

社会保険未加入対策の具体化に関する検討会(第3回)議事概要

1 日 時: 平成23年12月15日(木)13:00~15:00

2 場 所: 国土交通省2号館共用会議室5

3 出席者(五十音順、敬称略):

阿部 正樹、伊藤 孝、内山 聖、蟹澤 宏剛(座長)、高橋 義次、
原 洋二、山下 雅己、山田 栄治

4 概要:

(社会保険未加入に対する取組の工程)

- 概ねこの方向でよいと考えている。工期末での短期間での工事が多く、工期に間に合わせるため、人をかき集めて行っている現状があり、全ての労働者の保険加入状況をチェックすることは難しい。取組みの中間年次で加入状況をチェックし、その結果を取組に活かしていくことが重要である。下請次数については、アンケートを行った結果、1次でも加入していない企業があったため、まず1次から加入させていくことに重点を置きたいと考えている。
- ゼネコンが下請指導を行うことは理解できるが、我々で確認して指導するだけではなく、建設業許可の段階で、保険未加入企業には許可を与えられないといった姿勢を出してほしい。それを元請で指導しろというのは問題あり。ゼネコンとしてもそういう方向でやりたいが、元請のところで指導・通報というより、行政の強力な姿勢の下で進めていくようにしたい。最終的には未加入企業と契約しないということをしなないと意味がない。また、例えば、10年後には全てデータベース化するという目標を持ち、保険に加入しているかどうかはすぐ分かるようにしていくことが必要ではないか。そこに向けて段階的にやるということを出してほしい。
- 保険未加入だから施工に問題があるとは言えないのではないか。「保険未加入事業者とは契約しない」、「未加入の作業員の現場入場を認めない」とする根拠がなくなる。現場で排除した場合、訴えられたら裁判では法的根拠は何かということになる。
- 契約書に法令遵守の事項があれば、それが言える。「建設産業の再生と発展のための方策2011」において、不良不適格業者は保険未加入だとまとめている。業界としての取組も必要。それを許すと真面目なところが潰れる。行政の応援と民間の自主的な取組を進めていくことが重要である。
- ゼネコンからは、一人親方で労災に未加入の者を現場に入れてはならないと指導されている。そのように、ゼネコンからの指導があれば加入する。
- 仕事をもらえなければ、一人親方に逃げていくことが考えられるので、そのようなことを前提として対応しなければならない。
- ゼネコンに重層下請次数は3次以内と言われれば、そうせざるを得ない。
- イギリスは業界、アメリカは市場原理、韓国は法律で重層下請を禁止している。日本で新たに法律を作るのは難しいので、ガイドラインより一步踏み込んだものを考えてほしい。運動のルール、旗印を考えることも必要。
- 建設業許可を取得しているような法人企業は、企業では加入しているところが多いが、労働者が加入しているかどうかは分からない。一次下請でも国民年金・国民健康保険の加入とし

ているところがあり、二次・三次下請となると保険には入れない状況。お金が下請に流れていくことが必要。

(具体的な取組方策に係る検討)

- 法定福利費などの義務的経費は、競争に付する事項ではないとの解釈はできるのか。例えば労災でも、元請一括の場合には労働比率を役所で発表している。例えばそれが労務費としてあるものとして、それに関連する法律上の義務である法定福利費の積上げで約30%になるが、それが競争に付する事項であるかどうか。その辺の解釈の余地はないのか。
- 法定福利費の確保や区分、現場作業の負担の軽減からみると、共通のデータベースを構築しないとなかなか進まない。こうしたテーマがもし進まなければ、一つの要素として浮上してくる。そのとき、例えば29年度末までのタイムスケジュールを組んでいく中で、それがどのように盛り込まれていくのかについて、ご検討いただきたい。
- 外出しは難しい。法的な話もあるだろうが、私たち現場に携わる者とすれば、やっぱり確認ができないというのが正直つらい。おそらく国が立入検査の際に出てくる話だろうが、私たちの頑張りでパーセンテージ、加入状況は上がったが、でも実際に保険金額は上がっていないということが、どこかで露呈したときの責務を今後負うのか。私たちが働いている職員まで、何かしら責務を負わされるのが、今後の課題として考えること。加入すべき人たちの処遇を底上げする制度のはずなので、実態が乖離するような、パーセンテージだけが先走ることのないように、今後注意していきたい。
- 法定福利費だけでなく人件費でも、元請から1次下請ぐらいまでは何とか契約の段階で分かるけど、それ以下の2～3次になると、余計不明になってくる。元請・下請ともに、そこを明示していくと、どこまでできるのか。元請としても出しにくい、イメージしにくい部分もあるのではないかと。数年前、労務費調査の適正な実施ということで、人件費がどのように流れているのかを元請・下請の何社かに実際に聞いて調べようとしたが、実態を教えてもらうことすらできなかった。
- 一番大きな問題は、本人にきちんと払われているのか、それをどうやって担保していくのかということ。今の仕組みの中で、法定福利費がいわゆるコスト削減の一つの材料になっている。A社がきちんと出してもB社で削ったら、皆が削らないとならないという状況だから、極端に言えば、消費税みたいに外に出して、歴然と皆がきちんと払って辿り着く仕組みに大きく変えていかないと、今の仕組みの中でうまくやれよと言っても、運用上非常に難しいと感じる。確かに、消費税みたいに出すのが法制度上、難しい議論はあるだろうが、本当にそういう事まで考えてやっけていかないと、末端まで支払うことはできない。
- まともな適正単価を頂ければ、我々はきちんと払う。どんどんダンピングして、全部下請にしわ寄せがいく。どんどん人が減っていく。200～300万と飯が食えない。本来は、登録基幹技能者の費用にしても法定福利費も、我々が払わなくてはいけない。払えるようにしてくれたら、全部解決する。適正価格は分かっているので、ゼネコンが発注者からきちんとお金を取って、下請に流すべき。我々としてはきちんと払いたい。
- 今回、どこまでこの委員会では報告を出していいのか非常に難しい。大きく法律を変えないとすると、いくつかやり方があって、1つは労災の元請一括みたいなこと労働者性の解釈で、

今は一人親方は特別加入となっているが、それは労働者だとの解釈をすれば、かなりの数が消費税的にカバーできる。国交省の範囲でひとつ公的な形で、労働者の末端まで把握するときに、建退共を上手く使えないか。労働者のIDを使って、法定福利費が払われたかどうかを、建退共と同時に確認するとか、民間で進めている就労履歴管理制度を少し応援していただくとかできないか。この国は国民IDがないので、労働者の動きを完全に正確に把握するのは、特に難しい。

- この検討会として、まずは別枠の明示で、実際にお金をとおすところまでは難しいとしても、業界として見積額の何パーセントは割り引けない金額だということを明示できるような仕組みをつくるということができれば、民間からもやり易いし、公共の書式上、それが明確に書けるようなことだけでもできると、最初の一步としてはよい。いきなり取って給付するのは、難しい問題がある。予決令でも、競争に付してよい事項かどうか。一応、積上げで労賃が出ているわけだから。まずは内訳明示ということで、労賃と法定福利費だけでも解決できる方向性が見いだすことができればよいのではないか。