

建設業での今日的「一人親方」労働をめぐる

2010年10月19日

全建総連・宮本

1. 全国建設労働組合総連合（全建総連）とは

全建総連は、地域住宅産業の担い手である大工・工務店・各専門工事業の育成、建設従事者の社会保障の拡充・生活の向上、建設労働者・職人の雇用の安定、技術・技能の向上、後継者の育成、建設産業の民主化等を目的に活動している建設労働組合です。

創立は、1960年11月24日に約7万人で結成。2010年6月現在、全国すべての都道府県に53県連・単組67万7千人を組織し、その対象は、大工・左官など建設業に従事する労働者・職人、一人親方、小零細事業主などで、産業別個人加盟の地域組織の連合組織です。

2. 「手間請労働者」（個人請負労働）は労働法規の保護が必要

- (1) 現場事故や通勤災害、職業病に遭遇した場合に「労働者」としての保護が必要。
- (2) 元請会社の倒産等による賃金（工事代金）不払いは「労働債権」として保護が必要。
- (3) いわゆる転々労働である個人請負労働になじむ雇用保険制度の創設による保護が必要。

3. 一人親方と「手間請け労働」を混同して呼称

(1) 建設業就業者は平成21年度517万人、うち建設作業者は342万人（66.2%）、その他175万人という状況（'09年度総務省「労働力調査」）。いわゆる従来から個人事業主（一人親方）として建築工事に従事する場合と、労務提供で一定の指揮命令を受け労働に従事する場合でも、すべて請負契約であることから「一人親方」と呼ばれ、「労働者（労働基準法9条規定の）」保護から外されている現状にある。賃金不払いでの債権確保や労働災害における労災保険適用されないこと、事実上の解雇（契約解除）でも雇用保険適用を受けられない現状にある。

(2) 「一人親方」という定義はないが、「一人親方労災特別加入」制度がある。建設労働では徒弟制度の下、親方といわれる事業主に師事し、見習い工⇒職人（技能労働者）⇒一人親方（個人事業主）⇒有雇事業主といった経緯を辿ることが一般的であった。従来から一人親方とされる場合は個人事業主であり、現場における建設労働に従事していることから、労働者に準じて補償される「労災特別加入制度」があるが、任意加入であることから、すべての一人親方が漏れなく加入する状況にない。

資料 「全建総連・職人の四つの職階」

(3) 今日、建設投資の縮小、受注競争の激化の中で小規模事業者の淘汰が進み、元下請負関係も大きく変化している。労務費や安全経費削減圧力が強まり、いわゆる今日的「一人親方」が増加している。資料 「元請け・下請け—関係の変化概念図」

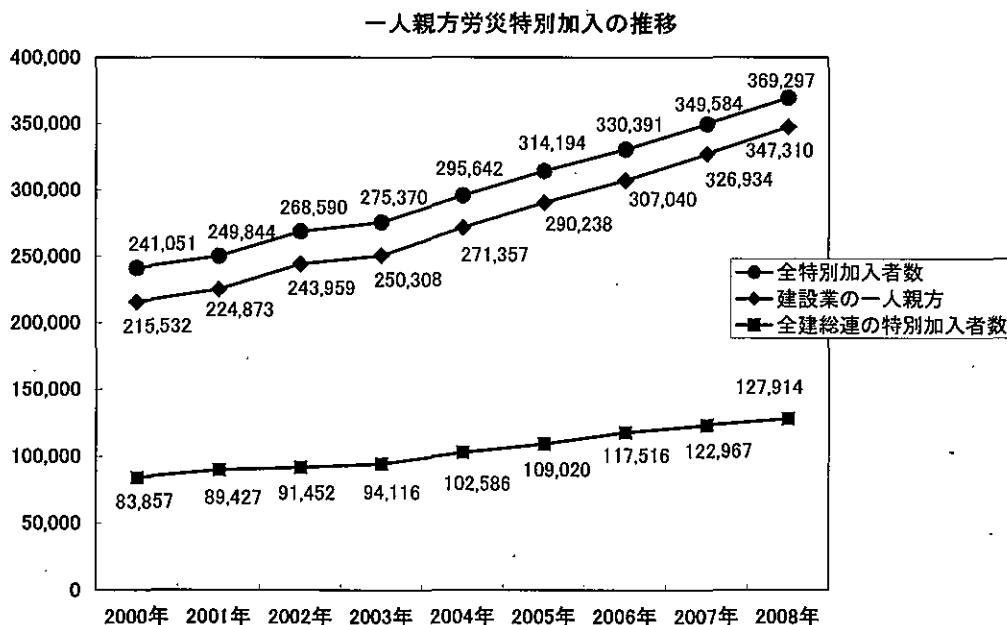
①事業主が経費負担に耐えられず、雇用労働者を外注契約にし、社会保険適用をはずすことで、仕事がある時だけの個人請負労働に切り替えることで、労働内容の変化はなくとも「契約労働者」となっている。

②また地域建設業者・工務店も、これまでは自らの建設職人・労働者を雇用して仕事を確保してきたが、雇用維持ができずに労働者を解雇し自らが「一人親方」となっている。

このように雇用からと事業主からの両面から個人請負労働者が毎年増加しており、これらはすべて「一人親方」と呼称されている。

4. 一人親方労災保険（第二種）特別加入問題

(1) 「一人親方」従事者を数字で確定することは困難だが、労災保険の特別加入者から一定の傾向は推認できる。下記の表に示される任意加入の「一人親方労災特別加入の推移」(厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」、全建総連「一人親方加入状況」より作成) から、建設従事者の減少の中にあって、急激な特別加入者増がある。



(2) 全建総連加盟の組合員状況も、その職階については正確に把握できない。一人親方であることの認定は、「一人親方労災保険特別加入」、またはそれぞれの組合を母体とした建設国保組合に加入する場合に「自らの働き方」(事業主・一人親方・労働者)による種別申告がなされるが正確な把握はできない。雇用労働者であれば「雇用証明書添付」によって種別が確認される。

(3) 一人親方であれば一人親方労災特別加入(第2種)制度の適用を受けることができるが、あくまで労働保険事務組合を通じた「任意加入」が必要である。任意加入から漏れている未加入の一人親方、個人請負労働者の存在があるし、労働災害に遭遇してから組合を訪ねてくる傾向も一定割合で存在している。

特別加入者の医療給付としては労働者と同様だが、休業・死亡補償等は「自らの掛け金による補償金額」に規定される。掛け金は賃金水準が基本だが、負担金が多くなることや自ら選択していることから、掛け金負担の余裕がなく「医療費のみ対応できれば良い」として、最低の日額補償(5,000円前後の掛け金)を選択している場合が多い。5,000円水準では月12万円の補償であり生活困窮することとなる。1万円(保険料負担69,350円)以上の日額給付を選択するよう周知しているが、今日の厳しい経済情勢の下で、その選択は減額している(全建総連組合員の'09年の平均基礎日額は一人親方5,929円、事業主7,286円という現状)。

一人親方日額・保険料

給付基礎日額	保険料
5,000円	34,675円
6,000円	41,610円
7,000円	48,545円
8,000円	55,480円
9,000円	62,415円
10,000円	69,350円
12,000円	83,220円
14,000円	97,090円
16,000円	110,960円
18,000円	124,830円
20,000円	138,700円

5. 自営工事(建売等)には元請の労災保険が適用されない不安

販売目的で建築工事を行う企業が、買主が未定の場合や途中確定されても、安全衛生法上の元方責任は問われるが、元請けとしての労災保険責任は問われない。建売等を行う企業から最初に請負った事業者が元請労災保険料を負担することとされた。平成20年4月17日の東京地裁判決を受け、国側が控訴を断念し確定したものを受け、徴収課長通達が発せられた。※「建売住宅事業等に係る徴収法第8条第1項に規定する元請負人の取り扱いについて」(平成21年3月9日・厚生労働省労働基準局徴収課長通達)

多くの建売現場は、メーカー等が直接に、建築大工や専門工事業者に個別に発注している。材料提供や施工管理もしているが、そこで指揮命令(程度の差はある)される建築大工(手間請労働者)や専門工事業者は、同様に元請労災保険の負担が求められる。

建築大工が「労働者」と判断されない場合は、「元請」となってしまう請負一括の労災加入などで元請責任を問われる。そうした従事者は責任能力や民事賠償能力がないことから一層不安が強まっている。この不安を解消するためには、そうした建築大工も「労働者雇用」を想定し、請負一括の労災保険加入が必要となる、きわめて不合理な現状でもある。

6. 労務提供のみの手間請労働者が一人親方とされ、労働者保護がない

(1) 事業者の雇用を外れ「外注契約労働」となれば、「一人親方」と呼ばれる。高卒の未熟練労働者も18才で一人親方労災保険加入の申請もある。そうした労働での「請負契約」もほとんどは口頭による「契約」であるため、労働者なのか請負なのかあいまいな状

況にあり、災害が起こってから「労働者性」が問題となる。これでは安心して働くことは困難であり、こうしたリスクを排除することが必要だ。

かつての「ケガと弁当は手前もち」という状況。若年技能者などの後継者問題等にも大きな影響が懸念される。

全建総連は、手間請労働者が労災事故を起こした場合、「労働者性判断」により補償が受けられないことも想定し、労働者性判断とは別に「一人親方労災保険加入」を呼びかけているが、労働者と認定されれば労災保険は二重払いとなる問題がある。

(2) 現場における災害が発生した場合、労災補償にかかわる判断は「事故が起こってから労働者か、事業者かの判断」が行われること、判断基準そのものは「平成8年「厚生労働省・労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会」(略:「労基研」)報告によって、手間請労働者について「労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払う建設業における労務提供方式」と定義するが、その判断は「労基研報告を参考に総合的に判断」(厚生労働省見解)される。労働者として給付されなければ、労働災害も特別加入していなければ、健康保険または現金負担せざるを得ない。

(3) アスベスト疾患による労災認定においても、最終ばく露事業所の労災番号を使用した申請を行う。ばく露から長期間経過して発症する疾患であるため、「労働者」時に被害を受けても、一人親方労災や事業主特別加入での給付とされる場合が多い。じん肺法では労災の対象となるのは「労働者期間」(全就業期間のうち労働者期間が事業主期間より明らかに長いと認められること)が必要であり、一人親方や事業主期間の方が長ければ、労災給付されないこととなる。しかし、この間の補償課長補佐「事務連絡」(平成21年8月6日)がだされ、石綿ばく露原因となった期間による補償が盛り込まれ、一定の改善がなされた。

(4) 手間請労働者の不払い債権が「労働債権」として認定されない場合もある。一般債権(工事代金)と判断されれば生活賃金であってもその債権は確保できない。元請倒産による「賃金」不払いでは多くの債権を労働債権として「賃金確保法」が適用され、立替払いが実現している。これは、国会質疑「契約形態が請負とか委任であってもその実質が雇用関係であれば、先取特権の保護の範囲に含まれる」(民事局長)答弁があり、労働組合としての交渉や要請がある場合に、一定の債権確保がなされている。ただし「実質」をどの基準で判断するのか問題となる。

(5) 企業による労務費・安全経費削減は、とりわけ小規模な下請事業者の負担感を強めている。企業が労災のメリット適用(※)を受けている場合、現場獲得から「この現場には事故はないよね」等といわれ、事故は届けられない「元請けへの配慮」がおこる。

また、現場への新規入場時に、雇用されている場合でも「一人親方労災保険番号の記載を強要された」という報告や相談が寄せられる。メリットに影響しないよう、労働者を「一人親方」としている。こうした「労災隠し」の増加が懸念される。加えて、設備メーカーや安全衛生協力会等が、手間請労働者を企業グループに囲い「一人親方労災保険の一律適用」を図っていることの報告もあり、適切な行政指導が求められる。

※労災保険のメリット率とは、労働安全の実績に応じ一定の範囲内（±40%）で労災保険料を増減させるもの。35%⇒40%への引き上げは、「メリット率の拡大は労働災害防止のインセンティブに繋がる」（厚生労働省）としたが、全建総連は労災かくしの増加に繋がると反対。

7. 全建総連は「手間請労働者」（個人請負就労）への雇用保険創設を要請

雇用主のいない労働者である「手間請労働者」について、労働者保護が必要である。現在の雇用保険法では、「雇用」されていることが条件であり、実態は日々雇用であっても、雇用主を転々と渡り歩く状況や「手間請」（請負契約）であるため、現状の雇用保険制度を適用させることは困難である。ハウスメーカー等で専属的な仕事に従事していても雇用されずに請負契約とされていることから困難な状況である。

また、労働者自身知らない間に外注契約に切り替えられ、労働者保護から排除されていた事例も頻発しており、こうした労働者を支える制度確立が必要である。

よって、

○手間請労働など就労形態が労働者であっても、特定事業者には雇用されていないため、失業給付などの算定基準に適合しにくい実情に鑑み、日雇被保険者手帳のような、技能労働者にふさわしい賃金額をベースとした雇用保険制度を含め検討し、手間請労働者への保護を図ること。

○労務提供の個人請負者は、労働者としての労災保険適用を図ること。

○建売事業者は、元方労働安全衛生責任（労働安全衛生法）が問われるが、労災保険法による元請責任がない。安全確保と補償責任が分離している現状の法改正、整備を図ること。

という要請を行っている。

以上

資料 「建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査・研究報告書

2010年2月

全国建設労働組合総連合

特定非営利活動法人 建設政策研究所

職人の四つの職階

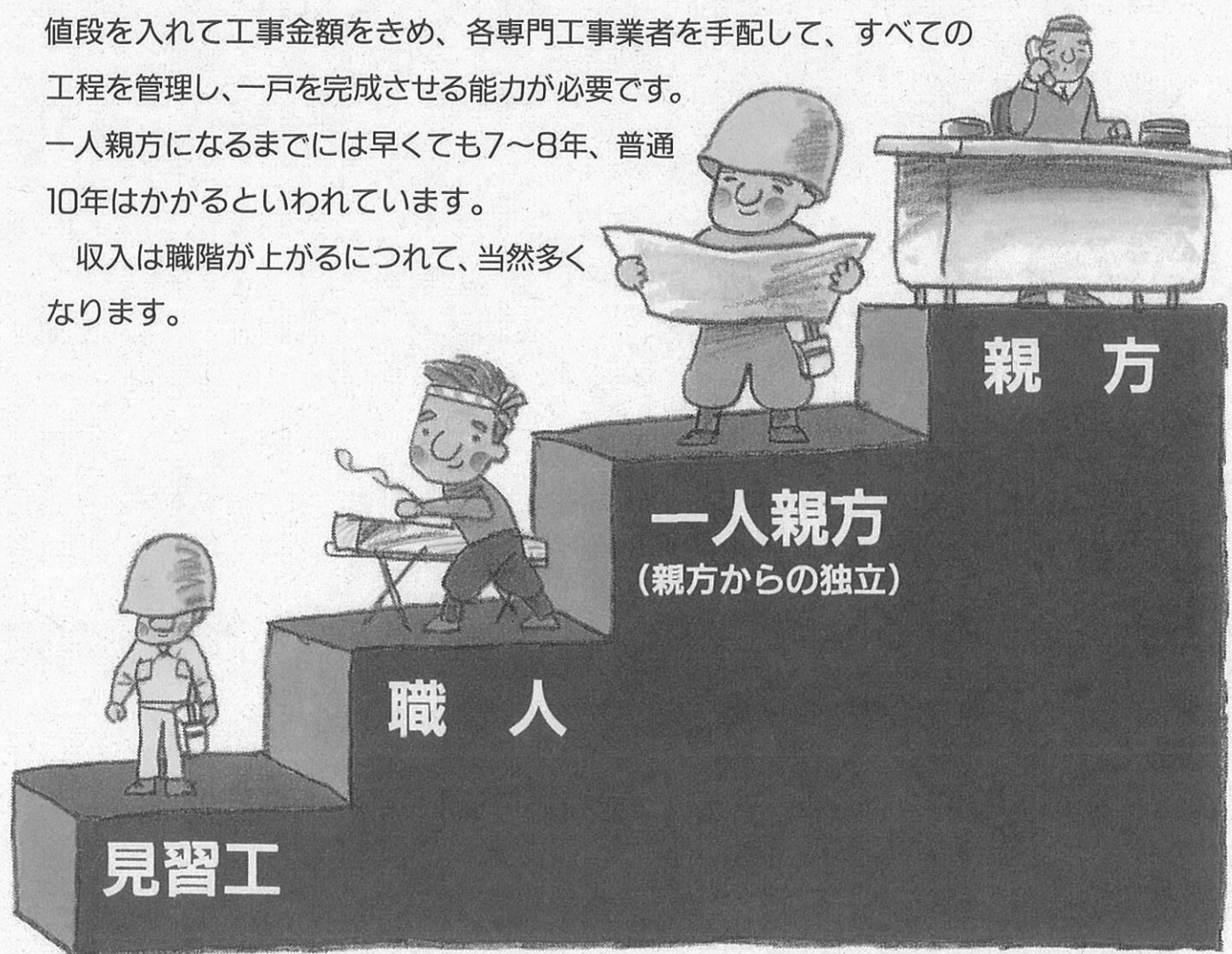
職人は、見習工、職人、一人親方、親方の四つの職階から成り立っています。現代の親方は、個人事業主や工務店・事業所の社長であり、経営者ですが、四つの職階の最高の地位にある職人です。見習工として工務店・事業所に入るということは、親方に雇用されることであり、同時に親方のもっている技を教えてもらうということです。つまり見習工は親方と雇用関係と師弟関係の二つの関係を結んでいるのであって、普通の会社に就職することと、見習工になることは全く別のことなのです。

見習期間が終れば、一人前の職人です。そのまま親方に雇われている人もいれば、他の工務店・事業所に移る人もいます。さらに2~3年ウデをみがいて一人親方へ。一人親方の一部の人達は親方(事業主)になっていきます。

一人親方は一人前の職人となって親方から独立し、時には職人として雇われたり、時には施主から注文を受けて請負契約をする、必要な時だけ職人を雇う独立自営業者です。職業能力としては大工職の場合、設計ができ、必要な部材をひろい出し、値段を入れて工事金額をきめ、各専門工事業者を手配して、すべての

工程を管理し、一戸を完成させる能力が必要です。一人親方になるまでには早くても7~8年、普通10年にかかるといわれています。

収入は職階が上がるにつれて、当然多くなります。



元請・下請関係の変化概念図

〈請負の変化と時期〉

昭和40年代

昭和50年代

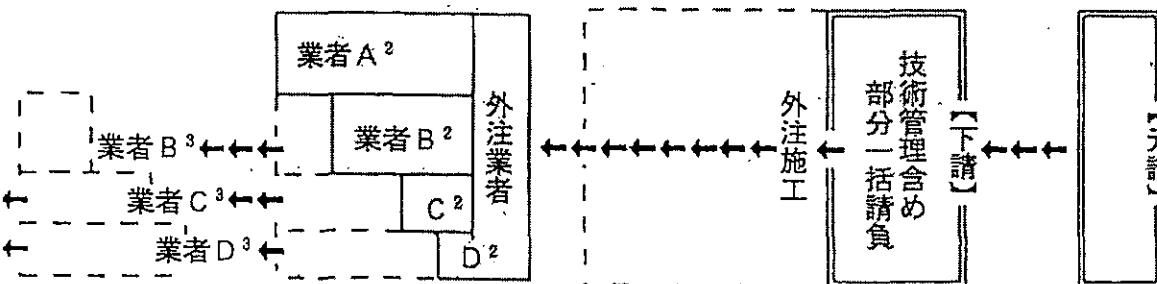
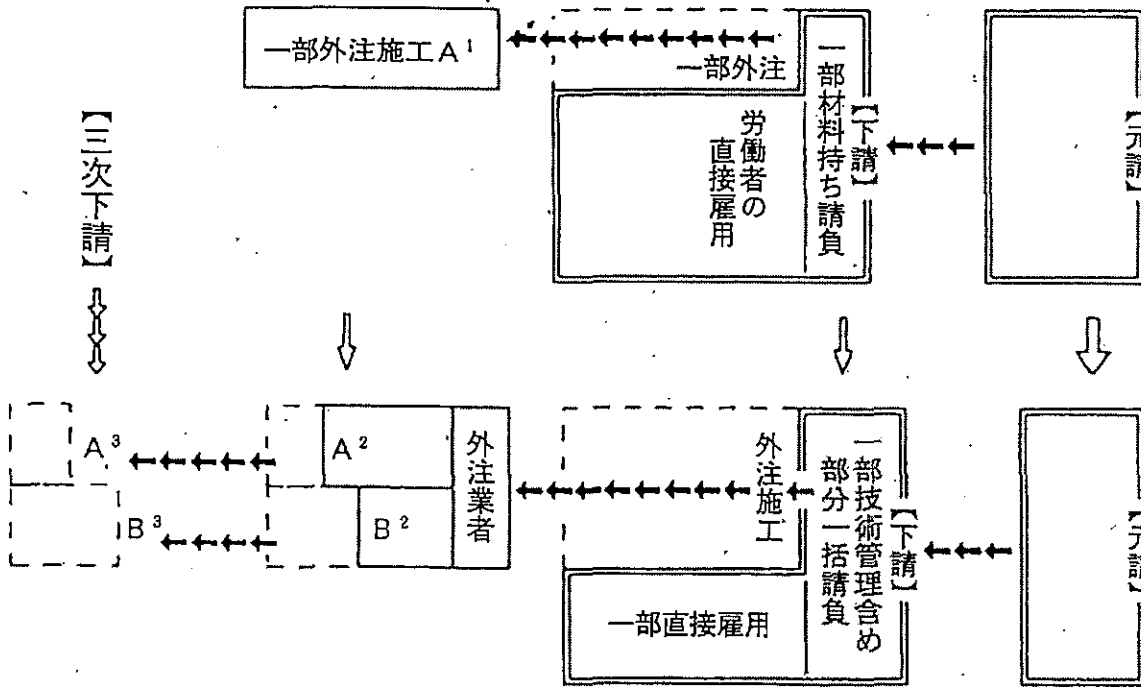
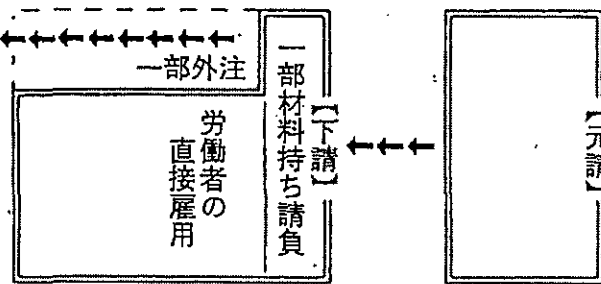
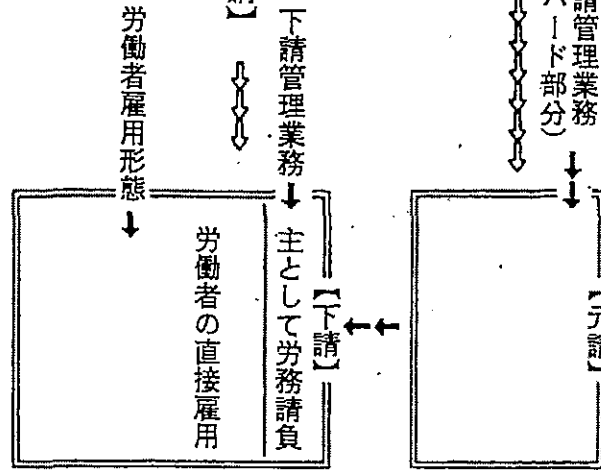
昭和60年代

最近

【元請】
元請管理業務
(ハード部分)

【二次下請】

【三次下請】



元・下請関係は、直用から専属的下請に分離し、さらに一般的下請全般に拡大した。時期別に下請は二次・三次の下請へと重層化した。

建設産業における今日的
「一人親方」労働に関する
調査・研究報告書

2010年2月

全国建設労働組合総連合
特定非営利活動法人建設政策研究所