

# 日本建設業の下請構造における 労務機構と労働の状況

## MECHANISM OF WORK MANAGEMENT AND WORK SITUATIONS OF JAPANESE CONSTRUCTION INDUSTRY UNDER SUBCON- TRACT INSTITUTION

八 木 正

本稿は、昭和 63 年度～平成元年度文部省科学研究費補助金（一般研究 C）：『「飯場」における出稼ぎ労働者と寄せ場労働者の労働状況』（研究課題番号 63510092）による研究成果の一部である。

### 1 建設請負業における重層的下請の労務構造

建設業は、基本的に請負業であるがゆえに、諸企業体の特有の連結構造と特異な労務機構なり企業体質なりを有している。特に日本の建設業においては、日本社会特有の擬制的な親子関係をベースにした、何層にもわたる縦割りの下請関係が取り結ばれているばかりか、現場の建設労働力が主要にはその下請企業群から供給されるという独特の企業連結構造が見られる。

したがって、まずは建設請負業における重層的な企業下請構造を明らかにし、とりわけその労務関係の構造に焦点を合わせて考察してみなくてはならない。本稿はこの問題をめぐる諸学説について全面的に検討を加える作業にまでは及びえないので、主として建設業界自体の研究資料に依拠しながら、若干の考察を試みる程度に留めたい。

さて、まず留意すべきことは、一般の製造業の場合とは異なり、建設業の企業下請が、部品の製造や加工を基軸として系列的に編成されているのではなく、主として技能や労働力の提供という労務関係を基軸として重層的に系列化されているということである。言い換えれば、一般製造業における製品という「物」の生産に関わる諸企業の下請的系列化に対して、建設業においては主として建設生産に関わる技能や労働力そのもの、すなわち「人」自体の労務提供を中軸とした諸企業の重層的下請化が見られるということである。したがって、建設業における企業下請構造とは、主要にはいわゆる「建設労務下請」とならざるをえないことをまず確認しておかなくてはならない。

しかもさらに注目されるのは、建設業の企業下請が労務提供を中心としているがゆえに、常用的に抱えている建設労働力の専門技能の程度に応じて諸企業が重層的に階層化されて

おり、そのために比較的単純な肉体労働に従事する労働力の確保をめぐることは群小の事業所や稼業が成立つ余地が大きく開けているところから、下請末端においては「組」という名の極零細の事業所が群がる構造を生み出していることである。俗に言う、「人夫出し」がそれである。

この建設業の労務構造について、建設業界では財団法人・建設業協会のもとに「下請対策委員会」を組織して、当然にも経営・労務管理的な観点からながら、いわば自己分析を試みている。建設業協会では、1967（昭和42）年から68（昭和43）年にかけて実施された「建設業の近代化に関する研究」と題する調査報告の中ですでに下請問題を取り上げているが、これをさらに発展させる形で1981年に上記委員会の名で『建築労務下請の動向に関する研究報告書』（昭和56年5月）[以下、『労務下請』と略称]をまとめている。以下、この調査結果に依拠しながら、その主要事項の紹介と若干の考察を試みることにしよう。

このレポートの中核部分は「建築労務下請実態調査結果」（第2章）であり、これは広範囲にわたる建築工事分野の下請機構の中から、特に「労務主体の4業種」として「大工」「左官」「とび土工」「鉄筋」の各業種を調査対象として選定したアンケート結果の分析である。しかしながらその設問内容は、代表者経歴、元請からの受注形式、再下請への発注形式、完成工事高、専属性、金融、経営意識といった経営業態に関するものが多く、主要部分となっている。当面関係のあるのは従業員に関する事項であるが、それを検討する前に、「建築労務下請対策の現状と当面の諸施策」（第3章）によって建設業界の労務対策の現状と問題点についてどういうことが指摘されているかを見ておくのが適切であろう。

この中で特に興味もたれる箇所は「労務対策の経過と現状」（『労務下請』106～109ページ）であり、そのポイント部分を摘記すると、次のようになる。

## 1 元請

### (1) 現場単位の対策

これまでの元請の労務対策は、ほとんど現場単位、というより現場まかせの対策が多かった。そしてこれまではそれで何とか乗り切ってきたために、企業としての組織的な労務対策はほとんど展開されなかった。これにはそれなりの理由、(イ)労働力の不足は、現場で具体的事情に応じて措置する方が効果的、(ロ)現場単位の対策の方が安上がり、(ハ)会社としての労務対策の効果が不明、(ニ)一社だけの対策では金ばかりかかり、効果の期待は薄い、などがある。

### (2) 組織的推進の必要性の認識

しかし最近では、現場単位の対策では間に合わず、間に合ってもたいへんな費用増や後続工程への悪影響の生ずることが多くなっている。そうなったのは、労務下請（特に型枠大工、鉄筋工などの技能職種）の施工能力が、最近急速に低下してし

まったことによる。

## 2 下請

### (1) 世話役中心の労務対策

これまでの元請の労務対策と同様に、下請の労務対策も現場単位の、しかも世話役中心の労務対策であった。

通常、労務下請の末端組織は、少数の「直用労務者」のほか、「世話役が統率するグループ」、「一人親方」、「一人親方的な者の集まったグループ」などで構成されているが、中でも「世話役が統率するグループ」のウエイトが大きい。

このようなタイプの世話役は、労働者の募集、労働条件の決定、教育訓練、賃金管理などいわゆる労務管理の一切を、不十分であるが実施している。この場合、これらの世話役を掌握している上位の下請の主な役割は、需要量の変動に応じて、グループ、一人親方などを集め、あるいは散らすことである。

### (2) 世話役中心への反省

この世話役中心の企業経営は非常に身軽で、賃金・経費共に安上がりであったため、関係者は長い間変革の必要を感じないできたが、高度経済成長期に入ると共に、相対的に技能労働者の不足が顕著となり、その上若者の業界への入職が減少するにつれて労働者の高齢化が進み、ようやく世話役まかせの経営に対する疑問ないし反省がなされるようになってきた。

### (3) 施工能力の低下

下請業者の施工能力の低下は、昭和40年代に入り進行していたが、49年以降の不況で急速に加速された。

#### a) 企業規模の縮小化

実質工事量は昭和48年度をピークとして、49～51年度は大幅に減少した。これに伴い、下請業者も減量経営を行い、手持労働力を減らさざるをえなかった。

その後、実質工事量はかなり回復したものの、大都市下請業者の保有労働者数は回復をみていない。これは、地方工事の増大、労働者募集や確保後の労務管理の困難のために、労務主体業者が事業拡大に魅力を感じなくなったこと、不況による経営悪化で経営者の意欲が失われたなどの理由によっている。

#### b) 直用率の低下と末端組織の零細化

昭和40年代に入って社会保険料の事業主負担は急速に増大、建設労働者に対する所得税源泉徴収もきびしくなった。これに対し下請業者は、使用者としての責任を回避するため、また負担の軽減を図るために、従来直用または準直用として使用していた世話役とその配下労働者を、外注業者とその従業員として独立させるという対応策をとる者が多かった。これが、零細業者増大の大きな原因である。

直用率の低下と末端組織の零細化は、施工能力の強化や良質労働力の確保の面ではマイナス要因である。

c) 労働者の高齢化と生産性の低下

世話役は、一般的には請取り制度で就労している。この制度は建設生産の特殊性にマッチしたもので、上位業者にとって好都合な制度であるばかりでなく、世話役自身にとっても立身出世と高収入の確保を同時に可能とする非常に魅力ある制度であった。この制度の魅力に促されて、世話役は自ら労働者を募集・確保・養成してきたのである。

しかし、これが可能であったのは、労働力が相対的に過剰な時期であった。それが相対的に不足の状態となった現在では、世話役中心では良質労働力の確保がきわめて困難となってきた。そのわけは、世話役の経済力や労務管理能力では、他産業と競争して若い良質の労働力を導入、確保することが難しいからである。

かつては世話役という細胞の数が多いほど労働力は確保できたが、現在では細胞が零細であるためにそれができなくなったと言える。にもかかわらず、この方式は現在でも基本的には変わっていない。こうして労働力の高齢化は進み、これによる生産性と技能の低下、工事の質の低下が早晚問題となろう。

d) 経営の悪化と経営意欲の減退

業界には以前から、発注者と元請間、元請と下請間にいわゆる片務性が存在している。49年以降の不況に伴う経済的負担の大部分は、結果的に下請に転嫁されたと見てよい。が、最近では以前のようにこの負担が順次末端に至るまで波及して、各段階で吸収するということができなくなってきた。上位下請業者が下位下請業者や世話役に負担の一部を転嫁しようとしても、なかなか納得が得られず、それでも無理に強行すると、自社から離れてしまうからである。

そのために、結局負担は一次下請業者が負うこととなり、その経営が悪化した。一次下請業者の経営悪化の影響は結局、世話役請取および外注主体の下請業者に特に顕著に現われた。全般的な経営の悪化に伴い、経営意欲の減退が見られた。

以上の諸要因が互に相乗的に作用し合って、下請が弱体化し、その施工能力が急激に低下した。そのため、52～53年度の需要にも以前のように弾力的な対応ができず、工事消化に混乱が生じた。

上に見るように、さすがに業界自体による自己分析であるだけに、実情に通じた的確な考察が随所に認められ、研究者による研究とは一味違う内容となっている。このような建設業界特有の労務下請構造の把握の上に立って、建設労働者の労働事情について考察してみなくてはならないのは、けだし当然であろう。

このような労務下請構造のもとにある、労務を主体とする下請業者の従業員の状況は、アンケート結果によれば、およそ次のようである（『労務下請』、68～85ページ）。当面の問題に関係する側面だけに限定して、拾い上げてみる。（なお、原調査データ報告にある「労務者」という表記は、労働者と書き換えたことを断っておきたい。）

### (1) 直用部門の構成

業種別の直用部門の地位別構成は、表1のようである。

業種間のきわだった差異としては、技能工と単純労働者との構成比では、「とび・土工」業に限って、単純労働者の方が圧倒的に多いことである。臨時・日雇労働者も、「とび・土工」業では相対的に多い。

職長もしくは世話役1人が平均してどれだけの数の労働者を掌握しているかをみると、「大工」業が7.5人、「左官」業が8.4人、「とび・土工」業が7.5人とほぼ近い数字を示しているのに対して、「鉄筋」業のみが5.3人となっている。ここに、鉄筋工事に管理的業務が相対的に多く要求されていることが現われている。

表1 直用部門地位別構成

(%)

地位 業種	役員 管理職	事務 従事者	技術者		職長 世話役	技能工	単純 労働者	臨時	日雇
			内勤	現場					
大工	3.9	3.9	1.6	6.6	9.9	47.4	19.1	5.8	1.8
左官	3.3	3.5	1.0	11.2	8.6	52.6	14.3	3.7	1.7
とび・土工	3.4	3.5	0.9	7.6	10.0	17.9	42.0	7.4	7.4
鉄筋	5.7	5.9	2.4	10.0	12.0	39.0	19.3	3.7	1.6
平均	4.0	4.2	1.5	8.6	10.1	38.4	24.5	5.3	3.3

### (2) 再下請従業員の構成

業種別の地位別構成は、表2のようである。

業種間ではあまり大きな差異はみられないが、「とび・土工」業と「鉄筋」業の2業種が、他の2業種に較べてわずかながら管理的要素のウェイトが大きい。これは、「とび・土工」業において

表2 再下請部門地位別構成 (%)

地位 業種	職員	職長 世話役	技能工・単 純労働者他
大工	4.9	10.1	85.0
左官	4.6	10.1	85.3
とび・土工	7.4	14.3	78.3
鉄筋	6.9	13.7	79.4
平均	6.0	12.1	81.9

て直用部門の場合と若干異なる傾向があることを示すもので、職長もしくは世話役1人の労働者掌握数も、直用部門の7.5人に較べ、5.5人と少なくなっている。

### (3) 再下請依存度

再下請にどのくらい依存しているかをみると（表略）、再下請の多い業種は「大工」

業と「鉄筋」業、逆に少ないのは「とび・土工」業である。

主たる元請からの受注比率、すなわち専属性との関係を表3でみると、あまり目だった傾向はみられない。「左官」業においては、明らかに専属性の高いほど再下請依存度が低いが、「大工」業と「とび・土工」業ではそのような関係は見られず、「鉄筋」業においては、むしろ専属性の高いものに再下請依存度が高いものが多くなっている。

表3 専属性と再下請依存度

業種 主元請受注比率		大 工	左 官	とび・土工	鉄 筋	計
		40 % 未 満	4.42	5.06	3.94	5.00
70 % "	5.62	4.35	4.03	4.56	4.69	
70 % 以 上	4.91	4.32	4.02	5.58	4.65	
計	4.93	4.54	4.00	5.13	4.66	

労務比率との関係は、表4のごとく、労務比率の低いものと高いものに再下請依存度の高いものが多く、労務比率が中間的なものにおいて、再下請依存度が低いという結果が出ている。

表4 労務比率と再下請依存度

業種 労務比率		大 工	左 官	とび・土工	鉄 筋	計
		40 % 未 満	5.00	4.29	4.16	5.36
70 % "	4.88	4.07	3.60	4.18	4.31	
70 % 以 上	4.65	4.65	3.90	5.71	4.83	
計	4.87	4.46	3.88	5.13	4.61	

#### (4) 常用従業員の賃金形態

月給制、日給制、および能率給制（請取制、出来高制、定額+能率加給制などを含む）の3種に分けて、就業上の地位別にその構成比を、表5にみる。

表5 賃金形態種別構成（業種別） (%)

賃金形態 業種	職長・世話役			技 能 工			単 純 労 働 者			計		
	月給	日給	その他	月給	日給	その他	月給	日給	その他	月給	日給	その他
大 工	30	33	37	2	50	48	2	73	25	6	53	41
左 官	23	42	35	3	54	43	2	83	15	6	58	36
とび・土工	39	49	12	10	68	22	2	90	8	9	79	12
鉄 筋	28	48	24	6	68	26	6	82	12	10	69	21
平 均	33	45	22	5	57	38	3	85	12	7	66	27

注)「その他」とは、出来高賃金（請取を含む）もしくは月（日給）出来高賃金等の能率給的賃金形態

全般に日給制が主力であるが、とりわけ単純労働者にこの傾向が強いのは当然であろう。職長、世話役では月給制が1/3を占めるが、やはり一番多いのは日給であり、能率給的な賃金形態をとるものが依然として2割を越える。出来高制などの能力給形態は、やはり技能工に最も多い。

業種別では、能率給形態は「大工」業に多く、「とび・土工」業に少ない。「とび・土工」業の職長、世話役に能率給がほとんどなく、月給制をとるのも4業種中最も多いことが注目される。

#### (5) 住宅の状況

宿舍に収容する従業員数は、表6と表7に示される。

常用従業員については、1社当たり平均して51.1人を[社有]宿舍に収容していることになるが、これは1社当たり平均常用従業員66.2人の77%に当たる。住宅の種類では、私宅が約半数である。現場宿舍は約15%で、全常用従業員に対し1割強ということになる。現場宿舍の比率の多い業種は「大工」業と「とび・土工」業で、私宅の比率の多いのが「左官」業と「鉄筋」業である。

臨時、日雇、再下請従業員は、[社有]宿舍に収容する割合が少ない。1社平均13人は、これらの従業員の1社当たり総数60.1人の23%にとどまる。またその臨時的な性格を反映して、利用される宿舍の種類は現場宿舍が最も多くなる。業種別にみると、臨時性の従業員で宿舍に収容される数の最も多いのは「とび・土工」業である(表8)が、この場合、私宅のウエイトも比較的高いのが注目される。

表6 宿舍に収容する従業員数(常用)

(1社当たり)

業種・地区	現場宿舍	私宅	1戸建	共同RC	共同その他	借上げ	計
大工	9.1人 19.0%	24.2人 50.6%	1.2人 2.5%	3.4人 7.1%	8.4人 17.6%	1.5人 3.1%	47.8人 100%
左官	3.6人 6.8%	32.0人 60.7%	3.0人 5.7%	6.5人 12.3%	5.7人 10.8%	1.9人 3.6%	52.7人 100%
とび・土工	15.1人 20.9%	31.0人 43.1%	1.8人 2.5%	3.5人 4.9%	17.5人 24.3%	3.1人 4.3%	72.0人 100%
鉄筋	2.6人 9.3%	16.6人 59.3%	0.9人 3.2%	1.4人 5.0%	4.8人 17.1%	1.7人 6.1%	28.0人 100%
平均	8.1人 15.9%	26.0人 50.9%	1.7人 3.3%	3.6人 7.0%	9.5人 18.6%	2.1人 4.1%	51.1人 100%

表7 宿舎に収容する従業員数（臨時、日雇、再下請）

(1社当り)

業種・地区	現場宿舎	私 宅	1 戸 建	共同RC	共同その他	借 上 げ	計
大 工	6.3人 45.0%	1.9人 13.6%	0.5人 3.6%	0.4人 2.9%	4.3人 30.7%	0.6人 4.3%	14.0人 100%
左 官	4.0人 37.0%	2.7人 25.0%	0.2人 1.9%	1.0人 9.3%	1.7人 15.7%	1.2人 11.1%	10.8人 100%
とび・土工	5.8人 27.6%	5.0人 23.8%	1.3人 6.2%	0.4人 1.9%	7.5人 35.7%	1.0人 4.8%	21.0人 100%
鉄 筋	2.4人 30.0%	1.3人 16.3%	0.5人 6.3%	0.4人 5.0%	0.9人 11.3%	2.5人 31.1%	8.0人 100%
平 均	4.8人 34.3%	2.8人 20.0%	0.7人 5.0%	0.5人 3.6%	3.9人 27.9%	1.3人 9.3%	13.9人 100%

表8 宿舎収容率

業 種 地 区	常 用			臨 時・日 雇			再 下 請			計		
	収容数	全数	収容率	収容数	全数	収容率	収容数	全数	収容率	収容数	全数	収容率
大 工	47.8	80.3	59.5	4.2	6.6	63.6	9.8	66.1	14.8	61.8	152.9	40.4
左 官	52.7	89.3	59.0	4.5	5.1	88.2	5.0	45.7	10.9	62.2	140.5	44.3
とび・土工	72.0	104.3	69.0	11.1	18.2	61.0	9.9	47.6	20.8	93.0	171.0	54.4
鉄 筋	28.0	48.1	58.2	1.7	2.7	63.0	6.3	45.1	14.0	36.0	95.8	37.6
1.北海道	61.1	92.1	66.3	3.3	3.3	10.0	3.6	27.8	12.9	68.0	123.1	55.2
2.東 北	32.9	82.0	40.1	1.9	10.6	17.9	0.7	36.7	1.9	35.5	129.0	27.5
3.関 東	98.2	127.7	76.9	16.3	16.6	98.2	25.1	85.0	29.5	139.6	230.2	60.6
4.北 陸	43.1	68.7	62.7	5.7	7.6	75.0	2.4	37.7	6.4	51.2	114.1	44.9
5.中 部	42.0	65.6	64.0	4.7	7.0	67.1	6.6	57.0	11.6	53.3	129.5	41.2
6.近 畿	45.2	77.6	58.2	5.2	8.8	59.1	14.9	70.9	21.0	65.3	157.5	41.5
7.中 国	42.4	65.4	64.8	4.1	9.6	42.7	2.2	33.4	6.6	48.7	107.7	45.2
8.四 国	37.2	52.0	71.5	1.3	2.1	61.9	2.3	31.7	7.3	40.8	85.8	47.6
9.九 州	42.1	77.2	54.5	4.5	8.5	52.9	2.0	49.8	4.0	48.6	136.1	35.7
平 均	51.1	81.5	62.7	5.6	8.6	65.1	8.0	51.9	15.4	64.7	142.0	45.6

調査レポート『労務下請』からわれわれは、外部からは容易には収集しえない建設労務下請の実態に関するデータを目にすることができる。その意味でこの報告は貴重なデータであり、分析であると基本的に評価しておかねばならない。

だが同時に、このアンケート調査が行われた範囲とその性質が、当然のことながら企業調査のレベルにとどまっていること、しかも元請けの次のランクに位置する企業体が調査対象となっていることに留意せざるをえないであろう。したがって本調査は、労務管理的な観点からの分析データであることはむろんのこととして、比較的上位ランクの企業を中心とする労務状況調査となっているのではないかという疑念を捨てるわけには行かないのである。

このような限界を伴っていることに留意しつつ、このデータを読まなくてはならないとすれば、当然これとは逆の性質のデータ、すなわち、労働組合・運動サイドの分析と資料によって建設労働の実態認識を補完しなくてはならないことになろう。



だがここでは、あくまでも建設業界自身による調査分析にこだわり、その探索を続けてみたい。というのも、上記のような建設下請調査の限界性をあえて突破しようとする試みが、調査年次は1974年と少し古いけれども、社団法人・日本土木工業協会および社団法人・日本電力建設業協会の『土木建設工事の下請構造と雇用管理の現況、昭和49年11月調査』（1975年、以下『下請構造』と略記）によってはたされているからである。この調査の結果は、建設業を取り巻く一般的通念の妥当性を問う内容となっており、きわめて注目に値する重要な分析と位置づけることができる。

まず、調査目的、方法、対象についてみると（『下請構造』1ページ）、こう記述されている。一般に、「建設工事における下請業者の実態を把握することはその内容の複雑さから極めて困難とされてきた」が、今回の調査は、「作業所の一次下請から最末端の作業グループまで系統的に調査する」ことを目的としている。「調査対象工事は、関係会員各社に選定を依頼し、提出された候補工事より、土木工事の地域的・工種的分布実績を考慮して決定」された。そして調査は、「現況を基本として、1次から原則として2系統について末端作業班まで階層的に行なうこと」とされた。実際に行なわれた調査の区分は、次のようである。

- ・事業所調査 元請事業所の総括的調査

- ・下請雇用主調査 系統的に個々の下請業者の調査。直用班の調査は、これに含まれる。

- ・個人作業グループリーダー調査 末端において下請機能を果たしている個人作業班の調査。直用班とはみられない関係のあいまいなものは、この調査の対象とした。

なお、調査は面接聞きとり方式で行なわれている。

さて、この調査結果の概要と総括（『下請構造』2～3ページ）は、きわめて重要な意義をもっていると思われるので、以下にそれを見る。

本調査の担当者たちは、建設業の下請構造に関する「一般的理解」をまず挙げて、実態は必ずしもそうではないことをデータに即して主張している。

レポーターの言う「一般の意見」とは、次のような見解である。

「わが国産業の生産構造において下請制度は普遍的であり、総ての産業がこれを必要としている。特に建設業においては、その産業的特性が厳しい受注生産にあるところから、工事の規模・内容・施工時期・施工場所等の変動に対応しつつ、生産性を確保するためには下請制度は必要不可欠なものである。

にもかかわらず建設業の下請構造が批判される主たる理由は、それが下請から下請へと仕事に移され過重な重層構造となっていること、雇用が重層下請の最末端で行なわれていることにより、雇用主の零細化と雇用責任の不明確、雇用管理の不備、労働条件の遅れなどが生じているとされるところにある。」

ところが、「今回の全国的な調査結果では、土木建設工事における下請構造の平均的姿は、

上記の一般の理解とはかなり異なったものを示している。」その論証として、主要には以下のような調査結果が集約がされている。

- ▼下請負は、2次下請までが主体となっている。それ以降の下請は、工事の内容・諸条件により補足的・臨時的に行なわれているものにすぎず、少数である。
- ▼作業員の雇用は、1次・2次の段階において行なわれているものが多く、下請の最末端において集中的に行なわれているものではない。これはまた名目的な下請業者が少なく、大部分が自ら施工する業者であることを示している。
- ▼下請的機能を果たす末端の個人作業グループの数は、業者の直用作業グループに較べると、少数である。
- ▼作業員の募集は雇用主自ら担当する割合が大きく、世話役などの割合は少ない。
- ▼作業員の賃金制度は、職種による差異はあるが、定額・常用制をとる割合が、出来高・請負制をとる割合より高いものが多い。
- ▼賃金決定には、同業他社の支払状況と、作業員の能力が最も多く考慮され、作業員の要望がこれに次いでいる。
- ▼社会保険の加入状況は、基幹要員、常用作業員に較べ、季節作業員の加入割合は低い。
- ▼現場宿舎は、元請が設置しているものが多い。下請業者で基地宿舎を設けているものも意外に多い。
- ▼週休制を実施している雇用主、近く実施しようとする雇用主は、全体の半数を越えている。未実施雇用主は、その3分の2弱が実施を望んでいる。
- ▼個人作業グループのリーダーには、自らは下請と意識しているものが半数を越す。しかしこれらを募集・管理・作業内容からみると、直用的性格を示す面も多く、その関係は複雑で、意識と実態にはずれがみられる。
- ▼仮に個人作業グループを総て下請と仮定しても、2次に位置するものが大部分を占めている。
- ▼グループリーダーにおいて雇入通知書が発行されているものは、3分の1弱であるが、賃金台帳は、9割に近いものが調製されている。その作成者は、いずれも上位業者が多い。
- ▼グループリーダーの過半は、作業員の管理・指導・賃金についての役割を認識している。3割近くは、募集業務を行っていない。

このようにこの調査報告書は、かなりチャレンジングな内容を含んでいるが、先に提示した『労務下請』の調査分析内容に照らしてみても、矛盾する点が少なからず見出され、

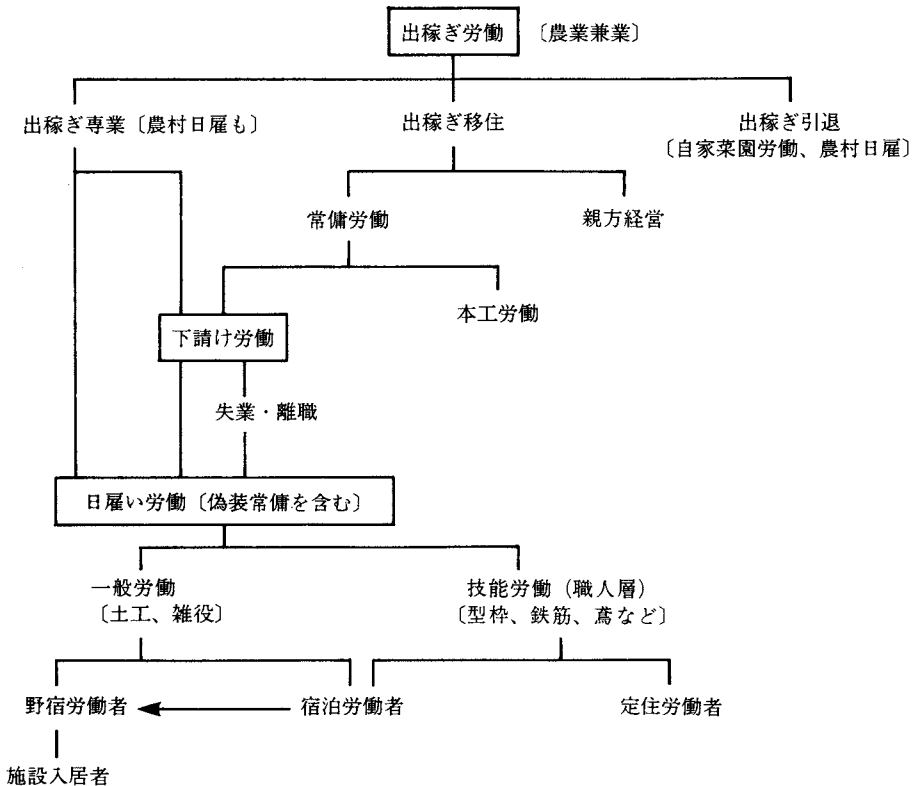
にわかには受容しがたいものがある。一般通念に反発する業界の意図が強く働くあまり、かなり強引な見解も若干見受けられるところである。この種の調査は基本的に管理的な性格を有しており、どうしても上位者からのアプローチとならざるをえないから、その規制的限界を心得ていないと、かえって建設下請の実情が見えにくくなってしまおう。にもかかわらず、本調査があえて困難な最末端下請のレベルにまで調査の手を伸ばし、その現状の把握から社会的通念に挑戦するような内容を提示していることの意義は大きく、評価するに値する試みと言えよう。

## 2 建設専門工事業の労務機構と下請労働者の労働状況

——型枠工労働に即して——

現業建設労働者は、その雇用形態からして、下請常用労働者、季節・出稼ぎ労働者、および寄せ場・日雇労働者に三分することができると考えられる。この三者の相互関連については、筆者は今までの調査にもとづく考察から、出稼ぎを起点とする次のような仮説的関連図(図1)を描いている。これは当然、今後さらに調査を深めることによって修正・補充を重ねて行くべき出発点をなすものにほかならない。

図1 下層労働の関連図



建設労働者の三区分のうち、最初の下請常用労働者の状況について最も詳しい調査を実施しているのは、言うまでもなく建設業協会による一連の事業調査データである。当面参照すべきものには、次の文献がある。

大阪建設労務研究会『建設労働改善の方向を求めて』（1980年6月）〔略称『労働改善』〕

大阪建設労務研究会『専門工事業者（蔦・土工）の期待像の研究』（1984年6月）〔略称『蔦・土工調査』〕

社団法人・広島県建設工業協会労務研究会『中国地区における躯体専門工事業者労務管理の現状調査と改善について』（1987年2月）〔略称『躯体労務調査』〕

大阪建設労務研究会『型枠工事業の研究』（1987年8月）〔略称『型枠工調査』〕

大阪建設労務研究会『鉄筋工事業の現状』（1989年11月）〔略称『鉄筋工調査』〕

当然のことながら、すべてが専門事業体を単位とする調査分析であるが、その事業体に特有の労務機構に注目しつつ、調査データを通してできるだけ下請技能労働者の実像を把握することに努めたい。それがある程度可能なのは、建設業の専門工事業そのものが主要にはまさに専門技能労働者の労務提供を基盤として成り立っている事業体であるからである。このような事情から、専門工事業体の中の代表的な専門技能労働者として型枠工、鉄筋工、および蔦・土工を取り上げ、その実際的な労働状況を探ることがこれからの作業課題となる。

上記の「大阪建設労務研究会」による一連の調査研究は、地道ながら実に的確な実情調査を積み重ねてきており、示唆に富むきわめて充実した内容を提示している。本来ならば、「型枠工事業」、「鉄筋工事業」、「蔦・土工業」の順で、提示された調査データに検討を加えて考察するべきであるが、今はその余裕がないので、建設技能労働者の代表的な事例のひとつとして「型枠工」労働を取り上げるに留める。以下、当面知りたいポイントを押さえ、かつ若干のコメントを加えながら、そのデータの概要をまとめることにする。

### 【型枠工事業と型枠工の労働状況】

ここで取り上げるのは上記の『型枠工調査』であるが、この調査自体、事業の現状を把握する上で、きわめて適切な調査方法を駆使している点が、まず何よりも注目される。すなわち、「型枠大工本人の属性、入職経路、就業状況、労働条件等について、型枠大工本人（「個人調査」）、型枠工事業者（「企業調査」）及び型枠大工が就労している現場作業所（「現場調査」）の3者を対象として調査を実施」したのである。（『型枠工調査』2～5ページ）なお、この調査方法は、『鉄筋工調査』においても採用されている。

さて、型枠工業の場合、「現場調査」は、1985（昭和60）年10月に、労研委員会社18社

が大阪府下で施工している請負金額が3億円以上で、型枠工事を施工中の建築工事、144現場を対象として実施された。

「個人調査」は、上記の現場作業所に調査日当日就労していた型枠大工全員（職長、一般技能工、見習工）を対象として実施されたもので、この中には手元、解体工は含まれていない。

「企業調査」は、一次下請及び二次下請の型枠工事業者を対象として実施。一次企業は労研委員会社が下請専門工事業者35社を選定、二次企業はさらにその下請業者77社を規模に偏りがないように選び出している。

労務機構を知るために、まず「企業調査」（『型枠工調査』31～77ページ）から見て行く。

#### (1) 直用型枠大工の構成

現場作業所で働く直用型枠大工数は、一次は0から最高358名までであり、1社当たりの平均45.1名となっている。その地位的構成は、表9のようである。注目されるのは、一次下請業者の場合、直用型枠大工がゼロのところがあることで、これは規模の上では大、中、小規模に各1社あり、これらの企業はすべての工事をさらに下請に出して施工させていることになる。

表9 地位別人数（一次）

区分	人数	構成比	1社平均人数
職 長	246	15.6%	7.0
常用型枠大工	1,184	75.0	33.8
臨時・日雇	100	6.3	2.9
見 習 工	49	3.1	1.4
合 計	1,579	100.0	45.1

二次業者の直用型枠大工は、0から最高150名まであり、平均では一次企業の約半分である。直用作業員ゼロは、1社ある。その地位的構成は表10にあるが、臨時・日雇部分がやや多くなっているものの、ほぼ似たような構成を示していることになるのではあるまいか。

表10 地位別人数（二次）

区分	人数	構成比	1社平均人数
職 長	193	12.3%	2.5
常用型枠大工	1,176	74.9	15.3
臨時・日雇	132	8.4	1.7
見 習 工	69	4.4	0.9
合 計	1,570	100.0	20.4

## (2) 常用下請業者とその型枠大工数

一次企業の常用下請業者の使用状況は、表 11 に示される。その下請数は最低 2 業者から最高 56 業者と幅が大きいですが、一次企業の規模が大きくなるほど、下請の数は多くなっている。

それらの常用下請業者の型枠大工の数を一次企業 1 社当たりの人数区分別に表したのが表 12、その地位別構成は表 13 のようになっている。

表11 常用下請会社数（一次）

区分	社 数	構成比	合 計	1 社平均下請数
0 社	3	8.6%	1 社	—
2～3	4	11.4	9	2.3
4～6	9	25.7	43	4.8
7～9	7	20.0	59	8.4
10～15	6	17.1	72	12.0
16 社以上	6	17.1	177	29.5
合 計	35	100.0	360	11.3 <sup>(注)</sup>

(注) 常用下請のある 32 社の平均

表12 常用下請人数（一次）

(回答数 32)

区分	社 数	構成比	合 計	1 社平均人数
20 人以上 50 人未満	7	21.9%	273 人	39.0
50 人以上 100 人未満	9	28.1	696	77.3
100 人以上 100 人未満	9	28.1	1,212	134.7
200 人以上	7	21.9	2,754	393.3
合 計	32	100.0	4,935	154.2

表13 常用下請地位別人数（一次）

(回答数 32)

区分	人 数	構成比	1 社平均人数
職 長	579	11.7%	18.1
常用型枠大工	4,356	88.3	136.1
合 計	4,935	100.0	154.2

一方、二次業者の常用下請（元請からは三次下請）の使用状況、常用下請人数、その地位別構成は、同様にそれぞれ表 14、表 15、表 16 に示される。企業サイドのこの種の調査で注意する必要があると思われるのは、「直用」と「常用」という用語の使い分けである。前者は直接雇用、後者は常時雇用の意味であるから、混同してはならない。したがってここで言う二次下請の人数には、直用および非直用の臨時・日雇労働者は含まれていないことに当然なるわけである。また、形式上は「常用」と報告されている労働者についても、その実質を見極めることが大切であろう。これらの点に留意しつつ、重層下請の労働者構

成を見通さなくてはならない。

表14 常用下請会社数 (二次)

区分	社数	構成比	合計	1社平均下請数
0社	59	76.6%	—社	—
1～3	10	13.0	18	1.8
4～6	3	3.9	16	5.3
7～9	3	3.9	22	7.3
10～15	1	1.3	15	15.0
16社以上	1	1.3	20	20.0
合計	77	100.0	91	5.1 <sup>(注)</sup>

(注) 常用下請のある18社の平均

表15 常用下請人数 (二次)

(回答数 18)

区分	社数	構成比	合計	1社平均人数
20人未満	6	33.3%	49人	8.2
20人以上 40人未満	5	27.8	126	25.2
40人以上 60人未満	2	11.1	94	47.0
60人以上 80人未満	2	11.1	127	63.5
80人以上100人未満	1	5.6	80	80.0
100人以上	2	11.1	281	140.5
合計	18	100.0	757	42.1

表16 常用下請地位別人数 (二次)

(回答数 18)

区分	人数	構成比	1社平均人数
職 長	122	16.1%	6.8
常用型 粋大工	635	83.9	35.3
合計	757	100.0	42.1

### (3) 型粋大工数の入・退職状況

型粋大工の入・退職状況では、まず入職経路別の表17[1][2] (1次) と表18[1][2] (2次) を掲げる。

一次企業では、入職経路は縁故募集が65.8%と最も多く、次いで直接募集13.4%、職安経由10.6%と続き、新聞広告、その他は少ない。特徴のあるのは、入職経路別にみた退職者で、職安経由で入職した者は100%以上退職しており、縁故募集は88.1%、直接募集100%、新聞広告62.5%、その他38.7%となっていて、職安経由と直接募集で入職した者の退職率が高い。

表17[1] 型枠大工の入職数（一次）

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職安経由	31	9.7%	26	11.8%	57	10.6%
縁故募集	226	71.1	128	58.2	354	65.8
直接募集	37	11.6	35	15.9	72	13.4
新聞広告	13	4.1	11	5.0	24	4.5
その他	11	3.5	20	9.1	31	5.8
合計	318	100.0	220	100.0	538	100.0

表17[2] 型枠大工の退職数（一次）

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職安経由	28	10.8%	31	14.7%	59	12.5%
縁故募集	182	70.0	130	61.6	312	66.2
直接募集	38	14.6	35	16.6	73	15.5
新聞広告	9	3.5	6	2.8	15	3.2
その他	3	1.2	9	4.3	12	2.5
合計	260	100.0	211	100.0	471	100.0

これに対して二次業者の場合に特徴的なのは、入職の面では、入職のあった業者の割合は規模が大きくなるに従って高くなっていること（表略）と、入職経路は全体的には一次企業とほぼ同じ傾向にあるが、新聞広告によって入った者が、一次企業4.5%に対し、二次企業は22.1%と大きな比率を示していることである。

表18[1] 型枠大工の入職数（二次）

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職安経由	16	6.6%	23	9.4%	39	8.0%
縁故募集	136	56.0	130	53.1	266	54.5
直接募集	39	16.0	34	13.9	73	15.0
新聞広告	52	21.4	56	22.9	108	22.1
その他	0	—	2	0.8	2	0.4
合計	243	100.0	245	100.0	488	100.0



表18[2] 型枠大工の退職数(二次)

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職安経由	11	6.6%	12	8.4%	23	7.4%
縁故募集	75	45.2	53	37.1	128	41.4
直接募集	18	10.8	24	16.8	42	13.6
新聞広告	53	31.9	44	30.8	97	31.4
その他	9	5.4	10	7.0	19	6.1
合計	166	100.0	143	100.0	309	100.0

退職の面では、入職別にみると、ほぼ入職経路の比率に応じて退職者が出ているが、新聞広告によって入った者の退職率が約90%と高い。その原因については、「工事の繁忙等必要に応じて採用することや、また、型枠大工も仕事を求めてグループ単位で移動しているということも考えられる」という分析がされている。また、この2年間の定着率36.7%が、一次企業の12.5%と比較して約3倍であることを挙げ、「近親者、知人といった事業主と関係の深い者が多いのもその理由のひとつかも知れない」と述べている。

次いで、一次、二次の退職事由が表19[1][2]に示されるが、最も多いのは同業他社への転職で一次72.2%、二次64.7%と大部分を占めている。それに続いては、一次では他産業への転職9.8%、高齢引退5.7%、二次では高齢引退8.4%、他産業への転職6.5%とある。また一次、二次とも、「不明」がそれぞれ12.3%、20.4%もあることも、注目を要することである。この部分にこそ、建設労働の基本的矛盾の潜んでいる可能性がきわめて高いからである。この点は、これから労働者経歴の個別事例調査を行おうとする場合、ぜひとも注意を払って慎重に解明すべき最重要事項ではあるまいか。

表19[1]

過去2年間の退職数及びその事由(一次)

事由	人数	構成比
高齢で引退	27	5.7%
同業他社へ転職	340	72.2
他産業へ転職	46	9.8
不明	58	12.3
合計	471	100.0

表19[2]

過去2年間の退職数及びその事由(二次)

事由	人数	構成比
高齢で引退	26	8.4%
同業他社へ転職	200	64.7
他産業へ転職	20	6.5
不明	63	20.4
合計	309	100.0

本レポートが、型枠工の中でも特に若年技能者に絞って、入・退職状況を検討しているのは、若手労働者の安定的確保を業界の悲願としている、この研究会らしい目的を端的に表現している。

新卒学歴別に一次企業の若年技能者の入・退職状況を示したのが、表20[1][2]である。

すなわち、型枠工の入職者のうち、新規学校卒業者、訓練校修了者及び20歳以下の若年労働者を見ると、一次企業では半数の18社に総数114名の入職者があり、1社平均6.3名である。企業規模の大きい企業への入職が多い。

表20[1] 若年技能者の入職数(一次)

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
中学卒業	27	52.9%	24	38.1%	51	44.7%
高校卒業	17	33.3	31	49.2	48	42.1
大学卒業	1	2.0	2	3.2	3	2.6
訓練校卒業	2	3.9	0	—	2	1.8
その他20歳以下	4	7.8	6	9.5	10	8.8
合計	51	100.0	63	100.0	114	100.0

表20[2] 若年技能者の退職数(一次)

区分	59年		58年		合計	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
中学卒業	16	66.7%	26	61.9%	42	63.6%
高校卒業	3	12.5	13	31.0	16	24.2
大学卒業	0	—	0	—	0	—
訓練校修了	1	4.2	2	4.8	3	4.5
その他20歳以下	4	16.7	1	2.4	5	7.6
合計	24	100.0	42	100.0	66	100.0

入職者の新卒学歴別内訳をみると、中卒者44.7%、高卒者42.1%が主力となっているのがわかる。この若年入職者114名は入職者538名の21.6%に当たり、若年者のうち新卒卒業者は104名と入職者全体の19.3%に当たるところから、「その意味では若年者の入職は予想外に多いとも言える」と述べているのは、興味深い。

退職の方では、退職者のあった会社は16社、退職者合計は66名である。内訳では、中卒者63.6%、高卒24.2%となっており、中卒者の断然多いが目立っている。この点について報告書は、「必ずしもこの2年間に入職した者が退職したとは限らないが、この2年間の定着は48名で42.1%である。出身別では中学か51名入職し、42名退職したので、定着率17.6%と非常に悪いが、高校出身者は48名入職、16名退職、定着率66.7%とかなり高くなっている」と分析している。

表21から若年者の退職事由を窺うと、一番多いのが「不明」56.1%であり、他産業への転職22.7%、

表21  
過去2年間の退職及びその事由(一次)

事由	人数	構成比
高齢で引退	8	12.1%
同業他社へ転職	15	22.7
他産業へ転職	6	9.1
不明	37	56.1
合計	66	100.0

同業他社 12.1%と続くが、「他産業へと帰郷を合わせると 21 名、3 分の 1 が大阪の業界から離れている」と述べるに留まっている。

表 22[1][2]は、二次業者の若年技能者の入・退職状況である。

表22[1] 若年技能者の入職数（二次）

区分	59 年		58 年		合 計	
	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比
中 学 卒 業	9	22.5%	17	43.6%	26	32.9%
高 校 卒 業	12	30.0	8	20.5	20	25.3
大 学 卒 業	0	—	0	—	0	—
訓 練 校 卒 業	0	—	0	—	0	—
その他20歳以下	19	47.5	14	35.9	33	41.8
合 計	40	100.0	39	100.0	79	100.0

表22[2] 若年技能者の退職数（二次）

区分	59 年		58 年		合 計	
	人 数	構成比	人 数	構成比	人 数	構成比
中 学 卒 業	9	50.0%	3	25.0%	12	40.0%
高 校 卒 業	1	5.6	3	25.0	4	13.3
大 学 卒 業	0	—	0	—	0	—
訓 練 校 修 了	1	5.6	0	—	1	3.3
その他20歳以下	7	38.9	6	50.0	13	43.3
合 計	18	100.0	12	100.0	30	100.0

入職があった企業は 30 社 (39.0%) と、その率は一次より少し低い。また、入職者の総数は 79 名で、一企業平均 2.6 名となり、やはり一次企業よりは少ないことがわかる。型枠大工の入職者総数は 488 名であるから、若年労働者の率は 16.2% となり、一次企業の 21.6% よりはやや低い。

入職者の新卒学歴別内訳で注目されるのは、「その他 20 歳以下」が 41.8% を占め、中卒者 32.9%、高卒者 25.3% と続くことである。一次企業は新規学卒者が多く、「その他 20 歳以下」は 8.8% であったが、二次業者のところではそれが 41.8% と高い率となっているわけで、この点に関しては、「これは他産業等へ就職した者が転職して入ってきたものと思われる、またそういった転職者が入職しやすい状況にあるものと思われる」という説明がされている。

退職者があったのは 14 業者で、合計 30 名である。新卒学歴別内訳では、ここでも「その他 20 歳以下」が最も多く 43.3%、中卒者が続いて多く 40.0%、高卒者は 13.3% である。「その他 20 歳以下」の内実が、他産業からの転職者であるとすれば、かれらは同業他社か、あるいは他産業へと再び流出したことになるのではないか。

事実、退職者 30 名の退職事由を表 23 からみると、同業他社への転職が 33.3%、他産業への転職が 36.7%と、両者で 7 割に達している。

ただ定着率からみると、中卒者は入職 26 名、退職 12 名で 53.8%、高卒は 80%と高率、「その他 20 歳以下」の者が 60.6%となり、全体では 79 名入職し、30 名退職なので、62.0%である。定着率 62.0%は、一次企業の 42.1%より 20%も高くなっている。報告者は以上のことから、「定着率の状況から考えると、今後は高校生を対象に入職を促進していくことが重要である」という教訓を引き出している。

次いで、業界自体の研究団体でないとなしえないと思われる、きわめてユニークな現場調査（『型枠工調査』78～95 ページ）に即して、この間の事情をもう少し掘り下げてみることにしよう。

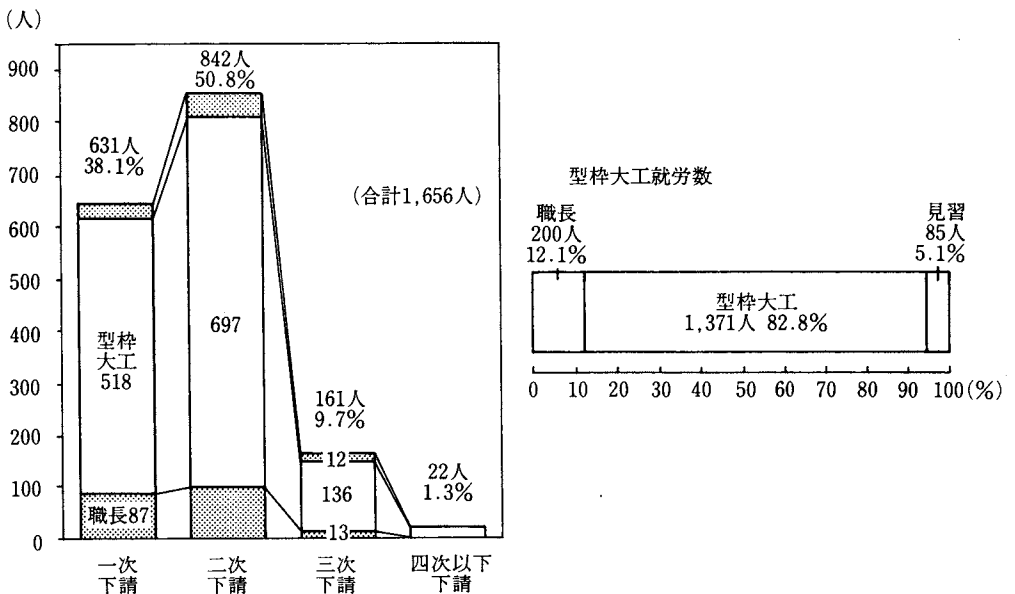
(1) 型枠大工就労数

調査日当日、対象 144 現場に就労していた型枠大工数は、総数 1,656 名であった（1 現場平均 11.5%）。

表23  
過去 2 年間の退職及びその事由(二次)

事由	人数	構成比
同業他社へ転職	10	33.3%
他産業へ転職	11	36.7
帰郷	3	10.0
不明	6	20.0
合計	30	100.0

図 2 型枠大工就労数



貴重なデータと思われるのは、図 2 である。それらの型枠大工を雇用主の下請階層別に算出しているからで、それによると、一次下請に雇用されている者が 38.1%、二次下請が最も多くて 50.8%、三次下請が 9.7%、四次以下が 1.3%となっており、一次と二次とを合

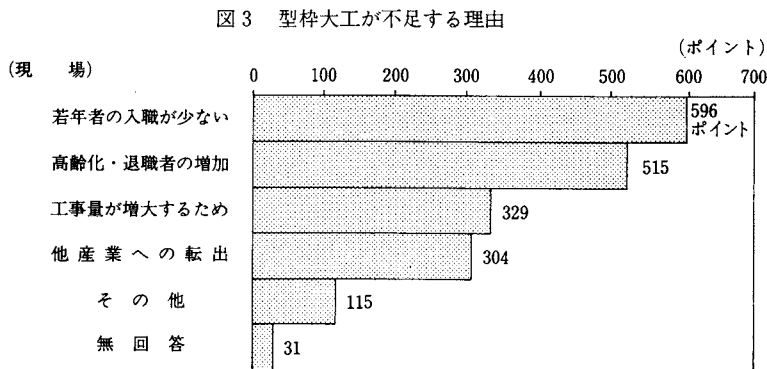
わせて約90%を占めている、という非常に重要な事実が実証されている。このことは、型枠工事業という技能的な業種・職種に関わることとはいえ、前期の『下請調査』が、「一般の通念」とは異なる事実と指摘していた事項のひとつと一致することが、改めて確認されなくてはならないであろう。

労働者の地位別にみた類別では、職長は12.1%、一般の型枠大工が82.8%、見習工5.1%という構成になっている。これからみると型枠大工のグループ構成は、職長1名に対し、一般の型枠工がほぼ7名、見習工が0.4名となっていることになる。

これを一次と二次の下請企業に分けてみると、一次企業では職長1名に、一般型枠大工5.9名、見習工0.4名であるのに対し、二次業者は職長1名に対し、一般型枠大工7.1名、見習工0.5名となり、二次下請業者のグループの方が一次のグループよりも少し多くなっている。

## (2) 型枠大工が不足する理由（作業所長等の意見）

現場の作業所長などの予測では、型枠大工の不足を予想する者が圧倒的に多いが、なぜ不足するのかという理由を聴取した結果が、図3である。



これによると、「若年者の入職が少ない」が31.5%と最も多く、次いで「高齢化による能力低下、退職者の増加」27.2%、「関西新国際空港等工事量の増大」17.4%、「型枠大工が他産業へ転出する」16.1%、「その他」6.1%となっている。若年者の入職が少ないことと、在職者の高齢化の2項目で約60%を占めているのは、印象的である。

なお、現場の作業所長等に型枠工事業に関して自由意見を記入してもらったところ、型枠大工の不足については15件の意見が寄せられたという。それは、次のように要約されている。

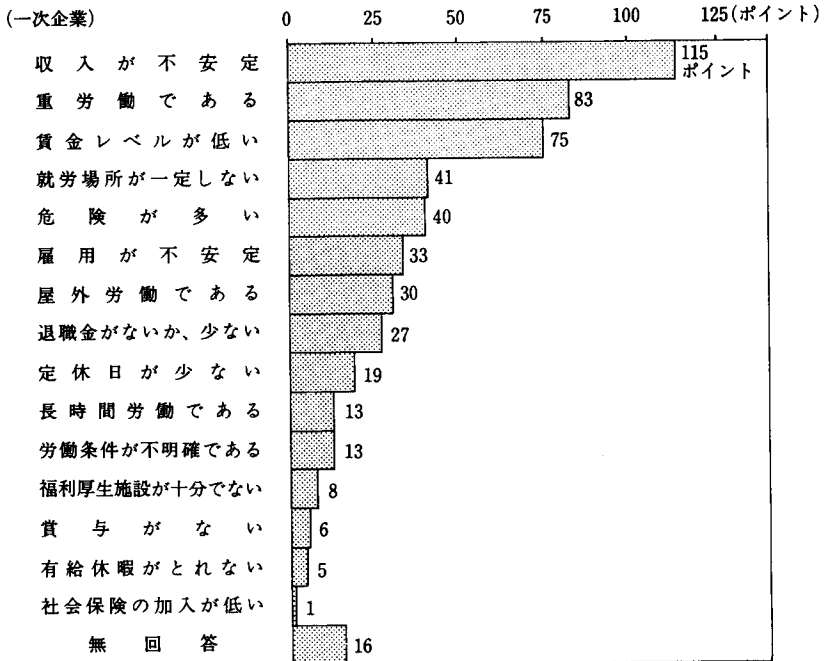
「型枠大工の仕事は、重労働であるにも拘らず、賃金が安いと、職業として魅力がない。それを改善しないと、在職者は離れていくし、また若年技能者も入って来ない、ということになる。賃金が低い原因としては、業界の熾烈な競争が型枠工事費を圧迫していること、仕事の切れ目があること等を挙げている。そして、改善の方向、方法としては、重

労働解消のために型枠材料の改善を、また賃金については能力評価基準を設け、それに応じた賃金、身分保障を行う必要があるといった意見がみられる。」さすがに、現場の労働事情に通じた責任者ならではの見解と言えよう。

### (3) 型枠大工確保上のネック（業者の意見）

一次企業及び二次業者に対して、型枠大工を確保する上でネックとなっている点を聴取した結果は、次のようである（図4[1][2]）。

図4[1] 型枠大工確保上のネック



レポートは、この結果について次のように分析している。

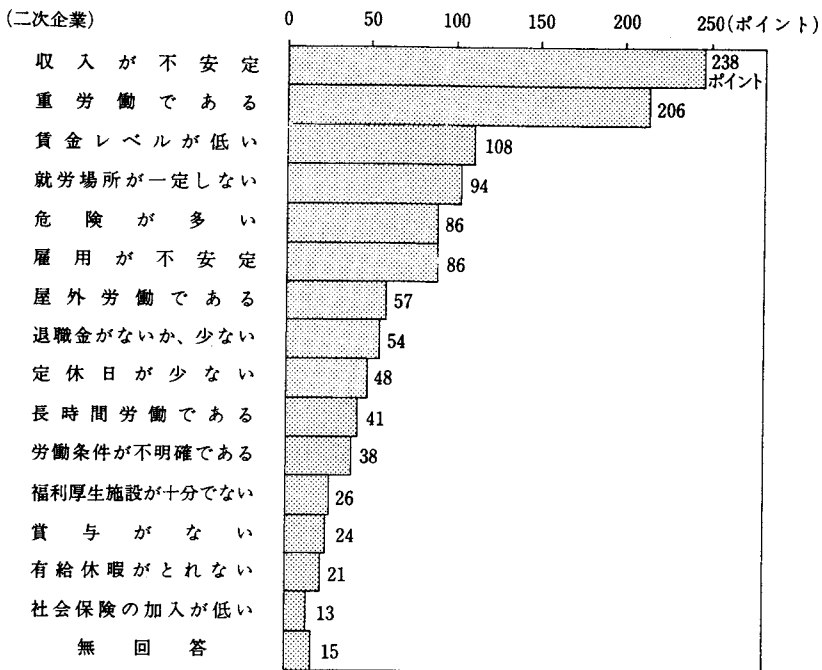
最も大きなネックと考えられているのは、全体では「収入が不安定」、「重労働」、「賃金レベルが低い」、「就労場所が一定しない」、「危険が多い」と、収入面と労働環境面がワースト5を占めている。反面、「長時間労働」、「労働条件の不明確」、「福利厚生施設」、「有給休暇」等はあまり大きなネックとは考えられていない。

これらのネックのなかには、「屋外労働」とか「就労場所が一定しない」といった、今後についても解決不可能なものもあるが、同時に前向きの取組みによって解決可能なものもある。比較的容易なものから取り上げていく努力が必要である。

二次業者についても、一次企業とほぼ同様の結果が得られている。ただ、次のような点が指摘されている。

一次と異なる点は、一次では13位である「賞与が少ない」が7位に挙げられている

図4[2] 型枠大工確保上のネック



が、これは二次では賞与を支給する業者が少ないことの反映であろう。また、一次では6位の「雇用の不安定」が二次では9位に下がっているが、これは二次の方が一次より入退職率（流動性）が小さいことの現われであろう。

#### (4) 建設業経営に関する作業所長の意見

表記に関する作業所長の自由意見は、現場の実態に即した、傾聴に値する貴重な意見と思われるので、これには何のコメントを加えることなく、そのまま転記しておく。

##### ① 元請企業が解決を図るべき問題

###### イ 適正な請負金額、工期等の確保

・元請企業間の受給競争の激化から、請負条件が低下しており、それが下請専門工業者にしわ寄せされ、配下の型枠大工の労働条件の悪化に繋がっている。建設業全体が発注者の理解を求め、請負条件の改善を図る必要がある。

###### ロ 適正単価の設定

・受注競争の煽りを受け、型枠大工の単価が低下している。一定の単価を設定してやる必要がある。

###### ハ 施工範囲基準の統一

・施工範囲基準が現場単位で統一されていない場合がある（例えば揚重機を元請

が負担するか、下請が負担するか等)。予算の余裕の有無等に関係なく、統一基準で発注すべきである。

## ② 型枠工事業者の問題

### イ 重層下請の排除

- ・コスト・賃金の面から重層下請の排除が急務
- ・二次・三次になると、人員確保、工程を守ることに問題あり

### ロ 施工精度の向上

- ・現在の打放しはかつての普通型枠並みになっている

### ハ 多能工化

- ・職種が細分化され過ぎ、就労継続期間が短いため非能率になっている。作業員の定着、品質、自主管理の向上のためにも、多能工の養成が急務

### ニ 小グループが多く、企業の体をなしていないので、教育することも困難。直用率の向上、及び小グループに対する業界の保障体制(保険等安心して働ける体制)の整備が必要

### ホ 職長の教育

- ・規模が大きい現場になると、5人程度のグループの寄せ集めとなり、チームワークが悪くなる。職長の技量、統率力向上のための教育が必要

### ヘ 大規模現場はよいが、小規模現場では技能者の確保、施工精度等に問題がある。

## ③ 型枠大工の不足の問題

### イ 若年者が肉体労働を忌避する傾向がある上に、建設業が魅力のない業種になっている。

### ロ 型枠材料の改善がなければ、重労働のため、労働力不足は解決しない。

### ハ 重労働の割に収入が少ない。賃金・労働環境を改善して、子供に継がせられるようにしたい。

### ニ 業界の熾烈な受注競争のひずみが、技能労働者の賃金に波及しており、魅力のないものになっている。賃金面で技能職を評価することが必要

### ホ 単価が安いいため、職人の賃金が安い。これの是正で職人の確保、若年者入職が可能になる。

### ヘ 請負金額の低下が型枠工事業者の企業努力を超えるところまできており、このままでは、益々不足する。PC版形式の設計が必要になってくる。

### ト 高齢化、技能者不足によって、工程、品質等に問題が起こってくる。近い将来施工方法の変更が必要になる。その原因のひとつに、低賃金、保障がない等の理由がある。

### チ 低賃金が職人離れを起こしている。賃金のアップが必要



- リ 若年労働者が育つ環境作りが必要
- ヌ 仕事の切れ目がある。1人前になるのに年数がかかる等大工の過半数が賃金に対する不安を持っている。
- ル 現在は低賃金で将来の希望がないが、職人として誇りを持てる生活環境を保持することが必要である。職人としての能力基準（評価ランク）を設定し、それに応じた給料、身分保障を行うべきである。
- ロ 在職技能者の高齢化の進行にも拘らず養成の遅れで大幅な不足になる。若年者の養成と多能工への転換が必要
- ワ 将来益々不足する。自主管理、施工精度向上のためにも、若年者の養成が必要
- カ 労働条件を向上させ、若年者の養成が必要

最後に、上の「現場調査」の一環として実施された、おそらく業界でも初めてではないかと推測される試み、**個人調査**（『型枠工調査』7～30ページ）にもとづく最も重要かつ貴重な結果についてぜひ見ておかななくてはならない。

しかし残念ながらここで紙幅も尽きたので、説明もコメントも一切抜きで、まとめられたデータを以下そのまま記載するだけに留めざるをえない。

## 1 本人の属性

### (1) 所属下請階層

下請階層	人数	割合
一次下請	505名	32.5%
二次下請	816	52.5
三次下請	163	10.5
四次下請以下	44	2.8
無回答	26	1.7
合計	1,554	100.0

### (2) 現在の地位

現在の地位	人数	割合
職長（世話役）	195名	12.5%
一般技能者（一般型枠大工）	1,112	71.6
見習工	172	11.1
一人親方	58	3.7
無回答	17	1.1
合計	1,554	100.0

### (3) 雇用形態

雇用形態			年齢別雇用形態										
	人数	割合	単位：人（ ）内は構成比										
			常用	臨時	日雇	無回答							
常用	1,153名	74.2%											
臨時	125	8.0											
日雇	236	15.2											
無回答	40	2.6											
合計	1,554	100.0											
			20歳以下	21～25	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	61歳以上	無回答
			49 (4.2)	93 (8.1)	135 (11.7)	202 (17.5)	190 (16.5)	152 (13.2)	136 (11.8)	128 (11.1)	53 (4.6)	14 (1.2)	1 (0.1)
			3 (2.4)	12 (9.6)	11 (8.8)	18 (14.4)	15 (12.0)	15 (12.0)	17 (13.6)	4 (3.2)	3 (2.4)	( )	
			5 (2.1)	24 (10.2)	27 (11.4)	41 (17.4)	31 (13.1)	34 (14.4)	35 (14.8)	22 (9.3)	15 (6.4)	2 (0.8)	( )
			3 (7.5)	6 (15.0)	6 (15.0)	6 (15.0)	5 (12.5)	7 (17.5)	3 (7.5)	2 (5.0)	2 (5.0)	( )	
			( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	( )	
			合計	1,153	125	236	40						

(4) 年 齡

年 齡	名	%
20歳以下	60名	3.9%
21 ~ 25	135	8.7
26 ~ 30	179	11.5
31 ~ 35	267	17.2
36 ~ 40	241	15.5
41 ~ 45	220	14.2
46 ~ 50	189	12.2
51 ~ 55	169	10.9
56 ~ 60	74	4.8
61歳以上	19	1.2
無 回 答	1	0.1
合 計	1,554	100.0

(5) 最終学歴

最終学歴	名	%
小 学 校	92名	5.9%
中 学 校	908	58.4
高等学校 普通科	288	18.5
高等学校 工業科	169	10.9
大学 文科系	18	1.2
大学 理工科系	8	0.5
各種学校	59	3.8
無 回 答	12	0.8
合 計	1,554	100.0

年齢別学歴

上段：人数 下段：比率 (%)

	20歳 未 満	21~ 25	26~ 30	31~ 35	36~ 40	41~ 45	46~ 50	51~ 55	56~ 60	61歳 以 上	無回答
小 学 校	( )	( )	( )	2 (0.7)	5 (2.1)	6 (2.7)	8 (4.2)	34 (20.1)	28 (37.8)	9 (47.4)	( )
中 学 校	32 (53.3)	56 (41.5)	86 (48.0)	159 (59.6)	160 (66.4)	165 (75.0)	150 (79.4)	100 (59.2)	( )	( )	( )
高等学校 普通科	6 (10.0)	42 (31.1)	37 (20.7)	41 (15.4)	45 (18.7)	24 (10.9)	14 (7.4)	29 (17.2)	43 (58.1)	7 (36.8)	( )
高等学校 工 業 科	16 (26.7)	28 (20.7)	36 (20.1)	41 (15.4)	21 (8.7)	13 (5.9)	7 (3.7)	3 (1.8)	1 (1.4)	2 (10.5)	1 (100)
大 学 文 科 系	( )	1 (0.7)	3 (1.7)	4 (1.5)	3 (1.2)	2 (0.9)	4 (2.1)	1 (0.6)	( )	( )	( )
大 学 理 工 科 系	( )	( )	3 (1.7)	2 (0.7)	1 (0.4)	1 (0.5)	1 (0.5)	( )	( )	( )	( )
各 種 学 校	6 (10.0)	7 (5.2)	13 (7.3)	16 (6.0)	6 (2.5)	6 (2.7)	3 (1.6)	1 (0.6)	( )	1 (5.3)	( )
無 回 答	( )	1 (0.7)	1 (0.6)	2 (0.7)	( )	3 (1.4)	2 (1.1)	1 (0.6)	2 (2.7)	( )	( )
合 計	60 (100)	135 (100)	179 (100)	267 (100)	241 (100)	220 (100)	189 (100)	169 (100)	74 (100)	19 (100)	1 (100)

## (6) 出身地

出身地		
北海道	18名	1.2%
東北	32	2.1
関東	11	0.7
信越	33	2.1
北陸	13	0.8
東海	21	1.4
近畿	340	21.9
中国	112	7.2
四国	328	21.1
九州	625	40.2
無回答	21	1.4
合 計	1,554	100.0

## (7) 所持する資格

所持する資格		
二級建築士	40名	2.6%
二級建築施工管理技士	12	0.8
一級技能士	211	13.6
二級技能士	63	4.1
型枠支保工作業主任者	659	42.3
はい作業主任者	97	6.2
玉掛作業者	847	54.5
フォークリフト運転者	259	16.7
その他	147	9.5
何も持っていない	466	30.0

## (8) 兼 業

兼 業		
あり	154名	9.9%
なし	1,263	81.3
無回答	137	8.8
合 計	1,554	100.0

兼業している職業で最も多いのは農業で52名(33.8%)、林業4名、漁業3名となっている。なかには、商売やスナックを営んでいる者もある。木造大工も兼ねる者が12名、鉄筋が5名いるなど、建設業の他職種を兼ねている者が19名、12.3%いる。

兼業ありとする者の割合は、二次と四次以下が多い。

## 2 入職経路等

## (1) 入職経路

入 職 経 路				
学校卒業→	事業内訓練所	→型枠大工	111名	7.1%
学校卒業→	見 習 工	→型枠大工	758	48.8
学校卒業→	建設業他職種	→見習工 →型枠大工	256	16.5
学校卒業→	他産業	→見習工 →型枠大工	245	15.8
学校卒業→	そ の 他	→型枠大工	94	6.0
学校卒業→	現在見習中		63	4.1
無 回 答			27	1.7
合 計			1,554	100.0

## (2) 修業期間

修業期間		
1～2年	84名	5.4%
3～4	507	32.6
5～6	529	34.0
7～8	54	3.5
9年以上	270	17.4
無回答	110	7.1
合 計	1,554	100.0

## (3) 経験年数

経験年数		15.1年	
平 均			
2年未満		66名	4.2%
2～5		220	14.2
6～10		280	18.0
11～20		561	36.1
21～30		313	20.1
31年以上		85	5.5
無回答		29	1.9
合 計		1,554	100.0

## (4) 勤続年数

勤続年数		6.8年	
平 均			
1年未満		37名	2.4%
1～2		471	30.3
3～4		198	12.7
5～9		307	19.8
10年以上		453	29.2
無回答		88	5.7
合 計		1,554	100.0

## (5) 雇用主変更回数

雇用主変更回数			
替っていない		340名	21.9%
1～2		436	28.1
3～5		467	30.1
6～8		76	4.9
9～10		69	4.4
11回以上		61	3.9
無回答		105	6.8
合 計		1,554	100.0

## 3 就業状況、労働条件

## (1) 労働日数

労働日数		22日	
平 均			
14日以下		6名	0.4%
15～20		489	31.5
21～23		424	27.3
24～26		524	33.7
27日以上		75	4.8
無回答		36	2.3
合 計		1,554	100.0

## (2) 時間外労働

時間外労働		12.1時間	
平 均			
0 (残業無し)		287名	18.5%
1～10時間		382	24.6
11～20		300	19.3
21～30		193	12.4
31～40		28	1.8
41～50		38	2.4
51時間以上		39	2.5
無回答		287	18.5
合 計		1,554	100.0

## (3) 賃金形態

賃金形態			
(定額給)0:100(請取給)	116名	7.5%	
10:90	23	1.5	
20:80	47	3.0	
30:70	38	2.4	
40:60	14	0.9	
50:50	72	4.6	
60:40	14	0.9	
70:30	22	1.4	
80:20	36	2.3	
90:10	37	2.4	
100:0	629	40.5	
無回答	506	32.6	
合 計	1,554	100.0	

## (4) 臨時手当

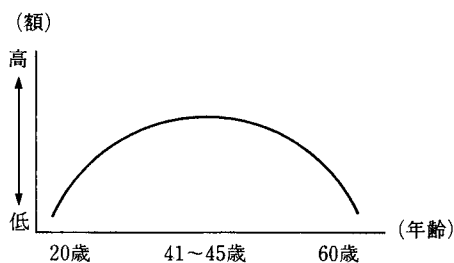
臨時手当の有無			
もらった	220名	14.2%	
もらわない	1,274	82.0	
無回答	60	3.9	
合 計	1,554	100.0	
臨時手当の合計額			
10万円以下	72名	32.7%	
11~20	31	14.1	
21~30	35	15.9	
31~40	20	9.1	
41~50	12	5.5	
51万円以上	31	14.1	
無回答	19	8.6	
合 計	220	100.0	

## (5) 平均収入額

## 平均収入額

20万円以下	140名	9.0%	
21~25	266	17.1	
26~30	451	29.0	
31~35	351	22.6	
36~40	189	12.2	
41~45	47	3.0	
46~50	18	1.2	
51万円以上	14	0.9	
無回答	78	5.0	
合 計	1,554	100.0	

## 平均収入額



## (6) 賃金不払

## 賃金不払の経験

ある	293名	18.9%	
ない	1,166	75.0	
無回答	95	6.1	
合 計	1,554	100.0	

## 賃金不払の回数と金額

1回	105名	35.8%	
2回	62	21.2	
3~5	36	12.3	
6~10	6	2.0	
11回以上	18	6.1	
無回答	66	22.5	
10万円以下	31名	10.6%	
11~30	76	25.6	
31~50	41	14.0	
51~100	41	14.0	
101万円以上	30	10.2	
無回答	74	25.3	
合 計	293	100.0	

## (7) 社会保険

健康保険		
政管健保	492名	31.7%
国民健保	636	40.9
未加入	337	21.7
無回答	89	5.7
合 計	1,554	100.0

雇用保険		
加入している	169名	10.9%
未加入	1,296	83.4
無回答	89	5.7
合 計	1,554	100.0

年 金		
厚生年金	186名	12.0%
国民年金	742	47.7
未加入	537	34.6
無回答	89	5.7
合 計	1,554	100.0

## (8) 生命保険

生命保険		
加入している	1,277名	82.2%
未加入	255	14.5
無回答	52	3.3
合 計	1,554	100.0

## 地位別加入状況

健康保険	職長	一 般 技能者	見習工	一人親方	地位不明	合 計
政管健保	89名 (45.6)%	334名 (30.0)%	50名 (29.1)%	12名 (20.7)%	7名 (41.2)%	492名 (31.7)%
国民健保	67 (34.4)	467 (42.0)	71 (41.3)	26 (44.8)	5 (29.4)	636 (40.9)
未加入 (無回答含む)	39 (20.0)	311 (28.0)	51 (30.0)	20 (34.5)	5 (29.4)	426 (27.4)
合 計	195 (100.0)	1,112 (100.0)	172 (100.0)	58 (100.0)	17 (100.0)	1,554 (100.0)

## (9) 健康診断

健康診断		
毎年受けている	1,375名	88.5%
時々受けている	148	9.5
受けたことがない	18	1.2
無 回 答	13	0.8
合 計	1,554	100.0

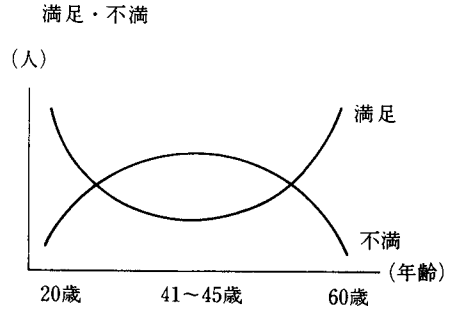
## (10) 労働災害による休業

労働災害による休業の経験		
あ る	654名	42.1%
な い	869	55.9
無回答	31	2.1
合 計	1,554	100.0

4 仕事に対する意識

(1) 仕事に対する満足度

仕事に対する満足度			
満足	308名	19.8%	
普通	893	57.5	
不満	332	21.4	
無回答	21	1.4	
合計	1,554	100.0	



(2) 満足している理由

満足している理由		
物を新しく造る喜び	603名	38.8%
拘束が少ない	518	33.3
手に技能をつけられる	460	29.6
技能を発揮できる	370	23.8
いろいろと工夫ができる	361	23.2
男性的な仕事である	299	19.2
出来高に応じて高収入である	293	18.9
若い時から高収入である	210	13.5
その他	42	2.7
無回答	269	17.3

年齢別満足する理由

	21~25歳	46~50歳
技能を発揮できる	1位(51.1%)	5位(21.7%)
物を造る喜び	2位(38.5%)	1位(41.3%)
男性的な仕事	3位(31.1%)	2位(32.8%)
出来高に応じて高収入	4位(29.6%)	8位(9.0%)
工夫ができる	5位(28.1%)	6位(20.6%)
手に技能をつけられる	6位(17.0%)	4位(24.3%)
拘束が少ない	7位(16.3%)	3位(25.9%)

地位別満足する理由

	職長	一般技能職	見習工
物を造る喜び	1位	1位	2位
拘束が少ない	2	5	4
男性的な仕事	3	2	3
手に技能をつけられる	4	4	
技能を発揮できる	5	3	1
いろいろ工夫できる			5

(3) 不満の理由

不満の理由		
収入が不安定	788名	50.7%
重労働である	643	41.4
危険が多い	635	40.9
退職金がないか、少ない	627	40.3
賞与がない	620	39.9
収入が少ない	418	26.9
有給休暇がない	395	25.4
働く場所が一定していない	389	25.0
定休日が少ない	308	19.8
1日の労働時間が長い	276	17.8
屋外労働である	225	14.5
社会保険に入れてくれない	193	12.4
雇用が不安定	178	11.5
社宅等福利厚生施設が不十分	177	11.4
その他	25	1.6
無回答	192	12.4

年齢別不満の理由

	21~25歳	46~50歳
危険が多い	1位	5位
働く場所が一定しない	2	4
収入が不安定	3	1
賞与がない	4	2
退職金がないか、少ない	5	3

地位別不満の理由

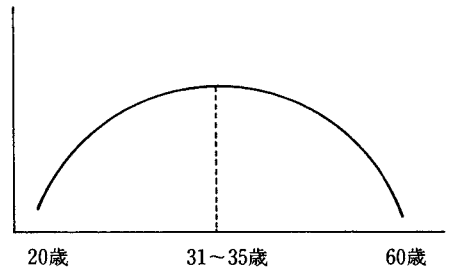
	職 長	一 般 技能職	見習工
収入が不安定	1位	1位	1位
働く場所が一定しない	2	5	2
賞与がない	3	2	4
危険が多い	4	4	2
退職金がないか、少ない	5	3	5

(4) 将来への継続意思

将来への継続意思		
将来とも続けるつもり	800名	51.5%
将来良い職があれば転職希望	430	27.7
良い職があればすぐにも転職したい	226	14.5
その他	49	3.2
無回答	49	3.2
合 計	1,554	100.0

退職希望者

(人)



(5) 就労可能年齢

就労可能年齢		
50~55歳	788名	50.7%
56~60	476	30.6
61~65	171	11.0
66~70	62	4.0
無回答	57	3.7
合 計	1,554	100.0

(6) 後継者

後 継 者		
型枠大工にさせたい	138名	8.9%
型枠大工にさせたくない	978	62.9
わからない	384	24.7
無回答	54	3.5
合 計	1,554	100.0



## 5 自由意見

「何でも自由に意見を書いてください」の欄には、70人が次のような意見を寄せている。

### (1) 賃金に関すること

- イ 肉体労働の割りに賃金が安い
- ロ 賃金の格差がない。もっと仕事のできる人とできない人の差をつけるべきである。それが仕事の質の向上につながる
- ハ 元請の受注競争の結果、工事請負金額が低くなり、労働者の賃金が低い
- ニ 建物を造る喜びはあるが、収入が伴わない。TQC等でコストダウンを余儀なくされ、単価が下がり、職人は働けば働くほど自分の首をしめるような時代になった。もっと良い条件で仕事がしたい
- ホ 道具代だけで6カ月に3万円くらいかかるが、日当が安いので困る
- ヘ 風邪などで休んだ時の補償がない
- ト 鉄筋工事やその他の職種との関係で仕事ができない場合の補償がほしい
- チ 親方が青色申告の場合、子方の必要経費が認められずに、源泉徴収という形で所得税をたくさん払うのは納得できない
- リ ボーナスや退職金を出してほしい

### (2) 労働条件に関すること

- イ 重労働が多すぎる
- ロ 仕事がつらい
- ハ もっと労働条件を良くしてほしい
- ニ 労災の保険金の支払は、完全にもらえるようにしてほしい
- ホ 通勤費は会社で出してほしい

### (3) 労働時間に関すること

- イ 休みが少ない
- ロ 現場の日曜日全休をのぞむ
- ハ 日曜・祝日は休養したい
- ニ 祝日と毎週土曜日は、休みにしてほしい
- ホ 自由時間が少ない
- ヘ 定休日が少なく、労働時間が長い。また、雨の場合は、仕事ができない
- ト コンクリートを打つ前に残業が多い

### (4) 安全に関すること

- イ 危険が多すぎる
- ロ ゼネコン等で安全を唱えているが、なかなか徹底されない

- ハ 安全・衛生設備の不足が目立つ
  - ニ 雨が降る日に、電気類を持つと滑りやすく危険なので、コンクリートを打つのを延ばしてほしい
- (5) 工期の問題
- イ 平均して全ての現場の工期が少ない。もう少し工期を取り確実に安全な仕事をしたい
  - ロ 工事がもっと早く進むように、図面、仕事の段取り等会社の方でしっかりしてほしい
  - ハ コンクリートまでの工期が短いので、もっと余裕がほしい
  - ニ 連休が多い
- (6) 施工体制の問題
- イ 会社の組織・体制が不安定である
  - ロ 作業所の人員を増やして、管理を十分にしてほしい
  - ハ 雨天でも普通に仕事ができるよう、元請及び事業主は考えてほしい
  - ニ もっと合理化を希望する
  - ホ 型枠大工の仕事が多様化している
  - ヘ 設計が凝っていて、やりにくい
  - ト 足場の立端等を高くしてほしい
- (7) その他
- イ 建設業界・型枠大工は良くない
  - ロ 会社の方針がないか、あってもすぐ変わる
  - ハ 景気の変動で工事量に差がありすぎる
  - ニ 社会的地位の向上を望む
  - ホ 労働者の質を高めるように、特に言葉づかいと職長のモラルの問題
  - ヘ 監督も大工の身になって考えてほしい
  - ト 早く親方になって、金儲けがしたい
  - チ 組合をつくり、団結したい
  - リ 現場でのくわえタバコぐらいしたい
  - ヌ 忘年会や旅行もない