技能労働者の処遇に関する研究

その1 専門工事業と技能労働者の関係に関する考察

RESEARCH ON THE WORKING CONDITIONS OF SKILLED LABOURS

Part 1 Research on relationship and position of a skilled labours in the specialist-contractor

蟹澤 宏剛*, 秋山 哲一**, 岩松 準***

Hirotake KANISAWA, Tetsukazu AKIYAMA and Jun IWAMATSU

The shortage of skilled labours and the successors in the construction industry poses previously a very large problem. However, the actual working conditions of skilled labours are not grasped correctly. Therefore, the radical remedy of this problem is not shown. In the research presented so far, authors have pointed out the actual condition that specialist-contractors have separated a large majority of skilled labours from the employment which is a premise of various social security systems in order to ease the burden of the labour expenses outside wages. Institutional complexity is not independent, either, although the first factor is in the labour cost which fell even to the limit in recent years. Variables which specify the relation between skilled labours and specialist-contractors, such as law and various practices, are manifold and complicated, and we have never come to describe particularly. This research investigates the skilled labour's working conditions, referring to exactly the legal welfare expenses, Labour Standard Law, Construction Business Act and Tax Regulations based on former survey experiences. Besides, new criterions of judgement about employment relationships, such as wearing the helmet, are added. These will show the realities of working conditions of skilled labours rationally and exactly.

Keywords: *Specialist Sub-Contractor, Skilled Labours, Fringe Benefit, employment, Formwork construction, Reinforcement Steel Contractor*
専門工事業, 技能者, 職人, 労働, 型枠工事業, 鉄筋工事業

1. はじめに

技能労働者あるいは職人などと呼ばれる人（以下、本論では「技能者」とする）、すなわち最終的に現場における直接生産行為を担う人材の高齢化は著しく、もはや危機的状況にあるとの指摘が多い。これは、建設産業の問題を集約した結果ともいえるが、元来、建設産業は労働集約的であり、終身雇用や社会保障をはじめとする様々な制度の例外扱いの人々、あるいは、制度の狭間に埋もれた人々が多く存在する一方で、現場で決定づけられる最終品質の確保には高度な知識と技能が必要という二面性を有し、産業構造は複雑になりがちである。

建設労働に関しては、元来、タコ部屋労働、労働ボスによるピンハネなど、過酷で劣悪な労働環境が問題とされていた。日本の民主化を掲げたGHQは、占領政策のなかで、こうした問題の解決、すなわち労働の民主化を重点施策とし、1947年制定の職業安定法では、労働者供給事業は全面的に禁止された。特に、48年の職業安定法施行規則の改定で提示された請負とみなすための要件（第4条）は大変厳しく、建設業の元請各社は、技能者を直接雇用せざるを得なかった。

建設労働および専門工事業の視点からの産業研究は、古川、佐崎が先駆者であるが、両氏とも講和条約発効直前の1952年の同法施行規

則改定により、第4条に変更が加えられた^①ことが、現在に至る重層下請問題の発端だと述べている^②。

しかし、高度成長期の建設産業は、入職者も多く、それなりの収入を得られる技能者が多かったこと、また、オイルショックや80年代の不況期には他産業から溢れた労働者の受け皿としての機能が重視されがちだったことなどにより問題は顕在化しにくく、建設労働は建築分野においては、ほとんど研究の対象とはされてこなかった。

そういったなか、建築学会が技能労働問題に直接言及したのは、1990年の広島大会における研究協議会が最初とされている^③。バブル経済最盛期であったこの時、技能者の高齢化やいわゆる3Kに所以する若年層の参入不足などの問題が顕在化し、賃金の適正化、人材育成の仕組みの整備などが討議され、これを契機に建築経済委員会に建設労働小委員会が設置された。

バブル崩壊以降の、専門工事業の役割や企業行動の変化という観点からの研究としては、岩城・安藤による専門工事業の業務展開の方向性と必要となる人材の分析^④や、古阪による専門工事業の業務展開やゼネコンとの関係（協力会）に関する研究^⑤、住宅市場を対象としたものとしては、橋本・東樋口による人材（技能者）育成の実態に関する研究^⑥や秋山による技能者育成組織に関する研究^⑦がある。

* 芝浦工業大学建築工学科 教授・博士(工学)

** 東洋大学工学部建築学科 教授・工博

*** (財)建築コスト管理システム研究所
主席研究員・博士(工学)

Prof., Faculty of Engineering, Shibaura Institute of Technology, Dr. Eng.

Prof., Faculty of Eng., Toyo University, Dr. Eng.

Research Institute on Building Cost, Dr. Eng.

しかし、技能者の処遇、特に、従来、「直用（傭）」、「常用（傭）」、「定用」、「直轄」、これらに「準」のついた「準〇〇」、さらには、「一人親方」、「日雇」、「季節工」などの多様な呼称と位置づけが存在し、共通の定義なしに曖昧なままに扱われるが故に、なおさら不明瞭になりがちであった技能労働者の処遇を客観的に記述することに焦点を当てた研究は、本研究が初であると認識している。

建設労働小委員会は、その後も研究協議会での問題提起や実態報告をおこなっている⁸⁾。筆者らはその主要メンバーとして、報告書等のとりまとめに参画しているが、今回の研究は、個別のケーススタディとしてではなく、複数の継続的な調査結果を論文としてまとめたものでもある⁹⁾。

2. 調査の概要

調査対象は、業界団体から全面的な協力を得られた型枠工事業および鉄筋工事業である。調査では、会社の経営状況や場合によっては法令違反行為が明らかになるなどの、デリケートな質問項目を用いているため、実際に調査に協力していただいた会社は、型枠工事業9社、鉄筋工事業6社にとどまったが、いずれも大手ゼネコンの名義人であり、業界団体の役員を務め、専門工事業としての能力、企業としての体裁、業歴等からみて業界を代表する企業である（本論文では、これら調査対象の専門工事業社をゼネコンからみて1次下請として扱う）。

分析は、各専門工事会社の代表者に対するヒアリング調査に基づいており、その根拠となる直近の財務諸表（建設業法施行規則別記様式第16号）、協力業者リスト、労災保険加入者リスト、工事経歴書等の資料を提供していただき、集計時に補足した。本研究において、専門工事業と配下の従業者の関係を規定する変数として設定した項目は、表1に示す通りである。

調査期間は、型枠工事業が2006年11月～2007年1月、鉄筋工事業が2007年11月～12月である。従って、様式16号の財務データは、型枠工事業が2005年、鉄筋工事業が2006年となっている。

3. 用語および本論文における考察対象の整理

従来、混用や誤用により論点が曖昧になりがちな語について、本論文における解釈および定義を示す。

(1) 雇用（労働者）と請負

労働基準法（9条）では、労働者とは、職業の種類を問わず、事業所又は事務所に使用され、労務を提供する者とある。すなわち、会社等の組織の配下にあり、その指揮・命令により働く人は、日雇、季節等の区分にかかわらず労働者であり、労働基準法が適用されるのが基本である。反対に、労働者に該当しないのは、主に請負契約で働く場合である。請負では、注文者（元請）の指揮・命令を受けず、労災の対象とならないのが原則である。

いずれに該当するかは、前述のように職業安定法施行規則第4条（表2）が判断基準である。一人親方という曖昧な存在が許容されるのは第四項の解釈によるとされるが、それを実態として雇用（労働者）とみなすか請負とするか、例えば、労災事故等において元請責任を認めるか否かは、最近の判例においても判断が分かれている¹⁰⁾。

本研究においては、各社における呼称によらず、法定福利費の対象であることを雇用（社員）の最低条件とみなしている。

表 1 専門工事業と技能者の関係を説明する変数

財務諸表上の区分
☐ 一般管理費 <ul style="list-style-type: none"> ■ 従業員給料手当に計上する従業者 ☐ 完成工事原価 <ul style="list-style-type: none"> ■ 労務費に計上する従業者 ■ 外注費に計上する従業者 ■ 経費に計上する従業者
法定福利費
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 労災上乗保険等の加入者
その他法令との対応
☐ 建設関係法令 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 <ul style="list-style-type: none"> ■ 賃金台帳に記載する従業者（労働基準法） ■ 健康診断をおこなう従業者（労働安全衛生法） ■ 有給休暇を適用する従業者（労働基準法） ☐ 税法関係法令 <ul style="list-style-type: none"> ■ 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）
その他の指標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社の技能者としてヘルメットを着用する従業者 ■ 宿舍に居住する従業者 ■ 退職金の適用者 ■ 資格等の管理、名簿への掲載、直接手配をする従業者

表 2 職業安定法施行規則第4条

<p>労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、法第5条第6項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。</p> <p>一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上のすべての責任を負うものであること。</p> <p>二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。</p> <p>三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。</p> <p>四 自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。</p>
--

ただし、2次下請以降の詳細については知ることが出来なかった（調査対象の専門工事会社でも把握していないことが多い）ので、班、協力業者などの呼称にかかわらず1次下請と請負関係にある組織の人員は、1次下請とは非雇用の関係にあるとして扱っている。

(2) 技能者と技術者

技能と技術の語も混用されがちである。故に、現場を管理する立場の人員の位置づけが曖昧であることが多い。本論文では、労働安全衛生法（以下、「安衛法」と略す）第60条という職長に該当する職務を技能者、建設業法第26条でいう主任技術者、監理技術者に該当する職務を技術者とすることとし、調査においては、その旨の周知を徹底した。

技能者についても、作業員、職人などの同義語、あるいは、ニュアンスによる使い分けが存在するが、本論においては、現場で直接作業に従事する人員は「技能者」の呼称で統一することとした。

(3) 直用と常用

本論文では、直用を直接雇用、常用を常時使用の略語と解釈する。前者は、あくまでも雇用関係が成立しているものであり、後者は、雇用関係の有無に関わらず、専門工事会社からみれば常時使用している状態を説明するものである。これらの用語の混用や誤用、特に、雇用と使用の混用が専門工事業と技能者の関係を曖昧するので、ヒアリングおよび補足資料により念入りに確認した。

(4) 外国人研修生・実習生の扱い

本調査では、鉄筋F社を除く全ての鉄筋工事業者に外国人研修生・実習生が存在する。いっぽう、型枠は 0 であった¹¹⁾。人数は、最大の鉄筋A社で 12 人、他は 10 人未満である。ただし、規模の小さい鉄筋C社（6 人）や鉄筋E社（8 人）においては、専属の技能者（定義は以下に述べる）に占める割合は無視できない比率となる（図 1）。

外国人研修・技能実習制度は、国が詳細な扱いを定めており、最初の 1 年は、研修生として入管法に基づく保護を受け、後半 2 年の実習生は、労働者として扱われるため、労働基準法を始め社会保険、労働保険など全ての制度が適用される¹²⁾。

本論で考察するのは、専門工事業と技能者の関係であり、その変数として社会保険や労働保険への労使折半での加入状況などを用いているが、目的はいわば別制度といえる外国人研修生・実習生の処遇の実態を知ることではないので、以下の分析からは除外した。

4. 考察

調査結果のうちから、いくつかのティピカルな説明変数を用いて、専門工事業と技能者の関係を以下に考察する。

4.1. 専属度

まずは、専門工事会社と「技能者」の関係を、その専属度（労働者の側からみれば依存度）で分類した。「専属」は、100%当該専門工事会社に専属の人員と回答のあったもので、社員、直用などとして扱われる個人と、班などと呼ばれる下請の組織に分類できる。「非専属」に関しては次の 2 タイプに分けられる。

「常用非専属」は、型枠にのみ存在し、主に墨出工と解体工が分類されている。これらは、型枠工事に比して工事数量が小さいため、専門工事会社からみて常用であっても、他社の仕事を請ける場合があるものである。「非常用非専属」は、仕事量が多いときに動員される、所謂応援要員の位置づけで、大多数が請負契約の組織である。

いずれに分類するかは、回答者の解釈によるので、サンプル毎に誤差が生じる可能性があるが、雇用関係の有無に関わらず「専属」とされた技能者¹³⁾の人数と売上高の関係を調べたところ、高い相関が認められた（図 2 相関係数：0.986）¹⁴⁾。よって、本論文では、この「専属」の技能者数に対する、各変数に該当する技能者の比率（専属を 100 とした場合の比率）を求めることで、規模や業態の異なるサンプルを横並びに比較することが可能であると考えた。

図 3 は、非専属の技能者の比率を提示したものである。非専属の技能者は、概ね 50%程度であるが、100%を超えるサンプルも複数あり、バラツキは大きい。鉄筋より型枠で比率が大きい傾向にあるのは、鉄筋は、型枠に比して加工場での作業量が多いため、労務の

図 1 外国人研修生・実習生の比率

図 2 「専属」と売上高の関係

図 3 非専属の技能者の分類とその比率

平準化がしやすいこと、また、後述するように加工場専従の技能者を抱えていることが、非専属が少ない要因であると考えられる。

4.2. 財務上の扱い

図 4 に示すのは、各社から提供を受けている損益計算書（様式 16 号）において、販売及び一般管理費の中の労務費、あるいは、完成工事原価の労務費（「うち労務外注費」を除いたもの）から支出されている技能者の比率を示したものである。両費目を区別しなかったのは、同一人物に対する賃金が、双方から拠出されている場合があるからである¹⁵⁾。

ただし、「工事原価計算書」では、労務的下請工事は「労務費」および「外注費」のいずれの項目にも計上できていることになっているので、

本調査においては、ヒアリング時に注意深く、「労務的下請工事」にあたる労務費がどこから支出されているのかを確認した。

結果、図に示すように、これらの費目で支出されている技能者は、概ね5%～10%程度、最大でも30%に満たない。本調査においては、明確な請負関係にある班や外注会社へは「外注費」、社員や直用は「労務費」という回答が大半であった。数社で、社員や直用以外の技能者の一部を「労務費」としている例があったが、対象者は、一人親方や建設業許可のない専属の班の技能者で、従来、準直用、半直用などと呼ばれていたものが該当するのではないかとと思われる。逆に、請負契約（外注）の関係にあるものを、「労務費」としている例はなかった。

4.3. 賃金と所得税における扱い

賃金台帳は、労働基準法第108条に義務づけられているものである。賃金台帳に記載される人は、社員や直用に該当するのが原則である¹⁶⁾。源泉徴収は、支払いをする者（この場合、専門工事会社）が支払いの際に所得税相当額を天引きし、国（税務署）に納める方法であるので、同様に社員や直用に対する賃金・手当であるのが原則である（請負の場合は消費税）。この2変数を示したのが図5である。制度の趣旨からいえば、両者は一致するはずのものであるが、数社で不一致がみられる。特に、乖離が大きい鉄筋C社は、非常用非専属までの全ての技能者を賃金台帳に記載しており、年に1回の健康診断の費用も全て負担されている。こうした技能者との関係は、変則的であるが、同社は、今回の調査対象の中で最も規模が小さいこともあり、昔ながらの技能者との関係が色濃く残っているものと考えられる。

また、上述の財務上の扱いとも一致するのが原則であろうが、大多数が不一致である。これには、社員や直用と請負の区分が曖昧な一人親方の存在や、後に詳述する2次下請以下（班）の事務処理能力不足を当該専門工事会社が補助していることなどが影響している。

4.4. 建設業法（施工体制台帳）上の扱い

施工体制台帳は、特定建設業者が元請となつて3,000万円（建築一式工事については4,500万円）以上の工事を下請に出す場合には、施工に関わるすべての業者（2次下請以下を含む全て）の名称、工事の具体的内容・工期・配置技術者等を記載した施工体制台帳を作成し、工事現場ごとに備え置くことが義務づけられているものである（建設業法第24条の7第1項）。また、公共工事の受注者は、作成した施工体制台帳の写しを発注者に提出しなければならないこととされている（公共工事入札・契約適正化法第13条第1項）。

施工体制台帳では、当該専門工事会社所属する直用の技能者と請負関係にある2次以下の組織・技能者との関係が明確化されるわけであるが、図6に示すように、施工体制台帳において直用とされる率は、他の説明変数に比して顕著に高い値となる。

ヒアリングによれば、建設業法により、500万円以上の工事の請負には建設業許可が必要なため¹⁷⁾、建設業許可を有していない専属班を直用の技能者として扱う例や、労災保険に加入できない一人親方を直用の技能者扱いする例がまま存在することによる。

4.5. 労働関係法令（雇用契約と雇用保険）上の扱い

労働基準法および建設労働者の雇用の改善等に関する法律によれば、事業主は技能者を雇い入れた際には雇用期間等の雇用条件を明示することになっている¹⁸⁾。これにより、雇用契約が成立すれば、

図4 財務上の扱い

図5 賃金台帳への記載と源泉徴収の範囲

図6 施工体制台帳において直用として扱う比率

図7 雇用契約の締結と雇用保険への加入率

原則として技能者は失業時に所得補填を受ける雇用保険の被保険者となる。雇用保険および雇用契約の適用状況を示したのが図 7 であるが、両者の間に相違がみられる鉄筋の 2 社のうち、鉄筋C社は、一人親方を雇用保険の加入対象として扱っているためである。逆に、鉄筋F社では、工場の技能者の約 3 割を雇用保険の対象から除外しているが、その根拠は、高齢者雇用の適用除外規定による¹⁹⁾。

型枠は、財務上の扱いや次に述べる健康保険・年金に比してこの項目の比率が高いのが特徴であるが、これは短期雇用特例被保険者への配慮によるところが大きい。この制度は、所謂出稼労働者や季節工が、1 年間に通算 6 ヶ月以上の被保険者期間があると、離職の度に「特例一時金」が支給されるものである。元来、そういった人々の負担を軽減するための施策であったが、昨今では、「予定された失業」などと呼ばれることもある²⁰⁾。給付を受けるには、離職票が必要となるため、その対策として、対象者には、雇用契約と雇用保険が適用される。ただし、よりコスト負担が大きい健康保険や厚生年金は適用除外とされることが多く、矛盾を生じるが²¹⁾、業界の一種の慣例になっている。

4.6. 社会保険（健康保険・厚生年金）上の扱い

船員や短時間の労働者などの一部の例外を除けば、社員や直用の大半は労使折半の健康保険と厚生年金への加入が義務づけられている。調査対象の専門工事会社は、一部土建健保を利用しているが、ほとんどが本来加入すべき政府管掌健康保険²²⁾に加入している。ただし、技能者の中に適用対象者は少なく、厚生年金については、今回調査した全ての変数の中で最低の比率である。その要因は、掛け金の負担の大きさにあると見てよい。表 3 に、2008 年 9 月時点の社会保険、労働保険の料率を示すが、これだけでも支払賃金・手当の約 15%の事業主負担となる。

健康保険と厚生年金は、同時に加入するのが原則であるが、図 8 にあるように、比率の異なるサンプルがある。これは、かつて、日雇健保において、厚生年金保険が適用除外であったものを、現在においても成立すると誤認しているものであることを、ヒアリングにおいて確認している²³⁾。

4.7. その他指標

名義人そして躯体の主職として、品質、安全管理等の重要な責任を負っている調査対象の専門工事業において、技能者が着用するヘルメットは、所属する会社の看板ともいえ、無闇に支給されるものではない。図 9 は、当該専門工事会社のヘルメットを着用する技能者、すなわち、現場において、みかけ上は当該専門工事会社の技能者となる比率を示したものである。

いずれも、これまで述べたどの指標よりも高い比率であり、型枠E社を除いて少なくとも「専属」全てが対象に含まれている。それ以外の範囲の決め方は様々であるが、ヒアリングによれば、一人親方や建設業許可のない非常用の班（下請）を範囲に含めている例が多い。

そして、少なくともこの範囲に関しては、当該専門工事会社が技能者一人一人の資格や経歴、健康状況など、安衛法や建設業法への対応に必要な情報を管理している。これは、下請の班に、ゼネコンや行政から求められる書類や諸手続に対応可能な人員と能力を有する組織は少なく、当該専門工事会社が代行していることによるが、視点を変えれば、これが実態としての専門工事業と技能者の関係といえる。

表 3 法定福利費の料率

	事業主負担	労働者負担
健康保険	41/1000	41/1000
介護保険	5.65/1000	5.65/1000
厚生年金保険	76.75/1000	76.75/1000
労災保険	15/1000	負担なし
雇用保険	11/1000	7/1000
合 計	149.4/1000	130.4/1000

図 8 社会保険の加入比率

図 9 当該専門工事会社のヘルメットを着用する比率

図 10 各変数の平均値

5. おわりに

以上の結果をまとめ、専門工事業と技能者の関係について、説明変数毎に型枠と鉄筋の職種別の平均値を示したのが図 10 である。これを参照しながら、本論文で得られた知見を以下にまとめる。

- 2 次下請以下である請負の班の人員を含め、大多数が（現場での）みかけ上は当該専門工事会社の技能者となっている。
- しかし、正規の雇用を判断する最も典型的な指標となる社会保険、労働保険へ加入している技能者は非常に少ない。
- それに比して、施工体制台帳で直用として扱われる技能者が多いのは、一人親方や建設業許可のない専属班などが含まれるからである。
- やはり、専門工事業と技能者の関係は複雑であり、正式な雇用であれば、元来、数値が一致するはずの変数間に相違がみられる。
- その要因は、出稼ぎ者の扱いや適用除外規定によるもの、および、その誤用や慣習的運用など様々である。

今回分析した全ての変数が該当する技能者を「社員」と定義したのが、図の最下段に示した「社員技能者」であるが、該当するのは鉄筋で 10.4%、型枠では 3.2%となる。ただし、図 11 に示すように鉄筋に関しては、そのほとんどが加工場に所属しており、現場に限れば過半が 0 人であり、平均値は 2.5%でしかない。

以上のように、専門工事業は、例えば、一人親方というグレーな存在が労災保険の適用除外となるのを回避するためや、建設業許可のない下請の班が仕事を出来るよう直用として扱ったり、出稼労働者が短期特例の失業給付を受けられるように雇用契約を締結するなど、末端の技能者が制度の狭間で不利益を被らないよう調整しているという実態がある。いっぽうで、負担の大きい社会保険は請負関係として回避せざるを得ないのも実態である。より小規模な組織である 2 次下請以下で、これ以上の正規の雇用が成立しているとは考

えられず、全体でみれば相当数の技能者が社会保障等の制度の枠外に置かれている可能性がある。

昨今、全産業的に「非正規雇用」の問題がクローズアップされているが、建設産業の技能者においては、元来、「正規」の「雇用」は成立し得なかった。故に、様々な制度の例外規定に該当することが多く、問題は複雑かつ潜在化することが多かった。

本論文で提示したのは、一人親方問題や、実態としては労働者供給に抵触する可能性もある重層下請などの大きな問題を検討するための足掛かりである。さらに、その先にあるのが技能継承や技能者の処遇（技能の評価）などの問題である。

図 11 社員とみなせる技能者の内訳

注および参考文献

- 1) 第四項にある「専門的な企画、技術」が「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」に改正され、また、これに関わる産業別認定基準が廃止され新たな基準は作成しないこととなった。これにより、例えば、わずかな経験であっても「専門的な経験」と見なすことで請負契約が正当化されたといわれる。
- 2) 建設工業労務研究会：労研 30 年史，1979 年／佐崎昭二：90 年代の建設労働入門，大成出版社，1984 年／古川修：日本の建設業，岩波新書，1963 年などによる。
- 3) 日本建築学会建築経済委員会建設労働小委員会編：これからの建設労働の役割，1990 年度日本建築学会大会（中国）建築経済部門研究協議会資料，日本建築学会，1990
- 4) 岩城弘和・安藤正雄・布野修司・藤澤好一：一次下請業者にみる専門工事業の変化と人材育成の課題，第 9 回建築生産と管理技術シンポジウム論文集，日本建築学会，1993
- 5) 古阪秀三，金多 隆：専門工事業者の企業行動と協力会に対する意識に関する研究，計画系論文集 NO.534，日本建築学会，2000
- 6) 橋本清勇・東樋口護：木造建築における技能者育成に関する調査研究，第 9 回建築生産と管理技術シンポジウム論文集，日本建築学会，1993
- 7) 秋山哲一：ストック型建設市場における技能者育成システムに関する研究，第 18 回建築生産シンポジウム論文集，日本建築学会，2002
- 8) 日本建築学会建築経済委員会建設労働小委員会編，労務コストから展望する 21 世紀の建設産業：1999 年度日本建築学会大会（中国）建築経済部門研究協議会資料，日本建築学会，1999 など
- 9) 既発表文献としては、蟹澤宏剛：専門工事業の従業者に関する考察，日本建築学会計画系論文集 第 583 号，p.113-120，2004.9／蟹澤宏剛，秋山哲一，岩松準：技能労働者の処遇に関する研究 その 1 型枠工事業におけるケーススタディ，日本建築学会第 23 回建築生産シンポジウム論文集 p.275-280，2007.7／蟹澤宏剛，秋山哲一，岩松準：技能労働者の処遇に関する研究 その 2 鉄筋工事業におけるケーススタディ，日本建築学会第 24 回建築生産シンポジウム論文集 p.211-216，2008.7 など。
- 10) 2007 年 6 月の最高裁では、作業中に怪我をした一人親方を出来高払いの請負と認定し、2008 年 7 月の大阪高裁判決では、作業を依頼した工務店と一人親方の「実質的な使用従属関係」を認めるなど、司法の判断も分かれている。

- 11) 国際研修協力機構（JITCO）によれば、全国的には、建設分野の受入数は、型枠、とび、鉄筋の順になっている。
- 12) 研修生には、労働保険（労災保険・雇用保険）や社会保険（健康保険・厚生年金保険）は適用されないが、ヒアリングにおいて厳密な内訳が確認できなかったため、ここでは研修生と実習生を合算して扱っている。
- 13) 「専属」は、技能者のみの数値であり、事務系職員、技術系職員、役員と回答のあった人数は除外し、下請の班などに所属する人数を全て含んでいる。
- 14) 鉄筋 E 社は売上高不明（回答拒否）のため計算から除外している。
- 15) 例えば、現場常駐であるときは「完成工事原価」から、本社との兼務の場合は販売費及び一般管理費からの拠出というように使い分けられている場合がある。
- 16) 記載される内容は、労働基準法施工規則第 54 条に規定される労働日数、労働時間、基本給、手当等に関する事項である。
- 17) 500 万円の根拠は建設業法施行令第 1 条による。
- 18) 労働基準法第 15 条に基づく労働条件の明示及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 7 条に基づく雇用に関する文書の交付
- 19) 65 歳以上の人が就職した際には適用除外となる。ただし、継続雇用の場合には継続加入が法の原則である。
- 20) こうした実態が問題視され、2007 年の雇用保険法の一部改正により、一時金の給付が従来の 50 日分から 30 日分に減額された。
- 21) 例えば、厚生年金保険法では、日雇者や季節的業務（4 ヶ月を超えない）に使用される人は適用除外とされるが、特例給付金の支給を受けるには 6 ヶ月以上の雇用関係（雇用保険料の支払い）が必要であり矛盾する。
- 22) 社会保険庁で運営されていた政府管掌健康保険は、2008 年 10 月 1 日から、新設された全国健康保険協会（略称：協会健保）に移管された。
- 23) 日雇労働者健康保険法（昭和 28 年制定）においては、厚生年金保険は適用除外の規定があったが、この制度（法律）は 1984（昭和 59）年に廃止となり、現在の健康保険法においては、適用除外の規定はない。

（2008 年 9 月 8 日原稿受理，2009 年 3 月 13 日採用決定）