

建設業技能労働者の現状と老後資金問題を考える

2020年9月16日

村上 正人¹

本稿の要旨および狙い

本稿は前半で建設業の現状について概観したうえで、後半では現場で働く建設技能労働者の老後資金問題について考察する。

建設業の就労者は激減が続いており、ピーク時（1997年）には700万人近かったのが20年後の2040年には300万人を大きく下回る見通しである。このことは業界内の問題にとどまらず、インフラの維持など、わが国の国民生活全体にも大きく影響を及ぼしてくる可能性がある。

建設業界は昔から“3K（きつい、危険、きたない）職場”といわれて、若者から敬遠されてきた。現場環境が過酷なうえに、給与、労働時間、福利厚生等も他の業界に比べて劣後していて、社会保険の未加入問題も抱えていた。昨今、官民挙げて労働環境の向上、社会保険加入率の改善、建設キャリアアップシステム等に取り組んできていて、成果は上がりつつあるものの途半ばである。そして、この分野だけに限定された詳細なデータはないものの、現場の技能労働者に関わる年金や退職金の制度の現状から推定すると貧困老人の予備軍となる可能性も大きい。

建設業界の将来を考えていくには、業界内だけでなく問題が共有・理解され、知恵を出していくことが必要と思われる。そのようなことで、本稿はひとつひとつの課題については深く掘り下げてはいないが、まずは「概要を知らせる」ことにより、広く今後の議論の材料となることを狙いとした。

<目次>

1. 建設業界と建設業就労者の推移の概観
2. 建設業生産労働者の現状と改善に向けた施策例
3. 業界内に止まらない問題
4. 建設業就労者の年金・退職金問題
 - 4.1. 公的年金等
 - 4.2. 退職金制度
 - 4.3. 老後資金問題に関する若干の補足
5. むすびに代えて

¹ 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構特任研究員。なお、本稿中の意見の部分は私見に基づくものであり、所属機関の意見ではない。

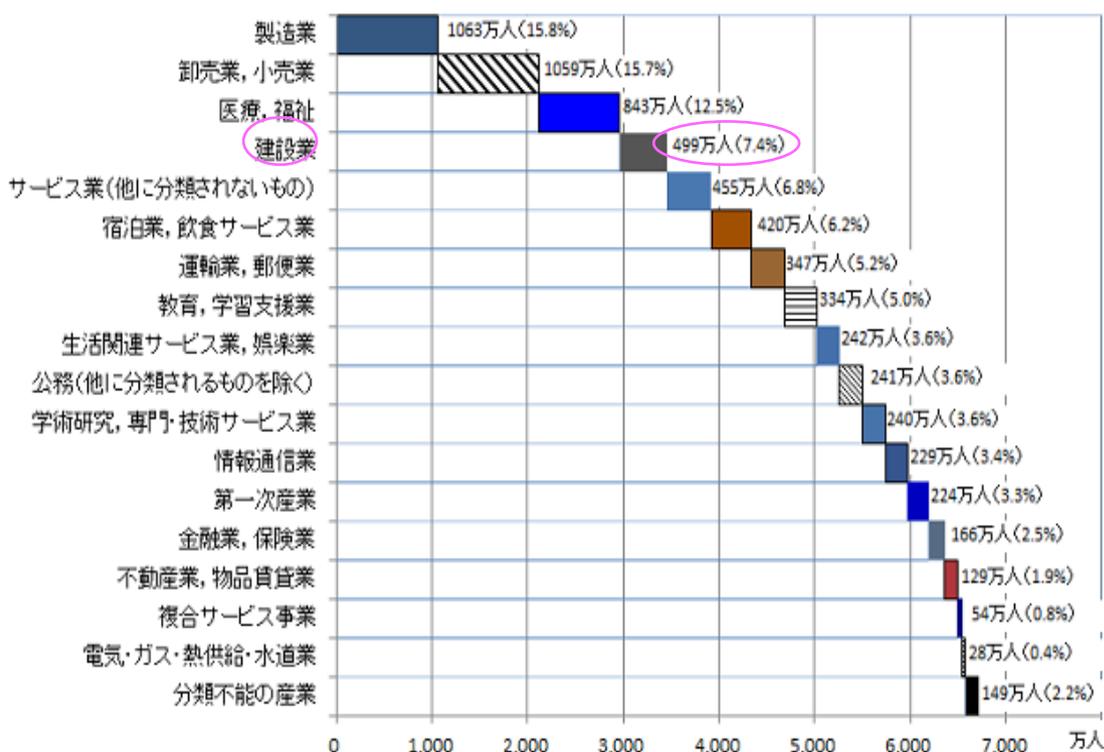
1. 建設業界と建設業就労者の推移の概観

まずは、建設業界の現状を見るところから話を進めていきたい。

わが国の業種別の就労人口からすると、図表1のように現在、建設業には全体の7.4%の人が就いている。また、国全体の建設投資額は50兆円を上回り、これはGDPの約1割の規模、さらに業種別の売上規模で見ても、全業種の6~7%を占めており、わが国でも柱の一つとなっている一大産業であることが分かる。

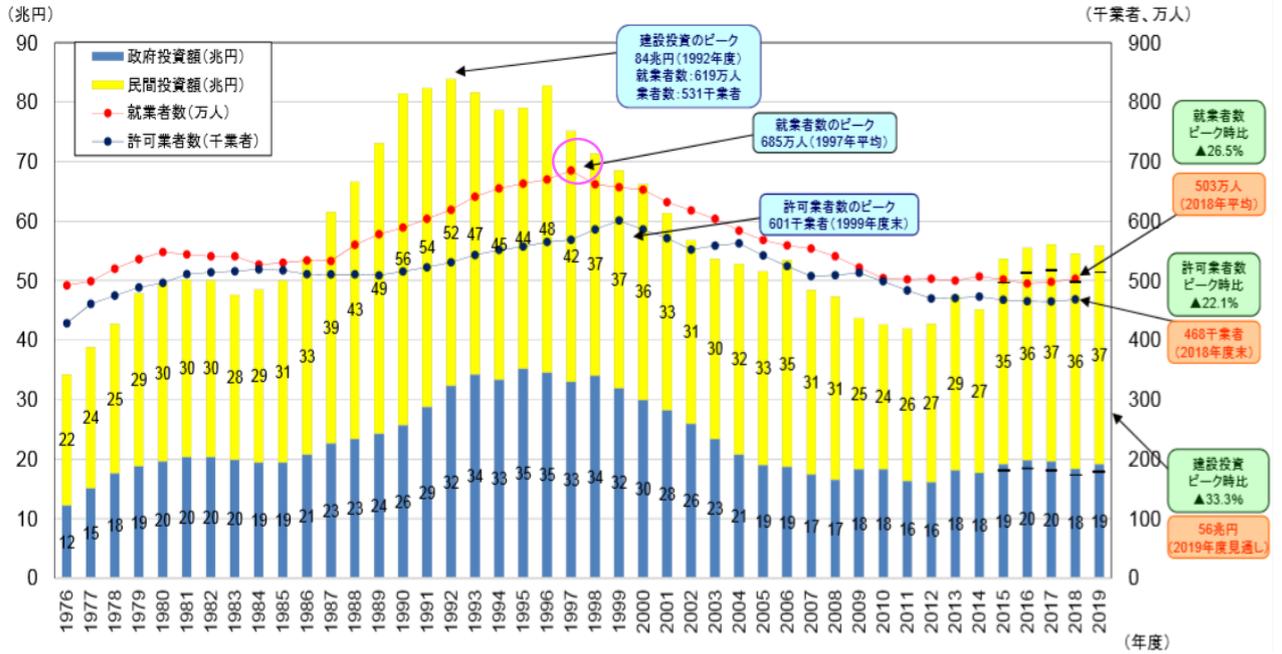
その建設業であるが、時系列で従事者数の推移を辿ると、図表2の赤い折れ線グラフに見るようにピーク時の1997年の約700万人の規模から500万人を下回るまでに減少してきている。しかも、現在の就労者の年齢構成を見ると、図表3から分かるように、60歳以上の従事者が約25%、50歳以上で見ると実に45%を占めていて、非常に高齢化が進んでいることが分かる。また若い就労者が少なくなっているのも目立っている。

図表1 産業別就業者数（男女計、就業者数計=6,724万人、2019年平均）



出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ, 元データは総務省「労働力調査」

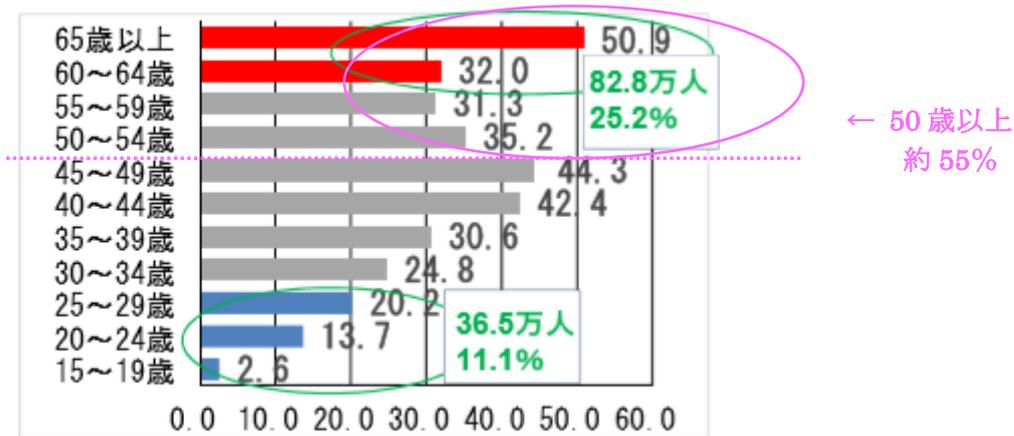
図表2 建設投資、許可業者数及び就業者数の推移



出典：国土交通省「建設投資見通し」・「建設業許可業者数調査」、総務省「労働力調査」
 注1 投資額については2016年度まで実績、2017年度・2018年度は見込み、2019年度は見通し
 注2 許可業者数は各年度末(翌年3月末)の値
 注3 就業者数は年平均。2011年は、被災3県(岩手県・宮城県・福島県)を補完推計した値について2010年国勢調査結果を基準とする推計人口で遊及推計した値注
 注4 平成27年(2015年)産業連関表の公表に伴い、2015年以降建築物リフォーム・リニューアルが追加されたとともに、2011年以降の投資額を遊及改定している

出所：国土交通省

図表3 年齢階層別の建設技能労働者数



出所：総務省「労働力調査」(H30年平均)を元に国土交通省にて推計

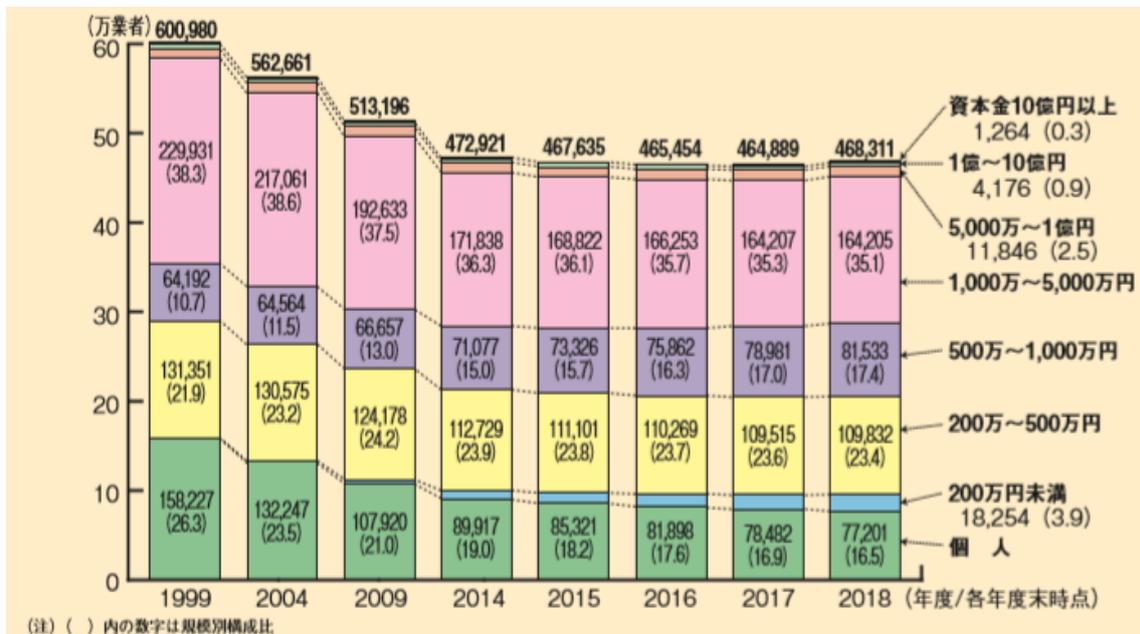
念のため、建設業の内訳について触れておくと、図表4のように、公共事業では土木、また民間では建築が太宗を占めている。

図表4 建設投資の内訳



出所: 国土交通省「建設投資見通し」(平成28年度)

図表5 建設業者の規模別内訳の推移

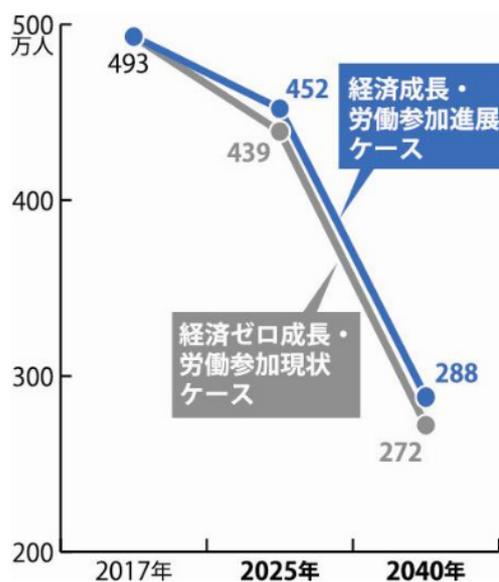


出所: 国土交通省「建設業許可業者数調査」

また、建設業界の構造を大雑把に表現すると、図表5に示されるように、ほんの一握りの大手企業と、あとは多数の中小・零細企業が存在している。これは一部のゼネコンと何次にも及ぶ下請け企業が数多く存在するこの業界の多層構造ゆえのことである。“一人親方”と呼ばれる個人事業主も多数存在する。そして、現場の技能労働者の大半は、その中小・零細企業に属する形となっている。

さらに、このグラフから分かることは、事業者数でみて中小の業者が減ってきており、ピーク時から2割以上少なくなってきていることである。

図表6 鉱業・建設業の就労者数推計



出所:厚生労働省雇用政策研究会

図表6は厚生労働省の研究会による当業界の将来の就労者の推計である。鉱業就労者も含まれているが、その割合は小さいものと推察される。図表2と合わせてみると、ピーク時には700万人近くの就労者がいたところが、約20年後には300万人を割り、約4割にまで減ることが予想されている。現在の年齢階層別の就労者数からすれば、さらに減り続けることが推測できる。

2. 建設業生産労働者（建設技能労働者）の現状と改善に向けた施策例

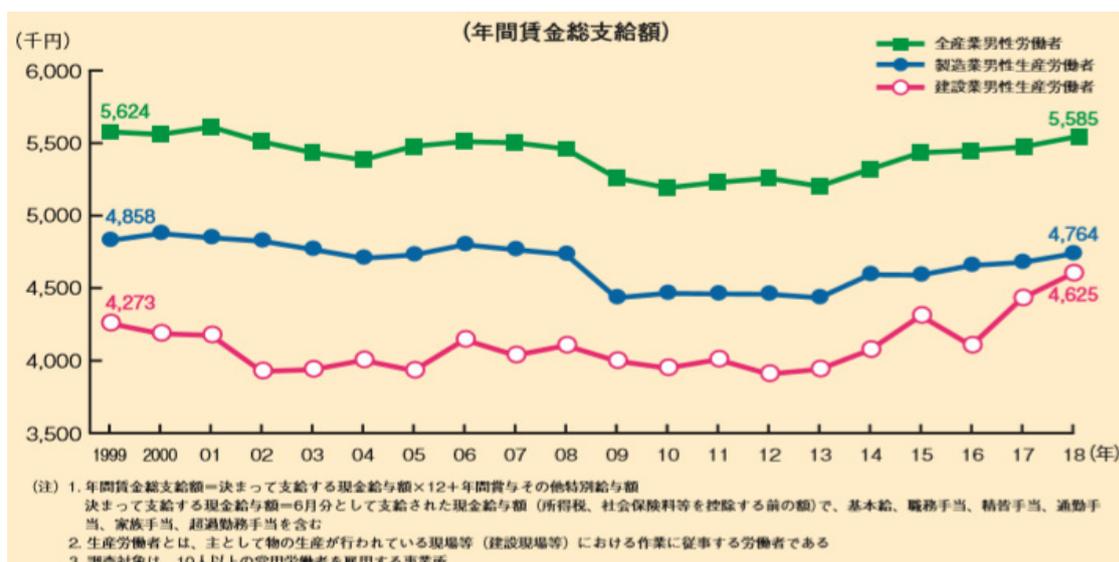
建設業は昔からいわゆる“3K職場”（きつい、危険、きたない）とされていた厳しい労働環境にあり、それもあって若者の建設業離れは進んできた。

建設業界を代表する団体である(一社)日本建設業連合会（以下、「日建連」と略記）は、2014年に以下のような骨子から成る「建設技能労働者²の人材確保・育成に関する提言」をまとめている。

- ① 建設技能労働者の賃金改善 …全産業労働者平均レベルに、等
- ② 重層下請構造改善 …可能な分野で原則二次以内に、等
- ③ 社会保険未加入対策の推進 …下請会社について100%加入、等
- ④ 作業所労働時間・労働環境の改善 …全日曜日の閉所と土曜日の月2回閉所、等
- ⑤ 建設業退職金共済制度の拡充 …民間工事での適用について完全実施を目指す、等
- ⑥ 技能の「見える化」の推進 …就業管理システム（仮称）への取組み、等
- ⑦ 技術の継承に対する支援 …国土交通省が提唱する総合的な教育訓練体系の構築に積極的に参加、等

このうちの、①に関わる賃金水準をみると、建設技能労働者の年間労務賃金水準は、図表7の赤い折れ線グラフに見るように、このところ改善はされてきているものの全産業の平均水準に比べれば低い状況である。また、厚生労働省の調査や日本建設産業職員労働組合協議会（以下、「日建協」と記す）のアンケート調査等によると、労働者の休日は平均すると月に5日程度であり、休日が少ないこともあって年間労働時間も他の産業に比べると長くなっている。この日建連の提言は6年前のものであったが、これらの課題に継続的に取り組むことが必要な状況については、現在も変わっていない。

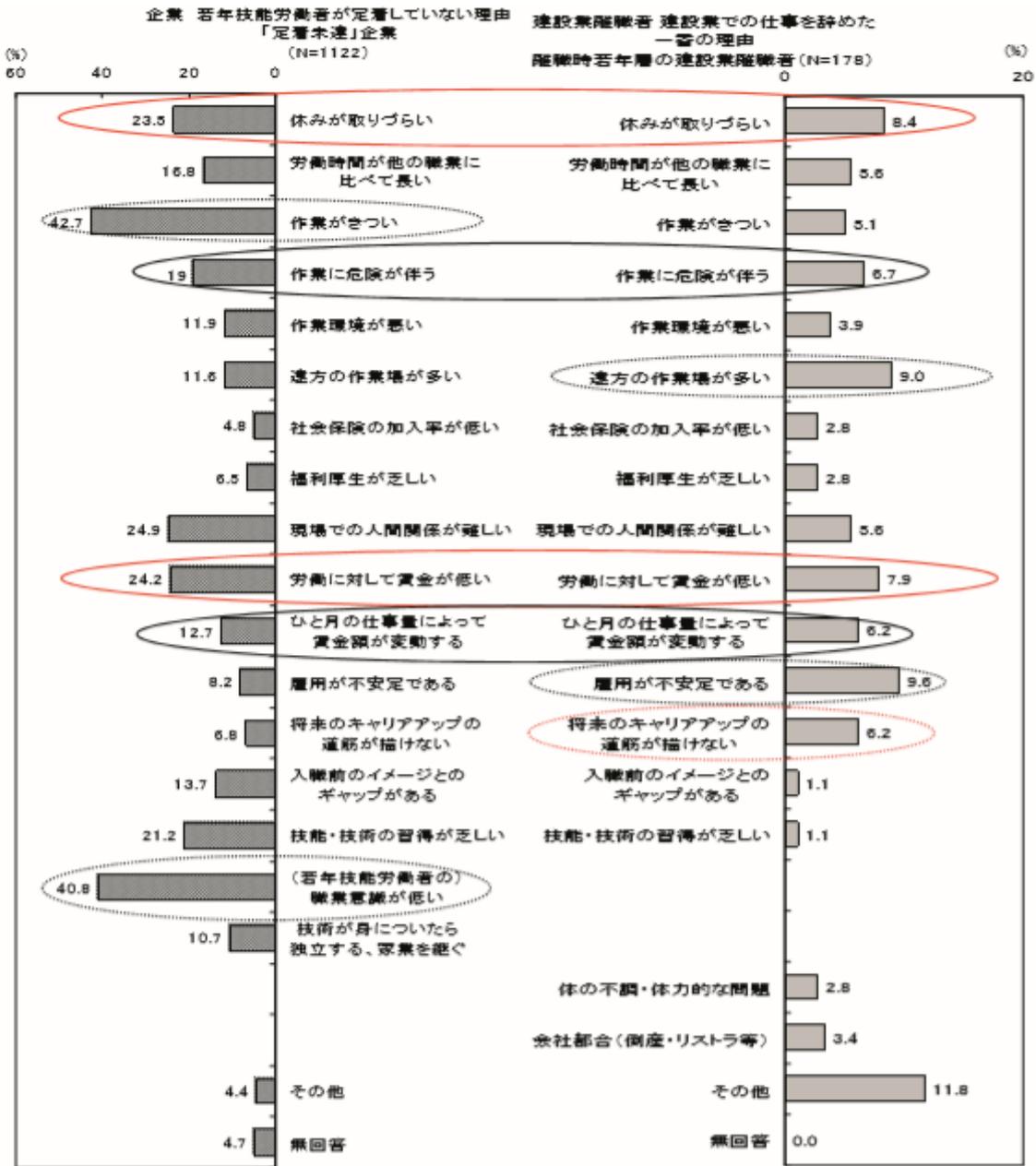
図表7 建設業男性全労働者等の年間賃金総支給額



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

² 建設業は、土木、舗装、大工、左官、鉄筋、れんが・ブロック、水道施設、電気工事等をはじめ、専門分野が多岐となるが、それらの生産工程従事者等は総称して「建設技能労働者」と表される。この建設技能労働者は、キャリアアップシステムや退職金制度等が同一のプラットフォームとなる。

図表8 企業が考える若年技能労働者が定着しない理由（複数回答）／建設業離職者（離職時若年層）が仕事を辞めた一番の理由



出所:厚生労働省「雇用管理現状把握実態調査(平成24年度)」

また、若年技能労働者が定着しない理由について、厚生労働省の調査結果には図表8のようなデータがある。目立った理由がマルで囲われているが、それらを改善するための取組みとして、以下のような項目が上位に挙げられている。

- ・仕事の内容、能力や資格を反映した賃金／月給制の導入
- ・将来のキャリアアップの道筋の提示／技能教育の推進、資格取得の支援
- ・社会保険への加入／福利厚生の上向
- ・週休2日制の導入

このような課題認識に対して、業界では官民挙げての改善のための施策が実行されてきている。大きなものでは、建設技能労働者の生産性向上と働き方改革の実現に向けた「建設キャリアアップシステム」の構築というものがある。これは、将来にわたり建設産業の担い手を確保していく上で、建設技能労働者のキャリアアップの道筋を示すとともに、技能者が適正な評価と処遇を受けられていくことを目指したもので、技能者の資格等の情報や現場での就業履歴等を業界統一のルールで蓄積していこうとするものである。図表9はそのイメージ図である。

図表9 建設キャリアアップシステムのイメージ



※蓄積されたデータは利用目的に応じて建設業界の関係者が閲覧

出所:国土交通省

この「建設キャリアアップシステム」は2019年4月より本格運用を開始したが、国土交通省はホームページにて以下のように趣旨について説明している。

建設業が将来にわたって、その重要な役割を果たしていくためには、現場を担う技能労働者

(技能者)の高齢化や若者の減少といった構造的な課題への対応を一層推進し、建設業を支える優秀な担い手を確保・育成していく必要があります。

そのためには、個々の技能者が、その有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境を整備することが不可欠です。

建設業に従事する技能者は、他の産業従事者と異なり、様々な事業者の現場で経験を積んでいくため、個々の技能者の能力が統一的に評価されにくく、現場管理や後進の指導など、一定の経験を積んだ技能者が果たしている役割や能力が処遇に反映されにくい環境にあります。

こうしたことから、技能者の現場における就業履歴や保有資格などを、技能者に配布する IC カードを通じ、業界統一のルールでシステムに蓄積することにより、技能者の処遇の改善や技能の研鑽を図ることを目指す「建設キャリアアップシステム」の構築に向け、官民一体で取り組んでいるところです。

また、2019年4月施行の「改正労働基準法」にて建設業の時間外労働規制が強化され、それを受けての関係省庁の申し合わせとして「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」が策定された。さらに「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」によって、工期を適正化することによる長時間労働の是正が目論まれるなど、働き方改革という点でもさまざまな動きが出てきている。

3. 業界内に止まらない問題

今まで建設業の現状と課題の概観について触れてきたが、これらの建設業の今後の動向は、大きくは2つの観点で国民生活全体に関わってくる可能性が大きいと考えられる。

まず第一に、先に触れたように就労者があと20年でピーク時から4割程度まで激減すると見込まれており、その後も減り続ける可能性が大きいことで、わが国の建築・土木等の事業の厳しい選択と集中が求められることが予想される。例えば、わが国の橋やトンネル、水道・下水などの水道管、高速道路などのインフラの多くは1960年前後の高度経済成長期に作られたものが多く、それらは経過年数50年以上となり、老朽化が進んでいるといわれている。その維持・管理をしていくのにも多大な労力が必要になると推定され、手が回らないことによる事故が多くなることが懸念される。新たなインフラ構築を行うことも思うようにいかなくなる可能性がある。

しかも、わが国は災害大国であり、毎年のように自然災害等が起きていて、その復興もままならなくなる事態が想定される。建設業の労働者不足は、特に地方における居住地の選択にも影響が出てくる可能性がある。

現在、現場の戦力のある程度を外国人技能実習生に頼っている実態がある。このことは国内での技術伝承にも影響は必至であり、また外国人労働者を巡るさまざまな問題や移民政

策にも影響を与える可能性がある。持続可能性という点からも検討を重ねる必要があるだろう。

昔から、いわゆる“3K職場”といわれて、若者の建設業離れが進んできた建設業界である。仕事の性質上、基本的なところが解消されるのは難しいが、それでも前章で触れたような改善に地道に取り組むとともに、業界の危機や社会的リスクを国民全体のレベルでも広く共有していき、業界外にも理解と「知恵」を求めていく必要がでてきているだろう。

業界内だけでは止まらない第二の問題は、次章にて触れる建設業就労者の老後資金問題である。そこだけに限定された詳細な統計データは存在しないが、業界で企業年金等を有している人は一部のゼネコン勤務の人々であることを前提とすると、現場の技能労働者たちの老後はなかなか厳しいものになることが推定される。

前章の図表8の調査でも、当たり前ではあるのだが、まずは直面している現場の環境の問題に対しての意識が重くなっていて社会保険や福利厚生については二の次であるような印象がある。しかし、就労者の賃金水準や想定される年金・退職金等を考えると、老後貧困者の予備軍になりかねない。

就労者の人員構成の高齢化で大量な引退者が見込まれているが、現在の高齢者層がどのような暮らしをしていくだろうか。そのことも重要なテーマであり、この業種に就いていることで将来の貧困不安が増すとしたら、ますます就労しようとする若者は減っていくだろう。それは先に触れた第一の問題とも繋がってくる。また、老後貧困者の増加が現実となれば、社会的にもリスクやコストの増加になってくる。

したがって、これらの2つの問題は、業界内だけでなく、広く問題点が共有されて、議論されるべき問題と思われる。次章では、主に現場の技能労働者をイメージした老後資金問題を考えてみたい。

4. 建設業就労者の年金・退職金問題

4.1. 公的年金等

建設業界では、昔から社会保険未加入問題が存在した。国土交通省等で毎年実施される「公共事業労務費調査」に基づくと、労働者別でみた場合、2011年時点で社会保険の加入割合は、雇用保険で75%、健康保険で60%、厚生年金で58%と低調であった。それが官民挙げて強力で改善策を推し進めてきたことにより、2017年には雇用保険で91%、健康保険で89%、厚生年金で86%まで上がってきている。なお、「未加入」の数値には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含まれているため、この数値は100%にはならない。ただ、例えば5人未満しか雇用していない個人事業主の下で働いている人は、自ら国民年金の掛金を納付しなければならないが、その納付率がどれくらいかは定かではない。

図表10 労働者別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%

注)「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

出所：国土交通省

(筆者注) 当業界の社会保険加入の徹底を図ることについては、2012(平成24)年3月の中央建設業審議会による提言を受けて、5年間で企業単位では許可業者の加入率100%を目指すなどの目標が掲げられ、強力に押し進められてきた。具体策の例としては、業者の許可更新や立入検査時に保険加入状況を確認・指導したり、また「下請指導ガイドライン(課長通知)」の制定によって元請企業の下請企業への指導状況が確認されるなど、多岐にわたる措置が講じられてきた。図表10の加入率の改善状況は、その成果の表れとも捉えることができる。

また、この業界では、連続してひとつの事業所で働く人の割合も多くはなく、職場を頻繁に移ることを考えると、1時点で厚生年金に加入していることが確認されても、どれくらい連続的に公的年金の掛金が納付されているかは個人ごとによりばらつきがあることが予想される。国民年金の加入義務者も含めて、ひとりひとりが老後に受け取ることのできる公的年金は、わが国で平均的にイメージされている水準よりかなり低くなることも推測される。

4.2. 退職金制度

公的年金の他にどのような退職金等の制度があるであろうか。大手ゼネコンなどは企業年金の制度も整っていることが想像されるが、多くの中小・零細の下請け企業群ではなかなか独自の年金・退職金制度は保有できていないことが想定される。

建設業従事者のためには、「中小企業退職金共済法」に基づく国の退職金制度である建設業退職金共済制度(以下、「建退共制度」と略記)がある。これは多層の下請企業に多くの現場の従事者がおり、職場を移ることも頻繁であるという当業界の特性にしたがって、職場が変わってもこの業界で連続して働くことを退職金に反映させるような仕組みとした業界

としての退職金制度である。すなわち、雇用される事業主を変えても、それぞれの期間全部が通算される仕組みとなっている。

建退共制度が適用されるには、建設業の事業主が当制度の運営主体である独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下、「機構」と略記）と退職金共済契約を結んで共済契約者となる必要がある。それによって、建設現場で働く労働者は被共済者となる。労働者には契約に基づいて機構から交付された共済手帳に働いた日数に応じて共済証紙が貼付される。そして、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、機構から直接労働者に退職金が支払われるという仕組みになっている。

多層の下請構造の中で、証紙の購入者すなわち掛金の負担者は基本的に事業の元請企業である。2016年に機構が実施した「実態調査」によれば、就労者で何らかの退職金制度適用者の割合は、元請企業で91.1%、1次下請企業で63.9%、2次下請企業で63.3%となっている。そして、建退共手帳交付者の割合は、元請企業で76.8%、1次下請企業で50.8%、2次下請企業で40.7%となっている。これらのデータからすると、下請企業になると、かなりの割合の就労者は退職金制度を持っていない可能性がある。なお、公共工事の場合、発注者が受注者に対して建退共証紙の購入の際に発行される掛金収納書の提出を求めていること、入札に参加するための経営事項審査において建退共制度に加入し履行している場合には加点評価されることから、民間工事よりも公共工事関係の方が建退共制度の普及率が高くなっている。

労働自体が同一でも、工事によって現場の労働者の退職金に加算されるかされないかが分かれるということは、退職金を賃金の後払いと考えれば、「隠れた同一労働同一賃金問題」が存在するとも言えなくはない。しかしながら、退職金の掛金は費用となって工事の発注者側のコストにも跳ねるため、この問題の改善には幅広い理解が必要となってくる。

また、建退共制度の掛金であるが、現在は1日当たり一律で310円となっている。その金額の証紙が、働いた都度、労働者の共済手帳に貼付されていくのである。建設現場は不規則な就労となるため、21日分で1か月働いたと見做される。退職金を計算する際はこの「月」が基礎となるが、その12か月分、すなわち $21 \text{日} \times 12 \text{か月} = 252 \text{日}$ 分の証紙が手帳に貼付されたことを以って制度の上では1年間働いたことになる。図表1-1は厚生労働省のホームページで紹介されている働いた年数に応じて支払われる退職金の概算値のグラフである。それによると、30年分の労働で約390万円、40年では約604万円となっている。

なお、252日で1年分というのは、1年間の正月やお盆の休みを含まない土日祝日のみの日数が約120日であることや、中小企業退職金共済法に基づく他業の退職金共済制度（清酒製造業、林業）との比較においても多過ぎるように思われる。日数を減らすと掛金や退職金の額、はたまた制度の財政にも影響を及ぼす可能性があるが、一方でそれが過重労働の問題に結びつかないか等の点も含め、今後、見直しについて多角的な視点で検討を行っていくべきであろう。

図表 1 1 掛金の年数に応じた退職金額（概算）



出所：厚生労働省ホームページ

ちなみに、勤労者退職金共済機構の建退共事業本部のホームページには本制度に関わるさまざまな統計値が掲載されている。それによると、2020年6月時点で、制度の被共済者は約218万人となっている。また、2019年度（2019年4月から2020年3月まで）の1年間の退職金支給実績を計算してみると、56,853件で51,325百万円である。1件当たりの平均値にすると、約90万円であり、これは退職金として一般にイメージされるよりも少額であるだろう。

4.3. 老後資金問題に関する若干の補足

第3章の図表7で触れたように、建設業従事者の賃金水準は全産業の平均水準に比べても低い。また、公的年金も平均に足りず、掛金未納付の人たちもいることが予想され、また何らかの退職金制度にも加入できていない人もかなりの割合でいる。例え建退共制度に40年加入していたとしても約600万円の退職金しか受け取れず、一般の平均水準より低い公的年金と合わせて老後を過ごすことになる。何らかの財産や他からの収入が無ければ、老後の生活は非常に苦しいものになることが推測される。昨年話題になった、いわゆる“老後2000万円問題”は、月あたり手取り約19.2万円の社会保険給付を受けることが出来る一般サラリーマンの老齢夫婦世帯をモデルとした議論である。本稿で触れてきた多くの建設業従事者の老後には、それよりも遙かに深刻な現実が存在するのである。

働いている間の給与水準が低いので、積立を行っていくことも容易ではないだろうし、職場の性格上、金融や投資に関する教育を受けることのできる機会なども稀であろう。昔から若者離れが起きているのは、おそらくその老後のことまでも見越したものでもなく、もともと過酷な仕事場であることが主要因であると思われるが、少なくとも新たな人材を集めて繋ぎ止めるには、老後リスクを小さくすることも必要条件と考えられる。年金・退職金の

水準問題までも見越した改善を目に見えて分かりやすく示していくことも重要であろう。

5. むすびに代えて

本稿は建設業就労者の現状と老後資金問題について、大雑把ではあるが出来るだけ多くの人に知ってもらうことを目的として認めた。さらに、そこには若干の筆者の問題意識を加えてきた。

本稿で触れてきたように、建設業の課題は業界内だけで止まらない大きな問題があり、それが広く共有されて周囲の理解が進み、知恵を出し合っていくことが必要ではないかと考える。例えば、建退共の退職金が30年働いても400万円にも満たないというのは、その労働の厳しさからすると倍増させてもよいように思う。しかし、現場の技能労働者の社会保険の福利費などについては経費として見積書や請負代金内訳書に明示されることも求められており、コスト・価格に跳ねるため、発注者側の理解と協力も必要になる。

現場の技能労働者の福利厚生等がどのように扱われているか、元請企業が下請企業に委託する際にきめ細かくチェックしているか、現場の技能労働者等を犠牲にして価格競争が行われる構造になっていないか、それらを含めてサプライチェーン全体としてサステナブルに発展可能な仕組みになっているか、これらは企業の社会的責任の点からも問われるべきであろう。

そのことは、またESG投資の課題とも関わってくるかも知れない。特に、年金・退職金の運用を受託する機関投資家には、元請となるゼネコン企業に対して、下請企業の現場の技能労働者の福利厚生のケアの状況も含めて、サステナブルであるかどうかの点のチェックを行ってもよい。

ここでは一例を挙げてみたが、さまざまな観点からの検討が必要な課題は数多く存在するだろう。本稿が今後の関係者の議論のための何らかの材料となれば幸いである。

以上

[注] 筆者は建設業界の外部におり、直接に業界と利害関係はない。ただし、過去2016年と2018年に独立行政法人勤労者退職金共済機構が設置した「建退共制度に関する検討会」の委員(座長)を務めた。また、現在、同法人の建退共制度を含む資産運用委員会の委員(委員長)を務めている。なお、本稿中の意見の部分は、これらの検討会・委員会の意見とは無関係である。

[謝辞] 本稿を纏めるに当たり、稗田昭人氏(独立行政法人勤労者退職金共済機構理事長代理、元国土交通省大臣官房総括監察官)より大変有意義なコメントを頂いた。深く感謝申し上げる。ありうべき誤りは筆者の責に帰することは勿論である。

《参考文献》

- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ
- ・国土交通省「建設産業の現状と課題」
- ・一般社団法人日本建設業連合会ホームページ「建設業ハンドブック 2019」
- ・日刊建設工業新聞 2019/1/16 Web 記事
- ・シェルフィー株式会社ホームページ「建設業界の現状」
- ・厚生労働省雇用政策研究会資料
- ・一般社団法人日本建設業連合会ホームページ「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」(2014年)
- ・国土交通省・厚生労働省資料「建設業の人材確保・育成に向けて」(2015年)
- ・国土交通省ホームページ 建設キャリアアップシステム
- ・厚生労働省ホームページ 建設業退職金共済制度
- ・独立行政法人勤労者退職金共済機構ホームページ 建設業退職金共済事業本部
- ・独立行政法人勤労者退職金共済機構 建設業退職金事業本部「建退共制度に関する実態調査結果報告書」(2016年)