

# 建設労働の 現状と課題

芝浦工業大学

建築工学科

教授 蟹澤 宏剛

kani@sic.shibaura-it.ac.jp

1

## 建設労働に関わる日本の実情

雇用という日本のあらゆる制度の前提が成立せず、  
技能者を適正に評価する資格や仕組みがなく、  
徒弟以外に教育訓練の制度やシステムがなく、  
ダンピングをしている方がむしろ評価され、  
従って、処遇が低下するばかりの技能者

・ 日当は1万円割れ

・ 自分の子供には後を継がせない

・ 空調の効いたコンビニの方がむしろ高給

・ それでも一人前になるには10年？

正直者は損をするばかりで疲弊している建設業界

建設産業政策大綱に取り上げられた会社は何社残っているか？

優良な専門工事会社は廃業

# 建設労働に関わる問題の根本

- 雇用など全く成立していないのに、
  - ・ 実際、それを前提として職業安定法(施行規則)は、書かれていて
  - ・ 実際、それを前提とした労災保険制度や建退共制度があり、
  - ・ 実際、一人親方が容認されつづけ、むしろ推奨されていさえした。
- 建設労働は、雇用対策の範疇で扱われ続け、
  - ・ 従って、対象者は、ほとんど存在せず、
- 業界も請負幻想を信じ続け、
  - ・ だれも、雇用の促進には取り組まず、
  - ・ しかし、請負のリスクよりメリットが大きく成り得た経済の成長・安定という前提が崩れてしまったのだから
  - ・ さらに、誰もこのような問題を研究してこなかったから、説得力のある説明が出来ず、
- 全てが悪循環に陥り、様々な矛盾や問題が顕在化しているのが、今の建設業界

3

## 戦後、存在し続けた技能者問題の象徴（曖昧な言葉）

この業界を、混乱させ続けてきた言葉

→ 直用、常用、社員（これらの混用・混同、無知）

### ■ 直用

直接雇用の略？直接雇用でない(請負)のに、直用(直接使用)していたら派遣法違反、職業安定法違反では？

### 準直用

法律上“準”などあり得ない。そんな曖昧な基準を勝手に創ったら労働基準法違反では？

### ■ 常用

常時雇用の略？常時雇用でないのに、常時使用していたら労働基準法違反では？

### ■ 社員

社員であれば、健康保険や年金は労使折半。5人未満の事業所でないのに、そうでなければ、各保険法違反では？

雇用契約していなければ、労働基準法違反では？

4

## 戦後の技能者問題の根本（職業安定法施行規則第4条）

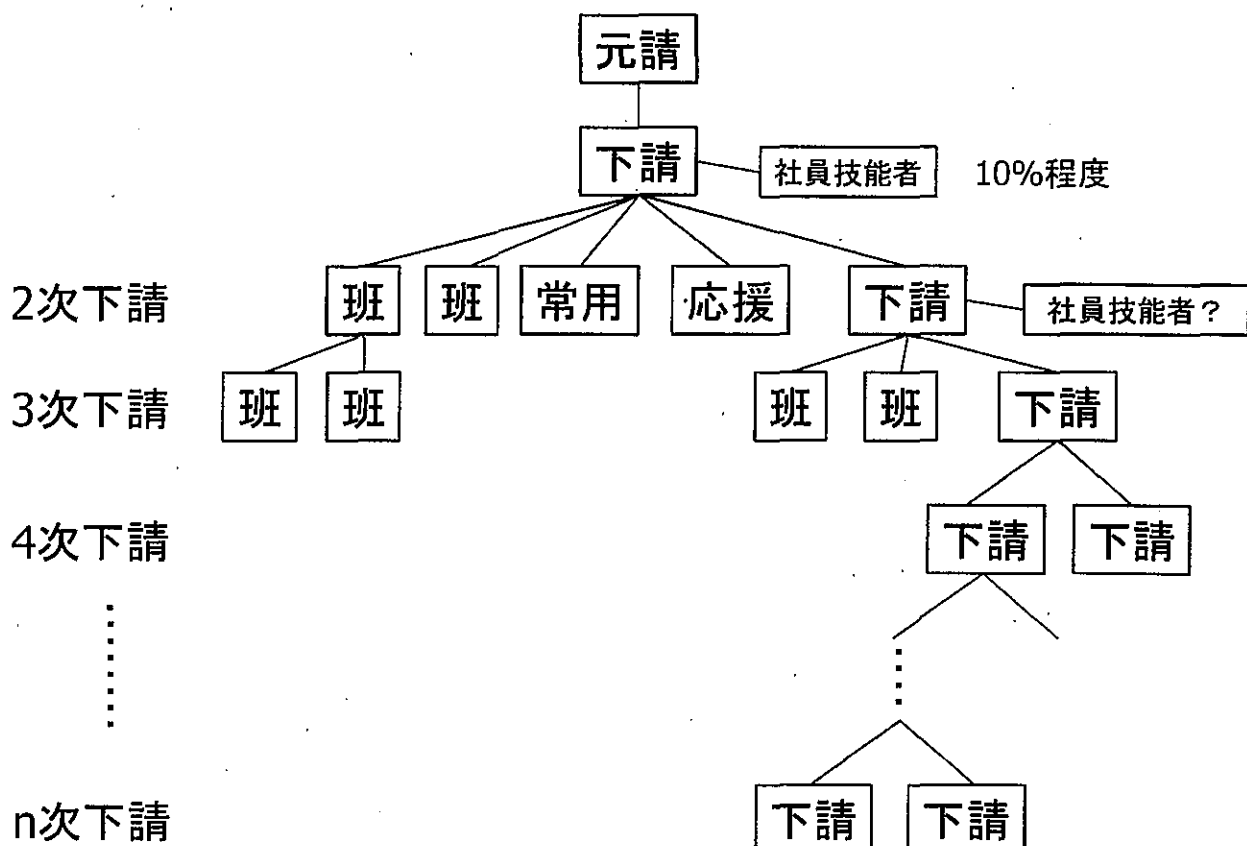
労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第5条第6項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- 一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。
- 二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
- 三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
- 四 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要なる簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

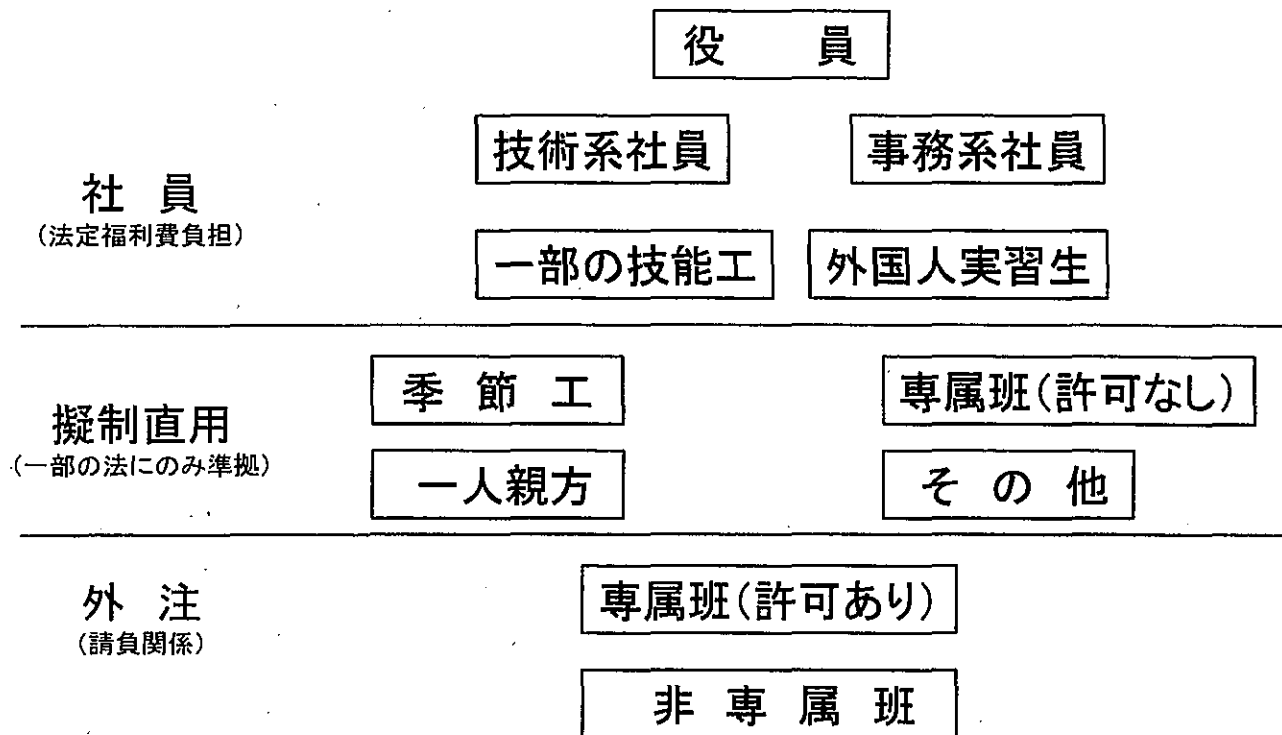
※ 講和条約直後、第四項にある「専門的な企画、技術」を「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改正

5

## 重層下請の構造

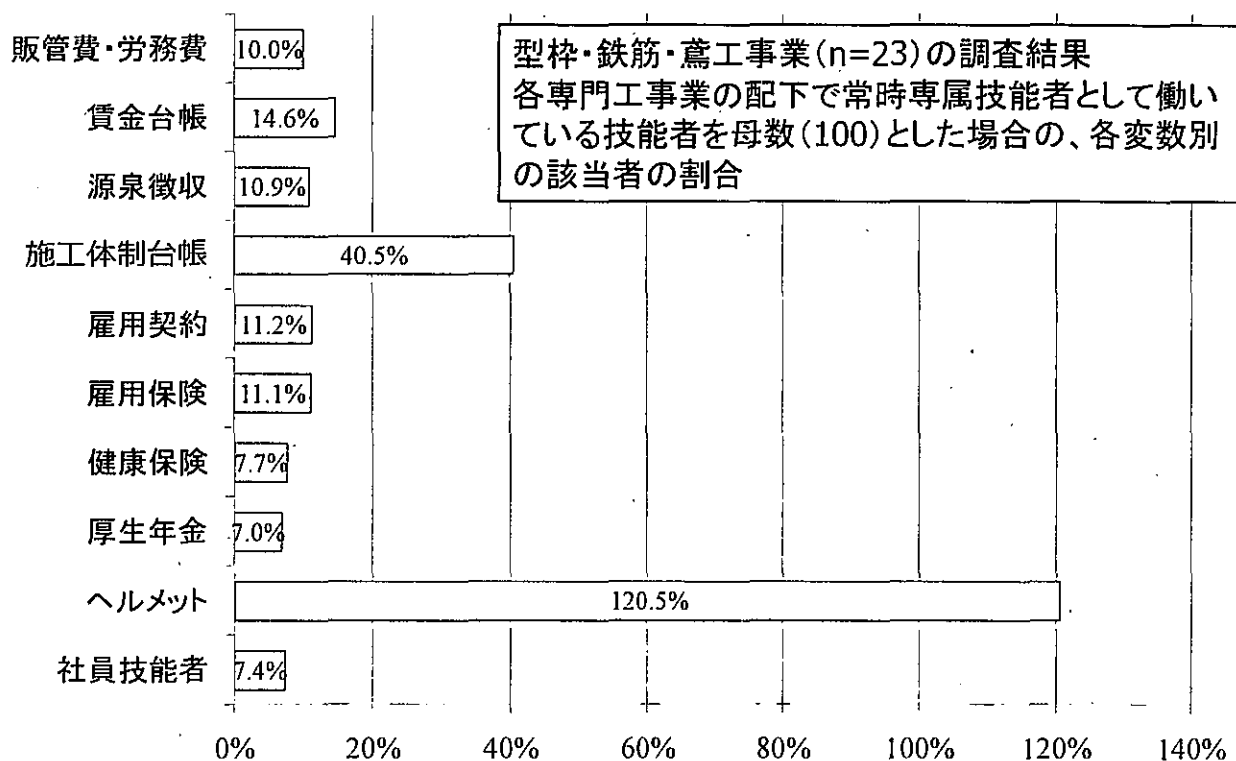


# 専門工事業と技能者の典型的関係



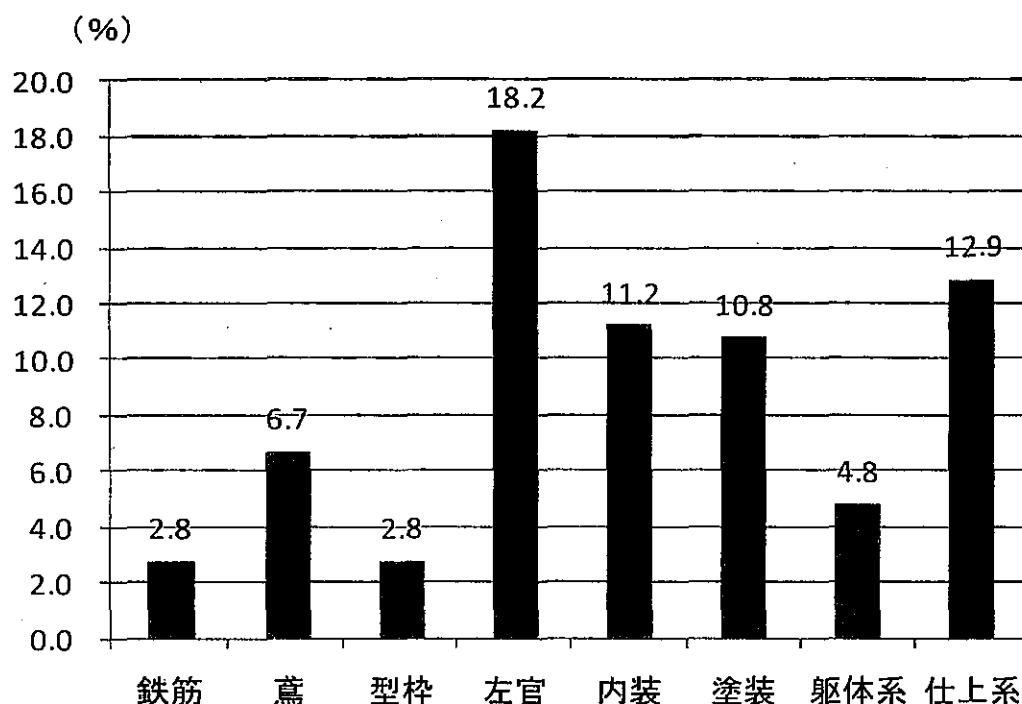
7 一部の技能工: 若手(最初の数年)、加工場の常用、現場代理人(基幹技能者)

## 専門工事業や工務店と技能者の関係をどうみるか？



## 専門工事業や工務店と技能者の関係をどうみるか？

社員の条件=雇用契約 and 社保・劳保加入 and 税徴収とすると



9

## 擬制直用の典型例

※ 擬制: 実質の異なるものを、法的取り扱いにおいては同一のものとして、同一の効果を与えること。

許可ナシの者(班、一人親方)は、500万円以上の下請工事が出来ないのもので、施工体制台帳には「直用」として記載

一人親方は様々な不利益を被るので、労災保険だけは直用扱いで加入

短期の特例給付金をもらうために、雇用契約は締結(離職票も発行)し、労働保険は加入するが、社会保険や年金は未加入

(社員ではないが)建設業法上の専任の主任技術者や管理技術者、現場代理人として常駐

その他、雇用契約(雇用保険)のみ、健康保険のみといった扱い(準直用)

10

## 擬制直用が存在し続けてきた理由

仕事量の変動リスクを誰も担わなかった

全てを雇用としたら、確実に会社は倒産

資本力のあるゼネコンでさえ出来なかった

社会や発注者の無理解(落札率は低いほど良い)

こういった実情と制度の乖離

様々な例外規定や特例の存在

そして、

重層下請構造というブラックボックスが様々な矛盾を吸収してきた(誰もが問題を直視しなかった)。

11

## 健全な業界への道程

- まずは、法令遵守を前提としたプラットフォーム(正当な競争の下地)の構築

労働者の社会保険加入や教育訓練の必要性を前提とした単価設定(別枠支給)

- 同時に、請負幻想からの脱却

一人親方問題の解決

常用が可能な環境整備(雇用の実現→雇用問題)

- 技能者の正当な評価と実態に即した制度設計

まずは、労働者の特定(ID管理)

労働保険の手続きの自動化

就労証明の方法論確立

将来は、業界共通の職能等級と報酬の連動

- 重層下請の解消！(上記が成り立てば自ずと)

12