

一人親方の偽装請負 何がお問題なのか

岩手県立大学社会福祉学部講師 柴田 徹平

10月5日、日本教育会館で第78回大手建設・住宅企業交渉に向けての交渉団会議が開かれました。その中で行なわれた、岩手県立大学社会福祉学部講師の柴田徹平氏による「一人親方問題の要諦(ようてい)とは何か?」と題した特別講演の一部を紹介します。(文責・見出し共に編集部)

建設職人の不足阻止は

日本社会すべてを守る闘い



柴田さん

ご存知のとおり、日本は賃金の上がない国になってい

ます。OECD(経済協力開

発機構)が公表した世界の平

均賃金データによると35カ国

中22位。2015年には韓国

にも抜かれる状況です。

労働者の非正規化の進行や

企業における内部留保の拡大

などが一般的に言われている

理由で、国際的にも非常に賃

金が低くなってきています。

では、建設労働者の場合は

どうなのかというと、厚生労

働省の毎月勤労統計調査では

時給換算で平均の2392円

より少し高い2631円。パ

ートタイム比率が5分の1以

下という点を踏まえると決して

高くありません。さらに首

都圏4組合の賃金調査でも、

建設業における技能労働者の

賃金は他産業労働者より低

く、手間請や一人親方も経費

を差し引くとそれより低い状

況で、決して労働条件は高く

ないことが見えてきます。こ

ういった中で、建設職人の不

足がどんどん進んでるわけで

す。

このことが何を意味するの

かを考えた時、自然災害で人

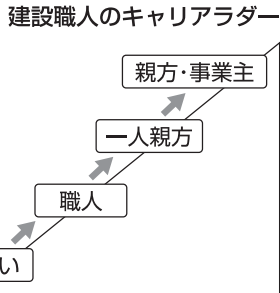
命が失われることが大きいと

思います。東日本大震災の直

後も、建設業者が瓦礫処理に

当たったわけです。家を作り

直す人がいなくても困りま



一人親方の史的変容過程

住宅部門

大手住宅企業の参入と町場の縮小(1960年代~)
→ 独立自営型(町場)の縮小と手間請化の進展。

不動産建売企業による独立自営型の
手間請としての活用(1990年代~)
→ 独立自営型一人親方の労務費と
就業時間の自己決定権を収奪。

大規模工事部門

社会保険料引き上げに伴う一人親方化の進展(1960年代~)
→ 手間請化が進み、その後も下請の重層化に伴い、職種の細分化と手間請
化が進展し、現在に至る。

一人親方の 史の変容過程

建設職人のキャリアラダー
↓ 親方・事業主と経験を積ん
でいきます。一人親方は、こ
の階層序列の一段階です。

これがどのように変わって
きたかという点、まず住宅部
門では1960年代に大手住
宅企業が参入。それによって、
これまで町場の親方が担って
いた戸建て住宅建築の町場が
縮小し、大手に奪われていく。
仕事がとれなくなった町場の
一人親方は、住宅メーカーの
手間請や下請として働くよう
なことも起きてきます。
さらに町場の縮小が進む中

良いことは何も無い なのに雇用希望せぬワケは

国土交通省に設置された建
設業の一人親方問題に関する
検討会の中では、社会保険加
入対策によりコスト削減とし
て一人親方が増えたことや、
明らかな規制逃れのための若
年層の一人親方の存在を確
認。そのうえで、チェックシ
ートを活用した偽装請負対策
と適正な一人親方の処遇改善
を提起しています。
では、偽装請負はなぜよろ
しくないのかを明らかにして
いきたいと思っています。

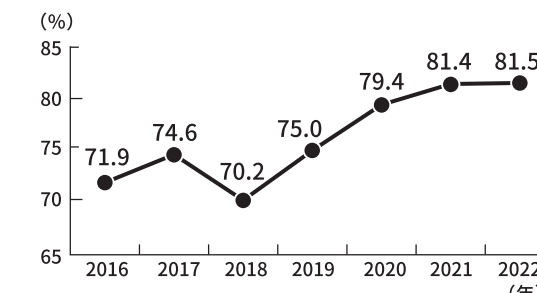
大きく分けて、3つ挙げら
れます。①自営業者としての
実質がない、②就業条件の悪
化、③労災時の守られない人
権と生活保障。つまり、良い
ことはほとんどないと、私は
思っています。

まず①ですが、仕事先が働
く時間(始業・終業)を決め
るといのが7割で、若年の
偽装請負ではかなりの傾向
が強くなります。手間請より
も就業条件が自分で決められ
ず、労働者としての保護もな
い。その結果、簡単に就業条
件が引き下げられて、②につ
なかることになりました。

そして③について、通常は
労働者であれば、労災保険料
は全額事業主が負担します。
しかし、一人親方の場合は同
じような労働者としての労災
保険ではなく、全額自己負
担の特別加入制度に加入する
必要があります。それ以外で
労災を適用させるためには、
裁判闘争で労働者性が認めら
れる必要があるわけです。

雇用を希望しない理由は、
次の3つ。①雇用労働が選択
肢にならない。年収は高くな
いのにも休みも少ない、②日給
制が過半数で収入が不安定、
③4人に1人が書面契約を
結んでいない、このほかにも

実に4割が偽装請負 建て前と実態の乖離広がる



手間請のうち報酬を日給で 受け取っている者の割合の推移

話していきたいと思っています。
まず、偽装請負の定義です
が、「実態が労働者であるの
に、請負として働いていると
いう違法行為」です。建設業
一人親方の場合は、「日給制
/日給月給制の手間請」は偽
装請負にあたります。
この規定に基づいて推計し
てみたところ、一人親方の約
4割にあたる20万7360人
(2019年)。特に若年層
(15~34歳)の偽装請負が非
常に多く(51.7%)、コス
トカットを目的に活用され
ている可能性が高いと考えら
れます。

一人親方の変化において大
きなのが、建て前と実態の乖
離がどんどん広がっているこ
ろ。つまり、自営業者であれ
ば報酬や就業時間を自由に決
められるかと思いがちですが、
それが決してそうとは限ら
ず、幻想に近い状況です。
たとえば報酬と始業・終業
時間等の就業条件を自分で決
めることができません。

められない人がほとんどで、
報酬の減額が労働者より簡単
にかつ著しく行なわれます。
労働者であれば、仕事がない
時期も雇用保険などの休業補
償がありますが、自助努力に
なっているわけです。

これら一人親方の性格変化
を念頭に置いて、増えつつあ
る偽装請負の実態についてお
話していきます。

まず若年層から 優先的に対策を

そう考えると、偽装請負は
魅力的とは到底
言えません。し
かし、建設政策
研究所の調査
(2010年)
では直接雇用を望む人は2割
を切っています。この雇用さ
れることを望まない一人親方
をどうしていくのかは、整理
しておく必要がある問題で
す。

倒産・廃業のリスクや、出来
高制が若年層に魅力的とい
うこともあるようです。
これらの問題への対策は簡
単ではありませんが、まずも
う実態は労働者だよね」とい
うことから、パターンの増
えに起因する若年層の偽装請
負から優先的に取り組んでい
く必要があります。曖昧な契
約を減らしていくのも有用で
す。4人に1人が未契約の状
況でしっかり書面契約を結ぶ
人を増やし、雇用契約を明確
化する。半世紀前から一人
親方を組織してきた画期的で
最先端な組織の強みを生かし
てそういうことをやっていけ
ば、ディセンテナな現場につ
ながっていくと思います。