

先日、大手ゼネコンを中心とする建設業界団体の日本建設業連合会(日建連)が、「建設技能労働者の人材確保・育成に関する提言」を発表した。その背景には技能労働者の現在のひっ迫と、近い将来の大幅な減少見通しへの危機感がある。

提言は建設業界がなすべき努力、つまり内部に向けたものであり、そのこと自体に新鮮さや意欲を感じず。

内容は、「建設技能労働者の賃金改善」「重層下請構造改善」「社会保険未加入対策の促進」「作業所労働時間・労働環境の

年収600万円の意味

建設 論評

改善」など7項目で構成されている。目標数値などが具体的に掲げられた項目もあり、その姿勢を高く評価したい。

しかし、やや物足りなさを感じる部分もある。重層下請改善や社会保険未加入対策が実現まで

の時間軸が示されているのに対して、賃金改善や労働時間改善などはそこまで踏み込んでいない。

賃金改善では、年間の賃金水準で全産業労働者平均レベルとなるように努めるとした。さらに20歳代の若年層では全産業を大きく上回る年収450万円、40歳代では600万円を目指すとしている。他産業を意識したことは、産業の枠を超えた人材確保競争が起きていることを考えれば大切な視点であり、極めて妥当だろう。

だが、この目標をいつまでに、どのよう達成するかまでは明らかにされていない。ことしは他産業でも賃金が上昇し始めた。達成を急がないと、他産業との差を解消できず、そのまま

となってしまう恐れがある。

「年収600万円論」をもっと少し突っ込んで考えてみよう。

提言を基に該当する労働者が2次下請会社所属すると仮定する。法定福利費や建退共の会社負担、さらに1次下請けと2次下請会社の現場経費や一般管理費を考え合わせると、元請けからは年間少なくとも800万円程度の支払いが必要だと思われる。

年間200日稼働したとすれば1日当たり4万円、250日稼働したとしても3万2000円だ。この金額を見積もり段階で想定する必要がある。果たして現在ほどの程度が見込まれているだろうか。

毎週2日休み、年末年始や夏期にそれぞれ数日休んで、残り

は休日もほとんど働いたとして約250日となる。悪天候や、次の現場への移動待ちなどを想定すれば、250日稼働するのは現実的には難しいだろう。日当換算で3万円や4万円というところ、感覚的には高いという見方もある。実際にはそうではないことを頭に入れる必要がある。

ちなみに公共工事設計労務単価は高い地域・職種で2万円半ばが大半だ。それでやっと年収600万円近くだ。

さらに言えば、他産業並みの賃金という考え方は至極当然のもの。建設業界の人材確保に必要な条件であっても、決して十分条件ではない。その認識のもとに建設業界は努力していく必要がある。

(新)