

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

総合研究報告書

研究代表者 平岡 伸隆

令和5(2023)年5月

目次

A	研究目的	2	3.4.2	オーストラリアの労働災害	72
B	研究方法	2	3.4.3	PCBU という概念の導入	78
C	研究結果	2	3.4.4	オーストラリアにおける自 営業者のまとめ	99
3.1	国外の自営業者に対する労働安 全衛生	2	3.5	フランスにおける自営業者	100
3.2	英国における自営業者	4	3.5.1	フランスにおける自営業者 の推移	100
3.2.1	英国における労働災害統計	4	3.5.2	フランスの自営業者に関す る施策	100
3.2.2	欧州との災害統計の比較	6	3.6	その他, 世界の動向	103
3.2.3	自営業者数の推移	6	3.6.1	雇用関係勧告	103
3.2.4	英国における自営業者につ いて	12	3.7	日本の建設業における労働者と 一人親方等の死亡者	104
3.2.5	法的枠組みの変遷	13	3.7.1	死亡者数の推移	104
3.2.6	偽装自営業者とは	34	3.7.2	死亡率の比較	106
3.2.7	コロナ禍で減少した自営業者	39	3.7.3	日本の建設業における労働 者と一人親方等の災害統計 比較	116
3.2.8	移民労働者の排除と非熟練 の自営業者の不足	42	3.7.4	墜落, 転落災害の年齢構成	116
3.2.9	イギリスの自営業者が関わ る政策/法律	44	3.7.5	一人親方を取り巻く社会環境	119
3.2.10	CSCS カード	44	3.7.6	一人親方の歴史	123
3.2.11	労災保険制度について	45	3.7.7	既往アンケートについて	123
3.2.12	イギリスにおける自営業者 のまとめ	48	3.8	国内事業者へのヒアリング	128
3.3	アメリカにおける自営業者	50	3.8.1	Q1-1	128
3.3.1	アメリカにおける自営業者 の推移	50	3.8.2	Q1-2	129
3.3.2	建設業における自営業者	53	3.8.3	Q1-3	130
3.3.3	アメリカの死亡労働災害概況	53	3.8.4	Q1-4	130
3.3.4	産業別の自営業者の労働災害	60	3.8.5	Q1-5	131
3.3.5	OSHA と自営業者	63	3.8.6	Q1-6	132
3.3.6	アメリカにおける自営業者 のまとめ	68	3.8.7	Q1-7	133
3.4	オーストラリアにおける自営業者	72	3.8.8	Q1-8	134
3.4.1	オーストラリアにおける自 営業者の推移	72	3.8.9	Q1-9	135
			3.8.10	Q1-10	136
			3.8.11	Q1-11	136
			3.8.12	ヒアリング調査結果	137
			D	考察	139
			4.1	国外における自営業者について	139

4.2	国内の一人親方について	140
E	結論	142
F	研究発表	143
6.1	論文発表	143
6.2	学会発表	143
G	知的所有権の取得状況	144
H	付録 ヒアリング調査票	144
I	付録 ヒアリング調査結果	152
第I部	研究成果の刊行に関する	
一覧表		200

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）

総合研究報告

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・所長代理

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した。

一人親方等の労働安全衛生の行政施策のモデルとして、英国、米国、オーストラリアの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。英国では自営業者が税制上も安全衛生上も優遇されており、熟練技能者は自営業者となる傾向にある。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、建設業においては、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。米国ではこれとは逆に、自営業者の税率は悪く、安全衛生法（OSHA）の対象外となり、保護されていない。自営業者は景気拡大期で減少し、景気後退期に増加するという逆循環をする。オーストラリアは近年、建設業の死亡率を半減させている。PCBU という、「全ての就業者がその仕事に影響を受ける可能性のある人々のために安全な職場環境を提供・維持する法的義務を罰則付きで追う」という概念の導入の影響が大きいものと推察される。

国内の建設業における労働者と一人親方等の災害統計について分析した。それぞれの死亡率を、建設現場で就業している「建設技能者」の数を推定し算出すると、両者の間にはそれほど差異がないことが確認された。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

大幢勝利

(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所

所長代理

A 研究目的

令和3年の建設業の死亡者数は288人と全産業867人に対して3割を超える。また、上記の統計とは別に、令和3年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94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、米国、オーストラリア、フランス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

3.1 国外の自営業者に対する労働安全衛生

建設業労働災害防止協会のデータによると、我が国の2016年から2020年の5年間の建設業労働災害による死亡災害は約290人／年であり、そのうち一人親方の死亡者数は約90人／年である。事故類型では、「墜落・転落」が60%を占める。5年間トータルでは、約463人の一人親方が亡くなっている。元請等事業者が一人親方を管理する際に遵守すべき事項としては「就労状況の把握」「作業間の連絡と調整」「新規入場者教育」「独り作業等の管理」があり、一人親方に講ずべき安全衛生対策としては「KY活動と始業前点検」「資格の取得」「作業変更時の元請、協力会社への報告の徹底」がある。それでも5年間で400人以上の人命が失われたことは無視することのできない事実であり、一人親方の安全衛生を保護するため

にはどのような施策が必要か、どのようなシステムを確立すべきか、早急に議論を進めていく必要がある。そのためには、まず諸外国の自営業者^{*1}の法的／制度的な枠組みや動向を概観し、それがどう自営業者の安全／不安全文化に繋がっているかを検討する。また、その国の法的／制度的な枠組みにおける自営業者の位置づけが、安全衛生管理に影響を与えることもある。

本節で取り上げるのは、イギリス、アメリカ、オーストラリアの三か国である。イギリスは、労働災害の発生が長期的にみると減少しており、労働災害による死者数は2021 / 22年で123人、EUの中でも発生率が五番目に低い国であり、労働災害防止の観点から見ると概ね良好である。しかし、自営業者のデータのみに着目してみると、死亡者のうち3割以上が自営業者となっており、芳しい結果は得られていない。また、イギリスの「自営業者」の定義は、安全衛生上のものと、税制上のものが異なっていることが特徴である。社会保障や雇用法の面では、「雇用者 (employee)」「就労者 (worker)^{*2}」「自営業者 (self-employed)」の三者構造が取り入れられ、「就労者 (worker)」は自営業者であっても雇用主の管理下に置かれ、安全衛生上の保護や様々な権利を与えられる。しかし、税制上は「雇用者 (employee)」「自営業者 (self-employed)」のみであり、「就労者 (worker)」は実際にはほとんど一つの会社に雇用されているような働き方をしているにも関わらず、税制上雇用主が得をするために自営業者とされている場合がある。これがイギリ

^{*1}「一人親方」を表す英語は self-employed が使われているため、以下「自営業者」と訳す

^{*2}「worker」の本来の訳としては「労働者」が最もよく使われるものであるが、日本語の「労働者」から想起される労働形態とは異なるものであったため、「就労者」という和訳をあてている。

スでは、偽装自営業者 (bogus self-employed) と呼ばれ、社会問題となっている。イギリスの「就労者」側にいる自営業者は、安全衛生上は正規雇用の人たちと同程度の保護を与えられているが、税制上は正規雇用の労働者に比べてかなり美味しい立場にいるといえる。それが、イギリスでの自営業者急増の要因の一つである。

これに対し、アメリカは、1970年の労働安全衛生法の一般義務条項 (the General Duty Clause) で、「雇用者を擁する雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」のみが労働安全衛生の保護の対象とされており、これが元になって、現在でも自営業者は OSHA の適用対象外であるということを明確にしている。イギリスでは「就労者」扱いの自営業者が様々な権利や保護を与えられ、パワーハラスメントや差別等からの保護が保証されていた。しかし、アメリカの自営業者は様々な保護や権利がはく奪されている状態であるうえに、ハラスメントなどの行為から守られることもない。税制的には得をするというよりもむしろ損をする仕組みとなっており、「自営業者になるのはペナルティ」とまで論評されている。その結果、建設業などでは、景気が悪くなると自営業者が増加し、景気拡大期には減少するという反循環的な傾向を示す。

上記二か国と比較して、オーストラリアの法律は画期的である。オーストラリアの安全衛生法では、「雇用主」／「雇用者」／「自営業者」の区別なく、職場の安全衛生管理を担う責任者として「PCBU (Person Conducting a Business or Undertaking)」という新しい概念を導入している。PCBUは、業務を行う場所、業務、形態に関係なく適用される広範な概念であるため、場合によってはボランティア団体も PCBU として安全衛生の責任を持つことにな

る。家庭内で小規模な商業活動を行う場合や、職業上の危険な作業を行う場合なども適用となる。さらに、PCBU に対しては法的責任が課せられ、違反した場合は少なからず罰金や刑事罰が科せられるため、責任は強制的に持たされる。

このように、三か国を比較してみても、労働安全衛生における「自営業者」の位置づけや責任は全く異なり、各国の法律や税制のフレームワークが影響していることが分かる。本稿では、法律や税制の変遷の中で、各国の現在の「自営業者」の在り方について浮かび上がってくる課題を明らかにする。そのうえで、我が国で増加傾向にある「一人親方」に対する政策や社会的支援をいかに改善していくべきか、課題を発見し、解決するための一助となるよう知見をまとめる。

3.2 英国における自営業者

3.2.1 英国における労働災害統計

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¹⁾、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 6708.1 万人であり、日本の 1.261 億人の 53.2 % にあたる。英国の 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。2020 年の日本の労働力人口は 6868 万人、就業者数は 6676 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 万人である。一人親方等は一人親方に加え、中小事業主、役員、家族従事者を含める。日本の「自営業主」は全産業 521 万人、建設業 76 万人、「家族従業者」は全産業 139 万人、建設業 12 万人、「役員」全産業 343 万人、建設業 68 万人である。ここで、英国の「自営業者」の対象が、日本の「自営業主」と同等と仮定すると、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。英国の建設業の 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 万人に対し自営業主は 76 万人のため、対労働者数比は 0.23 である。

ここで HSE が公表する英国の労働災害を表 1 に示す。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

表 1 HSE が公表する全産業および建設業の死亡者数（上：全作業，下：建設業）

Year	Industry Level	SIC 2007 code ¹	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 ¹	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

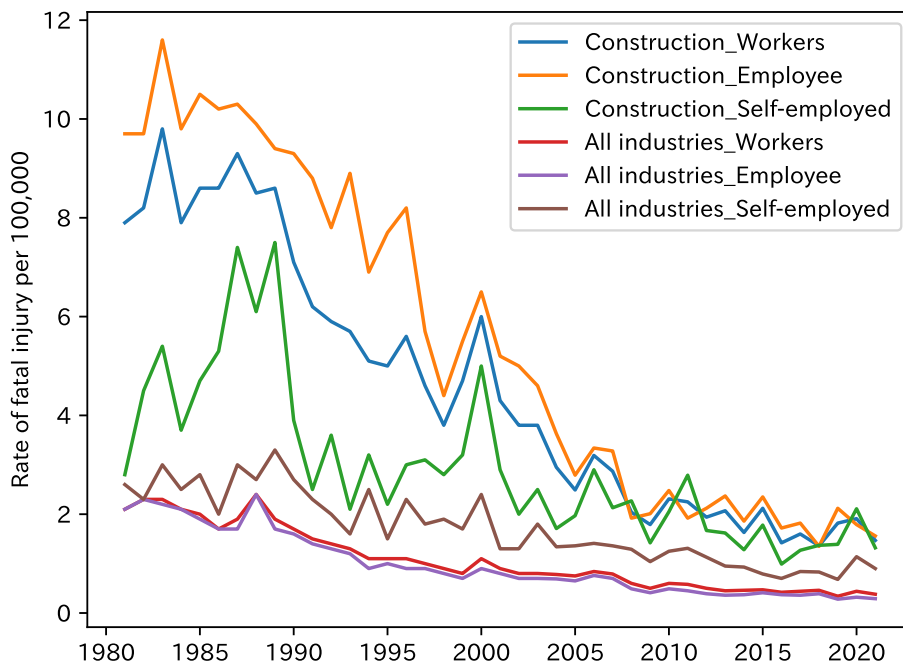


図 1 HSE が公表する全産業・建設業の就業者・労働者・自営業者の 10 万人死亡率

働者・自営業者の10万人死亡率を図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。

イギリスでは労働災害の発生率だけ見ると、長期的な周期でかなり減少している。HSEのデータによると、2020/21の労働災害による死亡者数は145人であり、最新の2021/22の死亡者数はさらに減って123人であった^{*3}。図2は過去10年の死亡者数の推移、図3は過去40年の10万人あたりの死亡率を表したグラフであるが、長期的にみると労働者の死亡事故率は低下傾向にある。産業別の死亡者数の推移は5年間大きな変動はなく、一番多いのは建設業(30人)、それに続いて農林水産業(22人)、製造業(22人)、運輸倉庫(16人)であった。これは死者数をカウントしたものであるが、産業ごとに10万人あたりの死亡率を計算すると農林水産業が8.03人で際立って多くなる。建設業は1.47人、運輸倉庫は1.08人でこれに続く。

3.2.2 欧州との災害統計の比較

Eurostatが可能な限り標準化したEUの他国との比較データ(表2)を見ても、2018年の段階でイギリスは事故発生率が低い方から5番目であり、労働災害防止の状況は概ね良好な範囲に入るのが分かる。ただし、EUのデータは「死亡事故」の定義が独自のものを採用している可能性があるため、表下に記している注を参照されたい。

年齢層を見ると、死亡者の24%は60歳以

^{*3}<https://www.hse.gov.uk/statistics/fatals.htm> (HSE: Work-related fatal injuries in Great Britain)

上の高齢労働者である。この年齢層は労働者全体の11%しかいないことを考えると、死亡者数の中で高齢者はかなりの割合を占め、60~64歳の労働者は全年齢層平均の約2倍、65歳以上の労働者は全年齢層平均の4倍を占める(下記の図4を参照のこと)。これは、どこの国でも似た傾向を示す。

3.2.3 自営業者数の推移

次にイギリスの自営業者数の推移を見てみる。Statistaの発行しているデータによれば、2022年9月の段階ではイギリスの自営業者は430万人にのぼる。2000年12月には320万人しか存在しなかったことを考えると、急激に増加しているのが分かる。2020年初頭は500万人の大打撃に乗ったものの、新型コロナウイルスによるパンデミックの影響で80万人ほど減少し、2015年半ば以来の水準に落ち込んだ。(図5参照)この減少の理由については、イギリスの自営業者の税制上の位置づけと関わってくる点であるため、後に詳しく説明する。

自営業者の人口動態を見てみると、人数は一貫して女性よりも男性が多く、最近の数字では、男性が276万人、女性が150万人であった。自営業者のうち最も多い年齢層は45~54歳で130万人強に達しており、中高年層が最も高い。また、2020年第三四半期時点で、イギリスの自営業者は82万1千人がロンドン近隣に拠点を置き、さらに70万7千人がサウス・イースト・イングランドの拠点を置いている。

新型コロナウイルスの大流行を受け、イギリス政府は企業や個人に対する経済的コストを軽減するためにさまざまな施策を導入した。自営業者の場合は、自営業者収入支援策(Self-Employment Income-Support Scheme)が導入され、第一次は270万件、第二次は240万件、第三次では170万件の請求があった。2020年12月13日時点で、これらの請求の総額は

表 2 標準化事故発生率データ (10 万人あたり)

国名	2018	平均 (2015-2017)
アイルランド	0.45	0.96
ドイツ (1990 年まで FRG の旧領土)	0.55	0.69
フィンランド	0.56	0.66
マルタ	0.59	2.06
イギリス	0.61	0.52
スウェーデン	0.66	0.62
オランダ	0.77	0.72
スロバキア	0.79	1.13
デンマーク	0.93	0.72
ポーランド	1.03	0.92
イタリア	1.04	0.89
エストニア	1.12	1.66
欧州連合 (EU) 28 カ国 (2013 年～2020 年)	1.17	1.22
スロベニア	1.23	1.41
オーストリア	1.35	1.22
ハンガリー	1.45	1.55
チェコ	1.49	1.48
スペイン	1.49	1.71
ギリシャ	1.57	1.46
ベルギー	1.69	1.46
ポルトガル	1.73	2.53
ブルガリア	1.92	2.38
クロアチア	1.96	1.80
ルーマニア	2.59	3.24
ルクセンブルク	2.79	3.22
リトアニア	2.89	2.97
ラトビア	2.93	2.38
フランス	3.07	3.23
キプロス	3.76	0.30

注 1：交通事故及び業務上における何かしらの乗り物に搭乗中の事故は除いている。

注 2：比較のやり方に問題が生じる可能性はあるが、Eurostat により加盟国間の異なる労働人口の構造が考慮され、できるだけ標準化された形式で労働災害死亡事故のデータを産出されている。このデータは 12 の一般的な産業グループを対象としており、交通事故による死亡者数は、業務上の交通事故を記録しないイギリスとアイルランドを考慮し、計算から除外している。

注 3：全体として、労働災害による死亡者数は EU 全体で着実に減少してはいるが、加盟国の死亡者数や雇用水準の規模が小さいため、年ごとにかかなりのばらつきがある場合もある。このことは、各国間の比較をする際に考慮しなければならない。

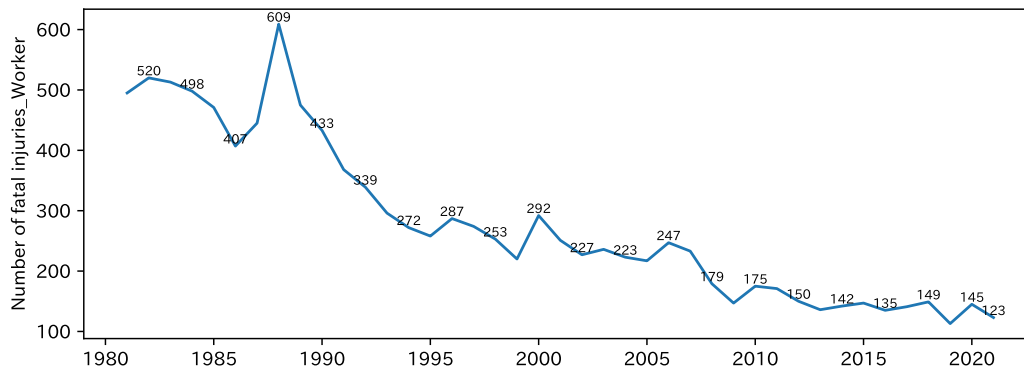


図 2 HSE が公表する全産業の労働者の死亡者数

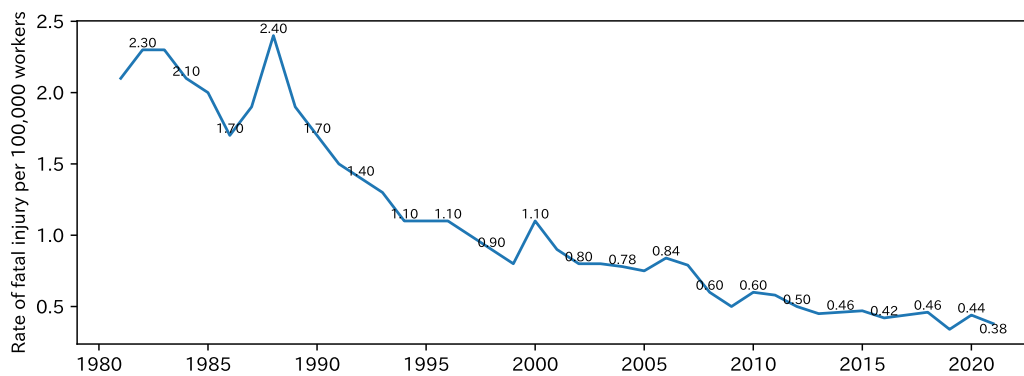


図 3 HSE が公表する全産業の労働者の 10 万人死亡率

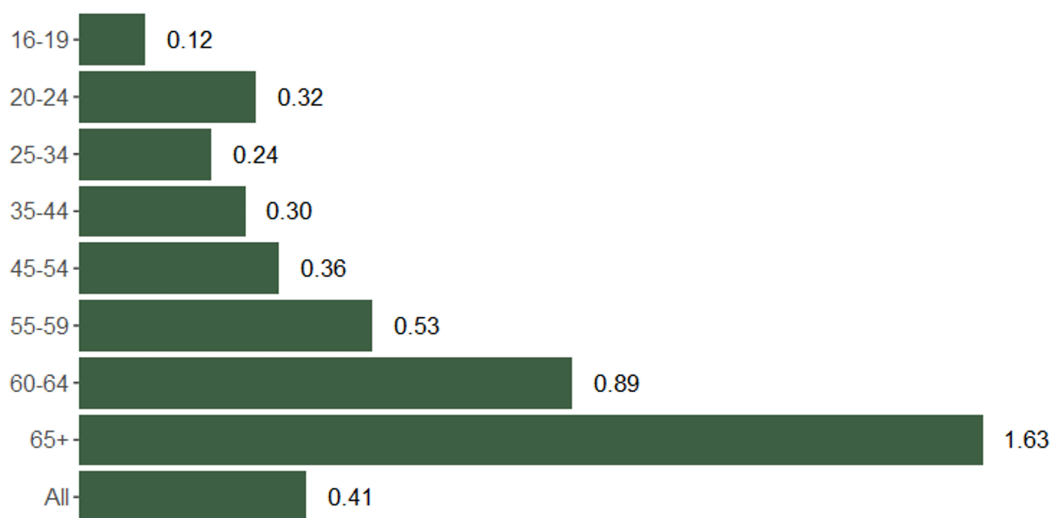


図 4 年齢層別労災死亡率 (2017/18~2021/22 : 10 万人あたり)

出典 : HSE の資料 ”Workplace fatal injuries in Great Britain, 2022” より

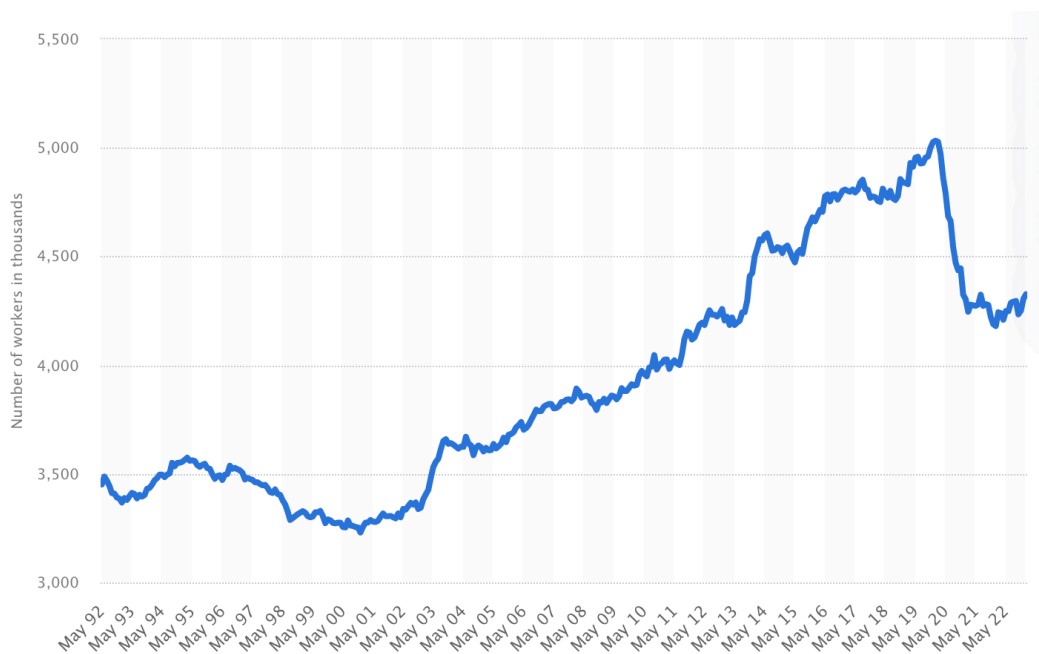


図5 1992年から2022年までの間のイギリスの自営業者数の推移

出典：Statista “Number of self-employed workers in the United Kingdom from May 1992 to September 2022”

約145億ポンドとなった^{*4}。

また、業種別で見ると、2021年第三四半期時点で、イギリスの建設業に従事する自営業者は約81万人であり、全業種の中で一番多い。その次に多いのは、その他サービスを除くと、専門職+科学技術職の自営業であり、約56万3千人を数える。（図6参照）ヨーロッパ全体で見ると、2019年のデータではトルコの自営業者数が一番多く、約543万人、次いでイタリアが462万人、イギリスが448万人であった。（図7参照）

^{*4}<https://www.statista.com/statistics/318234/united-kingdom-self-employed#:~:text=As%20of%20September%202022%2C%20there,workers%20in%20the%20United%20Kingdom>
 (Statista: Number of self-employed workers in the UK 1992-2022”, published by Clark, D, 11/5/2022)

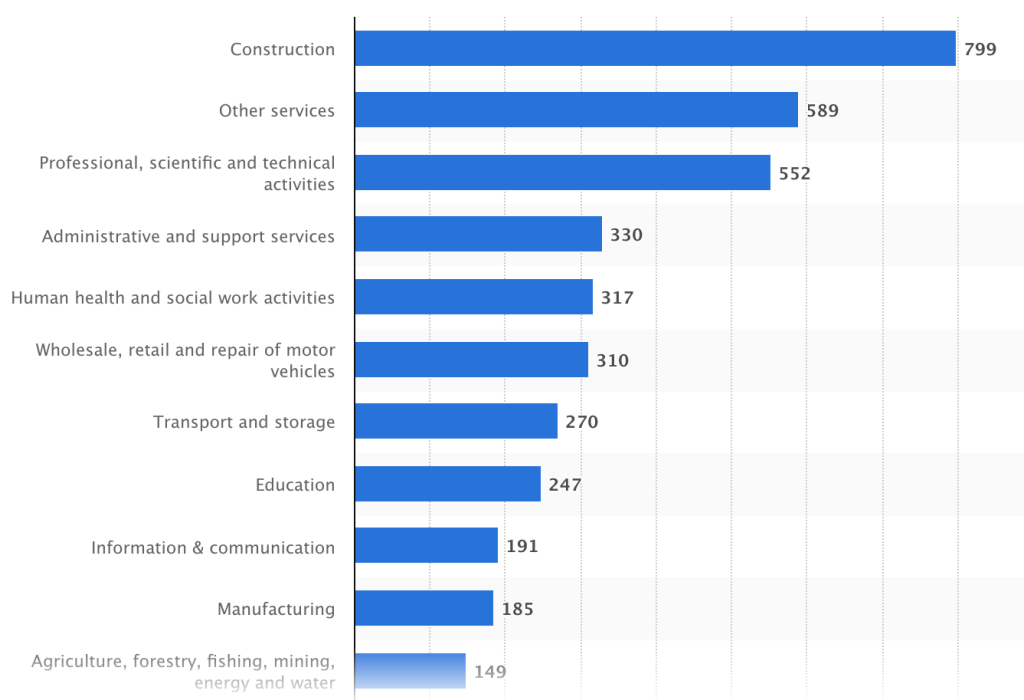


図6 2021年の自営業者数 業種別（単位：千）

出典：Statista “Number of people self-employed in the United Kingdom in 2021, by industry”

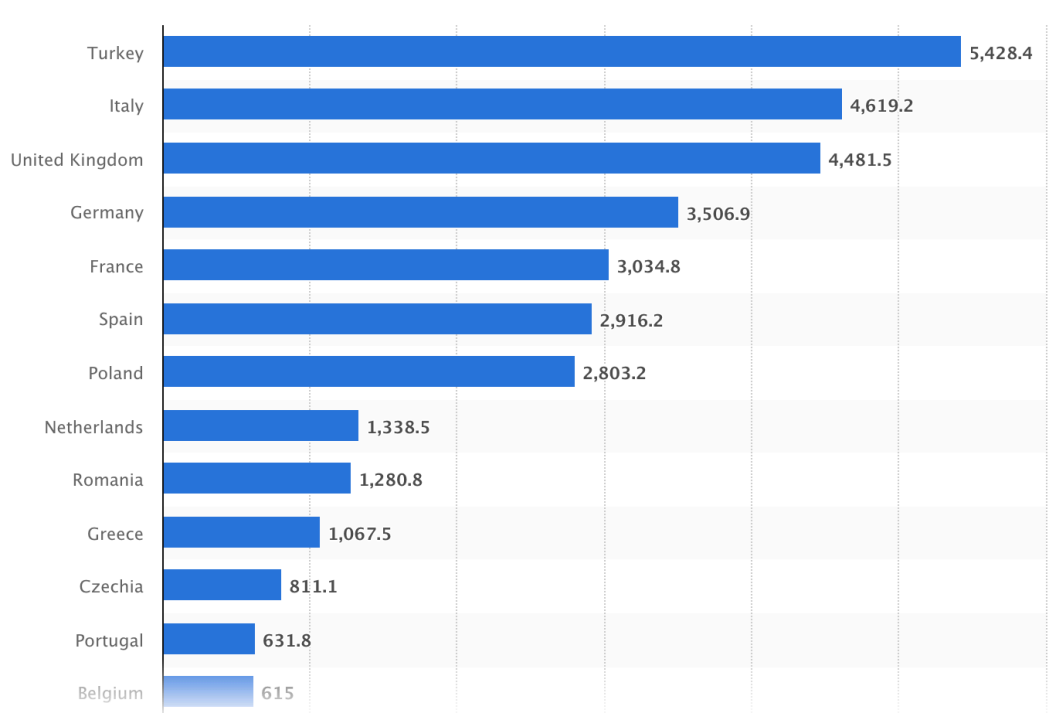


図7 2019年のヨーロッパの国別自営業者数（単位：千）

出典：Statista “Number of self-employed workers in selected European countries in 2019”

3.2.4 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 —独・仏・英・米調査から—」[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（雇用者）（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）

また、Gov UK に記載されている「employment status」*5の定義によると、

worker とは以下のような場合をいう

- ・ 報酬を得るために個人的に業務やサービスを行う契約やそのほかの取り決めをしている（契約は書面でも非文書でもよい）。
- ・ 報酬が金銭または現物給付（契約や将来の仕事の契約など）であること。
- ・ 他人に業務を依頼する権限は限られている（下請け）。
- ・ 雇用主は、契約や 段取が続く限り、その人に仕事を与えなければならない。
- ・ 「雇用主」が実際には顧客やクライアントであるような場合に、自分の会社の一部として仕事をしていない。

employee とは以下のような場合をいう

- ・ 雇用者とは、雇用契約に基づいて働く

人のこと。

- ・ 雇用法上は雇用者であっても、税法上は異なる地位にある場合がある。雇用主は、雇用法と税法の両方において、各労働者のステータスを把握する必要がある。

これを読む限り、employee は会社に雇用契約を結んで雇ってもらっている人、worker は特定の業務やサービスのために会社や個人が契約を結んでいる人と捉えられる。イメージとしては派遣労働者と同じようなものである。特定の業務が終わったら、契約終了となる。

そして、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]。

3.2.5 法的枠組みの変遷

自営業者の定義（HSE と HMRC）

イギリスの「自営業者」の定義は、税制上と安全衛生法上のものが異なることがポイントであると言える。下記は、安全衛生を司る HSE と、税制を司る HMRC の定義の違いである。安全衛生を司る HSE では、あくまでも「雇用契約」が「雇用者」と「自営業者」の違いであるのに対し、税制を司る HMRC では税金の納め方（「雇用者」は月収から天引き、自営業者は自己申告である）をもって区別している。

*5<https://www.gov.uk/employment-status>

1. HSE による定義 ^{*6}

- ・安全衛生上、雇用契約（下記参照）^{*7}の下で働いておらず、自分自身のためだけ（only for yourself）に働いていることを意味する。
- ・自営業者でありながら他人を雇用している場合は、法律（労働安全衛生法）が適用される。反対に、税務上は自営業となっても、安全衛生上は自営業にならない場合もある。これについては複雑な部分であり、HM Revenue & Customs（HMRC：歳入関税庁）が雇用形態に関するガイダンスを提供している。

HSE の定める「雇用契約」

出典：“HSE Contract of employment”

<https://www.hse.gov.uk/enforce/enforcementguide/investigation/status-contract.htm>

雇用契約とは何か

1. 「雇用者（employee）」であるかを判断するうえで重要となってくるのは、次のような問題である→「雇用契約とは何か」
2. 「雇用契約」という用語は、法律上や判例法上、包括的に定義されているわけではない。長年にわたり、裁判所はある一定の関係が雇用関係に相当するかどうかを判断するために、様々な試験を行ってきた。裁判所が採用する現代的なアプローチは、雇用の問題

^{*6}<https://www.hse.gov.uk/self-employed/what-the-law-says.htm>(HSE:Whatthelawsays)

^{*7}<https://www.hse.gov.uk/enforce/enforcementguide/investigation/status-contract.htm>(HSE:Contractofemployment)

に関連するすべての要因を考慮し、雇用契約の存在を示唆する要因と、そのような契約から外れてしまう要因を比較検討すること。

3. ある要因の有無が決定的になることはない。関係者間の関係に関する全ての複合的な情報の影響に基づき、ある個人が雇用者であるかどうかを裁判所は判断する。
4. これは、「サービス契約」（つまり、ある人が他の人のために何らかの仕事またはサービスを行う義務を負うに過ぎず、両者の間に雇用関係が生じることはない）が存在することも分かっておかなければならない。「サービス契約」のもとで働く人は、通常は請負業者か自営業者である。
5. 雇用契約の有無に関連する要素を検討する場合には、書面による条件（書面による契約が存在する場合に限る）のみならず、当事者間の実際の状況についても関心を寄せる必要がある。なぜなら、契約条項は、明示的（例：書面または口頭での合意）、または黙示的（例：実際の慣行からくるもの）があり得るからである。

雇用契約に関連する関連要因（就労者 worker に対して行使される支配の度合い）

6. 雇用の関係というのはかねがね「主と従」の関係として知られていた。つまり、雇用主（employer）が命令をし、雇用者（employee）がそれを実施する権利を意味する。従って、雇用者は独立請負業者（independent contractor）

や自営業者に比べると、かなり大きな統制 (control) のもとにいる。

7. 従って、次のような問題が重要となってくる。「仕事のやり方」について命令を下すことができるのは誰か？やるべき仕事の詳細について支配力が強ければ強いほど、その関係は雇用となる可能性が高くなる。
8. 一般的に自営業者は何をすべきか指示されるが、どのようにするかは指示されない。雇用者かどうかを決定する際に、何を、いつ、どのように、どこで、完全に決定を行ったかということを経験者は検討する。
9. だとしても、専門職や熟練工の雇用者については、雇われであっても仕事のやり方を決める裁量が大きく、そのような統制の問題があまり重要ではないことに注意しなければならない。

就労者 (worker) が雇用主の組織の一部として適切に考えられているかどうか

10. 雇用者は通常、雇用主の組織の一部であり、業務で不可欠な部分として仕事を行っている。それに対し、独立請負業者 (independent contractor) は組織に組み込まれてはおらず、付属的な存在である。考慮すべき点としては、就労者が自己の勘定で事業を行う者としてサービスを提供しているかということである。
11. また、以下も関連する。
 - ・ サービスを実施する者が自信の設備を提供しているかどうか。
 - ・ 自分自身のアシスタントを雇っているかどうか。

- ・ どの程度の財政的リスクを負っているか。
- ・ 投資と経営にどの程度の責任を負っているか。
- ・ タスクの管理から利益を得る機会があるかどうか。

12. その者が自己勘定でビジネスを営んでいるかどうかという問題は、専門職や技術職 (熟練工) の状況を考える際に特に重要になってくる。

「雇用主 (employer)」が就労者を解雇または停職にする権限があるかどうか

13. 解雇または停職の権限は、雇用関係にあることを示す。「雇用主 (employer)」が一定期間先んじて通知することで労働者のサービスを停止することができるのであれば、このことは独立請負業者としての雇用契約は「解雇」できないことを示している。

賃金・給与・休日出勤手当の支払いの有無

14. 就労者への給与支払い方法は、その者が雇われかどうかを示す有用な指標となる。通常、雇用者は定期的に給与 (固定給) を支払われるが、必ずしもそうではない場合もある (例: 歩合給の場合)。また、休日手当や傷病手当を受け取っている場合も雇用関係がある可能性を示唆する。一方で、仕事ごとの支払い (すなわち、完了した業務に基づいての支払い) の場合は、他の要因/評価基準によっては、雇用ではなくなる可能性もある。

仕事の時間や場所を決める人

15. その人の労働時間や労働をする時刻を決める権限は、雇用契約があることを示唆する。働く場所を指示する権限もまた、雇用契約を示唆するものである。

個人役務の提供の有無

16. 仕事の全行程を他の誰かに委任する権限がある場合、その人は通常、雇用者とはいえない。

労働の義務の範囲と相互義務について

17. 契約によって、ある人が他の人にフルタイムのサービスを提供する権利を与えている場合、雇用契約であることを示唆する。しかしながら、仕事をするかどうかの選択が、契約の一方の当事者に完全に委ねられている場合、これは雇用契約とはいえない。
18. 裁判所は、雇用の一時的な休止期間を繋ぐ継続的な（「グローバル」）雇用契約を結ぶことは可能であると言っている。これは、短期間での契約終了時に、雇用主側が雇用を提供し、雇用者側がそれを受け入れるという相互義務がある程度継続的に生じる場合にのみ適用される。裁判所は「雇用主」が在宅労働者に毎日仕事を提供し、完成した仕事に対価を徴収して支払うという状況が、当事者間で数年にわたり定期的に行われていたということがあった場合に、そのような状況を認めた。関係性の長さ（3年間）と当事者間の取引の継続性および一定性は、本判決に至る重要なファクターであった。これらの原則は、臨時雇用者

（casual worker）が雇用者であるかどうかを検討する際に関わってくる。

所得税・国民健康保険料の支払い

19. 「雇用主」が PAYE システムのもとで所得税と社会保険料を控除している場合、当事者たちは自分たちの関係を雇用とみなしているということを示唆する。全ての要因と同じように、このこと（または控除拒否）は関係性の本質を決定的に決めるものではない。
20. 所得税と社会保険料を PAYE システム以外で支払うという取り決めをした場合、それ自体で、受取人が自営業者であることを示唆するものではない。

当事者の意向

21. 作成しようと考えている契約についての当事者たちの意図は考慮すべき関連要素ではあるが、他の全ての要素と同じく、契約の本質についての決定的なものというわけではない

労働安全：事例 Lane vs Shire Roofing Company Oxford Ltd (1995 年)

22. 職場の労働安全衛生に関する事例として、Lane vs Shire Roofing Company Oxford Ltd がある。Lane 氏は、一人で商売をする建築業者／屋根職人／大工であった。税法上は自営業者として分類される。最初は顧客と直接契約していたが、仕事がなくなってしまう、他の請負業者と仕事をするようになった。
23. 新しい会社である Shire Roofing 社

は Lane 氏を日当を払って雇い、特定の屋根の仕事をさせた。この会社は新しく、長期雇用は望んでいなかったため、個々の仕事に対して人を雇うことがほとんどであった。屋根工事がほぼ完了した頃、Lane 氏はある個人邸宅のポーチの屋根の葺き替えを依頼された。

24. Shire Roofing 社は家主と £ 389 で合意。その後、現地を訪問し、設備や機器について話し合いがもたれ、Lane 氏には £ 200 を支払うということで合意した。足場を使うと採算が取れなくなるため、Lane 氏は架台やタワー型の足場を提案された。Lane 氏はこれを断り、自分の梯子で作業をしたいと言った。
25. 作業の最中に Lane 氏は梯子から転落し、深刻な脳障害を負った。彼は Shire Roofing 社に雇用主としての注意義務 (duty of care) を果たさなかったとして損害賠償を請求した。
26. 控訴裁での重要な問題は、Lane 氏が Shire Roofing 社の雇用者であったか、あるいは自営業者 (独立請負業者) であったかという点であった。裁判所は、労働者と雇用者の間には、雇用関係にない方が、税制上の利点 (労働者側)、雇用者に対する法的義務の回避という利点 (雇用者側) があることが認識されていることを指摘した。
27. 従って、労働安全の分野では、法律が雇用者と独立請負業者を適切に分類することを保証する正当な政策的理由があった。
28. 裁判所は、各事例の事実関係に応じて

考慮すべき多くの要因があることを認識した。裁判所はこの特殊な事例に関して、雇用者か独立請負業者かを判断するために使用することができる多くの質問または原則を確認した。それらは以下の通りである。

誰が管理しているのか？

管理の要素：何をすべきか、どのように実施するか、どんな手段で行うか、いつやるかを決めるのは誰なのか？ それを実施するチーム (の雇用と解雇) を提供するの誰か？ 使用する原料、設備、機械、道具を提供するのは誰か？

誰の仕事なのか？

管理評価基準については仕事のやり方についての裁量権を持った熟練の雇用者の場合、決定的なものにはならないかもしれない。このような場合、問題は「誰の仕事だったのか」というところに拡大される。その労働者は自身の仕事をやっていたのか、それとも雇用者の仕事をやっていたのか？ これは、管理評価基準と同様の要素 (例えば、誰が設備を提供したか) が含まれるが、財政的リスクがどこにあるのか、労働者はタスクの遂行において健全な経営から利益を得る機会があったかどうか、またどの程度あったかということを見ることも含まれるかもしれない。

安全に対する全体的な責任者は誰だったのか？

この質問は、問題の作業を行っている人たちの安全全般に対して誰が責任を持つのかという文脈で考える必要がある。

29. これに基づき、控訴裁判所は、Lane氏が Shire Roofing 社の雇用者であると判定した。会社による管理の程度は Lane 氏を監督・指示する必要性によるものの、この住宅での仕事は Shire Roofing 社の仕事であり、Lane 氏の仕事ではないことは明らかであると裁判所側は考えた。裁判所は、この事実関係は、一般的な建築契約の一部を履行するために専門の下請け業者が雇用されるというより、単に労働作業を行うために雇用主が労働者を雇用するものにはるかに近いと判断した。
30. この判決からわかることは、労働安全衛生の観点から、ある人が雇用者であるか否かの問題を検討する場合、裁判所は、何が雇用を構成するかについて広い視野を持つことができるということである。Lane vs Shire Roofing 判決にあるように、「職場の安全の問題に関しては、コモンローと法令が雇用者に課す責任のため、雇用者と被雇用者の関係が存在する場合、それを認めることに真の公共の利益がある」。

2. HMRC (歳入関税庁) の定義^{*8}

HSE による定義では「雇用契約の有無」が焦点となっていたのに対し、HMRC の定義で

^{*8}<https://www.gov.uk/working-for-yourself/what-counts-as-selfemployed> (HMRC: Working for yourself)

はあくまでも「税の納め方」によるものが大きい。以下は、HMRC による自営業者の定義である。HMRC では雇用状況を確認するためのチェックページを公開している^{*9}。

経営を行う

次のような場合は自営業者と考えられる。

- ・ 自己勘定でビジネスを行い、その成功および失敗については自分で責任を持つ
- ・ 同時に複数の顧客を持つ
- ・ いつ、どこで、どのように働くか自分で決めることができる
- ・ 自費で人を雇い、仕事の手伝いをさせることができる
- ・ 仕事をするための主要な道具を提供する
- ・ 不満足な仕事については、自分の責任で、自分の時間で仕上げる
- ・ 自分の仕事に対して合意した定価を請求する
- ・ 商品やサービスを販売して利益を得る

これらの多くは、有限会社を所有しているが、HMRC から自営業者と分類されていない場合にも適用される。その代わりに、オーナーでもあり会社の雇用者でもあることになる。例えば日中は雇用主のために働き、夕方から自営業を営む場合は、雇用主と自営業者の両方になることができる。

^{*9}<https://www.gov.uk/guidance/check-employment-status-for-tax> (HMRC: Check employment status for tax)

商品やサービスを販売する

商品やサービスを販売する場合、自営業者（個人事業主）として分類される可能性がある。商取引をしている場合は自営業者である。以下のような場合、自営業者である可能性がある。

- ・ 利益を得るために定期的に販売を行っている
- ・ 利益を得るために販売用の物品を作成している
- ・ ネット、車のトランクでの販売、案内広告などを通じて、定期的に商品を販売している
- ・ 人に商品を販売し、それによって手数料を得る
- ・ 自分が提供するサービスに対してお金が支払われる

たまにしか物品を販売しない場合や、不動産を貸したりする場合（オークションサイトや短期レンタルのアプリなど）、この収入を HMRC に報告する必要があるかどうかを確認すること。

出典：HMRC：Working for yourself, <https://www.gov.uk/working-for-yourself/what-counts-as-selfemployed>

雇用法／税法における定義（雇用法と社会保障・税法）

HSE と HMRC が独自に制定した自営業者の定義はあるものの、全ての法的分野において「自営業」という共通した定義があるわけではなく、税法や社会保障の面で少しずつ構築されつつある。イギリスの自営業者を定義するうえで難しいのは、税制や社会保障の面

では「自営業者」として扱われていても、雇用法上は「就労者 (worker)」として扱われている場合がある点である。ここでは Barnard と Georgiou の論文を参照して、イギリスの雇用法および社会保障・税法における「自営業者」の位置づけについて説明する*¹⁰。

1. 雇用法での「自営業者」の位置づけ

- ・ 「自営業」という法的定義は存在せず
- ・ 「自営業者 (self-employed)」は「雇用者 (employee)」に含まれない残りのカテゴリーとして扱われており、雇用契約のもとで働いていない場合は「自営業者」として働いている
- ・ 「自営業者」と「雇用者」の区別は法律で定められているわけではなく、裁判所が判例法に基づいて策定する。
- ・ イギリスの制度は「自営業者」と「雇用者」という区別を維持しながら「就労者 (worker)」という中間的なカテゴリーを含んで発展してきた。これは、1996 年の雇権利法 (Employment Rights Act: ERA) が 230 条 3 項で設けたものである。「就労者 (worker)」とは、「(a) 雇用契約（言い換えれば「雇用者」）、または (b) その他の契約（明示または黙示を問わず、また（明示の場合）口頭または書面を問わず）により、契約の他の当事者のために仕事やサービスを行う、または個人的に行うことを約束した個人（その地位は契約により、個人が行う職業または事業の顧客または顧客ではない）」を締結またはその下で働く（または雇用法が停止した場合は、その下

*¹⁰Barnard, C & Georgiou, D. (September, 2021). Legal Regulation of Self-Employment in the United Kingdom. https://www.researchgate.net/publication/354921375_Legal_Regulation_of_Self-Employment_in_the_United_Kingdom

で働く)人)」

- 判例では、2010年平等法 (Equality Act) の定義が ERA1996 の「就労者 (worker)」と同一であるとしている。
- イギリスのシステムでは「雇用者」「就労者」「自営業者」の三者構造が取り入れられており、完全に自分一人で働いている場合は「自営業者」であり、社会的保護の対象外となる。しかし、事業主の管理・監督下にありながら労働を行う者は「就労者」に分類され、一定の雇用保護が与えられる。
- 「就労者」は日本における派遣社員を考えるとイメージしやすいかもしれない。日本の派遣社員は、ある会社(現場)で正社員同様に時間を共有し、その会社のルールに管理されている。しかし、雇用主は派遣先の企業ではない。イギリスにおける「就労者」はその自営業者バージョンであると考えるとよい。

2. 社会保障・税法での「自営業者」の位置づけ

- 雇用法とは異なり、イギリスの社会保障と税法の制度では、三分類を使っていない。税制と社会保障については古くから変わらず「雇用者」と「自営業者」の二分法を採用している。ただし、税法や社会保障においては、「雇用者」と「自営業者」を区別する明確な法的定義は存在しない。
- 2003年 Income Tax (Earnings & Pensions) Act (ITERA) では「雇用者」を以下のように定めている。「役務提供契約に基づく雇用、見習い契約に基づく雇用、および、国王に仕える雇用」
- 国民保険料 (NICs) に関しては、1992年 Social Security Contributions and Ben-

efits Act (SSCBA) では「雇用者」と「自営業者」を下記のように分類している。

- 「雇用者」は「サービス契約のもとイギリス国内で有給雇用されている者」
 - 「自営業者」は「雇用者の雇用以外にイギリスで有給雇用されている者」
- イギリスでは個人を分類するために使用する基準は、判例法を通じて発展してきた。それによると、以下のような指標が分類に関係してくることが分かった。1) 自力で働いている、2) 金銭的リスクがある、3) 労働活動に対する管理、4) 代理人を雇う能力、5) 仕事の割り当てを断る能力、6) 道具や設備の提供、7) 関係の独占性
 - HMRC は自分の雇用ステータスを確認することができるオンラインツールを開発し、公開している。また、雇用状況マニュアル (Employment Status Manual) で、働いている人が「自分一人で働いている業務」なのか情報を提供している。
 - HMRC は脱税を防ぐために、2000年に「オフペイロールルール (off-payroll : IR35)」を導入した。IR35 とは、フリーランサーの労働実態が正社員と同等であるかチェックする義務が生じ、同じ場合は、正社員と同じ所得税や社会保障を徴収すべきというルールである^{*11}。

雇用法/税法における自営業者の権利

1. 雇用法上の括りから見た自営業者の権利

前節で述べたとおり、イギリスのシステムでは「雇用者」「就労者」「自営業者」の三者構造

^{*11}日本の場合は、こういった働き方をする人たちは正社員よりも不利な条件を押し付けられることが多いが、イギリスの場合、フリーランサーは報酬が大変高いためにこういった形態にしておいた方が税務上有利だったと考えられる。<https://wirelesswire.jp/2020/01/74009/>「イギリス保守党勝利がテクノロジー業界に及ぼす影響(2)」, WirelessWire News. (1/25/2020)

が採用されている。それぞれの雇用状況で与えられる権利については、イギリスの人材開発の会社である CIPD 社^{*12}が出している資料で、表 3 の通りまとめられている。この資料によると、自営業者を保護する法律は具体的には以下である。表 4 から分かる通り、自営業者は不当解雇、法定傷病手当、法定産休・育休・有給休暇、退職金、最低賃金、休憩時間の確保等の社会的保護を享受する権利が与えられないのに対し、就労者は現場で働く労働者として必要な程度の社会的保護を受けることができる。同時に、最低通知期間、不当解雇から保護される権利、フレックス勤務を要求する権利、法定退職金を受け取る権利、緊急時に休暇を要求する権利など、コアな雇用者の持つ権利からは除外されている。自営業者は「職場の差別からの保護」「データ保護法に基づく権利」「内部告発からの保護」「職場の安全衛生」の権利のみが与えられている。完全に自分一人で働いている「自営業者」については社会的保護が手薄であるものの、建設業の場合はこのケースで当てはまる労働者は少ないと思われる。必ずどこかの現場に入り、建設業者等の現場で他の労働者と共に働くことが多いからだ。建設現場では、自営業者であろうと完全に一人で働くということは常識的に考えて少ないはずだ。

2. 税法上の括りから見た権利

イギリスの社会保障制度は、雇用主、雇用者、自営業者が支払う税収と国民保険料 (NICs) によって賄われている。この保険料は、医療制度を支え、州年金や税額控除など、社会保障給付の支払いに充てられている。社会保障制度の財政負担は、原則として雇用者と自営業者が一

^{*12}<https://www.cipd.co.uk/> (The professional body for HR and people development / 専門職人材開発会社)

括して負担することになっているが、その負担率は異なる。雇用者は、業務で得た収入に対し、所得税と primary Class I NICs を支払う。これは PAYE (Pay As You Earn) のもと、賃金から自動的に差し引かれる。雇用主は雇用者の収入に対して secondary Class I NICs を支払う。自営業者はこれに対し、月の収入ではなく、商業活動から得られる年間利益に対して課税され、利益に応じて Class 2 および Class 4 の NICs を支払う。(利益が 8,623 ポンドを超える個人はクラス 4 の NICs を追加で支払う) ただし、自営業者の所得は透明性が低い。自営業者の場合は PAYE によって自動的に計算されるわけではなく、課税対象利益を決定し、HMRC に自己申告する。自営業者を雇えば、雇用主は secondary Class I NICs を支払う必要がなくなる。また雇用に係るあらゆるコストを削減することができる。

Croner-i^{*13}の公開している記事によれば、安全衛生で指す自営業者と、税法で指す自営業者は異なる場合があるという^{*14}。雇用法上は三つの立場(雇用者/就労者/自営業者)があるにも関わらず、税法上は二つの立場(雇用者/自営業者)しかないため、就労者は実際にはほとんど一つの会社に雇用されているような働き方をしているにも関わらず、税制上雇用主が得をするために自営業者として扱っている場合がある。これがイギリスでは、偽装自営業者 (bogus self-employed) と呼ばれ、社会問題となっている。

^{*13}<https://www.croneri.co.uk/> イギリスの専門家によるニュースサイト

^{*14}<https://app.croneri.co.uk/feature-articles/construction-and-self-employed?product=133> (Croner-i: Construction and self-employed)

表3 自営業者の権利

職場の差別からの保護	平等法 2010 (Equality Act 2010) →「雇用契約, 見習い契約, 仕事をする個人的な契約に基づく雇用」とある。これは場合によっては自営業者も含む。
データ保護法に基づく権利	2018 年に施行されたデータ保護法 (GDPR: General Data Protection Regulation) →企業は, 収集したデータをどのように処理するかについて責任を負い, 個人の情報保護を目的とする。自営業者も保護の対象となる。
内部告発からの保護	医者, 歯医者, 眼科医, 薬剤師などは, 内部告発から保護される場合がある。
職場の安全衛生	安全衛生法のもと, 雇用者の義務は, 雇用者だけではなく, その事業の影響を受ける可能性のあるあらゆる人の健康, 安全, 福祉を守ることにある。これには自営業者も含まれる。雇用主は職場のリスクを評価し, そのリスクを軽減するために実行可能なことは全て実施する義務がある。自営業者についても, 安全衛生に関する法律が適用される可能性があることを認識する必要がある。自営業者は, 自分が行っている作業が他者に危険を及ぼす可能性があるかどうかを評価しなければならない。また, 自営業者が他者を雇用している場合は, 安全衛生法が適用されることを認識する必要がある。

出典: CIPD: "SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law" pp. 8-9.
https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

表 4 雇用形態ごとの権利

	雇用者	就労者	自営業者
不当解雇されない権利（2年勤務後）	○	×	×
雇用条件について書面で文書を受け取る権利	○	○	×
給与明細書	○	○	×
Statutory minimum notice（契約終了時の通告期間義務）	○	×	×
法定退職金（2年勤務後）	○	×	×
職場の差別からの保護	○	○	場合による
国の最低賃金／国の生活賃金（23歳以上）	○	○	×
賃金からの違法な控除からの保護	○	○	×
年次有給休暇	○	○	×
日／週で休憩時間を確保する権利	○	○	×
年金の自動加入	○	○	×
懲戒または苦情処理に関する聴講会に同行する権利	○	○	×
データ保護法に基づく権利	○	○	○
内部告発からの保護	○	○	場合による
法定疾病手当金	○	場合による	×
法定産前産後休暇・養子縁組休暇・支援金	○	場合による	×
扶養家族のための休暇制度（無給）	○	×	×
フレキシブルな働き方を要求する権利	○	×	×
産前産後ケア休暇	○	×	×
労組での活動のための休暇	○	×	×
TUPE（事業譲渡法）のもとで保護	○	場合による	×
職場の安全衛生	○	○	○

出典：CIPD：“SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law” p. 8.

https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

労働安全衛生法上の自営業者の扱い

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。

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 af-

ected 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

らない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8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9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、自分の仕事は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10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。

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。

The screenshot shows the HSE (Health and Safety Executive) website. The header includes the HSE logo and the text 'Health and Safety Executive'. A search bar is located in the top right corner. The main navigation menu includes 'Home', 'News', 'Guidance', 'About HSE', 'Books', 'Free updates', and 'Contact'. The breadcrumb trail reads 'HSE > Guidance > Topics > Self-employed workers'. The page title is 'Self-employed - do I have duties?'. A sidebar on the left lists 'Self-employed workers', 'What the law says', 'Does the law apply to me?', 'High risk work activities', and 'Feedback'. The main content area contains text about the Lofstedt Review and exemptions for self-employed workers. A 'What the law says' link is provided. 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 left says 'HSE aims to reduce work-related death, injury and ill health.' and a link for 'Information in other languages' is on the bottom right.

☒ 8 HSE の HP 「Self-employed - do I have duties?」



Self-employed workers

What the law says

Does the law apply to me?

High risk work activities

Feedback

What the law says

The [Health and Safety at Work etc Act 1974 \(General Duties of Self-Employed Persons\) \(Prescribed Undertakings\) Regulations 2015](#), says:

- if your work activity is specifically mentioned in the regulations above
- or if your work activity poses a risk to the health and safety of others, then the law applies to you

What is meant by 'self-employed'?

For health and safety law purposes, 'self-employed' means that you do not work under a [contract of employment](#) and work only for yourself.

If you're self-employed and employ others the law will apply to you. You may be self-employed for tax purposes, but this may not be so for health and safety. This is a complex area and HMRC have produced [employment status guidance](#).

What is a 'risk to the health and safety of others'?

This is the likelihood of someone else being harmed or injured (eg members of the public, clients, contractors etc) as a consequence of your work activity.

Most self-employed people will know if their work poses a risk to the health and safety of others. You must consider the work you are doing and judge for yourself if it creates a risk or not.

For example if you operate a fairground ride for the public to use then your work could affect the health and safety of other people and you must take appropriate steps to protect them as the law will apply to you.

Find out more about 'risk'

Our guidance on [risk management](#) explains more about the risks your work activity may create and how best to manage these.

☒ 9 HSE の HP 「What the law says」



Self-employed workers

What the law says

Does the law apply to me?

High risk work activities

Feedback

High risk activities

There are high risk activities carried out by the self-employed that can result in fatalities and injuries. For these activities, the law will still apply.

Although not specifically mentioned in the regulations, there are many work activities that are also high risk (eg work with explosives) where the law will still apply because the work activity poses a risk to the health and safety of others.

The sections below give more information:

[What is meant by agriculture?](#)

[What is meant by working in construction?](#)

This means any work activity mentioned in the [Construction \(Design and Management\) Regulations 2015](#).

This includes any work which is carried out on a construction site. A construction site means any place where construction work is being carried out or to which the workers have access and applies to both commercial sites as well as domestic premises.

Check the [Construction \(Design and Management\) Regulations 2015](#) to see if to see if the work you do is included.

☒ 10 HSE の HP 「High risk activities」

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^{*15}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。

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別を維持しつつ、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

^{*15}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。

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。

労働安全衛生法における自営業者の扱い

自営業者についてのイギリスの労働安全衛生法の変遷を振り返ってみる。イギリスの労働安全衛生法で自営業者について何らかの記述がなされたのは、1974年、1999年、2015年の3回である。表5に、労働安全衛生法の自営業に関する改訂をまとめている。

1974年は自営業者についての一般的な義務について概説したのみであったが、1999年の改定では、自営業者もリスクアセスメントを実施することを法律で義務付けられた。そして、最もエポックメイキングだったのは2015年の改正である。これは膨大な事務作業で忙殺されて「お役所仕事」となりつつあったイギリスの監査や規制を改善するために行われ、自営業者に潜在的な影響を与えたと言われている^{*16}。しかし、具体的にどのような影響を与えたかについてはまだ詳しく分析した論文が見つからなかった。

2015年の改定では、一部のハイリスクな業種を除いては、自営業者は労働安全衛生法の対象外となった。

このような法律の改正または規制緩和が事故の発生率に影響を与えたかどうかについては、前掲の Brown & Wardsworth の論文で

は、英国労働力調査 (LFS) の四半期ごとに行われる調査^{*17}を利用してハイリスク及びローリスクの自営業者の労働災害の傾向を分析している。その結果、1) ハイリスクはローリスクよりも事故率が高い、2) ハイリスクの平均事故率はローリスクの約3倍、3) ハイリスクは近年、事故率が低下傾向で、ローリスクは安定傾向となった (図11参照)。また、規制緩和後、ローリスクの自営業者による労働災害は0.8%ほど微増。ハイリスクの自営業者による事故は法改正後に増加したものの、その後急速に減少した。残念ながら、この結果から法改正が自営業者の事故率にどのように影響したかについては、明言することが難しい。しかし、1999年から2019年の間にイギリスの安全衛生違反の訴訟は50%以上減少しており、地方自治体の監査も劇的に減少した^{*18}。これは、2010年のヤング卿の狙いが、2015年の労働安全衛生法による規制緩和でさらに補強された形になったと考えられる。

さらに2020年にイギリスがEUから離脱し、EUの指令に準拠する必要がなくなったため、今後も規制緩和の導入は加速し、多方面に広がり複雑化してしまったイギリスの労働安全衛生規制が撤廃する流れは止まらないと予測される。

しかし、煩雑な事務作業が減り、ハイリスク部門にのみ監査やリソースを集中させることは、近年のイギリスの労働安全衛生においては望ましい流れである。

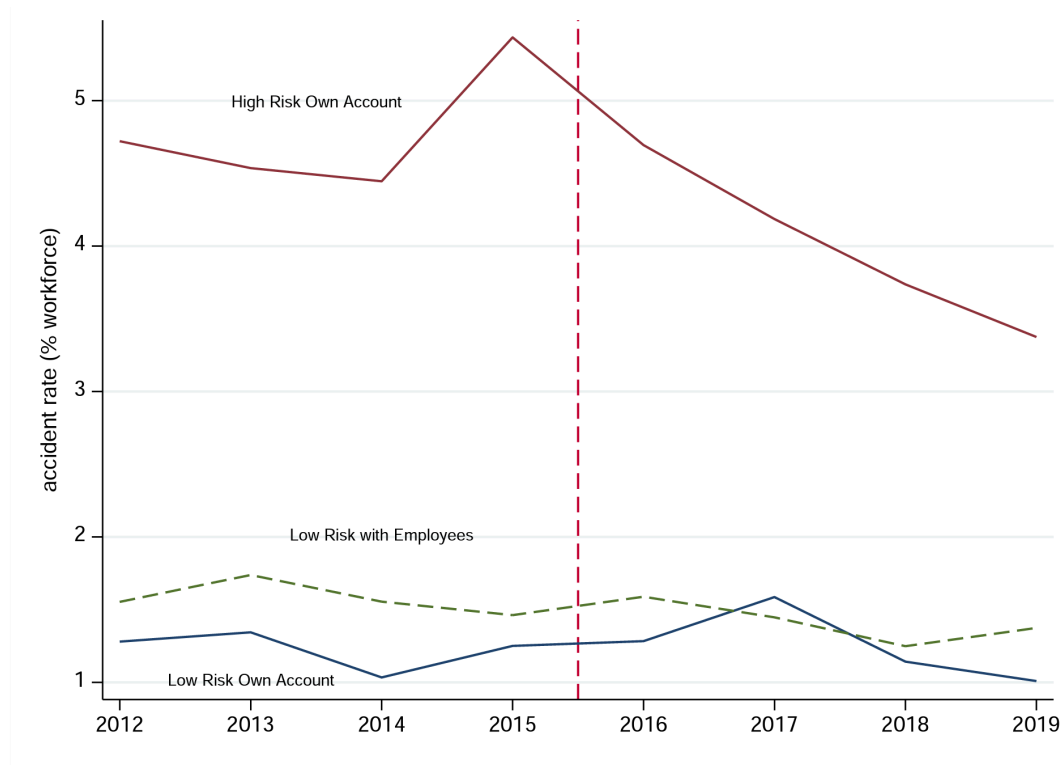
^{*17}4万世帯に対して行われる無作為の調査で、労働災害に関する質問も含まれている。詳しくは HSE のページ (<https://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>) にまとめられている。

^{*18}Brown, D & Wadsworth, J. (June 2022). 前掲 p. 26

^{*16}Brown, D & Wadsworth, J. (June 2022). 前掲

表 5 労働安全衛生法の自営業に関わる改訂

1974 年	<p>自営業の定義を「雇用契約の下で、他人を雇用するか否かにかかわらず、利益または報酬のために働く個人」とし、雇用主、自営業者、雇用者の一般的な義務を概説しているのみ。</p>
1999 年	<p>雇用主、自営業者、雇用者が業務中に安全衛生を守るために何をすべきかを具体的に示している。この規則は、あらゆる業界の全ての雇用者、自営業者、雇用者に適用される。自営業者は、自身の健康と安全、および仕事の影響を受ける可能性のある人々の健康と安全に対するリスクアセスメントを行い、安全作業書などを作成する法的な注意義務を課される。自営業者本人がリスクアセスメントの有効性に疑問があると判断した場合、または重大な変化があった場合は、再度リスクアセスメントを見直す必要がある。</p>
2015 年	<p>監査や罰金の適用に伴う業務の増大から、労働安全衛生法の規制を緩和した。「低リスク」と指定するセクターに属する自営業者を規制対象から除外。自分の仕事が他の労働者や公衆の健康や安全に危険を及ぼす可能性がなければ、安全衛生法は適用されないことになった。以下のようなリスクの高い産業で働く自営業者は免除対象にはならず、引き続き労働安全衛生法を遵守する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 建設業 (CDM2015 の対象となる作業) ・ ガス (Gas Safety (Installation and Use) Regulations 1998 の対象となる作業) ・ 遺伝子組み換え生物を使用する作業 (Genetically Modified Organisms (Contained Use) Regulations 2014 の対象となる作業) ・ 鉄道業務 (Health and Safety (Enforcing Authority for Railways and Other Guided Transport Systems) Regulations 2006 の対象となる作業) <p>免除の対象となるのは美容師、フォトグラファー、服飾デザイナー、グラフィックデザイナー、オンラインショップ経営者、ジャーナリスト、小説家、会計士など。この規制緩和により、170 万人の自営業者が労働安全衛生法の適用外となった。</p>



Source: LFS author calculations.

図 11 自営業者のリスク状況別の労働災害率（2012～2019年）

出典：Accidents will happen: (de)regulation of health and safety legislation, workplace accidents and self employment. Center for Economic Performance Discussion Paper. No. 1885.

英国の建設業に関する法令 CDM

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まず、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]。

CDM2015における自営業者の義務

では、CDM2015(Construction (Design and Management) Regulations 2015(建設(設計及び管理)規則 2015年))で自営業者はどのように扱われているのだろうか。CDM2015では自営業者を「請負業者」に含むとし^{*19}、そのうえで下記の義務を課している。

1. 作業開始前に、CDM2015の義務を依頼人が認識しているか確認すること
2. 自社と雇用者が行う全ての業務を計画、管理、監視し、それによって影響を受け得る人(一般人も含む)へのリスクと、その人たちを守るための方策について考慮すること
3. 雇用している、あるいは仕事を依頼している全ての労働者が、その業務を遂行するためのスキル、知識、訓練、および経験を有しているか、あるいはそれらを取得する過程にあるかを確認すること
4. 管理化にある全ての労働者が適切で現場

固有の導入(induction)がなされていることを確認すること(元請業者が既に提供している場合は除く)

5. 管理化にある労働者に適切な監督、情報、指示を与えること
6. 現場での作業を開始は、不正な立入がないよう合理的な措置を徹底してから行うこと
7. 管理下にある労働者たちのために、適切な福利厚生施設が業務開始時より与えられているようにすること。また、作業中も維持すること。

上記の責任に加え、複数の請負業者が関与する場合は、以下を実施すること。

- (ア) プロジェクトチーム内の他業者の業務と自社の業務を調整すること
- (イ) 主な設計者(principal designer)または主な請負業者(principal contractor)の指示に従うこと
- (ウ) 建設段階計画(construction phase plan)のうち、担当する作業に関連する部分を遵守すること

上記の義務を読む限り、CDM2015においては、自営業者はあくまでも「雇用者を有する請負業者」を対象としており、雇用する雇用者に対する安全衛生義務を負うものと解釈できる。

^{*19}「請負業者とは、建設労働者を直接雇用する、または建設労働者に仕事を委託し、管理する者を指す。請負業者には、下請け、個々の自営業者、また建設作業を実施、管理、支配する企業が含まれる。請負業者は、健康へのリスクなく安全に作業を遂行するための技術、知識、経験、および必要がある場合は組織的能力を有していなければならない。」(<https://www.hse.gov.uk/construction/cdm/2015/contractors.htm>)

3.2.6 偽装自営業者とは

法制上のカテゴリーの違いが何を生んだか

前節で説明したとおり、イギリスは雇用法上では三つの括り（「雇用者」「就労者」「自営業者」）があるにも関わらず、税制上では二つの括り（「雇用者」「自営業者」）しか存在しない。その結果、就労者は実際の労働形態としてはほとんど雇用されている状態であるにも関わらず、税制上は「自営業」として働き、そうすることで雇用主は社会保険料の支払いを免除され、就労者は所得税に支払いを免れることができる。

イギリスではこれを悪用しようとする雇用主は爆発的に増加し、やがて手動建設業（manual construction）の労働者のうち6割が自営業という、ヨーロッパでも類を見ない自営業大国となったのである。このような偽装自営業者は、建設業にとどまらず、イギリスの他の分野にも広く行き渡っている。やがて自営業者は500万人の大台に乗り、労働力人口の13%から18%へと急増した^{*20}。

これについて「偽装自営業者（false self-employment）」であるとして、Seelyはイギリス議会の報告資料（Parliamentary briefing paper）で指摘している^{*21}。Seelyによると、「建設業界は、数年前から【偽装自営業者】（自営業でありながら、雇用契約に基づいて働く個人）の存在が懸念事項となっている」としている。またさらに、建設業界はこの問題に対応するために、2009年の予算で労働党が、『建設労

働者とその労働者のために働く人々に正しく課税がされるよう、将来の立法を視野に入れて協議を行う』^{*22}と発表した。同年7月に協議文書が発表されたものの、議論が複雑になってしまったため立ち消えとなった。同サイトでは偽装自営業者について「毎日の仕事の進め方は雇用関係があるような形であるにも関わらず、所得税や国民健康保険の面では自営業者として扱われていることを指す」としている。さらに、「偽装自営業者の問題は、コンプライアンスを遵守している企業の競争力のみならず、労働者の社会保障給付の受給資格にも影響を与え、財政にもリスクをもたらす」と書かれている。その後、自営業者の定義や税制については議論が続いているものの、税率や軽減措置などの実施は検討されておらず、特に大きな変更はされていない模様だ。

しかし、偽装自営業者の採用による税金逃れにより、イギリスの財政は何百万ポンドにも及ぶ損失をもたらされている。建設業のみでも損失は15億ポンド（約2,342億円）を失っている計算となり、これが建設業の雇用主に対する巨額の補助金代わりとなってしまっている。

法律/税金による締め付け

偽装自営業者の悪用による損失を埋めるために、イギリス政府は建設業界に追加的な税金を課し、さらに偽装自営業者を雇用者として再分類させるための施策を行った。一つ目がIR35の発行である。

1. IR35の発行（2000年）^{*23}

^{*20}<https://theconversation.com/coronavirus-exposes-britains-bogus-self-employment-problem-138459> (THE CONVERSATION : Coronavirus exposes Britain's bogus self-employment problem)

^{*21}<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/sn00196/> (Researching Briefing: Seely, A. "Self-employment in the construction industry". 8/23/2019)

^{*22}<https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20100407204417/>, http://www.hm-treasury.gov.uk/consult_false_selfemployment_construction.htm (HM TREASURY: Consultations & legislation, False self-employment in construction: taxation of workers)

^{*23}https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-

イギリス政府は2000年に、仲介者を通じてサービスを提供する人のための給与外労働規則 (IR35) を発行した。請負業者が自営業者として直接クライアントに労働力を提供する場合は、HMRC に雇用者として再分類する可能性がある。その場合、クライアントは PAYE (累進源泉課税) や NICS (社会保険料) の未払い分を請求されるリスクが生じる。また、自営業者がエージェントを通じて労働力を提供する場合は特別のルールが適用され、エージェントは PAYE/NICS を運用する義務が発生する。(図 12 参照)

これまでは多くの請負業者は、労働力を直接クライアントに提供するのではなく、PSC (パーソナル・サービス・カンパニー) を通じて契約してきた。それによって、請負業者は仕事が獲得しやすくなる、有限責任の利点を得やすくなる、節税ができるなど多くの利点があった。また、個人請負ではなく PSC を利用することで、請負業者が雇用法上の雇用者とみなされるリスクを減らすことができた。

しかし数年前、HMRC は PSC の利用による税金の損失を懸念し、さらに偽装雇用を取り締まる一環として IR35 を導入した。IR35 は、個人がクライアントに PSC のような仲介者を介して労働力を提供した場合に適用される。IR35 制定以前は、PAYE や NICS の責任を負うのはクライアントではなく PSC であった。しかし IR35 が定められると、その適用を評価する責任を担うのは PSC や仲介者ではなくクライアントとなる。クライアントが IR35 の適用を決めた場合には、PSC と契約関係にある企業は、PSC に支払う料金から PAYE / NIC を控除する。小規模なクライアントはこれら規則の適用を免除される(「小規模」の判断基準は anti-avoidance rules などを参照)。

また2021年より、Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003 (ITEPA 2003) が大・中規模の企業にも適用される。これらの規則を適用すると、PSC を経由してコンサルティングサービスを提供する個人は減少すると予測される。

2. レッドディーゼルリベートの廃止^{*24}

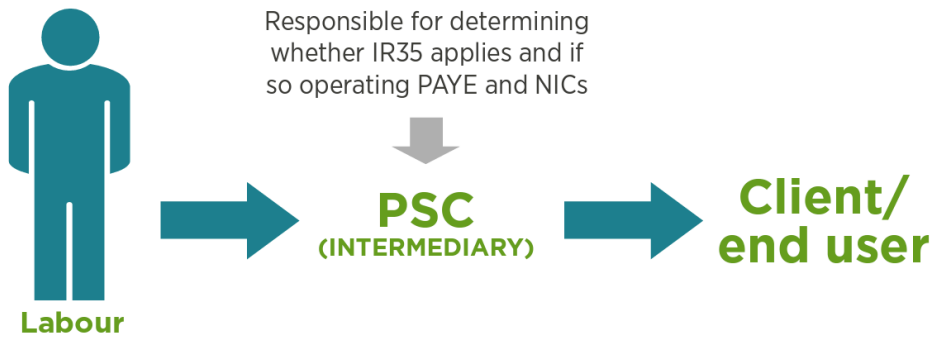
表向きは建設業の偽装自営業者に対する方策という記述はされていないが、政府は建設業に対して増税を試みており、それが間接的に自営業者に大きな影響を与えている。その一つがレッドディーゼルリベートの廃止である。

2016年6月、イギリスは世界の主要な経済国として最初に2050年までに地球温暖化に貢献することをやめることを約束する法律を成立させた。この目標では、1990年から最低でも80%は削減するという従来の目標に対し、イギリスは2050年までに全ての温室効果ガスの排出をゼロにすることが求められる。これが、作業コストが上昇し続けている建設業界に大きな影響を与えようとしている。レッドディーゼルは、建設業で使用するブルドーザーやクレーン、石油採掘用のドリルなどで使用するディーゼルである。イギリス全体で使用しているディーゼルの15%を占め、年間1400万トンの二酸化炭素を発生させる原因となっている。また、建設・インフラで使用されるレッドディーゼルは、2018年のロンドンにおける窒素酸化物の7%、PM10 排出の8%を引き起こしていると推測される。

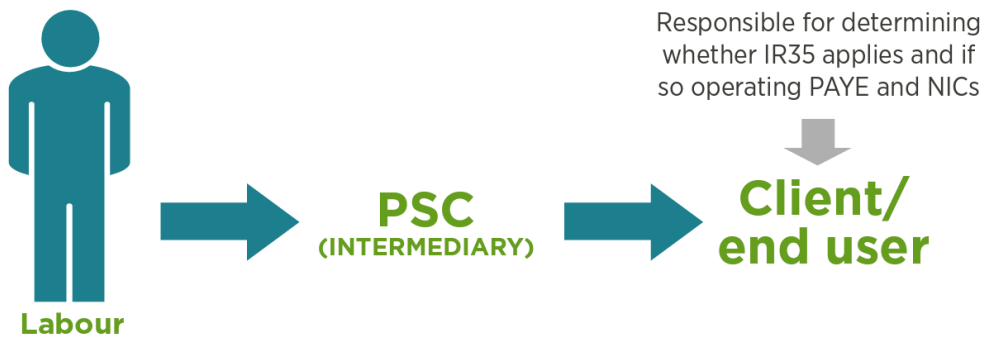
そこでイギリス政府は、ほとんどのセクターからレッドディーゼル及びリベート(税金の払

^{*24}<https://www.gov.uk/government/publications/reform-of-red-diesel-entitlements/reform-of-red-diesel-and-other-rebated-fuels-entitlement> (GOV.UK Policy paper: Reform of red diesel and other rebated fuels entitlement” , 11/29/2021)

IR35 - pre-April 2021



IR35 - post-April 2021. No UK agency in the labour supply chain



IR35 - post-April 2021. UK agency in the labour supply chain

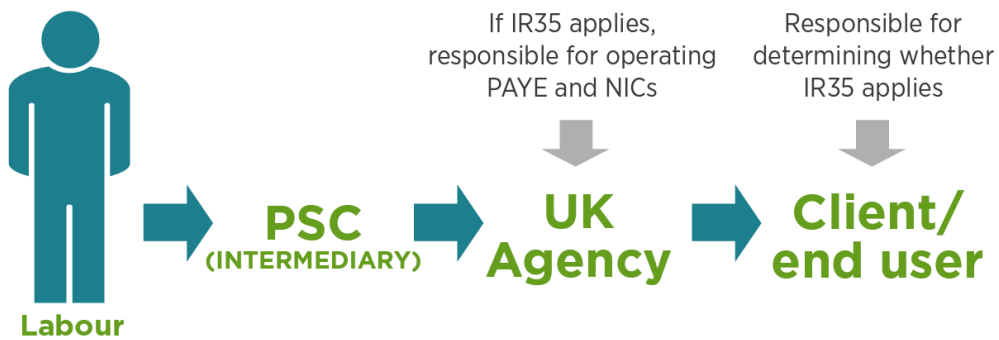


図 12 IR35 の概略図

出典：CIPD：“SELF-EMPLOYED CONTRACTORS Understanding the law”
https://www.cipd.co.uk/Images/self-employed-contractors-guide-web_tcm18-70390.pdf

い戻し) 付バイオディーゼルの使用の資格を2022年4月に廃止すると発表。この変更により、レッドディーゼルを使用するほとんどのユーザーは、自動車のユーザーと同様に標準税率で課税された燃料を使用することになる。

レッドディーゼルリベートの廃止は、機器の使用だけではなく、配送など全てのプロセスに影響を与えるため、これが結果的に住宅建設のコストを増加させることになると考えられている。建設セクターの多くの事業者は、リ

ベートの廃止を 12 か月間延期することを求めた^{*25}。

また、自営業者はレッドディーゼルリベートによって間接的に影響を受けると言われている。この措置により建設コストが跳ね上がり、建設業を営む自営業者が商売を継続させることはもはや不可能になる。自営業者は廃業し、建設プロジェクトが途中で止まってしまったり、完成しなかったりすることが既に何度も起きているとイギリス議会のディベートで指摘されている^{*26}。ロシアによるウクライナ侵攻の影響に続き、このタイミングでレッドディーゼルリベートを廃止することは、小規模事業者にとって最悪の出来事であったといえる。

3. VAT リバースチャージの適用^{*27}

2021 年 3 月より、国内の VAT リバースチャージは、建築・建設サービスのほとんどの供給品に対して適用されるよう定められた。

以下のような場合に標準税率および軽減税率の VAT サービスが適用される。

- ・ イギリス国内で VAT 登録している個人または法人
- ・ CIS（建築産業スキーム）に登録している

^{*25}<https://nacsba.org.uk/news/red-diesel-rebate-ends/> (National Custom & Self Build Association, RED DIESEL REBATE ENDS 1 APRIL, DESPITE CALLS FOR DELAYS BY CONSTRUCTION SECTOR, 3/29/2022)

^{*26}<https://hansard.parliament.uk/commons/2022-01-19/debates/777DFE79-7069-4EA4-B594-1847F7E26903/RebatedFuelRulesConstructionIndustry> (“Rebated Fuel Rules: Construction Industry”, UK Parliament debate on January 19, 2022, Volume 707)

^{*27}<https://www.gov.uk/guidance/vat-domestic-reverse-charge-for-building-and-construction-services> (GOV.UK Guidance: Check when you must use the VAT reverse charge for building and construction services, 6/7/2019) (Last updated 9/24/2020)

場合

リバースチャージを使わなければならない場合は以下。

- ・ 建物又は構築物（恒久的か否かを問わない）の建設、変更、修理、拡張、解体又は撤去（洋上設置サービスを含む）
- ・ 壁、道路工事、送電線、電子通信機器、航空機の滑走路、鉄道、内陸水路、埠頭および港湾、パイプライン、貯水池、水道管、井戸、下水道、工業プラントおよび土地排水、海岸保護または防衛のための設備など、土地の一部を形成するかまたは形成予定のあらゆる作品の建設、改造、修理、拡張、解体
- ・ 建築物又は構築物への暖房・照明・空調・換気・電力供給・排水・衛生・給水又は防火システムの設置
- ・ 建築物及び構造物の建設・変更・修理・拡張又は修復の過程で行われる内部清掃
- ・ 建築物又は構造物の内部又は外部の塗装又は飾りつけ
- ・ 上記の役務の不可欠な部分を形成する又はその準備若しくは完成の一部である役務（整地・土木・掘削・トンネル掘削・基礎工事・足場の架設・敷地回復・造園及び道路その他のアクセス工事の提供など

リバースチャージを使ってはいけない場合は以下。

- ・ 石油または天然ガスの掘削または採掘
- ・ 鉱物の採掘（地下または地上での作業）およびそのためのトンネル工事、ボーリング工事、地下工事の施工
- ・ 建築用又は工学用の部品・装置・材料・プラント又は機械の製造又はこれらの現場への運搬

- ・ 暖房用・照明用・空調用・換気用・電力供給用・排水用・衛生用・給水用又は防火設備用の構成部品の製造又はこれらの現場への配達
- ・ 建築家若しくは測量士又は建築・エンジニアリング・室内若しくは外部の装飾及び造園コンサルタントの専門的な業務
- ・ 彫刻・壁画等の芸術作品の制作・設置及び修理 看板及び広告の作成・設置及び修理
- ・ 座席, ブラインド, シャッターの設置
- ・ 防犯アラーム, 閉回路テレビ, 公共放送システムを含むセキュリティシステムの設置

正規雇用の推進

偽装自営業者が社会的な問題としてクローズアップされる中で、政府が取り逃している膨大な社会保険料や所得税を回収するためには、雇用主が偽装自営業者を正規雇用するのが一番の近道である。政府は、偽装自営業者を正規雇用に転換させるよう推進してきた。

2014年、政府は特に偽装自営業者の形態がはびこる建設業界において、雇用主による自営業者の悪用を禁止するために、エンゲイジャー（林注：engagers = 責任を負う者という意味。ここでは人材派遣会社や給与計算会社を指す）を介して稼働する建設労働者は自営業者として認めないことにした。しかし、この施策を導入した後、CIS^{*28}経由で稼働する建設労働者は18%増加しており、これは政府による偽装自営業者の取締りが機能していなかったことを表している。政府による取締り以降、建設業界は給与事務（または傘下）のサービス会社経

^{*28}CIS というのは建設業固有の税制であり、この制度のもと、労働者は自営業と分類され、源泉徴収がなされる。<https://www.gov.uk/what-is-the-construction-industry-scheme> 参照 (GOV.UK: Construction Industry Scheme (CIS))

由で多くの労働者を雇用する方向に移行した。そして2015年にはそのようなやり方で26万人に支払いが行われた^{*29}。

自営業者の正規雇用を推進するために、建設リーダーシップ評議会（Construction Leadership Council: CLC）は2024年までに公共事業で自営業者を雇用するのをやめる計画を作成し、雇用主たちに今いる自営業者たちを直接雇用することを呼び掛けた。これは全建設労働者のおよそ半数に上る自営業者にとって大きな変化となる。この政策案の目標としては、2024年末までに、公共事業の契約で事前資格審査調査（pre-qualification questionnaires）の実施や入札基準の設定を通じ、サプライチェーン全体で直接雇用を義務付けることである。このような直接雇用を進めていくことにより、適切な人材確保ができるようになり、その人材が適切なスキルを持つよう技能開発を行い、結果、部門全体として最高レベルの能力向上ができるとCLCは見積もる^{*30}。また、直接雇用により、スキル不足のみならず、人件費の高騰、生産性や品質の低下、新しい作業工程や技術の導入の遅れを克服することができる^{*31}。

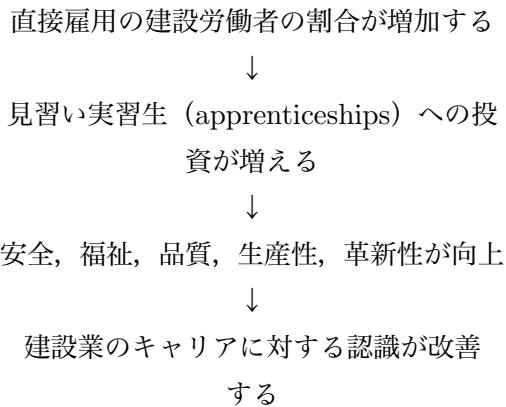
以下はCLCが正社員化のメリットを分かりやすく並べたものである。

^{*29}<https://www.theconstructionindex.co.uk/news/view/can-half-the-uk-construction-industry-really-be-self-employed> (Theconstructionindex: Can half the UK construction industry really be self-employed? July 31, 2018)

^{*30}<https://iwork.co.uk/news/self-employed-people-not-allowed-on-public-sector-construction-projects/> (IWORK.CO.UK : Self-Employed People Not Allowed on Public Sector Construction Projects)

^{*31}Industry Skills Plan for the UK Construction Sector 2021-2025, Construction Leadership Council (https://www.constructionleadershipcouncil.co.uk/wp-content/uploads/2021/03/B06322_CLC_SkillsPlan_v27.pdf) p. 30

**CLC の提言する正規雇用の創出によって
得られる建設業界の恩恵**



出典：Industry Skills Plan for the UK
Construction Sector 2021-2025, Construction
Leadership Council, p30

表6は、近年実施された（実施中の）CLCによる主な正規雇用転換プロジェクトをまとめたものである。ただし、正規雇用の推進は、企業に膨大なコストをもたらすのはこれまでの考察からも明らかである。まず政府の「補助金代わり」と揶揄されているNICs（雇用主の負担は13.8%）の負担が増える。それにプラスして、正規雇用に伴う様々な福利厚生や手当など、大幅な支出増が見込まれる。建設会社が雇用者のスキルアップのためにこれだけの支出増を許容できるかと言えば、現実には難しい。

また、建設労働者側の立場になっても、正規雇用が必ずしも理想的な働き方ではない。ここで注意しておかなければならないことは、イギリスの自営業者の給与が日本の建設労働者のそれとは少しイメージが異なるということである。建設系の月刊誌を発行しているConstruction Enquirer社の調べによると、建設業の一人親方の給与レートは、高いインフレ率を上回るものであるという。特に解体工、左官、配管工、屋根葺き工、足場工は、英国の公式

インフレ率（2021年5月から1年間で9.1%に上昇）を上回る週給を記録している。5月の最新データでは、需要の高い自営業の下請け業者が引き続き収入を伸ばし、フリーランサーの平均週給が918ポンドに増加したため、労働料金は4月に比べて全体的に2.8%上昇した（表7参照）^{*32}。ここからも分かるように、イギリスにおける建設業自営業者はいわゆる3Kの低賃金労働者ではない。高いインフレ率を上回る週給を得られる専門職であり、なおかつプロジェクトベースで働き方を柔軟に選べる自律的な労働形態なのである。その点を考慮しなければ、イギリス政府側の「正規雇用転換で労働者と企業の両方にメリットをもたらす」という目論見がうまく機能していない点について説明することが難しくなる。我が国や、後に出てくるアメリカにおける建設業界の一人親方とは、労働者として立ち位置が異なっていることを把握しておくことが重要である。

3.2.7 コロナ禍で減少した自営業者

コロナ禍で、500万人以上いた自営業者は420万人にまで減少した。一時的に景気が悪くなったにも関わらず、イギリスでは自営業者が減少した。これは、イギリスにおいては自営業者が失業時などの逃げ場として機能する低賃金労働者ではないということを意味している（アメリカではコロナ禍などの景気後退時には自営業者が増加する）。

数の上で消えてしまった80万人については、会社役員などのハイスキルワーカーに転職した者もいた。またイギリスの欧州連合離脱（Brexit）も要因の一つとしてあると言われている。これは、イギリスがEUから離脱したこ

^{*32}<https://www.constructionenquirer.com/2022/06/23/wages-among-key-trades-keep-up-with-cost-of-living-rise/> (Construction Enquirer: Wages among key trades keep pace with cost of living rise, June 2022)

表 6 CLC による正規雇用転換プロジェクト

直接雇用を褒章する価値達成モデルの生成（政府・CLC / 2022 年 4 月まで）
建設戦略（Construction Playbook）の実施を支援し、直接雇用の義務付けを組み込むための調達方針を改正するよう政府と協働
企業の雇用モデル転換の支援（CLC / 2022 年 12 月まで）
政府の雇用状況チームと連絡を取り合い、今後の政策の目的を明確化する。業界の意識を高め、あらゆる規模の企業を支援するためのリソースを開発する。
企業の雇用モデル転換の支援（CLC / 2021 年 10 月まで）
調達方針、契約要件、監視・執行の機構など、直接雇用のグッドプラクティスを収集する。
直接雇用のメリットに対する業界の認識改善（CLC / 2022 年 14 月まで）
直接雇用のメリットの実現と課題の克服に焦点を当て、エビデンスベースを構築するために、産業界と広く連携する。

出典：Industry Skills Plan for the UK Construction Sector 2021-2025, Construction Leadership Council, p30

とにより、EU 内の他の国からイギリスに働きに来ていた移民労働者がイギリス国内で自由に働くことができなくなることが原因ではないかと考えられる。イギリス政府は移民抑制に取り組んでおり、イギリスで就労を希望するすべての移民について、「地理的に中立」な技能に基づく評価で審査を行い、EU からの労働者への優遇措置は事実上廃止するとしている。そのため、EU からの移民労働者がイギリスで働くためには、まずビザを申請し、最低教育レベルや給与基準（年間 3 万ポンド）などの条件を満たす必要が出てくる。このプロセスは、非熟練労働者（unskilled workers）のイギリスでの就労をしづらくするため、建設業界の雇用に大きな障壁をもたらすとしている。建設業界では熟練労働者と非熟練労働者の両方が満遍なく必要であり、イギリスの EU 離脱による非熟練労働者の不足は業界にとっての大きなダメージとなりかねない^{*33}。

^{*33}<https://www.changerecruitmentgroup.com/knowledge-centre/how-will-brexit-affect-the-construction-industry?query=construction> (CHANGE: How Will Brexit Affect the Construction Industry?)

しかし政府の furlough scheme（一時帰休制度：コロナ禍で働けない雇用者の賃金の大部分を政府の補助金で補う制度）を利用するために、自分の立場を「雇用者」としてリカテゴライズした者が多いと予測される^{*34}。政府は furlough scheme により平均月収の 8 割（上限 117 万円）まで支援することを発表。ただし、PAYE で給与支払いを受けていた者のみが対象になる^{*35}。PAYE とは、Pay As Your Earn の略語であり、これを經由して給与の支払いを受ける雇用者および自営業者については、雇用主はその収入に対して NICs を支払う。雇用者は月の収入に対して、自営業者は商業活動から得られる年間利益に対して課税され、利益に応じて NICs を支払う。自営業者の場合は PAYE によって自動的に計算されるわ

^{*34}<https://publicnewstime.com/news/business/where-have-all-the-uks-self-employed-gone/> (Public New Times: Where have all the UK's self-employed gone?)

^{*35}<https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wage-costs-through-the-coronavirus-job-retention-scheme> (GOV.UK: Guidance Check if you can claim for your employees' wages through the Coronavirus Job Retention Scheme)

表 7 建設業自営業者の平均週給推移

業種	2021年5月	2022年5月	変化率
レンガ工	£ 897 (約 14 万 8,700 円)	£ 859 (約 14 万 2,219 円)	-4.2 %
土木工事	£ 828 (約 13 万 8,700 円)	£ 864 (約 14 万 3,046 円)	+4.3 %
解体工	£ 777 (約 12 万 8,642 円)	£ 864 (約 14 万 3,046 円)	+11.1 %
電気工事業	£ 1,063 (約 17 万 5,993 円)	£ 1,071 (約 17 万 7,318 円)	+0.7 %
設備・オペレータ派遣	£ 891 (約 14 万 7,517 円)	£ 935 (約 15 万 4,801 円)	+4.9 %
建設業	£ 889 (約 14 万 7,185 円)	£ 948 (約 15 万 6,954 円)	+6.6 %
保温工	£ 899 (約 14 万 8,989 円)	£ 918 (約 15 万 2,138 円)	+2.1 %
建具工	£ 1,011 (約 16 万 7,551 円)	£ 1,029 (約 17 万 5,534 円)	+1.8 %
機械・技術	£ 1,068 (約 17 万 6,997 円)	£ 1,011 (約 16 万 7,551 円)	-5.3 %
左官業	£ 741 (約 12 万 2,784 円)	£ 831 (約 13 万 7,697 円)	+12.2 %
配管工	£ 967 (約 16 万 232 円)	£ 1,065 (約 17 万 6,471 円)	+10.1 %
屋根職人	£ 698 (約 11 万 5,525 円)	£ 781 (約 12 万 9,262 円)	+11.9 %
足場・荷吊り	£ 725 (約 12 万 157 円)	£ 800 (約 13 万 2,587 円)	+10.3 %
店舗設備業	£ 1,060 (約 17 万 5,678 円)	£ 1,105 (約 18 万 3,136 円)	+4.3 %
専門工事業	£ 824 (約 13 万 6,565 円)	£ 841 (約 13 万 9,382 円)	+2.0 %
鉄骨・木造建築物架設	£ 882 (約 14 万 6,177 円)	£ 842 (約 13 万 9,548 円)	- 4.6 %
路面舗装業者	£ 818 (約 13 万 5,570 円)	£ 809 (約 13 万 4,079 円)	- 1.1 %

出典：Construction Enquirer 社調べ <https://www.constructionenquirer.com/2022/06/23/wages-among-key-trades-keep-up-with-cost-of-living-rise/>

けではなく、課税対象利益を決定し、HMRCに自己申告する^{*36}。PAYEによって月の収入から天引きされていた雇用者たちに比べて、自営業者は不透明な収入申告により、かなり得をしていたと考えられる。

しかし、それまでPAYEを使わず、偽装自営業者としてとして働いていた者は、コロナ禍における政府による支援金を受け取ることができなかった。皮肉なことに、感染症の蔓延に

よって偽装自営業者が大幅に減少する結果となった。

^{*36}Barnard, C. & Georgiou G. (September 2021). Legal Regulation of Self-Employment in the United Kingdom. (https://www.researchgate.net/publication/354921375_Legal_Regulation_of_Self-Employment_in_the_United_Kingdom)

3.2.8 移民労働者の排除と非熟練の自営業者の不足

ここまで扱ってきたイギリスの自営業者は、どちらかという熟練であり、給与が高い人材であることが伺える。では、非熟練労働者の自営業者はイギリス国内ではどこに存在するのだろうか。特に建設業界などは多くの非熟練労働者の存在によって成り立っているはずである。

建設業界の非熟練労働を担っていたのは、EU 域内からやってくる移民であったことが、イギリスの EU 脱退 (Brexit) 以降の非熟練労働者の不足から推測できる。過去三年間の間に建設業で働く移民の数は 32 万 6 千人から 28 万人に減少した。2020 年の移民調査によると、EU 内の移動が自由にできなくなったことに連動して、40 % の雇用主がイギリス国内の労働者のスキルアップの計画を作成し、30 % が PAYE による雇用を創出、16 % が実習生の育成に励むとしている。建設業界はどう労働力を増やしていくのか、イギリス以外の労働力への依存を減らしていくのかについて詳細な計画を立てている。ロンドンでは建設労働者のおよそ半数が移民であったため、移民の数が減少したことにより、政府は高賃金の経済を実現したいと考えている。また、建設業の労働者のスキルアップに引き続き投資をすることを目指した。しかし、その計画を進めようとする間にも、技能不足によるコストの上昇、移民労働者の採用困難、継続的な材料供給問題などが持ち上がり、建設業界のコストアップは避けられなくなった^{*37}。実際、人手不足を補うために、建設会社は上限まで給料を上げている。ONS のデータによると、前年比賃金上昇率は、

^{*37}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsps/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 3

2021 年 5 月に全国で + 13.4 % となっており、ある企業はこの賃金の上昇について「屋根を突き破る (“going through the roof”）」と表現している。非熟練労働者すら + 30 % の賃上げを実施した会社があるという。人手不足による賃金の上昇のスピードが速すぎるため、賃上げ前に見積りを出していた企業は、長期プロジェクトで赤字になっている。人材の確保のために人材派遣会社の利用を増やしているが、これも大きな負担となっている^{*38}。

しかし、下の図 13 は非英国生まれ／非英国籍 (移民労働者) の数の推移であり、これは同時期の建設業全体の推移とほぼ連動しており、特にパンデミック時は建設業全体で減少していることが分かる。移民労働者の数は 2007 年の 7.5 % から、EU 離脱の 2016 年の 14.2 % をピークに増加、2020 年には 13.4 % に後退している。2020 年のロンドンでは、建設労働者の半数が移民労働者であった。また、移民建設労働者は、イギリス国内の建設労働者よりもはるかに若年層の割合が高く、50 歳以上の割合は低い。これは、イギリスにおける建設業自営業者の傾向と大きく違うところである。だが、パンデミックの影響で、25 歳未満の移民建設労働者の割合は大幅に減少し、9 % から 3 % へと低下した。さらに、移民建設労働者のうち約 44 % が自営業者として働いていたのに対し、イギリス国内の建設労働者で自営業者として働く割合は 37 % であった。2020 年には政府の支援金の支給により自身を雇用者として定義しなおす者が多く現れたことに連動し、雇用者の移民労働者が 5 % 増加、と同時に自営業者として認定される移民労働者が同じ割合減少した。これは、移民の建設労働者の雇用形態

^{*38}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsps/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 6

もパンデミックの影響で大きく変化したことを表している^{*39}。

また、イギリスは移民労働者を雇ううえで、2020年のPoint Based System (PBS)を定め、これがさらに移民労働者の雇用を難しくしている。PBSは、就労ビザ、ビジネスビザ、就学ビザは、ある一定の基準を満たした申請者にのみ与えられるシステムであり、多くの基準を満たせば、それだけポイントもたくさん付与される。

政府のページ^{*40}によると、この制度があれば、イギリスの雇用主は様々な移民ルートを通じて世界中から移民労働者を採用することができるようになるという。しかし、適格な雇用者を国外から雇用するためには、スポンサー・ライセンスが必要となる。イギリス政府としては、まずは国内で労働力を賄うことを勧めており、海外からの労働力が必要な場合には、熟練労働者ルート (Skilled Worker route) のみ提供している。この制度では非熟練労働者を賄うことができないうえに、労働力を獲得には、以下のことを証明する必要がある。

- ・ 内務省 (home office) 認可のスポンサー (あなた) からのジョブオファーがあること
- ・ RQF3以上 (A レベル相当) のスキルレベルであること^{*41}

^{*39}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsp/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 5

^{*40}以下, <https://www.gov.uk/government/publications/uk-points-based-immigration-system-employer-information/the-uks-points-based-immigration-system-an-introduction-for-employers> (GOV.UK: The UK's points-based immigration system: an introduction for employers (accessible version)), 2/25/2022を参照。

^{*41}RQF(Regulated qualifications framework)3は高卒レベルの英語力である。多くのイギリスの大学で、

- ・ 要求される水準の英語を話せること
- ・ 適用される最低給与額の基準を満たすこと (下記のいずれかの高い方)
 - 一般的な給与基準額である 25,600 ポンド (約 426 万円)
 - その職業の指定給与要件 (going rate と呼ばれる)

全ての応募者は、資格などの条件を低めの給与に適用することで、必要なポイント数を得ることができる。また、ジョブオファーが最低要求給与額を下回ったとしても (ただし 20,480 ポンド=340 万は下回らないこと)、申請者が以下の条件を満たしていれば、資格を得ることができる可能性がある。

- ・ 特定の不足職種に対する仕事のオファー
- ・ その職種に関連する博士号
- ・ その職種に関連する STEM 分野の博士号

およそ 90,000 社が移民労働者を働かせていると試算されているにも関わらず、イギリスの雇用主で 2021 年 10 月の段階で実際にこの制度を使って移民を採用している者は 654 人しかない。まず、中小の建設会社は費用の問題でスポンサー・ライセンスが取得できない。CITB と CLC は政府と協働して熟練労働者ルートを使って労働者不足を解消しようとしている。その結果、左官、大工、レンガ工についてはうまくいっている。非熟練労働者の雇用を望む雇用主たちからは、PBS 制度は批判されている。非熟練労働者を雇用する雇用主たちが表明する懸念は以下のようなものである^{*42}。

入学要件として求められる資格。

^{*42}<https://www.citb.co.uk/media/cxxlqsp/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf> (citb: Migration and UK Construction 2021), p. 8

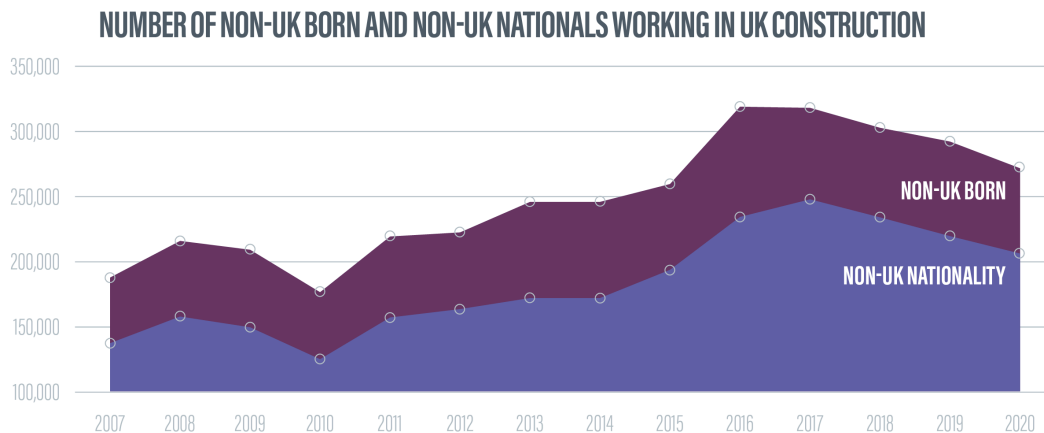


図 13 建設業における非英国生まれ／非英国籍（移民労働者）の数の推移

出典：citb 社 “Migration and UK Construction 2021” , p. 5

<https://www.citb.co.uk/media/cxqlqsps/citb-migration-and-uk-construction-report-2021.pdf>

- ・ PBS で求められる英語のレベルは、現場で十分やっつけられる英語力を持つ潜在的な労働者を排除してしまうものである
- ・ その移民労働者にとってその資格（他国のもの）が、スポンサーをしてもらうのに適しているのか、雇用主は判断できない
- ・ 雇用主は、移民労働者を自営業として雇用する手段がない
- ・ 自営業のポジションにいる人を PAYE 経由の雇用者に転換するのはコストがかかる。さらに、ほとんどの移民労働者は夏の間は母国に帰るため、自営業ベースで働くことを希望しているのではない
- ・ この制度は、建設業における短期の臨時労働者のニーズというものを考慮していない。全体的に移民労働者への依存度は下がっているとあるが、建設業の雇用主が新しい PBS を必要な時に利用できるようにしてほしい

このように、移民労働者は PAYE を経由して雇用者として雇用することが求められており、自営業者として非熟練労働者を気軽に雇用することができない。

3.2.9 イギリスの自営業者が関わる政策／法律

イギリスの自営業者が関わる政策／法律の一覧について表 8 まとめる。

3.2.10 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の種類がある。現在の CSCS カードの種類を図 14 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*43*44。

3.2.11 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。

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。

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

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

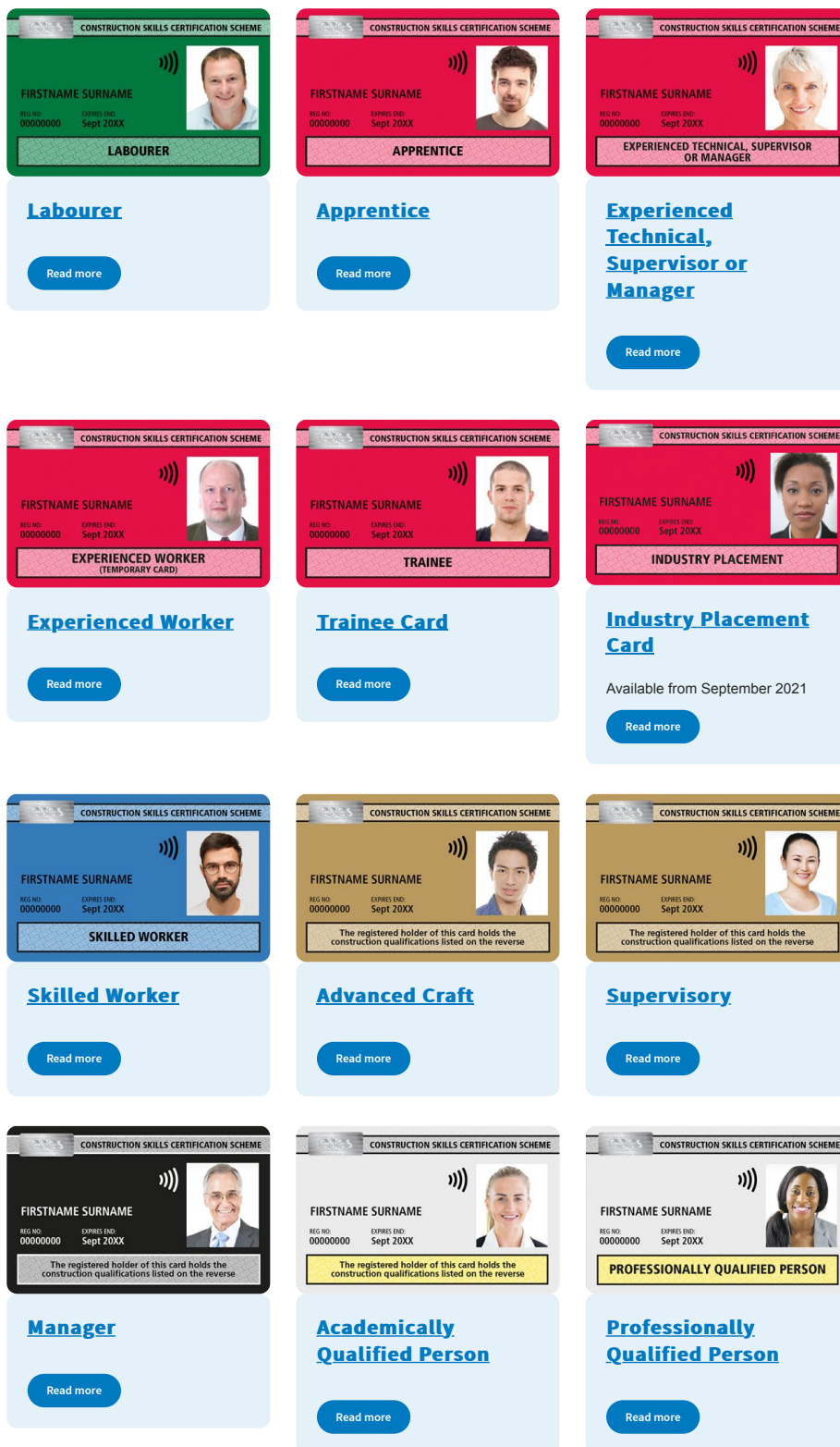


図 14 CSCS カードの種類

表8 イギリスの自営業者が関わる政策／法律の一覧

Year	政府施策・法律の改正等	詳細
1833	1833年工場法の制定	工場監督官制度が設置され、工場への立入権や規則の制定権など、政府にきわめて大きな権限が与えられる。
1974	1974年労働安全衛生法の制定	自営業の定義を「雇用契約の下で、他人を雇用するか否かにかかわらず、利益または報酬のために働く個人」とし、雇用主、自営業者、雇用者の一般的な義務を概説。雇用者を抱える自営業者については、労働安全衛生法の遵守を義務付けられた。
1980	報告義務の拡大	事故、病気、死亡事故の報告義務が自営業者に拡大。
1999	1999年労働安全衛生法の制定	自営業者及びその仕事の影響を受ける人々へのリスクアセスメントを実施する義務。自営業者は合理的に実行可能な限りにおいて、自分の仕事に関連するリスクの防止や軽減に努める。この変更は、欧州連合指令（European Union Directives）に準拠する必要性から生じた。
2000	IR35の発行	イギリス政府は2000年に、仲介業者を通じてサービスを提供する人のための給与と外労働規則（IR35）を発行。請負業者が自営業者として直接クライアントに労働力を提供する場合、HMRCに雇用者として再分類する可能性がある。
2010	ヤング卿による労働安全衛生改革	安全衛生規則の分量の多さと複雑さが企業に与える負担は大きく、その負担を減らそうと考えたヤング卿は、比較的风险が低く、これまでのパフォーマンスが良好な業種については監査を不要とすることを提案。さらに、リスクの高い分野に監査を集中させることを目指した。これにより、HSEによる年間の監査は33,000件から22,000件へと減少した。
2014	財政法の改訂	仲介業者はPAYE 拠出金を差し引かずに労働者に給与を支払う場合、NICを支払い、四半期ごとに電子申告を行わなければならないと規定。
2014	HSEが「安全衛生をシンプルに（Health and safety made simple）」を発表	HSEは中小企業がより簡単に基本的な安全衛生管理を行うことができるよう、「安全衛生をシンプルに（Health and Safety Made Simple）」を発行。ウェブベースの指針を公開し、企業に対する事故や健康被害の報告要件を明確化・簡素化した。
2015	2015年労働安全衛生法の制定	監査や罰金の適用に伴う業務の増大から、労働安全衛生法の規制を緩和した。「低リスク」と指定するセクターに属する自営業者を規制対象から除外。自分の仕事以外の労働者や公衆の健康や安全に危険を及ぼす可能性がなければ、安全衛生法は適用されないことになった。
2020	イギリスのEU離脱	EU内の移民労働者がイギリスの建設現場で働くことが難しくなり、非熟練労働者が足りなくなることが懸念される。
2020	コロナパンデミック	自営業者が80万人減少。コロナ禍特例の補助金目当てに自分の立場を雇用者として位置づけ直し直した者が多かったと予測される。
2021	VATリバースチャージの開始	国内のVATリバースチャージは、建築・建設サービスのほとんどの供給品に対して適用される。（サービスを受け取る側が納税をする）
2021	PBSの導入	就労ビザ、ビジネスビザ、就学ビザが一定の基準を満たした申請者にのみ与えられることを保証する制度を新設。多くの基準を満たすほど、より多くのポイントが付与される。申請者は最低点数を獲得していれば、ビザを申請することができる。イギリスの建設移民労働者の入国に影響。
2022	レッドディーゼルリベートの廃止	建設工事に使われているほとんどの車両にはレッドディーゼルが使用されている。政府は2022年4月より、このリベート（税金の払い戻し）を廃止すると発表。これにより、住宅建設コストが大幅に増加する可能性がある。自営業者はレッドディーゼルリベートにより間接的に影響を受けると言われており、跳ね上がった建設コストにより、自営業者の廃業が進むと予測されている。

3.2.12 イギリスにおける自営業者のまとめ

イギリスにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- ・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、その直接的な要因については文献調査からでは不明であったが、自営業者が労働安全衛生上でも税制上でも優遇されており、熟練した技能者が自営業者となる傾向があることから、死亡リスクが低いものと推察した。
- ・英国では、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。
- ・安全衛生の観点においては、「雇用者 (employee)」「就労者 (worker)」「自営業者 (self-employed)」の三つの立場が含まれており、「雇用者」と「就労者」にはほぼ同等の保護や権利が与えられる。ただしこの場合の「就労者」には税制上は自営業者として申告している「偽装自営業者」が含まれる。
- ・税法上は「雇用者 (employee)」と「自営業者 (self-employed)」の 2 つの区分しかなく、自営業者でいた方が、雇用者という立場よりも得をすることが多い。そのため、税法上は自営業者として申告し、少ない税金納入で済んでいるにも関わらず、建設現場等ではほとんど雇用者と変わらない立場で「就労者」として働く場合がある。これは「偽装自営業者」と呼ばれ、イギリス政府にとって頭の痛い存在となっている。
- ・税金の取り逃しに頭を痛めた政府は、自営業者の正社員化を図ろうとしている。しかし、自営業者でいることのメリットの方が大きく、政策はうまく運んでいない。自営業者であることのメリットが大きい一つの証拠となるのが、景気が良くなると自営業者が増え、景気が悪くなると減るといった循環的な動きとなっていること。アメ

リカは逆である。

- ・ 熟練労働者については国内でも賃金が値上がりし続ける専門職。非熟練労働者は移民で賄われていた。EU 脱退により、イギリスは深刻な非熟練労働者不足に陥っている。
- ・ 海外から移民の労働者を入れるための要件が非常に厳しくされている。学位や高卒程度の英語レベルが求められる。さらに、その方法で雇うことができるのは熟練労働者のみである。
- ・ イギリスの雇用主が自営業者として非熟練労働者を雇う方法がなくなってしまった。移民の非熟練労働者は季節労働を希望する者が多く、正規雇用で働くことは希望していない。
- ・ 今後もお得な働き方として建設現場での自営業者は定着し続けるであろう。ただし、熟練労働者についてはそれで回るが、非熟練労働者の自営業者については移民依存からどう抜けていくかが課題。

3.3 アメリカにおける自営業者

3.3.1 アメリカにおける自営業者の推移

アメリカでは1940年代後半から、自営業者に関するデータをCurrent Population Survey (CPS)の一部として定期的に収集し続けてきた。CPSは、約6万世帯を対象に毎月行われるサンプル調査で、16歳以上の特定の組織に属していない労働者の雇用と失業に関するデータを提供している。1967年以降、BLSの自営業の公式推計は法人化していない自営業者のみを対象としている。法人化した自営業者を別個カウントすることは可能だが、法律上、自営業の雇用者となるため、公式統計では賃金・給与労働者としてカウントされている。この「統計スポットライト」では、法人化されていない自営業者と法人化された自営業者、および自営業の下で働く有給雇用者に関するデータを含め、さまざまな人口統計のおよび社会経済的特性による自営業の最近の傾向について検証している。これによると、2015年に自営業者は1,500万人となっており、アメリカの全労働者数の10.1%を占める。自営業者の60%にあたる950万人は法人化しておらず、残りの550万人は法人化している(図15)。自営業者は通常、有限責任、税制上の優遇措置、資金調達機会拡大など、法人組織の伝統的なメリットを受けるために事業を法人化する。

自営業者率は、過去20年間で低下傾向にある。1994年の自営業率は12.1%だったが、2015年には10.1%に低下している。1994年から2015年にかけて、非法人自営業の割合は8.7%から6.4%に低下した。非法人自営業の長期的な減少は、自営業者が大きな割合を占める農業雇用全体の減少を部分的に反映している。また、法人格を持たない自営業の割合が低下しているのは、法人化している自営業者が増加している可能性もある。1994年から

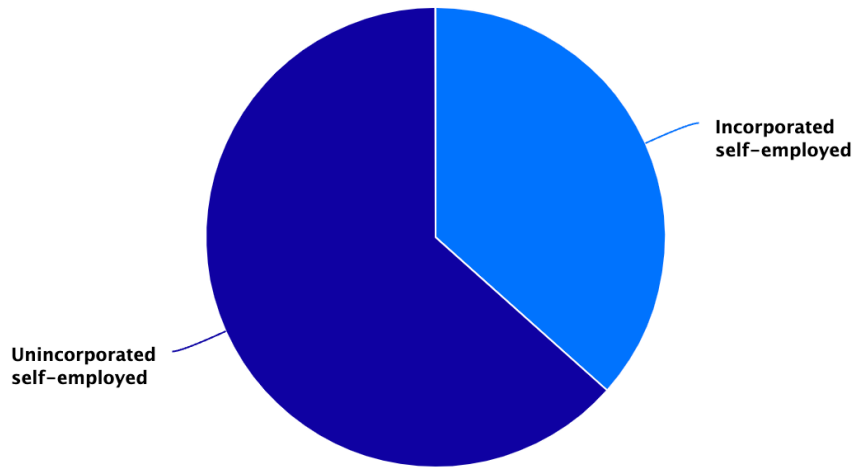
1999年にかけて、法人化した自営業者が雇用者全体に占める割合は3.2%から3.5%の間であったが、2000年から2008年にかけて、自営業の法人化率は3.3%から4.0%に上昇した。その後、2010年には3.7%に減少し、2011年から15年にかけてはその水準で推移している(図16)。

高齢者の自営業率は、2015年も引き続き若年者よりも高い。65歳以上の労働者の非法人化自営業率は、どの年齢層よりも高い(15.5%)のに対し、16歳から24歳の労働者の自営業率はかなり低い(1.9%)。その理由として、若年層では起業に必要な資金や経営スキルが蓄積されていないことが考えられるが、高齢者の多くは自らの努力や信用の利用によってこれらのリソースを獲得することが可能であろう。すべての年齢層で、法人化した自営業の割合は法人化していない場合よりも低かったが、法人化した自営業の割合も年齢とともに上昇した。(図17)

自営業の割合は、女性より男性の方が高い。2015年、法人格のない自営業者の仲間は、男性が7.4%であるのに対し、女性は5.2%であった。法人化された自営業者の割合は、男性が4.9%であるのに対して、女性は2.3%であった。男性は、自営業者の割合が多い職業、例えば建設業や管理職に就く傾向が女性よりも強い。

自営業者は、学歴の両端に見られる。2015年、25歳以上の人のうち、法人化されていない自営業の割合は、高卒未満と専門職学位のある人が最も高く(それぞれ10.0%と9.1%)、学士号または修士号を持つ人が最も低かった(それぞれ6.2%と5.2%)。法人化された自営業者のうち、自営業の割合は、専門職学位を持つ人(12.2%)と博士号を持つ人(8.4%)が最高であった。一方、高卒未満の人の法人化さ

Percent distribution of self-employment by incorporation status, annual averages, 2015



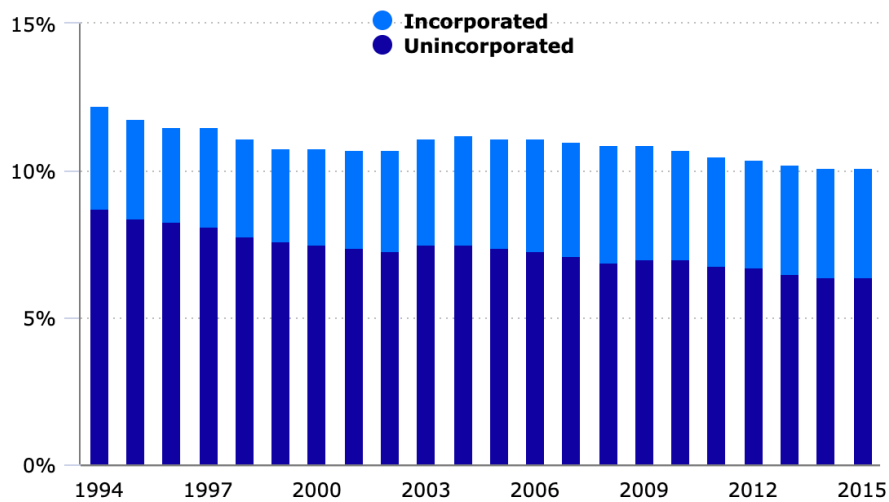
Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

図 15 個人事業主の法人化の有無の割合 (2015 年)

出典: Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

Self-employment rates by incorporation status, 1994–2015



Click legend items to change data display. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.

図 16 法人化/非法人化の自営業率の推移 (1994~2015 年)

出典: Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

Self-employment rates by age, annual averages, 2015

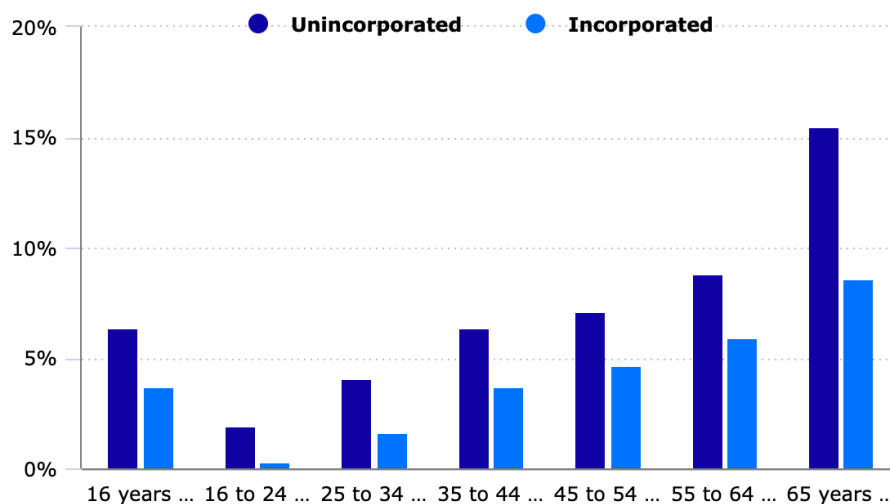


図 17 年齢別の自営業者率 (2015 年)

出典：Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

れた自営業の割合は 2.1 % と、かなり低い。

白人は引き続き、黒人やヒスパニック系よりも自営業を営む割合が高い。2015 年、白人の法人化されていない自営業の割合は 6.9 % であるのに対し、黒人とヒスパニックの割合はそれぞれ 3.6 % と 6.4 % であった。アジア人の割合は 5.6 % であった。法人化された自営業の割合は、アジア人と白人で最も高かった (両グループとも 4.0 %)。

法人化していない自営業者のうち、外国生まれの労働者は 2015 年に自営業者となる確率が米国生まれの労働者よりも高く、外国生まれの割合は 7.6 % であるのに対し、アメリカ生まれの労働者は 6.1 % であった。これに対し、法人化された自営業の割合は、2 つのグループでほぼ同じであった。

退役軍人は非退役軍人よりも自営業を営んでいる可能性が高い。2015 年、退役軍人の法人化されていない自営業率は 7.1 % で、非退役軍人は 6.4 % であった。退役軍人の自営業率が

高いのは、退役軍人集団の人口動態を部分的に反映している。例えば、退役軍人の雇用者は、非退役軍人に比べて男性の割合が非常に高く、男性の自営業率は女性の自営業率よりも高い。退役軍人の自営業率の高さは、退役軍人の年齢層が高いことも部分的に反映している。高齢の労働者は、若い労働者よりも自営業を営む可能性が高い。実際、退役軍人の中で自営業の割合が最も高いのは、第二次世界大戦、朝鮮戦争、ベトナム戦争に従軍した人々で、これらの退役軍人の非法人自営業の割合は 15.3 %、法人自営業の割合は 8.7 % であった。これに対して、湾岸戦争時代の退役軍人 (年齢がかなり若い) は、自営業の割合が低く、法人化されていない自営業は 2.4 %、法人化されている自営業は 2.1 % であった。

自営業者は、多種多様な職業に存在する。例えば、2015 年の法人化されていない自営業の割合は、建設・採掘の職業 (14.8 %)、経営・ビジネス・金融の職業 (9.7 %)、販売・関連職業

(7.8%)の労働者で最も高かった。法人化された企業経営者の自営業率は、法人化されていない自営業者とはやや異なるパターンであった。法人化された自営業者では、経営、ビジネス、金融の職種(8.9%)、販売、関連職種(5.8%)が最も高く、また、法人化された自営業者では、経営、ビジネス、金融の職種(8.5%)、販売、関連職種(5.8%)が最も高くなっている。(図18)

3.3.2 建設業における自営業者

2019年のAmerican Community Survey(ACS)で、建設業の自営業者率は過去最低を記録した。2021年の段階で建設業従事者の22%(240万人)が自営業者であり、過去最高を記録した2010年の26%からは2%低下している。National Association of Homebuildersの分析によると、この自営業者率の低下の要因の一つは景気にあるという。建設業の自営業者率は、景気後退期に上昇し、景気拡大期に下降するという反循環的な傾向を示すことが明らかになった。これは、建設業者の間で、建設活動が縮小傾向にあるときには、給料も減らすという一般的な慣行を反映している証拠である。逆に仕事の流れが安定しているときは、良い雇用条件を提示し、労働者を自営業者ではなく雇用者として雇おうとする。直近の住宅不況では、建設業の自営業者は2006年の24%から2010年の26%と過去最高を記録した。これは、安定した仕事量を確保できなくなった建設業者やリフォーム業者が、給与取得者を排除し、自営業者の仲間入りをすることでコスト管理を行ったものと思われる。また、不況時にリストラされた建設業の雇用者が、独立することで業界に留まることができたという可能性もある。2011年以降は景気の回復があったため、給与取得者の雇用が増え、自営業

者の数は減少し続けている^{*45}。建設業従事者の数と自営業者の割合の推移については、図19を参照のこと。

アメリカにおける民間建設企業に勤める雇用者の給与は、建設労働市場の逼迫と熟練労働者の不足が続くなか、他産業の収入を大幅に上回るペースで上昇し続けている。Bureau of Labor Statistics(BLS)の最新のデータによると、2022年10月の平均時給は35.27ドル(1ドル142円で計算すると5,012円)、平均週給は1,372ドル(188,578円)となっている(表9)^{*46}。自営業者に関する平均収入のデータは正確なものが得られなかったが、景気が悪くなると自営業者雇用に切り替えるという流れから推測するに雇用者の給与よりは低いと考えられる。人手不足で建設労働者の給与を引き上げるという意味ではアメリカもイギリスも同様であるが、イギリスは自営業者の方をむしろ厚遇するのに対し、アメリカは雇用者の方に手厚い。これが、自営業者の数が景気のアップダウンと反循環する理由であることは想像に難くない。

3.3.3 アメリカの死亡労働災害概況

Bureau of Labor Statisticsが発表した労働災害に関する最新データ「2020年死亡労働災害国勢調査(NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020)」によると、2020年に発生した死亡労働災害の数は4,764件で、2019年の5,333件から10.7%減少している。(図20)死亡労働災害は10万

^{*45}<https://www.nahb.org/blog/2021/05/construction-self-employment-rates-at-record-low/> (National Association of Home Builders: Construction Self-Employment Rates at Record Low), 5/24/2021

^{*46}<https://www.bls.gov/news.release/empst19.htm> Bureau of Labor Statistics (BLS) Economic News Release, Table B-3 Average hourly and weekly earnings of all employees on private nonfarm payrolls by industry sector, seasonally adjusted

Self-employment rates by occupation, annual averages, 2015

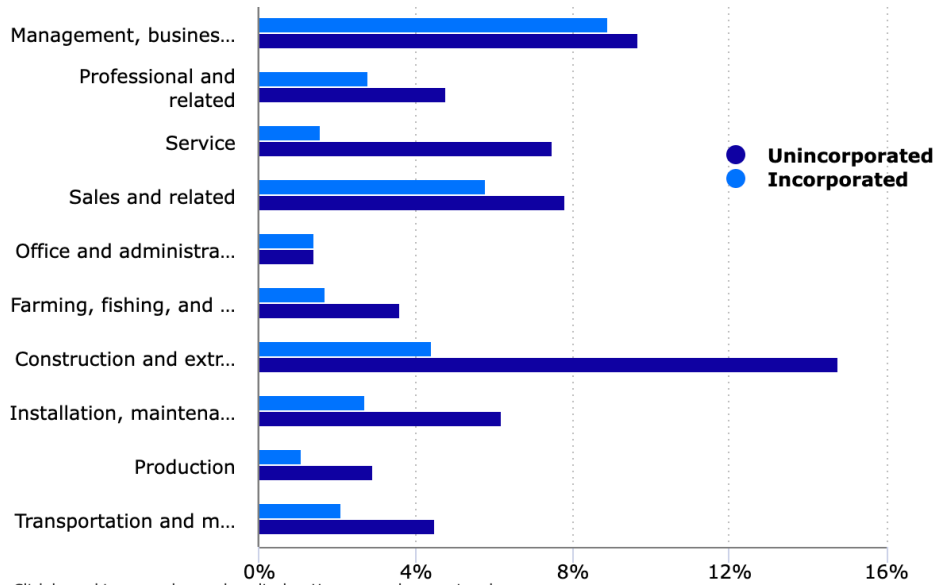


图 18 職業別自営業者率 (2015 年)

出典：Spotlight on Statistics (U.S Bureau of Labor Statistics)

<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>

Construction Employment

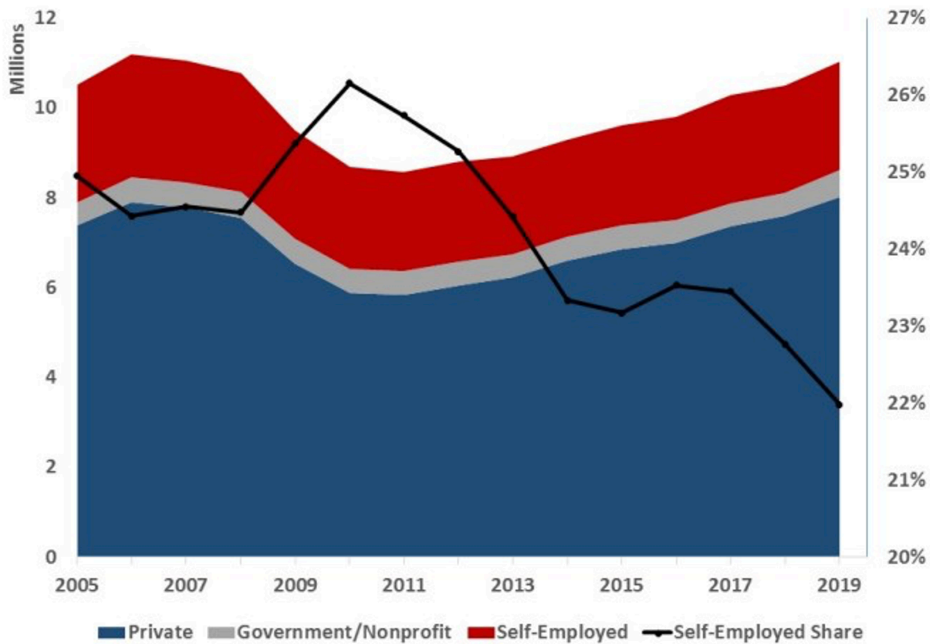


图 19 職業別自営業者率 (2015 年)

出典：HBI CONSTRUCTION LABOR MARKET REPORT (June 2022), p19

表 9 民間企業の平均時給および平均週給

業種	平均時給	平均週給
民間企業合計	\$32.58	\$1,124.01
鉱業・伐採	\$36.56	\$1,689.07
建設	\$35.27	\$1,372.00
製造業	\$31.23	\$1,261.69
民間サービス提供	\$32.52	\$1,089.42
貿易・運輸・公益	\$28.00	\$952.00
卸売	\$35.52	\$1,378.18
小売	\$23.16	\$697.12
運輸・倉庫	\$28.43	\$1,097.40

出典：Bureau of Labor Statistics (BLS) のデータより作成

人あたり 3.4 人で、2019 年の 10 万人あたり 3.5 人から比べると減少している。(図 21) これは、死亡者数が一番低かった 2013 年の次に低い値である。計算上は、2020 年は 111 分に一人が労働災害で死亡した計算になる。産業別で死亡率が一番高かったのは交通事故によるもので、1,778 人が死亡し、労災事故の死亡者全体の 37.3 % を占めた。移民の労働者（ヒスパニック系）が死亡する割合も増え続けており、2019 年には 20.4 % だったのに対し、2020 年には 22.5 % に上昇した。自殺者数は 2019 年の 307 人から 2020 年の 259 人へと減少し、2015 年以降最小となった。

死亡事故を引き起こした原因(図 22)を見ると、2020 年は交通事故が 1,778 件、人や動物による暴力が 705 件となった。サブカテゴリーの中で最も大きな割合を占める「人間による故意の傷害 (intentional injuries by person)」は前年より 14.5 % 減少し、651 人となった。これに対し、有害物質や環境に晒されたことによる死亡者数は 672 人となり、2011 年以来最大となった。このサブカテゴリーの中では、薬物の非医療的使用による過剰摂取の死亡者数が 388 人で 57.7 % を占め、2019 年の 48.8 % よりも上昇した。

産業別にみると、輸送・資材運搬、建設・採掘の仕事が死亡労働災害のほぼ半分 (47.4 %) を占めており、それぞれ 1,282 人と 976 人が死亡している。販売と事務は、2019 年は 332 人死亡、2020 年は 269 人死亡となっており、労働災害による怪我は 19.0 % 減少している。医療従事者の死亡者数は 2019 年の 38 人から 15.8 % 増加し、44 人。法務職の労働災害死亡者数は 2019 年 97 人から 2020 年 115 人へと増加。航空機のパイロットや航空系のエンジニアの死亡労働災害率は、10 万人あたり 61.8 人から、34.3 人に減少した。漁業・狩猟労働者の死亡災害率は、2020 年は 10 万人あたり 132.1 人であり、このうち交通事故が死因の 71.4 % を占めた。死亡者のカテゴリーについては、以下の表 10、表 12 を参照のこと。

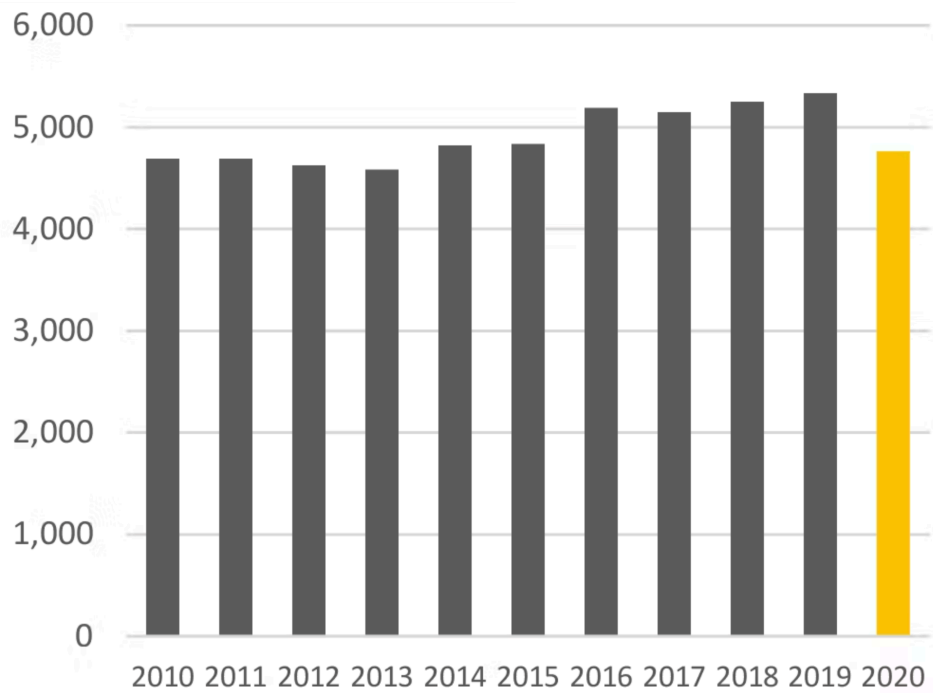


図 20 労働災害死亡者数の推移

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

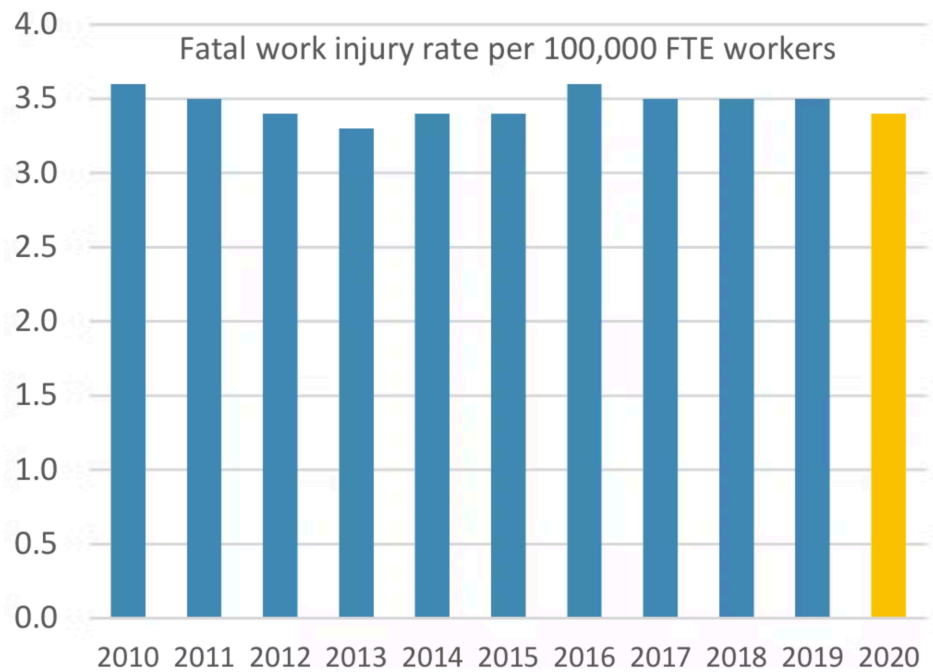


図 21 労働災害 10 万人あたり死亡者数の推移

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

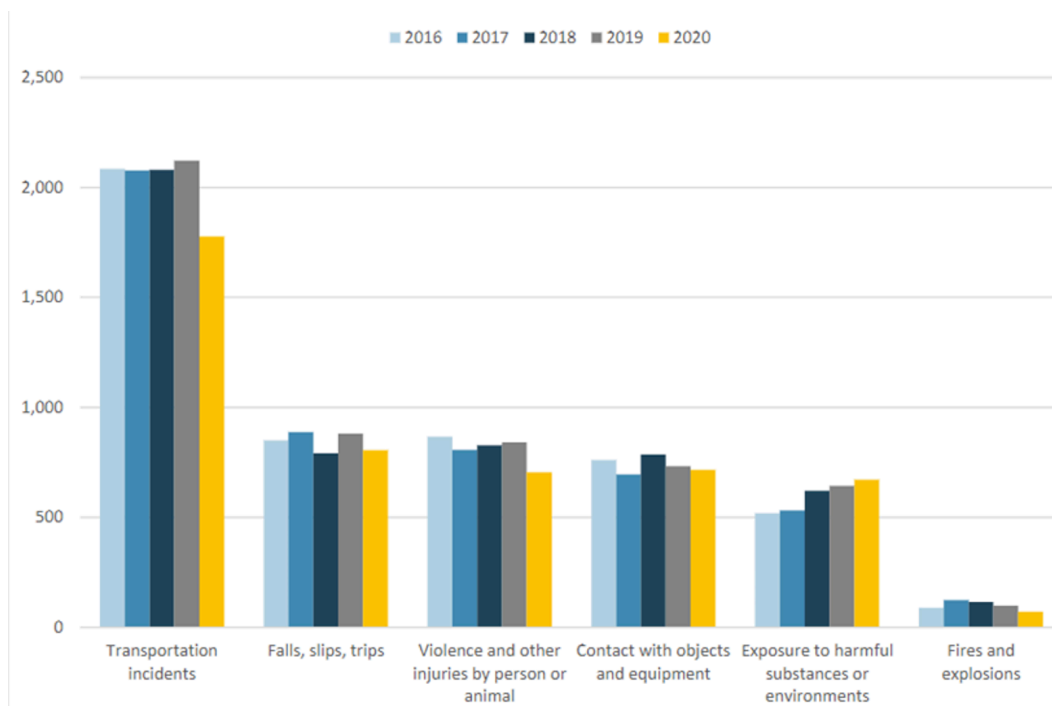


図 22 死亡事故を引き起こした原因 (2016~2020 年)

出典：NATIONAL CENSUS OF FATAL OCCUPATIONAL INJURIES IN 2020, Bureau of Labor Statistics

表 10 2016 年～2020 年の労働災害死亡者数のカテゴリー別概況

特徴	2016	2017	2018	2019	2020
合計	5190	5147	5250	5333	4764
雇用状況					
賃金労働者（雇われ）	4098	4069	4178	4240	3864
自営業者	1092	1078	1072	1093	900
男女別					
女性	387	386	413	437	387
男性	4803	4761	4837	4896	4377
年齢					
16 歳以下	13	15	13	17	14
16～17 歳	17	7	9	17	12
18～19 歳	43	62	56	50	66
20～24 歳	310	293	282	325	260
25～34 歳	834	872	946	866	833
35～44 歳	979	907	966	967	898
45～54 歳	1145	1059	1114	1082	954
55～64 歳	1160	1155	1104	1212	1051
65 歳以上	688	775	759	793	676
人種／エスニシティ					
白人（非ヒスパニック）	3481	3449	3405	3297	2898
黒人（非ヒスパニック）	587	530	615	634	541
ヒスパニック／ラテン系	879	903	615	634	541
ネイティブアメリカン	38	38	42	30	32
アジア系	160	144	153	181	150
ネイティブハワイアン／太平洋諸島民	7	17	10	14	8
他民族混合	15	9	14	22	14
その他人種／申告なし	23	57	50	67	49

出典：” News Release, U.S. Bureau of Labor Statistics” <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cfoi.pdf>

表 11 2016 年～2020 年の労働災害死亡者数の原因別概況

特徴	2016	2017	2018	2019	2020
合計	5190	5147	5250	5333	4764
死亡原因となった出来事					
人間の暴力や動物の襲撃による怪我	866	807	828	841	705
人による故意の暴力	792	733	757	761	651
殺人	500	458	453	454	392
他者からの銃撃（意図的）	394	351	351	363	304
刺す，切る，切り裂く，突き刺す	38	47	44	42	50
自殺	291	275	304	307	259
交通事故	2083	2077	2080	2122	1778
飛行機事故	130	126	133	152	80
鉄道事故	50	48	48	47	32
歩行者と車両の事故	342	313	325	341	330
歩行者が作業区域で跳ねられる	58	56	58	56	57
船舶での事故	48	68	58	63	74
陸上オートバイによる道路の事故	1252	1299	1276	1270	1038
他車両との路上衝突	628	663	677	729	537
同方向で動いている同士の衝突	168	189	183	194	142
反対方向に動いている同士の衝突	199	214	243	258	198
垂直方向に動く同士の衝突	150	149	141	153	106
車以外の物との路上衝突	342	377	373	325	302
車両が車道脇の物や動物に衝突した	321	348	345	301	275
道路上の非衝突事故	278	252	222	212	196
急角度の曲がり／横転	238	197	170	164	155
原付車両を伴う道路外事故	245	209	225	236	206
道路外での非衝突事故	182	166	164	193	167
急角度の曲がり，道路外	120	111	105	128	101
火事または爆発	88	123	115	99	71
落下，滑り，転倒	849	887	791	880	805
同じ高さからの落下	134	151	154	146	136
低いところに向けて落下	697	713	615	711	645
倒壊した構造物や設備からの落下	65	48	50	37	36
表面または既存の開口部からの落下	87	85	83	95	63
有害物質や環境への曝露	518	531	621	642	672
電気への曝露	154	136	160	166	126
極端な温度への曝露	48	38	60	53	62
その他有害物質への曝露	268	317	355	379	448
有害物質の吸い込み	39	43	42	59	50
物体や機器との接触	761	695	786	732	716
物質または機器にぶつかる	552	502	566	518	468
動力車による追突事故 非輸送業	232	197	215	205	174
落下物／落下機器にぶつかる	255	237	278	241	217
放出物／飛来物にぶつかる	15	28	32	26	37
機器／物に巻き込まれ，圧縮	117	108	137	120	142
走行中の機器／機械に巻き込まれ	103	76	106	93	89
倒壊した構造物，機器，材料にぶつかる，巻き込まれる，押しつぶされる	82	70	73	83	93

出典：” News Release, U.S. Bureau of Labor Statistics” <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cfoi.pdf>

3.3.4 産業別の自営業者の労働災害 死亡災害における自営業者の割合が高い産業 とその原因

上記のセンサスで取り上げた労働災害死亡者数の死亡原因だが、この中に自営業者がどれだけ含まれているかということについては、インターネット上で見つけ出せる限りでは、2018年の U.S. Bureau of Labor Statistics のデータが最新であった。以下、公開されているデータから主要な産業を抽出し、各々の自営業者の割合を求めた。(表 12) 死亡件数の中での自営業者の割合が高い産業は、農林水産業 (57 %), 天然資源と鉱業 (47 %), レジャー (37 %), 財務 (26 %), 不動産 (23 %), そして小売, 専門職, 行政・ゴミ処理 (20 %) が続く。

これらの自営業者の死亡原因についてのデータは、Pegula による 20 年前の論文が最新となる。ここで引用されている 1995~2001 年のデータでは、自営業者の死亡者の割合が高いのは、鉱業 (42.3 %), 農林水産業 (32.5 %), 輸送・公益 (23.3 %), 製造業 (16.0 %) であった。(表 13)

20 年前の論文データと比較しても、労働災害の死者に対する自営業者の割合が高い産業はそれほど大きく変化していない。むしろ現在は、財務・保険・不動産など、20 年前は自営業者の死亡率が低かった業界でも死亡率が上昇している (2.9 % → 26 / 23 %)。Pegula の論文では、農林水産業の死亡率が高いのは、そもそもこの職種は、業態的に賃金労働者が少ないことが関係していると説明している。農林水産業における自営業者と賃金労働者の割合は 5:1 である。死亡率で換算すると、自営業者は賃金労働者の 28 倍となる。労働災害の種類を見ると、自営業者は賃金労働者よりも高速道路以外で横転した自動車で死亡する確率が 4 倍も高い。自営業者の死亡者のうち、55 歳以

上の労働者は約 3 分の 2 を占める。これに対し、給与取得者の死亡者のうち、55 歳以上の労働者は 5 分の 2 程度である。

小売・販売については、賃金労働者と自営業者は 8:1 の割合となっており、賃金労働者が圧倒的に多い。自営業者の死亡原因は、賃金労働者と比べて職場の暴力である割合が高い。小売の自営業者の死因のうち 707 人 (64.5 %), 賃金労働者の死因のうち 930 人 (49.5 %) が殺人であった。また、自傷行為 (self-inflicted injuries)^{*47}での死亡も、自営業者の死亡要因の 7.8 % にのぼる。賃金労働者は自傷行為で死亡した人は 4.5 % であった。

飲食店や宿泊施設の経営者のうち、労働災害で死亡したのは、自営業者が 239 人、賃金労働者が 242 人である。人数としては同程度であるが、死亡率に換算すると自営業者が 5 倍以上となる^{*48}。

Pegula 論文では、職業ごとにデータを分けて分析することで、自営業者が直面するリスクが異なっていることが分かると述べている。Pegula の分析により、自営業者は賃金労働者よりも、殺人、高速道路以外での事故、物体による衝突事故、自傷による死亡が多かったことが分かった。小売・販売の自営業については、家族経営の小さな店は、大型店舗よりも警備が手薄なため、強盗などに狙われやすい。自営業者の農家は、安全性の劣る設備でやりくりする必要があるかもしれない。あるいは競争力を維持するために、安全性は無視するかもしれな

^{*47}Self-inflicted injuries の定義は、「致命的な傷害になることを意図せず、故意に自分の身体に傷をつける行為のこと。通常、苦痛、怒り、その他の辛い感情に対処しようとして行う」とある。(https://www.medicalnewstoday.com/articles/self-inflicted-injury)

^{*48}https://www.bls.gov/opub/mlr/2004/03/art2full.pdf (Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”, Monthly Labor Review 2004) pp. 33-34.

表 12 死亡労働災害の雇用者／自営業者の割合（産業別） 2018 年

産業	死亡者	企業の賃金労働者	政府関係労働者	自営業者
全産業	5,250	3,707	471	1,072 (20 %)
製造業 (goods producing)	2,085	1,505	30	550 (26 %)
天然資源と鉱業	704	371	-	333 (47 %)
農林水産業	574	244	-	330 (57 %)
鉱業	130	127	-	3 (2 %)
建設業	1,038	808	30	200 (19 %)
製造業 (manufacturing)	343	326	-	17 (4 %)
サービス提供	3,165	2,202	441	522 (16 %)
貿易, 輸送, 公益	1,431	1,159	52	220 (15 %)
卸売	203	182	-	20 (9 %)
小売	275	217	-	57 (20 %)
輸送および倉庫保管	909	731	35	143 (16 %)
トラック輸送	607	505	-	102 (17 %)
財務系	108	80	-	28 (26 %)
不動産業	78	60	-	18 (23 %)
専門職	598	464	13	121 (20 %)
行政・ゴミ処理	508	393	11	104 (20 %)
教育・健康	218	147	50	21 (9 %)
医療・社会支援	149	124	11	14 (9 %)
レジャー産業	258	194	5	59 (23 %)
行政	321	-	320	- (0 %)

出典：U.S. Bureau of Labor Statistics <https://www.bls.gov/iif/fatal-injuries-tables/archive/fatal-occupational-injuries-table-a-3-2018.htm>

表 13 死亡労働災害の雇用者／自営業者の割合（産業別） 1995～2001 年

産業	自営業者の死亡者数	自営業者の死亡率 (%)	賃金労働者の死亡者数	賃金労働者の死亡率 (%)
農林水産業	3231	32.5	2190	16.3
小売業	1229	12.7	3005	2.1
建設業	1220	11.4	6709	14.5
サービス業	1048	3.5	4218	1.8
輸送・公益事業	698	23.3	5956	11.7
製造業	453	16.0	4395	3.2
卸売業	183	8.9	1495	4.5
財務・保険・不動産	134	2.9	566	1.1
鉱業	52	42.3	1010	25.5

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers” <https://www.bls.gov/opub/mlr/2004/03/art2full.pdf>

い。どちらにしても、企業に比べると、自営業者は時間も収入も余裕がなく、安全教育や設備

に投資をする余力がほとんどないようだという。その他、労働時間についても自営業者の方

が長く、それが疲労などを引き起こし、職場の事故に遭遇するリスクを高めている。

自営業者という不利な立場

前節の分析から分かるように、アメリカ社会における自営業者の立場は低い。Harvard Business Review の記事^{*49}によると、「アメリカの労働市場は、今や非正規の労働者が 30～40 %を占めているにも関わらず、正規雇用の雇用者だけが得をするようなシステムとなっている」という。同記事では、フルタイムの正社員以外は「ペナルティを与えられるシステム」だと表現している。正規雇用から外れてしまった人たちは、追加的な税金を課され、単一の雇用主の元で働く従来の雇用者にのみ与えられる手当、権利、保護がはく奪されるといふ。リスクを取って自営業者になったとしても、その結果税金が高くなり、福利厚生や保護が手薄になることをやがて思い知らされる。本記事では、以下のような税制・社会制度の改革を提案している。

1. 自営業税 (Self-Employed Tax) の撤廃

アメリカの政策では、リスクを負って自営業者になった人に、追加の課税をすることになっている。フルタイムの仕事に加えて副業を行う場合も同じである。アメリカでは社会保険と健康保険料は Payroll Taxes として、雇用主と雇用者が折半で負担する。しかし、自営業者は Self-Employment Tax という名のもと、雇用者側と雇用主側の社会保険と健康保険料

^{*49}<https://hbr.org/2018/07/how-u-s-law-needs-to-change-to-support-the-self-employed-and-gig-economy> (“How U.S. Law Needs to Change to Support the Self-Employed and Gig Economy”, Harvard Business Review) 7/23/2018

をダブルで支払う。この税金は 15.3 %で、フルタイムか副業かに関わらず、独立して働く全ての人に課される。独立して働く労働者は、正社員の 2 倍の社会保険料を支払うことになる。

2. 健康保険減税を全ての人に拡大

連邦政府による国民健康保険の大幅な減税措置を受けられるのは、一つの雇用主の元で働く雇用者のみ。独立して働く労働者に与えられる減税は年間約 70 億ドルであるのに対し、正規雇用に対する減税は年間約 3,000 億ドルである。独立して働く労働者が支払う保険料は事業費として控除されず、連邦税、収税、自営業税の支払いを含む税引き後の金額で支払われる。今のところ、ギグ・エコノミーで働く人々は、Affordable Care Act (医療保険制度改革法) の傘の下に身を置いている。ACA は保険の選択肢が地域によって大きく異なり、小規模な市場では選択肢が非常に限られており、保険料も割高である。しかし、ACA は自営業者含む経済的不安定な層にとって極めて重要な法律である。この制定により、健康保険を得る能力をフルタイムの仕事を持つ必要性和切り離れたからである。今後は、現在雇用主に適用されている控除を減らし、これを自営業者の減税に回す必要がある。

3. 全ての労働者に保護を拡大

収入の保護

雇用者は何の落ち度もなく解雇された場合、雇用者の経済的安定は失業保険によって保護され、一定期間 (六か月程度) はそれまでの収入の一定割合が雇用者に支給される。雇用主は、州の失業保険基金

に定期的に支払いを行い、失業保険の費用を負担している。

それに対して、自営業者は自分に落ち度がなくても、収入が大幅に、あるいは持続的に減少する。それに対する経済的保護はない。

差別やハラスメントからの保護

MeToo 運動の長く暗い影で、性的な注目を集める対象ではなく、人間として扱われることが、雇用者である場合にのみ法的に保護される労働市場を支え続けることは信じがたいことである^{*50}。

同記事では、「ハラスメントや差別のない環境で働く権利は、現在、独立した労働者には及んでいない。フルタイムの正規雇用を離れる場合は、コンサルタントや独立した請負業者として同じ雇用主のために働くために戻った場合でも、それらの保護を放棄することになる。既存の規制は、雇用主が独立した労働者をあらゆる理由（性別、年齢、性的指向、人種を含む）での差別や嫌がらせを許容している」として、現在のアメリカの自営業者に対するあり方を批判している。

このように、アメリカでは税制を含む社会制度は、自営業者になると不利な立場にならざるを得なくなるような設計となっており、イギリスのように自営業者になると税制・社会制度的に得をするシステムにはなっていない。それ故に、景気が悪くなると自営業者が増え、景気が良くなると自営業者が減るといった反循環的な推移が見られると考えられる。それでは、アメリカにおいては法的に、自営業者はどのような位置づけにあるのだろうか。次の節では法的な面を分析してみる。

3.3.5 OSHA と自営業者

OSHA の対象外として規定

自営業者はアメリカの労働安全衛生法を遵守する必要があるのだろうか。OSHA のページに公開されている Q & A では、2001 年（2005 年に改訂）に以下のようなやり取りがある^{*51}。

2001 年 5 月 23 日

Mr. Dino V. Gigante
45 Wanders Drive
Hingham, MA 02043

Re: CPL 2-0.124 ("Multi-Employer Citation Policy") 自営業の請負業者について

Gigante 様

これは、2001 年 3 月 8 日に労働安全衛生局 (OSHA) に送られた貴殿の書簡に対応するものです。ご質問の内容は、以下の通りです。

質問 1: OSHA は、建設現場で働く自営業者を OSHA 建設基準違反の罪で起訴することができますか？

回答: いいえ。建設労働者が本当に自営業であり、雇用者でもない場合、OSHA は、

^{*51}<https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2001-05-23-3#:~:text=Answer%3A%20No.,abide%20by%20OSHA%20construction%20requirements.> (United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Application of OSHA requirements to self-employed construction workers)

その個人に OSHA 建設要件に従うよう要求する権限を持っていません。

質問 2: 自営業者の安全でないやり方に対応するために何ができますか？

回答: OSHA は、(雇用者のいない) 自営業の建設労働者に警告を発する権限を持っておりませんが、ゼネコンが現場で働くためにその個人を雇った場合、ゼネコンは契約により、OSHA 基準に示された慣行に従うようその個人に要求することが可能となります。つまり、OSHA のコンプライアンス権限の欠如は、ゼネコンが契約によって個人に対して職場の安全要件を制定することを制限するものではありません。しかし、OSHA は、そのような契約の要件を遵守するために個人を強制する権限を持っていないことに注意してください。

雇用者が自営業者によって発生させられた危険にさらされている場合、雇用者が OSHA の建設要件を満たさなければなりません。他者によって作り出された危険に関する雇用者の義務の範囲は、(CPL 02-00-124 (formerly CPL 2-0.124)) ("Multi-Employer Citation Policy") で説明されています。

Russell B. Swanson, Director
Directorate of Construction
(2005 年 6 月 2 日改訂)

この Q & A から解釈するに、アメリカの自営業者は OSHA を遵守する義務はなく、仮に

コンプライアンス違反をしたとしても、それによって提訴されることはない。また、自営業者の危険行動については全面的に雇用主の責任であるとしている。2020 年に米国労働省が発行した All About OSHA Act でも、図 23 のようにはっきりと記載がある。

他の欧米諸国の法律と比較してみても、ここまで明確に自営業者を労働安全衛生法の対象外として定義している国も珍しい。例えば隣国のカナダでは、労働安全衛生法の第 17 条で以下のように自営業者の義務を定めている。(表 14)

「雇用主」と「雇用者」のみで構成された労働安全衛生法

なぜアメリカの労働安全衛生法が自営業者を対象外と明確に規定しているのか。それは、1970 年の労働安全衛生法の一般義務条項 (the General Duty Clause) を読むと分かりやすい (表 15)。一般義務条項で対象とされたのは、あくまでも「雇用者を擁する雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」のみであった。これが、アメリカの労働安全衛生法が自営業者を対象外とする元となっている^{*52}。以下は、アメリカの労働安全衛生法における、「雇用主」と「雇用者」の定義である。

雇用主 (employer) の定義

アメリカの労働安全衛生法では「雇用主 (employer)」は「ビジネスに影響を与える事業に従事し、雇用者を持つ者」と定義され、「雇用者 (employee)」は「ビジネスの影響を与える (雇用主の) 事業に雇用されている雇用者」と

^{*52}<https://na.bhs1.com/do-osha-regulations-apply-to-independent-contractors/> (BHS: Do OSHA Regulations Apply to Independent Contractors?) , 7/11/2019

Not Covered under the OSH Act

- The self-employed;
- Immediate family members of farm employers; and
- Workplace hazards regulated by another federal agency (for example, the Mine Safety and Health Administration, the Department of Energy, or the Coast Guard).

労働安全衛生法の対象外

- 自営業者
- 農場労働者の近親者
- 連邦政府の別機関が規制する職場のハザード（例：鉱山安全衛生局，エネルギー省，沿岸警備隊）

図 23 労働安全衛生法の対象外の文言

出典：All About OSHA” (2020), Occupational Safety and Health Administration U.S. Department of Labor, p. 8

定義されている^{*53}。

さらに、裁判などではその人が「雇用主」であるかどうかというのは、1999 OSHA Multi-Employer Citation Policy^{*54}の五分類を元に決定する。これは、建設現場などにおいて、OSHA 規制に絡んで生じてくるトラブルで、誰が雇用主か決定するのが難しかったことから定義されたものである。建設現場は往々にして、雇用者が複数存在している。例えば、電気工事に下請が OSHA の基準に違反した場合、告発されるのは誰なのか考えてみると分かりやすい。下請け、ゼネコン、現場のオーナーの全員が何らかの意味で「雇用主」となる。こ

の問題を解決するために公表されたのが上記指令である。この指令は、OSHA 基準に違反する危険な状況について、複数の雇用主が出頭を命じられる可能性があることを明確に宣言した。また、どの雇用主が責任を負うべきかを決定するためのカテゴリー別のプロセスも確立した。

1. OSHA のチームは、現場の各雇用主を 5 分類（「創出雇用主 (Creating Employer)」「曝露雇用主 (Exposing Employer)」「是正雇用主 (Correcting Employer)」「管理雇用主 (Controlling Employer)」「それ以外 (None of the Above)」) する。もし雇用主が上記 4 つのカテゴリーのいずれかに該当する場合、OSHA 違反の可能性が出てくる（下記表 16 を参照）
2. 次に、雇用主（たち）が「創出」「曝露」「是

^{*53}https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_3 (OSHA Act of 1970, SEC. 3. Definition)

^{*54}<https://www.osha.gov/enforcement/directives/cp1-02-00-124>

表 14 カナダの自営業者の労働安全衛生法遵守

Section 17 of the OHS Act states that a self-employed person shall:	(カナダの) 労働安全衛生法第 17 条では、自営業者は以下を行うよう記載されている
(a) take every reasonable precaution to protect the self-employed person's own occupational health and safety and that of other persons who may be affected by the self-employed person's undertaking;	(a) 自営業者自身の労働安全衛生、および自営業者の事業によって影響を受ける可能性のある他の人々の労働安全衛生を守るために、あらゆる合理的な予防措置を講じること
(b) cooperate with an employer, a committee or representative, if any, at a place at which the self-employed person conducts an undertaking, to protect the self-employed person's own occupational health and safety and that of other persons who may be affected by the undertaking	(b) 自営業者が事業を行う場所において、自営業者自身および事業によって影響を受ける可能性のある他の人々の労働安全衛生を守るために、雇用者、委員会、または代表者（もしあれば）に協力すること
(c) cooperate with any person performing a duty or exercising a power conferred by this Act or the regulations; and	(c) この法律または規則によって与えられた義務を遂行する人または権力を行使する人に協力すること
(d) comply with this Act and the regulations	(d) この法律および規則に従うこと

出典：Safety Matters @ WORK

http://www.wcb.pe.ca/DocumentManagement/Document/pub_selfemployedpreventionupdate.pdf

表 15 OSHA の一般義務条項

(a) Each employer –	(a) 各雇用主は
(1) shall furnish to each of his employees employment and a place of employment which are free from recognized hazards that are causing or are likely to cause death or serious physical harm to his employees;	雇用者に、死亡または重大な身体的危害を引き起こす、あるいは引き起こす可能性のある危険の存在しない雇用と職場を提供しなければならない。
(2) shall comply with occupational safety and health standards promulgated under this Act.	本法律にもとで公布された労働安全衛生基準を遵守するものとする。
(b) Each employee shall comply with occupational safety and health standards and all rules, regulations, and orders issued pursuant to this Act which are applicable to his own actions and conduct.	(b) 各雇用者は、労働安全衛生基準および本法律のもとで発行された、自身の行動および行為に適用されるすべての規則、規制、命令を遵守しなければならない。

出典：OSH Act of 1970 <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section5-duties>

正」「管理」に分類される場合に、OSHA 基準の義務を果たしているかどうかを説明する。義務を果たしていない場合は、そ

の雇用主／雇用主のグループは OSHA の方針の下、出頭する必要がある。

表 16 OSHA による雇用主の分類と義務

<p>創出雇用主 (Creating Employer)</p>	<p>【定義】 OSHA 基準に違反する危険な状態を引き起こした雇用主</p> <p>【取るべき行動】 違反するような状況を作り出してはならない。そのような雇用主は、たとえ危険に晒された雇用者が他の雇用主の雇用者だったとしても、出頭させることが可能。</p> <p>【例】 主催者は、S 社の雇用者を PEL を超える空気汚染物質に曝露させたため、創造的雇用主となる。なぜなら、主催者は空気汚染物質の蓄積を予防する対策を実施しなかった。ドラム缶に蓋をすれば、OSHA の義務を果たすことができたはずである。</p>
<p>曝露雇用主 (Exposing Employer)</p>	<p>【定義】 自分の雇用者がハザードに晒されている状態にしている雇用主。</p> <p>【取るべき行動】 曝露雇用主が違反をしている場合、曝露雇用主として出頭をさせられる。他の雇用主が違反をしている場合、曝露雇用主は (1) 危険な状態を承知していた、またはその状態を発見するための合理的な努力を怠った、(2) 雇用者を保護する権限に見合った措置を取らなかった場合に、責任を問われる。暴露雇用主がハザードを是正する権限を持っている場合は、是正を実施しなければならない。権限を持たない場合でも、以下の項目の場合は出頭させられる可能性がある。(1) ハザードについて「創出雇用主」または「管理雇用主」に是正を求めなかった、(2) 雇用者にハザードを知らせなかった、(3) 適切な代替の保護措置を講じなかった。</p> <p>【例】 雇用主である Sub S は、毎日終業時に P 社工場内に常在する大きな穴の周りの作業場を点検し、清掃する責任がある。OSHA の基準では穴の周りにガードレールが必要。しかし、穴の周りにはガードレールはなく、Sub S の雇用者は個人用落下保護具を使用可能であるにも関わらず、使用していなかった。Sub S はガードレールを設置する権限を持っておらず、工場運営者 P 社に設置を依頼。しかし、P 社はそれを拒否した。</p>
<p>是正雇用主 (Correcting Employer)</p>	<p>【定義】 曝露する雇用者と同一作業現場で共通の事業に従事し、ハザードの是正に責任を持つ雇用主。通常、ある雇用主が特定の安全/衛生機器や装置の設置および保守の責任を負わされる場合に発生する。</p> <p>【取るべき行動】 是正雇用主は、違反の防止と発見について合理的な注意を払い、ハザードの是正という義務を果たすこと。</p> <p>【例】 大工工事業者である雇用主 C は、15 階建ての大規模プロジェクトにおけるガードレールの設置および保守を依頼された。作業は全てのフロアで進行中。雇用主 C は午前中と午後全フロアを検査する。また、資材業者が周辺に資材を搬入するエリアは、そのエリアへの資材の搬入が終了した時点で検査する。他の下請け業者は、ガードレールの破損や紛失をゼネコンに報告することが義務付けられている。ゼネコンはその報告を雇用主 C にあげる。雇用主 C は破損を見つけ次第、あるいは報告を受け次第、すぐに修理をする。六階のガードレールを点検後、就労者が機材の移動で破損。しかし、誰もその破損について雇用主 C に報告を行わなかった。翌日の朝、OSHA の点検が実施された。雇用主 C の雇用者は誰もハザードに晒されていないが、他の雇用者は晒されていた。この場合、雇用主 C は是正雇用主であるものの、違反を合理的に知ることができなかったため、破損したガードレールの責任は問われない。</p>
<p>管理雇用主 (Controlling Employer)</p>	<p>【定義】 安全衛生に関する違反を是正する、または他者に是正を求める力を含む、作業現場に対する一般的な監督権限を有する雇用主。管理は、契約により、または明確な契約上の規定がない場合は、実際の管理の行使により確立することができる。</p> <p>【取るべき行動】 管理雇用主は、現場での違反行為を防止・発見するために合理的な注意を払う義務がある。この合理的配慮の義務を果たすために、管理雇用主が実施すべき措置の範囲は、自らの雇用者の保護に関して雇用主に要求されるものよりも少ない。つまり、管理雇用主は通例、雇用している雇用主ほどの頻度でハザードを検査する必要もなければ、適用基準や業界の専門知識について同じ程度である必要もないのである。管理雇用主が合理的配慮の基準を満たすために、どの程度の頻度、検査しなければならないか、影響を与える要因として以下のようなものがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクトの規模 ・ 作業の性質とペース (作業の進行に伴い、ハザードの数や種類が変化する頻度も含む) ・ 管理雇用主が、管理雇用主の安全に関する歴史や安全対策、雇用主の専門性の程度についてどの程度知っているか ・ 管理雇用主が、他の雇用主がコンプライアンス違反の履歴があることを知っている場合、通常よりも多く検査することが必要となる。また管理雇用主が他の雇用主と働いたことがなく、その遵守履歴を知らない場合は、通常よりも多く検査する必要がある。 ・ 他の雇用主が効果的な安全衛生の取組を実施しているということを、管理雇用主が強く主張する場合、検査は少なめの頻度が良い場合もある。他の雇用主による効果的な安全衛生努力の最も重要な指標は、一貫して高いレベルのコンプライアンスである。その他の指標としては、安全衛生要件の不遵守に対する効果的で段階的な強制的な制度と、現場での定期的な安全ミーティングと安全研修が挙げられる。

出典：OSHA Instruction, Directive Number CPL 2-0.124
<https://www.osha.gov/enforcement/directives/cpl-02-00-124>

「雇用者 (employee)」と「独立請負業者 (independent contractor)」

前述のとおり、「雇用者」は労働安全衛生法で「ビジネスの影響を与える（雇用主の）事業に雇用されている雇用者」と定義されている。だが、建設現場で働く労働者は、必ずしも「雇用者」とみなされているわけではなく、「独立請負業者 (independent contractor)」である場合がある。「独立請負業者 (independent contractor)」と「雇用者 (employee)」は別物として捉えられている^{*55}。

なお、アメリカの建設現場における「独立請負業者 (independent contractor)」は、「自営業者 (self-employed)」も含まれる。では、「独立請負業者 (independent contractor)」と「雇用者 (employee)」はどのように区別されているのだろうか。

アメリカの法律で、「雇用者 (employee)」と「独立請負業者 (independent contractor)」のどちらであるかを判断するのは、コモンロー調査 (Common Law Test), 経済実態調査 (Economic Reality Test), あるいはこの二つを組み合わせたという 3 つのいずれかの方法で行われる。例えば、アメリカ合衆国内国歳入庁 (IRS: Internal Revenue Service) は、雇用主が給与から税金を源泉徴収するかどうかを判断するのに、コモンロー調査 (Common Law Test) を使う傾向がある。これは、雇用者の回答は必須であるが、独立請負業者 (自営業者) は必須ではない。OSHA は、労働省の一部門であるので、経済実態調査 (Economic Reality Test) を使用するのが通常である。これらの調査には、「労働者の作業工程を管理しているのは誰か？」という質問がある。ここで回答する管理者が、給与を支払う人なのであれば、

^{*55}<https://na.bhs1.com/do-osh-regulations-apply-to-independent-contractors/> (前掲)

その労働者は「雇用者 (employee)」ということになる。給与支払い者が工程について指示をしない場合は、その労働者は「独立請負業者 (independent contractor)」である可能性が高い。コモンロー調査、および、経済実態調査では、二つの立場を区別するのにそれぞれ以下の点にフォーカスしている^{*56}。(経済実態調査で使用するファクターについては表 17, コモンロー調査で使用するファクターについては表 18 を参照)

裁判になった際などには、裁判所はこれらの要素全てに注目し、労働者がどちらの立場にあるかを決定する。そして、その労働者が雇用主と判断された場合には、OSHA の基準に違反していた場合に罰則の対象となる。

このように、自営業者は明確に労働安全衛生法の基準の対象外となっており、その代わりに建設現場などでは「自営業者」は「独立請負業者」に含みこまれて扱われている。裁判などで個人が「独立請負業者」か「雇用者」か判断する際には、このようにいくつかの基準を用いて判断される。アメリカの労働安全衛生法は、歴史的に「雇用主 (employer)」と「雇用者 (employee)」の二つの関係でのみ成立しており、イギリスのように中間的な存在 (worker) などは差し挟まれない。よって、労働災害における責任も、雇用主にのみかかってくるのがポイントである。

3.3.6 アメリカにおける自営業者のまとめ

アメリカにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- ・イギリスとは逆で、アメリカの建設業の自

^{*56}<https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/artifull.pdf> (Charles J. Muhl, "What is an employee? The answer depends on the Federal law", Monthly Labor Review, January 2002, pp. 3-11)

営業者は景気が良くなると減少し、悪くなると増加するという反循環的な増減傾向を見せる。これは、アメリカの建設業界では雇用者を厚遇し、自営業者は景気変動の調整弁として利用されていることが予想できる。

- ・ 自営業者の死亡率が高い産業は、農林水産業、天然資源と鉱業、レジャー、財務、不動産、小売り、専門職、行政・ゴミ処理。企業に比べると、時間も収入にも余裕がなく、安全教育や設備に投資する余力がほとんどないことが原因であることが多い。
- ・ 正規雇用だけが優遇され、自営業者は税率もあがり、福利厚生や保護もなく、税制／社会制度的に脆弱な存在。イギリスも就労者ではない自営業者については保護が薄い、パワハラや差別からは保護される。アメリカはこれすらもない。
- ・ OSHA は雇用者のみを保護の対象としており、「自営業者は対象外」とであると明言している。これは、1970年の労働安全衛生法の一般義務条項にまで遡る。
- ・ 裁判等で雇用者を守らなかった件で責任を問われるのは雇用主。建設業などで「誰が雇用主なのか分からない」というケースが多いため、”1999 OSHA Multi-Employer Citation Policy”で雇用主を五種類に分けて定義。いずれかに当てはまる場合は、雇用者の安全を守らなかった際に処罰の対象となる。
- ・ アメリカの法律では「独立請負業者」と「自営業」は同義として捉えられ、「雇用者」と「独立請負業者」のどちらであるかを判断するために、コモンロー調査や経済実態調査が使われる。労働災害における責任は、雇用者を雇用する雇用主にのみかかってくる。

表 17 経済実態調査で使われるファクター

労働者の立場を決めるうえで使われる要因（経済実態調査）		
要因	労働者は以下の場合「雇用者」	労働者は以下の場合「独立請負業者」
組み込み	労働者は、雇用者の通常業務の一部であるサービスを提供している	労働者は、雇用者の通常業務以外のサービスを提供している
設備投資	労働者は設備や機器に投資を行っていない	労働者は業務用の設備や機器にかなりの投資を行っている
コントロールする権利	経営者が、業務に対してある一定のタイプ／程度のコントロールする権限を保持している	経営者は、労働者の作業工程について、コントロールする権限は一切ない
リスク	労働者は利益を出したり損失を被ったりすることはない	労働者は利益を出す、あるいは、損失を被ることがある
スキル	業務には特別なスキルや判断は必要とされない	業務は特別なスキル、判断、発案が必要となる
継続する関係	労働者はその業務と、永続的、あるいは長期的な関係を持つ	業務との関係は一つのプロジェクトのみで、限定された期間となる

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”,
 Monthly Labor Review 2004, p. 7
<https://na.bhs1.com/do-osh-regulations-apply-to-independent-contractors/>

表 18 コモンロー調査で使われるファクター

労働者の立場を決めるうえで使われる要因（コモンロー調査）		
要因	労働者は以下の場合「雇用者」	労働者は以下の場合「独立請負業者」
コントロールする権利	雇用主は業務の詳細までコントロールする	労働者自身が業務の詳細をコントロールする
業務の種類	労働者は雇用主と異なる業務や職業には従事しない	労働者は雇用主と異なる業務を行う
監督	雇用主は労働者を監督する	業務は監督されずに行う
スキルレベル	スキルレベルは高くなくても良く、また特殊能力は必要はない	スキルレベルは専門性、特殊能力があり、かなりのトレーニングが必要
道具と資料	雇用主は道具、器具、作業場を提供する	労働者自身が作業場の道具、器具を準備し、雇用主以外の場所で仕事をする
継続する関係	労働者は長期的、継続的に雇用される	労働者は特定のプロジェクトのために限られた期間だけ雇用される
支払い方法	労働者は時給払い、あるいは他の労働時間に基づく計算を行い、支払額を決定する	プロジェクトごとの支払い
組み込み	業務は雇用主の通常業務の一部である	業務は雇用主の通常業務の一部というわけではない
意図	雇用主と労働者は「雇用主－雇用者」の関係にいる意向がある	雇用主と労働者は「雇用主－雇用者」の関係を作ろうとする意図はない
複数の会社での勤務	労働者は一人の雇用主にのみサービスを提供する	労働者は複数の事業にサービスを提供する

出典：Stephen M. Pegula “Occupational fatalities: self-employed workers and wage and salary workers”,
 Monthly Labor Review 2004, p. 8
<https://na.bhs1.com/do-osh-regulations-apply-to-independent-contractors/>

3.4 オーストラリアにおける自営業者

3.4.1 オーストラリアにおける自営業者の推移

オーストラリアの自営業者の割合は、全労働者の16.32% (2020年) というデータを出している。これは、「独立請負業者」「オーナー経営者 (雇用者有+無)」の合計人数であり、2021年は220万人になった (表19)。1990年代からの推移については図24を参照されたい。

また、民間の調査会社の発行した Economics Fact Sheet では、2021年2月の段階で138万8千人が雇用者のいない自営業者として働いているとしている。これは、オーストラリアの労働人口の10.6%にのぼる。産業別の内訳では、建設業が18%、専門サービス業が14.5%、農業が10%となる (表20)。75%が法人格のない企業を経営しており、62%が男性で、43%がパートタイムである。2020年はコロナ禍の影響で自営業者は減少し、正規雇用者 (有給休暇有の雇用者) よりも少なくなった。非正規雇用は自営業者よりもさらに減少した。だが、2021年には再び上昇傾向となった。オーストラリアの自営業者は、パートタイムで働く割合が高く、雇用者を持たないオーナー経営者の43%がパートタイムで働いていた (全雇用者の中でパートタイムは31%)。法人化されていない企業のオーナー経営者 (46%) は、法人化された企業の経営者 (33%) よりもパートタイムで働く割合が高い^{*57}。

このように、労働者数に占める自営業者の割合については、前出のイギリスやアメリカと大きな違いはないことが分かる。

^{*57}<https://www.aph.gov.au/DocumentStore.ashx?id=e2d53c89-e026-468d-9f8f-a742d4538efb&subId=706260> (“Economics Fact Sheet Self-employment in Australia in 2021”, AirGroup (April 2021))

3.4.2 オーストラリアの労働災害

オーストラリアは2021年統計で、人口2542万人、雇用者数 (employment) 約1300万人と日本の約2割の人口規模といえる。オーストラリアの労働災害は、2021年にリリースされた最新データ^{*58}によると、2020年の労働災害による死亡者数は194人 (男性186人・女性8人) であった。10万人あたりの死亡者数は1.5人であり、2007年のピーク時3.0人の半分にまで減少している。労働災害による死亡者数及び10万人あたりの死亡率の推移については、下記の図25を参照されたい。

図25のオーストラリアの全産業の死亡者数と死亡率の推移を後の図のフォーマットと合わせた図が図26となる。これと同様に日本の全産業の労働者の死亡率を計算すると図27のようになる。なお、雇用者数は労働力調査「産業、従業上の地位別就業者数」をもとに「役員を除く雇用者数」を算出し、死亡者数は厚生労働省職場のあんぜんサイトにて公表されているものを集計している。日本でも2007年の死亡率2.6人に対して2021年では1.5人であり、42%減少している。

上記の統計を建設業に限定して確認する。safe work Australia が公開している労働災害統計データ^{*59}からオーストラリアの建設業の死亡者数と死亡率の推移をまとめると図28となる。オーストラリアでは、ピークとなる2007年の死亡率4.8人に対して、2021年は2.1人と全産業とほぼ同値となる56%の減少

^{*58}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-11/Work-related\%20traumatic\%20injury\%20fatalities\%20Australia\%202020.pdf> (“Work-related Traumatic Injury Fatalities, Australia, 2020”, safe work Australia, 2021)

^{*59}Work-related traumatic injury fatality time series, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/work-related-traumatic-injury-fatality-time-series>

表 19 オーストラリアにおける自営業者数

Year	Independent Contractors [Definition from 2008]	Owner Managers (self-employed)		Total self-employed
		With employees	Without employees	
2021 Aug ¹⁶	1,003,600	805,800	1,391,900	2,197,700
2021 Aug ¹⁶	7.8%	6.2%	10.8%	17.0%
2019 Aug ¹⁵	1,049,300	756,700	1,397,500	2,154,200
2019 Aug ¹⁵	8.2%	5.9%	10.9%	16.8%
2016 Aug ¹³	1,028,800	729,400	1,288,000	2,017,400
2016 Aug ¹³	8.7%	6.2%	10.9%	17.1%
2015 Aug ¹²	1,012,200	764,700	1,310,200	2,074,900
2015 Aug ¹²	8.7%	6.6%	11.2%	17.8%
		Other Business operators [may employ others]		
2013 Nov ¹¹	986,400	1,013,500		1,999,900
2013 Nov ¹¹	8.5%	8.7%		17.2%
2012 Nov ⁹	980,000	1,000,000		1,980,000
2012 Nov ⁹	8.5%	8.7%		17.2%
2010 Nov ⁸	1,100,000	1,000,000		2,100,000
2010 Nov ⁸	10%	9.1%		19.1%
2009 Nov ⁷	1,000,000	975,000		1,975,000
2009 Nov ⁷	9.3%	9.1%		18.45%
2008 Nov ⁶	967,100	1,064,400		2,031,500
2008 Nov ⁶	9.1%	10%		19.1%
Definition used until 06	Own-account workers (or) Owner-managers of unincorporated enterprises	Employers (or) Owner-managers of incorporated enterprises		
2006 Nov ⁵	673,700	1,231,700		1,904,700
2006 Nov ⁵	6.6%	11.9%		18.8%
2004 Nov ⁴	7.2%	12.7%		19.9%
1998 Aug ³	7%	12.8%		19.8%
1998 Aug ²	8.6%	11.8%		20.4%
1978 Feb ²	6.7%	9.7%		16.4%

出典：Self-employed AUSTRALIA <https://selfemployedaustralia.com.au/independent-contractors-how-many/independent-contractors-how-many-in-australia/>

をみせている。

日本の建設業における死亡者数と死亡率を図 29 に示す。日本は、2007 年は 12.3 人、2021 年は 8.9 人と 28 % の減少であり、これは全産業の減少と比較すると鈍化している。またオーストラリアに比べ、4 倍ほど建設業の死亡率が高いことが分かる。

労働者の死亡原因は、一位が「車両の衝突」(80 人 / 41 %)、二位に「動いているものとの衝突」(25 人 / 13 %)、三位に「高所からの落

下」(22 人 / 11 %) が続く。産業別にみると、運輸、郵便、倉庫で 49 人 (10 万人あたり 7.8 人)、農林水産業で 46 人 (10 万人あたり 13.1 人)、建設業で 36 人 (10 万人あたり 3.1 人) となる。死亡者の年齢層は、55~64 歳の労働者が 28 % と最多。これは過去 5 年間のデータでも一貫しており、変化はない。また、65 歳以上の労働者の死亡率は 10 万人あたり 5.3 人と最も高く、労働者全体の死亡率 1.5 人の 4 倍にのぼる。55 歳から 64 歳の労働者の死亡率は

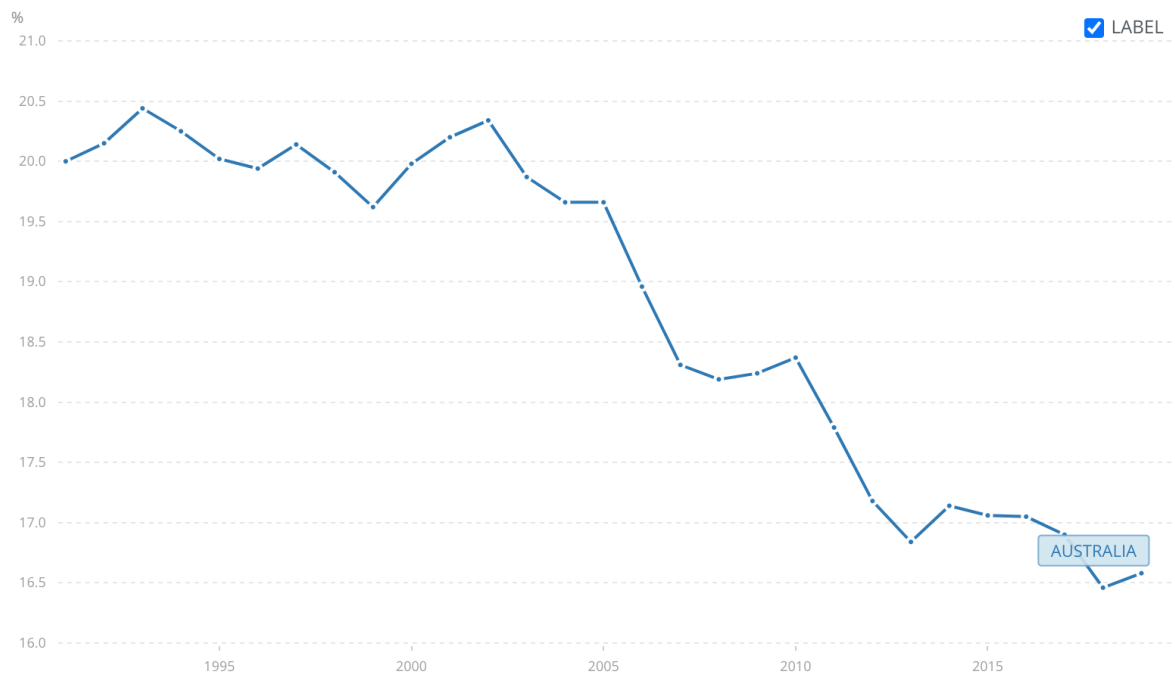


図 24 オーストラリアにおける自営業者数

出典：Self-employed AUSTRALIA <https://selfemployedaustralia.com.au/independent-contractors-how-many/independent-contractors-how-many-in-australia/>

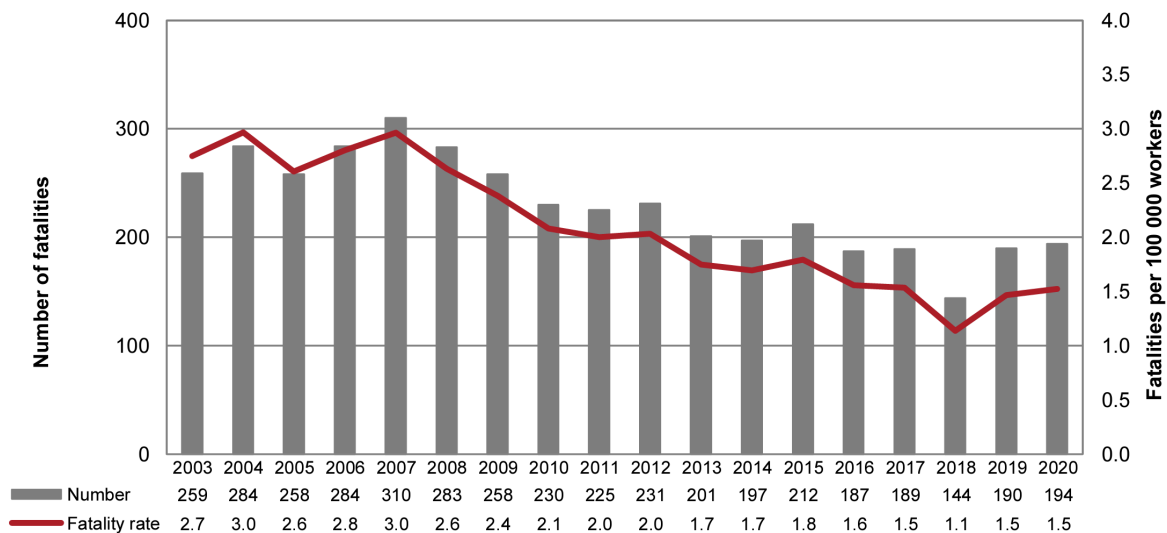


図 25 オーストラリアの労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

出典：“Work-related Traumatic Injury Fatalities, Australia, 2020”, safe work Australia, 2021

10万人あたり2.9人と2番目に高かった。若年層はかなり少ない。

The Australian Work Health and Safety Strategy 2012–2022 (Australian Strategy)

は、オーストラリアの安全衛生の改善を進めていくためのフレームワークを提供すべく立ち上げられた政府戦略である。健康で安全かつ生産的な労働生活というビジョンを達成する

表 20 オーストラリアの自営業者の割合（産業別）

産業	全労働者数	雇用者を持たないオーナー経営者	オーナー経営者の割合
農業	338.9	146.4	43.2 %
鉱業	249.6	0.4	0.2 %
製造業	891.0	64.4	7.2 %
公益事業	153.0	4.2	2.7 %
建設業	1,152.3	246.9	21.4 %
卸売	387.0	26.0	6.7 %
小売	1,331.7	57.5	4.3 %
観光業	845.9	33.5	4.0 %
輸送／倉庫	601.1	109.1	15.8 %
IT, メディア, 通信	202.2	20.4	10.1 %
不動産賃貸	209.1	37.3	17.8 %
専門職	1,231.6	202.8	16.5 %
行政サービス	395.4	99.5	25.2 %
公共事業	859.6	4.3	0.5 %
教育研修	1,062.2	52.5	4.9 %
医療	1,817.6	115.1	6.3 %
芸術, 娯楽	245.8	33.6	13.7 %
その他サービス	510.0	109.3	21.4 %

出典：“Economics Fact Sheet Self-employment in Australia in 2021”, AirGroup

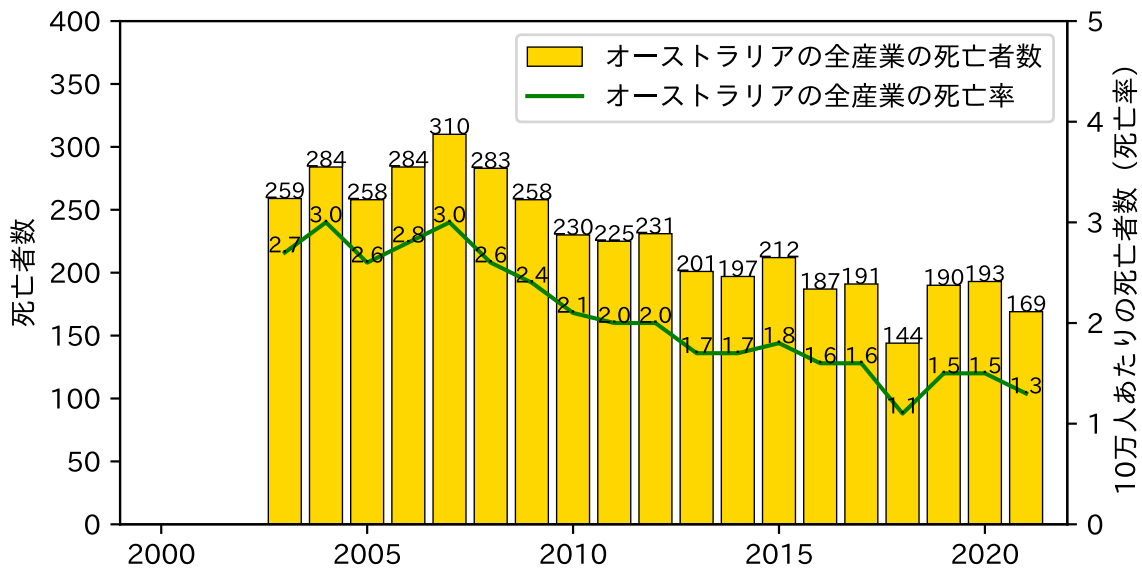


図 26 オーストラリアの全産業の労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

ために、連邦政府、州・準州政府、産業界、労働組合、その他の組織間の協力的なアプローチ

を推進する。この戦略では事故防止のために最も必要な部分に活動を集中させられるよう、

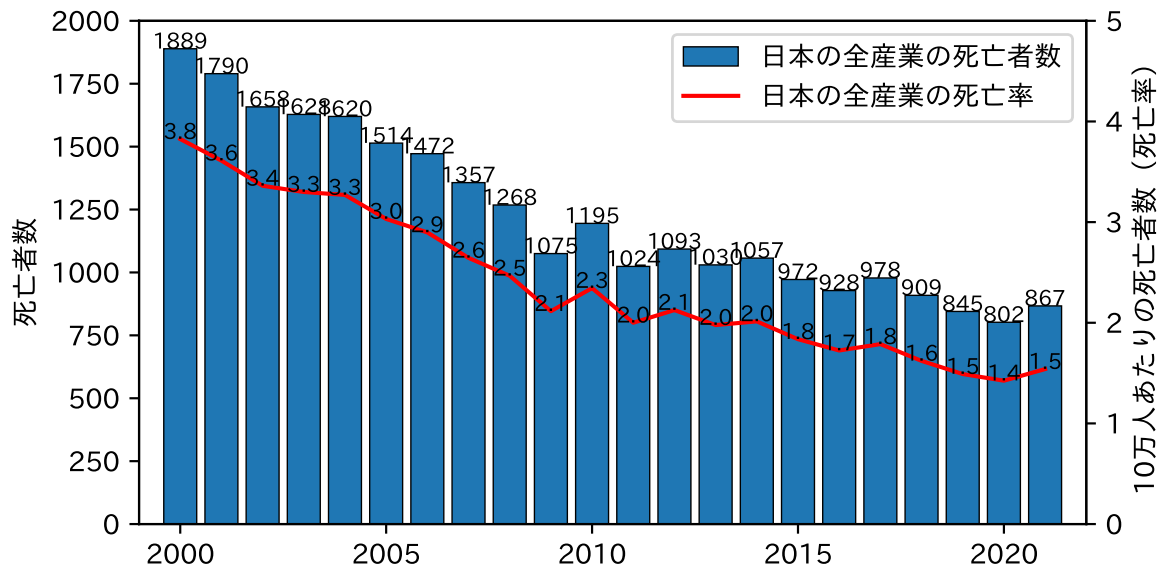


図 27 日本の全産業の労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

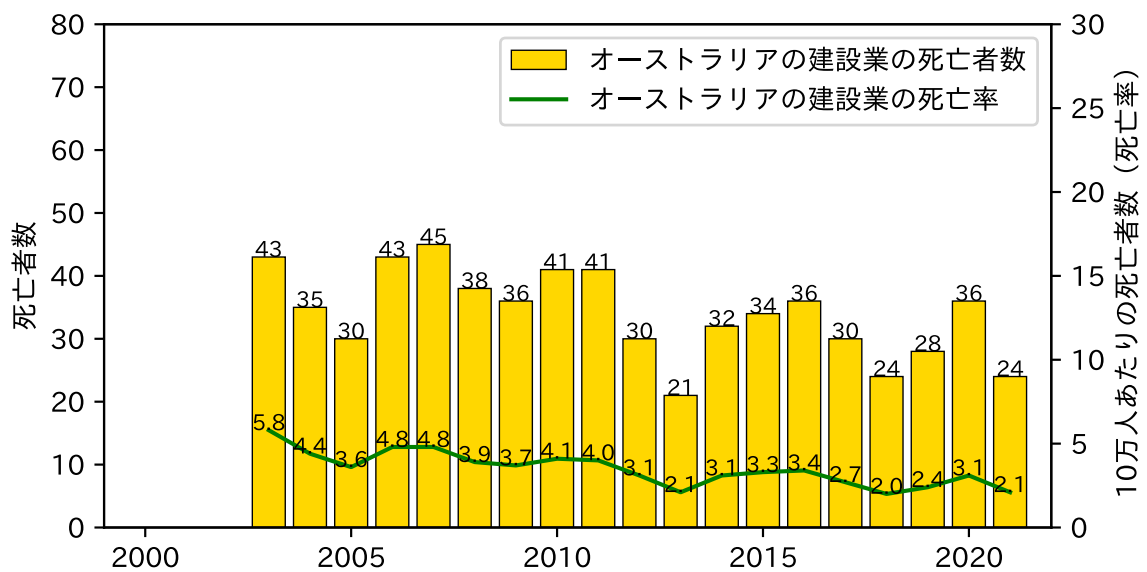


図 28 オーストラリアの建設業の労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

国家的な優先産業および条件を指定している。以下の優先産業は、死傷者の数が多い、あるいは割合が高い、あるいは性質上危険な産業とみなされる。

1. 農業
2. 道路運送業

3. 製造業
4. 建設業
5. 宿泊・飲食サービス業
6. 行政と安全
7. ヘルスケアおよび社会補助

2016年～2020年の間に、「農業」「運送業」「建

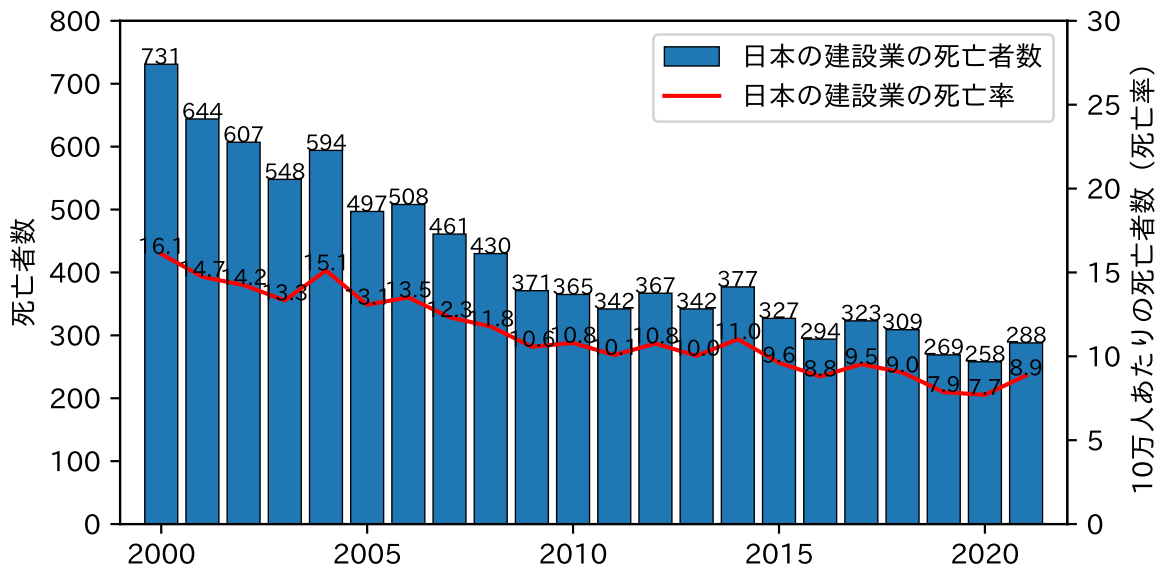


図 29 日本の建設業の労働災害死亡者数・10万人あたりの死亡率の推移

設業」だけで死亡者の55%を占めている。この5年間の間の建設業の労働災害死亡者数は154件であった。大部分(58%)は、建設サービス業のsub-division (Building installation services, Other construction services, Building structure services, Land development & site preparation services, Building completion services)で発生している。死亡者のうち25歳未満の若年労働者は、13%を占めている。他産業も含めた労働災害の大多数が高齢者の間で発生しているのに対し、建設業では異なる傾向が見られる。

労働災害の死亡件数は、ピーク時に比べて明らかに減少傾向にある。しかし、建設業については若年層の死亡者数が割合的に多く、強力で持続可能な労働安全衛生文化が根づかせるためには、まだやるべきことがたくさんあるように思われる。

3.4.3 PCBU という概念の導入

PCBU の定義 (2011 年労働安全衛生法)

オーストラリアは全ての人々が守られる安全衛生施策として様々な施策や対策を実行してきたが、そのなかでも自営業者が関わってくる法律的な実践として、National Harmonisation of OHS Laws^{*60}のもと、「PCBU (person conducting a business or undertaking)」という概念を導入したことについて、本調査では特に深掘りして取り上げる。PCBU という新しいフレームワークを導入は、職場を管理・統制する者に明確かつ包括的な義務を与え、その義務を執行するための強力な基盤を提供する。労働安全衛生を効果的に実施するためには責任の明確化が重要であり、PCBU というフレームワークは、職場を管理するすべての者が労働者やその仕事の影響を受ける可能性のある全ての人々のために安全な職場環境を提供、かつ維持する明確な法的義務を負うことを明確にした。

PCBU は直訳すると「商取引または事業を営む者」ということであり、2011 年の労働安全衛生法では、PCBU も、合理的に可能な限りにおいて、職場の労働者およびその他の人々の健康と安全を確保する第一義的な注意義務 (primary duty of care) を負うものとした。労働安全衛生法で、PCBU は以下のように定義されている。

^{*60}National OHS は、連邦、クイーンズランド州、ニューサウスウェールズ州、オーストラリア首都特別地域、北部準州に共通した法律である。各管轄区域の法律は、「2011 年労働安全衛生法 (Work Health and Safety Act 2011)」「2011 年労働安全衛生規則 (Work Health and Safety Regulation 2011)」「行動規範—各地域で採用されているもの (Codes of Practice (as adopted in each jurisdiction))」がある。

2011 年の労働安全衛生法

Subdivision 2 – Other important terms

(1) この法律において、商取引または事業を行う者とは、次のいずれかに該当する者をいう。

(a) 商取引または事業を単独で行うか、または他者と共同で行うか。

(b) その商取引または事業が営利を目的として行われるか否か。

(2) 人の行う商取引または事業には、共同経営者又は法人でない団体の行う商取引または業務が含まれる。

(3) 共同経営者が行う場合には、この法律中「商取引または事業を行う者」とあるのは、当該商取引または事業を行う共同経営者の各経営者を指すものとする。

(4) その商取引または事業に専任で従事している場合、又はその商取引または事業の役員として従事する限りにおいて、その商取引または事業を行う者でないとする。

(5) 地方自治体の選出議員は、その立場において商取引または事業を行わない。

(6) 規則で、この法律又はこの法律の規定の適用上、ある者が商取引または事業を行う者でないとみなすことができる状況を定めることができる。

(7) ボランティア団体は、この法律の適用上、商取引または事業を行わない。

(8) この節において、ボランティア団体とは、1つ以上の地域社会の目的のために共に活動するボランティアの集団であって、単独または他のボランティアと共同して、ボランティア団体のために業務を遂行する者を雇用していないものをいう。

出典：Australian Government, "Work Health and Safety Act 2011", <https://www.legislation.gov.au/Details/C2022C00082>

上記の定義では分かりにくいですが、Safe work Australia のページでは PCBU の定義を以下のように説明している。

PCBU (Person conducting a business or undertaking) という用語は、あらゆる種類の就労形態や構造を含んでいる。PCBU には、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。商取引または事業を行っている協力関係を結んでいる者は、個人としても集団としても PCBU と定義づけられる。

PCBU という用語は、「雇用主」として広く知られている組織または個人のことをいう。商取引または事業で労働者や役員として専任で従事している者は、PCBU ではない。

場合によっては、同じ職場での業務に複数の PCBU が存在し、同じ事柄に関して労働安全衛生法の下で義務を共有することになる。建設現場での元請けと下請けなどが一例だ。

出典：safe work Australia "Duties of a PCBU", <https://www.safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation/duties-under-whs-laws/duties-pcbu#:~:text=A%20person%20conducting%20a%20business,of%20work%2C%20such%20as%20visitors.>

以下のページでは、2011 年労働安全衛生法に記された「役員」「請負業者」「下請」「ボランティア」などの PCBU の定義と義務についてもまとめてある。また、PCBU が安全衛生

法を遵守しなかった場合に、どの程度のペナルティが発生するかについても例示してある。

AustLII Communitities "Rights and Responsibilities in Work Health and Safety" より

労働安全衛生における権利と責任

商取引または事業を管理する者とは？

商取引または事業を管理する者 (PCBU と呼ばれることもある) は、その人の商取引または事業を遂行するために、労働者を雇用する。PCBU には下請業者、主催団体、企業、合同会社、非法人組合、自営業者または単独の経営者を雇用する元請業者。「商取引または事業」には、非営利の事業および ACT 政府による活動が含まれる。

労働者または役員としてのみ仕事に従事している場合や、雇用者を持たず、地域社会の目的のために運営されているボランティア団体については商取引または事業を管理する者の対象外。

商取引または事業を管理する者の義務とは？

商取引または事業を管理する者 (PCBU) の主な労働安全衛生の義務は、安全な職場と安全な作業システムの提供により、労働者、顧客、訪問者の健康と安全を確保すること。商取引または事業を行う者は、特に以下のことを実施する必要がある。

- ・安全で健康的な職場環境を提供すること。
- ・安全な工場や構造物を提供し、維持すること。

- ・安全な作業システムを提供し、維持すること。
- ・工場、構造物、物質の安全な使用、取り扱い、保管、輸送を確保すること。
- ・工場は、その設備を操作する資格のある労働者のみが操作するようにすること。
- ・作業者の福利厚生のために適切な施設を提供すること。
- ・事故報告書や研修記録などの情報および記録を保持すること。
- ・健康や安全に対するリスクから人を守るために必要な情報、トレーニング、指示、監督を提供すること。
- ・病気や怪我を予防する目的で、労働者の健康状態や職場の状況を監視すること。
- ・労働者の安全に直接影響する事柄について、労働者と協議すること。
- ・最新の労働者災害補償方針があることを確認すること。

商取引または事業を行う者にとって重要な義務は、職場のハザードと安全作業手順について情報、指示、訓練を提供し、労働安全を確保することである。全ての新しく入った労働者は、導入研修を受けなければならない。導入研修の目的は、労働者が業務の開始時に組織の安全衛生システムに参加するための知識と技能を習得することにある。情報、指示、訓練の種類と量は職場によって異なり、口頭、書面、またはプレゼンテーションにより提供される。商取引または事業を行う者は、安全衛生の指示や手順が理解され、遵守されていることを確認するために、監督を行わなければならない。

また以下のような商取引または事業を管理する者にも追加的な義務がある。

- ・職場の管理または統制を行う者
- ・職場の備品、付属品、または工場を管理する者
- ・設備、物質、構造物の設計、製造、輸入、供給を行う者、または
- ・職場の設備や構造物の設置、建設、委託を行っている者

商取引または事業を行う者が安全衛生の義務を果たすのを支援するため、雇用主は適切な資格を有する者に助言を求めることができる。

適切な資格を有する者とは？

「適切な資格」とは、雇用者の安全衛生に影響を与える可能性ある問題について助言を行うための知識、技能、経験を有していることを意味する。その助言は、労働安全衛生の問題に関する知識の現状を反映していなければならない。雇用主が職場のリスクを管理する際に、信頼できるものでなければならない。適切な資格を有する者は、労働安全衛生のあらゆる側面に精通している必要はないが、自らの能力の限界を認識し、さらなる専門知識が必要な場合には雇用者のためにそれを明らかにしなければならない。

適切な資格を有する者の義務とは？

適切な資格を有する者は、危険有害性の特定、評価されたリスクを除去または低減するための管理手段の導入、およびそれらの管理手段の監視と見直しの方法について雇用者に助言できなければならない。

必要とされる適切な資格を有する者のタイプは、職場の種類やハザードなどの状

況による。以下が考慮されるもの。

- ・ 知識：研修を終えて、労働安全衛生または関連分野に関する関連知識を持っていることを証明できるだろうか？正式な資格がない場合は、他の手段で労働安全衛生の原則、法規制に関する知識の現状を理解していることを証明できるだろうか？
- ・ 業界経験：雇用主の業界で、同規模・同構造の雇用主とともに働き、同じような工場や設備を扱い、問題に対処し、可能な介入の影響を評価したことがあるか？
- ・ 専門的活動：助言しようとする労働安全衛生の分野で、最近の専門的活動を示すことができるか？どのぐらいの期間、専門家として活動してきたか？
- ・ 評判：評判が良く、仕事の質と実用性を証明できる審査人がいるか？
- ・ 専門家団体：会員になるための一定の知識、スキル、経験を有しているか、継続的な発展を要求してくる専門家団体の会員であるか？
- ・ コミュニケーション能力：ハザードやリスクをコントロールするために何が必要か説明し、分かりやすい報告書を書くことができるか？
- ・ 技術的専門技能：職場の状況を監視している場合、機器は適切、適格、正確であるか？機器を使用し、結果を分析するスキルがあるか？
- ・ 法規制の理解：労働安全衛生法に精通しているか？
- ・ リスク管理戦略：合理的に実行可能な限り、最高水準の保護を確保するという原則に合致するアプローチをとっ

ているか？例えば、個人用保護具の使用やモニタリングなどの低水準の管理よりも、リスクの除去に重点を置くべきである。

役員とは？

商取引または事業は、安全衛生の取組の成否や、商取引または事業を行う者による労働安全衛生法の遵守を決定する重要な意思決定を行う個人によって運営されている。この者たちを、2011年労働安全衛生法では「役員」と表現する。

役員の義務とは？

- ・ 役員の安全衛生義務は、due diligence（正当な配慮）を行うことが要求される。due diligence（正当な配慮）では、下記のような合理的手順を実施する。
- ・ 労働安全衛生に関する知識を習得し、常に最新の状態にしておく
- ・ 仕事の性質と運用と、関連するハザードやリスクについて理解しておく
- ・ 商取引または事業を行う者が、安全衛生に対するリスクを取り除く、または最小化するために、適切なりソースやプロセスを有し、それを確実に使用できるようにすること
- ・ 商取引または事業を行う者が、業務上の事故、ハザード、リスクに関する情報を受け取り、検討し、適時に対応するための適切なプロセスを確実に有しているようにすること
- ・ 商取引または事業を行う者が、その義務や責務を遵守するためのプロセス（例えば、通知すべき事故の報告、労働者との協議、通知の遵守、適切な研

修や指導の提供、安全衛生担当者の研修資格の確保など）を有し、それを確実に実施すること

- ・ 関連するリソースとプロセスの提供および使用を検証すること

役員は due diligence（正当な配慮）の要件を行使しなかった場合、個人的に責任を問われる可能性がある。

請負業者とは？

請負業者とは、ある組織、個人のために、決められた金額やレートで商品やサービスを提供し、あらゆる種類の仕事を行うために契約した企業、代理店、個人のことを指す。

請負業者は自営業、合同会社、または自社で労働者を雇用している場合も含む。請負業者と呼ばれる労働者は以下のとおり。

- ・ 建設現場のレンガ職人や大工などの下請業者
- ・ 下請業者の労働者（例：レンガ職人の労働者）
- ・ プロセスワーカー（An unskilled or semiskilled worker who is responsible for running processing machinery in a factory）、倉庫でのオーダピッカ、派遣の受付、派遣労働者など、労働者派遣または人材紹介会社によってサービスを提供する労働者
- ・ および、請負業者が管理・統制する職場で働く全ての者

元請業者の義務とは？

元請業者という用語は、請負業者に仕事を実施させる個人または組織に適用する。元請業者が請負業者に業務を委託する場

合、元請業者は PCBU であり、職場を管理するものであるため、下請業者の雇用者となる。

このような環境下で、元請業者は請負業者と労働者（または請負業者が雇用する他の者）に対して、雇用主の法的責任を負う。これは、請負業者とその労働者が、元請の労働者として適用される。元請の義務は、元請が管理する事柄、または管理する能力を有する事柄にのみ適用される。

例えば、電気工事業者は高所作業を委託している建築現場の元請は、高所の落下の危険性から請負業者を保護する義務を負う。元請は、適切な落下防止を実施するために、適切なシステムを導入し、必要な構造をしっかりと設置しなければならない。しかし、元請が専門知識を持たない電気工事の側面については、元請が工事の方法を管理する能力を有していない。

下請業者の義務とは？

多くの場合、職場の関係と職場の安全衛生義務は、特に複数の義務者が存在する場合は、複雑かつ重複している。請負業者は PCBU や職場の商取引または事業を管理する者の義務（労働者との関係において）と、労働者の義務（元請のための労働との関係において）の両方を負う必要がある。

自社で労働者を抱える請負業者は、労働者に対し PCBU または商取引または事業を管理する者の義務を保持し、労働者の身体的および精神的な健康と安全を確保すること。元請のために働く請負業者および請負業者の労働者（または請負業者に従事する人々）は、元請のための仕事について、労働者の義務を負う。

例えば、大規模な複合施設の建設を統括

するプロジェクトマネジメント会社（元請）が、現場オーナーのために多数の請負業者や下請業者を管理しているとする。独立した請負業者の労働者である電気技師が現場で作業しており、高所での作業が必要となっている。この場合、現場オーナー、プロジェクト管理会社、請負業者はすべて、請負業者の労働者である電気技師に、安全で健康へのリスクがない労働環境を提供する義務がある。

安全対策を提供することは、作業場所や作業工程を誰が管理するかによって異なる。電気工事が作業を開始する前に合意しておく必要がある。

雇用主とは？

労働者の雇用主は、その者の商取引または事業において業務を遂行する労働者を雇用する者を含む。商取引または事業には、非営利組織、地方自治体、州政府、準州政府が行う活動が含まれる。PCBUには以下が含まれる。

- ・ 雇用主
- ・ 自営業者
- ・ 自治体
- ・ 下請業者
- ・ フランチャイザー（および）
- ・ 元請業者

下請業者は、自身が雇用主であると同時に、元請業者の労働者であるということがあり得る。

就労者（worker）とは？

就労者（worker）とは、雇用者、人材派遣、ボランティア、見習い、職業体験の学生、下請業者、請負業者、商取引または事業を行う人のために仕事をする人のこと

を示す。

就労者の義務とは？

就労者は、自分自身の健康と安全に適切な注意を払い、他人の健康と安全に悪影響を及ぼさないようにしなければならない。また、労働者は、商取引または事業を行う者が与える適切な指示に従わなければならない。その方針と手順に協力しなければならない。

就労者は、以下を通じて安全衛生の義務を果たすことができる。

- ・ 適切な訓練と指示を受けるよう努めること。
- ・ 商取引または事業を行う者が提供する安全衛生の指示に従うこと。
- ・ 個人用保護具や衣類を正しく着用すること。
- ・ 機器を安全に、かつ意図された目的のために使用するよう注意すること。
- ・ ハザードを報告すること。
- ・ 業務に関連した怪我や健康への悪影響について報告すること。
- ・ 安全衛生の問題に関して、商取引または事業を行う者と協力すること。

ボランティアとは？

ボランティアとは、事業への参加や業務の引き受けを自由に申し出る人。または無給で組織のために働く人のこと。

ボランティアの義務とは？

ボランティアは、自分自身と他者の安全衛生について、合理的な配慮をしなければならない。商取引または事業を行う者に雇用されている場合は労働者となり、安全衛生に関連するあらゆる適切な指示、方針、手順に従わなければならない。ボ

ランティアの役員である場合は、安全衛生の義務に従わなければならないものの、役員として違反を訴えられることはない。ただし、「労働者」または「その他」としての義務を遵守していない場合は、責任を問われる可能性がある。

雇用的な環境でボランティアであるためには、「労働者」の定義を満たす必要がある。労働者とは、報酬の有無に関わらず、商取引または事業を行う者との取り決めのもと、商取引または事業に関連して仕事を遂行する個人のことを指す。

雇用的な環境で働くボランティアは労働者であり、そのように扱われなければならない。仕事に関して健康、安全、福利厚生に直接影響を与える全ての事柄について、合理的に実行可能な限り、相談にあずからねばならない。

雇用的な環境で働くボランティアは、2011年労働安全衛生法の下ですべての労働者に適用される義務を遵守する必要がある。具体的には以下を遵守する。

- ・ 2011年労働安全衛生法を遵守するために、義務を負う者が講じる措置に協力すること
- ・ 業務に従事する者が行う労働安全に関する指示に協力すること
- ・ 職場で労働安全のために支給される機器を適切に使用すること
- ・ 仕事に関するリスク、病気、怪我に気づいた場合に報告を行うこと

2011年労働安全衛生法によって「労働者」として保護される可能性が高い、雇用的な環境でのボランティアは以下のような者がいる。

- ・ 学校の食堂を手伝っている保護者
- ・ チャリティーのための募金活動をしている者
- ・ 車椅子で食事を運ぶ者
- ・ 宗教団体の運営に携わる者
- ・ チャリティーのための電話カウンセラー
- ・ 個人でガレージセールを行う者
- ・ ベビーシッター
- ・ アマチュアスポーツのコーチをしている保護者
- ・ 高齢の親族の介護をする者
- ・ 近所の人に食料品を届ける者

全ての労働者の安全、健康、福利厚生が確保されることが不可欠である。全ての者は、仕事に対して報酬が有るかどうかに関わらず、安全に出勤し、帰宅することができるということに自信を持つべきである。ボランティアはコミュニティに大切な貢献を行っており、ボランティア活動やボランティアの利用を妨げることなく、保護されなければならない。

危険な作業を拒否する権利

全ての労働者は、危険であると合理的に判断できる仕事、および（または）自分や他人を重大な傷害や危険にさらす仕事を拒否する権利を持っている。労働者は、上司、商取引または事業を行う者、安全衛生担当者に自らの懸念事項を知らせておかなければならない。その問題が解決手順を使っても解決できない場合、当事者はAccess Canberra（林注：政府機関）の労働安全衛生検査官に職場に立ち会うよう要請することができる。

合理的な理由で仕事を拒否する労働者は、通常と同じ給与およびその他の手当

(ある場合)を受ける権利がある。ただし合理的な代替労働を拒否した労働者、または商取引または事業を行う者の許可なく職場を離れた労働者については、通常の給与を受ける権利は与えられない。

職場における「その他」とは？

「その他」には、顧客 (client)、客 (customer)、訪問者が含まれる。職場にいる間は「その他」には次のような義務を遵守する。

- ・自身と他者の健康と安全に気を配ること
- ・他者の健康や安全に悪影響を与えないよう、合理的な配慮をすること
- ・商取引または事業を行う者から与えられた合理的な指示には、合理的に可能な限り従うこと

安全配慮義務の不履行

2011 年労働安全衛生法第 2 条に基づき、労働安全衛生法の義務に従わない場合、以下の違反と罰則を受ける可能性がある。

カテゴリー 1 の違反：無謀な行為 (reckless conduct)

2011 年労働安全衛生法第 31 条では、以下の場合に、カテゴリー 1 の犯罪になると書いている。

- ・その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・その者が、個人を死亡または重症のリスクに晒す行為を行った場合
- ・その者が、そのリスクについて意に介さない場合

以下のペナルティ (最大で) が課せら

れる。

- ・個人の場合、\$300,000 (約 2,800 万円)、5 年の懲役、またはその両方
- ・商取引または事業を行う者の個人、あるいは役員の場合、\$600,000 (約 5,600 万円)、5 年の懲役、またはその両方
- ・企業の場合、\$3,000,000 (約 2 億 8000 万円)

カテゴリー 2 の違反：安全衛生義務の不履行 (failure to comply with health and safety duty)

2011 年労働安全衛生法第 32 条では、以下の場合に、カテゴリー 2 の犯罪となると書いている。

- ・その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・その者がその義務を遵守しなかった場合
- ・その不履行により、個人を死亡または重傷、疾病のリスクに晒す場合

以下のペナルティ (最大で) が課せられる。

- ・個人の場合、\$150,000 (約 1,400 万円)
- ・商取引または事業を行う者の個人、あるいは役員の場合、\$300,000 (約 2,800 万円)
- ・企業の場合、\$1,500,000 (約 1 億 4000 万円)

カテゴリー 3 の犯罪：安全衛生義務の不履行

2011 年労働安全衛生法第 33 条では、以下の場合に、カテゴリー 3 の犯罪となる

と書いている。

- ・ その者が安全衛生の義務を負っている場合
- ・ その者がその義務を遵守しなかった場合

以下のペナルティ（最大で）が課せられる。

- ・ 個人の場合，\$50,000（約 470 万円）
- ・ 商取引または事業を行う者の個人，あるいは役員の場合，\$100,000（約 930 万円）
- ・ 企業の場合，\$500,000（約 4,670 万円）

出典：<https://austlii.community/foswiki/ACTLawHbk/RightsAndResponsibilitiesInWorkHealthAndSafety>

「第一義的な注意義務」とは

PCBU の義務とされる、「第一義的な注意義務 (primary duty of care)」については下記のように定義されている。

Australian Government “PCBUs” より

第一義的な注意義務は PCBU に対し、合理的に実行可能な限り、以下を確実にすることを要求する。

- ・ 安全な作業環境の提供及び維持
- ・ 安全な作業環境の提供と維持
- ・ 安全な作業システムの提供及び維持
- ・ プラント、構造物、物質の安全な使用、取り扱い、保管。
- ・ 利用しやすい適切な施設の提供（例：洗面所、ロッカー、食堂の利用など）
- ・ 指導、訓練、情報、監督の提供

- ・ 職場における労働者の健康および条件の監視
- ・ 施設に滞在する労働者の健康と安全を確保するために、自社が所有または管理・統制する宿泊施設の維持管理を行うこと。

「合理的に実行可能」の定義

「合理的に実行可能」とは、労働安全衛生法において、以下を含むすべての関連事項を考慮し、秤にかけて、特定の時点で合理的に実行できること、または実行可能であったことと定義されている。

- ・ ハザードやリスクが発生する可能性
- ・ 結果として生じる可能性のある被害の程度
- ・ ハザード又はリスク及びリスクを取り除く又は最小化する方法について、義務所有者が知っていること又は合理的に知るべきこと。
- ・ リスクを除去又は最小化する方法の利用可能性及び適合性
- ・ 利用可能な方法のコスト（そのコストがリスクに対して著しく不釣り合いであるか否かを含む）

労働者およびその他の者に対する第一義的な注意義務

PCBU は、合理的に実行可能な限り、PCBU に従事している、または従事させられている労働者、および業務を遂行する上で PCBU に影響または監督されている労働者の健康と安全を、労働者が商取引または事業で業務を行っている間は、保証しなければならない。

「労働者 (worker)」とは、雇用者、請負業者、下請け業者、労働者派遣、在宅労働

者、実習生、研修生、職業体験学生、ボランティアなど、PCBU のためにあらゆる立場で仕事をする人と労働安全衛生法で定義されている。

PCBU は、合理的に実行可能な限り、商取引または事業の一部として行われる業務により、他の人の健康と安全が危険にさらされないことを保証しなければならない。その他の者 (other persons) には、顧客、クライアント、配達員、訪問者、一般市民が含まれる。

デューディリジェンスの行使

PCBU の幹部役員は、労働安全衛生法に基づき、PCBU が労働安全衛生法の義務を遵守しているか確認するために、デューディリジェンスを行う義務がある。

役員のデューディリジェンスとは？^{*61}

役員のデューディリジェンスは具体的には以下のような段階を踏むことが求められる。

- ・労働安全衛生に関する最新情報を取得すること。
- ・業務の性質やオペレーション、関係するハザードやリスクについて理解すること。
- ・PCBU が以下を有していることを確認すること。
 - －安全衛生に関するリスクを取り除く／低減するために、適切なリソースと工程を使う。
 - －事故、ハザード、リスクに関する情報を受け取り、検討に入れ、適時に対応するための適切なプロセス。
 - －任務と義務を遵守するプロセス (通達が必要な事故を報告、労働

者との協議、通達の遵守、研修と指導の実施、HSR の研修資格の確保など) を踏んでいること。

出典: Australian Government Comcare
<https://www.comcare.gov.au/roles/pcbu>

下請け関係と PCBU

Safe work australia の公開している Factsheet^{*62}の説明によると、下請け関係における PCBU の位置づけは、独立請負業者 (個人事業主など) は、PCBU でもあり就労者 (worker) でもある。独立請負業者は、PCBU のために仕事をするために PCBU と契約を結んだ場合は「就労者」である。例えば、小売りから顧客に商品を届けるために物流の会社と契約したオーナートラックの運転手は「就労者」である。この場合、契約上の上位に位置する PCBU は、個々の請負業者の活動に影響を与えたり指示を与えたりする場合、労働者としての個々の請負業者に第一義的な注意義務を負う。また同様に、個人の請負業者は、自営業者として事業を行う (商品提供のためにサービスを契約する) ため、PCBU となる。PCBU として、個々の請負業者も合理的に実行可能な限り、下請け関係の中で下請け業者や就労者の健康と安全を確保する義務がある。また、自分自身の健康と安全を確保する義務もある。

キーポイントは、「個々の請負業者は就労者であり、さらに上位の全ての企業が義務を負うと同時に、PCBU として自分自身およびさらに下位の他の就労者に対しても義務を負うことがあり得る」ということである。(図 30 を参照)

^{*62}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet>
(WHS duties in contractual chain: Factsheet, p.4)

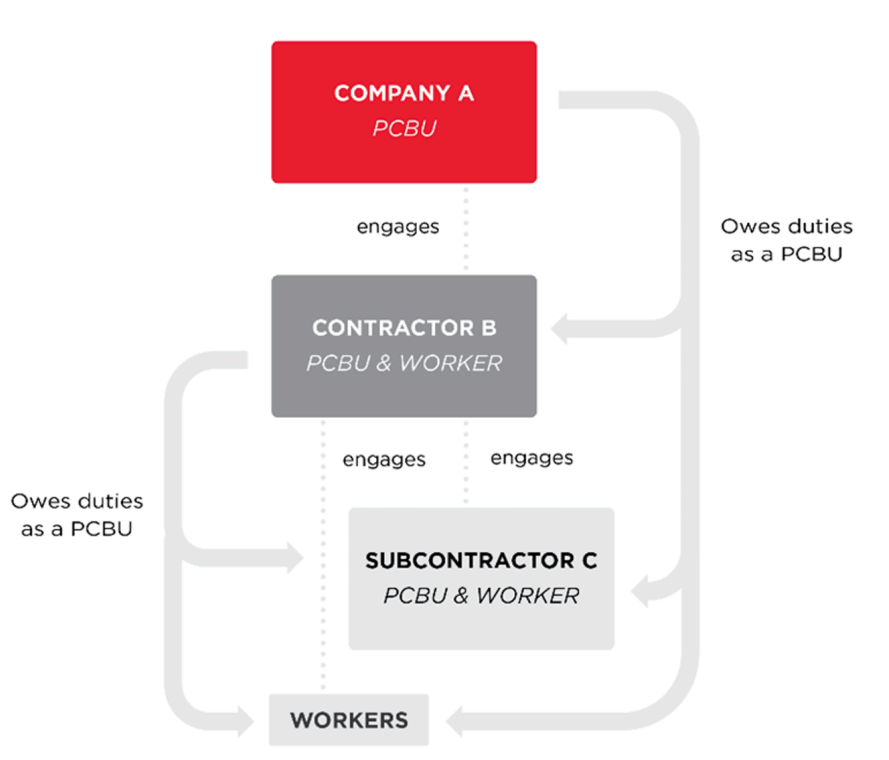


図 30 元請・下請の関係と PCBU・就労者 (worker) の関係

出典：WHS duties in contractual chain: Factsheet

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet>

自営業 (self-employed) については、下記のように記載がある。

「自営業の場合、PCBU であり、自分自身の安全 (自らの商取引において業務を行っている間) および他者の安全に対する第一義的な注意義務を負う。自営業者が他の PCBU のために働いている場合 (例えば、人材派遣会社と契約している自営業の溶接工)、その PCBU の就労者でもある。例えば、自営業の溶接工は、合理的に実行可能な限り、就労者や他の人々の健康と安全が自分の仕事によって危険に晒されないようにしなければならない。また、雇用する就労者や下請け業者に対しても PCBU の義務を負う。自営業の溶接工は、職場の安全衛生リスクを管理するために、合理的に実行可能な限り、他の請負業者や派遣会社と協議、協力、調整しなければならない」(前掲 Factsheet, p.

5)

一つの職場には通例、複数の企業や事業体関わってくる。建設業などはその典型である。そのような場合、同じ場所で働きながらも、複数の PCBU が関与している場合がある。例えば以下の事例 1・2 のような場合である。

PCBU と就労者の事例 1

例 1

複数のテナントが入ったショッピングセンターの経営者、ショッピングセンターのマネジャー、ショッピングセンターでショップを営む人たち、清掃の人、警備の人、ショッピングカート回収などの補助的な商取引を行う人

例 2)

建設現場の元請、その下請、下請のさらに下請（多くは自営業者）、元請けに発注する発注者

例 3)

ガソリンスタンドの経営者、ガソリンスタンドのオペレータ（経営者と別の場合）、整備士（別の事業を営む場合）、ガソリンスタンドでガスポンペを提供している者、併設のファストフード店のオペレータ

出典：The meaning of ‘person conducting a business or undertaking’, Safe work australia, pp.4-5

PCBU と就労者の事例 2

例 4

EM コンストラクション社は、教育省から地元の学校の改修工事を請け負うことになった。

このプロジェクトは 50 万ドルの見積もりが出された。教育省（NSW 州の一部）が PCBU であり、労働安全衛生法のもと、合理的に実行可能な限り、従事する請負業者、または教育省が影響を与えたり、指示を行ったりする請負業者を含む、労働者の安全を確保する義務を負う。

同省は、EM コンストラクション社を建設プロジェクトの主たる契約者 (Principal Contractor) として任命。EM コンストラクション社は、請負業者の管理を含む、プロジェクトの日常的な安全管理の責任を負う。EM コンストラクション社は、主たる契約者 (Principal Contractor) として、職場の外に自分たちの社名と契約の詳細を示す看板 (sign) を設置すること。また、職場のための書面による安全衛生管理計画を作成し、労働者に通知すること。

教育省は EM コンストラクション社に対し、同社はプロジェクトに日常的に責任を持つことになるので、同省に相談することなく、必要に応じて請負業者との契約について決定することができると伝えている。同省は、定期的なプロジェクトミーティングや労働安全衛生に関するディスカッションを含む、監督体制を敷いている。

EM コンストラクション社は、建設工事を請け負う PCBU と、建設プロジェクトを管理する主たる契約者 (Principal Contractor) と、両方の義務を負う。

EM コンストラクション社が雇う全ての個々の請負業者は PCBU であり、以下の義務を負う。

- ・業務から派生する全ての安全衛生リスクを、合理的に実行可能な限り、管理する
- ・安全衛生の事柄について、主たる契約者 (Principal Contractor) およびその他の個々の請負業者と話し合いをし、協力し、調整を行う
- ・安全衛生の管理計画について理解を深め、主たる契約者 (Principal Contractor) が発行する現場安全衛生規則を遵守すること

EM コンストラクション社に雇用され、あるいは雇用させられ、または EM コンストラクション社の影響を受け、もしくは指示される全ての個々の請負業者は、EM コンストラクション社 (主たる契約者) の労働者である。

EM コンストラクション社および全ての個々の請負業者は、互いに、またその作

業によって安全に影響を及ぼし得るその他の人々に対し義務を負う。

各アクター

Independent Contractor 1 (独立請負業者 1) Archie's Kitchens PTY Ltd.

EM コンストラクション社は、学校の新しいキッチンを設置するために Archie's Kitchens Pty Ltd を起用。Archie's Kitchens は PCBU であり、合理的に実行可能な限り、労働者（下請け業者を含む）の健康と安全を確保し、他者が作業によって危険にさらされないようにする第一義的な義務を負っている。

Archie's Kitchens の労働者は、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクションは、Archie's Kitchens と契約してキッチン工事を行う際に、これらの労働者を従事させたので、これらの労働者に対して義務を負っている。EM コンストラクション社は、合理的に実行可能な限り、アーチーズ・キッチンの雇用者の健康と安全を確保し、彼らに影響を与える労働安全衛生の問題について協議しなければならない。

Archie's Kitchens の雇用者は、自分自身の安全のために合理的に可能な注意を払い、他人の健康と安全を危険にさらさないように、作業場をつまずきや滑りの危険がないようにするなど、注意を払わなければならない。

Independent Contractor 2 (独立請負業者 2) SIM Plumbing and Electrical Pty Ltd

Archie's Kitchens は、配管や電気工事を行う専門知識がないため、プロジェクト

の一部を他の企業に下請けに出すことについて EM コンストラクション社に相談した。EM コンストラクション社は同意する。その結果、SIM Plumbing and Electrical Pty Ltd (SIM) が Archie's Kitchens の下請けとして、キッチン設置のための配管・電気工事を請け負うことになった。

SIM は PCBU であり、その労働者（下請け業者を含む）の健康と安全を確保し、合理的に実行可能な限り、その作業により他者が危険にさらされないようにする第一義的な義務がある。

SIM の就労者は、Archie's Kitchens が配管と電気工事を行うために従事させられたので、Archie's Kitchens の労働者でもある。Archie's Kitchens は、SIM の労働者の健康と安全を確保するために、合理的に実行可能なすべての措置（例：キャビネット設置時の粉塵への曝露のリスク管理）を取らなければならない。

SIM の雇用者は、Archie's Kitchens が改装工事の一部を SIM に依頼することによって業務に従事しているため、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクション社は、SIM の労働者の健康と安全を確保し、彼らに影響を与える安全衛生事項について協議しなければならない。

SIM の労働者は、自分自身の安全のために合理的な注意を払わなければならない、自分の仕事によって他人の健康と安全を危険にさらさないように合理的な注意を払わなければならない。

Sole Trader (自営業者) Star Tiling

EM コンストラクション社は、学校のバスルームのタイルを交換するために、Star Tiling をお願いした。Star Tiling は個人事業主 Joe Star の屋号である。

Joe Star は PCBU であり、労働者（雇用する見習いまたは請負業者）の健康と安全を確保し、合理的に実行可能な限り、自分の取引における作業によって他者の健康と安全が危険に晒されないように注意する第一義的な義務を負う。

Star Tiling の労働者は、タイル張りの仕事をするために EM コンストラクション社に従事させられているため、EM コンストラクション社の労働者でもある。EM コンストラクション社は、Star Tiling の健康と安全を保証し、彼らに影響する安全事項に関して協議しなければならない。Star Tiling の労働者は Archie's Kitchens の労働者ではない。なぜなら、Archie's Kitchens の仕事はしておらず、その作業は Archie's Kitchens によって影響や指示を受けることがないからである。

Star Tiling の雇用者は、自身の安全について合理的な注意を払い、自身の業務によって他者の健康と安全を危険に晒すことのないよう、合理的な注意を払わなければならない。

出典：WHS duties in contractual chain: Fact-sheet, pp.5-7

上記の PCBU と就労者の事例 2 を図化すると、図 31 となる。

また、一つの事業体が複数の場所で運営されることもある。関連する建築規制当局の承認が必要とされる作業の場合、オーナー・ビルダー（自ら建築工事を運営する建築主のこと）が PCBU となり、作業場にいる労働者やその

他の人に対して義務を負う可能性がある。その他、家主が投資用不動産の工事を行った場合、その不動産にいる人に安全衛生のリスクを与えてしまう場合、その家主も PCBU となる。

これらの事例を整理して分かることは、オーストラリアでは PCBU と就労者 (worker) を分けて考えており、さらに業者によっては PCBU と就労者の両方の立場となり得る。PCBU は合理的な可能な限り就労者の安全衛生について考慮する第一義的な義務があり、万が一就労者に危険が及んだ場合には賠償責任が生じる。自営業者も PCBU として影響を与える人間の安全衛生を守る義務があり、また顧客のために働いている限りは就労者としての位置づけにもなる。他国では「雇用主」と「就労者」という括りが主であるなか、オーストラリア（及びニュージーランド）では、雇用形態の枠を超えて PCBU という枠組みを作り、安全衛生の義務を果たす義務があることを法的に明言した。また、請負業者や自営業者のみならず、ボランティアやコミュニティ活動等にもその法的拘束力を持たせたという意味で、非常に画期的な法律であったと言えよう。

発注者 (client) および設計者 (designer) の責任

前節では、建設現場の事例の中で元請け／下請けが PCBU として機能していることを説明した。では、設計者 (designer) など、直接現場で作業をせず、一定の工程にのみ関わってくる業者は、どのような責任を負うのであろうか。Safe work australia のページで、設計者も労働安全衛生について責任を負う旨明記されており、建築工事にて PCBU の一つとして一定の責任を負う^{*63}。

^{*63}<https://www.safeworkaustralia.gov.au/safety-topic/managing-health-and-safety/safe-design> (“Safe design”, safe work australia)

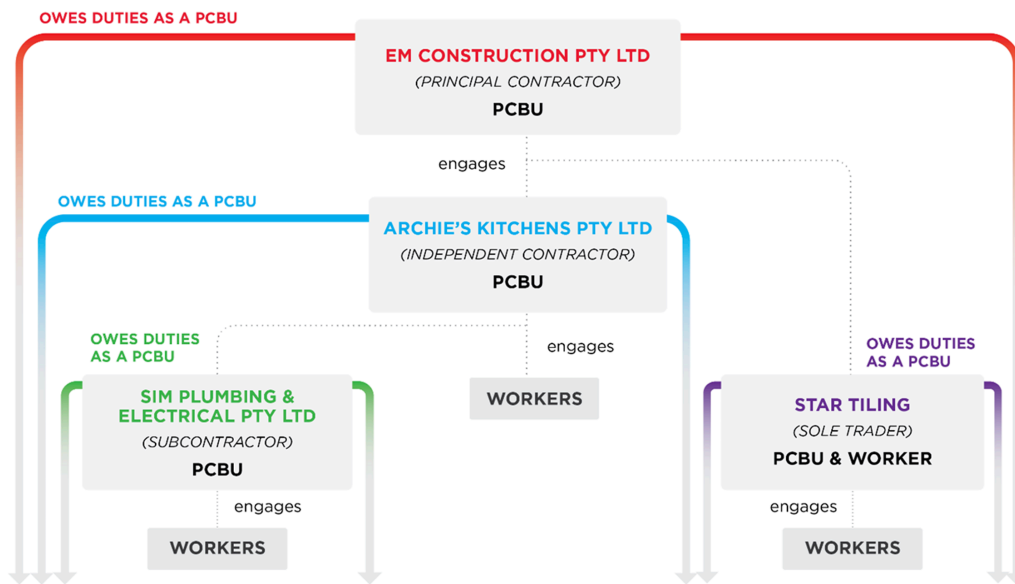


図 31 EM コンストラクションおよびその下に位置するコントラクターが契約上の連鎖で負うべき義務 (PCBU と就労者の事例 2 の図化)

出典：WHS duties in contractual chain: Factsheet

<https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/whs-duties-contractual-chain-factsheet>

安全設計とは

PCBU として、職場における安全設計を考慮する義務がある。

安全設計とは、設計の初期段階から管理方針を導入し、設計された製品のライフサイクルを通じて健康と安全に対するリスクを排除する。それが合理的に実行不可能な場合は最小化するよう努める。

建物、構造物、機械設備、工具、車両はすべて、それらを使用する人々を病気や怪我から守るために安全な設計が必要である。

安全設計は PCBU が下記について決定し、確認する段階（コンセプトの段階）から始まる。

- ・ 設計と意図された目的
- ・ 材料
- ・ 構築、維持、操作、解体、廃棄の方法

- ・ 準拠すべき法律、規範、規格

労働安全衛生の義務

職場の全ての人間が、模範的な労働安全衛生法のもと、労働安全衛生を守る義務を負う。もし以下のものであれば、特定の義務を課される。

- ・ PCBU
- ・ プラント、物質、構造物の設計者、製造者、輸入者、供給者、設置者である場合
- ・ 役員

模範的な労働安全衛生規則は、安全設計に適用される義務について概説している。これには、プラントの設計や建設作業を委託する者に対する具体的な要件が含まれる。詳細については safe work australia 発行の「Handbook - Principles of good

work design」 「Model Code of Practice: Safe design of structures」を参照されたい。

PCBU として、以下のことが合理的に実行可能である。

- ・ 職場の労働者や他の人の健康と安全を確保すること。
- ・ 安全衛生の問題に直接影響を受ける（または受ける可能性がある）労働者、および安全衛生代表者（HSR）がいる場合、その者と協議すること
- ・ 他のすべての関連する義務者と協議し、協力し、活動を調整すること

同じく safe work Australia が発行した「Safe design of structures – Code of Practice」では、設計者は upstream duty holder（上流の義務保持者）として定義され、労働安全衛生法のもとで安全衛生義務を負う一人であると定義している。

そして、設計者にとっての「合理的に実行可能」ということが何かについては、「一般的な設計基準や、設計者が構造物を設計した時点で知られていた危険やリスクを考慮することで決める」としている。そして、設計者は、実際の建設作業のマネジメントをしていない場合でも、合理的に実行可能であれば、建設作業を管理・支配している者と協議、協力、調整することによって、例えば、以下のようにその義務を果たすことができるとしている。

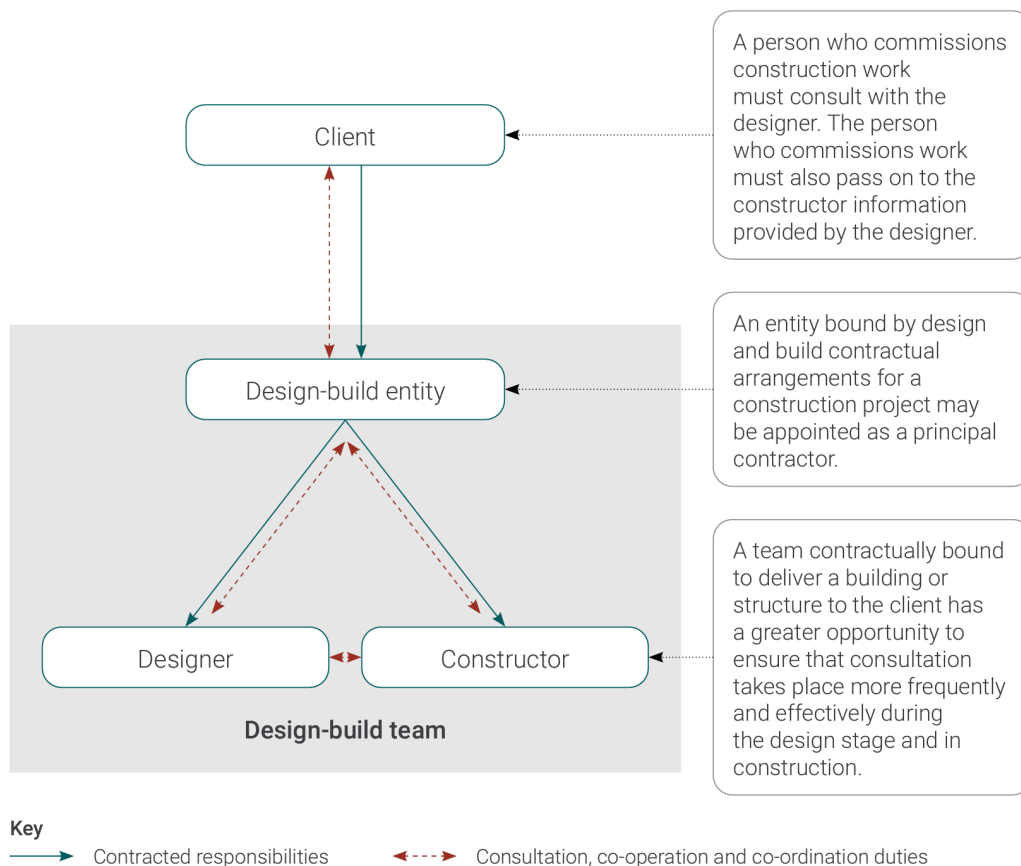
- ・ 従来の設計にリスクマネジメントのプロセスを適用し、設計への新しい／革新的なアプローチによってリスク

が排除／最小化され、本質的にもっと安全な建築物／構造物をもたらすかどうかを検討すること。

- ・ 建築物の建設者又は使用者に、従来とは異なる設計から生じる特定された危険に関する情報を提供すること。
- ・ 構造物を安全に建設する方法に関するガイダンスを提供すること、又は、
- ・ 以上のことを、工事の安全の専門家と連携して実施すること。

出典: "Safe design of structures, Code of Practice", October 2018, safe work australia, p. 8

また、契約や現場によって発注者と設計者の PCBU としての責任は異なっており、同ガイドラインの付録では、それぞれ違ったパターンについて当事者同士の「契約上の責任 (contracted responsibilities)」と「協議・協力・調整義務 (Consultation, co-operation, and co-ordination duties)」の関係性について図にしている。以下の図 32～図 36 を参照。



【和訳】

1 発注者 (client)

工事を依頼する者は、設計者と協議しなければならない。また、仕事を依頼する者は、設計者から提供された情報を施工者に伝えなければならない。

2 設計施工業者 (Design-build entity)

建設プロジェクトの設計・施工契約に拘束される企業は、主契約者として指名されることがある。

3 建設業者 (Constructor)

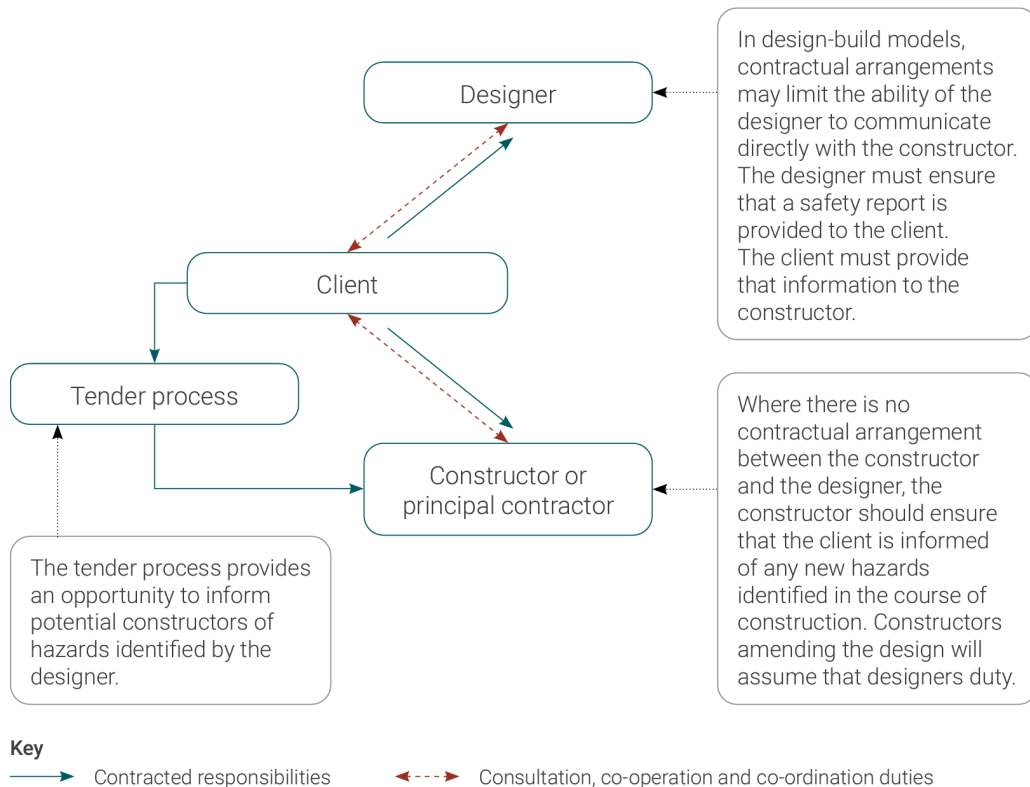
建築物や構造物を施主に引き渡す契約をしているチームは、設計段階や建設段階において、より頻繁に、より効果的に協議を行うようにすることを確認する機会が多くある。

4 設計者 (Designer)

図 32 設計施工の場合の責任体系

出典：“Safe design of structures, Code of Practice”

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 設計者 (Designer)

設計施工モデルでは、契約上の取り決めにより、設計者が建設業者と直接コミュニケーションをとることが制限される場合がある。設計者は、安全報告書を必ず発注者に提供しなければならない。発注者は、その情報を建設業者に提供しなければならない。

2 発注者 (Client)

3 建設業者または主たる建設業者 (Constructor or Principal Constructor)

建設業者と設計者の間に契約上の取り決めがない場合、建設業者は、施工の過程で判明した新たな危険について、発注者に必ず報告しなければならない。設計を修正する建設業者は、設計者の義務を負うことになる。

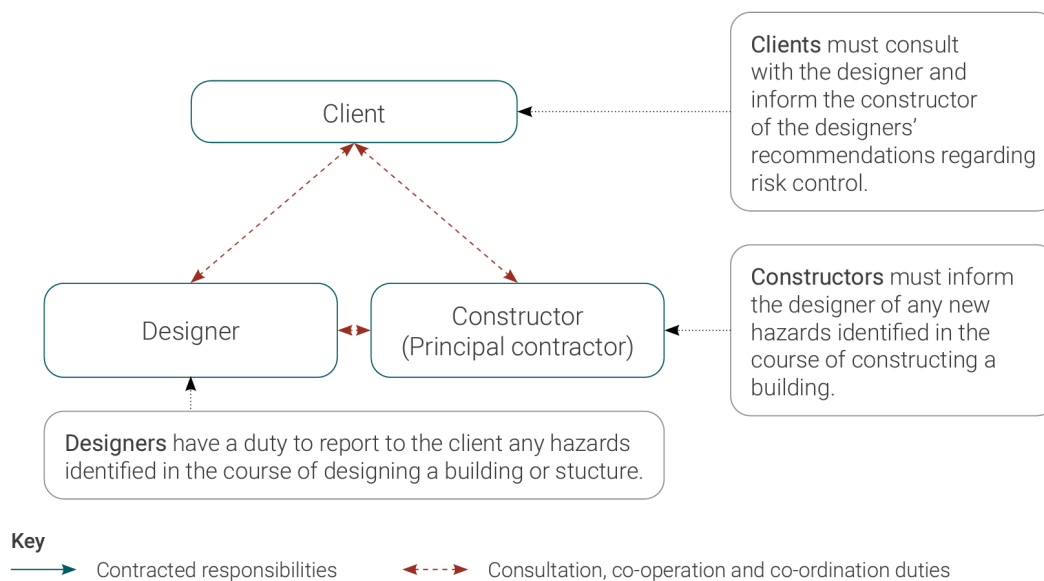
4 入札手続き

入札手続きは、設計者が特定したハザードを建設業者候補に知らせる機会を提供する。

図 33 設計と施工が別々に実施される責任体系

出典：“Safe design of structures, Code of Practice”

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 発注者 (client)

発注者は、設計者と協議し、リスク管理に関する設計者の提案事項を建設業者に伝えなければならない。

2 建設業者 (Constructor)

建設業者は、建築物を建設する過程で新たに判明した危険について、設計者に報告しなければならない。

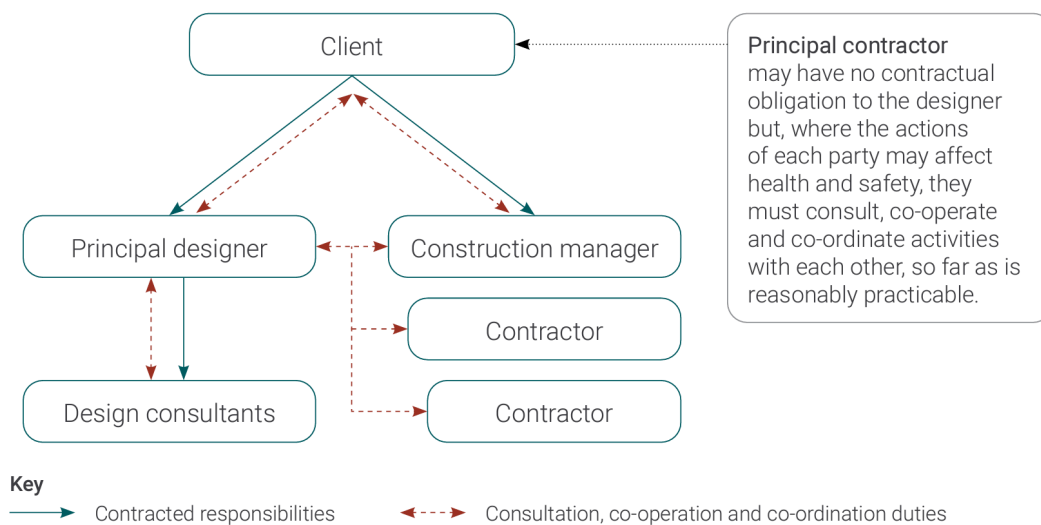
3 設計者 (Designer)

設計者は、建築物や構造物の設計の過程で発見された危険性を発注者に報告する義務がある。

図 34 (オーストラリア国内の住宅や集合住宅など) 設計と施工が一体となっている場合

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

- 1 発注者 (client)
- 2 主たる設計者 (Principal designer)
- 3 設計コンサル (Design consultants)
- 4 建設マネジャー (主たる請負業者)

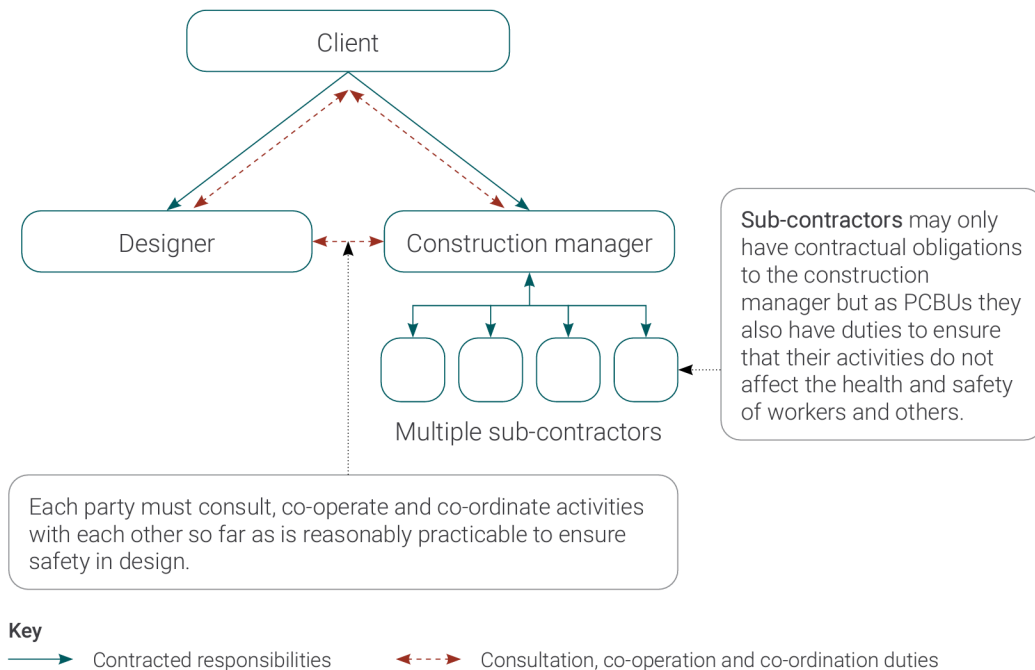
主たる請負業者は設計者に対して契約上の義務を負わないが、各当事者の行動が安全衛生に影響を与える可能性がある場合、合理的に実行可能な限り、互いに協議、協力、協調して活動を行わなければならない。

- 5 下請け (Contractor)

図 35 (病院や空港ターミナルなどの複雑な建設プロジェクト) 専門業者がほとんどの作業を請け負う場合

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf



【和訳】

1 発注者 (client)

2 設計者 (Designer) ⇔ 建設マネジャー (Construction manager)

各当事者は、設計上の安全性を確保するために、合理的に実行可能な限り、互いに協議し、協力し、活動を調整する必要がある。

3 複数の下請け業者 (Multiple sub-contractors)

下請業者は、建設業者との契約上の義務しか負わないかもしれないが、PCBUとして、その活動が労働者やその他の人々の健康と安全に影響を与えないようにする義務も負っている。

図 36 (大規模な建設プロジェクト) 管理を専門の施工管理者が担う場合がある

出典: "Safe design of structures, Code of Practice"

https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/221191_cp_designstructures.pdf

3.4.4 オーストラリアにおける自営業者のまとめ

オーストラリアにおける自営業者について得られた知見・考察を以下にまとめる。

- ・ オーストラリアの労働災害による 10 万人あたりの死亡者数は 1.5 人であり、2007 年のピーク時の半分にまで減少している。死亡者の年齢別の割合を見ると 55 歳～64 歳が最多。ただし、建設業では 25 歳未満の若年労働者の死亡者が 13 %を占め、他産業とは異なる傾向。
- ・ 安全衛生を効果的に実施するには各々の責任を明確化し、管理・統括する者に明確に義務を与えることである。そのために、オーストラリアでは労働安全衛生法に PCBU という新しい概念を導入した。
- ・ PCBU (person conducting a business or undertaking) というフレームワークを導入したことにより、職場で働く全ての者が、労働者やその仕事に影響を受ける可能性のある人々のために安全な職場環境を提供・維持する法的義務を負うことが明確になった。
- ・ PCBU には、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。商取引または事業を行っている協力関係を結んでいる者は、個人としても集団としても PCBU と定義づけられる。
- ・ PCBU は、「第一義的な注意義務」を負う。守らなかった場合は処罰の対象となる。
- ・ 建設業などの下請け関係では関係の整理が複雑になってくるが、独立請負業者（自営業者含む）は、元請け業者にとっては就業者であるが、スタッフや自分自身の安全衛生を守る義務があるという意味では PCBU でもある。
- ・ 雇用形態の枠を超えて「PCBU」として

個々が安全衛生の義務を果たすべきであることを法律的に明言。画期的な概念である。

3.5 フランスにおける自営業者

フランス語で情報が公開されていることが多く、あくまで参考程度に記載する。

3.5.1 フランスにおける自営業者の推移

GlobalData が公開しているデータによると、フランスの自営業者数は 2021 年の段階で 350 万人であり、前年比で 4.4 % 増となる。2010 年から 2021 年の間に、18.2 % 増加している。(図 30) OECD の資料によると、2017 年の段階でのフランス全体の自営業者率は、EU 平均 (13.7 %) を 2.8 ポイント下回った 10.9 % であった。

3.5.2 フランスの自営業者に関する施策

建設現場でのフランス語使用の義務化 (移民の自営業者の締め出し)

2016 年、フランスの 4 つの地方といくつかの都市で、建設業に従事するすべての就労者がフランス語を話すことができなければならないという条項が行政細則に導入された。これはモリエール条項と呼ばれ、就労者が職場の安全に関する規則を学べるように、フランス語を理解し話すことを求めるものだ。就労者がフランス語を話せない場合、使用者は翻訳者／通訳者を雇わなければならない。

さらに、この条項には、地元の雇用を保護・促進し、さらには就労者の配転に対抗するための決定が付されている。公共工事の入札者は、派遣労働者を雇用しないことを証明する宣誓書を提出しなければならず、派遣労働者を雇用するつもりなら事前通知が必要である。企業家は、違反すると罰則を受けるだけでなく、この新しい制限の結果、工事の完成が大幅に遅れることになる^{*64}。

同地域の vice president である Jérôme

^{*64}https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2017-001557_EN.html (“European Union Parliamentary question”, Molière clause in French regions and the freedom to provide services)

Chartier 氏は以下のように述べている^{*65}。

「この条項は必要だ。誰もフランス語を話せない状態でチームを携えてやってくる外国企業を標的にしている。このような企業には改善をして頂く必要がある」

17 世紀の劇作家にちなんで名づけられた「モリエール条項 (Molière clause)」は、公的資金による建築プロジェクトに携わる企業に対して、作業言語としてフランス語を使用することを義務付ける。この条項を支持する者は、請負業者が一時的に海外から安い労働者を連れてきて仕事をさせることが難しくなるため、地元の労働者の雇用機会や条件が改善されることを望んでいる。また、この条項の目的のもう一つは、フランスの中小企業に地方の公共工事をたくさん発注することにある。支持者は、地域経済を活性化させることができると考える。しかし反対派は、この条項が差別的であり、フランスにやってくる外国人労働者を不利な立場に置くと主張。ノルマンディーやオーベルニュ＝ローヌ＝アルプ (Auvergne-Rhône-Alpes) など、フランスの他の地域でもすでに同等の規定が導入されている。

BTP カード所持の義務化

フランスでは、建設・公共事業部門の現場で働く全ての人が BTP カードを所持することが義務付けられている。BTP とは Batiment et Travaux Publics の略であり、「建設・公共事業」を意味する。フランスの Union des Caisses de France CIBTP^{*66}が発行しており、労働者の個人情報と写真つき身分証明書、さらに専門が

^{*65}<https://www.rfi.fr/en/france/20170310-paris-region-orders-french-be-spoken-construction-sites> (“Paris region orders French be spoken on construction sites”, RFI, 10/3/2017)

^{*66}「フランスの 20 万人の建設業者と 160 万人の建設産業従事者のために、企業経営者が指揮・管理する全国ネットワーク」とある。<https://www.cibtp.fr/>

France: Number of Self-Employed Workers

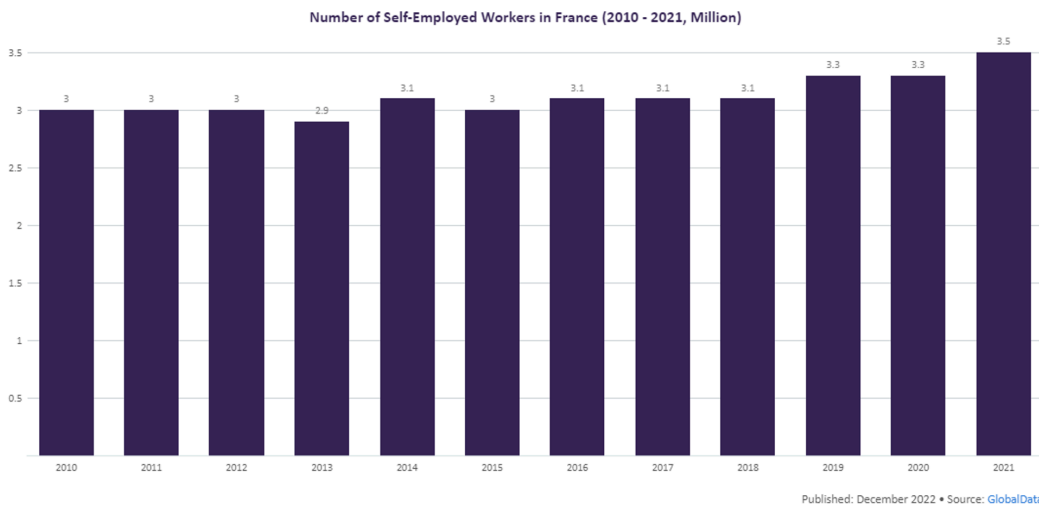


図 37 2010 年～2021 年 フランスの自営業者数推移

出典：GlobalData

載っている。建設労働者は監査の際に要請があれば必ず提示しなければならない。これにより、建設現場で起こり得る不正を防止し、違法労働を撲滅する狙い。

BTP カードは、フランス労働法第 R.8291-1 条に記載されている活動を行う労働者は、全員所持しなければならない。これら活動には以下のものがある^{*67}。

- ・ 掘削
- ・ 土工
- ・ 排水
- ・ 建設作業
- ・ プレハブ部材・内装又は外装の建具又は設備の設置及び解体
- ・ 修復または改修
- ・ 取り壊し又は解体
- ・ 工作物の清掃・保守又は修理
- ・ 分解修理又は修復
- ・ これらの作業および直接関連するすべて

^{*67}<https://arlettipartners.com/btp-card-in-france/> ("BTP Card in France", Arletti & Partners)

の作業に関連する塗装および清掃

BTP カード所持の義務は、フランスで設立された企業だけに適用されるわけではなく、海外で設立され、フランスに労働者を派遣している外国企業も対象となる。また、派遣労働者もこの規定の対象となる。

一方、以下の雇用者は BTP カードの保持義務が免除される^{*68}。

- ・ 建築士、不動産診断士、気象予報士、安全衛生管理者 (CSPS)、運転手、配達員などの職種に従事する建設現場の雇用者 (employee)
- ・ 現場に常駐していても現場での任務を伴わない職種の雇用者 (例：給与管理、リスク管理、IT メンテナンス、予防・セキュリティ、購買・供給部門、在庫管理担当者など)
- ・ 研修生 (ただし、講師が研修生であること)

^{*68}<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F33599?lang=en> (Entreprendre.Service-Public Fr：フランス企業庁)

を証明する書類を提示できる場合に限る)

建設・公共事業の工事のために労働者を派遣する派遣元事業主は、CIBTP のウェブ上で BTP カードの発行を申し込む必要がある。BTP カードは、記載されている雇用期間の間は有効となる。期限が切れると、自動的に更新される。BTP カードの申請義務を違反した場合、雇用主は行政処分の対象となる。罰金の上限は、雇用者一人あたり 4,000 ユーロ (約 55 万)、最初の違反の日から 2 年以内に再度違反した場合は 8,000 ユーロ (約 110 万) となる。

このようなカードはヨーロッパの他の国でも導入されており、イタリアでは建設現場における人員の管理や安全性の向上を目的とした CIS (Carta d'Identità dei Lavoratori del Settore Edilizia) カードの導入、スイスでは、労働者の健康保険、退職金、労災保険などの管理を行う AVS (Assurance-vieillesse et survivants) カードが導入されている。

3.6 その他、世界の動向

3.6.1 雇用関係勧告

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。この間のこうした個人請負就労者の活用の世界的な広がり、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る。

3.7 日本の建設業における労働者と一人親方等の死亡者

3.7.1 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 38 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、2021 年では 288 名となっている。全産業の死亡者数は 2020 年は 802 名、2021 年は 867 名であり、両年とも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 2013（平成 25）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 39 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。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。2021 年では一人親方等の死亡者数は 94 名に上り、建設業の労働者の就業者数が 350 万人弱、一人親方等の就業者数が約 150 万人（一人親方は約 60 万人）ということ鑑みると、一人親方等の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。そこで本研究では、一人親方等の労働災害統計について詳細に検討する。

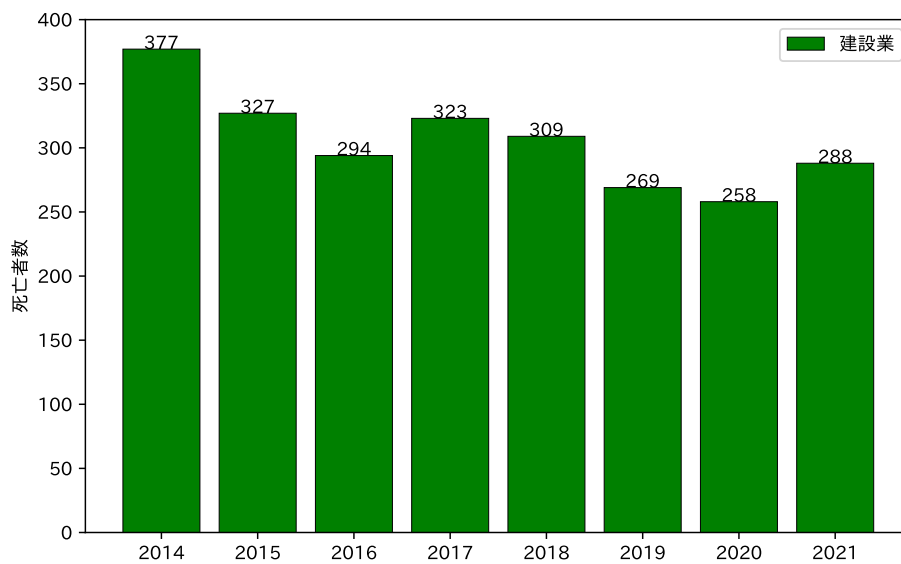


図 38 建設業における労働災害による死亡者数

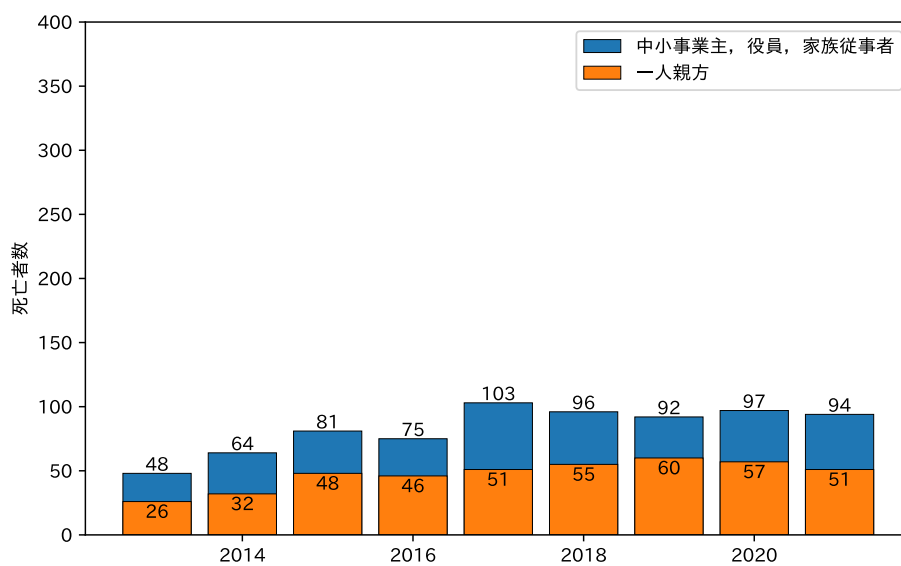


図 39 建設業における一人親方等の死亡者数

3.7.2 死亡率の比較

建設業の労働者数は総務省の労働力調査によって明らかである。総務省の労働力調査で用いられている「従業上の地位別就業者数」での従業上の地位は図 40 のようになり、「労働者」は青枠、「一人親方等」は赤枠、「一人親方」は橙枠の範囲と捉えられる。

2013 年から 2021 年までの労働力調査の従業上の地位別就業者数は表 21 となる。労働者は 300 万人強、一人親方は 60 万人弱、一人親方等は 150 万人強で推移していることがわかる。

なお、厚生労働省は一人親方等が加入する「労災保険の特別加入状況」を公表しており、これを表 22 に示す。労災保険の特別加入では、「一人親方等」は中小事業主、家族従事者、役員を除いた数であり、定義が異なることに留意されたい。労災保険に加入している一人親方だけでも 60 万人を超えており、労働力調査の人口と矛盾する。さらに未加入者もいることを考えると、実態の把握が困難であることが伺える。この点に注意しつつ、本稿では労働力調査の人口を元に集計を行った。

パターン 1（「2-1-2 産業、雇用形態別雇用者数」を利用）

就業者 10 万人あたりの死亡者数を死亡率と定義し、建設業の労働者と一人親方等それぞれ算出する。まずは、単純に死亡者数を労働力人口から得られた就業者数で割った値を確認する。

労働者数は労働力調査「2-1-2 産業、雇用形態別雇用者数」の「役員を除く雇用者」、一人親方は労働力調査「2-1-1 産業、従業上の地位別就業者数」の「雇無業主」、一人親方等は「自営業主・家族従業者」＋「役員」を用いた。結果を図 41 に示す。

一人親方等の死亡率が全体的に低い。これ

は一人親方等に「役員」や「中小事業主（雇有業主）」が含まれており、現場で作業することが少なく死亡リスクが少ないにも関わらず、分母に含まれたためと考えられる。

つまり、それぞれ職業別の人数を勘案していないことから、そのほとんどが現場で作業しているであろう一人親方が不利となる結果となる。一人親方等の役員と同様に建設業の労働者には事務方の就業者も含まれるので、死亡率が低くみえる可能性がある。

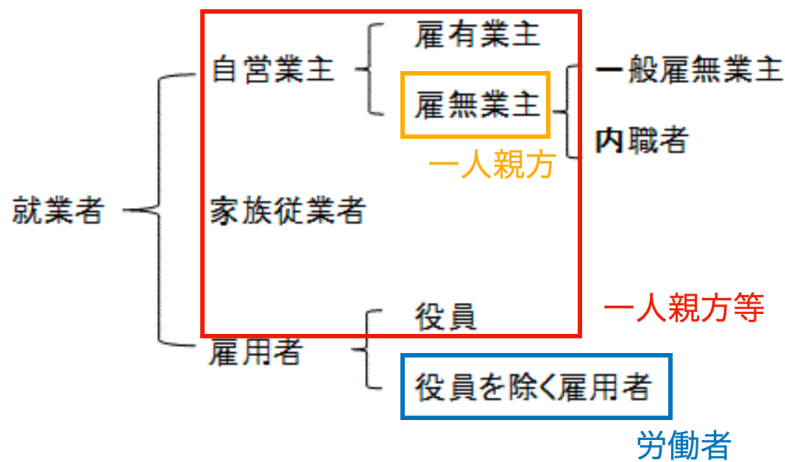


図 40 労働力調査における従業上の地位

表 21 建設業における従業上の地位別就業者数（労働力調査）（万人）

年	労働者		一人親方等				小計	合計
	役員を除く雇用者	一人親方			家族従業者			
		雇無業主	役員	雇有業主				
2013	341	57	67	22	12	158	499	
2014	342	58	68	22	14	162	505	
2015	340	59	67	21	13	160	500	
2016	334	58	67	20	12	157	492	
2017	339	59	68	20	12	159	498	
2018	342	59	68	21	13	161	503	
2019	341	58	67	20	12	157	499	
2020	334	59	67	18	12	156	492	
2021	325	59	68	17	12	156	482	

表 22 労災保険 特別加入状況（厚生労働省）（人）

年	中小事業主等		一人親方等
	事業主	家族従事者	一人親方
2019	322,025	126,408	613,986
2020	327,042	128,528	641,487
2021	330,617	130,698	638,300

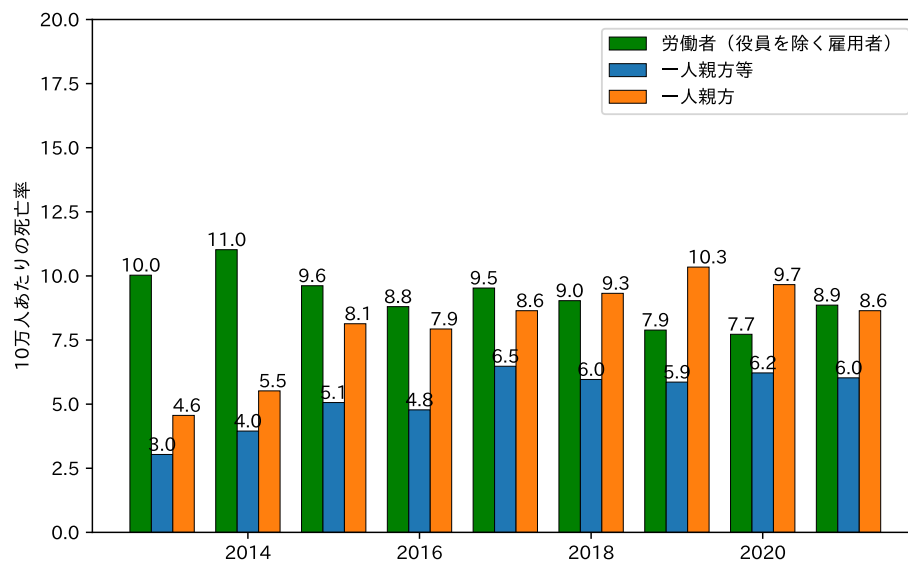


図 41 労働者と一人親方等の死亡率（計算方法：パターン 1）。労働者数は労働力調査「2-1-2 産業，雇用形態別雇用者数」の「役員を除く雇用者」，一人親方は労働力調査「2-1-1 産業，従業上の地位別就業者数」の「雇無業主」，一人親方等は「自営業主・家族従業者」＋「役員」を用いた。

パターン 2 (「2-5-1 産業, 職業別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位, 職業別就業者数」で按分)

建設技能者数(建設業で働く事務員等を除いた人数)を推計して、これによって除すことによって建設技能者の死亡率を算出できるか検討する。

労働力調査「2-5-1 産業, 職業別就業者数」では、産業別と職業別の就業者のクロス集計がなされている。産業を建設業に限定し、公表されている 2009 年から 2021 年の結果をまとめると表 23 のようになる。なお、職業は階層が 1 のものに限定している。

建設業では、「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」の職業が建設現場で働いている就業者と仮定し、これらをまとめて「建設技能者(建設業で働く事務員等を除いた人数)」とする。なお、大分類である「専門的・技術的職業従事者」のなかに、小分類として「建築技術者」「土木技術者」「測量技術者」が含まれているが、その他の中分類が現場作業に従事していない可能性が高く、建設技能者から除外した。2-5-1 の就業者数は、建設業の職業別であり、従業上の地位別ではないので、この中で「労働者」「一人親方等」「一人親方」なのか判別ができず、死亡率の算出にはそのまま使えない。

そこで、2-5-1 の建設業の職業別就業者数に、2-10-1 の全産業の従業上の地位ごとの職業別就業者数の割合から按分することによって「建設業の雇用者の地位ごとの職業別就業者数」を計算する。

労働力調査「2-10-1 従業上の地位, 職業別就業者数」は、全作業の就業者の従業上の地位と職業別の人口がクロス集計されている。ただし、こちらは「2-5-1」と違い、産業別の区分がなく、全産業になってしまっている。2-10-1

従業上の地位, 職業別就業者数から職業が「生産工程従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」で、従業上の地位が「雇用者」の場合の就業者数を表 24, 「自営業主・家族従業者」の場合を表 25, 「役員」の場合を表 26, 「雇無業主(=一人親方)」の場合を表 27 に示す。

これらの表から、「雇用者」-「役員」をすれば「役員を除いた雇用者」、すなわち「労働者」が算出できる。また、「自営業主・家族従業者」+「役員」で「一人親方等」, 「雇無業主」はそのまま「一人親方」ということになる。そして、これらの値を従業上の地位の総数で割れば、例えば「全産業の」「建設・採掘従事者」のうち、「労働者」である割合を推定できる。この割合を 2-5-1 の産業別の結果に掛ければ、「建設業の雇用者の地位ごとの職業別就業者数」を推定可能である。ただし、あくまで比率で按分しており、全産業における各職業別の従業上の地位の割合と建設業におけるそれが等しいと仮定しているため、正確な値とは限らない。

まずは、「2-10-1 従業上の地位, 職業別就業者数」から必要となる職業について従業上の地位の積み上げグラフを図 42 に示す。そしてこれを割合にすると図 43 となる。

図 43 の割合を「2-5-1 産業, 職業別就業者数」の建設業の職業にかけると図??となる。

これにより、建設業に限定した職業ごとの従業上の地位の就業者数が表 28 の通り求めた。例えば 2021 年の建設業における「役員を除く雇用者」325 万人である(表 21 参照)が、このうち 209 万人が現場で働く建設技能者であるという計算となる。

これらの数値を用いて死亡者数を割り、死亡率を算出すると図 45 となる。パターン 1 とは違い、一人親方等と一人親方の差が縮まった。また、労働者の死亡率が全体的に高い傾向となった。一人親方等の死亡者数が全て把握で

きないない可能性を鑑みると、建設業における労働者と一人親方の死亡率にそれほど差がないように思える。

表 23 労働力調査「2-5-1 産業，職業別就業者数」の建設業を抽出

就業 状態	産業 分類	年齢 階級	地 域	時間軸 (年次)	総 数	管理的職 業従事者	専門的・技術 的職業従事者	事務従 事者	販売従 事者	サービス 職業従事 者	保安職 業従事 者	農林漁 業従事 者	生産工程 従事者	輸送・機械 運転従事者	建設・採 掘従事者	運搬・清掃・ 包装等従事者
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2013	499	19	27	77	29	1	0	3	48	16	274	6
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2014	505	20	28	78	29	1	0	3	49	17	275	6
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2015	500	19	32	80	27	1	0	3	44	16	271	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2016	492	21	31	78	26	1	0	3	39	16	271	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2017	498	20	31	79	27	1	1	3	40	15	276	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2018	503	20	33	84	27	1	0	3	40	14	274	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2019	499	18	36	84	26	0	0	3	41	15	268	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2020	492	18	37	82	27	1	0	2	37	15	266	7
就業 者	建設 業	15歳 以上	全 国	2021	482	17	35	82	26	1	0	2	37	15	257	8

表 24 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」の雇用者を抽出

時間軸（年次）	従業上の地位	総数	技術者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	建設技能者
2013	雇用者	5553	245.0	806	212.0	230.0	1248.0
2014	雇用者	5595	255.0	803	210.0	231.0	1244.0
2015	雇用者	5640	264.0	791	207.0	226.0	1224.0
2016	雇用者	5729	269.0	795	207.0	224.0	1226.0
2017	雇用者	5819	280.0	804	209.0	228.0	1241.0
2018	雇用者	5936	292.0	828	208.0	223.0	1259.0
2019	雇用者	6004	306.0	824	212.0	220.0	1256.0
2020	雇用者	5973	326.0	790	207.0	219.0	1216.0
2021	雇用者	5973	338.0	784	204.0	209.0	1197.0

表 25 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」の自営業主・家族従業者を抽出

時間軸（年次）	従業上の地位	総数	技術者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	建設技能者
2013	自営業主・家族従業者	728	13.0	93	11.0	72.0	176.0
2014	自営業主・家族従業者	725	13.0	98	12.0	73.0	183.0
2015	自営業主・家族従業者	705	14.0	92	10.0	71.0	173.0
2016	自営業主・家族従業者	681	13.0	81	9.0	74.0	164.0
2017	自営業主・家族従業者	679	15.0	84	10.0	73.0	167.0
2018	自営業主・家族従業者	686	14.0	83	10.0	75.0	168.0
2019	自営業主・家族従業者	675	15.0	82	9.0	72.0	163.0
2020	自営業主・家族従業者	666	15.0	76	9.0	72.0	157.0
2021	自営業主・家族従業者	660	15.0	73	9.0	72.0	154.0

表 26 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」の役員を抽出

時間軸（年次）	従業上の地位	総数	技術者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	建設技能者
2013	役員	344	12.0	32	4.0	26.0	62.0
2014	役員	346	12.0	33	4.0	27.0	64.0
2015	役員	348	11.0	31	4.0	27.0	62.0
2016	役員	348	13.0	31	3.0	26.0	60.0
2017	役員	349	13.0	31	4.0	28.0	63.0
2018	役員	330	12.0	29	3.0	28.0	60.0
2019	役員	335	13.0	29	3.0	29.0	61.0
2020	役員	343	14.0	30	4.0	30.0	64.0
2021	役員	343	14.0	30	4.0	30.0	64.0

表 27 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」の雇無業主を抽出

時間軸（年次）	従業上の地位	総数	技術者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	建設技能者
2013	雇無業主	414	11.0	59	9.0	50.0	118.0
2014	雇無業主	421	11.0	64	10.0	50.0	124.0
2015	雇無業主	413	12.0	62	8.0	50.0	120.0
2016	雇無業主	398	11.0	53	8.0	52.0	113.0
2017	雇無業主	400	13.0	55	8.0	52.0	115.0
2018	雇無業主	406	12.0	54	8.0	53.0	115.0
2019	雇無業主	408	13.0	55	8.0	52.0	115.0
2020	雇無業主	409	13.0	52	8.0	53.0	113.0
2021	雇無業主	406	13.0	51	7.0	52.0	110.0

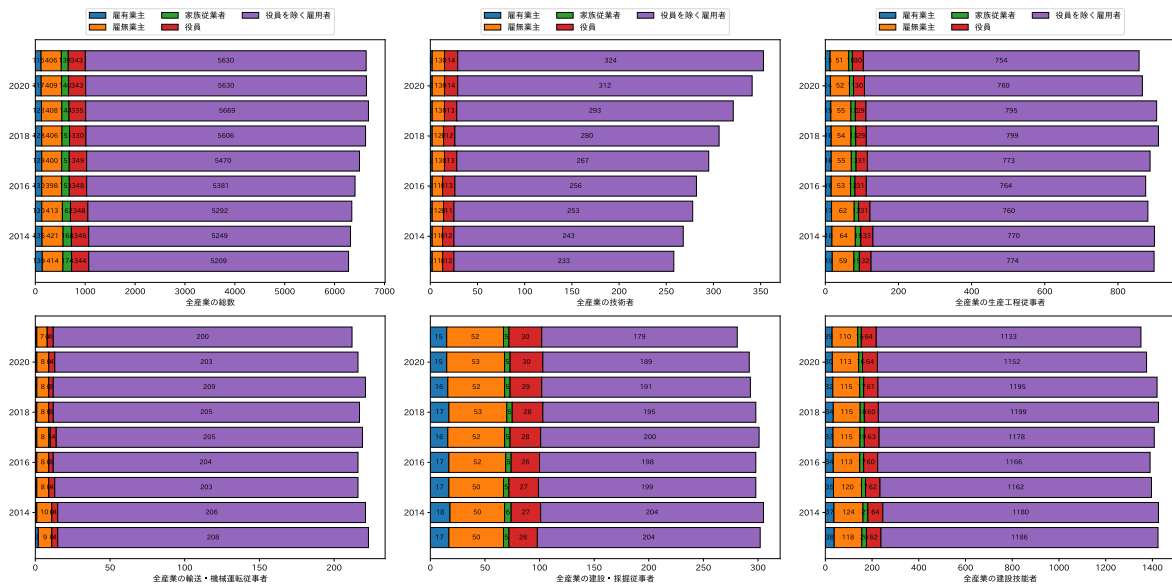


図 42 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」から職業ごとの従業上の地位の推移

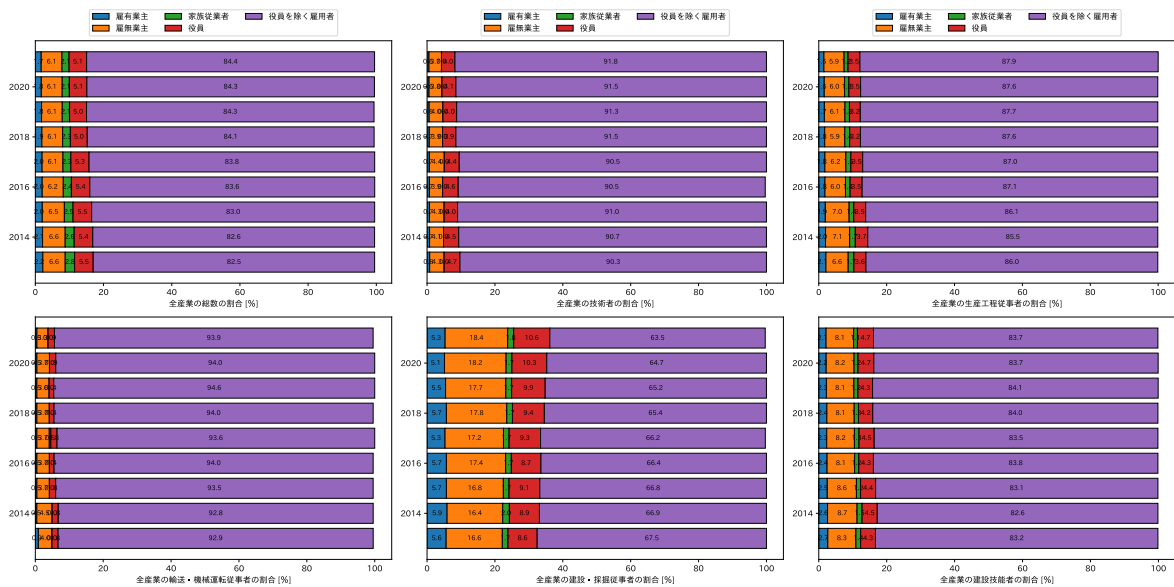


図 43 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」から職業ごとの従業上の地位の割合

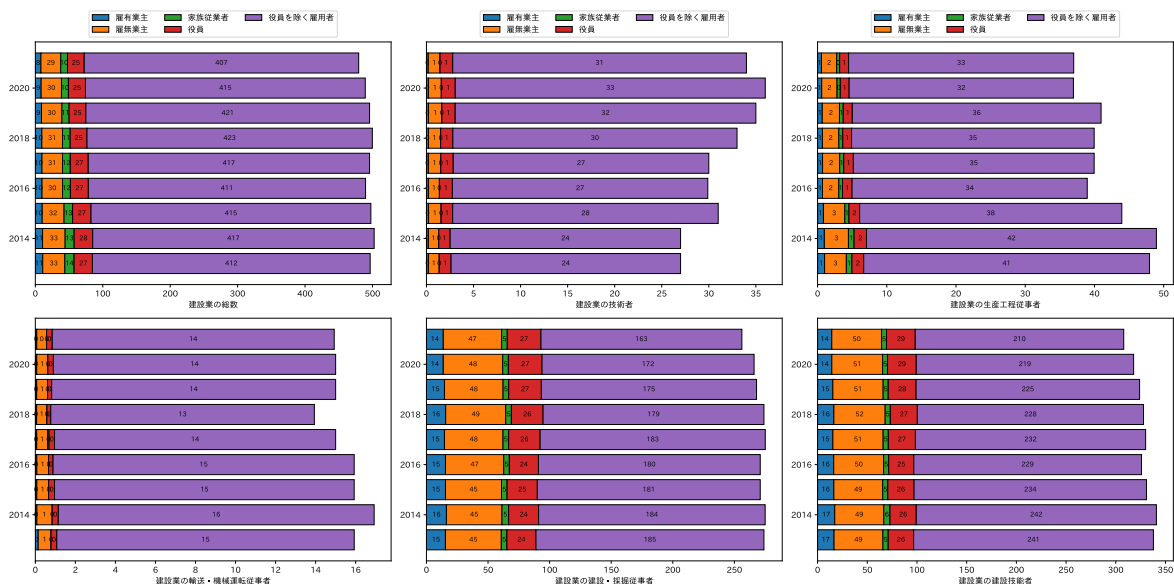


図 44 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」および「2-5-1 産業，職業別就業者数」から推定した建設業の職業ごとの従業上の地位の推移

表 28 「2-5-1 産業，職業別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」で按分し求めた建設業における従業上の地位別の建設技能者

	総数	雇有業主	雇無業主	家族従業者	役員	役員を除く雇用者
2013	338.0	16.580032	49.153762	5.336424	25.581785	241.223236
2014	341.0	17.284997	49.328310	6.225596	26.445241	241.584895
2015	331.0	16.380576	49.149128	5.144941	26.393356	233.808435
2016	326.0	16.244981	50.235351	5.080617	25.244057	229.076792
2017	331.0	15.410920	50.545815	5.222956	27.258202	231.603205
2018	328.0	16.396847	51.613726	5.167491	27.209557	227.504299
2019	324.0	15.380745	50.592345	5.115826	28.040132	224.825747
2020	318.0	14.330602	51.052967	5.023689	28.885347	218.664768
2021	309.0	14.301241	50.082329	4.987973	28.915822	209.730864

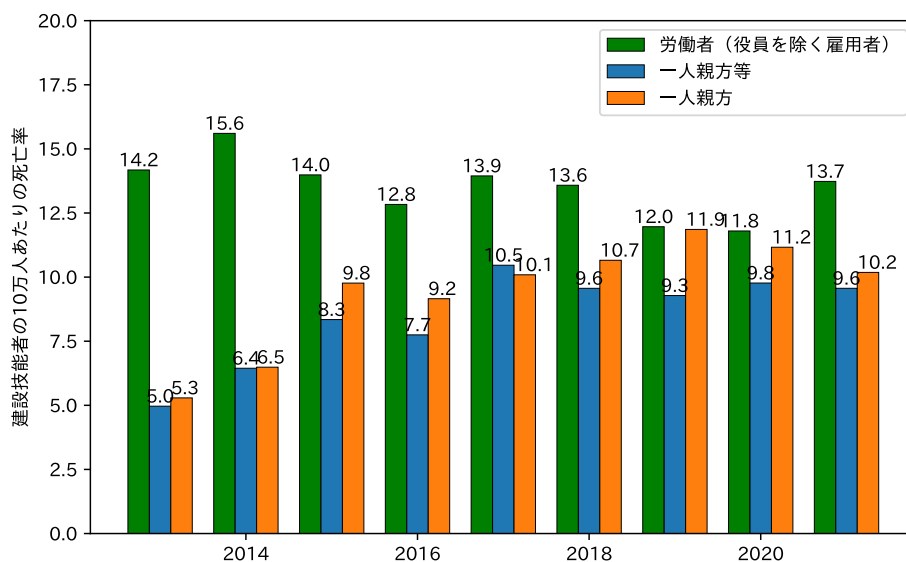


図 45 労働者と一人親方等の死亡率（計算方法：パターン 2）。各就業者数は労働力調査「2-5-1 産業，職業別就業者数」および「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」から，建設業に限定した職業ごとの従業上の地位の就業者数を推定した。

パターン3（「2-1-1 産業，従業上の地位別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」で按分）

すでにパターン2で死亡率の推定ができていますが、従業上の地位別の職業別就業者数（2-10-1）で、建設業の従業上の地位別就業者数（2-1-1）を按分した場合にどうなるか検討したので、ここに記載する。結論から言うと、この方法はうまくいかない。

まずは、全産業での「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」で全産業の従業上の地位ごとの職業別就業者の割合（建設技能者/総数）をだす。結果が表29となる。

この結果を表21にかけると表30となる。建設業における労働者で現場で働く「建設技能者」が70万人前後となり、現実的ではない数値となっている。全産業における比率を建設業に当てはめているためと思われる。この時点で、パターン3の手法があまり適していないことが明らかだが、死亡率を出すと図46のようになる。就業者数を過小評価しているため、死亡率が非常に高くなっている。

また、「2-1-1 産業，従業上の地位別就業者数」を「2-5-1 産業，職業別就業者数」で按分する方法も思いつくが、これは2-1-1に定数が掛けられるので、パターン1と大小関係は変わらず、適切に推定できない。

3.7.3 日本の建設業における労働者と一人親方等の災害統計比較

2014年から2020年の死亡災害データを用いて、建設業における労働者と一人親方等の災害統計の違いについて考察する。労働者のデータは職場のあんぜんサイトに公開されている「死亡災害データベース」を集計して使用する。一人親方等のデータは厚生労働省から提供された2014年から2020年のデータを用いたが、本節の分析内容では職場のあんぜんサ

イトで公開されている「建設業の一人親方等の死亡災害発生状況」を使用しても可能である。

まず事故の型別にみると図47のようになる。どちらも「墜落・転落」が最も多く突出している点は共通している。労働者は2番目に多い事故の型が「交通事故（道路）」なのに対し、一人親方等では「はさまれ，巻き込まれ」が2番目となっており、「交通事故（道路）」は11番目と低い。推測となるが、一人親方等が交通事故を起こしても、就業中としておらず、統計にカウントされていないことが原因と考えられる。したがって、一人親方等の死亡者数は前述までの統計結果より、多い可能性が高い。

次に起因物別の死亡者数を図48に示す。どちらも「屋根，はり，もや，けた，合掌」や「足場」など墜落・転落災害になる起因物が上位を占める。事故の型同様，労働者は2番目にトラックが入っているが，一人親方では12番目と交通事故が完全にはカウントされていないことが伺える。

業種別の結果を図49に示す。労働者は「その他の建築工事業」や「鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業」が1番目，2番目となっているが，一人親方等では「木造家屋建築工事業」が1番目となっており，木造家屋建築工事において一人親方が就業していることが多いことが伺える。

3.7.4 墜落，転落災害の年齢構成

最も多かった墜落，転落災害で，年齢構成を確認する。労働者のデータは職場のあんぜんサイトの「死亡災害データベース」では年齢情報がないため，建設業災害防止協会が発刊していた「建設業安全衛生年鑑」のデータを用いる。このデータは2018年までしか公開されていないため，2014年から2018年のデータを使って分析する。

表 29 労働力調査「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」より求め従業上の地位別の総数に対する建設技能者の割合

	総数	役員を除く雇用者	役員	雇有業主	雇無業主	家族従業者
2013	0.225955	0.227683	0.180233	0.273381	0.285024	0.114943
2014	0.224846	0.224805	0.184971	0.274074	0.294537	0.125000
2015	0.219260	0.219577	0.178161	0.269231	0.290557	0.104938
2016	0.216149	0.216688	0.172414	0.261538	0.283920	0.111111
2017	0.215926	0.215356	0.180516	0.255814	0.287500	0.125828
2018	0.214286	0.213878	0.181818	0.265625	0.283251	0.119205
2019	0.211333	0.210796	0.182090	0.260163	0.281863	0.118056
2020	0.206111	0.204618	0.186589	0.256410	0.276284	0.114286
2021	0.202940	0.201243	0.186589	0.252174	0.270936	0.107914

表 30 「2-1-1 産業，従業上の地位別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」で按分し求めた建設業における従業上の地位別の建設技能者

	総数	役員を除く雇用者	役員	雇有業主	雇無業主	家族従業者
2013	112.751386	77.639854	12.075581	6.014388	16.246377	1.379310
2014	113.547473	76.883216	12.578035	6.029630	17.083135	1.750000
2015	109.629862	74.656085	11.936782	5.653846	17.142857	1.364198
2016	106.345342	72.373908	11.551724	5.230769	16.467337	1.333333
2017	107.531394	73.005850	12.275072	5.116279	16.962500	1.509934
2018	107.785714	73.146272	12.363636	5.578125	16.711823	1.549669
2019	105.454938	72.092080	12.200000	5.203252	16.348039	1.416667
2020	101.406830	68.547069	12.501458	4.615385	16.300733	1.371429
2021	97.817009	65.404085	12.688047	4.286957	15.985222	1.294964

一人親方等は厚生労働省から提供された2014年から2020年の死亡災害データを用いる。

墜落、転落によって死亡した労働者の年齢のヒストグラムを図50に示す。データソースとなる建設業安全衛生年鑑のデータは年齢区分が70歳以上は一括にされているため、70代以

上の詳細な情報はない。60代前半にピークがある。

次に、一人親方等の墜落、転落によって死亡した年齢のヒストグラムを図51に示す。こちらは60代後半にピークがあり、また70代前半も高い頻度となっている。

両者をカーネル密度推定によって滑らかに

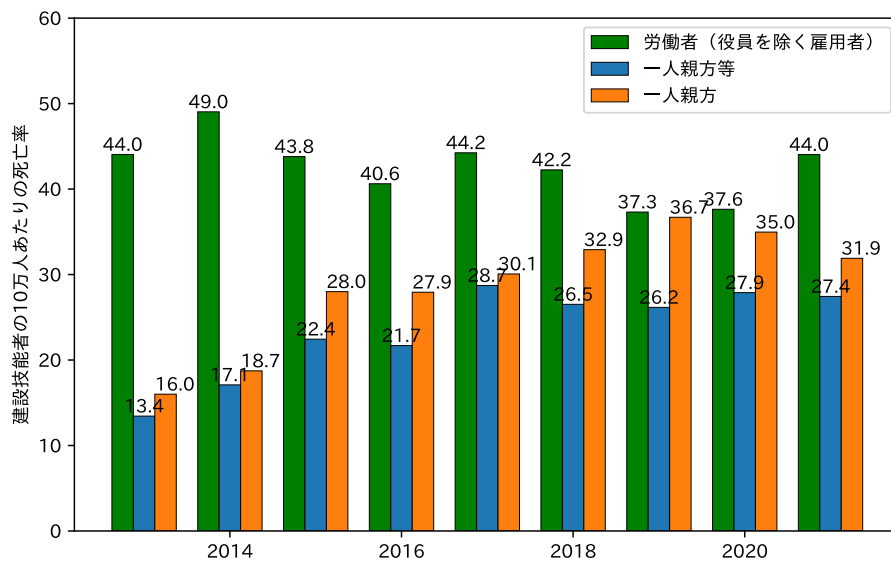


図 46 労働者と一人親方等の死亡率（計算方法：パターン 3）。「2-1-1 産業，従業上の地位別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位，職業別就業者数」で按分し，建設業に限定した職業ごとの従業上の地位の就業者数を推定した。

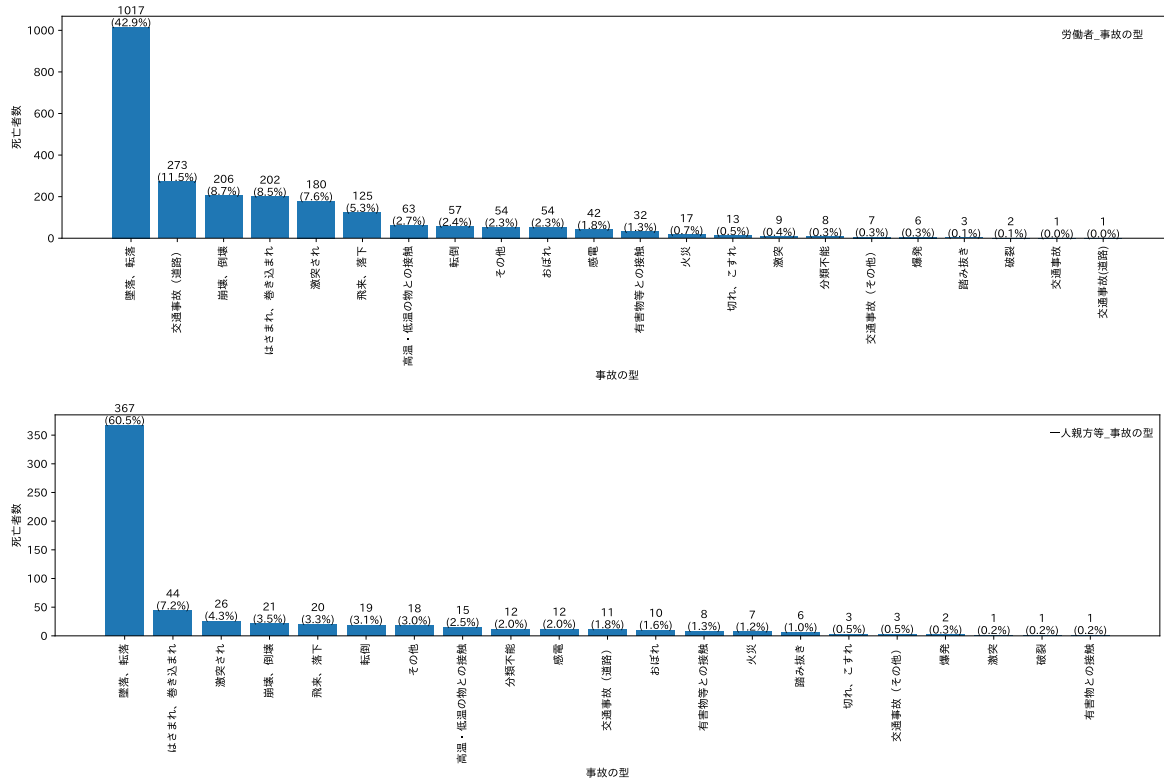


図 47 事故の型別の死亡者数（上：労働者，下：一人親方等）

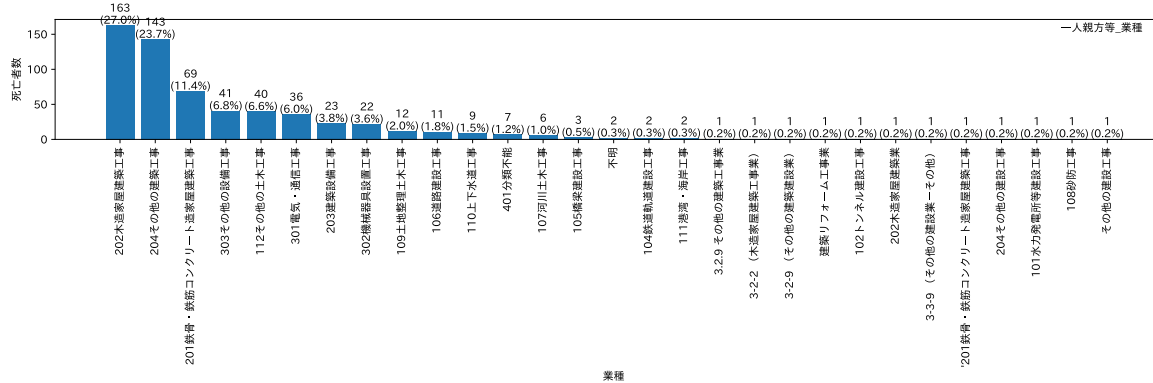
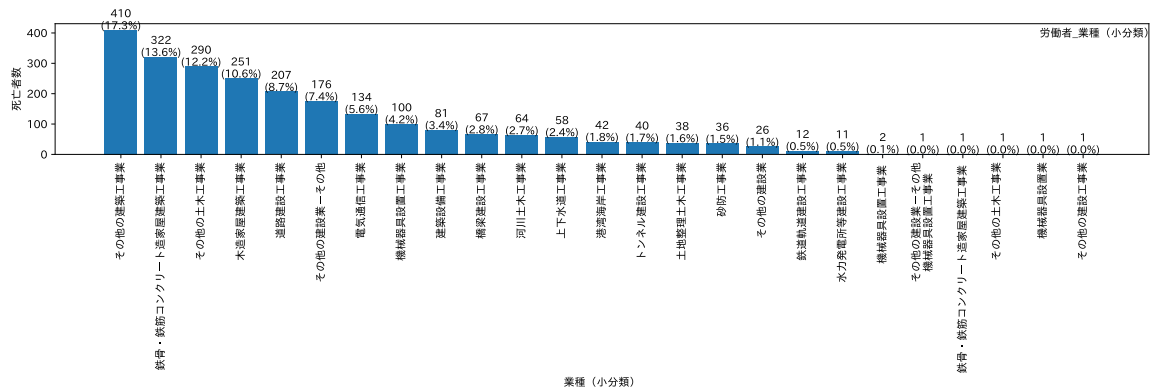


図 49 起因物別の死亡者数 (上：労働者，下：一人親方等)

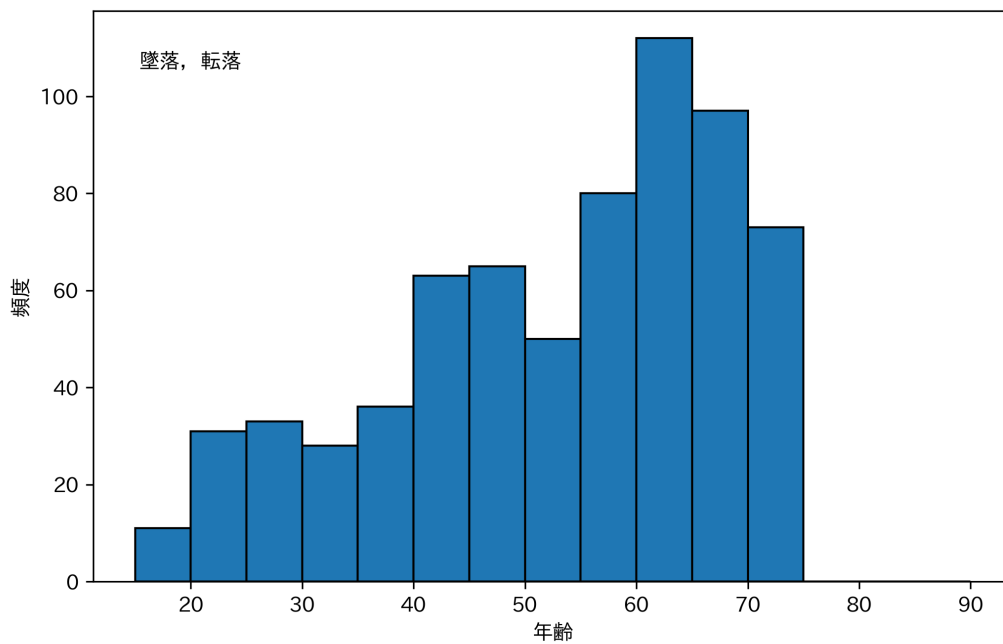


図 50 墜落，転落によって死亡した労働者の年齢構成 (2014年～2018年の集計)

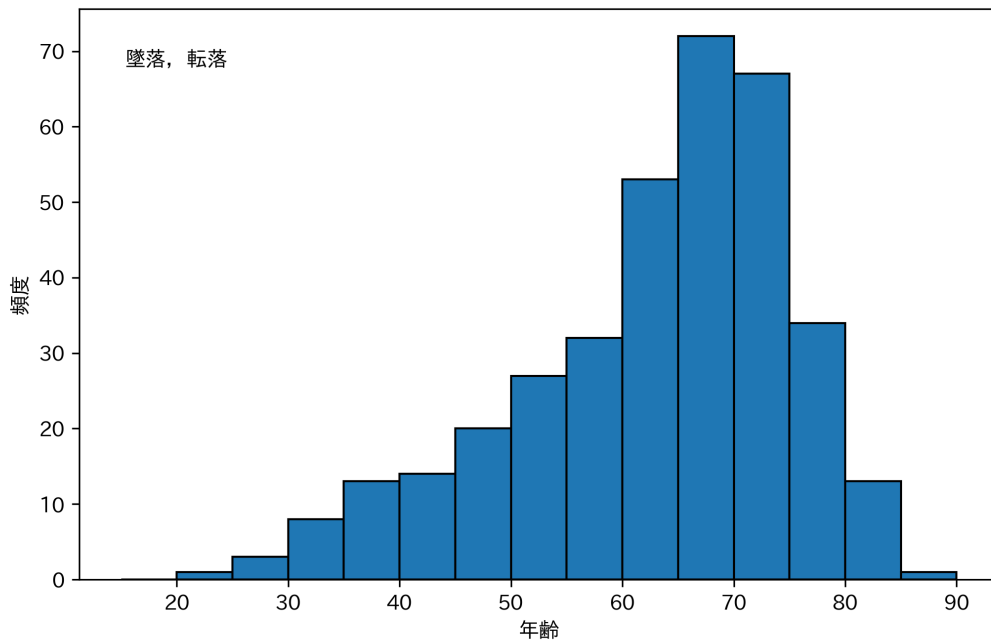


図 51 墜落, 転落によって死亡した一人親方等の年齢構成 (2014 年~2020 年の集計)

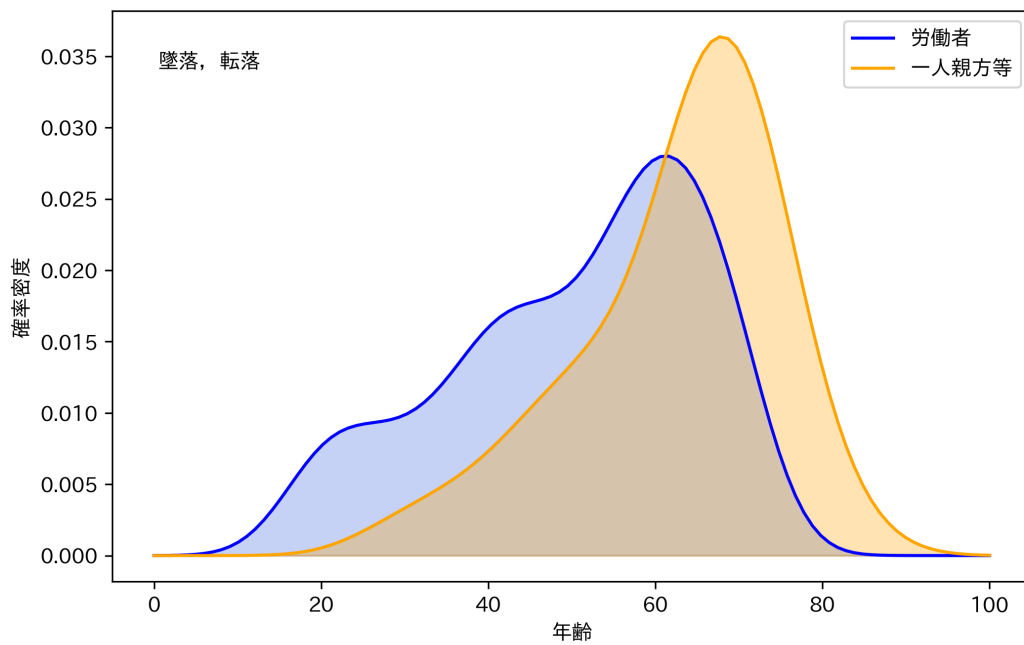


図 52 墜落, 転落によって死亡した労働者と一人親方等のカーネル密度推定した年齢構成の比較 (労働者は 2014 年~2018 年の集計, 一人親方等は 2014 年~2020 年の集計)

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 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1000万円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。

3.7.6 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。

3.7.7 既往アンケートについて

国内では、表31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

表 31 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

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つて、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 54 および図 55 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（雇用者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。

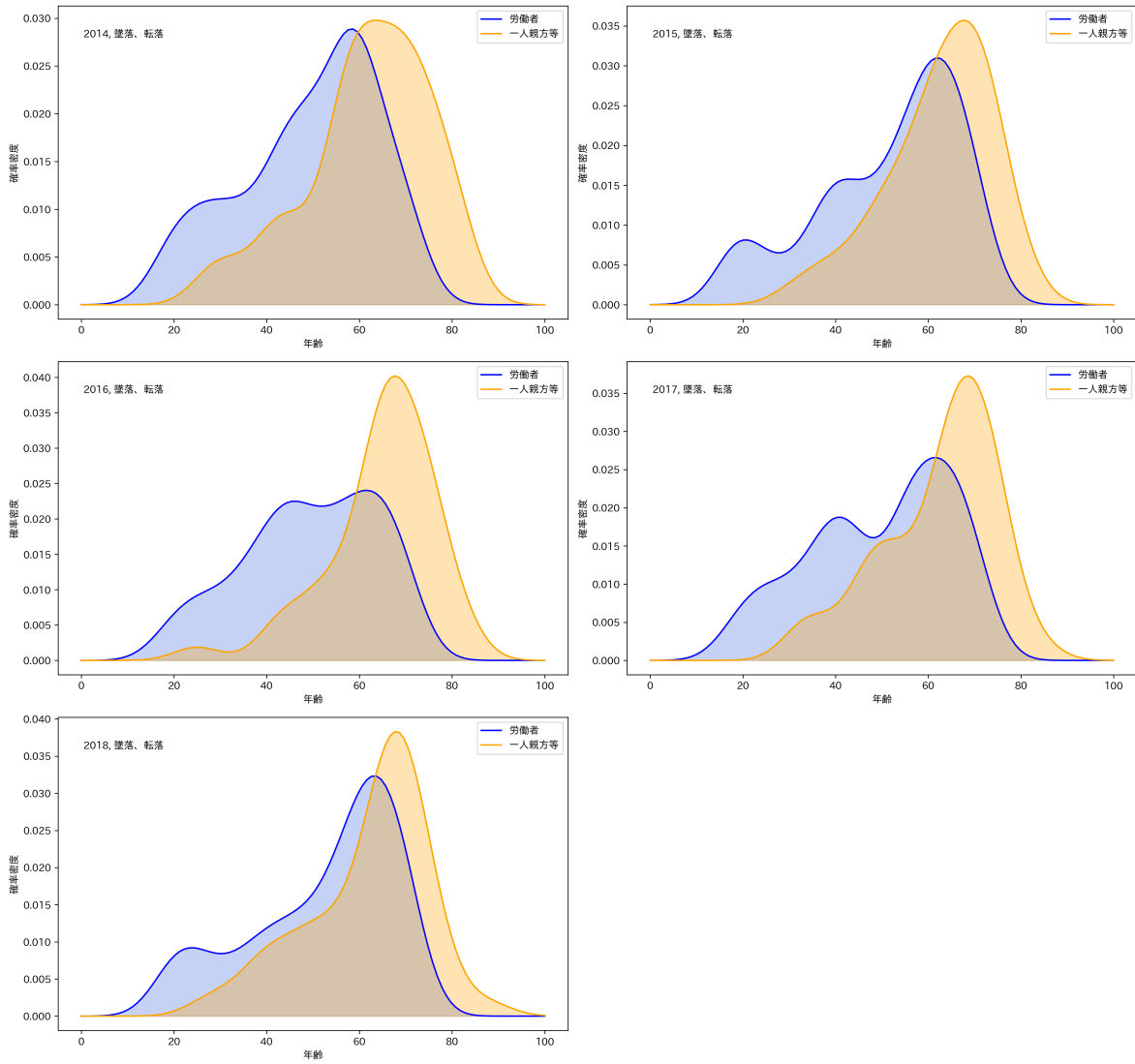


図 53 各年の墜落、転落によって死亡した労働者と一人親方等のカーネル密度推定した年齢構成の比較

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。

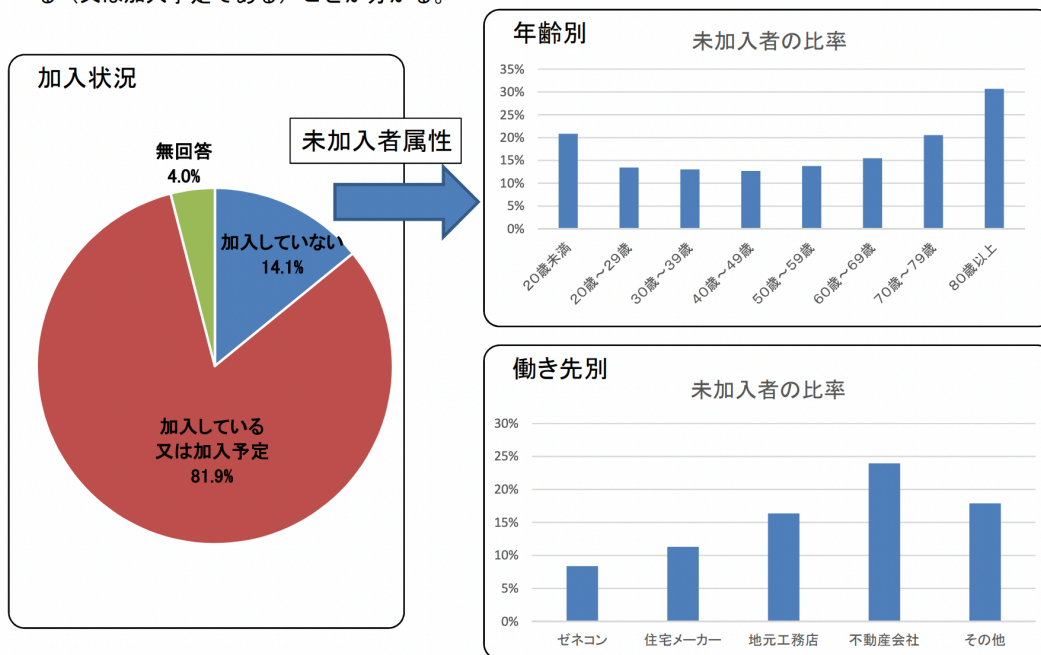


図 54 厚生労働省のアンケート調査結果。労災特別加入制度の加入状況

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。

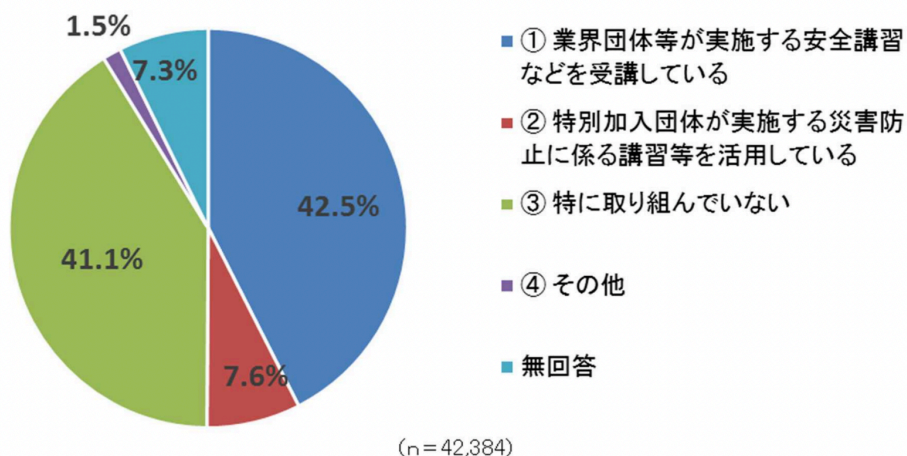


図 55 厚生労働省のアンケート調査結果。災害防止のための取組み

3.8 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^{*69}。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^{*70}。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。

3.8.1 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？

^{*69}設備事業者は調査票の紙面回答のみ

^{*70}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。

【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：出入り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、契約を結ぶという事はしていない為、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。

3.8.2 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）というのも行っている。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い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。

3.8.3 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。

3.8.4 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

3.8.5 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くようにはしていない。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。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。

3.8.6 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。

【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もうな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】

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人入ることもあり，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ただけで決めてもらう。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。

3.8.7 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/不労災害から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）に入るといのが大前提にある。

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つ
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おり、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

3.8.8 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。

3.8.9 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はいますが、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。

3.8.10 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

3.8.11 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禍で中止。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

3.8.12 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り，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ぬ。

(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、これを行な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

D 考察

4.1 国外における自営業者について

本調査ではまず、イギリス、アメリカ、オーストラリアの三か国において、自営業者が法的／制度的にどのように位置づけられているかについて、各々の国の概況についてデータを集め、考察を行った。

その結果、自営業者の増減だけでは語りきれない背後にある様々な要因や状況を把握することができた。イギリスは建設業の自営業者は日本の派遣労働者に形態が近く、給与が高いうえにある程度の保障や保護が期待できる。所得税や法人税などの優遇措置も設けられており、会社の雇用者として同じ現場で働くよりも「お得」な存在である。このお得さ故に税金逃れの自営業者は急増している。また、2015年の労働安全衛生法の改訂により、ローリスクの自営業者は従来必要とされていた監査や報告の義務が免除されるようになった。これにより政府はハイリスクな業種・業態にのみ監査対象として集中的にケアすることができるようになり、事務作業が大幅に軽減された。しかし、今回の調査で比較的恵まれた立場であるとして登場する建設自営業者たちの多くは熟練労働者である。非熟練労働者の待遇については課題が多く、EU 離脱前は移民頼みの状態であった。移民労働者は英語が話せない場合が多く、環境の変化や長時間の労働によるストレスなども多いと考えられ、現場での安全管理がより一層難しくなると思われる。イギリスは EU 離脱後、非熟練労働者を国内で賄おうとし

ているが、必ずしもうまくいっていない。今後は熟練の自営業者のみならず、非熟練の自営業者の待遇改善を進めつつ、企業にとっても労働者にとっても win-win な関係を構築していくことが課題となる。

アメリカは「自営業者は保護の対象外」と政府関係機関のウェブページで明確に宣言している。ただし、自営業者が雇用する雇用者については、OSHA によって定められた安全基準が適用される。自営業者が安全基準を守らなかったことによりその雇用者が不利益を被った場合は、自営業者が罰せられる。この場合は、自営業者は「雇用主」にあたるからである。アメリカの法律では、「誰が雇用主か」ということについてはかなり厳密に定義が定められている。これは、「雇用主」と「雇用者」の二項対立的な設定で法律が構築されてきた表れである。このような法体系では、自営業者は景気が悪いときの使い捨て人材として扱われてしまう危険性が出てくる。実際、アメリカでは景気と反循環的に自営業者数が増減する。これらの問題は、建設業に限ったことではなく、アメリカ全体における労働市場の課題の一つとして取り上げられている。イギリスが自営業者にとって生きやすい法・税制であるがために「偽自営業者」に悩んでいるのとは対照的に、アメリカでは自営業者の保護が不十分なうえに税制上の負担も大きく「自営業転向はペナルティ」とまで言われている。アメリカでも移民労働者が建設現場では多くを占めており、イギリスやフランスのように自国内の労働者を好待遇で雇う代わりに移民労働者を締め出すのではなく、低待遇の移民労働者を使い捨てる形が見えてくる。自営業者への待遇は、自営業者に対する待遇は、その国の政治的な背景や法律、政策に大きく影響を受けることが分かる。

しかし、このような政治的背景や政策による影響を排し、働く者たち全員に一律で一定の責任を定めているのがオーストラリアの労働安全衛生法における PCBU である。オーストラリアの労働安全衛生法では、会社で働く雇用者であろうと、自営業者であろうと、ボランティアや見習いなど立場は関係なく、自分の行動や決定が他者の安全や健康に影響を与える可能性がある場合には、一定の責任を負うことになっている。誰が法的責任と義務を負うのかを明確化し、雇用者とそうではないものの区別なく、職場の健康と安全は守られるべきであるということを法律で規定したことは、恐らくデメリットよりもはるかにメリットが上回る結果をもたらす。また、PCBU が策定されたことにより、企業やその他の団体が法的義務を理解し、異なるセクターや産業間であっても、安全衛生法の適用について一貫して認識を持つことができる。安全な文化を構築するうえで、この「基準の一貫性」というのは非常に重要になってくるため、今後は自営業者ありきで日本の法体系の構築を検討する際に、参考となるはずである。

4.2 国内の一人親方について

日本の 2013 年から 2021 年の建設業における労働者の死亡者数は減少傾向にあるが、一人親方等に関して厚生労働省の集計した結果のみを見ると横ばいとなっていることが確認された。2018 年以降の近年を見ると、それぞれの就業者数は労働者が約 350 万人、一人親方等は約 150 万人のため、死亡率にすると労働者は 7.7~9.0、一人親方は 8.6~10.3 と、一人親方の方が労働者より高い水準にあるようにみえる。

では、労働者より一人親方の方が死亡しやすいのかということ、もう少し統計を精査する必要があった。なぜなら、上記の算出方法には以下

2つの問題があるからである。

まず、一人親方の死亡者数は労災保険の特別加入者の情報や、報道等の情報を基に労働局や労働基準監督署が把握したものの集計した数であり、全数ではない点である。これは、労災保険未加入者の死亡災害が報道されなかった場合は必然的に生じることである。また、労働者と一人親方等の事故の型別の災害統計をみると、いずれも「墜落、転落」が最も多いことが共通しているが、労働者で2番目に多い「交通事故（道路）」が一人親方等では11番目とかなり低いことから、少なくとも一人親方等の交通事故による死亡災害がほとんど集計されていないことが予想される。以上のことから、一人親方等の死亡者数は把握している数より多い可能性が高く、死亡率も当然高い可能性がある。

次に、一人親方の就業者はそのほとんどが建設現場で作業に従事しており、死亡リスクの高い作業を実施していることが推察されるが、労働者は事務方職員を含むため、死亡率が一人親方に比べ低く算出されやすい点である。これは役員、中小事業主、家族従事者を含む一人親方等の死亡率が一人親方や労働者と比べて低い水準であることをみても明らかである。この差を埋めるために、現場で作業している「建設技能者」という括りで評価する必要がある。

1つ目の一人親方の死亡者数については、推定できないため、2つ目の建設技能者に絞った死亡率の算出について検討した。労働力調査の「2-5-1 産業、職業別就業者数」を「2-10-1 従業上の地位、職業別就業者数」で按分することによって、労働者、一人親方等、一人親方の建設技能者数を推定し、死亡率を算出したところ、2018年以降、労働者の死亡率は11.8～13.7、一人親方等は9.3～9.6、一人親方は10.2～11.9という結果となり、労働者の死亡率が

一人親方より高いという結果となった。一人親方の死亡者数の全数を把握しきれていないことを鑑みると、労働者と一人親方との死亡率にそれほど差異はないものと考えられる。

前述のとおり、労働者と一人親方等が共通して「墜落、転落」災害が多いと述べたが、墜落、転落災害の被害者の年齢構成について分析した。労働者の年齢階級付きの死亡災害データは建設業災害防止協会が発刊していた建設業安全衛生年鑑に掲載されており、2018年を最後に発刊されていない。そのため、労働者は2014年から2018年の結果を用いた。分析の結果、労働者が60代前半が最も墜落、転落による死亡災害が多いのに対し、一人親方等では60代後半から70代前半にピークがあり、被災者の年齢層が高いことが確認された。ただし、一人親方等は経験を積んだ職人が独立してなることが多く、就業者の年齢構成自体が労働者に比べて高いことが推察され、これを反映しているだけである可能性は否定できない。

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。

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。

E 結論

建設業における一人親方について、英国、米国、オーストラリアの行政施策について調査し、さらに日本の一人親方について統計の整理、事業者へのヒアリング調査を実施した。その結果以下の知見が得られた。

- ・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。また、雇用法上は「雇用者 (employee)」「就労者 (worker)」「自営業者 (self-employed)」の3つに区分され、税法上は「雇用者 (employee)」「自営業者 (self-employed)」の2区分であり、自営業者の定義が異なることがわかった。「就労者」は安全衛生上「雇用者」と同等の保護や権利が与えられている。税法上は「自営業者」の方が得をすることが多く、就労者が税法上のみ「自営業者」となるケースが多く社会問題となっている。なお、景気拡大期には自営業者が増え、景気後退期には減るという循環が起きている。熟練技能者は自営業となり、賃金が値上がりし続けているため、非熟練技能者は移民で賄われていたが、EU 脱退により深刻な人手不足となっている。非熟練技能者は季節労働を望み、正規雇用で働くことを希望していないため、非熟練技能者の確保をどうするかが問題となる。
- ・米国では、英国とは逆で、景気拡大期に自営業者が減り、景気後退期に自営業者が増えるという逆循環をみせる。これは、米国の建設業では雇用者を厚遇し、自営業者

は景気変動の調整弁として利用されていることに起因する。自営業者は税率も上がり、福利厚生や保護もなく、税制および社会制度的に脆弱な存在である。米国の安全衛生法 (OSHA) は「自営業者は対象外」であることを名言している。

- ・オーストラリアは近年 10 万人あたりの死亡率が半減しており、好成績を取っている。この要因として大きく寄与していると予想されるのが、労働安全衛生法に PCBU (person conducting a business or undertaking) という概念の導入である。同法では PCBU (商取引または事業を営む者) と worker (就労者) の2つのカテゴリしかなく、PCBU は職場で働く全ての者が、労働者やその仕事に影響を受ける可能性のある人々のために安全な職場環境を提供・維持する法的義務を追うことを明確にしている。PCBU には、会社、法人格のない団体や協会、個人事業主や自営業者が含まれる。雇用形態の枠組みを超えて個々が安全衛生の義務を果たすべきであることを法的に名言しており、画期的な概念である。
- ・日本においては、職場のあんぜんサイトで公表されている労働者および一人親方等の死亡者数を、労働力調査によって得られるそれぞれの就業者数で割り、死亡率を算出すると、一人親方の方が労働者より死亡率が高い結果となる。しかし、実際に建設現場で働く建設技能者の就業者数を推定し、これによって死亡率を算出すると、労働者の方が一人親方より死亡率が高くなり、逆の結果となる。一人親方等は死亡者数の全数を把握できていないことから、労働者と一人親方等で死亡率はそれほど差異がない可能性がある。

- ・労働者も一人親方等も「墜落、転落」災害が圧倒的に多い。墜落転落災害の労働者と一人親方等それぞれの年齢構成を確認すると労働者が60代前半が最も多いのに対し、一人親方等は60代後半から70代前半にピークがくる。ただし、一人親方等は経験を積んだ職人が独立してなることが多く、就業者の年齢構成自体が労働者に比べて高いことが推察され、これを反映しているだけである可能性は否定できない。
- ・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。このように働き方の違いがほとんどないことが、一人親方と労働者の死亡率に差異がない原因となっている可能性がある。

以上を踏まえ、我が国の課題、欧州の取組等が我が国でも効果が見込まれる対策、事項等について以下のように提言する。

- ・英国やオーストラリアでは、自営業者（一人親方）自身が労働安全衛生を意識する必要がある罰則付きの法制度が整備されており、建設業の自営業者の死亡率の低下をもたらしている一因となっている可能性がある。
- ・ただし、法律の建て付けが違うため、英国やオーストラリアの法制度をそのまま日本に適用できない。英国やオーストラリアにおける発注、設計、施工段階でそれぞ

れ労働安全衛生について考慮しなければならない点や、自営業者においても自身で労働安全衛生について考慮しなければならない点については有効な対策と考えられることから、日本の行政施策の検討の参考になり得ると考える。

- ・日本の建設業社を対象としたヒアリング調査の結果、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。雇用形態に関わらず建設業全体を対象として労働災害防止対策を実施することで、両者の災害が防止できるものと思われる。
- ・日本では一人親方等の被災状況について漏れのない（少ない）統計を収集し、より多くの事例の把握を期待したい。これにより、より正確な統計分析や効果検証が可能なデータが整備される。

F 研究発表

6.1 論文発表

該当なし

6.2 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.
3. 平岡伸隆, 吉川直孝, 大幢勝利 (2022) 英国の建設業における Self-employed の労働安全衛生について, 安全工学シンポジウム 2022, pp. 290 - 293.

4. 平岡伸隆, 林真紀, 吉川直孝, 大幡勝利
(2023) オーストラリアの建設業における
個人事業主の労働安全衛生について, 安全
工学シンポジウム 2023.

G 知的所有権の取得状況

該当なし

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っております。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

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はない。

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、当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か。

【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

ぞれで、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いる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人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っていない。

【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見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？

- 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

- 「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かと思う(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
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だからそこまでは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だから、それを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なくなってくる。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だから、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こと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。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【ハウス】、【ハウス】
- [O] 適用しないことの方が多【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向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い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と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。実態は労働者なのにといいこともある。(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いでほしい。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
なところ。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。

・労働者が事故にあつ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つ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 嶋 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
大 嶋 勝 利, 吉川 直孝	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			2021
平岡伸隆, 吉川直孝, 大嶋勝利	英国の建設業におけ る Self-employed の 労働安全衛生につい て	安全工学シ ンポジウム 2022 講演予 稿集		pp. 290-293	2022
平岡伸隆, 林 真紀, 吉川直孝, 大嶋勝利	オーストラリアの建 設業における個人事 業主の労働安全衛生 について	安全工学シ ンポジウム 2023 講演予 稿集			2023