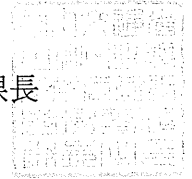




国土建労第 4 2 9 号
平成 2 8 年 7 月 2 8 日

(一社) 日本建設業連合会会長 殿

国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長



社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂等について

建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保を図るとともに、事業者間の公平で健全な競争環境の構築を進める上では、社会保険等の未加入対策を進めることが特に重要であり、平成 29 年度までに事業者単位では許可業者の加入率 100%、労働者単位では少なくとも製造業相当の加入状況を目指し、関係者が一体となって総合的な対策を進めているところです。

この目標を達成するため、建設業における社会保険等への加入について、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、建設企業の取組の指針となるべきものとして、平成 24 年 7 月に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」(以下「下請指導ガイドライン」という。)を定めているところです(平成 27 年 4 月一部改訂)。今般、目標年次まで残り 1 年を切り、社会保険等への加入徹底に向けた取組を建設企業が足並みを揃えて一層強化するため、「下請指導ガイドライン」の一部を別添のとおり改訂するとともに、同ガイドラインの取扱いについて下記のとおり周知いたします。

つきましては、貴団体傘下の会員企業等に対して速やかに周知徹底をお願いするとともに、これらの趣旨を踏まえた社会保険等への加入徹底に向けた取組が着実に行われるよう、適切な指導を行っていただくようお願いいたします。

なお、本ガイドラインの改訂内容については、本年 7 月 2 8 日より施行することとしております。

記

1. 「下請指導ガイドライン」の改訂について

「下請指導ガイドライン」について、別添のとおり改訂する。

(1) 法定福利費相当額を内訳明示した見積書の提出の徹底

(「第 2 元請企業の役割と責任 (8) 法定福利費の適正な確保」、「第 3 下請企業の役割と責任 (4) 雇用する労働者に係る法定福利費の適正な確保」関係)

建設業法第 20 条第 1 項において、建設業者は建設工事の請負契約を締結するに際し、経費の内訳を明らかにして建設工事の見積りを行うよう努めなければならないこととされていることも踏まえ、以下のとおり徹底すべきことを明確化する。

- ・元請企業は、法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう下請負人に働きかけること
- ・下請企業は、自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、標準見積書の活用等により法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出すること

(2) 元請企業が行う指導等への協力

(「第3 下請企業の役割と責任 (3) 元請企業が行う指導等への協力」関係)
 社会保険に関する法令に基づいて従業員の社会保険への加入義務を負っているのは雇用主であり、下請企業は、元請企業が行う指導等に協力する必要がある。

このため、元請企業が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現場入場を認めない取扱いとする措置をとる場合には、下請企業はこれに協力し、下請企業の責任においても入場させないようにすべきことを明確化する。

(3) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保について

(「第3 下請企業の役割と責任 (5) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保」関係)

下請企業が請け負った建設工事を他の建設業を営むものに再下請負させた場合においても、元請企業が下請負契約を締結する場合と同様に、標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう再下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して再下請負契約を締結すべきであることとする。

2. 「下請指導ガイドライン」の取扱いについて

「下請指導ガイドライン」について、以下のとおり取り扱うこととする。

(1) 保険への加入が確認できない作業員の取扱いについて

(「第2 元請企業の役割と責任 (5) 作業員名簿を活用した確認・指導」関係)

社会保険に関する法令を遵守しない建設企業の存在は、適正かつ公正な競争を妨げ、公共工事の品質確保、適正な雇用による施工等の支障になるだけでなく、技術力・経営力を向上させようとする事業者の意欲を削ぎ、ひいては建設業の健全な発達を阻害することとなる。

このことから、「下請指導ガイドライン」では、遅くとも平成29年度以降においては適用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業は下請企業として選定しないとの取扱いとすべきであるとともに、「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とすべきである」としている。

ここで「特段の理由」とは、以下のような場合をいう。

- ①当該作業員が現場入場時点で60歳以上であり、厚生年金保険に未加入の場合。
 なお、雇用保険に未加入の場合については、60歳以上であっても例外的な扱いに含めるべきではない。
- ②例えば伝統建築の修繕など、当該未加入の作業員が工事の施工に必要な特殊の技能を有しており、その入場を認めなければ工事の施工が困難となる場合。

- ③当該作業員について社会保険への加入手続き中であるなど、今後確実に加入することが見込まれる場合。

特段の理由により未加入の作業員の現場入場を認める場合については、工事の円滑な施工に著しい支障が生じる懸念がある場合を除き、上記①～③のような場合に限定するべきである。

また、仮に特段の理由により現場入場を認めた場合であっても、あくまで特例的な対応であることを十分に認識し、元請企業は作業員名簿を作成した下請企業に対し、当該作業員を適切な保険に加入させるよう引き続き指導するとともに、必要に応じて当該加入指導の記録を保存し、再三の指導に応じない場合には下請企業に対し、当該作業員について現場入場を認めないとの取扱いとすべきである。

(2) 雇用と請負の明確化について

1) 元請企業

(「第2 元請企業の役割と責任 (5) 作業員名簿を活用した確認・指導」関係)

「下請指導ガイドライン」では、元請企業は、新規入場者の受け入れに際して、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、適切な保険に加入していることを確認できない場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導することとされている。

これを踏まえ元請企業は、以下のとおりあらためて確認、指導を徹底すること。

- ・作業員名簿に記載された作業員のうち、雇用される労働者は、雇用する企業が関係法令に照らして必要な社会保険に適切に加入させる必要があり、雇用する企業の法人と個人事業主の別や従業員規模、当該労働者の就労形態等により加入させるべき社会保険が異なるため、確認にあたって留意すること。(参考資料1参照)
- ・作業員名簿に記載された作業員が、雇用されている労働者か、企業と請負関係にある者か疑義がある場合は、作業員名簿を作成した下請企業に確認を求めるなど、適切な保険に加入していることを確認すること。(参考資料2参照)

2) 下請企業

(「第3 下請企業の役割と責任 ア」関係)

「下請指導ガイドライン」では、下請企業は、その雇用する労働者と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である者については保険加入手続を適切に行うことが必要であるとされている。

雇用する労働者と請負関係にある者とは、以下のとおり保険加入にあたっての取扱いが異なるので、あらためて対応を徹底すること。

①雇用する労働者

- ・労働者を雇用する企業は、関係法令に照らして必要な社会保険に作業員を適切に加入させる必要がある。雇用する企業の法人と個人事業主の別や規模、当該労働者の就労形態等により、加入させるべき保険は異なるため、適切な保険への加入を徹底すること。(参考資料1参照)

②請負関係にある者

- ・請負契約を締結する下請企業は、再下請負通知書を適切に作成する必要がある。

なお、事業主が社会保険料の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であれば、偽装請負として職業安定法（昭和22年法律第141号）等の労働関係法令に抵触するおそれがある。形式が請負契約であっても、実態が労働者であれば労働者として社会保険等に参加する必要があるので、このことにも留意して適切な保険に参加させること。（参考資料2参照）

以上

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン 新旧対照表

改 訂 前	改 訂 後
<p>第1 (略)</p> <p>第2 元請企業の役割と責任</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 作業員名簿を活用した確認・指導</p> <p>施工体制台帳及び再下請負通知書に関する規則の規定の改正に合わせて、各団体等が作成している作業員名簿の様式においても、各作業員の加入している健康保険、年金保険及び雇用保険の名称及び被保険者番号等の記載欄が追加されている。(別紙3)</p> <p>この作業員名簿を活用することで、建設工事の施工現場で就労する建設労働者について、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況(以下「保険加入状況」という。)を把握することが可能である。これを受け、元請企業は、新規入場者の受け入れに際して、各作業員(建設業に従事する者に限る。以下同じ。)について作業員名簿の社会保険欄を確認すること。確認の結果、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全部又は一部の保険について空欄となっている作業員 ・法人に所属する作業員で、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載さ 	<p>第1 (略)</p> <p>第2 元請企業の役割と責任</p> <p>(1)～(4) 略</p> <p>(5) 作業員名簿を活用した確認・指導</p> <p>施工体制台帳及び再下請負通知書に関する規則の規定の改正に合わせて、各団体等が作成している作業員名簿の様式においても、各作業員の加入している健康保険、年金保険及び雇用保険の名称及び被保険者番号等の記載欄が追加されている。(別紙3)</p> <p>この作業員名簿を活用することで、建設工事の施工現場で就労する建設労働者について、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況(以下「保険加入状況」という。)を把握することが可能である。これを受け、元請企業は、新規入場者の受け入れに際して、各作業員(建設業に従事する者に限る。以下同じ。)について作業員名簿の社会保険欄を確認すること。確認の結果、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全部又は一部の保険について空欄となっている作業員 ・法人に所属する作業員で、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載さ

- 1 -

<p>れている者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人事業所で5人以上の作業員が記載された作業員名簿において、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載されている作業員 <p>がある場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導すること。なお、法人や5人以上の常用労働者を雇用する個人事業所に所属する作業員であっても、臨時に使用され1か月以内で日々雇用される者等は、健康保険や厚生年金保険の適用除外となる。</p> <p>元請企業が、各作業員の保険加入状況が記録された情報システムを利用するなど、作業員名簿の確認以外の方法により各作業員の保険加入状況を把握できる場合には、当該方法による確認も可能である。</p> <p>各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、必要に応じ、下請企業に社会保険の標準報酬決定通知書等関係資料のコピー(保険加入状況の確認に必要な事項以外を黒塗りしたものでも構わない)を提示させるなど、記載事項の真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること。情報システムを利用して各作業員の保険加入状況を確認する場合にあっては、必要な資料を電子データで添付する方法により提示させることも可能である。</p> <p>なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保</p>	<p>れている者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人事業所で5人以上の作業員が記載された作業員名簿において、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載されている作業員 <p>がある場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導すること。なお、法人や5人以上の常用労働者を雇用する個人事業所に所属する作業員であっても、臨時に使用され1か月以内で日々雇用される者等は、健康保険や厚生年金保険の適用除外となる。</p> <p>元請企業が、各作業員の保険加入状況が記録された情報システムを利用するなど、作業員名簿の確認以外の方法により各作業員の保険加入状況を把握できる場合には、当該方法による確認も可能である。</p> <p>各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、必要に応じ、下請企業に社会保険の標準報酬決定通知書等関係資料のコピー(保険加入状況の確認に必要な事項以外を黒塗りしたものでも構わない)を提示させるなど、記載事項の真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること。情報システムを利用して各作業員の保険加入状況を確認する場合にあっては、必要な資料を電子データで添付する方法により提示させることも可能である。</p> <p>なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保</p>
---	---

護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成24年国土交通省告示第363号）に留意し、適切に取り扱うことが必要である。

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とすべきである。

(6)～(7)略

(8) 法定福利費の適正な確保

建設産業においては、専門工事業団体等が作成した標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を下請企業から元請企業に提出する取組が行われているところであり、これを提出する環境づくりが必要である。

そもそも、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（昭和24年法律第100号）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。

その上で、元請負人は、標準見積書の活用等による法定福利

護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成24年国土交通省告示第363号）に留意し、適切に取り扱うことが必要である。

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とすべきである。

(6)～(7)略

(8) 法定福利費の適正な確保

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（昭和24年法律第100号）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。

加えて、建設業法第20条第1項において、建設業者は建設

-3-

費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請負契約を締結しなければならない。

具体的には、元請負人は、社会保険の保険料が建設業者が義務的に負担しなければならない経費であり、上記「通常必要と認められる原価」に含まれるものであることを踏まえ、下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、元請負人に提示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあつては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。加えて、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができ

工事の請負契約を締結するに際し、経費の内訳を明らかにして建設工事の見積りを行うよう努めなければならないこととされている。このため、元請負人は、専門工事業団体等が作成した標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請負契約を締結しなければならない。

具体的には、元請負人は、社会保険の保険料が建設業者が義務的に負担しなければならない経費であり、上記「通常必要と認められる原価」に含まれるものであることを踏まえ、下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、元請負人に提示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあつては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。加えて、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができ

-4-

ない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

第3 下請企業の役割と責任

社会保険に関する法令に基づいて従業員の社会保険への加入義務を負っているのは雇用主である。そのため、社会保険加入を徹底するためには、建設労働者を雇用する者、特に下請企業自らがその責任を果たすことが必要不可欠である。

具体的には、次の責任を果たすべきである。

ア 下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続を適切に行うこと。建設労働者について、労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行うことが必要である。また、施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿については、下請負人と建設労働者との関係を正しく認識した上で記載すること。事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であ

ない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

第3 下請企業の役割と責任

(1) 総論

社会保険に関する法令に基づいて従業員の社会保険への加入義務を負っているのは雇用主である。そのため、社会保険加入を徹底するためには、建設労働者を雇用する者、特に下請企業自らがその責任を果たすことが必要不可欠である。

(2) 雇用する労働者の適切な社会保険への加入

下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続を適切に行うこと。建設労働者について、労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行うことが必要である。また、施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿については、下請負人と建設労働者との関係を正しく認識した上で記載すること。事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であ

れば、偽装請負として職業安定法（昭和22年法律第141号）等の労働関係法令に抵触するおそれがある。

労働者であるかどうかは、

- ・仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ・業務遂行上の指揮監督の有無
- ・勤務時間の拘束性の有無
- ・本人の代替性の有無
- ・報酬の労務対償性

をはじめ関連する諸要素を勘案して総合的に判断されるべきものであるが、保険未加入対策の推進を契機に、従来の慣行が適正なものかどうか見直しを行うこと。

その際には、期間の定めのない労働契約による正社員、工期に合わせた期間の定めのある労働契約による契約社員とすることもあり得るものであり、その実情に応じて建設労働者の処遇が適切に図られるようにすること。

イ 元請企業が行う指導に協力すること。この協力は、元請企業が行う指導の相手方として指導に沿った対応をとることにとどまらず、元請企業の指導が建設工事の施工に携わるすべての下請企業に行き渡るよう、元請企業による指導の足りないところを指摘、補完し、もしくはこれを分担することや、再下請企業が雇用する各作業員の保険加入状況を確認し、自社の雇用者も

れば、偽装請負として職業安定法（昭和22年法律第141号）等の労働関係法令に抵触するおそれがある。

労働者であるかどうかは、

- ・仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ・業務遂行上の指揮監督の有無
- ・勤務時間の拘束性の有無
- ・本人の代替性の有無
- ・報酬の労務対償性

をはじめ関連する諸要素を勘案して総合的に判断されるべきものであるが、保険未加入対策の推進を契機に、従来の慣行が適正なものかどうか見直しを行うこと。

その際には、期間の定めのない労働契約による正社員、工期に合わせた期間の定めのある労働契約による契約社員とすることもあり得るものであり、その実情に応じて建設労働者の処遇が適切に図られるようにすること。

(3) 元請企業が行う指導等への協力

元請企業が行う指導に協力すること。この協力は、元請企業が行う指導の相手方として指導に沿った対応をとることにとどまらず、元請企業の指導が建設工事の施工に携わるすべての下請企業に行き渡るよう、元請企業による指導の足りないところを指摘、補完し、もしくはこれを分担することや、再下請企業

含めてその真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること、それらの状況について元請企業に情報提供することなども含まれる。

規則第14条の4の規定の改正を受けた再下請通知書については、別紙1の作成例を参考とし、適正な施工体制を確保すること。

なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保護に関する法律第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」に留意し、適切に取り扱うことが必要である。特に、作業員名簿の元請企業への提出に当たっては、利用目的（保険加入状況を元請企業に確認させること）を示した上で、あらかじめ作業員の同意を得ることが必要となることに留意すること。

ウ 建設労働者の社会保険への加入促進を図るためには、建設労働者を直接雇用する下請企業が法定福利費を適切に確保する必

が雇用する各作業員の保険加入状況を確認し、自社の雇用者も含めてその真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること、それらの状況について元請企業に情報提供することなども含まれる。

また、元請企業が、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現場入場を認めない取扱いをする場合には、下請企業においてもこの措置に協力し、適切な保険に加入していることを確認できない作業員を現場に入場させないようにすること。

規則第14条の4の規定の改正を受けた再下請通知書については、別紙1の作成例を参考とし、適正な施工体制を確保すること。

なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保護に関する法律第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」に留意し、適切に取り扱うことが必要である。特に、作業員名簿の元請企業への提出に当たっては、利用目的（保険加入状況を元請企業に確認させること）を示した上で、あらかじめ作業員の同意を得ることが必要となることに留意すること。

(4) 雇用する労働者に係る法定福利費の適正な確保

建設労働者を直接雇用する下請企業は、雇用する労働者に係

-7-

要がある。そのため、下請企業は自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を注文者に提出し、雇用する建設労働者が社会保険に加入するために必要な法定福利費を確保すること。

エ 請け負った建設工事を他の建設業を営むものに再下請負させた場合には、第2(8)と同様に再下請負人の法定福利費を適正に確保するよう努めること。

具体的には、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経費であり、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とを踏まえ、再下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積るとともに提出する見積書に明示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあっては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示することが望ましい。その際、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも求め

る法定福利費を適切に確保する必要がある。また、建設業者は、建設業法第20条第1項において、建設工事の経費の内訳を明らかにして見積りを行うよう努めなければならないこととされている。このため、下請企業は自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積り、標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を注文者に提出し、雇用する建設労働者が社会保険に加入するために必要な法定福利費を確保すること。

(5) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保

下請企業が請け負った建設工事を他の建設業を営むものに再下請負させた場合には、当該下請企業（以下この節では「元請負人」という。）は、第2(8)と同様に、再下請負人の法定福利費を適正に確保する必要があり、標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう再下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して再下請負契約を締結しなければならない。

具体的には、元請負人は、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経費であり、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とを踏まえ、再下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積るとともに提出する見積書に明示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示

-8-

られる。

した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあつては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。その際、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

再下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

第4（略）

第4（略）

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の改訂等について(概要) 国土交通省

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」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するため、平成24年11月に施行
- 社会保険未加入対策の取組状況を踏まえ、ガイドラインを以下のとおり改訂するとともに、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂等について」(課長通知)でその取扱いについて明確化する

ガイドライン改訂の主な内容

(平成28年7月28日より施行)

法定福利費を内訳明示した見積書の提出について

- 法定福利費の確保のためには法定福利費を内訳明示した見積書の提出の更なる徹底が不可欠であり、特に再下請負の場合の徹底が課題
- このため、下請指導ガイドラインを改訂し、法定福利費を内訳明示した見積書について、以下のとおり明確化する

- ① 法定福利費を内訳明示した見積書が、建設業法第20条第1項に規定する見積りに該当すること
- ② 再下請負の場合でも、元請・1次下請間の場合と同様に、法定福利費を内訳明示した見積書を提出・尊重すること

建設業法(昭和24年法律第100号)(抄) (建設工事の見積り等)

第二十条 建設業者は、建設工事の請負契約を締結するに際して、工事内容に応じ、工事の種別ごとに材料費、労務費その他の経費の内訳を明らかにして、建設工事の見積りを行うよう努めなければならない。

2・3 (略)

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の改訂等について(概要) 国土交通省

ガイドラインの取扱いについて

(「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂等について」(平成28年7月28日付国土建第429号)より)

適切な保険への加入が確認できない作業員の扱いについて

- 「下請指導ガイドライン」では、「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とすべきである」としている
- 特段の理由とは、工事の円滑な施工に著しい支障が生じる懸念がある場合を除き、以下のような場合に限定するべきである
 - ① 当該作業員が現場入場時点で60歳以上であり、厚生年金保険に未加入の場合(雇用保険に未加入の場合はこれに該当しない)
 - ② 例えば伝統建築の修繕など、当該未加入の作業員が工事の施工に必要な特殊の技能を有しており、その入場を認めなければ工事の施工が困難となる場合
 - ③ 当該作業員について社会保険への加入手続き中であるなど、今後確実に加入することが見込まれる場合
- なお、仮に特段の理由により入場を認めた場合であっても、あくまで特例的な対応であり、引き続き加入指導は行うべきである

雇用と請負の明確化について

- 現場に入場する各作業員が就労形態に応じて入るべき保険を明確化するため、以下の方針を徹底することとする
 - ・元請企業は、作業員名簿に記載された作業員が、雇用されている労働者か、企業と請負関係にある者か疑義がある場合は、作成した下請企業に確認を求めるなど、適切な保険に加入していることを確認すること
 - ・下請企業は、労働者である社員と請負関係にある者を明確に区分したうえで、労働者である社員については保険加入を適切に行うとともに、請負関係にある者については、再下請負通知書を適切に作成すること

■ 労働者である社員と請負関係になる者を明確に区分すること

社会保険加入に関する下請指導ガイドライン

下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続を適切に行うこと。建設労働者について、労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区分した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行うことが必要である。また、施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿については、下請負人と建設労働者との関係を正しく認識した上で記載すること。事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であれば、偽装請負として職業安定法等の労働関係法令に抵触するおそれがある。

(中略)保険未加入対策の推進を契機に、従来の慣行が適正なものかどうか見直しを行うこと。

(A) **労働者である社員**：雇用保険については全ての労働者、健康保険及び厚生年金保険については従業員5人未満の個人事業主に雇用される者、その他法令上の適用除外に該当する者を除き、事業主は保険に加入させることが必要

(B) **請負関係にある者**：個人で国民健康保険、国民年金に加入

①下請企業

- ✓ 下請企業は、労働者である社員と請負関係にある者を明確に区分
- ✓ (A)の労働者である社員について、下請企業は、適切な保険に加入させる
- ✓ (B)の請負関係にある者について、下請企業は、請負契約を締結し、再下請負通知書を作成

②元請企業

- ✓ 元請企業は、作業員名簿に記載された作業員が労働者である社員か請負関係にある者か疑義がある場合には、下請企業に確認を求めるなど、作業員が適切な保険に加入しているか確認する

■ 「一人親方」の労働者性に関する注意点

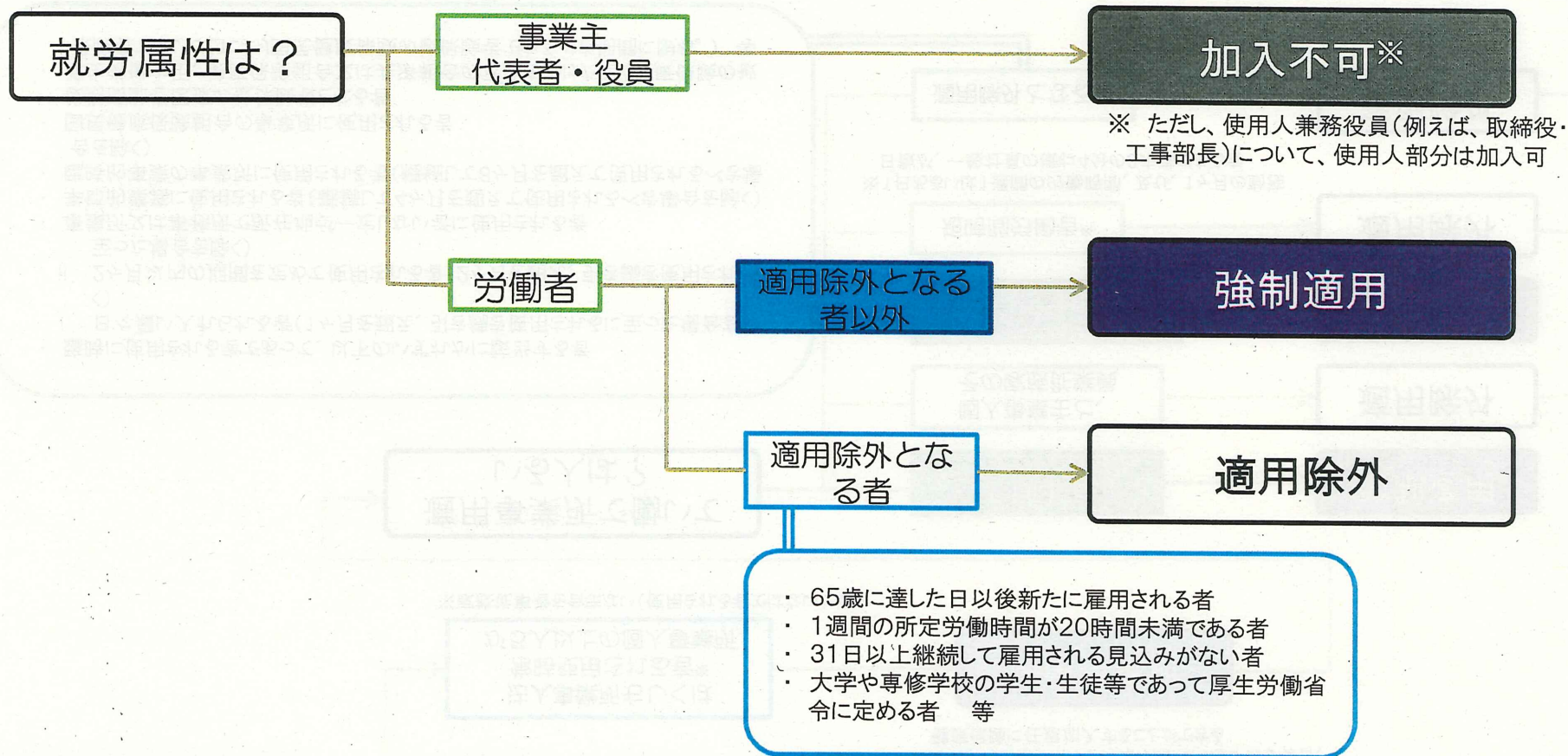
社会保険加入に関する下請指導ガイドライン

事業主が社会保険料の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であれば、偽装請負として(中略)労働関係法令に抵触するおそれがある。

- 労働者ではなく個人事業主である一人親方は、基本的に個人で国民年金や国民健康保険に加入するが、**形式が請負契約であっても、実態が労働者であれば労働者として社会保険に加入する必要がある** (※労働者によっては、入場する現場により、働き方が異なる場合もある)
 - 社会保険料の支払いを免れるために、雇用関係にあった労働者と請負契約を結ぶことは関係法令に抵触するおそれ
- ⇒ 詳しくは、『みんなで進める一人親方の保険加入(社会保険加入にあたっての判断事例集)』を参照

○雇用保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くのハローワーク等にお問い合わせ下さい。



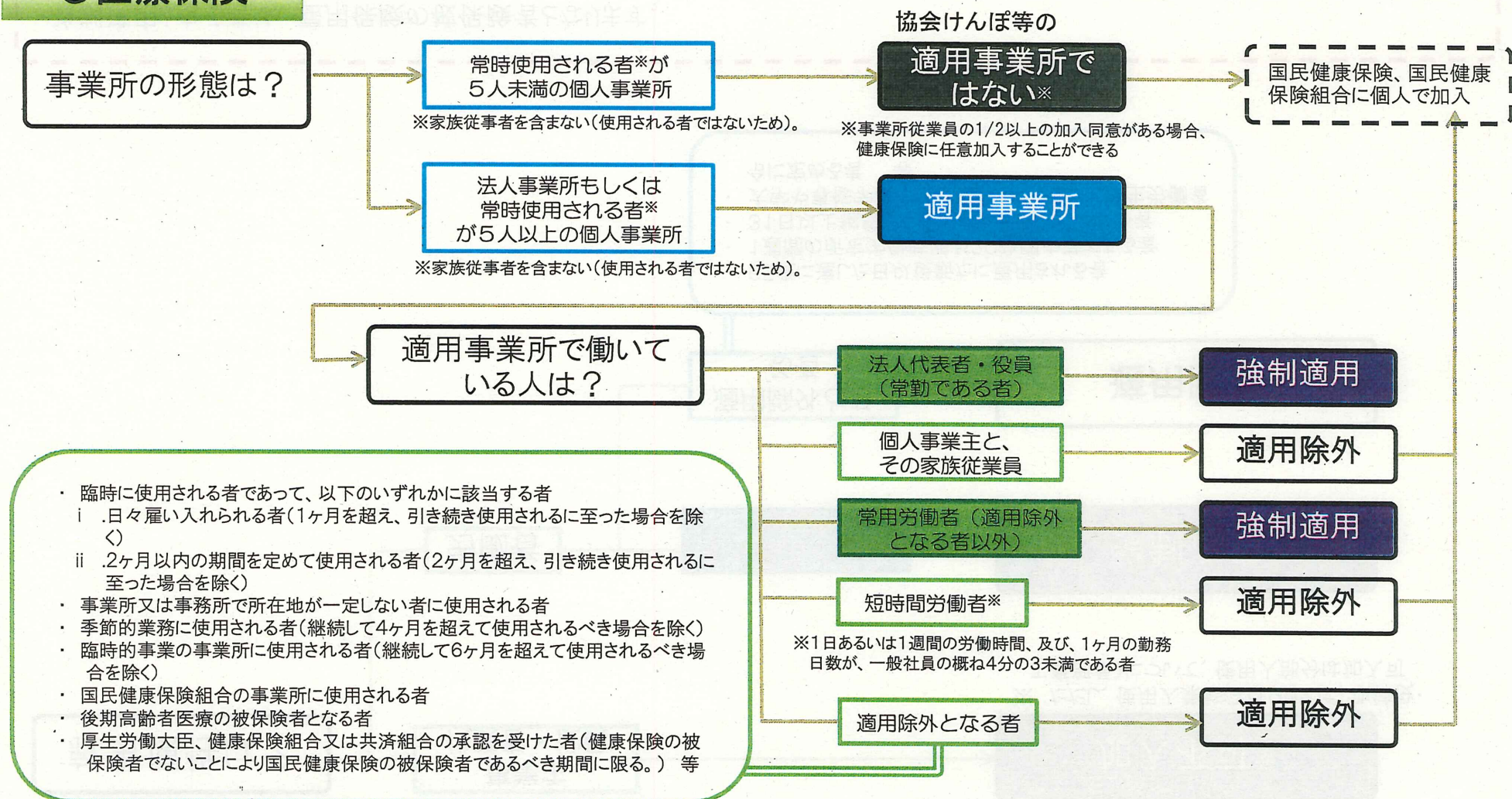
・強制適用となる者は、雇用保険の被保険者となります。

・ただし、労働者のうち、日々雇い入れられる者で、日雇雇用保険に加入する場合は、被保険者自らが届け出る必要があります。

(参考)社会保険の適用関係について②

○医療保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



・適用事業所に使用されるが適用除外となる者で、一定の条件を満たす者は、健康保険の日雇特例被保険者となります。

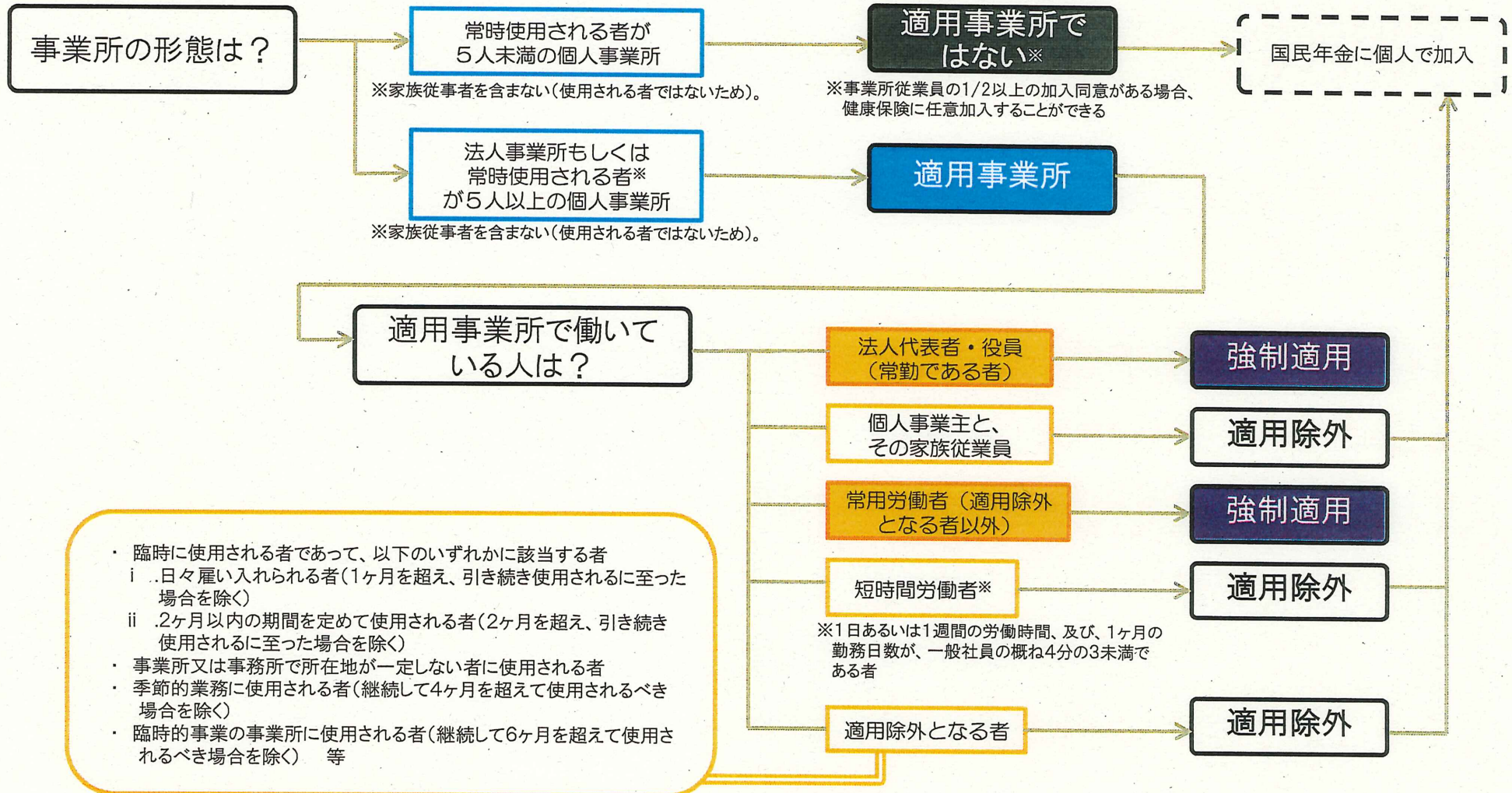
・強制適用となる者は、協会けんぽ、健康保険組合等の被保険者となります。

・強制適用となる者であっても、厚生労働大臣の承認を受けた場合は、健康保険の被保険者ではなく、国民健康保険組合の被保険者となることができます。

・生活保護を受給している者は国民健康保険の適用除外となります。

○厚生年金保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



- ・ 臨時に使用される者であって、以下のいずれかに該当する者
 - i 日々雇い入れられる者(1ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
 - ii 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者(2ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
- ・ 事業所又は事務所で所在地が一定しない者に使用される者
- ・ 季節的業務に使用される者(継続して4ヶ月を超えて使用されるべき場合を除く)
- ・ 臨時的事業の事業所に使用される者(継続して6ヶ月を超えて使用されるべき場合を除く) 等


【建設企業向け】

みんなで進める 一人親方の保険加入

社会保険加入にあたっての 判断事例集

- ◆一人親方の保険加入 …… P1
- ◆働き方の自己診断チェック …… P3
- ◆労働者性をめぐる裁判事例等 …… P5
- ◆建設労働者が加入すべき社会保険等 …… P9

平成25年3月

 国土交通省

一人親方の保険加入

建設企業の皆さま

現在、建設業界では、業界の将来を担う人材を確保し、公正な競争を実現するために業界を挙げて社会保険未加入対策に取り組んでいます。一人親方もその働き方に応じて決められた社会保険等に参加することが法令により義務づけられています。

事業主としての一人親方であれば、個人で社会保険等に参加することになりますが、近年建設投資が大きく減少する中で、一人親方は景気の変動や受注量の増減に応じた企業の調整弁として都合よく使われる側面が強くなっており、**形式が請負であっても実態が労働者である場合も存在します。**

そのような場合には、一人親方が個人で社会保険等に参加するのではなく、会社で保険加入させることが必要になります。

このため、一人親方に関するこれまでの実例や行政機関が出している基準を見て、自社の工事で使用する一人親方について適切な取扱いを実現することが必要です。

以下、一人親方の働き方が事業者なのか、労働者なのか事例やチェックシートを活用して確認してみましょう。



以下の事例は「労働者」に近い働き方です。

電気工(Aさん)の例

- 電気工事会社にほぼ専属
- 会社の就業規則に従う
- 会社と年間雇用契約(1日単価の常用)
- 屋号はあるが使用しない
- 自分の仕事が終われば所属会社の他の仕事も行う
- 自分の都合が悪いときは会社が代わりにの者を探して仕事をさせ、報酬も代替りの者が受け取る

型枠大工(Bさん)の例

- 現場には一次会社の社員として入り、新規入場者教育も社員として受ける
- ケガをした時は元請の労災保険が適用された
- 賃金は一日当たりの単価
- 頼まれたら型枠置場の整理なども行うが一日単価なので追加作業は無報酬
- 通常の工具類は自分持ちだが、型枠・高額な工具類は会社が支給

左官工(Cさん)の例

- 勤めている会社の方針で一人親方になった
- 厚生年金や健康保険が無くなっただけで社員時代と仕事は同じ
- 契約は雇い入れ通知書
- 数人で行う仕事のメンバーは会社が決める

(平成24年度 国土交通省調査)

チェック

次のページで、普段使っている一人親方の働き方を確認しましょう。

一人親方の働き方チェック①

Q. 普段使っている一人親方の働き方はどちらに近いですか？
以下の項目のいずれかに○を付けてください。

一人親方へ急な仕事を依頼した時、親方は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
一人親方の仕事が早く終わった時などに予定外の仕事を依頼した場合、親方は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
一人親方には貴社の就業規則など服務規律を適用していますか？	()適用している	()適用していない
一人親方の仕事の就業時間(始業・終業)は貴社が決めていますか？	()決めている	()決めていない
当日の仕事が早く終わった時、一人親方が仕事から上がるには貴社の了解が必要ですか？	()必要である	()必要でない
仕事が早く終わった時に、一人親方が自分で見つけた他の現場の仕事に行くことができますか？	()認めていない	()支障ない
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
一人親方の都合が悪くなり、代替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？	() 貴社が代替りの者を探す	() 一人親方が自分の判断で代替りの者を探す

一人親方の働き方チェック②

一人親方の仕事を代わりの者が行った場合の報酬(工事代金又は賃金)は、誰に支払いますか？	() 代わりをした者	() 一人親方
一人親方の通常のミスや一人親方の責任による作業遅延によって損害が生じた場合、誰がその損害を負担しますか？	() 貴社が負担する	() 一人親方が負担する
一人親方が仕事で使う機械・器具(手元工具を除く)は誰が提供していますか？	() 貴社が提供する	() 一人親方が持ち込む
一人親方が仕事で使う材料は誰が提供していますか？	() 貴社が提供する	() すべて一人親方が調達する
一人親方の報酬(工事代金又は賃金)はどのように決められていますか？	() 一日当たりの単価など働いた時間による	() 工事の出来高見合い

右に○が多い場合は事業者性が強く、左側に○が多い場合は一人親方ではなく雇用されるべき労働者として判断される場合があります。(P5～P8の事例をご参照下さい。)

チェック

建設労働者が加入すべき社会保険等の種類を確認しましょう。(9ページ目へ)

一人親方の労働者性が認められなかった事例①

ケース1 工務店の工事に従事する大工

自分の判断で工事に関する具体的な工法や作業手順を選択できた

事前に連絡すれば、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり所定の時刻前に作業を切り上げたりすることも自由であった

他の工務店等の仕事をすることを禁じられていなかった

報酬の取決めは、完全な出来高払の方式が中心とされていた

一般的に必要な大工道具一式を自ら所有し現場に持ち込んで使用していた

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工が労働基準法及び労働者災害補償保険法上の労働者に当たらないとされた事例 (平成19年6月28日 最高裁第一小法廷)

ケース2 アンカー職人である一人親方

会社からの仕事を受けるか否かの自由、一定の期間や日時の仕事を断る自由、仕事の依頼や業務に従事すべき旨の指示に対する諾否の自由があった

作業の段取り、手順等は各職人がその知識・技術に基づいて決めていた

報酬は基本的には出来高に対するもので、多い時で1か月86万円以上となったことがあり、従業員として従事した場合に比べてはるかに高額である

工具一式や自動車を所有し、経費も負担していた

確定申告を行い、労災保険は一人親方として特別加入していた

アンカー工事に従事するいわゆる一人親方が雇用保険法上の「労働者」には当たらないとされ、雇用保険被保険者確認請求を却下した職安所長の処分が適法と判示した事例 (平成16年7月15日 東京地裁)

一人親方の労働者性が認められなかった事例②

ケース3 手間請け従業者である大工

具体的な仕事を承諾するかどうかは、諸条件を交渉して決定していた

会社から立面図と平面図が渡されるが、**具体的作業方法は特段指示されない**

勤務時間の定めは全くなく、出勤簿もなかった

他の大工に手伝ってもらうことができ、その報酬は本人が支払っていた

報酬は**坪単価方式**によって決定され、毎月工事の進行状況に応じ支払われた

4、5か月会社の仕事をしなかったことがあり、工期に遅れない限り他社の仕事をすることも許されていた

手間請け従業者であるいわゆる一人親方の大工が、工事現場で作業中に負傷し、労働災害保険法に基づく療養補償給付等を請求したところ、労働災害保険法上の「労働者」とは認められないと判示した事例
(平成10年3月30日 浦和地裁)

ケース4 グループで仕事を引き受けていた板金工

板金工は、5名の同業の職人とグループで仕事を引き受けていた。
構成員相互間には使用従属関係はなく、**仕事を引き受けるか否かについても、全員が相談の上決定していた。**

常に特定の会社の仕事に従事しなければならないとの拘束はなく、グループのうち数名の者が他の仕事に従事することも自由であった

仕事の報酬については、**グループ全体で完了した出来高**に応じて支払われた

必要な資材は会社から支給されたが、工事は、**グループで購入した道具類及び個人で所有している道具類を使用してなされた**

負傷を負った板金工の労働災害保険法に基づく療養補償給付請求に対し、労働災害保険法上の「労働者」とは認められないと判示した事例
(昭和57年1月21日 高松地裁)

一人親方の労働者性が認められた事例①

ケース1 水道の修理業務(下請専属契約)

入社以後、給排水配管等の修理工事に**専属的に従事**していた

会社は1か月前に勤務表を作成・提示し、**勤務時間を指示**していた

勤務開始時間に会社に無線で連絡、**指示に従い**仕事先に直行し、**仕事終了すると無線で報告、会社から次の指示を受けていた**

作業に使用する**道具類・車両は会社の所有物**であり、貸与を受けていた

作業材料は会社が契約している材料店で仕入れ、**材料費は会社が支払っていた**

下請専属契約の名で水道の修理業務に従事している者について、労働基準法上の労働者性を認めた事例
(平成7年7月17日 東京地裁)

ケース2 大工業務(労務提供の契約)

就業期間中に**他社の仕事をしたことはない**

大工職人としての仕事のほか、ブロック工事など**他の仕事にも従事**を求められた

勤務時間の指定はないが、**朝7:30に事務所**で仕事の指示を受け、**事実上17:30まで拘束**され、それ以降の作業には**残業手当が支給**された

現場監督からの報告・指示によって、会社から**指揮監督を受けていた**

大工道具は本人の所有物だが、**必要な資材等の調達**は**会社の負担**であった

会社から解雇予告期間を置かず解雇の意思表示を受けた大工について、その契約が実質的な使用従属関係に基づく労働契約であると認め、解雇予告手当の支払い義務があるとされた事例
(平成6年2月25日 東京地裁)

一人親方の労働者性が認められた事例②

ケース3 スレート工(雇用契約も専属契約もなし)

雇用契約ないし専属契約は結ばれていない
労働時間の拘束はない

会社は自社専属のスレート工として処遇し、**専属支配下**においていた

作業の遂行に当たり会社から**具体的な指揮監督**を受けていた

出来高払制の報酬を受けていたが**実質は労務の対償として支払われていた**

雇用契約が存在せず、労働時間の拘束もなく、出来高払制による報酬を受けていた者が、使用従属関係の実態が存したものととして労働安全衛生法上の労働者と認められた事例 (昭和56年8月11日 東京高裁)

ケース4 雇用契約のない職人

会社と職人は雇用契約書を取り交わさず、就業規則等の定めもないが、**各職人の日給額等は各人の経験能力等に応じて会社が判断の上決定**していた

報酬は会社が作成した出帳により日々の稼働状況を把握し、**各月の労働日数等を賃金台帳に収録し日給等の支払基準により計算**している

会社の**指揮監督**を受け、会社から**材料、用具等の供与**を受けている

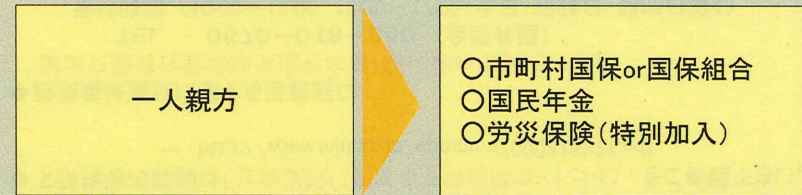
会社が**仕事の結果について一切の責**に任じている

職人に対し支払った報酬は外注費ではなく給与に該当するとした裁判

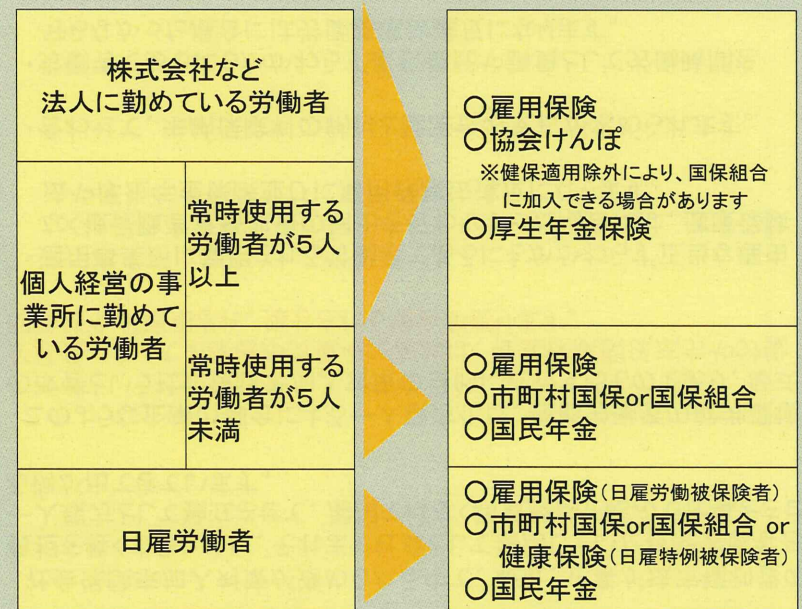
(昭和58年3月23日 国税不服審判所)

建設労働者が加入すべき社会保険等

● 事業者である一人親方の場合・・・



● 労働者の場合・・・



社会保険等へ加入するメリット

社会保険等へ加入していると本人や家族の生活が守られます。

◆【医療保障】

怪我や病気になったとき、安い費用で医療を受けられます。

◆【老齢年金】

高齢になり働けなくなっても生涯一定の収入が得られます。

◆【障害年金・遺族年金】

万一障害を負ったりご本人が亡くなってもご本人や遺族は一定の収入が得られます。

加入すべき社会保険等の種類が判明したら

社会保険等への加入手続きは、

- 労働保険 : 労働基準監督署及び公共職業安定所
- 社会保険 : 年金事務所

で行っておりますので、ご不明な点をご相談ください。

お近くの労働基準監督署、公共職業安定所、年金事務所の所在地は、以下のホームページで確認できます。

○労働基準監督署

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

○公共職業安定所

→ <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

○年金事務所

→ <http://www.nenkin.go.jp/n/www/section/index.html>

一人親方の偽装に対するペナルティ

社会保険未加入対策が進められる中で、最近、企業が法定福利費の負担を軽くするために、それまで社員として雇用していた技能労働者を一人親方として独立させて、雇用ではなく請負契約を結んで仕事をさせる例が出てきています。

このような企業の都合による一人親方化は、技能労働者の就労環境の改善という社会保険未加入対策の目的に逆行するものであり、**形式が請負であっても実態が労働者であれば、社会保険関係法令や労働関係法令が適用され、処分される場合があります。**

- ・適用事業所に雇用される労働者であるにもかかわらず正当な理由なく被保険者資格取得の届出を行わなかった場合には、健康保険法や厚生年金保険並びに雇用保険法違反になります。
- ・合わせて、未納保険料の納付と延滞金の支払が求められます。
- ・労働者であるにもかかわらず業務委託や請負として労働時間を守らなかった場合には労働基準法違反になります。

◆下請指導の詳細は「**社会保険に関する下請指導ガイドライン**」をご参照下さい。
→ <http://www.mlit.go.jp/common/000216921.pdf>

◆建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」

TEL : 0570-018-240 (全国共通)

受付時間 / 10:00~12:00 13:30~17:00 (土日・祝祭日・閉庁日除く)

FAX : 0570-018-241

E-mail: kakekomi-hl@mlit.go.jp