

令和元年6月25日現在

機関番号：21201

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2017～2018

課題番号：17H06982

研究課題名（和文）建設職種の個人請負就労者の就業形態別の活用動機と方法に関する研究

研究課題名（英文）A study on motivation and method of use of Dependent contractor for construction jobs by employment type

研究代表者

柴田 徹平（SHIBATA, TEPPEI）

岩手県立大学・社会福祉学部・講師

研究者番号：10806061

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：個人請負就労者の活用が世界的に拡大し、その不安定就業の特徴や労働者保護、社会保障からの排除が問題になっている。さらに2006年に採択されたILOの『雇用関係勧告』は個人請負就労者の法的保護に関する方向性を示しており、個人請負就労者の保護政策の枠組み構築は世界的な課題となっている。本研究はこうした流れと呼応して、個人請負就労者の保護政策の枠組みを活用企業の実態分析を通じて明らかにすることを目的とした研究である。本研究では活用企業264社へのアンケート調査を実施し、個人請負就労者の三つの働き方の類型ごとに活用理由・目的、労働条件の自己決定の有無（＝独立性の有無）について明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では個人請負の就業形態の多様性を踏まえ、活用企業の活用方法・動機を明らかにした。解明した中で特徴的な新事実として独立性の高い働き方でも報酬を自分で決められる者は1割弱、労働時間は4割強に過ぎないことである。

このことから建設産業の個人請負は独立性の高い働き方であっても何らかの労働条件の最低規制を行わないと低位の労働条件が強いられることが明らかになり、改めて労働者保護政策を進めていく意義が確認された。また本研究によって個人請負の就業形態別に労働条件の自己決定の有無を明らかにすることが保護政策の枠組みを構築する上で有効な方法である事が実証された。これは他の職種にも適用できる新しい方法論である。

研究成果の概要（英文）：As the use of dependent contract-based workers has increased worldwide, concerns have arisen regarding unstable employment and their exclusion from workers' protections and social security. Furthermore, the Employment Relationship Recommendation adopted by the ILO in 2006 indicated a move toward legal protections for dependent contract-based workers. A structural framework for policies to protect dependent contract-based workers is becoming a global matter of concern.

This study responds to this trend in its aim to clarify the policies put in place to protect dependent contract-based workers through an analysis of companies using them. In the study, a survey is carried out among 264 companies that use dependent contract-based workers to clarify the reasons and objectives behind the use of dependent contract-based workers in three different working models, and whether or not self-determination (independence) was present in the working conditions.

研究分野：労働社会学

キーワード：建設産業 労働者保護 個人請負 多様な就業形態 一人親方 フリーランス

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

近年、個人請負就労者の活用が世界的に拡大しており、その社会科学的規定が重要視されるようになってきている。個人請負就労者とは「個人自営業者であっても、1つの企業と専属の委託業務契約や請負契約を交わし、人を雇わずに就業するといった雇用と非雇用の区別がつきにくい層をさし、既存の制度や法律の適用から漏れている者」(厚生労働省 2010)と定義され、いわゆる労働者保護の適用から除外される層の保護が課題となっている。

彼・彼女らの活用は米国や欧州各国でも進んでおり、労働者保護からの漏出が社会問題となり(Pedersini2002、労働政策研究・研究機構 2006)、ILO が個人請負就労者の法的保護を勧告する(雇用関係勧告 198号)までになっている。一方、日本の個人請負就労者は120万人に及び多様な産業・職種で活用されているが(脇田編 2011)、保護される者とされない者の境界線は曖昧なままであり、個人請負就労者の社会科学的規定とその規定に基づく境界線の確定が求められている。こうした流れに呼応して、応募者は、これまで個人請負就労者の社会科学的規定と保護/非保護の境界線を確定することを目的に建設職種を対象としながら実証研究を進めてきた。具体的には、社会階層論アプローチによる不安定就業層としての規定、労働条件決定メカニズムの分析、就業形態類型化の分析を通じて、個人請負就労者の社会科学的規定を行ってきた。

しかし、一連の研究では、活用する企業側からみた個人請負就労者の社会科学的規定が解明できていない。応募者はこれまで個人請負就労者を 独立自営型、 労務下請型、 常用型の三つに類型化できることを解明し、 の就業形態が労働法による保護が必要であることを解明してきた(柴田 2017)。一方で企業が、就業形態の違いによって活用方法をどのように変えているのかは解明できていない。この点を明らかにすることは、個人請負就労者の活用実態に即した労働者保護の枠組みを構築する上でも重要であると考えられるので、本研究では、建設職種に限定して就業形態別の活用動機とその方法の分析を行うこととした。

2. 研究の目的

筆者はこれまでの研究によって、建設職種の個人請負就労者には、独立性の高い働き方(独立自営型)と低い働き方(常用型)そしてその中間に位置する働き方(労務下請型)があることを明らかにした。そして労務下請型と常用型には労働法の適用が必要であることを論じてきた。一方でそれぞれの働き方において労働条件を自ら決定できる者の割合がどのようになっているのかは明らかにされてこなかった。労働条件を自己決定できるか否かは労働法の適用の有無を検討するうえで極めて重要な指標であり、本研究では個人請負就労者を活用している企業の個人請負就労者に対する労務管理の実態を明らかにすることによって、この課題に対する答えをだす。そのことによって、実態に即した個人請負就労者の労働者保護の政策枠組みを明らかにする。

3. 研究の方法

本研究では、2年目に行う個人請負就労者活用企業へのアンケート調査の理論仮説を得るための個人請負就労者へのインタビュー調査と上述のアンケート調査を行う方法をとった。インタビュー調査では調査協力者を9~12名程度で予定していたが、最終的には15名になった。調査協力者は、神奈川および東京において建設職人を組織する労働団体からの紹介を通じて募集した。調査参加者の条件(総務省『国勢調査』による建設個人請負就労者の職種構成をもとに職種に偏りがないようにすること、一人親方労災に加入していること、つまり建設産業では個人請負就労者と本人が考えていても実際は労働者であるケースがあるため、この労災に加入していることを個人請負就労者の条件とした)にあてはまる15名の建設個人請負就労者から協力を得た。調査実施時期は、平成29年8月から平成29年10月にかけて行った。

調査方法は、上記で触れたとおり、インタビュー調査(半構造化インタビュー)を用いた。柴田がインタビュー対象者の希望場所に伺いインタビュー調査を行うことにしていたのであるが、結果として対象者を紹介いただいた労働団体の事務所で行うこと多く、事務所が13人、対象者の自宅が2人であった。また以上の調査実施に当たっては、岩手県立大学研究倫理審査会に申請し、調査の許可を得ている。

平成30年度は、活用企業へのアンケート調査を行った。調査票は郵送法等による調査を行い、有効サンプルを概ね100程度確保するよう努めたが、結果的には264社から回答を得ることができ、有効回答は260社であった。アンケート調査では、個人請負就労者の 経験年数、 活用期間(恒常的か一時的か)、 活用する理由(コストカット、専門性、繁忙期への対応)、 報酬の支払い方と水準(労働者階層のどの部分に相当するか)、 労働時間の拘束(拘束的な働き方か自由度の高い働き方か)が労務管理にどのような影響を与えているのかを明らかにできることを意識して設問を作成した。アンケート実施期間は平成30年6月から平成30年9月にかけて行った。

4. 研究成果

本研究では、アンケート調査によって個人請負就労者が自立的に労働条件を決定できるのか、またそれらを踏まえて、筆者がこれまでの研究で明らかにしてきた就業形態の三類型に基づく建設個人請負就労者の保護政策は妥当であるかを検討してきた。得られた結果は以下の4点で

ある。

第一に、個人請負就労者のうち労務費を自立的に決定できる者の割合は 9.8%、就業時間は 43.1%であるのに対し、裁量性のある働き方の者は 30.7%、他事業所での就業を認められている者が 85.4%であった。つまり現時点では個人請負就労者のうち労働条件を自立的に決定できる者は半数にも届かないことが明らかになった。このことから個人請負就労者には労働法適用や労働協約などの労働条件規制が必要といえる。特に労務費については 1 割弱しか自立的に決定できないので、何らかの労働条件規制がなければ低所得化が一層進む可能性があることが明らかになった。なお筆者はこれまでの研究で建設職種の個人請負就労者のうち生活保護基準を下回る収入しか得られていない者の割合が 2009 年に 4 割強であることを明らかにした。

第二に、仕事の内容や進め方に裁量性がある者のうち労務費を自立的に決定できる者は 2 割弱、就業時間が 8 割強であった。このことから個人請負就労者は仕事の内容や進め方に裁量性があったとしても必ずしも労務費を自立的に決定できる訳ではないことが明らかになった。一方で就業時間については裁量性がある者ならば、自分で決めることができる傾向が強いことが明らかになった。

第三に、就業形態の類型ごとの分析から独立自営型は常用型や労務下請型と比較すると、自立的に労働条件を決定できる割合が高いが、それでも独立自営型のうち自立的に労働条件を決定できる者の割合は労務費が 17.0%、就業時間が 46.6%であり、労務下請型や常用型だけでなく独立自営型にも何らかの労働条件規制が必要といえることが明らかになった。

第四に、個人請負就労者の労務費と就業時間の水準に影響を与える要素として、労務費の場合、下請階層が下になればなるほど自立的に決定できず、話し合いによって労務費が決定されること、相対的に住宅・水平的分業（町場）の領域で労務費を自立的に決定できる状況にあること、常時使われる場合、労務費を自立的に決定しにくくなること、であった。このことから個人請負就労者が労務費を自立的に決定できる環境を作るためには、建設産業における下請構造の重層化の解消、住宅・水平的分業領域の拡大、複数の企業と取引し、専属的常用的働き方を避けることが重要であることが明らかになった。また就業時間も下請階層が下になればなるほど自立的に決定できない状況であるため下請けの重層化の解消が重要であることが明らかになった。

本研究では、以上のように個人請負就労者の就業形態を独立性の高い働き方、低い働き方、その中間の働き方に分けて、その上で各就業形態の個人請負就労者が労働条件を自立的に決定できるのか否かを量的に明らかにすることによって、労働法、より広く言えば労働組合による労働協約なども含めた労働条件規制を適用すべき個人請負就労者を明らかにした。この方法論はこれまで労働法学や様々な実証研究によっても明らかにされてこなかった新しい分析枠組みであり、今後様々な個人請負就労者の政策枠組みを構築する方法として一般化できる可能性のあるアプローチである。本研究の社会的意義を考えた場合、このアプローチ方法を開発できたことは学術的に非常に高い意義を有しているといえる。今後は建設職種に限らず様々な職種の個人請負就労者を対象にこのアプローチ法で研究を進め、個人請負就労者の基礎理論の明らかにしていきたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 4 件)

柴田徹平 (2017) 「建設産業における個人請負化の新たな段階とその特徴」『中央大学経済研究所年報』49、253-275 (査読なし)

柴田徹平 (2018) 「一人親方の現状と処遇改善」『建設労働のひろば』105、42-47 (査読なし)

柴田徹平 (2018) 「第 4 章 建設産業における労働者化する個人請負就労者とその特徴」大西勝明、小坂隆秀、田村八十一編『現代の産業・企業と地域経済 持続可能な発展の研究』、36-45、晃洋書房 (査読なし)

柴田徹平 (2019) 「個人請負就労者にはどのような保護政策が必要か」『社会政策』10 巻 3、82-94 (査読あり)

〔学会発表〕(計 5 件)

柴田徹平 (2018) 「個人請負就労者にはどのような保護政策が必要かー建設職種から考える」『社会政策学会第 136 回大会』埼玉大学

Tepei Shibata (2018) Japan Association for Social Policy Studies 136th (2018 Spring) Biannual Conference, Saitama University, The current state of the dependent contractor and policy matters in the construction industry

柴田徹平 (2018) 「個人請負就労者の保護政策と今後の政策課題」『社会政策学会非定型労働部会研究例会』、國學院大學。

柴田徹平 (2019) 「建設個人請負就労者活用企業の特徴と労働者保護政策」『労務理論学会第 29 回全国大会』札幌学院大学

柴田徹平 (2019) 「建設分野における人材不足の現状と労務管理の課題」『労務理論学会第 29 回全国大会』札幌学院大学

〔図書〕(計2件)

柴田徹平(2019)「手問請・一人親方活用事業所調査報告書 労働の従属化の内実とこれからの個人請負労働政策のあり方を考える」

柴田徹平(2019)「書評:後藤道夫・中澤秀一・木下武男・今野晴貴・福祉国家構想研究会編『最低賃金1500円がつくる仕事と暮らし 「雇用崩壊」を乗り越える』」『労働総研クォーター』113、68-71

〔産業財産権〕

出願状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年:

国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

岩手県立大学 教育研究者総覧

http://souran.iwate-pu.ac.jp/html/200000184_ja.html

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名:

ローマ字氏名:

所属研究機関名:

部局名:

職名:

研究者番号(8桁):

(2) 研究協力者

研究協力者氏名:

ローマ字氏名:

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。