

# 建築コストをめぐる話題（2）

## 建築コストと技能労働者の労働三保険

京都大学大学院工学研究科建築学専攻  
准教授

古 阪 秀 三

### 1 問題意識

日本建設業団体連合会（日建連）が2009年4月に「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を出した。そのなかで、「重層下請構造改善の提言」として、重層下請次数は原則として3次以内とし、5年後をめどに2次以内を最終目標として取り組むこととしている。また、近年は重層化がますます深くなる傾向にあり、その原因の1つとして「下請の請負単価が厳しくなるなかで、社会保険料（健康保険、厚生年金保険等）の事業主負担などが下請の企業経営に重くのしかかるのを避けるため、建設技能者を直接雇用せず、一人親方あるいは個人事業所としている」と断じている。

一方、建設産業専門団体連合会（建専連）は2009年2月に「建設労働生産性の向上に資する提言～躯体編～」を出した。そこでは下請構造がさらに深化していることを認めつつ、専門工事業者が技能労働者を「雇用できない」事情を説明している。すなわち、「技能労働者を雇用することは、雇用主の責任として雇用者の健康保険、厚生年金保険等に係る法定福利費を負担しなければなら

ず、その負担が相当程度であるため、不本意ながらあいまいな雇用形態の下で仕事を続けている技能労働者が存在する」としている。

一見妥当な見解のごとく理解されるが、本当にそうであろうか。このところの現状と疑問を検討したいというのが拙稿の趣旨である。まだ事実認識が不十分なところもあり、読者諸氏には問題提起と理解していただければ幸いである。

さて、話を重層下請問題に戻すと、建設現場では重層下請構造が今も維持されている。この重層下請構造のなかで、かつては需給変動が調整され、技能労働者の募集・教育が行われていた。

“技能労働者を育てる”ことも福利厚生もやってきた。反面、ピンはね、片務的契約などの弊害も指摘されてきた。しかし、現在の重層下請構造は形としては同様でありながら、そこで維持される機能に変質している。すなわち現在のそれは、元請からの過度の発注単価引き下げによる社会保険、労働保険の事業主負担に1次下請となる専門工事業者が耐えきれず、直接雇用していた技能労働者・職長を2次下請として外部に出すようになり、この連鎖が2次、3次の下請にも及んで、結局、社会保険、労働保険の負担がかからない域（一人親方）にまで達しているのである。極端に

例えば、いまや業種によっては1次下請の専門工事業者に直接雇用の技能労働者はいない。労働三保険を掛けている技能労働者も極めて少数である。このような費用負担の軽減を主目的とする連鎖のなかでは、技能労働者の教育を期待することなど到底できない。さらに、低賃金にあえぐ技能労働者に自己研鑽など望むべくもない。かといって、公設の機関での技能労働者の育成もごくわずかである。結局現状の日本では、過去に育った技能労働者の遺産を食い潰しているに過ぎず、新たな技能労働者は育てていない。

そんなことで品質の確保できた建物を獲得することができるであろうか。

## 2 労働三保険とは

労働三法といたり、労働三保険といたりするこの言葉は何を意味しているのか。

厚生労働省の説明では直接雇用の労働者に関しては、この労働三保険を掛けていることが条件となっているという。厚生年金保険は厚生年金保険法で、雇用保険は雇用保険法で、健康保険は健康保険法でそれぞれ本人負担と事業主負担分が規定されており、このことから労働三保険の代わりに労働三法ということもあると解される。さらに、これらに加えて通常は労働者災害補償保険（労災保険）が法定福利費に計上されることになっている。ちなみに、雇用される労働者については、事業主に労働保険（雇用保険及び労災保険）及び社

会保険（健康保険及び厚生年金保険）の加入が義務付けられており、このうち、労働者本人に負担があるのが、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険である。これらの保険料の労使負担割合は表1のとおりである。

表1 主な法定福利費の労使負担割合

	労働者負担	事業主負担
健康保険	41/1000	41/1000
厚生年金	76.75/1000	76.75/1000
雇用保険	7/1000	11/1000
労災保険	0	15/1000

## 3 労働三保険の原資はどうなっているか

### (1) 発注者と元請との工事請負契約の内訳

まず、公共工事において、労働三保険の扱いがどうなっているかを見る。

発注図書としての設計図書、工事請負契約書ならびに同約款、現場説明書、質疑回答書等には法定福利費は明示されていない。ただし、国土交通省の説明によれば、法定福利費は図1のとおり、「公共工事の積算に当たっては、技能労働者を雇用する企業が負担する労務管理費、教育訓練費、法定福利費等は、労務単価とは別に、現場管理費で計上されている。」としている。

事実、国土交通省の「公共建築工事共通費積算基準（平成19年度版）」によれば、「法定福利費」が現場管理費のなかに規定されており、「現場従

○公共工事の積算に当たっては、技能労働者を雇用する企業が負担する労務管理費、教育訓練費、法定福利費等は、労務単価とは別に、現場管理費で計上されている。

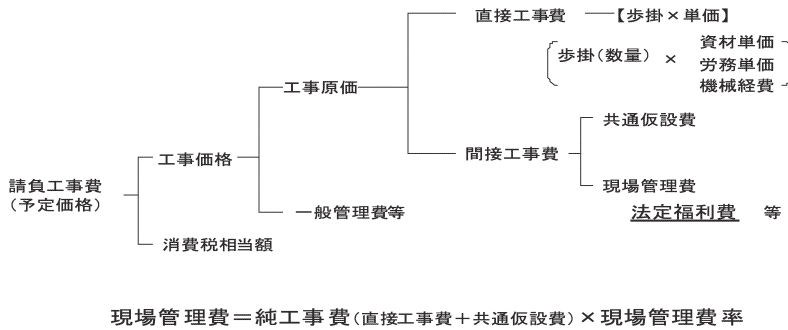


図1 予定価格における法定福利費の位置

業員、現場労働者及び現場雇用労働者に関する労災保険料、雇用保険料、健康保険料及び厚生年金保険料の事業主負担額並びに建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額」と規定されている。すなわち、法定福利費の事業主負担額は請負金額に計上されていることになる。

一方、労働者負担額はここには計上されておらず、直接工事費の労務費に入っており、労務費を分解すれば法定福利費の労働者負担額が浮かび上がると解される。しかも、直接工事費の労務費の内訳に関して国土交通省は、「元請下請間の契約については、公共工事であっても代金の内訳を明示する必要がないため、企業負担の法定福利費や労働者の賃金に相当する額が通常明らかではない。」との立場をとっている。したがって、元請

側の指値・低価格要請あるいは下請側のダンピングによって技能労働者の賃金がどのようになっていようとも捕捉不可能であり、ましてや、法定福利費の労働者負担額が間違いなく技能労働者に渡っているかいないかの確認はできていない。

だとすれば、先の日建連、建専連の提言のなかの現状認識に「あいまいな雇用形態」「法定福利費の負担を避ける下請構造への変化」とあるように、技能労働者が労働三保険を掛けていないことが想定され、その場合、公共発注者が支払っているはずの事業主負担額の法定福利費は発注者に返還されねばならないことになる（詳しくは後述）。申すまでもなく、筆者はこのような些細な額の行方を問題にしているのではなく、労働三保険を掛けられていない実態とそれらの保険への加入が技

## 連載：建築コストをめぐる話題（2）

能労働者の処遇の重要な一部を構成しているのであれば、そのことを白日の下で議論すべきであると考えている。

次に、民間工事において、労働三保険の扱いがどうなっているかを見る。

発注者及び設計事務所からの委託で積算業務を長年やっている事務所の主宰者によれば、「民間工事では数量算出の積算基準はあるが、その他に共通の標準書式があるわけではない。基本的には応札者であるゼネコンが各社各様の書式で提出している。また、我々が予算書を作成する場合も各社各様で、これと決めて決まった標準書式はない。」とのことである。また、「保険や福利厚生に関する規定や書式はなく、一部のゼネコン明細ではそれらを現場経費に含み計上しているようだが、一式表現がほとんどで別紙内訳が添付されているわけではない。したがって、どこまでの範囲の保険かは判断不可能である。おそらく、ゼネコンの現場職員の分だけと考えられる。」とのことである。民間工事における発注者と元請との法定福利費に関する契約上の扱いは、慎重かつ詳細に調査分析する必要がある。理由は、申すまでもなく、技能労働者の労働三保険加入の原資はここで決定されるといっても過言ではないからである。

### (2) 元請と下請、下請と2次下請との下請負契約の内訳

ここに、ある大手ゼネコン傘下の専門工事業者が、元請ならびに2次下請業者と交わした請書・内訳明細書ならびに工事下請負基本契約書（元

請・下請間）、個別工事下請負契約約款（下請・2次下請間）がある。これらの下請負契約ならびに2次下請負契約間の契約以降は公共工事と民間工事の違いはなく、同じ様式のものが使われている。法定福利費に関する規定に関しては次のような特徴を読み取ることができる。①労働者災害補償保険（労災保険）に関する規定は工事下請負基本契約書（元請・下請間）、個別工事下請負契約約款（下請・2次下請間）ともに記述されている。②その他の労働保険、社会保険に関しては何らの規定もない。③請書・内訳明細書に経費に関する費目は一切ない。これは元請・下請間、下請・2次下請間のいずれにおいてもそうである。

これらには4つの疑問・問題が潜在している。1つは、下請・2次下請企業に経費を認めていないことは元請・下請に法定福利費を支払う義務があることの認識がないこと。2つには、最終的に労働三保険を掛けていない技能労働者が多数存在する場合、公共工事の発注者が支払っている下請事業者負担額も含めた法定福利費は元請、下請、2次下請のどの段階で消えてしまっているのか、それは公共発注者に返還されるべきことではないのか。3つには、さらにいえば、大半の元請が仕組みとして下請の経費を認めていないとすれば、公共工事の発注者が支払っている法定福利費はもとも労働三保険の事業主負担額として下請に支払う意思のない元請に贈与しているものと解される。4つには、公共工事においてこのような認識が元請にあるとすれば、民間工事において当該発

注者に法定福利費（特に下請事業主負担額）の請求をすることが当然の権利であり、義務であることの認識は期待すべくもない。

この筆者の一考は間違いで、この種の制度的不整合は存在しないのか、だとすればなぜ労働三保険が負担で重層下請構造が深化しているのか、建設産業界からの明快な説明を期待したい。おそらくは、日建連、建専連の提言のなかの現状認識に「あいまいな雇用形態」「法定福利費の負担を避ける下請構造への変化」とあるように、直接的に法定福利費を負担する関係に関しては認識があるが、その原資、支払義務の所在、法的拘束力等に関しては十分な理解と法令遵守の精神が発注者、元請、下請、2次下請等に欠けていたことは否めない。しかし、現状のように技能労働者の処遇が劣悪になり、建設生産システムの脆弱性が露呈、品質の確保できた建物を獲得することが難しくなるなかでは、それらの関係者が問題解決に真摯に取り組むことが求められる。

なお、ここで取り上げた、ある大手ゼネコン傘下の専門工事業者の例は、他の大手ゼネコン傘下の専門工事業者においてもほぼ同様のことがいえ、むしろ、躯体系、仕上げ系、設備系等の業種間の差が大きいと目される。

## 4 問題解決への最初の一步

問題解決への最初の一步として取り組む課題を摘記すると以下のとおりである。①まずは、労働三保険に関する法制度と技能労働者の加入状況、保険料の負担関係等の現状を正確に認識する必要がある。②一方で、労働三保険に関する法制度において遵守すべきことの内容と建築プロジェクトでの発注者、元請、下請、2次下請、技能労働者等が有する権利と義務を明確に示すことが肝要である。③また、労働三保険に関する法令を遵守したモデル現場を試行することも効果であろう。④さらに、公共工事であれば、法定福利費として支払われた費用がどのように元請、下請、2次下請に配分されているか、最終的にはそれらが事業主負担額となり、一方で技能労働者の負担額とが一体となって労働三保険として掛けられているかいないかの追跡調査も必要であろう。⑤民間工事における発注者と元請との法定福利費に関する契約上の扱いについても、慎重かつ詳細に調査分析する必要がある。

いずれにせよ、社会資本整備の観点からいって、極めて重要な役割を担っている技能労働者の守られるべき最低限の水準は、一日も早く回復すべきである。この点で、今回を一にして出された日建連と建専連の提言には大いに期待したい。