年から大きく増加しており以前の水準に戻りつつある。しかし、回収週の減少傾向が続いており、回収数の増加に向けた取り組みが求められる。

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
2021年	8,330
2022年	11,335

## 2. 調査参加組合員の構成

### (1) 階層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57.2%（6,482人）、事業主20.3%（2,299人）、一人親方16.3%（1,843人）となっている。

常用・手間請の働き方は、常用（日給月払い）が46.5%、常用（月固定給）が27.0%であり、常用が73.5%を占めている（図表3）。手間請は9.3%、常用・手間請の両方が17.0%であった。

図表2 階層別構成の推移（2013年～2022年）

単位：上段・人、下段・%

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
職人	10,074	10,000	9,657	10,479	9,799	9,072	7,412	5,110	4,147	6,482
一人親方	3,459	3,655	3,498	3,171	3,056	3,055	1,990	1,403	1,142	1,843
見習	1,070	1,145	1,198	1,396	1,421	1,345	886	687	791	711
事業主	4,368	4,563	4,493	4,488	4,124	3,939	2,486	1,806	2,250	2,299
合計	18,971	19,363	18,846	19,534	18,400	17,411	12,774	9,006	8,330	11,335
職人	53.1	51.6	51.2	53.6	53.3	52.1	58.0	56.7	49.8	57.2
一人親方	18.2	18.9	18.6	16.2	16.6	17.5	15.6	15.6	13.7	16.3
見習	5.6	5.9	6.4	7.1	7.7	7.7	6.9	7.6	9.5	6.3
事業主	23.0	23.6	23.8	23.0	22.4	22.6	19.5	20.1	27.0	20.3
合計	100.0	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（2019年～2022年）

単位：人、%

	2019年		2020年		2021年		2022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）	3,442	46.4	2,403	47.0	1,885	45.5	3,013	46.5
②常用（月固定給）	1,906	25.7	1,462	28.6	1,163	28.0	1,751	27.0
③手間請	677	9.1	393	7.7	377	9.1	601	9.3
④常用・手間請の両方	1,311	17.7	835	16.3	706	17.0	1,099	17.0
複数回答	76	1.0	17	0.3	16	0.4	18	0.3
合計	7,412	100.0	5,110	100.0	4,147	100.0	6,482	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（8,325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18.3%と2割弱を占めている。電工9.1%、内装8.8%、塗装6.9%などが上位を占めており、上位10職種で65.0%である。

また、例年上位を占めてきた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（なお、22年は配管よりも設備が多かったが経年変化をとらえるため配管を集計した）。

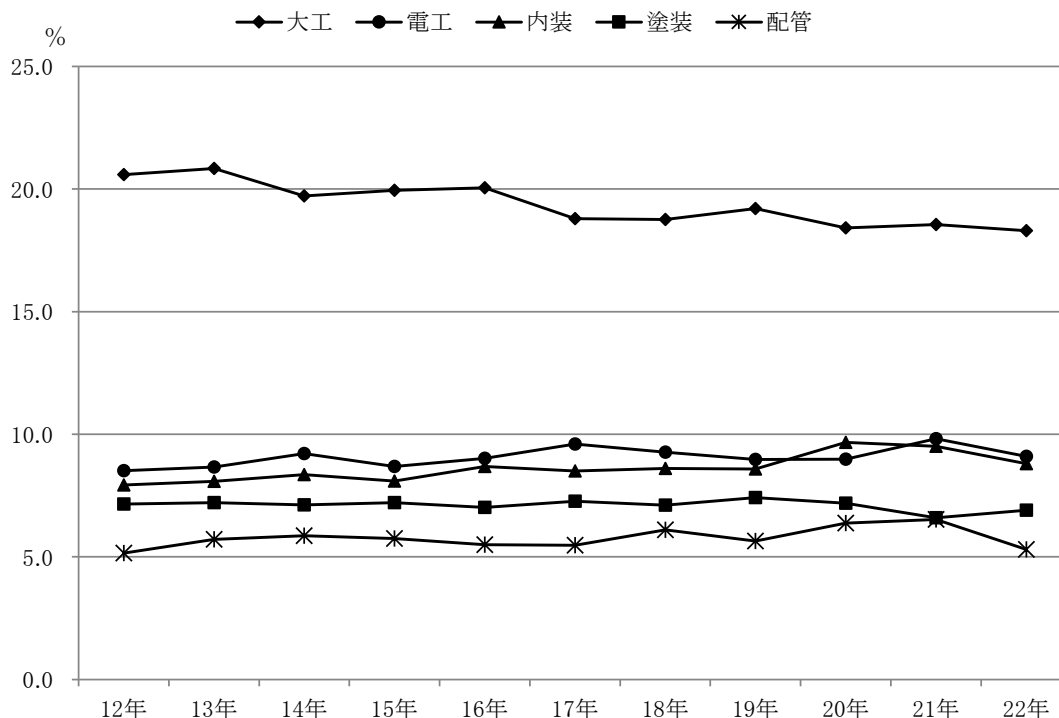
図表4 常用・手間請・一人親方の職種別構成（上位10職種、2022年）

単位：人、%

職種	人数	構成比	職種	人数	構成比
大工	1,524	18.3%	防水	289	3.5%
電工	760	9.1%	左官	221	2.7%
内装	733	8.8%	とび	212	2.5%
塗装	573	6.9%	土木	194	2.3%
設備	461	5.5%	上位10職種以外	2,915	35.0%
配管	443	5.3%	合計	8,325	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（上位5職種）の推移（2012年～2022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 29.9%、住宅企業、不動産建売会社の現場（以下、新丁場）12.9%、ゼネコンの現場（以下、野丁場）23.5%である。事業主は、町場が 33.7%、新丁場が 8.1%、野丁場が 20.8%となっている。

丁場別構成の推移は、図表7の通りである。町場が3割前後、新丁場が1割前後、野丁場が2割前後という構成比で推移している。

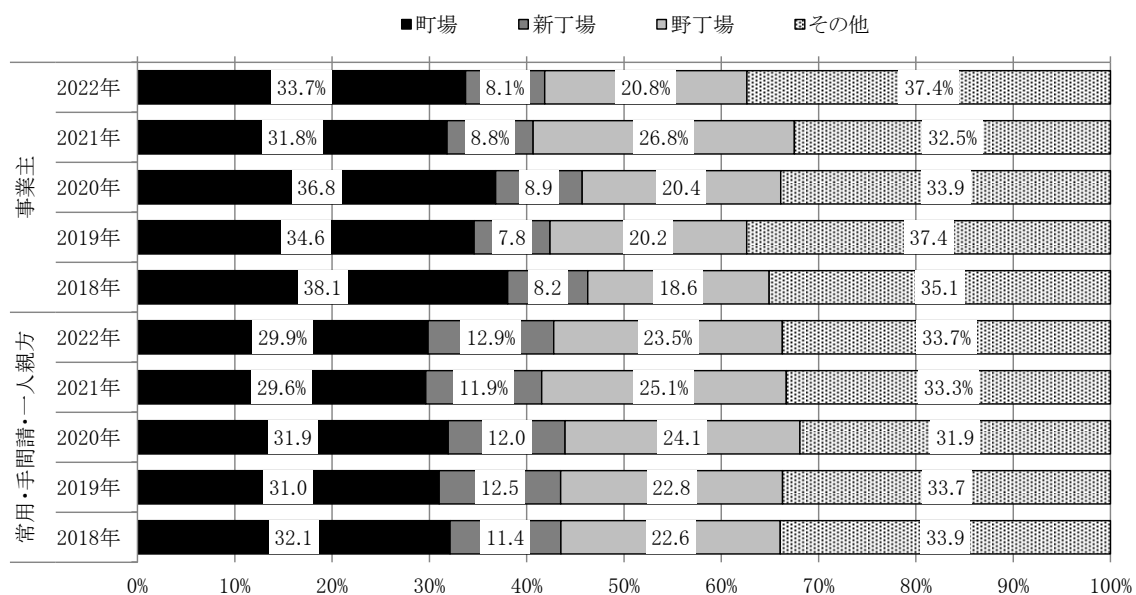
図表6 主な現場（丁場）別構成（2022年）

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	1,125	13.5%	29.9%	499	21.7%	33.7%
	町場の大工・工務店	1,361	16.3%		276	12.0%	
新丁場	不動産建売会社	178	2.1%	12.9%	30	1.3%	8.1%
	大手住宅企業	565	6.8%		92	4.0%	
	地元（中小）住宅企業	333	4.0%		65	2.8%	
野丁場	大手ゼネコン（建築）	1,180	14.2%	23.5%	302	13.1%	20.8%
	地元（中小）ゼネコン（建築）	657	7.9%		144	6.3%	
	ゼネコン（土木）	118	1.4%		32	1.4%	
その他	リフォーム・リニューアル会社	774	9.3%	33.7%	198	8.6%	37.4%
	商社・メーカー	174	2.1%		85	3.7%	
	プラント	52	0.6%		13	0.6%	
	その他元請	878	10.5%		231	10.0%	
	複数の現場	569	6.8%		230	10.0%	
	無回答	361	4.3%		102	4.4%	
合計		8,325	100.0%	100.0%	2,299	100.0%	100.0%

図表7 主な丁場別構成の推移（2018年～2022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 38.3%、個人が 58.0%で個人事業所の割合が多い。

他方、事業主は、法人事業所の割合が 74.0%で、個人事業所が 23.7%であった。個人事業所は 14 年に 36.0%であったが、年々減少して推移している。

常用・手間請・一人親方の社会保険（厚生年金）の加入割合は 86.9%であった。法人事業主は厚生年金に「加入している」割合が 94.4%であった。

図表 8 事業所形態の推移（2019 年～2022 年）

単位：人、%

	事業所形態	2019 年		2020 年		2021 年		2022 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	5,727	47.2	2,591	39.8	2,123	40.1	3,186	38.3
	個人事業所	6,041	49.8	3,610	55.4	3,048	57.6	4,830	58.0
	無回答	359	3.0	312	4.8	118	2.2	309	3.7
	合計	12,127	100.0	6,513	100.0	5,289	100	8,325	100.0
事業主	法人事業所	2,640	67.0	1,294	71.7	1,520	67.6	1,701	74.0
	個人事業所	1,226	31.1	500	27.7	552	24.5	546	23.7
	無回答	73	1.9	12	0.7	178	7.9	52	2.3
	合計	3,939	100.0	1,806	100.0	2,250	100	2,299	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（2019 年～2022 年）

単位：人、%

加入状況	2019 年	2020 年	2021 年	2022 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	3,040	82.5	2,229	86.0	1,895	89.3	2,768	86.9
	入っていない	643	17.5	362	14.0	228	10.7	418	13.1
	合計	3,683	100.0	2,591	100.0	2,123	100.0	3,186	100.0
法人 事業主	加入している	1,671	94.9	1,226	94.7	1,421	93.5	1,606	94.4
	加入していない	89	5.1	68	5.3	99	6.5	95	5.6
	合計	1,760	100.0	1,294	100.0	1,520	100.0	1,701	100.0

### 3. 収録資料

今回使用した「2022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		2019年
大手ゼネコン		大手ゼネコン <u>（建築）</u>
地元（中小）ゼネコン	→	地元（中小）ゼネコン <u>（建築）</u> <u>ゼネコン（土木）</u>

（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（①～⑩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。

### （４）2021年調査の新設問について

2021年の調査票には、労働者・職人・一人親方、事業主の両方に新型コロナウイルスの影響による収入の変化についての設問が追加された。

## 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) 22年の賃金と長期的趨勢  
22年の賃金は「常用」17,483円(前年比12円増)、「手間請」21,677円(同336円増)、「一人親方」21,731円(同781円増)であった(図表10)。

12年以降の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。

「手間請」、「一人親方」は、一部の年を除き増加傾向で推移し、21年は減少したが、22年は増加に転じた。

長期的推移をみると、いずれの働き方でも90年代のピークの時期の水準に近づいてきている(図表11)。

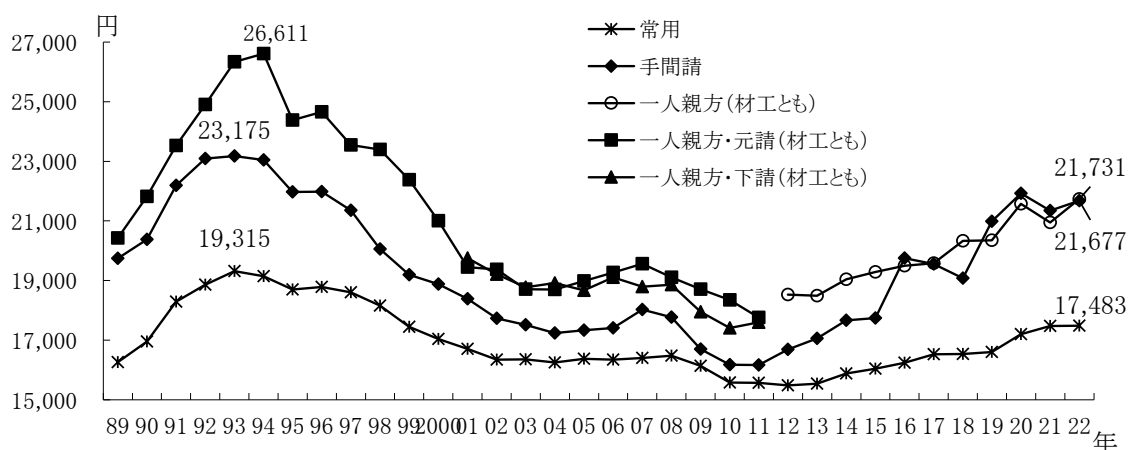
図表10 常用・手間請、一人親方の賃金の推移  
(2012年～2022年)

単位：円、%

	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
2021年	17,472	21,341	20,950
2022年	17,483	21,677	21,731
21-22年(額)	12	336	781
21-22年(率)	100.1	101.6	103.7

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～2022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、22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。

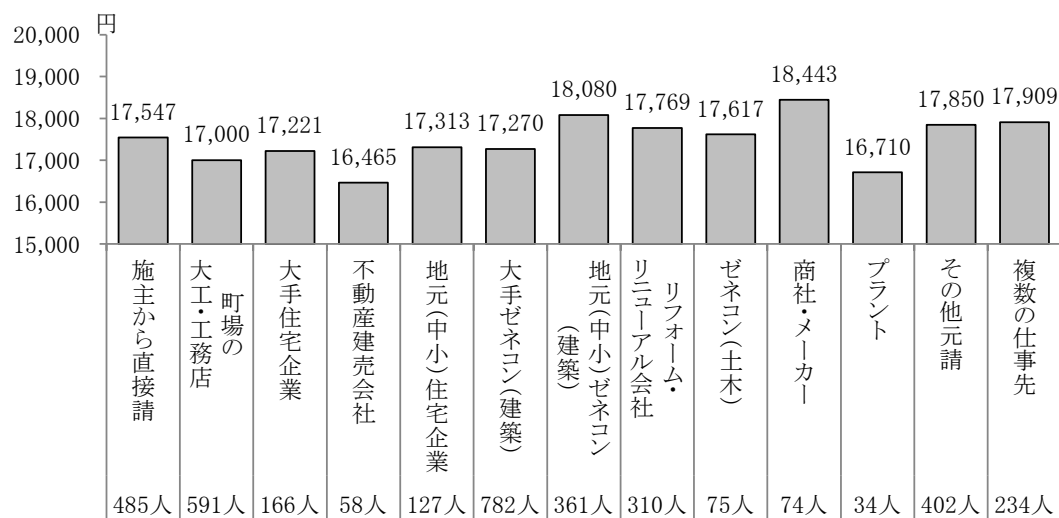
(2) 働き方別（常用、手間請、一人親方）、主な現場別の賃金

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18,443円である（図表12）。「地元（中小）ゼネコン（建築）」が18,080円と続いている。回答数の多い「施主から直接請」、「町場の大工・工務店」、「大手ゼネコン（建築）」、「リフォーム・リニューアル会社」などの現場は1.7万円台となっている。

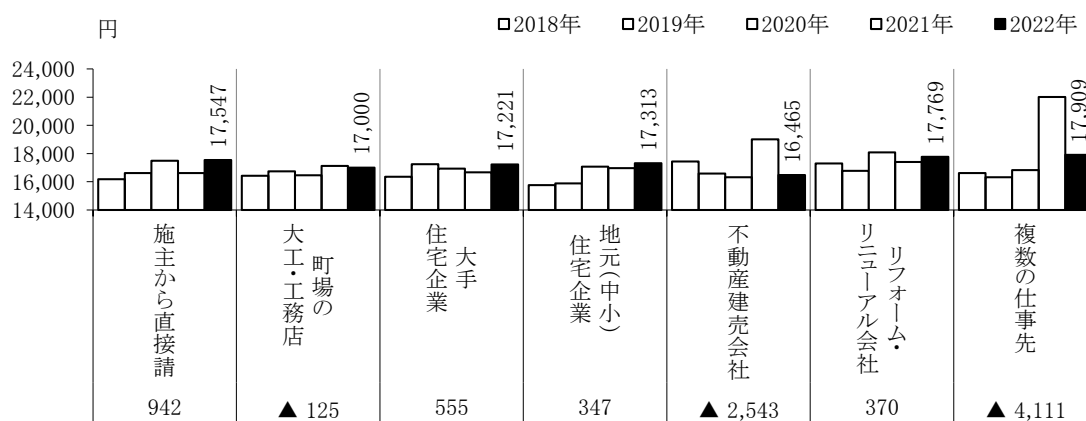
図表12 主な現場別の1日あたり賃金（常用、2022年）



注：主な現場の下的人数は、回答数。

常用の1日あたり賃金の推移をみると<sup>1</sup>、22年に増加しているのは、「施主から直接請」と「大手住宅企業」と「地元（中小）住宅企業」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、2018年～2022年）



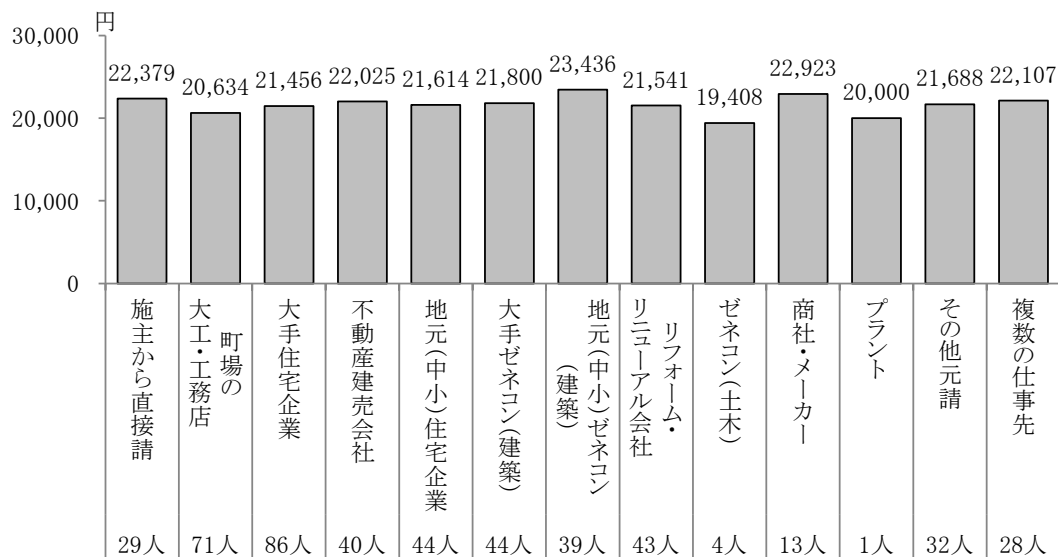
注：主な現場の下の数値は、21年からの増減額。

<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。回答数が少ないため、参考として記す。

図表14 主な現場別の1日あたり賃金（手間請、2022年）

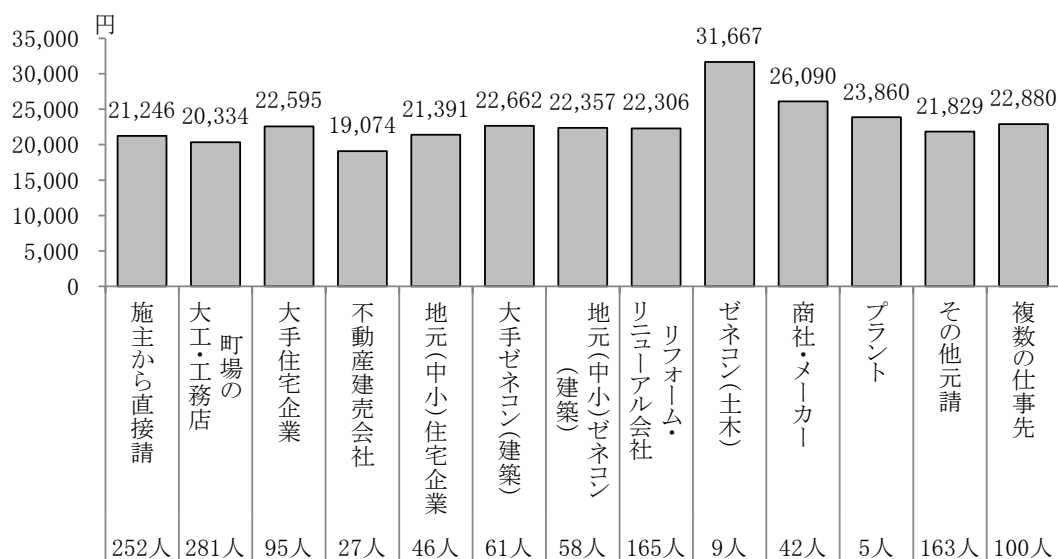


注：主な現場の下の人数は、回答数。

## ③一人親方

一人親方の1日あたり賃金は図表15の通りである。回答数の多い現場では、「リフォーム・リニューアル会社」22,306円、「施主から直接請」21,246円、「町場の大工・工務店」20,334円などとなっている。

図表15 主な現場別の1日あたり賃金（一人親方、2022年）



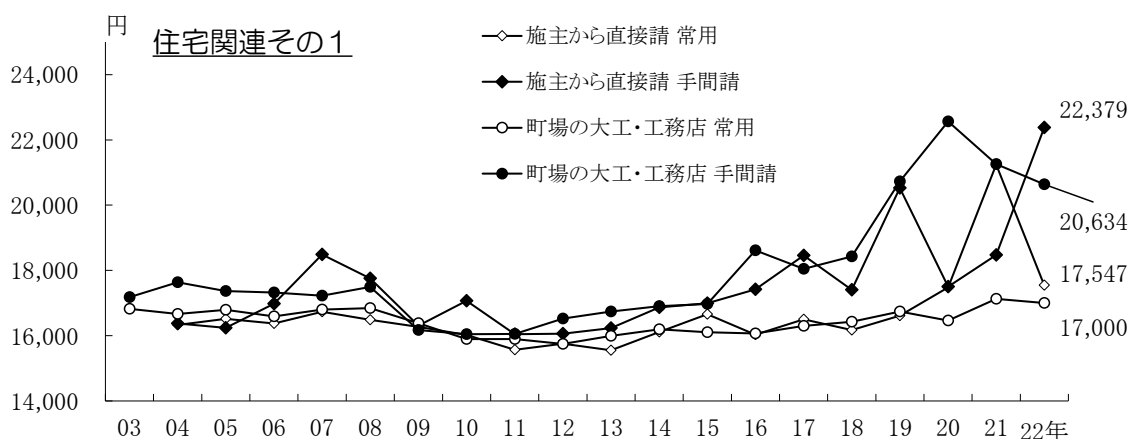
注：主な現場の下の人数は、回答数。

#### 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（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・不動産建売会社の現場、リフォーム・リニューアル現場の推移を示す。

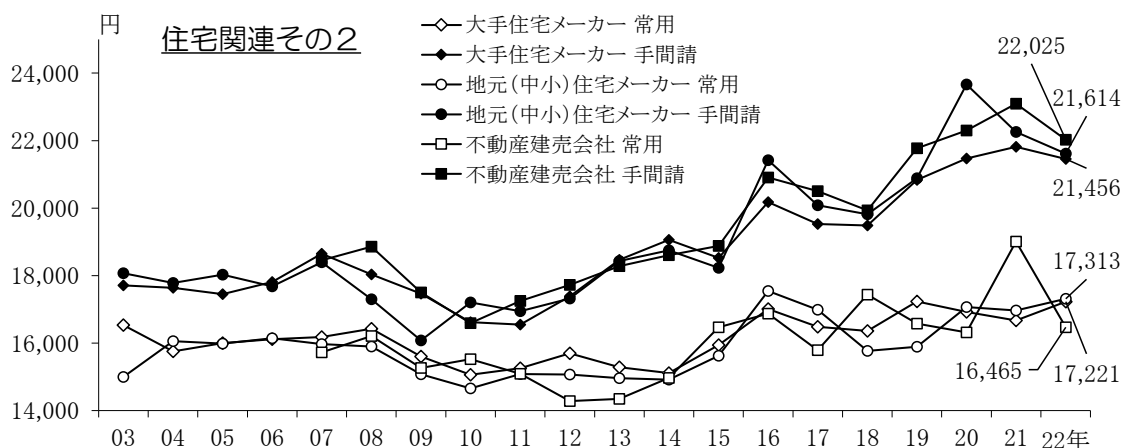
町場の1日あたり賃金についてみると、常用は20年、21年の「施主から直接請」での増加を除けば、ほぼ同水準で推移している（図表16）。手間請は相対的に回答数が少ない年があるため、増減が大きいものの、12年以降は、概ね微増傾向で推移している。

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～2022年）



住宅企業・不動産建売会社の現場では、景気や消費税率の引き上げなどにもなる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、21-22年は減少した。

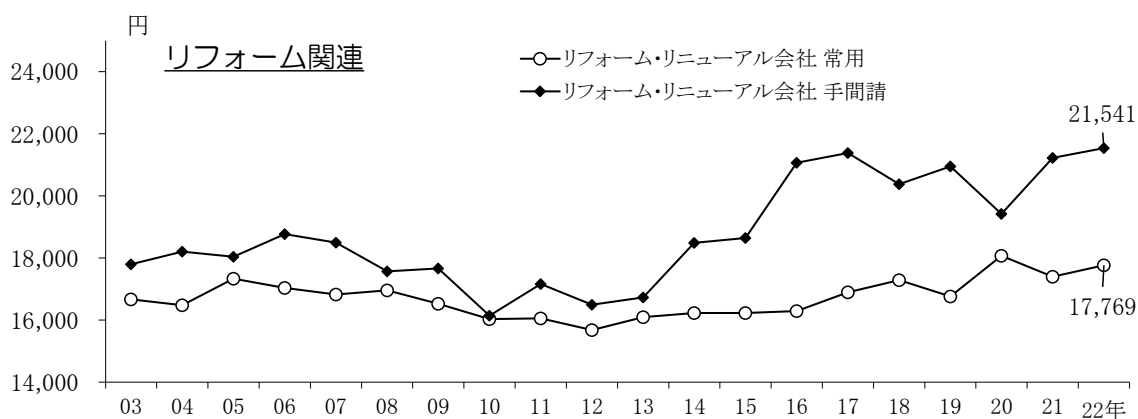
図表17 主な現場別、常用・手間請の1日あたり賃金の推移（住宅企業・不動産建売会社の現場、2003年～2022年）





リフォーム・リニューアルの現場では、13年頃から手間請の賃金の増加が続いていた（図表18）。18年以降、減少傾向を示しながら推移してきたが、21年以降は再び増加して推移している。常用は13年以降、微増傾向が続いている。

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～2022年）



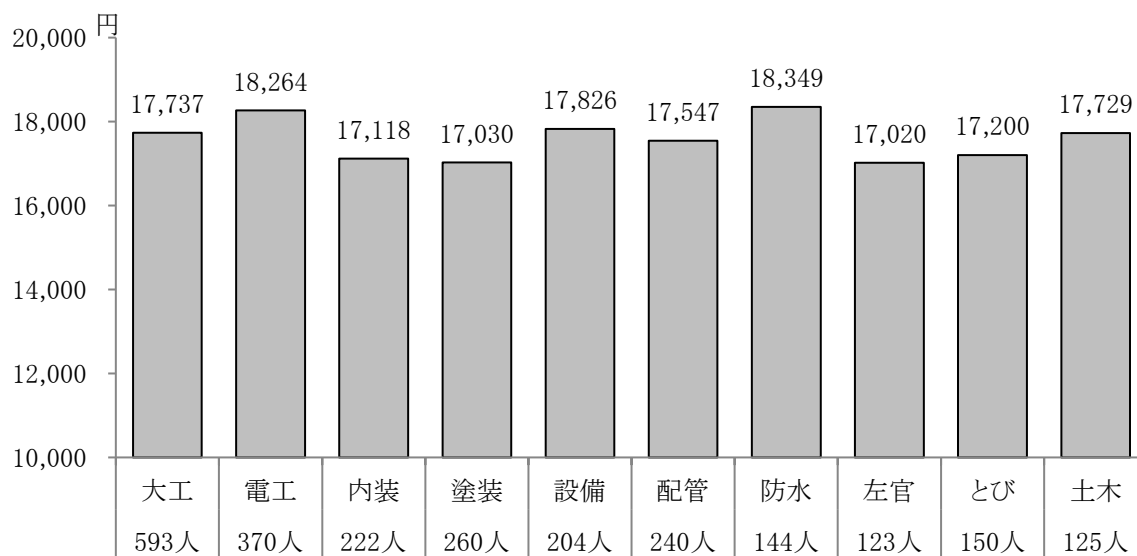
### (3) 働き方別、職種別の1日あたり賃金

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」18,394円、「電工」18,264円である(図表19)。その他の職種は1.7万円台であった。

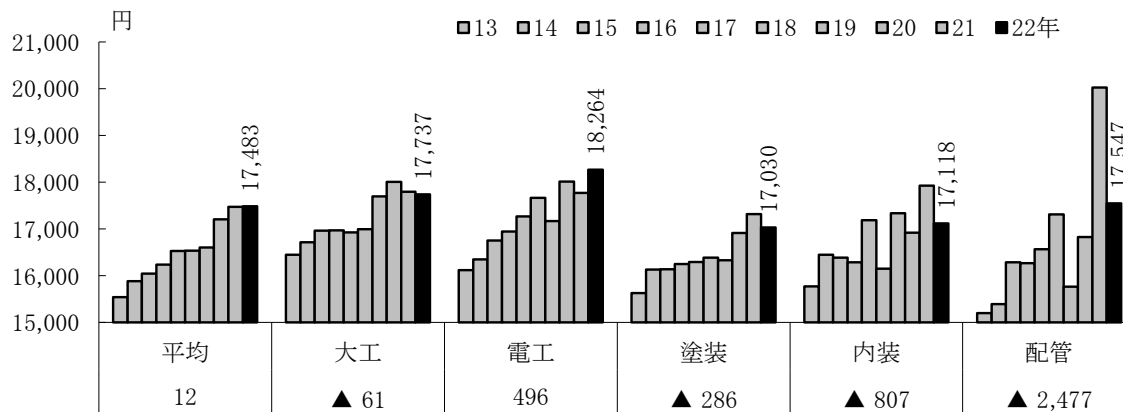
図表19 職種別の1日あたり賃金(常用、2022年)



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は、図表20の通りである。「塗装」は増加傾向が続いてきたが減少に転じた。

図表20 上位5職種の常用賃金の推移(2013年~2022年)

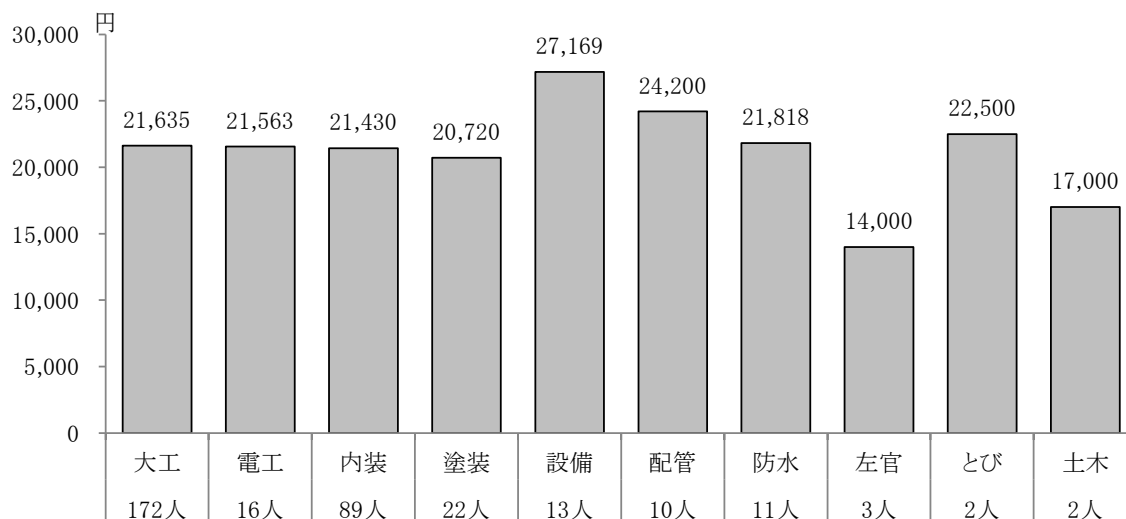


注：職種の下の数値は、21年からの増減額。

## ②手間請

手間請の1日あたり賃金は図表21の通りである。回答数の多い「大工」の1日あたり賃金は21,635円であった。

図表21 職種別の1日あたり賃金（手間請、2022年）

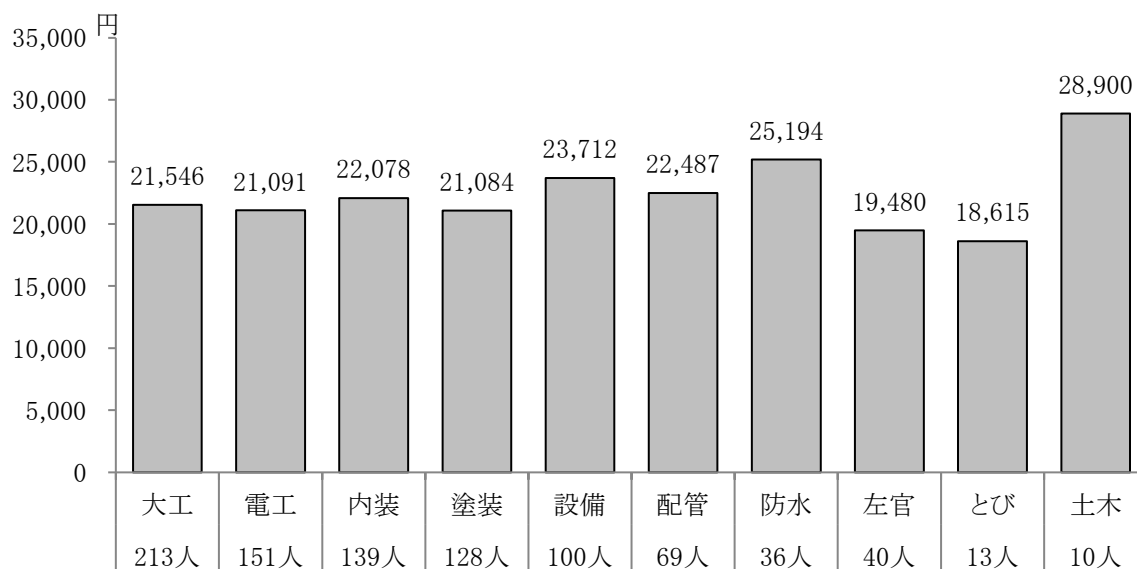


注：職種の下の人数は、回答数。

## ③一人親方

一人親方の1日あたり賃金が高い職種は、「土木」28,900円で10職種のうち、唯一2.8万円台である（図表22）。回答数の多い職種では、「電工」21,091円、「大工」21,546円であった。

図表22 職種別の1日あたり賃金（一人親方、2022年）



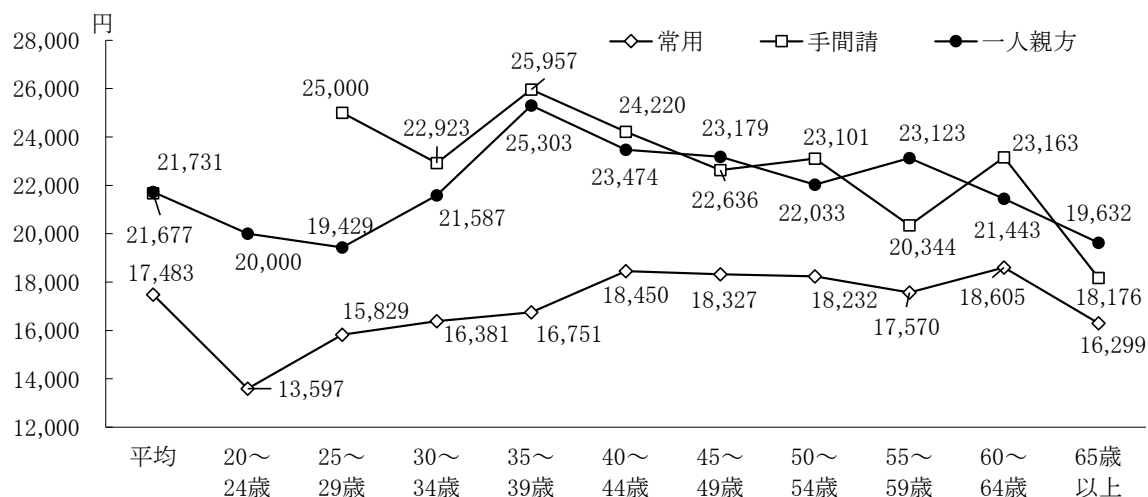
注：職種の下の人数は、回答数。

#### (4) 働き方別、年齢階層別の賃金

##### 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、「40～44歳」の18,450円の後、減少に転じるものの、「60～64歳」で18,605円と再びピークを迎えている(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、「35～39歳」をピークに減少に転じる賃金カーブであった。

図表23 働き方別、年齢階層別の1日あたり賃金(2022年)

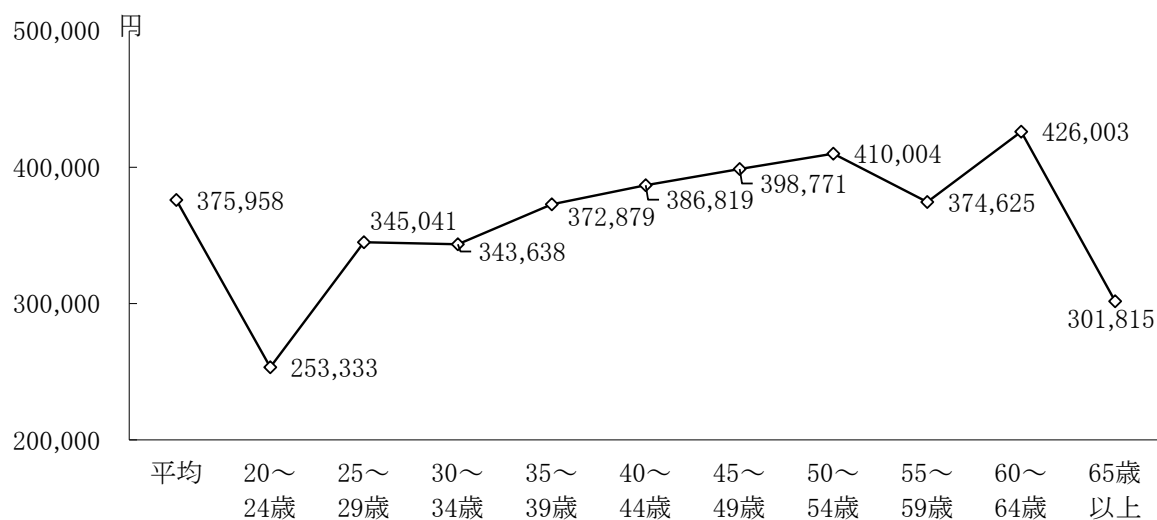


##### ②1ヵ月あたり賃金

ここでは、常用(月固定給)の1ヵ月あたり賃金を年齢階層別にみる(図表24)。

回答数の少ない「20～24歳」をのぞけば、年齢階層が上がるとともに賃金が高くなり、「50～54歳」で41万4円と40万円を超える。「55～59歳」で減少するが、「60～64歳」で42万6,003円と最も高い水準となっている。

図表24 年齢階層別の1ヵ月あたり賃金(常用(月固定給)、2022年)



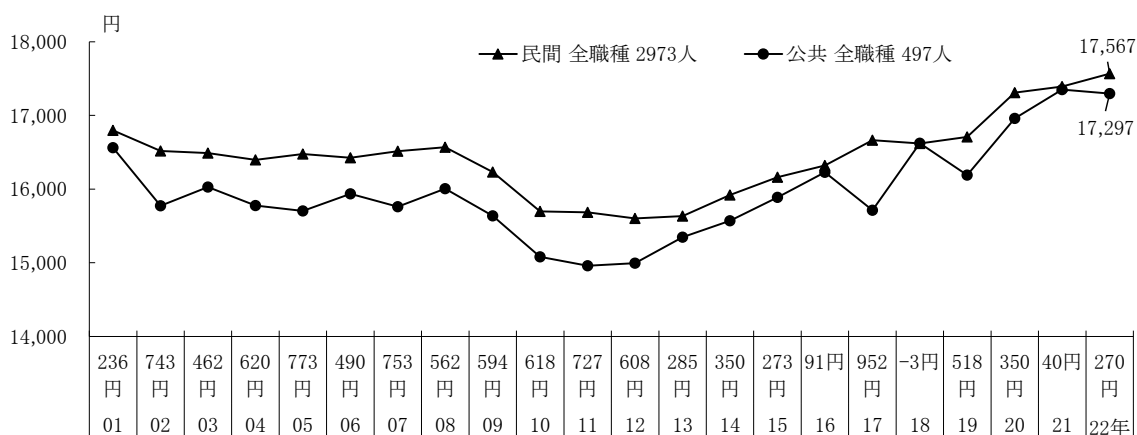
### (5) 民間公共別の1日あたり賃金

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。

#### ①常用

22年の常用賃金は、民間17,567円、公共17,297円となっており、民間が公共よりも270円高い(図表25)。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。18年、わずか3円であるが、初めて「公共」が「民間」を上回ったものの、その後は再び「民間」が「公共」を上回って推移している。

図表25 民間公共別、常用賃金の推移(2001年~2022年)

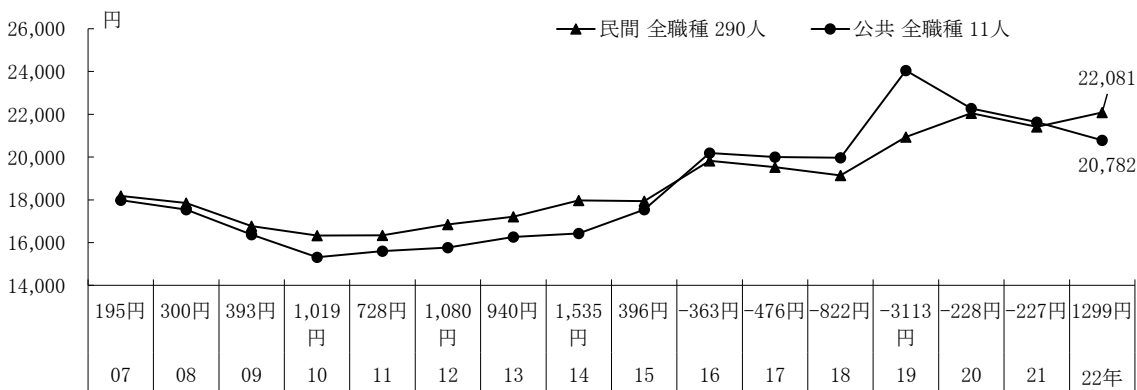


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は22年の賃金、グラフの下の金額(例：01年236円)は、民間工事と公共工事の1日あたり賃金差(民間工事-公共工事)。

#### ②手間請

手間請は、「公共工事」の回答数が少ないため、参考として示す(図表26)。16年以降、「公共工事」が「民間工事」を上回って推移していたが、22年は「民間工事」が上回った。

図表26 民間公共別、手間請賃金の推移(2007年~2022年)

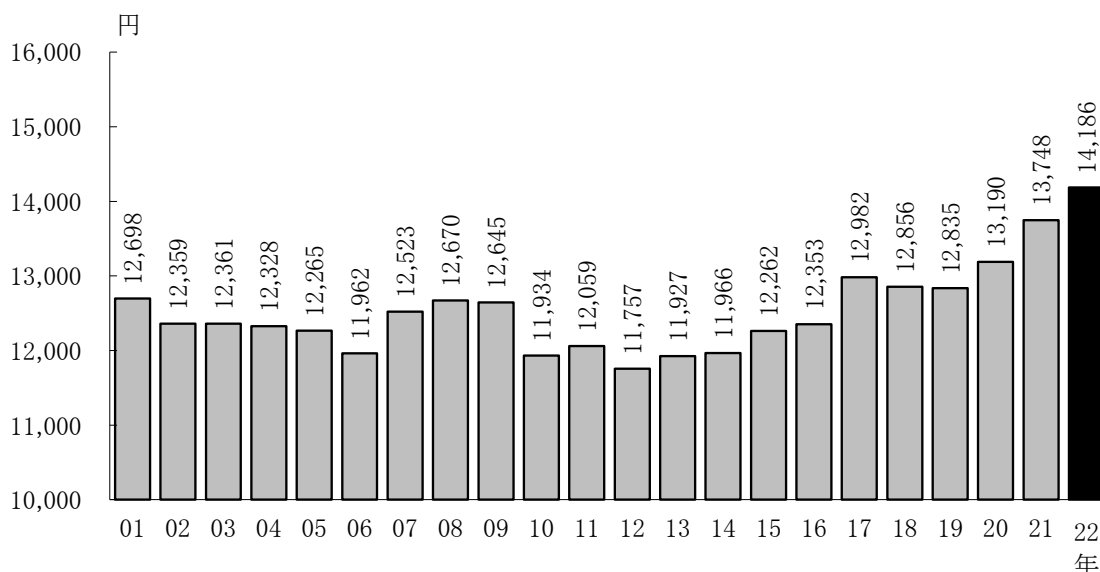


注：凡例の人数は回答数、折れ線グラフの数字は22年の賃金、グラフの下の金額(例：195円)は、民間工事と公共工事の1日あたり賃金差(民間工事-公共工事)。

## (6) 見習いの賃金

見習いの賃金は、10年から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年に1.3万円を超えた(図表27)。22年はさらに上昇して14,186円となり、1.4万円を超えた。若年労働者の確保に向けた処遇改善の取り組み効果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～2022年)

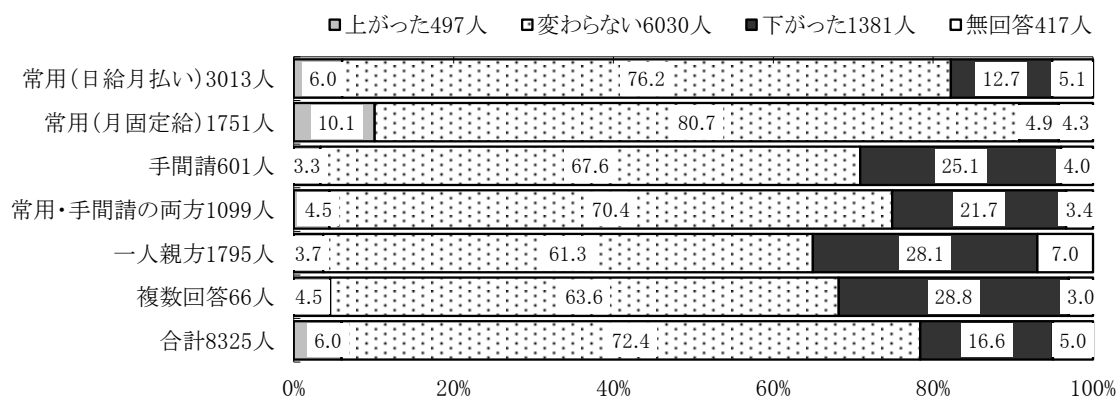


## (7) 賃金の引き上げ・引き下げ状況

### ①働き方別の引き上げ・引き下げ状況

22年の賃金引き上げ・引き下げ状況を働き方別にみると、「上がった」の割合が最も大きいのは「常用(月固定給)」10.1%で、唯一「下がった」の割合より高い(図表28)。「常用(日給月払い)」、「手間請」、「一人親方」は、「上がった」よりも「下がった」の割合が大きい。

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(2022年)



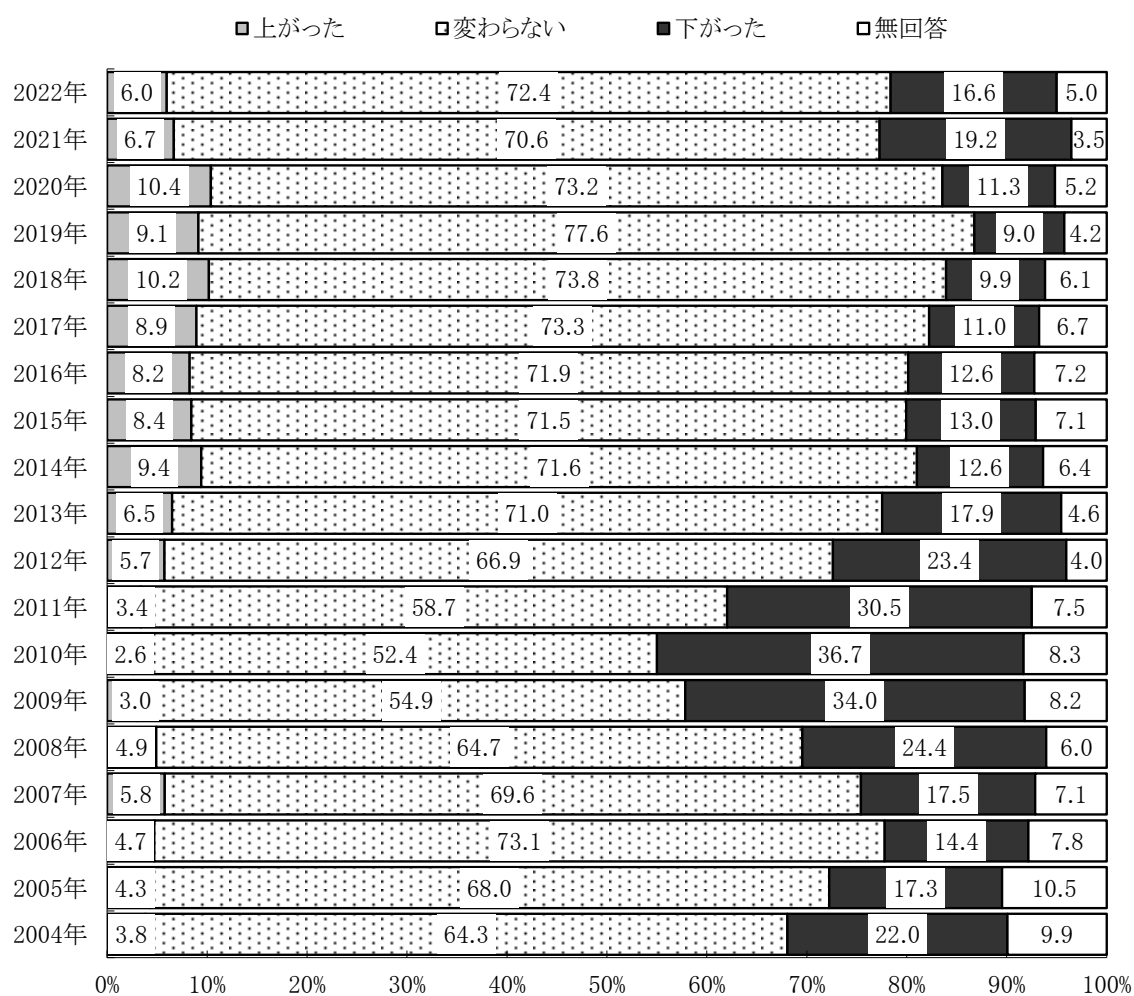
②常用・手間請・一人親方の引き上げ・引き下げ状況の推移

常用・手間請・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況の推移をみると、14年以降、「上がった」の割合が1割前後で推移してきたが、21年から落ち込み22年は6.0%であった（図表29）。

他方、「下がった」の割合は14年以降減少を続けてきたが20年、21年に増加し、「上がった」割合を上回った。22年は16.6%と前年よりは減少しているものの、「上がった」よりも大きな割合を占めており、賃金の引き下げ傾向が表れている。

受注産業である建設業では、市場動向や経済状況に大きな影響を受けることになるが、労働者の安定した生活、技能労働者の確保に向けては賃金水準の引き上げだけでなく市場動向を即座に反映して下落しないような仕組みが求められる。

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～2022年)

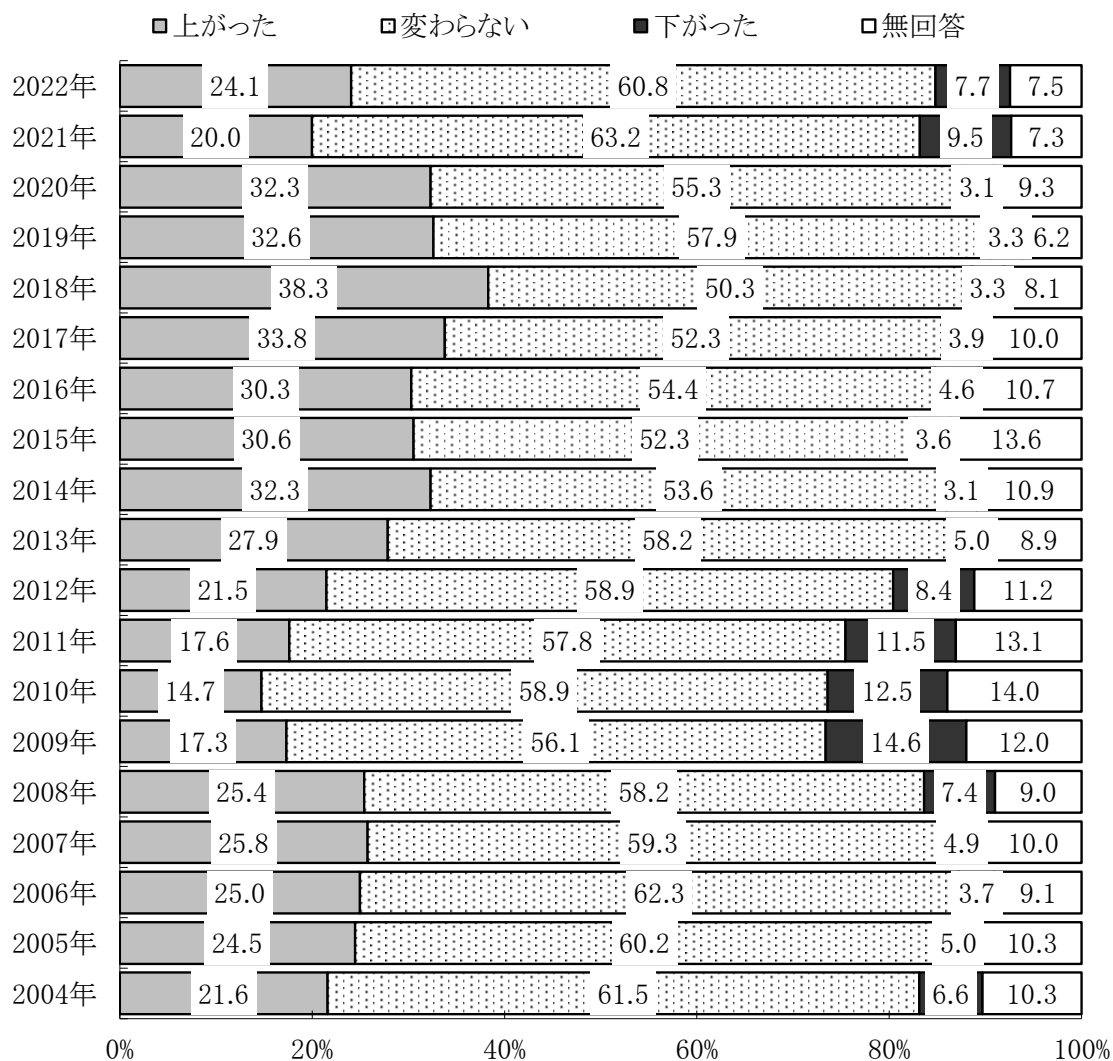


### ③見習いの引き上げ・引き下げ状況の推移

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）。しかし、30%台で推移してきた「上がった」の割合は、21年20.0%に落ち込み、22年は24.1%とやや回復したものの、20%台であった。

「下がった」の割合は21年に9.5%と大きく増加し、22年は7.7%と若干減少した。

図表30 見習いの賃金引き上げ・引き下げ状況の推移（2004年～2022年）

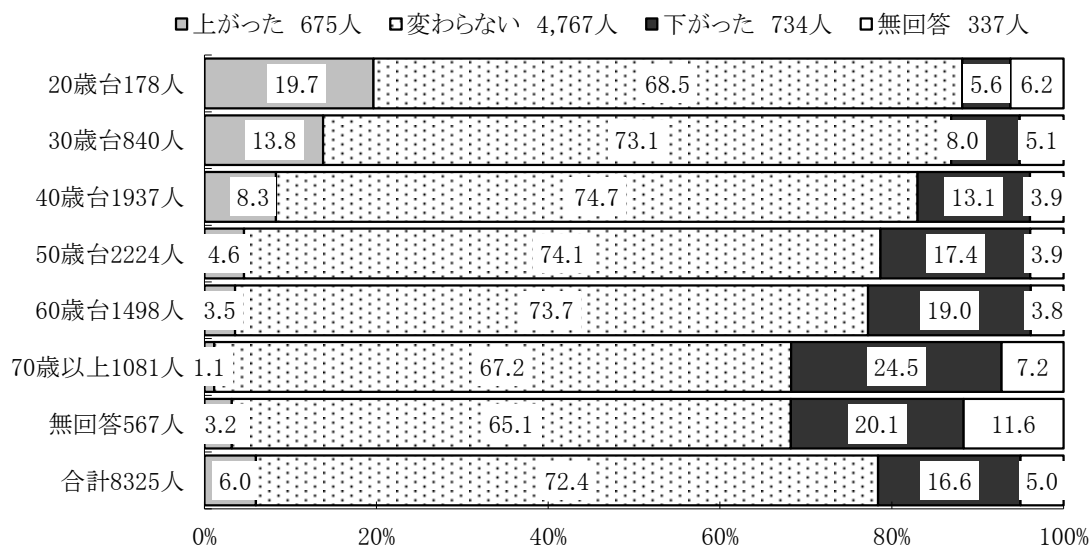




#### ④年齢階層別の引き上げ・引き下げ状況

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）。40歳以上では「下がった」の割合が「上がった」よりも大きい。

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、2022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、「賃金の中」で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」を負担しているとの回答割合が高い（「常用（月固定給）」は「作業安全用品」が最も高い）。

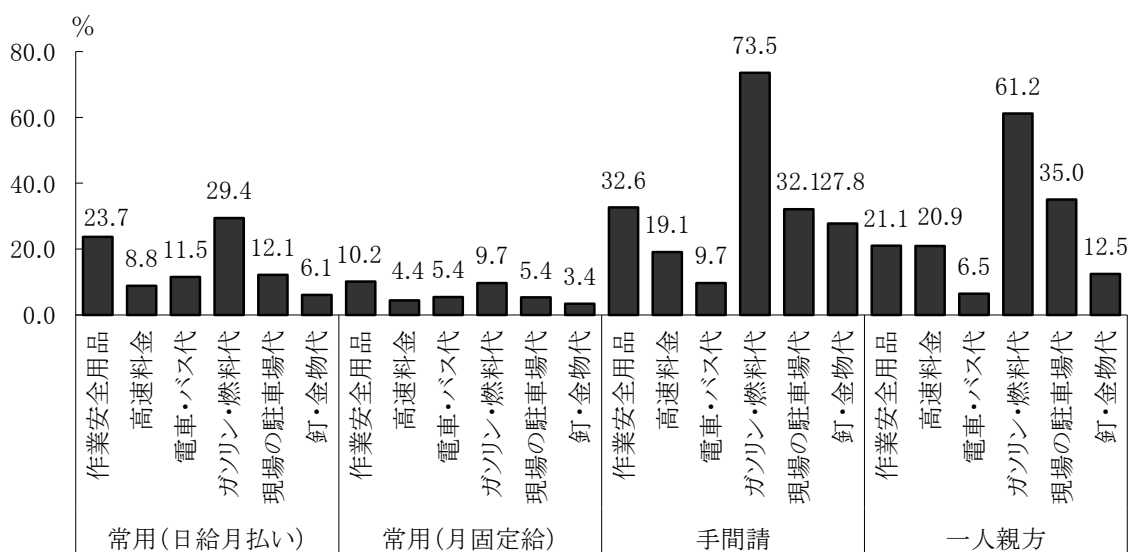
働き方別にみると、常用は、「月固定給」よりも「日給月払い」の方が、回答割合が高くなっている。

手間請は、「ガソリン・燃料代」が 73.5%と最も高く、「作業安全用品」が 32.6%と続いている。

一人親方は、「ガソリン・燃料代」の 61.2%、「現場の駐車場代」の 35.0%などの回答割合が高い。

「作業安全用品」代を自己負担しているとの回答が見られるが、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。

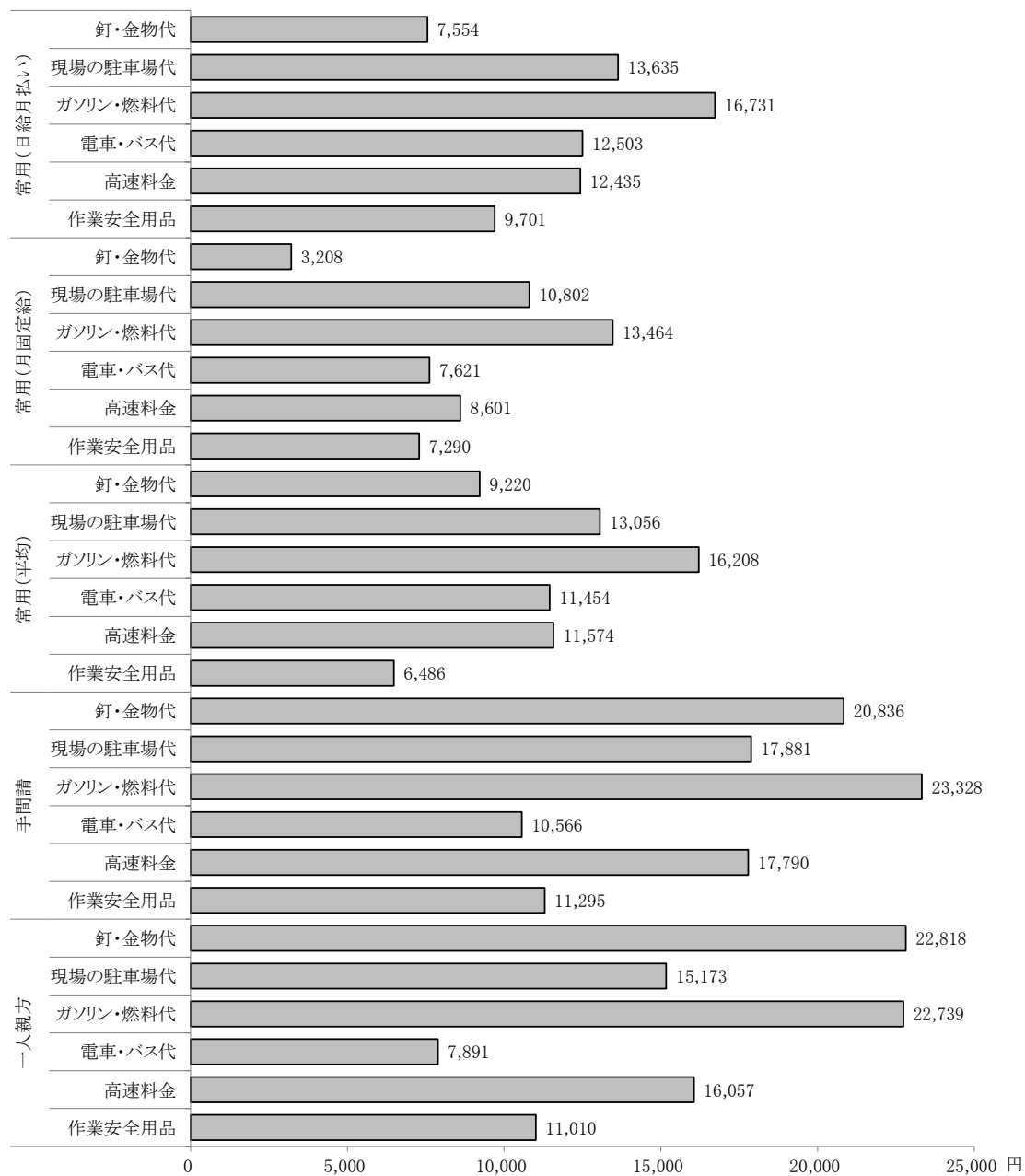
図表 32 働き方別、項目別自己負担回答割合（2022 年）



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。

図表 33 働き方別、項目別自己負担金額（有効回答平均金額）（2022 年）

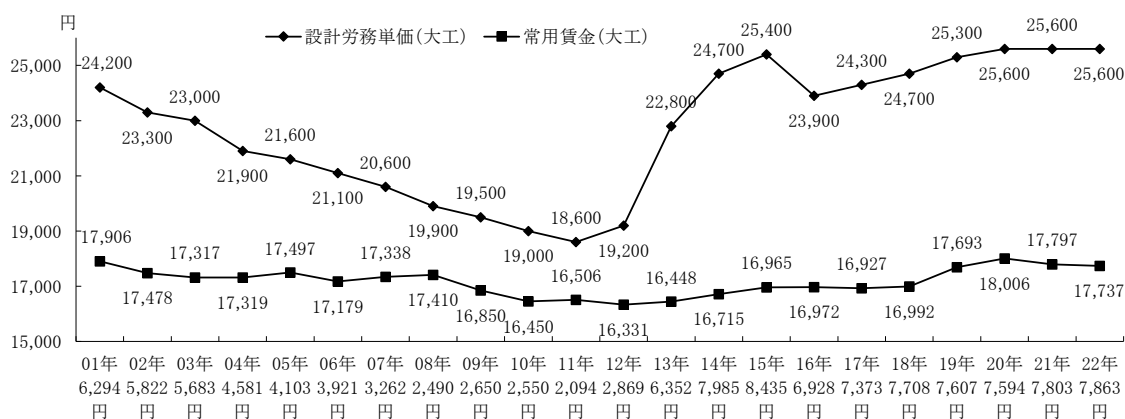


(9) 賃金水準比較——設計労務単価との比較

①大工

設計労務単価（東京・大工）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。22 年の設計労務単価（東京・大工）は 21 年の 25,600 円のまま据え置かれたが、大工の常用賃金が 17,737 円と減少して推移しており、その差は 7,863 円に拡大した。

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 年～2022 年)

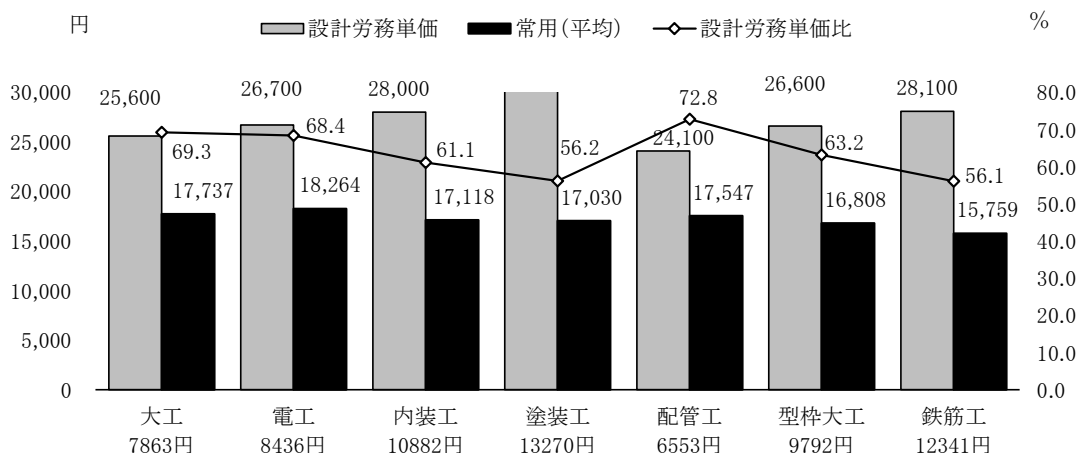


注：年の下の数値は、設計労務単価（東京・大工）と都連調査（常用・大工）の賃金差。なお、常用賃金（大工）は民間の回答を含む。

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、6 割～7 割程度の水準である（図表 35）。特に、「塗装工」（13,270 円差）、「鉄筋工」（12,341 円差）などの職種で差が大きい。

図表 35 設計労務単価（令和 4 年度）と常用賃金（平均、2022 年）の差（7 職種）

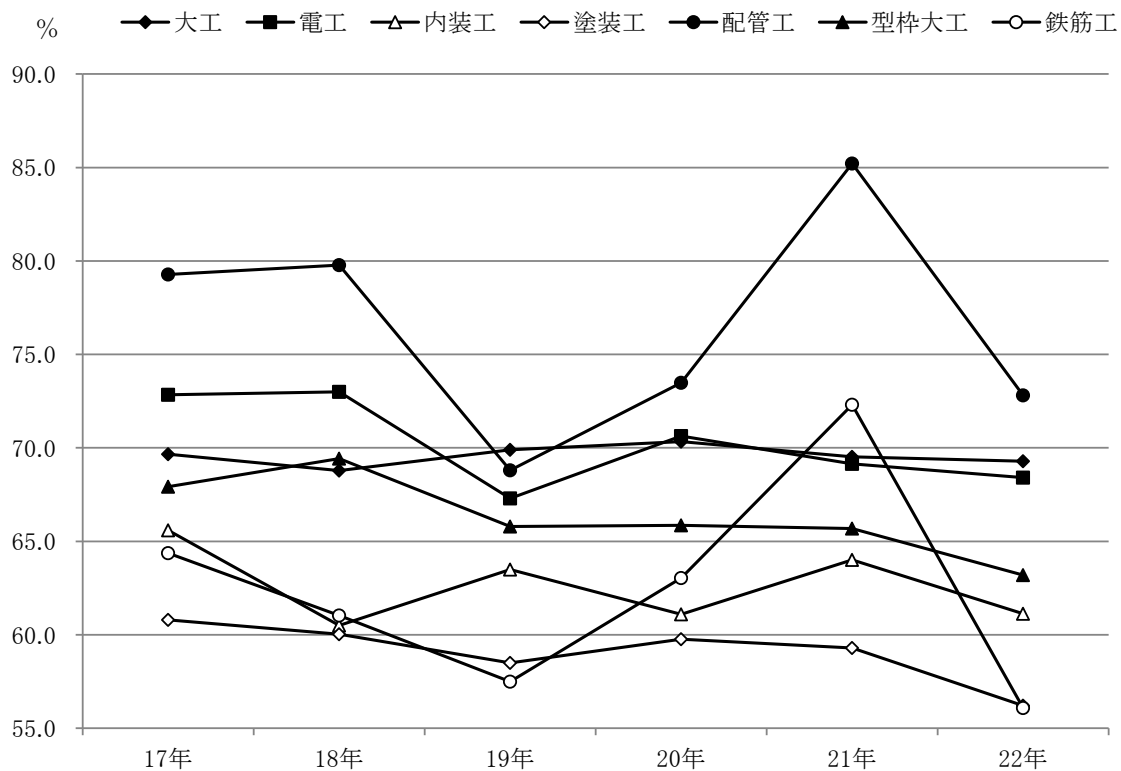


注：職種の下の数値は、設計労務単価と常用賃金の差。

### 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～2022 年）を示したものである。参考までに示す。

図表 36 設計労務単価比の推移（7 職種、2017 年～2022 年）



## 2. 常用（月固定給）の1ヵ月あたり賃金

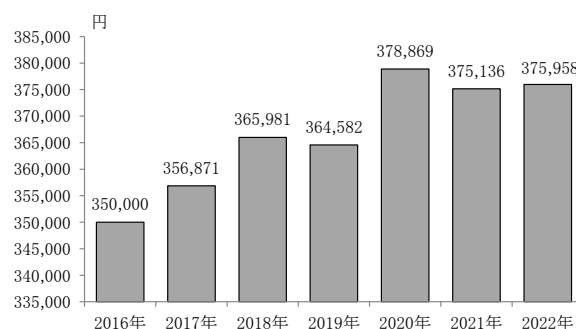
ここでは、常用（月固定給）の1ヵ月あたり賃金についてみていく。

### （1）1ヵ月あたりの賃金

常用（月固定給）の1ヵ月あたり賃金の推移は図表37の通りである。22年は37万5,958円である。

16年以降、増加傾向が続いてきた1ヵ月あたり賃金は、21年、減少に転じたが、22年も同水準で推移している。

図表37 常用（月固定給）の1ヵ月あたり賃金の推移（2016年～2022年）

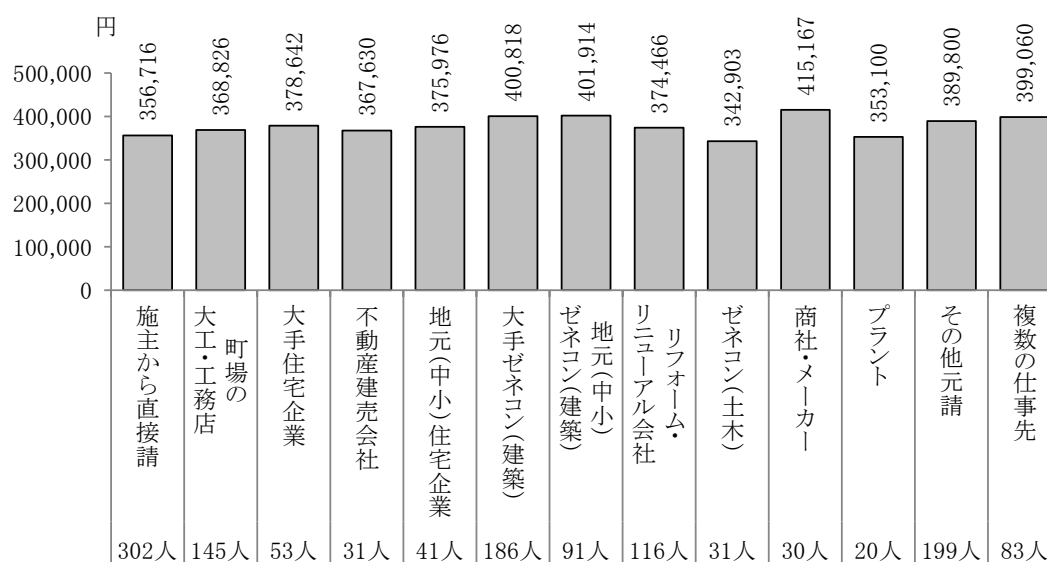


### （2）主な現場別

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41万5,167円で、「地元（中小）ゼネコン（建築）」が40万1,914円、「大手ゼネコン（建築）」が40万818円と続いている。

町場では、「施主から直接請」が35万6,716円、「町場の大工・工務店」が36万8,826円などとなっている。

図表38 主な現場別の1ヵ月あたり賃金（常用「月固定給」、2022年）

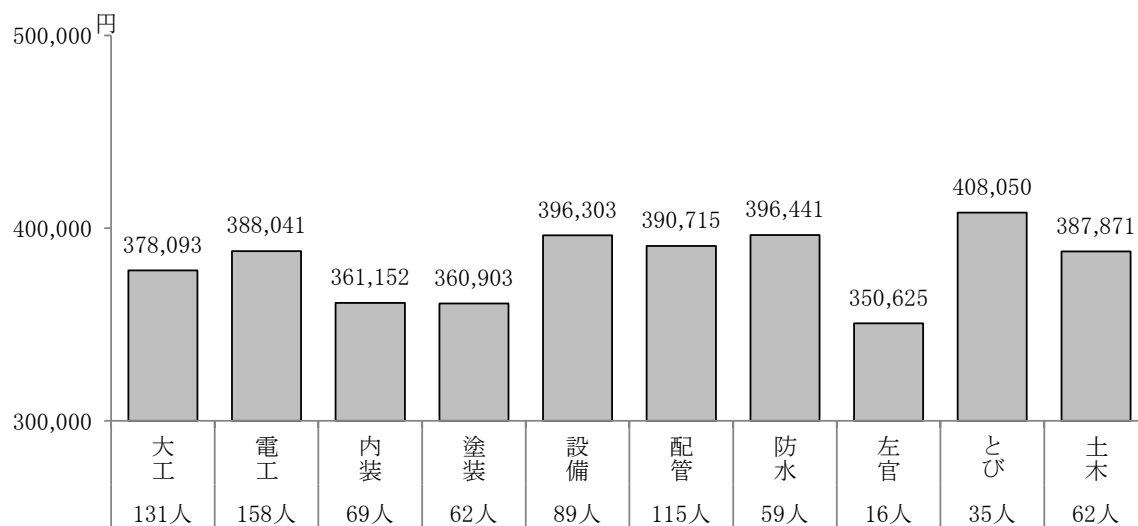


注：主な現場の下的人数は、回答数。

### (3) 職種別

職種別の1ヵ月あたり賃金で最も高いのは、「とび」で40万8,050円である(図表39)。回答数が100人を超えている職種では、「配管」が39万715円、「電工」が38万8,041円、「大工」は37万8,093円だった。

図表39 職種別の1ヵ月あたり賃金(常用「月固定給」、2022年)



注：職種の下の人数は、回答数。

### 3. 年収

#### (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 40 の通りである。21 年は約 510 万円で、20 年からは若干減少したが、11 年と比較すると 100 万円ほど増加している。

21 年の年収については、東京の男子労働者、建設業男子労働者と比較すると、男子労働者より約 135 万円低く、建設業男子労働者よりも約 183 万円低い結果となっている。

図表 40 常用・手間請・一人親方の平均年収の推移（2011 年～2021 年）

単位：円、%

	年収額	前年比（額）	前年比（率）
2011 年	4,083,543	-	-
2012 年	4,148,972	65,429	1.60
2013 年	4,222,500	73,528	1.77
2014 年	4,256,412	33,912	0.80
2015 年	4,356,367	99,955	2.35
2016 年	4,589,382	233,015	5.35
2017 年	4,664,730	75,348	1.64
2018 年	4,786,069	121,339	2.60
2019 年	5,038,794	252,725	5.28
2020 年	5,120,609	81,816	1.62
2021 年	5,102,060	-18,549	-0.36

注：都連の賃金調査の設問は前年の年収を問うものであることから前年の賃金額として集計。

図表 41 東京の男子労働者との差（2011 年～2021 年）

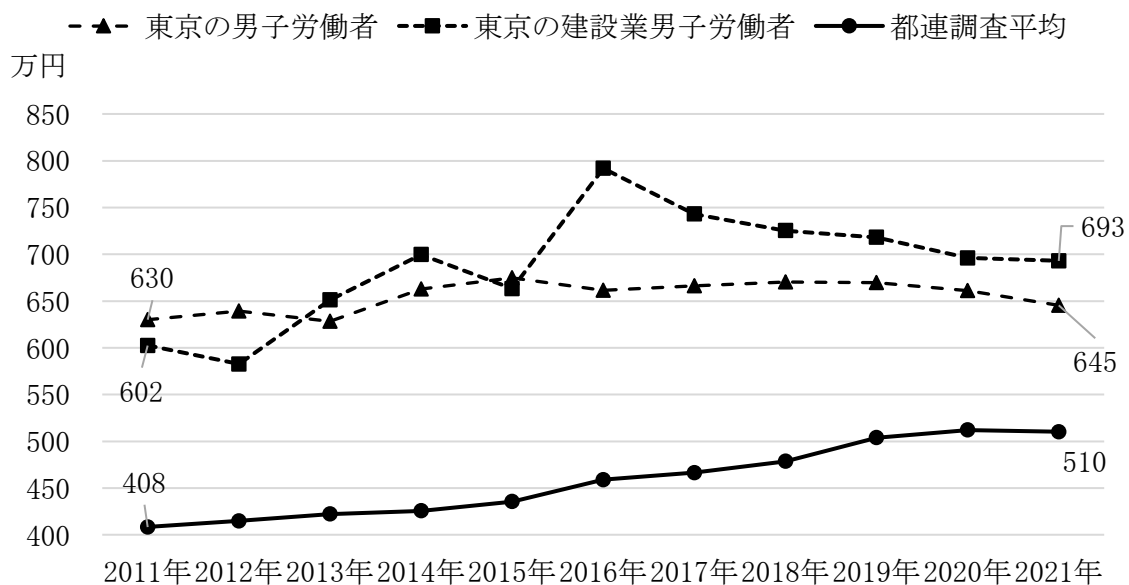
単位：円

	東京の 男子労働者 (1)	東京の 建設業 男子労働者 (2)	都連調査 全体平均 (3)	男子労働者 との差 (1) - (3)	建設業男子 労働者との差 (2) - (3)
2011 年	6,300,200	6,024,800	4,083,543	2,216,657	1,941,257
2012 年	6,391,900	5,827,200	4,148,972	2,242,928	1,678,228
2013 年	6,282,500	6,511,000	4,222,500	2,060,000	2,288,500
2014 年	6,628,300	6,996,400	4,256,412	2,371,888	2,739,988
2015 年	6,749,000	6,633,400	4,356,367	2,392,633	2,277,033
2016 年	6,615,600	7,920,100	4,589,382	2,026,218	3,330,718
2017 年	6,661,800	7,431,700	4,664,730	1,997,070	2,766,970
2018 年	6,703,000	7,252,800	4,786,069	1,916,931	2,466,731
2019 年	6,696,800	7,182,000	5,038,794	1,658,006	2,143,206
2020 年	6,611,500	6,960,300	5,120,609	1,490,891	1,839,691
2021 年	6,454,900	6,930,300	5,102,060	1,352,840	1,828,240

注：東京の男子労働者、建設業男子労働者の数値は、「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。また、令和 2 年に集計方法が変更となったため、東京の男子労働者、建設業男子労働者の年収についても令和 2 年の基準による集計を集約した。



図表 41-2 東京の男子労働者との差（2011年～2021年）グラフ

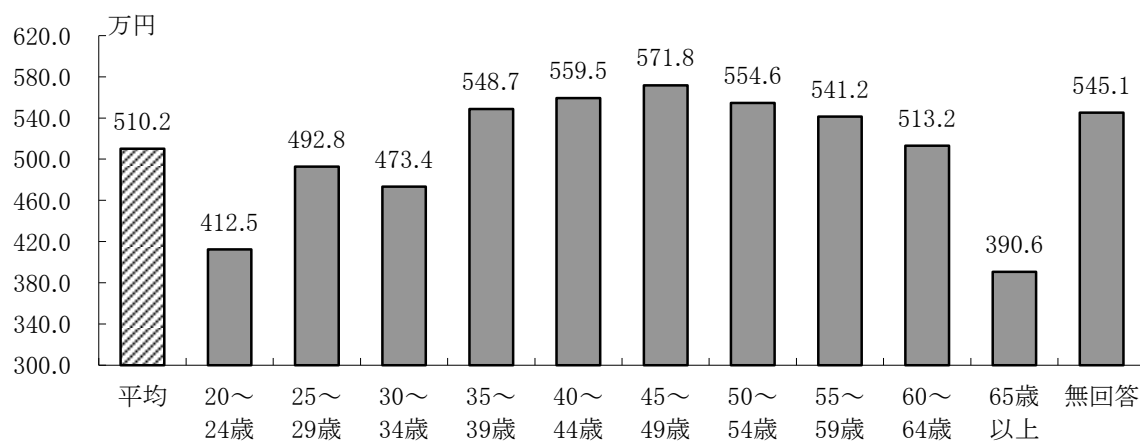


## (2) 年齢階層別

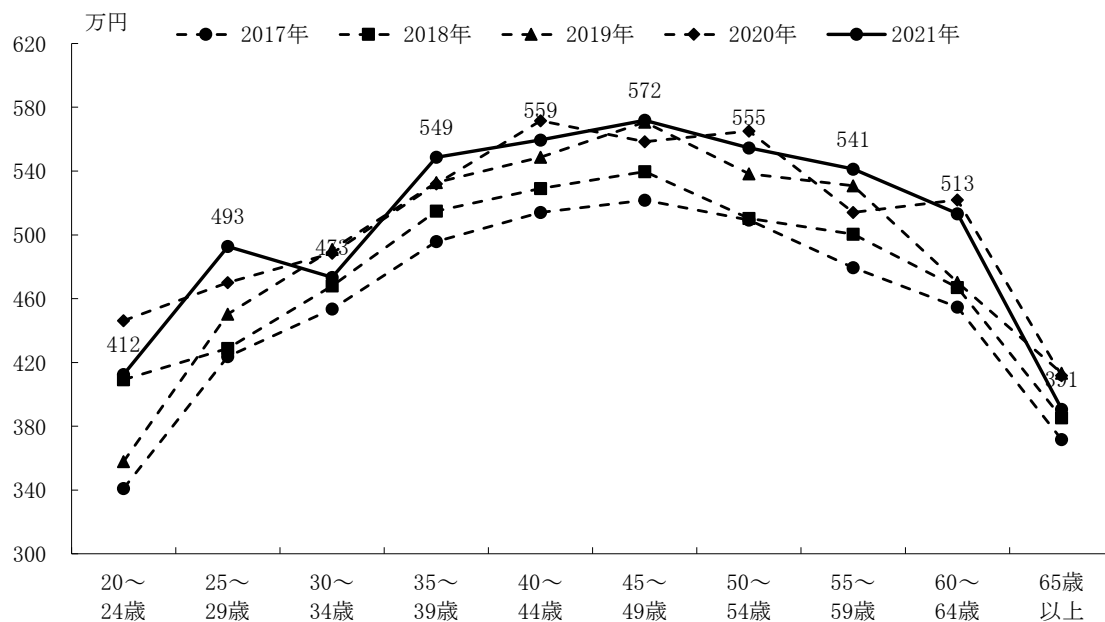
常用・手間請・一人親方の年収を年齢階層別にみると、「45～49歳」が571.8万円でピークとなる賃金カーブとなっている（図表42）。

年収の推移をみると、近年、増加して推移してきたが、20年、21年は増加傾向に歯止めがかかった形となっており、21年は前年を下回る年齢階層が出ている（図表43）。

図表42 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収（2021年）



図表43 常用・手間請・一人親方の年齢階層別の年収の推移（2017年～2021年）



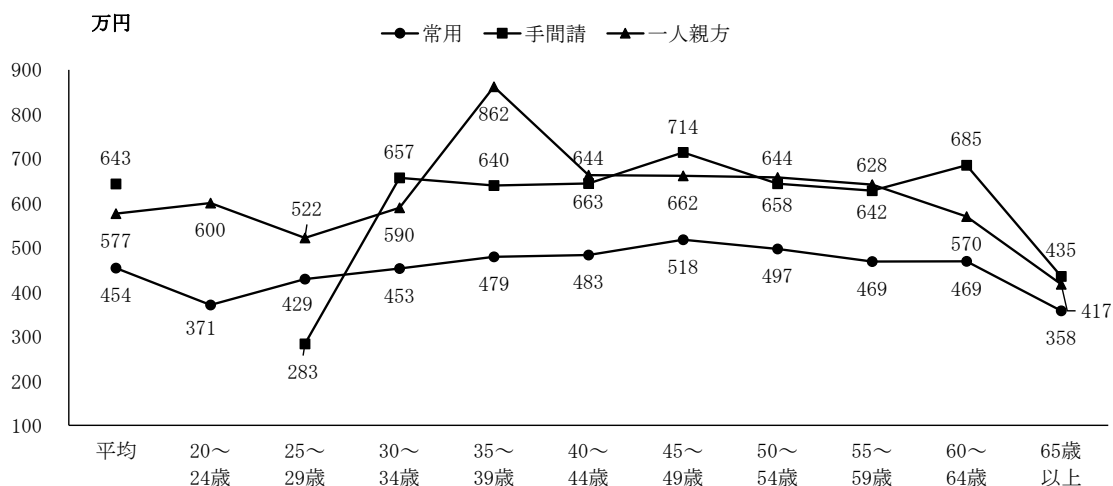
### (3) 働き方別

図表 44 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。

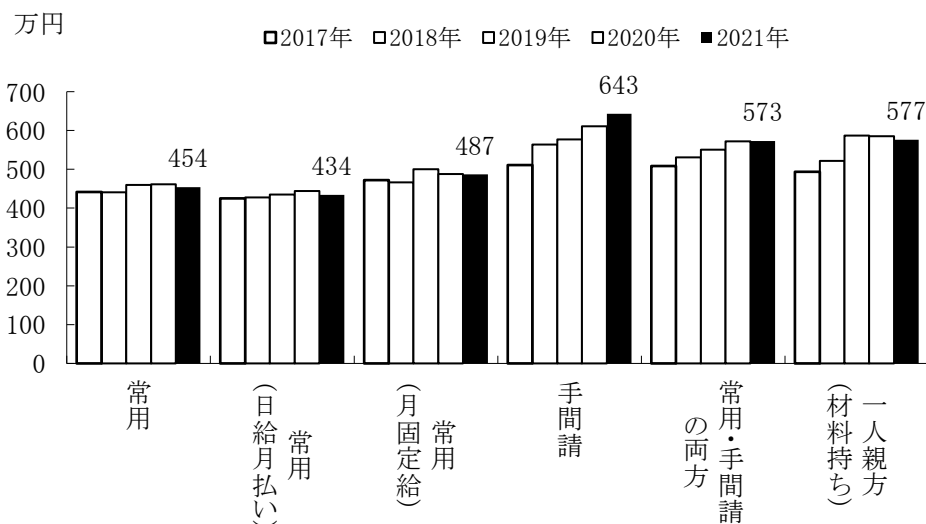
手間請は「60～64 歳」を、一人親方は「35～39 歳」を除けば 30 歳代からほぼ横ばいの年収で推移し、50 歳以上になると減少するという特徴がある。

また、働き方別に直近 5 年間の年収の推移を示したのが図表 45 である。常用は、日給月払いよりも月固定給の方が高いが、いずれも 20 年から減少して推移している。また、働き方別では手間請が最も高く 643 万円となっている。

図表 44 働き方別、年齢階層別の年収 (2021 年)



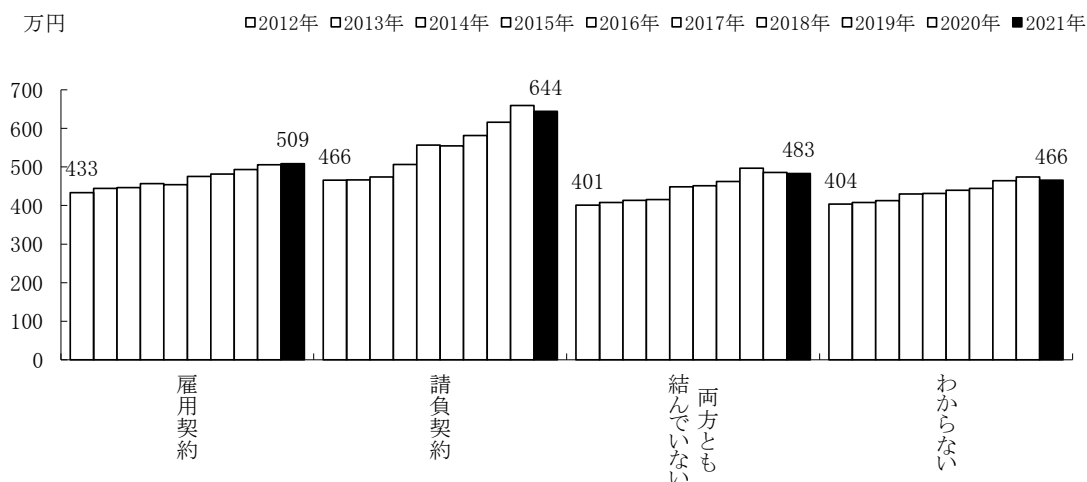
図表 45 働き方別の年収の推移 (2017 年～2021 年)



#### (4) 契約別

図表 46 は契約別の年収の推移を示したものである。「請負契約」が最も高く 644 万円、「雇用契約」509 万円となっている。契約を結んでいるとの回答者の年収は、「両方とも結んでいない」、「わからない」よりも高い。

図表 46 契約別の年収の推移（2012 年～2021 年）

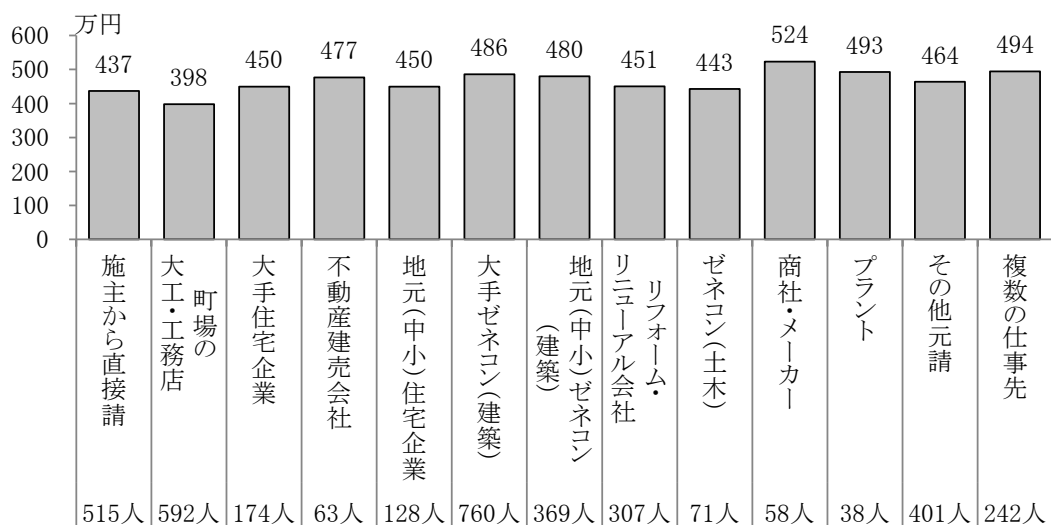


#### (5) 主な現場別

##### 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 524 万円と最も高く、22 年は唯一 500 万円を超えた現場である（図表 47）。回答数の多い現場では、「大手ゼネコン（建築）」486 万円、「地元（中小）ゼネコン（建築）」480 万円、「施主から直接請」437 万円、「町場の 大工・工務店」398 万円などとなっている。

図表 47 主な現場別の年収（常用、2021 年）

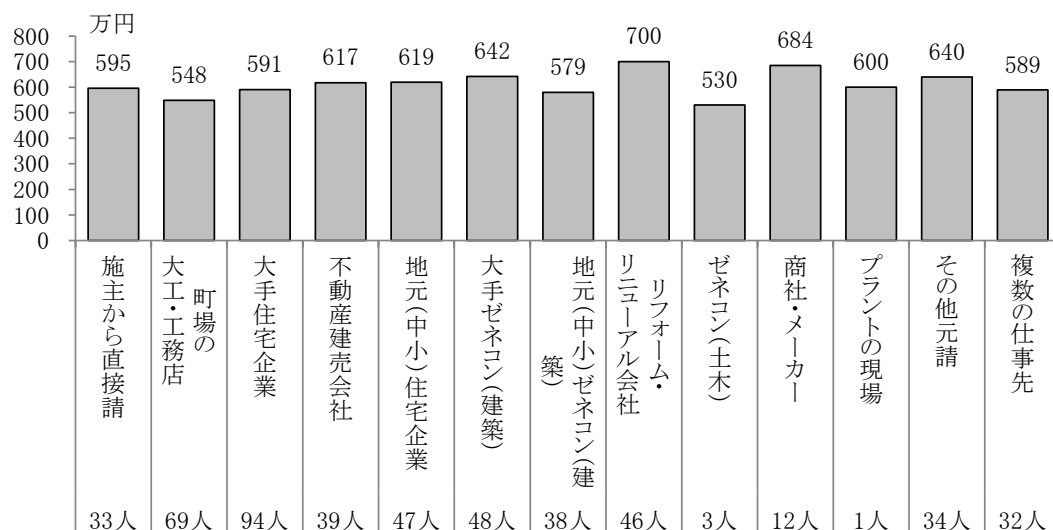


注：主な現場の下的人数は、回答数。

## 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、「リフォーム・リニューアル会社」が700万円と最も高い（図表48）。回答数が相対的に多い現場では、「大手住宅企業」591万円、「町場の大工・工務店」548万円などである。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48 主な現場別の年収（手間請、2021年）

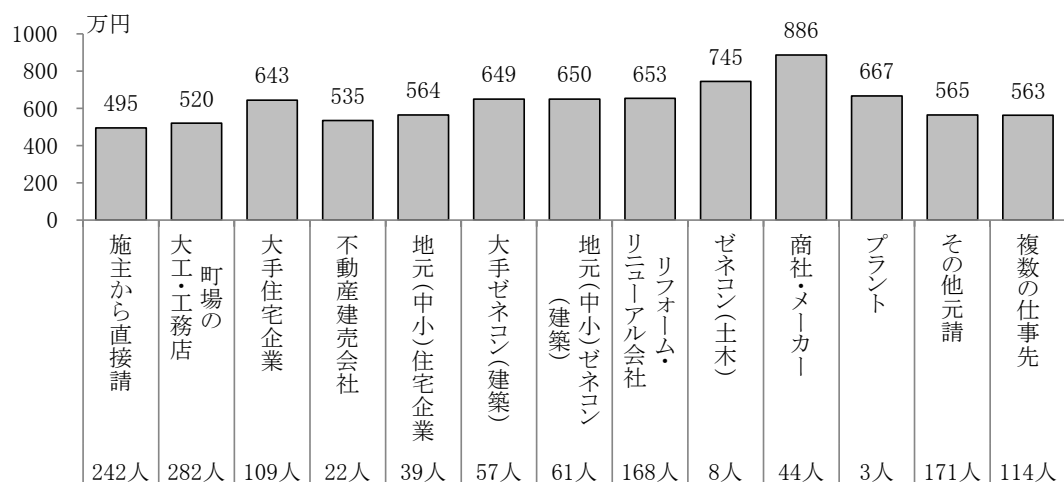


注：主な現場の下的人数は、回答数。「複数の仕事先」の回答者のうち、2億円との回答を除いて集計した。

## ③一人親方

一人親方の年収は、「商社・メーカー」が886万円と最も高い（図表49）。回答数の多い現場では、「町場の大工・工務店」が520万円、「施主から直接請」が495万円などとなっている。

図表49 主な現場別の年収（一人親方、2021年）



注：主な現場の下的人数は、回答数。

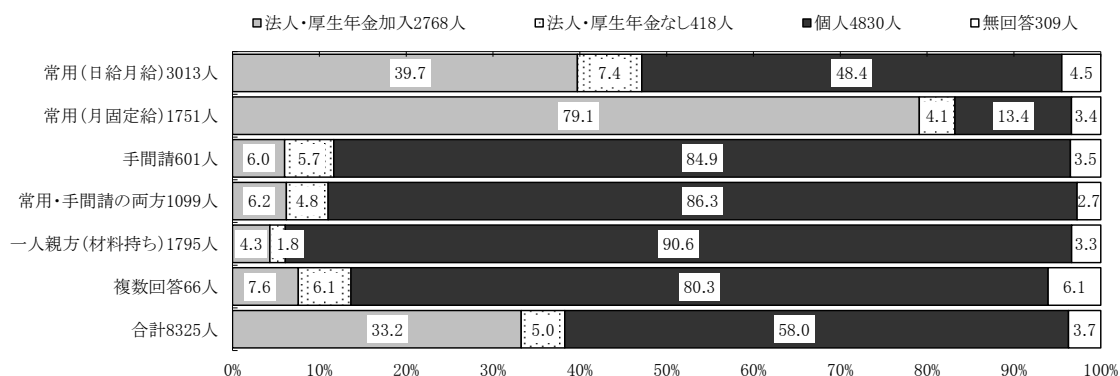
#### 4. 事業所形態

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

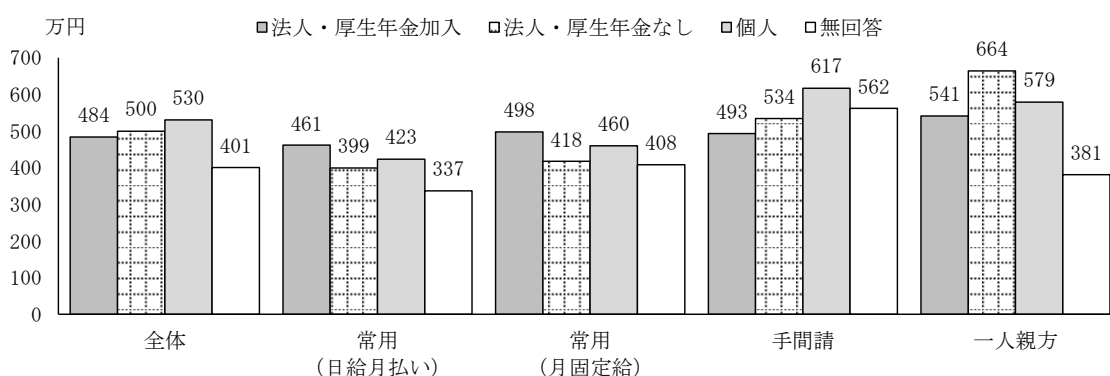
働き方別に所属している事業所形態をみると、常用は他の働き方に比べて法人の割合が相対的に高い（図表 50）。特に「常用（月固定給）」は法人事業所の割合が 83.2% である。手間請、一人親方は個人の方が多い。

図表 50 働き方別の事業所形態（2022 年）



図表 51 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。また、手間請と一人親方は、「法人・厚生年金加入」よりも個人の方が多い。

図表 51 働き方別、事業所形態別の年収（2021 年）



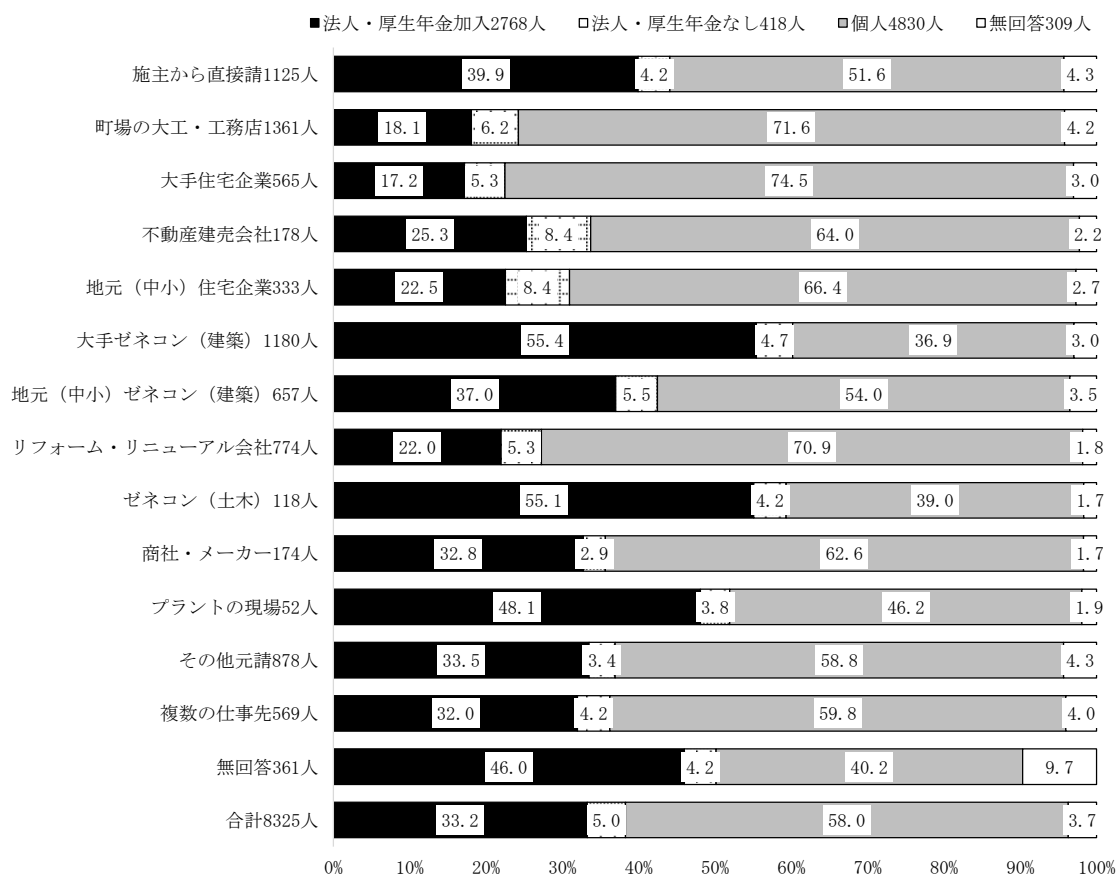
注：手間請の「法人・厚生年金なし」の回答者のうち、2億円との回答を除いて集計した。

## (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、「大手ゼネコン（建築）」55.4%、「ゼネコン（土木）」55.1%など野丁場の現場である（図表 52）。

他方、「個人」の割合が高いのは、「大手住宅企業」74.5%、「町場の大工・工務店」71.6%、「リフォーム・リニューアル会社」70.9%など、住宅関連の現場が多い。

図表 52 主な現場別の事業所形態（2022 年）



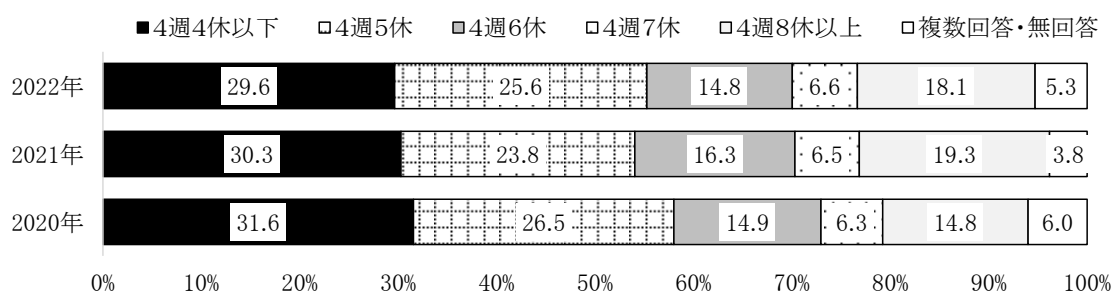
## 5. 1ヵ月あたりの休日

### (1) 2020年からの推移

図表53は、常用・手間請・一人親方の1ヵ月あたりの休日について、20年からの推移を示したものである。22年は、「4週8休以上」の割合が18.1%で、21年よりも減少しているが、20年よりは増加している。

また、「4週4休以下」の割合は、わずかではあるが、減少傾向で推移している。

図表53 1ヵ月あたりの休日（2020年～2022年）



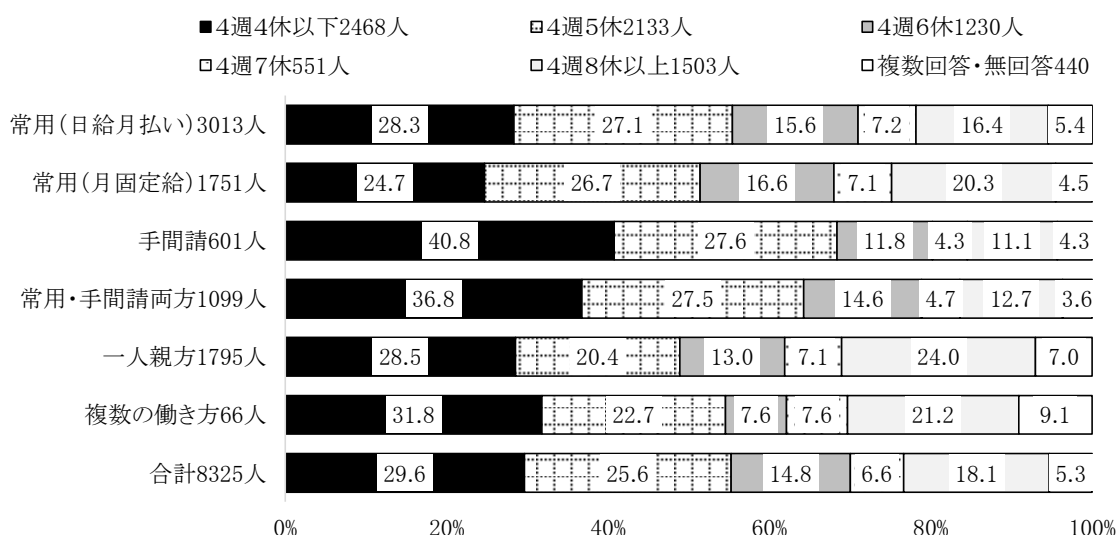
注：1ヵ月あたりの休日についての設問は2020年から。

### (2) 働き方別

手間請・一人親方は「4週4休以下」が最も多い（図表54）。常用は、日給月払いは「4週4休以下」が最も多いが、月固定給は「4週5休」が最多となっている。

また、週休2日とみられる「4週8休以上」の割合が相対的に多いのは、一人親方24.0%、常用（月固定給）20.3%である。

図表54 働き方別、1ヵ月あたりの休日（2022年）

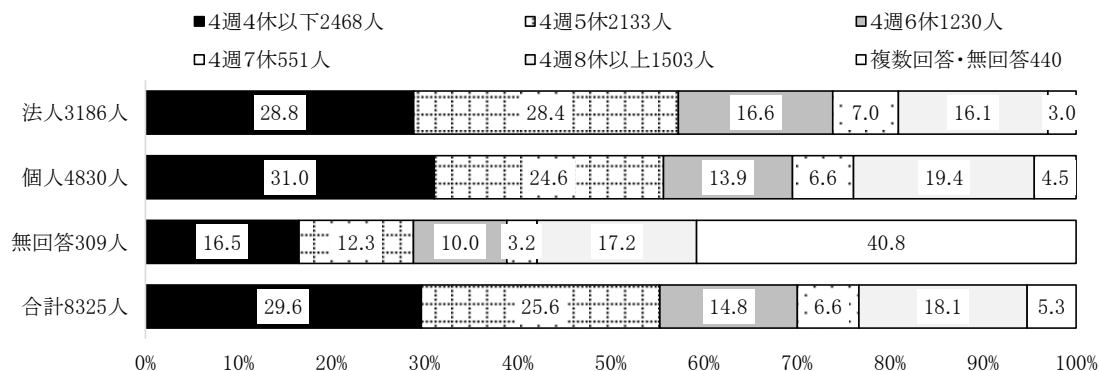




### (3) 事業所形態別

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。

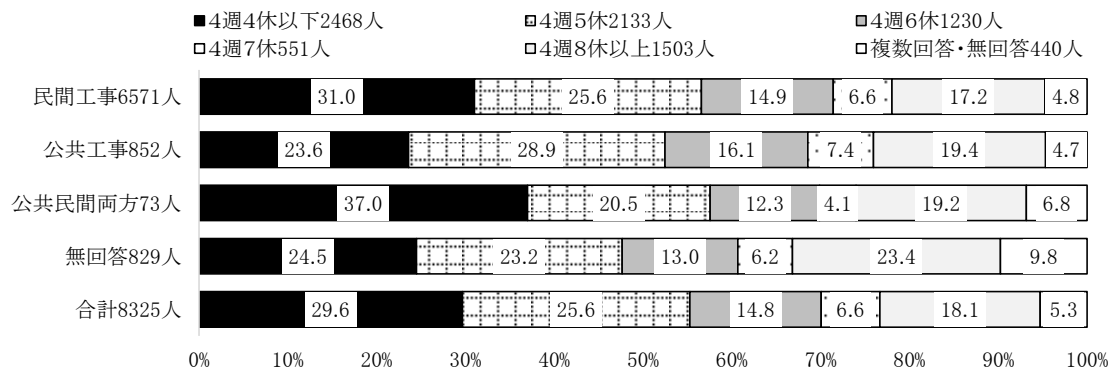
図表 55 事業所形態別、1ヵ月あたりの休日 (2022年)



### (4) 民間公共別

民間公共別では、「民間工事」の方が「4週4休以下」の割合が高く、反対に「4週8休以上」は「公共工事」の方が高い。週休2日に向けた取り組みの成果が公共工事により現れた結果となっている。

図表 56 公共民間別、1ヵ月あたりの休日 (2022年)

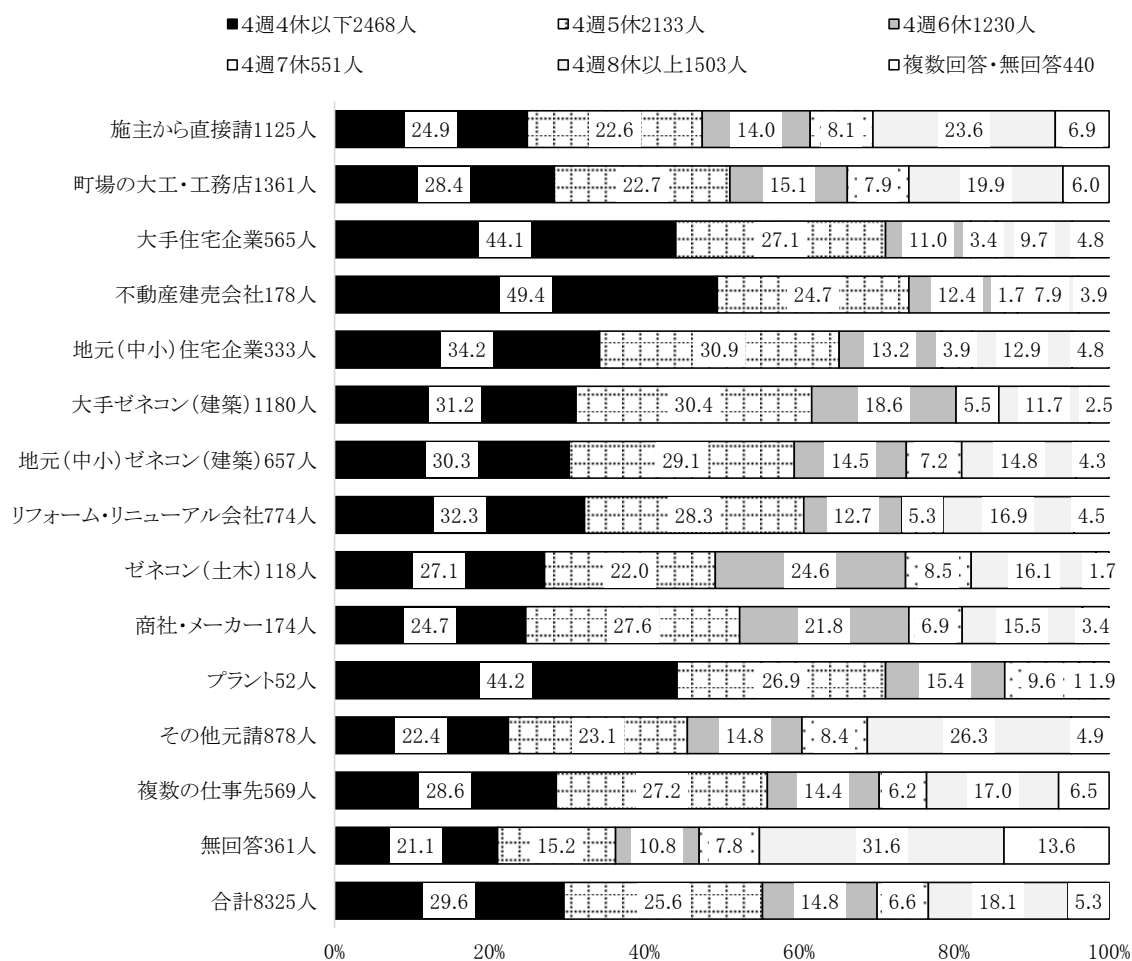


### (5) 主な現場別

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」49.4%、「プラント」44.2%、「大手住宅企業」44.1%などの現場である（図表57）。

「4週8休以上」の割合が高い現場は、「施主から直接請」23.6%、「町場の大工・工務店」19.9%など町場の現場である。

図表57 主な現場別、1ヵ月あたりの休日（2022年）

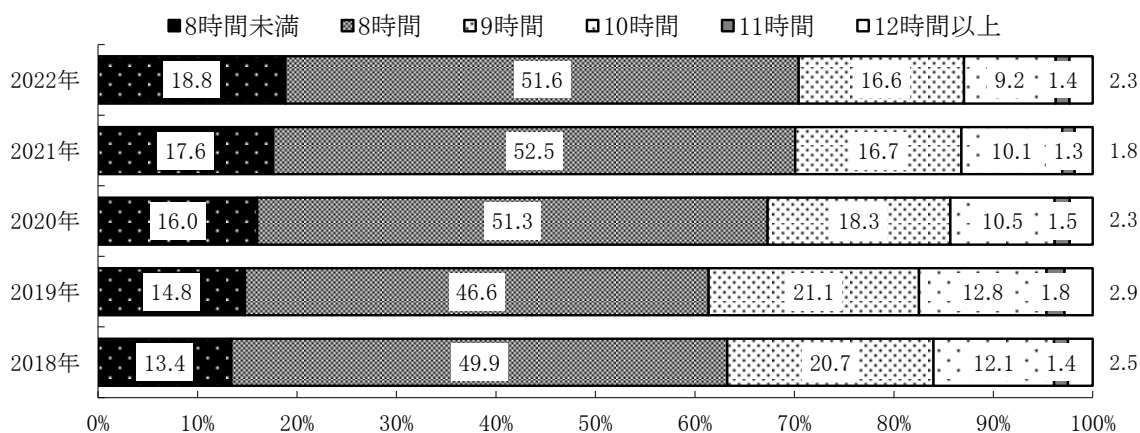


## 6. 労働時間

### (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51.6%を占めている（図表58）。8時間以下の割合は増加傾向にあるが、9時間以上の割合は29.6%で、約3割が9時間以上の長時間労働となっている。

図表58 常用・手間請・一人親方の労働時間別回答割合の推移（2018年～2022年）

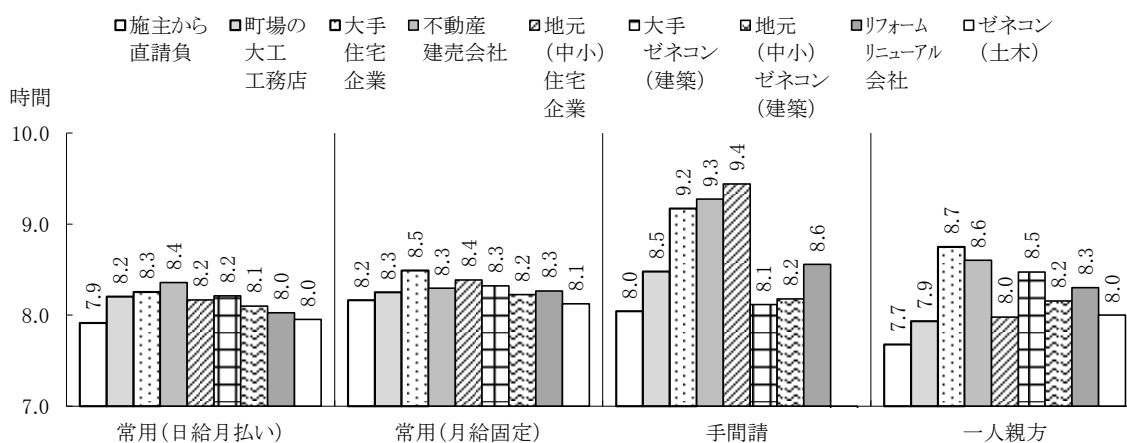


### (2) 働き方別、主な現場別

働き方別、主な現場別に平均労働時間をみると、労働時間が相対的に長いのは手間請である（図表59）。手間請は「地元（中小）住宅企業」9.4時間、「不動産建売会社」9.3時間、「大手住宅企業」9.2時間など、住宅資本の現場で労働時間が長い。

常用は、日給月払いよりも月固定給の方が労働時間が若干長い。一人親方は、「大手住宅企業」8.7時間、「不動産建売会社」8.6時間、「大手ゼネコン（建築）」8.5時間、などの現場での労働時間が長い。

図表59 働き方別、主な現場別の平均労働時間（2022年）



## 7. 有給休暇の取得状況（常用のみ）

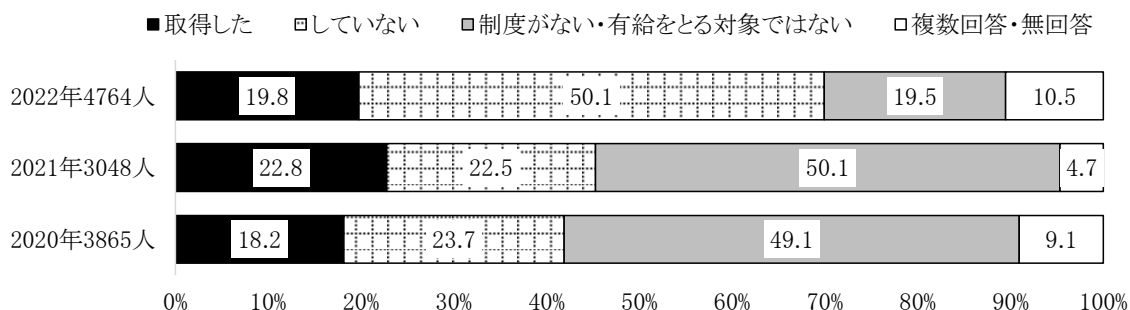
ここでは、「常用（日給月払い）」と「常用（月固定給）」について、過去1年間の有給休暇取得状況についてみていく。

### （1）2020年以降の推移

22年から有給休暇の取得状況についての選択肢が変更となったため、単純な比較はできないが、「取得した」との割合は22年19.8%で、21年よりも減少している（図表60）。

22年は、有給休暇を取得「していない」との回答が50.1%と半数を占めているが、有給休暇の取得は義務化されており、取得推進が求められる。

図表60 有給休暇取得状況（常用、2020年～2022年）

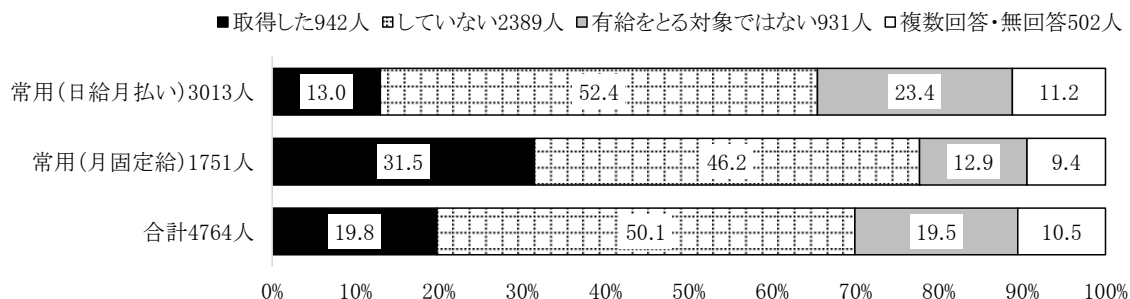


注：22年に回答の選択肢が変更となった。「制度がない」は20年・21年、「有給をとる対象ではない」は22年の回答

### （2）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13.0%であるのに対して「常用（月固定給）」が31.5%となっており、月固定給の方が高い。しかし、過去1年間に有給休暇を取得「していない」割合は日給月払いが52.4%、月固定給が46.2%であり、いずれも半数前後が有給休暇を取得していない。

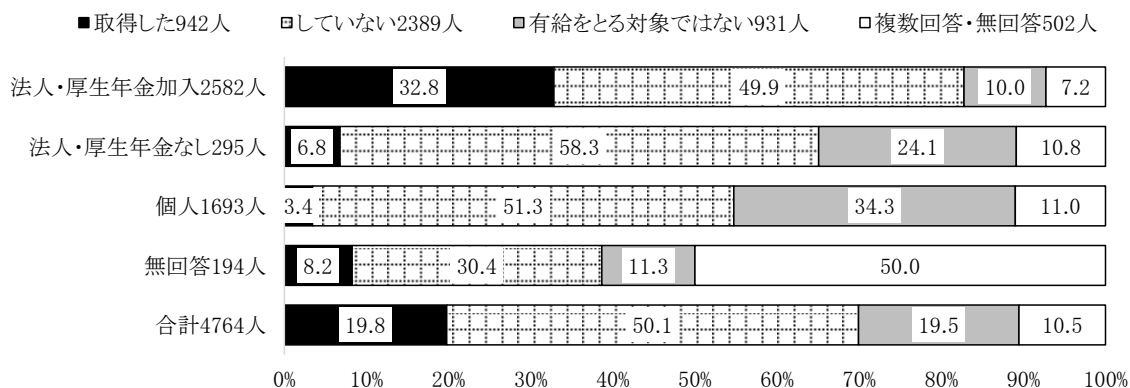
図表61 賃金形態別、有給休暇取得状況（常用、2022年）



### (3) 事業所形態別

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32.8%であるが、個人事業所は3.4%にとどまっている（図表62）。

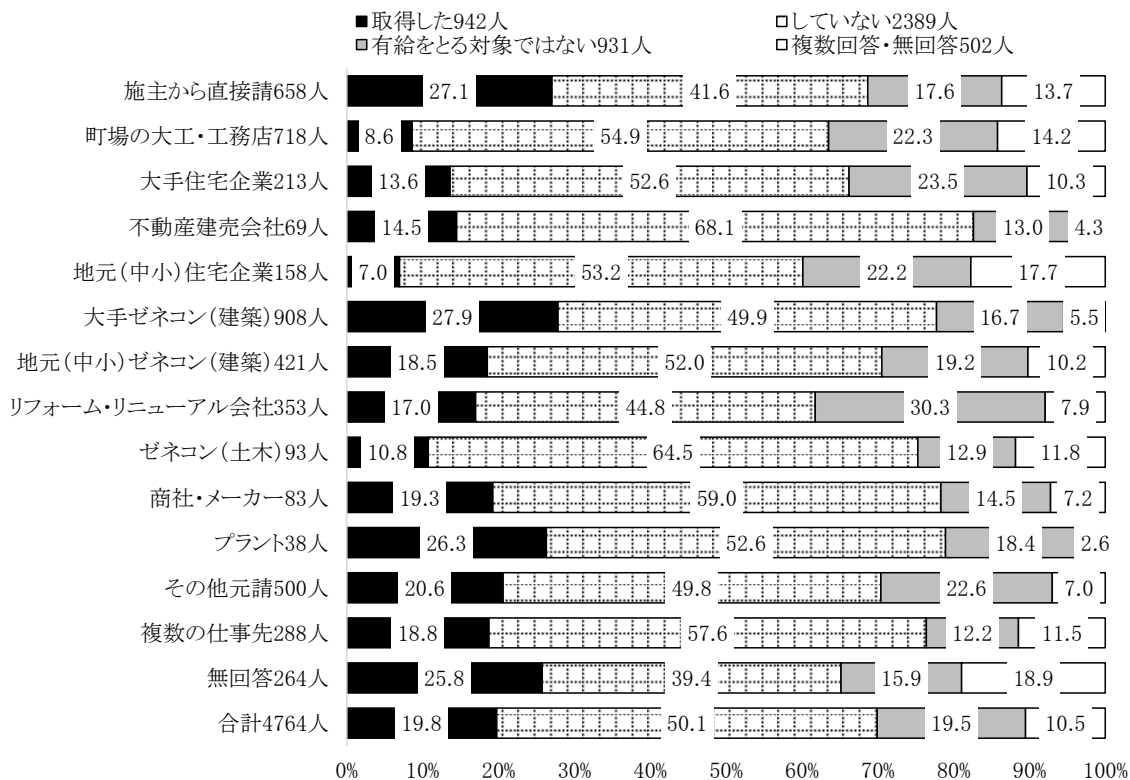
図表62 事業所形態別、有給休暇取得状況（常用、2022年）



### (4) 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、「大手ゼネコン（建築）」27.9%、「施主から直接請」27.1%、「プラント」26.3%などである。

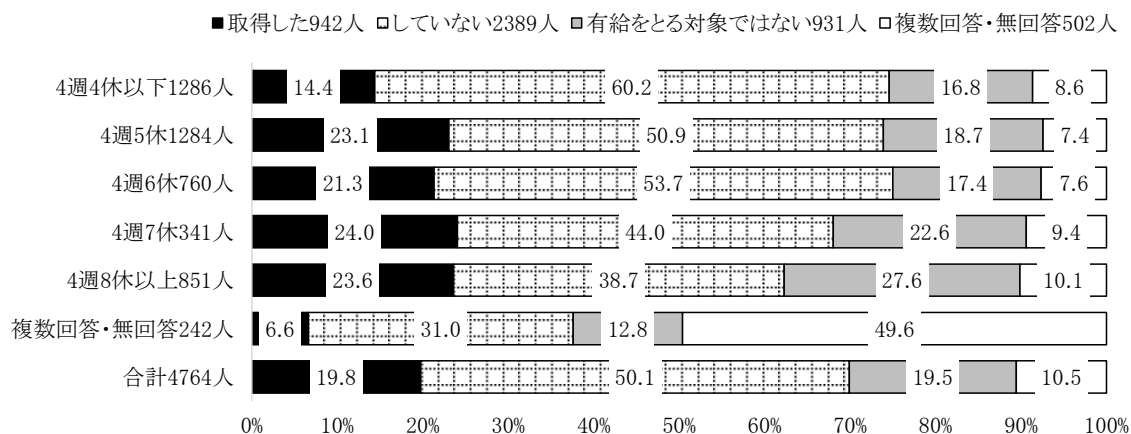
図表63 主な現場別、有給休暇取得状況（常用、2022年）



(5) 1カ月の休日別

1カ月の休日別にみると、取得率が最も高いのは「4週7休」の24.0%だが、「4週5休」23.1%、「4週6休」21.3%、「4週8休以上」23.6%など、ほぼ同じ水準である。しかし、「4週4休以下」は取得率が14.4%と他よりも低い。

図表 64 1カ月の休日別、有給休暇取得状況（常用、2022年）



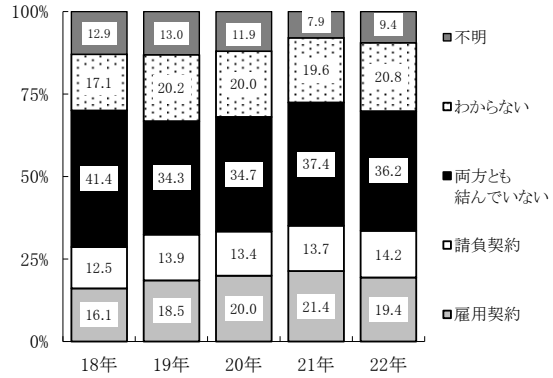
## 8. 契約状況

### (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36.2%と最も多い(図表65)。「両方とも結んでいない」、「わからない」、「不明」を合わせると66.4%を占めている。

「雇用契約」と「請負契約」の回答を合計した割合は、22年33.6%であるが、08年時点では24.9%であり、近年、徐々に増加して推移している。組合の取り組み成果が現れていると考えられるが、適正契約の締結に向けてより一層の取り組みが求められる。

図表65 常用・手間請・一人親方の契約状況の推移(2018年~2022年)

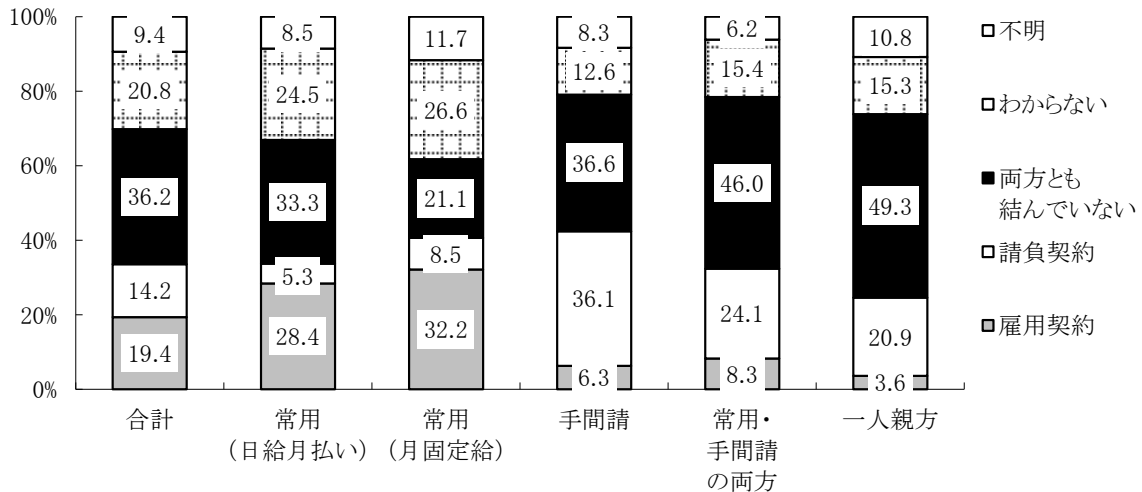


### (2) 働き方別

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49.3%となっている(図表66)。反対に最も少ないのは「常用(月固定給)」で21.1%である。

依然として、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66 働き方別の契約状況(2022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17,097円である（図表67）。最も高いのは、「熊谷組」の20,600円で、「フジタ」、「戸田建設」が1.9万円台となっている。

その他、回答数の多いゼネコンでは、「清水建設」17,685円、「大林組」17,297円、「鹿島建設」16,713円、「大成建設」16,524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68、図表69）。

図表67 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（常用（日給月払い）、2022年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
熊谷組	5	20,600
フジタ	8	19,750
戸田建設	9	19,222
長谷工コーポレーション	12	18,575
清水建設	62	17,685
東急建設	9	17,500
松井建設	12	17,417
大林組	39	17,297
竹中工務店	51	17,133
<b>回答総数・平均額</b>	<b>407</b>	<b>17,097</b>
安藤・ハザマ	6	17,083
鴻池組	5	16,800
鹿島	53	16,713
三井住友建設	6	16,600
関電工	5	16,600
大成建設	70	16,524
高砂熱学工業	11	15,745
新菱冷熱工業	11	15,718
浅沼組	6	15,667
きんでん	7	13,214

図表69 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（一人親方、2022年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
戸田建設	3	47,860
鉄建建設	1	35,000
安藤・ハザマ	3	31,667
東洋建設	1	30,000
前田建設工業	1	30,000
五洋建設	2	27,000
竹中工務店	3	24,167
<b>回答総数・平均額</b>	<b>75</b>	<b>24,007</b>
大成建設	10	23,600
フジタ	1	23,000
東亜建設工業	1	22,000
高砂熱学工業	1	22,000
新菱冷熱工業	1	22,000
清水建設	12	21,300
長谷工コーポレーション	7	20,714
三井住友建設	1	20,000
鹿島	2	18,600
松井建設	2	18,500
東急建設	2	16,000

注：5人未満の回答を除く。

図表68 大手ゼネコン別の1日あたり賃金  
（手間請、2022年、降順） 単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
大林組	4	25,250
大豊建設	2	25,000
大日本土木	1	25,000
清水建設	3	24,000
長谷工コーポレーション	6	23,333
大成建設	5	23,200
フジタ	1	23,000
竹中工務店	2	21,417
<b>回答総数・平均額</b>	<b>37</b>	<b>21,386</b>
鹿島	1	20,000
東急建設	2	20,000
三井住友建設	1	20,000
浅沼組	2	18,500
飛島建設	1	16,000



## (2) 大手住宅企業

大手住宅企業の賃金額は、図表 70 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 16,609 円、手間請は 21,386 円、一人親方は 24,007 円となっている。

図表 70 大手住宅企業別の 1 日あたり賃金（常用、手間請、一人親方、2022 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	13	20,300	大東建託	1	30,000	ミサワホーム	7	31,286
三井ホーム	2	18,500	旭化成ホームズ	8	23,125	パナホーム	6	30,000
大東建託	3	17,667	大和ハウス	6	22,333	三井ホーム	8	28,125
大和ハウス	12	17,250	回答総数・平均額	37	21,386	積水化学工業	4	25,500
回答総数・平均額	77	16,609	パナホーム	3	21,333	回答総数・平均額	75	24,007
ミサワホーム	5	16,600	住友林業	6	21,333	住友林業	9	23,556
住友林業	9	16,167	ミサワホーム	4	20,000	大和ハウス	16	23,219
パナホーム	3	16,000	三井ホーム	1	20,000	大東建託	2	22,500
旭化成ホームズ	27	14,722	積水ハウス	8	18,785	積水ハウス	9	20,556
積水化学工業	3	14,667				旭化成ホームズ	14	18,643

## (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 71）。1 日あたりの平均賃金額は 20,683 円であった。

図表 71 不動産建売会社の 1 日あたり賃金（常用・手間請・一人親方、2022 年、降順）

単位：人、円

企業名	回答数	平均金額
アーネストワン	2	35,000
ホークワン	5	23,000
飯田産業	7	22,714
住宅情報館	3	22,509
タクトホーム	3	21,409
東栄住宅	4	21,250
タマホーム	4	21,000
回答総数・平均額	88	20,683
オープンハウス	44	20,418
一建設	16	17,313

### Ⅲ. 事業主の回答

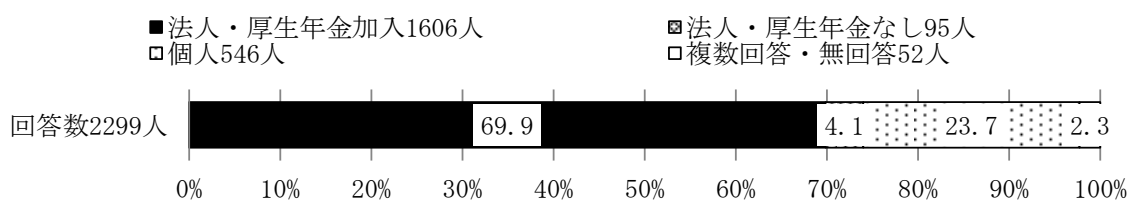
続いて、事業主の回答についてみていく。

#### 1. 事業所形態と主な現場

##### (1) 事業所形態

図表 72 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69.9%、続いて「個人」23.7%となっている。

図表 72 事業所形態 (2022 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」21.7%、「大手ゼネコン(建築)」13.1%、「町場の大工・工務店」12.0%などである。

(再掲) 図表 6 主な現場 (丁場) 別構成 (2022 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	1,125	13.5%	29.9%	499	21.7%	33.7%
	町場の大工・工務店	1,361	16.3%		276	12.0%	
新丁場	不動産建売会社	178	2.1%	12.9%	30	1.3%	8.1%
	大手住宅企業	565	6.8%		92	4.0%	
	地元 (中小) 住宅企業	333	4.0%		65	2.8%	
野丁場	大手ゼネコン (建築)	1,180	14.2%	23.5%	302	13.1%	20.8%
	地元 (中小) ゼネコン (建築)	657	7.9%		144	6.3%	
	ゼネコン (土木)	118	1.4%		32	1.4%	
その他	リフォーム・リニューアル会社	774	9.3%	33.7%	198	8.6%	37.4%
	商社・メーカー	174	2.1%		85	3.7%	
	プラント	52	0.6%		13	0.6%	
	その他元請	878	10.5%		231	10.0%	
	複数の現場	569	6.8%		230	10.0%	
	無回答	361	4.3%		102	4.4%	
合計		8,325	100.0%	100.0%	2,299	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）」78.1%、「大手ゼネコン（建築）」77.8%、「プラントの現場」76.9%、「施主から直接請」75.6%などである（図表 73）。

「個人」の割合が相対的に高いのは、「町場の大工・工務店」37.7%、「不動産建売会社」30.0%、「地元（中小）住宅企業」27.7%などとなっている。

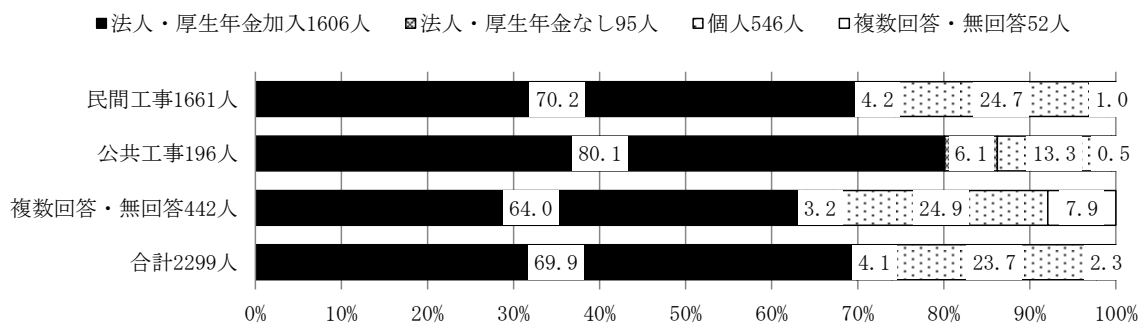
図表 73 主な現場別事業所形態（2022 年）



## （3）民間公共

民間公共別では、「公共工事」の方が法人の割合が高い（図表 74）。

図表 74 民間公共別事業所形態（2022 年）



## 2. 支払い賃金（年間支給額）

### （1）支払い賃金額

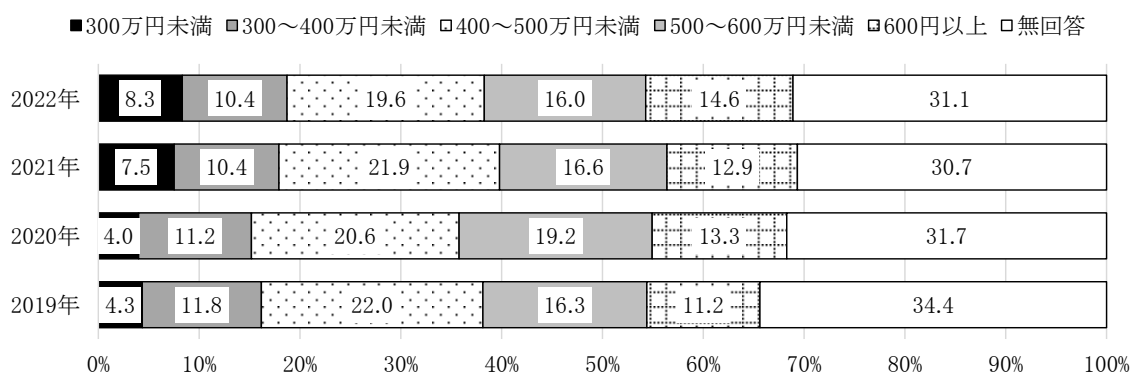
#### ①全回答者

事業主の年間支払い賃金額は、平均で 457 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 19.6%と最も多く、「500～600 万円未満」が 16.0%と続いている（図表 75）。

21 年以降、400 万円未満の割合が若干増加して推移している。

図表 75 支払い賃金階層別の構成比（2019 年～2022 年）

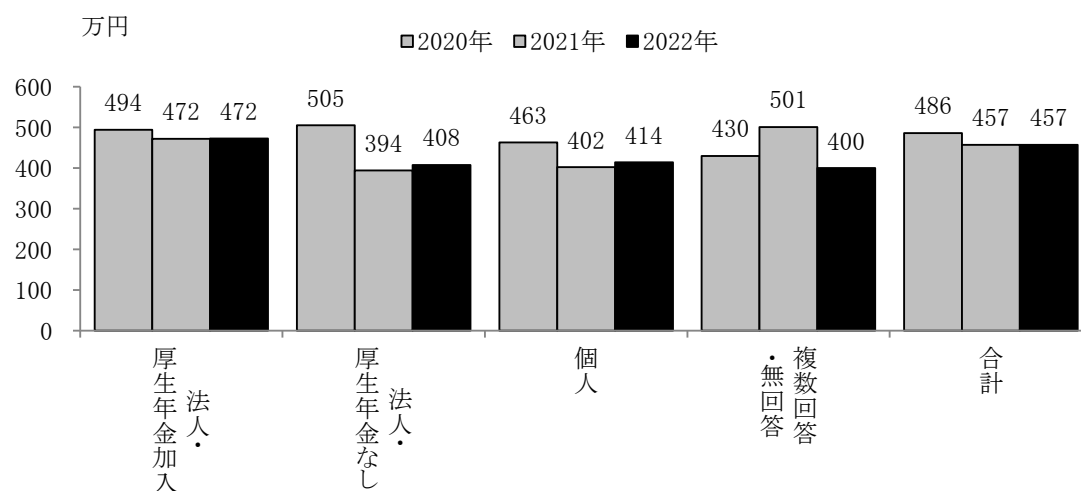


#### ②事業所形態別

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 472 万円と最も高い（図表 76）。

また、21 年と比較すると、「法人・厚生年金加入」は横ばいだが、「法人・厚生年金なし」と「個人」は増加している。しかし、20 年の水準には戻っていない。

図表 76 事業所形態別の年間支払い賃金（2020 年～2022 年）



図表 77 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、「法人・厚生年金加入」は、「400～500 万円未満」が 19.6%と最も多く、「500～600 万円未満」が 18.1%と続いている。「個人」は「400～500 万円未満」が 21.6%と最も多く、「500～600 万円未満」が 11.5%、「300～400 万円未満」が 11.2%と続いている。

500 万円以上でみると、「個人」は 18.3%であるが、「法人・厚生年金加入」は 36.0%となっている。

図表 77 事業所形態別、支払い賃金階層別の回答数、構成比（2022 年）

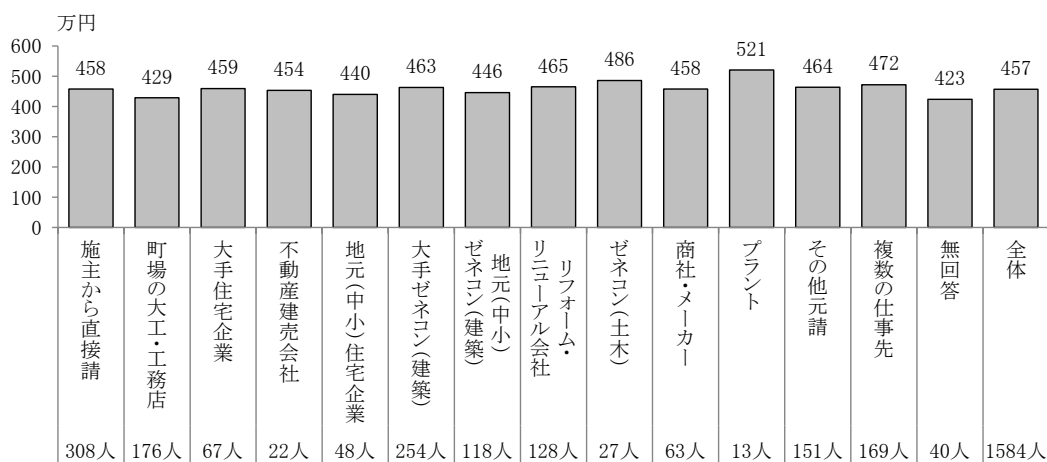
単位：上段・人、下段・%

	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	合計
200 万円未満	90	5	28	4	127
200～300 万円未満	26	5	32	1	64
300～400 万円未満	164	11	61	3	239
400～500 万円未満	314	13	118	5	450
500～600 万円未満	291	9	63	5	368
600～800 万円未満	249	7	32	4	292
800～1000 万円未満	24	1	2	0	27
1000 万円以上	14	0	3	0	17
無回答	434	44	207	30	715
合計	1,606	95	546	52	2,299
	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	合計
200 万円未満	5.6	5.3	5.1	7.7	5.5
200～300 万円未満	1.6	5.3	5.9	1.9	2.8
300～400 万円未満	10.2	11.6	11.2	5.8	10.4
400～500 万円未満	19.6	13.7	21.6	9.6	19.6
500～600 万円未満	18.1	9.5	11.5	9.6	16.0
600～800 万円未満	15.5	7.4	5.9	7.7	12.7
800～1000 万円未満	1.5	1.1	0.4	0.0	1.2
1000 万円以上	0.9	0.0	0.5	0.0	0.7
無回答	27.0	46.3	37.9	57.7	31.1
合計	100.0	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、「プラント」が521万円と唯一の500万円台となっている（ただし、回答数は13人、図表78）。回答数の多い現場では、「施主から直接請」458万円、「町場の大工・工務店」429万円、「大手ゼネコン（建築）」463万円、「リフォーム・リニューアル会社」465万円などとなっている。

図表78 主な現場別の年間支払い賃金（2022年）

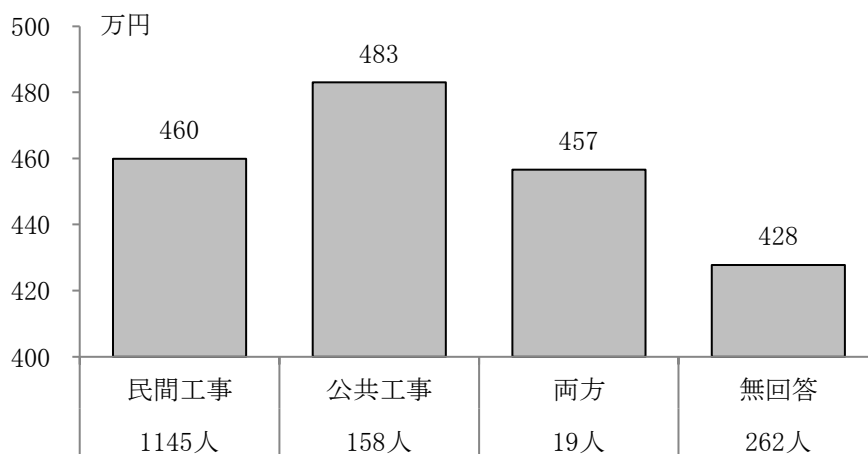


注：主な現場の下的人数は、回答数。

### 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460万円、「公共工事」は483万円、公共の方が高い（図表79）。

図表79 民間公共別の年間支払い賃金（2022年）



注：民間公共工事の下的人数は、回答数。

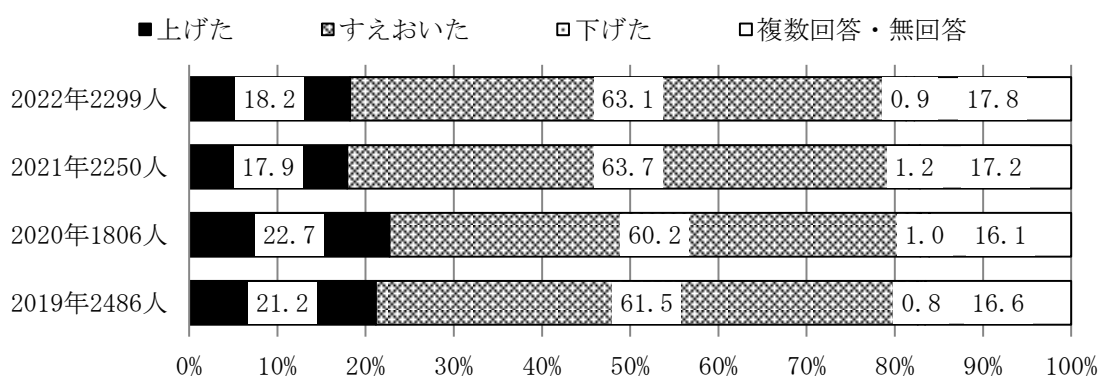
## (2) 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況

### 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 80 の通りである。「すえおいた」が 63.1%を占めているが、支払い賃金額を「上げた」割合が 18.2%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 1,275 円、「下げた」が 1,467 円、1ヵ月あたりでは「上げた」が 16,653 円、「下げた」が 47,000 円となっている（図表 81）。

図表 80 支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況（2019 年～2022 年）



図表 81 引き上げ・引き下げ額の平均（2022 年）

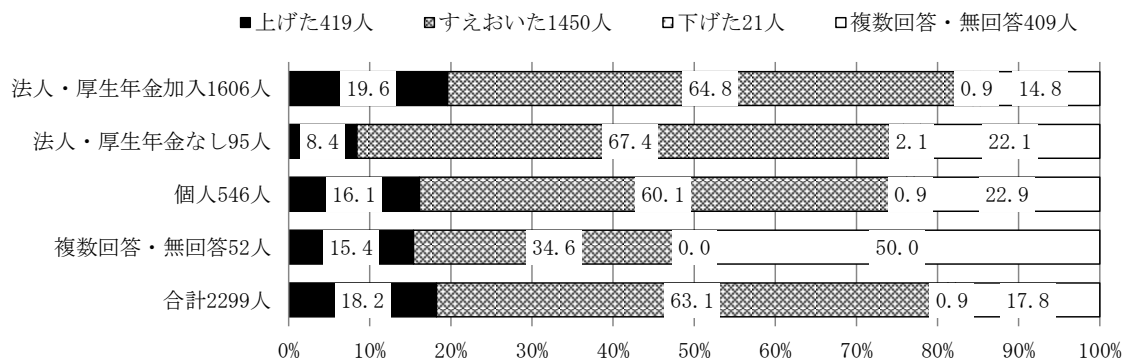
単位：円、人

	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	1,275	225	16,653	226
下げた	1,467	6	47,000	10

### 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 82）。「上げた」との回答は、「法人・厚生年金加入」が 19.6%、「個人」が 16.1%となっている。

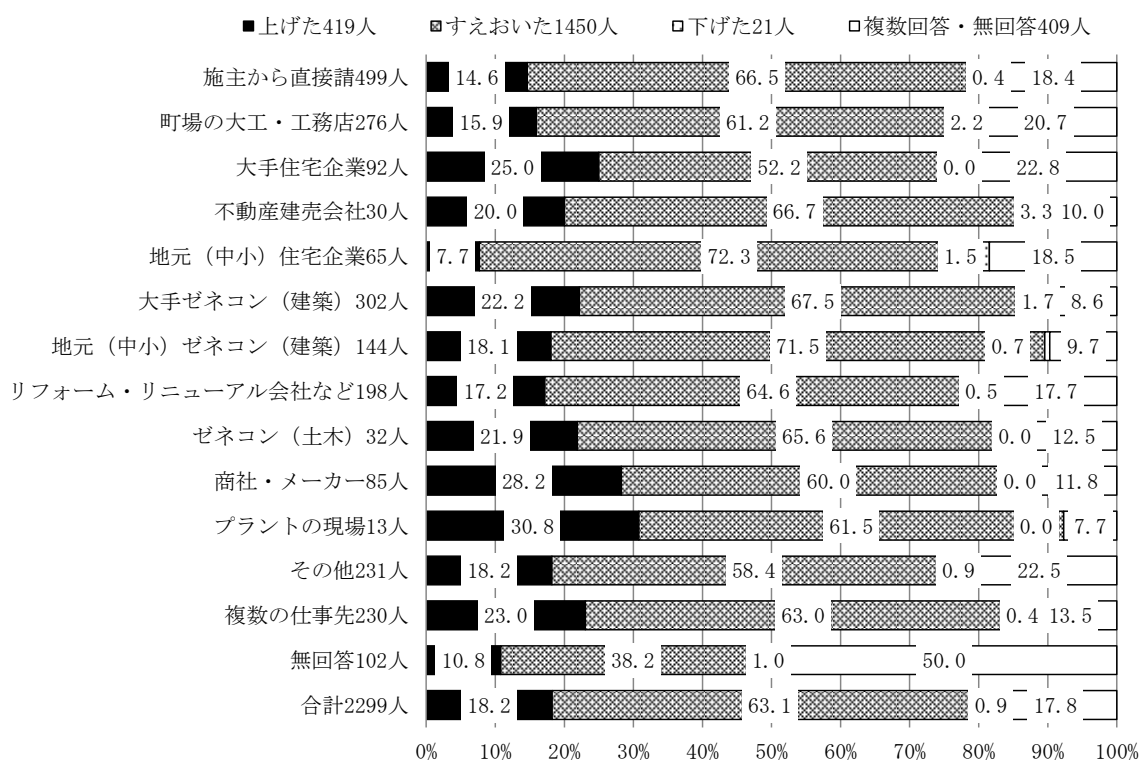
図表 82 事業所形態別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2022 年）



### ③主な現場別

主な現場別にみると、「上げた」との回答割合が相対的に高いのは「プラントの現場」30.8%、「商社・メーカー」28.2%などであるが、いずれも回答数が少ない。回答数が相対的に多い現場では、「大手ゼネコン（建築）」が22.2%、「リフォーム・リニューアル会社」が17.2%、「町場の大工・工務店」15.9%、「施主から直接請」14.6%などである。

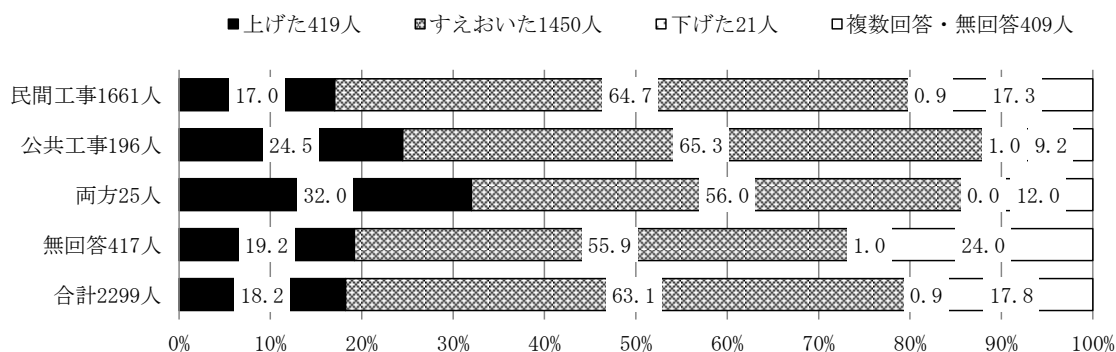
図表 83 主な現場別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2022年）



### ④民間公共別

民間公共別では、「上げた」との回答は「民間工事」17.0%、「公共工事」24.5%で「公共工事」の方が引き上げた割合が高い（図表 84）。

図表 84 民間公共別、賃金の引き上げ・引き下げ状況（2022年）





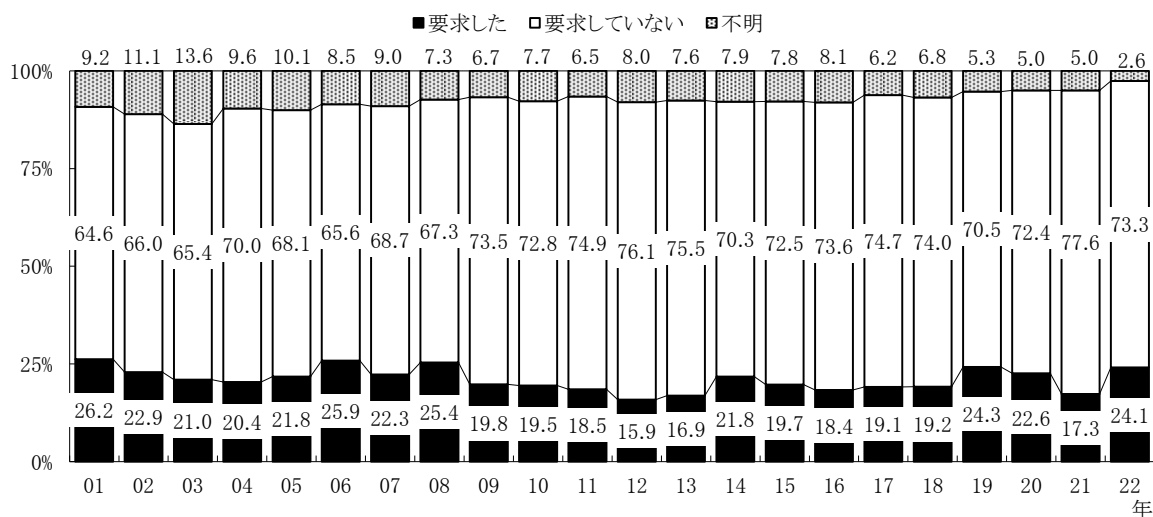
### 3. 単価引き上げ要求・法定福利費

#### (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、22年は「要求した」が24.1%と、大きく減少した前年から増加して推移している（図表85）。

図表85 事業主の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2001年～2022年）

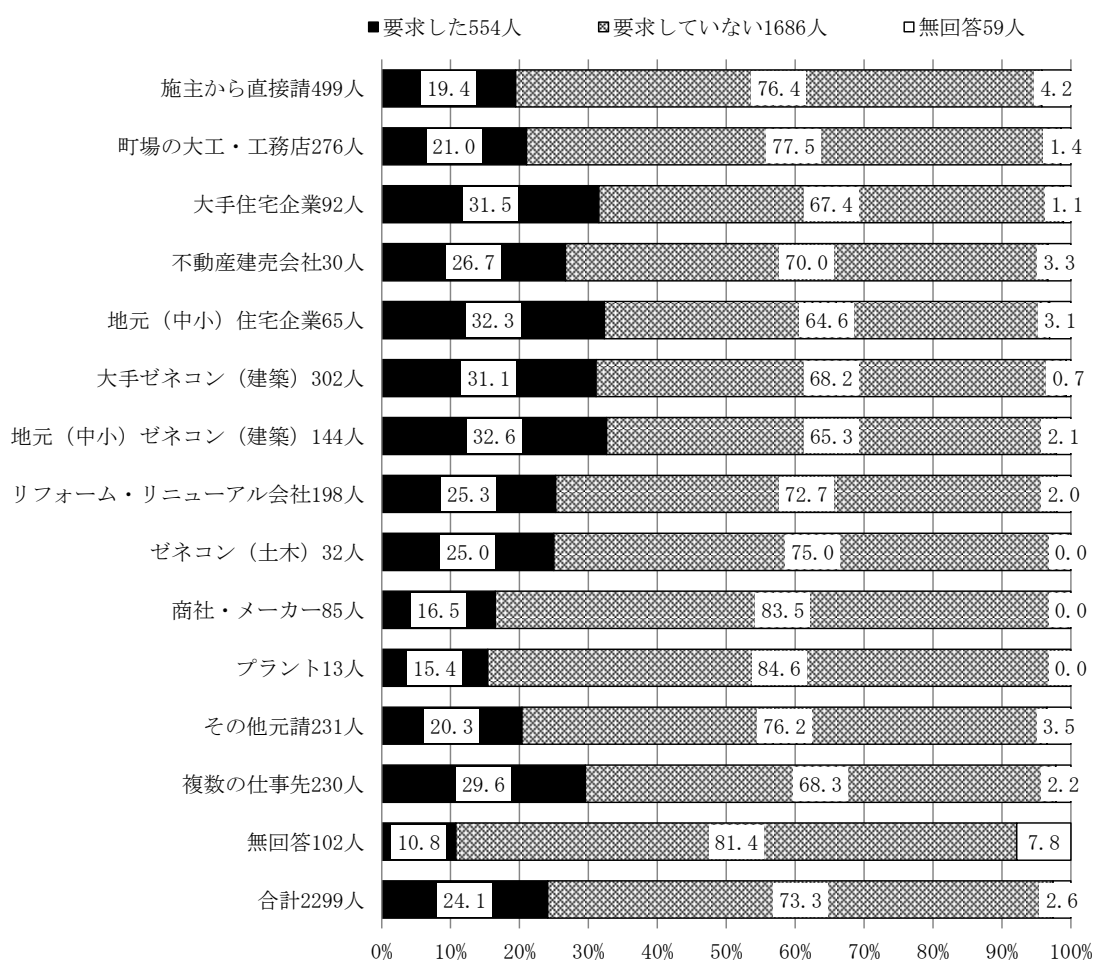


## ②主な現場別

主な現場別にみると、賃金・単価の引き上げを「要求した」割合が3割を超えているのは、「地元（中小）ゼネコン（建築）」32.6%、「地元（中小）住宅企業」32.3%、「大手住宅企業」31.5%、「大手ゼネコン（建築）」31.1%などである。資本丁場での要求割合が相対的に高い（図表 86）。

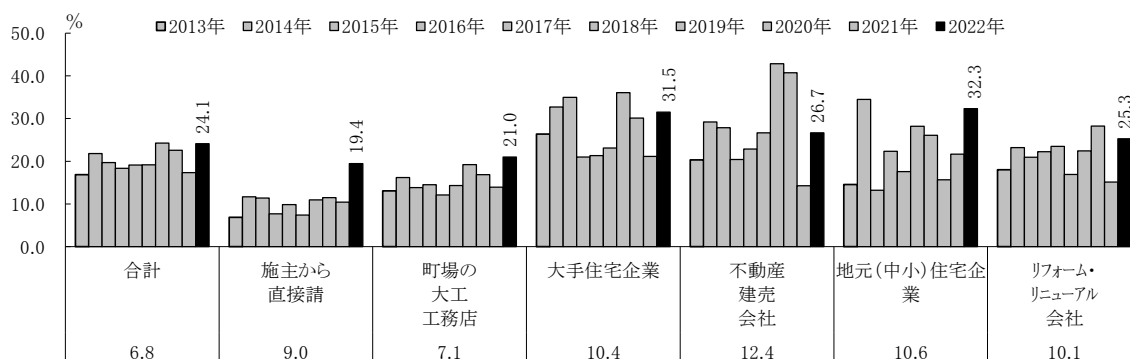
他方、町場で単価引き上げを「要求した」割合は「施主から直接請」19.4%（21年10.4%）、「町場の大工・工務店」21.0%（21年14.0%）となっており、21年はコロナの影響を受けて大きく減少したが、22年は「要求した」割合が多少回復している。

図表 86 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況（2022年）



図表 87 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。21 年と比較すると、いずれの現場でも「要求した」割合が増加している。また、「施主から直接請」、  
「町場の大工・工務店」は、この 10 年間で最も高い割合となっている。

図表 87 主な現場別の賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2013 年～2022 年）

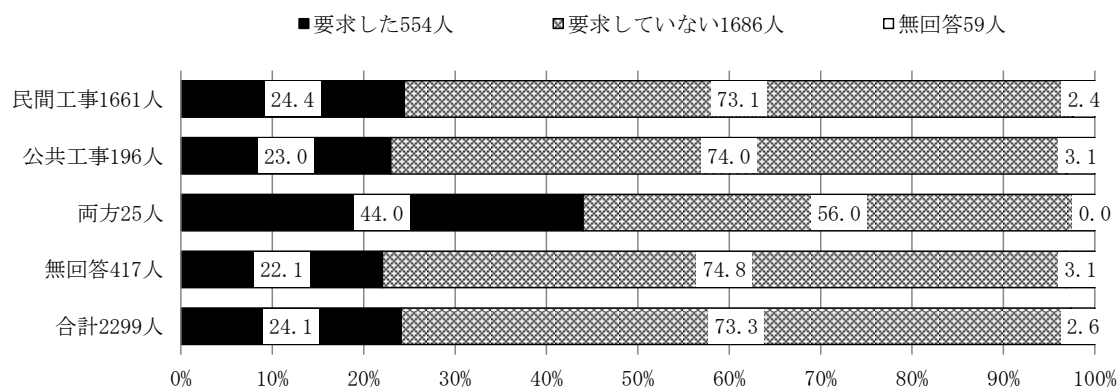


注：棒グラフの上の数字は 22 年の数値。下の数値は 21 年からの増減。19 年調査で、現場の回答項目が変わったため、比較可能な現場のみ集計している。

### ③民間公共別

民間公共別の「要求した」割合は、「民間工事」24.4%、「公共工事」23.0%で、ほぼ同じ水準である（図表 88）。

図表 88 民間公共別の賃金・単価引き上げ要求状況（2022 年）



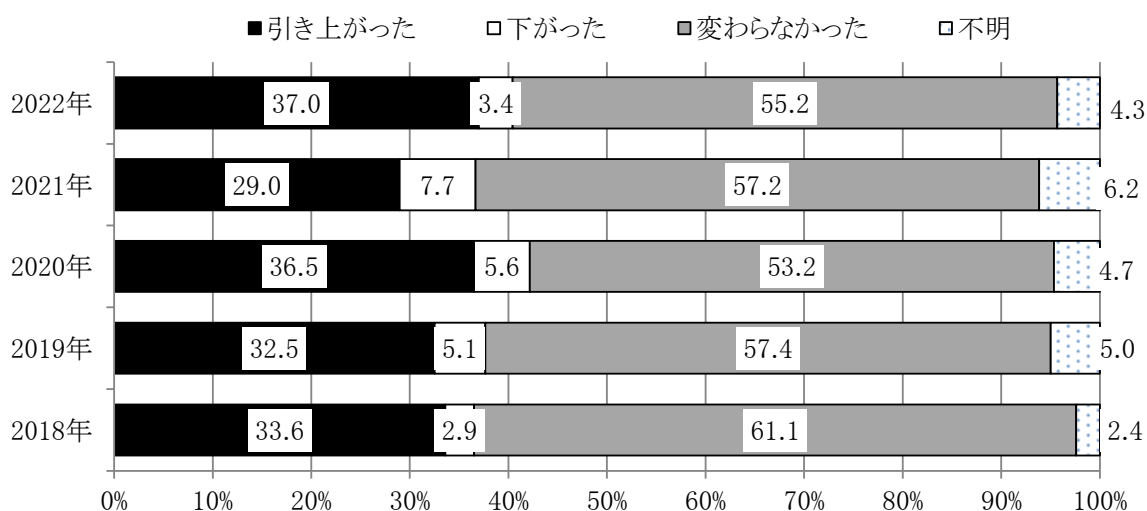
## (2) 要求結果（要求した回答者のみ集計）

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、22年は「引き上がった」が37.0%で、大きく落ち込んだ前年から増加している（図表89）。前年は、「要求した」割合、「要求した」結果「引きあがった」割合とも減少しており、コロナ禍の厳しい状況が反映される結果となったが、22年は増加して推移した。

図表89 受け取り賃金・単価の引き上げ状況の推移（2018年～2022年）

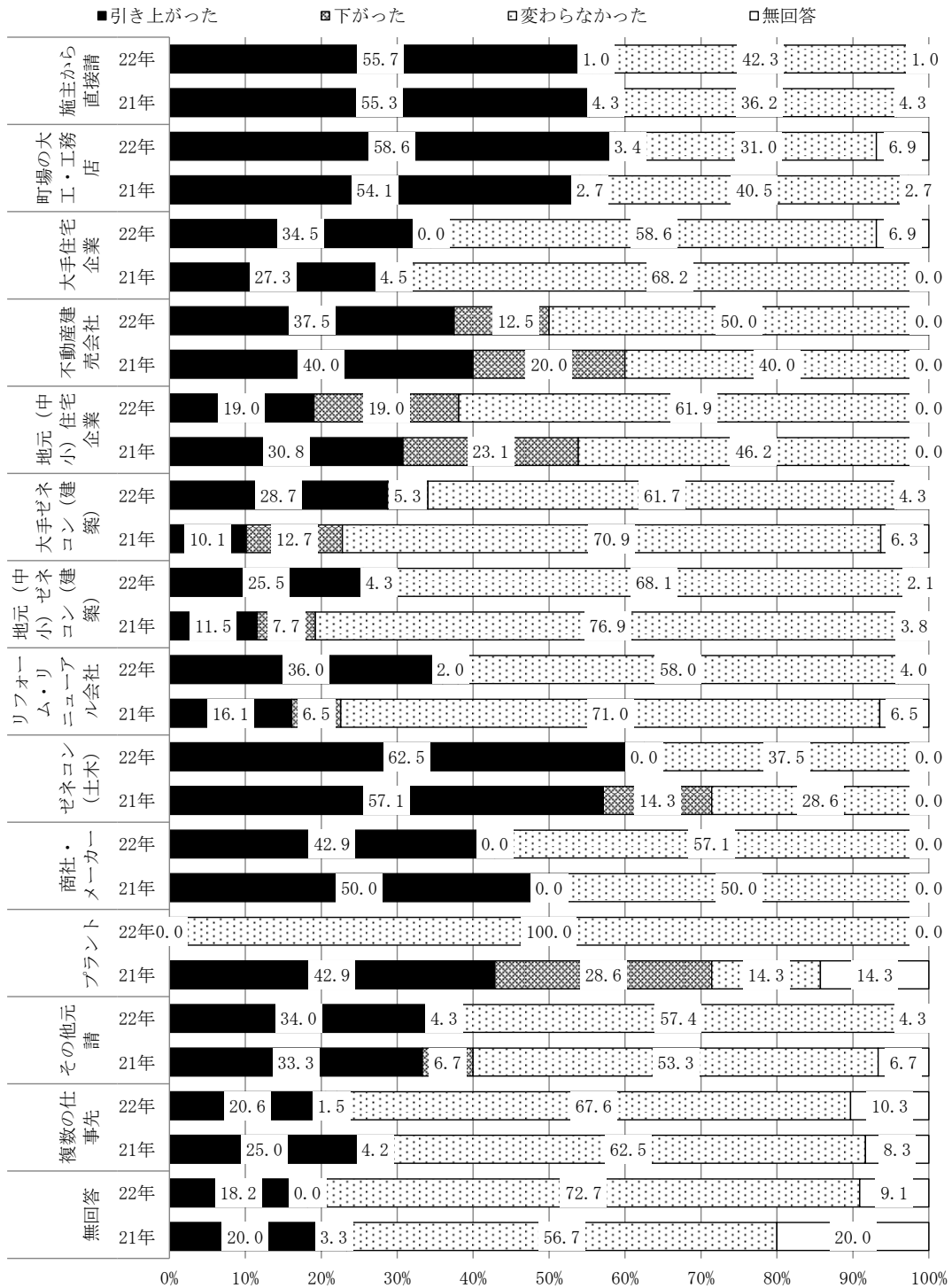


### ②主な現場別

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、「ゼネコン（土木）」62.5%（ただし、回答数8）、「町場の大工・工務店」58.6%、「施主から直接請」55.7%などである（図表90）。

21年と比較してみると、「町場の大工・工務店」や「大手住宅企業」、「大手ゼネコン（建築）」、「地元（中小）ゼネコン（建築）」、「リフォーム・リニューアル会社」などは「引き上がった」との回答割合が増加している。

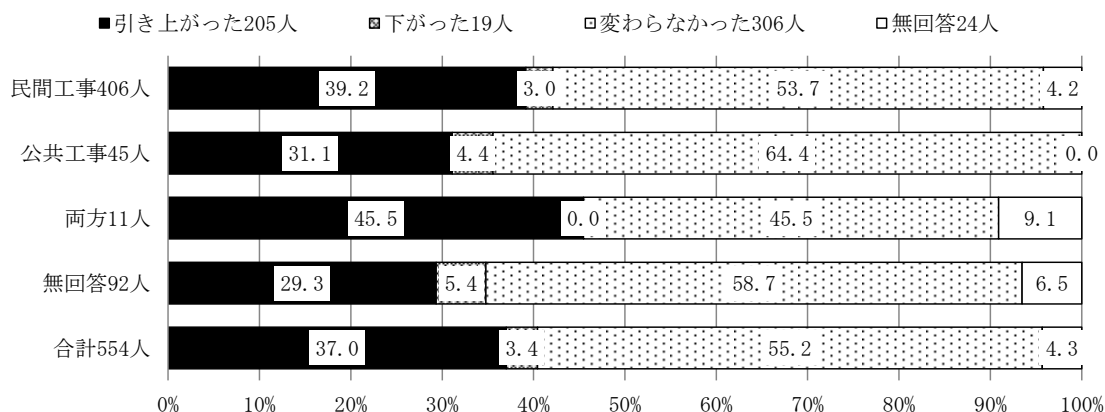
図表 90 主な現場別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況（2021年、2022年）



### ③民間公共別

「引き上がった」割合は、「民間工事」39.2%、「公共工事」31.1%で「民間工事」の方が高い。(図表 91)。

図表 91 民間公共別の受け取り賃金・単価の引き上げ状況 (2022 年)

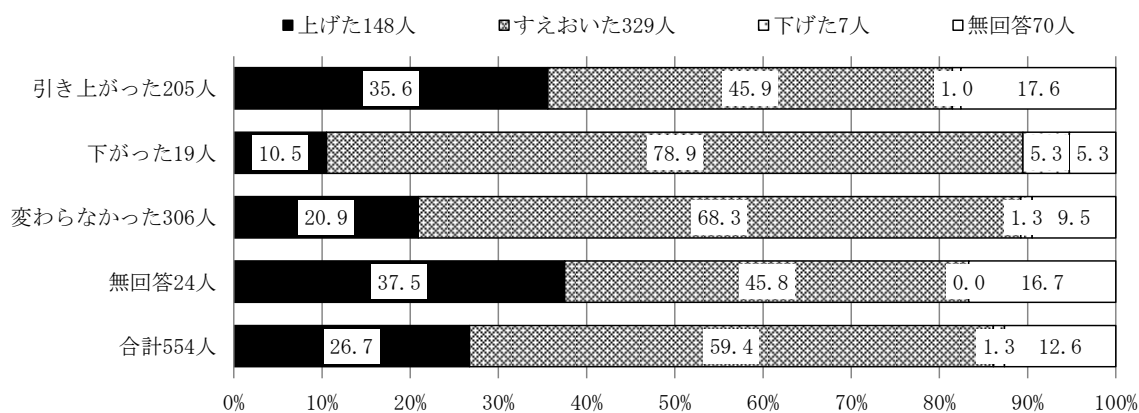


### ④要求結果別、支払い賃金額の引き上げ・引き下げ状況

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35.6%となっている(図表 92)。

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10.5%、「変わらなかった」事業主の20.9%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、受け取り単価が「変わらない」、あるいは「下がった」中でも、支払い賃金の引き上げが続いていることが分かる。

図表 92 受け取り賃金・単価の引き上げ状況別、支払い賃金の変化 (2022 年)

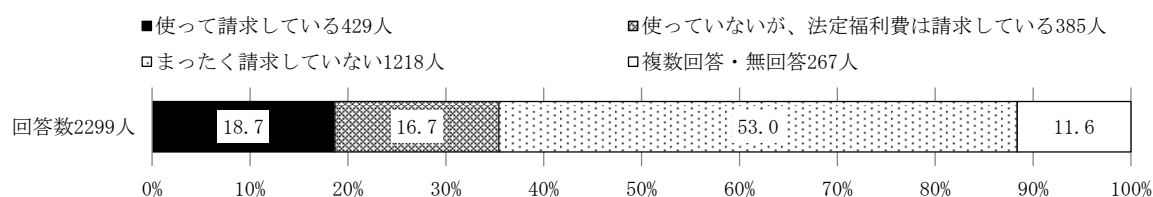


### (3) 法定福利費

#### ①法定福利費の請求状況

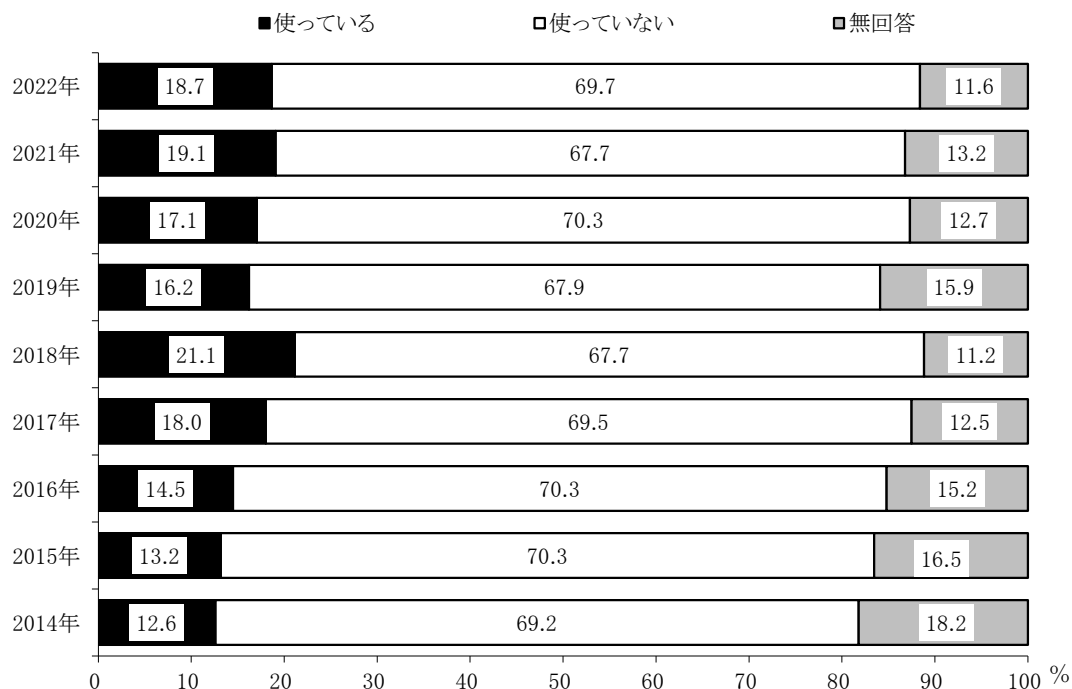
図表 93 は、法定福利費の請求状況と法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況を示したものである。法定福利費を内訳明示した見積書を「使って請求している」のは 18.7%、「使っていないが、法定福利費は請求している」のが 16.7%となっている。法定福利費を請求できているのは約 3 割強にとどまり、53.0%は「まったく請求していない」状況である。

図表 93 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況 (2022 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 94)。19年に減少したが、20年、21年は増加して推移しており、22年もほぼ同水準となっている。

図表 94 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況の推移 (2014 年～2022 年)

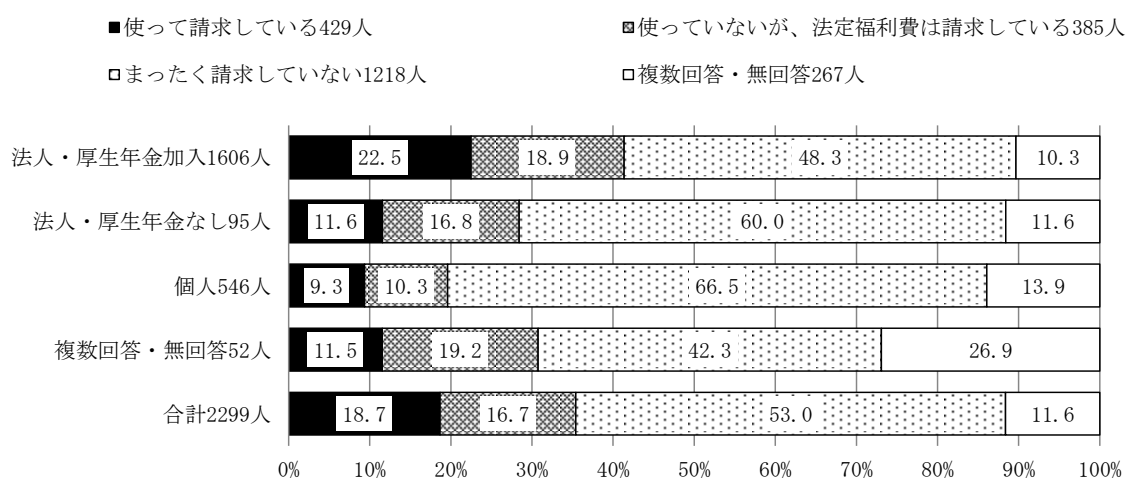


## ②事業所形態別

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22.5%である（図表95）。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18.9%と合わせて、41.3%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66.5%で、請求できていない実態がみられる。

図表95 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（2022年）



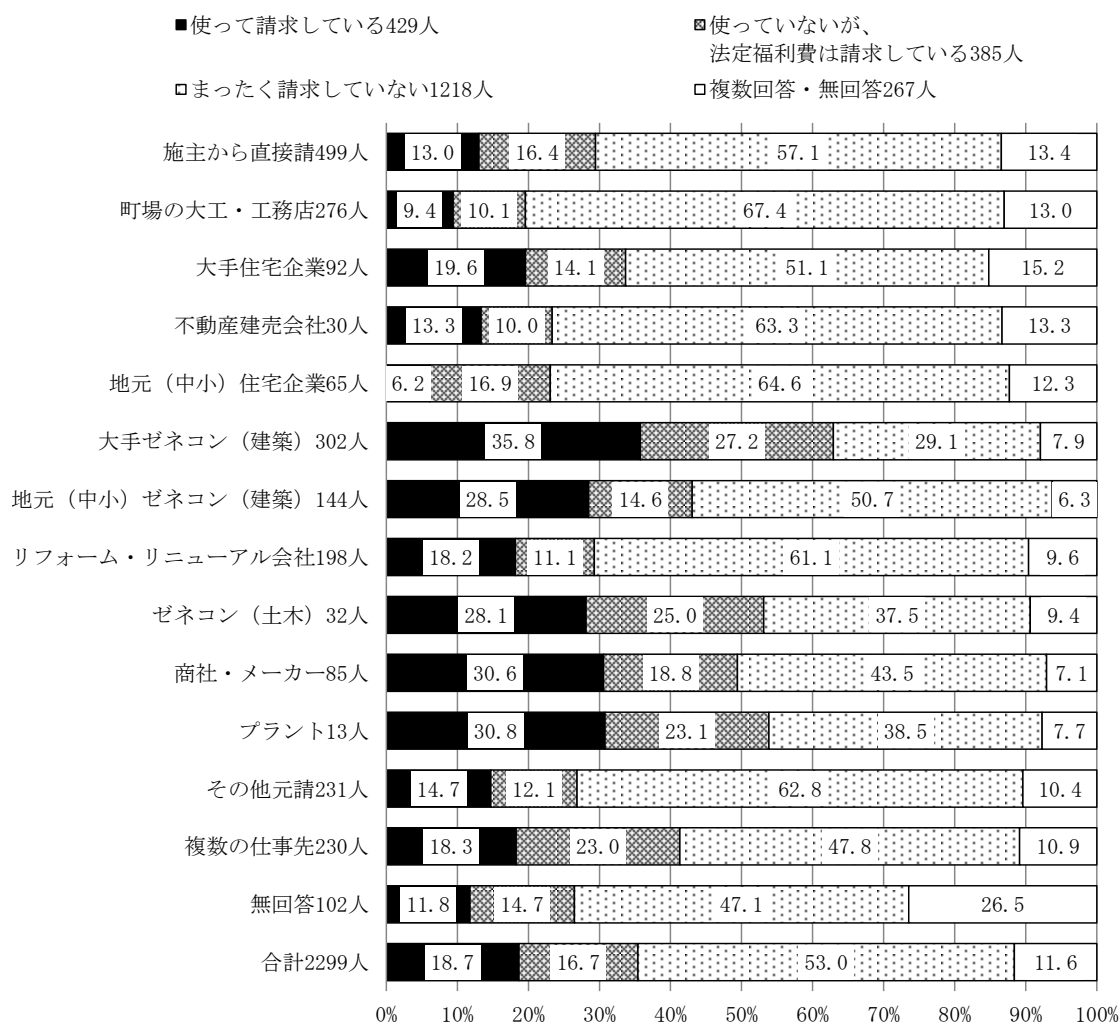


### ③主な現場別

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」割合が最も高いのは「大手ゼネコン（建築）」で35.8%である（図表96）。また、「地元（中小）ゼネコン（建築）」は28.5%、「ゼネコン（土木）」は28.1%となっており、野丁場で法定福利費を内訳明示した見積書の使用割合が相対的に高い。

反対に「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」67.4%、「地元（中小）住宅企業」64.6%、「不動産建売会社」63.3%などである。住宅関連分野での活用が十分に進んでいない。特に、町場での使用割合は1割前後にとどまっており、直接顧客に理解を得ることが困難である実態が垣間見える。

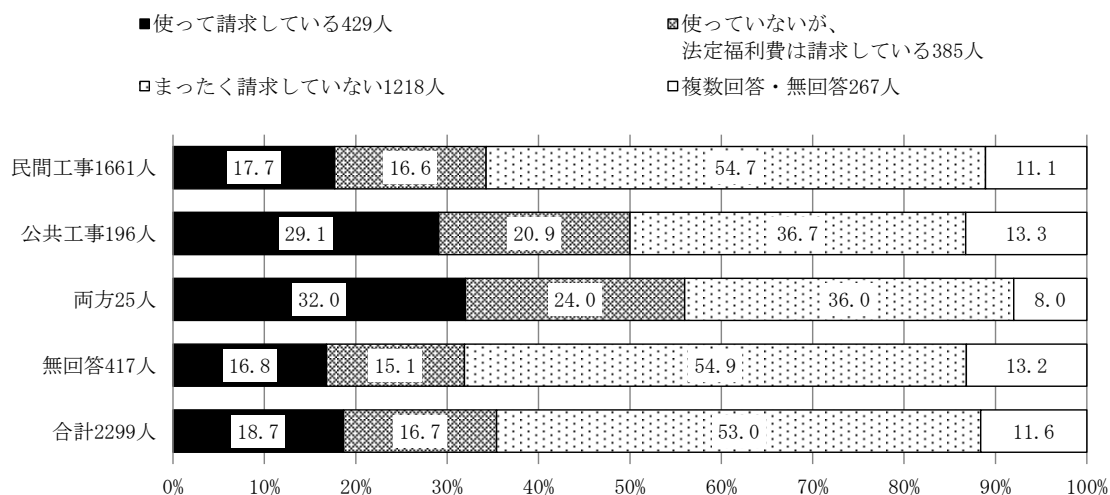
図表96 主な現場別、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2022年）



#### 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、「公共工事」に従事している事業主で29.1%となっている（図表97）。「民間工事」よりも「公共工事」での活用が進んでいる。

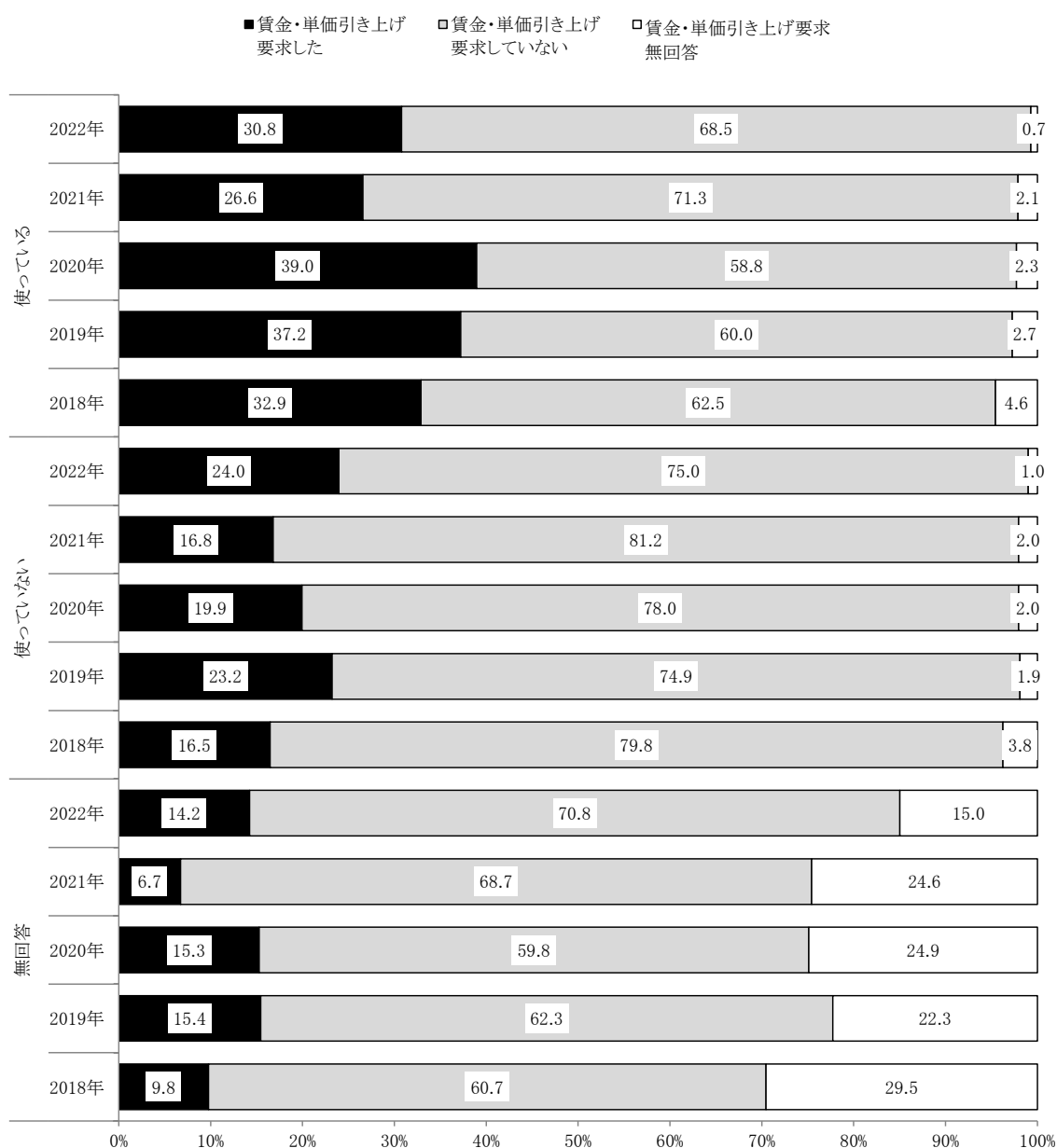
図表 97 民間公共別、法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況（2022年）



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 98 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。ただし、21年、22年は法定福利費を内訳明示した見積書を使用しているにもかかわらず、20年以前よりも要求できている割合が減少している。

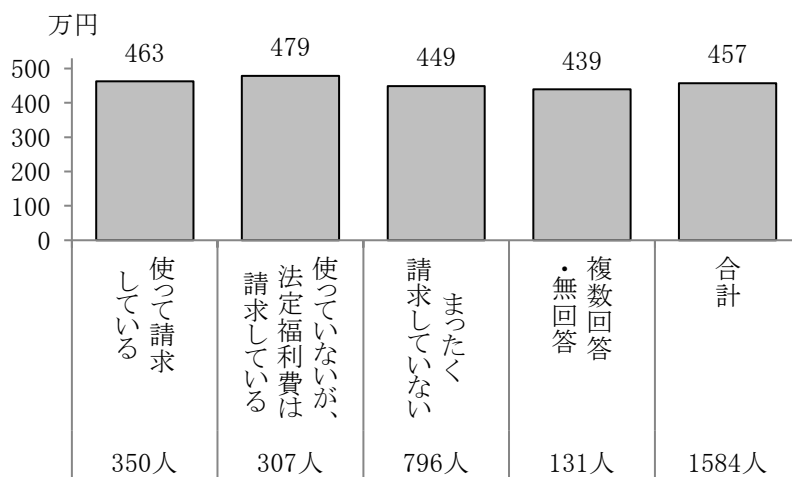
図表 98 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、賃金・単価引き上げ要求状況の推移（2018年～2022年）



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の平均は、「使っていないが、法定福利費は請求している」が479万円で最も高い結果となった（図表99）。「使って請求している」が463万円と続いており、「まったく請求していない」が449万円となっている。

図表99 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、平均支払い賃金（2022年）

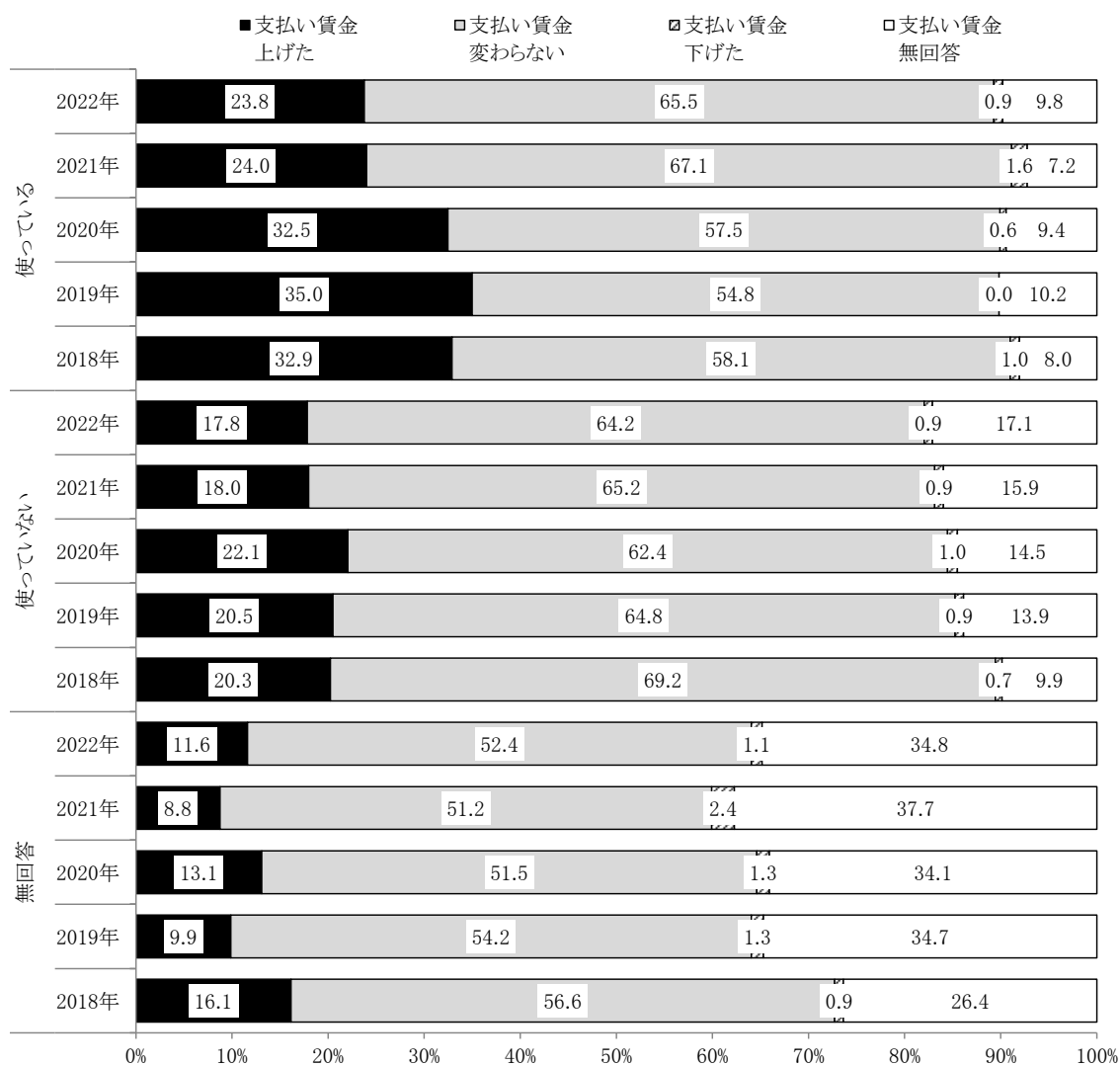


注：グラフ下の人数は、年間の支払賃金回答数。

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傾向が続いている（図表 100）。

法定福利費を内訳明示した見積書を「使っている」事業主の方が、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 100 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（2018年～2022年）

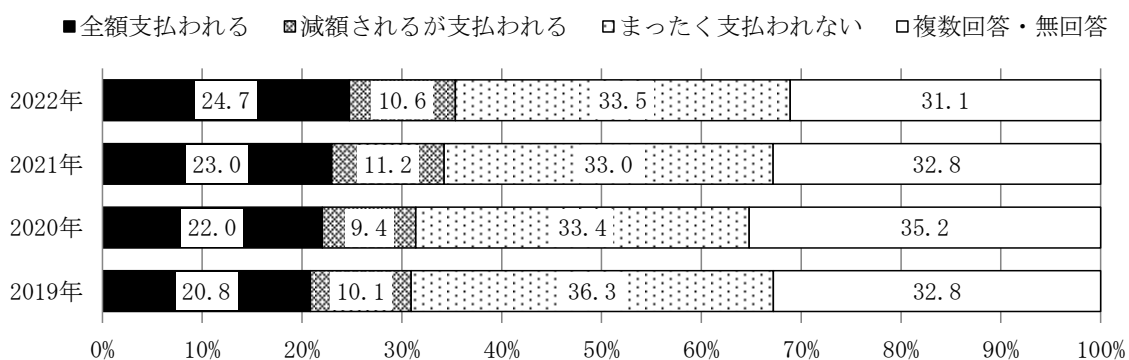


#### (4) 法定福利費が支払われているか

##### ①全回答者

図表101は、法定福利費が支払われているかについての回答結果の推移を示している。22年は、「全額支払われる」が24.7%、「減額されるが支払われる」の10.6%と合わせても3割強である。しかし、19年からの推移をみると、わずかではあるが法定福利費が支払われる割合は増加している。

図表 101 法定福利費の受け取り状況 (2019年～2022年)

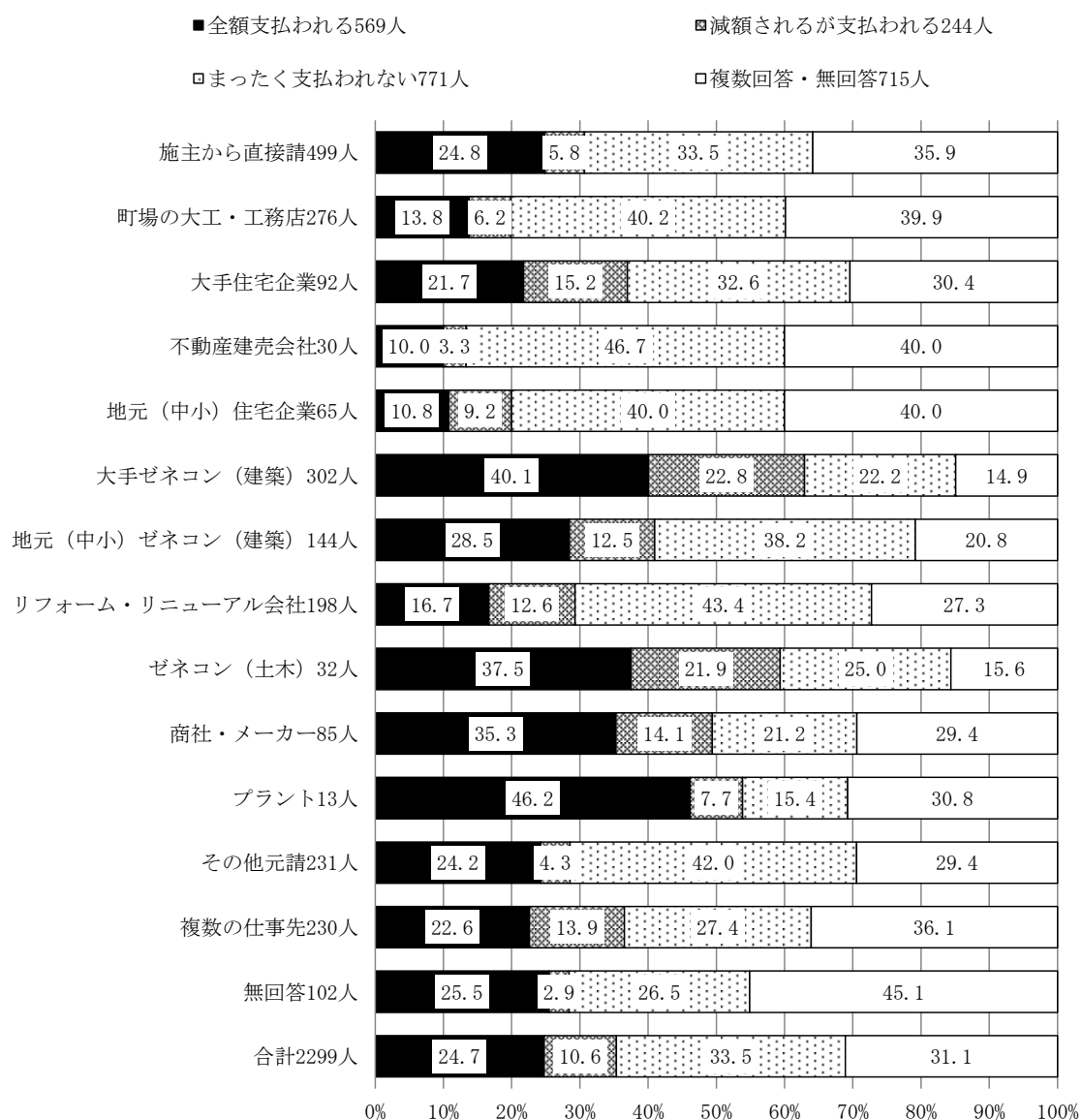


## ②主な現場別

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、「プラント」46.2%、「大手ゼネコン（建築）」40.1%、「ゼネコン（土木）」37.5%などである（図表102）。

「まったく支払われない」との回答割合が最も高かったのは「不動産建売会社」で46.7%と半数近くを占めている。

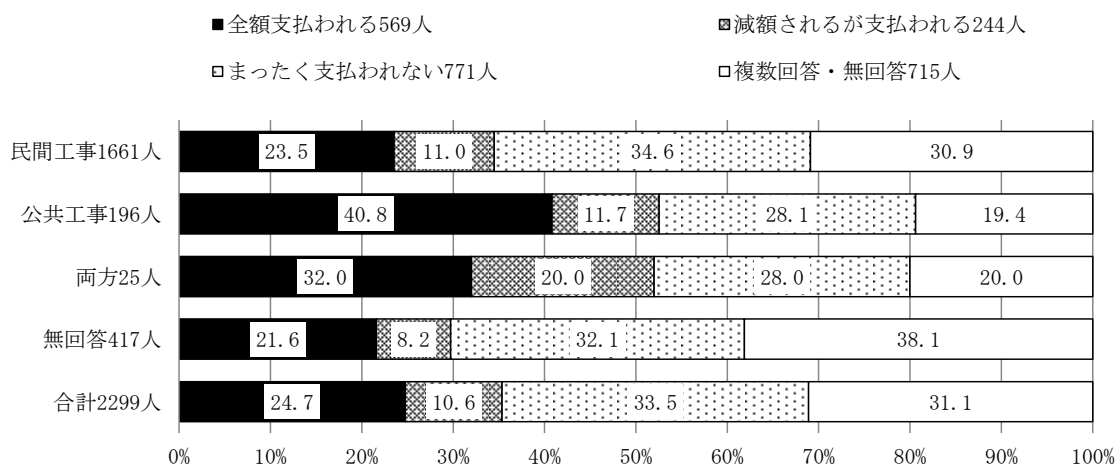
図表 102 主な現場別の法定福利費の受け取り状況（2022年）



### ③民間公共別

民間公共別でみると、「公共工事」では、「全額支払われる」が40.8%、「減額されるが支払われる」が11.7%と合わせて52.6%と半数以上を占めるが、「民間工事」では34.5%にとどまっている（図表105）。

図表 103 民間公共別の法定福利費の受け取り状況（2022年）

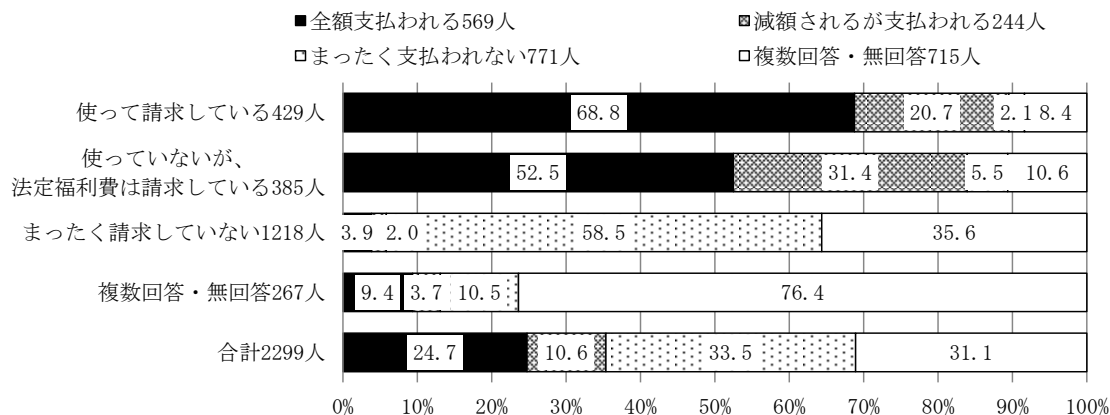


(5) 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況と法定福利費の受け取り状況  
 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別に、法定福利費の受け取り状況をみると、「使って請求している」事業主では68.8%が「全額支払われる」と回答している（図表104）。また、「減額されるが支払われる」20.7%と合わせて89.5%となっている。

「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52.5%、「減額されるが支払われる」が31.4%で、合わせると83.9%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3.9%、「減額されるが支払われる」が2.0%で、合わせても1割に満たない。

図表 104 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（2022年）



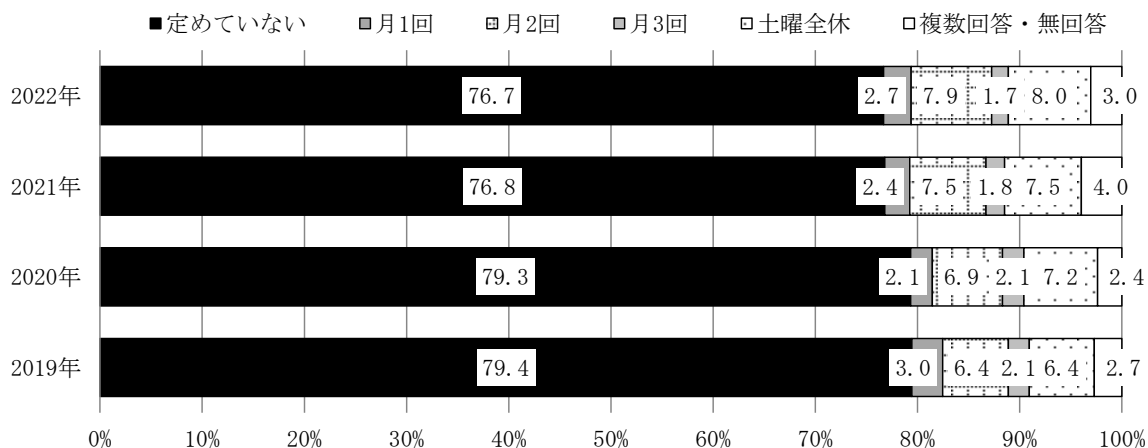


#### 4. 土曜休日について

##### (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76.7%を占める。「土曜全休」であるのは、8.0%にとどまっている（図表105）。

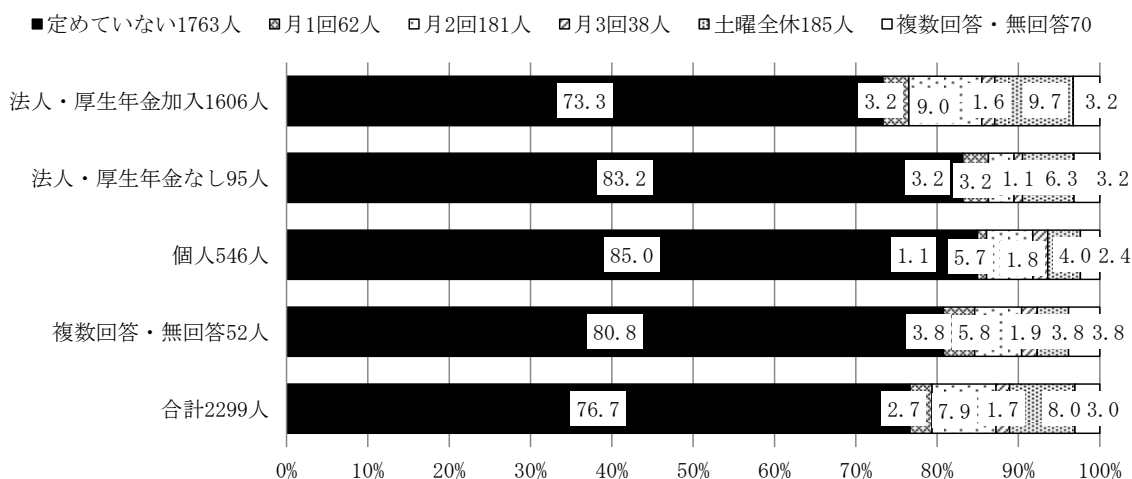
図表105 土曜休日の設定状況（2019年～2022年）



##### (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（図表106）。「土曜全休」の割合が多いのは、「法人・厚生年金加入」9.7%、「法人・厚生年金なし」6.3%である。

図表106 事業所形態別、土曜休日の設定状況（2022年）



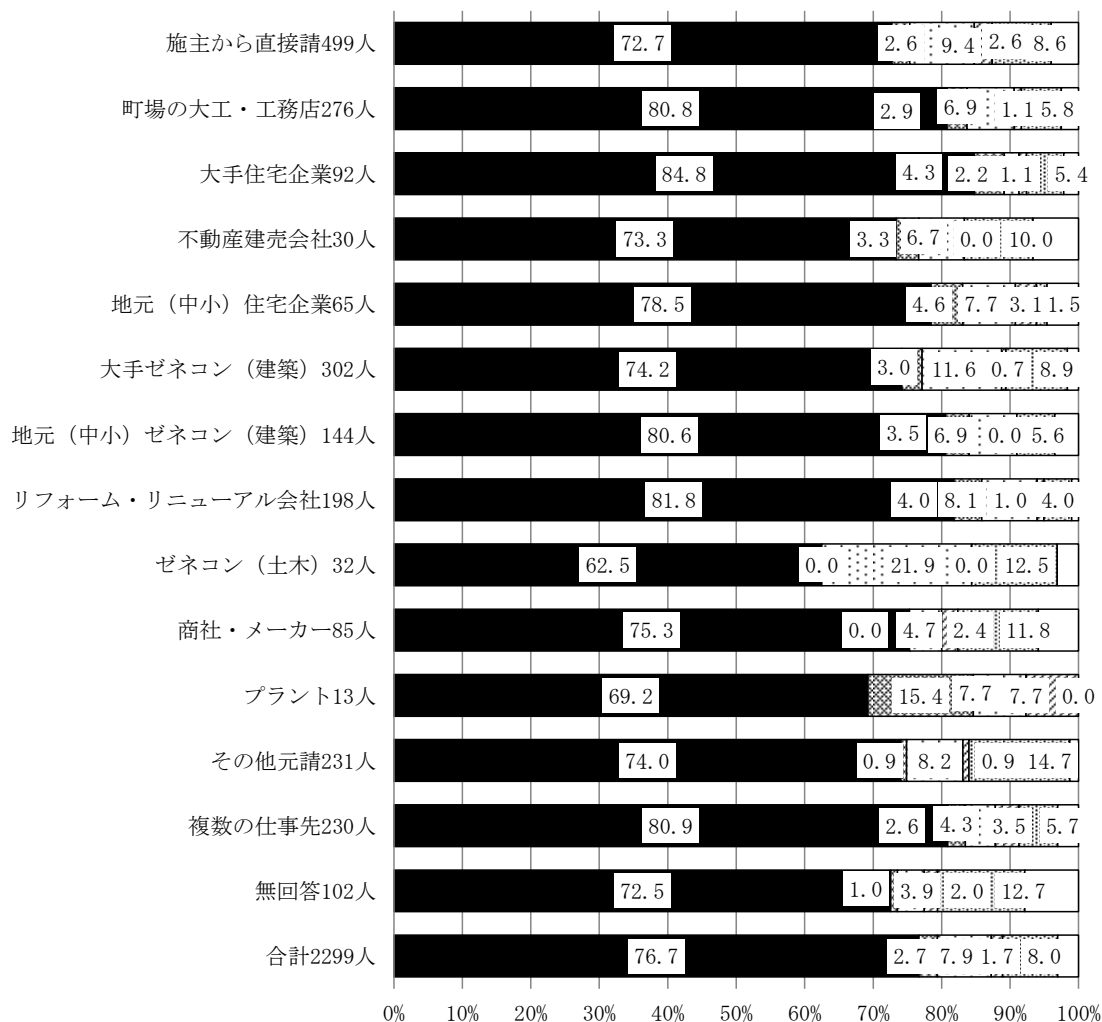
### (3) 主な現場別

主な現場別にみると、「土曜全休」の割合が相対的に高いのは、「ゼネコン(土木)」12.5%、「商社・メーカー」11.8%、「不動産建売会社」10.0%、などである(「その他元請」を除く、図表107)。

土曜の休日を「定めていない」割合が高いのは、「大手住宅企業」84.8%、「リフォーム・リニューアル会社」81.8%、「町場の大工・工務店」80.8%、「地元(中小)住宅企業」80.6%などである。

図表 107 主な現場別、土曜休日の設定状況 (2022年)

■定めていない1763人 □月1回62人 □月2回181人 □月3回38人 □土曜全休185人 □複数回答・無回答70人

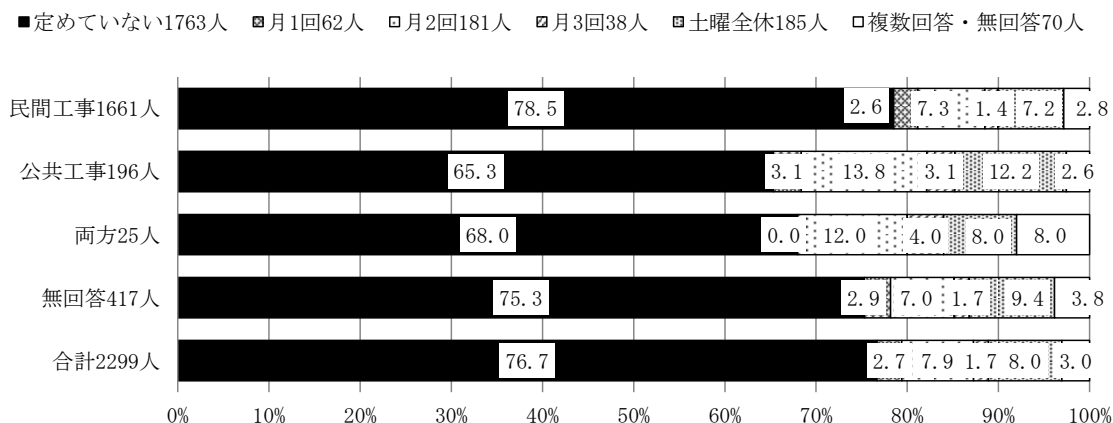


注:「複数回答・無回答」のデータラベルは省略した。

#### (4) 民間公共別

民間公共別の土曜休日設定状況は、図表 108 の通りである。「定めていない」は「民間工事」78.5%に対して、「公共工事」65.3%となっており、公共の方が土曜休日の設定割合が高い。

図表 108 民間公共別、土曜休日の設定状況 (2022 年)

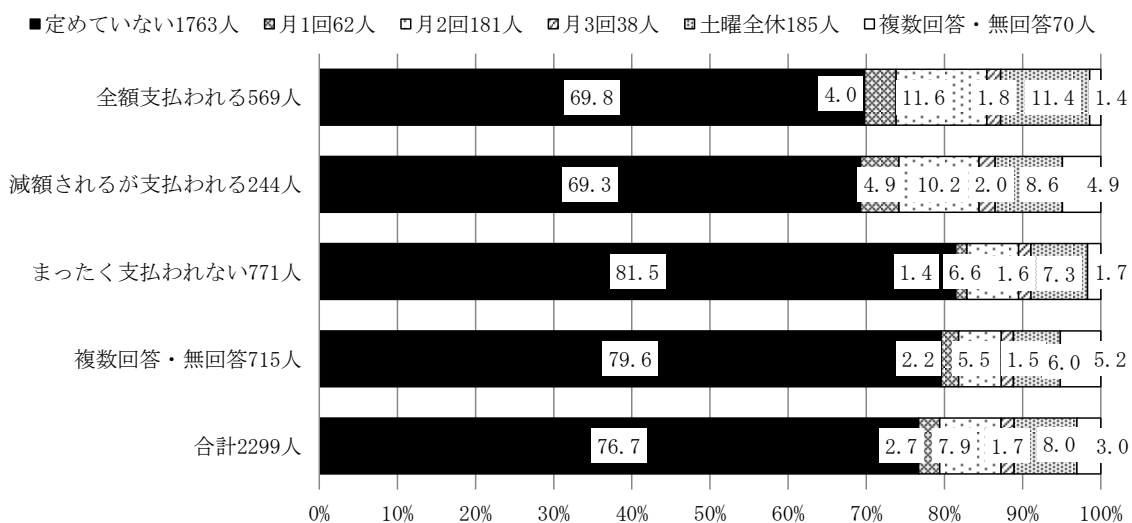


#### (5) 法定福利費の支払われ方別

法定福利費が支払われ方別にみると、「全額支払われる」、「減額されるが支払われる」事業所の土曜休日を「定めていない」割合はおよそ7割で、「まったく支払われない」事業所の81.5%よりも幾分低い (図表 109)。

「土曜全休」の割合は、「全額支払われる」11.4%、「減額されるが支払われる」8.6%、「まったく支払われない」7.3%で法定福利費が支払われている事業所ほど、休日を確保できている結果となった。

図表 109 法定福利費支払われ方別、土曜休日の設定状況 (2022 年)



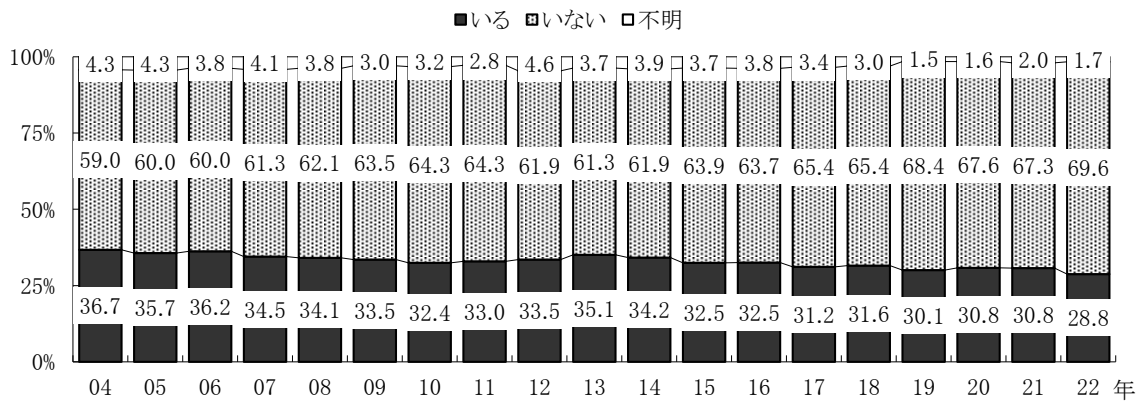
## 5. 事業継続

### (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、22年は「いない」の割合が69.6%である（図表110）。後継者が「いる」事業所は04年36.7%から22年には28.8%と3割を下回る水準に減少しており、後継者の確保が継続的な課題となっている。

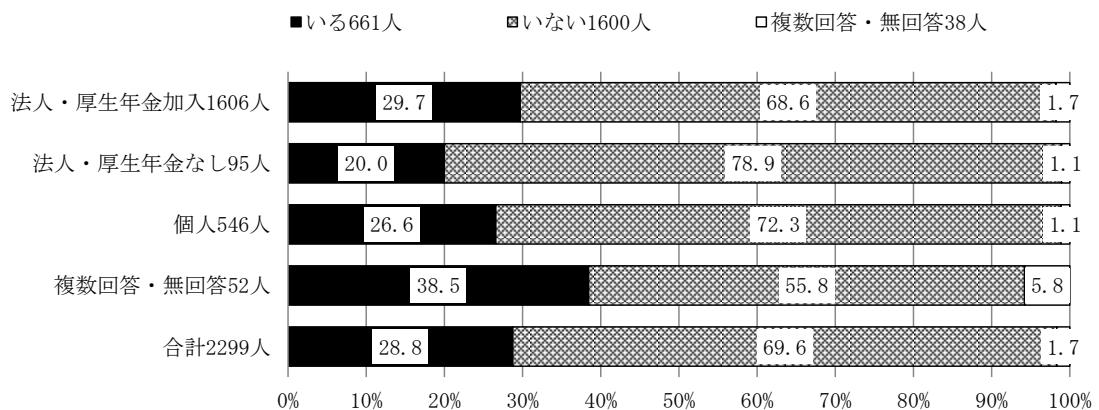
図表110 後継者の有無の推移（2004年～2022年）



#### ②事業所形態別

事業所形態別にみると、後継者が「いる」割合は「法人・厚生年金加入」が29.7%、「個人」が26.6%となっている（図表111）。

図表111 事業所形態別後継者の有無（2022年）

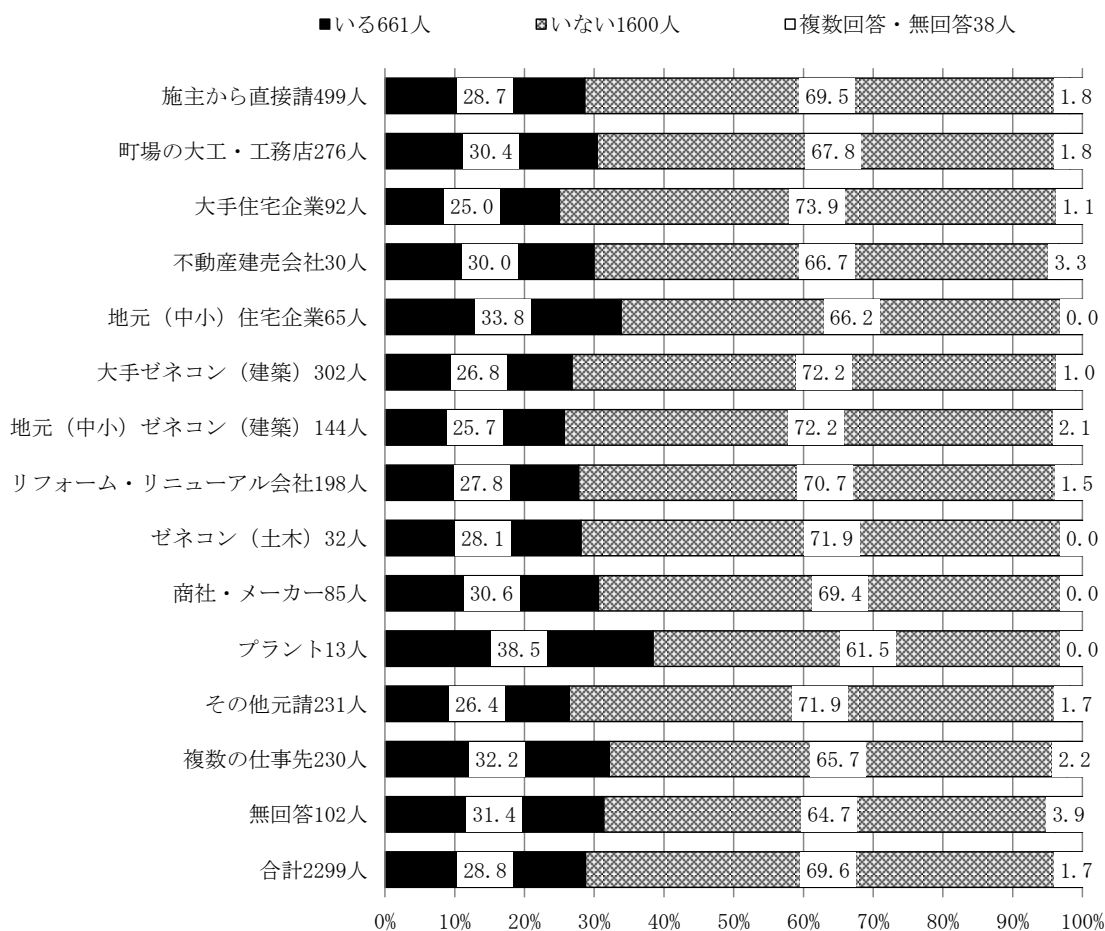


### ③主な現場別

主な現場別に後継者の有無をみると、後継者が「いる」との回答は、概ね 30%前後である（図表 112）。

後継者が「いる」との回答割合が相対的に高いのは、「プラント」38.5%（ただし回答数 13 人）、「地元（中小）住宅企業」33.8%などである。

図表 112 主な現場別、後継者の有無（2022 年）

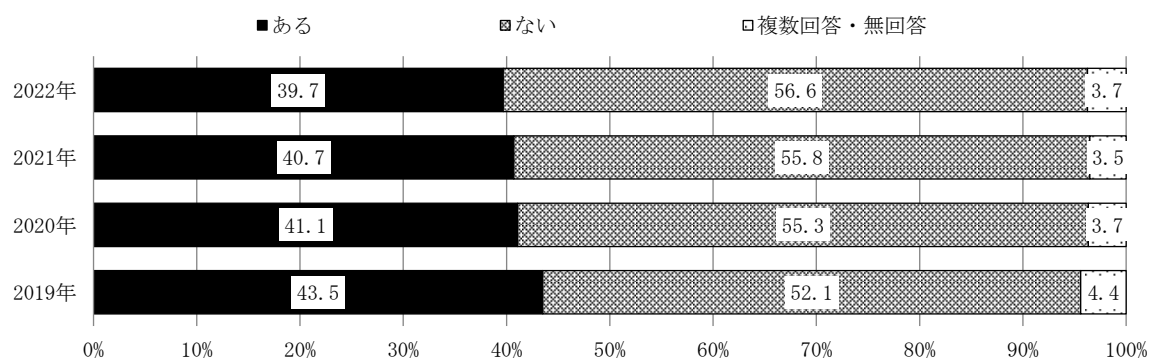


## (2) 若年層雇入れの予定

### 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39.7%、「ない」が56.6%となっている（図表113）。雇い入れの予定が「ある」との回答はほぼ4割で推移しているが、若干、減少傾向を示して推移している。

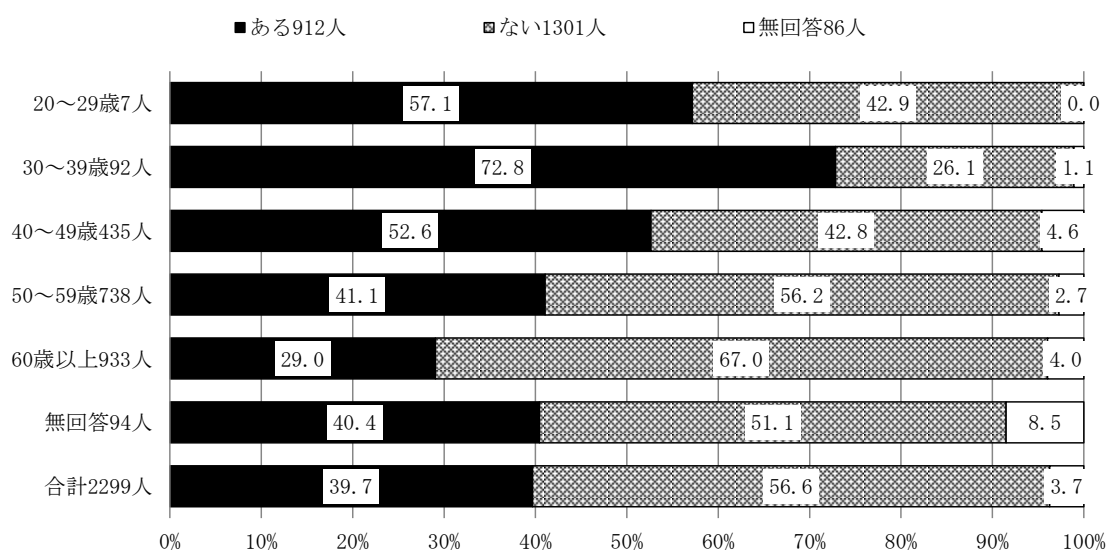
図表113 若年層雇入れの予定（2019年～2022年）



### ②年齢階層別

事業主の年齢階層別に若年層雇入れの予定をみると、回答数の少ない20歳代を除いて、事業主の年齢が若いほど雇い入れの予定が「ある」と回答している割合が高い（図表114）。

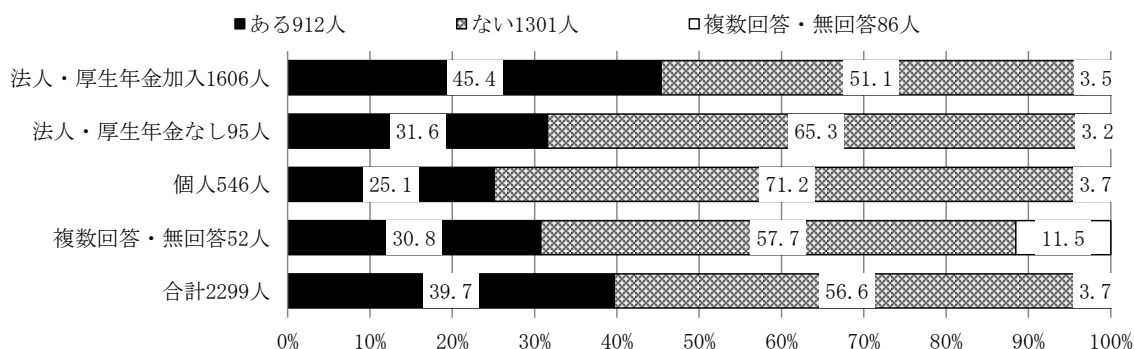
図表114 事業主の年齢階層別、若年層雇入れの予定（2022年）



### 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」の45.4%が「ある」と回答している（図表115）。「個人」は25.1%となっている。

図表115 事業所形態別、若年層雇い入れの予定（2022年）

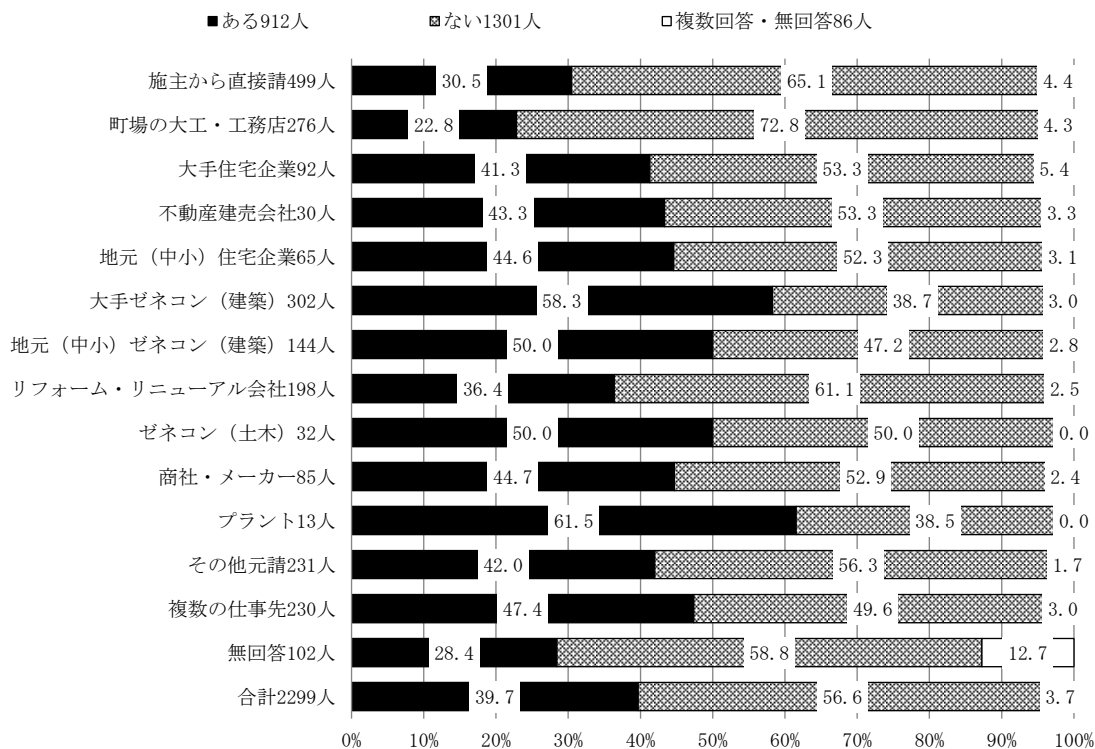


### ④主な現場別

若年層を雇い入れる予定が「ある」との回答が多いのは「プラント」61.5%（回答者数13人）、「大手ゼネコン（建築）」58.3%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」50.0%、「ゼネコン（土木）」50.0%などである（図表116）。資本の現場での雇い入れ予定がある割合が高い。

反対に、雇い入れる予定が「ない」との回答が多いのは「町場の大工・工務店」72.8%、「施主から直接請」65.1%などである。

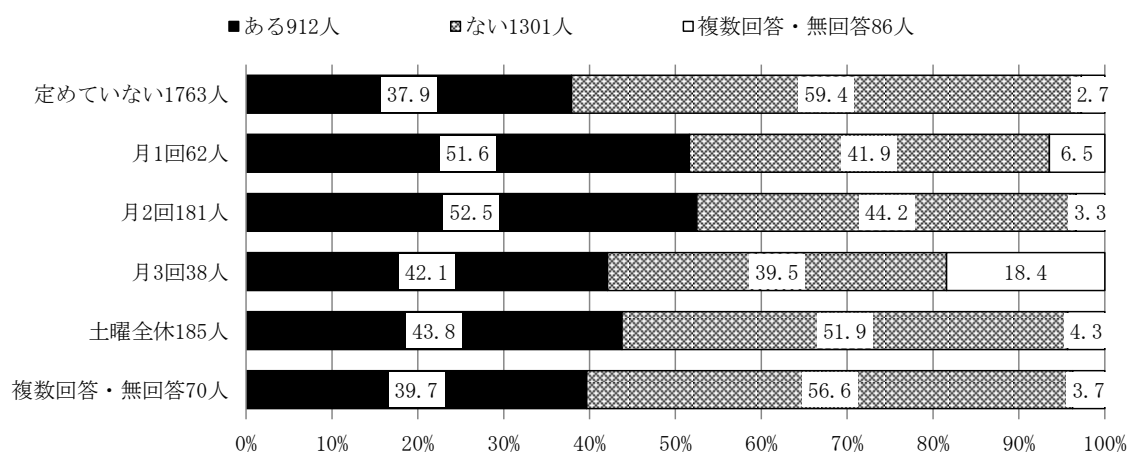
図表116 主な現場別、若年層雇い入れの予定（2022年）



### ⑤土曜休日の設定状況別

土曜休日の設定状況別に若年層雇い入れの予定をみると、予定が「ある」との回答は、「月2回」、「月1回」で5割を超えている（図表117）。「月3回」、「土曜全休」が4割強であり、休日の設定日数が少ない事業所の方が採用予定の割合が高い結果となった。

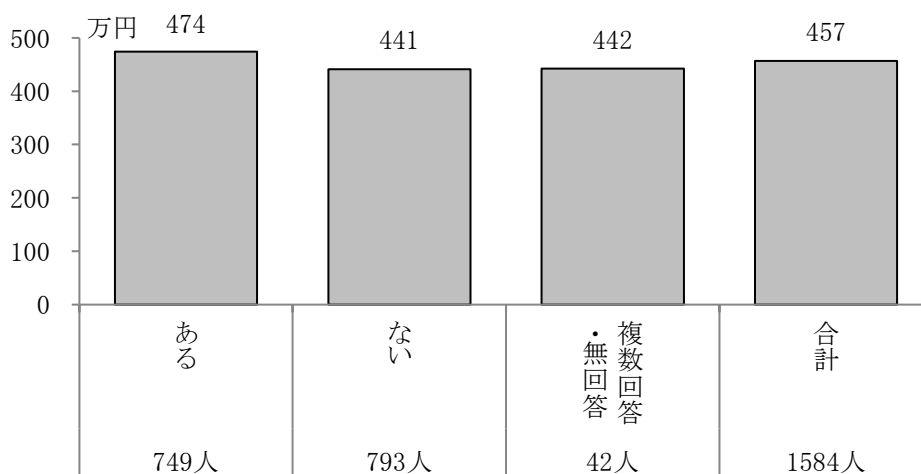
図表 117 土曜休日設定状況別、若年層雇い入れの予定（2022年）



### 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474万円で、「ない」事業所の441万円よりも高い（図表118）。

図表 118 若年層雇い入れの予定別、平均支払い賃金（2022年）



注：グラフ下の人数は、年間の支払賃金回答数。



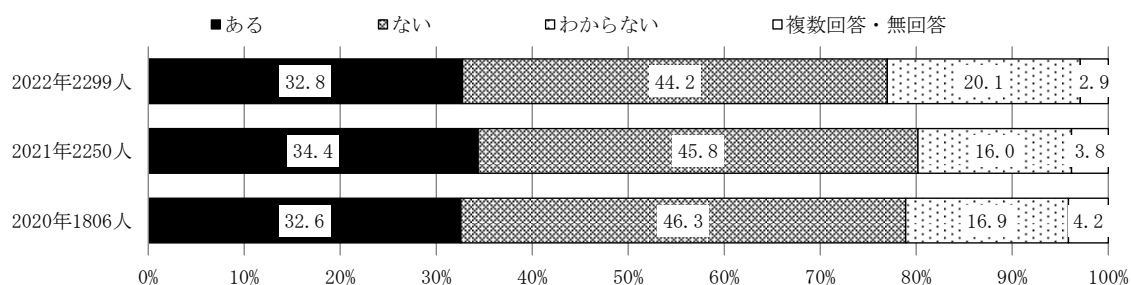
## 6. 就業規則・36協定

### (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119）。就業規則が「ある」との回答は3割程度で推移している。

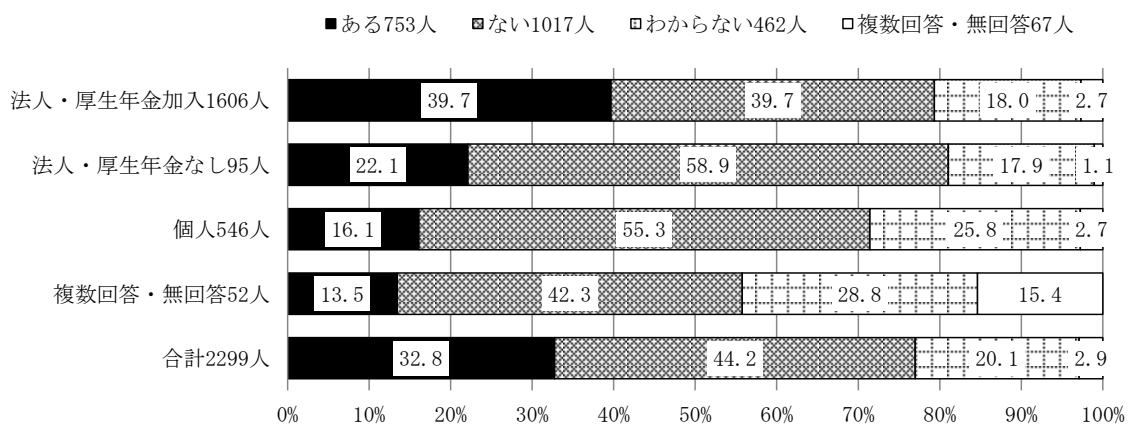
図表119 就業規則の有無（2020年～2022年）



#### 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39.7%、「個人」事業所では「ある」割合が16.1%であった（図表120）。

図表120 事業所形態別、就業規則の有無（2022年）

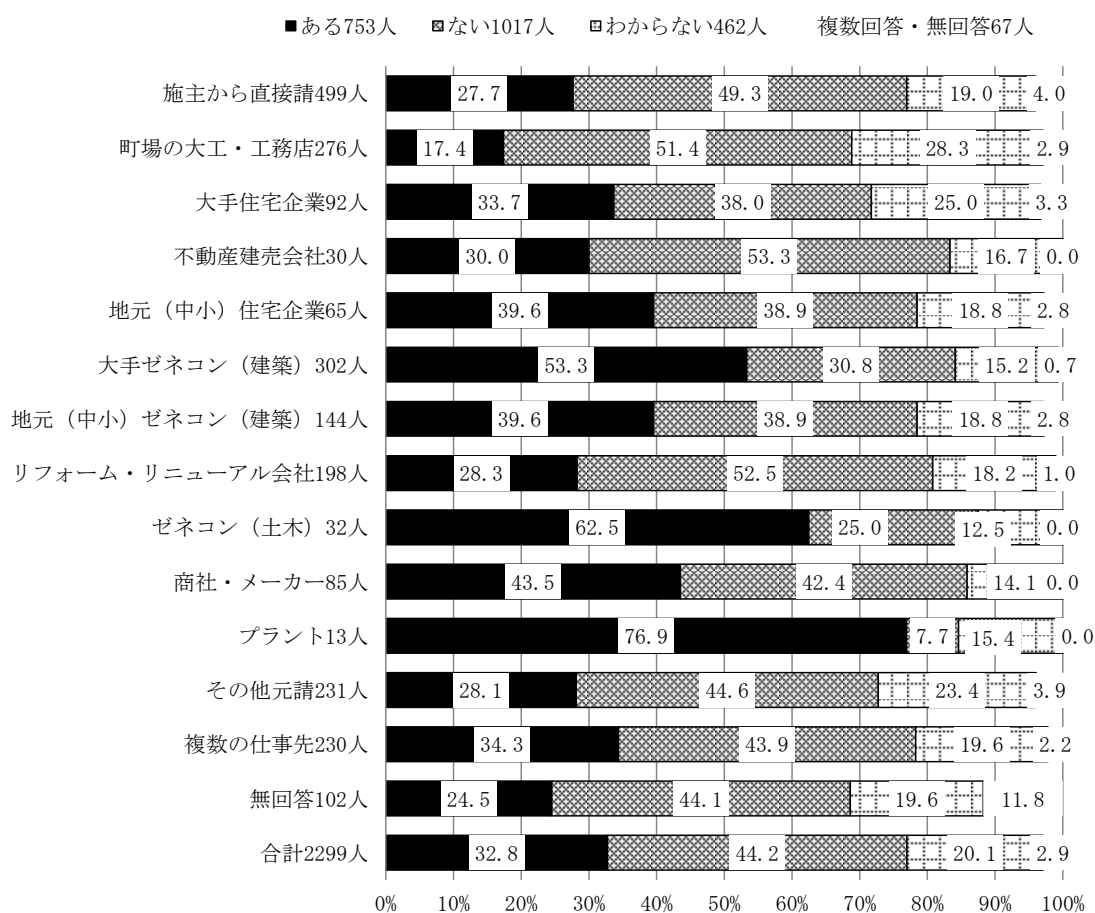


### ③主な現場別

就業規則の有無を主な現場別にみると、「ある」の割合が高いのは「プラント」76.9%（回答数13人）、「ゼネコン（土木）」62.5%、「大手ゼネコン（建築）」53.3%などである（図表121）。

「ない」割合が高かったのは、「不動産建売会社」53.3%、「リフォーム・リニューアル会社」52.5%、「町場の大工・工務店」51.4%などであった。

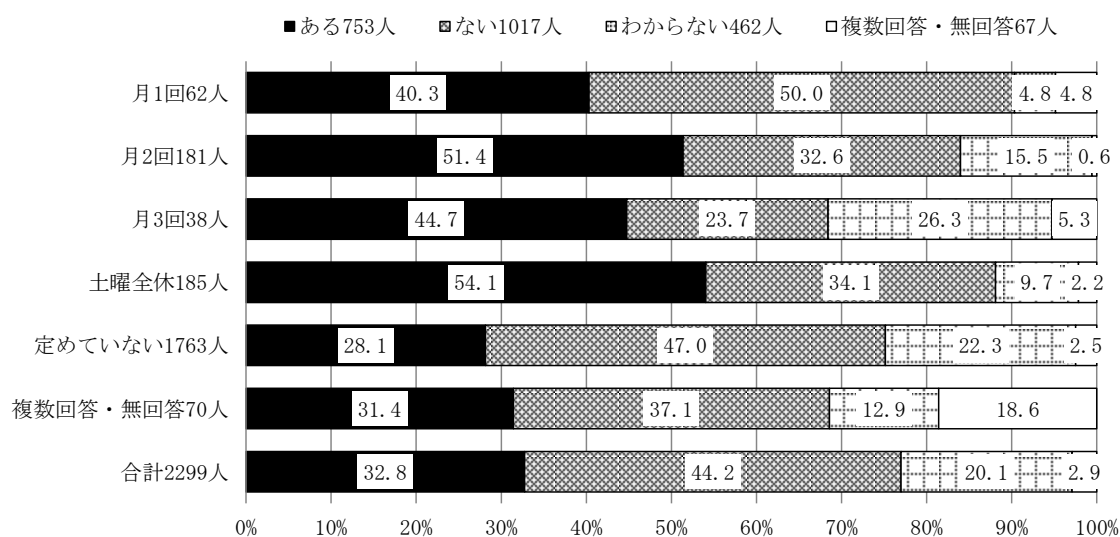
図表121 主な現場別、就業規則の有無（2022年）



#### 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、「土曜全休」は「ある」との回答割合が54.1%で最も高い（図表122）。土曜を休日に「定めていない」事業所の実業規則が「ある」割合は28.1%と3割未満に留まっている。

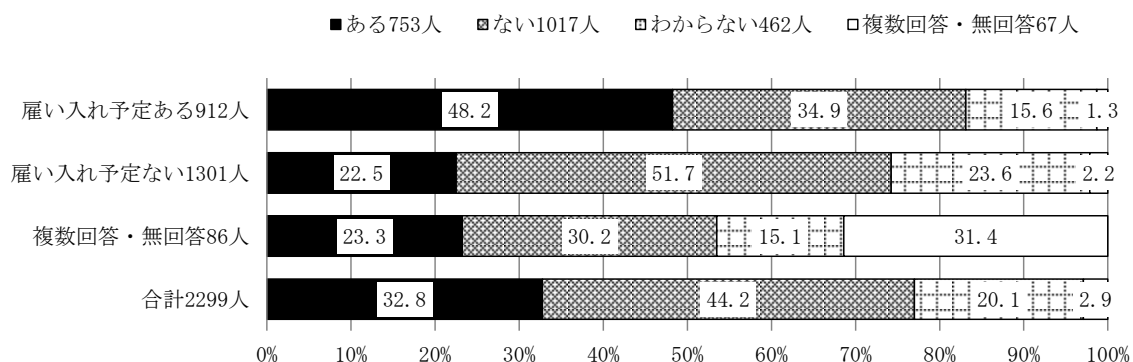
図表122 土曜休日の設定状況別、就業規則の有無（2022年）



#### ⑤若年層雇い入れ予定別

就業規則が「ある」との回答は、若年層を雇い入れる予定が「ない」事業所では22.5%にとどまるのに対し、雇い入れる予定が「ある」事業所では48.2%と大きく上回っている（図表123）。

図表123 若年層雇い入れ予定別、就業規則の有無（2022年）

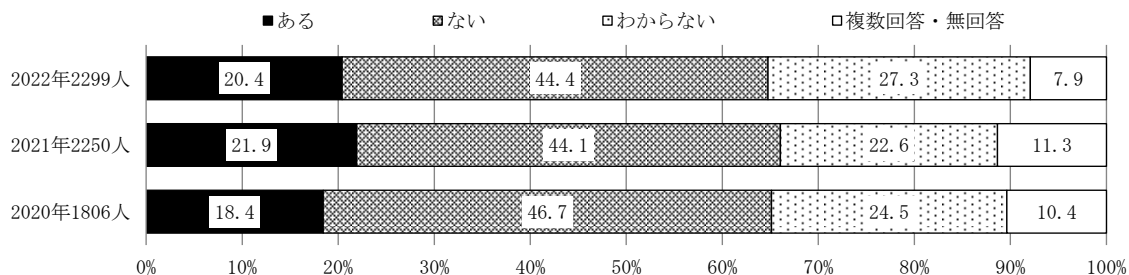


## (2) 36協定

### ① 36協定の有無

36協定が「ある」との回答は20.4%で、「ない」が44.4%を占めている(図表124)。

図表124 36協定の有無(2020年~2022年)

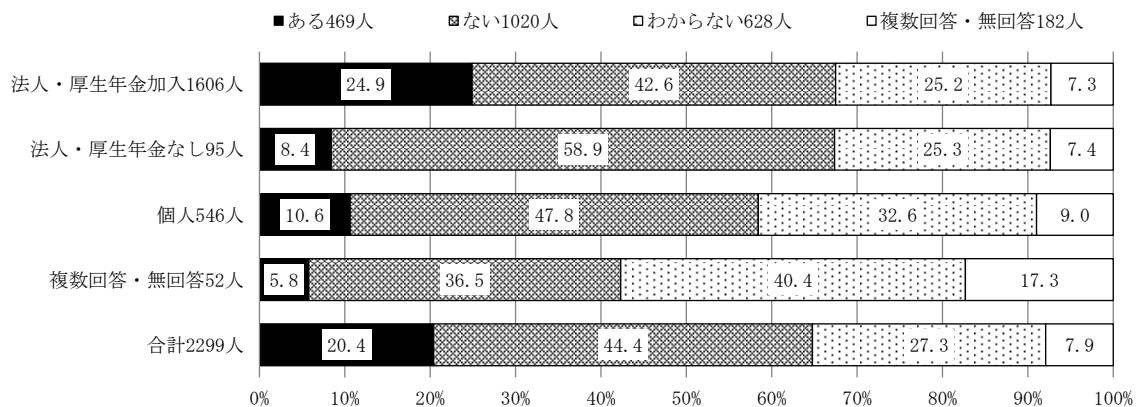


### ② 事業所形態別

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24.9%、「個人」が10.6%であった(図表125)。

いずれの事業所形態でも「ない」と「わからない」の割合が非常に多い。36協定は、労働者に時間外労働をさせる場合に必ず締結しなければならないものであり、残業のある事業所では締結が必要である。

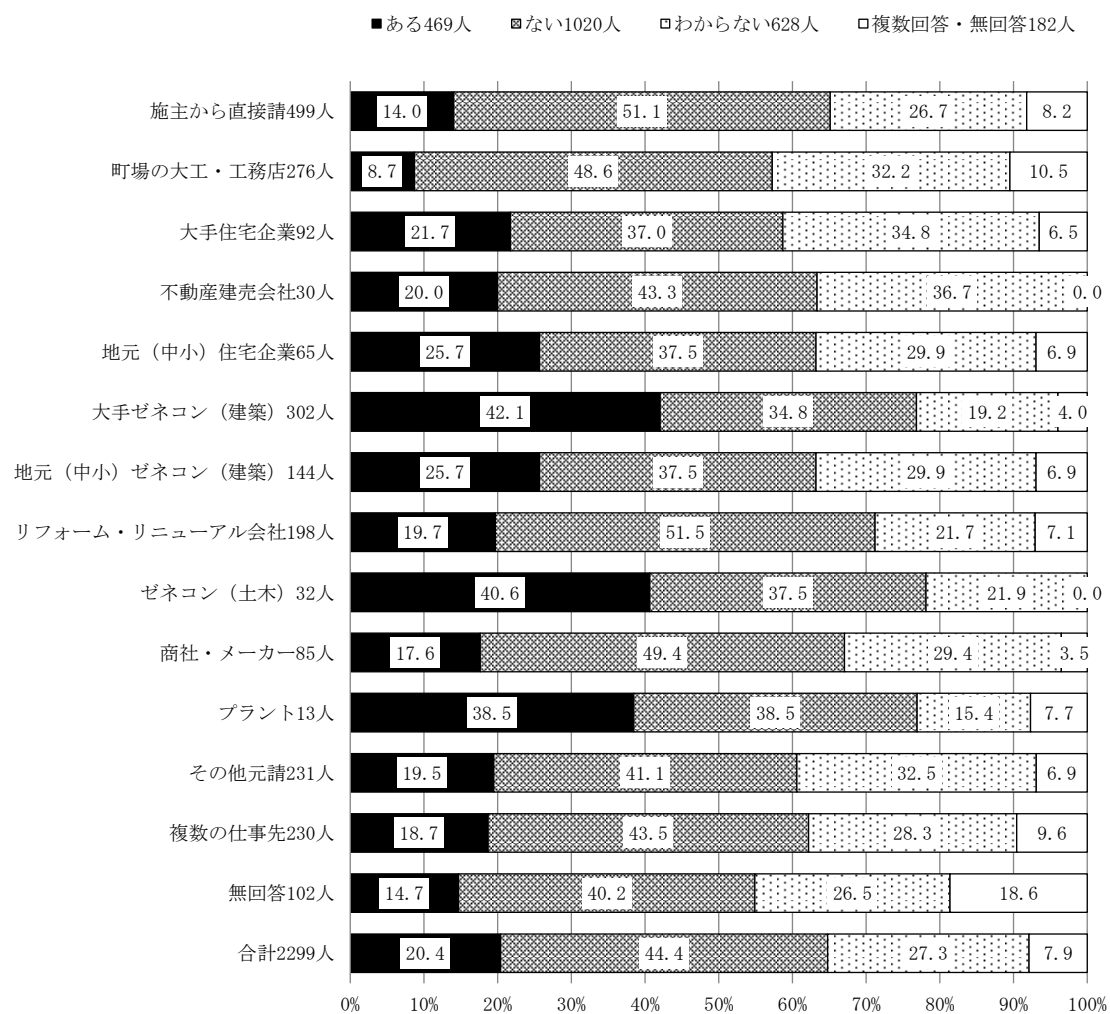
図表125 事業所形態別、36協定の有無(2022年)



### 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、「大手ゼネコン（建築）」42.1%、「ゼネコン（土木）」40.6%などである（図表126）。36協定を結んでいるとの回答は、野丁場で相対的に多く、住宅企業や町場の現場で低い傾向にある。

図表126 主な現場別、36協定の有無（2022年）

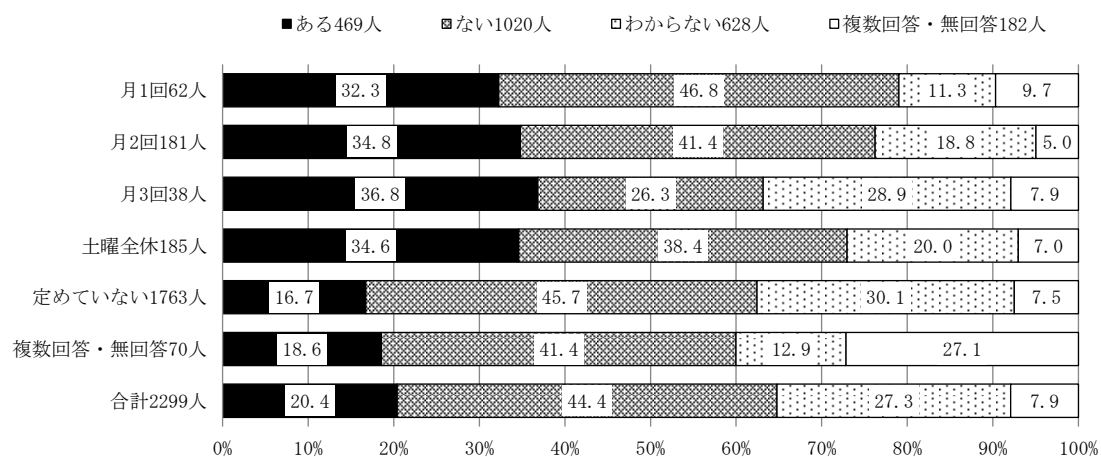


#### ④土曜休日の設定状況別

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「ある」の割合が16.7%と最も低い（図表127）。

土曜休日が設定されている事業所では、「ある」の割合が30%台であった。

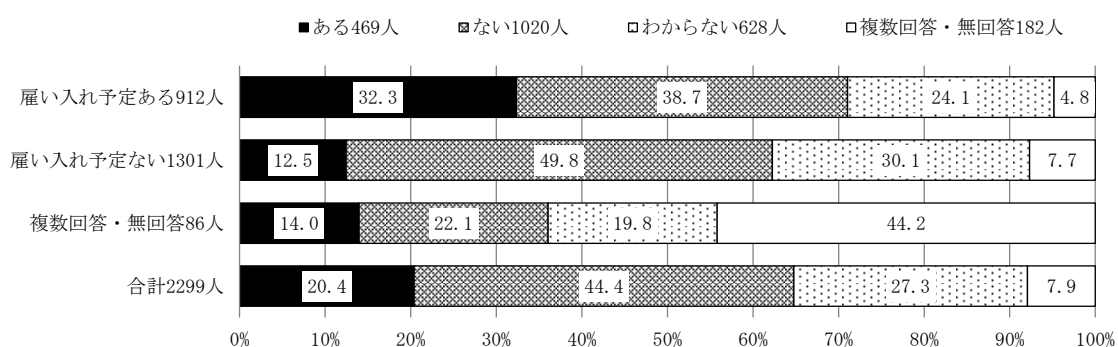
図表127 土曜休日の設定状況別、36協定の有無（2022年）



#### ⑤若年層雇い入れ予定別

就業規則と同様に、若年層雇い入れの予定が「ある」事業所の方が36協定を締結している割合が高い（図表128）。

図表128 若年層雇い入れ予定別、36協定の有無（2022年）



#### IV. 建設キャリアアップシステムへの登録状況

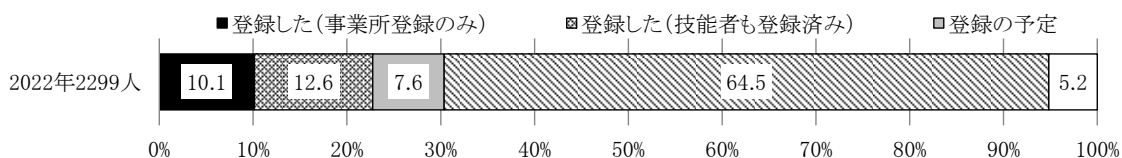
19年から建設キャリアアップシステムへの登録状況についての設問が増えた。ここでは、事業主、「労働者」（常用、手間請、一人親方を対象とする）の登録状況についての回答結果を合わせて確認する。

##### 1. 登録状況の推移（事業主、「労働者」）

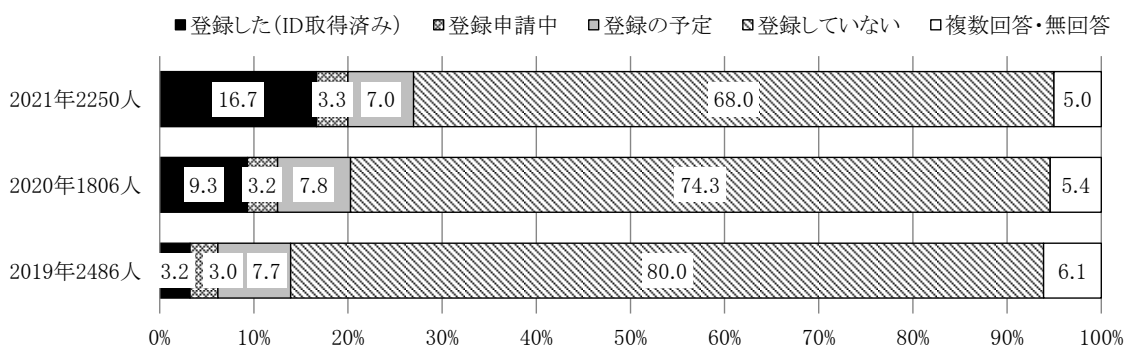
###### (1) 事業主

22年の事業主の登録状況は、「登録していない」が64.5%と最も大きな割合を占める（図表129）。しかし、「登録した（事業所登録のみ）」10.1%、「登録した（技能者も登録済み）」12.6%、「登録の予定」7.6%を合計すると3割を超える。22年から選択肢が変わったため単純に比較できないが、「登録していない」割合は減少して推移しており、登録状況は徐々に進んでいる。

図表129 建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2022年）



(参考) 建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2019年～2021年）

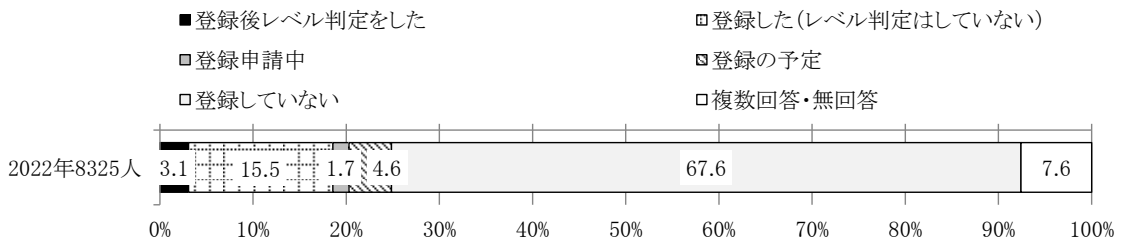


(2) 「労働者」

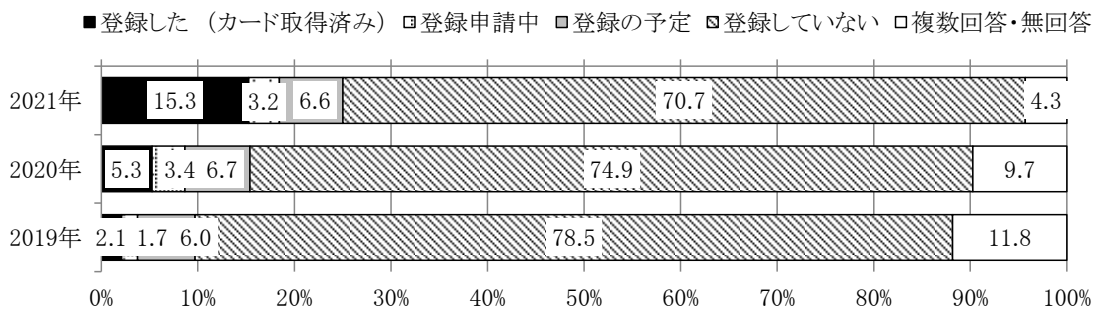
「労働者」は、「登録後レベル判定をした」が3.1%、「登録した（レベル判定はしていない）」が15.5%で登録したとの回答は、18.6%となっている（図表130）。「登録申請中」の1.7%と「登録の予定」4.6%を合わせると24.9%となる。

21年までは徐々に登録割合が増えてきていたが、22年は前年度と同水準となった。

図表130 建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2022年）



(参考) 建設キャリアアップシステムへの登録状況（「労働者」、2019年～2021年）

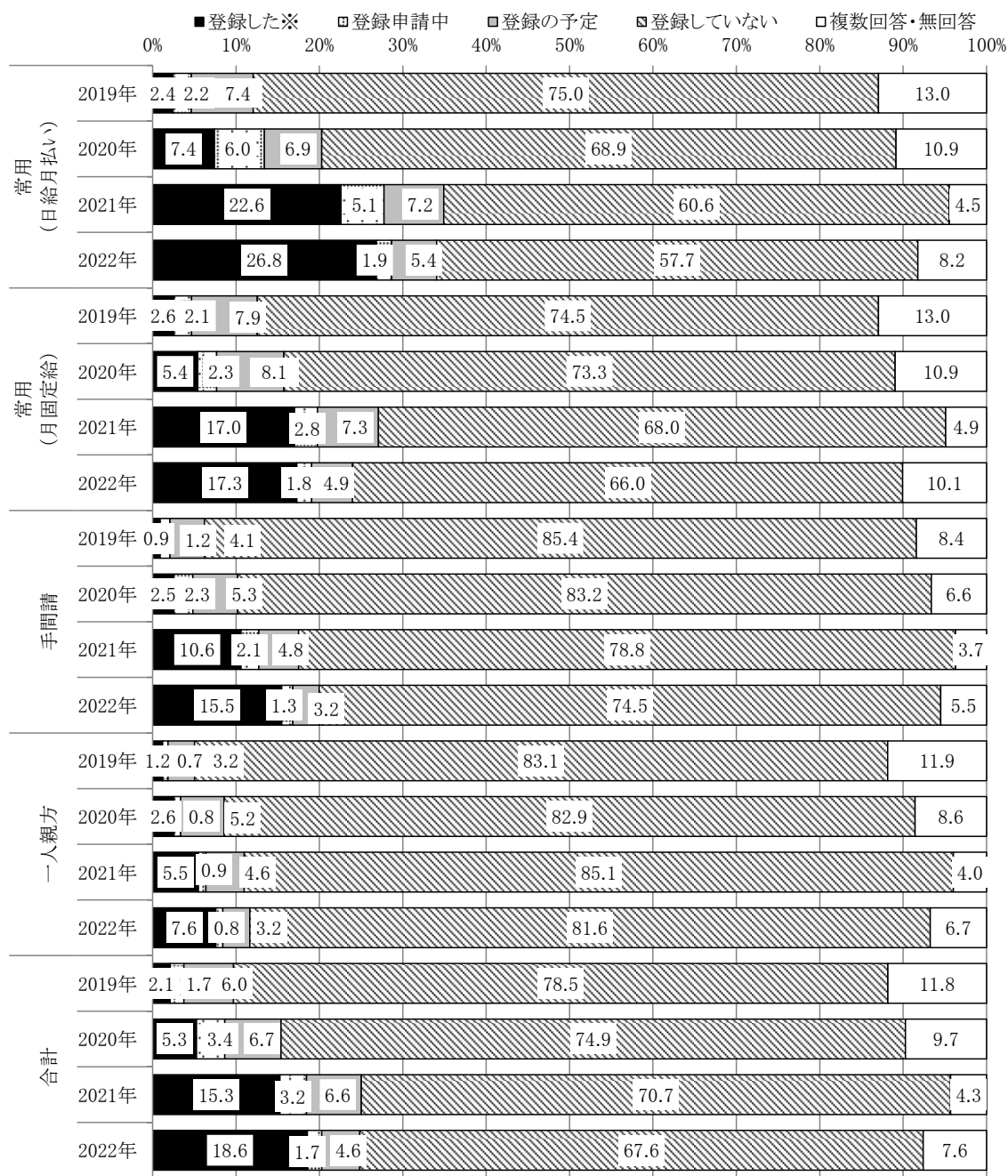




## 2. 働き方別の登録状況（「労働者」）

働き方別に「登録した※」と「登録申請中」と「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 34.1%で、「常用（月固定給）」が 24.0%、「手間請」が 20.0%、「一人親方」は 11.6%である（図表 131）。

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～2022年）



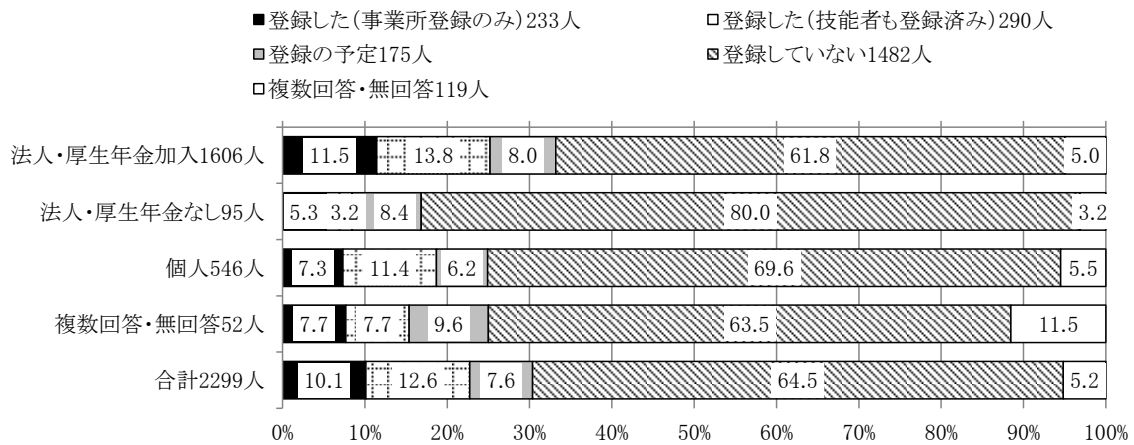
「登録した※」：2019年～2021年は「登録した（カード取得済み）」、2022年は「登録後レベル判定をした」と「登録した（レベル判定はしていない）」の合計値。

### 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、相対的に「法人・厚生年金加入」の事業所での登録が進んでいる。

「登録した（事業所登録のみ）」と「登録した（技能者も登録済み）」、「登録の予定」を合わせた割合は、「法人・厚生年金加入」で 33.2%、「法人・厚生年金なし」で 16.8%、「個人」で 24.9%となっている。

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、2022年)



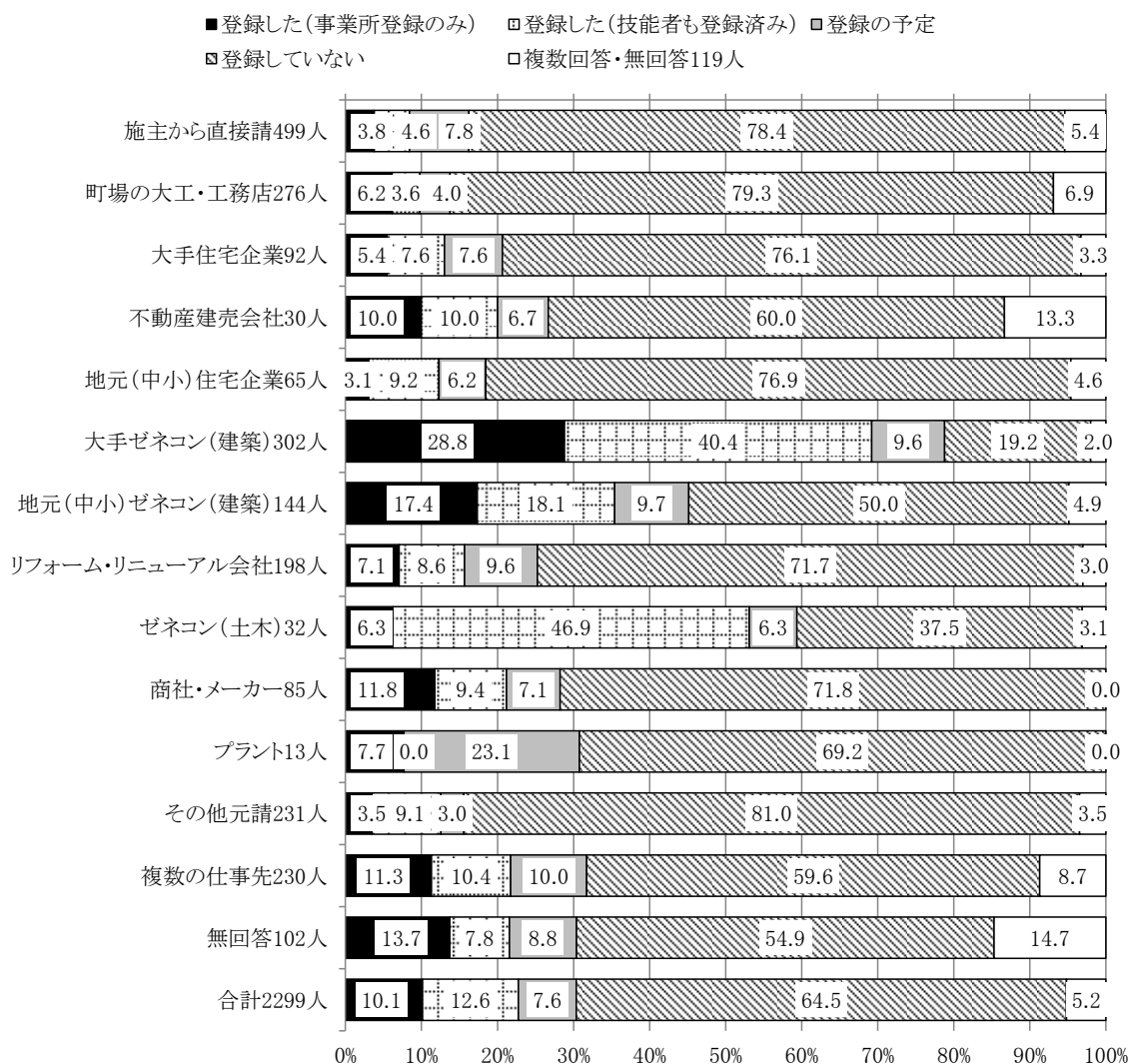
#### 4. 主な現場別（事業主、「労働者」）

##### （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（事業所登録のみ）」、「登録した（技能者も登録済み）」、「登録の予定」を合わせた割合が高いのは、「大手ゼネコン（建築）」で78.8%である（図表133）。「ゼネコン（土木）」は59.4%、「地元（中小）ゼネコン（建築）」は45.1%となっており、他の現場よりも野丁場で登録が進んでいる。

「登録していない」割合が高いのは「町場の大工・工務店」79.3%、「施主から直接請」78.4%、「地元（中小）住宅企業」76.9%、「大手住宅企業」76.1%などである。

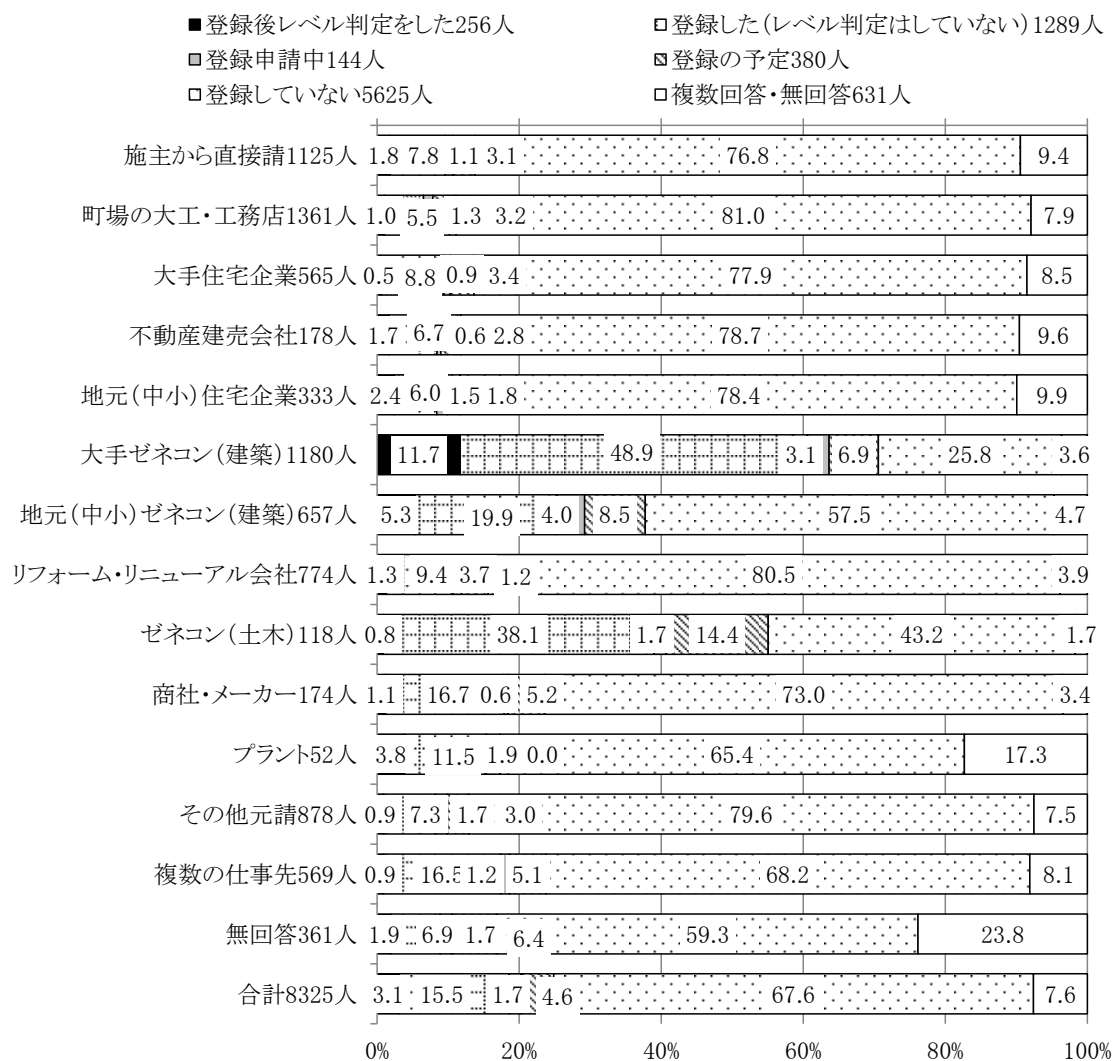
図表133 主な現場別建設キャリアアップシステムへの登録状況（事業主、2022年）



(2) 「労働者」

「労働者」の主な現場別の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「大手ゼネコン（建築）」と「ゼネコン（土木）」で進んでいる（図表 134）。町場、住宅企業の現場、リフォーム・リニューアルの現場では、「登録していない」が8割前後を占めている。

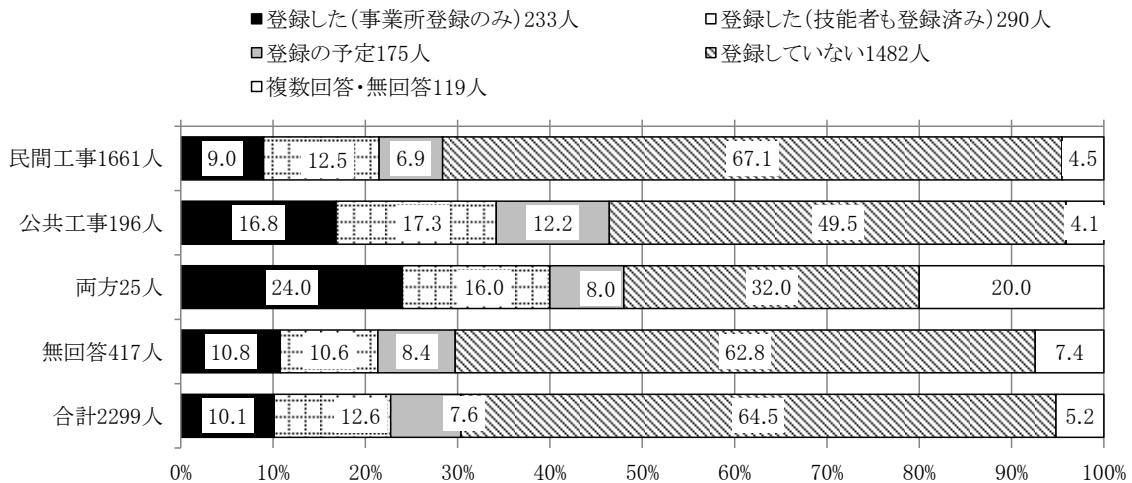
図表 134 主な現場別建設キャリアアップシステムへの登録状況  
（「労働者」、2022年）



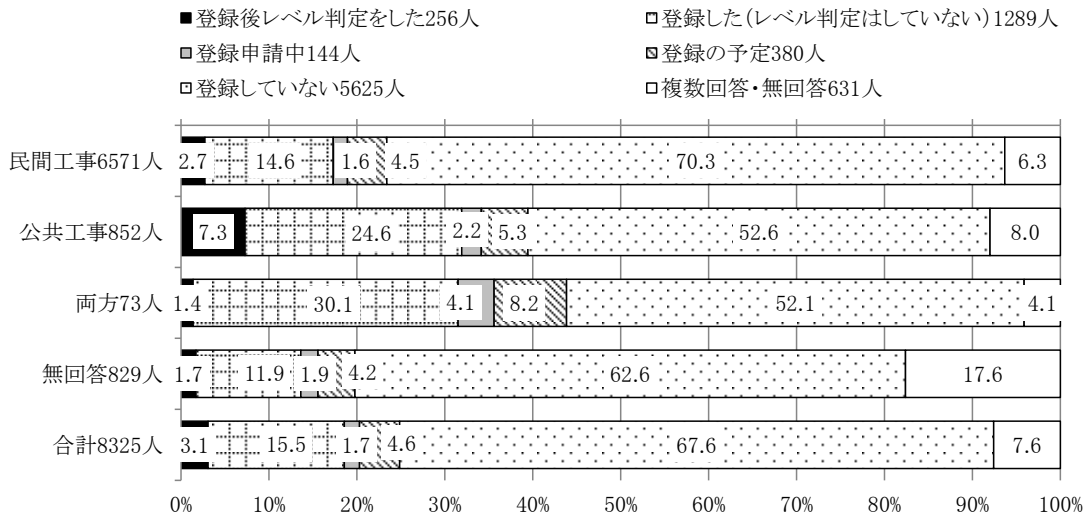
## 5. 民間公共別（事業主、「労働者」）

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「民間工事」よりも「公共工事」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、2022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」、2022年）



## V. 新型コロナウイルス感染症の影響について

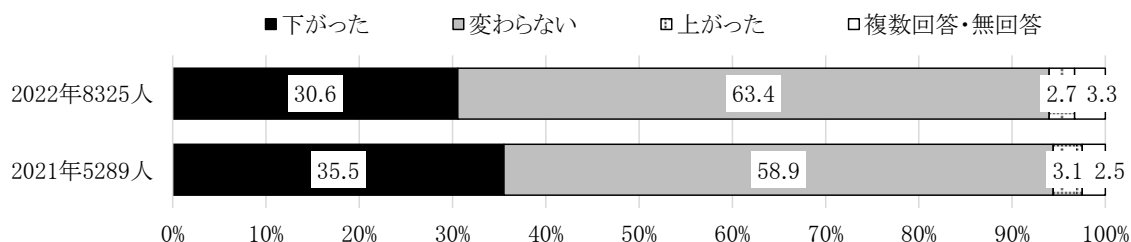
21年から、「労働者」（常用・手間請・一人親方）、事業主いずれのアンケートにも、新型コロナウイルスの影響についての設問が加えられた。以下、回答結果を確認する。

### 1. 収入の変化

#### (1) 「労働者」

2022年の新型コロナウイルス感染症による影響による収入の変化についてみると、「変わらない」が63.4%と半数以上を占めている（図表137）。「下がった」が30.6%で前年より4.9ポイント減少した。

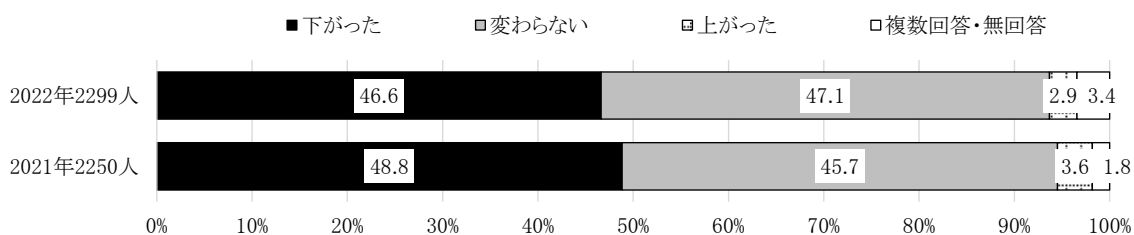
図表137 新型コロナの影響による収入の変化（「労働者」、2021年、2022年）



#### (2) 事業主

2022年の新型コロナウイルス感染症による影響による収入の変化についてみると、「下がった」が46.6%と半数近くを占め、「変わらない」の47.1%とほぼ同数であった（図表138）。「下がった」割合は前年より2.2ポイント減少したものの、「労働者」よりもその割合は高く、収入が「下がった」事業主の一定割合は賃金を下げずに維持していることが推察される。

図表138 新型コロナの影響による収入の変化（事業主、2021年、2022年）

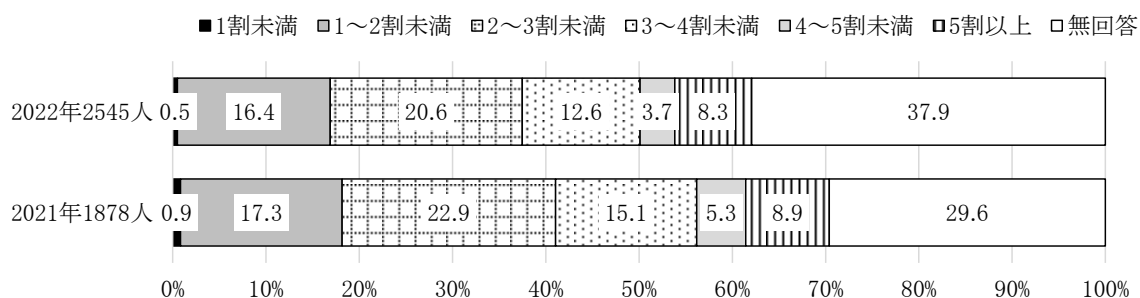


## 2. 収入の「下がった」割合

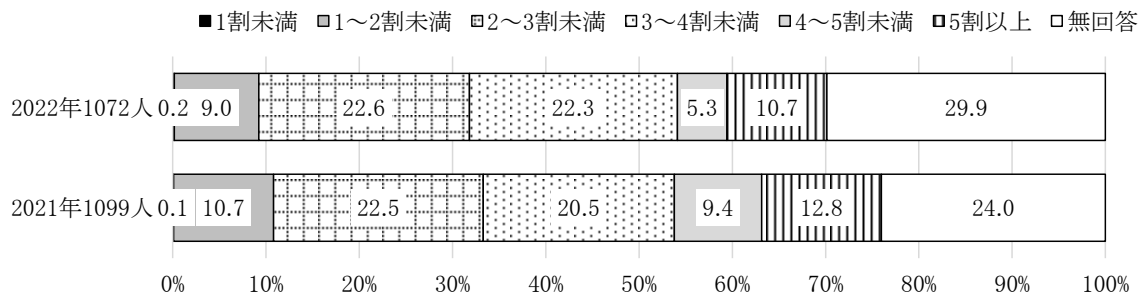
収入が「下がった」との回答について、その減少割合の推移を示したのが図表 139、140 である。「労働者」は、「2～3割未満」が 20.6%と最も多く、「1～2割未満」が 16.4%と続いている。

事業主は、「2～3割未満」が 22.6%、「3～4割」が 22.3%となっており、合わせて 44.9%である。

図表 139 新型コロナの影響による収入の減少割合  
(「労働者」、収入が「下がった」との回答のみ集計、2021年、2022年)



図表 140 新型コロナの影響による収入の減少割合  
(事業主、収入が「下がった」との回答のみ集計、2021年、2022年)

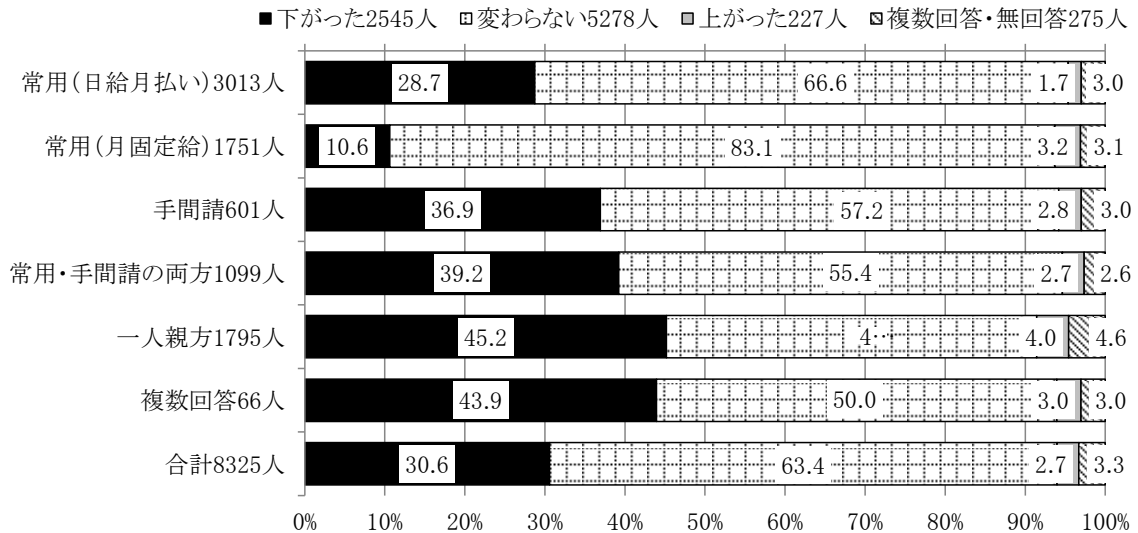


### 3. 働き方別「労働者」

働き方別に、新型コロナウイルス感染症の影響による収入の変化をみると、「下がった」との割合は、「一人親方」45.2%、「手間請」36.9%などで高い（図表 141）。

常用の「下がった」割合は、日給月払いが28.7%であるのに対して、月固定給では10.6%にとどまっている。

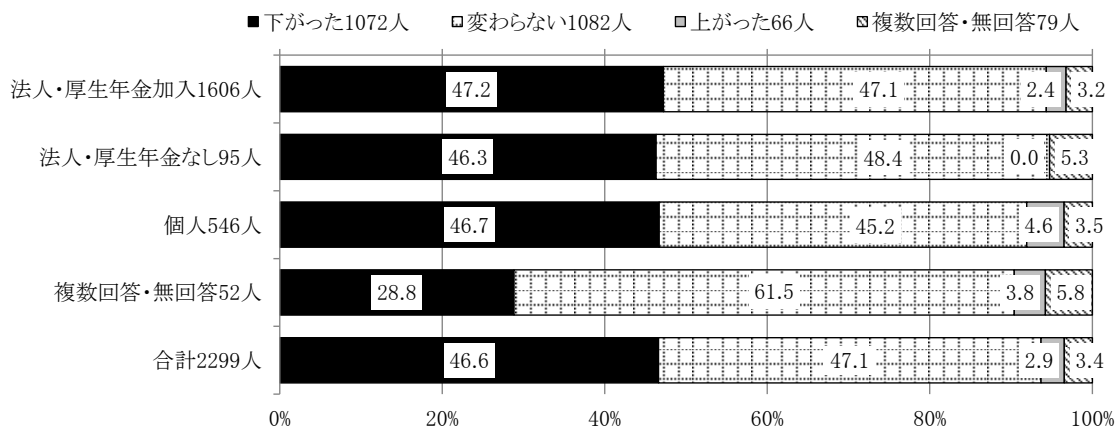
図表 141 働き方別、新型コロナの影響による収入の変化（「労働者」、2022年）



### 4. 事業所形態別（事業主）

事業主の収入の変化について、事業所形態別にみると、「下がった」割合はいずれも5割弱である（図表 142）。

図表 142 事業所形態別、新型コロナの影響による収入の変化（事業主、2022年）



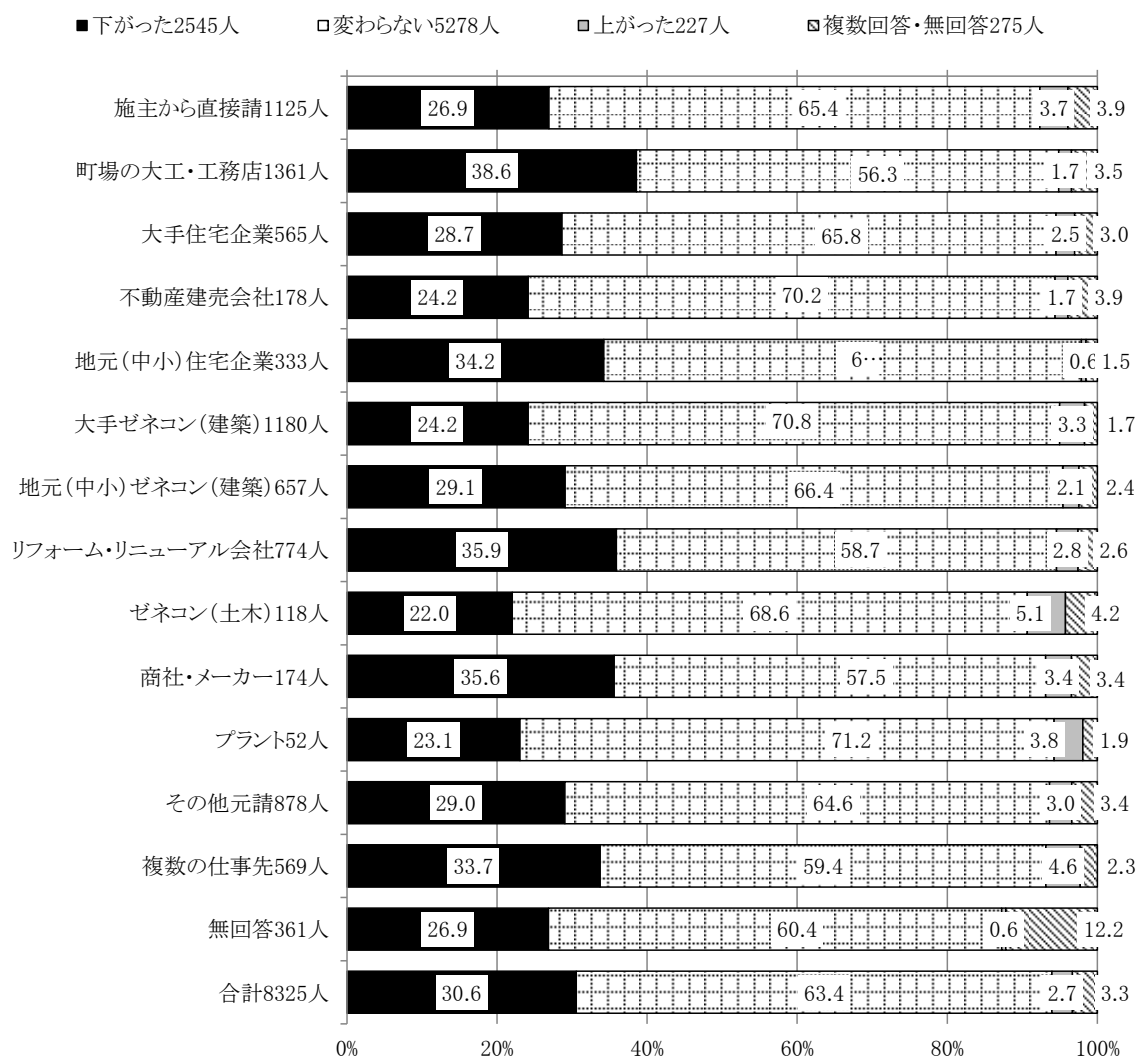


## 5. 主な現場別

### (1) 「労働者」

主な現場別に収入の変化をみると、「下がった」割合は概ね 2~4 割程度である（図表 143）。「下がった」の割合が相対的に多いのは、「町場の大工・工務店」38.6%、「リフォーム・リニューアル会社」35.9%、「商社・メーカー」35.6%などである。

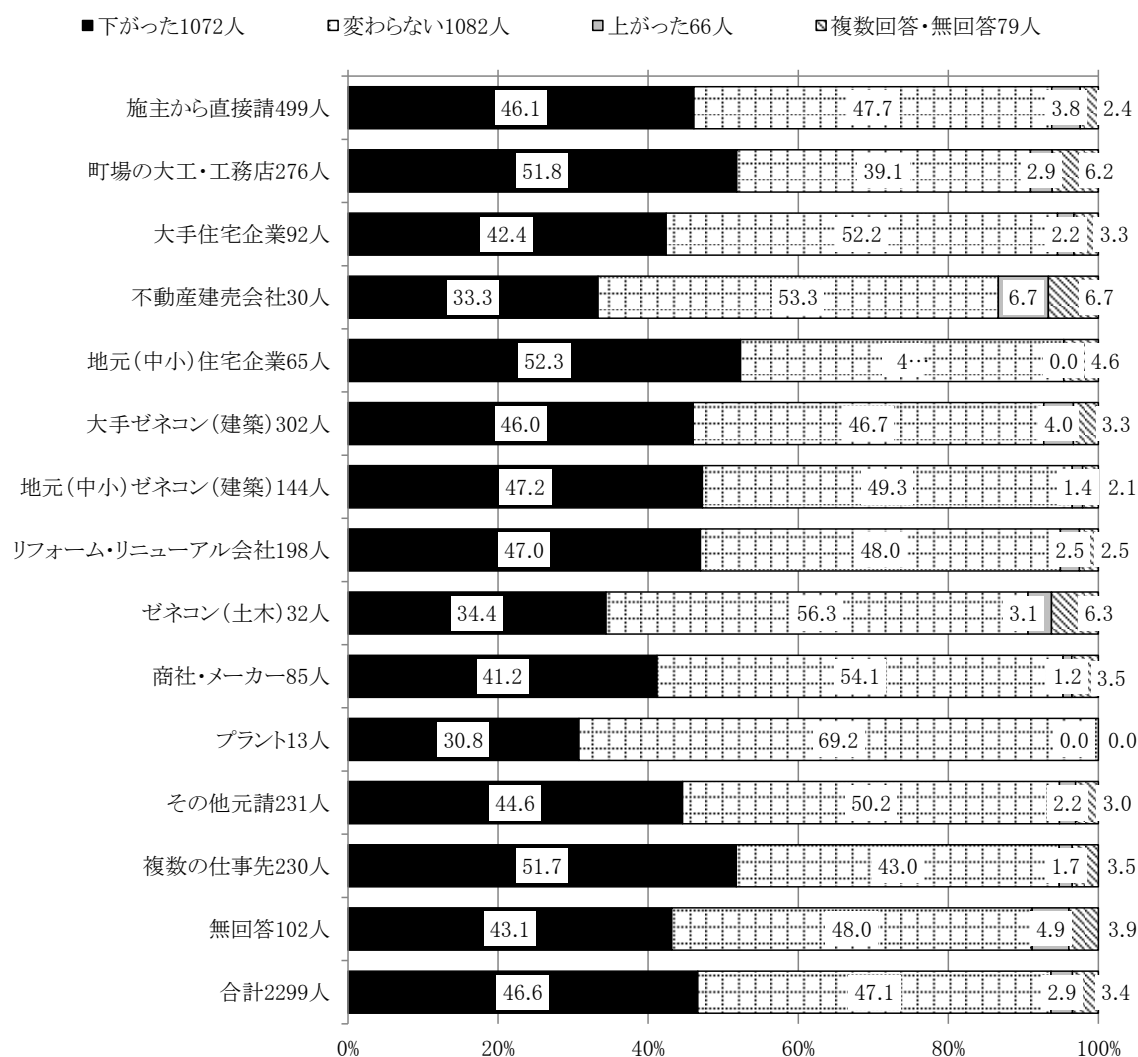
図表 143 主な現場別、新型コロナの影響による収入の変化（「労働者」、2022 年）



## (2) 事業主

主な現場別に収入の変化をみると、「下がった」割合は概ね3~5割前後であり、いずれの現場でも新型コロナの影響が継続している(図表144)。「下がった」との回答割合が5割を超えているのは、「地元(中小)住宅企業」52.3%、「町場の大工・工務店」51.8%である。

図表144 主な現場別、新型コロナの影響による収入の変化(事業主、2022年)

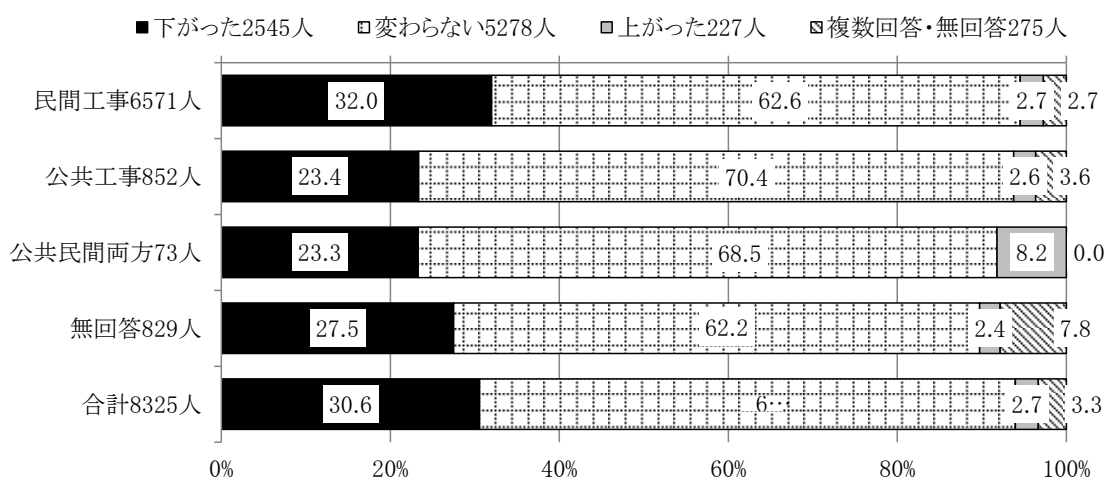


## 6. 民間公共別

### (1) 「労働者」

民間公共別の収入の変化をみると、「下がった」割合は、「公共工事」23.4%よりも「民間工事」32.0%の方が高い（図表 145）。

図表 145 民間公共別、新型コロナの影響による収入の変化（「労働者」、2022年）



### (2) 事業主

「下がった」との回答は、「民間工事」47.7%、「公共工事」43.4%で、「民間工事」の方が影響を受けている（図表 146）。

図表 146 民間公共別、新型コロナの影響による収入の変化（事業主、2022年）

