

中間取りまとめ(案)

建設業の一人親方問題に関する検討会の目的

建設業の一人親方問題に関する検討会の目的

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

規制逃れを目的とした 一人親方化防止対策

技能者に対する処遇改善の推進、法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境を阻害する動きを無くすことを目的に対策を検討する。

法令による対応
(サンクション・ペナルティ)

雇用契約の締結
社会保険への加入

一人親方の処遇 改善対策 等

一人親方として適正に事業を行っている事業主の保護や、排除しない、育成していくことを目的に対策を検討する。

法令による対応

政策による対応
(プロの育成)

適正取引の推進

専門性の向上
適切な請負代金の確保

建設業の一人親方問題に関する検討会まとめ 概要(案)

規制逃れを目的とした一人親方化防止対策(案)

- 1 社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂
 - ・明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせている企業を選定しない取扱いとすべき
 - ・適正と考えられる一人親方を具体的に記載
 - ・適正でないと考えられる一人親方の例を記載 等
- 2 技能者に対して働き方が適正かどうか確認するための取組
 - ・働き方の自己診断チェックリストの活用
 - ・一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認
 - ・現場入場時の元請企業等による技能者本人へ働き方等のヒアリングの実施 等

一人親方の処遇改善策(案)

- 3 適正な請負契約の締結・適切な請負代金の支払いについて周知
 - ・建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ、建設工事の完成を目的とした見積書、請負契約とすること
 - ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知
 - ・一人親方に工事を請け負ってもらう場合、工事費のほかに必要経費を適切に反映させた請負代金を支払うよう元請企業が下請企業に指導 等

- 4 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースの周知徹底
 - ・特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間に応じて支払っているが、契約上は請負としている場合
 - ・契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
 - ・契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同額程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合 等

- 5 一人親方問題における国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」の策定
 - ・「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者(例:10代・20代の技能者)が一人親方として扱われている場合は、処遇改善・技能向上の観点から、雇用契約の締結・社会保険への加入を促進
 - ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が一人親方として現場作業に従事している場合、目指すべき一人親方として政策的に誘導し、建設業法に基づく適正取引を周知

今後の検討課題や注意事項 等

- 建設キャリアアップシステムの活用についての検討
 - ・建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討
 - ・(労働)災害が発生した際の就業履歴の確認 等

- インボイス制度の周知徹底
 - ・令和5年(2023年)10月からインボイス制度が始まるため、円滑な導入ができるよう周知を行う。

1. 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策(案) 及び一人親方の処遇改善策(案)

一人親方問題への対策(案)

建設企業への対応

○社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂

- 明らかに偽装一人親方に当たる例や10代や20代の一人親方についての記載
- 明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせている企業を選定しない等の記載
- 事業者性を確立した「適正と考えられる一人親方」の記載

○建設業許可部局による立入検査において一人親方問題への対策等の周知

- 建設業法における立入検査で、一人親方問題の対策や一人親方と適正に請負契約を締結するようリーフレット等で周知
- 建設業法第19条第1項に基づき、一人親方と契約書の取り交わしの徹底を要請

技能者への対応

○各種リーフレットの改訂

- 現場入場を管理する元請企業や一人親方本人が「一人親方とはどのような技能者か」を分かりやすく理解してもらえるように、リーフレットを改訂・発行

○現場入場するときの確認

- 確認の機会としては、例えば、新規入場者教育のための新規入場者調査票等を端緒として、確認することも考えられる
- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」では、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ているが、その際に以下の確認を行う
 - ・ 現場作業に従事する際の実態や、働き方の自己診断チェックリストを用いて技能者本人にヒアリングを行う
 - ・ 場合によっては個人事業主としての開業届や報酬に関する書類提出を求め、雇用契約締結の指導等を行う
 - ・ 一人で請け負うことができる範囲の仕事量かどうかの確認を行う

○一人親方が適正に請負契約を締結するための取組

- 一人親方が事業者と請負契約を締結する際、建設業法第19条第1項に基づき、契約書の取り交わしの徹底を要請
- 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について周知

○建設キャリアアップシステムを活用した対策の検討

- 一人親方として事業者登録及び技能者登録をする際の基準を検討(仮)

- 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
- 本検討会の論点を踏まえ、**ガイドラインを改訂**

改訂の主な内容

- 明らかに実態が雇用形態であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせている企業を選定しない取扱いとすべき
 - ・ 元請企業は下請企業对社会保険に対する意識を高めることが重要であり、**実態が雇用労働者であるにもかかわらず社会保険の適用除外者や一人親方として作業員名簿に記載しているケースについて加入指導を徹底**
 - ・ 明らかに**実態が雇用労働者でもあるにもかかわらず一人親方として仕事をさせている企業は**、社会保険関係法令、労働関係法令や税法等の各種法令を遵守していないおそれがあるため、**下請企業として選定しない取扱いとすべき**
- 適正と考えられる一人親方を具体的に記載
 - ・ 適正と考えられる一人親方とは、**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有し、現場作業に従事する個人事業主であることを明記**
 - ・ その技術力とは、**実務経験年数が10年程度以上あることや、多種の立場を経験していること、専門工事技術のほか安全衛生等の様々な知識を習得していること、職長クラスや建設キャリアアップシステムのレベル3相当の実力があるもの等**が考えられる
 - ・ 責任感とは、**建設業法や社会保険関係法令、事業所得の納税等の各種法令を遵守すること、適正な工期及び請負金額での契約締結、請け負った業務の完遂、他社からの信頼や経営力があるか等**が考えられる
- 適正でないと考えられる一人親方の例を記載
 - ・ 「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」のほかに、**適正でないと考えられる一人親方の例を具体的に記載**
 - ・ 労働者として扱うべきと考えられる一人親方の例を以下のように記載
 - ✓ 実務経験年数が**10年程度以上なく、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技量が無い10代や20代の技能者が一人親方として扱われているもの**
 - ✓ 特定の建設会社に専属従事し、**労働日や始業・終業時刻を指定され、仕事の進め方や作業方法等に対して具体的な指揮命令を受け、賃金は就業した時間に応じて支払われる状況にあるが、個人事業主として扱われているもの**
 - ・ 労働者として扱うべき技能者を一人親方として使用している場合は、適切に雇用契約を締結し、社会保険関係法令、労働関係法令や税法等の各種法令を遵守しなければならない旨を記載

○ 適正でないと考えられる一人親方の例を記載(続き)

- ・ 雇用契約を締結せず自社の会社員として偽装する例を以下のように記載
 - ✓ 請負契約を結び、**社会保険にも加入していない**が、例えば会社のヘルメットやユニホーム、名刺等を支給され**表向きは社員と呼ばれているもの**
 - ✓ **雇用契約を締結しておらず**、社会保険も加入していないが、**作業員名簿上は社員(雇用)とされているもの**
- ・ 上記の例の場合については、実態が労働者であるか否かを確認した上で、実態にあった取扱いとすべき

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2 元請企業の役割と責任

(1) 総論

(中略) 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。

(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。

(中略) 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。

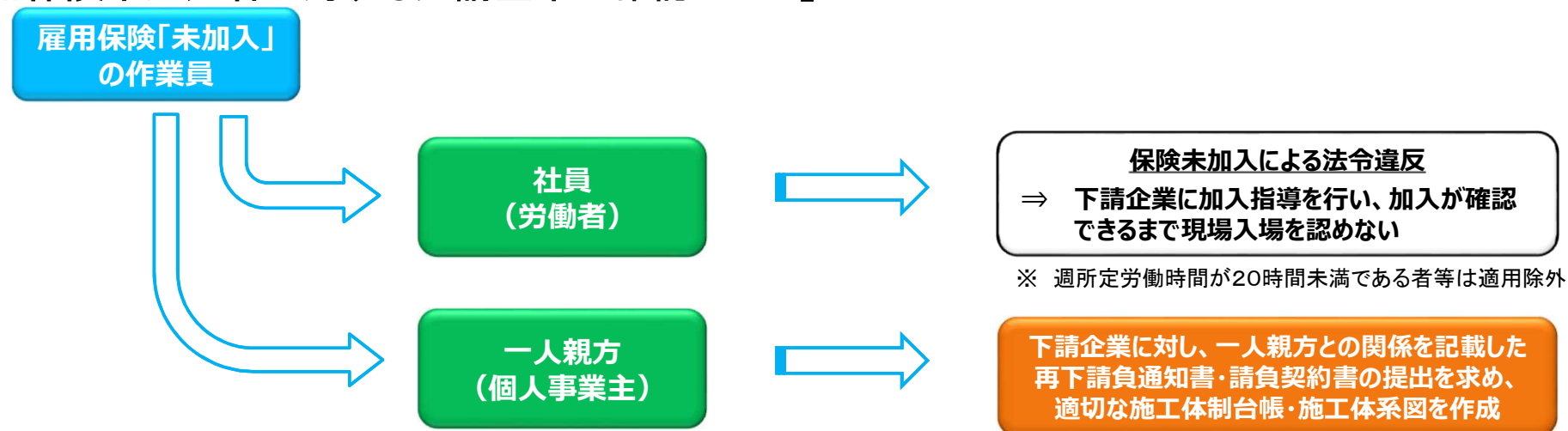
第3 下請企業の役割と責任

(3) 元請企業が行う指導への協力

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。

現場入場時の偽装一人親方対策(案)

【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】



【確認の方法(例)】

【技能者本人へのヒアリング】(例)

- ・一人親方として工事を請け負っていることを伝える
- ・働き方の自己診断チェックリストを活用し、働き方を確認
- ・作業中の事故や怪我について自己負担するのか
- ・下請企業からの報酬はどのように支払われているか
- ・当該工事の現場作業に従事する日数は1か月のうち、何日か
- ・下請企業からの指示で時間外労働を行うことはあるか
- ・当該工事で施工する際に、下請企業から具体的な作業の指示を受けているか 等

【下請企業への確認】(例)

現場を監督する元請企業や請負契約を締結している上位下請企業が、請負工事の内容が一人で請け負って完成させることができる工事内容なのかどうかを聞き取る 等

【提出依頼する確認書類】(例)

一人親方として過去にも工事を請け負っている場合は確定申告の写し 等

【建設キャリアアップシステムの活用】(今後、要検討)

- ・建設キャリアアップシステムで一人親方として登録する際の提出書類「所得税の確定申告書」の継続
- ・適正な一人親方の事業者性の判断 ・事業者としての評価 ・現場入場時の確認 等

働き方の自己診断チェックリスト(案)

○一人親方として現場入場する場合、以下のチェックリストを用い、これらの多くのものが当てはまる場合は、例えば元請企業等が下請企業に対し、一人親方と下請企業との間で雇用契約を締結するよう指導するのはどうか。

例えば・・・	具体的には・・・
仕事の依頼等に対する諾否の自由	○仕事を依頼されたときに断わることが実質的に難しい状況である。
業務遂行上の指揮監督の有無	○会社から業務遂行上の指示や、毎日の仕事分量や配分など具体的な指示をされている。
勤務時間の拘束性の有無	○会社の指示により始業・終業の時間を指定される。指示された業務を時間内に終えた場合、会社の指示で別の業務に従事することがある。
本人の代替性の有無	○自己の判断で補助者を使用することは認められない。
報酬の労務対償性	○1時間あたりの単価、1日あたりの定額制、報酬の支払日は毎月決められている等、働いた時間・日数分支払われる。 ○予定していた作業が指定された時間に終わらず、時間外に作業した場合、報酬が加算されて支払われる。
資機材等の負担	○仕事で使う材料又は機械・器具等は会社が供与している。
報酬の額	○同種の業務に従事する正規従業員と同程度。また、高額であっても経費負担分を除いたときに同種の業務に従事する正規従業員と報酬の額が同程度あるいは低くなっている。
専属性の程度	○他社の業務に従事することが実質的に制限されている。 ○特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続している。

職種ごとの一人親方としての働き方確認(案)(1/2)

業種名	一人で請け負うことが可能な職種か	一人で請け負うことが成立する現場の例	一人で請け負うことは不可能と考えられる現場の例
鉄筋	× 作業の特性上一人で請け負うとは考え難いとされる職種	・例外として、町場の小規模工事における、多能工的な仕事で、一部鉄筋工事が含まれている場合。	・土木工事及び建築工事において、元請からの発注による請負工事で、施工体制を明確にした契約に基づき成立するため、一人で請け負うことはあり得ない。
型枠	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・小規模のRC構造物の型枠組立て作業(小規模のマンション、個人住宅、住宅基礎、小規模の設備機械基礎工事、小規模の擁壁・立上り壁・基礎等外構工事の型枠工事、小規模の土木工事に伴う型枠工事) ・中小規模以上のRC構造物の型枠工事の中の一部の請負作業(チーム作業とは別に一部の型枠(一部のスパン(区画)、階段等)を請負う作業、型枠パネルの製作作業) ・小規模のRC構造物の型枠の解体作業	・左記以外の通常規模以上の工事においては、一人親方のみで請け負うことは作業の性質上、困難である。
電気	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・住宅工事全般 ・リニューアル工事 ・テナント工事 ・改修工事 ・小規模工事 ・小規模の保守工事	・左記以外の工事、公共工事及び大規模工事
管	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・小規模な住宅建設(ハウスメーカー発注等)や木造等の戸建て住宅の設備工事 ・小規模な建築物等の改修工事に伴う設備工事 ・小規模建築物の空調(エアコン等)等の設置工事 ・修理や保守点検作業	・RCやSRC等の高層建築物の大規模な機械設備工事 ・建築面積の大きい工場やビルの機械設備工事 ・上水道関係の水道本管や配水管の布設工事

※本ページについては検討会の構成員と検討の上、作成。

職種ごとの一人親方としての働き方確認(案)(2/2)

業種名	一人で請け負うことが可能な職種か	一人で請け負うことが成立する現場の例	一人で請け負うことは不可能と考えられる現場の例
鳶	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・住宅工事における外構工事(境界ブロック積み工事・門柱・玄関アプローチ・カーポート設置工事) ・住宅工事の基礎(根切り、鉄筋、型枠等) ・溶接工、鉄骨などのボルト作業	・住宅以外のRC造・S造その他工事 ・足場工事・曳家工事・鉄骨組出し工事・重量物設置工事等 ・足場組出し、鉄骨建方、重量物運搬 ・高所(2m以上)の作業現場は、一人ではしていけない。
内装仕上	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・鋼製下地工事やボード仕上工事については補修等の小さな現場 ・クロス壁工事や床工事では一般住宅等の現場	・左記に記載した規模以上の工事
塗装	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・小規模現場(戸建塗替工事等) ・施工量の少ない工事(雑塗装工事) ・大型工事(新築、改修を含め)の中の限定された範囲(例;天井のボード部のみ50㎡、1フロアの建具10か所)の塗装工事	・公共工事(建築および橋梁塗装工事)
建設機械	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・小規模な建設現場などの土砂が発生する現場において、ダンプトラックによる運搬作業等については、一人で請負うことも可能な場合がある。	・機械土工工事業の現場は、掘削、積込み、運搬、敷均し、転圧作業を繰り返す業種のため、原則的には一人で請け負うことが不可能
左官	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・住宅等の小規模な左官工事。 ・小規模リフォーム工事の左官工事	・通称、野丁場と言われるゼネコンの中規模～大規模の左官工事。 ・それに付随する床コンクリート仕上げ工事(土間工事)も含む。

※本ページについては検討会の構成員と検討の上、作成。

適正な請負契約の締結について1／2(案)

○一人親方や一人親方と契約する事業者が適正に請負契約を締結するため、以下の点について周知徹底

1. 建設業法第19条第1項に基づく書面契約の徹底を要請
2. 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知
3. 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースについて周知

1.建設業法第19条第1項に基づく書面契約の徹底

- 一人親方が建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合
- 事業者が一人親方に建設工事を請け負ってもらう場合

上記のように、建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合、建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ見積書・請負契約書を作成すること

見積書に必要な14項目【建設業法第20条第3項】

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ①工事内容 | ⑦価格等の変動等に基づく請負代金の額又は工事内容の変更 |
| ②着手及び完工の時期 | ⑧第三者損害の賠償金の負担 |
| ③請負代金支払の時期及び方法 | ⑨貸与資材等の内容及び方法 |
| ④工事を施工しない日又は時間帯 | ⑩工事完成検査の時期及び方法並びに引渡しの時期 |
| ⑤当事者の申し出があった場合における工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑪工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法 |
| ⑥天災等不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑫工事目的物の契約不適合責任に関する保証等の措置に関する内容 |
| | ⑬履行遅滞、債務不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金 |
| | ⑭契約に関する紛争の解決方法 |

契約書に必要な15項目【建設業法第19条第1項】

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ①工事内容 | ⑧価格等の変動等に基づく請負代金の額又は工事内容の変更 |
| ②請負代金の額 | ⑨第三者損害の賠償金の負担 |
| ③着手及び完工の時期 | ⑩貸与資材等の内容及び方法 |
| ④工事を施工しない日又は時間帯 | ⑪工事完成検査の時期及び方法並びに引渡しの時期 |
| ⑤請負代金支払の時期及び方法 | ⑫工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法 |
| ⑥当事者の申し出があった場合における工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑬工事目的物の契約不適合責任に関する保証等の措置に関する内容 |
| ⑦天災等不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑭履行遅滞、債務不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金 |
| | ⑮契約に関する紛争の解決方法 |

適正な請負契約の締結について2／2(案)

2. 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守

一人親方と取引がある事業者や、一人親方として事業を営んでいる者は上記のガイドラインを遵守すること。

なお、ガイドラインでは以下の点について対応を求めている。

- 発注時の取引条件を明確にする書面の交付
- 発注事業者による報酬の支払遅延・減額等は独占禁止法上の優越的地位の濫用として問題となり得ること
- 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、労働関係法令が適用

3. 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースについて周知

雇用契約を締結すべきと考えられるケース

- 特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間に応じて支払っているが、契約上は請負としている場合

また、以下のような実態で現場作業に従事している場合についても、働き方に合わせて雇用契約を締結するよう業界へ周知。

- 一人親方として扱われている会社から、業務遂行上の指示や、毎日の仕事分量や配分など具体的な指示をされている
- 一人親方として扱われている会社から、始業・終業の時間を指定されたり、指定された業務を時間内に終えた場合に会社の指示で別の業務に従事することがある
- 一人親方として扱われている会社からの報酬が、1時間あたりの単価、1日あたりの定額制、支払日が毎月決められている等、働いた時間・日数分支払われる内容となっている
- 他社の業務に従事することが実質的に制限されている

契約内容等が適切でないケース

- 契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
- 契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同額程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合

適正な一人親方への処遇改善策(案)

【一人親方の処遇改善策】

例えば、以下のような取組が考えられる。

- 雇い入れている(同種の)社員の賃金に必要な経費を含めた適切な報酬(※)が支払われるよう、元請企業が下請企業を指導

※ 具体的には、「賃金と請負代金(報酬)」という異なる概念のものを比較するには留意が必要であるが、同種の雇用労働者の賃金に比較して上乗せされるべき必要経費としては、社会保険料、労災保険一人親方特別加入、建退共の費用+支給されない資機材等の費用等」である。

雇い入れている(同種の)社員の賃金に上乗せされるべき必要経費の例

- 社会保険料(国民健康保険、国民年金)
- 一人親方労災特別加入の保険料
- 建設業退職金共済の費用
- 持ち込む資材の費用、機材の償却費用等
- 安全衛生経費
- 交通費等
- その他必要経費等(熱中症や感染症対策の費用)

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」第10条においては「国及び都道府県は、建設工事の請負契約において建設工事従事者の安全及び健康に十分は配慮された請負代金の額、工期等が定められ、これらが着実に履行されるよう、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費(建設工事従事者に係る労働者災害補償保険の保険料を含む。)の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進その他の必要な施策を講ずるものとする。」と明文化されている。

一人親方として適正に工事を請け負ってもらう場合

一人親方と見積書及び契約書を交わし、報酬には必要経費を盛り込むこと。

自社の同種の雇用している技能者と同額程度の報酬で現場作業に従事させる場合

工期や働き方に合わせ、適切に雇用契約を締結すること。

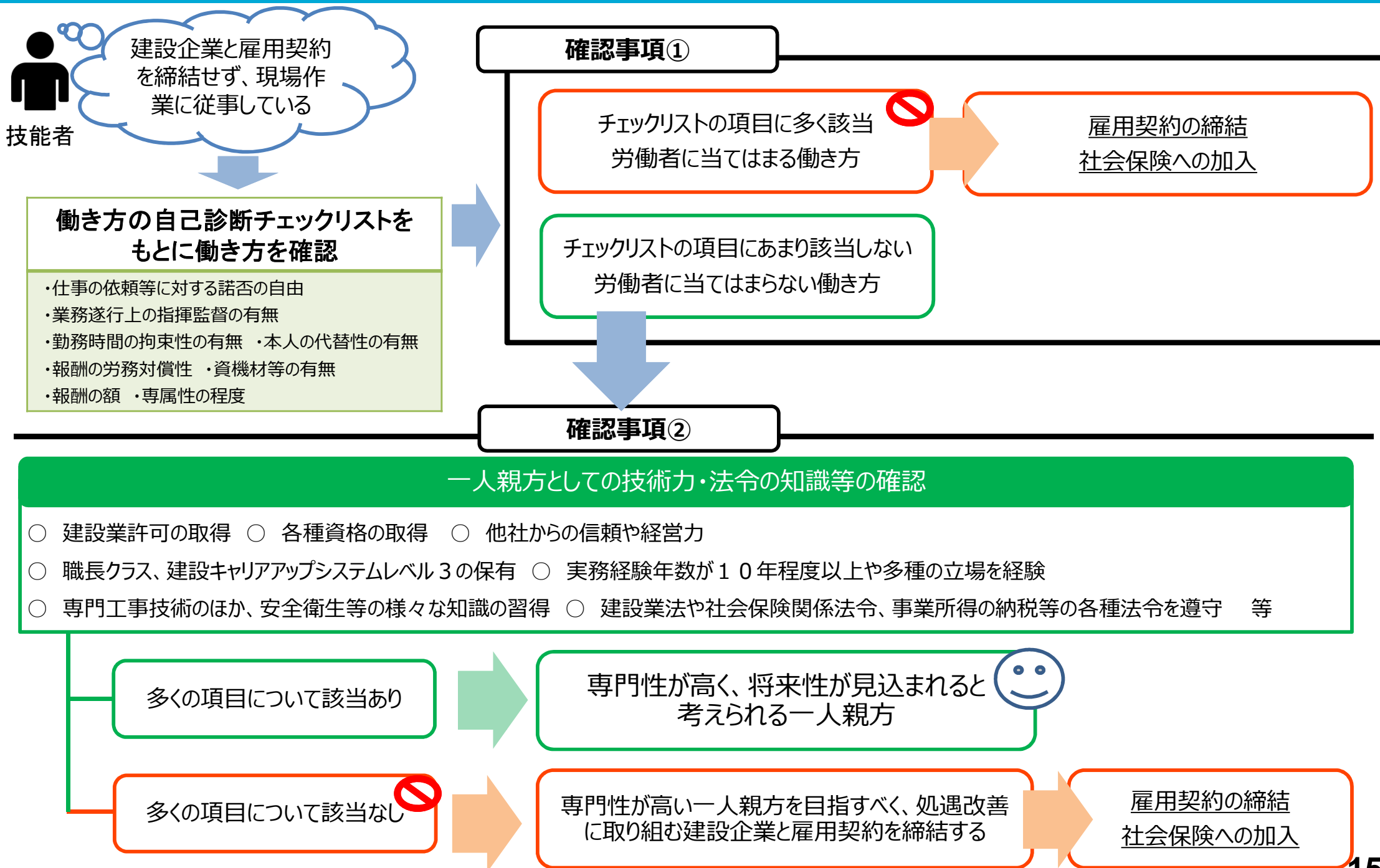
【建設キャリアアップシステムの活用(今後の検討課題)】

建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討、(労働)災害発生時の就業履歴確認

各種サービスの検討例

- ・技能レベル向上のための訓練の案内
- ・経営力向上のための各種講習の案内
- ・一人親方に関係のあると考えられる制度改正の案内 等

一人親方問題の基本的な対策の考え方(案)



適正一人親方の目安の策定(案)

一人親方問題の基本的な対策の考え方

適正でないと考えられる一人親方については、本検討会で以下のとおり認識を一致させているところである。

- ・法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、実態は雇用労働者でありながら、名目上請負契約を結び、個人事業主として扱われているもの
- ・特定の建設会社に専属従事し、労働日や始業・終業時刻を指定され、仕事の進め方や作業方法等に対して具体的な指揮命令を受け、賃金は就業した時間に応じて支払われる状況にあるが、個人事業主として扱われているもの
- ・請負契約を結び、社会保険にも加入していないが、例えば会社のヘルメットやユニホーム、名刺等を支給され表向きは社員と呼ばれているもの
- ・雇用契約を締結しておらず、社会保険も加入していないが、作業員名簿上は社員（雇用）とされているもの

本検討会において、上記のように、適切な契約を行わない企業に対しては、現場入場等において一定の制限を設けるべき等の厳しい措置が望まれたところであり、また、技能者に対しては、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づいて、雇用保険未加入の作業員について、再下請負通知書・請負契約書の提出を求め、技能者本人に働き方について確認を促し、労働者に当てはまる働き方をしている場合は、雇用契約の締結・社会保険への加入を促すことである。

適正一人親方の目安

上記のように、「基本的な対策の考え方」を本検討会において打ち出したところであるが、一人親方問題への対応は、労働者なのか、そうでないのかの厳格な判断が難しいことも念頭に置きつつ、社会保険加入逃れへの対応や、未熟な技能者の処遇改善、技能向上の観点も踏まえ、「労働者」の判断基準※を踏まえつつも、国土交通省及び建設業界における共通認識として、政策的に「適正一人親方の目安」を策定し、建設現場においてこれに満たない技能者をひとまずは雇用関係へと誘導していく方針とする。

※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）

適正一人親方の考え方

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必要な実務経験年数は、10年程度以上、かつ、各種資格取得や建設キャリアアップシステムレベル3相当の技量が必要との認識を踏まえ、目指すべき一人親方として以下を適正一人親方の目安とする。

実務経験年数10年程度以上

建設キャリアアップシステムレベル3相当以上の技量
(レベル3の判定に必要な実務経験年数、保有資格は職種によって相違あり)

適正一人親方の目安の考え方(案)

○国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」

規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

- ・実務経験年数が少なく、又は技能が未熟な技能者（例：特に10代・20代前半の技能者）が一人親方として請負契約を締結した場合、発注者から具体的な指示に基づいて作業を行い、仕事に対する諾否の自由、資機材の負担、仕事を進める上での裁量等は建設現場において無いと考えられ、ひいては、実質的に労働者に当たるような者もいると考えられる。

雇用契約の締結・社会保険への加入

- ・「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者（例：特に10代・20代前半の技能者）が一人親方として扱われている場合は、処遇改善や技能向上の観点からも、雇用契約の締結・社会保険への加入を促す取扱いを計画的に目指す。

チェックポイント

作業員名簿で以下のような状態の技能者に対して、元請企業や上位下請企業等は技能者本人や事業者に対して確認を行うことを原則とする。

- ①年齢が10代の技能者で雇用保険が未加入となっているもの
- ②年齢が20代前半の技能者で雇用保険が未加入であり、経験年数が10年程度未満となっているもの、又はCCUSのレベル3相当未満の技量のもの

注意事項

社会保険の加入を促す際は、引き続き「適切な保険」を確認するためのフローチャート等を用いて、適切に加入させること。

一人親方の処遇改善対策

- ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が、一人親方として請負契約を締結した場合、仕事の諾否の自由があり、一人親方の裁量に基づき作業を行い、資機材の負担、一般の技能者よりも報酬が高い等、専門性・将来性が高いと考えられる

専門性の向上・適切な請負代金の確保

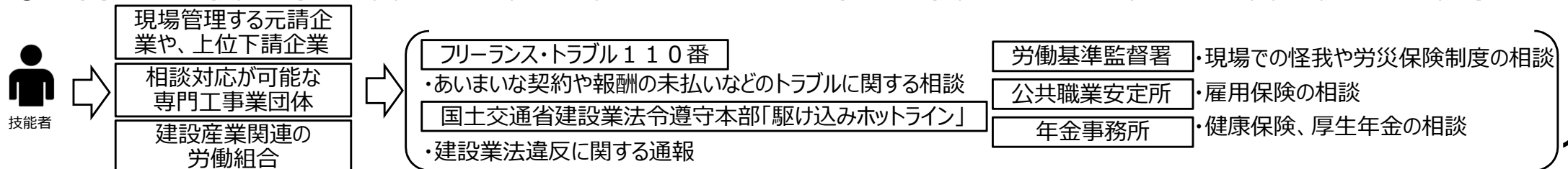
- ・専門性が高く将来性が高いと考えられる一人親方は、目指すべき一人親方とし、現場においては、建設業法に基づく適正取引を周知徹底

注意事項

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、労働関係法令が適用。

○相談の手続き

- ①現場等において、「適正一人親方の目安」により、建設事業者又は技能者は、望ましい方向へアプローチ。
- ②現場等において、技能者等からの相談に応じる中で、法令違反が疑われるような場合には、技能者から然るべき行政機関に相談が行われるよう誘導。



2. 今後の対策の実施や検討事項について(案)

中間取りまとめ後の対策の実施や検討事項について(案)

対策の実施について

1. 令和3年度中にリーフレットの改訂・発行

⇒本検討会を踏まえ以下の事項について記載したリーフレットの発行

- ・適正一人親方の目安
- ・適正でないと考えられる一人親方について
- ・働き方の自己診断チェックリスト
- ・労働者と一人親方の違い
- ・フリーランスのガイドライン
- ・インボイス制度
- ・一人で請け負うことが可能な職種や現場の例
- ・雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケース

今後の検討課題について

1. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂」に向けた調整

⇒本検討会の取りまとめ内容を踏まえた改訂を行うため、引き続き内容の調整。

2. 「適正一人親方の目安」について

⇒各職種ごと等の実態を踏まえ、引き続き調整。

3. 建設業団体における技能者の相談窓口の設置

⇒建設現場の実態をよく知る建設業団体での相談受付について、技能者にとって相談しやすい環境の整備を図るため、各建設業団体と調整。

4. 建設キャリアアップシステムの活用について

(参考)現在の活用方法

○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

一人親方問題での活用方法

建設キャリアアップシステムは、不明瞭・不明確な雇用・請負関係等、建設業特有の問題を解決する基礎となりうる。

✓ 建設キャリアアップシステムでは登録情報を用いて、一人親方を確認できる。

抽出可能な情報

- ・事業者情報において、所属技能者の氏名や人数
- ・法人、個人事業主の判別、一人親方であることも確認可能

対策の方法

一人親方であることを確認した場合、「働き方の自己診断チェックリスト」や一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認、「適正一人親方の目安」等を活用し、本検討会の取りまとめに基づく対応を行う。

建設キャリアアップ
システムの普及



規制逃れを目的とした
一人親方化防止対策

一人親方の処遇
改善対策 等



技能者の処遇向上と
公平・健全な
競争環境の構築

一人親方の調査結果について

<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(有効回答数5,122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12月7日から令和3年1月15日

令和2年度調査結果

継続的に従事する一人親方の有無



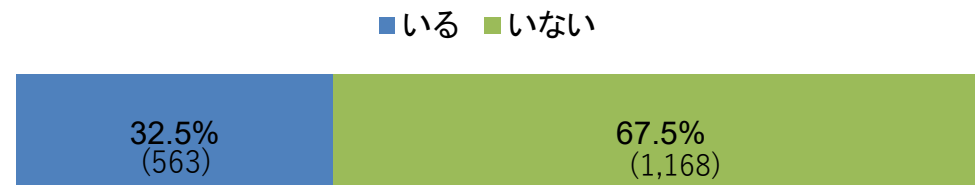
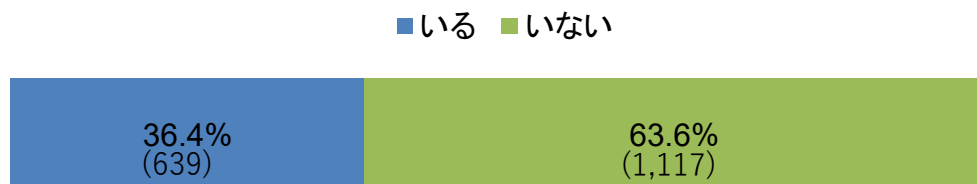
令和元年度調査結果



直接雇用している社員の人数比（ほぼ同数を除く）



一人親方の有無（従業者数9人以下）



※「ほぼ同数」を選択した場合を除く

※「ほぼ同数」を選択した場合を除く

- 本調査において、専属的に従事している一人親方がいると回答した企業に対し、一人親方への仕事の依頼内容等について調査(n=1,566)
- 雇用的な働き方も多く存在

一人親方に仕事依頼するときの見積提出

■ 見積書の作成・提出は求めている ■ 見積書の作成・提出は求めている

61.9%

38.1%

一人親方の日々の仕事量や配分について決定しているのは誰か

■ 会社が指示を出している ■ 一人親方の裁量に任せている

61.3%

38.7%

一人親方に対する仕事の依頼内容

■ 「応援人工」、「常用請負」等、労務提供のみ ■ 工事一式の請負

71.6%

28.4%

一人親方に仕事を依頼するときの報酬

■ 働いた時間や日数で決める ■ 工事の出来高見合い

68.0%

32.0%

一人親方が作業する機械・器具について準備するのは誰か

■ 貴社が提供する ■ 一人親方が持ち込む

47.1%

52.9%