

一人親方の長時間就業と 「働き方改革」

過労死防止学会第10回大会
第5分科会 建設業の労働・労災問題
2024年9月1日（日）
大阪経済大学大隅キャンパス
岩手県立大学 柴田徹平

目次

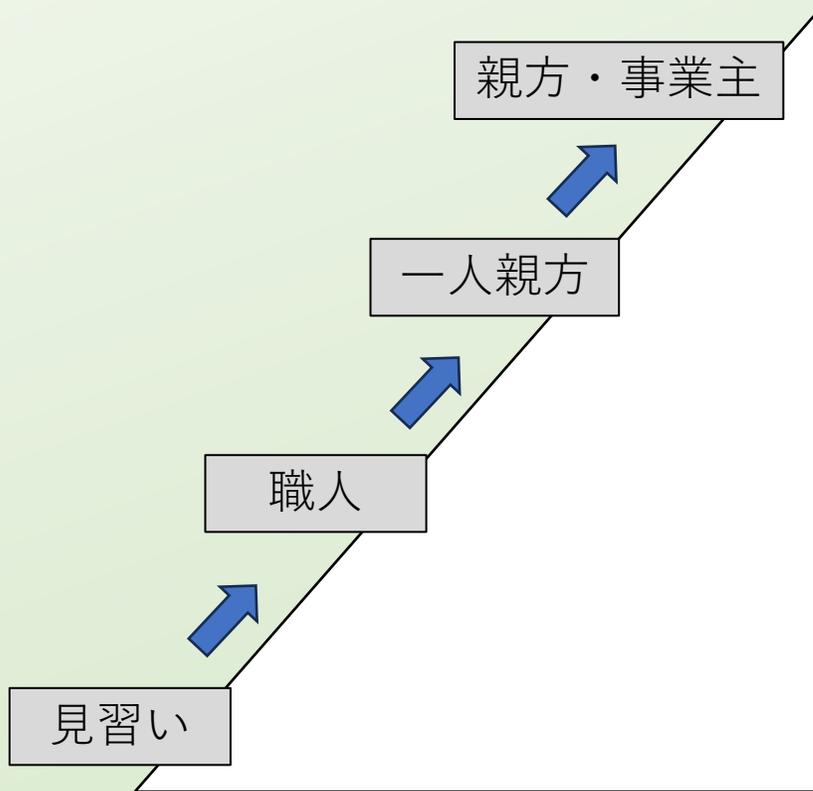
- I 一人親方とは？
- II 建設業の労働時間の現状
- III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断
- IV 一人親方の長時間就業の要因分析
- V 近年の政策動向と長時間就業問題
- VI フリーランス新法の評価

報告の骨子（結論）

- 建設就業者の労働条件の低さは重層下請構造に起因するが、建設就業者の中には、労働条件が重層下請構造に影響を受けるグループと受けないグループがあり、一人親方は影響を受けるグループである。→**長時間就業の要因**
- 担い手三法の改正や「働き方改革」は、一人親方の長時間就業問題への対策として有効なものが多いが課題は、その政策の実効性。
- フリーランス新法は、交渉力の格差を是正する仕組みが弱いので、長時間就業やワーキングプアを防げない可能性が高い。

一人親方とは？

建設職人のキャリアラダー



一人親方とは？

□目指すべき存在

高い技術力を持ち、報酬額を自分たちで決められる。一人で仕事を取るなので、業界では“一人親方”と呼称。

□現在は？

1990年代後半以降に就業条件が悪化

- ・一人親方の4割強が貧困状態に（2000年代以降）
- ・労働者と比較しても著しく報酬が減少

□報酬の減少幅

一人親方	：1996年→2016年	16.4%減
労働者	：1996年→2016年	0.3%増

II 建設業の労働時間の現状

- 他産業より長い労働時間

→建設業の総実労働時間：164.3時間：全産業平均より30時間近く長い、
年間で300時間以上。

→建築工事現場では労働者の約5割が4週4休。

(出所：国土交通省、厚生労働省の統計より)

→建設業離職者（離職時若年層）の離職理由の上位は、雇用・労働条件の劣悪さ

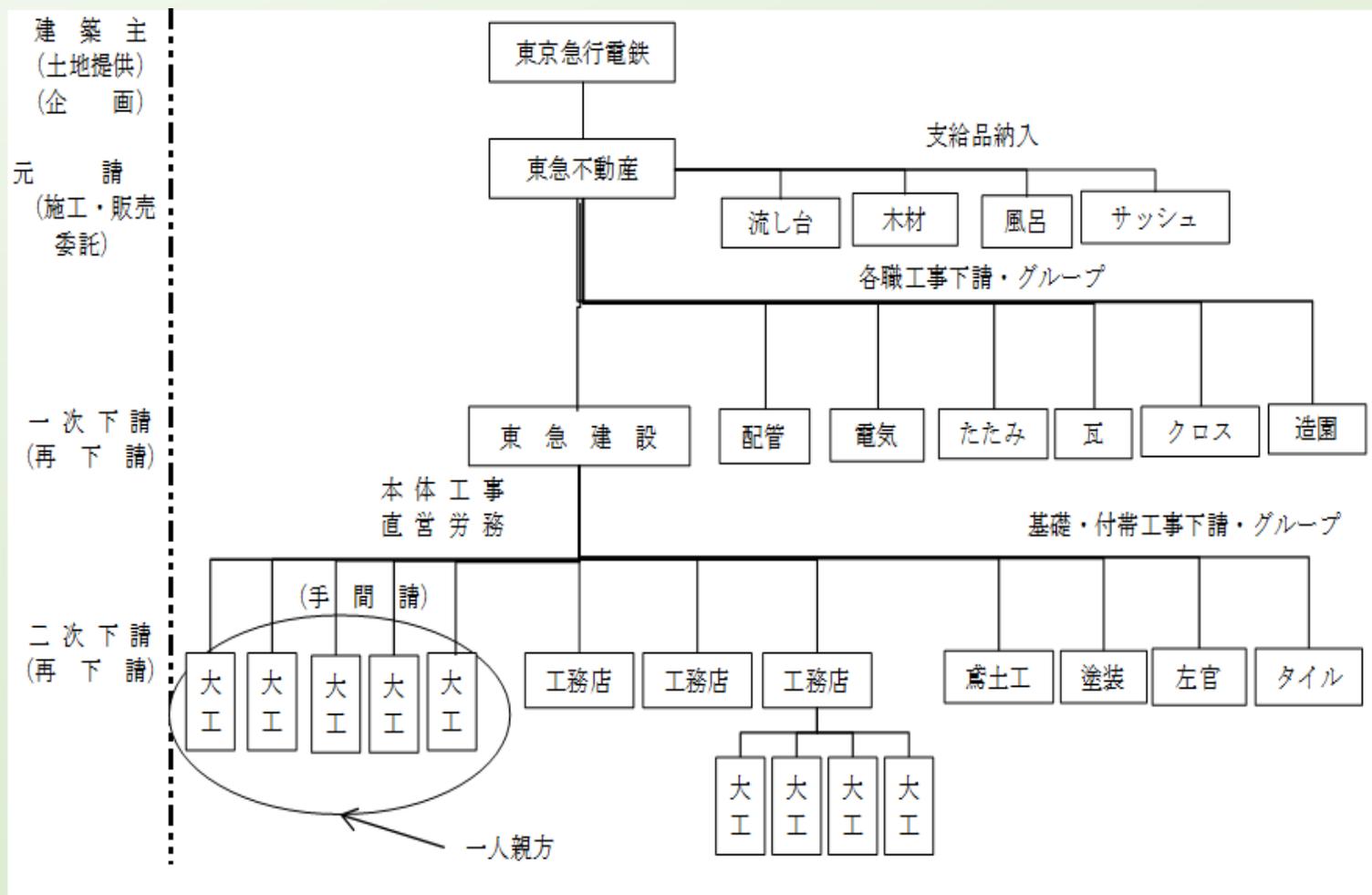
- 一人親方も同様

一人親方の長時間就業割合は、労働者とほぼ同水準。



人材不足の要因

III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断



• 重層下請構造とは？

→1960年代以降、住宅建設、大規模建設工事現場で広がる。

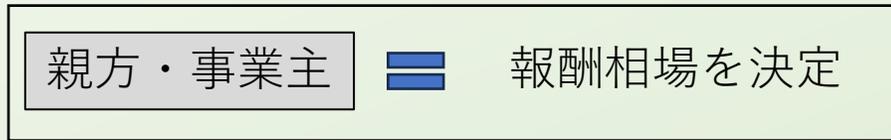
→市場規模は今日では建設生産全体の7～8割程度を占める。

→特定の建設就業者の労働条件悪化の主要因に。

III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断

～1960年代

報酬相場



労働組合が継承

協定賃金運動

契約関係



1960年代～1970年代

報酬相場



この構造が今日まで続く

- 住宅部門
淘汰され、大手企業の下請に再編
- 大規模建設部門
社会保険料の引上げ対策
で外注化が進展

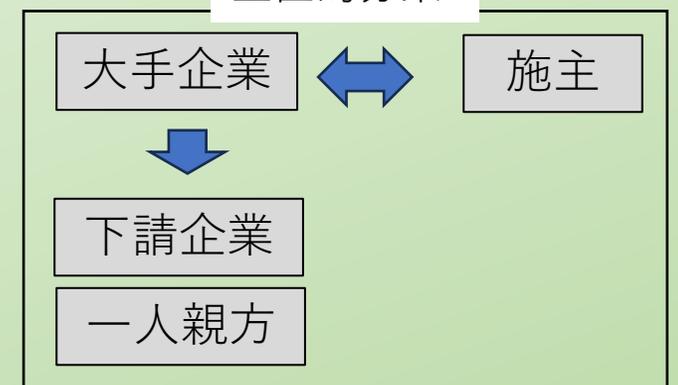
契約関係

※生産体制のトレンドが移行

水平的分業



垂直的分業



III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断

1970年代～1990年代

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」
が制定される（1976年）



契約関係と分業



【結末】

- ・元請企業が【技能労働者を雇用しなくてよいこと】に。
- ・元請企業から単価引き下げや短工期を強要される中で、下請企業が雇用責任を再下請に転嫁するなど下請の重層化が進展

1990年代

【特徴】

- ・建設不況による大企業の市場支配力強まる
- ・市場原理主義的な下請関係へ変容

【結果】

- ・中小零細下請企業の経営悪化/倒産が加速
- ・労働者、一人親方の就業条件悪化

2000年代

【特徴】

失業者吸収産業から失業者を生み出す産業に転換



今日の人材不足に繋がる

最悪のセットメニュー

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」



重層下請構造



【①中間搾取】

上位の下請企業に中間マージンを抜かれ、末端の労働者・一人親方の処遇低下

【②元請企業は技能労働者の労働条件改善に責任を持たなくてよくなった】

技能労働者は、下請企業に雇用されるので、その処遇改善は、下請企業の企業努力によるしかないが、中間マージンが抜かれ、処遇改善は進まない。

【③元請企業や上位の下請企業のみが儲かる構造】

技能労働者を雇用しない元請企業は、受注の不安定性による経営への影響から解放される。元請や上位の下請はより多くのマージンを取れる。

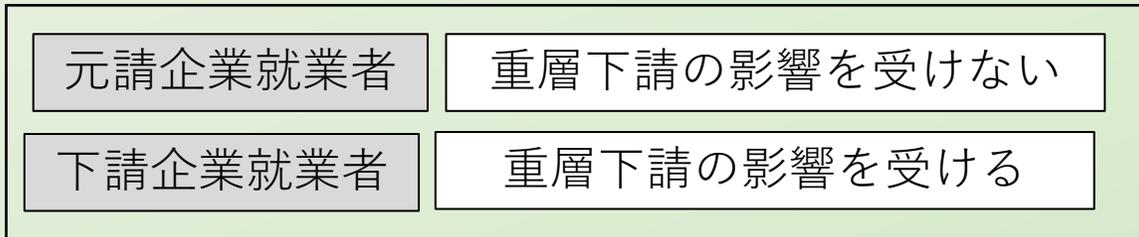
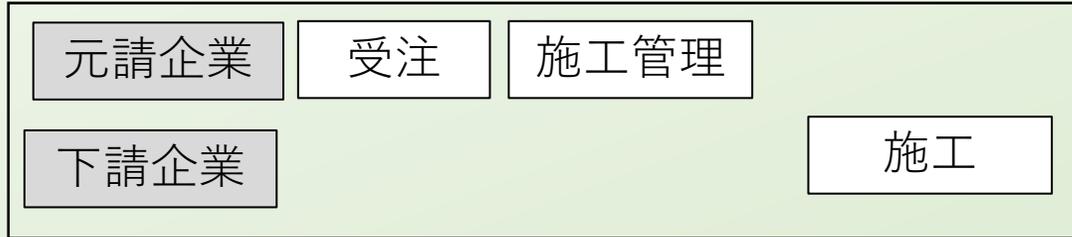
【④1990年代後半の下請関係の変容と契約の片務性】

1990年代後半以降の元下関係がより市場原理主義的關係になり、より低い価格で仕事を請ける下請企業が生き残る。契約の片務性による労働条件の悪化も進展。

III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」
が制定される（1976年）

契約関係と分業



帰結



単位：万円

	技能労働者 A	社員 B	A/B
積水ハウス	454	818	55.5
大和ハウス工業	430	893	48.2
大東建託	440	871	50.5
住友林業	420	867	48.4
大手住宅企業4社平均	436	862	50.6
清水建設	415	967	42.9
大成建設	413	987	41.8
竹中工務店	414	1028	40.3
鹿島建設	401	1138	35.2
大手ゼネコン4社平均	411	1030	39.9

注1) 技能労働者の年収は建設政策研究所, 2018, 「首都圏4組合賃金実態調査分析報告書」の当該企業に従事する手間請・常用労働者の当たり賃金を240 (20日*12か月) で乗じたもの。

注2) 社員の年収は竹中工務店が2018年のデータでそれ以外が2019年の。有価証券報告書より筆者作成。

III 重層下請構造の形成と建設業就業者の分断

- 小括

重層下請構造によって労働条件が悪化しない就業者

→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）の正規労働者

重層下請構造によって労働条件が悪化する就業者

→下請企業において施工管理を担う現場監督、現場施工を担う技能労働者及び一人親方

IV 一人親方の長時間就業の要因分析

- 元請企業との二重の力関係の格差

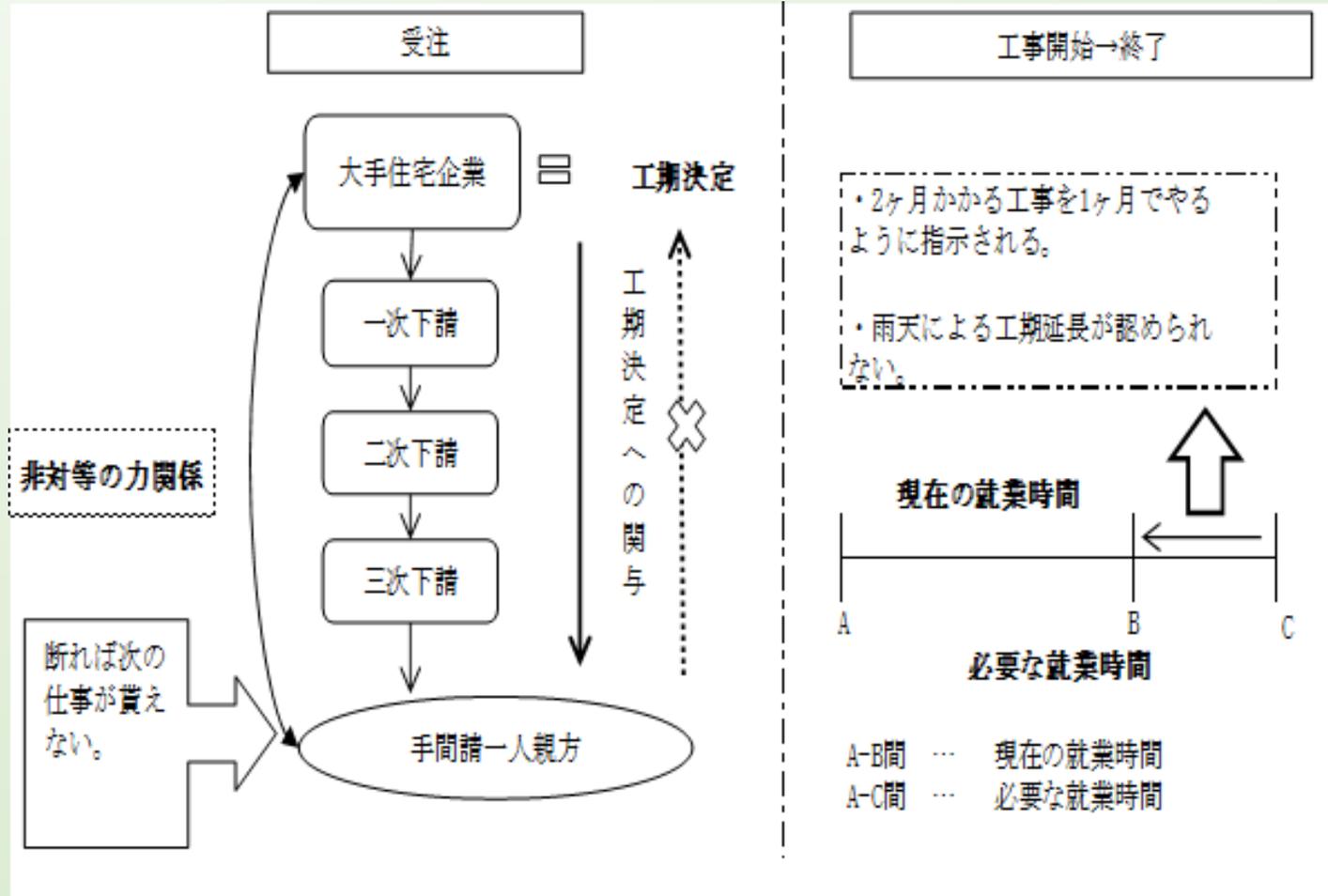
1, 一人親方は次の仕事があるかわからない状況にあり、生活費を稼ぐために長時間就業の仕事であっても請けざるを得ないという点で元請企業よりも弱い立場にあった

→景気の波によって変わるが、個人請負に特有の事情（就業の不規則不安定性）

2, 元請企業が工期の決定権限を持っている

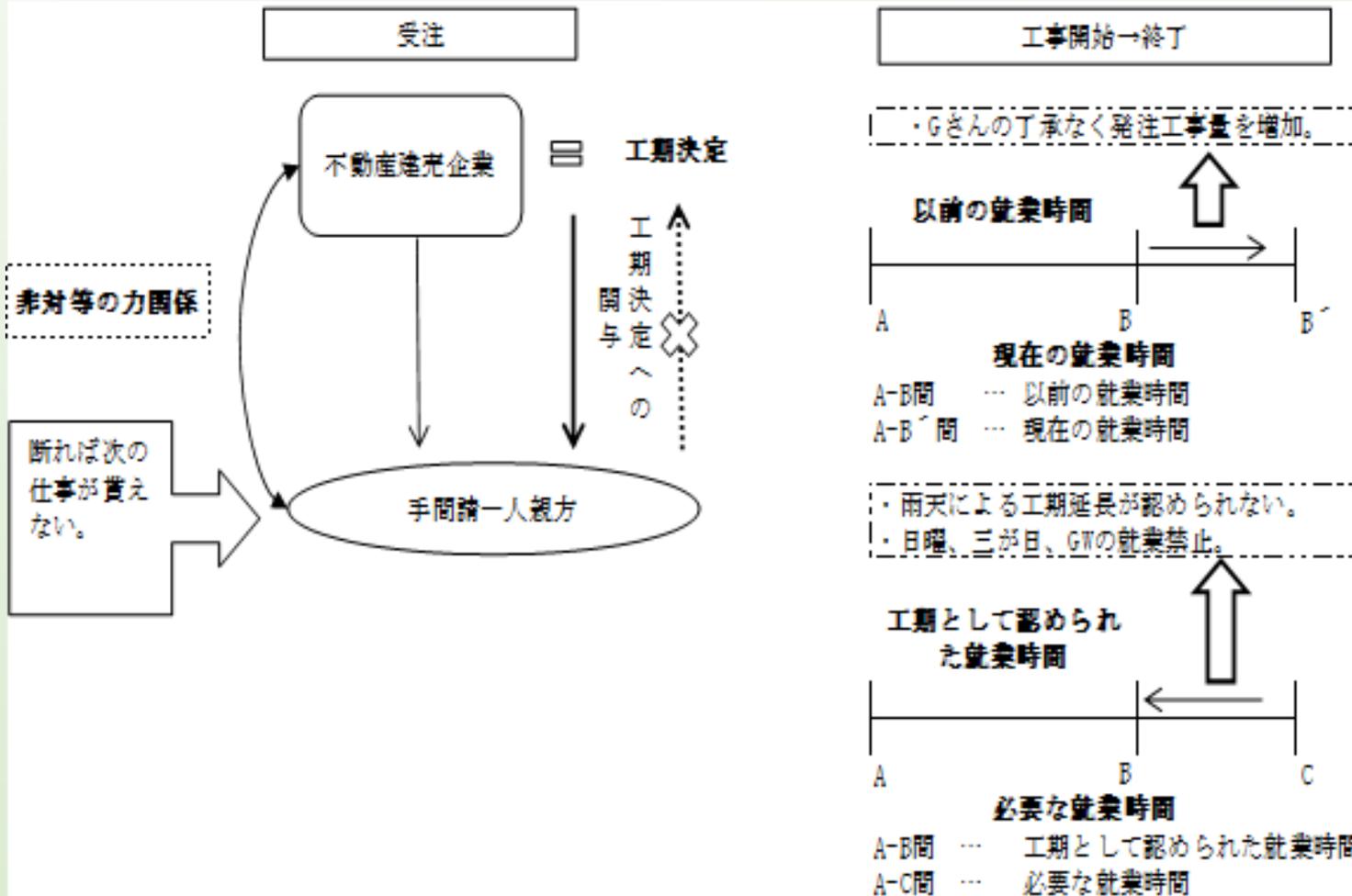
2を中心に事例から見えていく

大手住宅企業の下請Aさんの事例



- Aさんは、大手住宅企業の専属下請の大工。
- 大阪万博や東京五輪での長時間就業も同じ構図。

不動産建売企業の下請Bさんの事例



• Bさんは、不動産建売企業の専属下請の大工

ある時、不動産建売企業の現場監督から口頭で、発注工事量を増やして工事単価を下げるよと連絡が来る。

例：1年5棟500万売上

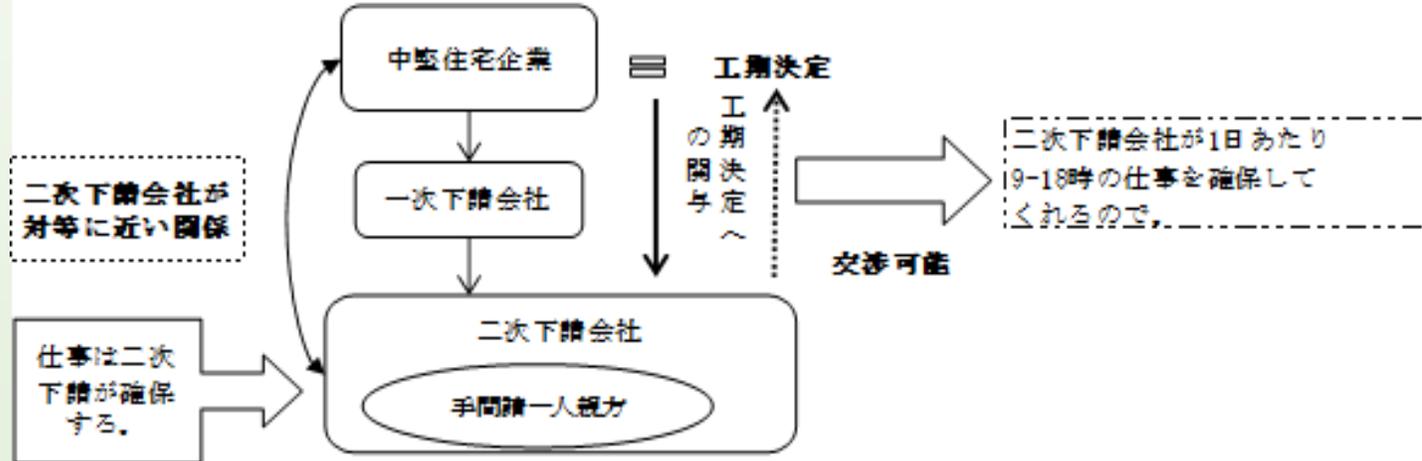
1年8棟500万売上

→労働時間が長くなり、労働強度も上がる。

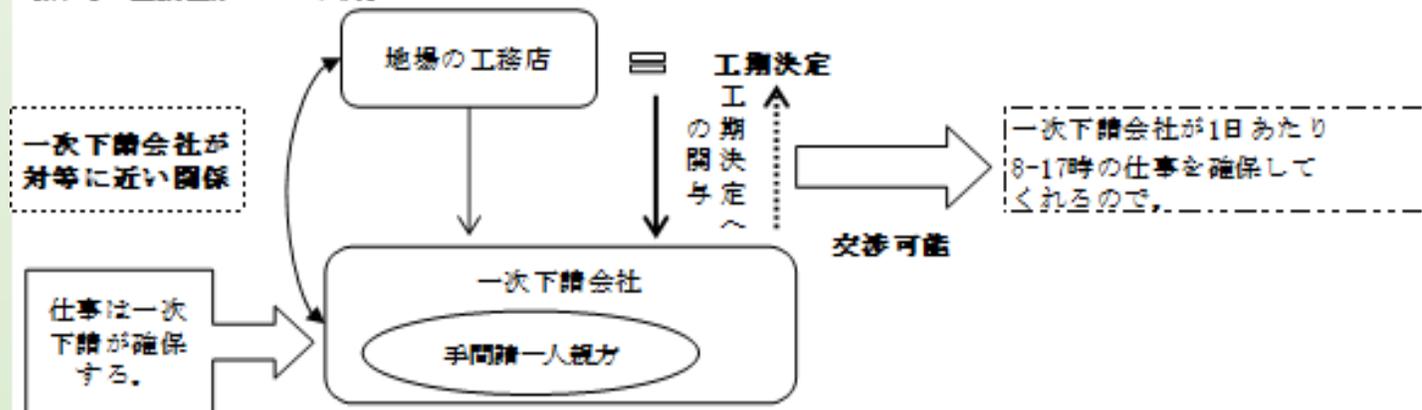
長時間就業に至らなかった事例をみていく

長時間就業に至らなかった2つの事例

【No. 2: 左官Bさんの事例】



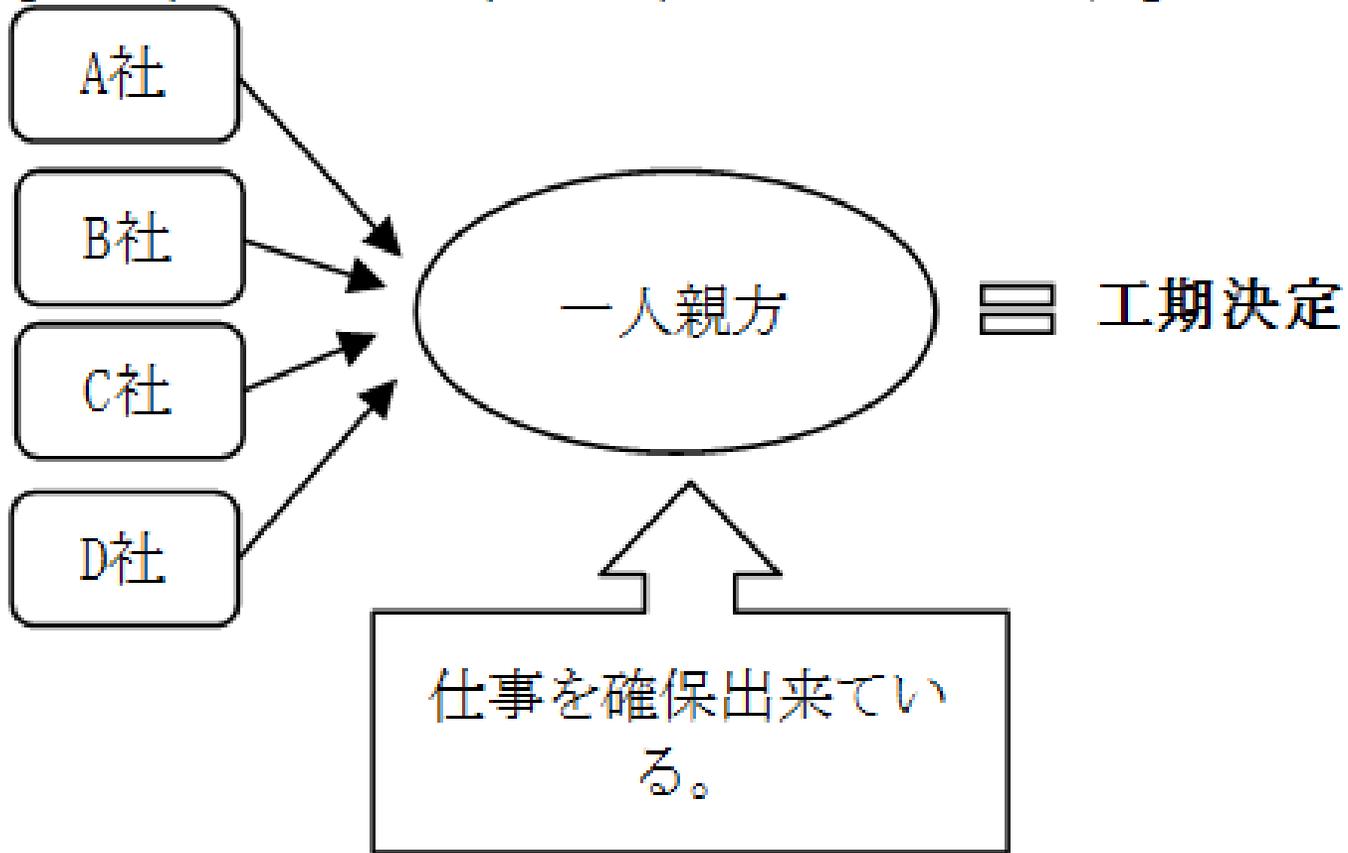
【No. 1: 塗装工Aさんの事例】



- 所属している会社が仕事を確保してくれている。
→ただし偽装請負の可能性もある。

長時間就業に至らなかった事例

【No. 4、大工Dさん、No. 5、大工Eさんの事例】



- 複数の企業と取引し、交渉力を担保で来ている事例。

IV 一人親方の長時間就業の要因分析

- 高い技術力と複数の会社との取引が長時間就業を回避する方法
 - 技術革新が進み、職人としての腕を必要とする領域が減少。
 - 住宅企業の場合、企業ごとに家の仕様に基づくマニュアルがあり、汎用的な技術よりもマニュアルに慣れているかどうか重要となる。
- 大手元請企業と対等に交渉できる一人親方はほとんどいない。
 - 交渉力の格差を弱める必要がある。

V 近年の政策動向と長時間就業問題

- 重層下請構造の是正

→割愛

- 担い手三法とその改正（2019年、2024年改正）

※担い手三法（公共工事の品質確保の促進に関する法律、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律）

→2014年制定：適正な利潤を確保できるよう発注者の責務として、予定価格を適正に設定することや、ダンピング対策を徹底することなど、具体的措置を規定

→2019年改正：発注者の責務として「休日、準備期間、天候等を考慮した適正な工期の設定」「公共工事等を実施する者の責務として適正な額の請負代金・工期での下請契約の締結を規定」

→2024年改正：次ページ。

V 近年の政策動向と長時間就業問題

• 担い手三法とその改正（2019年、2024年改正）

→2024年改正：

< **品確法等** >

① 休日の確保の促進

- ・ 国が実態を把握・公表し施策を策定・実施、
- ・ 自治体内の関係部局が連携した平準化の促進、

② 処遇改善の推進

- ・ 労務費・賃金の支払実態を国が把握・公表し、施策を策定・実施、
- ・ 能力に応じた適切な処遇の確保、
- ・ 適切な価格転嫁対策による労務費へのしわ寄せ防止

V 近年の政策動向と長時間就業問題

- 担い手三法とその改正（2019年、2024年改正）

→2024年改正：

<建設業法・入契法>

労働者の処遇改善

- 労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化

→国は、取組状況を調査・公表、中央建設業審議会へ報告

- 標準的な労務費の勧告

→中央建設業審議会が「労務費の基準」を作成・勧告

- 適正な労務費等の確保と行き渡り

→著しく低い労務費等による見積りや見積り依頼を禁止

→国土交通大臣等は、違反発注者に勧告・公表（違反建設業者には指導・監督）

V 近年の政策動向と長時間就業問題

• 建設業働き方改革2024

→2024年からの時間外労働規制の適用が始まる。

国土交通省の説明では以下の施策が進められる

①労働時間の縮減

→週休2日工事の拡大

→一斉閉所の拡大（官民工事で夏期一斉閉所など）

②適正な工期の設定

→「工期に関する基準」の拡充

・法定労働時間の遵守を前提とした工期確保、
・猛暑日は作業不能日として工期設定、
・官民の発注者等に対する徹底の働きかけ、
・違反となり得る行為類型の作成・公表

→建設Gメンの拡充

・体制倍増。労基署との合同調査など実地調査を拡充

V 近年の政策動向と長時間就業問題

- 建設業働き方改革2024

→2024年からの時間外労働規制の適用が始まる。

国土交通省の説明では以下の施策が進められる

③生産性の向上、超過勤務の縮減方策

→工事関係書類の削減

→時間外労働規制に対応した新しい施工方法

→平準化（ピークカット）の促進

【政策の評価】

担い手三法の改正：公正取引の実現に向けて踏み込んだ内容。課題は実効性

働き方改革：週休2日工事や一斉閉所などが増え、適正工期が貫徹すれば、有効。課題はやはり実効性。

VI フリーランス新法の評価

- 評価できる部分

公正取引、ワークライフバランスそしてハラスメント防止の実現という点で期待できる内容

- 課題の部分

→交渉力の格差を踏まえ、適正な納期と報酬額が行き渡る仕組みがない。

→罰則だけで十分か？

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。また命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。

→違反行為を告発したフリーランスを守る仕組みが必要。上記だけだと今後の取引継続のためにフリーランスが泣き寝入り（報復措置を恐れて）する可能性がある。

ご清聴頂きありがとうございました

