
建設業者の労働事項実態調査

調査結果報告書

平成 2 年 3 月

建設省 建設経済局労働資材対策室
財団法人 建設業振興基金

＜ 目 次 ＞

第 1 章	調査の概要	1
-------	-------	---

第 2 章	調査結果の要約	3
-------	---------	---

1.	入職者数と離職者数	3
2.	賃金	4
3.	退職金制度	4
4.	休日・有給休暇制度	4
5.	福利厚生	6
6.	資格奨励制度と資格取得後の給与・待遇	6
7.	その他の労働事項実態	7

第 3 章	調査結果の解説	9
-------	---------	---

1.	調査対象企業の概要	9
(1)	資本金規模	9
(2)	完成工事高規模	10
2.	入職・離職者数と離職率	11
(1)	入職・離職者数	11
(2)	離職率	12
3.	職長になるまでの平均年数	14
4.	独立させる方針の有無	15
5.	賃金	16
(1)	支払形態	16
(2)	平均年収	18
6.	教育・訓練計画	19
(1)	教育・訓練計画の有無	19

(2) 1人当たりの年間教育費	20
(3) 職業訓練校の設置・利用状況	21
7. 雇用関係諸制度の状況	22
(1) 雇用契約	22
(2) 定期昇給制度	22
(3) 賞与制度	23
8. 退職金制度	24
(1) 自社退職金制度	24
(2) 税制適格退職年金	25
(3) 中小企業退職金共済事業団	26
(4) 建設業退職金共済組合	27
9. 各種保険・年金制度	28
10. 休日・有給休暇制度	30
(1) 休日制度	30
(2) 有給休暇制度	32
(3) 有給休暇取得率	34
11. 福利厚生	35
(1) 住宅に関する施策	35
(2) 保養施設・社員旅行等	36
12. 災害事故の件数	37
13. 従業員の資格取得	38
(1) 資格取得奨励制度	38
(2) 資格取得後の給与、待遇	39

付． 調査票

第 1 章 調査の概要

第 1 章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、建設業の雇用管理体制、労働条件・労働福祉、安全衛生管理、教育訓練等の状況について実態を調査することにより、教育機関が建設業者の労働事項に関する状況を的確に把握し、よりの確な就職指導を行えるようにするため、建設業者の労働条件等に係る評価マニュアル策定のための基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査内容

- ・雇用管理体制
- ・労働条件・労働福祉
- ・安全衛生管理
- ・教育訓練
- ・その他

3. 調査の対象

平成元年12月1日現在における建設業許可業者について、一定の方法で抽出した500社。

4. 調査方法

抽出された調査対象企業へ調査票を郵送して依頼、記入後、郵送により回収した。

5. 調査期間

平成2年1月～2月

6. 回収状況

493社に郵送依頼、うち有効回答社数 252社。有効回収率51.1%であった。

第 2 章 調査結果の要約

第2章 調査結果の要約

1. 入職者数と離職率

今回の調査対象企業の状況をみる限りでは、昭和62年度から平成元年度までの3年間の入職者数は年々増加しており、一方離職者数自体は横ばい状態である。

しかし、離職率をみると、必ずしも樂觀できない現状がうかがえる。下表は、各年度入職者の離職率を最終学歴別に表したものである。

最終学歴が低くなるほど離職率は高くなる傾向があり（＝定着率が悪く）、中学校卒業者では、入職から3年たつと6割近くが辞めている。

次に、資本金規模別に離職率をみると、規模が小さい層ほど離職率が高くなる傾向がある。「2千万円未満」の層では、入職1年目ですでに4割以上が離職している。また、「2千万～1億円未満」では、入職後3年目の離職率が5割近くになっている。一方、「1億円以上」では、1年目で27.0%が離職しているが、その後の離職率はほぼ一定であり、他の層よりも定着率が高いと考えられる。

以上の点をふまえ、詳細は次章の「調査結果の解説」にゆずり、本要約編では、資本金規模別に従業員の待遇の実態を中心としてまとめを試みることにする。

1社当たり平均入職者数及び離職者数

	S62年度	S63年度	H元年度	(人)
入職者数	7.6	8.5	9.2	
離職者数	3.0	2.9	2.9	

	離 職 率 (%)		
	S62年度	S63年度	H元年度
全 体	39.3	34.5	32.0
中学校	57.2	53.4	44.8
高 校	41.2	36.3	34.0
職業訓練校	29.3	30.6	21.3
大 学	29.4	23.6	23.5

	離 職 率 (%)		
	S62年度	S63年度	H元年度
個人・1千万円未満	54.3	42.3	40.5
1～2千万円未満	63.2	48.8	47.8
2～5千万円未満	46.5	48.8	33.7
5千万～1億円未満	43.9	38.4	36.2
1億円以上	29.0	25.5	27.0

（注）「昭和62年度離職者数」とは、昭和62年に入職し、平成2年1月の調査時点までに離職した者の合計数である。昭和63年度・平成元年度離職者数についても同様である。

2. 賃金

賃金支払形態では、資本金規模が大きくなるほど「月給制」が多くなり、「1億円以上」では、8割前後を占める。次に多いのは「日給月給制」であり、資本金規模が小さい企業ほど多く、「2千万円未満」の層では約3分の1を占めている。

次表は、業種別の平均年収を示したものである。全体的に、入職後の年数を経るほど伸び率が低くなる傾向がうかがえる。

	平 均 年 収 (万円)			
	1年目	3年目	5年目	10年目
全 体	211.5	277.3	334.2	427.7
軀 体	226.2	297.1	360.8	459.2
仕 上	184.2	253.9	309.2	404.2
設 備	204.7	261.2	310.1	397.6

3. 退職金制度

「自社退職金制度」を実施しているのは全体の62.3%、「税制適格退職年金」は29.8%が実施している。

資本金規模別にみると、「自社退職金制度」「税制適格退職年金」とともに、規模が大きくなるほど「有」の割合が高くなり、従業員の退職金制度の充実に努めているようである。

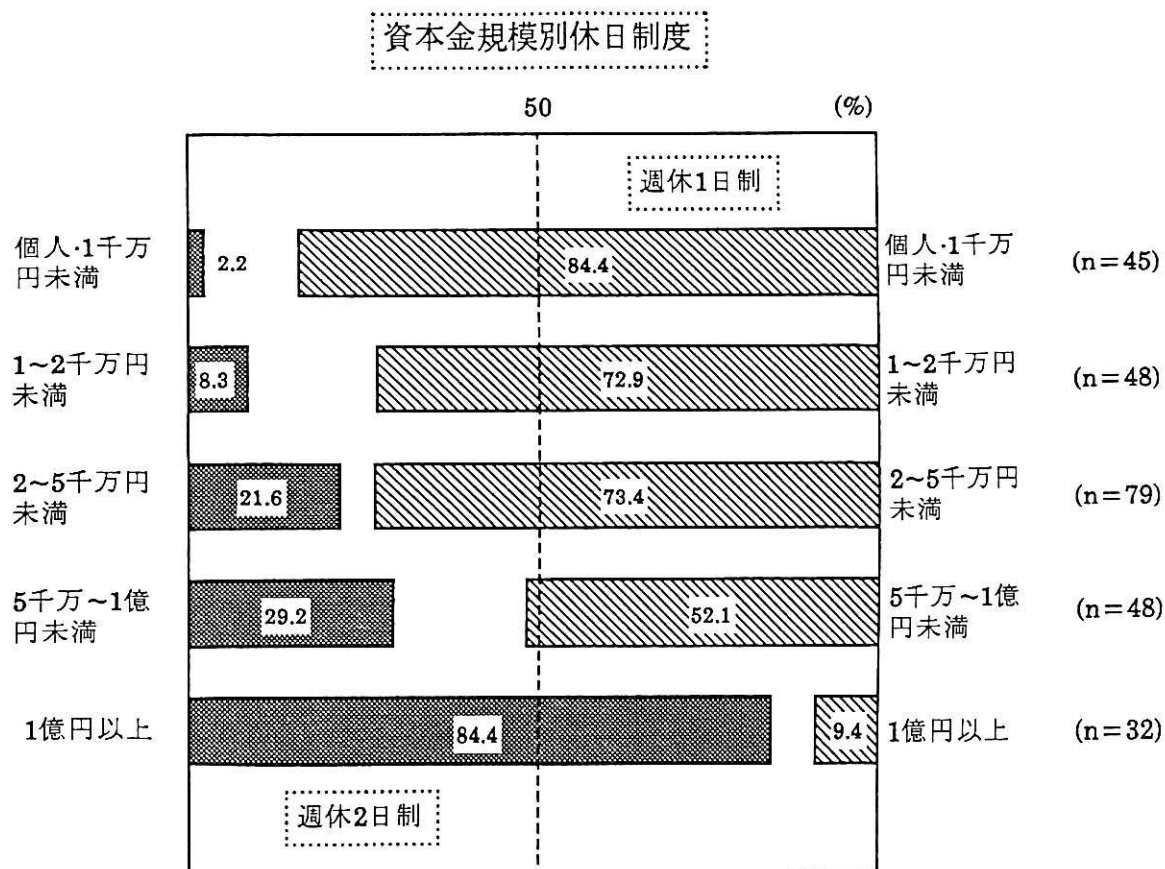
		有	無	不明	(%)
自社退職金制度	全 体	62.3	36.5	1.2	
	個人・1千万円未満	24.4	73.3	2.2	
	1~2千万円未満	58.3	39.6	2.1	
	2~5千万円未満	67.1	32.9	0.0	
	5千万~1億円未満	72.9	25.0	2.1	
	1億円以上	93.8	6.3	0.0	
税制適格退職年金	全 体	29.8	69.0	1.2	
	個人・1千万円未満	4.4	93.3	2.2	
	1~2千万円未満	16.7	79.2	4.2	
	2~5千万円未満	35.4	64.6	0.0	
	5千万~1億円未満	37.5	62.5	0.0	
	1億円以上	59.4	40.6	0.0	

4. 休日・有給休暇制度

休日制度について全体でみると、「週休1日制」が63.1%を占めている。資本金規模が大きくなるほど「週休2日制」が増え、規模が小さくなるほど「週休1日制」が増えるが、「週休2日制」が半数を超えるのは、「1億円以上」のみであり、それ以外では

「週休1日制」が中心である。

しかし、実施状況を見ると、「週休2日制」の多い層ほど「ほぼ完全実施」の割合は少なくなる（31ページの図参照）。休日をもく設定しても、なかなかさばききれない作業量のために、思うように休めないのが実情のようである。



有給休暇制度も、資本金規模が大きいほど「ある」の割合が高い。「2千万円以上」では8割以上が「ある」のに対し、「個人・1千万円未満」では5割にも満たない。

一方、有給休暇取得率はおおむね資本金規模が大きくなるほど低くなる傾向にある。

資本金規模別有給休暇制度の有無

	ある	ない	不明	(%)
全 体	71.8	25.4	2.8	
個人・1千万円未満	40.0	51.1	8.9	
1~2千万円未満	54.2	43.8	2.1	
2~5千万円未満	82.3	17.7	0.0	
5千万~1億円未満	89.6	8.3	2.1	
1億円以上	90.6	6.3	3.1	

5. 福利厚生

右表は、福利厚生の主な項目について、資本金規模別の状況を示したものである。

全体で過半数に達しているのは「恒久的な独身寮」の54.4%のみである。

資本金規模が大きくなるほど福利厚生面での従業員の待遇が良くなる傾向がみられる。

6. 資格取得奨励制度と資格取得後の給与・待遇

資格取得は給与・待遇に「反映される」49.6%、「反映されることもある」39.3%と、全体的には反映されるケースが約9割を占める。

「反映される」は、資本金規模が大きくなるほど割合が高くなっており、資格取得が待遇面の改善につながっていることがわかる。

		有	無	不明	(%)
恒久的な社宅	全 体	30.2	66.3	3.6	
	個人・1千万円未満	15.6	82.2	2.2	
	1～2千万円未満	16.7	79.2	4.2	
	2～5千万円未満	34.2	60.8	5.1	
	5千万～1億円未満	41.7	56.3	2.1	
	1億円以上	43.8	53.1	3.1	
恒久的な独身寮	全 体	54.4	42.1	3.6	
	個人・1千万円未満	44.4	53.3	2.2	
	1～2千万円未満	47.9	47.9	4.2	
	2～5千万円未満	53.2	41.8	5.1	
	5千万～1億円未満	54.2	43.8	2.1	
	1億円以上	81.3	15.6	3.1	
住宅手当	全 体	48.0	48.8	3.2	
	個人・1千万円未満	35.6	62.2	2.2	
	1～2千万円未満	25.0	70.8	4.2	
	2～5千万円未満	51.9	44.3	3.8	
	5千万～1億円未満	68.8	29.2	2.1	
	1億円以上	59.4	37.5	3.1	
保養施設	全 体	23.0	73.8	3.2	
	個人・1千万円未満	6.7	91.1	2.2	
	1～2千万円未満	14.6	81.3	4.2	
	2～5千万円未満	16.5	79.7	3.8	
	5千万～1億円未満	31.3	66.7	2.1	
	1億円以上	62.5	34.4	3.1	

7. その他の労働事項実態

		全 体	業 種		
			軀 体	仕 上	設 備
職長になるまでの平均年数 (年)	中 学 校 卒	11.8	11.0	11.6	13.7
	高 校 卒	8.7	8.0	8.9	9.5
独立させる方針がある (%)		57.9	55.6	74.4	53.0
教育・訓練	教育・訓練計画がある (%)	34.5	30.2	39.5	38.6
	一人当たり年間教育費 (万円)	45.7	72.9	40.4	16.5
	職業訓練校利用状況 (%)	36.1	35.7	41.8	33.7
諸制度実施状況 (%)	雇用契約書	61.9	69.8	53.5	54.2
	雇入通知書	78.2	79.4	72.1	79.5
	定期昇給制度	88.5	85.7	81.4	96.4
	賞与制度	88.5	86.5	79.1	96.4
	中小企業退職金共済事業団	36.5	32.5	48.8	36.1
	建設業退職金共済組合	63.5	58.7	48.8	78.3
	健康保険	92.1	90.5	83.7	98.8
	雇用保険	93.3	92.1	86.0	98.8
	厚生年金	88.9	85.7	79.1	98.8
	法定外労災保険	62.7	68.3	65.1	53.0
	法定外労災保険の事業主負担率	99.4	99.8	100.0	98.1
	厚生年金基金	38.1	32.5	37.2	47.0
	厚生年金基金の事業主負担率	71.1	75.0	75.2	65.2
有給休暇制度	支給有給休暇日数 1年目(日)	5.0	4.6	4.8	5.5
	支給有給休暇日数 2年目(日)	8.1	7.7	7.4	8.5
	支給有給休暇日数 3年目(日)	9.2	8.7	8.5	9.7
	有給休暇取得率平均 (%)	51.7	53.3	50.7	50.4
福利厚生 of 状況 (%)	仮設的な社宅	11.1	14.3	2.3	10.8
	仮設的な独身寮	16.7	19.8	9.3	15.7
	社員旅行・レクリエーション等	92.9	95.2	88.4	91.6
年間災害事故件数 (件)		0.9	1.1	0.8	0.6
資格取得奨励制度実施状況 (%)	技能士	88.5	89.7	86.0	88.0
	施工管理技士	88.5	85.7	79.1	97.6
	労働安全衛生法における資格	90.9	94.4	83.7	89.2

第 3 章 調査結果の解説

第3章 調査結果の解説

1. 調査対象企業の概要

今回の調査対象企業の業種別分布は、下表のとおりである。

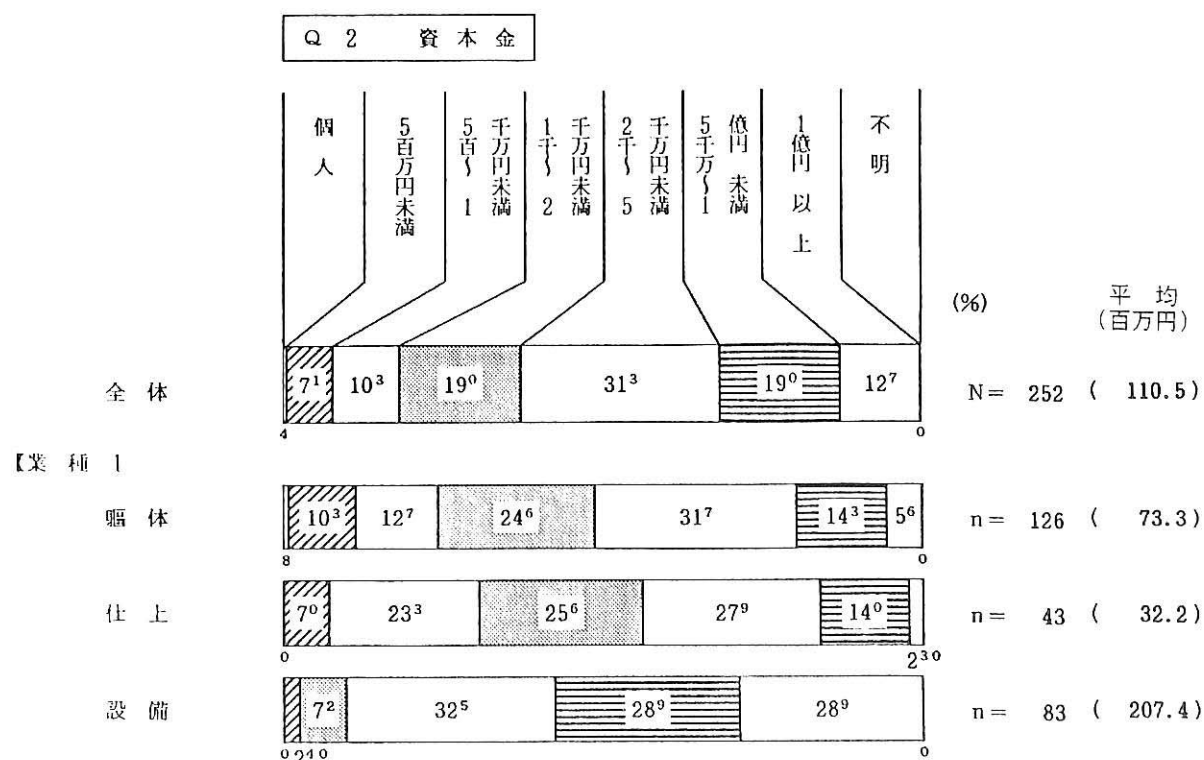
分析に当たっては統計的精度を確保するため、大きく躯体・仕上・設備の3つに再分類を行っている。ただし、「設備」の大半は管工事業者であることに注意されたい。

全 体	軀 体				仕 上			設 備	
	大工	とび・土 工・コンク リート	タイル・ れんが・ ブロック	鉄筋	左官	塗装	内装仕 上	電気	管
252 100.0	29 11.5	72 28.6	12 4.8	13 5.2	16 6.3	16 6.3	11 4.4	2 0.8	81 32.1

(上段：回答企業数、下段：構成比)

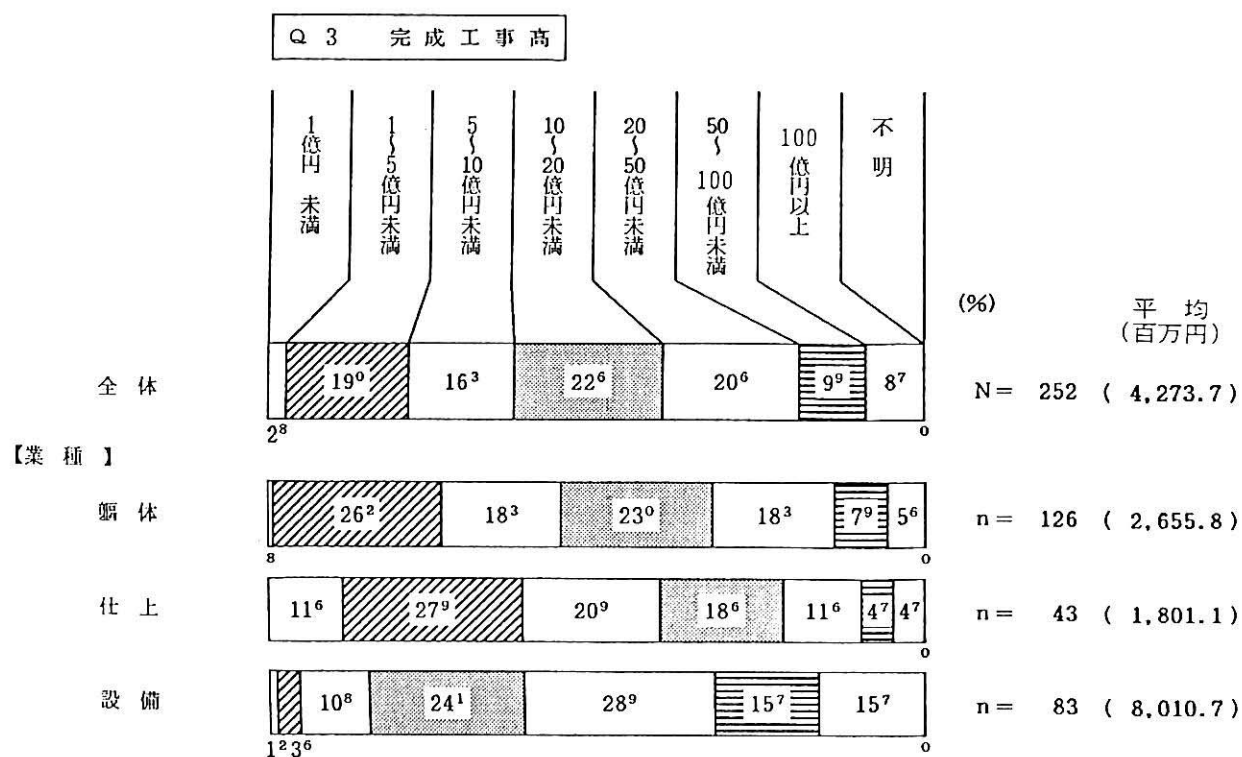
(1) 資本金規模

回答企業の資本金規模別分布は、下図にみるとおりである。設備に規模の大きい企業が多く、全体の資本金の平均が1億1千万円であるのに対し、設備では2億7百万円となっている。



(2) 完成工事高規模

完成工事高の分布は下図のとおりであり、全体の平均は42億7千万円となっている。やはり設備は規模が大きく、平均値が約80億円であった。



2. 入職・離職者数と離職率

(1) 入職・離職者数

昭和63年度から平成元年度までの3年間における入職者数と離職者数の実績は、下表のとおりである。

全体として、今回の調査対象企業では、入職者は年々増加していることがわかる。学歴別でみると、職業訓練校卒が昭和63年度から平成元年度にかけて約20名減少しているものの、他は増加傾向にある。このことは、各企業における若年者確保のための努力が払われていることの表われと考えられる。

一方、離職者数の合計は、人数的にはほぼ横ばい状態である。しかし、昭和62年度の離職者数をみる限りでは、63年度や平成元年度の離職者も年を追って増えそうな懸念がある。

(注) 「昭和62年度離職者数」とは、昭和62年度に入職し、平成2年1月の調査時点までに離職した者の合計数である。昭和63年度・平成元年度離職者数についても同様である。

	昭和62年度		昭和63年度		平成元年度	
	入職者数	離職者数	入職者数	離職者数	入職者数	離職者数
中学校	180 (0.8)	103 (0.4)	234 (1.0)	125 (0.5)	299 (1.3)	134 (0.6)
高 校	1,087 (4.5)	448 (1.9)	1,127 (4.7)	409 (1.7)	1,178 (4.9)	400 (1.7)
職業訓練校	75 (0.3)	22 (0.1)	111 (0.5)	34 (0.1)	89 (0.4)	19 (0.1)
大 学	466 (1.9)	137 (0.6)	554 (2.3)	131 (0.5)	621 (2.6)	146 (0.6)
軀 体	900 (7.9)	377 (3.3)	974 (8.5)	343 (3.0)	1,007 (8.8)	385 (3.4)
仕 上	172 (4.1)	72 (1.7)	203 (4.8)	89 (2.1)	227 (5.4)	72 (1.7)
設 備	736 (8.9)	261 (3.1)	849 (10.2)	267 (3.2)	953 (11.5)	242 (2.9)
合 計	1,808 (7.6)	710 (3.0)	2,026 (8.5)	699 (2.9)	2,187 (9.2)	699 (2.9)

上段:総人数 下段:1社当たり平均人数

(2) 離職率

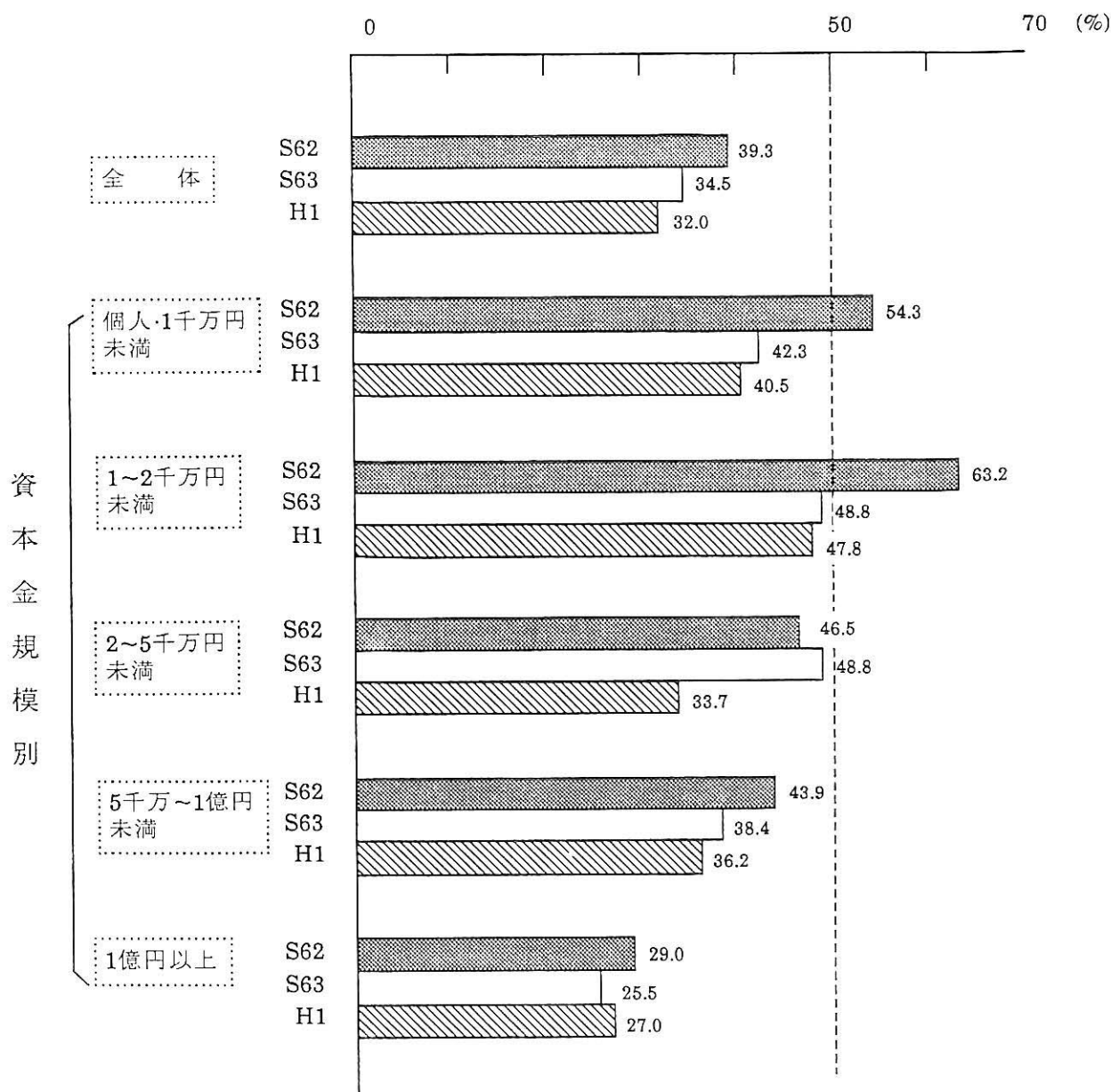
全体の離職率は、中学、高校、大学と最終学歴が高くなるほど、低くなっている。最も離職率の高い中学校卒は、入職から2年たった昭和63年度入職者で、すでに53.4%と半数以上が離職している。

業種別にみても、最終学歴が高くなるほど離職率が低くなるのは、3業種共通の傾向である。

離職率の高さが著しいのは、躯体と仕上の中学校卒である。まず、躯体の中学校卒では、平成元年度入職者の離職率がすでに5割近く（48.5%）に及んでいる。また、躯体・仕上とも63年度中卒入職者の離職率は6割前後となっている。

		離 職 率 (%)		
		S62年度	S63年度	H元年度
全 体	中学校	57.2	53.4	44.8
	高 校	41.2	36.3	34.0
	職業訓練校	29.3	30.6	21.3
	大 学	29.4	23.6	23.5
	合 計	39.3	34.5	32.0
軀 体	中学校	57.1	53.3	48.5
	高 校	42.3	34.0	37.3
	職業訓練校	30.3	21.6	28.6
	大 学	21.9	17.5	27.6
	合 計	41.9	35.2	38.2
仕 上	中学校	61.1	58.3	35.7
	高 校	38.0	38.9	34.1
	職業訓練校	40.0	68.4	47.1
	大 学	25.0	13.8	8.6
	合 計	41.9	43.8	31.7
設 備	中学校	45.5	14.3	45.5
	高 校	40.1	39.8	28.7
	職業訓練校	18.2	23.6	9.8
	大 学	31.6	25.7	23.5
	合 計	35.5	31.4	25.4

資本金規模別離職率



次に、資本金規模別に離職率をみると、おおむね、規模が大きくなるほど離職率は低くなる傾向がある。

「個人・1千万円未満」と「1~2千万円未満」では、入職から3年目で離職率が急激に高くなっている。また、「1~2千万円未満」では、平成元年度入職者の半数近くがすでに離職し、昭和62年度入職者の離職率は、63.2%にものぼっている。

一方、「1億円以上」の規模では、入職後1年目で3割近くが離職するものの、そこまでに残った者は以後も比較的よく定着しているように見受けられる。

3. 職長になるまでの平均年数

職長になるまでの年数の全体平均は、中学校卒11.8年、高校卒 8.9年、職業訓練校卒 9.0年となっており、中学校は他より約3年長い。単純に考えると、学歴にかかわりなく年齢を基準として職長への登用が行われているという推測も成り立つ。

業種別にみると（下表参照）、比較的年数が短いのが、鉄筋、次いで塗装である。反対に長くなるのが、左官、管であった。

	全体	業 種									(年)
		大工	左官	とび・土工等	電気	管	タイル・れんが等	鉄筋	塗装	内装仕上	
中学校	11.8	11.2	13.4	11.5	13.0	13.7	11.4	7.0	10.1	8.5	
高 校	8.9	8.8	10.2	8.0	7.5	9.6	9.2	6.2	8.3	8.4	
職業訓練校	9.0	9.0	11.5	7.0	7.0	10.1	9.8	7.5	8.8	4.0	

次に、資本金規模別では（下表参照）、規模が大きくなるほど中卒者が職長になるまでの年数は長くなり、「個人・1千万円未満」と「1億円以上」とでは、3.8年の開きがある。一方、高校卒では規模による差は、さほどなく、8～9年ぐらいである。

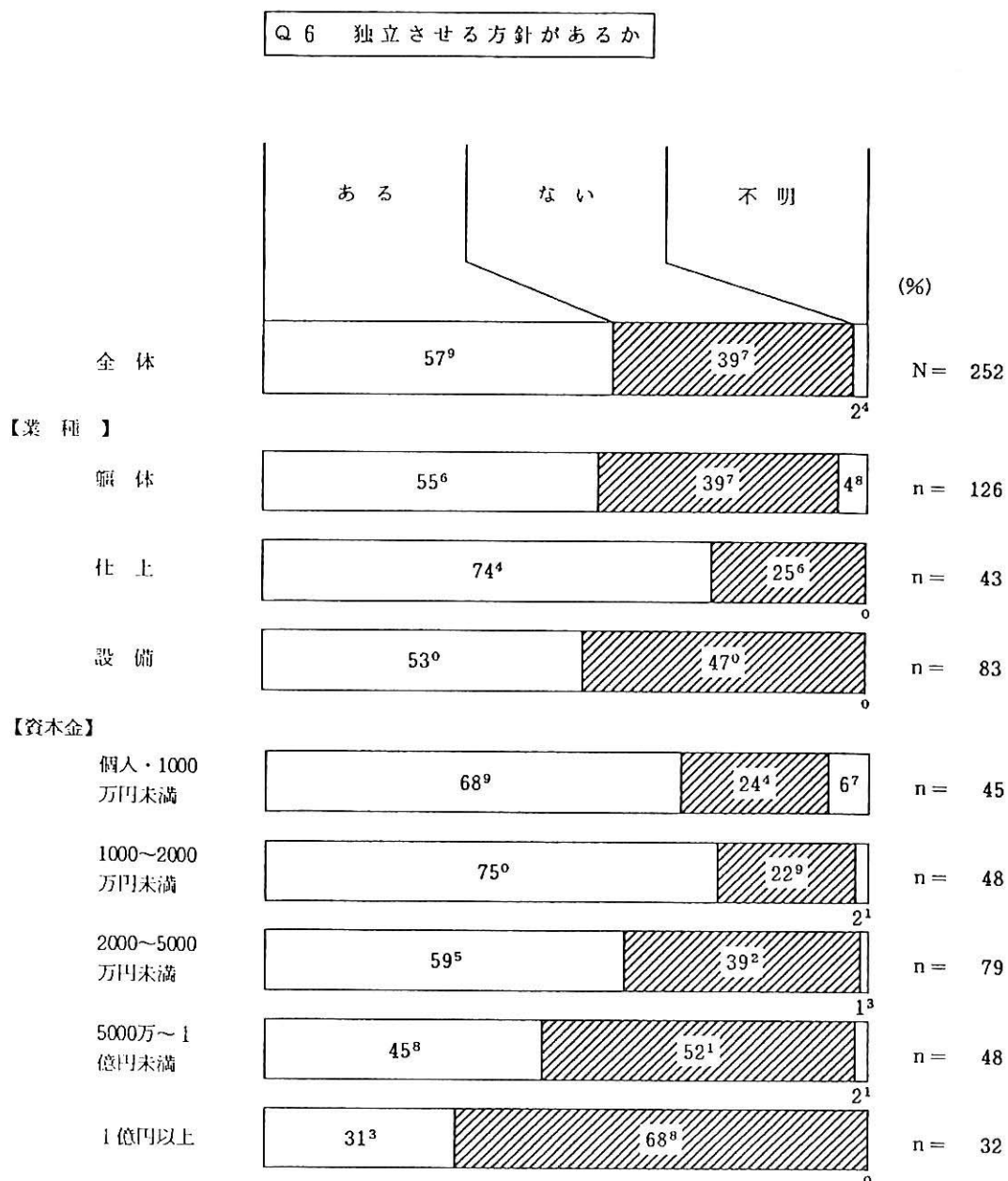
	資 本 金					(年)
	個人・1千万円未満	1千～2千万円未満	2千～5千万円未満	5千万～1億円未満	1億円以上	
中学校	10.6	11.3	11.9	13.0	14.4	
高 校	8.8	8.0	9.0	8.7	8.8	
職業訓練校	10.0	7.9	9.4	7.9	9.1	

4. 独立させる方針の有無

全体として、「独立させる方針がある」の割合が過半数に達しており、57.9%となっている。

業種別にみると、仕上で「ある」の割合が他の2業種より高く、74.4%である。

また、資本金規模別にみると、規模が大きくなるほど、独立させる方針のある企業は少なくなり、「1億円以上」では「ない」が約7割を占めるほどになっている。



5. 賃金

(1) 支払形態

全体的に、「月給制」がほぼ半数前後を占めて最も多く、次いで「日給月給制」が多くなっている。

支払形態は、資本金規模によって著しい違いがみられる。

まず、規模が大きい企業ほど「月給制」の割合が高くなっており、「1億円以上」においては約8割を占めている。次に、入職から年数がたつにつれ、わずかずつであるが「月給制」から他の支払形態にかわっていく傾向がある。「1～2千万未満」の層では「出来高払制」が徐々に増え、10年目では10.4%にもなっている。対照的に、「5千万円以上」では「出来高払制」は全くみられない。

資本金規模別賃金支払形態

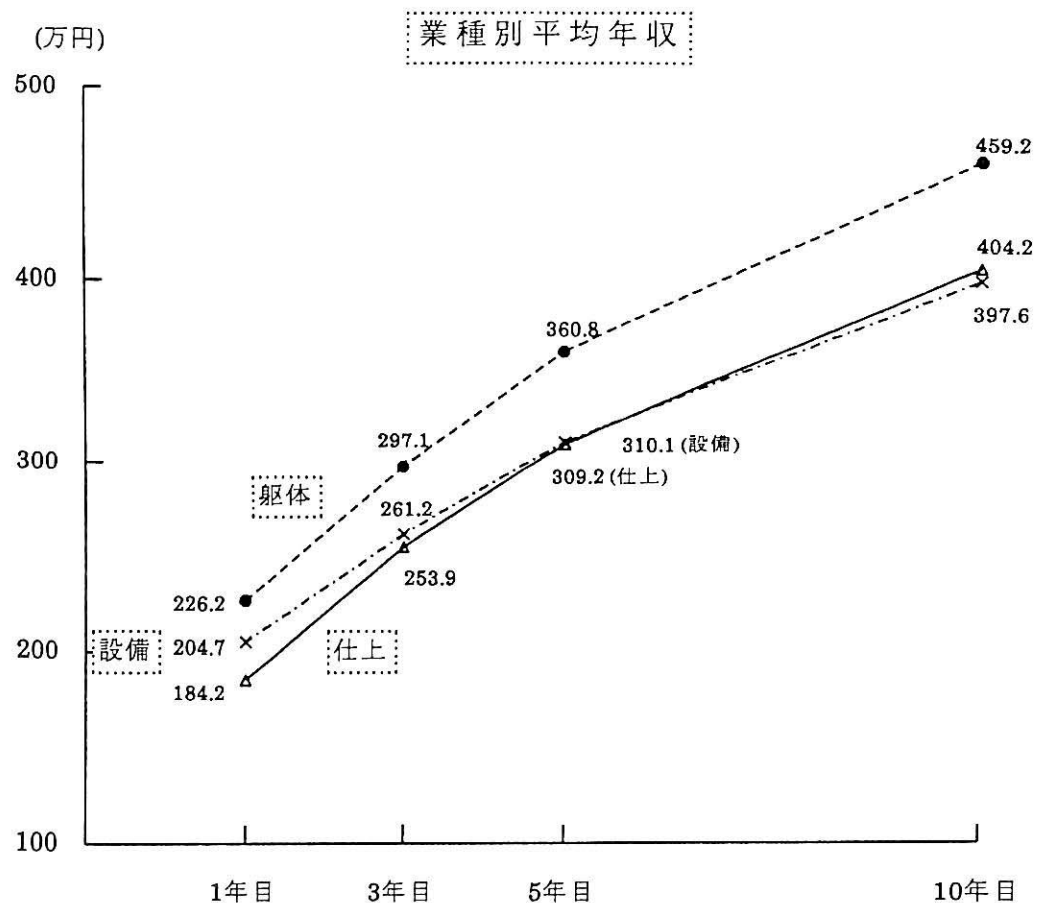
		賃 金 支 払 形 態					
		月給制	日給月給制	日給制	出来高払制	不 明	
1 年 目	全 体	57.9	25.0	6.3	1.2	9.5	(%)
	個人・1千万円	37.8	33.3	8.9	4.4	15.6	
	1～2千万円未満	45.8	33.3	8.3	2.1	10.4	
	2～5千万円未満	59.5	21.5	8.9	0.0	10.1	
	5千万～1億円未満	70.8	22.9	0.0	0.0	6.3	
	1億円以上	81.3	12.5	3.1	0.0	3.1	
3 年 目	全 体	54.0	24.6	5.2	2.4	13.9	
	個人・1千万円	37.8	35.6	6.7	4.4	15.6	
	1～2千万円未満	39.6	33.3	6.3	4.2	16.7	
	2～5千万円未満	54.4	19.0	7.6	2.5	16.5	
	5千万～1億円未満	64.6	25.0	0.0	0.0	10.4	
	1億円以上	81.3	9.4	3.1	0.0	6.3	
5 年 目	全 体	48.0	26.2	6.3	4.0	15.5	
	個人・1千万円	24.4	37.8	11.1	6.7	20.0	
	1～2千万円未満	29.2	37.5	6.3	8.3	18.8	
	2～5千万円未満	51.9	19.0	8.9	3.8	16.5	
	5千万～1億円未満	62.5	27.1	0.0	0.0	10.4	
	1億円以上	78.1	9.4	3.1	0.0	9.4	
10 年 目	全 体	48.8	22.6	6.3	5.2	17.1	
	個人・1千万円	22.2	33.3	11.1	6.7	26.7	
	1～2千万円未満	31.3	33.3	6.3	10.4	18.8	
	2～5千万円未満	53.2	15.2	8.9	6.3	16.5	
	5千万～1億円未満	64.6	22.9	0.0	0.0	12.5	
	1億円以上	78.1	9.4	3.1	0.0	9.4	

(2) 平均年収

全体の平均は、1年目 211.5万円、3年目 277.3万円、5年目 334.2万円、10年目が 427.7万円であり、10年目になると1年目の約2倍の年収となる。

業種別にみると、すべての業種において、1年目から5年目にかけての伸びが、5年目から10年目にかけての伸びよりもやや急になっている。

3業種の中で平均年収が最も高いのは躯体であった。1年目に最低であった仕上与躯体との差は42.0万円、10年目に最低である設備と躯体とでは、61.6万円の差がでている。



右表は、資本金規模別の平均年収である。平均給与と資本金規模の相関は特にないといえよう。

	1年目	3年目	5年目	10年目
全 体	211.5	277.3	334.2	427.7
個人・1千万円未満	200.2	258.5	321.1	414.8
1～2千万円未満	213.0	293.0	358.0	436.7
2～5千万円未満	217.9	275.4	334.1	435.7
5千万～1億円未満	203.5	269.4	319.8	418.4
1億円以上	219.1	294.9	339.0	424.3

(単位:万円)

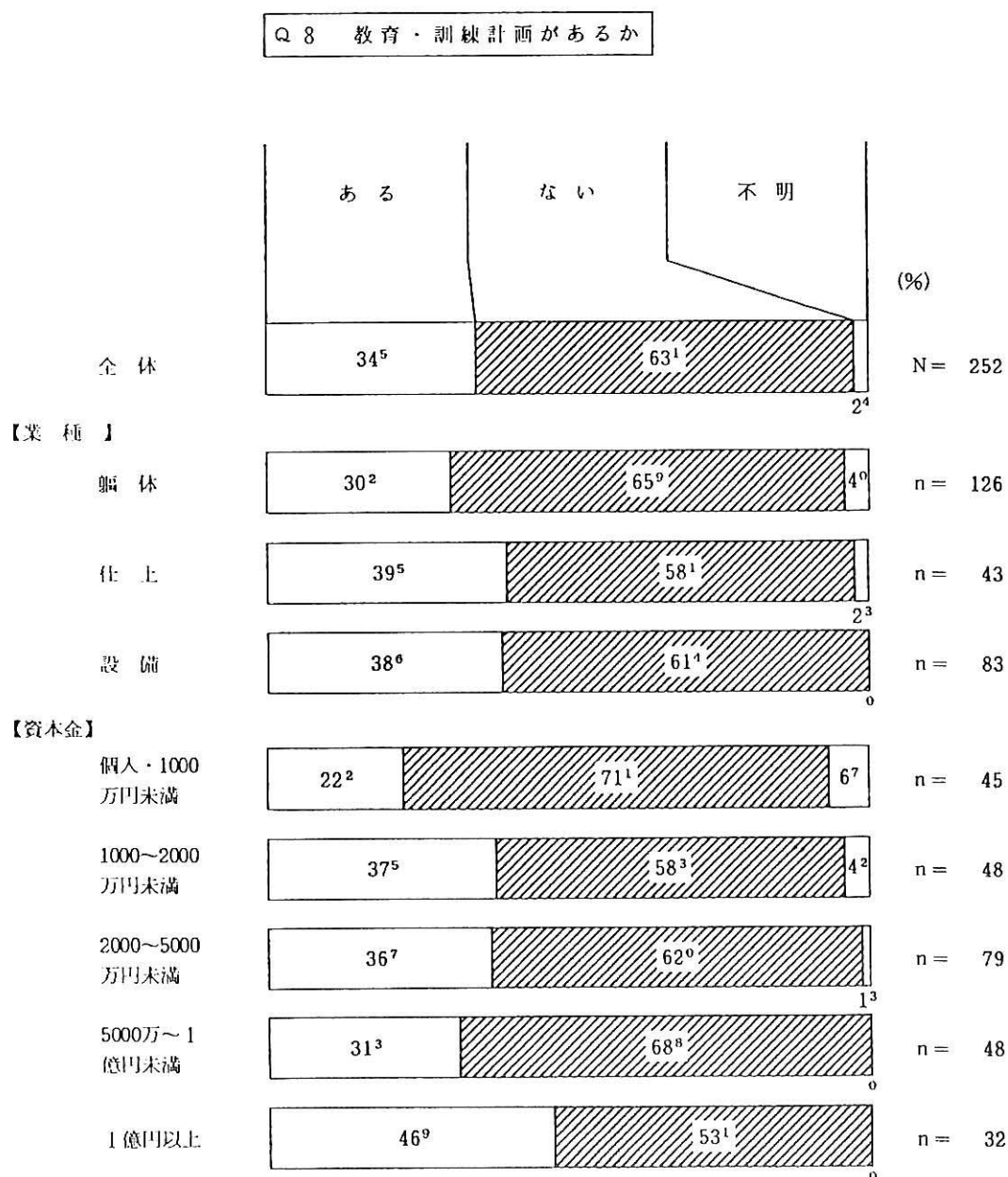
6. 教育・訓練計画

(1) 教育・訓練計画の有無

全体として、教育・訓練計画を持っている企業は34.5%であった。

業種別でみると、仕上、設備で約40%が「ある」と答えているものの、躯体が30%と低い。

また、資本金規模別では、「ある」の割合が最も高い「1億円以上」の層でも過半数には達せず、46.9%にとどまっている。

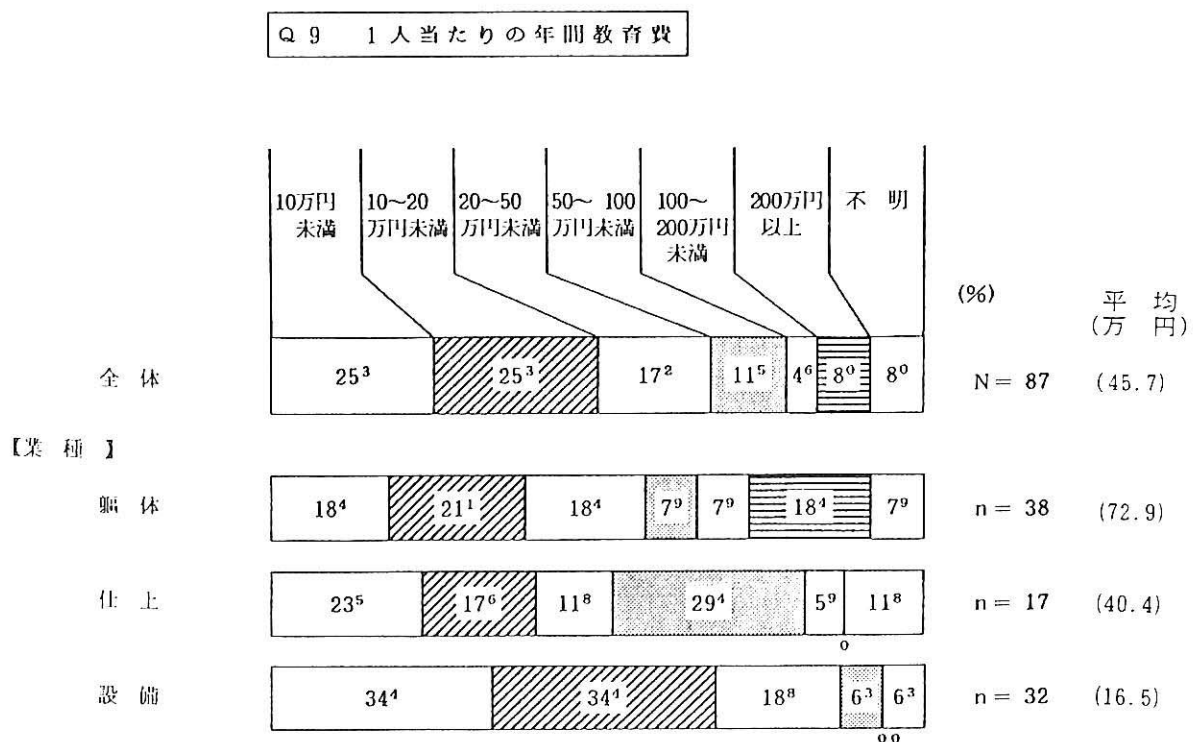


(2) 1人当たりの年間教育費

教育・訓練計画がある場合の、1人当たりの年間教育費は、平均で45.7万円となっている。

これを業種別にみたのが下図である。最も教育費をかけているのは、躯体であり、平均で72.9万円、逆にあまりかけていないのが設備の16.5万円であった。また、躯体では、他2業種ではみられない「200万円以上」という回答が18.4%を占めている。しかし、前項でみたように、躯体全体では「教育・訓練計画がない」企業が65.9%であり、従業員の教育に対する取組みについては、企業間で大きな差があるようである。

設備においては、教育費に100万円以上をかけているところは全くみられず、68.8%が「20万円未満」ですませていることがわかる。

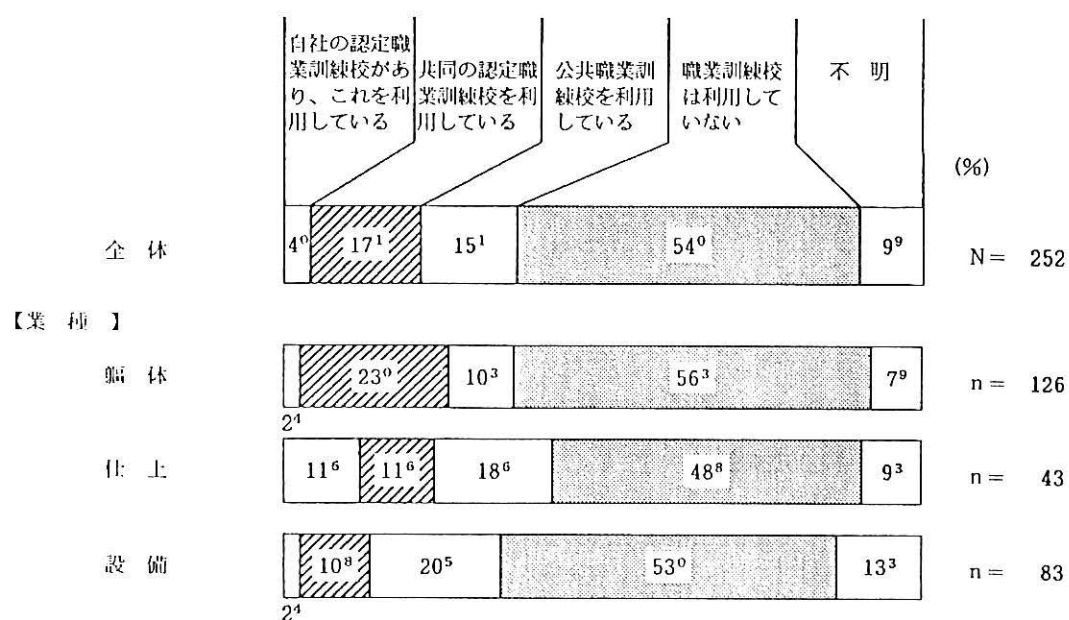


(3) 職業訓練校の設置・利用状況

職業訓練校を設置または利用している企業は全体の36.2%にすぎない。

業種別で、最も設置・利用度が高かったのは仕上で41.8%である。そして、このうち3割弱の企業が自社の認定訓練校を有している。一方、「利用していない」が最も多かったのは躯体で、56.3%を占めている。

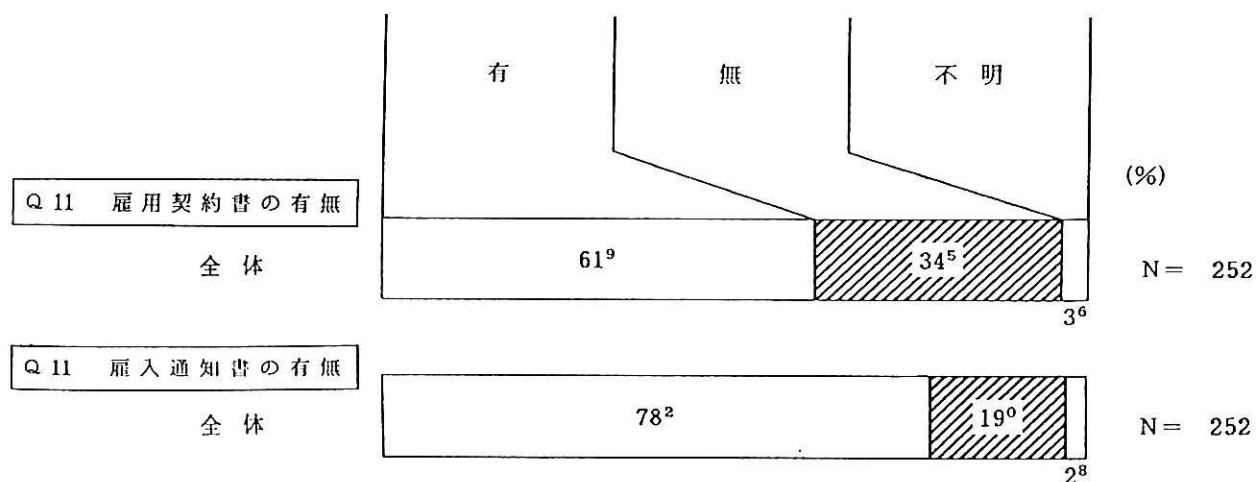
Q 10 職業訓練校の設置・利用状況



7. 雇用関係諸制度の状況

(1) 雇用契約

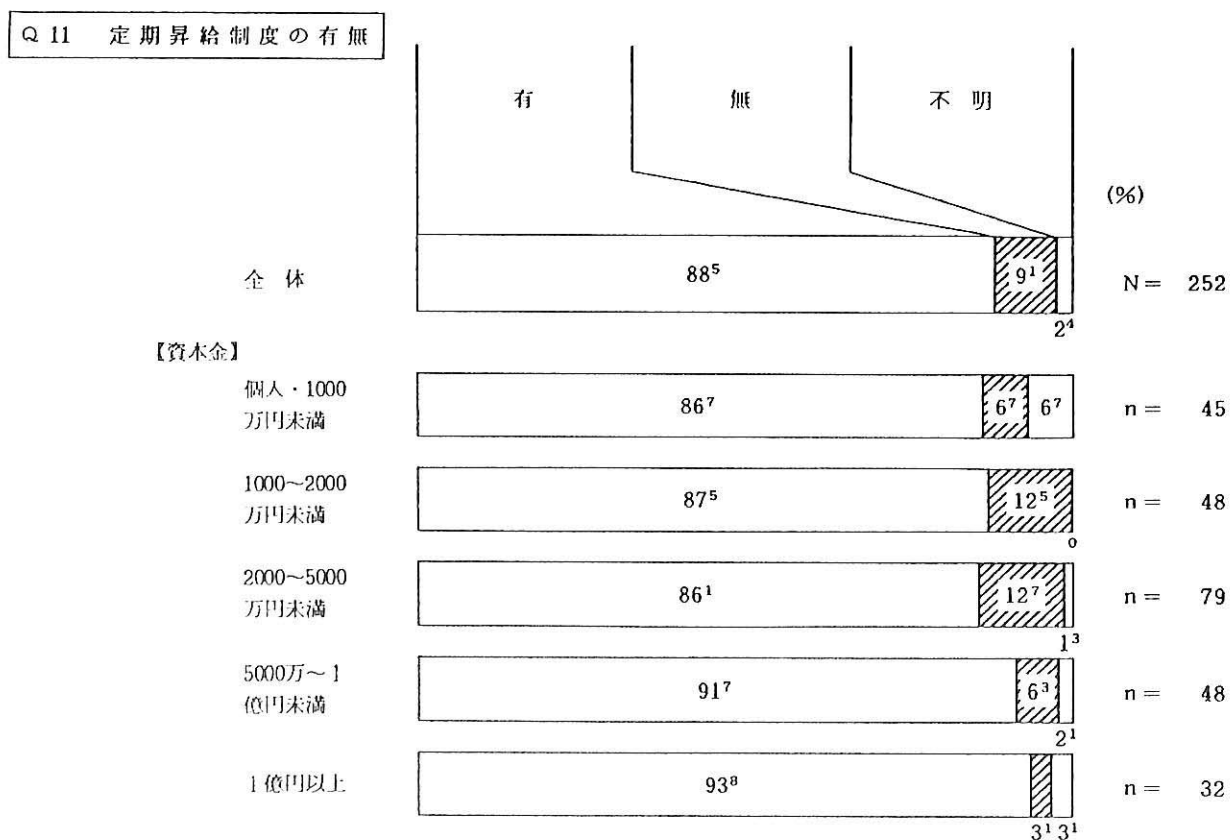
雇用契約書が「ある」企業は、全体の61.9%であった。また、雇入通知書については、78.2%が「ある」と答えている。



(2) 定期昇給制度

定期昇給制度がある企業は、88.5%と9割に近い。

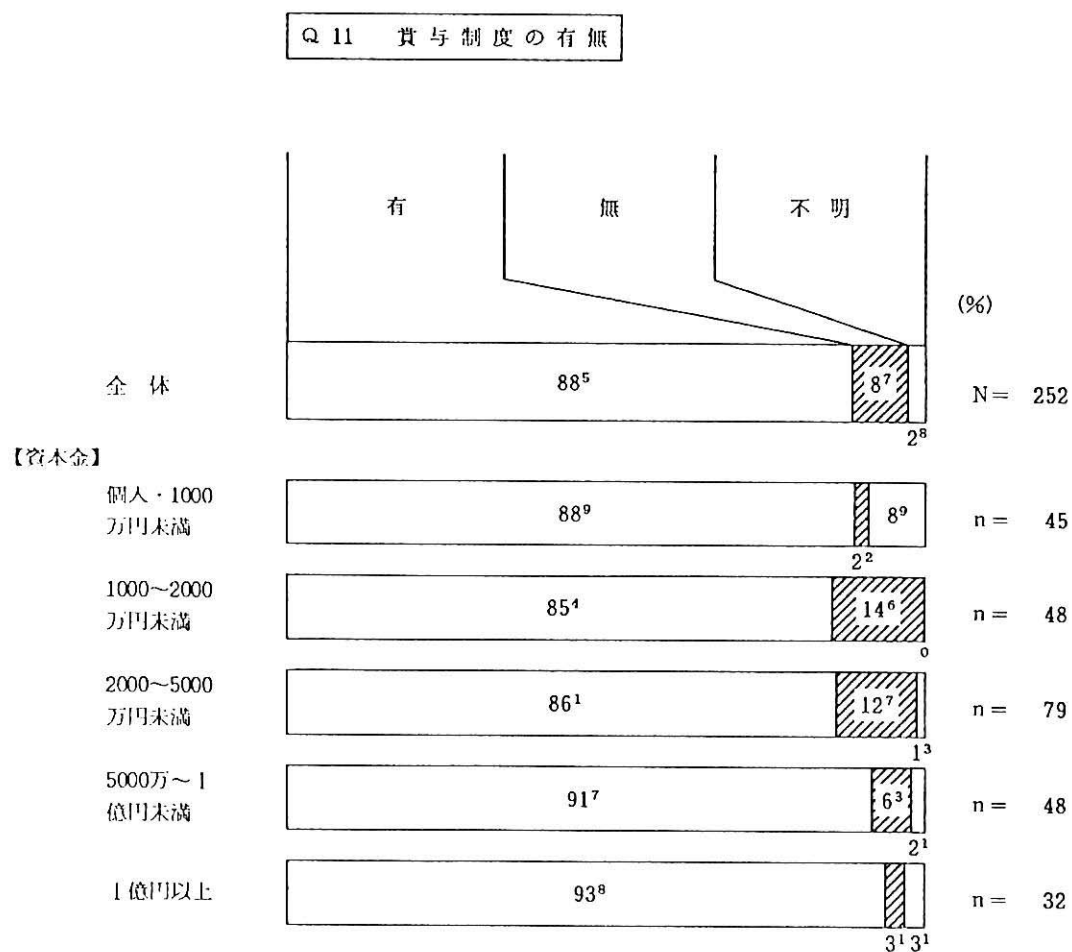
資本金規模別にみると、規模が大きくなるほど「有」の割合が徐々に高くなるが、すべての規模において9割前後を占めている。



(3) 賞与制度

賞与制度を実施しているのも、定期昇給制度同様、全体の約9割である。

資本金規模別にみても、規模が大きくなるほど「有」の割合が高くなる傾向は定期昇給制度と同様であり、「1億円以上」では93.8%となっている。



8. 退職金制度

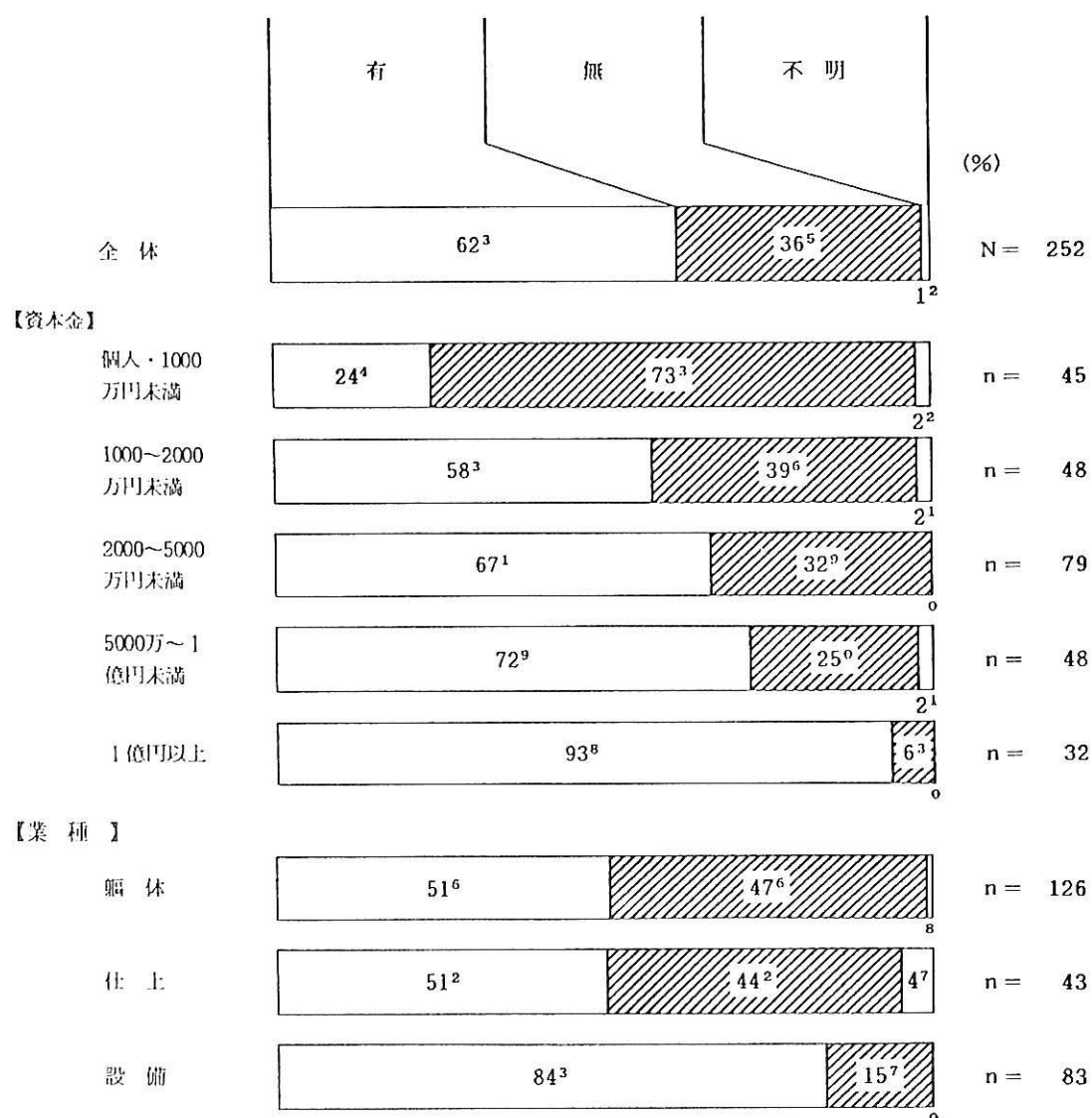
(1) 自社退職金制度

自社退職金制度を実施している企業は、全体の62.3%である。

資本金規模が大きくなるほど実施している割合は高くなり、「個人・1千万円未満」の層が24.4%であるのに対し、「1億円以上」では93.8%と、かなりの差が生じている。

業種別にみると、設備で「有」の割合が他2業種より非常に高くなっているが、これは、設備に資本金規模の大きい企業が集まっているためと考えられる。

Q 12 自 社 退 職 金 制 度

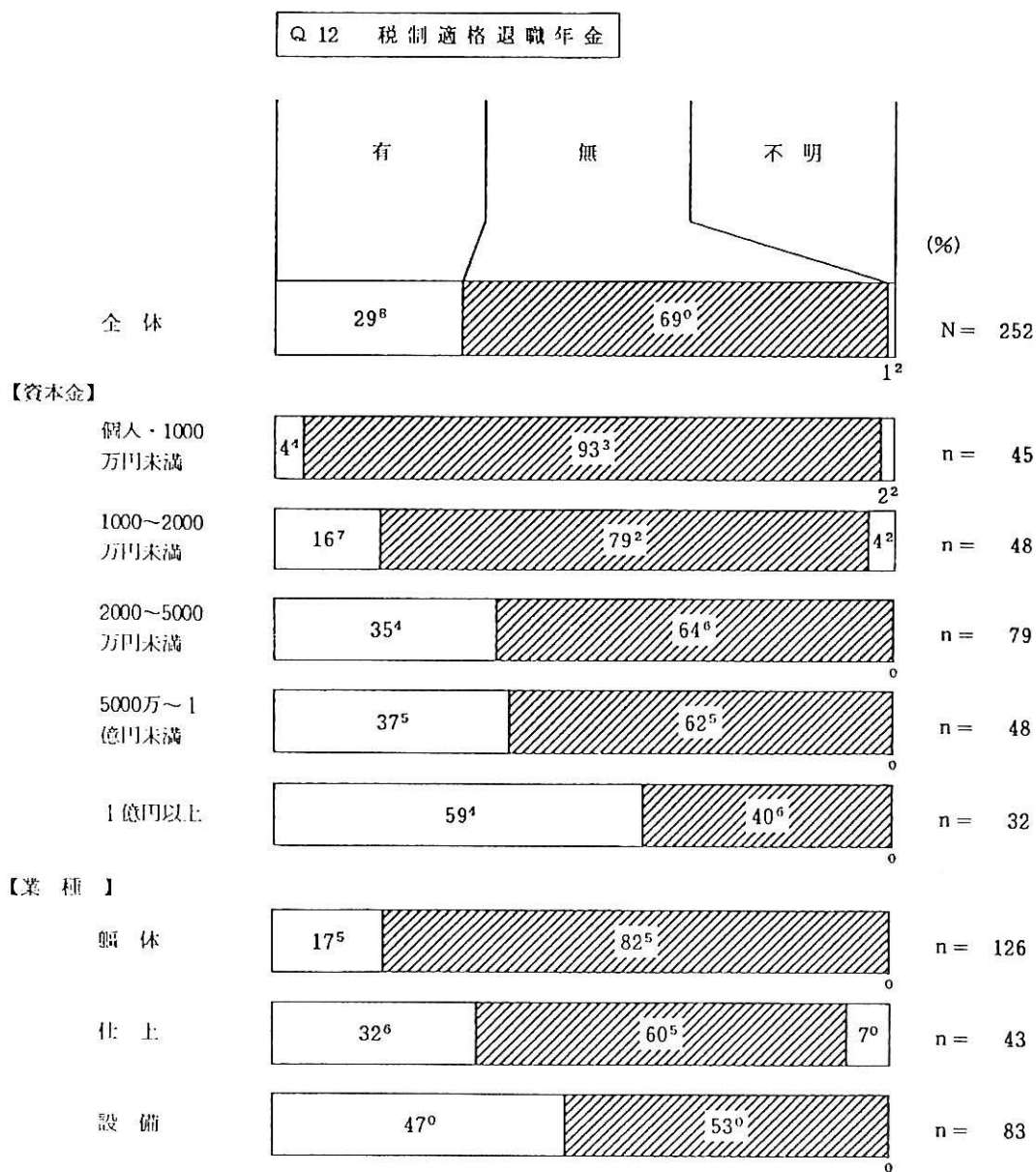


(2) 税制適格退職年金

税制適格退職年金があるのは、全体の29.8%である。

資本金規模別で、「有」が過半数を占めているのは「1億円以上」の59.4%のみであり、「個人・1千万円未満」では4.4%にすぎない。

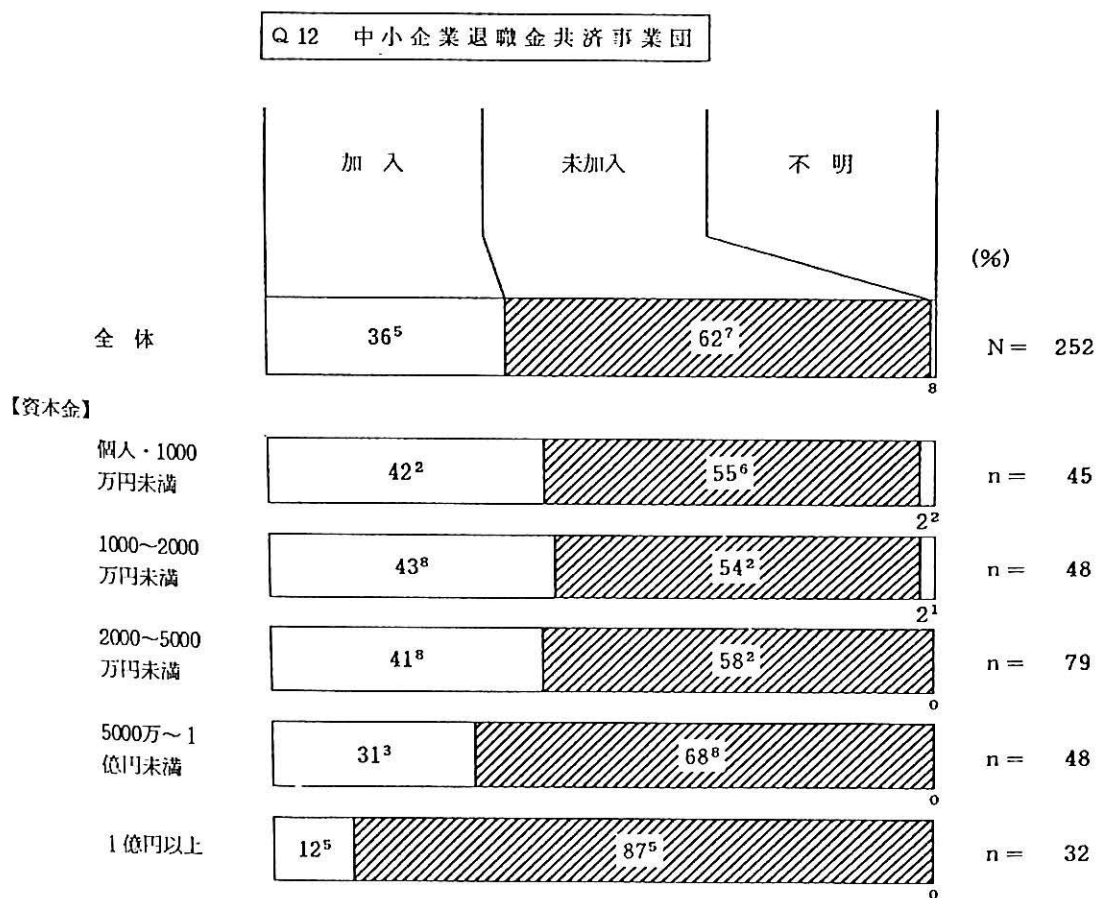
業種別には、躯体で「有」の割合が最も少なく、17.5%となっている。



(3) 中小企業退職金共済事業団

中小企業退職金共済事業団に加入しているのは、36.5%であった。

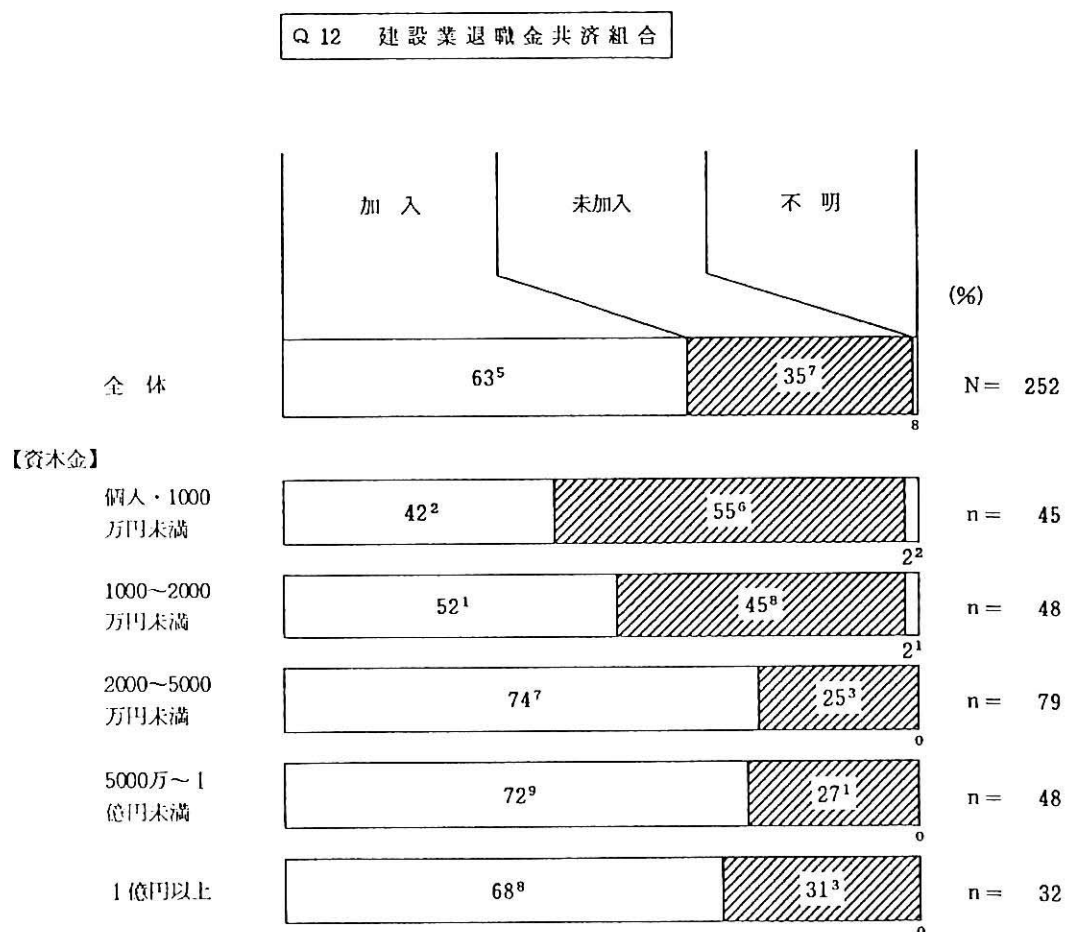
資本金規模別の状況は、この制度の主旨として、中小企業の加入が中心となっている。



(4) 建設業退職金共済組合

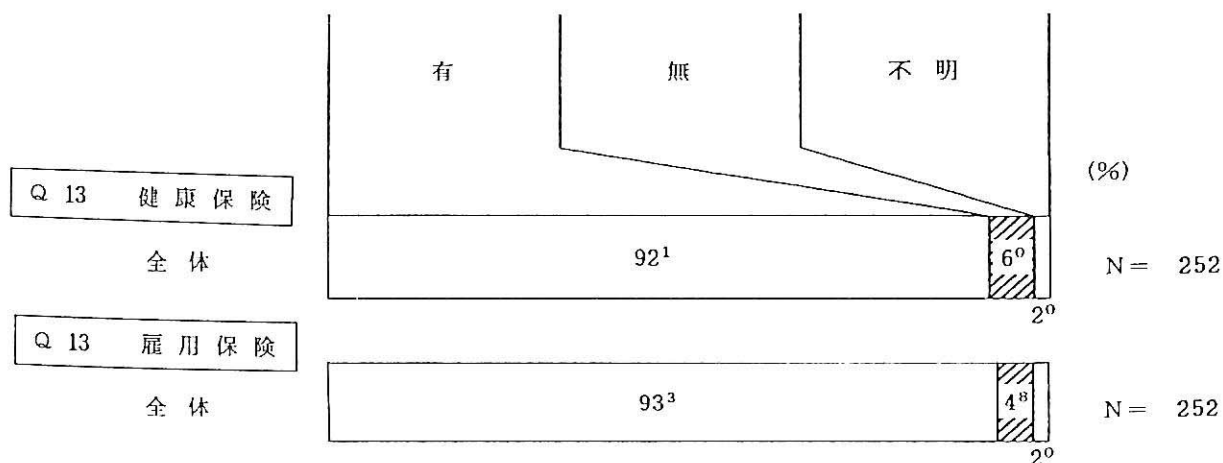
全体として、建設業退職金共済組合に加入しているのは63.5%である。

資本金規模が2千万円以上の企業では、7割前後が加入しているが、「個人・1千万円未満」で加入しているのは42.2%にとどまっている。



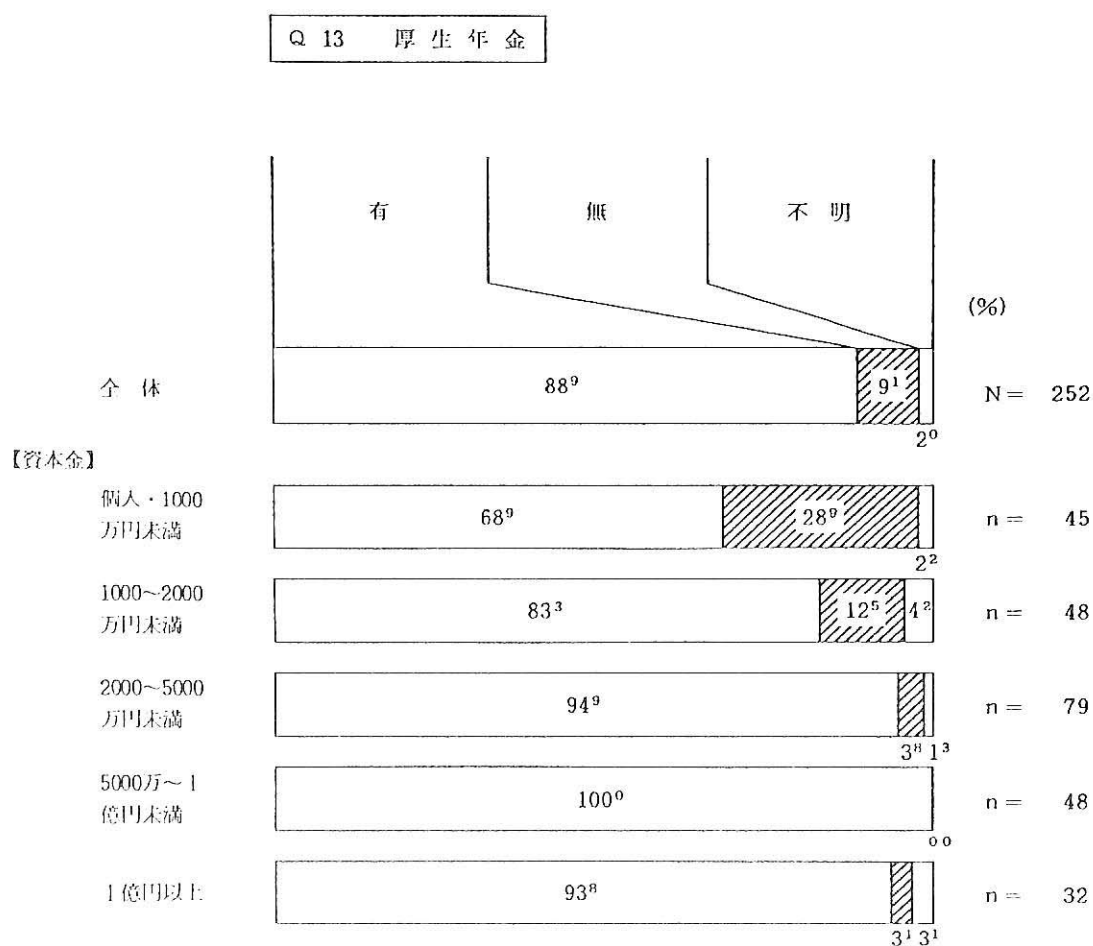
9. 各種保険・年金制度

健康保険、雇用保険制度ともに、「有」の割合は9割を超えている。



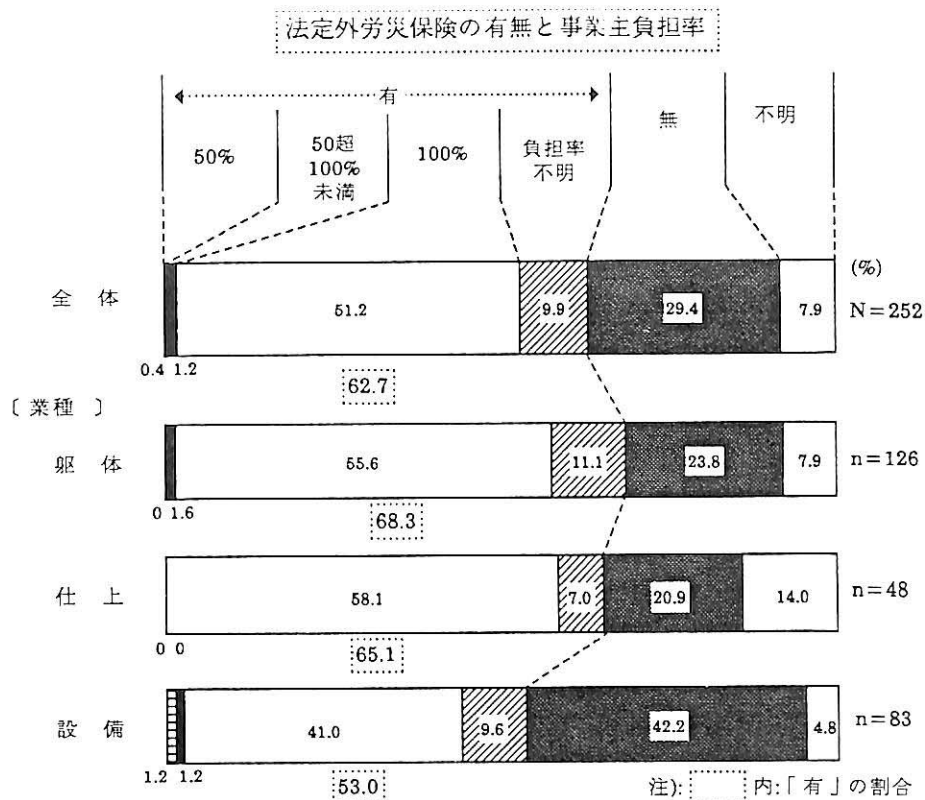
厚生年金については、全体では88.9%が「有」と回答している。

しかし、資本金「2千万円以上」では、90%を超えているものの、「個人・1千万円未満」では68.9%にとどまっている。



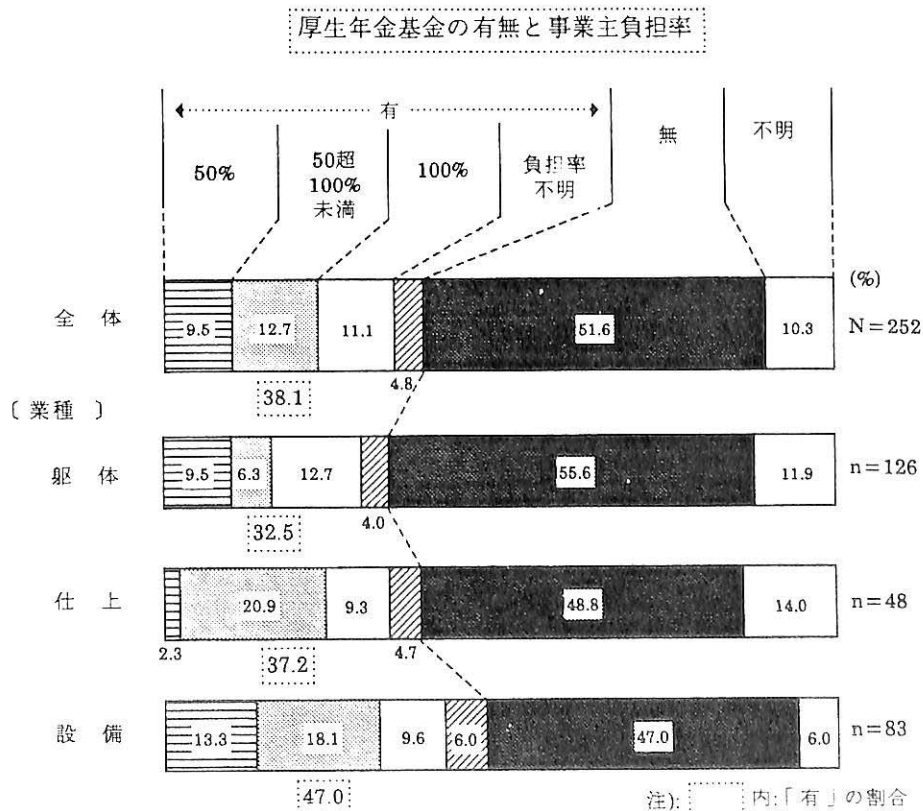
法定外労災保険は、全体の62.7%が加入している。また、負担率についてみると、加入している企業の大半が 100%となっている。

業種別では、躯体で「有」の割合が最も多く、68.3%となっている。



厚生年金基金は、「無」が全体の過半数で、51.6%である。事業所が 100%負担しているのは、11.1%であった。

業種別では、設備で「有」が最も多いが、過半数には達していない。



10. 休日・有給休暇制度

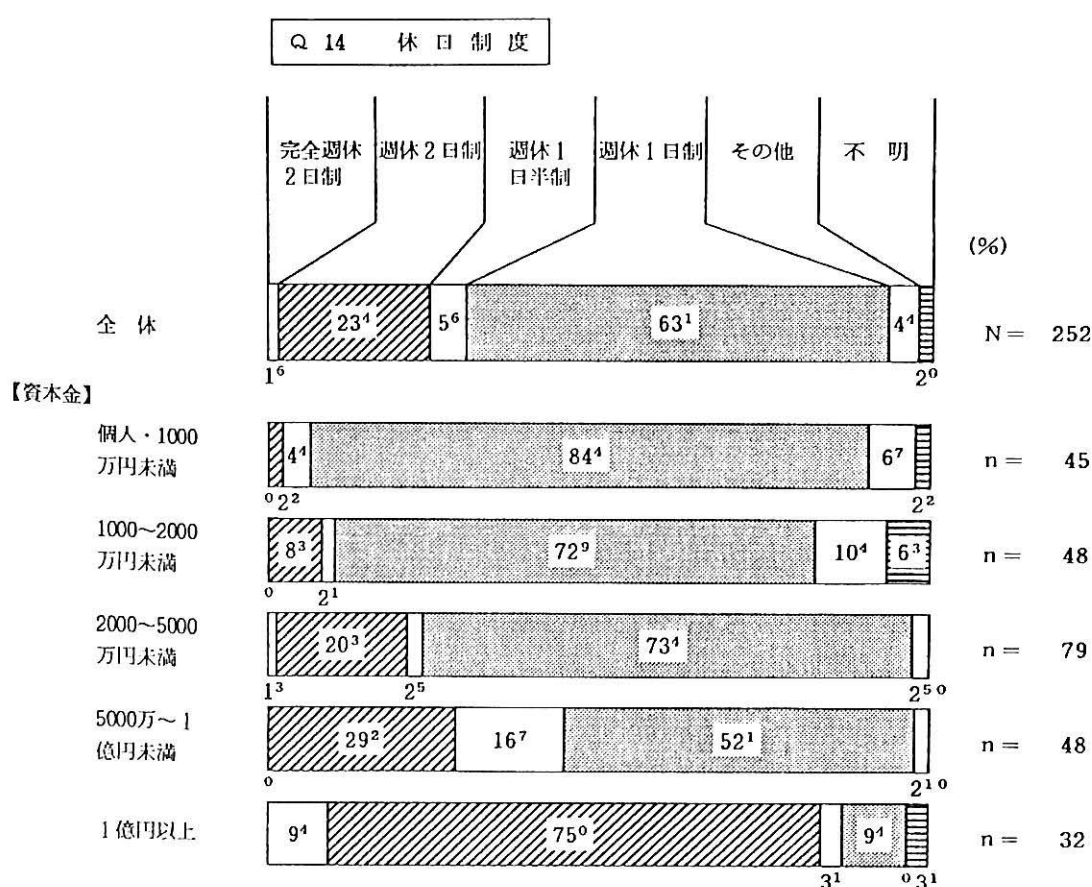
(1) 休日制度

全体では、「週休1日制」が63.1%を占めている。

資本金規模が大きくなるほど「週休2日制」が増え、「1億円以上」では「完全週休2日制」と他の「週休2日制」を合わせると8割以上を占めるまでになっている。

反対に、資本金規模が小さくなるほど「週休1日制」が多くなり、「個人・1千万円未満」では、84.4%である。

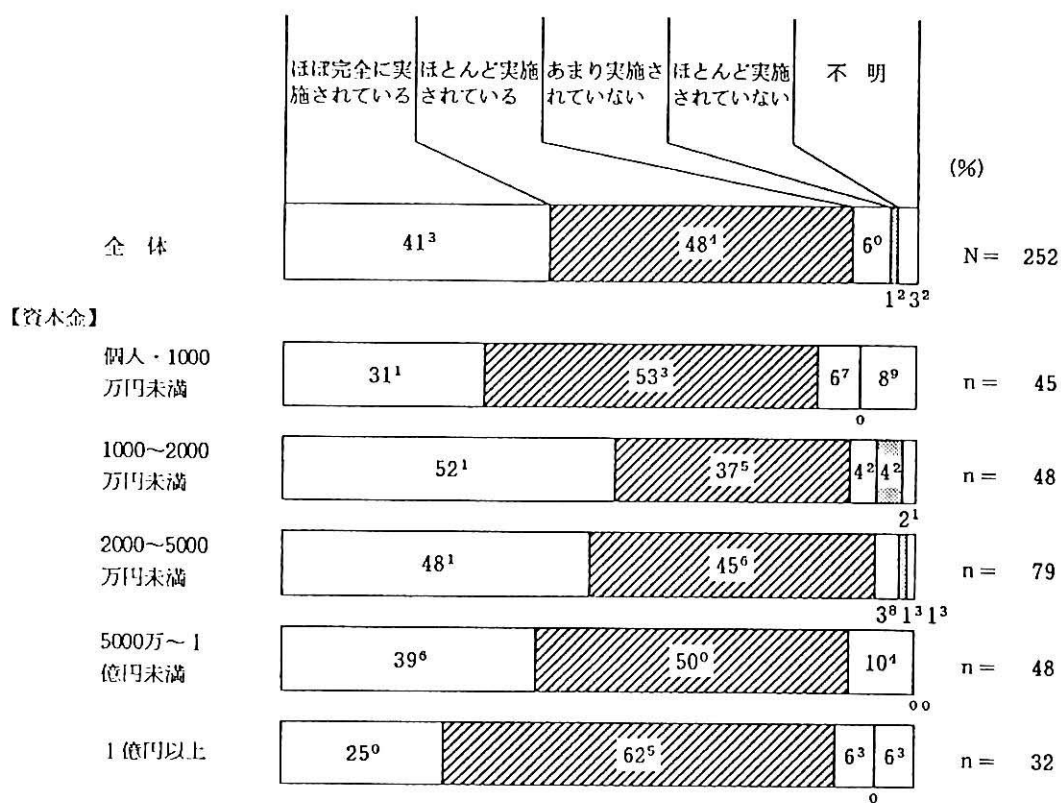
週休2日制に関しては、規模別格差がきわめて大きいと言える。



休日制度の実施状況では、「ほぼ完全に実施」が41.3%、「ほとんど実施」が48.4%と、比較的良好であると考えられる。

しかし、週休2日制の割合が高い資本金規模の大きな企業ほど、「ほぼ完全実施」は少なくなり、「ほとんど実施」の割合が大きくなっている。制度として休日を増やすことはできも、実際に完全実施となると難しさがあるようである。

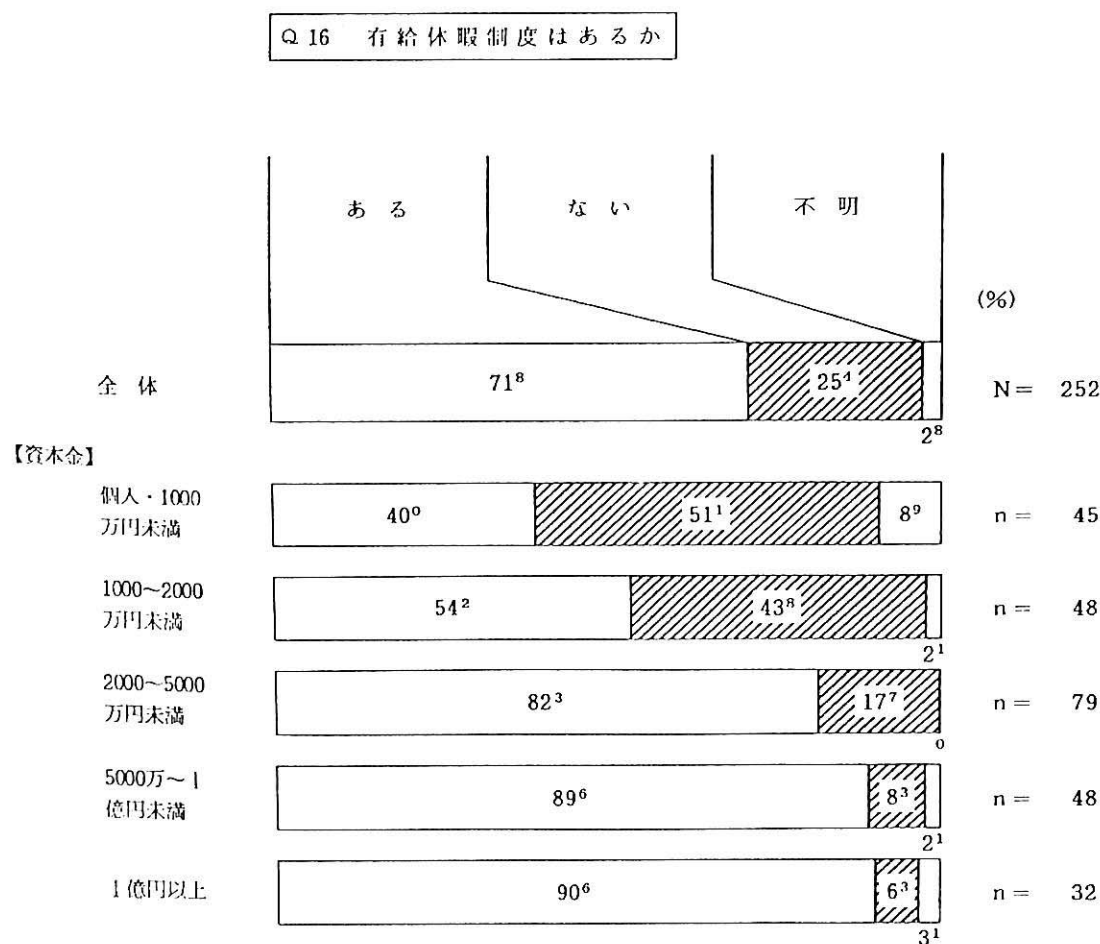
Q 15 休日制度の実施状況



(2) 有給休暇制度

有給休暇制度が「ある」としているのは、全体の71.8%である。

これも、資本金規模が大きいほど「ある」の割合は高くなり、「1億円以上」では、90.0%となっている。一方「個人・1千万円未満」では「ある」としている企業は過半数にも達しておらず、40.0%であった。



有給休暇制度がある場合の支給日数の状況を示したもので次表である。平均支給日数は、1年目 5.0日、2年目 8.1日、3年目 9.2日と年々増えていることがわかる。全体の割合として、1年目、2年目ともに「6～7日」が最も多いにもかかわらず、平均日数に約3日ほど差があるのは、1年目に「0日」というケースが22.7%もあるためと考えられる。

「有給休暇制度有り」としながら、入職1年目に「支給日数なし」と答えた企業は、資本金規模が小さいほどその割合が高く、「個人・1千万円未満」と「1～2千万円未満」のそれぞれで約三分一を占めている。しかし、2年目になると「1億円以上」以外では5～6日支給されている割合が断然高くなる。

「1億円以上」の層においては、2年目で「8～10日」が41.4%、3年目では「11～12日」37.9%と、支給日数は他の規模の企業よりもやや高くなっている。

なお、「個人・1千万円未満」と「5千万～1億未満」で平均支給日数が他よりやや多めになっているのは、とりわけ高い日数（50日前後）を支給している企業が1社ずつがふくまれているためである。

		支 給 有 給 休 暇 日 数 (%)								平均 (日)
		0日	1～5日	6～7日	8～10 日	11～12 日	13～15 日	16日 以上	不明	
1 年 目	全 体	22.7	18.2	44.2	9.9	1.7	0.6	1.1	1.7	5.0
	個人・1千万円	33.3	5.6	38.9	11.1	5.6	0.0	5.6	0.0	5.6
	1～2千万円未満	30.8	7.7	50.0	0.0	3.8	0.0	0.0	7.7	4.1
	2～5千万円未満	27.7	15.4	40.0	13.8	0.0	1.5	0.0	1.5	4.6
	5千万～1億円未満	14.0	23.3	51.2	7.0	2.3	0.0	2.3	0.0	5.9
	1億円以上	10.3	34.5	41.4	13.8	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2
2 年 目	全 体	0.6	1.1	64.6	21.5	6.6	2.2	2.2	1.1	8.1
	個人・1千万円	5.6	0.0	55.6	22.2	11.1	0.0	5.6	0.0	8.2
	1～2千万円未満	0.0	3.8	80.8	3.8	0.0	3.8	3.8	3.8	7.5
	2～5千万円未満	0.0	1.5	70.8	18.5	4.6	3.1	0.0	1.5	7.4
	5千万～1億円未満	0.0	0.0	62.8	23.3	7.0	2.3	4.7	0.0	9.0
	1億円以上	0.0	0.0	44.8	41.4	13.8	0.0	0.0	0.0	8.4
3 年 目	全 体	0.6	0.0	28.2	49.2	14.4	3.9	2.8	1.1	9.2
	個人・1千万円	5.6	0.0	16.7	61.1	5.6	0.0	11.1	0.0	9.3
	1～2千万円未満	0.0	0.0	34.6	50.0	0.0	7.7	3.8	3.8	8.6
	2～5千万円未満	0.0	0.0	36.9	49.2	9.2	3.1	0.0	1.5	8.4
	5千万～1億円未満	0.0	0.0	20.9	51.2	18.6	4.7	4.7	0.0	10.2
	1億円以上	0.0	0.0	20.7	37.9	37.9	3.4	0.0	0.0	9.6

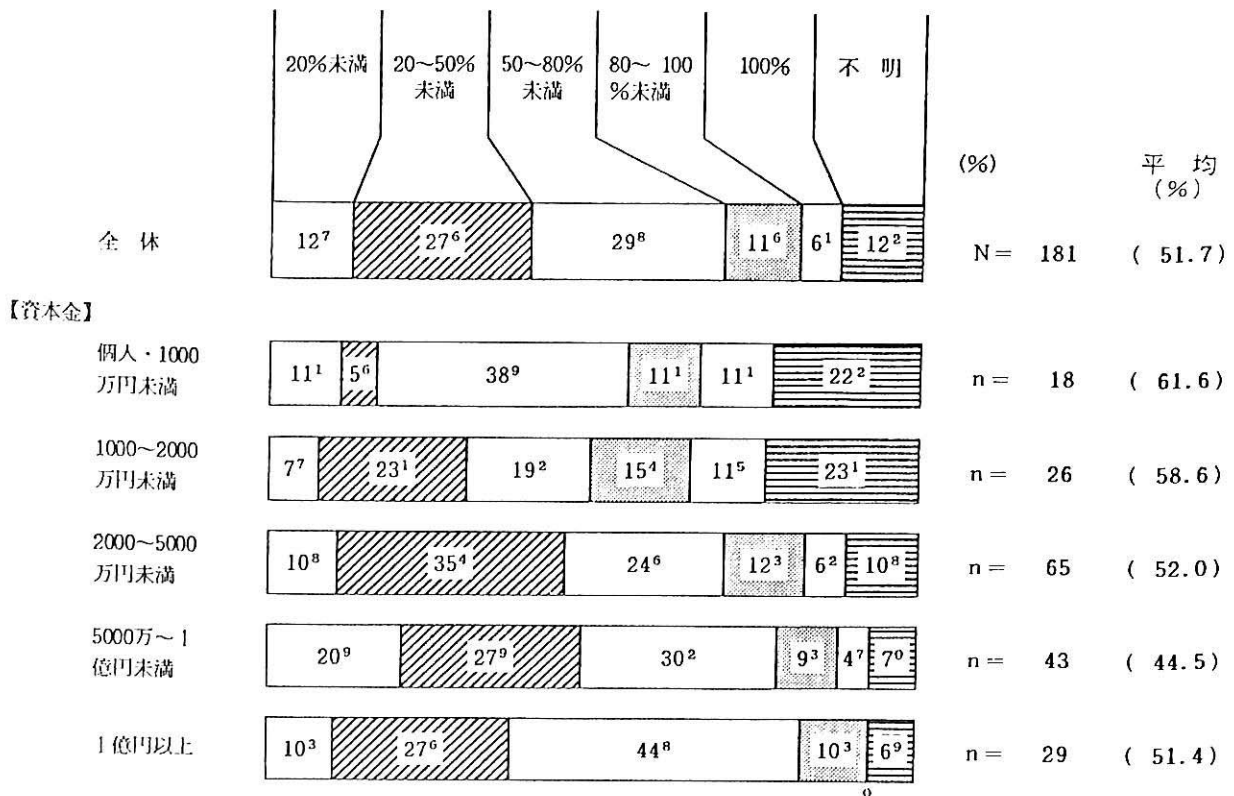
(3) 有給休暇取得率

次に、有給休暇取得率をみると、「100%」は6.1%にすぎず、全体の平均で51.7%となっている。

資本金規模別では、「5千万～1億円未満」までは、規模が大きくなるほど、「50%未満」が多くなり、取得率の平均も低くなっている。「5千万～1億円未満」では、約半数が50%未満である。「1億円以上」では、「50～80%」の割合が最も多くなっているが、逆に「100%」と答えた企業はない。

以上のことから、「週休1日制」が多い規模の企業ほど有給休暇の取得率が高く、一方「週休2日制」が導入されている企業では、導入されてはいるものの、実施状況は、「ほぼ完全」とは言いがたく、有給休暇も消化しきれていないというのが現状ではないかと推定される。

Q 17 有給休暇取得率



1 1. 福利厚生

(1) 住宅に関する施策

福利厚生施策の中の、住宅面の状況を資本金規模別に示したのが右表である。

全体としてみると、過半数に達しているのは「恒久的な独身寮」のみである。「住宅手当」ですら支給している企業は48.0%にとどまっている。

どの項目においても、資本金規模が大きくなるほど整備が進んでいることがわかるが、特に、恒久的な社宅の有無の状況は、資本金規模が大きいところと小さいところの格差が著しい。

住宅手当についても、資本金「2千万円以上」になると5割以上が支給しているが、「2千万円未満」の層では、4割にも届いていないのが実情である。

		有	無	不明	(%)
仮設的な社宅	全 体	11.1	83.7	5.2	
	個人・1千万円未満	8.9	86.7	4.4	
	1~2千万円未満	8.3	85.4	6.3	
	2~5千万円未満	7.6	86.1	6.3	
	5千万~1億円未満	14.6	83.3	2.1	
	1億円以上	21.9	71.9	6.3	
恒久的な社宅	全 体	30.2	66.3	3.6	
	個人・1千万円未満	15.6	82.2	2.2	
	1~2千万円未満	16.7	79.2	4.2	
	2~5千万円未満	34.2	60.8	5.1	
	5千万~1億円未満	41.7	56.3	2.1	
	1億円以上	43.8	53.1	3.1	
仮設的な独身寮	全 体	16.7	77.0	6.3	
	個人・1千万円未満	13.3	80.0	6.7	
	1~2千万円未満	10.4	81.3	8.3	
	2~5千万円未満	17.7	75.9	6.3	
	5千万~1億円未満	20.8	75.0	4.2	
	1億円以上	21.9	71.9	6.3	
恒久的な独身寮	全 体	54.4	42.1	3.6	
	個人・1千万円未満	44.4	53.3	2.2	
	1~2千万円未満	47.9	47.9	4.2	
	2~5千万円未満	53.2	41.8	5.1	
	5千万~1億円未満	54.2	43.8	2.1	
	1億円以上	81.3	15.6	3.1	
住宅手当	全 体	48.0	48.8	3.2	
	個人・1千万円未満	35.6	62.2	2.2	
	1~2千万円未満	25.0	70.8	4.2	
	2~5千万円未満	51.9	44.3	3.8	
	5千万~1億円未満	68.8	29.2	2.1	
	1億円以上	59.4	37.5	3.1	

(2) 保養施設・社員旅行等

次に、保養施設は、「1億円以上」では62.5%が所有しているものの、「個人・5千万円未満」の規模では8～9割が所有していない。

一方、社員旅行・レクリエーション等では、全体の92.9%が「有」であり、企業規模による差もほとんどみられなかった。

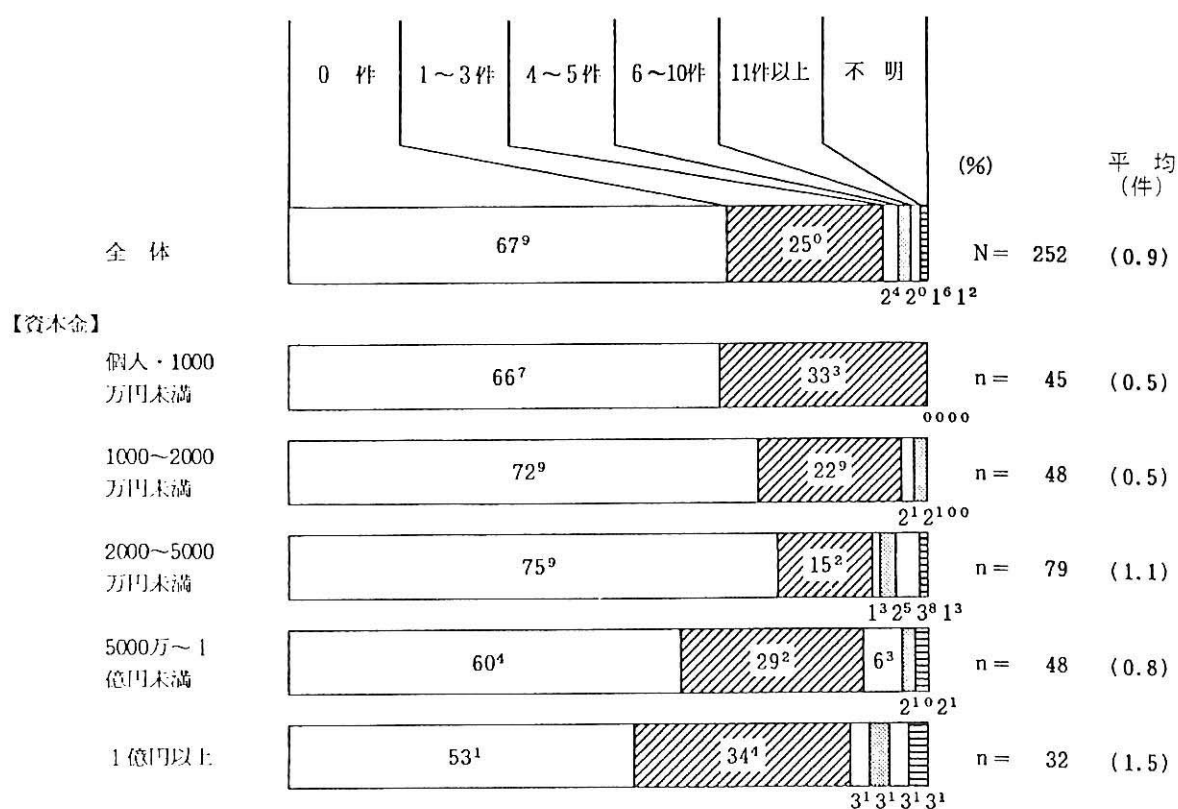
		有	無	不明	(%)
保養施設	全 体	23.0	73.8	3.2	
	個人・1千万円未満	6.7	91.1	2.2	
	1～2千万円未満	14.6	81.3	4.2	
	2～5千万円未満	16.5	79.7	3.8	
	5千万～1億円未満	31.3	66.7	2.1	
	1億円以上	62.5	34.4	3.1	
社員旅行・レクリエーション等	全 体	92.9	4.0	3.2	
	個人・1千万円未満	91.1	6.7	2.2	
	1～2千万円未満	93.8	2.1	4.2	
	2～5千万円未満	93.7	2.5	3.8	
	5千万～1億円未満	91.7	6.3	2.1	
	1億円以上	93.8	3.1	3.1	

1 2. 災害事故の件数

直近 1 営業年度の休業日数 4 日以上災害事故の件数は、「0 件」が 67.9%であるが、1 件以上の事故が発生したところも約 3 割あり、平均では 0.9 件となっている。

資本金規模「2～5 千万円未満」以上の階層では、規模が大きくなるほど「0 件」の割合が低くなる。逆に「4 件以上」の事故が起こっている企業は、資本金規模が大きくなるほど増えており、実際に施工している建設現場数が増えるとともに、事故の件数も増加するものと考えられる。

Q 19 災害事故の件数



1 3. 従業員の資格取得

(1) 資格取得奨励制度

資格取得奨励制度は、どの資格においても、9割前後の企業が「有」と回答している。

資格別にみると、

- ・「技能士」は、3業種とも「有」が9割近い割合である。
- ・「施工管理技士」は、設備で97.0%が奨励制度を実施している。
- ・「労働安全衛生法における資格」は、躯体が最も高く94.4%である。

他方、業種別にみると、仕上は「無」の割合が、平均して14～28%前後と多く、他2業種よりも「資格取得」を重視していない企業がやや多いものと考えられる。

		有	無	不明	
技能士	全 体	88.5	8.3	3.2	(%)
	軀 体	89.7	7.1	3.2	
	仕 上	86.0	14.0	0.0	
	設 備	88.0	7.2	4.8	
施工管理技士	全 体	88.5	9.1	2.4	
	軀 体	85.7	10.3	4.0	
	仕 上	79.1	20.9	0.0	
	設 備	97.6	1.2	1.2	
労働安全衛生法における資格	全 体	90.9	6.7	2.4	
	軀 体	94.4	3.2	2.4	
	仕 上	83.7	16.3	0.0	
	設 備	89.2	7.2	3.6	
その他の資格	全 体	83.7	11.9	4.4	
	軀 体	87.3	7.9	4.8	
	仕 上	72.1	27.9	0.0	
	設 備	84.3	9.6	6.0	

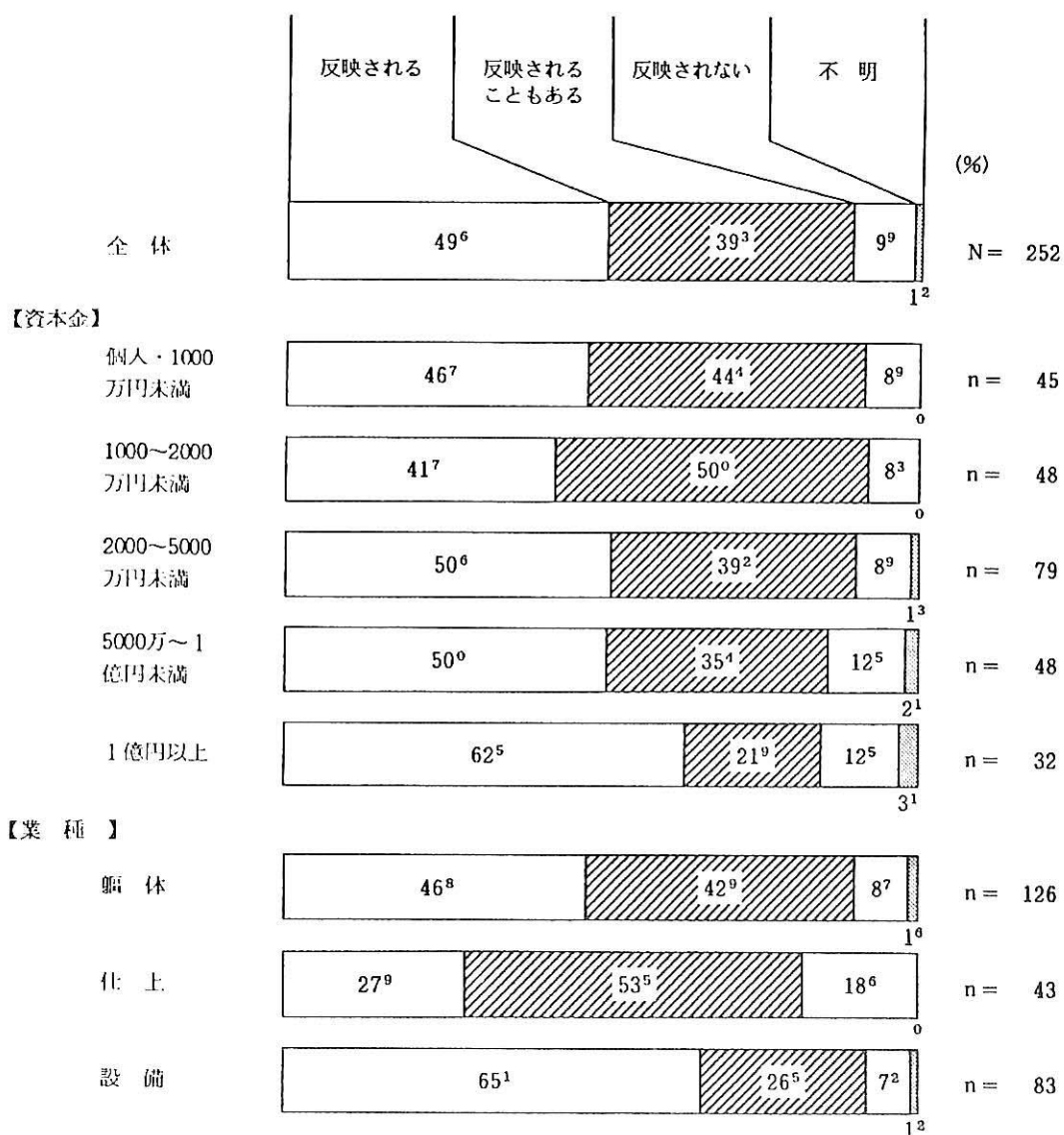
(2) 資格取得後の給与、待遇

労働者が資格を取得した場合、給与、待遇面の評価なり昇給に反映させているかについては「反映される」49.6%、「反映されることもある」39.3%で、反映されるケースが約9割であった。「反映されない」の9.9%は「奨励制度無」と近い数字になっている。

業種別では、仕上で、「反映されない」が18.6%と比較的高く、他2業種が10%未満であるのと対照的である。これも奨励制度の有無と対応しているものと考えられる。

また、資本金規模が大きいほど「反映される」の割合が高くなっている反面、「反映されない」もまたわずかずつではあるが多くなっている。

Q 21 資格取得は給与、待遇面に反映されるか



付. 調 査 票

建設業者の労働事項実態調査

平成2年1月

調査主体 建設省建設経済局労働資材対策室

調査実施機関 財団法人建設業振興基金

記入上の注意事項

1. この調査票は、平成2年2月28日までに、同封の返信用封筒（切手不要）にて投函してください。
2. この調査票は、貴社の平成2年1月31日（または直近の賃金締切日）現在の状況を記入してください。
3. 調査票には、黒または青のボールペンあるいは万年筆を用い、明瞭に記入してください（黒、青以外の色はご使用しないようにお願いいたします。）
4. 本調査の内容は、電子計算機で集計処理いたしますので、会社名、個人名等を公表いたしません。したがって、解答は現実にもとづいて正しく記入してください。
5. 数字を記入する場合は記入欄に右づめで記入してください。

（例） 正

	2	4	8
--	---	---	---

誤

2	4	8	
---	---	---	--

6. 本調査に用いる用語については、各設問ごとの（注）欄または、「用語の解説」を参照してください。
7. 本調査の内容について、おたずねの点がございましたら、下記までご連絡ください。

調査内容（記入方法）については

財団法人建設業振興基金

構造改善第二部

担当 岡 眞田 坂村

TEL 03（501）1471

調査の趣旨については

建設省建設経済局労働資材対策室

担当 周藤 高樋

TEL 03（580）4311 （内線2825）

調査票で用いる用語の解説

(調査票中の(注)欄も参照してください)

用 語	解 説
中 心 職 種	貴社の労働者のうち、主となる職種の労働者をいう。例えば、貴社が鉄筋工事業ならば、中心職種は通常鉄筋工、左官工事業ならば左官工となり、一式工事業者や許可を複数持っている業者などいくつかの労働者がいる場合には、貴社で最も重要な役割を担っている職種の労働者をいう。
新 規 学 卒 者	中学校、高校の卒業生及び職業訓練校の終了者で、他の職歴を持たず、直接建設業に入職した者をいう。
職 長 等	労働者の管理、指導、仕事の段取り、割り付け等の職務に従事するものをいい、職長、世話役、班長等と呼ばれるいわゆる役付の者をいう。
常 用 労 働 者	雇用期間に別段の定めがない労働者で臨時雇・日雇以外の者をいう。
日 給 制	時間賃金の一つであり、日を単位として支払われる賃金をいう。
月 給 制	時間賃金の一つであり、月を単位として支払われる賃金をいう。 (日給月給を除く)
日 給 月 給 制	時間賃金の一つであり、月を単位として支払われるもので、欠勤日数に相当する賃金を月額賃金から差し引く賃金をいう。
出 来 高 払 制	労働者の出来高に応じて支払われる賃金をいう。

調 査 番 号

記入しないでください →

貴 社 名			
所 在 地	〒		
記入者氏名		担 当 部 署	
電 話 番 号	- () -		

Q 1 貴社の業種を下記より一つ選んでください。（複数の業種をお持ちの場合、最も完成工事高の多い業種としてください。）

1. 大工 2. 左官 3. とび・土工・コンクリート
 4. 電気（電気通信を含む） 5. 管 6. タイル・れんが・ブロック
 7. 鉄筋 8. 塗装 9. 内装仕上

☐

Q 2 貴社の資本金額を記入してください。（個人の場合は、0を右づめで記入してください。）

--	--	--	--

百万円

Q 3 直近1営業年度の年間総完成工事高を記入してください。

--	--	--	--	--

百万円

Q 4 貴社で最近3年間に採用した者と、そのうち離職した者の状況を人数で記入してください。

	昭 和 6 2 年 度				昭 和 6 3 年 度				平 成 元 年 度			
	入 職 者		離 職 者		入 職 者		離 職 者		入 職 者		離 職 者	
中 学												
高 校												
職業訓練校												
大学（注）												

（注）大学には、短大、高専を含むものとします。

Q 5 貴社において、新規学卒採用者で職長等になった者は職長等となるまで平均何年かかったかを記入してください。（例えば、8～10年の場合は9.0年、12～13年の場合は12.5年としてください。）

	平均年数		
中 学 校			
高 校			
職 業 訓 練 校			

Q 6 貴社で、新規学卒者が入社後一定期間を経過して本人が希望する場合、独立させる方針があるか否かを記入してください。（独立とは、会社を設立するほか請負制も含みます。）

1.ある 2.ない

Q 7 貴社において、新規学卒採用者のうち高校卒業者及び高校卒業後職業訓練校終了者に関して、入社後の主たる賃金支払形態及び平均年収を記入してください。

	入社 1 年 目			入社 3 年 目			入社 5 年 目			入社 1 0 年 目		
主たる賃金支払形態 (注1)	1.月 給 制			1.月 給 制			1.月 給 制			1.月 給 制		
	2.日給月給制			2.日給月給制			2.日給月給制			2.日給月給制		
	3.日 給 制			3.日 給 制			3.日 給 制			3.日 給 制		
	4.出来高払制			4.出来高払制			4.出来高払制			4.出来高払制		
平均年収（万円）（注2）												

（注1）賃金支払形態が混在している場合には、最も代表的なもの一つに○を付してください。ただし、出来高払制とは、出来高払制そのもののほか、出来高払制と1.～3.のいずれかの併用も含むものとします。

（注2）該当するものがない場合、想定で結構です。例えば、350～400万円の場合には、375万円と記入してください。

Q 8 貴社において新規学卒者を採用した場合、入社から3年程度の間、期間を限定した明確な教育・訓練計画があるか否かを記入してください。

1.ある 2.ない
↓ ↓
Q 9 に Q 1 0 に

Q 9 Q 8において、教育・訓練計画があるとお答えの場合、その内容を具体的に記入してください。
また、その教育・訓練計画にかかる一人当りの年間費用は、およそ何万円ですか。

(注) 年間費用には、講師謝金、研修手当等の直接経費のほか、施設費等の間接経費を含むものとします。

万円

Q 1 0 貴社における職業訓練校の設置・利用状況について下記より一つ選んでください。

1. 自社の認定職業訓練校があり、これを利用している。
2. 共同の認定職業訓練校を利用している。
3. 公共職業訓練校を利用している。
4. 職業訓練校は利用していない。

Q 1 1 1月31日または直近賃金締切日現在の中心職種の常用労働者に対する下記制度の実施状況を記入してください。（該当するものに○を付してください。）

		状 況	
雇契 用約	雇用契約書の有無	1. 有	2. 無
	雇入通知書の有無	1. 有	2. 無
定期昇給制度の有無		1. 有	2. 無
賞与制度の有無		1. 有	2. 無

Q 1 2 1月31日現在の貴社におけるの下記退職金制度の加入状況等を記入してください。
(該当するものに○を付してください。)

	状 況	
自 社 退 職 金 制 度	1.有	2.無
税 制 適 格 退 職 年 金	1.有	2.無
中小企業退職金共済事業団	1.加入	2.未加入
建設業退職金共済組合	1.加入	2.未加入

Q 1 3 1月31日または直近賃金締切日現在の中心職種の常用労働者に対する下記制度の実施状況を記入してください。(該当するものに○を付してください。なお、法定外労災保険、厚生年金基金が「有」とお答えの場合には、事業主の負担率を%で記入してください。)

	状 況	
健康保険(注)	1.有	2.無
雇 用 保 険	1.有	2.無
厚 生 年 金	1.有	2.無

(注) 国民健康保険を含まないものとします。

	状 況		事業主負担率		
法定外労災保険	1.有	2.無			
厚生年金基金	1.有	2.無			

Q 1 4 貴社での、中心職種の常用労働者の休日制度の状況について、下記より一つ選んでください。

- 1.完全週休2日制
- 2.週休2日制(隔週など完全週休2日制以外)
- 3.週休1日半制(注)
- 4.週休1日制
- 5.その他(具体的に)

(注) 週休1日半制とは、たとえば日曜日1日と土曜日半日を休日とするものをいいます。

4. ほとんど実施されていない。

7

Q 18に

□

	入社1年目	入社2年目	入社3年目
支給有給休暇日数			

				%
--	--	--	--	---

$$\frac{\text{総取得有給休暇日数}}{\text{総支給有給休暇日数}} \times 100 \quad (\text{小数点第二位四捨五入})$$

		状 況	
社 宅	仮設的な有期のもの	1.有	2.無
	恒久的なもの（注）	1.有	2.無
独身寮	仮設的な有期のもの	1.有	2.無
	恒久的なもの（注）	1.有	2.無
住 宅 手 当		1.有	2.無
保 養 施 設 （ 注 ）		1.有	2.無
社員旅行、レクリエーション等		1.有	2.無

(注) 自社保有のみならず、借り上げも含みます。

Q 1 9 貴社での、直近 1 営業年度の休業日数 4 日以上災害事故の件数を記入してください。
 (災害事故がない場合には、右づめで 0 を記入してください。)

--	--	--

Q 2 0 貴社の中心職種の常用労働者が、各種資格を取得しようとする場合、貴社において何らかの奨励制度（例えば、受験費用を貴社で支払う、講習会等への参加も出勤扱いとする、講習会等への参加が容易となるように労働者の業務ローテーションを考慮するなど）があるか否かを記入してください。（該当するものに○を付してください。）

	状 況	
技 能 士	1.有	2.無
施 工 管 理 技 士	1.有	2.無
労働安全衛生法における資格	1.有	2.無
そ の 他 の 資 格	1.有	2.無

Q 2 1 貴社の中心職種の常用労働者が、各種資格を取得した場合、このことは就業者の給与、待遇面（例えば、資格手当など）に反映されるか否かを記入してください。

- 1.給与、待遇面等に反映される。
- 2.給与、待遇面等に反映されることもある。
- 3.給与、待遇面等に反映されない。

--

