

大手建設資本に従事する今日の「一人親方」の形成過程

越智 今日子

今日の建設業の生産構造の末端には施工をになっている「一人親方」が位置づけられている。その「一人親方」の働き方の多くは下請業者の工事受注に組み込まれ専属的なものであり、賃金・単価は低いものであるが、労働者としてではなく事業主とみなされるため、社会保険・労働保険など労働者としての権利・保護から漏れている。その上、所属会社の受注の増減の調整弁とされており、仕事の確保も不安定な状況である。

このような働き方はまず、町場において自営業の前段である起業の準備の段階である職人が自営業で安定的に仕事を確保できない部分を賃労働で補填していた側面があった。しかし、大手住宅メーカーの拡大により町場の市場が狭められ、賃労働者のまま自営業者として仕事を確保することができない状況が増加した。一方で野丁場において、元請ゼネコンのコストスリム化により、下請企業はゼネコンから施工の責任を転嫁され、監理や施工において職人を外部化した。それによって生み出されたのが今日の「一人親方」である。

はじめに—問題の所在

1. 「一人親方」化の歴史的な過程
「一人親方」化の先行研究
 - 1) 町場における一人親方と「一人親方」化
 2. 「一人親方」化と「一人親方」の契約状況
 - 1) 「一人親方」化の状況
 - (1) 好景気期における「一人親方」化
 - (2) 不景気期における「一人親方」化
 - 2) 「一人親方」の請負単価・契約状況
 - (1) 所属会社への依存
 - (2) 「仕事の空き」状況
 - (3) 「一人親方」の請負単価の減少と収入
 3. 生産組織にみる「一人親方」としての職長の責任・役割と労働実態
 - 1) 生産組織にみる「一人親方」の職長としての役割・責任
 - 2) 「新規入場者アンケート」により「一人親方」職長を偽装雇用
 - 3) 1次下請である材料メーカー・商社への2次下請の内部組織化
- おわりに

はじめに—問題の所在

今日の建設業において生産組織は重層下請構造となっており、その末端で施工を担っている中に一人親方が含まれる。建設政策研究所（以下、建政研）と全国建設労働組合総連合（以下、全建総連）が行った『重層下請構造調査』では、元請業者や一次下請業者など重層構造における上位業者の間でも「相当程度一人親方へ外注が行われ」、同時に請負会社の職人と一緒に一人親方が労務を分担する「分業型の下請構造に不可欠な労働力」¹⁾ となっていることが明らかにされた。

この調査をうけ、2008年から2009年にかけて、全建総連と建政研との共同で『建設産業における今日的「一人親方」調査・研究』（以下、「一人親方」調査）が取り組まれた²⁾。これらの調査を通じて、野丁場で大手建設資本に従事する今日の「一人親方」の働き方の実態や、賃金労働条件が具体的に明らかにされた。

一般的に「一人親方」は労働者としてではなく事業主としてみなされるため、労働者として保障されるべき権利を享受できない。労働者として享受できる権利の典型的なものには労働保険について労災保険は10割、雇用保険は建設業の場合11.5/1000、年金、健康保険について原則5割以上など安定した生活が保障されるために事業主が負担する社会保険や、ガソリン代等の交通費、あるいは道具代、機械の修繕費用等の諸経費などがある。しかし「一人親方」の場合、雇用保険の対象にはならず、労災保険については労働者を使用しないで事業を行うものとして全額自己負担の「特別加入」制度を利用しなければならない。また、年金や保険、交通費や諸経費などすべてが自己負担であり、得られた収入で賄わなければならない。

一方、報酬については出来高や日給月給であるが、その金額をみると「一人親方調査」のヒアリングでは最高額が日額23,000円、最低が14,000円であった。さらに「一人親方調査」における08年12月の可処分所得（ここでは08年12月の収入から自分持ち費用の合計を引いた月額所得）は、マイナスとなった割合が17.5%存在した。また、プラスであったとしても、20万円未満であった割合は23.5%であった（N=624）³⁾。さらに年収では200万円未満が14.0%、200万円以上300万円未満が25.1%で300万円未満は39.1%にもものぼる⁴⁾（N=857）。そして収入面で保障されていないにもかかわらず、請負先との関係では所属会社で専属的に就業している。

同調査ヒアリングでは6人中4人が1社専属的に就業していた⁵⁾。しかし、所属会社の受注が減少した時には「次の仕事」の連絡が来ないというだけで簡単に失業状態に陥ってしまう不安定な状況に立たされている。

以上のように建設産業の重層下請構造において1社専属的に就業し末端で施工を担い、報酬も日給月給や出来高であることを鑑みれば、「一人親方」はその実態としては雇用されている労働者とみることができるが、形式的には施工部分を請け負う独立自営業者とみなされ、受注調整弁の役割を課せられている。このような問題意識から、本稿では今日の「一人親方」の労働実態および賃金・単価と労働諸条件を分析し、さらに「一人親方」が形成されるメカニズムの今日的な特質を検証したい。なお、本稿では次節に述べる本来的な一人親方と今日のそれを区別し「一人親方」と記す。

1. 「一人親方」化の歴史的な過程 「一人親方」化の先行研究

1) 町場における一人親方と「一人親方」化

「一人親方」そのものを対象とした先行研究は少ないが、「一人親方」を論じた研究としては道又健治郎・木村保茂（1971）⁶⁾、椎名恒（1983）⁷⁾、加藤佑治（1987）⁸⁾があげられる。以下、一人親方と一人親方化について見ていく。

道又・木村（1995）は、個人住宅の建設を施主から直接請け負う町場の「労

働組織」において、「親方は発注者から直接仕事を請け負うところの独立自営業者として存在」⁹⁾しており、「親方—職人—徒弟(=見習い)という3つの階層からなる等級制的編成の職人集団が一般的」¹⁰⁾であるとしている。一方で、一人親方について「個人住宅の仕事を引き受けたばあい、仲間の職人層の協力をえて工事を完成させるといった一人親方層」¹¹⁾と言及されており、職階の一つに位置付けられていない。そして親方制度が1955年以降、電動具や新建築材料の発展に伴ともない作業が単純化したため「他の職種の労働者が徒弟=見習いを経ずに建築職人労働市場に入ることが可能にした」ことで生産方式が変化し、親方になれる見通しがなく「親方になれずに一人親方で足踏みしている」と、親方制度が変質したことを指摘している¹²⁾。このことから親方になる前段としてのひとつの層として認識されていると考えられる。

次に、椎名(1983)は町場における階層について「見習(徒弟)→職人→親方(業者)」という「階層制的昇進序列」が熟練技能に基づいて存在していることを指摘している。この序列については道又・木村(1995)の指摘と同様のものであるが、一人親方については「同じ一人親方の場合にも、請負いを生業的に行う者もあれば小修理工事で賃稼ぎするのが常態となっている事実上の賃労働者もあるし、さらには資本による意図的な労務管理も加味されて自律的装いをこらされた手間請労働者もある」¹³⁾と3パターンについて指摘している。こ

こでいう資本とは地域に根付いた個人住宅の生産活動を行う町場と同じ市場に、1970年代を通じて拡大してきた大手住宅資本=新丁場である。大手住宅資本の拡大で市場が縮小した町場における親方層が「人件費の支払いの困難を回避する傾向として」職人を手放し、一人親方化する傾向が増大したと指摘されている¹⁴⁾。

次に、加藤(1987)は、丁場を特定しておらず、また「一人親方」化については言及していないものの、一人親方について次のように指摘している。

「かれ等の大部分は特別に事務所などは持たず、必要な時には、自宅の居間を事務所がわりに用いたりしており、自動車やまた大工、左官等その仕事に必要な道具などは自己の所有である。この層は通常建設業の元請(しかしこの場合実際上これ自体が下請のことが多い)と請負契約をして就業する。この場合同じ就労現場で働く労働者層よりも所得は高い」¹⁵⁾。この点から見れば事業者として不可欠な「事務所」を構え、また、多少なりとも生産手段を保有し、必要経費は自分持ちであるため労働者よりも所得は高額である独立自営業者である。

しかし一方で、請負仕事が十分に確保できない不安定な収入を賃労働者として確保するという側面を持ち合わせていることが言及されている。『「請負になればなつたで、道具の修理代や業者との通信費、交際費などがかさみ入ったお金も右から左へ抜けて、勘定あっても銭足らず』(「タイル張りをやっている雇無業主 M 氏 [38 歳] の話」) といった状況

である。そして請負契約の仕事も必ずしも一定してあるわけではなく、請負仕事がない場合には賃労働をおこなう。つまりかれ等は『自営業者』ではあるが、ときどき賃労働になる」¹⁶⁾。

以上のことから、一人親方とは見習いから職人にステップアップする過程を経て建築物の生産に必要な一定の技能を身につけ、職人や見習いを雇用する自営業者の前段である起業の段階あることが推察される。また、施主から直接注文を請けるので、工事費用を積算する場合には雇われていた時とは異なり、収入の中には必要経費を含めたものにならなければならない、当然、職人として雇用されていた時よりも高額の収入を得る必要がある。ただし、他の産業においても同様であるように、起業してすぐに十分な顧客を確保することは難しく、当面の間は賃労働者として収入を確保しなければ生活が困窮してしまう。したがって、独立自営業者と賃労働者との両側面が一人親方には見られるのではないかと推察される。

しかし、他方で、椎名（1983）が指摘するように1980年代には新丁場が拡大することにより職人を手放さざるをえなくなった親方が一人親方化する状況も相まって、道又・木村（1971）が指摘するように、1970年代には親方になれずに足踏みしている状況が早くも生じていた。

以上、先行研究を通じて「一人親方」と、町場および新丁場での「一人親方」化の状況について見てきた。次に、野丁場における「一人親方」化の状況を見ていきたい。

2)野丁場における「一人親方」の形成

公共工事やマンション、ビル建設など民間工事など大規模構造物を建設する野丁場において、「一人親方」化は重層下請構造の進展・深化と密接に結びついている。なぜなら、第一に、「一人親方」は建設業の生産組織において重層下請の最末端に位置付けられ、工事の指揮・監理に不可欠な施工の品質を担保するキーとしての役割をはたすからである。工事の指揮・監理の面では町場において「一人親方」が施主から直接注文を受けて住宅を生産することと共通していることであるが、第二に野丁場においてはとくに受注の増減が大きく、それに合わせた人員の確保・配置を必要とし、その際の調整弁としての役割を「一人親方」が果たす。

1970年代後半から80年代前半に公共投資の停滞期が続き、多くのゼネコンは労働者の管理強化、下請への厳しい発注管理を基本にした「減量経営」に踏み込んだ。その内容は「経営戦略を練り直し、新たな需要創出を目指した新規事業開拓、プロジェクトの計画・設計・施工・販売により、みずから需要を創出するという、いわゆる受注産業から造注産業への事業モデルの方向転換を目指す」¹⁷⁾ のものであった。「そしてゼネコンは付加価値の高いソフト部門、下請はハードな部門へと分業化を目指した。」¹⁸⁾

そして1985年のプラザ合意後、「公共投資の拡大、金融緩和、企業の財テク（土地・株式等への投資・投機）、民間設備投資の急増」により、「建設業では、都市部を中心に建設ラッシュ・建設ブー

ム」に突入した。大手ゼネコンは EC 戦略をもとに「大型プロジェクトを特命受注・設計施工で消化し、急速な事業量増加を生んだ」¹⁹⁾。

ここで具体的な下請への責任および役割の移行についてみていきたい。

佐崎(2001)によれば労働省の「建設労働構造問題研究会」(1994)による重層的下請問題に指摘された「契約関係が不明確な者の存在」を取り上げ、『一人親方』、『世話役』等の名称でよばれる労働者又は労働者の小集団のまとめ役がそれぞれの下請事業主の下で労務を提供しており、また、『準直用』という世話役等の労働者という形式をとりつつも、労務管理は下請事業主が行っていると思われる労働関係が存在している²⁰⁾ことを引用し、下請関係労働者の変化について、「現場労働力の担い手であった1次下請業者は、バブル崩壊後、元請けのコスト低減に伴う低単価による雇用労働者大幅減少と小グループ化、個人の一人親方等契約就業者の増加が大きな方向となった」²¹⁾と指摘している。

さらに、1次下請業者は元請の管理業務を「自主管理」として協力する一方で、管理部門と施工部門をそれぞれ独立させたことを示唆している。すなわち、1次下請の施工を担う再下請業者として「協力業者」の名の下に2次下請けとして独立したのである。このとき、1次下請の施工部門として「協力会社」になっている2次下請は、形の上では分離独立

したとはいえ1次下請会社以外からの受注を得ることは難しいことが推察できる。それゆえ、2次下請業者の7割が「日給月給で雇う契約労働者」や雇用先をもたない「一人親方」に頼ることで受注量の増減にともなう労働力の調整を図るとともに、直用労働者を切り離し社会保険の経費負担等、経費の軽減を図ったことをあげている²²⁾。

このように業務内容のスリム化、管理コスト及び、社会保険等の費用の軽減など重層下請構造において責任が下位へ下位へと転嫁され、「一人親方」もまた末端下請業者として責任を負うことになる。

2. 「一人親方」化と「一人親方」の契約状況

以上、町場と野丁場の「一人親方」化について既存の研究から検討してきた。以下では全建総連と建政研が取り組んだ『建設産業における今日的「一人親方」調査・研究』において労働実態、契約形態、労働条件、費用負担の形態、要求や意識状況などの実態と、その後行った聞き取り調査をもとに「一人親方」化の状況と「一人親方」の契約状況についてみていきたい。

表 2-1 ヒアリング対象者の属性

ケース	聞き取り日	職種	丁場	現場	年齢	家族人数	入職年齢	「一人親方」になった年齢
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
2	7月8日	金物	野丁場	地下鉄 病院等	55	2	27	33
3	7月8日	板金	野丁場		62	3	18	61
4	7月10日	土木	野丁場	港湾 道路等	48	2	23	47
5	5月8日	電工	新丁場	パナホーム	47	4	21	30
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
7	5月29日	大工	新丁場	住友林業	56	4	17	30
8	5月25日	大工	新丁場	ポラテック	55	4	16	39
9	7月8日	金物	野丁場		61	3	19	22
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	-

出所：全建総連・建設政策研究所『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』2010.2、p.64より作成。

1)「一人親方」化の状況

まず、「一人親方」化の状況についてみていきたい。野丁場における「一人親方」の独立の時期は聞き取り対象者についてみると1970年代、80年代、2000年代に分散している。そして「一人親方」化の様相は年代別に異なるものであった。

(1)好景気期における「一人親方」化

1970年に独立した金物工(No.9)²³⁾によると、高度成長期で建設投資が急拡大していた時期だったため、「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。19歳で親方の下に入職してから2年間に2人の親方の下で働き、3年目で「一人親方」になっている。親方の上位会社の対応については「あの頃は仕事が山とあったもんだから、なるべ

く安く使いたかったわけでしょう。できない人間でも連れてって、やらせて、安く単価やる」と答えており、労働力確保に上位業者が注力していたことがわかる。一方、会社にとっては安い単価でも、金物工からすれば親方から受け取る賃金よりは高くなる。そのため、会社とは雇用契約は結ばずに、手間請の形態で専属的に仕事を請けるようになった。

また、タイル工 (No.10) によると「一人親方」として1社専属の手間請で働いていた父親の下に86年に入職したため、扱いは「一人親方」であった。88年頃には会社の景気がよく厚生年金や雇用保険にも2年ほど加入していたという。

好景気における「一人親方」化は会社がより安い労働力確保を目的に「一人親方」化を強力にすすめる傾向にあったのではないかと考えられる。

(2)不景気期における「一人親方」化

一方、不景気になるとその様相は一変する。

給排水設備工 (No.1) は04年に「一人親方」になったが、その理由は建設業の先行きを懸念し、自ら会社を辞め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、08年に始まった米国発世界不況の影響で「一人親方」化した人が2名いた。08年に「一人親方」化した土木工 (No.4) 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~6000万円くらいまで落ち込んでしまったという」²⁴⁾。

さらに板金工 (No.3) は兄弟で会社を経営する立場であったが、耐震偽装問題の影響で工事が止まっていた頃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ながらも仕事を請けていたが、上位業者の受注先である不動産屋が倒産し、上位業者が影響を受けて経営が傾いた。それにたまたみかけるようにリーマンショックの影響で板金工

(No.3) の経営していた会社は倒産したという。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り、経営していた会社は兄弟が存続し、板金工 (No.3) は経営から退き「一人親方」になった²⁵⁾。

以上のように好況・不況の両側面で「一人親方」化は進んでいる。アンケート結果(表2-2)を見ると「一人親方」化の契機は、概して「収入を増やすため」、「自由に仕事をしたいから」と積極的に「一人親方」化したという回答が多いものの、99年2008年の建設不況といわれる時期においては「雇ってくれるところがないから」が16.1%、「人を雇えなくなりやむなく」が22.6%となっている。先にみたように「親方」が確保できる仕事の減少や経営悪化した経営者が使っていた、あるいは、雇っていた職人を手放さざるを得ない状況があると考えられる。

表 2-2 野丁場における「一人親方」化の時期別の契機

	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							
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%

出所：同上、p.35。

2)「一人親方」の請負単価・契約状況

(1)所属会社への依存

表 2-3 は聞き取りから得られた所属・専属・請負先の状況と契約書の取交し状況である。聞き取りを行った野丁場に従事する対象者のうち「所属会社」から仕事を得ている対象者は 4 名 (No.1,2,10,11) で 1 社専属的に働いている。金物工 (No.12) は個人会社の所属だが、口頭での雇用契約を結んでいるという。ただし、社会保険には加入しておらず専属的に働いているという要素がつよい。また金物工 (No.9) はヒアリング時に仕事の請負先は 4 社であったが、もともと「所属会社」から専属的

に仕事を請けていた。しかし、仕事量が減少したため 4 社から請けている²⁶⁾。

一方で、契約書は土木工 (No.4) が公共事業の際に請書を作成したことを除きほとんどのケースで取り交わしていなかった。仕事の受注の仕方は契約書のやり取りではなく、携帯電話で次の現場の工期、場所などを伝えられ、図面をファックスやメールで受け渡されるということが一般的のようである。口頭での契約にする理由として聞き取りから得られた回答は、第一に、「信頼関係」であるという。金物工 (No.2) の所属会社との関係をみると、正社員として以前勤めていた会社が倒産したのが 1987 年であるが、今の所属会社は以前勤めて

表 2-3 所属・専属・請負先の状況と契約書の取交し状況

ケース	職種	年齢	所属・専属・請負先の状況	契約の 取り交わし
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

出所：同上、p.74。

いた会社の下請会社であった。したがって、20年以上の長い付き合いの中で「信頼関係」が培われたようである。勤めていた会社が倒産したため「拾ってもらい、いったん所属会社の下請の親方の下についた後、「一人親方」の協力会社として専属下請業者にされた²⁷⁾。協力会社はランク分けされており、最も高いAランクに位置づけられている²⁸⁾。

またタイル工 (No.10) は「一人親方」4名のグループで仕事を受注しているが、グループリーダーとの付き合いが長い。2人は別の1次業者に専属の「一人親方」であったが、それぞれの1次業者は同じ元請ゼネコン K の専属1次下請業者であったため、現場が一緒になることがあり顔見知りだった。No.10 タイル工の上位業者が08年12月に倒産し、仕事を探していた所、そのグループリーダーから一緒に仕事をしないかと誘ってもらったという²⁹⁾。

長い付き合いの中で培われた「信頼関係」の中には、その職人が持っている技

能レベルも含まれており、契約を書面で交わすことよりも技能を伴った「信頼関係」の方が重要視されている側面が見受けられる。

第二に、「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³⁰⁾。「一人親方」が請負う仕事は細分化された工事箇所を個人業者として一人で請負うこともある。金物工 (No.9) はそのような場合、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。ただ、仕事が終わってから「いくらにしようか」と話し合っただけというもののほうが多い。工事箇所が細分化されること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³¹⁾。

このように所属会社に依存している「一人親方」は多く、業者として工事の契約を結ぶのではなく「信頼関係」にもとづく口頭契約が主になっている。微細な施工内容についても、単に作業がすぐ

に終了してしまうからだけでなく、そこにはやはり技能レベルを含んだ「信頼関係」に職人、所属会社双方が依拠しているといえる。ただし、この「信頼関係」は仕事を保障することには必ずしも結びついていない。次に、所属会社の受注状況により「仕事の空き」が発生することについて述べる。

(2)「仕事の空き」状況

表 2-4 は聞き取りにおいて仕事があった期間についてまとめたものである。仕事が空いていないと答えたのは実質的に塗装工 (No.11) の一人だけである。金物工 (No.9) は「空いてない」と答えているが、金物工 (No.12) が「2~3日空くのが当たり前」と答えているのと同様の回答をしている。世界的同時不況の影響もあり、1ヵ月や1.5ヵ月もの長い期間失業状態にある深刻な状況である。所属会社から専属的に仕事を請けているにもかかわらず、なぜそのような状況が生じるのか。

表 2-4 仕事の空き状況

ケース	職種	年齢	空いた期間
1	給排水設備	41	1ヵ月
2	金物	55	1.5ヵ月
10	タイル	44	1ヵ月
9	金物	61	空いてない
12	金物	40	2~3日空くのが当たり前
11	塗装	33	空いてない
4	土木	48	1ヵ月
3	板金	62	仕事があればやる

出所：同上 p.80 より作成。

金物工 (No.2) は所属会社における協力会社のランク分けで A クラスであり、最優先で仕事が回ってくる位置づけにあった。しかし、それにもかかわらず 2008 年末と 2009 年 4 月から 5 月にかけて 1.5 ヶ月もの間、仕事がない状況が続いた。所属会社の専属業者になって 20 数年来初めてのことだという。仕事のスケジュールは通常 2 週間前までには決まっており、連絡は 1 週間単位で月曜日に入るという。だから連絡がない時は 1 週間仕事がないということになる。彼の場合は仕事がなかったから連絡がなかったのであるが、これまでに「連絡が来ない」ことで所属会社との関係を「切られた」人を見てきているという。休んでいる間の収入は当然保障されない。経済的に不安定な状況に加えて、精神的なダメージも受けている³²⁾。

「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) が来ない。不安になるの。・・・仕事をなんでも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言うんじゃないで、仕事出さなくてすむんだから。こんな便利ないところないよ、気がついたら仕事来ない。何でだろう、仕事がないのか、切られたのかわからない」³³⁾。

図 2-1 はタイル工 (No.10) の聞き取りをもとに仕事の空き状況を示したものである。2008 年 12 月 8 日に 25 年間所属していた会社が倒産した。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。彼はその後 4 月に「一人親方」のグループリーダーの下で仕事を請けることになるが、それまでの間仕事を見つけるのに苦勞したという。倒産してから 2 月末までは元請の立て替え払いで残工事の仕事や土建の仲間の下に面接に行き仕事を確保すること

ができたが、3 月～4 月の間は「2 次下請みたいな形で」の請負を「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」とそれまでよりも安い請負単価で請けていたという³⁴⁾。

図 2-1 仕事の空き状況

12/8				12/15		12/17			2月いっぱい	3月			4月
の所 倒属 産会 社	替元残 払請工 いの事 立 〃			建面 の接 仲 〃 間土				仕 事		がし十 なか日 い仕ほ 事ど			

出所：同上、p.84。

では、仕事が空き、失業状態が続いた時にハローワークのような公的機関は活用できないのか。土木工(No.4)は 23 歳で祖父が経営していた小さな建設会社に入職し、技能は現場で学ぶ他、技術的なことは祖父に教わった。その経験もあってその後の勤め先では管理的なことや営業的なことも経験したという。しかし、勤め先の会社の経営が厳しくなって会社を自ら退職した後、2009 年 1 月の 1 ヶ月間仕事がなかったという。その時にハローワークに行ったが直前の勤め先の会社の手取り (27~28 万円/月) を基準に探していたこともあり、なかなかみつからず、面接に行っても不採用になったという。そのうちに失業保険が切れ、「いろんな求人情報みて、県外のもみた」が、見つからなかったという。結局、近所の小さい仕事をやらせてもらっ

たのがきっかけで「一人親方」として仕事を請けるようになったそう³⁵⁾。

また、鉄筋工の聞き取り(「一人親方」調査ではない)でも、ハローワークに通いつめ、その紹介で何度か面接を受けようと連絡したが断られたというケースもある。農業の口で就職口が見つかりそうになり、建設業をあきらめようかと思った矢先に知り合いから鉄筋工としての就職先を紹介され、結局その会社に就職したという³⁶⁾。

以上のように、所属会社として専属的に仕事を請けていても、「一人親方」という労働者としての雇用ではなく個人事業主として契約しているため、所属会社の受注量の増減により調整弁としての機能を担わされる。また、不況期には上位業者や勤め先の会社などの倒産が増大するが、同じ職に就こうと思っても

全体的に不況であるゆえに仕事の確保は難しい。とはいえ、仕事仲間や知人など、技能を含む信頼関係に依拠した結びつきの強い建設業界では公的な機関で仕事を確保するのもまた難しい状況である。このように「一人親方」という存在形態自体が不安定さを孕むものであり、不安定さを解消するため、身軽に仕事を確保できるための手段としてもまた、存在形態を保っている。以下ではその収入状況についてみていきたい。

(3)「一人親方」の請負単価の減少と収入

表 2-5 は聞き取りにおいて得られた請負単価、および、費用負担の状況をまとめたものである。土木工 (No.4) の「材工とも請」³⁷⁾を除けば、ほとんどが手間請である。請負単価については常用単価と出来高と応援を例示しているが、工事代金の受け取り方は一様ではなく金物工 (No.2)、土木工 (No.4)、タイル工 (No.10) は仕事によって平米いくらの出来高で受け取ることがある。

まず、常用単価についてみるともっとも高いものが 2.3 万円、最も低いのが 1 万円となっている。以下に賃金単価の減少状況を中心に収入についてみていきたい。

塗装工 (No.11) は 33 歳と若手で入職した 13 年前は 1 万円/日であったので、常用単価としては下がっていないが、決して高い収入とはいえない。彼の場合は大手ゼネコン数社の 1 次下請塗装会社に登録するという形をとっており、そこ

での仕事は切れ目がないという。

金物工 (No.2) が所属会社の専属「一人親方」になったころの常用単価は 2.8 万円/日で、夜勤手当は 1.5 倍ついていた。しかし、現在の常用単価は 2.8 万円/日で夜勤手当は 1 割くらいしかつかないという。それ以外の収入は現場で知り合った業者から特殊な技能を必要とする施工をお願いされることがあり、その時には口頭での取り決めを行うことが多いという。また、グループ長として、あるいは工期に間に合わせるために応援を呼んで仕事を請けることがあり、人工計算で一人 2.3 万円/日ずつ受け取るが、2.2 万円を支払い、諸経費として一人 1000 円ずつ受け取っているという。

土木工 (No.4) の場合、「材工とも」で請負い、報酬は直接工事費の 5% になっている。ただし、仕事を順調に請け負えるわけではない。応援に入ることも多いが、少し前まで 1.2 万円～1.1 万円だったが、1 万円に応援の単価は下がったという。また、受注の波があるため 1 年前まで勤めていた時には 27.8 万円あった月収が、ヒアリング時には平均すると 20 万円くらいにしかならないという。

タイル工 (No.9) は、グループ長が平米単価の手間請で受け取るため、そこから諸経費を引いた残りを 3 人で割る。したがって、請負代金は月によって変動し (09 年 4 月は 1 万円×25 日、5 月は 1.25 万円×25 日)、収入額は一定していないという。

No.12 金物工は、かつて夜勤手当が 1.5～2 倍ついていたが今はつかなくなったという。

表 2-5 請負単価及び費用負担

ケース	職種	年齢	常用単価 (万円)			月収 (万円)	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
			日額 (a)	出来高	応援(日)						
1	給排水 設備	41	2.2	-	-	55	会社	自己	自己	自己	'
2	金物	55	2.3	請負代金 口頭での取り決め	2.2	58	会社	会社	ガソリン 駐 車 場 自 己 会 社	自己	会社
4	土木	48	1.0	直接工事費 の5%	1.0	25	自己	自己	自己	自己	今 前 自 勤 己 め 先
10	タイル	44	1.2	モザイク コーナー 3001200 円 円 m m		30	会社	会社	リーダー的 「一人親方」 負担	自己	'
9	金物	61	1.8	-		45	会社	自己	自己	自己	'
11	塗装	33	1.6	-		40	会社	会社	自己	自己	会社
12	金物	40	1.7	-		43	会社	会社・自己	自己	自己	今 前 自 勤 己 め 先

出所：同上、p.93。

以上のように請負単価の減少や、あるいは、夜勤手当がなくなる、応援代が下がるなどさまざまな形で収入が減っていることがわかる。

しかし一方で、表 2-5 にみられるように経費負担は経費相当分（副資材、道具代、作業着、安全帯やヘルメットなどの安全用具など）や、交通費相当分（ガソリン代、駐車場代、交通費など）や、人件費相当分（社会保険費、労災費など）や、資格取得の費用についても自己負担になっていることが多い。

3. 生産組織にみる「一人親方」としての職長の責任・役割と労働実態

以下では、全建総連・建政研の行った「一人親方」調査における聞き取り調査、および、その後の個別聞き取り調査から生産組織を中心に「一人親方」としての職長の責任・役割と労働実態をみていきたい。また、生産組織から新たに「一人親方」が生み出される可能性にはどのようなものがあるかについてもあわせてみていきたい。

1) 生産組織にみる「一人親方」の職長としての役割・責任

まず、金物工（No.2）の従事した生産組織（図 3-1）についてみる。

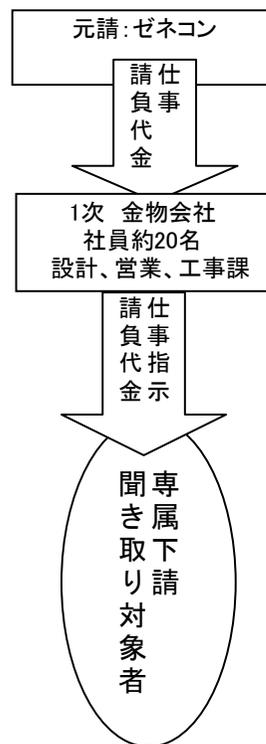
金物工（No.2）が所属する 1 次金物会社は設計課、営業課、工事課を持ち、社員 20 名の規模である。施工内容は「建物の入り口回りの看板やパネル、下地、トイレ周りの握りのカウンターのステンレスの目切り、階段の手すり、アルミ天井など、金物全般の取り付けなどを行

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³⁸⁾。

所属会社である 1 次下請会社とのやりとりは、ゼネコン一次下請会社と打ち合わせした工期や工事などの内容を指示される。ただし、基本的には作業図面通りに仕事を進めているようである。

金物工（No.2）は「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」³⁹⁾。

図 3-1 末端が「一人親方」職長である重層構造



出所：同上、p.104.

職長の業務について、所属会社の元請ホームページに掲載されている「職長会主体による自主管理活動」⁴⁰⁾をみると次のようになっている。

「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
- ・KYK⁴¹⁾、TBM⁴²⁾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…作業打ち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。

金物工 (No.2) の元請会社のホームページには元請が課している職長業務は7項目ある。その内容は作業員の安全確保、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である。元請の安全衛生意識や管理が厳しくなっていると指摘が多方面から指摘されるが、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⁴³⁾。

また、1次下請会社は職長である「一人親方」に上記のような役割を転嫁しているがこれに対し、金物工 (No.2) は職長としての業務手当を与えられていない。

2)「新規入場者アンケート」により「一人親方」職長を偽装雇用

このように元請けから1次下請へ、1次下請から2次下請へと施工や安全に関する監理責任や役割が転嫁されている。しかし、これは実態的には偽装雇用といえる。そのような様相を整える書面の一つが「新規入場者アンケート」である。「新規入場者アンケート」は元請会社が労基署などに提出する書類であり、下請会社が現場に入る職人一人一人に書かせている、もしくは、下請会社が用意している。この金物工以外にもほとんどすべての大手ゼネコンの現場に入場する「一人親方」あるいは職人の聞き取りで明らかになったことだが、どの現場に入る時でも1次会社に「雇用されている」という書類にして提出している。あたかも1次下請が施工部門を担っているように見せかけることがこの書類を提出することで可能になるのである。一方で、雇用契約書や社会保険料の納付書類など、雇用していることを証明する書類の提出は義務付けられていない。このような偽装が野丁場における現場ではまかり通っているのである。

3)1次下請である材料メーカー・商社への2次下請の内部組織化

次に上記の変態形態について金物工

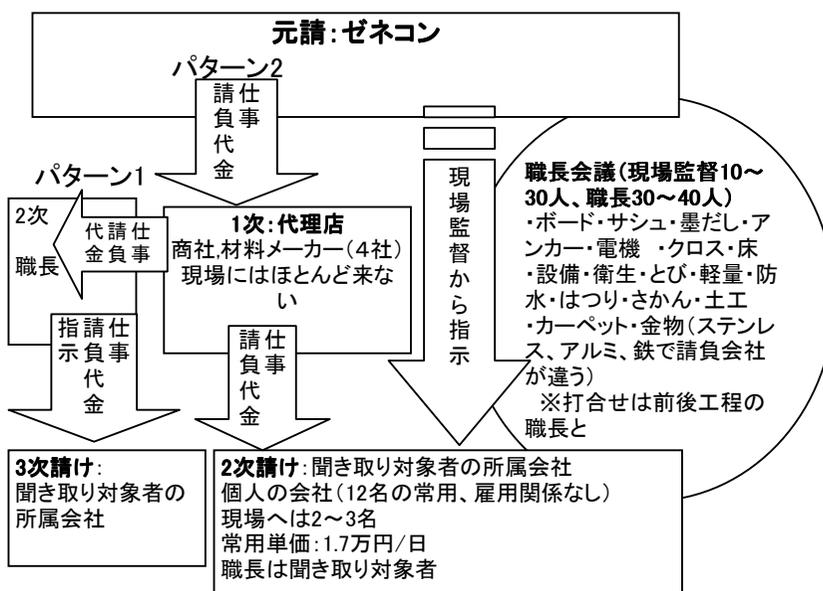
(No.12) の聞き取り結果をみたい。ヒアリングによれば金物工 (No.12) は「一人親方」ではなく会社に「雇用されている」というが、雇用契約は結んでおらず、社会保険等も自己負担しており、仕事がない時には収入もないという点で他のヒアリング調査対象者がおかれている状況と酷似している。

1 次下請会社は施工部門を持たない商社や材料メーカーであり、金物工 (No.12) が「雇用されている」会社はそこからの 2 次下請となっている。金物

工 (No.12) は職長として現場に入るため、職長会議に出席するなど施工以外でも職長としての業務を行っている。

しかし、職長としての所属先は施工体系図においては 1 次下請になっている。したがって、「新規入場者アンケート」では所属先を「雇用されている」会社ではなく 1 次会社の名前を書くことになる。この 2 次下請会社の場合、上位業者は商社や材料メーカー合わせて 4 社であるため、現場ごとに所属する会社名が異なっているという⁴⁴⁾。

図 3-2 1 次下請である材料メーカー・商社への 2 次下請の内部組織化



出所：同上、p.105.

このようなパターンのさらなる変態形態が No.11 塗装工からの聞き取りで明らかになったもの (図 3-3) である。No.11 の作業内容は「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

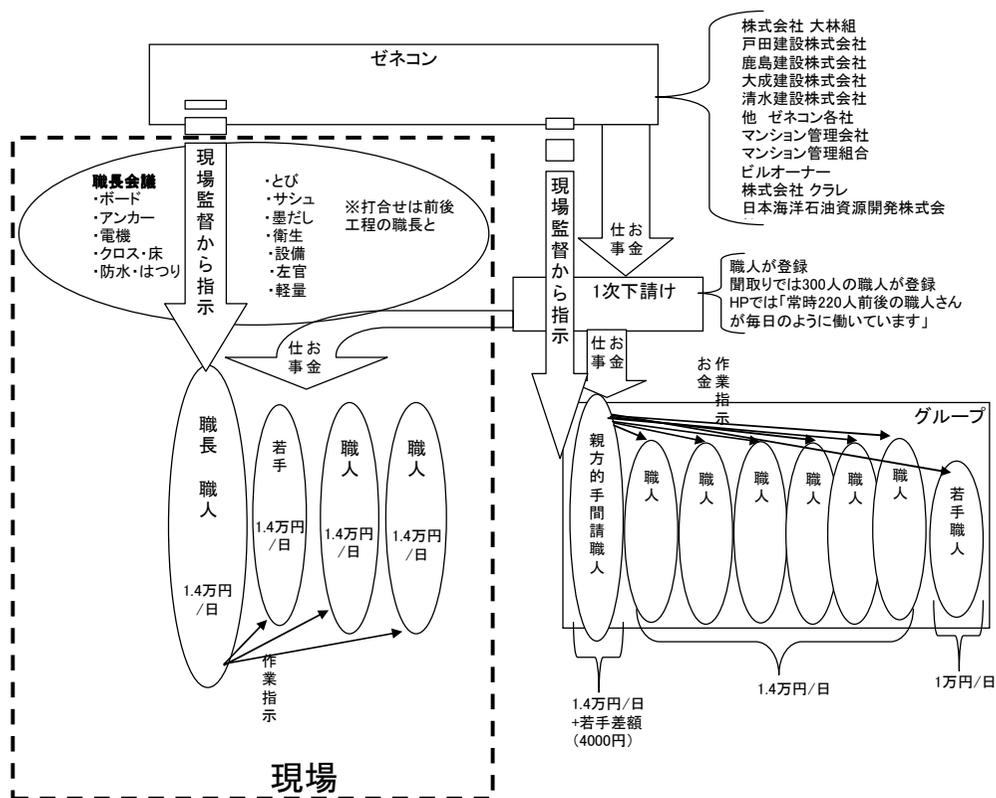
作業になる。作業は1人で行う現場もあれば数十人で行う現場もある」⁴⁵⁾。

1次会社との関係は登録であり、この1次下請の現場に入る職人は皆登録しており、会社のホームページには「常時220人前後の職人さんが毎日のように働いています」と記されている。単価は一律1.4万円/日であり、No.11 塗装工は職長になることもあるが、その手当はつかない。職長の仕事は職人の作業の配置や前後工程の職長との調整、あるいは上記見てきた職長業務であるが、この場合、その他に1次下請会社の営業担当者に

携帯電話で連絡し材料の調達を行うことが加わる。

一方、1次下請会社の役割としては営業マンの職人確保が指摘されたが、職人確保において営業マンの間で競争が起きているようである。営業マンはある程度の数の職人を抱えているようだが、別の営業マンが抱えている職人にも声をかけることがあり、それを聞いて職人に「こっちに仕事があるから行かないでほしい」というようなやり取りもあるという⁴⁶⁾。

図 3-3 1次塗装会社に職人が登録しているケース



出所：同上、p.105.

このように、施工に全くたずさわらない材料メーカーや商社が、今日では1次下請会社として重層下請構造の中に入り、「一人親方」を内部組織化する動きがみられる。

しかし、一方で、「1次で請けると材料から何から手配しないとイケない。それよりも取り付けているだけの方が良い」という意見もヒアリング対象者から聞かれた。材料調達についていえば「代理店」が1次下請として入ることで、「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」⁴⁷⁾。元請けゼネコンに対していかに個人会社の立場が弱いものであることがわかる。

また、一方で仕事確保についても重視すべきことがある。No.11 塗装工は1990年代中旬に入職してから仕事がある職人や会社に応援のような形で入り、フリーターのように1年や半年で10社以上転々とし、そのような期間を3年続けたという経歴を持つ。大きい現場に入ると塗装会社は何社も入っているので、腕が良い人を見つけて携帯電話番号を交換していたという。そして仕事がなくなったら、たとえ1日しか会ってなく、顔を忘れていてもかまわず電話をかけ、100件以上登録していたという。No.11 塗装工にとって1次下請会社は登録という形であっても仕事が切れない事の方が重要であるようだ。

4)「手間請」、「応援」中心の仕事確保

さて、すでに述べたように、責任施工・自主管理を徹底し、それを下請に押し付けた元請ゼネコンの体制はすでに確立し、なおかつ、それを押し付けられた下請業者はさらに「一人親方」を外部化しながらも、再転嫁する方向も徹底されている。そして、一方で、あたかも1次下請業者が施工体制をとっているかのようなみせかけもできている。

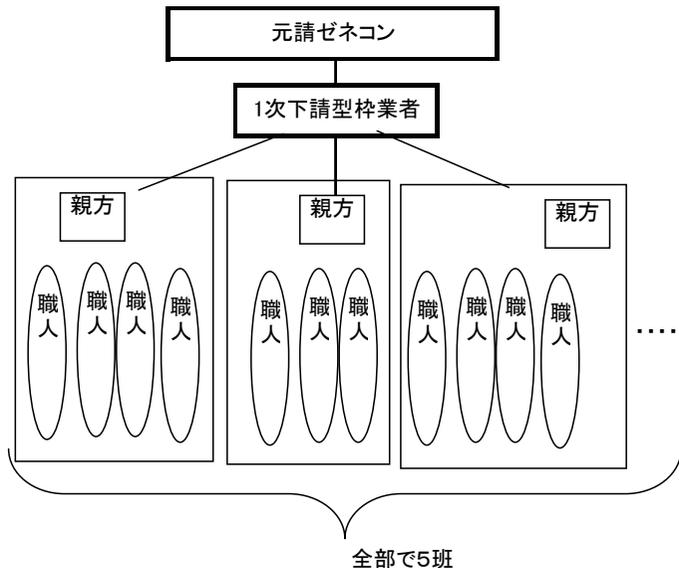
また、これまで「材工とも」で受注してきた1次下請や2次下請が材料を調達せず、商社や材料メーカー、または、元請ゼネコンからの材料支給に依存している状況が今日では見られる。このような状況の先にはさらなる手間請負単価の低下や、手間請「一人親方」の増加が起きるのではないか。以下では生産組織から新たに「一人親方」が生み出される可能性にはどのようなものがあるかについて考察したい。

図3-4はある型枠会社Aの番頭からの聞き取り⁴⁸⁾をもとに作成したものである。型枠会社Aは社長、専務、営業、番頭(聞き取り対象者)、事務員の5人で、その他に「親方」を頭にした班を5つ抱えている。元請は大手ゼネコンや地場ゼネコンなどがあり、型枠会社Aはそれらのうち3社の協力会社になっている。親方が抱えている「若い衆」が10人や8人や、「一人親方」の4人グループなどで、あわせると約30人になるという。材料は1次会社である型枠会社Aが調達しそれぞれの班には平米単価(1300円~1000円/平米)で手間のみを再下請している。

型枠会社 A の受注があるときは 5 班すべての班が回っているが、昨年の夏以来仕事が激減し、2010 年 2 月 5 月までは工事受注が全くなかったという。したがって、その時には抱えている職人の班には仕事を出していないことになる。

この場合、職人を抱えている「親方」は職人を「遊ばせる」わけにはいかないので、親方のついでで仕事を確保しなければならない。仕事確保が「親方」の仕事になるのである。

図 3-4 1 次下請型枠会社が抱えている職人グループ



出所：聞き取りより筆者作成

2010 年 6 月に入ってから受注した工事が始まったが、別の仕事を見つけて帰ってこない班もいるという。

また、別の型枠工 B⁴⁹⁾ は親方として、二次業者として手間請をしていた。2009 年 4 月までは 6 人の職人を抱えていた。しかし、2009 年 12 月の仕事は 3 日だけというように所属会社からの受注量が激減し、抱えていた職人も手放して「一人親方」となり、知り合いのついで

を頼りながら応援で仕事をつないでいるという。手間請単価は所属会社から 1,700 円/平米で請けていたが、応援で仕事をつなぐようになってからは 1,200 円～1,000 円/平米にまで落ちたという。

このように所属会社の仕事がなくなり、応援で食いつなぎ、仕事がなくなるとそれまでよりも低い手間請単価で仕事を請ける例は先にも見てきたが、かなり広範囲に広がっているものと推察さ

れる。

さらに、鳶会社を経営している若手社長 C⁵⁰⁾ は、7社の親会社と付き合いがあり、「鳶とつく名の仕事はなんでもやります」という他、鉄骨や足場、鍛冶仕事などの仕事も行っている。また、それ以外にも、7社の親会社の下に入る「会社」を「協力会社」と呼び、仕事がない時に互いに仕事を融通し合っているという。若手社長 C は自ら施工も手掛けている。ただし、材料は親会社かゼネコンが支給し、請けている仕事のほとんどが「応援」であるようだ。

仕事確保の仕方が「応援」中心になり、会社として手間請する 2 次下請の「応援」としての 3 次下請、さらにその下にまで急速に広がっている。同時に手間請単価も安くなり、2010 年 6 月 20 に行われた神奈川土建組合職長の会（神奈川土建 PAL）第 3 回総会では、平米 500 円で請ける「ワンコイン大工」なるものが登場しているという報告がなされている。

おわりに

以上の考察から明らかになったことは次のことである。

本来、一人親方とは町場において技能レベルを向上させ、職人や見習いを雇用する自営業者の前段である起業準備の段階である。したがって、職人として雇用されていた時よりも高額の収入を得る必要がある。ただし、当面の間は賃労働者として収入を確保しなければ生活が困窮してしまう。したがって、一人親方には独立自営業者と賃労働者との両

側面が見られる。

一方、野丁場において元請ゼネコンによるコストのスリム化により、下請企業は元請ゼネコンから過大な責任を負わされ、監理および施工において会社から外部化するという形でそれから逃れることになった。この下請への責任転嫁から生まれたのが職長「一人親方」である。

「一人親方」は好景気、不景気にかかわらず拡大されている。一方で、それは、受注の調整弁として拡大し、他方で元請ゼネコンが作った責任施工体制の枠の中で拡大しているのである。すなわち、元請からの受注が減少すれば、下請は簡単に「一人親方」を切り捨てることができるのである。今日、さらなる元請ゼネコンのコスト削減が続いており、それは末端労働者である「一人親方」に最も強く影響を与えている。その結果、手間請の応援という形で、本来の工事受注とは程遠い働き方を求められ、賃金・収入水準において、生活がままならないような「一人親方」が生み出されている。

【注】

- 1 全国建設労働組合総連合・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年9月、p.11。
- 2 調査は①重層下請構造下における今日的な「一人親方」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付け、③「一人親方」形態での働き方の問題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。アンケート調査については、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を対象に、09年2月～3月23日にかけて実施した。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、回収数1120票（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%。聞き取り調査については、首都圏および地方都市で「一人親方」として働いている方で職種の限定はなし。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。調査実施期間は2009年5月～11月。対象者には事前に調査概要と「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1.5時間を目安に、調査員2～3名（進行係、記録係）で実施。報告書は全建総連・建設政策研究所『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』2010.2.
- 3 同上、p.26。
 - 4 同上 p.23。
 - 5 同上 p.73。
 - 6 道又健治郎・木村保茂『建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動—親方制の雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究—』1971年7月。
 - 7 椎名恒「最近における建設自営業者の動向（上）」『労働運動』1983年8月。
 - 8 加藤祐治『現代日本における不安定就業労働者・増補改訂版』お茶の水書房、1987年8月。
 - 9 道又・木村（1971）、p.46。
 - 10 同上、同ページ。
 - 11 同上、p.5。
 - 12 同上、p.48。
 - 13 椎名（1983）p.224。
 - 14 同上、p.227。
 - 15 加藤（1987）p.254。
 - 16 同上。
 - 17 全日本建設交連一般労働組合・建政研『建設労働の今・未来—建設現場に強固な労働組合を一』（2005.10）p.82。
 - 18 同上。
 - 19 同上。
 - 20 佐崎昭二「90年代の建設労働研究（12）—建設労働力の動員と外国人労働者<その5>」『建設総合研究』第197号、2001.12.p.45-p.46。
 - 21 同上、2001.12.p.45-p.48。
 - 22 同上。
 - 23 （ ）内のケース番号は表1に掲載したもの。なお、ケース番号はヒアリング対象となった一人親方のものであり、全建総連・建政研(2010)『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』のp.64ページに一覧表として収録されている。
 - 24 全建総連・建政研(2010)、p.69。
 - 25 同上。
 - 26 同上、p.104。
 - 27 金物工によると、専属下請会社になったのは下請の親方から賃金が高いから直接やりとりしてほしいと申し出があったためであり、また、屋号は専属下請となって最初のファックスで勝手につけられていたという。専属下請会社になったのは受動的なものであったようだ。
 - 28 全建総連・建政研(2010)、p.73、99。
 - 29 同上、p.81。
 - 30 同上、p.75。
 - 31 同上。
 - 32 同上、p.81。
 - 33 同上、p.81。
 - 34 同上。
 - 35 同上、p.82。
 - 36 2010年6月3日の聞き取りによる。対象者は鉄筋工で勤め先の会社は1次下請会社。

- 37 工事に係るすべての材料と手間を合わせて請けること。
- 38 全建総連・建政研(2010)、p.99。
- 39 同上、p102。
- 40 元請の安全協力会ホームページより。
- 41 危険 (K) 予知 (Y) 活動 (K) の略。
- 42 ツール・ボックス・ミーティング。「職長を中心にして、その日の作業の内容や方法・段取り・問題点について短時間で話し合ったり、指示伝達を行うもので、その際、工具箱 (ツール・ボックス) に座って行うことがあることからこのような名称がついています。この TBM は、作業開始前だけでなく、作業の進行に応じて作業中や職場ミーティング時にも行われます」。 <http://www.anzenkun.nishio-rent.co.jp/anzen/088.htm> 参照。
- 43 全建総連・建政研(2010)、p.102。
- 44 同上、p.105。
- 45 筆者が 2009 年 11 月 4 日に行った聞き取りによる。
- 46 全建総連・建政研(2010)、p.109。
- 47 同上、p.105。
- 48 筆者が 2010 年 6 月 3 日に行った聞き取りによる。
- 49 2010 年 6 月 4 日の聞き取りによる。
- 50 2010 年 5 月 31 日の聞き取りによる。

【参考文献】

- 全国建設労働組合総連合・建設政策研究所 (2008) 『建設産業の重層下請構造に関する調査・研究報告書』。
- 全国建設労働組合総連合・建設政策研究所 (2010) 『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』。
- 道又健治郎・木村保茂 (1971) 『建設業の構造変化にともなう建設職人層の賃労働者化と労働組合運動—親方制

- 的雇用構造の解体過程の進行と養成訓練の変容に関する実証的研究—』。
- 椎名恒 (1983) 「最近における建設自営業者の動向 (上)」『労働運動』。
- 加藤祐治 (1987) 『現代日本における不安定就業労働者・増補改訂版』お茶の水書房。
- 全日本建設交運一般労働組合・建設政策研究所 (2005) 『建設労働の今・未来—建設現場に強固な労働組合を—』。
- 佐崎昭二 (2001) 「90 年代の建設労働研究 (12) —建設労働力の動員と外国人労働者<その 5>」『建設総合研究』第 197 号。

越智 今日子 (おち・きょうこ) NPO
法人建設政策研究所理事・研究員