



## 建設業一人親方の長時間就業の要因分析

### Factor Analysis of the Long Working Hours of Dependent Contractor in the Construction Industry

柴田 徹平

Tepei SHIBATA

The utilization of Dependent Contractor spreads worldwide. In such inside, ILO adopted a Employment Relationship Recommendation in 2006. Though Dependent Contractor resembles a worker in the operation actual situation, it is excluded from an application of the labor law. Employment Relationship Recommendation showed it what kind of case Dependent Contractor was targeted for an application of the labor law in. As stated above, the study on Dependent Contractor attracts attention globally, but there are few accumulations of the study in Japan. Therefore, in this article, I analyze the factor of the long working hours of Dependent Contractor. In other words, in this article, I perform comparison between long working hours of Dependent Contractor and not long working hours of Dependent Contractor analysis. And I clarify what kind of case Dependent Contractor reaches the long working hours in. This study reveals that the following points. (1) Dependent Contractor as the labor contract of unstable in the labor days is their indirect factor of long working hours. And Dependent Contractor as prime contractor of the materials carrier of unstable in the labor days is their direct factor of long working hours. (2) Dependent Contractor becomes unstable in the labor days in the following cases. Firstly, When Dependent Contractor works exclusively in a particular company and the particular construction. Secondly, When Dependent Contractor does not have technology and the ability that can differentiate oneself. Thirdly, Dependent Contractor has savings toward only an amount of money to feel life uneasiness.

#### 1. はじめに

ILOは2006年にジュネーブにおいて『雇用関係勧告(第198号)』を採択した。同勧告は、就業実態は労働者に類似しているが自営業者とされ、各種労働法の適用から除外されるいわゆる個人請負就労者の法的保護に関する文言が盛り込まれたものである。

同勧告が採択されたのは、個人請負就労者の活用が世界的に広がり、そうした中で生じる労働問題への対応が重要な課題となっているからである<sup>(1)</sup>。

またドイツ、イギリス、フランスでは既に、個人請負就労者の労働問題に対する対応として個人請負就労者が労働者と認められなくても必要に応じて一部労働法を適用していくという法改正が進められている<sup>(2)</sup>。また我国でも委託労働者を組織する労働組合が企業に団体交渉を申し入れたが企業側がこの申し入れを委託労働者が労働者ではないとの理由で拒否したため紛争が生じるなどの問題が生じ、2011年には、委託労働者や独立自営業と呼称される人がどのような場合に労働組合上の労働者

に当たるのかに関する判断基準が示されるなどいわゆる「労働者性」問題として注目されている<sup>(3)</sup>。

このように個人請負就労者の研究は日本の労働問題研究の新たな領域として注目される一方で、個人請負就労者の労働問題に関する実証研究は、バイク便ライダー（阿部 2006）、建設一人親方（建設政策研究所 2010、柴田 2015b）、様々な産業、職種に従事する委託・個人請負就労者を扱った研究（脇田編、2011）などが挙げられるが、その数は決して多くない。本研究では、国際的に注目される研究分野でありながら、我国において実証研究の蓄積が少ない個人請負就労者、その中でも代表的な職種である一人親方<sup>(4)</sup>を研究対象とし、その長時間就業問題を取り上げる。

建設業一人親方は労働基準法上の労働者に該当しないので、労働時間規制の適用から除外されているが、長時間就業者の割合が常用雇用労働者と同水準の割合で存在している。2005年の『国勢調査』より「週間就業時間 60 時間以上」の割合をみると、常用雇用の 14.1%に対して、一人親方に相当する雇人のない業主が 12.9%となっており、一人親方に占める長時間就業者の割合は常用雇用のそれとほぼ同水準で、一人親方の 10 人に 1 人が本来存在してはならないはずの過労死・過労自殺の恐れのある就業者である<sup>(5)</sup>。

こうした一人親方の長時間就業問題について建設政策研究所（2008）、柴田（2010）及び松村（2013）が考察を行ってきた。建設政策研究所（2008）は、住宅建売会社で働く労務下請の一人親方の事例分析から一人親方の長時間就業の要因として、元請企業からの短い工期の強要、雨天による工期延長が認められないこと、進捗管理による締め付けなど非対等な取引関係をあげられている。

一方で柴田（2010）は、就業日数の多さ、週休二日制の普及の遅れ、労働時間規制の適用除外などの制度的要因を指摘している。また松村（2013）は長時間就業の要因として自己実現志向、愛他的精神及びクリエイティブ志向をあげている<sup>(6)</sup>。

このように先行研究は、長時間就業の要因として非対等な取引関係、制度的要因、やりがいといった注目すべき論点を提示しているのであるが、これらの研究では一人親方の長時間就業問題についてなお説明できないことがある。

それは、そもそもなぜ長時間就業の一人親方と長時間就業に至らない一人親方が存在するのかという問いに対して十分に答えられないということである。非対等の取引関係について言えば、非対等な取引関係の下で就業する一人親方ほど長時間就業であるという結果は示されていないし、制度的要因に関しても長時間就業の一人親方のみ就業日数が多い、週休二日制が進んでいないといった事実は示されていない。またやりがいについても長時間就業の一人親方ほど自己実現志向、愛他的精神、クリエイティブ志向が高いといった事実は示されていない。

そこで本研究では、長時間就業の一人親方と長時間就業に至らなかった一人親方の比較分析を行うことによって、どのような場合に一人親方は長時間就業に至るのかを明らかにする。またこのようなアプローチ方法を取ることによって、「一人親方個人にこのような条件を付加できれば長時間就業に至ることを回避できる」といった個別具体的な政策提起が可能となる。ここに本研究の意義がある。

## 2. 一人親方の定義と用いる資料

ところでかつて一人親方とは独立自営業者と考えられてきた。例えば、建設職人を組織する全国建設労働組合総連合が出した冊子によれば、一人親方とは、「一人前の職人となって親方から独立し、…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」<sup>(7)</sup>であり、「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」<sup>(8)</sup>と定義されている。つまりかつて一人親方とは材料を持ち自ら工事を請ける独立自営業者として存在していたのである。

一方で、1970年代以降になると新たな一人親方層が出現するようになる。つまり材料を持たない労務下請の一人親方で、一般に“手間請”と呼称される一人親方である。手間請は、椎名(1998)によれば、1970年代以降の元請のコストダウンと下請の責任施工体制の下で、工事単価の低下や諸労務経費負担の増大に直面した世話役・親方層がそれまで使用していた職人を解雇し、自らが手間請になったことで生み出された一人親方である。

また手間請は、1970年代以降、企業が税負担、社会保険料負担の回避を目的に労働者を外注化することによって生み出された就業形態である(佐崎1998、吉村2001、建設政策研究所2010)。吉村の言葉を借りれば、1970年代から90年代にかけて一人親方は「かつてより労務下請の色彩が強まるとみて、言いかえれば、使用人に類似する就業が増えているとみて間違いはない」<sup>(9)</sup>のである。

このように使用人に類似し材料を持たない新たな一人親方と材料を持ち自ら工事を請ける従来の独立自営業者としての一人親方では長時間就業に至る要因も異なってくる可能性がある。そこで本研究では、材料持ち元請の一人親方と手間請の一人親方を分けて分析することとする。

次に本研究で用いる資料の説明を行う。本研究で用いる資料は、2011年1月から3月にかけて建設労働者を組織する労働組合<sup>(10)</sup>の協力のもとに、神奈川県内に在住する同労働組合員の一人親方を対象に筆者が行った聞き取り調査である(以下一人親方調査と略記)。本研究で検討する事例の舞台となる神奈川県は、建設産業の市場規模が建設工事出来高ベースで2兆5,375億円と東京都に次いで多く、県内で就業する一人親方は3万1,687人と県内建設産業就業者の10.9%を占め、全国平均の12.2%とほぼ同じ水準であることが特徴的な地域である<sup>(11)</sup>。

本研究での分析対象を神奈川県内で就業する一人親方に設定した理由は、建設政策研究所(2006)の指摘するように、神奈川県不動産建売企業の現場における一人親方の長時間就業が問題になるなど、今日の一人親方の長時間就業をめぐる問題を見る上で、典型的な地域であると考えられるからである。

一人親方調査で聞き取りを行った一人親方の数は20人で、職種は大工10人、電工、塗装、左官が各2人、配管、設備、タイル、内装が各1人である。平均年齢が51.6歳、平均経験年数が29.4年である。請負形態の内訳は手間請13人(大工8人、左官2人、内装、塗装、電工が各1人)、材料持ち元請4人(大工2人、設備、塗装が各1人)、材料持ち下請3人(配管、タイル、電工が各1人)である。平均月間就業時間は、205.2時間で内訳は平均就業時間9.0時間、平均就業日数22.8日<sup>(12)</sup>である。なお本研究における平均月間就業時間とは、2010年の年間の平均月間就業日数に2010年の年間の1日あたり平均就業時間を乗じた値をさす。

本研究では一人親方調査うち材料持下請を除く手間請と材料持元請の計17人の中から長時間就業の一人親方の事例4人と長時間就業の状態にない一人親方の事例6人の比較分析を通じて、一人親方の長時間就業の要因分析を行う。なお本研究で用いる聞き取り対象者一覧は、表1の通りである。職種は、大工5人、塗装2人、電工、設備、左官が各1人である。事例は、手間請と材料持ち元請の一人親方の回答者の職種構成を考慮し、回答者の職種を網羅するように努めた。

表-1 聴き取り対象者一覧

NO	呼称	職種	年齢	就業形態	月間 就業 時間	就業時 間/就 業日数	
No. 1	Aさん	塗装	35歳	手間請	160	8時間	
No. 2	Bさん	左官	53歳	手間請	168	8時間	
No. 3	Cさん	大工	34歳	手間請	180	9時間	
No. 4	Dさん	大工	61歳	材料持元請	198	9時間	
No. 5	Eさん	大工	36歳	材料持元請	198	9時間	
No. 6	Fさん	大工	55歳	手間請	216	9時間	
↓ 長 時 間 就 業	No. 7	Gさん	大工	51歳	手間請	250	10時間
	No. 8	Hさん	塗装	59歳	材料持元請	250	10時間
	No. 9	Iさん	電工	51歳	手間請	300	12時間
	No. 10	Jさん	設備	49歳	材料持元請	312	12時間

注1) 月間就業時間とは、2010年の年間の平均月間就業日数に2010年の年間の1日あたり

平均就業時間を乗じた値をさす。就業時間とは2010年の年間の1日あたり平均就業時間である。

注2) 長時間就業の基準は「週60時間以上」×4週間=240時間以上とした。

出所：『一人親方調査』より筆者作成。

### 3. 手間請の長時間就業の要因分析

本節では、長時間就業の手間請一人親方の特徴を、長時間就業の事例の検討、長時間就業に至らなかった事例の検討を通じて明らかにする。

#### (1) 長時間就業の手間請一人親方の事例分析

##### 1) 長時間就業の手間請一人親方の事例

最初に取上げる事例は、No.9のIさんである。Iさんは、電気工事士で2010年時点の年齢が51歳、経験年数15年、月間就業時間が300時間である。就業形態は手間請で下請関係が四次下請である。Iさんが長時間就業に至るまでの経過は以下の通りである。

Iさんは1979年に専門学校卒業後、電気会社A社の正社員、蕎麦屋のアルバイト、パチンコ店の正社員を経て、36歳のときに、A社勤務時の取引先だった電気工事会社B社に専属手間請（手伝い）として就職する。B社は、従業員6人の電気工事専門の下請会社で大手住宅会社の下請仕事が主な業務であった。Iさんの業務は、主に戸建住宅の電気工事で労働条件は、1日1.2万円の月25日就労で手取が30万円だった。

入社4年目の1999年にB社に正社員として就業することを希望したが、断られたので、Iさんは屋号を取り、B社の下請として独立し今日に至っている。このとき、Iさんは40歳であった。なお独立当時から材料B社支給の手間請である。40～46歳までは、大手住宅会社C社の二次下請工事をB社の斡旋で1件15万円、年24件請負い、営業上の経費はB社負担で手取30万円だった。就業時間が8～17時、就業日数も月25日を確保でき、仕事からあぶれることもなかったという。C社の仕事の減少を契機に、Iさんが47歳の時に大手住宅会社D社の四次下請の仕事をお願いようになる。D社の下請工事は、現在まで続きD社の仕事を請けるようになってからIさんは、長時間就業に直

面することになる。

つまり、Iさんは、手間請の電気工事士になったのち、仕事減による就業の不安定化に直面し、収入を得るためにD社の下請工事を請けるようになったのが長時間就業に至る経緯である。

D社の下請工事は1件27.6万円で年14件請負、手取30万円弱だが営業上の経費の自己負担が年40万円であった。D社の下請工事は、波があり月15日しか仕事を確保できないときもあれば月30日就業することもあったという。D社の工事は、①D社が一次下請会社、二次下請会社を通じてB社に下請工事依頼→②B社からFAXで仕事依頼→③Iさんの受諾→④施工の手順で行われるのが基本であったが、③の手順を経ずに、すなわちIさんの了承なく「発注書のFAXが送られてくる」、つまり仕事を出されることもあったという。

Iさんは、「蓄えはせいぜい2か月分くらいです」というように十分な貯金がないので、D社より仕事を切られた際の生活不安から例え一方的な工事依頼であっても断ることが出来ないという。また工期は短い仕事が多く、就業時間が8~22時に至る事も多かったとのことである。D社下請工事の長時間就業の特徴は、Iさんによれば以下の通りである。カッコ内は筆者が加筆した。

D社は工期がとにかく短いんですよ。工期もこっちの意見は通らない。向かうが一方的に決めるんです。2ヶ月かかる仕事を1ヶ月でやれといってくる。めちゃくちゃですよ。それじゃあ（その工期では）無理ですよといっても、勝手に（仕事を）いれてくるんです。また工期の締め付けについては以下の通りである。

雨が降ると仕事できないでしょ。でもD社は考慮してくれない。雨天の工期延長は認めてくれないんです。進捗管理は現場の大工がしてるんだけど、遅れるとどやされます。プレッシャーですよ。工期は絶対厳守だから休日出勤や残業して何とか間に合わせるしかないんです。それだけでも終わらない時は持ち出し（自己負担）で応援（労務の外注）を入れるんだけど、1日1.5~1.8万払わないといけないから入れたら赤字。だから労働時間が長くなっちゃう。

このようにIさんが長時間就業を強いられた要因は、工期がD社によって一方的に決められ、かつその工期が極めて短いこと、雨天による工期延長が認められていないこと、さらには現場の進捗管理をしている大工からの締め付け、があげられる。また工期が絶対厳守のために、遅れそうな場合は労務の外注を自費で行わないといけないので、それを避けるために長時間就業を余儀なくされている。

次に取上げる事例は、No.7のGさんである。Gさんは、大工で2010年時点の年齢が51歳、経験年数33年、月間就業時間が250時間である。就業形態が手間請で下請関係が一次下請である。Gさんが長時間就業に至るまでの経過は、以下の通りである。

Gさんは1977年に工業高校卒業後、父の経営する工務店E社に大工見習の正社員として就職する。そしてGさんは、27歳の時にE社から独立し屋号を取得する。

独立後のGさんは、知人の紹介でF社の専属手間請となり、F社が倒産する2000年（Gさんが41歳）まで同社の仕事を請けることになる。就業時間は、7:30~18:30の実働9時間で日曜休みだった。

しかし、2000年にF社が倒産し、仕事を請けられなくなったので、Gさんは、知人の紹介で不動産建売大手G社の専属手間請となり、今日に至っている。G社から請ける仕事は新築住宅の施工で、初年度の単価と手取は、坪4万円で30坪の新築工事を4棟請けて売上480万、手取400万円であった。しかし、その後は、単価が引下げられる一方で施工棟数が増やされている。すなわちG社専属4年

目の2004年に、坪単価が3.3万円に引き下げられて、棟数が5棟に増え、売上495万、手取400万円になり、G社専属8年目の2008年に、坪単価2.77万円に引き下げられる一方で、棟数が8棟に増加し、売上670万、手取500万円となった。また2008年の坪単価引下げと棟数増加はGさんの了承を経ることなく、行われたという。Gさんは、G社の専属手間請をしていた2008年の施工棟数の増加を契機に長時間就業に直面することになる。

つまり、Gさんは、F社の会社倒産によって仕事を失い、収入を得るために請けたG社の下請工事において長時間就業を経験している。G社における長時間就業の特徴は、Gさんによれば以下の通りである。

とにかく棟数が多いんです。1棟を45日であげないといけない。進捗管理をG社社員がしてるんだけど、遅れていると大丈夫なの？って…ならしても1~2時間は長くなった（就業時間が）。今請けてるのはG社だけでしょ。文句言えば仕事を切られる。生活かかっているし、何も言えないのが辛いです。

工期に関しては…

雨降れば出来ないでしょ。そんなのお構いなしで、工期の延長は認めてくれない。そもそも工期が短すぎるのにな。おかしいでしょ。早く終わらせろっていうくせ、日曜とか、三が日、あとGWね。近隣住民から苦情が来るからとかで（仕事を）するなって。した場合は始末書書かされます。こっちはあげるために必死にやっってるのに。

このようにGさんが長時間就業を強いられた要因は、工期が一方的に決められていること、工期が短くてもその意見が反映されないこと、雨天による工期延長が認められていないこと、進捗管理による締め付けがあること等である。Iさんとの共通点も多い。一方でGさんの場合は、G社が日曜、三が日、GWの施工を禁止されるなど就業時間に関する拘束もみられるのである。

## 2) 考察

以上、二つの事例より手間請一人親方の長時間就業に至る経過を記述してきたのであるが、これらを踏まえて、手間請一人親方の長時間就業の特徴を考察しよう。

図1および図2は、2事例の長時間就業の要因とその特徴を「受注」段階と「工事開始→終了」段階より整理したものである。図1、図2より以下の点が指摘できる。

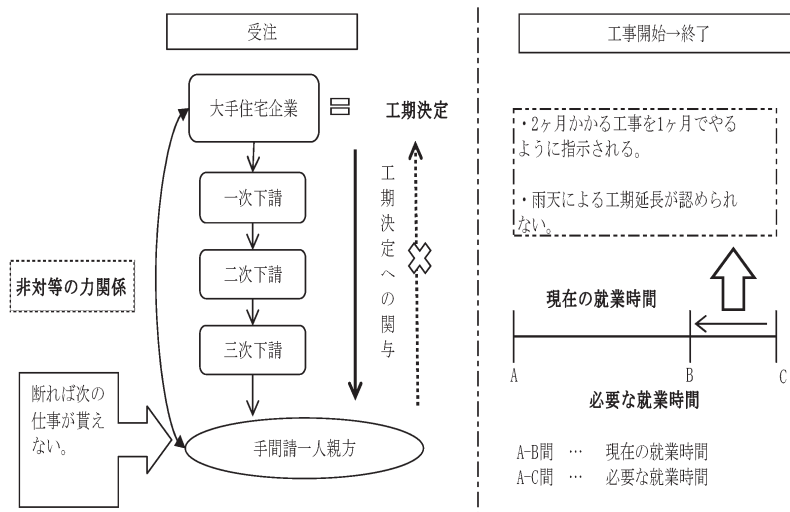
Iさんの事例の場合、手間請一人親方は、以前仕事を請けていたC社の仕事減少を契機に現在の大手住宅企業でD社の仕事を請けるようになっており、次の仕事があるかわからない状況におかれていた。いわば雇用不安ならぬ請負不安の状態であった。こうした状況のもとで短い工期であっても手間請一人親方は工事を受けざるを得ない状況にあり、加えて工期は元請企業である大手住宅企業D社が決定する権限をもっていたことから、大手住宅企業D社と手間請一人親方の間には、非対等な力関係が存在していたのである。

こうした非対等な力関係を前提に、大手住宅企業D社は、手間請一人親方に対して「2ヶ月かかる仕事を1ヶ月でやるように指示」、「雨天による工期延長を認めない」等の方法で、本来、手間請一人親方が請負工事に必要とする就業時間を保証せず、長時間就業によって工期厳守を強いているのである。ここにIさんの手間請一人親方の長時間過密就業の要因がある。

つまり一人親方と元請企業の間には二重の力関係の差があり、その結果、一人親方は長時間過密就

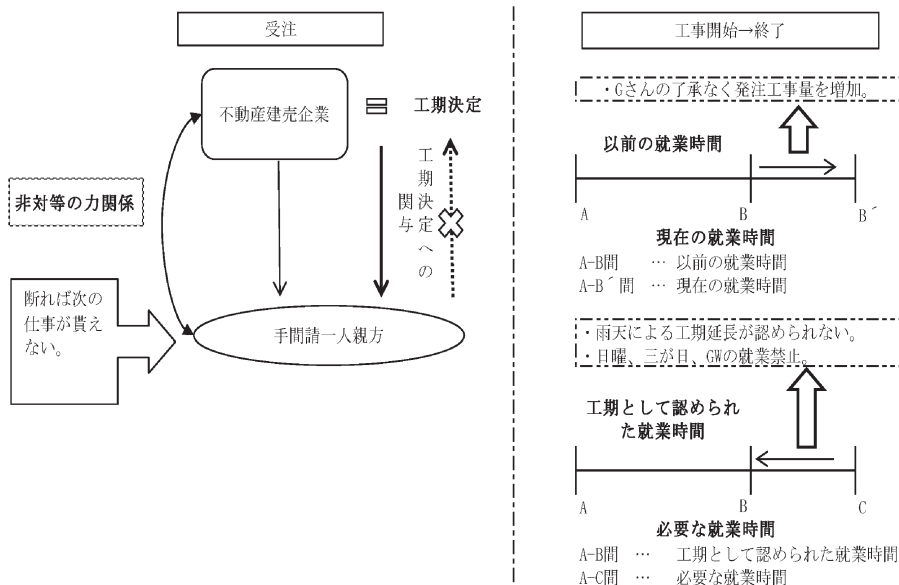
業に直面しているのである。二重とは、第一に、一人親方は次の仕事があるかわからない状況におかれていて、生活費を稼ぐために長時間過密就業の仕事であっても請けざるを得ない状況にあったので、一人親方と元請企業間に交渉力の格差があったこと、第二に、加えて工期の決定権限を元請企業が握っていたので、元請企業が工期決定の主導権を握っていたこと、という意味である。

Gさんの場合も、Iさんと同様に手間請一人親方が次の仕事を切られる不安から短工期の仕事を請けていた事例である。すなわちGさんは、以前仕事を請けていたF社が倒産したことを契機に、不動産建売大手G社の工事を専属で請けるようになっており、G社から仕事を切られると、次の仕事があるかわからない状態におかれていたのである。また工期もG社が一方的に決定することが可能



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-1 Iさんの長時間就業の要因とその特徴



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-2 Gさんの長時間就業の要因とその特徴

となっており、G社と手間請一人親方の間には非対等の力関係が存在していたのである。

こうした非対等の関係を前提に、G社は、Gさんの了承なく、発注工事量（棟数）を増やし、手間請一人親方は長時間就業を余儀なくされているのである。またG社は、1棟あたりの工期は45日で不変にもかかわらず、「雨天による工期延長を認めない」、「日曜、三が日、GWの就業禁止」等の方法で、Gさんに対して、本来、Gさんが必要とする就業時間を保証せず、長時間就業によって工期厳守を強いているのである。この2点がGさんの長時間過密就業の要因である。すなわち、Gさんの長時間過密就業の要因は、Iさんと同様といえる。

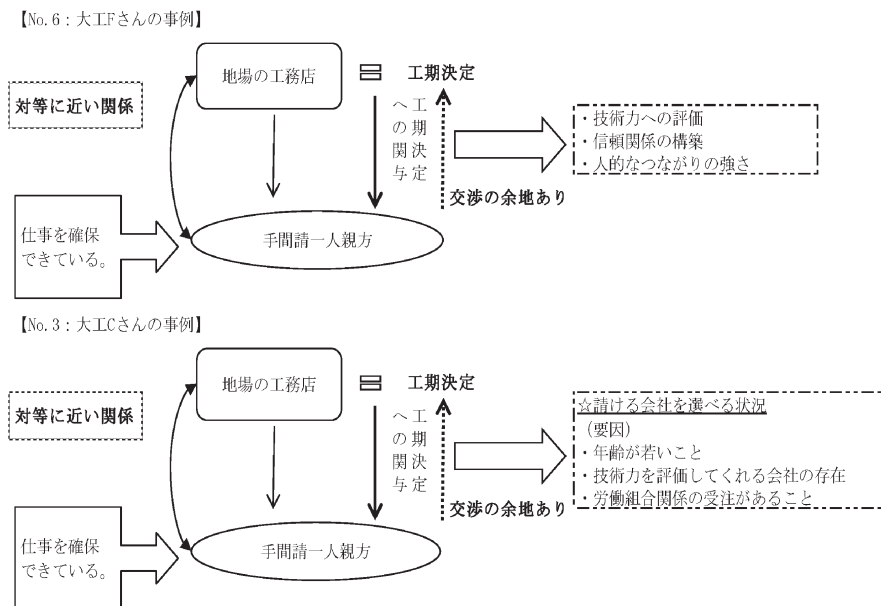
## (2) 長時間就業に至らなかった手間請一人親方の事例分析

ここまでの考察を踏まえれば、長時間就業の手間請一人親方は、断れば次の仕事が貰えないという不安のもとで、元請企業が決めた工期で工事を請けざるを得ない状況におかれており、こうした元請企業との非対等な力関係を前提に、元請企業によって長時間過密就業を強いられているということがわかる。

とすれば、長時間就業に至らなかった手間請一人親方は元請企業と非対等な関係におかれていないので長時間就業に至らなかったと仮説を立てられる。実際はどうであろうか。この点を、事例分析をもとに考察する。取り上げる事例は、大工2事例（No.3のCさんとNo.6のFさん）、塗装1事例（No.1のAさん）、左官1事例（No.2のBさん）の4事例である。

図3はCさんとFさんの事例の長時間就業に至らなかった要因を元請企業との非対等な力関係の有無という観点から図に示したものである。

No.6の手間請一人親方（Fさん、55歳）は、地場の工務店H社の一次下請として就業する大工である。Fさんは、福島県内の中学校を卒業後、大工として工務店に勤務するが、Fさんが42歳のときに工務店の経営悪化を背景に解雇され、その後、2年間、個人請負の手伝いとして就業した後に、



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-3 長時間就業に至らなかった手間請一人親方の事例群 (1)



これまで工務店で働く中で繋がった元請を顧客に独立し、今日に至っている。

請負う工事は、以前は戸建住宅の新築工事のみであったが、現在は新築工事が減り、2年前からリフォーム工事で生計を立てているとのことである。リフォーム工事を請けるようになってからは次の仕事がないということはなく、平均で月24日就業と仕事は確保できているとのことである。また現在リフォーム工事を請けている工務店は、3~4社でいずれも10~20年近くの付き合いがあり、Fさんの技術力への評価と信頼関係が構築されているとのことであった。

Fさんは、工期決定において、仕事を確保できていること、技術力への評価および信頼関係の構築を背景に、元請企業と、雨天による工期延長や短工期の工事は請けない等、一定の自立性を有し、対等と行かないまでの対等に近い関係を築いているのである。ここにFさんが長時間就業に至らなかった要因がある。

なおFさんが長時間就業に至らなかった理由は、元請企業が良心的であったから、ということではない。「リフォーム工事は細かいところとか、収まり具合というか、やっぱり経験と技術がいるんです。(元請企業が)他から見つけてくるより、自分を使ったほうがいって思えるような仕事をしている自負はあるね」(カッコ内筆者加筆)とFさんがいうように、元請企業にとって利益になるような技術をFさんが有しており、それを施工で発揮できるので、元請企業は、工期延長や短工期の仕事は出さないという譲歩をしつつもFさんを活用しているのである。

次にNo.3の手間請一人親方(Cさん、34歳)は、地場の工務店I社の一次下請として就業する大工である。Cさんは、横浜市内の高校を卒業後、父親の紹介で工務店J社に大工見習として就職する。その後、J社での人間関係のこじれから父親が手間請として就業するK社に社員として就職する。この時、Cさんは21歳であった。その後、Cさんが31歳のときに、K社の経営悪化に伴い、解雇される。

Cさんは解雇後、手間請一人親方として独立することを決意し、10社近くの会社に個人請負として就業し、またCさんが関わっている労働組合を通じた工事受注を通じて、人脈を作っていく。また年齢が若いことから、東京ディズニーランドのアトラクションの夜間工事に入るなど、精力的に働いたという。

その結果、現在は次の仕事が決まらないということはなく、仕事を確保できているという。Cさんは、仕事を確保できているがゆえに、「一般的に工期が短いからハウスメーカーの仕事は請けないですね」、「雨降ったら、今請けている会社さんには、工期延ばしてもらってます」というように、短工期の工事を出す会社の仕事は請けない、雨天による工期延長は交渉し認めてもらう等、工期決定に一定の関与を行っているのである。

また「最初(独立当初)は大変でした。名前を覚えて貰うところから始まって、…会社もいろいろあるんです。機械を導入したりして効率主義のそこ、機械は邪道でカンナかけからきっちりやるところ、だから会社に必要な技術を磨いて対応できるようにする、そうやって続けていくうちに名前を覚えて貰えました。評価して(技術を)貰えていると思います。」(カッコ内筆者加筆)というように、元請企業がCさんの技術力を評価していることも、Cさんが工期決定への関与を行える要因の一つとなっているのである。

つまり、Cさんは、Fさんとは異なり、複数の元請企業から工事を請負っており、各元請企業のニーズにあった施工を行った結果、複数の元請企業と良好な取引関係を構築できている。その結果、長時間就業を前提とする工事を出す企業からの仕事は請けないといった強気の行動をとれ、このことが長時間就業を回避する要因となっているのである。

このようにCさんとFさんの事例の場合、元請企業と手間請一人親方は、工期決定において、元請企業が手間請一人親方の技術力を評価し、また手間請一人親方が仕事を確保できているので、対等に近い関係が見られ、その結果、手間請一人親方は長時間就業を回避できているのである。

一方で、手間請一人親方が仕事の確保や工期決定への関与を行わずとも、長時間就業を回避している場合がある。それがAさんとBさんの事例である。図4はAさんとBさんの事例の長時間就業に至らなかった要因を元請企業との非対等な力関係の有無という観点から図に示したものである。

AさんとBさんの事例がCさんとFさんの事例と異なる点は、AさんとBさんの事例の手間請一人親方が下請会社の指揮命令のもとで就業し、その下請会社が一人親方の仕事および就業時間を確保している点である。つまり、請負にもかかわらず元請企業が指揮命令するということ自体、偽装請負なのであるが、それはひとまずおいておいて事例をみていこう。

No.2の事例の手間請一人親方（Bさん、53歳）は、中堅住宅企業の二次下請会社L社の指揮命令のもとで、労働者として（契約上は外注）就業する左官である。Bさんは、35歳からL社で職長の社員として就業してきたが、40歳の時に、L社の経営悪化を理由にBさんは源泉徴収がされなくなり、L社の専属手間請となる。専属手間請となって以降も、それ以前と働き方に変化はなく職長として働いている。

ここで重要なのはL社がBさんの仕事を1日あたり9-18時で確保しているということである。それ故に、BさんはCさんとFさんの事例の手間請一人親方のように、仕事確保や工期決定への関与を行う必要がなくなっているのである。つまりBさんが長時間就業に至らなかった要因は、Bさんの所属するL社が1日あたり9-18時の就業時間の工事を元請企業との交渉によって確保することが出来ているからといえよう。またBさんは、L社で唯一の職長であり、L社は、彼なしでは仕事が回らない。L社にとってBさんはなくてはならない存在であり、こうした状況もあり、L社はBさんの仕事を確保するよう努めているのである。

つまり、Bさんいわく「源泉徴収されなくなったけど、僕がいなくなったら会社が回らない。社長もそのことはわかっていると思うんです。だから仕事が切れたことがない。不安があるとしたら取引先が潰れることかな」とのことである。

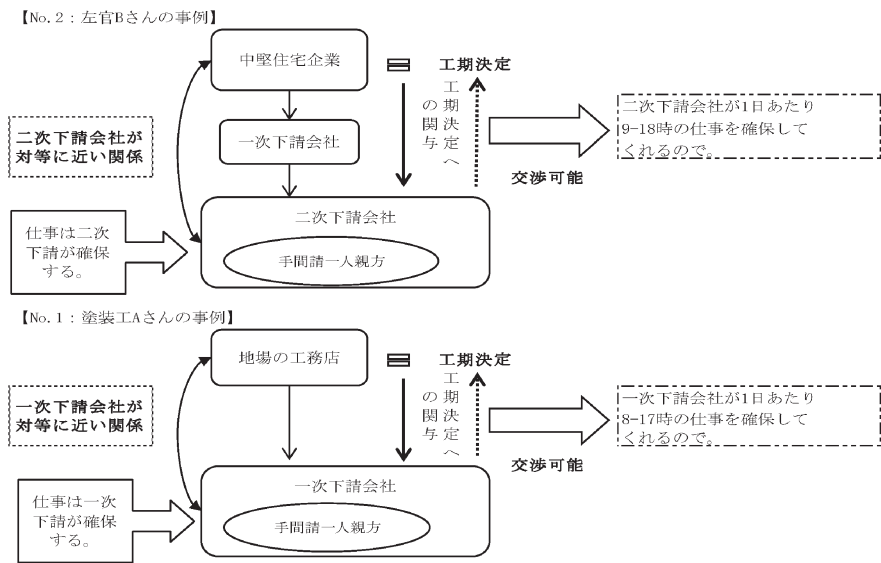


図-4 長時間就業に至らなかった手間請一人親方の事例群 (2)

No.1の事例の手間請一人親方（Aさん、35歳）は、地場工務店の一次下請会社M社の応援（労務外注）として就業する塗装工の事例である。Aさんは横浜市内の高校を卒業後、26歳までペンキ屋の社員として就業するが、賃金が低いこと、結婚し子供が生まれ収入を増やす必要に迫られたことを理由に、27歳で手間請一人親方として独立する。その後、29歳からは地場工務店の一次下請会社M社の応援（労務外注）として就業するようになる。

この応援というのは、M社から1日1万7000円（交通費、ガソリン代等の諸経費および社会保険料は自己負担）で8-17時の決められた時間、M社の指揮下で働くというものであり、AさんのケースもBさん同様に偽装請負の事例である。Aさんの売上の9割はM社の応援で占められており、収入の主たる基盤となっている。

つまりAさんは、M社が仕事確保と工期決定を行うので、Bさんと同様に、仕事確保や工期決定への関与を行う必要がなくなっているのである。このことからAさんが長時間就業に至らなかった要因は、Aさんが応援として就業するM社が1日あたり8-17時の就業時間の工事を元請企業との交渉によって確保することが出来ているからである。

一方でM社は個人事業主なので、Aさんは、今でこそM社が仕事を確保してくれているが、それがこれから先も保障されているわけではない。Aさんいわく「今は一緒に（M社と）やらせてもらっているけど、将来続くかはわかりません。そのために自分で見つけない（取引先）とやばいになっているのはあります」（カッコ内筆者加筆）とのことである。したがってAさんは現在はM社が仕事を確保してくれているが将来的には確保して貰えなくなる不安を抱えており、彼が仕事を確保して貰えなくなり、就業の不安定性に直面した時、彼は長時間就業に直面する可能性があるといえよう。

ここまで長時間就業に至らなかった手間請一人親方の事例分析を行ってきた。その結果、以下の2点が明らかになった。第一に、手間請一人親方は、工期決定に関して元請企業と交渉の余地のある状況にあり、それが長時間就業を回避できる要因となっていること、第二に、手間請一人親方は、所属する会社が長時間就業を前提としない工期で仕事を請けられる場合に長時間就業を回避できていること、の2点である。

#### 4. 材料持ち元請の一人親方の長時間就業の要因分析

前節では、手間請一人親方の長時間就業の要因分析を行ってきた。本節では従来の独立自営業者としての一人親方である材料持ち元請の一人親方の長時間就業の要因分析を行う。

材料持ち元請の一人親方は、施主あるいは企業から自ら工事を請けるので、先に見た手間請一人親方のように元請企業との非対等な関係によって、長時間就業に直面するといった状況は考えられない。ならば、材料持ち元請の一人親方の長時間就業を規定している要因は何であろうか。

本節では、この規定要因を、長時間就業の事例の検討、長時間就業に至らなかった事例の検討を通じて明らかにする。

##### (1) 長時間就業の材料持元請一人親方の事例分析

###### 1) 長時間就業の材料持元請一人親方の事例

考察する事例はNo.10の材料持ちのJさんである。Jさんは、設備士で2010年時点の年齢が49歳、月間就業時間が312時間である。就業形態が材料持ちの元請である。Jさんが長時間就業に至るまでの経過を職業経歴よりみていこう。

Jさんは、1983年に大学卒業後、上京し、神奈川県内の信号器材メーカーに就職する。入社4年目のときに、交際していた女性の父親の経営する設備会社N社に正社員として就職する。N社は、工場や工場のボイラーの元請工事をメインとする会社で、従業員は、社長、Jさん、職人2人、事務経理2人であった。労働条件は、8:30~18:00の週6日勤務で初任給が20万円だった。なお賃金はその後毎年1万円ずつ上がった。

Jさんは、入社4年目まで見習として現場に出ていたが、入社5年目からは、N社を継ぐために、日中は現場に出て、出勤前と夕食後に見積書、請求書の作成方法を学ぶようになる。そして入社15年目のJさんが41歳の時に、N社の取締役社長に就任する。なおJさんが社長就任時のN社の業務は、それまでの主力業務であったボイラー工事が殆んどなくなり仕事不安定になっていたという。Jさんは、こうした状況への対応として、給排水、トイレ改修、厨房改修、結婚式場改修、池のろ過等の請負う工事の種類を増やして、「24時間いつでも対応を！」で営業し、仕事を確保していた。

Jさんは、社長就任から今日に至るまで現場に出るだけでなく見積、設計も行っていたので常に就業時間は長くなる傾向にあったが、工事種類の増加によって見積、設計に費やさねばならない時間が増加したことは、Jさんの就業時間の増大に一層の拍車をかけることになった。

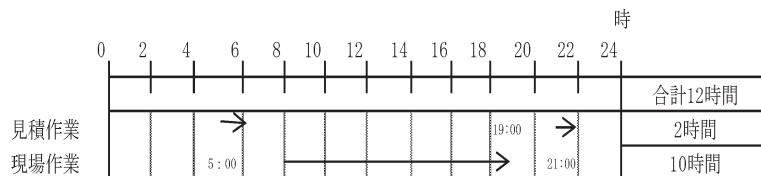
社長就任後のJさんの一日の基本的なサイクル(図5を参照)は、5時起床、6時まで見積、図面等の作成、7時に自宅を出て8~19時まで現場に出る。帰宅して夕食をとった後に、22時まで見積、図面等の作成を行うというもので、自宅での業務を入れると実働12時間であった。また室内改修の仕事は土日や夜勤が多いので土日や夜間も仕事に出ることが多かったという。こうした長時間就業の結果、Jさんは、体調を崩し社長就任9年目の2010年にN社を廃業する。

Jさんは、N社を廃業した後、体調回復に伴い、屋号を取得しN社時の得意先を顧客に個人で設備業を開業している。就業形態と1日のサイクルは、廃業前と変わらないという。

つまりJさんは、学卒後、正社員就職を経て、転職した就職先で経験を積み社長に就任するが、収入のコアを占めていた工事がなくなり、収入が不安定になったことへの対応として、24時間対応の受付と請負う工事の種類を増やした。その結果、見積、設計に費やす時間が増加し就業時間の長時間化に直面したのである。

一方でJさんは材料を持ち、施主、企業から自ら工事を請けており、工期も自ら決定していた。つまり、Jさん自身が元請なので、先に検討した手間請一人親方のように元請企業から長時間就業を強いられるということにはなかったのである。Jさんが長時間就業に直面した理由は、請負工事の確保を目的とした受付業務時間<sup>(13)</sup>、見積時間の延長にあるといえる。

次に取上げる事例は、No.8の事例のHさんである。Hさんは、塗装工で2010年時点の年齢が59歳、月間就業時間が250時間である。就業形態が材料持元請である。Hさんが長時間就業に至るまでの経



注) 現場作業時間は8-19時(休憩1時間)の実働10時間

出所:『一人親方調査』より筆者作成。

図-5 Jさんの1日のタイムスケジュール

過を職業経歴よりみていこう。

Hさんは、1969年に富山県内の高校卒業後、親戚の紹介で東京都内の塗装会社O社に住み込みの正社員として就職する。その後、P社に移り35歳まで勤め、36歳の時に独立する。なお独立直前の年収は400万円だった。

独立したきっかけは特になく、Hさんによれば、P社からいずれ独立するものと教えられており、自然の流れで独立したという。就業形態は、材料持元請で今日に至っている。また独立初年度の取引企業は4~5社であったが、今現在は13~15社と取引している。業務内容は戸建新築工事の塗装工事、リフォーム工事、市水道局発注の外壁工事等である。

月25日就業で8~19時に現場に出て、帰宅後に見積書を作成するとのことである。また雨天等で工期が遅れた場合は、日曜出勤や残業等で対応しているとのことである。

Hさんは、近年、徐々に就業時間が長時間化してきているという。その理由をHさんの発言からみていこう。

2000年くらいからかな。今までは、だいたいの金額とかわかるし見積書とか作らなくてもよかったですけど、この頃から相見積もりの仕事が増えてきた。積算金額はわかってるんですけど、他社との競争とかで見積書を作成しないといけなくなった。一度で終わればいいけど単価削減の圧力もあって何度も作ることもある。だいたい年40(件)くらい仕事請けてるから、結構長くなったよ(就業時間が)。

また就業時間の管理について下記のような特徴があるという

最近取引しているところなんですけど、その会社から現場監督が来る。元請でやってるから今までそんなことなかったんですけど、雨とかで遅れることあるでしょ。終わるのか?みたいなこと言われたりして、遅れないようにしたら帰るのが8時、9時とかになったわけよ。締め付けっていうのかな、昔はそんなことなかったのにね。

つまりHさんは、学卒後、正社員就職を経て、自然の流れで独立し、徐々に取引会社を増やし事業を営んでいくのであるが、2000年頃から仕事を取るために見積書の作成時間が増え、その結果、長時間就業に直面している。つまり、HさんはJさん同様に、元請なので、自ら工期を決定できる立場にあるが、現場作業時間以外の業務量が増加したことによって長時間就業に直面しているといえる。

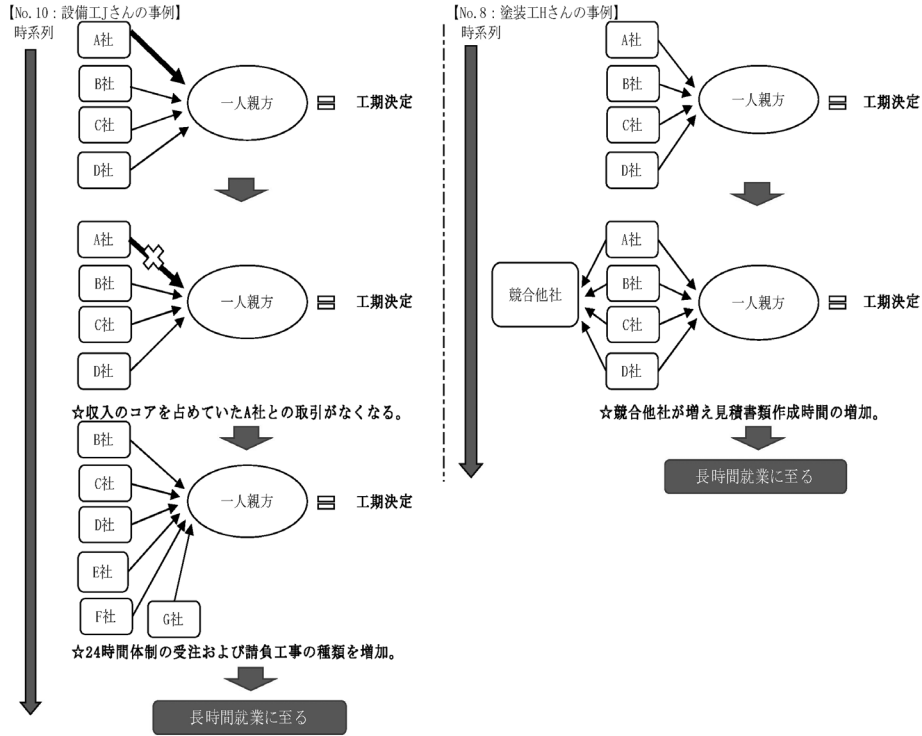
## 2) 考察

以上、二つの事例より材料持元請の一人親方が長時間就業に至る経過を記述してきたのであるが、これらを踏まえて、材料持元請の一人親方の長時間就業の特徴を考察しよう。

図6は、2事例の一人親方が長時間就業に至る経過を時系列でみたものである。図6より以下の点が指摘できる。

Jさんの事例の場合、材料持元請の一人親方は収入のコアを占めていた企業との取引がなくなったことを契機に、仕事確保の目的で、受付業務時間の延長および請負う工事種類の増加をはかり、その結果、見積りに費やす時間が増大し、就業時間の長時間化が進んだのである。

Hさんの事例も、Jさんの事例と同様に見積作業時間の増大が就業時間の長時間化をもたらしてい



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-6 従来の一人親方が長時間就業に至る過程

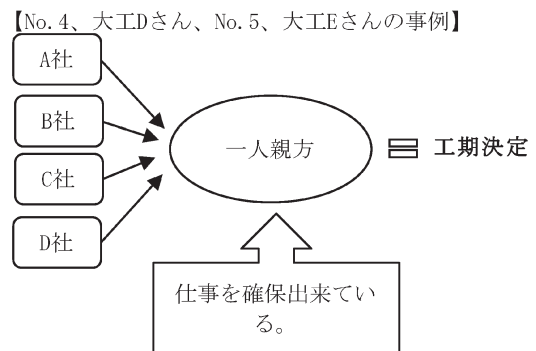
る。見積作業時間が増大した理由は、他社との受注獲得競争圧力が強まる中で、仕事を取るために見積書の作成時間が増えたことにある。これは裏を返せば、受注競争に勝ち抜かなければならないほどに仕事の確保が困難になっていることを意味している。

## (2) 長時間就業に至らなかった材料持ち元請の一人親方の事例分析

前項における考察を踏まえれば、材料持ち元請の一人親方は、自ら工事を請けるので、工期を自ら決定できる立場にある一方で、仕事確保の必要から、受付業務時間の延長や見積書類作成時間の増大が生じており、またこうした現場作業時間以外の就業時間の延長が長時間就業をもたらしていることがわかる。

以上の考察を踏まえれば、材料持ち元請の一人親方が仕事を確保できているなら、受付業務時間の延長や見積書類作成時間の増大を行う必要はないので長時間就業に至ることもないと考えられるが、実際はどうであろうか。この点を事例分析をもとに考察する。

表1より長時間就業に至らなかった材料持ち元請の一人親方の事例は、No.4のDさんとNo.5のEさんの2事例である。この2事例を考察しよう。図7は、この2事例を長時間就業に至らなかった要因という観点から図で示したもの



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-7 長時間就業に至らなかった従来の一人親方の事例

である。

No.4の材料持一人親方(Dさん、大工)は、材料を持ち自ら工事を請ける大工である。Dさんは、横浜市内の中学校を卒業後、父親の紹介で工務店に住み込みの大工見習として就職する。その後、27歳の時に、独立し、材料を持ち戸建新築工事を自ら請負う大工として就業する。2000年以降(Dさんが51歳)は戸建新築工事のほかにリフォーム工事も請けるようになり、現在までに次の仕事が決まらないということはなく、仕事を確保できているという。仕事を確保できているので、受付業務時間の延長や見積書類作成時間の増大を行う必要もなく長時間就業を回避できているのである。

次にNo.5の材料持一人親方(Eさん、36歳)は、材料を持ち自ら工事を請ける大工である。Eさんは、高校卒業後、ものづくりに興味があり、父親の紹介で工務店Q社に大工見習として就職する。その後、Eさんが26歳のときにQ社の経営が悪化して、解雇される。

その後、Eさんは細切れで工事を請けながら、ハローワークで再就職先を探すのであるが、その過程で、社員ではなく個人として独立したい<sup>(14)</sup>と考えるようになり、Eさんが33歳の時に、Q社で働き、その後細切れの工事を請負っていた際につくった人脈を顧客に独立する。独立後は、リフォーム工事を直に請負う一人親方として就業し今日に至る。現在までに次の仕事が決まらないということはなく、仕事を確保できているとのことである。またDさんと同様に、仕事を確保できているので、受付業務時間の延長や見積書類作成時間の増大を行う必要もなく長時間就業を回避できているのである。

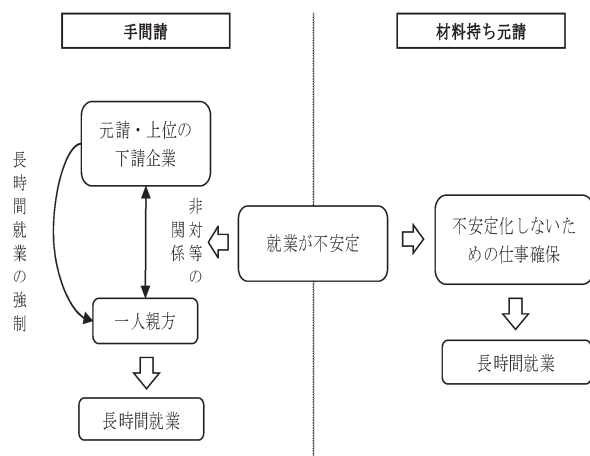
以上のように長時間就業に至らなかった材料持元請の一人親方の事例分析を行ってきた。その結果、材料持元請の一人親方は、仕事を確保できている場合に、受付業務時間の延長や見積書類作成時間の増大を行う必要もないので長時間就業に至ることもないことが明らかになった。

### 5 一人親方の長時間就業の要因

ここまで一人親方を手間請と材料持ち元請に分けて、長時間就業の一人親方と長時間就業に至らなかった一人親方の比較分析を通じて、一人親方の長時間就業の要因を明らかにしてきた。本節では、その特徴を改めて整理する。

図8は、本研究で明らかになった一人親方の長時間就業の要因を就業形態別にみたものである。図8を見てわかるように、長時間就業の要因は、手間請と材料持ち元請で異なっている。すなわち手間請の場合は、就業の不安定性が長時間就業の間接的要因となっているのに対し、材料持ち元請の場合は、直接的要因となっているのである。

つまり手間請の場合、一人親方は就業が不安定な状況にあったので、元請・上位の下請企業と対等な立場で労働条件の交渉ができずに、結果として長時間就業を前提とする工事を請けているのである。これに対して、材料持ち元請の場合は、就業の不安定性が自身の労働条件を



出所：『一人親方調査』より筆者作成。

図-8 就業形態別に見た一人親方の長時間就業の要因

直接に規定するので、一人親方は、現場に入る時間以外でも営業活動や見積作業を行い、仕事確保に努めており、そのことが長時間就業の要因となっているのである。

このように、就業の不安定性は、直接的、間接的と違いはあるが、一人親方の長時間就業をもたらす要因となっていることがわかる。裏を返せば、彼らが就業の不安定性に直面しないような政策を講じることができれば、それが一人親方の長時間就業に対する有効な政策になると考えられるのである。では一人親方はなぜ就業の不安定性に直面したのか、以下ではこの点を改めて整理する。

本研究で明らかになったことを踏まえると、一人親方は、第一に、特定企業・工事に専属的である場合、第二に、差別化できるような技術力・能力を有していない場合、第三に、生活不安を感じないほどの蓄えがない場合に、就業の不安定性に直面している。そこでこの三つの指標をもとに、本研究で取り上げた事例をみたのが表2である。なおこの指標が一人親方にいくつ以上該当すれば就業が不安定というものではなく、あくまで個々の事例に即して総合的に判断されるものである。

表2より一人親方の就業の不安定性について検討していく。手間請の長時間就業の事例であるGさんとIさんからみていこう。まずGさんであるが、彼は、「文句言えば仕事を切られる。生活かかってるし、何も言えないのがつらいです」というように、Gさんの労働はG社にとって代替が可能なもの（差別化できる技術力を有していない）と考えられており、また彼はG社専属なので、G社から仕事を切られれば、生活が困窮する状況にあった。これらの状況がGさんの就業を不安定なものにしていたのである。

Iさんの場合は、貯金が2ヶ月分の生活費を賄うほどしかなく、またD社の専属だったので、仕事を切られた際の生活不安があり、これらの状況が就業を不安定なものとしていたのである。

一方で長時間就業に至らなかった手間請の事例であるAさん、Bさん、Cさん、Fさんの事例をみると、Bさんの場合、L社の専属であるものの、L社で唯一の職長であるなどBさんはL社になくてはならない存在であり、Bさんがこのような差別化できる能力を有していたことが就業の不安定性に直面しなかった要因である。またCさんの場合は、複数の企業と取引し、また会社のニーズに合わせた技術力を有していたので就業の不安定性に直面していない。Fさんも複数の企業と取引し、新築だけでなくリフォーム工事も請けることができ、会社がまた使いたくなるような技術力を有していたことが就業の不安定性に直面せずに済んだ要因となっている。

一方でAさんは、M社の労務外注が売上の9割を占めており専属的であるが、M社がAさんの仕

表-2 一人親方の就業の不安定性指標とその該当者

	手間請						材料持ち元請			
	ウさん	エさん	オさん	カさん	キさん	クさん	ケさん	コさん	カさん	キさん
特定企業・工事に専属的である	○	○	○	○	×	×	×	○	×	×
差別化できるような技術力・能力を有していない	○	—	—	×	×	×	○	—	×	×
生活不安を感じないほどの蓄えがない	—	○	—	—	—	—	—	—	×	×

注1) ーは、回答なしおよび判断不能を指す。就業の不安定性指標はいくつ以上に該当すれば就業が不安定というものではなく、個々の事例に即して総合的に判断されるものと考えている。

注2) 「生活不安を感じないほどの蓄えがない」とは、具体的に何ヶ月分の蓄えがあるという指標は設けず、回答者の主観による。



事を確保していたので長時間就業に至らずに済んでいる。しかし A さんの場合は、差別化できるような技術力や能力を有しているわけではないので、M 社が仕事を確保できなくなった場合に、長時間就業を前提とした工事を請ける可能性があると考えられる。

次に材料持ち元請の事例をみていく。まず長時間就業の事例である H さんと J さんであるが、H さんの場合、複数の企業と取引していたが、他社と差別化できるような技術力を有していなかったため、他社との受注獲得競争を強いられ、現場で就業する時間以外の相見積時間の増加によって長時間就業に直面した。つまり差別化できる技術力を持たない→就業が不安定に→仕事確保のために他者との受注獲得競争→長時間就業、となったのである。

J さんは、取引先の企業は複数であったが、主たる請負工事であるボイラー工事の受注がなくなり、就業の不安定性に直面する。そして H さんと同様に仕事確保のために現場で就業する時間以外の受付業務時間、見積時間を延長したことによって長時間就業に直面したのである。つまり、J さんの場合、特定の工事に専属的であったことが就業の不安定性をもたらしたといえる。

次に長時間就業に至らなかった材料持ち元請の事例である D さんと E さんについてみていく。D さんの場合は、複数の企業と取引をし、また新築工事だけでなくリフォーム工事も請けられる技術力を有していたので就業の不安定性に直面せず済んだと考えられる。また D さんはアパートを所有しており、その家賃収入もあったので仕事が切れたとしても生活不安を感じることはなかった。このことも長時間就業を前提とする工事を請けることを回避する要素となったと考えられる。また E さんも D さんと同様に複数の企業、施主と取引し、リフォーム工事も請けられる技術力を有していたので就業の不安定性に直面せず済んだと考えられる。加えて E さんは、2010 年に運転資金として 400 万円を確保しており、仮に仕事が確保できなくなっても、すぐに生活不安を感じることはなかったという。このことも当然ながら長時間就業を前提とする工事を請けることを回避する要素となったと考えられる。

以上が一人親方の長時間就業の直接のおよび間接的要因としての就業の不安定性の特徴である。

## 6. おわりに

本研究では、長時間就業の一人親方と長時間就業に至らなかった一人親方の比較分析を行うことによって、どのような場合に一人親方は長時間就業に至るのかを明らかにしてきた。その結果、第一に、一人親方は、就業の不安定性が、手間請の場合、長時間就業の間接的要因に、材料持ち元請の場合、直接的な要因となっていることが明らかになった。

また第二に、一人親方は、①特定企業・工事に専属的である場合、②差別化できるような技術力・能力を有していない場合、③生活不安を感じないほどの蓄えがない場合に、就業の不安定性に直面していることが明らかになった。

したがって一人親方が就業の不安定性に直面しないような政策を講じることができれば、そうした政策が一人親方の長時間就業問題への有効な政策になると考えられる。そこで最後に一人親方が就業の不安定性に直面しないようにするためには如何なる政策が可能なのかという点を検討し、本研究の結びとしたい。

政策として考えられるのは、一人親方個人への個別的な政策と一人親方全体に対する政策である。まず個別的な政策から論じていく。既に述べたように、一人親方は、①特定企業・工事に専属的である場合、②差別化できるような技術力・能力を有していない場合、③生活不安を感じないほどの蓄えがな

い場合に、就業の不安定性に直面している。

とするならば、長時間就業に至らないための当事者への示唆としては、第一に、多くの企業と取引をすること、そのためには、一人親方同士が仕事の情報を共有すること、第二に、新築だけでなく、リフォームもできる、また、それらの技術を高めていくこと、あるいは職長として従事できるような能力を身につけること、そのための能力向上に必要な政府の支援を求め、第三に、生活不安を感じないように、個人的に計画的に蓄えておくこと、将来的には元請企業・上位の下請企業に負担を求め、それを想定した休業補償制度のような一人親方同士の相互扶助のシステムを作ること、あるいは政府系の銀行が低利で貸し付けをすること等が考えられる。

以上が個別的な政策である。しかしながら、多くの企業と取引するといってもそれができるとは限らないし、技術を高めていくこともすぐにできるとは限らない、個人的に計画的に蓄えておくことも、所得が低ければ実効性がない。それ故に、一人親方の努力如何に関わらずに長時間就業を回避する一人親方全体への政策も同時に重要である。

そこでまず考えられるのが、手間請の雇用労働者化である。つまり手間請は本研究の事例でもみられたように使用者の指揮命令下で就業する場合があり、実態として労働者に近い側面がある。また建設政策研究所（2015）によれば、手間請の年収は425万3000円で常用労働者の406万7000円と大差がない<sup>(15)</sup>。このことを踏まえれば、手間請を雇用労働者化することで就業の不安定性を解消するというのはいくつかの選択肢といえる。勿論、冒頭で述べたように、常用雇用であっても長時間就業の者はいる。しかしながら、常時雇用されることによる就業の不安定性からの脱却と雇用労働者化することによる労働者としての権利の付与を行うことの意義は大きいと考える。

ところで雇用労働者化といっても、一人親方を活用する企業の中には雇用するゆとりがないという企業もいるだろうし、出来高制ではなくなるという点で雇用労働者化を望まない手間請もいるだろう。そこで「一定額+出来高制」による賃金支払方式を取ってみてはどうだろうか。労働基準法27条によれば、一定額の賃金保障と出来高制併用で賃金を受け取るものを労働者と規定している。このような方式をとることで、雇用する企業は、固定費増を「一定額」部分のみに抑えることが可能であるし、手間請も出来高制が残存するのでモチベーションの低下を避けられる。

このように手間請に関しては、雇用労働者化によって就業の不安定性を解消することができるが、材料持ち元請の一人親方の場合、手間請とは異なり使用者となりえる対象がない。従って雇用労働者化がそもそも困難である。そこで材料持ち元請の一人親方に関しては、非労働者のままでの労働基準法適用対象化を試みてはどうだろうか。その方法は、脚注2で述べたように、非労働者であっても一部労働法を適用していく独・英・仏の実践が参考になる。労働基準法の適用対象となれば、雇用保険の適用対象となる<sup>(16)</sup>ので工事の受注が全くない時の生活保障への道を拓くことが可能となる。

以上のような一人親方が事業主のままでの個別政策および労働者化による就業不安と労働者としての権利付与の政策によって一人親方の就業の不安定性を解消することが一人親方の長時間就業問題への政策対応として有効であると考えられる。

## 注

- (1) 例えばドイツでは、自営業者とされながら労働者とのグレーゾーンに位置すると考えられる就業者が93.8万人（全就業者の約3%）に上ると報告され（皆川、2006）、フランスでは雇用外部化により法的には独立自営業者であってもその独立性が虚構に過ぎない形態によって生じていることを指摘した研究がある（小早川、2006）。イタリアでは経済的には従属しているが自営業者と扱われることの多い準従属労働者が

2004年10-12月期で40.7万人（労働政策研究・研修機構、2006）、オーストラリアでは1998年にその実態が労働者に類似する従属的自営業者が21.5万人（全就業者の2.6%）（M. Waite/Lou Will, 2001）、アメリカでは独立契約者が1995年831万人（雇用労働者の6.7%）に上る（Schalon R Cohany, 1996, Anne E. Polivka, 1996）。

- (2) 労働政策研修・研究機構（2006）、123頁によれば、ドイツでは労働者以外の保護を必要とする就業者を「労働者類似の者」と規定し、労働協約法、連邦年次休暇法、セクシャル・ハラスメント防止法、労働保護法、労働裁判所法の一部労働法の適用を行っている。  
また同157頁によれば、フランスでは労働法典第7巻に特定の職種・産業に関する特別規定がおかれ、非労働者にも、一定の条件の下で労働契約の推定、労働法の適用を認めている。具体的には、労働契約の推定が家内労働者、外交員、アーティスト、マヌカンで認められ、ジャーナリスト、一定の独立事業主が労働法典の適用、不動産管理人、家事使用人、認定保育ママが労働法典の一部適用を認められている。  
さらに同221頁によれば、イギリスではブレア労働党政権誕生以降に非労働者への一部労働法の適用を行う法制度を整えられている。つまり、ブレア政権は労働法の適用対象を「労働者（employee）」ではなく、「就労者（worker）」とすることで、雇用権利法、最低賃金法、労働時間規則、雇用関係法、パートタイム就労者（不利益取扱禁止）規則の一部労働法の適用対象者としたのである。
- (3) 労働組合法上の労働者の判断基準は、厚生労働省労使関係法研究会（2011）によって示されている。この判断基準が示されるに至った背景には、新国立劇場事件（2008）、INAXメンテナンス事件（2009）、ビクターサービスエンジニアリング事件（2009）などにみられるように、委託労働者や独立自営業といった働き方をする人が自らが労働者であることを裁判闘争によって勝ち取っていったという委託労働者と彼らを支援する労働組合の闘争があった（全国労働組合総連合2010）。
- (4) 建設業一人親方は我国の個人請負就労者112.7万人（2010年時点）のうち55.5万人を占めており、日本の個人請負就労者の代表的な職種である（柴田2015a、134頁）。
- (5) 2010年の『国勢調査』から就業時間に関する設問がなくなっているため2010年の週間就業時間60時間以上割合を『国勢調査』から確定することは出来ない。なお週就業時間60時間以上とは、産業医学の観点から、労働時間の長さや心臓疾患や循環器疾患等に関するこれまでの研究を参考に決められた、労災保険におけるいわゆる過労死認定基準をもとにしたものである（和田2002）。つまり、厚生労働省は、残業が6ヶ月平均で80時間を越えると、過労死・過労自殺を発症する恐れがあるとしており、これを週間に直せば週20時間以上の残業を行っている労働者は過労死・過労自殺を発症する恐れが高まるということになる。週間所定内労働時間を40時間（8時間×5日）とすれば、週間就業時間60時間以上が過労死・過労自殺の恐れのある就業時間となる。
- (6) 松村（2013）は、被雇用者3名と独立自営業者1名の計4名の建築士の事例分析を通じて、建築士の自己実現志向、愛他的精神及びクリエイティブ志向が長時間就業をもたらす要因となっていることを明らかにしている。
- (7) 全国建設労働組合総連合（1995）31頁を引用。
- (8) 全国建設労働組合総連合、前掲書31頁を引用。
- (9) 吉村（2001）、226頁を引用。
- (10) K労働組合は、神奈川県内の各地域で建設労働者を組織する27労働組合の連合体である。調査に協力して頂いたK労働組合にはこの場を借りてお礼申し上げる。
- (11) 建設工事出来高は、国土交通省（2012）『建設総合統計』に、一人親方数は、総務省（2010）『国勢調査』の雇人のない業主に基づく数値である。
- (12) 一人親方の就業時間および日数を調査した政府統計はない。従って政府統計を用いて一人親方調査における就業時間及び日数の代表制を検討することはできない。ただし、建設政策研究所（2012）、26-29頁は、全国建設労働組合東京都連合会、埼玉土建一般労働組合、神奈川県建設労働組合連合会、千葉土建一般労働組合の4組合が組合員を対象に行った『賃金調査』のデータの集計・分析を行っており、その中で一人親方の就業時間及び日数が明らかにされている。これによれば、一人親方の就業時間が8.9時間、就業日数が21日である。従って一人親方調査における一人親方の就業時間及び日数は、少なくとも首都4都県の一人親方とほぼ同じ水準にあるといえる。
- (13) ここでいう受付業務時間とは、工事の依頼の電話に出た後から電話を切るまでの時間を指すものとして用い

ている。また電話を切ったあと、見積書を作成する時間は見積時間となる。

- (14) Eさんの言葉を借りれば、「社会の歯車で終わる人生ではなく、やりがいのある仕事をしたいと思った。つまり独立です。」とのことである。
- (15) 建設政策研究所（2015）、22頁を参照。
- (16) 筆者が2015年5月18日に厚生労働省に問合せたところ、雇用保険の適用対象者は労働基準法上の労働者として運用しているとのことである。

## 参考文献

- 阿部真大（2006）『搾取される若者たち』、集英社新書。
- 江口英一（1980）『現代の「低所得層」下』、未来社。
- 江口英一（1982）「不安定雇用の再編と今日の特徴」『経済』223号、222-245頁、新日本出版社。
- 加藤佑治（1985）「日本における不安定就業階層の書類型」『専修経済学論集』第19巻第2号、69-102頁、専修大学経済学会。
- 木下武男（1991）「協定賃金運動の歴史と今後の方向」『建設労働のひろば』2号、4-12頁、東京土建一般労働組合。
- 木村保茂（1997）『現代日本の建設労働問題』、学文社。
- 建設政策研究所（2006）『パワービルダー研究』、建設政策研究所。
- 建設政策研究所（2008）『パワービルダー研究第二弾 住宅づくりの最新動向』、建設政策研究所。
- 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・報告書』、建設政策研究所。
- 建設政策研究所（2012）『2012年首都圏4組合賃金実態調査分析報告書』、建設政策研究所。
- 建設政策研究所（2015）『都連賃金アンケートの分析からみられる一人親方・手間請の特徴について』、建設政策研究所。
- 厚生労働省労使関係法研究会（2011）『労使関係法研究会報告書（労働組合法上の労働者性の判断基準について）』、厚生労働省。
- 小早川真理（2006）「フランス」労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書No.67）』157-181頁、労働政策研究・研修機構。
- 佐崎昭二（1998）「高度成長期の建設労働研究（五）」『建設総合研究』181号、13-36頁、建設調査会。
- 椎名恒（1990）「建設産業の下請・労働の新たな在り方を求めて（下）」『建設政策』4号、2-25頁、建設政策研究所。
- 椎名恒（1998）「なぜ建設産業における労働協約をめざすのか—建設労資関係史の概括を踏まえて—」建設労働協約研究会編『建設現場に労働協約を—建設労働運動の到達点と新しい課題—』、31-70頁、大月書店。
- 柴田徹平（2010）「建設産業一人親方の労働時間と収入」『労働総研クォーター』第80・81号、53-64頁、労働運動総合研究所。
- 柴田徹平（2015a）「東京都内建設産業における生活保護基準以下賃金の一人親方の量的把握」社会政策学会編『社会政策』第6巻3号、134-145頁、ミネルヴァ書房。
- 柴田徹平（2015b）『建設産業における不安定就業としての一人親方に関する研究（博士学位論文）』。
- 全国建設労働組合総連合（1995）『家づくり職人の世界』、全国建設労働組合総連合。
- 全国労働組合総連合編（2010）『音楽家だって労働者』、かもがわブックレット。
- 東京土建一般労働組合（2007）『東京土建60年の歴史から学ぶ』、東京土建一般労働組合。
- 松村淳（2013）「働きすぎる建築士とその労働世界」『労働者社会学研究』14号、37-69頁、日本労働社会学会。
- 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』、北海道大学。
- 皆川宏之（2006）「ドイツ」労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書No.67）』121-156頁、労働政策研究・研修機構。
- 吉村臨平、（2001）「建設産業における労務下請と自営的就業の傾向」鎌田耕一編『契約労働の研究』、193-230、

- 多賀出版。
- 労働政策研究・研修機構（2006）『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書 No.67）』、労働政策研究・研修機構。
- 脇田滋編（2011）『ワークルール・エグゼンプション』、学習の友社。
- 鷺谷徹（2010）「規制緩和と長時間労働」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶ノ水書房。
- 和田攻（2002）「労働と心臓疾患—“過労死”のリスク要因とその対策」『産業医学レビュー』14巻4号、183-213頁、産業医学振興財団。
- Anne E. Polivka(1996), "Into Contingent and alternative employment : by choice?" Washington, D. C. : Monthly Labor Review, October, pp.55-74.
- ILO(2006), "R198 - Employment Relationship Recommendation"(国際労働機関(2006), 『雇用関係勧告』) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R198](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R198) (2010年6月2日アクセス)
- Matthew Waite/ Lou Will(2001), "Self-employed contractors in Australia : Incidence and Characteristics," Melbourne : *Productivity Commission*.
- Roberto Pedersini(2002), "Economically dependent workers—employment law and industrial relation", European industrial relations observatory on-line, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm> (2011年12月9日アクセス)
- Schalon R Cohany(1996), "Worker in alternative employment arrangements" Washington, D. C. : *Monthly Labor Review*, October, pp.31-45.

(建設政策研究所 研究員)