

〔寄稿〕

# 元請・下請関係の変遷と技能労働者の 実質賃金の変動について

立命館大学 客員教授／一般社団法人建築社会システム研究所 代表理事  
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

120年ぶりの民法改正が行われた。建設産業においてもその影響を受けて、工事請負契約約款や建築設計・監理等業務委託契約約款の改正が行われている。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日本でも使われるようになってきた。このような多様化の流れの中で、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。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つてこよう。その一側面としての元請・下請関係の変遷と技能労働者の実質賃金の変動について検討したい。

## 2 元請・下請の変遷

建設業の歴史の中で伝統的に維持されてきた元請・下請関係、しかもそれが専属的に繰り返されてきた関係、その歴史を若干振り返ってみる。

さて、その建設業において、大手の建設業者は、古い順に竹中工務店（1610年創業）、清水建設（1804年創業）、鹿島建設（1840年創業）、大成建設（1873年創業）、大林組（1892年創業）となるが、とりわけ竹中工務店と清水建設は大工棟梁

を出発点としており、その配下に多くの職人を抱えて徐々に大きな仕事をするようになった。

明治期になり、工事の規模が大きくなるのに伴い、前述の5社を始め、多くの建設業者が、元請一親方一職人、あるいは元請一名義人一世話役一職人の体制になっていった。更に大正・昭和期に入って工事の規模と量的拡大に伴い、元請一名義人一大世話役一世話役一職人、あるいは元請一名義人一大世話役一世話役一棒心一職人と、重層化していくこととなった（図1）。各者の主な役割は表1のとおりである。

表1 昭和30年代の建築生産体制の例<sup>3)</sup>

名 義 人	：世話役ないし大世話役に統括される労働者集団と元請資本との間に介在し、配下の複数の労働者集団への「仕事」の再分割とその管理、及び元請資本への接合をする。
大世話役	：それぞれの労働者集団を統括する複数の世話役を配下に持つことにより、複数の労働者集団を支配する。
世 話 役	：指揮能力をもつ熟練労働者であるとともに、労働者集団の統括者。労働者の募集・解雇、作業配置、作業管理、賃金管理、生活管理を行う。
棒 心	：小班の作業指揮を委ねられる監督労働者。

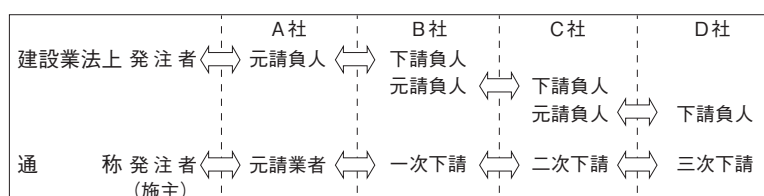


図1 元請業人と下請業人の関係と重層下請<sup>5)</sup>

この重層化の中で、元請は名義人を配下に置き、名義人に労働力調達と具体的な職人の管理・施工を任せ、元請自身は工事受注と工事資金・生産手段の用意を担当するという相互依存関係が築かれることとなり、この強固な関係、俗に「親子の関係」と言われるような強力な協力関係の下で下請の組織化へと進んでいった。

その組織化には、当時の「会計法（明治22年公布）」も影響があったとされる。その会計法では、それまで国の建設工事は大部分が「特命随意契約」であったにもかかわらず、「一般競争入札にする」とした会計法の公布が行われたという。その理由・利害得失は別稿に譲るが、その公布によって、一般競争入札が常とされたとすれば、元請企業の乱立等が激しくなり、各元請は当然のこと、優秀な名義人／世話役／職人を選別・確保することを考え、その組織化に乗り出し、名義人を中心に特定の元請傘下の協力会が形成されることになった。このような活動はほとんどの元請において行われ、協力会の存在はその後現在に至るまで定常的に残っており、現在の総合請負業者と専門工事業者の源泉となっている。因みに、現在の各社の協力会の一部を紹介すると、大林組：林友会、鹿島建設：鹿栄会、清水建設：兼喜会、大成建設：倉友会、竹中工務店：竹和会などであるが、かつてほど（他のGCの仕事は請けない：専属的）の強力な関係ではない。現在の存在意義の重要な点には災害防止協議会、安全パトロールなどがある。

しかし、協力会設立当初は前述のような事情から、「専属下請」と称される、特定元請からのみ仕事を請けるやり方が主流であり、その場合の協力会、仕事をする仕組みは、正に「親子の関係」のような流れであった。その子の世界で、名義人集団は強力な専属下請として活動することが多かった。しかし、時代の流れとともに、専属ではなく、独立的に活動する専門工事業者、特定の元請への依存度を20%程度に抑えるところ等、様々な様相を呈するようになる。この重層下請構造に関しては、多くの研究、論説等があるので、

それらを参考にされることをお勧めする。

時間は過ぎて、1970年代に移る。

筆者は、1974年3月に大学を卒業し、あるスーパーゼネコンに就職、直ちにA建設現場の係員として活動を始めた。A建設現場は、その半年後に竣工することになるが、現場配属になって、しばらくして、その現場の元請・下請の関係者が30人程度集まり、竣工間際の慰労会を盛大に行った。その片隅に新入社員の自分も同席し、その祝いとともに、新入社員への祝福も兼ねてくださった。その宴会の中で、職人の親父さんたちから「新入社員の監督さん、給料は安いやろ。少し小遣いあげようか」と言われたことを鮮明に覚えている。もちろん、小遣いはもらってはいないが、その印象が強烈に残った。

どうしてこの話を持ち出したかという、当時、職人の親父さんたちが元請の新人に「小遣いあげようか」というくらいに気前がよかった理由を考えるためである。

その理由の一つとして、そもそも元請自身は発注者との間で一式請負契約であり、下請とも「手間請け」として、「工事の種類、坪単価、工事面積等により総労働量及び総報酬の予定額が決められ、労務提供者に対して、労務提供の対価として、労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払う」との考えが一般的になっていたと考えられることがある。更に言えば、当該の下請業者は必ずしも鉄筋工事、型枠工事等個別の工種で工事を受注することばかりでなく、躯体一式、あるいは内装一式といった専門工事業種をまたがった範囲で下請負契約を締結（当時は注文書・請書が一般的）していたこともあり、とりわけ協力会メンバーとの契約交渉ではかなりの自由度／優先度があつたことが挙げられる。

更にその実際の手間請けにおける優秀な職人は、1日に通常の職人の3倍の効率で仕事をこなすこともあり、その場合の賃金もそれに見合った額となることが常であつた。

### 3 TQC活動の展開と元請・下請関係の変化

しかし、この状態が変化する時期が早々に来ることとなった。

それはTQC（Total Quality Control）活動が始まるとともに起こり始めた。

TQCとは、日本語では通常、「全社的品質管理活動」と言われている。JISによれば、その定義は「品質管理を効果的に実施するためには、市場の調査、研究、開発、製品の企画、設計、生産準備、購買・外注、製造、検査、販売及びアフターサービス並びに財務、人事、教育など企業活動の全段階にわたり、経営者を始め管理者、監督者、作業員など企業の全員の参加と協力が必要である。」とされている。そして、その実績が際立つ組織にはデミング賞を授与することとなった。

日本のいわゆる大手5社では、1976年以降、竹中工務店、清水建設、鹿島建設がTQCに取り組み、デミング賞を受賞している（会社名は受賞順）。

その一方で、TQC活動の進め方とは異なり、自社での検討の上で全社的な品質管理活動に取り組んだのが、大林組のSK運動（総合的品質管理）と大成建設のMTG（目的達成グループ）である。

その活動の考え方／手段／方法は、アメリカから導入した統計的品質管理から進化して、「QCサークル活動」、「QC七つ道具」、「新QC七つ道具」などが開発され、いずれも品質管理が重点であり、5Mの管理として、以下のものが取り上げられてきた。

- ①材料、部品（Material）
- ②設備、機械（Machine）
- ③作業員（Man）
- ④作業方法（Method）
- ⑤検査、測定（Measurement）

因みに、その活動の考え方／手段／方法は以下のとおりである。

- (1) 品質は工程でつくり込まれる……品質は結果、工程が原因→品質で工程を管理する。

- (2) ばらつきを管理する……正確さ、精密さ、標準偏差、変動係数など。

また、問題解決の手順としては、「問題の提案→問題の分析整理→目標の設定→問題の定義→代替案の提案・作成→代替案の評価→解決案の決定→解決案の実施」とされる。

更に、QC的手順は、①問題点を明確にする→②問題発生の原因を調査する→③要因の影響度の調査→④改善案の作成と効果の推定→⑤改善案の実施→⑥改善結果の管理→⑦改善結果の評価となる。

そして、これらの分かりやすい実践例としては、作業の標準化、責任管理、生産性の確認などが取り上げられ、その集大成として「責任管理」が大きな目標となっていった。これらの活動が活発になるにつれ、活動は問題解決型の手法に集中し、将来への展開、活動のシステム化等の点に欠けることとなった。

これらのことは、品質が確保でき、しかも生産性が向上するのであれば極めて望ましいことではあるが、TQC活動では、とりわけデミング賞を受賞することが目的化し、また、建設現場での作業の精度、強度等の管理などについては下請企業への作業標準、責任施工、生産性の標準化等への流れが強くなり、総合的なTQCの活動は徐々に形骸化していくこととなったことは否めない。

その結果、TQC活動の利点を活かし、弱点を解消すべきこととして、ISO9000s並びにTQM（Total Quality Management：総合的品質管理）が開発されていくが、元請・下請関係での進展はさほどないので、ここでは、TQCとISO9000sの比較のみを提示しておく（表2）。

表2 TQCとISO9000s

	ISO9000s	TQC
動機付け	発注者	供給側の自主性
評価の対象	システムの維持適合性 間違いなくつくる	結果（品質改善） 表彰 よい物、安定した物
評価者	民間第三者	当事者
実施方法	文書・記録・契約	自主的

1990年前後に、躯体系専門工事業者の方々とともに、いくつかの新しい建築工事の受発注方式の議論をする機会があった。その場での議論は、現在の元請／総合建設業者がプロジェクトのマネジメント業務に特化し、専門工事業者の人たちが躯体一式請負をする、あるいはJVで躯体一式を行うなど、多様なプロジェクトの実施方式があってもよいのではないかとといった未来志向の座談会であった（図2）。そんな中、TQCの話題が出たときに、ある専門工事業者の社長が、TQCとは我々にとって、「とっても苦しいもの」であり、その理由は、それ以前には「労務の手間請け」が当然であったが、その手間請けが、「一人工単価と施工面積」で総額を決めるという方向になりつつあるとのことであった。つまり、優秀な職人がどんなに頑張ろうと、「一日一人工いくら」で決まってしまうとのことであった。

現在の状況は、いずれの方法もあり、建設業団体、協力会、企業などによって、相当程度の違いがある。余談になるが、コロナ禍での工事中における救済内容も、発注者／元請／下請等によって、極めて大きな開きがあると聞く。その一例を6で紹介する。

#### 4 工事の生産性向上を目指す合理化構工法を中心とする工業化、部品化等による元請・下請関係の変化

工業化、部品化、機械化、全自動化などの開発の狙いは以下のとおりである。

- ①作業環境を安全、清潔、快適なものにする。
- ②天候に左右されずに作業が行えるようにする。
- ③労務工数の削減など、生産性を向上させる。
- ④現場からの建設廃材を大幅に削減する。

その一方で、国土交通省が音頭を取って、建設キャリアアップシステムが稼働しつつある。そのシステムは、「①技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたる建設業の担い手確保、②現場管理や書類作成、人材育成の効率化による生産性の向上を目指すもの」である。

このような動きは、元請が脈々と培ってきた躯体工事の施工の細部（仮設機材の保有、専門工事業者の施工部分の確認等）まで係わってきた有り様（constructor：建設業者）から専門工事業者の責任施工の上での包括的な管理（management）に専念する方向（contractor：請負者）に変化していくこと、また優秀な技能者が不要な方向に向かいつつあるようにも思えるが、そうした場合の

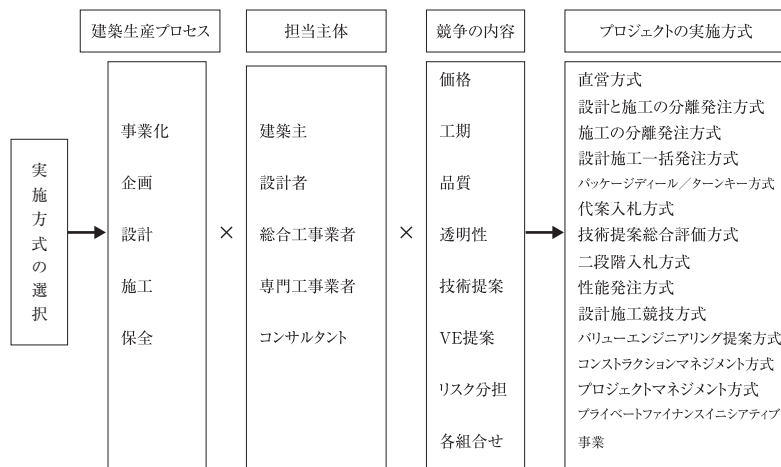


図2 多様なプロジェクト実施方式

元請・下請関係、とりわけ、材と工の担当はどのように変化するのであろうか。また、元請・下請関係の変化における技能労働者の実質賃金はどのように変化するのであろうか。

このような状況を思い浮かべる背景には次のようなことが想定されるからである。

- ・日本の建設投資の相当程度の削減の時代、その中での新築と増改築／修繕
- ・日本の建設産業並びにその構造の保守性並びに海外との交流の少なさ
- ・元請企業のスタンダードアローンの活動
- ・建設技術者、建設技能労働者の役割・労働意欲の変化、とりわけ技能労働者の処遇
- ・専門工事業者の能力向上とパッケージ化
- ・ほか多数

## 5 公共工事における入札契約制度の変化と元請・下請関係への影響

いわゆる官製談合からの脱却が宣言され、その防止のための法律、「入札談合等関与行為防止法」が制定されたのが、2002年であった。更に、その一部改正が2006年にされた。その当時、「予定価格」と「落札率」の関係が様々な地域で問題視されていた。この件を論ずるには紙面が足りないが、簡単に言えば、公共工事における予定価格は、建設技術者を多く抱え、自身であるいはその采配の下で予定価格を算出できる公共組織であれば、かなりの精度で予定価格を求めることができ、その予定価格で入札価格を割っても100%に近い値が出るのは当然のことである。その一方で、建設技術者を抱えていない公共組織であれば、その落札率は様々な関係の中で乱高下することとなる。

そのような状況にある「落札率問題（暗には談合か否かのバロメーターとも言われた）」、言い換えれば談合問題から脱して、「新たな競争時代を迎え、建設生産システムについて、建設生産物のエンドユーザーに対し、対価に対して最も価値の

高いサービス（バリュー・フォー・マネー（VFM））を提供するものへと再構築していくことが求められている。このような状況の下で、公共工事の発注者の果たすべき役割は大きく、価格と品質が総合的に優れた公共調達を実現する入札契約制度を導入していかなければならない。」<sup>9)</sup>として、価格と品質が総合的に優れた公共調達の方法として「総合評価方式」が採用されることとなった。

この制度の運用に関しては、筆者もいくつかの総合評価委員会（本省、地方整備局、国道事務所等）に係わっている。その経験から「官製談合からの決別」という点に絞って概要を述べると、①発注工事は地域、規模、用途等が多様なため、応募者がわずか1社である場合から、20社を超える場合もあること、②発注工事が通常規模かつ在来の構工法が妥当な場合には、若年の管理技術者、女性活躍などの特徴ある発注内容にすることなどが行われている。その結果としては、小規模工事では応募者1社のことが少なくなく、逆に大規模工事では20社を超える応募者になり、これらの場合には総合評価と言いながらも、結果としては前者で予定価格近く、後者では最低限価格に接近すること（一般にはダンピング競争）となることが少なくない。

一方、民間工事での発注に関しては、どのような競争状況になっているかは明らかにする必要もなく、実際にどのような状況になるかは個別の情報に依存せざるを得ない。

さて、このような状況の下で、元請・下請間での「技能労働者の実質賃金の変動」がどうなっているのだろうか。

## 6 設計労務単価と元請労務単価の推移……躯体系専門工事業者の実例

### (1) 躯体系専門工事業者、元請建設業者の声

実際の躯体系専門工事業者の設計労務単価と元請労務単価の推移の比較内容を説明する前に、本誌108号（2020.1発行）、109号（2020.4発行）

で紹介した「公共工事設計労務単価について考える」の躯体系専門工事業者並びに元請建設業者の声の一部を紹介する。

### ①「公共工事設計労務単価」の調査への意見

#### 【躯体系専門工事業者の声】

- ・ここ数年は適正に反映していると思うが、施工場所等により「設計労務単価」と地元業者からの見積り単価の差が大きいと感じることも多い。
- ・民間工事における現場での「設計労務単価」と「労務単価」があまりにもかけ離れている。
- ・調査は全国的な動向が分かり、参考になるが、実際の契約では元請毎に差を感じる。

#### 【元請建設業者の声】

- ・直接、設計労務単価を参考に協力業者と交渉したことはない。かつて、公共工事の入札対応をしたが、厳しい予定価格に対して、設計労務単価を参考に値入れすることもなく、個別に下請に見積りを取り、積み上げることが常だった。
- ・調査による設計労務単価の改定自体は技能労働者の入職機会の創出や彼らの健全な生活維持を目的としていることから、その効果を確認するためにも必要である。

### ②「公共工事設計労務単価」の伸びに対して、実際の現場技能労働者の実質賃金にどの程度反映しているか。また、そう考える根拠は何か。

#### 【躯体系専門工事業者の声】

- ・ゼネコン（特に中堅以下のゼネコン）の発注単価の考え方は、あくまで自社基準単価で、公共工事設計労務単価とは元々遠く離れた金額であり、その単価の改定も、業者側がお願いを続けて2年か3年に一度、数%単価が上がる程度なので、実質賃金にはほぼ反映しないし、できない。数年前から実施されている法定福利費も、未だに要望すれども回答は「現在の単価にしかるべき法定福利費は以前から含んでいるので、

特に法定福利費を別途に計上する必要はない。」との程度の考え方のゼネコンが大半である。

- ・設計労務単価の伸びによる労働者の実質賃金への影響はない。職場環境の改善や情報インフラ等のシステム・電子化に伴い、生産側の負担は減少傾向だが、その分の業務（事務処理等）負担が増えている。そこに経費・人件費等を投入することで本来の目的が果たされているのか、また、そのために労働者（技能者）に還元すべき対価が消費されてしまっているのではないかと、疑問が残る。
- ・現状の設計労務単価と比較して民間工事の労務単価が、受注条件にもよるが、下がっている傾向がある。このような背景の下、設計労務単価として労働者本人が全職種平均18,632円（前年単価）支給され、その労働者が年間少なくとも280日就労しているとするれば、年間所得は相当なものになる。型枠大工を例にとれば、大阪平均で23,500円前後とするれば、年間所得は650万円前後になるが、現実にはこれ以上の所得がある者は少数である。仮に相当数の型枠大工が650万円以上の所得があれば、現在の有効求人倍率11倍以上になることはないと思われる。現状の設計労務単価が正当に普及していない証左である。設計労務単価の調査は、実際に働いている労働者の個別ヒアリング等を行政が行って、正確な労務単価を把握してもらいたい。また、働き方改革によって、年間240日の就労日数に制限され、今回の全国平均の設計労務単価19,392円を手にとることができたとしても、 $19,392 \times 240 \div 465$ 万円となり、政府（日建連）目標額を下回り、問題の本質は更に問題化する。新規の入職者が更に減少することは言うまでもない。

#### 【元請建設業者の声】

- ・公共工事入札において設計労務単価を参考に値入れや見積査定をすることは聞いたことがない。労務職の諸口単価は、各本支店で労務需給

状況の実態把握を四半期に一度行うとともに、協力会とある程度協議しながら指針となる単価を決めている。

- ・実際の賃金行き渡り調査も実施しているが、ベースとなる標準労務単価は「実勢価格」を踏まえて検討している。なお設計労務単価は、伸び率を単価改定の参考指標として捉えている。下請各社への発注は複数社による競合が実態であり、元請がコントロールできないのが実態。
- ・設計労務単価は民間工事にも一定の波及効果はあると考える。㎡単価、m³単価として換算する場合、歩掛りに基づいて労務費を算出または査定する際に、基礎賃金として用いている。実質賃金の流れは一次下請の支払賃金までは確認している。なお、重層下請構造の解消のため、基本的に下請は二次までとしての運営努力をしている。また職人の職員化（日給⇒月給化）の指導努力をしている。
- ・首都圏土木では、設計労務単価の変動を標準労務単価（定用単価）にそのまま適用し、目安にしているが、請負単価は競争原理の中で決まる要素が多いためこの限りではない。賃金の流れは、元請として「請負」が原則という基本姿勢に立つため、把握はしきれない。首都圏建築においては、設計労務単価の変動を意識しながら発注価格に適宜反映しているが、請負の競争原理の下での価格決定とならざるを得ない。つまり、請負を原則とした単価（@/㎡、@/t等）が前提であり、一人当たりの賃金については把握しきれないのが現実。

- ③「設計労務単価」の調査方法を改善するとすれば、どのような考えがあるか。また、「建設物価」等技能労働者の賃金の変化を把握する他の情報をどのような手段で入手しているか。

#### 【元請建設業者】

- ・本支店において設計労務単価や「建設物価」を参考に協力会との基準単価の設定をする。調査では、労務職の場合、職長と入社したてで1.3

倍程度の手取りの差、そして、設計労務単価で示す単価は職長の手取りの1.1倍くらいのレベル感。ただし、二次、三次と下層にいくほど単価は下がる。

- ・下請組織下に工種毎の部会を結成しており、2ヵ月に一度のペースで集まり、その場で賃金の行き渡り状況のヒアリングを行う場合がある。鷹工の標準労務単価と設計労務単価とでは2割程度の乖離がある。設計労務単価の調査に関しては、「実勢単価」が反映されるような調査方法を検討すべき。また、年度末ギリギリの公表ではなく、年度末より数ヵ月前の早期公表を検討すべき。
- ・「建設物価」などで公表されている労務単価は、特に公共工事の見積りに参考となるが、民間工事では材工一式の工種が多く、実際に労働者に支払われる金額はよく分からない。下請（特に業務関係の深い下請等）へのヒアリングなどからある程度の推測は可能。設計労務単価の調査では元請レベルだけでなく、一次・二次下請に対しても同様の実態調査を行う必要がある。元請からの情報提供には限界があり、重層下請の下部まで調査範囲を広げないと正確な情報が得られないのでは。

- ④元請から一次下請～二次下請～三次下請と流れる下請工事の中で、下請企業への工事（材料、労務、計画、副資材など）の出し方に30年程度の間でどのような変化があったか。

#### 【元請建設業者】

- ・大きな形態の変化はないが、現状の「人手不足」の中で、より上位の業務をこなせる（計画力や高度な管理能力等）、下位企業の需要が増加している。
- ・一式で下請に出す方法が増えている。
- ・分離発注から一括発注するようになってきた。元請は発注者・設計者に対しての書類業務が圧倒的に増えたせいか、工事そのものについては、一次下請の負担（図面、計画、副資材の

手配) が大きくなっている。

- ・ 建築工事では公共・民間ともに材工一式での発注が多くなる傾向はますます多くなっている。しかし仮設工事や、土工事、RC躯体工事などに係わる主要三職（鳶、土工、鉄筋工）は材工を分割して発注するケースが多いので、労務主体の下請は多く、材料・重機・機器などは元請が別途手配する傾向がある。以前は元請が仮設工事の計画や計算をするケースが多かったが、最近では、全体仮設計画は元請、個別の仮設工事計算等は専門工事会社、そのチェック・全体調整を元請が行うという分業傾向が強くなっている。元請が仮設機材や重機を所有する（機材センター等）ケースも少なく、ほとんどリース会社からの調達。

⑤ 「設計労務単価」に関する発注者、元請建設業者、CM会社、報道機関の声で分かった特徴的なこと

- ・ 元請→一次下請→二次下請→……と繋がる重層下請構造において、材料と労務の依存関係は30年あまりの流れの中で相当程度変化していることが多くの組織から指摘されている。その一方で、その間に精力的に取り組まれたTQC (Total Quality Control) の普及、それに続くISO9000s、更に工業化／部品化などの活動があるが、これらのことがさほど重層下請構造に

影響しているとは認識されていない。そして、その間での技能労働者にわたる実質賃金の動きに関してもさほどなさそうである。

(2) 設計労務単価と元請労務単価の推移……躯体系専門工事業者（Z社）の実際例

① まずは、設計労務単価とZ社の元請労務単価（元請支払いの平均値）の推移を、図3（建築工事と土木工事の土工）、図4（建築工事と土木工事の鳶工）に示す。これらの単価には社会保険等の経費も含まれている。図3では各年の土工の設計労務単価と各元請との間での土工の元請労務単価の平均値が、図4では各年の鳶工の設計労務単価と各元請との間での鳶工の元請労務単価の平均値の折れ線図となっている。

② これらのことから次のことが分かる。

- ・ 設計労務単価に比べて、元請労務単価は建築、土木（更に言えば土工、鳶工）共に10%～30%低い、明らかにそれが建築においてより低いことが分かる。その差がどこから出ているかにはいくつかのことが考えられる。土木工事の場合、ほとんどが公共工事であるため、設計労務単価を通常の契約においても活用している。それに対して、建築での公共工事は、通常、市場単価制度であり、また、民間工事では

<設計労務単価と元請労務単価（Z社平均）の推移>

土工 単価 (建築)										
	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	単価UP率 (H24→R2)
設計労務単価	19,740	24,200	26,600	27,000	27,800	27,700	28,400	29,700	30,200	53%
全現場の平均値	15,167	15,167	15,167	15,167	17,833	19,333	21,750	22,975	23,192	53%

土工 単価 (土木)											
	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年 3月	令和2年 11月	単価UP率 (H24→R2.11)
設計労務単価	19,740	24,200	26,600	27,000	27,800	27,700	28,400	29,700	30,200	30,200	53%
全現場の平均値	18,000			21,090		24,300	25,097	25,312	25,982	26,498	47%

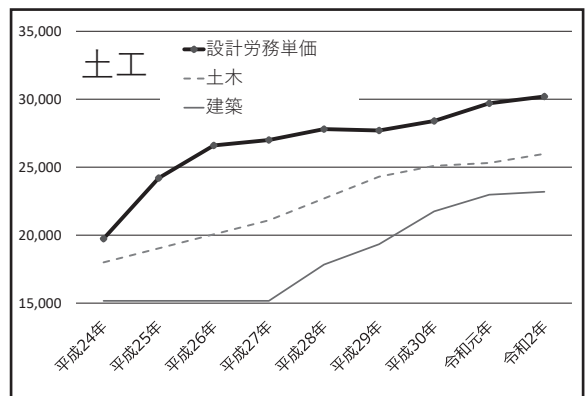


図3 建築工事と土木工事の土工単価



<設計労務単価と元請労務単価（Z社平均）の推移>

薦工 単価（建築）											
	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	単価UP率 (H24→R2)	
設計労務単価	26,085	30,900	33,500	34,600	35,900	36,400	37,100	38,000	38,400	47%	
全現場の平均値	21,500	21,833	23,333	23,833	26,267	26,500	27,955	29,055	29,055	38%	

薦工 単価（土木）											
	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年 3月	令和2年 11月	単価UP率 (H24→R2.11)
設計労務単価	26,085	30,900	33,500	34,600	35,900	36,400	37,100	38,000	38,400	38,400	47%
全現場の平均値	22,500			27,104		30,911	31,504	31,738	32,463	33,998	51%

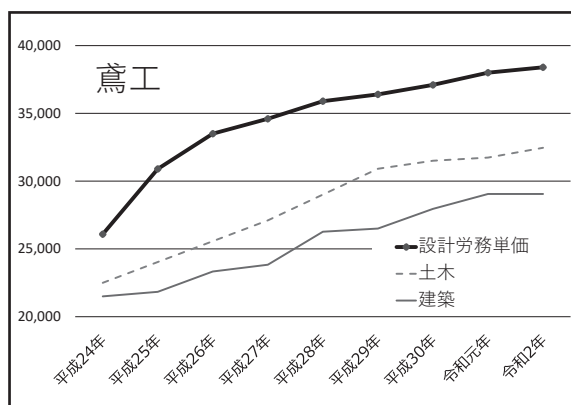


図4 建築工事と土木工事の薦工単価

設計労務単価に関してほぼ利用していることがない。このことが最も大きな理由ではないか（図3及び図4）。

- ・図3、図4では分からないが、元請労務単価の元請間での差異は10%程度あり、建築、土木のいずれにおいてもある。
  - ・また、図3における建築工事の土工では、設計労務単価は年々上昇しているにもかかわらず、元請労務単価は平均で平成24年～平成27年まで上昇しておらず、設計労務単価と元請労務単価の差異並びに変動の具体的な要因を検証する必要性は高い。
  - ・このようなことがなぜ起こるのか。それらの要因を明らかにすることは、今後の技能労働者の実質賃金の上昇を検討する上で、欠かすことができないことであろう。
- ③Z社における元請労務単価のベースになる要因
- ・元請からの仕事を請けた後、二次下請（協力会社）に仕事を出す場合も請負契約を原則としている。
  - ・元請としては複数の企業と取引があるが、指名競争入札が基本となる。
  - ・技能工等も社員として雇用している。
  - ・TQCの時代にも自主管理能力を高め、PDCA（Plan、Do、Check、Action）を自らの考えで実行した。
  - ・労働者を守るのが専門工事業者の役割である。

など、二次、三次下請を含んでの元請労務単価でないところに、今後の下請となる専門工事業者のあるべき姿の一端を見ることができる。

## 7 おわりに……新型コロナウイルス感染症禍の下で

「元請・下請関係の変遷と技能労働者の実質賃金の変動について」は、まだ緒についた段階であり、引き続き検討を重ねていくが、それとともに、現在猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症への建設産業界の緊急対応、工事中断並びに工事遅延の可否／補償について、プロジェクト関係者間で真摯に協議することが喫緊の課題である。もちろん、行政、各団体などの支援を求めることは言うまでもない。更に、その経緯、結果を記録に留めることが極めて重要である。そして、それらの問題を今後の課題として解くためには、以下の3点をいよいよ考えることが肝要になってきたのではないかと。

### ①プロジェクト関係者間の役割、責任、リスクの明確な分担関係の明示

建築物をつくるという行為は、本来、その発注者自らの責任において行われるものである。しかし、設計や施工など一定の業務は、法制度の下で有資格者が実施しなければならず、発注者はこれらの業務を各種の専門家等に委託、外

注して行っているのが一般的である。この委託、外注の範囲と方法が多様化しており、また、具体的にどこまでをそれぞれの関与者がやるべきか曖昧である。今回の新型コロナウイルス感染症禍の下で、どのような協議・検討が行われているか。

- ②建設工事に関して、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た。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、冒頭でも述べたように、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つてこよう。今回の新型コロナウイルス感染症禍の下で、どのような協議・検討が行われているか。
- ③今回の新型コロナウイルス感染拡大の最中に、120年ぶりの民法改正が行われ、2020年4月1日に施行された。建設産業においてもその影響を受けて、工事請負契約約款や建築設計・監理等業務委託契約約款の改正が行われた。現在工事中のものは、改正民法施行前に締結された契約等もあり、旧法が適用されるが、債権譲渡等は経過規定もあるとのことである。筆者はその専門ではないのでこれ以上は触れないが、今回の工事中断並びに工事遅延の可否／補償に関しても注意する必要がある。今回の新型コロナウイルス感染症禍の下で、どのような協議・検討が行われているか。

いずれにせよ、プロジェクト関与者が、それぞれ透明性をもって相応の負担と補償に努めてもらいたい。

#### 謝辞：

今回も元請企業、専門工事業、またそれらの団体の役員、これらの多くの方々のご協力をいただきました。コロナ禍でのヒアリング調査、Zoom会議等もしていただきました。ここに記して感謝の意とさせていただきます。

#### 《参考文献》

- 1) 鳥田裕司「日本土木会社の研究—明治時代の巨大ゼネコンの突如の消滅の原因について—」『駒沢女子大学研究紀要』第21号、2014
- 2) 金多隆、吉原伸治、古阪秀三「建設業における系列とパートナーリングの比較分析」日本建築学会第21回建築生産シンポジウム、2005
- 3) 古阪秀三、山田祥子「建設業における重層下請構造の実態と簡素化の一考察」日本建築学会第26回建築生産シンポジウム、2010
- 4) 建築生産小委員会「建築生産の30年—そしてこれからのために—」日本建築学会第30回建築生産シンポジウム・記念企画、2014
- 5) 徳島県HP：建設業者の皆様へ—元請負人と下請負人の関係に係る留意点—  
<https://e-denshinyusatsu.pref.tokushima.lg.jp/shitauke/guideline>
- 6) ㈱社会調査研究所「建設業における生産性の現状等に関する調査・調査結果報告書」（一財）建設業振興基金、1989
- 7) 労働基準法研究会労働契約等法制部会「労働者性検討部会報告」平成8年
- 8) 古阪秀三「建設業の歴史と巢」京都大学建築学科traverse21、2020（本論の2章、3章は本文献との共用である。）
- 9) 竹歳誠「脱談合時代の入札改革～総合評価方式の導入～」講演資料、2008
- 10) 森本恵美、荒井弘毅「脱談合宣言の影響：2006年に何が起こったのか」『土木学会論文集』F4（建設マネジメント）、2014
- 11) TQC（全社的品質管理）とTQM（総合的品質管理）  
[https://www.sk-quality.com/tqctqm/tqm01\\_what.html](https://www.sk-quality.com/tqctqm/tqm01_what.html)
- 12) 増田茂樹「古阪秀三氏に聞く（コロナ禍の手紙）」『建設通信新聞』2020.6.3（本論の7章は本文献との共用である。）