

## 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン

### 第1 趣旨

建設産業においては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険（以下「社会保険」という。）について、法定福利費を適正に負担しない企業（すなわち保険未加入企業）が存在し、技能労働者の医療、年金など、いざというときの公的保障が確保されず、若年入職者減少の一因となっているほか、関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する事業者ほど競争上不利になるという矛盾した状況が生じている。

国土交通省においては、これまで行政機関や元請・下請建設業者団体、発注者団体等を構成員とする「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」（平成24年5月設置・平成29年5月改組）等において、関係者が一体となって社会保険の加入対策を進めてきたところである。具体的には、平成24年度から、建設業許可・更新時等における確認・指導や未加入企業に対する経営事項審査における減点幅拡大、国土交通省直轄工事における下請企業も含めた未加入企業の排除、法定福利費を内訳明示した見積書・請負代金内訳書の活用等の取組を進めてきたところである。また、平成29年度以降については、元請企業に対し、社会保険に未加入である建設企業を下請企業として選定しないよう要請するとともに、適切な社会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、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いを求めるなど、対策の履行強化を図ってきたところである。

この結果、企業別、労働者別の社会保険の加入率については他産業と遜色がない水準まで上昇しているほか、法定福利費の受取状況についても改善傾向が認められるなど、一定の効果を上げている。

さらに、令和元年度の建設業法等の一部改正において建設業許可基準の見直しが行われ、令和2年10月から、建設業者の社会保険の加入が建設業許可・更新の要件とされるなど、企業単位での社会保険の加入確認の厳格化が講じられたところである。

また、同改正により、施工体制台帳に社会保険の加入状況等を記載することが必要となり、実質的に作業員名簿の作成が義務化されたことから、技能者単位における社会保険の加入確認の厳格化についても措置を講ずることが求められる。これについては、中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会基本問題小委員会中間とりまとめ（平成30年6月22日）において、「作業員名簿の添付を制度化する場合には、建設キャリアアップシステムを活用した書類作成の効率化など、建設企業の負担軽減にもあわせて取り組むべき」とされたことも踏まえ、企業にとって効率的に加入確認が行えるよう、建設キャリアアップシステムの活用を図るなど、技能者の現場単位での社会保険の加入徹底に向けた取組を推進することとする。建設キャリアアップシステムの活用を図るには、技能者の能力と就業履歴が蓄積できるキャリアアップカードの登録を推奨することや、建設現場にカードリーダーを積極的に設置することなどの取組が期待される。

上記取組の方向性を踏まえ、本ガイドラインは、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たものであり、建設企業の取組の指針となるべきものである。

## 第2 元請企業の役割と責任

### (1) 総論

元請企業は、請け負った工事の全般について、下請企業よりも広い責任や権限を持っている。この責任・権限に基づき元請企業が発注者との間で行う請負価格、工期の決定などは、下請企業の経営の健全化にも大きな影響をもたらすものであることから、下請企業の企業体質の改善について、元請企業も相応の役割を分担することが求められる。

このような観点から、元請企業はその請け負った建設工事におけるすべての下請企業に対して、適正な契約の締結、適正な施工体制の確立、雇用・労働条件の改善、福祉の充実等について指導・助言その他の援助を行うことが期待される。

とりわけ社会保険については、関係者を挙げて未加入問題への対策を進め、社会保険加入を徹底することにより、技能労働者の雇用環境の改善や不良不適格業者の排除に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がある。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）においても、元方事業主は関係請負人に対して雇用保険その他建設労働者の福利厚生に関する事項等の適正な管理に関して助言、指導その他の援助を行うように努めることとされている（第8条第2項）。

本ガイドラインによる下請指導の対象となる下請企業は、元請企業と直接の契約関係にある者に限られず、元請企業が請け負った建設工事に従事するすべての下請企業であるが、元請企業がそのすべてに対して自ら直接指導を行うことが求められるものではなく、直接の契約関係にある下請企業に指示し、又は協力させ、元請企業はこれを統括するという方法も可能である。もっとも、直接の契約関係にある下請企業に実施させたところ指導を怠った場合や、直接の契約関係にある下請企業がその規模等にかんがみて明らかに実施困難であると認められる場合には、元請企業が直接指導を行うことが必要である。

元請企業においては、支店や営業所を含めて、その役職員に対する本ガイドラインの周知徹底に努めるものとする。

### (2) 協力会社組織を通じた指導等

元請企業による下請指導は、特定の建設工事の期間中、すなわち、元請・下請関係が継続している間実施する必要があるが、元請企業の協力会社や災害防止協会等の協力会社組織に所属する建設企業（以下「協力会社」という。）に対しては、長期的な観点から指導を行うことが望まれる。また、保険未加入対策を効果的なものとするためには、元請企業において保険未加入の協力会社とは契約しないことや、保険未加入の建設労働者の現場入場を認めないことを具体的に予定しつつ、協力会社の指導に取り組んでいくことが求められる。

このため、元請企業としては、様々な機会をとらえて協力会社の社会保険に対する意識を高めることが重要であり、具体的には次の取組を行うべきである。

- ア 協力会社の社会保険加入状況について定期的に把握を行うこと。
- イ 協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発や加入勧奨を行うこと。
- ウ 適正に加入していない協力会社が判明した場合には、早期に加入手続を進めるよう指

導すること。労働者であるにもかかわらず社会保険の適用除外者である個人事業主として作業員名簿に記載するケースや、個々の工事で4人以下の適用除外者を記載した作業員名簿を提出する個人事業主が実際には5人以上の常用労働者を雇用すると判明するケースなど、不自然な取扱いが見られる協力会社についても、事実確認をした上で適正に加入していないと判明した場合には、同様に指導を行うこと。

エ 社会保険の未加入企業が二次や三次等の下請企業に多くみられる現状にかんがみ、協力会社から再下請企業に対してもこれらの取組を行うよう指導すること。

### (3) 下請企業選定時の確認・指導等

元請企業は、下請企業の選定に当たっては、法令上の義務があるにもかかわらず適切に社会保険に加入しない建設企業は社会保険に関する法令を遵守しない不良不適格業者であるということ（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参照）を踏まえる必要がある。そのため、登録時に社会保険の加入証明書類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に登録している建設企業を選定することを推奨する。

下請契約に先立って、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、適用除外でないにもかかわらず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を行うこと。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、元請企業は選定の候補となる建設企業に保険料の領収済通知書等関係資料のコピーを提示させるほか、雇用保険については、厚生労働省の労働保険適用事業場検索サイト

([http://chosyu-web.mhlw.go.jp/LIC\\_D](http://chosyu-web.mhlw.go.jp/LIC_D)) 厚生年金については、日本年金機構の厚生年金・健康保険適用事業所検索システム ([https://www.nenkin.go.jp/do/search\\_section/](https://www.nenkin.go.jp/do/search_section/)) において適用状況を確認するなど、真正性の確保に向けた措置を講ずること。

については、下請企業には、適切な保険に加入している建設企業を選定すべきであり、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の全部又は一部について、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を徹底すべきである。

### (4) 再下請負通知書を活用した確認・指導等

施工体制台帳の作成及び備付け又は写しの提出が義務付けられる建設工事において、再下請負がなされる場合には、発注者から直接建設工事を請け負った元請負人に対して下請負人から再下請負通知書が提出される。建設業法施行規則（昭和24年建設省令第14号。以下「規則」という。）第14条の4の規定により、再下請負通知書に健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況に関する事項を記載することとされていることから、発注者から直接建設工事を請け負った元請負人においては、再下請負通知書を活用して下請負人の社会保険の加入状況を確認することが可能である。（別紙1）

このため、建設業者たる元請企業は、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すること。この確認の結果、適用除外でないにもかかわらず未加入である下請企業があり、(3)の指導が行われていない場合には、

(3) と同様の指導を行うこと。

施工体制台帳については、別紙2の作成例を参考とし、適正な施工体制を確保すること。

(5) 作業員名簿を活用した確認・指導

令和元年度の建設業法等の一部改正により、実質的に作業員名簿の作成が義務化され、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加入状況（以下「保険加入状況」という。）に関する事項を記載することされている。（別紙3）

この作業員名簿を活用することで、建設工場の施工現場で就労する建設労働者について、保険加入状況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、

- ・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」と記載されている者
- ・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。また、法人や常時5人以上の常用労働者を雇用する個人事業所であっても、健康保険法第3条第1項8号に基づき健康保険の適用除外の承認を受け「国民健康保険組合」に加入し、厚生年金の適用を受けている者は、適切な社会保険に加入している者とする。

各作業員の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。なお、この場合は証明書類の添付は不要である。ただし、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、健康保険証のコピー、標準報酬決定通知書等関係資料のコピーや雇用保険被保険者証のコピー等（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）を提示させる（電子データによる確認も含む）など、真正性の確保に向けた措置を講ずること。

いずれにしても、元請企業においては現場管理の効率化、書類削減等の観点からも、保険加入状況の確認には積極的に建設キャリアアップシステムの活用を図るべきである。

上記の方法により保険加入状況が確認できない場合は、当該作業員は適切な保険に加入していることを確認できないと判断されることから、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を徹底すべきである。なお、ここでいう「特段の理由」とは、

- ・例えば伝統建築の修繕など、当該未加入の作業員が工場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場の施工が困難となる場合

- ・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

のような場合をいい、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、災害時等の緊急対応時の工事であり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、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。

なお、一人親方（従業員を雇っていない個人事業主。以下同じ。）として下請企業と請負契約を結んでいるために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、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るとともに、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である。

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（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、適切に取り扱うことが必要である。

#### （6）施工体制台帳の作成を要しない工事における取扱い

下請契約の総額が建設業法施行令（昭和31年政令第273号）で定める金額を下回ることにより施工体制台帳の作成等が義務付けられていない民間工事の場合であっても、建設工事の適正な施工を確保する観点から、元請企業は規則第14条の2から第14条の7までの規定に準拠した施工体制台帳の作成等が勧奨されているところである（「施工体制台帳の作成等について」（平成7年6月20日建設省経建発第147号）参照）。

建設工事の施工に係る下請企業の社会保険の加入状況及び各作業員の保険加入状況についても、元請企業は適宜の方法によって把握し、未加入である場合には指導を行うべきである。

#### （7）建設工事の施工現場等における周知啓発

下請企業や建設労働者に対し、社会保険の加入に関する周知啓発を図るため、次の取組を継続して行うべきである。

- ア 建設工事の施工現場において社会保険の加入に関するポスターの掲示、パンフレット等の資料及び情報の提供、講習会の開催等の周知啓発を行うこと。
- イ （2）に記載したとおり、協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発や加入勧奨を行うこと。

#### （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（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替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。

特に、請負関係にある一人親方は、厚生年金と比べて国民年金の受給額が少なくなる可能性が高いほか、病気や仕事が無くなったとき、失業給付や雇用調整助成金等の対象から外れ、生活資金に影響があるなど生活保障の観点に加え、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という観点からも、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。

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 施行期日等

本ガイドラインは、平成24年11月1日から施行する。（平成27年4月1日、平成28年7月28日、令和2年10月1日一部改訂）

このガイドラインは、今後、建設業における社会保険の加入状況や社会保険未加入対策の取組状況及び成果、本ガイドラインに基づく取組状況等を踏まえて必要があると認めるときは、速やかにガイドラインの見直しなど所要の措置を講ずるものとする。

## 再下請負通知書

直近上位  
注文者名 \_\_\_\_\_

【報告下請負業者】

住 所 \_\_\_\_\_

元請名称	
------	--

会 社 名 \_\_\_\_\_

代表者名 \_\_\_\_\_

《自社に関する事項》

工事名称 及 工事内容								
工 期	自	年	月	日	注文者との 契 約 日	年	月	日
	至	年	月	日				

建設業の 可 許	施工に必要な許可業種	許 可 番 号	許 可 (更 新) 年 月 日
	工事業	大臣 特定 知事 一般	第 号
	工事業	大臣 特定 知事 一般	第 号

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 <sup>1</sup>	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称 <sup>2</sup>	健康保険 <sup>3</sup>	厚生年金保険 <sup>4</sup>

監 督 員 名	安全衛生責任者名

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
  2. 請負契約に係る営業所の名称を記載。
  3. 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあつては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
  4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
  5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。
- ※2～5については、直近上位の注文者との請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請負業者との請負契約を行う場合には欄を追加。

《再下請負関係》

再下請負業者及び再下請負契約関係について次のとおり報告いたします。

会社名			代表者名		
住所 電話番号					
工事名称 及び 工事内容					
工期	自	年	月	日	契約日
	至	年	月	日	年
					月
					日

建設業の 許可	施工に必要な許可業種	許 可 番 号		許可（更新）年月日
	工事業	大臣 知事	特定 一般	第 号
	工事業	大臣 知事	特定 一般	第 号
				年
				月
				日

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	
		加入	未加入 適用除外	加入	未加入 適用除外	加入	未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称	健康保険	厚生年金保険	雇用保険		

現場代理人名			安全衛生責任者名		
権限及び 意見申出方法			安全衛生推進者名		
主任技術者名	専 任 非専任	雇用管理責任者名			
資格内容			専門技術者名		
			資格内容		
			担当工事内容		

一号特定技能外国人の従事状況（有無）	有	無	外国人建設就労者の従事状況（有無）	有	無	外国人技能実習生の従事状況（有無）	有	無
--------------------	---	---	-------------------	---	---	-------------------	---	---

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
2. 請負契約に係る営業所の名称を記載。
3. 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあつては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

### 施工体制台帳

[会社名] \_\_\_\_\_

[事業所名] \_\_\_\_\_

建設業の 許可	許可業種	許可番号		許可(更新)年月日
	工事業	大臣 知事	特定 一般 第 号	年 月 日
	工事業	大臣 知事	特定 一般 第 号	年 月 日

工事名称 及び 工事内容				
発注者名 及び 住所				
工期	自	年	月	日
	至	年	月	日
	契 約 日		年	月 日

契 約 所	区 分	名 称	住 所
	元請契約		
	下請契約		

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 <sup>1</sup>	健康保険		厚生年金保険		雇用保険		
		加入	未加入 適用除外	加入	未加入 適用除外	加入	未加入 適用除外	
	事業所 整理記号等	区分	営業所の名称 <sup>2</sup>	健康保険 <sup>3</sup>	厚生年金保険 <sup>4</sup>	雇用保険 <sup>5</sup>		
		元請契約						
		下請契約						

発注者の 監督員名		権限及び意見 申出方法	
--------------	--	----------------	--

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
2. 元請契約に係る営業所の名称及び下請契約に係る営業所の名称をそれぞれ記載。
3. 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあつては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。
- ※2～5については元請契約に係る営業所で下請契約を行う場合は下請契約の欄に「同上」と記載。

《下請負人に関する事項》

会 社 名		代 表 者 名	
住 所			
工 事 名 称 及 工 事 内 容			
工 期	自 年 月 日 至 年 月 日	契 約 日	年 月 日

建 設 業 の 可 許	施工に必要な許可業種	許 可 番 号	許 可 (更 新) 年 月 日
	工 事 業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日
	工 事 業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外		
	事業所 整理記号等	営業所の名称	健康保険	厚生年金保険	雇用保険		

現場代理人名		安全衛生責任者名	
権限及び 意見申出方法		安全衛生推進者名	
主任技術者名	専 任 非専任	雇用管理責任者名	
資格内容		専門技術者名	
		資格内容	
		担当工事内容	

一号特定技能外 国人の従事の 状況 (有無)	有 無	外国人建設就 労者の従事の 状況 (有無)	有 無	外国人技能実 習生の従事の 状況 (有無)	有 無
------------------------------	-----	-----------------------------	-----	-----------------------------	-----

- 1 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
- 2 請負契約に係る営業所の名称について記載。
- 3 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあつては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
- 4 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
- 5 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※2～5については、請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請契約を行う場合には欄を追加。

別紙3 作業員名簿の例

元請確認欄	
-------	--

○社会保険関係について別葉とする例

提出日 年 月 日

作業員名簿  
( 年 月 日 作成 )

事業所の名称 \_\_\_\_\_ 一次会社名 \_\_\_\_\_ ( ) 次会社名 \_\_\_\_\_  
 所長名 \_\_\_\_\_ [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無] [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無]

番号	ふりがな	社会保険		
	氏名	健康保険 <sup>1</sup>	年金保険 <sup>2</sup>	雇用保険 <sup>3</sup>
	技能者 ID			

- 1 上段に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険等。※保険者番号及び被保険者等記号・番号は記載しないこと）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、上段に「適用除外」と記載。
- 2 上段に年金保険の名称を記載（厚生年金、国民年金等。※基礎年金番号は記載しないこと）。
- 3 下段に被保険者番号の下4けたを記載。日雇労働被保険者の場合には上段に「日雇保険」と記載。事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には上段に「適用除外」と記載。

○既存の様式に社会保険関係を組み込む例

元請確認欄	
-------	--

提出日 年 月 日

作業員名簿  
( 年 月 日 作成 )

事業所の名称 \_\_\_\_\_ 一次会社名 \_\_\_\_\_ ( ) 次会社名 \_\_\_\_\_  
 所長名 \_\_\_\_\_ [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無] [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無]

番号	ふりがな	職種	最近の健康診断日	血液型	特殊健康診断日	健康保険 <sup>1</sup>		教育・ 雇入・職長 別教育	退職金共 済手帳所 有の有無
	氏名		血圧		種類	年金保険 <sup>2</sup>	雇用保険 <sup>3</sup>		
	技能者 ID					年月日			
									建・中 他・無
									建・中 他・無
									建・中 他・無

- 1 左欄に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険等。※保険者番号及び被保険者等記号・番号は記載しないこと）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、上段に「適用除外」と記載。
- 2 左欄に年金保険の名称を記載（厚生年金、国民年金等。※基礎年金番号は記載しないこと）。
- 3 右欄に被保険者番号の下4けたを記載。日雇労働被保険者の場合には左欄に「日雇保険」と記載。事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には左欄に「適用除外」と記載。

建設業の一人親方問題に関する検討会 アンケート

建設業の一人親方問題に関する検討会で議論を展開するため、各団体の関係業種の実態やご認識をお聞きしたいと思いますので、ご協力どうぞよろしくお願い申し上げます。なお、いただいた回答は、「建設業の一人親方問題に関する検討会」及び「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の資料としてのみ活用し、資料作成の際に団体名は公表いたしません。また、回答内容に基づいた不利益な取り扱いはいたしませんので、ありのままをご記入いただきますようお願い申し上げます。

団体名： \_\_\_\_\_

1. 偽装一人親方に対する認識をお聞かせください。

(1) 貴団体にとって偽装一人親方とはどのような一人親方だとお考えですか。

事務局としての現時点での考え：

- ・ 法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、実態が雇用労働者である技能者を個人事業主として請負契約を結ぶ
- ・ 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

場合のことなどをイメージしています。

(ア) 事務局と同じ考えである      (イ) 事務局とは違う考えである

(イ) を選択した場合は考えをお聞かせください。

(2) 貴団体の業種における偽装一人親方の現状をお聞かせください。

(ア) 増加傾向である (イ) 変わらない (ウ) 減少傾向である

(ア) を選択した場合は下記のいずれかを選択してください。

- i 社会保険加入対策（法定福利費負担や現場入場確認）が影響している
- ii 上記 i 以外

(ア) ii、(イ)、(ウ) を選択した場合、できれば考えられる要因を記載してください。

(3) 偽装一人親方を減少させるため、これまで何らかの取組を行っていませんか。

- (ア) 取組を行っている
- (イ) 取組はしていないが、今後行う予定である
- (ウ) 現在は取組を行っていないが、以前は取組を行っていた
- (エ) 取組はしていない、今後行う予定はない

(ア) (イ) を選択した場合  
→取組内容を教えてください。

(ウ) (エ) を選択した場合  
→取組をやめた理由または取組を行わない理由を教えてください。

(4) 10代や20代前半の一人親方についての認識をお聞かせください。

- ① 貴団体の業種に10代や20代前半の一人親方はいますか。
- (ア) 一定数存在すると認識はしている
- (イ) 不明

(ア) を選択した場合  
→どのように把握されているか教えてください。

② 10代や20代前半の一人親方についてどのような考えをお持ちですか。  
(複数回答可)

- (ア) 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。
- (イ) 実態は労働者性が強く、適正な一人親方とは言えない。
- (ウ) 若い一人親方でも、事業主としての技術力と責任感をも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つらい。

その他ご意見ありましたら自由に記載してください。

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、貴団体としてどのぐらいの実務経験年数が必要と考えていますか。

実務経験年数→ 年  
(できれば、その理由もお聞かせください。)

2. 貴団体の業種の企業又はその下請事業者が一人親方に仕事を依頼するときの実態をお聞かせください。※全建総連におかれましては、一人親方の立場から御回答をお願いします。

(1) 貴団体の業種の企業又はその下請事業者が一人親方と契約を締結する時に最もよく行われている契約方法を教えてください。

① 契約の形式

- (ア) 書面で契約を交わしている
- (イ) 口頭の契約のみである

② 契約の形態

- (ア) 「応援人工」、「常用請負」等、労務供給のみの場合が多い
- (イ) 工事一式の請負が多い

③ 見積りについて

- (ア) 見積書の作成・提出は求めている（取り決め単価等がある）。
- (イ) 建設業法に定められた見積り項目について、契約毎に見積書の作成・提出を求めている

④ 一人親方の報酬（支払基準）

- (ア) 一時間当たりの単価、一日当たりの定額制など、働いた時間、働いた日数による
- (イ) 工事の出来高見合いである

⑤ 一人親方の報酬（支払い金額）

- (ア) 報酬は、同種の業務に従事している雇用者と同等である
- (イ) 報酬は、同種の業務に従事している雇用者に比べて高額に設定されている
- (ウ) 同種の業務に従事している雇用者がいない

上記①から⑤の契約締結以外にもよく行われているような事例がある場合は記載してください。

(2) 貴団体の会員企業が一人親方と請負契約を締結し、実際に現場作業を依頼する時に実態として多い方を教えてください。

① 一人親方へ急な仕事を依頼した時、一人親方はその依頼を断ることができますか。

- (ア) 断ることはできない
- (イ) 断ることができる

② 一人親方には、通常の雇用者に適用されるのと同様の会社の服務規律（例：就業規則など）が適用されていますか。

- (ア) 適用することの方が多い
- (イ) 適用しないことの方が多い

- ③ 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。
- (ア) 毎日、細かな指示、具体的な指示を会社が出している
  - (イ) 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 一人親方の仕事の就業時間（始業・終業）は、誰が決めていますか。ただし、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きます。
- (ア) 会社が決めていることの方が多い
  - (イ) 一人親方自らが決定していることが多い
- ⑤ 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。
- (ア) 会社が代替りの者を探すことの方が多い
  - (イ) 一人親方が自分の判断で代替りの者を探すことの方が多い
- ⑥ 一人親方の仕事を代替りの者が行った場合の報酬について誰に支払いますか。
- (ア) 代替りをした者に支払うことの方が多い
  - (イ) 一人親方に支払うことの方が多い
- 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
- (ア) 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
  - (イ) 一人親方が持ち込むことの方が多い
- ⑧ 一人親方が仕事で使う材料について
- (ア) 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
  - (イ) 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
- 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ますか。
- (ア) 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
  - (イ) 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

### 3. 偽装一人親方への対応

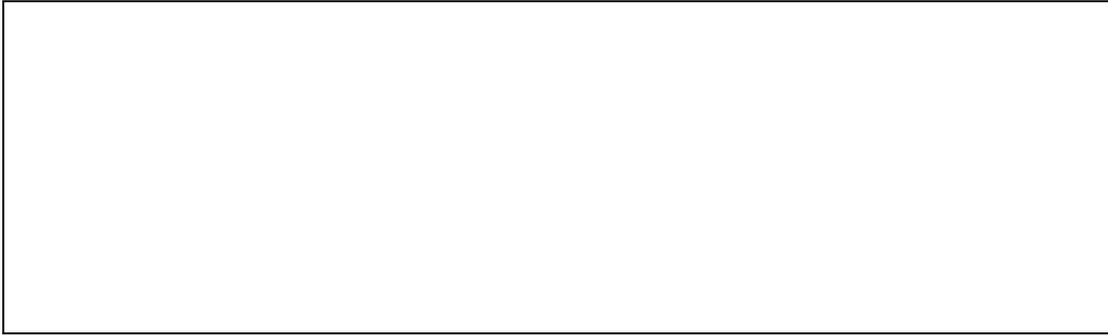
①自らを一人親方として認識していない技能者本人にどのように認識してもらうか貴団体の考えをお聞かせください。

②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貴団体の考えをお聞かせください。

③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貴団体の考えをお聞かせください。

4. 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貴団体の考えをお聞かせください。

5. その他御意見などございましたら以下に記載していただくか、別紙で提出し、  
お考えをお聞かせください。



以上

参考資料 3

論点に関する調査結果・御意見（詳細）

1. 偽装一人親方に対する認識をお聞かせください。

(1) 貴団体にとって偽装一人親方とはどのような一人親方だとお考えですか。

事務局としての現時点での考え：

- ・法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、実態が雇用労働者である技能者を個人事業主として請負契約を結ぶ
- ・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

場合のことなどをイメージしています。

(ア) 事務局と同じ考えである 14団体

(イ) 事務局とは違う考えである 1団体

(イ) を選択した場合は考えをお聞かせください。

労働災害発生時に一人親方の扱いが異なることがあったと思います。

(2) 貴団体の業種における偽装一人親方の現状をお聞かせください。

(ア) 増加傾向である 3団体

(イ) 変わらない 3団体

(ウ) 減少傾向である 4団体

その他（不明、把握していない） 5団体

(ア) 増加傾向であるを選択した団体より

・ 社会保険加入対策（法定福利費負担や現場入場確認）が影響している。
・ キャリアアップシステムの登録に際し、今までは一人親方にもなっていなかったフリーの技能者（一人親方でも従業員でもない日雇いの労働者）が、キャリアアップカードを取得しなければ現場に入場できないなどの理由で、一人親方を申請している事例が増えている。しかしながら、高齢化による技能者減少と相まって全体数としては微増、もしくは横ばいであると考えている。今後、キャリアアップシステムの登録が増えるにつれ、新たな一人親方は増加していくと考える。

(イ) 変わらないを選択した団体より

・ 元請業者から法定福利費等経費の支払がないため。
・ 雇用関係にある企業の信用と信頼の関係について発注者もしくは、上位会社（元請）との間に軋轢が生じるおそれがあるので体力のある企業は雇用改善を行うであろう。
・ 一人親方入場において、仲間内の応援依頼で下請企業が把握できていないケースもある。しかし、分かっているにもかかわらず人手不足に対して致し方なく対応するケースもあり、その場合、作業員名簿が社員扱いになる。

(ウ) 減少傾向を選択した団体より

・ 社会保険加入促進、請負契約締結、高齢者の辞職、等
・ 完全社員化が進んでいる。
・ 土木工事（公共工事）は社会保険加入が義務の為、現場へ入場できないが建築工事は土木とは組織体系が違うので入場可能。公共工事分が減少へとつながっていると思われる。

(3) 偽装一人親方を減少させるため、これまで何らかの取組を行っていますか。

(ア) 取組を行っている 6団体

(イ) 取組はしていないが、今後行う予定である 3団体

(取組内容について)

・労働者名簿、新規入場書類等の提出により社会保険などの加入状況を確認している。
・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をした後、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。間接的には偽装一人親方の減少につながっているとは思いますが、一人親方のチェックシート活用等も行っていきたい。
・新規入場時での確認、協力会社との契約書に一人親方制限の記載を行う。
・一人親方を使用する会社への聞き取り。
・不正な偽装一人親方行為は見られませんが、更なる社内不正防止対策として、施工体制の協力会社管理徹底、協力会社との契約内容及び入場時の作業員の確認徹底。
・協力業者や仲間に会社に来てもらい説明会等を定期的開催。
・社会保険推進に関する会員向けセミナーを実施した際に偽装請負等に関する啓発を行ったほか、本会ブロック理事、支部長などに会議等で水平展開。
・適切な社会保険加入推進のために、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。
・働き方改革関連法の組織内学習会を開催し、適正な雇用の推進、労働法等への法令遵守の周知・徹底。
・適正な取引実現のための建設業法等の組織内学習会。
・協会の会員企業を中心に、もう少し詳細の確認をして、偽装一人親方でない雇用をするように、専門委員会にて検討し情報提供していきたい。
・現実的に取組のしようがない。行政の調査や指導が必要。今後のWGの議論の進展を見て取組を検討する。
・機関誌等で周知する予定。
・生産性向上の協議の中で、一人親方問題についても言及している。

(ウ) 現在は取組を行っていないが、以前は取組を行っていた 0団体

(エ) 取組はしていない、今後行う予定はない 3団体

(取組を行っていない理由)

・過去の経緯から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。
・完全社員化が進んでいる、外注費、請負契約として発注するような取組を実施しているため。
・直接一人親方との契約が無いため。
・偽装一人親方の実情が把握できないため。
・新規で一人親方と請負契約を結んでいないため。

(4) 10代や20代前半の一人親方についての認識をお聞かせください。

① 貴団体の業種に10代や20代前半の一人親方はいますか。

- (ア) 一定数存在すると認識はしている 6団体  
(イ) 不明 7団体  
その他 いない 1団体

((ア) を選択した場合、どのように把握しているか)

・グリーンサイト、建設キャリアアップシステム、作業員名簿や新規入場者教育実施表等で確認
・小規模な現場に就労している職人や加盟組織に直接ヒアリング
・土木工事では把握していないが建築工事ではいるかもしれない
・このような一人親方が発覚した場合、協力会社に対して事実関係調査を依頼するとともに、適正に処理するよう指導している(本人が一人親方であると認識がないものと想定される)

② 10代や20代前半の一人親方についてどのような考えをお持ちですか。

(複数回答可)

- (ア) 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。  
(イ) 実態は労働者性が強く、適正な一人親方とは言えない。  
(ウ) 若い一人親方でも、事業主としての技術力と責任感をも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つらい。

(ア) 10団体      (イ) 7団体      (ウ) 4団体

(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と。
・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。
・(ウ) については全く存在しないとは言いきれないが、事例としては少ないと考える。
・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される。
・「一人親方」の裏付け、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される。
・多様な働き方の一環として一人親方という働き方は他産業に比べ独立しやすいメリットもあり若者にアピールしていくという考え方もある。
・収入第一の考えで、社会保険料の納付や納税についての遵法意識が低い。
・この年代で一人で稼ごう(親方)との意識は無いのではないかと。(誰かに集められて現場に向いて給与をもらう)

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、貴団体としてどのぐらいの実務経験年数が必要と考えていますか。できれば、その理由もお聞かせください。

(構成員からの意見)

<p>・10～15年。請け負った仕事をきちんと完成させるためには、多種の立場の経験が必要で、単なる技術力だけではないと考えている。</p>
<p>・実務経験年数約10年（少なくとも職業訓練3年＋現場3件程度）。建設業は一人親方というより技術者・経営者として専門工事技術力の習得に加え、会社経営力をやしない、信頼を得るようになるには20代では難しい業界。</p>
<p>・職種によっては10年以内の経験で請け負うことができると思う。10代はともかく20代なら可能では。</p>
<p>・10年。多くの経験と自立している経験が3年以上ないと、仕事やお金に対するの取り組む姿勢が固まってこない。</p>
<p>・10年前後。一概には言えないが、1級塗装技能士の受験資格が7年である。</p>
<p>・5年～10年。マンションの一部屋等を一人親方として5年位でできる人もいるかもしれないが稀なケースと思われる。通常であれば一通りの技術を覚えるのに10年位要する。そもそも一人でできる仕事には限りがあり、永年仕事をすることは困難。</p>
<p>・職種・個人差などによって異なるので一概に括ることは難しいが、建設キャリアアップシステム・能力評価実施団体が示しているレベル3相当が該当するのでは無いかと想定される。</p>
<p>・各種資格等（技能検定他）はもちろんのこと、安全衛生も含め様々な知識を備えることも技術・責任の中にも含まれるため、それなりの経験年数は必要となってくると思うが、配置主任技術者の資格としても建設業法で定められている10年を下回ってはならないと考える。</p>
<p>・8～10年。一級技能士取得には実務経験7年が必要であり、事業者としてのマネージメント、労災、税務処理等の責任も培える知識を有するにはこれくらい必要ではないか。</p>
<p>・10年。いままで社内で育てた経験から10年が妥当と判断。</p>
<p>・最低でも10年。工事内容が多岐にわたるため、一概には言えないがそれなりの年数が必要。業界関係の技術技能資格も優に30を超えるため。</p>
<p>・7～10年。現場を10年経験すると大型・中堅等いろいろ経験をして、効率的作業の方法・作業手順・他職種との調整ができるようになり、問題が起きても対応処理能力が十分に備わって作業ができると思う。</p>
<p>・10年。職種によって違いはあると思うが、主任技術者の資格要件にもあるように、専門学校は5年、それ以外は10年と考える。その期間があれば、必要な資格も取得可能と思われる。</p>
<p>・10年以上。各種資格を取得するのにも年数も経験も必要なため。</p>

2. 貴団体の業種の企業又はその下請事業者が一人親方に仕事を依頼するときの実態をお聞かせください。

(1) 貴団体の業種の企業又はその下請事業者が一人親方と契約を締結する時に最もよく行われている契約方法を教えてください。

① 契約の形式

- (ア) 書面で契約を交わしている 8団体  
(イ) 口頭の契約のみである 5団体

② 契約の形態

- (ア) 「応援人工」、「常用請負」等、労務供給のみの場合が多い 8団体  
(イ) 工事一式の請負が多い 7団体

③ 見積りについて

- (ア) 見積書の作成・提出は求めている(取り決め単価等がある) 9団体  
(イ) 建設業法に定められた見積り項目について、契約毎に見積書の作成・提出を求めている 3団体

④ 一人親方の報酬(支払基準)

- (ア) 一時間当たりの単価、一日当たりの定額制など、働いた時間、働いた日数による 7団体  
(イ) 工事の出来高見合いである 6団体

⑤ 一人親方の報酬(支払い金額)

- (ア) 報酬は、同種の業務に従事している雇用者と同等である 8団体  
(イ) 報酬は、同種の業務に従事している雇用者に比べて高額に設定されている 4団体  
(ウ) 同種の業務に従事している雇用者がいない 1団体

(上記①から⑤の契約締結以外にもよく行われているような事例がある場合)

・建設現場作業員の派遣は派遣法で禁止されているが、インターネット上では、建設現場の仕事紹介サイトと呼ばれるプラットフォームが数多く存在し、多くの一人親方が登録している。契約内容を見ると「1日2万円(常用請負)」等、契約形態は「請負契約」としているが、実態は人工出し・労務供給・現場作業員派遣の違法状態となっている。

(2) 貴団体の会員企業が一人親方と請負契約を締結し、実際に現場作業を依頼する時に実態として多い方を教えてください。

① 一人親方へ急な仕事を依頼した時、一人親方はその依頼を断ることができますか。

(ア) 断ることはできない 2団体

(イ) 断ることができる 10団体

② 一人親方には、通常の雇用者に適用されるのと同様の会社の服務規律（例：就業規則など）が適用されていますか。

(ア) 適用することの方が多い 5団体

(イ) 適用しないことの方が多い 5団体

③ 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。

(ア) 毎日、細かな指示、具体的な指示を会社が出している 4団体

(イ) 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 6団体

④ 一人親方の仕事の就業時間（始業・終業）は、誰が決めていますか。ただし、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きます。

(ア) 会社が決めていることの方が多い 8団体

(イ) 一人親方自らが決定していることの方が多い 4団体

⑤ 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。

(ア) 会社が代替りの者を探すことの方が多い 11団体

(イ) 一人親方が自分の判断で代替りの者を探すことの方が多い 1団体

⑥ 一人親方の仕事を代替りの者が行った場合の報酬について誰に支払いますか。

(ア) 代替りをした者に支払うことの方が多い 11団体

(イ) 一人親方に支払うことの方が多い 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

(ア) 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 6団体

(イ) 一人親方が持ち込むことの方が多い 7団体

⑧ 一人親方が仕事で使う材料について

(ア) 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 12団体

(イ) 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 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ますか。

(ア) 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 4団体

(イ) 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 6団体

### 3. 偽装一人親方への対応

①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貴団体の考えをお聞かせください。

・労災、保険、社会保障に関するリスクがある旨の説明をし、理解を求める。建設キャリアアップシステムを活用し、事業者登録をして自覚を持たせる。
・労働災害が発生した場合の事例・補償について説明する。
・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する。
・給料のもらい方や労災保険など各種保険のかけ方を確認する。
・何が偽装なのか、正しく雇用する判断ができる資料を各専門委員会等にて準備して、会員企業に情報提供して周知をしてもらう。
・働き方のチェックシート等により自身に記入、判定させる必要がある。
・業界団体、行政庁が様々な方法によって一人親方の定義及び雇用契約と比べた一人親方であることのデメリットについて周知活動をくり返し実施する。
・まずは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と考える。さらに一人親方と従業員の様々な補償の違いを分かりやすく説明し、一人親方のメリット、デメリットを理解してもらう。
・パンフレット等の活用、社会保険加入義務について認識しているか確認。
・一人親方として契約している請負上位者により指導、教育することで認識してもらう。
・具体的な労災補償内容についての説明を行う、一人親方に対して特別加入保険に入るよう指導するとともに本人に認識してもらう。
・技能者本人・企業に対して未加入のリスク（年金機構から事業所資産（金融機関の預金・債券等）の差し押さえの恐れ他・・・）を伝える。
・労働者が請負なのか、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知ってもらい、理解していただく必要があると考える。一人親方、労働者、各々の長所短所を理解し、納得したうえで雇用形態を選択できるようにすべきと考えます。
・現場入場時等において、契約形態・内容の確認を実施する（請負契約か労働契約かの明確化、請負契約では契約内容の確認）。
・事業者性、労働者性、違法な労務提供などの観点でそれぞれの要素を高める確認事項等を整理し、チェックシート等で確認・啓蒙を図る。
・正規の一人親方の情報提供。事業主としての手続き（保険加入、確定申告、請負契約等）を認識させる。
・常働性が高く、一企業からの指示率の高い労働者は雇用となる事を即して社員化する。
・施工体制台帳等により一人親方としての申告があった場合には、一人親方として申告されていることを本人に伝える。しかし、意図的に偽装して入ってきている方は、一次下請負業者が承知で書類とも偽装されているものと考えられる。国交省で作成したリーフレットを、各種業界団体を通じて配布している。

②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貴団体の考えをお聞かせください。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法規側の強力な指導</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・グレーゾーンを廃止し、明確に白と黒に分ける。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。同時に、一人親方を従業員化した場合の雇用保険を含む社会保険に加入させることのメリット（助成金活用、技能者の将来の年金等）等をリーフレット等で企業に伝える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・行政による徹底的な調査や指導を行うべきと考える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事を発注するべきではないし、雇用形態が明らかになった場合、社会保険等の加入をさせるべきである。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・疑わしい一人親方を調べる方法については、当人・企業間における支払明細及び受領に関する書類の提出を求める。横行させない為に、事例が確認された場合、その企業に対して何らかの罰則措置が必要。一人親方として契約している企業に対して徹底した指導をしてもらう。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。処罰対象に関しては、個々の状況によるが、少なくとも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と考えます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係行政庁への違法事実・実態を通報し、是正を求める。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な労働契約の締結を指導する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・偽装請負の違法性、事業者としてのリスク等の周知徹底。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用に伴う必要経費（法定福利費等）確保に理解を求め、継続的な雇用を促す。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・違法行為については法令に基づき指導する。雇用では無く一人親方として扱っていることを理由に社会保険等を支払わないことで不当に安い金額で工事を請け負えるということがある。適正な競争原理が働かず発注者にとっても不利益が生じるため、建設業の許可がないものには一人親方として契約できないようにする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・元請としては、協力会社を通して指導を行い、改善されない場合は取引をしない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国として営業停止等厳しく取り締まる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人親方の偽装請負が判明した時点で現場への入場を原則辞退してもらっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・速やかに雇用契約を締結し、社会保険も適切に加入するよう指導する。雇用できない理由等があればヒアリングしていく。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・その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。ただし、拙速に進めると建設業界からの離脱や更なるアングラ化を助長しかねないため、じっくりと取り組む必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人親方については、協会での把握が難しいので、各委員会等で検討した内容を会員企業に情報提供し、偽装ではなく正規に一人親方と請負契約を結んで、現場作業をする事が法律の遵守事項であることを広報していく。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法的処置（請負契約の解除等）も必要と思う。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・強制加入などの法整備。</li> </ul>

・元請として、一次下請会社に是正指導を行う。建設業法違反が伴うようなケースについては、一時発注停止などの措置をとるケースもある。元請の立場から、個別の雇用契約について偽装請負であるか否かを判断することは難しいので、雇用者への措置については、労基署等行政の対応を推進してほしい。建設業法違反での取引停止などのコンプライアンス厳守を企業方針であることを伝達し、改善を求める。改善がなされない場合は発注をしない。

③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貴団体の考えをお聞かせください。

- |   |
|---|
| ・自身の働き方についてよく理解してもらった上で、適正な雇用契約又は請負契約を促す。   |
| ・一人親方については、協会での把握が難しいので、各委員会等で検討した内容を会員企業に情報提供し、偽装ではなく正規に一人親方と請負契約を結んで、現場作業をする事が法律の遵守事項であることを広報していく。  |
| ・基本、一人親方は認めない（一人親方の原則入場禁止（報酬の剥奪）等厳しい対応）としている地域もあるが、現に一人親方が存在していることも事実であり、即刻認めないというものではなく、徐々に減らすための施策を検討してはどうか。  |
| ・偽装一人親方の中にも、本人が意図してなっている技能者と企業の都合でなっている技能者がいる。まずは一人親方についてのリーフレット等を作業所等を通じて技能者に渡し理解させ、企業都合の一人親方の解決を技能者から要求してもらおう。（偽装一人親方を行っている企業は技能者へそれらの情報を伝達するはずがないので、該当する技能者へそれらの情報を伝えるには日々働いている作業所から伝えるしかないと考える） |
| ・確信犯としてこの立場にいる者への対応は必要だが、抽出できるのか疑問。また、偽装「請負」に対する違法性はあるが、偽装であろうと一人親方に仕事を出さないことは、独禁法にふれないか。   |
| ・お金を稼ぎたい、技術をもっと向上させたいから一人親方になった人と、否応なく一人親方にならざるを得なかった人がいて、後者に偽装一人親方が多いと思われます。本人というよりも、一人親方として契約している企業の責任だと考えます。   |
| ・極論ですが、建設工事での「（一人親方に限定した）派遣」を法的に認められないでしょうか。そうすれば、「偽装一人親方」が減少すると思います。（正しくは、請負でなくなるため偽装一人親方に該当しなくなると表現したほうが良いかもしれません）  |
| ・実態として所属している会社を通じた指導では効果が薄まる懸念があるので、技能者本人に元請も含めた上位会社が直接その違法性やデメリットを説明する必要あり。<br>・独り立ちできるまでは会社に所属するよう促す。   |
| ・インボイス制度が令和5年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という情報を伝える。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ほか、違法行為については法令に基づき指導する。  |
| ・仕事を発注すべきではないし、雇用形態が明らかになった場合、社会保険等の加入をさせるべきである。  |

<ul style="list-style-type: none"> <li>・その事実を伝えて本人が雇用者側と折衝し改善を計るべき。改善されない場合は、全建総連等の労働組合等に相談し協力いただきながら改善すべきと考えます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・建設キャリアアップシステムの普及、技能者登録の推進に合わせて、働き方（雇用者なのか事業者なのか）と労働者保護の仕組みをPRし、偽装一人親方として働くことの不利を知ってもらう。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・何故、その親方は偽装一人親方 をしているのか？何らかの事情があり、やむを得ず、今に至ったのか本人に聞く必要があると思う。その後、適正な指導をする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・請負契約の徹底。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・取引先との適正な労働契約の締結。</li> </ul>

4. 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貴団体の考えをお聞かせください。

<p>・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と思います。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と考えます。</p>
<p>・一人親方として働くことのメリット、デメリットを理解した上で、を本人が望んでいるなら、特別な措置は不要だと思います。但し、労災の特別加入は必須とすべきだと思います。</p>
<p>・一人親方に安定的に仕事を供給することが大切だと思います。継続して仕事がないことが偽装一人親方につながっていると思います。例えば、仲間うちの一人親方で組合を組織し、組合が受注して組合員の一人親方が組合から請負うなど、法整備を含めた仕組み作りが必要だと思います。ただし、組合を組織するための手続きが煩雑だと定着しないため、簡易な仕組みが良いと考えます。</p>
<p>・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。こうした技能者に対して、一人親方の功罪をきちんと継続的に説明し、再認識してもらう方策を考えることは重要である。</p>
<p>・最低でも開業届を出し、個人事業主として建設業界で活躍してほしい。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ます。</p>
<p>・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。</p>
<p>・適法であるならば一人親方と当該企業の問題であり、基本的に団体が関与するものではない。</p>
<p>・時間をかけて社会保険等に加入をしてもらい、一人親方形態から法人化してもらう。</p>
<p>・継続的に安定した仕事量が確保できるような制度や仕組み、セーフティネットのような支援策など、国の施策が必要と考えます。</p>
<p>・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。</p>
<p>・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を検討する。</p>
<p>・適正な請負として現場入場ができる環境・法令等の整備など。</p>
<p>・作業が確実に責任を持ち、やりがいを持って行っている場合は、工事完成後に査定をして、次回の単価増額（見直し）をするべきである旨の報告会を専門委員会等にて行い、情報提供していく。</p>
<p>・明確な書面契約による処遇の確保。</p>
<p>・公的実態調査を行う。</p>
<p>・請負契約の平準化。適正な工期、適正な単価での契約。</p>

・適正な価格（単価）での書面による請負契約、支払い条件、工程等の確保が必要と思われる。一人親方は、労災保険給付（特別加入制度は一人親方の自己負担である）、失業時給付及び年金給付の面で、雇用労働者に比べ極めて不利な状況におかれている。厚生年金保険への加入を義務化するとともに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られ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である。

・更なる処遇改善については、特に必要だとは思わないが、品質保証ができる一次下請会社の直下など、できるだけ上位の下請けとして施工体制に入ってもらえれば良いと思う。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する。

5. その他御意見などございましたら、お考えをお聞かせください。

<p>・弊社協力会社何社かに、同アンケートの内容で、現状を問い合わせましたが、社会保険皆加入の現時点で、一人親方の採用は、よほどの人手不足や技量、元社員でもない限り、社会保険加入や労災保険（特別加入）等で難しい面もあり、行っていないとのこと。元請会社としましても、同様に積極的な採用は避けています。</p>
<p>・一人親方として、偽装で有るか無いかを明確に判断できるようにしたらどうか。</p>
<p>・労働者本人が一人親方を選択している場合も多いと思われます。 特に厚生年金について、受給資格を得るためには10年の加入が必要だと勘違い(?)している場合も多いのではないかと(国民年金を10年納め、厚生年金に1ヶ月以上被保険者であれば老齢厚生年金は受け取れる?)など、制度について労働者の理解が(自分も含め)乏しいように思います。</p>
<p>・発注者・受注者とも、経済的な事由により一人親方を選択しているケースが多いと思われるが、建設業法では元請は指導までが限界であり、適正な一人親方か否かを一人一人判断するのは現実的に困難である。実際に取り締まるためには適合される法律に基づく措置が必要と思われる。</p>
<p>・一人親方は少なくとも35年以上も前から存在していました。当時は一人で請け負って仕事をしていた人を一人親方と呼び、特に細かな指示系統や作業形態に関する一人親方の定義などなかったように思います。一人親方が先に存在し、長い間放置され、社会保険等が騒がれ始めたのもここ数年のことです。法律があとから整備され、ここにきて偽装一人親方がクローズアップされているものと理解しています。</p> <p>今現在、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“よりも”社員“を選択するのではないのでしょうか。一人親方の存在そのものにも違和感を覚えます。一人親方の年齢分布や割合、働き方などの実態を調査し、労働力の調整役を担っているのであれば、一人親方の労働環境の改善は難しく、一人親方自体を見直す時期にきていると思います。</p>
<p>・副業が認められる時代の中、建設業界にとって、どのような働き方が担い手不足の解消につながるのか、業界全体で議論が必要と考える。その過程で、ハウスメーカーや戸建て工務店、大手ゼネコンや空調衛生設備など多岐に広がる建設業界では、複数の解答肢が生まれるのではないのでしょうか。</p>
<p>・厚労省による抜き打ち検査を専門工事業者に対して行うのが良いと思われます。</p>
<p>・建設技能者全体に言えることですが、特に一人親方の収入は建設業界の景気によって大きく左右されると考えます。新型コロナウイルス感染症の影響による建設業界の景気悪化のしわ寄せが、建設技能者に集中しないように「労務費見積り尊重宣言」や「建設キャリアアップシステム」を通じて技能に対する適切な賃金の支払いへの取組みを進めていく必要があると考えます。</p>
<p>・個人の問題ではなく、実態的に雇っている会社(雇用主)側の問題が強いと考えている。常に使用する職人であれば、日雇いであれ雇用形態を取るべき。</p>

・①一人親方は、実態としてはグループを形成しており、そのグループが一種の会社として機能しているのが実態。

②最近の施策（CCUS、見える化、外国人材／特定技能 など）は結論ありきで性急に進めすぎていると思います。※時間をかければ良いということではありません。

結果として上手く機能しておらず、その後、業界団体に要請される負担（しわ寄せ）が大きすぎると感じます。社会保険未加入対策も「加入率」を見ると上昇しているため成果があるように見えますが、同時に進められるべき「法定福利費の支払い」についてはなおざりで、書類の量や費やす時間だけが増大しており、保険料の徴収側には十分なメリットが発生していますが、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です。請負金額決定の際には、明示された法定福利費を念頭に逆算して値引き額を決め、適正に支払ったように見せかける「偽装支払」が大手建設会社でも横行していると聞き及びます。「協議の上、双方合意している」が常套句、つじつま合わせの契約です。また、中小建設会社に至っては、法定福利費の認識すらないのが現状です。本件に着手するのは上記が解決されてからだと考えますが、そもそも「一人親方は良くない」かのように話を進めることが問題であると考えます。望んでその立場にいる技能労働者に不利益が生じ、ひいては業界を去るきっかけになると危惧します。今回のアンケートが、アンケートを実施したという「実績作り」に終わらないことを切に希望いたします。

③建設キャリアアップカードを取得しても現場にカードリーダーが無ければ、就業履歴が蓄積されません。活用されるように建設業全体で取り組んでもらいたい。

・一人親方問題解決に関しては、社会保険未加入問題の解決プロセスが役立つと考えます。行政、元請け、専門工事業が同じ方向性を目指し、行動すること。年度目標を立て、段階的に罰則もつけながら進めていく。適正な一人親方と、偽装一人親方の明確な区別化。さらに偽装一人親方も本人都合と会社都合の偽装一人親方の区別化。そしてまずは企業都合の一人親方の従業員化。そのために、社会保険未加入問題同様、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まずは建設業全体に提起していただきたいと考えます。

この問題は、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ており、これを機に現在の建設業システム、関係法律、働き方改革等に適する、建設技能者の新しいモデルを確立できることを期待します。

・当団体が会員を対象に実施している賃金実態調査（回答数 77955 人）の平均年収（2019 年度）では、常用（職人）423 万円、一人親方 462 万円と年収差があまりなく、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・一人親方が多い実態が考えられる。

また、一人親方の契約実態を見ても、労務請負（提供）のみで「1 日 20,000 円」等の人工・常用請負契約が多く、事前の見積り・価格交渉・書面契約など、事業者として適正な請負契約行為をしていない実態が散見される。こうした「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。

また、一人親方の増加によって、建設技能者としての技能育成・教育・継承なども危惧がされる。

・技能者を使用する元請企業が技能者を育成するのか、雇用している事業主が育成するのかのいずれにせよ、コストと時間は必要になる。一人前になるまでには時間がかかりその間の生産性は上がらない。そのあたりを使用する元請企業も理解し、業界として暖かく見守れる環境を整備していく必要がある。基金のような団体を創設し、教育支援制度などの補助金支給などにより技能者の雇用企業が人財を安心して育成できる環境整備が必要。

・受注環境の状況により法的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徹底的な偽装一人親方等の調査、指導を行っていかねば業界全体の衰退を招く結果となりかねないと考える。

# 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

平成8年3月

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 参集者名簿

荒木 尚志 東京大学法学部助教授

(座長) 奥山 明良 成城大学法学部教授

土田 道夫 独協大学法学部助教授

中田 裕康 一橋大学法学部教授

山川 隆一 筑波大学社会科学系助教授

(五十音順)

# 目 次

第 1	検討の趣旨	1
第 2	建設業手間請け従事者について	2
I	はじめに	2
II	判断基準	5
III	事例	10
第 3	芸能関係者について	15
I	はじめに	15
II	判断基準	15
III	事例	19
	(参考)	
	労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)	29



## 建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する 労働基準法の「労働者」の判断基準について

### 第1 検討の趣旨

労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定しているが、具体的な事案についてこの「労働者」に該当するかどうかの判断は必ずしも容易ではない。

この点に関しては、昭和60年に労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が出されているが、なお、労働者に該当するか否かが問題となる事例が多くみられることから、平成5年の労働基準法研究会報告では、当面、この判断基準により運用し、行政としても、より具体的な運用基準を作成するなど、引き続き判断基準の明確化に努めることが適当であるとされている。

このような状況を踏まえ、労働省から当専門部会に対し、特に労働者性の判断について問題となることが多い建設業手間請け従事者及び芸能関係者について、昭和60年の判断基準をより具体化した判断基準のあり方についての検討が依頼され、当専門部会として検討を重ねた結果、以下のよう結論に達した。

## 第2 建設業手間請け従事者について

### I はじめに

#### 1 「手間請け」とは

「手間請け」という言葉は、多様な意味で用いられているが、本報告においては、工事の種類、坪単価、工事面積等により総労働量及び総報酬の予定額が決められ、労務提供者に対して、労務提供の対価として、労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払うという、建設業における労務提供方式を「手間請け」と定義する。

この他に「手間請け」と呼ばれるものとして、①手間賃（日当）による日給月給制の労働者の場合、②手間（労務提供）のみを請け負い、自らは労務提供を行わずに労働力を供給する事業を行っている者の場合等があるが、①については一般に労働者と、②については一般に事業者であると解することができ、これらについては労働者性の問題が生じるところではないので、本報告では対象とはしていない。

なお、建設業において「手間請け」の形態が見られる工事には様々な種類のものがあると考えられるが、以下では主に建築工事を念頭に置いて記述している。

#### 2 「手間請け」の形態

以上のような「手間請け」というものについても、工事の種類、労務提供の形態等により、いくつかの形態が存在する。特に、住宅建築等の小規模建築工事の場合とビル建築等の大規模建築工事の場合では、その形態が大きく異なっている。なお、建設業の場合、親方、子方、配下、世話役等の用語が、工事の形態により異なった意味に使われる場合があるので、単にその呼び名だけではなく実際の役割に留意する必要がある。

##### (1) 小規模建築工事の場合

建築工事を請け負った工務居、専門工事業者等と大工等の建築作業従事者間での契約・労務提供の形態である。建築作業従事者は、

単独の場合とグループの場合があり、後者の場合には、グループの世話役がいる場合がある。

契約は、一つ一つの工事ごとに、就労場所、工期、作業内容、坪単価、報酬の支払方法等を内容として、通常は口頭で行われる。

報酬については、まず、仕事の難易度により一坪仕上げるのに何人分（人工）の労働力が必要かが判断され、これを基に、坪単価が決定されて坪単価×総坪数で総報酬額が決められる。この総報酬額を、工事の進捗状況に従って按分し、月ごとに、あるいは、請求に応じて随時支払う場合や、工事終了後一括して支払う場合などがある。

なお、この他に特殊なものとして、棟上げ等の場合に他の大工等に応援を求め、逆の立場の場合にその「手間」返す「手間貸し」（手間返し）という形態もある。

## (2) 大規模建築工事の場合

おおむね、次の三種類の形態が考えられる。ただし、この分類はあくまでも代表的な例を示したものであり、現実には必ずしもどれかに当てはまるものではないことから、労働者性の判断に当たっては、実際の形態に留意する必要がある。

### イ 世話役請取り

世話役が一次業者等と請負契約を結び、世話役が更にその下の作業員との間で就業に関する契約を結ぶ形態である。世話役とその下の作業員の間では、1日当たりいくらというような内容の契約が結ばれる場合が多い。

### ロ グループ請取り

仕事があって手が足りないとか量が多いといった場合に、同じようなレベルにある仲間がグループで一次業者等から請け負う形態である。グループ内では、グループの世話役とグループの構成員の間で、m当たりいくらという取決めを結んでいる場合や、グループ内が全く対等の関係にあり、一次業者等との関係は、グループ構成員の話し合いにより処理される場合など、様々な形態を

含んでいる。

#### ハ 一人親方

単独で作業を請け負う形態である。

契約は、㎡当たりいくら、トン当たりいくらという出来高払の単価契約で、口頭契約の場合が多い。

### 3 使用者、事業主・事業者

#### (1) 総論

建設業の場合には、下請契約等が重層的になされていることが多く、また、実際の指示や命令も重層的になされる。そのため、このような重層的な関係の下で作業に従事する者について労働者性を判断するためには、誰と誰の間に使用従属関係があるかを明確にする必要がある。

なお、労働基準法等関係法令においては、その義務主体が、労働基準法においては「使用者」、労働安全衛生法においては「事業者」、労働者災害補償保険法においては「事業主」となっている。このうち「事業者」及び「事業主」は事業の責任主体であり、「使用者」は事業主のために行為するすべての者であることから、この二者については対象となる範囲が異なっている。

労働者性の判断基準において、「労働者性を弱める要素」としてある「事業者性」は、上の意味での「事業者」又は「事業主」であるか否か、あるいは、これらにどの程度近いものであるかという点である。

他方、労働基準法においては、事業主以外の者であっても、実際に指揮命令等を行っている者はすべてその限りで「使用者」であることになることから、労働基準法において「使用者」であるとされ、その責任を負うべき場合でも、直ちにその者の労働者性が否定されるものではない。

#### (2) 各論

手間請け従事者の労働者性が認められる場合には、原則的には、

手間請け従事者文はそのグループと直接契約を締結した工務底、専門工事業者、一次業者等が使用者になるものと考えられるが、グループで仕事を請けている場合には、グループの世話役等が使用者になる場合も考えられる。したがって、グループによる手間請けの場合においては、グループの世話役と構成員の間及び工務店、専門工事業者、一次業者等とグループの構成員の間の使用従属関係の有無等を検討し、グループの世話役が、労働者のグループの単なる代表者であるのか、グループの構成員を使用する者であるのかを、その実態に即して判断する必要がある。

## Ⅱ 判断基準

### 1 使用従属性に関する判断基準

#### (1) 指揮監督下の労働

イ 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

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事が来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなさ

れている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者の責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係するものではない。

#### (ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

### 八 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。ただし、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の必要がある場合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には、指揮監督関係を弱める要素となる。

### 二 代替性の有無

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められてい

る場合や、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている場合等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。他方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素の一つとなる。

ただし、労働契約の内容によっては、本人の判断で必要な数の補助者を使用する権限が与えられている場合もある。このため、単なる補助者の使用の有無という外形的な判断のみではなく、自分の判断で人を採用できるかどうかなど補助者使用に関する本人の権限の程度や、作業の一部を手伝わせるだけかあるいは作業の全部を任せるのかなど本人と補助者との作業の分担状況等を勘案する必要がある。

## (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、使用従属性を補強する重要な要素となる。

報酬が、1㎡を単位とするなど出来高で計算する場合や、報酬の支払に当たって手間請け従事者から請求書を提出させる場合であっても、単にこのことのみでは使用従属性を否定する要素とはならない。

## 2 労働者性の判断を補強する要素

### (1) 事業者性の有無

#### イ 機械、器具等の負担関係

据置式の工具など高価な器具を所有しており、当該手間請け業務にこれを使用している場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

他方、高価な器具を所有している場合であっても、手間請け業務にはこれを使用せず、工務庖、専門工事業者、一次業者等の器具を使用している場合には、労働者性を弱める要素とはならない。

電動の手持ち工具程度の器具を所有していることや、釘材等の

軽微な材料費を負担していることは、労働者性を弱める要素とはならない。

□ 報酬の額

報酬の額が当該工務居、専門工事業者、一次業者等の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、労働者性を弱める要素となる。

しかし、月額等でみた報酬の額が高額である場合であっても、それが長時間労働している結果であり、単位時間当たりの報酬の額を見ると同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額とはいえない場合もあり、この場合には労働者性を弱める要素とはならない。

ハ その他

当該手間請け従事者が、①材料の刻みミスによる損失、組立時の失敗などによる損害、②建物等目的物の不可抗力による滅失、毀損等に伴う損害、③施工の遅延による損害について責任を負う場合には、事業者性を補強する要素となる。また、手間請け従事者が業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該手間請け従事者が専ら責任を負うべきときも、事業者性を補強する要素となる。

さらに、当該手間請け従事者が独自の商号を使用している場合にも、事業者性を補強する要素となる。

(2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続して請けている場合には、労働者性を補強する要素の一つとなる。

(3) その他

- イ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。
- ロ 発注書、仕様書等の交付により契約を行っていることは、一般的には事業者性を推認する要素となる。ただし、税務上有利であったり、会計上の処理の必要性等からこのような書面の交付を行っている場合もあり、発注書、仕様書等の交付という事実だけから判断するのではなく、これらの書面の内容が事業者性を推認するに足りるものであるか否かを検討する必要がある。
- ハ ある者が手間請けの他に事業主としての請負業務を他の日に行っていることは、手間請けを行っている日の労働者性の判断に何ら影響を及ぼすものではないため、手間請けを行っている日の労働者性の判断は、これとは独立に行うべきものである。
- ニ いわゆる「手間貸し」（手間返し）の場合においては、手間の貸し借りをしている者の間では、労働基準法上の労働者性の問題は生じないものと考えられる。

### Ⅲ 事例

#### (事例1) 大工A

##### 1 事業等の概要

###### (1) 事業の内容

住宅建築工事

###### (2) 大工の業務の内容

住宅の床、壁、天井等の建付けを行う。発注者から材料の供給を受けて、当該建築現場内において刻み、打付け等の作業を行う。

##### 2 当該大工の契約内容及び就業の実態

###### (1) 契約関係

書面契約はなく、口頭による。受注部分は、発注者自身が請け負った住宅の一区画である。報酬は3.3㎡当たり5万円を基本とし、工事の進捗状況により、毎月末を支払日としている。

###### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

Aは継続的にこの発注者から仕事を受けており、断ると次から仕事してもらえなくなって収入が途絶えることを恐れて、事実上仕事の依頼を断ることはない。しかし、仕事を断ろうと思えば断る自由はあり、都合が悪ければ実際に断ることもある。

また、例えばAが刻みを終わると、次は打付けをするようにという業務従事の指示があり、Aはこれを拒否できない。

###### (3) 指揮命令

発注者はAに仕様書及び発注書で基本的な作業の指示を行い、さらに作業マニュアルで具体的な手順が示されている。また、定期的に発注者の工事責任者が現場に来て、Aらの作業の進捗状況を点検している。

また、他の現場の建前への応援作業を指示される場合があり、この場

合には、発注者から日当の形で報酬の支払を受ける。

(4) 就業時間の拘束性

Aは、原則として毎日発注者の事務所へ赴き、そこで工事責任者の指示を仰いだ後に現場に出勤している。また、作業を休む場合には、発注者に事前に連絡をすることを義務付けられている。勤務時間の指定はされていないが、発注者に雇用されている他の労働者と同じ時間帯に作業に従事しており、事実上毎日午前8時から午後5時まで労務を提供している。

(5) 代替性の有無

Aが自己の判断で補助者を使用することは認められていない。

(6) 報酬の性格

報酬は請負代金のみで、交通費等の経費はすべてAの負担となるが、他の現場へ応援に行く場合は、発注者の雇用労働者と同程度の額が日当の形で支払われる。

(7) その他

材料加工用の工具は、釘等を含め、発注者側に指示されたものをAが用意するが、高価な物はない。

工事途中に台風などにより破損した箇所は発注者側の経費により修理される。

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についてはA本人が事業所得として申告をしている。

### 3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①業務従事の指示に対して諾否の自由を有していないこと、②業務遂行について、かなり詳細な指示を受け、本人に裁量の余地はあまりないこと、③勤務時間についても実質的な拘束がなされていること、から使

用従属性があるものと考えられる。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

工具等を自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素ではあるが、上記(1)による「使用従属性」の判断を覆すものではない。また、代替性が認められていないことは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 結論

本事例の大工Aは、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例2) 型枠大工B

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

中層ビル建築工事

(2) 大工の業務の内容

ビルの梁、柱、壁等の形にベニヤ板等により型枠を作成する。当該部分に、生コンを流し込むことにより梁、柱等が建造されていく。材料は発注者から供給を受ける。ベニヤ等の刻み、打付けは当該建築現場において行う。

2 当該大工の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

書面契約はなく、口頭による。受注部分は、ビル建築現場における一区画を15名のグループで請け負ったもの。報酬は3.3㎡当たり15万円。支払は、随時請求することも工事の進捗状況により可能であるが、工事終了後、一括してグループ全体として受ける。Bはグループの代表として報酬を受け、グループの構成員にはBから分配をする。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

複数の発注者から仕事を受けており、仕事の依頼を断ることもある。

(3) 指揮命令

作業方法等に関しては、発注者から、他工程との関連から、施工時期や安全施工に関する指示を受けることはあるが、その他の施工方法については、状況を見ながら自己が判断して決定する。

また、他の現場の建前への応援作業を依頼される場合があるが、この場合の報酬は、基本的に他のグループとの間でやりとりされる。

(4) 就業時間の拘束性

当該工事内の始業、終業時間は一応定められているが、Bはこれに拘束されることはなく、工事の進捗状況により、発注者と相談の上作業時間が決定される。朝礼や終業時のミーティングに参加することはあるが、義務付けられてはいない。

(5) 代替性の有無

施工に当たり、B自身が作業することは契約内容とはなっておらず、Bが自己の判断で補助者を使用することは自由である。

(6) 報酬の性格

報酬は請負代金のみで、交通費等の経費はすべてBの負担となる。

なお、グループ内の他の構成員への報酬支払責任は最終的にはBが負う。

(7) その他

材料加工用の工具は、高価な据置式の工作機械を含めてBらが用意したものを使用する。

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬については事業所得として申告している。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①仕事の依頼についての諾否の自由はあること、②業務遂行について、裁量が広く認められており、指揮監督を受けているとは認められないこと、③勤務時間が指定、管理されていないこと、④自己の判断で補助者を使用することが認められており、労務提供の代替性が認められること、から使用従属性はないものと考えられる。また、報酬が出来高払となっており、労務対償性が希薄であることは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

高価な工具を自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素である。

(3) 結論

本事例の型枠大工Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

### 第3 芸能関係者について

#### I はじめに

芸能関係者については、多様な職種、契約形態が存在するが、この判断基準においては、俳優及び技術スタッフ（撮影、照明、録音等）について、映画やテレビ番組の制作会社との関係において労働者に該当するか否かの基準を示したものである。したがって、俳優がいわゆるプロダクション等に所属し、それとの間に労働契約関係があると考えられる場合、あるいは、スタッフが、制作会社から業務を請け負う会社に雇用されていると考えられる場合も存するが、そのようなケースはこの判断基準では念頭に置いていない。

なお、映画やテレビ番組の制作に当たっては、一般的には、通常制作会社に雇用されるプロデューサーが作品制作のために必要な全体の予算やスケジュールの管理を行うこととされている。また、プロデューサーの管理の範囲内において、監督が俳優に対し、あるいは、監督ないし撮影、照明等のチーフのスタッフがセカンド以下のスタッフ（助手）に対して撮影上の指示を行うこととされている。このような場合にも、制作会社は、監督やチーフのスタッフを通じて俳優やセカンド以下のスタッフに対して総合的な指示を行っているものと考えられる。したがって、制作会社が俳優やスタッフに対して直接指示を行うことがないからといって、当該俳優やスタッフが制作会社との関係で労働者性を直ちに否定されることにはならない。

#### II 判断基準

##### 1 使用従属性に関する判断基準

###### (1) 指揮監督下の労働

イ 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

例えば、特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の

指示等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する一要素となる。ただし、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の内容をなす個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合がある。また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もある。このような諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

#### □ 業務遂行上の指揮監督の有無

##### (イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

俳優やスタッフが実際に演技・作業を行うに当たり、演技・作業の細部に至るまで指示がある場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

他方、俳優やスタッフなど、芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量に委ねざるを得ないことから、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない。

##### (ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することを拒否できない場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。例えば、スタッフが本来自分の担当するパートのほか、監督の命令、依頼等により他のパートの業務に従事することを拒否できない場合には、一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

## ハ 拘束性の有無

勤務場所がスタジオ、ロケーション現場に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

映画やテレビ番組の撮影に当たっては、勤務時間が指定・管理されていることが通常である。この場合であっても、例えば場面設定との関係上、特定の時間にしか撮影ができないなどの事業の特殊性によるものである場合には、かかる指定は指揮監督関係を肯定する要素とはいえない。他方、「使用者」が業務の遂行を指揮命令する必要によるものであれば、指揮監督関係を肯定する要素と考えられる。例えば、一日の撮影の中で、監督等が行う具体的な撮影時間、休憩、移動時間等の決定や指示に従わなければならないこと、監督の指示によって一旦決まっていた撮影の時間帯が変動した場合に、これに応じなければならないことは、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。

## 二 代替性の有無

「使用者」の了解を得ずに自らの判断によって他の者に労務を提供させ、あるいは、補助者を使うことが認められている等労務提供に代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

### (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

映画やテレビ番組の撮影についての労務提供に関する契約においては、撮影に要する予定日数を考慮に入れながら作品一本あたりいくらか報酬が決められているのが一般的であるが、拘束時間、日数が当初の予定よりも延びた場合に、報酬がそれに応じて増える場合には、使用従属性を補強する要素となる。

## 2 労働者性の判断を補強する要素

### (1) 事業者性の有無

#### イ 機械、器具、衣裳等の負担関係

例えば、俳優が自ら所有する衣裳を用いて演技を行う場合、それが安価な場合には問題とならないが、著しく高価な場合には事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、一般的には、事業者に対する代金の支払と認められ、労働者性を弱める要素となるが、俳優やスタッフの場合には、比較すべき正規従業員がほとんどいないので、労働者性の判断の要素とはなりにくい。ただし、同様の業務に従事する他の者と比べて報酬の額が著しく高額である場合、例えば、ノーランクといわれるような著しく報酬の高い俳優の場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

#### ハ その他

俳優やスタッフが業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該俳優やスタッフが専ら責任を負うべきときは、事業者性を補強する要素となる。

### (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、他社の業務に従事することが契約上制約され、または、時間的余裕がない等事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、経済的に当該企業に従属していると考えられ、労働者性を補強する要素の一つと考えられる。

### (3) その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

### Ⅲ 事例

#### (事例1) 俳優A

##### 1 事業等の概要

###### (1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5ヵ月（うち撮影期間3ヵ月）。

###### (2) 俳優の業務の種類、内容

映画作品の撮影現場において、一言だけ「台詞」がある喫茶店のウェイトレスの役を演じる。

##### 2 当該俳優の契約内容及び就業の実態

###### (1) 契約の内容

ある程度撮影が進行した段階で、撮影日時、場所を特定して出演することを、口頭により製作会社と約したもの。契約期間は2日間であるが、撮影の進行状況によっては、拘束日数が数日間延長されることがある。

報酬は、俳優の実績、人気や役柄の重要性に応じて設定されている「ランク」と呼ばれる出演料の基準により約定されている。

###### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

当初から撮影日時等が特定されているが、撮影期間を数日間延長する旨の指示があった場合に、これを事実上拒否することはできない。

###### (3) 指揮命令

演じる役の性質上、演技内容、方法等については、あらかじめ決定された場面設定によりほとんど特定されているが、撮影の状況によっては、監督等が具体的な指示を行い、自己の裁量によって演技する部分はほと

んどない。

また、監督等の指示により、当初の依頼とは異なる役を演じさせられることがある。

(4) 撮影時間の拘束性

映画製作の性質上、撮影時間は指定・管理される。一日の撮影時間の中の具体的な撮影、休憩、移動の時間の割り振りはAの都合を考慮せず一方的に決定され、これに従わざるを得ない。また、製作会社の都合で当初決まっていた撮影の時間帯を変更する場合であっても、Aはこの指示に従わなければならない。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は拘束日数に基づいて算定されていないが、拘束時間が大幅に延長された場合には多少追加の報酬を受ける。

報酬の額は、「ランク」の最低の5万円である。

(6) 専属性

当該製作会社の作品に専属的に出演してはいないが、契約期間の2日間は他の製作会社の作品に出演することはできない。

(7) その他

社会保険、雇用保険には加入していない。報酬については、エキストラとして出演しているアルバイトと同様に製作会社が給与所得としての源泉徴収を行っている。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①撮影期間が延長される場合であっても拒否することはできないこと、②演技方法等があらかじめ特定され、本人に裁量の余地はほとんどないこと、③具体的な撮影時間等の割り振りが一方的に決定され、これに従わざるを得ないこと、から使用従属性があるものと考えられる。ま

た、当初の役以外の役を演ずることを拒否できないことは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

税金の面で労働者として取り扱われていることは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 本事例の俳優Aは、労働基準法第9条の「労働者」と考えられる。

(事例2) 俳優B

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5ヵ月（うち撮影期間3ヵ月）。

(2) 俳優の業務の種類、内容

映画作品の主演を撮影現場において演じる。

2 当該俳優の契約内容及び就業の実態

(1) 契約の内容

製作会社との書面契約により、3ヵ月の撮影期間において必要な都度出演することを約したものの、いわゆる「ノーランク」であり、契約締結に際して報酬を交渉の上決定したが、その報酬は実際に撮影に要した日数によらず一定額とされている。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

出演依頼が多く、スケジュールが詰まっていることも多いので、都合の悪い時などはロケ撮影の日程の変更を主張することができる。

(3) 指揮命令

演技内容については、事前あるいは撮影の途中で監督等と打合せを行

う。その段階で俳優としての自己のイメージなども主張するなど自分の意向が、かなり反映される。

(4) 撮影時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束されるが、実際の撮影時間の決定においては、Bの都合が優先的に考慮される。

(5) 報酬の性格及び額

報酬の額は、3ヵ月の撮影期間すべてに対するもので、実際の日数にかかわらず、2千万円弱である。

「ランク」に基づいて出演料が決定される俳優に比べて著しく高い。

(6) 専属性

3ヵ月の撮影期間中においても、他会社の作品に出演することは、日程上可能であれば制限はなく、当該製作会社の作品に専属的に出演してはいない。

(7) その他

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についても、Bが事業所得として申告している。また、撮影に用いる高価な衣装は自分で用意する。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①業務従事の指示に対する諾否の自由があること、②演技方法について本人の意向が相当反映されること、③撮影時間の決定に当たって本人の都合が優先的に考慮されること、から使用従属性はないものと考えられる。

また、報酬の額が撮影日数に対応しておらず、その額が他の俳優に比べて著しく高いことは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

高価な衣装を自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素である。

### (3) 結論

本事例の俳優Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

## (事例3) 撮影助手A

### 1 事業等の概要

#### (1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5ヵ月（うち撮影期間3ヵ月）。

#### (2) 撮影助手の業務の種類、内容

映画作品の撮影現場において、撮影のための光量の測定や色温度の計測、機材のセッティング、ピントの調整等を行う。撮影スタッフのランクの中でもサードと呼ばれ、指示系統の序列の中で最後位に位置する。

### 2 当該助手の契約内容及び就業の実態

#### (1) 契約内容

製作会社と口頭の約束により、3ヵ月の撮影期間内を目安に、大まかな撮影スケジュールを特定し、撮影作業に従事することを約したものの。報酬については、サードの撮影助手の相場を参考にして、拘束日数を目安に算定されている。

#### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

3ヵ月間の撮影期間は、ロケの参加依頼等作業従事の指示を拒否できない。

#### (3) 指揮命令

作業の内容、方法等については、基本的にはチーフの撮影技師から、

機材のセッティングの位置、ピントの調整程度の詳細に至るまで指示がある。撮影現場の状況によっては、作業方法が予め特定され、大まかな指示にとどまる場合もあるが、その場合でも、チーフの撮影技師に作業の進捗状況を報告するなど、いずれの場合も自己の裁量により決定し得る部分はほとんどない。

また、監督等の指示により、撮影以外のパートを手伝わされることもある。

(4) 作業時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束される。また、実際の撮影時間は、大物俳優のスケジュールに基づき設定され、自己の都合を反映させることはできない。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、拘束日数に基づいて算定されており、拘束時間が延長された場合には延長された日数に応じて追加の報酬を受ける。

報酬の額は、1か月当たり15万円である。

(6) 機材、器具の負担

撮影に使用する機材等について、自己所有の物を持ち込むことはない。

(7) 専属性

当該製作会社に専属はしていないが、撮影期間中は他の製作会社の作品において作業することは実際にはできない。

(8) その他

社会保険、雇用保険には加入していない。報酬については、作業の補助者として就業しているアルバイトと同様に製作会社が給与所得としての源泉徴収を行っている。

### 3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①作業従事の指示を拒否できないこと、②業務遂行について、通常は詳細な指示があり、本人に裁量の余地はほとんどないこと、③撮影時間も自己の都合とは関係なく決定されて、これに従わざるを得ないこと、から使用従属性があるものと考えられる。また、報酬が拘束日数に基づいて算定されることは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

税金の面で労働者として取り扱われていることは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 結論

本事例の撮影助手Aは、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例4) 撮影技師B

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5ヵ月（うち撮影期間3ヵ月）。

(2) 撮影技師の業務の種類、内容

映画作品の撮影現場において、出演者の動きなどを見て、監督や照明技師等と打ち合わせた上でカメラアングル等を決定し、カメラを操作する。その他に、「ロケハン」といわれる撮影準備作業に参加するなど作品全体の構成決定に参加する。一般に「メインスタッフ」と称される。

2 当該技師の契約内容及び就業の実態

(1) 契約の内容

製作会社との書面契約により、撮影の準備作業を含め5ヵ月間の製作期間作業することを約したもので、報酬は拘束を受ける月数により算定

されている。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

5ヵ月間の製作期間は、ロケ撮影の参加依頼等を拒否することはできない。

(3) 指揮命令

カメラアングルなど撮影方法等について、事前あるいは撮影の途中に監督等と打合せを行うロケその段階での自己の提案は採用される部分が多く、監督等から一方的な指示を受けることはない。

(4) 作業時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束される。また、撮影時間の決定に当たっては大物俳優のスケジュールが優先され、原則として自己の都合を反映させることはできない。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、基本的には拘束される月数を目安に算定され、報酬の額は1ヵ月当たり、150万円弱である。

(6) 機材、器具の負担

自己の所有する機材等を撮影に持ち込んで使用することはない。

(7) 専属性

当該製作会社に専属はしていないが、5ヵ月の製作期間中は、他会社の作品で作業することはほとんどない。

(8) その他

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についても、Bが事業所得として申告している。また、撮影に当たっては、自己の判断で補助者を使うことが認められている。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 使用従属性について

①業務従事の指示について諾否の自由を有していないことは、労働者性を肯定する要素であるが、②業務の遂行方法について一方的な指示を受けることはなく、本人の裁量の余地が大きいこと、③自らの判断で補助者を使うことが認められていることから、使用従属性はないものと考えられる。

#### (2) 労働者性の判断を補強する要素について

社会保険の加入、税金の面で労働者として扱われていないことは、労働者性を弱める要素である。

#### (3) 結論

本事例の撮影技師Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。



(参考)

# 労働基準法研究会報告

(労働基準法の「労働者」の判断基準について)

昭和60年12月19日



# 労働基準法の「労働者」の判断基準について

## 第1 労働基準法の「労働者」の判断

1. 労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。
2. しかしながら、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的事例では、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって「労働者性」の判断をすることが困難な場合がある。このような限界的事例については、「使用従属性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」かどうかを判断するに当たり、「専属度」、「収入額」等の諸要素をも考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断せざるを得ないものとする。
3. なお、「労働者性」の有無を法律、制度等の目的、趣旨と相関させて、ケース・パイ・ケースで「労働者」であるか否かを判断する方法も考え得るが、少なくとも、労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであり、ま

た、全国画一的な監督行政を運営していく上で、「労働者」となったり、ならなかったりすることは適当でなく、共通の判断によるべきものであろう。

## 第2 「労働者性」の判断基準

以上のように「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

この点については、現在の複雑な労働関係の実態のなかでは、普遍的な判断基準を明示することは、必ずしも容易ではないが、多数の学説、裁判例等が種々具体的判断基準を示しており、次のように考えるべきであらう。

### 1. 「使用従属性」に関する判断基準

#### (1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち他人に従属して労務を提供しているかどうかに関する判断基準としては、種々の分類があり得るが、次のように整理することができよう。

#### イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諾否の自由を有していれば、他人に従属して労務を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の一部である個々具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合があり、また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もあり、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も勘案する必要がある。

#### □ 業務遂行上の指揮監督の有無

##### (イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかしながら、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。なお、管弦楽団員、バンドマンの場合のように、業務の性質上放送局等「使用者」の具体的な指揮命令になじまない業務については、それらの者が放送事業等当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、「使用者」の一般的な指揮監督を受けていると判断する裁判例があり、参考にすべきであろう。

##### (ロ) その他

そのほか、「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となろう。

#### ハ 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上（例えば、演奏）、安全を確保する必要上（例えば、建設）等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合が

あり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

## 二 代替性の有無－指揮監督関係の判断を補強する要素－

本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか否か、また、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められているか否か等労務提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではないが、労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素のひとつとなる。

## (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

労働基準法第11条は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。すなわち、使用者が労働者に対して支払うものであって、労働の対償であれば、名称の如何を問わず「賃金」である。この場合の「労働の対償」とは、結局において「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」と言うべきものであるから、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に「使用従属性」を判断することはできない。

しかしながら、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

## 2. 「労働者性」の判断を補強する要素

前述のとおり、「労働者性」が問題となる限界的事例については、「使用従属性」の判断が困難な場合があり、その場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断する必要がある。

### (1) 事業者性の有無

労働者は機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例であるが、最近におけるいわゆる傭車運転手のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例がある。このような事例については、前記1の基準のみをもって「労働者性」を判断することが適当でなく、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もある。

#### イ 機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はないが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」としての性格が強く、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、上記イと関連するが、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ハ その他

以上のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」とし

ての性格を補強する要素としているものがある。

## (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に「使用従属性」の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、「労働者性」の有無に関する判断を補強する要素のひとつと考えられる。

- イ 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつと考えて差し支えないであろう。なお、専属下請のような場合については、上記1(1)イと同様留意する必要がある。
- ロ 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、上記イと同様、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えないであろう。

## (3) その他

以上のほか、裁判例においては、①採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていること、③労働保険の適用対象としていること、④服務規律を適用していること、⑤退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

### 第3 具体的事案

#### 1. 傭車運転手

いわゆる「傭車運転手」とは、自己所有のトラック等により、他人の依頼、命令等に基づいて製品等の運送業務に従事する者であるが、その「労働者性」の判断に当たっては、一般にその所有するトラック等が高価なことから、「使用従属性」の有無の判断とともに、「事業者」としての性格の有無の判断も必要となる。

〔判断基準〕

#### (1) 「使用従属性」に関する判断基準

##### イ 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

##### (イ) 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

当該諾否の自由があることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

##### (ロ) 業務遂行上の指揮監督の有無

##### ① 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

運送物品、運送先及び納入時刻の指定は、運送という業務の性格上当然であり、これらが指定されていることは業務遂行上の指揮監督の有無に関係するものではない。

運送経路、出発時刻の管理、運送方法の指示等がなされ、運送業務の遂行が「使用者」の管理下で行われていると認められる場合には、業務遂行上の指揮命令を受けているものと考えられ、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

##### ② その他

当該「傭車運転手」が契約による運送という通常の業務のほか、「使用者」の依頼、命令等により他の業務に従事する場合があることは、当該運送業務及び他の業務全体を通じて指揮監督を受けていることを補強する重要な要素となる。

(ハ) 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定、管理されていないことは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となるが、一方、これらが指定、管理されていても、それはその業務内容から必然的に必要となる場合もあり、指揮監督関係の存在を肯定するひとつの要素となるに過ぎないものと考えられる。

(ニ) 代替性の有無－指揮監督関係の判断を補強する要素－

他の者が代わって労務提供を行う、補助者を使う等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となるが、一方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素のひとつとなる。

□ 報酬の労務対償性の有無の判断基準

報酬が、出来高制ではなく、時間単位、日単位で支払われる場合には、下記(2)、イ、(□))のようにその額が高い場合であっても、報酬の労務対償性が強く、「使用従属性」の存在を補強する重要な要素となる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

イ 事業者性の有無

(イ) 機械、器具の負担関係

「傭車運転手」は高価なトラック等を自ら所有するのであるから、一応、「事業者性」があるものと推認される。

(□) 報酬の額

報酬の額が同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、当該報酬は、事業者に対する運送代金の支払と考えられ、「労働者性」を弱める要素となる。ただし、報

酬の算定方法によっては、報酬の額が著しく高額なことそのことが「労働者性」を弱める要素とはならない場合もある（上記(1)、□参照）。

□ 専属性の程度

(イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は他社の業務に従事する場合であっても、それが「使用者」の紹介、斡旋等によるものであるということは、専属性の程度を高めるという意味であり、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる場合もあるものと考えられる。

(ロ) 報酬に固定給部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、上記(イ)と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつになるものと考えられる。

ハ その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、服務規律を適用しているか否か等は、「労働者性」の判断に当たって重要な要素となるものではないが、当事者の認識を推認する要素であり、当該判断を補強するものとして考えて差し支えないであろう。

## 2. 在宅勤務者

いわゆる「在宅勤務者」とは、自宅において就業する労働者をいうが、このような就業形態の者は今後増加していくものと考えられることから、自営業者、家内労働者等と区別し、どのような形態の「在宅勤務者」が労働基準法第9条の「労働者」に該当するか、その判断基準を明確にする必要がある。

〔判断基準〕

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

イ 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

(イ) 仕事の依頼，業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

当該諾否の自由があることは，指揮監督関係を否定する重要な要素となるが，一方，当該諾否の自由がないことは，契約内容等による場合もあり，指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

(ロ) 業務遂行上の指揮監督の有無

会社が業務の具体的内容及び遂行方法を指示し，業務の進捗状況を本人からの報告等により把握，管理している場合には，業務遂行過程で「使用者」の指揮監督を受けていると考えられ，指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ハ) 拘束性の有無

勤務時間が定められ，本人の自主管理及び報告により「使用者」が管理している場合には，指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

(ニ) 代替性の有無－指揮監督関係の判断を補強する要素－

当該業務に従事することについて代替性が認められている場合には，指揮監督関係を否定する要素となる。

ロ 報酬の労務対償性の有無

報酬が，時間給，日給，月給等時間を単位として計算される場合には，「使用従属性」を補強する重要な要素となる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

イ 事業者性の有無

(イ) 機械，器具の負担関係

自宅に設置する機械，器具が会社より無償貸与されている場合には，「事業者性」を薄める要素となるものと考えられる。

(ロ) 報酬の額

報酬の額が，同社の同種の業務に従事する正規従業員に比して

著しく高額な場合には、「労働者性」を薄める要素となるものと考えられるが、通常そのような例は少ない。

□ 専属性の程度

(イ) 他社の業務に従事することが制約され、又は事実上困難な場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

(ロ) 報酬に固定給部分がある等生活保障的要素が強いと認められる場合も、上記(イ)と同様、「労働者性」を補強する要素のひとつとなる。

ハ その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っているか否か、労働保険の適用対象としているか否か、採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の場合と同様であるか否か等は、当事者の認識を推認する要素に過ぎないものではあるが、上記の各基準によっては「労働者性」の有無が明確とならない場合には、判断基準のひとつとして考えなければならないであろう。

(事例1) 傭車運転手A

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

建築用コンクリートブロックの製造及び販売

(2) 傭車運転手の業務の種類、内容

自己所有のトラック(4トン及び11トン車、1人1車)による製品(コンクリートブロック)の運送

2 当該傭車運転手の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

書面契約はなく、口頭により、製品を県外の得意先に運送することを約したもので、その報酬（運賃）は製品の種類、行先及び箇数により定めている。

(2) 業務従事の諾否の自由

会社は配車表を作成し、配車伝票によって業務を処理しており、一般的にはこれに従って運送していたが、時にこれを拒否するケース（特段の不利益取扱いはない。）もあり、基本的には傭車運転手の自由意思が認められている。

(3) 指揮命令

運送業務の方法等に関して具体的な指揮命令はなく、業務遂行に当たって補助者を使用すること等も傭車運転手の自由な判断にまかされ、時に上記(2)の配車伝票に納入時刻の指定がされる程度で傭車運転手自身に業務遂行についての裁量が広く認められている。

(4) 就業時間の拘束性

通常、傭車運転手は午後会社で積荷して自宅に帰り、翌日、自宅から運送先に直行しており、出勤時刻等の定め、日又は週当たりの就業時間等の定めはない。

(5) 報酬の性格

報酬は運賃のみで、運賃には車両維持費、ガソリン代、保険料等の経費と運転業務の報酬が含まれていたと考えられるが、その区分は明確にされていない。

(6) 報酬の額

報酬の額は月額約40万円と、社内運転手の17～18万円に比してかなり高い。

(7) 専属性

契約上他社への就業禁止は定めておらず、現に他の傭車運転手2名程度は他社の運送にも従事している。

(8) 社会保険、税金等

社会保険、雇用保険等には加入せず（各人は国民健康保険に加入）、また報酬については給与所得としての源泉徴収が行われず、傭車運転手本

人が事業所得として申告している。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 「使用従属性」について

①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由があること、②業務遂行についての裁量が広く認められており、他人から業務遂行上の指揮監督を受けているとは認められないこと、③勤務時間が指定、管理されていないこと、④自らの判断で補助者を使うことが認められており、労務提供の代替性が認められていること、から使用従属性はないものと考えられ、⑤報酬が出来高払いであって、労働対償性が希薄であることは、当該判断を補強する要素である。

#### (2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①高価なトラックを自ら所有していること、②報酬の額は同社の社内運転手に比してかなり高いこと、③他社への就業が禁止されておらず、専属性が希薄であること、④社会保険の加入、税金の面で同社の労働者として取り扱われていなかったことは「労働者性」を弱める要素である。

#### (3) 結論

本事例の備車運転手は、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

### (事例2) 備車運転手B

#### 1 事業等の概要

##### (1) 事業の内容

主として公共土木工事の設計、施工

##### (2) 備車運転手の業務の種類、内容

会社施工の工事現場において土砂の運搬の業務に従事するいわゆる白

## ナンバーのダンプ運転手

### 2 当該備車運転手の契約内容及び就業の実態

- (1) 備車運転手は、積載量10トンのダンプカー1台を所有し、会社と契約して会社施工の工事現場で、土砂運搬を行っている。契約書は作成しておらず、専属として土砂運搬を行うもので、本人が自己の意思で他社の建設現場へダンプ持ちで働きに行くことは暗黙のうちに会社を退社するに等しいものと考えられている。
- (2) ダンプを稼働した場合の報酬は1日につき35,000円であり、その請求は本人が毎月末に締め切って計算のうえ会社に対し行っている。会社は、この請求に基づいて稼働回数をチェックし、本人の銀行口座へ翌月10日に振り込んでいるが、この報酬については、給与所得としての源泉徴収をせず、備車運転手本人が事業所得として青色申告をしている。
- (3) 稼働時間は、午前8時から午後5時までとなっているが、ダンプによる土砂運搬がない場合は、現場作業員として就労することもできる。この場合には、賃金として1日につき5,500円が支払われる。したがって、本人は土砂運搬作業の有無にかかわらず、始業時間までに現場に出勤しており、現場では、いずれの場合にも現場責任者の指示を受け、出勤表にはそれぞれの時間数が記録されている。現場作業員として就労した場合の賃金は、一般労働者と同様、月末締切りで翌月5日に現金で支払われ、この分については、給与所得としての源泉徴収がされている。
- (4) ダンプの所有は備車運転手本人となっており、ローン返済費（月15万円）、燃料費（月20日稼働で15－16万円）、修理費、自動車税等は本人負担となっている。
- (5) 社会保険、雇用保険には加入していない。

### 3 「労働者性」の判断

- (1) 「使用従属性」について

①業務遂行について現場責任者の指示を受けていること，②土砂運搬がない場合は，現場責任者の指示を受け現場作業員として就労することがあること，③勤務時間は午前8時から午後5時までと指定され，実際の労働時間数が現場において出面表により記録されていること，に加え，④土砂運搬の報酬は下記(2)でみるようになりかなり高額ではあるが，出来高ではなく日額で計算されていることから，「使用従属性」があるものと考えられる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①高価なトラックを自ら所有していること，②報酬の額は月20日稼働で70万円（ローン返済費及び燃料費を差し引くと約40万円）であって，その他の事情を考慮してもかなり高額であること，③社会保険の加入，税金の面で同社の労働者として取り扱われていないことは「労働者性」を弱める要素であるが，上記(1)による「使用従属性」の判断を覆すものではない。

(3) 結論

本事例の傭車運転手は，労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例3) 在宅勤務者A

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

ソフトウェアの開発，計算業務の受託，電算室の総括的管理運営

(2) 在宅勤務者の業務の種類，内容

会社よりミニファックスで伝送される仕様書等に基づき，プログラムの設計，コーディング，机上でのデバッグを行う。

2 在宅勤務者の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係一

期間の定めのない雇用契約により、正社員として採用している。

(2) 業務の諾否の自由

会社から指示された業務を拒否することは、病気等特別な理由がない限り、認められていない。

(3) 指揮命令

業務内容は仕様書等に従ってプログラムの設計等を行うことであり、定形化しており、通常、細かな指示等は必要ない。なお、10日に1回出社の義務があり、その際、細かい打合わせ等をすることもある。

(4) 就業時間の拘束性

勤務時間は、一般従業員と同じく午前9時から午後5時（休憩1時間）と決められており、労働時間の管理、計算は本人に委ねている。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、一般従業員と同じく月給制（固定給）である。

(6) 専属性

正社員であるので、他社への就業は禁止されている。

(7) 機械、器具の負担

末端機器及び電話代は、会社が全額負担している。

### 3 「労働者性」の判断

(1) 「使用従属性」について

①業務の具体的内容について、仕様書等により業務の性質上必要な指示がなされていること、②労働時間の管理は、本人に委ねられているが、勤務時間が定められていること、③会社から指示された業務を拒否することはできないこと、に加えて、④報酬が固定給の月給であることから、「使用従属性」があるものと考えられる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

①業務の遂行に必要な末端機器及び電話代が会社負担であること、②報酬の額が他の一般従業員と同等であること、③正社員として他社の業務に従事することが禁止されていること、④採用過程、税金の取扱い、

労働保険の適用等についても一般従業員と同じ取扱いであることは、「労働者性」を補強する要素である。

(3) 結論

本事例の在宅勤務者は、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例4) 在宅勤務者B

1 事業等の概要

(1) 事業の内容

速記，文書処理

(2) 在宅勤務者の業務の種類，内容

元正社員であった速記者が，会議録等を録音したテープを自宅に持ち帰り，ワープロに入力する。

2 在宅勤務者の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

「委託契約」により，納期まで1週間～1か月程度の余裕のある仕事を委託しており，納期の追っているものは正社員にやらせている。

(2) 業務の諾否の自由

電話により又は入社時に，できるかどうかを確認して委託している。

(3) 指揮命令

業務の内容が定形化しており，個々具体的に指示することは必要なく，週1回程度の出社時及び電話により進捗状況を確認している。

(4) 就業時間の拘束性

勤務時間の定めはなく，1日何時間位仕事ができるかを本人に聴き，委託する量を決める。

(5) 報酬の性格及び額

在宅勤務者個々人についてテープ1時間当たりの単価を決めており、テープの時間数に応じた出来高制としている。

(6) 機械、器具の負担

会社がワープロを無償で貸与している。

(7) その他

給与所得としての源泉徴収、労働保険への加入はしていない。

3 「労働者性」の判断

(1) 「使用従属性」について

①会社からの委託を断ることもあること、②勤務時間の定めはなく、本人の希望により委託する量を決めていること、③報酬は、本人の能力により単価を定める出来高制であること、④業務の具体的内容、その遂行方法等について特段の指示がないことから「使用従属性」はないものと考えられる。

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素について

業務の遂行に必要なワープロは会社が負担しているが、他に「労働者性」を補強する要素はない。

(3) 結論

本事例の在宅勤務者は、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

全世代型社会保障検討会議  
第2次中間報告

令和2年6月25日  
全世代型社会保障検討会議

## <目次>

### 第1章 はじめに

1. これまでの検討経緯
2. 全世代型社会保障改革の進捗状況

### 第2章 昨年末以降の検討結果

1. フリーランス
2. 介護
3. 最低賃金
4. 医療
5. 少子化対策
6. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた社会保障の新たな課題

### 第1章 はじめに

#### 1. これまでの検討経緯

全世代型社会保障検討会議は昨年12月に中間報告を公表し、昨年末の時点における検討成果について中間的な整理を行った。中間整理を行った項目は以下のとおり。

##### ○年金

- (1) 受給開始時期の選択肢の拡大
- (2) 厚生年金（被用者保険）の適用範囲の拡大
- (3) 在職老齢年金制度の見直し等
- (4) ねんきん定期便等の見直し
- (5) 私的年金の見直し

##### ○労働

- (1) 70歳までの就業機会確保
- (2) 中途採用・経験者採用の促進
- (3) 兼業・副業の拡大
- (4) フリーランスなど、雇用によらない働き方の保護の在り方

##### ○医療

- (1) 医療提供体制の改革
- (2) 大きなリスクをしっかりと支えられる公的保険制度の在り方

##### ○予防・介護

- (1) 保険者努力支援制度の抜本強化
- (2) 介護インセンティブ交付金の抜本強化
- (3) エビデンスに基づく政策の促進
- (4) 持続可能性の高い介護提供体制の構築

本年は2月19日に第6回会議を開催後、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、審議を一時中断した。当初の予定では、本検討会議は本年夏に最終報告を取りまとめる予定であったが、こうした状況を踏まえ、最終報告を本年末に延期することとした。これに伴い、第2回目の中間報告を行うこととした。

本年末の最終報告に向けて、与党の意見も踏まえ、検討を深めていく。

## 2. 全世代型社会保障改革の進捗状況

昨年12月の中間報告に基づき、第201回国会では以下の改革が実現した。

### (労働)

70歳までの就業機会の確保のための措置（定年廃止、70歳までの定年延長、70歳までの継続雇用制度、労使で同意した上での雇用以外の措置（70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度、70歳まで社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講じることを企業の努力義務とする高年齢者雇用安定法の一部改正が成立した。

また、大企業（301人以上規模）に対し、正規雇用労働者の中途採用・経験者採用比率の公表を義務づける労働施策総合推進法の一部改正が成立した。

### (年金)

以下の措置を含む厚生年金保険法等の一部改正が成立した。

- ①週労働時間20～30時間の短時間労働者について、厚生年金（被用者保険）の適用対象とすべき事業所の範囲を現行の500人超から2022年10月に100人超、2024年10月に50人超まで段階的に拡大する。
- ②自分で選択可能となっている年金受給開始時期について、その上限を現行の70歳から75歳に引き上げる。
- ③60～64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金（低在老）について、現行の28万円から65歳以上の在職老齢年金（高在老）と同じ47万円の基準に合わせる。
- ④私的年金（確定拠出年金）の加入可能年齢を引き上げる（企業型：65歳未満→70歳未満、個人型（iDeCo）：60歳未満→65歳未満）。

### (予防)

成立した令和2年度当初予算において、以下が盛り込まれた。

- ①疾病予防の取組を強化するため、国民健康保険における保険者努力支援制度（保険者（都道府県と市町村）の予防・健康づくり等への取組状況について評価を加え、保険者に交付金を交付する仕組み）を1.5倍に増額し、交付金の配分基準のメリハリを強化することで、自治体による予防・健康づくりを促進する。
- ②介護予防の取組を強化するため、介護保険における介護インセンティブ交付金（保険者（市町村）や都道府県の介護予防等への取組状況について評価を加え、保険者（市町村）や都道府県に交付金を交付する仕組み）を2倍に増額し、交付金の配分基準のメリハリを強化することで、自治体による介護予防を促進する。
- ③エビデンスに基づく予防・健康づくりを促進するため、予防・健康づくりの健康増進効果等を確認・蓄積するための実証事業を行う。

## 第2章 昨年の中間報告以降の検討結果

昨年12月の中間報告以降、本検討会議において検討したテーマについての検討結果は以下のとおり。

### 1. フリーランス

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年2月から3月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施し、別添の当該調査結果に基づき、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスの方に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

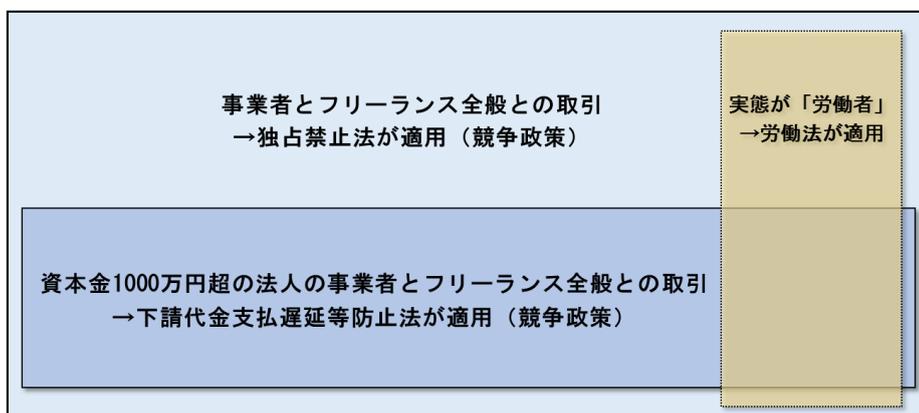
こうした状況も踏まえ、政府として一体的に、フリーランスの適正な拡大を図るため、以下のルール整備を行う。

### (1) 実効性のあるガイドラインの策定 (基本的考え方)

独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請代金支払遅延等防止法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法を広く適用することが可能である。他方で、これまでは、働き方に関して、特に独占禁止法については、その適用には慎重であった。この点、公正取引委員会がこのような従来の姿勢を変更していることも踏まえ、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にする必要がある。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年度内に策定する。

(図：フリーランスに適用される法律関係)



## (ガイドラインの方向性)

連名のガイドラインの具体的な内容として、以下の点を検討する。

### ①契約書面の交付

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、契約書面を交付しない又は記載が不十分な契約書面を交付することは、独占禁止法（優越的地位の濫用）上不適切であることを明確化する。

なお、下請代金支払遅延等防止法の書面の交付にあたっては、受け手側が事前に承諾し、保存する前提であれば、現在オンラインでの交付も認められており、オンラインでの契約書面向けのひな形を示す。

### ②発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、不当に取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額を行うことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用にあたることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為にあたることを明確化する。

### ③仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用

仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する。

### ④現行法上「雇用」に該当する場合

フリーランスとして業務を行っていても、①実質的に発注事業者の指揮監督下で仕事に従事しているか、②報酬の労務対償性があるか、③機械、器具の負担関係や報酬の額の観点からみて事業者性がないか、④専属性があるか、などを総合的に勘案して、現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する。

## (2) 立法的対応の検討

取引条件を明記した書面の交付は下請代金支払遅延等防止法上で義務付けられているものの、資本金1000万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について、下請代金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応の検討を行う。

## (3) 執行の強化

発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、中小企業庁の取引調査員（下請Gメン）や公正取引委員会の職員の増員の検討を行うなど、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行を強化する。

また、ガイドラインの内容を下請振興法に基づく下請振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

## (4) 労働者災害補償保険等の更なる活用

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図

るための特別加入制度<sup>1</sup>の対象拡大等について検討する。また、フリーランスとして働く人も加入できる共済制度（小規模企業共済等）の更なる活用促進を図る。あわせて、フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援する。

## 2. 介護

介護分野の人手不足や今後の介護サービス需要の伸びに対応し、介護制度の持続可能性を確保するため、テクノロジーやデータを活用し、介護職員がケア業務に専念できる環境を整備する。その際、介護事業者に中小事業者が多いことを踏まえ、こうした事業者に対するテクノロジーや運営ノウハウの導入支援を強化する。

### （1）介護サービスにおけるテクノロジーの活用

現在、業務改善や見守りセンサー・ケア記録の電子化・インカム等の活用により、介護サービスの質を保ちつつ、より少ない人数で介護サービスを提供する先進施設が存在している。こうした先進事例の全国展開を進めるため、見守りセンサー・インカムの導入やWi-Fi工事等を地域医療介護総合確保基金<sup>2</sup>の支援対象に追加するとともに、現場のニーズに応じて補助上限の引き上げを可能とする。

今後、更なる生産性向上を実現するためには、AIを活用したケアプラン作成の自動化など、もう一段のイノベーションが必要となるため、現場のニーズに合った機器の開発・実証を支援する。

さらに、テクノロジーの導入の効果をデータとして把握・分析し、エビデンスに基づき、不断に介護報酬や人員配置基準について見直しを図る。

### （2）文書の簡素化・標準化・ICT等の活用

介護職員が行政に提出する文書等の作成に要する時間を効率化し、利用者に対する介護サービスの提供に集中できるよう、行政に提出する文書の記載項目や添付書類の削減など文書の簡素化を進める。

また、自治体ごとに文書の様式等が異なり、文書作成の効率化やICT化を阻害していることを踏まえて、国が標準的な様式等を作成するとともに、行政文書の標準化に取り組む自治体に対し、介護インセンティブ交付金で評価する。

さらに、行政への文書提出をワンストップで効率的に行うことが出来るよう、事業所の指定に関する申請や事業所の介護報酬の請求に関する届出等の標準化と電子化の実現について、2020年度中に検討し、2021年度中の実現を目指す。

### （3）介護サービスの効果を正確に測定するためのビッグデータの整備

介護サービスの効果を正確に測定し、精緻なエビデンスに基づき介護報酬や必要な制度見直しの意思決定を行うことができるよう、介護分野のビッグデータの整備を進める。具体的には、ケアの内容や高齢者の状態等の情報を収集するシステム

---

<sup>1</sup> 労働者以外の者のうち、業務の実態、災害の発生状況等からみて、労働者に準じて労働者災害補償保険により保護することがふさわしい者に、一定の要件の下に同保険に特別加入することを認めている制度。

<sup>2</sup> 地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するため、平成26年度に消費税増収分等を活用した制度として創設し、各都道府県に設置。各都道府県は、都道府県計画を作成し、当該計画に基づき事業を実施。

(CHASE)<sup>3</sup>を本年度中に本格稼働するとともに、介護データベース<sup>4</sup>と医療データベース(NDB)<sup>5</sup>との連結を本年10月から実施する。また、エビデンスに基づき、標準的な介護サービス水準の在り方に関する検討を進める。

#### (4) 介護事業者の創意工夫を引き出す弾力的な取組の推進

介護事業者が利用者のニーズに沿って創意工夫を図ることが容易になるよう、利用者の自立度が改善した場合の加算について、エビデンスに基づき、2021年度介護報酬改定において必要な見直しを行うとともに、自立支援の成果に応じた介護事業者への支払いに取り組む市町村を介護インセンティブ交付金で評価する。

また、介護サービスと保険外サービスの組合せについて、本年中にルールの明確化を図る。

### 3. 最低賃金

賃上げは、成長と分配の好循環を実現するための鍵となるものであり、積極的に取り組んできた。

その中で、最低賃金は、2003年度から2012年度までの10年間で、全国加重平均で86円の引上げにとどまっていたが、2013年度から2019年度までの7年間で152円引上げた。また、昨年度は27円の引上げとなり、現行方式で過去最高の上げ幅となっている。

さらに、昨年、「この3年、年率3%程度を目途として引き上げられてきたことを踏まえ、景気や物価動向を見つつ、地域間格差にも配慮しながら、これらの取組とあいまって、より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す」との方針を閣議決定した。

経済の好循環を回していく上で賃上げは重要であり、中小企業の取引関係を適正化しつつ、この方針を堅持することとする。

他方で、新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は、官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題である。

このため、今年度の最低賃金については、最低賃金審議会において、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める。

### 4. 医療

昨年12月の中間報告で示された方向性や進め方に沿って、更に検討を進め、本年末の最終報告において取りまとめる。

### 5. 少子化対策

少子化の問題は、結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む様々な要因が絡み合っており、今後も、その一つ一つを粘り強く取り除いていくことで、できる限り早期に、「希望出生率1.8」の実現に取り組む。このため、少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)に基づき、以下の施策を含め、将来の子供達に負担

<sup>3</sup> リハビリ以外のケア内容や、高齢者の日常生活に関する動作の状況(ADL)等の情報を収集するデータベース。

<sup>4</sup> 介護レセプトや要介護認定情報に関するデータベース。

<sup>5</sup> 医療レセプトや特定健診情報に関するデータベース。

を先送りすることのないよう、安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、できることから速やかに着手する。

### **(1) 結婚支援**

地方公共団体が行う、出会いの機会・場の提供、結婚に関する相談・支援や支援者の養成などの総合的な結婚支援の一層の取組を支援する。結婚に伴う新生活のスタートアップに係る経済的負担を軽減することで、結婚の後押しをする。

### **(2) 妊娠・出産への支援**

#### **①不妊治療に係る経済的負担の軽減**

不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、高額な医療費がかかる不妊治療（体外受精、顕微授精）に要する費用に対する助成を行うとともに、適応症と効果が明確な治療には広く医療保険の適用を検討し、支援を拡充する。そのため、まずは2020年度に調査研究等を通じて不妊治療に関する実態把握を行うとともに、効果的な治療に対する医療保険の適用の在り方を含め、不妊治療の経済的負担の軽減を図る方策等についての検討のための調査研究を行う。

#### **②妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援**

子育て世代包括支援センターの整備の促進、産後ケア事業の全国展開や産前・産後サポート事業の充実など、成育基本法を踏まえ、地域において妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制を構築する。

### **(3) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備**

#### **①育児休業などの両立支援制度の定着促進・充実**

男女共に仕事と子育てを両立できる環境を整備するため、引き続き、育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実を図る。

#### **②男性の家事・育児参画の促進**

男性の育児休業取得や育児参加を促進するための取組を総合的に推進する。育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討する。

育児休業給付について、男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

#### **③「子育て安心プラン」等に基づく保育の受け皿の整備等**

「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに待機児童解消を図り、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を確保する。

2021年度以降の保育の受け皿確保について、必要な者に適切な保育が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行う。

「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備及び一体的な実施に取り組む。

### **(4) 地域・社会による子育て支援**

保護者の就業形態や就業の有無等にかかわらず、子育て家庭の多様なニーズに応じて、全ての子育て家庭が、それぞれが必要とする支援にアクセスでき、安全かつ安心して子供を育てられる環境を整備する。

#### **(5) 多子世帯への支援**

多子世帯に配慮し、子育て、教育、住居など様々な面での負担の軽減策を推進する。児童手当について、多子世帯や子供の年齢に応じた給付の拡充・重点化が必要との指摘も含め、財源確保の具体的な方策と併せて、子供の数や所得水準に応じた効果的な給付の在り方を検討する。

### **6. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえた社会保障の新たな課題**

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により社会保障の新たな課題が生じている。これまで令和2年度第2次補正予算等で措置した施策を迅速かつ適切に執行するとともに、今後も、セーフティネットとしての重要性が増していることに留意して、社会保障改革の議論を進める。

#### **(1) 感染拡大防止に配慮した医療・介護・福祉サービスの提供等**

令和2年度第2次補正予算において拡充した新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金等に基づき、感染拡大防止に配慮した医療・介護・福祉の提供体制の整備等を推進する。

具体的には、医療分野では、重点医療機関（新型コロナウイルス感染症患者専用の病院や病棟を設定する医療機関）等への病床確保料の補助や設備整備への支援、医療従事者等への慰労金の支給、医療用マスク・ガウン・手袋といった個人防護具（PPE）等の医療用物資の確保と医療機関等への配布、医療機関・薬局等の感染拡大防止等のための支援、経営が厳しい医療法人や個人診療所に対する持続化給付金による支援等を行う。

介護・福祉分野では、感染症対策を徹底したサービス等の提供をするために必要な経費への支援、介護・障害福祉サービス事業所の職員への慰労金の支給、サービス利用の再開支援等を行う。

また、オンライン診療やオンライン面会等の非接触サービス提供を促進するため、介護施設や医療機関等におけるタブレットやWi-Fi等の導入支援を強化するほか、今後の感染症対応力の強化に向けた取組を強力に進める。

さらに、「通いの場」の活動自粛等により、高齢者の外出・運動や社会的交流の機会が減少していることを踏まえ、屋外におけるプログラムや、通いの場に通うことができない高齢者への訪問型の支援など感染防止に配慮した支援の提供を進める。

#### **(2) 感染症への対応の視点も含めた医療提供体制の整備**

感染症への対応の視点も含めて、質が高く効率的で持続可能な医療提供体制の整備を進める。その際、地域医療構想調整会議における議論の活性化を図るとともに、データに基づく医療ニーズを踏まえ、都道府県が適切なガバナンスのもと医療機能の分化・連携を推進する。

#### **(3) 生活不安・ストレスを背景とする諸問題への対応**

感染症への対応の長期化に伴い、生活不安やストレスを背景とする、自殺者の増

加、児童虐待、DV（ドメスティック・バイオレンス）被害等が懸念される。このため、電話・SNSの活用等による相談体制の強化やこころのケアの充実を進めるとともに、子ども食堂・子供への宅食などの民間団体等を活用した子供の見守り支援等を強化する。

#### （４）経済情勢の悪化に伴う雇用・生活への支援

経済情勢の悪化に伴い、失業者の発生が懸念される中で、雇用調整助成金の拡充や休業支援金の創設などによる雇用の維持や、解雇・雇止め等にあった非正規雇用労働者等に対するハローワークによる就職支援、人手不足が深刻化している福祉等の業種へのマッチング支援の強化等を行う。離職等に伴い住居を失った者等に対しては、住居確保給付金や民間団体等によるアパート等への入居・定着支援等により住まいの支援を強化する。

また、新卒者の就職活動への影響や内定取消し事案が懸念される中で、新卒応援ハローワークによる就職支援や内定取消しにあった学生への相談体制を強化する。

さらに、感染防止に配慮した働き方として、高齢者も含めてテレワークで安心して働くことができるよう、事業主によるテレワーク設備の導入や研修等を支援する。

#### （５）エビデンスに基づく予防・健康づくりの促進

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、エビデンスに基づく予防・健康づくりを促進するため、実証事業を通じて予防・健康づくりのエビデンスを確認・蓄積し、効果が確認された予防・健康づくりを促進する。また、保険者や事業主による予防・健康づくりの基盤として、事業主から保険者に健診データを提供する法的仕組みを整備する。さらに、かかりつけ医等が患者の社会生活面の課題にも目を向け、地域社会における様々な支援へとつなげる、いわゆる社会的処方についてモデル事業を実施し、制度化にあたっての課題を検討する。

#### （６）国民不安への寄り添い

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、健康面・経済面の不安を抱く方が増えることが懸念される中で、全世代型社会保障への改革を補完する取組として、国民の不安への寄り添いが重要である。

地域の医師不足への不安に対応するため、住民の心身の健康だけでなく暮らしを支える総合診療医の育成や、へき地等における研修の充実を図るとともに、へき地等におけるオンライン診療・服薬指導の活用等を促進する。また、独居・孤独死への不安に対応するため、ICTの活用も含めた地域における見守り支援の充実や養護老人ホームの活用等を図る。さらに、地域の消滅・崩壊への不安に対応するため、地域おこし協力隊による人材支援、地域における5G環境の整備、条件不利地域対策の強化等を進める。