

第2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

2014年1月下旬から3月上旬までの第1期と、2014年12月上旬から2015年1月上旬までの第2期である。

(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、および、一部大学からの調査依頼にご理解、ご協力頂いた会社の全26社（第1期調査15社、第2期調査11社）である。また、調査員の便宜上、首都圏（東京、埼玉、千葉、神奈川のいずれか）に事務所を置く1次下請会社とした。各企業の概要を表2-1に、各社の規模として資本金と売上金を図2-2に示す。

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

第1期、第2期の各ヒアリング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。

表 2-1 ヒアリング対象企業概要

調査年度	呼称名	建設業許可業種	許可種別
2013	圧送 A 社	建築、土木、とび・土工	知事・一般
2013	圧送 B 社	とび・土工	知事・一般
2014	圧送 C 社	とび・土工	知事・一般
2014	圧送 D 社	とび・土工	知事・一般
2013	鳶・土工 A 社	建築、土木、とび・土工	知事・一般
2013	鳶・土工 B 社	土木、さく井、どび・土工、水道	知事・特定
2014	鳶・土工 C 社	とび・土工、鋼構造物	知事・一般
2013	型枠 A 社	建築、大工、鋼構造物、内装仕上	大臣・特定
2013	型枠 B 社	大工	知事・一般
2014	型枠 C 社	大工	知事・一般
2014	型枠 D 社	建築、大工	知事・特定
2013	左官 A 社	左官、タイル・れんが・ブロック、内装仕上	大臣・一般
2013	左官 B 社	建築、大工、左官、内装仕上	知事・一般
2014	左官 C 社	建築、左官、内装仕上、大工	知事・特定
2014	左官 D 社	左官、タイル・れんが・ブロック	知事・一般
2013	塗装 A 社	塗装	大臣・特定
2013	塗装 B 社	建築、内装仕上、ガラス、防水、建具、屋根、塗装	知事・一般
2014	塗装 C 社	塗装、防水、内装仕上、建築他	大臣・特定
2013	土木 A 社	土木、とび・土工、浚渫、舗装、鋼構造物	大臣・特定
2013	土木 B 社	土木、とび・土工、石、浚渫、水道	知事・特定
2013	仕上 A 社	内装仕上	知事・特定
2013	仕上 B 社	建築、内装仕上	大臣・特定
2014	鐵鋼 A 社	建築	大臣・特定
2013	鉄筋 A 社	鉄筋	知事・一般
2014	鉄筋 B 社	建築、大工、鉄筋、とび・土工、金属	知事・一般
2014	鉄筋 C 社	鉄筋、鋼構造物	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。技能者を社員と判断するには、高齢者などの一部の例外を除いて表 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。

2.1 社員の分類

本調査では、「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

また本研究では、「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) 社員

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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 2-4 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 2-4 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

本項では、初めに専属率と社員率を定義し、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、その指標ごとに程度が変わる。各指標の定義に使用するグループを以下に定義する。

グループⅠ：社員技能者＋擬制直用＋専属技能者

グループⅡ：社員技能者＋擬制直用＋専属技能者＋非専属技能者

(1) 社員率

「社員率」はグループⅠの技能者数に対する社員技能者の割合として定義する。

(2) ヘルメットの着用率

「ヘルメットの着用率」をグループⅠの技能者数に対する当該専門工事会社のヘルメットを着用する技能者数の割合と定義する。

(3) 施工体制台帳上「直用」とする割合

「施工隊台帳上の直用率」をグループⅠの技能者数に対する施工体制台帳に「直用」として記載する技能者数の割合として定義する。

(4) 賃金台帳への記載率

賃金台帳に記載されるのは「社員」が原則である。「賃金台帳への記載率」はグループⅠの技能者数に対する賃金台帳に記載している技能者数の割合として定義する。

(5) 就業規則の適用率

「就業規則の適用率」をグループⅠの技能者数に対する就業規則を適用している技能者数の割合と定義する。

(6) 法定福利費の負担率(健康保険)

「法定福利費の負担率(健康保険)」をグループⅠの技能者数に対する専門工事会社が健康保険の法定福利費を負担している技能者数の割合と定義する。

(7) **法定福利費の負担率(厚生年金)**

「法定福利費の負担率(厚生年金)」をグループ I の技能者数に対する専門工事が健康保険の法定福利費を負担している技能者数の割合と定義する。

(8) **法定福利費の負担率(雇用保険)**

「法定福利費の負担率(雇用保険)」をグループ I の技能者数に対する専門工事が健康保険の法定福利費を負担している技能者数の割合と定義する。

(9) **法定福利費の負担率(労災保険)**

「法定福利費の負担率(労災保険)」をグループ I の技能者数に対する専門工事が健康保険の法定福利費を負担している技能者数の割合と定義する。

(10) **専属率**

「専属率」は、グループ II の技能者数に対するグループ I の技能者数の割合と定義する。

(11) **労災上乗せ保険の加入率**

「労災上乗せ保険の加入率」をグループ II の技能者数に対する労災上乗せ保険を加入している技能者数の割合と定義する。

表 2-2 専門工務会社と技能者の関係を説明する項目

財務諸表上の区分
●一般管理費 従業員給料手当に計上する従業者
●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 労災上乗せ保険等の加入者
その他法令との対応
●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）
●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）
●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

引用：『社会保険加入状況に関する調査報告者』建設産業専門団体連合会

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・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 一人親方 季節工 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 2-4 専門工事会社イメージ組織構成図

出典：『社会保険加入状況に関する調査報告者』建設産業専門団体連合会

3 調査対象専門工事会社の組織

3.1 圧送

(1) 圧送 A 社

圧送 A 社では、技能系正社員と呼ばれる人が 16 名であったが、社会保険に加入しているのは 14 名であった。残りの 2 名は、高齢者で任意加入せず、労災保険だけに加入している。よって、14 名を技能系正社員、2 名を擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協力会社を指導しているということであるが、課題として、会社負担分が大きいこと、手取り給与が減ることを納得してもらう必要があることが挙げられた。

標準見積書については、2014 年 1 月以降、全元請けの新規現場には法定福利費を明記した見積もり書を提出している。支店によって支払ってもらえるか否かが異なる為、これから本格的に交渉を始めようとしている(2014 年 2 月 24 日現在)。4 月以降の案件に関しては支払うとしている元請会社もあるとのことであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系3名 技術系2名
	技能系 正社員	技能系(現場)14名
中間 領域	擬制直用	技能工2名
請負 関係	専属	圧送3班7名(有) 圧送1班2名(無)
	非専属	

(2) 圧送 B 社

圧送 B 社では、圧送組合の中で仕事の受け渡しをしている為、協力業者がない。応援の要請をすることも、されることもあり、現場によって大型車と小型車の需要が変わる為、それに合わせて仲間内で調整しているとのことであった。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、社長同士で講習会を開いているということであった。標準見積もりについては、元請の反応はあまりよくないということであった。標準見積書の問題や課題として、単価が上がらないと会社負担が厳しいとのことであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系1名
	技能系 正社員	技能系(現場)10名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	
	非専属	

(3) 圧送C社

圧送C社では、技能系正社員と呼ばれる人が22名であった。しかし、雇用保険と労災保険には全員加入しているが、健康保険と厚生年金加入しているのは15名だけであった。残りの7名は、個人の意思で加入していないということである。そのため、15名は技能系正社員、7名は擬制直用分類した。外国人技能実習生は2007年頃から受け入れをはじめ、毎年2人から3人受け入れている。受け入れを始めたきっかけは人手不足。

協力会社は多く、全てを把握しきれていない。車が足りなくなった際に応援を頼むため、おおよそ100社くらいということであった。

社会保険加入促進に向けた取り組みとしては、口頭で説明を行い、加入をしたくない人には書面でその旨を記入してもらっている。国で政策が始まってから新し

く3名ほど加入があった。課題としては、現在25年加入していないともらえない年金に、加入年数が到達しそうにない人が加入しながらないことである。また、技術者や事務系は入っているが、職人は入っていないという会社が大半である事。ゼネコンや発注者から法定福利費を支払ってもらえないため、社員を一人親方にして保険料は個人負担している会社も多いと聞く。また、「入り損」を嫌って、加入者以外が排除されるまで先のぼしている会社も多いということであった。

標準見積書については、提出をしてもまともに受け取ってもらえるのは公共工事だけで、民間工事は受け取ってもらえないのが実態。ゼネコンが指定する書式に書き直しを求められるが、その書式では単価に法定福利費が含まれているということであった。問題や課題としては、現場での内容をすべて把握していないと記入ができないため、書きにくくわかりにくいこと。標準見積書を受け取らないゼネコンに対して行政が一斉に指摘を初めてくれることが一番良いということであった。

圧送C社では、仕事がない時期は車のメンテナンスや打ち合わせを行い、応援に行くこともあるという。また、将来を見据えて、外国から新しい機械を導入し、作業工程を簡略化することを推し進めていた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系3名
	技能系 正社員	技能系(現場)15名 外国人5名
中間 領域	擬制直用	技能工7名
請負 関係	専属	
	非専属	圧送約100班

(4) 圧送D社

圧送D社では、役員1名が現在も現場に出ている。そして、技能系社員の9名は技術系の仕事も行っており、平均年齢は約40歳で、最年少が22歳、最年長が52歳ということであった。賃金形態は、30年近く働いている人が1人、以前の給与形態のまま日給月給を続けているが、残りの8人は月給である。一人親方が1名いるが、雇用契約を締結しており、労災保険にも加入をしているため、擬制直用に分類した。外国人技能実習生は2008年から人手不足をきっかけに受け入れをはじめたそうである。

社会保険加入促進に向けた取り組みとしては、社員は全員加入しており、協力会社に対しては口頭で説明を行っている。課題としては、2、3人で社会保険に加入をするとなると逆に難しい事、また、50歳以上は保険をかけても25年に満たないため、掛け捨てになってしまう事があげられた。

標準見積書については、最近受け取ってもらえるようになってきた。別途見積りで後から詳細を決めているということであった。

圧送D社では、新規人材に関して募集人数は特に決めておらず、募集や面接は随時行っている。通勤可能範囲であれば仕事に来てもらっているが、なかなか続かないそうである。できれば若い人に来てもらいたいが、40代くらいの転職を考えている人が面接に来るということであった。入職をしても3か月続かず、現在続いている人で1年半目である。新人を定着させるための配慮や取り組みとして、モチベーションを上げるために、なるべく早めに給与を上げるようにしているということであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員1名 事務系2名
	技能系 正社員	技能系・役員1名 技能・技術系(現場)9名 外国人4名
中間 領域	擬制直用	一人親方1名
請負 関係	専属	圧送1班2名(無)
	非専属	

3.2 鳶・土工

(1) 鳶・土工 A 社

鳶・土工 A 社の協力会社は、主力だけで 22 社 640 名であった。調査当時(2014 年 2 月 26 日) 鳶・土工 A 社の配下で働いている技能者は 1000 名以上で、第 1 期・第 2 期調査の中で、最も現場動員技能者が多い会社であった。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協力会社 22 社の内、主に 18 社と継続的に話し合い、半分は保険に加入した。元請も加入促進を進めており、労務単価のベースアップも行われつつある。課題として、低賃金の解消。これまで未加入であった高齢者(50 歳以上)の年金問題。A 社の下請会社でアンケートをとったところ、約 800 名中約 50%が入っていなかったそうである。

標準見積書については、元請から法定福利費を別枠計上にするような指導が来ている。法定福利費、個人負担、事業主負担は別途にするようにしており、希望した法定福利費がもらえるかどうかはこれからということであった。問題や課題として、通達は全現場に出たとしても、現場ごとに取組むところとそうでないところの温度差があること。同じ下請会社の技能者を違う現場に送った時、現場によって法定福利費をもらえたりもらえなかったりすることが懸念材料ということであった。現在の保険加入についていけない会社は淘汰されていくだろうが、身近な仲間がそうなるのは辛い。元請は保険に加入していないのに法定福利費を支払うことはなく、専門工事会社としては、加入していなければもらえないが、もらわないと加入できないジレンマがある。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系11名 技術系62名
	技能系 正社員	技能系(現場)30名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	
	非専属	22班640名

(2) 鷺・土工B社

鷺・土工B社では、技能者を育てる環境がないため、技術系正社員は募集していないということであった。

社会保険加入促進に向けた取り組みとしては、協力会社の相談に乗る程度。負担しきれないため、入れということは言いづらいということであった。課題としては、今から加入しても、もらえる額がどうかということを考えると現在の手取り給与を優先してしまうこと。社会保険に入らなくても入れる現場を探すようになること。入離職が多いため、全員社会保険を入れなくてもいいという考えがなくもないことが上げられた。

標準見積書については、元請の要求に合わせており、法定福利費を明記しているのは2割くらい。しかし、下からの圧力があるため、法定福利費の前に、単価の上昇をどうするかが先になってしまっている。また、元請から法定福利費を計上した見積書を出しても、抜いたものを出すように言われることもある。問題や課題として、会社ではなく現場や発注者の意向によっての違いがあり、法定福利費をあまり重要視していない場合があること。歩掛まで出さないと法定福利費が出てこないこと。大枠で言えば労務費率なのかもしれないが、何%という細かい数字を挙げてあまり意味ない気がする。扱いが難しく、元請の問題でもあることが上げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系8名 技術系57名
	技能系 正社員	
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	
	非専属	20班350名

(3) 鳶・土工C社

鳶・土工C社では、技能系正社員と呼ばれる人が12名であった。しかし、雇用保険には全員加入しているが、その他の社会保険には加入していない。会社経営を継続できない事や、今まで必要とされていなかったため加入していないということである。また、手取り給与が減ってしまうという不安や高齢などの理由から今後も加入は考えていないということであった。よって、12名とも擬制直用に分類した。また、協力会社のうち、専属4班20名は建設業許可がないため、同社と雇用契約を結ぶ等、表2-4の項目2つに該当するため擬制直用とした。

社会保険加入促進に向けた課題としては、本人負担は何とかなったとしても、会社負担が厳しく、経営を維持できなくなってしまうこと。労務単価が上がること、または、年間を通して、工事の平準化が見込めない限り加入を促進できないということであった。

見積書については、標準見積書ではなく、元請指定仕様書がある場合に記入・提出はしているが、値引き対象である。保険に加入していないため支払いは発生していないが、周囲の話を聞くと、加入をしたことで工事予算と合わなくなったという話を聞く。問題や課題としては、民間工事の場合、現在の工事価格に社会保険内容分の請負積算および、予算組をしていないため、標準見積書を使用・提出しても、法定福利費が支払われる可能性が低いということが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2名 事務系1名 技術系2名
	技能系 正社員	
中間 領域	擬制直用	技能工12名 鳶工専属4班20名(無)
請負 関係	専属	鳶工7班50名(有) 一人親方1名
	非専属	鳶工9班65名(有) 鳶工1班5名(無) 土工4班100名以上(有)

3.3 型枠

(1) 型枠 A 社組

型枠 A 社では、外国人技能実習生 2 名だけが技能系正社員で、機材センターで実習中ということであった。協力会社のうち専属 10 班 38 名を直用班としており、雇用契約を結び、雇用・労災保険に加入等、表 2-4 の項目すべてに該当するため擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、全員を一斉に加入させるのではなく、班ごとに加入させることを検討している。協力会社に関しては、安全指導欄に指導をしているかどうかをチェックする欄があるため、その都度指導しているということであった。課題としては、元請がはっきりしないため動き出しづらいこと、保険加入後の単価の向上、若い人達の不安として将来年金がきちんと支払われるのかという問題があること、何よりも元請から法定福利費が支払われないと加入できないことが挙げられた。

標準見積書について、提出はしているが、元請けにカットされる場合がある。公共工事の場合単価が決まっているため法定福利費をもらえるはずである。しかし、大半が民間工事であるため、元請は、発注者からもらっていれば支払うというが、もらっていないため支払えないと言われる。また、設計労務単価に法定福利費が含まれているのかがよくわからない。問題や課題として、法定福利費の算出方法が難しいこと。現場に入る班によって歩掛りが違うため、一律にできずわずらわしいことが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5名 事務系21名 技術系15名
	技能系 正社員	外国人2名
中間 領域	擬制直用	大工専属10班38名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	大工2班44名(有) 解体2班35名(有) 解体1班6名(無)

(2) 型枠 B 社

型枠 B 社では、建設業許可のない協力会社と雇用契約を結ぶ等を行い、型枠 B 社の技能工として登録をしている。そのため、専属 8 班 43 名、非専属 2 班 9 名を擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、社員に対しては 2015 年の 4 月までに旧直用工を社会保険加入技能工に移行させる予定である。協力会社に対しては現実的には情報の開示と教育宣伝活動しかできない。現在の請負形態では、職人が保険加入をそもそも望んでいないためである。課題として、現状、法定福利費原資がそもそも確保されている現場が 1 つもないこと。不特定多数の現場を兼務する技能者の問題を解決しなければ、現場によって法定福利費をもらえる・もらえないかが変わってしまうため、技能者の社会保険加入問題は解決しない。

また、生産性の向上に対するインセンティブ、すなわち、歩合給や能力給の部分を手厚くしなければ、技能者のモチベーションアップに繋がらないが、そうなると法定福利費の計算が難しくなることが挙げられた。

標準見積書については、ほぼすべての物件に対して提出しているが、『今回の物件では、法定福利費が確保されていないので、従来通りの契約方法としてください』と言われるのがほとんどということであった。問題や課題として、本来法定福利費を個別に詳細化して明示する方が困難であること。現場管理費・一般管理費が適正な率で認められれば、このような問題にならない。標準見積書は過渡的な見積書式として本来使用されるべきものであるが、提出側の見間違いや知識不足が混乱に拍車をかけているというという事であった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2名 事務系2名
	技能系 正社員	
中間 領域	擬制直用	大工専属5班28名(無) 解体専属3班15名(無) 大工非専属2班9名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	大工2班12名(有) 解体1班20名(有)

(3) 型枠C社

型枠C社では、技能系正社員と呼ばれる人が8名であった。労災保険には全員加入しているが、健康保険と厚生年金加入しているのは5名、雇用保険に加入しているのは6名であった。そのため、5名は擬制直用に分類した。その他擬制直用に記載している季節工の2名は雇用保険短期特例と労災保険には加入しているが健康保険と厚生年金に加入していない。専属班の39名は、表2-4の項目5つに該当するためである。パート運転手の13名に関しては、社会保険に加入していないが、表2-4の項目5つに該当するため、ここでは擬制直用としている。協力会社の一親方1名は詳細に記載がなかったため専属とみなした。外国人技能実習生は1997年から受け入れをはじめ、今までで22から32歳くらいの人を50名前後受け入れている。受け入れを始めたきっかけは日本人同士だとしても、気が緩む、生産性が上がらないなどの問題があり、刺激が欲しかったということである。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、若い技能者は社会保険に加入させている。若い人も手取りの給与が減ることを嫌がっているが、説明をしている。専属下請に対しては職長会などで加入するように話しているということであった。課題として、高齢のために加入を嫌がる。また、手取りが減ることを嫌がる。加入を促進しても強制的にすると会社に定着しなくなる、企業を転々とするため、1企業で保険料を支払うと損をするのではないかという考え方の人もいるということであった。

標準見積書については、作っても提出していない。提出しても受け取ってもらえないからである。提示を求められることもないということであった。問題や課題として、結局は安いところが勝ってしまうため、この問題をどうにかしないと解決しないのではということであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員1名 事務系5名 技術系1名
	技能系 正社員	技能系(現場)3名 外国人9名
中間 領域	擬制直用	技能工5名 季節工2名 パート運転手13名 専属15班39名(無)
請負 関係	専属	2班9名(有) 13班57名(無) 一親方1名
	非専属	

(4) 型枠D社

型枠D社では、加工場技能系正社員14名中5名が高齢の為、法定福利費の適用除外であった。よって、本研究の定義から擬制直用に分類している。外国人技能実習生は2013年から受け入れをはじめ、現在は9名を受け入れている。受け入れを始めたきっかけはゼネコンからの提案であったという。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協力会社に対しては口頭で説明やわかりやすいパンフレットや資料を見せているという事であった。また、現在加入状況等のヒアリングを段取り中ということであった。課題として、保険の話が騒がれる前から、雪の降る地域は短期特例雇用保険に加入していないと収入がなくなってしまうため、きちんとしている会社は多いが、都心部では請負形態(一人親方等)がだらしないこと、また、厚生年金に関しては、現在60歳を超えている人が新規加入してもお金を捨てるようなものになってしまうため、どう納得させるかの問題があるということであった。しかし、加入を嫌がる人は、今後、やめてもらわなければならない可能性があることが示唆された。

また、若い入職者は親が社会保険にきちんと加入できる会社に就職するようにと勧めているそうである。若い人たちからは、今のままでもいいが、社会保険が強制になるなら強制になったほうがいい、そうでもしないと今後も払わない。強制になり、将来少しでもお金がもらえるならそれでいいという声が多いという。

標準見積書については、ゼネコンから指定される見積書の形式(インターネット上でのやり取り等)を使用している。項目を追記できる欄があり、そこで社会保険料の追記を行っているとのことであった。問題や課題として、法定福利費は単価に含んでいるといわれること。地域によっては別枠計上で受け付けてくれるゼネコンもあるが、ほとんどがまだまだであること。元請側から社会保険料を最初から別枠で計上をして出してくれと言われることもある。また、最初の見積もりの段階で法定福利費を別枠で計上しても、結局は、その分の工事費の割引を要求されるという問題も指摘された。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系2名
	技能系 正社員	技能・技術系8名 技能系(現場)65名 技能系(加工場)9名 外国人9名
中間 領域	擬制直用	技能工(加工場)5名
請負 関係	専属	型枠大工4班57名(有) 型枠大工1班7名(無) 型枠解体4班50名(有)
	非専属	型枠大工20班200名 型枠解体3班30名

3.4 左官

(1) 左官 A 社

左官 A 社は専属班として扱っている下請けが 6 社あるが、うち一社は地方の会社であり、現地の A 社以外の一次下請けとしても事業を行うという事であり、完全な専属班ではない。A 社のヘルメットを着用しているのも、この 1 社を除く 5 社である。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、組合を通じた情報共有を行っている。課題として、下請に対してお金の流れを明確にしなければならないという事が挙げられた。

標準見積書については、殆ど提出していないが、元請によって求められる場合もあるそうである。問題や課題として、ゼネコンの理解が必要ということが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2名 事務系2名 技術系4名
	技能系 正社員	
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	左官6班144名(有)
	非専属	左官4班230名(有)

(2) 左官 B 社

左官 B 社では、一人親方 75 名の賃金を常用精算し、直用工としているため、擬制直用とした。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、日左連主催による講演会等で情報を提供している。専属下請に対しては月に一度定例会で職長を中心に必要性を訴えている。課題として、単価の引き上げや安定的な受注前提条件との指摘があった。

標準見積書については、提出していないが、元請には以前から支払っていたと主張されることや、元請によっては法定福利費の別枠明示を求められるが、現時点で支払われたことは、ほとんど聞いたことがない状況が挙げられた。問題や課題として、元請の理解や単価の引き上げ、歩掛の予測が困難で、人工と法定福利費の計算が難しいことが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2名 事務系1名 技術系2名
	技能系 正社員	技能系(現場)1名
中間 領域	擬制直用	一人親方75名
請負 関係	専属	左官2班40名(有)
	非専属	土間1班150名(有)

(3) 左官 C 社

左官C社では、長く働いてくれている技能工や一人親方と雇入れ契約を結び、社会保険と源泉徴収以外は技能系正社員と同じ処遇としているため擬制直用に分類した。

外国人技能実習生は2007年から毎年3名ずつ採用し、現在は8名を受け入れている。受け入れを始めたきっかけは少子化に伴う日本の技能者不足。左官業が存在する国は中国しかなく、即戦力となる中国人が採用の主体となっているとのことであった。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、国交省パンフレットを用い、研修会などで指導を実施。また、月一回の職長会で各職長(社員+専属+外注の10名くらい)が集まるため、各々の現場で伝えてもらい、職人の方にサインをもらって回収をしているとのことであった。課題

として、末端専門工事業者にまわってくるお金が安すぎる事、保険加入について理解している人が少ないこと、高齢の人が入りたがらないこと、いろんな省庁が絡みすぎていること、どこの省庁が頭になるのかが決まっていないこと、今の賃金形態を上げないと人が増えることはないということ、川下にお金が入ってこないなどが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系1名 技術系7名
	技能系 正社員	技能系(現場)8名 外国人8名
中間 領域	擬制直用	技能工19名 一人親方2名
請負 関係	専属	
	非専属	左官15班

(4) 左官D社

左官D社では、専属8班46名の建設業許可無の専属班を施工体制台帳に記載しているという事であったため、擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協力会社に対して、年に1回の安全大会で専属班が集まる為、社会保険加入について情報発信をしているが、まだ安易に考えている雰囲気である。2015年から一人ひとり面談を行う予定との事であった。課題として、本人負担などのデメリットと保障のメリットを説明し、理解してもらうこと。ゼネコンからも保険に加入するようにとの指導はあるが、一人親方にする等の逃げ道についても示唆される。法定福利費は法律で決められているものであり、発注者である国やディベロッパーから元請であるゼネコンに支払い、それを下請けに払ってもらい、従業員に払うという流れを確立しなければ保険加入の話はうまくいかないという事であった。

標準見積書については、注文請書はかわすが、見積もり条件書のフォーマットには法定福利費含むと書かれているとのことである。問題や課題として、左官は項目が多いため、見積もりを正確にするのが難しいこと。法定福利費は別枠支給をする標準見積書を使ってもらわないと、仕事の需要供給バランスが崩れてしまうと単価競争になってしまう。現在ゼネコンは単価の中に含んでいると言っているところもあるが、それだと単価が下がってしまったときに法定福利費なんてあつてないようなものになってしまうということであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系1名 技術系1名
	技能系 正社員	技能系(現場)5名
中間 領域	擬制直用	左官専属8班46名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	左官30班400名(有)

3.5 塗装

(1) 塗装 A 社組

塗装 A 社では、社員に対して年金の上乗せ加入(基金)を行っていた。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、社会保険の仕組みや大切さ・義務について DVD『会社を守る!社員を守る!』や『みんなで始める一人親方の保険加入』による啓蒙している。課題として、殆どの技能工が社員化に反対している。新人から会社に雇用される意識をもたせる技能工を育成する仕組みの構築ができていない。

標準見積書については、現時点では提出していない。元請けが積極的ではない。下請けが保険加入していないことを理由に承諾しない。法定福利費は単価に含まれていると主張される。問題や課題として、預かった法定福利費が末端の技能工まで行き届いているのか確認が挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系1名 技術系7名
	技能系 正社員	技能系(現場)1名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	一人親方1名 塗装1班26名(有) 塗装2班20名(無)
	非専属	塗装1班19名(有) 塗装2班19名(無)

(2) 塗装 B 社

塗装 B 社では、技能系正社員が 1 名だけで、その他の一人親方 1 名・季節工 5 名・非専属 3 班 14 名(有)・非専属 11 班 25 名(無)は全員施工体制台帳に塗装 B 社の直用工として記載しているため、擬制直用とした。業許可を持っている非専属班が施工体制台帳に記載される理由は、非専属班(2 次専門工事会社)に応援として存在する技能者(3 次専門工事会社)が業許可を持っていないため、業許可をだれが持っている、誰が持っていないのかわからないからである。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、下請業者も含め加入促進に向けたセミナー等を下請業者が集まる新年会等で実施をしている。課題として、金額等を含めた周知が必要という事であった。

標準見積書については、元請から指示がなく、提出しても返却される恐れがある。問題や課題として、下請業者が社会保険に加入していない場合、数量の増減発生時にどのような処理を行うのか、法定福利費の計算が非常に複雑な為手間を要するということが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系1名 技術系5名
	技能系 正社員	技能系(現場)1名
中間 領域	擬制直用	一人親方1名 季節工5名 塗装非専属3班14名(有) 塗装非専属11班25名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	

(3) 塗装 C 社

塗装 C 社では、社会保険加入促進に積極的な姿勢であった。

具体的な社会保険加入促進に向けた取り組みとしては、協力会社に加入の促進のフォローアップをしている。専属班の人たちに対して、実施を始めているところとそうでないところはあるが、レギュラー・準レギュラーを決め、レギュラーから仕事を優先して契約をできるようにし、給与も変える等をして差をつける。毎月安全講習会を行っており、そこで資格や保険取得の有無を全員に発表をすることで促しているそうである。課題として、本来法定福利費はゼネコンから 1 次専門工事業が保険料を受け取って各業者に支払うべきものであるが、ゼネコンがまだ発注者から法定福利費をしっかりともらえておらず、原資がないこと。元請から法定福利費が支払われなければ払い損になるから入らないという人もいること。

また、加入したことの証明も難しいこと。法定福利費をもらっていないから加入できないという専門工事業、加入していないのだから支払えないというゼネコンのいたちごっこがあること。民間の場合法定福利費の支払いが義務になっていないため、消費税のように絶対に支払わなければならない状態であればいいが、抜け道があるといけない。現在の新築仕事は 2 年前の見積りのため、そもそも法定福利費は反映されていない。オリンピックが終わればやめようと考えている人と仕事がなくなって辞めていく人がいるため、むやみに専属班を社員にすることができないという問題もある。高齢者の場合今から保険に加入しても払い損になることがある等があげられた。

標準見積書の別枠の明示については、官庁の仕事でのみ行っているそうである。ゼネコンは部単価込みで明示しているため、標準見積書を提出しても指定の書式に書き直してくれと言われるので、ゼネコンの書式に合わせているとのことであった。問題や課題として、とにかく法定福利費を減らされる一方であること、別枠で計上をしているが認められないこと、単価に含んでいるといわれることがあげられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員7名 事務系20名 技術系100名
	技能系 正社員	技能系(現場)55名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	塗装50班500名(有) 塗装50班500名(無)
	非専属	

3.6 土木

(1) 土木 A 社

土木 A 社では、一人親方 28 名と専属 1 班 10 名(有)、専属 10 班 44 名(無)の賃金を常用精算しており、施工体制台帳で直用工と記載をしているため、擬制直用とした。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、社労士を通じて教育を行っている。課題として、賃金の底上げや、職人の意識改革、雇用した場合の費用負担をどうするかということであった。

標準見積書については、全ての元請けに提出している。全額が支払われたケースもあるが、殆どのケースが減額される。問題や課題として、日数や人区分は全額支払われるようにしてほしいという事であった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員8名 事務系22名 技術系4名
	技能系 正社員	技能・技術系(現場)22名 技能・技術系(加工場)7名
中間 領域	擬制直用	一人親方28名 塗装専属1班10名(有) 塗装専属10班44名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	

(2) 土木 B 社

土木 B 社は、協力業者に潜水工や運送業者を抱えるなど、海上での土木工事を専門としている。そのため、船員として季節工 2 名を短期で雇い入れているが、雇用保険の短期特例には含まれていなかったため擬制直用とした。また、一人親方 5 名に対しては、賃金台帳に記載し、賃金を常用精算しており、一部源泉徴収の対象でもあったため擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた課題として、下請への説明責任をきちんと行うことが挙げられた。

標準見積書については、現状は使用していない。多業種を手掛けているから難しいというのが理由。問題・課題については、トップダウンで国から強制的に浸透させていくしかないという事であった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員1名 事務系2名 技術系3名
	技能系 正社員	技能系(現場)14名
中間 領域	擬制直用	一人親方5名 季節工2名
請負 関係	専属	
	非専属	ダイバー工1班20名(有) 運搬1班5名(有)

3.7 仕上げ

(1) 仕上げA社

仕上げA社は社員及び協力業者計370人の規模の大手企業である。設立当初から社員全員の社会保険への加入を徹底し、協力業者60社の労災保険についても負担している。また、仕上げA社では人材の雇用・育成にも力を入れており、宿舍を完備しリクルート活動、社内資格制度の運用に取り組んでいる。

課題として、国土交通省以外の仕事では、設計労務単価並みの単価が出てこないということが挙げられた。

標準見積書については、全て出しているが、元請からは、一応受け取るが、法定福利費は出さないと言われるそうである。問題や課題として、ゼネコンの理解がないこと。ゼネコンの中でも担当者は理解されているがその上司から指示がないため法定福利費が支払えないという問題があることが提示された。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員4名 事務系+技術系30名
	技能系 正社員	技能系(現場)120名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	一人親方15名 内装15班(有) 内装17班(無)
	非専属	内装10班(有) 内装18班(無)

(2) 仕上げB社

仕上げB社の社会保険加入促進に向けた取り組みとしては、安全協議会での啓蒙をすること。健康診断時にDVD(会社を守る!社員を守る!)を見せること。社会労務士を備えて体制を整えるということであった。課題として、末端の技能者の理解が足りないこと。社会保険に加入していることを確認するシステムが必要であるということであった。

標準見積書については、使用していない。元請によっては見積が紙媒体でなく法定福利費の枠がない。また、一部減額されることもある。問題や課題として、法定福利費を確実に貰える現場でないと保険には加入しにくいということが挙げられた。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員1名 事務系40名 技術系45名
	技能系 正社員	
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	一人親方200名 内装80班200名(有) 内装170班400名(無)
	非専属	内装25班125名(有) 内装25班125名(無)

3.8 鉄鋼

(1) 鉄鋼 A 社

鉄鋼 A 社では、施工体制台帳に建設業許可なしの専属 2 班 10 名を直用工として記載しているため、擬制直用とした。

社会保険加入促進に向けた課題としては、法定福利費を払ったという証明書が必要になるのではということ、従業員 2, 3 人の会社に入れというのは厳しいということ、別枠で計上しても契約時には一式の額にされてしまうこと、よって、値引きされたときに法定福利費なども割り引かれてしまうこと、発注者が保険料などを別枠で見ているのかがわからないこと、民間工事の場合、保険料は見積書に入れないようにと指示してくる元請もあるということ、下請からの請求書が保険料別で上がってこないことが挙げられた。下請けからの単価を上げてくれといった要求には応えられる範囲で応えているが、値上げした単価で保険に加入しているのかどうかは不明であることであった。また、現場に出る人には保険加入させるが、加工場の人などは加入させていない会社もあるということであった。

標準見積書については、フォーマットを変えて使用しているが、民間工事では受理されない。元請によって温度差があり、良い対応のところもあるということであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系4名 技術系10名
	技能系 正社員	技能系(現場)10名 技術系(加工場)10名 外国人2名
中間 領域	擬制直用	鉄鋼専属2班10名(無)
請負 関係	専属	
	非専属	鳶4班 その他約2000班

3.9 鉄筋

(1) 鉄筋 A 社

鉄筋 A 社では、外国人実習生を 10 人受け入れている。日本人については、毎年 5 名程度を新規雇用するが、離職率が非常に高いことから、外国人実習生の人数が多くなっているという。また、現場技能系正社員 26 名中 6 名と、加工場技能系正社員 19 名中 12 名の計 18 名の技能工が高齢や短期入職者であることから法定福利費を負担していない。そのため擬制直用に分類した。専属 6 班 38 名(無)に関しては、施工体制台帳に直用工として記載しているため、これも擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協力会社の親方には定期的に報告会や勉強会を開催しているが、なかなか理解されないという。課題として、社員に関して促進に向けた取り組みを実行しているが関心が薄いということが上げられた。

標準見積書については、標準見積書ではなく、元請指定のネット上の書式に記載するようになっている。項目や書式は揃っていない。加入していない技能者がいるため、支払は不可能とされているのが現状である。問題や課題として、ゼネコンが各職の資料を取り寄せていて反論する口実を設けていることが挙げられる。プロジェクトごとの予算枠の話し合いで経費の増額は難しい。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員3名 事務系10名 技術系3名
	技能系 正社員	技能系(現場)20名 技能系(加工場)7名 外国人10名
中間 領域	擬制直用	技能工18名 鉄筋専属6班38名(無)
請負 関係	専属	鉄筋4班31名(有) その他6名
	非専属	鉄筋2班43(有)

(2) 鉄筋 B 社

鉄筋 B 社では、社会保険加入促進に積極的な姿勢であった。

具体的な社会保険加入促進に向けた取り組みとして、協会社保険加入率 100%をめざし活動を実施している。各社へ社会保険加入状況のヒアリングを行っており、各社の目的・状況に合わせて、個別に相談にのり、いつまでに何をするという工程表を作成している。まずは個人負担の少ない雇用保険の加入からおこない、適正な社会保険料を含んだ賃金を支払う努力を続けていくということであった。課題として、意識や費用・定着率・年齢があげられた。

標準見積書については、労務単価に法定福利費が含まれていると考えているため、提出していないという。法定福利費の外出しまではまだ行っていないとのことであ

った。問題や課題として、標準見積書は、歩掛から工数の外出しを行うが、歩掛の設定が明確でないこと。大元は元請ではなく発注者で、発注者が外出しを行わない限りは先に進まないということであった。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員5名 事務系7名
	技能系 正社員	技能・技術系18名 技能系(現場)47名 技能系(加工場)11名 外国人14名
中間 領域	擬制直用	
請負 関係	専属	
	非専属	約50班 鉄筋約100名 型枠約100名

(3) 鉄筋 C 社

鉄筋 C 社では、施工体制台帳に一人親方 6 名と専属 3 班 6 名(無)を直用工として記載している。また、一人親方 6 名に関しては賃金の常用精算も行っている。よって、これら 12 名の技能者は擬制直用に分類した。

社会保険加入促進に向けた課題として、ゼネコンの理解不足が挙げられた。社会保険加入しているという会社でも、技能工までカバーできている会社はほとんどない。大学や高校でも保険についての指導等を行う必要がある。専門工事業、技能者間でも、専門工事業経営者がやろうとしないのか、技能者が加入をしたがらないのかによって加入促進状況が変わってくる。真面目に取り組むほど損になるシステムはおかしい。

標準見積書については、全て提出をしているが、提出をしてもゼネコン側のフォーマットに合わせるようにと

言われる。法定福利費は支払われていない状態であり、一般管理費さえもなかなか支払われないのが実態であり、別枠支給はさらに難しいという認識であった。問題や課題として、契約の決定権が現場にあるので、法定福利費等について役員が理解をしても、理解をしている現場所長が少ないため浸透しないことが挙げられる。根気よく説明をし、訴える必要がある。建設業には特有の長い歴史があるため、建設分野以外の人からはなかなか理解をしてもらえない問題がある。社会保険の整備や標準見積より労働時間等の処遇の改善が先ではないか。日曜出勤をした場合、常用精算だと給与の割増があるが、請負契約の場合はない等、請負の中に悪い部分がすべて隠れてしまうのが現状である。

社員	役員 事務・技術系社員 その他社員	役員2名 事務系3名
	技能系 正社員	技能・技術系(役員)3名 技能系(現場)8名 技能系(加工場)8名
中間 領域	擬制直用	一人親方6名 鉄筋専属3班6名(無)
請負 関係	専属	鉄筋4班36名(有)
	非専属	鉄筋1班10名(有)

4 技能者の様々な処遇形態

(1) 社員率

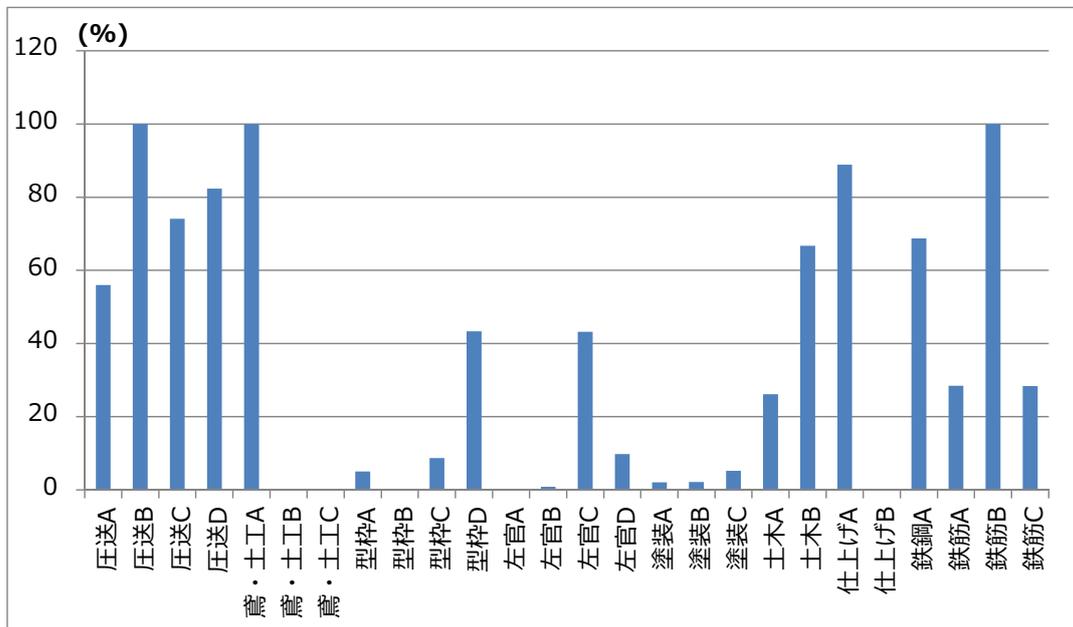


図 3-27 社員率

前述のように、専属の技能者を分母とし、労使折半で社会保険に加入し、その他の処遇も法令上正社員といえる技能者を分子に社員率を計算すると、全体の平均値は 17%であった。業種別に社員率平均をみると、圧送業は 73%、鉄鋼業は 69%、鉄筋業は 51%と高い社員率を示した。圧送業は所有している車の台数に対応した人数の技能者を社員にしているため、鉄鋼業と鉄筋業は加工場で働いている技能者も社員であるため、社員率が高くなったと考えられる。

(2) ヘルメットの着用率

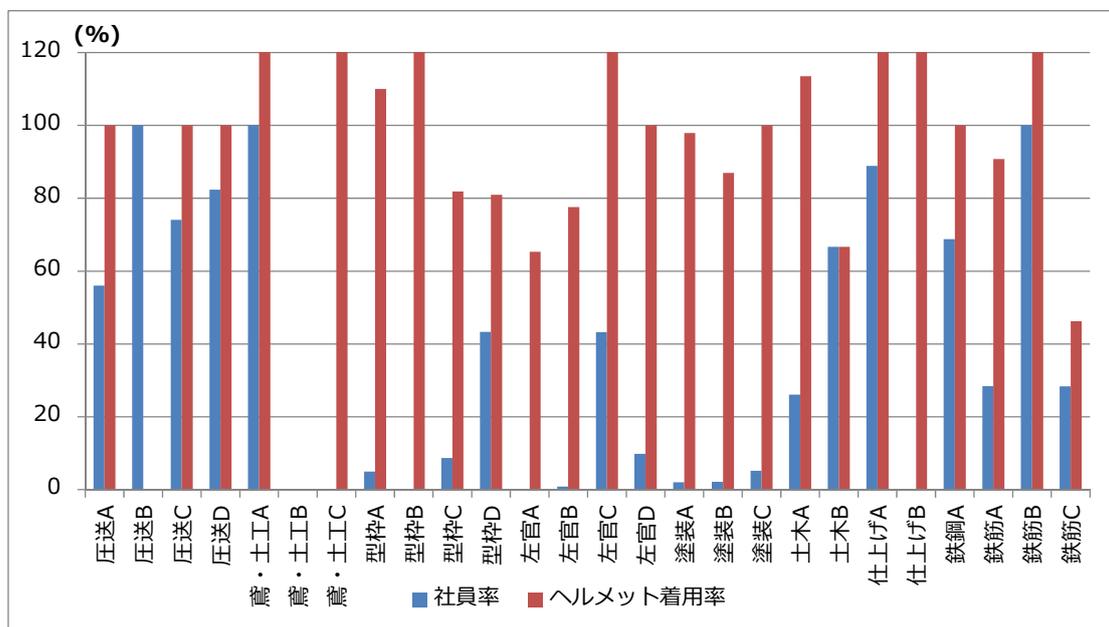


図 3-28 ヘルメットの着用率

図 3-28 は、当該専門工事会社のヘルメットを着用している技能者の割合を示したものである。ヘルメット着用率が社員率を上回るのがほとんどである。100%を超えるのは、非専属の協力会社までが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であり、現場ではほとんどの技能者が1次会社に所属しているようにみえるという事である。

(3) 施工体制台帳上「直用」とする割合

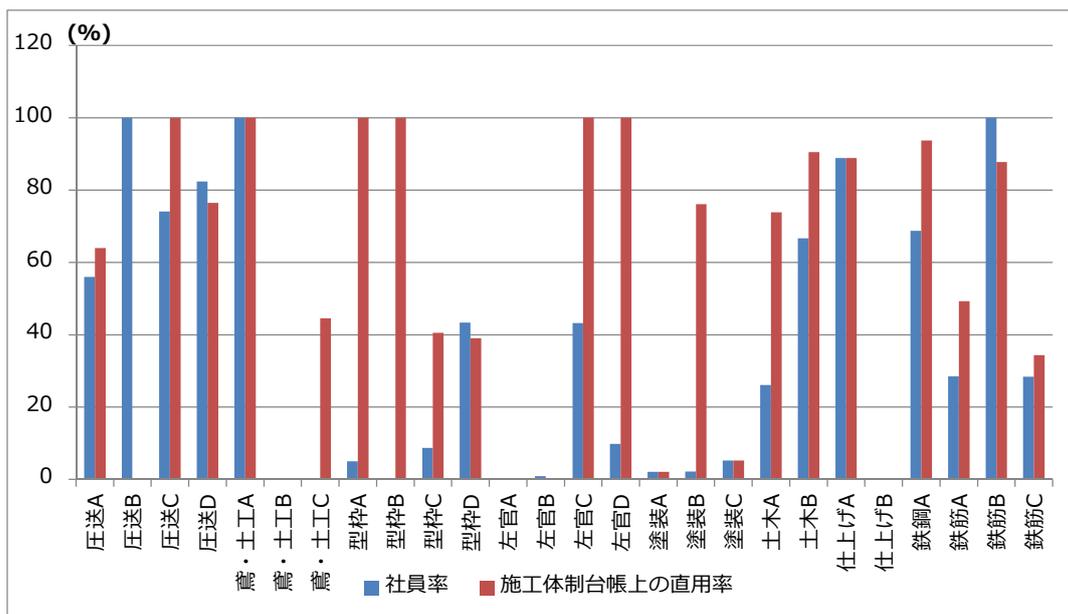


図 3-29 施工体制台帳上「直用」とする割合

施工体制台帳上の直用率が社員率を上回る場合、その差の部分が本調査においては擬制直用が該当する部分になる。こうしてみると、かなりの数の擬制直用が存在することがわかる。

施工体制台帳上の直用率が社員率を下回るのは、加工場等の技能者が施工体制台帳の対象外であること、役員が現場に出た場合には直用とは記載しないなどの理由がある。

(4) 賃金台帳への記載率

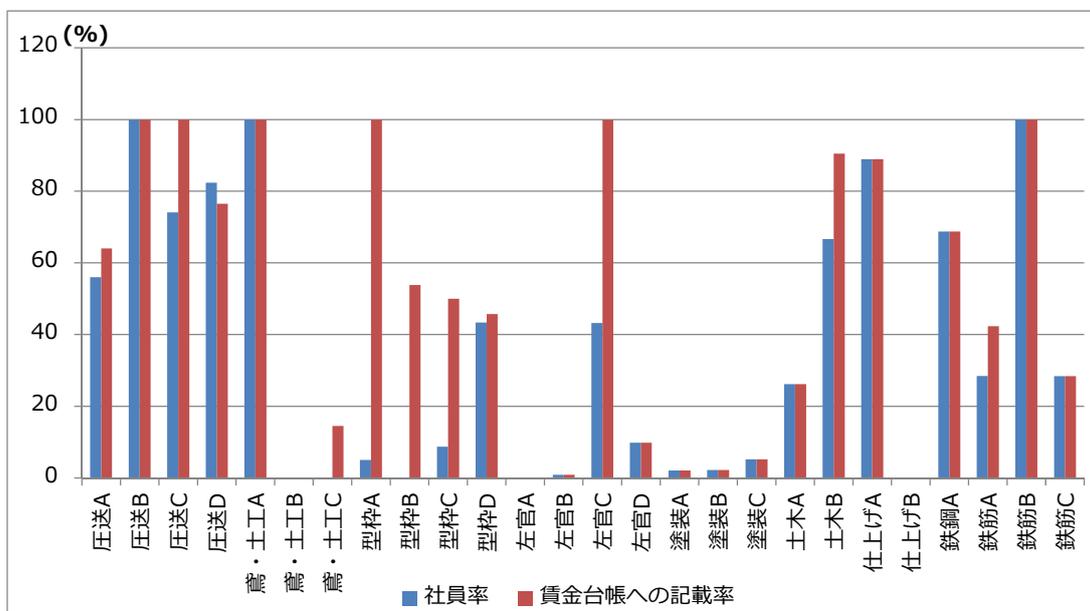


図 3-30 賃金台帳への記載率

賃金台帳への記載率が社員率を上回る場合、その差の多くは擬制直用となる。

(5) 就業規則の適用率

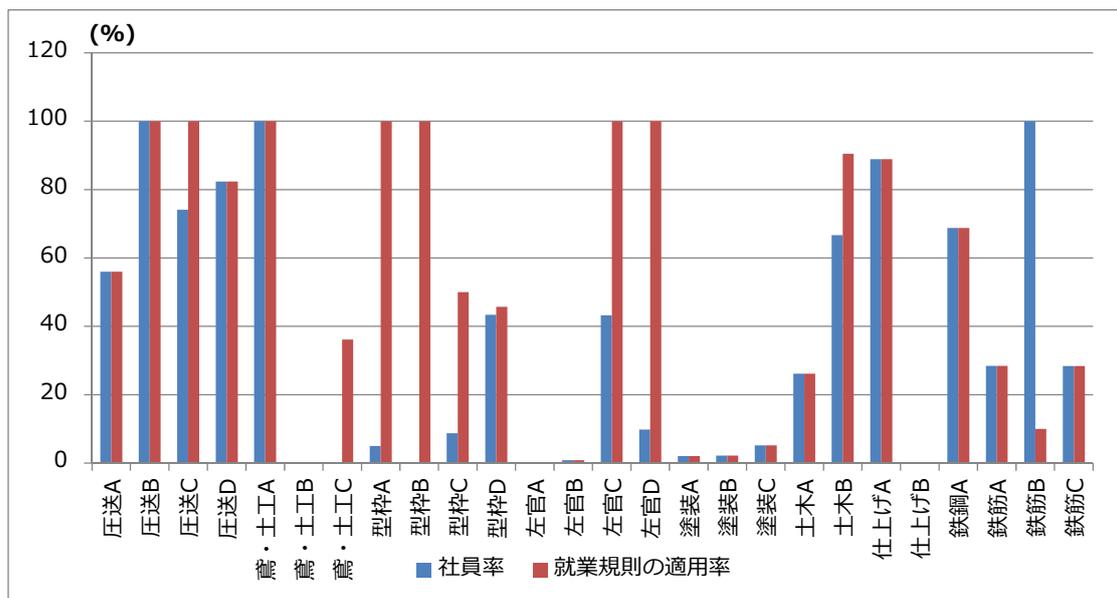


図 3-31 就業規則の適用率

就業規則の適用率が社員率を上回る場合、その差の部分は擬制直用となる。

(6) 法定福利費の負担率(健康保険)

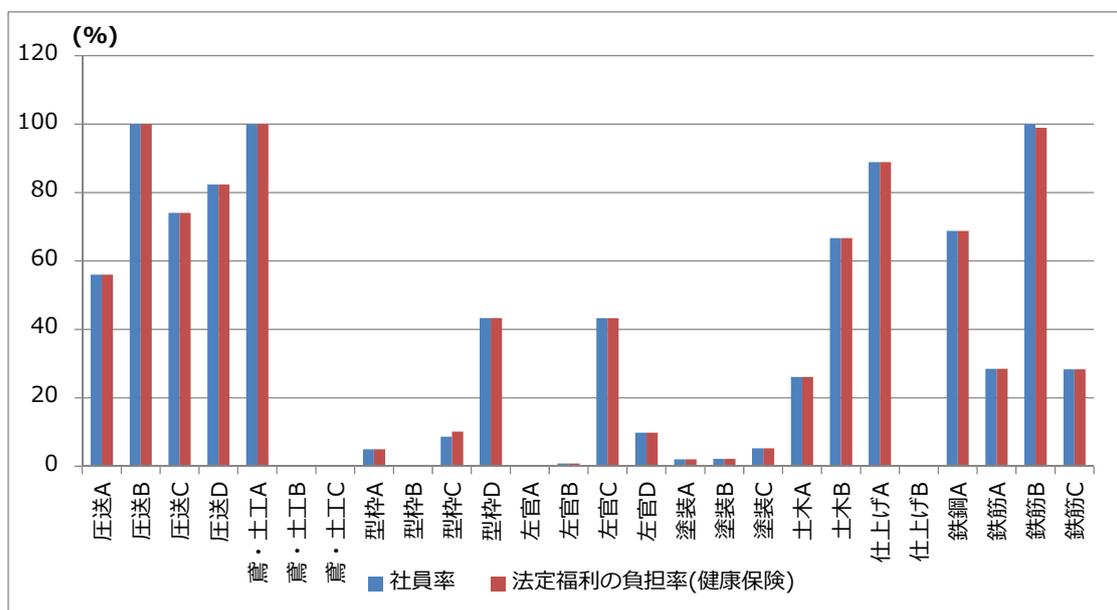


図 3-32 法定福利費の負担率(健康保険)

法定福利費の負担率が社員率を上回る場合、その差の部分が擬制直用となる。

(7) 法定福利費の負担率(厚生年金)

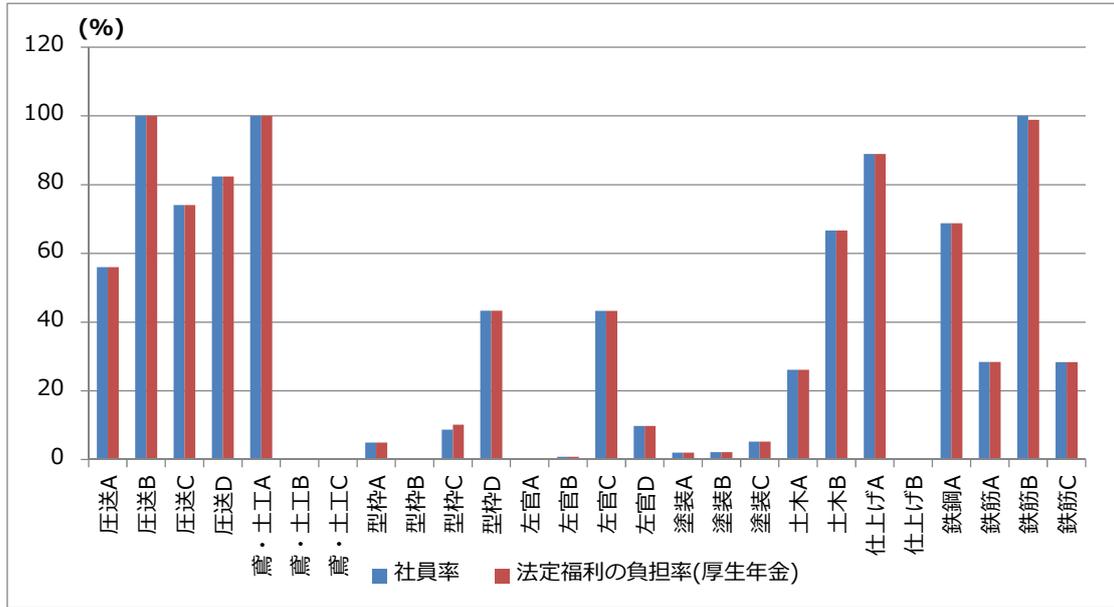


図 3-33 法定福利費の負担率(厚生年金)

厚生年金は負担が大きいいため、最も敬遠されがちな経費である。よって、社員率と等しくなるのが基本であるが、鉄筋B社は、技能・技術系社員1名が短時間勤務者の為、年金保険適応外となっているため、社員率を下回っている。

(8) 法定福利費の負担率(雇用保険)

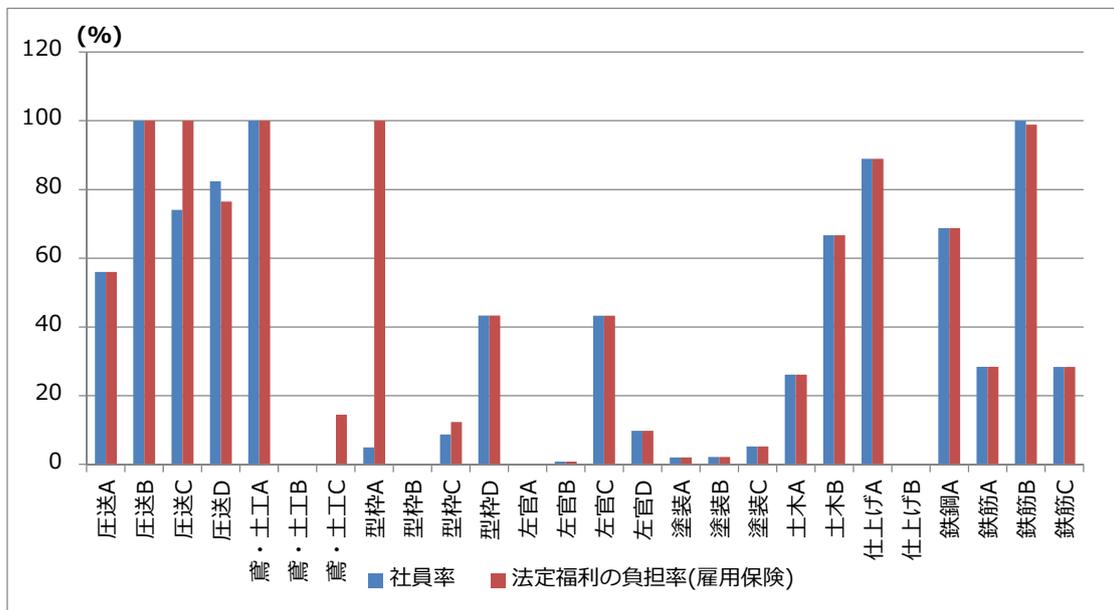


図 3-34 法定福利費の負担率(雇用保険)

雇用保険は、国土交通省の調査によれば、加入率が年金並みに低い保険である。しかし、ここでは、社員率を上回るものが多い。その部分は、擬制直用となる。

逆に、法定福利費の負担率が社員率を下回る場合は、役員を除外する場合と短時間労働者を除外する場合がある。

(9) 法定福利費の負担率(労災保険)

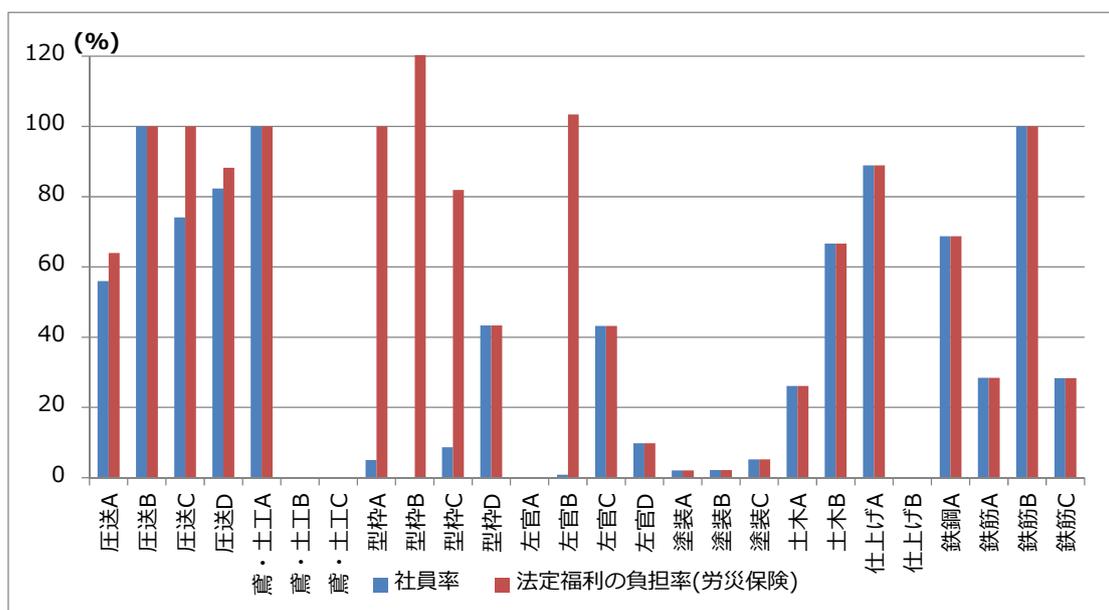


図 3-35 法定福利費の負担率(労災保険)

負担率が社員率を上回る場合、その差が擬制直用となるが、労災保険に関しては法定福利費の負担率が社員率を下回る会社はなかった。

(10) 専属率

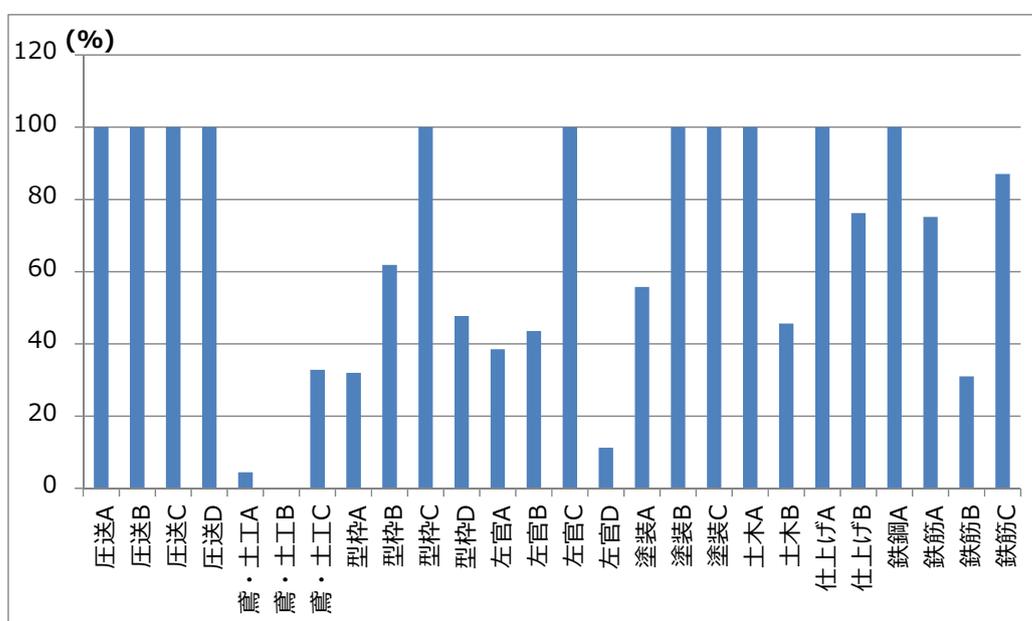


図 3-36 専属率

鷹・土工B社は技能系正社員、協力会社の専属班がともにいないため0%となっている。専属率が100%である会社は10社ある。圧送業は所有している車の台数に対応した人数の技能者を社員にしているため全てが専属率が100%になっている。