

建設業における担い手不足に対する問題および展開すべき方策に関する検討

－ 重層下請構造の改善のための技能者の直用化 －

1200095 常包康祐
指導教員 島 弘

1. はじめに

近年、建設業界において建設技能労働者(以下、技能者という)の将来の担い手不足が指摘されている。¹⁾このことは日本全体の人口の減少に加えて建設業の入職者数や定着率の低下²⁾によって、これからも継続的な問題となりうる。また、技能者の高齢化が進んでいる現状などを考慮すると、このままでは技術や技能の継承が困難となり、結果的にそれらの低下を招くことも懸念される。

そこで、本研究では、なぜ建設業界に人、特に若者が集まらないのかを分析し、その分析結果から現在の建設業にとって何がこの問題の障壁になっているのかを考察し、対応策を検討することを目的とする。

2. 研究方法

各省庁の白書や調査データを活用し、若者の就労に対する意識の傾向などを調査する。そして、対応策については既往の研究成果、文献の収集分析、建設専門誌等の資料や Web の活用などをもとに検討を行う。

3. 調査および分析結果

3.1 若者の就労に対する意識の傾向と離職の原因

現代の若者の就労に対する傾向として、図 1 に示されるように、仕事に対しての社会的評価や、達成感、やりがいなどよりも、収入やプライベートを優先することを重要視しており、厳しい環境であっても、人の役に立つ仕事を選択する人は少ない。

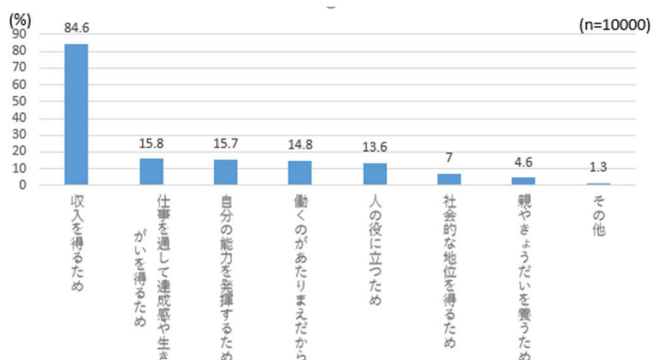


図 1 仕事をする目的³⁾

次に離職の原因としては、図 2 に示されるように、雇用が不安定である等も含めて賃金の面での理由が多く、休みがとりづらいなどの意見もある。

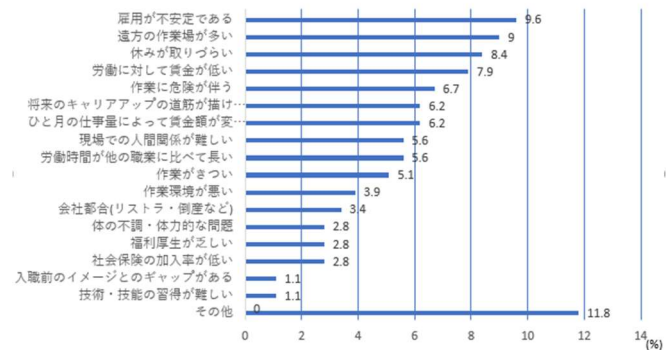


図 2 建設業離職者(離職時若年層)が離職した一番の理由⁴⁾

3.2 建設業の問題点に対する考察

建設業界の特徴の一つに重層下請構造がある。重層下請構造とは、国土交通省が定める定義としては「工事全体の総合的な管理監督機能を担う元請のもと、中間的な施工管理や労務の提供その他の直接施工機能を担う 1 次下請、2 次下請、さらにそれ以下の回数の下請企業から形成される」構造⁵⁾のことを指すが、本研究では直接施工機能を担う下位下請(3, 4 次以降の回数の下請)が多く重なっている構造とする。この構造の問題点は、元請と下位下請の間に存在する下請企業が増えることにより、それらの企業に利益として受け取られる対価が増加するため、下位下請への施工の対価が減少することや、労務費へのしわ寄せがくる恐れなど⁵⁾が生じるという点が挙げられる。実際に、図 3 の賃金を引き上げた企業の割合として、3 次以降の下請企業は他の元請や上位下請と比較して約 10%の企業が引き上げていないことも分かる。

以上のことから重層下請構造が、現在の建設業の就労環境が悪く、特に賃金が低い状態が続いていることの原因の一つと考えられる。

キーワード 人材不足、技能労働者、重層下請構造、直用、多能工

連絡先 〒782-0035 高知県香美市土佐山田町百石町二丁目 3-51 高知工科大学システム工学群建築・都市デザイン専攻

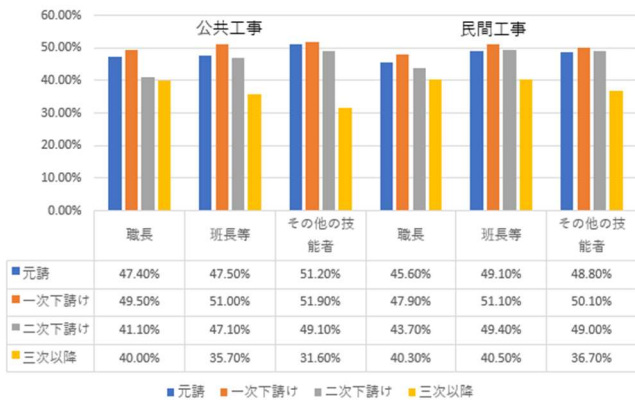


図3 賃金を引き上げた企業の割合⁶⁾

4. 対応策の検討

4.1 下位下請の解消

現状として、建設業では従業員数が1~4人の企業数は全体の62.6%、また5~9人の企業も合わせると全体の86.8%に及んでいる。これらすべての企業が専門工事業者であるとは限らないが、それでも十分多いといえる。このように小規模の企業が多すぎるために、重層下請構造の弊害が顕著化するものと考えられる。

そこで、重層下請構造を改善するために、下位下請を解消し、小規模の企業数を削減することを提案する。

4.2 上位下請会社による直用

それを実現する方法として、元請や1次下請が技能者を直接雇用する「直用」を活用することができると考えられる⁷⁾⁸⁾。そうすることで、元請や1次下請企業であっても自社である程度の施工を行える部隊や装備を保持しておくことで柔軟な運用を行うことが可能であり、また1プロジェクトに関わる企業の数減らして結果的に重層下請構造の改善につながると考えられる。

4.3 直用技能者の多能工化

直用の具体的なデメリットとして労務費の増加や閑散期に待機人材を抱えてしまって人件費の増加や手持ちなどを発生させる恐れがあること等が挙げられる。そこで直用技能者全員を多能工化することによって、技能者の仕事の平準化がなされ、直用のデメリットである待機人材の発生を軽減させられると考えられる。ここでいう多能工とは、複数の職種の技能を習得し、基本的には作業の全体を行うとされるものとする。木村ら⁹⁾¹⁰⁾によると、多能工を採用することによって、不随作業や各直用技能者の手持ちや休憩時間などを減らすことができ稼働率が高まると報告されている。この

ことから、多能工を活用することで直用を活用する際に発生する恐れのある待機人材を極力減らすことができると考えられる。

5. 結論

本研究から以下の結論を得た。

- (1) 現代の若者は、仕事を選ぶ基準として、やりがいや達成感ではなく、賃金などを重視する。
- (2) 重層下請構造は技能者の就労環境に悪影響を及ぼしている。
- (3) 直用を活用することで重層下請構造を改善することができる。
- (4) 直用のデメリットである待機人材の発生は、技能者を多能工化することで軽減できる。

6. 今後の課題

全直用技能者の多能工化を実現するうえでの具体的なプランの設定や現在の建設業の企業のどこまでを直用化させることが一番効果的かを研究する必要がある。

参考文献

- 1) 労働力調査, 総務省, 平成30年度
- 2) 新規卒就業者の学歴別・産業別3年目離職状況, 厚生労働省, 平成30年
- 3) 子供・若者白書, 特集 就労等に関する若者の意識, 内閣府, 平成30年
- 4) 雇用管理現状把握実態調査, 厚生労働省, 平成24年度
- 5) 中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会中間とりまとめ, 国土交通省, 平成28年6月
- 6) 重層下請構造の改善に向けた取組について, 国土交通省, 平成22年4月
- 7) 橋本麻美・小澤一雅: 建設企業による直用技能者活用戦略検討モデル, 土木学会論文集 F4(建設マネジメント), Vol. 71, No. 4, I_189-I_198, 2015
- 8) 橋本麻美・小澤一雅: 建設企業による直用技能者活用戦略シミュレーション, 土木学会論文集 F4(建設マネジメント), Vol. 74, No. 1, 1-10, 2018
- 9) 木村義彦・遠藤和義: 建築生産における多能工の実現性に関する研究, 日本建築学会大会学術講演梗概集(関東), 2001年9月
- 10) 木村義彦・遠藤和義・蟹澤宏剛: RC躯体工事における多能工導入事例の生産特性, 日本建築学会計画系論文集, 第565号, 293-299, 2013年3月