

重層下請構造の是正

重層下請構造の是正（①概要）

概 要

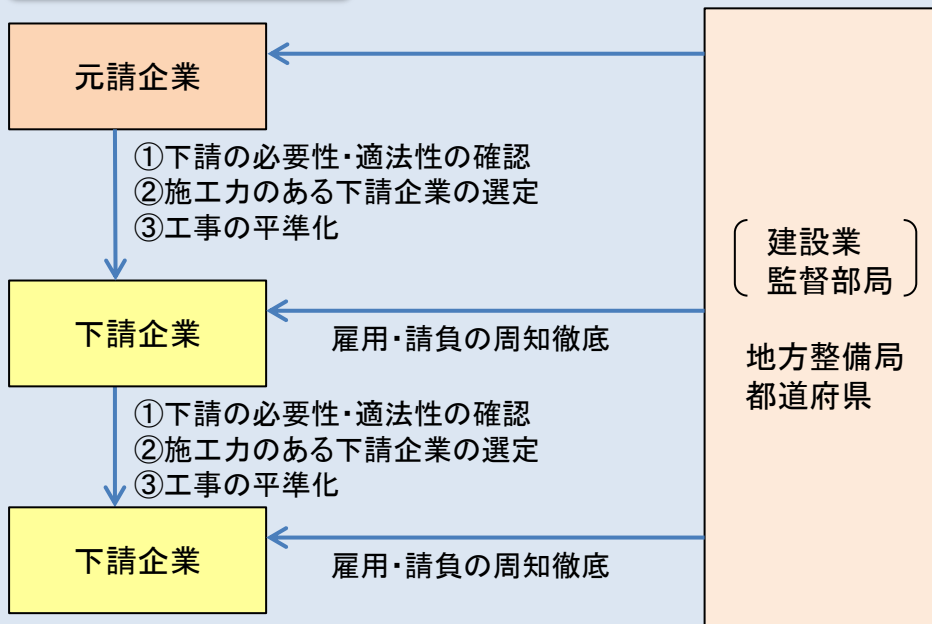
○ 行政による一律の次数制限という規制手法ではなく、建設企業における自主的な取組と請負・雇用に関するルール徹底等を行う。

- ① 建設業界における取組
- ② 重層下請構造に関する実態調査
- ③ 雇用・請負に関するルールの徹底

重層下請構造の是正に関する取組

- 契約当事者である建設企業及び建設業者団体において、重層構造是正のための自主的な取組を実施
 - ・ 重層下請構造の是正のための機運の醸成
 - ・ 生産システムの合理化
 - ・ 下請契約の必要性・適法性のチェック
 - ・ 施工力のある下請企業の選定
 - 下請業者が十分に工事を施工する体制を有しているかをあらかじめ確認し、施工力のある下請企業を選定することにより、再下請を抑制
 - ・ 工事の平準化、適正工期の確保
- 重層下請構造に関する実態調査
 - ・ 工事種別毎の下請次数
 - ・ 外注の内容（工事の専門性、受注量・企業規模と外注費率の関係等）

スキーム



雇用・請負に関するルールの徹底

- 一括下請負の確認強化、主任技術者の配置徹底
 - ・ 元下調査（下請取引等実態調査）の調査結果や通報等に基づき、立入検査等により、確認・指導を実施
 - ※ 現在、整備が検討されている技術者データベースや施工体制台帳、工事日報等により、一括下請負の実態がないか、主任技術者を配置しているかを確認する。
 - ・ 元請業者（特定建設業者）からの下請指導状況について、行政からの指導を実施
- 労働者性や請負・派遣の判断基準等の周知徹底
 - 判断基準を解説した啓発用の資料の作成・配布
 - ※ 基準を現場で当てはめた際に、どのような事例が偽装請負等の問題に該当するか、分かりやすい素材を作成し、配布する。

主な検討事項

1. 建設業界における取組

○建設企業・団体の取組として、どのような取組が考えられるか。

※下請次数の目標設定と目標達成のための具体的取組の内容

（例えば、施工力のある下請企業への優先発注、下請企業の工事の平準化等）

2. 雇用・請負に関するルールの徹底

○請負・雇用の適正化について、どのように徹底していくべきか。

※元請業者（特定建設業者）からの下請指導状況について、行政からの指導を実施

- ・一括下請負の禁止

- ・主任技術者の配置

※下記の内容について、周知・啓発を実施

- ・労働者派遣・偽装請負の禁止

- ・請負の際の遵守事項

第1章 現状分析と直面する課題

Ⅱ. 建設産業が直面する課題

2-2 重層下請構造

現在の重層下請構造は、個々の企業が経済的合理性に基づき原則自由に行動し、各工事契約において繰り返し下請契約を締結した結果として形成されている。

重層下請構造が進んだ要因としては、建設生産の内容の高度化等による専門化・分業化の進展だけでなく、受注産業の特性としての業務量の増減及び繁閑の発生への対応、外注によるコスト削減への対応が挙げられる。重層下請構造は、間接経費の増加による生産性の低下・労務費へのしわ寄せ、施工責任の不明確化・品質の低下、安全指示の不徹底等による安全性低下といった問題を生じさせ、結果として経済的に不合理との指摘がある。

このため、重層下請構造の是正を促進するとともに、人を大切にする施工力のある企業を中心とした施工体制を確立することが必要である。これにより、人材の確保・育成を促進し、建設産業全体の生産性を向上させることが可能となる

第2章 実施すべき対策

対策2-2 重層下請構造の是正と施工力のある企業の育成

(1) 自主的な取組

下請契約は、個々の企業において、工事ごとにその経済的合理性、必要性等を勘案してなされているものである。このため、行政による一律の次数制限という規制手法ではなく、契約当事者である建設企業において、下請契約の必要性・適法性のチェック、施工力のある下請企業の選定、工事の平準化等により、重層構造是正のための自主的な取組が積極的になされていくことが望ましい。

(2) 請負及び雇用に関するルールの徹底等

一方、下請契約が原則自由であることは、市場参加者のルールの遵守を前提としており、建設業における請負及び雇用に関するルールの徹底(技術者データベースや施工体制台帳等に基づく一括下請負の確認強化及び主任技術者の配置徹底、労働者性や請負・派遣の判断基準等の周知徹底等)を通じ、請負及び雇用関係の適正化に取り組んでいくことが必要である。

また、保険未加入企業の排除方策を実施していくことは、雇用関係の明確化により、請負契約から雇用契約への移行を促し、また、下請単価の適正化により、コスト削減のための外注を抑止することとなるため、重層下請構造の是正にも一定の効果が見込まれるものである。

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」の 実施における基本方針について

平成二十一年五月二十二日

社団法人 日本建設業団体連合会

「建設技能者の人材確保・育成に関する提言」を実施するため、日建連および日建連会員企業は左記の基本方針に取り組むこととする。

一、賃金

- ①日建連会員企業は、建設技能者全体の賃金を改善することと努めることとする。
- ②日建連会員企業は、基幹技能者の職長の中から、日建連会員企業が特に優秀と認めた者を優良技能者と認定し、優良技能者の標準目標年収が六〇〇万円以上となるよう努めることとする。
- ③日建連は、(社)建設産業専門団体連合会と協調し優良技能者の賃金改善に努めることとする。

二、建設業退職金共済制度

- 共済証紙購入費用について、
- ①日建連会員企業は、民間発注者に負担の理解を得られるよう努めることとする。
 - ②日建連会員企業は、民間発注者の理解を得られない部分について下請と協調しつつ、一定の負担に応じながら完全実施に努めることとする。
 - ③日建連は、建設業退職金共済制度の運用について(独)勤労者退職金共済機構建設業退職金事業共済本部にその改善要望を行うこととする。

三、重層化

- 日建連会員企業は、重層下請構造の改善のため、
- ①重層下請次数を原則三次以内とする。
 - ②また、五年後をものとに二次以内を目指して取り組むこととする。

四、教育

- 教育への支援について、
- ①日建連会員企業は、工業高校等の教育機関への講師派遣および作業所へのインターンシップ受け入れの支援について、積極的に取り組むこととする。
 - ②日建連は、建設技能者の育成のため、(社)建設産業専門団体連合会と協力しながら技能資格を有する若年建設技能者に対し、補助金を拠出する制度を創設する。

- ③日建連は、富士教育訓練センターと協力しながら工業高校教師および専門工事業経営者等への教育実施のための費用の一部を補助する制度を創設する。

五、作業所労働時間・労働環境

- 日建連会員企業は、作業所労働時間・労働環境の改善のため、
- ①作業所日曜全閉所および土曜五〇%閉所を実施すべく努めることとする。
 - ②快適職場認定一〇〇%取得を実施する。さらに快適職場認定のみならず、よりいっそう労働環境の改善に努めることとする。

六、広報

日建連および日建連会員企業は、提言の実現のため、広報活動の強化を図る。例えば、建設業退職金共済制度について、制度の存在、意義等のPR、建設現場の仮囲いを利用した広報活動の実施等

以上

3. 重層下請構造の改善

- 重層構造の主たる原因である急な労務調達を防止すべく、適切な工期設定と工程管理に努める
 - 下請企業が技能者の社員化を進められるよう、下請企業の業容に合わせた発注(計画発注・平準発注・分割発注)に努める
 - 技能者の社員化など重層構造の解消に取り組む下請企業へ優先した発注に努める
 - 元請・下請双方における取組みの強化に努めるため、各社の協力会等で重層構造の解消に向けた議論を行う
- 「『建設技能者の人材確保・育成に関する提言』の実現に向けた取組みについて」(22年4月21日)より抜粋

・急な労務調達防止のための、適切な工期設定、工程管理に係る取組み状況

34社が何らかの取組みを実施(予定含む)

・下請による技能者(職人)の社員化に資する取組み
約29社の企業が何らかの取組みを実施(予定含む)

・優先発注に関する取組み

重層構造解消に積極的に努めている下請企業の把握や、そうした企業へ優先発注する社内ルールのある企業は12社。

【会員企業への活動推進のお願い】

会員企業の取組み事例を参照に、重層化防止に向け更なる活動をお願いします。

・重層化問題に関する下請企業とのディスカッション

32社が重層化問題を議題とした下請企業とのディスカッションの機会をもつことが可能との回答。

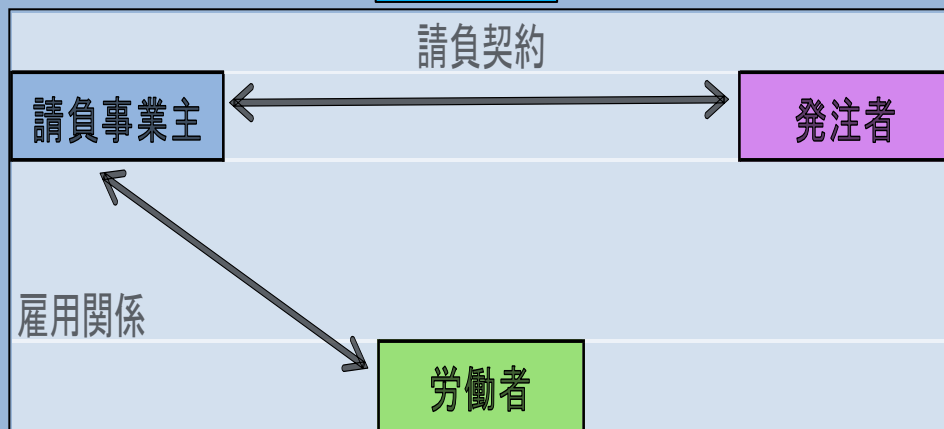
【会員企業への活動推進のお願い】

ご回答いただいた会議等を着実に開催いただき、下請企業との議論の深化をお願い致します。

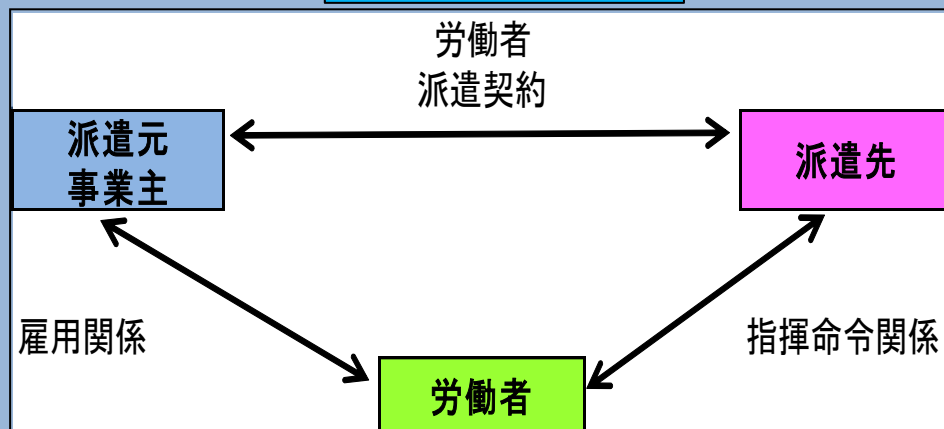
請負、労働者派遣及び偽装請負について

- 偽装請負とは、「**請負**」という契約方式をとっているが、実態は「**労働者派遣**」の形態で業務を行うこと。
- **建設業務**（現場で直接生産に携わる技能工の業務等）については、**労働者派遣は禁止**されている。
- 偽装請負の問題点としては安全衛生等の責任があいまいになり、危険防止措置が十分に講じられないまま、**労働者が労働災害にあう等の恐れが高まる**こと。

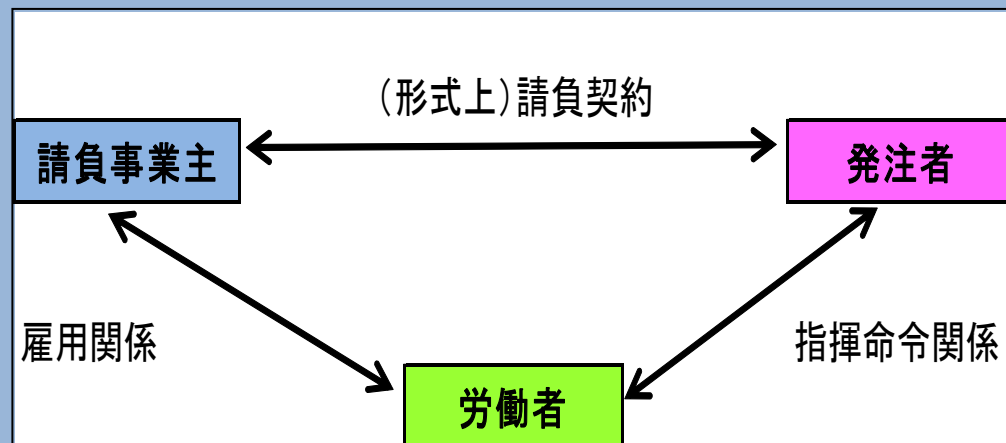
1. 請負



2. 労働者派遣



3. 偽装請負



労働者性の判断基準について①

労働基準法研究会 労働契約法等法制部会労働者性検討専門部会報告(平成8年3月)

<建設業手間請け従事者の判断基準>

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事が来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。

他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者の責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係するものではない。

(ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

ハ 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、他職種との工程の調整の必要がある場合や、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には指揮監督関係を弱める要素となる。

労働者性の判断基準について②

二 代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められている場合や、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている場合等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。他方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素の一つとなる。

ただし、労働契約の内容によっては、本人の判断で必要な数の補助者を使用する権限が与えられている場合もある。このため、単なる補助者の使用の有無という外形的な判断のみではなく、自分の判断で人を採用できるかどうかなど補助者使用に関する本人の権限の程度や、作業の一部を手伝わせるだけかあるいは作業の全部を任せるのかなど本人と補助者との作業の分担状況等を勘案する必要がある。

(2)報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、使用従属性を補強する重要な要素となる。

報酬が、1㎡を単位とするなど出来高で計算する場合や、報酬の支払に当たって手間請け従事者から請求書を提出させる場合であっても、単にこのことのみでは使用従属性を否定する要素とはならない。

2 労働者性の判断を補強する要素

(1)事業者性の有無

イ 機械、器具等の負担関係

据置式の工具など高価な器具を所有しており、当該手間請け業務にこれを使用している場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

他方、高価な器具を所有している場合であっても、手間請け業務にはこれを使用せず、工務店、専門工事業者、一次業者等の器具を使用している場合には、労働者性を弱める要素とはならない。

電動の手持ち工具程度の器具を所有していることや、釘材等の軽微な材料費を負担していることは、労働者性を弱める要素とはならない。

ロ 報酬の額

報酬の額が当該工務店、専門工事業者、一次業者等の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、労働者性を弱める要素となる。

しかし、月額等でみた報酬の額が高額である場合であっても、それが長時間労働している結果であり、単位時間当たりの報酬の額を見ると同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額とはいえない場合もあり、この場合には労働者性を弱める要素とはならない。

ハ その他

当該手間請け従事者が、①材料の刻みミスによる損失、組立時の失敗などによる損害、②建物等目的物の不可抗力による滅失、毀損等に伴う損害、③施工の遅延による損害について責任を負う場合には、事業者性を補強する要素となる。

労働者性の判断基準について③

また、手間請け従事者が業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該手間請け従事者が専ら責任を負うべきときも、事業者性を補強する要素となる。

さらに、当該手間請け従事者が独自の商号を使用している場合にも、事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続して請けている場合には、労働者性を補強する要素の一つとなる。

(3) その他

イ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

ロ 発注書、仕様書等の交付により契約を行っていることは、一般的には事業者性を推認する要素となる。ただし、税務上有利であったり、会計上の処理の必要性等からこのような書面の交付を行っている場合もあり、発注書、仕様書等の交付という事実だけから判断するのではなく、これらの書面の内容が事業者性を推認するに足りるものであるか否かを検討する必要がある。

ハ ある者が手間請けの他に事業主としての請負業務を他の日に行っていることは、手間請けを行っている日の労働者性の判断に何ら影響を及ぼすものではないため、手間請けを行っている日の労働者性の判断は、これとは独立に行うべきものである。

二 いわゆる「手間貸し」(手聞返し)の場合においては、手間の貸し借りを行っている者の間では、労働基準法上の労働者性の問題は生じないものと考えられる。

労働者派遣の禁止①(関係法令)

労働者派遣法

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 労働者派遣 事業主が雇用する労働者であって、労働者派遣の対象となるものをいう。

第四条 何人も、次の各号のいずれかに該当する業務について、労働者派遣事業を行ってはならない。

- 一 港湾運送業務(詳細略)
- 二 建設業務(土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊若しくは解体の作業又はこれらの作業の準備の作業に係る業務をいう。)
- 三 警備業法(詳細略)

職業安定法

(定義)

第四条

6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)第二条第一号に規定する労働者派遣に該当する者を含まないものとする。

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

(労働者供給事業の許可)

第四十五条 労働組合等が、厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる。

労働者派遣の禁止②(関係法令)

職業安定法施行規則

(法第四条に関する事項)

第四条 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(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。))第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。)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、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 四 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要なる簡易な工具を除く。)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ないこと。
- 2 前項の各号のすべてに該当する場合(労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。)であっても、それが法第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであって、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。
- 3 第一項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他如何なる名称形式であるとを問わない。
- 4 第一項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他如何なる名称形式であるとを問わない。

(以下略)

労働者派遣事業と請負の判断基準について

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」 (昭和61年労働省告示第37号)

【目的】

労働者派遣法の適正な運用のためには、労働者派遣事業に該当するか否かの判断を的確に行う必要があります。この基準は、労働者派遣事業か請負により行われる事業かを区分することを目的として定められています。

区分基準の柱

偽装請負にならないためには①

自己の労働者を直接利用していること。つまり、発注者から指揮命令を受けずに業務処理を行っていること。

具体的には、

- 業務の遂行方法に関する指示
- 労働時間等に関する指示
- 配置決定や服務規律に関する指示などを請負事業主が行っているかによって判断している。

偽装請負にならないためには②

請け負った業務を自己の業務として相手方から独立して処理していること。

具体的には、

- 資金の調達・支弁関係
- 法的責任関係
- 単なる労働力の提供ではないことによって判断している。