

令和3年度「労働環境調査モデル工事」調査結果概要

埼玉県では、労働条件や賃金など建設工事現場の技能労働者の労働環境の実態を把握するために、令和元年度から「労働環境調査モデル工事」に取り組んでいます。令和3年度の調査結果の概要は下記のとおりとなります。

記

1. 調査概要

(1) 対象工事

- ・発注者が指定した県土整備部発注の26工事（令和3年度発注）
*令和4・5年度への繰り越し工事を含む

(2) 調査方法

- ・書類提出による労働環境調査（全工事）
 - 労働環境調査把握チェックシート〔様式1〕：関連法令等の遵守の状況を回答
 - 労働賃金調査票〔様式2〕：元請・下請企業ごとに51職種の最低賃金を回答
 - 重層下請理由書〔様式3〕：3次以上の下請契約を行う場合に理由を回答
- ・電子申請システムによる労働環境アンケート（全工事）
- ・ヒアリング調査（一部工事）

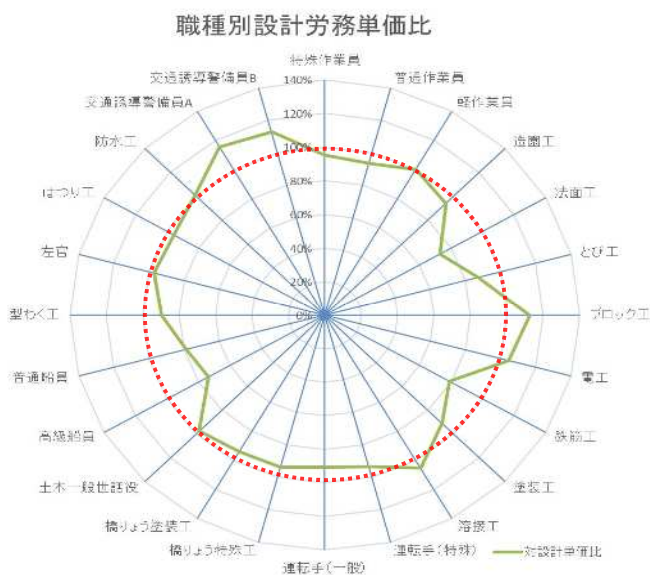
2. 労働環境調査の結果

(1) 適正な労働環境の確保状況

- ・全ての対象工事において、「就業規則の作成・届出」や「賃金台帳等の作成」「社会保険の加入」など、適正な労働環境の確保に努めている状況が確認された。

(2) 賃金【資料1・2】

- ・労働賃金の支払額については、工事・職種ごとにバラついている状況にある。
- ・職種ごとの平均賃金は、設計労務単価に対して上は2割以内、下は3割以内の範囲での乖離となっているものの、最低賃金（最低賃金法）を下回る不当に低い賃金はない。
- ・下請次数が大きくなるほど賃金が低下する傾向はない。
- ・ヒアリング調査では、専門性が高いなどの理由により、結果として賃金が高くなる傾向を確認した。



元請・下請次数別賃金

元／下請	賃金比率※
元請	100.0%
下請(1次)	98.1%
下請(2次)	105.4%
下請(3次)	101.4%

※調査対象職種全労働者賃金の平均を1とした際の比率

(3) 重層下請構造

- ・対象工事のうち、5件の工事で合計7社の3次下請が活用されていたが、「専門性を有する工事のため」・「業務効率化によるもの」など、必要性に応じて下請契約を締結したものであった。

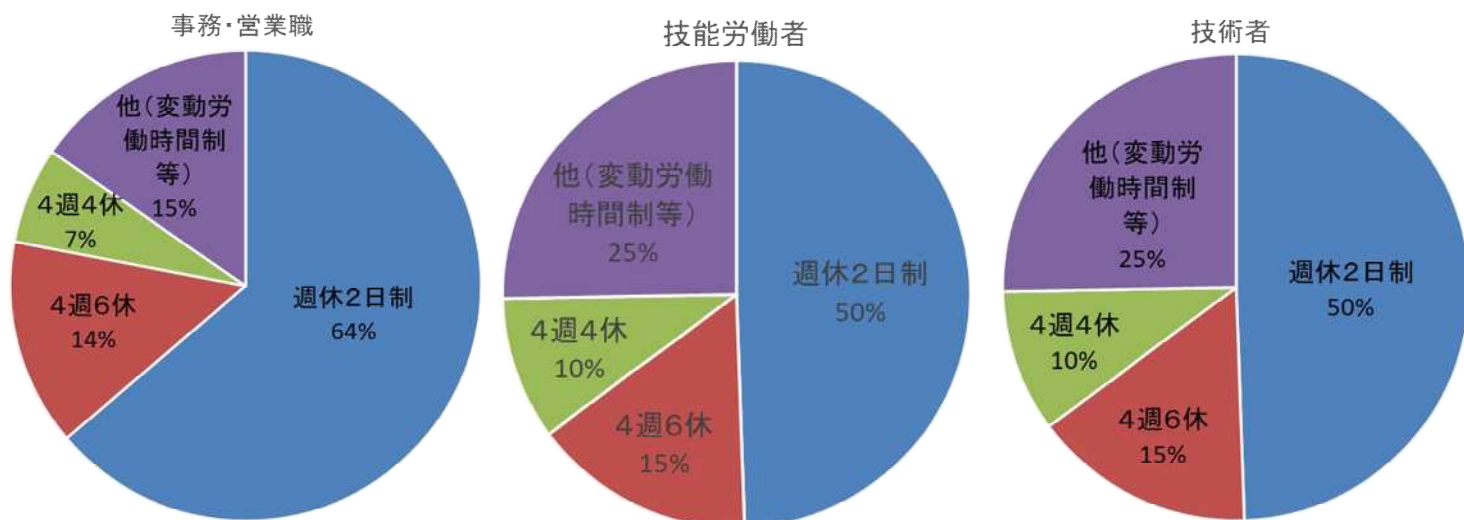
3. 労働環境アンケートの結果【資料3】

(1) 就労環境改善の取組

- ・労働災害防止や健康増進に加え、休日の取得率向上や労働時間の短縮といった、働き方改革に関する取組も約2～4割の企業が実施しており、就労環境改善の取組は引き続き実施されている。

(2) 休日（就業規則における取扱い）

- ・週休2日制を導入している企業の割合は事務・営業職で6割を超えており、技術職（技術者、技能労働者）においては約半数となっている。
- ・休日の確保はすべての業種で年々改善しており、建設業の週休2日制が拡大している。



(3) 給与

- ・自社の賃金引き上げを行った企業は約6割であり、主な理由は設計労務単価の上昇や労働者確保のためであった。
- ・自社の賃金引き上げを行わなかった企業は約3割であり、そのうち、約7割の企業が利益率の低さ、経営不安を理由に挙げている。

(4) 下請契約

- ・回答企業の半数以上が全て自社施工している。その他の企業でも自社での施工が困難などの特殊な事業を除いて下請次数の抑制に努める傾向が見られ、過去の調査と比較しても自社施工の割合は向上している。
- ・下請契約における見積徴取の際、（各専門工事業団体作成の）法定福利費の内訳を明示した標準見積書を、元請においては全ての企業、下請においても9割を超える企業が使用している。

※この調査に関する詳細は、埼玉県ホームページ「労働環境調査モデル工事」
をご覧ください。

<https://www.pref.saitama.lg.jp/a1002/roudoukankyoutyousamodelkouji.html>

◆令和3年度 労働環境調査モデル工事 労働賃金集計結果(確定値)

【資料1】

No.	職種名	R3.4 設計単価 A	全体		元請		下請(1次)		下請(2次)		下請(3次)	
			平均 B	対設計単価 B/A	平均 C	対全体 C/B	平均 D	対全体 D/B	平均 E	対全体 E/B	平均 F	対全体 F/B
01	特殊作業員	23,300	22,172	95%	22,158	100%	21,356	96%	23,592	106%	22,100	100%
02	普通作業員	20,800	19,444	93%	19,611	101%	18,916	97%	20,406	105%	18,667	96%
03	軽作業員	15,000	15,000	100%			15,000	100%				
04	造園工	20,700	19,467	94%			19,467	100%				
05	法面工	25,800	18,833	73%			16,500	88%	20,000	106%	20,000	106%
06	とび工	27,300	23,791	87%	29,200	123%	24,038	101%	22,500	95%	18,000	76%
08	ブロック工	25,300	28,500	113%			29,000	102%	28,000	98%		
09	電工	23,400	24,482	105%	25,500	104%	23,557	96%	28,000	114%		
10	鉄筋工	27,000	21,389	79%			20,700	97%	23,113	108%		
12	塗装工	27,600	25,167	91%			24,250	96%	27,000	107%		
13	溶接工	29,300	30,850	105%			33,075	107%	28,625	93%		
14	運転手(特殊)	25,000	23,395	94%	23,114	99%	22,688	97%	23,917	102%	28,750	123%
15	運転手(一般)	21,700	19,639	91%	20,041	102%	19,467	99%	19,167	98%	21,000	107%
22	橋りょう特殊工	31,200	29,299	94%			29,299	100%				
23	橋りょう塗装工	31,200	29,287	94%			29,287	100%				
25	土木一般世話役	24,300	23,747	98%	24,497	103%	22,676	95%	25,400	107%	22,000	93%
26	高級船員	30,500	22,500	74%			22,500	100%				
27	普通船員	24,100	19,000	79%			19,000	100%				
33	型わく工	26,200	23,491	90%	27,200	116%	22,000	94%	25,000	106%		
35	左官	26,800	26,000	97%					26,000	100%		
37	はつり工	25,100	24,000	96%					24,000	100%		
38	防水工	28,900	29,200	101%			30,000	103%	29,600	101%	28,000	96%
50	交通誘導警備員A	14,600	16,875	116%	14,750	87%	17,583	104%				
51	交通誘導警備員B	13,400	15,125	113%	13,900	92%	15,533	103%				
	平均(加重平均)				21,493	100.0%	21,585	98.1%	23,689	105.4%	22,215	101.4%

<集計結果>

- 職種別 (対設計単価 赤字: +20ポイント超、青字: -20ポイント超)

概ね対設計単価と大幅な差はなかったが、4職種で賃金の平均が-20%以下となった。
一方、対設計単価を上回る職種も複数確認できた。

- 受注体系別 (対全体平均 赤字: 平均より+、青字: 平均より-)

下請の回数が大きくなるにつれて、平均賃金が低下する傾向はなく、不当な賃金の支払は確認されなかった。

◆令和3年度 労働環境調査モデル工事 ヒアリング調査結果 集計表

調査No.	1	2	3
対象職種	交通誘導警備員A	溶接工	溶接工
対象者賃金(最低賃金)	20,500	49,000	48,000
設計労務単価	14,600	29,300	29,300
対労務単価率	140.4%	167.2%	163.8%
年齢	中堅[30～40代]	年長[30～40代]	年長[50代～]
経験年数	ベテラン[10年～]	ベテラン[10年～]	ベテラン[10年～]
雇用形態	常勤	常勤	常勤
資格	有り(交通誘導警備業務1級、2級)	有り(JIS3801アーク溶接専門級A-2H)	有り(アーク溶接特別教育1170号)
専門性	高	高	普通
乖離の理由	交通費を別途計上する必要があるため	専門性が高いため	専門性が高いため
賃金設定考慮項目	経験年数、労働環境	経験年数、資格、専門性、危険性	経験年数、資格

R3労働環境調査モデル工事アンケート結果

集計期間	2022年04月01日～2024年08月31日
回答数	91

※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が100%にならない場合があります。

○ 就労環境改善の取組(※複数回答可) ※回答企業数に対する取組実施企業数の割合

	労働時間の縮減		休日の取得向上		労働災害の防止		健康増進		その他		回答企業数
元請※	7	37%	8	42%	9	47%	9	47%	2	11%	19
下請※	13	18%	18	25%	28	39%	23	32%	2	3%	72
合計※	20	22%	26	29%	37	41%	32	35%	4	4%	91

○ 就業規則における休日の取扱い

・ 事務・営業職

	週休2日制		4週6休		4週4休		他(変動労働時間制等)		計	
元請	11	58%	5	26%	0	0%	3	16%	19	100%
下請	47	65%	8	11%	6	8%	11	15%	72	100%
合計	58	64%	13	14%	6	7%	14	15%	91	100%

・ 技術者

	週休2日制		4週6休		4週4休		他(変動労働時間制等)		計	
元請	6	32%	5	26%	0	0%	8	42%	19	100%
下請	39	54%	9	13%	9	13%	15	21%	72	100%
合計	45	49%	14	15%	9	10%	23	25%	91	100%

・ 技能労働者

	週休2日制		4週6休		4週4休		他(変動労働時間制等)		計	
元請	7	37%	4	21%	0	0%	8	42%	19	100%
下請	38	53%	10	14%	9	13%	15	21%	72	100%
合計	45	49%	14	15%	9	10%	23	25%	91	100%

○ 給与制度

・ 事務・営業職

	完全月給制		日給月給制		日給制		時給制		年俸制		計	
元請	16	84%	1	5%	0	0%	2	11%	0	0%	19	100%
下請	62	86%	9	13%	1	1%	0	0%	0	0%	72	100%
合計	78	86%	10	11%	1	1%	2	2%	0	0%	91	100%

・ 技術者

	完全月給制		日給月給制		日給制		時給制		年俸制		計	
元請	18	95%	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	19	100%
下請	51	71%	17	24%	4	6%	0	0%	0	0%	72	100%
合計	69	76%	18	20%	4	4%	0	0%	0	0%	91	100%

・ 技能労働者

	完全月給制		日給月給制		日給制		時給制		年俸制		計	
元請	11	58%	4	21%	4	21%	0	0%	0	0%	19	100%
下請	45	63%	23	32%	4	6%	0	0%	0	0%	72	100%
合計	56	62%	27	30%	8	9%	0	0%	0	0%	91	100%

○ 設計労務単価上昇の認知、自社労働者の賃金引上げ

	単価上昇				賃金引上げ					
	知っている		知らなかった		引き上げた		引き上げなかった		その他	
元請	16	84%	3	16%	15	79%	1	6%	3	16%
下請	55	76%	17	24%	42	58%	25	37%	5	7%
合計	71	78%	20	22%	57	63%	26	31%	8	9%

○ 自社労働者の賃金を引き上げた理由 ※実施企業数における回答企業数の割合

	設計単価上昇		業績好調		労働者確保		その他		実施企業数
元請※	8	53%	2	13%	5	33%	0	0%	15
下請※	19	45%	8	19%	14	33%	1	2%	42
合計※	27	47%	10	18%	19	33%	1	2%	57

○ 自社労働者の賃金を引き上げなかった理由 ※未実施企業数における回答企業数の割合

	利益率低い		法定福利費充当		経営不安		既に高水準		その他		未実施企業数
元請※	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1
下請※	7	28%	2	8%	10	40%	4	16%	2	8%	25
合計※	8	31%	2	8%	10	38%	4	15%	2	8%	26

○ 下請の選定

全て自社施工		通常より抑制		通常通り活用		通常以上活用		計	
51	56%	9	10%	27	30%	4	4%	91	100%

○ 下請を活用した理由

	自社施工不可		業務量過大		業務効率化		その他		計	
元請	12	67%	2	11%	4	22%	0	0%	18	100%
下請	13	59%	4	18%	4	18%	1	5%	22	100%
合計	25	63%	6	15%	8	20%	1	3%	40	100%

○ 標準見積書の使用

	使用している		使用していない		計	
元請	19	100%	0	0%	19	100%
下請	67	93%	5	7%	72	100%
合計	86	95%	5	5%	91	100%