

建設業界における重層下請構造の現状と課題

橋本 麻未¹・小澤 一雅²

¹正会員 東京大学大学院受託研究員 工学系研究科社会基盤学専攻 (〒113-8656 東京都文京区本郷7-3-1)

E-mail: m-hashimoto@ken-mgt.t.u-tokyo.ac.jp

²正会員 東京大学大学院教授 工学系研究科社会基盤学専攻 (〒113-8656 東京都文京区本郷7-3-1)

E-mail: ozawa@civil.t.u-tokyo.ac.jp

建設労働市場では技能労働者不足が進行しており、その改善のための具体的行動として重層下請構造の見直しが検討されている。本研究では、重層下請構造が進行した経緯とその実態を明らかにし、下請構造の重層化による問題点を挙げることを目的とする。調査結果について各次数の下請業者の役割をパターン化することで、これらの役割分担が曖昧であることが根本的な問題点であることがわかった。

Key Words : *subcontractor, worker, human resource management, direct employment*

1. 研究の背景と目的

建設労働市場では、2009年春から技能労働者不足率の増加が始まり、2011年の東日本大震災を機にその傾向は大きく加速した¹⁾。現状の建設業界における雇用者の年齢構成は、15歳から29歳までの若年層の割合が9.6%（全産業16.1%）に対して50歳以上の割合が34.9%（全産業30.6%）であり²⁾、また、新規高卒者の3年目までの離職率は47%（全産業39%）に上る³⁾ことから、このままでは今後も不足率増加の傾向は継続するものと予測できる。

建設産業は単品受注生産であることから現場における自動化が難しく、大部分が人の手（機械類のオペレートやコントロールも含む）によるものである。技能労働者の不足は入札不調の増加にも影響を及ぼし、今後の災害対応、インフラの維持・更新に支障を及ぼす恐れがある⁴⁾だけでなく、技能の継承が途切れ、高度の技能を必要とする現場に熟練度の低い技能労働者が配置されることで、技術や品質、安全の低下をもたらす⁵⁾。

この現状に対して、国土交通省や（社）日本建設業連合会などは、技能労働者確保のために必要な改善項目を打ち出している⁶⁾⁷⁾。①労務賃金や福利厚生の改善、②技術的教育の整備、③労働時間や労働環境の改善、④建設業のイメージの改善、などである。これらの改善項目のほとんどに関連する重要な具体的実施事項のひとつとして、重層下請構造の見直しが検討されている。

そこで本研究では、重層下請構造が進行した経緯とその実態を明らかにし、下請構造が重層化することによる問題点を挙げることを目的とする。また、比較のため、

海外建設業や国内他業界における下請構造についても言及する。

2. 建設業界における下請構造の変遷

(1) 下請構造の変遷

現在、元請企業は工事を受注すると、工事内容に応じて工種別に専門工事業者と下請負契約を締結し、下請業者を適正に配置してQCDSE（Quality, Cost, Delivery, Safety, Environment）を管理する。このような下請構造に至った経緯について、調査した。調査は文献⁵⁾⁸⁾⁹⁾によるものであり、元請企業と下請業者（協力会社）の関係についてはA建設（安全環境部門）へのインタビュー調査により確認を行った。

調査によると、下請には①施工の下請化と、②労務の下請化の2種類があるが、建設業界ではこれらの下請化が段階的に進行した。

①施工の下請化

戦前は一般的に元請が全ての材料を自社で購入し、直庸技能労働者により施工する元請直轄工事であり、この頃の下請業者の役割は労務提供が主体であった。

1950年代に入り、第二次世界大戦後の国土復興事業による建設ラッシュで施工量が施工能力を上回ると、直庸の職長から分離した協力会社と下請負契約を結ぶようになり、施工の下請化が進行した。

東京オリンピックを終えた1960年代後半になると、元請による協力会社の職長教育などが行われ、1970年代に

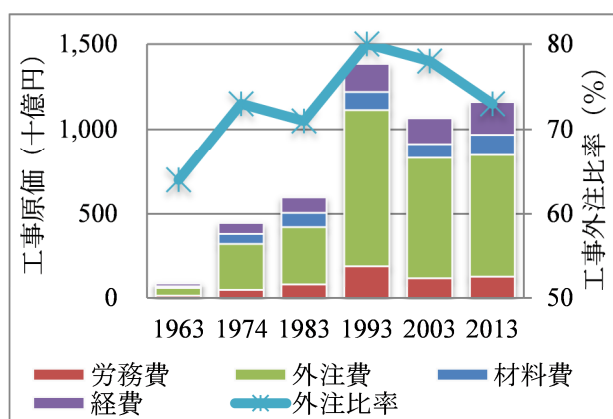


図-1 完成工事原価内訳（大林組）¹⁰⁾

は労働力の確保や施工能力の向上のために、ゼネコン各社は協力会社組織を形成している。

②労務の下請化

1992年をピークに建設投資額は減少に転じ、価格競争が激化するとともに、身軽な経営と低労務費を求めて労務の下請化が進み、重層化が促進された。

2013年度のゼネコン大手各社の有価証券報告書によると、各社の完成工事原価に対する工事外注費率（土木・建築）は大林組75%、清水建設73%、大成建設72%、鹿島建設70%と軒並み70%を超えている。この工事外注比率について、1960年代以降の経時変化（大林組）を図-1に示す。1963年には64%であった工事外注比率が、建設投資額がピークとなる1990年代前半には80%まで上がっている。

(2) 下請化までの変遷例

近年の下請化に至った事例として、1983年まで直庸要員（運転・整備等）を擁した鹿島建設機械部にインタビュー調査をおこなった。

- ・インタビュー調査対象：鹿島建設機械部2名
- ・インタビュー調査方法：直接
- ・インタビュー調査内容：直庸要員の役割、時期、直庸要員雇用による効果、衰退理由

インタビュー調査によると、当初、直庸要員は重機（現在の汎用重機）の運転・整備を目的に雇用されたが、建設業を取巻く環境変化に伴いその役割も変化しており、時期的に大きく3つに分類することができる。以下に時期別の役割、その効果および衰退理由を記載する。なお、①については時代が古いため、文献¹¹⁾も参考にした。

①戦後～1975年頃

役割：戦後、建設ブームにおける施工の機械化が進展し、自社で重機を購入して施工力の増強と自立を図るようになったが、外部労働市場での運転・整備要員の調達が困難であるため、自社で確保する。

効果：要員の内部調達により、工事の対応力が向上した。

継続的な教育および長期雇用や社会保険などの雇用待遇が安定したことにより技能が向上し、工事の品質向上や工程短縮に寄与した。

衰退理由：長期的視野に立った雇用方針がなく、徐々に年齢加算給の事業者負担が顕在化していった。また、下請業者が重機を保有・運用するようになった。

②1975～1985年頃

役割：外部調達が難しい特殊・大型機械の運転・整備・施工指導を実施し、高度な技能を必要とするこれら機械の運用安定化を図る。

効果：これらの機械を活用する現場の施工技術の向上や、機械の不具合や機械災害・労働災害の減少に寄与した。

衰退理由：下請業者が徐々に特殊・大型機械も保有・運用するようになり、自社機械の運用業務が縮小化し、要員の担当業務が減少した。

③1985～2000年頃

役割：技術開発で難工事・特殊工事・大型工事に挑んだ時代であり、下請業者への発注が難しい工事（沈埋函、ニューマチックケーソン、大深度連壁など）を、元請が直轄施工してノウハウの蓄積や継承を図る。

効果：大型特殊工事の対応力が向上すると共に施工技術が飛躍的に発展した。

衰退理由：大型特殊工事の出件が定常的でないため、要員としての継続雇用が難しくなった。

直庸要員は、1968年頃が最大で約1300人に達したが、1984年には要員制度が廃止され、継続雇用されていた要員も職種が限定されない「一般職」に編入された。

この事例からわかることは、外部労働市場における労働調達が難しい時には、元請が「囲い込み」を図った。技能労働者にとっては長期雇用や福利厚生面での安定が得られ、企業側にとっては技術の保持や品質・安全の確保が得られたが、外部労働市場における労働調達が容易になれば下請業者を活用（施工の下請化）するようになり、囲い込んでいた技能労働者は職種変更をして雇用継続した。

3. 下請構造の現状

下請構造の実態を調査するため、技能労働者へのインタビュー調査を実施した。

- ・インタビュー調査対象：鳶工、ALC工、内装工、型枠大工、型枠解体工、トンネル工の最下位業者に属する技能労働者、計9名
- ・インタビュー調査方法：直接、またはB建設（建築部門）によるインタビュー調査結果
- ・インタビュー調査内容：①下請構造、②下請業者の役割分担、の2種類

②については、下請業者の役割として施工管理、労務

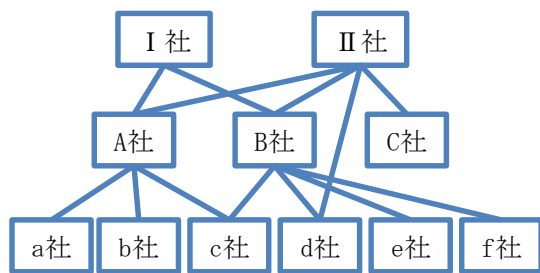


図-2 下請構造模式図

表-2 各下請の役割

type	1次下請	2次下請	3次下請
1	施工管理	労務管理	労務提供
2	施工管理 労務管理	労務提供	労務提供
3	施工管理 労務管理	労務提供	
4	施工管理	労務管理 労務提供	
5	(斡旋)	施工管理 労務管理 労務提供	
6	施工管理 労務管理 労務提供		

管理、労務提供をどの次数の下請業者がおこなっているかを確認した。

①下請構造

下請構造の模式図を図-2に示す。建設業界における下請構造は「八ヶ岳型」と呼ばれる構造で、ヒエラルキーを構築しながら、1つの頂点企業に縛られず専門業者が比較的自由に横展開を行うことが可能な構造となっている¹²⁾。この構造の利点は、元請1社の受注工事量増減に下請業者が左右されにくく、複数の元請からの工事を請け負うことにより技術知識を学習し、開発能力を高めることができることである¹²⁾。

②下請業者の役割分担

下請業者の役割分担を表-1に示す。6つのタイプのうち、以下の3タイプの下請形態において問題が浮かび上がった。

- a) 実質「斡旋」のみの業者が入っているタイプ
- b) 2次以上にわたって「労務提供」のみのタイプ (type2)
- c) 最下位下請の役割が「労務提供」のみのタイプ (type1,3)

インタビュー調査内容から、a) からc) に共通する問題点として、技能労働者の賃金が安くなることや、中間搾取が発生しやすい構造であることが挙げられる。下請契約時においては、労務管理費および技能労働者の雇用に伴う会社負担の諸経費（法定福利費の事業主負担額や、

研修訓練等に要する費用等）を含む現場管理費の内訳は明確ではない場合が多い。労務管理と労務提供が別の業者に分担されている場合には、それぞれが現場管理費を差し引いている場合があり、その残りが技能労働者に支払われる賃金ということになる。

また、次数が増える（間に入る業者が増える）ごとに上位業者による下位業者の法令順守状況や社会保険加入の確認は難しくなる。例えば、注文者は下請業者の建設業許可などを「確認」するが、どの段階まで書面で確認しているかは不明であり、上位業者が下位業者の偽装請負を見抜くことは難しい。他にも、実質は常用労働者（期間を定めずに雇用されている労働者）であっても、契約上短期労働者として雇用している場合があり、社会保険への加入などで不利になるが、上位業者が指導するのは難しい状況もあった。さらには、請負契約時に下請業者側に単価の決定権がないケースも散見された。

ただし、これはタイプ内すべてに当てはまるというわけではなく、b) c) のタイプにおいては、役割分担や経費の流れが契約上明確であり、問題がない場合もある。

4. 海外建設業および国内他業界における下請構造

(1) 海外の建設業における下請構造

①アメリカ¹³⁾¹⁴⁾

元請・下請の役割分担は契約書で明確にされている。元請は公共工事では自社施工比率が10～30%要求されるものの、基本的にはコーディネーターであり、専門工事会社が資金、技術、調達能力を持っている。発注者や元請業者による再下請の制限はないが、コストや管理上の問題から下請次数は少ない。労災保険は雇用者が別個に加入している。

②ドイツ¹⁵⁾¹⁶⁾

公共工事ではほぼ工種ごとの分離発注であり、元請が専門業者であるため、公共工事では70%以上の自社施工比率が条件とされる場合が多い。工種間調整は発注者が行うため、設計会社やエンジニアリング会社に委託する場合も増加している。技能労働者は完全月給制である。

③フランス¹⁵⁾¹⁶⁾

分離発注が推奨されており、施工資格要件として自社施工比率70%以上が要求される。大手ゼネコンは自社内に巨大な施工能力（技術者・技能労働者・設備・機械等）を保有しており、下請発注は少ない。下請業者が必要な場合は、工種や金額などの下請契約内容に関して発注者の承認が必要であり、公共工事の場合は原則的に発注者から直接下請業者に支払われる。技能労働者は完全月給制である。

④韓国¹⁷⁾

下請の重層化が進行していたが、2008年に建設産業基本法が改正された。一定金額未満の工事に対して一定比率以上の直接施工（直接雇用の技術者、技能労働者による施工）が求められる。また、下請け制限が設けられ、公共工事では、発注者は下請契約審査が義務付けられている。

(2) 他業界における下請構造

他業界でも下請構造の重層化は建設業と同じように進行し、問題化している。¹²⁾¹⁸⁾

例えば鉄鋼業界において¹⁹⁾、鉄鋼大手では操業当初から社外工が補助作業に従事していたが、1990年代の請負単価の低下に伴って本工から社外工への移管が進行し（労務の下請化）、検査・管理部門や難易度の高い職務も社外工へ移管されるようになった。しかし2000年代に入り、大手各社の一部では2次下請けの廃止や外注作業の直営戻しが一部行われている。

また、生産や部品調達を下請化している（建設業における施工の下請化に相当）自動車業界では、2000年代に入って取引コストの効率化や技術力向上のため、下請業者への出資比率の引き上げや子会社化などの傾向が見られている²⁰⁾。

5. 結論

調査結果から、下請化には施工の下請化と労務の下請化の2種類があり、労務の下請化の段階で双方の役割分担が不明確な場合に問題を含みやすいことがわかった。

対策としては、現在提唱されている重層下請構造の解消が一般的には有効であるが、2次までの下請構造でも問題がある場合もあることを考慮すると、海外の建設業や国内の他業界の事例を踏まえ、下請負契約時における役割分担の明確化や発注者の関与、元請による技能労働者の直庸化などが挙げられる。

このうち直庸化は民間企業による対策であり、過去に衰退した例もある。一企業として利益を確保しながらも、実現可能な雇用計画を検討する必要がある。

謝辞：インタビュー調査において鹿島建設機械部、およびその他建設会社、専門業者の方々にお世話になりました。ありがとうございました。

参考文献

- 1) 国土交通省：建設労働需給調査，2014.
- 2) 総務省：労働力調査，2013.
- 3) 厚生労働省：新規学卒者の離職状況に関する資料，2013.
- 4) 国土交通省：平成 25 年度公共工事設計労務単価について，2013.
- 5) 筆宝康之：日本建設労働論，御茶の水書房，1992.
- 6) 国土交通省：建設産業の再生と発展のための方策 2012，2012.
- 7) （社）日本建設業連合会：建設技能者の人材確保・育成に関する提言，2009.
- 8) 福元 洋一：建設業の再生に向けて，高知工科大学大学院修士論文，P21，2010.
- 9) 堀 泰：ゼネコンにおける協力会社関係の重要性，名城論叢，第 10 巻 4 号，2010.
- 10) （株）大林組：有価証券報告書「完成工事原価報告書」，1963，1974，1983，1993，2003，2013.
- 11) 鹿島建設社史編纂委員会：鹿島建設 130 年史「機械化施工の進展」，鹿島出版会，1971.
- 12) 中小企業庁：中小企業政策審議会 “ちいさな企業” 未来部会，2013.
- 13) 藤田 隆司：米国土木技士の現場管理事情，JCM マンスリーレポート，平成 15 年 4 月号，2003.
- 14) （財）建設経済研究所：日本経済と公共投資－21 世紀初頭の建設市場の動向と再構築を迫られる建設産業－，建設経済レポート，No.36，pp.168-180，2001.
- 15) （財）建設経済研究所：日本経済と公共投資－混迷する日本経済と建設産業の今後－，建設経済レポート，No.51，pp.103-156，2008.
- 16) （財）建設経済研究所：第 16 次欧州調査報告書，2000.
- 17) 六波羅 昭：知っておきたい元請・下請間の契約関係，しんこう Web，第 13 回，2013.
- 18) 戸室 健作：製造業における請負労働の過去・現在・未来，山形大学紀要（社会科学），第 41 巻第 2 号，2011.
- 19) 藤井 浩明：鉄鋼業における雇用構成の実態と規定要因，社会政策学会誌第 1 巻第 4 号，2002.
- 20) 名和 隆央：比較制度論による下請系列分析，立教経済学研究，第 63 巻第 1 号，2009.

(2014.10.21 受付)

A STUDY OF MULTI LAYER STRUCTURE OF SUBCONTRACTORS

Mami HASHIMOTO, Kazumasa OZAWA

Recently, the number of construction workers is decreasing. Some organizations(for example MLIT, JFCC) proposed some plan to solve the problem of the multi layer structure of subcontractors.

This report is the study of the changes and problems of multi layer structure of subcontractors.As a result,it is clear that the unclear role-shearing of subcontractors is the primal problem.