

## 建設産業における個人請負化の新たな段階とその特徴

柴田 徹平

2000年代半ば以降、大手製造業の現場で行われていた偽装請負が大きな社会問題になった。一方で建設産業においても同時期に偽装請負が行われていた。本稿では、建設産業における個人請負化の新たな段階として、2000年代以降に増加した偽装請負の問題を取り上げる。明らかになった点は以下のとおりである。

第1に、一人親方の働き方の1つである常用型の70.2%が偽装請負の下で働かされていることを明らかにした。第2に、下請の重層化と90年代後半以降の零細企業を取り巻く厳しい経営状況の下で、下請零細企業に雇用されていた労働者が就業実態は変わらずに、契約形態のみ請負に切り替えられる（常用型化する）という偽装請負の状態に直面していたことを明らかにした。第3に、零細企業が偽装請負を行っている背景には、元請ないし上位の下請などの大企業が現場労働者を直接雇用しない中で、零細企業が現場労働者の雇用を担い、その雇用の負担がのしかかる中で、やむにやまれず偽装請負が生じていること、の3点を明らかにした。

### 1. はじめに

「無駄な時間を過ごした」、そうホワイトボードに書き記して彼は自殺した。1999年3月10日、半導体製造装置をつくる熊谷製作所で働いていた上段勇士（当時23歳）は、埼玉県熊谷市の小さなアパートで、自殺体で発見された。彼は偽装請負という違法な使われ方の下での過酷な労働によって、心身をむしばまれ、自ら命を絶った<sup>1)</sup>。周知のとおり偽装請負は、法律違反であるのみならず、労働者を「使いたいときに使いたいだけ使い」「いらなくなったら、切り捨てる」という労働者を使い捨てにする雇用システムである。

2006年以降、各報道機関や国会の場で偽装請負の問題が追及される中で、松下電機（現パ

---

1) 朝日新聞特別報道チーム（2007）10-22ページを参照。同書によれば、「彼は、半年の実習を要する納入検査業務を入社4ヵ月で任された。入社から自殺するまでの1年半で、時間外労働と休日出勤で働いた時間は計434時間半にのぼっていた。特に1998年7月と99年1月は、それぞれ103時間、77時間もオーバーし、疲れが体と心にのしかかった」状態だったという（朝日新聞特別報道チーム（2007）22ページ引用）。

ナソニック), キヤノン, 日立製作所, トヨタ自動車の関連会社(例えば, トヨタ自動車の孫会社の光洋シーリングテクノやトヨタ自動車に資材・部品を納入する各社の親睦団体「協豊会」の一員である「中外」など。)など, 日本を代表する大手製造業の工場で偽装請負という違法な労働形態が広がっていることが明らかにされた<sup>2)</sup>。またその後, 2006年には, 偽装請負を行ってきた請負会社最大手のクリスタルグループの中核企業コラボレートに業務停止命令が下り, コラボレートを買収したグッドウィルも, 偽装請負や違法行為により業務停止命令が下り, ついに2008年には一般派遣事業許可を取り消され, 廃業した。

このように2000年代の半ばには, 大手製造業の工場での偽装請負が社会問題化した。しかし, 偽装請負は大手製造業だけでなく, 実は, 建設業においても相当の広がりをもって, 行われている。これを明らかにするのが本稿の課題である。結論からいえば, 建設産業における個人請負就労者である一人親方の中に, 相当の広がりをもって, 偽装請負に当たる働き方を強いられている者がいるということである。

ところで, 一人親方の従来の働き方とは独立自営型であった。つまり一人親方とは, 職人が見習いとして親方のもとで技能を身につけ, 職人として経験を積んだ後, 一人親方として親方から独立するものであり, 独立後の一人親方は自ら設計, 見積もり, 職人の手配, 施工を行い, 高収入が期待できる独立自営業者であった。

ところが1970年代以降になると, 企業が労働者の社会保険料負担を回避するために労働者の外注化を進め, このことにより労務下請の一人親方が生み出された(佐崎 1998; 吉村 2001)<sup>3)</sup>。また同時期には, 大手住宅企業に仕事を奪われた, 戸建住宅建築を生業とする事業主が職人を手放し, 自ら大手住宅企業の労務下請化するケースや元請のコストダウンや下請の責任施工体制の下で, 労務費負担の増大に直面した事業主が職人を手放し, 労務下請化するケースが見られるようになる(椎名 1983; 同 1998)<sup>4)</sup>。このようにして従来の独立自営型に加え, 第二の類型として手間請型(建設業界では一般に手間請と呼称されるので以下, 手間請型という)がみられるようになる。

柴田(2017a)によれば, 2011年の東京に在住する一人親方のうち手間請型は56.6%と過

---

2) 偽装請負については, 当時数多くのメディアで取り上げられた。特に, 2006年7月31日付の『朝日新聞』一面トップは, 「偽装請負 製造業で横行」との見出しで, 大手製造業の工場に偽装請負が広がっていることを伝えた。この報道を契機にして偽装請負は社会問題となった。なお経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会委員を務めた小林良暢はこの記事の反響の大きさを捉えて, 「7・31ショック」と呼んだ。それ以外にも, 朝日新聞特別報道チーム(2007), 「しんぶん赤旗」日曜版取材チーム(2007), 大谷拓朗・斎藤貴男(2007), 戸室健作(2011), 伊藤大一(2013)をはじめ, 数多くの書籍とメディアが偽装請負問題を論じた。

3) 佐崎(1998) 21-22ページおよび吉村(2001) 220-221ページを参照。

4) 椎名(1983) 227-231ページおよび椎名(1998) 61ページを参照。

半数を占め、独立自営型17.9%の3倍強を占めている<sup>5)</sup>。また柴田(2017a)によれば、一人親方の3割から4割弱が不安定就業であることが明らかにされている。つまり、かつては独立自営業者として建設職人の目指すべき地位として存在していた一人親方は、今日において、その過半数が手問請であり、かつその3割から4割弱が不安定就業の状態にあるといえる。

また建設政策研究所(2008)、建設政策研究所(2010)は、ゼネコン現場や住宅建築現場の一人親方の実証分析から一人親方の不安定就業的性格を明らかにし、従来の独立自営業者としての一人親方との差異を指摘している。さらに個人請負就労者の研究として広くみるならば、江口(1980)、同(1982)、加藤(1985)にみられる名目的自営業論、阿部(2006)のバイク便ライダー研究、脇田編(2011)の様々な職種・産業の個人請負就労者に関する研究などが挙げられ、詳細な実証分析がなされてきた。

しかしながら、偽装請負という観点から個人請負就労者の実態を分析した研究はこれまで行われていない。したがって、本稿では一人親方化(個人請負化)の新たな段階の特徴として偽装請負の問題を取り上げる。

本稿において、建設産業で相当の広がりをもって、偽装請負が存在していることを明らかにしようとするに至った背景には以下のような事情があった。筆者は、2016年6月に愛媛大学にて開催された労務理論学会で報告した際に、一人親方は、実は独立自営型と手問請型の二類型だけではなく、第三の類型として常用型という働き方があることを明らかにした。そしてこの報告をベースにした論文を労務理論学会誌に投稿し、査読の結果、掲載となったのが柴田(2017b)である。

実はこの労務理論学会誌掲載論文の査読の過程で、査読をして頂いた先生よりある指摘を頂いていた。それは、「この常用型という一人親方の働き方は、偽装請負ではないのですか」というものであった。この指摘に対する回答が、本稿である。つまり本稿では、常用型という働き方が、建設産業における偽装請負の中核を占めているということを明らかにしていく。

## 2. 分析視角と調査の概要

本研究の目的は、第1に、製造業で見られた偽装請負と建設業のそれを比較し、建設業の偽装請負の特徴を明らかにすること、第2に、なぜ建設業で偽装請負が広がっていったのかその背景を明らかにすること、第3に、建設業における偽装請負の問題の所在と解決の方向性を提起すること、の3つからなる。

---

5) 柴田(2017)4ページを参照。

次に用いる調査の説明を行う。用いる調査は、筆者が一人親方に対して行った聞き取り調査である「一人親方調査（A調査）」と建設政策研究所が一人親方を対象に行ったアンケート調査である「一人親方調査（B調査）」の2つである。なおB調査にも筆者は、研究員として携わってきた。調査の概要は表2-1のとおりである。

A調査は、2011年1月から3月に神奈川県に在住する一人親方20人を対象に行った聞き取り調査である。平均年齢51.6歳、平均経験年数29.2年、月収36万4,725円で、職種は、大工10人、電工、左官、塗装が各2人、配管、設備、タイル、内装が各1人の計8職種である。

B調査は、2015年4月から7月にかけて行ったアンケート調査で一人親方労災特別加入制度の新規加入申請者<sup>6)</sup>に対して行った。全国47都道府県の一人親方を対象に行き、36都道府県の1,468人から回答を得た。平均年齢46.2歳、平均経験年数23.8年で、職種は、主なものが大工434人（29.6%）、電工158人（10.8%）、配管、内装が各114人（7.8%）、塗装106人（7.2%）、設備72人（4.9%）、左官62人（4.2%）などの計35職種である。「国勢調査」における一人親方に当たる雇人のない業主と比較すると、A調査が職種構成でとび、土木などの躯体職種がないこと、B調査が年齢構成で20歳代が多く、50歳代が少ないことをそれぞれ除けば、年齢、職種構成ともに「国勢調査」と同様の構成を取っており、A調査、B調査ともに代表性を有している。

B調査の一人親方の月収は、所得階層別の回答なので平均額が不明だが、A調査は、36万4,725円である。収入は政府統計で把握できるものがないので比較できないが、労働組合の

表2-1 A調査とB調査の概要

	A調査	B調査
調査年	2011年1月～3月	2015年4月～7月
調査方法	聞き取り調査	アンケート調査
対象地域	神奈川県	36都道府県
回答数	20人	1,468人
平均年齢	51.6歳	46.2歳
平均経験年数	29.2年	23.8年
月収	36万4,725円	—
職種の数	8職種	35職種

（出所）筆者作成。

6) 国は、労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況からみて、労働者に準じて、保護することが適当であると認められる人に対して、労災保険制度の特別加入を認めており、新規加入申請者とは、同労災保険加入者である。

行った「賃金調査」との比較より A 調査の月収水準は、概ね大都市の水準と考えられる<sup>7)</sup>。

### 3. 一人親方の働き方の三類型と偽装請負

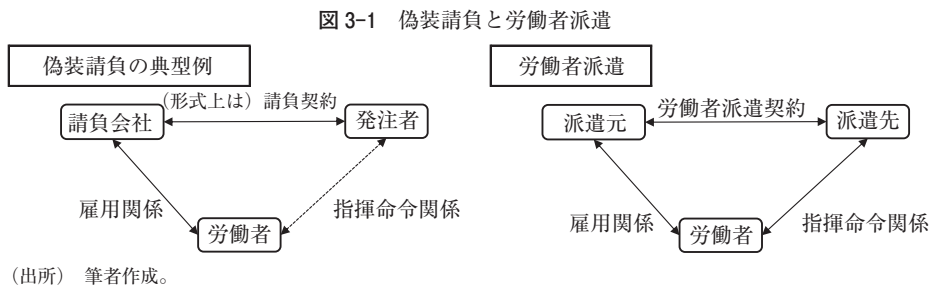
本章では、偽装請負の特徴について確認したうえで、一人親方の働き方の三類型を検討し、その三類型の1つである常用型の一人親方の7割強が偽装請負にあたることを明らかにする。

#### 3-1 偽装請負とは

偽装請負とは、請負という形式を装いながら実際には派遣を行っている雇用形態のことである。請負とは、発注者から仕事を請負うという意味である。発注者から請け負った仕事を、自社独自の手法で完成させる会社が請負会社である。民法632条の規定に基づいて、もう少し具体的にいうならば、請負とは、請負会社が、発注者に依頼された仕事を完成させ、その結果を引き渡して報酬を得ることをいう。労働者は、請負会社に雇用され、請負会社の指揮命令の下で働く。労働者が発注者に使用されることはない。請負会社は発注者から独立して仕事を遂行する。これが、合法の請負である。

偽装請負とは、図3-1のように、発注者側の正社員が請負労働者に直接指揮命令して働かせることである。請負会社は請け負った仕事を自社独自の手法で完成させなければならず、請負会社の労働者が、発注者側の指揮命令の下で働くなら、それは請負ではなく、実態は労働者派遣に該当する。

したがって、図3-1にみられるような偽装請負の典型例は、労働者派遣法違反となる。同様の考え方で、このほか、発注者側の正社員と請負労働者が同じ職場で混在して働いていたり、別々の請負会社に所属する労働者同士と一緒に作業することも偽装請負にあたる。本稿



7) 柴田 (2015b) 125ページによると一人親方の賃金は、京都35万7,911円 (2014)、首都4都県39万2,159円 (2013)、徳島27万6,950円となっており、A 調査36万4,725円は、大都市寄りの水準である。

の冒頭で述べた大手製造現場における偽装請負もこのような混在状態が問題になった。

大手製造業で、偽装請負が広まった背景には、大手製造業にとって、①必要な時に必要なだけ使うことができる、②正社員であれば、生産量が減少しても雇い続けなければならないが、請負ならいつでも切ることができる、③社会保険料の負担を回避できる、④労災が発覚しても、請負会社に責任を転嫁できる（労災隠し）、⑤偽装請負が広がる前までは、直接雇用の期間工が活用されていた。期間工は、正社員なので大手製造会社が寮や社宅を用意し、人事担当者が沖縄まで出かけて採用活動にあたったが、請負の場合、請負会社が雇用するから、そうしたコストや手間が省ける、などのメリットがあったからである<sup>8)</sup>。

朝日新聞特別報道チーム（2007）は、偽装請負が発覚したキヤノンの社長（当時）の御手洗氏の言葉を用いて、大手製造業にとっての請負会社活用のメリットを以下のように述べている。「御手洗氏によれば、『派遣社員と請負社員のおかげで日本の産業の空洞化がかなりとめられている』という。派遣や請負の労働を活用できたから、アジアなど海外への工場移転が抑制され、日本国内に工場を維持することができた、という論理である」。

また御手洗氏は、「急激に景気が上がってきたときに今までのシステムだと、4月1日に大量に人を採って終わりなんです。それ以外の供給源がなかった。……それが、ああい分野（派遣や請負の業界）ができたことで、会社が一人一人に声をかけるのではなく、男女、年齢にかかわらず大量に一時的に雇うことができるようになった<sup>9)</sup>」。

大手製造業が請負会社を活用した背景には、こうした背景があり、そうした中で、偽装請負が行われるようになったのである。ところで厚生労働省東京都労働局は、偽装請負の代表的なパターンを4つ挙げている<sup>10)</sup>。以下、原文ママで掲げる。

- ① 代表型：請負と言いながら、発注者が業務の細かい指示を労働者に出したり、出勤・勤務時間の管理を行ったりしています。偽装請負によく見られるパターンです。
- ② 形式だけ責任者型：現場には形式的に責任者を置いていますが、その責任者は発注者の指示を個々の労働者に伝えるだけで、発注者が指示をしているのと実態は同じです。単純な業務に多いパターンです。
- ③ 使用者不明型：業者Aが業者Bに仕事を発注し、Bは別の業者Cに請けた仕事をそのまま出します。Cに雇用されている労働者がAの現場に行って、AやBの指示によって仕事をします。一体誰に雇われているのかよく分からないというパターンです。

8) 朝日新聞特別報道チーム（2007）、「しんぶん赤旗」日曜版取材チーム（2007）を参照。

9) 朝日新聞特別報道チーム（2007）37ページを引用。

10) 厚生労働省東京労働局 HP より引用。（[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/roudousha\\_haken/001.html](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudousha_haken/001.html)）アクセス2017年3月24日。

- ④ 一人請負型：実態として、業者 A から業者 B で働くように労働者を斡旋します。ところが、B はその労働者と労働契約は結ばず、個人事業主として請負契約を結び業務の指示、命令をして働かせるというパターンです。

本稿で検討する常用型という偽装請負の形態は、この一人請負型に相当すると考えられる。大手製造業における偽装請負は、主に①代表型のケースであった。建設産業の個人請負化が進む中での偽装請負の形態は、一人請負型であり、その特徴を明らかにしていく。

### 3-2 一人親方の働き方の三類型とその特徴—B 調査より

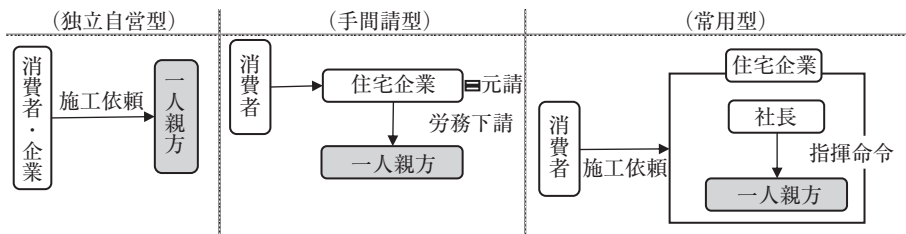
はじめに述べたように、筆者は、一人親方が独立自営型、手間請型に加え、第三の類型として常用型があることを柴田(2017b)で明らかにした。以下では、本稿での議論をしやすくするために、A、B 調査を用いて、この三類型それぞれについての特徴を改めて確認し、その上で常用型の一人親方の7割強が偽装請負に当たることを明らかにする。

なおB 調査では、一人親方の働き方を①「常用で働く職人・労働者」、②「請負で働く職人・労働者」、③「職人・労働者を使っていない事業主」、④「職人・労働者を使っている事業主」、⑤「その他・無回答」に区分しているが、①を常用型、②を手間請型、③、④を独立自営型として用いる。以上の働き方を図で示したのが図3-2である。

なお、柴田(2017b)で類型を3つに分けた理由は、労働法による保護を必要とする個人請負就労者の働き方を明らかにするためであった。つまり、個人請負就労者といっても様ではない。労働者性が強い者もいれば弱い者もいる。しかし我が国の労働政策の枠組みは、個人請負就労者をひとくりに扱っており、個人請負就労者の労働者性の強弱に対応した労働政策を取っていない。

その理由は、労働者性の強い者と弱い者とは、個々のケースごとに、労働者性の判断基準をもとに判断することになっており、労働者性の強弱の境界が流動的なので、個人請負就労者を労働者性の強い者と弱い者に区分して労働政策を講じることができていないからであ

図3-2 一人親方の働き方の類型



(出所) 筆者作成。

る<sup>11)</sup>。したがって、労働者性の強弱に応じた労働政策を実施するためには、境界を確定する必要がある。そこで境界を確定する代理指標として“働き方”に着目し、個人請負就労者の働き方と労働者性の強弱を対応させることで、労働法による保護を必要とする個人請負就労者の働き方を明らかにした。

この類型ごとの特徴を明らかにする際には、労働者性の強弱を判断する指標として、①指揮命令関係の有無、②報酬の水準と支払われ方、③生産手段所有の有無、④どのように報酬が決定されるのか、の4つの指標を用いた。以下では、まずB調査を用いて、①から③の指標を検討し、A調査を用いて、④を検討していく。

表3-1は、働き方別にみた三指標の回答状況である。独立自営型の分析から始める。B調査における働き方計に占める独立自営型の回答割合は、23.1%であった<sup>12)</sup>。平均経験年数は27.2年で全体平均よりも長い。指揮命令関係の有無は、「仕事先から始終業時間を決められているか」について「決められている」26.5%、「決められていない」72.9%、「日々の仕事の内容・方法は主にどのように決めているか」について、「具体的な指示を受ける」21.5%、「自分で決めている」76.7%と回答している。独立自営型は仕事先からの指示や就業時

表3-1 働き方別にみた三指標の回答状況

		始終業時間は決められているか			仕事の内容・方法はどのように決めているか			機械・器具は誰が提供しているか			報酬はどのように決められているか			
		決められている	決められていない	無回答	具体的な指示を受ける	自分で決める	無回答	仕事先が提供	自分で持ち込む	無回答	1日の働いた時間による(日給月給制)	工事の出来高見合い(請負工事代金として)	それ以外	無回答
独立自営型	数	90	247	2	73	260	6	30	305	4	76	237	19	7
	%	26.5	72.9	0.6	21.5	76.7	1.8	8.8	90.0	1.2	22.4	69.9	5.6	2.1
手間請型	数	174	362	4	173	361	6	77	454	9	121	397	11	11
	%	32.2	67.0	0.7	32.0	66.9	1.1	14.3	84.1	1.7	22.4	73.5	2.0	2.0
常用型	数	357	153	7	363	144	10	230	276	11	454	42	11	10
	%	69.1	29.6	1.4	70.2	27.9	1.9	44.5	53.4	2.1	87.8	8.1	2.1	1.9

(出所) B調査より筆者作成。

11) 労働者性の判断基準とは、労働基準法上の労働者は、労働省労働基準法研究会[1985]「労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)」をもとに総合的に判断した。その他にも厚労省によって2011年に労働組合法上の労働者の判断基準が出されているが、総合判断なので、労働者性の強弱を画する明確な境界線はない。

12) 以下、本文では、働き方ごとの回答割合を述べるが、三類型以外に「その他」、「無回答」が72人(4.9%)いるので、三類型回答割合の合計は、100.0%にならない。



表3-2 働き方別年間所得（収入－経費）階層別構成比

	全 体	2	3	4	5	6	7	8		無 回 答	
		0 0 万 未 満	0 0 万 円 未 満	0 0 万 円 以 上	0 0 万 円 未 満	0 0 万 円 以 上	0 0 万 円 未 満	0 0 万 円 以 上	0 0 万 円 未 満		0 0 万 円 以 上
働き方計	数	1,468	166	363	460	221	88	35	17	21	97
	%	100.0	11.3	24.7	31.3	15.1	6.0	2.4	1.2	1.4	6.6
独立自営型	数	339	28	82	104	64	22	13	6	7	13
	%	100.0	8.3	24.2	30.7	18.9	6.5	3.8	1.8	2.1	3.8
手間請型	数	540	56	111	169	91	43	13	9	9	39
	%	100.0	10.4	20.6	31.3	16.9	8.0	2.4	1.7	1.7	7.2
常用型	数	517	74	157	166	59	19	8	2	3	29
	%	100.0	14.3	30.4	32.1	11.4	3.7	1.5	0.4	0.6	5.6

(注) 働き方で「その他」を除いているため、働き方の合計が1,468人にならない。

(出所) B調査より筆者作成。

間の拘束を受けずに、自分の判断で就業しているものが7割を占めている。

次に報酬の水準と支払われ方であるが、表3-2より年間所得（収入－経費）は「400万円未満」63.2%、「700万円以上」3.9%であり、報酬の支払われ方は、「1日当たりの働いた時間による（日給月給の賃金など）」22.4%、「工事の出来高見合い（請負工事代金としてなど）」69.9%である。報酬の水準は、事業主といえるほどの高さではないが、報酬の支払われ方が事業主のように支払われる者が多い。

生産手段の所有状況は、「仕事で使う機械・器具は誰が提供しているか」について「仕事先が提供する」8.8%、「自分で持ち込む」90.0%であった。以上を整理すると、独立自営型は、報酬の水準こそ事業主と呼べるほど高くないが、現場では指揮命令を受けないものが7割を占め、報酬の支払われ方や生産手段の所有状況も事業主としての性格の強さがうかがえる。

次に手間請型の分析を行う。B調査における働き方計に占める手間請型の回答割合は、36.8%であった。平均経験年数は24.6年で全体平均とほぼ同じ長さである。指揮命令関係の有無は、「仕事先から働く時間を決められているか」について「決められている」32.2%、「決められていない」67.0%、「日々の仕事の内容・方法は主にどのように決めているか」について「具体的な指示を受ける」32.0%、「自分で決めている」66.9%と回答している。手間請型も独立自営型ほどではないが、仕事先からの指示や就業時間の拘束を受けずに、自分の判断で就業しているものが多い。

次に報酬の水準と支払われ方は、年間所得が「400万円未満」62.3%、「700万円以上」3.4

%で、報酬の支払われ方は、「1日当たりの働いた時間による（日給月給の賃金など）」22.4%、「工事の出来高見合い（請負工事代金としてなど）」73.5%である。こちらも独立自営型と同様に報酬の水準は、事業主といえるほど高くないが、報酬の支払われ方が事業主のように支払われる者が多い。

生産手段の所有状況は「仕事で使う機械・器具は誰が提供しているか」について「仕事先が提供する」14.3%、「自分で持ち込む」84.1%である。三指標については、手間請型の特徴は独立自営型と同じといえる。ただし、次節の事例分析で検討するように、労働条件の決定は、独立自営型が市場型で、手間請型が、実質的な使用者である元請企業と一人親方の間の力関係によって決定される労使型であり、ここに独立自営型と手間請型の違いがみられる。

最後に常用型を分析する。B調査における働き方針に占める常用型の回答割合は、35.2%であった。平均経験年数は21.4年で全体平均よりも短い。指揮命令関係の有無は、「仕事先から働く時間を決められているか」について「決められている」69.1%、「決められていない」29.6%、「日々の仕事の内容・方法は主にどのように決めているか」について「具体的な指示を受ける」70.2%、「自分で決めている」27.9%と回答している。常用型は、独立自営型、手間請型と異なり、仕事先からの指示や就業時間の拘束を受ける者がおよそ7割を占める。報酬の水準と支払われ方は、年間所得は「400万円未満」76.8%、「700万円以上」1.0%、報酬の支払われ方は「1日当たりの働いた時間による（日給月給の賃金など）」87.8%、「工事の出来高見合い（請負工事代金としてなど）」8.1%である。

報酬の水準は、独立自営型、手間請型よりもさらに低い所得層に集中しており、報酬の支払われ方が労働者のように支払われる者が9割弱を占めている。生産手段の所有状況は「仕事で使う機械・器具は誰が提供しているか」について「仕事先が提供する」44.5%、「自分で持ち込む」53.4%である。

以上のように、常用型は、指揮命令関係、報酬の水準、報酬の支払われ方の点からみて労働者としての性格を色濃く持っていることがわかる。

### 3-3 一人親方の働き方の三類型の特徴—A調査より

つぎに、A調査を用いて指標④に関して、つまり、類型ごとにどのようなプロセスを経て、またどのような要素によって報酬が決定されているのかを分析する。

なお本節で取り上げる事例は、表3-3の網掛けの6人である。事例の選択は、三類型からそれぞれ2人ずつ選び、できるだけ多くの職種を取り上げることを念頭に行った。

独立自営型の分析から始める。Bさんは、49歳で設備業を営む個人事業主である。現在は元請として5社と取引をしている。仕事の流れは、仕事依頼→見積作成→了承→受注であ

表 3-3 A 調査の一人親方の特徴

呼称	No	年齢	職種	月収	働き方	呼称	No	年齢	職種	月収	働き方
Aさん	1	55歳	大工	33.3万	常用型	Kさん	11	35歳	塗装	25.0万	常用型
Bさん	2	49歳	設備	38.3万	独立自営型	Lさん	12	51歳	大工	41.7万	手間請型
Cさん	3	65歳	配管	30.0万	手間請型	Mさん	13	61歳	電工	36.0万	独立自営型
Dさん	4	53歳	左官	33.4万	常用型	Nさん	14	62歳	大工	39.1万	常用型
Eさん	5	66歳	内装	19.2万	手間請型	Oさん	15	59歳	塗装	25.0万	独立自営型
Fさん	6	43歳	左官	24.0万	手間請型	Pさん	16	61歳	大工	85.6万	独立自営型
Gさん	7	51歳	電工	21.7万	手間請型	Qさん	17	34歳	大工	40.4万	手間請型
Hさん	8	47歳	大工	30.0万	手間請型	Rさん	18	71歳	大工	18.5万	常用型
Iさん	9	34歳	大工	50.0万	手間請型	Sさん	19	40歳	大工	25.0万	手間請型
Jさん	10	58歳	タイル	50.0万	独立自営型	Tさん	20	36歳	大工	63.3万	独立自営型

(注) 月収は、収入-経費・材料費。それゆえに月収から社会保険料を引いた額が手取りとなる。

(出所) A 調査より筆者作成。

る。労務費の積算単価は1日1人2万3,000円とのことである。彼の収入は、労務費単価×工事量となるが、「見積もりが通ることはまれ」とBさんがいうように仕事確保のため他者との相見積もりを行う状況にあり、単価削減圧力に常にさらされるという。単価は上げられる状況ではなく、収入増のためには労働強度を高めるしかないとのことである。

Oさんは、59歳で塗装業を営む個人事業主である。現在は元請として13から15社と取引しているとのことである。諸事情により労務費の積算単価は教えて頂けなかったが、Bさんと同様に削減圧力が2000年くらいからあるとのことである。

つまり独立自営型は、労務費単価×工事量で収入が確定する。収入の増加は、単価引き上げか、労働強度の強化によって実現されるといえる。単価を引き上げられるか否かは、他社との競合状況、市場の需給状況による。

このように独立自営型は、報酬の決定過程をみれば、市場の状況をもとに自社で報酬を決定する市場型といえ、事業主的性格がみて取れる。ただし、Oさんは、報酬引き上げには「団体賃金交渉で直接交渉する場が必要である」と述べているように、労働者としての意識もみられる。

次に手間請型の分析に移る。Eさんは、66歳で大手住宅企業の下請で働く内装工である。彼の収入は㎡400円×工事量で算出され、日当に換算すると、1日1万6,000円とのことである。単価の引き上げは交渉しているが、元請と対等な立場になく、引き上げを強く要求できないので上がる見通しがないとのことである。Lさんは、51歳で大手不動産建売会社の新築戸建住宅を請負う一次下請の大工である。彼の収入も坪単価×工事量で決定するが、彼は、元請と対等な立場になく、単価の引き下げに直面している。つまり坪単価が4万(～2003年)→3万3,000円(～2007年)→2万7,700円(2008～10年)とLさんの了承なく一方的に

引き下げられている。一方棟数は同じ時期に、4棟→5棟→8棟と増やされている。元請の言い分は、「単価は下げたけど、その分、仕事を回してますよ」とのことである。結果的にLさんは収入を減少させないようにするために労働強度の強化を強いられている。この点は彼の要求が「適正工期で普通に生活できる単価に引き上げてほしい」である点からも読み取れる。

以上の点を踏まえると、手間請型は、 $m^2 \cdot \text{坪単価} \times \text{工事量}$ で収入が確定する。収入増加は、単価の引き上げや工事量の増加という方法がある。また報酬は、実質的な使用者である元請企業と一人親方の間の力関係によって決定される労使型である。特徴的な点としては、元請と一人親方の関係が対等でない場合、一方的な単価引き下げに直面する恐れがあり、実際にそうした実態があるということである。

最後に常用型を取り上げる。Dさんは、大手住宅企業の2次下請会社の社長の指揮命令下で働く左官である。彼は、元々2次下請会社の社員として働いていたが2次下請会社の経営不振によって外注化された経緯がある。しかしながら、働き方は社員時代と変わらず社長の指揮命令下で働いている。収入は日当1万7,000円×日数である。日当引き上げの交渉はしたが、実現には至っていないとのことであった。

Rさんは、地場工務店の専属一次下請として就業する大工である。彼の収入も日当×日数であるが、彼の場合は、景気の良い時には日当の引き上げがあったという。つまり80年代後半からバブルがはじける頃までは1日2万6,000円だった。バブルがはじけて55歳の時に日当が2万円に下がり、直近ではリーマンショック後に1万7,000円まで下げられたという。Rさんの場合は、景気状況が収入の増減に影響を与えたといえる。

以上の2ケースよりみて取れるのは、常用型の彼らは、働き方も報酬の決まり方も労働者のそれと変わらない。異なっているのは彼らの場合、労働法の適用外であるという点である。

以上の三類型の特徴をまとめると、表3-4のようになる。太枠線内の特徴は労働者的特徴

表3-4 働き方別の一人親方の特徴

	独立自営型	手間請型	常用型
業務遂行上の裁量性	○	○	×
報酬の支払われ方	出来高見合いが7割弱	出来高見合いが7割強	日給月給が9割弱
報酬水準決定の特徴	<u>市場型</u> 他者との競合、受給状況を考慮して自社で決定	<u>労使型</u> 元請が一方的に決定する場合がある	<u>労使型</u> 元請が一方的に決定する場合がある
年間所得400万円未満	63.2%	62.3%	76.8%

(注) 月収=収入-経費・材料費。ゆえに月収から社会保険料を引いた額が手取り。太枠線内の労働者的特徴。

(出所) A 調査, B 調査より筆者作成。

である。表3-4をみると、第1に、業務遂行上の裁量性は、独立自営型、手間請型にはみられる者が多かった。報酬の支払われ方についても独立自営型と手間請型は、出来高見合いが7割前後と事業主的性格がみられる者が多い。第2に、報酬水準決定の特徴は、独立自営型が自社決定なのに対して、手間請型と常用型は、元請と一人親方の交渉によって決定されるが、実際は、元請が一方的に決定する場合がある、という特徴がみられた。第3に、報酬の水準は年間所得400万円未満がどの働き方でも過半数に及んでおり、事業主と呼べるほど高くないことが明らかになった。

ここまでの検討より、常用型という働き方は、業務遂行上の裁量性、報酬の支払われ方、報酬水準の決定、所得水準のどの点からみても事実上の労働者といえる者が殆どであることがわかる。また偽装請負との関係でいえば、常用型の70.2%が指揮命令の下で、働いており、彼らは偽装請負の下で働かされているといえる。

また建設産業の偽装請負に特徴的な点として、偽装請負の階層性が挙げられる。つまり、常用型だけでなく、報酬水準を除けば事業主性を有しているといえる独立自営型および独立自営型と常用型の中間に位置する働き方といえる手間請型のそれぞれについても、少なくとも割合の一人親方が指揮命令の下で働いており（独立自営型の21.5%、手間請型の32.0%）、彼らも偽装請負の下で働かされているのである。この点については次章で検討する。

#### 4. 建設産業における偽装請負の特徴と偽装請負が広がった背景

前節で常用型の一人親方は、彼らの7割強が偽装請負の下で働いていることを明らかにした。このことから常用型という一人親方の働き方は、偽装請負を生み出す、あるいは偽装請負そのものとして位置づけることができる。この偽装請負の働き方である常用型の一人親方はそもそもどのようにして活用が拡大していったのだろうか。本章ではまずこの点を検討する。そして第2に、常用型以外の偽装請負の働き方について若干の検討を行う。

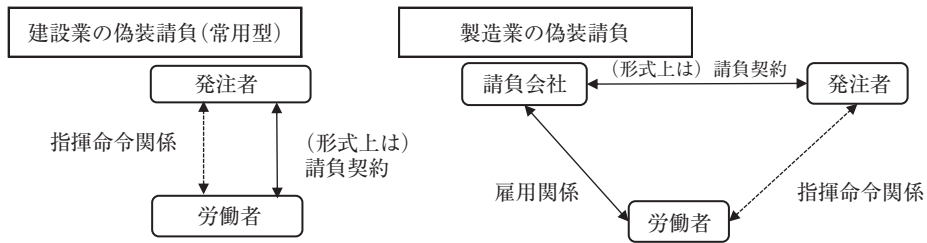
##### 4-1 常用型の偽装請負の特徴

常用型の偽装請負について基本的な点を確認しておこう。図4-1は常用型の偽装請負と製造業の偽装請負の関係をみたものである。

これをみると、製造業の偽装請負の場合は、発注側と労働者の間に請負会社が介在している。業務停止命令に追込まれたコラボレートやグッドウィルは、この請負会社に相当する。一方で常用型の偽装請負の場合は、請負会社が介在せず、発注側が労働者を指揮命令しているにもかかわらず、請負契約を結んでいるのである。

では常用型は、どのようにして常用型として就業するようになったのだろうか。表4-1は、働き方の類型別にみた一人親方・手間請になった経緯である。表4-1をみると、常用型

図 4-1 建設業と製造業の偽装請負



(出所) 筆者作成。

表 4-1 働き方別にみた一人親方・手間請になった経緯

		全体	手間請へ 事業主(人を使用) から一人親方・	方・手間請へ 建設会社・工務店の 従事者から一人親 方・手間請へ	親方から独立して 一人親方・手間請へ	はじめから一人親 方・手間請だった	無回答
独立自営型	数	298	58	87	96	41	16
	%	100.0	19.5	29.2	32.2	13.8	5.4
手間請型	数	540	64	194	202	73	7
	%	100.0	11.9	35.9	37.4	13.5	1.3
常用型	数	517	85	189	153	63	27
	%	100.0	16.4	36.6	29.6	12.2	5.2

(出所) B 調査より筆者作成。

の一人親方は、「建設会社・工務店の従事者から一人親方・手間請へ」が36.6%、「親方から独立して一人親方・手間請へ」が29.6%で、この2つの経緯の合計が66.2%である。

つまり常用型の一人親方の66.2%は、雇用されている状態から一人親方・手間請になったといえる。この点については、独立自営型、手間請型も同じで、独立自営型の61.4%、手間請型の73.3%が雇用されている状態から一人親方・手間請になっている。

雇用からの一人親方・手間請化というのは、「はじめに」の先行研究の検討で述べたように70年代からすでに確認されている。また2000年代においても同様の傾向がみられることは、建設政策研究所(2010)、柴田(2017a)で明らかにされている。

このことから、常用型の一人親方というのは、以前は雇用されていたが、何らかの事情で契約形態のみ請負に切り替えられた(外注化された)存在であると考えられる。

ところで建設産業の産業構造は、重層下請制に特徴づけられる。国土交通省『建設工事施工統計調査報告』によれば、1990年代以降の下請比率は60~70%に及んでいる。また下請の

重層化が進む中で、元請は現場労働者を直接雇用せず、受注機能と施工管理に特化しているのが現状である。したがって、建設・建築現場の技能労働力は、重層下請の下位・末端の下請企業の労働者あるいは一人親方によって担われているといえる。

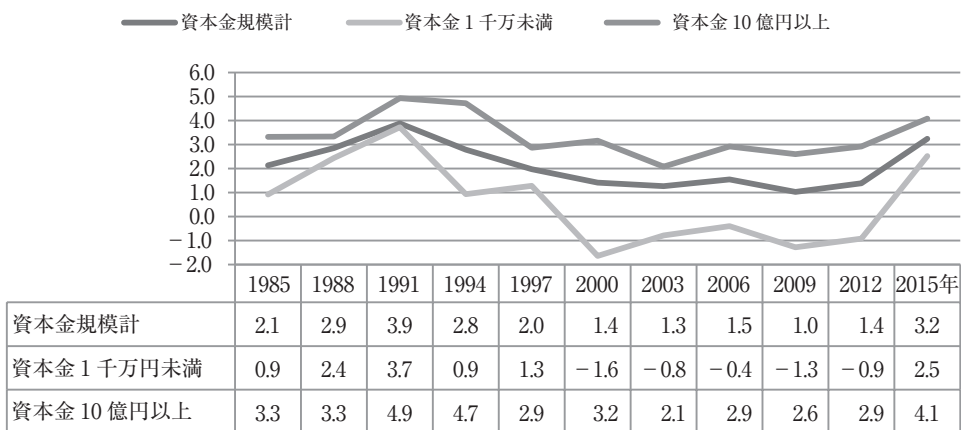
この重層下請化を巡っては、90年代後半以降にある変化が起きている。この時期は、建設投資の減少による市場縮小が進展し始めた時期であるだけでなく、金融危機の影響で企業の倒産が相次いだ時期でもある。この時期には、企業のコスト削減意識が強まり、元請・下請関係が従来の下請系列化に基づく関係（系列下請企業への工事の優先発注など）からよりドライな市場原理による関係に変容したのである<sup>13)</sup>。

図4-2は資本金1千万円未満の零細企業と10億円以上の大企業の売上高営業利益率（ $100 \times \text{営業利益} / \text{売上高}$ ）の推移をみたものである。売上高営業利益率とは、企業の売上高に対して、営業利益が占める割合を示す財務指標である。これは企業の通常の事業活動から稼ぎ出す利益についての収益性（利益率）が判断できるもので、この比率が高ければ高いほど、本業で利益を生み出す力が高いことを意味する。

その上で図4-2をみると、90年代後半以降から現在にわたり、建設企業全体の売上高営業利益率が低い水準で推移していることがわかる。とりわけ零細企業のそれは、2000年代は直近の2015年を除けば、マイナスで推移していることがみて取れる。このことは、元請たる大企業が、下請零細企業に対して、熾烈なコスト競争を強いてきたことを示している。

このことは大企業と零細企業の従業員の年収の推移からも読み取れる。図4-3は大-零細

図4-2 建設業の大-零細企業の売上高営業利益率の推移

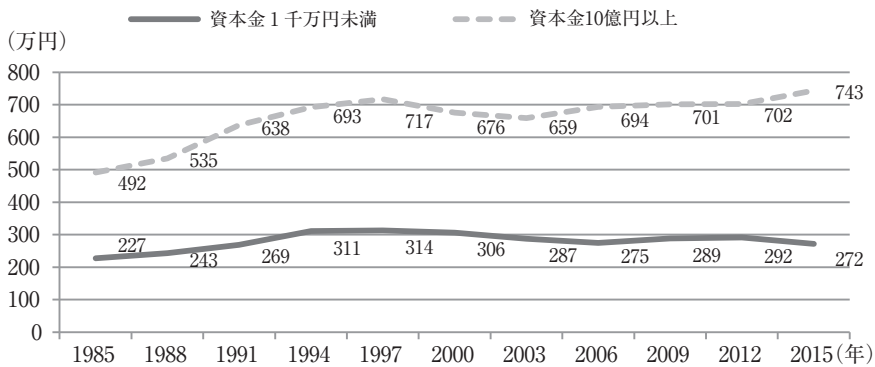


(注) 売上高営業利益率 =  $100 \times \text{営業利益} / \text{売上高}$

(出所) 財務省『法人企業統計年報』の各年版より筆者作成。

13) 小関・村松・山本(2003)。

図 4-3 建設業の大-零細企業の従業員の年収の推移



(注) 年収=従業員給与/従業員数。なお2009年のデータからは従業員給与が従業員給与と従業員賞与に設問が分けられているので、給与と賞与の合計を従業員給与とした。

(出所) 財務省『法人企業統計年報』の各年版より筆者作成。

企業の従業員の年収の推移をみたものである。図 4-3 をみると、大企業の年収は、2000年以降、2003を除いて緩やかに上昇しているが、零細企業の給与は停滞したままである。

つまり、大企業が下請零細企業にコストカットを迫った結果、零細企業の売上高営業利益率はマイナスまで落ち込み、従業員給与も低い水準に停滞しているのである。こうした90年代後半以降の零細企業の経営難は、労働者の外注化を進めた。

表 4-2 は、働き方別に一人親方・手間請になってからの年数の階級別割合をみたものである。表 4-2 で2000年以降に一人親方・手間請になったのは「0～5年」「6～10年」「11～15年」と回答した者である。この三階層の合計割合は、独立自営型20.0%、手間請型29.6%、常用型42.6%と、常用型は2000年代以降に一人親方・手間請になった割合が高い。「16～20年」まで含めれば、55.8%と半数を超える。

表 4-2 働き方別にみた一人親方・手間請になってからの年数階級別割合

		全体	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	31年以上	無回答
独立自営型	数	339	11	35	22	54	44	39	124	10
	%	100.0	3.2	10.3	6.5	15.9	13.0	11.5	36.6	2.9
手間請型	数	540	39	51	70	76	62	73	163	6
	%	100.0	7.2	9.4	13.0	14.1	11.5	13.5	30.2	1.1
常用型	数	517	91	76	53	68	39	44	137	8
	%	100.0	17.6	14.7	10.3	13.2	7.5	8.5	26.5	1.5

(出所) B 調査より筆者作成。



表 4-3 常用型の働いている現場別割合

常用型		全体	町場の大工・工務店の現場	住宅企業の現場	不動産建売会社の現場	ゼネコン・野丁場の現場	会社の現場	リフォーム・ニューアル	請けた現場	施主から直接	その他の現場	無回答
		数	517	171	81	4	134	20	57	23	27	
	%	100.0	33.1	15.7	0.8	25.9	3.9	11.0	4.4	5.2		

(出所) B 調査より筆者作成。

このことは、下請の重層化と90年代後半以降の零細企業を取り巻く状況の下で、下請零細企業に雇用されていた労働者が就業実態は変わらずに、契約形態のみ請負に切り替えられる(常用型化する)という偽装請負の状態に直面していたことを示しているといえよう。

この点を違う観点からもみていく。表4-3は、常用型の一人親方が働いていた現場の割合を見たものである。表4-3をみると、割合が最も高いのは、「町場の大工・工務店の現場」で33.1%、それに「ゼネコン・野丁場<sup>14)</sup>の現場」が25.9%、「住宅企業の現場」が15.7%と続いている。町場の大工・工務店は、零細企業が担っている。またゼネコン、住宅企業の現場も実際に労働力を担っているのは、零細企業である。

したがって、このような零細企業において、実際は指揮命令をしているにもかかわらず、請負契約を結んでいる常用型の一人親方が就業していると考えられるのである。

#### 4-2 常用型以外の偽装請負の特徴

偽装請負の状態にあるのは、常用型の一人親方だけではない。独立自営型の21.5%、手間請型の32.0%が偽装請負の状態にある。そこでこの2つの働き方における偽装請負の特徴について若干の検討を行う。まず表4-4より偽装請負の独立自営型、手間請型がいつから一人親方になったのかを検討する。

表4-4は、指揮命令の下で働いていると答えた独立自営型と手間請型の一人親方が一人親方・手間請になった年数の階級別分布をみたものである。表4-4の分析と同様に、2000年以降に一人親方になった「0～5年」「6～10年」「11～15年」の回答割合をみると、独立自営型23.2%、手間請型37.6%となる。「16～20年」まで含めれば、独立自営型35.5%、手間請型49.2%となる。独立自営型、手間請型の全体の値が表4-4より独立自営型20.0%、手間請

14) 野丁場とは、工事を総合的に請け負う工事業者(ゼネコン)が、重層的な下請編成の下で、専門の下請業者、下請職人を調達して工事を行う方式、またはそういった現場をいう。工事対象はビル、橋梁、道路などの大規模建築、建築物。

表 4-4 指揮命令があった独立自営型、手間請型の一人親方・手間請になった年数階級別割合

		全体	0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	31年以上	無回答
独立自営型	数	73	5	7	5	9	14	8	22	3
	%	100.0	6.8	9.6	6.8	12.3	19.2	11.0	30.1	4.1
手間請型	数	173	24	16	25	20	19	25	42	2
	%	100.0	13.9	9.2	14.5	11.6	11.0	14.5	24.3	1.2

(出所) B 調査より筆者作成。

型29.6%だったことを踏まえると、偽装請負の独立自営型、手間請型の場合は、90年代半ば以降に一人親方、手間請型になった者の割合が高いことがわかる。その要因については、今回の調査では十分に明らかにできなかったため、今後の課題としたい。

次に働いている現場であるが、これを表4-5より明らかにする。表4-5は、独立自営型と手間請型の一人親方を指揮命令ありと全体に分けて、それぞれの働いている現場別割合をみたものである。

表4-5より、偽装請負の独立自営型の一人親方の働く現場の特徴は、「町場の大工・工務店の現場」「施主から直接請けた現場」の割合が低く、「ゼネコン・野丁場の現場」の割合が高いことである。「町場の大工・工務店の現場」と「施主から直接請けた現場」は、水平的な分業で生産を行う領域であり、一人親方の自立性も比較的高いので、偽装請負の割合も低くなったと考えられる。

一方で、ゼネコン・野丁場の現場は、元請を頂点とした重層下請であり、自ら材料を持ち、仕事を受ける独立自営型の一人親方であっても元請あるいは上位の下請企業より指揮命

表 4-5 独立自営型と手間請型の働いている現場別割合

		全体	現場 町場の 大工・ 工務店 の	住宅 企業 の 現場	不動 産 建 売 会 社 の 現場	現場 ゼ ネ コ ン ・ 野 丁 場 の	ア ル 会 社 の 現場	リ フ ォ ー ム ・ リ ニ ュ ー	現場 施 主 か ら 直 接 請 け た	そ の 他 の 現場	無 回 答
独立自営型	全体	100.0	30.1	14.7	1.5	13.0	7.1	20.4	5.9	7.4	
	指揮命令あり	100.0	17.8	13.7	0.0	31.5	8.2	11.0	12.3	5.5	
手間請型	全体	100.0	30.7	26.7	2.0	13.0	7.2	10.7	2.6	7.0	
	指揮命令あり	100.0	30.1	25.4	0.6	20.2	9.2	6.9	2.9	4.6	

(出所) B 調査より筆者作成。

令を受ける可能性がある。それゆえに、偽装請負の割合が高くなっていると考えられる。

つぎに手間請型であるが、手間請型の偽装請負は、「町場の大工・工務店の現場」「施主から直接請けた現場」の割合に大きな差はみられない。一方で「ゼネコン・野丁場の現場」の割合が独立自営型と同様に高い。

以上の事から、偽装請負の独立自営型と手間請型は、ゼネコンなどの重層下請の下で多くみられるということが明らかになった。

### 4-3 製造業における偽装請負との差異

前節までに、建設業における偽装請負の特徴を考察してきた。こうした建設業における偽装請負は、製造業におけるそれとどのような点が異なっているのであろうか。以下ではこの点を検討していく。

製造業と異なる点は3つある。1つ目は、製造業の偽装請負が請負会社を介在し、請負会社に雇用に関する様々な責任を転嫁し、労働者派遣法違反であるのに対して、建設業の偽装請負は、請負会社を介在しないことである。建設業では、現場労働力の供給を元請ないし上位の下請といった大企業に代わって担っている零細企業が偽装請負を行っているのである。

このことは、問題の解決を困難にする。製造業の場合は、コラボレートやグッドウィルといった労働者派遣法違反の請負会社とそれを活用する大手製造企業という図式化しやすい構図があり、各メディアが問題を取り上げやすかった。

しかし、建設業の場合は、零細企業という極めて数が多い企業の中で偽装請負が行われているため、当局の監視が届きにくいのである。

2つ目は、建設業の偽装請負は、利益を上げるためではなく、企業の存続のために行われているということである。勿論だからといって法律違反を犯してよいということにはならないが、つまりこういうことだ。

1990年代後半以降、建設産業では、下請の重層化が進む中で、元下請の関係は、小関・村松・山本(2003)が指摘したように、元請ないし上位の下請が下請零細企業を従来の系列関係に基づく優先発注の関係から市場原理に基づく関係、すなわち元請ないし上位の下請企業といった大企業が、コスト競争を零細企業同士で行わせ、選別していく関係へと変容したのである。こうした中で、零細企業の売上高営業利益率は、2000年代にマイナスになり、仕事を請けても赤字というのが零細企業で常態化することになった。

このような状況の中で、企業を存続させるために零細企業が偽装請負を行ったといえる。建設産業では、元請企業あるいは一次下請企業は、現場労働者を直接雇用しない。雇用するのは重層下請の末端にいる零細企業である。

元請ないしは上位の下請企業が現場労働者の雇用責任をもっとしっかりと果たしてい

ば、零細企業が偽装請負に手を染めなくて済んだはずである。建設産業の偽装請負を問題にする場合、零細企業の責任だけを問題にしても根本的な解決にはならない。それは、モグラたたきの対応でしかない。根本的な問題である元請あるいは上位の下請企業の雇用責任こそが改善すべき課題といえる。

3つ目は、偽装請負の状態にある一人親方の階層の多様性である。建設産業において偽装請負の状態にある者は、常用型だけではない。独立自営型や手間請型においても偽装請負の状態にある者がみられるのである。すでに述べたように、表3-1より偽装請負の状態にある一人親方は、独立自営型の21.5%、手間請型の32.0%、常用型の70.2%である。一人親方全体に占める割合は41.5%（1468人中609人）にも上る。

偽装請負は、常用型だけでなく多様な階層に広がりを見せることで、一人親方の4割強までが偽装請負の状態に直面しているのである。

一方で、製造業における偽装請負と同様の問題点としては、就業が不安定である点や、健康保険からの排除（国民健康保険に加入）、所得の低さなどが指摘できる。また自分がどのような契約形態で働いているのかに関する認識が必ずしも持っていないという点も製造業の偽装請負と共通した点と考えられる。

つまり、伊藤（2013）は、偽装請負の状態にある非正規労働者の若者が、労働組合を結成し、正規雇用化を勝ち取っていくダイナミックな過程を見事に描き出しているが、彼らが組合を結成したきっかけの1つは、自分たちの働き方が偽装請負であることを学んだからである。言い換えれば、学ぶまでは知らなかったのである。このような点は、建設業にも当てはまる。全建総連東京都連合会（2017）によれば、常用労働者（日給月給制）の書面による契約状況を調査している。それによると「雇用契約」18.2%、「請負契約」3.6%、「両方とも結んでいない」39.3%、「わからない」22.6%、「不明」16.3%となっており、「両方（請負と雇用どちらも）とも結んでいない」が39.3%で「わからない」を合わせると約6割が書面による契約を結ばずに仕事に従事している。これは一人親方も同様で、「両方とも結んでいない」50.3%、「わからない」10.8%である。

このように自らの契約状況を把握していない人たちが過半数であるという建設産業の状況も偽装請負が蔓延する1つの要因といえる。

## 5. おわりに

本稿では、建設産業における個人請負化の新たな段階として、2000年代以降に増加した偽装請負の問題を検討してきた。明らかになった点は以下のとおりである。

第1に、一人親方の働き方の類型は、独立自営型、手間請型、常用型の3つがあることを明らかにした。そのうえで各類型の働き方の特徴を以下のように明らかにした。①業務遂

行上の裁量性は、独立自営型、手間請型にはみられる者が多かった。報酬の支払われ方についても独立自営型と手間請型は、出来高見合いが7割前後と事業主的性格がみられる者が多い。②報酬水準決定の特徴は、独立自営型が自社決定なのに対して、手間請型と常用型は、元請と一人親方の交渉によって決定されるが、実際は、元請が一方的に決定する場合がある、という特徴がみられた。③報酬の水準は年間所得400万円未満がどの働き方でも過半数に及んでおり、事業主と呼べるほど高くないことが明らかになった。

第2に、そのうえで常用型という働き方は、業務遂行上の裁量性、報酬の支払われ方、報酬水準の決定、所得水準のどの点からみても事実上の労働者といえる者が殆どであることを明らかにし、また偽装請負との関係でいえば、常用型の70.2%が指揮命令の下で働いており、彼らは偽装請負の下で働かされていることを明らかにした。

第3に、下請の重層化と90年代後半以降の零細企業を取り巻く厳しい経営状況の下で、下請零細企業に雇用されていた労働者が就業実態は変わらずに、契約形態のみ請負に切り替えられる(常用型化する)という偽装請負の状態に直面していたことを明らかにした。

第4に、建設業の偽装請負と製造業のそれが異なる点として、以下の点が挙げられる。①建設業では、請負会社を介在せず、零細企業において偽装請負が行われていること。またそれゆえに、当局の監視が届きにくいこと。②零細企業が偽装請負を行っている背景には、元請ないし上位の下請などの大企業が現場労働者を直接雇用しない中で、零細企業が現場労働者の雇用を担い、その雇用の負担がのしかかる中で、やむにやまれず偽装請負が生じていること。③偽装請負の状態にある一人親方に階層の多様性があること。建設産業において偽装請負の状態にある者は常用型だけではなく、独立自営型や手間請型においても偽装請負の状態にある者がみられる点である。つまり偽装請負の状態にある一人親方は、独立自営型の21.5%、手間請型の32.0%、常用型の70.2%である。一人親方全体に占める割合は41.5%(1468人中609人)にも上る。

一方で、製造業における偽装請負と同様の問題点としては、就業が不安定である点や、健康保険からの排除(国民健康保険に加入)、所得の低さなどを指摘した。また、自分がどのような契約形態で働いているのかに関する認識が必ずしも持っていないという点も、製造業の偽装請負と共通した点であることを明らかにした。

最後に、以上の点を踏まえて、建設業の偽装請負問題に対して、どのような対策をとる必要があるのかを述べる。まず基本的には、偽装請負は法律に違反する行為であるから取り締まりを強化する必要がある。

しかし、零細企業の数はおびただしい。現在の労働基準監督官の数では、実態を明るみにし、指導していくことは困難であろう。したがって、取り締まりの強化と同時に労働組合が労使交渉などの場で偽装請負の根絶につながるよう粘り強く交渉していくことが必要といえ

る。

また労働組合は、交渉するにあたり、偽装請負の実態を広く認識するために、① 偽装請負に関する相談窓口を常設すること、② 教育活動を通じて、どのような場合に一人親方は偽装請負に当たるのかを組合員や多くの建設職人に伝えていくこと、が重要である考える。

また、零細企業による偽装請負の根本的な問題は、元請や上位の下請企業が現場労働者の雇用責任を果たしていないことである。これは、製造業と比較しても特異な状況である。市場縮小期に、現場労働者の雇用の責任をすべて零細企業に押し付けるという歪な構造は変える必要がある。つまり元請ないし上位の下請が現場労働者の雇用責任を現場労働者の〇割という形で法律で定めるなどして、果たしていくことが必要と考える。この構造を変えずに、零細企業の偽装請負を取り締まっても、その場しのぎの対応にしかならず、根本的な解決にはならない。

以上が偽装請負に対する対策であるが、そもそも一人親方が、偽装請負になることを拒否できるような独立性を追求することも重要であると考え。今回は十分に検討できなかったが、今後の課題としたい。また独立自営型と手間請型の偽装請負の実態および個人請負以外の建設産業における偽装請負の有無について、本稿では検討できなかった。これも今後の課題としたい。

#### 参考文献

- 朝日新聞特別報道チーム (2007) 『偽装請負—格差社会の労働現場—』朝日新聞社。
- 阿部真大 (2006) 『搾取される若者たち』集英社新書。
- 伊藤大 (2013) 『非正規雇用と労働運動—若年労働者の主体と抵抗—』法律文化社。
- 江口英一・山崎清 (1961) 「日本の社会構成の変化について」(『日本労働協会雑誌』22号)。
- 江口英一 (1975) 「雇用不安の累積とその日本的性格」(『経済』140号) 37-53ページ。
- (1980) 『現代の「低所得層」下』未来社。
- (1982) 「不安定雇用の再編と今日の特徴」(『経済』223号) 222-245ページ。
- 大谷拓朗・斎藤貴男 (2007) 『偽装雇用—立ち上がるガテン系連帯—』旬報社。
- 加藤佑治 (1980) 『現代日本における不安定就業労働者 上』御茶ノ水書房。
- (1982) 『現代日本における不安定就業労働者 下』御茶ノ水書房。
- (1984) 「現代失業と不安定就業階層に関する一考察」(『専修経済学論集』第18巻第2号) 1-51ページ, 専修大学経済学会。
- (1985) 「日本における不安定就業階層の書類型」(『専修経済学論集』第19巻第2号) 69-102ページ, 専修大学経済学会。
- 鎌田耕一編 (2001) 『契約労働の研究』多賀出版。
- 木村保茂 (1997) 『現代日本の建設労働問題』学文社。
- 建設政策研究所 (2008) 『建設産業の重層下請構造に関する調査・研究』建設政策研究所。
- (2010) 『建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査・報告書』建設政策研究所。
- 個人請負労働者に関する共同研究会 (2010) 『建設産業における個人請負労働者に関する研究会報告書』

個人請負労働者に関する共同研究会。

個人請負労働者の権利の保護と改善に向けての政策づくり共同研究会 (2012) 『建設現場に働く個人請負労働者の待遇改善をめざして』。

小関隆志・村松加代子・山本篤民 (2003) 「建設不況下における元請・下請関係の変容—下請建設業と建設就業者への影響」(『社会政策学会誌』9巻) 224-243ページ。

佐崎昭二 (1998) 「高度成長期の建設労働研究 (五)」(『建設総合研究』181号) 建設調査会, 13-36ページ。

椎名恒 (1983) 「最近における建設業自営業者の動向 上」(『労働運動』212号 新日本出版社) 217-231ページ。

—— (1998) 「なぜ建設産業における労働協約をめざすのか—建設労資関係史の概括を踏まえて—」建設労働協約研究会編『建設現場に労働協約を—建設労働運動の到達点と新しい課題—』大月書店, 31-70ページ。

柴田徹平 (2017a) 『建設業一人親方と不安定就業』東信堂。

—— (2017b) 「個人請負就労者の働き方の類型とその特徴—建設職種を事例として—」(『労務理論学会』第26号) 見洋書房, 123-135ページ。

しんぶん赤旗日曜版取材チーム (2007) 『ワーキングプアと偽装請負』日本共産党中央委員会出版局。

全建総連東京都連合会 (2017) 『2016年賃金調査報告書』。

全国労働組合総連合編 (2010) 『音楽家だって労働者』かもがわブックレット。

戸室健作 (2011) 『ドキュメント請負労働180日』岩波書店。

永山利和 (1979) 「不安定雇用累積と労働市場の構造」(『経済』182号) 195-207ページ。

派遣ユニオン・斎藤貴男 (2007) 『日雇派遣—グッドウィル, フルキャストで働く—』旬報社。

道又健治郎・木村保茂 (1971) 『建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動』北海道大学。

山口毅 (2009) 『急増する個人請負の労働問題』労働調査会。

山下正人 (2007) 『『自営的』就労と建設労働の諸課題と全建総連の取り組み』(『日本労働研究所雑誌』566号 日本労働研究所) 73-78ページ。

吉村臨平 (2001) 「建設産業における労務下請と自営的就業の傾向」鎌田耕一編『契約労働の研究』多賀出版, 193-230ページ。

労働政策研究・研修機構 (2006) 『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』(労働政策研究報告書 No.67)。

労働省労働基準法研究会 (1985) 『労働基準法研究会報告 (労働基準法の「労働者」の判断基準について)』。

労働省労働基準法研究会労働契約等法制部会 (1996) 『労働者性検討専門部会報告 (建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の「労働者」の判断基準について)』。

脇田滋編 (2011) 『ワークルール・エグゼンプション』学習の友社。