

第1回 建設業の一人親方問題に関する検討会

日時：令和2年6月25日14時～

会場：4号館12階・1214特別会議室

議 事 次 第

1. 開 会
2. 検討会の設置趣旨・規約について
3. 座長の選任について
4. 一人親方問題の背景について
5. 一人親方問題への対応方策について
6. 検討会の今後の進め方について
7. 閉 会

(配布資料)

- 資料1 建設業の一人親方問題に関する検討会 設立趣旨 (案)
- 資料2 建設業の一人親方問題に関する検討会 規約 (案)
- 資料3 座長の選任 (案)
- 資料4 一人親方問題の背景
- 資料5 一人親方問題への対応方策
- 資料6 検討会の今後の進め方
- 参考資料 建設業の一人親方問題に関する検討会 (概要)

建設業の一人親方問題に関する検討会
設置趣旨（案）

令和2年6月25日

国土交通省においては、老後の生活や怪我時の保障など技能者に対する処遇改善の観点に加え、法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の整備という観点から、平成24年度から本格的に社会保険加入対策を推進してきたところであり、近年では、企業単位・技能者単位ともに他業種とも遜色ない水準まで加入率が上昇しているなど、一定の効果を上げている。

一方で、社会保険加入対策を強化すればするほど、法定福利費等の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）が進んでいるという懸念も生じているところである。

国土交通省では従来から、ガイドライン等において、「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」として指導を行ってきたところである。

しかしながら、社会保険加入対策の強化を始め、労働基準法令規制強化の影響もあり、業界関係者等からは、実態として規制逃れを目的とした一人親方化が進んでおり、早急に必要な対策を講ずるべきといった意見も多数寄せられているところである。

こうしたことを踏まえ、「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」を新たに設置し、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、その他一人親方の処遇改善対策等の諸課題について、実効性のある施策の検討・推進を図ることとする。

建設業の一人親方問題に関する検討会 規約（案）

（名称）

第1条 本検討会は、「建設業の一人親方問題に関する検討会」（以下「検討会」という。）と称する。

（目的）

第2条 検討会は、技能者の処遇改善や法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の整備等を図るため、学識経験者・建設業者団体等が一体となって、規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等の諸課題に関し、実効性のある施策を推進することを目的とする。

（協議事項）

第3条 検討会は、前条の目的を達成するため、以下の事項について協議する。

- 一 職種ごとの一人親方の実態把握
- 二 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 三 一人親方の処遇改善対策
- 四 その他前条の目的を達成するために必要な事項

（構成）

第4条 検討会は、学識経験者、建設業者団体、その他検討会が必要と認める者を構成員とする。

- 2 検討会に座長を置き、座長は構成員の中から互選により選任する。
- 3 座長は、議長として議事を整理する。

（会議）

第5条 検討会は構成員の二分の一以上の出席をもって成立する。なお、やむを得ない理由により構成員が検討会に出席できない場合は、代理出席を認める。

- 2 検討会は、必要に応じて、構成員以外の関係者の出席を要請し、意見を聞くことができる。
- 3 検討会は、原則として非公開で開催する。
- 4 検討会の配付資料は、原則として国土交通省ホームページにおいて公開する。

(事務局)

第6条 検討会の事務局は、国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課に置く。

2 事務局は、検討会の運営に関する事務を処理する。

(雑則)

第7条 この規約に定めるもののほか、検討会の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この規約は、令和2年6月25日から施行する。

建設業の一人親方問題に関する検討会

座長の選任（案）

新任	蟹澤 宏剛	芝浦工業大学建築学部建築学科 教授
----	-------	-------------------

一人親方問題の背景

中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 **を実現する必要がある**

これまでの主な取組

1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置 (H24.5設置、H29.5改組)
 - ・建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政(国交省、厚労省)により構成
- ・実施後5年(H29年度)を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指す**ことを目標として共有
- ・目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7~)
 - ・未加入企業に対する減点幅の拡大(H24.7~)、減点措置の厳格化(W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し)(H30.4~)
- 許可更新時等の確認・指導 (H24.11~)
 - ・許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導
 - ・立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認
 - ・未加入の企業は保険担当部局に通報

3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施 (H26.8~段階的に実施)
 - ・二次以下の下請企業についても加入企業に限定(H29.4~)
 - ・二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施(H29.10~)
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請(H28.6)
 - ・公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設(H29.7)

4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1~)

5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン(課長通知)の制定 (H24.11~)
 - ・元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導
 - ・遅くとも平成29年度以降は、
 - ①未加入企業を下請企業に選定しない
 - ②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4~)
 - ・事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始(H25.9~)
 - ・建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底(H28.6~)
 - ・研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7)
 - ・標準約款(公共/民間/下請)を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施 (H29.9)

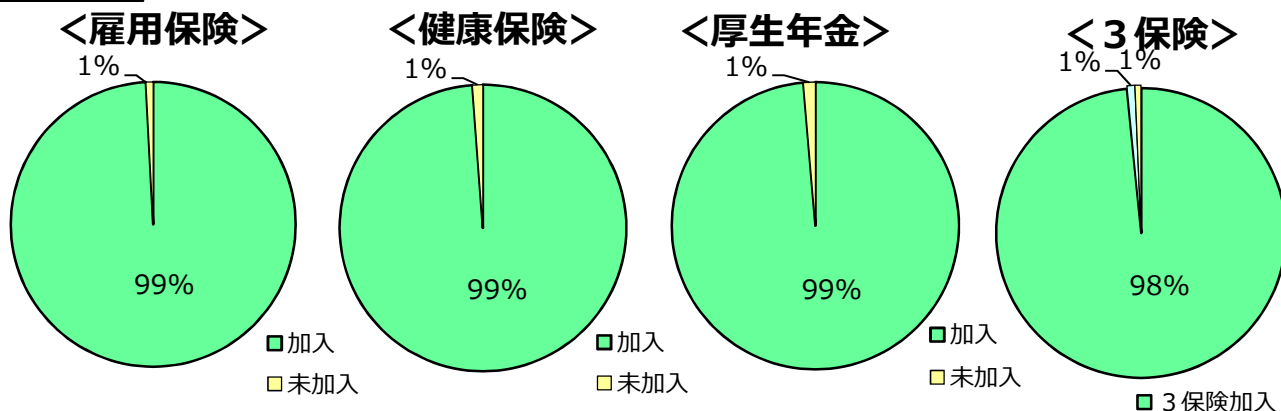
7. その他

- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化(H28.7~)
 - ・地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催(H29.7~)
 - ・「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知(H30.1)

社会保険加入状況調査結果について

- 公共事業労務費調査（令和元年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
 - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では99%** [対前年度比+1.0%]、**健康保険では99%** [対前年度比+0.9%]、**厚生年金保険では99%** [対前年度比+1.3%]
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では94%** [対前年度比+0.9%]、**健康保険では92%** [対前年度比+1.3%]、**厚生年金保険では89%** [対前年度比+0.9%]

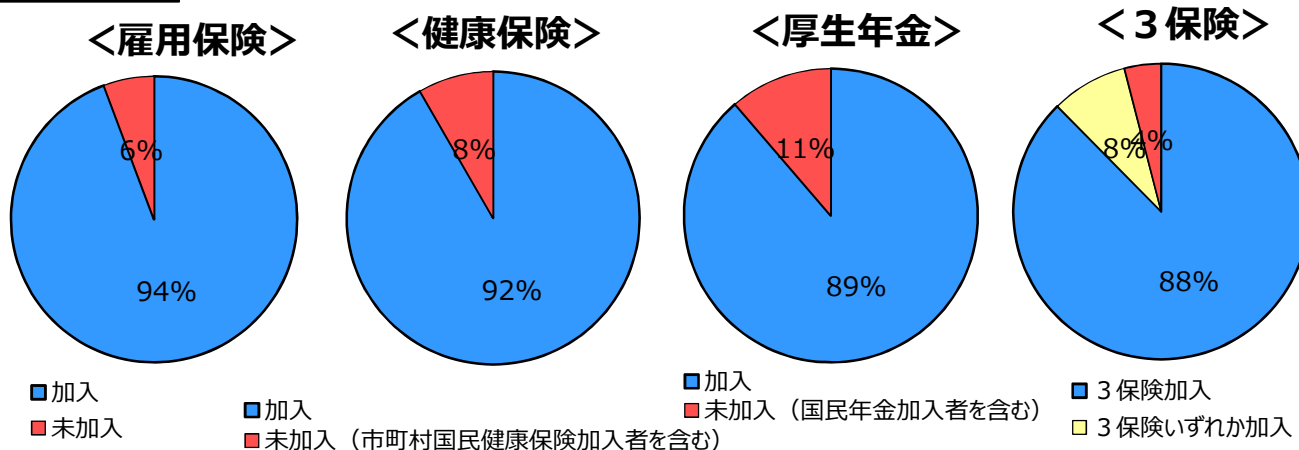
企業別



企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%

労働者別



労働者別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

背景・必要性

1. 建設業の働き方改革の促進

○ 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。

※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<時間外労働の上限規制>

- ✓ 原則、月45時間 かつ 年360時間
- ✓ 特別条項でも上回る事の出来ないもの：
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2～6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

2. 建設現場の生産性の向上

○ 現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。

<年齢構成別の技能者数>



3. 持続可能な事業環境の確保

○ 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

(1) 長時間労働の是正(工期の適正化等)

- 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
- また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施
- 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化

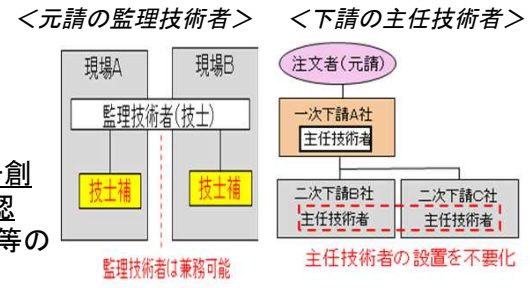
(2) 現場の処遇改善

- **建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化**
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い

2. 建設現場の生産性の向上

(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 工事現場の技術者に関する規制を合理化
 - (i) 元請の監理技術者に関し、これを補佐する制度を創設し、技士補がいる場合は複数現場の兼任を容認
 - (ii) 下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たす場合は設置を不要化



(2) 建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

- 建設業者が工場製品等の資材の積極活用を通じて生産性を向上できるよう、資材の欠陥に伴い施工不良が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、国土交通大臣等は、建設資材製造業者に対して改善勧告・命令できる仕組みを構築。

令和2年10月より施行(更新許可については5年で一巡)

3. 持続可能な事業環境の確保

■ 経營業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経營業務管理責任者に関する規制を合理化(※)。

※ 建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいないと許可が得られないとする現行の規制を見直し、今後は、事業者全体として適切な経営管理責任体制を有することを求めることとする。

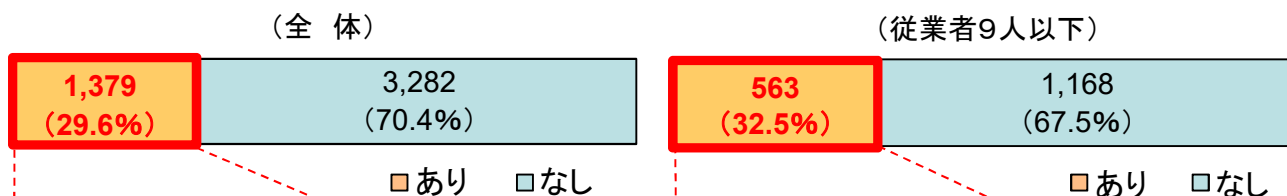
■ 合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

建設業界からの意見

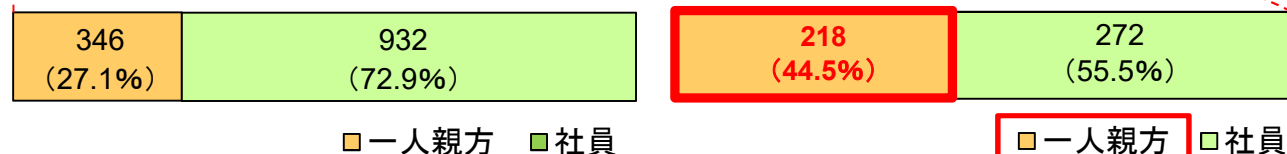
- 働き方改革関連法の施行により、真面目に技能者を雇う建設企業にとっては社会保険や割増賃金、有給休暇等の負担増となるため、**偽装一人親方が加速することを懸念**している。
- 事業主に指示されて**不本意に一人親方化している状況も多い**のではないかと。
- 雇用される場合と比べて将来受け取れる年金額が少なくなることなどの未来像を周知し、**一人親方として就業することの将来的なリスク等を訴求することにより、技能者側の意識を変えることも必要**ではないかと。
- 一人親方の中には、事業主に雇用されている場合と就業形態がほとんど変わらないため、**技能者本人が自らを一人親方だと認識していない**こともあるのではないかと。
- 偽装一人親方をよしとする**発注者側の意識改革も必要**ではないかと。

建設企業に対するアンケート調査

専属的に従事する一人親方がいるか

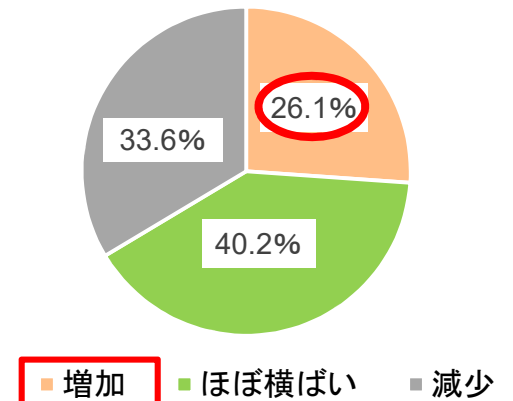


一人親方と直接雇用(社員)のうち どちらの技能者が多いか



※「ほぼ同数」を選択した場合を除く

一人親方として独立した 人数の変化(直近5年間)



※「把握できない」、「わからない」を選択した場合を除く

出典：令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

- 「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し、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定
- 同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(平成28年7月28日最終改訂)

元請企業の役割と責任

社会保険については関係者を挙げて取り組むことが求められており、元請企業においても下請企業に対する指導等の取組を講じる必要

○下請企業について保険加入の確認・指導等

- 選定の候補となる建設企業について社会保険の加入状況を確認し、未加入である場合には、早期に加入手続を進めるよう指導する
- 再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認し、未加入の企業があれば指導する
- 遅くとも平成29年度以降においては、社会保険の全部又は一部に適用除外ではなく未加入である建設企業を下請企業に選定しないとの取扱いとすべき

○法定福利費の適正な確保

- 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り、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示するとともに、提出された見積書を尊重すること
- 元請負人が、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや他の費用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することは厳に慎むべき

○現場に入場する作業員について保険加入の確認・指導等

- 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、未加入等が発覚した場合には、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
- 遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険への加入が確認できない作業員について、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

下請企業の役割と責任

従業員の社会保険加入義務を負っているのは雇用主であるため、下請企業自らが積極的にその責任を果たすことが必要不可欠

○雇用する労働者の適切な社会保険への加入

- 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
- 労務関係経費の削減を意図して、雇用者を個人事業主として請負契約を結ぶことは、偽装請負として労働関係法令に抵触するおそれ

○元請企業が行う指導等への協力

- 元請企業の指導が建設工事の施工に携わる全ての下請企業に行き渡るよう、元請企業が行う指導に協力する

○法定福利費の適正な確保

- 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、法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出するとともに、業務の一部を再下請負させる場合は、再下請負人の法定福利費を適正に確保する

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(抄)

(平成24年11月1日施行(平成27年4月1日、平成28年7月28日一部改訂))

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が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。

第4回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」
(令和2年6月15日)決定

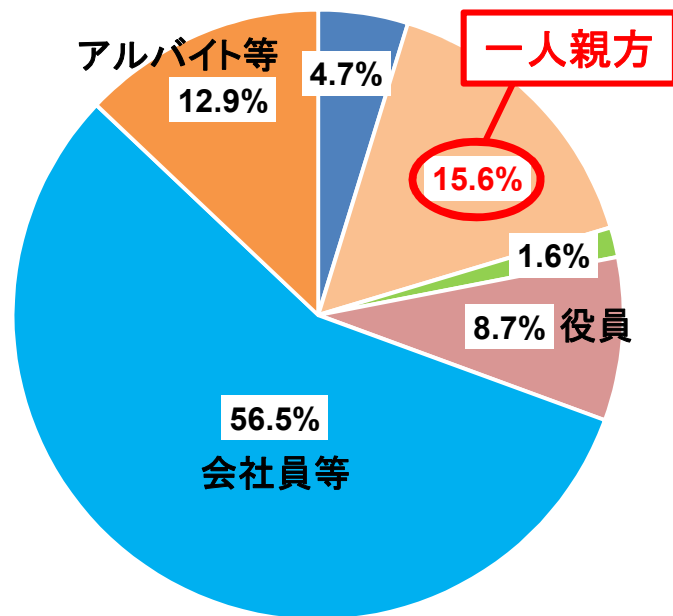
重点課題③ 一人親方対策の推進

建設業許可・更新の社会保険加入要件化、有休取得義務化・週休2日工事拡大・罰則付残業規制等の働き方改革規制の強化、インボイス制度の導入等を契機として、**社員（労働者）の一人親方（個人事業主）化を進める動きを注視し、技能者の処遇改善と法定福利費等を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保**のため、以下の取組を重点的に実施する。

- ・ 規制逃れを目的とした一人親方化対策

⇒ 新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において、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、一人親方の処遇改善対策等について検討を行い、今年度内を目途に中間とりまとめを実施

一人親方の推計人数（技能者の内訳）



出典：総務省労働力調査(令和元年平均)をもとに国土交通省において推計

建設技能者	人数(万人)	割合 (%)
雇有業主	15	4.7
雇無業主(一人親方)	51	15.6
家族従事者	5	1.6
役員	28	8.7
正規従業員(会社員等)	183	56.5
非正規従業員(アルバイト、日雇い等)	42	12.9
合計	324	100.0

【注】

- ・ 雇有業主：1人以上の有給の従業者を雇って個人経営の事業を営んでいる者
- ・ 雇無業主：従業者を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者(いわゆる一人親方)
- ・ 家族従業者：自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者

労災保険の特別加入状況

建設業の一人親方	加入者数(万人)
	59.5

出典：厚生労働省による資料(平成31年3月末)

建設業退職金共済制度の加入状況 (全建総連)

加入者数(人)
64,889

出典：全建総連(建退共制度の任意組合)による資料(平成31年3月末)

一人親方問題への対応方策

1. 現状の課題

- 国土交通省においては、
 - ・ 老後の生活や怪我時の保障など **技能者に対する処遇改善**
 - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による **公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成24年度から社会保険加入対策を推進**しており、企業単位・技能者単位ともに保険加入率上昇が見られるなど、一定の効果が発現
- **令和2年10月から建設企業の社会保険加入が建設業許可・更新の要件**として位置付けられるなど、社会保険加入対策をさらに強化
- 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って、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**
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいる傾向が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**偽装請負としての一人親方化を進めることは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、公正・健全な競争環境を阻害するのみならず、社会保険加入対策の根幹を揺るがす重要な問題**

2. 施策の方向性

① 一人親方等に直接訴求する取組(令和元年度実施済)

- ⇒ 社員(労働者)と一人親方(個人事業主)の **適切な働き方の理解を促す**とともに、社員として働いた場合は一人親方として働いた場合と比較して、将来の年金給付額が多くなる可能性等について、**直接一人親方等に周知**

② 実効性ある一人親方対策(今後実施)

- ⇒ 職種ごとの一人親方の実態把握等を行いつつ、規制逃れを目的とした一人親方化対策、その他一人親方の処遇改善対策等について、新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において **実効性ある施策を検討・推進**

令和元年度中に速やかに着手

直接技能者に訴求する取組（リーフレットの作成）

- 技能者の属性・適切な働き方に関する確認手法の提示
 - ・ 技能者自身が、社員（労働者）か一人親方（個人事業主）かどちらの属性で働いているのかを認識
 - ・ 実際の仕事内容を踏まえ、社員（労働者）か一人親方（個人事業主）の**いずれが適切な働き方なのかを認識**
- 適切な働き方により加入する国民年金と厚生年金の受給額等の比較
 - ・ 社員として働いた場合（厚生年金）は、一人親方として働いた場合（国民年金）と比較して、**将来の年金給付額が多くなる可能性**について周知
- その他、建設業退職金共済制度や建設キャリアアップシステムの周知

リーフレットの配布・周知

- 令和2年3月下旬～
 - ・ 全建総連・各都道府県支部を通じて、**一人親方等の技能者への直接配布（約20万部）**
 - ・ 元請団体、専門工事業団体等を通じた各建設企業への周知
 - ・ 国土交通省HPやTwitter等を活用した周知



国土交通省 @MLIT_JAPAN · 9分
 【建設業で働く一人親方の皆様へ】
 自由な働き方でも年金は社員より2,000万円少ない一人親方。コロナ禍でも失業給付金は対象外。今一度、働き方や社会保険をチェックしませんか。
[mlit.go.jp/totikensangyo/...](https://mlit.go.jp/totikensangyo/)
 #建設業 #一人親方 #コロナ禍 #失業給付金 #国土交通省

（国土交通省Twitterによる周知）

予断せぬ事故
病气やケガで働けなくなった
リタイヤ後の生活費

一人親方の皆様 その働き方合ってますか?

~「適切」な年金加入のすすめ~



まずは現状の把握から…

あなたの「社会保険」は現在どのタイプ?

一人親方 (個人事業主)

- 国民健康保険
- 国民年金
- 労災保険 (特別加入)

自分で手続

社員 (労働者)

- 会社加入の組合などの健康保険
- 厚生年金
- 労災保険

会社に手続

あなたの働き方は「一人親方」として正しいでしょうか?

建設現場で働く一人親方のみなさんは、個人事業主として請負契約を結んでおり、社員 (労働者) とは働き方が異なります。あなたの実際の働き方はどうでしょうか?

働き方チェックリスト (現在のあなたの働き方について、該当する方の に 印を入れてください。)

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、断る自由はありますか?

A 自分に断る自由がある

B 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか?

A 毎日の仕事量や配分、進め方は自分の裁量で判断している

B 毎日、細かな指示、具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

仕事先から仕事の就業時間 (始業・終業) を決められていますか?

A 自分で決められる

B 決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなり、頼まれた仕事を代わりの者に行わせる場合はどのようにしていますか?

A 自分の判断で代わりの者を探す

B 会社が代わりの者を探す

Point 5 報酬の労務対償性

あなたの報酬 (工事代金又は賃金) はどのように決められていますか?

A 工事の出来高見合い

B 一日当たりの単価など働いた時間による

の合計数

A

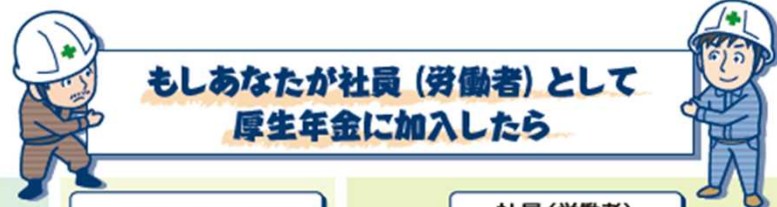
B

一人親方 (個人事業主)

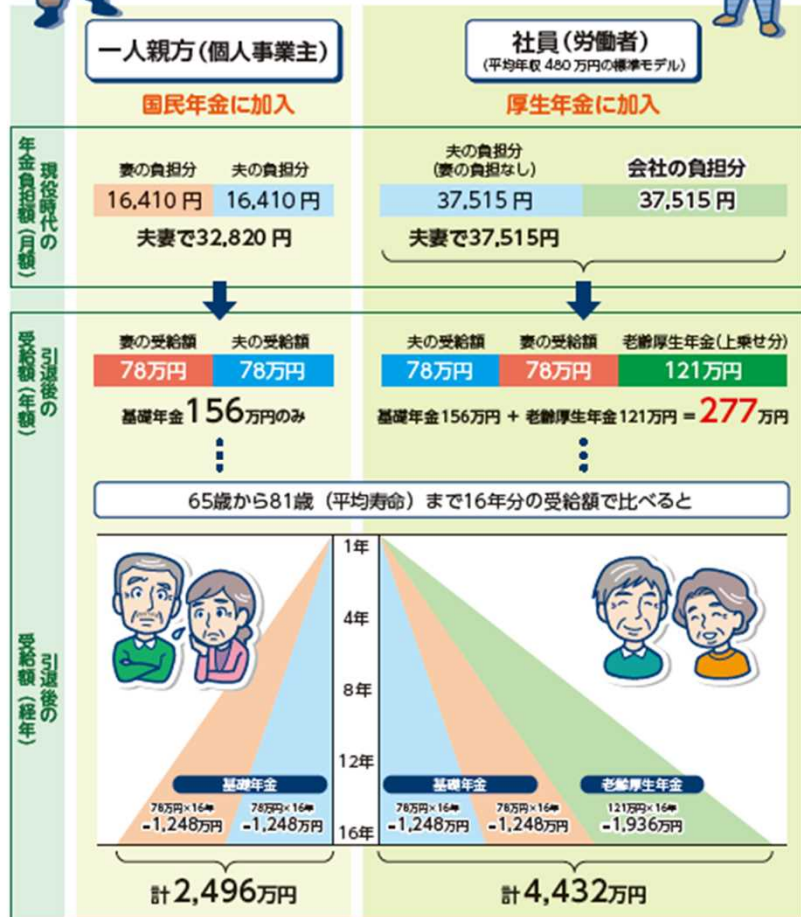
社員 (労働者)

社員 (労働者) としての働き方に近く、厚生年金に加入できる可能性があります。

※ 上記Pointは、判断要素を示したものであり、必ずしもチェックの数が多い方に該当するものではありません。



もしあなたが社員(労働者)として 厚生年金に加入したら



社員(労働者)として厚生年金に加入した場合、「一人親方」として働いた場合に比べて
2,000万円近く将来の年金受給額が多くなる可能性があります!!
一度、仕事先の会社に相談してみましょう!!

※ 日本年金機構ホームページ等を利用して国土交通省において試算。年金加入期間が40年間で、妻が夫の扶養家族である場合の試算です。年金制度や委員会等の改正が行われた場合、負担額・給付額が変更されます。

「一人親方」のみなさまへのお願い

建退共への加入を!

建設業退職金共済(建退共)制度は、現場を転々とする事が多い技能者であっても、一定の条件の下で加入でき、働いた日数分の掛金が通算される退職金制度です。将来への期待と老後の安心感が増し、仕事のモチベーションにもつながります。



建設キャリアアップシステムの登録を!

建設キャリアアップシステムは、技能者の技能と経験を業界横断的に蓄積し、見える化する仕組みです。このシステムを活用し、技能者一人ひとりの技能・経験を客観的に評価し、4段階のレベル分けを行う能力評価制度についても、処遇改善につながる取組として建設業界全体で進められています。



発行
国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

【建設業における社会保険加入対策について】
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000080.html

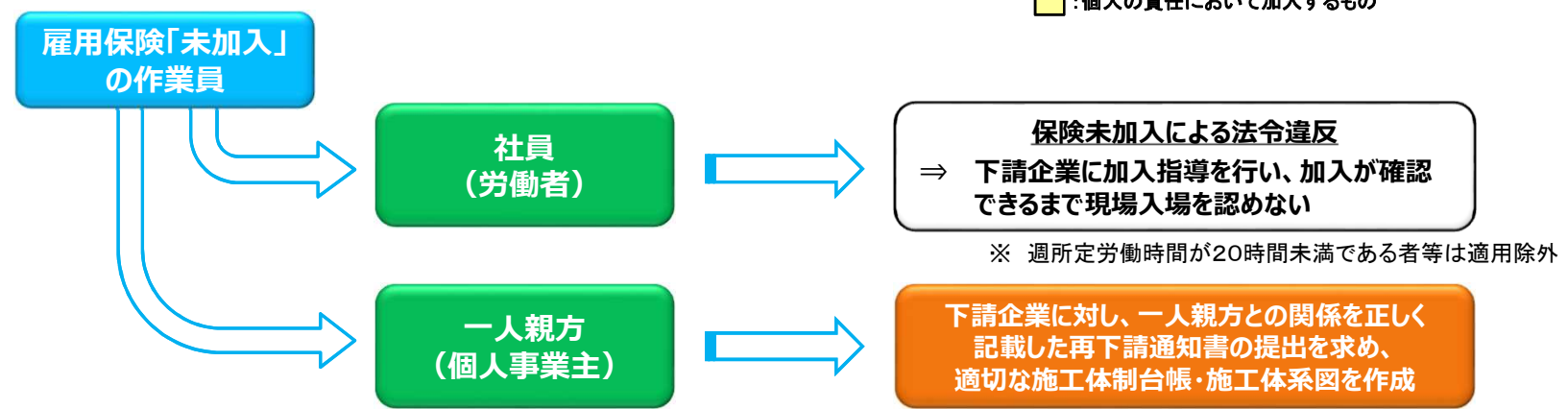
国土交通省 建設 社会保険

「雇用保険」未加入者に対する元請企業の履行強化

【社会保険加入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	
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	
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】



下請指導ガイドライン改訂(案) (今夏中目途改訂予定)

- 建設業における社会保険の加入について、元請企業と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「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を施行
- 令和元年の建設業法等の一部改正等を踏まえ、**今夏中を目途にガイドラインを改訂**(令和2年10月より適用)

改訂の主な内容

- 保険加入情報の記載の真正性確保に向けた措置の徹底
 - ・ 作業員名簿の作成義務化に伴い、元請企業は下請企業に対し、各作業員の保険加入状況の確認のため、社会保険の標準報酬決定通知書等の関係書類のコピーを提示させるなど、真正性の確保に向けた措置を徹底
 - ・ 情報の真正性が確保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行う場合には、関係書類のコピー等による確認は不要
 - ・ 特に、個人事業主として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員については、元請企業は下請企業に対し、**下請企業と個人事業主との関係を正しく記載した再下請負通知書の提出を求め、適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すべきものであることを明確化**
- 作業員の適切な保険加入を確認できない場合であっても、例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記
 - ・ 「特段の理由」について、具体的にガイドラインに明記
 - ✓ 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
 - ✓ 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
 - ✓ 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
- 実態が雇用労働者である個人事業主との早期の雇用契約締結・適切な社会保険加入
 - ・ 老後の生活保障の観点や、法定福利費を適正負担する企業間による公平・健全な競争環境の整備の観点から、下請企業の役割と責任として、請負関係にある個人事業主について、実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させることについて、**あらためて明確に規定**

スケジュール

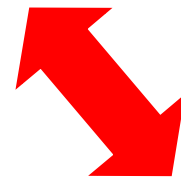
○ 令和2年7月中旬～ パブリックコメント実施(予定)

○ 令和2年10月1日 改訂内容を適用

一人親方の利点と懸念事項

一人親方となることの利点

- 職場にとらわれない自由な働き方が可能
- 仕事をやればやるほど稼ぐことが可能
- 自分の腕次第では高報酬も可能



一人親方の懸念事項(技能者本人)

- 引退後(老後)の生活が不安定
- 病気や仕事がなくなったときの保障がない
(失業等給付や雇用調整助成金等の対象から外れる)
- 建設業退職金共済制度の加入や掛金充当のハードルが高い

一人親方の懸念事項(建設業界)

- 法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、偽装請負としての一人親方化を進めることにより、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、公正・健全な建設市場の阻害要因
- 技能者の処遇悪化による担い手確保への支障

本検討会において今後想定される主な論点(1)

本検討会において今後想定される主な論点(案)

① 各職種(団体)における偽装一人親方に対する認識

- ⇒ 偽装一人親方に対してどのような認識を持っているか
- ⇒ 規制逃れを目的とした偽装一人親方化の現状はどうか(増加しているか等)
- ⇒ 偽装一人親方対策について、これまでどのような取組を行ってきたか

② 偽装一人親方(⇔適法な一人親方)の定義付け

- ⇒ 偽装一人親方(⇔適法の一人親方)について、どのような定義付けを行うべきか

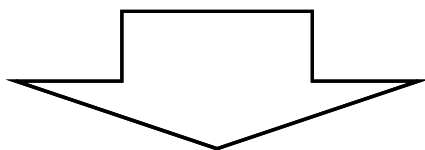
③ 偽装一人親方への対応

- ⇒ 自らを一人親方と認識していない場合に、技能者本人にどのように認識させるべきか
- ⇒ 現場での確認作業に建設キャリアアップシステムをどのように活用すべきか
- ⇒ 明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせている企業に対してどのような措置を講ずべきか
- ⇒ 偽装一人親方本人に対してどのような対応を図るべきか

④ 適法な一人親方に対する処遇改善策

- ⇒ 実態も請負形態である適法な一人親方に対し、どのような処遇改善措置を講ずべきか

※ その他、一人親方対策としてどのような論点が考えられるか



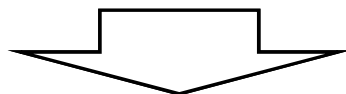
次回(第2回)検討会に向けた対応

- 各論点(本日の議論等を踏まえて必要に応じ追加・修正)に関し、今後、各構成員(建設業者団体)に対して文書で意見聴取し、事務局において集約・とりまとめ
- 第2回検討会(令和2年8~9月開催予定)において、事務局でとりまとめた調査結果を共有するとともに、各構成員(建設業者団体)からヒアリングを行い、また、有識者の意見等も踏まえつつ、一人親方問題に関する議論をさらに展開
 - ※ 事務局においてとりまとめた資料は原則公表
- なお、必要に応じて、本年10月頃実施予定の社会保険加入・賃金状況調査(無作為抽出により建設企業3万社対象)を活用し、一人親方問題の検討に資するデータを収集

検討会の今後の進め方

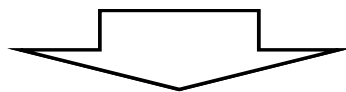
令和2年6月25日 第1回「建設業の一人親方問題に関する検討会」
【本日開催】

- 検討会設置趣旨・規約・座長選任
- 一人親方問題の背景と対応方策
- 今後の進め方 など



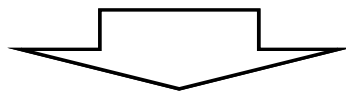
8～9月頃 第2回「建設業の一人親方問題に関する検討会」

- 職種別の一人親方の実態ヒアリング など



11～12月頃 第3回「建設業の一人親方問題に関する検討会」

- 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 一人親方の処遇改善対策 など



令和3年2～3月頃 第4回「建設業の一人親方問題に関する検討会」

- 中間とりまとめ など

※ 進捗状況等については、協議会に報告
※ 令和3年度以降も必要に応じて検討会で議論