

# 建築コストをめぐる話題（5）

## 需要の季節変動（繁忙格差）と技能者の処遇

東洋大学工学部  
建築学科教授  
秋山 哲一

### 1 住宅メーカーの繁忙格差

大手住宅メーカー、とりわけその専属一次下請け施工会社では、施工能力や品質管理能力の維持・向上を図る上で若手技能者の確保・育成が重要な課題となっている。そのためには専属技能者の雇用条件、処遇の安定化を図る必要がある。

全国のプレハブ住宅着工戸数を見ると、従来から住宅需要の季節変動を反映して住宅着工量の月別の変動が存在してきた。2007年の建築基準法改定による特殊要因を除外すると、例年、着工戸数に定常的な季節変動が見てとれる。図1によると6月と11月が繁忙期、3月と8月が閑散期になっている。住宅工事費に占める工場出荷率の高い住宅メーカーにとって需要の平準化は重要なテーマではあったが依然として解消されない古くて新しい課題となっている。

い課題となっている。

いくつかの住宅メーカーに対するヒアリングの結果、住宅メーカーごとに着工戸数を見ていくと住宅着工には需要による季節変動のほかに住宅メーカーの決算時期に合わせた月別変動があることが分かってきた。決算時期にあわせた売上目標の達成のため、決算月にあわせて竣工する住宅の契約戸数が大幅に増加する。決算月を超えると契約戸数が大幅に減少することにより、結果として月別着工棟数に繁忙期・閑散期を作り出している。

地域ごとの施工部門を担当する一次下請け施工会社では、繁忙期に合わせて定常の工事施工能力を設定すると、仕事量が工事能力を下回った時に仕事にあふれた技能者が他業者の仕事を引き受けることになり、専属率が低くなることによって品質管理能力が低下したり、企業に対する帰属意識が低くなり、モラルの低下を引き起こすことを恐

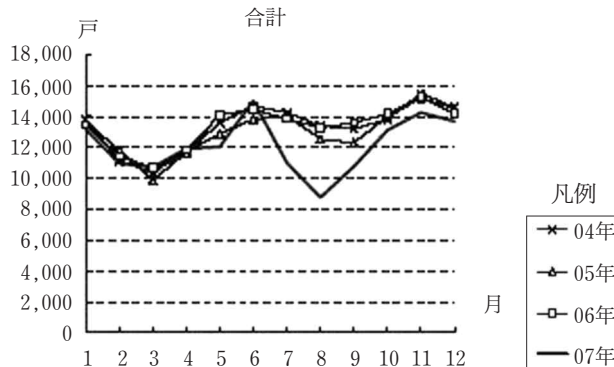


図1 プレハブ住宅着工戸数 (04年～07年月別)

※積水ハウス 住まいの図書館住宅着工リーフレット 住宅生産構造変化 住宅着工の変遷より

れている。したがって、出来る限り仕事を切らさないように定常的に仕事を確保しなくてはならない。閑散期に定常の工事能力を合わせると、仕事量が上回った時に不足する工事能力を確保するために、毎年多額の経費をかけても応援工を調達しなければならない。結果として不慣れな技能者が施工に関わることで品質管理能力の低下などの問題が危惧される状況になることを心配している。このような状況の中で、一次下請け施工会社ではいかに優秀な専属技能者をうまく処遇するかが重要な課題となっている。

## 2 施工体制・雇用環境の実態

大手住宅メーカーの専属一次下請け施工会社である特定地域を受け持つA社では、住宅の施工能力を確保する上で特に基礎・建方・大工の3職種を重視している。この3職種については二次下請けとなる工事店の専属率を高めて優秀な技能者の確保・育成を行うとともに、一部の技能者については社員工化を進めている。たとえば、メーカー系列の教育訓練センターの修了生を社員工として受け入れている。社員工の給与支払い形態は、月給・日給月給の二つに分かれるが、どちらも社会保険料などの賃金外労働費用は会社が負担している。

代表的な3職種（基礎・建方・大工）の二次下請け技能者の雇用・請負（専属）関係に着目した。基礎については、その専属率は高いと言える。基礎工事の協力工事店数は35社であり、そのうち専属率が100%のものが22社である。それぞれの工事店は1つの班を構成しており、最大で8名であるが一人親方も含まれている。工事店の平均技能者数は3名程度である。基礎工事については技能のクローズドな要素が低いいため専属率の低い工事店が存在している。技能者の平均年齢は44歳である。

建方はプレハブ住宅であるため特にクローズドな要素が高い。したがって、工事店36業者（班）のうち、3社が社員工によって構成される班になっている。残りの33社についても専属率100%である。工事店は1つの班で構成され、人数は最大8名、最小1人であり、平均は3名である。技能者の平均年齢は37歳である。

大工は35の工事店（班）からなるが、ほとんど一人親方である。社員工が9社であり、残りの26社が専属率100%である。平均年齢は41歳である。

この3職種は専属性が高く、A社にとっての中心的施工者集団を形成している。A社の施工体系図によると二次下請け以下の下請け先はなく、専門工事業者は重層構造でないことが分かった。下請け構造が浅いことで、技能者の専属化の範囲の明確化、施工能力・雇用環境の把握・管理が容易になっている。このことは野丁場の重層下請け構造とは対照的である。その意味で専属一次下請け会社の技能者処遇について果たす役割が大きいと言える。3職種とも技能者の平均年齢は30歳代後半から40歳代前半に分布しており、比較的安定した年齢構成になっている。これはメーカー系列の教育訓練センターでの新規技能者の継続的採用の効果が反映していると思われる。

主要3職種の中心的な技能者各2名の年間実労日数を整理した（表1）。いずれも技能の高い優秀な人材であるため、年間、月別の実労日数に差は見られない。定常的に切れ目なく仕事が確保されており、雇用処置条件は安定している。すなわち、請負関係で成立している元請け会社と下請け会社の関係であっても、主要な職人については安定して収入が確保できるように配慮した処遇が行われていることが分かる。逆に言うと、月別着工棟数に大きな差があっても、一次下請け施工会社の経営者側が専属技能者の仕事量の安定確保を図る大きな努力を行っていることが見てとれる。

表1 A社の典型的な主要3職種主要技能者の期別労働日数 2007年2月～2008年1月

月	繁忙期				通常期				閑散期				年間労働日数	
	3月	4月	10月	11月	5月	7月	9月	12月	1月	2月	6月	8月		
除休日	25/31	24/30	26/31	24/30	23/30	25/31	23/30	25/31	25/31	23/28	26/30	27/31		
基礎	T氏	24	22	26	24	23	23	24	24	20	22	24	23	279/296
	K氏	22	23	22	24	22	24	23	24	21	23	26	24	277/296
基礎平均労働日数	23	22.5	24	24	22.5	23.5	23.5	24	20.5	22.5	25	23.5	278/296	
建方	T氏	27	22	26	24	25	23	21	26	22	10	28	15	262/296
	T氏	26	25	26	26	23	18	23	25	22	22	29	22	280/296
建方平均労働日数	26.5	23.5	26	25	24	20.5	22	25.5	22	16	28.5	18.5	271/296	
大工	A氏	26	22	26	24	24	25	22	23	25	23	24	22	284/296
	T氏	23	24	19	24	23	25	24	20	16	23	26	28	270/296
大工平均労働日数	24.5	23	22.5	24	23.5	25	23	21.5	20.5	23	25	25	277/296	

※  出荷棟数の繁忙期  
 出荷棟数の閑散期

※ 出荷棟数の繁忙期・閑散期は2007年8月にA社が合併したため、2007年2月～7月と2007年8月～2008年1月それぞれの出荷棟数の上位・下位各2位までを繁忙期・閑散期とする。

### 3 A社の月別着工棟数の繁閑期格差

図2はA社の月別着工棟数をグラフにしたものである。A社は4月・5月と10月・11月が工事着工の繁忙期となり、閑散期は12月・1月・2月で

あることが明らかになった。また、月別最高・最低着工棟数は、それぞれ45棟、15棟（2006年）で30棟の差があり、合併前の平均着工棟数の差は23棟であった。このように年平均の着工棟数に相当する月別着工棟数に差があることが明らかになった。

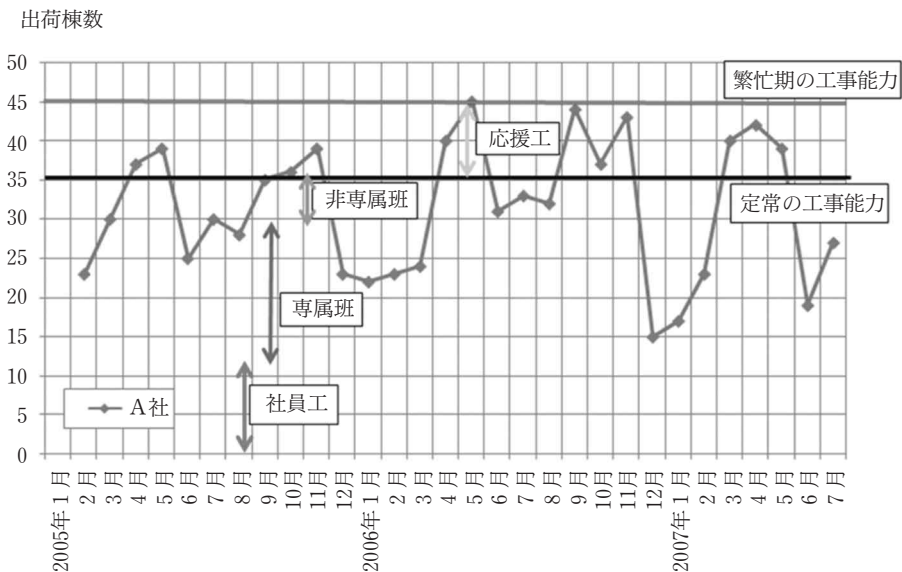


図2 A社の繁忙期の工事力（合併前）

## 4 A社の繁忙期・閑散期の技能者の処遇

### (1) 繁忙期の技能者の調達

図2の繁忙期には、主要3職種では工事力不足が起きるため応援をまずグループ会社に要請している。それでも不足するときには他住宅メーカーの工事店に協力要請するという手立てを講じている。

A社グループ内からの技能者調達には以下のメリット・デメリットがある。①応援技能者が仕事内容を熟知しているため品質確保が容易である。新規入場者教育・安全教育などの条件整備の負担が少ない。②近隣地域のグループ会社の技能者だけでは工事力不足を補えないため遠方にも技能者を要請しなくてはならない。そのため宿泊費・移動費以外に駐車場代・ガソリン代・高速代・食費など余計な経費がかかる。

一方、他社からの技能者調達には、以下のメリット・デメリットがある。①近隣地域からの技能者を調達できる。グループ内の技能者に比べ余計な経費がかからない。②応援技能者が仕事内容を熟知していないため、品質が安定しない。他社からの技能者が仕事をする場合には、請負金額の設定、新規入場者教育・安全教育など環境条件が非常に複雑である。

### (2) 閑散期の技能者の処遇

図2の閑散期の技能者の処遇としては、優秀な技能者の仕事を切らさないという配慮から以下の3点が検討されている。①技能者の過剰配置：通常の労務歩掛り以上の技能者を配置し、ワークシェアを行う。過剰配置分の労務費について一次下請け側が一部補填する。生産性も下がり、とても効率的とは言にくい対応である。②多能工化：二次側の技能者の多能工化を図り専門職種以外の

仕事を紹介している。それぞれの職種に特化した内容ではないので専門技能者としての技能の発揮場所がなく、当然モチベーションは下がることになる。③その他：専属工事店の施工品質等をもとに、施工最低出来高金額を考慮して経費等を補填するなどの対応をしている。

## 5 他社との技能者の協力関係

A社とは決算期が異なる大手ハウスメーカーB社の繁忙期・閑散期を見てみるとA・B社では決算時期の違いから月別棟数の繁忙期・閑散期にズレが生じていた。この繁忙期・閑散期が逆転する月を利用し、A・B社相互で技能者の調達を協力して行うことを試行した経緯がある。その経過から、以下の2点の問題が確認できた。①A・B社では工法が大きく違うため現場の技能者の技術力に差がある。②A・B社の品質の基準が大きく違う。この結果をもとにA社では新たにB社以外の工法の違いの少ないメーカーからの技能者の調達を検討している。

中長期的に見ると大手住宅メーカーの一次下請け施工会社では、優秀な現場技能者を安定的に確保することがより困難になりつつある。長期にわたり良好な状態で使用するための措置が講じられた優良な住宅である「長期優良住宅」についての法律が施行されたが、むしろ重要なのは現場の優秀な技能者確保のサステナビリティである。月別棟数の繁忙期・閑散期の影響により技能者の処遇が難しくなっている。そのため繁閑期格差対策として多能工化、自社内での他部門の仕事を与えるなど様々な対策を実施している。しかしどの対策も問題の解決には至っていない。個別メーカーや企業の努力では限界もあり、社会的な対策が求められている。