

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

社会保険未加入対策に業界をあげて取り組まれるようになって丸3年が経過した。本調査も3回目になるが、2014年度は2017年度からの全許可業者加入、未加入者の工事現場からの排除という目標に向けた、ちょうど真ん中にあたる節目の年である。

本年、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、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が謳われた。これで、社会保険等未加入への取組が後戻りすることはないことが明確化されたことになる。

設計労務単価も前年に引き続き大幅に引き上げられ、全国平均で2012年度比+23.2%、被災三県では+31.2%となった。さらには、2015年2月からは、順に+28.5%、+39.4%になることが発表されている。この設計労務単価は、公共工事労務費調査の支払い実態より大幅に高い“政策的単価”であり、従来であれば過払い、税金の無駄遣いといった批判を受けるリスクがあったが、担い手三法が整備されたことにより合理的な説明根拠を得たことになる。

ただし、労務単価は、まだまだ10数年前の水準に戻ったに過ぎない。また、単価の反映にはタイムラグがあるので、設計労務単価の水準には遠いのが現場の実態という声も多いが、だからといって社会保険等への加入に消極的であることは許されない。

実際、国土交通省は直轄工事からの未加入企業排除の方針を打ち出しているし、それに追従することを表明している元請も少なくない。まずは、他産業並みに社会保険等に参加し、その上で適切な賃金、そのためにも、適正な経費を確保することに取り組むべきである。

そのためには、まず、社会保険等の加入に必要な経費を明示することである。それが、「標準見積書」である。本調査では、本年からその活用状況を調査することにしたが、結果、残念ながら、「標準見積書」の活用が進んでいない実態が明らかになった。

一方、元請の理解が進んでいないので請求しても払われないとの意見も少なくない。しかし、本調査でも明らかになったが、そもそも「標準見積書」あるいは、それに準ずるかたちで必要な経費を請求していること自体が非常に少ないのが実態である。建設業法では、元来、不当に低い請負代金や赤伝処理を禁じているが、その大前提は「書面による契約締結」である。実際、本調査では見積書に法定福利費分を明示した場合、公共工事では7割以上、民間工事でも6割以上は支払われていることが示されている。

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ければ、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、技能者の社会保険等加入問題であり、第二の課題その費用を書面で請求することである。2015年から社会保険等未加入対策は、最後のステージに入る。何度も繰り返すが、この取組が後戻りすることはない。本調査が、今後の具体的課題検討のための基礎資料として活用されることを期待している。

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、技能者の立場と社会保険等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、いきなり社員の人数、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。

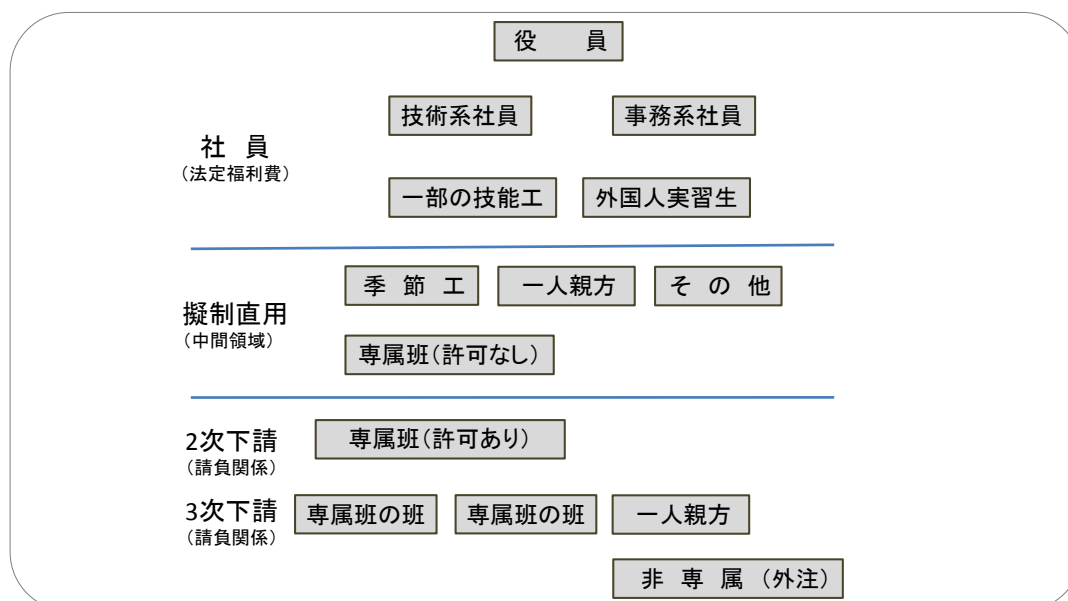
3 専門工事業の組織構造

専門工事業と従業者の関係は多様かつ複雑であるが、おおむね図表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、社会保険等加入問題を複雑にする要因となっている。

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。

表1 専門工事業の組織構造(イメージ)



- ・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、社員とはいえない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、本調査では対象外であるが、数的には一番多い。職種によっても異なるが、「社員」より少ないことは希である。一般的には、2倍～5倍、大規模な企業、特に躯体系では10倍前後となるケースもある。

専属で常用の外注は、「班」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。本調査における「下請企業」は、これに該当するものと思われ、従来明らかでなかった実態の一端が示され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、社員の保険加入率は最も負担の重い厚生年金で 86.4%という高率であった。ただし、昨年比では-2.1%となっている。ただし、「会員企業」(P12 参照)に限れば 96.9%と非常に高く、前年比でも+0.4%となっている。専門工事業の中でもトップクラスの会員企業においては、国の方針に従って加入が進んだものと捉えて良からう。医療保険と年金保険の関係をみると、会員企業の「社員」では、年度を追うごとに国民健康保険の加入率が増加し、協会けんぽの加入率は低下している。一方、国民年金保険と厚生年金保険、雇用保険の加入率の変動は見られない。

「社員以外」については、協会けんぽと厚生年金、雇用保険の加入率がどれも大きく落ち込む。労使ともに最も負担の重い、厚生年金の加入率は、「全体」(P10 参照)で 10.3%に過ぎず、昨年比-11.8%と大幅にダウンした。「会員企業」に限っても (P12 参照)では 27.8%と昨年比-16.9%の大幅ダウンとなった。しかし、データをよく読むと、1社あたりの「社員」の人数は増加している。この事実を考慮に入れば、国民健康保険に加入していた会員企業の「社員以外」の者が厚生年金保険に新規に加入し、社員化したことが推察できる。一般に、厚生年金保険と組み合わせるのは協会けんぽであるが、協会けんぽの適用除外制度を活用すれば、国民健康保険との組み合わせもある。これは、建設業には少なからず存在する形態であり、厚生年金の加入率の向上に寄与する一方策ともいえる。

地域別の傾向(P16-25 参照)であるが、技能者の傾向をみるために「社員以外」の数値だけと比べると、健康保険の加入率(協会けんぽと国民健康保険の和)は、過去に比べると大幅に上昇しており、近畿と北海道を除いて 90%以上となった。年金保険の加入率は、近畿が 44.1%と突出して低い以外は概ね 70%前後以上と高くなっている。雇用保険の加入率は、北陸 90%、北海道 69.4%、東北 55.2%などが高く、その他の多くの地区が、関東 19.9%、近畿地区 6.5%、四国 13.6%と低く、沖縄は 0%であった。

5 標準見積書の活用状況について

今回の調査から、標準見積書の活用状況が加わった。調査票 P131 を参照していただければ分かるが、元請企業の実名を入れて、回答直近の標準見積書の提出、受理の状況を調査したものである。実際には、実名回答の割合は高くはなかったが、P55-59 に企業名を記号化し、全国大手、全国中堅、地場別に結果を掲載している。

標準見積書について回答のあった企業は 707 社で、今回の調査の企業数 3,824 社に対して 18.5%の回答率であった。そのうち、法定福利費を明示して提出したのは 24.1%と低く、未回答を未提出と見なせば、法定福利費が明示された標準見積書を提出した割合は、 $18.5 \times 24.1 = 4.5\%$ でしかない。今回、アンケートは任意回答としたが、現状、標準見積書がほとんど浸透していないと考えざるを得ない。

一方、P51にあるように、明示した標準見積書を提出した結果、公共工事では 76%、民間でも 63%余りが支払われている。見積書の提出は、専門工事業の自主的なものか元請からの要請によるものかは、今回の調査では不明であるが、P52にあるように地場よりは大手、民間よりは公共工事の方が普及率が高い。

標準見積書に関しては、提出しても受け取ってもらえないなどの意見があるが、調査結果からすれば、そもそも作成も提出もしていないことが大勢を占めているのが実態である。まずは、法定福利費を明示した見積書を専門工事業の側が作成し、元請に提出しなければ何も始まらないことを認識すべきである。

6 サンプルング調査の概要

専門工事会社の組織は複雑であるので、昨年度の 15 社に加え本年度新たに 11 社の詳細なサンプルング調査をおこなった。

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」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。

当該専門工事会社に専属で働く技能者のうち社員である割合は、0~100%まで幅広い。今回はあくまでもサンプルングであったが、圧送や土木で率が高く、建築躯体、左官で割合が低い。この要員としては、圧送は圧送車とセットであるから労務のみ単独で動くことはないこと、土木は工期が長く人員が安定することなどが寄与しているものと考えられる。全体の平均は 17%強となったが、職種間の差異が大きいのであくまで参考値である。

これに対して、現場で当該専門工事会社のヘルメットを着用する率は軒並み 100%を超える。また、施工体制台帳上は「直用」として扱う率も社員を上回ることが多い。ここには、様々な事情があるが、法令遵守と社会保険加入が業界全体で進めば、矛盾は徐々に解消されるものと思われる。

7 おわりに

今回の調査は、サンプルが昨年より増え単純には比較できないものの、着実に加入率が増えている実態を垣間見ることが出来るものである。特に、公共工事で排除されることになっている企業単位での未加入は大幅に減少した。

2 次下請けクラスでの加入徹底は困難との業界内部の声があるが、この調査 (P14 参照) で見る限り、社員の加入を法人加入と解釈すれば、未加入率は、健康保険 3.2%、年金 9.5%と決して高い割合ではなく、昨年度からそれぞれ 0.3%、0.9%改善されている。雇用保険は 29.6%とやや高率であるが、昨年度より 2.5%改善が進んでいる。雇用保険料の負担は大きくないことを考慮すれば、加入促進は困難を極めるものではない。雇用保険の加入漏れは、認識不足が大きく影響しているとも言われるので、業界団体等の周知活動が重要であろう。

「社員以外」を技能者個人と捉えれば、未加入率は増加するが、会員企業では年金保険でも

未加入率 27.6%である。雇用保険は 61.5%と率が高いので、上記と同様の周知活動が必要であろう。

当面の課題は、下請企業の社員以外の扱いである。結果をみると、健保の未加入率は 12.1%、年金 33.6%と率は低くはないが、昨年より順に 12.4%、12%の大幅な改善を見せている。問題は、雇用保険で 85%と依然として高率である。これに対しては、まずは、健康保険への加入を徹底し、曖昧さを許容せずに雇用保険の対象者と非対象者を明確化すること、すなわち、偽装請負と一人親方の区別を明確化することが重要である。

人材不足問題を抱えるのは建設業だけではないが、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。産業間での人材確保競争に勝ち残るには、生産性を向上させて処遇と労働環境を良くするしかない。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、建設産業が産業全体で官民一体となって取り組むことが重要である。