

第3章 ヒアリング調査結果

1 調査実施の概要

1.1 調査方法の詳細と留意点

本研究では、一次専門工事会社を対象としたヒアリング調査を実施。保険加入状況を把握するとともに、各職種の雇用実態や、専門工事会社と技能者の関係を把握するために行った。

(1) 調査期間

2015年11月上旬から12月下旬

(2) 調査対象

建設産業専門団体連合会（以降『建専連』と表記）の正会員である各専門工事業団体に加盟する専門工事会社とし、本年度は対象地域を、九州（福岡）、東北（仙台）に広げた。

考察を行う上では、本調査の対象は、建専連の正会員団体に加盟する企業がほとんどである為、専門工事業界においては上位の企業の実態と捉えられ、一般の実態とは多少乖離がある可能性がある事を考慮する必要がある。

(3) 調査方法

調査はそれぞれ付録1、付録2の調査票を用いて行った。各調査共に、事前に調査票を送付し、予め記入を依頼している。ヒアリング当日は、ヒアリング調査票の設問に沿って会話形式で聞き取り調査を行った。また、ICレコーダーを用いて音声を録音し、調査後にヒアリング調査票の補完を行っている。

1.2 調査内容

調査内容は、会社の概要・社会保険の加入状況・社会保険加入に向けた取組の実施・標準見積書の活用・外国人技能実習生について・新規人材の雇用状況についてのそれぞれ5項目である。社会保険の加入状況では、社員として扱っている従業員だけでなく、社員以外の技能者についても詳細を聞く内容がある。特に、法定福利費の負担範囲や負担していない人の理由、施工体制台帳や賃金台帳に記載をしている人数や記載はあるが社員でない場合の理由、専属班や外注などの配下の技能者の構成などの質問項目は技能者の所属実態を明らかにする為に重要な内容も記載している。

表 2-1 ヒアリング対象企業概要

地域	呼称	建設業許可業種	許可種別	
東京/3	型枠 A	大工	知事	一般
	仕上 A	建築、内装仕上	知事	一般
	鳶・土工 A	とび・土工	知事	一般
九州/9	鉄筋 A	鉄筋	知事	一般
	型枠 B	建築、大工	知事	特定
	電気 A	電気、消防施設	大臣	一般
	防水 A	建築、土木、とび・土工、屋根、ほ装、塗装	知事	特定
		防水、内装仕上、タイル・れんが・ブロック		
	鳶・土工 B	建築、土木、とび・土工	知事	特定
	塗装 A	とび・土工、塗装	大臣	一般
	仕上 B	内装仕上	知事	一般
	鳶・土工 C	とび・土工	知事	一般
鳶・土工 D	とび・土工	知事	特定	
東北/15	塗装 B	塗装	知事	一般
	鳶・土工 E	土木、建築 他 18 業種	大臣	特定
		土木、建築、大工、とび・土工、屋根、 タイル・れんが・ブロック、鋼構造物、鉄筋、ほ装		
	型枠 C	建築、大工	知事	特定
	型枠 D	大工	知事	一般
	橋梁 A	土木、とび・土工、構造物、水道施設	知事	特定
	鳶・土工 F	建築、鋼構造物	知事	一般
	左官 A	左官、内装仕上	知事	一般
	塗装 C	大工、左官、石、屋根、タイル・れんが・ブロック	知事	一般
		板金、ガラス、塗装、防水、内装仕上、熱絶縁、建具		
	塗装 D	塗装	知事	一般
	タイル A	タイル・れんが・ブロック	知事	一般
	建具 A	建築	知事	一般
	建具 B	建具	知事	一般
	タイル B	タイル・れんが・ブロック	大臣	一般
板金 A?	屋根・板金	知事	一般	

2 分析方法

本来であれば、専門工事会社の組織構成員は、内部に保有する「社員」と外部に発注する「下請負」に分類される。「社員」を一義に規定する法律等の定義はないが、一般論としては、社員とは雇用者であり、雇用者であれば遵守されるべき表 2-2 に挙げた保険の加入や賃金台帳の記載などの項目をすべて満たしている必要がある。ただし、高齢者、短時間勤務者などの例外は存在する。

2.1 社員の分類

本報告では、「社員」を役員と事務系、技術系、技能系、その他、外国人技能実習生の6つに分類している。

そして、技術系(技術者)とは、積算・見積・契約時の交渉等を行う番頭などの内勤あるいは建設現場における施工管理等の業務に従事する現場代理人等に該当する者。技能系(技術者)とは、一般に建設現場で直接的に作業をする者と定義している。

また、その他には、定年後に嘱託などのかたちで雇用関係が続いている者や、宿舍の管理人等が該当する。そのため、技能者でない場合、専門工事会社の組織構成図には掲載せず、処遇に関する分析からも割愛している。

外国人技能実習生は、制度上雇用契約を締結し、法定福利費の負担等を行っているため、社員として扱っている。外国人技能実習生は表 2-3 の項目全てを満たすものである。

2.2 技能者の分類

また本報告では、「技能者」を社員、中間領域、請負(協力会社)の3つに分類しており、下記にて詳細を定義している。

(1) 技能系正社員

会社が直接雇用すなわち、賃金が当該会社から直接支払われ、社会保険に加入している技能者を指す。技能系正社員には『現場』若しくは『加工場等』で働く人がいる。また、2.2.1 社員の分類でも述べたように、外国人技能実習生も技能系正社員として扱う。

(2) 中間領域

社員は雇用契約、外注は請負契約を結ぶと解釈すれば明快であるが、実態は両者の「中間領域」が少なからず存在している。それを、ここでは、擬制直用と呼ぶことにした。擬制とは、“立法政策上の見地から、実際の性質が異なったものを同一のものとみなし、同一の法律上の効果を与えること”(広辞苑第六版)をいう。そのため、擬制直用とは、社員ではないが、社員に準ずる扱いを受けている技能者ともいえる。

具体的には、社員と呼ばれているが社会保険に加入していない場合、雇用関係にはないものの表 2-4 の項目(表 2-2 からヒアリング調査票にピックアップしたもの)のいずれかに該当箇所が存在する場合である。

建設業における専門工事業の組織の特質として、このような中間領域すなわち擬制直用の存在があげられる。擬制直用の部分には、法で定められた適応除外や特例が当てはまるケースも多いが、場合によっては非合法、あるいは、グレーゾーンとなるケースもあり、専門工事会社と技能者の関係を複雑にしている最大の要因となっている。

(3) 専属

ほぼすべての仕事を当該専門工事会社の配下で請負う技能者を指す。当該専門工事会社の社員には該当せず、協力会社に所属している。『一人親方』『専属班許可有』『専属班許可無』等が専属の対象となる。

(4) 非専属

当該専門工事会社と常時取引関係にはあるが、専属ではなく他社の仕事も請負う技能者を指す。当該専門工事会社の社員には該当せず、協力会社に所属している。『一人親方』『非専属班許可有』『非専属班許可無』等が専属の対象となる。

2.3 組織構成図

専門工事会社と技能者の関係は複雑であるが、おおむね図 2-1 のように分類できる。調査結果から技能者の分類わけ、従業員構成の分析を行った後、図 2-1 のイメージ組織構成図のような組織構成図を会社毎に作成した。

2.4 技能者の様々な処遇形態

初めに専属率と社員率を求める。これらの定義は、当該専門工事会社に専属の技能者として働いている人に対する割合である。この専属率・社員率と「その他の指標」を比較することで、「社員でない技能労働者」がどの程度の処遇であるかを考察する。「その他の指標」は施工体制台帳にどの程度直用工と記載しているか、賃金台帳にどの程度記載しているかなどであり、同じ会社であっても、その指標ごとに該当者数は変化する。

(1) 社員率

上で述べた定義により「社員」とみなせる技能者の割合。

(2) ヘルメットの着用率

現場等で当該専門工事会社のヘルメットを着用している技能者数の割合。

(3) 施工体制台帳上「直用」とする割合

施工体制台帳に「直用」として記載している技能者の割合。

(4) 賃金台帳への記載率

当該専門工事会社の賃金台帳に記載されている技能者数の割合。

(5) 就業規則の適用率

就業規則が適用されている技能者数の割合。

(6) 法定福利費の負担率(健康保険)

当該専門工事会社が健康保険の事業主分を負担している技能者数の割合。

(7) 法定福利費の負担率(厚生年金)

当該専門工事会社が厚生年金の事業主分を負担している技能者数の割合。

(8) 法定福利費の負担率(雇用保険)

当該専門工事会社が雇用保険の事業主分を負担している技能者数の割合。

(9) 法定福利費の負担率(労災保険)

当該専門工事会社が労災保険料を負担している技能者数の割合。

(10) 専属率

非専属を含む技能者全体に対する専属（社員、その他、専属）の技能者の割合。

表 2-2 専門工事会社と技能者の関係を説明する項目

財務諸表上の区分
<ul style="list-style-type: none"> ●一般管理費 従業員給料手当に計上する従業者
<ul style="list-style-type: none"> ●完成工事原価 労務費計上する従業者 外注費に計上する従業者 経費に計上する授業者
法定福利費
健康保険、厚生年金の加入者（健康保険法、厚生年金法） 雇用保険の加入者（雇用保険法） 短期雇用特例被保険者、離職票の発行状況 労災上乗保険等の加入者
その他法令との対応
<ul style="list-style-type: none"> ●建設関係法令 施工体制台帳に直用工として記載する範囲（建設業法） 注文書および請書の発行状況（建設業法）
<ul style="list-style-type: none"> ●労働関係法令 賃金台帳に記載する従業者（労働基準法） 健康診断を行う従業者（労働安全衛生法） 有給休暇を適用する従業者（労働基準法）
<ul style="list-style-type: none"> ●税法管領法令 源泉徴収する従業員（所得税法） 消費税を徴収する範囲（消費税法） 収入印紙を貼る範囲（印紙税法）
その他指標
自社の技能者としてヘルメットを着用する従業者 宿舎に居住する従業者 退職金の適用者 資格等の管理、名簿へ掲載し、直接手配をする従業者

表 2-3 外国人技能実習生の該当項目

項目 1	当該専門工事会社の配下で働く技能者数
項目 2	当該専門工事会社の名前が入ったヘルメットの着用
項目 3	当該専門工事会社の作業着を着用
項目 4	雇用契約を締結あるいは就業規則を適用
項目 5	法定福利費を当該専門工事会社で負担
項目 6	源泉徴収の範囲
項目 7	当該専門工事会社の賃金台帳に記載
項目 8	施工体制台帳に当該専門工事会社の技能工として記載
項目 9	労災上乗せ保険加入範囲

表 2-4 ヒアリング調査票上の項目

項目 1	社会保険加入
項目 2	雇用契約を締結あるいは就業規則の適応
項目 3	源泉徴収の範囲内
項目 4	当該専門工事会社の賃金台帳に記載
項目 5	賃金を常用精算(日給月給)している範囲内
項目 6	施工体制台帳に当該専門工事会社の技能工として記載

関係	分類	イメージ組織構成図
社員	役員 事務社員 技術系社員 その他社員	役員 事務系 技術系 その他
	技能系正社員	技能系(現場) 技能系(加工場) 外国人
中間領域	擬制直用	技能工 季節工 一人親方 パート 専属班(無)
請負関係	専属	専属班(有) 専属班(無) 一人親方
	非専属	非専属班(有) 非専属班(無) 一人親方

図 2-1 専門工事会社イメージ組織構成図

3 専門工事会社の組織

3.1 東京における調査結果

(1) 鳶・土工A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5人 事務系18人
	技能系正社員	技能系(現場)51人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	鳶工1班5人(有) 雑工1班12人(有)
	非専属	鳶工15班149人(有) 土工4班127人(有)

図 2-2 鳶・土工A社 組織構成

a. 会社の組織について

鳶・土工A社は、大手ゼネコンの主力名義人であり、年間の90%以上が同一ゼネコンからの仕事である。また、訓練校を持っており配下で働く技能者の数は300名程度と規模の大きい。51名の技能系社員のうち基幹技能者が14名いる。基幹技能者はそれぞれ職長や訓練校等の役職に就き、現場の規模や経験年数によって手当が支給されるとのことである。各人のキャリアアップや技術、知識の向上には大いに役立っているとの意見であった。外国人技能実習生については、受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社会保険加入状況としては、正社員は100%加入しているが、契約社員や短期社員に対しても加入を進めており、定期的に加入員数の報告をしてもらい、毎月の会議等で加入促進のための指導をしているとのことである。

c. 標準見積書について

標準見積書は、加入者数を現場毎に計算し請求しているが、作業員全員が社会保険に加入していないという理由で、見積もった法定福利費が全額支払われることはないのが現状とのことである。

(2) 型枠A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2人 技術系2人
	技能系正社員	技能系(現場)4人
中間領域	擬制直用	技能系(現場)28人 大工専属5班28人(有) 解体非専属3班25人(無)
請負関係	専属	
	非専属	大工2班16人(有)

図 2-3 型枠 A 社 組織構成

a. 会社の組織について

型枠 A 社は、雇用契約を締結しているのは、社員大工 4 名のみだが、建設業許可未取得の非専属解体工まで施工体制台帳に記載をしている。そのため、専属 5 班 28 人、非専属 3 班 25 人を擬制直用とした。新規人材は、離職率が低いためほとんど縁故での採用をしているとのことであった。また、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社会保険加入に向けた取組としては、社員及び親方に対する説明会開催、親方個々に対して 1 対 1 での面談や会食を通じて現在の状況と今後の取り組み内容について開示しているという。現在、社会保険未加入の親方に対して、起業をするか社員になるかを問いかけているが、今まで納税をしてきていないことで起業は出来ず、社員になることにも抵抗がある人が少なくないという。その理由としては、建設業は受注産業であるため、今後安定して仕事があるという保証がないため、社会保険に加入をすることができず、型枠 A 社の専属として働くことで現状維持をしているということであった。

c. 標準見積書について

標準見積書を使用する際の問題はなく、提出はしている。元請には、全部受け取ってもらえるが、全額負担されることはなく、社会保険に加入している人の分しか負担されない、また、町場のゼネコンは、一切負担されないということであった。

(3) 仕上A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3人 技術系1人、事務系2人 その他(国際業務会長)2人
	技能系正社員	技能系(現場)16人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	一人親方20人 軽量・ボード3班23人(有) クロス・床2班14人(有)
	非専属	一人親方28人 軽量・ボード2班10人(有) 軽量・ボード1班10人(無) クロス・床 GL2班35人(有)

図 2-4 仕上A社 組織構成

a. 会社の組織について

仕上A社には、擬制直用はみられなかった。施工体制台帳には、基本的に社員以外は直用として記載せず、一人親方は特別労災に加入しない限り、原則現場には入場をさせないということであった。しかし、建設業許可に関しては、取得をお願いしているが、中々取得をしてくれないということであった。外国人技能実習生は、人材の育成や人材不足などの理由で受け入れを決意し、現在は11名を中国から受け入れている。

b. 社会保険未加入対策について

一人親方を対象に、労働三法を説明したうえで社員になることを勧誘しているということであった。

社員に関しては、会社に入る時点で、社会保険には加入をさせているというっことであった。また、年齢が高い人ほど社会保険に入りたがる傾向にあるようだが、社員にしたとたん真面目に働かなくなってしまうことがあるため、見極めが難しく、これらを考えると、歩合制にするのがいいのではないかと考えているとのことであった。

c. 標準見積書について

標準見積書は全て作成しているという。元請の反応については、最近では理解されてきたものの、現状では払ってくれる方が少ないとのことであった。支払ってくれないゼネコン側の主張としては、お客様から頂いてないから払えないというものであった。

3.2 東北における調査結果

(1) 型枠 B

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2人 事務系1人
	技能系正社員	技能系(現場)10人 技能系(加工場等)4人
中間領域	擬制直用	技能系(現場)4人
請負関係	専属	
	非専属	一人親方3人

図 2-5 型枠 B 社 組織構成

a. 会社の組織について

型枠 B 社には、加工場と現場にそれぞれ 4 名の外国人実習生がいるが、そのうちの 4 名は法定福利費が負担されていなかったため擬制直用に分類した。日本人の入職率が悪いと中国からの技能実習生を受け入れているが、スーパーゼネコンの受入れの悪さが目立つとの意見であった。社員の中には、基幹技能者が 2 名存在するが手当等はなく、基幹技能者の制度は、現状あまり意味がないとしている。

b. 社会保険未加入対策について

本来は外国人技能実習生も保険加入の対象であるが、現場で働く外国人技能実習生 4 名は社会保険未加入であった。社会保険加入促進に向けた取組や課題については、「なし」としている。

c. 標準見積書について

標準見積書の活用状況等についての回答は得られなかった。

(2) 型枠C

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 技術系17人 事務系4人
	技能系正社員	技能系(現場)20人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	型枠3班20人(有) 型枠4班15人(無) 解体1班6人(有) 解体1班4人(無)
	非専属	

図 2-6 型枠C社組織構成

a. 会社の組織について

専属の技能者が全体で45名おり、非専属は存在しない。また、擬制直用もみられなかった。技能系の社員20名のうち基幹技能者が6名存在し、手当を支給している。外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は全員加入済であり、専属下請等に対しては、書面などにより指導を行っているとのことである。

c. 標準見積書について

直近の3つの工事においては、標準見積書を現場ごとに作成し提出しており、準大手の民間工事では一部減額されているが、大手の民間工事と準大手の公共工事においては、見積もった金額が全額支払われている。

(3) 塗装A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員1人 事務系1人
	技能系正社員	技能系(現場)6人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	
	非専属	

図 2-7 塗装A社 社組織構成

a. 会社の組織について

塗装A社は、技能者を全員社員化している。下請けや擬制直用も存在しない。また、基幹技能者はおらず、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は全員加入済であり、専属の協力会社等は存在しない。

c. 標準見積書について

直近の3つの工事は、3つとも準大手の民間工事であるが法定福利費の算出方法など作成方法が分からないとし、標準見積書を提出していないが、本来負担される金額から10%減額して支払われたとのことである。

(4) 塗装B

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 事務系2人
	技能系正社員	技能系(現場)3人
中間領域	擬制直用	技能系(現場)2人
請負関係	専属	
	非専属	塗装1班5人(有) 大工1班1人

図 2-8 塗装B社 組織構成

a. 会社の組織について

塗装B社は、5を技能系社員として扱っているが、うち2名は、高齢であるという理由から法定福利費が負担されていない。社員の中に基幹技能者が1名存在する。外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

厚生年金に加入していないと入場が不可の現場があるため、下請等に対して加入を進めているとのことである。また、元請が確実に法定福利費を支払うように指導することを課題としている。

c. 標準見積書について

直近3つの工事のうち地場ゼネコンの公共工事では、標準見積書を提出し全額支払われているが、他2つの地場ゼネコンの民間工事については、標準見積書を提出していない。

(5) タイルA

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5人 技術系3人 事務系1人
	技能系正社員	技能系(現場)5人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	タイル4班14人 一人親方16人
	非専属	タイル2班25人 左官5人

図 2-9 タイルA社 組織構成

a. 会社の組織について

タイルA社は、5名の技能系社員のうち4名が基幹技能者であり手当も支給されているが、基幹技能者制度については、技能工の処遇改善の点では賛成だが受講料が高すぎるとの評価であった。外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は全員が社会保険に加入済である。専属下請等に対しては、社会保険加入に向けて昨年度から指導をしているが、未だに未加入とのことであった。また、社会保険加入促進の課題はコスト面にあるとのことであった。

c. 標準見積書について

直近3つの工事では、現場ごとに標準見積書を作成して提出し見積った全額が支払われている。しかし、標準見積書を活用する際の課題として、元請の足並みが揃わないことや大半の元請からは未だに標準見積書についての話し合いがないこと、また指値金額を単に法定福利費と分けて契約させられることなどとしている。

(6) タイルB

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	技術系6人 事務系2人
	技能系正社員	
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	タイル2班8人(有) タイル14班19人(無)
	非専属	タイル2班5人(有)

図 2-10 タイルB社 組織構成

a. 会社の組織について

タイルB社は、東京に本社を持ち全国に9つの営業所を有するうちの、仙台における営業所であり、技能系社員は存在しない。専属の技能者27名のなかに2名の基幹技能者が存在する。また、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は社会保険加入済であり、協力会社を対象に説明会を開催しているとのことであった。

c. 標準見積書について

直近の工事は大手、準大手の公共工事であるが、どちらも標準見積書を作成し提出している。元請からの支払い状況については、回答が得られなかったが、契約金は法定福利費抜きの金額で決めてその金額に法定福利費の項目を付けている状況であるとのことであった。

(7)左官A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2人 技術系9人 その他2人
	技能系正社員	技能系(現場)9人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	左官1班9人(有)
	非専属	左官2班(有)

図 2-11 左官A社 組織構成

a.会社の組織について

左官A社には、9名の技能系社員がいるがそのうちの4名が基幹技能者である。しかし手当等はなく、基幹技能者制度については、今現在は何のメリットもなしとしている。外国人技能実習生は受け入れていない。

b.社会保険未加入対策について

社員は社会保険加入済であり、専属下請は加入済の下請もあり未加入については加入推進をしているとのことである。また、今後仕事が続いて支払いができるかどうかは課題であるとしている。

c.標準見積書について

直近の工事では、標準見積書を現場毎に作成しており、中堅の民間工事では見積もった金額が全額支払われ、地場の公共工事では減額して支払われたとのことである。また、民間工事における2次下請に対して標準見積書を提出した場合にも一部減額して支払われたとのことであった。

(8) 建具A

社員	役員	役員3人
	事務・技術系社員	技術系10人
	その他社員	事務系5人
	技能系正社員	技能系(現場)3人
中間領域	擬制直用	その他2人
請負関係	専属	
	非専属	一人親方3人

図 2-12 建具A社 組織構成

a. 会社の組織について

建具A社は、木材を使用した建具や複雑な木製品等を作成し現場において取付けを行っている専門会社であり、技能系の社員は9名いる。また、その他としてアルバイトが2名存在する。基幹技能者は存在せず、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は加入済であり下請等に対しては、社会保険への加入を始動しているとのことである。

c. 標準見積書について

大手の民間工事においては、標準見積書を作成し提出している。その際には、見積もった金額が全額支払われているが内容が精査されて支払われるようになったとのことである。中堅や地場ゼネコンにおいては、元請が受け取ってくれないことや理解してくれないこと、制度が定着していないためとして、提出していないため全く支払われなかったとのことである。また、「何で施主からもらえない費用を払う必要があるのか」と怒られたとの記述もあった。

(9)板金A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3人 技術系2人
	技能系正社員	
中間領域	擬制直用	技能系(現場)3人
請負関係	専属	
	非専属	一人親方2人

図 2- 13 板金 A 社 組織構成

a.会社の組織について

板金A社には、社員とされる技能者が3名存在したが法定福利費が負担されていないことから擬制直用に分類した。社会保険未加入の理由としては、大震災後に雇用し兼業農家で休みも多く本人が希望しているとのことである。基幹技能者はいないが基幹技能者制度については、社員のやる気・知識の高揚につながるとの考えであった。外国人技能実習生は受け入れていない。

b.社会保険未加入対策について

社会保険へは、新人社員が入ったら加入させるとしており、専属下請に関しては、ほとんどが一人親方であるが、法人の場合には加入しているとのことである。また、民間工事の場合は法定福利費をもらえないことがネックとのことであった。

c.標準見積書について

直近2つの工事では、地場ゼネコンの公共工事において他社との価格競争に不安があるとして標準見積書を提出していない。

3.3 九州における調査結果

(1) 鷺・土工B

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2人 事務系9人
	技能系正社員	技能系(現場)52人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	とび5班47人(有) とび1班2人(無) 土工1班7人(有)
	非専属	とび6班38人(有) とび2班6人(無) 土工6班45人(有)

図 2-14 鷺・土工B社 組織構成

a. 会社の組織について

鷺・土工B社は、配下で働く技能者が多いが擬制直用はみられなかった。社員52名のうち26人が基幹技能者であるが、現在手当は支払っていない。基幹技能者の制度については、現場の職長が持つべき資格として職長教育・作業主任者等と同様に取り扱う資格として出来るだけ早急に一般化して欲しいとしている。外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

社員は全員加入しており、専属下請等に対する取組としては、社会保険加入促進の情報の伝達並びに単価のアップをしているとのことである。また、社会保険加入促進に関する課題として、重層下請の技能者が社会保険へ加入することの大切さがよく理解されていないこととしている。

(2) 鷺・土工C

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3人 技術系44人 事務系9人
	技能系正社員	技能系(現場)139人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	鷺15班100人(有) 鷺15班50人(無) 土工10班100人(有) 土工10班50人(無)
	非専属	

図 2-15 鷺・土工C社 組織構成

a. 会社の組織について

鷺・土工C社は、新規人材は、縁故や経験者から採用をしており、現在は技能系（現場）社員が52人いるが、その中に26人の基幹技能者がいる。現在は、基幹技能者手当は支払っていないとのことであるが、現場の職長が持つべき資格として（職長教育、作業主任者等と同様に取り扱う資格として）、できるだけ早く一般化してほしいとのことであった。擬制直用はみられなかった。また、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

全従業員が加入済である。専属下請に対する社会保険への加入促進として、説明会の実施及び個別面談を行っているとのことであった。法定福利費が、社会保険加入促進に関する課題であるとのことであった。

c. 標準見積書について

標準見積書については、提出をしているが、見積もった金額は全額支払われることはなく、50%減額されることがほとんどという回答であった。標準見積書を活用する際の課題として、自社が協力会社の法定福利費分100%を請求できる状態になっていないとのことであった。

(3) 鳶・土工D

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 事務系14人
	技能系正社員	技能系(現場)41人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	
	非専属	とび・土工15班400人(有)

図 2-16 鳶・土工D社 組織構成

a. 会社の組織について

鳶・土工D社は、自社の技能系社員が41人おり、その中に26人の基幹技能者がいるが、手当は支給しておらず、基幹技能者の制度については、大変すばらしいものであるが、それが元請には評価されていないと思うとのことであった。協力業者と判断している社員以外の直用工はいないということであり、擬制直用はみられなかった。また、外国人技能実習生は受け入れていない。

b. 社会保険未加入対策について

鳶・土工D社は社員に対しては、入社時に、社会保険加入の手続きを行っているとのことである。専属下請に対しては、年3回の会議にて事業主への指導を行っているということであった。元請によって対応が異なることと、保険加入に係わる費用の確保をすることが、社会保険加入促進に関する課題であるとのことであった。

c. 標準見積書について

標準見積書の提出をした、大手の民間工事は、見積もった金額が全額支払われ、準大手の公共工事では、未加入者分は差し引かれて(減額されて)支払われたとのことである。標準見積書を活用する際の課題としては、元請によって温度差があるので統一してほしいとのことであった。

(4)型枠D

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 技術系3人 事務系4人
	技能系正社員	技能系(現場)6人
中間領域	擬制直用	型枠9人
請負関係	専属	
	非専属	型枠51人

図 2-17 型枠D社 組織構成

a.会社の組織について

型枠D社は、技能系(現場)社員が6人であるが、施工体制台帳には、15人記載しているということであった。専属の下請でありながら自社の技能者(直用工)として扱っているということであるため、型枠工9人を偽装請負に分類した。

b.社会保険未加入対策について

社会保険加入促進の取組として、社員化にともない、社会保険への加入を増やしているとのことであった。専属下請等に対しては、文書や口頭で教育をして、加入促進をしているが、少しずつ効果が出ているとのことであった。

c.標準見積書について

準大手や地場の民間工事では、ゼネコンに対して標準見積書を提出したが、全く支払われなかったとのことであった。大手の取組は進んでいるが、地場のゼネコンはまだまだと感じるとのことであった。

(5) 塗装C

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 技術系3人 事務系3人
	技能系正社員	技能系(現場)15人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	
	非専属	

図 2-18 塗装C社 組織構成

a. 会社の組織について

塗装C社は、たまに下請にお願いをするが、専属下請は無いとのことである。

b. 社会保険未加入対策について

社員は全員加入済みであり、現状を維持できる様、業績を維持したいとのことであった。業績の維持と、施工単価のアップが社会保険加入促進の課題であるとのことである。

c. 標準見積書について

標準見積書を活用する際の意見として、職種によって人件費が変動するため算出の手間がかかるとのことであった。

(6)仕上B

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 技術系3人
	技能系正社員	
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	内装仕上12班18人(?) 内装仕上1班8人(?)
	非専属	内装仕上4班6人(?) 内装仕上2班10人(?)

図 2- 19 仕上B社 組織構成

a.会社の組織について

仕上B社は、技能系社員が存在せず専属班と非専属班のみの構成であった。中間的な領域も存在せず、擬制直用は0となった。

b.社会保険未加入対策について

社員技能工を5名程度にする予定であり、専属下請に関しても、5名程度のグループを10組ほどつくりたいとのことであった。また、一人親方を統一するのが難しいことが社会保険加入促進に関する課題であるとしている。

c.標準見積書について

地場ゼネコンに対して標準見積書を提出し、元請も受け取ってくれるが、法定福利費は全く支払われていない。地場の元請は、話せばわかってくれるが、今のところは会社で検討中であるため、しばらく待つてほしいと言われているということである。

(7)鉄筋A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5人 事務系29人 その他2人
	技能系正社員	技能系(現場)77人 技能系(加工場)15人
中間領域	擬制直用	技能系(現場)4人 一人親方6人 その他5人
請負関係	専属	鉄筋1班3人(有) 鉄筋6班31人(無)
	非専属	鉄筋7班18人(無)

図 2- 20 鉄筋A社 組織構成

a.会社の組織について

鉄筋A社は、技能系(現場)社員が81人、そのうち法定福利費が負担されているのは77人であり、他の4人についてはアルバイト従業員ということであったので、4人を擬制直用に分類した。ただし、鉄筋A社は、アルバイトから社員への登用を促進しているとのことである。その他5人については、短時間契約のパート従業員で、寮の調理・清掃を1日2~4時間行っているということであった。

b.社会保険未加入対策について

社員に対する社会保険加入促進に向けた取組については、アルバイトから社員への登用を促進するとのこと、専属下請に対しては、元請が社会保険未加入の作業員について現場入場を認めない動きが出てきている旨を伝え、社会保険に加入できる体制を助言しているとのことであった。

社会保険加入促進に関する課題は、2次下請の一人親方の社会保険加入であるとのことであった。

c.標準見積書について

鉄筋A社の直近の3つの工事では、大手、地場ゼネコン共に、法定福利費を内訳明示した見積書を提出し、見積もった金額が全額支払われたとのことであった。

(8) 電気A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5人 技術系31人 事務系8人
	技能系正社員	技能系18人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	
	非専属	電工13班33人(有) 電工10班13人(無) 弱電工6班12人(有) 一人親方13人

図 2- 21 電気A社 組織構成

a. 会社の組織について

技能系正社員が 18 人となっており全員が社会保険に加入していた。それ以外は、非専属の下請で構成されており、擬制直用は存在しなかった。

b. 社会保険未加入対策について

社員は既に全員が社会保険に加入済であった。専属下請に対しては、現在 1 社を除いて全社加入済であり、100%加入に向けて取り組んでいるとのことであった。

c. 標準見積書について

直近 3 つの工事におけるゼネコン（地場）への標準見積書の提出状況は、提出をした 1 社については、見積もった金額が全額支払われたとのことで、他の 2 社については、制度が定着していないため、提出ができないとのことであった。

(9) 防水A

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4人 技術系17人 事務系4人
	技能系正社員	技能系(現場)4人
中間領域	擬制直用	
請負関係	専属	防水17班167人(有) 防水14班53人(無)
	非専属	

図 2- 22 防水A社 組織構成

a. 会社の組織について

防水A社では、擬制直用はみられなかった。基幹技能者は社員のなかに3人いる。また、外国人技能実習生は受け入れていないとのことであった。

b. 社会保険未加入対策について

社員は既に全員加入済であり、一次については100%加入、二次についても調査、指導を行っているとのことであった。

c. 標準見積書について

大手、準大手ゼネコンに対しては標準見積書の提出をしており、大手に関しては見積もった金額が全額支払われている。地場ゼネコンに対しては、制度が定着していないため提出できないとのことであった。

4 調査結果の分析 技能者の様々な処遇形態

4.1 社員率

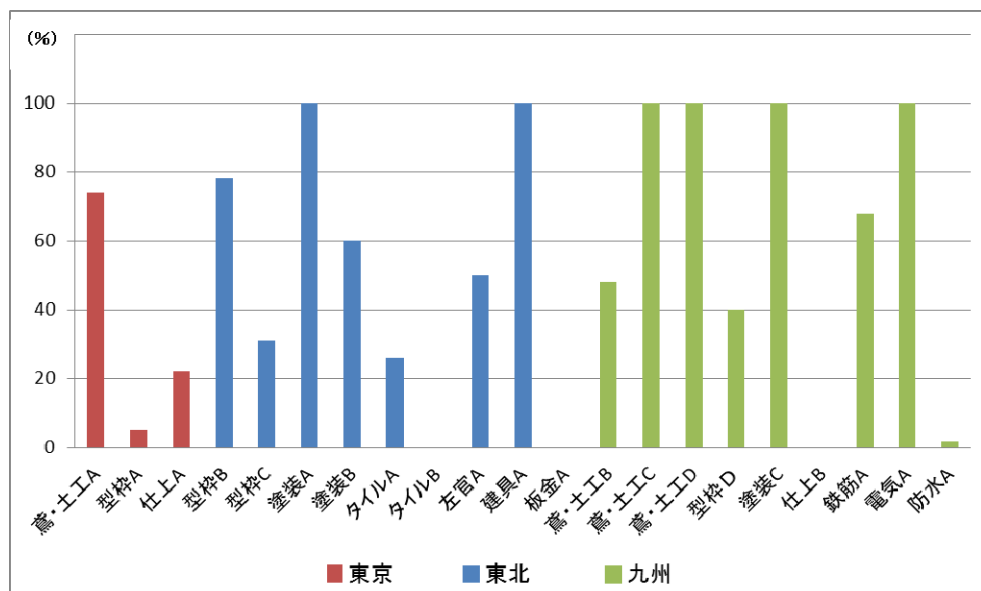


図 2-23 社員率

各地域における社員率の平均は、東京 34%、東北 49%、九州 62%であった。以下に、それぞれの特徴を述べる。

(1) 東北地方

社員率が高い企業と低い企業が、同数程度存在している。社員率 0%のタイルB社には、技能系正社員が存在しない。同じく、社員率0%の板金A社には、社員の申告の技能者が3名存在したが、法定福利費負担がされていないため擬制直用に分類した。

(2) 九州地方

本調査結果の東北・東京における社員率と比べると、最も平均が高く、9社のうち4社が、社員率 100%である。社員率が 0%である仕上B社には、技能系正社員が存在しない。最も社員率が低い防水A社には技能系正社員が4名存在するものの、それを大きく上回る数の専属技能者が存在するため社員率が低い。

(3) 東京

型枠A社に関しては、専属技能者が多く存在するが、技能系正社員と判断できるのは、全体の5%であった。また、型枠A社には、技能系正社員ではない専属技能者の中に擬制直用に該当する人が多数存在していた。

(4) 昨年度までの調査結果との比較

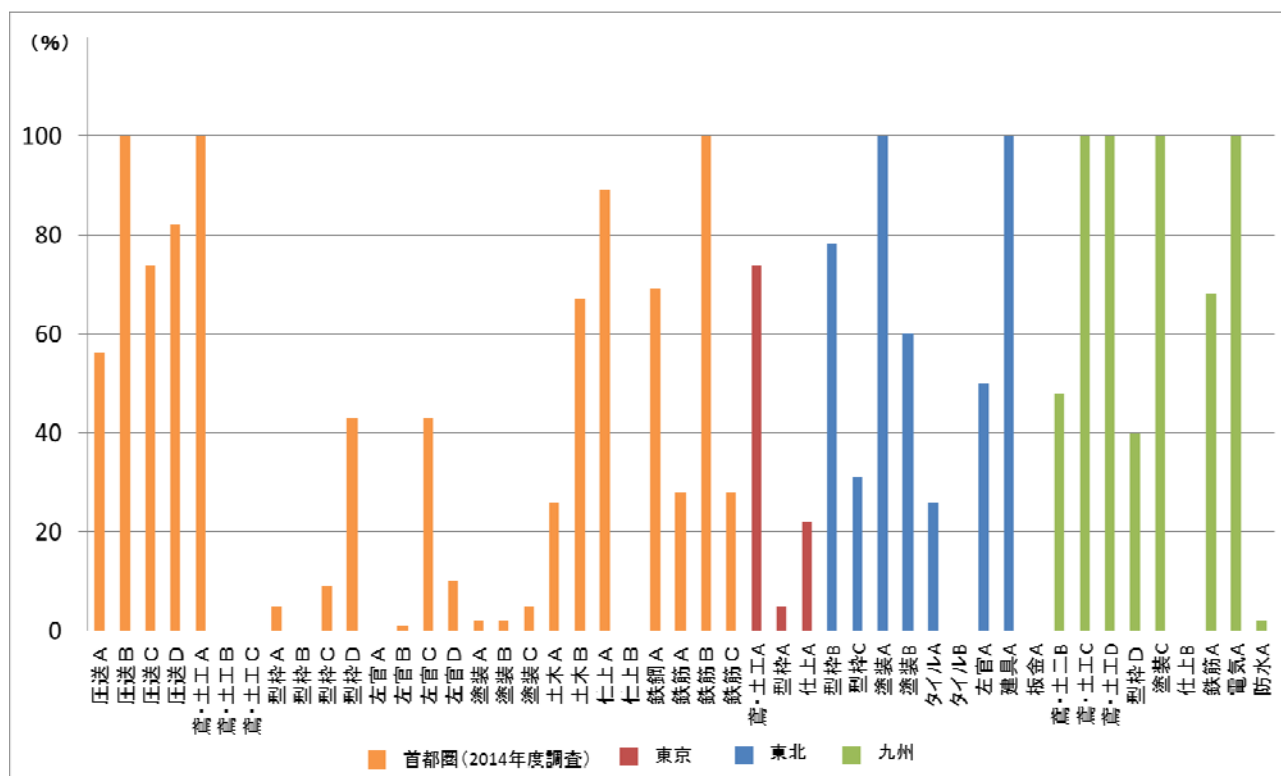


図 2-24 社員率 比較

東北・九州・東京における社員率と、昨年度（2014年度）調査の首都圏における社員率を比較すると、昨年度の首都圏における社員率の平均は36%、今回調査における東京の3社の平均は34%であった。昨年度の首都圏での調査結果に、本年度の東京における調査結果を含めた場合の平均は36%とやや上昇した。

東北と九州における平均は、それぞれ49%、62%となり、やはり地方における平均が高い結果となった。

4.2 ヘルメット着用率

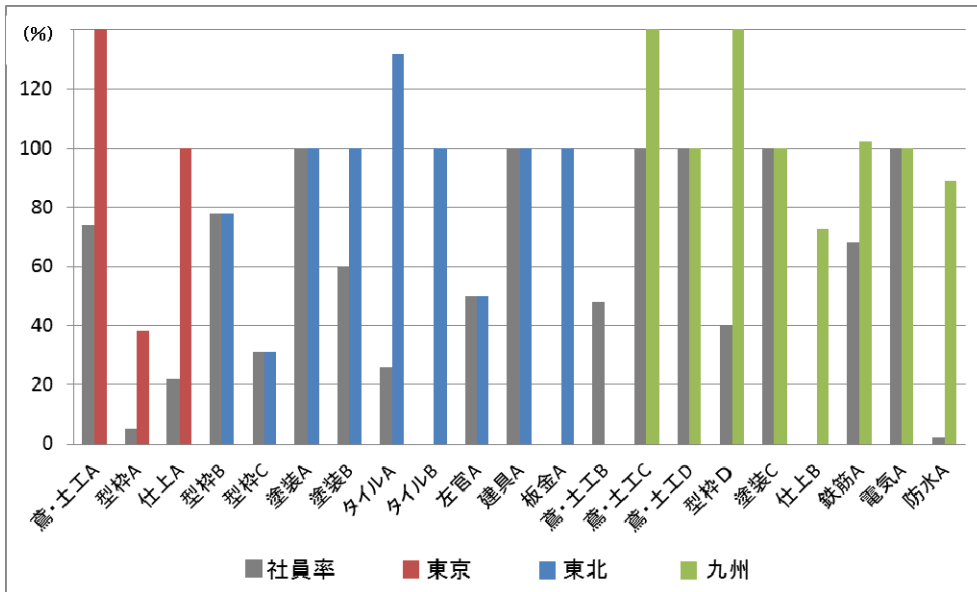


図 2- 25 ヘルメット着用率

ヘルメット着用率が社員率を上回る企業では、社員以外の技能者も当該専門工事会社のヘルメットを着用しているということになるが、社員率を上回っている企業が多いことは昨年までと同傾向である。

4.3 施工体制台帳上「直用」とする割合

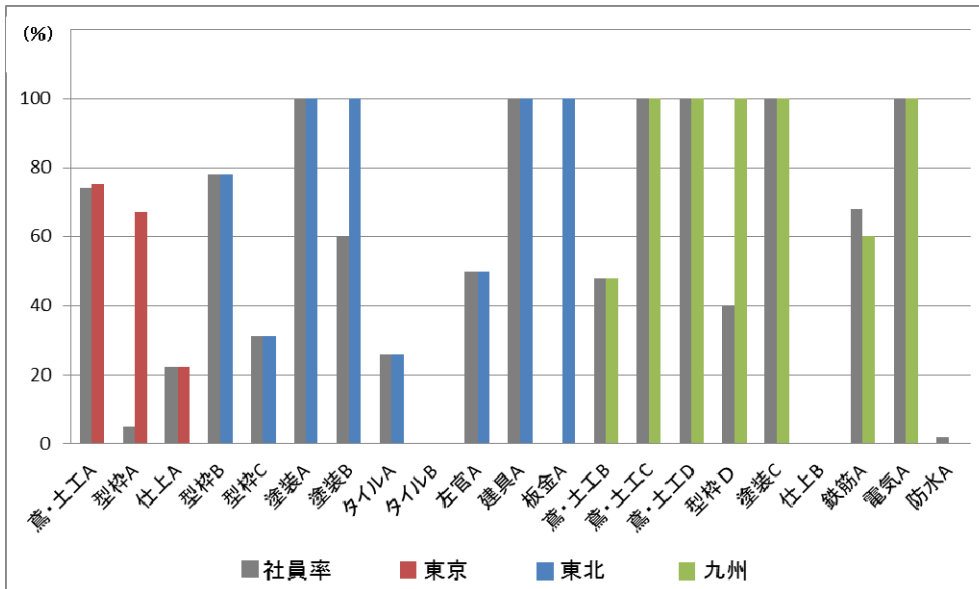


図 2- 26 施工体制台帳上「直用」とする割合

施工体制台帳上「直用工」とする割合が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用となる。擬制直用は、東北では塗装B社、板金A社の2社、九州では型枠D社の1社、東京では鳶・土工A社、型枠A社の2社に擬制直用がみられた。九州の鉄筋A社は、社員率を下回っているが、これは加工場で働いている技能系正社員が存在するためである。

4.4 賃金台帳への記載率

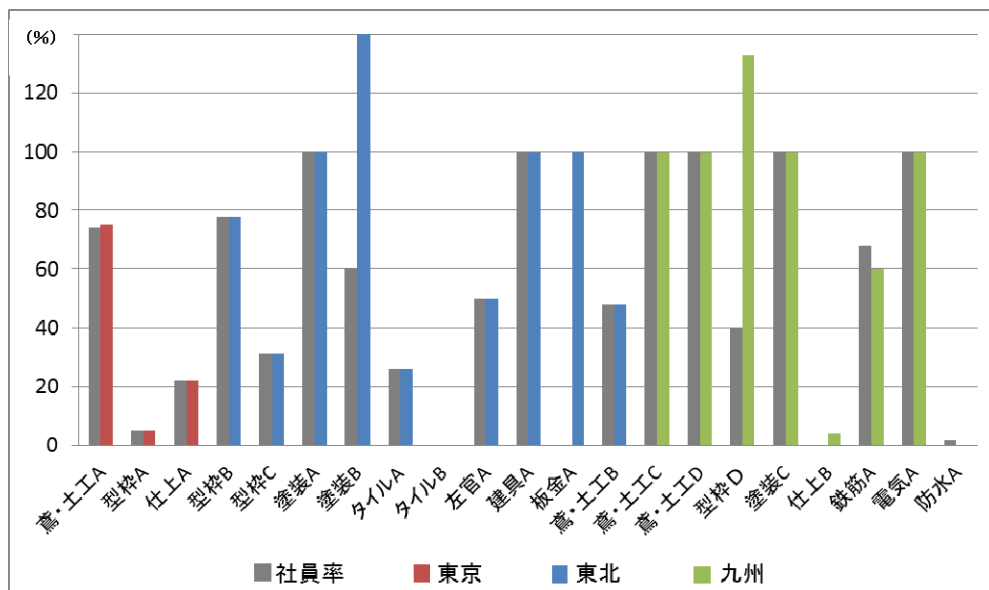


図 2-27 賃金台帳への記載率

賃金台帳への記載率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用となる。東北の塗装B社、板金A社、九州の型枠D社は社員率を上回っている。また、九州の鉄筋A社に関しては、賃金台帳への記載率は社員率を下回っているが鉄筋A社については、加工場で働いている技能系正社員が存在するためである。防水A社には、技能系正社員が4名存在するが、賃金台帳への記載は0名とされていた。その理由については、不明である。

4.5 就業規則の適用率

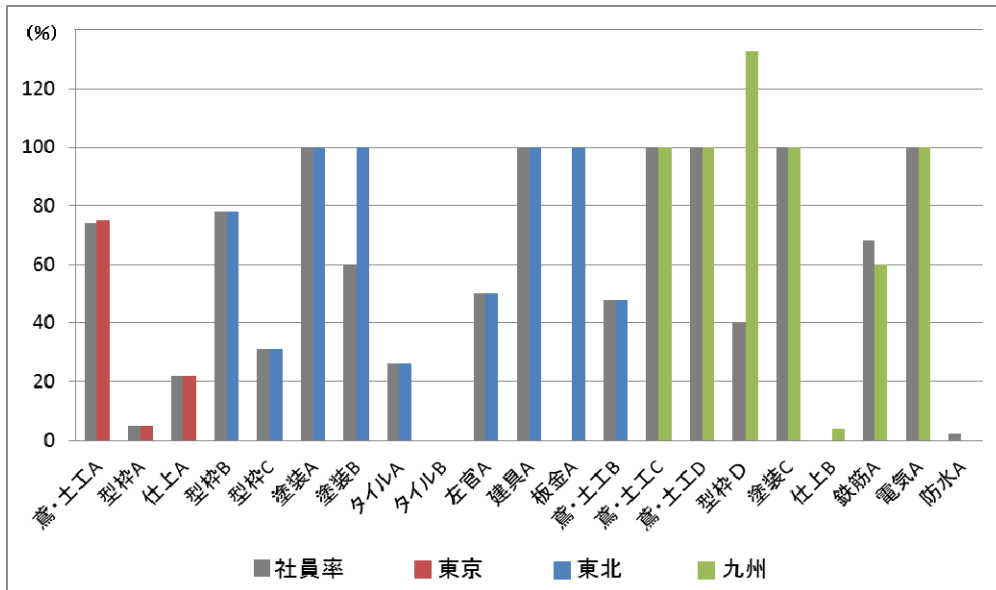


図 2- 28 就業規則の適用率

就業規則の適用率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用となる。東北の型枠B社、板金A社、九州の型枠D社、仕上B社は社員率を上回る技能者に対して就業規則が適用されている。防水A社には、技能系正社員が4名存在するが、就業規則は0名とされていた。その理由については、不明である。

4.6 法定福利費の負担率(健康保険)

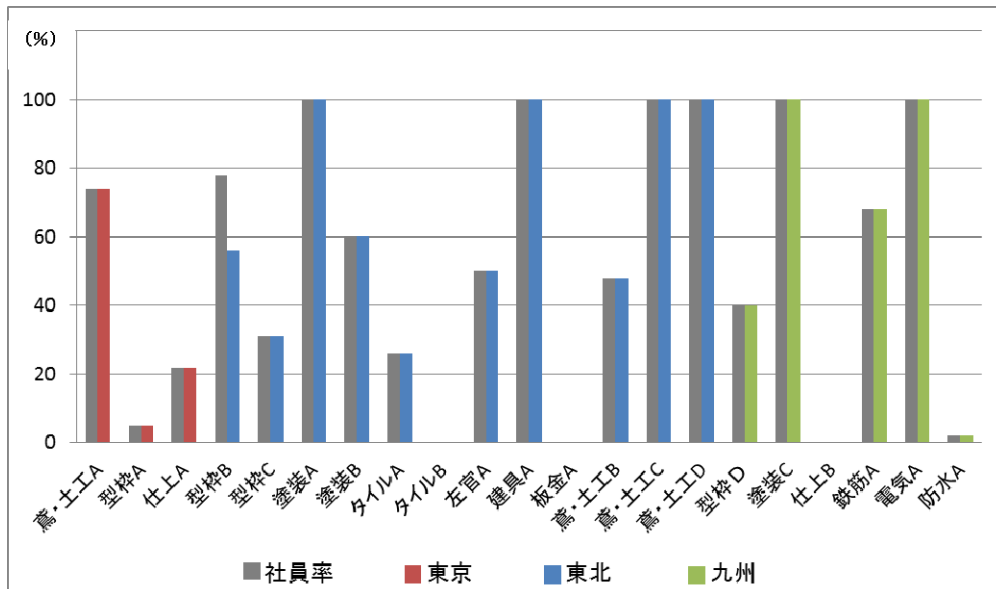


図 2- 29 法定福利費の負担率(健康保険)

法定福利費の負担率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用となるが、健康保険については、社員率を上回る例は存在しなかった。

型枠B社については、技能系(加工場)社員である外国人技能実習生4名が、法定福利費は負担されているが健康保険へは未加入とされているため法定福利費負担率が社員率を下回った。

4.7 法定福利費の負担率(厚生年金保険)

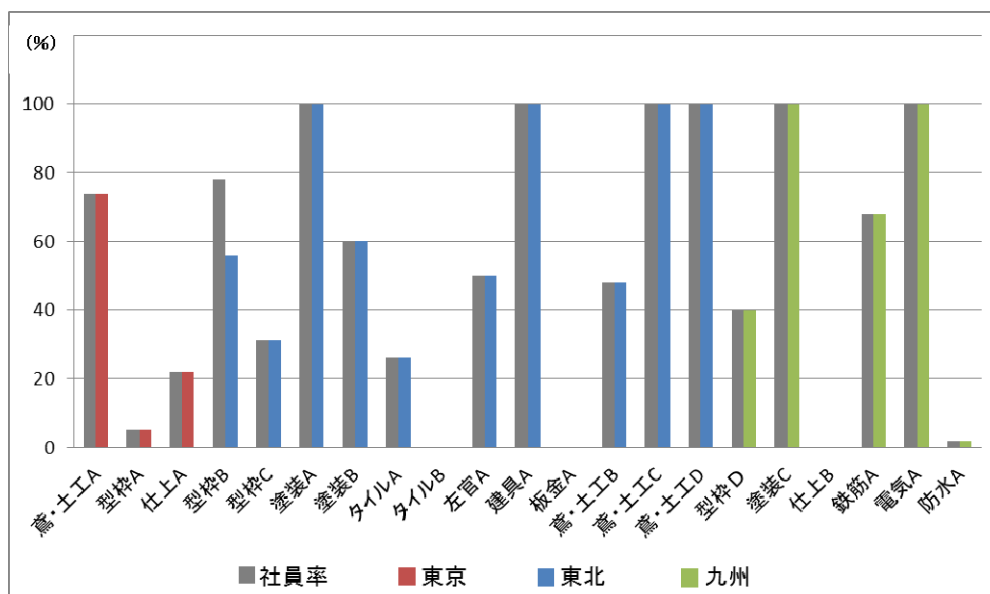


図 2-30 法定福利費の負担率(厚生年金保険)

法定福利費の負担率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用となるが、厚生年金保険については、社員率を上回る例は存在しなかった。

型枠B社については、技能系(加工場)社員である外国人技能実習生4名が、法定福利費は負担されているが厚生年金保険へは未加入とされているため法定福利費負担率が社員率を下回る結果となった。

4.8 法定福利費の負担率(雇用保険)

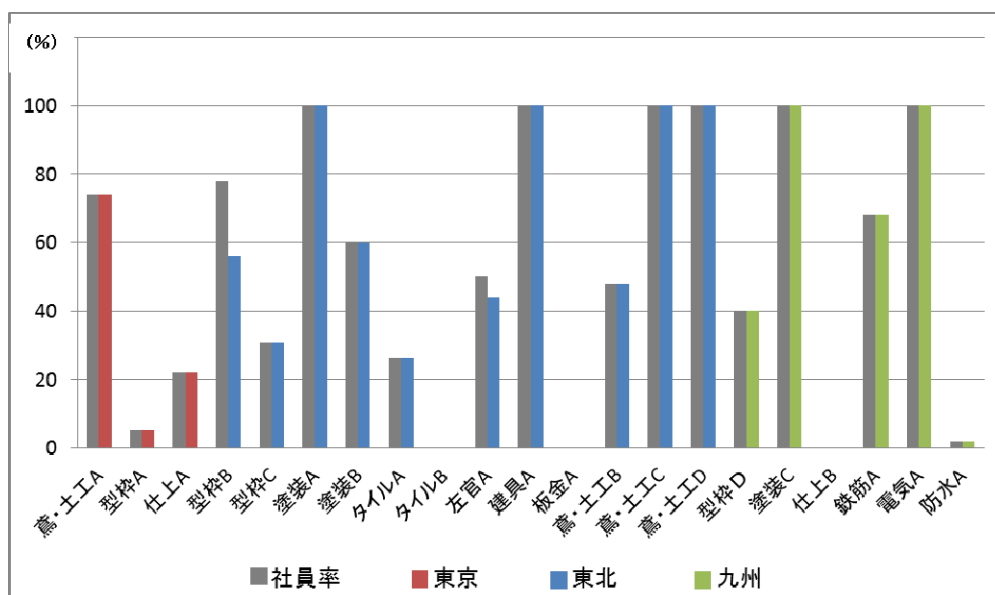


図 2- 31 法定福利費の負担率(雇用保険)

法定福利費の負担率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用になるが、雇用保険については、社員率を上回る例は存在しなかった。

型枠B社については、技能系(加工場)社員である外国人技能実習生4名が、法定福利費は負担されているが雇用保険へは未加入とされているため法定福利費負担率が社員率を下回った。

4.9 法定福利費の負担率(労災保険)

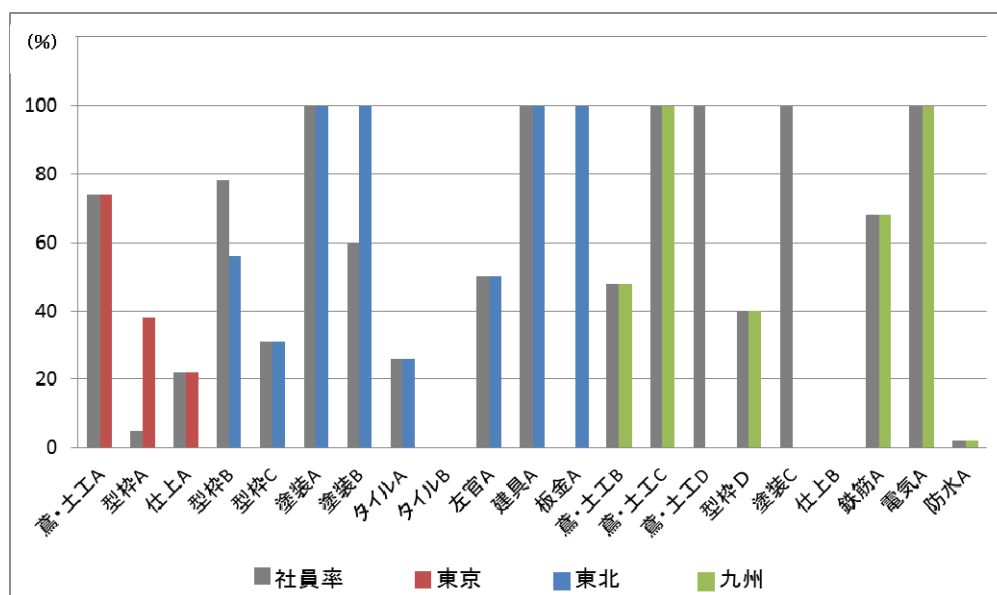


図 2- 32 法定福利費の負担率(労災保険)

法定福利費の負担率が社員率を上回る場合には、その差は擬制直用になるが、労災保険においては、型枠A社、塗装B社、板金A社で擬制直用が存在した。

法定福利費の負担率が、社員率を上回る例について、型枠A社は、社員ではなく法人化されていない専属班の技能者までを加入させているためである。塗装B社は、高齢のため社会保険未加入であるが、労災保険のみ加入している技能系(現場)社員が存在する。板金A社は、農家を兼業とする技能者を大震災後に雇用しているが、本人の希望により社会保険へは未加入で労災保険のみ加入をしているという事情である。

0%については、タイルB社は、技能系社員が存在しないため0%となっている。鳶・土工D社は、技能者は現場の労災に加入しているため0%と申告している。