

最近の「建築工事における技能とコスト」について考えさせられること

立命館大学 客員研究員
民間(七会)連合協定工事請負契約約款委員会 委員長 古阪 秀三

① はじめに

最近、「建築コスト」に関わるいくつかの動きが話題になっている。

その一つは「建設工事受注動態統計調査の不適切処理問題」であり、国土交通省（以下、「国交省」という）に検証委員会が設けられた。その調査・検証対象は、①建設受注統計において、調査票に記載された数値の書き換えや二重計上が行われた経緯・国交省における事後対応の状況などの事実関係の調査、②その調査の結果認定された事実の評価、③その認定された事実についての原因の検証、④再発防止策であった¹⁾。また、追補事項があったため、追加調査（特別監察）も行われた²⁾。これらの内容に関しては、本稿で取り上げる「公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移」並びに「賃金構造基本統計調査・年間賃金支給額」との関連が気にかかる。ただし、「建設工事受注動態統計調査」とは調査方法、統計数字の回答内容が異なるため、不適切処理問題はないとして検討を続ける。

二つ目は、本誌No.114において、特集「建設キャリアアップシステム（Construction Career Up System；以下、「CCUS」という）」普及・活用への期待」としてあったCCUSの出発点としての「基幹技能者制度」での活動、並びにCCUSにおける技能労働者の技能／活動と賃金の問題について検討したい。

三つ目は、CCUSにおいても重要となる元請下請契約のあり方に関することである。

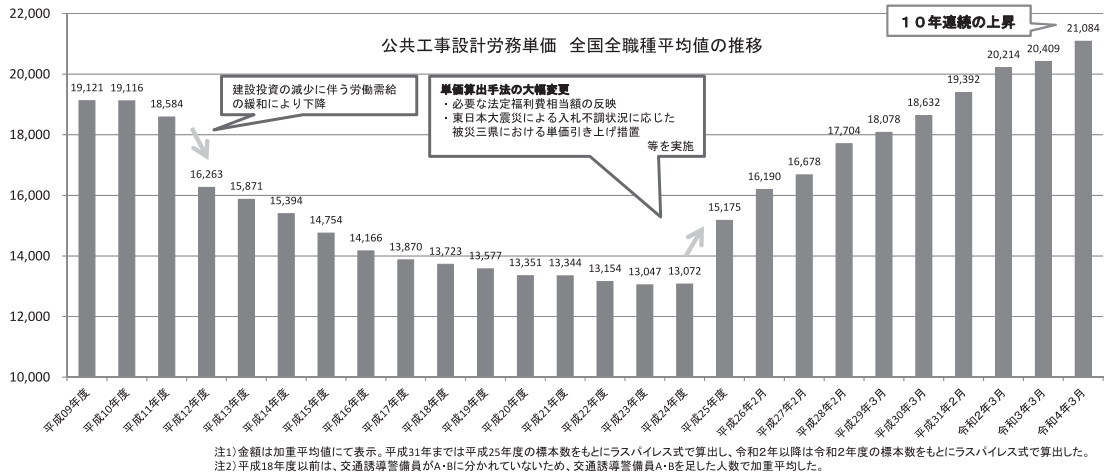
② 「公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移」並びに「賃金構造基本統計調査・年間賃金支給額」の変動について

本誌No.108において、「公共工事設計労務単価について考える」と題して、公共工事設計労務単価の概要、並びに「公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移」を見た。その調査結果によると、この期間での設計労務単価は、平成9年から平成24年まで下降を続けたが、それ以降平成31年まで上昇を続け、その間で48%上昇していた。今回、令和4年3月まで追加された同図を見たところ、更に3年間上昇を続けている（図1）。

その一方で、本誌No.108で掲載した「賃金構造基本統計調査による労働賃金の推移」の図も同様に2020年まで追加された図を用意した。しかし、この図になると、「年間賃金総支給額」の折れ線図が2001年の時点から修正がされており、また、労働者の種類、調査対象も異なっているため、信頼性に疑問がある。ただし、各種労働者の賃金は20年間さほど大きな変化は起こっていないが、建設業男性労働者については、他産業と同程度あるいは多少超えるだけの「年間賃金総支給額」となっていると言える（図2）。

令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映し、10年連続の上昇



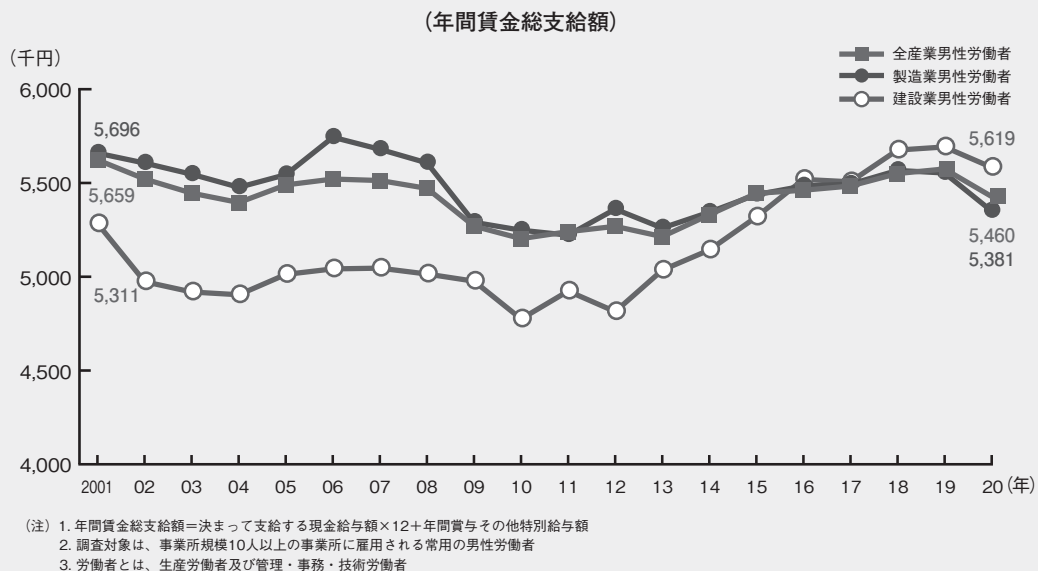
参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	R04	H24比
主要12職種	+15.3%	+6.9%	+3.1%	+6.7%	+2.6%	+2.8%	+3.7%	+2.3%	+1.0%	+3.0%	+57.6%
全職種	+15.1%	+7.1%	+4.2%	+4.9%	+3.4%	+2.8%	+3.3%	+2.5%	+1.2%	+2.5%	+57.4%

図1 公共工事設計労務単価 全国全職種加重平均値の推移

出所：国土交通省³⁾

労働賃金の推移



(注) 1. 年間賃金総支給額＝決まって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与
2. 調査対象は、事業所規模10人以上の事業所に雇用される常用の男性労働者
3. 労働者とは、生産労働者及び管理・事務・技術労働者

建設業の男性労働者の賃金は、建設投資の増加を背景に設計労務単価の引き上げにより、2016年には他産業との格差がなくなり、2018年から他産業を上回った。

図2 賃金構造基本統計調査・年間賃金支給額

出所：『2021建設業ハンドブック』⁴⁾

しかし、図2における図表現の変更、数字の修正には疑問があり、今回の「建設工事受注動態統計調査の不適切処理問題」との関係はないとしても、多少は関連が気にかかる。

いずれにせよ、明確に言えることは、「公共工事設計労務単価」がここ10年間上がり続けていること、その一方で、「建設業男性労働者の年間賃金総支給額」が他産業のそれらと同等あるいは多少増加傾向にあるとは言えるが、一般に言われている「技能労働者の賃金はここ30年上がっていない」という説が払拭される程度ではない。更に、二つの調査結果には、興味深い違いがある。そのいくつかを挙げると以下のとおりである。

- ①設計労務単価は各年度の公共工事（とりわけ土木工事）の発注の際の積算に用いるのに対して、労働賃金は労働者が支給された結果の額が示されていること。ただし、両者の調査の内容には相当程度の違いがあること。
- ②いずれの図でも最低値は2013年前後であり、その後上昇を続けているが、その伸び率には大きな差があること。
- ③建設業に特徴的な請負を前提とした契約、重層下請構造、法制度上の元請／元方責任のあり方などの影響とそれらへの配慮など。

③ CCUSの出発点としての「基幹技能者制度」での活動、並びにCCUSにおける技能労働者の技能／活動と賃金の問題について

CCUSの中での技能工として重要な役割を果たすのが「基幹技能者」である。その基幹技能者制度は1996年に専門工事業団体による民間資格としてスタートした。もちろん、建設省（現在の国交省）の支援のもとにであるが、その最初の会合では、20団体程度の関係者が集まったが、基幹技能者制度に参加する団体、しばらく様子を見る団体等が混在した状態であった。その当時、それらの団体間では協力的なところ、競合的なところなどがあったため、全体がまとまるには2、3年を要した。その後、2008年に建設業法施行規則は改正され、新たに「登録基幹技能者制度」として位置づけられるようになった。それと前後して、筆者としても各地の専門工事業団体で図3及び図4のような基幹技能者の活躍の場を紹介する活動をしていた。登録基幹技能者の資格要件としては、①当該基幹技能者の職種で10年以上の実務経験、②実務経験のうち3年以上の職長経験などが求められた。

このような流れの中から、各業界の経験と技能

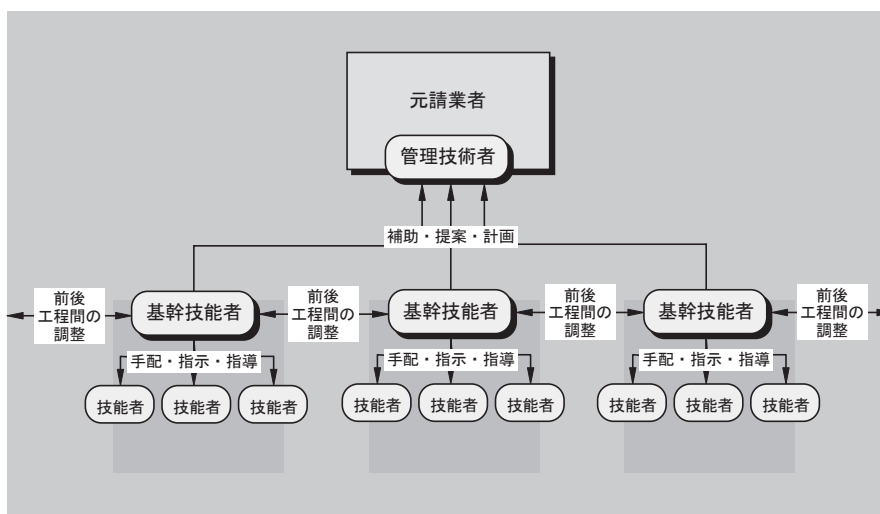


図3 元請下請関係における基幹技能者の役割イメージ

に関する情報を統一のルールで蓄積し、適切な評価と処遇の改善、技能の研鑽に繋げる方向ができた。しかし、建設業の年齢別の賃金とピーク時期は製造業全体より早い。そして、このことは、現場での本人の生産性以外の管理能力や、後進の指導などに裏付けられた能力が適切に評価されていないこと、更に業界横断的な仕組みが存在せず、スキルアップが処遇の向上に繋がっていない構造的な問題となっていた。その解消のために、2016年には「建設キャリアアップシステムの構築に向けた官民コンソーシアム」となり、更に、「建設キャリアアップシステム」の基本的な考え方をまとめた「基本計画書」が合意された。これに合わせ、(一財)建設振興基金に「建設キャリアアップシステム開発準備室」が設置され、システムの運用手順やシステムに必要な要件定義についての検討がスタートした⁵⁾。現在の状況では、CCUSとして、まだ技能労働者の賃金／年収のあり方に関しては判然とはしていないが、建専連の方では、CCUSの出発点として、「傘下団体毎に『レベル毎の最低年収』と【一般的な標準単価】を設定すること」にしたとのことである⁶⁾。

いずれにせよ、個別プロジェクトでの発注者と元請、元請と下請、それぞれの間での「CCUS」の活動をいかに尊重するかが重要なこととなって

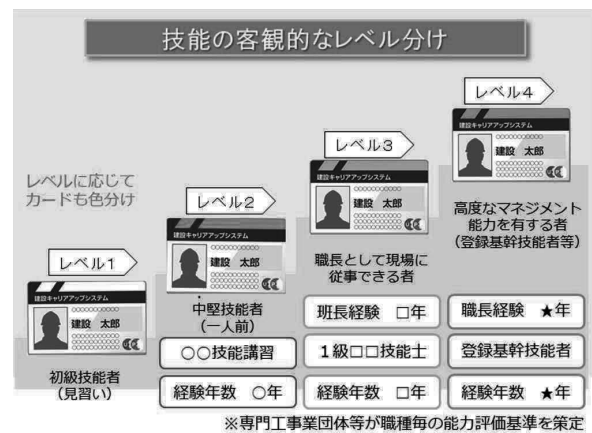


図5 建設キャリアアップシステムの概要 出所：国土交通省⁵⁾

きている。

4 元請下請契約のあり方に関すること

CCUSでの技能労働者の賃金／年収のあり方に関して、個別のプロジェクトがどのような状況の下で行われるかによって相当な違いがあり、それらの状況をいかに共通化するかが大きな課題となる。例えば、「発注者が公共か民間か」、「プロジェクトは設計施工、設計と施工の分離、工事の分離発注、Construction Management方式などいずれか」など。

また、いずれのプロジェクト方式かによらず、日本の現状では、工事の施工においては重層下請構造が必須である。この場合、CCUSによって要

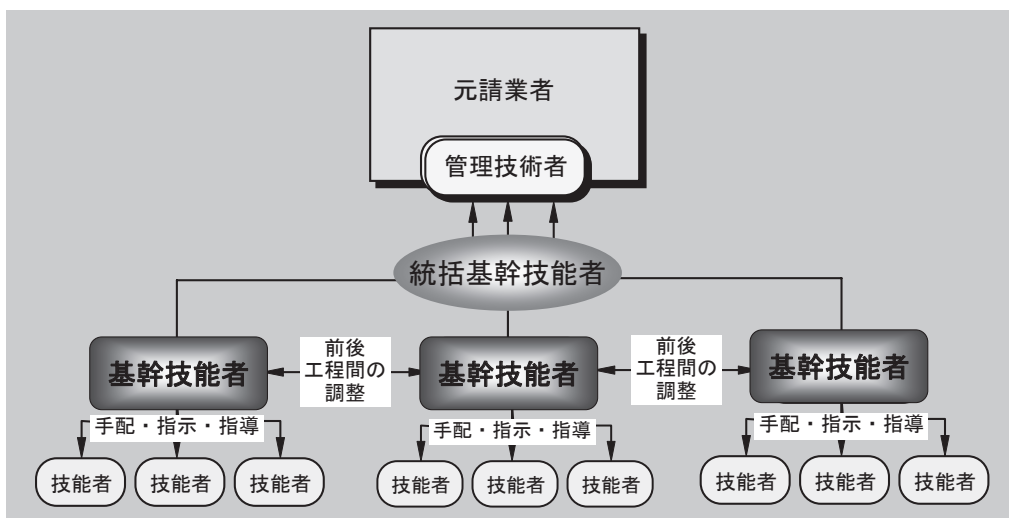


図4 将来の基幹技能者制度（当時の私案）

請がある「傘下団体毎に『レベル毎の最低年収』と【一般的な標準単価】とは、どのような関係となるか。つまり、専門工事業者が下請に入る場合にも一次下請で終わるのか、二次、三次……となるのか。これらによって、CCUSでの賃金／年収のあり方には大きな違いが出てくる。

要は、本誌No.111で示したように、日本の建設産業の活動に係わる法律として、1949年に建設業法、1950年に建築基準法と建築士法が一式請負契約を前提として制定され、更に、1972年には労働安全衛生法が、これまた一式請負制度を前提として制定されている。この歴史的流れが変化するようになってきたのはそれほど昔ではない。例えば、書面契約や専門分化が実質化したのもここ20年前後のことである。また、欧米でいう役割分担型の発注方式など多様な発注契約方式が、請負を前提とした契約形態の日本でも使われるようになってきた。この多様化の流れにおいて、1950年前後に一式請負を前提に法制度化された三つの法律の改革は喫緊の課題となっているわけである。そして、元請→一次下請→二次下請→三次下請と

流れる請負制度の合理性検証も必要となってこよう。

5 多様な発注契約方式の一例

そのような意味で、ここにいくつかの新しい動きを見ることができる。

(株)竹中工務店 関谷哲也氏によると、日本においては「大手建設業者は再開発などの大型プロジェクトで詳細設計+施工が増えており、それが設計施工全体を押し上げている。また、倉庫、ショッピングセンターもその傾向が強い。官庁工事でも設計施工の発注は増加傾向。その一方で、中堅、小規模建設業者では少なくなる傾向がある。その結果、当社の昨年の設計施工比率は70%超であった。ただし、日本ではMC(Management Contract) 発注がないだけに、設計施工分離を押し下げる要因は、英国より少ないだろう。」とのことである。また、英米でもDBB (Design Bid Build) の割合が極端に少なくなっている。近年の米国では、図6上段のようなContractor側に Architect系の建築家等が流入すること (Bridging)

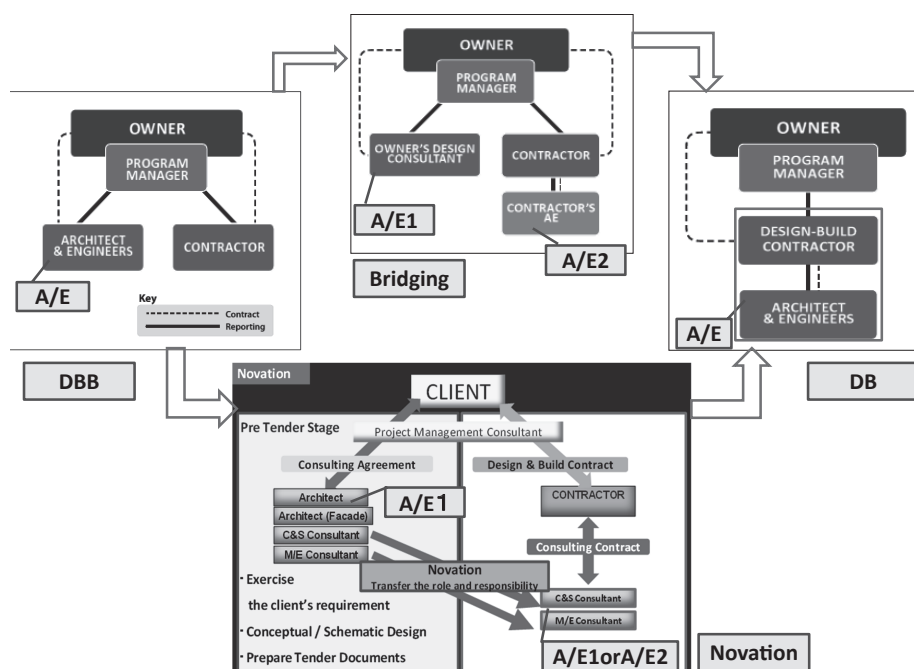


図6 各種の設計と施工の協調関係

出所：＜上段＞Jag R. Bhargava (GSA, USA) ＜下段＞Nobuo Ito (Takenaka Corp.)

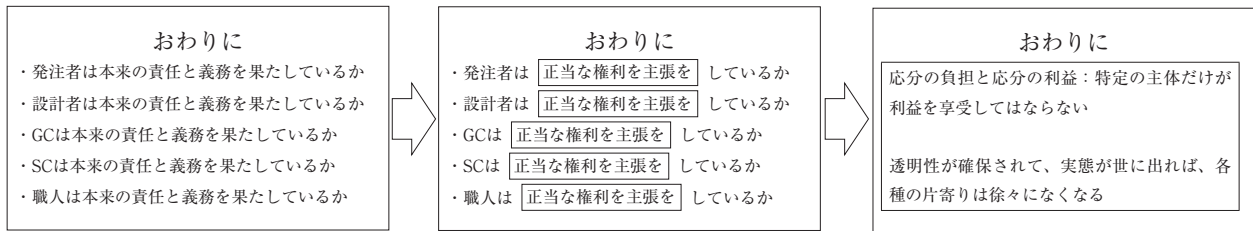


図7 建設事業関係者のあるべき姿

が多くなっており、Bridging並びにDB (Design Build) の形式に移行することが進んでいる。その結果、最近の米国では調達方式のシェア（金額比）はDB：47%、CMatRisk：38%、DBB：15%とのことである¹⁰⁾。また、英ホプキンス・アーキテクト南雲要輔氏によると、「英国では図6下段のようにNovationという初期設計を担当した建築家等がContractor側に流入する方法が取られるようになり、更にContractorと一体となって工事を行うところのDBまで進んでいる。その結果、最近の英国においては、調達方式のシェアについてのデータを現在持っていないが、ヒアリングの結果では米国と同様に、明らかにDBが増えてDBBが相当程度減っている」とのことである。

このような状況の下で、前述の1950年前後に一式請負を前提に法制度化された三つの法律の下での発注契約方式、また、重層下請け構造はどのように改善すべきであろうか。

6 まとめにかえて

2001年に日本Construction Management (CM) 協会が発足し、その機関誌創刊号に筆者は次のように書いた。「日本CM協会が目標としていることは2つあります。もう1つ健全な建設生産システムの再構築であります。もう1つは倫理観を持ったプロフェッショナルの育成であります。更に言えば、『健全な発注者、設計者、コンサルタント、ゼネコン、サブコンの結集であり、それにもまして、建設生産システムを支えている職人さんたちの技能と賃金を守ること』であります。」この決意は、建設業で働く技能労働者の方々の賃金と処遇に他産業のそれらとで大きな差があるこ

と、そしてその賃金がさほど上昇していないことから出た決意であった。

CCUS並びに元請下請契約の整備が技能労働者の処遇改善としていきわたることを目指し、また次のことを念じて活動したい（図7）。

謝辞：この拙稿は、多くの方々へのヒアリング、議論によって作られている。また、基幹技能者/CCUSに関しては多くの関係書類を参考にさせていただいた。記して感謝の意としたい。

注：拙稿には和暦と西暦が混じっている。それぞれの参考文献の記述を尊重したことによる。

(参考文献)

- 1) 国土交通省「建設工事受注動態統計調査の不適切処理に係る検証委員会」の報告書について
https://www.mlit.go.jp/report/press/kanbo09_hh_000047.html
- 2) 国土交通省「建設工事受注動態統計調査の不適切処理に係る追加調査（特別監察）報告書」について
https://www.mlit.go.jp/report/press/kanbo09_hh_000052.html
- 3) 国土交通省「令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価について」
<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001464445.pdf>
- 4) (一社) 日本建設業連合会『2021建設業ハンドブック』p19,2021.9
- 5) (一財) 建設業振興基金：建設キャリアアップシステム
<https://www.ccus.jp/p/about>
- 6) (一社) 建設産業専門団体連合会会長岩田正吾「担い手確保の本質的問題とこれからの取組み」『建築コスト研究』No.114, 2021.10
- 7) 国土交通省不動産建設経済局建設市場整備課「建設キャリアアップシステム推進課、建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及・促進に向けて」『建築コスト研究』No.114, 2021.10
- 8) 全建書頒会・(一社) 全国建設業協会「工事下請注文書(注文書・注文請書・注文書(控))」
- 9) 全建書頒会・(一社) 全国建設業協会「個別工事下請契約約款」
- 10) 千葉大学名誉教授安藤正雄「対立から協調へープロジェクト調達のパラダイム・シフトー米国のProgressive Design-Buildを題材に一」『建築コスト研究』No.116, 2022.4