

〈論文〉

## 日本における日雇労働者等の社会保険適用問題 —大阪の調査から—\*

玉井 金五・大城 亜水

**要旨** わが国における日雇労働市場が大きな転換期にある。業者や日雇労働者が早朝から一定の場所に集まって交渉・取引を行う旧型は戦前からみられてきたが、1990年代以降縮小傾向にある。しかしながら、このタイプの日雇労働者が長年にわたって継続してきた背景には労働保護施策や社会保障が存在してきたことを忘れてはならない。とくに社会保障への注目は少ないが、日雇労働者のための社会保険が特例として実施されてきたことの意味は大きい。では、それが実際にどこまで適用されてきたのかといえば、話は別である。建設業を対象にした調査からみえてくるものは、掛け声とは著しく異なった現実の姿である。大阪の調査結果からそれらを探るのが本稿の目的である。

**キーワード** 旧型日雇労働市場 日雇労働者 建設業 社会保険

### 1 課題提起

筆者らは前稿「近現代日本における日雇労働市場—大阪の事例から—」(『経済学研究』第3巻第2号, 2016年)において、古典的な日雇労働市場(業者と日雇労働者が早朝から一定の場所に集まって交渉・取引を行う)は戦前からみられたこと、そしてそれは戦後の高度成長期、低成長期を経て今日に至っていることについて、大阪を事例として論じた。まさに近現代の1世紀を貫く貴重な労働力として日雇労働は経済的機能を果たしてきたわけである。それに対して、2000年代に注目された「日雇派遣」とか「スポット派遣」というのは、携帯やスマホといった機器を介した業者と労働者のやり取りであって双方顔が見えないという特徴を有しており、それらを前稿では「新型日雇労働市場」として区別した。その意味で、古典的なタイプは「旧型日雇労働市場」を形成してきたとあってよい。

その旧型日雇労働市場であるが、中長期的にみて縮小傾向にある。いいかえれば、そこに集う日雇労働者の数が著しく低下してきているのである。この点についてデータをもとに検証し

ておこう。まず、図表1は、産業別日雇（現金）求人／紹介の推移である。時期は1961（昭和36）年から2017（平成29）年までで、半世紀以上にも及んでいる。産業は、建設業、運輸業、製造業が中心であり、運輸のなかにはかつて港湾関係も含まれていた。とくに、高度成長期に運輸の比重が少し高くなるのはそのためであり、いわゆるコンテナ化が進むにつれて港湾は激減するので、運輸はそれとともに比重が小さくなっていく。また製造には清掃や廃棄物処理的なものが含まれたことがあった。

図表1をみると、いわゆるバブル経済期の膨張が示すように日雇もピークに達するのがわかる。その後、関西では空港需要があったので、1990年代前半まではそれなりの数字を維持していった。しかしながら、90年代は平成不況の始まりの時期でもあり、景気は次第に冷え込んでいく。また、日雇労働者の高齢化も目立つようになり、旧型日雇労働市場は縮小の途を歩んでいくことになる。

もうひとつのデータとして、図表2もあわせて提示しておこう。これは、1992（平成4）年度から2017（平成29）年度までの求人状況を示したものである。現金求人（日々雇用）、契約求人（期間雇用）とも段階的に減少し、2010年代以降は低位で推移している<sup>1)</sup>。このように、旧型日雇労働市場は戦前期から追うと約1世紀も存続してきたことになるが、もはや以前のような勢いを失ってしまったのは否めない。

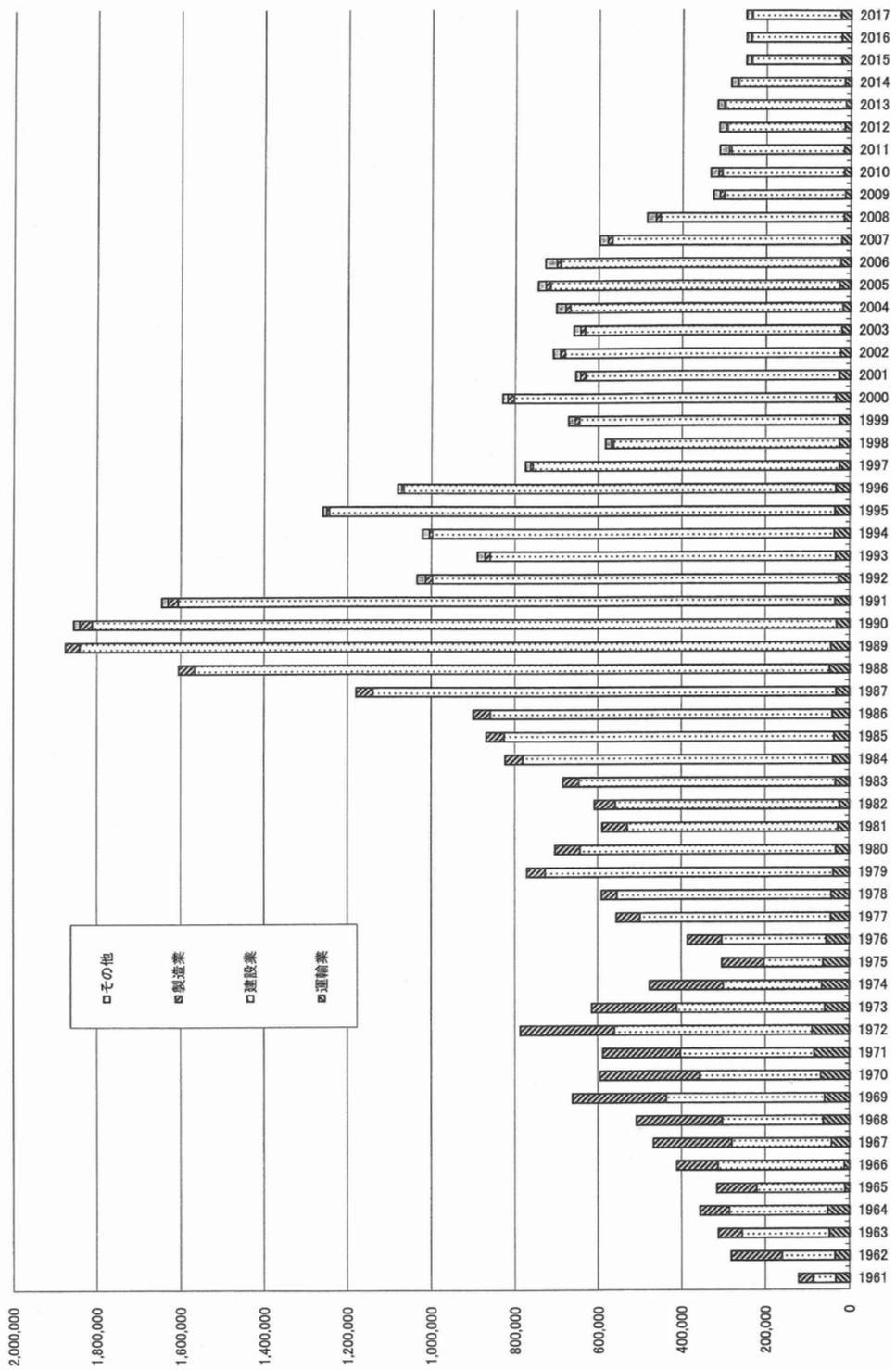
しかしながら、それではなぜこれほど長期にわたって存続することが出来たのかということもあわせて考えておく必要がある。旧型日雇労働市場の健全な発展のためにどのような行政的施策が取られてきたのか、とくに保護が必要な日雇労働者に対しての生活保障はいかに進められてきたのか。本稿では、これまでの経緯を振り返りつつ、近年とりわけ問題視されつつある日雇労働者のための社会保障、なかでも社会保険適用のあり方へと論を移していく。たとえ大幅に縮小したといえども、まだ一定数厳然と存在する限り社会政策的にみて必要な手を打っていかなければならないからである。

## 2 日雇労働者と社会政策

代表的な旧型日雇労働市場を有する大阪のケースをみると、日雇労働対策は戦前日雇労働者問題が顕在化したときにその起源を有する。戦前の大阪が「東洋のマンチェスター」と呼ばれたことは余りにも有名であるが、当時日本経済の核となった大阪には西日本を中心に多くの労働者が集まった。それとともに社会問題も頻発し、その対策の一環として大阪市社会部が発足したのは1920（大正9）年のことであった。社会部は精力的に実態調査に従事し、その一連の成果である社会部調査報告シリーズはよく知られている。その社会部が日雇労働市場の形成に注目し、その深層に迫ったものが「日雇労働者問題」（1924年）の刊行である。これによって、いわば「日雇労働市場」という概念なるものが析出されたといつてよい<sup>2)</sup>。

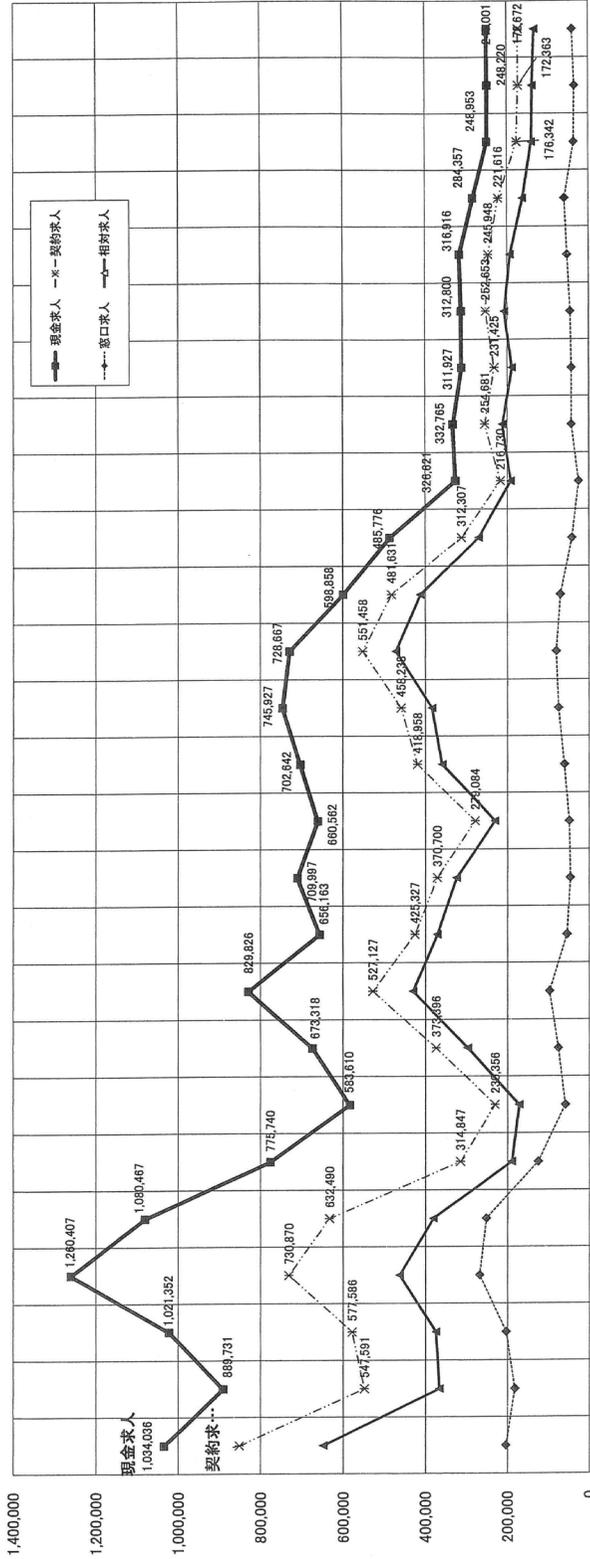
当時、大阪市は都市社会事業を展開することによって、下層労働者やその家族のための施策

図表1 産業別日雇（現金）求人／紹介の推移



出所：西成労働福祉センター「平成29（2017）年度事業の報告」, 2018年, p.61。

図表2 1992(平成4)年度から2017(平成29)年度までの求人状況(年度別比較)



年度	現金求人	契約求人	パート求人	求人合計
1992(平成4)	1,034,036	883,731	150,305	2,068,072
1993(平成5)	1,240,407	547,591	692,816	2,480,814
1994(平成6)	1,021,352	577,586	443,766	2,042,704
1995(平成7)	1,085,467	730,370	355,097	2,170,934
1996(平成8)	893,826	632,490	261,336	1,787,652
1997(平成9)	775,740	577,586	198,154	1,551,480
1998(平成10)	673,318	553,610	119,708	1,346,636
1999(平成11)	685,160	425,327	259,733	1,370,220
2000(平成12)	709,997	321,127	388,870	1,420,094
2001(平成13)	685,160	425,327	259,733	1,370,220
2002(平成14)	685,160	425,327	259,733	1,370,220
2003(平成15)	660,582	371,700	288,882	1,321,164
2004(平成16)	702,842	415,958	286,884	1,405,684
2005(平成17)	745,827	458,238	286,884	1,490,949
2006(平成18)	728,667	481,631	247,036	1,457,334
2007(平成19)	598,858	481,631	117,227	1,197,716
2008(平成20)	485,776	314,307	171,469	971,552
2009(平成21)	327,805	216,730	111,075	655,610
2010(平成22)	311,927	254,681	56,946	623,554
2011(平成23)	312,800	231,425	81,375	625,600
2012(平成24)	316,916	252,853	64,063	633,832
2013(平成25)	284,357	245,946	38,411	568,714
2014(平成26)	248,853	221,616	27,237	497,706
2015(平成27)	248,853	216,616	32,237	497,706
2016(平成28)	248,853	216,616	32,237	497,706
2017(平成29)	248,853	216,616	32,237	497,706

出所：前掲書，p.62。

を実行に移していった。そうした対策は<都市>社会政策として大きな注目を浴びたが、日雇労働者の一部も恩恵に与ることができた。しかし、対象は市民、なかでも下層労働者全般であり、日雇労働者もそれらと接点をもったとはいえ彼ら独自の施策が積極的に打ち出されたわけでは必ずしもなかった。そうした傾向はその後も続き、戦後期に入っても大きな変化があったとはいえない。そうしたなかで、転機が訪れる。日雇労働者が集住していた大阪の「釜ヶ崎」地区で暴動がおり、それが契機となって日雇労働者対策が浮上した。そのひとつの指標が1962（昭和37）年の西成労働福祉センター（以下、センターと略記）の設立である。

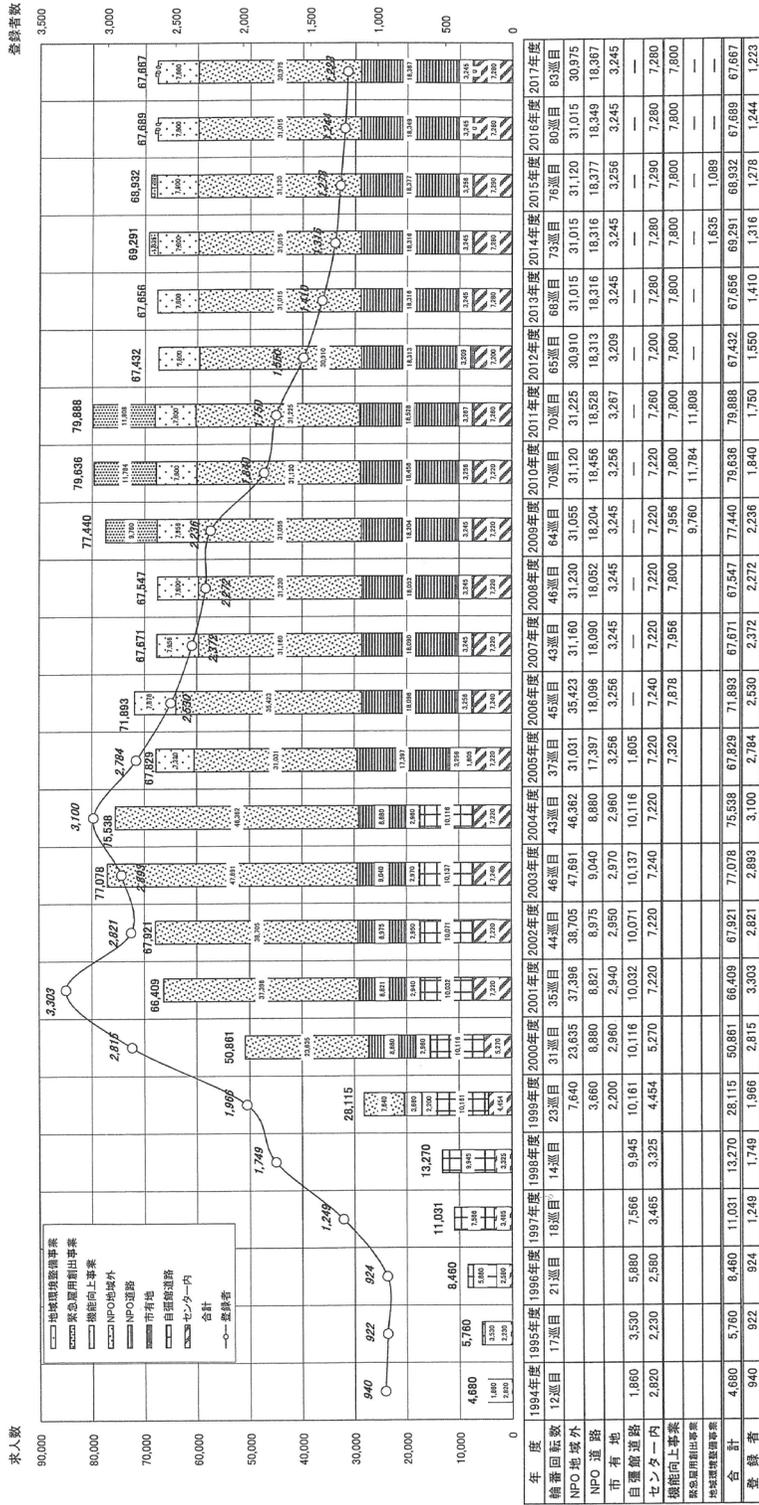
日雇労働市場が曲がりなりに成立していたとしても、そこはあくまで業者と日雇労働者が直接対峙する場であり、長い間行政的な関与は行き届いていなかった。そうしたなかで、センターの設立は日雇労働市場のあり方を改善していく役割を担うことになる。日雇労働者のための職業紹介機能はその代表であり、業者と日雇労働者の間に入ることによって交渉・取引に絡むトラブルを未然に防ぐことになる。日雇労働の賃金や労働条件を記したブラカードの発行とその効果は、近年におけるネットを通じた交渉・取引におけるトラブルの多発を想起すれば足りるのであろう。また必要に応じて職業相談にも対処してきており、弱い立場にある日雇労働者の労働保護としては欠くことのできないものでもある。

センターは、一方である時期から日雇労働者のための技能講習も行なっている。仕事内容によっては技能を身に付けるために資格の取得が求められるからである。また、日雇労働者のなかには多くの資格を取得して常用労働者に転身しようと考えている者もいる。その場合においても資格の取得が大いに力を発揮することがある。具体的な講習として「スキルアップ型講習」があり、建設機械、クレーン、フォークリフト等の操作を学ぶことになる。また「職種転換型・常用就職型講習」として造園、林業、介護等の講習機会も用意されている。このように、センターは日雇労働者に対するいくつかのメニューを実施することによって、最低限の労働条件を確保、保障することに取り組んできている<sup>3)</sup>。

ところで、日雇労働者の高齢化が進んでいると述べたが、高齢で就労機会が激減した労働者に対して、特別清掃事業が1994（平成6）年から大阪府と大阪市のジョイントで開始されているが、センターはその窓口として機能している。当地域で就労活動が続ける55歳以上の労働者が対象となる。希望者は登録制となっているので、その手続きをしたうえで輪番紹介を待つことになる。月にもよるが、大体5、6回作業に従事することができればいい方である。1日の就労に対しては、一定額の賃金が支払われる。月額ではわずかなものであっても、就労機会に出会えることや生活費の足しにもなるので、登録希望者は非常に多い。その実態は、図表3が示してくれている。旧型日雇労働市場から派生する事業として重要であり、注意を喚起しておきたい。

他方、日雇労働者のための社会保障も存在する。この点は一般的にも十分知られていないように思われる。社会保険ということであれば、健康保険、雇用保険、労災保険がまずあがってくる。これらは、特例として扱われているので、一般労働者のものと制度内容が異なっている。

図表3 「高齢者特別清掃事業」 求人数の歴年的変化



※ 専川作業は1999年7月、NPOの道路および地域外作業は1999年11月、機能向上事業（センターガーデンマン）は2005年4月より開始された。  
 ※ 緊急雇用創出事業は2009年度～2011年度に実施した。  
 ※ 自営館道路にはフェスティバルコート周辺道路清掃（1日3名、1997～2005年度）を含む。なお自営館道路は、2005年5月よりNPO道路に吸収された。  
 ※ NPO道路には、2006年度からの地域貢献（ベンチ設置）を含む。 ※ NPO地域外には、2007年度からの技能向上（植木剪定）を含む。  
 ※ 1995（平成7）年度～1998（平成10）年度と2010（平成22）年度以降は、年度以降は、年度以降の集計である。  
 ※ 1999（平成11）年度～2012（平成24）年の「専川作業」は、2013（平成25）年4月より「市有地」に名称変更した。  
 ※ 地域環境整備事業は2014（平成26）年5月～2016（平成28）年3月に実施した。  
 ※ 地域環境整備事業は2015（平成27）年度は求人数が減少した。

出所：同上書，p65。

例えば、雇用保険を例にとると、保険料は一般保険料と印紙保険料の2つからなる。日々の労働において支払われる賃金に対して、建設業の場合であれば、一般保険料は事業主1000分の8、労働者1000分の4の乗率が掛かる。印紙保険料は労使折半となっている。一方、給付であるが、受給ができるのは受け取り前の2ヵ月間に26枚以上の印紙が貼られていることが求められる。そして、その印紙の等級や数によって給付金の額も異なってくる。このように、雇用保険ひとつとってみても中身は極めて複雑であるが、それでも制度として厳然と存在していることを確認しておく必要がある。

こうした日雇労働者の社会保険であるが、重要なのは制度が存在することと実際にそれらが本当に適用されているかということである。それがしばしば問題になるということは、適切にカバーされてきたとはいいたくないということである。しかしながら、その実態はこれまで十分明らかにされてこなかった。この点について、先のセンターは毎年行っている事業所調査の一環として、新たに社会保険の項目を設けることによりその実相に迫ろうとした<sup>4)</sup>。その結果を見ると、不透明といわれた現実の姿が浮かび上がってくる。以下では、その事業所調査をもとに社会保険関係の調査結果を中心に検討を行うが、社会保険の適用については行政サイドの指導が2010年代に入ってから一部の産業で動き出してきているので、先にそのことに若干ふれたうえで調査の主要な点を取り上げていくことにしよう。

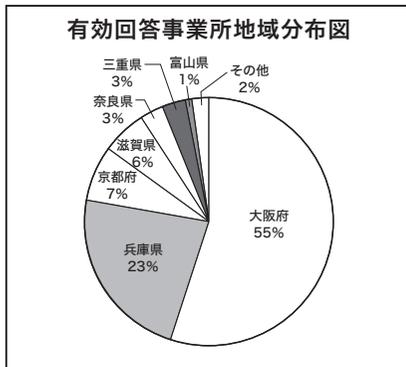
### 3 調査結果からみた社会保険適用の実態

そのひとつの契機となったのが、建設業における社会保険適用についてである。建設業といえば、重層下請け構造やそれと密接に関係する雇用形態の複雑さにおいて産業特有の問題点が指摘され続けてきた。とりわけ、建設業に従事する労働者への社会保険適用の不十分さは以前から問題視されてきた。そうしたなかで、建設業の行政指導を管轄する国土交通省は2010年代に入ってから、この課題に対して種々の手を打ち始めていく。例えば、2014（平成26）年には「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」を改正し、社会保険未加入者を公共工事の下請業者から排除していくことを打ち出している。

一方、『社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン』（2016（平成28）年改訂）をみると、社会保険加入にとって大きく関わる法定福利費の適正な確保が定められており、「社会保険の保険料は、建設業者が義務的に負担しなければならない法定福利費であり、建設業法第19条の3に規定する『通常必要と認められる原価』に含まれるものである」、「このため、元請負人及び下請負人は見積時から法定福利費を必要経費として適正に確保する必要がある」とされている。もともとこれが守られていれば、社会保険の加入につながる可能性は高くなるだろう。しかし、実態は未加入が多く、それは建設業で働く労働者のセーフティネットの不備を意味する。いずれにしても、近年ようやく対策が取られ始めたといわれるが、これまでその実情についてはほぼ未解明のまま推移してきたといえる。

上述したように、2018（平成30）年1月にセンターは2017年度の求人事業所の調査結果の公表を行った。有効回答事業所数は163事業所であり、その地域区分は図表4のとおりである。大阪府が全体の半数を占めているが、遠くは北陸の事業所も入っている。事業所の規模は、従業員数でみるとおおよそ1人～100人、下請け実態も3次、4次、5次、あるいはそれ以降というようになかなか重層的な様相を呈しているとのことである。調査方法であるが、電話を利用する形での直接取材を試みた。センターは毎年こうした事業所調査を行ってきているが、今回初めて社会保険適用の実態に迫ったわけであり、これまでほとんどデータが得られていなかった領域であるだけに、深層に迫るうえで実に価値のある調査となっている。そこで、以下適用に関係する箇所をいくつか選び、その中身を検証していこう<sup>5)</sup>。

図表4 有効回答事業所の地域概要



都道府県	回答数	市町村内訳
大阪府	90	大阪市【46】 堺市【8】 茨木市【5】
		岸和田市【4】 松原市【3】 豊中市【2】
		東大阪市【3】 守口市【1】 大東市【2】
		泉佐野市【1】 摂津市【1】 和泉市【2】
		寝屋川市【1】 八尾市【1】 羽曳野市【2】
		箕面市【1】 藤井寺市【1】 柏原市【1】
		河内長野市【1】 南河内郡河南町【1】 大阪狭山市【1】
		泉北郡忠岡町【1】 豊能郡能勢町【1】
		尼崎市【15】 伊丹市【5】 宝塚市【3】
		姫路市【2】 神戸市【3】 三木市【3】
川西市【3】 加古川市【2】 三田市【1】 高砂市【1】		
京都府	12	京都市【7】 京田辺市【1】 八幡市【2】
滋賀県	10	城陽市【1】 久御山町【1】
		甲賀市【2】 東近江市【2】 栗東市【2】
奈良県	4	大津市【3】 野洲市【1】
		奈良市【1】 葛城市【1】
三重県	4	生駒市【1】 香芝市【1】
富山県	2	津市【3】 四日市市【1】
愛知県	1	砺波市【2】
石川県	1	津島市【1】
島根県	1	金沢市【1】
合計	163事業所	隠岐都隠岐の島町【1】

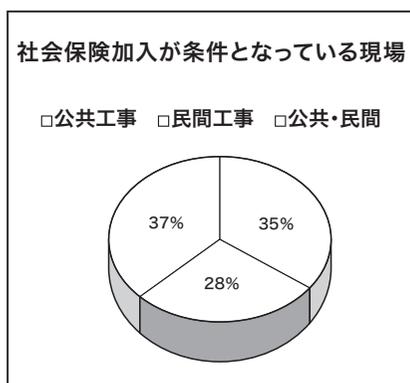
出所：西成労働福祉センター「2017年度求人事業所調査まとめ」、2018年。

第1は、「社会保険加入者が入場の条件となる現場があるかどうか」についてである。これについては134事業所から回答を得ることができた。「ある」と答えたのが90、「ない」と答えたのが44であった。「ある」と答えた事業所に「現場」の工事内容を聞いたのが図表5である。

これに関連して一言ふれておけば、国土交通省からは先の「下請指導ガイドライン」が出されており、それによると「遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険に加入していることを確認できない作業員については、元請企業は特段の理由がない限り現場入場を認めないとの取扱いにすべきである」としている。ただし、あくまでガイドラインという性格上縛りは弱く、効果に繋がるためにはさらに規制を強めるしかないといえよう。

しかし、それにしても約3割の事業所が「ない」と答えている。この場合、本来もう少しキメの細かい分析が求められるだろう。そもそもその事業所の規模がどれくらいのところである

図表5 社会保険加入が条件となっている現場の割合



社会保険加入者が条件となる現場(回答無5社除く)

公共工事	民間工事	公共・民間	回答
30	24	31	85
35%	28%	37%	100%

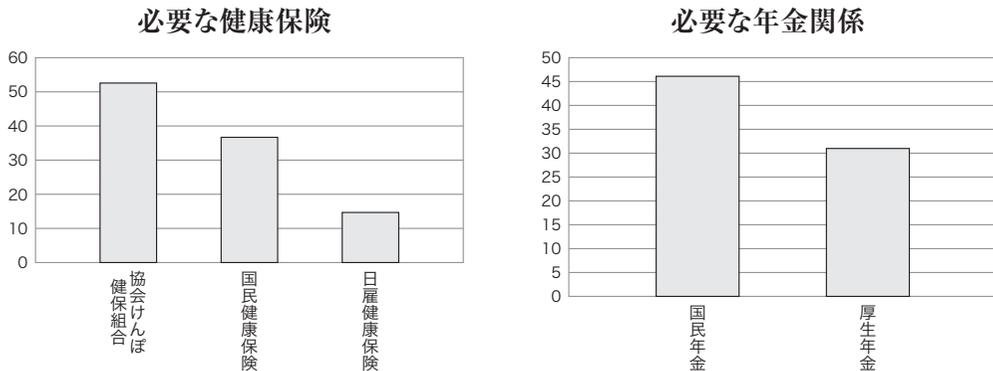
出所：前掲書，p.7。

のか、また現場といってもどのような工事内容のところであるのか、その2つの突合せが必要となる。事業所の規模が小さいところほど、入場の条件として課せられることが少ないのか否か。また、現場というとき、それは一体どのようなスケールのものであるのだろうか。このあたりの究明は、該当事業所のさらなる追跡調査でより鮮明にできるのではないと思われる。調査対象事業所が広域に跨っているので無理な点も存在するが、次回以降の調査でぜひとも掘り下げていくべき箇所ではないか。

第2は、「元請けの社会保険理解度」についてである。まず、先の90事業所についての加入状況であるが、医療保険についてみると、日雇健保15、国保37、協会けんぽ・健保組合53、となっている（図表6、重複回答あり）<sup>6)</sup>。一方、年金についてみると、厚生年金31、国民年金46、不明23、となっている（同上、重複回答あり）<sup>7)</sup>。各事業所ともさまざまな雇用形態が入り混じっているので、医療保険と年金保険との間の整合性がとられていない事実は受けとめるしかないが、他方で元請側が社会保険を十分理解していないという問題が潜んでいるのではないかとこの点も浮かび上がってくる。その一因として、図表7にみられるように、制度が実に細かく分かれており、それに雇用形態、年齢区分が関与してくるからなおさらである。そのためにも、啓発を強化して元請側の理解度のアップを図るしかないであろう。

この調査結果では日雇健保は決して多くないことがわかった。それに対して、協会けんぽ・健保組合が思ったより多いという印象を受けた。おそらく、規模の比較的大きいところがこうした保険に加入しているのであろう。また国保もそれなりの数に達している。国保であれば、自分自身のみの保険料支払いになる。それに対して、日雇健保や協会けんぽ・健保組合であれば、使用者側の負担が入るので、本人負担は軽減される。それゆえ、この国保に加入している労働者が実際はどのような雇用形態であるのかは興味の湧くところである。先に整合性のことにふれたが、国保であれば、年金は国民年金加入になる可能性が高いはずである。しかし、その2つの数は一致していない。その背景は探る価値があろう。それは、協会けんぽ・健保組合

図表6 社会保険の加入状況



出所：同上書，p.9，より一部修正。

加入者数についてもいえることである。本来であれば、この層は厚生年金と結びつくべきであるが、調査結果では必ずしもそうになっていない。この点もさらなる掘り下げが求められる。

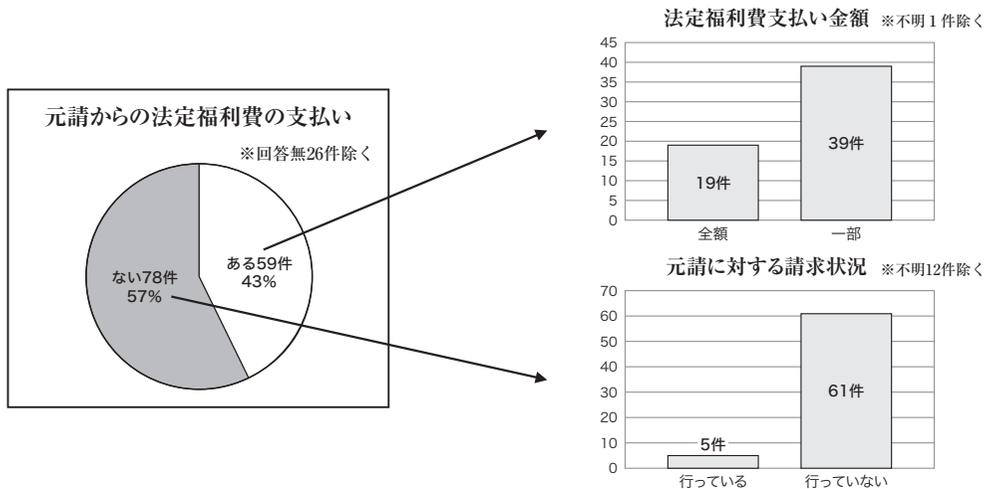
第3は、「元請からの法定福利費の支払い」についてである。「ある」と答えた事業所は59、「ない」と答えた事業所は78、回答なしは26、であった。「ある」と答えた事業所であるが、図表8をみると、法定福利費支払いの金額が全額19、一部39、不明1、であった。また「ない」と答えた事業所のうち請求を行っている5、行っていない61、不明12、となっている。すでにふれたように、元請側は法定福利費を原価に含めるべきものとされているが、実態は極めて厳しいものがある。規定通り満たされていれば、自ずから社会保険加入状況は大きく変わってくる。元請に対して「請求を行っていない」事業所が結構多く存在しているが、元請との上下関係に規制されてのことであろう<sup>8)</sup>。

社会保険適用の前進のためには、この法定福利費の支払いは極めて重要である。社会保険料が傾向的に上昇してきているなかで、それが完全に支払われているか否かは下請にとって決定的だからである。逆に、元請側はこの重要性を深く認識しなければならない。調査結果が物語っているのは、極めて劣悪な現状である。こうした点に行政サイドはしっかりと目を向けなければいけない。そして、必要な行政指導を迅速に行わなければならない。工事を発注する側も、原価計算において法定福利費が算入されているかどうかのチェックを厳格に行うようにすべきである。これは決してむづかしいことではない。ある意味ではあたりまえのことである。それにもかかわらず、これまで放置されてきていること自体がこれまた大きな問題である。

さて、以上事業所調査をもとに社会保険適用の実情を探ってきた。本データには様々な事業所や労働者の雇用形態が入り混じっているため、本稿が主な対象とする日雇労働者との照合を厳密に把握するのはむづかしいところがある。しかしながら、たとえそうした制約があるにしろ、建設業における社会保険適用の実態からすれば彼らに極めて厳しい現実が実在していることは十分推察することができる。より正確な事実把握のためにもこうした調査の精度を高めて、



図表8 元請からの法定福利費の支払い状況



出所：同上書，p.13。

実相を剔抉していくほかないであろう。とはいえ、旧調査項目に加えて、新たに社会保険に関わるテーマを設定し、調査を試みたセンターの担当者の優れた業績は大いに評価すべきものである。今後、調査内容を一層工夫改善することによって、当問題の真髄に迫ることを願うばかりである<sup>9)</sup>。

一方、国レベルの政策面をみると、建設業での改善方向が打ち出されてきてからまだ10年も経過していないことがわかる。いいかえれば、長年放置されてきた分野であったことを物語っている。そのためにも、確かな調査データを積み重ねていく必要がある。国土交通省としても、関連調査をこれまで以上に推し進めることが求められる。実態を把握せずして、政策に有効性は付与されないからである。本テーマは国土交通省だけでなく、厚生労働省にも密接に関係するものである。それもあって、2つの省は人材確保のために建設業における「働き方改革」と関連させて「社会保険加入の徹底・定着」をアピールしている。単なる掛け声に終わらせないためにも、実績を生み出すべきである。

#### 4 むすびにかえて

これまで日雇をはじめとして様々な雇用形態が入り混じる建設業を例に、労働者の社会保険適用の実態を探ってきた。調査結果からは、期待値からまだまだ程遠い状況が浮かび上がり、おそらく社会保険未加入のリスクが現実化している労働者も少なからず存在するのではないかと推察されるに十分なデータが突きつけられている。大阪の場合、センターは年1回事業所懇談会を開催し、事業所を運営するスタッフへの学習の場を設けている。そうした場を活用するのはいうまでもないが、他方で調査の際連絡の取れた事業所に社会保険加入の必要性を粘り強

く説いていくことも求められよう。国と出先機関、関係機関の相互協力なくして、この問題の解決は極めて厳しいように思われる。

ところで、2017（平成29）年から日雇労働者の日雇労働被保険者から一般被保険者への雇用保険の切り替えが進んでいる。これも、さほど表面化しているものではないが、事は極めて重大である。その条件をみると、1）同一事業主のもとで日雇労働被保険者を2ヵ月連続で、18日以上雇用した場合、2）同一事業主のもとで日雇労働被保険者を31日以上継続して雇用した場合、となっている。一般被保険者に切り替われば、日雇労働被保険者手帳を戻さなければならない。一見、合理性を有するようと思われるかもしれないが、現実には完全に常用雇用化＝正社員化されているのかどうか、また雇用保険をはじめとして医療・年金も含めた社会保険全般をルール通り適用されているのかどうかは、極めて危ういものがある。それは、今回の調査結果をみても、おおよそ類推できるといってよいであろう<sup>10)</sup>。

雇用労働で請負とか派遣が増加し、非正規労働者の比重の異常な高さが指弾されている。完全失業率の低さを政府はしばしば誇りにしているが、問題はその数字の中身である。かつてイギリスのベヴァリッジ（W. H. Beveridge）は1944年に『自由社会における完全雇用』（*Full Employment in a Free Society*）を刊行した。現在におけるわが国の完全雇用の実態と、本書で論じられている完全雇用のあり方とは質的に相当の違いがある。近年、政府の雇用・労働施策面をみると一般受けするような軽い政策提言のスローガンが目立つが、言葉を選ぶときは学問的な裏づけはもちろんのこと、統計データのみにみてものちの歴史検証にも十分耐えうることが要求される。日雇労働等も含んだわが国での働き方改革は、もっと足元をしっかりと見据えることから始めなければいつまでも成果に繋がらないであろう。

\* 本稿は2018年12月15日に行われた社会政策学会東海部会（於 名古屋経済大学）において報告したものに加筆修正を施したものである。

## 注

- 1) 日雇とは1ヵ月以内の雇用を指し、1日限りの「日々雇用」と何日にも跨る「期間雇用」に分かれる。とくに「期間雇用」が見落とされがちで、日雇といえは1日だけの雇用と思われることが多く注意を要する。
- 2) この点については、杉原薫・玉井金五編『増補版 大正/大阪/スラム－もうひとつの日本近代史－』新評論、1996年（オンデマンド版 2008年）、第6章、ならびに玉井金五『共助の稜線－近現代日本社会政策論研究－』法律文化社、2012年、第11章、を参照されたい。
- 3) センターはこうした活動の全体をコンパクトにまとめた「労働者べんりちょう」という冊子を作り、日雇労働者に配布している。ここには日雇労働者の労働・生活に関わる重要なことが網羅されている。また、毎月「センターだより」を発行して日雇労働者に不可欠な情報を提供している。
- 4) 事業所調査は毎年センターによって行われており、日雇労働の実態に迫る貴重な資料・データとなっている。しかし、これまで社会保険の領域に踏み込んだ記述はなされていなかった。
- 5) 本調査について、筆者らは2回（2018年9月10日、11月27日）聞き取りをしている。真摯に対応して下さったセンターの米村嘉純、薬師神孝史、河内義明の3氏には厚くお礼申し上げます。また、米村氏はそれに先立つ6月16日の社会労働研究会（大阪）で事業所調査そのものに関わる報告を行った。本稿は当日の配布資料や討論からも多くを負っている。

- 6) 協会けんぽ・健保組合が予想外に多いが、ここでいう健保組合はさまざまな規模の建設業関係者が加入する横断的な組織であると思われる。
- 7) 日雇独自の年金はないので、加入するとなると自ずから国民年金は重要な選択肢の一つとなる。しかし、すべて本人負担となるのでとくに老齢年金の資格を得ることに困難が付きまとう。その結果、未加入等の日雇労働者の老後保障が大きな問題となっている。
- 8) 仕事を受注するにあたって元請の存在は大きく、強く要求できない規模の小さな事業所の立場がみえてくる。
- 9) 事業所調査で社会保険に立ち入ったことは非常に重要であり、これまでほとんど不透明であった実態が浮かび上がったことの意義は極めて大きいものがある。センターの担当者の優れた成果である。
- 10) この雇用保険に関する問題状況について、筆者は早い時期に大西祥恵氏（国学院大学）から詳細な指摘を受けた。また米村氏からも先の研究会で同様の報告に接した。この論点については両氏の貴重な教示によるところが大きい。