

総括 社会保険等加入の現状と本調査結果

委員長 蟹澤 宏剛（芝浦工科大学工学部建築工学科 教授）

1 はじめに

建設業の再生と発展のための方策 2011 において、社会保険未加入対策が発表されてから丸 5 年が経過した。方策 2011 においては、5 年後の目標として 2017 年度に労働者は製造業並みの加入率（雇用保険 92.6%、厚生年金保険 87.1%）、建設業許可業者については 100%の加入が目標に掲げられた。方策 2011 が発表された当初、この目標を、実現できると考える業界の当事者は皆無に近かったのではないかと。むしろ、荒唐無稽の無理難題、実態を知らない机上の空論などといった酷評が大勢であったと言っても過言ではない。

国は、品確法（公共工事の品質確保の促進に関する法律）、建設業法、入契法（公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律）の所謂担い手 3 法を改正して、ダンピング受注や歩切発注を根絶して適正な経費を確保し、担い手の確保・育成に業界をあげて取り組む必要があること、それを国土交通大臣が支援する責務があることを宣言し、社保未加入への取組が後戻りすることはないことを明確化した。加えて、建設産業政策 2017 では、建設キャリアアップシステムの導入、技能者の能力評価のあり方、それに基づいた専門工事会社の評価手法などについて、担い手確保のための、より具体的かつ中長期的な建設産業のビジョンを明確化した。

2017 年 2 月に発表された、公共工事労務費調査（H29.10 月調査）の社会保険加入状況調査結果によれば、企業別の 3 保険加入率は H23.10 から 13%向上して 97%、労働者別では実に 28%向上して 85%となった。5 年前の目標値との対応においては、雇用保険が約 91%、厚生年金が約 86%と、製造業並とした目標値に肉薄する結果となった。

ただし、公共工事における調査は、業界でも上位クラスの専門工事会社が対象で数字が上振れする傾向があり、幅広い裾野の実態とは乖離があることは事実であるが、昨今の各種調査によれば、2 次下請、3 次下請などにおいても加入促進が浸透してきている実態が示されている。本調査においても今年度は、明らかにその傾向が見られた。

国民の基本的権利であり、日本の社会保障制度の根幹である社会保険制度を、ともすれば従来は適用除外の産業だと思い込んでいた当事者も多かった建設業において重要なことは、社保の加入に必要な経費を明示して必要な経費を確保すること、その上で、末端にまで適正な経費を支払うこと、その必要性を発注者や国民の皆さんに理解していただくことである。そのための仕組みが「標準見積書」であり、まずは専門工事会社が法定福利費を計算して適正な経費について認識し、建設業法の精神に則って書面で明確に契約することが必用である。

本調査では、標準見積書の活用状況を調査しているが、本年は標準見積書を提出した割合、元請から全額支払われたとの回答割合とも調査開始時に比して飛躍的に増加した。これも、当初は、上位の請負者から余計な経費を貰えるわけがないという反応が大勢であったが、日建連等の元請団体が推進を表明してから大きく風向きが変わった。担い手 3 法においても、担い手の確保育成のためには適正な利益と経費の確保が必用であることが明記されているが、その大前提は「書面による契約締結」である。標準見積書を作成して提出することが、今後の困難な課題取組の前提条件であることを強調しておきたい。

安定的な仕事が確保できて収入も安定し、将来の目標や希望を持てる産業にならないと、次代を担う人材の入職は望めない。そのためには、産業内部の全てのプレーヤーが、意識改革する必要がある。その第一の課題が、技能者の保険加入問題であり、第二の課題は、その費用を書面で請求することである。2018年度からは、社保加入が義務となる新たなステージになる。技能者の真正性を確認し、各人にIDを付与し、資格情報や就労履歴を一括管理しようという建設キャリアアップも始動する。社保未加入業者が建設業許可を取得、更新できないような制度改正も検討されている。

繰り返すが、こうした動きが後戻りすることはない。また、様々な政策が提示されるが、それらは、あくまでも業界の将来のため、担い手を確保するために必要な条件整備のためである。本調査が、そうした具体的課題検討のための資料として活用されることを期待する。

2 調査の概要

この調査は、より正確に、専門工事会社およびその従業者、技能者の立場と保険加入状況を明らかにするために、従来の調査とは異なる工夫が施されている。まず、調査対象を「賃金台帳に記載された人」に限定しているところが重要である。

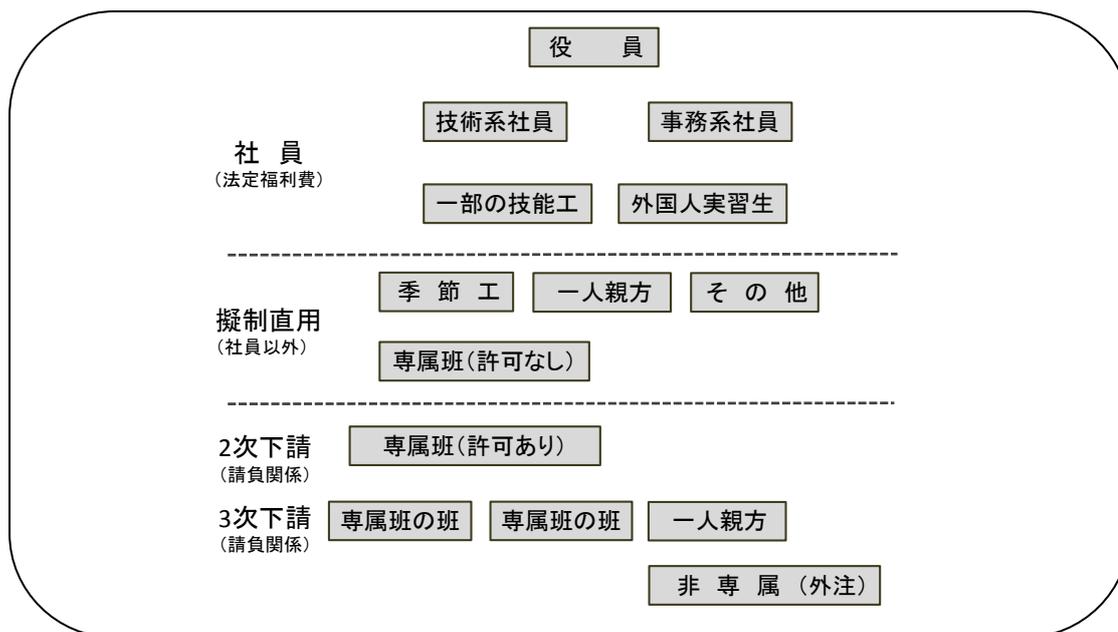
従来であれば、直接的に社員の人数、直用の人数、準直用の人数などという聞き方をしていたが、例えば、直用というのは、本来、直接雇用の略であるべきところを、実際には、直接使用とするなど解釈の幅があり、正確な実態がつかめない。

正社員に限れば、技能者が含まれることは少なく、技能者の実態は把握できない。本調査は、「賃金台帳に記載された人」でありながら「正社員以外」の従業者について言及している。この部分には、従来でいえば準直用などと呼ばれる技能者が含まれている可能性が高く、また、本年から充実を図った協力会社、すなわちは、重層構造の2次下請以下に位置づく人たちのデータから技能者の実像を推察することができる。

3 専門工事業の組織構造

専門工事業と従業者の関係は多様かつ複雑であるが、おおむね表1のように整理することができる。このうち、賃金台帳に記載されるのは「社員」が原則である。社員は雇用契約、外注は請負契約と解釈すれば明快であるが、本調査で「社員以外」とした部分が存在するところが、専門工事業の組織の特質であり、保険加入問題を複雑にする要因となっている。

表1 専門工事業の組織構造(イメージ)



職種によっても程度は異なるが、技能者が社員に含まれるケースは多くはない。本調査で該当するのは、アンケート調査票の「役員、事務職以外」のうち、「技術者」を除く部分である。ただし、技術者と技能者をどのように区分するかは解釈の余地があり曖昧である。可能性を含め、社員に含まれる技能者は以下のような場合が考えられる。

なお、外国人実習生は、出入国管理法の管理下に置かれ、雇用契約を締結し労働関係法を全て遵守することが必須となっており、労働法上の「労働者」として扱われるので、保険や年金も加入義務があり、法令に違反しない限りは、紛れもない正規の社員といえる。

- ・建設業法上の主任技術者や監理技術者、現場代理人の任を主とする人。技術系社員との区分は不明確であり、どちらに分類するかは各専門工事会社の解釈による。その人件費が一般管理費に含まれるか現場管理費に含まれるのかまでわかれば、ある程度の類推は可能であるが、本調査ではそこまで詳細な質問はしていない。
- ・登録基幹技能者等の中核的技能者。国交省のいうところの「人を大切にする施工力のある企業」は、少なくとも、この層を正規に雇用するものである。しかし、現状では、登録基幹技能者を外注としていることが少なくない。
- ・若手の技能者。自社で訓練校を運営している場合や、それ以外でも雇用保険関連の助成金などを活用して新卒者を募集し、一定期間は正社員として雇用するもの。一定の期間といっても様々であるが、技能者として道具を手にして働く場合には3年程度、上記のような建設業

法上の技術者となる場合には、期間を定めない長期の雇用となる場合が多い。

- ・加工場の従業員。鉄筋や鉄骨工事業などのように、加工場がある場合、そこに属する人は正社員として扱われる場合が多い。加工場を、製造業のカテゴリーと考えれば、理解しやすい。

「社員以外」とした部分は、本調査の対象が「賃金台帳に掲載」されている人である以上、少なくとも、賃金台帳上は、直接賃金を支払う関係にある人であるが、社員とはいえ何らかの事情を有する部分である。すなわち、場合によっては非合法、あるいは、グレーゾーンといえる存在であるが、この部分に法で定められた適用除外や“特例”が当てはまることが多いのも事実である。以下に、その例を示す。ただし、この部分に正規の社員といえる人が分類されている場合もある。これは、技能者を正社員と叫ばない専門工事業の慣習が影響している可能性がある。

- ・建設業許可がない班や一人親方は、建設業法上 500 万円以上の下請工事が出来ないので、施工体制台帳には 1 次下請会社の「直用」として記載し、これを回避するもの。多くの場合、実際には請負契約で働いており、法定福利費などは負担されない。
- ・雇用保険の短期特例給付を受けるために、雇用契約は締結し（離職票も発行）、労働法上は（短期の）正社員であるが、健康保険や年金については労使折半とはしていないもの。いわゆる季節工（出稼労働者）に多いタイプで、本調査では北海道に多数存在するものである。
- ・実態は一人親方であるが、何らかの事情で一人親方労災を利用せず、当該企業の「直用」として労災保険に加入するために賃金台帳に記載するもの。
- ・子供の扶養に入り、本人が保険に加入する必要がない（本人加入を避けたい）というケース。特殊ケースといえるが、実在する。

「外注」は、本調査では「下請企業」が該当するが、数的には一番多く、職種によっても異なるが、一般的には「社員」の 2 倍～5 倍、大規模な組織では 10 倍前後となるケースもある。このうち、専属で常用の外注は、「班」などと呼ばれるもので、かつては親方を中心とする個人的集団であったが、昨今、建設業法上の指導により、建設業許可を取得した法人であるケースが多くなっている。本調査では「下請企業」の全体はカバーできていないが、従来明らかでなかった実態の一端が提示できたことは重要である。

4 全体調査結果の概要

まず、全体を概観すると、社員については、健康保険、年金保険、雇用保険の全てで高い加入率であった。「会員企業」では、高齢の適用除外者等を考慮すれば、ほぼ 100%と考えて良い水準になった。医療保険と年金保険の関係をみると、国民健康保険の加入率が相対的に高いが、これは、建設国保が存在するためと考えて良い。すなわち、建設国保+厚生年金の組み合わせであるが、これは法的にも問題なく、建設業界においては厚生年金加入率を高める一般解として定着していることが読み取れる。

「社員以外」は、前述のように技能者の多くが該当するものであるが、適用除外を考慮すれば、健康保険は 90%、年金保険も 80%を越え、調査開始時に比べれば、いずれも 35 ポイント以上と大幅に加入率は上昇している。特に、2017 年度は、厚生年金の伸び率が顕著で、昨年比+10 ポイント以上となっている。雇用保険に関しても、2017 年度は昨年比 15 ポイント以上、

当初比では 30 ポイント以上の大幅な伸びとなった。ただし他保険に比べると依然として低率であるのは、適用除外となる一人親方と高齢者の存在が関係していると考えられるが、一人親方問題についても改善の傾向が読み取れる。

5 標準見積書の活用状況について

標準見積書の活用状況調査は 4 年目になるが、標準見積書を提出したとする割合は、当初の 24.1%、一昨年の 53.2%、昨年の 74.7%から 83%へと大きく増加している。

調査票を参照していただければ分かるが、この調査は、元請企業の実名を入れて、回答直近の標準見積書の提出、受理の状況を回答してもらっている。報告書の 57 頁以降に企業名を記号化し、大手 5 社、準大手、中堅、地場に分けて結果を掲載している。

結果、支払われたとする率も上昇しており、全額支払われたが 73.8%、減額して支払われたが 12.3%で全く支払われなかったは 14.0%となっている。全く支払われなかったも残存するが、昨年より 5 ポイント改善しており、また、提出率が大幅に上昇しているので、実質的な支払い率も大きく上昇していると考えて良からう。

企業規模別では、大手 5 社や準大手は「全額支払われた」の率が高く、日本建設業連合会の方針通りに、取組が大きく進んでいることを示す結果となった。

標準見積書の活用は、法定福利費確保のための唯一無二といって良い具体策である。これをより浸透させていくことが重要な課題であることは確実である。

6 サンプル調査の概要

専門工事会社の組織は複雑であるので、ミクロなアンケート、ヒアリング調査を実施しているが、例年の首都圏に加え、本年は北陸および北海道地区に関して詳細なサンプル調査をおこなった。

この調査では、企業が直接雇用し社会保険を負担している技能者を「正社員」とし、ほぼ全ての仕事を当該専門工事会社の配下でおこなうが社員には該当しない「専属」、当該専門工事会社と常時取引関係にあるが専属ではなく他社の仕事も行う「非専属」、および、これらには該当しない短期的に雇用関係を結ぶ出稼ぎ労働者や、自営業或いは雇用関係はないが企業に属して社内請負的に働く「その他」に区分した。この「その他」は、上記の「社員以外」に類似するが全てが一致するわけではない。

また、本調査では、施工体制台帳上は「直用」とするもの、現場で当該専門工事会社のヘルメットを着用するもの、労災上乗せ保険に加入するもの、建退共の証紙を貼っているものなどの変数により専門工事会社と技能者の関係を考察している。

本調査における「社員率」は、上記の「正社員」、「専属」、「その他」を分母とした場合の「正社員」の割合である。

従来、当該専門工事会社のヘルメットを着用する率は 100%を超える場合もあったが、今回はなかった。また、施工体制台帳上は「直用」として扱う率も社員率を上回ることが多かったが、今回はなかった。これらが、専門工事会社と技能者の関係を分かり難くする要因であり、その背景には様々な事情が存在したが、この 5 年間の社会保険未加入対策が浸透し、従来のよ

うな矛盾が少なくなっている実態が垣間見られた。いわゆる出稼ぎ労働者のための短期特例の雇用保険被保険者が残存することが予測された北海道でも矛盾がなかったのは、サンプル数が少なく、優良な会社を訪問した結果とはいえ、専門工事業界、建設労働の積年の問題と矛盾が解決に向かっていることは、画期的なことと言える。

7 おわりに

本調査は、毎年調査サンプルが異なるので単純比較はできないものの、年々着実に加入率が増えていることは確実である。本調査対象のような中核的専門工事会社では、保険加入目標が達成されたと考えてよかろう。

問題は、実質的に大多数の技能者が属している2次下請、中核的な専門工事会社からみた場合、所謂班や専属下請クラスの加入状況である。本調査では、「下請企業」として実態解明を試みている。従来、2次下請クラスの加入は困難との業界内部の声が多勢であったが、「社員」加入率は、健康保険、年金保険とも95%を越えて、「会員企業」と同水準になった。ただし、雇用保険については78.1%と相対的に低くなる。雇用保険料の負担は大きくないこと、また、2017年1月から65歳以上も「高年齢被保険者」となる制度拡充が図られているので、業界団体等の周知の徹底により状況の改善は可能であろう。

「社員以外」を技能者個人の実態と捉えれば、下請企業における加入率は下がるが、健康保険で84.4%、年金保険では80.1%と改善が見て取れる。サンプリング調査結果にも示されているが、従来の擬制直用とでも表現するしかない曖昧な存在は減少してきている。しかし、一人親方が増加傾向にあるといわれており、その多くが偽装請負、擬装一人親方であることを考慮すれば、一層の周知と擬装に対する厳しい取組が必要となろう。

人材不足の問題を抱えるのは建設業だけではなく、人材不足の産業には、労働環境が悪く生産性が低いという共通の問題がある。産業間の人材確保競争に勝ち残るためにも、保険加入促進、生産性の向上、労働環境の整備等々、手綱を緩めることなく産業全体で取り組み続ける必要がある。