



Title	東京墨田区における事業体・世帯(家族)の生産・生活様式変容と地域社会の構造的変質過程：現下における「家」的社会的構造変質諸過程の分析：第3部 東京墨田区における都市的事業所の変動過程：第4章 建設業における経営の展開過程と諸特質
Author(s)	土田, 俊幸
Citation	『調査と社会理論』・研究報告書, 14, 211-223
Issue Date	1990
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/22607">http://hdl.handle.net/2115/22607</a>
Type	bulletin (article)
File Information	14_P211-223.pdf



Instructions for use

## 第4章 建設業における経営の展開過程と諸特質

### 小 序

本章では、墨田区における建設業事業所の経営の展開過程と諸特質について明らかにする。東京23区と墨田区における建設業の動向は、表3-4-1に見るごとく、23区では事業所数・従業員数とも1981年まで漸増して86年には減少に転じたものの、72年時と比較して5,716事業所（18.7%増）、従業員数7,199人（1.6%増）の増加を示している。これに対して、墨田区では72年以降減少傾向を示し、86年では事業所で97（7.8%減）、従業員数では2,151人（19.1%減）も減少している。この墨田区建設業の減少の内容を従業員規模別にみると、1～9人規模では事業所・従業員数とも2～6%程度の減少にとどまるのに対して、10～19人規模では30%近くもの減少を示している。その結果、1～9人規模の占める割合が増加し、墨田区の建設業事業所は全体として減少する中で零細化の傾向を強めてきていることが指摘できる。第2部第1章において墨田区の製造業の減少傾向が指摘されたが、これは建設業についてもいえる。この減少を業種別に見ると、職別工事業では事業所数・従業員数とも減少し、総

表3-4-1 建設業の事業所数・従業員数の年次別変化

		事業所数					従業員数				
		'72	'75	'78	'81	'86	'72	'75	'78	'81	'86
23 区 合 計	総数	30,605 (100.0)	(108.2)	(116.4)	(123.2)	36,321 (118.7)	千人 440 (100.0)	(100.3)	(106.8)	(108.1)	千人 447 (101.6)
	1～4人	14,019 (100.0)	(106.1)	(109.4)	(122.1)	17,101 (122.0)	34 (100.0)	(109.1)	(115.9)	(131.6)	43 (127.1)
	5～9人	8,028 (100.0)	(117.3)	(136.2)	(140.1)	10,302 (128.3)	53 (100.0)	(117.1)	(135.9)	(138.6)	67 (123.3)
	10～19人	4,593 (100.0)	(108.0)	(118.5)	(114.9)	5,063 (110.2)	61 (100.0)	(108.0)	(118.1)	(114.9)	67 (111.0)
	20～29人	1,457 (100.0)	(99.7)	(101.0)	(108.3)	1,466 (100.6)	34 (100.0)	(100.0)	(100.9)	(108.8)	35 (101.7)
	30人以上	2,508 (100.0)	(95.4)	(96.8)	(98.6)	2,389 (95.3)	259 (100.0)	(93.9)	(97.9)	(97.1)	235 (90.9)
墨 田 区	総数	1,249 (100.0)	(94.8)	(92.8)	(94.5)	1,152 (92.2)	人 11,248 (100.0)	(83.4)	(84.4)	(81.8)	9,097 (80.9)
	1～4人	643 (100.0)	(95.0)	(90.0)	(98.1)	630 (98.0)	1,545 (100.0)	(97.6)	(92.5)	(103.6)	1,522 (98.5)
	5～9人	336 (100.0)	(99.4)	(109.2)	(100.6)	318 (94.6)	2,199 (100.0)	(99.9)	(106.2)	(96.3)	2,068 (94.0)
	10～19人	174 (100.0)	(93.1)	(84.5)	(75.3)	122 (70.1)	2,244 (100.0)	(90.7)	(83.2)	(74.9)	1,600 (71.3)
	20～29人	41 (100.0)	(78.0)	(68.3)	(100.0)	36 (87.8)	959 (100.0)	(80.2)	(68.9)	(104.2)	836 (87.2)
	30人以上	55 (100.0)	(81.8)	(81.8)	(70.9)	46 (83.6)	4,301 (100.0)	(66.9)	(74.7)	(65.2)	3,071 (71.4)
区	総合工事業	328 (100.0)	(116.8)	(125.3)	(114.9)	334 (104.8)	3,918 (100.0)	(89.8)	(80.1)	(85.1)	2,681 (68.4)
	うち建築工事業	73 (100.0)	(184.9)	(241.1)	(260.2)		1,264 (100.0)	(140.0)	(128.8)	(116.9)	
	ク木造建築業	219 (100.0)	(100.0)	(93.6)	(68.0)		1,312 (100.0)	(74.5)	(55.3)	(40.9)	
	職別工事業	638 (100.0)	(83.1)	(74.9)	(82.0)	531 (83.2)	4,589 (100.0)	(76.4)	(88.2)	(74.8)	3,434 (74.8)
	うち大工工事業	162 (100.0)	(51.5)	(18.2)	(37.0)		378 (100.0)	(45.2)	(18.8)	(34.4)	
	設備工事業	283 (100.0)	(95.8)	(95.4)	(99.6)	287 (101.4)	2,741 (100.0)	(86.2)	(84.6)	(100.3)	2,982 (108.8)

資料：総務庁『事業所統計調査報告』より作成

合工事業では事業所数は増大しているが、従業員数は減少している。そのなかでも木造建築業と大工工事業で大きく減少し、かわって建築工事業の特に事業所数が大幅に増加している。これは墨田区の大半が防火地域として木造建築が制限されていることが影響しており\*、事業所の廃業と業種転換が行われていることを示している。

\* すなわち「災害に弱い本区の安全性を強化するため、道路条件が整備され不燃建築物の建設が多い南部については全域防火地域の指定、北部についても防災上必要な区域は防火地域の指定をする」(墨田区都市整備部開発指導課, 1981年)のもので、「木造建物は、防火地域では原則禁止、準防火地域では階数が2以下で延べ面積が500㎡以下のものは可能」と制限されている。

以下では、こうした墨田区における建設業事業所の展開過程と直面する諸問題について調査対象31事業所を事例として、第1に、対象事業所の開業の経緯と事業主の職歴の特質、第2に、各事業所の従業員構成と労働条件の特質、第3に、各事業所の対事業所連関と現在直面する諸問題および今後の方向について明らかにしていく。

なお対象31事業所の概要は、表3-4-2に見るごとく株式会社10ケース、有限会社6ケース、個人経営15ケースで、従業員規模は、従業員数30～40人が2ケース、10～29人4ケース、5～9人9ケース、1～4人16ケースである。業務内容の内訳は、総合工事業13ケース、職別工事業10ケース、設備工事業8ケースである。

### 第1節 建設業事業所の創業経緯と事業主の職歴の特徴

はじめに、対象事業所の開業の経緯について見ていこう。表3-4-3に見るごとく創業年は、戦前11、昭和20年代7、高度成長期の昭和30～48年8、第1次石油危機後の昭和49年～59年4(不明1)で、開業のきっかけは、継承18、新規開業11、分離独立と転換開業(㊸「青果業から転業して主に不動産業を営む」)が各1である。このうち、継承18ケース中1ケースを除いて残りはすべて昭和20年代までに開業(㊸のみ昭和36年に開業)している(㊹は不明)。それに対して、新規開業11ケースは、昭和20年代2ケースで、他はすべて昭和30年代以降開業である。

この開業の経緯について、現事業主の出身地・家の仕事との関連を見ると、表3-4-4の

表3-4-2 調査対象事業所の基本属性

経営形態・業種 従業員規模	個人 経営	有限 会社	株式 会社	総合工事業			職別工事業			設備工事業			計
				土木一式	造園	建築一式	とび・土工・コンクリート	屋根、板金	内装仕上	電気工事	管工事、水道施設	消防施設	
1～4人家従のみ	12	1				4	1	3	1	3	1		13
1～4人雇用あり	1	1	1		1	1					1		3
5～9人	2	3	4			3	3		1		1	1	9
10～40人		1	5	1	1	2			1		1		6
計	15	6	10	1	2	10	4	3	3	3	4	1	31

注) 業種が複数にわたるケースは主要な業種で区分けした。

表 3-4-3 創業時期と開業のきっかけ

時期 きっかけ	戦 前	昭 和 20 年 代	高 度 成 長 期 (昭30~48)	石 油 危 機 以 降 (昭49~)	NA	計
継 承	◇ ④ ⑦ ⑧ ⑬ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔	⑯ ⑰ ㉑ ⑳ ㉒	⑭		⑲	18
分 離 独 立			⑩			1
新 規 開 業		◇ ㉒	◇ ⑪ ⑫ ⑬ ㉓ ㉔	◇ ⑬ ⑭		11
転 換 開 業				㉒		1
計	11	7	8	4	1	31

注) ケース番号○: 1~4人規模, □: 5~9人規模, ◇: 10~40人規模

表 3-4-4 事業主の出身と初職・前職の内容

家の仕事	ケース ・年齢	出身地・学歴	初 職 (場所・仕事内容)	前 職 (場所・仕事内容)	開業のきっかけ
自 建 設	◇ 50才	墨 田・大 学	S37 家従	-	継承 S48
	◇ 53才	"・中 学	S27 家従	-	" S46
	◇ 57才	"・高 校	S25 家従	-	" S25
	⑦ 70才	"・高 小	S 8 家従	-	" S10
	⑧ 39才	"・高 校	S44 証券会社	S44 家従	" S48
	⑬ 52才	"・高 校	S31 大工見習(家従)	-	" S26
	⑱ 48才	"・高 校	S35 家従	-	" S50
	⑯ 37才	"・高 校	S46 家従	-	" S58
	㉑ 62才	"・高 小	S17 家従	-	" S18
	㉒ 50才	"・高 校	S33 家従	-	" S40
	㉓ 71才	"・専 小	S 6-16 金型工場	兵役→S20家従	" S20
	㉔ 76才	"・高 小	S 3 大工の徒弟→職人となり転々とする	(S13に婿入り)	" S25.6 義父より
	㉑ 53才	"・大 学	S34~ 東京ガス	同左(現在も)	" S62
	㉒ 55才	"・高 校	S27 勤め(NA)	-	" ?
	㉓ 57才	"・旧 専	S24 家従	-	" ?
⑰ 59才	"・旧 中 学	S23 家従	-	" S30	
◇ 38才	山 形・中 学	S42-5 建築業勤め(部内・塗装)	S52-7 建築業勤め(墨田・塗装)	新規 S59	
業	⑩ 64才	墨 田・高 小	S15 信用金庫(埼玉・事務外交)	S16 家業手伝い	分離 S33
	⑫ 49才	中 野 区・大 学	S37 空調設備会社(冷房工事)	S38-42 材木店(配達)	新規 S43
	㉒ 56才	墨 田・旧 専	S26~ ラジオ店勤め	?~29 電器店勤め	新規 S29
	⑬ 58才	茨 城・高 校	S25-9 工務店(江戸川区・建築)	-	新規 S30
	⑳ 49才	"・中 学	S31-45 大工	-	新規 S46
兼 業	⑭ 52才	岩 手・大 学	NA	NA	継承 S60 義父より
	㉒ 56才	山 形・高 小	S23-29 建築(山形市)	-	新規 S30
雇 用 者	◇ 65才	墨 田・旧 中	S17-24 日立製作所(江東区・冷凍機設計)	S37-43 三菱石油(中央区・設備工事)	新規 S44
	⑱ 65才	墨 田・旧 中	S16-36 鉄工所(墨田・事務一般)	S37-57 管工事会社(墨田・修理)	新規 S57
	⑳ 49才	江 東 区・高 校	S34-8 管工事店(豊島区・現場管理)	S44-9 設備工事店(文京区・工事部長)	新規 S50
	⑩ 59才	墨 田・大学中退	S? 配管工事店(葛飾区・配管見習)	S24-39 配管工事店(墨田・配管工)	新規 S39
そ の 他	◇ 54才	墨 田・中 学	S26-8 建設会社(人夫)	-	新規 S28
N A	㉑ 58才	山 形・高 小	S21 近くの農家手伝い(山形)	S22 板金工事店(墨田)(S34 婿入り)	継承 S53 義父より
	㉒ 56才	江 戸 川 区・高 小	S23~ 鉄工所(江東区・施設)	?~49 青果業	転業 S50

注) ◇の父親は「病氣療養中」。

ごとく自営業出身者では、建設業自営が17ケース、うち16ケース（全体の51.6%）が墨田区内であり、いずれも家業を継承している（山形出身の④は新規開業、⑤は婿入り－義父から継承）。他は製造業自営2ケース、商業自営1ケース、農業兼業4ケース（茨城・岩手・山形）である。他方、雇用者出身は、製造業1ケース、商業・サービス業2ケース、公務員1ケースで、墨田区ないし近隣区の出身である（ほかにその他・不明3ケース）。これら建設業以外の自営業と雇用者出身の者のうち、義父より継承の④⑤と分離独立⑩（家は製造業自営）、転換開業の⑪を除く残りすべてが新規開業である。

このような出身階層・開業のきっかけと事業主の職歴（初職と直前職）の関連をみると、建設業自営出身－継承では、一度ほかに勤めたのち家業に従事した⑧（証券会社2ヵ月）、⑫（金型工場10年間）、⑬（勤め・職種は不明）を除き、学卒後すぐに家業に従事（もしくは徒弟入り）している（⑭は東京ガス勤務のサラリーマンを現在も続けており、建築業はほとんどやっていない。なお建設業自営だが山形出身の④は学卒後、都内・墨田で建築業に勤めた後に新規開業している）。また、他の出身階層で継承した④⑤はいずれも婿養子で継承している。また、分離独立の⑩の場合は信用金庫に1年間勤めたが、すぐに「父の手伝い」をしている。

一例として、対象者中最年長の⑮は、大正2年群馬県で生まれる。関東大震災の後、10～11歳のときにこちらへ来た。家の仕事は木造建築業自営で、本人は高小卒業後、家の手伝いのあと、同区内の木造建築の工務店に徒弟として20歳の兵役検査まで働く。その後、職人となりいくつかの工務店を転々とする。現在の工務店には26歳のときに婿養子としてきた。結婚後も仕事がなければ、よその親方の所へ働きに行った。昭和25、6年に義父のあとを継いで親方になった。当時は戦災の焼け野原で、仕事は断りきれないほどきた。子どもはみんな女の子なので、店の手子だった人を長女の養子にして跡継ぎとしている。

これに対して、新規開業の者についてみると、初職で建設関連の仕事に従事した者が⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱の7ケース、さらに直前職では⑲⑳及び㉑（電器店勤め→電気工事店を開業）が増えて計10ケースが前職までに建設関連の仕事に従事した経験を有し、経験がなくて新規開業したケースはない。そして特に、農家出身→大工→建築業を新規開業したケース（⑬⑲⑳）と雇用者出身→設備工事業勤め→設備工事業を新規開業したケース（⑲⑳⑱）という傾向を指摘できる。

## 第2節 建設業事業所の従業員構成と労働条件の特質

次に、対象事業所の従業員構成と労働条件の特質について見ていこう。

まず雇用従業員のいる18事業所について見てみよう（表3-4-5(i)～(v)）。主労働力である男子常雇について見ると、まず年齢分布では93名の過半数の52.7%が40歳以上で、29歳以下は14.0%と少ない。規模別では、9人以下規模で40歳以上が59.3%と多くなっている。賃金分布では68.4%が税込月額が30万円以上であるが、10人以上規模では80.4%が30万円以上であるのに対して、9人以下規模では35.0%と少ない。社会保険の加入状況は、10人以上規模がパートも含めてほぼ完備されている（ただし臨時の場合は①の労災保険のみ）のに対して、9人以下規模では健康保険を除いて厚生年金・雇用保険・労災保険は3～5割しか完備

表 3 - 4 - 5 (イ) 雇用従業員の年齢分布

		19歳以下	20 ~ 29	30 ~ 39	40 ~ 49	50 ~ 59	60歳以上	計
男子	常 雇	1 ( 1.1)	12(12.9)	31(33.3)	23(24.7)	19(20.4)	7 ( 7.5)	93(100.0)
	臨時・パート			10	20		2	32
女子	常 雇		2	2	6			10
	パ ー ト				2			2
計		1 ( 0.7)	14(10.2)	43(31.4)	51(37.2)	19(13.9)	9 ( 6.6)	137(100.0)
男子常雇	10人以上規模		8(12.1)	25(37.9)	15(22.7)	15(22.7)	3 ( 4.5)	66(100.0)
	9人以下規模	1 ( 3.7)	4(14.8)	6(22.2)	8(29.6)	4(14.8)	4(14.8)	27(100.0)

注) 回答13事業所。男子の臨時・パートがいるのは、◇ (30~49歳の30名)、◇ (60歳以上2名) の2事業所のみ。

表 3 - 4 - 5 (ロ) 雇用従業員の賃金分布 (税込月額)

		~15万	15~20万	20~25万	25~30万	30~35万	35万~	計
男子	常 雇	2 ( 2.6)	5 ( 6.6)	4 ( 5.3)	13(17.1)	22(28.9)	30(39.5)	76(100.0)
	臨時・パート	1	1					2
女子	常 雇	1	1	2		3	1	8
	パ ー ト	1	1					2
計		5 ( 5.7)	8 ( 9.1)	6 ( 6.8)	13(14.8)	25(28.4)	31(35.2)	88(100.0)
男子常雇	10人以上規模			3 ( 5.4)	8(14.3)	20(35.7)	25(44.6)	56(100.0)
	9人以下規模	2(10.0)	5(25.0)	1 ( 5.0)	5(25.0)	2(10.0)	5(25.0)	20(100.0)

注) 回答10事業所。

表 3 - 4 - 5 (ハ) 社会保険の加入状況

		厚生年金	雇用保険	労災保険	国民健保	被用者健保	回 答 数	無 回 答
常 雇	1~ 4人規模	1	1	1	2	1	3	
	5~ 9人規模	2	4	4	4	5	8	1
	10~40人規模	5	3	5	0	3	5	1
臨時	10~40人規模	0	0	1	0	0	2	
パート	10~40人規模	3	2	3	0	2	3	

されていない。従業員の再訓練のための研修制度があるのは、④（「各種団体」）、⑤、⑥（「とび職業訓練校」）の3社のみである。そして労働組合があるのは⑦⑧のみで、この他に従業員の親睦会が⑨⑩にある。このように、9人以下規模の事業所において相対的に低賃金で年配の労働者が多く、社会保険の整備もおこなわれていることが指摘できよう\*。

\* 臨時従業員がいるのは④（30～40歳代30名）、⑤（60歳代2名）の2社のみで、社会保険は④に労災保険があるのみである。女子パートは④⑤に各1名、⑤に3名導入していて、社会保険の整備は常雇者と同じである。

このような従業員の労働条件の面で問題となっていることを表3-4-6より見ると、「従業員の増員」が5～40人規模の事業所の75%以上からあげられていて計10ケースあり、また「賃金のアップ」が5～9人規模を中心に7ケース（43.8%）ある。その他には「仕事場・労働環境の改善」が4ケース（25.0%）、「定休日の増加」と「職務上の技能の向上」が各3ケースなどである。

次に、4人以下規模事業所の特徴について見ると（表3-4-7）、雇有事業所3ケース、雇無事業所のうち事業主一人の事業所（所謂「一人親方」）4ケース、家族従業員がいる事業所9ケースである。雇有・雇無事業所合わせて家族従業員がいる事業所10ケースのうち、息子や娘婿などの後継者がいるものが⑪⑫及び⑬（事業主は37歳で父母も家従）の3ケース（ただし⑫の後継者は49歳）であり、残り7ケースは妻もしくは60～70歳代の父・義父が家従者である\*。このように、4人以下事業所では「一人」事業所を含めてその8割が学卒後の息子たちは家業に従事せず、会社員などになっている。したがって、多くの事業所では後継者は未定で、「自分が最後」（⑭）と明確に述べている者もいる。この点については次節で見ていく。

\* 社会保険の整備状況は、半数が国民健康保険のみで、残りの半数も国民健康保険に労災保険を加えたもので、立ち遅れていることが指摘できる。

### 第3節 建設業事業所の対事業所連関と直面する諸問題

#### (1) 対事業所連関の特質

対象事業所の仕事の受注の仕方は、表3-4-8に見るごとくである。主な受注の仕方で区分けすると、元請受注は8ケース（10～40人規模4、5～9人規模1、1～4人規模3）で、下請受注は15ケース（10～40人規模2、5～9人規模8、1～4人規模5）で、単独受注は

表3-4-6 従業員の労働条件上の問題点

従業員規模	問題点									回答数	無回答
	賃金のアップ	賃金形態の変更	労働時間の短縮	定休日の増加	福利厚生 の充実	労働環境 の改善	職務上の 技能向上	従業員 の増員	特 に な し		
1～4人雇用あり			1			2			1	3	
5～9人	5	1	1	2	1	1	2	7	1	9	
10～40人	2	1		1		1	1	3		4	2
計	7(43.8)	2(12.5)	2(12.5)	3(18.8)	1(6.3)	4(25.0)	3(18.8)	10(62.5)	2	16(100.0)	2

注) 複数回答(3つまで)

表 3-4-7 4人以下事業所における家族従業員と家族の特徴

ケース ・年齢	家従数 (雇用数)	続柄 ( )は別居	労災加入	その他の家族と職業 ( )内は就学中の子供	他出家族	後継者 (○あり, ×未定)
⑬37才	2名(1)	父66才, 母64才	本人のみ	妻33才・無職, (長女7才, 長男5才, 次女3才)	-	×-長男にやる 気あれば
⑰59才	- (2)	-	NA	妻?才, 次男29才・会社員	長男32才	×
⑱65才	- (3)	-	○	妻60才・無職	長男34才, 長女32才	×-会社の決定
⑲48才	1	NA	NA	-	NA	×
㉑58才	2	妻53才, 義父78才	×	母68才, (長女18才, 次女18才)	-	×-自分が最後
㉒62才	1	NA	×	NA	NA	NA
㉔56才	2	(弟, 弟の妻)	×	妻54才・無職, 長女22才, 次女20才	-	×-不明
㉕56才	1	NA	NA	-	長男31才, 次男28才	×
㉙50才	1	父75才	○	妻41才・無職, 母73才, (長女18才, 長男14才)	-	○-子
㉚71才	-	-	×	妻62才・ゴム会社作業員, 長男29才・ 設備設計会社	長女36才, 次女34才	×
㉞76才	1	婿49才	○	長女50才・無職, 孫男24才・アニメ会 社, 孫女22才	次女48才, 三女, 四女	△-成り行き
㊱53才	-	-	NA	妻51才・無職, 長女20才, 母73才, (次 男19才, 次女14才)	長男?才	×
㊳55才	-	-	NA	妻56才・無職, 次男24才NA	長男28才	×
㊴56才	-	-	×	妻45才・無職, (長男19才, 次男18才)	-	NA
㊵57才	2	妻58才, 次男24才	×	-	長男28才	○-次男
㊶49才	1	NA	○	妻48才, 長男23才NA, (次男19才, 長女16才)	-	×

表 3-4-8 業種別に見た受注形態

業種 受注 形態	総合工事業			職別工事業			設備工事業			計
	土 木 式	造 園	建 築 一 式	とび・土工・ コンクリート	屋根, 板金	内 装 上	電 気 工 事	管工事, 水道施設	消 防 施 設	
元請	②	④	⑥⑬ ⑰⑲⑳			③				8
下請			④⑭ ⑮	⑦⑧ ⑩⑵	⑳㉑	⑫⑳		⑤⑪ ⑱	⑨	15
単独		⑮	⑳				㉒⑳	⑱		5
NA			㉓		㉔		㉕			3

1~4人規模のみに5ケースある(不明3)。元請受注は10~40人規模に多く, また5~9人規模では1ケースを除きすべて下請受注である。業種別に見ると, 総合工事業では元請が多



く、職別工事業では1ケースを除きすべて下請であり、設備工事業では単独と下請とが半々である。

この事業所連関について詳しく見ると(表3-4-9)、まず第1に、元請受注事業所は、④を除いてすべて総合工事業で(ただし、1~4人規模の3ケースは木造工事業)、下請先は多様である。

第2に、下請受注事業所は、総合工事業3、職別工事業8、設備工事業4ケースである。主な元請先が大手ゼネコンであるものが④⑤⑨⑳で、中堅ゼネコンが⑭、木造工事業が⑧⑩、専門工事業が⑳㉑、その他不明⑦⑪⑫⑬⑮㉒である。元請からの仕事のやり方は外注・労務下請が2ケース、外注下請が6ケース、労務下請が2ケース、設備下請が2ケース(設備工事業)である。元請との仕事以外の関係では、⑤⑨⑬を除いて残りの事業所では特にはない。これら下請15ケースのうち、さらに再下請を有するものは9ケースで、非専属下請が多くを占め、仕事内容も外注・労務下請が多くなっている。

第3に、単独受注事業所5ケースを見ると、総合工事業2、設備工事業3で、総合工事業のうち1ケースは独立して事業を行っている造園業、もう1ケースは個人住宅を主とする木造工事業であり、両方とも恒常的な事業所連関は存しない。設備工事業3ケースは、「小さな大工さんからの注文」(㉑)というごとく小規模の事業所との連関である。

このように建設業における事業所連関は、同じ業種や従業員規模でもかなり多様であるといえる。そして工事現場も主な現場は区内・23区内が多いが、近隣県にまで広くわたっている(表3-4-10)。

こうした事業所が墨田区に立地していることの利点としてあげていることは(表3-4-11)、「住民ニーズの多様化」(単独受注に多い)、「通勤定住環境がよい」、「関連産業が多い」(元請・下請受注に多い)等である(1~4人規模事業所では「知り合いが多く、仕事が取れる」というのもあげられている)。反対に、立地上の欠点としては、「敷地が狭い」、「地価が高い」、「人材を集めにくい」等である。

では、これらの事業所は現在どのような問題に直面しているのか。

## (2) 直面する諸問題と今後の方向

まず経営上の問題としてあげられているのは(表3-4-12)、(1)「単価引き下げ要求が厳しい」(下請に多い)11ケース、(2)「税金が高い」(3)「利幅が少ない」(4)「労働力の質・量に問題がある」(下請に多い)各10ケースなどで、5人以上規模の事業所では特に(1)(2)(4)の問題が半数のケースからあげられている。また従業員についての問題としては(表3-4-13)、「従業員が集まらない」13ケース、「従業員の高齢化」12ケースに加えて、特に5~9人規模では「後継者がいない」「家族従業員の負担が大きい」ことが指摘されている。このように、従業員不足が深刻な問題として多くのケースからあげられている。「若い人は作業服着て汚れる仕事嫌う」(㉒)というごとくである。

そして特に1~4人規模の建築一式の事業所では、「木造の家の減少により仕事が減った」(㉒)、「いまは木造が少ない。鉄骨が増えている」(㉑の妻)というように、墨田区内の建造物が木造建築から鉄筋建築にかわってきたことにより従来の木造建築の仕事が減ってきたことが

表 3 - 4 - 9 事業所連関

(イ) 元請事務所

	業 種	業 務 内 容	施 主 (%)			下 請 先		下 請 へ の 発 注 内 容					
			都 区	民 企 個 間 業 人		専下 属請	非 専 属	外 勞 機 設 仲 注 務 械 備 介					
◇	総合工事業	造園		100		10軒		○	○				
◇	"	土木一式、舗装、造園	75	25		(特定のはない)	NA						
◇	"	建築一式	20	40	30	10	90軒		○	○	○	○	○
⑬	"	"		50	50		20軒	10軒	○				
⑰	"	"			100		NA		NA				
㉔	"	"	NA					3軒	○				
㉙	"	"			100			10軒	○				
◇	職別工事業	内装仕上、塗装		90	10			2軒	NA				

(ロ) 下請事業所

	業 種	業 務 内 容	元請 軒数	元 請 企 業 の 種 類					受 注 内 容		再 下 請		発 注 内 容					
				ゼ ネ コ ン	木 造 工 事 業	専 門 工 事 業	設 備 工 事 業	そ の 他	外 勞 設 注 務 備 他	そ の 他	専 属 下 請	非 専 属	外 勞 機 設 注 務 械 備 他					
◇	総合工事業	建築一式、鋼構造物	3軒	○					○	○	3軒	7軒	○	○				
⑭	"	"、"、左官、屋根、内装など	5	○	◎	○		○		○	5	50	○	○		○		
⑮	"	"	NA	NA					○		NA	NA						
⑦	職別工事業	とび・土工・コンクリート	NA	NA					○			6	○					
⑧	"	"	5			○			○		なし							
⑩	"	"	5		○	◎	○		○	○		16	○	○	○			
⑫	"	内装仕上	多数		○	○	○		NA		なし							
⑳	"	屋根、板金	NA					○	○			2	○					
㉔	"	"	5			○	◎		○		なし							
㉕	"	とび・土工・コンクリート	いろいろ	◎					○		なし							
㉙	"	内装仕上	1			○			○		なし							
◇	設備工事業	管工事	5	○					○		3	13	○	○				
⑨	"	消防施設	2	◎	○					○	4	2	○					
⑪	"	管工事	NA	NA					○		あり				○			
⑲	"	"	3				○		NA			5	○					

表3-4-10 工場現場の場所

場所		区内	周辺区	都内	周辺県	回答数	無回答
区分							
規模	1～4人	4(2)	4(1)	3(1)	4	7	9
	5～9人	4(2)	4	3(1)	5(1)	7	2
	10～40人	3(3)	2	3(1)	3	4	2
受注形態	元請	4(3)	4(1)	3	3	4	4
	下請	6(3)	6	6(3)	9(1)	13	2
	単独	1(1)	1			1	4
	N A						3
計		11(7)	10(1)	9(3)	12(1)	18	13

注) 複数回答。( )内は主な工事現場。

表3-4-11(イ) 立地上の利点

利点		住民のニーズ	市場・顧客に近い	通勤・定住に有利	労働力の確保容易	関連産業が多い	その他	特になし	回答数	無回答
区分										
規模	1～4人	4	2	1	1		6	3	14	2
	5～9人	1	1	2	1	2	2	1	6	3
	10～40人	1		2		3	1	1	4	2
受注形態	元請	3		2	1	3	1	2	7	1
	下請		1	2	1	2	6	2	12	3
	単独	3	2	1			1		3	2
	N A						1	1	2	1
計		6(25.0)	3(12.5)	5(20.8)	2(8.3)	5(20.8)	9(37.5)	5(20.8)	24(100.0)	7

注) 複数回答。その他の内容は「知人多く仕事とれる」4ケース(1～4人規模・下請に各3)など。

表3-4-11(ロ) 立地上の欠点

欠点		競争が激しい	地価が高い	敷地が狭い	交通の便が悪い	人材を集めにくい	その他	特になし	回答数	無回答
区分										
規模	1～4人	3	5	5	1		2	4	13	3
	5～9人			5	1	2	4	2	7	2
	10～40人	1	4	2		3			5	1
受注形態	元請	2	3	4		2	4	1	7	1
	下請		3	6	1	3	2	3	12	3
	単独	2	3	2	1				4	1
	N A							2	2	1
計		4(16.0)	9(36.0)	12(48.0)	2(8.0)	5(20.0)	6(24.0)	6(24.0)	25(100.0)	6

注) 複数回答。その他の内容は「従業員の定着悪い」「外注先がない」「需要の減退」が各1ケースなど。

表 3-4-12 経営上の問題点

問題点 区分	受注値が 上がらない	単価引き 下げ要求	原材料の 仕入値高 い	利幅が少 ない	税金が高 い	運転資金 の不足	立地条件 が悪い	地価が高 い	労働力の 問題	その他	特になし	回答数	無回答
	規模												
1~4人	2	3	2	6	2	2	2	1	3	6	2	15	1
5~9人	2	5	2	3	5	1	2	2	4	6		9	
10~40人	1	3		1	3			1	3			6	
受注形態													
元請	2	1		1	3		2	2	1	3	1	8	
下請	3	8	3	5	6	2	2	1	7	8	1	15	
単独		2	1	3		1		1	2			4	1
NA				1	1					1		3	
計	5(16.7)	11(36.7)	4(13.3)	10(33.3)	10(33.3)	3(10.0)	4(13.3)	4(13.3)	10(33.3)	12(40.0)	2(6.7)	30(100.0)	1

注) 複数回答。その他の内容は「木造建築の減少」「顧客の減少」「店舗が古く狭い」「税金の取扱いが面倒」が各2ケースなど。

表 3-4-13 従業員をめぐる問題点

問題点 規模	従業員の 確保難	従業員の 不定着	技能水準 の低さ	従業員の 高齢化	賃金高す ぎる	家従の負 担大	家従の高 齢化	後継者い ない	回答数	無回答
1~4人	5			4	2	2	3	2	11	5
5~9人	5	2	2	6	1	3	2	4	8	1
10~40人	3			2					5	1
計	13(54.2)	2(8.3)	2(8.3)	12(50.0)	3(12.5)	5(20.8)	5(20.8)	6(25.0)	24(100.0)	7

注) 複数回答

指摘されている。

「5年ばかり前から従業員減る。それまでは6~7人いた。ここ1~2年が仕事が一番おちた。その前は息子はO社(元請企業)に行かなくても自分の仕事だけですんでいた。(仕事が減ったのは)建てる場所がなくなったのと、木造もここらは耐火建築ということで建てれない。木造やっていたものはもう全然ダメ。」(㊸)

この㊸が加入している本所建設巧業協同組合では、共同事業として①資材の共同購入、②組合員の出資による共同受注の住宅会社の経営を行っていたが、数年前に両方ともなくなり、現在では納税や登録手続きの業務のみとなっている。それは、かつて70軒の事業所が加入していたのが、現在では廃業等により20数軒にまで減少してきたことなどのためである。

同じ㊸はまた、雇用従業員のいる事業所について次のように述べている。

「手広くやればつぶれる、まわりでもつぶれていっている。規模大きくしても現金でくれるところないから手形で割引で内情苦しい。小さくポツポツやってる人はなんとかやっていけるが、中途半端の規模のところ苦しい。雇っている従業員に仕事与えないといけないし。」

こうした経営上の困難を打開するために、今後、力を入れることとされているのは(表3-4-14)、「施工技術の向上」11、「新工法」6、従業員面では「雇用者増」9、「技能者の技

表 3-4-14 経営の発展・安定化のための課題

課題	技術面				営業面		下請面	従業員面			その他	特になし	回答数	無回答
	施工技術の向上	機械の積極的導入	新工法の導入	新素材の利用	元請先を増やす	営業の強化	下請の利用	従業員の技能向上	雇用者を増やす	雇用者の定着強化				
規模	1~4人	4	1	2	1				2		4	5	13	3
	5~9人	4	1	2	1	2	2	1	2	6	4	1	7	2
	10~40人	3	2	2	2		1	2	2	1	2	1	5	1
受注形態	元請	2	1	2	1		1	1	1	1	1	1	7	1
	下請	7	3	4	3	2	2	3	3	8	5	4	13	2
	単独	1										1	4	1
	NA	1											1	2
計	11(44.0)	4(16.0)	6(24.0)	4(16.0)	2(8.0)	3(12.0)	3(12.0)	4(16.0)	9(36.0)	6(24.0)	6(24.0)	5(20.0)	25(100.0)	6

注) 複数回答。その他の内容は「情報・知識を増やす」2ケース、「仕入の合理化」「自己資本の充実」各1ケースなど。

能向上」4、「雇用者の定着強化・労働条件の改善」6などである。

区では工業振興策として「ファッション関連産業」と「ハイテク産業」の育成に力を注いでいるが、それに対する期待を見ると(表3-4-15)、5人以上規模のところで実現に期待する者が多く、4人以下のところでは「うちの商売と関係ないので」期待しない・わからないという者がやや多くなっている。また地域振興に関わった経験をもつのは2ケースのみ(⑨「再開発事業に協力」、⑩「明るい町づくり」)で、表3-4-16のごとく5人以上規模で地域振興の運動の必要性を感じるとする声が多く、4人以下規模では感じない・わからないとする者が多い\*。

\* 国・都・区・業界への要望では、国に対しては、消費税の廃止・不公平税制の改革・減税があげられ、都に対しては交通事情の整備、区に対しては商店街の再開発などが要望として出されている。そして業界に対しては「賃金水準の安定」等が出されている。

そして今後の経営方針は(表3-4-17)、現状維持が12、経営内容の改善4、規模拡大5、縮小・廃業2、移転1(無回答7)で、5人以上規模では規模拡大をあげるものが多いが、1~4人規模では後継者なしで今後は現状維持とするものが多くみられる。

#### 第4節 小括

以上で明らかになったことをまとめると、次のごとくである。

第1に、建設業事業所の形成過程は、先代からの継承が過半数を占めていて、その他に農家出身→大工に弟子入り→新規開業というケースと雇用者出身→設備工事業勤め→設備工事業を新規開業したケースとがある。

第2に、従業員構成と労働条件の特徴は、9人以下事業所において相対的に低賃金の年配労働者が多く、社会保険の整備もおこなわれている。また4人以下事業所では、その8割が学卒後の子供たちは家業に従事せず、したがって後継者が未定・不在の事業所が多く見られた。

表 3-4-15 墨田区の戦略産業振興への期待

期待 規模	ファッション産業					ハイテク産業					高層工場団地					計
	期待 する	実現 無理	期待 せず	その他 わからない	NA	期待 する	実現 無理	期待 せず	その他 わからない	NA	期待 する	実現 無理	期待 せず	その他 わからない	NA	
1~4人	5		2	3	6	4		4	3	5	1	2	3	4	6	16
5~9人	4			2	3	5			1	3	3		2	1	3	9
10~40人	4				2	4				2	3	1			2	6
計	13	0	2	5	11	13	0	4	4	10	7	3	5	5	11	31

表 3-4-16 地域振興への参加

参加 規模	あり	なし				NA	計
		必要	不必要	わからない	不明		
1~4人		3	4	4	1	4	16
5~9人	2	3	1	1	1	1	9
10~40人		3				3	6
計	2	9	5	5	2	8	31

表 3-4-17 今後の経営方針

方針 区分	現状 維持	経営内 容改善	経営規 模拡大	他へ 移転	縮小 廃業	NA	計
5~9人	3		3		1	2	9
10~40人	1	1	2			2	6
後継者あり	2	1	4			1	8
後継者なし	事業主年齢						
	60歳以上	1	1		1		4
	50~59歳	5	1			4	10
	40~49歳	1	1	1	1		4
	39歳以下	2				1	3
不明	1					1	2
計	12	4	5	1	2	7	31

第3に、対事業所連関を見ると、総合工事業では元請が多く、職別工事業では1ケースを除きすべて下請であり、設備工事業では単独と下請とが半々である。それぞれの元請先・下請先は多様で、さらに再下請を有するものも6割存する。

第4に、経営上の問題としては、単価引き下げ要求・利幅が少ないことや従業員不足・高齢化、家族従業員の負担大が指摘され、特に零細な木造建築業事業所では区の防火地域の指定の下での仕事の減少が指摘されていた。そして区の工業振興策や地域振興運動に対しては、比較的規模の大きい所では期待する声が多いが、零細事業所では関係なしとする者が多く見られた。そして今後の方針は、5人以上規模で規模拡大の方向があげられているが、4人以下規模の多くは現状維持とされている。(土田 俊幸)