

令和3年度厚生労働科学研究費補助金  
労働安全衛生総合研究事業

建設現場における建設工事従事者を  
対象とする新たな安全衛生確保のための  
制度構築に資する研究

令和3年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 平岡 伸隆

令和4(2022)年5月

# 目次

<b>第Ⅰ部</b>	<b>総括研究報告</b>	<b>1</b>
A	研究目的	4
B	研究方法	4
C	研究結果	4
	C.1 英国の自営業者に対する労働安全衛生	4
	C.2 日本における一人親方の労働安全衛生	5
D	考察	6
	D.1 英国の自営業者に対する労働安全衛生	6
	D.2 日本における一人親方の労働安全衛生	7
E	結論	7
F	研究発表	7
	F.1 論文発表	7
	F.2 学会発表	7
G	知的所有権の取得状況	7
<b>第Ⅱ部</b>	<b>分担研究報告</b>	<b>9</b>
<b>第1章</b>	<b>建設工事における一人親方等の労働実態に係る国外の行政施策調査</b>	<b>11</b>
A	研究目的	13
B	研究方法	13
C	研究結果	13
	C.1 英国の労働災害統計	13
	C.2 英国における自営業者について	16
	C.3 英国における労働安全衛生法令について	17
	労働安全衛生法	17
	ローベンス報告	19
	テイラー報告	19
	英国の建設業に関する法令	22
	C.4 CSCS カード	22

	C.5	労災保険制度について	22
	C.6	世界の動向	24
D		考察	25
E		結論	25
F		研究発表	25
	F.1	論文発表	25
	F.2	学会発表	25
G		知的所有権の取得状況	25
		参考文献	26
<b>第2章</b>		<b>建設工事における一人親方等の労働実態に係る国内の行政施策調査</b>	<b>27</b>
A		研究目的	29
B		研究方法	29
C		研究結果	29
	C.1	一人親方等の死亡者数の推移	29
	C.2	一人親方を取り巻く社会環境	30
	C.3	一人親方の歴史	32
	C.4	既往アンケート	33
		既往アンケートについて	33
		全建総連・建設政策研究所のアンケート結果	33
		厚生労働省のアンケート結果	33
		国土交通省のアンケート結果	34
	C.5	国内事業者へのヒアリング	36
		Q1-1	36
		Q1-2	37
		Q1-3	38
		Q1-4	38
		Q1-5	39
		Q1-6	40
		Q1-7	41
		Q1-8	42
		Q1-9	43
		Q1-10	43
		Q1-11	43
D		考察	44
	D.1	国内の一人親方等の労働安全衛生	44
	D.2	ヒアリング調査結果	44
		土木事業者	44
		設計コンサルタント	45

---

	ハウスメーカー . . . . .	45
	設備事業者 . . . . .	46
E	結論 . . . . .	47
F	研究発表 . . . . .	47
	F.1 論文発表 . . . . .	47
	F.2 学会発表 . . . . .	47
G	知的所有権の取得状況 . . . . .	47
	参考文献 . . . . .	47
H	付録 ヒアリング調査票 . . . . .	48
I	付録 ヒアリング調査結果 . . . . .	56

### 第 III 部 研究成果の刊行に関する一覧表

105

# 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

## 総括研究報告

### 建設現場における建設工事従事者を 対象とする新たな安全衛生確保のための 制度構築に資する研究

研究代表者 平岡伸隆 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員  
研究者分担 吉川直孝 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員  
研究分担者 大幢勝利 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長

#### 研究要旨

一人親方等は、労働安全衛生法上の労働者に該当しないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。そこで、本研究では、次期災防計画（令和5年度開始）の策定作業等において、一人親方等の安全及び健康の確保対策に活用するための基礎的知見を得ることを目標とする。

一人親方等の労働安全衛生の行政施策のモデルとして既にこうした法令・施策が採られている可能性のある諸外国の法制度、運用方法およびその実態について調査する。英国をはじめとして、その他欧州各国の建設現場における建設工事従事者に関する法制度とその運用の実情を把握した。英国では自営業者の義務について労働安全衛生法に記載されており、それによると、自営業者自身および他人に健康および安全に危険を及ぼさないようにする義務がある。他人にリスクを生じさせるかどうか、労働安全衛生法が免除されるか否かの判断基準になり、周囲にリスクを生じさせる建設業においては、適用されることになる。

また、国内の建設職人基本法に基づく一人親方等に対する指導・支援の実情を把握することを目的とし、土木事業者、設計コンサルタント、ハウスメーカー、設備事業者にヒアリング調査を実施した。建設業において一人親方等の作業内容は労働者とほとんど同等であり、建築・土木事業の両方で一人親方等と労働者の区別はしていない現状にあった。安全衛生への教育については、全ての事業者が新規入場者教育時に実施しており、これは労働者と一人親方の区別なく実施していることがわかった。

研究分担者

吉川直孝

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所  
上席研究員

大幡勝利

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所  
研究推進・国際センター長

## A 研究目的

令和元年度の建設業の死亡者数は 269 人と全産業 845 人に対して 3 割を超える。また、上記の統計とは別に、令和元年度の建設業の一人親方等(中小事業主、役員、家族従事者も含む)の死亡者数は 92 人に上る。一人親方等は、労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。

一人親方等の労働安全衛生に関する行政施策として、平成 29 年に施行された建設職人基本法に基づく基本計画(平成 29 年 6 月閣議決定)に「一人親方等の安全及び健康の確保」が掲げられ、厚生労働省では、平成 30 年度から、一人親方等に対する研修や指導にかかる事業を実施している。こうした背景を踏まえ、本研究では、次期防災計画(令和 5 年度開始)の策定作業等において、一人親方等の安全及び健康の確保対策に活用するための基礎的知見を得ることを目的とする。

## B 研究方法

一人親方等の労働安全衛生の行政施策のモデルとして既にこうした法令・施策が採られている可能性のある諸外国の法制度、運用方法およびその実態について調査することが有効であると考えられる。一人親方等に対する労働安全衛生施策を既に実行している可能性が高く、なおかつ災害件数の少ない英国をはじめとして、その他欧州各国の建設現場における建設工事従事者に関する法制度とその運用の実情を把握する。

さらに、建設職人基本法に基づく一人親方等に対する指導・支援の実情を把握し、日本における課題を明らかにするとともに、欧州の取組等で日本でも効果が見込まれる対策、事項等について明らかにする。

## C 研究結果

### C.1 英国の自営業者に対する労働安全衛生

本年度は、文献調査によって英国の Self-employed(自営業者)に対する労働安全衛生の行政政策について調査した。英国の雇用権法では労働供給者を以下のように区分している。

1. 全ての労働立法の適用対象となる労働者(employee)
2. 一部の労働立法の適用対象となる就労者(worker)
3. 労働立法の適用のない自営業者(self-employed)

ここでいう、自営業者(self-employed)が日本の建設業における一人親方等に相当するものと思われる。

英国では、労働者(employee)に加え、自営業者(self-employed)の就業者数、死傷者数をともに集計し、公表している。英国では、建設業において労働者と自営業者の人数比は 1:0.57 であり、これは日本における労働者と一人親方等の比 1:0.27

より高いことがわかった。

1981年からの全産業・建設業の就業者・労働者・自営業者の10万人死亡率を図C.1に示す。英国の建設業における自営業者の死亡率は労働者と比較して常に低水準にある。1981年から続いている傾向であり、その要因については文献調査からでは不明であった。

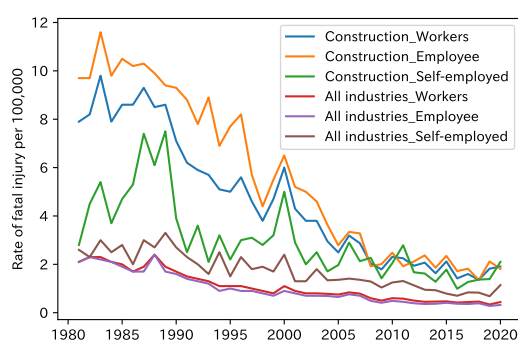


図 C.1 HSE が公表する全産業・建設業の就業者・労働者・自営業者の10万人死亡率

自営業者であっても建設業においては、他人にリスクを生じさせるため、労働安全衛生法を始め、CDM 2015 規則と COSHH 規則（有害物管理規則）を含むすべての関連法規を遵守する必要がある。労働安全衛生法第3条(2)には、「所定の内容の事業を実施するすべての自営業者は、合理的に実行可能な限りにおいて、その事業によって影響を受ける自ら及びそれ以外の者（被雇用者ではない者）が、これによってその健康又は安全に危険が及ばないことを確保するようにその事業を運営する義務を負うものとする。」と記載されており、自営業者もその義務が明記されている。

実現場においては、1995年に業界団体が立ち上げた CSCS カードが導入され、各就労者の技能レベルによってクラス分けされると同時に、これによって安全衛生知識レベルも担保されている。

英国の建設業では、Safety Culture（安全文化）に基づき、自営業者に限らず、発注者、設計者、施工者、労働者、自営業者ら関係者全てが自ら安全

衛生について真摯に捉え、リスクを洗い出し、リスクを除去または低減するためにどうしたら良いかを真剣に考え、共同で取り組むことを目指しており、またそれを具現化するために CDM2015 規則があるものと思われる。

建設業における自営業者の死亡率が労働者と比較して低いことや、日本と比較して自営業者の割合が高いことが確認され、この背景要因については次年度のヒアリング調査によって明らかにする。

## C.2 日本における一人親方の労働安全衛生

本稿では、一人親方とは「労働者を雇用せずに事業を行うもの」とし、一人親方等とは「上記の一人親方のほか、中小事業主、役員、家族事業者」と定義する。

厚生労働省職場のあんぜんサイトで公開されている建設業における死亡者数の推移を図C.2に示す。近年では建設業の労働災害による死亡者数は減少傾向にあり、2020年では258名となっている。ただし、同年の全産業の死亡者数は802名であり、建設業は最も多くの死亡者を出している。これは労働者を対象とした集計のため、一人親方等は含まれない。

上述のとおり、一人親方等は労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工場の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工場の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。厚生労働省では、一人親方等の死亡者数も2014年から集計しており、職場のあんぜんサイトにて公表している。ただし、特別加入申請や報道等の情報を基に「都道府県労働局・労働基準監督署が把握したものを集計」しており、全数とは限らない点に留意する必要がある。

建設業における一人親方等および一人親方の死

亡者数の推移を図 C.3 に示す。労働者の死亡者数が減少傾向であったが、一人親方は増加傾向にみえる。しかし、集計開始直後は、集計率が低いことが予想され、必ずしも増加傾向にあるとはいえない。2020 年では一人親方等の死亡者数は 97 名に上り、労働者の就業者数と一人親方等の就業者数を鑑みると、死亡率が高い可能性がある。建設現場における労働者と一人親方等の死亡率の比較には、それぞれの建設現場の就業者によって正規化して比較する必要があるが、一人親方等の就業者数については、統計データから詳細な検討を要することから、次年度の課題とする。

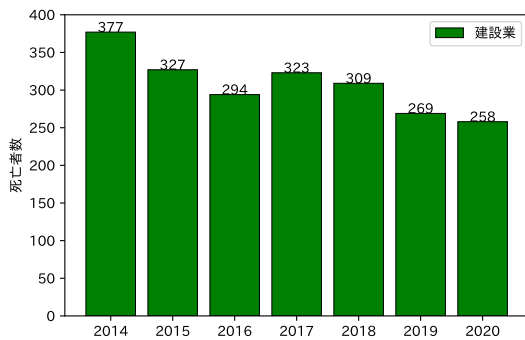


図 C.2 建設業における労働災害による死亡者数

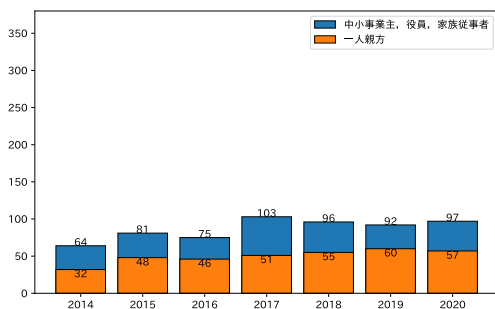


図 C.3 建設業における一人親方等の死亡者数

また、建設現場における一人親方等の労働安全衛生環境の実態調査のため、事業者を対象としてヒアリング調査を実施した。本ヒアリング調査の目的は以下の3点である。

1. 一人親方に対する安全衛生教育方法
2. 現場にいる一人親方の把握方法と指導方法
3. 一人親方との契約方法についてヒアリングし、労働実態を把握

本ヒアリングは土木事業者1社、設計コンサルタント1社、ハウスメーカー5社、設備事業者1社に対して実施した\*1。

## D 考察

### D.1 英国の自営業者に対する労働安全衛生

英国では自営業者の義務について労働安全衛生法に記載されており、それによると、自営業者自身および他人に健康および安全に危険を及ぼさないようにする義務がある。他人にリスクを生じさせるかどうか、労働安全衛生法が免除されるか否かの判断基準になり、周囲にリスクを生じさせる建設業においては、適用されることになる。この考え方は、労働安全衛生法の立法の理念に基づくものであり、それは労働安全衛生法制定の基となったローベンス報告で記載された「リスクを発生させた者とその事業を実施する者がそのリスクを担うべきである。」から端緒していると考えられる。

このように日本の労働安全衛生法とは大きく法の建て付けが異なることから、英国の行政政策を直接的に参考にはできないが、建設業の自営業者の死亡率の低さなどは、学ぶべき箇所があると思われ、引き続き調査を進めていく。

また文献調査からは、英国の建設業に従事する自営業者に対する安全衛生教育について、その具体的な方法はわからなかった。業界団体が立ち上げた CSCS カードによって各個人の技能および安全衛生知識が担保されているようだが、日本における新規入場者教育の実態などについて、ヒアリング調査等によって明らかにする必要がある。

\*1 設備事業者は調査票の紙面回答のみ



## D.2 日本における一人親方の労働安全衛生

建設業の一人親方等の死亡災害事例は年間約100名ほどで推移しており、建設業の労働者の死亡者数が年間250名～300名ほどであることを鑑みると、高い水準であることがわかる。一人親方等の死傷災害について増加傾向に見えるが、統計調査を始めたばかりで、現在も含め全数を把握できているわけではないことに起因する結果であり、実情については不明と考える。

土木事業者、設計コンサルタント、ハウスメーカー、設備事業者にヒアリング調査を実施した結果、建設業において一人親方等の作業内容は労働者とほとんど同等であり、建築・土木事業の両方で一人親方等と労働者の区別はしていない現状にあった。安全衛生への教育については、全ての事業者が新規入場者教育時に実施しており、これは労働者と一人親方の区別なく実施していた。

厚生労働省や国土交通省では、労災保険の特別加入制度への加入を促進しており、建設現場によっては加入が義務化されている現場があり、未加入の場合は働けないという環境に変化しつつある。

また、国土交通省はCCUSへの登録を推進しており、土木事業者はこれに則り導入を勧めている。ただし、戸建住宅建設工事など小規模の工事現場では導入への技術的な問題、経済的な負担、各社が開発した類似の既存システムがあることから、導入が遅れている。

## E 結論

本年度は、英国の自営業者および日本の事業者の一人親方等に対する安全衛生教育方法について調査した。英国について文献調査で得られた知識をもとに、ヒアリング調査によってその実態を把握する必要がある。またその他の欧州各国や、シンガポール、韓国といったアジア諸国についても、自営業者（一人親方等）に対する行政政策について調査していく。

国内においては、ヒアリング調査対象の事業者を拡大し、一人親方を対象とした労働安全衛生教育の方法やその実態について調査する。

## F 研究発表

### F.1 論文発表

該当なし

### F.2 学会発表

1. 大幢勝利, 高橋弘樹, 吉川直孝, 平岡伸隆 (2021) 建設業における安全衛生対策の海外の制度. 安全工学シンポジウム 2021, 講演予稿集, pp. 168-169.
2. 大幢勝利, 吉川直孝 (2021) レガシーとして引き継がれていくべき労働災害防止対策等の検討令和2年度報告書(日本語版), 建設業労働災害防止協会.

## G 知的所有権の取得状況

該当なし

## 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業） 分担研究報告

### 建設工事における一人親方等の労働実態に係る 国外の行政施策調査

研究代表者 平岡伸隆 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員  
研究者分担 吉川直孝 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員  
研究分担者 大幢勝利 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長

#### 研究要旨

本分担研究では、建設業における一人親方等の労働実態に係る国外の行政施策を調査する。対象国は、英国をはじめとした欧州各国および韓国・シンガポールなどのアジア諸国において労働施策の取り組みが入手しやすい国を選定した。本年は文献調査を主とし、各国行政機関の公開している情報や、論文・雑誌・webに掲載されている情報から一人親方等に対する労働安全衛生施策について調査する。

英国の一人親方の労働安全衛生施策について文献および英国の安全庁（HSE）のwebサイトを利用して情報を収集した。英国は自営業を self-employed person と区分しており、これが日本の一人親方にあたるものと考えられる。公表されている労働災害データによると、2019/20は111人が労働災害で死亡（うち77件は被雇用者、34件は自営業）としている。2015年10月1日以降、自営業者であり、労働活動が他の労働者または一般市民の健康と安全に潜在的なリスクをもたらさない場合、安全衛生法は免除され適用されないとしているが、建設業は最もリスクの高い産業の一つであるので、CDM 2015 規程と COSHH 規則を含むすべての関連法規を遵守する必要があるとしている。また、イギリスは業界が主導して立ち上げた CSCS カードの普及によって、作業員の技術レベルや安全知識が担保されている。なお、自営業者（self-employed）に対する労災保険制度の適用あるいは特別加入の制度はないようであった。

研究分担者

吉川直孝

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所

上席研究員

大幡勝利

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所

研究推進・国際センター長

## A 研究目的

我が国では、一人親方等は労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。

一人親方等の労働安全衛生に関する行政施策が記載された「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（以下、建設職人基本法という）」が平成 29 年 3 月 16 日に施行された。さらに建設職人基本法に基づく基本計画（平成 29 年 6 月閣議決定）に「一人親方等の安全及び健康の確保」が掲げられ、厚生労働省では、平成 30 年度から、一人親方等に対する研修や指導にかかる事業を実施している。

こうした背景を踏まえ、本研究では、次期災防計画（令和 5 年度開始）の策定作業等において、一人親方等の安全及び健康の確保対策に活用するための基礎的知見を得ることを目標とする。

一人親方等の労働安全衛生の行政施策のモデルとして既にこうした法令・施策が採られている可能性のある諸外国の法制度、運用方法およびその

実態について調査することが有効であると考えられる。そこで本分担研究では、一人親方等に対する労働安全衛生施策を既に実行している可能性が高く、なおかつ災害件数の少ない英国をはじめとして、その他欧州各国の建設現場における建設工事従事者に関する法制度とその運用の実情を把握することを目的とする。

## B 研究方法

諸外国の行政政策やその実態について調査するには、文献調査および各行政機関関係者へのヒアリングが有効である。本年は、文献調査を主とし、各国行政機関の公開している情報や、論文・雑誌・web に掲載されている情報から一人親方等に対する労働安全衛生施策について調査する。

## C 研究結果

### C.1 英国の労働災害統計

英国の安全衛生庁（Health and Safety Executive; HSE）はグレート・ブリテンの労働災害データを公表しており<sup>1)</sup>、このデータの概観を述べる。なお、ここでいうグレート・ブリテンとは、ブリテン島（イングランド、スコットランド、ウェールズ）を指し、北アイルランドは含まない。

英国国家統計局（Office for National Statistics; ONS）が公表する英国の人口は 2020 年時点で約 6708 万人であり、日本の 52.9 % にあたる。2020 年 2 月時点の労働力人口は 3370 万人、就業者数は 3235 万人である。2019 年の日本の労働力人口は 6886 万人、就業者数は 6724 万人であり、人口、労働力、就業者数ともに日本の約半分の規模といえる。なお、労働力人口は就業者数と完全失業者数の合計である。

英国は労働者数や労働災害による死亡者数・死傷者数ともに Self-employed という区分があり、自営業者の統計が取られている。英国国家統計局のデータによると、2021 年 7-9 月の労働者数（employee）は全産業 2813.7 万人、建設業 138 万

人であり、このうち自営業全体 (self-employed) は全産業で 434.5 万人、建設業で 78.1 万人 (全産業中約 18 %) であった。一方で日本の統計は、日本労働力調査によると 2021 年の「役員を除く雇用者」(労働者) は全産業 5629 万人、建設業 325 万人であり、「雇無業主」(≡一人親方) は全産業 406 万人、建設業 59 万人、「自営業主・家族従業者」(≡一人親方等) は全産業 660 万人、建設業 88 万人である。ここで、英国の建設業は労働者に対して自営業者の人数割合が日本より格段に高いことがわかる。建設業の Self-employed (自営業者) 78.1 万人に対して建設業の労働者数は 138 万人のため、対労働者数比は 0.57 である。一方日本は労働者数 325 万人に対し一人親方等は 88 万人のため、対労働者数比は 0.27 である。

ここで HSE が公表する英国の労働災害を表 C.1 に示す。最新の 2020/21 では全産業で 142 名が死亡しており、このうち労働者は 88 名、自営業者は 54 名である。これを建設業に絞ると 39 名が死亡しており、このうち労働者は 23 名、自営業者が 16 名である。10 万人あたりの死亡率にすると直近の 2020/21 では労働者 1.81 に対して自営業者は 2.10 であり、自営業者が多いものの、例年は労働者の方が高い数値である。1981 年からの全産業・建設業の就業者・労働者・自営業者の 10 万人死亡率を図 C.1 に示す。橙線より緑線が常に下側にある傾向が見て取れる。ただし、全産業の紫線と茶線で比較すると自営業の方が死亡率が高い傾向にあり、建設業が特殊な環境であることがわかる。また、全体的に建設業が全産業に比べて高い水準であることもわかる。

表 C.1 HSE が公表する全産業および建設業の死亡者数

Year	Industry Level	SIC 2007 code <sup>1</sup>	Industry	Number of fatal injuries			Rate of fatal injury per 100,000 workers (or employees / self-employed)		
				Workers	Of which...		Workers	Of which...	
					Employees	Self-employed		Employees	Self-employed
2014/15	All	All (01-99)	All industry	142	97	45	0.46	0.37	0.93
2015/16	All	All (01-99)	All industry	147	108	39	0.47	0.41	0.79
2016/17	All	All (01-99)	All industry	135	99	36	0.42	0.37	0.70
2017/18	All	All (01-99)	All industry	141	97	44	0.44	0.36	0.84
2018/19	All	All (01-99)	All industry	149	106	43	0.46	0.39	0.83
2019/20r	All	All (01-99)	All industry	113	77	36	0.34	0.28	0.68
2020/21p (Note A, Note B)	All	All (01-99)	All industry	142	88	54	0.44	0.32	1.14

Year	Industry Level	SIC 2007 code <sup>1</sup>	Industry	Number of fatal injuries			Rate of fatal injury per 100,000 workers (or employees / self-employed)		
				Workers	Of which...		Workers	Of which...	
					Employees	Self-employed		Employees	Self-employed
2014/15	Section	F (41-43)	Construction	35	24	11	1.63	1.86	1.28
2015/16	Section	F (41-43)	Construction	47	31	16	2.12	2.35	1.78
2016/17	Section	F (41-43)	Construction	31	22	9	1.42	1.72	0.99
2017/18	Section	F (41-43)	Construction	37	25	12	1.60	1.82	1.27
2018/19	Section	F (41-43)	Construction	31	18	13	1.36	1.35	1.37
2019/20r	Section	F (41-43)	Construction	42	29	13	1.82	2.12	1.39
2020/21p (Note A, Note B)	Section	F (41-43)	Construction	39	23	16	1.91	1.81	2.10

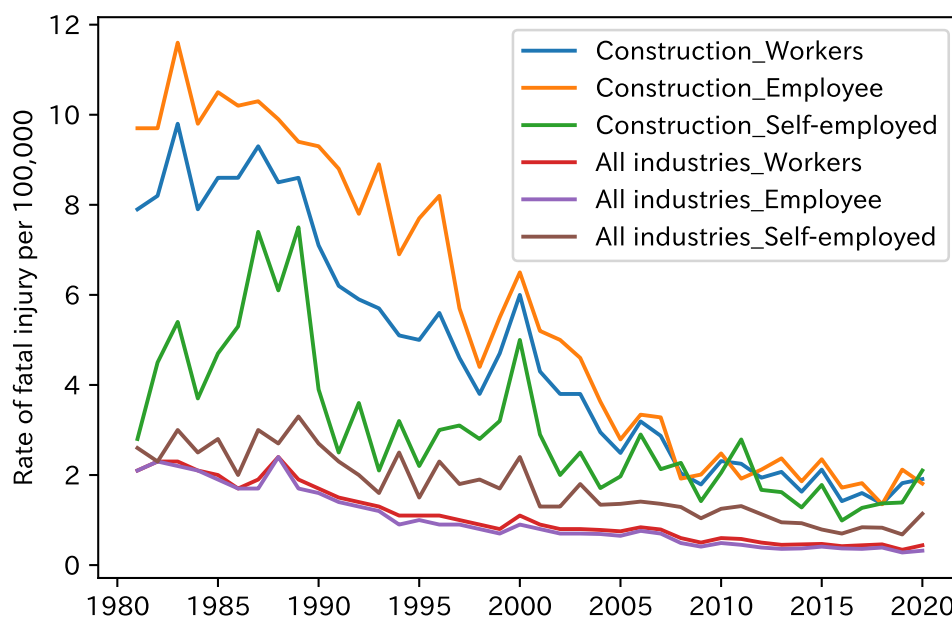


図 C.1 HSE が公表する全産業・建設業の就業者・労働者・自営業者の10万人死亡率

## C.2 英国における自営業者について

英国における自営業者の行政施策について述べる。なお、諸外国における雇用類似者の働き方について、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)が、厚生労働省の要請を受け研究会を立ち上げ、報告書「雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向 一独・仏・英・米調査から一」[1]をまとめており、これに英国を始め、ドイツ、フランス、アメリカの雇用類似者の労働政策について詳細な調査結果が記述されている。まずはこの報告書を参照されたい。

本稿では、主に建設業に焦点をあて、英国の行政政策について述べる。

まず、英国の雇用権法 (the Employment Rights Act 1996:ERA) 230 条を以下に引用する。

### 230 Employees, workers etc.

(1) In this Act “employee” means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) a contract of employment.

(2) In this Act “contract of employment” means a contract of service or apprenticeship, whether express or implied, and (if it is express) whether oral or in writing.

(3) In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) —

(a) a contract of employment, or

(b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the

contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual; and any reference to a worker’s contract shall be construed accordingly.

(4) In this Act “employer”, in relation to an employee or a worker, means the person by whom the employee or worker is (or, where the employment has ceased, was) employed.

(5) In this Act “employment” —

(a) in relation to an employee, means (except for the purposes of section 171) employment under a contract of employment, and

(b) in relation to a worker, means employment under his contract; and “employed” shall be construed accordingly.

(6) This section has effect subject to sections 43K and for the purposes of Part XIII so far as relating to Part IVA or section 47B, “worker”, “worker’s contract” and, in relation to a worker, “employer”, “employment” and “employed” have the extended meaning given by section 43K.

(7) This section has effect subject to section 75K(3) and (5).

このように、英国の雇用権法では労務供給者を以下のように区分している。

1. 全ての労働立法の適用対象となる労働者 (employee)

2. 一部の労働立法の適用対象となる就労者 (worker)
3. 労働立法の適用のない自営業者 (self-employed)

worker は employee と self-employed を包括した表現でもあり, worker の中に employee にも self-employed にも属さない者がいるという認識である。

ここでいう「自営業者」が日本の建設業における一人親方に該当するものと思われる。英国も元々は「事業者」と「労働者」の2区分方式であったが, 1997年5月にブレア労働党政権が誕生し, それ以降に非労働者への一部労働法の適用を行う法制度が現在の形に整えられている。つまり, ブレア政権は労働法の適用対象を「労働者 (employee)」ではなく, 「就労者 (worker)」とすることで, 雇用権利法, 最低賃金法, 労働時間規則, 雇用関係法, パートタイム就労者 (不利益取扱禁止) 規則の一部労働法の適用対象者とした [2]。

### C.3 英国における労働安全衛生法令について

英国における自営業者を対象とした労働安全衛生法令について述べる。なお, 建設業における日英の法令比較については豊澤ら [3] が詳しい。

#### 労働安全衛生法

英国の労働安全衛生法 (Health and Safety at Work Act: HSW) 第3条に self-employed person について以下の記載がある。

3 General duties of employers and self-employed to persons other than their employees.

(1) It shall be the duty of every employer to conduct his undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that persons not in his employment who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.

(2) It shall be the duty of every self-employed person who conducts an undertaking of a prescribed description to conduct the undertaking in such a way as to ensure, so far as is reasonably practicable, that he and other persons (not being his employees) who may be affected thereby are not thereby exposed to risks to their health or safety.

A description of undertaking included in regulations under subsection (2) may be framed by reference to—

(a) the type of activities carried out by the undertaking, where those activities are carried out or any other feature of the undertaking;

(b) whether persons who may be affected by the conduct of the undertaking, other than **the self-employed person** (or his employees), may thereby be exposed to risks to their health or safety.

#### 日本語訳

3 被雇用者以外の者に対する使用者及び自営業者の一般的な義務

(1) すべての使用者は, 合理的に実行可能な限りにおいて, その雇用していない者で影響を受ける可能性のある者が, その健康又は安全への危険にさらされないことを確保するようにその企業を運営する義務を負うものとする。

(2) 所定の内容の事業を実施するすべての自営業者は, 合理的に実行可能な限りにおいて, その事業によって影響を受ける自ら及びそれ以外の者 (被雇用者ではない者) が, これによってその健康又は安全に危険が及ばないこ

とを確保するようにその事業を運営する義務を負うものとする。

上記の(2)による規定に含まれる事業の定義は、次に関連するものである。

(a) それらの活動又はその事業の他の特徴が実施される場合で、その事業によって実行される活動の型

(b) 自営業者(又はその被雇用者)が彼等の健康又は安全に対するリスクにさらされる可能性がある場合以外の場合で、その事業の実施により人が影響を受けるかどうか。

このように労働安全衛生法第3条によって自営業者も自ら及びそれ以外の者の健康または安全に危険が及ばないようしなければならぬ旨が明記されている。

また、安全衛生庁(HSE)のホームページには、図C.2のように「Self-employed - do I have duties?」というトピックが立てられている。

この内容を翻訳すると以下のとおりである。

2011年、Löfstedt Reviewは、自営業者が他人に危害を加える可能性のない業務活動を行っている場合、安全衛生法を免除することを推奨しました。この勧告は政府によって受け入れられました。したがって、2015年10月1日以降、自営業者であり、労働活動が他の労働者または一般市民の健康と安全に潜在的なリスクをもたらさない場合、安全衛生法は適用されません。健康と安全に関する法律は、小説家、ジャーナリスト、グラフィックデザイナー、会計士、ファイナンシャルアドバイザー、ドレスメーカーなど、労働安全衛生にリスクをもたらさない170万人の自営業者には適用されなくなると推定しています。

また、その関連トピックとして図C.3のように

「What the law says」があり、その中で以下の記載がある。

「他人の健康と安全に対するリスク」とは何ですか？

これはあなたの仕事の結果として、他の誰か(例えば、一般の人々、クライアント、請負業者など)が危害を加えられたり負傷したりする可能性です。ほとんどの自営業者は、自分の仕事が他人の健康と安全にリスクをもたらすかどうかを知っています。あなたは自分がしている仕事を考慮し、それがリスクを生み出すかどうかを自分で判断しなければなりません。たとえば、一般の人が使用できるフェアグラウンドライド(遊園地)を運営している場合、あなたの仕事は他の人々の健康と安全に影響を与える可能性があり、法律が適用されるため、適切な措置を講じてそれらを保護する必要があります。

このようにリスクを生み出すものが誰であるかが重要であり、建設業に従事するものは周囲にリスクを生み出すため、労働安全衛生法が適用されるものとする。これは図C.4に示すトピックにも記載されている。

建設業で働く者にどのような意味をもちますか？

これは、2015年のCDMに記載されているすべての作業活動を意味します。これには、建設現場で行われるすべての作業が含まれます。建設現場とは、建設工事が行われている場所、または労働者がアクセスできる場所を意味し、商業施設と国内施設の両方に適用されます。2015年のCDMをチェックして、あなたが行っている作業が含まれているかどうかを確認してください。



The screenshot shows the HSE Executive website. The header includes the HSE logo and navigation links: Home, News, Guidance (selected), About HSE, Books, Free updates, and Contact. A search bar is visible in the top right. The breadcrumb trail reads: HSE > Guidance > Topics > Self-employed workers. The main heading is 'Self-employed - do I have duties?'. The content area contains text about the Löffstedt Review (2011) and the changes to health and safety law from 1 October 2015. A sidebar on the left lists: What the law says, Does the law apply to me?, High risk work activities, and Feedback. At the bottom, there is a feedback section with 'Yes' and 'No' buttons, and a 'Report a problem with this page' button. The footer includes links for Search, A-Z, Acronyms, Site map, Copyright, Cookies, Privacy, Accessibility, Disclosure of information, and Vulnerability disclosure. A statement at the bottom reads: 'HSE aims to reduce work-related death, injury and ill health.' and 'Information in other languages'.

図 C.2 HSE の HP 「Self-employed - do I have duties?」

建設業は最もリスクの高い産業の一つであるので、CDM 2015 規則と COSHH 規則（有害物管理規則）を含むすべての関連法規を遵守する必要があることが窺える。

### ローベンス報告

上記において、労働安全衛生法が免除されるか否かはリスクを生じさせるか否かが非常に重要な判断基準になっている。これは英国の労働安全衛生法の成り立ちに大きく起因していると考えられる。

英国では 1972 年に報告された「労働における安全と保健 (Safety and Health at Work)」, いわゆるローベンス報告を受けて労働安全衛生法 (HSW) が 1974 年に制定された。ここで、ローベンスによって以下の記載がある。

The primary responsibility for doing something about the present levels of occupational accidents and disease lies with those who create the risks and those who work with them.

つまり、「リスクを発生させた者とその事業を実施する者がそのリスクを担うべきである。」という理念に基づいて労働安全衛生法が策定されており、このため自営業者に対してもリスクを生じさせるか否かが判断基準になっているものと考えられる。

### テイラー報告

2017 年、保守党の英国首相 May の委託によって策定された Taylor Review（以下、テイラー報

The screenshot shows the HSE website interface. At the top left is the HSE logo and 'Health and Safety Executive'. A search bar is on the top right. A navigation menu includes Home, News, Guidance (selected), About HSE, Books, Free updates, and Contact. Below the menu is a breadcrumb trail: HSE > Guidance > Topics > Self-employed workers > What the law says. On the left is a sidebar with 'Self-employed workers' and sub-links: 'What the law says' (selected), 'Does the law apply to me?', 'High risk work activities', and 'Feedback'. The main content area has a large heading 'What the law says' followed by a link to 'The Health and Safety at Work etc Act 1974 (General Duties of Self-Employed Persons) (Prescribed Undertakings) Regulations 2015, says:'. Below this are two bullet points: 'if your work activity is specifically mentioned in the regulations above' and 'or if your work activity poses a risk to the health and safety of others, then the law applies to you'. The next section is 'What is meant by 'self-employed'?' with text explaining that self-employed means not working under a contract of employment. It then discusses that the law applies to those who employ others. The next section is 'What is a 'risk to the health and safety of others'?' with text defining it as the likelihood of someone else being harmed or injured. It notes that most self-employed people know if their work poses a risk. An example is given of operating a fairground ride. The final section is 'Find out more about 'risk'' with a link to risk management guidance.

図 C.3 HSE の HP 「What the law says」

告書という) について紹介する。なお、具体的な内容については滝原による報告書 [4] や鎌田ら [1] が詳しい。

テイラー報告が策定された背景として鎌田らは以下の3点であると言及している。

1. 失業率が低く、雇用の質に目が向けられている状況にあること
2. 報道等によるゼロ時間契約に対する世間の関心の高まり

3. ギグ・エコノミー<sup>\*1</sup>において自営業を利用して税・社会保険料や雇用責任を回避することへの対応の必要性

テイラー報告の主な内容について鎌田ら [1] を引用すると以下のとおりである。

<sup>\*1</sup> Gig economy。ライブハウスなどで音楽活動者が行うその場限りの単発ライブをギグといい、そこからネットなどを通じて単発の仕事を受注する働き方をギグ・エコノミーという。

The screenshot shows the HSE website interface. At the top left is the HSE logo and 'Health and Safety Executive'. A search bar is on the top right. A navigation menu includes 'Home', 'News', 'Guidance', 'About HSE', 'Books', 'Free updates', and 'Contact'. Below the menu is a breadcrumb trail: 'HSE > Guidance > Topics > Self-employed workers > High risk activities'. The main content area has a sidebar on the left with links: 'Self-employed workers', 'What the law says', 'Does the law apply to me?', 'High risk work activities', and 'Feedback'. The main heading is 'High risk activities'. The text explains that high risk activities carried out by the self-employed can result in fatalities and injuries. It notes that although not specifically mentioned in regulations, many work activities (e.g., work with explosives) are still high risk. Below this, there are two expandable sections: 'What is meant by agriculture?' and 'What is meant by working in construction?'. The 'working in construction' section defines it as any work activity mentioned in the Construction (Design and Management) Regulations 2015, including work on construction sites. It also advises checking the 2015 regulations to see if work is included.

図 C.4 HSE の HP 「High risk activities」

テイラー報告書は、現在は労働者 (employee), 就労者 (worker), 自営業者 (self-employed) の 3 つに大きく分かれる労務供給者の法的地位について、大半の事例ではよく機能しているが、特に新しいプラットフォーム技術によって生じた事例をはじめとする限界事例において判断基準をどのように適用すべきかについて不明確な点があることを指摘し、様々な提言を行っているが、特に次の 5 つの提言が注目される。第 1 に、労務供給者の法的地位に関する判断基準を明確にするために、法律で主要原則を定めるとともに、規則や指針を活用してその詳細を定めるべきとする。第 2 に、労働者、就労者、自

営業者という現在の労務供給者の法的地位の三区分を維持しつつ、就労者概念については、依存的契約者 (dependent contractor) という名称に変えるべきとする。第 3 に、裁判例等でも散見された代替者による労務供給を許容する契約条項を定めて労働法の適用回避をする事案に対処するために、依存的契約者の判断においては、自身による労務供給は重視せず、指揮命令基準をより重視すべきとする。第 4 に、労務供給者が受けられる権利・保護をより明確化するために、現在は労働者に限られている労働条件を記載した書面の交付を、依存的契約者にも適用拡大すべきとする。第 5 に、労務供給者の法的地位が争われ

る事案では立証責任を転換し、当該労務 供給者が問題となっている権利・規制の適用対象ではないことを事業者側に証明させるべきとする。

建設業との関係については、その実態と合わせて次年度の課題としたい。

### 英国の建設業に関する法令

英国の建設業における大きな変化として、European Union (EU) における指令「建設現場安全衛生指令 (92/57/EEC)」からの流れで、英国の建設業において Construction (Design and Management) Regulations (以下、CDM) が1994年に制定 (CDM1994) された。その後、2000年に CDM2000、2007年に CDM2007へ改正されており、CDM2007では「安全衛生調整」を担う CDM調整者 (CDM coordinator) を設けることが定められている。英国では発注者が専門的な知識を有していないことがあるため、CDM調整者は発注者へのアドバイスを行うとともに設計者、施工者等と発注者との連絡調整も行っていた。ただし、CDM調整者は、コンサルタントが主に担っていたため、担当する建設プロジェクトに共同に取り組むという意識を生みず、第3者的な役割に留まり、うまく機能しなかった例が多く見られた。そこで実質的に建設プロジェクトに共同で取り組むため、2015年に CDM2015へ改正した。CDM2015では、CDM調整者を廃止し、新たに主設計者 (Principal Designer) という役割を設けている。主設計者は、建設プロジェクトの設計を担うだけでなく、CDM調整者の役割であった発注者へのアドバイス、設計者や施工者間の連絡調整の役割も担うものである。CDM2015は一部の注文住宅の工事で規制が緩和されているが、ほぼ全ての工事に適用される。CDM2015では、発注者および設計者の安全衛生における責務は大きいものとし、施工者や労働者の責務とともに刑罰付

きで規定している。

CDM2015は Safety Culture (安全文化) に基づき、発注者、設計者、施工者、労働者、自営業者ら関係者全てが自ら安全衛生について真摯に捉え、リスクを洗い出し、リスクを除去または低減するためにどうしたら良いかを真剣に考え、共同で取り組むことを具現化するための基盤となっている [3]。

### C.4 CSCS カード

建設業就業者の職務遂行能力を担保するための資格制度があり、建設技能認証制度 (The Construction Skills Certification Scheme, CSCS) が広く普及している。CSCSは1995年に導入された任意の制度であり、HSEが運営するものではない。2001年に建設業界が現場では職務遂行能力を持つ労働者のみを作業させることを公約したため、CSCSが広く採用され、急速に普及した。現在、ほとんどの建設現場は CSCSの資格を有した者しか労働を許可していない。

この CSCS カードの取得において安全衛生の知識が必要であり、技術とともに就労者の管理が可能となっている。なお CSCS カードにはその職種や熟練度に応じていくつか種類がある。現在の CSCS カードの種類を図 C.5 に示す。以前は黄色の Visitor カードがあり、建設技能者以外も建設現場に入場する場合は CSCS カードを必要としたが、このイエローカードは2018年に廃止されている<sup>\*2\*</sup>。

### C.5 労災保険制度について

英国の労災保険制度について既往研究 [5] が詳しい。以下にその一部を抜粋する。

<sup>\*2</sup> The Official site for the Construction Skills Certification Scheme, Visitor card withdrawal <https://www.cscs.uk.com/applying-for-cards/withdrawn-cards/visitorcard/>

<sup>\*3</sup> The Official site for the Construction Skills Certification Scheme, CSCS to withdraw the Construction Site Visitor card <https://www.cscs.uk.com/news/visitornews/>



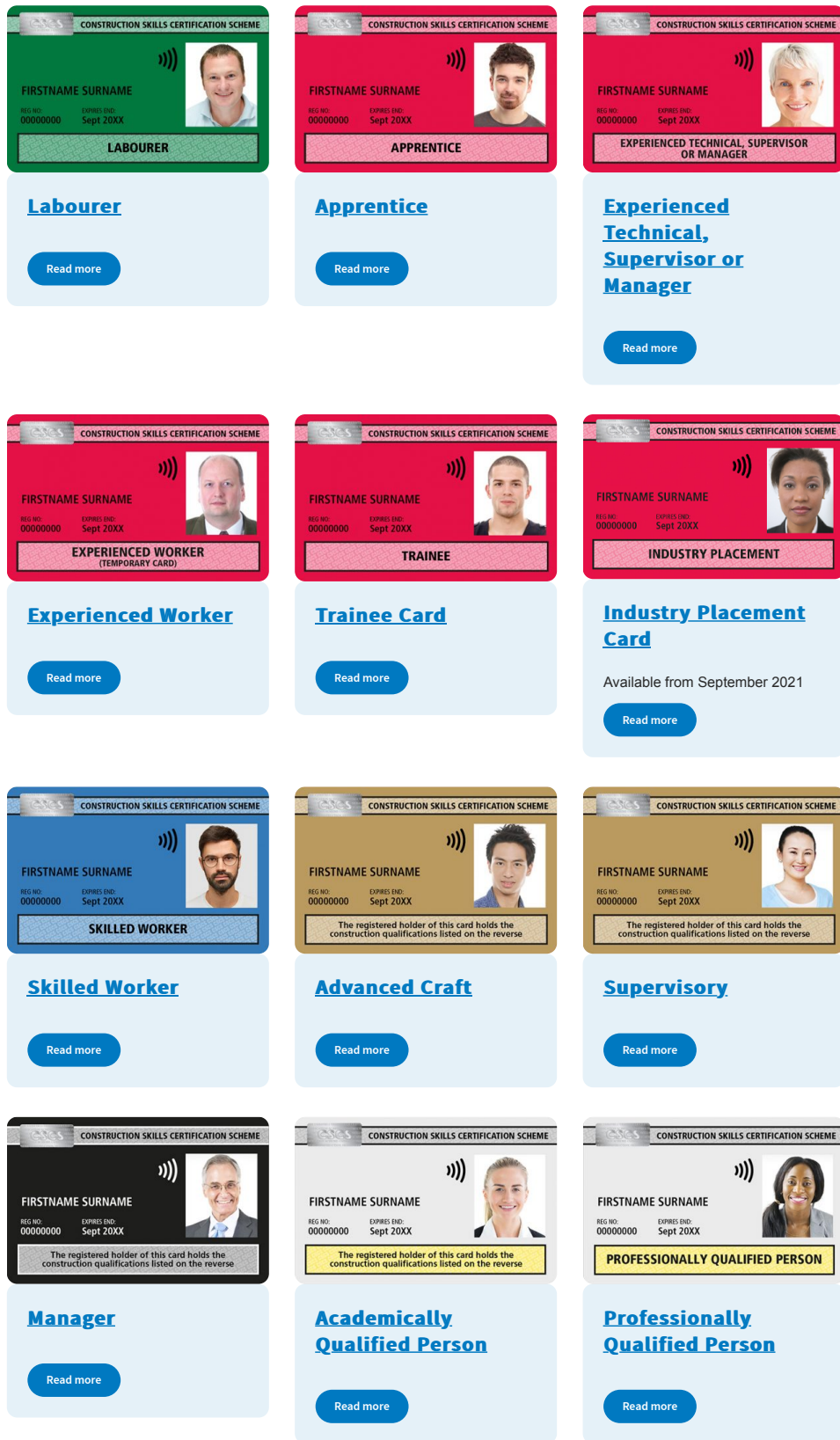


図 C.5 CSCS カードの種類

自営業者 (self-employed) に対する労災保険制度の適用あるいは特別加入の制度はない。この点に関して、1978年にピアソン卿を議長とする「人身傷害に関する民事責任と補償に関する王立委員会」(ピアソン委員会)は、自営業者にも労災保険制度を適用するよう提案する報告書を提出している。その後、1991年および1993年に労働(業務)災害諮問委員会 (Industrial Injuries Advisory Council)も、建設および農業に従事する自営業者に対してのみ保険適用を行ってはどうかと提案する報告書を提出した。これらの報告書に対して、政府は、自営業者からの労災保険による保護の要求があるとは思えないこと、また業務の範囲(適用範囲)の確定が困難であること等を理由に拒否している。(p.129)

#### 独立自営業者

2020年3月時点では、クラウドワーカーやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。現行法を前提として、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、被用者性が認められる場合には、被用者として労災保険の対象者となり得る。(p.137)

英国の労災保険制度について、自営業者 (self-employed) に対する労災保険制度の適用あるいは特別加入の制度はない。建設業における自営業者についてどのような措置がとられているのか、その実態調査は次年度の課題とする。

#### C.6 世界の動向

柴田 [6]によると、世界的にも雇用類似者のようないわゆる自営業者と労働者との中間に位置する就労者に対する行政政策について問題となっており、以下のとおりまとめられている。

ドイツでは、自営業者とされながら労働者とのグレーゾーンに位置すると考えられる就業者が93.8万人(全就業者の約3%)に上ると報告され、フランスでは雇用外部化により法的には独立自営業者であってもその独立性が虚構に過ぎない形態によって生じていることを指摘した研究がある。イタリアでは経済的には従属しているが自営業者と扱われることの多い準従属労働者が2004年10-12月期で40.7万人、オーストラリアでは1998年にその実態が労働者に類似する従属的自営業者が21.5万人(全就業者の2.6%)、アメリカでは独立契約者が1995年831万人(雇用労働者の6.7%)に上っている。この間こうした個人請負就労者の活用の世界的な広がりには、雇用という枠を取り外し、労働コストの削減を図るという新自由主義的な労働規制の緩和が世界的に進んでいることの証左といえる。こうした中で、ILOは2006年にジュネーブにおいて、就業実態は労働者に類似しているが自営業者とされ、各種労働法の適用から除外されるいわゆる個人請負就労者の法的保護に関する文言を盛り込んだ『雇用関係勧告(第198号)』を採択した。

上記のとおり、ILOが2006年にジュネーブにおいて、採択した『雇用関係勧告(第198号)』の内容を以下に示す。

#### [ 概要 ]

雇用関係の存在の実効的な確立及び被用者と自営労働者の区別に関する国の政策を労使と協議の上、策定し、採択すること、偽装された雇用関係に対する対策を講じ、あらゆる形態の契約取り決めに適用される基準を確保することを加盟諸国に提案する勧告

勧告は、1) 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策、2) 雇用関係存在の決定、3) 監視と実行、4) 最終項の4部23項から構成され、弱い立場にある労働者を中心に、誰もが保護を求められるべきであること、そして保護は迅速に成果が達成され、自主的な遵守を奨励するような効率的、実効的かつ包括的な立法を基礎とすべきことなどを提案する。

この2006年の雇用関係勧告を受けて、各国が対応を進めたと推察され、その具体的な内容の調査については次年度の課題とする。

## D 考察

英国においては、self-employed（自営業者）の区分があり、これが日本の建設業における一人親方等に相当するものと思われる。英国では、建設業において労働者と自営業者の人数比は1:0.57であり、これは日本における労働者と一人親方等の比1:0.27より高いことがわかった。また、英国の建設業における自営業者の死亡率は労働者と比較して常に低水準にある。これは1981年から続いている傾向であり、その要因については文献調査からでは不明であった。

また、自営業者であっても建設業においては、他人にリスクを生じさせるため、労働安全衛生法を始め、CDM 2015 規則と COSHH 規則（有害物管理規則）を含むすべての関連法規を遵守する必要がある。労働安全衛生法第3条(2)には、「所定の内容の事業を実施するすべての自営業者は、合理的に実行可能な限りにおいて、その事業によって影響を受ける自ら及びそれ以外の者（被雇用者ではない者）が、これによってその健康又は安全に危険が及ばないことを確保するようにその事業を運営する義務を負うものとする。」と記載されており、自営業者もその義務が明記されている。

実現場においては、1995年に業界団体が立ち上げた CSCS カードが導入され、各就労者の技能レベルによってクラス分けされると同時に、これによって安全衛生知識レベルも担保されている。

英国の建設業では、Safety Culture（安全文化）に基づき、自営業者に限らず、発注者、設計者、施工者、労働者、自営業者ら関係者全てが自ら安全衛生について真摯に捉え、リスクを洗い出し、リスクを除去または低減するためにどうしたら良いかを真剣に考え、共同で取り組むことを目指しており、またそれを具現化するために CDM2015 規則があるものと思われる。

## E 結論

本分担研究では、英国の建設業における自営業者に対する行政政策について調査した。英国の建設業では、自営業者も労働安全衛生法が適用され、事業によって影響を受ける自ら及びそれ以外の者が、その健康又は安全に危険が及ばないことを確保するようにその事業を運営する義務を負う。

建設業における自営業者の死亡率が労働者と比較して低いことや、日本と比較して自営業者の割合が高いことが確認され、この背景要因については次年度のヒアリング調査によって明らかにする。

## F 研究発表

### F.1 論文発表

該当なし

### F.2 学会発表

1. 大幡勝利, 高橋弘樹, 吉川直孝, 平岡伸隆 (2021) 建設業における安全衛生対策の海外の制度. 安全工学シンポジウム 2021, 講演予稿集, pp. 168-169.

## G 知的所有権の取得状況

該当なし

## 参考文献

- [1] 鎌田 耕一 et al. “雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向 一独・仏・英・米調査から一”. In: **労働政策研究報告書** 207 (2021).
- [2] 柴田 徹平. “建設業一人親方の長時間就業の要因分析”. In: **労働社会学研究** 17 (2016), pp. 26–46. DOI: 10.20750/jjals.17.0\_26.
- [3] 豊澤 康男, 大嶋 勝利, and 吉川 直孝. “日英比較に基づく建設工事の労働安全衛生マネジメント等の検討”. In: **土木学会論文集 f6 (安全問題)** 71.2 (2015), I.1–I.12. DOI: 10.2208/jscejsp.71.I\_1.
- [4] 滝原 啓允. “イギリス労働法政策の現代的展開—Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容”. In: *JILPT Discussion Paper* 21.05 (2021).
- [5] 山本 陽大 et al. “労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題”. In: **労働政策研究報告書** 205 (2020). URL: <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2020/0205.html> (visited on 06/07/2021).
- [6] 柴田 徹平. **建設業一人親方と不安定就業 —労働者化する一人親方とその背景—**. 東信堂, 2017. 207 pp.



## 令和3年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業） 分担研究報告

### 建設工事における一人親方等の労働実態に係る 国内の行政施策調査

研究代表者 平岡伸隆 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員  
研究者分担 吉川直孝 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員  
研究分担者 大幢勝利 (独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長

#### 研究要旨

本分担研究では、建設業における一人親方等の労働実態に係る国内の行政施策を調査する。国内の建設現場における一人親方等に対する指導・支援の実情を把握し、日本における課題を明らかにするために、ヒアリング調査を実施する。

まず、国内の建設業における一人親方等の労働実態について文献調査を実施した。既往の一人親方等に関するアンケート調査として、平成21年に全国建設労働組合総連合、平成30年に厚生労働省、令和元年に国交省と過去に3度、実施されていることが分かった。厚生労働省は一人親方等に対し、労災保険の特別加入を推奨しており、この普及活動を行っている。また、一人親方等の安全衛生教育研修が各地で開催されており、安全衛生教育に取り組んでいる。なお、著者らは、この安全衛生教育研修に参加し、研修内容について把握した。

次に、国内事業者を対象としたヒアリング調査によって、建設現場における一人親方等の雇用状態の実態を収集した。土木事業のゼネコン1社、設計コンサルタント1社、ハウスメーカー5社、設備事業者1社にヒアリングを実施し、一人親方等の労働安全衛生に関する指導・支援の実態調査を行った。その結果、建設業において一人親方等の働き方は、労働者とほとんど同じような作業をしており、建築・土木事業の両方で一人親方等と労働者の区別はしていない現状にあることが分かった。ほとんどの事業者は新規入場者教育および送り出し教育によって安全衛生について教育をしており、また現場作業中については、労働者・一人親方に視覚的な区別はつけていない事業者がほとんどであり、安全衛生指導についても区別していないことが分かった。

研究分担者

吉川直孝

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所

上席研究員

大幡勝利

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合  
研究所

研究推進・国際センター長

## A 研究目的

令和元年度の建設業の死亡者数は 269 人と全産業 845 人に対して 3 割を超える。また、上記の統計とは別に、令和元年度の建設業の一人親方等（中小事業主、役員、家族従事者も含む）の死亡者数は 92 人に上る。一人親方等は、労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。

一人親方等の労働安全衛生に関する行政施策が記載された「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（以下、建設職人基本法という）」が平成 29 年 3 月 16 日に施行された。さらに建設職人基本法に基づく基本計画（平成 29 年 6 月閣議決定）に「一人親方等の安全及び健康の確保」が掲げられ、厚生労働省では、平成 30 年度から、一人親方等に対する研修や指導にかかる事業を実施している。また、建設現場でのアスペスト（石綿）被害の集団訴訟において、最高裁が個人事業主である一人親方を救済対象に含める判断を示したことから、雇用類似者である一人親方

の法的枠組みが変化しつつある。

こうした背景を踏まえ、本研究では、次期防災計画（令和 5 年度開始）の策定作業等において、一人親方等の安全及び健康の確保対策に活用するための基礎的知見を得ることを目標とする。

本分担研究では、日本の建設業における一人親方等の労働環境についてその実態を把握することを目的とする。

## B 研究方法

文献や既往研究の調査により一人親方等の労働実態について調査する。また土木事業者、設計コンサルタント事業者、設備事業者、ハウスメーカーにヒアリング調査を実施した。

## C 研究結果

### C.1 一人親方等の死亡者数の推移

まずは、用語の定義について述べる。本稿では、一人親方とは「労働者を雇用せずに事業を行うもの」とし、一人親方等とは「上記の一人親方のほか、中小事業主、役員、家族事業者」と定義する。

ここで、厚生労働省職場のあんぜんサイトで公開されている建設業における死亡者数の推移を図 C.1 に示す。近年では建設業の労働災害による死亡者数は減少傾向にあり、2020 年では 258 名となっている。ただし、同年の全産業の死亡者数は 802 名であり、建設業は最も多くの死亡者を出している。これは労働者を対象とした集計のため、一人親方等は含まれない。

上述のとおり、一人親方等は労働安全衛生法上の労働者には当たらないため、同法の直接の保護対象には当たらないが、建設工事の現場では、他の関係請負人の労働者と同じような作業に従事しており、その業務の実情、災害の発生状況等からみて、技能を持った建設工事の担い手である一人親方等の安全及び健康の確保について、特段の対応が必要であると考えられる。厚生労働省では、一人親方等の死亡者数も 2014 年から集計してお

り、職場のあんぜんサイトにて公表している。ただし、特別加入申請や報道等の情報を基に「都道府県労働局・労働基準監督署が把握したものを集計」しており、全数とは限らない点に留意する必要がある。

建設業における一人親方等および一人親方の死亡者数の推移を図 C.2 に示す。労働者の死亡者数が減少傾向であったが、一人親方は増加傾向にみえる。これは集計開始直後は、集計率が低いことが予想され、必ずしも増加傾向にあるとはいえない。2020 年では一人親方等の死亡者数は 97 名に上り、労働者の就業者数と一人親方等の就業者数を鑑みると、死亡率が高い可能性がある。建設現場における労働者と一人親方等の死亡率の比較には、それぞれの建設現場の就業者によって正規化して比較する必要があるが、一人親方等の就業者数については、統計データから詳細な検討を要することから、次年度の課題とする。

### C.2 一人親方を取り巻く社会環境

ここで、現在の建設業における一人親方等を取り巻く社会環境について簡潔にまとめる。

先にも述べたとおり、平成 29 年に建設職人基本法が制定され、基本計画がまとめられた。これによって一人親方等の安全および健康の確保について、政府が講ずべき施策や計画的に推進させるために必要な事項がまとめられた。以下にその一部を抜粋する。

#### 3. 建設工事の現場における措置の統一的な実施

##### (1) 建設業者間の連携の促進

作業間の連絡調整、下請負人への指導・安全衛生教育への支援、現場内の設備・機械等の安全確保や職業性疾病の防止等、労働安全衛生法に基づく元請負人による統括安全衛生管理の徹底を図る。

##### (2) 一人親方等の安全及び健康の確保

一人親方等の安全及び健康の確保を促進す

るためには、労働者だけでなく一人親方等を含めて建設現場における措置を統一的に実施することが必要である。このため、一人親方等が業務中に被災した災害を的確に把握するとともに、労働災害との比較等により、一人親方等の災害の特徴を分析し、災害防止対策の基礎資料として活用する。また、一人親方等に関しては労働安全衛生法の直接の保護対象には当たらないため、一人親方等に仕事を注文する立場の建設業者による一人親方等の安全及び健康への配慮を促進するとともに、一人親方等に対してその業務の特性や作業の実態を踏まえた安全衛生に関する知識習得等を支援する。

##### (3) 特別加入制度への加入促進等の徹底

一人親方については、労働法制上の保護の対象となる労働者ではないため、本来の労災保険の対象とならないことから、労災保険への加入を希望する場合、特別加入者として任意加入する必要がある。現場において労働者としての実態がある者については、労働者として扱うよう改めて周知・指導を行うとともに、一人親方の安全及び健康の確保とあわせて、関係行政機関等が連携し、元請負人等を通じて一人親方で特別加入していない者の実態を把握し、一人親方に対する労災保険の特別加入制度への加入の積極的な促進を徹底する。

上記のとおり、一人親方等に対する安全衛生知識の向上のための支援や、労災保険の特別加入制度への加入促進が勧められている。

その一環として厚生労働省は、安全衛生教育（特に墜落・転落災害）を建設業災害防止協会（以下、建災防という）に委託し、全国で一人親方等安全衛生教育研修会を実施している。また国土交通省は建設キャリアアップシステム（Construction

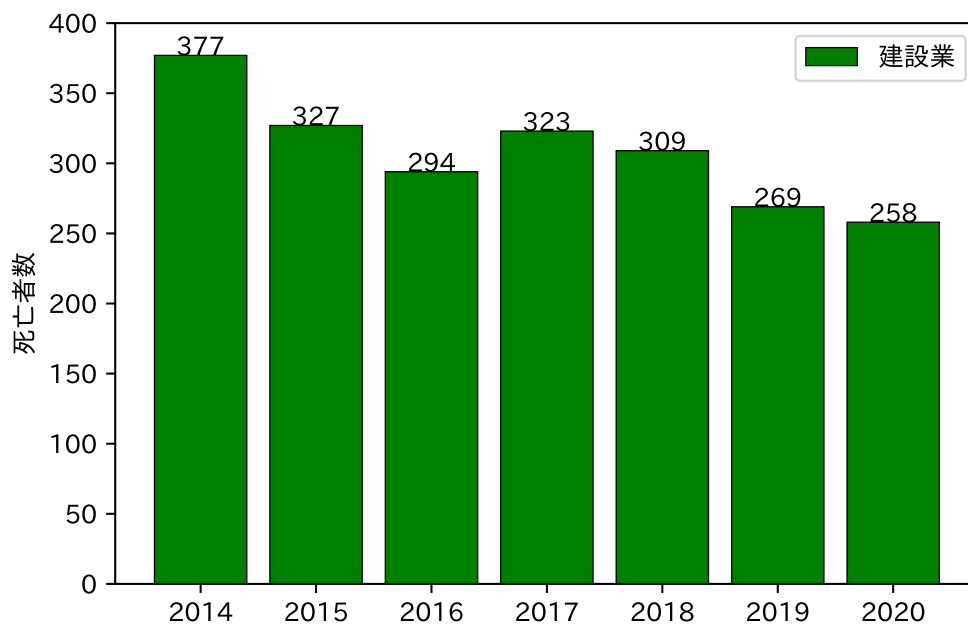


図 C.1 建設業における労働災害による死亡者数

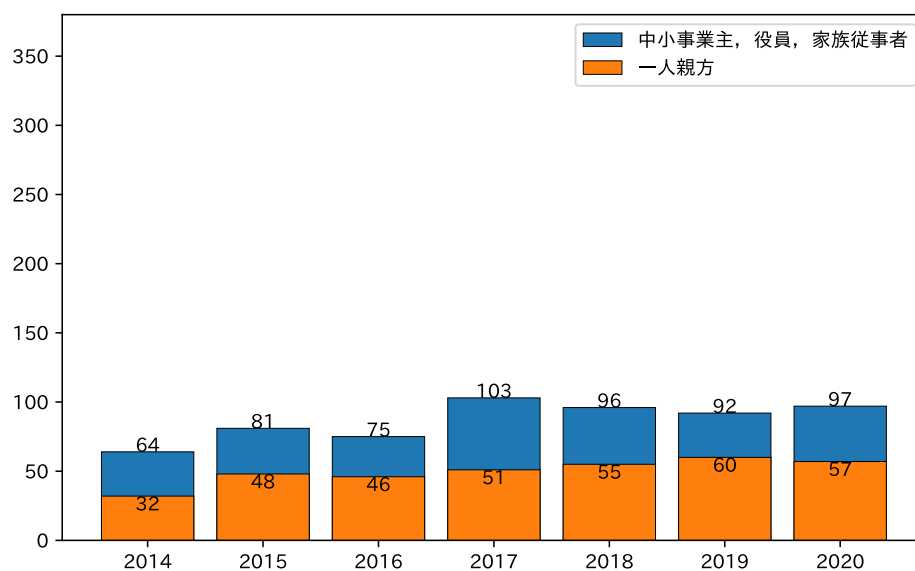


図 C.2 建設業における一人親方等の死亡者数

Career Up System: CCUS) の登録・運用を推奨しており、活用促進を測っている。一部の現場では、労災保険の特別加入や、CCUS を現場入場の条件としており、これらに加入・登録しないと働くことができない現場がある。さらに 2022 年 4 月 1 日に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」が改訂され、一人親方の要件について言及されている。この詳細については後述する。

また、建設業務に従事していた元労働者等とその遺族が、石綿による健康被害を被ったのは、国が規制権限を適切に行使しなかったからであるとして、国家賠償法に基づく損害賠償を請求した訴訟（建設アスベスト訴訟）について、令和 2 年 12 月 14 日以降、最高裁判所が国の上告受理申立てを受理しないとの決定を行ったことにより、国の責任を一部認めた高裁判決が確定するとともに、令和 3 年 5 月 17 日の最高裁判決において、国敗訴の判決が言い渡された。これにより、一人親方等を救済対象に含める判断がくだされ、従前の労働者の安全衛生の確保に加え、一人親方等の安全衛生を確保する必要があることが明確になった。ただし、その適用範囲については議論が進められている。

その他、2023 年 10 月 1 日からインボイス制度が導入されることも個人事業主である一人親方等に影響する。インボイス制度によって、適格請求書を発行できない事業者からの仕入れは「仕入税額控除」ができないことになり、売上 1000 万円以下の免税事業者は「適格請求書」が発行できないため、取引先として敬遠される可能性がある。したがって、売上 1000 万以下であっても消費税課税事業者となり、消費税を納める必要が出てくる場合があり、これは一人親方等の賃金に直結してくる問題である。

以上のように、一人親方等を取り巻く労働環境はここ数年で大きく変容しつつあり、時代背景を踏まえた行政政策のあり方を検討する必要がある。

### C.3 一人親方の歴史

「一人親方」という用語がどのように生まれ使用されたかは定かではないが、「一人親方」という用語が使われた行政文書に以下のような文書がある。

労働組合法の施行に際して当時の労政局長見解「昭和 25 年 5 月 8 日 労発第 153 号 労働省労政局長発」

【一人親方】一人親方の大工、左官等であつて、時に小規模の請負事業を行うことがあるが通常は日傭労働等に従事し、実質上賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者は、附随的に請負事業を行うことがあつても、法第三条にいう労働者である。この場合附随的に行う請負事業による収入が時により賃金、給料等による収入より多額であるか否かは必ずしもその者が労働者であるか否かを決定するものではない。従つて又建設業法の規定により登録した場合においても、若しその者の実体が右の見地から労働者であれば単に法規上登録を受けたことのみによつて当然には法第三条にいう「労働者」でなくなるものではない。但し、建設業法施行令第一条の規定によれば、同法第四条の規定により登録する者は、工事一件請負代金三十万円（注 現在五十万円）を超える者であるからこれらの者が法第三条にいう「労働者」に該当することは少いであろう。

（参考）土木建築に従事する者で時により日傭労働もし、請負事業もする者は、法第三条にいう「労働者」に含まれるか。なお建設業法の規定により登録した者は如何。

これは、昭和 24 年に公布された労働組合法の施行に際して、日雇い労働者や請負事業者が「労働者」に含まれるかという問い合わせに対して、当時の労政局長の回答である。ここでは、専ら労

働者として業務をしている者は、一人親方として活動していても組合法上の労働者として扱ってよいという趣旨のものと思われる。

#### C.4 既往アンケート

##### 既往アンケートについて

国内では、表 C.1 に示すように、平成 21 年に全国建設労働組合総連合、平成 30 年に厚生労働省、令和元年に国交省と過去に 3 度、一人親方等に関するアンケート調査が実施され、その内容が公開されている。本節ではそれらのうち、一人親方等の労働安全衛生環境に関する内容についてまとめる。

##### 全建総連・建設政策研究所のアンケート結果

平成 21 年に全建総連・建設政策研究所は「建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査」の報告書 [7] を取りまとめている。前身の研究として実施された「建設産業の重層下請構造に関する調査・研究」において、多くの下請業者が自ら現場労働者を雇用するのではなく、外部から「一人親方」という形態で労働力を調達し、現場施工を担っている実態が明らかになった。これを問題視し、以下の内容を主要とした研究である。

1. 今日的「一人親方」の実態を鮮明に把握し、それがどのような形態で拡大しているのか
2. 従来の等級序列としての「一人親方」概念とどのように相違しているのか、などその変容を解明し、
3. 今後の建設労働組合運動のなかで、「一人親方」労働の位置づけの明確化、労働者としての権利の獲得のための問題提起である。

当該研究では、一人親方を対象にアンケート調査とヒアリング調査が実施されており、その結果から詳細な分析が成されている。本節ではアンケート調査について、その一部を記載する。調査対象は、「全建総連傘下組織の組合員で、ゼネコンや住宅企業の現場での仕事を個人で請負う方」としており、調査実施期間は 2009 年 2 月～2009 年

3 月 23 日である。アンケート票は各傘下組織別に配布し、個人または組織単位での返送にて回収。配布総数は 1605 票、回収数 1120 票（そのうち無効票 227 票。所属県連・組合不明票 9 票。）有効回収数は 893 票、有効回収率は 55.6 %であった。

主な知見を以下に示す。

- ・一人親方の人数について労働力調査の「雇無業主」、国勢調査「雇人のない業主」から推定しており、一人親方は増加傾向であることが報告されている。
- ・一人親方の職業は調査対象の性質上、大工の割合が多い（53.3 %）。国勢調査の職業構成では 28.9 %。
- ・一人親方の年齢構成は 50 歳代が 41.1 % と最も高く、次いで 60 歳代が 27.1 %、40 歳代が 14.4 % であった。傾向としては、就業者全体の構成と変わらない。
- ・一人親方になった時期別に一人親方になった契機をみると、1969～1978 年や 1979～1988 年は「自由に仕事をしたいから」「収入を増やすため」といったポジティブな契機の割合が高いが、1989～1998 年や 1999～2008 年になると、「雇ってくれるところがないから」「人を雇えなくなりやむなく」といったネガティブな契機の割合が増加してきている。
- ・今日的な「一人親方」の生活、仕事は不安定かつ経済的に極めて厳しい状態にあり、また働き方自体が曖昧であることによって、その実態に対する十分な理解がなされてこなかったとしている。
- ・当該研究の結論として、事実上「一人親方」として、請負契約で働く従事者をなくし、重層下請構造を改善していくことを求めている。

##### 厚生労働省のアンケート結果

平成 30 年に厚生労働省において、「労災保険特別加入の積極的な促進を徹底、業務の特殊性や作業の実態を踏まえた安全衛生に関する知識習得の

表 C.1 既往のアンケート

実施年	実施者	アンケート対象	調査名
平成 21 年	全建総連・建設政策研究所	一人親方	建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査
平成 30 年	厚生労働省	一人親方	建設業一人親方の働く実態等に関するアンケート調査
令和元年	国土交通省	上位事業者	建設業の一人親方問題に関する検討会
令和元年～ 令和 3 年 (3 回)	国土交通省	建設業許可業者	社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

支援」のための基礎資料としてアンケート調査が実施されている。対象は一人親方であり、調査期間は平成 29 年 12 月～平成 30 年 12 月 31 日であった。郵送による回答方式により、約 25 万 7 千部配布、回答 42,384 件である。

その結果の一部を図 C.3 および図 C.4 抜粋する。2019 年時点の労災保険特別加入制度への加入者の割合は 81.9 %であることがわかる。同年の特別加入者数は 55.7 万人であることから、一人親方等の就業者数は約 68 万人であることが推計できる。また、災害防止のための取組みは約半数がなんらかの方法で安全講習を受講している一方で、4 割が特に取り組んでいない結果となっている。

### 国土交通省のアンケート結果

国土交通省は、社会保険加入対策を推進しているが、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）が進む懸念や、労働基準法令規制強化の影響もあり、偽装請負の一人親方として従事する技能者も一定数存在するものと認識している。このため、令和 2 年度に実効性のある施策・推進するため「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の下に「建設業の一人親方問題に関する検討会」を設置し、職種ごとの一人親方の実態把握、規制逃れを目的とした一人親方化対策（偽装一人親方対策）、その他一人親方の処遇改善対策等の諸課題について検討している。

検討会は 2022 年 4 月までの時点で 6 回開かれており、その中間報告にアンケート調査が実施されている。

なお、2022 年 4 月 1 日に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を改訂しており、この中で、一人親方について以下のように記載している。

一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴い、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化（従業員を雇っていない個人事業主。以下、同じ。))が進んでいるとの実態をうけ、令和 2 年度に建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめを公表し、建設業界として取り組むべき道筋を打ち出したところである。この中で、建設業界として目指す一人親方の基本的な姿とは、請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることができる現場作業に従事する個人事業主であるとした。その技能とは、相当程度の年数を上回る実務経験を有し、多種の立場を経験していることや、専門工事の技術のほか安全衛生等の様々な知識を習得し、職長クラス（建設キャリアアップシステムレベル 3 相当）の能力があること等が望まれ、また、責任とは、建設業法や社会保険関係法令、事業所得の納税等の各種法令を遵守すること、適正な工期及び請負金額での契約を締結していることや、請け負った工事の完遂がされること、他社からの信頼や経営力があること等が望まれる。また、令和 6 年 4 月 1 日以降、建設業においては労働基準法の時間外労

1. 労災特別加入制度への加入状況

○労災特別加入状況の割合をみると、「加入している又は加入予定」(81.9%)、「加入していない」(14.1%)という結果であった。全体の8割以上という高い水準で、労災保険特別加入制度へ加入している(又は加入予定である)ことが分かる。

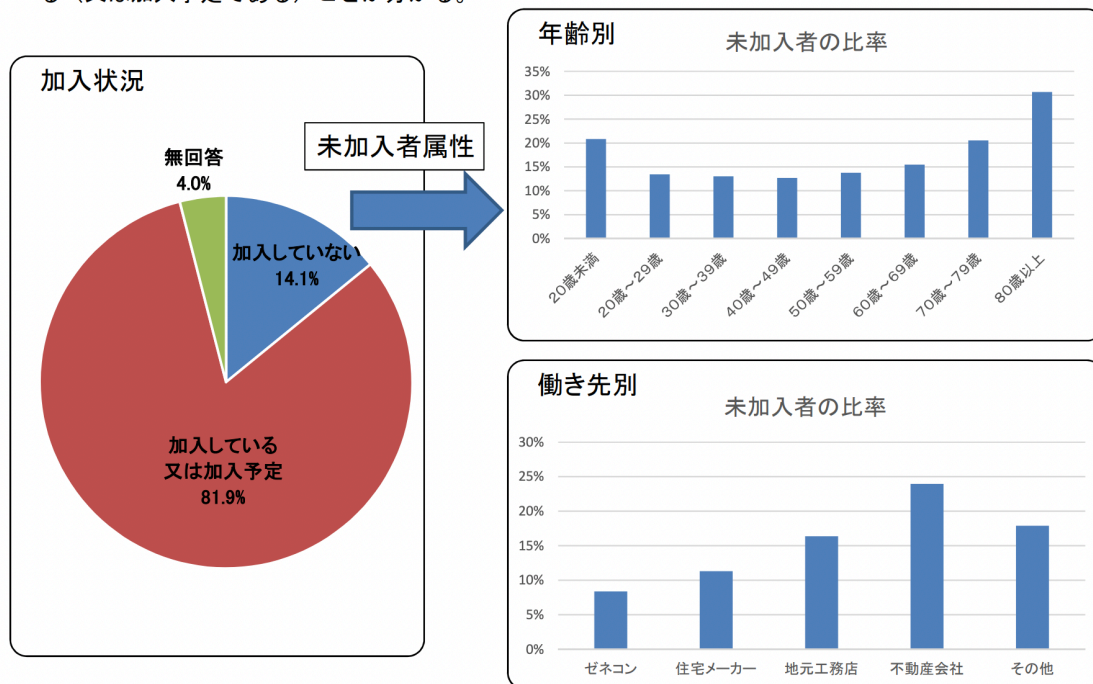


図 C.3 厚生労働省のアンケート調査結果。労災特別加入制度の加入状況

Q.災害防止のための取組みについて教えてください。

「特別加入団体が実施する災害防止に係る講習等を活用」(7.6%)と合わせると、約半数が災害防止のための取組みを行っている。

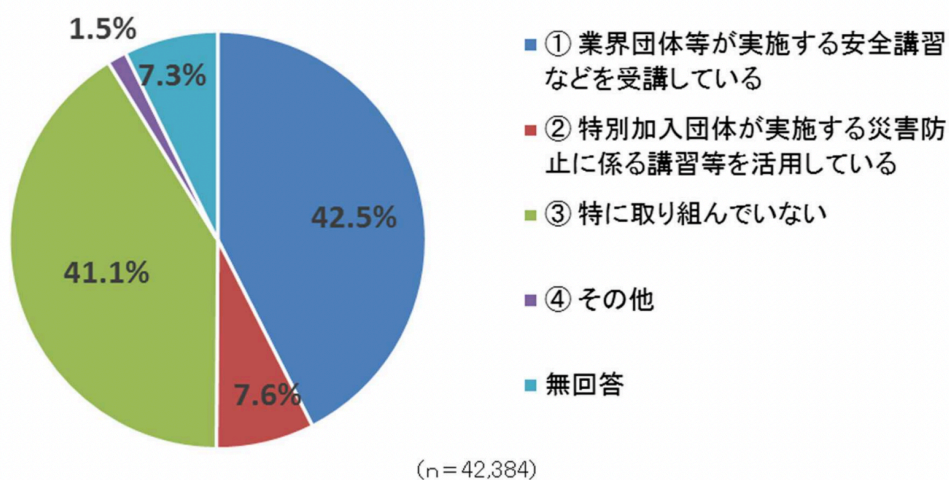


図 C.4 厚生労働省のアンケート調査結果。災害防止のための取組み



働の上限に関する規制が適用されることから、請負人として扱うべき者であるかについてより適切な判断が必要となっている。上記取組の方向性を踏まえ、本ガイドラインは、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にしたものであり、建設企業の取組の指針となるべきものである。

また CCUS の活用を推奨しており、これについても多くの記載がある。

### C.5 国内事業者へのヒアリング

建設現場における一人親方等の労働安全衛生環境の実態調査のため、事業者を対象としてヒアリング調査を実施した。本ヒアリング調査の目的は以下の3点である。

1. 一人親方に対する安全衛生教育方法
2. 現場にいる一人親方の把握方法と指導方法
3. 一人親方との契約方法についてヒアリングし、労働実態を把握

本ヒアリングは土木事業者1社、設計コンサルタント1社、ハウスメーカー5社、設備事業者1社に対して実施した<sup>\*1</sup>。調査票および具体的な回答内容については巻末に収録した<sup>\*2</sup>。ヒアリング内容は大きく安全衛生に関することと契約に関することの2部構成である。契約に関する質問事項については、先に実施されている国土交通省のアンケート調査を参考にしたものである。

ここでは、安全衛生に関する質問について、質問ごとに簡潔にまとめる。なお、ハウスメーカーについては質問ごとに順不同に並び替えている。

<sup>\*1</sup> 設備事業者は調査票の紙面回答のみ

<sup>\*2</sup> 巻末のハウスメーカー5社の回答について、設問ごとにランダムに表記順番を入れ替えており、異なる設問の回答順が各事業者を一致しないことに留意されたい。

#### Q1-1

契約時に一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項（作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項）などについて、書面等で伝達していますか。している場合、具体的にどのような内容を伝達していますか？

##### 【土木事業者】

書面等で伝達している/新規入場者教育資料という書面を作って安全面、環境面、技術面全てを教育（例：出入口や左折入場左折退場等のルール・玉掛作業等）。図面・画面を見ながら教育する場合やパワーポイントで教育する場合もある。

##### 【設計事業者】

書面等で伝達している/外注仕様書という書面にて伝達し、状況に応じて電話やメールでも伝えている。

##### 【ハウスメーカー】

書面等で伝達している/送り出し教育を実施し、安全・衛生の確保に必要な事項などの教育（実施）内容を書面で元請会社に提出している。

##### 【ハウスメーカー】

書面等で伝達している（下請け経由）/当社独自で作成した冊子、資料等を配布。継続して従事することが多いため、「契約時」に都度ではなく、「取引開始時」に実施。

##### 【ハウスメーカー】

書面等で伝達している/「新規入場者教育テキスト」を用いて安全、衛生について必要事項を伝えている。

##### 【ハウスメーカー】

書面等で伝達している（下請け経由）/新規雇入教育を実施し、質問に記載の内容については書面等で伝達をして終了サインをする形。

##### 【ハウスメーカー】

書面等で伝達していない/一人親方に対して直接発注や、契約を結ぶということはしていない為、

直接書面で伝達することはない。一次工事店の管理者が教育を行い、現場での安全の確保に必要な作業方法、保護具、教育のやり方は労働者と一人親方で指導の区別していない。

#### 【設備事業者】

書面等で伝達している（下請け経由）/送り出し実施教育資料に基づき教育を実施している。元請け及び弊社の基本安全ルール、現場独自の注意事項等。

#### Q1-2

現場において、一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項（作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項）などについて、説明や指導をしていますか。している場合、具体的にどのような内容を説明・指導していますか？

#### 【土木事業者】

説明・指導している/保護具に関しては、例えばアーク溶接の際には規格のマスクをちゃんとしているかどうか。ヘルメットは種類が多いが、墜落時保護用か電気用、飛来落下物保護用か確認をとる。安全帯についても場所に合わせたものを使うよう細かく説明している。

#### 【設計事業者】

説明・指導している/現地で着手時に現場乗り込み安全教育として用意した資料で説明する。現場でKY活動、危険予知活動を行い、安全事項をあげてチェックリストに加える等の指導も行っている。また、安全巡視・パトロール（危険性が高い現場）というも行っている。法改正があった際、例えばフルハーネスは新規格の墜落防止器具を使用するよう指導している。

#### 【ハウスメーカー】

説明・指導している/注文書に安全遵守事項を記載。現場ごとの事前打ち合わせの段階でも入場者

教育を兼ねて安全指導をしている。雇い入れは雇い入れた時点で入場者教育を行う。新しい現場に入るときはその現場に関する注意事項と遵守事項があれば注意喚起をするという内容

#### 【ハウスメーカー】

説明・指導している/当社は現場ごとに使う工具や保護具が異なるということはない。基本的には新規入場者教育を絶対受けてもらう。安全教育資料は元請け側が全部ビデオ等も作成して送り出し教育もしている。その教育は必ず1次下請けが主導して実施している。

#### 【ハウスメーカー】

説明・指導している/毎月開催される店社の安全衛生協議会にて、一次会社に安全・衛生の確保に必要な事項を説明し、一次会社から漏れなく一人親方に伝達している。現場での災害防止協議会では、職長、安責者を通じて、新規入場者教育では対面にて、一人親方に直接具体的に作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項を教育している。

#### 【ハウスメーカー】

説明・指導している/現場の施工管理者が現場に出向き書面等にて指示。他に、当社が貸与したiPhoneやiPad上で安全指導する独自のアプリを利用。指導内容は現場によって異なる場合が多いため、当社現場担当者が元請会社の責任者として説明することも多い。

#### 【ハウスメーカー】

説明・指導している/現場パトロールを通じて一人親方等を含め作業員に対して実施している。テキスト的にはなっていないので、例えば安全の指導員が現場に行って危険な作業をしているのを目撃したり、足場の設置の具合が悪い、ゴミが散乱している等があると、担当者に注意をしながら改善指導をしていく。

#### 【設備事業者】

説明・指導している/日報、シートにて日々作業に対する注意事項を記載している。また弊社指定重

点危険作業については、安全衛生作業手順書を作成し周知会を実施している。協力会社の作業員あるいは職長に対する指導と同等。

### Q1-3

一人親方等に対して、事前に、何らかの安全・衛生に関する教育や説明を行っていますか？

#### 【土木事業者】

行っている/直接は雇用していないので下請けで実施している。元請けとしては直近の上位業者に教育をするように伝えている。契約している上位業者にちゃんと指導してから送り出すようお願いをしている。

#### 【設計事業者】

行っている/新規入場者研修で現場ごとに重要な現場については安全研修を行っている。本社で新規入場者教育の際は災害事例、安全に関わるヒューマンエラーが起こるのを防ぐには、KYのやり方、緊急連絡、その他労災のことにも触れて労災隠しは犯罪ということを伝え小さなことでも必ず報告するよう伝える。その教育の際はテキストを用意している。

#### 【ハウスメーカー】

行っている/現場での新規入場者教育で作業前に必ず実施し、対面にて直接具体的に作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項を教育している。これは専任現場においてで、非専任の場合は半期に一度となっている。

#### 【ハウスメーカー】

行っている/新規入場者教育を実施しており、安全・衛生に関する教育、説明をしている。業者の定例会をそれぞれの会社で定期的に行っている。議題は現場での安全教育的な労働災害の発生事例や各種連絡事項である。月1回程度の頻度で行っている。

#### 【ハウスメーカー】

行っている/新規入場者教育、職長については、職長教育を元請けが全部無料で実施している。能力向上も含めて5年おき。教育を受けた場合はカードを発行し、受講証がでる。職長教育を受講済みは赤色のシール、新規・入って2年未満は黄色のシールがヘルメットに貼ってすぐ分かるようにしてある。

#### 【ハウスメーカー】

行っている/まとまった形では雇入れ時の教育、継続的には資格の取得状況を年度ごとに確認し、資格取得の啓発指導も含まれる。

#### 【ハウスメーカー】

行っている/現場毎の安全教育やエリア毎の研修会等で実施する。

#### 【設備事業者】

行っている/1次下請け業者から事前に弊社資料にて送り出し実施教育を行い、現場新規入場時に新規入場者教育を行っている。

### Q1-4

下請け会社が一人親方等を連れてきた場合、Q1-1～Q1-3の事項が行われているか把握していますか。または行うよう指導していますか？

#### 【土木事業者】

把握・指導している/書面で安全書類を下請けから出してもらうようにしており、その中に送り出し教育を実施したか確認する書類がある。送り出し教育では標準的なものはあるが、現場ごとに特有のルール・会社全体のルールを決めているためそれを文書化して伝えている。

#### 【設計事業者】

把握・指導していない/再々委託は禁止している為、該当者はいないという判断。いたとしても一人親方として区別はしていないので、現場で同じ教育をしているということになる。下請け会社が契約を無視して一人親方を連れてきた場合、我社

との契約違反になる。【ハウスメーカー】

把握・指導している/下請け会社（1次～数次を含む）の労働者か、一人親方かの仕分けは、独自に運用している従事者データベースを利用している。現場では保護具等での区別も行っておらず、安全衛生に関わる指導も労働者か一人親方か関係なく実施している。

【ハウスメーカー】

把握・指導している/グリーンサイト上で事前に送り出し教育実施日登録を確認し、新規入場者教育当日に書面にて送り出し教育内容を確認している。新規入場者アンケートで一人親方がどうかの確認をしている。

【ハウスメーカー】

把握・指導している/一時下請けには教育ができない担当者がおり、現場に入る前に入場者教育とか送り出し教育等をしてもらっている。そして本人が教育を受けた受教証にサインをもらい、それがあって初めて現場に入れるようにしている。我々の会社が承認しないと安全カードが発行できない仕組みになっている。

【ハウスメーカー】

把握・指導している/現場に安全衛生管理日誌を置いてある。入場者一覧が記載してあり、その方が雇い入れ教育終了しているかどうか等チェックでき、どういった方が入ってきているか等のチェックをしている。日誌を見れば労働者か一人親方かの区別もできる。入退場管理についてはアプリと日誌を併用していて、アプリを入退場時に登録していて管理者は時間差なく把握・管理できる。アプリは独自要望を入れ外注したもので、入場時にKYに関する情報が表示され、品質検査における要注意項目が表示される。

【ハウスメーカー】

把握・指導している/新規入場者教育等を受けた者にしか発行ができない現場入場証をもって確認している。全く知らない職人は入場できず、当社

の入場者教育を受けているのが前提である。

【設備事業者】

把握・指導している/弊社書類「送り出し実施教育」に下請け業者が一人親方に教育したことを記載し現場所長に教育実施済書類を提出させている

Q1-5

現場の巡視や安全管理を行うに当たり、一人親方等に対しても指示や指導をすることがあります。また、一人親方を見分けることは可能でしょうか？（ヘルメットなど）

【土木事業者】

指導している・見分けることはできない/一作業員として常に安全指導をしているが一人親方と作業員の見分けがつかないようにしている。弊社が直接一人親方と契約することがないので派遣された作業員と同等で区別することは無い。一人親方かどうかは新規入場者教育の時にアンケート項目があり書面のみでわかる。

【設計事業者】

指導している・見分けることはできない/区別をしておらず現場での指示はない。あくまで指導（委託業務で全部動いているので）。JVは指示している。コンサルタントの調査業務で指示はしない。基本的には安全管理も含めて仕事をお願いした会社が安全管理を行うのが大原則になる。

【ハウスメーカー】

指導している・見分けることはできない/労働者と一人親方区別なく指導している。工事課の担当者が安全に時間をかけていると意識するのがなかなか難しい。一人親方かどうかヘルメットに区別のシール等はない。

【ハウスメーカー】

指導している・見分けることができる/元請会社としては、基本一次会社から指示や指導をお願いしているが、併せて一人親方と一次会社の作業員を

同様に安全・衛生に関する教育や説明を行っている。現場巡視というのは分け隔てなく作業員には話はするが、連絡調整は一次会社の安全衛生責任者または職長に直接指示をする。現場では原則として一人親方は職長の講習を受け資格をとってもらい、赤いヘルバンドをして見える化をしている。

【ハウスメーカー】

指導している・見分けることはできない/現場では保護具等での区別も行っておらず、安全衛生に関わる指導も労働者か一人親方か関係なく実施している。

【ハウスメーカー】

指導している・見分けることはできない/現場にいる作業員全員に対して指示や指導を行っている。一人親方と労働者を区別する手段（ヘルメットやマーク等）は無い。

【ハウスメーカー】

指導している・見分けることはできない/労働者も一人親方もそれによって指導の内容を変えるようなことは一切していない。ヘルメットにどの資格を持っているか側面にカードを差し込んで表示するものはあるが、一人親方どうかの区別はない。

【設備事業者】

指導している・見分けることはできない/一人親方を見分けることは特に行っていない。現場巡回時の安全指導については、その場で直ちに指導すべき事項（危険行為）があれば、当該作業員に直接指導している。緊急性を要する事項以外については、現場代理人（および担当者）や、一次下請業者担当者へ指導している。

Q1-6

一人親方等（複数の一人親方である場合も含む）のみが作業を行うことはありますか。その場合、現場の安全管理は誰が行っていますか？

【土木事業者】

ある/安全管理：上位会社の職長/作業に種類は無いが、人が足りない場合、急遽応援をよぶので、一人親方のみで構成されることがある。

【設計業者】

ある/安全管理：当社社員（現場責任者）/現場の安全管理自体は当社が行う。測量・地質調査などは基本的に当社の社員が立ち会う。安全管理だけではなく設置の場所とか測量範囲もあるので、事業を順調に適切に行うために行く。

【ハウスメーカー】

ある/安全管理：職長（作業種別のリーダー・班長）、一人親方/リーダー、職長がない業種、大工さんは現場一人で任せてやっているのでそうすると単独で管理者不在というのが現状。各現場に施工管理者はいるが毎日行けていないというのが現状。ポイントポイントで行くしか無いので監督がない日もあり、その安全管理は職人さんに頼っているという部分がある。

【ハウスメーカー】

ある/安全管理：一人親方（管理という意味だと工事店）/特に住宅だと一つの現場に大工が二名入ることもあり、一人親方が二人とか、そのときは二人でKYなどを行ったりするが現場の職長は誰なのかというのは話し合っ決めてもらう。作業工程が全く違う場合は、各々が職長でありKYも別々にかいてもらい安全管理する。

【ハウスメーカー】

ある/安全管理：一次会社

【ハウスメーカー】

ある/安全管理：当社現場担当者又は一人親方/現場の安全管理は、元請け会社の責任で当社現場担当者等が行っているが、散在型管理の現場が多いため常時現場にいたることが出来ず、一人親方等のみの作業となる場合は、職方それぞれが安全対策を実施する。

【ハウスメーカー】

ある/安全管理:一人親方/日常的にありえることで例えば現場で工事中大工さんが一人親方で1人だけのことが多い。その場合、他業種の方が入らないかぎりには一人親方の大工さんだけが日々作業している状態になり、一人親方自身が安全管理。工務店の管理者の方や当社の工事担当者も巡回して不備があれば指導する。

#### 【設備事業者】

ない/安全管理:上位会社の職長/基本的に1人作業は行わないようにしていて、上位会社の職長のもと作業を行うように管理している。

#### Q1-7

元請として、一人親方等の労働災害の把握はしていますか？

#### 【土木事業者】

把握している/流れとしては普通の作業員と同じく労基署に届け対応。前段として一人親方なのか作業員なのかで労災保険なのかで対応が変わるのでどこの誰が怪我したのかを早急に区別して把握する必要がある、病院に連れていくのは変わらないが、労災保険が使えるのかどうか。

一人親方の人数/感覚としては1割~2割くらいである。

#### 【設計事業者】

把握している/労災隠しにならないように些細なこともしっかりと確実に報告するように指導している。

#### 【ハウスメーカー】

把握している/災害発生時は、労働者と一人親方の区別なく再発防止検討会を実施し、対応策の徹底を図っている。行政手続きでは監督署の指示に従い、法律に則って対応している。未加入では未補償となるため、労災保険加入を強く推奨している一人親方の人数/現場や下請け会社の状況による。全体の実数は一人親方の方が少ないが、現場作業

の従事時間で考えると、一人親方が最も多い内装大工が作業時間も長く、逆転するかもしれない。

#### 【ハウスメーカー】

把握している/不休災害から1日以上4日以上、このようなくくりでそれぞれの数字統計も出している。労働災害が起こると一次・二次等所属している上位会社から必ず連絡をもらう。基本はグリーンサイト上で労災の特別加入の有無を把握していて、特別加入していなければ現場には入れないので労災の加入が現場入場の必須条件となっている。

一人親方の人数/感覚では5割を超えるくらい。

#### 【ハウスメーカー】

把握している/労働者・一人親方に限らず全ての労災発生は把握しているので漏れはない。ここ数年一人親方の発生数が伸びてきているのは事実。全体の率では労働者の方が若干多い。今は6割労働者、4割一人親方。以前はそれが2割程度だったのがここ最近年々増えてきている。何らかの労災(特別加入)に入るとというのが大前提にある。

一人親方の人数/今は6割労働者、4割一人親方。以前はそれが2割程度だったのがここ最近年々増えてきている。

#### 【ハウスメーカー】

把握している/労災の件数も厚労省と違い不休災害も含めて全て入れている。住団連等のデータを見て比較するが、各社不休災害をカウントしない等企業によって全然違うが、うちは全部いれている。去年は切れ擦れなど多かったが今年は1/4くらいで収まっている。大きな事故の場合は労基署に連絡。救急車を呼ぶと警察は来ても労基署は来ない場合があるが、一人親方でも連絡はする。一人親方であろうとなかろうと特別加入していない人はうちで作業はできない為、入場者教育の段階で分かる。社会保険年金も全て調べる。

#### 【ハウスメーカー】

把握している/労災が発生した場合には、現場管

理者に連絡し、連絡が取れない場合には、課長、リーダー等に連絡する流れになっており、状況把握ができる仕組みとしている。基本は特別加入に入ってもらう前提で案内はしている。

一人親方の人数/登録されている人数からは約半分弱が一人親方。当社へ登録されている職人は約4割が一人親方。実際には、登録していても出稼ぎの方等があり、6~7割程度ではないか。

#### 【設備事業者】

把握している/労働者と一人親方関係なく同じ手順で対応している。労災保険の扱いは別で行っている。

一人親方の人数/現場全体の3割

#### Q1-8

一人親方等が現場にいる場合、KY活動、始業前点検、朝礼等に参加を義務付けていますか？

#### 【土木事業者】

必ず参加するように要請している/一日の途中からは極めて稀。ほとんどが朝からいて、基本が安全管理上一番大事なので朝礼遅れたら入場禁止にしている。

#### 【設計事業者】

必ず参加するように要請している/作業員がいれかわり立ち替わりということがない。朝集合する等、決められた時間に揃った後に作業を始めるため、KY活動後に合流はありえない。

#### 【ハウスメーカー】

必ず参加するように要請している/後から入ってくる人は打ち合わせをする。後から途中でやってくる電気屋・水道とか朝礼に出られない人は、通行禁止箇所等打ち合わせをする。当社が定めているKYシートは全職種つけている(TBMシート)

#### 【ハウスメーカー】

必ず参加するように要請している/1次会社、2次会社、3次の一人親方であっても、グループとし

て参加する。一日の途中から参加する人もいる。1日3現場くらい渡る人もいるので仕事の工程の合間を見つけて入ってくる業種もいる。例えば電気屋さん現場を1日多くて3つ掛け持って回っていて、朝礼に出られないので危険予知活動、KY指示書で1人KY活動する。監督があらかじめ指示を出しておく。指示書を記入して現場に掲示しておき、それを見て安全活動するというイメージ。それを今リモート、IT化を進めてリアルタイムで監督とやり取りをして指示をするという方向に変えている最中。元請けの監督が行けない所はカメラを通じて朝礼を行う。

#### 【ハウスメーカー】

必ず参加するように要請している/現場入場時にKY日誌を記載することで、現場の安全確保を意識してもらっている。

#### 【ハウスメーカー】

必ず参加するように要請している/区別なく必ず全員参加。電気・設備の方等、色々な方がそれぞれの時間帯で出入し、途中から来ることもある。それぞれの業種が複数名で来る場合は職長リーダーの方が音頭をとってKYをし、危険発生する可能性がある作業があればお互いにそれを注意喚起、打ち合わせをしてから作業を開始する。安全衛生管理日誌にも作業ごとにKYなどが書いてある。該当作業のところの入退場に記入するようになっている。協議会議事録というのがある、そこにKY的な内容がチェック欄として書いてある。入退場の記入と同時に、そこをチェックしてそれから作業に入る形になっている。工事担当者は現場巡回時にそこをチェックして、担当者の署名欄に署名する。

#### 【ハウスメーカー】

必ず参加するように要請している/朝礼は常時やっているわけではない。基本的には定例会の中でのKY活動が基本の取り込み。常時朝から揃っているというわけではないので中々朝礼は現実的

ではない。途中から入った人も定例会で KY をするのみ。

【設備事業者】

必ず参加するように要請している。

Q1-9

一人親方等が元請の統括安全衛生管理下で仕事を行う場合には、先次の協力会社や元請に対し、一人親方が「再下請使用承認申請書」を提出することになっていますが、実際に運用していますか？

【土木事業者】

いいえ/「再下請使用承認申請書」は知らない。再下請通知書は出している。

【設計事業者】

いいえ/再下請使用承認申請書というワード自体知らない。

【ハウスメーカー】

はい/必要な場合には提出している。施工台帳は6000万を越えると必要となるが6000万円越える工事があまり無い。住宅はそこまで大きなものは少ない。

【ハウスメーカー】

はい/管理現場は全部やっているが戸建てだと該当しない。住宅メーカーで一日10人入る現場というのは一般の現場ではない。グリーンサイトの活用はしていない。ハウスメーカーはキャリアアップシステムをまだほとんどやっていない(CCUSを未導)年間とてもお金がかかるのでメリットがない。

【ハウスメーカー】

はい/「再下請使用承認申請書」は建設行政法の施工体制台帳というものから必要になってくるものなので通常運用している。

【ハウスメーカー】

はい/運用している。

【ハウスメーカー】

いいえ/日誌や年次更新の作業情報一覧がある。そこに契約している一人親方の情報を記載して提出している。情報的にはそういったものの把握をしているのが現状。現場ごとに書式を変えるというようなものはない。

【設備事業者】

はい/すべての元請けでなく、提出を求められたゼネコンにのみ提出している。

Q1-10

一人親方に対して労災保険の特別加入を義務づけていますか？

【土木事業者】義務づけていない/災害が起きた時に特別加入の有無を確認【設計事業者】義務づけていない/加入しているかどうか把握もしていない。そういうのがあるというご紹介はしている。

【ハウスメーカー】義務づけている

【ハウスメーカー】義務づけている

【ハウスメーカー】義務づけていない

【ハウスメーカー】(該当者には)義務づけている

【ハウスメーカー】義務づけている

【設備事業者】義務づけている

Q1-11

建災防が実施している「建設業の一人親方等に対する安全衛生教育支援事業」において、一人親方等安全衛生教育研修を実施していますがご存知でしょうか？また、受講を促しているでしょうか？

【設計事業者】

知らない/促していない/当社は建設業ではなく、建設コンサルタントという技術サービス業になる。

【ハウスメーカー】



知らない/促していない/調査の上、有効そうであれば、推進を検討する。

【ハウスメーカー】

知っている/促している/資料をもらっていて、啓発はしているがまだ受講はしていないと思われる。

【ハウスメーカー】

知らない/促していない/聞いても多分受けさせなかった。

【ハウスメーカー】

知っている/促している/12月に本社に建災防の講師にきてもらい、まず社員が受けた。木住協でも1月にやる予定であったがコロナ渦で中止。それについてはまた状況をみて打診があれば協力していく。社内的にはまず本社で受講したので地方支店の方でも受講対象者を募り、その情報を建災防さんと共有し開催していこうという方向。木住協や支店で募ろうとしたのもメインは一人親方が対象。それに社員や工務店の監督が混じるというような感じ。今まで一人親方に焦点を当てた研修というのはあまりなかったが、わりと参加してもらえているという感じではある。

【ハウスメーカー】

知っている/木住協の会場でこの研習会をやる予定だったが、新型コロナウイルスのまん延防止措置が出たので建災防の方からできないという連絡が入り急遽中止となった。また来年という話になっているが当社の職人がこれに出ているかどうかは分からない。木住協では10月くらいにこれを知り、当社に声をかけたが職人さんは参加せずに新人の監督さんが何名か申し込み、受講する予定だった。一人親方は半日時間取るのが難しいと思われる。

【設備事業者】

知っている/促していない

## D 考察

### D.1 国内の一人親方等の労働安全衛生

建設業の一人親方等の死亡災害事例は年間約100名ほどで推移しており、建設業の労働者の死亡者数が年間250名～300名ほどであることを鑑みると、高い水準であることがわかる。一人親方等の死傷災害について増加傾向に見えるが、統計調査を始めたばかりで、現在も含め全数を把握できているわけではないことに起因する結果であり、実情については不明と考える。

厚生労働省や国土交通省では、労災保険の特別加入制度への加入を促進しており、建設現場によっては加入が義務化されている現場があり、未加入の場合は働けないという環境に変化しつつある。

また、国土交通省はCCUSへの登録を推進しており、土木事業者はこれに則り導入を勧めている。ただし、戸建住宅建設工事など小規模の工事現場では導入への技術的な問題や経済的な負担があり、導入が遅れている。

### D.2 ヒアリング調査結果

ヒアリング調査によって得られた知見について、事業種類別に考察する。

#### 土木事業者

土木事業者1社にヒアリング調査を実施した結果を以下にまとめる。

- ・建設現場では新規入場者教育にて一人親方であることを把握し、安全衛生教育をしている。
- ・作業中の現場において、一人親方、労働者の区別なく、別け隔てなく安全指導を実施している。なお、現場巡回中の識別も困難である。
- ・KY活動、朝礼は区別なく全員を対象としている。例えば、朝礼に遅れたら誰であろうと、その日は現場には入れない。
- ・社会保険料に関する問題事例として、特別加入

していても最低掛金で保証にならず、問題となったことがあった。

- ・ 労働実態と雇用形態が一致していない場合（一人親方なのに日給月給制で契約しているなど）があり、労働災害が発生した時に問題になる。

土木事業の場合、その日の現場入場者が始業時点で集合しており、朝礼において安全衛生事項について周知が可能であるという特徴がある。一方で、就業時間について一人親方等の裁量はほとんどなく、現場が動いているときに働くものと思われる。

#### 設計コンサルタント

設計コンサルタント 1 社にヒアリング調査を実施した結果を以下にまとめる。

- ・ 基本的には直接契約はなく、再々委託は禁止しているので、該当者はいないという判断。ただし、測量業者、地質調査に絡むモノレールの設置工事の方、環境調査の猛禽類調査はおそらく個人事業主がいる（一人親方かどうかはわからない）。
- ・ 基本事項の外注仕様書というものがああり、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項が記載されている。
- ・ 現地で着手時に現場乗り込み安全教育として用意した資料で説明することもあるし、その他現場で KY 活動、危険予知活動を行う。新規入場者研修で現場ごとに重要な現場については安全研修をおこなっている。
- ・ 役員や安全専門部門がパトロールに回ることもある。

設計コンサルタントの場合、施工そのものに関わることが少ないが、上記のような回答をいただいた。新規入場者教育によって安全衛生教育が担

保されているという認識であることがわかった。

#### ハウスメーカー

ハウスメーカー 5 社にヒアリング調査を実施した結果を以下にまとめる。なお、全社が一人親方等と直接契約しているわけではなく、2 次下請けに一人親方等が登録されている事業者も含まれる。

- ・ 安全衛生については新規入場者教育、送り出し教育で実施しており、書面・口頭説明両方実施している。
- ・ 現場に KY 日誌が置いてあり、朝礼に参加していない場合はそれを確認する形態をとっている事業者が複数社あった。
- ・ 全ての事業者が労働者と一人親方を区別して指導はしていない。現場巡回では見分けもつかない。
- ・ ただし、一人親方かどうかは入場時に把握していることがほとんど。
- ・ 労災の特別加入を義務化している業者は 4 社。残り 1 社も義務化はしていないが推奨はしている。
- ・ 一人親方のみで作業することがあり、その際の安全管理は十分でない場合がある。
- ・ グリーンサイトや CCUS は 1 社を除き、利用していない。すでに自社にて開発した管理システムが構築されており、金銭的な負担の大きい CCUS を導入するメリットが少ないことが要因と思われる。
- ・ 自社の職業訓練校をもち、その中で安全についても教育しているメーカーもあった。
- ・ 各社とも、一人親方等の被災情報をすべて集約しており、管理・分析されていた。

一人親方等の就業者割合も比較的高く、特に木造建築工事は、統計的にみて死傷災害が多い。それぞれの作業者が持つ技術および安全衛生知識を

統一的に把握するシステムが必要であり、CCUSがそれを担うものであるが、住宅建設工事における導入は遅れている。その背景として、何もない更地から始まる住宅工事で各現場ごとにどのように管理システムを構築するのかという技術的な課題と、CCUS導入にかかる経済的負担が大きいという2つの大きな課題があることがわかった。また、既に自社にて開発した管理システムが構築されており、金銭的な負担が増えるCCUSを導入するメリットが少ないことも要因に挙げられる。

また、日々の安全管理についても検討が必要である。労働者と一人親方等が混在して働いており、その業務に労働者か一人親方等なのかで差異はない。そのような現場において、統括的な安全管理者や衛生管理者の存在が重要となるが、現状では十分とはいえない。低層住宅の建設工事においては、小規模の現場が数多くあり、ハウスメーカーの現場責任者は複数の現場を担当していることが多く、各現場に常駐しているわけではない。ただし、以下の労働安全衛生規則により、各現場を巡視する必要がある。特に第637条によって、毎作業日の巡視を行わなければならない。現実的には、毎作業ごとの巡回は十分に実施されていない現状があり、ICT技術の活用など時代に合わせた巡視のあり方について議論の余地があると思われる。

#### 労働安全衛生規則

(安全管理者の巡視及び権限の付与)

第六条 安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

(衛生管理者の定期巡視及び権限の付与)

第十一条 衛生管理者は、少なくとも毎週一

回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

(作業場所の巡視)

第六百三十七条 特定元方事業者は、法第三十条第一項第三号の規定による巡視については、毎作業日に少なくとも一回、これを行わなければならない。

2 関係請負人は、前項の規定により特定元方事業者が行なう巡視を拒み、妨げ、又は忌避してはならない。

#### 設備事業者

設備事業者1社にヒアリング調査を実施した結果を以下にまとめる。

- ・1次下請け業者経由で、送り出し実施教育資料に基づき安全衛生教育を実施している。元請け及び弊社の基本安全ルール。現場独自の注意事項等。
- ・日報、シートにて日々作業に対する注意事項を記載している。労働者と一人親方の区別はしていない。
- ・1次下請け業者から事前に弊社資料にて送り出し実施教育を行い、現場新規入場時に新規入場者教育を行っている。
- ・一人親方が入場する前に、特別労災保険に加入しているか確認する。未加入の者は入場させない。
- ・一人親方を見分けることは特に行っていない。
- ・現場巡回時の安全指導については、その場で直ちに指導すべき事項(危険行為)があれば、当該作業員に直接指導している。緊急性を要する事

項以外については、現場代理人（および担当者）や、一次下請業者担当者へ指導している。

- ・ 一人親方の人数は現場全体の3割

## E 結論

本分担研究では、国内の一人親方の労働安全衛生実態について、既往の文献やヒアリングによって調査した。

ヒアリング調査では、建設業において一人親方等の働き方は、労働者とほとんど同じような作業をしており、建築・土木事業の両方で一人親方等と労働者の区別はしていない現状にあることが分かった。ほとんどの事業者は新規入場者教育および送り出し教育によって安全衛生について教育をしており、また現場作業中については、労働者・一人親方に視覚的な区別はつかず、区別なく指導していた。

## F 研究発表

### F.1 論文発表

該当なし

### F.2 学会発表

1. 大幢勝利, 吉川直孝 (2021) レガシーとして引き継がれていくべき労働災害防止対策等の検討令和2年度報告書（日本語版），建設業労働災害防止協会.

## G 知的所有権の取得状況

該当なし

## 参考文献

- [7] 建設産業における今日的「一人親方」労働に関する調査報告書.

**H 付録 ヒアリング調査票**

令和3年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

建設現場における建設工事従事者を対象とする新たな安全衛生確保の

ための制度構築に資する研究のヒアリング調査

（国内事業に関する調査）

建設工事従事者の安全衛生の確保のため、建設現場における一人親方等について調査しています。つきましては、以下の内容についてヒアリングさせていただきたいと思います。差し支えない範囲内でお答えください。なお、ヒアリングさせていただいた内容は、御社名等がわからない状態にて報告書にまとめ、公開することがございます。非公開希望の内容がありましたらその旨をお知らせください。

1. 安全衛生に関するご質問

Q1-1 契約時に一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項（作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項）などについて、書面等で伝達していますか。している場合、具体的にどのような内容を伝達していますか。

--

Q1-2 現場において、一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項（作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項）などについて、説明や指導をしていますか。している場合、具体的にどのような内容を説明・指導していますか。

--

Q1-3 一人親方等に対して、事前に、何らかの安全・衛生に関する教育や説明を行っていますか。

Q1-4 下請け会社が一人親方等を連れてきた場合、Q1-1～Q1-3の事項が行われているか把握していますか。または行うよう指導していますか。

Q1-5 現場の巡視や安全管理を行うに当たり、一人親方等に対しても指示や指導をすることがありますか。また、一人親方を見分けることは可能でしょうか？（ヘルメットなど）

Q1-6 一人親方等（複数の一人親方である場合も含む）のみが作業を行うことはありますか。その場合、現場の安全管理は誰が行っていますか。

Q1-7 元請として、一人親方等の労働災害の把握はしていますか。

--

Q1-8 一人親方等が現場にいる場合、KY 活動、始業前点検、朝礼等に参加を義務付けていますか？

- 必ず参加するように要請している
- 参加を促しているが義務とはしていない
- 各事業者に任せている
- 参加させていない
- その他( )

Q1-9 一人親方等が元請の統括安全衛生管理下で仕事を行う場合には、先次の協力会社や元請に対し、一人親方が「再下請使用承認申請書」を提出することになっていますが、実際に運用していますか

- はい
- いいえ

Q1-10 実際に労働災害が発生してしまった場合、どのような手順で対処されるのでしょうか？(労働者と一人親方等の違いなど)

--

Q1-11 一人親方に対して労災保険の特別加入を義務づけていますか？

--



Q1-12 建災防が実施している「建設業の一人親方等に対する安全衛生教育支援事業」において、一人親方等安全衛生教育研修を実施していますがご存知でしょうか？また、受講を促しているでしょうか？

Q1-13 労働者と比べて一人親方はどのぐらいの割合で現場にいるでしょうか(正確な数字ではなく体感でも結構です)

## 2. 契約に関するご質問

Q2-1 一人親方等との契約数は増加傾向ですか？

- 増加傾向である
- 変わらない
- 減少傾向である

Q2-2 元請業者・協力会社・下請業者が一人親方等と契約していた場合、現場内に一人親方等がいるかどうか常に把握していますか？

- はい
- いいえ

「はい」の場合、どのように把握していますか

[ ]

Q2-3 一人親方等との契約の形式はどのようなものですか

- 注文書・注文請負等の書面で契約を交わしている
- 口頭の契約のみである

Q2-4 一人親方等との契約の形態はどのようなものが多いですか

- 「応援人工」, 「常用請負」等, 労務供給のみの場合が多い
- 工事一式の請負が多い

Q2-5 一人親方等との見積もりについて実態として多い方を選んでください

- 見積書の作成・提出は求めている(取り決め単価がある)
- 建設業法に定められた見積もり項目について、契約毎に見積書の作成・提出を求めている

Q2-6 一人親方等の報酬の支払い基準について実態として多い方を選んでください

- 一時間あたりの単価, 一日当たりの定額制など, 働いた時間, 働いた日数による
- 工事の出来高見合いである

Q2-7 一人親方等の報酬支払い金額について実態として多い方を選んでください

- 報酬は, 同種の業務に従事している雇用者に比べて高額に設定されている
- 報酬は, 同種の業務に従事している雇用者と同等である
- 報酬は, 同種の業務に従事している雇用者に比べて低額に設定されている
- 同種の業務に従事している雇用者がいないので比較できない

Q2-8 一人親方等と注文書・注文請負の取り交わしにより、工事請負契約を締結していますか？

- はい
- いいえ

「いいえ」の場合、どのようにして一人親方等の存在を認識しますか

[ ]

Q2-9 一人親方等の仕事の熟練度を評価して契約していますか？

- 評価している
- していない

Q2-10 評価している場合、どのような基準で評価していますか？

- CCUS(建設キャリアアップシステム)のような資格制度
- 自社の基準
- その他( )

Q2-11 一人親方等には、通常の雇用者に適用されるのと同様の会社の服務規律(例:就業規則 など)が適用されていますか。

- 適用することの方が多
- 適用しないことの方が多

Q2-12 工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、一人親方等の日々の仕事の内容や方法は、どのように決めていますか。

- 毎日、細かな指示、具体的な指示を会社が出している
- 毎日の仕事量や配分、進め方は一人親方の裁量に任せている

Q2-13 一人親方等の仕事の就業時間(始業・終業)は、誰が決めていますか。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による場合を除きます。

- 会社が決めていることの方が多
- 一人親方自らが決定していることの方が多

Q2-14 一人親方等の都合が悪くなり、代わりの者が必要となった場合は、どのように対応していますか。

- 会社が代わりの者を探すことの方が多い
- 一人親方が自分の判断で代わりの者を探すことの方が多い

Q2-15 一人親方等へ急な仕事を依頼した時、一人親方はその依頼を断ることができますか。

- 断ることはできない
- 断ることができる

Q2-16 一人親方等の仕事を代わりの者が行った場合の報酬について誰に支払いますか。

- 代わりをした者に支払うことの方が多い
- 一人親方等に支払うことの方が多い

Q2-17 一人親方等が仕事で行う機械・器具(手元工具を除く)について

- 一人親方等が仕事で使う機械・器具は、会社が提供することの方が多い
- 一人親方等が持ち込むことの方が多い

Q2-18 一人親方等が仕事で使う材料について

- 一人親方等が仕事で使う材料は、会社側が提供することの方が多い
- 一人親方等が仕事で使う材料は、一人親方が調達することの方が多い

Q2-19 一人親方等から安全経費について契約に盛り込まれていますか？

- 必要な安全経費は、ある程度契約の中で認めている
- 書面で契約しないことが多い
- 一人親方等から安全経費を含めた見積もりが提示されたことがない

Q2-20 請負契約の一人親方等について、施工体制台帳の提出、施工体系図への記載はされていますか。

- 施工体制台帳は未提出、施工体系図は未記載の場合が多い
- 施工体制台帳を提出させ、施工体系図へ記載する場合が多い

その他、一人親方の労働安全衛生についてご感想・ご要望があればお聞かせください。

ご質問は以上になります。ご協力ありがとうございました。

## I 付録 ヒアリング調査結果

令和3年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）

## 建設現場における建設工事従事者を対象とする新たな安全衛生確保の

### ための制度構築に資する研究のヒアリング調査

#### （国内事業に関する調査）

建設工事従事者の安全衛生の確保のため、建設現場における一人親方等について調査しています。つきましては、以下の内容についてヒアリングさせていただきたいと思います。差し支えない範囲内でお答えください。なお、ヒアリングさせていただいた内容は、御社名等がわからない状態にて報告書にまとめ、公開することがございます。非公開希望の内容がありましたらその旨をお知らせください。

#### 1. 安全衛生に関するご質問

Q1-1 契約時に一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項（作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項）などについて、書面等で伝達していますか。している場合、具体的にどのような内容を伝達していますか。

##### 【土木事業者】

直接一人親方と契約することはないが、二次下請け業者から一人親方がいる場合はある。現場に入場した際には、全ての作業員に新規入場者教育がある。新規入場者教育資料という書面を作って安全面、環境面、技術面全てを教育している。

書面で定型文を作って配布しまた回収する。また、図面・画面を見ながら教育していて、新規入場者教育の資料は工事現場ごとに異なる。スクリーンに映してパワーポイントで教育していく現場もあれば、A3の紙に現場の独自のルールを書いたもので現場所長や代理人が教育をしていく場合もあり現場独自のやり方がある。例えば現場の出入り口に関しても左折入場左折退場というルールや、出入りのことからトイレの位置、玉掛作業まで細かく熱心な所長もいれば、簡単に説明する所長もいる。ただし、一人親方も一般の作業員も区別なく実施している。

**【設計業者】**

当社の場合は基本事項の外注仕様書というものがあるのでそちらの方に記入している。また現場の状況に応じて別途電話やメールでも伝えるようにしている。あくまでも基本事項、共通事項ということであまり詳しい内容までは記入していないというのが実態。

当社は建設コンサルタントですので、基本的に建設事業に関わる一人親方と直接契約することはない。あくまでも個人事業主に対して、というスタンスで全てご回答することになる。それは個人事業者以外も関わり、全体が標準で決まっている個人事業主で来る人もいますし、会社の人と来る人もいますがみんなが共通の外注仕様書であり、分け隔てなく同じ形。色々なお話をさせていただくが今後の話はすべて区分無しになる。

**【ハウスメーカー】**

発注する一次会社から発注する作業に関して、送り出し教育を実施し、安全・衛生の確保に必要な事項などの教育内容を書面で実施内容を元請会社に提出している。

当社が直接一人親方と契約することはほぼ無い。住宅系に関しては現場で新規入場者教育というのができないので半年に一度、送り出し教育とは別に半期に一度という形で教育はしている。これは入場を予定している一人親方も含む全作業員を対象にしている。

**【ハウスメーカー】**

基本的には当社本部という会社から一人親方に対して直接発注を行ったり、契約を結ぶということとはしていない。一次の下請け業者に出してそこから労働者であったり、一人親方に対して工事をだしているというのが実態です。主に当社の場合ですと本体工事店という一次工事店があり、基礎工事・付帯工事・大工・電気・左官などをメインにした会社。その他に共通工事店というもあり、例えば当社の住宅の防水工事・シーリング・吹付け・杭・解体・水道管等設備工事をやっていて、発注するのはこの本体工事店と共通工事店に発注するというそんな形をとっている。各々本体工事店にしても共通工事店にしても社員や一人親方がいるというようなそんな形が今の当社の実態。そういった意味で一人親方に対して元請けである当社が直接書面で伝達するということとはしていない。

安全性の確保に必要な作業方法、保護具とか、教育のやりかたは労働者と一人親方とかは指導の区別していない。基本的には一次工事店のキーマン(管理者や主任)がいて指導をするという形になっている。一次工事店の管理者が一人親方に教育をする。もしくは共通工事店の工程会議と安全会議(月最低1回)を実施されている。重要事項は全体の安全会議において、作業員全員を呼んだ会議において周知されている。

・安全会議の主催は？

当社が主催。場合によっては全員参加するのですが、全国のエリアの事情で大きな 3000 人クラスの会場を借りて全員よぶパターンや、職長クラスを呼ぶもの、それとはまた別に営業本部全体で等やあとは実際の作業員、一人親方も含めて各支店・工事課ごとの人を呼ぶなどクラスがあるが、いずれにしても全員に周知できるようなやり方をとる。基本的には年二回。1 回目は 7 月の安全月間に行う。下期は 12 月か 1 月で 2 時間程度の大会。

私が担当しているのは新築工事、リフォーム工事等全般をみている部門になるが、例えば新築の場合は施工本部といって新築専門の窓口の部署があり、基本的には我々の部署で資料のたたき台をつくって必要最低限の事項を安全大会に向けて必ず盛り込んでもらっている。ここ 2 年くらいは色々な伝達をしすぎると情報が多すぎて伝わらないので、今年度とか四半期ごととか目標を立て、ある程度絞り、全職方に伝わるまで現場で職人さんと伝達と確認をしつこく何度も繰り返す。現場に行った時にそういったことを作業員がやっているかということも確認する。現在はコロナ禍もあり、実態として工事担当が常駐しているわけではないので、職種を決めて朝の KY とかミーティングをやる時に iPad とかを利用してリモートで朝礼や KY 活動も始めた。安全の情報とかいうのもこのリモートで伝達をしているが、安全大会では伝わっていても普段は中々伝わっていない。なんとなく聞いていてもなんとなく分かっていない人たちもいっぱいいる。そこで、全作業員にきちんと伝えるということを継続したら、労働災害が大きく減少してきた。そのためこの活動を継続している。

現場ごとに注意点が異なるので現場に合わせて直接確認することを継続していたら災害件数が大幅に低下した。全部の職種を一気にはできないので今月は足場屋、来月は解体屋さんとか。先程言った本体工事屋さんとかは必ず日頃から会議とか出て、職人さんの顔や癖等も全部分かっているが、共通工事店さんというのは全部の職人さんの顔が把握できていない職種も沢山ある。解体屋だとか、足場屋だとかユニット屋だとか我々が把握できていない職人さんが多いので課題は共通工事店をどうするか、どうやって育成をしていくか。労災は本体工事店が少なく、殆どが共通工事店で発生しており、今 7~8 割くらい占めている。目標は毎年半減。5 年間で 15%~20% ではなくて毎年半減という厳しい目標を設定している。きちんと説明すれば安全に関するコストは億単位でもトップは出す。我々の部署が提案するが、例えば夏場の空調服を外部の作業員も含めて全作業員に配布するとなると億単位でお金がかかる。安全はコストかけないと口で言っても何もできない。元請けはある程度そういうコストを負担して発注費なんかに入れてもポケットに入れてしまう人を防止するために、現物を配り、具体的に WDE の測定器等も買って支給をします。そのようにしていかないと安いものを買ってしまったりするので。多い時でだいたい 3 千数百件現場が稼働しているのでその分全部そろえなければならない。空調服は一次下請けに雇われている一人親方にももちろん配る。入場者登録をしているので今どの工務店に何人いるとかかは全



て把握している。そのリストから誰に配るといふものを工務店の方から出してもらい、基本的にはうちの現場に入るならば全員に支給する。

【ハウスメーカー】

書面にて伝達している。当社独自で作成した冊子、資料等を配布。

継続して従事することが多いため、「契約時」に都度ではなく、「取引開始時」に実施。

当社現場での一人親方との取引形態としては、当社と直接契約することは少なく、当社から施工を請け負うグループ会社や協力会社等と契約する。

一人親方への安全衛生確保の必要事項等の伝達もそのような会社経由で実施している。

【ハウスメーカー】

※ご回答事業者の概要

新築部門の工事部門が2つあり、一番大きい規模である在来の木造を作っている部門が回答する。なお当社が直接一人親方と契約することもあれば、二次請け以降で一人親方と契約している場合もある。

書面で説明している。

「新規入場者教育テキスト」を用いて安全、衛生について必要事項を伝えている。

新規の入場者教育は現場に入場する職人さんには行うものの、定期的に行っているわけではないので、何年も継続している職人が、安全面についてどこまで熟知していて、どこまで守られているかというところまでは、追えていないのが現状である。

新規入場者教育は現場が変わる時ではなく、当社で働くときに実施する。日常の安全教育ということにはなっていないと思われる。

送り出し教育・新規入業者教育は現場ごとにテキストは変わらず一律同じものを用いている。当社の中では色々な法人があつて、それぞれ業者の登録を行っているので、その会社の元請けの仕事をする場合はその会社ごとに入場者教育を行っている状況。

使用しているテキストは一緒だと思われる。

【ハウスメーカー】

一人親方にかぎらず新規入場する職人に対しては新規雇入教育を実施しその中で質問に記載の内容については書面等で伝達をして終了サインをする形。安全教育を受けたという証明として保管しているが、それが無いと現場に入れないということはない。

・直接一人親方と契約することはあるか

ほとんどは一次受けの工務店と契約した一人親方が入場している形態。つまり直接というよりは二次受けで一人親方がいる。

**【設備事業者】**

1次下請け業者経由で、送り出し実施教育資料に基づき教育を実施している。元請け及び弊社の基本安全ルール。現場独自の注意事項等。

Q1-2 現場において、一人親方等に対して、発注する作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項(作業方法、使用すべき保護具、その他の作業場の注意事項)などについて、説明や指導をしていますか。している場合、具体的にどのような内容を説明・指導していますか。

Q1-1に同じ

**【土木事業者】**

保護具に関しては具体的にどのような指導を行っているかに関してですが、例えばアーク溶接の際には規格のマスクをちゃんとしているかどうか。ヘルメットは種類が多いが、墜落時保護用とか電気用、飛来落下物保護用か確認をとる。安全帯についても場所に合わせたものを使うよう細かく説明している。

**【設計業者】**

普通の企業の労働者と個人事業主と同じ扱いであるが、現地で着手時に現場乗り込み安全教育として用意した資料で説明することもある。その他の現場でKY活動、危険予知活動を行うので、安全に関する確認その危険予知活動の中には安全事項を何項目あげてチェックリストというものも加える等の指導も行っている。また、安全巡視・パトロールというのも行っている。役員や安全専門部門の方が別け隔てなくパトロールに回ることもある。パトロールは全ての現場ではなく、大きな現場で危険性が高い現場を選定して、過去の業務において事故、トラブルがあったものに類似する案件、危ないと言うか難しい工事や現場等。墜落等があった現場。毎年各部に重要業務を抽出させていて、部によって対象となる調査だとか作業が異なり、それぞれが重要だと思ふ箇所について重点的に巡視を行う。その実施状況等を部の評価につなげるということで皆しっかりやっている。

最近であれば、法改正があったとき。近々であればフルハーネス。そういった法改正に伴ってフルハーネスを使用するような業務については重点的に対策をすとかいう感じ。旧規

格品を使っていないか、新規格の墜落防止器具でないといけないのでその辺については指導するようにしている。

【ハウスメーカー】

書面としては別のものだが、注文書に安全遵守事項を記載している。

毎回同じことが書いてあるが発注の度に注文書を持って安全指導をしているということ、現場ごとの事前打ち合わせの段階でも入場者教育を兼ねて安全指導をその際にもしている。雇入れは雇入れた時点で入場者教育を行い、新しい現場に入るときはその現場に関する注意事項と、例えば平屋や三階建てでも注意点は違うのでそういったところを遵守事項があれば注意喚起をするという内容である。初めて契約した時だけというわけではなく、各現場に入場する都度、安全教育が発生する。注文書は現場ごとに発行して事前打ち合わせもその現場ごとでやるので現場が変わるごとに現場に応じた注意事項を注意しているという内容になる。注文書の書式は、契約者は一次下請けになるので一次下請けが作った書式にはなるが、その書式に安全遵守事項が記載されるように指導している。

【ハウスメーカー】

当社のプレハブ住宅は現場ごとに使う工具や保護具が異なるということはない。基本的には新規入場者教育を絶対受けてもらい(2時間)そしてこの入場者登録を工事店の方から申請してもらい、元請け本部が承認しないと安全カードが発行できないようになっている。その安全カードをヘルメットに貼っていないと現場に入れず作業もできない。その新規入場者教育の安全教育資料は元請け側が全部ビデオ等も作成して送り出し教育もしている。その教育をやるのも二次以降の業者には任せておらず必ず1次下請けが主導して実施している。1次下請けの安全指導ができる教育者の教育は元請けが実施していて、インストラクターと認めた人にしかやらせていない。各工事店で何人もインストラクターがいるのではなく、1名とか2名で限らせている。以前は誰がやっても良いという形式で、元々は当社の事務所に呼んで月に1回や2回行っていたが、当社の事務所に来て受けるというのもものすごく負担だったようなので、一昨年からは工事店の中でやってもらっている。

お互いの負荷を考えて形を変えたが、説明資料は元請けが一括して用意していて、プラスアルファについては各工事店の方で作るというやり方にしている。これは労働者と一人親方は区別していない。もう一つは少し特殊なのかもしれないが、現場において専任の監理技術者、主任技術者が常駐している現場は、彼ら全員にも入場者教育している。

内容は主に現場の注意点等である。労基署が来たときに入場者教育の証拠を提示できるというメリットもある。ただし戸建ての一般住宅では常駐していないので、まだできていない。

業法で定められた管理だとか主任技術者をつけなければいけない現場、共同住宅や店舗請負金額が大きい場合では戸建てでも常駐である。

【ハウスメーカー】

毎月開催される店社の安全衛生協議会にて、一次会社に安全・衛生の確保に必要な事項を説明し、一次会社から漏れなく一人親方に伝達している。現場での災害防止協議会では、職長、安責者を通じて、新規入場者教育では対面にて、一人親方に直接具体的に作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項を教育している。

小規模な現場(非専任現場)、これは法的には縛られていないが、月に一回店社安全衛生協議会をしている。その支店で行われる協議会で一次会社に集まり、そこで協議した内容をもれなく職方、一人親方たちにも伝達している。専任で現場監督が常駐できる現場に関しては法で定められている災害防止協議会、これで周知している。ある程度全国の災害事例を発表し、現場の工程に応じた過去発生した災害の注意事項の災害防止の為の周知会をしている。

【ハウスメーカー】

説明・指導を実施している。現場の施工管理者が現場に出向き書面等にて指示。他に、全職方ではないが、当社が貸与した iPhone や iPad 上で安全指導する独自のアプリを利用。指導内容は現場によって異なる場合が多いため、当社現場担当者が元請会社の責任者として説明することも多い。

【ハウスメーカー】

現場における説明や指導については、現場パトロールを通じて一人親方等を含め作業員に対して実施している。

テキスト的にはなっていないので、例えば安全の指導員が現場に行って危険な作業をしているのを目撃したり、足場の設置の具合が悪い、ゴミが散乱しているなどがあると、その担当した人に注意をしながら改善指導をしていく。一人親方に対してやっているというわけではなく現場パトロールだと元請けの監督の指導がメイン。一人親方の作業をずっと監視して見ているわけでは無い。労働者、一人親方の区別はしていない。

【設備事業者】

日報、シートにて日々作業に対する注意事項を記載している。  
また弊社指定重点危険作業については、安全衛生作業手順書を作成し周知会を実施している。

協力会社の作業員あるいは職長に対する指導と同等である。

Q1-3 一人親方等に対して、事前に、何らかの安全・衛生に関する教育や説明を行っていますか。

**【土木事業者】**

直接は雇用していないので下請けで実施している。直近の上位業者が教育をしていると思われる。元請けとしては教育をするように伝えている。内容についてまでは把握していない。契約している上位業者にちゃんと指導してから送り出すようお願いをしている。

**【設計業者】**

新規入場者研修で現場ごとに重要な現場については安全研修を行っている。協力会社と当社の社員で区別なく行っている。当社が直接雇用している協力会社については把握している。協力会社がどうなのかまでは把握していない。協力会社が一人親方と契約するときは、雇用契約を結んで下さいと伝えているが、実態がどうなのかというのはそこまで踏み込んで聞いていない。建設コンサルタント業の場合は、再々委託が原則は禁止なので体面上は下請け業者さんがさらに一人親方を連れてというのは認められない。

・一人親方はどのような人か

当社の場合ですと限られていて、測量業者、地質調査に絡むモノレールの設置工事の方、環境調査の猛禽類調査(これは直接)その方々が本当に一人親方かどうかは分からないがおそらく個人事業主。

・どのような安全教育を行うか

本社で新規入場者教育。

災害事例、安全に関わるヒューマンエラーが起こるのを防ぐには、KYのやり方緊急連絡、その他労災のことにも触れて労災隠しは犯罪ということを伝え小さなことでも必ず報告するよう伝える。その教育の際はテキストを用意している。

発注者に対して提出する業務実施計画書、施工安全管理事項を書いて提出するのでその事項について現場の作業員に対してしっかり伝える。自己判断をする場合があり、後になって実は骨が折れていた等ということを防ぐため、些細なことでも報告するように要請している。

**【ハウスメーカー】**

現場での新規入場者教育で作業前に必ず実施し、対面にて直接具体的に作業に関して安全・衛生の確保に必要な事項を教育している。これは専任現場においてで、非専任の場合は半期に一度となっている。

**【ハウスメーカー】**

新規入場者教育を実施しており、安全・衛生に関する教育、説明をしている。

業者の定例会をそれぞれの会社で定期的に行っている。

議題は現場での安全教育的な労働災害の発生事例や各種連絡事項である。月 1 回程度の頻度でやっている。参加するように言っているものの出席率は半分くらいのイメージ。それは主に一人親方、業者の社長だが、一人親方の方が6割7割多い。

基本的には定例会は全員参加だが仕事の都合上、出られない方もいる。

**【ハウスメーカー】**

新規入場者教育、あとは職長については、職長教育を元請けが全部無料で実施している。能力向上も含めて 5 年おき。建災防主催の教育を受けたが、一年かけて独自の資料を作った。教育を受けた場合はカードを発行し、受講証がでる。

職長教育を受講済みは赤色のシール、新規・入って2年未満は黄色のシールがヘルメットに貼ってすぐ分かるようにしてある。

**【ハウスメーカー】**

まとまった形では雇入れ時の教育、継続的には資格の取得状況を年度ごとに確認し、資格取得の啓発指導も含まれる。

**【ハウスメーカー】**

教育や説明を行っている。現場毎の安全教育やエリア毎の研修会等で実施する。

**【設備事業者】**

1 次下請け業者から事前に弊社資料にて送り出し実施教育を行い、現場新規入場時に新規入場者教育を行っている。

Q1-4 下請け会社が一人親方等を連れてきた場合、Q1-1～Q1-3の事項が行われているか把握していますか。または行うよう指導していますか。

**【土木事業者】**

書面で安全書類を下請けから出してもらおうようにしており、その中に送り出し教育を実施したか確認する書類がある。送り出し教育では標準的なものはあるが、現場ごとに特有のルール・会社全体のルールを決めているためそれを文書化して伝えている。

**【設計業者】**

再々委託は禁止している。該当者はいないという判断。

いたとしても一人親方として区別はしていないので、現場で同じ教育をしているということになる。下請け会社が契約を無視して一人親方を連れてきた場合、我社との契約違反になる。ただ自分で一人親方だと認識していない場合もあり、事故が起きて初めて一人親方だったと分かる場合もある。

**【ハウスメーカー】**

基本的には、把握し、指導している。

下請け会社(1次～数次を含む)の労働者か、一人親方かの仕分けは、独自に運用している従事者データベースを利用している。

また、当社は労災保険料集計に支払賃金方式を採用しており、継続従事かスポット従事かにかかわらず、社員か外注か等の情報も含めて、データベースに登録することが原則となっている。

現場では保護具等での区別も行っておらず、安全衛生に関わる指導も労働者か一人親方か関係なく実施している。

**【ハウスメーカー】**

グリーンサイト上で事前に送り出し教育実施日登録を確認し、新規入場者教育当日に書面にて送り出し教育内容を確認している。

建設サイトと言われるクラウドを活用しているが、主に労務安全関係書類のデータベース、これがグリーンサイトといわれている。新規入場者アンケートで一人親方がどうかの確認をしている。

**【ハウスメーカー】**

一時下請けには教育ができる担当者がおり、現場に入る前に入場者教育とか送り出し教育等をしてもらっている。そして本人が教育を受けた受教証にサインをもらい、それがあつ

て初めて現場に入れるようにしている。我々の会社が承認しないと安全カードが発行できない仕組みになっている。

**【ハウスメーカー】**

把握している。現場に安全衛生管理日誌を置いてある。入場者一覧が記載しており、その方が雇い入れ教育終了しているかどうか等チェックでき、どういった方が入ってきているか等のチェックをしている。日誌を見れば労働者か一人親方かの区別もできる。

ヘルメットにどの資格を持っているか側面にカードを差し込んで表示するものはあるが、一人親方どうかの区別はない。入退場管理についてはアプリと日誌併用していて、携帯のアプリを入退場時に登録していて管理者は時間差なく把握・管理できる。アプリは外部の会社に委託してこちらの要望もいれてもらい作ってもらったもの。入場時に KY に関する情報が表示され、品質検査における要注意項目が表示されるような独自要望をいれてもらった。

**【ハウスメーカー】**

現場入場者証を確認している。

現場入場者証は新規入場者教育等を受けた者にしか発行ができないので、入場証をもって確認している。

全く知らない職人は入場できないことになっている。当社の入場者教育を受けているのが前提である。入場者証は名前くらいしか書いておらず、そこに一人親方かどうかは書いていないと思われる。一人親方と労働者は区別する手段(ヘルメットやマーク等)は無い。

**【設備事業者】**

弊社書類「送り出し実施教育」に下請け業者が一人親方に教育したことを記載し現場所長に教育実施済書類を提出させている

Q1-5 現場の巡視や安全管理を行うに当たり、一人親方等に対しても指示や指導をすることがあります。

**【土木事業者】**

一作業員として常に安全指導をしている。一人親方と作業員の見分けがつくようにしていない。ヘルメットに書いてある会社名で判断できるが、特に意識しているわけではない。

弊社が直接一人親方と契約することがないので派遣された作業員と同等で区別することは無い。専属の一人親方は下請け会社のヘルメットをかぶっている場合があるが、人それ



それぞれ、一人親方かどうかは新規入場者教育の時にアンケート項目があり書面のみでわかる。最近公共事業の関係で通知書に一人親方だと、グリーンサイトも浸透してきたので申告してくる場合が多くなってきている。一人親方だと申告しない場合メリットがあるかどうか分からないが、下請けが社会保険負担するかどうかで手取りが変わってくるので、偽装がありえるが、元請けとしては把握しきれない。

一人親方の割合は感覚としては1割ぐらい。よくて2割ぐらいである。

#### 【設計業者】

区別をしておらず現場での指示はない。あくまで指導(委託業務で全部動いているので)。高所作業車がトラックにひっかけられて2人吹っ飛んだ事例があったが、そのうちの一人はフルハーネスをつけていたが、もうひとりはずけておらず落下して重傷を負った。我々の方も指導はしていたけれども事故は起きた。JVは指示している。コンサルタントの調査業務は指示はしない。基本的には安全管理も含めて仕事をお願いした会社が安全管理を行うのが大原則になる。

#### 【ハウスメーカー】

労働者と一人親方区別なく指導している。工事課の担当者が安全に時間をかけていると意識するのがなかなか難しい。我々の会社でいうとお客様の窓口をやらなければいけないし、品質は管理・検査しなければいけない。近隣対策や役所検査などもあり、そういった意味でいくと全般をスペシャルにみれる人というのは課長クラスとなる。担当者だと、本社からこうゆうところをみなさいというような資料を作ったり、施工計画はこうゆうやり方をしなさいというようなことを日頃からやっていかないと工事課はなかなか安全管理ができていないというのが実態。

・一人親方かどうかどのように見分けているのか？ヘルメット？

ここの区別のシール等はない。

#### 【ハウスメーカー】

元請会社としては、基本一次会社から指示や指導をお願いしているが、併せて一人親方と一次会社の作業員を同様に安全・衛生に関する教育や説明を行っている。

現場巡視というのは分け隔てなく作業員には話はするが、連絡調整は一次会社の安全衛生責任者または職長に直接指示をする。一人親方かどのように見分けているかについては、現場では原則として一人親方は職長の講習を受け資格をとってもらうような形で赤いヘルバンドをしているのでそういった形で見える化はしている。

**【ハウスメーカー】**

労働者との区別なく指導をしている。

**【ハウスメーカー】**

現場にいる作業員全員に対して指示や指導を行っている。

労働者と一人親方の区別はしていない。

**【ハウスメーカー】**

労働者も一人親方もそれによって指導の内容を変えるようなことは一切していない。作業している方は全部同じように指導している。

**【設備事業者】**

一人親方が入場する前に、特別労災保険に加入しているか確認する。未加入の者は入場させない。

一人親方を見分けることは特に行っていない。

現場巡回時の安全指導については、その場で直ちに指導すべき事項(危険行為)があれば、当該作業員に直接指導している。緊急性を要する事項以外については、現場代理人(および担当者)や、一次下請業者担当者へ指導している。

Q1-6 一人親方等(複数の一人親方である場合も含む)のみが作業を行うことはありますか。その場合、現場の安全管理は誰が行っていますか。

**【土木事業者】**

一人親方のみが作業することはたまにある。作業に種類はないが、人が足りない場合、急遽応援をよぶので、一人親方のみで構成されることがある。その場合上位社の職長が安全管理を行う。一人親方等関係なく一作業員として安全管理する。

**【設計業者】**

個人事業主のみが作業を行うことはある。通常当社の社員が現場責任者としてついていくことがあり、現場の安全管理自体は当社が行う。測量・地質調査などは基本的に当社の社員が立ち会う。安全管理だけではなく設置の場所とか測量範囲ですとかそういったこともあるので、事業を順調に適切に行うために行く。

**【ハウスメーカー】**

一人親方のみが作業を行う場合はある。

その場合、現場の安全管理は、職長又は作業種別のリーダー、班長が行っている。

職長とかリーダーがいる業種はそうなのかもしれないが、いない業種もある。

リーダー、職長がない業種、大工さんは現場一人で任せてやっていますのでそうだと単独で管理者不在というのが現状。各現場に施工管理者はいるが毎日に行けていないというのが現状。ポイントポイントで行くしか無いので監督がいない日もあり、その安全管理は職人さんに頼っているという部分がある。

**【ハウスメーカー】**

一人親方のみが作業をすることはある。基本的には安全管理は本人だと思っているが、管理という意味だと工事店。特に住宅だと一つの現場に大工が二名入ることもあり、一人親方が二人とか、そのときは二人でKYなどを行ったりするが現場の職長は誰なのかというのは話し合って決めてもらう。作業工程が全く違う場合は、各々が職長であり KY も別々にかいてもらい安全管理する。

**【ハウスメーカー】**

一人親方等のみで作業をおこなう場合がある。

その場合、現場安全管理は一次会社が行っている。

**【ハウスメーカー】**

行うことはある。

現場の安全管理は、元請け会社の責任で当社現場担当者等が行っているが、散在型管理の現場が多いため常時現場にいたることが出来ず、一人親方等のみの作業となる場合は、職方それぞれが安全対策を実施する。

**【ハウスメーカー】**

日常的にありえることで例えば現場で工事中大工さんが一人親方で1人だけなどかなり存在している。そういう場合ほかの業種の方が入らないかぎりは一親方の大工さんだけが日々作業している状態になる。

・その場合の安全管理

一人親方自身が安全管理。工務店の管理者の方や当社の工事担当者も巡回して不備があれば指導する。

**【設備事業者】**

基本的には、1人作業は行わないようにしている。

基本的には、上位会社の職長のもと作業を行うように管理している。

Q1-7 元請として、一人親方等の労働災害の把握はしていますか。

**【土木事業者】**

当事者が一人親方の場合は把握している。流れとしては普通の作業員と同じく労基署に届け対応。前段として一人親方なのか作業員なのかで労災保険なのかで対応が変わるのでどこの誰が怪我したのかを早急に区別して把握する必要がある、病院につれていくのは変わらないが、労災保険が使えるのかどうか。

昨年の事例としては、現場で怪我をし、一人親方として申告された。特別加入の有無を確認し、加入していたため組合と治療費を手続きしてくれということで終わり、労基署にも一人親方が骨折したと報告。再発防止検討会をやって再発防止策を練って対応をするとなった。しかし、特別加入はしていたが休業補償の日当の申告(一番低い 3000 円)だった為日当 3000 円ではやっていけないと泣きつかれた。そこで労基署に相談したところ、実は上位会社と日給月給で契約していたため、それは一人親方ではなく従業員と労基署から指導された。結局色々調べてヒアリングしたり監督署とも話をしたりして結局は上位会社の従業員とのことで確定して、現場の労災保険で全ての手続きをやり直して支払った。一人親方問題にはこうしたトラブルが出てくる。しかしその時労基署の方に言われたのは日給月給の契約は一人親方請負ではなく、ただの従業員ですという見解。

労災保険を現場個別にかけている場合は使えば次の年に上がるし、追徴もとられる。

無事故・無災害の現場の場合はメリットという形で還付される。建設現場の場合は全部元請けの労災保険が使われることになるので、直接請負人には関わらないですが良く聞くのが元請けさんに迷惑をかけたくない、面倒、次の仕事をもらえなくなるのではないかという理由から報告しないパターンがあるが、報告を怠ると労災隠しということになる。

**【設計業者】**

個人事業主として契約しているのであれば当然きちんと把握している。

労災隠しにならないように些細なこともしっかりと確実に報告するように指導している。

**【ハウスメーカー】**

把握している。

・(労働者と一人親方の労働災害の)どちらが多いなどの傾向はあるか  
人数比による。特にどちらかが多いという印象はない。

・現場に何人くらいの一人親方がいるか

現場や下請け会社の状況による。全体の実数は一人親方の方が少ないが、現場作業の  
従事時間で考えると、一人親方が最も多い内装大工が作業時間も長く、逆転するかもしれ  
ない。

・実際労働災害が起きた場合どのように対処するのか

災害発生時は、労働者と一人親方の区別なく再発防止検討会を実施し、対応策の徹底を  
図っている。行政手続きでは監督署の指示に従い、法律に則って対応している。

・一人親方が労災保険に加入していないケースはあるか

割合は非常に少ないが、未加入のケースはある。

法律上、加入は任意なので、加入強制や未加入者の現場からの排除は行っていない。但  
し、未加入では未補償となるため、加入を強く推奨している。

・実際加入していない人が労働災害後泣きついてくるような事例はあったか

当部所では把握していない。

**【ハウスメーカー】**

大小に関わらず不休災害も含めすべて報告をもらい把握している。不休災害から1日以上  
4日以上、このようなくくりでそれぞれの数字統計も出している。

実際どのように対処するかというと、労働災害が起こると一次だったり二次だったり、所属  
している上位会社から必ず連絡をもらう。基本はグリーンサイト上で労災の特別加入の有  
無を把握していて、特別加入していなければ現場には入れないので労災の加入が現場入  
場の必須条件となっている。特別加入していても低価格の保証の場合に相談されることが

あるかどうかという、従業員性が高いということで、現場の労災になるというケースはある。ほぼ一年間その一会社専属ではいっているというケースで、事業主に泣きつかれた時に相談に行くというケースもある。もう一つのケースはそういう入場制限しているところからやはり一日3500円でもとにかく最低限で入るが掛け捨てで、任意保険加入者(傷害保険)に入られている方もいる。あまり大きな問題が起こることはなく、なるべく弱者救済の面から、保険に入っていないからできませんということではなく、1被害者にまずは労基に届け出をと過去三ヶ月くらいの賃金台帳等を持っていくと一人親方と言っても労働者性が高いということで労災保険適応になるというケースがある。その場合事業者側が何か不利益を被るかどうかといえば労災保険自体は元請けの保険を使うのであまり無いが、ただ6~7年前から社会保険は全員はいりましようとなった事でもともと従業員として雇っていたが、社会保険をいれるが為に一人親方として独立させたのは作業員さんの不利益では無いのかなと感じる。自分で営業はせず、専属の大工であるのに一人親方になっているということ。本人に言えば請負でやるので逆に残業とかいうのも入って来ないけども土日働ければ働いた分は全部自分のお金になる。サラリーマンではなくなるのでそういうメリットはあるものの、保険関係は全部自分でいざかかってみると手残りがあるということもある。

#### 【ハウスメーカー】

労働者一人親方に限らず全ての労災発生は把握しているので漏れはない。

ここ数年一人親方の発生数が伸びてきているのは事実。全体の率では労働者の方が若干多い。今は6割労働者、4割一人親方。以前はそれが2割程度だったのがここ最近年々増えてきている。

構成人数も若干一人親方が増えてきている。全体の年齢、高齢化している。特に大工さんは一人親方の方が年を重ねるごとに高齢になってきていて高齢者の事故の発生率も多い。若年も多いが。

特に当社の場合、大工さんの場合は訓練校で社員採用した大工さんが一定年数で独立して一人親方化して請けおいに変わっていく流れができており、やはり年数が経過すればするほど一人親方の方の人数が増えていくという状況。もちろん年々新しい訓練生の方も来て採用もしているが、人数を比較すると一人親方化していく人の数の方が比率で言えば多くなっている。

当社が運営している大工職の職業訓練校があり、そちらに一定数採用しそこで一年間訓練した人が全国に配属になってOJTをしていくという形になっている。(我々だけでなく他社さんも訓練校を持っている)

・御社独自の一定の技術を教育された後の方が契約されることがほとんど？

今施工比率が45%くらいであり、残りの55%くらいは一般の協力工務店さんの所属の一人親方さんがくる。当社の訓練校を出て10年以内くらいを目途に一人親方になる人もいる。

労災加入については加入団体の運営をしていて、それを条件にしているわけではないが一般工務店所属の大工さんも、一人親方については極力そちらの団体の一人親方労災に加入することを推奨している。加入している方の発生事項に関しては全てその事務局でその後の対応の方はしているという状況。

何らかの労災(特別加入)に入るというのが大前提にある。

#### 【ハウスメーカー】

労働者、一人親方等関係なく全部労災を把握している。労災の件数も厚労省と違い不休災害も含めて全て入れている。住団連等のデータを見て比較するが、各社不休災害をカウントしない等企業によって全然違うがうちは全部いれている。なので、あまり参考にならないのかなど。我々はプレハブ住宅とはいえ鉄骨も一本ずつ立てたりだとか、外壁も一枚ずつくっつけたりだとかプレハブ化が遅れているので、要は何棟完工したというデータでしか比較ができないので難しい。

昨年は切れ擦れなど多かったが今年は手を打ったら1/4くらいで収まっている。手を切るというのも手袋を必須にしたり、自分に向けて歯を切らない、引かない等。今は手袋も薄くてもレベルが5段階くらいあり、大工でも使えるものがあり使ってくれるようになった。こうしたものも買うルートを決めて、ミドリ安全とお付き合いがあるので色々みせてもらい、当社の名前を出してもらえば安く買えるシートなどを用意している。特に解体業者ですと、リフォーム業者だと浴室解体する作業で引っ張ったりする作業があり、ゴム手袋みたいなのだと一瞬にして手をきってしまうのでレベル5を必ず使うように。そのようなことをリフォームの技術部が決めて発注にも加えた。

・実際どのように対処するのでしょうか？

大きな事故の場合は労基署に連絡。救急車を呼ぶと警察は来ても労基署は来ないので呼ぶが一人親方だというと断ってくる場合があるが、一人親方でも連絡はする。

一人親方であろうとなかろうと特別加入していない人はうちで作業はできない為、入場者教育の段階で分かる。社会保険年金もすべて調べる。

以前は当社・元請けで特別加入できるようにしていた。今は部門が独立しているが全国入れるようになってきている(みどりのかい)。怪我したときにいくら保険からおりるか話して金額も伝える。

**【ハウスメーカー】**

把握している。

労災が発生した場合には、現場管理者に連絡すること。

連絡が取れない場合には、課長、リーダー等に連絡する流れになっており、状況把握ができる仕組みとしている。

基本は特別加入に入ってもらう前提で案内はしている。新規入場者教育をする際にも確認をした上で現場の入場を認めているということにしているので、基本全員入っているという前提。最初にしか確認していないので、あとから退会してしまうとかまでは追えていない。

**【設備事業者】**

把握している。労働者と一人親方関係なく同じ手順で対応している。労災保険の扱いは別で行っている。一人親方は現場全体の3割

Q1-8 一人親方等が現場にいる場合、KY 活動、始業前点検、朝礼等に参加を義務付けていますか？

- 必ず参加するように要請している 【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- 参加を促しているが義務とはしていない
- 各事業者に任せている
- 参加させていない
- その他( )

**【土木】**

一日の途中からは極めて稀。ほとんどが朝からいて、基本が安全管理上一番大事なので朝礼遅れたら入場禁止にしている。

**【設計】**

当社の場合作業員がいれかわり立ち替わりということがない。朝集合して始めるだとか、決められた時間にみんな揃った後に作業を始めるため、KY 活動後に合流はありえない。

**【ハウス】**

後から入ってくる人は打ち合わせをする。

後から途中でやってくる電気屋・水道とか朝礼に出られない人は、ここは通らないでくれなど打ち合わせをする。うちが定めている KY シートは全職種つけている(TBM シート)



## 【ハウス】

1 次会社, 2 次会社, 3 次の一人親方であっても, グループとして参加する。

一日の途中から参加する人がいる。一日三現場くらい渡る人もいるので仕事の工程の合間を見つけて入ってくる業種もいる。例えば電気屋さんとかですと大工さんがこのボードをやるまでとかそういう現場を一日多くて3つくらい掛け持って回る人はいる。そういう人は朝礼とかに出られないので危険予知活動, KY 指示書というものがあり1人 KY 活動する。監督があらかじめ指示を出しておく。指示書を記入して現場に掲示しておく。それを見て安全活動するというイメージ。それを今リモート, IT 化を進めてリアルタイムで監督とやり取りをして指示をすると言う方向に変えている最中。これは一人親方に限らず別け隔てなく行い入場時にまずこれをやる。元請けの監督が行けない所はカメラを通じて朝礼を行う。IT 化というのはタブレット端末等を使って自分が受けないといけない安全項目や入場者教育が出てくるというような感じ。

## 【ハウス】

・朝いない人やスポットで途中から入る人は？

現場入場時に KY 日誌を記載することで、現場の安全確保を意識してもらっている。

## 【ハウス】

労働者, 一人親方に区別なく必ず全員参加

・途中から来た人は？

電気・設備の方とか色々な方がそれぞれの時間帯で出入りする。特に大工さんが朝から終日現場にいる形になるが、特にその大工さんの手を止めるとかいうことではなくて、それぞれの業種の方がそれぞれ複数名でくる場合は職長リーダーの方が音頭をとって KY をして作業を開始する。ただ戸建て規模だと複数名というのはあまりない。

複数名の場合は何か危険発生する可能性がある作業があればお互いにそれを注意喚起する、また現場で別れて作業するときはどっちがどこで作業するというような把握も必要なのでその辺は開始前にお互いに打ち合わせをしてから作業を開始するようにしている。

安全衛生管理日誌にも作業ごとに KY などが書いてある。該当作業のところの入退場に記入するようになっている。

協議会議事録というのがあって、そこに KY 的な内容がチェック欄として書いてある。

入退場の記入と同時に、そこをチェックしてそれから作業に入る形になっている。

工事担当者は現場巡回時にそこをチェックして、担当者の署名欄に署名する。

**【ハウス】**

朝礼は常時やっているわけではない。何かイベントでやるぐらいで基本的には定例会の中でKY活動が基本の取り込み。常時朝から揃っているというわけではないので中々朝礼は現実的ではない。途中から入った人も定例会でKYをするのみ。

Q1-9 一人親方等が元請の統括安全衛生管理下で仕事を行う場合には、先次の協力会社や元請に対し、一人親方が「再下請使用承認申請書」を提出することになっていますが、実際に運用していますか

- [O] はい【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- [O] いいえ【土木】、【設計】、【ハウス】

【土木】「再下請使用承認申請書」は知らない。再下請通知書は出している。

【設計】再下請使用承認申請書というワード自体知らない

**【ハウス】**

※施工体制工事台帳を必要とする工事がほとんどないが、必要な場合には、提出させている。

自身は承認申請書をみたことは無い。非常にまれなケースかもしれない。

施工台帳は6000万を越えると必要となるが6000万円越える工事があまり無い。住宅はそこまで大きなものは少ない。

**【ハウス】**

管理現場は全部やっているが戸建てだと該当しないのでどのメーカーでもやっていない。

住宅メーカーで一日10人入る現場というのは一般の現場ではない。

グリーンサイトの活用はしていない。ゼネコンや大手ハウスメーカー1社くらいしか使っていないのではないかと。ハウスメーカーはキャリアアップシステムをまだほとんどやっていない（CCUSを未導）年間とてもお金がかかるのでメリットがない。ゼネコンはもともと使っていたので施工会社がボタン一つで出るとか履歴がでるとかメリットがもともとあったがハウスメーカーは独自でそういう資格や事業者登録などもさっきのものに全部入っているのだからメリットがない。それを一度やめてキャリアアップでやるとしたら身請けする会社と契約しなければいけなくな

る。嫌な表現になるが、国交省が作った仕組みに厚労省が入っていない。なので、ユニットで管理までするのに労災保険に結びつく作業をしてきていない。労災保険と結びつけてくれないればみなし賃金ではなくて済むので、各メーカーさんもコストダウンできるが国交省厚労省のことは知りませんということを平気で言うので、だから皆やる気がないとか入りたくないのではないかな。

【ハウス】「再下請使用承認申請書」は建設行政法の施工体制台帳というものから必要になってくるものなので通常運用している。

【ハウス】  
運用している

【ハウス】  
日誌や年次更新の作業情報一覧がある。そこに契約している一人親方の情報を記載して提出している。情報的にはそういったものの把握をしているのが現状。現場ごとに書式を変えらるというようなものはない。

【設備】  
すべての元請けでなく、提出を求められたゼネコンにのみ提出している

Q1-10 特別加入について義務化しているか？

【設計】義務付けていないし、加入しているかどうか把握もしていない。  
そういうのがあるというご紹介はしている。

【ハウス】必ず加入している

【ハウス】加入している

【ハウス】していない

【ハウス】該当者には義務化している

【ハウス】加入している

【設備】義務づけている

Q1-11 建災防が実施している「建設業の一人親方等に対する安全衛生教育支援事業」において、一人親方等安全衛生教育研修を実施しているが、受講させているか？または知っているか？

【設計】

事業を初めて聞き、知らなかった。当社は建設業ではなく、建設コンサルタントという技術サービス業になる。

【ハウス】

各事業所の状況は不明だが、当部所では研修の促進はしていない。調査の上、有効そうであれば、推進を検討する。

【ハウス】

資料をもらっていて、啓発はしているがまだ受講はしていないと思われる。

【ハウス】

全く知らなかった。また、聞いても多分受けさせなかった。

【ハウス】

情報は承知している。12月に本社に建災防の講師にきてもらい、まず社員が受けた。(10人ほど)木住協でも1月にやる予定であったがコロナ渦で中止。

それについてはまた状況をみて打診があれば協力していく。

社内的にはまず本社で受講したのでまた地方支店の方でも受講対象者を募りまたその情報を建災防さんと共有し開催していこうという方向。

木住協や支店で募ろうとしたのもメインは一人親方が対象。それに社員や工務店の監督が混じるというような感じ。今まで一人親方に焦点を当てた研修というのはあまりなかったけれど、わりと参加してもらえているという感じではある。

【ハウス】

自身はつい最近知った。木住協の会場でこの研習会をやる予定だったが、新型コロナウイルスのまん延防止措置が出たので建災防の方からできないという連絡が入り急遽中止となった。また来年という話になっているが当社の職人がこれに出ているかどうかは分からない。

木住協では10月くらいにこれを知ったので当社に声をかけたのだけど、職人さんは参加せずに新人の監督さんが何名か申し込み受講する予定だった。一人親方は半日時間取るのが難しいのかなと思われる

## 【設備】

認識しているが、受講の催促はしていない。

## 2. 契約に関するご質問

Q2-1 一人親方等との契約数は増加傾向ですか？

- 増加傾向である【ハウス】、【ハウス】
- 変わらない【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- 減少傾向である【ハウス】

## 【ハウス】

高齢者が多い分、減少傾向にあるかもしれない。

## 【ハウス】

そもそも一人親方と直接契約していないので変わっていない。

## 【ハウス】

基本的には社会保険をやるときに、5人以下にしてとかやる人もいるが当社としてはなるべく労働者にしてこれとしている。(極端には減っていないが減少傾向であると思う)中々保険に入れないので。(事故が起きた際)労基署の方もあまりうまくとらないというか、細かく聞かれると、実態としては一人親方ではないという言い方をされることも。その分、労務費はかかるので上がった。きちんと社会保険料を収めてもらわなければいけないからその費用はそうゆうお金に使ってくださいという説明をしていると思う。極論いうと安衛法なんかもゼネコンと住宅を分けてやってくれないものすごく納得のいかないう法律になってくると思う。住団連からも言っているが、巡視なんかできない。世の中時短しろというが工事担当2倍くらい抱えないととてもじゃないけど会社が成り立たなくなってくるしお客様の単価あげていかなくてはならなくなる。

## 【ハウス】

契約済の数の方を含めて全体的な率でいうと増加。  
新しく契約している方の数としては同じだと思う。

## 【ハウス】

現場の肌感。要因までは分からない。個人的には若い職人が最初は親方の元でやっていたけれど独り立ちができて一人親方としてやっているのではと推測している。

【設備】

弊社下請け業者との契約数

Q2-2 元請業者・協力会社・下請業者が一人親方等と契約していた場合、現場内に一人親方等がいるかどうか常に把握していますか？

- [O] はい 【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- [ ] いいえ
- どちらとも言えない

「はい」の場合、どのように把握していますか

【土木】

新規入場では把握しているが、作業中にこの人とかどうかはわからない。上位の職長に安全管理を任せている。

【設計】

そもそもいない

【ハウス】

基本的には把握しているが、「常に」というと把握しきれているとは言いきれない。できているところとできていないところがある。どの業者が入るといふことまでは分かっているが、労働者としての一人親方がいるので、どうゆう状態ではいっているのかというのは毎日報告があるわけではないので。把握ができていない現場もあればできているところもあり完璧ではない。

【ハウス】

グリーンサイト上の請負次数で一人親方を特定し再下請通知書で契約確認している

【ハウス】

独自の従事者データベースを活用し、総体的に把握している。現場入退場をスマートデバイスで登録するシステムの導入も始めており、リアルタイムでも把握できるようになってきた。現場ではKY日誌を記載してもらうので、目視で確認することも可能。

【ハウス】

現場プラス（アプリ）を利用している。

## 【設備】

グリーンサイトで把握

Q2-3 一人親方等との契約の形式はどのようなものですか

下請け会社が、

- 注文書・注文請負等の書面で契約を交わしている【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス G】、【設備】
- 口頭の契約のみである

## 【土木】

標準の請負書を作って、それを下請けに使用してもらっている。

## 【ハウス】

大前提として、うちではなく一次会社に対する質問なのかなというイメージ。どちらもある可能性がある。当社は契約していないので、一次会社とは注文請け書で行いますが一次会社が一人親方とする場合は下請けについてはわからない。

## 【ハウス】

実態不明

Q2-4 一人親方等との契約の形態はどのようなものが多いですか

- 「1」 「応援人工」, 「常用請負」等, 労務供給のみの場合が多い【設備 H】
- 工事一式の請負が多い【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

## 【土木】

あまり把握はしていないが、日給月給みたいな感じが多いのではないかと

## 【ハウス】

一次下請けが

## 【ハウス】

施工店の専属大工さんというイメージ。

## 【ハウス】

一人親方としては工事一式の請負が原則。現場や日によって日当払いとする場合は、労働者扱いとしている。

Q2-5 一人親方等との見積もりについて実態として多い方を選んでください

- 見積書の作成・提出は求めている(取り決め単価がある)【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- 建設業法に定められた見積もり項目について、契約毎に見積書の作成・提出を求めている【設計】、【設備】

## 【土木】

全く分からない

## 【ハウス】

工事のCAD明細などの内容をお互い確認して注文書に添付する形

## 【ハウス】

一次会社に対して、受け持ってもらう一人親方の専属の大工さんの施工項目に関しては取り決め単価で契約しているという感じ

## 【ハウス】

当社の場合プレハブ工法、独自工法なのでこちらで取り決め単価を決め提示している。

## 【ハウス】

当社コア事業であるプレハブ工法の現場では、独自工法となるので、取り決め単価がある。

Q2-6 一人親方等の報酬の支払い基準について実態として多い方を選んでください

- 一時間あたりの単価、一日当たりの定額制など、働いた時間、働いた日数による【土木】、【設備】
- 工事の出来高見合いである【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

## 【土木】

把握していないが、おそらく上。

## 【設計】

基本的には単価。見積もり工数に荷役くらい(出来高に近い)現場業務は実績精算。



調査期間は拘束しているわけなので拘束時間に対しては全額お支払い。早く仕上がったからといって減額するということはない。また、例えば猛禽類調査が3日間を予定していたものが5日間かかったとしたら5日分お支払いしている。ただ難しいのが例えばモノレールなど何メーターやるというので5日間予定していたものが3日で終わっても最初の見積もり金額で支払っている。調査等、自分でなんとかできるものもあれば外的要因でできないものもある。モノレールの敷設工事などはある程度時間数が設定されていて、想定されている時間数の中でやってくださいとなるが、例えば猛禽類調査などは雨などの天候によって調査が延びるなどということもあるのでその場合は増額もある。

【ハウス】

請負というような形にしているのではないと思う(一次下請けが)

【ハウス】

一次下請けが。

Q2-7 一人親方等の報酬支払い金額について実態として多い方を選んでください

- 報酬は、同種の業務に従事している雇用者に比べて高額に設定されている
- 報酬は、同種の業務に従事している雇用者と同等である【ハウス】【ハウス】
- 報酬は、同種の業務に従事している雇用者に比べて低額に設定されている
- 同種の業務に従事している雇用者がいないので比較できない【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

【土木】

全くわからない

【設計】

直接経費でいうと同じ。部がかりのところは少し低く設定するケースはある。

【ハウス】

基本は同等。一次下請けが腕・技術・品質によって差はつけることはある。

【ハウス】

一次下請け業者にまかせている。

【ハウス】

一人親方と労働者では、働き方や報酬の支払い方法などの概念が違うので比較出来ない。例えば、労働者は月の出勤日が20日有れば、それに見合った賃金(月収)が支払われるが、一人親方は請け負う工事が無ければ、従事する日が無く工事代の支払いも無いので、比較出来ない。

Q2-8 一人親方等と注文書・注文請負の取り交わしにより、工事請負契約を締結していますか？

下請けが、(提出書類から判断すると)

- はい【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- いいえ

「いいえ」の場合、どのようにして一人親方等の存在を認識しますか

[ ]

【土木】

注文書・注文請負の取り交わしがなければ入れないということではない。

【ハウス】

一次下請けが行っている

【ハウス】

把握していないので不明

Q2-9 一人親方等の仕事の熟練度を評価して契約していますか？

- 評価している【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- していない【ハウス】

【土木】

直接ではないので、下請けが専属でやとっていて感覚として下請け会社が評価しているのでは？

【ハウス】

職人のレベルは確かに違うので、優先的に腕のいい人に仕事を回したいというはあるが、元々単価を決めて発注しているので腕が良いから単価をあげるとか腕が下手だから下げるような発注の仕方はそもそもしていない。同じ内容の工事だったら同じ金額で職人のレベル

に関係なく発注をするので、腕が悪い人は時間がかかり、腕が良い人は早くできるということで年収は変わってくるかもしれない。

監督の方でこの職人使いやすいので使いたいとか純和風つきの住宅なのでこの職人さんじゃないとできないので、という使い分けはあるかもしれない。

Q2-10 評価している場合、どのような基準で評価していますか？

- CCUS(建設キャリアアップシステム)のような資格制度【ハウス】
- 自社の基準【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- その他( )

【土木】

わからない

CCUS は下請けに対して加入して欲しい旨を指導している。

CCUS はまだまだ一人親方からはメリットが感じられないという声がある。

【設計】

・具体的には

コンサルタント業ですので、提案力、業務の遂行・工程管理能力、成果の品質、対応の柔軟性。初めての人は試用期間を設けて契約。常連の人でも毎年評価はしている。

事故率はないが、事故は情報があがってくるので再発防止策をしっかりとっていく。また事故を起こしたなどそうゆう所とは付き合いを控えていく。

CCUS で評価することはない。建設工事業者ではないし。

我々も国交省から評点つけられ、それが次の仕事につながるので、協力会社に対しては一応評点をつけますがそれで優良表彰とかはしない。うちの会社は元請けから仕事もらう時、優良表彰は加点されるので仕事がとりやすくなる。

【ハウス】

すべての職種はできていないが、優良職方というランク分けをして設けている。

表彰して半期ごとにお金を支給。品質・工期・モラルが上がるなどにつながる。

要は区分け、A とか B とか C とかけられる時に、絶対皆 A ランクにいたい。

優良職方選定基準:品質・工期・モラルを点数づけ。平均何点以上ないとダメなどの基準はある。CCUS は使っていないが、ただ対応できるように準備はしているものの独自のシステムがあるためあまりメリットがない。正確な情報を得ることに活用できればとは思っている。

ハウスメーカーはキャリアアップシステムをまだほとんどやっていない(CCUS を未導)年間でもお金がかかるのでメリットがない。ゼネコンはもともと使っていたので施工会社がボタン一つで出るとか履歴がでるとかメリットがもともとあったがハウスメーカーは独自でそういう資格や事業者登録などもさっきのものに全部入っているのでもっともメリットがない。それを一度やめてキャリアアップでやるとしたら身請けする会社と契約しなければいけない。

嫌な表現になるが、国交省が作った仕組みに厚労省が入っていない。なので、ユニットで管理までするのに労災保険に結びつく作業をしてきていない。労災保険と結びつけてくればみなし賃金ではなくて済むので、各メーカーさんもコストダウンできるが国交省厚労省のことは知りませんということを平気で言うので、だから皆やる気がないというか入りたくないのではないかと。

#### 【ハウス】

CCUS は当社ですと一次会社が 98%加入済み(一次に紐づく 2 次の一人親方も含む形)。一人親方はレベル 3 を持っている人が多い。プレハブ大工なんかレベル 3 を多く出している。自社の基準は、当社の仕事を何年以上、無災害何日、研修会、講習を受けているか等の評価項目がある。

当社だからこそ CCUS を取るように推奨しているというところがあり、手続きの補助をだしたり、色々な形で、加入して入場した人にはアマゾンポイントをつけるなどの期間があった。当社独自の取り組みをしている。やはりメリットがないと中々入ってくれない。

ポイントをつけることでだいぶ付加価値があがり加入が進んだように思える。入るだけでなく CCUS をとって当社の現場にはいったら一日〇ポイントなど。

しかし、一次会社は98%加入したものの、二次三次というとなら50%くらい。三次となってくると応援というような方ですから把握しきれないというところがある。専属で入っている二次の一人親方であれば、もともとは一次の従業員で、そこから独立してやっているのでもっともなんとかキャリアアップシステムの加入促進をできたというところ。結果災害が減ったかどうかという分析まではしていないが、今現場は必ず顔認証システム、通門管理というのを導入しているのでもっとも使ってもらわないことには会社としても費用をかけた意味が無くなってくる。今日全国で何人入っているか、登録された人が何人入っているかどうかという資格の人がどの現場には入っているよというのでもっともやはり通門管理でわかるというのが利点で導入している。顔認証で通門入り、それをグリーンサイト経由で、CCUS に今日入った昨日入った等のデータの

蓄積をしている。加入していない人が来ること自体、システムを導入しているメリットがさっぱり無くなる。小規模な特に住宅の現場というのは仕事の特異性もあって応援の人がくるのではなく、自分のところで回していくとか、他の地区から応援を頼むとかそういう形。一般の土木作業員が入っていても手を出せないような、慣れないと三倍も四倍も手がかかってしまう、慣れると二倍か三倍稼げるというような現場ではないかなと思う。

#### 【ハウス】

当社では独自の既存システムを稼働させており、CCUS は活用していない。CCUS 導入には費用もかかり、どのように処遇改善されるのか理解されにくい部分がある。また、既存システムと重複管理になる事も危惧している。

#### ・自社の基準とは

主要工事にあたる基礎・外装建方・内装大工の職種では、厚生労働大臣認定の社内検定「主任技能者検定」を運用している。検定合格者奨励制度、合格者から選出された優秀者の顕彰制度、在籍期間に応じた功労金制度等を運営し、総合的に評価している。

#### 【ハウス】

施工グループ会社の方で経験年数、その他の要素、一律の基準で全国運用。一次下請け社の基準ということになる。

訓練校(1年)での技能レベルはやっとスタートラインにたったレベル。技能面を主にした評価ということになるとまだまだ現場にでてからの評価になる。

#### ・CCUS を活用しない理由

CCUS が一般化する前から、先行して自社のもので入退場やキャリアの管理を問題なくしていた。職人さん個々の全体での今後のキャリアについてどうかという視点になるが、社内でも議論ということにはなるがこれは様子見という状態。

費用面でも1入退場10円ということで大工さんだと一日現場にいて一回ということも多いがその他の業種だと別の現場に行くたびに何回もかかる。

#### ・使いにくいか

そもそもゼネコン向けに設計された制度という感じが強い。最初に住宅の企業団体が出捐金を出すときに、住宅に適用できるような仕組みにして欲しいという条件付きであったが、それ

が成されていないで追加の出捐金の依頼がくる。住宅業界にとっては根本的な不信感がCCUS に関してはあるのかなという感じがある。アプリに関して、入退場の費用や、使用料利用料もあり、ゼネコンさんとの不公平感も感じる。その辺が払拭されればメリットが浮かび上がってくるかと思うが、いまのところメリット、デメリットが均衡しているとは言いがたい。

#### 【ハウス】

CCUS は事業者、労働者ともにやる意味、メリットが見いだせていない。推進しているのは知っているが、時間とお金がかかるだけで住宅事業者にとっても技能者にとっても何かいいことがあるのかという疑問である。ましてやゼネコンの仮設現場があるのを想定したような仕組みなので、何にもない更地の中にどうやって機械置くのかが全く考えられていないシステムである。昨年、顔認証だとか電話で発信すれば登録できるというような改変がなされたが、やはり、お金かけて導入してもメリットがない。

電話でアプリを使ってやるとなると電話代やシステム利用料だとかお金が結構かかる。入退場するだけで一日10円とる。アプリの会社も10円とる。一人の職人でそうで、何箇所も行く職人さんの場合累計すると一棟完成するまでに数万円かかる。メリットがあるかという元々職人さんの時間管理とか必要としない一式の請負契約なのでそれを集めてデータとったとこで何かつかえるかと言う所がまだ解決していない。当社にも社員大工がいるのでその処遇を第三者的に評価できるように登録しようという動きはある。若手を雇用しようという取り組みで会社として安心して仕事できますよということのために使おうという動きは今あるが、それを一人親方に当てはめた時、雇用されている技能者さんに当てはめた時に元請けがそこまでお金だしてあげて何か良いことあるかということで中々国交省と噛み合わない。

インボイス制度が始まったら一人親方の人たちは給料が下がってしまうのではないかと。今まで免税になっていたものが税金払えということなので。

Q2-11 一人親方等には、通常の雇用者に適用されるのと同様の会社の服務規律(例:就業規則 など)が適用されていますか。

- [O] 適用することの方が多し【ハウス】、【ハウス】
- [O] 適用しないことの方が多し【ハウス】、【ハウス】

#### 【土木】

作業所ごとにルールを守って。作業員と同等

## 【設計】

服務規程が適応される対象がない。

## 【ハウス】

特に社員と同様に適用ということはしていない

## 【ハウス】

週休2日で4週8休をやっている。現場を閉所し、あるいは一次会社の休みの日に勝手に入れないような形なので適用されていると思う。基本土日は休みだが、雨で入れなかった代わりにとかもあり、就業カレンダーは作ってそういう形にもっていているので、実態としては土日というわけではない。

## 【ハウス】

時間が一人親方の場合、ご本人にお任せしてしまうことが多い。  
工事作業時間は近隣にご迷惑にならないレベルでやるだとか日曜日はやらないとかそういう中では稼働してもらっている。

## 【ハウス】

自由に決められる。ただし、近隣住民には配慮し、早朝や遅い時間は避けるなどしている。  
工期が迫っている場合には夜遅くまで作業することをお願いすることもある。

Q2-12 工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、一人親方等の日々の仕事の内容や方法は、どのように決めていますか。

- [1] 毎日、細かな指示、具体的な指示を会社が出している【設備】
- [O] 毎日の仕事量や配分、進め方は一人親方の裁量に任せている【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

## 【土木】

一作業員として呼んだ場合は、通常の作業員と同じような指示。

## 【ハウス】

工程上の指示を除けば一人親方の裁量にまかせている

## 【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

## 【ハウス】

一次下請けが。

大まかな工程指示があることはあるが毎日ということはない。そもそも大工が入った時に何日までにあげるといような約束事みたいなのはやっていると思う。そうしないとその後の工程が組めなくなってしまうので。坪何人くらいでたたくというデータをみんな持っているので現場の難しさというのを加担してやっているのもそれに間に合うようにやっている。

Q2-13 一人親方等の仕事の就業時間(始業・終業)は、誰が決めていますか。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による場合を除きます。

- [O] 会社が決めていることの方が多い【土木】、【ハウス】、【設備】
- [O] 一人親方自らが決定していることが多い【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

## 【土木】

夏場の日が高いときは残業があるが、一人親方が特別に扱われることはない。上位会社が決めている。

## 【設計】

一人親方が決めていることが多い。始業とか終業とかに関しては現場の中なので何時からKYを始めて何時に終わるとい当社の時間帯に合わせてもらうこともある。工程の中での始業時間、毎日の中でという話になると先方の会社の始業時間終業時間をはかりながら当社が一方的にというのは原則ない。

## 【ハウス】

原則は一人親方が自ら決定していると思うが、近隣には配慮。

## 【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

いつくるかという日付は決められているが、就業時間はある程度自由である。もちろん他の作業との兼ね合いはある。

## 【ハウス】

作業可能時間が定められた現場では、その中で自らが決定している。



## 【ハウス】

基本は8時から。その前にはやらない。終了は音の出る作業は近隣配慮上18時目安。  
音がしない片付け作業に関しては何時までとは言っていない。

Q2-14 一人親方等の都合が悪くなり、代わりの者が必要となった場合は、どのように対応していますか。

- (上位)会社が代わりの者を探すことの方が多い【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- 一人親方が自分の判断で代わりの者を探すことの方が多い

## 【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

## 【ハウス】

発注段階で了解もらって発注しているわけなので、そこで労災が発生して工期の残りの仕事を誰にやらせるのかということはあるかもしれないが、一人親方が責任を持って代わりを見つけてくるというのは稀である。

## 【ハウス】

抱えている他の大工を手配したり、手のあいている他の業者さんに手配してもらう

Q2-15 一人親方等へ急な仕事を依頼した時、一人親方はその依頼を断ることができますか。

- 断ることはできない
- 断ることができる【土木】、【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

## 【土木】

状況によるが、断れると思われる。

専属の一人親方の場合は、断れないこともあると思われる。

## 【設計】

実際に断られる。

【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

Q2-16 一人親方等の仕事を代わりの者が行った場合の報酬について誰に支払いますか。

- 代わりをした者に支払うことの方が多い【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- 一人親方等に支払うことの方が多い

【土木】

上位会社が払っているので不明。

【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

【ハウス】

一次下請けが。

Q2-17 一人親方等が仕事で行う機械・器具(手元工具を除く)について

- 一人親方等が仕事で使う機械・器具は、会社が提供することの方が多い
- 一人親方等が持ち込むことの方が多い【設計】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】

【土木】

作業による。手持ち工具であれば、自分でもっている。

機械・器具は上位会社が用意する。

【ハウス】

特殊な工具を元請けが提供することがある。(稀)

【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。

## 【ハウス】

金物の特殊性があるものなど、特殊工具についても一人親方に保有保管してもらう。

## 【ハウス】

設問中の機械・器具(手元工具を除く)が重機を指すなら、おそらく会社所有のはずである。  
一人親方が多い内装大工に関しては、手元工具以外の工具を使う機会はほとんど無い。

## Q2-18 一人親方等が仕事で使う材料について

- [O] 一人親方等が仕事で使う材料は、会社側が提供することの方が多【土木】、  
【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】
- [O] 一人親方等が仕事で使う材料は、一人親方が調達することの方が多【設計】

## 【土木】

元請けは材工で請け負ってもらうので、上位会社が段取りをする。

## 【ハウス】

品質確保もありますがあとは仕入れ価格も、一人親方が仕入れるよりも会社で用意の方が安くロットで仕入れられるので、総工費を抑えられる面でも材料を支給することが多い。

## 【ハウス】

一次下請けがそうしているであろう。釘やボンドまで、品質確保のためにも会社支給

## 【ハウス】

材料は提供する。品質を保つため(認証とか認定とかいう意味で違っていることがあるので)職種ややるものによっても違う。

## 【ハウス】

細かいものも含めてすべて会社からの支給。品質担保のため資材関係は全て用意。

## 【ハウス】

コア事業のプレハブ建築では当社工場出荷材を使用するので、ほぼ全ての材料は会社が提供する。

Q2-19 一人親方等から安全経費について契約に盛り込まれていますか？

- 必要な安全経費は、ある程度契約の中で認めている【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】
- 書面で契約しないことが多い【ハウス】
- 一人親方等から安全経費を含めた見積もりが提示されたことがない

【設計】

当社の場合諸経費、一般管理費などに含まれている。

【ハウス】

一式に含まれている。

【ハウス】

わからない

【ハウス】

発注金額に含んでいる。

・保護具以外でこのような安全経費をつんでいるというようなことはあるか

原則として、現場の安全設備は元請け会社か一次会社が設置するので、保護具以外に一人親方が何を必要とするかわからない。

Q2-20 請負契約の一人親方等について、施工体制台帳の提出、施工体系図への記載はされていますか。

- 施工体制台帳は未提出、施工体系図は未記載の場合が多い
- 施工体制台帳を提出させ、施工体系図へ記載する場合が多い【土木】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【ハウス】、【設備】

【土木】

基本は提出。グリーンサイトの利用。

【設計】

自社は作るが当社が発注する協力会社についてはない。一人親方の人からはもらわない。

【ハウス】

大型の集合住宅だとか管理だとかつけなければ行けない現場、業法状で定められたところは実施している。

【ハウス】

規模にもよるが、ほとんど施工体制台帳が必要な現場にあたらない。あたる現場はしている。

【ハウス】

施工体制工事台帳を必要する工事がほとんどないが、必要な場合には記載する

ご質問は以上になります。ご協力ありがとうございました。

・人親方の労働安全衛生についてご感想・ご要望

【土木】

当面、一人親方は減っていかないと思うが、専属の一人親方は安全衛生管理ができる。一匹狼的な一人親方を減らすと労働災害も徐々に減っていき安全管理上は良いのかもしれない。

(要望) 保険の面でも困っている。実態と照らして一人親方なのかどうかはっきりして欲しい。先ほどの事例にあったようなことは困る。

【ハウス】

労働者のデータしかないので実態がよくわからない。ああゆうデータも統一してもらったほうがいい。労災保険などもなぜ特別加入なのか。個人的な意見ですが現場では同じ仲間なので一人親方だとか区別する必要があるのか。実態は労働者なのということもある。(健康保険や年金もすべて自分でやらなければいけないので)基本的には一人親方という制度をやめて全員企業に所属してもらおうほうが良いのではないかとも思う。

【ハウス】

実態は一人親方といえないような、例えば外国人の方が一人親方として入っている。その人が仕事ができる・できないではなく、雇っている一次会社、二次会社がそうせざる得ない状況がダメではないかと思う。施工店に入られて10年ぐらい修行して、自分で他社でも仕事ができるCCUSというレベル3になって初めて独立できるという仕組みにしなくては行けない。例えば、一年勤めた、未経験の日雇いみたいな方が、一人親方としている。建設業は能力がある程度ないと一人親方になれないというふうにしないと危ない。10代の方が一人親方とかが施工体系図でいたりするが、それはあり得ない。

一人親方という呼び方も古い。実務経験を要する資格化した方がいいのではないか。

【ハウス】

職人さんである以上は基本的には自分の腕一本で稼げるだけ稼ぎたいというスピリットというか、そういうものを持っているかと思うが、そういったハングリーな精神、稼ぎたいという思いは大事にさせていただきたいと思う。またそういう風になりたいと希望持っている労働者についても意思と能力がある方はどなたでもなってもらえる制度であって欲しい。偽装一人親方というのはよくないと思うし、経費圧縮の観点から企業の都合でそうしてしまっているのがほとんどでしょうから、技術的、安全配慮面でも一人で現場を取り仕切れるようになって初めて一人親方だと思うので、それに該当する人をきちんとジャッジしてそういう扱いをするようにという指導を企業に対してするべきだと思う。また公的に業種によってどうゆう人が一人親方にふさわしいのか難しい議論が多々あるとおもうが最低線はこのぐらいは必要だとガイドラインと

しては出しても良いかと思う。

【ハウス】

元請け会社として、現場の安全について、労働者と一人親方への対応に差は設けていないし、設ける必要もないと考えている。どちらの立場であっても怪我はしてほしくない。最近行政が進めている一人親方基準の厳格化では若い技能者の一人親方化に否定的だが、一人親方の家族従事者等、現在の労災保険制度では一人親方化して特別加入することでしか救済されない技能者や自身が好んで一人親方になる技能者が存在することにも留意してほしい。

【ハウス】

偽装請負について社内で聞いたことがない。当社の中では一人もいない。

どこにそんな問題があるのか。建築技能者検討会でも住宅会社の方が多いと聞くがどこでそんなことをやっているのか。共有認識がないと中々問題意識として取り組めない。悪いことやっている会社を取り締まれば良いだけのことを、ちゃんとやっている会社まで取り締まる法律を作られては余計に身動きが取れなくなる。あまり法規制ばかり考えないで欲しいなというところを個人的には考えている。インボイスも CCUS もそういう関係で作られた感があるのがしっくりこない。

一人親方に限らないが、やはり建築業界は高齢化がものすごく進んでいるので、働き方改革で、週40時間で残業も規制しようという動きになってきているが、60歳過ぎて現場で仕事している職人が沢山いるので、そういう人たちにとって働きやすい環境を作してほしいと思う。夏の暑いときとか冬の寒い時とか雨風が強い時とか労働環境は非常に過酷。それを高齢者の人たちにやらせるというのは忍びない。

規制強化で管理管理ばかりの法律でなくもう少し人の優しい真心のある法整備をしていただきたいと思う。ベテランの職人さんたちが働きやすい環境作りというのがまず真っ先にやるべきであり、若手の労働者の働きを推進して雇用を増やしていくという取り組みもその次に必要。

—その他質問等—

- ・日給月給の話

【土木】

- ・完全な日雇いの人はいるのか？

あまり聞かない。元請けとして保証のない方がきても安全管理面でも困る。

- ・厳密にいうと一人親方でない人もいる？

一人親方としているが、従業員みたいになっていることが多い。

- ・悩み

【土木】

一人親方の怪我や死亡事故について実態が把握できない。

情報提供等を組合にお願いしてもうまくいかない。そのあたりを明らかにして労働災害を少しでも減らしたい。

—質問内容について他に聞くべきところ—

(ざっくりばらんに一人親方の問題は？などのご意見があれば)

- ・質問内容はどうだったか

【設計】

当社は建設業ではないので、質問がずれていた。

一人親方との取引が少ないからそんなにトラブルになるケースが無く問題ならない。

環境調査等で例えば猛禽類調査とかで崖から転落したらどうするの？みたいな問題はあるなというところ。法解釈上は委託業務ですので安全管理責任は個人が負うことになっているため個人の範疇で行ってということになるが、道理的にどうかというところ。大半のところは当社の社員の目の届くところとなっているのであらかた問題はないが、環境調査、流量観測とかで現場で一人というケースで安全管理・安全指導で何か対策が必要かなという課題意識は持っている。



例えば測水業務で事故が起きたことがあった。川の各地で一斉に始めるので KY で個別に監理技術者が回っていかなければいけないが現実的に難しかった。しかし、事故をしたので KY をしっかりやるということで一度集まってということになった。

1 番のネックは環境調査。当社における死亡事故があったのは水質調査。採水に行きバケツを放水庫に投げたときに一緒に落ちた。一人作業だったので発見が遅れた。一人親方ではなかったが、一人作業の場合は安全管理をどうしていくか。

指導しているのはとにかく単独作業は行わない。

猛禽類調査に関しても離れていていいのでとにかく誰かいれば。熱中症で倒れた、心筋梗塞で倒れた際も分かる作業形態にしてくださいねという指導をしている。

一番最近だと蜂に刺されるという事例があった。斜面の調査での作業中スズメ蜂から逃げるために斜面から滑り落ちて腰の骨を折った。周りに人がいたため助けてもらえた。

エビペンも持たせているが医療行為にあたるため医師の了承がある。

蛇に関してはマムシの毒はそんなに早く回らないため落ち着いて病院に行くように指導している。

建設現場で jv は工事保険があるが委託業務なので。

現場で直接指示をしてしまうとその瞬間に安全管理義務違反が生じる。

各社の判断でやってくださいという。

・就業時間等の働き方について

#### 【ハウス】

自らが営業できる時間に入れる、道具は自分持ち、縛られない時間帯に仕事ができるのが一人親方であって、専属になってないで渡り歩いている方を本来「一人親方」というのでしょうか、今実態はそうではない。完全に下請けであってその従業員性が非常に高い。あくまで一次下請けさんの下の二次の一人親方だとすると、一次会社の決めている日に時間に入るのは拘束されるのでしょうか。入らない日は自分の仕事かというところではなく、一次会社の別の仕事の予定がはいっているというのが実態ではないかと。

本当の一人親方というのでみると、他社の仕事もやっているという本来の意味での一人親方は少なくなってきていて、ほとんどが専属で同じ会社と契約している。住宅、住団連でやっているメンバー、現場で言うと自らが営業をとって他メーカーの仕事もやっているというのは非常に少ない。シーリング屋だとか屋根屋だとかメーカーに縛られなくてもできる方だというが、大工さん、建て方屋、基礎屋だとかはほぼ専属でない型枠メタルフォームから機種が違うのでそんなに多くは持たず、大工も工具が違ってきたりするのでできない。業種によって違う。一人親方で他メーカーもできる例えば塗装屋さんだったりシーリング、屋根屋、クロス屋さんだっ

たりこうゆう方は比較的できるのではないか。

・一人親方の方はどのくらいいるのか？

#### 【ハウス】

登録されている人数からは約半分弱が一人親方。

当社へ登録されている職人は約 4 割が一人親方。実際には、登録していても出稼ぎの方等があり、6～7 割程度ではないか。

当社グループには、上記以外に、2×4専門会社、リフォーム専門会社、資材センターやアフターサービス専門会社がそれぞれ職人登録している。

#### 【ハウス】

一人親方の数は感覚では5割を超えるくらいではないか。(従業員化しているところもあるが)足場屋さんや建方屋は一人で作業はできないはずだが、みんな一人親方という時代もあった。共同作業ではないと仕事ができないはずだが、一人親方だった。今は従業員化している。クレーンやバックホーを持たなきゃ仕事ができない作業は一人親方になりにくい、クロス屋さんや大工は手持ち工具があれば独立できる。業種によって独立しやすさが違う。残業代を払って勤定するよりは、日曜日でもらっても夜中でも無理が効く一人親方に頼むというケースは、昔はあった。今は、そもそも夜や土日に現場が近隣迷惑を考えて動いていないのでそういう状況ではない。

・労働災害統計について

#### 【ハウス】

事業部が5つくらいあるが部門別に労働災害の発生状況を別に分類している。

住宅部門だと、一般的に言われる墜落転落ではなく斬れ・擦れ(カッター、ディスクサンダー、丸鋸)災害が非常に多い。

ついでにさまれ・巻き込まれが多く、その次に墜落転落となる。

対策・災害防止にまずは4日以上の上り作業を撲滅しようとかハシゴ作業禁止にしたり、6尺以上の脚立の使用を禁止にしたりしている。

最近では周囲の目が肥えてきており、危険な行為は通報される。

・例えばプレハブ工法を採用してから墜落転落災害が減ったとか、災害のトータル件数が減った印象はあるか

当社の工法には高所作業はある。それに比べ、他社のユニット工法など、高所作業が少ないと思われる工法もある。高所作業に要する時間が短いほど、墜転落事故の件数も減少する印象はある。

・具体的にどういった事故が多いか

墜転落が多い。脚立からの墜転落が多く、足場や屋根からの墜落はレアケース。

・はしごはどうか

はしごは昇降用として使用するが、作業用としての使用はほとんどない。作業には、基本的に可搬式作用台の使用を推奨している。

・労働者が事故にあって保険関係で病院で困ったことがあるか

ほとんど聞かない。労災保険上、一人親方と労働者は明確に区別される。一人親方が特別加入に未加入であれば、自身の健康保険を使うことになる。

・自社の職業訓練校での教育内容

#### 【ハウス】

職業訓練校については約30年弱くらい前からやっている。元々それ以前の段階から今後は職人は不足傾向になり高齢化していくので、特に木造だと建て方作業について高齢になった方には非常にづらい危険も伴う作業なので、最初は建て方だけ若い人にやってもらうチームを作ろうという趣旨だった。実際にやってもらったら、ある程度難しい造作もできるのではないかということになり、それならば通して工事全部できる人間を育てていこうということになった。各工業高校などに各エリアの施工会社の人たちが出向いて行って人集めをするという流れが年々できあがってきたので、毎年30～40人くらいの入校生がある。

内容的には安全の基礎から木造住宅の成りたち、工程、木造住宅全般的な基礎知識どうゆう工程で作られていて、さらに当社の作りは。その中で大工の役割とはという内容を教えている。

骨組みを組み立てるスペースがあってそこで訓練的な組み立ての訓練をしたり、仕口を作るような練習もしますし、うまい子は技能五輪にもでたりする。過去には金賞銀賞を獲ったり、海外の大会にもいくので後輩の励みにもなる。生徒には当社が給与を払っていて全寮制である。休みはフリーだが訓練の始まりから終わりまではスマホも預かる。期間は基本的に一年間、朝ランニングから始まり座学と技能訓練を行う。近年だと協力工務店で採用された若い高卒くらいの受け入れもはじめているし、あとは左官職人も先細りで先が心配な職種なので左官の職人もおいて教育も始めている。

対象者は基本的には18～19歳くらいの、工業高校卒業してすぐくらいの人。

基本的には先生は現場である程度年齢をやったうえで指導員の資格(公的な資格)を持った方。

まだ若い子でも大工になりたいという子はたくさんいると思うが、現場に出ると地方にでると親方についてやっている形態も多く休みの問題や収入の問題でやめてしまう子も多い。ネガティブな情報が出回ってしまうと将来的にはあまりよろしくない。色々な業種でせっかく日本人の若い方がそういう希望を持ってやっている方がいるうちは日本人の中から育てていきたいという想いがある。基本的には工業高校を卒業できる方でしたら、受け入れている。

そういった大工さんで、訓練生で入って現場で何十年もやってきて、そろそろ年齢的に少し請負で一人でやるのはきつくなってきた方も中にはいるので、そういった方はアフターサービスやリフォーム系の子会社もあるのでそちらでもまだまだやってもらえる。

## 研究成果の刊行に関する一覧表

## 書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

## 雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
大幢勝利, 高橋弘樹, 吉川直孝, 平岡伸隆	建設業における安全衛生対策の海外の制度	安全工学シンポジウム 2021 講演予稿集		pp. 168-169	2021

令和4年4月9日

厚生労働大臣 殿

機関名 (独) 労働者健康安全機構  
労働安全衛生総合研究所

所属研究機関長 職名 所長

氏名 梅崎 重夫

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 労働安全衛生総合研究事業

2. 研究課題名 建設現場における建設工事従事者を対象とする新たな安全衛生確保のための制度構築に資する研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 建設安全研究グループ・主任研究員

(氏名・フリガナ) 平岡伸隆・ヒラオカノブタカ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。