

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

目次

はじめに-----	1
第1章 「一人親方」調査の目的と概要-----	2
1 本調査の目的-----	2
2 アンケート調査の概要-----	2
3 聞き取り調査の概要-----	2
4 「一人親方」を取り巻く状況―「雇無業主」「雇人のない業主」の動向から-----	2
5 単純集計結果とデータの性格―主な現場・職種・年齢・地域の特徴-----	5
小括	
第2章 今日的な「一人親方」の働き方の実態―アンケート調査から-----	13
第1節 今日的な「一人親方」の働き方と待遇の実態 ―「一人親方」理解のための歴史的アプローチ-----	13
第2節 今日的な「一人親方」の性格―「不安定さ」と「曖昧性」-----	19
第3節 重層下請構造下における今日的な「一人親方」 ―野丁場「一人親方」と町場「一人親方」の比較・検討-----	29
第4節 今日的な「一人親方」の職種別・地域別分析-----	45
第5節 今日的な「一人親方」理解のための一試論-----	53
小括	
第3章 今日的な「一人親方」の働き方の実態―ヒヤリング調査結果から-----	64
第1節 ヒヤリング調査の目的と概要-----	64
第2節 「一人親方」化の契機と経緯-----	65
第3節 働き方のルールと仕事確保-----	72
第4節 不安定な就労の中身-----	80
第5節 生産組織-----	96
第4章 「一人親方」労働の現状の整理と問題提起-----	113
第1節 「一人親方」をめぐる現状の整理と課題-----	113
1 従来の「一人親方」労働の位置づけとその後の変容の過程-----	113
2 今日的な「一人親方」の位置づけと特徴・課題-----	115
3 今日的な「一人親方」に関する課題-----	121
第2節 現状をふまえた課題の整理 ―建設産業における人材の確保・育成・処遇の観点から-----	123
1 現状の把握と課題の抽出-----	123
2 新しい人材が確保できなくなっている現状-----	124
3 若者が建設産業を忌避する理由-----	126

4 「一人親方」の位置-----	127
5 一人親方化を促す「請負」労働-----	128
6 日建連の「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」-----	129
7 建設産業の技能労働者に対する職業訓練体制-----	129
8 雇用改善のための三大要件-----	130
9 負の連鎖を反転させるためのいくつかの視点-----	131
第3節 「一人親方」の働き方を労働法規でどのように保護するか -----	132
1 悪化する「一人親方」の労働環境-----	132
2 「一人親方」を労働者として全面的に保護するルールをつくる-----	133
3 「一人親方」という言葉について-----	134
終章 労務請負からの決別 -----	140
おわりに -----	147
巻末資料-----	149
調査票-----	150
単純集計結果-----	158
生活上・仕事上の要求や改善すべき点に関する自由回答-----	164

はじめに

個人住宅をはじめ、ビルやマンション、道路やトンネル・橋梁など建設構造物は完成すると立派な威容を周囲に披見する。多くの人々は完成に至るまでの経過やどのような人たちが建設に携わったのかなどにほとんど関心を持つことなく、完成した建設物のみにこだわりを示す。

しかし、完成に至るまで建設に携わる職人・労働者は昔も今も、厳しい労働環境のもとで低賃金・無権利状態に晒されている。

戦後、民主憲法のもとで労働法制が整備され、最低の働くルールが確立された後も、多くの建設現場労働者には有給休暇や休日もなく、休めばその日の日当がない日々雇用、短期雇用という状態にある。

近年、このような不安定雇用に加えて、雇用されない就労者、いわゆる「一人親方」と称する就労形態が増加してきている。

「雇用」や「賃金」「労働時間」という労働者としての最低の概念をも取り外し、表面的には事業主として、非雇用、請負、工事代金払、自己責任など意図的に労働者保護法制の埒外とさせられる就労者が増加し、建設労働の無秩序化がいつそう進んでいる。

先般実施した全国建設労働組合総連合（以下全建総連）と建設政策研究所による「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究」においても、多くの下請業者が自ら現場労働者を雇用するのではなく、外部から「一人親方」という形態で労働力を調達し、現場施工を担っている実態が明らかになった。このような「一人親方」形態の外注化は重層下請構造をいつそう複雑、深化させるとともに、熟練技能を保持し、若手技能者に技能を育成・伝承することを困難にしている。また、賃金・労働条件の保障がない働き方は建設業への若手技能者の入職動機を希薄化させ、ますます魅力のない産業となっている。

将来的に、このような資本の当面のコスト削減のみの戦略で無秩序な働き方が続くならば、建設構造物づくりにも大きな支障をもたらし、建設産業の未来が危ぶまれるといっても過言ではない。

そこで、前回の「重層下請構造に関する調査・研究」の続編として、「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」に全建総連と建設政策研究所の共同で取り組むことにした。その主要内容は

- ① 今日的「一人親方」の実態を鮮明に把握し、それがどのような形態で拡大しているのか、
- ② 従来の等級序列としての「一人親方」概念とどのように相違しているのか、などその変容を解明し、
- ③ 今後の建設労働組合運動のなかで、「一人親方」労働の位置づけの明確化、労働者としての権利の獲得のための問題提起である。

尚、本調査・研究を行うにあたって、全建総連各県連の組合員、役員 みなさんに多大のご協力をいただいたことに対し、本書の冒頭に感謝の意を表するものである。

第1章 「一人親方」調査の目的と概要

1 本調査の目的

2008年にまとめられた全建総連・建政研の共同研究、「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究報告書」（2008年9月）では、重層下請構造下における野丁場を対象に、事業主へのアンケート調査および聞き取り調査を実施し、厳しい経営を強いられている下請業者は、直接雇用の回避、再下請業者および「一人親方」への外注化によって対応している実態が明らかにされた。

そのような知見をふまえ、増加傾向にあると考えられる一方、その実態については十分に明らかにされていない「一人親方」について、本調査は①下請構造下における今日的な「一人親方」形態での働き方の実態把握（労働実態、契約形態、労働条件、費用負担の形態、要求や意識状況など）、②「一人親方」の働き方の類型化と定義づけ、③「一人親方」形態での働き方の問題点および改善すべき課題の提示を目的に、アンケート調査、聞き取り調査を実施したものである。

2 アンケート調査の概要

【調査対象】 全建総連傘下組織の組合員で、ゼネコンや住宅企業の現場での仕事を個人で請負う方。

【調査実施期間】 2009年2月～2009年3月23日。

【配布・回収方法、配布数】 アンケート票は各傘下組織別に配布し、個人または組織単位での返送にて回収。配布総数は1605票。

【回収票数および回収率】 回収数1120票（そのうち無効票227票。所属県連・組合不明票9票。）有効回収数は893票、有効回収率は55.6%。
各組織単位の配布数・回収票数については表1-1を参照。

3 聞き取り調査の概要

【調査対象】 首都圏で「一人親方」として働いている方。職種の限定はなし。首都圏の傘下組織の調査協力のもと各組織から協力者を選出した。

【調査実施期間】 2009年6月3日～11月4日

【調査方法】 対象者には事前に調査概要および「質問項目」についての文書を配布。1回の聞き取り所要時間は1時間半前後を目安に、調査員2～3名（進行係、記録係）で実施。

【調査対象者属性】 表1-2の通り。

4 「一人親方」を取り巻く状況－「雇無業主」「雇人のない業主」の動向から

「一人親方」を直接対象とする統計資料はなく、加えて定義が不明確なことなどから、その数的な把握をおこなうことは難しい。そのためここでは「一人親方」が多く含まれているであろうと考えられる「雇無業主」（労働力調査）、「雇人のない業主」（国勢調査）を用い、おおまかな「一人親方」の数、経年変化を概観する。

表1-1 県連・組合別の配布数・回収票数・無効票数・有効回収票数

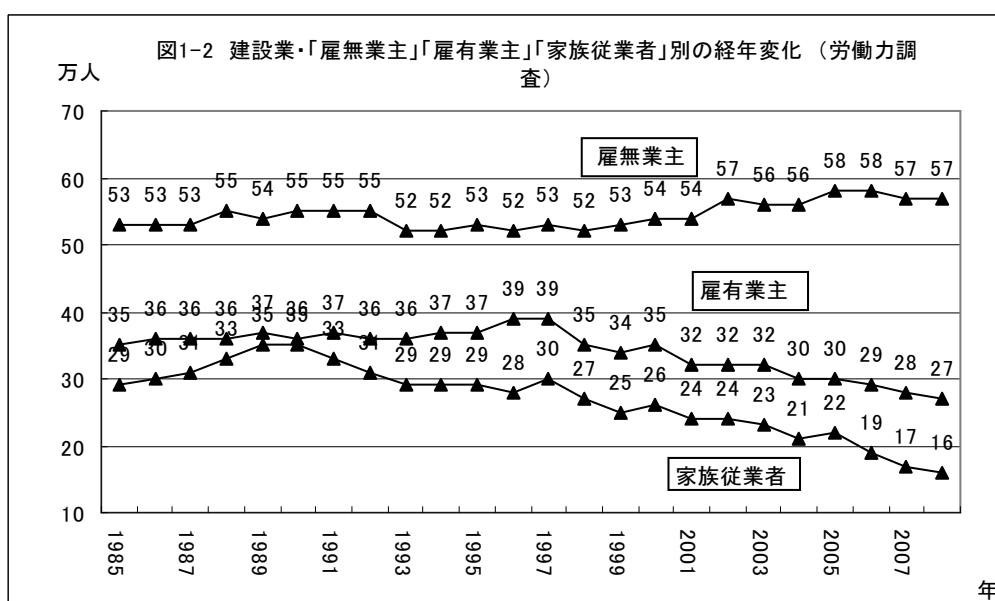
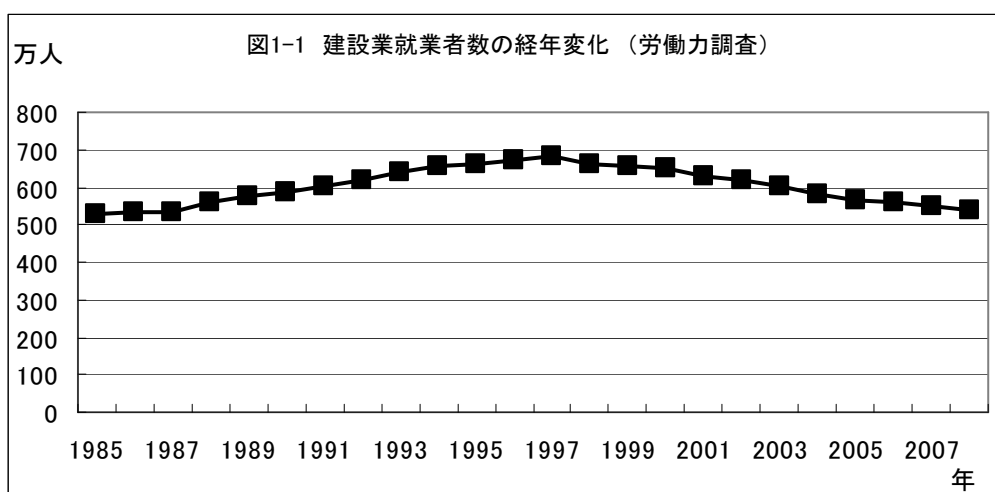
県連・組合	配布数	回収票数	無効票数	有効回収票数	県連・組合	配布数	回収票数	無効票数	有効回収票数
北海道連	25	11		11	和歌山建労	10	3		3
青森県連	15	13		13	鳥取県連	15	10		10
岩手県連	20	12		12	島根建連	15	0		0
宮城県連	20	14		14	建労岡山	25	29		29
秋田建労	20	1		1	広島建労	30	26		26
山形県連	25	20		20	建設山口	25	19		19
福島県連	20	13		13	徳島建労(20)・フレッセ(20)	40	39		39
茨城県連	20	14		14	香川建労	20	20		20
栃木建労	15	11		11	愛媛建労	20	16		16
群馬県連	15	8		8	高知建労	15	9		9
建設埼玉(50票)・埼玉土建(150票)	200	65		65	福岡建労(25票)・全福岡健労(15票)	40	36		36
千葉県連(15票)・千葉土建(50票)	65	40	1	39	佐賀建連	15	0		0
東京都連	300	162	7	155	建設長崎	20	211	211	0
神奈川県連	100	62	1	61	熊本建労	20	13		13
山梨県連	15	0		0	大分建労	15	16		16
新潟ユニオン	10	0		0	宮崎建産労	15	11		11
富山県連	15	4		4	鹿児島建設	15	2		2
石川県連	15	10		10	沖縄ユニオン	10	0		0
福井県連	15	1		1					
長野県建設	30	21	2	19					
岐阜建労	20	16		16					
静岡建労	15	5		5					
愛知建築(15票)・全建愛知(25票)	40	28		28					
三重建労	30	25		25					
滋賀建築	15	4		4					
京都建労	30	3		3					
大阪建労	25	13	1	12					
兵庫県連	80	69	4	65					
奈良建築(15票)・奈良建設(10票)	25	6		6					

表 1-2 聞き取り調査：対象者の属性

聞取日	職種	丁場	年齢	所在地
6/3	給排水設備	新丁場	41	埼玉県
7/8	金物	野丁場	55	東京都
7/8	板金	野丁場	62	東京都
7/10	土木	野丁場	48	高知県
5/8	電工	新丁場	47	埼玉県
5/29	大工	町場、野丁場	57	千葉県
5/29	大工	新丁場	56	千葉県
5/25	大工	新丁場	55	東京都
7/8	金物	野丁場	61	東京都
7/16	タイル	野丁場	44	神奈川県
11/2	塗装	野丁場	33	千葉県
11/4	金物	野丁場	40	千葉県

なお、「労働力調査」における「雇無業主」とは、「自営業主」（個人経営の事業を営んでいる者）のうち、「従業員を雇わず自分だけで、又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者（自宅で内職（賃仕事）をしている者を含む。）」をいう。また「国勢調査」における「雇人のない業主」とは、「個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士・著述家・家政婦などで、個人又は家族とだけで事業を営んでいる人」をいう。

まず労働力調査から建設業就業者総数についてみると、1997（平成9）年の685万人をピークに、その後減少傾向にある（図1-1）。一方、「一人親方」が該当すると考えられる「雇無業主」数の動向をみると（図1-2）、建設業就業者数が1997年以降減少傾向にあるのに対し、「雇無業主」は1997年以降漸増し、2008年時点では約57万人と、約4万人増加している。「雇有業主」「家族従業者」は減少傾向にある。この点から、まず建設業就業者総数と「雇無業主」数の動向は異なっていることが確認される。



次に国勢調査からみると（表 1-3）、労働力調査結果と同様に建設業就業者総数は1995 年以降減少傾向にあることがわかる。特に「雇用者」の減少幅は大きく、その数は約110 万人にも及んでいる。また「雇人のある業主」も約5 万人減少している。しかしその一方で「雇人のない業主」は1985 年以降一貫して増加傾向にあり、2005 年には60 万人に達し、20 年間に約10 万人増えている。

表1-3 建設業就業者数の従業上の地位別の経年変化(国勢調査)

	総数	雇用者	雇人の ある業主	雇人の ない業主	家族従業者	家庭内職者
1985年	5,295,011	3,751,483	359,142	503,229	-	245,146
1990年	5,878,875	4,104,898	367,363	518,430	275,224	-
1995年	6,710,868	4,704,815	374,313	543,317	290,191	-
2000年	6,345,737	4,433,015	337,995	548,319	249,745	-
2005年	5,391,905	3,583,211	324,505	607,016	250,979	-

この点に関して非農林漁業全体の就業者数の動向をみると（表 1-4）、「総数」、「雇用者」、「雇人のない業主」とともに減少傾向にあることがわかる。非農林漁業全体において「雇人のない業主」は減少傾向にあるなかで、建設業の「雇人のない業主」は全体的な趨勢と逆行し増加傾向にあるのである。

表1-4 非農林漁業就業者数の経年変化
(国勢調査)

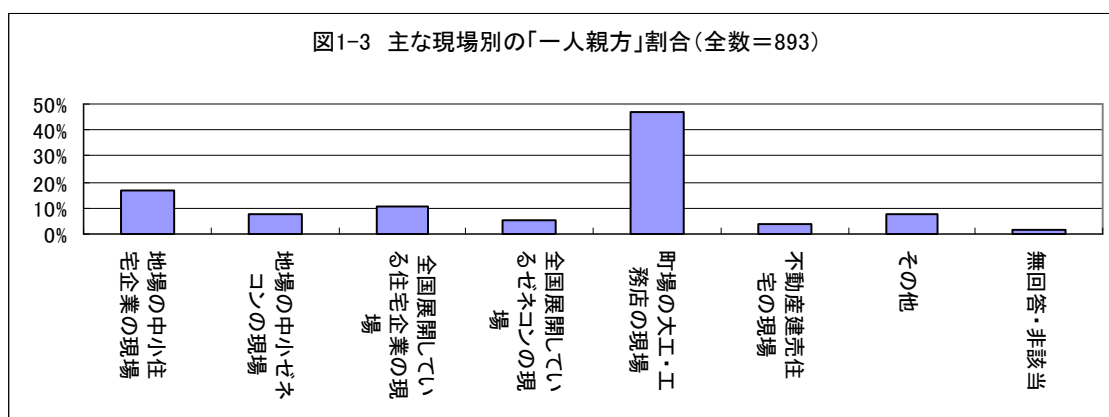
	総数	雇用者	雇人の ない業主
1985年	52,910,531	40,978,255	4,353,674
1990年	57,273,937	45,034,301	3,696,107
1995年	60,337,191	48,032,432	3,646,657
2000年	59,827,374	48,432,882	3,545,174
2005年	58,540,182	47,961,789	3,499,511

5 単純集計結果とデータの性格—主な現場・職種・年齢・地域の特徴

次に、本調査結果の性格について、主な現場、職種、年齢、地域等の属性の単純集計結果を確認し、本調査がどのような「偏り」をもつデータであるのかを確認する。

1) 主な現場

まず「働いている主な現場」をみると、図 1-3 にあるとおり「町場の大工・工務店の現場」で働く「一人親方」が約半数を占めている。続いて「地場の中小住宅企業の現場」、「全国展開している住宅企業の現場」が高い。本調査の対象者は、もともと主に町場で組織されている全建総連傘下の組合員であることから、「町場の大工・工務店の現場」の割合が他の現場よりも高くなっているものと考えられる。



2) 職種

職種についてみると(表1-5)、「大工」が53.3%(476人)と最も高く半数を占めている。「大工」には及ばないが、相対的に高いのは、「左官工」6.4%(57人)、「電気工」5.8%(52人)、「内装・クロス工」4.6%(41人)、「塗装工」4.0%(36人)である。

表1-5 職種別の業者数・割合

	度数	割合		度数	割合
大工	476	53.3%	木製建具工	11	1.2%
内装大工	18	2.0%	表具工	2	0.2%
型枠大工	8	0.9%	インテリア工	6	0.7%
左官工	57	6.4%	給排水衛生工	11	1.2%
タイル工	18	2.0%	配管工	14	1.6%
ブロック工	9	1.0%	プレハブ工	1	0.1%
内装・クロス工	41	4.6%	建築金物工	4	0.4%
塗装工	36	4.0%	空調工	5	0.6%
とび・土工	22	2.5%	断熱工	3	0.3%
石工	1	0.1%	電気工	52	5.8%
コンクリート工	1	0.1%	解体工	1	0.1%
鉄筋工	2	0.2%	造園工	4	0.4%
溶接工	3	0.3%	重機オペレータ	3	0.3%
板金工	22	2.5%	車両運転手	2	0.2%
瓦工	3	0.3%	機械器具設置保守	2	0.2%
屋根工	4	0.4%	建築保守・管理	2	0.2%
畳工	13	1.5%	設計測量・コンサル	2	0.2%
防水工	5	0.6%	その他	11	1.2%
金属製建具工	4	0.4%	無回答・非該当	7	0.8%
ガラス・サッシ	7	0.8%		893	100.0%

国勢調査から2005年の建設業・「雇人のない業主」の職業構成をみると(表1-6)、「大工」が最も多く、それに「その他の建設作業員」、「配管作業員」「左官」が続く。

なお、国勢調査の集計結果では、表内の太字表記の「大工」「とび職」…「**鉄道線路工事作業員**」「**その他の建設作業員**」の10職業のみが「建設作業員」と分類されて集計されており、表内の実線表記の「石工」「金属溶接・溶断作業員」「板金作業員」「塗装作業員、画工、看板製作作業員」「建設機械運転作業員」「電気工事作業員」は「建設作業員」には

分類されていない。

しかしながら、それらの職業も建設業に含まれると考えられる。そのため、本報告書では、それらの6職業も建設作業員として捉え、再集計を行った。総数は57万3015人であり、表1-3の「雇人のない業主」数、60万7016人に比べ約3万人少ないが、全体的な傾向把握のため敢えてこの集計結果をもとに比較を行う。

また本調査における職種数と、国勢調査による職業数は必ずしも一致しておらず、また国勢調査結果の「その他の建設作業員」の内実も不明であり、比較には留意を要するものであることも断っておく。

そのうえで二つの表を比較すると、表1-6では「大工」は28.9%に過ぎず、本調査では半数が「大工」であることから、本調査は「大工」に大きく「偏り」のあるものと考えられる。

表1-6 2005年の「雇人のない業主」の職業構成
(国勢調査)

	度数	割合
大工	165,841	28.9%
とび職	7,255	1.3%
ブロック積・タイル張作業員	13,678	2.4%
屋根ふき作業員	6,596	1.2%
左官	31,427	5.5%
配管作業員	40,464	7.1%
畳職	9,358	1.6%
土木作業員	29,209	5.1%
鉄道線路工事作業員	18	0.0%
その他の建設作業員	106,014	18.5%
石工	5,831	1.0%
金属溶接・溶断作業員	12,360	2.2%
板金作業員	18,622	3.2%
塗装作業員、画工、看板制作作業員	49,297	8.6%
建設機械運転作業員	5,044	0.9%
電気工事作業員	72,001	12.6%
総計	573,015	100.0%

次に国勢調査結果の再集計に基づき職業別「雇人のない業主」の経年変化をみると(表1-7)、各年次の職業構成で最も高いのは常に「大工」である。しかし近年になるに従いその割合は低下している。1985年と2005年を比較し、僅かであるが割合が上昇しているのは、「とび職」「屋根ふき作業員」「配管作業員」「土木作業員」「鉄道線路工事作業員」「その他の建設作業員」「電気工事作業員」である。なかでも「その他の建設作業員」の上昇率は大きい。

表1-7 職業別「雇人のない業主」数・割合の経年変化(国勢調査)

	1985年		1990年		1995年		2000年		2005年	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合	度数	割合
大工	206,132	37.7%	190,176	34.9%	187,721	34.1%	166,066	30.3%	165,841	28.9%
とび職	5,048	0.9%	5,173	0.9%	5,323	1.0%	5,104	0.9%	7,255	1.3%
ブロック積・タイル張作業	16,960	3.1%	16,386	3.0%	16,221	2.9%	15,638	2.9%	13,678	2.4%
屋根ふき作業	6,082	1.1%	6,210	1.1%	6,500	1.2%	6,593	1.2%	6,596	1.2%
左官	57,806	10.6%	48,816	8.9%	44,104	8.0%	34,845	6.4%	31,427	5.5%
配管作業	26,633	4.9%	30,020	5.5%	33,451	6.1%	34,844	6.4%	40,464	7.1%
畳職	15,743	2.9%	14,555	2.7%	12,487	2.3%	10,788	2.0%	9,358	1.6%
土木作業	19,352	3.5%	24,352	4.5%	26,128	4.7%	28,188	5.1%	29,209	5.1%
鉄道線路工事作業	-	-	-	-	-	-	48	0.0%	18	0.0%
その他の建設作業	39,944	7.3%	51,332	9.4%	61,064	11.1%	88,243	16.1%	106,014	18.5%
石工	8,208	1.5%	8,069	1.5%	7,493	1.4%	6,431	1.2%	5,831	1.0%
金属溶接・溶断作業	16,835	3.1%	16,083	2.9%	15,107	2.7%	13,315	2.4%	12,360	2.2%
板金作業	28,692	5.3%	25,893	4.7%	23,041	4.2%	20,240	3.7%	18,622	3.2%
塗装作業、回工、看板制作作業	49,089	9.0%	51,327	9.4%	49,839	9.1%	49,437	9.0%	49,297	8.6%
建設機械運転作業	5,292	1.0%	6,335	1.2%	6,816	1.2%	6,682	1.2%	5,044	0.9%
電気工事作業	44,644	8.2%	50,895	9.3%	55,300	10.0%	61,356	11.2%	72,001	12.6%
総計	546,460	100.0%	545,622	100.0%	550,595	100.0%	547,818	100.0%	573,015	100.0%

3) 年齢

本調査対象者の年齢構成(表1-8)は、50歳代の割合が最も高く(42.0%)、それに60歳代、40歳代、30歳代が続き、20歳代の若年者と70歳代の高齢者の割合は低い。

表1-8 年代構成

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	非該当・無回答	総計
度数	8	95	129	367	242	32	20	893
割合	0.9%	10.6%	14.4%	41.1%	27.1%	3.6%	2.2%	100.0%

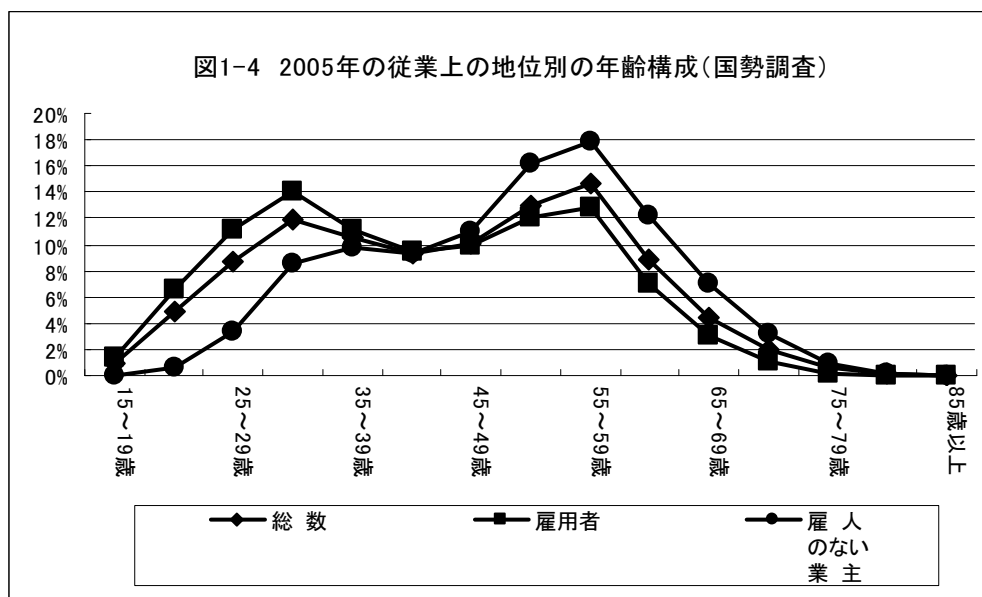
国勢調査の結果から「雇人のない業主」の年齢構成をみると(表1-9)、本調査結果と同様に50歳代が34.0%で最も高く、40歳代(20.3%)、60歳代(19.2%)、30歳代(18.2%)がそれに続く。しかし両調査ともに50歳代の割合が高い点では類似しているが、本調査では60歳代の割合も高く、そのため国勢調査の結果に比べ中高齢者を多く含んだ調査結果となっている。

表1-9 年代構成(国勢調査・2005年)

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上	総計
度数	240	23,806	110,568	123,424	206,258	116,585	24,978	1,157	607,016
割合	0.0%	3.9%	18.2%	20.3%	34.0%	19.2%	4.1%	0.2%	100.0%

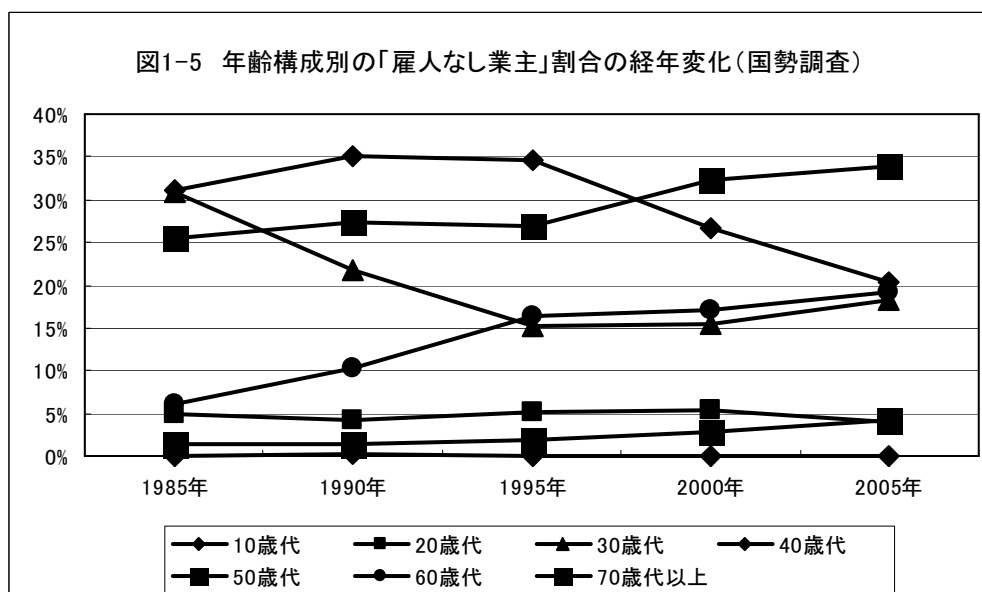
また2005年時点の建設業就業者を「総数」「雇用者」「雇人のない業主」の従業上の地位別にみると(図1-4)、「雇人のない業主」は「雇用者」に比べ20歳代～30歳代前半の従業者割合が低く、逆に50歳代以降においては上回っている。これは「総数」との比較においても同様の傾向がみられる。

「雇人のない業主」は中高年齢者の占める割合が高く、さらに本調査はそのような全体的な傾向のなかで特に中高年齢者を対象とする調査結果となっていると考えられる。



さらに、「雇人のない業主」の年代別の構成を時系列でみると(図1-5)、50歳は1990年から1995年にかけて僅かに低下するが、ほぼ1985年以降上昇傾向にある。60歳代においては1985年以降一貫して上昇している。それに対し、30歳代は1985年以降低下し、1995年以降は僅かであるが上昇している。40歳代は1985年以降も上昇傾向にあったが、1995年以降は急激に割合を低下させている。

このように1985年当時は「雇人のない業主」は主に30～40歳代、50歳代によって構成されていたが、2005年においては30～40歳代の構成比は低下し、50歳代、60歳代の割合を高めて構成されている。この点に関する「一人親方」についての詳細な分析は第2章でおこなう。



4) 地域

最後に本調査対象の「一人親方」を都道府県別にみると（表 1-10）、都市部（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、兵庫県、徳島県、福岡県）の「一人親方」の割合が高い。特に東京都は 17.5%と他都道府県に比べ高い。国勢調査（2005 年）から全国の「雇人のない業主」を都道府県別にみると（表 1-11）、同様に都市部（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県）での割合が高い。しかしながら本調査の東京都の割合は国勢調査に比べても高く、データの解釈には留意しなければならないと考えられる。

表1-10 都道府県別の「一人親方」数・割合

	度数	割合
北海道	11	1.2%
青森県	13	1.5%
岩手県	12	1.4%
宮城県	14	1.6%
秋田県	1	0.1%
山形県	20	2.3%
福島県	13	1.5%
茨城県	14	1.6%
栃木県	11	1.2%
群馬県	8	0.9%
埼玉県	65	7.4%
千葉県	39	4.4%
東京都	155	17.5%
神奈川県	61	6.9%
富山県	4	0.5%
石川県	10	1.1%
福井県	1	0.1%
長野県	19	2.1%
岐阜県	16	1.8%
静岡県	5	0.6%
愛知県	28	3.2%
三重県	25	2.8%
滋賀県	4	0.5%
京都府	3	0.3%
大阪府	12	1.4%
兵庫県	65	7.4%
奈良県	6	0.7%
和歌山県	3	0.3%
鳥取県	10	1.1%
岡山県	29	3.3%
広島県	26	2.9%
山口県	19	2.1%
徳島県	39	4.4%
香川県	20	2.3%
愛媛県	16	1.8%
高知県	9	1.0%
福岡県	36	4.1%
熊本県	13	1.5%
大分県	16	1.8%
宮崎県	11	1.2%
鹿児島県	2	0.2%
総計	884	100.0%

表1-11 都道府県別の「雇人のない業主」数・割合(国勢調査・2005年)

	度数	割合
北海道	16,728	2.8%
青森県	4,120	0.7%
岩手県	4,775	0.8%
宮城県	9,630	1.6%
秋田県	5,444	0.9%
山形県	5,947	1.0%
福島県	9,666	1.6%
茨城県	15,800	2.6%
栃木県	10,237	1.7%
群馬県	11,505	1.9%
埼玉県	35,889	5.9%
千葉県	26,261	4.3%
東京都	45,998	7.6%
神奈川県	36,940	6.1%
新潟県	11,344	1.9%
富山県	5,873	1.0%
石川県	7,096	1.2%
福井県	5,403	0.9%
山梨県	5,430	0.9%
長野県	14,043	2.3%
岐阜県	12,678	2.1%
静岡県	21,643	3.6%
愛知県	35,347	5.8%
三重県	10,391	1.7%
滋賀県	7,244	1.2%
京都府	14,066	2.3%
大阪府	46,807	7.7%
兵庫県	27,435	4.5%
奈良県	6,165	1.0%
和歌山県	6,157	1.0%
鳥取県	2,890	0.5%
島根県	3,945	0.6%
岡山県	9,082	1.5%
広島県	13,413	2.2%
山口県	7,318	1.2%
徳島県	4,985	0.8%
香川県	5,003	0.8%
愛媛県	7,203	1.2%
高知県	4,769	0.8%
福岡県	25,791	4.2%
佐賀県	4,073	0.7%
長崎県	7,746	1.3%
熊本県	9,171	1.5%
大分県	5,980	1.0%
宮崎県	6,955	1.1%
鹿児島県	8,550	1.4%
沖縄県	4,080	0.7%
総計	607,016	100.0%

さらに各都道府県別の建設業就業者に占める「雇人のない業主」の割合をみると(表 1-12)、北海道(6.1%)、青森県(5.5%)、岩手県(7.0%)、沖縄県(6.4%)において「雇人のない業主」の占める割合は低い、それ以外の都府県においては建設業就業者の1割前後は「雇人のない業主」で占められている。また、表 1-11 の集計結果とは異なり、都市部で「雇人のない業主」が高い傾向はみられない。

表1-12 都道府県別の「雇人のない業主」割合
(国勢調査・2005年)

	「雇人のない 業主」数	建設業就 業者数	「雇人のない 業主」/建設 業就業者
北海道	16,728	274,240	6.1%
青森県	4,120	75,155	5.5%
岩手県	4,775	68,437	7.0%
宮城県	9,630	109,787	8.8%
秋田県	5,444	61,108	8.9%
山形県	5,947	59,647	10.0%
福島県	9,666	101,545	9.5%
茨城県	15,800	129,410	12.2%
栃木県	10,237	82,473	12.4%
群馬県	11,505	83,597	13.8%
埼玉県	35,889	297,502	12.1%
千葉県	26,261	249,982	10.5%
東京都	45,998	401,116	11.5%
神奈川県	36,940	344,157	10.7%
新潟県	11,344	138,608	8.2%
富山県	5,873	58,975	10.0%
石川県	7,096	58,957	12.0%
福井県	5,403	45,298	11.9%
山梨県	5,430	41,520	13.1%
長野県	14,043	101,132	13.9%
岐阜県	12,678	101,182	12.5%
静岡県	21,643	167,227	12.9%
愛知県	35,347	292,800	12.1%
三重県	10,391	77,711	13.4%
滋賀県	7,244	50,194	14.4%
京都府	14,066	89,588	15.7%
大阪府	46,807	326,121	14.4%
兵庫県	27,435	203,066	13.5%
奈良県	6,165	45,549	13.5%
和歌山県	6,157	41,060	15.0%
鳥取県	2,890	29,735	9.7%
島根県	3,945	41,416	9.5%
岡山県	9,082	86,856	10.5%
広島県	13,413	126,552	10.6%
山口県	7,318	75,429	9.7%
徳島県	4,985	37,469	13.3%
香川県	5,003	45,227	11.1%
愛媛県	7,203	69,707	10.3%
高知県	4,769	38,073	12.5%
福岡県	25,791	217,328	11.9%
佐賀県	4,073	40,496	10.1%
長崎県	7,746	67,096	11.5%
熊本県	9,171	79,798	11.5%
大分県	5,980	59,423	10.1%
宮崎県	6,955	56,650	12.3%
鹿児島県	8,550	79,983	10.7%
沖縄県	4,080	63,523	6.4%
総計	607,016	5,391,905	11.3%

小括

以上、本調査の概要および調査結果の性格について労働力調査の「雇無業主」、国勢調査の「雇人のない業主」を用いて確認した。

本調査結果は、まず①建設業就業者総数が減少する一方、「雇無業主」「雇人のない業主」は増加傾向にあり、②非農林漁業全体では「雇用のない業主」は減少傾向にあるが、建設業の「雇人のない業主」は増加傾向にあるといった建設産業の変容のなか位置付けられる。同時に、本調査のデータは①町場、②大工、③中高年齢者、④東京の「一人親方」に「偏って」構成されていることも確認された。

このような本調査の性格を踏まえ、次章以降でより詳細に今日の「一人親方」の実態に迫っていきたい。

参考文献・資料

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『建設産業の重層下請構造に関する調査・研究報告書』2008

総務省『国勢調査』

——『労働力調査』

第2章 今日の「一人親方」の働き方の実態

—アンケート調査結果から

第1節 今日の「一人親方」の働き方と待遇の実態

—「一人親方」理解の歴史的アプローチ

1 今日の「一人親方」とは？

—かつての「一人親方」のモデルとの比較を通じて

「一人親方」を直接対象とした実態調査、既存研究は少ない。そのなかで「一人親方」を論じた研究として加藤佑治（1987）、椎名恒（1983）がある。椎名（1983）は「一人親方」は、1980年代において見習（徒弟）→職人→親方（業者）という階層制的昇進序列は部分的ルートに変容し、「一人親方」の多くが落層化し賃労働者化していることを指摘している。しかしながらそれ以降今日までの「一人親方」の実態についての調査、研究の蓄積は決して多くなく、1990年代以降の「一人親方」の実態を明らかにするために、既存の調査、研究を用い明らかにすることは容易ではない。それゆえ本節では、「一人親方」の性格について記述されている全建総連『家づくり職人の世界』（1995年）を手がかりに「一人親方」の性格を捉えてみたい。

下記にある『家づくり職人の世界』から、「一人親方」の性格として、①4つの職階の「一職階」であること、②技能の蓄積をとまなっていること、③独立自営業者であること、④高収入が期待されることの4点を読み取ることができる。

このような性格をもつ「一人親方」は、おそらくは町場を中心にある時期までは大勢を占め、今日においてもそのような性格をもつ「一人親方」は一定程度存在すると考えられる。またこの記述は1995年時点におけるものであり、少なくとも当時の状況を反映したものであると推測される。

「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つて、普通の会社に就職することと、見習工になること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年は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。」

(注：下線、枠付けは、執筆者による)

(全国建設労働組合総連合「家づくり職人の世界」1995年3月31日、

http://www.zenkensoren.org/zenken/04_book/img/iedukuri.pdf より)

しかしながら先述の椎名の指摘にあるように、1990年代以降建設業を取り巻く状況は大きくかわり、「一人親方」の性格も大きく変容したのではないかと考えられる。以下では、上記の4点について本アンケート調査結果を用いて検討し、今日的な「一人親方」の実態について明らかにしていきたい。

2 「一人親方」化の契機・経緯 ―性格①（4つの職階の「一職階」）に関連して

まず「一人親方」になった時期別に、「一人親方」になった契機、経緯についてみる(表2-1)。

「一人親方」になった契機は、近年になるに従い、「自由に仕事をしたいから」といった積極的な理由は低下し(同時に「収入を増やすため」「好きな仕事を選びたいから」も僅かであるが低下)、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」という消極的な理由の割合が高まっている。

また「一人親方」になった経緯についてみると(表2-2)、かつて50%以上を占めていた「親方から独立して一人親方」の割合は近年になるにつれ低下し、逆に僅かであるが「事業主から」「建設会社・工務店の従事者から」の割合が高まっている。

経年的には雇用先がないことや経営上の理由などから「一人親方」になる割合が相対的に高まり、職階の上昇にともなって「一人親方」になるという割合は低下していることがわかる。

表2-1 1人親方経験年数からみた「一人親方」化の時期別の一人親方への契機

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事を選びたいから	雇ってくれるところがないから	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
～1958年	1 50.0%	1 50.0%					2 100.0%
1959～1968年	11 23.4%	25 53.2%	3 6.4%	1 2.1%	4 8.5%	3 6.4%	47 100.0%
1969～1978年	45 26.2%	98 57.0%	6 3.5%	4 2.3%	10 5.8%	9 5.2%	172 100.0%
1979～1988年	74 29.1%	126 49.6%	13 5.1%	8 3.1%	20 7.9%	13 5.1%	254 100.0%
1989～1998年	61 28.2%	93 43.1%	9 4.2%	15 6.9%	27 12.5%	11 5.1%	216 100.0%
1999～2008年	37 21.1%	59 33.7%	5 2.9%	25 14.3%	33 18.9%	16 9.1%	175 100.0%
総計	229 26.4%	402 46.4%	36 4.2%	53 6.1%	94 10.9%	52 6.0%	866 100.0%

表2-2 「一人親方」になった時期別の 一人親方への経緯

	事業主 (人を使 用)から 一人親 方へ	建設会 社・工務 店の従 事者か ら一人 親方へ	親方か ら独立し て一人 親方	はじめか ら一人 親方	その他	総計
～1958 年			1 50.0%	1 50.0%		2 100.0%
1959～ 1968年	9 18.8%	3 6.3%	29 60.4%	6 12.5%	1 2.1%	48 100.0%
1969～ 1978年	17 9.7%	25 14.2%	109 61.9%	22 12.5%	3 1.7%	176 100.0%
1979～ 1988年	26 10.0%	56 21.6%	155 59.8%	17 6.6%	5 1.9%	259 100.0%
1989～ 1998年	26 11.9%	69 31.7%	97 44.5%	18 8.3%	8 3.7%	218 100.0%
1999～ 2008年	26 14.7%	57 32.2%	73 41.2%	15 8.5%	6 3.4%	177 100.0%
総計	104 11.8%	210 23.9%	464 52.7%	79 9.0%	23 2.6%	880 100.0%

3 主な職種別の「一人親方」になるまでの年数 ―性格②（技能の蓄積）に関連して

次に技能の蓄積についてみると（表 2-3）、建設業で仕事をはじめてから「一人親方」になるまでの期間は、全体では「10～20 年未満」が 37.8%、「1～10 年未満」31.8%あり、建設業入職後、即「一人親方」になるのではなく、一定期間を経たのちに「一人親方」になっている状況が窺える。

これを主な職種（「大工」と「非大工」に分類）についてみると、全体では「一人親方」になるまでの年数は、「10～20 年未満」の割合が最も高く、次に「1～10 年未満」が高い。「大工」、非「大工」という主な職種に分けてみた場合においても、「一人親方」になるためには「それなり」の時間を要し、おそらくは「技能の蓄積」をともなって「一人親方」に至っていると考えられる。

表2-3 主な職種別の「一人親方」化までの年数（「建設業経験年数―一人親方経験年数」）

	1年未満	1～10年 未満	10～20 年未満	20～30 年未満	30年以 上	総計
大工	9 1.9%	149 31.8%	184 39.2%	88 18.8%	39 8.3%	469 100.0%
非大工	43 10.7%	128 31.8%	146 36.2%	62 15.4%	24 6.0%	403 100.0%
総計	52 6.0%	277 31.8%	330 37.8%	150 17.2%	63 7.2%	872 100.0%

しかしながら「一人親方」になった時期、その時の年齢、契機についてみると、「技能の蓄積」による「一人親方」化という経路とは異なる「一人親方」化の様子がうかがえる。

「一人親方」になった時の時期とその時の年齢についてみると（表 2-4）、「1959～1968 年」「1969～1978 年」の時期に「一人親方」になったのは、「20 歳代」が中心であった。しかし「1979～1988 年」以降、その中心は「30 歳代」へ移行し、「1989～1998 年」以降は「40 歳代」以上で「一人親方」になる割合が高まっている。特に最近 10 年では「50 歳代以上」での割合が他の時期比べ著しく高まっていることがわかる。「技能の蓄積」をともしないながら「一人前」になり「一人親方」となっていく経路とは異なる経路を辿って、「一人親方」化が近年生じていることが予見される。

さらに「一人親方」になった時の年齢と契機についてみると（表 2-5）、「20 歳代」「30 歳代」で「一人親方」になった場合は、「自由に仕事をしたいから」が半数に及んでいるが、加齢とともにその割合は低下し、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」の割合が高まっている。特に「50 歳代以上」で「一人親方」になった場合では、「人を雇えなくなりやむなく」の割合が 4 割以上に及んでいる。

「技能の蓄積」をともしないながら職階を上り「一人親方」となるという経路ではなく、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」といった理由での「一人親方」化であり、近年の「一人親方」化においては、何十年も建設業に従事してきた中高年齢者による「一人親方」化の割合が高まっているのである。

表2-4 「一人親方」になった時期別の年齢

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	総計
～1958年		2				2
		100.0%				100.0%
1959～1968年	3	36	8		1	48
	6.3%	75.0%	16.7%	0.0%	2.1%	100.0%
1969～1978年	1	110	59	5	1	176
	0.6%	62.5%	33.5%	2.8%	0.6%	100.0%
1979～1988年		53	156	47	4	260
		20.4%	60.0%	18.1%	1.5%	100.0%
1989～1998年		48	83	68	18	217
		22.1%	38.2%	31.3%	8.3%	100.0%
1999～2008年		42	57	36	41	176
		23.9%	32.4%	20.5%	23.3%	100.0%
総計	4	291	363	156	65	879
	0.5%	33.1%	41.3%	17.7%	7.4%	100.0%

表2-5 一人親方になった時の年代別の一人親方への契機

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事をしたいから	雇ってくれるところがな	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
10歳代	1	1	1				3
	33.3%	33.3%	33.3%				100.0%
20歳代	86	144	9	13	14	22	288
	29.9%	50.0%	3.1%	4.5%	4.9%	7.6%	100.0%
30歳代	94	179	16	19	27	21	356
	26.4%	50.3%	4.5%	5.3%	7.6%	5.9%	100.0%
40歳代	40	59	7	11	25	9	151
	26.5%	39.1%	4.6%	7.3%	16.6%	6.0%	100.0%
50歳代以上	7	18	3	9	28		65
	10.8%	27.7%	4.6%	13.8%	43.1%		100.0%
総計	228	401	36	52	94	52	863
	26.4%	46.5%	4.2%	6.0%	10.9%	6.0%	100.0%

4 事業主としての独立性 一性格③（独立自営業者）に関連して

屋号、建設業許可の取得状況をみてみると（表 2-6、表 2-7）、屋号では「持っている」が 65.4%と 6 割以上が持っている。しかし建設業許可は「現在取得している」が 17.7%と 2 割にも満たず、約 6 割が「取得したことはない」と回答している。

建設業許可の取得状況について、建設業法では建設工事が建築一式工事で工事一件の請負代金の額が 1500 万円未満の工事、または延べ面積が 150 平方メートル未満の木造住宅工事の場合と、建築一式工事以外の工事で工事一件の請負代金の額が 500 万円未満の工事の場合、許可を必要としないとされており、「一人親方」として働く場合にはおいては、工

事規模が小さいため建設業許可が必要とされないことを反映した結果であると考えられる。

表2-6 屋号の有無別の業者数・割合			表2-7 建設業取得状況別の業者数・割合		
	度数	割合		度数	割合
持っている	584	65.4%	現在取得している	158	17.7%
持っていない	281	31.5%	過去に取得していたが、現在は取得していない	74	8.3%
無回答・非該当	28	3.1%	将来取得したい	47	5.3%
総計	893	100.0%	取得したことはない	553	61.9%
			無回答・非該当	61	6.8%
			総計	893	100.0%

次に日頃の働き方をみると（表 2-8）、「請負で仕事をしている」（15.9%）「賃金ではなく請負代金が収入といなっている」（14.5%）などの「独立自営業者」と考えられる働き方の割合が高い。しかしながら、その一方で「毎日の働く時間が決まっている」（7.9%）、「賃金の日給単価が固定している」（6.9%）などの働き方も一定程度ある。

先述の『家づくり職人の世界』では、「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」という記述と重なる働き方に一定程度の「一人親方」があることがわかる。

しかしながら、屋号の取得（「持っている」）は 65.4%に留まり、建設業許可の取得（「現在取得している」）は 17.7%に過ぎない。また既に確認されたように、近年の「一人親方」化は中高年齢者の割合が高く、非自発的な理由によって生じており、『家づくり職人の世界』で示された「独立自営業者」とは異なる性格をもつものとして今日的な「一人親方」はあると考えられる。

表2-8 日頃の働き方（複数回答）		
	度数	割合
毎日の仕事は指示を受けて働いている	160	6.0%
賃金の日給単価が固定している	186	6.9%
毎日の働く時間が決まっている	212	7.9%
人を使う立場ではない	158	5.9%
請負で仕事をしている	425	15.9%
賃金ではなく請負代金が収入となっている	389	14.5%
就業時間を決めないで仕事をしている	307	11.5%
特に細かく指示を受けないで仕事をしている	251	9.4%
無回答・非該当	591	22.1%
総計	2679	100.0%

5 「一人親方」の経験年数別の年間収入 ―性格④（高収入）に関連して

職階の上昇にともない収入が増加すると考えられる「一人親方」であるが、「一人親方」の経験年数が長くなったとしても、それが高収入につながっているとは考えにくい結果で

あった（表 2-9）。

年間所得の「200 万円」未満の割合は、経験年数が長くなっても低下する傾向にはなく、中高年齢者が多いと考えられる「40～50 年未満」では 29.8%、それ以外の「10 年未満」～「30～40 年未満」の経験年数では 10%程度ある。また各経験年数階層において「200 万円以上 300 万円未満」、「300 万円以上 400 万円未満」が一定程度ある。

「一人親方」という働き方は、高収入が期待できる働き方としては捉えにくく、決して高収入とは言えない経済的な状況にある「一人親方」は少なくない。

表2-9 一人親方経験年数別の建設業・年間所得

	200万円 未満	200万円 以上300 万円未 満	300万円 以上400 万円未 満	400万円 以上500 万円未 満	500万円 以上600 万円未 満	600万円 以上700 万円未 満	700万円 以上800 万円未 満	700万円 以上800 万円未 満	総計
10年未満	18 10.6%	39 22.9%	61 35.9%	28 16.5%	12 7.1%	9 5.3%	1 0.6%	2 1.2%	170 100.0%
10～20 年未満	36 16.8%	41 19.2%	54 25.2%	41 19.2%	25 11.7%	7 3.3%	4 1.9%	6 2.8%	214 100.0%
20～30 年未満	29 11.5%	65 25.7%	75 29.6%	49 19.4%	21 8.3%	6 2.4%	2 0.8%	6 2.4%	253 100.0%
30～40 年未満	23 13.5%	55 32.2%	41 24.0%	22 12.9%	17 9.9%	5 2.9%	3 1.8%	5 2.9%	171 100.0%
40～50 年未満	14 29.8%	13 27.7%	9 19.1%	5 10.6%	4 8.5%	2 4.3%			47 100.0%
50年以上		2 100.0%							2 100.0%
総計	120 14.0%	215 25.1%	240 28.0%	145 16.9%	79 9.2%	29 3.4%	10 1.2%	19 2.2%	857 100.0%

以上、4つの点からかつての「一人親方」モデルを一つの基準として設定することによって検討を加えてみた。

おそらくは町場を中心にある時期までは想定された「一人親方」の性格、つまり①4つの職階の「一職階」であること、②技能の蓄積をとまなっていること、③独立自営業者であること、④高収入が期待されることは、今日的な「一人親方」において十分に見出されず、かつての「一人親方」と異なる状態にあることが示唆される。

本アンケート調査は町場の「一人親方」だけではなく、新丁場、野丁場で働く「一人親方」を対象としている。そのため町場で想定された「一人親方」の性格に基づき、全丁場をまとめて検討をすることは必ずしも適切な方法ではないと考えられる（この点に関しては第3節において町場、野丁場別に検討していくことによってより詳細にみていきたい）。

しかしながら、従来町場における働き方であると考えられる「一人親方」と呼称は、各丁場の「一人親方」と呼ばれる働き方の実態の把握が十分になされないまま全丁場で使用されている。こうした状況を鑑みれば、敢えて全丁場をまとめて比較、検討することの方が、「一人親方」という呼称によって隠蔽される働き方の実態により接近できるのではないかと考えられるのである。

このような認識に基づき、次節ではかつての「一人親方」モデルと乖離する今日的な「一人親方」の性格について二つのキーワードを提示し、その実態の理解を努めていきたい。

第2節 今日的な「一人親方」の性格 ―「不安定さ」と「曖昧性」

「一人親方」という形態で働く建設業就業者の仕事、生活はどのような状態にあるのか、ここでは「不安定さ」と「曖昧性」をキーワードに今日的な「一人親方」の性格を捉えてみたい。

1 仕事の不安定さ

契約内容をみると（表 2-10）、「書面による雇用契約」（3.8%）、「書面による請負契約」（36.4%）の「書面」による契約が約4割ある一方、「口頭による雇用契約」（7.3%）、「口頭による請負契約」（13.1%）の「口頭」による契約が約2割、そして「特に契約はない」が3割強ある。

「特に契約はない」契約関係とは、その背景には信頼の基づく協力関係があるものと考えられるが、同時にそれは不明確な契約関係を意味し、仕事の不安定さをもたらすとも考えられる。また「一人親方」としての働き方は主に請負関係にあると考えられるが、本アンケート調査では、書面および口頭による請負契約にあるのは半数程度であり、残る半数は雇用契約や契約自体がない場合など、契約内容が明示されないかたちで仕事が請けられている。

表2-10 契約内容

	度数	割合
書面による雇用契約(雇い入れ通知書など)	34	3.8%
書面による請負契約(注文書・請書など)	325	36.4%
口頭による雇用契約	65	7.3%
口頭による請負契約	117	13.1%
特に契約はない	317	35.5%
わからない	20	2.2%
無回答・非該当	15	1.7%
総計	893	100.0%

契約内容別に仕事の「紹介媒体」をみると（表 2-11）、全体では「仕事仲間」（24.6%）、「親・親戚・縁者」（25.8%）の割合が高い。

契約内容別にみていくと、「口頭による請負契約」を除き、いずれの契約内容においても「仕事仲間」または「親・親戚・縁者」などのインフォーマルな関係のなかで仕事の確保がなされており、インフォーマルな関係が仕事確保のための重要な資源となっていることが確認される。しかし関係性の切断は仕事確保の困難さを招くことも予想され、ある種の危うさを併せ持つものであるかもしれない。

表2-11 契約内容別の紹介媒体

	仕事仲間	労働組合の仲間	友人・知人	親・親戚・縁者	最近仕事をした現場の知り合い	元請業者	下請業者	材料・建材などを取り扱っている会社	フローカー等仕事のせあんを専門にしている会社	施主等得意先	地方自治体などの公共団体	ハローワーク	仕事情報紙・誌	その他	総計
書面による雇用契約(雇い入れ通知書など)	14	1	6	9		1	1			1				1	34
	41.2%	2.9%	17.6%	26.5%		2.9%	2.9%			2.9%				2.9%	100.0%
書面による請負契約(注文書・請書など)	75	10	62	79	7	29	11	13	1	19			3	13	322
	23.3%	3.1%	19.3%	24.5%	2.2%	9.0%	3.4%	4.0%	0.3%	5.9%			0.9%	4.0%	100.0%
口頭による雇用契約	20	3	10	13	3	6	2	1		2				3	63
	31.7%	4.8%	15.9%	20.6%	4.8%	9.5%	3.2%	1.6%		3.2%				4.8%	100.0%
口頭による請負契約	18	3	20	31	4	9	3	2		16			1	7	114
	15.8%	2.6%	17.5%	27.2%	3.5%	7.9%	2.6%	1.8%		14.0%			0.9%	6.1%	100.0%
特に契約はない	81	15	52	81	1	30	5	5	1	26	1	3	3	9	313
	25.9%	4.8%	16.6%	25.9%	0.3%	9.6%	1.6%	1.6%	0.3%	8.3%	0.3%	1.0%	1.0%	2.9%	100.0%
わからない	4		10			2		1							17
	23.5%		58.8%			11.8%		5.9%							100.0%
総計	212	32	150	223	15	77	22	22	2	64	1	3	7	33	863
	24.6%	3.7%	17.4%	25.8%	1.7%	8.9%	2.5%	2.5%	0.2%	7.4%	0.1%	0.3%	0.8%	3.8%	100.0%

紹介媒体別の「次の仕事の有無」をみると（表 2-12）、主たる紹介媒体である「仕事仲間」「親・親戚・縁者」の「決まっている」割合は、それぞれ 41.1%、33.8%と低く、ともに6割弱は次の仕事は決まっていない。またインフォーマルな関係という資源の保有が仕事確保のうえでは重要であり、「ハローワーク」「仕事情報紙・誌」などのフォーマルな紹介媒体は仕事確保のためにはあまり機能していないこともわかる。

しかしながら必ずしもインフォーマルな関係によって継続的な仕事確保が容易になされるのではなく、長期的・安定的な仕事確保を考えた場合には、その困難性は決して低くはないと考えられる。このような状況下、先述のとおり建設業許可の取得者が少ないことから分るように仕事は細分化されており、それゆえ短期的な仕事をインフォーマルな関係を資源としながら確保している「一人親方」の仕事確保をめぐる日々の状況が窺える。

表2-12 紹介媒体別の「次の仕事」の有無

	決ま って い る	決ま って い ない	そ の 他	総 計
仕事仲間	86 41.1%	118 56.5%	5 2.4%	209 100.0%
労働組合の仲間	8 25.8%	23 74.2%		31 100.0%
友人・知人	59 38.6%	91 59.5%	3 2.0%	153 100.0%
親・親戚・縁者	75 33.8%	133 59.9%	14 6.3%	222 100.0%
最近仕事をした現場の知り合い	8 57.1%	6 42.9%		14 100.0%
元請業者	33 43.4%	39 51.3%	4 5.3%	76 100.0%
下請業者	9 40.9%	13 59.1%		22 100.0%
材料・建材などを取り扱っている会社	9 45.0%	10 50.0%	1 5.0%	20 100.0%
ブローカー等仕事のあっせんを専門にしている会社		1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
施主等得意先	21 33.9%	36 58.1%	5 8.1%	62 100.0%
地方自治体などの公共団体		1 100.0%		1 100.0%
ハローワーク		3 100.0%		3 100.0%
仕事情報紙・誌	5 71.4%	1 14.3%	1 14.3%	7 100.0%
その他	12 37.5%	17 53.1%	3 9.4%	32 100.0%
総計	325 38.1%	492 57.6%	37 4.3%	854 100.0%

前節で今日的な「一人親方」を「独立自営業者」とは捉え難いことについて確認したが、「独立自営業者」であるかどうかには拘わらず、建設業就業者であるためには仕事の継続的な確保が不可欠である。

そこで建設業許可の取得状況、屋号の有無と「次の仕事」の有無についてみる（表 2-13、表 2-14）。建設業許可の取得状況は、全体では「次の仕事」が決まっている割合は 38.2%と低い。これを取得状況別にみると、「現在取得している」場合において「決ま

っている」割合が 32.7%と最も低い。「将来取得したい」場合が 56.5%と最も高く、仕事受注に対する積極性が「次の仕事」の有無を規定しているのかもしれない。いずれにしても小規模工事が中心であると考えられる「一人親方」にとっては、建設業許可を取得しているかどうかと「次の仕事」の有無との関連は低いと考えられる。

また「屋号」の有無別で「次の仕事」の有無をみてみても、「持っている」場合であっても 54.8%と半数以上は次の仕事が決まっていない。

建設業許可の取得、屋号の取得など、本来事業主であることの前提とされるような条件は、「一人親方」という働き方においては必ずしも条件とはされておらず、またそれ取得することが次の仕事確保を容易にさせるものでもない。「一人親方」が請ける細分化された小規模工事においては、建設業許可や屋号は仕事確保に有効に機能せず、それ以外の要因によって「次の仕事」が確保されていると考えられる。

表2-13 建設業取得状況別の「次の仕事」の有無

	決まっている	決ま ていな い	その他	総計
現在取得している	50 32.7%	96 62.7%	7 4.6%	153 100.0%
過去に取得していたが、現在は取得していない	27 36.5%	44 59.5%	3 4.1%	74 100.0%
将来取得したい	26 56.5%	17 37.0%	3 6.5%	46 100.0%
取得したことはない	208 38.4%	310 57.3%	23 4.3%	541 100.0%
総計	311 38.2%	467 57.4%	36 4.4%	814 100.0%

表2-14 屋号取得状況別の「次の仕事」の有無

	決まっている	決ま ていな い	その他	総計
持っている	231 40.5%	313 54.8%	27 4.7%	571 100.0%
持っていない	92 33.6%	173 63.1%	9 3.3%	274 100.0%
総計	323 38.2%	486 57.5%	36 4.3%	845 100.0%

次に仕事の契約期限をみると（表 2-15）、「ない」が最も高く 46.1%と半数近い。次に高いのは「工事期間内」の 22.7%である。作業の進捗状況によっては「契約期限」が早まる場合や、例え「工事期間内」「ない」という場合であっても、ある程度は終了時期を事前に判断できるのかもしれない。しかしながら契約期限が未定であることは少なからず次の仕事確保に影響を及ぼしているのではないかと考えられる。

表2-15 契約期限

	度数	割合
1日～1ヶ月未満	93	10.4%
1ヶ月～3ヶ月未満	112	12.5%
3ヶ月～1年未満	42	4.7%
1年以上	6	0.7%
工事期間内	203	22.7%
ない	412	46.1%
無回答・非該当	25	2.8%
総計	893	100.0%

契約期限別に次の仕事の有無をみると（表 2-16）、「決まっている」割合は、「3ヶ月～1年未満」を除くと、「工事期間内」が最も低く、次いで「ない」が低い。

契約期限が不明確であることは、次の仕事を確保するうえで何らかの障害をもたらし、また仕事を発注する側と受注する「一人親方」の間での仕事確保時期をめぐるミスマッチを生じさせているのではないかと考えられる。つまり仕事が発生したとき、契約期限が不明確なために終了時期が見込めず、それゆえ即座に請けること、または明確な返答を示すことが難しくなっているのではないかと考えられるのである。

表2-16 契約期限別の次の仕事の有無

	決まってい る	決まってい ない	その他	総計
1日～1ヶ月未満	39 42.9%	50 54.9%	2 2.2%	91 100.0%
1ヶ月～3ヶ月未満	48 43.2%	62 55.9%	1 0.9%	111 100.0%
3ヶ月～1年未満	10 23.8%	31 73.8%	1 2.4%	42 100.0%
1年以上	4 66.7%	2 33.3%		6 100.0%
工事期間内	61 30.3%	131 65.2%	9 4.5%	201 100.0%
ない	163 40.5%	215 53.5%	24 6.0%	402 100.0%
総計	325 38.1%	491 57.6%	37 4.3%	853 100.0%

次に仕事日の年間割合と年間所得との関連をみると（表 2-17）、仕事日の年間割合が高まるに従い、建設業・年間所得が増加し、年間所得の低い層が減少するのではないかと考えられる。しかしながら「7割程度（260日以上）」以上の年間の仕事日数であっても「200万円以上 300万円未満」以下が2～3割程度あり、仕事日の増加が必ずしも所得の増大にはつながっていない。おそらく低単価・低賃金による報酬額の低下によって仕事日数は多くとも、それが必ずしも年間所得の増加にはつながっていない状況にあると考えられる。

表2-17 仕事日の年間割合別の建設業・年間所得

割合	200万 200万 円未満	300万 300万 円以上 円未満	400万 400万 円以上 円未満	500万 500万 円以上 円未満	600万 600万 円以上 円未満	700万 700万 円以上 円未満	800万 800万 円以上 円未満	900万 900万 円以上 円未満	総計
9割以上(330 日以上)	9 9.7%	19 20.4%	23 24.7%	19 20.4%	14 15.1%	2 2.2%	2 2.2%	5 5.4%	93 100.0%
8割程度(290 日以上)	11 5.3%	32 15.5%	63 30.6%	47 22.8%	31 15.0%	13 6.3%	1 0.5%	8 3.9%	206 100.0%
7割程度(260 日以上)	20 8.4%	60 25.3%	75 31.6%	45 19.0%	21 8.9%	7 3.0%	5 2.1%	4 1.7%	237 100.0%
6割程度(220 日以上)	18 11.5%	48 30.6%	45 28.7%	32 20.4%	8 5.1%	4 2.5%	1 0.6%	1 0.6%	157 100.0%
5割程度(180 日以上)	20 23.8%	36 42.9%	19 22.6%	3 3.6%	4 4.8%	1 1.2%	1 1.2%		84 100.0%
4割以上(150 日以上)	11 36.7%	11 36.7%	6 20.0%		1 3.3%	1 3.3%			30 100.0%
3割程度(110 日以上)	22 73.3%	6 20.0%	2 6.7%						30 100.0%
2割以下(70日 以下)	8 57.1%	1 7.1%	4 28.6%					1 7.1%	14 100.0%
総計	119 14.0%	213 25.0%	237 27.8%	146 17.2%	79 9.3%	28 3.3%	10 1.2%	19 2.2%	851 100.0%

本アンケート調査では「2008年12月」の仕事日数をたずねている。それによると2008年12月の1ヵ月のうち仕事日が15日未満の割合（「10日以上15日未満」、「10日未満」、「0日」の合計）が10.9%（97ケース）あった（表2-18）。

次の仕事が不明確である一方、1ヵ月のうち半分は仕事がないという状態とは、仕事の不安定さだけでなく生活の不安定化を招き、さらには精神的にも過度の負担を強いることになっているだろうと考えられる。

次にこうした仕事における不安定さがもたらす生活の状況をみていきたい。

表2-18 「2008年12月」の仕事日数別の業者数・割合

	度数	割合
25日以上	265	29.7%
20日以上25日未満	297	33.3%
15日以上20日未満	118	13.2%
10日以上15日未満	62	6.9%
10日未満	22	2.5%
0日	13	1.5%
無回答・非該当	116	13.0%
総計	893	100.0%

2 生活の不安定さ

生活の不安定さについて、年代別に建設業・年間所得、健康保険、年金保険等の状況からみてみたい。建設業・年間所得は、必ずしも年齢の上昇にともない増加している状況にはない（表2-19）。健康保険の加入状況は、全体で94.9%という高い水準で「建設国民健康保険組合」の健康保険に加入している（表2-20）。年金保険加入状況は、8割が「国民年金」に加入している。しかし「加入していない」割合は、各年代で1～2割程度あり、年金制度に捕捉されない層が一定程度あることがわかる（表2-21）。労災保険加入状況は、「元請」や「契約している事業主」の労災を使用する割合は低く、「自分で掛けている一人親方労災保険」を使用する割合が各年代とも8割前後ある（表2-22）。退職金制度加入状況は「なし」の割合が最も高く、各年代とも6割前後に及んでいる（表2-23）。

表2-19 年代別の建設業・年間所得

	200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上	総計
20歳代	1 11.1%	3 33.3%	3 33.3%	1 11.1%		1 11.1%			9 100.0%
30歳代	12 13.0%	16 17.4%	33 35.9%	17 18.5%	12 13.0%	2 2.2%			92 100.0%
40歳代	12 9.6%	30 24.0%	32 25.6%	23 18.4%	17 13.6%	7 5.6%		4 3.2%	125 100.0%
50歳代	40 11.1%	87 24.1%	104 28.8%	68 18.8%	35 9.7%	11 3.0%	6 1.7%	10 2.8%	361 100.0%
60歳代	44 18.7%	67 28.5%	65 27.7%	30 12.8%	15 6.4%	6 2.6%	4 1.7%	4 1.7%	235 100.0%
70歳代	11 31.4%	12 34.3%	3 8.6%	6 17.1%	1 2.9%	2 5.7%			35 100.0%
総計	120 14.0%	215 25.1%	240 28.0%	145 16.9%	80 9.3%	29 3.4%	10 1.2%	18 2.1%	857 100.0%

表2-20 年代別の健康保険の加入状況

	建設国民健康保険組合	市町村国民健康保険	政府管掌健康保険	なし	総計
20歳代	8 88.9%	1 11.1%			9 100.0%
30歳代	88 93.6%	5 5.3%		1 1.1%	94 100.0%
40歳代	121 94.5%	7 5.5%			128 100.0%
50歳代	351 95.9%	13 3.6%	1 0.3%	1 0.3%	366 100.0%
60歳代	232 96.3%	7 2.9%	2 0.8%		241 100.0%
70歳代	27 81.8%	6 18.2%			33 100.0%
総計	827 94.9%	39 4.5%	3 0.3%	2 0.2%	871 100.0%

表2-21 年代別の年金保険加入状況

	国民年金	厚生年金	加入していない	総計
20歳代	8 88.9%		1 11.1%	9 100.0%
30歳代	70 73.7%	1 1.1%	24 25.3%	95 100.0%
40歳代	96 73.8%	11 8.5%	23 17.7%	130 100.0%
50歳代	315 86.5%	8 2.2%	41 11.3%	364 100.0%
60歳代	184 77.3%	13 5.5%	41 17.2%	238 100.0%
70歳代	24 68.6%	2 5.7%	9 25.7%	35 100.0%
総計	697 80.0%	35 4.0%	139 16.0%	871 100.0%

表2-22 年代別の労災保険加入状況

	元請の労災保険を使用	契約している事業主の労災保険を使用	自分で掛けている一人親方労災保険を使用	その他	総計
20歳代		1 11.1%	8 88.9%		9 100.0%
30歳代	13 14.0%	4 4.3%	70 75.3%	6 6.5%	93 100.0%
40歳代	14 11.3%	8 6.5%	98 79.0%	4 3.2%	124 100.0%
50歳代	26 7.2%	15 4.2%	303 84.2%	16 4.4%	360 100.0%
60歳代	28 12.1%	12 5.2%	179 77.2%	13 5.6%	232 100.0%
70歳代	2 6.3%	3 9.4%	26 81.3%	1 3.1%	32 100.0%
総計	83 9.8%	43 5.1%	684 80.5%	40 4.7%	850 100.0%

表2-23 年代別の退職金制度の加入状況

	建退共	中退共	民間保険会社の退職金積立	企業の退職金制度	その他	なし	総計
20歳代	2 22.2%		1 11.1%		1 11.1%	5 55.6%	9 100.0%
30歳代	30 33.3%	2 2.2%	2 2.2%		2 2.2%	54 60.0%	90 100.0%
40歳代	33 27.3%	3 2.5%	4 3.3%	1 0.8%	3 2.5%	77 63.6%	121 100.0%
50歳代	104 29.6%	27 7.7%	6 1.7%	3 0.9%	1 0.3%	210 59.8%	351 100.0%
60歳代	62 27.4%	18 8.0%	9 4.0%		6 2.7%	131 58.0%	226 100.0%
70歳代	7 25.0%	2 7.1%				19 67.9%	28 100.0%
総計	238 28.8%	52 6.3%	22 2.7%	4 0.5%	13 1.6%	496 60.1%	825 100.0%

本アンケート調査の対象者は全建総連傘下の組合員であることから、「建設国民健康保険」による健康保険の加入状況は非常に高い水準になっている。しかしその一方で退職金制度の加入状況は「なし」が6割前後にも及んでいる。また年金保険のほとんどが「国民年金」であることなどから、現役「一人親方」の生活のみならず、現役を退いた後の生活の不安もあわせ持つものとして、「一人親方」の生活の不安定さは構成されていると考えられる。「一人親方」は50代、60代の割合が高く、その多くの建設業・年間所得は決して高額ではない。そのような状況のなか、退職金制度・年金制度に加入せず、経済的に厳しい状

態にあり、それは現在のみならず今後の生活にも大きな不安を抱えている「一人親方」が少なくないことを示唆する。

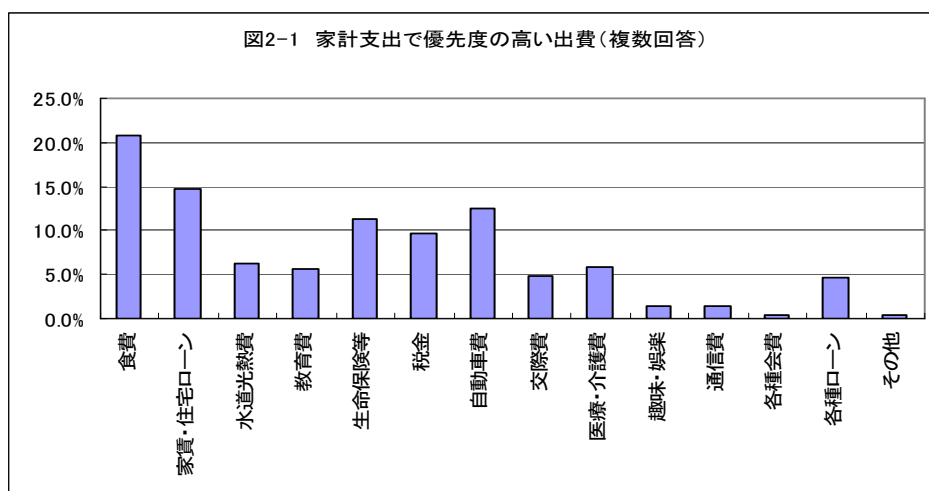
また建設業・年間所得の家計収入の変化をみると（表 2-24）、所得の低い層ほど「減収になった」割合が高くなっている。近年の建設需要の減少にともない家計収入は全体で68.2%が「減収になった」と回答し、なかでも建設業・年間所得の低い層において「減収になった」割合が相対的に高いということは、生活事体が成り立たない層が決して少なくないことを示している。「一人親方」に限らず、多くの建設業就業者は仕事に関連する経費の自己負担が少なくない。このことを加味すれば、家計収入の減収による生活への影響は多大なものであり、生活の不安定さは「一人親方」だけでなく建設業就業者全体をおおうものであると推測される。

表2-24 建設業・年間所得別の家計収入の変化

	減収に なった	増収に なった	変わら ない	総計
200万円未満	88 74.6%	8 6.8%	22 18.6%	118 100.0%
200万円以上300万円未満	163 76.9%	13 6.1%	36 17.0%	212 100.0%
300万円以上400万円未満	158 67.5%	19 8.1%	57 24.4%	234 100.0%
400万円以上500万円未満	89 62.2%	7 4.9%	47 32.9%	143 100.0%
500万円以上600万円未満	48 60.0%	8 10.0%	24 30.0%	80 100.0%
600万円以上700万円未満	15 51.7%	4 13.8%	10 34.5%	29 100.0%
700万円以上800万円未満	4 44.4%	2 22.2%	3 33.3%	9 100.0%
700万円以上800万円未満	11 57.9%	2 10.5%	6 31.6%	19 100.0%
総計	576 68.2%	63 7.5%	205 24.3%	844 100.0%

そのような生活状況のなかで、家計支出の優先度の高い出費をみると（図 2-1）、食費、家賃・住宅ローン、自動車費の順に高くなっている。生活に直接関連する食費、家賃・住宅ローン、生命保険等の家計支出が高いと同時に、仕事に関連する自動車費、税金の家計支出も大きなウェイトを占めている。

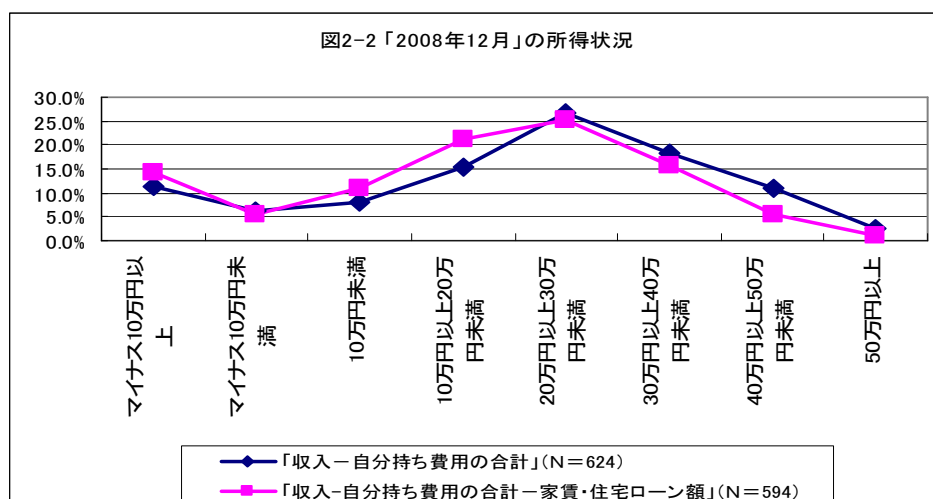
図2-1 家計支出で優先度の高い出費（複数回答）



2008 年 12 月の収入から自分持ち費用の合計を引いた月間所得（「収入－自分持ち費用の合計」）についてみると（図 2-2）、「マイナス」の割合が 17.5%（109 ケース）（「マイナス 10 万円以上」（11.2%）と「マイナス 10 万円未満」（6.3%）の合計）ある。たとえば「プラス」であったとしても「10 万円未満」が 8.0%（50 ケース）、「10 万円以上 20 万円未満」が 15.5%（97 ケース）と極めて厳しい経済的な状況に置かれている。

さらに「収入－自分持ち費用の合計」から家賃・住宅ローン額を引いた月間所得（「収入－自分持ち費用の合計－家賃・住宅ローン額」）を加えてみると、「家賃・住宅ローン額」を差し引いた場合には全体で低所得層の割合は高まり、高所得層の割合は低下し、「マイナス」の割合は 19.7%（117 ケース）（「マイナス 10 万円以上」（14.3%）と「マイナス 10 万円未満」（5.4%）の合計）に増加している。

このように材料費のみならず多くの仕事にともなう自分持ちの費用負担や家賃・ローンなどの月々の定期的な支出によって、経済的に極めて厳しい状況にある「一人親方」が少なくないことがわかる。



3 「一人親方」という形態の「曖昧性」

「一人親方」の曖昧性に関しては幾重にも要因が重なり構成されている。

第1に契約内容が請負なのか雇用なのか曖昧であるということ、第2に請負という形態から想定される働き方ではない曖昧な働き方にあるということ、第3に労働者であるのか事業主であるのなか曖昧な働き方にあることなどが挙げられる。ここでは第1と第2の点について検討し、第3の点については第5節で検討してみたい。

まず第1の点に関してであるが、本来、請負関係にあると考えられる「一人親方」は、雇用保険の適用対象ではないと考えられる。しかしながら雇用保険に「加入している」という回答が 92 ケースあった。

報酬の受取の名目は、雇用保険に加入している場合の報酬の受取名目は「日給月給の賃金として」「出来高払いの賃金として」支払われることが予想されるが、加入者の半数以上が「請負工事代金として」受け取っている（表 2-25）。報酬の支払方法は「請求書を提出して」が半数（表 2-26）、契約内容は書面または口頭による「雇用契約」は僅か 17.8%で、

「書面による請負契約」が 43.3%、「特に契約はない」が 24.4%であった（表 2-27）。

本来、雇用契約ではなく請負契約にあると考えられる「一人親方」であるが、その実態は雇用・請負の両契約が混在したかたちで行われており、特に雇用保険に注目した場合には、「一人親方」という働き方からは想定されない形態で働いていることがわかる。「一人親方」は請負で働くという想定とは異なる働き方にあることを示唆するものである。

表2-25 雇用保険の加入状況別の受取の名目

	日給月 給の賃 金とし て	出来高 払いの 賃金と して	請負工 事代金 として	その他	総計
加入している	26 28.6%	13 14.3%	50 54.9%	2 2.2%	91 100.0%
加入していな い	201 26.7%	145 19.2%	392 52.0%	16 2.1%	754 100.0%
総計	227 26.9%	158 18.7%	442 52.3%	18 2.1%	845 100.0%

表2-26 雇用保険の加入状況別の支払方法

	月々 の決 まった 日	請求 書を提 出して	工事 の区 切りご とに自 動的 に	その他	総計
加入している	35 40.2%	44 50.6%	6 6.9%	2 2.3%	87 100.0%
加入していな い	274 36.9%	423 56.9%	36 4.8%	10 1.3%	743 100.0%
総計	309 37.2%	467 56.3%	42 5.1%	12 1.4%	830 100.0%

表2-27 雇用保険の加入状況別の契約内容

	書面 による 雇用	書面 による 請負	口頭 による 雇用	口頭 による 請負	特に 契約 はない	わから ない	総計
加入している	9 10.0%	39 43.3%	7 7.8%	11 12.2%	22 24.4%	2 2.2%	90 100.0%
加入していな い	24 3.2%	269 35.6%	55 7.3%	105 13.9%	285 37.7%	17 2.3%	755 100.0%
総計	33 3.9%	308 36.4%	62 7.3%	116 13.7%	307 36.3%	19 2.2%	845 100.0%

次に第2の点について「請負」という視点から「一人親方」の「曖昧性」を検討してみたい。そこでここでは 1985 年「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」における①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示、②労働時間に関する指示、③服務上の規律に関する指示、④労働者の配置の決定と変更などを自ら行うことなどが請負と判断する要件であるという告示を用いて、「一人親方」の働き方の実態に迫ってみたい。

上記の要件に対して本アンケート調査から確認できるのは、②労働時間に関する指示に関して、③労働者の配置の決定と変更のみであるが、それをみるとまず②については「書面による請負契約」の場合には 28.3%、「口頭による請負契約」の場合には 16.2%がそれぞれ始業時間、就業時間を決められている（表 2-28）。また③労働者の配置の決定と変更については、直接的な回答ではないが、休む時の対処方法からみると、「自分で代わりの者を現場に出す」という回答は、「書面による請負契約」で 10.0%、「口頭による請負契約」で 18.3%と低く、請負契約にあったとしても労働者の配置の変更に関する権限は弱いと考えられる（表 2-29）。

この点からのみ請負を偽装した形態であるとは考えられないが、少なくとも請負契約で

働く場合に要求される要件に基づく働き方ではない状態にあることが予見される。

表2-28 契約内容別の始・終業時間の規定

	決められて いる	決められて いない	分らない	総計
書面による雇用契約	19 55.9%	15 44.1%	0.0%	34 100.0%
書面による請負契約	90 28.3%	227 71.4%	1 0.3%	318 100.0%
口頭による雇用契約	33 50.8%	31 47.7%	1 1.5%	65 100.0%
口頭による請負契約	19 16.2%	93 79.5%	5 4.3%	117 100.0%
特に契約はない	78 24.8%	235 74.6%	2 0.6%	315 100.0%
わからない	4 21.1%	13 68.4%	2 10.5%	19 100.0%
総計	243 28.0%	614 70.7%	11 1.3%	868 100.0%

表2-29 契約内容別の休むときの対処

	自分を 使っている 会社の上 司に伝える	自分と グループで 仕事をし ている仲 間に伝える	元請の 監督に 伝える	上位の 下請の 職長に 伝える	自分で 変わりの 者を現 場に出す	施主に 伝える	誰にも 伝えな いで勝 手に休 む	その他	総計
書面による雇用契約	14 43.8%	4 12.5%	4 12.5%	6 18.8%	2 6.3%	2 6.3%			32 100.0%
書面による請負契約	52 16.8%	44 14.2%	97 31.4%	7 2.3%	31 10.0%	67 21.7%	8 2.6%	3 1.0%	309 100.0%
口頭による雇用契約	24 39.3%	13 21.3%	7 11.5%	4 6.6%	5 8.2%	7 11.5%		1 1.6%	61 100.0%
口頭による請負契約	15 13.0%	23 20.0%	17 14.8%	4 3.5%	21 18.3%	26 22.6%	7 6.1%	2 1.7%	115 100.0%
特に契約はない	67 21.5%	69 22.2%	39 12.5%	12 3.9%	27 8.7%	81 26.0%	11 3.5%	5 1.6%	311 100.0%
わからない	6 31.6%	4 21.1%	2 10.5%			2 10.5%	4 21.1%	1 5.3%	19 100.0%
総計	178 21.0%	157 18.5%	166 19.6%	33 3.9%	86 10.2%	185 21.8%	30 3.5%	12 1.4%	847 100.0%

また仕事の請け方別に報酬の受取名目をみると（表 2-30）、仕事の請け方によって受取の名目が異なっていることがわかる。

手間請（なお「手間請」／「材工共」は質問 28 から判断した。「手間請」とは自分持ち経費に材料代を含まない「一人親方」、「材工共」とは自分持ち経費に材料代が含まれる「一人親方」とした。また補助材料代、仮設材料代、作業に必要な道具・電動工具代等は、自分持ち費用であったとしても材料代には含めていない）の場合、「請負工事代金として」は 38.3%に過ぎず、「日給月給の賃金として」「出来高払いの賃金として」の割合は低くない。それに対し材工共の場合には「請負工事代金として」の割合が 73.2%にも及んでおり、手間請と異なる構成である。

このように仕事の請け方によって報酬の受取の名目は異なり、このような複雑さが「一人親方」の曖昧性をもたらしている要因の一つにあると考えられる。

表2-30 仕事の受取形態別の受取の名目

	日給 月給 の賃 金とし	出来 高払 いの 賃金と	請負 工事 代金と して	その 他	総計
手間請	164 36.5%	102 22.7%	172 38.3%	11 2.4%	449 100.0%
材工共	37 12.3%	39 12.9%	221 73.2%	5 1.7%	302 100.0%
総計	201 26.8%	141 18.8%	393 52.3%	16 2.1%	751 100.0%

これまで「一人親方」とは、書面または口頭の請負契約で働く建設従事者としてこれまで理解されてきたと考えられる。しかしそのような理解では今日的な「一人親方」は十分に理解できない。たとえば請負を偽装した働き方であったり、仕事を間断なく確保するための一時的・日雇的な働き方であったりなど、その実態は様々な形態が混在しており、それゆえ「一人親方」の定義をめぐる混乱が生じている。いずれにしろ、こうした曖昧性のもとで今日的な「一人親方」はあり、その実態が十分に把握できないまま「一人親方」という呼称のもと一括されて理解されているのである。

第3節 重層下請構造下における今日的な「一人親方」

－野丁場「一人親方」と町場「一人親方」の比較・検討

本調査の目的の一つは、「下請構造下における今日的な「一人親方」形態での働き方の実態把握」である。第1節で検討したかつての「一人親方」モデルは、ある時期の町場の「一人親方」をモデル化したものであると考えられる。本節では重層下請構造下により組み込まれていると考えられる野丁場「一人親方」とそれとは対照的であると考えられる町場「一人親方」とを比較、検討し、両丁場の「一人親方」の状態を明らかにする。そして野丁場「一人親方」および町場「一人親方」のかつての「一人親方」モデルとの乖離の状況を明らかにし「下請構造下における今日的な「一人親方」形態での働き方の実態把握」を試みる。

1 野丁場「一人親方」と町場「一人親方」との類似と差異

まず、「一人親方」形態での働き方、待遇の実態について、野丁場「一人親方」と町場「一人親方」における類似点、差異点を見出し、今日的な「一人親方」の特徴を明らかにする。なお、ここでは調査票の設問順に設問番号を記し、その特徴を記述していく。調査票および全体の単純集計結果は巻末資料に記載した。

1) 野丁場「一人親方」と町場「一人親方」の類似点

①【「一人親方」化】

- ・「一人親方への経緯」は、両丁場とも近年「親方から独立して一人親方」の割合は低下し、僅かであるが「事業主（人を使用から一人親方）へ」「建設会社・工務店の従事者から」の割合が高まっている。そのような趨勢のなか、親方から独立して一人親方へ」が半数以上を占めている（野丁場 55.3%／町場 53.7%）。【質問9】

② 【「一人親方」の仕事】

- ・「1日の作業時間」は、両丁場ともに「8時間未満」が半数弱（野丁場 44.3%／町場 45.2%）を占めており、僅かであるが「10 時間未満」の割合が野丁場「一人親方」で高い（野丁場 15.7%／町場 9.8%）。【質問 16】
- ・「次の仕事の有無」は、ともに「決まっていない」が6割強（野丁場 65.2%／町場 60.9%）に及んでいる。【質問 19】
- ・「1日の賃金・単価」では「1万円以上1万5000円未満」（野丁場 40.2%／町場 40.0%）「1万5000円以上2万円未満」（野丁場 44.6%／町場 42.9%）の割合が合計で8割強を占め、僅かであるが「1万円未満」の割合が町場「一人親方」で高い（野丁場 0.9%／町場 4.7%）。【質問 24】

③ 【「一人親方」における生活】

- ・生活の実態については、健康保険（「建設国民健康保険組合」加入者：野丁場 95.6%／町場 97.3%）、年金保険（「国民年金」加入者：野丁場 73.2%／町場 82.2%）、雇用保険未加入者（野丁場 90.1%／町場 88.7%）、退職金（「建退共」加入者：野丁場 30.6%／町場 28.3%）の各制度への加入状況および加入している保険の内容において、野丁場「一人親方」、町場「一人親方」で非常に類似した構成を示している。保険制度面での共通性の背景には、対象者は全建総連傘下の組合員であることが強く関係しているものと考えられる。【質問 29、30、31、34】
- ・「家計収入の変化」では、両丁場ともに「減収になった」が7割前後に及び（野丁場 68.8%／町場 70.8%）、「増収した」は1割にも満たない（野丁場 7.3%／町場 8.1%）。【質問 40】

④ 【今後の展望】

- ・「望む働き方」は「現状のまま」がともに最も高い（野丁場 29.4%／町場 32.0%）。次いで「腕のよい技能をもつ職人」（野丁場 21.1%／町場 18.0%）「経営に力を発揮できる事業主」（野丁場 19.3%／町場 19.2%）が高い。【質問 50】
- ・「労働組合への期待」では「仕事を安定的に確保できるようにしてほしい」（野丁場 43.8%／町場 51.0%）が半数前後あり、それに「労務単価を引き上げられるようにしてほしい」（野丁場 21.9%／16.8%）が続く。【質問 51】

以上のような幾つかの類似点が見出される。その特徴は「一人親方」の契約形態、労働条件、費用負担の形態などの「一人親方」の具体的な働き方においてではなく、主に「一人親方」化の経緯、「一人親方」に適応される制度や生活の実態、「一人親方」としてあることによって生じた要求や意識状況などである。これらは両丁場ともに共通しており、それゆえ丁場横断的に「一人親方」であることによって生じる／生じた事項であり、次に検

討する両丁場の差異に比べれば、各丁場の拘束性の低い項目として捉えることができる。

2) 野丁場「一人親方」と町場「一人親方」の差異

類似点を「一人親方」であることによって生じた事項として捉えるなら、両丁場「一人親方」の差異は、各丁場の「生産システム」によって強く規定された内容を示すものと考えられる。

①【属性】

- ・「住まい」を「都市」（政令指令都市を含む都道府県）とそれ以外の「地方」で再分類すると、野丁場は「都市」73.7%、「地方」26.3%、町場では「都市」53.4%、「地方」46.6%であり、両丁場ともに「地方」よりも「都市」の割合が高く、町場よりも野丁場でその割合は高い。【質問1】
- ・野丁場、町場とも「50歳代」「60歳代」の割合が7割前後と高い。しかし野丁場では「30歳代」「40歳代」を合わせると30.9%あり、町場の20.5%よりも高い。野丁場に比べ町場では、「一人親方」の中高者の割合が高い。【質問3】
- ・「職種」では、大工が野丁場では27.8%に過ぎないのに対し、町場では57.6%と半数以上を占めている【質問6】。

②【「一人親方」化】

- ・「建設業経験年数」は、両丁場の「一人親方」とともに「30～40年未満」「40～50年未満」、つまり1959年～1978年の間に建設業に入職した割合が6割強にも及んでおり、各丁場の大勢を占めている。しかし町場に比べ野丁場では「10～20年未満」（野丁場14.8%/町場9.9%）「20～30年未満」（野丁場14.8%/町場10.8%）の割合が高く、建設業経験年数は野丁場において短い傾向にある。【質問7】
- ・「一人親方経験年数」では、野丁場に比べ、町場で経験年数の長い「一人親方」の割合が高い（「10年未満」：野丁場28.3%/町場15.7%、「10～20年未満」：野丁場22.1%/町場24.6%、「30～40年未満」野丁場15.9%/町場21.2%）。このことから「一人親方」化は、野丁場に比べ町場において先に進展したことを示唆する。【質問8】
- ・「一人親方への契機」は、「収入を増やすため」「自由に仕事をしたいから」「好きな仕事を選びたいから」などの自発的な理由がともに高く、それぞれ合計は野丁場で75.9%、町場で78.7%である。一方、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」などの非自発的な理由の合計は、野丁場で18.7%、町場で12.9%と低く、町場と比べ僅かであるが野丁場で非自発的な理由の割合が高い。【質問10】

③【「一人親方」の仕事】

- ・「紹介媒体（今の仕事を誰から紹介されたか）」は、僅かな差はあるが、ともに「仕事仲間」（野丁場 25.9%／町場 20.3%）「友人」（野丁場 20.5%／町場 18.6%）「親・親戚・縁者」（野丁場 21.4%／町場 30.6%）の割合が高い。そのようななか、野丁場では「元請業者」（野丁場 13.4%／町場 5.9%）「下請業者」（野丁場 7.1%／町場 1.5%）の割合が町場に比べ高く、町場では「施主等得意先」の割合が高い（野丁場 0%／町場 16.4%）。野丁場と町場での異なる仕事確保のルートが示唆される。【質問 11】
- ・「契約期限」は、町場で「ない」が野丁場よりも高く半数を占める。一方、野丁場では「ない」は 41.2%と町場に比べ少ないが、4 割を占めている（野丁場 41.2%／町場 50.4%）。また「工事期間内」が野丁場では 32.5%と町場よりも高くなっている（野丁場 32.5%／町場 23.6%）。【質問 12】
- ・「契約内容」では、野丁場では「書面による請負契約」の割合が最も高く（野丁場 36.8%／町場 25.7%）、次いで「特に契約はない」が高い（野丁場 24.6%／46.0%）。それに対し町場では「特に契約がない」が最も高く、「書面による請負契約」が続く。野丁場と町場では、1 番目と 2 番目に高い項目が逆転しており、かつ町場では「特に契約がない」が半数近くを占めている。野丁場に比べ町場では、書面による契約ではなく信頼に基づいた書面不要の受注がなされている。【質問 13】
- ・「契約前手続き」では、「ない」がともに 2 割前後ある（野丁場 23.9%／町場 18.0%）。野丁場では「現場説明・図面渡し」が最も高く（野丁場 48.7%／町場 22.3%）、次いで「金額折衝」が高い（野丁場 29.2%／17.7%）。町場では「見積書の提出」が最も高く（野丁場 23.9%／町場 38.5%）、次いで「現場説明・図面渡し」が高い。【質問 14・複数回答】
- ・「始・終業時間の規定」は、野丁場に比べ町場では 7 割強が「決められていない」（野丁場 42.6%／町場 75.2%）。野丁場に比べ町場の方が、時間の裁量がある。【質問 15】
- ・しかし裁量がある一方、「現場外の作業時間」は町場に比べ野丁場で「なし」の割合が高く（野丁場 35.7%／町場 27.1%）、町場では現場外の作業をしている割合が高い。【質問 17】
- ・「現場までの所要時間」は、町場に比べ野丁場で長時間を要しており（例えば「30 分未満」：野丁場 11.3%／町場 34.0%）、野丁場では「1 時間～1 時間 30 分未満」（野丁場 36.5%／町場 11.2%）「1 時間 30 分以上」（野丁場 10.4%／町場 2.7%）の割合が高い。【質問 18】

- ・「施工形態」は、野丁場では「他の仲間と一緒に施工している」が 69.0%あるが、町場では 43.1%と低く、「自分ひとりで施工している」の割合が野丁場よりも高い（野丁場 22.1%/町場 42.4%）。両丁場の職種構成を反映したものと考えられる。

【質問 20】

- ・取得している「資格」では、野丁場では「職長」が最も高く（野丁場 31.3%/町場 7.6%）、「技能士」（野丁場 21.8%/町場 28.4%）、「作業主任者」（野丁場 21.3%/町場 31.0%）が続く。それに対し町場では「作業主任者」が最も高く、「技能士」が次いで高い。野丁場、町場では取得資格が異なっている。【質問 21・複数回答】

- ・「休むときの対処」では野丁場では「自分を使っている会社の上司に伝える」の割合が高いが（野丁場 30.8%/町場 16.1%）、町場では「施主に伝える」の割合が高い（野丁場 0.9%/町場 32.7%）。【質問 23】

- ・「受取の名目」は、町場で「請負工事代金として」の割合が 52.3%を占めるのに対し、野丁場では 33.3%と低く、「出来高払いの賃金として」の割合が 29.7%で町場の 11.5%よりも高い。また「賃金」/「請負代金」で再集計すると、野丁場ではそれぞれ 84.8%、33.3%、町場では 44.9%、52.3%で、野丁場の方が「賃金」という「受取の名目」の割合が高い。【質問 25】

- ・「受取の対象」は、野丁場では「所属する会社」が 70.3%を占め最も高いが、町場では「その他」が 47.0%で最も高い。町場の「その他」の内訳は、回答のあった 160 ケース中、111 ケース（69.4%）が施主である。【質問 26】

- ・「支払方法」は、野丁場では「月々の決まった日」（45.6%）「請求書を提出して」（50.5%）がほぼ二分するが、町場では「請求書を提出して」が 61.1%、「月々の決まった日」が 32.4%である。【質問 27】

④ 【「一人親方」における生活】

- ・「労災保険」は、ともに「自分で掛けている一人親方労災を使用」の割合が最も高い（野丁場 73.9%/町場 81.0%）。しかし、野丁場では町場に比べ「元請の労災保険を使用」の割合が高い（野丁場 15.3%/町場 8.8%）。【質問 32】

- ・建退共の「証紙入手方法」は、町場では 84.3%が「自分で購入」であるのに対し、野丁場のそれは 44.1%に過ぎず、「仕事先が自動的に貼ってくれる」の割合が町場に比べ高い（野丁場 29.4%/町場 9.8%）。【質問 35】

- ・「所得税の納税方法」は、ともに「税務署へ確定申告をする」が約 6 割と高いが（野丁場 63.4%/町場 63.7%）、「一人親方」であれば本来想定されない「源泉徴収による」の回答があり、それは町場に比べ野丁場で高い（野丁場 9.8%/町場 2.9%）。

【質問 36】

- ・「建設業・年間所得」は、野丁場に比べ町場で低所得の割合が高く（「200 万円未満」：野丁場 4.4%／町場 16.3%、「200 万円以上 300 万円未満」：野丁場 17.5%／町場 29.5%）、高所得の割合が低い（「500 万円以上 600 万円未満」：野丁場 14.9%／町場 6.9%）。【質問 37】
- ・「家賃・住宅ローン」は、町場で「なし」の割合が高く 45.0%あるが、野丁場では 28.7%と低い。相対的に町場の方が「建設業・年間所得」の低い割合は高かったが、それにも拘わらず生活が成り立っている背景には、「家賃・住宅ローン」がないことによるところが大きいのかもしれない。【質問 42】
- ・「仕事日の年間割合」は、ともに「7 割程度」が高いが（野丁場 30.9%／町場 28.5%）、相対的に野丁場で「8 割程度」以上の割合が高い（「9 割以上」：野丁場 11.8%／町場 6.8%、「8 割程度」：野丁場 27.3%／町場 18.8%）。【質問 43】
- ・事務所（「ない」：野丁場 24.8%／町場 16.5%）、屋号（「持っている」：野丁場 54.6%／町場 69.2%）、建設業許可の取得状況（「現在取得している」：野丁場 17.8%／町場 24.1%）は、野丁場に比べ町場で持っている割合が高い。【質問 45、46、47】
- ・「事業に関して所有するもの」は、野丁場では「車両（ワゴン・バン）」が最も高く（野丁場 39.0%／町場 20.6%）、次いで「トラック」（野丁場 14.5%／町場 26.6%）「倉庫」（野丁場 14.5%／町場 18.5%）が高い。町場では「トラック」が最も高く、その次に「トラック」が高い。町場では「置き場用地」が 10.7%あるが、野丁場では 6.4%と低い。また野丁場では「特になし」が 14.0%あるのに対し、町場では 2.9%と低いなど、両丁場の差異が見出される。【質問 48・複数回答】

以上、細かく比較検討すると、特に【「一人親方」の仕事】に関する事項において野丁場と町場の差異が見出される。その背景には、重層下請構造下における野丁場の生産システムと、それとは異なると考えられる町場の生産システムが大きな規定要因として考えられる。

本調査の契機となった「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究報告書」では、下請構造下における業者の下請業者および「一人親方」への外注化による直接雇用の回避という実態が明らかになった。本調査における野丁場「一人親方」の実態は、そのような下請構造下における「一人親方」の実態として位置付けられるだろう。それに対し町場「一人親方」は、住宅資本の参入による町場解体のなかでの「一人親方」の実態として位置付けられるかもしれない。

こうして幾つかの類似点とともに複数の差異が見出される野丁場、町場の「一人親方」の状態であるが、再び第 1 節で検討した『家づくり職人の世界』から読み取れる 4 つの「一人親方」の性格に基づき、野丁場「一人親方」と町場「一人親方」の今日的な状態について

て検討をしてみる。

2 野丁場・町場における今日的な「一人親方」

類似点に比べ、差異は数のうえでも多く、多岐にわたっている。しかしながら、再度かつての「一人親方」モデルと比較すると、両丁場ともに「かつて」とは異なる今日的な「一人親方」の形態にあることが確認される。

1) 【職階】

「一人親方」への契機では（表 2-31、表 2-32）、まず 1998 年以前の構成に注目してみると、町場では「自由に仕事をしたいから」という理由が一貫して高い。つまり雇われるのではなく、独立志向のなかで「一人親方」が捉えられていたと考えられる。それに対し野丁場では「自由に仕事をしたいから」という理由は必ずしも一貫して高くはなく、「収入を増やすため」という経済的な理由もまた高い。

つまり町場、野丁場では、「一人親方」の捉え方が異なっていたのではないかと考えられるのである。町場では独立への志向、野丁場では経済的上昇への志向のなかで「一人親方」が一つの職階として認識されていたのではないだろうか。

しかし近年そのような自発的な理由による「一人親方」の割合は低下し、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」といった経済および雇用環境の悪化にともなう非自発的な理由による「一人親方」化の割合が高まっている。それは町場、野丁場ともに確認される。

表2-31 「一人親方」化の時期別の 一人親方への契機(町場)

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事をしたいから	雇ってくれるところがないから	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
～1958年	1 50.0%	1 50.0%					2 100.0%
1959～1968年	4 16.0%	16 64.0%	2 8.0%	1 4.0%	1 4.0%	1 4.0%	25 100.0%
1969～1978年	18 21.2%	55 64.7%	3 3.5%		6 7.1%	3 3.5%	85 100.0%
1979～1988年	35 27.1%	62 48.1%	7 5.4%	5 3.9%	12 9.3%	8 6.2%	129 100.0%
1989～1998年	27 26.7%	42 41.6%	4 4.0%	9 8.9%	14 13.9%	5 5.0%	101 100.0%
1999～2008年	16 24.6%	25 38.5%	2 3.1%	8 12.3%	10 15.4%	4 6.2%	65 100.0%
総計	101 24.8%	201 49.4%	18 4.4%	23 5.7%	43 10.6%	21 5.2%	407 100.0%

表2-32 「一人親方」化の時期別の 一人親方への契機(野丁場)

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事をしたいから	雇ってくれるところがないから	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
～1958年							
1959～1968年	1 16.7%	2 33.3%	1 16.7%		1 16.7%	1 16.7%	6 100.0%
1969～1978年	8 44.4%	5 27.8%		2 11.1%	2 11.1%	1 5.6%	18 100.0%
1979～1988年	12 37.5%	12 37.5%	3 9.4%	2 6.3%	3 9.4%		32 100.0%
1989～1998年	8 32.0%	15 60.0%			1 4.0%	1 4.0%	25 100.0%
1999～2008年	7 22.6%	10 32.3%	1 3.2%	5 16.1%	7 22.6%	1 3.2%	31 100.0%
総計	36 32.1%	44 39.3%	5 4.5%	9 8.0%	14 12.5%	4 3.6%	112 100.0%

次に「一人親方」への経緯をみると（表 2-33、表 2-34）、少なくとも 1990 年代までは経緯において「親方から独立して一人親方」というルートが、「一人親方」化の主たるルートとしてあったことがわかる。そして町場では「親方から独立して一人親方へ」に次いで高いのは「建設会社・工務店の従事者から一人親方へ」という労働者からのルートであり、野丁場では 1978 年までは「事業主（人を使用）から一人親方へ」という事業主からのル

ートが高く、以降「建設会社・工務店の従事者から一人親方へ」という労働者からのルートの方が高まっている。

しかし近年になるにつれ、そのような傾向のなか、町場、野丁場ともに「親方から独立して一人親方」の割合は低下し、「建設会社・工務店の従事者」及び「事業主」からの「一人親方」化の割合が相対的に高まっている。

このように「職階」について検討を加えてみると、両丁場ともに契機においては、近年「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」などの非自発的な理由が高まっており、経緯においては「親方から独立して一人親方」の割合は低下する傾向にあり、今日の「一人親方」化がかつてのモデルにあった経路とは異なる経路から生じている状況がうかがえる。そしてそれは町場、野丁場の両丁場ともにみられる傾向であり、「一人親方」がかつてのような一職階としては捉えにくい状態に置かれていることが示唆される。

表2-33 「一人親方」化の時期別の一人親方への経緯(町場)

	事業主 (人を使用) から一人親方 へ	建設会社・工務店の 従事者から一人親方 へ	親方から独立して一人親方	はじめから一人親方	その他	総計
～1958年		1 50.0%	1 50.0%			2 100.0%
1959～1968年	3 11.5%	20 76.9%	3 11.5%			26 100.0%
1969～1978年	9 10.2%	13 14.8%	55 62.5%	10 11.4%	1 1.1%	88 100.0%
1979～1988年	16 12.2%	31 23.7%	77 58.8%	5 3.8%	2 1.5%	131 100.0%
1989～1998年	11 10.8%	34 33.3%	47 46.1%	6 5.9%	4 3.9%	102 100.0%
1999～2008年	11 16.9%	23 35.4%	22 33.8%	7 10.8%	2 3.1%	65 100.0%
総計	50 12.1%	101 24.4%	222 53.6%	32 7.7%	9 2.2%	414 100.0%

表2-34 「一人親方」化の時期別の一人親方への経緯(野丁場)

	事業主 (人を使用) から一人親方 へ	建設会社・工務店の 従事者から一人親方 へ	親方から独立して一人親方	はじめから一人親方	その他	総計
～1958年						
1959～1968年	2 33.3%	3 50.0%	1 16.7%			6 100.0%
1969～1978年	4 22.2%	1 5.6%	12 66.7%	1 5.6%		18 100.0%
1979～1988年	4 12.5%	6 18.8%	19 59.4%	3 9.4%		32 100.0%
1989～1998年	2 8.0%	8 32.0%	14 56.0%	1 4.0%		25 100.0%
1999～2008年	5 15.6%	11 34.4%	14 43.8%	2 6.3%		32 100.0%
総計	17 15.0%	26 23.0%	62 54.9%	8 7.1%	0 0.0%	113 100.0%

2) 【技能の蓄積】

両丁場、大工／非大工ともに「一人親方」化へは、「10年～20年未満」という長期間を要しており、各職種に応じた「技能の蓄積」をともなって一人親方になっている様子が窺える(表2-35、表2-36)。

表2-35 職種別の一人親方までの年数(町場)

	1年未満	1～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	総計
大工	3 1.3%	69 29.4%	95 40.4%	48 20.4%	20 8.5%	235 100.0%
非大工	19 10.8%	56 31.8%	65 36.9%	28 15.9%	8 4.5%	176 100.0%
総計	22 5.4%	125 30.4%	160 38.9%	76 18.5%	28 6.8%	411 100.0%

表2-36 職種別の一人親方までの年数(野丁場)

	1年未満	1～10年未満	10～20年未満	20～30年未満	30年以上	総計
大工		8 25.0%	14 43.8%	9 28.1%	1 3.1%	32 100.0%
非大工	7 8.6%	27 33.3%	29 35.8%	9 11.1%	9 11.1%	81 100.0%
総計	7 6.2%	35 31.0%	43 38.1%	18 15.9%	10 8.8%	113 100.0%

しかし「一人親方」化の時期別に「一人親方」になった時の年齢をみると（表 2-37、表 2-38）、必ずしも「技能の蓄積」による「一人親方」化とはいえない状況が示される。

町場、野丁場ともに 1978 年までは 20 歳代が、「1979～1988 年」には 30 歳代が「一人親方」化の多くを占めている。だが「1989～1998 年」になると両丁場とも 40 歳代の割合が高まり、野丁場では 50 歳代以上も高くなる。そして「1999～2008 年」には町場では「30 歳代」が低下し、「50 歳代以上」が急激に高まっている。野丁場では「1989～1998 年」に比べ「30 歳代」が高まっているが、町場同様に「50 歳代以上」の割合が高まっている。

さらに近年高まりをみせている「50 歳代以上」の「一人親方」への契機をみると（表 2-39、表 2-40）、町場では「人を雇えなくなりやむなく」の割合が 4 割にも及び、また他の年代と比べてもその割合は高い。野丁場においては「人を雇えなくなりやむなく」は 36.4%と町場ほどではないが、同様に他の年代に比べてみると高い。

このように両丁場とも近年進展しつつある「一人親方」化は、決して「技能の蓄積」ともなった「独立」として生じているのではなく、経済的な状況を背景に中高年者の割合を高めながら両丁場ともに生じているのである。

表2-37 「一人親方」化の時期別の一人親方になった時の年齢(町場)

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	総計
～1958年	2 100.0%					2 100.0%
1959～1968年	2 7.7%	19 73.1%	5 19.2%			26 100.0%
1969～1978年	1 1.1%	54 61.4%	30 34.1%	2 2.3%	1 1.1%	88 100.0%
1979～1988年		22 16.7%	80 60.6%	27 20.5%	3 2.3%	132 100.0%
1989～1998年		26 25.5%	36 35.3%	31 30.4%	9 8.8%	102 100.0%
1999～2008年		16 25.0%	19 29.7%	12 18.8%	17 26.6%	64 100.0%
総計	3 0.7%	139 33.6%	170 41.1%	72 17.4%	30 7.2%	414 100.0%

表2-38 「一人親方」化の時期別の一人親方になった時の年齢(野丁場)

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代以上	総計
～1958年						
1959～1968年		4 66.7%	1 16.7%		1 16.7%	6 100.0%
1969～1978年		11 61.1%	7 38.9%			18 100.0%
1979～1988年		6 18.8%	21 65.6%	5 15.6%		32 100.0%
1989～1998年		5 20.8%	8 33.3%	8 33.3%	3 12.5%	24 100.0%
1999～2008年		6 18.8%	12 37.5%	7 21.9%	7 21.9%	32 100.0%
総計		32 28.6%	49 43.8%	20 17.9%	11 9.8%	112 100.0%

表2-39 一人親方になった時の年齢別の一人親方への契機(町場)

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事をしたいから	雇ってくれるところがありません	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
10歳代		1 50.0%	1 50.0%				2 100.0%
20歳代	39 28.7%	72 52.9%	4 2.9%	6 4.4%	7 5.1%	8 5.9%	136 100.0%
30歳代	38 22.8%	95 56.9%	8 4.8%	6 3.6%	13 7.8%	7 4.2%	167 100.0%
40歳代	20 28.2%	26 36.6%	3 4.2%	5 7.0%	11 15.5%	6 8.5%	71 100.0%
50歳代以上	4 13.3%	7 23.3%	2 6.7%	5 16.7%	12 40.0%		30 100.0%
総計	101 24.9%	201 49.5%	18 4.4%	22 5.4%	43 10.6%	21 5.2%	406 100.0%

表2-40 一人親方になった時の年齢別の一人親方への契機(野丁場)

	収入を増やすため	自由に仕事をしたいから	好きな仕事をしたいから	雇ってくれるところがありません	人を雇えなくなりやむなく	その他	総計
10歳代							
20歳代	9 28.1%	15 46.9%	2 6.3%	2 6.3%	2 6.3%	2 6.3%	32 100.0%
30歳代	18 36.7%	18 36.7%	1 2.0%	5 10.2%	6 12.2%	1 2.0%	49 100.0%
40歳代	7 36.8%	7 36.8%	1 5.3%	1 5.3%	2 10.5%	1 5.3%	19 100.0%
50歳代以上	1 9.1%	4 36.4%	1 9.1%	1 9.1%	4 36.4%		11 100.0%
総計	35 31.5%	44 39.6%	5 4.5%	9 8.1%	14 12.6%	4 3.6%	111 100.0%

3) 【独立自営業主】

屋号の取得状況は（表 2-41、表 2-43）、両丁場ともに「持っている」割合が半数以上あるが、野丁場に比べ町場において「持っている」割合が高い。建設業許可の取得状況は（表 2-42、表 2-44）、両丁場ともに「取得したことはない」の割合が高く半数を超えている。「現在取得している」割合はともに 2 割前後であるが、野丁場に比べ町場で取得している割合が高くなっている。

また日々の働き方をみると（表 2-45、表 2-46）、町場では「就業時間を決めないで仕事をしている」（23.1%）、「請負で仕事をしている」（16.7%）、「賃金ではなく請負代金を収入となっている」（16.1%）など請負による働き方を示す項目の割合が高い。同様に野丁場でも「請負で仕事をしている」（17.6%）「就業時間を決めないで仕事をしている」（17.6%）、「賃金ではなく請負代金を収入となっている」（14.0%）が高い。しかしながら他方で、町場で「毎日の働く時間が決まっている」（10.2%）、「賃金の日給単価が固定している」（9.3%）、野丁場で「毎日の仕事は指示を受けて働いている」（14.0%）、「賃金の日給単価が固定している」（11.7%）「毎日の働く時間が決まっている」（11.4%）など請負とは捉えられない働き方が一定程度ある。

このように両丁場ともに「一人親方」の日頃の働きかたは、請負または請負でない働き方が混在しており、近年の「一人親方」化の状況を鑑みれば、「一人親方」は「独立自営業主」であると捉えにくい状態にある。

表2-41 屋号の取得状況(町場)

	度数	割合
持っている	279	66.9%
持っていない	124	29.7%
無回答・非該当	14	3.4%
総計	417	100.0%

表2-42 建設業許可の取得状況(町場)

	度数	割合
現在取得している	95	22.8%
過去に取得していたが、現在は取得していない	41	9.8%
将来取得したい	19	4.6%
取得したことはない	239	57.3%
無回答・非該当	23	5.5%
総計	417	100.0%

表2-43 屋号の取得状況(野丁場)

	度数	割合
持っている	59	51.3%
持っていない	49	42.6%
無回答・非該当	7	6.1%
総計	115	100.0%

表2-44 建設業許可の取得状況(野丁場)

	度数	割合
現在取得している	19	16.5%
過去に取得していたが、現在は取得していない	7	6.1%
将来取得したい	9	7.8%
取得したことはない	72	62.6%
無回答・非該当	8	7.0%
総計	115	100.0%

表2-45 日頃の働き方(町場)(複数回答)

	度数	割合
毎日の仕事は指示を受けて働いている	58	5.0%
賃金の日給単価が固定している	98	8.5%
毎日の働く時間が決まっている	108	9.4%
人を使う立場ではない	68	5.9%
請負で仕事をしている	176	15.3%
賃金ではなく請負代金が収入となっている	170	14.7%
就業時間を決めないで仕事をしている	244	21.2%
特に細かく指示を受けないで仕事をしている	133	11.5%
無回答・非該当	98	8.5%
総計	1153	100.0%

表2-46 日頃の働き方(野丁場)(複数回答)

	度数	割合
毎日の仕事は指示を受けて働いている	43	13.2%
賃金の日給単価が固定している	36	11.0%
毎日の働く時間が決まっている	35	10.7%
人を使う立場ではない	17	5.2%
請負で仕事をしている	54	16.6%
賃金ではなく請負代金が収入となっている	43	13.2%
就業時間を決めないで仕事をしている	54	16.6%
特に細かく指示を受けないで仕事をしている	25	7.7%
無回答・非該当	19	5.8%
総計	326	100.0%

4) 【高収入】

全体でみると、町場に比べ野丁場において建設業・年間所得の多い割合が高い。それは経験年数別にみても同様である。しかしながら必ずしも経験年数に応じて建設業・年間所得の高い割合が高まっているとはいえず、その傾向は町場において強い。経験年数を重ねても「200 万円未満」「200 万円以上 300 万円未満」の割合は決して低下していないのである。そのことは町場、野丁場ともにあてはまる。「一人親方」が一概に高収入につながっているとは捉えられない(表 2-47、表 2-48)

表2-47 「一人親方」経験年数別の建設業・年間所得(町場)

	200万 円未満	200万 円以上 300万 円未満	300万 円以上 400万 円未満	400万 円以上 500万 円未満	500万 円以上 600万 円未満	600万 円以上 700万 円未満	700万 円以上 800万 円未満	700万 円以上 800万 円未満	総計
10年未 満	7 11.3%	19 30.6%	19 30.6%	11 17.7%	3 4.8%	2 3.2%		1 1.6%	62 100.0%
10～20 年未 満	23 22.5%	23 22.5%	26 25.5%	15 14.7%	9 8.8%	2 2.0%	2 2.0%	2 2.0%	102 100.0%
20～30 年未 満	16 12.5%	36 28.1%	46 35.9%	18 14.1%	7 5.5%	1 0.8%		4 3.1%	128 100.0%
30～40 年未 満	11 13.1%	31 36.9%	19 22.6%	9 10.7%	7 8.3%	3 3.6%	2 2.4%	2 2.4%	84 100.0%
40～50 年未 満	9 36.0%	8 32.0%	2 8.0%	4 16.0%	2 8.0%				25 100.0%
50年以 上		2 100.0%							2 100.0%
総計	66 16.4%	119 29.5%	112 27.8%	57 14.1%	28 6.9%	8 2.0%	4 1.0%	9 2.2%	403 100.0%

表2-48 「一人親方」経験年数別の建設業・年間所得(野丁場)

	200万 円未満	200万 円以上 300万 円未満	300万 円以上 400万 円未満	400万 円以上 500万 円未満	500万 円以上 600万 円未満	600万 円以上 700万 円未満	700万 円以上 800万 円未満	700万 円以上 800万 円未満	総計
10年未 満	2 6.3%	5 15.6%	13 40.6%	7 21.9%	2 6.3%	2 6.3%		1 3.1%	32 100.0%
10～20 年未満		2 8.0%	9 36.0%	7 28.0%	5 20.0%	1 4.0%	1 4.0%		25 100.0%
20～30 年未満	1 3.2%	7 22.6%	6 19.4%	11 35.5%	5 16.1%	1 3.2%			31 100.0%
30～40 年未満	2 11.1%	4 22.2%	3 16.7%	2 11.1%	4 22.2%	1 5.6%	1 5.6%	1 5.6%	18 100.0%
40～50 年未満		1 16.7%	4 66.7%		1 16.7%				6 100.0%
50年以 上									
総計	5 4.5%	19 17.0%	35 31.3%	27 24.1%	17 15.2%	5 4.5%	2 1.8%	2 1.8%	112 100.0%

このように「一人親方」化の今日の状況は、町場、野丁場ともにかつての「一人親方」とは異なる今日的な「一人親方」としてあることが確認された。両丁場における詳細な検討から、幾つかの類似点とともに、複数の差異が見出された。しかしながら改めてかつての「一人親方」モデルと比較するとき、それはかつての「一人親方」モデルが想定される町場においてさえも成立している形態ではないことが確認された。

次では、両丁場ともに今日的な「一人親方」として理解される一方、複数の差異をもたらした各丁場の「生産システム」について「報酬」の流れに着目することによって検討を加えてみたい。

3 両丁場を隔てる差異要因―「報酬」の流れ

野丁場、町場横断的に今日的な「一人親方」化が進展していることが捉えられたが、その一方で野丁場、町場における差異が複数見出されている。ここでは、そのような差異が生じた要因の一つとして、報酬の受取対象（「誰から工事代金または賃金を受け取っているか」という質問 26）に着目し検討を加えてみたい。報酬の受取対象は、両丁場における「一人親方」の調達のされ方を示し、それは「一人親方」の状態を少なからず規定しているのではないかと考えられるからである。

本アンケート調査では、受取対象の回答項目として「所属する会社」「親方」「グループ長」「その他」の4項目を設定した。そのうちの一つ「所属する会社」とは、本調査に先立つ「一人親方」に対するプレ調査（アンケート調査および聞き取り調査）において対象者がしばしば自らの所属について「うちの会社」と言明した、ある程度専属的、継続的な関係にあると考えられる対象を把握するために設定した項目である。そのため本アンケート調査では、「親方」や「グループ長」ではない形態として、建設業就業者を「一人親方」として調達する何らかの対象を「所属する会社」と設定しており、それゆえその内実について本アンケート調査から具合的に明らかにすることはできない。しかしながら「所属する会社」を受取対象とするケースが決して少なくないことから、今日的な「一人親方」の状態を明らかにするためには、「所属する会社」についての把握は重要であるとする。

なお、ここでの集計はケース数が少ないため、分析には留意を要する。

1) 野丁場・「所属する会社」と町場・「その他」

丁場別に「受取対象」の調査結果をみると（表 2-49）、野丁場では「所属する会社」が7割を占めるのに対し、町場では「その他」の割合が高く半数弱を占め、その次に「所属する会社」が続いている。

野丁場、町場の「その他」の内訳を回答のあったものから確認しておくと（表 2-50、表 2-51）、野丁場は元請関係、町場は主に施主であった。また町場の「その他」は野丁場に比べ多様性があり、元請、工務店、仕事仲間などもある。

表2-49 丁場別の受取の対象

	所属 する 会社	親方	グ ル ー プ 長	そ の 他	総計
野丁場	78 70.3%	8 7.2%	13 11.7%	12 10.8%	111 100.0%
新丁場	203 76.6%	25 9.4%	8 3.0%	29 10.9%	265 100.0%
町場	145 36.4%	56 14.1%	10 2.5%	187 47.0%	398 100.0%
その他	22 33.3%	1 1.5%	1 1.5%	42 63.6%	66 100.0%
総計	448 53.3%	90 10.7%	32 3.8%	270 32.1%	840 100.0%

表2-51 町場の「その他」の内訳

	度数	割合
施主	111	69.4%
施主、手伝い先	1	0.6%
施主・会社	2	1.3%
施主・仕事仲間	1	0.6%
施主・工務店	1	0.6%
元請・施主	3	1.9%
元請	20	12.5%
元請工務店	1	0.6%
工務店	10	6.3%
社長	1	0.6%
建築事務所・工務店	1	0.6%
親方・施主	1	0.6%
大工	1	0.6%
大工、施主	1	0.6%
仕事仲間	1	0.6%
仲間	2	1.3%
呼んでくれる人	1	0.6%
直営である	1	0.6%
総計	160	100.0%

表2-50 野丁場の「その他」の内訳

	度数	割合
元請	7	77.8%
元請・発注者	1	11.1%
元請・施主	1	11.1%
総計	9	100.0%

2) タテの関係にある「所属する会社」とヨコの関係にある「親方」「グループ長」

次に「一人親方」と「受取対象」との関係性について「休むときの対処」の仕方からみると(表2-52、表2-53)、野丁場の「所属する会社」では「自分を使っている会社の上司に伝える」が高く、「親方」「グループ長」では「自分とグループで仕事をしている仲間に伝える」が高い。この傾向は、町場においても当てはまる。

「その他」の場合は、野丁場ではほとんどが元請であるため「元請の監督に伝える」が高く、施主の多い町場では「施主に伝える」の割合が高い。

なお、「その他」においては、野丁場であれば元請、町場であれば施主によって規定されるものが少なくないと考えられるため、以下では「所属する会社」、「親方」「グループ長」についてのみ検討をおこなっていく。

表2-52 受取対象別の休むときの対処(野丁場)

	自分を 使って いる会 社の上 司に伝 える	自分と グルー プで仕 事をし ている 仲間に 伝える	元請の 監督に 伝える	上位の 下請の 職長に 伝える	自分で 変わり の者を 現場に 出す	施主に 伝える	誰にも 伝えな いで勝 手に休 む	その他	総計
所属する会社	29 39.7%	16 21.9%	14 19.2%	6 8.2%	3 4.1%	1 1.4%	2 2.7%	2 2.7%	73 100.0%
親方	1 12.5%	3 37.5%		2 25.0%	2 25.0%				8 100.0%
グループ長		8 66.7%		4 33.3%					12 100.0%
その他	2 16.7%	1 8.3%	7 58.3%		2 16.7%				12 100.0%
総計	32 30.5%	28 26.7%	21 20.0%	12 11.4%	7 6.7%	1 1.0%	2 1.9%	2 1.9%	105 100.0%

表2-53 受取対象別の休むときの対処(町場)

	自分を 使って いる会 社の上 司に伝 える	自分と グルー プで仕 事をし ている 仲間に 伝える	元請の 監督に 伝える	上位の 下請の 職長に 伝える	自分で 変わり の者を 現場に 出す	施主に 伝える	誰にも 伝えな いで勝 手に休 む	その他	総計
所属する会社	47 32.6%	21 14.6%	27 18.8%	3 2.1%	20 13.9%	19 13.2%	5 3.5%	2 1.4%	144 100.0%
親方	13 23.6%	17 30.9%	2 3.6%	4 7.3%	4 7.3%	13 23.6%	1 1.8%	1 1.8%	55 100.0%
グループ長	1 10.0%	7 70.0%		1 10.0%	1 10.0%				10 100.0%
その他	4 2.2%	30 16.5%	16 8.8%	2 1.1%	20 11.0%	97 53.3%	9 4.9%	4 2.2%	182 100.0%
総計	65 16.6%	75 19.2%	45 11.5%	10 2.6%	45 11.5%	129 33.0%	15 3.8%	7 1.8%	391 100.0%

報酬の支払方法からもみると(表2-54、表2-55)、野丁場、町場ともに相対的に「所属する会社」では僅かであるが「請求書を提出して」の割合が高く、それに対し「親方」「グループ長」では「月々の決まった日」の割合が高い。

表2-54 受取対象別の報酬支払方法(野丁場)

	月々の決まった日	請求書を提出して	仕事の区切りごとに自動的に	その他	総計
所属する会社	34 45.3%	38 50.7%	3 4.0%		75 100.0%
親方	5 71.4%	2 28.6%			7 100.0%
グループ長	6 54.5%	5 45.5%			11 100.0%
その他	2 20.0%	7 70.0%	1 10.0%		10 100.0%
総計	47 45.6%	52 50.5%	4 3.9%	0 0.0%	103 100.0%

表2-55 受取対象別の報酬支払方法(町場)

	月々の決まった日	請求書を提出して	仕事の区切りごとに自動的に	その他	総計
所属する会社	65 45.5%	73 51.0%	5 3.5%		143 100.0%
親方	35 62.5%	17 30.4%	4 7.1%		56 100.0%
グループ長	6 60.0%	3 30.0%		1 10.0%	10 100.0%
その他	23 12.6%	144 79.1%	10 5.5%	5 2.7%	182 100.0%
総計	129 33.0%	237 60.6%	19 4.9%	6 1.5%	391 100.0%

このような受取対象による差異は、「一人親方」の調達の上れ方の差異を示すもの、つまり「一人親方」は受取対象別に調達の上れ方、「使用」または「経済的」に従属する位置が異なるのではないかとということが予見されるのである。

「所属する会社」の場合は、「所属する会社」と「一人親方」との関係は、相対的に上位業者と下位業者という明確化されたタテの関係にあり、それに対し「親方」「グループ長」における関係は、「所属する会社」ほどに明確化されたタテの関係にはなく、よりフラットなヨコの関係、人的な協力関係にあるのではないかと考えられるのである。それは相対的に「所属する会社」の場合にはフォーマルな関係に基づき、「親方」「グループ長」の場合はインフォーマルな関係に基づくと考えられるものである。

3) 契約関係：町場で異なる「所属する会社」と横断的な「親方」「グループ長」

この点に関し、さらに契約内容からみると(表 2-56、表 2-57)、野丁場の「所属する会社」では「書面による請負契約」が最も高く、「親方」「グループ長」では「特に契約はない」の割合が高い。一方、町場では、すべての「受取対象」で「特に契約はない」の割合が高い。つまり「所属する会社」の場合は両丁場で異なっているが、「親方」「グループ長」の場合には共通して「特に契約はない」が高い結果を示している。

「所属する会社」の場合は、野丁場では「書面による請負」が 39.7%と高く、他に比べ(人的な関係性のなかで仕事を受取ったとしても)契約の取交しには人的な要素は排除され、書面による契約が交わされている。野丁場の契約内容で「書面による雇用」「書面による請負」の「書面」による契約は、総計で 48.2%と半数近くに及び、またそれは町場に比べても高い。それに対し受取対象が「親方」「グループ長」の場合は、契約内容が「特に契約はない」ことから慣例的な要素の強く、人的な関係性・協力関係のなかで仕事が受け取られていると考えられる。

表2-56 報酬の受取対象別の契約内容(野丁場)

	書面による雇用	書面による請負	口頭による雇用	口頭による請負	特に契約はな	わから	総計
所属する会社	9 11.5%	31 39.7%	8 10.3%	13 16.7%	16 20.5%	1 1.3%	78 100.0%
親方	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%		4 50.0%		8 100.0%
グループ長	2 15.4%	2 15.4%	3 23.1%	1 7.7%	4 30.8%	1 7.7%	13 100.0%
その他		6 54.5%	1 9.1%	2 18.2%	2 18.2%		11 100.0%
総計	12 10.9%	41 37.3%	13 11.8%	16 14.5%	26 23.6%	2 1.8%	110 100.0%

表2-57 報酬の受取対象別の契約内容(町場)

	書面による雇用契約	書面による請負契約	口頭による雇用契約	口頭による請負契約	特に契約はない	わから	総計
所属する会社	5 3.5%	32 22.4%	15 10.5%	28 19.6%	62 43.4%	1 0.7%	143 100.0%
親方	1 1.8%	3 5.4%	9 16.1%	7 12.5%	33 58.9%	3 5.4%	56 100.0%
グループ長				2 20.0%	8 80.0%		10 100.0%
その他	3 1.6%	62 33.9%	4 2.2%	31 16.9%	78 42.6%	5 2.7%	183 100.0%
総計	9 2.3%	97 24.7%	28 7.1%	68 17.3%	181 46.2%	9 2.3%	392 100.0%

それは受取対象別の「受取の名目」をみても(表2-58、表2-59)、「親方」「グループ長」の場合は、野丁場、町場ともに「請負工事代金として」ではなく、「賃金」として受け取っていることから予見される。そこではグループ請負などのように、あるグループ内での上下の関係はあったとしても、「所属する会社」との関係ほどの明確なタテの関係性はないと考えられるのである。

表2-58 受取対象別の受取の名目(野丁場)

	日給月給の賃金として	出来高払いの賃金として	請負工事代金として	その他	総計
所属する会社	24 30.8%	23 29.5%	29 37.2%	2 2.6%	78 100.0%
親方	7 87.5%		1 12.5%		8 100.0%
グループ長	7 53.8%	6 46.2%			13 100.0%
その他		4 36.4%	7 63.6%		11 100.0%
総計	38 34.5%	33 30.0%	37 33.6%	2 1.8%	110 100.0%

表2-59 受取対象別の受取の名目(町場)

	日給月給の賃金として	出来高払いの賃金として	請負工事代金として	その他	総計
所属する会社	51 35.2%	19 13.1%	74 51.0%	1 0.7%	145 100.0%
親方	36 64.3%	5 8.9%	12 21.4%	3 5.4%	56 100.0%
グループ長	8 80.0%		1 10.0%	1 10.0%	10 100.0%
その他	37 20.0%	23 12.4%	119 64.3%	6 3.2%	185 100.0%
総計	132 33.3%	47 11.9%	206 52.0%	11 2.8%	396 100.0%

一方、町場の「所属する会社」では野丁場と異なり、「特に契約なし」の割合が高い。施工主がほとんどの「その他」においてもそれは「書面による請負」よりも高い。町場においては野丁場に比べ、なお人的な関係による仕事の受取が、たとえ「所属する会社」であってもなされていると考えられる。

だが「所属する会社」の両丁場の「受取の名目」をみると、野丁場では「請負工事代金として」は37.2%に過ぎず、約6割は「賃金」として受け取っている。契約内容は書面によってなされる割合が町場と比べ高いにも拘らず、報酬の受取名目では本来「一人親方」であれば想定される「請負代金」ではなく「賃金」という矛盾したかたちにある。それに対し町場では、「請負代金として」が51.0%と半数をしめ、「その他」では64.3%にも及んでいる。町場の契約内容は人的な関係性のなかで行なわれていても、その実態は「請負代

金」による受取であり、かつての「一人親方」の働き方を想起させる働き方にあるものと考えられる。

このような町場との比較を通じて確認される野丁場の「所属する会社」における特徴の背景には、重層下請請構造下、元請による指示、規則等により契約には書面による取り交わしが重視されていることがあると考えられる。そしてそれは従来の「一人親方」の形態にある建設業就業者の需要と調達としてではなく、むしろ今日的な「一人親方」として需要と調達がなされているということ、つまり「一人親方」という呼称は名目的・形式的に用いられているに過ぎず、実質的に需要されるのは、従来の「一人親方」からは想定されにくい働き方にある建設業就業者であるだろうということである。このことは、報酬の受取名目は請負代金としてではなく賃金とする場合が少なくないことからわかる。こうして、既にみたような野丁場、町場の「一人親方」化の傾向は、かつての「一人親方」モデルとは乖離しながらも、その乖離の程度は「所属する会社」における差異として析出されるのである。

4) 「仕事の安定性」

最後に「次の仕事」の有無をみると（表 2-60、表 2-61）、両丁場とも「所属する会社」に比べ「親方」「グループ長」の場合において「決まっている」割合は非常に低い。また「1日の賃金・単価」でも両丁場とも「所属する会社」に比べ「親方」「グループ長」において低い傾向にある（表 2-62、表 2-63）。

「仕事の安定性」については、両丁場内において相対的に「所属する会社」によって他の「受取対象」よりも僅かであるが、「安定的」な仕事確保と報酬が受けられていることがわかる。

表2-60 受取対象別の「次の仕事」の有無(野丁場)

	決まっている	決まっていない	その他	総計
所属する会社	32 41.0%	45 57.7%	1 1.3%	78 100.0%
親方	1 12.5%	7 87.5%	0 0.0%	8 100.0%
グループ長	2 15.4%	10 76.9%	1 7.7%	13 100.0%
その他	1 9.1%	10 90.9%	0 0.0%	11 100.0%
総計	36 32.7%	72 65.5%	2 1.8%	110 100.0%

表2-61 受取対象別の「次の仕事」の有無(町場)

	決まっている	決まっていない	その他	総計
所属する会社	64 44.1%	73 50.3%	8 5.5%	145 100.0%
親方	16 28.6%	40 71.4%	0 0.0%	56 100.0%
グループ長	4 40.0%	6 60.0%	0 0.0%	10 100.0%
その他	56 30.4%	122 66.3%	6 3.3%	184 100.0%
総計	140 35.4%	241 61.0%	14 3.5%	395 100.0%

表2-62 受取対象別の1日の賃金・単価(野丁場)

	1万円未満	1万円以上1万5000円未満	1万5000円以上2万円未満	2万円以上2万5000円未満	2万5000円以上3万円未満	3万円以上	総計
所属する会社	26 33.8%	39 50.6%	11 14.3%	1 1.3%			77 100.0%
親方	1 12.5%	3 37.5%	3 37.5%	1 12.5%			8 100.0%
グループ長	10 76.9%	3 23.1%					13 100.0%
その他	4 33.3%	5 41.7%	2 16.7%	1 8.3%			12 100.0%
総計	1 0.9%	43 39.1%	50 45.5%	14 12.7%	1 0.9%	1 0.9%	110 100.0%

表2-63 受取対象別の1日の賃金・単価(町場)

	1万円未満	1万円以上1万5000円未満	1万5000円以上2万円未満	2万円以上2万5000円未満	2万5000円以上3万円未満	3万円以上	総計
所属する会社	9 6.3%	45 31.5%	63 44.1%	25 17.5%	1 0.7%		143 100.0%
親方	3 5.5%	26 47.3%	23 41.8%	3 5.5%			55 100.0%
グループ長		5 50.0%	4 40.0%	1 10.0%			10 100.0%
その他	7 3.8%	79 43.2%	79 43.2%	15 8.2%	3 1.6%		183 100.0%
総計	19 4.9%	155 39.6%	169 43.2%	44 11.3%	4 1.0%	0 0.0%	391 100.0%

このような受取対象による差異は、「一人親方」のいう労働力の需要と調達方法の差異を示す。受取対象が「親方」、「グループ長」の場合、それは町場、野丁場ともに人的な関係性のなかでなされ、また町場における「所属する会社」の場合においてもそのような傾向にある。

しかし、野丁場の「所属する会社」においては、そのような人的な関係性は排除され、契約は書面による場合が町場に比べ多くなる。しかしその一方で、報酬の受取名目は必ずしも「請負工事代金として」ではなく「日給月給の賃金として」または「出来高払いの賃金として」の場合が少なくない。つまり書面による契約であっても形式的な性格を多分に含むものであると考えられるのである。

このように捉えるなら、「所属する会社」をめぐる差異は、野丁場が町場に比べ相対的に重層下請構造下に強く組み込まれていることを示唆するものとして理解することもできるだろう。しかし本節の前半でみたように、野丁場、町場の「一人親方」の今日的な状況はともにかつての「一人親方」モデルとは乖離するものであった。そのような意味では、野丁場、町場ともに類似した今日的な状況にあるのだが、そのような状況を導いている要因としては、町場に比べ野丁場において重層下請構造の影響を強く受けていると考えられるのである。このような丁場ごとの差異を内在させながら、かつての「一人親方」との乖離をともなう、丁場横断的に今日的な「一人親方」化が進展しつつあるのである。

第4節 今日的な「一人親方」の職種別・地域別分析

本アンケート調査対象者の地域別の構成を、都市（政令指定都市を含む都道府県）・地方（都市以外）別にみると（表 2-64）、全体では都市 58.7%、地方 41.3%で都市の割合が地方に比べて高い構成となっている。それを丁場別にみると、各丁場ともに都市の割合が高く、特に野丁場で都市が 73.7%と高い構成となっている。

表2-64 丁場別の地域構成

	地方	都市	総計
野丁場	30 26.3%	84 73.7%	114 100.0%
新丁場	106 39.4%	163 60.6%	269 100.0%
町場	194 46.6%	222 53.4%	416 100.0%
総計	330 41.3%	469 58.7%	799 100.0%

さらに地域・丁場別に主な職種（大工・非大工別）の構成をみると（表 2-65）、野丁場では地方、都市ともに非大工の割合が高く、新丁場では地方、都市ともに大工の割合が高く、地域よりも丁場による差異が表れている。それに対し町場では、地方では大工の割合が高いが、都市では非大工の方が高く、野丁場、新丁場とは異なる傾向を示している。

表2-65 地域・丁場別の職種構成

	大工	非大工	総計
地方・野丁場	12 38.7%	19 61.3%	31 100.0%
地方・新丁場	81 76.4%	25 23.6%	106 100.0%
地方・町場	156 68.7%	71 31.3%	227 100.0%
都市・野丁場	19 22.9%	64 77.1%	83 100.0%
都市・新丁場	93 57.4%	69 42.6%	162 100.0%
都市・町場	110 40.9%	159 59.1%	269 100.0%
総計	471 53.6%	407 46.4%	878 100.0%

このような傾向をふまえ、以下では主な職種別、丁場別、地域別に「一人親方」の仕事の内容（契約内容、仕事の請け方、施工形態）について詳しくみていきたい。

1 契約内容

まず職種別にみた場合、大工、非大工では契約内容は近似した構成になっており、職種による契約内容の差異は小さいように考えられる（表 2-66）。

表2-66 大工／非大工別の契約内容

	書面による雇用契約	書面による請負契約	口頭による雇用契約	口頭による請負契約	特に契約はない	わからない	総計
大工	17 3.6%	194 41.5%	32 6.9%	56 12.0%	156 33.4%	12 2.6%	467 100.0%
非大工	15 3.7%	128 31.6%	33 8.1%	61 15.1%	160 39.5%	8 2.0%	405 100.0%
総計	32 3.7%	322 36.9%	65 7.5%	117 13.4%	316 36.2%	20 2.3%	872 100.0%

しかし、これを丁場別にみると（表 2-67）、野丁場の全体では「書面による請負契約」「特に契約はない」の割合が高く、新丁場では「書面による請負契約」が半数を占め、町場では「特に契約はない」が半数弱に及んでいる。

さらに各丁場の職種別に細かくみていくと、野丁場では大工・非大工とも「書面による請負契約」の割合が高く、非大工では「特に契約はない」が大工に比べ高い。また書面および口頭の請負契約をみると大工 53.2%、非大工 50.0%と請負契約が半数を占めている。

新丁場では大工・非大工とも「書面による請負契約」が半数前後あるが、書面および口頭の請負契約は大工 61.3%、非大工 59.0%と約 6 割にも及んでいる。

町場では大工・非大工とも「特に契約はない」が最も高く、書面および口頭の請負契約は大工 45.5%、非大工 38.1%と他の丁場に比べて相対的に低い。

このような契約内容における差異は、大工・非大工といった職種による要因よりもむしろ各丁場における「一人親方」の需要のされ方の差異が反映されたものであると考えられる。

表2-67 丁場、大工／非大工別の契約内容

		書面に よる雇 用契約	書面に よる請 負契約	口頭に よる雇 用契約	口頭に よる請 負契約	特に契 約はな い	わから ない	総計
野丁場	大工	4 12.5%	11 34.4%	4 12.5%	6 18.8%	5 15.6%	2 6.3%	32 100.0%
	非大工	8 9.8%	31 37.8%	10 12.2%	10 12.2%	23 28.0%	0.0%	82 100.0%
計		12 10.5%	42 36.8%	14 12.3%	16 14.0%	28 24.6%	2 1.8%	114 100.0%
新丁場	大工	8 4.5%	100 56.2%	11 6.2%	9 5.1%	46 25.8%	4 2.2%	178 100.0%
	非大工	2 2.1%	43 45.3%	7 7.4%	13 13.7%	28 29.5%	2 2.1%	95 100.0%
計		10 3.7%	143 52.4%	18 6.6%	22 8.1%	74 27.1%	6 2.2%	273 100.0%
町場	大工	4 1.7%	70 30.3%	16 6.9%	35 15.2%	100 43.3%	6 2.6%	231 100.0%
	非大工	4 2.3%	34 19.3%	12 6.8%	33 18.8%	88 50.0%	5 2.8%	176 100.0%
計		8 2.0%	104 25.6%	28 6.9%	68 16.7%	188 46.2%	11 2.7%	407 100.0%
総計		30 3.8%	289 36.4%	60 7.6%	106 13.4%	290 36.5%	19 2.4%	794 100.0%

さらに、ケース数が少なくなるため留意を要するが、地域別にもみたものが表 2-68 である。地方および都市・野丁場をみると、先にみたように野丁場全体では大工・非大工ともに「書面による請負契約」は最も高かったのに対し、そのような傾向は都市・野丁場の大工・非大工には当てはまるが、地方・野丁場の大工・非大工には当てはまらない。地方・野丁場の大工においては「特に契約はない」が 41.7%と高く、非大工においては「書面による請負契約」とともに「特に契約はない」が高い。書面および口頭の請負契約は、地方・野丁場の大工は 36.7%、同非大工は 44.5%、都市・野丁場の大工は 63.2%、同非大工は 51.5%とばらつきがある。

地方および都市・新丁場についてみると、先と同様に大工・非大工ともに「書面による請負契約」の割合が高い。書面および口頭の請負契約は、地方・新丁場の大工は 51.8%、同非大工は 60.0%、都市・新丁場の大工は 67.7%、同非大工は 58.8%と、野丁場に比べ高い。

地方および都市・町場についてみると、都市・町場の大工を除いて、「特に契約はない」の割合が最も高い。書面および口頭の請負契約についてみると、地方・町場の大工は 45.6%、同非大工は 41.4%、都市・町場の大工は 51.8%、同非大工は 40.1%である。町場における「特に契約はない」は、かつての「一人親方」モデルにおいて想定するような信頼関係のもとづく仕事確保の状況を示していると考えられるが、他の丁場において一定程度ある「特に契約はない」契約関係とは、そのような信頼関係の基づくものであるかどうかについて、つまりかつての「一人親方」モデルとの連続性とその断絶については改めて検討しなければならないだろう。

表2-68 地域・丁場、職種別の契約内容

		書面による雇用契約	書面による請負契約	口頭による雇用契約	口頭による請負契約	特に契約はない	わからない	総計
地方・野丁場	大工	2 16.7%	1 8.3%	3 25.0%	5 41.7%	1 8.3%		12 100.0%
	非大工	2 11.1%	5 27.8%	3 16.7%	3 16.7%	5 27.8%		18 100.0%
	計	2 6.7%	7 23.3%	4 13.3%	6 20.0%	10 33.3%	1 3.3%	30 100.0%
都市・野丁場	大工	4 21.1%	9 47.4%	2 10.5%	3 15.8%		1 5.3%	19 100.0%
	非大工	6 9.4%	26 40.6%	7 10.9%	7 10.9%	18 28.1%		64 100.0%
	計	10 12.0%	35 42.2%	9 10.8%	10 12.0%	18 21.7%	1 1.2%	83 100.0%
地方・新丁場	大工	4 4.9%	38 46.9%	5 6.2%	4 4.9%	30 37.0%		81 100.0%
	非大工	1 4.0%	11 44.0%	1 4.0%	4 16.0%	7 28.0%	1 4.0%	25 100.0%
	計	5 4.7%	49 46.2%	6 5.7%	8 7.5%	37 34.9%	1 0.9%	106 100.0%
都市・新丁場	大工	4 4.3%	60 64.5%	6 6.5%	3 3.2%	16 17.2%	4 4.3%	93 100.0%
	非大工	1 1.5%	31 45.6%	6 8.8%	9 13.2%	20 29.4%	1 1.5%	68 100.0%
	計	5 3.1%	91 56.5%	12 7.5%	12 7.5%	36 22.4%	5 3.1%	161 100.0%
地方・町場	大工	2 1.3%	44 29.5%	8 5.4%	24 16.1%	67 45.0%	4 2.7%	149 100.0%
	非大工		18 25.7%	5 7.1%	11 15.7%	34 48.6%	2 2.9%	70 100.0%
	計	2 0.9%	62 28.3%	13 5.9%	35 16.0%	101 46.1%	6 2.7%	219 100.0%
都市・町場	大工	3 2.8%	39 36.1%	9 8.3%	17 15.7%	38 35.2%	2 1.9%	108 100.0%
	非大工	5 3.2%	36 22.9%	11 7.0%	27 17.2%	74 47.1%	4 2.5%	157 100.0%
	計	8 3.0%	75 28.3%	20 7.5%	44 16.6%	112 42.3%	6 2.3%	265 100.0%
総計		32 3.7%	319 36.9%	64 7.4%	115 13.3%	314 36.3%	20 2.3%	864 100.0%

だが、以上の検討を通じ、同じ丁場であっても都市・地方の地域間によって契約内容によって差異が生じており、それは職種によって規定されているというよりも、むしろ各地域の丁場の有する「生産システム」と称されるような資本の構造によって規定される側面が少なくないことが示唆される。なお、本調査では、そのような「生産システム」について深く検討することはできないが、そうした構造的な要因を軽視するものではない。

2 仕事の請け方—手間請／材工共

職種によって強く規定されるのは、契約内容ではなく、むしろ仕事の請け方、つまり手間請／材工共請においてではないかと考えられる。まず、大工・非大工別に手間請／材工共の構成をみると（表 2-69）、大工では手間請が 72.3%にも及んで高く、非大工では手間請の割合も決して低くはないが、大工に比べ材工共の割合が高い。

表2-69 大工・非大工別の手間／材工共

	手間請	材工共	総計
大工	289 72.3%	111 27.8%	400 100.0%
非大工	165 46.3%	191 53.7%	356 100.0%
総計	454 60.1%	302 39.9%	756 100.0%

次に丁場別にみていくと（表 2-70）、野丁場の全体、新丁場の全体では手間請が高く、町場の全体では材工共の割合が高い。これを大工・非大工別にみていくと、野丁場では大工・非大工とも手間請の割合が高い。しかし新丁場、町場をみると、新丁場、町場の
大工では手間請が高いが、非大工では材工共の割合が高い。また新丁場・非大工の手間請と材工共の差は、町場ほど大きくはなく、新丁場・非大工に比べ、町場・非大工では材工共の割合が高い。仕事の請け方は職種によって規定される部分が少なくないと考えられるが、それは丁場によって大きく異なることが示された。

表2-70 丁場、大工・非大工別の手間／材工共

		手間請	材工共	総計
野丁場	大工	24 85.7%	4 14.3%	28 100.0%
		55 74.3%	19 25.7%	74 100.0%
	計	79 77.5%	23 22.5%	102 100.0%
新丁場	大工	132 82.5%	28 17.5%	160 100.0%
		38 48.7%	40 51.3%	78 100.0%
	計	170 71.4%	68 28.6%	238 100.0%
町場	大工	125 64.8%	68 35.2%	193 100.0%
		45 28.5%	113 71.5%	158 100.0%
	計	170 48.4%	181 51.6%	351 100.0%
総計		419 60.6%	272 39.4%	691 100.0%

さらに地域別にもみていくと（表 2-71）、地方および都市・野丁場の大工・非大工はともに手間請の割合がともに高い。なかでの地方・野丁場の非大工、都市・野丁場の大工は約9割にも及んでいる。野丁場においては地域による差は小さく、手間請の割合が多数を占めている。

新丁場は先の新丁場の構成では大工で手間請、非大工で材工共の割合が高かったが、地

域別にみると、地方・新丁場では大工、非大工ともに手間請の割合が高く、都市・新丁場においてのみ大工で手間請、非大工で材工共の割合が高いことがわかる。それに対し町場は、先の町場全体の構成と同様であり、地域による差は小さい。

手間請／材工共の仕事の請け方に関しては、野丁場、町場においては丁場の影響が強く、新丁場においては丁場だけではなく地域による影響が作用していると捉えられる。

表2-71 地域・丁場、大工／非大工別の手間／材工共

		手間請	材工共	総計
地方・野丁場	大工	8 72.7%	3 27.3%	11 100.0%
	非大工	17 89.5%	2 10.5%	19 100.0%
	計	25 83.3%	5 16.7%	30 100.0%
都市・野丁場	大工	15 93.8%	1 6.3%	16 100.0%
	非大工	38 69.1%	17 30.9%	55 100.0%
	計	53 74.6%	18 25.4%	71 100.0%
地方・新丁場	大工	59 79.7%	15 20.3%	74 100.0%
	非大工	13 65.0%	7 35.0%	20 100.0%
	計	72 76.6%	22 23.4%	94 100.0%
都市・新丁場	大工	70 85.4%	12 14.6%	82 100.0%
	非大工	23 41.1%	33 58.9%	56 100.0%
	計	93 67.4%	45 32.6%	138 100.0%
地方・町場	大工	78 61.4%	49 38.6%	127 100.0%
	非大工	22 34.4%	42 65.6%	64 100.0%
	計	100 52.4%	91 47.6%	191 100.0%
都市・町場	大工	55 64.7%	30 35.3%	85 100.0%
	非大工	50 35.7%	90 64.3%	140 100.0%
	計	105 46.7%	120 53.3%	225 100.0%
総計		448 59.8%	301 40.2%	749 100.0%

3 施工形態

最後に、請けた仕事をどのように施工しているのかについてみてみたい。

まず全体の構成をみると（表 2-72）、大工、非大工とも「自分ひとりで施工してい

る」「他の仲間と一緒に施工している」割合が高く、僅かであるが大工の方が非大工に比べ「他の仲間と一緒に施工している」割合が高い。また「自分で施工しないで再下請に出している」割合は非常に低い。

表2-72 職種別の施工形態

	自分ひとりで施工している	家族と一緒に施工している	他の仲間と一緒に施工している	自分で施工しないで再下請に出している	その他	総計
大工	190 40.9%	49 10.6%	218 47.0%	2 0.4%	5 1.1%	464 100.0%
非大工	167 41.8%	46 11.5%	167 41.8%	7 1.8%	13 3.3%	400 100.0%
総計	357 41.3%	95 11.0%	385 44.6%	9 1.0%	18 2.1%	864 100.0%

丁場別にみると（表 2-73）、野丁場では大工・非大工ともに「他の仲間と一緒に施工している」割合が高く 7 割前後にも及んでいる。

新丁場では、大工・非大工ともに「自分ひとりで施工している」「他の仲間と一緒に施工している」に二分している。僅かであるがともに「自分ひとりで施工している」方が高い。

町場では、大工は「他の仲間と一緒に施工している」が半数を占め、それに対し非大工は「自分ひとりで施工している」が約半数に及ぶ。

このように大工・非大工の施工形態は丁場によって多く異なっていることが確認される。なかでも野丁場の大工・非大工は他に比べ「他の仲間と一緒に施工している」割合が相対的に高いことがわかる。

表2-73 丁場・職種別の施工形態

		自分ひとりで施工している	家族と一緒に施工している	他の仲間と一緒に施工している	自分で施工しないで再下請に出している	その他	総計
野丁場	大工	8 25.0%	2 6.3%	21 65.6%	0.0%	1 3.1%	32 100.0%
	非大工	17 21.0%	1 1.2%	57 70.4%	4.9%	2 2.5%	81 100.0%
計		25 22.1%	3 2.7%	78 69.0%	4 3.5%	3 2.7%	113 100.0%
新丁場	大工	80 45.5%	22 12.5%	71 40.3%	0.0%	3 1.7%	176 100.0%
	非大工	43 45.7%	11 11.7%	38 40.4%	1.1%	1 1.1%	94 100.0%
計		123 45.6%	33 12.2%	109 40.4%	1 0.4%	4 1.5%	270 100.0%
町場	大工	84 36.7%	23 10.0%	119 52.0%	0.9%	1 0.4%	229 100.0%
	非大工	87 49.7%	29 16.6%	55 31.4%	0.0%	4 2.3%	175 100.0%
計		171 42.3%	52 12.9%	174 43.1%	2 0.5%	5 1.2%	404 100.0%
総計		319 40.5%	88 11.2%	361 45.9%	7 0.9%	12 1.5%	787 100.0%

さらに地域別にもみると（表 2-74）、野丁場は地方、都市に関わりなく「他の仲間と一緒に施工している」割合が高い。特に地方に比べ都市においてその割合は高い。

新丁場では、地方・大工、都市・非大工は「自分ひとりで施工している」「他の仲間と一緒に施工している」に二分するが、地方・非大工、都市・大工においては「自分ひとりで施工している」割合が高く、地域間の差が見出される。

町場では、地方・大工と非大工、都市・非大工では先にみた町場全体の構成に類似しているが、都市・大工においては「自分ひとりで施工している」「他の仲間と一緒に施工している」に二分している。

表2-74 地域・丁場、職種別の施工形態

		自分ひとりで施工している	家族と一緒に施工している	他の仲間と一緒に施工している	自分で施工しないで再下請に出して	その他	総計
地方・野丁場	大工	2	2	7		1	12
		16.7%	16.7%	58.3%		8.3%	100.0%
	非大工	7		10	1	1	19
		36.8%		52.6%	5.3%	5.3%	100.0%
計		9	2	17	1	2	31
		29.0%	6.5%	54.8%	3.2%	6.5%	100.0%
都市・野丁場	大工	6		13			19
		31.6%		68.4%			100.0%
	非大工	10	1	47	3	1	62
		16.1%	1.6%	75.8%	4.8%	1.6%	100.0%
計		16	1	60	3	1	81
		19.8%	1.2%	74.1%	3.7%	1.2%	100.0%
地方・新丁場	大工	35	11	33		2	81
		43.2%	13.6%	40.7%		2.5%	100.0%
	非大工	14	5	6			25
		56.0%	20.0%	24.0%			100.0%
計		49	16	39		2	106
		46.2%	15.1%	36.8%		1.9%	100.0%
都市・新丁場	大工	44	10	36		1	91
		48.4%	11.0%	39.6%		1.1%	100.0%
	非大工	29	6	30	1	1	67
		43.3%	9.0%	44.8%	1.5%	1.5%	100.0%
計		73	16	66	1	2	158
		46.2%	10.1%	41.8%	0.6%	1.3%	100.0%
地方・町場	大工	57	12	78	1	1	149
		38.3%	8.1%	52.3%	0.7%	0.7%	100.0%
	非大工	34	12	20	1	3	70
		48.6%	17.1%	28.6%	1.4%	4.3%	100.0%
計		91	24	98	2	4	219
		41.6%	11.0%	44.7%	0.9%	1.8%	100.0%
都市・町場	大工	45	13	48	1		107
		42.1%	12.1%	44.9%	0.9%		100.0%
	非大工	73	21	52	1	7	154
		47.4%	13.6%	33.8%	0.6%	4.5%	100.0%
計		118	34	100	2	7	261
		45.2%	13.0%	38.3%	0.8%	2.7%	100.0%
総計		356	93	380	9	18	856
		41.6%	10.9%	44.4%	1.1%	2.1%	100.0%

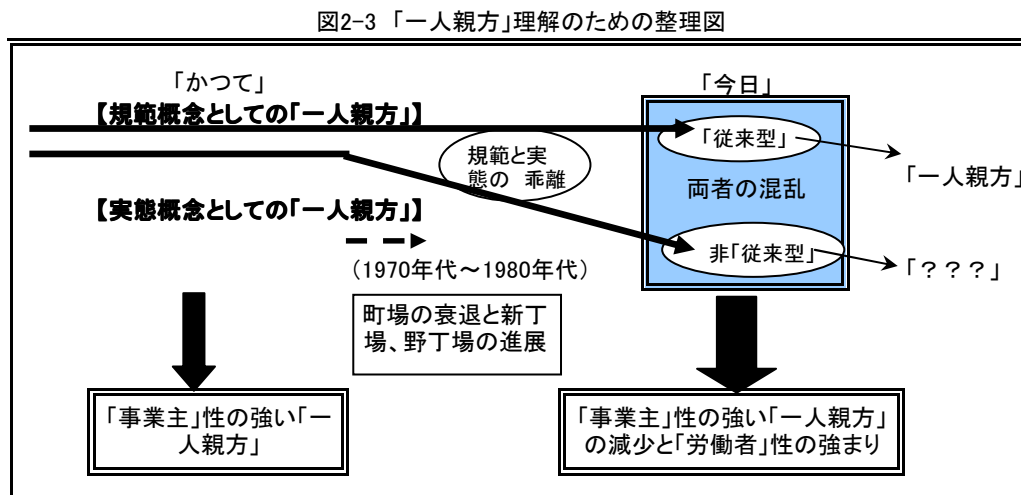
以上、今日的な「一人親方」は決して一面的に捉えられるものではなく、都市・地方の

地域間、野丁場・新丁場・町場の丁場間、職種別に異なっていることが示された。すでにみたように、その多くはかつての「一人親方」とは異なる形態にあり、そのような建設業就業者を内包しながら今日的な「一人親方」は進展しているのである。このような認識に基づき、次節では今日的な「一人親方」を理解するための一つの試論を試みてみたい。

第5節 今日的な「一人親方」理解のための一試論

1 「一人親方」の認識枠組み

これまでかつての「一人親方」モデルとの比較、検討によって今日的な「一人親方」の状態を検討してきた。そして丁場別、地域別、職種別にも検討を加えてきた。ここで改めて「一人親方」と称される今日の建設業就業者の働き方を理解するために、図2-3のような整理図を描いてみた。



かつての「一人親方」モデルは、少なくとも 1970 年頃までは町場を中心にして規範概念、実態概念として成立していたのではないかと考えられる。規範概念としての「一人親方」とは、「一人親方」が一職階として建設業就業者に認識され、目指すべき対象として規範化されていたことを意味する。実態概念としての「一人親方」とは、そのような規範が実態としても成立していたことを意味する。同時にその働き方とは、請負契約に基づく「事業主」性の強い働き方であったと考えられるものである。そのような規範と実態が合致した「一人親方」という形態が 1970 年頃までは主に建築の分野において存在したのではないかと考えられるのである。

しかしながら 1970 年代～1980 年代以降、新丁場、野丁場の進展と町場の衰退とともに「一人親方」という働き方は規範としては存続しながらも、実態は規範と乖離しながら変容していったと考えられる。それゆえ今日的な「一人親方」は、かつての「一人親方」モデルに象徴されるような「従来型」（規範と実態の一致）の「一人親方」と、「事業主」性の弱い非「従来型」の「一人親方」（規範と実態の不一致）を混同したまま一括し、「一人親方」という呼称を用いて捉えられていると考えられる。

それゆえに「一人親方」の定義は不明確なまま、かつての「一人親方」モデルを無前提

に援用し、今日的な「一人親方」を理解しようとするような事態となっているのである。そして近年「一人親方」の理解をめぐって生じているのは、個別事例に基づく労働災害、労働債権との関連のなかでの「労働者」性の法的根拠の提示、論証とその認定をめぐっての「一人親方」理解であり、総体的な「一人親方」の実態把握はいまだ不十分なままである。

「一人親方」数を把握する指標の一つは「一人親方特別労災」加入者数であるだろう。後述の第4章第3節にあるように、全建総連の把握ではその数は近年増加している。本アンケート調査における「一人親方特別労災」加入者数は893名中688名で77%を占めている。上図の「一人親方」理解に基づけば、一人親方特別労災加入者の増加とは、従来型の「一人親方」を制度的に捕捉するために利用されていることによるのではなく、非従来型の「一人親方」の法的な保護の欠如、または元請企業の要請に応じる形で、形式的・名目的に「事業主」とされる「一人親方」が一人親方特別労災に加入することによって生じているのではないかと考えられる。したがって「一人親方特別労災加入者」＝従来型の「一人親方」では決してなく、非従来型の「一人親方」の拡大と軌を一にした加入者の増加であり、それゆえ全建総連の把握する「一人親方特別労災」加入者数の増加は、非従来型の「一人親方」の進展が背景にあるのではないかと考えられるのである。

では、建設業において「一人親方」という呼称が今なお流通し、他産業においても「個人請負」というような呼称によって類似の形態での働き方が進展する状況を鑑みれば、今日的な「一人親方」の把握およびその定義に関する検討は軽視できない。そこで次に「労働者」性を巡る近年の議論に対する本調査の知見をまとめておきたい。

2 「労働者」性をめぐる論争に対する本調査の知見

本調査は「一人親方」の「労働者」性を論じることを第一の目的とするものではなく、それゆえ本アンケート調査を用いて「労働者」性に関して十分に検討することはできない。しかしながら「一人親方」の実態を明らかにするためには不可欠であると考えられる。「労働者」性についての基本的な枠組みは、1985年の「労働基準法研究会第1部報告（労働契約関係）」に基づく総合的な判断によってなされている。

1) 「労働者」性をめぐる議論に対する本アンケート調査の知見ー「一時点」の働き方
池添（2007）の整理によれば、「労働者」とは労働基準法第9条で「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定め、「労働者」であることの要件は「使用されること」（「使用要件」）と「賃金を支払われる」（「賃金支払要件」）ことの2つにあるとする。そして「労働者」性は、1985年の「労働基準法研究会第1部報告（労働契約関係）」における「労働者」であるか否かの基準を、『使用従属性判断』に関する判断基準と『労働者性』の判断を補強する要素」とに分け、以下の通りの具体的な判断要素に基づいてなされていることが示されている。

・「使用従属性」に関する判断基準

①「指揮監督下の労働」に関する判断基準

i 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

- ii 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ・業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無
 - ・その他（使用者の命令・依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合）
- iii（時間的場所的）拘束性の有無
- iv 代替性の有無—指揮監督関係の判断を補強する要素

②報酬の労務対償性に関する判断基準

- i 報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに
対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強する。

・「労働者性」の判断を補強する要素

①事業者性の有無

- i 機械・器具の負担関係
- ii 報酬の額
- iii その他（業務遂行上の損害に対する責任を負う。独自の商号使用が認められている）

②専属性の程度

- i 他者の業務に従事することが制度上制約されるか事実上困難である場合
- ii 報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合

③その他

- i 採用・委託等の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様である
こと
- ii 報酬について給与所得としての源泉徴収を行なっていること
- iii 労働保険の適用対象としていること
- iv 服務規律を適用していること
- v 退職金制度、福利厚生を適用していること

これらの要件を個別具体的な事例に即し「労働者」性は検討されており、その解釈をめぐっては池添が整理しているように様々な見解が提出されている。本調査は、「労働者」性をめぐる議論を展開することが目的ではなく、また「労働者」性は個別事例に基づく検討がなされていることから、アンケート調査結果による検討は馴染まない。しかしながら今日的な「一人親方」の実態を明らかにするためには、「労働者」性をめぐる議論を参照することは有益であると考えられる。

2008年3月、近年の就業形態の多様化に対し労働契約法が施行されている。同法施行に先立つ『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』（2005年）では、労働者について「労働基準法上の労働者として必要とされる使用従属性ではなくとも、請負契約、委任契約等に基づき役務を提供してその対償として報酬を得ており、特定の発注者に対して個人として継続的に役務を提供し、経済的に従属している者」（下線：執筆者）に対しても対象を広げるについて述べている。しかしながら同法は研究会報告をすべて反映させたものではないが、研究会報告では主に使用従属性の観点から「労働者」性を判断した

「労働基準法研究会第1部報告（労働契約関係）」の判断基準よりも対象を拡大させた「労働者」性判断の提言をおこなっている。

ここでは、「労働者」性の判断基準を広く設定する必要を唱えた『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』（2005年）での基準に基づき、あえて検討を加えてみたい。その場合、指標として契約内容、仕事の請け方（手間請／材工共）、そして「個人として継続的に役務を提供し、経済的に従属している」ことの指標として報酬の受取対象の三つを用いて、数的な把握を行なう（表2-75）。

手間請／材工共について、吉村臨兵（2001）は「労務請負、すなわち「手間請け」は下請負の側の業務遂行能力を文字どおり主眼とするものであるから、そこでは前述のように元請あるいは上位の下請負業者との間の信頼関係の維持が要請される。言いかえると専属化しやすく、またその結果、地位としては従属的になる。その一方で材工共請負は資機材の市場価格という要因が加わるため必ずしも信頼関係の維持は要請されず、その結果、地位の従属性も弱まる」（下線：執筆者）と述べている。このような指摘に基づき、「役務を提供してその対象として報酬」を得ているかどうかについては、仕事の請け方から判断した。

表2-75 受取対象・仕事の請け方別の契約内容

		書面に よる雇用 契約	書面に よる請負 契約	口頭に よる雇用 契約	口頭に よる請負 契約	特に契 約はな い	わから ない	総計
所属する会社	手間請	17 6.0%	122 43.3%	32 11.3%	30 10.6%	77 27.3%	4 1.4%	282 100.0%
	材工共	6 4.7%	54 41.9%	4 3.1%	22 17.1%	43 33.3%		129 100.0%
	計	23 5.6%	176 42.8%	36 8.8%	52 12.7%	120 29.2%	4 1.0%	411 100.0%
親方	手間請		6 10.9%	9 16.4%	6 10.9%	30 54.5%	4 7.3%	55 100.0%
	材工共		3 18.8%	1 6.3%	2 12.5%	10 62.5%		16 100.0%
	計		9 12.7%	10 14.1%	8 11.3%	40 56.3%	4 5.6%	71 100.0%
グループ長	手間請	3 11.5%	2 7.7%	3 11.5%	2 7.7%	15 57.7%	1 3.8%	26 100.0%
	材工共		1 20.0%		3 60.0%	1 20.0%		5 100.0%
	計	3 9.7%	3 9.7%	3 9.7%	5 16.1%	16 51.6%	1 3.2%	31 100.0%
その他	手間請		24 32.9%	3 4.1%	13 17.8%	33 45.2%		73 100.0%
	材工共	2 1.4%	56 38.9%	4 2.8%	19 13.2%	58 40.3%	5 3.5%	144 100.0%
	計	2 0.9%	80 36.9%	7 3.2%	32 14.7%	91 41.9%	5 2.3%	217 100.0%
総計		28 3.8%	268 36.7%	56 7.7%	97 13.3%	267 36.6%	14 1.9%	730 100.0%

これによると「個人として継続的に役務を提供し、経済的に従属している」対象と考えられる「所属する会社」を報酬の受取対象にし、「業務遂行能力を文字どおり主眼とする」手間請で仕事を請けている「一人親方」のうち、「今の仕事」（＝「一時点」）が書面または口頭の請負契約にあるのは、152 ケースに過ぎない。使用従属性に基づく判断よりも「労

働者」の対象をより広く含むと考えられる『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』であるが、本アンケート調査結果から検討を加えると、今日的な「一人親方」のなかで「労働者」と考えられるような働き方にある建設業従事者は決して多くはない。

「労働者」性の判断は、ある一時点の個別具体的な事例に基づきなされており、本アンケート調査結果から検討を加えてみるとそれは僅か 152 ケースに過ぎず、従来型の「一人親方」から乖離する実態が示唆される一方、非従来型の「一人親方」を補足することは「労働者」性の議論、認識の枠組みからは非常に困難であることが示唆される。

2) 保護から「漏出」する今日的な「一人親方」－「日頃」の働き方

では、このような検討結果に対し、どのように適応することが可能なのだろうか。

ここでは、ある一時点の個別事例の働き方ではなく、日頃の働き方について検討を加え、日常的な働き方を焦点化して検討を加えてみたい。その場合、従来の「一人親方」は「事業主」であるという理解に基づき、「事業主性」、非「事業主」性の程度を確認し「一人親方」理解、把握のための視座を提出したい。

「事業主性」、非「事業主性」の指標には、上述の「労働基準法研究会第1部報告（労働契約関係）」における「労働者」であるか否かの基準および『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』を参照し、日頃の働き方をたずねた質問 49 を用いた。①（「毎日の仕事は指示を受けて働いている」）②（「賃金の日給単価が固定している」）③（「毎日の働く時間が決まっている」）④（「人を使う立場ではない」）のみに回答がある場合を非「事業主」、⑤（「請負で仕事をしている」）⑥（「賃金ではなく請負代金が収入となっている」）⑦（「就業時間を決めないで仕事をしている」）⑧（「特に細かく指示を受けないで仕事をしている」）のみに回答がある場合を「事業主」、①②③④および⑤⑥⑦⑧にまたがって回答がある場合を「中間的」として3類型に分け集計をおこなった。

ここで用いる「中間的」とは、「契約労働者」という第3のカテゴリー（鎌田 2001）、「雇用と自営の中間的な働き方」（田 2010）にあるものと多分に重なる形態であると考えられるものである。今日的なその性格は、既に見てきたとおり積極的に選択された働き方ではなく、むしろ選択を強制された／せざるを得ない状況下で選ばれている働き方であると考えられる。それゆえ「中間的」とは、ニュートラルな、または中位のという意味ではなく、さまざまな状況に規定されるなかで否応なく選び取られた／選ばざるをえない働き方を含意とするものである。また「中間的」であるがゆえに、労働法制をはじめとする各種法律制度によっては捕捉されない「漏出層」として理解される形態であると考えられる。

日頃の働き方をみると（表 2-76）、非「事業主」的は最も少なく 12.7%である。それに対し「事業主」的は 39.4%を占めるが、「事業主」的、非「事業主」的の両方にまたがる働き方にある「中間的」が 47.9%と半数近くを占め最も高い。端的に今日的な「一人親方」は必ずしも「事業主」的ではなく、また反対に非「事業主」的でもなく、第3のカテゴリーとして両者の要素を含む「中間的」な働き方にあることが確認される。

表2-76 日頃の働き方

	度数	割合
「事業主」的	274	39.4%
中間的	333	47.9%
非「事業主」的	88	12.7%
総計	695	100.0%

これを職種別にみると（表 2-77）、大工の「事業主」的は 35.3%、非大工は 43.9%に過ぎず、また非「事業主」はともに 1 割程度で、大工・非大工とも最も高いのは「中間的」な働き方である。

表2-77 大工・非大工別の日々の働き方

	「事業主」的	中間的	非「事業主」的	総計
大工	128 35.3%	187 51.5%	48 13.2%	363 100.0%
非大工	144 43.9%	145 44.2%	39 11.9%	328 100.0%
総計	272 39.4%	332 48.0%	87 12.6%	691 100.0%

さらに丁場別、職種別にみると（表 2-78）、全体では全丁場で「中間的」の割合が半数前後ある。丁場別では野丁場が他の丁場に比べ「中間的」の割合が高い。主な職種別では野丁場では大工・非大工ともに半数前後が「中間的」な働き方にあるが、大工に比べ非大工の方が「中間的」な割合が高い。

新丁場においては全体でみた場合、非「事業主」的な割合が他の丁場に比べ低い。職種別では大工・非大工とも「中間的」の働き方が高く、野丁場と同様に非大工の方が大工よりも「中間的」な割合が高い。

町場は野丁場、町場と職種別の構成が異なり、大工の方が非大工に比べ「中間的」な割合が高く、また非大工は 56.3%と「事業主」的な割合が他の丁場・非大工に比べ高い。このように中間的」な働き方が職種によって僅かな差はあるが、全ての丁場の主要な日頃の働き方としてあることが確認される。

表2-78 丁場別、大工・非大工別の日々の働き方

		「事業主」的	中間的	非「事業主」的	総計
野丁場	大工	9 34.6%	12 46.2%	5 19.2%	26 100.0%
	非大工	18 26.1%	37 53.6%	14 20.3%	69 100.0%
	計	27 28.4%	49 51.6%	19 20.0%	95 100.0%
新丁場	大工	67 45.9%	63 43.2%	16 11.0%	146 100.0%
	非大工	30 40.0%	40 53.3%	5 6.7%	75 100.0%
	計	97 43.9%	103 46.6%	21 9.5%	221 100.0%
町場	大工	48 27.1%	102 57.6%	27 15.3%	177 100.0%
	非大工	80 56.3%	47 33.1%	15 10.6%	142 100.0%
	計	128 40.1%	149 46.7%	42 13.2%	319 100.0%
総計		252 39.7%	301 47.4%	82 12.9%	635 100.0%

「一人親方」は丁場、職種によって異なった性格を持ちながらも、全体としては「事業主」的でもなく、非「事業主」的でもない「中間的」な働き方としてある。また、それゆえ実態把握、「一人親方」の定義の困難さとして今日的な「一人親方」はあるものと考えられる。

日頃の働き方別に労災保険の使用状況をみると（表 2-79）、「事業主的」「中間的」がともに8割を超え、非「事業主的」では約7割が「自分で掛けている一人親方労災保険を使用」と回答している。全体では8割に及んでいる。つまり本来であれば「事業主」的な働き方にある「一人親方」を捕捉するものとして一人親方労災は設計されたものであると考えられるが、実態は「中間的」、非「事業主」的な働き方にある建設業就業者を保護する制度が不在なために、適用対象が拡大しているのである。働き方が曖昧化し多様化しているにも拘わらず、「一人親方」という呼称が今なお流通している背景には、このような制度上の不備による側面も軽視できない。それゆえ非従来型の「一人親方」はかつての「一人親方」とは異なる形式的・名目的な「一人親方」として理解することができるのではないだろうか。そしてそのような形式的・名目的な「一人親方」が近年の「雇無業主」または「雇人のない業主」、そして一人親方特別労災加入者の増加の母体になっていると考えられるのである。

表2-79 日頃の働き方別の労災保険の使用状況

	元請の労災保険を使用	契約している事業主の労災保険を使用	自分で掛けている一人親方労災保険を使用	その他	総計
「事業主」的	24 9.0%	9 3.4%	223 83.8%	10 3.8%	266 100.0%
中間的	28 8.7%	17 5.3%	258 80.4%	18 5.6%	321 100.0%
非「事業主」的	16 18.4%	7 8.0%	60 69.0%	4 4.6%	87 100.0%
総計	68 10.1%	33 4.9%	541 80.3%	32 4.7%	674 100.0%

次に「日頃」の働き方別に「今の仕事」の契約内容をみってみる（表 2-80）。

契約内容の全体では「書面による請負契約」「特に契約はない」の割合が高い。「事業主」的とは日頃請負契約で働いている形態であるが、今の仕事の契約内容は書面または口頭による請負契約が60.2%と高い一方、「特に契約はない」も31.8%と決して低くない。非「事業主」的についてもみみると、「特に契約はない」が半数以上を占めるとともに、請負契約も口頭と書面をあわせ15.1%ある。

このように日頃の働き方（日常的な状況）と今の仕事の契約内容（一時的な状況）は必ずしも一致しておらず、契約内容においては一貫性に欠いた不規則な働き方にある。つまり第3のカテゴリーとして「中間的」な働き方があることが見出されたが、その一方で日頃「事業主」的に請負契約として働いていたとしても、決してそれが常態化したものではなく、ある場合は雇用契約、ある場合請負契約、またある場合は契約自体がないなど、その時々状況に依存しながら仕事の請け取りが行なわれていることが示唆されるのである。

表2-80 日頃の働き方別の契約内容

	書面に よる雇用 契約	書面に よる請負 契約	口頭に よる雇用 契約	口頭に よる請負 契約	特に契 約はな い	わから ない	総計
「事業主」的	7 2.6%	119 43.4%	12 4.4%	46 16.8%	87 31.8%	3 1.1%	274 100.0%
中間的	10 3.0%	120 36.6%	23 7.0%	47 14.3%	120 36.6%	8 2.4%	328 100.0%
非「事業主」的	4 4.7%	8 9.3%	18 20.9%	5 5.8%	49 57.0%	2 2.3%	86 100.0%
総計	21 3.1%	247 35.9%	53 7.7%	98 14.2%	256 37.2%	13 1.9%	688 100.0%

以上の検討から、今日的な「一人親方」は①「事業主」的と非「事業主」的の「中間的」な性格をもつケースが少なくなく、②たとえ日頃の働き方が「事業主」的、非「事業主」的であっても、「ある時は請負で」、「ある時は雇用（日雇）で」というように請負と雇を間断のなく繰り返す形態にあり、不規則的な契約内容にある。そしてこのような実態から、③「一人親方」という呼称によって捉えられイメージされる形態と実態との乖離、④そして「一人親方」と呼ばれる建設業就業者の半数が労働者と事業主の「中間的」な働き方にあるという実態、⑤それによって明らかになった「労働者」／非「労働者」といった二者択一、二元的な理解では「中間的」な働き方にある建設業就業者を捕捉できないという限界が導きだされる。

すでにみたように、「労働者」性判断による「一人親方」の捕捉では、非「事業主」的（＝「労働者」性の強い）な働き方にある「一人親方」が決して多くないことから充分に捉えられない。またそのような「労働者」性判断の基準の設定は、必然的に捕捉できる「一人親方」層と、捕捉できない「一人親方」層の選別と排除をとまってしまう。再度日々の働き方をみてみると、「事業主」、非「事業主」の両者の要素の混在する「中間的」な働き方にある「一人親方」が最も多い。「労働者」／非「労働者」という二元的な理解では否応なく両者の判断基準に合致しない働き方にある「中間的」な「一人親方」は保護の対象から排除されることとなる。このような層をどのような制度構築によって包摂することが可能かが今後の課題として導き出される。

本調査では「労働者」性に関する議論は中心的なものではない。しかし近年の「労働者」性を巡る議論を参照し、本アンケート調査を位置付けると、「労働者」性によっても捕捉できない多くの「一人親方」の存在が顕在化することになった。そして、ここで問わなければならないことは、このような「中間的」な働き方にある「一人親方」の捕捉は果たして「労働者」性の議論から可能なのか。もしそうでないのであれば、どのような制度構築が必要なのかということである。

「労働者」性をめぐる議論は、個別具体的な事例に基づくものであるが、「一人親方」の働き方は現場、契約内容において移動性や変動が大きく、一時点のみの働き方に依った捉え方のみでは十分ではない。その場合、建設業就業者の働き方の性格も考慮し、日頃の働き方に基づく実態把握とそれによる法的な保護制度の構築が不可欠ではないだろうか。

つまり「労働者」性による判断は、①根拠となる指標の設定の問題、②一時点の状態のみを判断基準としているという問題、③事後的な対処としてしかないという問題などが考えられ、「労働者」性の議論自体を否定するものではないが、事前的かつより包括的な制度

構築へつながる法制度構築へ向けた課題設定とその立法化が必要ではないだろうか。

外注化による直接雇用の回避は、「雇用の外部」において「労働者」性の曖昧な領域として「一人親方」という働き方を進展させ、それが現行の制度においては捕捉困難であることを露呈させる。そして形式的・名目的に「一人親方」として処することによる働き方の曖昧化によって、建設業就業者の生活・仕事はより劣化した状態へと追いやられていく。そしてそれは「一人親方」という呼称とその流通によって実態が隠蔽されることによって、その状態の放置を招いてきた。

第1節でみたように近年「雇人のない業主」は増え、第4章3節にあるように全建総連傘下組合員の一人親方労災加入者は増加している。しかしながらそれは本節にみたように必ずしも請負で働く「一人親方」によるものではなく、かつて想定された「一人親方」とは大きく異なる形態にある建設業就業者の増加によるものなのである。最後に「中間的」な「一人親方」がどこに、どれだけの層として在るのかを確認してみたい（表2-81）。

表2-81 地域・丁場別、職種別の日頃の働き方

		「事業主」 的	中間的	非「事業主」 的	総計
地方・野丁場	大工	5		3	8
		62.5%		37.5%	100.0%
	非大工	3	7	6	16
		18.8%	43.8%	37.5%	100.0%
計		8	7	9	24
		33.3%	29.2%	37.5%	100.0%
都市・野丁場	大工	4	12	1	17
		23.5%	70.6%	5.9%	100.0%
	非大工	16	30	8	54
		29.6%	55.6%	14.8%	100.0%
計		20	42	9	71
		28.2%	59.2%	12.7%	100.0%
地方・新丁場	大工	32	26	9	67
		47.8%	38.8%	13.4%	100.0%
	非大工	7	13		20
		35.0%	65.0%		100.0%
計		39	39	9	87
		44.8%	44.8%	10.3%	100.0%
都市・新丁場	大工	34	35	7	76
		44.7%	46.1%	9.2%	100.0%
	非大工	23	27	3	53
		43.4%	50.9%	5.7%	100.0%
計		57	62	10	129
		44.2%	48.1%	7.8%	100.0%
地方・町場	大工	27	64	18	109
		24.8%	58.7%	16.5%	100.0%
	非大工	29	22	5	56
		51.8%	39.3%	8.9%	100.0%
計		56	86	23	165
		33.9%	52.1%	13.9%	100.0%
都市・町場	大工	25	48	9	82
		30.5%	58.5%	11.0%	100.0%
	非大工	67	46	15	128
		52.3%	35.9%	11.7%	100.0%
計		92	94	24	210
		43.8%	44.8%	11.4%	100.0%
総計		272	330	84	686
		39.7%	48.1%	12.2%	100.0%

各地域・丁場の「中間的」が高い層を大工・非大工別に取り出してみると、地方・野丁場・非大工、都市・野丁場・大工・非大工、地方・新丁場・非大工、都市・新丁場・大工・非大工、地方・町場・大工、都市・町場・大工に一定層あることがわかる。

こうした今日的な「一人親方」の中心層である「中間的」な形態で働く建設業就業者をも補足可能な制度構築が、早急な課題として導かれる。「労働者」性判断による建設業就業者の救済には一定の効果が期待される。当面はそのような手段によって短期的には対応していかざるをえないだろう。しかしながら他方では、「中間的」な働き方にある建設業就業者に対する中長期的な政策課題の検討も不可欠であるだろう。

小括

本節のポイントは下記の通りまとめることができる。

- ①今日的な「一人親方」の実態は、かつての「一人親方」から想定されるモデルとは大きく乖離した状態にある。
- ②今日的な「一人親方」の生活、仕事は不安定かつ経済的に極めて厳しい状態にあり、また働き方自体が曖昧であることによって、その実態に対する十分な理解がなされてこなかった。
- ③町場、野丁場の「一人親方」の実態には複数の差異があるが、「一人親方」化が生じる特徴の共通性が見出され、ともに今日的な「一人親方」の状態にある。
- ④町場、野丁場の「一人親方」の実態に差異を生じさせる背景として、丁場固有の生産システムに規定された「一人親方」の需要と調達の方法の差異がある。
- ⑤「一人親方」は丁場、地域、職種によって異なり、一様ではない。
- ⑥「事業主」的と非「事業主」的の「中間的」な性格をもつケースが少なくなく、約半数は「中間的」な働き方にある。
- ⑦たとえ日頃の働き方が「事業主」的、非「事業主」的であっても、「ある時は請負で」、「ある時は雇用（日雇）で」というように請負と雇用を間断のなく繰り返す形態にあり不規則的な契約内容にある。
- ⑧「労働者」／非「労働者」といった二者択一、二元的な理解では「中間的」な働き方にある建設業就業者を捕捉できない。
- ⑨「労働者」性の判断は、根拠となる指標の設定の問題、一時点の状態のみを判断基準としているという問題、事後的な対処としてしかないという問題がある。
- ⑩それゆえ事前的かつより包括的な制度構築へつながる法制度構築へ向けた課題設定とその立法化が必要である。

こうして、今日の「一人親方」は建設業就業者をいっそう無権利状態に放置しながら資本が都合よく調達できる形態として位置付けられる。

今日的な「一人親方」は、かつての町場における親方への「一職階」としての位置付けとは全く異なる。「自由に働ける」「所得が向上する」という「一人親方」への動機は、資本の需要にうまく適応するロジックを提供するものである。しかし「一人親方」化は、労働者の権利意識を希薄化させ、組織化を阻害させて資本に都合のよい労働力とされることである。

「一人親方」化は、はたらくルールを形骸化させ、すべての建設労働者の待遇水準の下落を導く。さらに建設労働者の待遇水準の下落だけでなく、生活の不安定化をもたらす。それゆえ、「一人親方」化の進展は、新規入職、技能形成、技能継承を困難なものとするようになる。

「一人親方」という形態は、他産業では「個人請負」という呼称で拡大しつつある。そのような不安定な形態のひろがりのなかで、「一人親方」を問題化し、その実態把握と改善策を課題とすることは、建設産業のみに矮小化されない今日的な問題として重要である。

参考文献・資料

池添弘邦「労働保護法の「労働者」概念をめぐる解釈論と立法論」『日本労働研究雑誌』
No.566 2007

加藤佑治『現代日本における不安定就業労働者』御茶の水書房 1987

鎌田耕一編著『契約労働の研究』多賀出版 2001

椎名恒「最近における建設業自営業者の動向」『労働運動』1983

全国建設労働組合総連合『家づくり職人の世界』（1995年）

http://www.zenkensoren.org/zenken/04_book/img/iedukuri.pdf 2009年9月4日閲覧

田思路『請負労働の法的研究』法律文化社 2010

吉村臨兵「建設産業における労務下請と自営的就業の傾向」『契約労働の研究』多賀出版
2001

第3章 今日の「一人親方」の働き方の実態

——ヒヤリング調査結果から

第1節 ヒヤリング調査の目的と概要

1. 「一人親方」ヒヤリング調査の目的

本章では前章のアンケート調査では明らかになりにくい部分（「一人親方」化への経緯の中身、所属会社との関係、契約内容、不安定な就労の中身、生産組織など）についてヒヤリングを行った。本章では「一人親方」化において、どのような背景があったのか、「一人親方」の働き方のルールはどの程度確立されているのか、生活・労働においてどのような不安定な実態があるのか、生産組織において「一人親方」がどのように位置づけられているのかなどについて見ていきたい。

次節では「一人親方」化の契機・経緯について、3節では「一人親方」の働き方のルール、仕事確保について、第4節では生産組織における「一人親方」の位置と役割について見ていく。

2. ヒヤリング調査対象者の属性

今回の調査では12名からヒヤリングを行った。職種は大工3名、金物3名、給排水設備、板金、土工、電工、タイル工、塗装工がそれぞれ1名である。丁場別では野丁場が7名、新丁場が4名、野丁場・町場横断的が1名である。そのうち、No.7は見習いを抱えており、No.11は自らを「一人親方」ではないと位置づけており、No.12は会社に雇用されている（ただし、雇用契約は結んでおらず、社会保険への加入もない）。したがって、上記3名は今回の調査において純粋な対象者からはずれるかもしれない。しかし、他の9名と比較した場合、働き方や契約形態がほとんど口頭で済まされるというあいまいさ、不安定な就労・生活実態、生産組織に組み込まれた状況など多局面で類似している。したがって本調査は除外することなく分析対象としたい。

表 3-1

No.	聞取日	職種	丁場	現場	年齢	本人含む 家族人数	入職年齢	「一人親方」 になった年齢	「一人親方」 になった年	「一人親方」 経験年数
1	6月3日	給排水設備	新丁場	コンビニ、マンション、都下水道局	41	10	15	36	2004	5
2	7月8日	金物	野丁場	地下鉄、病院等	55	2	27	33	1987	22
3	7月8日	板金	野丁場		62	3	18	61	2009	3ヵ月
4	7月10日	土木	野丁場	港湾、道路等	48	2	23	47	2008	1年弱
5	5月8日	電工	新丁場	パナホーム	47	4	21	30	1992	17
6	5月29日	大工	町場 野丁場	戸建て住宅、マンションリフォーム	57	4	16	27	1979	30
7	5月29日	大工	新丁場	住友林業	56	4	17	30	1969	
8	5月25日	大工	新丁場	ボラデック	55	4	16	39	1993	
9	7月8日	金物	野丁場		61	3	19	22	1970	39
10	7月16日	タイル	野丁場	マンション	44	3	18	18		
11	11月2日	塗装	野丁場	ビル、マンション、病院等	33	5	20	—	—	—
12	11月4日	金物	野丁場	駅ビル、空港等	40	4	20	—	—	—

第2節 「一人親方」化の契機と経緯

第2章で述べられているようにもともと「一人親方」は「町場」大工における1職階であり、独立を目指す職人が経営者になるまでの過程であった。しかし、アンケート調査では「野丁場」においては収入増というインセンティブが働いていることが明らかになった。一方で、近年の傾向では高齢になるにしたがい「一人親方」化する傾向が明らかにされた。

本節では入職の状況、「一人親方」になる前までの状況、「一人親方」になる時の技能習得状況、および、建設産業の経済的な動向における「一人親方」化の状況について見ていきたい。表3-2は各ケースの入職年齢、「一人親方」化の年齢およびかかった年数、技能の修得先をまとめている。

1. 不明瞭な入職経路

まず、それぞれの職種への入職経路については、父親や祖父や親戚の下に入職するケースや、親戚のつてを頼りに親方を紹介されるケースが見られた。また、会社形態をもつところに入職したケースではアルバイトを転々としてその会社に落ち着くケースや、サラリーマンを辞めた後、つなぎの職を探すため求人情報誌で高い日給に目を引かれて入職したケースがあった。タイル工（No. 10）によると彼はタイル工である父親の下に入職したが、入職経路について「入口がわからない。あやふやなんです」と指摘している。建設業での職人を目指すこと自体、入職経路のを見つけることが困難な状況にあることがわかる。

2. 「一人親方」になるまでの状況

——好不況に左右され、技能および経営的な能力の習得は経験則により規定される

「一人親方」になるにあたり、どのように技術を身につけたのか見ていく。「一人親方」化になるまでの年数は1年未満がタイル工、1年以上10年未満が金物工と電工、10年以上20年未満が大工、20年以上30年未満が大工と給排水設備工と土木工、30年以上が板金である。「一人親方」化の年数は大工の場合、技能習得による要因があるとみられるが、それ以外の職種は次項でみるように好不況に左右されているとみることができる。

技能の習得先は大きく分けると①会社形態を持つ勤め先と、②親方個人（親戚、父親、親戚関係にない親方）である。技能の習得において①②ともに親方や上司や同じ現場にいる同業他社の職人の技を「見て覚える」という技能の習得のし方をしている。習得すべき技能としてもっとも重要なポイントは施工技能と図面を能力である。対象者によって、仕事先を転々する場合は同じ現場に入った職人から技能を習得し、一人の職人の下で就業する場合はその親方から技能を習得する。しかし、技能習得時には技能教育の計画があったのではなく、親方や会社などが請負った仕事をこなしていく上で会社の上司や親方、現場にいる職人などから教わることで技能習得していたと見受けられる。したがって、習得できる技能は親方や会社が請け負う事のできる範囲に限定される。例えば、後にみるように、野丁場における金物職にはアルミ、鉄、ステンレスなど取り付ける金属が細分化、専門特化されているためそれに見合った技能しか身につかないことになる。また、技能を教える側と教えられる側の人的なつながりに負うところが大きい。したがって、習得する技

術は教える側の作業内容に規定すると考えられる。

会社形態を取っている勤め先と親方個人と習得先による違いがみられるのは独立後、経営者として必要な素養を身につけられるか否かという点である。No. 2 と No. 5 は技能的な側面だけでなく、見積や売上、工場との材料作成のやり取り、営業なども会社で行なっていたという。経営上に必要な素養の習得は会社の規模によることもあると考えられるが、経営者としての教育を計画的に行なうのではなく、人材不足から「やらざるを得ない」状況が生み出され、結果的に身についたということが見て取れる。一人ひとりの業務量は過剰なものとなっている。No. 8 は親方と寝食を共にすることで技能以外の部分も身につける機会を得ている。ただし、当然のことながら親方の請ける仕事の規模に限定される。

このように基本的な技能は就業先において身につけることができるものの、習得できる技能や経営的な素養は就業先における作業内容や経営規模の状況に負うところが大きく、経験則に基づいた偏りを持ったものにならざるを得ないと考えられる。前章や後にみるように社会保険や雇用保険を自己負担している状況などからみても、雇用に関わる経営者としての義務は果たされていない。経営者として必要な素養を身につけるには独学やとりわけ社会保障の充実していない中小零細の建設業従事者にとっては個人の意識変化に頼らざるを得ないことが見て取れる。

表 3-2 入職年齢、「一人親方」化の年齢、年数、技能習得先

No.	丁場	職種	年齢	入職年齢	「一人親方」になった年齢	「一人親方」になるまでの年数	技能習得先
10	野丁場	タイル	44	18	18	0	父親
9	野丁場	金物	61	19	22	3	親方
2	野丁場	金物	55	27	33	6	会社
5	新丁場	電工	47	21	30	9	会社
6	野丁場・町場	大工	57	15	27	12	親方
7	新丁場	大工	56	17	30	13	親戚
1	野丁場	給排水設備	41	15	36	21	会社
8	新丁場	大工	55	16	39	23	親方
4	野丁場	土木	48	23	47	24	祖父
3	野丁場	板金	62	18	61	44	父親
11	野丁場	塗装	33	20	—	—	親方
12	野丁場	金物	40	20	—	—	会社

①会社形態を取っている勤め先での技能習得

No. 1 給排水設備 野丁場

建設業へは15歳で看板屋に入職した。その後、13種類仕事を経た（看板、内装屋、電気、基礎屋など2～3ヶ月。飲食業など建設業以外もある）。基本的な技能は設備会社である程度の基礎を教わった。その後は「食わなきゃいけない」と思って独学で現場仕事をしながら覚えていった。

No. 2 金物 野丁場

「やっぱりやって覚えるんだよね。例えば先輩にこうやった方がいいよって言われるでしょ。でも人間て小生意気だから、聞かないんだよ、うるせえって、自分でやりたいようにやるんだよって…。ところが、やってみると…経験から言うんだよね、こうした方が楽だよって。あ、なるほどって。自分でそう思った時にはそうするでしょ。…あと、新しい技術の場合は教えてもらうんだよ、

教えて下さいって。その人の手伝って、自分の仕事を終わらせて…後片付け終わらせてから、あいた時間に教えてもらう。…よその会社の人とかで知ってる人に言って。」

No. 5 電工 新丁場

勤めていた会社で時間と営業を兼ねての職人で、職長、現場代理人、毎月の売上、営業、家電販売など幅広くこなしていた。

②親方個人（親戚、父親、親戚関係にない親方）のもとでの技能習得

No. 4 土木 野丁場

祖父が小さな建設会社をしていたので、そこに長い間いて、技術的なことは祖父に教えてもらい、現場で覚えた。前の勤め先では管理的なことや営業的なことも経験していた。

No. 3 板金 野丁場

父親から学んだ。

No. 7 大工 町場⇒新丁場

「姉の旦那が大工でそれに誘われてね、遊びでできてそれで誘われてじゃやってみようかということから始めた…。個人の工務店で。…僕が見習いで入った時に 2 年先輩で見習いみたいな感じでいて。…（その時はみんな町場ですか？）そう。みんな、そうですね。（お姉さんの旦那さんが教えてくれたのですか？）まあ教えてもらう…そんなでしょうね（見て覚える感じ？）そうね。」

No. 10 タイル 野丁場

「仕事学んだのはお父さんから。親父の仕事を見てやってるって感じです。」

No. 9 金物 野丁場

「昔はねえ、仕事っていうのはとにかく盗むんだと。親方教えてくれない訳だから。誰が仕事どうしてるとか、どうやったらここが上手くいくのかとか、それで技術を盗むんだっていう、そういう時代だった」

No. 6 大工 町場⇒野丁場・町場横断的

「昔の人はな。おおお前やつとけ一つみたいな…一人でやるようになるには 10 年くらい必要ですよ。ここやつとけよって言われて、だいたい 5-6 年で普通できるんですけど、誰にも聞かないで、全部ってのは…（最初）角材に差し金持たされて、墨してまっすぐに切る練習だよ。切つとけて言われて。金尺で角に金まいて、それを曲がらないように切るって…自分ひとりでやり始めたのは 23 歳のころかな。」

No. 8 大工 町場⇒新丁場

「16 歳から小僧ではいって、教えてもらって、15 年くらいいた。会社っていうかそれこそ町場の工務店ですよ。（親方ですか？）親方。（この工務店には何人いたんですか）兄弟子と私と 2 人だけ。親方がいて、兄弟子がいて…その人は 11 年くらい上の人…そこでいっちょまえになって…お給料もらうと、仏壇ところにポンとおいて、…おかみさんが貯金通帳に入れてくれるの。…親方の奥さん。…ご飯も全部食べさせてくれるでしょ。住み込みだから。…20 歳くらいまでかな、…長くいたほうですよ。（居心地がよかった？）度胸がなかったんだよ。中途半端で出たくなかったしね。…雑な仕事やると今の会社全然（仕事を）出さないでしょ。」

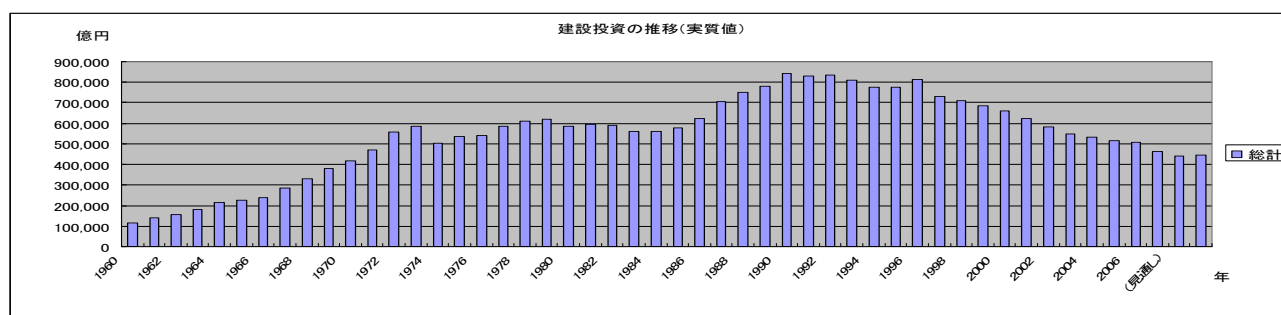
3. 年代別に見た「一人親方」への契機——好不況による調整弁としての役割

次に、どのような時代的背景の下で「一人親方」になったのかについてみる。また、「一人親方」になるには、独立して仕事をするためにある程度技能を習得している必要があると考えられるが、一定の時代背景の下、どのように「一人親方」化していったのか見ていきたい。一人親方になったときの年代を見ると、1970年代が2人、80年代が3人、90年代が2人、2000年代が3人となっている。

表 3-3 「一人親方」化の年代

No.	職種	年齢	「一人親方」化の年代
9	金物	61	1970
6	大工	57	1979
7	大工	56	1982
10	タイル	44	1983
2	金物	55	1987
5	電工	47	1992
8	大工	55	1993
1	給排水設備	41	2004
4	土木	48	2008
3	板金	62	2009

表 3-4 建設投資の推移



出所：国土交通省

①1970年代

1970年代に「一人親方」したのは野丁場の金物工（No. 9、「一人親方」化は70年）と、この時期に町場から新丁場に移行した大工（No. 6、同79年）である。高度成長期で特に建設投資が急拡大していたが、金物工によると仕事がなければひとり立ちできないがその頃は高度成長期（69年～72年）で「まともな職人ではなくても仕事がたくさんあった」という。

また、野丁場から新丁場に移行した大工によると、「一人親方」になった30歳前後の頃は忙しく、現場が終わる1週間前になると「次の現場はこれだよとかすぐに渡されて」、やっぴ早に仕事を請けるような状況だった。

②1980年代

80年代前半は高度成長期の影響が続いたようである。町場から新丁場（ハウスメーカー）に移行した大工（No. 7、同82年）によると、手間請として独立したのは29歳ころで仕事が忙しい時期だった。「現場監督が、使われている親方から分かれてやれって事でそれがは

じめて」で、独立して手間請を始めてから手元に残る金額は急に変わり、月に約 10 万円増えたという。ハウスメーカーが職人の確保に必死だったことがうかがえる。

また、タイル工（No. 10、同 83 年）は父親の元で入職時から「一人親方」として専属的に働いていた会社があったが、会社の景気がいいときは社員の扱いだったという。20 歳くらいまでの 1～2 年の間、厚生年金に入り、雇用保険にも入っていた。1987 年ころは仕事があいた時に失業保険をもらったこともあったという。

しかし、87 年に「一人親方」になった金物工（No. 2）の場合、そのきっかけは上位業者が倒産したあおりで勤めていた会社が倒産したことにある。

②1990 年代

90 年代で「一人親方」になった対象者は電工と大工の 2 名でともに新丁場で、建設投資がピークであった 90 前半である。

電工（No. 5、同 92 年）によると、ハウスメーカーの下請けとして「一人親方」になったが、その頃は住宅業界のバブルだった。独立して 10 年程は高単価で、材料を持込んでいたので材料に利益を乗せることもできた。独立して 3 年目ころに職人を使い、手間代を 1.6 万円/日払っていた。会社勤めの時は年収 300 万円位だったが、独立直後の 1～2 年目の年収は約 800 万円、売上が約 2000 万円で 4～5 年目のピーク時は約 3000 万円にのぼった。6～7 年目頃は 2000 万円に届かなくなった。仕事さえ取れば所得は独立した方が高かったという。

また、親方の下から会社形態をもつ工務店に「一人親方」として専属になった大工（No. 8、同 93 年）によると、弟子で入っていた頃の賃金は 1 日 1.2 万円だったが、「一人親方」として専属になって手取りにして月 40 万～45 万円を定期的に工務店から支払われ、約 2 倍の収入増になった。それ以外にも、そこでは手間請だったため固定額を超えた分金額が専属の工務店によってプールされ、それを盆と正月にもらったという。

③2000 年代

2000 年代で「一人親方」になった対象者は 3 名で、ともに建設不況の影響を受けている。

給排水設備工（No. 1、同 04 年）によると、建設業の先行きを懸念し会社を辞め、「一人親方」として自分ひとりの仕事と生活を手間請で賄っていく道を選んだという。

また、2 名はリーマンショックの影響を受けた。土木工（No. 4、同 08 年）によると、会社の仕事量が減少し、その時の従業員数（約 10 名作業員 7～8 名、技術者は社長含め 3 名）では会社が経営していけないと思ったため自ら退職した。会社の工事高はピーク時で年間 2 億円ほどだったが、1 億円を切り、会社を退職する決断をしたころは 5000 万円～6000 万円位まで落ち込んでしまったという。

また、板金工（No. 3、同 09 年）は兄弟とともに会社を経営する立場であった。耐震偽装問題で許可がおりず、工事が止まっていたころから、仕事量が減っており、仲間うちで、上位業者の倒産を懸念していたが仕事を請けないわけにもいかなかったという。また、「上位業者も影響を受け、結構、無理していたみたい」というが結局不動産屋が倒産し、上位業者も傾いた。そして、リーマンショックの影響で上位業者いつ倒産するか心配していた矢先に倒産したという。

上位業者の倒産による経営悪化は一緒に会社を経営していた兄弟との信頼関係にも溝をつくったようである。対象者が経営者だった時、上位業者の下請会の役員をしており、上位業者が倒産したときにも、地方で行われた安全協議会に役員として出席していたという。同じ経営者である兄弟が、「何でそういうときに、安全協議会に行っていたのか」と上位業者の倒産を理由に仲たがいが生じたようだ。そして、経営していた会社は対象者の兄弟が存続しているが、対象者はそこから退き今は「一人親方」になっている。

4. 「一人親方」化の経緯と契機

① 経済的な影響で「一人親方」化

アンケート調査では「一人親方」化の契機について近年になるにしたがい「雇ってくれるところがないから」、「人を雇えなくなりなむなく」という消極的な理由の割合が高まっていることが明らかにされた。「一人親方」化の経緯をヒヤリングでみると、まず、12名のうち6名が経済的な影響をあげている。一方では、従業員から「一人親方」になり、他方では経営者から「一人親方」になっている。「一人親方」化の最初の契機は「収入増」や「自由に仕事がしたい」という積極的な理由であり、それらを果たせたとしても近年になって「使っていた」職人を手放さなければならない状況にあることがわかる。

前者においては会社が倒産し「雇ってくれるところがない」(No. 2) ためや、会社の経営危機により現状の従業員数では自らの判断で、会社を退いた契機を持つ (No. 4)。

後者の経営者から「一人親方」になったケースにおいては、いったんは独立したものの、人を抱えるだけの経済力を維持できなくなってきた契機を持つ。電工 (No. 5) の場合、独立した理由について「収入増」をあげる一方で、会社勤めの時、職人としての仕事以外に売上のノルマや営業や販売まで任され業務過剰であったこと、また、勤務時間についても上司よりも先に帰りにくいという時間的拘束があったことをあげている。独立してからは2〜3年後に年収800万円になり、2000年ころまで独立志望の職人を「使う」えるようになった。しかし、仕事量の減少と支給材の増加により売上が減ったため「仕事を取れるなら独立しろ」という話になった。その後職人を雇うことなく「一人親方」として仕事を続けている。

大工 (No. 6) をみると自分の店を構えたいという夢を若いころから持っていたことを独立の理由としてあげている。入職後約10年で独立し、職人を抱えるようになったが05年ころに「職人さんがいると仕事確保しなくてはいけない」ため、すべて手放した。

板金工 (No. 3) は兄弟とともに父親の会社を継いだ、1次業者の倒産の影響で09年に会社を兄弟に任せ「一人親方」になった。

金物工 (No. 9) は入職から2人の親方の下で働いたが、各親方と折り合いが悪かったこと、早く独り立ちしたかったことをあげている。職人を「使っていた」時期もあったが、「だんだんと一人減り、二人減り、綺麗になくなって、また4人になったり」ということを繰り返し、ヒヤリング時は一人で仕事を請負っているという。彼が人を使っていた人数を時期別に見ると、'73年〜'75年頃 (25歳〜27歳頃) に6人、'78年〜'84年 (30歳〜36歳頃) に4人、'03年〜'05年頃 (55〜57歳頃) に2人であった。

表 3-5 経済的な影響で「一人親方」化

○従業員から一人親方へ

No.	職種	年齢	経緯
4	土木	48	従業員(84年)⇒一人(08年)
2	金物	55	従業員(81年)⇒一人(87年)

○経営者から一人親方へ

No.	職種	年齢	経緯
5	電工	47	会社員(83年)⇒独立(92年)⇒人を使う(00年ころ)⇒人を手放す
6	大工	57	親方の下(68年)⇒独立(79年)⇒人を使う⇒人を手放す(05年)
3	板金	62	父親の下(65年)⇒経営者⇒一人(09年)
9	金物	61	親方の下(67年)⇒一人(70年)⇒人を使う⇒一人

② 経済的な影響以外での「一人親方」化の経緯と契機

経済的な影響以外での「一人親方」化の経緯をみたい。

まず、親方から独立して「一人親方」になった場合をみると、大工(No. 8、新丁場)が契機として「自宅の近くで仕事ができるから」という理由をあげている。また、塗装工(No. 11、野丁場)は自らの働き方について「フリーターという言い方があって」とこたえたが、独立ではなく、親方のところで必ずしも仕事があるわけではないため、仕事を確保できるところへ渡り歩くという収入確保の手段として親方の下から離れたケースである。5～6年間は後にみる登録会社でグループ請の一員として仕事をしていたが、07年にグループから離れ同じ会社から仕事を請けるようになった。今は野丁場の仕事をしているが、「一人親方」として独立し、町場の仕事を請けたいという希望を持っている。

次に、建設会社の従事者から「一人親方」になった給排水設備工(No. 1、野丁場)の場合、会社で現場代理人などの仕事をしていたが、しかし、役員になって、自由が利かなくなり退職したという。独立しようという思いはなかったという。

次に、はじめから「一人親方」であるタイル工(No. 10、野丁場)の場合、「一人親方」であった父親とともに仕事をしていたという。現在は父親は引退している。

表 3-6 「一人親方」化の様々なケース

○親方から独立して一人親方になったケース

No.	職種	年齢	経緯
8	大工	55	親方(工務店)の下(70年)⇒会社(81年)⇒一人(93年)

○転々として一人になったケース

No.	職種	年齢	経緯
11	塗装	33	親方の下(96年)⇒転々⇒グループの一員⇒一人(08年)
1	給排水設備	41	従業員(83年からいろんなところを転々と)⇒一人(04年)

○最初から一人親方のケース

No.	職種	年齢	経緯
10	タイル	44	父親(一人親方)の下(83年)⇒一人

以上、入職経路、「一人親方」化の経緯、契機を見てきた。まずあげられるのは建設産業

への入職経路がわかりにくいということである。

また、「一人親方」になるまでに技能的にも経営的な素養においても教える側が請ける仕事に規定され教わった時の状況における経験値という偏りを持った形でしか身につけていない。したがって、技能的には材料がより進化して、また、細分化された作業工程を請ける状況ではトータルな技能を習得しにくい。そして、経営的な素養においても、営業など経営者として仕事を確保する能力を習得しているわけではないし、一方で伝統的な親方性雇用関係が温存された形では社会保険や労働保険など事業主の責任が果たされていないことが当然とされている。したがって、雇用という言葉ではなく人を「使う」という言葉が使われるように、手放すことさえ「独立」と解して容易になされている様子が見られる。

さらに、「一人親方」化は好不況など経済的背景によるところが強い。景気が上向き、建設需要が増加している時、上位業者は作業員不足となり多くの賃金単価を払ってでも作業員を確保する。そこには一定程度の技能が必要であるが、入職して2～3年の技能（金物）水準でも「仕事が回ってきて」おり、どこかに雇われているよりはるかに高い収入が確保された。しかし、一方で景気が下向きの時は、仕事量の減少のため勤めていた会社から放り出される状況や、雇っていた職人を手放し「一人親方」になることを強いられる。

以下では経済的背景に左右されながら積極的にも消極的にも「一人親方」化した後、どのように仕事を確保しているのか。また、働くうえでのルールはどのような状況になっているのか見ていきたい。

第3節 働き方のルールと仕事確保

前章では「一人親方」の仕事・生活の状況について「不安定」であり、かつ「曖昧性」を持っていることが明らかにされた。このことと、前節での知見を踏まえ本節では、「一人親方」とされる人の契約内容はどのようになっているのか、仕事確保をどのように行っているのか、屋号持ちの状況は仕事確保にどのような影響を与えているか、技能・資格の習得状況が仕事確保にどのような影響を与えているか、どのような責任・役割を負っているのかについて見ていきたい。

1. 所属会社との関係

前章では「一人親方」の多くがどこかの会社に専属的に働く「所属する会社」が存在し、仕事確保や賃金が支給されるなどの関係が明らかになった。ここでは「所属する会社」とはどのようなものか、「一人親方」とどのような関係にあるか野丁場を中心に見たい。

表3-7は所属・専属・請負先の状況と契約書の取交しを見たものである。「所属する会社」から仕事を得ているのは野丁場では6名であった。No.12はヒヤリングで「雇用されている」答えており、「一人親方」として所属する場合との比較のためにあわせてみていきたい。

表 3-7 所属・専属・請負先の状況と契約書の取交し状況

No.	職種	年齢	所属・専属・請負先の状況	契約書の取交し
1	給排水設備	41	1社の専属的	なし
2	金物	55	金物会社の専属	なし
10	タイル	44	グループ請負のグループ長に専属的 グループ長は専門工事業者に専属的	なし
9	金物	61	4社から請負	なし
12	金物	40	個人会社	なし
11	塗装	33	1次下請会社に登録	なし
4	土木	48	入札した時に仕事をくれる会社が8社	公共事業のみ請書を作成

① 施工の他に正規の従業員と同じ事務作業など内勤も行う

No. 1（給排水設備工）の場合、会社に従業員のように扱われ外部の人にも「うちの会社の従業員です」という形で紹介されるが、「扱い的には外注」ということになっている。仕事内容は現場での施工と事務的作業の両方を行っている。現場の時は職長としての役割を果たしている。内勤の仕事内容は所属会社が上位業者に提出する見積書の作成をはじめ、図面描き、書類・写真整理など施工に係る書類関係の業務などを正規の従業員と一緒に毎日行っている。

② 所属会社の専属下請

No. 2（金物工）の場合、専属下請だけが集まる協会のメンバーになっているという。協会のメンバーはランク分けされており、No. 2 は長年の付き合いや特殊な技能を持っていることから最優先で仕事が回ってくる「Aランク」になっている。したがって、他の下請けをやらなくても所属会社の仕事だけで十分な仕事量になるという。

「放したくない職人さんいるでしょ、能力的な問題だったり、僕だったら付き合い長いから、監督、所長になっちゃってるような人と仲がよかったりするから。」

③ グループの一人が1次下請会社に所属

No. 10（タイル工）は4人グループで請けており、グループの一人が1次下請会社の専属の「一人親方」である。その「一人親方」が率いるグループの一人として仕事をしている。現場終了時には所属会社から次の現場を差配される。また、所属会社は応援要因の手配や材料発注なども行う。所属会社は特定のスーパーゼネコンの1次会社で、形式的には所属会社から請負う「一人親方」が2次下請ということになるが、「配下の職人」という要素が強いという。ただし、グループ全員の建退共や労災保険など1次下請会社が負担しており、実態は下請というより「雇用」に近い。

④ 1次会社に登録

No. 11 は1次会社に登録という形をとっている。会社は同社ホームページによると国交省の建設業許可を取得しており、許可業種は塗装工事業、防水工事業、建築工事業、内装仕上げ工事業、とび・土工工事業などである。規模は08年度の売上高が約35.6億円で社員数は70名程度で塗装会社の中では規模が大きいという。

登録は名前、住所、電話番号などを登録証のようなものに記入するだけだという。健康診断もその会社で受けている。ただし、登録者が何割負担しているか No. 11 は把握していない。(ゼネコンの現場に入るのに健康診断を受けないと入れない。)

会社の営業マンは抱える職人が決まっているが、「こっちの人に呼ばれたんだけどいったら、こっちに仕事があるから大丈夫だから行かないでとかということがあるようです。抱えている人がどうしても職人を手放したくないと。」営業マン同士で細かいやり取りをしているようである。

⑤ 「雇用」

No. 12 (金物) は個人会社と「雇用関係」にあるということだが、会社「就職」した経緯をみると、No. 2 (金物工) や No. 10 (タイル工) と類似している。仕事がないときに、当時の上位業者から「うちでやらないか」と誘われたのがきっかけであるという。これは No. 2 が勤めていた会社が倒産したあとに下請会社から仕事をもらうようになった経緯や、No. 10 のかつての所属会社が倒産したときに知り合いの『一人親方』と一緒に仕事をしようと誘ってもらった経緯とも類似している。(その後、No. 2 では会社から専属下請として扱われるようになり、一方で No. 10 は『一人親方』が率いるチームの一員となっている。) 次項にみるように社会保険や交通費、作業服など自己負担であり、また、賃金も日給月給であり、所属会社への所属と No. 12 の「雇用」は非常に類似しているといえる。

⑥ 新規入場者教育アンケート用紙へ記入する所属会社

野丁場においては現場に入場するときに「新規入場者教育アンケート」という現場に入場する一人一人が書類を提出するが、そこには「所属会社」を記入する欄が設けられており、No. 1 と No. 2 は所属会社名を、No. 10 はグループリーダー的「一人親方」の所属会社を、No. 11 は登録会社名を記入する。「所属会社」名の記入はその会社に厳しく指示されている。見てきたように、所属会社との関係は No. 12 を除き下請業者であるが、書類上は雇用関係があることになっている。これにより雇用保険がなくても現場に入場することができるという。元請ゼネコンが安全に関して厳しくなったという指摘があるが、雇用関係として偽装された形が常態化していることがわかる。また、No. 12 は会社と「雇用関係」にあるが、現場に入る時は 1 次下請会社 (商社や材料メーカー) 名を「所属会社」に記入し提出しているという。

2. 契約内容

表 3-7 には各ヒヤリング対象者の契約書の取り交わし状況をまとめているが、契約書の取り交わしの状況は、野丁場では契約書の取り交しが「なし」と答えたケースが 6 名と、ほとんど取り交わされていない状況である。

口頭での契約は信頼関係に基づいているケースと、施工内容が微細なため、契約を書面で交わす間に施工が終わってしまうケースが見られた。

一方、書面で交わす契約は公共工事や見積書のみを提出するケースがあった。以下、それぞれの契約の内容をしてみる。

① 信頼関係に基づく口頭での契約

No. 1（給排水設備工）や No. 2（金物工）は所属会社と契約書を交わしおらず、電話などでのやり取りで仕事を請けている。長年の「付き合い」による信頼関係や、その信頼関係に基づく「専属下請」という所属会社から見た位置づけや高いランクでの位置づけが、契約を口頭ですませてしまうと考えられる。

一方で No. 10（タイル工）の場合、1 次下請に所属する「一人親方」との口約束で仕事を得ているが、グループへの入り方がポイントになっている。No. 10 が所属していた会社が倒産してから「グループリーダー的一人親方」と一緒に仕事をするようになった流れと「口約束」が慣行になっている建設業界の中で、契約の形態は請負とも、雇用ともつかない一緒に仕事をする「仲間」、いいかえれば「一人親方」の寄せ集めのような状況が「口約束」を成立させていると考えられる。

No. 10 「拾われたみたいなものですから。会社がつぶれてしまったから。……口約束ですよ、こういう業界だから。建設なんて大体口約束が多いじゃないですか。信頼関係で。……もともと『グループリーダー的一人親方』さんも 10 年くらい前に『倒産したタイル会社』で『一人親方』として働いていたんです。そのころから一緒に現場やっていたり年賀状のお付き合いとか。それで付き合いがあって、会社がつぶれて、春になってきてくれと。景気が悪いからすぐには渡れなかったですね。」

② 微細な施工内容における口頭での契約

微細な施工内容においては契約を交わす間に作業が終了してしまうことから契約を口頭で済ませるケースが見られた。

No. 9 の場合、微細な施工内容については、単価の交渉は 1 次による指値で来たほうが楽で、聞いた値段で請けるかどうか決めるという。ただ、仕事が終わってから「いくらにしようか」と話し合っただけで決めるということのほうが多い。

また、このようなことから工事箇所が細分化される弊害が口頭でのあいまいな契約の状況を生み出していると考えられる。

No. 9 「（書面による契約は？）本来はそうなんでしょうけど、現実はやってない。……いくらでましようかねって話だけで……手間代を電話で口頭。一緒にこうやって書いたら、とてもじゃないけど。」

No. 2 は所属会社から請けた仕事だけではなく、特殊な技能を保有していることにより現場で同業者から仕事を依頼されることもあるが、その時の契約もまた口頭で取り交わされている。金額の折衝は「付き合い」の中でお互い知りえた「腕」や、互いの「懐具合」や特定の個人の金額の相場（この場合は No. 2 に仕事を依頼する時の相場）などが要素となっていると考えられる。

No. 2 「現場で僕の仕事をみて手伝ってくれって。うちの仕事もやってくれって。特殊な仕事、技術

をもってるから。例えばステンレスの溶接が現場でできる。だれでもできるわけじゃないから。…
…現場で金物屋 100 人いたって一人ができるかできないかだから。……僕は工場いたって言ったで
しょ。そこで覚えた技術だから。だからやってくんない？って。現場で声掛かって、いいよって。
じゃあ、昼間仕事するからこの次の日曜あいてるからやったあげるとか。あるいは、夜間だから、
そのまま昼間言ってやってあげるねって。(契約は?) 口頭だよ。いくらくれって。単純に。2.5 万
円ねとかって、いいよって、そのかわり現金でくれって。(指値は?) 場合もあるし。いくらでやっ
てくれる?とかいうこともあるし。逆にこれしか出ないんだけどやってとか。それ人間付き合いで
てくれば、いいよ別に金いらねえよってこともあるし。そのかし、貸しなつて。(手間返しみたいな?)
そう。なんかんとき頼むよ、みたいな。そういうのあんだよ、何となく。いいよ 1 万でとか。だっ
て 30 分もしないうちに終わっちゃうんだもん。そんなの、ただ 1 点ペってつけて、磨くだけみたい
な。それでもできないんだもん、普通の人は。だから俺に頼むわけでしょ。普通は 1 人工くれるの。
向こうもその気になってるけど、俺はいらないって。いくら、だって、道具を 15 分か 20 分でおろ
して、仕事 5 分で終わっちゃうような仕事で金取れないよって。だから 1 万でいいよって。駐車場
代と高速道路代とそれでいいよって、というような感じ。だって仕事がないときにくれたりするじゃ
ない。ちょっと頼むよ、みたいな。そういうのは付き合いみたいな。」

③口頭での雇用契約

No. 12 の場合、口頭での雇用契約、つまり、雇用契約を結ばない形で雇われている、いわゆる「使われている」という状況である。

「会社自体は 30 年以上前からある会社ですが、僕はそこから仕事をもらってやっていたのですが、
仕事がないから『うちでやらないか』ということになって大体 5 年かな。」「所属会社とはどういう
契約?そういわれると、……給料に関しても「うちでやれば」って言われた何年か前のときに 1
日いくらって話はなかったの。そのときまだ一人だったので、仕事があればいいや位に思ってた。
だからそのとき、前の会社では 1.3 万で頂戴ねというかんじでやっていたが、今の会社では 1.5 万
に結果的になってました。(雇用契約は結んでいない?) そうですね。(請負契約でもない?) そう
ですね。……まあ、書類がない社員みたいなもんです。新規入場者教育の中には必ず雇用はいつで
すかという項目がある。いつだったかなっていつもやってる。」

④ 契約において一部書面でやりとり

公共工事の場合、契約書は市役所や県向けに請書などを作るが、業者同士での契約はあ
まり交さずに、口頭で済ませるという。(No. 4 土木工)

また、No. 9 (金物) は 4 社から仕事を請けているが、請負先によって請求書を提出する。

④ 契約以外

No. 11 (塗装) の場合、1 次下請会社への登録のみで雇用、請負の契約は交わしていない。
請求書は現場への就業日数を記入して提出している。今回のヒヤリングでは 1 ケースしか
見られないが、1 次下請会社に登録をするというパターンがあった。契約書の取交しでは
なく、登録した職人を現場に配置するというやり方をとっている 1 次下請け会社がどの程

度あるのか、また増えているのかということは今後の調査課題であろう。

以上から、野丁場における契約書の取交しは公共事業のように書面の取交しが厳格に行われる場合と、一方で工事規模の小ささが契約における書面作成という作業に見合わないことと、それに合わせて信頼関係に基づいた口頭での契約に落ち着いている場合があることが明らかになった。

契約の締結状況において、仕事を請ける時に書面契約での締結はほとんどなく、口頭での契約で仕事を請けている。このような状況から事業主として必要な手続きを踏んではおらず、また、そのような手続きを踏むこと自体、契約書を交わすという作業に見合わない受注しかしていないということが考えられ、細分化された仕事内容がうかがえる。

以下では、どのように仕事を確保しているのか、また、事業主とみなされがちである屋号について、それが仕事確保にどのように影響しているのか、さらには屋号を持っていることが事業主であるということに直結しているのか検討したい。

3. 仕事確保の仕方

前章のアンケート結果では仕事の「紹介媒体」において、「仕事仲間」や「親・親戚・縁者」などのインフォーマルな関係によって仕事確保されている状況が明らかにされた。ヒヤリングでは「親・親戚・縁者」から仕事を紹介されるという事例は見られなかったが、仕事確保はインフォーマルな関係に依存している事例が多かった。ヒヤリングにおいても、野丁場での「紹介媒体」は「仕事仲間」から仕事を確保するケースがほとんどであった。

①現場で知り合った職人から仕事確保

「仕事仲間」はインフォーマルな関係であるが、その実態は野丁場という現場の特殊性にあり、同業他社の職人が一同に会するという状況によるところが大きく、同じ現場に入った別会社の職人同士が知り合いになって名刺や電話番号を交換することで、次の仕事確保の可能性を高めるねらいがあると考えられる。

No. 11 の場合、仕事の確保の仕方について、「仕事がとぎれたときは電話番号を交換しておけばちょっと使ってもらえないかって電話します」という応援のような形で入り、会社を1年とか半年で10社以上は転々としたそう。そのような期間を3年ほど続けた。

会社を替える時期については仕事がなくなったら別の会社に行くが、それほど難しくはないそう。そのほかには職安で塗装会社って調べるとということもあったそう。

また、「大きい現場だと何社も入ってくるんですね。1社じゃできないと。2社なり3社でも。そういうところで話しして入れないかなとか、電話番号でもって、そのくらいなら話聞きますね。」という。電話番号の交換はまめにやっており、仕事を見ていて「腕のよさそうな人」と電話番号を交換するそう。

仕事を確保する時には単価は気にせずに「とりあえず誰かのところに入れさせてくれ」という具合だ。

電話をする相手は年齢関係なく、1日だけ会ったことがあるだけでも電話番号さえ知れば電話をかける。また、「この人から電話番号聞いたんだけど仕事がないからどうかな」と

いう風にかけることもあった。そのように仕事を確保する理由は「仕事がないと困ってしまうから」ということで誰でもかまわずかける。携帯電話には仕事関係だけで100件以上登録している。中には顔を忘れていることもあるという。

また、No.10の場合、仕事の確保の仕方は「つて」で、名刺をもらったり同じ現場で一緒に働いたりした時のつながり頼っている。「ちょっとつかってくんないか」「景気いいからおいでよ」「平米いくらでやってくれとか、出来高でやってくれとか。」などのやりとりがあるという。

②技能や資格による仕事確保

しかし、そのようなインフォーマルなつながりを作るには技能が欠かせないことが指摘できる。同じ現場で優れた技能を持っているとか、あるいは、必要な資格を持っていることで連絡が来たり、あるいは仕事を求める時に応じてもらえるといった状況が可能になる。

No.1（給排水設備）

「たまたま知り合ったところからどんどん広がって行って、僕自身がいろんな免許を持っているんで、それを使いたいというところもある。…（どういうつてが多いか？）知り合いの知り合いとかってやつですか。（知り合いっていうのは）例えば、親会社が2つの会社をやる、それでピラミッドを作ったとき、又その人たちが知り合いになるとか。そこで出会った人。（親戚は？）関係ないです。」

③公共工事での落札情報から仕事確保

公共工事の落札情報が開示をもとに仕事を求めるというケース（No.4）も見られた。ただし、この場合も落札した業者が知り合いであるかどうかにかかわってくるので、やはりインフォーマルな関係が重要な要素となる。

No.4（土木工）

「去年の暮れ辺りから公共工事に入れてもらいましたと。（公共工事のほうが少ないか？）いや、ウエイト占めたらやっぱり公共工事は民間工事と違って僕らにとっては金額も大きくなりますので。…まあ外注的なものですよ。で、皆が集まってやるようなかたちが殆どでして。…入札が取れた場合には部分的にやらせてもらうというような会社が8社ですね。案外それほど仕事がない、取れる確率がない。…市の工事とか結果が出るじゃないですか。あれを見て声をかけたりとか。…積算とかやらせてくださいとかいうようなかたちではいろいろ声かけてますけど。…指名入れば積算をさせてくださいというお願いにあがったりとか。」

④所属会社のワークシェア的な側面

また、所属会社が抱えている職人の仕事があかないようにする努力も見られる。

No.2（金物）

「仕事全然ないのになんでってったら、仕事があいちゃってかわいそうだから入れてやってくれるって、いいよって、3人ねって、二人じゃなかったかよとか。3日で終わらせるって言ったのに、2日で終わったらおれたちの仕事無くなっちゃうよって。」

⑤組合の仲間から仕事確保

さらに、仕事がないときに組合の仲間から仕事を確保するケースも見られた。

No. 10（タイル工）

所属会社が倒産して仕事を探したとき、土建の仲間にタイル屋がいて、タイル屋の組合員を紹介してもらった。面接に行ってOKをもらって新しい現場に入った。マンションの現場で12月から2月いっぱいまで仕事があった。

4. 屋号

アンケート結果では「屋号」を持っている「一人親方」の割合が約70%あるものの、「仕事の獲得においては有効に機能せず」ということが明らかになった。ヒヤリング結果でも、ヒヤリング対象者12名中、屋号を持っているヒヤリング対象者は7名、持っていない者は5名と若干ではあるが屋号を持っているケースの方が多い。

屋号をつけたきっかけ及び理由を見てみると、積極的につけたケースと受動的、もしくは便宜的につけたケースがあった。屋号をつけることによって仕事が確保される可能性を見出そうとするケース（No. 7）も見られるがそれが具体化されているとは必ずしも言いがたい。また、請負先が取引の便宜上屋号を勝手につけたケース（No. 2）や請負先の会社に法人化を迫られるケース（No. 9）などから、請負先との取引の関係で屋号をつけていることが見受けられる。この場合は請負先が取引の相手として事業者を望むことがうかがえる。

①積極的に屋号をつけたケース

No. 6（野丁場・町場横断的 大工） 夢である独立の象徴として屋号を位置けた

「屋号というのは好きに付けていいんですよね。やっぱりいつまでも使われていてもしょうがないのかなと。いずれは親方になって自分で独立してやりたいなっていうのはあったからでしょうね。」

②受動的、もしくは便宜的に屋号をつけたケース

No. 7（町場から新丁場へ移行 大工） 差別化をはかる目的が少なからずあった

「自分の姓だとあぁいっぱいいるなっていうのはあったので。自分の名前だけって言うのはあんまりないじゃないですか。そうするとこれどこでやったのってことになればひとつの仕事のきっかけにもなるかな、そういう感じでつけたんですけどね。」

No. 2（野丁場 金物） 請負先取引の便宜上、屋号をつけられた

「屋号はいつから？：22～23年前から。おれが付けたわけじゃない。向こうが勝手に〇〇工業〇〇様できたから、それでいいやみたいな。一発目のファックスがそれだったんだよ。もうちょっといい名前あったんだけど・・・それからそうなっちゃった。」

No. 9（野丁場 金物） 請負先の会社との関係で屋号をつけたケース

「一応諸費用を出すために個人名で出するか、なんかちょっと形だけつけて、僕も〇〇社という単なる名前つくってもってる訳、会社になってないけど。単なる「個人名」じゃあれだから、〇〇社で、代表「個人名」にしてだしてるわけ・・・これで、あとは代表俺というわけで。だから法人にしてるわけでもなければ、何にもしてないから、「個人名」でもいいんだけど、一応なんかこうしとくと、上（上位業者）の方も多少はね。下手すると法人にせいとよく言うじゃん。法人にしなきゃ会社使ってやんなねえぞとかさ、『特定の会社名』とか特にそうなんだよ。俺は今やってないからアレだけ

ど、そうゆうのがあるんだよ。ちょっとした有限会社つくれっていう話になってしょうがないよ。」

第4節 不安定な就労の中身

前章では就労の不安定さが生活の不安定さを引き起こしていることが明らかにされた。仕事を確保する状況づくりというのは「一人親方」にとって死活問題であり、不安定な状況と常に背中合わせなのである。本節ではそのような不安定な就労の中身について見ていきたい。

1. 仕事の空き状況

アンケート行った2008年12月の仕事日数の質問に対して15日未満の割合が12.5%であった。ヒヤリングでは仕事がないときの状況について聞き取りを行った。ここでは、野丁場で仕事が空いた期間があると答えたケース8名を見ていきたい。

表 3-8

丁場	No.	職種	年齢	空いた期間
野丁場	1	給排水設備	41	1ヵ月
野丁場	2	金物	55	1.5ヵ月
野丁場	10	タイル	44	1ヵ月
野丁場	9	金物	61	9日(6月)
野丁場	12	金物	40	2~3日空くのが当たり前
野丁場	11	塗装	33	なし
野丁場	4	土木	48	1ヵ月
野丁場	3	板金	62	仕事があればやる
野丁場 町場	6	大工	57	40日
新丁場	5	電工	47	なし
	8	大工	55	1週間
	7	大工	56	なし

① 不況により仕事が激減

No.1(給排水設備工)の場合、仕事は毎年毎日あったが、4~5月にかけて1ヵ月間まったくなくなった。

また、No.9(野丁場 金物)の場合も仕事が減ったが、加えて仕事確保の競争も激しくなった。

No.9(野丁場 金物)「ここ一カ月は穴空いてたな、あちこち。こないだ、一週間ぐらいあいたとかさ。6月としてみた場合、9日ぐらい仕事してないな。日曜日以外に。材料のつくり直しが二度あったもんだからさ、その間に自分でやれる仕事がパーンと飛んじやって、次の仕事の予定を入れられなかったっていうのもあったな。(9日の休みは例外的?)ここんところ、そうゆうのある。今日も『上位業者』から朝、仕事入ったんだけど、ちょっと明後日にしてくれって言ったら、手配ついたらもういいよって電話掛ってくるくらいだから。」

② 所属会社から「次の仕事」の連絡が来ない

No. 2（金物工）は所属会社と長い付き合いや技能における信頼関係があり、20 数年来、仕事があいたことがなかったが、2008 年に入ってから仕事が空く状況が起きた。

仕事があく状況は「一人親方」に経済的に不安定な状況を与えるが、同時に不安やストレスなど精神的なダメージを与えることが指摘されたことは重要である。正社員ではなく、専属とはいえ請負である関係上、仕事を出さないということで関係を断ち切ることが可能なのである。

「20 数年空いたことなかったんです。それが初めてこの年末にちょっと空いて、その少ししか仕事ない時に腰痛めて休んだの。…思い起こせば 7～8 年ぶりに仕事がなかったの。…年末から年始にかけて 2 週間か 3 週間くらい…。それから、4 月 28 日から 5 月 28 日まで長いゴールデンウィークになった。…スケジュールがだいたい決まってるから、いきなり明日入ってくれっていうのはあり得ない。おれたちは造るものがあるって、できていて、現場とのやり取りがあって何月何日に入りますって言うのが決まってるから、だいたい 2 週間くらい前に決まってる。…だから連絡がないってことは（仕事が）ないってこと。1 週間単位での仕事のスケジュールが必ず月曜日に来るから。だから月曜日の段階で（連絡が）ないときは 1 週間ない。…だめだこりゃと思って。ストレスたまって、精神的におかしくなるから、あんまり（仕事が）ないと。不安になるの。正社員じゃないから。このままずっと来なくなるんじゃないかなって。現にそうやって切られてるやつたくさんいるから。で、僕は仕事くれって電話するの嫌だから絶対にしないから。おかしくなりますよ、正直言って。電話すればいいのにつて、ううん、したことないし、しないって。いうときもあるよ。そういうの含めて嫌なの。仕事はやってやるんだって思ってるから。…（不安は仕事がきれること？）不安だよ。仕事をなんでくれるって裏付けがないままもらってるわけでしょ。逆に、来なくなったって不思議じゃないでしょ。何人もそういう人見てるわけだから。それも切りますよっていうんじゃないで、仕事出さなくてすむんだから。こんな便利なところないよ。気がついたら仕事来ない。何だろう、仕事がないのか、切られたのかわからない。だから、意地はってとんがるんだよ。仕事くれって絶対にいわないんだよ。」

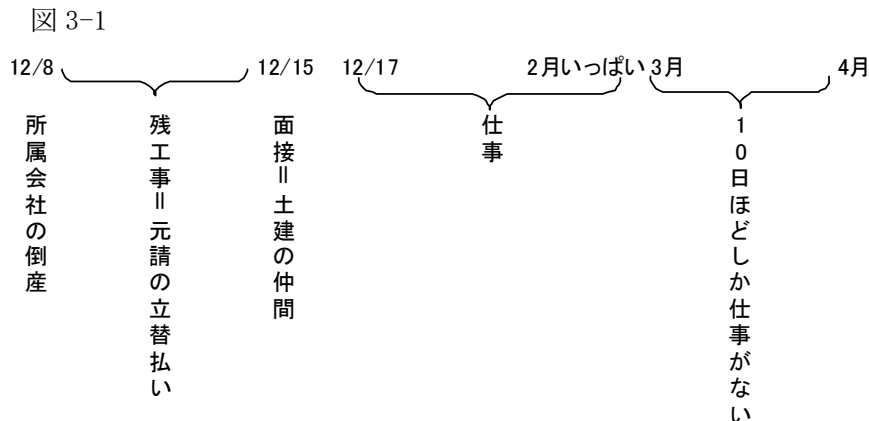
③仕事確保が困難なうえ、賃金も下がった

図 3-1 は No. 10（タイル工）の仕事の空きおよび確保の状況を示したものである。仕事があいたときには次の仕事確保が困難な上、仕事確保できたとしても賃金さが下がる。No. 10 は 25 年間所属した会社が倒産した。それまで所属会社で仕事が空くことはほとんどなかったという。

所属会社が倒産した時の現場は高層マンション現場では、今のグループリーダー的「一人親方」が隣接する棟で働いており、所属会社が倒産した時、一緒に仕事をするかと誘ってくれた。しかし、上位業者の景気が悪いため 4 月まで待ってくれといわれた。それまでの間は土建の知り合いに仕事を紹介してもらった。

4 月に「この程度の金額でいいかといわれたが・・・他にいくあてがないので納得済み。・・・4 ヶ月間ひどい目にあってきた・・・貯金を切り崩したり」していた。上位業者もグループ長も知っていたので「仕事があればいい」ということ働くことになった。

「そういうときの働き方は請負でモザイクで平米 1200 円、コーナーがメーター 300 円。その間に内部もやったがえらい安かった。見積もりは出していない。いわゆる 2 次下請みたいなかたちで。」



④ハローワークでは仕事を見つけられず、「一人親方」化

No. 4 はヒヤリング対象者のなかで求職にハローワークを利用した。しかし、望む職を得ることができなかった。前章では『ハローワーク』…などのフォーマルな紹介媒体は仕事確保のためにあまり機能していないということが明らかになったが、No. 4 を見ても自らが求める基準はハローワークでは見つけられないということがわかった。

「今年1月いっぱいには仕事がありませんでしたので。2月の中頃くらいからちょっと仕事が入った。その間は皆あちこち頼んで別々に、いつもやっているメンバーもバラバラに1万円位で自分で仕事探していったりとか。(前の会社を辞めた後に就職活動(ハローワークなど)はしたか?)パトロールの運転手、そのくらいやったら1年の契約でやれるみたいなんでハローワークからも勧められ、一回面接にも行きましたけれどもね。…前(の会社では)27万円~28万円の手取りでしたので、その辺(の基準)が自分の中にもあってハローワークで探すのもそういう部分でしかみてなかったんですよ。で、行って不採用になったり、最終的に失業保険が終わりになりましたんでいろいろ求人情報みて、県外のもみていったんですけどなかなかないなと。そうしたら小さい近所の仕事をやらせてもらって。それが(「一人親方」の)始まりですね。」

⑤会社内で仕事をシェア

No. 12(金物)は1年で約1ヵ月のあきがあるという。仕事がないときには同業者に仕事の有無をあたるが、だいたい一緒に仕事为空くという。ただし、会社と雇用関係にあるため、会社が仕事確保に動いている。また、会社で受注が確保できるまで従業員の間で作業をシェアするという。しかし、会社が受注を取れず、会社が倒産すれば「一人親方」になることが予想され、仕事の空き状況からいえばその前段階にいるものと考えられる。

⑥3月の収入はゼロ。貯金を切り崩して生活。

No. 6(大工 野丁場・町場横断的)は2月20日過ぎから4月まで仕事がなく、3月分の収入はゼロだった。という。町場の仕事の仕事が若干ある程度で、5月もリフォーム会社の仕事は10日程度だったという。リフォーム会社の仕事がないときでも仕事探すことはなく、作業場の整理などするという。す。生活は常に約3ヵ月分の収入相当を貯金しており、それでまかかったという

仕事の空き状況については、不況の影響が直接かかっている。影響の出方は第1に所属会社や上位業者の倒産である。第2に上位業者の受注が減った時に調整弁として上位業者が「一人親方」に仕事を出さないというものである。

注目すべきは仕事が空いた期間である。1ヵ月以上仕事がなかったと答えたケースは12ケース中5ケースで、失業状態にあることが分かった。仕事がなくとも生活をしなければならず、貯金を切り崩す状況にある。また、仕事を確保するために収入の縮小を余儀なくされるという状況にある。

2. 賃金・単価・収入

アンケートでは低賃金、低収入の傾向が見て取れた。仕事がない中で失業保険のない「一人親方」にとって、生活を支える手段は自らの貯金のみになるが、どの程度の収入を得ることができているのか。以下では、賃金・単価・収入について見ていきたい。先に見た仕事があいた状況から仕事確保する際、少なからず減収が見られた。ここでは賃金・単価、収入源について見たい。

表 3-8 賃金・単価・応援

丁場	No.	職種	年齢	賃金・単価		応援
				常用/日給月給	出来高	
野丁場	1	給排水設備	41	2.2万円/日	—	—
	2	金物	55	2.3万円/日	・請負代金 ・口頭での取り決め	2.2万円/日
	4	土木	48	1万円/日	直接工事費の5%	1万円/日
	10	タイル	44	1万円～1.25万円/日の出来高	モザイク: 平米1200円 コーナー: メーター300円	—
	9	金物	61	1社: 1.8万円/日 他社: 2万円/日	—	—
	11	塗装	33	1.6万円/日	—	—
	12	金物	40	1.7万円/日	—	—
野丁場 町場	6	大工	57	2.3万円/日		2万円/日
新丁場	5	電工	47		1棟で請ける(金額は不明)	手間返し 再下請
	7	大工	56	常用単価: 1.6万円 地域工務店から直請: 2.2万	坪単価3.5万円	—
	8	大工	55		1棟で請ける(金額は不明)	—

No. 1（野丁場 給排水設備）日給 2.2 万円の手間請の他、請

No. 1 は所属している会社で主に仕事をしているが、それ以外にも会社同士でつながりのあるところから仕事を請けている。しかし、賃金の流れは所属している会社を集約される。No. 1 が受け取る賃金額は1日 2.2 万円である。No. 1 の場合、残業代が 1.75 割増しでつくが、他の「一人親方」にはつかない。その賃金額について「恵まれてるかもしれない」と述べる。一人親方仲間の間での最高と最低での差は1.2 万円/日と3 万円/日の開きがある。

所属している会社経由で仕事をする時は、No. 1 が仕事をする会社が人工代として 2.5 万円を支払い、所属会社が 3 千円を受け取ることになる。年収は手取りで 600 万円になると

いう。また、施工した分の儲けの2%をNo.1が受け取るという約束だったが、いつのまにかなくなってしまったという。

「会社同士が友達っていうか、知り合いで……（「No.1」さんの事を）貸してくれていわれて、請求は所属会社ですが。前はちがったんですよ。…どんどん紹介しちゃったから。めんどくさくなっちゃって。（A社の下請の下に行くっていうこともあるますか？）ありますよ。（3つまたがって、ここにくるってことも？）そうです。いってみたら、なんだおめえかってことに。でも皆お金は一緒ですから。2.5万円になってますから。一律2.5万円くらいでやってます。苦しい時とか手伝ってもら。…1日2.2万円いただいて、たいた分、施工した分の儲けの2%っていう名目でやってたんですけど、いつの間にかこれはなくなってしまいました。そういう約束でやり始めたんですけど。…わりあい、恵まれてるかもしれない…僕の場合はそのままで残業代僕だけ付きますから。後の人は残業代全然付きません。…（仲間の一人親方で最高と最低でどれくらい差が有るか？）1.2万/日、と3万円/日くらいかな。」

No.2（金物 野丁場）常用単価、請け、グループで請けた場合の請負代金と手間請代金支払いの差額が収入

a) 常用単価 2.3万円/日×24日～25日

No.2は常用単価が決まっていて、1日2.2万円である。仕事日は日曜以外で月の収入は55.2万円～57.5万円になる。No.2の場合、夜勤も行っているが、手当ては1割くらいしか変わらない。所属会社に「一人親方」として請け始めた頃の常用単価は約2.8万円/日で、夜勤手当も1.5倍もらっていた。

「常用単価で決まって、1日いくらになるって決まってるんだけど、俺の場合は2.2万円とか2.3万円とかになってる。今2.3万円。…（単価は日勤と夜勤で違う？）ほとんど変わらない。1割くらいしか変わらない。昔はよかったんだけど。…仕事がまともにあれば2.2～2.3万かける24～25日…だいたい日曜日以外。…最初は。すごいもらってたから、えーって言うくらい。常用単価で2.8万円くらいあったから。で、夜間やると1.5倍くらいもらってたから、4万位もらってたわけ、夜間で。夜昼やるとすぐに7万とかになっちゃってたから。」

b) 請け

常用で仕事を請ける他に「請け」の仕事もあるという。金額の詳細は不明だが「3人で1週間でおわるからこのくらい」というふうに請負代金が決められる。その工期より早く終われば下で働いている職人に支払う額は、仕上った日数分だけになる。

「請けの仕事でやるのと、常用でやるのと、また違うんだよ。請けでやる場合もあるんだよ。この現場例えば、だいたい3人で1週間で終わるからこのくらいねってやり方もあるし。で、そこは10日かかっちゃったら赤字だけど、1週間で終わればトントン、悪くないと。で、5日であがればVery Goodみたいな。そういう考え方。だって親方にはその金額はいるけど、若い衆には5日分だから。次の仕事ができるからって考え方。」

一方で、No.2は所属会社から請ける仕事の他に現場などで声がかかって請ける仕事もあり、施工内容によって通常の1人工分よりも安いだろうと見られる2.5万円を現金で支払

いや、微細な施工を1万円で請けることがあるという。

c)「キャッシュバック」 グループで請けた場合の支払いの差

上で述べた「請け」の仕事の場合や工期に間に合わず応援をNo.2が呼んでくる場合、まとめてNo.2に支払われる。その際の支払額は決められていない。No.2の場合は「1人1日千円キャッシュバック」する。所属会社から請ける仕事の場合、No.2の常用単価は2.3万円と決まっているため、その金額×人数分が会社から支払われるが、賃金として支払う額は2.2万円で、1000円ずつの「キャッシュバック」がNo.2の収入になる。この「キャッシュバック」の額はNo.2が独自に決めており、他がどのようにして決めているのかは一切関知しないという。

「(応援を頼む場合は?) 会社が頼む場合もあるし、間に合わない時は個人的によんでくる場合もある。(その支払は?) おれにまとめて払うから。だいたいおれの場合は一人1日1000円バックみたいな。要するに搾取しないみたいな。搾取とは言わないでしょ、それは、1000円は。だから、俺が2.3万円で決まったら2.3万円分をもらうわけ他の人の分を。で、その人に払う分は2.2万円払う。1000円分キャッシュバック。それが相場なんだよ、俺なんかの。僕が頼む人の。搾取をなるべくしないみたいな。そしてご飯出してあげる場合もあるし。搾取僕はしない。(他はしてる?) してると思う。でも知らない。聞かない。聞いちゃいけない。いくらもらってるとかも言わない。それは個別で違うから。僕より安い人もいるし。悪いでしょ言えないでしょ。同じ仕事やってて。(全然違うんですか、やっぱり。) そう。常用単価って個人で決めることだから。例えば同じ現場に10人入ってても、3つのグループがあったとすれば、1人と3人のグループと7人のグループの10人で仕事したとしても、それぞれがいくらもらっているか分からないし、いうもんじゃない。暗黙のルールがある。(同じグループで差は?) 差はある場合もあるし。だからグループだから、例えば親方が一人いて、4人若い衆がいたらそれは親方のところにまとめて銭入ってくるから、若い衆の技量によって、お前は1万になってときもあんでしょ。若い子で入ってすぐの子とか。結構長いことやってる人にはそれなりに払うだろうし。あと、例えば、親方一切仕事しないで若い衆だけ仕事して、そこは請でやってるから残業代は一切払わない。7時くらいまでやってもその職人には一切払ってない、もらわない。(それは会社ではないわけですね) 会社のところもあるよ。有限のところもあるし。(グループのところもあるし。) グループっていても個人みたいなもんだよね。だから僕なんかそういう補償何もないんだって。」

なお、希望する額について質問したところ以下のようにこたえてくれた。

「本当はいくらもらえるというのはある?: 3万円くらいだったら全然OKだとおもうけど、仕事の内容にもよるけど。普通にやってる仕事だったら3万位おかしくないと思ってる。

2.6万の賃金がどうこうっていうのがおかしいんじゃないの。もっとほしんじゃないの。貰えないだろうって前提で話すんじゃないくて、貰えるようにするにはどうするかって前提で話しないと進まないんだから。だっておれは自分の車、道具、経費、子供の学費、かみさんの付き合い、親戚の付き合い全部まかなってるんだ、おれが一日やすんだらその分が消えるわけだよ。そう考えたら年間でもの考えないとだめ。600万なんて足りないんだよ。なんで600万なんだろうって。最低ラインだよ。休んだらとたんに消えるんだよ。固定じゃないんだから。」

No. 4（野丁場 土木工） 直接工事費の 5%、応援は 1 万円。月収は 40～50 万円

No. 4 は出来高で支払われており、公共事業では直接工事費の 5%などが請負金額になる。また、応援的に入る時の日給は少し前まで 1.2 万円～1.1 万円だったが、今は 1 万円になった。応援に来てもらうときも 1 万円であるという。手間返しは、経理上、領収証のやり取りなどをしなければいけないため、行っていない。

「港の維持工事になるんですかね。車止めとか淵のほうです。……出来高というようなかたちで。……役所担当の直接工事費に 5%とかです。いろいろな形で業者さんによって違うと思うんですけど……（日給の応援の時の相場というのはどのくらい？）ちょっと前までは 1.2 万円とか 1.1 万円とかあったんですけど今は仕事を知って何人か人を使える人間が 1 万円くらいです。（ではご自身がどこか応援に行っても 1 万円ですか。）そうですね。来てもらう時も 1 万円、行く時も 1 万円と取り決めしとかないと。（手間返しみたいなものはないんですか？）……それはないですね。…経理上残していかなきゃいけない部分がありますんで領収書のやり取りはします。その工事に対しての。」

月収は 40 万円、50 万円になるときもあるが、その時に節約して仕事が空く時が来るので、会社の運転資金的な形で備えておかないといけない。車の経費やローンなども抱えている。

「（このぐらい仕事があいて 1 万円とかだと収入は幾らくらいになるのか？）かなり厳しい状況にはなっていますが妻の方にもちょっと収入がありますのでなんとか。……平均して 40 万、50 万円になるときもありますのでその時に節約してそんなときに備えと。まあ最近ところに入ってもうちょっと収入が望めるようになっては来ていますが。またガクンと落ち込む時が来るとは思いますが、その時また会社の運転資金的な形では残さなくてはいけないし。全部含めて車の経費とかいろいろな分を残しての 20 万ですので。（ローンなど払っての 20 万？）そうですね。」

月収について勤めていた時と比較すると低くなっている。勤めていた時の月給は手取りで 27.8 万円で技術者の中ではかなり低いほうだったという。今は年平均すると、仕事がない時期もあるから月 20 万円くらいの所得しかない。

「（前の会社に勤めていた時の健康保険や個人負担のものを引いたものと、今「一人親方」での所得の差は？）今のところサラリーマン時代のほうが若干よいです。まあない時期がありますので。年収にするとサラリーマン時代のほうが。年間的にいうと去年の 6 月ごろからになりますので初めの時期はずっとなかったです。今年に入ってまだ半年ちょっとです。去年度は去年度でトータル出したけど今年はまだ出していない、両方加算して 1.2 年になるんですけど。ない時期を含めたら 20 万くらいになってしまいますね。（ないというのは？）仕事がない時期です。（年収を 12 ヶ月で割ったら平均して 20 万くらいということ？）A、そうですね、月に 20 万位の形になります。……（サラリーマン時代は収入は？）手取りで 27.8 万ですか。こっちの技術者にしたらかなり低いですよ。」

No. 9（野丁場 金物） 2.5 万円から 1.8 万円 単価の下落傾向

報酬は請け方によって常用単価の時と請負代金になる。常用単価は請け先の会社 4 社のうち 1 社が 1.8 万円で、他が 2 万円である。月の報酬は 45～46 万円である。

「去年も酷かったけど。…職人ってのは不思議なもので、仕事がなくても、どっかないかって

なかなか行かないのが変なとこにあつてさ。…今年、今んこの状況からいやあ、今年は俺仕事がある方ですよ。…普通だと俺なんか2万5000円ぐらいとるところを、…その会社いってると1万8000円。まったく常用で1万8000円だよ。で、それだと取りあえず行きさえすりゃ、(賃金を)くれっから。それでも10日行ったら18万円なるからな……。だけどそれにはさあ、交通費ぶっ込みだし。俺なんか道具、工具は持ってるから、そういうの全部ぶっ込みだからさあ。道具代、工具代、たまにはビスだとかさあ、結局細かい溶接棒だとかさ…1万8000円でも、1万6000円ぐらいしかなんねえじゃないかな。」

No. 10 (野丁場 タイル) グループリーダー的「一人親方」の請負額を3名で分割するため変動

No. 10は請負形態によって報酬の支払われ方がa) 出来高で常用の場合と、b) 工事個所による出来高の場合がある。

a) 出来高で常用

No. 10の報酬は4人グループのうちの、所属会社から直接仕事を請ける「一人親方」が平米単価で換算した請負代金を受け取り、諸経費などを引いた後で日給月給に換算して支払われる。したがって、請負代金は月によって変動し、2009年4月は1万円/日×25日、5月は1万2500円/日×25日であった。

「『リーダー的な一人親方』に雇用されている?)雇用というか日給月給。この4月からやっているから不確定。例えば今月はこれだけ仕事をしました。平米いくらです。割って必要経費を出すとこれだけだ。 (出来高給?) 出来高になりますね。今のところ現場がきついからあつと驚く値段なんですけど。(いくら?) 5月は1日1万2500円かける25日。出来高だけど常用みたいな形。変動的な常用です。(値段は現場によって変わる?) 変わるんです。だから先月(09年4月)は1万円かける25日で25万円だったんです。その代わり交通費なども出ていますし、あと負担しているのは弁当代と飲み物くらいです。……平米いくらで。変動がある。」

b) 工事個所による出来高

一方で、工事個所による出来高のときもある。例えば「モザイクで平米1200円、コーナーがメーター300円」ということがある。この工事個所による出来高払いは、No. 10のかつての所属会社が倒産したあとに確保した仕事のものである。また、かつての所属会社では通常、常用単価1.6万円だったが、工事個所による出来高での支払いもあったという。

タイル屋の土建組合員と連絡を取り、別のタイル屋(土建組合員)を紹介してもらった。「そういうときの働き方は請負でモザイクで平米1200円、コーナーがメーター300円。その間に内部もやったがえらい安かった。見積もりは出していない。いわゆる2次下請みたいなかたちで。」

No. 11 (塗装 野丁場) 日額1.6万円。入職したころは1万円。

No. 11のヒヤリングからは年齢によって単価が異なることが分かった。報酬の支払形態は日給月給で入職したての時と変わっていないが、報酬額は、入職したての頃は1万円ほどの会社や個人の下に行っても同額であるという。今は入職してから13年目で、登録して

登録している会社が支払う日額単価は一律 1.6 万円であるが、同じ登録していても請負グループのうち入職したての場合、支払われる報酬額は 1 万円である。これはグループの中で会社から直接仕事を請けている職人が 6000 円を受け取っているからである。また、入職してから数年技能を積んだ「20 代半ば」になると 1.4 万円になり、2000 円はその職人が受け取っている。このように会社は人数分の報酬額を出していても直接仕事を請けている職人が支払う額を調整すること（相場かさじ加減か確認できていない）は「普通」にあることだという。

No. 12 (野丁場 金物) 1.7 万円 夜勤手当がつかなくなった

No. 12 は個人の会社に雇用されているが、賃金形態は日給月給で 1.7 万円/日である。夜勤もあるが夜勤手当はない。かつては夜勤手当がついて 1.5 倍～2 倍であった。職長になることも多いが職長手当はない。手当は「社長の気が向いた時」に「特別手当 1 万円」などが出るが、基準が決められているわけではない。08 年には「儲かった」現場があり約 20 万円の支給があったという。

賃金単価について「こんなもんじゃないですか。周りに聞くと下がっている人が多いですから。組常用ってゼネコンの常用の金額ってあるのですが、それが 10 年くらい前は 2.5 万円や 2.3 万円だったのですが、今は 1.8 万円や 1.7 万円になっています」という。

（鉄鋼の価格による？）それはあります。北京オリンピックのとき、工事がとまったこともあり
ますから。鉄がなくて。それは一時的な問題であまり関係ないが。……もともと安くやってた会社
があるのですが、そこがどんどん下げてしまっている。自分のところが取れればいいやというかた
ちで。競争というか戦争というか。それが 1 回定着するとモノ（請負単価）って上がらないじゃな

いですか。この前これでできたのに何でできないんだって、下げることはあっても。その悪循環で
 どんどん下がってきている。」

3. 費用負担

上記、賃金・単価・収入を見てきたが、次に費用負担を見てみたい。「一人親方」の負担する費用には、経費相当分である材料（副資材）費、道具代や作業着や安全用品（安全帯、ヘルメットなど）などの経費など、交通費相当分であるガソリン代や駐車場代や交通費、人件費相当分である社会保険費、労災費、資格取得の費用などが考えられる。

表 3-9 費用負担

丁場	No.	職種	年齢	常用単価 日額(a)	月収 (a)×25	材料	経費相当分	交通費相当分	人件費相当分	資格取得費用
野丁場	1	給排水設備	41	22,000	550,000	会社負担	自己負担	自己負担	自己負担	-
	2	金物	55	23,000	575,000	会社負担	会社負担	・ガソリン:自己負担 ・駐車場:会社負担	自己負担	会社負担
	4	土木	48	10,000	250,000	自己負担	自己負担	自己負担	自己負担	前:勤め先 今:自己負担
	10	タイル	44	12,000	300,000	会社負担	会社負担	リーダー的「一人親方」負担	自己負担	-
	9	金物	61	18,000	450,000	会社負担	自己負担	自己負担	自己負担	-
	11	塗装	33	16,000	400,000	会社負担	会社負担	自己負担	自己負担	会社負担
	12	金物	40	17,000	425,000	会社負担	会社・自己	自己負担	自己負担	前:勤め先 今:自己負担
野丁場 町場	6	大工	57	23,000	575,000	自己負担	自己負担	自己負担	自己負担	-
新丁場	5	電工	47	-	-	自己負担 会社の支給材	自己負担	自己負担	自己負担	-
	7	大工	56	16,000	400,000	会社の支給材	自己負担	自己負担	自己負担	-
	8	大工	55	-	-	会社の支給材	自己負担	自己負担	自己負担	自己負担

①諸経費

No9 の場合、請負代金は 1.8 万円だが、道具代、ビスなど金物類、交通費などを負担している。

「普通だと俺なんか 2 万 5000 円ぐらいとるところを、…その会社いってると 1 万 8000 円。まったく常用で 1 万 8000 円だよ。で、それだと取りあえず行きさえすりゃ、（賃金を）くれっから。それでも 10 日行ったら 18 万円なるからな……。だけどそれにはさあ、交通費ぶっ込みだし。俺なんか道具、工具は持ってるから、そうゆうの全部ぶっ込みだからさあ。道具代、工具代、たまにはビスだとかさあ、結局細かい溶接棒だとかさ…1 万 8000 円でも、1 万 6000 円ぐらいしかなんねえじゃないかな。」

No. 11 の場合、電車賃などの交通費や作業服を自己負担している。一方で、道具や材料は登録会社から支給される。安全協力会費や報酬の振込み手数料なども登録会社が負担している。

No. 12 は会社と雇用関係にあるということだが、社会保険や交通費などは自己負担している。材料と道具代は基本的には会社持ちだが、自分の身に付ける安全帯やスケール、コンベックス（メジャー）、差し金、作業服、安全靴は自己負担している。自己負担することについては「たかが知れてますよ。1 年に買ったって合計で 2～3 万くらいじゃないですかね」という。

車は会社保有のものであるが、ガソリン代、駐車場代、電車代などについては、交通費込みの日給月給になっているので自己負担している。この負担が自己負担する費用の中で

最も大きな割合をしめている。距離によってガソリン代が支給されるということではなく千葉県松戸市から神奈川県小田原市(約110km、所要時間約2時間)や茨城県水戸市(約100km、所要時間1.5時間)など遠い現場でも自己負担している。「そういうのに2人とかになると偉いことになる。4人とかで乗り合わせると皆で出し合う」。

No. 10 の場合、ディスクサンダーの刃やいときぎなど消耗品の道具代、ヘルメットや安全帯、作業着などは所属会社から支給される。ただし、交通費はグループリーダー的「一人親方」から支給されている。また、機材の費用について、ポータブルの集塵機は4~5万円するが、それはNo. 10 の自分持ちである。これらの経費は手間請でも請負った場合はすべて自分持ちになる。

No. 2 は特殊な道具(例えば大きな穴をあけるための道具など1万円以上する)、材料、駐車場代は会社持ちだが、ガソリン代は自己負担になっている。No. 2 の場合は専属会社との関係において、社員よりも長く、また、特殊な技術を持っているという特殊性があるため、会社に費用負担させる交渉力があるようだ。

ただ、現場によっては予算がないという理由で、初日と最終日だけ駐車場代を出し、途中は電車通ってくれと言われる時もある。No. 2 の場合、道具は何を使うかわからないし、車は必需品だからと断っている。また、現場に相乗りで来てくれと言われることがある。予算がないとわかっている時など、意識的にそうすることもある。

No. 2「特殊な道具、材料は会社もち、駐車場代も会社持ち。当然だよそれは、だって、1時間1000円くらい取る青山の駐車場なんか入って10時間くらい止まってるのに払えるわけないじゃない。会社持ち。(ガソリン代も?) それは無理。自分だよ。……(材料は会社?) もちろん会社。だって請負じゃないもん僕は。常用なんだから。常用って言うのはあくまでこの仕事をやって下さいって用意してさせるもんなの。それが常用なの。……なんで俺がビスから何から用意しなきゃいけないんだって。……僕よりみんなあとに入ったから社員が。偉そうに言えるんだよ、きっと。……例えば大きな穴をあけなきゃなんないとか、そういうのは向こうで用意させる。高いんだもん1万円以上するの、なんでおれが買わなきゃいけないんだってそっちが仕事やってくれてんだから、用意してくれって。……ひどいのあるからね。現場によって。初日と最終日だけ駐車場代出すから、途中は電車かなんかで通ってくれって言うときあるもん。予算がないからって。それは無理、道具は何使うか分からないから……。だいたい予測はできるけど、いろんな道具があるから、そこまで予測するって無理だよ。だから今どんどん厳しいところに追い込まれてるけど、道具は必要でしょ。車なんかは必需品なんだから例えば、交渉をきちっとすればいいんだよ。僕は駐車場代はそういう風にしてもらってるから。(他の人たちは駐車場代ももらってる?) 僕の場合は一人で1台だよ。相乗りできるとかね。たとえば、この現場に行くのに、ここに住んでる人とここに住んでいる人がいたら、こうやって1台にしてくれっていうときもあるし。予算がない時は僕たちも意識的にしてる。」

No. 4 は「一人親方」になった時に2トンダンプと道具を積むためのバンの2台をそろえた。費用としてかかるのは材料費。道具は仕事を辞めた知り合いがくれたものもある。消耗するので買い替える分もあるが、工事費の中での割合は小さい。仮設材料は1回買えば長く使えるので最初買った。初期投資の費用は建退共で出た分であてた。1995年からの

加入（13 年間）で 50 数万円出た。

No. 4 「(どのような車輛を持っているか?) 2 トンダンプと道具積んでいくようなバン、その 2 台です。」(それは揃えたのか?) ええ、始めに。それと双方の借り賃ですか。そんなものとかですね。(道具は何を?) そんなには頻繁に買わなくてはいけないものではないですが。材料費が結構…(もともと持っていた?) あまりええものではないですけど前に辞められたところの知り合いがくれたりとかいろんな形で。だんだんには消耗していきますんで買い換え分もありますけど、それほど工事費の中でのウエイトはかなり低いです。(仮設材料も持っているか?) はい。それも一回買えばかなり長く使えますので。(初期投資がかかったのではないか?) そうですね……建退協のあれがちょっとあったもので。……ほとんど辞める手前、管理ばっかりだったんで貼るのが少ない、50 何ぼくらいですかね。(それは何年間働いて?) A、平成 7 (1995 年) 年からの加入で。」

②社会保険・雇用保険等人件費

社会保険等人件費はほとんどが自己負担している。

No. 10 は、年金は国民年金、保険は建設国保、退職金は建退共、雇用保険は入っていない。

事故を起こしたことはないが、所属会社が見てくれる。ただし、No. 10 は一人親方特別労災にも加入しており、「どうなるかわからなかったから」という。

No. 11 は、健康保険は建設国保、年金は国民年金に加入し、自己負担している。雇用保険はかけられていない。建退共については加入しておらず、存在自体も知らないという。労災保険は一人親方労災ではなく、登録すれば会社が負担してくれるという。ただし、労災についての認識は「あまり気にしたことがなかった・・・たぶん、出してくれるんじゃないですかね」という。一人親方労災については「そろそろ入ろうか」と思っているようで、その理由は町場、一戸建ての仕事を「流してくれる」という話が登録会社とは別に来ている。そうすると労災はどこからも保障されず、自分で入る必要が出てくるという。

No. 12 は健康保険は建設国保だが、年金は払っていない。労災のみ会社が加入している。その理由は「それ（労災加入）がないと現場に入れないので、書類で引っかかっちゃうから」だという。

No. 4 は国保と年金は自分で加入しているが一人親方労災には加入していない。労災保険は公共事業の場合、元請けの労災が適用される。市発注の公共工事などで役所向けに出す書類には上位業者に雇用されていることになっている。本来であれば雇用契約して健康保険などに加入しないといけないが、年間通しての工事を望めない。公共事業の場合は 3 ヶ月以上の雇用だと健康保険の加入が義務付けられているが、高齢者の技術者は仕事がないので雇えないというところが健康保険に入っていない。民間工事で軽微な仕事はかけていないが、金額が大きく、危険が伴うような民間工事は民間の保険に加入する。

今は建退共に入っていない。建退共の証紙は公共工事でもくれる会社とくれない会社がある。元請けは建退共に入っているようだが、小さい仕事をするところとやり取りはない。

No. 9 は一人親方労災ではなく、従業員を 1 人にして事業主労災をかけている。それは人を「使う」時があるため、何かあったら困るからだという。

No. 6 からは「一人親方」事業主として雇う側の費用負担について聞くことができた。

社会保険や雇用保険について「そういうのはなし。みんな組合なので組合に入って。」と答えていることから、そのような人件費の負担はしないことが当然であるという見方をしている。そして、社会保険に加入するのは「会社かなんかで勤めてる人でしょ。職人さんはみんな個人個人のあれなんじゃないですかね。今いる一人親方労災とかああいうのに全部入っているんですよ」として、会社形態を取っている事業所と No. 6 のような事業主 (No. 6 を事業主というのであれば) とに、曖昧ながらも、一線を画している。しかしながら、事業主労災には加入している。同様の事例は No. 9 にも見られるが、人件費としての経費負担をしないということが慣例としてあるのではないかと推測される。

また、資格取得の事業主負担についても「資格は自分のもの、人のものではないから自分で払」うという回答をしている。

このようなことから、人を「雇う」とことと「使う」、もしくは「育てる」とこととは必ずしも結びついていないように考えられる。

③資格取得費用

資格取得費用は会社持ちであることが多い。

No. 1 の場合、資格取得の費用は以前勤めていた会社が負担した。

「上水道の技能と技師、下水道の技能と技師があったんですが、水道のほうが統一されて、それがいま国家資格になりまして、それをもって、あとは、建築の技能講習で取るような資格ばかり。前の会社で取らせていただいたんですが。費用負担も。」

No. 2 もまた、所属会社の負担になっている。それはあくまで所属会社の請けた仕事に必要な資格であるため所属会社に支払いを要求しているという。ただ、それは長年の付き合いや「A ランク」という評価を得ていることから交渉力があるというまれな例で、資格取得費用は自己負担している人が多いという。

「(費用は?) 会社だよ、……でも、普通の資格は自分でお金払ってる場合が多いよ。『元請会社』のは(所属) 会社が出すけど。玉掛けに関しては持ってないと現場に入れないから、もの吊る時に、そんなんでなんで自分で払うんだ、お前のとこで払えって言って、払わせたことがある。黙ってると自分で払われるから、冗談じゃないと。いやだって言えばいい。いやだって言えないで、自分で払っている人が多いけど。」

No. 11 の場合も登録会社持ちである。資格はゼネコンや塗装学校のようなところで取得するが、あちこちで開催されており、登録会社がいづどこでどのような資格が取得できるかという情報を積極的に教えてくれるという。

No. 12 の場合、資格取得の費用は以前は自己負担だったが、今勤めている会社では何種類かの資格取得費用を負担してくれた。

「資格はいくつ? いっぱいあるけど使うのは限られる。いくつといわれても困るが……。たまがけ、アーク溶接、フォークリフト、高所作業者必要なのはそんなもの。検索砥石。それだけでもってれば現場で仕事ができますよって感じ。持っている資格証はいくつ? 職長教育、安全衛生責任者とかいれて土建でとった石綿とくべつ教育(?)。資格の費用は? 前やってた時は自腹ですが、5 年くらいでとった何種類かは会社で。」

3. 一日のスケジュール

一日のスケジュールにおいて、起床時間、家を出る時間、現場到着、朝礼、仕事開始・終了、拘束時間、帰宅時間などを示したものが、表 3-11 である。

拘束時間について、9 時間以上は 7 名あり、長時間労働が常態化していることが分かる。野丁場、新丁場ともに現場によって労働時間が制約されている。ただし、新丁場より野丁場の労働時間、拘束時間のほうが長い傾向にある。野丁場では、新規入場者教育の時間や朝礼時間が決まっており、その時間までに現場に入らなければならない、家を出る時間などもそれによって早まってくる。また、終業時間についても現場によっては残業を禁止しているところもある。これに対し新丁場では近隣との関係から作業時間が制約されていると見ることができる。休憩時間は昼休みの休憩は 1 時間とっているがそれ以外の時間は午前、午後 10 分など、長時間労働ほど休憩時間が少ない傾向にある。

以下、ケースごとに 1 日のスケジュールを見ていきたい。

表 3-11

丁場	ケース	職種	年齢	起床	家を出る	労働時間				休憩時間				労働時間についての指示	帰宅	自宅作業
						朝礼	仕事開始	仕事終了	拘束時間	10時	12時	15時	夜勤			
野丁場	1	給排水設備	41				現場 8:00 会社内 9:00	現場 17:00 会社内 18:00	現場 9時間 会社内 9時間					残業あり		
	2	金物	55	4:30~ 5:00	5:15~ 5:30	6:30現場着 始業まで仮眠、図 面見て段取りなど	日勤 8:00 夜勤 23:30	日勤 17:00 夜勤 5:00	日勤 9時間 夜勤 5.5時間	0.5	1	0.5	休憩 なし			
	3	板金	62		6:30~7:00	7:30現場着 +仕事の準備	8:00								19:00	
	4	土木	48													
	10	タイル	44	6:15 場所によっ ては5:30	7:45~8:00 新規入場者教育の		9:00	17:00	9時間 新規入場:10時間	一服	1	一服		今は残業なし 前の会社で専属的に従事していた ときは讀けだったので、残業が		
	9	金物	61				8:00 清水の現場は 7:00	17:00	9時間~10時間					残業はできない		
	11	塗装	33	5:00	7:00	8:00				0.5	1	0.5				
野丁場 助場	12	金物	40	5:30 ~6:00			日勤 7:00現場着、8:00仕 事開始 夜勤 23:00	日勤 18:00~19:00 夜勤	10時間~11時間	10分	1時 間	10分			夜勤 5:00	日曜日
	6	大工	57	5:30	7:00	8:30現場着	9:00仕事開始	17:00	8時間	10分	1時 間	15分		9時から5時までしか作業できない 規定あり		
	5	電工	47	5:00	6:00	8:00現場着	8:00	17:00	9時間					18:00以降、日曜日は仕事をしては 9:00前に仕事をしてはいけない規 定あり	19:00過ぎ	あり
新丁場	7	大工	56	5:00	6:30	7:30現場着	8:00	18:00	10時間	30分	1時間	30分				
	8	大工	55	7:00	7:55	8:00現場着	9:00仕事開始	17:00	8時間	30分	1時間	30分		日曜は現場に入ってはいけない規 定あり		

野丁場の場合は出退勤時間がゼネコンによって決められている。場合によっては残業ができないこともある。

No. 1 勤務時間は現場に出る時は 8 時から 17 時で、会社内では 9 時から 18 時となっている。

No. 2 は日勤と夜勤のスケジュールがあり、日勤は 8:00~17:00、夜勤は 23:00~翌朝 5:00 である。鉄道会社の場合、電車が止まっている時間しか作業ができない。日勤と夜勤の割合は日勤のほうが多いが、仕事のサイクルがあるため、夜勤が始まると 1 週間から 10 日続く。そのサイクルは工事内容によってきまる。例えば、手摺、エスカレーター、照明器具の順に取り付ける作業を駅ごとに順番に行う。

日勤の現場と夜勤の現場の両方に行く場合がある。日勤の後に夜勤のパターンは 17 時から 23 時まで時間があるので、移動して休憩、仮眠をとる時間があるが、夜勤の後に日勤のパターンは朝 8 時前に現場に入らないといけけないので、休憩、仮眠をとる時間がない。黒

木氏は最近そのパターンを断るようにしているが、断らない人もいる。

夜勤のみの場合でも、昼間に寝ることは難しい。

「簡単に言うとサイクルってあるじゃない。8:00 から仕事始まってほしい 5 時前後で終わるパターンが日勤のパターン。夜の場合だと『鉄道会社』の場合、駅の仕事が多いから、夜 11:30 ころから朝 5:00 まで、これが夜勤のパターン。(日勤と夜勤の仕事内容は?) 同じだよ。電車が止まってからしかできないかどうかだけ。例えばホームのパネルを貼る時、お客さんがいるとできないから電車止まってから。あるいは仮囲いがしてあればその中はできるから昼間できるとか。電車の止まっている時間帯じゃないと入れない……。 (割合は?) 夜始まるとずっと始まるんだけど、サイクルがあるからやり始める、だからない時はずっとなくてある時は続く。だけど、ほとんど日勤だよ、昼間の仕事が多いよ。始まると 1 週間、10 日あって、2~3 日あいて、また 1 週間くらい続いたりとかそういうパターンだから。これは工事が何かをやるって決めないと、駅が。駅一つ終わったら次の駅とか順番になっていくじゃない。だから、手摺がつけ終わったら、次はエスカレーターの工事が始まるついたらずーっとエスカレーターの工事が始まって。今度、それが終わったら照明器具を取り換えるっから、スパンドをどうする、天井のね、それがずっと続いて、やっとならしたら手摺を 2 段手摺に変えるって、それが終わったなって言ったら、今度はバリアフリーって床の段差を直すで、床をフラットにするって。なんだかんだ言って 1 年くらい続くんだよ。……一番嫌なのは夜昼が嫌なの。昼夜は OK なの。OK っておかしいけど、昼間仕事やって夜までは時間が何時間あるでしょ。例えば、5 時くらいに終わって夜 11 時まであるじゃない。そうすると移動してちょこっと食事してビールくらい飲んで車の中で仮眠取っても何時間か時間があるじゃない。辛いのは朝 5:00 ころ現場出て、次の現場に 8:00 前に入らなきゃいけない訳だよ。次の現場だから、それが近い場合もあるし、離れてる場合もあるでしょ。そんなときは、最近断るようにしてる。無理だからやめてくれて。今まではやってたんだけど、もう無理だよ、みんなで断ろうっていいだして。でも中にはやってる人たちもいる。……日勤の時はほしい朝 4:30 から 5:00 に起きて、犬の散歩に行ってから現場にいて、現場には 6:30 には着く。(食事は?) その途中で。(家を出るのは?) 5:15 から 5:30 の間位、遅くても、現場近くても 6:00 前には出るね、絶対。(食事は家では?) 朝は食べない。そんな時間ないし。弁当作ってもらうからかわいそうでしょ。この時間に出るのに、朝の食事と弁当までは無理だよ。人間だから無理ですよ。(8:00 までは何を?) 仮眠取ったり、(そういうサイクルになってる?) そうそう。図面見て段取りしたり。終わって 5:00 くらいだよ。(休憩は?) 普通に取るよ、10:00 と昼食休みも普通に (30 分、1 時間、30 分ですか?) 俺はそういう風にしてる。じゃないと無理だから。(夜勤は?) これが難しんだけどね。昼間寝れるかって言ったら寝れないんだよ、実際。組合で会議もあるでしょ。いろいろあって、現場に 10:00 か 10:30 には着いてるね。そこでそのまんま始めて、休憩なしだから、夜間は。終わらないからそんなことやってたら。」

No. 3 現場は 8 時から開始なので、家は 6 時 30 分か 7 時頃に出発し、7 時 30 分頃に入って仕事の準備をする。夜は 7 時頃に帰宅する。

No. 10 労働時間は 9 時から 5 時までの 8 時間だが、現場への出入り時間は厳しく決められている。7 時 45 分や 8 時から朝礼があるため、その前に現場に到着してはならない。ただ、新規入場の場合は 7 時の朝礼に行かなければ現場に入ることができない。

したがって、通勤時間は 1 時間から 1.5 時間かかるが、家をでるのは 6 時 15 分だったり、

現場によっては 5 時半に家を出なければならない。No. 10 は休みにおいて個人的な理由で休むことはないという。

No. 9 現場によって始業時間は異なり、8 時からの現場と 7 時 30 分からの現場がある。就業時間は 5 時と決まっており、残業はできない。

No. 11 現場で 8 時から朝礼があり、仕事の終了時間は 5 時である。

No. 12 勤務形態に日勤と夜勤がある。日勤での労働時間は 8 時から 18 時～19 時までで、10～11 時間である。

(1 日のスケジュールは?) 5:30～6:00 ころ家をでる。渋滞がいやなので。…8:00 から現場がはじまって、早ければ 6:00 頃終わる。6:00 から 7:00 に現場出るのが普通です。(現場に着くのは?) 7:00 前には着きます。通勤は 1 時間くらい。(現場がはじまるまでは?) ご飯食べたり、新聞を読んだり。人によっては着替えたり。あつという間。(休憩は 10 時 12 時 3 時?) そうですね。大体。お昼休みは 1 時間ですが、休憩はタバコ一本くらい。ちょっと余裕があれば 2 本吸ったりとか。10 分くらい。30 分くらい休むとやりたくなくなっちゃうんで。冬だと寒くて出たくないとか、夏だと暑くて出たくないとか。10 分くらいがずっと出られる限度ですね。(家に帰ってからの仕事は?) 普段の日はないです。日曜日とか。先に計算とかしておかないといけないのは日曜日の子どもがいない時出ないと大変なので。(休みの日は?) 外装工事をやっていると言ったらできないときもあるし、内装は雨でもできるし、現場によっては入ったとたん何日までってけつが決まっていると休み取れないし。(日曜日も?) そうですね。8 月のお盆に急にやってくれて電話がかかってきて、8 月 14 日から 10 月の第 1 週まで休みがなかったですよ。さすがに疲れました。休める状況じゃなかったの。…(何の現場?) 普通の新築のテナントビルだが、入った途端に前の工程が全部遅れたので。でも、10 階建てで足場の解体と屋上についているタワークレーンの解体の日付はほとんど変えられないので、けつっていうのはほとんどかえられないんですよ。だからそれまでにということで。増員しろ増員しろって。ゼネコンは増員しろって簡単に言うのですが、増員するということは日数は縮まるが、会社としては手間にならない。他の会社の人間を呼ばないといけないので。そこに払うとすると普通に常用を払わないといけなくなるので。出来高ではなく。そうすると大赤字になる。結局うちの会社の人間だけで詰めてやるしかない。日曜になったら他の現場の休みの人間を引っ張ってきてとか。会社としてはひと現場いくらでやっているから。…(夜間の事前打合せはいつやるのか?) 仕事始める前、夜 11 頃とか。現場を出るのが朝 4 時。休憩、食事はなし。帰宅は朝 5 時。…(夜勤はどのくらいの割合であるのか?) めったにない。いままで 3～4 現場位。(今回の期間は?) 今回は短いので 2 週間半～3 週間くらいで終わります。大体夜の仕事になると半年単位です。作業時間が短いので。で、普通なら残業や早出で終わらせるが、電車走っているんで、作業時間は絶対になる、それはどうしようもないです。(その時は日勤はありますか?) そういうときもあります。今の永福町の現場は違う現場で何回もあります。昼は違う現場にいて、夜は永福町の現場に行く。昼の現場を終えて家に帰って風呂入って飯食ったらそのまま行くと感じず。

(夜の現場の直後に昼の現場に行くことは?) 2 連ちゃんは最近はないです。何回かはあったけど、基本的にはしないです。

第5節 生産組織

今日、野丁場・新丁場においては新たな「一人親方」を活用したさまざまな労働組織を形成し、元請や上位下請業者が職人・労働者を自ら雇用しない身軽な形態で現場施工を行っている。このような請負形態での労働組織は際限のない重層下請化を生み出し、労働条件や権利の悪化につながるだけでなく、現場施工に携わる労働者の管理が困難となり、施工品質の悪化にも影響する。

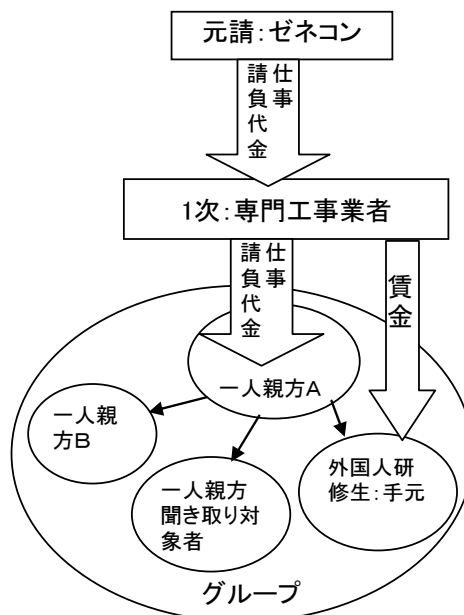
さらに今日では、「一人親方」を専門業種ごとに登録させることにより組織的な結集を図り、必要に応じて「一人親方」をグループ形態で施工現場に送り出す実質的派遣業とみられる業者までが登場するに至っている。

これらは現場労働組織の無秩序化に拍車をかけ、有能な建設技能者を入職させ、育成することを困難にし、建設生産システムそのものを崩壊に導くものである。

以下に「一人親方」聞き取り調査から得た、今日的「一人親方」を活用した労働組織、施工体制について検証する。

No. 10（タイル工）所属会社から仕事を請ける「一人親方」を中心にチームを組んで施工

図 3-2



<所属会社との関係>

上位業者はスーパーゼネコン1社の専属的な1次下請である。No. 10のいるグループはその下で「使われている」というが、1次会社は建退共や労災保険などをNo. 10のグループメンバーなどにかけているほか、交通費、ヘルメット、作業着なども1次会社の負担で

あり、グループのメンバーに社员的な扱いをしている。No. 10 のグループ 2 次下請というより「配下の職人」という位置づけに近いという。

No. 10 のグループのメンバーは新規入場者アンケートの書類において「所属会社」の欄には 1 次会社名を記入し、書類上雇い入れ教育を受けたことにするように 1 次会社から指示される。書類上、あるいは建退共や労災保険などから見れば「雇用」されているように見えるが、「一人親方」が 1 次会社から平米いくらかで直接請負い、No. 10 の賃金は日給月給の賃金として 1 次会社から請負った「一人親方」から支払われる。

新規入場者アンケートでは名前、職種、生年月日、経験年数、血液型、住所、雇用形態、緊急連絡先、事故にあったときのことなどがわかること、作業員の配置などが記入される。

1 次会社の役割は、グループとの次の仕事の工程や工事についての打ち合わせや、ゼネコンとの打ち合わせ、材料の発注・請求業務、工期が延びてしまった時の職人の差配などである。しかし、打ち合わせは工事が始まる直前のみで、現場監督は 1 次会社からは出でず、現場でのやりとりは 1 次から請負う「一人親方」がゼネコンの現場監督と行い、また、施工における出来具合のチェックなども元請の監督が行っている。

<元請の管理・監理>

No. 10 の現場の元請スーパーゼネコンでは現場に入る職人の入退場管理を 2 次元バーコードで行っており、それがなければ現場に入場できない。1 次会社の安全管理担当者があらかじめ元請に各職人のデータを登録させる。

<請負形態>

請負形態はグループ請けで、一人親方 3 名と外国人研修生でグループを構成している。ただし、外国人研修生は 1 次専門工事業者が受け入れ、このグループに配属させている、賃金も直接 1 次専門工事業者が支払っている。このグループの仕事の請け先は 1 次の専門工事業者で、グループのうちの一人の一人親方が仕事を請ける。もともとグループリーダー的「一人親方」が 1 次専門工事業社から専属的に仕事を請けていたが、現在ではグループで専属的に仕事を請ける形になっている。

<資格>

No. 10 は 12 種類の資格を保有している。それ以外にもこれからとりたい資格があるという。No. 10 のように高層マンションの仕事を請けるにはクレーンやゴンドラなどの資格が必要になるほか、新しい材料ができるなどでとらなければならない資格もある。また、法改正などにより資格の取得が義務付けられるものもある。

（資格は？）研削砥石が一番必要です。研削砥石の取替え。ディスクサンダーの刃を取り替える。モーター部分に直接つなげるから事故があつてはいけないということです。どうしても事故が多いですからね。あとは職長が、今はリスクアセスメントが 2 年前に入りましたよね。それを含むわけです。あとはクレーンも必要。そうすると玉がけも必要あと建設用リフトってありますよね。ゴンドラ。高所作業者。（アスベストに別れる前に）特化物（特定化学物質）は土建で技術対策をやったんです。石綿もあったほうがいいと思って。今はアスベストと分かれています。足場の組み立ても

持っている。

※ 保有資格：職長安全教育修了者、安全衛生責任者教育修了者、足場組み立て作業主任者、特化化学物質等作業主任者、石綿作業主任者、玉掛技能講習修了者、クレーン運転者（5 t 未満）、高所作業車運転 10m 未満、建設用リフト運転者、研削砥石取替え等の業務、可搬式ゴンドラ特別教育、石綿特別教育

これから有機溶剤作業主任者をとりたい。受講者が少ないから土建では年に 2 回しかやらないが、有機溶剤を使う材が多い。A と B の薬品を混合してこうかさせるエポキシ系の有機溶剤を使う、あとは 1 液でも有機溶剤を使う場合が結構多い。そうすると必要。また足場解体も必要かと思ってとった。6 月から法改正されて強化されると思う。足場に上る職長には持っていてくれと、リスクアセスメントで努力義務でやるかと思う。いわゆる責任逃れで、今回の足場の法改正もそうじゃないですか。なるかと思う。あと取りたいものはフォークリフト。暇も金もないしなかなか取れない。（タイル屋でいうとこれだけ資格持ってないと厳しい？）そうですね。高層マンションだとクレーンがあり、クレーンに玉掛けがいるし運転の資格がいるし、高所作業車やゴンドラ乗ってやる仕事がある。ゴンドラといってもチェアーゴンドラも簡式のゴンドラになるから。大体なんでもやらされています。というよりやらないと仕事もらえないから。また、高層マンションつまり PC が多く特殊な補修が必要。そうすると今までは簡式だと 10 階建てや 15 階建てだったが、100 数 10m や 200m 近くになる。そうするとゼネコンでは簡式ゴンドラの有資格者にさらに特別なライセンスを与える、その現場だけの。補修などやると本設になってしまう、ゴンドラなんか使うと。工事で使う時も。それを使う時の特別教育したりする。前提としてはゴンドラの資格ありきになる。

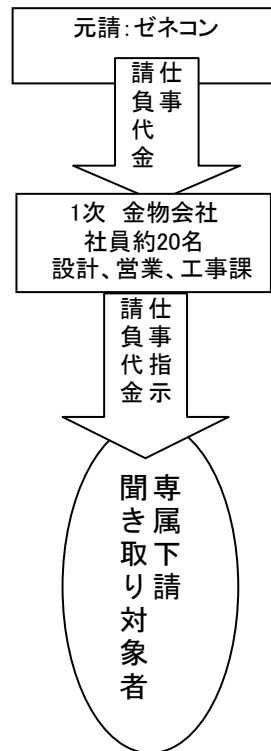
<技能>

技能の保有も新しい工法や薬品の開発により必要なものが変わるためそれに見合った技能の習得が仕事確保の前提となる。

（タイルの仕事での仕事の変化に応じて技術の進化による苦労は？）やらないと、時代に遅れて飯食っていけませんから。新型の工法など化学的な薬品使ったり、ビブラートなんていってバイブレーション使ったりしますが、基本的にはやること変わらないですから。あとは今増えたのはリビングとか普通の木の床にタイルを貼るとか増えている。これはヨーロッパから来ているが、合成ゴムの樹脂をセメントの骨材に混ぜてやると耐性があるってうわさですが、おおいですね。先ほど図で示したようにリビングや廊下の床が多いですよ。ある程度あわせてやっていかないとだめですからね。

No. 2（金物） 「一人親方」として専属の下請業者とされている

図 3-3



<仕事内容>

仕事内容は建物の入り口回りの看板やパネル、下地、トイレまわりの握りのカウンターのステンレスの目切り、階段の手すり、アルミ天井など、金物全般の取り付けを行っている。

工期は工事の最後の日程が決まっているため、鉄骨工事や土木工事など前工程が遅れた場合、金物など仕上げ工事が短くなることもあるという。

工期が短くされる時は？：たまにある。工期がというより、けつが決まってる。たとえば鉄骨工事が遅れた、土木工事が遅れたって1か月遅れたってなると、1年半の1か月と思うかもしれないけど、たとえば4月1日オープンは動かせないわけでしょ。だからかなり最後は、土木工事が終わって、躯体工事が終わって建築工事、仕上げ工事の時に厳しい。

<上位業者との関係、監理体制>

No. 2は1987年に正社員として働いていた会社が倒産し、その後、勤めていた会社の下請会社から一人親方として専属的に仕事をもらうようになり、今でもつづいている。現在、1次金物会社から専属的に手間請で仕事を得ている。

仕事の指示は所属している会社からで、「いつまでに終わらせてくれ」ということなどを1次会社がゼネコンとやり取りし、調整している。

また足場ばらしや前後工程との関係など作業工程の打合せは職長会の中で行う。

施工に関する指示は図面でなされているという。施工において取り付けの順序など「建物があって、この周りにつける時にこっち側からつけてくださいとか、できたら上から収めてくれませんかというのはある。……足場ばらしの関係があるからいつからやってくれとか、こっち塗装やが入ってるから汚れるからこっちからやったほうがいいんじゃない」というやり取りは1次の所属会社と行うがそれは指示ではないという。また、元請から指示されることもあるが、作業図面にない仕事であり、また、指示は所属会社からしか受けないということで断っているという。

応援の手配も所属会社が行っており、元請から直接送られてくるということは「ありえない」という。

（元請けから直接送られてくることは）あり得ない。それは会社に言ってくれっていうの。おれが言われておれが入れるもんじゃないって。なぜなら銭払うのお前のところなんだから、お前のところが会社に頼めばいいんだよって。おれが頼むのじゃないから。そういう俺は厳しくて、どんな親しい監督だからってゆるさないから。そういうルールはきっちり守らせる。おれが入れたっておれが銭払うわけじゃないだろ、組が払うんだろ、だったら組から会社にいえばいい。で、電話あって会社にはいうんだけど、なかったってったらそんなことする必要ない、何とか間に合うからって。電話しろって言ったのにしないんだから知らない。いやに聞こえるかもしれないけど、そうなっちゃうんだよ、後で何いったってなっちゃうから。だから、現場のときはノート置きながら何月何日にこういうことが打ち合わせであったって、こういう仕事に予定のないものがあるって、何時間くらい遅れたって、全部書いておいて、ひどい時は・・してくれって話す。

現場に入るとき、所属会社には新規入場者教育アンケートの雇用か請負かの欄に「雇用」と書くように言われている。アンケート用紙に「雇用」されていることにすれば雇用保険がなくとも現場に入れるためだという。しかし、No.2は雇用通知書をもらったことがないので「一人親方」として用紙を提出しているという。

新規入場教育って言って、現場に入る時あなたは労働者ですか一人親方ですかって聞かれるでしょ。請負の形なのかどうなのかははっきりさせようとするけど。ほとんどの人が一人親方で、社員じゃないのに労働者ですって、すると雇用保険がなくとも入れるから現場。雇用通知書をもらってますかって欄があって「ハイ」なの。実際にはもらってないの。現場入るたんびに新規入場って書く欄があるんだけど、そこがうそなんだよ。だから、それでやってるからおかしいんだよ、いろんな問題が出てくる。雇用通知書なんてもらってないんだよ、だれも、俺ももらったことない。例えば、1次、新規入場のとき、・・・1次って書いて[所属会社名]って書きゃええばそれでおしまいなんだよ。だけど俺はそれじゃないから、嫌だから、そういう風にしてないけど。ほとんどの人がそうしてる。あなたは雇用通知書をもらってますかって、もらってますにするんだよ。でも、もらってないんだよ、実際は。で、特別労災が関係してくるじゃない。おれは入ってるけどほとんどの人が入ってないの。周りでは。だからそこがおいしいんだって。・・・だって、今日はこの会社、今日はこの会社って仕事やってる人がその会社の社員なわけないでしょ。それが平気にまかり通ってるわけでしょ。今日はこのヘルメット、次の現場行く時は違う会社からの仕事だから、違うヘルメットかぶってや

ってるから社員じゃないでしょ。けども、新規入場のときは労働者というところにマルをつけて雇用保険、特別労災入ってなくてもそういう形に入ってやってる。だからなんかあった時にその責任の所在のところが、例えば1次のところの今言ったゼネコンではない、元請ではないところの労災をつかったりって問題が出てくるんだよ。

<請負形態>

請負形態は専属の下請になっている。しかし、元請と1次下請である所属会社との間ではNo.2は1次下請の社員ということになっている。

<職長としての役割と責任>

会社には雇用されていないが会社の安全衛生責任者になっており、現場に入る時、職長として入ることが多い。まとめる職人の数は2～3人から20人の時もあるが、職長手当はない。所属会社に対しては、作業にあわせて作業員の増員を要求するなども行っている。

職長としての役割は同職、同作業の職人に対する作業内容的なもの、他職種との工程的な打合せ、所属会社とのやり取りなどがある。

職人に対しては職人の取りまとめや仕事の指示、差配などを行う。

「(仕事上の立場は職長ですか?) そうだよ。毎回ってわけじゃないけどさ。半分は俺だよ。応援に行った時はほかの人が入ってるから当然そうではないけど。(応援以外はほとんど?)」なんとなくそうよね。…(何人くらいをまとめる?) 2～3人のときもあるし、20人くらいの時もあるし。(20人くらいは大きい現場?) 短期間で取り付ける量が多いってだけでね。そんだけ入れるってことは。普通は1か月位かけてこれやってこれやってこれやってこれやってこれやって終わりみたいな。だけど時間がないとあれもこれもいっぺんに1週間でやることになる人数がどんとなる。1か月ってことは絶対ないから。(人数が足りないから入れてくれっていうのは) いう。とてもじゃないけどこんな重いもの持てないよ。あと二人入れるとかね。…(職長としての指示は?) 当然だす。向き不向きがあってパッと見て、長いこと付き合ってるから知ってるでしょ。この人は細かいことに向いているとおもってら、申し訳ないけどこっちやっってくださいって。力仕事向いてるなっておもったら、重いんだけど大変なんだけどこっちからやって下さいとか、そういうのはパッと見て。指示をして。…安全衛生責任者になってるからね、会社の。…ゼネコンに提出する書類の中で安全推進委員になってるから、ああ、俺もまだ、そういう扱いなんだなって。(東急電鉄側からすれば来る書類は社員?) 扱いなんだよ。(直接施工だ。でも実際蓋をあけてみると) そう。だから、ゼネコンだとうるさいところはそれが通らないから、実際には社員じゃないんだから。だから、2次で書いてくれって

表 3-12 は No. 2 の元請安全協会の HP に掲載されていた職長の業務と職長の自主管理業務である。これによると、「職長会主体による自主管理活動」として元請から課せられている職長業務は 7 項目ある。内容を見ても作業員の安全確保、健康状態の把握など人的な管理から、工事工程の前後管理や工具設備などの安全点検まで、現場全体においてかなり幅広い業務内容となっていることがわかる。

表 3-12 職長会主体による自主管理活動	元請の安全協会 HP より
作業所の施工基本計画の中に「快適職場認定の取得」、「職長会主体による作業所工事の運営」があるが、場中は清掃片づけが行き届いており、タバコの分煙室も設置されている。 「職長会」という冊子があり、それには職長会の活動から始まり、会則、入会届、安全衛生活動表、各委員会役割業務、職長会の安全施工サイクル、職長会各種点検表、各種届出書類、職長会としての遅刻者対応まで、ここの職長会独自の内容となっている。そして、これらを確実に遂行しているが、職長の主な業務と自主管理について紹介すれば、どういう活動をしているかわかるので、次に記す。 「職長業務」 ・全作業員の安全確保 ・朝礼、打ち合わせ会議への参加 ・KYK、TBM の完全実施 ・立入り禁止区域に表示及び作業員の健康状態の把握と適正配置 ・工具、設備の始業前点検 ・搬出入計画の調整と管理 ・作業終了後の片付けと点検の実施 「自主管理」 ・安全…安全帯使用、立入禁止表示、場内各規則の遵守、有資格者の配置はもとより安全巡視等による教育、指導。 ・品質…各職において精度に基づいた施工管理を行う。 ・工程…作業打合わせは職長会にて進行し、社員を含め職長間にて作業調整を行う。	

元請の安全衛生意識や管理が厳しくなっているとの指摘が多方面から指摘されるが、元請と 1 次下請との関係で見れば、現場の工程管理、作業進行など施工の要になる部分に加え安全衛生面における責任を 1 次下請に押し付けている様子が見て取れる。それらについて、1 次下請会社は施工における技能、図面を読みとることができる技能はもとより、管理に対する能力、つまり、図面や工程表どおりに段取りを組んだり、束ねている職人や受け持っている現場の安全を管理する能力を持つ「一人親方」に、やはり押し付けている。結果、職長資格およびその能力を持つ「一人親方」の責任や役割の範囲は広範なものになっている。

一方で元請の役割は現場において工程管理表に沿って施工が行われているか、また、職長等が安全管理を行っているかの確認に終始し、他方、1 次会社である No. 2 の所属会社の役割は仕事を No. 2 に優先的に与えることと引き換えに、元請の要求する工程管理表に沿って施工を行い、また、安全管理をするよう No. 2 に徹底させる役割を持っていることが見受けられる。

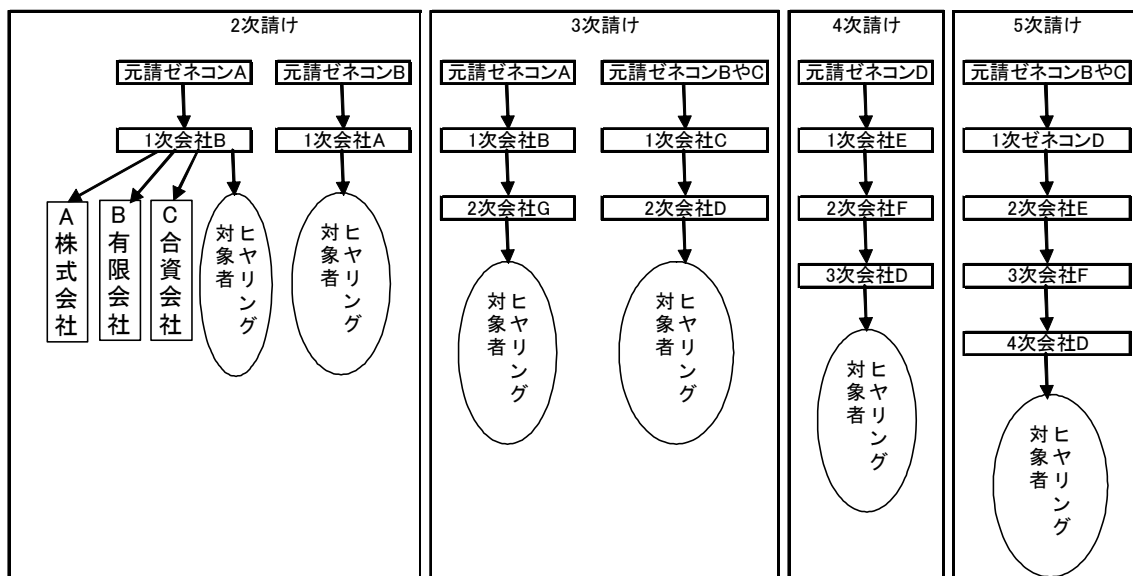
No. 9（金物）1 社の下請では仕事が少なくなったため、複数から請ける

<仕事内容>

作業内容はアルミパネルの取り付け工事で、地下通路や駅、病院などの野丁場の現場である。職種は金物だが、そのうちアルミ金属の取り付けが主である。天井や通路、ホームの両サイドのアルミパネルの取り付け工事などがあるが、上位業者によって得意分野があり、例えば下請会社 A であれば手摺の取付工事が多いなど作業内容も異なる。

「アルミのね、パネルの取り付けとかさ、スパイドの取り付けとか、何ていうかな、まあアルミパネル工事だな。内容的に、新宿の地下通路のさあ、東口から三丁目までの天井通路あるじゃない、あれは俺がやりましたから。ああゆう天井の、アルミの、側面とかも。あっこは側面ないけどね。そうゆう天井工事だとかね。それから新宿駅のホームの両サイドのパネル付けだとかさ。地下鉄の方のね。まあ、そうゆうのをやってますね。まあアルミでは、金属工事というかね。大きく言えば、そうゆうところでやってますけどね。基本的には。」

図 3-4



<生産組織>

仕事を請ける時の層次は2次～5次と請先会社により異なる。

下請会社Dの場合は3次として入る。下請会社Dの上にCが入るが、時にはその間に2社入って5次として現場に入ることもある。

下請会社AやBから仕事を請ける時はNo. 9が一人で2次として請負っている。同じ2次下請には金物で株式会社や有限会社、合資会社が入っており、その下に3次として「一人親方」が入っている。1社が複数の「一人親方」に再下請したり、あるいは「二次の会社」が、職人をよこすときに、一次とは取り決めしてあって、三次の職人を二次の会社の社員であったりとかさ、職人だけど社員であったりとかさ、日当で払ってくれる人間とかね、そうゆうのはきてますよ。」

＜上位業者との関係、監理体制＞

請負先は専属的ではなく、3～4社（下請会社A、B、D、G）から仕事を手間請けしている。下請会社Bを「本職」にしていたが、その仕事が少なくなったためパネル工事を受けている下請会社AやDの仕事を請けるようになったという。ただ、それぞれの会社との「付き合い」はD社やG社と約20年と長いことや、A社の社員の一人とも20年の「付き合い」がある。

＜元請の管理・監理＞

下請会社の数は現場によって異なるが病院の現場で一次会社の数は100社以上あり、朝礼には2000人ほどいたとのことである。また、一次の金物会社はわかる限りで7社にのぼる。現場の指示は図面が上位業者からメールで送られてくるか、上位業者から直接手渡しされる。

＜元請と1次下請の関係が2次以降にしわ寄せ＞

ゴミ代を例にとって元請と1次下請の関係が見える。元請は1次会社にごみ代を見積にのせるように言うが、「そんなもん切ってくる訳だからさ。乗っかるどころの騒ぎじゃないですよ。」しかし、その上1次会社はゴミ代を元請に支払うという。だから1次会社がまじめにやっても、2次や3次にそのしわ寄せが行ってしまうことになるという。

一次会社は（ごみ代を）しょうがないから払ってる訳だ。大成の時に言われたことがあるんですよ。見積もりに乗っけてありますよ、と。ごみ代含めて乗っけなさいって口では言うわけだよ。そんなもん切ってくる訳だからさ。乗っかるどころの騒ぎじゃないですよ。それじゃなくても切ってくる。それでいて今度ごみ代とるわけだ。二重に取られるみたいなものだよ。だからそういうのがあって、口ではそうは言ってて、また取り抑えつけてくる訳だから、結果的に一次が、まあまじめにきたとしてですよ、二次、三次に全部その分引いてきたら大変なことになる訳ですよ。元請けはウハウハ儲けて遊んでるのにさあ。

＜人の配置＞

たいていの現場は2人いればこなすことができるという。

「(大きい仕事とは?) 大体二人いたらほとんどの仕事できんだよ、二人いれば。ところが俺たまたまホント一人だから。一次的に二人だ、三人だしたのよ、ずーっと。二人いるとね相当な仕事できるのよ。金物の天井するにも楽にできるし。天井なんかも1,000平米、2,000平米二人で何とかできますよって話になるわけよ。ところが、それが一人じゃちょっとということになるからさ。(逆に小さい仕事というのは) 一人でもできる仕事。まあ、大きい仕事もやってんだけどね、人をいれてさ。まあ現場が騒がない程度にね。遅れると騒ぐじゃん、現場ってのは。なんで一人しか入れないだつて。それを言われない程度にと。」

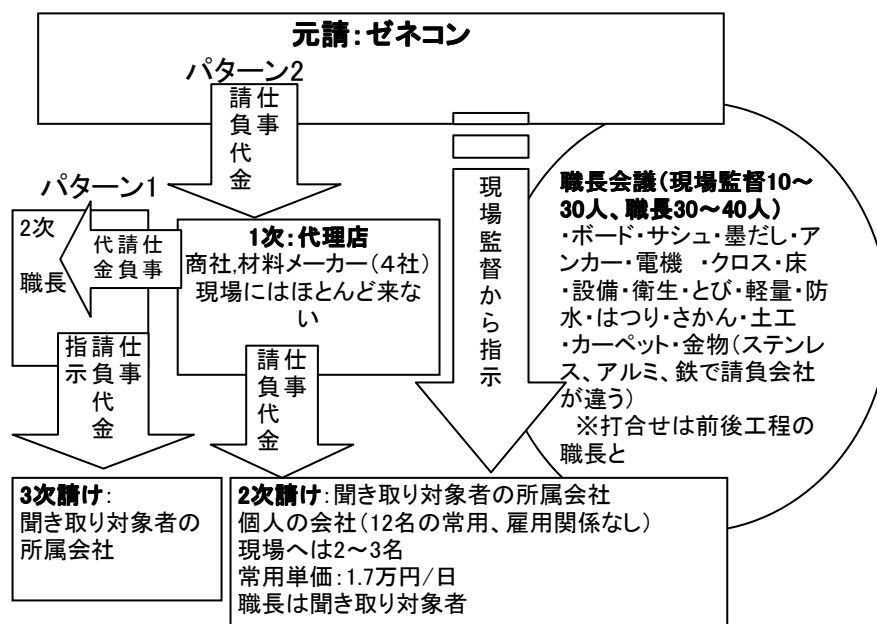
＜応援＝再下請＞

大きい現場では応援を頼むが、自ら頼むこともあれば上位業者から応援をよこすことがある。その場合の請求は平米単価やメーター単価で上位業者に請求し、かかった人数につ

いては一人いくらで払う。ただし、何人かかるかわからない時があり、「俺が俺で請けとって20人のところ40人かかったら、俺がメシ食えなくて」という現場もあり、そういう時は「請けとりの仕事はできない」ので、その時は本人も含め全部常用単価で請求する。

No. 12（金物） 商社及び材料メーカーで施工をしない代理店が1次に入り、その下請けに施工する会社が入っている

図 3-5



<会社の請負形態は手間請けで材料は1次会社である商社や材料メーカーが調達>

会社は2次で請ける場合と3次で請ける場合がある。2次で請ける場合、請け先の1次会社は施工業者ではなく商社と材料メーカーの各数社である。3次で請ける場合は別の金物会社が上位業者となる。

元請との間に施工業者ではない業者が入ることについて「1次で請けると材料から何から手配しないといけない。それよりも取り付けているだけの方が良い」という。「代理店」が1次になることでスケールメリットを活用し材料の単価が安くなる。また、元請に対しても会社の言い値で仕事ができるわけではないので、そのような交渉も引き受けてくれるという。元請ゼネコンに対して個人会社の立場が弱いものであることがわかる。

<1次会社との関係、1次会社の役割>

1次下請である「代理店」は施工体系図において「一番端に書いてある」という。そこには職長の名前なども書かれているが、会社が2次下請として入る場合、職長であるNo. 12の名前は「代理店」所属の現場代理人ということになっているという。このようなことは元請ゼネコンを始め常識になっているという。元請ゼネコンの監督には「代理店の人最近来ないね、ほんとには常駐しないといけないのに」などといわれることもあるが、元請ゼネ

コンから見れば現場にに代理店の人がいないといけないのにもかかわらず、No. 12 が代理人になっているからだという。

施工の予定は本人の分においては約 1 ヶ月先まで立てられ、また、会社が請負った工事においては半年先までの予定表も 1 次の「代理店」から出されるが、そのとおりに始まることはほとんどなく、現場に到着したあとで工期が遅れていてできなかったということはよくあるという。本来であれば 1 次下請である代理店から現場に常駐する人を置き、現場を見なければいけないことになっているが、実際に現場にいることはないため、工程表と実際の工期にズレが生じる。1 次下請会社の役割は現場が工程通りに進んでいるか、資材が間に合っているかなどの確認となっている。工程については「何月何日までに終わらせないといけないとかタクト組んで、タクトの工程表通り沿っているか、それ通りにっていないのであれば何が原因か」などを確認する役割を 1 次の代理店が担うことになっている。

＜元請の役割＞

監督の数は例えばある現場で作業員が約 2000 人いたが、監督の人数は 100 人くらいで少ない。予算が少ないと現場監督の人数も少ないという。

作業の打合せは元請の現場監督と行い、指示も現場監督から受ける。打ち合わせの内容は前工程の進行状況（どこまで終わっているか、地墨が入っているか）などの確認や段取り、安全確認などでそれらが確認できたら図面を見て仕事をするという。現場でのやり取りは元請の現場監督と段取りや安全確認を行なうのみで作業は図面による。

＜職長の役割は職長会議での全体、前後工程の確認のほか、現場の作業者の取りまとめ＞

職長会議にはとび、土光、左官、電気、設備、軽量鉄骨、ボード、大工、後半では O A フロア、カーペット、コーキング、防水、金物などの職長が出席するという。打ち合わせに参加する人数は 30 名～40 名にのぼる。金物だけで鉄、アルミ、ステンレスなど 3～4 社が現場に入っており、1 社で数種の金物を請けるということはないという。職長会議では「たとえば、明日はここが通れないとか、クレーン作業するから入ってはいけないとか、ここの足場をばらすけど大丈夫か、とか停電がある」など、現場全体での確認を行う。中心になるのはゼネコンの現場監督で、その数は大きい現場だと 20～30 名にのぼる。全体の打ち合わせの他に担当の現場監督と前後工程の職長との打ち合わせも必要になる。ヒヤリング時に No. 12 が関わっていた現場監督は「工場長」と「平の現場監督」の 2 名だったという。

No. 12 がまとめる作業員の人数は大きい現場だと応援なども含め 5～6 班で 20 人くらいにのぼる。そのような人数だと作業の段取りだけで終わってしまい、施工はできないという。「現地に行って明日来てくれる人のやるところを現場に身に行って、足場が足りないとかまだ前が終わってないとか確認して、今度監督捕まえてきてどうなってんだよ、明日できるつつうから人呼んでんだぞということを 3 カ所も 4 カ所もでっかい 40 階建てのビルだとそれやっているだけで 1 日終わっちゃいます。」大きい 2 次下請会社だと段取りや現場監督とのやり取りに専念する「番頭業」がいるという。

現場での安全上の責任は職長と会社の社長が負う。安全責任のトップはゼネコンになっ

ているので、安全に対して厳しくなっているという。

<元請ゼネコンとの関係 工期で縛られる>

会社や労働者は工期に縛られている。前工程が遅れていても足場解体や屋上のタワークレーンの解体の日程上、工期の最後は変えられないという。加えて、引き渡しの日程も変更することができないと考えられる。No. 12 は 8 月 14 日から 10 月第 1 週まで休むことができなかったという。現場は新築のテナントビルだったが、現場に入った時すでに作業工程が遅れていた。会社に対してゼネコンは作業者の増員を「簡単に」要請するが、「増員するということは日数は縮まるが、会社としては手間にならない。他の会社の人間を呼ばないといけけないので。そこに払うとすると普通に常用を払わないといけなくなるので。出来高ではなく。そうすると大赤字になる。結局うちの会社の人間だけで詰めてやるしかない。日曜になったら他の現場の休みの人間を引っ張ってきてとか。会社としては 1 現場いくらでやっているから。」会社は 1 現場単位で請負っており、ゼネコン側は工期の短縮による増員分は請負い代金に上乗せできない。他にも（頼む会社は）いるという状況にあるため、断れば受注できなくなるという懸念がある。

No. 11（塗装） 1 次下請業者が「一人親方」、職人を登録・プール化し現場に派遣する

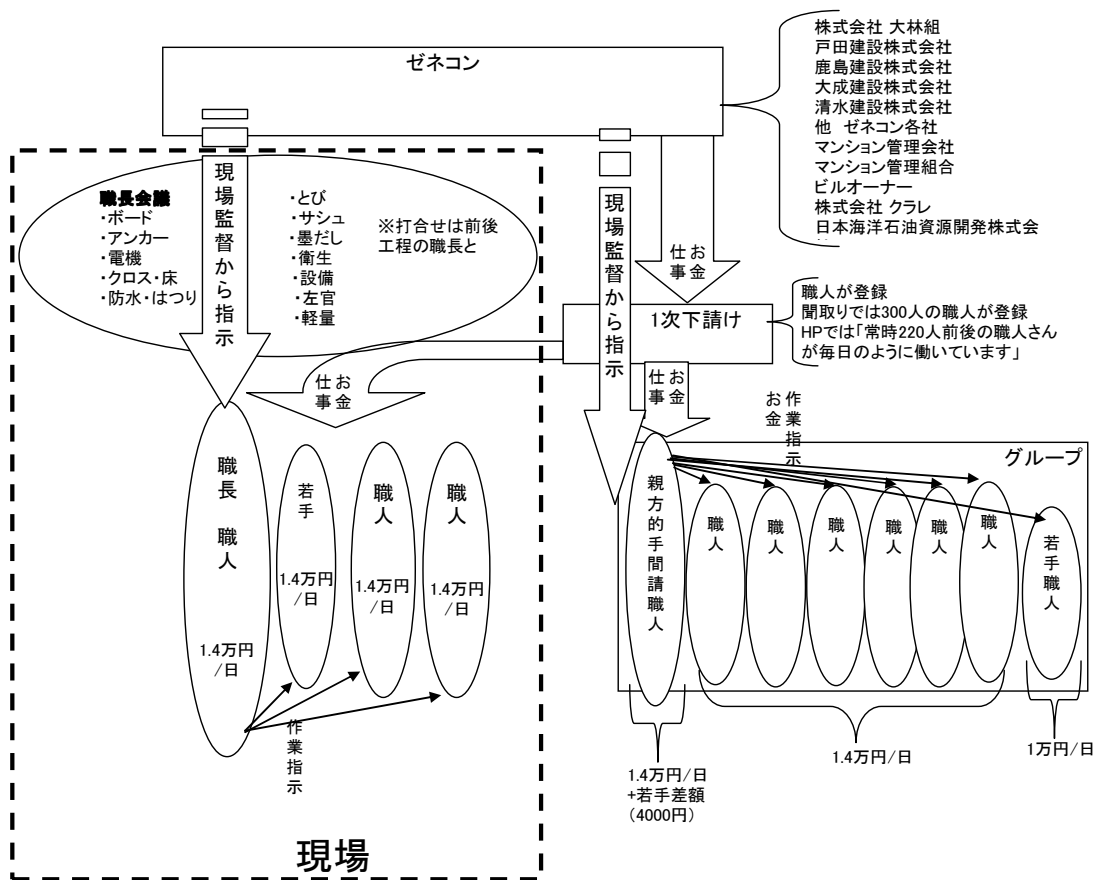
<仕事内容>

仕事内容は建物内部・外部の塗装。クロスを貼る前の工程で壁と枠のつなぎ目やボード間のつなぎ目を平らにするパテ処理と、そのあとにペンキを塗る。内装職やボード職と同時進行での作業になる。作業は 1 人で行う現場もあれば数十人で行う現場もある。

ヒヤリング時は 6～7 人での作業で 7 階建て病院の改修工事を行っていた。現場は他にビルなどがある。

工期はある程度決まっているが、ヒヤリング時の現場は 11 月いっぱいまで内部、外部ともに仕上げる予定がまったく終わりそうにない状態だという。

图 3-6



＜上位業者との関係は登録＞

No. 11 は 1 次下請会社に職人として登録している。現場に入るのは皆 1 次下請会社に登録しており、1 次下請会社から現場の連絡を受け作業を行っている。この場合下請け業者と職人との関係は請負契約となっており、派遣元とは雇用契約がないため形式的には労働者派遣法における派遣労働ではない。しかし、実質的には労働者として元請現場に派遣する形態をとっている。

左点線内の職人は現場によって1次下請け会社から集められるため現場ごとにメンバーが変わるが、図の右下は1次下請け会社に登録した職人がグループを構成しており、そのグループで現場に入る。

材料は 1 次下請会社がすべて支給する。1 次下請会社の職長になった職人が材料の手配を行う。

登録会社のホームページによると、年間売上高は 35 億円（08 年度）にのぼる。主要取引先は大手スーパーゼネコンのほか中堅ゼネコンやマンション管理会社などがある。新築部門とリフォーム部門を持ち、(No. 11 は新築部門に登録) 登録している職人の数は「常時 220 人前後の職人が働いている」。施工する職人に正社員はいない。登録する人の年齢について No. 11 によると、40 代～50 代はおらず、高齢者や 20 代～30 代の若い人が増えてきているという。

<職長>

No. 11 は現場で職長になることがある。職長になっている時の手当ではつかず、単価は変わらない。職長の主な仕事は他の職種との打合せや、人が足りないときに会社は何人ほしいか連絡するほか、現場での指示も職長が行う。仕事の指示は1次下請け会社から受けるのではなく、元請ゼネコンから受ける。1次下請は元請と請負の形態をとっているが、請負を偽装した事実上の派遣ということができる。

職長の頭の使いどころは「雨が降った時、外での仕事がないから、中の仕事をとっておくのに後の業者をどう待たせるかとか、10人いたらどうしても10人が手をあかないように、もうそろそろ終わりそうだと思ったら次の仕事をささない。その人のとりえのところを、これが得意だとか、パテ処理がうまい人だったら、パテ処理をずっとやってもらって、若い人で何もできない人だったら、そのパテ処理を紙やすりで磨くということだけをあてるとか、汚れたらそこを掃除しておいてとか」作業員の技能レベルや特性と作業の進行状況を見極めていく。

図3-6 右下はグループで受けるケースであるが、1次下請会社にメンバー全員が登録している。仕事を受けるのは親方的な手間請職人であり、賃金も彼が受取り、他のメンバーに渡している。

<営業マン間の職人確保競争>

営業マンは一人で3~4現場担当しているが、営業マンの間で職人を確保する競争が起きていることが見受けられる。営業マン人数は7~8人程度で、それぞれの営業マンが抱える職人はだいたい決まっているという。「こっちの人（営業マン）に呼ばれたんだけどいったら、こっちに仕事があるから行かないでとかいうことがあるようです。抱えて言う人がどうしても職人を手放したくない」というように、営業マン同士で職人を確保する競争が生じていると考えられる。

現場への配置は営業マンから「突然こっちの現場にいってくれ」ということもあり、職長に聞いて忙しい時はだめだといわれることもある。

<元請との関係>

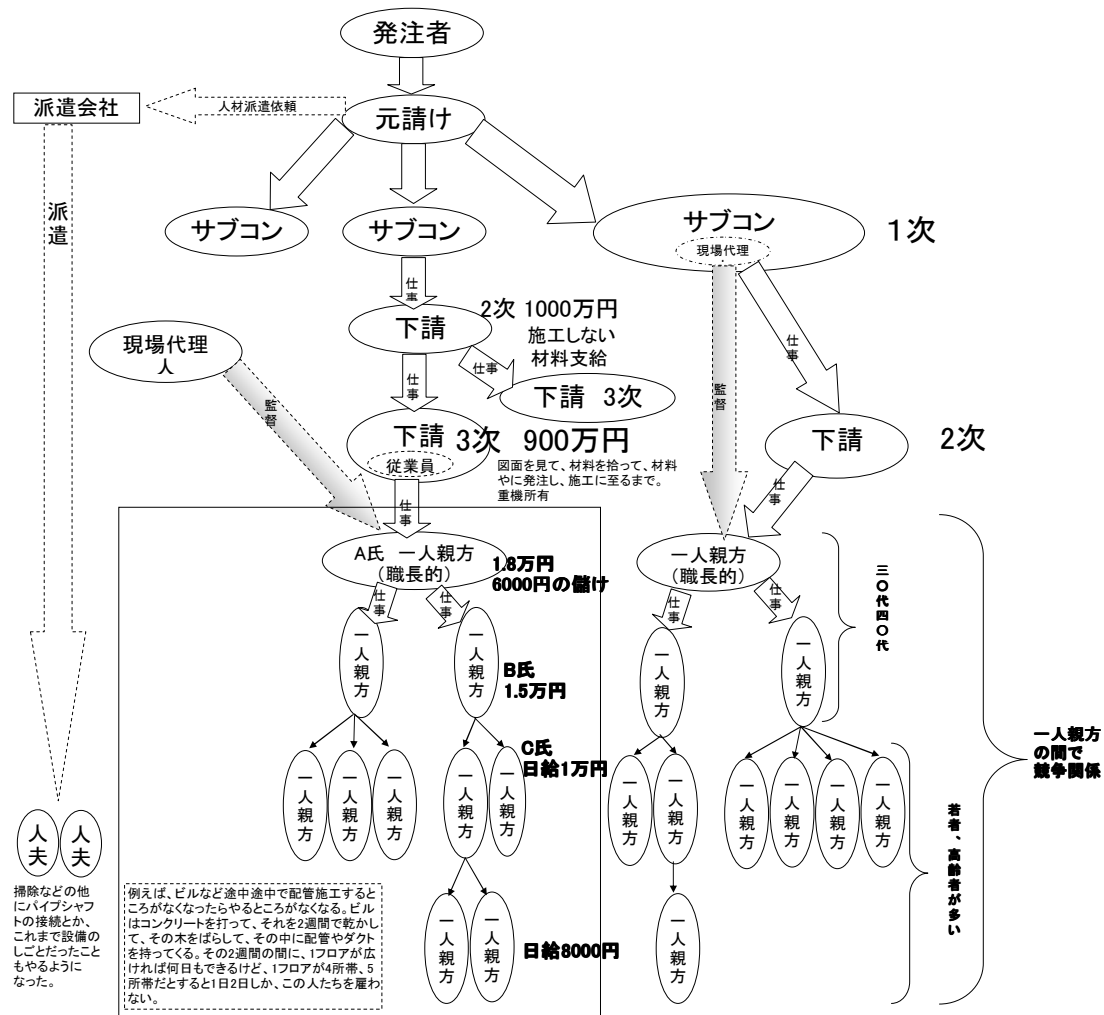
元請とは現場監督とやり取りを行っている。施工の指示は元請から渡される図面で行われ、直接的な施工指示は行われず、工程の確認、調整などが主になっている。ただし、現場監督から「塗ってくれないか」など指示されることがある。そういうときは職長に伝えて判断を仰ぐ。自らが職長になっている時は追加工事であればメモ、携帯で写真をとって「仕上がっているのに図面がずれてたとかで壊したって壊したところを写真を撮って営業の人が来た時にこうなっていた」と1次会社に伝える。

8時から行う朝礼はゼネコンの現場監督がとりまとめる。朝礼で一緒になるのは約30職種で、防水、はつり、とび、足場、軽量鉄骨、墨だし、電気、設備、空調、衛生、左官などが主である。

職長会議は昼前後に行う、職長は30~40名集るが、直接的な打合せは前後の職長（外壁の場合は左官が前工程で、後工程には防水がいる。内装だと前工程にボードなどで、後工

現場監督は人によって技術の差があり、技術レベルの低い人からは「どういう順番で（作業員に）やらせればいいのかわからないから、どっちがさきかどうしたらいいか逆に聞かれることもあるという。

图 3-7



施工における仕事内容はコンビニエンスストア、マンション、工場、役所などの現場で給排水、空調、プラントなど、エレベーターを除く設備全般の施工にたずさわっている（パイプをつなぐ、蛇口の取付け、配管のセット、それに器具をつける）。

110

<所属会社の規模>

従業員 6 人、売上は 4 億近く、会社形態は株式、資本金は 1 千数百万円。建築事務所に
なっている。

<組織図＝会社間の重層構造>

※図はビルの施工を想定して No. 1 が書いて説明してくれたものを作図した。

真ん中の系列が No. 1 が直接かかわる組織である。

No. 1 によると、元請の下に 1 次としてサブコンが入り、その下には 2 次として施工をせ
ずに材料を支給する「ブローカー」的な業者が入る。No. 1 の所属する会社は 3 次であり、
図面を見て材料を拾って発注する。(その作業を内勤で No. 1 が行っている。) 重機も所有
し(重機を所有していないと仕事が回ってこない)、施工も 3 次である所属会社となってい
る。

<「一人親方」間の重層構造>

「一人親方」のピラミッドは会社が抱えている「一人親方」もいれば、「契約書も何もな
く、その日に来てくれという形」で携帯電話でのつながりしかない日雇いの「一人親方」
もいる。

お金の流れは一人親方 A が一括で 1 人工 1.8 万円で請けて、紹介する「一人親方」に振
り分ける。紹介した人には 1 人工 1.5 万円で支払うという。図はおそらく金額的なものや
人数など正確ではないが、「一人親方」には会社に抱えられている者と、携帯電話でのつな
がりしかないフリーで日雇いの「一人親方」が存在することが分かる。なお、フリーで
日雇いの「一人親方」が、どこかの会社に所属しているのかどうか、ヒヤリングでは不
明だったが、前節以前の知見を踏まえると、どこかの会社に所属していて空き状況がある
という背景をもつ「一人親方」であるということが推察される。

このような「一人親方」の集め方は現場の規模や施工体制から生じるものと考えられる。
まず、図で想定された会社の場合、6 人いる社員に一人一現場任される。また、例えば、
ビル施工では下のフロアから「コンクリートを打って、それを 2 週間で乾かして、その木
をばらして、その中に配管やダクトを持ってくる。その 2 週間の間に、1 フロアが広けれ
ば何日もできるんですけど、1 フロアが 4 所帯、5 所帯だとすると 1 日 2 日しか、この人た
ちを雇わない」ということや、仕上げの段階では施工期間が短縮されやすいことから短期
での施工を元請けに要求され、場合によってはペナルティも課せられる。したがって、調
整弁として「一人親方」が「1 日いくら」で集められ細分化された作業を行い、かつ、い
つでも切ることができるように活用されている。技能レベルも「一人親方」の担当する箇
所が現場で割り当てられるため、それをこなせる技能が必要になる。

また、「一人親方」間の重層構造のもと、競争関係も生じている。B や C に位置する人が
A を引きずり下ろす構造があるという。

<作業内容の細分化>

集められた技能を持つ「一人親方」の作業は細分化されたものとなっており、施工箇所

によって3人や4人などにわかれ、また、それらの「一人親方」たちが、例えばスプリンクラーの担当になったら、ねじを切る人、加工する人、寸法取る人、配管を組む人、ダクトを組む人など、その中で臨機応変に配置される。その指示を出すのは職長的な「一人親方」(図の「一人親方」A)が中心となり、それぞれに分かれた所での作業はそれの中での職長的役割をもった「一人親方」Bが「一人親方」Cに指示を出す。

<指示>

仕事の指示は現場代理人から「一人親方」Aに出され、AはBに指示を出す。現場代理人は本来、施工を請けた会社内で資格を持った社員になるが、現状は現場代理人の資格保持者を現場ごとで雇うという。しかし、実際に具体的な作業の指示を出しているのは職長的「一人親方」であり、職長の指示さえしっかりしたものであれば施工ができるという。現場監督が現場にいないときもあり、その業務も職長が担うことになる。ただし、感情的には「だんだん腹が立ってくる。なんで、こいつがサボっているのに、やんなきゃいけないだ、こいつの仕事じゃねえかって」ということもあり、職長と現場監督の間でも感情的な対立が生まれてくる。

<現場を転々とする「一人親方」のやりかけの仕事をフォロー>

細分化された作業のために日雇いの現場に集められた「一人親方」の施工個所について、特有の注意を払わないといけないという指摘もされている。「転々と現場いくじゃないですか。そこのところで、前のやった人がどういう状態で放置しているかって、怖くて」というように、現場にいる期間が短く現場での施工時間が厳しく決められていることなどから中途半端に作業を中断するという事態が生じていると推察される。

<「一人親方」最末端は高齢者と若者>

最末端に位置する「一人親方」の年齢構成は高齢者と若者であるという。Bに位置する「一人親方」は30~40歳代だ。No.1は、今は40歳代でAのところに位置付けられているが、50代になったらCに位置付けられるだろうと不安を感じている。高齢者になるほど現場での作業内容、特に高所作業などは制限され、また、60歳代になると現場への入場すら疎んじられるようになるという。

<職人の施工部分を材料の改良で人夫(派遣労働者)が行える>

材料の改良により派遣会社から現場に派遣されてくる人夫頭が、それまで職人の技術で担われてきた作業をできるようになっている。人夫頭は現場の清掃をするために派遣されて来るのであるが、改良されたパイプシャフトのつなぎなどを行うという(指示は現場監督)。

第4章 「一人親方」労働の現状の整理と問題提起

第1節 「一人親方」をめぐる現状の整理と課題

1 従来の「一人親方」労働の位置づけとその後の変容の過程

1) 従来の「一人親方」の位置づけ

日本の資本主義経済は江戸時代末期から徐々に発展をしてきたが、その中心は繊維産業など軽工業であった。機械化の未発達の中、熟練技能にもとづく手工業的労働が主流であった。建設業では住宅づくりが主流を占め、町場における親方・職人が徒弟制度のもとに伝統的軸組工法の技能を用いた個人住宅づくりを行っていた。

ところが、戦後、1950年代後半になると日本経済は急速な資本主義的生産を発展させ、農民や自営業者層の労働者階層への階級・階層転換が図られた。彼らは鉄鋼や重化学工業コンビナートなどの労働者として大資本のもとに雇用されることになった。

しかし、町場と呼ばれる個人住宅づくりを中心とした建築生産分野においては、生産における手工的熟練が重視されるという特殊性の故に、引き続き徒弟修業を通じて一人前の職人になるというコースをたどる親方制雇用関係が温存され、他の労働者諸階層とは異なり、資本主義的階層分化が未発達のままの状態が継続した。

全建総連の「家づくり職人の世界」に示されたように、町場における戸建住宅建築分野の労働組織は、見習工→職人→一人親方→親方という一定の等級序列を形成し、見習＝徒弟を経て、一人前の職人になるため一歩、一歩技能序列を上昇していくという職階制により成立っていた。見習工や職人は親方に雇用される形態をとっているが、通常の労働者・使用者の雇用関係というよりも師弟関係で強く結ばれていた。また親方は経営者ではあるが、熟練職人として家づくりの先頭に立って技能を発揮するとともに作業管理を含む様々な管理をも行なう。そして一人前の職人から親方になるまでの間の等級序列の一段階が一人親方であった。

「家づくりの職人の世界」にあるように、職人からさらに腕を磨いて一人親方になり、その後、親方になるケースや親方から独立するケースなどがある。大工職の場合、「設計ができ、必要な部材を拾い出し、値段を入れて工事金額を決め、各専門工事業者を手配して、全ての工程を管理し、一戸を完成させる能力が必要」というように、「一人親方になるまでには早くても8年～10年かかる」とされている。そして等級序列の職階が上がるごとに収入も増加するという構造になっているため、「一人親方」という職階は技能の向上とともに収入を増加させる上でのステップであった。

また、町場における親方は見習い工や職人を「雇用」する職人集団の頂点にいただけでなく、集団の編成に必要な作業管理機能、職人の雇用管理機能、賃金管理機能、教育管理機能などを有し、職人たちの雇い主として存在していた。そして親方自身は独立自営業者として、直接発注者（施主）から仕事を請負い、その仕事を完成させるために職人を「雇用」する関係にあった。

一方、戦前から戦後初期にいたる道路や鉄道、水力発電、河川改修など、主に公共土木工事を行っていた、いわゆる野丁場の生産構造・労働組織はどうであったのか。

土木の生産構造は1950年代中盤までは元請・下請という区分は未分化のまま、元請業

者の施工班として親方が存在した。親方も元請業者に雇用されながら、班の施工集団を形成し班長という立場で元請から工事の一部を請負っていた。施工集団に結集した職人・労働者は元請業者に雇用され、集団全体が賃労働者として働いていた。この場合も町場と同様の見習工（人夫）→職人→棒心→世話役→班長（親方）という等級序列が存在していた。しかし、町場と異なるのは全ての階層は元請業者に雇用された労働者という形態をとっていたことである。そして 1950 年代後半以降、高度経済成長とともに土木公共事業が飛躍的に増大し、元請から任される請負現場数が増大し、配下の職人数も増加するにつれて、班長は実際の労働から離れることになった。このような班長の業容の拡大と同時に元請業者からの要請を受け、班長から下請事業主としての独立化が図られるようになり、専ら経営業務に専念することになった。しかし、班長（親方）は事業主化した、その配下の世話役から見習工に至るまでは基本的には下請事業主を雇用主とした賃労働者として働くことになる。従って野丁場においては、下請事業主化が進行した後も、事業主の下で世話役が職人集団を抱え手間請で工事を請負っているように見えても、雇用労働者にはかわりなく、賃金は出来高に応じて支払われる出来高賃金であった。

従って、戦後、1960 年代終盤辺りまでは野丁場の土木現場においては雇用形態のない「一人親方」はほぼ存在していなかった、といっていよい。

2) 「一人親方」への契機・経緯からみた変容について

1960 年代以降になると、町場の戸建住宅づくりの分野においても、生産技術の発展に伴い、電動工具、機械、新建材の導入などに対応して、労働内容面においても従来の徒弟制的技能労働力の育成という形態を保持していくことが困難となってきた。すなわち、施工技術の進歩、電動工具等による熟練技能の代替、木材以外の新建材の出現などが、一方で労働市場の構造変化をもたらし始めた。従来の職人的熟練労働から徐々に重筋の肉体労働、組み立て型作業への変化の中で、師弟関係を重視した雇用関係から徐々に雇用契約関係に変化してきた。他の業種と比較すれば前近代的親方・弟子関係を残しつつも、次第に「事実上の」賃労働者化が進行してきた。

さらに、1960 年代以降、積水化学など化学繊維業界を中心にした住宅企業が町場市場に参入し始め、1970 年代にはそれが定着した。新丁場（資本の支配の下での戸建住宅生産の領域を、従来の町場と区別して「新丁場」と呼ぶ）の拡大は町場の市場を侵食し、町場自営業者・親方の自立性を弱めることとなった。従来の町場職人は親方の下を離れ、「もっと安定した収入を得たい」という願望を持ち、住宅企業の常用・手間請職人として働くようになってきた。彼らは住宅企業またはその下請企業の労働者として資本の支配のもとで賃労働者化されていくことになった。

このような戸建住宅建築分野における構造変化は 1980 年代以降、「職人から一人親方へ、そして親方へ」という、町場の等級序列をベースにした経緯を経る「一人親方」は徐々に減少することとなってきた。

そして、町場の仕事が減少してくるとともに、親方のもとで「雇用」されていた職人は「やむなく」新丁場の常用若しくは手間請労働者になるか、町場において従来と異なった形態で「一人親方」化していくこととなる。また、町場の親方も「雇用」職人の減少とともに「一人親方」の道を歩まざるを得ない場合も生じてきた。従って、一人親方になる動

機も親方から独立して「自由に仕事をしたいから」「収入を増やしたいから」という積極的な等級序列志向が徐々に減少し、「雇ってくれるところがないから」とか「人を雇えなくなりやむなく」という消極的「一人親方」化への転換が始まってくる。

一方、野丁場土木においては 1960 年代初頭以降の新幹線、高速道路など大型公共工事が大量に発注されるとともに、施工技術の発展、工事の大型化・機械化が急速に進展した。それに伴い、従来の熟練職人に代わって建設機械オペレーター、車両系運転手あるいは舗装工、鳶工、型枠工などの新興職種の職人が登場してきた。彼らは建設機械、車両を所有する企業に雇用されている場合、または元請・下請建設企業に雇用されている場合などがあるが、建設機械や車両等の専門業者化が進行し、建設機械オペレーターや車両系運転手もそれら専門業者に雇用されることとなっていった。しかし、1970 年代以降、政府の公共投資削減政策のもとで、オペレーターや運転手の解雇、請負労働者化、車もち「一人親方」化が進行していった。特にダンプカーや生コン車では車もち「一人親方」として「事業主」化が急激に進行した。

このように、野丁場土木においては主に、機械・車両系オペレーター・運転手や新興職種を中心に 1970 年代以降、労働者から「一人親方」への移行が進行していった。

また、1960 年代の高度経済成長期以降、都市への大量の労働者の流入に伴い、公共・民間集合住宅の建築が旺盛に展開され、さらにオフィスビルの建築も進むに従い、野丁場建築に従事する職人・労働者が急速に増加した。そして新しい職種として内装、管、空調、電気設備工などが生まれてきた。

野丁場の内装、管、設備等の職種において「一人親方」化が進行するのは 1980 年代初頭の建設不況期以降であった。民間建設投資の急減の中で、低価格受注競争の激化に伴う元請建設会社の「合理化」の一環として、下請業者へ責任施工を押付ける中で「一人親方」化が徐々に進行してきた。特に 1990 年代終盤移行、「構造改革」路線の中で下請専門業種の仕事の減少と受注価格の低下という二重苦のなかで「一人親方」化が急速に進行することとなった。

* 職人でいると決まった手間しかもらえない。独立して一人親方になれば、自分で仕事取ってきて取ってきただけ手間になる（電工、47 歳、新丁場）

* 一人親方になった理由は早くひとり立ちしたいということがあった。仕事がなければひとり立ちできないがその頃は（69 年～72 年）高度成長期で仕事がどんどんきた（金物、61 歳、野丁場）

2 今日「一人親方」の位置づけと特徴・課題

1) 今日「一人親方」化の要因

1980 年代以降、町場の戸建住宅建築において、また 1990 年代終盤からの野丁場土木、建築現場において顕著になってきた「一人親方」労働の主な要因は以下のようである。

- (1) 町場親方の仕事の減少、野丁場下請事業主の仕事の減少による雇用職人・労働者の解雇
- (2) 主に野丁場における低価格受注競争の激化による労務経費の削減を目的とした職人・労働者の雇用からの切り離し
- (3) 町場、野丁場とも仕事の減少、職人・労働者の解雇により、親方・事業主が事実上の一人請負事業主に転化。

このように、今日的「一人親方」が生じた要因には、町場親方、野丁場下請事業主に生じた仕事の急速な減少、同時にそれとかかわっての安値受注競争を挙げることができる。

その結果、職人・労働者は半失業者的にその場その場の短期の請負契約従事者へ移行、下請事業主はみずから直接施工するのではなく非雇用職人・労働者による再下請的請負契約施工への転換、一人請負事業主による一人親方やそのグループへの再下請など、より深化した重層下請構造が生じてきている。

＊Q、本当は労働者として働く先があれば労働者になっていたということでしょうか。

A、そうですね。

Q、それがなかったために一人親方になった、その方が現実的なのか夢をかなえたいというのがあったのでしょうか。

A、いや、妻はサラリーマンで働いてもらいたい、安定した形を望んでいたと思うんですけどね。

(土木、48歳、一人親方1年半、野丁場)

＊若い時からの夢で一人立ちし、その後職人を抱えるようになったが、4年前に2人の職人を手放し、今は一人でやっている。職人を抱えていると仕事を確保しなくてはならない。(大工、57歳、町場)

＊会社から出されてしまい一人親方が増えている。現状では出ざるをえない状況にある。しかし、仕事のもらい先はもともといた会社で、そこからも切られることがある(給排水設備、41歳、野丁場)

＊一人親方のなり方は、電工の場合では(職人から)独立ですね。景気悪いから職人使えないからお前やめろというよりも、逆に職人の方が、会社の危機を察知して、独立してくことが多い。(電工、47歳、新丁場)

2) 今日的「一人親方」の実態の特徴

今日的「一人親方」は従来の一人親方とは異なるいくつかの特徴を有している。そしてこの特徴こそが今日的「一人親方」の大きな問題であり、このような働き方をなくしていく重要な課題である。

(1) 限りなく「事業主」を装わせた使い方

既に、第2章、第3章において述べられているが、「事業主」を装った使い方の実態を以下に整理してみる。

① 多くが請負契約で仕事をしている

アンケート結果(表2-10)では書面・口頭を含め契約内容が請負契約としているのが49.5%と過半数弱を占め、雇用契約は11.1%しかない。さらに契約がなく仕事をしている者が35.5%にも上っている。契約者との信頼関係や協力関係が前提となっているが、このようなあいまい性を含め、請負契約を締結する「事業主」という関係で、一般の請負契約と同様の責任を負わせている。これは「手間請」、「材料持ち」にかかわらず同様である。

② 「一人親方労災」に加入させることにより労働者と区別させている

アンケート結果(表2-79)では労災保険の加入状況について、「自分で掛けている一人親方労災保険を使用」が80.3%と圧倒的に多い。「元請労災の使用」は10.1%、「契約している事業主の労災保険を使用」は4.9%という状況である。

本来、労災保険への加入は工事現場を開設した時点で、現場で働く労働者に対して、元請が責任を持って労災保険に加入することが義務付けられている（労働保険徴収法第8条）。しかし、労働者と同様に現場労働に携わっている「一人親方」には適用しないことで、労働者と区別し、同時に独自に「一人親方労災」に加入することを現場労働の条件にしている。

③労働の報酬は賃金ではなく請負工事代金として

アンケート結果（表 2-30）では報酬の受取名目が「請負工事代金として」が 52.3%と過半数を占めている。「日給・月給の賃金として」が 26.8%、「出来高払いの賃金として」が 18.8%となっている。ただ野丁場だけを見ると「請負工事代金として」が 33.3%、常用・出来高賃金が 64.8%と賃金名目の方が 2 倍程度も多い。この点では町場・新丁場において、より「事業主」的に使用されている実態がある。

(2)「一人親方」から親方への職階ステップが存在しないため技能伝承が困難に

町場において、従来の等級序列が崩壊するとともに一人親方から親方にステップアップすることはほんの少数となり、やむなく一人親方になった層が圧倒的に多いため、今日では町場においても経験年数にかかわらず「一人親方」どまりで現役を引退するケースが普通になっている。特に、町場職人が大手や中小の戸建住宅建築に携わったり、野丁場の集合住宅やビル建築に携わる頻度が増加するとともに、資本側の戦略としての「一人親方」的使用が一般的となり、事業主へのステップアップを基本とした一人親方はほとんど存在しなくなった。そのため、従来のような熟練技能を育成する道が閉ざされると同時に新たな技能育成システムが未確立のもとで、熟練技能の空洞化、技能伝承の困難が生じている。

(3)「一人親方」経験年数にかかわらず低年収化へ

アンケート結果（表 2-9）にあるように、「一人親方」経験年数と年収との関係をみると、経験年数 10 年未満の層では年収 400 万円未満が 69.4%、10～20 年未満の層で 61.2%、20～30 年未満層で 66.8%、30～40 年未満層で 69.7%、40 年以上で 76.6%というように、経験年数にほとんど関係なく、年収は低い水準で固定化されている。特に経験年数 40 年以上では 57.5%の一人親方が年収 300 万円未満である。経験年数の長い高齢化した一人親方は年間の仕事確保の日数が減少するとともに年収がさらに低下している。そしてアンケートの合計で見ても年収 400 万円未満の層は 67.1%と 7 割近くを占めている。

このように一人親方の経験年数にかかわらず、低賃金・低年収という状態にあり、特に高齢化した一人親方は低年収化している。

(4)「一人親方」になる時期の高齢化、失業者化への道

従来の一人親方は職人から一定の経験を経てステップアップし、さらに親方をめざすため、町場でみると、20 歳代で一人親方になる者が 1960 年代では 70%以上、1970 年代では 60%以上を占めていた。しかし、2000 年代になってからは 20 歳代で一人親方になる者が 25%程度と大きく減少するとともに、40 歳代以降が 45%にものぼっている。

この傾向は基本的には野丁場においても同様である。(表 2-4、表 2-37、表 2-38)

これは、事業の縮小などで雇用されていた職人・労働者の中で、高齢者から解雇または自ら事業主の下を離れ、やむなく不安定な一人親方として働くことになるためと考えられる。「一人親方」になる時期の高齢化は、一方で半失業から完全失業の道へとつながっているのである。

3) 企業側からみた今日的「一人親方」の位置づけ

今日的要因で生じた「一人親方」化は、戸建住宅建築分野における大手住宅企業の参入による町場の淘汰および民間・公共建設分野における市場の縮小と受注競争の激化のもとで、建設資本の利益向上、コスト縮減の一環として、資本のもとで生み出された労働者の賃金削減、諸権利の剥奪、経費負担の転嫁などの立場から戦略的に位置づけられたものである。

すなわち、「一人親方」化への資本側の意図としては、

(1) 請負契約化することにより、工事結果に関する責任を労働者に転化できる

＊手間請だとすみからすみまで全部こっちがやらなければいけない。(大工、57 歳、一人親方 30 年)

＊手間請でやっていると全責任を感じます(大工、56 歳、一人親方 40 年)

(2) 請負契約化により、賃金としての性格を覆い隠し、賃金と労働時間との関係を切り離し、賃金の支払い期限を引き延ばし、賃金の値引き・経費の控除などを可能とする

＊道具の修理代とか駐車場代とか手間代の中にこみこみ(大工、57 歳、一人親方 30 年)

＊手間が少しずつ減って、やるが増えると収入がそれだけ少なくなる。(大工、56 歳、一人親方 40 年)

＊仕事では「うちの会社の従業員です」と紹介されるが、給料をもらう時には「ちょっと負けてくれないか」と言われる。(給排水設備、41 歳、野丁場)

(3) 請負という形態により労働保険・社会保険の雇用者責任を免れ、労災事故等を個人の責任とするとともに、保険料の支払いから事業主負担を免れることができる。

＊「新規入場者教育」の書類では専属会社の社員ということにして提出している。そうすれば雇用保険がなくても現場に入ることができる。(金物、55 歳、一人親方 22 年、野丁場)

(4) 雇用に関する責任から免れ、法制的には労働者保護法制などの適用外として扱うとともに、民法上の事業主として請負契約関係として扱うことを可能とする。

＊外注は普通なら、この仕事をやってくれと言われてその仕事をやる。僕は 1 から 10 までやって、おかねをもらうときだけ赤の他人になる。(給排水設備、41 歳、野丁場)

(5) 消費税の導入に伴い、労働経費を外注化することにより、費用控除の対象を増額し、消費税納付を少なくできる。

などを挙げることができる。

もちろん、今日の町場の労働組織においては、依然として従来の等級序列の一職階として親方・事業主を目指して地域の住宅づくりに奮闘している一人親方が存在する。しかし、企業側の「一人親方」に関する戦略のもとで、徐々に少数派となりつつある。

4) 今日的「一人親方」に関するいくつかの検討課題

(1) 町場と新丁場・野丁場では「一人親方」の内容が異なるといえるか

従来、戸建住宅建築分野において、町場における等級序列の一職階としての一人親方は、大手住宅企業の登場、電動工具やプレハブ材の登場で熟練職人の存在意義が希薄化すると同時に、町場の仕事の衰退により、親方のもとを離れざるを得なくなった職人・労働者は町場または新丁場・野丁場と兼務した一人親方職人として存在することとなった。

このような立場の町場における「一人親方」は基本的に新丁場・野丁場における企業の雇用から分離された「一人親方」と内容的には共通している。特に 2000 年代に入ってから以降、「構造改革」路線の進行の中で、住宅および非住宅建設事業の縮小、低価格受注競争の激化は建設会社・工務店のもとを離れ一人親方に、さらには人を使用した事業主から一人親方になる傾向が、町場、野丁場ともに増加してきている（表 2-33、表 2-34）。また、町場・野丁場とも一人親方になる年齢が、町場では 40 歳代以降が 45.4%、野丁場では 43.8%と同じように増加傾向にある（表 2-37、表 2-38）。さらに年収をみても 400 万円未満が町場では 73.7%、野丁場では 52.8%と過半数以上を占めている（表 2-47、表 2-48）。

町場は基本的に師弟的な親方と職人という水平的生産関係という点では、資本と労働という垂直的生産関係にある新丁場・野丁場とは生産関係の面で異なっている。しかし、町場が新丁場に市場を侵食され、都市部では集合住宅づくりによる野丁場化のなかで、町場から放出され「一人親方」化した職人・労働者は丁場間の垣根を取り払い、新丁場にも野丁場にも自由な「一人親方」労働市場として働き場を求めることになった。

今日、町場の大工職「一人親方」には若干の垣根が存在するが、他の職種の「一人親方」には丁場間の垣根はほとんどなくなったといえる。また、逆に垣根を取り払うために「一人親方」化が進行したともいえる。

(2) 事業主的「一人親方」は労働者でないといえるか

① 手間請と材料持ちでは「一人親方」の内容が異なるか

アンケート集計結果にもあるように、材料持ち請負が比較的多い「一人親方」は町場である。町場では「材工共」が 52%に対して「手間請」が 48%と「材工共」が 5 割を上回っている。これに対して、野丁場、新丁場は「手間請」が 7 割以上を占めている（表 2-70）。この場合、町場の材料持ち「一人親方」は、従来の親方が職人を手離した状態で請負うケース、あるいは非大工職の電気工や管工などとともに専門的材料と一体で労働しているケースが多い。町場のような水平的生産関係のもとでは、生産手段を所有している「一人親方」を直ちに労働者と規定することは困難である。しかし、今日、このような町場のケースを資本の側が巧妙に活用している。新丁場、野丁場における材料持ち「一人親方」は「手間請」一人親方に比較し割合が少ない。しかし、「一人親方」が工事を請負う際に、「材料持ち」か「手間請」かの判断はその時々々の請負契約先の元請・下請業者の意向に沿う場合が常である。つまり、垂直型生産関係においては上位企業の利益向上・コスト縮減の立場から、より有利な「一人親方」契約の方法をとる。本来、労働者であるにもかかわらず、資本側に有利なように「一人親方」として請負契約し、さらに資本側に有利なように「材料まで自分持ち」にされる場合がある。材料を資本側で手配した方が有利な場合は「手間のみ」とする。野

丁場、新丁場においては「手間請」か「材料持ち」かの契約形態は基本的には資本側の都合により条件付けられる。従って、「材料持ち」だから事業主、「手間請」だから労働者と単純に分類すべきではない。「材料持ち」は生産手段を持っているのではなく、資本の都合により「持たされている」と解すべきである。

このことは、材料だけでなく建設重機やクレーン・車両、置場用地の所有に関して同様である。「一人親方」がこれら生産手段の一つでも所有している割合は **90%** 以上にものぼる。野丁場や新丁場では基本的にこれら生産手段を資本の都合で「一人親方」が「持たされている」と解すべきである。その結果、請負契約先の元請・下請業者はこれらの維持管理・燃料代などを込みこみで請負契約にすることによりコストの削減を図ることができる。

②屋号のある「一人親方」は事業主といえるか

アンケート集計結果では屋号を持っている「一人親方」は **68%** にものぼる。丁場別にみると町場が **69%**、新丁場が **67%** で戸建住宅建築に従事する一人親方に多く、野丁場は **55%** と若干少なくなっている。町場や新丁場に屋号を持っている一人親方が多いのは親方や工務店事業主が事業の縮小とともに「一人親方」化した場合、過去に親方になるステップとして親方から独立して「一人親方」になった場合が多いことと関係していると考えられる。また、「一人親方」になった時期が古い者ほど屋号を持っている割合が高い。つまり、屋号の多くは先代からのもの、あるいは新しく独立したためにつくった名称である。しかし、屋号または店名があるから事業主または工務店などと規定することはできない。「一人親方」が仕事を請ける上で、または事業主と意識する上で屋号が役立つことがあっても、それが事業主の客観的要素にはなり得ない。

*自分の商売の店、名前をつくりたいと若い時から思っていた（大工、月収 23 万円、57 歳、一人親方経験年数 30 年）

丁場別屋号所有状況

	持っている	持っていない	総計
野丁場	59 54.60%	49 45.40%	108 100.00%
新丁場	180 66.70%	90 33.30%	270 100.00%
町場	279 69.20%	124 30.80%	403 100.00%
総計	518 66.30%	263 33.70%	781 100.00%

「一人親方」化の時期別屋号所有状況

	持っている	持っていない	総計
～1958年	1 50.00%	1 50.00%	2 100.00%
1959～1968年	33 71.70%	13 28.30%	46 100.00%
1969～1978年	121 70.30%	51 29.70%	172 100.00%
1979～1988年	177 69.40%	78 30.60%	255 100.00%
1989～1998年	143 68.10%	67 31.90%	210 100.00%
1999～2008年	105 61.00%	67 39.00%	172 100.00%
総計	580 67.70%	277 32.30%	857 100.00%

3 今日の「一人親方」に関する課題

1) 今日の「一人親方」を収入・生活面から再規定を

これまで「一人親方」が事業主なのかあるいは労働者なのかについて、さまざまな法律上の解釈論議が行われてきている。労働者性について、労基法第9条では「労働者とは職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者をいう」とあり、使用従属性という雇用契約関係の明確な者としている。また労働契約法第2条1項では、「労働者とは使用者に使用されて労働し、賃金を支払われるものをいう」と、労基法の「事業・事務所」が取り払われている。さらに労働組合法第3条では「労働者とは職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう」と請負で働く者も含み労働者の適用対象を広く規定している。

このように、「労働者」という規定が法律によって3通りあることでは、使用者や事業主の規定も3通りあることになり、現状の法律論では「一人親方」の規定を明確にすることは困難であろう。むしろその時々政治情勢や労働運動などの力関係の変化により裁判例が異なることになる。

従って、法律論ではなく現実を客観的に見る立場から「一人親方」の位置を捉えることが重要である。今日の「一人親方」の最大の特徴は請負契約を行なう「事業主」または「経営者」「社長」として扱いながら、年間収入が極めて低く、その上様々な経費を差し引かれた生活収入は平均的建設労働者と同水準であり、経験年数を積み重ねると等級序列がアップし収入が向上するわけでもない。資本のもとで労働法制の保護もなく使いやすい労働者として位置づけられているだけである。このような客観的立場から今日の「一人親方」の再規定が求められている。

2) 従来の職階としての規定から新しい名称へ変更を

従来の等級序列に基づき町場の一部で機能している職階としての「一人親方」と、今日の「一人親方」として野丁場・新丁場において、資本のもとで戦略的に位置づけられた請負契約で現場に従事する者を同様の名称で扱うことは混乱するだけでなく、その労働形態を誤った概念のもとで使用者側に一方的に有利に働かせることにつながっている。

そのため、「一人親方」という従来の等級序列を連想させると同時に、「親方」という事業主に近い階層というイメージをなくす必要がある。

実体に相応しい名称は、そのような働き方をしている者の意見をよく聞き、運動団体の中で決めていく必要がある。その場合、建設現場の特性や「一人親方」の意識などを配慮して決めることも念頭においた方が、当該関係者に受け入れられやすいといえる。

3) 労働者として権利確保の立場から法制度の改善へ

今日の「一人親方」化の建設分野での急速な広がり背景には、「構造改革」路線に基づく労働法制の改悪、市場競争万能型経済構造づくり、公共事業分野におけるコスト縮減政策など国の政治・行政がもたらす責任が大きい。

そのため、資本の戦略に組み込まれた「一人親方」の不公正で一方的請負契約関係、労働法制の埒外に置かれた使用・非使用関係など当面する「一人親方」の地位と働く条件の改善に取り組むとともに、国の政治・行政に働きかけ法制度を改善していく必要がある。

そのため、以下にいくつかの法制度の改善提案を行なう。

第一に、建設業法を改善し、元請業者を含め、受注した工事の一部は直接施工することを原則とし、そのために業者は専門分野の一定の専門技能者を直接雇用することを義務付ける。

第二に、すべての元請現場に従事する建設従事者が雇用保険制度の対象者とするよう雇用保険法を改善する必要がある。そして雇用保険料は建設従事者が働く現場の各元請企業が事業主負担分を支払うこととする。

第三に、労働者災害補償保険法において、特別加入の規定から元請事業主の現場に働く「労働者を使用しないで行うことを状態とする者」を除外し、彼らは元請労災に含まれることを明確にする法改正を行う。

以上のような法改正を行うことによって、事実上「一人親方」として、請負契約で働く従事者をなくし、重層下請構造を改善していくことが求められる。

参考文献・資料

吉村臨兵「建設産業における労務下請と自営的就業の傾向」『契約労働の研究—アウトソーシングの労働問題』多賀出版（2001）

椎名恒「最近における建設業自営業者の動向（上・下）」『労働運動』（1983年8月、9月号）

北海道大学教育学部 産業教育計画研究施設『建設業の構造変化にともなう検閲職人層の賃労働者化と労働組合運動』研究報告書第9号（1971年7月）

佐藤真「建設技能労働力養成における見習制度の変容」岩手大学教育学部研究年報 第53巻第2号（1994年2月）

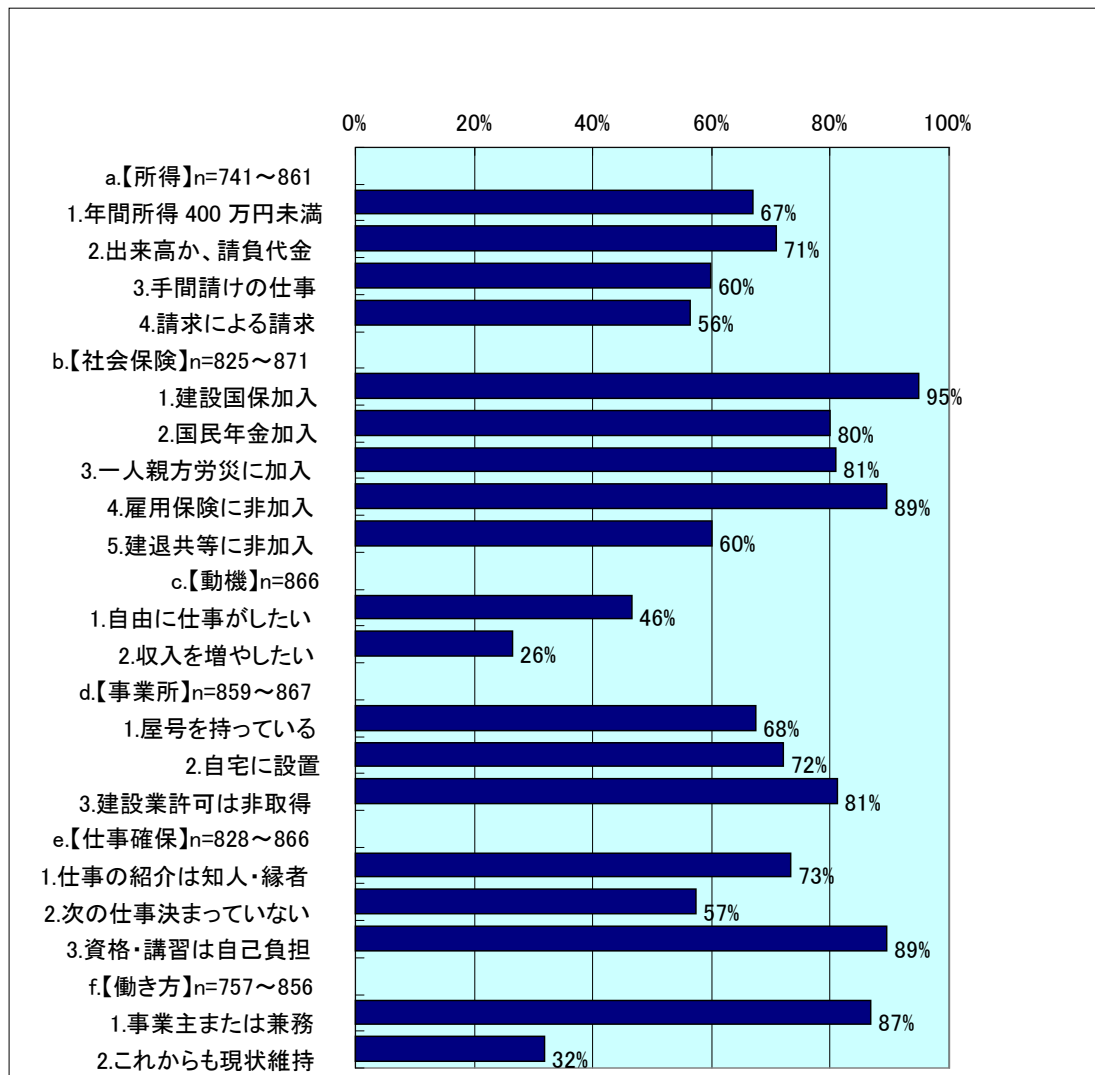
第2節 現状をふまえた課題の整理

—建設産業における人材の確保・育成・処遇の観点から

1 現状の把握と課題の抽出

一人親方の働き方の現状把握として、今回の調査結果をクロス分析等による詳細な考察が前章までに試みられた。それとは別の、より単純明快な捉えを図4-2-1に示した。

図4-2-1 一人親方の働き方の実態(今回の調査結果からの抽出)



a. 所得、b. 社会保障、c. 動機、d. 事業所、e. 仕事確保、f. 働き方、の項目から極めて概括的に見ている。恐らく一人親方の働き方の実態に近いのではないかと、と思われる。今回の調査対象は、あえて「一人親方」といわれる方、と限定はしたもの、その定義を明確に提示したわけではない。したがって、調査対象自体があいまいだったということにもなる。しかしそれにもかかわらず、概括すれば図-1 のようになり、建設産業の生産現場で働く多くの人々の実態もこれに近いのではないかとさえ思われる。

この図 4-2-1 の結果から明らかに言えることは、わが国の建設労働が「請負労働」を当然とする感覚が、産業内に蔓延し、それを異常だという認識がないことである。つまり所得は、請求することで得られ、手間請けを含む請負、または出来高払いである。その中に一人親方労災の掛金などが含まれ、社会保障費は自前とする慣行が通念となっている。また、屋号をもち、自宅などを事業所に当てているものの建設業許可は取得せず、仕事の確保は知人が頼りで不安定な状況にある。

自らの働き方を「労働者の」だと意識する人は、851 人中 13.5%であり、「事業主的」とするのが 56.2%、「事業主的な面を兼ねる」を含めると 86.5%を占める。その上で望む働き方では、「現状のまま」が最多の 31.6%を占め、直接雇用の適用をはじめ、腕を磨く、経営能力を高める、人材育成にあたるという展望はいずれも 10%台に留まり、閉塞した状況が実態として浮き彫りにされた。

2 新しい人材が確保できなくなっている現状

全建総連・技術対策部では、5年ごとに実施している傘下認定訓練校の実態調査^{*1)}を2年繰り上げて2009年5月に実施した。入校生の大幅な減少、それにともない訓練校の休校・廃校に追い込まれる事態を重視し、緊急の調査となった。

この調査によれば、全建総連関係の認定職業訓練校の訓練生数は、ピーク時の1996年時には3,254名を数えたが、2009年4月時点では1,045名にまで大幅に減少している。図4-2-2はその推移を示したもののだが、この傾向が続けば、3年後の2012年には約540名、5年後の2014年にはピーク時の10分の1となる340名程度になると予想している。

図4-2-2では、全国の認定職業訓練校の動向も添えられている。1999年度の1,506校をピークに減少し続け、2007年度では1,247校となっており、全建総連関係の訓練校生数と同じ推移にある。

図4-2-3は、認定職業訓練校1校あたりの訓練校生数比率を示したもののだが、最盛期には訓練生数が平均30名以上が50%を超えていたが、2009年度は10%を割り込み、逆に10名未満が60%を超える事態となっている。

図 4-2-4 では、全建総連関係の建設系全訓練科と木造建築科の訓練生の推移を、図 4-2-5 では、それぞれの平均訓練生数を示した。

2009 年度の平均訓練生数は建設系全訓練科が 11.7 名、木造建築科が 8.0 名であった。ちなみに 2009 年度調査時点で木造建築科は 99 校を数えたが、そのうちで廃校が 6 校、休校が 11 校(うち再開が 2 校)、を数えた。訓練生数が基準の 5 名を割り込むと補助の対象外となり運営が厳しくなるのが、休・廃校に至る大きな要因となっている。

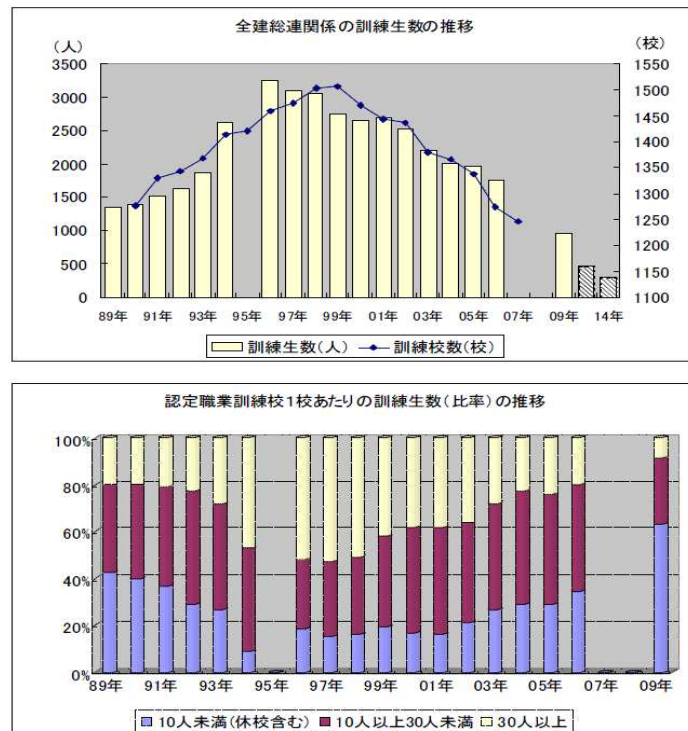
この調査で採取された声をいくつか紹介しておこう。

- ・ 訓練生は年々減少するばかりで、運営も非常に厳しい状態である。
- ・ 事業所に雇用されている労働者が少なく、職業訓練を受ける対象者が減少している。
- ・ 不景気のためか、見習生を雇う事業所も減少し、今後の訓練生確保は難しい。
- ・ 訓練生の減少が続き、認定訓練の根幹が揺らいでいる。
- ・ 建設業の厳しい現状では、訓練生数の減少は止まらない。
- ・ 補助対象となる 5 人の確保が難しい。
- ・ 親子関係の訓練生は運営費の補助対象とならない。

- ・ 訓練校を卒業し、5 年 10 年経過した若者が、次々と建築大工職に見切りをつけ転職している。
- ・ 卒業しても雇用する事業主が見つからず、他職を選択せざるを得ない。
- ・ 一人親方にさえなれない経済状況者もいるはず。

図4-2-2 全国および全建総連関係認定職業訓練校の動向（上表）

図4-2-3 全建総連関係認定職業訓練校 1 校あたりの訓練校生数比率（下表）



資料：「認定職業訓練校等の実態調査」全建総連技術対策部（2009年6月）

図 4-2-4 全建総連関係建設系全訓練科と木造建築科の訓練生の推移

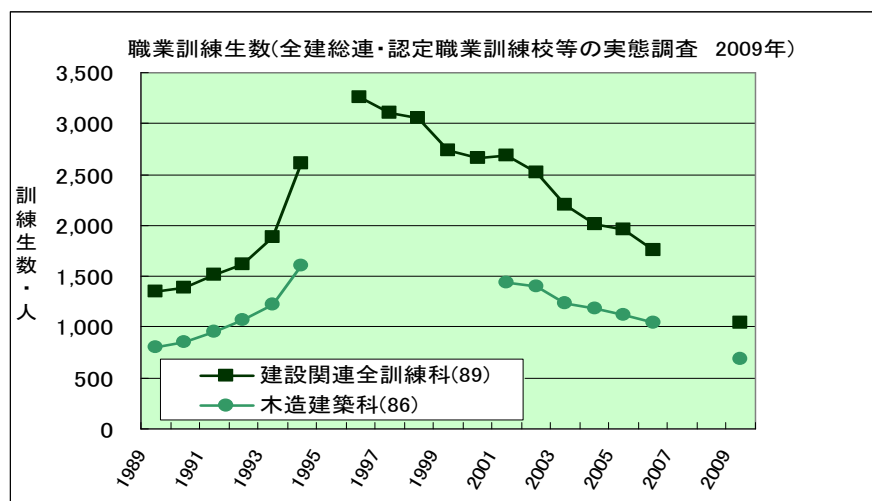
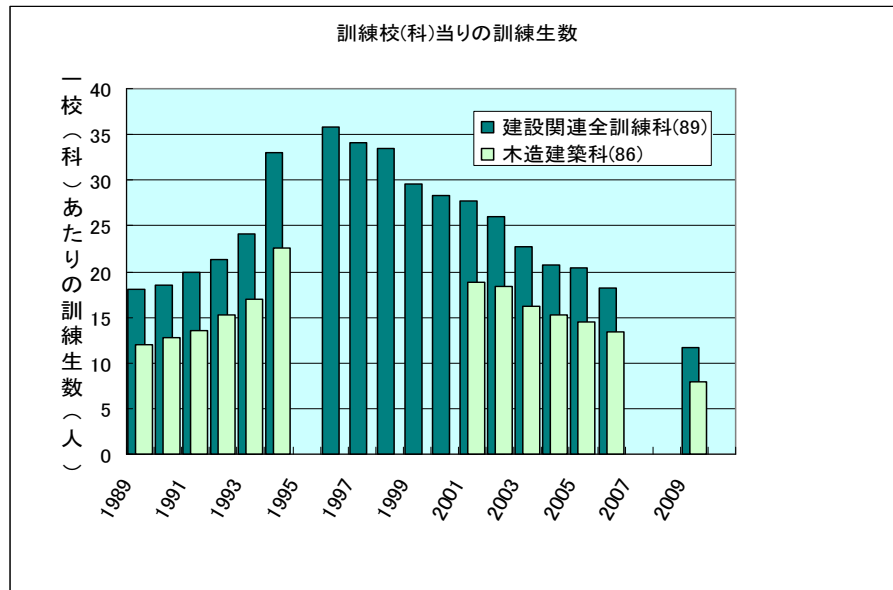


図 4-2-5 全建総連関係建設系全訓練科と木造建築科の平均訓練生数の推移



3 若者が建設産業を忌避する理由

全建総連では毎年、全国職業訓練生交流集会を開催し、各地の認定訓練校からの代表訓練生が交流し、その結果が発表される。以下は、筆者が参加した第34回集会での建設産業の課題として指摘されたものだ。

1. 給料が安い。一人前になっても給料が安い。
2. 休みがない。休みが一定しない。
3. 汚い。解体で汚れる。ホコリを吸う。断熱材がかゆい。
4. きつい。単管が重い。ボードをやると手が荒れる。
5. 危険な作業なので怪我が多い。
 - ・ 道具に金がかかりすぎる。道具が高い。
 - ・ メーカー仕事が多く、工法が決まっていてプラモ感覚だ。
 - ・ 工期が限られていて最後が雑になる。朝が早い。
 - ・ 先輩たちの言うことが一人ひとり違う。
 - ・ タバコや缶コーヒーなど、現場マナーが良くない。

5Kという主な悩みに加えて、訓練生にとって極めて大きな負担が道具代の費用で、大変だという声が出ていた。

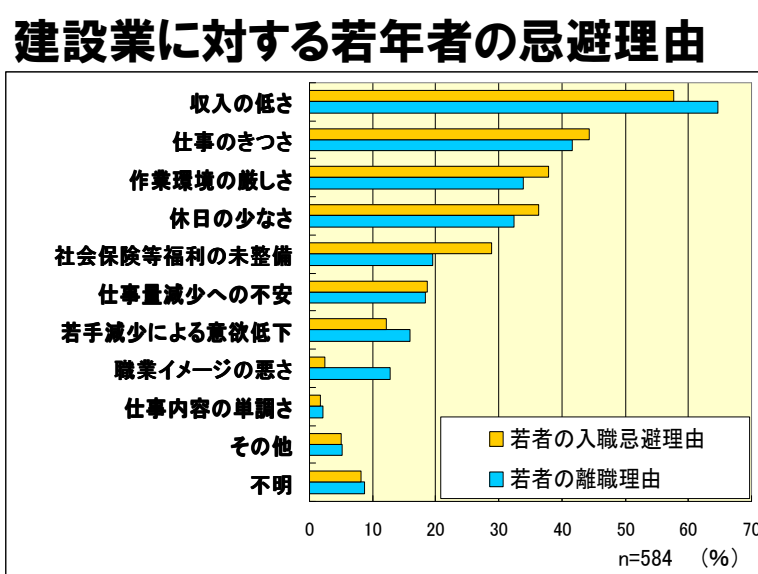
現場での着用が義務付けられているヘルメットや安全ベルトなどを自分で準備する従事者も少なくない。会社員である営業マンのスーツや靴と同じ、とする見解もあるが、専門の業務に必要な装備は貸与される場合の方がむしろ多い。警察官や消防士が安全のための装備を自ら準備することはない。

戦後の占領下時代には、労働ボスを排除のための認定基準として保有する道具で単純労働者か、専門技術の保有者かを判断基準とした。機材保有、材料資材もちなどもそう判断された。大工が大工道具をもって仕事をするのは当たり前だが、その専門性が賃金に反映されるのが原則となる。専門能力を保有する事業者か、技能者か、それにふさわしい評価

として、工具・機材類のコストは経費か、技能の延長とみるのか、明確な判断は示されていない。

図4-2-6は、「若者が建設業を忌避する理由」を示している。「収入の低さ」が最大の理由となっている。ここでの「収入」の内容は不明だが、社会保険等福利の未整備など他の理由と合せてみても彼らの雇用に対して十分なコストがかけられているとは思われない。どちらかといえばこの「収入」は、さまざまな経費を含んだもので、これを収入から差し引いたものが所得ということになろう。

図4-2-6 若者が建設業に忌避する理由



(社)建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(2007年3月)

4 「一人親方」の位置

全建総連のホームページ・「職業訓練校の紹介」のページに「家づくり職人の世界」^{*2)}というパンフレットを1年ほど前まで見ることができた。先述した認定訓練校が活発に活動していた1994年ごろに作成されたものだ。その中で、一人親方を次のように位置づけている。

「(家づくりの)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。(中略)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。(中略)一人親方になるまでには早くても7～8年、普通10年は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。

(中略)有給休暇や退職金制度などは大企業より劣りますが、一人前の職人になれば収入は能力次第であり、仕事は自分の責任でやれる範囲が広く、自由です。また、独立して事業主となる可能性も多く、定年制がないのも魅力で、健康でさえあれば70才をすぎ

でもゆうゆうと仕事を楽しみながら働いている職人も少なくありません。

(中略) 職人の賃金は日給月給が基本で、働いた日数に日給をかけて、月に1回まとめて支払われるものですが、正確には常備賃金と手間請賃金にわけられます。

常備賃金は一日いくらという日給であり、首都圏では現在(1994年)2万円前後ですが、地域によって差があり、最も低い地域は、首都圏の賃金の6~7割程度です。

手間請賃金は出来高(仕事量)による賃金で、普通、坪(3.3m²)当りいくらという決め方をします。能率よくやれば一日当りの賃金は高くなり、能率が悪ければ一日当りの賃金は低くなる、個人の能力の差があらわれる賃金形態です。手間請賃金は親方から独立した一人親方に多い賃金形態で、月に80万、100万の収入を上げる人もいます。労働時間や休日も本人まかせで自由ですが、収入を上げるため労働時間が長くなったりする問題があります」。

以上は、業界での通念とされてきた経緯もあり、労働者側でも容認してきたことは否定できない。

こうしたステップアップが「建設技能労働者の成功モデル(一般技能者→職長→親方)」とされた時代でもあった。ゼネコンが進めた「下請け企業の育成・責任施工による分業体制の確立」とも噛み合って、現在の建設生産体制(細分化・専門化した建設技能職種による分業体制・重層下請構造)ができあがったとする指摘⁴⁾がある。建設投資が縮小する中でこれが低賃金化を生む構造的な原因となり、「あまりの年収の低さ」によって建設技能労働者の需給調整メカニズムが機能不全を起こし、若年者の入職の減少、離職により、慢性的な建設技能労働者不足に陥る恐れがある、としている。

少なくとも手間請けを「賃金」とみなす以上は、請負契約ではなく、雇用契約であることを明確にするしくみが必要だろう。雇用契約書、労働者名簿、賃金台帳などの整備、裏づけとなる社会保険などの適用との連携も図られる必要がある。

5 一人親方化を促す「請負」労働

技能人材の確保は、工事の受注内容に応じて、外部からの調達常态化し、重層化を促している。その重層の末端に、労務調達の最小単位である「一人親方」が位置づけられている。

「専門工事業者の重層下請構造に関する調査報告書(2006)」によれば、「外注した方が、採算がとれるため」とし、「建設産業の特性である不確定要素、不安定、変動、移動などのリスク回避」の手段として肯定的な立場さえとっている。

外部から調達しなければならない理由として、1)自らでは対応できない工事内容、2)工事時期の集中、3)工事規模が大きい、を挙げており、受注内容に適宜対応できる体制を敷いている。その背景には、仕事量の変動が大きい。十分な仕事量が確保できない。一方的な単価切下げ。技能人材が確保できない、十分な処遇ができない、などが挙がる。

技能人材の外部依存の体制を「直接的な雇用労働者を抱えない身軽な経営の形態」と表現している。この「直接的な雇用労働者」、「抱えない」あるいは「抱える」には、明確な定義がない。今回の調査においても、それがきわめてあいまいな概念であることが改めて認識させられた。常用(庸)、直用、準直用、抱えている職人、手間請け、な

どの用語とともにその用いられかたにもあいまい性が反映されている。

この重層化が、建設産業の劣化をまねく下記の状況を生み出す誘因となっている。

- ・重層化する下請け、組織からの分断・矮小・零細
- ・ダンピング、低価格受注、手抜き・品質劣化
- ・社会弱者の増加
- ・紹介・あっせん・ブローカーの暗躍
- ・組織矛盾/対策の誤謬

6 日建連の「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」

建設業を支える技能労働者の新規入職者の減少、離職率の増加、そして高齢化にともなう熟練技能者の減少傾向に対して、日建連が技能労働者の人材確保・育成に関する検討を行い、「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」をとりまとめた。

提言の内容は、建設業の将来を担う若年技能労働者の確保・育成への取組みは、建設産業がかかえる課題への対処なしでは解決につながらないというものである。それら掲げる課題だけでも（１）賃金、（２）退職金（建退共制度）、（３）重層化、（４）教育、（５）作業所労働時間・労働環境、（６）広報と多岐にわたり、相互に関連するものであるから容易な道のりではない。

これら内容についての要旨を次に紹介しておこう。

（１）労働への賃金等に関する処遇の改善の問題

他産業と比較して建設技能者の賃金が低いこと、年齢に応じた賃金上昇も低い状況にあることが課題である。

（２）建設業の生産体制特有の重層化に関する問題

重層化は賃金のみならず、品質・安全の確保、労務管理の面からも課題がある。

（３）技術の継承に関する教育の問題

若い建設技能者を輩出するような教育システムが整備されていない。

（４）労働環境に関する作業所労働時間、作業所労働環境の問題

建設業は他産業と比較して、労働時間が長く休日が少ない。また、若年入職者や女性や高齢者にとって、作業所は働きやすく魅力的な作業環境ではない状況である。

（５）広く国民に理解してもらうための広報活動の検討

建設業に対するイメージは依然悪い。各団体、企業が長年のイメージアップ努力を継続しているものの、その先入観を払拭するにいたっていない。

7 建設産業の技能労働者に対する職業訓練体制

わが国で技能労働者に対する職業訓練・能力開発関連の法制が整備されたのは、戦後のことだがもっぱら民間にゆだねられてきた。工場労働者に対しては内部養成制度によって終身・年功序列型の雇用が定着するが、建設分野では、その役割を小規模事業所、専門工事業が担い、共同の認定職業訓練体制と自由放任的ともいえる現場(on the job)での育成する体制がとられてきた。建設需要が旺盛で、他産業より高収入の時代は参入者も多かったが、低迷が長期化し、雇用条件や労働環境が著しく劣化した今日、いずれの養成機関も所定の定員の確保が困難な状況が続いている。わが国の総合請負制が促した技能労働者の

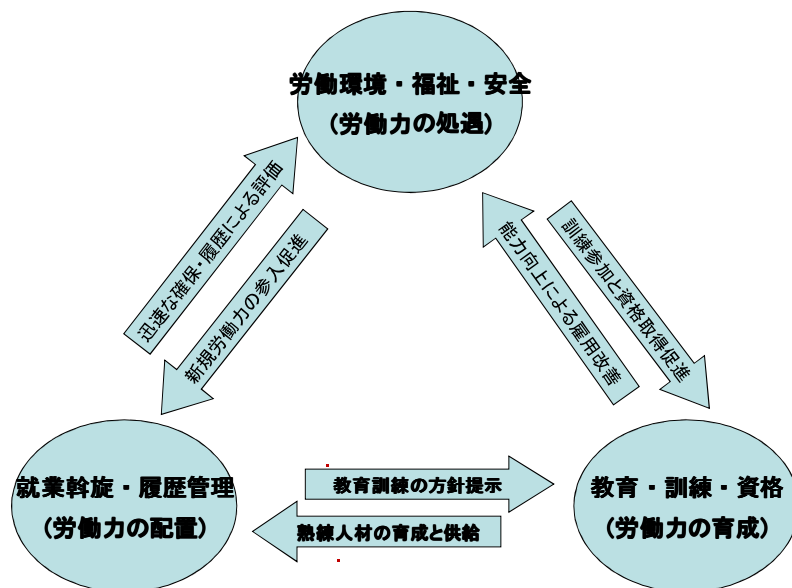
外部育成、外部調達のシステム、一方の労働組合も、職能別組合(クラフトユニオン)を標榜しながらも、この産業システムに応じられる職業訓練の体系、その延長上にある労働者供給体制への取り組みに手をこまねいてきた。

製造業の技能は企業内にとどめおく方向に働くが、建設業では企業を超えて移動する。したがって建設産業としては、共有、共通の産業資源という視点が必要だ。移動にともなう損失を補い、効率をどう高めるか。育成費、調達費のありようとともなう労使で検証すべき重大な課題だ。

8 雇用改善のための三大要件

雇用改善のための三大体系とは、「教育・訓練・資格」の体系、「雇用環境・福祉・安全」の体系、そして「就業斡旋・履歴管理」の体系をいう。この三つの体系が相互に連結し、関係、結びつきを濃密にすることが改善方策の大きな柱となる。図4-2-7は、韓国建設産業の雇用改善に掲げられた図式だ。これは韓国電力の「資格証」を媒介にした技能労働力の確保・育成の事例をモデルとしており、すでに仕組みとして実績を重ねており、その効果も実証され、誰もが認めるところだ。

図4-2-7 建設技能人材の雇用改善のための3大体系の連携



また、これにあわせて先進事例のドイツ・モデルを下敷きにして、建設技能人材のキャリア・パスが提示されている。ここでいうキャリアパスとは、「職務=訓練=資格=職位=賃金」と表現されているように相互にリンクしあい、社会からの評価、生活、やりがいなど多面的なレベルアップが現実のものになることをいう。学校教育と職業訓練の体系を融合連携させたこのモデルは、韓国専門建設業共済組合技術教育院(労働部・国土海洋省)と工業高校(教育科学部)との相互乗り入れ方式が導入され、既に実践段階にある。

さらにこれらを建設技能人材の雇用改善にむけた大きな枠組のなかに位置づけ、基盤整

備の体系も示されている。このなかで大きな二つの取組みが示されている。

その一つが「施工参加者(重層下請)制禁止→雇用関係の明確化」であり、もう一つが「雇用保険電子カード化→日雇労働者の就労履歴データベース化」である。

この二つはすでに実現はしているが、普及、定着が推進されることが産業レベルでの雇用改善の諸要件が整備されることになり、それが労働者(職業)・企業・産業、そして国家の基盤を良好なものにするというパラダイムなのだ。

雇用改善にむけた基盤整備の取組みのなかで、技能人材のキャリアパスを確かなものにしていくための課題として次の点が挙げられている。

①訓練等に関する財源の確保

②キャリアパスに関するインセンティブの付与

③キャリアパスを統括的に運営・管理する機構の設置

なお、詳しくは「韓国建設産業の変革への取組み」*6を参照されたい。

9 負の連鎖を反転させるためのいくつかの視点

- ・海外の事例からの視点
- ・「請負労働」に関する枠組みの整理
- ・直接雇用システムの条件
- ・育成 - 能力評価・供給 - 処遇の関係
- ・労働組合による労働者供給
- ・産業内機能の役割の明確化、相互の連携と総合化

参考文献・資料

- *1) 全国建設労働組合総連合・技術対策部「認定職業訓練校等の実態調査」2009年6月
- *2) (社)建設産業専門団体連合会「建設技能労働力の確保に関する調査報告書」(2007年3月)
- *3) 全国建設労働組合総連合・<http://www.zenkensoren.org/news/08kunren/kunren.html>
職業訓練校の紹介・パンフレット「家づくり職人の世界」
- *4) 建設経済レポート No. 50「成長のための社会資本整備と変化への対応が求められる建設産業-3.2 建設技能労働者の賃金構造について」(財)建設経済研究所(2008年4月)
- *5) 「専門工事業者の重層下請構造に関する調査報告書(2006)」委託:国土交通省総合政策局総合政策局建設振興課・受託:(財)建設経済研究所
- *6) 「韓国建設産業の変革への取組み」第9章

第3節 「一人親方」の働き方を労働法規でどのように保護するか

今回のアンケート調査は従来の「一人親方」が「技能の蓄積」を伴いながら一人前になり「一人親方」となってきたものがこの径路とは異なる「一人親方」が生じていることを明らかにしてきた。それは「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」なったというものである。

「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究報告書」（2008年9月）では下請業者の厳しい経営環境を直接雇用の回避、再下請業者および「一人親方」への外注化によって対応している実態を明らかにしてきた。この「一人親方」と云われる働き方がいつ頃から出現していたのか明快な調査・研究を承知していない。しかしながら建設産業における就業構造の変化が何によってもたらされたのか、今日抱えている「一人親方」の働き方にどのような問題が顕在化しているのか、さらには「一人親方」調査から建設労働組合に求められる課題とは何かについて検討する。

1 悪化する「一人親方」の労働環境

「一人親方」という働き方は建設産業に限られるものではなく手仕事を中心にする業界に多く見受けられ、何れの場合でも手元工具を所有し、使用している。建設産業では一人作業によって技術・技能を発揮することで社会的な存在として認知され、共存することを可能にしてきた。

ところが今回の調査・研究で指摘しているように、丁場によって「一人親方」の働き方の変化が確認できる。この変化は、①政策的な公共投資の縮減、②景気後退による建設投資の減少、③それに伴う就業構造の変化、などが幅そうし賃金や労働環境に影響したと言える。建設投資は【図4-3-1】が示すように'97年より減少し続け改善の兆しを見ることがない。就業者数では'97年にピークの685万人を記録し減少を続けている。'96年と'08年の比較では133万人、19.9%も減少している。にもかかわらず自営業主は僅か7万人の減【図4-3-2】に止まり、雇用者のいない「雇無業主」と云われる「一人親方」は5万人増えている。

同期間の「雇有業主」は▲12万人、家族従事者が▲12万人なのとは極めて対照的である。さらに全建総連集約によるとこの20年間に一人親方労災保険への加入者が増加の一途を辿っていることも特徴としてあげられる。【図4-3-3】

加えて同期間内に国土交通省による一人親方の現状の調査が行われ【図4-3-4】6年間に2%の増加が認められる。まさにこれらの数値は「一人親方」という働き方の絶対数と構成割合の増加を明瞭に示している。

また、建設投資全体が減少する中でも建設・住宅資本は利益追求の手を弛めず、そのしわ寄せが現場を支える建築職人・建設労働者に覆い被さっている。主要ゼネコン30社が受注高を減少させていても、「コスト削減や資材価格下落」から損益を改善したとしている（日刊建設工業）。そのコスト削減の主要な部分が労務費である賃金・単価の引き下げにあることは賃金調査から裏付けられよう。加えて東京都連が行っている賃金実態調査でも年間請賃金及び常用賃金が急速に低下し、双方が低額へ収斂する傾向である。【図4-3-5】

2 「一人親方」を労働者として全面的に保護するルールをつくる

ひとは誰でも幸せを求めて生きる権利がある――日本国憲法は、この当たり前の理念を明文化している。生きるためには働かなければならない。だから働くときは生活できるだけの賃金を得る権利があり(第 27 条、労基法)、働く条件が悪ければ、団結して交渉することや行動する権利(第 28 条)を有する。これらを保障することが国家の責任となっているはずなのだが、労働者であるのに労働法規を適用しないという曖昧領域は拡大する一方である。

「一人親方」として働く建築職人・建設労働者は労働法規では「労働者性」が問われ、不十分な状態である。特に近年では労働者性をめぐって否定される判決が連続していることで一層危惧される状況だ。(新国立劇場事件の地裁・高裁判決、ビクターサービスエンジニアリング事件高裁判決、イナックスメンテナンス事件高裁判決など)。まさに「一人親方」の多くが曖昧領域に追い遣られて常に不安定なのである。そのうえ事業者としては如何かと云えば、こちらでも排除されているのが現実である。

そこで先ず民法の定めによる雇用契約と請負契約を見てみる。

雇用については、「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」(第 6 2 3 条)とされ、請負については、「当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。」(第 6 3 2 条)とされている。

「一人親方」の置かれている状態は、仕事の見通しがたたないため常に不安を抱え、労働日数の増加と収入が比例しないため自ずと長時間労働になり、賃金・単価などの競争条件が厳しくなると云う悪循環を繰り返している。景気回復に加えこの悪循環を断ち切ることで改善への第一歩としたい。

① 労働者と判断される場合

労働法規においては、労働者として適用対象となるか否かは、契約の名称に関わらず、実態に即して判断することとしている。その基準が昭和 60 年に出した「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭和 60 年報告)、そして平成 8 年に労働基準法研究会労働契約等法制部会が労働者性検討専門部会報告(平成 8 年報告)として、建設業手間請け従事者及び芸能関係者についての検討結果が発表されている(いわゆる「労基研報告」)。

まさに労働法規における労働者に該当する場合は、当該法規(労働基準法、労働組合法、労働契約法、労働者災害補償保険法等)が適用されるので不安は払拭されるのだが、「実態に即して判断」という「判断者」によって左右されていることは明らかであり、当事者の申告(申し出・申請)に対する是非を改めて明らかにすることを要請する必要がある。

② 自営業者の場合

自営業者の場合には、独占禁止法で事業者間における不公正な取引を禁止している。例えば、委託者(元請)との取引の継続が困難になることが事業上大きな支障を来すことから、委託者が受託者(下請)に対し優越的地位にあるとして、代金の支払い遅延、代金の減額要請、著しく低い対価での取引の要請等における優越的地位の濫用を禁止しているのだが守られていないのが現実である。その上、建設業の下請については、建設業法において保護

される仕組みが整っているものの「建設業法令順守ガイドライン」が有名無実であり機能していない状況である。さらに建設雇用改善法では、「事業主」とは「建設労働者」を雇用して「建設事業」を行う者をいうものであり、建設労働者を雇用しないで自ら建設事業を行ういわゆる一人親方は「事業主」とはならない、と排除している。

③ そこで緊急に対応が求められることと、長期的な展望について検討する

■地域の建設労働組合として労働者供給事業に着手することと「一人親方」が労働者として処遇される「特別立法」の検討をすすめることである。

■私たち建設労働組合が業界団体との交渉や懇談を継続的に取り組み、雇用されないで使われている「一人親方」の待遇を、直用の労働者と同等以上になるよう働きかける。その上で、労働組合の独自課題として、地域包括的な労働協約を業界団体と協議できる環境を整える。

■懇談の土台の一つが公契約法及び条例の制定に取り組むことではないだろうか。幾つかの先進地域で行われている業界団体や行政との懇談から街づくりを共に考えるパートナーとしての信頼関係を深め、双方が最良の理解者となることである。

■日常的には「建設業法令順守ガイドライン」の徹底を建設業界と工事発注部署(行政)に求めることである。当然のこととして下請負の場合でも請負契約書の交付を徹底し、偽装請負の排除をすることにある。

□長期的なものとしては請負契約書には工期に見合った福利厚生費用(一人親方労災保険料、建設業退職金掛金、国民年金保険料、健康保険料)を工賃や一般管理費とは分けて明示することが必要である。その為の契約書式の検討である。

□「一人親方」を労働法規で、労働者として全面的に保護する仕組み(「特別立法」)の構築にある。

3 「一人親方」という言葉について

「一人親方」という用語は「一人」と「親方」の複合語である。よって言葉として国語辞典や辞書で意味を調べることができない。ここで云われる「一人親方」の働き方に対しては近年多様な表現が用いられている。例えば「個人自営業者」、「個人請負型就業者」、「個人請負型就労」、「雇無事業主」、「手間請労働者」や、やゝ説明的ではあるが「雇用主のいない労働者」などである。

とくに建設業法上に発生する問題を検討すると、請負であるならば建設業の許可を必要とする。ただし、1件500万円を下回るなどの場合には許可不要となることから、許可を取っている一人親方は少ない(18.8%)。そして技術面での担保は上位の発注者である建設業者の技術者が行っている。この事から建設業で言う請負の形態をとっているかどうかには疑問も残り、日当で雇われているとすれば、偽装請負となり、みなし労働者と認定される可能性もある。契約が対等な立場で締結しているはずではあるが、一方的に不利な条件で労働している面も否定できず、健康保険の負担を逃れようとする傾向が指摘できる。その上、請負契約であるならば元方の消費税負担で仕入れ控除が可能となることから重層下請化を深化させたと考えられる。

そこで古い話であるが労働組合法の施行に際して当時の労政局長見解が示されているの

で紹介する。「昭和 25 年 5 月 8 日 労発第 153 号 労働省労政局長発」は次のように解説している。

(参考)

土木建築に従事する者で時により日傭労働もし、請負事業もする者は、法第三条にいう「労働者」に含まれるか。なお建設業法の規定により登録した者は如何。

【一人親方】

一人親方の大工、左官等であつて、時に小規模の請負事業を行うことがあるが通常は日傭労働等に従事し、実質上賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者は、附随的に請負事業を行うことがあつても、法第三条(※労働組合法)にいう労働者である。この場合附随的に行う請負事業による収入が時により賃金、給料等による収入より多額であるか否かは必ずしもその者が労働者であるか否かを決定するものではない。

従つて又建設業法の規定により登録した場合においても、若しその者の実体が右の見地から労働者であれば単に法規上登録を受けたことのみによつて当然には法第三条にいう「労働者」でなくなるものではない。但し、建設業法施行令第一条の規定によれば、同法第四条の規定により登録する者は、工事一件請負代金三十万円(注 現在五十万円)を超える者であるからこれらの者が法第三条にいう「労働者」に該当することは少いであろう。

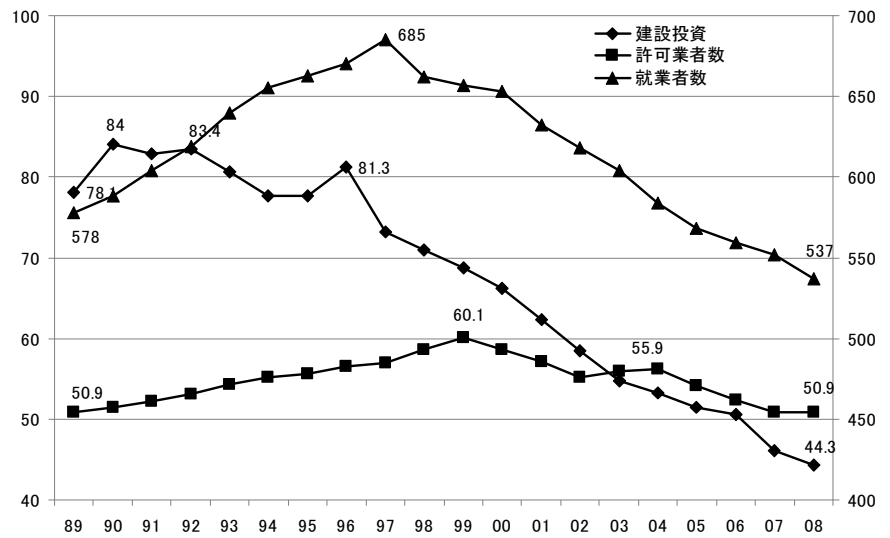
このように労働省内部(当時)では一人親方を労働者として取り扱う方向が示されていたが如何なる理由で何時頃から変化しているのか知りたいものである。また、「一人親方」と言う用語が使用されている行政通達の一部を紹介する。

- ・労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第 2 条の規定の施行について◆昭和 40 年 11 月 01 日 基発第 1454 号
- ・船員法第 1 条第 1 項の船舶に含まれる総トン数 30 トン未満の漁船の範囲を定める政令の一部改正について◆昭和 45 年 12 月 25 日 庁保発第 22 号
- ・雇用保険法その他関係法令の施行について◆昭和 50 年 03 月 25 日 職発第 50 号
- ・建設労働者の雇用の改善等に関する法律の施行について◆昭和 51 年 09 月 07 日 職発第 409 号
- ・改正じん肺法の施行について◆昭和 53 年 04 月 28 日 基発第 250 号
- ・林業労働力の確保の促進に関する法律の運用について◆平成 08 年 05 月 24 日 職発第 370 号
- ・国民健康保険組合における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン◆平成 17 年 04 月 01 日

図 4-3-1 建設投資(兆円)・許可業者数(万社)・就業者数(万人)

単位：兆円・万社・万人

	建設投資 (実質) (兆円)	許可 業者数 (万社)	就業 者数 (万人)
1989	78.1	50.9	578
90	84.0	51.5	588
91	82.9	52.2	604
92	83.4	53.1	619
93	80.7	54.3	640
94	77.6	55.2	655
95	77.7	55.7	663
96	81.3	56.5	670
97	73.2	56.9	685
98	70.9	58.6	662
99	68.7	60.1	657
2000	66.2	58.6	653
01	62.4	57.1	632
02	58.4	55.2	618
03	54.8	55.9	604
04	53.3	56.3	584
05	51.5	54.2	568
06	50.6	52.4	559
07	46.1	50.8	552
08	44.3	50.9	537

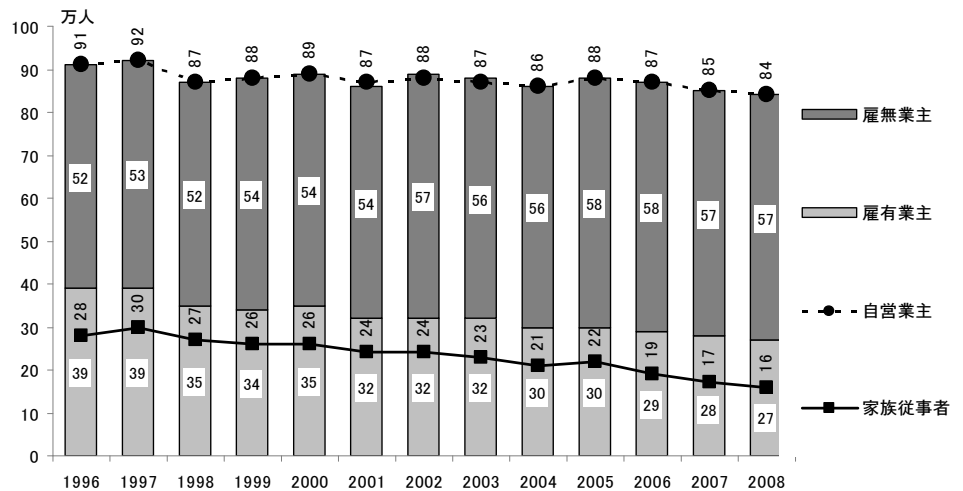


(出所：国土交通省資料)

図 4-3-2 自営業主と家族従事者数の推移

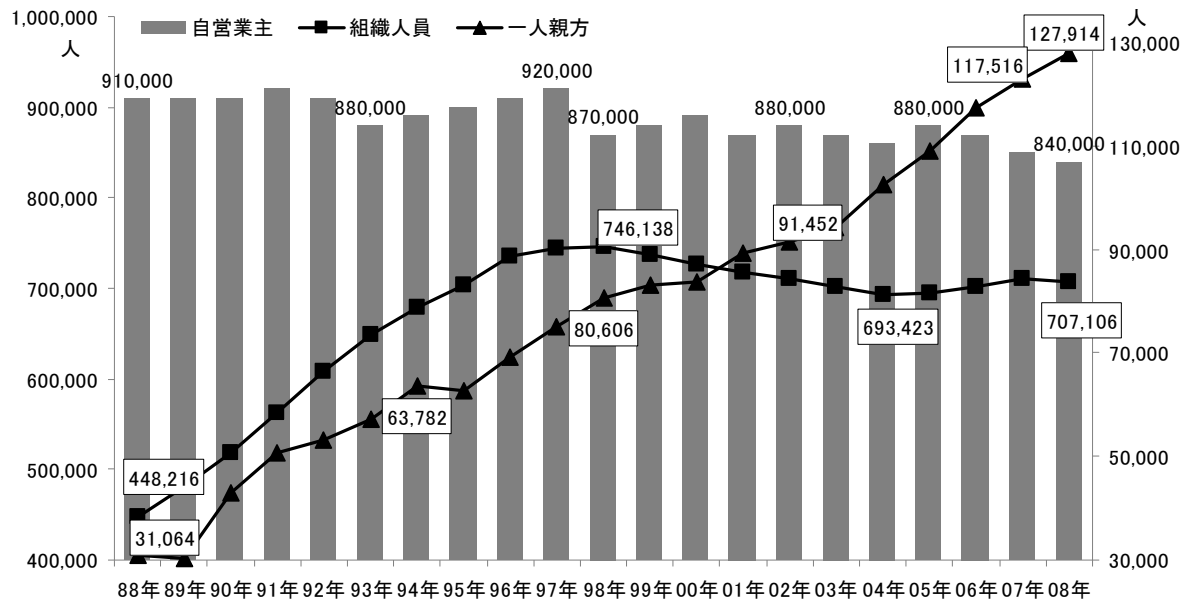
単位：万人

	業自 主営	業雇 主有	業雇 主無	従事 者家 族
1996	91	39	52	28
1997	92	39	53	30
1998	87	35	52	27
1999	88	34	54	26
2000	89	35	54	26
2001	87	32	54	24
2002	88	32	57	24
2003	87	32	56	23
2004	86	30	56	21
2005	88	30	58	22
2006	87	29	58	19
2007	85	28	57	17
2008	84	27	57	16



(出所：総務省「労働力調査」)

図 4-3-3 組織内一人親方加入者数の推移



単位：人

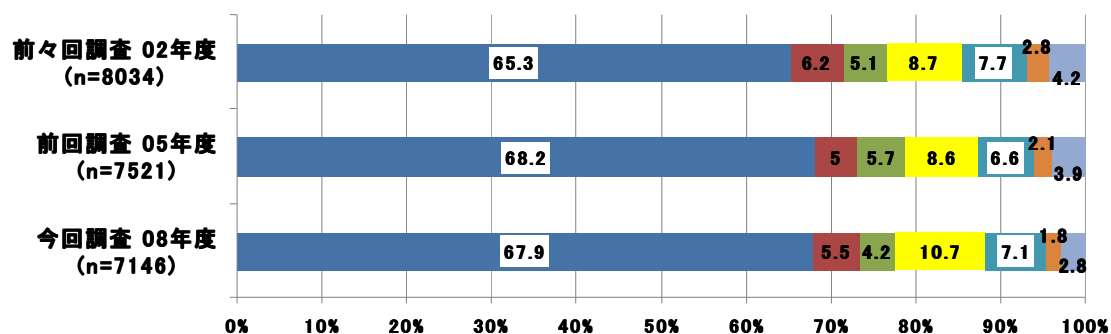
	1988 年	89 年	90 年	91 年	92 年	93 年	94 年	95 年	96 年	97 年
一人親方	31,064	30,272	42,823	50,577	53,240	57,132	63,782	62,658	69,234	75,135
組織人員	448,216	481,248	518,757	562,736	608,050	648,064	678,701	703,693	734,827	744,838
自営業主	910,000	910,000	910,000	920,000	910,000	880,000	890,000	900,000	910,000	920,000

	98 年	99 年	2000 年	01 年	02 年	03 年	04 年	05 年	06 年	07 年	08 年
一人親方	80,606	83,077	83,857	89,427	91,452	94,116	102,586	109,020	117,516	122,967	127,914
組織人員	746,138	737,379	726,365	717,908	710,617	701,843	693,423	695,396	702,459	709,739	707,106
自営業主	870,000	880,000	890,000	870,000	880,000	870,000	860,000	880,000	870,000	850,000	840,000

※一人親方労災特別加入者の数は、全建総連加盟の労働保険事務組合での加入者数(09年9月労働対策部調査)。

※自営業主は「雇有業主」「雇無業主」の合計数、労働力調査より作成。

図 4-3-4 従業上の地位(雇用形態)



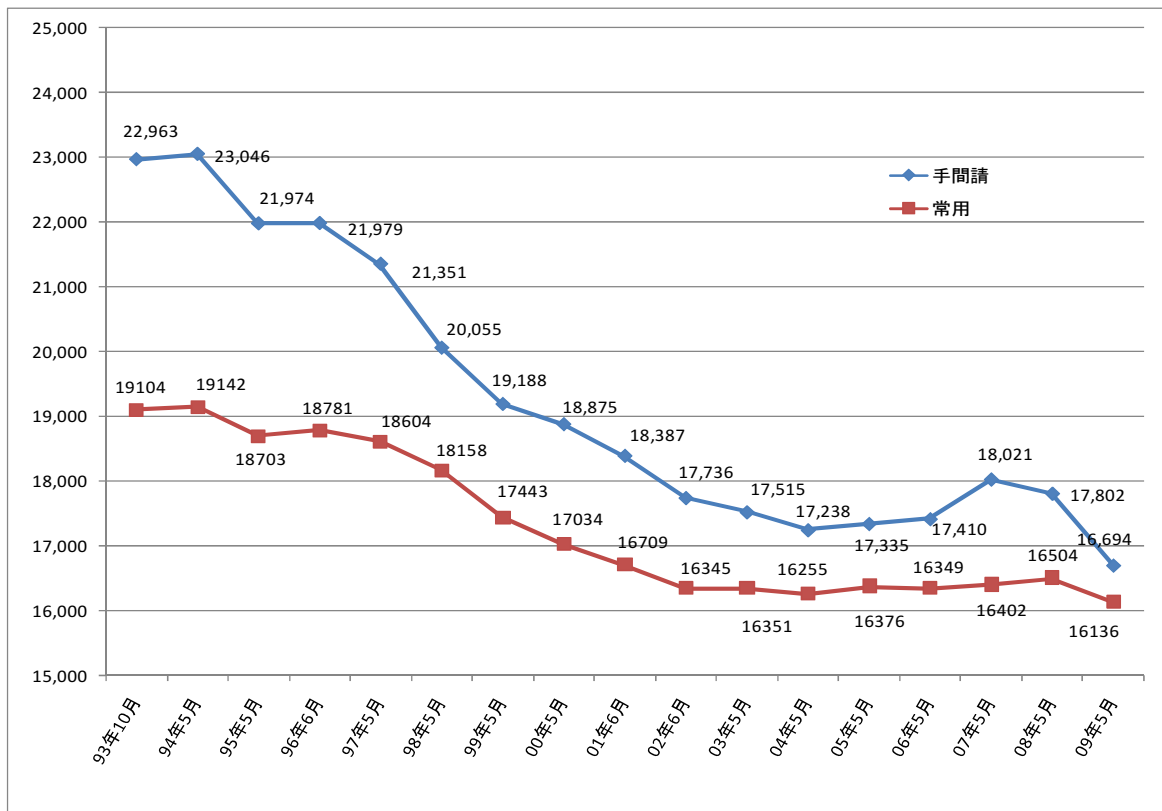
	常雇	日雇	臨時雇	一人親方	家族従業者	その他	不明
今回調査 08年度 (n=7146)	67.9	5.5	4.2	10.7	7.1	1.8	2.8
前回調査 05年度 (n=7521)	68.2	5.0	5.7	8.6	6.6	2.1	3.9
前々回調査 02年度 (n=8034)	65.3	6.2	5.1	8.7	7.7	2.8	4.2

凡例

建設会社(常雇):建設会社(日雇)、建設会社(臨時雇)以外の者
 建設会社(日雇):日々あるいは1ヶ月未満の契約で雇われている者
 建設会社(臨時雇):1ヶ月以上1年未満の雇用期間を定めて雇われている者
 一人親方:家族以外の従業員を一人も雇用していない自営業主
 家族従業者:一人親方の下で作業に従事している者
 (出所:国土交通省)

- ・回答者の従業上の地位及び雇用形態は、建設会社（常雇）が 67.9%（4,850 人）で最も多く、次いで一人親方が 10.7%（7 765）、自営業主が 7.1%（509 人）などとなっている。
- ・前回調査と比較すると、一人親方の割合がやや増加している。

図 4-3-5 貸金調査の推移(東京都連)



(出所：東京都連貸金調査)

終章 労務請負からの訣別

「請負労働」という一人親方の働き方

今回の調査では、対象を「一人親方」と限定はしたものの、その定義を明確に提示したわけではなかった。どちらかといえば、厳密に調査対象をしぼりこめなかったということになる。しかしながら、概括すれば図 4-2-1 のような存在が捉えられた。

すなわち、a. 所得、b. 社会保障、c. 動機、d. 事業所、e. 仕事確保、f. 働き方、の項目から捉えた極めて概括的なものだが、恐らく一人親方の働き方の実態に近いのではないか、と思われる。

このうちの f. 働き方だが、自らを「労働者の」だと意識する人は、851 人中 13.5%であり、「事業主的」とするのが 56.2%、「事業主的な面を兼ねる」を含めると 86.5%を占める。その上で望む働き方では、「現状のまま」が最多の 31.6%を占め、直接雇用の適用をはじめ、腕を磨く、経営能力を高める、人材育成にあたるという展望はいずれも 10%台に留まり、閉塞した状況が実態として浮き彫りにされた。

これから明らかに言えることは、わが国の建設労働が「請負労働」を当然とする感覚が、産業内に蔓延し、それを異常だという認識がないことである。つまり報酬は、請求することで得られ、手間請けを含む請負、または出来高払いである。その中に一人親方労災の掛金などが含まれ、社会保障費は自前とする慣行が通念となっている。また、屋号をもち、自宅などを事業所に当てているものの建設業許可は取得せず、仕事の確保は知人が頼りで不安定な状況にある。

一人親方労災保険加入を義務付ける「請負労働」

全建総連の集約によれば、組合員の一人親方労災保険への加入者数は増加の一途を辿っており、図 4-3-3 でみられるようにこの 20 年間で 4 倍の 13 万人を数えるまでになっている。この傾向からも「請負労働」が当然、つまり事業者として現場作業に従事することが通常状況になりつつある。

全建総連組合員の一人親方労災保険への加入者増は、自らを「事業主的」立場と規定しての加入ではなく、発注先から現場での就労条件として求められるケースが増大していることを裏づけている。

本来、労働保険の保険料の徴収は、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律」(第 8 条・請負事業の一括^{*1)})により、建設工事現場については、その事業を一の事業とみなし、元請負人のみを当該事業の事業主として規定している。

第 8 条 厚生労働省令で定める事業が数次の請負によって行なわれる場合には、この法律の規定の適用については、その事業を一の事業とみなし、元請負人のみを当該事業の事業主とする。

2 前項に規定する場合において、元請負人及び下請負人が、当該下請負人の請負に係る事業に関して同項の規定の適用を受けることにつき申請をし、厚生労働大臣の認可があつたと

きは、当該請負に係る事業については、当該下請負人を元請負人とみなして同項の規定を適用する。

この規定の趣旨は、建設の事業においては、1). 工事を請け負った元請業者が仕事の一部を下請け業者に請負わせ、これらを元請業者が指揮監督しており、2). 下請けが数次におよぶのが通常であり、資力ならびに補償能力に乏しい下請け業者ではなく元請業者に災害補償の責任を負わせるのが保険適用の確保につながり、3). 数次の請負を一つの事業として掌握して、元請負業者から労働保険料を徴収することは事務処理の簡素化にもなる、とこの条文の意図するところを説明^{*2)}している。

その大意は、建設工事の事業主体は元請業者にあり、事業全般の財務・労務などを掌握し、工事の指揮監督、管理を行うというものだ。

建設業では、戦前より安全衛生責任と表裏一体の労災補償責任が元請事業者に課せられてきた^{*3)}。また、戦後の労働基準法にも盛り込まれ(第87条)、現在にも引き継がれているとの指摘^{*4)}がある。これを現行法における「請負労働」の労働法規制という指摘であり、法的規範として、再認識する必要がある。

「労務請負」と「作業請負」

労務請負と作業請負の違いについて、次のような見解^{*5)}がある。

作業請負は、請負人個人で作業を遂行するもの(個人請負)、請負人が下請負人にさらに作業を分割して請け負わせるもの(重層請負)。労務請負は、請負人がその雇用する労働者を指揮命令して作業を行わせるもの。この労務請負、つまり労務供給請負を労働者供給事業として括りだし、職業安定法では禁止している。しかしながら、請負といえは労供・派遣ではないという認識が広がり、「偽装請負」という表現も加わり、現実には必ずしも明確な定義は存在しない。

この定義に添えた次のような解説がある。「戦前の労働法制は、請負(請負労務も労務供給請負も含めて)による就労者に対しても、工場法を適用し、工場主と直接雇用関係のない請負就労者に対する工場主の責任を認めていた。戦前の労働者災害扶助責任法は、元請負人に扶助責任を負わせたが、これを建設業のみが労基法で受け継ぐ。安衛法では建設業、造船業が元方責任を規定。これらが請負の現実の姿に対応した法制で、2005年改正も同様としている。

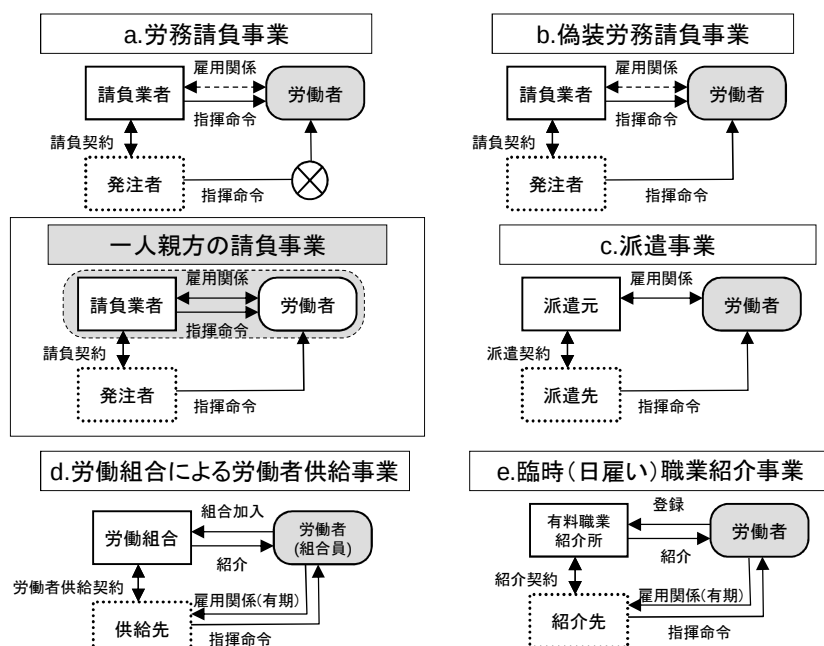
濱口による分類^{*4)}を手がかりとして、建設労働における「雇用関係」、「業務契約」、「紹介」、「指揮命令」の観点から整理し、図5-1に示した。

このパターンの中で捉えると「一人親方の請負業務」は、先の濱口の定義による作業請負(個人請負)の性格をもつものとして位置づけられよう。また、a. と b. における雇用関係は、今回の調査でも明らかにされたが、雇用契約の基づいたものではない現状にある。c. については、建設業で実質認められないタイプだが、雇用契約に基づく労働だけに、現状から比べればむしろむしろ好ましいタイプといえよう。d. e. の二つは、海外で見られるタイプで、中立的立場の第三者が就労の紹介とその条件の確認、履歴の記録と反映に結びつける機能をもつため、直接雇用を促す役割も果たすことになる。

建設業界では、古くから「小回り」、「切投げ」と呼ばれた慣習があり、「請取り」、

「請け」という制度がある。「手間請け」に至っては作業請負そのものである。請けの単位は、単価、個数、部分、全体となり、グループの場合は、親方、世話役などが一括して請け、それを配下に請取りでやらせる請負行為である。いま一つ「出来高制」があるが、これも「請負制」と同義と解釈されている。

図 5-1 建設労働に関する契約・紹介・雇用関係・指揮命令のパターン



建設労働に関する契約・紹介・雇用関係・指揮命令のパターン

濱口桂一郎「新しい労働社会」労働力需給システムをもとに藤澤作成

この請取り制は、雇用関係を伴わない。それ故に、下へ下へと請け継がれ、子請け、孫請け、曾孫請けという重層化が展開される。その弊害は古くから指摘されているが、それらを松尾^{*6)}は次のように指摘している。

1). 仕事の質の低下、2). 能力の低下、体力の低下が収入の低下につながる、3). 建設労働の合理化、近代化を阻害。そしてこの請け取り制が建設労務者を1人親方、小業主に迫り、小業主的感覚に導く、としている。

また、一人親方の「親方」の機能としては、従前は次のようなものがあった。

1). 請負業務内容の交渉、契約、2). 受注した仕事の段取り、管理、3). 配下の職人たちの現場作業の指揮命令、4). 作業進捗にともなう関係者との調整、5). 弟子の確保、雇用、教育訓練、6). 配下の職人たちの能力評価・処遇など。

欧米諸国では、「請負労働」を禁じている。労働協約で「個数や出来高(仕事量)による労働報酬を禁止」している。その主たる理由は、小業主への安易な移行、乱立につながり、それが過当競争や賃金の低下、労働条件の劣化を招くからだ。

欧米の建設労働組合では、産別労組としての機能を発展させ、「労働者供給事業」として先の親方機能をより充実させた。それらはとりもなおさず「労使間の交渉・協約」によって労働者の「配置(就労先の紹介)」、「能力開発と評価」、「就労条件の交渉」を行い、

労働者の権利とセーフティネットのために、雇用、社会保障、労働環境、就労先紹介、新規参入者の育成、能力評価などの機能を充足させてきた。

労務コストを明確にする直接雇用

米国CPWRがまとめた産業間の労務コスト^{*7)}（賃金水準）比較によれば、建設業は製造業なみで中位に位置している。労務コストとは、一般的には総労働費用といわれているもので、社会保障給付(benefit costs)が含まれている。これを差し引いたものが賃金(wages)で、額は労働一時間あたり。Benefit costは社会保障給付と訳しているが、その範囲は、休暇や退職金などの福祉的な範囲に及んでおり、30%強を占めている。

ドイツ建設産業の労務コストは、手取りの基本賃金(27%)と社会保障給付(27%)のほかに、その他の経費(46%)で構成されている。基本賃金と社会保障給付コストがほぼ同じで、社会保障給付コストの中で大きな割合を占めるのが年間30日の休暇手当だ。夏季休暇、クリスマス休暇などの賃金が補償されている。ほかに建設業独自の付加年金などが含まれる。法定社会保険とは別に産業独自の社会基金を設け、管理運営しているのだが、これらに企業経営維持経費を加えた額が労務コスト、つまりこれらを積算単価としている。言い換えれば、雇用にとまなうこれらの費用負担の義務が産業全体に波及するわけで、産業システムを持続、発展のための必要コストという労使間の認識に基づいている。

この労働費用という概念は、わが国では定着していない。年功序列、終身雇用という企業風土のためだろうが、賃金(wages)ではなく、月給(salary)となっている。先の米国CPWRの賃金(wage)と比較しても、ドイツに比べても、わが国の社会保障給付費用は20%を下回る低さとなっている。その大きな理由は、月給を基本にしており、休暇の費用が計上されていないことにある。

建設業の生産労働者が受け取る賃金の単価は「一人工」、つまり一日あたりの仕事量。これを基準に面積や重量などから積算した出来高払い、あるいは手間請けといった能率給によるものが多い。他に、一日あたりの賃金を決め、それに働いた日数を掛けて日給月給として受け取るケースもある。いずれの場合もノーワーク・ノーペイの原則が慣行となっている。

わが国では「俺たち殺すに刃物はいらぬ、雨の三日も降ればいい」といわれ、屋外で働く人たちにとって、就労したくても出来ない悪天候の日をどう扱うかのルールは存在しない。これに対し、韓国では失業と判定し、失業保険からその日の賃金が給付される。日雇い労働者への失業給付金だが、前提として産業全体に広く行き渡った仕組みが必要であり、労使協調による雇用条件として保険金の納付、就労履歴の証明、給付の体制などのシステム構築が条件となる。現に韓国では就労履歴を記録する IC カードの導入を進め、これにより連続して就労したことが確認されれば、月4日の日曜分と月次休暇の1日、合せて5日分の賃金が日給月給に加算される協定をもつ単位労組もある。

しかし、わが国建設業の現場労働者には、「仕事にあぶれた」という意識はあっても、「失業」ではなく、自ら「休み」と割り切ってしまうのがほとんどだろう。

仕事を休むには、いうまでもなく理由がある。病気、怪我、体調不良、所要、冠婚葬祭、休息から安息、リフレッシュ、育児など。定期的な休日は、働くためのリズムを整え、明日の生産への活力を養うためのものだ。労働基準法では、使用者は労働者に対して、少な

くとも毎週1回の休日を与えなければならない(第35条)、と定めている。また休暇については、使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない(第39条)、としている。「休日を与える」には有給のもとでというのが暗黙の了解事項となっている。会社員が休みの日を自宅で過ごしていても身分は会社員だが、日給月給の建設業従事者はそうではない。休みが減収につながるため、休日が少ないというのが、先の若者たちの建設業を忌避する理由の4番目だった。休みのコストを負担しない、そのためのルールもないこの産業への不満でもある。

「怪我と弁当は手前もち」。これもこの業界での通念のようにになっている。建設現場での労災事故には、自らの不注意によるものもあるが、不可抗力の場合も少なくない。アスベスト被害などはその典型であり、足場の不備による事故なども自らの注意だけでは防げない。それらを救済するのが労働保険だが、これが適用されない事例が多く見られるようになっていく。

最高裁が労災保険を支払う対象ではあたらないとした「佐藤労災」の判決理由は、労働者に該当しないということだった。報酬が出来高払い、手間請けであり、自らの裁量で仕事を進められたということで、裁判では「労働者」概念をめぐる争われた。法律でいう「労働者」の定義の一つが、労基法27条。ここでは「出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない」とある。

この裁判のように事業主であるという見解のもとに元請責任である労災保険の適用から除外する例が増えている。事業主向けの「特別加入労災」への加入を義務付ける現場が増えている。全建総連の統計による「特別加入労災」加入者の増加傾向。また、安全衛生法上の作業主任者、職長教育などの講習を受ける費用、時間さえも事業者側が負担しないケースも増えている。安全に関する保険のみならず教育のコストすらも一人親方という個人事業者へ転嫁している現実がある。これらを自己責任の範囲とし、「迷惑をかけると仕事がもらえなくなる」という自粛が働き、「労災隠し」を生む土壌にもなっている。

労働者韓国の取組み

わが国が直面している同様の課題、とりわけ重層下請け、一人親方の存在、技能工の確保と育成などへの取組みが、韓国^{*8)}では産業レベルで進められている。

改革に取り組もうという関係者たちの意識、意志に裏づけられたエネルギーと結束、連携などがあって、建設産業基本法改正となった。

法律における「基本法」、「基準法」の性格は、少なくとも関連法令の基軸となる理念が示されたものと理解する。韓国の全国建設労働組合は運動方針として「自分たちの戦いは勤労基準法、建設産業基本法そのものを当たり前適用せよ」を掲げている。

その「建設産業基本法」が2007年5月に改正され、2008年1月1日から施行となった。韓国・建設交通部(当時)がweb上で公報した改正の主旨によれば、建設業者が自主的に事業範囲を選択できるように兼業制限を廃止し、下請業者などの工事参加者の保護を強化したことだ。

その主要な部分を以下に列挙すれば

- ・一人親方などが施工参加者となる制度の廃止
- ・工事下請負の管理と保護強化
- ・建設専門人材の育成と経歴管理の施策推進

このうちの「施工参加者」は同法第2条（定義）13で定義されていた下記の内容が削除され、法律としてその存在を認めないことになった。

削除されたのは「施工管理者とは、専門建設業の管理責任下に、成果給、請負、委託その他名称の如何にかかわらず、専門建設業者と約定して、工事の施工に参加するものであって、建設交通部で定めるものをいう」。

この制度が、重層下請けの手段となり、過当競争、低価格受注、手抜き工事、労働条件の悪化、責任の所在や雇用関係を不明確にしてきたとして〈削除〉＝〈廃止〉されたのだ。

施工参加者制度の廃止は、建設労働者を直接雇用するのは総合建設業者あるいは専門建設業者（1次下請）だということを意味する。つまり、賃金を支払う責任は雇用する専門建設業者にあり、四大保険（健康保険、国民年金保険、雇用保険、労働災害保険）の加入主体は専門建設業にあるとした。したがって、これまで工施工参加者となっていたオヤジ、親方、班長などは、業者登録をして専門建設業者となるか、勤労契約書を交わす労働者となるか、どちらかの立場をとることを迫るものであった。

だからといって業者登録が簡単に行えるわけではない。登録の基準、要件を満たし、一定数以上の資格をもつ技能工の確保（直接雇用）が義務づけられる。この確保については特定の業者が社員として継続雇用することではない。工事ごと、現場ごとの有期の雇用であり、就労の断続もあり得るというものだ。

直接雇用の概念

この直接雇用の概念だが、わが国の常識を超える別次元のシステムの構築なしでは通用しない。

直接の雇用とは、「勤労契約書」を交わし、「賃金の授受」を当事者間で直接行う関係をいう。これに付随して、四大保険、退職金共済、所得税徴収などの事務処理と納付、有給休日（日曜手当・月次休暇）の管理と支給、資格などの能力評価と賃金への反映、一日8時間労働制、出退勤管理、労働者の就労先斡旋、失業時の給付金支給、などの業務が発生する。これらを原則日雇いの建設労働者を対象に適用し、業務処理することは一事業所レベルでは不可能であり、企業を超えた産業レベルでの処理機構が不可欠となる。

直接雇用の徹底、就労先の変転がはげしい建設労働者の就労履歴管理の円滑化、事務処理の迅速と正確、その軽減のためにはIT化とICカードの導入、普及の取組みは必然の選択だったというべきだろう。

もう一方では、不安定な雇用環境で働く建設日雇い労働者に退職金を支給するために導入された建設勤労者退職金共済制度も参考になる。韓国では労働基準法の規定により正規職勤労者には退職金支給が義務付けられているが、その支給要件は同一事業所に継続して1年以上就労することが前提だが、建設日雇労働者には適用されなかった。継続して1年以上同じ就労先であることはなく、移動した就労先の確認も困難であったことから退職金制度の恩恵が受けられなかった。しかし、聖水大橋崩壊（94年）、三豊百貨店崩壊（95年）など、90年代に発生した大きな建設事故をきっかけに建設工事の欠陥工事防止と建設産業の競争

力向上のための総合対策が急務とされた。

そこで日本の建設業退職金共済制度をモデルとして退職金共済制度が導入されたが、いち早く証紙方式からEDI方式に切替えられている。電子化が情報管理の信頼性と事務処理の効率化を高め、事業主が支払う掛金の管理、退職者への退職金の支払いなどの本来業務の迅速正確な処理が行われている。勤労者が携帯電話で積立額を確認する簡便な方法も確立され、これを担保に生活費の借入れも出来るようになっている。EDI導入により勤労者のデータベース構築が拡充、信頼性も高まり、これらの活用策として次の分野の整備、連携拡充が進められている。

就業支援事業－求職・求人の斡旋・紹介、教育訓練事業－能力向上訓練と能力評価（資格）、福利厚生事業－雇用改善につながる福祉の充実。

これらは労働者、事業所、行政にとってのメリットを示し、インセンティブで誘導するという取組みは、関係者間の協議、連携という点でも参考になる。

建設産業の構造改善にむけた韓国モデルは、産業レベルの大きな枠組みのなかで、基本理念をかかげ、それぞれが役割を認識し、協力しあうという関係をどう構築するか。負の連鎖を断ち切るには、逆の正の連鎖を働かせるしかない。

市場からの不良業者の退場は、規制を強めるだけでは難しく、誠実業者を育て、増やすなかで淘汰されるという施策を韓国モデルは取り入れ、定着させようとしている。良質の建設生産物を供給できるのは、誠実な業者と優れた技能者で構成される産業であり、そのことが国民の信頼を得るという姿勢だ。

参考文献・資料

- *1) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（請負事業の一括）平成 11 年改正
- *2) 最高裁「佐藤労災」裁判記録
- *3) 労働者災害扶助法(1931 年制定)
- *4) 濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書. p65(2009. 7 発行)
- *5) 濱口桂一郎「請負労働の法政策」電機連合 NAVI(2007 年 3 月号)
- *6) 松尾由夫『建設業労務の問題点』建設経営社(1970. 6 発行)
- *7) 藤澤好一「建設産業の技能人材のコスト」建築コスト研究 64(2009. 1)
- *8) 藤澤好一「韓国建設産業の変革への取組み(9 章・おわりに)」建設政策研究所(2009・6)

おわりに

本報告書では従来の等級階層としての「一人親方」という概念に対して、調査結果にみられる現状の働き方を「一人親方化」と称している。この含意は自らの意思ではなく、資本によって巧妙に形成された「事業主に見せかけた請負契約」形態による労働者との労働契約の一種であり、より無権利な形態での労働契約ということの意味している。

その内容には手間のみの契約もあり、資機材込みの契約もある。働き方の自由度や従属度にも若干の相違がある。

裁判事例に見られるように法曹界では、個々の労働者性や事業主性の軽重、濃淡でさまざまな解釈が行なわれている。現状では「一人親方」労働一般の労働者性を法理論上で明確化し、法曹界で多数派となることには大きな困難が伴っている。

だからといって建設労働組合運動として、この状況を放置するわけにはいかない。建設現場においては、従来からの労働基準法をはじめさまざまな労働法制や社会保障制度の恩恵にも与らない無権利な日雇い労働に加え、「一人親方」化請負労働が広がれば広がるほど、よりいっそう低賃金、低労働条件の無秩序な労働実態がまかり通ることになる。

本調査・研究においては、資本による労働者の「一人親方」化形態による搾取、収奪に対して、労働組合運動としてどのような政策課題を持てたか、十分検討したわけではない。

しかし、報告書の中にはいくつか政策的・運動的課題が盛り込まれている。その内容を整理すると、以下になるだろう。

A. 今日の一人親方形態において改善すべき法制度上および運動上の課題

1. 請負契約を締結する業者と一人親方との契約関係は建設業法に基づき、対等・平等な関係で行なわれるよう、国土交通省に「建設業法令順守ガイドライン」を活用し指導を徹底させる
2. 特に、請負契約書には工期に見合った福利厚生費用(一人親方労災保険料、建設業退職金掛金、国民年金保険料、健康保険料)及び工賃(一日当たり賃金)や一般管理費などの内訳を明示させていく。
3. 「一人親方」という働き方の現状の中で法制度の不備を補強・改正させる
 - ① 労働者災害補償保険法の「特別加入」の条項における、「3. 厚生労働省令で定める種類の事業を労働者を使用しないで行なうことを常態とする者」の範疇から建設現場の「一人親方」を除外し、元請現場において労働する「一人親方」には元請労災を適用させることとする。
 - ② 雇用保険法における元請現場に従事する日雇労働者の範囲に「一人親方」を含ませることにより、法第42条に規定する日雇労働被保険者の適用労働者とし、「一人親方」を雇用保険法の対象とする。
4. 今日、全国各地の地方自治体で導入を検討されている公契約条例および国で法制化が検討されている公契約法において、一人親方を適用労働者の範囲に加えるよう明記させる。

B. 一人親方の請負形態から雇用形態労働へ転換させていく政策上および運動上の課題

1. 建設技能労働者のキャリアパスの仕組み「職務=訓練=資格=職位=賃金」を学校教育と職業訓練の体系の中で整備し、その中で一人親方の雇用改善を図っていく。
2. 建設業法を改善し、元請業者を含め、受注した工事の一部は直接施工することを原則とし、そのために業者は専門分野の一定の専門技能者を直接雇用することを義務付ける。
3. 直接雇用は雇用保険、年金保険、健康保険、労災保険、建退共への加入を条件とし、国等の出先機関を通じたＩＣカードシステムによる一元管理を行い、行政を通じて一人親方労働形態から直接雇用形態への転換を図っていく。
4. 国及び地方自治体は労働者を直接雇用し育成する建設業者に対し、雇用助成金をはじめとするさまざまな経営健全化のための補助を行なうとともに、公共工事等の受注を有利にするインセンティブを与える。
5. 建設労働組合は職安法に基づく労働者供給事業を展開し、職業訓練体系と賃金・雇用体系を結合させる取り組みの実行を図る。この中で一人親方の技能向上とともに、それに基づく賃金・雇用関係の明確化を図る。
6. 建設労働組合は建設経営者団体との労使交渉関係を中央、地方で確立し、一人親方労働の待遇改善を図るとともに、直接雇用に向けた雇用改善の協約化を図る。

全建総連と建設政策研究所は、前年度には「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究」を、さらに今年度は「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」を行なった。この二つの調査・研究は建設産業に有能な技能労働者が枯渇するという今日の産業の危機を打開し、健全な建設産業を持続的に発展させる上で一定の役割を果たすものと確信する。この調査をきっかけに全建総連および建設政策研究所は、上記政策などの具体化および運動課題を検討し、実行に移されることを強く期待するものである。

折りしも、建設業界では日本建設業団体連合会（日建連）が「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を発表し、建設産業専門団体連合会（建専連）が「建設労働生産性の向上に資する提言（躯体編）」を発表した。

そこには、私たちの調査・研究と合致する現状認識、問題意識、改善策が多く含まれている。

今こそ、労使の壁を乗り越え、建設産業にはたらくルールを確立し、若者に未来を与える魅力的な産業づくりを行なうため、共同のテーブルに着くことを切に願うものである。

卷末資料

2009 年 1 月 23 日

「一人親方」に関するアンケート調査

全建総連賃金対策部
NPO建設政策研究所

- ①対象者 このアンケート調査は、ゼネコンや住宅企業の現場での仕事を個人で請負う人を調査の対象としています。
- ②調査目的 近年「一人親方」として働く人の実状はよく分かっていません。このアンケート調査は「一人親方」といわれる方の働き方や生活実態、契約や費用負担の内容、賃金や労働条件、「一人親方」になるまでの経過、本人の意見や要求などを伺い、「一人親方」の実状とその問題点、改善すべき課題を明らかにするためのものです。さらに、そのことを通じて「一人親方」の権利の確立、技能・技術に対する正当な評価、働く条件の改善を図り、働きがいのある建設業とするために役立てることを目的としています。
つきましては、この調査の主旨をご理解いただき、ご協力をよろしくお願いいたします。
- ③実施団体 この調査は全建総連賃金対策部と建設政策研究所が共同で行うものです。
- ④回答方法 調査票は、黒色のボールペンで、はっきりと記入してください。
回答方法には選択式と記述式があります。選択式の回答では該当する箇所を○で囲んでください。記述式の回答には数字または内容を記入してください。
選択式には、一つだけ回答を選ぶものと、複数回答が可能なものがあります。
- ⑤個人情報 回答票は無記名で提出していただき、データは統計的に処理を行いますので、ご協力をいただいた方にはご迷惑をおかけすることはありません。
元データは厳重に管理し、他の目的のために使用することや、第三者に開示することはありません。
- ⑥回収方法 ご記入いただきました調査票は担当組合員もしくは、所属組合へ直接手渡して頂くか、返信用封筒に入れ、3月23日までに投函してください。なお、封筒には切手を貼る必要はありません。
- ⑦問い合わせ お問い合わせは、以下のいずれかの問い合わせ先までお願い致します。

全建総連賃金対策部

住所：〒169-8790 東京都新宿区高田馬場 2-7-15
担当：石田または高橋
電話：03-3200-6221

NPO建設政策研究所

住所：〒169-0074 東京都新宿区北新宿 1-8-16 けんせつプラザ東京 601号室
担当：越智・山根・辻村
電話：03-5332-7820

I. ご自身についてお聞きします

質問1 現在の住まい 都・道・府・県	質問2 男 ・ 女	質問3 年齢 歳
-----------------------	--------------	-------------

質問4 扶養家族の人数（本人を除く）を記入して下さい。 (人)

質問5 現在、働いている主な現場を一つ選び、○を付けて下さい。

①地場の中小住宅企業の現場	②地場の中小ゼネコンの現場
③全国展開している住宅企業の現場（企業名： ）	
④全国展開しているゼネコンの現場（企業名： ）	
⑤町場の大工・工務店の現場	⑥不動産建売住宅の現場
⑦その他（ ）	

質問6 現在、働いている職種の主なものを下記より一つ選び、○を付けて下さい。

1 大工	2 内装大工	3 型枠大工	4 左官工
5 タイル工	6 ブロック工	7 内装・クロス工	8 塗装工
9 とび・土工	10 はつり工	11 石工	12 コンクリート工
13 鉄骨工	14 鉄筋工	15 溶接工	16 板金工
17 瓦工	18 屋根工	19 畳工	20 防水工
21 杭打工	22 金属製建具工	23 ガラス・サッシュ	24 木製建具工
25 表具工	26 インテリア工	27 シャッター工	28 圧接工
29 給排水衛生工	30 配管工	31 プレハブ工	32 建築金物工
33 舗装工	34 空調工	35 断熱工	36 電気工
37 通信工	38 解体工	39 造園工	40 重機オペレータ
41 車両運転手	42 機械器具設置保守	43 建築保守・管理	44 設計測量・コンサル
45 その他（ ）			

質問7 建設業で仕事をはじめてから何年になりますか？**年数**を記入して下さい。
(年)

質問8 一人親方になってから何年になりますか？**年数**を記入して下さい。
(年)

質問9 一人親方に至った経緯はどれですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

①事業主（人を使用）から一人親方へ	②建設会社・工務店の従事者から一人親方へ
③親方から独立して一人親方へ	④はじめから一人親方
⑤その他（ ）	

- 2 -

質問 10 一人親方になった契機は何ですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①収入を増やすため ②自由に仕事をしたいから ③好きな仕事を選びたいから
④雇ってくれるところがないから ⑤人を雇えなくなりやむなく⑥その他（ ）

Ⅱ. 今の仕事についてお聞きします

質問 11 今の仕事は誰から紹介されましたか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①仕事仲間 ②労働組合の仲間 ③友人・知人 ④親・親戚・縁者
⑤最近仕事をした現場の知り合い ⑥元請業者 ⑦下請業者
⑧材料・建材などを取り扱っている会社 ⑨ブローカー等仕事の斡旋を専門にしている会社
⑩施主等得意先 ⑪地方自治体などの公共団体 ⑫ハローワーク
⑬仕事情報紙・誌 ⑭その他（ ）

質問 12 今の仕事の契約に期限はありますか？ある場合はどの程度ですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい

- ①1 日～1 か月未満 ②1 か月～3 ヶ月未満 ③3 ヶ月～1 年未満
④1 年以上 ⑤工事期間内 ⑥ない

質問 13 仕事にあたって、主にどのような契約を結びましたか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①書面による雇用契約（雇い入れ通知書など） ②書面による請負契約（注文書・請書など）
③口頭による雇用契約 ④口頭による請負契約 ⑤特に契約はない ⑥わからない

質問 14 今の仕事の契約を交わすまでに行ったことは何ですか？下記より該当するものすべてに○を付けて下さい。

- ①見積期間が設定された ②現場説明・図面渡し ③見積書の提出 ④金額折衝 ⑤ない

質問 15 あなたは仕事先から今の仕事の始業時間や終業時間を決められていますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①決められている ②決められていない ③わからない

質問 16 今の仕事の一日の作業時間はどの程度ですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①8 時間未満 ②9 時間未満 ③10 時間未満 ④11 時間未満 ⑤11 時間以上

質問 17 今の仕事で、現場作業終了後、事務所や自宅などで行う仕事は一日どれくらいありますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①なし ②1 時間未満 ③1 時間～2 時間未満 ④2 時間～3 時間未満 ⑤3 時間以上

質問 18 お住まいから現在の現場までは、どのくらい時間がかかりますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①30 分未満 ②30 分～1 時間未満 ③1 時間～1 時間30 分未満
④1 時間30 分以上

質問 1 9 今の仕事が終わった後の次の仕事は決まっていますか？下記より一つ選び、○を付けてください。

- ①決まっている ②決まっていない ③その他（ ）

Ⅲ. 今の現場での立場についてお聞きします

質問 2 0 あなたは一人親方として請けた今の仕事をどのようにして施工していますか？ 下記より一つ選び、○を付けてください。

- ①自分ひとりで施工している ②家族といっしょに施工している
③他の仲間と一緒に施工している ④自分で施工しないで再下請に出している
⑤その他（ ）

質問 2 1 現在、あなたはどのような資格をもっていますか？該当するものすべてに○を付けて下さい。

- ①技能士 ②職長 ③作業主任者 ④施工管理技士 ⑤基幹技能者
⑥その他（ ）

質問 2 2 資格や技能の習得に当たり、誰が費用を負担しますか？下記より一つ選び○を付け、費用負担の割合を記入して下さい。

- ①元請および上位企業 _____ 割 ②使用者 _____ 割 ③自分 _____ 割
④その他（ ） _____ 割

質問 2 3 今、あなたの行っている仕事を私用・病気などで休む時はどのようにしていますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①自分を使っている会社の上司に伝える ②自分とグループで仕事をしている仲間に伝える
③元請の監督に伝える ④上位の下請の職長（世話役）に伝える
⑤自分で代わりの者を現場に出す ⑥施主に伝える
⑦誰にも伝えなくて勝手に休む ⑧その他（ ）

Ⅳ. あなたの働いた収入（賃金）についてお聞きします

質問 2 4 「2008年12月」の賃金もしくは単価の一日当りの額はどの程度ですか？ 下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①1万円未満 ②1万円以上1万5000円未満 ③1万5000円以上2万円未満
④2万円以上2万5000円未満 ⑤2万5000円以上3万円未満 ⑥3万円以上

質問 2 5 働いた収入はどのような名目で受け取っていますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①日給月給の賃金として ②出来高払いの賃金として ③請負工事代金として
④その他（ ）

質問 2 6 あなたは誰から工事代金、又は賃金をうけとりますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①所属する会社 ②親方 ③グループ長 ④その他（ ）

①月々の決まった日 ②請求書を提出して ③仕事の区切りごとに自動的に
④その他（ ）

A.	作業に必要な道具・電動工具代	月間	円
B.	補助材料代	月間	円
C.	仮設材料代	月間	円
D.	材料代	月間	円
E.	安全帯、安全靴など安全用具代	月間	円
F.	現場までの交通費又はガソリン代	月間	円
G.	駐車料代	月間	円
H.	発生ごみ、産業廃棄物処理代	月間	円
I.	クレーン、レッカー、トラック、ユニック代	月間	円
J.	通信費	月間	円
K.	協力会費	月間	円
L.	補修費	月間	円
M.	その他（ ）	月間	円

①建設国民健康保険組合 ②市町村国民健康保険 ③政府管掌健康保険 ④なし

①国民年金 ②厚生年金 ③加入していない

①加入している ②加入していない

①元請の労災保険を使用
②契約している事業主の労災保険を使用
③自分で掛けている一人親方労災保険を使用
④その他（ ）

①事業主 _____割・自己負担 _____割 ②自分で全額掛けている
③その他 ()

質問 3 4 退職金積み立てはどのようにしていますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①建設業退職金共済制度（建退共） ②中小企業退職金共済制度（中退共）（→質問 36 へ）
③民間保険会社の退職金積立（→質問 36 へ） ④企業の退職金制度（→質問 36 へ）
⑤その他（ ）（→質問 36 へ） ⑥なし（→質問 36 へ）

質問 3 5 （質問 3 5 で①と回答された方は）建設業退職金共済制度（建退共）の証紙をどのように手にいれていますか？下記より一つ選び、○を付けてください。

- ①自分で購入 ②仕事先に請求 ③仕事先が自動的に貼ってくれる ④最近貼っていない

質問 3 6 所得税の納税の仕方はどれですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①税務署へ確定申告をする ②青色申告をする ③源泉徴収による
④しない

VI. 収入と生活についてお聞きします

質問 3 7 あなたの建設業での年間所得（「収入－経費」）はどの程度ですか？ 下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①200 万円未満 ②200 万円以上 300 万円未満 ③300 万円以上 400 万円未満
④400 万円以上 500 万円未満 ⑤500 万円以上 600 万円未満 ⑥600 万円以上 700 万円未満
⑦700 万円以上 800 万円未満 ⑧800 万円以上

質問 3 8 あなたの**家計**の収入で、**建設業以外**の収入はありますか？どちらかに○を付けてください。

- ①ある ②ない（→質問 4 0 へ）

質問 3 9 （質問 3 8 で①と回答された方で）**建設業以外**に収入を得たものとして、下記のうち該当するものすべてに○を付け、その**年間収入**を直接記入して下さい。

- ①農業（年収 円相当） ②漁業（年収 円相当）
③林業（年収 円相当） ④牧畜（年収 円相当）
⑤不動産業（年収 円相当）
⑥（正社員、パート・アルバイト等の）給与（年収 円相当）
⑦その他（年収 円相当）

質問 4 0 **2008 年**の家計収入（同居者を含む収入合計）は、2007 年と比べて変化していますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①減収になった ②増収した ③変わらない

質問 4 1 家計支出で優先度の高い出費はどのようなものですか？下記より 3 つ選び、○を付けてください。

- ①食費 ②家賃・住宅ローン ③水道光熱費 ④教育費 ⑤生命保険等
⑥税金 ⑦自動車費 ⑧交際費 ⑨医療・介護費 ⑩趣味・娯楽
⑪通信費 ⑫各種会費 ⑬各種ローン ⑭その他（ ）

質問 4 2 ひと月の家賃・住宅ローンの負担額はいくらですか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①なし ②3万円未満 ③5万円未満 ④7万円未満
⑤9万円未満 ⑥11万円未満 ⑦13万円未満 ⑧13万円以上

質問 4 3 あなたの建設業での仕事は年 365 日のうち何割程度ですか？「2008 年」の状態を下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①9割以上（約 330 日以上） ②8割程度（約 290 日） ③7割程度（約 260 日）
④6割程度（約 220 日） ⑤5割程度（約 180 日） ⑥4割程度（約 150 日）
⑦3割程度（約 110 日） ⑧2割以下（約 70 日以下）

質問 4 4 「2008 年 12 月」は 31 日ありましたが、そのうち現場仕事の休みは何日ありましたか？該当箇所に数字を直接記入してください。

仕事を休んだ日数 日間

→内訳（①日曜日 日 ②土曜日 日 ③祝日 日 ④平日 日）

VII. あなたの事業所についてお聞きします

質問 4 5 事務所はどうしていますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。

- ①自宅と兼ねている ②自宅以外にある ③ない

質問 4 6 あなたは仕事上の屋号を持っていますか？どちらかに○を付けて下さい。

- ①持っている ②持っていない

質問 4 7 建設業許可は取得していますか？下記より一つ選び、○を付けて下さい。①～③の場合は、許可業種名も記入して下さい。

- ①現在取得している（許可業種名： ）
②過去に取得していたが、現在は取得していない（過去の許可業種： ）
③将来取得したい（許可業種名： ）
④取得したことはない

質問 4 8 事業に関して下記のうち何を所有していますか？該当するものをすべてに○を付けて下さい。

- ①建設重機 ②クレーン車 ③トラック ④建設機材
⑤置き場用地 ⑥倉庫 ⑦事務所 ⑧車輛（ワゴン、バン）
⑨その他（ ） ⑩特になし

VIII. 一人親方の意識についてお聞きします

質問 4 9 あなたの日頃の仕事のしかたで、当てはまるものを 3 つ選んでください。

- ①毎日の仕事は指示を受けて働いている ②賃金の日給単価が固定している
③毎日の働く時間が決まっている ④人を使う立場ではない
⑤請負で仕事をしている ⑥賃金ではなく請負代金が収入となっている
⑦就業時間を決めないで仕事をしている ⑧特に細かく指示を受けないで仕事をしている

【単純集計結果】

質問1 住まい

	度数	割合
北海道	11	1.2%
青森	13	1.5%
岩手	12	1.3%
宮城	14	1.6%
秋田	1	0.1%
山形	20	2.2%
福島	13	1.5%
茨城	14	1.6%
栃木	11	1.2%
群馬	8	0.9%
埼玉	65	7.3%
千葉	39	4.4%
東京	155	17.4%
神奈川	61	6.8%
富山	4	0.4%
石川	10	1.1%
福井	1	0.1%
長野	19	2.1%
岐阜	16	1.8%
静岡	5	0.6%
愛知	28	3.1%
三重	25	2.8%
滋賀	4	0.4%
京都	3	0.3%
大阪	12	1.3%
兵庫	65	7.3%
奈良	6	0.7%
和歌山	3	0.3%
鳥取	10	1.1%
岡山	29	3.2%
広島	26	2.9%
山口	19	2.1%
徳島	39	4.4%
香川	20	2.2%
愛媛	16	1.8%
高知	9	1.0%
福岡	36	4.0%
熊本	13	1.5%
大分	16	1.8%
宮崎	11	1.2%
鹿児島	2	0.2%
無回答・非該当	9	1.0%
総計	893	100.0%

質問2 性別

	度数	割合
女	2	0.2%
男	885	99.1%
無回答・非該当	6	0.7%
総計	893	100.0%

質問3 年代

	度数	割合
20歳代	9	1.0%
30歳代	96	10.8%
40歳代	130	14.6%
50歳代	371	41.5%
60歳代	245	27.4%
70歳代	36	4.0%
無回答・非該当	6	0.7%
総計	893	100.0%

質問4 扶養家族人数(本人を除く)

	度数	割合
0人	113	12.7%
1人	263	29.5%
2人	197	22.1%
3人	163	18.3%
4人	77	8.6%
5人	32	3.6%
6人	8	0.9%
7人	2	0.2%
無回答・非該当	38	4.3%
総計	893	100.0%

質問5 主な現場

	度数	割合
地場の中小住宅企業の現場	150	16.8%
地場の中小ゼネコンの現場	68	7.6%
全国展開している住宅企業の現場	93	10.4%
全国展開しているゼネコンの現場	47	5.3%
町場の大工・工務店の現場	417	46.7%
不動産建売住宅の現場	33	3.7%
その他	70	7.8%
無回答・非該当	15	1.7%
総計	893	100.0%

質問5(再集計) 丁場別の構成

	度数	割合
野丁場(地場の中小ゼネコンの現場、全国展開しているゼネコンの現場の計)	115	12.9%
新丁場(地場の中小住宅企業の現場、全国展開しているゼネコンの現場、不動産建売住宅の現場の計)	276	30.9%
町場(町場の大工・工務店の現場)	417	46.7%
その他	70	7.8%
無回答・非該当	15	1.7%
総計	893	100.0%

質問6 主な職種

	度数	割合
大工	476	53.3%
内装大工	18	2.0%
型枠大工	8	0.9%
左官工	57	6.4%
タイル工	18	2.0%
ブロック工	9	1.0%
内装・クロス工	41	4.6%
塗装工	36	4.0%
とび・土工	22	2.5%
はつり工	0	0.0%
石工	1	0.1%
コンクリート工	1	0.1%
鉄骨工	0	0.0%
鉄筋工	2	0.2%
溶接工	3	0.3%
板金工	22	2.5%
瓦工	3	0.3%
屋根工	4	0.4%
畳工	13	1.5%
防水工	5	0.6%
杭打工	0	0.0%
金属製建具工	4	0.4%
ガラス・サッシ	7	0.8%
木製建具工	11	1.2%
表具工	2	0.2%
インテリア工	6	0.7%
シャッター工	0	0.0%
圧接工	0	0.0%
給排水衛生工	11	1.2%
配管工	14	1.6%
プレハブ工	1	0.1%
建物金物工	4	0.4%
舗装工	0	0.0%
空調工	5	0.6%
断熱工	3	0.3%
電気工	52	5.8%
通信工	0	0.0%
解体工	1	0.1%
造園工	4	0.4%
重機オペレータ	3	0.3%
車両運転手	2	0.2%
機械器具設置保守	2	0.2%
建築保守・管理	2	0.2%
設計測量・コンサル	2	0.2%
その他	11	1.2%
無回答・非該当	7	0.8%
総計	893	100.0%

質問7 建設業経験年数

	度数	割合
10年未満	21	2.4%
10～20年未満	108	12.1%
20～30年未満	120	13.4%
30～40年未満	303	33.9%
40～50年未満	280	31.4%
50～60年未満	56	6.3%
60年以上	1	0.1%
無回答・非該当	4	0.4%
総計	893	100.0%

質問8 一人親方経験年数

	度数	割合
10年未満	177	19.8%
10～20年未満	218	24.4%
20～30年未満	261	29.2%
30～40年未満	176	19.7%
40～50年未満	48	5.4%
50年以上	2	0.2%
無回答・非該当	11	1.2%
総計	893	100.0%

質問9 一人親方への経緯

	度数	割合
事業主(人を使用)から一人親方へ	104	11.6%
建設会社・工務店の従事者から一人親方へ	212	23.7%
親方から独立して一人親方へ	467	52.3%
はじめから一人親方	79	8.8%
その他	23	2.6%
無回答・非該当	8	0.9%
総計	893	100.0%

質問10 一人親方への契機

	度数	割合
収入を増やすため	229	25.6%
自由に仕事をしたいから	405	45.4%
好きな仕事を選びたいから	36	4.0%
雇ってくれるところがないから	54	6.0%
人を雇えなくなりやむなく	94	10.5%
その他	52	5.8%
無回答・非該当	23	2.6%
総計	893	100.0%

質問11 紹介媒体

	度数	割合
仕事仲間	213	23.9%
労働組合の仲間	32	3.6%
友人・知人	154	17.2%
親・親戚・縁者	225	25.2%
最近仕事をした現場の知り合	15	1.7%
元請業者	77	8.6%
下請業者	22	2.5%
材料・建材などを取り扱っている会社	22	2.5%
ブローカー等の仕事の斡旋を専門にしている会社	2	0.2%
施主等得意先	65	7.3%
地方自治体などの公共団体	1	0.1%
ハローワーク	3	0.3%
仕事情報紙・誌	7	0.8%
その他	34	3.8%
無回答・非該当	21	2.4%
総計	893	100.0%

質問12 契約期限

	度数	割合
1日～1ヶ月未満	93	10.4%
1ヶ月～3ヶ月未満	112	12.5%
3ヶ月～1年未満	42	4.7%
1年以上	6	0.7%
工事期間内	203	22.7%
ない	412	46.1%
無回答・非該当	25	2.8%
総計	893	100.0%

質問13 契約内容

	度数	割合
書面による雇用契約(雇い入れ通知書など)	34	3.8%
書面による請負契約(注文書・請書など)	325	36.4%
口頭による雇用契約	65	7.3%
口頭による請負契約	117	13.1%
特に契約はない	317	35.5%
わからない	20	2.2%
無回答・非該当	15	1.7%
総計	893	100.0%

質問14 契約前の手続き内容(複数回答)

	度数	割合
見積期間が設定された	43	3.7%
現場説明・図面渡し	349	29.7%
見積書の提出	331	28.2%
金額折衝	208	17.7%
ない	211	18.0%
無回答・非該当	33	2.8%
総計	1175	100.0%

質問15 始・終業時間の規定

	度数	割合
決められている	246	27.5%
決められていない	620	69.4%
わからない	11	1.2%
無回答・非該当	16	1.8%
総計	893	100.0%

質問16 1日の作業時間

	度数	割合
8時間未満	355	39.8%
9時間未満	350	39.2%
10時間未満	131	14.7%
11時間未満	27	3.0%
11時間以上	15	1.7%
無回答・非該当	15	1.7%
総計	893	100.0%

質問17 現場外の作業時間

	度数	割合
なし	282	31.6%
1時間未満	371	41.5%
1時間～2時間未満	182	20.4%
2時間～3時間未満	28	3.1%
3時間以上	19	2.1%
無回答・非該当	11	1.2%
総計	893	100.0%

質問18 現場までの所要時間

	度数	割合
30分未満	223	25.0%
30分～1時間未満	441	49.4%
1時間～1時間30分未満	175	19.6%
1時間30分以上	40	4.5%
無回答・非該当	14	1.6%
総計	893	100.0%

質問19 次の仕事の有無

	度数	割合
決まっている	334	37.4%
決まっていない	500	56.0%
その他	37	4.1%
無回答・非該当	22	2.5%
総計	893	100.0%

質問20 施工形態

	度数	割合
自分ひとりで施工している	360	40.3%
家族と一緒に施工している	95	10.6%
他の仲間と一緒に施工している	388	43.4%
自分で施工しないで再下請に出している	9	1.0%
その他	18	2.0%
無回答・非該当	23	2.6%
総計	893	100.0%

質問21 取得資格(複数回答)

	度数	割合
技能士	327	23.4%
職長	179	12.8%
作業主任者	370	26.5%
施工管理技士	136	9.7%
基幹技能者	21	1.5%
その他	230	16.5%
無回答・非該当	132	9.5%
総計	1395	100.0%

質問22 資格・技能習得の費用負担者

	度数	割合
元請および上位企業	32	3.6%
使用者	34	3.8%
自分	679	76.0%
その他	15	1.7%
無回答・非該当	133	14.9%
総計	893	100.0%

質問23 休む時の対処

	度数	割合
自分を使っている会社の上司に伝える	182	20.4%
自分とグループで仕事をしている仲間に伝える	158	17.7%
元請の監督に伝える	169	18.9%
上位の下請の職長に伝える	33	3.7%
自分で変わりの者を現場に出	86	9.6%
施主に伝える	186	20.8%
誰にも伝えなくて勝手に休む	30	3.4%
その他	13	1.5%
無回答・非該当	36	4.0%
総計	893	100.0%

質問24 1日の賃金・単価

	度数	割合
1万円未満	36	4.0%
1万円以上1万5000円未満	339	38.0%
1万5000円以上2万円未満	388	43.4%
2万円以上2万5000円未満	89	10.0%
2万5000円以上3万円未満	11	1.2%
3万円以上	4	0.4%
無回答・非該当	26	2.9%
総計	893	100.0%

質問25 受取の名目

	度数	割合
日給月給の賃金として	236	26.4%
出来高払いの賃金として	161	18.0%
請負工事代金として	452	50.6%
その他	18	2.0%
無回答・非該当	26	2.9%
総計	893	100.0%

質問26 受取の対象

	度数	割合
所属する会社	461	51.6%
親方	91	10.2%
グループ長	32	3.6%
その他	271	30.3%
無回答・非該当	38	4.3%
総計	893	100.0%

質問27 支払方法

	度数	割合
月々の決まった日	323	36.2%
請求書を提出して	476	53.3%
仕事の区切りごとに自動的に	42	4.7%
その他	12	1.3%
無回答・非該当	40	4.5%
総計	893	100.0%

質問28 仕事に伴う自分持ち費用負担項目(複数回答)

	度数	割合
作業に必要な道具・電動工具	568	16.8%
補助材料代	150	4.4%
仮設材料代	65	1.9%
材料代	303	9.0%
安全帯、安全靴などの安全用具代	168	5.0%
現場までの交通費又はガソリン代	662	19.6%
駐車場代	190	5.6%
発生ゴミ、産業廃棄物処理代	180	5.3%
クレーン、レッカー、トラック、ユニック代	62	1.8%
通信費	484	14.4%
協力会費	195	5.8%
補修費	66	2.0%
その他	68	2.0%
無回答・非該当	210	6.2%
総計	3371	100.0%

質問29 健康保険

	度数	割合
建設国民健康保険組合	833	93.3%
市町村国民健康保険	39	4.4%
政府管掌健康保険	3	0.3%
なし	2	0.2%
無回答・非該当	16	1.8%
総計	893	100.0%

質問30 年金保険

	度数	割合
国民年金	700	78.4%
厚生年金	37	4.1%
加入していない	140	15.7%
無回答・非該当	16	1.8%
総計	893	100.0%

質問31 雇用保険

	度数	割合
加入している	92	10.3%
加入していない	766	85.8%
無回答・非該当	35	3.9%
総計	893	100.0%

質問32 労災保険

	度数	割合
元請の労災保険を使用	84	9.4%
契約している事業主の労災保険を使用	43	4.8%
自分で掛けている一人親方労災保険を使用	688	77.0%
その他	40	4.5%
無回答・非該当	38	4.3%
総計	893	100.0%

質問33 労災保険料の負担者

	度数	割合
事業主	96	10.8%
自分で全額掛けている	712	79.7%
その他	27	3.0%
無回答・非該当	58	6.5%
総計	893	100.0%

質問34 退職金

	度数	割合
建設業退職金共済制度(建退共)	241	27.0%
中小企業退職金共済制度(中退共)	52	5.8%
民間保険会社の退職金積立	22	2.5%
企業の退職金制度	4	0.4%
その他	14	1.6%
なし	497	55.7%
無回答・非該当	63	7.1%
総計	893	100.0%

質問35 建退共・証紙入手方法

	度数	割合
自分で購入	167	18.7%
仕事先に請求	4	0.4%
仕事先が自動的に貼ってくれ	21	2.4%
最近貼っていない	29	3.2%
無回答・非該当	672	75.3%
総計	893	100.0%

質問36 所得税の納税方法

	度数	割合
税務署に確定申告をする	556	62.3%
青色申告をする	260	29.1%
源泉徴収による	37	4.1%
しない	9	1.0%
無回答・非該当	31	3.5%
総計	893	100.0%

質問37 建設業・年間所得額

	度数	割合
200万円未満	120	13.4%
200万円以上300万円未満	217	24.3%
300万円以上400万円未満	242	27.1%
400万円以上500万円未満	146	16.3%
500万円以上600万円未満	80	9.0%
600万円以上700万円未満	29	3.2%
700万円以上800万円未満	10	1.1%
800万円以上	19	2.1%
無回答・非該当	30	3.4%
総計	893	100.0%

質問38 建設業以外の家計収入の有無

	度数	割合
ある	189	21.2%
ない	687	76.9%
無回答・非該当	17	1.9%
総計	893	100.0%

質問39 建設業以外の家計収入源(複数回答)

	度数	割合
農業	31	3.4%
漁業	1	0.1%
林業	0	0.0%
牧畜	0	0.0%
不動産業	41	4.5%
(正社員、パート・アルバイト等)の給与	55	6.1%
その他	64	7.1%
無回答・非該当	712	78.8%
総計	904	100.0%

質問40 家計収入の変化

	度数	割合
減収になった	589	66.0%
増収した	65	7.3%
変わらない	208	23.3%
無回答・非該当	31	3.5%
総計	893	100.0%

質問41 家計支出の優先度

	度数	割合
食費	469	19.6%
家賃・住宅ローン	329	13.7%
水道光熱費	141	5.9%
教育費	125	5.2%
生命保険等	253	10.6%
税金	217	9.1%
自動車費	283	11.8%
交際費	109	4.6%
医療・介護費	132	5.5%
趣味・娯楽	34	1.4%
通信費	30	1.3%
各種会費	11	0.5%
各種ローン	106	4.4%
その他	11	0.5%
無回答・非該当	143	6.0%
総計	2393	100.0%

質問42 家賃・住宅ローン額

	度数	割合
なし	322	36.1%
3万円未満	32	3.6%
5万円未満	101	11.3%
7万円未満	110	12.3%
9万円未満	95	10.6%
11万円未満	82	9.2%
13万円未満	33	3.7%
13万円以上	54	6.0%
無回答・非該当	64	7.2%
総計	893	100.0%

質問43 仕事日の年間割合

	度数	割合
9割以上(約330日以上)	94	10.5%
8割程度(約290日)	209	23.4%
7割程度(約260日)	244	27.3%
6割程度(約220日)	161	18.0%
5割程度(約180日)	86	9.6%
4割程度(約150日)	30	3.4%
3割程度(約110日)	30	3.4%
2割以下(約70日以下)	15	1.7%
無回答・非該当	24	2.7%
総計	893	100.0%

質問44 「2008年12月」の休みの日数

	度数	割合
0日以上5日未満	137	15.3%
5日以上10日未満	290	32.5%
10日以上15日未満	193	21.6%
15日以上20日未満	94	10.5%
20日以上24日未満	39	4.4%
25日以上	24	2.7%
無回答・非該当	116	13.0%
総計	893	100.0%

質問45 事務所

	度数	割合
自宅と兼ねている	630	70.5%
自宅以外にある	70	7.8%
ない	170	19.0%
無回答・非該当	23	2.6%
総計	893	100.0%

質問46 屋号の有無

	度数	割合
持っている	584	65.4%
持っていない	281	31.5%
無回答・非該当	28	3.1%
総計	893	100.0%

質問47 建設業許可の取得状況

	度数	割合
現在取得している	158	17.7%
過去に取得していたが、現在は取得していない	74	8.3%
将来取得したい	47	5.3%
取得したことはない	553	61.9%
無回答・非該当	60	6.7%
総計	892	99.9%

質問48 事業に関しての所有物(複数回答)

	度数	割合
建設重機	32	1.8%
クレーン車	8	0.5%
トラック	397	22.7%
建設機材	90	5.2%
置き場用地	172	9.9%
倉庫	295	16.9%
事務所	139	8.0%
車輛(ワゴン、バン)	450	25.8%
その他	42	2.4%
特になし	80	4.6%
無回答・非該当	41	2.3%
総計	1746	100.0%

質問49 日頃の働き方(複数回答)

	度数	割合
毎日の仕事は指示を受けて働いている	160	6.0%
賃金の日給単価が固定している	186	6.9%
毎日の働く時間が決まっている	212	7.9%
人を使う立場ではない	158	5.9%
請負で仕事をしている	425	15.9%
賃金ではなく請負代金が収入となっている	389	14.5%
就業時間を決めないで仕事をしている	307	11.5%
特に細かく指示を受けないで仕事をしている	251	9.4%
無回答・非該当	591	22.1%
総計	2679	100.0%

質問50 望む働き方

	度数	割合
直接雇用(安定的な賃金・社会保険の完備)が適用される	131	14.7%
腕のよい技能を持つ職人	141	15.8%
職人を育てる親方	105	11.8%
経営に力を発揮できる事業主	161	18.0%
わからない	52	5.8%
現状のまま	275	30.8%
無回答・非該当	28	3.1%
総計	893	100.0%

質問51 労働組合への期待

	度数	割合
有給休暇がとれるようにしてほしい	8	0.9%
社会保険などが適用されるようにしてほしい	49	5.5%
一人親方の雇用保険の制度をつくってほしい	85	9.5%
仕事を安定的に確保できるようにしてほしい	389	43.6%
労災保険の元請け責任を厳格にしてほしい	42	4.7%
賃金の基準が明確になるようにしてほしい	54	6.0%
労務単価を引き上げられるようにしてほしい	159	17.8%
上位業者に指値発注をさせないようにしてほしい	26	2.9%
その他	20	2.2%
無回答・非該当	61	6.8%
総計	893	100.0%

【生活上・仕事上の要求や改善すべき点に関する自由回答】

・ 仕事がつづいてないので確保できるようにしたい。
・ 大手ハウスメーカーの宣伝に負けない。全建総連の宣伝してほしい。
・ 安定した生活が出来る賃金が欲しい
・ 仕事が確保が一番です
・ いやならいいよ！と言われた。自分の足場がよわい。税金が高い。
・ 不況で仕事がなく収入もへって生活が大変です。毎日仕事が出来た社会になってほしい。(政治をかえないと。)
・ 以前のように仕事を安定的に確保できる世の中になってほしい。
・ 年間を通して安定した、収入になればと思っています。
・ 日給の単価がもっと上がってほしい。仕事がつきつわり安いとおもう。
・ 工具等は、自分で買って使用している。少しでも良いから、工具使用料がほしい。・現場が自宅から遠いところは、油代をだしてもらいたい。
・ 年間安定した収入源を確保できるような仕事量が必要です。
・ 親方が源泉してくれれば、労災保険に加入する必要がなくなるので、最低雇用者としての責任は果たしてもらいたい。
・ 質問の意味が判らない所が、数多くありました。
完全独立できるだけの仕事の確保が困難、しかたなく賃金固定の請負という形で親方から見れば「自分仕事をみとめる常雇」という変則的な関係になっている。早く独立したい。
・ 安全に対する、経費を元請がしぼってきている。→下請に現場監理を押しつけてきてその費用も出さない。
・ 賃金が変わろうがお客様には関係ない。今ある仕事に感謝して、精一杯取り組み、みんなが協力して建築業界を明るく盛り上げていくべきだと思う。
・ 一日あたりの賃金を(2万円以上 2万5000円)
・ 収入が毎月、安定に入ってくるとよい。将来のみとおしがたつことgs望む。
・ 仕事確保運動全国一斉に週間をもうけて宣伝活動をしてほしい(全国紙広告とのやて(ママ))
・ 仕事量を増やして欲しい。安定した量を確保されるとよい。・もらった手形の不渡りが多い。
私は大工をしておりますが、最近安い何々ホームなどが多く乱立し、伝統的な本物の在来工法が少なくなってまいりました。若い人や一般の人には在来工法を、そしてその良い部分をしっかりアピールして目を向けていただき本物の仕事をして充実した大工人生を送らせていただきたいと思います。
・ 月仕事20日位希望してます
・ 家を出てから家に帰るまで、何から何まで自分持ちのこの即種。道具や、手袋、服、車など、出費は多い。サラリーマンの様にとは、一概には言えないが、有給や、社会保険、退職金、ボーナス、など、生活が安全(ママ)するように、変わってほしい。日給月給の毎日だと何の保証もない。これでは、職人の数も増えないし、会社組織ばかりに就職が集中し、町場の腕のよい親方の技術はうけつづがれない。建築業に人気が出るようにしてほしい。若い人が、結婚、子育てを安定してできるように賃金も上がってほしい。
・ まだまだ事故かくしがある様に思えるので改善してほしい。
・ 質問51で望むものと書いていますが望んで答えがかえってきません。仕事確保が先にあるのでそれ以上のことを望めません。
・ 15～10年前の賃金より20%～30%くらい減っているのが現実です。今は大工さんの日給が他の職人さんより少なくなっています。
・ 長年怪我の無いことを祈りながら仕事をしています。おかげさまで保険を使うような怪我はしたことはありません。1人親方労災も長年掛け続けていますが自動車保険のような無事故割引も無事故表彰もナシで納得いきません。もしものことを考えしづらひが払っていますが、みんなが無事故に関心が高まるように自動車保険のような無事故割引や健保の健康家族表彰のような元気の出る内容になるよう70万の組合員がいる全建総連へ努力をお願いします。税制の署名だけではなく署名活動も協力大です。大手企業の住宅リフォームまで入ってきて組合全員は仕事が無くて大変ですよ。
・ 働けなくなったときのセーフティネットがほしい。
・ 仕事もらうために会社の人間と交際(酒)とか遊ぶのが、しんどくなる時がある。ひまになると、とくにそうなのでたいへんです。10年前は、何もせず仕事くれてたけど、今はきびしいです。税金が高すぎる。特に消費税、今だに消費税込みで支払う会社もある。
・ 職人は仕事さえあればよく働くと思いますが、現在技能持職人を育てる親方はこの労務単価では1人の職人も育てることができません。若い人が進んで建設業に入るよう進んで労働単価を上げて欲しいものです。
・ 税金(源泉徴収)を低くしてほしい。
・ 大工仕事がほしいです。ガソリンが値下げでよいが

全建総連本部の皆様、連日の運動又、活動、誠に御苦労さまです。敬意と感謝を申し上げます。一組合員として、様々な恩恵を頂いている事に対して、大変有り難く、心強く思っています。2009年にかけて、世界的な不況の中で、失業者が後を絶たない、昨今、仕事不足が大きな問題です。私達の職域の中においても、職人の派遣切とも言いいる(ママ)事がおきています。毎日の仕事確保が出来ず、妻のパートタイムの収入で生活をしているところです。国の政策に対して、不満がつのるばかりです。要求とかは、別にありませんが、今の仕事を続けていきたいものです。‘200年住宅の取り組みに期待がかかる所です。’私達の命と生活を守れる運動を節に希望致します。共にガンバロー。大変に御苦労様です。以上。
・ 若い職人が育つ賃金になってほしい。 サラリーマン並みの賃金に(ボーナス分、雇用保険、退職金分)
自分の受取る物は多い方がいい。支払は少ない方がいい。誰もが自分中心を思っている世の常、生活するのに必要なのはお金。自分の為には働くなどいい。他人(ひと)の為に働け。お金は後からついてくる。“何人とも皆んな下請で働いている事を自覚させよ”(大企業も必要としている人の下請業者也)
私は一人親方ですので、安定的な仕事がないのでいつも仲間の所に電話をして常用で仕事を紹介してもらっています。そんな状態ですので仕事を見つけるのが非常に難しいです。仕事情報紙を見て応募しますが、最後の支払いで不愉快な思いをすることが多いです。改善すべき点としては重層下請けは孫請けくらいにしてもらいたいと思っています。
・ 元請けサイドのトラブルで仕事・工事ができないときには最低での間賃を保障してほしい。
・ 工事日数にゆとりがほしい。
・ 要求とかではないですが名義人制の時の方が仕事が安定していた気がします。合見積はよろしくないですねー。
・ 現場の管理をしてくれない事。 ・数日前より仕事の約束をしていて前日にキャンセルされる事。
車も何年も乗れないから、次買う余裕がほしいかなりキツイ!! ・ガソリン代もかなりキツイ!! ・一人でやっているので病気になれば、まったく収入がなくなり不安なので、大きめの保険に入っているが、これもキツイ!!
・ 賃金が上がることがすべての生活を豊かにできると思うので期待したい。
景気がどうのこうのの前に政府のやり方がおかしい。基本の考え方が、国民の為でないのやでやせない。法律や制度だけでなく国民全体の意識が変わらなければ、日本に希望は全くない。できればもう日本に住みたくない。
今日の建設現場は、工期が短く、単価が下がっている為に、夜遅くまで、残業をしないといけません。もうすこし、工期とか単価を見直してほしい。それとサービス工事が多すぎる。ゼネコンはもっと下請け業者の身になってほしい。
最低でもサラリーマン程度の収入がほしい。(平均賃金700万円程度)又、安定した仕事が確保したい。 ・建築業の中に若い従業者が多くなるようにしてほしい。 ・その他の業種にくらべて一人前になるまで10年前後かかるため、若い人たちが建築業(大工)になりたがらない。魅力のある賃金と安定した仕事ができるように組合活動でやってほしい。
・ 仕事を安定的に確保できるような制度を作してほしい。
・ 全国都道府県の賃金相場を地域で一定にしていきたい。
・ 旧年まで会社を経営していたが、60歳で厚生年金をもらっているため個人にした
・ 今、現在は業者より電話にて仕事がある時のみに受けています。
・ どの都道府県でも仕事が無いので早くけいきを良くなる事をいのっています。
自分自身もそうだが、若い方が一人親方になるにあたって、まだまだ(労働や賃金)などの条件が悪いので、もっと安心して働けるようにしてほしい。今の政治はおかしい。
・ 税金は応能負担にしてほしい！ 消費税増税断固反対！
・ 年金等60才より支給されるようにしてほしい。
・ 技術、技能が報われる賃金の確立を
・ 仕事上や生活上で改善と言われても今は一件の仕事もなく・・・不安な毎日で生活をきりつめなくてはと思って居ります。
・ 1.上記の③(雇用保険)と⑤(労災保険の元請責任)が適用される事を要求したい。 2.第1と3土曜日の休日が欲しいが、周りの仲間が休めずに働いているので、自分も休めずにいる。
・ 税金等の控除 ・賃金のアップ(年収 600万以上)
・ 施主さんに道具代の請求を出来る用にしたい。
2007年までは仕事があったが、2008年より新築工事がなくなり、ほとんど仕事はしていない。息子と仕事しているが、息子の将来が心配である。現在(H21、2)はお得意の施主より、改造仕事をもらい息子中心に仕事をしている。今まで町場の大工として自分で仕事をもらい、自分でたいて来たが、色々規制が出来てやりづらくなった。現在の一番悪い点は、若者に仕事がないから、生活設計できない、それが、結婚、少子化、家等、すべてにかかっている様に思う。安さを追求し、製造業を外口にした事が若者の仕事をうばった様に思う。生活設計出来る夢のもてる社会で生活をしたいものだ。
今日の手間請けは、低単価、重労働に派遣社員のように、契約解除、本人が自主的に契約解除したような、誘導的なうけ答え(ママ)
・ 仕事を安定的に確保したい。
・ 仕事を安定的確保したい。
・ 世の中の景気を良くし、もっと仕事が増えることを望む。

建設業で働く人のほとんどは実さい賃金労働者だと思うので建設業で働いた人たちに労基法にもとづく労働者としての保証をするべきだと思う。
現状、役所の仕事はひどすぎる。会社においては、いいなりで働かそうとする。命の軽視。アスベストに関しては特に問題アリ。アスベストについて、現場カントク員は無知…。玄学はすぐになるが、総額は絶対しない。(たとえ赤字でも)徳にJKK:警視庁はひどい。
・さらなる責任感・安心感・達成感を持つ！！
・安定してほしい
電気工事なので大工さんの仕事の都合で間に合わすために残業をしなくてはならないのが現状。ハウスメーカーは工期が短いので大工さんが頑張るので、電気、水道などの設備関係の職人が大変。工程に設備関係の工程が入っていないので改善してもらいたい。
・町場の仕事、リフォーム工事を増すこと・悪徳業者の排除
姉齒問題のとばっちりが、零細業者には大変迷惑になっています。今の建築行政、法改正は我々小規模業者のことを少しも考えてはいない。ただ制度を厳しくさえすればよいというものではないでしょう。もう我々は、ちょっとした仕事でも、不可能だ(カシタンボ制度など…)今や、下ウケ、下ウケの下ウケと、かなしい状態です。工事の規模によって入札指定業者の資格(ランク)があるように逆に、これ以下のキボの工事は、売上何千万以上の業者は工事をしてはいけないとか、?…弱いものも助けるいろんな、規則も設けてほしい。意味不明な事を書き並べましてすみませんでした。今の建設業界、行政に大不満を持っているということです。
とにかくスミ付け工事が無い。現プレカットが出てからギザミ仕事が多くなった。現在は腕はそれほど関係ないですネ。現在の建設としては大手建設に使われています。これからは腕のよい職人は育たないのでは？
・一人親方同士で値崩をしないようにしてほしいです。
質問51にも書きましたが社会的地位の低い現場で労働をしている(肉体労働)の社会的地位の国が定める確保を重点として国に要求します。頭脳労働者と肉体労働者がいてこそ社会経済は成り立っているのに、肉体労働者の地位の保全是少なく、苦言をいたします。
・若い人たちが多く建設業に入ってくるように安定した賃金になるように制度を作してほしい。
建設業以外の免許、資格(開五、危険物等車両2種)紹介又は講習をして欲しい。建設関係の会社で本業以外の仕事を持っている会社を紹介してほしい。冬期間だけでも違う仕事してキャリアや実技の経験を積み立てたい。
・多すぎてわからない
・仕事が出るまでは一人親方労災を利用します。
・もっと仕事があればよい。
・工事単価の引き上げを望む
中小の企業が競って請け負い金額を下げまくり、自分達の首をたがいにしめあう形になっています。結果、下請け業者も、むりにでも仕事を受けて、職人の日当もさがりつづけている。良い仕事ができるわけがない！
質問内容が二つ以上該当する内容が多くある。安定した生活をするには労務単価を引き上げなければ後継者もいなくなる。私達職人は朝晩のあいさつとかマナーを社会人と自覚しやらなければ社会的地位も向上しないと思います。
・人間関係の充実。
・10万円～20万円の仕事が大手工務店にとられています。今は2009年1月から仕事がありません
現在今までの中で、一番景気がわるく阪神から徳島に廻ってきており最悪の状態です。政府の方で何とかして欲しいと考えています。
現在仕事がないとか言っている人たちが多くおられますがそれは、やはり自分が悪いので世の中が悪いと言うのはおかしいです。やはり自分の1日の行動発言をかくじつにやれば人は信用してくれます。私は毎日が忙がしくてたいへんです。でも毎日が充実しています。
・一人親方として、仕事をしていく上での宣伝等してくれる機関があって欲しい。
・公契約条例を決めて欲しい。
技能労働者として職人としての単価(労働)基準は又は水準を上げて、なおかつそれを全国民が納得し、認めてもらう方法はないのでしょうか？各職人により仕事のやり方は違うにせよ、技術的な単価には代わりがないと思います。最低基準だけでも協定しないと、お互い首を絞めあう結果を生じます。今の建築業界の施工のやり方が続くと、例えば木造建設などでは、昔からの技術が再度みなおされる時期がいつれ訪れたとしても、その時にはその技術を持つ者が不足し、又はいないということもあるのではないのでしょうか？・労災にせよ、建築基準法にせよ、現在の一人親方や事業主であり職人でありといった個人の立場のもの(弱いもの)をふるいに掛け、大きな資産を持つ者だけが残るといった制度が多く見られるように思われます。・机上だけの仕事では何も生産されない。労働し衣食住に必要なものを生産する。実際に手足を使って作り出す人たちにによって成り立っていることを考えると、技術単価・労働単価はもっと価値は上がってもおかしくないと思います。
・税金のために建築現場にいるかんかく。年々収入が減る。材料が高く1月の手間まで金額がなかなかとどかない。

・特になし
・直接、施主より仕事をもらっている以外はすべて労災保険は発注者(元方)に
・2月8日に支部定期大会があり、組合員にあいさつ言葉、仕事が少ない、仕事が全然ない、といった様子。建替の話があっても先に進まず、景気が良くなって建てると言った様子である。先行きふ不透明な様子では、最低の生活するしかない！！
・労災保険について、株式会社や有限会社などは、労災保険金が分割されるのに一人親方は春先に一括で納めなければならぬのは納得いかない。数年前と同じく組合の力で分割できないものか？ 仕事の受注が減っている現状では大変きびしいものがある。機械や木材などの諸経費が高騰している中、請負単価に反映できなく日当を下げ、請負全額を調整している現状はそのまま、生活を苦しめている。これを全建総連や建設組合なりが中に入り、材料の間屋などに交渉してほしい。
・地元の仕事は地元の大工
・只今11下旬より休業中(仕事がないため)。4月頃より現場がありそうだ。早く仕事をしたいな(仲間も12人同じだよ)。
・社会保険の充実 ・安定した収入
・単価、賃金をてきせいなものにしてほしい。 ・自分のもっている技能を、発気(ママ)できる職場で働きたい。
・最近ワークシェアリングが主になっていて他人とペアまたはトリオを組まれ仕事が30日以内である。極論は1人で請負ができない。まして仕事量が少ない。2人で組んだら手間は二分の一である。暮らしていけない。単価は在来42000円 2×4内装22000円次の仕事が合っても半月から一ヵ月後である
・一人親方で働いていると、自分への不担(ママ)がどうにも増して来ます。少し残業をしたり、無理がかかって来ます。記日(ママ)によ裕があればいいと思いますが、完成引渡しの工事区間の中が、できればと思う。
・単価の下落により、時間延長がどうしてもある。安定単価の設定に努力してほしい。
・一人親方ですけれども、元請で皆様より口コミで紹介してもらっている 7月末まで仕事は決まっているが、8月から次の仕事が見えない。心配だ。
・営業力に力をつけ、仕事確保になるようにする。
・大手メーカーの現場ばかりで、個人の仕事するのには、規製、手続が多くなって費用と日数がかかりすぎる。(営業不足もあるけれど)仕事しながらでは限度があり、仕事確保がむずかしい。工事限定の、仕事ばかりでは職人を育てることはむずかしい。プレカット、新建材の普及で、けずりもの、材料の吟味をする暇も必要なく。コンプレッサーや留め具丸ノコがあれば、1人前として通用する時代になって、年季を込める必要がなくなった。
・兵庫県の主として郡部で働いている。御多間にもれず仕事の量は激減している。田舎の建物は在来の頑丈な軸組工法が主で今でも壁下地(割竹)荒壁土づけ、外部底上は「焼板や」人造「洗い出し」で田園風景に「しっくり」なじむ家屋造りが多い。ハウスメーカーは受注が少いが団塊人もすっかり立派な家をもち増改築の必要もなくなり全く仕事がない。仕事確保の手段として組合支部及び分会単位で受け皿組織(建築工事人会)を組織して各町の随契工事(自治体の)受注に努力している。多自然居住で団塊世代の田舎暮らし希望者が多い「NPO法人」を結成して田舎の古民家を改装修理しそういう人々の入居を計るべく町地域振興課と話し合いを続けている。公契約条例制定申請と合せて目下進捗中(ママ)である。
・単価を上げてほしい
・価格の下げ止りおしてほしい(ママ)
・安い
・建設ではもう食べていけません。
・廃材を処理するためのかごをゼネコン(元請)工務店等用意して欲しい。
・労働条件がきつい 材料費などが値上がりしているのに製品はあがらない また消費税が上がれば生活の方がきつくなる
・安く住宅を提供している業社は、今後不安がないのだろうか？
・税金をもっと安くしてほしい。特に消費税について、住宅リフォーム(特に高齢者、年金者)については、消費税を現状維持。出来れば安くしてほしい。
・先ず第1として、賃金のベースアップと仕事の安定度を持てる様な日々が来るように望みたいと思います。
・以前、拡大行動の中で、労災保険について、ケガなどが現場でおきた場合、労災(個人)で入っていても、中に使用出来ないのが現実と言われた、仕事の事で会社に迷惑がかかると仕事がもらえないとの事でした。
・仕事がないと始まらないので、皆で協力して仕事確保運動を活発にしたい。
・だんだんと手間が減っている。
・仕事上、段取りがいつも悪いので段取りを良くして欲しい！
・常にお客さんの立場にたち、自分の持っている技術が最大げん喜ばれる様に心がけている。同時に若者たちが技術をうついで社会的にも大きく日本建築の良さを学んでほしいと思う。
・大手建設会社に多く見られる事です、上棟から木完成までの工事日程が短いと、労災事故にもつながるので改善すべきだと思います。

・阪神大震災後木造住宅がダメという話が流れそれまで高い技術を持った大工が仕事をなくし、現在後継者ももちろん育っておりません。まして、大不景気等でますます仕事が減っています。職人集団といわれる土建組合員が減少しないようお願い致します。
・職種によっては少し選ぶ質問に対して答えにくい。毎日同じ現場に行かない。
・仕事量が少なく、生活が安定しない
・住宅企業の体質かもしれませんが、労働者(職人)を物使いにされることがある。請負契約が先(工事者工前)にとどかないのでいろいろと困る。
・不安定な工事内容・量、労働単価の引き上げや仕事量が増えれば、不良工事業者や不払いを起こす事業をなくす努力
・請負で仕事してるから、お金のこといえない。
・請負単価等を下げられた上、工期短縮をせまられ、納得のする仕事ができなくなってきた。
・全体的にみんなが安く仕事を請けない。自分の仕事に誇りを持ってほしい。
・会社と一人親方との立場が対等になる事を望みます。
・下の者がもうかる様にして欲しい。
・自己の意欲次第
・今現在単価12500などで、もう少し引き上げられないかな？どうすれば良いのでしょうか。われわれボーナスがないのに高いといわれる単価(ちなみに公務員(役場員)(施主)からいわれる。(公務員:月給+ボーナス)
・扶養家族がいるのに保険料が高すぎる。
・現場までのガソリン代、高速代、駐車場代、経費みてほしい。
・とにかく仕事がほしい。
・仕事の確保に苦労している
・元請の労災が使えないことが多いので、元請の労災をたくさんって一人親方労災の費用を少なくしてほしい。
・保険の負担金を下げてもらいたい
・物事が職人に解り易く、即効性のある活動をして貰いたい。組合の手当てを充てにしているだけで組合幹部の行動が緩慢。生活の出来る収入を得たい。
・大手の下請で職人の手間技術を低く見られている。実際手間請をやっている人にきくと1日1万円ならい人もいる。(ママ)
・私個人は大工として働き、総合請負で仕事をしております。常に先の見えない状況で今の仕事が終わると次の仕事が決まっていけないということがよくあります。私個人としては常にお客さんに信頼される仕事内容を目指しています。政治に望むのですが景気がよくなるように、頑張ってもらいたいと思います。
・仕事量が減ってきているのでこれから先、生活の安定が保てるか心配。職人を育てたいが手間賃が年々下がって来ているので、職人を育てて行けないのが現状です。
・地場産業が生残る方法を組合で講習をしてほしい。
・仕事(責任)の割に収入が少ない。
・安定した収入
・安全第一。作業手順に従って正しい仕事を格充(ママ)したい。
・仕事が少ないので先が不安である。
・2008年から2009年にかけて、経済不況は増々ひどくなっている。また、住宅(木造)着工個数も減少傾向にある。そういった中で、労働単位も下がる一方で、満足する収入が得られない日が続いている。今後、一人親方はもとより、建設職人が満足できる収入が得られるように、全建総連が先頭に立ち、大手住宅メーカーの設計労務単価の引き上げに対する運動を、国に対して行ってほしいです。
・経済不況の中で、仕事不足、請負単価の引き下げ 労働条件の悪化により生活が不安定で将来が見えません。国や建労の行動で標準単価、最低賃金の基準を作ってください、われわれ職人を守っていただきたい。
・公務員や、サラリーマン並の休日(有給)があれば、家族との時間が多く取れる。
・一人親方として労働するのは基本的に不安が多いので(賃金・保険・仕事の不安定)安心して働ける職場の確立が望ましい。
・現在協会賃金だけが一人歩きしているように思われてなりません。実質賃金として18,000円ぐらいはもらえるようにしたいと思います。
・建設不況で単価が下がるのが心配
・一人親方として、手間をもらうために、地域・地区のちがいで労働単価のばらつきがあるのは、いかがなのか。(例・腕のよい親方でも地域によっては安い)又1級、2級技能士など資格を持っても仕事を頼まれる面でメリットが無いのが残念です。
・1級技能士と2級技能士の請負できない金額と建物の坪数の差をつける。・資格を持っていない職人は請負ができないなど
・社会情勢が安定し経済力が上昇する事を願っています。
・ハウスメーカーなどの賃金が安すいとか。・一人親方としての賃金も安い。

今まで大工を35年やってきて大工としてプライドを持ってやってきたが、今は取付屋みたいになっている！住みやすい家を作りたいし、オレにしかできない家にしたい！ただし、今の会社も自由にやらせてくれるからありがたいけどネ！！
1、事業税を無しにしてほしい。 1、会社と対等に交渉して全額を決められるような仕組みに戻してほしい。 一棟一棟、大工賃がちがうような仕組み。
保険金、ガソリン代、道具代などすべて自分持ち ・人を雇えば？給料が払えない ・仕事は自分で探さなければならない ・仕事単位が決まらない他
職人を続けるのに不安だらけです。手間はどんどん安くなるし、生活も大変です。銀行にも相手にしてもらえないし将来への不安も沢山あります。このままでは自分の家を作ることもできないでしょう。
仕事の質を落とさない労務単位が出ない。 ・このままでは、建築職人の技術を引き継ぐものがいなくなる。 ・労働災害まで自分持ちでは困る。 ・年金生活になっても生活できない。
技術に対する正当な評価を受けていない仕事の割には、もうけが少ない。道具の使用での消もう、技術に対する評価、とにかく工当なお金で仕事できていない。大工ががんばったらしっかりもうけられる世の中にしてほしい。
・工期が段々と短くなっているのに責任を持った仕事ができるように工期を伸ばして欲しい。
・製品コストダウンで施工(仕事)を増やしている。
・税金の優遇！！
役所の仕事において、大手は満額に近い金額で受けていますが我々が相手にしている中小企業ではたたきあいの金額では最後の我々にえにはわずかな収入しか得られない。
平成21年度始めから仕事がなく、少ない仕事を皆んなで取り合いになり、月に7日～8日住(ママ)の状態。仕事が決まれば単価が安い。この先とおなるのか心配…………。
・建設業の地位向上に力を入れたい。
・一人親方としては税制面で優ぐうしてほしい。
・個人事業主は自分次第で何事も行うので他に対しての要求や改善などの要望はありません。
・仲間の安定した仕事と生活を守る為に国や自治体へのさらなる要求行動をしなければいけない！
生活保障がないため将来的につらい。収入が不安定で見通しがなくてつらい。仕事に安定感がない。行政への要求が多くなってきた。改善すべきすべがない。
・口頭による契約が大部分なので、正式な契約が出来れば良いが！！
・特にありませんが自分次第とほいます(ママ)。
・収入面？デス
・組合員1人1人がもっと自覚を持ち結束してほしい。
・今年は特に仕事が少なくなっている。
建設業に限らず、どの業界でも、一般的な、労働者が、各業界の土台をささえているということを確認してもらい、その立場での改善をしてもらいたい。そして、その要求をかなえていただきたい。
組合で賃金を決めても、組合員以外の物が低い賃金で労働しているが、どうにもならないだろうか？(雇用する側は、やはり安い方へ仕事を頼む) ・人材派遣の会社が有り、依頼すると日当が高く働いているものは低い賃金でその格差は派遣会社によって違うかもしれないが、もう少し格差を減されないものだろうか？
生活上、一日も長く仕事が切れずに行くにはどの様に自分が努力すればいいか？ 生活上、自分自身の体を末永く動かしていけるように！
安定的な仕事の確保が出来るよう、住宅デ－運動を拡充させるとりくみと同時に分会住宅センターと受注センターとのネットワーク作り。 ・区内民主団体との仕事の提携、紹介活動。 ・自治体の区民相談にもっと利用しやすい制度改善と宣伝と予算、融資制度を作らせる。等々。
・仕事の安定確保。仕事単価の上昇。
・仕事の単価が上がるようにしてほしい。
・労災保健(ママ)の二重払いの廃止をお願いします。
仕事が無い中で、大手住宅会社、ゼネコンの利益の為に、発注単価がいきりちしく低下している。このままでは、生きていけない！ エンドユーザーの仕事を取る様にするために土建が個人の保障みたいなものを考えて知名度を上げる必要がある。
お客様に安く工事をするのは、いいと思います。けど、とにかく、安請だけはしないようにしてもらいたいと思います。自分で、自分の首をしめるだけです。そうする事により、工事単価というものは、上がると思います。

・特にないが、今後の仕事確保に力を入れたい。
アンケートの中に多々あったが、実際、一人親方のこれからというのは全てが自分自身の責任であると思う。仕事確保から、 ・集金、自分の時間のとり方等は自分で決めていけるのが一人親方の形だと思う。これからも一層、自己責任という言葉が重要になってくるが、がんばってやりぬくことが必要。
・建設国保の健康保険証をカード式にしてもらいたい。
・営業力がなく仕事確保が難しい ・働けば金にはなるが、その為に労働時間が長くなる。(賃金単価が少ないのが悩み)
ハウスメーカー達は、自社がオリジナル制品(ママ)の確保を保ちコストを計算されるかは結構だが、仕上げるのは技量のあるもので、クレーム産業の欠完(ママ)部分については仕事をした者にかぶせてしまう系こう(ママ)が大小あり皆苦労をしていると思う。職人の中には悪い性格の人もあるかもしれないが、親方をもっている職人親方について教った人達には、「手ヌキ」工事をこのんでする人はあまりいないと思う。従って金額の設定時にも、考えてもらう必要も多にあると思うが、皆常識単価が下がっているのはまちがいのない事だ。今の時期、ことわる事もむずかしい時であり、受けてれば相場になるし、むずかしい時もある。 ・公契約の活動も多少しているのですが…。以上。
・建退共と労災保険適用の区分をはっきり明記して、費用の所在を明らかにしてほしい。
・手間賃の単価が安いのでなんとかしてほしい。
・手間請労働者への労働者で認めてもらう運動！
・どうにでもなれ
・公的資格に裏付けされた、全国一律の賃金制度(または、最低賃金制度) ・組合による労働供給事業 ・労災かくし、アスベスト被害の根絶と公的保証制度
大手企業が全国展開する様になり賃金を下げられ、仕事の量は多くなりお金が東京へすい取られ地方へ残らない。昭和の終りから平成5年ぐらいと比べて年収は半分～1/3に減っている。
新築工事は住宅メーカーが8割方建築する時代で、我々、町場で働く職人は仕事不足が長く続いています。メーカーと行政が手を組み、我々、零細業者は法律や制度によって、ますます新築や増築工事はやる気が失せて仕事確保に意欲が持てない現状になってます。「在来工法は耐震性がない」という宣伝や、施主のニーズがTVコマーシャルやよって、小さい頃から、「住居は〇〇ハウスなんだ！」とすり込まれ教育されている。伝統的な日本の風土に合った土壁と真壁の家は寒くて、暑くて、汚く、不便だというフレーズが定着しつつある。この先、ハウスメーカーが使った材料の廃棄処分や捨て場、解体場のアスベストの問題が懸念されるというのに、行政は手を打たないでいる。
・もっと自分の技力が出せる仕事が欲しい。 ・若い職人が安定した生活が送れる様な社会を望む。
仕事をしている中では、仕事の量と賃金が、かみ合わずに仕事が増えるだけで、その分の賃金が上がらずに、つらい時があります。一家の造作をして、坪単位が決まっているのに追加分の仕事の賃金はもらえません。それが、なぜだか間に思います。施主さんからはもらっているはずなのに、われわれ職人には、支払われないのです。安い賃金の中で、朝早くから、夜おそくまでして、やっと20000円ぐらいしかならず、その中で、時間せいげんがあると、賃金にもならず、仕事もすまない現状です。もう少し働く職人の身になって企業は考えてほしいです。
・休みを確実に取れるような体制にしてほしい
・自宅(事務所)～現場まで時間がかかりすぎるので、出来れば30～1時間以内で現場が確保できるようなシステムが有れば(出来れば)うれしいのだが…。
・労災保険の元請け責任をしっかりとしてほしい！ が、これをすると大手は下請けに仕事をくれない。これを改善してほしい。一人親方の雇用保険を作って、労災だけでは不安です。
一人親方として、事業主として、労働者として等、働き方が流動的で固定しない。けれど優秀な技術を持った職人が、その力量を発揮出来る様、労働関係の法を整備すべき。(賃金、雇用保険、労災保険、税法、雇用契約、労基法、労災安全、労働関係調整法、公契約条例、後継者育成制度)
・仕事確保、大手業者に仕事をとられているため単価が安い。仲間同士のタタキあいは、やめなければいけない。全建総連の組合員として誇りを持てる何かほしい。(資格のある者には、特別有利になるようなもの) ・人間関係が密でないといけない。(仲間の相互扶助) ・資格を取りやすいように！
私は左官職ですが職人になろうとする若者がおりません。今の建設業の現状では希望をもてる職業ではありません。3Kの職場であっても収入面で希望がもてるようにして下さい。
・仕事の安定料(ママ)が一番だと思う。仕事料(ママ)によって賃金等すべてが決まってくる。
私だけではないと思うのですが、生活費がたりなくなって事業仕金(ママ)といっちは金をかり、今はそのしはらいにおわれています。支入れ(ママ)も現金ですのし金ぐりにくろうしています。仕事があっても、現金がなくてたいへんです。
・内需拡大と景気回復、消費税廃止、雇用保険制度

現在の現場は1時間以内の距離であるが、遠いときは2～3時間の現場も多くなってきている。高速代も、1日7～8千円になる時もある。長引く仕事なら泊まってしまうほうが安い場合も多々ある。近い所で、もちろん働きたいが、長いつきあいなので断るわけにもいかないのが常である。ここで述べることは無いのかもしれないが、どうしても勝ち取ってみたい要求は高齢者医療制度の廃止です。私も来年は前期高齢者になります。私たちの先輩が基になって納め育ててきた医療保険、社会保険、国民保険、役人達の豪華すぎる保養施設等の散財や投機の失敗が現在の保険機構の崩壊を招いたと思う。老人が多くなるのは、医療の発展と食の発展があつてのこと、皆んな何れは通る道である。老人を大事にせずして少子化は語れないと思うのは私だけではないはずだ。将来の見えない国で子供を産み、育てるという思いが若い人達にもてるのか。夢のむこうに青空があるような国にして欲しい。そんな人を選ばなくては。筋違いで申し訳ありません。もう一度後期高齢者医療制度絶対廃止を願って。
・手に職を持っていますが、飯が食えなく成りそうです。息子にも後を継がせる事もできません。もっと仕事がほしいです。
・今は、現場の数が少ないために仕事の量が減っている。ここ10年ぐらい請負単価も減少しているため、年収が4割程度下がっている。まずは、建設現場の数が増えるようにしてほしい。
・改善すべき点は多々あると思いますが、何よりも単価が安すぎて、働いても働いても生活が苦しいです。
・現在仕事の量が少なくほんとうに困っています。仕事をもっとふやしてほしいと思います。
・安定した生活がしたい
・昨年11月から仕事が大幅に減って食べるにもことかく状況であります。早く景気の回復するように早急な対策おねがいします。
・特になし
・元請代金未払い(支払側、受取り側共)の件が多い為、このような事態がなくなる様な方法を検討してもらいたい
・仕事をやる上で自分のスキルアップも日々していきたいし、それに伴って賃金が上がる世の中になっていかないと、職人がどんどんいなくなっていくと思う。・大企業だけが儲けて下請けの会社、職人がどうなってもいいような政治世論はいい加減変えなければ絶対ダメ。・大企業より国民が豊かになったほうが国が豊かになる早道である。
・仕事を安定的に確保できれば良いのだがそれが出来ない。時間に余裕のある仕事がしたい。
・金。
・世界経済の安定
・賃金を上げて、仕事を安定的に確保して、週休2日を可能にし、幸せに仕事を続けられる様になんぼってもらいたいです。
・仕事単価を上げてほしい。
・特になし
・一人親方として仕事を取る事はこれからは大変だと思ふ。・ゼネコンなどが仕事に取られる事になると思ふ。・消費税などにわ大変な納税につながると思ふ。
・建築業での末端職人の賃金を最低でも18,000円～20,000円ぐらいに引きあがらないと生活できない。今の職人の賃金では生活するのがやっとです。余裕などない。
・職人にもっと分かりやすい表現での資料。事務的な資料でなく。親見(ママ)になってもらいたい。
・組合の中で仕事を確保して配分できれば良いと思いますが、なかなか難しいと思います。資本主義とはいえ仕事と取中でより安くと価格競争になるとよいものは出来ないと思う。できればカルテルのようなものを強めない限り自分で自分の首をしめるようなものだと思う。
・手間を上げて欲しい。
・賃金を下げるような、請負をしなideほしい。
・ハウスメーカーの内部をよく知りたい。明細がとくに。みたい。見積りの出し方を勉強したい。お願いします。 山形県
・現在社会が”信用”という言葉に翻弄され、建築の現場でも大きな変化を感じています。法律がどんどん変わり一人親方が存在しにくい環境にあるようにも感じています。より信頼される一人親方または、後継者育成が出来るような環境を望みます。また、法律の変化をより早くキャッチできることを望みます。
・景気がよくなって、仕事が多くなると良いと思います。
・60歳から定年し今の一人親方として、旧勤務先の機械設備設置の点検業務を主として勤めています(ママ)。会社側から点検業務をするのなら1人親方として労災保険加入をさがすよう依頼があった。40年勤務し、退職後、自社に再就職するのであれば国民保険、労災保険の加入方法を容易にしたらどうですか。
・一人親方として三人家族を十分に養って生活できるように賃金を上げてほしい。¥23000～¥25000
・手間請けの一人親方は労働者としてほしい。
・消費税を上げるのは仕方ないが、幅を小さくそして衣食住医の消費税をやめてほしい。
・(一般的な木造住宅において)ハウスメーカーの素人のような監督さんとかは、建設業界に不要だと思います。
・安定した仕事、賃金を継続。
・仕事がない(減っている)。賃金がどんどん下がっている。
・仕事が不安定である

・	仕事が重なった場合に困ることがあります。仕事の絶対量がしていますから収入が減少しているので生活が苦しくなります。
・	職人の知名度が(賃金的にも)上がるよう組合活動して欲しい。
・	他人に使われていないので、今の状態に満足している
・	仕事が安定して確保できれば良い。
・	仕事が少ないので多くしてほしい
・	個人で職人に仕事が急に仕事が減って店の経営が困難になってきました。店は30年余りで初めての事です。お先真っ暗です。
・	私は全建総連の組合員で有りますが組合活動も大変だとは思いますが、この不況の中月一回の会議は必要なし、経費削減と言って役員が一度役をするとやめたがらない(長すぎる)。組合員の仲間では、役員は全建の収入が多すぎるなど、ヒハンが多すぎ、これでは組合員はへるばかりだと思います。全建の件はこれまで。・さて、仕事の件ですが、一般に職人は営業がにがて。どうしたら仕事が増えるか考えものです。今現在、史郎とが仕事取ってきて、職人が使われる時代でこの世の中、金、金、金の人が多すぎます。私自身家族に心配をさせる程仕事は少なくありません。・もっと、もっと、書きたい事がありますが私の文章を読む方が大変なので、この変で失礼。(ママ)
・	安定した仕事が現在少なくなってきた・これを何とかしてもらいたい現状では無理なのかと思っている。単価の安定も現場が変わるたびに予算の都合でカットされる。これが生活にもかなり重荷になっている。
・	現在こそ組合組織のあり方等を考える時であると思う中央のお偉い方々末端の組合員の方々をどう思っておるのか分からないこの様な組合であれば組合員としてのほこり、自覚が失われつつあります。中央の役員の皆様末端の組合員の苦しみ現状を良くみて下さい。
・	安い単価での請負をやめないといけない
・	タバコの吸いすぎに注意(酒) 運動不足を改善する。
・	特になし
・	組合で要求賃金「日額2万6千円」を大手ハウスメーカー会社に請求できるようにしてほしい。
・	社会の現在の流れを見据えて、今私達の技術者の立場を守ってください。政治家は自分の事ばかり考えて、人民の事は何も考えていない。全建総連では、正しい正当選びをしてほしい。今現在、私達の仲間が仕事に行きつまって、自から(ママ)命を断つ(ママ)現状を良く考えて、全建総連として、今何をなすべきか良く考えてほしい。
・	自分で重いケガをした事がない為よくわからない

共同調査研究会メンバー

全国建設労働組合総連合	高橋義次	賃金対策部長
	石田勝彦	賃金対策部担当書記

特定非営利活動法人 建設政策研究所

責任者	藤澤好一	建設政策研究所副理事長 芝浦工業大学名誉教授
事務局長	辻村定次	建設政策研究所副理事長・研究員
事務局	越智今日子	建設政策研究所理事・研究員
	山根清宏	建設政策研究所研究員 東京都立大学大学院社会科学研究科博士課程
調査研究員	村松加代子	建設政策研究所専務理事

執筆担当

越智今日子	第3章
高橋義次	第4章第3節
辻村定次	はじめに・第4章第1節・おわりに
藤澤好一	第4章第2節・終章
山根清宏	第1章・第2章