

建設労働者の社会保険未加入等の課題

芝浦工業大学工学部建築工学科
教授

蟹澤 宏剛

1 はじめに

東日本大震災被災地で公共工事の「入札不調」が増えているという。昨年の12月は、実に半数近い工事が不調・不落到終わっている。その主要因は、労務費の高騰にある。

公共工事の積算においては、「公共工事設計労務単価」に基づいて労務費を決める。その単価は、前年度の「公共事業労務費調査」に基づいて決められる。労務費調査は、10月なので、それ以

降に労務費が高騰した場合には、予定価格がそれに追いつかず、札を入れる側は割に合わないということになる。今回、国土交通省は、特例措置として、設計労務単価を見直すということであるが、読者の皆様には、ここで疑問を抱いて欲しい。

図1をご覧ください。これは、設計労務単価と新設住宅着工戸数、それから、後ほど述べる「屋賃」調査における労務費の推移を示したものである。労務費は、それぞれ東京の大工の単価

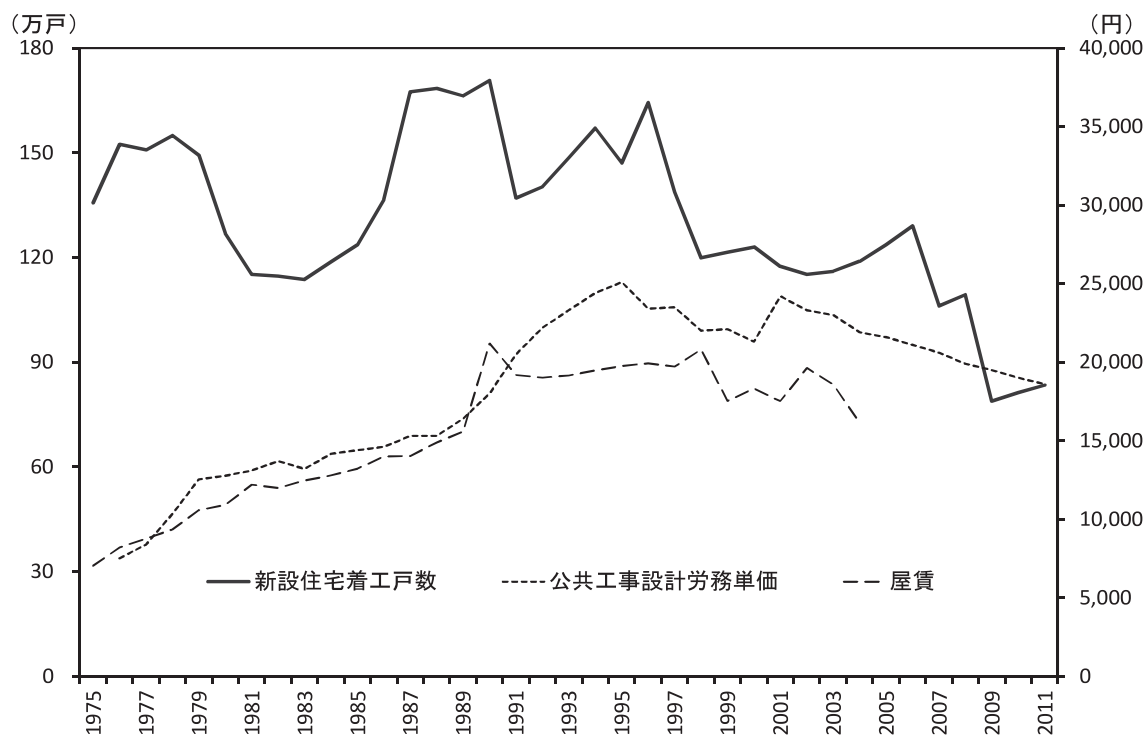


図1 二つの建設技能労働者の労務単価調査と着工戸数との関係推移

である。着工戸数と労務費の間には、良い相関があることがわかる。特に、バブル後は、需要の変化にやや遅れて労務費が連動する傾向が見て取れる。

需要が供給を上回れば価格が上昇するのは経済の常識である。しかし、人の労働の対価である賃金が、なぜこれほどまでに経済原理どおりに上下するのであろうか。読者の多くが給与所得者であろうが、景気によって多少の上下はあっても、これほどまでに給与が増減することはなかろう。また、生活給という概念があるので、下がったとしても限度があるはずである。

しかし、職人の労賃は違う。労務費調査と設計労務単価は、国土交通省の労働資材対策室という部署が担当している。かねてから、資材と労働を同一視してよいのかという批判があるが、数値を見る以上、正に、資材と労働は同じ扱いなのである。確かに、人手に頼る部分が多い建設現場においては、労働は、生産資源の一部とみなすことができる。しかし、それでよいのか。

2 「単価」の問題と建設業の体質

そもそも一日いくらという「単価」の設定がおかしい。需給バランスが労務費の単価を左右するのは、派遣の世界ではあり得る話である。しかし、建設業では、派遣すなわち労働者の供給は禁止されているからである。

建設業は、毎日仕事があるわけではないのだから、単価×実働日数という清算方法以外に良い方法があるのか、といった反論があるかも知れない。しかし、多くの場合、建設技能者は雇用ではなく、実質的には請負で契約されているのだから、「単価」を決めて常用清算するのは、典型的な偽装請負であり、職業安定法違反の可能性がある行為である。なのに、長年、一日いくらという「単価」が常識として流通してきた。

また、「単価」が一定の合理性を有するのだと

しても、ベテランも見習いも関係なく、職種別の一つの単価しか提示されないことはおかしい。さらには、この「単価」が企業間取引の単価なのか、個人が受け取る賃金なのか、経費が込みなのか全く定かでなく、ゼネコン、専門工事業、労働組合のいずれに聞いても明確な答えがない。ここに問題の本質、そして建設業の根深い体質、問題解決を阻む根本的な要因がある。

3 保険加入問題

「建設産業の再生と発展のための方策2011」の中でも目玉となる施策が、技能者の保険加入である。従来、技能者の社員化の推進や職業訓練の充実といった方策は打ち出されたが、これらには解釈の余地があり、真面目に解釈するほど損をするという問題があった。すなわち、実態としては請負関係にある下請であっても同じ作業を着させれば社員だという解釈と、厚生年金を含む全ての保険に加入して、寮を完備し、教育・訓練を充実してこそ社員だという解釈が混在し、当然のことながら後者は大きな費用を伴い、価格競争において不利になるという問題である。表1に示すが、建設業における一般的な会社の保険料率であるが、事業主負担だけで支払賃金の約16%、労使合わせれば30%の負担となる。これに他の福利厚生費用が加われば、少なくとも支払賃金の50%近い経費が必要となる。実際、この負担に耐えきれずに、多くの会社が倒産、廃業に追い込まれた。

表1 一般的な建設業における労働者の社会保険料率

| | 事業主負担 | 労働者負担 |
|--------|-------------|-------------|
| 健康保険 | 47.4/1000 | 47.4/1000 |
| 介護保険 | 7.55/1000 | 7.55/1000 |
| 厚生年金保険 | 82.06/1000 | 82.06/1000 |
| 労災保険 | 13/1000 | 負担なし |
| 雇用保険 | 11.5/1000 | 7/1000 |
| 合計 | 161.51/1000 | 144.55/1000 |

保険加入というのは、この国の建設産業の体質への問題提起であると同時に、解釈の余地も逃げ場もない方策として打ち出されたものなのである。

これが、業界全体を巻き込んで物議を醸すこととなった。技能者の保険加入は従来、ほとんど意識されてこなかった問題であるが、実際には、様々な矛盾を露呈させる大きな問題であることを業界は知っている。

実態を客観的に提示しておこう。図2は、分母を労働力調査の労働者数、分子を厚労省の保険関係の統計による被保険者数として、役員を除く雇用者の保険加入率を算定したものであるが、製造業に比して明らかに低い。表2は、国交省が公共工事労務費調査において、保険加入率を試行的に調査した結果であるが、下請次数に比例して保険加入率が下がる傾向が見てとれる。ただし、これ

らは、建設業に従事する全ての雇用者の数値であり、技能者に限れば、さらに低いことは容易に想像できる。

図3は、「専属かつ常用の技能者」のうち、「法定福利費（社会保険、労働保険）を労使折半で負担している従業員」を正社員とした場合に、どれくらいの割合が該当するかを調査した結果を示したものである。調査は、建設産業専門団体連合会（建専連）と著者が共同でおこなった。結果、その割合は、計算の仕方にもよるが平均的には2～3割程度であり、職種によっては1割程度しかないことが明らかになった。調査したのは、各職種団体を代表する理事企業であるので、これでも専門工事業全般よりは良い数値であることは確実である。

4 技能者の経費問題

もう一度、図1をご覧いただきたい。「屋賃」とは、屋外労働者職種別賃金調査の略で、厚生労働省により2004年まで公表されていた統計調査である。その後は、賃金構造基本調査に移行した

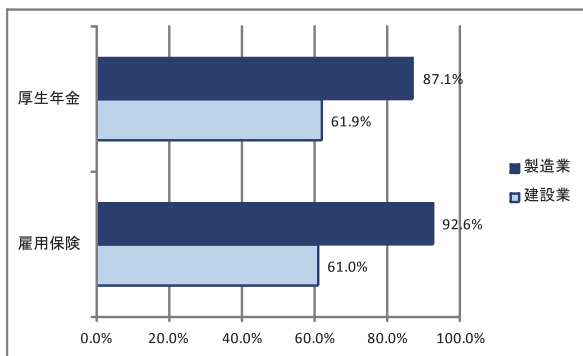


図2 労働者単位での社会保険加入率の推計値
出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」「厚生年金保険業態別規模別適用状況調査」
※ 労働力調査を分母、雇用保険適用者を分子として推計

表2 公共事業労務費調査における保険加入率 (2010年10月調査)

| | 土木工事 | 建築工事 |
|--------|------|------|
| 元請 | 87% | 93% |
| 1次下請 | 72% | 66% |
| 2次下請 | 53% | 46% |
| 3次下請以下 | 49% | 52% |
| 平均 | 71% | 64% |

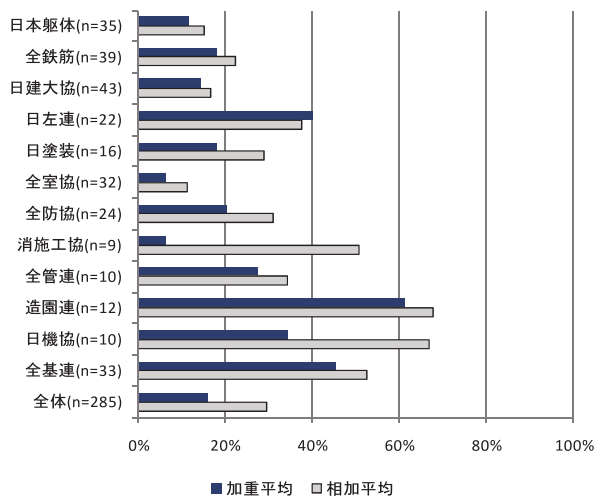


図3 職種別にみた技能労働者に占める社員の割合 (2009年11月(躯体系3職は2009年1月)調査)
※ (社)建設産業専門団体連合会+芝浦工業大学蟹澤研究室の調査による

が、日当たりの「単価」ではなくなったので、ここでは連続データとは扱っていない。

屋賃は、調査対象者が自ら書き込む方式、労務費調査は、賃金台帳から請負業者（元請会社及び協力会社）が転記する調査方式という差異がある。また、労務費調査は、何らかの欠陥がある標本を不良標本として棄却し、その率が40%程度ある。よって、労務費調査は、比較的優良な企業のデータ、屋賃は実態に近いデータといわれている。

両者の推移を見ると、多少の上下はあるが、労務費調査は、おおよそ屋賃の2～3割増であることが読み取れる。労務費調査から導かれた設計労務単価は、「裸の単価」であり、経費や時間外割増賃金などは含まれていないのが原則である。その旨は再三国交省から通知されているが、実際にはそれが各種手当や経費を含んだ総額として扱われ、そこから経費を差し引いたものが支給されていると言われているが、保険料+αの経費が2～3割であることを鑑みれば、設計労務単価と屋賃の差は、その証拠と捉えざるを得ない面がある。

技能者に関わる経費には、設計労務単価においても、①時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金、②各職種の通常の作業条件又は作業内容を超えた労働に対する手当、③現場管理費（法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費が必要であることが明示されており、積算上は、現場管理費に含まれるものとしている。

しかるに、実態として、この経費が算定されていない、あるいは、下請や技能労働者に渡ってい

ないことが多いのだとすれば、何らかの方策を考えなければならない。

5 経費の別枠支給を考える

そうした費用の問題に対し、従前から言われ続けているのが「経費の別枠支給」である。諸外国は、この方式だから良いという言われ方がされるが、残念ながら現在の日本での実現は不可能である。

このシステムが成立する大前提は、本人を確認するシステムの存在である。ドイツのマイスター制度であれ、米国のユニオンであれ、何らかの組織に各々の個人情報登録され、保有する資格や教育・訓練の履歴、就労履歴などが記録されているからこそ、様々な制度が構築可能になる。

また、各々の身分が被雇用者なのか、派遣なのか、経営者なのかを明確にすることも必要である。さらには、見習いなのか、一人前なのかといった区別もある。これらが曖昧であったり、ましてや中間的なものや解釈によって異なる状態、典型的には一人親方というような存在が許容されるようでは、個々人に必要な経費の内訳を決められるわけがない。

同時に、これも大前提として、教育訓練の費用や健康保険、失業保険、年金などの徴収と給付の仕組みが明確化され、徴収逃れやごまかしがきかないことである。納めるべきものを納めないで、もらうものはもらうシステムが出来ない。各々の労働者と同じく、建設業を営む組織についてもギルド、ユニオン等の組織に登録され、売上げや従業員数などのデータが正確に把握

$$\boxed{\text{公共工事設計労務単価}} = \underbrace{\boxed{\text{基本給相当額}} + \boxed{\text{基準内手当}}}_{\text{所定労働時間内 8 時間当たり}} + \underbrace{\boxed{\text{臨時の給与}} + \boxed{\text{実物給与}}}_{\text{所定労働日数 1 日当たり}}$$

図4 公共工事設計労務単価の構成

工」や「直接雇用」に関する諸規定を設けてきた。そして、直近の2008年の改正において、「施工参加者」を法文から削除、すなわち、2次より先の再下請禁止が明確化された。

建設産業基本法によると、直接施工とは直接雇用する技能者を投入して施工することとあり、直接雇用とは、仕事をしている間は雇用契約を結ぶとある。「直接施工」の義務、すなわち「直接雇用」の義務の大半は専門工事業に生じ、社会保険に係わる事務手間や経費負担が増大する。これがネックになり、問題解決とは反対に一人親方や偽装請負等々の問題が発生するのが、日本のみならず、多くの世界で共通の建設労働問題である。

これに対し、韓国は巧妙な制度を構築している。まず、「直接雇用」とは、期間を定めない社員化を目指すものではなく、プロジェクト単位に社会保険料を負担する当事者としての事業主を明確化し、就労環境が不安定な技能労働者の社会保険加入を徹底することを旨としていることである。次に、費用負担者について、雇用保険や産災

(労災) 保険に関しては、実質的には、元請が一括して負担する仕組み(先払い方式)を構築していることである。

さらには、発注段階で保険料等の経費が明示され、それを流用できない仕組みや、専門工事業が不利にならない(元請に出面を全て把握されない)データの流れ、不正や間違いを相互に監視するシステムが制度レベルと運用レベルでそれぞれにうまく構築されている。

雇用保険を例に制度の概略を示す(図6)。保険料は、所謂先払い方式で、元請が一括して保険料を納付する日本の労災保険と同様に、工事金額に別途定められた労務費率を乗じ、それに保険料率を乗じて保険料を算定する。

技能者の本人負担分は、専門工事業が源泉徴収し、出面データと共に保険公団に申告する。保険料の納付状況は、「ねんきん定期便」のような年に数回の通知、あるいは、ネットを通じて随時技能者本人が確認可能であり、不払いに対する罰則規定などもある。このような、保険料の納付者と

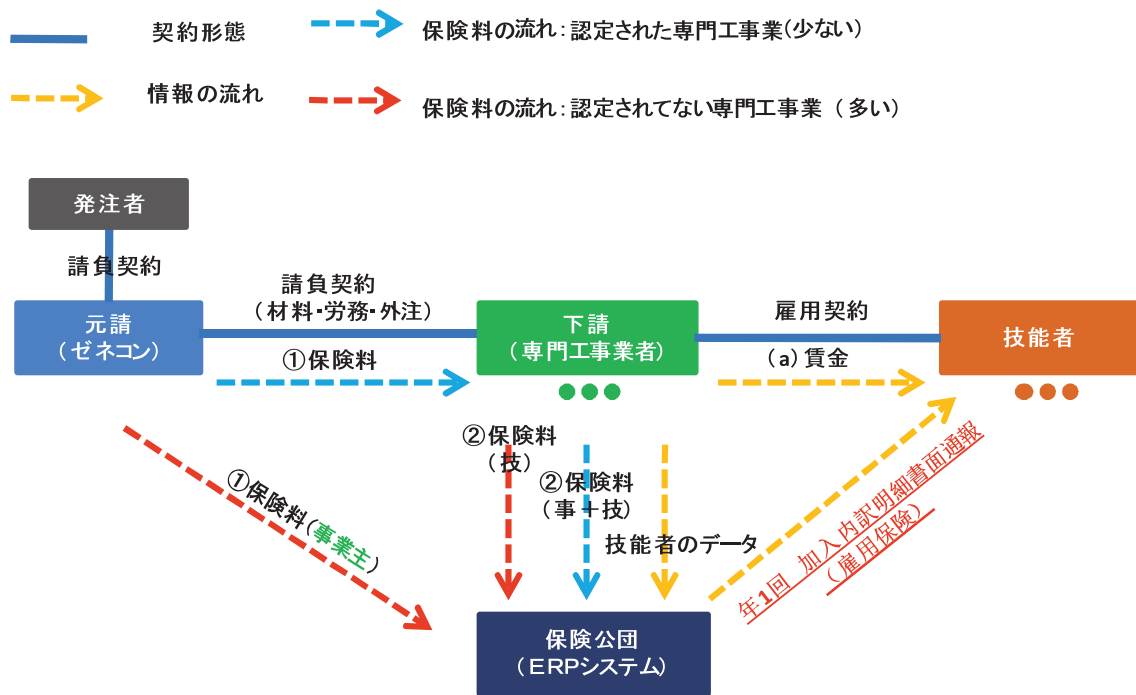


図6 雇用保険・産災(労災)保険の保険料徴収の仕組み

データの申請者、納付状況の確認者が異なることで、相互に不正や誤りを防止するのが韓国の制度である。

健康保険と年金は、日本と同様の制度で、費用は専門工事業と技能者の折半であるが、法定福利費は発注者の負担が原則であり、それを積算上別枠明示して、施工者が支払いの責務を担い、最後に精算して余った分は発注者に返すという、「別枠明示」、「事後精算」の方式が試行されている。このような方式は、我が国においても十分に採用しようのではないかと思う。

ここ数年、韓国を年に2～3回訪問しながら経緯を見守っているが、法定福利費は支払わなければならないものという事業者の意識、保険料をもらうことは権利であり、保険に加入しないと損という労働者の側の意識は、着実に浸透してきていることを感じる。日本においても、こうした意識の浸透が先決なのかも知れない。

7 労働生産性の向上と競争原理

建設業における生産性の向上とは、すなわち労働生産性の向上である。労働生産性とは、生産した付加価値を労働量で除したものであるから、分子である付加価値を大きくするか、分母である労働量を小さくすれば労働生産性は向上する。

しかるに、現状を鑑みれば、ダンピング競争によって分子は小さく、過剰供給により分母は大きいことから、労働生産性は小さくなるばかりである。これをどう脱却すれば良いかが、現在の建設産業全体の問題である。

最近、調査の機会を得てイギリスと米国を訪問したが、ヒントとなる重要な知見を得た。それは、一言でいえば、「公正な競争」である。

まず、公正の条件であるが、上でも触れたように、税や保険料、教育・訓練の賦課金等の漏れなき徴収の仕組みの存在である。米国では、手取り賃金をWage、保険料や訓練費に相当するもの

をBenefitとして明確に区分し、ユニオンがパッケージ化して使用者（建設業者）から徴収することで、漏れなき徴収を実現している。

英国では、CITB（Construction Industry Training Board：建設産業訓練委員会）という建設事業者のほとんどが登録する組織により、業界全体で運営する徒弟教育の費用の徴収がおこなわれている。費用は、従業員の賃金と外注費に対して賦課されるもので、Levy（レビー）と呼ばれる。徒弟は2年か3年の期間で定められ、「有給の訓練生」という業界統一の身分で定められた徒弟を雇用すると、最大で賃金の40%が交付金（Grant：グラント）として給付される。中小企業はLevyを免除されるが、Grantを受ける権利はある。こうした運用が可能であるのは、CITBが売上げや従業員数などの企業データを正確に把握しているからである。また、直接雇用の場合にはLevyが低く、外注の場合には高くなるので、直接雇用のインセンティブとなる。これも、正確なデータの把握なしにはできないことである。

競争ということでは、米国にはノンユニオンとの競争、英国には他業種との競争がある。そして両国に共通して、技能者間の競争が促される仕組みが構築されている。

まず、米国では、ユニオンの賃金（Benefitを含む）は、ノンユニオンの倍以上となる。どちらを選ぶかは使用者（建設業者）側の自由であるから、ユニオンには生産性を倍以上にしなければ選んでもらえないという危機感がある。故に、教育・訓練が重要なのであるが、内容が実態と乖離していたり時代遅れであっては意味がないので、常に最新であるための研究や、よりよい教授法の開発がおこなわれている（写真1、2）。

ユニオンは、登録された技能者を依頼のあった建設業者に派遣する機能を担うが、かつては、建設業者側には技能者を選ぶ権限がなかったのが、最近では、建設業者が技能者を選ぶ方式に変わっている。前者をUnion Hiring Hallといい、後者を

Referral Halls というが、技能者間の競争を促進しなければ、ノンユニオンとの競争に勝てないという危機感、そして、技能者の努力が報われないという認識が、全員平等主義から競争へと制度を変革させた。調査したのはユニオンの組織率の高いセントルイスであったが、このような革新的な考え方があるが故に、ユニオンの衰退を免れているのであろう。

一方、イギリスには、労働協約がない。かつてはあったのだが、ニーズのない職種を保護して賃金を協約により高止まりさせては、建設産業全体の競争力が衰退するというのが基本的考え方である。そして、需要の減った職種は、教育・訓練により新たな技能を取得し、需要が大きく、従って賃金も高い職種に転業・転職して産業全体を活性化させる。こうしたサイクルが繰り返されることで、産業全体のイノベーションが促され、他産業との競争にも優位に立つという戦略である。

いずれにしてもキーとなるのは、教育・訓練である。そして、それを意味づけるのが技能者を評価する指標である。イギリスには、NVQ(National Vocational Qualification) という全産業共通の5段階の職業能力評価基準がある。米国には、ユニオン内部の基準がある。それが目標になるからこそ競争が促され、組織も産業も活性化するのである。

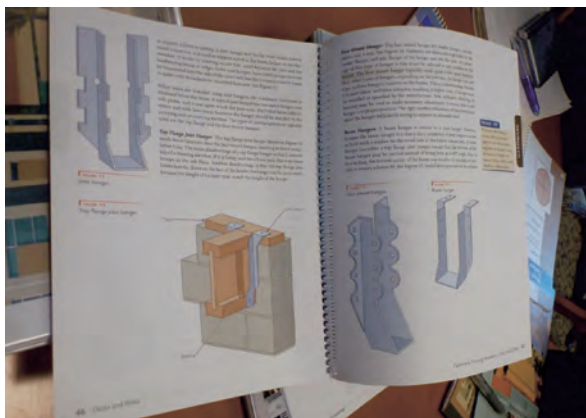


写真1
実に詳細につくり込まれたマニュアル

8 おわりに

新築がほとんどない欧州でも、建設産業の従事者は少なくとも全就業者の6%程度はある。我が国は既に8%（2011年）を切る水準にあり、若手の入職は激減している。担い手がこのまま減り続ければ、この産業は持続できない。

全ての技能者が保険に加入することは簡単ではない。しかし、まずは、それが当たり前の産業に脱却しなければ、若手は入ってくるわけがなく、この産業の未来はない。パンドラの箱が開いてしまった以上、産業全体でこの困難に立ち向かうしかない。2月末に報告が出された国土交通省の「社会保険未加入対策の具体化に関する検討会」においても、これまでにない具体的な方策が提示された。新しい年度から、技能者の保険加入をフォローする全産業的な協議会も設置されることになっている。

また、「建設産業戦略会議」の2012年度版が新たに設置され、ダンピング対策、保険加入問題を含む、様々な懸案が検討されることになっている。これだけ、密度の濃い方策が実施されるのは、かつてないことであろう。ギリシャ神話のように、最後は「希望」だけが残ることを期待したい。



写真2
多くの職種に対応するマニュアル