

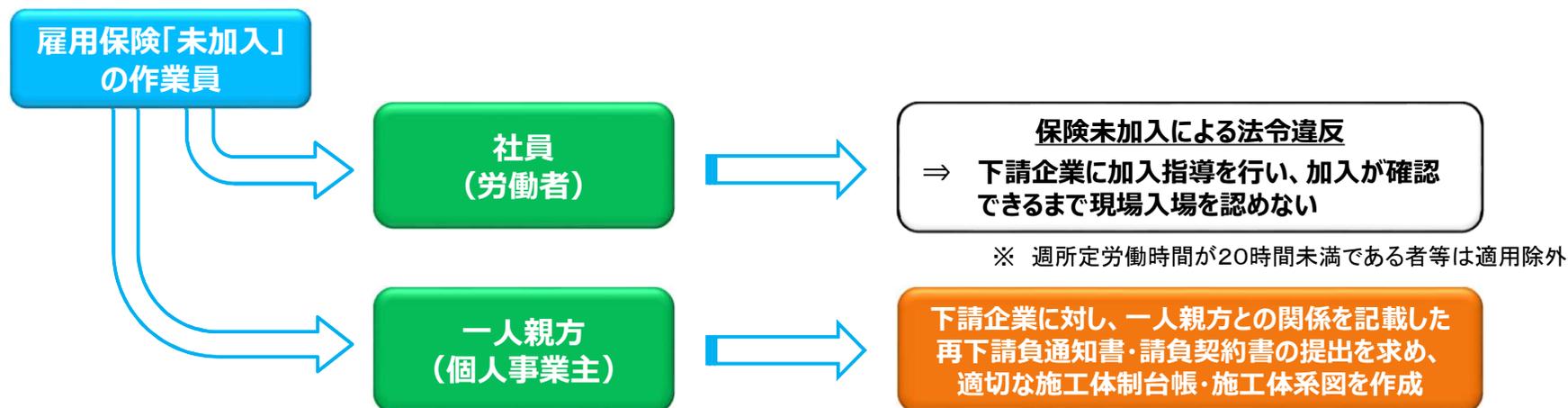
雇用保険未加入者に対する確認フロー

【下請指導ガイドラインにおける適切な保険】

所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険		「下請指導ガイドライン」における 「適切な保険」の範囲
事業所の 形態	常用労働者 の数						
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	→	3保険
	—	役員等	—	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	→	医療保険及び年金保険
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	・協会けんぽ ・健康保険組合 ・適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)	厚生年金	→	3保険
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	→	雇用保険 (医療保険と年金保険については個人で加入)
	—	事業主、 一人親方	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合(建設国保等)	国民年金	→	(医療保険と年金保険については個人で加入)

【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】

□ : 事業主に従業員を加入させる義務があるもの
 □ : 個人の責任において加入するもの



(参考)雇用と請負の明確化について

■ 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、再下請負通知書及び請負契約書を元請企業に提出

②元請企業

- ✓ 雇用保険に加入していない作業員については、実態が請負であれば、再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、施工体制台帳・施工体系図を作成
- ✓ 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(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