

専門工事業における基幹労働者の
確保・養成の方向

——モデル就業体系——

昭和 59 年 7 月

財団法人 建設業振興基金

発刊に当たって

当基金は、昭和50年7月発足以来、建設業近代化の重要な柱の一つとして、建設労働施策の調査・研究に取り組んできたところであります。

今回の報告は、良質な建設労働力を確保するための方策等を研究することを目的として昭和52年11月に建設省と共同で設置した「建設労働問題研究会」（座長 宇野 博二 学習院大学経済学部教授）において長年にわたる検討の成果をとりまとめたものです。

この報告により、現在専門工事業で最も求められている基幹労働者についての的確な就業体系のモデルを示すことができたものと考えており、この報告書に盛られた趣旨が広く関係業界において普及されることを切に希望しております。

長期間の検討にもかかわらず宇野委員長をはじめ委員各位にはご多忙の中、委員会に出席をいただき貴重な数多くのご意見をこのように取りまとめられたことに対してここで改めて厚く御礼を申し上げます。

また、最後になりましたが本委員会の検討の途中におきまして、ヒアリング調査等で、協力いただきました関係各位、関係企業にに対しまして深く感謝いたします

昭和59年7月

財団法人 建設業振興基金

はじめに

機械化等による建設工事の省力化が進んだとはいえ、建設工事には専門化された工事作業ごとに多数の労働力が必要であり、建設業は労働集約型産業といえることができる。このような意味で、建設業が企業の存続、発展に必要な収益を確保しつつ、発注者の求める品質を備えた建設生産物を生みだしていくためには、良質な労働力の確保が不可欠の条件である。とくに近年、建設投資の伸び悩み等によって建設業をめぐる環境は極めて厳しいものとなっており、建設技術の進展や建設生産物の高品質化への要請の高まりに対応して建設工事の適正な施工を図るうえでも、良質な労働力を確保することが一層重要な課題となっている。

建設工事に直接従事する現場労働者の多くは、専門工事を担う企業に使用されるが、雇用関係や労働条件が不明確であったり、不安定な雇用形態のまま就業を余儀なくされている場合が少なくない。また、現場労働者に対する労働条件や労働福祉の状況は、他産業に比べ見劣りのする水準にとどまっている。こうしたことから、若年者の建設業への入職率は低く、現場労働者の高齢化が年々進みつつあり、施工技術等の急速な変化に容易に対応しえない状況も見受けられる。

本研究会は昭和52年11月（財）建設業振興基金に設置され、上記のような認識に立ち、建設工事の適正な施工と建設業の健全な発達を図る観点から、良質な建設労働力を確保するための方策について検討を行ってきており、54年11月の「建設労働対策のあり方」に関する報告において、その基本的考え方を明かにした。

今回の「専門工事業の基幹労働者のモデル就業体系」に関する報告は、「建設労働対策のあり方」で述べた建設労働者のモデル就業体系の確立に関する考え方を踏まえつつ、その後の建設業をめぐる諸条件の変化を考慮し、

建設工事の施工に当たって中核となる現場労働者（基幹労働者）について、その就業体系のモデルを示したものである。報告の中で例示したモデル就業体系は野丁場のとび工に関するものであるが、能力、資格等を見直すことによって他の職種にも適用可能であると考えられる。また、高校新卒者を対象としたモデルとしたのは、次のような理由による。

- ① 専門工事業の現場労働者として高校卒業者が就労することが、今後一般的になると見込まれること。
- ② 専門工事業の責任施工体制の確立のため、基幹的な現場労働者が技術力を持つことが求められており、その素養を備えた優秀な高校卒業者を積極的に企業内に確保し、自社の業務態様に応じた人材に養成していく必要があること。
- ③ 基幹的な現場労働者のすべてをこのような就業体系の下に置くことは、専門工事業の企業体質の現状からみて必ずしも現実的ではないこと。

本報告で提示した新たな就業体系の導入は、専門工事業の長期的な企業体質の強化のため必要なことであるが、ある程度の企業体力がないと導入することは困難である。したがって、モデル就業体系は各企業の実情に応じ部分的に修正されたうえ導入されるべきものである。この導入に当たっては、専門工事業の経営者自身の自主的判断のみならず、元請企業等関係者の理解が必要となる場合もあると考えられるので協力を望みたい。

最後に、本報告の作成に先立って実施した建設業就業体系等実態調査、先進的企業の就業体系に関するヒアリング調査等にご協力頂いた各企業の方々及び報告の文案に適切な助言を賜った皆様に対し、心よりお礼申し上げます。

昭和59年7月

建設労働問題研究会
（座長 宇野博二）

目 次

はじめに

1. 専門工事業を取りまく状況	1
2. 建設労働の現状と「モデル就業体系」の必要性	3
(1) 建設労働の特質と問題点	3
(2) 若年労働者確保の必要性	3
(3) 基幹労働者の社員化	4
3. モデル就業体系	6
(1) 地位・階層	7
(2) 能力・資格	9
① 能力	9
② 資格・講習	9
(3) 賃金等処遇の体系	12
① 賃金の基本的部分	12
② 諸手当、賞与及び退職金	14
③ 休日・休暇	15
(4) 入職後の昇進パターンと個別の取扱い	16
4. モデル就業体系の普及に当たって	17

建設労働問題研究会メンバー (59.7.1.現在)

座長	宇野博二	学習院大学経済学部教授
	筆宝康之	立正大学経済学部教授
	藤上輝之	芝浦工業大学建築工学科助教授
	大井信悦	大井工業(株)社長
	小川博	(社)全国中小建設業協会監事 (株)中央建設社長
	中野光秋 (境長紀)	(社)全国建設業協会常務理事
	佐崎昭二	佐藤工業(株)労務安全部長
	清木善雄	(社)日本空調衛生工事業協会理事 日之出工業(株)代表取締役
	鈴木清次郎	(社)日本左官業組合連合会副会長 鈴木工業(株)社長
	田口弘	建設業労働災害防止協会 安全教育センター所長
	田中清己	建設工業労務研究会理事長 フジタ工業(株)労働部長
	戸倉千武	(社)日本建設大工工事業協会常任理事 戸倉建設(株)社長
	林田弘	(社)日本建設業団体連合会常務理事
	広瀬晴之	大阪建設労務研究会委員長 (株)竹中工務店労務安全部長
	細淵俊夫	大崎建設(株)常務取締役
	松尾由夫	前・清水建設(株)労務部参与
	森田小次郎	東京都鉄筋業協同組合 理事 (株)森田工業所代表取締役社長
	森本肇	三和土木工業(株)取締役工事部長

柳 橋 泰 行	清水建設(株) 工務本部主席部員
林 雄 作	建設省建設経済局労働資材対策室長
有 賀 長 郎	建設省建設経済局建設業課課長補佐
内 田 俊 一	建設省建設経済局建設業課課長補佐
小 畑 雅 裕	建設省建設経済局建設振興課金融専門官
滝 田 清 夫 (榎 本 晶)	建設省建設経済局労働資材対策室課長補佐
高 田 雅 夫 (藤 條 邦 裕)	(財)建設業振興基金調査指導部長
高 橋 俊 雄	(財)建設業振興基金調査指導部調査役

(注) () は前任者

建設労働問題研究会小委員会メンバー

(59. 7. 1.現在)

座 長	宇 野 博 二	学習院大学経済学部教授
	筆 宝 康 之	立正大学建築工学科教授
	藤 上 輝 之	芝浦工業大学助教授
	才 賀 清二郎	(社)日本建設躯体工業団体連合会理事 (株)才賀組社長
	佐 崎 昭 二	佐藤工業(株)労務安全部長
	関 根 久 雄	関根建設(株)専務取締役
	丹生谷 純 策	平岩建設(株)専務取締役
	広 瀬 晴 之	大阪建設労務研究会委員長 (株)竹中工務店労務安全部長
	松 尾 由 夫	前・清水建設(株)労務部参与
	細 淵 俊 夫	大崎建設(株)常務取締役
	水 上 定 義	金子架設工業(株)専務取締役
	森 本 肇	三和土木工業(株)取締役工事部長
	林 雄 作	建設省建設経済局労働資材対策室長
	滝 田 清 夫 (榎 本 晶 夫)	建設省建設経済局労働資材対策室課長補佐
	高 田 雅 夫 (藤 條 邦 裕)	(財)建設業振興基金調査指導部長
	高 橋 俊 雄	(財)建設業振興基金調査指導部調査役

(注) ()は前任者

1. 専門工事業を取りまく状況

我が国の建設業は、国民総生産の約二割に相当する建設投資を担う産業として経済発展の基礎作り及び国民生活の向上に重要な役割を果たしてきた。しかしながら、石油危機を契機として日本経済の成長の趨勢が鈍化したことに伴い建設投資も停滞し、建設業界は受注拡大のための厳しい企業間競争を余儀なくされている。

建設投資は当面財政難による公共投資の抑制、住宅建設の伸悩み、民間設備投資の内容変化（能力拡大投資の減少）等の影響から以前のような大幅な伸びは期待できない状況にあるが、活力のある福祉社会を実現するためには、今後も住宅、社会資本等の質量両面にわたる充実が不可欠であり、これに対する国民の要望には極めて根強いものがある。

こうした情勢の下で、社会の要請に応えつつ建設業が健全に発展していくには、生産性を高め、質の良い建設生産物を効率的に生産することが極めて重要な課題である。このため総合工事業と専門工事業が、それぞれの立場から能力を最大限に発揮していく必要がある。

特に、経営基礎の脆弱な専門工事業が厳しい経営環境の下で企業の存続・発展に必要な収益を確保しつつ発注者等社会の要請に対応したより高度な品質の建設生産物を生産していくためには、技術革新に対応した施工方法の改善、経営管理の合理化等を通じて、企業体質の強化を図り、技術力、管理能力を有する企業として発展していくことが極めて重要である。

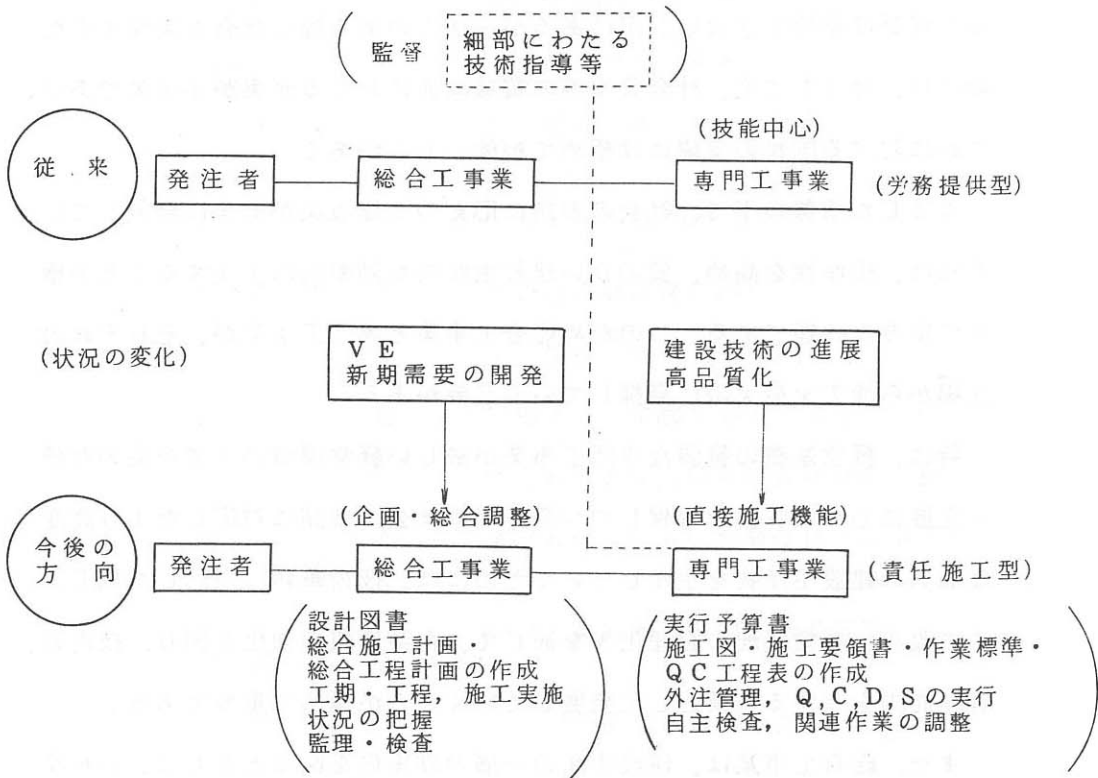
また、総合工事業は、建設生産の一層の効率化を図るとともに、いわゆるEC化、拡建設の指向を強めており、専門工事業に対し、責任施工・自主管理体制の確立を強く要請するようになっている。

専門工事業において、責任施工・自主管理体制の強化を図るためには、

何よりも管理能力、技術力を身につけた人材を確保することが必要である。

しかし、この種の人材は従来のような建設労働者の調達方法によっては確保が困難であり、また一朝一夕に養成されるものでない。従って企業が若年者を積極的に現場労働者として採用し、他産業に劣らない処遇を与えつつ、その能力に応じて、職務に必要な教育・訓練を行い、将来現場の中核となる人材に育て上げることが緊要な課題となってきた。

図-1 施工分担の変化



2. 建設労働の現状と「モデル就業体系」の必要性

(1) 建設労働の特質と問題点

建設労働については、一般に①創造性が高い、②就労の自由度が高い、③その生産物は、公共性が高く長期にわたって、多くの人々に利用される、④技能・技術が習得でき、その習得技能・技術を生かして仕事ができる等長所が多々あるが、その反面以下に述べるような問題点も多い。

ア 雇用関係、労働条件等が不明確なまま就労する場合がある。

イ 他産業の生産労働者に比べ一般に賃金水準が低い。また常用の生産労働者でさえ、月給制により賃金が支払われている場合が少ない。

ウ 他産業の生産労働者に比べ、一般に総実労働時間が長く、休日が不安定である。

また、休暇制度の普及が遅れている。

エ 社会保険、労働保険の加入率が低い。

オ 退職金制度が不備である。

カ 労働災害が多い。

これらに加え、近年の人口構成の高齢化、高学歴化、若年者の就業意識の変化（第三次産業、ホワイトカラー志向）さらには、重労働、よごれ作業といった建設労働に対するマイナスイメージの残存等の理由から若年者の入職率が低く、高齢化が一段と進んでいる。

(2) 若年労働者確保の必要性

現在、建設労働市場は、全体として、緩和基調にあり、労働者の量的確保には、緊急の問題はないが、前述したごとく専門工事業が必要とする管理能力、技術力を有した人材は、不足しており、その多くを、今後

の養成に待たなければならない。このためには、先ず、各企業が建設労働の長所を訴え、積極的に学校求人を行うことにより、将来現場の中核となり得るような良質な労働者を計画的に採用し、体系的な教育訓練を行うことにより、企業発展の担い手となる人材に育て上げることが重要である。

若年現場労働者の採用については、社会情勢からみて、高校新卒者が中心となるが彼らは就職するに当たって、生涯にわたる生活の安定性を重視する傾向がある。このため企業者としては、こうした若年者の志向を十分勘案し、他産業に比較しても遜色のない労働条件・福祉水準を整える必要がある。

しかし、建設業の現場労働者の労働条件等は、同一の企業内においても、店社の管理・事務・技術労働者とは異なる場合が多く、今後管理・事務・技術労働者に準じて処遇（いわゆる社員化）することにより、現場若年労働者の確保・定着化を図っていく必要がある。

(3) 基幹労働者の社員化

現場労働者の社員化を図るとしても、工事量（必要労働力）の時期的変動があること、建設労働市場の流動性が高いこと等からすべての現場労働者を社員として処遇し、永続的な雇用を保障することは、困難である。また、現在就労している現場労働者については、㉑働きに応じた日々の現金収入、㉒自由な就労形態等を望む声強いことも事実である。このため、現場労働者の社員化を前提とした標準的な就業体系（以下「モデル就業体系」という。）は、下記の建設工事の施工に当たって中核となる現場労働者（以下「基幹労働者」という。）として、建設業に

入職する新卒者を対象とし、このような労働者が、当初現場の技能労働者として就労し職務経歴の蓄積と職務上必要な能力・資格の取得に応じて施工現場の責任ある地位に昇進していく場合について示すこととした。

この場合、基幹労働者とは、次のような者をいい、一部は将来において課長、部長等企業の幹部となる可能性を有するものである。

ア 建設工事現場において、労働者の業務の遂行を指揮、命令する職務上の地位にある者

イ 一般常用労働者と同様の職務に従事する者のうち将来アの地位につく可能性がある者

なお、基幹労働者として採用された者が、アの地位に就かず基幹労働者でなくなった場合においても引き続き社員として処遇していくことが適当である。

また、現在就労している基幹労働者については、その意向を十分勘案しつつ、これに準じて逐次、雇用形態、処遇等の改善を図っていくことが必要である。

さらに、基幹労働者以外の現場労働者については、現状では社員化が困難であるが、雇用関係の明確化、不安定雇用の解消、賃金支払の適正化、休日休暇制度の改善、労働福祉の充実等を進める必要がある。

3. モデル就業体系

「モデル就業体系」は、建設現場の基幹労働者として入職する新卒者（高卒者）に対して、生涯にわたる生活設計を描き得る処遇・昇進のパターンを示すものであり、これによって良質な若年労働者の確保に資するものである。

その内容は、下記のように大別される。

ア 地位・階層

イ 地位・階層に対応した能力・資格

ウ 地位・階層に対応した賃金等の処遇

エ 入職後の昇進パターン

なお、「モデル就業体系」においては、労働者の地位毎に必要とされる知識・技能・技術を習得させるための教育・訓練についてとりあげる必要があるが、これについては、別途設けられている「建設技能者研究委員会（委員長・宇野博二教授）」での検討に委ねることとする。

「モデル就業体系」は、職種、企業属性等について、次に掲げるような一定の条件を設定し、そうした条件の下で可能と思われる体系を提示するものである。従って「モデル就業体系」は、あくまで一つの指針であるので、各企業はこれを参考として独自の就業体系を確立し、実施していくのが適当である。

ア 職 種 …………… 野丁場のとび工

典型的な労務職種である。

イ 企業規模 …………… 概ね完成工事高10億円以上

とび工事を中心とする企業で、総合工事業から直接工事を請負う一次下請クラスの専門工事業を想定している。

経営的に安定し、現場労働者の一部を社員として、雇用可能な企業規模は、概ね年間の完成工事高10億円以上と考えられる。

ウ 基幹労働者比率 …………… 現状では10～15%

基幹労働者の現場労働者（直用工）に占める割合（基幹労働者比率）は、各企業の下請依存度の如何によって異なるが、現状では10～15%とすることが一つの目安であると考えられる。しかしながら、基幹労働者となる若年者を継続的に、採用していけば、この基幹労働者比率は将来さらに高まるものと見込まれる。

表－1に示したものが、とび工を例とした基幹労働者の地位・階層の体系及びそれに対応した能力・資格、処遇の体系である。以下これについて詳述する。

(1) 地位・階層

基幹労働者の能力程度、経験年数によって、I～Vまでの5ランクを設定した。高校新卒者が建設業に入職すると、先ずランクVに位置付けられ、当該ランクで必要とされる能力を一定期間に身につけ、次のランクに必要な能力を身につけ得ると判断された者は次のランクに昇進することになる。

図－1 地位・階層

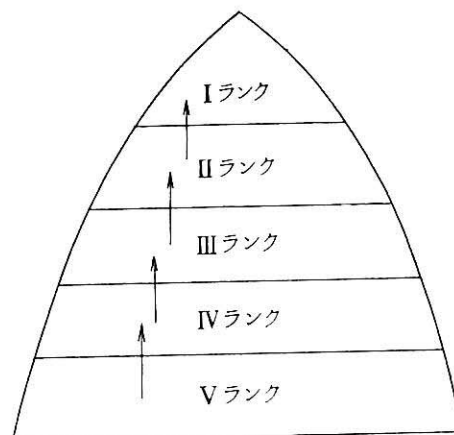


表-1 基幹労働者の地位・階層に対応した能力・賃金の体系

ランク	経験年数	年齢	中心となる能力	当該ランク又は、次のランク以上に昇進するために必要とされる能力	資格・講習	基本的賃金指数
I	15～年	33～才	施工管理能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業の経営理念・経営方針について充分理解し担当業務に対する改善・開発をする能力 2. 担当業務の工法改善能力 3. 関係部門との連携 4. 担当作業所・部門の品質管理、原価管理、工程・施工管理、安全管理を積極的に推進する能力 5. 総合工事業と折衝力の向上 6. 部下の能力を向上させさせる能力 		300 ～ 200
II	10～14	28～32	技術能力及び指導力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業の経営理念・経営方針について充分理解し、担当業務を推進する能力 2. 仮設工事、掘削工事、コンクリート工事、鉄骨工事等に関する施工計画、施工管理、品質管理、原価管理、工程管理、安全管理、雇用の知識及び能力 3. 関連工事について施工図が出来ること 4. 所属長の代行が行えるような能力 	一級施工管理技士 職業訓練指導員 雇用管理責任者講習 R S T 講座	200 ～ 170
III	6～9	24～27	技術基礎力及び技術能力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業の経営方針の理解 2. 担当工事について、品質、原価、工程、安全管理能力の向上 3. 施工に関する技能の向上 4. 専門工事業者の役割について 5. 関係法令について一般的知識 	二級施工管理技士 施工管理者教育 一級技能士 A 級エレクトーター 安全推進員	170 ～ 140
IV	3～5	21～23	技術基礎力	<ol style="list-style-type: none"> 1. 躯体工事に関する専門的基礎知識と技術・技能の向上 2. 原価管理の基礎の習得 3. 品質管理の基礎の習得 4. 雇用管理の基礎の習得 5. 安全衛生管理の基礎の習得 6. 建設用各種機械の仕様・性能の理解 7. 各種工事に関する施工要領書及び工程表の作成 8. 会社業務分掌の理解 	一級技能士 B 級エレクトーター C 級エレクトーター 各種特別教育 クレーン運転士	140 ～ 110
V	～2	～20	(見習い期間)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 躯体工事に関する専門的基礎知識と基本的技術・技能の習得(とび・土工型わく、鉄筋工事の施工図の解読。足場の組立・解体・保守点検、仮設計画図の解読。コンクリート打設養生及び段取。コンクリートポンプ車の知識。掘削機械の場内運転。型わく、鉄筋工事の加工図及び組立・解体等が出来る程度。) 2. 会社規定、社内業務の知識 3. 建設業の概要と建設人としてあり方等の習得 	玉掛技能講習	100

(注) 1. 年齢は最も順調に昇進した場合の目安である。
 2. 資格・講習は、当該ランクまたはその上のランクの職務の遂行に必要な能力を得るために適当な資格・講習である。従ってこれ以前の段階で資格を取得し、または講習を受講する場合もあり得る。
 上記の資格講習は、必要に応じて取得又は受講するものである。

(2) 能力・資格

① 能力

各ランクに必要な能力のうち中心となるものは、次のとおりである。

I	ランク	施工管理能力
II	〃	技術力・技能指導力
III	〃	技術基礎力・技能力
IV	〃	技能基礎力
V	〃	(見習い期間)

ここで記される技能力とは、経験を通じて養なわれた勘とこっによって、物理的に建設生産物を生産していく能力で、足場の組立・解体、保守点検、コンクリート打設・養生及び段取、堀削機械の運転等の作業に必要なものをいい、技術力とは施工図、施工要領書、工程表、仮設計画図等の作成等を通じて、工事の適正な施工に資する能力をいう。また、施工管理能力とは、工事の計画、工程、品質、原価、安全等を総合的に管理する能力である。

従って、技術力を発揮するためには、技能力の裏付けがなければならず、さらに技術力は将来現場の管理を行う際の基礎となるものであることから、技能力、技術力及び施工管理能力は極めて密接な関係にあるといえる。

また、各ランクの能力の詳細については「当該ランク又は次のランク以上に昇進するために必要とされる能力」欄に記述している。

② 資格・講習

表-1の「資格・講習」は、当該ランクまたはその上のランクの職務の遂行に必要な能力を得るために適当な資格・講習である。従って

これ以前の段階で、資格を取得し又は講習を受講する場合もありうる。上記の資格・講習は、必要に応じて取得又は受講するものである。資格・講習には、労働安全衛生法上の資格のように就業制限を伴うものと、施工管理技士、技能士等、目標としての性格を持つものがある。

(参考) 各種資格・講習

A 建設業法上の資格

(a) 1、2級施工管理技士

法第27条に規定されており建設工事の施工技術の向上を図るため実施される検定を受け合格した者である。

B 労働安全衛生法上の資格・講習

(a) 玉掛技能講習

法第61条に規定されている就業制限を伴う資格で、つり上げ荷重が1 t以上のクレーン、移動式クレーン等の玉掛の業務を行う際技能講習を修了したことが要件となる。

(b) クレーン運転士

法第61条に規定されている就業制限を伴う資格でクレーン、移動式クレーン等を動かす際運転免許が必要となる。

(c) 各種特別教育

法第59条に規定されており、事業者が危険、有害な業務に労働者を就労させる時に、当該業務に関する安全又は衛生のための特別教育を行うものである。

(d) 各種作業主任者

法第14条に規定されており、労働災害を防止するための管理を必要とする作業には、一定の資格を有する作業主任者を選任し、

労働者の指揮その他災害防止上必要な事項を行わせる必要がある。

C 職業訓練上の資格

(a) 1、2級技能士

法第62条に規定されており、職業に必要な労働者の能力の開発、向上、適正な評価を図るため実施される検定を受け合格した者である。

(b) 職業訓練指導員

法第27条に規定されており、準則訓練において訓練を担当する者である。職業訓練大学校において養成される。

D 建設労働者の雇用の改善等に関する法律上の資格

(a) 雇用管理責任者

法第5条に規定されており、建設事業場において、①建設労働者の募集、雇入れ及び配置に関すること、②建設労働者の技能の向上に関すること、③建設労働者の職業生活上の環境の整備に関すること等を管理させるために選任される者である。

E その他の資格・講習

(a) 施工管理者教育

財建設業振興基金が国の委託を受けて作成したテストをもとに、野丁場の建築工事における専門工事業の施工管理能力向上のため、社営繕協会が教育を実施している。教育の対象は店社の技術者、上級職長等である。

(b) エレクター技能審査

社日本建設躯体工事業団体連合会がエレクター（鉄骨とび）の技能の向上、身分の確立及び生活の安定を図るため、作業に必

要な知識、経験、技能、安全意識等を審査認定する制度である。

エレクトラーには、A級・B級・C級の種別があり、経験年数、労働安全衛生法上の各種資格の取得等が認定の要件とされている。

(c) 安全推進員

建設業等、事業場において常時10人以上50人未満の従業員を使用している場合、安全に係る技術的事項を管理する者であり、行政指導により設けられている資格である。

(d) R S T講座

労働安全衛生法第60条に基づく職長教育の指導員を養成するための講習で中央労働災害防止協会が実施している。

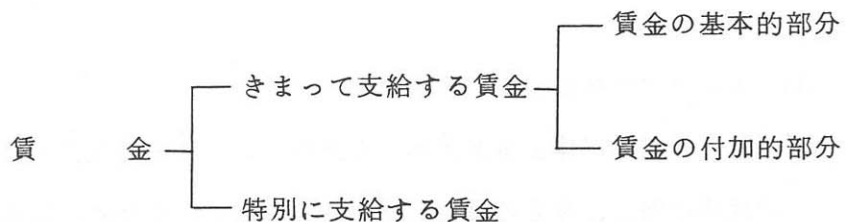
(3) 賃金等処遇の体系

賃金等の処遇面では、社員化によって月給制の採用、休日休暇の保障、社会・労働保険の完全加入、賞与、年金を含む退職金制度の適用等が行われる。

① 賃金の基本的部分

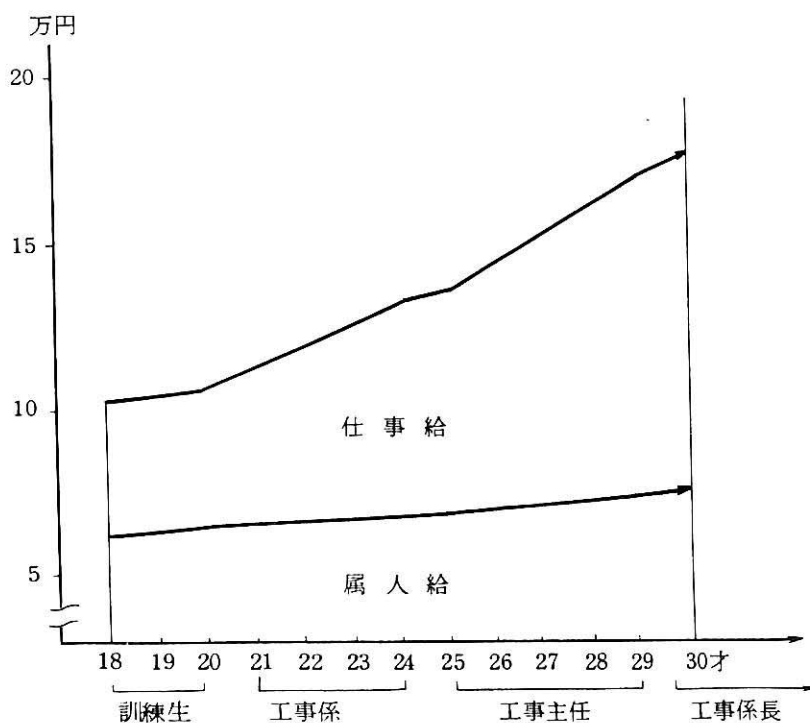
基幹労働者の地位・階層の体系に対応した賃金水準は、賃金を図-3のように分類し、そのうちの基本的な部分について指数で表わした。

図-3 賃金体系



この賃金の基本部分は、仕事給（職務内容、職務遂行能力で決定する）と属人給（年齢、勤続年数、学歴で決定する）から構成される。一般的にその構成割合は、入職直後は属人的部分が大きく、昇進するにつれて仕事給部分が大きくなるといった変化を示す。参考として優良企業の例を示すので、参照されたい(図-4)。

図-4 賃金の構成内容（優良企業の例）



(注)

「モデル就業体系」では、関係資料を参考としてランクVとランクIの賃金格差を2～3.0倍とした。

なお、ここで示した賃金指数はあくまで、高校新卒者が基幹労働者

として順調に昇進した場合の目安であることに留意されたい。従って基幹労働者であってもランクⅡの能力段階で留まる者については、ランクⅠに昇進した同年齢の者の賃金に比べ、属人給部分の上昇があったとしても、当然のことながら低水準となる。

注) この賃金の体系は、「生産性モデル総合賃金調査 ― (財)日本生産性本部」、「賃金構造基本調査 ― 労働省」及び先進的な企業のヒアリング結果を参考に策定した。

② 諸手当、賞与及び退職金

「モデル就業体系」においては、月給制が前提となるので、月単位では賃金の付加的部分としての諸手当、年単位では特別に支給する賃金としての賞与を考慮しなければならない。生涯単位では年金を含めた退職金についても検討する必要がある。

ア 諸 手 当

諸手当については、機能・目的により次の4つに区分される。

㍑) 仕事給的手当

役付手当、資格手当、技能手当、特殊作業手当、精勤手当等

㍑) 生活給的手当

家族手当、地域手当、住宅手当、通勤手当等

㍑) 調整給の手当

初任給調整手当等

㍑) 法定手当

超過勤務手当、深夜手当、休日手当等

上記のうち、「モデル就業体系」と密接な関係のあるものとして、資格手当がある。建設業においては、先に述べたように、取得すべき資格が多岐にわたっているが、いくつかの先進的企業では、資格・免

許の取得を通じて、労働者の勤労意欲を高め生産性の向上や発注者の求める品質の確保を図る観点から、施工管理技士、技能士等を取得した者に対して資格手当を支給している。

② しかし、労働安全衛生法上の資格等就業に当たって義務付けられている資格については、取得のための講習会・試験への参加費用は、企業が負担するとしても、取得後は、特に資格手当を支給していない例が多いようである。

イ 賞 与

賞与は、企業の業績及び個人の貢献度に応じて年1回若しくは、年2回支払われる。

賞与を支払うことは、所属している企業の経営状況、経営方針に対する理解を深めることにより企業への帰属意識を高め、ひいては、勤労意欲の向上にも寄与するものと考えられる。

ウ 退 職 金

年金を含めた退職金制度の整備・充実は、建設労働者の退職後の生活を保障するものである。退職一時金については中小企業退職金共済制度、社内準備による企業内退職金、特定退職金共済制度、事業保険・福祉厚生保険等の退職金共済制度等、年金については公的年金はもとより、それを補完するものとしての調整年金、適格年金、企業独自年金制度等があるので、適宜活用されることが望ましい。

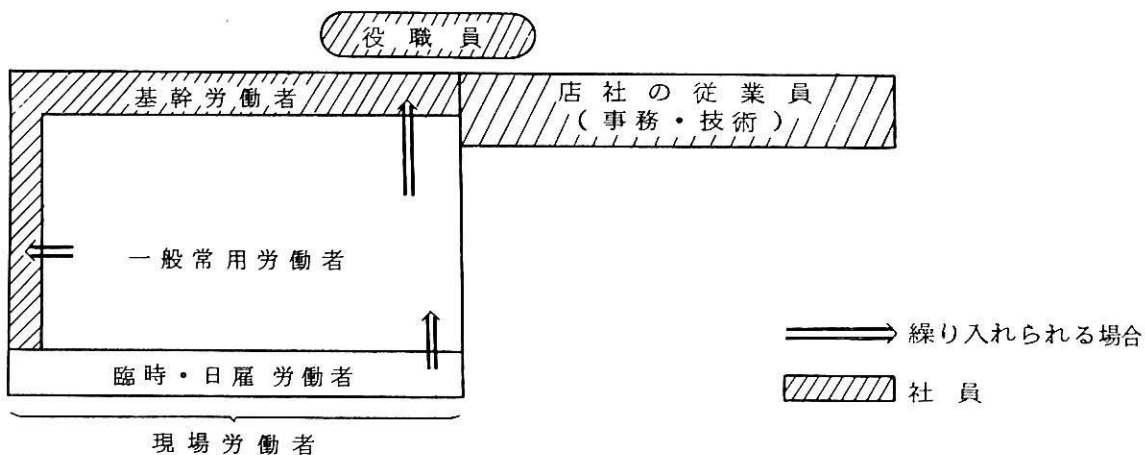
③ 休日・休暇

休日については、少なくとも四週で四日を確保し、他産業に劣らない水準とすることが必要である。この場合休日の定期的な付与に努めるものとする。また、休暇については、労働基準法に規定されている年次有給休暇の他、特別慰労休暇（年末・年始、盆の休暇）、結婚休暇、忌引休暇等の休暇について配慮することが望ましい。

(4) 入職後の昇進パターンと個別の取扱い

「モデル就業体系」では、高校新卒者が、基幹労働者として入職した後、最も順調に能力を身につけて昇進したパターンを経験年数（年齢）で示している。ただし、実際の昇進には個人差があることは言うまでもない。建設業の労働市場は、転入、退出が容易であり、流動性が高いことから、基幹労働者の供給源には、新卒者のほか、一般常用労働者、同業の他社の基幹労働者であって中途入職した者等が存在し、学歴についても、様々な状況が考えられる。従って企業は、「モデル就業体系」を参考として、個々の労働者について、その能力水準、過去の経験、学歴等を十分勘案して、適宜配置・処遇を行っていかなければならない。

図-5 従業員の構成



4. モデル就業体系の普及に当たって

(1) 近年のような厳しい経営環境の下で、専門工事業の各企業が、就業体系の改善により、良質な基幹労働者の確保を図ることは、決して容易なことではなく、労務管理上の混乱や労務費の増大を招く恐れもある。

しかしながら、就業構造の改善は、専門工事業が従来の労務提供中心の企業体質を改善し、管理能力、技術力を有した企業として発展していくために、避けることのできない緊要な課題であり、更には建設工事の適正な施工及び建設業全体の健全な発展に寄与することを通じて、広く国民一般にも利益をもたらすものである。

(2) こうした観点から、元請としての総合工事業及び関係行政機関は、専門工事業における就業構造の改善のため下記のような指導・助成を行うことが望ましい。

ア 就業構造の改善に関する啓蒙・指導を行うこと。

イ 適正に下請代金を支払うこと及びその指導を行うこと。

ウ 専門工事業への発注工事量の平準化に努めること。

エ 専門工事業における基幹労働者の教育・訓練に対し、指導・助成を行うこと。

(3) 本「モデル就業体系」は、とび工を例として策定したものであるが他の職種においても、同様の事情が存在すると考えられるので、これを参考として積極的に就業構造の改善を進めることが望まれる。

参 考 資 料

目 次

1. 建設労働対策のあり方（抄）	1
2. 建設業就業体系等実態調査結果（抜粋）	4
3. 就業体系等好事例ヒアリング結果	13
(1) A 社	13
(2) B 社	15
(3) C 社	20
(4) D 社	20
4. 生産性モデル総合賃金調査	26
5. 青少年の職業生活に関する意識	40
6. 若年労働者の確保と学校求人促進	43

1. 建設労働対策のあり方—建設労働問題研究会報告(1)—(抄)

(54年10月)

講ずべき具体的施策

以上のような条件と方向に沿って、我々は、建設労働対策として当面講ずべき具体的施策として次の7項目を提案する。

これらの施策の実施に当たっては、業態の特色、地域性等に配慮した更に詳細な検討が必要であると思われる。ただし、いたずらに検討を重ねるだけでなく、可能な部分から実行していくことが肝要である。建設労働対策は、議論よりは実行の時であるとする。また、本節の最後には、施策ごとの関係者の役割も示しておいた。

1. モデル就業体系の確立

まず、各企業又は業界においてモデル的な就業体系を確立する必要がある。労働力確保の原則を明らかにし、就業体系の改善、建設技能の向上及び企業体系の強化を図るための中心的・具体的目標となるのがこのモデル就業体系である。このモデル就業体系に対応した形で施策が講ぜられることとなる。

モデル就業体系の基本的考え方は、現在の建設生産の仕組、とりわけ労働力需給の調整機能を考慮しながらも、労働力の下請依存を少なくして直用化を進める上での目標を与えることにある。建設生産の仕組の変化をどの程度考えるべきかの設定は難しいが、施工責任を専門工事業者が十分に負い得る生産方式のもとでの就業体系が考えられるべきである。

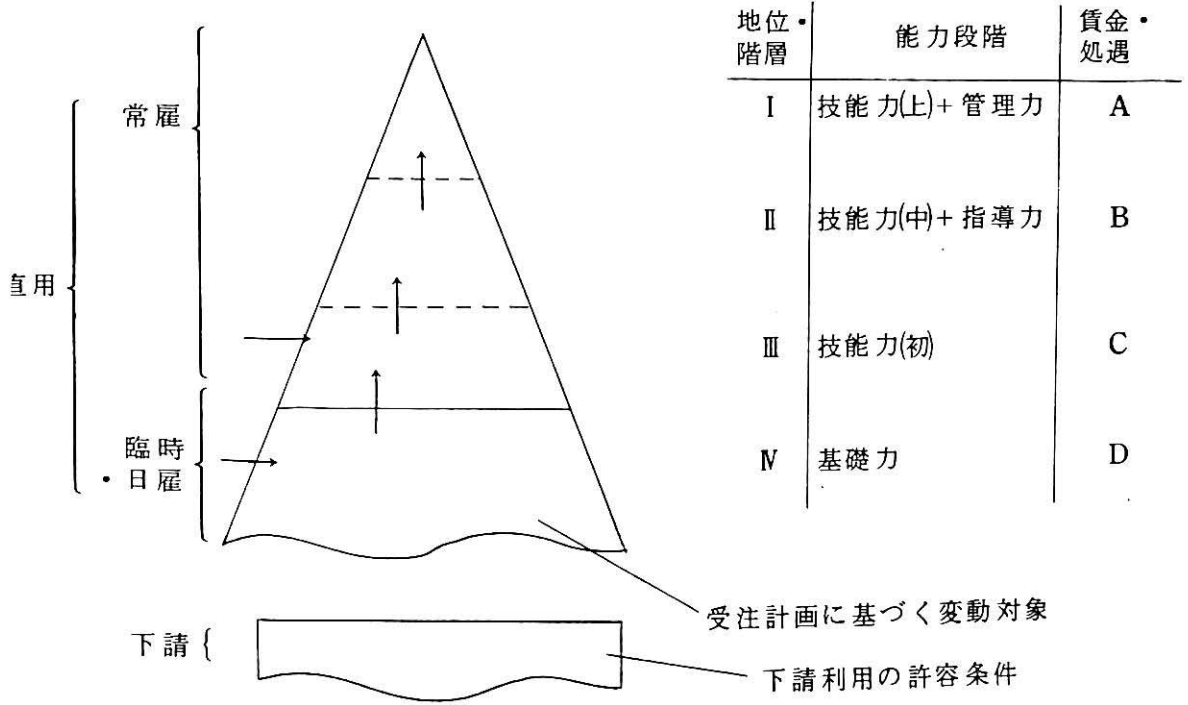
モデル就業体系は、専門工事業の職種・技能、種域等の変化の動向や現況の差に配慮して提示されるべきである。土木と建築では異なるであろう

し、職別工事業と設備工事業でも異なるであろう。

モデル就業体系の具体的内容は、

- (1) 直用とすべき基幹労働力の範囲と下請が許容される条件
 - (2) 直用労働者のうち常雇とすべき者の範囲
- を示して、就業の状態を常雇、臨時・日雇、下請に三分する。次に、
- (3) 常雇労働者について
 - (i) 地位・階層の体系とそれに対して備えるべき能力
 - (ii) 地位・階層に対応した賃金等の処遇の体系（特に賃金体系）
 - (iii) 入職の標準的昇進パターン
 - (4) 臨時・日雇労働者について、特に出稼労働者の減少を考えた上での
 - (i) 受注変動の実績把握及び予測とそれに応じた臨時・日雇労働者の確保計画
 - (ii) 需給の調整における企業間の協力体制
 - (iii) 賃金等の労働条件及び保険、退職金等の労働福祉の制度を含めた改善・充実策
 - (5) 下請労働者の管理責任の範囲（1人親方の位置づけの明確化を含む。）を明らかにすることとなる。当然のこととして、モデル就業体系のもとでは、工事における能率・品質・安全は総合的に向上するであろう。モデル就業体系を図で示すと次のようになる。

モデル就業体系



(注) 1つの例である。

2. 建設業就業体系等実態調査結果（抜粋）

(1) 目 的

専門工事業における就業の状況、入職・昇進の状況及び労働者の雇用に伴う費用について、その実態を把握し、就業体系の改善策を検討するための基礎データを得る。

(2) 調査時期

昭和55年9月30日、又は直近賃金締切日現在

(3) 調査対象

土木及び建築の専門工事業者（総合工事業者の1次下請業者）のうち、とび工、土工、型枠大工、鉄筋工、左官のち職種を中心とする業者。

中心職種別企業数

中心職種	とび・土工	型枠大工	鉄筋工	左官	計
企業数 (%)	223 (35.8)	138 (22.2)	131 (21.0)	131 (21.0)	623 (100)

完成工事高別中心職種別企業数

完成工事高 中心職種	社(%)			
	1億円以上 5億円未満	5億円以上 10億円未満	10億円以上 100億円未満	計
とび・土工	83 (41.7)	49 (24.6)	67 (33.7)	199 (100)
型枠大工	46 (38.0)	37 (30.6)	38 (31.4)	121 (100)
鉄筋工	70 (67.3)	23 (22.1)	11 (10.6)	104 (100)
左官	61 (60.4)	21 (20.8)	19 (18.8)	101 (100)
計	260 (49.5)	130 (24.8)	135 (25.7)	525 (100)

注、1億円未満及び100億円以上の98社を対象外として除く

(中心職種別) 表-1 就業者の平均構成人数 人(%)

就業形態		中心職種	とび・土工				計
			とび・土工	型枠大工	鉄筋工	左官	
事務・技術・営業等職員 (現場を含まず)	役員・管理職		5.7 (2.8)	3.9 (2.4)	3.6 (3.2)	3.2 (2.5)	4.3 (2.7)
	一般職員		11.1 (6.4)	6.8 (4.2)	4.2 (3.7)	4.1 (3.2)	7.2 (4.5)
現(職長等を含む)場従事者	直用	常用労働者	71.2 (34.7)	42.7 (26.5)	33.4 (29.5)	41.6 (32.0)	50.7 (31.6)
		臨時労働者	42.2 (20.6)	13.3 (8.2)	5.1 (4.5)	6.7 (5.2)	20.5 (12.8)
		日雇労働者	8.7 (4.2)	1.2 (0.7)	1.2 (1.1)	2.6 (2.0)	4.2 (2.6)
	準直用労働者	10.2 (5.0)	19.8 (12.3)	10.9 (9.6)	11.8 (9.1)	12.8 (8.0)	
	下請労働者	56.2 (27.4)	73.8 (45.7)	54.6 (48.3)	59.9 (46.1)	60.6 (37.8)	
計			205.3 (100)	161.4 (100)	113.1 (100)	129.9 (100)	160.3 (100)

表-2 就業者の平均構成人数

(中心職種別、完成工事高別、就業形態別) 人(%)

就業形態		中心職種	とび・土工		
			完成工事高		
			1億以上5億未満	5億以上10億未満	10億以上100億未満
事務・技術・営業等職員 (現場を含まず)	役員・管理職		3.5 (4.4)	4.4 (2.5)	9.7 (2.2)
	一般職員		4.1 (5.1)	8.0 (4.7)	22.6 (5.2)
現(職長等を含む)場従事者	直用	常用労働者	31.4 (39.1)	60.1 (35.5)	140.4 (32.5)
		臨時労働者	10.5 (13.1)	32.6 (19.3)	97.7 (22.6)
		日雇労働者	4.6 (5.7)	7.1 (4.2)	16.3 (3.8)
	準直用労働者	2.7 (3.4)	12.4 (7.3)	20.8 (4.8)	
	下請労働者	23.6 (29.4)	44.4 (26.3)	124.7 (29.9)	
計			80.4 (100)	169.1 (100)	432.1 (100)

表-3 一社平均の職制別、就業者数及び構成の割合
(中心職種の直用計)

中心職種	職制区分		職 長	一 般 工	養 成 工	手 元	計
	職制区分	完成工事高					
とび・土工	1億以上 5億未満	6.8 (14.8)	30.0 (65.1)	1.6 (3.5)	7.6 (16.5)	46.1 (100)	
	5億以上 10億未満	13.8 (14.5)	65.9 (69.4)	4.7 (5.0)	10.6 (11.2)	94.9 (100)	
	10億以上 100億未満	32.0 (13.6)	170.1 (72.5)	8.4 (3.6)	24.1 (10.3)	234.6 (100)	

(訓練別, 中心職種別)

%

教育訓練	中心職種	区 分		
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満
労働安全衛生法に基 づく教育訓練	とび・土工	37.5	35.2	30.9
	型枠大工	19.1	45.7	32.2
	鉄筋工	29.2	28.9	8.3
	左 官	24.7	26.6	11.2
	計	29.7	36.8	26.3
職業訓練法に基づく 訓練および雇用改善 助成金による講習等 (労働安全衛生法に 基づくものを除く)	とび・土工	16.5	8.9	9.6
	型枠大工	5.3	12.8	4.9
	鉄筋工	5.5	6.7	10.1
	左 官	5.7	8.6	3.4
	計	9.6	9.9	8.1
そ の 他	とび・土工	8.1	5.3	7.7
	型枠大工	9.9	6.9	3.0
	鉄筋工	3.4	4.7	0.1
	左 官	4.2	3.3	5.4
	計	6.6	5.5	6.1

表-5 教育訓練実施比率(常用)

表-4 教育訓練実施状況(1社当たり常用について)

人(%)

教育訓練	中心職種	人(%)				計
		とび・土工	型枠大工	鉄筋工	左 官	
労働安全衛生法に基づく教育訓練		22.9 (33.8)	14.3 (33.6)	7.7 (22.3)	8.2 (18.8)	14.7 (30.1)
職業訓練法に基づく訓練および 雇用改善助成金による講習等 (労働安全衛生法に基づくものを除く)		7.0 (10.3)	3.3 (7.7)	2.8 (8.1)	2.4 (5.5)	4.3 (8.9)
そ の 他		5.0 (7.4)	2.6 (6.1)	1.0 (2.9)	2.1 (4.8)	3.0 (6.2)

注、割合=該当人数÷常用就業者数(1社平均)×100

%

表一六 雇川契約等の実施事業所の割合

(中心職種別, 完成工事高別)

制度	中心職種別	常用・臨時等 完成工事高			常用			臨時			日雇			準直用		
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満
雇用	とび・上工	71.8	87.5	79.7	63.2	63.6	62.5	31.0	30.8	31.8	38.5	39.3	45.5			
	型枠大工	50.0	85.7	81.1	38.7	65.2	48.0	8.3	42.1	11.1	21.4	52.2	56.0			
	鉄筋工	62.7	68.4	80.0	59.1	41.7	50.0	28.1	0.0	33.3	41.5	44.4	42.9			
雇用	左官	56.1	57.9	56.3	25.0	28.6	40.0	20.0	16.7	33.3	19.4	14.3	27.3			
	計	61.8	79.3	77.2	49.4	54.9	55.7	23.6	28.6	27.3	31.7	39.2	46.0			
	とび・上工	73.1	80.9	90.6	70.0	80.0	87.7	39.5	38.5	50.0	33.3	39.3	55.8			
契約	型枠大工	50.0	76.5	78.9	34.4	69.6	67.9	13.6	42.1	21.1	21.4	45.5	42.3			
	鉄筋工	52.2	85.7	60.0	41.9	76.9	66.7	18.8	16.7	50.0	35.0	50.0	57.1			
	左官	52.6	63.2	87.5	25.7	53.3	66.0	15.4	41.7	44.4	9.4	35.7	45.5			
契約	計	58.5	77.7	84.4	47.1	72.1	78.2	24.4	38.1	42.5	25.9	41.7	50.6			
	とび・上工	84.6	73.5	84.6	31.6	25.0	33.3	14.3	3.8	8.7	15.0	25.9	18.6			
	型枠大工	60.9	60.0	73.7	6.3	22.7	24.0	8.3	11.1	0.0	16.7	18.2	11.5			
定期昇給制度	鉄筋工	84.8	100.0	80.0	36.6	46.2	50.0	20.0	0.0	33.3	21.1	33.3	16.7			
	左官	58.6	57.9	50.0	11.1	28.6	0.0	3.8	16.7	0.0	18.8	21.4	27.3			
	計	74.2	71.8	76.7	23.5	28.2	28.6	12.3	8.1	7.5	17.9	23.6	17.4			
賞与	とび・上工	81.3	79.6	70.8	22.8	8.6	10.5	4.8	0.0	4.3	10.0	14.8	6.8			
	型枠大工	56.5	44.4	65.8	3.1	13.6	7.4	0.0	5.6	0.0	10.3	4.3	3.8			
	鉄筋工	89.4	85.7	100.0	39.0	23.1	16.7	13.3	16.7	33.3	23.7	0.0	33.3			
賞与	左官	62.1	52.6	31.3	8.3	28.6	0.0	3.7	0.0	0.0	15.6	21.4	18.2			
	計	74.4	66.4	66.7	19.9	15.5	9.0	5.7	3.2	5.0	15.1	11.1	9.2			

表-7 社会保険・退職金・月給制等の実施就業者の割合（常用労働者のみ）

%

(中心職種別, 完成工事高別)

制度	中心職種別 完成工事高	とび・土工			型 枠 大 工			鉄 筋 工			左 官			計		
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満
社会保険	健康保険	73.4	83.1	89.9	56.6	67.9	79.7	60.8	76.3	89.6	37.8	52.1	62.2	59.5	73.0	83.5
	雇用保険	78.3	86.4	93.5	59.1	76.8	90.9	66.4	78.4	89.6	33.2	62.6	61.1	62.1	78.8	87.1
	厚生年金	42.1	30.8	30.5	22.9	27.6	55.9	50.7	60.5	81.4	17.5	40.2	43.6	35.0	36.0	41.6
	法定外労災保険	62.1	73.3	80.0	65.8	71.4	62.9	69.9	65.4	86.2	63.2	73.6	75.6	64.8	71.6	77.1
退職金	建設業退職金 共済組合	26.6	32.1	48.1	11.3	34.8	39.4	20.3	29.9	2.0	11.1	43.1	39.0	18.8	34.2	40.8
	中小企業退職 金共済事業団	3.9	8.0	5.6	1.5	1.9	6.1	4.2	5.7	11.4	4.8	0.8	4.4	3.7	4.8	6.1
	その他	11.4	13.7	8.5	4.2	8.1	21.4	10.6	12.4	63.5	17.4	12.9	32.6	11.1	11.8	19.9
主たる資金 支払形態	月給制	12.3	11.8	13.2	8.3	10.2	7.0	11.2	9.7	2.4	7.2	8.9	7.1	10.2	10.6	10.1
	日給月給制	51.8	42.3	50.5	38.6	42.1	43.2	46.8	60.7	90.6	31.3	59.8	69.0	43.6	47.8	56.3
	日給制	31.7	37.1	34.9	36.8	37.0	25.2	41.6	30.2	6.2	36.6	24.3	13.0	36.0	34.0	26.9
	出来高払制	4.0	7.9	1.6	13.5	12.5	24.9	5.8			22.1	3.4	9.3	10.2	7.2	6.5

表-8 最近1年間に採用した入職状況別構成

(完成工事高) とび・土工

%

入職者の状況	職制別区分 完成工事高 (該当人数)	常 用									臨 時		
		一 般 工			養 成 工			手 元					
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満
		(593)	(1,388)	(3,116)	(78)	(70)	(165)	(268)	(130)	(325)	(622)	(883)	(3,520)
建設業 専業者	① 新卒者または未就職者	1.9	1.4	0.6	20.5	11.4	*61.8	0.4	2.3	1.8	2.1		1.1
	② 職業訓練校修了者	0.3	0.1	0.3		2.9	3.0			0.3	1.3		
	③ 他産業の従事者	7.9	3.4	8.4	12.8	1.4	6.7	9.7		19.4	12.2	0.5	1.3
	④ 他の建設業従事者	45.2	41.3	36.4	57.7	21.4	13.9	29.5	4.6	30.2	18.5	7.7	8.7
兼業者	⑤ 出稼者	35.4	43.6	38.3	6.4	50.0	11.5	51.9	68.5	26.2	55.9	85.2	71.8
	⑥ 自宅通勤の兼業者	7.1	5.2	8.6		12.9	3.0	6.7	12.3	22.2	8.8	5.5	8.3
その他	⑦ 建設雇用改善法にもと づく特定地域の労働者	2.2	1.4	7.0				1.9			0.2		8.8
	⑧ その他		3.7	0.4	2.6				12.3		1.0	1.1	0.1

表-9 職長の入職時の地位

(中心職種別、完成工事高別)

人(%)

中心職種 完成工事高		とび・土工			型枠大工			鉄筋工			左官			合計		
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満
転職者	職長	110 (19.8)	222 (32.9)	319 (15.1)	63 (29.0)	65 (21.4)	95 (20.1)	*93 (23.8)	*22 (11.6)	*14 (5.6)	42 (15.2)	24 (14.5)	19 (5.3)	308 (21.4)	333 (25.0)	447 (14.0)
	一般工	323 (58.1)	356 (52.7)	1,229 (58.2)	111 (51.2)	141 (46.4)	247 (52.2)	186 (47.7)	99 (52.1)	62 (24.7)	132 (47.8)	29 (17.6)	137 (38.1)	752 (52.3)	625 (46.9)	1,675 (52.4)
	養成工・手元	44 (7.9)	13 (1.9)	136 (6.4)	1 (0.5)	2 (0.7)	20 (4.2)	31 (7.9)	16 (8.4)	11 (4.4)	1 (0.4)	1 (0.6)	9 (2.5)	77 (5.4)	32 (2.4)	176 (5.5)
新卒者	中学校(小学校を含む)	51 (9.2)	37 (5.5)	163 (7.7)	35 (16.1)	72 (23.7)	82 (17.3)	43 (11.0)	25 (13.2)	27 (10.8)	90 (32.6)	79 (47.9)	146 (40.6)	219 (15.2)	213 (16.0)	418 (13.1)
	高校(旧中学を含む)	20 (3.6)	30 (4.4)	190 (9.0)	5 (2.3)	13 (4.3)	14 (3.0)	*32 (8.2)	*26 (13.7)	*108 (43.0)	4 (1.4)	29 (17.6)	1 (0.3)	61 (4.2)	98 (7.3)	313 (9.8)
	大学(短大・高専を含む)	8 (1.4)	15 (2.2)	61 (2.9)		1 (0.3)	4 (0.8)	2 (0.5)	1 (0.5)	19 (7.6)	3 (1.1)	1 (0.6)	1 (0.3)	13 (0.9)	18 (1.3)	85 (2.7)
	職業訓練校		2 (0.3)	15 (0.7)	2 (0.9)	10 (3.3)	11 (2.3)	3 (0.8)	1 (0.5)	10 (4.0)	4 (1.4)	2 (1.2)	47 (13.1)	9 (0.6)	15 (1.1)	83 (2.6)
計		556 (100)	675 (100)	2,113 (100)	217 (100)	304 (100)	473 (100)	390 (100)	190 (100)	251 (100)	276 (100)	165 (100)	360 (100)	1,439 (100)	1,334 (100)	3,197 (100)

表-10 基幹要員養成計画

(中心職種別、完成工事高別)

件(%)

中心職種 完成工事高		とび・土工				型枠大工				鉄筋工				左官				計			
		1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	計	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	計	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	計	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	計	1億以上 5億未満	5億以上 10億未満	10億以上 100億未満	計
1.現在実施している		10 (12.0)	15 (30.6)	31 (46.3)	56 (28.1)	7 (15.2)	6 (16.2)	8 (21.1)	21 (17.4)	7 (10.0)	9 (39.1)	7 (63.6)	23 (22.1)	11 (18.0)	9 (42.9)	6 (31.6)	26 (25.7)	35 (13.5)	39 (30.0)	52 (38.5)	126 (24.0)
2.現在計画中である		35 (42.2)	13 (26.5)	19 (28.4)	67 (33.7)	13 (28.3)	12 (32.4)	9 (23.7)	34 (28.1)	27 (38.6)	8 (34.8)		35 (33.7)	17 (27.9)	3 (14.3)	3 (15.8)	23 (22.8)	92 (35.4)	36 (27.7)	31 (23.0)	159 (30.3)
3.将来のこととして考えている		28 (33.7)	17 (34.7)	12 (17.9)	57 (28.6)	18 (39.1)	14 (37.8)	20 (52.6)	52 (43.0)	30 (42.9)	5 (21.7)	2 (18.2)	37 (35.6)	23 (37.7)	7 (33.3)	7 (36.8)	37 (36.6)	99 (38.1)	43 (33.1)	41 (30.4)	183 (34.9)
4.考えていない		5 (6.0)	3 (6.1)	3 (4.5)	11 (5.5)	5 (10.9)	2 (5.4)		7 (5.8)	3 (4.3)	1 (4.3)	1 (9.1)	5 (4.8)	6 (9.8)	1 (4.8)	2 (10.5)	9 (8.9)	19 (7.3)	7 (5.4)	6 (4.4)	32 (6.1)
5.わからない		5 (6.0)	1 (2.0)	2 (3.0)	8 (4.0)	3 (6.5)	3 (8.1)	1 (2.6)	7 (5.8)	3 (4.3)		1 (9.1)	4 (3.8)	4 (6.6)	1 (4.8)	1 (5.3)	6 (5.9)	15 (5.8)	5 (3.8)	5 (3.7)	25 (4.8)
計		83 (100)	49 (100)	67 (100)	199 (100)	46 (100)	37 (100)	38 (100)	121 (100)	70 (100)	23 (100)	11 (100)	104 (100)	61 (100)	21 (100)	19 (100)	101 (100)	260 (100)	130 (100)	135 (100)	525 (100)

3. 就業体系等好事例ヒアリング結果（59年2月）

(I) A 社

- ① 完成工事高 42億8千万円（57年度）
- ② 所在地 東京
- ③ 業種 土木系の躯体一式工事
- ④ 基幹労働者比率 12～15%
- ⑤ 従業員構成

	現場	事務	計 (人)
社員	50	18	68
準社員	8		8
常雇	83		83
計	141	18	159

= 基幹労働者

合計 400～500 名程度の直用労働者が雇用されている。

⑥ 高卒者の標準的昇進パターン

職制	職階	経験年数 (年)	年齢 (才)	資格	
参与	工事長	32～	50～	雇用管理者 安全管理者 施工管理技師(1級) 専門工事の基本技能 溶接、玉掛、作業主 任者、安全推進員、 職長教育、施工管理 技士(2級)、測量士	
		副理事	25～32		43～50
参事	作業所長	19～25	37～43		
		副参事	14～19		32～37
技師	工事主任	10～14	28～32		
		1級社員	6～10		24～28
		2級社員	3～6		21～24
3級社員	係	～3	～21		

⑥ 作業所長 …………… 現場代理人兼主任技術者

安全衛生責任者

雇用管理者

工事主任 …………… 各工事班（例、足場組立班、掘削工事班、鉄筋班、型枠班）の長

作業長不在時の代理者

各作業主任者

⑦ 賃金（社員について）

A 基本的な部分 { 本給 …………… (年齢給 + 能力給) × 0.8

{ 職能給 …………… 本給 × 1.25

{ ⑥ 年齢給 → 17才 = 10,000円とし、1年増す毎に400円加算

能力給 → 1,000円 × 昇進係数 (0.8, 0.9, 1.0, 1.2)

昇進係数は、勤勉度、学歴、能力で決定される。

B 付加的部分

① 職制手当

円

職制区分	参与	理事	副理事	参事	副参事	1 級 社 員			2 級 社員	3 級 社員
						技 師 主 事	技師補主事補	—		
手当	22,000	21,000	20,000	19,000	18,000	16,500	15,500	14,400	13,000	12,000

② 管理職手当

円

職制	作業者	工事主	事務主任	事務管理職			本社等事務係
				部長	次長	課長	
手当	20,000	15,000	15,000	25,000	20,000	20,000	5,000

③ 現場手当

現場配置の1級社員以上 10,000円

その他 5,000円

④ 家族手当 妻 3,000円

その他 1,500円

⑤ 住宅手当 20,000円

⑥ 精勤手当 無欠勤 10,000円

1日欠勤 5,000円

2日欠勤 2,000円

⑦ 時間外手当 管理職手当を支給されない社員に対して支給する。

〔退職金〕

退職一時金と年金制度

(1) 退職一時金は、退職時の本給をベースに計算され、支払準備としては、中退共制度、自社積立である。

(2) 年金は、厚生年金と企業年金である。

(2) B 社

① 完成工事高 52億5千万円(57.2.1～58.1.31)

- ② 所在地 広島市
- ③ 業種 建築系、とび・土工工事業、躯体一式工事
- ④ 基幹労働者比率 22～25%
- ⑤ 従業員構成

	現場	事務	計 ^(人)
社員 [*]	136	32	168
基幹要員	37		37
計	173	32	205

205名以外に500～600名程度の直用労働者が雇用されている。

合計 700～800名

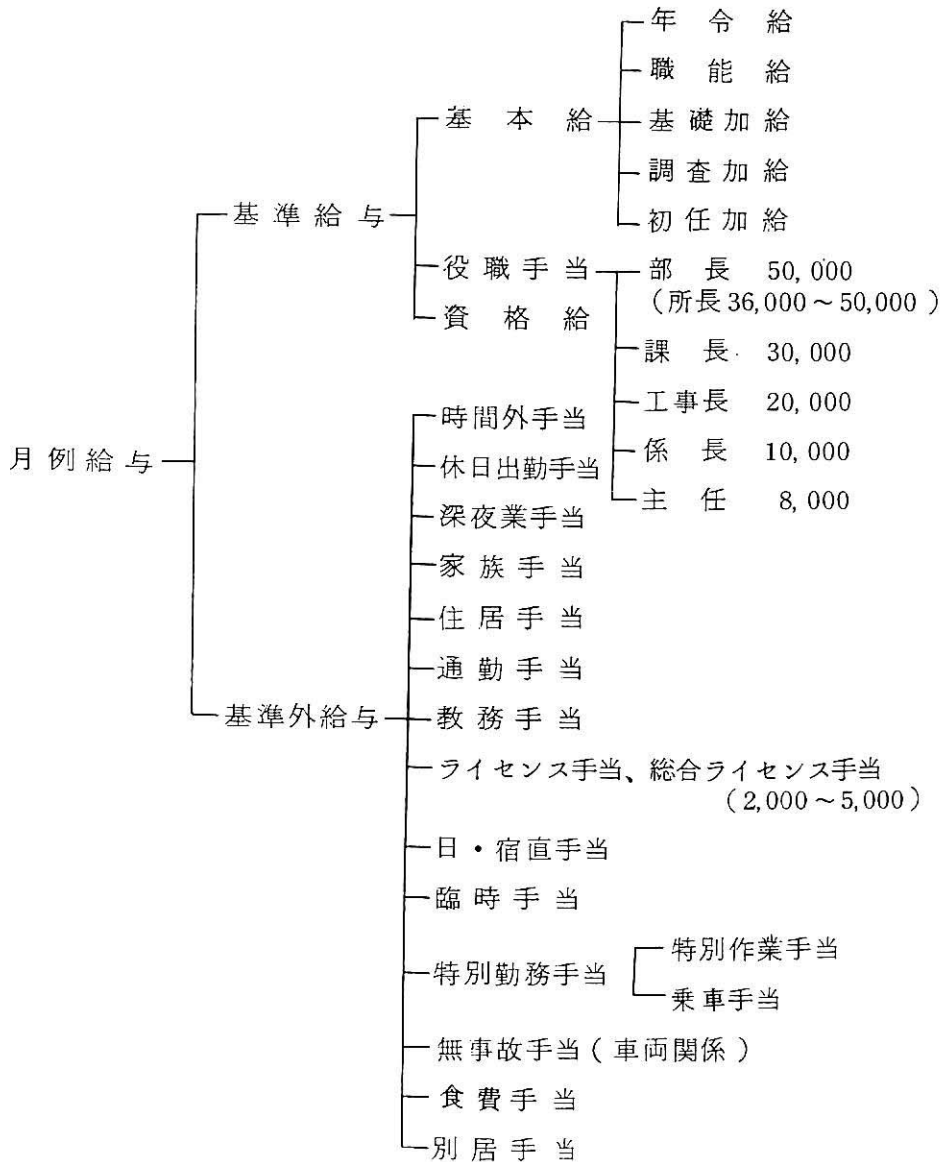
*136名のうち14名は訓練生、残りは訓練校卒業生であり、訓練校卒業生と在来工は別の現場で働いている。

= 基幹労働者

⑥ 高卒者の標準的昇進パターン

身分	経験年数 (年)	年齢 (才)	資格
課長・部長 (中堅・上級管理者)	12～	30～	
主任Ⅱ・係長 (初級管理者)	9～12	27～30	1級建築士 1級技能士 職業訓練指導員免許
主任Ⅰ (中堅社員)	6～8	24～26	1級建築士 1級技能士(とび、型枠、鉄筋)
初級社員	2～5	20～23	2級建築士 2級技能士(とび、型枠、鉄筋)
訓練生	～1	～19	作業主任者(型枠、土止め支保、足場組立、鉄骨組立、地山掘削、酸素欠乏、コンクリート解体)

⑦ 賃金（社員について）



職能給 1～8等級に応じて、別表-1の通り → 年1回人事評価
を行い、その資料をもとに個人別昇給を決定する。

年令給 別表-2

職能給 1～8等級に依じて別表-1の通り → 年1回人事評価を行い、その
 年令給 別表-2 資料をもとに個人別昇給を決定する。

別表-1 職能給表

準 員		技員・書記Ⅰ				技員・書記Ⅱ				技員・書記Ⅲ		副主事・副技士		主事・技士		副参事		参事		
1 等 級		2 等 級				3 等 級				4 等 級		5 等 級		6 等 級		7 等 級		8 等 級		
A月額	号俸	B月額	A月額	号俸	B月額	A月額	号俸	B月額	号俸	月 額	号俸	月 額	号俸	月 額	号俸	月 額	号俸	月 額	号俸	月 額
63,900	1	73,000	68,400	1	78,400	73,800	1	84,700	1	92,800	1	103,600	1	117,100	1	133,300	1	152,200	1	177,200
64,400	2	73,600	69,000	2	79,100	74,500	2	85,600	2	94,000	2	105,100	2	118,900	2	135,400	2	154,700	2	179,700
64,900	3	74,200	69,600	3	79,800	75,200	3	86,500	3	95,200	3	106,600	3	120,700	3	137,500	3	157,200	3	182,200
65,400	4	74,800	70,200	4	80,500	75,900	4	87,400	4	96,400	4	108,100	4	122,500	4	139,600	4	159,700	4	184,700
65,900	5	75,400	70,800	5	81,200	76,600	5	88,300	5	97,600	5	109,600	5	124,300	5	141,700	5	162,200	5	187,200
66,400	6	76,000	71,400	6	81,900	77,300	6	89,200	6	98,800	6	111,100	6	126,100	6	143,800	6	164,700	6	189,700
66,900	7	76,600	72,000	7	82,600	78,000	7	90,100	7	100,000	7	112,600	7	127,900	7	145,900	7	167,200	7	192,200
67,400	8	77,200	72,600	8	83,300	78,700	8	91,000	8	101,200	8	114,100	8	129,700	8	148,000	8	169,700	8	194,700
67,900	9	77,800	73,200	9	84,000	79,400	9	91,900	9	102,400	9	115,600	9	131,500	9	150,100	9	172,200	9	197,200
68,400	10	78,400	73,800	10	84,700	80,100	10	92,800	10	103,600	10	117,100	10	133,300	10	152,200	10	174,700	10	199,700
68,900	11	79,000	74,400	11	85,400	80,800	11	93,700	11	104,800	11	118,600	11	135,100	11	154,300	11	177,200	11	202,200
69,400	12	79,600	75,000	12	86,100	81,500	12	94,600	12	106,000	12	120,100	12	136,900	12	156,400	12	179,700	12	204,700
69,900	13	80,200	75,600	13	86,800	82,200	13	95,500	13	107,200	13	121,600	13	138,700	13	158,500	13	182,200	13	207,200
70,400	14	80,800	76,200	14	87,500	82,900	14	96,400	14	108,400	14	123,100	14	140,500	14	160,600	14	184,700	14	209,700
70,900	15	81,400	76,800	15	88,200	83,600	15	97,300	15	109,600	15	124,600	15	142,300	15	162,700	15	187,200	15	212,200
71,400	16	82,000	77,400	16	88,900	84,300	16	98,200	16	110,800	16	126,100	16	144,100	16	164,800	16	189,700	16	214,700
71,900	17	82,600	78,000	17	89,600	85,000	17	99,100	17	112,000	17	127,600	17	145,900	17	166,900	17	192,200	17	217,200
72,400	18	83,200	78,600	18	90,300	85,700	18	100,000	18	113,200	18	129,100	18	147,700	18	169,000	18	194,700	18	219,700
72,900	19	83,800	79,200	19	91,000	86,400	19	100,900	19	114,400	19	130,600	19	149,500	19	171,100	19	197,200	19	222,200
73,400	20	84,400	79,800	20	91,700	87,100	20	101,800	20	115,600	20	132,100	20	151,300	20	173,200	20	199,700	20	224,700
73,900	21	85,000	80,400	21	92,400	87,800	21	102,700	21	116,800	21	133,600	21	153,100	21	175,300	21	202,200	21	227,200
74,400	22	85,600	81,000	22	93,100	88,500	22	103,600	22	118,000	22	135,100	22	154,900	22	177,400	22	204,700	22	229,700
74,900	23	86,200	81,600	23	93,800	89,200	23	104,500	23	119,200	23	136,600	23	156,700	23	179,500	23	207,200	23	232,200
75,400	24	86,800	82,200	24	94,500	89,900	24	105,400	24	120,400	24	138,100	24	158,500	24	181,600	24	209,700	24	234,700
75,900	25	87,400	82,800	25	95,200	90,600	25	106,300	25	121,600	25	139,600	25	160,300	25	183,700	25	212,200	25	237,200
76,400	26	88,000	83,400	26	95,900	91,300	26	107,200	26	122,800	26	141,100	26	162,100	26	185,800	26	214,700	26	239,700
76,900	27	88,600	84,000	27	96,600	92,000	27	108,100	27	124,000	27	142,600	27	163,900	27	187,900	27	217,200	27	242,200
77,400	28	89,200	84,600	28	97,300	92,700	28	109,000	28	125,200	28	144,100	28	165,700	28	190,000	28	219,700	28	244,700
77,900	29	89,800	85,200	29	98,000	93,400	29	109,900	29	126,400	29	145,600	29	167,500	29	192,100	29	222,200	29	247,200
78,400	30	90,400	85,800	30	98,700	94,100	30	110,800	30	127,600	30	147,100	30	169,300	30	194,200	30	224,700	30	249,700
78,900	31	91,000	86,400	31	99,400	94,800	31	111,700	31	128,800	31	148,600	31	171,100	31	196,300	31	227,200	31	252,200
79,400	32	91,600	87,000	32	100,100	95,500	32	112,600	32	130,000	32	150,100	32	172,900	32	198,400	32	229,700	32	254,700
79,900	33	92,200	87,600	33	100,800	96,200	33	113,500	33	131,200	33	151,600	33	174,700	33	200,500	33	232,200	33	257,200
80,400	34	92,800	88,200	34	101,500	96,900	34	114,400	34	132,400	34	153,100	34	176,500	34	202,600	34	234,700	34	259,700
80,900	35	93,400	88,800	35	102,200	97,600	35	115,300	35	133,600	35	154,600	35	178,300	35	204,700	35	237,200	35	262,200
81,400	36	94,000	89,400	36	102,900	98,300	36	116,200	36	134,800	36	156,100	36	180,100	36	206,800	36	239,700	36	264,700
81,900	37	94,600	90,000	37	103,600	99,000	37	117,100	37	136,000	37	157,600	37	181,900	37	208,900	37	242,200	37	267,200
82,400	38	95,200	90,600	38	104,300	99,700	38	118,000	38	137,200	38	159,100	38	183,700	38	211,000	38	244,700	38	269,700
82,900	39	95,800	91,200	39	105,000	100,400	39	118,900	39	138,400	39	160,600	39	185,500	39	213,100	39	247,200	39	272,200
83,400	40	96,400	91,800	40	105,700	101,100	40	119,800	40	139,600	40	162,100	40	187,300	40	215,200	40	249,700	40	274,700
83,900	41	97,000	92,400	41	106,400	101,800	41	120,700	41	140,800	41	163,600	41	189,100	41	217,300	41	252,200	41	277,200
300	600	600	700	700	700	900	900	900	1,200	1,200	1,500	1,500	1,800	1,800	2,100	2,100	2,500	2,500	2,500	2,500

別表-2 年令給表

年令	金額(円)	格差(円)
18才	8,000	500
19	8,500	"
20	9,000	"
21	9,500	"
22	10,000	"
23	10,500	"
24	11,000	"
25	11,500	"
26	12,000	"
27	12,500	"
28	13,000	"
29	13,500	"
30	14,000	"
31	14,500	"
32	15,000	"
33	15,500	"
34	16,000	"
35	16,500	"
36	17,000	"
37	17,500	"
38	18,000	"
39	18,500	"
40	19,000	"
41	19,500	"
42	20,000	"
43	20,500	"
44	21,000	"
45	21,500	"
46	22,000	"

別表-3 資格給

原則として勤続年数により決められます。
資格給及び最低滞留年数に次の通りとなります。

資 格	滞 留 年 数 (最低)	資 格 給
(1)準 員	2 年	
(2)技員・書記Ⅲ	2 年	3,000 円
(3) " Ⅱ	2 年	6,000 円
(4) " Ⅰ	2 年	9,000 円
(5)副主事・副技士	3 年	12,000 円
(6)主 事 ・ 技 士	3 年	15,000 円
(7)参 事		25,000 円
(8)参 与		30,000 円

ライセンス手当

① 一級建築士	5,000 円	} 総合ライセンス 手当 3つ以上取得 すると + 2,000 円
② 二 "	2,000 円	
③ 一級技能士	3,000 円	
④ 二 "	1,500 円	

- ⑤ 各作業主任者 → 取得の際、技能講習に要した費用の半額を補助するが、ライセンス手当はなし

〔退職金〕

退職一時金と年金制度

- (1) 退職一時金は、自社退職金である。
- (2) 年金は、厚生年金と企業年金である。

(3) C 社

- ① 完成工事高 20億円（57年度）
- ② 所在地 大阪市
- ③ 業種 建築系、とび・土工工事業、躯体一式工事
- ④ 基幹労働者比率 14%
- ⑤ 従業員構成

	現場	訓練校指導員	事務	計
社員	* 54	10	15	79

合計、400名程度の直用労働者が雇用されている。

□ = 基幹労働者

*うち 訓練生 20名 } 34名
訓練校卒業者 14名 }

(4) D 社

- ① 完成工事高 18億円（57年度）
- ② 所在地 大阪市
- ③ 業種 建築系、とび・土工工事、躯体一式工事
- ④ 基幹労働者比率 70%

⑤ 従業員構成

	現場	事務	計 ^(人)
社員 *	82	8	90
常雇(職人)	36		36
計	118	8	126

合計 250 ～ 300 名程度の労働者が稼働しているが、現場労働者 118 人との差分は下請から調達している。

* 82 名のうち、56 名は訓練校関係者(うち17名は訓練生)であり、訓練校生と在来工は混在して働いている。

→ 基幹労働者

⑥ 高卒者の標準的昇進パターン

部 長	経験年数 (年)	年 齢 (才)	資 格
課 長	17 ～	35 ～	
工事係長	12 ～ 16	30 ～ 34	建築士・技能士の1級を1つ
工事主任	7 ～ 11	25 ～ 29	建築士・技能士の2級を2つ以上
工 事 係	3 ～ 6	20 ～ 24	
訓練生	～ 2	～ 20	

ただし、訓練校卒業生は、全て工事係長までは昇進する。

⑦ 賃金(社員について)

A 基本的な部分	{ 年齢給 — 表— 1 職能給 — 表— 2	資格、ゼネコンからの現場での評価、利益面が勘案される。

B 付加的部分

① 役付手当

- (イ) 所長・部長 50,000 円
- (ロ) 課長・総作業長 28,000 円
- (ハ) 1級作業長・係長 18,000 円
- (ニ) 2級作業長・主任 10,000 円

② 家族手当

- (イ) 配偶者 15,000 円
- (ロ) その他の者1名につき 10,000 円

③ 住宅手当

- (イ) 取締役でない部長 25,000 円
- (ロ) 総作業長・課長 20,000 円
- (ハ) 1級作業長・係長 15,000 円
- (ニ) その他の者 10,000 円

④ 技術職手当

職業訓練校の課程を終えた社員に対し月額 3,000 円

⑤ 資格手当

- (イ) 1級建築士 10,000 円
- (ロ) 2級建築士 5,000 円
- (ハ) 重機運転者 稼働日1日に対し 500 円
- (ニ) 自動車免許 2,000 円
- (ホ) 安全衛生管理者 3,000 円
- (ヘ) 教育指導員 4,000 円
- (ト) とび科他1級技能士 5,000 円
- (チ) とび科他2級技能士 3,000 円

⑥ 時間外手当 ⑦ 休日出勤手当 ⑧ 深夜業手当

⑨ 日直手当 ⑩ 皆勤手当 ⑪ 通勤手当

⑫ 教務手当

(イ) 高等職業訓練校の教育担当を命じた社員に月額 15,000 円

(ロ) " 教育主任 " " 5,000 円

〔退職金〕

退職一時金と年金制度

(1) 退職一時金は、自社退職金であり、3年勤続の者から支払う。

(2) 年金は、厚生年金と企業年金である。

表-1 年令給表(57年4月改訂)

年令	金額	格差	備考	年令	金額	格差	備考
17才	60,000	0		41才	94,000	2,000	
18	61,000	1,000		42	96,000	"	
19	62,000	"		43	98,000	"	
20	63,000	"		44	100,000	"	
21	64,000	"		45	103,000	3,000	
22	65,000	"		46	106,000	"	
23	66,000	"		47	109,000	"	
24	67,000	"		48	112,000	"	
25	68,000	"		49	115,000	"	
26	69,000	"		50	118,000	"	
27	70,000	"		51	122,000	4,000	
28	71,500	1,500		52	"	0	
29	73,000	"		53	"	"	
30	74,500	"		54	"	"	
31	76,000	"		55	"	"	
32	77,500	"		56	"	"	
33	79,000	"		57	"	"	
34	80,500	"		58	"	"	
35	82,000	"		59	"	"	
36	84,000	2,000		60	"	"	
37	86,000	"					
38	88,000	"					
39	90,000	"					
40	92,000	"					

表一 2 職 能 給 表

級職	号俸	金 額	格 差	備考	級職	号俸	金 額	格 差	備考
1	1	42,000	0		4	1	95,000	0	
	2	43,000	1,000			2	97,000	2,000	
	3	44,000	"			3	99,000	"	
	4	45,000	"			4	101,000	"	
	5	46,000	"			5	103,000	"	
	6	47,500	1,500			6	105,000	"	
	7	49,000	"			7	107,000	"	
	8	50,500	"			8	109,000	"	
	9	52,000	"			9	111,000	"	
	10	53,500	"			10	113,000	"	
2	1	56,000	0		5	1	118,000	0	
	2	57,500	1,500			2	121,000	3,000	
	3	59,000	"			3	124,000	"	
	4	60,500	"			4	127,000	"	
	5	62,000	"			5	130,000	"	
	6	63,500	"			6	133,000	"	
	7	65,000	"			7	136,000	"	
	8	66,500	"			8	139,000	"	
	9	68,000	"			8	142,000	"	
	10	69,500	"			10	145,000	"	
3	1	73,000	0		6	1	150,000	0	
	2	75,000	2,000			2	153,000	3,000	
	3	77,000	"			3	156,000	"	
	4	79,000	"			4	159,000	"	
	5	81,000	"			5	162,000	"	
	6	83,000	"			6	165,000	"	
	7	85,000	"			7	168,000	"	
	8	87,000	"			8	171,000	"	
	9	89,000	"			9	174,000	"	
	10	91,000	"			10	177,000	"	

4. 生産性モデル総合賃金調査

(財)日本生産性本部

調査の説明

1. 調査対象事業所

この調査は昭和52年より実施しており、対象は全国の生産性本部会員事務所7,000社とし、各地域（北海道・東北・関東・中部・関西・中国・四国・九州）の生産性本部が連携して調査回収にあった。

回答状況は、回答事業所のうち有効回答1,440社であった。

また、昨年に引き続き、今年も回答をよせた継続回答事業所は、951社であった。

2. 調査時期

昭和58年7月31日現在における実績について調査し、次の調査事項については昭和58年7月1日から7月31日までの1ヶ月間の実績について調査した。

(イ) 1人あたり平均月間所定内労働時間

(ロ) 1人あたり平均基準内賃金

なお、賃金改訂が7月31日までに行なわれなかった場合は、改訂直後の月を調査対象期日とした。

賞与、一時金については、次の実績について調査した。

(イ) 昭和57年 年末（57年9月～58年2月に支給）

(ロ) 昭和58年 夏季（58年3月～58年8月に支給）

3. 従業員の区分

- (1) 「事務技術」とは、管理・事務および技術労働者をいい、管理・経理・人事・福利・厚生・研究の部門に働く労働者
- (2) 「生産」とは、上記職員以外の常用労働者をいい、主として生産物の生産物の生産される現場（補助部門を含む）において生産業務・生産工程に関する記録業務および上記業務と密接な関連にある技能的・肉体的業務に従事する労働者をいう。

4. 学歴区分

54歳以上は、旧制の学歴として扱い、新制大学は旧制大学に、新制高校は旧制中学に、新制中学は旧制高小に接続するよう設計した。

5. モデル条件該当者の選定

- (1) モデル条件に該当する実在者が存在しない場合には、モデル条件に最も近い実在者の賃金を基準に賃金規定などにもとづいて当該モデルの賃金を推計させた。
- (2) 当該モデル条件に該当する者が多数存在する場合には、賃金額の中位の者を標準者とした。

6. 賃金の区分

基準内賃金とは、所定労働時間に対して支払われる給与をいう。それらに含まれる賃金項目を例示すると以下のとおりである。

(1) 基本賃金

本給、本人給、能力給、職務給、学歴給、勤続給、経験給、職種給、役付給、交替給、一定額給（全従業員に一定額を支給する給与）、総合決定給（年齢、学歴、能力、勤務成績、職種、地位などの要素を総合的

に考慮して決定される給与)など。

(2) 奨励給

精皆勤手当、能率手当、出勤手当など。

(3) 生活補助給

世帯手当、家族手当、住宅手当など。

7. 賞与・一時金

(1) 一時金は、モデル条件に該当する標準者に支給される額である。

ただし、記念一時金、争議解決一時金、賃金増額による精算払いなどの一時金は含まない。

(2) 一時金を年3回以上にわけて支給している事業所については、前年9月～当年2月分を年未分、当年3月～8月分を夏季分とした。

8. 退職金

(1) 退職金は、モデル条件に該当する標準者について、55歳未満は自己都合、55歳は定年扱いによる退職金額である。

(2) 退職一時金と年金を併給している事務所は、年金を現価格に換算して合計した総額である。

9. 定昇・ベア

定昇とは、事務所の昇給規定にもとづく昇給分として増額した分および実質的な昇給分とみられるものをいい、ベア(ベース・アップ)とは、これらの昇給によらない増額分である。

集計にあたって、定昇・ベアの区分ができない事務所は、賃金増額合計についてのみ集計した。

10. 年間賃金

年間賃金は、基準内賃金と賞与、一時金の双方に回答のあった事務所

ついでのみ、次のとおり算出した。

(基準内賃金×12ヶ月)+(年末+夏季賞与+一時金)

11. 産業分類・規模区分

行政管理庁の日本標準産業分類に準拠した。

規模区分は、従業員数規模とし、区分にあたっては、工業センサス(通産省調べ)を参考にした。

モデル総合賃金（建設業・規模計）

モデル条件			集計 事業所数	基準内賃金					賞与・一時金			年間賃金		退職金			賃金傾向値			基準内賃金	モデル条件					
年齢 (年齢)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)		合計	基本賃金	その内 役付手当	奨励給	生活補助給			57年年末	58年夏季	年間支給 月数	年間賃金額	賞与一時金 の割合	算定基礎給	基準内賃 金に占め る割合	退職金総額	支給月数	基準内賃金	年間賃金 その内 基準内 賃金	変動係数	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 家族数 (人)	
社			千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	月	千円	%	千円	%	千円	月	%	%	%	%				
高校卒・生産・男子																										
18	0	0	17	106.6	99.9	0.0	1.7	2.3	0.0	2.6	-	53 (0.5)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	100	-	-	8.5	18	0	0	
20	2	0	21	117.3	109.9	0.0	2.7	2.2	0.0	2.3	264	263 (4.5)	1,950 (27.1)	103.2 (86.8)	118 (1.1)	112	100	100	14.3	20	2	0				
22	4	0	22	128.2	120.3	0.0	3.0	2.2	0.0	2.6	309	294 (4.7)	2,157 (28.0)	94.8 (74.3)	220 (1.8)	123	111	109	16.3	22	4	0				
25	7	1	22	151.3	137.2	0.4	3.7	2.8	4.8	2.5	351	337 (4.5)	2,526 (27.3)	108.4 (71.6)	499 (3.4)	145	132	129	18.2	25	7	1				
30	12	2	22	180.7	169.3	3.7	3.8	4.3	8.7	2.2	436	417 (4.4)	3,186 (26.8)	132.6 (70.1)	1,289 (6.8)	181	166	161	20.9	30	12	2				
35	17	3	21	229.1	208.1	9.1	2.6	5.0	10.8	2.4	539	508 (4.5)	3,866 (27.1)	160.5 (69.1)	2,607 (11.3)	217	202	193	21.5	35	17	3				
40	22	3	14	256.5	235.9	12.6	2.2	6.3	10.7	1.2	577	558 (4.3)	4,275 (26.6)	177.1 (66.8)	4,363 (16.4)	247	231	220	21.8	40	22	3				
45	27	3	12	287.1	264.8	16.0	4.3	7.5	8.9	1.5	688	704 (4.6)	5,027 (27.7)	188.4 (63.8)	6,301 (21.3)	274	265	244	24.0	45	27	3				
50	32	2	12	304.1	282.6	16.9	4.4	7.5	7.8	1.7	781	747 (4.7)	5,398 (28.3)	199.8 (63.6)	8,270 (26.4)	291	285	259	25.6	50	32	2				
55	38	1	12	326.8	299.5	18.5	4.5	7.6	6.8	8.3	878	799 (4.8)	5,860 (28.6)	210.8 (62.0)	10,540 (31.2)	312	310	278	27.9	55	38	1				
中学卒・生産・男子																										
15	0	0	4	95.3	88.6	0.0	0.7	2.1	0.0	3.8	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	100	-	-	8.3	15	0	0	
18	3	0	7	107.7	100.2	0.0	1.0	4.2	0.0	2.1	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	114	-	-	10.9	18	3	0	
20	5	0	7	119.1	111.4	0.0	1.0	4.3	0.0	2.1	236	224 (3.6)	1,996 (23.1)	- (-)	99 (0.8)	127	123	110	17.3	20	5	0				
22	7	0	7	128.0	119.9	0.0	1.3	4.5	0.0	2.1	248	243 (3.8)	2,048 (24.0)	89.4 (72.9)	196 (1.5)	136	134	118	16.7	22	7	0				
25	10	1	9	153.2	140.0	0.7	1.1	4.9	3.7	3.3	316	305 (4.1)	2,437 (25.5)	106.1 (72.8)	557 (3.6)	163	159	142	14.0	25	10	1				
30	15	2	10	189.1	169.7	2.4	2.8	5.8	7.3	3.3	412	404 (4.3)	3,072 (26.6)	121.8 (68.0)	1,292 (6.9)	202	198	176	15.9	30	15	2				
35	20	3	10	225.7	201.4	5.9	3.1	6.3	11.5	3.3	488	481 (4.3)	3,657 (26.5)	143.1 (67.3)	2,765 (12.3)	241	235	210	16.3	35	20	3				
40	25	3	8	249.0	221.5	4.8	4.9	8.4	11.2	2.8	515	506 (4.1)	3,987 (25.6)	168.2 (67.5)	4,545 (18.3)	278	272	242	14.9	40	25	3				
45	30	3	8	281.4	257.2	12.5	5.0	8.6	7.1	3.3	635	617 (4.4)	4,688 (26.7)	187.4 (66.6)	6,306 (22.4)	314	322	274	21.4	45	30	3				
50	35	2	8	321.9	291.1	11.8	4.5	8.7	6.7	10.8	754	739 (4.4)	5,534 (27.0)	207.6 (64.5)	7,824 (24.3)	360	380	313	37.9	50	35	2				
55	41	1	8	356.9	323.8	12.0	4.7	8.8	6.6	12.9	870	852 (4.6)	6,252 (27.6)	227.9 (60.1)	10,042 (28.1)	399	429	347	46.8	55	41	1				

モデル総合賃金（建設業・1,000人以上）

モデル条件			集計 事業所数	基準内賃金					賞与・一時金			年間賃金		退職金			賃金傾向値			基準内賃金	モデル条件					
年齢 (年齢)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)		合計	基本賃金	その内 役付手当	奨励給	生活補助給			57年年末	58年夏季	年間支給 月数	年間賃金額	賞与一時金 の割合	算定基礎給	基準内賃 金に占め る割合	退職金総額	支給月数	基準内賃金	年間賃金 その内 基準内 賃金	変動係数	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 家族数 (人)	
社			千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	月	千円	%	千円	%	千円	月	%	%	%	%				
高校卒・生産・男子																										
18	0	0	10	110.7	105.1	0.0	0.0	3.3	0.0	2.2	-	31 (0.3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	100	-	-	6.4	18	0	0	
20	2	0	10	124.2	117.1	0.0	1.1	3.5	0.0	2.4	303	301 (4.9)	2,088 (29.0)	102.5 (85.3)	127 (1.1)	112	100	100	9.7	20	2	0				
22	4	0	11	133.2	125.9	0.0	1.4	3.4	0.0	2.3	351	321 (5.1)	2,267 (29.7)	97.5 (73.8)	243 (1.8)	122	110	108	11.5	22	4	0				
25	7	1	11	158.5	144.4	0.5	1.6	3.9	5.7	2.7	416	378 (5.0)	2,701 (29.4)	111.8 (72.3)	542 (3.5)	145	131	129	10.6	25	7	1				
30	12	2	11	197.1	174.1	2.1	1.7	6.6	11.8	2.7	507	460 (4.9)	3,344 (28.9)	136.9 (70.7)	1,349 (7.0)	180	162	160	13.1	30	12	2				
35	17	3	11	242.6	218.3	9.8	0.2	7.6	13.5	2.8	630	574 (4.9)	4,128 (29.2)	165.8 (69.3)	2,808 (11.7)	222	200	198	16.0	35	17	3				
40	22	3	8	276.6	251.5	12.4	1.9	8.7	14.1	0.3	702	658 (4.9)	4,705 (28.9)	188.7 (68.2)	4,671 (16.9)	255	231	228	17.0	40	22	3				
45	27	3	7	307.7	282.5	18.0	4.8	10.1	9.8	0.4	859	838 (5.2)	5,586 (30.4)	198.2 (64.4)	6,902 (22.4)	286	269	254	21.7	45	27	3				
50	32	2	7	326.2	301.1	19.1	4.8	10.2	8.9	1.1	991	882 (5.4)	6,022 (31.1)	209.8 (64.3)	9,284 (28.5)	303	290	270	24.2	50	32	2				
55	38	1	7	353.2	317.3	22.0	4.8	10.3	8.1	12.5	1,127	948 (5.5)	6,592 (31.5)	219.5 (62.1)	12,027 (34.1)	328	318	292	27.2	55	38	1				
中学卒・生産・男子																										
15	0	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	15	0	0	
18	3	0	4	116.3	108.8	0.0	0.0	5.2	0.0	2.2	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	123	-	-	5.4	18	3	0	
20	5	0	4	137.4	124.6	0.0	0.0	5.5	0.0	2.2	282	269 (4.1)	2,153 (25.6)	- (-)	- (-)	141	136	115	12.8	20	5	0				
22	7	0	4	141.6	133.5	0.0	0.0	5.8	0.0	2.2	330	306 (4.4)	2,353 (27.1)	99.5 (75.8)	170 (1.2)	150	149	121	12.9	22	7	0				
25	10	1	6	160.8	147.6	1.0	0.0	4.5	4.8	3.7	402	378 (4.8)	2,721 (28.7)	115.3 (75.8)	584 (3.6)	175	177	141	12.7	25	10	1				
30	15	2	7	196.0	175.3	3.1	2.2	5.6	9.2	3.4	489	472 (4.9)	3,329 (28.9)	129.4 (69.8)	1,364 (7.0)	215	221	174	13.7	30	15	2				
35	20	3	7	236.7	210.2	6.1	2.5	6.3	13.9	3.7	584	566 (4.9)	3,998 (28.8)	155.8 (68.9)	2,996 (12.7)	260	265	210	11.7	35	20	3				
40	25	3	6	261.7	232.2	6.0	4.8	8.1	13.7	2.8	629	605 (4.7)	4,374 (28.2)	181.2 (69.3)	5,108 (19.5)	301	307	243	5.3	40	25	3				
45	30	3	6	294.9	270.1	15.9	4.7	8.3	8.3	3.4	821	780 (5.2)	5,310 (30.2)	200.3 (67.9)	7,089 (24.0)	340	368	274	17.7	45	30	3				
50	35	2	6	340.6	306.9	14.9	3.7	8.4	8.0	13.3	984	944 (5.2)	6,394 (30.2)	218.8 (64.2)	8,758 (25.7)	392	443	317	37.8	50	35	2				
55	41	1	6	379.7	343.1	14.9	3.7	8.5	8.0	16.2	1,145	1,106 (5.3)	7,315 (30.8)	236.5 (62.3)	11,252 (29.6)	438	507	353	47.5	55	41	1				

- (注) 1. 賞与一時金、退職金は基準内賃金と双方記入のある事業所のみ集計した。
 2. モデル条件の各年齢について、各々集計事業所数が同一でなく、関連性が失われていることもある点に留意されたい。
 3. 集計事業所数が3社未満の項目は、数字を伏せた。
 4. 年間賃金は、基準内賃金と賞与一時金の双方記入のある事業所について計算した。したがって、表上の基準内賃金と賞与一時金から年間賃金を算出したものとは、必ずしも一致しない。

モデル総合賃金（建設業・300 - 999人）

モデル条件			集計 事業所数	基準内賃金						賞与・一時金			年間賃金		退職金				賃金傾向値			基準内賃金			モデル条件		
年齢 (年齢)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)		合計	基本賃金	その内 役付手当	奨励給	生活補助給			57年年末	58年夏季	年間支給 月数	年間賃金額	賞与一時金 の割合	算定基礎給	基準内賃 金に占め る割合	退職金総額	支給月数	基準内賃金	年間賃金		変動係数	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)	
								住宅手当	家族手当	その他											その内 基準内賃 金	その内 基準内賃 金					
社			千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	%	千円	%	千円	月	%	%	%	%	年	月	人			
高校卒・生産・男子																											
18	0	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	18	0	0		
20	2	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	20	2	0		
22	4	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	22	4	0		
25	7	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	25	7	1		
30	12	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	30	12	2		
35	17	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	35	17	3		
40	22	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	40	22	3		
45	27	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	45	27	3		
50	32	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	50	32	2		
55	38	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	55	38	1		
中学卒・生産・男子																											
15	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	15	0	0		
18	3	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	18	3	0		
20	5	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	20	5	0		
22	7	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	22	7	0		
25	10	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	25	10	1		
30	15	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	30	15	2		
35	20	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	35	20	3		
40	25	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	40	25	3		
45	30	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	45	30	3		
50	35	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	50	35	2		
55	41	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	55	41	1		

モデル総合賃金（建設業・100 - 299人）

モデル条件			集計 事業所数	基準内賃金						賞与・一時金			年間賃金		退職金				賃金傾向値			基準内賃金			モデル条件		
年齢 (年齢)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)		合計	基本賃金	その内 役付手当	奨励給	生活補助給			57年年末	58年夏季	年間支給 月数	年間賃金額	賞与一時金 の割合	算定基礎給	基準内賃 金に占め る割合	退職金総額	支給月数	基準内賃金	年間賃金		変動係数	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)	
								住宅手当	家族手当	その他											その内 基準内賃 金	その内 基準内賃 金					
社			千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	%	千円	%	千円	月	%	%	%	年	月	人			
高校卒・生産・男子																											
18	0	0	3	91.1	84.9	0.0	2.2	0.8	0.0	3.1	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	100	-	-	1.3	18	0	0		
20	2	0	5	94.8	91.6	0.0	1.6	0.5	0.0	1.0	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	104	-	-	2.1	20	2	0		
22	4	0	5	102.4	98.7	0.0	1.9	0.5	0.0	1.2	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	112	-	-	2.4	22	4	0		
25	7	1	5	115.2	107.9	0.4	2.0	2.2	2.0	1.0	201	209	(3.5)	1,822	(22.5)	-	(-)	-	(-)	126	-	121	6.0	25	7	1	
30	12	2	5	135.0	125.7	0.4	2.9	2.2	2.8	1.2	242	226	(3.3)	2,149	(21.8)	-	(-)	-	(-)	148	-	142	4.9	30	12	2	
35	17	3	4	159.4	150.3	3.3	1.2	2.5	4.4	0.8	305	260	(3.4)	2,559	(22.1)	-	(-)	-	(-)	173	-	166	8.4	35	17	3	
40	22	3	3	177.5	164.9	5.0	2.2	3.3	5.2	1.8	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	196	-	-	13.0	40	22	3		
45	27	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	45	27	3		
50	32	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	50	32	2		
55	38	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	55	38	1		
中学卒・生産・男子																											
15	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	15	0	0		
18	3	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	18	3	0		
20	5	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	20	5	0		
22	7	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	22	7	0		
25	10	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	25	10	1		
30	15	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	30	15	2		
35	20	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	35	20	3		
40	25	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	40	25	3		
45	30	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	45	30	3		
50	35	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	50	35	2		
55	41	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(-)	(-)	-	(-)	-	(-)	-	-	-	-	55	41	1		

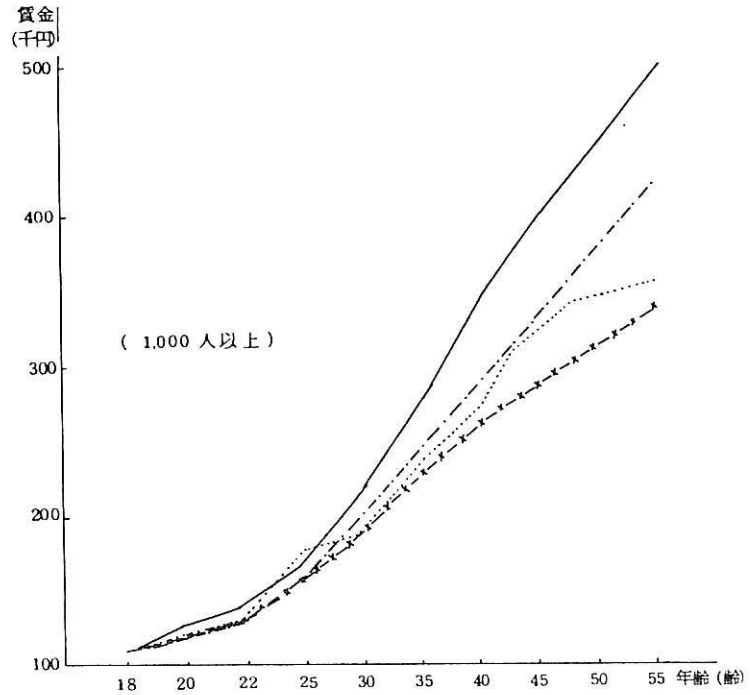
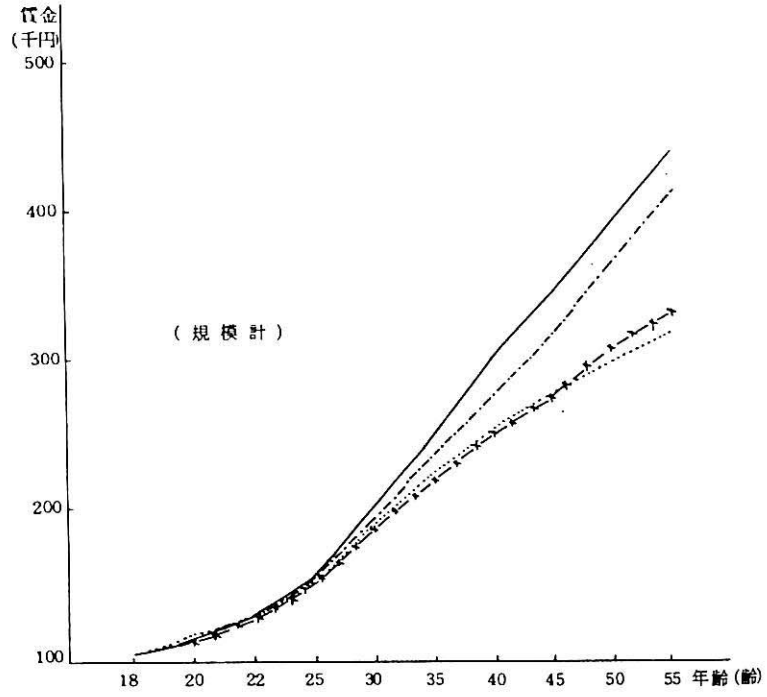
[注] 1. 賞与一時金、退職金は基準内賃金と双方記入のある事業所のみ集計した。
 2. モデル条件の各年齢について、各々集計事業所数が同一でなく、関連性が失われていることもある点に留意されたい。
 3. 集計事業所数が3社未満の項目は、数字を伏せた。
 4. 年間賃金は、基準内賃金と賞与一時金の双方記入のある事業所について計算した。したがって、表上の基準内賃金と賞与一時金から年間賃金を算出したものとは、必ずしも一致しない。

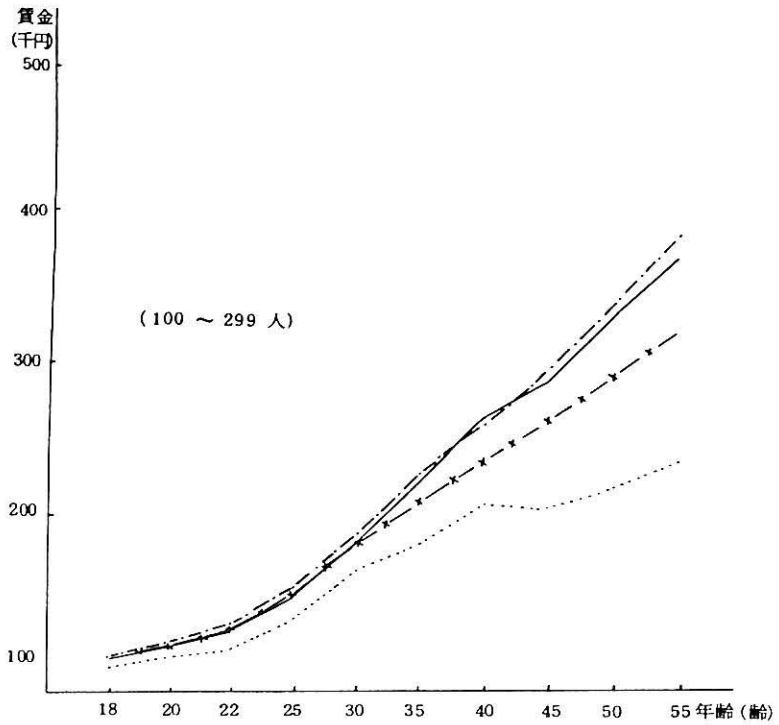
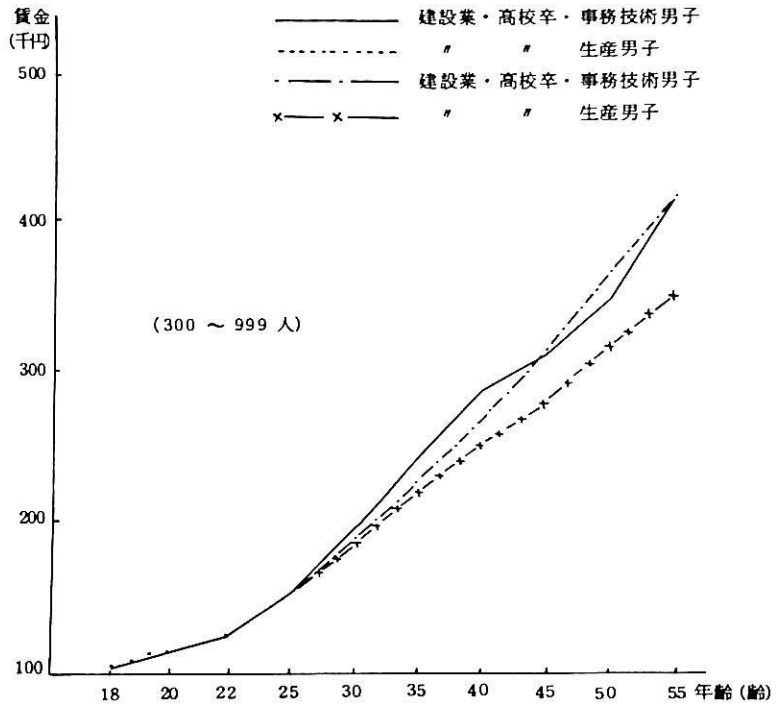
モデル総合賃金（建設業・100人未満）

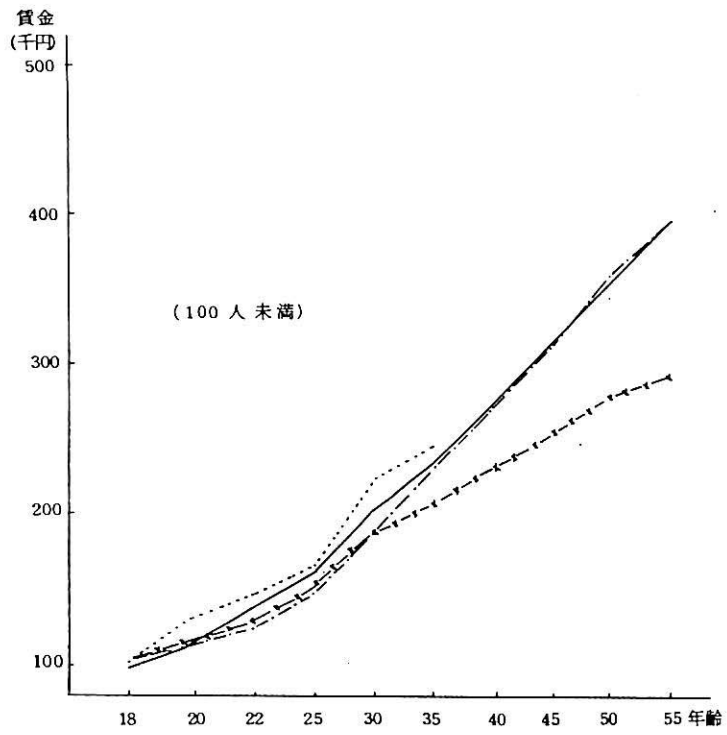
モデル条件			集計 事業所数	基準内賃金					賞与・一時金			年間賃金		退職金				賃金傾向値			モデル条件					
年齢 (年齢)	勤続 (年)	扶養 家族 数 (人)		合計	基本賃金	その内 役付手当	奨励給	生活補助給			57年年末	58年夏季	年間支給 月数	年間賃金額	賞与一時金 の割合	算定基礎給	基準内賃 金に占め る割合	退職金総額	支給月数	基準内賃金	年間賃金 その内 基準内賃 金	変動係数	年齢 (歳)	勤続 (年)	扶養 家族数 (人)	
			社	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円	%	千円	%	千円	月	%	%	%	%				
高校卒・生産・男子																										
18	0	0	4	105.3	92.0	0.0	6.4	2.2	0.0	4.7	-	129 (1.2)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	100	-	-	1.0	18	0	0	
20	2	0	4	120.8	103.8	0.0	9.7	2.2	0.0	4.9	192	224 (3.4)	1,867 (22.3)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	114	100	100	7.7	20	2	0	
22	4	0	4	139.2	120.2	0.0	10.2	2.2	0.0	6.4	226	263 (3.5)	2,166 (22.6)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	132	116	115	14.1	22	4	0	
25	7	1	4	165.2	142.8	0.0	13.8	2.2	1.3	4.9	262	305 (3.4)	2,598 (21.9)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	156	139	136	18.2	25	7	1	
30	12	2	4	221.4	199.1	14.0	12.4	3.0	3.7	3.0	364	432 (3.4)	3,630 (22.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	210	194	183	17.2	30	12	2	
35	17	3	4	247.7	223.9	16.5	11.9	3.0	4.9	3.9	429	483 (3.4)	4,147 (22.0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	235	222	205	19.5	35	17	3	
40	22	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	40	22	3	
45	27	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	45	27	3	
50	32	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	50	32	2	
55	38	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	55	38	1	
中学卒・生産・男子																										
15	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	15	0	0	
18	3	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	18	3	0	
20	5	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	20	5	0	
22	7	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	22	7	0	
25	10	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	25	10	1	
30	15	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	30	15	2	
35	20	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	35	20	3	
40	25	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	40	25	3	
45	30	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	45	30	3	
50	35	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	50	35	2	
55	41	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	-	-	-	-	55	41	1	

- [注] 1. 賞与一時金、退職金は基準内賃金と双方記入のある事業所のみ集計した。
 2. モデル条件の各年齢について、各々集計事業所数が同一でなく、関連性が失なわれていることもある点に留意されたい。
 3. 集計事業所数が3社未満の項目は、数字を伏せた。
 4. 年間賃金は、基準内賃金と賞与一時金の双方記入のある事業所について計算した。したがって、表上の基準内賃金と賞与一時金から年間賃金を算出したものとは、必ずしも一致しない。

モデル基準内賃金







5. 青少年の職業生活に関する意識

「青少年の連帯感などに関する調査」

総理府青少年対策本部

1. 調査の目的

この調査は、家庭、学校、職場、友人、団体、地域生活、社会や国家などの各生活領域における青少年の連帯意識、人生観、生活意識及び生活の満足度などを見らかにし、もって、青少年に関する長期的かつ総合的施策の基礎資料を得ることを目的とする。

なお、この調査は、昭和45年度及び50年度の調査のうえに立って、時系列的な変化も併せてみることにする。

2. 調査の時期

昭和55年10月13日から同年10月24日までの12日間

3. 調査の対象者

調査の時期現在、本邦内地域に居住する者で、昭和55年4月1日現在15歳から24歳までの者（昭和31年4月2日から昭和40年月1日までに出生した者）について調査する。

4. 調査事項

- | | |
|------------------|-----------------|
| (1) 基本的属性に関する事項 | (7) 団体に関する事項 |
| (2) 生活領域全般に関する事項 | (8) 地域社会に関する事項 |
| (3) 家庭に関する事項 | (9) 社会と国家に関する事項 |
| (4) 学校に関する事項 | (10) 人生観に関する事項 |
| (5) 職業及び職場に関する事項 | |
| (6) 友人に関する事項 | |

5. 調査の方法

- (1) 地 域 全国
- (2) 標 本 数 3,000 サンプル
- (3) 抽 出 方 法 層化二段無作為抽出法
- (4) 調 査 方 法 調査員による個別面接聴取法

6. 回収結果

- (1) 有効回収数 2,309
- (2) 回 収 率 77.0%

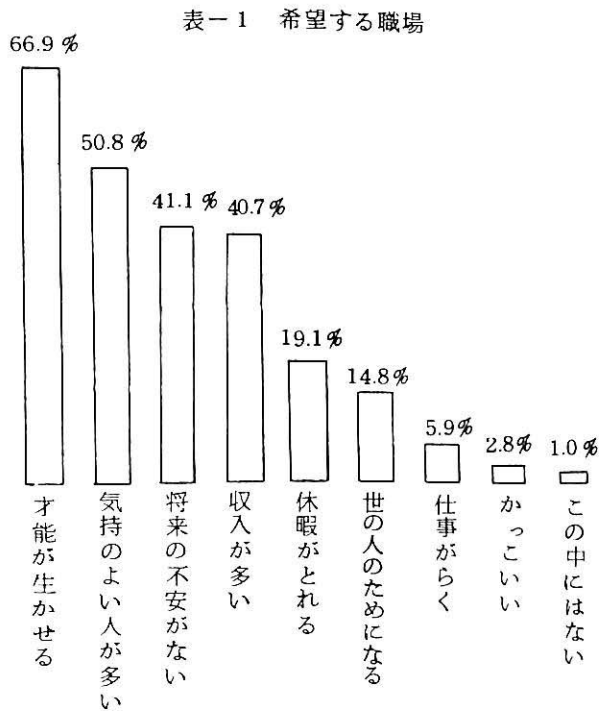


表-2 希望する職場〔時系列比較〕

(%)

	才能が 生かせる	気持ちの よい人	将来の 不安なし	収 入	休 暇	世 役 立 につ	仕事 が楽	か っ こ い
昭和45年	63.4	52.7	36.1	36.2	16.6	18.1	4.4	2.4
昭和50年	62.7	49.5	38.9	37.1	15.2	11.8	5.4	2.6
昭和55年	66.9	50.8	41.1	40.7	19.1	14.8	5.9	2.8

表-3 希望する職場〔男女別, 年齢層別〕

(%)

	才能が 生かせる	気持ちの よい人	将来の 不安なし	収 入	休 暇	世 役 立 につ
男	69.9	45.8	45.2	45.7	14.1	14.5
女	64.4	55.1	37.6	36.3	23.3	15.1
15-19歳	70.9	49.3	42.5	37.7	16.4	16.8
20-24歳	61.5	52.9	39.2	44.8	22.7	12.1

表-4 希望する職場〔学職別, 校種学歴別〕

(%)

	才能が 生かせる	気持ちの よい人	将来の 不安なし	収 入	休 暇	世 役 立 につ
学 生	75.2	50.5	42.7	39.1	15.8	17.2
有 職 者	57.4	53.3	40.4	44.9	23.3	12.5
高 校 生	74.0	49.5	42.9	37.5	14.8	17.6
大 学 生	81.7	53.0	42.1	45.0	15.3	14.4
中学卒業 者	37.6	51.2	37.6	36.8	23.2	8.8
高校卒業 者	53.8	50.1	41.6	43.1	23.8	9.8
大学卒業 者	75.8	48.5	27.3	51.5	12.1	21.2

6. 若年労働者の確保と学校求人への促進

「建設労働改善の方向を求めて」

S 55. 6. 大阪建設労務研究会

1. 学校求人への現状

昭和54年2月に実施した「専門工事業態調査」によると、専門工事業者の労働者募集の方法は、縁故募集や事業主、世話役等による直接募集が大部分を占めている。そして、その募集している労働者は、既存の労働者や出稼労働者等が対象となっている。このような募集方法は、既存の労働者を時間的、場所的に移動させているということであり、新規に建設業界に入職するものは極くわずかである。従って、一時的な労働力不足を解消することはできても、現在業界が抱えている慢性的な技能労働力不足や労働者の高齢化現象に対処するには不十分であると言わなければならない。そのため、業界の技能労働力を長期的に確保していくためには、新規卒業者等の若年労働力を導入し、育成していくことが必要である。

しかし、専門工事業者の新規卒業者導入に対する努力は低調である。前述の調査によると学校求人への実施状況は、過去3年間に新規卒業者を採用したとする企業は270社中18社の6.7%である。その18社のなかでも技術者、事務員でなく技能者として育成していくために採用したとするものは34.1%であり、全体から見るとわずか2.3%に過ぎない。

第一部の報告にも見られるように、建設業は全労働者の10%を占める産業界であるにも拘らず、総合工事業者を含めて新規卒業者の建設業への入職率5%以下であるという統計結果からも、この辺の事情が窺われる。

専門工事業者がなぜ学校求人を実施できないか。また、なぜ実施しない

か。今回実施したヒヤリング調査の結果によると、その主な理由は次のとおりである。

1. 社内体制が整備されておらず、また雇用条件が他産業より劣っている。
2. 求人手続が繁雑である上、求人活動に要する経費が大きい。そのため
の元請の援助も得られない。
3. 求人しても応募者がいない。
4. 採用後の処遇が難しく、定着率が低い。
5. 他の方法でも一時的には充足できる。

以上のように専門工事業者は、新規学卒者を導入するための社内体制が整わず、また前各項の悪循環によって求人が難かしく、これが実施に踏み切れない原因のようである。

2. 建設技能者に対する意識

高校生やその教師たちが建設技能者について、どのような見方をしているかも関心のあるところであるが、これについては昭和54年10月、四国、九州の高等学校についてアンケート調査を実施した。実施した高校は普通・農業・工業・実業高校と種類が異っているが、全体で566人が対象となっており、その結果は巻末の参考資料3に掲載した。

それによると、高校生の建設技能者に対するイメージは次のようになっている。

(プラスイメージ)

- | | |
|--------------------|-------|
| 1. 男性的な仕事である。 | 54.2% |
| 2. 技能を習得できる。 | 51.1% |
| 3. 創造的な仕事でやりがいがある。 | 49.6% |

4. 仕事に技能を発揮できる。	38.3%
5. 仕事に創意工夫が活かせる。	30.4%
6. 若くても高い収入が得られる。	27.4%
7. 将来性がある。	23.7%
計	55.7%

(マイナスイメージ)

1. 危険な作業がある。	57.1%
2. 重労働である。	54.8%
3. 休みが少ない。	31.6%
4. よごれる仕事が多い。	31.3%
5. 女性が少ない。	30.2%
6. 福利厚生面が悪い。	11.0%
計	43.9%

これで見ると、建設業に対する好意的(プラスの)イメージが55.7%と
なって否定的(マイナスの)イメージ43.9%を上廻っている。

また、建設技能者になる場合どの職種を望むかという点については、次
のようになっている。

1. 内装工	42.0%	6. 配管工	12.4%
2. 電工	30.4%	7. 鳶工	10.2%
3. 型枠大工	23.9%	8. ブロック工	7.6%
4. 鉄筋工	18.9%	9. 溶接工	6.5%
5. 左官	16.3%	10. その他	1.1%

次に高校生が、建設業に限らず一般的にどのような条件に重点を置いて
職業を選択するかという点については、次のような結果になっている。

1. 自分にあった仕事であること。	92.9%
2. 将来性があること。	85.0%
3. 収入が安定していること。	78.6%
4. 技能が発揮できること。	58.8%
5. 技能が習得できること。	48.8%
6. 職場環境が良いこと。	31.8%
7. 日曜、祝日が確実に休めること。	26.5%
8. 労働時間が一定していること。	20.3%
9. 社会的に評価される仕事であること。	18.2%
10. 仕事が楽であること。	15.9%
11. 親が賛成してくれる仕事であること。	12.9%
12. 先生が勧めてくれる仕事であること。	4.4%
13. よごれない仕事であること。	3.0%

最後に卒業後自分が建設技能者となる意志があるかどうかについては、その意志ありとするものが290人の51.2%、なしとする者が259人の45.8%で「あり」とするものが過半数になっている。

以上がアンケートの結果からみた高校生の意識であるが、実態が分らない生徒の声である点を考慮しても、建設業については、かなり好意的な見方をしている。

次に、就職担当の教師の意見であるが、生徒と同時に実施したアンケート調査の結果は参考資料3のとおりである。

わずか10人の先生が対象であるので、これで全体を計る訳にはいかないが、建設技能者についてのイメージ、生徒を斡旋する場合の職種については生徒の場合と全く同じ傾向を示している。イメージについては、むしろ

生徒の場合より好意的で、プラスイメージが70%を越している。

生徒にはない設問であるが建設技能者の労働条件等で最も改善すべきものとして、次のように回答している。

賃金形態の改善	5人	賃金レベルの向上	2人
労働災害の防止	5人	退職金制度の確立	2人
雇用の安定、保証	5人	労働時間の短縮	2人
社会保険の完全適用	4人	週休制の確立	1人
福利厚生充実	3人	住環境の向上	1人

また、過去に専門工事業者から8人の先生が求人申込みを受けており、うち5人の先生が生徒を紹介している。

高校の教師、生徒は建設業や建設技能者について以上のような見方をしており、全体的には決して悪い見方をしているとは言えない。

建設技能者に対するイメージにしても、危険な作業、重労働といった感覚が1、2位にあるとはいえ、男性的な仕事、技能が習得できる、創造的でやりがいがある、技能が発揮できるといった建設労働のメリットがそれに続いており、あながち悲観すべきではないと思われる。生徒を紹介する立場にある先生には、建設技能者の処遇について、将来にわたって雇用を安定的に保証し、かつ生活が安定するような制度を確立すべきであるとしている。そのためには賃金形態の改善、労働災害の防止、社会保険の完全適用等が必要であるとしながらも、技能者に対するイメージは、生徒の場合よりも好意的な見方をしている。今後はマイナスイメージの部分を改善していくとともに、プラスイメージの部分を強調し、イメージアップを図っていくことが必要であろう。

項目	A 農業高校		B 実業高校 3年		B 実業高校 2年		C 高校		D 工業高校		E 工業高校		F 工業高校 3年		F 工業高校 2年		合計		総生徒数 に対する 比			
	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計	有	無 計				
1	身近に建設技能者の有無																					
	52	62	61	17	36	39	21	19	21	307	54.2											
	49	53	48	17	38	36	20	20	281	49.6												
	54	63	58	20	27	28	21	18	289	51.1												
	35	29	20	20	21	14	17	16	172	30.4												
	44	42	47	15	23	19	14	13	217	38.3												
2	建設業のイメージ																					
	51	19	30	6	18	23	6	2	155	27.4												
	12	31	48	6	7	19	6	5	134	23.7												
	(297)	(299)	(312)	(101)	(170)	(178)	(105)	(93)	(1,555)	(55.7)												
	81	45	51	18	35	44	22	14	310	54.8												
	78	42	63	22	32	44	22	20	323	57.1												
	42	33	26	7	28	23	7	11	177	31.3												
	30	27	21	10	29	30	15	17	179	31.6												
	20	10	7	6	5	7	4	3	62	11.0												
	32	18	13	9	35	33	14	17	171	30.2												
	2			1					2	0.4												
				1					1	0.2												
				1					1	0.2												
	(285)	(175)	(181)	(75)	(164)	(181)	(84)	(82)	(1,227)	(43.9)												
	4	0	2	2	0	1	1	0	10	1.8												
合	586	474	495	178	334	360	190	175	2,792													

項目	学校名						合計	総生徒数 対する 比率%			
	A 農業高校	B 実業高校 3年	B 実業高校 2年	C 高 校	D 工業高校	E 工業高校			F 工業高校 3年	F 工業高校 2年	
4 仕事選択の条件(上位1~5位)	自分に合った仕事	105	95	95	32	66	62	38	33	526	92.7
	将来性	93	90	89	29	58	59	37	26	481	85.0
	収入の安定	95	66	82	25	53	62	36	26	445	78.6
	技術の習得	48	55	51	11	42	28	22	19	276	48.8
	技能発揮	58	62	60	27	43	36	25	22	333	58.8
	仕事が楽	26	10	12	4	9	21	3	5	90	15.9
	労働時間一定	36	11	26	7	11	16	1	7	115	20.3
	日曜・祝日の休み	36	20	26	8	17	25	7	11	150	26.5
	職場環境	39	33	22	15	22	22	16	11	180	31.8
	よごれない仕事	5	2	2	0	1	5	0	2	17	3.0
	社会的評価	22	15	18	9	13	11	8	7	103	18.2
親の賛成	12	21	15	1	8	10	1	5	73	12.9	
先生の勧め	5	6	6	1	2	3	1	1	25	4.4	
合計	580	486	504	169	345	360	195	175	2,814		

5 建設技能者となる 意志	有	46	81	79	14	21	13	26	10	290	51.2
	無	68	13	18	19	44	59	13	25	259	45.8

建設技能者に対する就職担当の高校教師の意識

項目	学校名	A 農業		B 農業		C校	D工業	E 工業		F 工業		合計
		有	無	無	有	有	有	有	有	有	有	
1	過去に専門工業事者から求人の有無	有	無	無	有	有	有	有	有	有	有	
2	前間有の場合生徒を斡旋したか	した			した	した	した	した	しな	しな	しな	
3	大工 (型枠大工・造作大工)					○						1
	鳶工											0
	鉄筋工					○	○	○				3
	左官					○						1
	内装工				○							1
	溶接工											0
	ブロック工											0
	電工	○			○							2
	配管工			○	○		○					3
その他			技術者								1	
4	男性的な仕事	○	○	○	○		○	○				6
	創造やりがい	○		○	○				○			4
	技能習得	○	○		○	○	○	○	○	○		9
	仕事に創意工夫			○	○	○			○			4
	技能発揮			○	○	○	○	○		○	○	7
	若年から高収入		○					○		○	○	4
	将来性あり								○			1
	その他			少資本 で独立可								1
	(プラスイメージ小計)											36 (735%)
	重労働		○				○					2
	危険な作業		○				○	○	○		○	5
	よごれる仕事	○								○		2
	休みが少ない								○			1
	福利厚生悪い	○								○	○	3
女性が少い											0	
その他											0	
(マイナスイメージ小計)											13 (265%)	
わからない											0	
合計											49	

項目	学校名	A 農業		B 実業		C 校	D 工業	E 工業		F 工業		合計
5 生徒を斡旋する場合の職種	大工 (型枠大工・造作大工)				○		○			○	○	4
	鳶工											0
	鉄筋工				○			○			○	3
	左官						○					1
	内装工	○	○			○			○	○		5
	溶接工									○		1
	ブロック工											0
	電工	○		○		○			○			4
	配管工		○	○		○		○	○			5
	その他											0
	賃金レベルの向上						○		○			2
6 改善を必要とするもの	賃金形態の改善	○	○	○				○		○		5
	退職金制度の確立	○								○		2
	労働時間の短縮						○	○				2
	週休制の確立								○			1
	有給休暇											0
	住環境の向上							○				1
	社会保険の完全適用			○	○				○		○	4
	福利厚生充実	○	○			○						3
	労働災害の防止			○	○	○	○			○		5
	雇用の安定,保証		○		○	○				○	○	5
その他												
7 意見・提案												

高卒の技能者に対し、先ず全員の訓練所への入所を希望

○週休制
○身分保証
○技術習得の機会を与えたい
○若々たる配

長期的な生活上の安定性が重要

