

一人親方の長時間就業と「働き方改革」

柴田徹平 岩手県立大学社会福祉学部講師

《報告要旨》

1 はじめに

建設産業では、2024年4月から働き方改革関連法が建設業に全面適用され、残業時間の上限規制への対応、適正な割増賃金の支払い、有給休暇取得など、法令順守への適正な対応が必要となっている。建設産業では、かねてより「長時間労働」と「人手不足」が大きな課題になっており、働き方改革関連法だけでなく、様々な諸施策によって、これらの問題への対処が検討されてきた。このように近年の建設産業では、建設産業の労働条件の改善を通じて、「人手不足」の解消を目指す取り組みが進められている。一方で建設産業の労働時間は他産業より長く、その改善は引き続き課題となっている。

本研究では、建設産業における個人請負就労者である一人親方の長時間就業の要因を分析し、現在進められている「働き方改革」が一人親方の長時間就業問題を解決するのか、そして解決できないとすれば、政策の何が不足しているのかを明らかにする。

本研究の構成は以下のとおりである。2節では、建設業の長時間労働の現状を確認し、3節では、建設業就業者の中には、重層下請構造が就業条件に悪影響を与える就業者と影響を受けない就業者がいることを明らかにした上で、一人親方が悪影響を受ける就業者であることを示す。4節では、一人親方の長時間就業の要因を考察し、5節では、4節の考察を踏まえて、「働き方改革」による一人親方の長時間就業問題の解決の成否について検討する。

2 建設業の労働時間の現状

厚生労働省(2023)『毎月勤労統計調査』によると、建設業の総実労働時間は164.3時間で、全産業の平均よりも30時間近く長くなっている。これを年間ベースでみると全産業より300時間以上長くなっており、長時間労働の現状が見て取れる。加えて、建設業では全産業と比較して、週休2日(4週8休)が十分に実施されておらず、建築工事においては約5割が4週4休の状況である。柴田(2016)によれば、一人親方の長時間就業割合は、労働者とはほぼ同水準であり、労働者と一人親方の双方において、長時間就業が問題となっている。このような建設産業の長時間労働といった劣悪な労働条件は、人手不足の原因にもなっている。例えば、厚生労働省(2012)『雇用管理現状把握実態調査』によると、建設業離職者(離職時若年層)で仕事を辞めた理由は、最多が「雇用が不安定」(9.6%)で、これに「遠方の作業が多い」(9.0%)、「休みがとりづらい」(8.4%)、「労働に対して賃金が低い」(7.9%)、「作業に危険が伴う」(6.7%)が続いており、離職理由の上位に雇用・労働条件が挙げられている。その結果、建設業従事者は、60代や40代に比べて20代が極めて少ない状況になっている。今後、労働条件の改善が進まなければ、人手不足がさらに加速する恐

れがある。

3 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断

建設産業の産業構造は、住宅建築・大規模建設工事を問わず、ゼネコンや大手住宅企業を頂点とした重層下請構造である。そしてこの重層下請構造は、下請構造の末端企業や下請層次が下位の企業に雇われている・使用されている労働者や一人親方の労働条件を悪化させている。その理由は 3 つある。第一に、元請企業から一次下請、二次下請と仕事が再下請されていく過程で、元請企業と上位の下請企業は、工事料金の一部を中間マージンとして懐に入れる。その結果、下位の下請企業に回る工事料金は少なくなるので、労働者や一人親方に支払われる賃金・報酬は低い水準になる。第二は、下請関係の変化による下請企業の労働条件の悪化である。つまり、建設不況を背景に、1990 年代後半以降から現在に至るまで、元請企業と下請企業の関係が市場原理主義的な関係—より低い価格で工事を請ける下請企業に工事を優先的に発注する—が強まった。そしてそれは下請企業の労働者や一人親方の労働条件を悪化させてきた。下請企業において月給制ではなく日給月給制の労働者が多い(働いた日数×日給が月給となる労働者)ことや日給制の一人親方が多いことは、下請企業が月給制で給与を支払うことが難しいことや労働者を雇用する余裕がないことを示していると言える。第三は、契約の片務性が労働条件を悪化させていることである。つまり、下請企業は元請企業から仕事を切られないために、長時間を前提とした工事や赤字になることが明らかな工事でも請けざるを得ないので、下請企業の労働者や一人親方の労働条件は悪化する。

一方で、このような重層下請構造下で労働条件が悪化しない就業者も存在する。以下では重層下請構造の形成過程と建設就業者の変容を明らかにすることで、重層下請構造に影響を受ける就業者と受けない就業者の存在を明らかにする。

橋梁やビル・マンションなどの大規模建設工事における重層下請構造の形成は以下のとおりである。1960 年代以前の建設生産は、直接雇用を中心としたものであったが、1960 年代になると、1) 1961 年の社会保険料引き上げ及び所得税の源泉徴収の強化、2) 高揚する労働運動への対策(直接雇用は労働者の組織化と抵抗を招くので)、として労働者の外注化(下請化)が進められた。とはいえ、1960 年代は、元請企業の社員も現場施工を担っていた。これが 1970 年代の経済の停滞期になると、多くの元請企業が労働者の管理強化や下請への厳しい発注管理を基本にした“減量経営”を徹底するようになる。そしてそれは、工事施工に対する下請の自主管理・責任施工体制の確立をもたらした。この時期になると元請企業は、現場の統括管理、施工管理のみを行うようになり、現場施工は、専ら下請企業が担うようになる。そして元請企業が直接雇用するのは、一部例外はあるが、基本的には、事務系・技術系の労働者のみとなった。

さらに 1990 年代以降は、施工管理も主に下請け企業が担うようになる。つまり今日の元請企業は、工事の受注、建設現場全体の統括管理のみを担い、施工管理や現場施工は、下請企業が担うという分業構造が形成されているのである。一方、1990 年代後半は、上述したように、元下関係がより市場原理主義的な関係へと変容したことで、重層下請の末端企業で就業する労働者や一人親方の労働条件が悪化したのである。

住宅建築部門における重層下請構造の形成は、柴田(2020)が詳細に検討しているが、結果として、大規模建設工事現場と同様に、元請企業は、工事の受注、建設現場全体の統括管理のみ

を担い、施工管理や現場施工は、下請企業が担うという分業構造になっている。

このような重層下請構造の形成は、重層下請構造によって労働条件が悪化する就業者を生み出した。それが下請企業において施工管理を担う現場監督と現場施工を担う技能労働者及び一人親方である。一方、元請企業において工事の受注、統括管理を担う事務系・技術系（設計など）の労働者の労働条件は、重層下請構造に影響を受けていないのである。重層下請構造の影響を受けることによる労働条件の悪化は非常に大きい。例えば、柴田（2021）によれば、下請企業労働者の給与は、元請企業社員の給与の半分程度に過ぎない。また直近の調査によれば、下請層次が下位になればなるほど、月給制の労働者の割合は減少し、日給月給制の割合が高くなっている。これは下請層次が下位の企業の労働者ほど、就業が不安定であることを意味している。

本節では、重層下請構造の形成過程の分析を通じて、一人親方が重層下請構造の影響を受ける就業者であることを明らかにした。次節では一人親方の長時間就業の要因を検討する。

4 一人親方の長時間就業の要因分析

以下では、柴田（2016）の研究をもとに、長時間就業の一人親方の事例と長時間就業に至らなかった一人親方の事例の比較分析を通じて、一人親方の長時間就業の要因を分析する。

長時間就業に至った一人親方の特徴は、一人親方と元請企業の間には二重の力関係の差があることである。二重とは、第一に、一人親方は次の仕事があるかわからない状況にあり、生活費を稼ぐために長時間就業の仕事であっても請けざるを得なかったのも、一人親方と元請企業の間に交渉力の格差があったこと、第二に、元請企業が工期の決定権限を持っていること、である。

第一の力関係の差は、要旨では割愛するが、第二の力関係の差については以下のとおりである。例えば、大工の一人親方 A さんの事例では、大手住宅企業は、A さんに対して「（A さんいわく）2 ヶ月かかる仕事を 1 ヶ月でやるように指示」、「雨天による工期延長を認めない」等の方法で、十分な工事日数を与えていない。その結果、A さんは長時間就業をせざるを得ない状況にあった。また同じく大工の一人親方 B さんの場合も同様に実質的な元請企業である不動産建売企業から非常に短い工期の提示とその厳守が指示された上で、「雨天による工期延長を認めない」、「日曜、三ヶ日、GW の就業禁止」などが厳命されており、それが長時間就業の要因となっていた。

次に長時間就業に至らなかった一人親方の特徴として、一人親方が、工期の長さを元請企業と交渉できる立場にあることが挙げられる。例えば、大工の一人親方 C さんは、地域の工務店（元請企業）から戸建て住宅のリフォーム工事を請け負っている。C さんは、技術力の高さを背景に、工期の長さを元請企業と交渉している。それは、「リフォーム工事は細かいところとか、収まり具合とか、やっぱり経験と技術がいるんです。（元請企業が）他から見つけてくるより、自分を使ったほうがいいって思えるような仕事をしている自負はあるね」という語りからも見て取れる。C さんは、元請企業の利益になる技術を有することで、工期の長さを元請企業と交渉できている。技術力以外では、複数の会社と取引することで、交渉力を担保している一人親方も見られた。大工の一人親方 D さんは、10 社近くの会社に個人請負として就業し、D さんが関わっている労働組合を通じた工事受注を通じて、人脈を作った結果、複数の会社と取引をしている。複数の会社と取引しているので、短工期の工事を出す会社の仕事は請けない、雨天による工期延長は交渉し認めてもらう等、ある程度仕事を選べる立場にあり、長時間就業を回避できている。以上のことから重層下請構造の下で、一人親方の長時間就業は、就業の不安定性や工期決定権限を元請企業が握っていることに

よって発生している。一方で、高い技術力や複数企業と取引している場合には、長時間就業を避けられている事例も見られた。

5 「働き方改革」は一人親方の長時間就業問題を解決できるのか

1 節でも述べたように、現在建設産業は、「働き方改革」の全面適用により、長時間就業対策が進められている。また重層下請構造が労働条件の悪化を招いているとの認識から重層下請構造の是正を進める様々な政策も取り組まれている。これら政策の詳細な検討は、要旨では割愛し、報告当時に議論するが、結論から言えば、一人親方や技能労働者の長時間就業問題は、重層下請構造の是正や元下関係における契約の片務性が労働条件の悪化をもたらさない仕組みづくりを構築できるかに関わっている。「働き方改革」は、主に労働条件の改善を法的規制によって促していくものであるが、重層下請構造の弊害を取り除く施策の強制力が現状では不十分であり、技能労働者や一人親方を使う下請企業が労働条件の改善に着手できる環境が整っていない。

以上の事からも「働き方改革」による一人親方の長時間就業問題の解決の成否は、重層下請構造の弊害を如何に政策的に除去できるかにかかっていると言える。なお 5 節ではフリーランス新法の意義と限界についても触れたい。

[2024-07-12 版]