

2019年度 道内建設季節労働者調査の結果(1)

アンケート調査より

川村 雅則

1 はじめに——問題意識と季節労働者の動向

(1)進む担い手確保策

厳しい労働条件を背景に若年層の入職が減少する建設業では、公共工事設計労務単価（以下、設計労務単価）の大幅な引き上げ¹と、いわゆる「担い手三法（公共工事の品質確保の促進に関する法律、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律、建設業法）」の改定（2014年に第一次改定、2019年に第二次改定）など、労働力確保を目指す政策転換が進められてきた。

ただ、こうした政策転換の効果は現場にまで果たして行き渡っているのだろうかという問題意識で、北海道センターでは調査・研究活動を続けてきた。本稿はその一環で、センターが2019年度に行った、建設業で働く労働者の調査結果を示す。

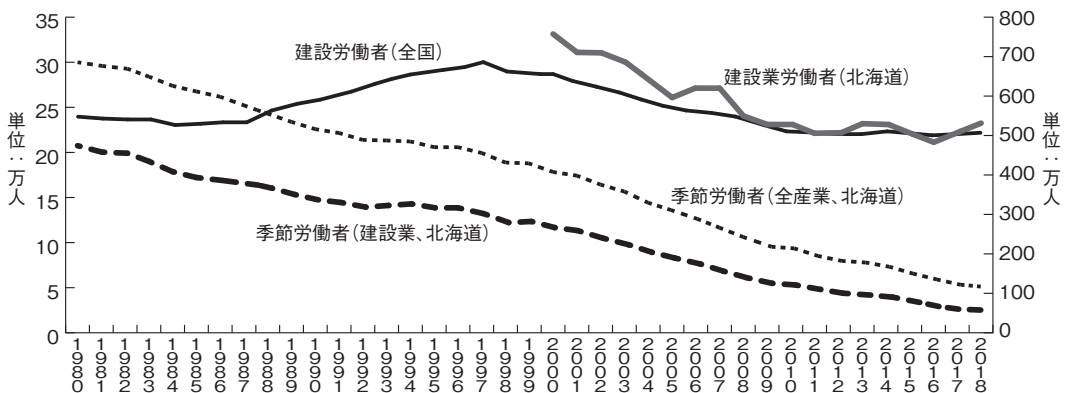
(2)北海道における季節労働者の動向

積雪寒冷地である北海道で働く季節労働者は、厚生労働省による牧歌的な定義²と異なり、冬になると失業を余儀なくされる存在である。冬の間は、雇用保険（短期雇用特例被保険者）の特例一時金（2007年度から40日分に減額）でしのぐか、出稼ぎに出るなどして対応せざるを得ない。

冬期技能講習制度³が維持されているときには、彼らのこうした状況を大規模に把握することができたのも、制度廃止にともないそれは困難になっている。有効回答1千人を超える規模で調査をセンターが行えたのも、北海道から受託した調査が最後である⁴。

北海道労働局は、季節労働者が属する短期雇用特例被保険者のうちの特例一時金の受給資格決定者数を季節労働者としてカウントしている。図表1のとおり、ピーク時（1980年）には30万

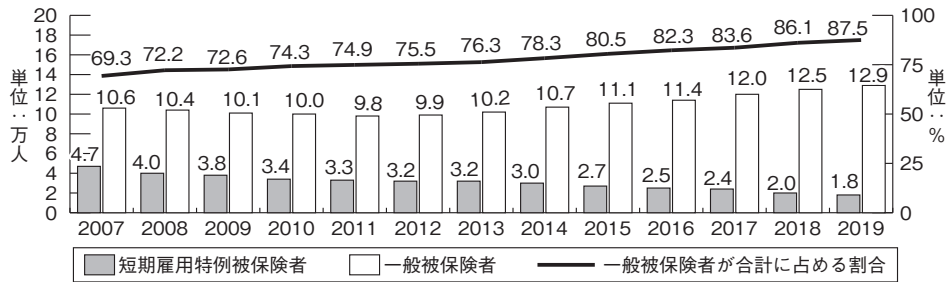
図表1 北海道及び全国における建設労働者、北海道における季節労働者（全産業、建設業）の推移



注：「建設労働者（全国）」のみ右目盛り。

出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省北海道労働局データより作成。

図表2 北海道の建設業における雇用保険月末被保険者（短期雇用特例被保険者、一般被保険者）及び一般被保険者が合計に占める割合の推移



注：数値は各年度の月平均値。

出所：厚生労働省北海道労働局「職業安定業務統計」より作成。

人に達したこの人数も、現在は5万人にまで減少している。同じくピーク時に20万人だった建設業で働く季節労働者数は24,591人にまで減少し、全体に占める割合も5割を切った（建設労働者数そのものも、1990年代後半をピークにその数は大きく減少している）。

ただ、短期雇用特例被保険者が減少する一方で、一般被保険者は増加している（図表2）。人手不足下で通年雇用化が進んでいるのだろうか。また、高齢化で就労機会・一時金の受給資格を失い統計上から漏れた者の生活はどうなっているだろうか。道内建設季節労働全体の把握が必要である。

こうした問題意識で、建設業で働く季節労働者と彼らを雇う事業者に対しアンケートと聞き取りを併用した2年がかりの調査を行うことを企画し、2019年度に作業を開始した。ところが、労働者調査が思うように進まず、また2020年に入ってから、新型コロナウイルスで調査活動が完全に止まってしまった。そこで企画を一度中断して、これまでに行った調査結果を示すことにした。

2 アンケート調査の概要

全日本建設交運一般労働組合（略称、建交労）北海道本部及び各地方支部の協力を得て、彼らの保有する名簿情報に基づき、調査票を2019年3月末に発送し、半月の間に回収を行った。名

簿に偏りがあり、「十勝振興局」⁵に在住する労働者への配付が半数強を占めた。

841部を配布したが有効回答は83部にとどまった。以下では、この83人のうち昨年（2018年）に公共工事現場で働く機会が多かった者（具体的には、「全て・ほぼ全て公共工事だった」28人と「半分ほど公共工事だった」18人の）合計46人（以下、公共工事従事者群）の結果を中心にみていく。紙幅の都合で原則として実数のみを示す。

(1) 性別、属性、住まい

46人のうち、44人が「男性」で、残り2人が「女性」である。

年齢は、「20歳代」2人、「30歳代」4人、「40歳代」7人、「50歳代」13人、「60歳代」17人、「70歳以上」3人である。そして住まいは、「十勝振興局」が31人と全体の3分の2を占める。

(2) 勤め先の規模、職種、建設業の経験年数など

第一に彼らの勤め先の従業員規模は、「1～4人」7人、「5～15人」17人、「16～29人」15人、「30人以上」7人である。

第二に職種で多いのは、「普通作業員（土木・雑役）」が22人（47.8%）、「重機・オペレーター」と「その他」が各9人（19.6%）である。

そして第三に、建設業での経験年数は、「10年未満」3人、「10年台」7人、「20年台」13人、「30年台」12人、「40年以上」11人である。

(3) 就業形態等、雇用保険加入状況

図表3 昨年(2018年)一年間の就労日数
単位：人，%

	公共工事従事者群		(参考)全体	
	46	100.0	83	100.0
159日以下	0	0.0	4	4.8
160~199日	4	8.7	7	8.4
200~239日	3	6.5	4	4.8
240~279日	8	17.4	18	21.7
280日以上	22	47.8	34	41.0
[無回答]	9	19.6	16	19.3

図表4 最近の仕事・働き方や現場の変化【複数回答可】
単位：人，%

	公共工事従事者群		(参考)全体	
	46	100.0	83	100.0
仕事の量が減っている	11	23.9	25	30.1
就労日数が短くなっている	9	19.6	18	21.7
人手が足りていない	25	54.3	40	48.2
体力的にきつい	12	26.1	24	28.9
拘束・労働時間が長い	6	13.0	13	15.7
休憩がとりにくい	7	15.2	14	16.9
その他	3	6.5	3	3.6

第一に、就業形態等は、「季節雇用」よりも「正社員」が多かった。前者が16人(34.8%)であるのに対して後者が26人(56.5%)である。なお、ほかには、「一人親方」1人、「アルバイト・パート」2人、「その他」1人である。

第二に、就業形態等に関連して雇用保険の加入状況を見ると(一人親方1人と無回答1人を除く44人が有効回答)、「一般被保険者」27人、「短期雇用特例被保険者」14人、その他3人である。

「正社員」の24人、「季節雇用」の2人、「その他」の1人が「一般被保険者」と回答していた。

なお、昨年の雇い入れ通知書の交付状況を季節雇用者16人に限定してみたところ、「もらった」11人、「もらわなかった」3人、「わからない」2人という結果だった。

(4)働き方と休日制度

さて、回答者たちの働き方はいかがか。まず、昨年の仕事の元請/下請状況をみると、「全て

元請け」6人、「元請が多かった」11人、「元請けと下請けが半々ぐらい」4人、「下請けが多かった」10人、「全て下請け」13人、「わからない」が2人である。

次に、昨年の就労日数をみると(図表3)、無回答がやや多いが、全体として長い日数が確保されている。すなわち、単純計算で1か月20日以上となる240日以上働くことができているのが30人である。

そして、休日制度は、「毎週日曜日」が36人でおおよそ8割を占める。有給休暇制度についても、「とった」が19人である一方で、「そもそも有給休暇制度がない」も19人と同数である(この2項目では、未回答が1人おり有効回答数は45人)。

最後に、最近の仕事・働き方に関する現場の変化(図表4)でも、「人手が足りていない」が半数を占めている。

なお、昨年(2018年)から今年(2019年)にかけて本州への出稼ぎを行ったのは、7人(15.2%)のみであった。

(5)賃金①——賃金支払い形態及び昨年の賃金総収入等

第一に、昨年の賃金の支払い形態は、「日給(日給月給)制」32人、「完全月給(固定給)制」が14人である。正社員でも「完全月給制」は14人で残り12人は「日給制」である。

図表5 昨年一年間の賃金総収入

単位：人，%

	公共工事従事者群		(参考)全体	
	46	100.0	83	100.0
200万円未満	2	4.3	11	13.3
200~249万円	9	19.6	11	13.3
250~299万円	6	13.0	11	13.3
300~349万円	7	15.2	11	13.3
350~399万円	7	15.2	14	16.9
400万円以上	14	30.4	24	28.9
[無回答]	1	2.2	1	1.2
(再掲)300万円未満	17	37.0	33	39.8

図表6 昨年の基本賃金と公共工事設計労務単価（2018年）の比較

単位：人，%

	職種	基本賃金(日額 /月額)	公共工事 設計労務 単価	設計労 務単価 比		職種	基本賃金(日額 /月額)	公共工事 設計労務 単価	設計労 務単価 比
		a	b	c			a	b	c
1	普通作業員	8,000	16,300	49	14	普通作業員	11,000	16,300	67
2	普通作業員	13,000	16,300	80	15	重機・オペレーター	14,100	19,500	72
3	重機・オペレーター	10,000	19,500	51	16	普通作業員	12,800	16,300	79
4	重機・オペレーター	13,500	19,500	69	17	トビ	8,000	21,700	37*
5	トビ	10,000	21,700	46*	18	普通作業員	15,000	16,300	92
6	重機・オペレーター	12,000	19,500	62	19	重機・オペレーター	10,000	19,500	51*
7	複数職種(普通作業員、型 枠工、重機・オペレーター)	16,000	16,300	98	20	複数職種(普通作業員、そ の他(舗装工))	8,600	16,300	53*
8	普通作業員	14,000	16,300	86*	21	普通作業員	11,500	16,300	71
9	普通作業員	16,000	16,300	98*	22	複数職種(型枠工、トビ)	280,000	21,400	52*
10	普通作業員	15,500	16,300	95*	23	その他(現場技術員)	400,000	—	—*
11	普通作業員	12,000	16,300	74	24	普通作業員	310,000	16,300	76
12	普通作業員	13,000	16,300	80	25	その他(技術員)	470,000	—	—
13	重機・オペレーター	12,000	19,500	62	26	重機・オペレーター	240,000	19,500	49

注1：賃金支払い形態は、no.1～21は日給月給制、no.22～26は月給制である。

注2：複数職種の3人(no.7,20,22)の公共工事設計労務単価は、最も低い金額を採用した。

注3：月給制労働者の労務単価比は、休日制度に関する彼らの回答を考慮して、25日に乗じて算出した。

注4：*のついで労働者には、賞与(夏期、冬期)やその他の手当が支給されている(図表7を参照)。その分だけ設計労務単価比は上がる。

図表7 賞与(夏期・冬期)及び諸手当の支給金額

5	職長手当1万円。
8	冬期3万円。
9	冬期20万円。
10	通勤手当2.5万～3万円。
17	夏期15万円、冬期25万円、現場手当1回1500円。
19	資格手当3万円、通勤手当日額1千円。
20	夏期5万円、冬期5万円、職長手当6千円、その他手当1千円。
22	冬期50万円、職長手当1回750円。
23	夏期20万円、冬期80万円。

注1：夏期は夏期賞与、冬期は冬期賞与の略。

注2：諸手当については、調査票では「月額」の回答を求めたが、それ以外の回答もあった。ここでは、回答されたままで整理した。

第二に、年間の賃金総収入(一人親方や請負の場合には経費を除いた所得)は(図表5)、200万円台・300万円台・400万円以上がそれぞれおよそ3割を占めている。83人全体の状況も参考までに示したが、公共事業で働いているか

らとって収入水準に大きな違いはみられない。

第三に、一昨年に比べての昨年の年収の増減は(2人が無回答)、「同じ」が24人と半数強である一方で、「減った」が12人、「増えた」が8人である。「減った」のが仕事の減少によるのか、賃率の減少によるのかは不明である。

(6)賃金②——設計労務単価との比較

次に個別データを使って、設計労務単価との比較を行ってみる。

賃金データがそろっていた日給制労働者21人と月給制労働者5人のそれを図表6に整理し、基本賃金(日額/月額)と当該職種の公共工事設計労務単価(2018年)を比較した。

なお、(1)賞与(夏期、冬期)や諸手当が支給されている労働者については図表7にそれを示しているので留意されたい。(2)複数の職種が回答されていた3件には、最も低い設計労務単価を採用した。(3)月給制労働者につ

いては、便宜上、25日に乗じて計算をした（no.22～25は、休日制度が「毎週日曜日」と回答し、no.26は「その他」と回答）。

さて、結論から言うと、基本賃金だけでは設計労務単価に達しているケースはない。技術員の2人を除く24人の設計労務単価比を平均すると7割（68.7%）となる。

但し4人の普通作業員（1人は複数職種）の設計労務単価比は90%台と高い数値である。しかも、そのうちno.9は20万円の賞与を日割りで追加すれば設計労務単価を上回る。no.10も通勤手当を足せば同様である。彼らを含む9人（図表7掲載）については、1日あたりどの位を上乗せできるかに差はあるが、このように、賞与や諸手当を足すことで数値は改善される。最も大きく改善されるのは、1回1,500円の現場手当が支給されているトビのno.17（20歳代）である。彼は設計労務単価比が37%と極端に低い。年間40万円の賞与と1回1,500円の現場手当を上乗せすると50%近くになる（この事例は聞き取りを行っており、次号にその結果を載せる）。

なお、手当の支給がない16人の設計労務単価比（平均値）は70.6%である。

(7) 社会保険の加入状況

社会保険の加入状況をみると（無回答が2人）、医療保険では、「通年で建設国保（国保組合）に加入」が20人、「通年で協会健保（36.4%）に加入」16人で全体の8割近くを占める。

公的年金の種類については、すでに受給している者などを除く38人の回答をみると、「通年で厚生年金（保険料を引かれている）」が28人である。ほかは、「夏場は厚生年金、失業期間は国民年金」7人、「夏場は厚生年金、失業期間は国民年金免除申請」2人、「わからない」1人である。

(8) 退職金制度

退職金制度は、41人が「建退共」と回答しており、そのうち37人が手帳を「会社に預けてあ

る」と回答している。証紙は（有効回答39人）、「公共工事で働いた分だけ貼ってもらっている」が17人、「公共・民間どちらも貼ってもらっている」が15人、そして「わからない」が7人である。

3 まとめに代えて

以上のとおり、駆け足でアンケート調査の結果をみてきた。回収された回答数が少なかった。ので全体状況を反映しているかは分からない。但し、センターで行ったこれまでの労働者調査と異なり、季節労働者（短期雇用特例被保険者）ではなく、正社員（一般被保険者、通年雇用者）が多かった。就労日数も収入水準も比較的多かった（高かった）。もちろん、正社員とはいえ、日給制が半数弱であることなどはみておく必要はある。

次号では、この調査回答者のうち聞き取りに応じてくださった方からの結果をみていく。

（かわむら まさのり 北海学園大学教授）

- 1 2012年度の13,072円を底に、最新の2020年には過去最高値の20,214円にまで引き上げられた。
- 2 厚生労働省の定義によれば、季節労働者とは、季節的な労働需要に対し、一定期間定めて就労する者、あるいは季節的な労働余暇を利用して臨時的に就労する者をいう。
- 3 通年雇用されるに必要な知識及び技能を習得させることを目的に冬期間（離職時）に開催される技能講習に参加した労働者に支給される助成給付金制度も、2006年3月31日をもって廃止。
- 4 建設政策研究所で受託し、北海道経済部『（緊急雇用創出推進事業）2010年度季節労働者実態調査報告書』2011年3月発行に調査の結果をまとめた。以下からダウンロード可。
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/tyouasa/kisetu.htm>
- 5 農業を基幹産業とする同地域は相対的にはあるが経済は堅調であり、その中心都市である帯広市の人口数は、他市に比べて減少が緩やかであり、2020年12月末に釧路市を抜いて北海道内で第5位に浮上した。

注釈3 誤「2006年3月31日」
正「2006年度（2007年3月31日）」