

近年の制度改正が建設労働環境にもたらす変化

はじめに

業界内で推進する建設キャリアアップシステム¹や、来年度導入が予定されている適格請求書等保存方式（以下「インボイス制度」という。）をはじめとした各種制度改正は、これまであいまいであった技能者の処遇や雇用の状況を詳らかにし、業界関係者に多くの選択と対応を迫ることが予想される。そして、それらは建設労働環境に作用し、環境そのものが変化する分岐点となる可能性もあると考える。

そこで本稿では、「建設キャリアアップシステム」「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」「インボイス制度の導入」「在留資格『特定技能』の創設」の4つの制度改正を対象に、これらの制度改正が建設労働環境にもたらす変化について、現況に基づく考察から仮説を設定し、実地調査による検証を行った。

なお、本調査研究に当たっては、多くの業界団体や民間企業のご協力を賜り、貴重な情報を頂戴した。ここに深く感謝の意を表したい。

1. 各制度改正の概要と動向

今回対象とする4つの制度改正のうち、業界内でもその影響が懸念されているインボイス制度について、大まかな概要と動向を以下に示す。なお、その他の制度改正については、紙幅の都合上詳細は割愛し、概要と動向の列挙のみとしている。

(1) インボイス制度の概要と動向²

① 制度の概要

本制度は、消費税の仕入税額控除の方式として、令和5年10月1日より導入される制度である。導入により、課税事業者の仕入税額控除には原則として適格請求書（以下「インボイス」という。）等³の保存が必要となり、インボイスの発行には同年9月30日までに登録申請を行

¹ 以降、文中「CCUS」表記は「建設キャリアアップシステム」を指す。

² インボイス制度の詳細は以下の国税庁のインボイス制度公表サイトを確認のこと。

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice.htm>

³ 適用税率や消費税額等の一定事項が記載された請求書や納品書その他これらに類する書類。

い、適格請求書発行事業者登録を受ける必要がある⁴。そして本制度導入に際し、免税事業者⁵の中には、取引状況により課税事業者にならざるを得ず、納税負担が増える事業者がいることが考えられており、業界内では免税事業者が多い一人親方⁶への影響が懸念されている。なお、激変緩和の観点から、本制度には課税事業者や免税事業者に対する経過措置等⁷が設けられている。

その他、インボイス制度において各種経過措置以外に把握が必要な制度として、「簡易課税制度⁸」がある。本制度は、中小事業者の納税事務負担に配慮する観点から、事業者の選択により、課税売上げに係る消費税額を基礎として、事業区分ごとに定められたみなし仕入れ率により課税仕入れに係る消費税額を算出することができる制度である。適用により、実際の取引額による仕入税額の計算やインボイス等の保存が不要となることから、事務負担の軽減を図ることができる。なお、本制度において建設業は「第3種事業」に該当し、みなし仕入れ率は70%となるが、実際の利用に際しては役務の提供の内容により「第4種事業」となる場合があるため注意が必要である⁹。

② 業界内の動向

本制度の動向として業界内で目立ったものはないが、全国建設労働組合総連合（以下「全建総連」という。）では、免税事業者の一人親方を対象にインボイス制度についてのアンケート調査¹⁰を実施しており、本制度の概要や影響の把握状況が公表されている。

本アンケート調査によると、調査を実施した令和4年度期初において、一人親方の1/4は本制度を知らないとしている他、約9割が取引先の上位企業から課税・免税どちらの事業者区分かの確認を受けてないという結果となっている。このように本調査からは、一人親方やそれを

⁴ 同年4月1日以降の登録申請には、提出できなかったことにつき困難な事情を記載する必要があったが、本稿執筆時点（同年1月31日）では記載は不要とされている。

⁵ 課税期間の基準期間（個人は前々年、法人は前々事業年度）における課税売上高が1,000万円以下である納税義務が免除されている事業者。

⁶ 厚生労働省が公表している労災保険の「中小事業主等特別加入状況（令和2年度末現在）」では、一人親方の加入者数は約64万人となっている。なお、同省の労働力調査では、令和4年度（4月～11月平均）の雇無業主を一人親方とみなすと約50万人であり、双方の数値に乖離はあるが一人親方は多く存在しており、影響が懸念される。

⁷ 課税事業者には、免税事業者等（消費者、免税事業者又は登録を受けていない課税事業者）からの仕入税額相当額の一定割合を仕入税額とみなして控除することができる経過措置が設けられており、また、免税事業者には、小規模事業者に係る税額控除に関する経過措置（2割特例）が設けられている。その他にも、一定規模以下の事業者に対する事務負担の軽減措置（少額特例）がある。

⁸ 課税期間の基準期間の課税売上高が5,000万円以下の課税事業者が任意で選択することができ、原則として、適用を受けようとする課税期間の初日の前日までに届出書を提出する必要がある。

⁹ 足場の組み立て等、元請業者が資材の無償支給を行い、下請業者からは労務の提供が中心となるような請負契約に基づく仕入税額については、「第4種事業」における「第3種事業から除かれる加工賃その他これに類する料金を対価とする役務の提供を行う事業」というものに該当し、みなし仕入れ率は60%となる。ただし、内容により都度判断が必要である。

¹⁰ 「一人親方で免税事業者の皆さんへの『インボイス』アンケート」。調査期間は令和4年4月1日から同年5月13日、回答者数は1,908件となっている。なお、本アンケートの継続調査として、当研究所と全建総連の共催により、本制度への具体的な対応に関する設問を加えたアンケートを実施しており、本稿の現地調査の一部として調査内容を使用している。

取り巻く取引先ではインボイス制度の概要及び導入による影響の認知が進んでいないことがわかる。

(2) その他の制度改正の概要と動向

その他の3つの制度改正の主な概要及び動向は以下のとおりである。なお、建設キャリアアップシステムは業界内で広く認知が進んでいることから、概要は記載していない。

① 建設キャリアアップシステム

【動向】

- ・利用状況（令和4年12月末時点）¹¹
 - 事業者登録数 約14万社（一人親方を除く）※建設業許可業者数の約3割が登録
 - 技能者登録数 約107万人 ※技能者全体でおおむね3人に1人が登録
 - 就業履歴数 約68百万件
 - 現場ID登録数 月平均約3,800件（直近9ヶ月（令和4年4月～同年12月）の平均）
- ・建退共「CCUS活用型電子申請方式」でのデータ連携に「一括作業方式¹²」の供用開始（令和4年8月）、「R方式（一覧データ登録方式）」の供用開始（同年9月）
- ・CCUS登録技能者への特典提供（資格取得支援、CCUS応援自販機等）
- ・登録技能者向けの情報発信（メールマガジン「CCUSメンバーズメール」）

② 時間外労働の罰則付き上限規制の適用

【概要】

- ・令和6年4月1日以降、労働基準法の改正により猶予されていた以下の上限規制が建設業にも適用される
 - 時間外労働の上限（原則） 月45時間、年360時間
 - 36協定の特別条項¹³における時間外労働の上限
 - ①年720時間、②2～6か月平均80時間、③月100時間未満 ※②、③は休日労働を含む

【動向】

- ・建設業の年間実労働時間¹⁴
 - 平成26年度 2,128時間、令和3年度 2,034時間（対平成26年度比△94時間）
- ・国土交通省「建設業働き方改革加速化プログラム」
 - 週休二日工事の拡大（令和3年度実施率97.4%）、i-Constructionの推進等
- ・一般社団法人日本建設業連合会では独自の目標を設定
 - 「時間外労働の適正化に向けた自主規制目標¹⁵」

¹¹ 一般財団法人建設業振興基金「建設キャリアアップシステムの運営状況について（2023年1月16日）」

¹² 下請個別作業方式における個々の下請事業者の作業を元請事業者及び一次事業者が一括して行う方式。

¹³ 労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）において、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない臨時的な特別な事情がある場合は、特別条項付きの協定を結ぶ必要がある。

¹⁴ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」年度結果確報における事業所規模5人以上、一般労働者の総実労働時間×12か月。

¹⁵ 上限規制の適用より1年前倒して規制内の時間外労働を達成することに取組むという目標。

③ 在留資格「特定技能」の創設

【概要】

- ・平成30年の入管法¹⁶の改正に則り定められた基本方針¹⁷にて、人材の確保が困難な状況にある産業分野の技能を有する外国人の受入れを目的として創設

主なポイント

特定技能1号

特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

- ・在留期間：1年、6か月または4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- ・家族の帯同：基本的に認めない
- ・受入れ機関または登録支援機関による支援の対象
- ・技能水準：試験等で確認
- ・日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認

特定技能2号

特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

- ・在留期間：3年、1年または6か月ごとの更新、更新の上限なし
- ・家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）
- ・受入れ機関または登録支援機関による支援の対象外
- ・技能水準：試験等で確認
- ・日本語能力水準：試験等での確認は不要

【動向】

- ・特定技能1号の取得ルート別外国人数8,492名（令和4年6月末時点）¹⁸
※特定技能2号は試験・検定ルート1名のみ
内訳：試験・検定ルート294名、技能実習ルート8,198名
職種：とび2,027名（24%）、建設機械施工1,394名（16%）、鉄筋施工1,335名（16%）、型枠施工1,286名（16%）、内装仕上げ533名（6%）、建築大工528名（6%）、左官486名（6%）、配管339名（4%）、その他564名（7%）
※カッコ内は構成比率
- ・特定技能1号の業務区分の再編（土木区分、建築区分、ライフライン・設備区分）

2. 変化の検証に向けた仮説の設定

まず、変化の検証に当たり、元下構造やそれを構成する請負階層の役割の違いを踏まえて各制度改正の現況に基づく変化の考察を実施し、仮説を設定した。以下にその内容を示す。

¹⁶ 「出入国管理および難民認定法および法務省設置法の一部を改正する法律修正（平成30年法律第102号）」、2019（平成31）年4月1日施行。

¹⁷ 「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」では、向こう5年間の担い手不足数を21万人程度と見込み、毎年1%程度（5年間で16万人程度）の生産性向上および追加的な国内人材の確保（5年間で1万人～2万人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる数を上限として設定。なお、建設業分野の受入れ上限数は最大4万人としている。

¹⁸ 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（令和4年6月末現在）」

(1) 想定する元下構造と各請負階層の役割の整理

仮説の設定に向けた考察の前提として、工事内容・規模に応じた元下構造及びそれを構成する各請負階層が担う役割の違いにより、各制度改正がもたらす変化が異なることを想定した。そこで、変化が生じる範囲を特定するため、想定される元下構造と各請負階層の役割を図表 2-1 に示すとおり整理した。

想定では、元下構造を「町場」と「野丁場¹⁹」に分けるとともに、各元下構造を構成する請負階層を「元請」「一次下請」「二次以下の下請」に分け、主な役割によりそれぞれ2つのケースを想定し、計4ケースを想定²⁰した。各想定には、各請負階層が施工上担う役割を「施工管理（技術者）」と「現場作業（技能者）」に分けてそれぞれ記載するとともに、役割ごとの想定されるプレーヤーを併記した。

各想定の説明は次のとおりである。

町場の想定①の戸建て住宅の新築工事では、「元請」が全体の「施工管理」及び特定の「現場作業」を担い、「一次下請」はその他の「現場作業」を担い、必要に応じて作業の一部を「二次以下の下請」に担ってもらうといった役割分担を想定した。

町場の想定②の家屋の水道修理等では、短時間或いは日単位で完了する極めて規模の小さな工事のため「施工管理」は必要とせず、「元請」のみが「現場作業」を行うことを想定した。なお、工事規模が小さいことから下請負が発生しないものとしている。

野丁場の想定③のゼネコン現場では、「元請」は全体の「施工管理」のみを役割とし、「一次下請」は専門工事の「施工管理」を担うと同時に自社で抱える技能者により「現場作業」に当たり、「二次以下の下請」は専門工事の「現場作業」を行うといった役割分担を想定した。

野丁場の想定④の専門工事業者の現場では、「元請」が全体の「施工管理」及び特定の「現場作業」を担い、「一次下請」はその他の「現場作業」を担い、必要に応じて作業の一部を「二次以下の下請」に担ってもらうといった役割分担を想定した。

¹⁹ ゼネコンが「下請」により施工を行う垂直型の生産現場を指すが、本稿では専門工事業者が構成する垂直型の生産現場についても野丁場とした。

²⁰ 実際の建設工事の内容や規模は幅広いが、考察に当たり便宜的に設定・分類していることをご理解いただきたい。

図表2-1 各請負階層の役割

請負階層	町場		野丁場	
	想定① 戸建て住宅新築工事	想定② 家屋の水道修理等	想定③ ゼネコン現場	想定④ 専門工事業者の現場
元請	施工管理・現場作業 ハウスメーカー 工務店・専門工事業者	現場作業 一人親方	施工管理 ゼネコン	施工管理・現場作業 専門工事業者
一次下請	現場作業 工務店・専門工事業者 一人親方		施工管理・現場作業 専門工事業者	現場作業 専門工事業者 一人親方
二次以下の下請	現場作業 専門工事業者 一人親方		現場作業 専門工事業者 一人親方	現場作業 専門工事業者 一人親方

(出典) 当研究所にて作成

(2) 仮説の設定

各制度改正が元下構造にもたらす変化の仮説を以下の図表 2-2～2-5 に示すとおりとした。各変化の仮説は、図表 2-1 に示した想定ごとに各請負階層の役割の違いからもたらされる変化が異なることを踏まえた上で、それぞれの制度改正の現況に基づく考察を実施し設定している。

図表2-2 「建設キャリアアップシステム」がもたらす変化

変化1	地方の町場及び野丁場の現場を構成する「元請」及び「下請」では緩やかな普及となる					
現況と考察	ゼネコンによる普及に向けた取組により、事業者登録は都市圏のゼネコン現場を中心とした普及が進んでいる一方、大工等の町場に多く属すると思われる職種の技能者登録は進んでいない。今後は同じ業界内でも地方の町場や野丁場のようなゼネコンの影響が及ばない範囲においては、緩やかな普及になるのではないか。(参考：一般財団法人建設業振興基金提供資料)					
変化がもたらされる各想定 ²¹ の請負階層 ²² とその理由		町場		野丁場		想定①～④：CCUSは業界横断的な取組のため、全ての元下構造の各請負階層に対して変化をもたらす可能性がある。
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	
	元請	○	○	○	○	
一次	○		○	○		
二次 ²²	○		○	○		

(出典) 当研究所にて作成

²¹ 図表中の「○」は、各変化がもたらされる対象を示している。

²² 二次以下の下請を「二次」として表記している。

図表2-3 「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」がもたらす変化

変化2	「元請」の施工管理業務の「一次下請」への移行が進む						
現況と考察	「元請」では施工管理業務が多いことが時間外労働の発生のものであるが、そもそも業務量が多く、時間外労働に関する既往アンケート調査での時間外労働の削減状況からみても、各社の取組は限界にきていると考える。そのため、「元請」では今後自社の業務の一部を「下請」に移行し、自社の負担軽減を図る動きが進むのではないかと考える。(参考：日本建設産業職員労働組合協議会「2021年時短アンケートの概要(令和4年4月)」、国土交通省「適正な施工確保のための技術者制度検討会とりまとめ(平成29年4月)」)						
変化がもたらされる各想定段階とその理由		町場		野丁場		想定①：現場の規模から「元請」の施工管理業務は多くないと思われ、「下請」は現場作業が主となる。 想定②：元下構造はない。 想定③④：「二次以下の下請」にまでは移行は進まない。	
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工 業者の現場		
	元請			○	○		
	一次			○	○		
二次							
変化3	「元請」の休日閉所の取組の進展により「下請」の負担が増加する						
現況と考察	既往アンケート調査では、「元請」では民間発注者から提案された工期が妥当とした企業が多い一方、9割の企業は平均的な休日の取得状況が4週8休を下回っており、休日稼働を前提とした妥当性の判断であることがうかがえる。また、「下請」の企業では上位の企業から短工期を要求されている結果となっていた。これらより、休日の時間外労働削減に向けて「元請」の閉所が進むことで、「下請」の負担がより大きくなるのではないかと考える。(参考：国土交通省「適正な工期設定等による働き方改革の推進に関する調査(令和4年1月)」他)						
変化がもたらされる各想定段階とその理由		町場		野丁場		想定①：現場規模が小さく、閉所への対応が負担につながらない。 想定②：元下構造はない。 想定③④：「元請」の閉所がすべての「下請」に負担をもたらす。	
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工 業者の現場		
	元請			○	○		
	一次			○	○		
二次			○	○			
変化4	「元請」の休日閉所の取組の進展により「下請」の週休二日制導入が拡大する						
現況と考察	現場では休日稼働が慣例となる中、既往アンケート調査では就業規則等で規定する休日設定が4週8休に満たない企業が8割にも上っており、「下請」ではその理由を適正な工期が確保できないことや元請企業が休ませてくれないこととしている回答が多い。そして、定着の条件を適正工期とした回答が多く、閉所の進展は「下請」の就業規則の見直しに作用するのではないかと考える。(参考：一般社団法人建設産業専門団体連合会「働き方改革における週休二日制、専門工事業の適正な評価に関する調査結果(令和4年3月)」)						
変化がもたらされる各想定段階とその理由		町場		野丁場		想定①③④：「元請」の閉所がすべての「下請」に導入の拡大をもたらす。 想定②：元下構造はない。	
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工 業者の現場		
	元請	○		○	○		
	一次	○		○	○		
二次	○		○	○			

(出典) 当研究所にて作成

図表2-4 「インボイス制度の導入」がもたらす変化

変化5		課税事業者が免税事業者の「下請」との取引を見直す				
現況と考察	<p>既往アンケート調査から、本制度導入による取引への影響は、現時点では業界内で十分に認識されていないことがうかがえる。そのため、各所で取り上げられているとおり、今後免税事業者の税負担増への認識が課税事業者に広がることで、課税事業者がさまざまな対応を取ることになると考えられないか。(参考：全国建設労働組合総連合「一人親方で免税事業者の皆さんへの『インボイス』アンケート」他)</p>					
変化がもたらされる各想定階層とその理由		町場		野丁場		<p>想定①④：「元請」は課税事業者、「下請」は課税事業者または免税事業者。 想定②：「元請」には免税事業者が含まれるとともに、発注者には課税事業者が含まれる。 想定③：「元請」は課税事業者との取引のみ。</p>
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	
	元請	○	○		○	
	一次	○		○	○	
二次	○		○	○		
変化6		「下請」の中でも一人親方に大きな負担がもたらされ、離職が進む				
現況と考察	<p>本制度導入により、課税事業者からの要請の下、免税事業者によっては課税事業者とならざるを得ない状況となることが考えられ、免税事業者の税負担や事務的負担の増加が懸念される。そして、この負担増がきっかけとなり、免税事業者である一人親方の離職が加速することになるのではないか。(参考：国税庁公表の各種インボイス制度関連資料)</p>					
変化がもたらされる各想定階層とその理由		町場		野丁場		<p>想定①④：「元請」には一人親方は含まれない。 想定②：一人親方が多く含まれる。 想定③：「元請」及び「一次下請」には一人親方は含まれない</p>
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	
	元請		○			
	一次	○			○	
二次	○		○	○		
変化7		「元請」及び「下請」による免税事業者の雇入れが進む				
現況と考察	<p>業界内では、コスト削減のための労務の下請化により一人親方が増加していると言われているが、本制度をはじめとした各種制度展開による業界の健全化が進むことで、人材不足の中での下請体制維持には管理の手間やコストが増大することが見込まれる。そのため、それら为了避免のために従業員を独立させた企業による一人親方の雇入れが進むと考えられないか。(参考：国土交通省公表の各種資料)</p>					
変化がもたらされる各想定階層とその理由		町場		野丁場		<p>想定①④：各請負階層の直近下位の「下請」には免税事業者が含まれる。 想定②：元下構造はない。 想定③：「元請」は課税事業者との取引のみ。</p>
		想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	
	元請	○			○	
	一次	○		○	○	
二次	○		○	○		

(出典) 当研究所にて作成

図表2-5 「在留資格『特定技能』の創設」がもたらす変化

変化8	外国人材を活用する「元請」及び「下請」の増加に寄与する																													
現況と考察	特定技能2号では、その他の建設関係の在留資格とは異なり、在留期間の更新制限がなく、家族の帯同も可能であることから、定住や安定就労を目指す外国人材は長期的なキャリアパスを描くことができるようになることが期待される。これにより、在留期間の制限により外国人技能実習生の受入れに踏み切れなかった各企業が外国人材を活用するきっかけとなることが考えられないか。(参考：出入国在留管理庁公表の各種資料他)																													
変化がもたらされる各想定段階とその理由	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">町場</th> <th colspan="2">野丁場</th> </tr> <tr> <th></th> <th>想定① 戸建て住宅 新築工事</th> <th>想定② 家屋の水道 修理等</th> <th>想定③ ゼネコン 現場</th> <th>想定④ 専門工事 業者の現場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元請</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>一次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>二次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </tbody> </table>					町場		野丁場			想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	元請	○			○	一次	○	/	○	○	二次	○	/	○	○	想定①④：各請負階層が外国人材を活用している。 想定②：外国人材は含まれない。 想定③：「元請」には特定技能の在留資格を有する外国人材は含まれず、「下請」のみ外国人材を活用している。
	町場		野丁場																											
	想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場																										
元請	○			○																										
一次	○	/	○	○																										
二次	○	/	○	○																										
変化9	「元請」及び「下請」の労働力の確保には限定的な影響にとどまる																													
現況と考察	既往アンケート調査では、特定技能1号の活用意向は2割程にとどまっており、また多くの企業が受入態勢の整備を課題としていた。これらより、企業の外国人材受入れ体制構築の難しさがうかがえる。そのため、企業は本制度をきっかけとして外国人材の活用に積極的になることはなく、労働力の確保の点では限定的な影響にとどまるのではないか。(参考：一般社団法人全国建設業協会「外国人労働者に関する実態調査(平成31年2月13日)」)																													
変化がもたらされる各想定段階とその理由	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">町場</th> <th colspan="2">野丁場</th> </tr> <tr> <th></th> <th>想定① 戸建て住宅 新築工事</th> <th>想定② 家屋の水道 修理等</th> <th>想定③ ゼネコン 現場</th> <th>想定④ 専門工事 業者の現場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元請</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>一次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>二次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </tbody> </table>					町場		野丁場			想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	元請	○			○	一次	○	/	○	○	二次	○	/	○	○	変化8と同じ
	町場		野丁場																											
	想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場																										
元請	○			○																										
一次	○	/	○	○																										
二次	○	/	○	○																										
変化10	「元請」及び「下請」の技術の継承に寄与する																													
現況と考察	外国人技能実習制度とは異なり、特定技能制度は「一定の専門性・技能を有する外国人を受入れること」を目的とする制度であるが、特定技能2号には在留期間の定めがないことから、企業は長期的な見通しの下での外国人材の育成が可能となる。そのため、今後本制度の運用をきっかけとして指導的立場を担う外国人材が増え、結果として技術の継承に寄与することが考えられないか。																													
変化がもたらされる各想定段階とその理由	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">町場</th> <th colspan="2">野丁場</th> </tr> <tr> <th></th> <th>想定① 戸建て住宅 新築工事</th> <th>想定② 家屋の水道 修理等</th> <th>想定③ ゼネコン 現場</th> <th>想定④ 専門工事 業者の現場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>元請</td> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>一次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td>二次</td> <td>○</td> <td style="text-align: center;">/</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> </tbody> </table>					町場		野丁場			想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場	元請	○			○	一次	○	/	○	○	二次	○	/	○	○	変化8と同じ
	町場		野丁場																											
	想定① 戸建て住宅 新築工事	想定② 家屋の水道 修理等	想定③ ゼネコン 現場	想定④ 専門工事 業者の現場																										
元請	○			○																										
一次	○	/	○	○																										
二次	○	/	○	○																										

(出典) 当研究所にて作成

3. 実地調査の概要と結果の分析

次に、先述のとおり設定した変化の各仮説の検証に向けて、各請負階層の各制度改正についての把握・対応の状況に関するデータを得ることを目的としたアンケート調査及び企業の実情から考察内容の知見を得ることを目的としたヒアリング調査を実施した。アンケート調査については、想定③（野丁場：ゼネコン現場）及び想定④（野丁場：専門工事業者の現場）の各請負階層の建設会社を対象とした調査と、想定①（町場：戸建て住宅新築工事）及び想定②（町場：家屋の水道修理等）の各請負階層のうち一人親方を対象とした調査とし、以下に示す2つのアンケート調査を実施することとした²³。ヒアリング調査については、アンケート調査への回答者を対象に実施した。以下に各実地調査の概要及び調査結果の分析内容を示す。なお、紙幅の都合上、各アンケートの単純集計結果は当研究所ウェブサイト（<https://www.rice.or.jp/>）にて公表することとしているので参照されたい。

(1) 建設企業における制度改正への対応状況に関するアンケート調査 （制度改正アンケート）

① 概要

各請負階層を構成する建設会社の各制度改正への対応状況を把握すべく、全国の建設会社が属する施工協力会²⁴を有するゼネコン5社の協力の下、各協力会の会員企業を対象としたアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

対象となる請負階層 ²⁵	すべて（元請、一次下請、二次以下の下請）
対象者	ゼネコン5社の施工協力会に所属する建設会社
対象者数	約4,800社（概数）
設問の制度改正	「建設キャリアアップシステム」 「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」 「インボイス制度」 「在留資格『特定技能』」
実施期間	2022年9月15日から同年9月30日 （一部協力会は10月7日まで実施）
実施方式	Web回答方式
有効回答数 ²⁶	1,700件（回答率35.4% ※参考値）

²³ 町場の想定①の一人親方以外へのアンケート調査の実施は叶わなかったため、本稿では直接的な実地調査による検証は行っていない。

²⁴ ゼネコン各社は、自社の施工に重要な役割を担う建設会社による施工協力会を組織しており、各ゼネコンの協力会にはそれぞれ多くの建設会社が属している。

²⁵ 母集団の性質上、「下請」が多いと考えられるが、自ら「元請」として施工を行う企業も一定数いることを想定した。

²⁶ 複数のゼネコン協力会に所属している企業がそれぞれのゼネコン協力会からの案内に回答し、重複している場合は、回答日時の早い回答を有効としている。また、同じ法人で異なる事業所からの回答があった場合は、事業所の所在する都道府県が同じ場合を除き、1件としてカウントしている。

② 分析結果

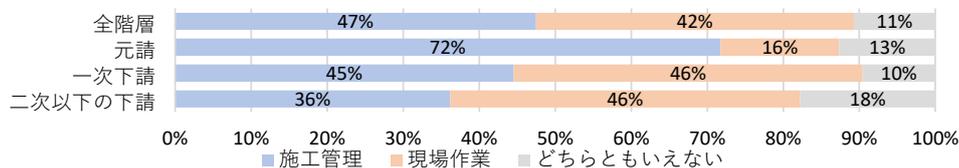
本アンケート調査では、請負階層ごとの分析を行うため、直近の1年間の完成工事高を100とした場合の「元請」「一次下請」「二次下請」「三次以下の下請」のそれぞれの比率を設問し、各社の回答で最も高い比率の請負階層をその企業の主な請負階層とした。分類後の各請負階層の回答企業数は図表3-1に示すとおりである。なお、完成工事高の比率が同比率の場合は、次数の高い方の請負階層に分類し、「三次以下の下請」は8件と少なかったことから「二次下請」と合算し、「二次以下の下請」とした。また、「元請」に分類している企業でも、「元請」としての完成工事高比率が8割を超える企業は90社（約4割）程度であり、「元請」に分類した企業の「下請」としての完成工事高比率は平均で約3割であることに留意する必要がある。

その他、基本情報の設問のうち施工上担うことの多い役割（以下「役割」という。）について回答結果を請負階層により分析したところ、図表3-2に示すとおり、「一次下請」のみならず、「二次以下の下請」までもが多くの企業で施工管理を担っている状況であった。

図表3-1 回答企業の主な請負階層



図表3-2 施工上担うことの多い役割（請負階層別）

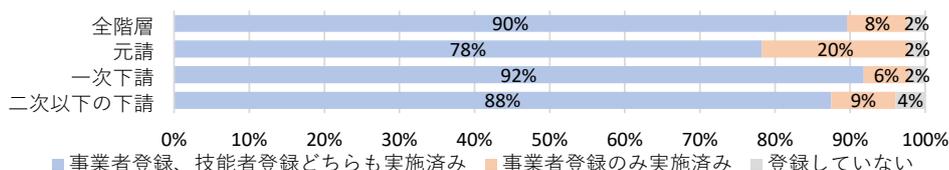


これらの結果を基に、各制度改正の請負階層や役割により分析した結果を以下に示す。なお、上掲図表を含め、端数処理により比率が100%を超えているものがある。

(a) 建設キャリアアップシステム

CCUSの登録状況は、図表3-3に示すとおりどの請負階層でも高い登録率であった。なお、単純集計では、登録のきっかけは一様に自主的に登録した企業が約3割、発注者や元請等からの指導が6割であった。また、登録していない企業はかなり少なかったものの、その多くがCCUSを必要としないという理由から、今後の登録予定がないとしていた。

図表3-3 建設キャリアアップシステム登録状況（請負階層別）

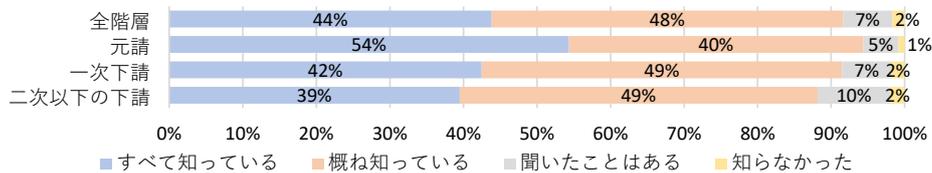


(b) 時間外労働の罰則付き上限規制の適用

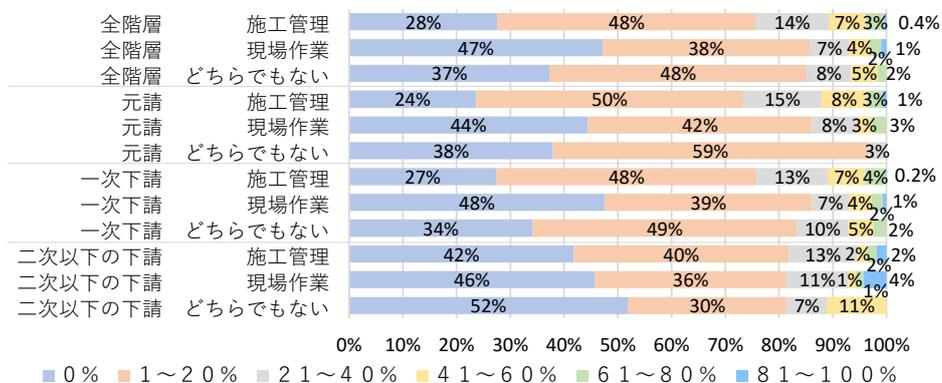
まず、本制度の認識状況については、図表3-4に示すとおり、どの請負階層でも高い認識率であった。しかしながら、単純集計では原則時間外（月45時間、年360時間）を超える従業員を抱える企業の割合は約6割と高く、この結果を請負階層と役割により分析したところ、図表3-5に示すとおり、どの請負階層においても「施工管理」を担う企業の時間外労働が多い。このうち、主な役割を「施工管理」または「現場作業」としている企業のそれぞれの時間外労働の発生理由をみると、図表3-6に示すとおり、請負階層や役割によらず人員不足を理由とした企業が5割を超えている。そして「施工管理」においては、これに加えて業務過多や書類作成の多さも理由となっており、とりわけ「元請」の書類作成の多さの選択比率が高い結果となった。

次に、単純集計にて時間外労働削減に取り組んでいない約2割の企業の請負階層と役割ごとの理由を分析したところ、図表3-7に示すとおり、どちらの役割においても「元請」及び「一次下請」では計画段階としている選択比率が高いが、「施工管理」の「二次下請」では同選択肢の選択比率が低く、反対に対応できる人材がいなかった選択比率が高い結果となった。一方、「現場作業」ではどの請負階層も対応できる人材がいなかった選択比率が高く、さらに「元請」では時間がないとした選択比率が目立った。

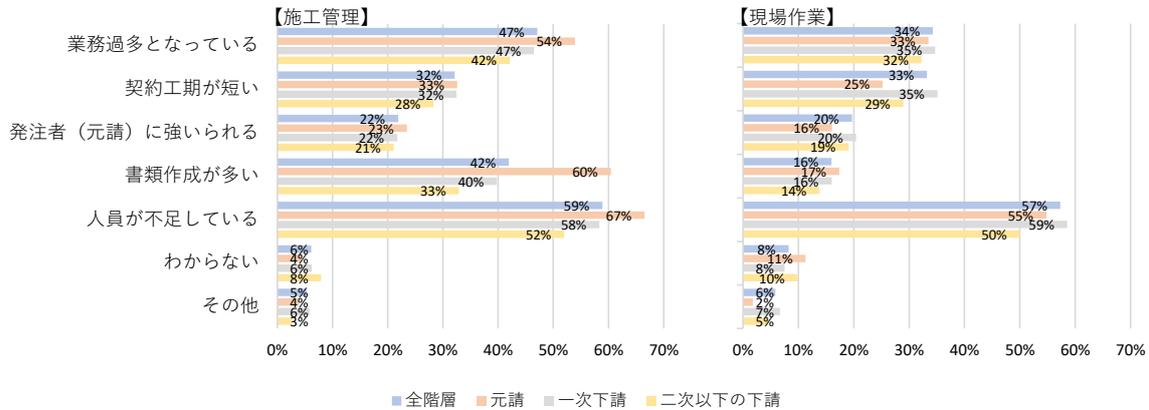
図表3-4 「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」の認識状況（請負階層別）



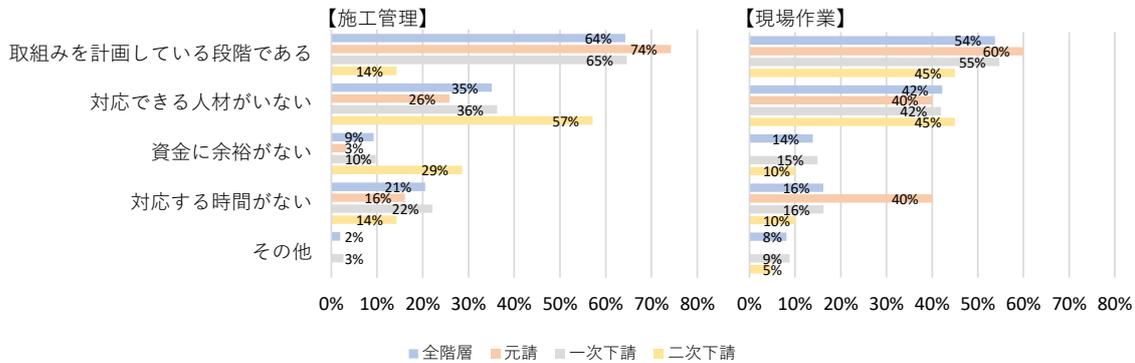
図表3-5 直近1年間における「原則」の時間外労働の上限を超える従業員の割合（請負階層別、施工上担うことの多い役割別）



図表3-6 時間外労働の発生理由（請負階層別、施工上担うことの多い役割別）



図表3-7 時間外労働削減に取り組んでいない理由（請負階層別、施工上担うことの多い役割別）



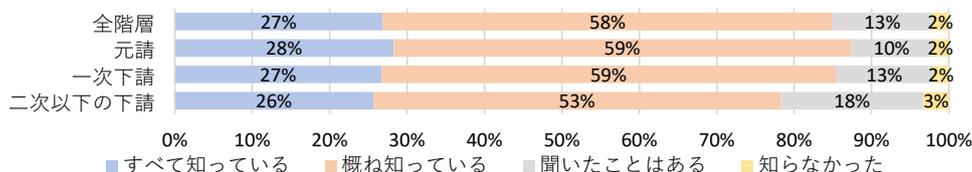
(c) インボイス制度

まず、本制度の認識状況については、図表 3-8 に示すとおりどの請負階層でも多くの回答企業が認識していた。また、登録申請状況についても単純集計では 6 割を超える企業が申請済みであるとともに、それらの企業の約 8 割は自主的な登録を行っていた。なお、登録申請状況の請負階層による差はあまりみられず、広く対応が進んでいた。

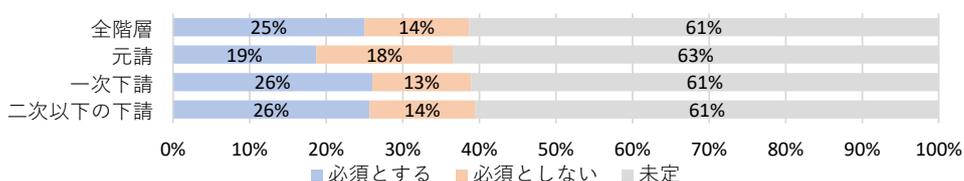
次に、回答企業の免税事業者との取引における具体的な対応を分析したところ、図表 3-9 に示すとおり、どの請負階層においても取引に適格請求書発行事業者登録を必須とするかを未定としている企業が約 6 割にも上ったが、図表 3-10 に示すとおり、免税事業者が適格請求書等発行事業者となった場合と免税事業者を維持する場合のどちらの対応の場合でも、免税事業者への適格請求書発行事業者登録の要否を決めている企業では、それぞれ具体的な対応が分かれる結果となった。なお、これらのうち、前者の場合は「取引価格を据え置く」、後者の場合は「自社の負担増に応じて取引価格を見直す」または「取引を停止する」が、それぞれ免税事業者にとって税負担につながる対応となるが、適格請求書発行事業者登録を必須とした企業を請負階層ごとに分析したところ、図表 3-11 に示すとおり、特に免税事業者が免税を維持する場合の「二次以下の下請」においてこのような対応が顕著であった。

そして、本制度を契機とした免税事業者の事業主及び従業員の雇入れの可能性について分析したところ、図表 3-12 に示すとおり、どの請負階層においてもどちらともいえないとしている企業が多く、可能性があるとしている企業は1割に満たなかった。

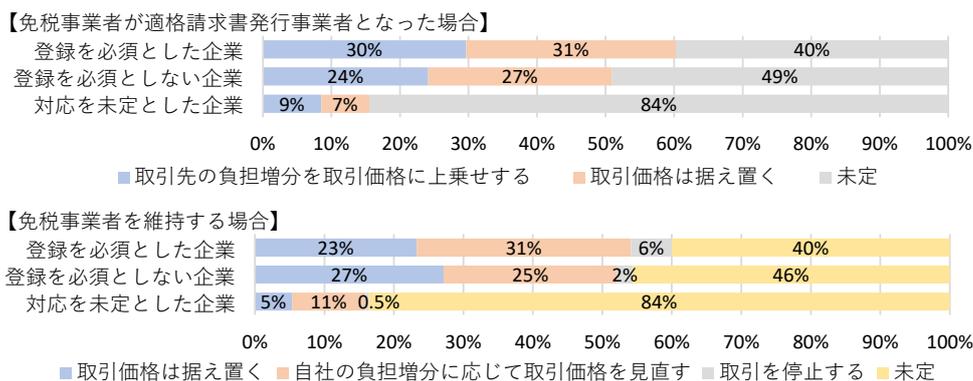
図表3-8 「インボイス制度」の認識状況（請負階層別）



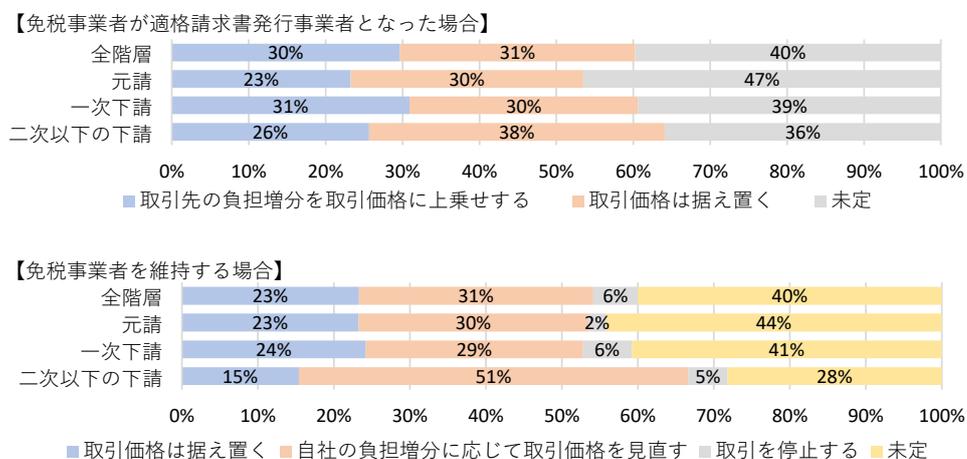
図表3-9 免税事業者との取引に登録を必須とするか（請負階層別）



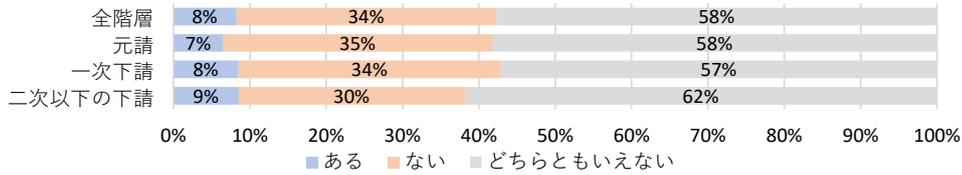
図表3-10 取引先免税事業者の登録状況別の対応



図表3-11 登録を必須とした企業の取引先への対応（請負階層別）



図表3-12 インボイス制度導入を契機とした免税事業者の事業主及び従業員の雇入れの可能性



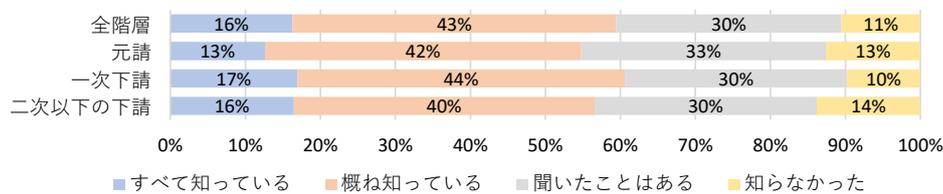
(d) 在留資格「特定技能」の創設

本制度の認識状況については、図表 3-13 に示すとおり、どの請負階層でも半数以上の企業が認識していた。なお、本制度の設問では請負階層ごとの目立った傾向の差はみられなかったため図示しないが、単純集計結果から把握できる外国人材の活用状況は次のとおりである。

まず、外国人材の雇用状況については、3割を超える企業が外国人材の雇用歴があり、それらの企業うち8割を超える企業が調査時点で雇用を継続していた。なお、雇用を継続している企業の「特定技能」の在留資格を有する外国人材の平均在籍人数は4.1人であった他、技能実習は6.4人、特定活動は2.4人であった。

次に、外国人材の雇用歴のない企業及び雇用歴はあるが調査時点で雇用していない企業の雇用していない理由については、約6割が日本の人材の雇用を優先しているとしており、その他約2割が手続きや環境整備が面倒であるとしていた。また、調査時点では企業の約4割が今後の外国人材の雇用を未定としていたが、雇用しないとしている企業も同割合程度おり、そして企業の約5割は外部からの支援があっても雇用を検討しないとしていた。

図表3-13 「在留資格『特定技能』の創設」の認識状況（請負階層別）



(2) 一人親方で免税事業者の皆さんへの「インボイス」アンケート（第二回）
（インボイスアンケート）

① 概要

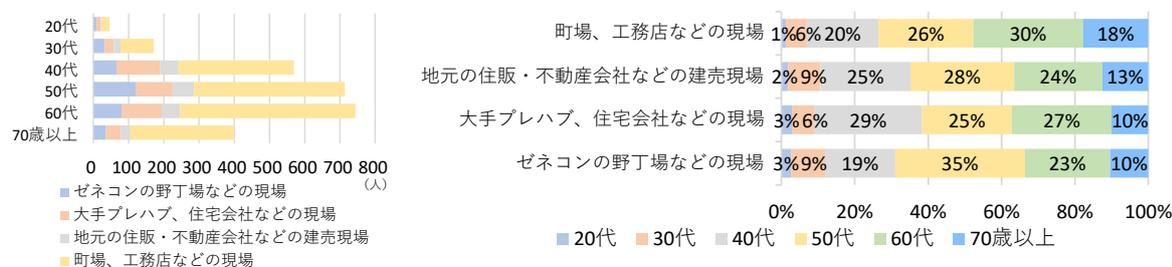
業界内でインボイス制度の導入による影響が懸念されている免税事業者の一人親方の対応状況を把握すべく、全建総連との共催により、全建総連の各都道府県連合会に所属する組合員を対象としたアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。なお、本アンケート調査は令和4年4月に全建総連が実施した「一人親方で免税事業者の皆さんへの『インボイス』アンケート」をベースとして、インボイス制度導入による具体的な対応に関する設問を追加し、第二回として実施した。

対象となる請負階層	すべて（元請、一次下請、二次以下の下請のそれぞれを担う一人親方）
対象者	全国建設労働組合総連合の各都道府県連合会に所属する組合員
対象者数	約 61 万名
設問の制度改正	「インボイス制度」
実施期間	2022 年 9 月 15 日から同年 10 月 31 日
実施方式	書面及び Web 回答方式
有効回答数	2,689 件（うち、免税事業者からの回答 1,977 件）

② 分析結果

本アンケート調査結果には年代別での分析を行った。回答者が主に働いている現場種類ごとの年齢構成は図表 3-14 に示すとおりである。

図表3-14 働いている主な現場ごとの年齢構成及び構成比率（現場種類別）



まず、本制度の認識状況については、図表 3-15 に示すとおり、70 歳以上が若干低く、その他の各年代は 8 割を超えていた。また、わずかではあるが既に登録した方もいる状況であった。同様に、図表 3-16 に示すとおり、課税事業者である発注者からインボイスの発行を求められる可能性があることへの認識状況についても、70 歳以上の一人親方の認識率が低かった。なお、本稿では図示しないが、一人親方の主な取引先は課税事業者（本則、簡易）が約 8 割を占める中、70 歳以上における同項目の割合は 7 割程にとどまっており、消費者との取引が 2 割以上という点については留意する必要があるだろう。

次に、取引先からの通知の状況を分析したところ、図表 3-17 に示すとおり、取引先からの本制度の導入後の取引についての通知は、どの年代も何も言われていないとした一人親方が多かったが、20 代、30 代を中心として課税事業者になることを求められている割合が比較的多く、特に 20 代の 1 割は課税事業者にならないと今後の取引をしないとの通知を受けている状況であった²⁷。

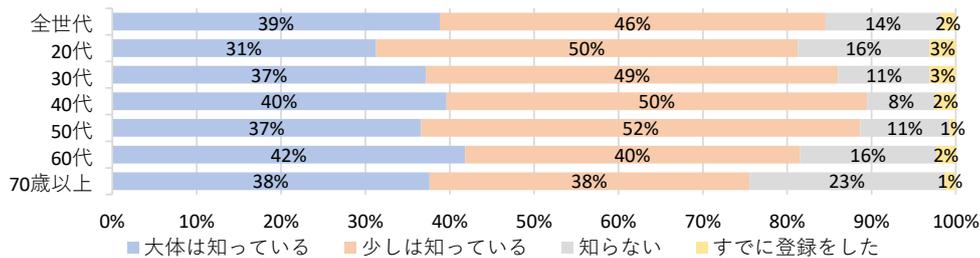
この課税事業者になることを求められている一人親方が課税事業者となった後の取引価格の通知状況については、図表 3-18 に示すとおり、こちらも同じく何も通知されていない一人親方が多かったが、20 代を除きどの年代も取引先によって対応が分かれる結果となった。

そして、一人親方の本制度についての対応を分析したところ、導入をきっかけとした対応に

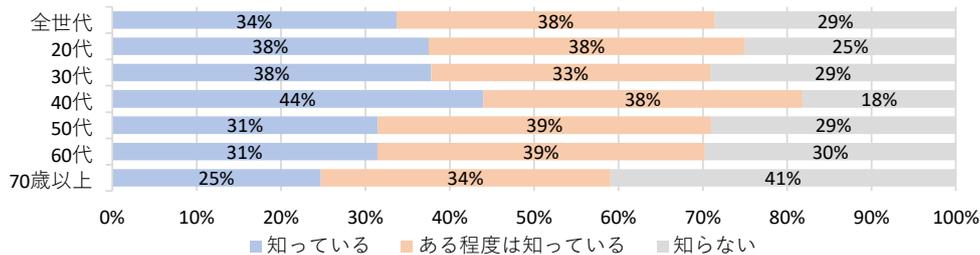
²⁷ ただし、20 代の回答者は 31 名と少ないことに留意する必要がある。

については、30～50代を中心にやめることはないとした一人親方が多いが、まだわからないとしている一人親方も多いとともに、70歳以上では約2割がやめることを検討している結果となった。その他、取引先から雇用を持ちかけられた際の対応については、図表3-20に示すとおり、約4割の一人親方はまだわからないとしたが、30～50代の2割前後が条件により雇入れてもらうとしているとともに、対応を決めている一人親方は20代を除き、一人親方を続けることを選択する方が最も多い結果であった。

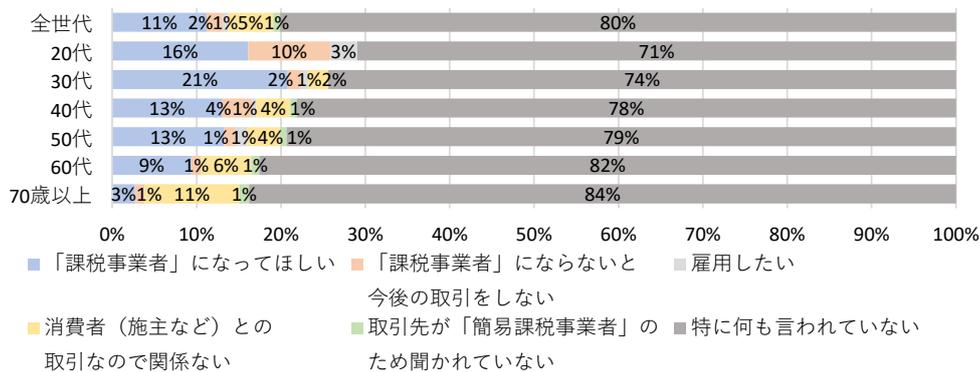
図表3-15 「インボイス制度」の認識状況（年代別）



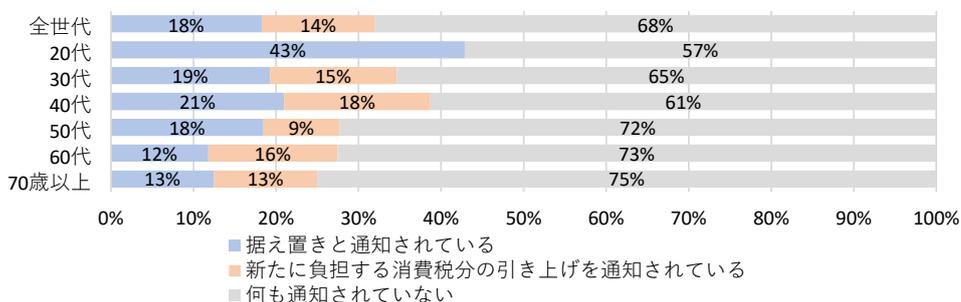
図表3-16 課税事業者である発注者からインボイスの発行を求められる可能性があることへの認識状況（年代別）



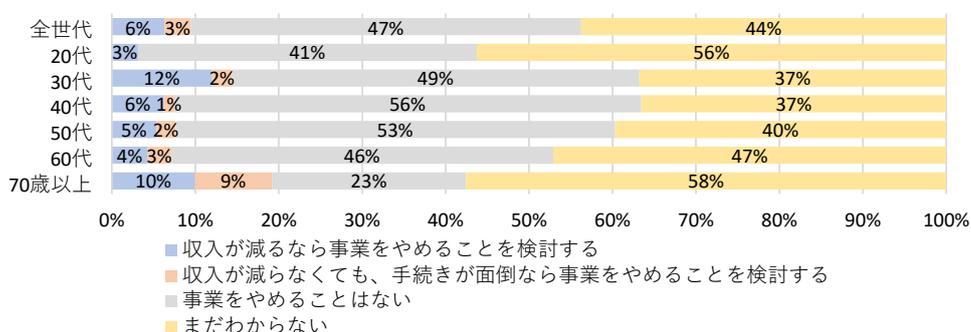
図表3-17 取引先からの取引に関する通知の状況（年代別）



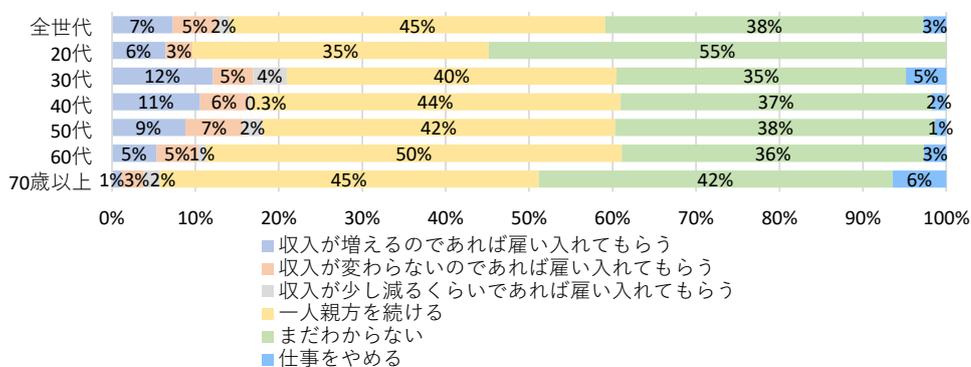
図表3-18 取引先から課税事業者なることを要請された一人親方が課税事業者になった後の取引価格の通知状況（年代別）



図表3-19 本制度導入をきっかけとした対応（年代別）



図表3-20 取引先から雇入れを持ちかけられた際の対応（年代別）



(3) ヒアリング調査結果の概要

各アンケート実施後、それぞれの回答者に対して回答内容や各制度改正への具体的な対応等の現況に関するヒアリング調査を実施した。それぞれの回答者の現況及び得られた所見の概要は以下のとおりである。なお、インボイスアンケート回答者へのヒアリング調査に際しては、広く現況を把握すべく、全建総連の協力の下、一人親方との取引のある個人事業主に対しても調査を実施した。また、インボイス制度の他、CCUS等についても可能な範囲で調査を実施した。

① 制度改正アンケート回答者へのヒアリング調査結果

図表3-21 「建設キャリアアップシステム」に関するヒアリング概要①

	ヒアリング概要
建設会社 A 社 (仮設工・土工) 請負階層：一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 下請協力会社情報のシステムへの入力を当社で行っており、必要書類もなかなか集まらず多くの手間が発生している。 ● CCUS にメリットを感じていない部分もあり、現状ではシステム内で段階的にデータが渡るだけで手間が変わっていない。 ● 利用料も高く感じる。 ● ゼネコンでも整備状況に差があり、CCUS 未登録業者は CCUS 未整備の現場に流れている。逃げ道がある状況では登録数は伸びてこない。
建設会社 B 社 (型枠工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ● 現状ではゼネコン現場に入場している職長クラスは手当面でメリットがあるが、作業員にメリットはなく、ただ入退場記録が残るだけである。 ● CCUS とともに、現場ではグリーンサイト²⁸等が使われていることが多いが、二次以下の下請を構成する会社に対応するのは大変である。 ● 下請協力会社情報のシステム入力はすべて当社にて行っていることから、事務員の負担になっている。
建設会社 C 社 (塗装工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ● ゼネコンと取引のある一次下請は登録しているが、二次、三次下請となると恒常的な取引がないと登録に消極的である。 ● 小規模な会社ほど CCUS のメリットを感じておらず、専門工事団体により査定基準が異なることも不透明さを生んでいると考える。
建設会社 D 社 (防水工事) 請負階層： 元請、一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 技能者はなかなか登録したがらない。登録の必要性を感じておらず、手続の煩雑さも要因となっている。 ● 一人親方には現場入場に必須のため登録する人が多い。全現場に同時に制度を展開することが必要だろう。
建設会社 E 社 (重機土工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ● 土工現場でも、ゼネコン現場では活用が徹底されており、入場している会社のほとんどが登録している状況。 ● 重機オペレーターやダンプ運転手は 70 歳を超えても働けないこともなく、協力会社には平均年齢が 60 歳を超えるような会社も多い。そのような企業に 10 年、20 年先のメリットを説いても聞いてくれないため、ひたすら頼み込むしかない。実際には、メリットよりもゼネコン現場に入場できなくなるデメリットを説明し、登録を促している。
建設会社 F 社 (トンネル工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ● トンネル工事業は元請がゼネコンであることが多く、CCUS は定着しているが、規模の小さい市発注工事ではあまり活用がみられない。地方では CCUS の意味をあまり感じておらず、改善に向けては市町村まで活用を徹底すべきであると考えている。 ● CCUS を対外的な評価や賃金の指標として用いることは有効であると考えているが、企業の給料にまで反映させるのは難しいと考える。経営者の立場からすれば、社内の人事考課にまで用いるのは違和感があるだろう。

(出典) 当研究所にて作成

²⁸ 株式会社 MC データプラスが 2005 (平成 17) 年から提供している労務・安全衛生に関する管理書類をクラウド上で作成・提出・確認できるサービス。同社ウェブサイトによると、2022 (令和 4) 年 12 月末時点で 180 以上の元請会社、5 万社以上の協力会社に導入されている。

図表3-22 「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」に関するヒアリング概要

ヒアリング概要	
<p>建設会社 A 社 (仮設工・土工) 請負階層：一次 役割：施工管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネコン現場でも積極的な休暇取得を推進する流れとなっていることから、ゼネコンからの無理な要望は減少している。 ●同じゼネコンの現場でさえ使用ツールが異なるため、協力会社に特定のツールを普及させることは難しく、まだまだ紙やメールでのやり取りが多い。 ●時間外労働は土曜日の出勤がなければ削減可能だが、元請によるところが大きく、全現場を完全土日閉所にしないと難しいだろう。 ●日給月給制の技能者の場合は、土曜日に稼働がないと単純計算で4日分の収入が減り、月当たり10万円近く収入が減ることとなる。人によっては全現場が土日閉所となると厳しいと思われ、実際に現場を閉所しても稼働している他現場に行く一人親方もいる。 ●現場全体を把握できるゼネコン職員の減少を感じる。専門工事業者側でゼネコンの対応を待つことも多く、専門工事業者がしっかりしていれば良いが、そうでない場合はゼネコン職員の管理能力が工程に直接響いてくる場面もある。最近では昔よりも目立つように感じる。 ●就業規則は週休二日制、週40時間の変更労働時間制であるが、第3土曜日は出勤している。
<p>建設会社 B 社 (型枠工) 請負階層：一次 役割：現場作業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●当社のような型枠工事業者は繁忙期のしわ寄せの煽りを受けやすく、業界でも躯体工事で工程を縮めるのが慣例となっている。 ●なるべく稼ぎたい従業員も多く、月給制を標準としても日給制への要望が多い。稼働減による作業効率のロス分を考えても、労務単価が現状の1.7倍程度にならないと厳しい。 ●生コン業者が土曜日の出荷に対応してくれなくなっており、打設工程に限られる中、他工事との兼ね合いで各現場は打設日を死守しなければならず、残業せざるを得ない状況も多い。 ●時間外労働削減に向けた取組として受注抑制を実施している。 ●就業規則上、休日は日曜日のみであり、土曜日は半日勤務である。
<p>建設会社 C 社 (塗装工事) 請負階層：一次 役割：現場作業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●品質確保のために長時間労働をすることもあり、昨今の働き方改革という点では若干課題が残る状況。 ●内装工事は工期のしわ寄せが大きく、時間外労働は前工程の遅れによる突発的な残業によるものがほとんど。 ●元請が歩掛を工期に反映できておらず、業者間で直接調整をすることが多い。下請側の時間外労働は元請の調整能力によるところも大きい。 ●時間外労働の減少による収入減に対して会社側は日給を上げる必要があるが、一方で職人側も休む努力が必要となると考える。 ●休日取得に喜びを感じる方もいれば、現場で一生懸命働いていることに喜びを感じ、プライドを持って仕事をしている方もいる。多様な働き方を認める必要がある。 ●就業規則上、休日は日曜日のみである。
<p>建設会社 D 社 (防水工事) 請負階層： 元請、一次 役割：施工管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●内装工事業は工期の煽りを受けやすく、工程の帳尻合わせをしているため、上限規制を超える従業員が一定数いる状況である。 ●属人性の高い業務を担当者から少しずつ業務を吸い上げ、平準化を図っている。 ●変形労働時間制を採用し、第2・第4土曜日を休日としているが、土曜日に稼働することも多い。着工当初は土曜閉所であっても、工期がひっ迫してくると元請から休みの日も作業を強いられることも多い。 ●稼ぎたい職人は日給制であり、現場の週休二日を望んでいないと感じる。仮に週休二日に向けて業界全体で労務単価が上がったとしても、そのような方は稼ぐためにもっと働きたいと考えるのではないかと。 ●安全管理をはじめ施工管理が現場でやることが日々増えており、今後

	<p>さらに厳しい状況になっていくと思われる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●元請側の人材が育っていないと感ずることがある。本来元請がすべき安全管理や資材準備の対応の遅れを下請で対応することもある。 ●管理面でデジタル化による効率化を図ろうにも、元請や一次下請のようなりテラシーを二次、三次では持っておらず、また工務店レベルではいまだに紙が主流である。
建設会社 E 社 (重機土工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●土木工事は天候に左右され、雨の日も現場待機となり休めないこともある。日の出から日の入りまでの作業ということも多く、工程の影響もあり、技能者でも長時間労働が多く、休みも取れない状況。 ●施工管理業務については、ゼネコンの管理業務を下請業者に委ねる動きが出てきている。あるゼネコンからは、自社の時間外労働の削減に向けた現場管理方法の見直しのため、下請業者も現場管理業務を担う体制とする旨の通知が出ている。 ●ゼネコン側も人員不足のため、職員が現場に出てくることは少なく、実際に現場に出てくるのも派遣社員の方が多い。そのため設計と異なる箇所を相談してもその場では解決できず、下請側も困っている部分がある。 ●就業規則は週休二日制の変形労働時間制であるが、実態として休みが取れていない。
建設会社 F 社 (トンネル工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●繁忙による一時的な残業を除き、時間外労働はない状況である。トンネル工事は昼夜の二交代制のことが多いが、問題なく対応できている。 ●元請からの極端な業務の移行はないものの、ゼネコンにもよるがそういう流れにはあると感じている。 ●これまでと違いを感じるのは、元請職員があまり現場に来ないということである。ゼネコンにより異なるが、専門工事業者としてしっかり現場をみるように言われることもある。

(出典) 当研究所にて作成

図表3-23 「インボイス制度の導入」に関するヒアリング概要①

ヒアリング概要	
建設会社 A 社 (仮設工・土工) 請負階層：一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ●協力会社への勉強会を実施する中で免税事業者の負担増により支払額が増える可能性があることを伝え、対応協議をお願いしているが、今後各社は担い手不足の状況との兼ね合いでの判断となるだろう。 ●一部の会社では、これまで独立させていた元従業員を再び雇入れるような動きとなってきている。本制度やCCUS等による制限が多くなってきていることで体制の維持が逆に手間となっているのではないかと。免税事業者からしても、制度導入による税負担だけでは雇入れに応じないまでも、各種制度への対応も踏まえると雇用された方がいいと考えることも十分有り得るだろう。
建設会社 B 社 (型枠工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●元請からのヒアリングも来ており、準備は進めているが未申請。現状では免税事業者との取引はない。
建設会社 C 社 (塗装工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●これまで経費削減のため一人親方をまとめ上げて仕事を受注しているような会社と価格競争をしてきたという点では、状況が改善することを期待している。 ●一人親方の負担の増加は恒常的に一人親方を使っている会社が痛みを伴ってでも負担すべきであり、そうしなければ業界そのものが成り立たなくなると考える。
建設会社 D 社 (防水工事)	<ul style="list-style-type: none"> ●協力会社は本制度について聞いたことがあるというレベルであると思われる。また、当社においても元請からの案内等はない状況である。

請負階層： 元請、一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ●一人親方の中にはなりたくてなっている人もおり、そもそも二次下請以下は危機感すら持っていないだろう。 ●当社においても元請との契約額を増やすか、一人親方や協力会社を会社に吸収するか、何らかの対策は必要と考えるが、各社は独立しているから会社を興しているのであって、本当に食べていけなくなるまでは当社が面倒をみるようなことにはならないかもしれない。
建設会社 E 社 (重機土工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●取引のある免税事業者に対して登録をお願いしているが、まだ登録に至っておらず、本制度を理解していない方が多い状況である。 ●当社としては、腕も良くしっかりとした一人親方の雇入れには前向きである。ただ、一人親方は自由にやりたいという方が多く、企業に属することを好まない傾向にあるため、まだ具体的な動きはない。
建設会社 F 社 (トンネル工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●トンネル工事では一人親方との取引は少なく、またゼネコンの次数制限の取組もあり、もし取引があったとしても問題となるような対応は行わないだろう。

(出典) 当研究所にて作成

図表3-24 「在留資格『特定技能』の創設」に関するヒアリング概要

ヒアリング概要	
建設会社 A 社 (仮設工・土工) 請負階層：一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人材には言葉や協力会社への指導の面で施工管理はなかなか難しいだろう。 ●今後自社で技能者を抱える方針になった際には、国内人材が不足する中で外国人材の活用を視野に入れることになるだろう。
建設会社 B 社 (型枠工) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人材にあまり良いイメージがなく、他社の逃亡事例を聞くと活用は難しいと考えており、また言葉の壁や質の低下も聞かれるため現時点では前向きな活用は考えていない。 ●手続等への対応も労力的に厳しく、同じ労力をかけるなら地元の人材を採用した方が良く考えている。 ●技術の継承については、それ以前に既に元請の管理能力や専門工事業者の施工能力を含めた建設業全体の能力が低下していると考えられる。
建設会社 C 社 (塗装工事) 請負階層：一次 役割：現場作業	<ul style="list-style-type: none"> ●現在受入れているフィリピンからの技能実習生は今年で3年目であり、技能実習2号である。その他5年間受入れていた3名が現在帰国中であり、来年(令和5年)特定技能として再入国予定である。 ●技能実習生は勤労であり、3年あれば副職長が務まるくらいまで成長してくれる。 ●日本語を覚えられない、母国語すら書けないといった技能実習生の質の低下も耳にする。これには高卒すら日本に来てくれないという現状があると聞いたことがある。 ●昨今の円安以前から日本の魅力が低下しており、これから人を育てようとしてもすぐには育たないし、ましてや建設業のような不人気な業界ではなおのこと難しいだろう。
建設会社 D 社 (防水工事) 請負階層： 元請、一次 役割：施工管理	<ul style="list-style-type: none"> ●今は活用を考えていないが、今後自社で職人を抱える方針となれば、外国人も選択肢の一つとなると考えている。 ●外国人にとって、憧れの国は日本から韓国になっており、また稼ぎたい人はオーストラリアに出稼ぎに行くようになっていると聞いたことがある。 ●5年後には技能者の大量離職が控えていることを鑑みると、外国人材に頼らざるを得ないのでは。
建設会社 E 社 (重機土工)	<ul style="list-style-type: none"> ●海外事業も展開しており、コロナ禍の時期を除きベトナムの自社現場での経験者を毎年15名程度、技能実習生として受入れている。

<p>請負階層：一次 役割：現場作業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 受入れ開始当初と比べ、外国人材の給与水準は倍となっている。 ● 海外と比べると日本の魅力は相対的に低下していると思われ、また彼らが円安により嫌気がさしている状況は否めない。 ● ベトナム国内でも労働単価が上がっており、腕の良い技能者はそれなりに稼げるようになってきている。日本には見劣りするとしても、自宅通勤や定期的な帰省ができるのであれば、現地で働くことを選ぶだろう。 ● 技能実習生は平成31年度から改正労基法が適用され、建設業の猶予期間の適用がされていないため、技能実習生は手取りが少なくなっている。しかし、彼らは時間外労働の制限により収入が減ることは望んでいないのが実情である。稼げなければモチベーションが下がってしまう。
<p>建設会社 F 社 (トンネル工事) 請負階層：一次 役割：現場作業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● トンネル作業は危険作業であり、資格を多く必要とすることから活用は難しいと考えている。 ● 労働力はまず国内で賄い、国内人材の処遇改善や働くことへの意識を変えることを優先し、その中で外国人材を排他的に考えることなく選択肢の一つとして活用すべきである。

(出典) 当研究所にて作成

② インボイスアンケート回答者へのヒアリング調査結果

図表3-25 「インボイス制度の導入」に関するヒアリング概要②

ヒアリング概要	
<p>一人親方 G 氏 (30代、大工) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 取引先から正式な通知はないが、現段階では自身の歩掛が良いため費用を被ってでも来てほしいという言われている。 ● 雇用を持ちかけられた際の対応としては、私自身は複数の発注者から仕事をいただいていることもあり、特定の会社に属することは考えていない。保障面は魅力だが、今のところは仕事が安定している。
<p>一人親方 H 氏 (30代、大工) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 本制度について取引先から通知はないが、取引先からの要請に応じて対応する予定としている。 ● 本制度導入をきっかけとしてやめること考えておらず、周囲の一人親方も時期をみての対応していると思われる。 ● 雇用を持ちかけられた際の対応としては、もし特定の企業に属してしまうと、雑務(資機材の運搬やゴミ出し、工務的な仕事等)を含めた新たな仕事をやらなければならない、今と働き方が変わってしまう。そのため、雇用されたいとは思わない。 ● 雇用されることでの安定感は魅力であるものの、個人としては一人親方の働き方の自由度が高いことの方が大きい。
<p>個人事業主 I 氏 (60代、大工) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 取引のある一人親方に対しては、確認できるところから本制度への対応状況を聞いているが、やはり知らない方が多く、免税事業者には課税事業者になるようお願いしている。 ● 税理士からは、費用負担の必要性から取引先の変更を助言されたが、古い付き合いがあるのでそうもいかない。 ● 高齢の一人親方の中には、対応が面倒であるからやめるといっているのではないかと。
<p>個人事業主 J 氏 (30代、管工事) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 現時点では一人親方の雇用に向けた具体的な考えはないが、雇用を決めた際にはある程度の費用負担はしなければならないと考えている。 ● 現在取引している一人親方は全員高齢のため、それぞれがどういった対応をするかは未定である。
<p>一人親方 K 氏 (60代、鉄筋鍛冶)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 40歳くらいまでは町場で社員として働いていたが、社会保険の加入が十分ではなく、独立して一人親方となり今に至る。私自身は本制度導入に伴う雇入れという流れには当てはまらず、また実際にそのような

<p>主な現場：野丁場</p>	<p>動きとなっているかどうかは把握していない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●私自身は課税事業者になるつもりはなく、また引退が近いということもあり、免税事業者の継続を考えている。来年（令和5年）3月に向けた交渉には、本制度導入後に取引先が経過措置を利用した場合の控除率を基準として、現行の取引価格に係る消費税の20%相当分の値引き程度で行うのが得策であると考えている。 ●一人親方が元々いた会社に戻ったという話は聞いたことはあるが、本制度をきっかけとした動きではない。一次下請は仕事を受注するのに必死で、職人を雇入れるという動きになることは考えにくい。 ●本制度の影響を把握している一人親方がまだまだ少なく、具体的な負担増の可能性を理解していないと、「やめる」「やめない」の判断もできないだろう。 ●一人親方に対しては三次下請であれば二次下請が制度の周知を行うべきと考えるが、そういった話があったという方は少なく、私自身も聞かれたことはない。二次下請の理解がそこまで及んでいないと考える。 ●免税事業者の負担を持つためには、工務店も施主に価格転嫁が必要となる。いざ導入となったときに、次々に廃業する個人事業主や、やめていく一人親方が出てくるのが懸念される。
<p>一人親方 L 氏 (60代、大工) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●5年ほど前までは個人事業主として従業員を抱えていたが、手取が少なくなることを嫌う方が独立していき、現在は一人親方であり、簡易課税制度を利用している。 ●本制度の導入により、高齢の一人親方の中には事務処理の煩雑さからやめてしまう方もいるかもしれないが、簡易課税制度を利用した課税事業者との取引であれば一人親方は課税事業者になる必要がなくなる。そのため、簡易課税制度を利用する課税事業者と免税事業者である一人親方に限定された取引構造が形成されることになるのではないかと考えている。 ●周りの一人親方は、本制度による影響について理解していない方が多い状況である。 ●我々のような年代になると、あと何年やるかという中で細かな制度の対応は難しく、仕事があれば対応するが事業を拡大する気はなく、いつまで仕事を続けるかという話しにしかならない。経過措置もあることから、できる限り続ける、といった感じである。
<p>個人事業主 M 氏 (60代、塗装) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●付き合いのある一人親方の2名はどちらも免税事業者であり、それぞれ70代と50代である。当社からの仕事が主となっているため加入を無理にお願いできる状況にはないことを把握しており、来年度からは簡易課税制度を利用することとした。 ●組合内の会合では制度に関する周知会を実施しているが、対応は進んでいないようである。 ●本制度導入は来年（令和5年）10月からのため、事業年内の負担は3か月であるから、再来年（令和6年）から登録しようと考えている人もいるかもしれない。
<p>個人事業主 N 氏 (40代、大工) 主な現場：町場</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●組合では勉強会も実施しており、制度への理解は進んでいるが、対応をお願いしても納得はしてもらえていない。 ●現時点の対応としては、最初はみなし課税を利用し登録を促しつつ、最後まで免税事業者を維持するようであれば付き合いを見直すということになるだろう。ただし、担い手不足もあり難しいところである。 ●本制度導入を契機とした雇入れについては、会社として増員する体力はない状況である。今後、社員が引退する際には、補充要員として雇入れることは考えられる。

(出典) 当研究所にて作成

図表3-26 「建設キャリアアップシステム」に関するヒアリング概要②

ヒアリング概要	
建設キャリアアップシステム	<ul style="list-style-type: none"> ● CCUS は業界外での認知が進んでいないため、登録が消費者へのアピールにつながらず、取引でのメリットがない。どれだけレベル判定が高い人であっても、知らない人であればカードが無くても知っている人を選ぶだろう。 ● 町場は信頼関係で成り立っており、定量的な評価が無ければ良い処遇を得られないというわけではなく、自分たちの信用で仕事を得て、賃金を得ている。そのため、CCUS の基盤が必要とされていないという部分もある。 ● 町場の工事もさまざまであり、簡単な工事もある中で、レベル判定の高い人がちょっとした工事をやっただけでレベル相当の支払いを行わなければならないというのは実態に馴染まない。 ● CCUS の目的を鑑みると、普及まで時間がかかることが予想され、高齢の一人親方へのメリットはないだろう。 ● 利用環境の整備のためにカードリーダーを広く無償で配布するくらいのことをしてくれれば良いと考える。現場の自動販売機で飲み物を一本もらえる程度では、登録の動機付けにはならないだろう。 ● 消費者からすれば、工務店の評価が明確となる方が選びやすくなるのだろう。消費者側でも今は気にしていないが、気にし始めてからの対応では遅く、ランクの低い工務店には仕事を頼まないという事態になるかもしれない。 ● 運用の実態としては、現在は簡易型登録により就業履歴の蓄積しか機能していない方も多く、能力評価につながっていないことも多い。 ● CCUS は不動産会社の現場では全く普及しておらず、就業履歴を蓄積できる環境にもない。

(出典) 当研究所にて作成

図表3-27 その他のヒアリング概要

ヒアリング概要	
元下関係	<ul style="list-style-type: none"> ● 町場では三次、四次下請というのはあまり聞かず、多くて二次までのことが多い。 ● 仕事をあまり断っていると仕事が来なくなるのではと心配する一人親方は多く、一人親方の実態としては、とりあえず請けて、知り合いの一人親方同士で仕事の融通をすることがかなり多い。 ● ゼネコンの野丁場の現場では、一次下請は番頭が来ただけで、職長は二次下請から来ていることが多い。また、一次下請が複数の二次下請を使う場合、各二次下請に職長はいるが、実際は特定の二次下請の職長が全体をみることが多い。 ● ゼネコンの野丁場の現場では一人では仕事をさせてもらえず、複数の一人親方で一緒に作業に当たり、その中で特定の一人親方がリーダー的役割を担い、他の一人親方を取りまとめている。
労働環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 一人親方は自由に休日を取得できるが、稼ぎたい方にとっては4週8休が理想というわけではない。 ● 個人事業主としては毎年従業員の賃金を継続して上げるのは厳しい。週休二日制も導入できておらず、就業規則では4週6休である。個社の努力ではどうにもならず、業界全体で協力していかないと安定的な改善は難しいと考える。まずは国からの補助を拡充してもらい、環境を整えてほしい。

(出典) 当研究所にて作成

4. 仮説の検証結果と今後の課題

最後に、各実地調査の結果及び分析結果を踏まえた仮説の検証結果とそこから考えられる今後の課題を以下に示す。

(1) 建設キャリアアップシステム

① 考察内容の検証

変化1. 地方の町場及び野丁場の現場を構成する「元請」及び「下請」では緩やかな普及となる

【検証結果】

制度改正アンケート調査の結果から、発注者やゼネコンからの指導が CCUS 登録のきっかけとなっており、ゼネコン現場を中心とした普及が成果となって表れていることを確認した。一方、ヒアリング調査からは、ゼネコンの影響が及ばない地方の町場や野丁場の現場では、高齢の一人親方を中心に「元請」及び「下請」はメリットを感じておらず、特に町場では取引が信用の中で成り立っており、CCUS による客観的評価が求められていないといったことが聞かれた。そのため、速やかな普及は難しいと推察する。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は高いものとした。

② 今後の課題

現在はゼネコンの野丁場現場を中心とした普及であり、運営主体である一般財団法人建設業振興基金も認識しているとおおり、普及が進んでいない町場での普及が今後の課題となると考えるが、実地調査結果からは業界インフラとして定着するまでには時間がかかると思われ、特に高齢の一人親方にとっては自身の処遇改善には寄与せず、メリットを感じるのは難しいだろう。そのため、即時的なメリットを享受できる特典の付与の検討を引き続き行っていく必要があると考える。

その他、手続の煩雑さへの課題や、CCUS 利用環境整備現場から未整備現場への労働力の移動への懸念に向けた全国一律での現場普及の徹底も課題であると考え。加えて、不動産会社が発注者となる現場での普及も課題といえるだろう。

(2) 時間外労働の罰則付き上限規制の適用

① 考察内容の検証

変化2. 「元請」の施工管理業務の「一次下請」への移行が進む

【検証結果】

制度改正アンケート調査の分析結果では、「一次下請」のみならず「二次下請」でも施工管

理業務を主とする企業が半数近くに上り、また原則の時間外労働を超える従業員の割合も「一次下請」では7割を超え、「二次下請」でも6割近い比率であった。そして、時間外労働の発生理由も「元請」と同様の傾向であるとともに、時間外労働削減に取り組んでいない企業では、次数が下がるほど対応できる人材がいないとしており、特に「二次下請」では顕著であった。これらの各請負階層の施工管理における時間外労働の同質性及び次数の低い企業の施工管理業務に向けた人材の不足状況から、既に「下請」が施工管理業務を多く担う状況にある可能性が示された。

また、ヒアリング調査では、企業は「下請」では自ら下請間の作業連絡調整を行っている実態があるとした他、「元請」職員の施工管理能力の低下を危惧する声も聞かれた。これらより、現状において「元請」は既に自社のみでは本来行うべき業務量に対応できていないことが推察される。そして、実際に「元請」のゼネコンから施工管理業務の移行が通知されている企業も存在していた。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は高いものとした。

変化3. 「元請」の休日閉所の取組の進展により「下請」の負担が増加する

【検証結果】

今回ヒアリング調査を実施した内装工事や型枠工事、重機土工事といった工種の「下請」では、一部の現場で「元請」が積極的な休暇取得を推進していた一方、契約工程上、いまだに長時間勤務や休日稼働を余儀なくされている状況が続いていることを確認した。このような状況は、本上限規制の適用に伴い、今後民間発注者から適正工期への理解が得られれば、休日閉所の進展とともに徐々に改善していく可能性があるが、民間発注者には適正工期設定に伴う適正価格についての理解も得なければならず、発注者－元請間の契約条件の改善には時間を要すると考えられる。そして、調査ではゼネコン職員の人手不足や質の低下に対する意見も多く聞かれ、非効率な現場管理による「下請」へのしわ寄せが今後より深刻となることも考えられる。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は高いものとした。

変化4. 「元請」の休日閉所の取組の進展により「下請」の週休二日制導入が拡大する

【検証結果】

ヒアリング調査では、就業規則上週休二日制を導入している「下請」は少なく、導入している「下請」についても工期のひっ迫から休日の稼働を余儀なくされている状況であり、「下請」ではいまだ週休二日制を導入できる状況にないことを確認した。そして、変化3. の検証結果でも述べたとおり、「元請」が積極的な休暇取得を推進している状況はありつつも、企業からは、人によっては閉所により稼働が減ると収入が減るため土曜日は閉所されていない現場で稼働しているという実態や、「下請」全体の休日取得には全現場の閉所が必要であるとの意見が聞かれた。また、労働意欲の高い方は休みよりも働くことを求めており、画一的

な働き方改革そのものへの是非を問う意見もあった。これらを勘案すると、「下請」には閉所に関わらずなるべく働きたいと考えている労働者が一定数存在しており、全現場で「閉所」が徹底されない限りは「下請」の休日稼働の実態は変わらず、週休二日制の導入は進まないことが考えられる。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は低いものとした。

② 今後の課題

本制度改正の検討からは、「下請」の本制度の対応に向けた時間外労働削減はおおむね「元請」によるところが大きい状況を把握したが、「元請」の人材不足や施工管理業務の質の低下もあり、元下構造全体が本制度改正に適応し、働き方改革を推進していくことは困難であると思われる。ヒアリング調査で実態が明らかとなったように、人手不足の状況下では「元請」の施工管理業務の「一次下請」への移行は今後も続くことが考えられ、特にゼネコンが構成する元下構造では、役割分担の見直しが進むことで「一次下請」が施工管理業務の一部を担うことが主流となる可能性もあるだろう。その際は、業界として適正な現場管理が行われるよう指導を行っていく必要があるのは当然であるが、働き方改革への適応の結果として構築された元下構造は一概に否定されるべきものではなく、状況に合わせてより良いかたちでの制度改正をいかに行っていくかが今後の課題となってくると考える。

その他、ヒアリング調査で聞かれたデジタル化に伴う「下請」のリテラシー不足についても、今後の本制度改正の適用に向けた働き方改革を進める上で示唆に富んだものとする。現状、省力化ツールはさまざまなものがあり、企業ごとの元下構造により利用するツールが異なる状況が生まれており、結果として「下請」の困惑を招いていることは否めないだろう。より良い省力化ツールを普及させる点ではベンダーロックインを避けなければならないが、まずは業界全体の元下構造の働き方改革に向けた省力化のため、画一的なデジタル化も今後の課題となってくるだろう。

(3) インボイス制度

① 考察内容の検証

変化5. 課税事業者が免税事業者の「下請」との取引を見直す

【検証結果】

制度改正アンケート調査の分析結果では、調査時点で企業の約4割は既に免税事業者に対して適格請求書発行事業者登録の対応要否を決めている状況であった。そして、それらの企業の2~3割は免税事業者の適格請求書発行事業者登録への対応状況に関わらず取引の見直しを考えており、今後も本制度の導入が近づくに従い、取引の見直しを行う企業が増えることが推察される。ただし、例えば免税事業者が適格請求書発行事業者となった場合は取引を

見直さないことが免税事業者の負担増につながり、反対に免税事業者を維持する場合は課税事業者の負担増になることとなるため、取引の見直しの有無は双方の対応状況や負担増への許容度により、もたらされる影響が異なることに留意する必要があるだろう。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は非常に高いものとした。

変化6. 「下請」の中でも一人親方に大きな負担がもたらされ、離職が進む

【検証結果】

インボイスアンケート調査の分析結果では、本制度の概要や導入後の税負担増等の影響に対する一人親方の認識は進んでいた一方、取引先から本制度導入後の取引に関する通知を受けている一人親方は少なく、取引先の多くは一人親方との取引条件を決定していないことが推察される。この点、多くの一人親方にとってどこまで税負担増を強いられるか不透明な状況であるが、70歳以上の高齢の一人親方の約2割は本制度の導入をきっかけとした収入減や手続きの手間次第でやめることを既に検討しており、高齢の一人親方を中心とした離職が進む可能性を示唆する結果となった。

また、制度改正アンケート調査の分析結果では、免税事業者の税負担増につながる対応を予定している企業が一定数いる状況であったが、これは免税事業者との取引が多いと思われる「二次以下の下請」において特に顕著であり、免税事業者が免税を維持する場合に免税事業者の負担増につながる対応を予定している企業は半数以上にも上っていた。

なお、ヒアリング調査では、個人事業主から簡易課税制度を利用する課税事業者とその課税事業者と取引のある免税事業者の一人親方に限定された取引構造が形成される可能性について言及があったところ、簡易課税制度や経過措置、特例措置が課税事業者と免税事業者双方の取引による負担増への許容度を高くし、離職を緩やかにすることも期待されるが、その影響は範囲と期間が限定的であり、これらが離職の緩和をもたらす可能性はあっても抑止にはつながらないと推察する。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は高いものとした。

変化7. 「元請」及び「下請」による免税事業者の雇入れが進む

【検証結果】

制度改正アンケート調査の結果では、本制度を契機とした雇入れについて未定としている企業が多く、可能性があるとした企業は1割に満たなかった。そして、インボイスアンケート調査の分析結果では、30～50代の一人親方の2割程が雇入れに前向きであったものの、どの世代においても4割前後が一人親方を続けるとしているとともに、同比率の一人親方はわからないとした結果であった。

また、ヒアリング調査では雇入れの動きはないとした企業が多い中、雇入れの動きがみられるとした企業も存在していた他、今後の担い手不足の状況によっては雇入れを前向きに検討するといった声も聞かれ、雇入れへの積極的な姿勢が一部ではみられた。しかしながら、

一人親方からは、複数の取引先から仕事を受注している都合上、雇入れにより特定の企業に属することは考えていないといった声も聞かれ、町場と野丁場の違いや一人親方の独立時の経緯等にもよると思われるが、実地調査では明確な雇入れの動きはみられなかった。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は低いものとした。

② 今後の課題

実地調査では本制度への高い認識率が示された一方、調査の実施が本制度導入まで約1年というタイミングであったこともあり、対応決定への時間的余裕からどの請負階層においても具体的な対応を決めていない企業が多いことが明らかとなった。国では免税事業者の本制度への対応状況や負担増を鑑み、経過措置や特例措置を設けているが、業界内の免税事業者には高齢の一人親方が多く、検証内容でも触れたとおり、これらの措置は離職の緩和をもたらす可能性はあるが抑止にはつながらないことが推察される。今後、他の制度への対応や更なる高齢化の進展の影響も考えられ、中期的に離職は確実に進んでいくものと思われるが、慢性的な人手不足の状況下、離職は少しでも抑制していきたいところであり、特に貴重な若年層に対していかに負担増がもたらされない施策を講じ、業界を去ることを検討している彼らを業界にとどめることができるかが今後の課題となると考える。

その他、制度改正アンケート調査では、今回対象とした4つの制度改正以外に懸念している制度改正について設問したところ、電子帳簿保存法²⁹への懸念が一定数あり、電子インボイス³⁰を含めた本制度に関連する各種制度に対する各請負階層での今後の対応についても課題となる可能性があるだろう。

(4) 在留資格「特定技能」の創設

① 考察内容の検証

変化8. 外国人材を活用する「元請」及び「下請」の増加に寄与する

【検証結果】

制度改正アンケート調査の結果からは、3割を超える企業が外国人材の雇用歴があり、またこれらの企業の雇用継続率は約8割と高い結果であった。一方、外国人材の雇用歴のない企業及び雇用歴はあるが調査時点で雇用していない企業では、約6割が日本人材の雇用の優先を理由としている他、約5割は外部から支援があっても外国人材の雇用を検討しないと

²⁹ 正式名称は「電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律（平成10年法律第25号）」。法律に規定されている帳簿書類を一定の要件の下電磁的記録等による保存を認めるもの。令和4年の改正により、電子取引の情報の紙媒体での保存が廃止されたが、現在は令和5年12月31日までの経過措置期間中であり、保存が認められている。

³⁰ インボイスを電磁的記録で提供したもの。電子インボイスの活用には、ペボルと呼ばれる電子文書運用の標準仕様が定められており、データのやり取りのみで請求から支払いまでを効率的に行うことが可能となる。

ていた。

また、ヒアリング調査においても、調査時点で技能者が在籍していない企業からは、国内の人手不足の状況により今後外国人材の活用を視野に入れることになるといった意見も聞かれた反面、現時点での雇用の意思は示されなかった。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は低いものとした。

変化9. 「元請」及び「下請」の労働力の確保には限定的な影響にとどまる

【検証結果】

変化8. にて示したとおり、制度改正アンケート調査の結果では、外国人材の雇用歴がある企業の雇用継続率は高く、今後もこれらの企業に対する労働力の確保に一定の寄与は見込まれるが、海外に現地法人を有する企業へのヒアリング調査では、現地採用活動でも日本の魅力低下を実感しているといった意見が聞かれ、またその他の企業からも日本の魅力低下を耳にするといった声が多かった。そして、アンケート調査では外国人材を雇用していない企業の多くはその理由に日本人材の雇用の優先を挙げており、このような企業はそもそも労働力の確保に対する外国人材の活用への意識は低いといえる。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は高いものとした。

変化10. 「元請」及び「下請」の技術の継承に寄与する

【検証結果】

ヒアリング調査では、企業からは国内の人材不足を鑑みると寄与の可能性によらず外国人材に頼らざるを得ないのではという意見が聞かれたものの、その他には外国人材の技術の継承についての直接的な意見は得られなかった。しかし、雇用に積極的でない企業からはコミュニケーション能力や外国人材の質を懸念している声があり、この点ではたとえ頼らざるを得ない状況となったとしても、実質的な寄与は見込めないことが推察される。

以上の検証の結果、予想される変化がもたらされる可能性は低いものとした。

② 今後の課題

本制度改正は、制度としては国内の人材不足に対する外国人材の活用による寄与が見込まれるものであるが、実地調査からは、本制度改正が契機となり外国人材が広く活用されるまでには時間が掛かることが推察される結果となった。特にいまだに仕事は背中をみて覚えることが慣例である建設業では、「下請」に属する小規模な企業を中心に国内人材に対する企業の教育環境は十分とはいえず、そのような中で外国人材の受入れに向けた体制づくりに手間をかけることは現実的ではないだろう。よって、特定技能の創設に際しての外国人材の活用に向けては、企業における国内人材も含めた包括的な教育体制構築への支援が課題であると考えられる。

その他、ヒアリング調査にて各企業が懸念しているように、日本が送り出し先として選ばれなくなっていると思われる現状は、日本の国際的な賃金水準の低下が叫ばれる中では今後の外

国人材の供給に少なからぬ影響をもたらすと思われ、国内での外国人材の活用を推進する上では憂慮すべき事態と言えるだろう。為替の影響等もあり、業界単位での取組では思うような効果は上がらない可能性もあるが、日本の建設業界が外国人材にとって国際的に魅力ある労働環境であるべく、外国人材の失踪が多い業界の現状を改善し、いかにして魅力の向上に努めるかが今後の課題となるだろう。

おわりに

本稿では、近年の制度改正が建設労働環境にもたらす変化について、「建設キャリアアップシステム」「時間外労働の罰則付き上限規制の適用」「インボイス制度の導入」「在留資格『特定技能』の創設」の各制度改正の現況の考察から、もたらされる変化についての仮説を設定し、実地調査により検証を行った。

検証の結果、実地調査により各変化の仮説は一定程度の検証が叶ったものと考えているが、町場の元下構造を構成するプレーヤーに対しての実地調査が実施できなかったとともに、ヒアリング調査は業種や職種の偏りがあることは否めない。制度改正がもたらす変化に対して業界内の実態を捉えた更なる検証を行うためには、今後はより幅広い業種・職種に対して、時期を逸さない、質の高い実地調査を継続的に実施する必要があるだろう。

特にインボイス制度については、令和5年10月からの導入ということもあり、実地調査時点では具体的な対応を未定としている回答が多く、業界内の今後の対応が不透明な部分もあった。一方で、現時点で既に免税事業者の負担増につながる対応を予定している企業が一定数存在している状況も示されており、今後も業界関係者の対応の動向について注視する必要があると考える。当研究所としても、本制度導入後、これらの動向がある程度みえてきた段階で、業界関係者の協力の下、改めて本制度の影響についての調査研究を行う予定である。

当研究所では、各制度改正の影響を含め、引き続き建設労働に関わるさまざまな調査研究を行うこととしているが、アンケート調査では電子帳簿保存法等の今回取り上げなかった制度を懸念する声も聞かれ、本稿執筆の最中も業界を取り巻く環境が目まぐるしく変化していることを改めて実感した。この点、先行研究にとらわれることなく、時勢に応じて新たな研究対象を模索し、さまざまな視点からレポートを続けていくこととしたい。