

第2章 建設労働市場の現在と将来

はじめに

バブル崩壊後、経済全体の就業者数の増加ペースが落ちてくるなか、建設業では就業者数が大きく増加したため、建設業は不況期における雇用の受け皿として注目された。しかし、1998年以後、一転して、建設業の就業者は減少を続けている。本章の前半では、1990年代から現在までの建設労働市場の動向を分析し、後半では、建設労働市場の将来にかかわる課題についていくつか見ていきたい。

第1節 建設労働市場の現在

1 90年代の建設労働市場

1.1 就業者数

1990年代の建設労働市場の動向をみてみよう。図表2-1に就業者数の推移を示してある。1990年の588万人から1997年の685万人へと就業者数が増加を続けたが、その後は、一転して減少を続け、2004年には583万人と、1990年の588万人を下回るにいたった。バブル崩壊後、経済全体の就業者数の増加ペースが落ちてくるなか、建設業では就業者数が大きく増加したため、建設業は不況期における雇用の受け皿として注目された。就業者のうち建設業で働く人の割合は、1990年の9.41%から1997年には10.45%へと上昇した。年齢別にみると、若年層でその割合の上昇が目立つ。15~19歳で7.69%から10.69%へ、20~24歳で6.36%から9.42%へ、25~29歳で7.37%から9.96%へと上昇した。いわゆる3K職場の典型と言われ、若年者の人材確保に苦勞していた建設業に、1990年代、多くの若年者が入職してきた。しかし、1998年以後、建設業で働く就業者の割合は低下している。なかでも若年層での低下が著しい。1997年から2004年にかけて、15~19歳では10.69%から6.12%へ、20~24歳では9.42%から6.39%へ、25~29歳では9.96%から8.18%へと低下した。

次に、従業上の地位、雇用者については従業員数でみた建設就業者数の推移をみてみよう。1998年以後、全体として就業者数が減少していくなか、わずかながら人数が増えているグループがある。雇用者のいない自営業主と、従業員5人未満の小企業に働く雇用者である。1997年から2004年にかけて、雇用者のいない自営業主は53万人から56万人に、従業員5人未満の小企業に働く雇用者は78万人から82万人に増えている。雇用者のいない自営業主は、いわゆる一人親方である。その増加分は、これまで人を雇用していた自営業主が従業員を解雇して一人親方になった人、これまで雇用者だった人が解雇されて一人親方になった人だと思われる。

図表 2 - 1 建設就業者数と就業者総数にしめる割合
 年 就業者数 (万人) 就業者総数のうち建設業で働く人の割合

年	就業者数 (万人)	就業者総数のうち建設業で働く人の割合
1990	588	9.41
1991	604	9.48
1992	619	9.62
1993	640	9.92
1994	655	10.15
1995	663	10.27
1996	670	10.33
1997	685	10.45
1998	662	10.16
1999	657	10.17
2000	653	10.13
2001	632	9.86
2002	618	9.76
2003	604	9.56
2004	583	9.23

出所 総務省「労働力調査」

就業者数の変化を職業別にもみてみよう。就業者数がピークだった1997年からの変化をみると、大きく減少したのは建設就業者の6割強を占める製造・建設作業者であり、1997年の455万人から2004年には385万人へと70万人減少した。ホワイトカラーの職業も1997年以後、その人数が減っているが、1990年と比べると増えている。例えば、専門・技術職業従事者は29万人から34万人へ、販売従事者は22万人から35万人に増えている。ただ、管理的職業従事者は34万人から29万人へと減っている。

1.2 労働移動と欠員率

ところで、90年代半ばまで、建設業は他産業の離職者を受け入れてきたとして、雇用の受け皿と呼ばれた。図表2-2をみると、1996年までは離職率を入職率が上回って入職超過になっており、確かに雇用の受け皿の機能を果たしていた。しかし、1997年以後は離職超過になっている。特に、2002年が5.0%、2003年が4.8%と大幅な離職超過となっている。また、建設労働市場の特徴の1つは、入職率・離職率が他の産業に比べて高いことと、転職入職者のなかに前職も建設業だった人の割合が6割ほどと高いことである。流動的な労働市場の典型が建設業である。

また、建設業の欠員率をみると、90年代初めには10%を超えていた。同時期の製造業の欠員率が6%台だったことを考えると、建設業での人手不足がいかに大きかったかがわかる。しかし、建設業の欠員率も急速に低下して、1998年以後は1%前後で推移しており、2003年には0.5%まで低下した。

ところで、総務省「就業構造基本調査」によれば、1997年から2002年の5年間に建設業を離職して再就職した人が104万6,300人いる(図表2-3)。そのうち、同じ建設業に再就職した人は43万6,500人と最も多く(41.7%)、次いで多いのが、その他サービス業の13万7,100人(13.1%)、製造業の11万9,000人(11.4%)、そして、卸・小売業の11万人である(10.5%)。一方、これら3つの産業を離職して建設業に再就職し

てくる人もいる。建設業から他産業に転職していった人数と他産業から建設業に転職してきた人数を差し引きした、建設業とこれら3つの産業間のネットの労働移動をみると、建設業からその他サービス業へは転職を通じて5万400人が流出している。一方、転職を通じて卸・小売業から建設業へ7,500人が、製造業から建設業に1,100人が流入している。

1997年から2002年の5年間に、転職を通じて建設業の就業者はネットで8万9,700人減少している。ネットの流出は、先に見たように、その他サービス業への流出が5万400人と最も多く、次いで、農業が3万6,000人、運輸業が1万3,900人、医療福祉が1万1,700人と多い。建設業が新分野に進出する事例として、建設関連とともに、農業関連、福祉関連が注目されているが、建設業を離職した人の再就職先としても農業関連、福祉関連は重要な役割を果たしている。

図表2-2 建設業における入職率と欠員率

	入職率	離職率	入職超過率	欠員率
1991	18.1	15.1	3.0	11.8
1992	18.2	15.5	2.7	11.7
1993	15.5	13.7	1.8	7.7
1994	15.0	13.9	1.1	5.9
1995	16.5	15.7	0.8	3.3
1996	16.1	14.1	2.0	3.6
1997	14.7	17.5	-2.8	2.2
1998	12.9	15.4	-2.5	0.8
1999	14.2	15.0	-0.8	1.0
2000	14.1	16.6	-2.5	1.4
2001	12.5	15.8	-3.3	1.0
2002	13.6	18.6	-5.0	1.4
2003	9.0	13.8	-4.8	0.5

出所 厚生労働省『雇用動向調査』

図表2-3 建設業への転職者、建設業からの転職者

	前職	転職先	純流出入
総数	956600	1046300	-89700
農業	7900	43900	-36000
林業	1500	2000	-500
漁業	2600	3200	-600
鉱業	1100	1000	100
建設業	436500	436500	0
製造業	120200	119000	1200
電気ガス熱供給水道	3200	2100	1100
情報通信	13600	13400	200
運輸	56300	70200	-13900
卸売小売	117500	110000	7500
金融保険	13800	13500	300
不動産	9200	14800	-5600
飲食店宿泊	35700	29600	6100
医療福祉	11100	22800	-11700
教育学習支援	7300	12200	-4900
複合サービス	3900	4000	-100
その他サービス	86700	137100	-50400
公務	11200	6400	4800
分類不能	17300	4600	12700

出所 総務省『就業構造基本調査』2002年

1.3 建設労働市場の推移

図表2 - 4に主要な建設労働市場のマクロ指標を対前年変化率で示してある。最も注目されることは、90年代前半では建設業の実質産出額は減少しているにもかかわらず、就業者数が増加していることである。欠員率が10%をこえる高い水準に留まっていた建設業では、産出額が減少しているにもかかわらず、経済全体の労働需給が緩むなかで採用が容易になったため建設就業者数が増えていったものと思われる。しかし、1998年、ついに就業者数も3.36%減少し、その後も就業者数は減少を続けている。建設業の雇用の受け皿が壊れたといわれるゆえんである。90年代を通じて、時間当たり労働生産性は低下傾向にあり、特に、産出額が減少する一方で就業者数が増加した90年代前半は、労働生産性の低下幅が大きい。

また、就業者数が増加した90年代前半では、労働時間が毎年1.5%前後減少している。これは、労働基準法改正で小企業においても週40時間労働に移行しなければならなくなったことを反映している。分配率は1991年には55.84%であったのが、その後上昇して、1998年には70%を超え、2002年では77.46%となっている。建設業の実質国内総生産GDPは90年代を通して低下を続け、就業者数も最近でこそ減少しているが、1990年にくらべると増えており、そして、実質賃金も低下しているわけではないので、労働分配率が上昇することになった。おそらく70%を超える労働分配率が続くことはありえないであろうから、適正な労働分配率の水準に戻るまで、今後も建設業での大幅なリストラクチャリングが行われて、さらなる離職者が建設業から出てくると思われる。

図表2 - 4 主要な建設労働経済指標の対前年変化率

	実質産出額	就業者数	労働時間	時間当り労働生産性	実質GDP	実質現金給与総額	労働分配率
1991	1.58	2.72	-1.86	0.72	-1.16	1.32	55.84
1992	-1.74	2.48	-1.47	-2.75	-2.32	-0.25	59.20
1993	-0.18	3.39	-1.71	-1.86	-0.10	-1.37	61.78
1994	-0.28	2.34	-0.22	-2.41	-5.01	1.28	66.66
1995	-4.85	1.22	0.44	-6.51	-7.15	2.88	71.83
1996	1.44	1.06	-0.22	0.60	-0.70	2.30	73.04
1997	-0.84	2.24	-1.96	-1.13	-1.17	0.76	74.07
1998	-3.69	-3.36	-0.67	0.33	-2.51	-1.70	73.40
1999	-1.59	-0.76	0.45	-1.29	-1.44	-0.96	74.02
2000	-1.18	-0.61	1.78	-2.35	-2.40	1.98	75.56
2001	-2.99	-3.22	-1.09	1.32	-2.62	0.02	74.89
2002	-3.25	-2.22	0.44	-1.48	-3.57	-0.45	74.66

出所 実質産出額、実質GDP、労働分配率は内閣府『国民経済計算』

就業者数、労働時間は総務省『労働力調査』

実質現金給与総額は、厚生労働省『毎月勤労統計調査』の現金給与総額(5人以上)を消費者物価指数(総務省)で除した

時間当り労働生産性変化率 = 実質産出額変化率 - 就業者数変化率 - 労働時間変化率

1.4 先進諸国の建設労働市場

日本の他、アメリカ、フランス、イタリア、カナダ、イギリス、ドイツという先進7カ

国の1990年代の建設業と建設労働市場の動向をみてみよう。そうした比較を通じて、日本の建設業あるいは建設労働市場の特徴を考えてみたい。ここで利用するデータは、OECDの“National Accounts of OECD Countries 2004”である。各国の基本的なマクロ経済データの比較であり、各国の建設業や建設労働市場の詳しいデータを用いて分析したものではない(図表2-5)。

図表2-5 建設労働市場の国際比較(2001年)

	日本	アメリカ	フランス	イタリア	カナダ	イギリス	ドイツ
GDPに占める建設業の割合	6.73	3.94	3.90	4.74	4.83	4.43	4.85
建設業で働く就業者の割合	9.96	5.74	5.97	6.70	5.97	4.67	6.65
建設就業者に占める雇用者割合	82.77	82.15	85.27	62.16	85.96	88.24	83.70
建設投資に占める住宅の割合	29.41	46.76	48.09	54.06	43.91	37.06	57.56

出所 OECD National Accounts of OECD Countries 2004

2001年で比較すると、実質GDPに占める建設業の割合を見ると、最も高いのが日本の6.73%であり、また、建設業で働く就業者の割合を見ても、日本が9.96%と最も高い。実質GDPでも、就業者でも、先進諸国のなかで建設業の占めるウエイトが最も高いのは日本である。

日本の建設業は自営業主や零細企業が多いことが1つの特徴であるが、他の先進諸国はどうであろうか。ここでは、就業者に占める雇用者の割合をみてみよう。最も雇用者割合が低い(つまり、自営業主・家族従業者の割合が高い)国がイタリアの62.16%である。他の国の雇用者比率は80%台であり、日本は82.77%である。また、各国の建設業の特徴を見るとき、建設需要がどの程度公共事業に依存しているかという産業構造の違いも重要である。建設投資に占める住宅投資の割合をみてみよう。この割合の低い国ほど建設業が公共事業により依存していると考えてよいであろう。そして、住宅投資の割合の最も低いのは日本の29.41%である。

90年代に建設業の労働生産性がどのように変化したかを就業者1人当たりの実質付加価値の推移でみることにしよう(図表2-6)。また、製造業のそれとも比較してみよう。日本は、1990年では建設業と製造業の1人当たり付加価値はほとんど同じであった、90年代を通じて製造業の1人当たり付加価値は増加する一方で、建設業の1人当たり付加価値は減少を続けた。そして、2001年には建設業の1人当たり付加価値は製造業の半分でしかない。他国はどうであろうか。90年代を通じて製造業の1人当たり付加価値は増加する一方で、建設業の1人当たり付加価値はほとんど変わらなかった国が多い。アメリカ、フランス、ドイツ、イタリアがそうである。また、カナダは建設業の1人当たり付加価値も増加してはいるが、製造業における増加にくらべるとゆるやかである。

図表 2 - 6 90 年代の建設労働市場の推移の国際比較

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
日本												
建設業GDPの推移	100.00	98.84	96.55	96.45	91.62	85.08	84.48	83.49	81.40	80.23	78.30	75.31
建設業就業者数の推移	100.00	103.11	105.48	108.84	111.16	112.35	113.11	115.35	111.56	110.73	110.06	106.35
1人当り付加 製造業	7570297	7761669	7595783	7562920	7700867	8334693	8766628	9082756	8907073	9304574	10149042.7	9911838
価値 (円) 建設業	7742823	7422290	7086789	6861663	6381936	5862934	5782932	5604237	5649429	5610109	5508485	5482560
対製造業比率	102.28	95.63	93.30	90.73	82.87	70.34	65.97	61.70	63.43	60.29	54.28	55.31
労働分配率 製造業	50.65	51.03	52.06	53.76	55.09	54.23	53.57	53.84	54.70	54.14	53.10	56.08
建設業	52.21	56.08	59.20	61.78	66.66	71.83	73.04	74.07	73.40	74.02	75.56	76.45
アメリカ												
建設業GDPの推移	100.00	92.30	93.24	95.73	101.95	102.82	108.64	111.43	119.82	126.44	129.98	127.92
建設業就業者数の推移	100.00	92.95	90.64	94.25	98.63	100.62	105.34	109.60	114.85	121.22	126.20	125.74
1人当り付加 製造業	56319	56441	58605	60504	64167	67740	69548	72510	74879	79700	84097	82773
価値 (ドル) 建設業	41347	41118	42640	42127	42857	42349	42720	42119	43208	43153	42591	42068
対製造業比率	73.42	72.85	72.76	69.63	66.79	62.52	61.43	58.09	57.70	54.14	50.65	50.82
労働分配率 製造業	66.34	66.71	67.09	66.69	64.87	63.09	62.49	61.79	62.62	62.53	64.58	66.00
建設業	68.56	68.89	67.92	66.65	66.33	66.52	65.80	65.32	64.65	64.15	64.82	65.21
フランス												
建設業GDPの推移	100.00	101.55	103.93	93.09	93.23	92.48	88.31	79.12	78.81	80.58	86.04	86.60
建設業就業者数の推移	100.00	98.77	94.95	89.03	86.32	86.14	83.69	81.51	81.17	82.66	86.23	88.77
1人当り付加 製造業	29766	31087	32125	32723	33967	34694	35475	36669	36843	37941	38882	39774
価値 (ユーロ) 建設業	24597	26384	28049	28907	29635	29702	30162	29978	30418	30559	31087	32066
対製造業比率	82.64	84.87	87.31	88.34	87.25	86.61	85.02	81.75	82.56	80.54	79.95	80.62
労働分配率 製造業	64.60	65.54	64.59	65.22	64.17	62.44	63.32	61.74	59.83	60.33	59.54	59.43
建設業	61.55	60.60	58.80	61.66	61.26	62.13	63.38	66.37	66.45	65.07	62.48	62.01
イタリア												
建設業GDPの推移	100.00	103.18	103.52	97.36	92.04	93.83	97.65	95.84	95.69	96.79	99.47	103.51
建設業就業者数の推移	100.00	103.09	105.06	102.22	98.56	96.71	95.71	96.48	95.10	97.23	99.77	104.74
1人当り付加 製造業	32052	32201	33455	33304	35733	37470	37157	38351	38255	38309	39565	40002
価値 (ユーロ) 建設業	31410	31437	30948	29916	29330	30475	32046	31200	31601	31268	31313	31042
対製造業比率	97.99	97.63	92.51	89.83	82.08	81.33	86.24	81.35	82.61	81.62	79.14	77.60
労働分配率 製造業	56.18	58.09	58.05	57.98	56.45	54.40	55.77	56.89	55.12	55.82	55.40	54.62
建設業	41.47	41.57	42.29	43.96	43.13	42.00	39.26	41.37	39.52	40.05	40.53	40.60
カナダ												
建設業GDPの推移	100.00	92.10	85.29	82.28	84.79	81.63	84.54	89.28	92.09	96.62	100.71	104.55
建設業就業者数の推移	100.00	90.50	89.78	87.93	89.12	87.34	86.79	86.37	86.09	87.90	92.00	95.75
1人当り付加 製造業	62846	63381	66724	70791	74565	75354	74878	76613	76980	80079	81413	78293
価値 (ドル) 建設業	47576	48414	45196	44518	45264	44465	46346	49180	50894	52298	52082	51946
対製造業比率	75.70	76.39	67.74	62.89	60.70	59.01	61.90	64.19	66.11	65.31	63.97	66.35
労働分配率 製造業	64.12	67.16	68.48	65.17	59.63	55.96	57.27	58.19	58.41	52.91	51.14	51.14
建設業	72.52	73.44	73.25	72.91	71.99	74.21	73.06	73.46	73.08	72.73	73.51	

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
イギリス												
建設業GDPの推移	100.00	91.96	88.25	87.23	90.56	90.54	92.99	95.67	96.84	97.61	99.36	102.95
建設業就業者数の推移	100.00	91.47	82.33	75.74	75.67	72.65	71.03	78.09	86.02	86.83	89.52	92.54
1人当り付加 製造業	20731	22133	24270	26239	28019	29281	30307	31558	31919	32945	34195	35316
価値 (ポンド) 建設業	23335	23574	24506	25879	27724	30531	32722	31738	30545	32133	33068	34370
対製造業比率	112.56	106.51	100.97	98.63	98.94	104.27	107.97	100.57	95.69	97.54	96.71	97.32
労働分配率 製造業	70.06	73.00	72.52	70.77	68.18	67.12	66.33	66.11	68.89	70.54	71.90	78.97
建設業	47.14	49.25	49.21	46.80	43.73	47.03	47.20	50.60	50.73	50.28	49.87	49.94
ドイツ												
建設業GDPの推移	100.27	100.00	107.31	106.93	113.09	110.42	105.95	104.39	101.61	102.15	99.35	92.93
建設業就業者数の推移	100.00	104.22	108.19	113.20	115.41	111.80	107.26	103.79	101.93	98.75	92.60	
1人当り付加 製造業	38904	40977	40723	44168	45294	45213	47477	48298	47813	49473	49555	
価値 (ユーロ) 建設業	36942	38037	36512	36907	35342	35010	35952	36165	37021	37168	37076	
対製造業比率	95.20	92.83	89.66	83.56	78.03	77.43	75.73	74.88	77.43	75.13	74.82	
労働分配率 製造業	71.56	74.25	76.05	74.25	75.02	74.56	72.89	71.83	72.79	74.07	74.06	
建設業	68.66	65.67	67.52	67.26	68.15	68.88	68.51	68.15	67.09	68.08	67.24	

出所 OECD National Accounts of OECD Countries 2004

建設業の就業者1人当たり付加価値の推移は、建設業の実質GDPと就業者数の推移から説明できる。日本の場合は、GDPが1990年から2001年にかけて減少を続けているにもかかわらず、就業者数は1997年まで増加し続けた。その後、就業者数が減少に転じたとはいえ、1990年にくらべて2001年のGDPは24.7%減少しているが、就業者数は6.4%増加している。他の国を見ると、アメリカ、フランス、イタリア、ドイツでは、1990年代はGDPの変動と就業者数の変動がほぼ対応している。労働市場は硬直的だと言われるフランス、ドイツでもそうである。例えば、フランスで建設業のGDPが最も減少したのは1998年であり、1990年にくらべてGDPは21%減少した。そのとき、就業者数も1990年にくらべて19%減少している。また、カナダは、1996年からGDPが増加に転じたが、GDPが増加するほどには就業者数は増加していない。イギリスでは、1996年まで就業者数が減少を続け、1990年に比べると29%減少した。しかし、GDPの減少はそれほどでもなく、1993年に1990年の13%減となった後は増加に転じ、1990年にくらべて就業者数が29%減少した1996年でもGDPは7%減にとどまっている。カナダだけでなく、イギリスでも1990年代に就業者1人当たり付加価値が上昇したものと思われる。

そして、各国の建設業の労働分配率の推移をみていこう。日本では、労働分配率は50%前半から70%台へと高まっている。就業者1人当たり付加価値が大きく低下していることを考えると、建設業の経常余剰が大きく落ち込んでいることがわかる。他の国の労働分配率は90年代にさほど変動していない。アメリカ、フランス、ドイツは60%台、カナダは70%台で推移している。また、イタリアとイギリスでは40%台で推移している。イタリアは雇用者比率が低いために労働分配率が低いことはわかるが、雇用者比率の高いイギリスで労働分配率が高いのは意外である。比較のために製造業の労働分配率も示してあるが、イギリスの製造業の労働分配率は70%前後であるのを考えても、イギリスの建設業の労働分配率は低い。また、労働分配率が製造業より建設業のほうが目立って高いのは日本とカナダであり、目立って低いのがイタリアとイギリスである。

2 建設業における雇用調整

建設労働市場における需給調整メカニズムについては、村松(1990)がFreemanの「2つの同時市場調整モデル」を利用して分析している。そこでの結論としては、「建設業の雇用量は供給側によって、賃金は需要側によって調整されるモデルが妥当した。特に、建設業の雇用には供給側による調整が強く働いていることが得られた。労働需給がゆるんだり、製造業の雇用が減ると、賃金の調整を経る前に建設業の雇用が増えるメカニズムが働く」(村松(1990))。そして、「1994年までの不況期には、仕事を分かち合う形で雇用を吸収する『雇用の受皿』的機能を果たしてきた中小企業の製造業と建設業が、1998年には、ついに皿から溢れるほどの供給圧力に耐え切れず、失業の増加となった」と村松(1999)は指摘している。企業規模によって雇用調整が異なることを最初に確かめたのは篠塚(1979)である。「小企業は労働市場の需給要因から強い影響を受けてきた。労働力不足の時代には、大規模企業の後手に回り、技能労働者不足の状態を余儀なくされていたが、労働力過剰になって、ようやく不足分を取り戻せる状態になった」ことをオ

イルショック時の企業行動から確かめた。

ここでは、1980年から2002年までのデータを用いて建設業における雇用調整関数を推定する。推定するのは最も簡単な以下の雇用調整関数である。企業はある期の最適な雇用量 E^* と現実の雇用量 E_{t-1} とのギャップの一定割合を、次期に調整しようと行動する。この a_4 が雇用調整スピードである。

$$\log E_t - \log E_{t-1} = (\log E_t^* - \log E_{t-1}) \quad (1)$$

企業の最適な雇用量 E^* は以下の式で表わされる。ただし、 O は実質産出量、 W は実質賃金である。

$$\log E_t^* = m_1 + m_2 \log O_t - m_3 W_t \quad (2)$$

この(2)式を(1)式に代入することで、以下の(3)式が得られる。

$$\log E_t = a_1 + a_2 \log O_t - a_3 \log W_t + a_4 \log E_{t-1} + a_5 UV_t \quad (3)$$

E は建設業の雇用者数、 O は建設業の実質産出高、 W は建設業の実質賃金であり、すべて自然対数値である。1980年から2002年までの年次データを用いて(3)式を推定するが、1990年のバブル崩壊後だけでなく、1997年の金融危機後の期間も含めて推定していることが特徴である。データの出所は以下である。雇用者数は総務省『労働力調査』から取った。賃金は厚生労働省『毎月勤労統計調査』の従業員30人以上事業所の現金給与総額を内閣府『国民経済計算』の建設業の産出デフレーターで除したものである。産出量は内閣府『国民経済計算』からとった。なお、 UV は労働市場全体の需給状況を示す有効求人倍率である(厚生労働省『職業安定業務統計』から)。篠塚(1979)や村松(1990)の実証研究によれば、労働市場全体の需給が緩んだとき、慢性的な建設業では採用が容易になり雇用者数が増えると考えられる。

推定結果を図表2-7に示してある。推定は誤差項の系列相関を考慮してPrais-Winsten法で行った。すべての説明変数の係数は統計的に有意であり、予想された符号となっている。実質賃金が1%高くなると雇用量は0.16%減少し、産出量が1%増えると雇用量は0.37%増える。そして、雇用調整スピード($1 - a_4$)は0.17であり、1年間で雇用ギャップの17%が調整される。また、有効求人倍率の係数はマイナスである。つまり、労働市場全体の需給がゆるむと建設業の雇用者数が増加する。1980年から2002年にかけて、不況期には建設業が雇用の受け皿の役割を果たしていたことが確かめられた。

同様に、製造業の雇用調整関数の推定も行った。有効求人倍率以外の説明変数の係数は統計的に有意であり、予想された符号となっている。実質賃金が1%高くなると雇用量は0.23%減少し、産出量が1%増えると雇用量は0.33%増える。そして、雇用調整スピード($1 - a_4$)は0.13であり、1年間で雇用ギャップの13%が調整される。ただし、有効求人倍率の係数は統計的に有意ではない。

図表 2 - 7 雇用調整関数の推定結果

	建設業			製造業		
	係数	標準誤差	P値	係数	標準誤差	P値
実質賃金	-0.164	0.071	0.033	-0.234	0.039	0.000
産出量	0.372	0.057	0.000	0.332	0.070	0.000
前期の雇用者数	0.832	0.058	0.000	0.866	0.043	0.000
有効求人倍率	-0.044	0.018	0.028	0.003	0.013	0.790
定数項	-1.009	0.429	0.031	-2.050	-0.857	0.016
修正済決定係数	0.9996			0.9987		
ダービン・ワトソン比	2.2678			1.9704		

第 2 節 建設労働市場の将来

1 建設業の新分野・成長分野への進出

雇用能力開発機構が平成 16 年度に実施した「建設業における雇用管理現状把握実態調査」によれば、新分野や成長分野にすでに進出している企業は 12%、計画・検討中である企業は 19%と、合わせて 31%の企業が新分野・成長分野への進出を考えており、特に、総合工事業や従業員 51 人以上の企業で進出傾向が強い。すでに進出している、あるいは、計画・検討中の分野で最も多いのは建設業関連分野の 60%であり、以下、環境・リサイクル関連が 28%、福祉関連が 13%、サービス関連が 13%と続く(図表 2 - 8)。そして、新分野・成長分野への進出の際の課題として最も多いのは「新事業の事業計画策定や中心的な役割を担う人材の確保」の 50%であり、以下、「市場開拓」の 40%、「資金調達」の 39%、「既存従業員の教育訓練」の 28%と続く(図表 2 - 9)。

以下、厚生労働省の建設労働専門委員会資料から、建設業から新分野への進出事例をいくつか紹介する。

図表 2 - 8 進出または計画・検討中の新規・成長分野

(複数回答：単位%)

建設業関連	60
福祉関連	13
環境・リサイクル関連	28
農林水産業関連	8
サービス関連	13
製造関連	4
小売関連	5
その他	6

出所)雇用能力開発機構「建設業における雇用管理現状把握実態調査」2004 年

図表 2 - 9 新規・成長分野進出の際の課題

(複数回答：単位%)

資金調達	39
新事業の事業計画や中心的な	50
役割を担う人材の確保	14
既存従業員の配置転換	28
既存従業員の教育訓練	3
他社との業務提携	16
市場開拓	40
マーケティングリサーチの困難さ	16
その他	2

出所)雇用能力開発機構「建設業における雇用管理現状把握実態調査」2004年

1.1 農業関連

農業など一次産業関連への進出事例としては以下がある。

ある土木工事業者は、地域の酪農家が高齢化して労働力が慢性的に不足していることに着目し、農業コントラクターとして牧草の収穫作業を請け負う業務を始めた。堆肥の運搬など家畜糞尿の処理も手がけるようになり、従業員の通年雇用が可能となり、建設関連の受注量が減る中で従業員を解雇せずに経営ができています。

ある建設業者は、本業で発生する余剰労働力を有効活用し、雇用を維持するため農業分野に進出した。事業化に当たって、地域の風土に適応した農業を行いたいという願いから、農作物の生産から販売までを一括した事業として行うこととした。その際、現在の一般的な農業から一步進んだ考え方として、製材所から排出される樹皮などからつくった微生物が豊富な堆肥を土壌に混ぜた有機土壌で野菜を作ることにより、化学肥料や農薬を軽減した安全な野菜を作ることに成功した。

ある重機サービス会社は、地域の農業従事者の高齢化と後継者不足のためか農作業の受託事業の需要が高まってきたことに着目し、稲作の作業受託や農地の賃借を含む経営受託を引き受けるようになり農業生産法人を設立した。農繁期の作業員に大型機械のオペレーターなどをあてて雇用を確保し、また高齢の農作業経験者を雇用することで地域の雇用の受け皿ともなっている。

ある造園業者は造園業のノウハウを活かし、かつ環境保護にもつながる新規事業として、大規模畜産経営に着手することにし、農業生産法人を設立した。経営の特徴としては、主な飼料に本業における公園等の管理業務で発生する刈草を有効利用していることや、飼料にならない木材チップや剪定くずを牛糞に混ぜて堆肥化してリサイクルし土壌改良材等として販売しており、造園業と農業を結んだリサイクル体制を確立し、環境問題に取り組む企業として地域での役割を果たしている。

ある総合建設会社は地域においては建設業以外に雇用の受け皿がない状況から、地域の活性化のために新しい産業をおこすことを考え、その地方に多く生育するヒバの魅力を活かした商品開発を始めた。このため新たな会社を設立し、ヒバ材の加工をするときに廃材となるおが屑を用いた芳香剤やヒバ油を用いた化粧品の商品開発に成功し、化粧品工場を建設して地域の雇用の受け皿となっている。

1.2 環境関連

環境・リサイクル関連への進出事例としては以下がある。

ある土木・造園業企業は、将来個性的な地方企業として地域社会の中で発展していくための方策として、現在衰退しつつある山間地農業や減少著しい山野草を復活する新規事業への進出をはかっている。その第一歩として植物バイオの研究所を設立し、ササユリの組織培養による大量増殖や、畜糞堆肥・有機廃棄物からバイオマスエネルギーを回収し、自動車燃料として利用するための調査などを行っている。

ある総合建設業者は景気の悪化とともに売上、利益ともに年々ダウンしていったため、いち早く新規事業開拓に取組み、スギ・ヒノキの樹皮を特殊加工して土壌改良資材を製造する技術を開発し、これを用いた土壌改良事業を始めた。製造時にゴミとして焼却処分される樹皮をリサイクルすることで環境保護に貢献できるほか、スギ・ヒノキの樹皮は優れた抗菌性、弾力性、保水性などがあるためグラウンド、屋上緑化などの利用者にとっても環境にやさしい事業として評判がよい。

公共事業が縮小していく中、従来の建設産業の仕組みに頼ったままでは企業の存続が難しい状況であるため、地域の建設業の再生および地域再生を目的に地域に密着したゼネコン7社が協働し、地質汚染調査・浄化事業への取組みを始めた。地域に密着した会社の経営資源やノウハウなど企業力を結集し、現在はガソリンスタンドを主な対象として、自らつくり上げた「ガソリンスタンド健康診断システム」を商品として営業し、さまざまな浄化技術の習得と確立をはかっている。

ある土木・建築工事業者は工事により発生する建設汚泥に石灰による改質固化処理を行い、現場での処分や埋め戻し材としてリサイクルすることを始め、また植栽用、農業用改良土への開発を行ってきた。さらに地域産業の活性化を推進するNPO法人にも参加し、循環型社会のあり方について地域企業との交流や連携をはかり、汚泥リサイクルプラントをつくる製造業、汚泥を改良土にして農地を改良する建設業、改良された農地で有機農業を行う農業が三位一体となって汚泥の再生利用の実現へ道筋をつけた。

あるコンクリート会社は家庭から出るゴミの焼却灰溶解スラグを再利用した歩道等に利用するコンクリート平板の製造・販売を行っており、増え続けるゴミの減量化対策、自然を守る環境対策、廃棄物を再利用する循環型社会の構築に向けて取組みを行っている。

1.3 建設関連

建設業関連への進出事例としては以下がある。

ある建築工事会社は公共工事減少を見越しリフォーム事業への進出を検討したが、従来通りの水周りや外壁などが中心のリフォームでは価格競争に巻き込まれると考え、ガーデン・外構を中心としたリフォームショップを立ち上げた。女性客をターゲットとして何度も気軽に来店できる工夫をしており、スタッフも店長をはじめ女性を多用している。今後は興味をもつ同業者を募集しグループ展開を目指している。

ある建設会社は、高齢者・障害者が暮らしやすい住環境を考えたりフォーム事業を实

施するため、リフォーム事業部を発足した。社内に居宅介護支援事業所を設け、ケアマネージャーが介護を必要としている方々に直接関わりながら住宅改修の支援を行っている。リフォーム事業部のスタッフは「福祉環境コーディネーター」の資格をもち、複雑な介護保険の仕組みを理解し、かつ建築のサポートを行っている。

ある企業は鉄道関連の塗装工事を行っていたが、本業の売上の増加が見込めない中で、区分所有マンションの共用部分の修繕（外壁、床、屋上防水）は将来需要も見込まれ、本業の延長線上にある工種で取り組みやすいことから参入を決めた。元請受注の割合が増えたことが利益率向上につながっており、今後は共用部分の内給排水電気設備、インテリアのセンスが要求される専有部分についても適切な企業と連携して取組む方針である。

1.4 福祉関連

福祉関連への進出事例としては以下がある。

ある建設会社は地域の高齢者が増加していることから、地域に貢献できる取組みとして社会福祉法人を設立し、居宅・訪問介護事業を始めた。次に特別養護老人ホームを開設し、社員120人とボランティアで200人以上の高齢者の世話をしている。また、地方自治体より「高齢者排泄自立支援事業」の対象事業所に選定され、介護の質的向上の研究に協力している。

ある土木工事業者は会社が好調なときに新しい事業展開をはかるべきだと考え、平成11年から在宅介護事業に着手した。特色としては、より地域に貢献したいとの考えから、一般的な介護サービスよりも一歩踏み込んだ、高齢者の家の草取りや屋根の雪下ろしなど「よろず生活サービス」の請負を行っており、信頼を得るまでは苦労したが4年あまり経過した現在は採算が取れるようになった。

ある総合建設会社は、高齢者や障害者が快適に生活するのに欠かせない居住性の問題が建設業と密接に関係していると考え、住宅改修、福祉用具の販売・レンタル事業に着手した。住宅改修に重点を置くことになったが、介護保険を利用して住宅改修を行う際にはケアマネージャーが作成する「住宅改修を必要とする理由書」が必要だが、彼らは家屋の構造に詳しい人は少ないため、この事業では建設業の経験が大いに役立った。

1.5 その他分野

その他分野への進出事例としては以下がある。

ある建設工事会社は今後の住宅着工の減少を見越して自己資本の充実に努め、経営の多角化を念頭に、サイドビジネスに限定し、過当競争になりにくい業種で、その時々で流行に終わらないなどの条件で新分野進出を検討し、結果として温泉事業に着手することとして温泉を掘り当てた。現在、年間24万人が利用しているが、近隣地域で2号店を計画し、ビジネスホテルも併設することを計画している。

ある土木・建築業者はこれまでも本業の枠を越えた事業に関わってきたが、現在、閉塞感のある建設業から違った方向から風穴を開けたいという思いから、長年にわたり映

画都市として生きてきた地元地域においてシネマコンプレックスを作る計画に着手している。そこでは新しい才能にも目を向けたいという願いから、地元の大学と協力し、学生作品の上映や映画・映像研究の発表の場を作るなど「映像文化発信空間づくり」を目指している。

ある土木・建築業者は多角経営戦略と社長のものづくりへの強い情熱があいまって、病院業務管理ソフトや医療看護ソフトを開発・販売するコンピューターソフト会社と航空電子部品などの組立て自動機を製造する精密機器会社を設立した。建築・土木、IT、精密機器の連携を推進し、来るべきユビキタス社会に貢献できるように互いの技術を組み合わせたいと考えている。

ある建築関連設備工事会社は受注競争が激しい下請け企業であることから脱却をはかるため新規事業進出の検討を行い、まず建築関連のノウハウを活かしやすいホテル等の清掃業務の会社を設立し軌道に乗せることができた。次に福祉関連事業に参入し介護事業部を立ち上げ、さらに、警備事業部を立ち上げ順調に売上を伸ばしている。

ある土木・建築工事業者はバブル崩壊後の建設業の将来を考えた結果、脱建設業が生き残る道という結論に達し、フードビジネスに業種転換をはかって惣菜専門店を開業した。パートタイマーの主婦により化学調味料や保存料などを使わない調理法で「お母さんの味」を提供するなど、お客様に飽きのこない努力をしており、営業利益率20%の高収益性を実現した。

2 建設労働市場の流動化

建設業を取り巻く厳しい経済環境のなかで、建設労働者の雇用を確保するため、建設労働者の人材派遣を認めるかどうかについての議論がなされている。多くの企業が過剰雇用を抱えるなかで、一部ではあるが人手不足となっている企業もある。技能労働者を解雇してしまうと、生産が回復したとき技能労働者を即戦力として採用することが難しいことも多く、現在は過剰であるとしても、技能労働者を雇用し続けておくことが企業にとって望ましい場合も多い。また、技能労働者が不足している企業は、その生産量の増加が一時的である限り、必要な技能労働者を新たに採用するのではなく、外部の技能労働者を活用することで人手不足に対応することが望ましい場合も多い。現状では、数週間のごく短期の技能労働者の不足であれば、建設会社間でその技能労働者を融通しており、例えば1ヵ月を超える長期にわたるのであれば、請負契約を結んで人手不足に対応している。さらに、人材派遣を通じて企業間での技能労働者の過不足を解消することができれば、建設労働市場全体のパフォーマンスを高めることになる。

現在は労働者派遣法により建設業務の労働者派遣事業を行うことは禁止されている。しかし、建設業における労働者派遣への要望が、構造改革特区提案、地域再生検討要請、全国規模での規制改革要望の中でなされている。長野県小谷村と岐阜県建設業協会の要望をみてみよう。

2.1 長野県小谷村

小谷村では建設業は観光業と並ぶ基幹産業であるが、村内の建設業者においては、受注件数の減少もあり、労働者の雇用を維持することが難しくなっている。そこで、村内の建設業者が共同で人材派遣会社を設立して、その雇用する労働者を1カ所に登録しておいて、近隣地域または長野県内の建設会社で労働者が不足しているため人材を必要としている場合に、依頼を受け登録者を派遣しようとするものである。村内で建設労働者の雇用機会を確保できなければ、彼らの多くは建設業を離職せざるを得ない。建設業を離職するということは離村につながり、小谷村の抱える問題である過疎化に多大な影響を及ぼすことになる。建設労働者の派遣が認められれば、労働者もこれまで身につけた経験や技能を活かして働き続けることができ、また、派遣元と派遣先が同業者であるということもあり、企業間のネットワークもあり、必要なときに必要な人材を確保することが容易になるという大きなメリットもある。

2.2 岐阜県建設業協会

建設業は受注産業であり、1社単位では仕事量の波が大きく、時期によってはまったく仕事がなかったり、発注のピーク時には人材不足に陥ったりなど、他産業とくらべて、年間計画が立てにくい産業である。現在、地域ごとに、地域の建設業者で構成する事業協同組合が組織されているが、現状では各種資機材の共同購入が主たる事業となっている。岐阜県建設業協会は、地域の建設業の再生をはかるため、事業協同組合が建設労働者の人材派遣ができるようにすることを提案している。事業協同組合の構成員である建設業者は保有する資機材や雇用する労働者を事業協同組合に移行し、構成員は必要の都度、組合から資機材や労働者を調達する。一方、事業共同組合は資機材を管理し、労働者を直接雇用し、構成員である建設業者からの依頼に応じて資機材を貸与し、労働者を派遣する。重要な点は、建設労働者の人材派遣を行うこの事業協同組合に参加する建設業者は、一定期間において組合を解散し、合併することを前提としていることである。

受注の減少から債務超過に陥っている中小建設業者は、合併する体力がなく、市場原理に基づいた淘汰（倒産）へと向かっている。そこで、数社が保有する資機材と労働者を1カ所に集め、有効活用することで個々の企業の固定費が削減され、利益確保が可能となる。そして、債務超過の減少により、合併に向けた体力を確保し、倒産のない企業再編をめざすことができる。

構造改革特区、地域再生、規制改革の議論のなかで、建設労働者についても人材派遣を認めることが提案されている。製造業においても人材派遣、業務請負など外部労働力を有効に活用する仕組みが整いつつある今、建設業において人材派遣を禁止しておく理由は乏しいように思われる。ただ、受注産業で業務の繁閑が大きい建設業では、従来から、数週間ほどの短期であれば、建設会社間で技能労働者を融通しあっており、また、例えば1ヵ月を超える長期になれば、請負契約を結んで業務量の変動に対応してきた。したがって、技能労働者のミスマッチを解消する仕組みとして人材派遣がどれほど必要

とされているかは今後の研究課題である。

ただ、建設労働者の人材派遣に関する今回の提案にはいくつか注目できる点がある。1つは、中小の建設会社が共同で人材派遣を行うことにより、派遣先との交渉力が高まり、その分、派遣される労働者の賃金など労働条件の維持・改善が見込めることである。1つは、事業共同組合を通じてその構成員である各建設会社へ人材派遣する仕組みは、資機材や技能労働者を共同で管理することで各企業の固定費を削減して各建設会社の利益を回復させ、将来的な合併を目指していることである。中小零細企業の多い建設会社の合併への仕組みとして検討に値すると思われる。

3 建設技能労働者の人材育成

厚生労働省「労働経済動向調査」に基づき、2000年からの建設業における技能工の過不足状況の推移を見たのが図表2-10である。技能工が最も過剰だったのは2003年5月であり、25%の事業所が技能工は過剰であると答えており、不足している事業所の割合から過剰とする事業所の割合を差し引いた過不足D.I.はマイナス14であった。しかし、2003年11月から、技能工の過不足D.I.はプラスに転じ、2004年11月では、不足とする事業所が25%に達し、過不足D.I.もプラス17となっている。建設業のリストラクチャリングがこれからも進むとしても、技能労働者はすでに不足し始めていることを見逃してはならない。

建設労働市場の中長期の課題の1つは、技能労働者の高齢化である。図表2-11からわかるように、主な建設関連職業のうち、就業者に占める50歳以上の割合が高いのは、畳職の64.11%を最高に、左官の55.41%、大工の46.73%などである。これらの職業は30歳未満の割合も低い。畳職では9.01%にすぎず、左官で11.97%、大工で16.32%である。今後10年ほどで、こうしたクラフトマン（職人）タイプの建設技能労働者が急減することが予想される。企業内でキャリアを積んでいくことで技能形成がなされる多くの職業とは異なる、こうしたクラフトマンタイプの人材育成をどのように行うかは重要な課題である。

図表2-10 建設業における技能工の過不足状況

	不足	適当	過剰	D.I.	
2000.2	20	58	22	-2	
2000.5	11	70	19	-8	
2000.8	21	66	13	8	
2000.11	22	67	11	11	
2001.2	17	70	13	4	
2001.5	17	71	12	5	
2001.8	14	71	15	-1	
2001.11	20	67	13	7	
2002.2	21	60	19	2	
2002.5	13	66	21	-8	
2002.8	12	66	22	-10	
2002.11	14	67	19	-5	
2003.2	16	65	19	-3	
2003.5	11	64	25	-14	
2003.8	13	73	14	-1	
2003.11	17	69	15	2	
2004.2	24	62	14	10	
2004.5	23	56	21	2	
2004.8	21	65	14	7	
2004.11	25	68	8	17	

出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

図表 2 - 11 主な建設関連職業の平均年齢

	人数	平均年齢	30歳未満	50歳以上
			の割合	の割合
大工	646767	47.1	16.32	46.73
とび職	111879	38.3	38.84	26.41
ブロック積・タイル張作業	58414	45.8	17.26	44.83
屋根ふき作業	38808	43.5	25.43	37.84
左官	152273	49.1	11.97	55.41
配管作業	334929	42.3	24.89	34.05
畳職	28384	53.1	9.01	64.11
土木作業	858585	45.1	22.76	43.58
その他の建設作業	624356	41.5	25.84	30.62
建築技術者	387284	43.5	16.23	31.34
土木・測量技術者	510196	42.2	18.60	27.12
建設機械運転作業	164464	45.5	15.07	42.51
電気工事作業	416932	41.9	24.62	32.15
塗装作業	336033	42.4	24.94	34.17

出所 総務省「国勢調査」2000年

3.1 建設技能労働者の技能形成

建設技能労働者の技能形成の一端を、建設業振興基金が2002年に実施したアンケート調査「建設技能労働者の就労状況に関する調査」から探ってみよう。この調査結果を利用するメリットの1つは、自営業主・家族従業者も含めて従業員数10人未満の小企業で働く労働者についても調査していることである。図表2-12は、年齢階層別に勤続年数と経験年数を示している（報告書では勤続年数や経験年数の階層ごとの人数がわかるだけなので、それぞれの平均勤続年数は推計した）。年齢階層別に建設業での経験年数をみてみよう。20～30歳台へと年齢が高くなるにしたがって、経験年数が5年未満の人の割合は小さくなっている。30歳台後半になるとその割合は5.9%になり、それ以後も5%前後と、他産業から建設業に転職してきて技能労働者になる人は少ない。例えば、不況期など他産業を離職した中高年者が多く建設業に入職してくるが、彼らは単純作業・補助作業を担っており、建設業で技能労働者として働いている人の大半は30歳台前半までに建設業に入職してきた人であると思われる。一方、勤続年数をみると、20歳台から30歳台へと年齢が高くなるにしたがって、勤続年数が5年未満の人の割合は小さくなっている。40歳台前半になるとその割合は25.2%になり、それ以後も25%前後が続く。40～50歳台になっても、建設業のなかでよく転職する人が4分の1ほどいるということだろうか。

年齢計でみると勤続年数は10.0年、建設業での通算経験年数は15.8年であるから、他の建設会社での経験年数は5.8年である。ところで、40歳台前半の人は平均勤続年数が11.4年、平均経験年数が17.9年である。そこから建設技能労働者のキャリアを描けば、24歳で建設業に入職し、7年ほど他社で経験を積んだのち、31歳ごろに今の建設会社に就職して働き続けているというイメージである。同じように、50歳台前半の人のキャリアを描くと、28歳で建設業に入職し、10年ほど他社で経験を積んだのち、37歳ごろに今の建設会社に就職して働き続けているというイメージである。今の会社に就職

した平均年齢は50歳台前半では37歳だったのが、40歳台前半では31歳へとかなり早くなっている。

建設業の技能労働者に関係する主な資格としては、建築士、技能士、施行管理技士、作業主任者がある。技能士の受験資格は、高卒であれば、2級を受けるために2年の実務経験を必要とし、1級を受けるためには2級合格後さらに5年以上の実務経験を必要とする。また、施工管理技士の受験資格は、2級を受けるために4年半の実務経験を必要とし、1級を受けるためには2級合格後さらに5年以上の実務経験を必要とする。技能士や施行管理技士の資格を得るためには、こうした実務経験に加えて、学科試験や実技・実地にパスしなければならない。また、作業主任者となるためには労働安全衛生に関する技能講習を受ける必要がある。

図表2-12 年齢別、勤続年数・経験年数

	平均勤続年数	勤続5年未満割合	平均経験年数	経験5年未満割合
-19	1.9	98.6	2.1	99.1
20-24	3.2	81.0	4.2	62.1
25-29	5.5	44.6	7.6	19.7
30-34	7.1	37.3	10.6	8.7
35-39	9.0	32.0	14.2	5.9
40-44	11.4	25.2	17.9	4.5
45-49	13.3	26.3	21.8	5.6
50-54	14.6	24.5	24.2	5.2
55-59	15.5	24.6	24.9	4.7
60-64	15.4	30.2	26.3	3.5
65-	17.0	16.4	26.8	0.7
計	10.0	37.4	15.8	15.3

出所 建設業振興基金 建設技能労働者の就労状態に関する調査 2002年

こうした資格をもっている人はどれくらいいるのだろうか(図表2-13)。建築士の資格をもっている人は1.9%と少ないが、作業主任者の資格をもっている人が22.4%、技能士の資格をもっている人が20.4%、施行管理技士の資格をもっている人が11.1%となっている。そして、経験年数が長くなるほど、こうした資格をもっている人の割合は高くなる。例えば、技能士の資格をもっている人の割合は、経験5~9年では12.9%であるが、経験年数が長くなるにつれてその割合が高まり、経験25年以上では32.7%の人が技能士の資格をもっている。また、施行管理技士の資格をもつ人の割合も、経験5-9年の10.0%から経験20~24年の17.5%へと高まる。

その他、職種別に一人前の職人になるまでの年数を聞いているが、最も長いのは大工の7.4年であり、ついで、左官が6.4年と長い。一方、一人前になるまでの年数が最も短いのはコンクリート作業員の3.2年であり、ついで、土木作業員が3.6年と短い。だいたい、5年前後が一人前の職人になるための年数のようである。

図表 2 - 13 経験年数別資格取得者の割合 (M . A)

	建築士	技能士	施行管理	作業主任	その他
-1	0.0	0.9	0.9	0.9	9.3
1-4	1.2	7.0	3.9	7.3	11.1
5-9	1.4	12.9	10.0	18.0	13.0
10-14	2.0	19.6	13.1	27.1	11.3
15-19	1.5	23.7	14.1	29.5	11.9
20-24	2.4	26.7	17.5	30.1	12.2
25-29	2.6	32.7	17.2	28.6	14.7
30-	3.0	32.7	10.9	28.5	13.2
計	1.9	20.4	11.1	22.4	12.5

出所 建設業振興基金 建設技能労働者の就労状態に関する調査 2002年

3. 2 大工にみる技能形成

クラフトマンタイプの技能形成の中心は現場での実務経験の積み重ねである。大工を例に技能形成の実際をみてみよう。

まず、大工の仕事であるが、持家建築に際して、まず、施主と工務店（あるいは大工の親方）の間で契約が結ばれる。工務店は積算に基づき見積を出して交渉し、工事代金と工期を契約する。工務店の店主自身が大工であるが、大工だけで住宅建築ができるわけではないので、工務店と協力関係にある基礎工事、左官、屋根葺、電気工などの下職と呼ばれる専門工業者に下請仕事を発注する。そのとき、工務店は設計図書に基づき、それぞれの専門工業者の請負金額を見積もる。そして、専門工業者のほうも設計図書に基づいて積算し、元請の工務店と請負金額について交渉する。工務店が大手の住宅メーカーの協力会社（下請）として住宅建築を請負うときは、積算に基づく積上げではなく、しばしば坪単位いくらという総額で受ける（手間請）。

大工のキャリアは、工務店（親方）のもとに見習工として就職し、まさに現場でのOJTで一人前の大工職人に育っていく。そして、一人親方として独立し、いずれは工務店を開業するというものである。見習工から一人前になるには4～6年ほどかかると言われている。一人で家が建てられるようになると一人前の大工になったと言われる。しかし、大工仕事を一通りマスターするには10年はかかるとも言われている。親方がOJTを通じて見習工に仕事を教えていく順序などは地域によって異なるし、親方によっても異なるのが実際である。OJTで見習工を育てるためには、親方が仕事をストップして教えねばならず、それは大きなコストである。したがって、現場で見習工を訓練する余裕のある工務店が少なくなっていることが問題である。

大工では昭和40年代初めころに伝統的な徒弟制度がなくなった。徒弟制度のもとでは、大工の親方の下に弟子入りすると、4～5年は徒弟期間として住込みで賃金も小遣い程度しかもらえず働く。そして、一人前の大工職人になると1年間はお礼奉公として、小遣い程度の賃金のまま親方の下で働く。そして、晴れて年季が明けると職人として独立する仕組みであった。しかし、高度成長期の人手不足の時代になると、こうした徒弟制度に入ってくる若者がいなくなった。

いろんなタイプの職人がいるが、仕事を手早くできる職人（手が早い）がいい職人である。場合によっては、仕事が荒くてもよいかから手早く仕事をするのが求められる。できればのよい仕事、ていねいな仕事をするより、設計図書に指示されたことをできるだけ短時間ですることが求められている（時間と費用の節約）。仕事が手早いかどうかは段取りで決まる（段取り8分）。道具の置き方が適切で動きに無駄のない人がいい職人である。いい職人は動きがリズムカルなので、見ていればわかる。いい職人はかかとを踏まないと言われる（飛ぶように動く）。

工務店・大工では職長という名称はあまり使わない。職長とは住宅建築の現場では、工務店店主の一番弟子が職長的な仕事をしている。職長の仕事とは、仕事全体の流れ・進行状況を把握すること、材料の手配・段取り、そして作業員の労務管理である。職長が作業員に仕事を指示するのではない。一人前の職人であれば、図面を見れば自分の仕事の段取りをつけることができる。

若い人では、施行管理技士、技能士、建築士などの資格をとりたいと考える人が多い。資格を取ったからといっても仕事内容が変わるわけではない（施行管理技士の資格を取れば技能者から技術者の仕事に変わるので、そうした資格をめざしているかと思っただがそうでもない）。むしろ、施行管理技士や建築士は将来、建設業の開業許可を得るために必要なので、若い人は取りたがるのであろう。資格をとることのメリットは転職するとき少しは有利なことぐらいかと思われる。ただ、資格をとるために勉強することもメリットである。教育熱心な親方は若い人に資格取得を奨励している人が多い。

腕のよい職人がいれば、工務店はあらゆる住宅建築の仕事を引き受けることができる。木を多く使う伝統的な木造建築は伝統技能を必要とし、そうした訓練を受けた職人がいないと引き受けることができない。伝統的な木造建築は単価も高いので利益が大きい。単価の高い高級住宅のみを手がける工務店も出てきた。あまり単価にこだわらずにいい家を建てたいと考える人が増えてきている（消費者の意識変化を感じる）。

職人は現場で鍛えられる（OJT）。仕事が途切れなく入っていることが大切。大工として高度な技能を身につけるためには、そうした技能を求められるいい現場があることが重要である。また、いい工務店にはいい仕事がある。

2001年度で全国に認定職業訓練校が1,444校あり、そのうち約550校が建設業関係の認定校であると推計されている。工務店に就職すると同時に訓練校に入学してくるのではなく、就職して2～3年の間、現場で見習を経験してから訓練校に入学してくる。週1回土曜日に8時間授業をする訓練校が多くなってきた。そして、2年間で終了する。主な授業内容としては、製図、法規、構造、施行、安全衛生、規矩術（サシガネの使い方）それに実習もある。修了時に、学科と実技の技能照査がある。

今、若年者の就業支援として実務と研修を組み合わせたデュアル・システムに注目が集まっている。大工などの建設技能労働者の人材育成についての研究も有意義であろう。

おわりに

バブル崩壊後、1990年代は経済全体の就業者数の増加ペースが落ちてくるなか、建設業では就業者数が大きく増加したため、建設業は不況期における雇用の受け皿として注

目された。90年代を通じて建設業の実質算出額は減少を続けていくなかでの就業者数の増加であった。しかし、1998年からは、一転して、就業者数が減少し続けている。特に、30歳未満の若年層で建設業に働く人の割合が大きく低下している。就業者が減少していくなかで、雇用者のいない自営業主（いわゆる一人親方）と従業員5人未満の小企業に働く雇用者はわずかながらも増加し続けている。

ところで、他の先進諸国とくらべて、日本の建設業にはどのような特徴があるのだろうか。1つは、実質GDPでも、就業者数でも建設業の占めるウエイトが最も高いのが日本である。そして、建設投資に占める住宅投資の割合が最も低いのも日本である。90年代を通じた日本の建設業の大きな特徴は、就業者1人当たりの実質付加価値額の推移である。90年代初め、建設業と製造業の1人当たり付加価値はほぼ同じであったが、製造業は90年代を通じて1人当たり付加価値が増加する一方で、建設業のそれは減少し続け、2001年には、建設業の1人当たり付加価値は製造業の半分にすぎない。しかし、建設業の雇用者報酬は低下しないため、労働分配率が上昇してきた。労働分配率は90年代初めの50%台から上昇を続け、2002年には77%にまで達した。おそらく適正な労働分配率の水準に戻るまで、今後も建設業では大幅なリストラクチャリングが続くものと思われる。他の先進諸国をみると、景気に応じて変動はしているものの、建設業の1人当たり付加価値が減少傾向にあるわけではない。

1980年から2002年までの年次データを用いて、建設業における雇用調整関数を推定したところ、実質賃金が1%高くなると雇用量は0.16%減少し、産出量が1%増えると雇用量は0.37%増える。そして、雇用調整スピードは0.17であり、1年間で雇用ギャップの17%が調整される。また、有効求人倍率の係数はマイナスである。つまり、労働市場全体の需給が緩むと建設業の雇用者数は増加する。1980年から2002年にかけて、つまり、バブル崩壊後だけでなく、1997年の金融危機語の期間を含めて推計しても、不況期には建設業が雇用の受け皿の役割を果たしていたことが確かめられた。

建設労働市場の将来を3つの視点から考えてみよう。1つは建設業の新分野・成長分野への進出であり、1つは人材派遣を通じたミスマッチの解消であり、もう1つは建設技能労働者の人材育成である。

30%強の建設会社が新分野・成長分野にすでに進出しているか、進出を計画・検討している。進出分野としては建設業関連が圧倒的に多く、以下、環境・リサイクル関連、福祉関連、サービス関連と続く。そして、新分野・成長分野への進出する際の課題として最も多いのは、「新事業の事業計画や中心的な役割を担う人材の確保」であり、以下、「市場開拓」、「資金調達」、「既存従業員の教育訓練」と続く。地域によっては建設業がその地域の基幹産業であり、建設会社が倒産・廃業することの地域雇用に与える影響には大きいものがある。一から新しいビジネスを立ち上げるよりも、経営ノウハウと企業家精神に富んだ建設業経営者が新分野・成長分野に進出するほうが容易かもしれない。それをサポートしていく仕組みが必要となる場合もあろう。

構造改革特区、地域再生、規制改革の議論のなかで、建設労働者についても人材派遣を認めることが提案されている。製造業においても人材派遣、業務請負など外部労働力を有効に活用する仕組みが整いつつある今、建設業において人材派遣を禁止しておく理由は乏しいように思われる。ただ、受注産業で業務の繁閑が大きい建設業では、従来か

ら、数週間ほどの短期であれば、建設会社間で技能労働者を融通しあっており、また、例えば1ヵ月を超える長期になれば、請負契約を結んで業務量の変動に対応してきた。したがって、技能労働者のミスマッチを解消する仕組みとして人材派遣がどれほど必要とされているかは今後の研究課題である。

ただ、建設労働者の人材派遣に関する今回の提案にはいくつか注目できる点がある。1つは、中小の建設会社が共同で人材派遣を行うことにより、派遣先との交渉力が高まり、その分、派遣される労働者の賃金など労働条件の維持・改善が見込めることである。1つは、事業共同組合を通じてその構成員である各建設会社へ人材派遣する仕組みは、資機材や技能労働者を共同で管理することで各企業の固定費を削減して各建設会社の利益を回復させ、将来的な合併を目指していることである。中小零細企業の多い建設会社の合併への仕組みとして検討に値すると思われる。

建設労働市場の中長期の課題は技能労働者の高齢化である。今後10年ほどで、特に、大工や左官といったクラフトマン（職人）タイプの建設技能労働者が急減することが予想される。企業内でキャリアを積んでいくことで技能形成がなされる多くの職業とは異なる、こうしたクラフトマンタイプの人材育成をどのように行うかは重要な課題である。大工などの人材育成は徒弟制度のなかで仕事を通じて育成していくという典型的なOJT方式である。しかし、この徒弟制度がうまく機能しなくなっている。その理由の1つは、建設業の経営環境が厳しくなり、若い人を一から育成していこうという金銭的・時間的余裕がなくなり、多くの企業が即戦力を以前にも増して求めるようになってきたことである。建設業には認定職業訓練校など産業全体で建設技能労働者を育成してきた長い伝統がある。改めて、建設業全体として技能労働者の育成にどのように取り組んでいくかを検討すべき時期にきているのではないかを思われる。

<参考文献>

篠塚英子（1989）『日本の雇用調整』東洋経済新報社

村松久良光（1990）「建設業に関する雇用と賃金の同時調整モデル」『南山経済研究』第4巻第3号、pp.359-374

村松久良光（1999）「90年代後半の雇用情勢と流動化論の批判的検討」『南山経済研究』第14巻第1・2号、pp.301-317

