第２回 建設業の一人親方問題に関する検討会

日時：令和２年１０月５日１４時～

会場：４号館１２階・１２０８特別会議室

議　事　次　第

１．開　会

２．社会保険加入対策の現状について

３．論点に関する調査結果・御意見について

４．職種別の一人親方の実態ヒアリング

５．検討会の今後の進め方について

６．閉　会

（配布資料）

資料１　社会保険加入対策の現状について

資料２　論点に関する調査結果・御意見（概要）

資料３　検討会の今後の進め方

参考資料１　社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン

参考資料２　一人親方問題検討会アンケート

参考資料３　論点に関する調査結果・御意見（詳細版）

参考資料４　労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告

参考資料５　全世代型社会保障検討会議第２次中間報告

リーフレット「みんなで進める一人親方の保険加入（建設企業向け・一人親方向け）」

資料1

社会保険加入対策の現状

建設業における社会保険加入対策の概要

国土交通省

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）

建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律
（令和元年6月5日成立、6月12日公布）

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。

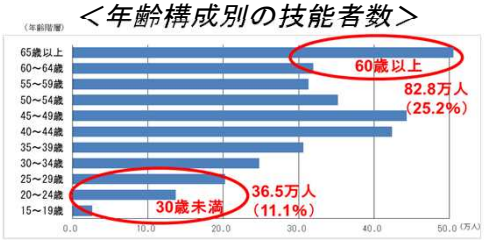
＜時間外労働の上限規制＞

✓原則、月45時間 かつ 年360時間
✓特別条項でも上回ることの出来ないもの：
・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

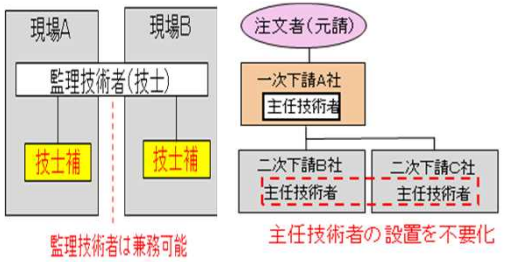
（1）限りある人材の有効活用と若者の入職促進

■ 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

＜元請の監理技術者＞　＜下請の主任技術者＞



（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

■ 経営業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経営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。

建設業法等の改正に伴う省令の改正について

国土交通省

【建設業の許可・更新では適切な社会保険（健康保険・厚生年金保険・雇用保険）への加入を要件化】

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
法　人	－	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
個　人事業主	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
個　人事業主	－	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

適切な社会保険に未加の企業は許可・更新がされない

【施工体制台帳の記載事項について、建設工事の従事者に関する事項として、氏名や社会保険の加入状況等の事項を追加】

◎ 施工体制台帳の記載事項に作業員名簿を追加し、書類の添付も制度化　（H30.6月 中建審・基本問題小委中間とりまとめ）
◎ 公共工事では全受注者から発注者への提出が必要（入契法）
　※着工時点だけでなく、工期の進行に伴い、下請や作業員に追加・変更があった場合についても同様

CCUSの活用によりデータ作成や現場管理が効率化

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン改訂について（概要）

国土交通省

○ 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、**ガイドラインを改訂（令和2年10月1日より施行）**

改訂の主な内容

○社会保険加入確認のＣＣＵＳ活用の原則化

- 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担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ことを原則とする
- 建設キャリアアップシステムを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー（電子データ可）を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
- CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
- 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入

○例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記

- 特段の理由により未加入作業員の現場入場を認める場合は以下に限定
  - 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

○一人親方について

- 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、請負関係にある一人親方について、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を明確に規定
- 一人親方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
  - 実態が請負であれば、下請企業と一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書を元請企業に提出
  - 元請企業は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

雇用保険未加入者に対する確認フロー

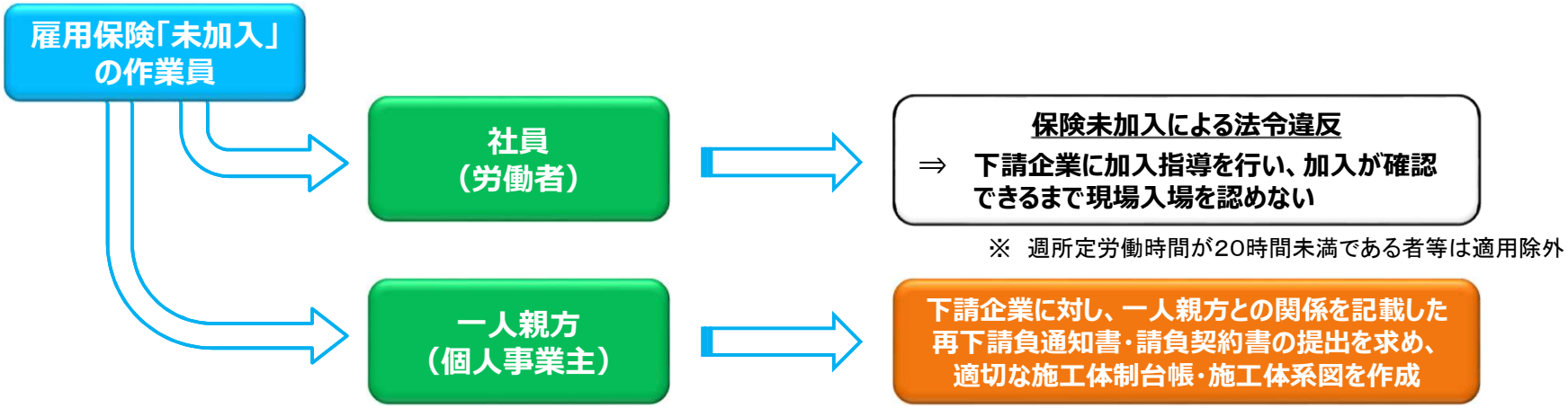
国土交通省

【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
法　人	－	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
個　人事業主	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）
個　人事業主	－	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）

：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

【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】



社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（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（令和2年10月1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
- 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を徹底
- 建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

○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
- 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社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に未加入の作業員について、元請企業は下請企業に対し、一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、適切な施工体制台帳・施行体系図を作成すべき

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（一人親方）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
- 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、請負関係にある一人親方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

○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（本文）

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、令和2年10月1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（仕事先から意に沿わない仕事を頼まれた場合に断る自由があるかどうか）

・業務遂行上の指揮監督の有無（日々の仕事量や配分、進め方等について自らの裁量で判断しているかどうか）

・勤務時間の拘束性の有無（仕事の就業時間を自ら決めているかどうか）

・本人の代替性の有無（仕事の都合が悪くなった場合に自分の判断で代わりの者を探すかどうか）

・報酬の労務対償性（報酬が工事の出来高見合いかどうか）

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。

令和2年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査について

国土交通省

＜目的＞

平成29年から毎年度、社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況等について実態を把握するための調査を実施。

＜調査概要＞

1. 調査対象　建設業許可業者から無作為に抽出した30，000者（昨年30，000者）

2. 調査手法　WEBアンケート　※WEBによる回答が困難な場合は、紙による回答も可

3. 調査項目
（1）企業の概要
本社所在地、許可業種、企業の規模、CCUSの登録、給与形態、休日取得状況、主な発注者（公共・民間）、雇用する技能労働者の社会保険加入状況、建設業退職金共済制度の活用状況、建退共証紙の交付状況、一人親方の実態や契約方法
（2）賃金の支払い状況
直近の一現場に従事した技能労働者に支払った賃金額、賃金額改定の有無、改定率
（3）法定福利費の支払い状況等
直近の一現場における見積書の活用状況、
見積額と受取額の差（見積書に内訳明示した法定福利費の何%を受け取ったのか）、
請負代金内訳書の活用状況（注文者等に対し、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書を明示したか）
※現場については、元・下／次数／公共・民間／規模／地域といった属性も調査

4. 調査時期　令和2年11月下旬から1ヶ月間

社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査の追加項目について

国土交通省

一人親方についてお伺いします　令和元年度調査項目

F12 貴社の下請には、貴社の業務に専属的に従事している一人親方はいますか（回答は一つ）。
1. 一人親方がいる
2. 一人親方はいない

《F13 は、F12 で「1」の「いる」と回答した方のみ》

F13 貴社の建設技能者には、貴社の業務に専属的に従事している一人親方と直接雇用している社員とではどちらが多いですか（回答は一つ）。
1. 一人親方の方が多い
2. 直接雇用している社員の方が多い
3. ほぼ同数

F14 過去５年間で、貴社の社員であった建設技能者から一人親方として独立した方はいますか（回答は一つ）。
1. いる
2. いない

《F15 は、F14 で「1」の「いる」と回答した方のみ》

F15 この５年間をみた場合、貴社の建設技能者から一人親方として独立した人数はどのように変化していますか（回答は一つ）。
1. 増加している
2. ほぼ横ばい
3. 減少している
4. 人数が少ないため傾向が把握できない
5. わからない

《F16 は、F15 で「1」の「増加している」と回答した方のみ》

F16 貴社で一人親方として独立する背景として、当てはまる状況を選択して下さい（回答はいくつでも）。
1. 本人の希望を尊重
2. 会社の固定費の軽減
3. 働き方改革（有休５日取得義務化）等の規制強化への対応
4. 消費税の節税対策
5. 社会保険の事業主負担の軽減
6. 受注環境の悪化
7. その他（記述：　　）

令和2年度追加項目（案）

○ 「建設業の一人親方問題に関する検討会アンケート」の設問にある以下の項目について建設企業に調査するのはどうか。

- ✓ 契約の形式（書面か口頭か）
- ✓ 契約の形態（労務提供か工事一式の請負か）
- ✓ 見積り
- ✓ 報酬
- ✓ 就業規則などの適用
- ✓ 指揮命令系統
- ✓ 代わりの者を探すとき
- ✓ 機械・器具

削除検討（案）

○ <u>F15の設問については削除</u>し、F14の設問で「１．いる」と回答した企業に、F16の設問を回答してもらう方針

資料2

論点に関する調査結果・御意見（概要）

調査結果①偽装一人親方に対する認識

国土交通省

Q.偽装一人親方とはどのような一人親方と考えるか。

○ 法定福利費等の**労働関係諸経費の削減を意図**して、**雇用関係にあった労働者を個人事業主として請負契約を形式的に結ぶ**

○ 特定の建設会社に専属従事し、**労働日数や賃金を管理**され、**仕事に対する指揮命令を受ける関係**にあるが、**雇用契約を締結していない**

○ **表向きは社員と呼び**、例えば会社のヘルメットやユニホーム、名刺等を支給しながらも、実態は、**本人の希望等を理由として社会保険に加入せず、請負として扱う**

○ 作業員名簿上は社員（雇用）としながらも、**社会保険を適用除外扱いとして、雇用契約を締結していない**

Q.偽装一人親方の現状はどうか。（増えている、減っている等）

○ 偽装一人親方が**増えている**と回答した3団体は以下の要因を指摘
- **社会保険加入対策（法定福利費の事業主負担や現場入場確認）が影響**していると回答
- 一人親方でも雇用されている従業員でもない**日雇い的労働者がキャリアアップカードを取得しなければ現場入場できない等の理由で一人親方を申請している事例を危惧**

○ 偽装一人親方が**減っている**と回答した4団体は以下の要因を指摘
- 土木工事（公共工事）は社会保険加入のため一人親方は現場入場できないが、建築工事は土木工事と組織体系が違うので現場作業ができる。公共工事分が一人親方の減少へと繋がっているのではないか。
- 社会保険加入促進による社員化が進んでいるため

○ 偽装一人親方について現状は変わらないと回答したのは3団体

○ 偽装一人親方の現状を把握できていないと回答したのは5団体

調査結果②偽装一人親方に対する取組

国土交通省

Q.偽装一人親方を減少させるために取組を行っているか。今後行う予定はあるか。

○ 取組を行っていると回答した団体は6団体、今後行う予定と回答した団体は3団体。取組内容は以下のとおり。

- 一人親方を使用する**会社への聞き取り**
- 同一労働者名簿内で、**実態が雇用労働者であるにもかかわらず、社会保険が適用除外になっているものについては**ヒアリングした後、**雇用契約を結ぶよう企業を指導**
- **施工体制台帳の企業が加入している社会保険と作業員名簿の社会保険を照合**し、不整合の場合は一人親方か否かを確認し、正しい書類の提出と適正な保険に加入するよう指導
- 一人親方への**チェックシート活用**等を行っていきたい
- 働き方改革関連法の組織内学習会を開催、**適正な雇用の推進、労働法等への法令遵守の周知徹底**
- 適切な社会保険加入促進のために、**必要な法定福利費の確保・請求を実施するための標準見積書作成**の組織内学習会を開催

○ 取組はしていない、今後も行う予定はないと回答した団体は3団体。理由は以下のとおり。

- 一人親方は不正ではないという意識（グレーゾーン）が業界内に強いため
- 新規で、直接一人親方と請負契約を結んでいないため
- 完全社員化を進めている、また外注費、請負契約として発注するよう取組を実施しているため

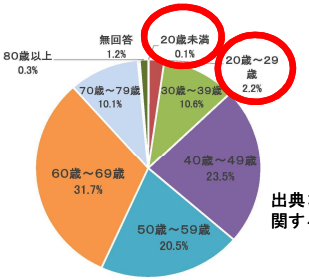
調査結果③10代・20代前半の一人親方について

国土交通省

① 10代・20代前半の一人親方はいるか

○ 一定数いると認識していると6団体が回答。「不明」や「いない」と回答したのは8団体。

→建設キャリアアップシステム、グリーンサイト、作業員名簿や新規入場者教育実施表、小規模な現場に就労している職人や加盟組織にヒアリングして把握



出典：厚生労働省建設業一人親方の働く実態等に関するアンケート調査結果（平成30年度実施）

② 10代・20代前半の一人親方についてどのような考えを持っているか

○ 多くの構成員（建設業団体）は以下の考えを回答

- 請け負った仕事に対し**自らの責任で完成させることができる技術力と責任感を培うのに数年はかかる**ため適正な一人親方とは言えない
- 実態は**労働者性が強い**ため、適正な一人親方とは言えない

○ 少数の構成員からは、若い一人親方でも、事業主として技術力と責任感を持っている人等も一定数は存在するので一概に適正でないと言いづらいとの意見もある

○ その他、構成員からの意見

- 技術だけでなく、**必要書類や労災等の知識などを考えると20代前半で一人親方として働くのは難しいのではないか**
- 若年層の一人親方は**収入が高額ではない実態が多い**
- 高額収入を得ている若年層の一人親方の実態を見ると、**作業量が多く、無休・長時間労働**をしているケースが散見
- 「一人親方」の根拠として、第2種特別労災（一人親方）への加入が行われている実態が散見
- 本人の知識がなく、企業都合で一人親方になっていた、されていたという事例はある

③ 請け負った仕事に対し、自らの責任で完成させることができる技術力と責任感を培うのに、どのぐらいの実務経験年数が必要か

○ 多くの構成員（建設業団体）から10年程度以上と回答

- 各種**資格を取得するための経験年数**が必要
- 専門工事技術の習得に加え、**会社経営力を養い、信頼を得るようになること**が必要
- 技術や責任の中に**安全衛生も含め、様々な知識を備えること**が必要
- **職長クラス、建設キャリアアップシステムのレベル3相当の技量**が必要

調査結果④一人親方との契約方法・契約内容

国土交通省

構成員（建設業団体）に一人親方と契約を締結するときに最もよく行われている方法について質問

契約の形式	書面で契約を交わしている	８団体
	口頭の契約のみである	5団体
契約の形態	労務供給のみの場合が多い（例：応援人工、常用請負等）	8団体
	工事一式の請負が多い	７団体
見積り	見積書の作成は求めていない（取り決め単価等がある）	９団体
	契約毎に見積書の作成・提出を求めている	3団体
報酬（支払基準）	1時間あたりの単価、1日あたりの定額制など働いた時間・日数	7団体
	工事の出来高見合い	６団体
報酬（支払金額）	同種の業務に従事している雇用者と同等	８団体
	同種の業務に従事している雇用者に比べて高額に設定	4団体
	同種の業務に従事している雇用者がいない	１団体

※実態として同程度や答えられない等の理由により総数は一致していません。

○　書面で契約を交わしている団体と口頭の契約のみを行っている団体に分かれた。

○　契約の内容を見ると、個人事業主としての責任ある仕事というよりも、単に労働力の提供というような働き方が多いことが分かる。

調査結果⑤一人親方の現場作業について

国土交通省

一人親方に現場作業を依頼するときに実態として多い方について構成員（建設業団体）に質問

①仕事の依頼等に対する諾否の自由
一人親方へ急な仕事を依頼したとき断ることはできるか。

断ることはできない	断ることができる
2団体	10団体

②服務規律（就業規則など）の適用
一人親方に通常の雇用者に適用されるのと同様の会社の服務規律が適用されているか。

適用することのほうが多い	適用しないことの方が多い
5団体	5団体

③業務遂行上の指揮監督の有無
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るか。
※工程調整や事故防止のための指示は除く

毎日、細かな指示、具体的な指示を会社が出している	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
4団体	6団体

④勤務時間の拘束性の有無
一人親方の仕事の就業時間（始業・終業）は、誰が決めるか。
※他職種との工程の調整の必要がある場合や近隣に対する騒音等の配慮による場合を除く

会社が決めていることが多い	一人親方が決定していることが多い
8団体	4団体

※実態として同程度や答えられない等の理由により総数は一致していません。

⑤本人の代替性の有無
一人親方の都合が悪くなり代わりの者が必要となった場合は、どのように対応しているか。

会社が代わりの者を探すことが多い	一人親方が自分の判断で代わりの者を探すことの方が多い
11団体	1団体

⑥ 一人親方の仕事を代わりの者が行った場合の報酬について誰に支払うか。

代わりをした者に支払うことが多い	一人親方に支払うことが多い
11団体	1団体

⑦ 一人親方が仕事で行う機械・器具（手元工具を除く）について

一人親方が仕事で使う機械・器具は、会社が提供することの方が多い	一人親方が持ち込むことの方が多い
6団体	7団体

⑧一人親方が仕事で使う材料について

一人親方が仕事で使う材料は、会社側が提供することの方が多い	一人親方が仕事で使う材料は、一人親方が調達することの方が多い
12団体	0団体

⑨請負契約の一人親方について、施工体制台帳の提出、施工体系図への記載はされているか。

施工体制台帳は未提出、施工体系図は未記載の場合が多い	施工体制台帳を提出させ、施工体系図へ記載する場合が多い
4団体	6団体

調査結果⑥偽装一人親方への対応について

国土交通省

Q.自らを一人親方として認識していない技能者本人にどのように認識してもらうか。

- ○ 「一人親方とはどういうものか」を理解してもらう必要があり、**リーフレット等で一人親方と従業員の違いを明確化する必要がある**のではないか
- ○ **労災、保険、社会保障に関するリスクや違いがある旨の説明**をし、理解を求める
- ○ 国土交通省リーフレット「みんなで進める一人親方の保険加入」のチェックシートを使って説明
- ○ **労働者か請負なのか、具体例を示し**自らの働き方がどちらに該当するのか、どちらに近いのかを理解し、**納得した上で雇用形態を選択できるようにするべき**

Q.明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として契約している企業に対してどのような措置を講ずるべきか。

- ○ 社会保険未加入問題の時と同様、**現場入場制限等の何らかの制限**を設ける
- ○ 明らかに偽装一人親方と判断できれば当然**法的な処罰を行うべし**。個々の状況によるが、**本人の意思に反して実態とそぐわない契約を企業側が強いているのであれば悪質な脱法行為**であり、**厳罰化はやむを得ない**
- ○ **違法性や業界としてのデメリット（技能者の処遇悪化による担い手確保への支障）を上位会社がきちんと説明**し、それでもなお是正されない場合は取引の停止も視野に更なる指導を行う

Q.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。

- ○ その事実を伝え、本人が雇用者側と折衝し改善を図り、改善されない場合は、**労働組合等に相談し協力いただきながら改善**すべき
- ○ **インボイス制度が令和5年度から施行**されることにより、偽装一人親方に仕事が少なくなる情報を伝える
- ○ **一人親方本人が置かれている立場の脆弱性を説明**、理解してもらうことに努める

調査結果⑦一人親方に対する処遇改善策

国土交通省

Q.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るべきか

請負金額への反映

○　実態も請負形態も適法であり、報酬も適切ならば特に処遇改善する必要は無い。しかし、国交省が推奨している**全産業界と同等な平均年収**550万円への到達や40歳代で年収600万円の**目標に程遠い場合は、単価の見直し等処遇改善を検討**する必要がある

○　CCUS登録をしている一人親方については、**CCUSレベル等を活用した最低取引労務単価を設定する**など、請負金額、取引・契約上で優位になる仕組みの検討

○　平均的な雇用労働者が受ける厚生年金保険給付及び労災保険給付に相当する給付を受けることのできるような、**厚生年金保険料相当額及び労災保険料相当額を一人親方との請負契約に反映させる仕組み**が必要

○　適法な一人親方に対しては、**必要な経費を含めた労務賃金が支払われるよう下請企業を指導**する。また、優良な技能者に対しては優良技能者手当を支給するなどの支援を行う。

○　一人親方の見積り作成、請負契約締結については、建設業法等で一人親方との取引について特に配慮すること等を明文化し、**必要労務費・経費確保等の徹底が図れる施策の検討**

必要な手続の周知

○　労災の特別加入は必須とすべき

○　**税務署に開業届**を出し、個人事業主として建設業界で活躍して、その上で、能力の高い個人事業主は仕事がより多く発注され、その中で処遇が改善されるものと考える

○　適法であっても、**十分な知識（老後の生活、病気・ケガや失業時のセーフティネット等）を持ち合わせないまま一人親方になっているケース**もまだ少なくないと思われる

○　建退共への加入と建設キャリアアップシステムへの登録を推奨

調査結果⑧一人親方に対する意見

国土交通省

一人親方問題の解決に関しては、社会保険未加入問題のプロセスが役立つと考える。行政、元請、専門工事業団体が同じ方向性を目指し、行動すること。その上で、適正な一人親方と偽装一人親方の明確な区別化。まずは行政がこの一人親方問題とは何か、なぜこの問題解決が必要なのか、どのようなプロセスで解決していくのか等を建設業全体に提起してほしい。

一人親方という建設技能者特有ともいえる制度は発足時のまま存在している一方、建設業法や労働安全衛生法等の関係する法律は時代とともに変化してきたことによりギャップが生まれ、いたるところで支障をきたす結果となった。これを機に、建設技能者の新しいモデルを確立することを期待する。

「一人親方は良くない」かのように話を進めることは問題。望んでその立場にいる技能労働者に不利益が生じ、業界を去るきっかけになり得ることを危惧する。

社会保険未加入対策も「加入率」を見ると上昇しているが、同時に進められるべき「法定福利費の支払い」についてなおざりで、書類の量や費やす時間だけ増大、保険料の徴収側に十分なメリットが発生しているが、業者側（民間工事、特に専門工事業種）は適正に支払われた感覚が乏しい。

受注環境の状況により法定福利費の確保が困難となり、偽装一人親方化等による社会保険の適正加入逃れがおこり、適正な受注競争が行われていない状況になりつつある。労働者の適正な働き方を確保するためにも徹底的な偽装一人親方の調査、指導を行わなければ業界全体の衰退を招く結果となりかねない。

会員を対象に実施している調査では、年収600万円未満の一人親方が78.7%を占めており、形式的な請負が多い実態が考えられる。また、契約内容をみても「人工・常用請負契約」で就労している一人親方は労働者性が高いと考えられるので、実態を考慮しながら、適正な労働契約、雇用化を促していく施策・対策を検討していく必要があると考える。

偽装一人親方の問題は個人の問題ではなく、実体的に雇っている会社（雇用主）側の問題が強いと考える。

現在、野丁場において一人親方で人一倍稼げる場所は少なく、安定した生活を望む若者は一人親方より社員を選択するのではないか。

労働者本人が一人親方を選択している場合も多いと思う。社会保険制度、とりわけ厚生年金の制度（年金の受給資格等）について労働者の理解が乏しいように思う。

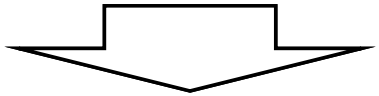
資料3

検討会の今後の進め方

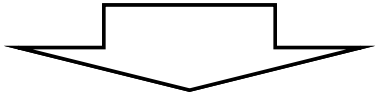
検討会の今後の進め方

国土交通省

令和２年１０月５日　　第２回「建設業の一人親方問題に関する検討会」
【本日開催】　　○アンケート結果の公表
○　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