

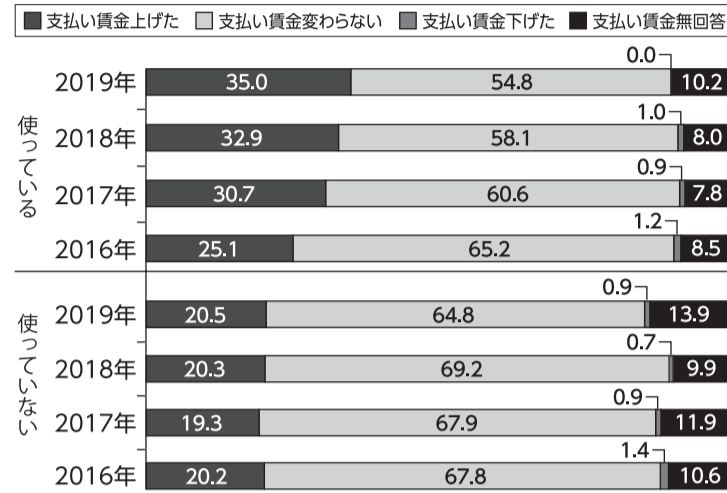


渋谷区内の現場

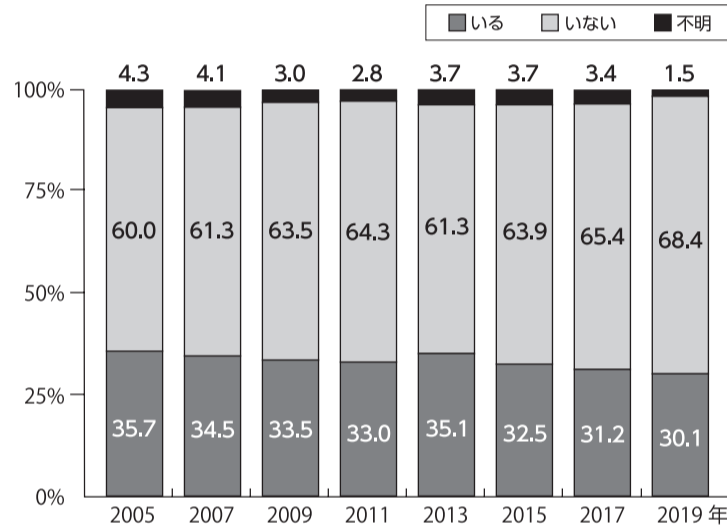
建設業は大転換の時代 賃上げ要求を強く大きく

2月末賃金アンケートの結果から

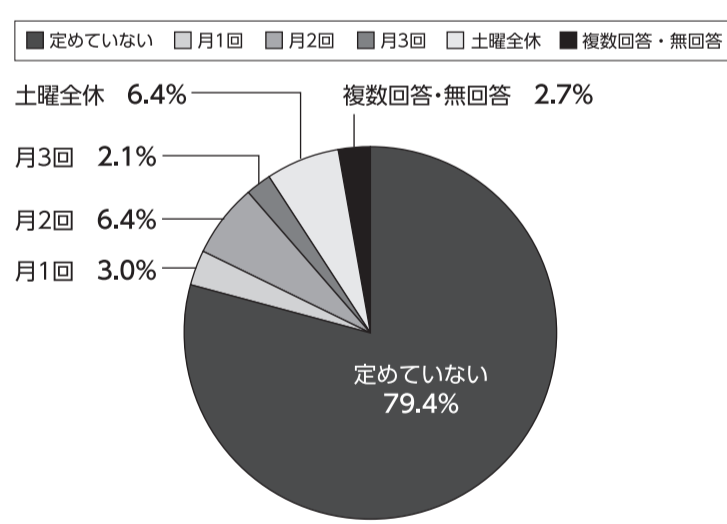
図表10 法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況別、支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況



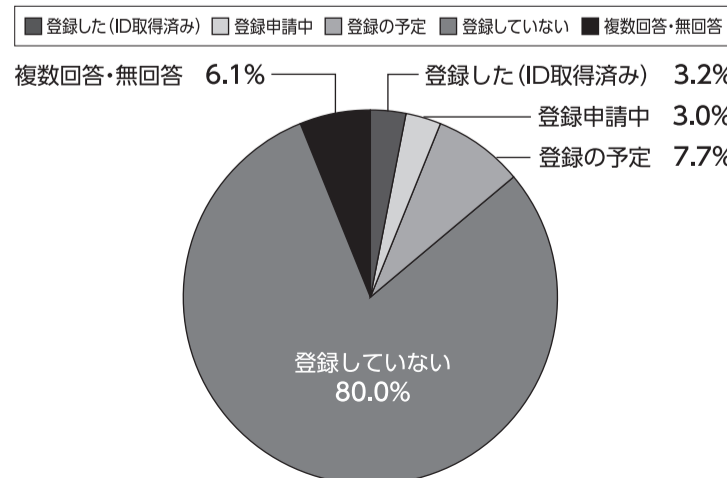
図表11 後継者の有無の推移



図表12 土曜日の休日を定めているか(事業主、2019年)



図表13 建設キャリアアップシステムへの登録状況(事業主、2019年)

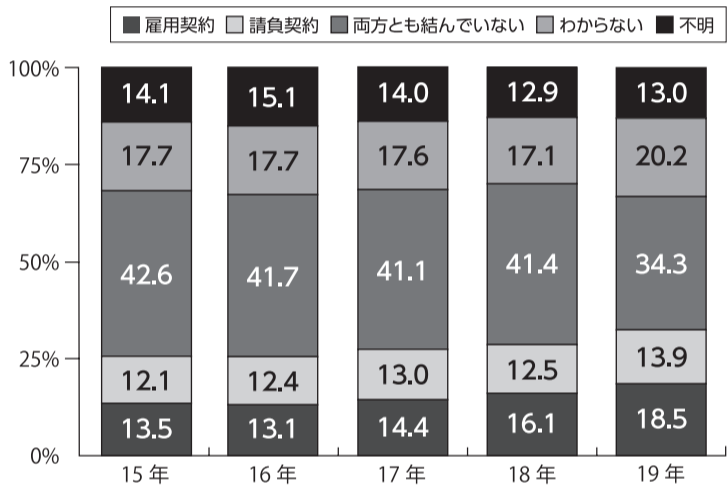


図表6 東京の男子労働者との差(2012年~2018年)

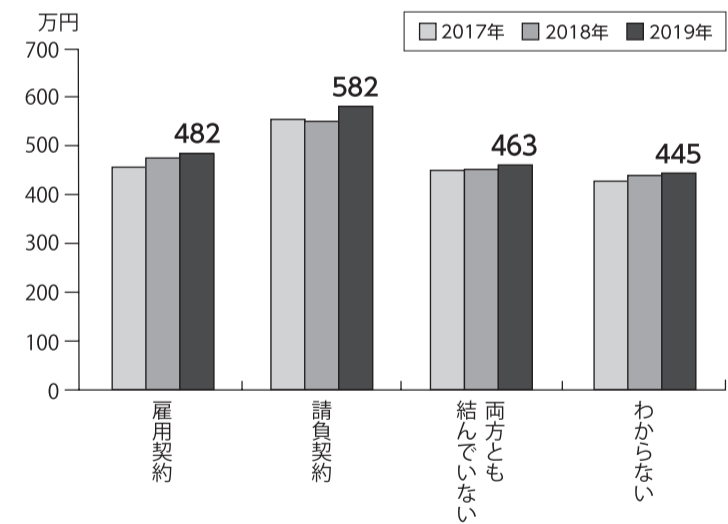
年	東京の男子労働者(1)	都連調査全体平均(2)	差(1)-(2)
2012年	6,473,400	4,083,543	2,389,857
2013年	6,434,700	4,148,972	2,285,728
2014年	6,780,800	4,222,500	2,558,300
2015年	6,921,900	4,256,412	2,665,488
2016年	6,772,300	4,356,367	2,415,933
2017年	6,853,500	4,589,382	2,264,118
2018年	6,951,600	4,664,730	2,286,870

注:東京の男子労働者の数値は、「平成30年賃金構造基本統計調査」の「きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他の特別給与額」から算出。最新政府統計に合わせ、都連調査の数値は18年まで。

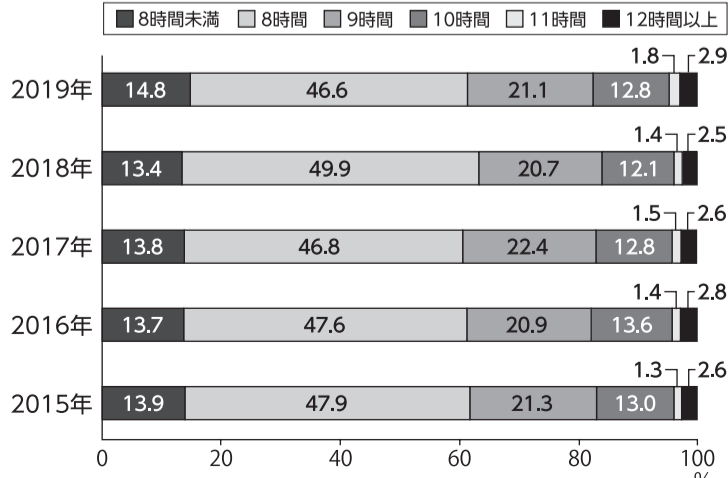
図表7 常用・手間請・一人親方の契約状況の推移(2015年~2019年)



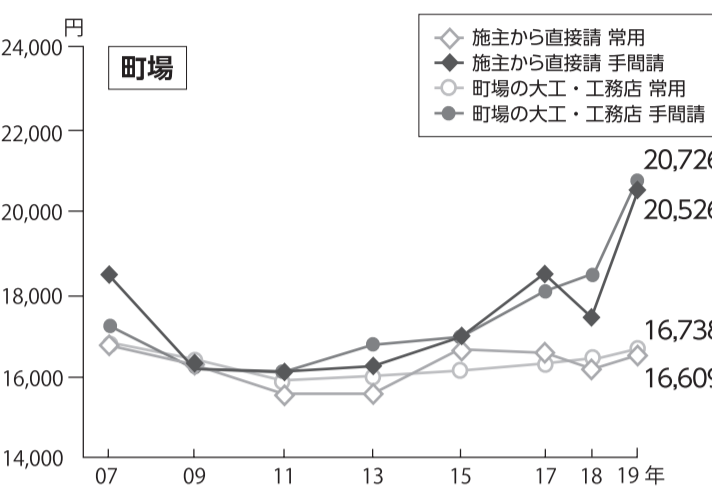
図表8 契約別の年収の推移(2017年~2019年)



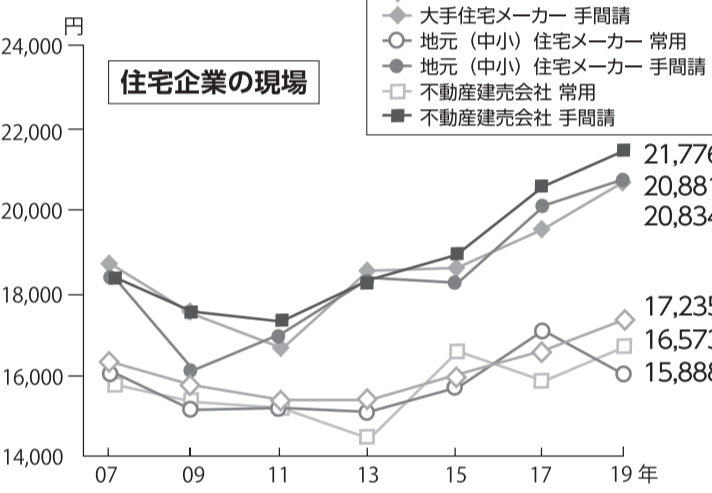
図表9 常用・手間請・一人親方の労働時間別回答割合の推移(2015年~2019年)



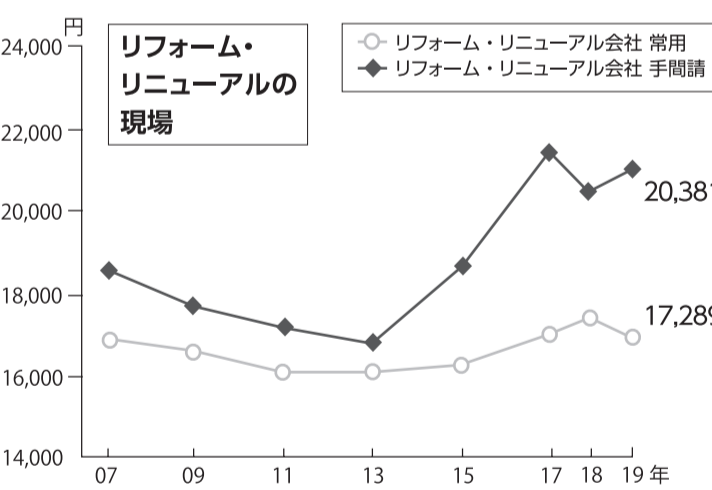
図表2 主な現場別、常用・手間請1日あたり賃金の推移(2007年~2019年)



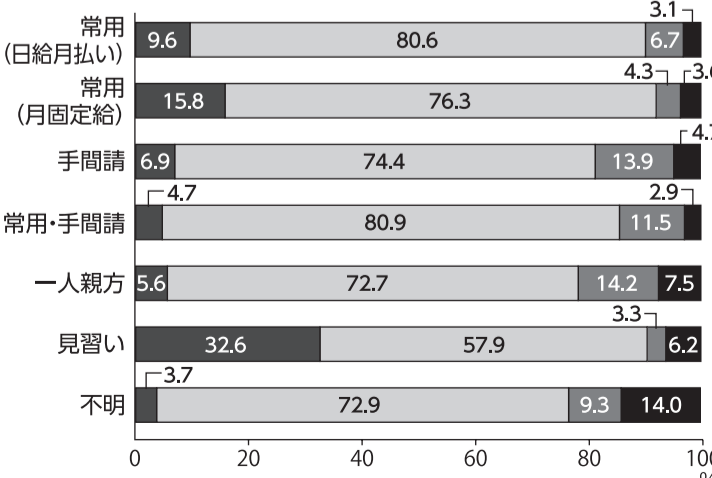
図表3 主な現場別、常用・手間請の1日あたり賃金の推移(2007年~2019年)



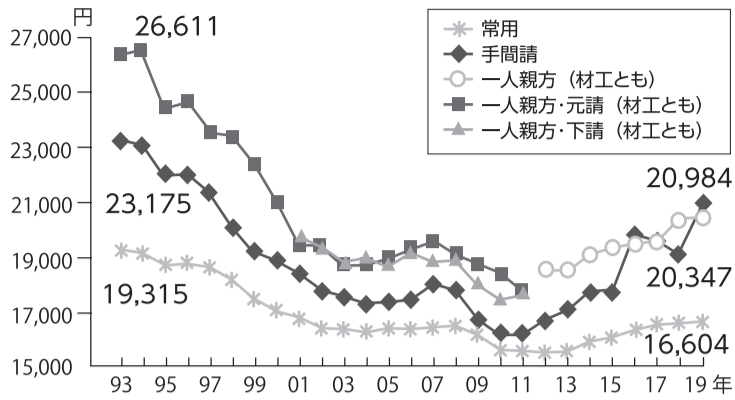
図表4 主な現場別、常用・手間請の1日あたり賃金の推移(2007年~2019年)



図表5 常用・手間請・一人親方の賃金引き上げ・引き下げ状況(2019年)



図表1 常用・手間請・一人親方の働き方別にみる賃金の推移(1993年~2019年)



注:数字はピーク時の数値(一人親方は94年、常用、手間請は93年)および、19年のもの。一人親方の働き方の区分が01年と12年に変更、01年には一人親方を元請(材工とも)と下請(材工とも)に変更、12年からは一人親方(材工とも)を元請・下請区分せず一括。

漸増し平均との差縮まるが 年収で2百万円下回る

全建連東京都連では2019年2月に実施した賃金調査の結果を報告書としてまとめた。例年5月に行なっていたが、実施時期を変更しました。有効回答数は1万2774人です。「げんせつ」紙上では報告書の一部をお知らせします。

図表1は働き方の1日当たりの賃金の推移。常用、手間請、一人親方のいずれも金額に差はありますが、前年より増加しています。2008年のリーマンショック以降では最も高くなっています。図表2は現場別の1日当たりの賃金の推移。町場は常用が同水準で推移していますが、手間請は昨年との比較「上がった」の回答割合が一

で上昇傾向が顕著(けんせつ)です。住宅企業の現場は町場に比べて増減が大きく、市場動向の影響が大きく見られます。また、リフォーム・リニューアルの現場は、ここ2年常用、手間請で増減がシグザグになっています。図表3は働き方の賃金の推移。常用、手間請は昨年との比較「上がった」の回答割合が一

番高いのは見習いで32.6%となっています。図表6は平均年収と東京の男子労働者との差を示したものです。2012年に比較すると差が縮まっているものの、依然として200万円以下低い現状がわかります。図表7は働き方の契約状況の推移。請負、雇用がいずれの契約を結んでいないが最も多い割合が低いことが明白です。

図表8は契約別の年収の推移。雇用契約は482万円、請負契約は582万円、両方とも結んでいないは463万円、わからないが445万円です。図表9は常用・手間請・一人親方の労働時間別回答割合の推移。2019年は8時間未満が14.8%、8時間が46.6%、9時間が21.1%、10時間が12.8%、11時間が1.8%、12時間以上が2.9%です。

図表10は法定福利費を内訳明示した見積書の使用状況と支払い賃金の引き上げ・引き下げ状況。「見積書を使っていない」は3分の2を超し、後継者確保の重きが浮き彫りになっています。図表12は事業所の土曜日休日に関係しています。表8の割合が定まっています。図表13は建設キャリアアップシステムへの登録状況。登録していないが80.0%です。

「事業主の方が支払い賃金を上げた割合が高くなっています。また使っていない」事業主の引き上げ状況は割合で推移していますが、使っていない「事業主引き上げ割合は増加しています。図表11は後継者の有無の推移。いないのは3分の2を超し、後継者確保の重きが浮き彫りになっています。図表12は事業所の土曜日休日に関係しています。表8の割合が定まっています。図表13は建設キャリアアップシステムへの登録状況。登録していないが80.0%です。



杉並区内の現場

アンケートに寄せられた要求・声

・賃金を上げなければ、若者の入職は増えない。早急に賃上げを。週休2日制になれば有り難い。(37歳・大工)
・技術屋の技術を軽視されている感じがする。もっと高い手間をもらえたい。工期内で無茶な作業による仕上がり不具合など、技術屋のせいではないのに後味が悪い。(45歳・左官)
・税金が高く負担感が多い。いくら働いてもお金が足りない。ユニットバス施工業では中間業者が多く、施工費が安すぎる。(38歳・設備)
・ほとんどの事業所で請求書に消費税を手間代別に請求すると却下されます。1千万円を超える当社だと消費税を手

間代から8%引くと、つまり自腹を切る形です。10%に引き上げた場合、考えや仕事を請け合せて。(65歳・内装)
・建築工事が工程通りに仕事を進めず工期前が多い。工期終盤になって、電気工事

・大手ゼネコンの現場監督は設備のことを知らないで困ります。酷い話にならないので、何し来ているのかと思う。そのせいでとら感張るのよく分からない。現場が、荒れた高層へ通って

る。だめだこりゃ!頭張れせぬ!※勿論優秀な人もいます。(43歳・配管)
・仕事は楽しいですが、一人の責任の度合いが大きく、1日の仕事時間が約12時間位と

の10%増税に向けて仕事量が増えるが、職人が追いついていない。(51歳・内装)
・厚生年金を28年加入している。2018年現在受給年時に年金額が約11万5000円/月程度、後15年後に

なで土曜日も働かないとやばい。雨でも休みだし、4月5月は暇なので、20日働けるかどうかと厳しい。ノギリ手袋は自分で買っている。日曜は自分で知り合いの家の手入れをしにバイトしている。(36歳・造園)

が、施工と現場に温度差があります。(49歳・設備)
・オリピックに向けて何処も人手不足だが、熟練技術者が少なく、負担が大きい。賃金に反映されていない。何時も無理な工程を押しつけられ、作業員の負担が大きい。ゼネコンの職員のレベルも低下していると思う。働き方改革と天引きを言っても、他現場の噂では土曜休みをするために月々金、時間早出、又は残業を帳尻を合わせているというのを耳にしている。(46歳・とび)

詰将棋の解答
●三銀(同玉) ●四金(同) ●二玉 ●三電(同) ●二金 ●三金まで7手詰。