

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

業界をあげての社会保険未加入対策への取組が始まって早4年が経過した。本調査も4回目になる。

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。

2016年2月には、引き続き引き上げられた設計労務単価が発表され、2016年度は2012年度比の全国平均で+34.7%（2015年度年比+4.9%）、被災三県では+50.3%（2015年度比+7.8%）となる。国は、参考値として41%の経費を含んだ単価、すなわち1.41倍の単価を発表しているが、それによれば、2016年度のコスト単価は2012年度のネットの単価比で1.9倍、被災三県では2.12倍になっている。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高い“政策的単価”とされ、後戻りすることのない国の明確な方針を体現したものと捉えて良い。

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、こ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、他産業並みに保険に加入し、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、社保の加入に必要な経費を明示することが重要である。それが、「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ための具体策である。

本調査では、昨年からの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場合に元請から全額支払われたとの回答が飛躍的に増加した。

いっぽう、本調査からは明確な数値は提示できないが、まだまだ「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することが浸透しきれていないのも実態である。担い手3法では、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は、次の具体的テーマとあって良からう。

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、技能者の保険加入問題であり、第二の課題その費用を書面で請求することである。2016年度は社会保険未加入対策の最終ステージになる。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。

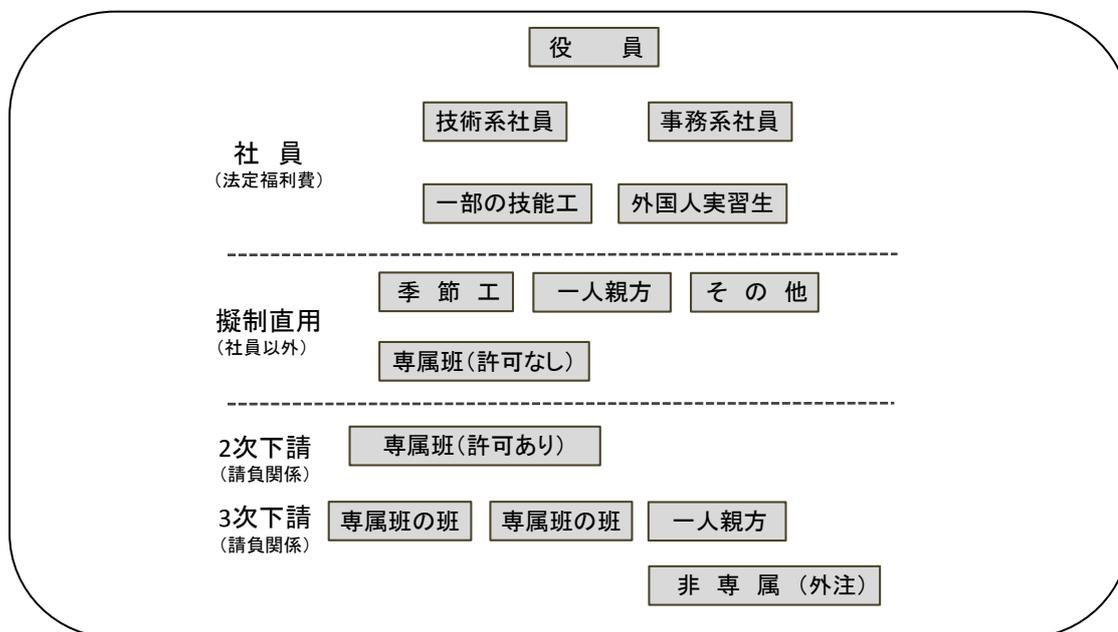
従来であれば、直接的に社員の人数、直用の人数、準直用の人数などという聞き方をしていたが、例えば、直用というのは、本来、直接雇用の略であるべきところを、実際には、直接使用とするなど解釈の幅があり、正確な実態がつかめない。

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態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「人を大切に作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「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、社員の保険加入率は最も負担の重い厚生年金で 91.1%という高率であった。これは昨年比で+4.7%となっている。さらに、「会員企業」に限れば 97.9%と非常に高く、前年比でも+1.0%となっている。専門工事業の中でも中核的な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、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よう。

「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、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」で 27.0%となっているが、昨年比では+16.8%と大幅に伸びている。

地域別の傾向であるが、技能者の傾向をみるために「社員以外」の数値だけで比べると、健康保険の加入率（協会けんぽと国民健康保険の和）は、昨年に引き続き高い値を示し、中国を除いて 90%以上となった。年金保険の加入率は、これも中国が 40%を下回るが、他は概ね 70%以上となっている。雇用保険の加入率は、総じて低いサンプル数が少なく明確な傾向は読み取れない。

5 標準見積書の活用状況について

前回の調査から、標準見積書の活用状況が加わった。標準見積書を提出したとする割合は、昨年の 24.1%から 53.2%に倍増した。標準見積書について回答のあった企業は 709 社で、今回調査の全企業数 2,346 社に対して 30.2%であるが、これも昨年の 18.5%に比べると大幅に増加している。

この調査では、調査票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、受理の状況を回答してもらっている。報告書の 55-68 頁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。

これをみれば、全国大手はかなりの割合で「全額支払われた」となっており、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。一方、地場ゼネコンにおいては、道半ばという状況であることがわかる。

53 頁に数値で全体像を提示しているが、明示した標準見積書を提出した場合には、公共工事で 87%、民間でも 76.8%が「全額支払われた」となり、減額を含めれば、それぞれ 95%、83%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、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ことは確かである。

標準見積書に関しては、昨年は提出しても受け取ってもらえないなどの意見が多かったが、今年は提出していないのに支払われたケースも少なくなく、急速に状況が変化していることが読み取れる。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次年度の具体的テーマであることは確実である。

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、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、本年は東北および九州地区に関して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。

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。106 頁の図に示すように、社員率は、0～100%まで幅広いが、東北、九州とも首都圏よりは相対的に高い社員率となった。全体の平均値でみると、首都圏が 34%であるのに対し、東北は 49%、九州は 62%であった。また、首都圏では軀体系の社員率が低かったが、東北、九州では必ずしもそうではなかった。

その他の分析をみると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、多くの場合「専属」や「その他」が含まれている。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い。これが、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

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上がっ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、保険加入目標が前倒しで実現されたと考えてもよからう。

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。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、社員の加入を法人加入状況と解釈すれば、未加入率は、健康保険 10.1%、年金保険 13.2%程度であり、あと 1 年での目標達成が不可能という水準ではない。雇用保険は 21.7%とやや高率であるが、毎年改善が進んでいる。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く、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」を技能者個人の実態と捉えれば、未加入率は増加するが、健康保険の未加入率

は 19.7%、年金保険でも 29.9%である。雇用保険は 65.6%と率が高いので、周知活動に加えて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。

人材不足の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向上させるしかない。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。