

1. 社会保険加入対策及び最新状況

1－1 社会保険加入対策の状況

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
- **許可要件化（R2.10～）**
 - ・ 建設業法を改正し、社会保険への加入を建設業許可の要件化

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
 - ・ 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取扱い
 - ・ **令和2年10月より社会保険加入確認のCCUS活用の原則化**

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～R元）、「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。

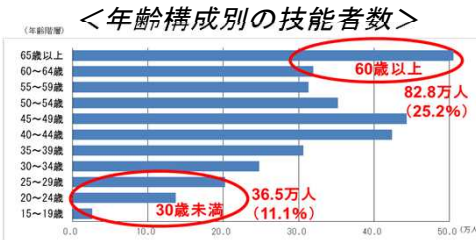
※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<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事の出来ないもの:
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2～6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

2. 建設現場の生産性の向上

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



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

3. 持続可能な事業環境の確保

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

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

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

2. 建設現場の生産性の向上

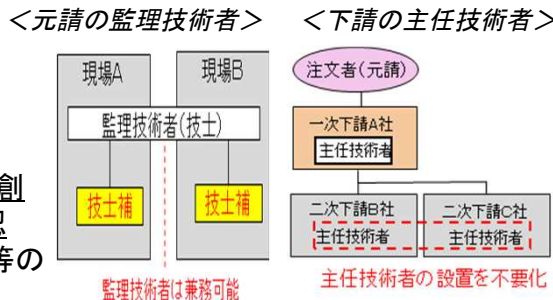
(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

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

(2) 建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

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

令和2年10月より施行(更新許可については5年で一巡)



【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
	—	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
	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
	—	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入の
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)

- 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

- 国交省では、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（平成24年7月通知・同年11月施行）」を定め、**適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱い**としてきたところ。
- 令和元年の建設業法等の一部改正等により、施工体制台帳の記載事項として、工事に従事する者に関する事項が追加され、**工事に従事する者の社会保険の加入状況等も記載事項**とされたことを踏まえ、**建設キャリアアップシステム（CCUS）に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。**

これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加（H24.5改正、11施行）

○経営事項審査での減点幅拡大（H24.7～）

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大（H26.8～） ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取扱いとするよう指導

○建設業法改正（R2.10～施行）
・社会保険加入が建設業許可・更新の要件化
・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに

令和2年10月1日以降の取組

【社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインにて以下の取組を明記】

- 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CCUS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**
- **CCUS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

※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	健康保険 年金保険 雇用保険	保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう 建設 太郎 1111111111111111	協会けんぽ 厚生年金 一般		9012

CCUS登録時に
運営主体により
真正性確保

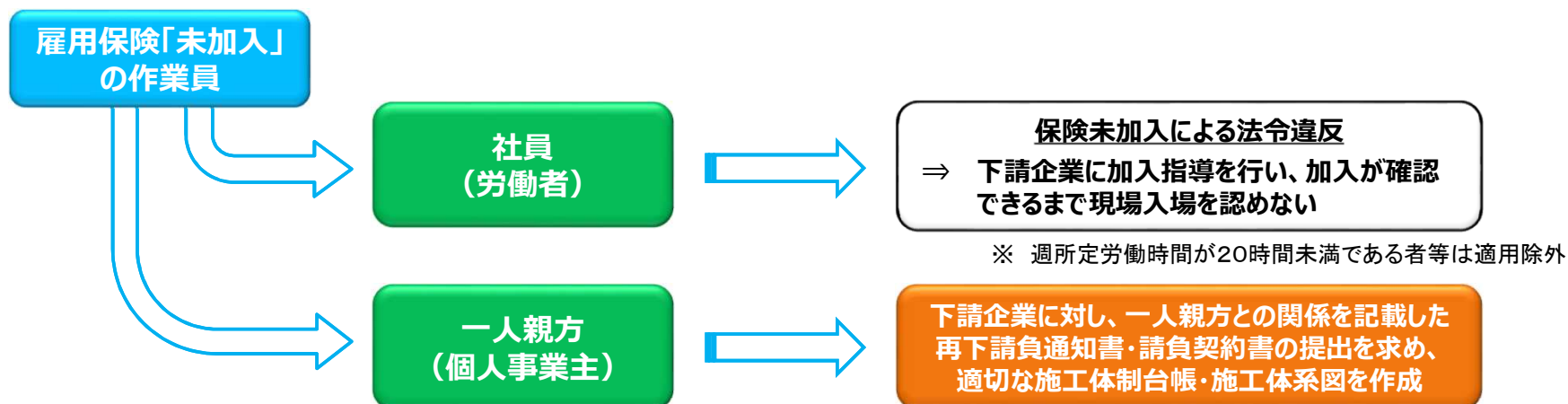
雇用保険未加入者に対する確認フロー

【下請指導ガイドラインにおける適切な保険】

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

【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】

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



社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

○「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」は、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定

○同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(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

公共工事における法定福利費内訳明示の目標設定

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

「公共発注者」の取組（受発注者間）

受注者に提出させる請負代金内訳書について、国（各府省）では法定福利費を明示させる取組が進む一方、市区町村では取組が一部の自治体に留まっている状況

【導入している割合】 国（各府省）・・・84％、都道府県・・・53％、市区町村・・・14％

目標設定

令和3年度までに、請負代金内訳書について法定福利費を内訳明示させる取組について、国及び都道府県においては100％、市区町村においては50％以上まで導入を図る

（入札契約適正化法に基づく実態調査において進捗状況フォローアップ）

「建設企業」の取組（元下・下下間）

公共工事において、下請企業から提出させる見積書・請負代金内訳書について、いずれも法定福利費の内訳明示を活用した割合は6割前後に留まっている状況

【内訳明示を活用した割合】 見積書・・・63％、請負代金内訳書・・・58％

目標設定

令和3年度までに、公共工事において法定福利費を内訳明示させる取組について、見積書・請負代金内訳書のいずれも80％以上まで活用を図る

（公共事業労務費調査において進捗状況フォローアップ）

※ 上記目標と合わせ、民間工事も含めた工事全体における見積書・請負代金内訳書についても、70％以上の企業が全ての工事において法定福利費内訳明示を活用することを目指す（下請取引等実態調査において進捗状況フォローアップ）

公共発注者における法定福利費内訳明示の導入状況

- 国土交通省で平成29年7月、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として明示することを標準化。
- 当該調査では、各公共発注者が公共工事を発注する際、受注者から提出される請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について調査。
- 国では、法定福利費を明示する取組が進む一方、**市区町村では一部の自治体にとどまっている状況。**

① 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組

（出典）令和2年度入札契約適正化法に基づく実態調査（令和元年度実績速報値）
※カッコ内は、前回調査結果（平成30年度実績）

	導入している	導入していない	導入割合（％）
国（各府省）	16(16)	3(3)	84%(84%)
都道府県	29(25)	18(22)	62%(53%)
市区町村	346(241)	1,395(1,500)	20%(14%)

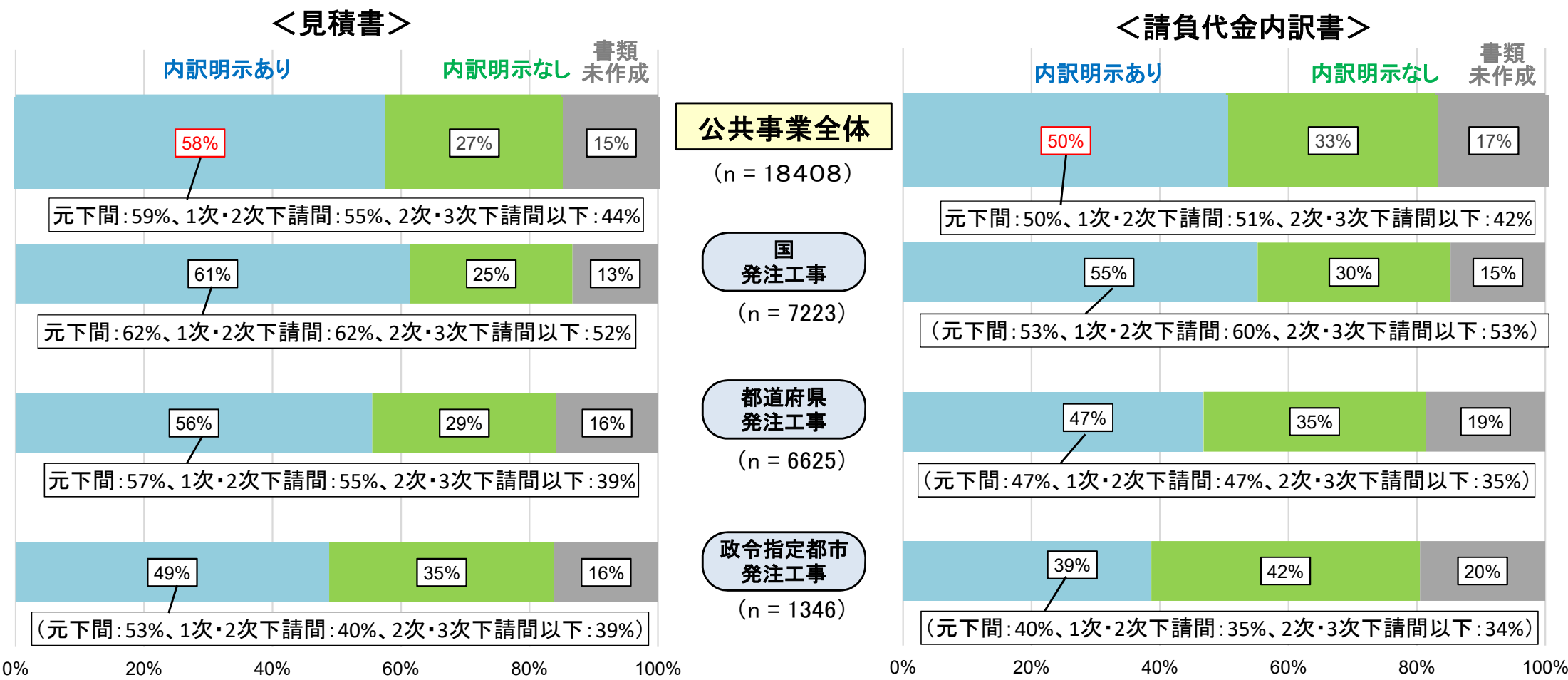
※市区町村は北方領土6村を除く

② 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組を実施していない場合の今後の対応予定

	今後実施することを決定している （時期も決定）	今後実施することを決定している （時期は未定）	今後導入することを検討しているが、 時期は決まっていない	今後も実施する予定はない
国（各府省）	0(0)	2(-)	-(2)	1(1)
都道府県	2(0)	10(-)	-(17)	6(5)
市区町村	20(12)	767(-)	-(1,028)	608(460)

※令和2年度調査では設問を変更

- 令和2年10月に施工中の工事を対象に、見積時・契約時の法定福利費の内訳明示の活用状況を調査
- 公共事業全体では、見積時(見積書)においては58%、契約時(請負代金内訳書)においては50%の企業において法定福利費内訳明示を活用
- 発注者別では、国、都道府県、政令市にしたがって法定福利費内訳明示の実施割合が低下
- 下請次数別では、2次・3次下請間は、元下間、1次・2次下請間と比べて法定福利費内訳明示の実施割合が低い



目標達成等に向けた各ブロックにおける具体的取組

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

地方整備局等における具体的取組

- 目標達成に向けた進捗確認・フォローアップに加え、民間工事においても見積時・契約時における法定福利費内訳明示の取組をさらに進めるほか、社会保険加入対策や技能者の処遇改善対策等を推進するため、年内目途に、地方整備局等が主催者となって、各地方ブロックごとに「建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会」を開催し、地方レベルにおいても取組強化を図る。
- また、以下課題について、地方整備局等は必要に応じて市区町村に直接働きかけを行う。
 - ・ 公共工事を発注する際に、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組を実施すること
 - ・ 国土交通省が定める工事積算基準を参考にしつつ、法定福利費等を的確に反映した予定価格を定めること
 - ・ 公共工事標準請負契約約款に基づき、請負代金内訳書における法定福利費の内訳明示の活用を図ること
 - ・ 請負代金内訳書による法定福利費の割合が、予定価格における割合に比べて著しく低い場合（国土交通省直轄工事においては50%以下目安）には、事業者に対して確認を行うこと
 - ・ 建設キャリアアップシステムの公共工事における活用・評価を行うこと
 - ・ 建退共制度の履行強化、電子申請方式の活用を促進すること

重点課題① 法定福利費の内訳明示の徹底・促進

適正な法定福利費がすべての下請企業まで行き渡るよう、「法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、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き請負契約を締結する」という原則を徹底するため、以下の取組を重点的に実施する。

公共工事における法定福利費内訳明示の目標達成に向けた取組・フォローアップ

- ① 公共工事における法定福利費の内訳明示に関して設定した目標の達成に向け、年内を目途に「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」を開催し、社会保険加入対策や技能者の処遇改善も含めて、地方レベルにおいても取組を強化
- ② 特に、請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の取組等については、地方整備局等が必要に応じて、市区町村に対して直接働きかけを実施

① 「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」の開催状況

- ・各ブロックごとに、社会保険加入対策取組について共有。また、CCUSや一人親方対策についても報告。
- ・協議会のメンバーは各地域ごとの公共発注者、元請団体及び専門工事業団体とした。

地方連絡協議会の開催状況

北海道開発局	令和2年12月17日	東北地方整備局	令和2年12月3日
関東地方整備局	令和3年2月16日	北陸地方整備局	令和2年12月7日
中部地方整備局	令和2年12月18日	近畿地方整備局	令和2年12月21日
中国地方整備局	令和3年1月27日	四国地方整備局	令和2年11月6日
九州地方整備局	令和3年1月19日	沖縄総合事務局	令和2年12月16日

② 地方整備局等における市区町村等への働きかけについて

- ・公共工事の受注者を社会保険加入業者に限定する取組が未実施の市区町村に対し、地元の建設業団体等と連携して加入業者に限定する取組を実施するよう働きかけ
- ・請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について協力を要請
- ・建設キャリアアップシステムの公共工事における活用や評価、建退共制度の履行強化や電子申請方式の活用の促進等も併せて周知

北海道

- ・北海道の担当者とともに人口規模の大きい4団体へ直接訪問し、要請（そのうち1団体へは地元建設業団体も同行）。今後更に1団体へ訪問予定。
- ・受注者を社会保険加入業者に限定する取組が未実施の107市町村、法定福利費内訳明示の取組が未実施の156市町村へ、令和3年1月14日付けで社会保険推進・処遇改善北海道地方連絡協議会名の要請文書を発出。

関東

- ・都県建設業協会等との意見交換会、関東ブロック発注者協議会建設分科会、関東ブロック公契連、都道府県監理課長等会議、都県土木部長及び建設局長等連絡会において、関係自治体の担当者等に対し、管内地方公共団体の取組状況を整理し、早期の取組の導入に向けて働きかけを実施。
- ・市町村発注担当者に対する研修の場（計3回）において同様の内容の働きかけを実施

中部

- ・ブロック監理課長等会議において、法定福利費内訳明示の取組要請について、3団体へ直接働きかけ。
- ・ブロック監理課長等会議において、愛知・岐阜・三重・静岡県の社会保険推進・処遇改善担当課長に対して、管内市町村へ取組実施の働きかけを依頼。各県より管内市町村へ、書面や会議、電話等で取組の協力を要請。

中国

- ・受注業者を加入業者に限定する取組が未実施の6団体へ直接協力を要請。
- ・法定福利費内訳明示の取組について43団体へ直接協力を要請。
- ・建設業法講習において取組未了市町村を示した上で取組の必要性について説明。
- ・取組を行っている事例を収集し、協議会の場で自治体担当者へ水平展開。
- ・法定福利費内訳明示の取組未了3団体に取組に資する情報を提供、意見交換

九州

- ・法定福利費内訳明示の取組要請について、1団体へ直接働きかけ。
- ・発注者会議で協力要請を行うとともに、県から管内市町村へ周知をするよう依頼。

東北

- ・22団体に直接訪問し、要請。また、各県においても計73団体へ直接要請。
- ・各県担当部長あてに、建設部長名で「建設業における社会保険未加入対策の徹底について」を通知し、各県を通じて全市町村に対して、社会保険未加入業者の排除、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用促進を周知。
- ・各県を通じ、各市町村の取組状況の把握や課題を抽出するためアンケートを実施。なお、アンケート結果については、集計のうえ見える化し、協議会においてその取組状況を周知。

北陸

- ・受注者を加入業者に限定する取組が未実施の7団体へ直接訪問し、要請。いずれも取組に協力予定。
- ・法定福利費内訳明示の取組について10団体へ直接訪問し、要請。
- ・市町村担当者が参加する発注者協議会ワーキンググループで取組状況等の資料を配付し、協力を要請。
- ・監理課長会議で、管内の取組未実施の市町村に対する周知を県にも協力依頼。

近畿

- ・12団体に直接訪問し、要請。
- ・近畿地方公共工事契約業務連絡協議会を通じ、管内府県及び市町村宛て情報発信

四国

- ・管内の全95市町村に対して協力要請。
- ・社会保険未加入業者排除及び法定福利費明示の取り組み未実施のうち、概ね人口規模の大きい35団体に対しては、直接訪問し協力を要請。

沖縄

- ・公共工事の品質確保に関する国・県・市町村連絡会（全41市町村＋沖縄県）にて協力を要請。

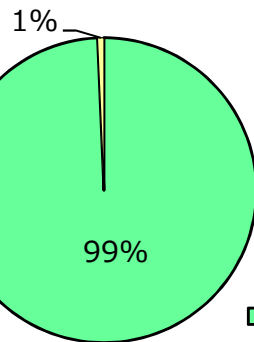
1－2 社会保険加入の最新状況

社会保険加入状況調査結果について

- 公共事業労務費調査（令和2年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
- ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では99%**〔対前年度比+0.1%〕、**健康保険では99%**〔対前年度比+0.1%〕、**厚生年金保険では99%**〔対前年度比±0%〕
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では95%**〔対前年度比+0.8%〕、**健康保険では92%**〔対前年度比+0.5%〕、**厚生年金保険では89%**〔対前年度比-0.2%〕

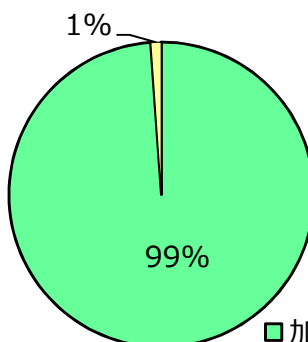
企業別

<雇用保険>



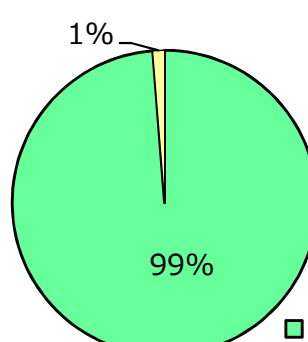
■ 加入
■ 未加入

<健康保険>



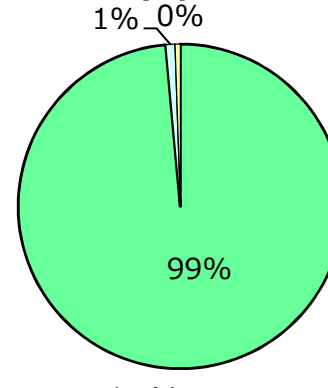
■ 加入
■ 未加入

<厚生年金>



■ 加入
■ 未加入

<3保険>



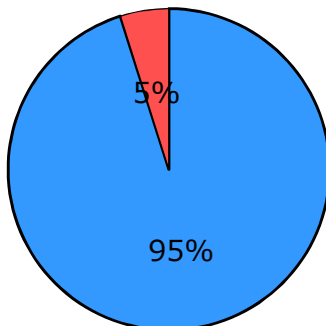
■ 3保険加入
■ 3保険いずれか加入
■ 未加入

企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%
R02.10	99%	99%	99%	99%

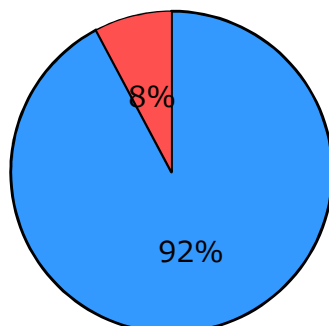
労働者別

<雇用保険>



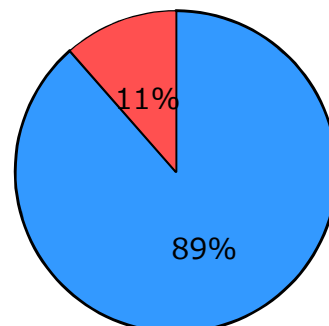
■ 加入 ■ 未加入

<健康保険>



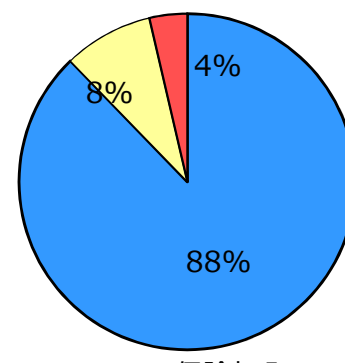
■ 加入
■ 未加入（市町村国民健康保険加入者を含む）

<厚生年金>



■ 加入
■ 未加入（国民年金加入者を含む）

<3保険>



■ 3保険加入
■ 3保険いずれか加入
■ 未加入

労働者別・3保険別加入割合の推移

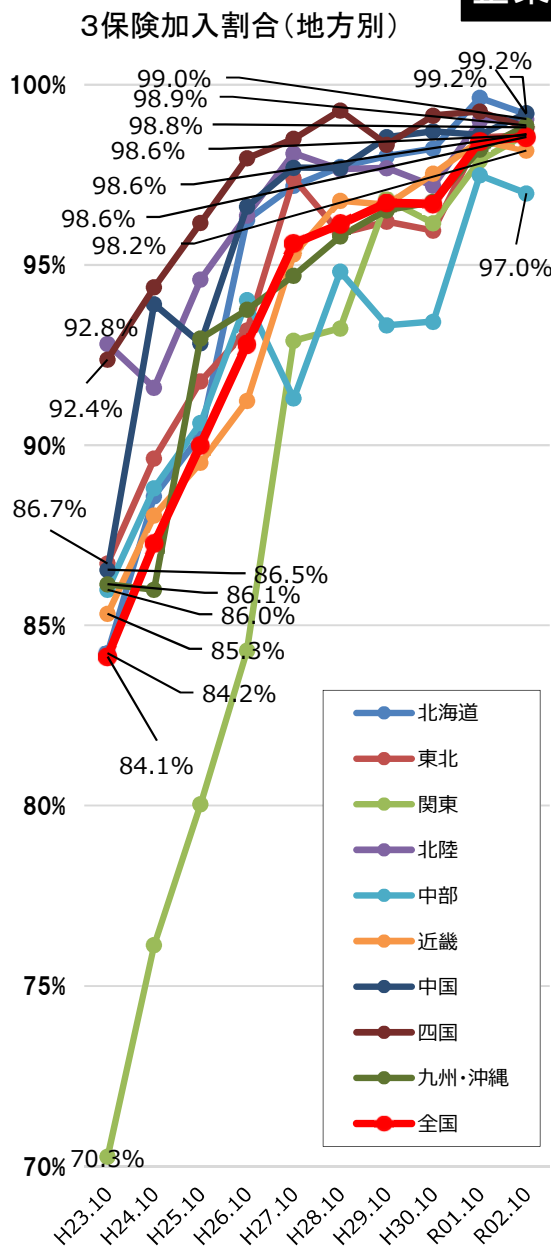
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%
R02.10	95%	92%	89%	88%

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

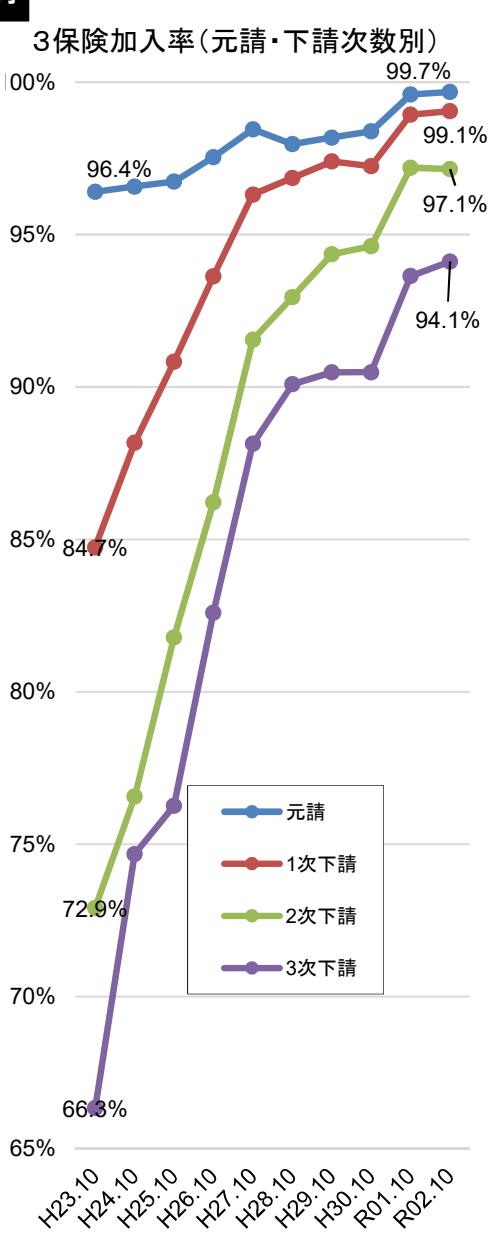
社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査(平成23年～令和2年)における3保険加入状況をみると、企業・労働者のいずれも加入割合は上昇傾向にあるが、元請企業と比較して高次の下請企業は加入割合が低い傾向にある。

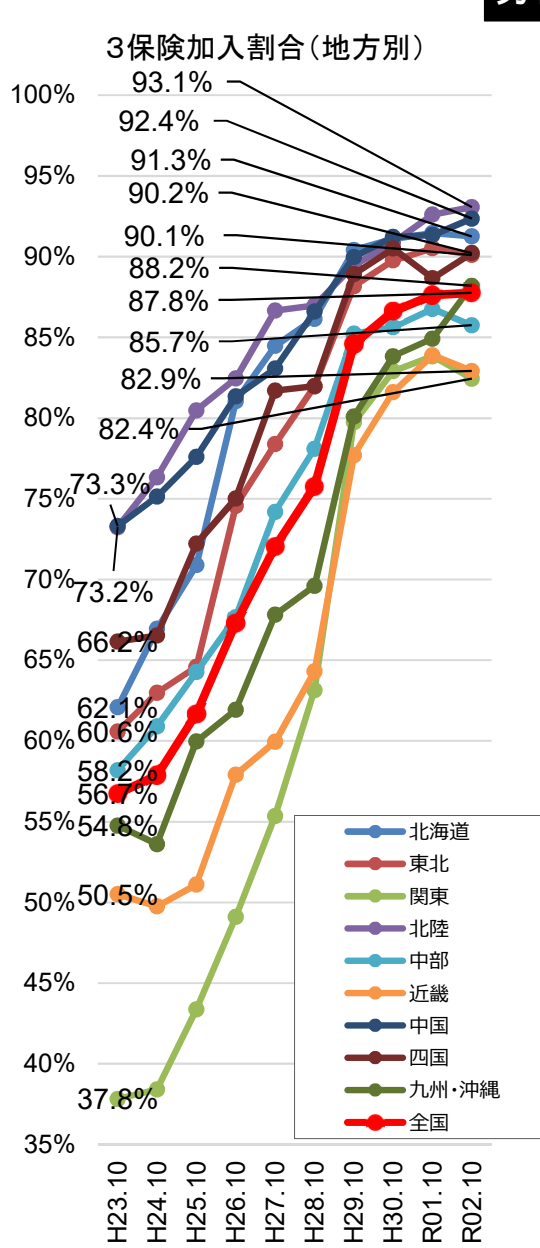
企業別



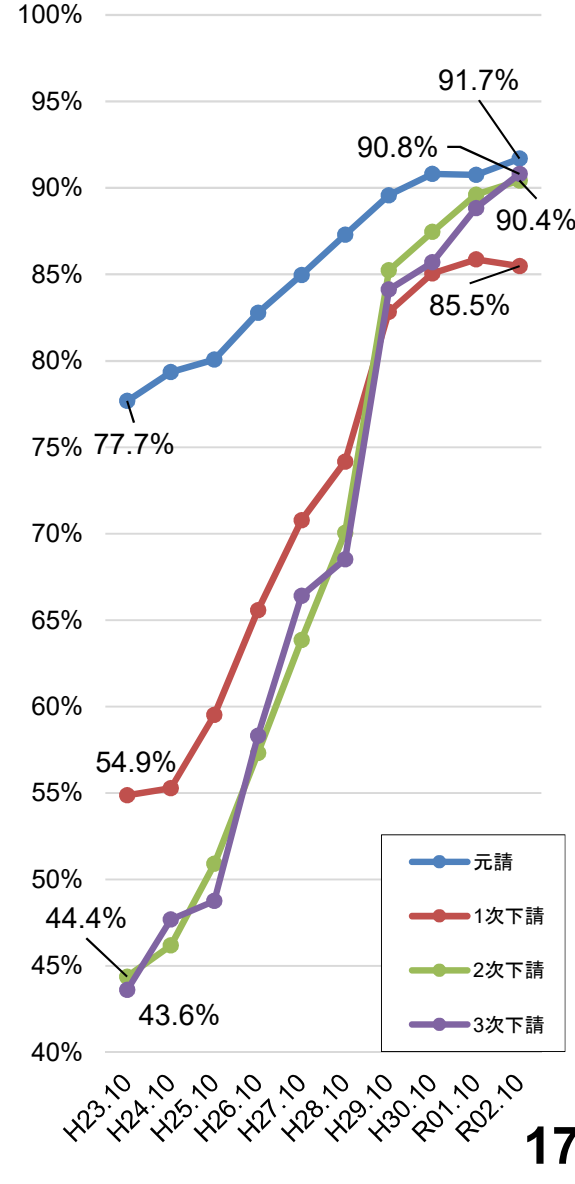
3保険加入率(元請・下請次数別)



労働者別



3保険加入割合(元請・下請次数別)



- 各公共発注者が公共工事を発注する際、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組の実施状況及び社会保険等未加入業者への対応策を調査。
- 都道府県では、二次以下請負業者も社会保険加入企業に限定する取組が進む一方、市区町村では一部の団体に留まっている状況。

(出典) 令和2年度入札契約適正化法に基づく実態調査(令和元年度実績速報値)
※カッコ内は、前回調査結果(平成30年度実績)

① 公共工事の元請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

	実施済（定期の競争参加資格審査等で確認）	未実施
国	17(17)	2 (2)
都道府県	47 (47)	0 (0)
市区町村	1234(1229)	507 (512)

※市区町村は北方領土6村を除く

② 公共工事の下請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

	全ての工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	一定金額以上の工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	全ての工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	一定金額以上の工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	対策未実施
国	9 (9)	0 (0)	4 (4)	2 (2)	4 (4)
都道府県	29(23)	1 (1)	17 (20)	0 (0)	0 (3)
市区町村	242(198)	29 (35)	493 (477)	103 (100)	874 (918)

③ 社会保険等未加入業者への対応（1次下請業者）※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
国	14(15)	10(10)	3(3)	4(4)
都道府県	42(41)	36(35)	28(28)	0(1)
市区町村	1151(1127)	116(110)	73(94)	537(544)

④ 社会保険等未加入業者への対応（2次下請業者以降）※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
国	12(13)	9(9)	3(3)	5(4)
都道府県	35(37)	32(31)	22(22)	4(4)
市区町村	1070(1053)	84(81)	37(46)	628(640)

下請企業における法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況

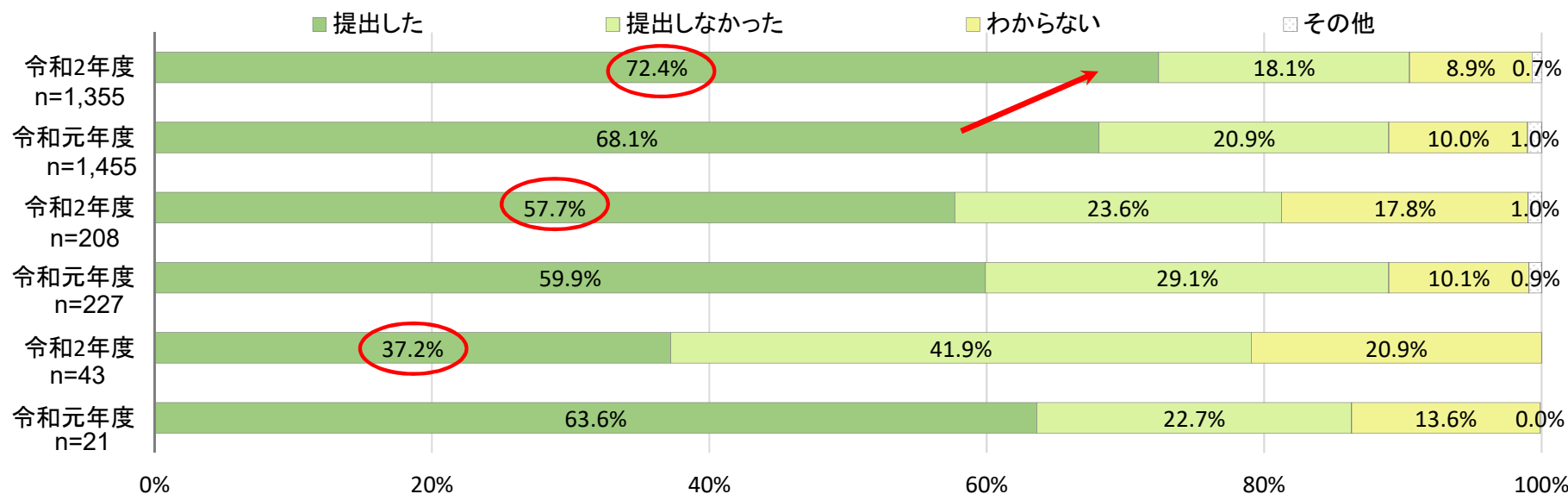
- 直近の一現場（公共・民間）において、法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況を調査
- 公共工事では、一次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事の割合が7割を超えた。
- 民間発注工事では、一次・二次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事割合が約5割となったが、三次下請以降では約4割にとどまった。

公共工事

一次下請

二次下請

三次下請以降

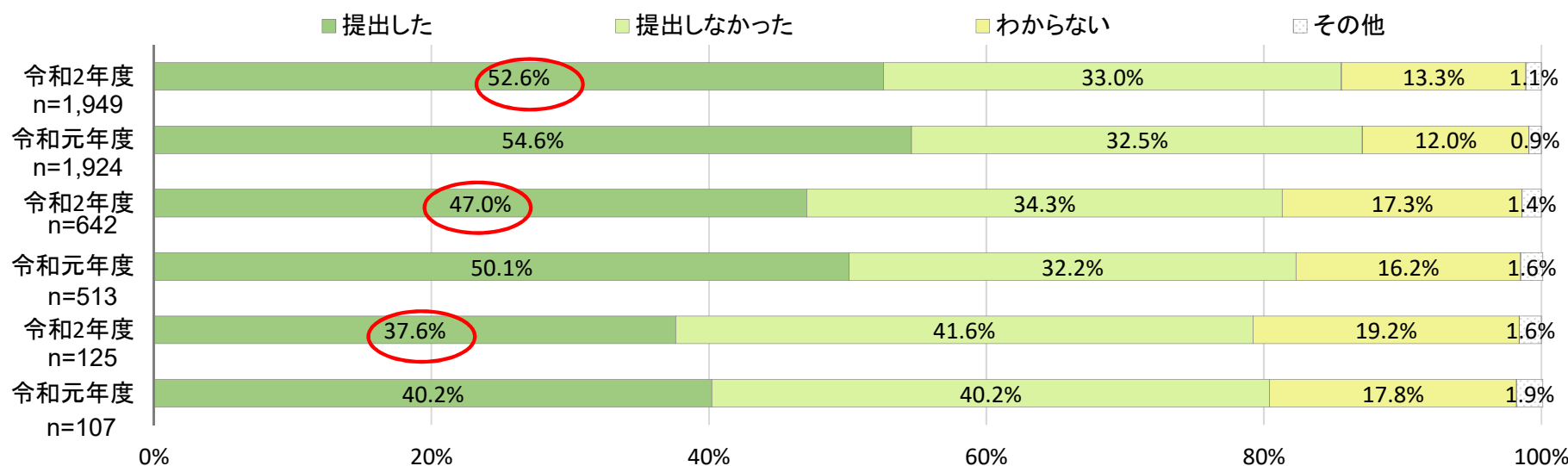


民間発注工事

一次下請

二次下請

三次下請以降



下請企業における法定福利費の受取状況

- 直近の一現場（公共・民間）において、法定福利費の受取状況を調査
- 公共工事では、一次下請で、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合が8割を超えたが、二次下請以降に限定すると、約7割程度であった。
- 民間発注工事においては、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合は、一次・二次・三次下請以降のいずれも、約7～8割程度であった。

公共工事

一次下請

令和2年度
n=981

令和元年度
n=991

二次下請

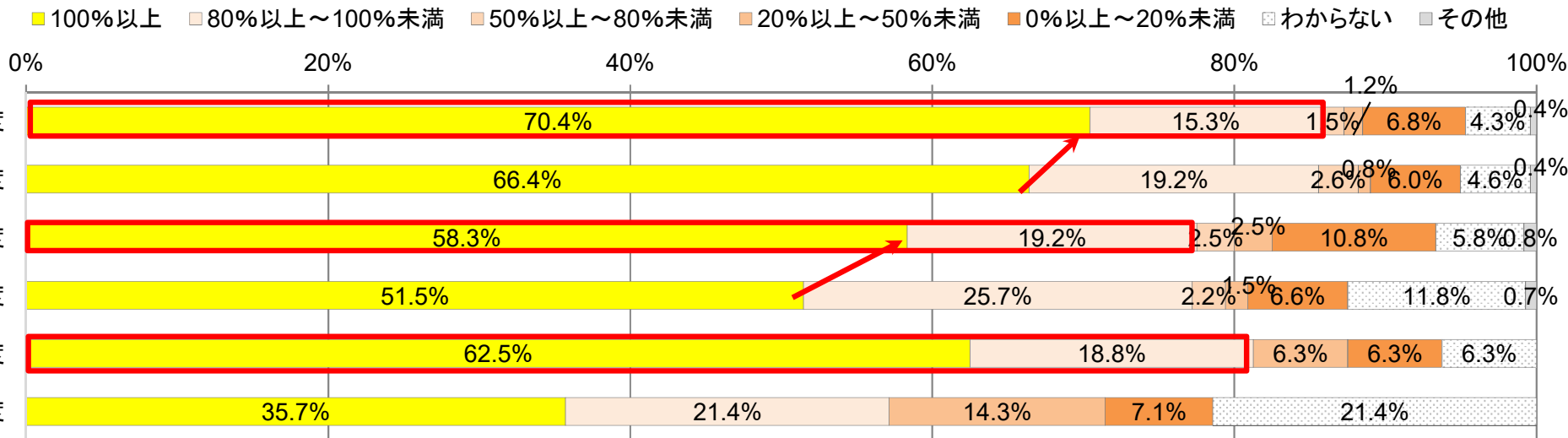
令和2年度
n=120

令和元年度
n=136

三次下請以降

令和2年度
n=16

令和元年度
n=14



民間発注工事

一次下請

令和2年度
n=1,025

令和元年度
n=1,051

二次下請

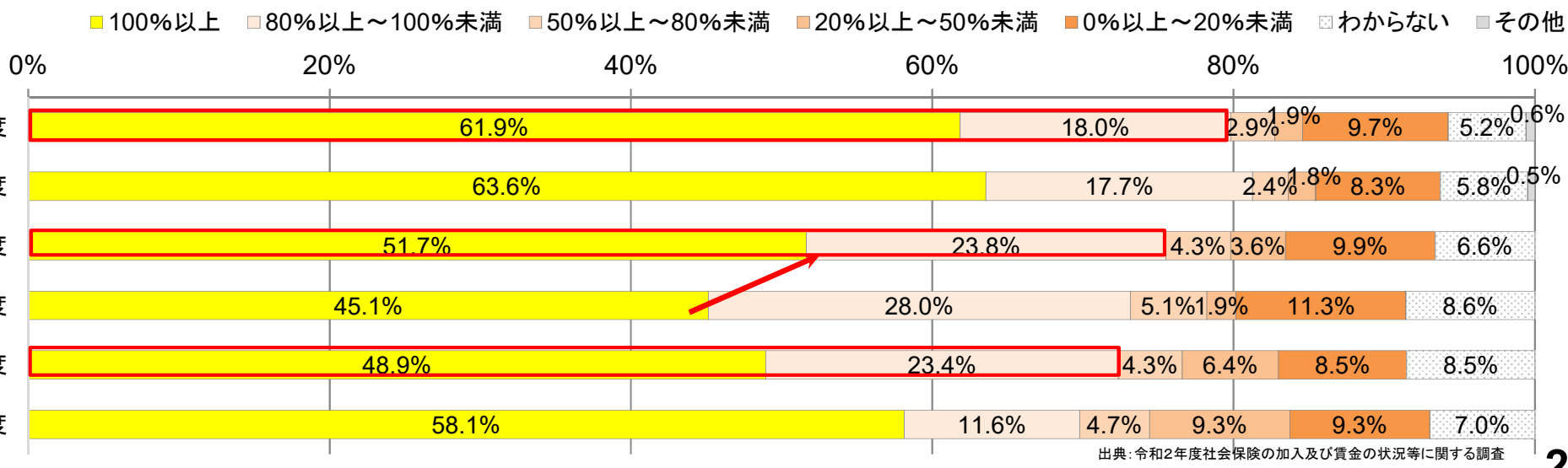
令和2年度
n=302

令和元年度
n=257

三次下請以降

令和2年度
n=47

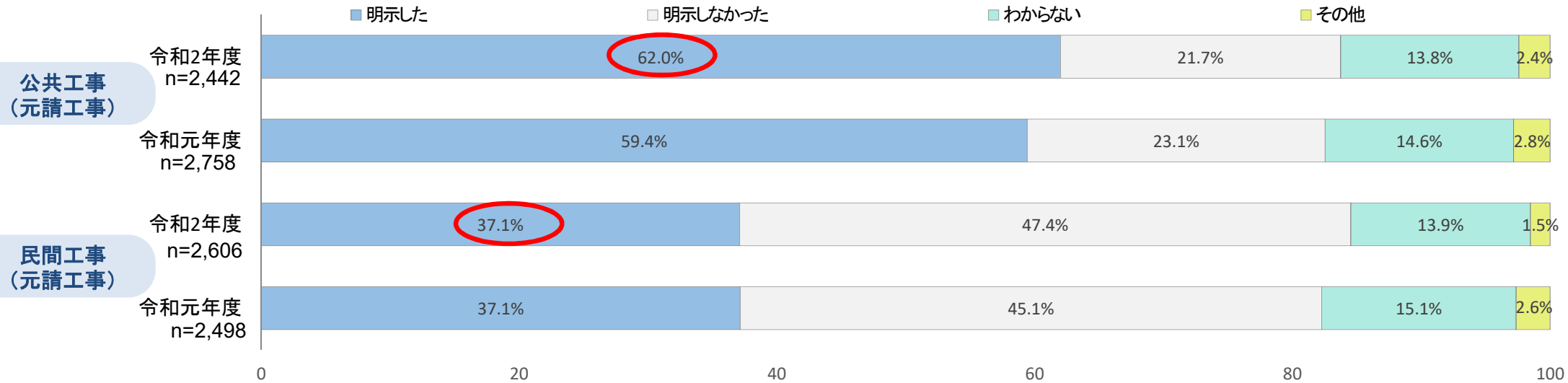
令和元年度
n=43



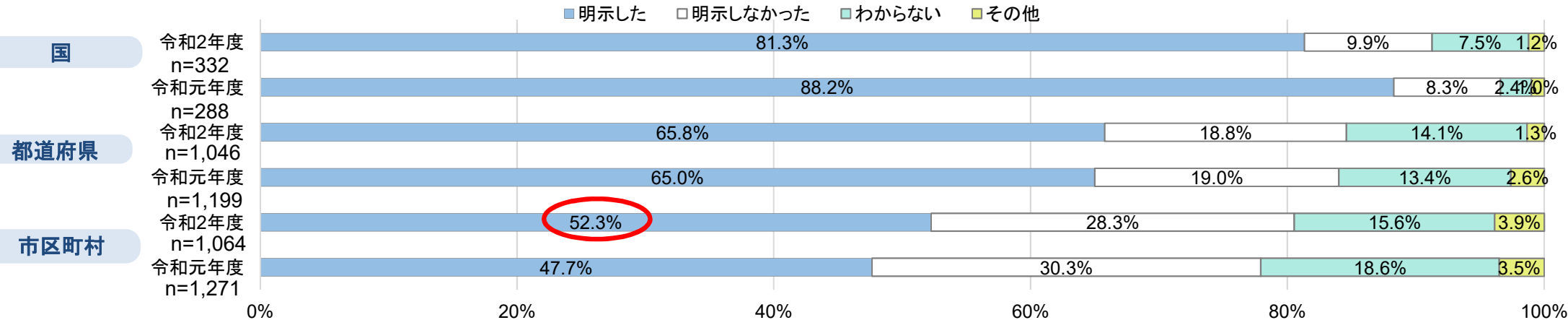
発注者に対する請負代金内訳書における法定福利費の明示の状況

- 直近の一現場（公共・民間）において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況について調査
- 公共・民間発注工事別では、公共工事では約6割まで増加したが、民間工事では4割以下にとどまっている。
- 公共工事の発注者別では、いずれも割合は増加しているものの、国や都道府県に比べて市区町村発注工事では割合が低く、5割程度にとどまっている。

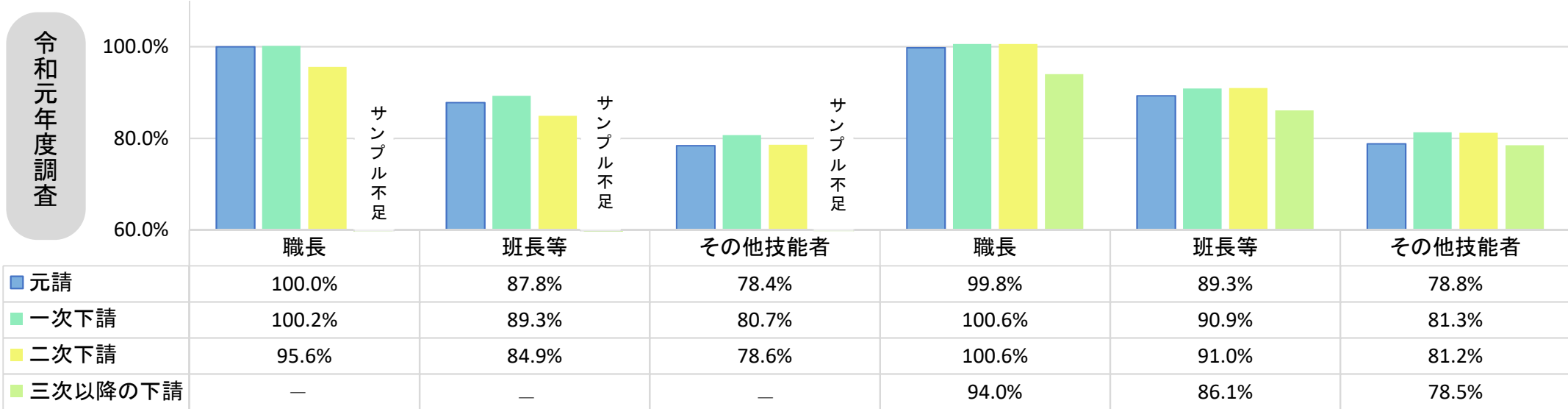
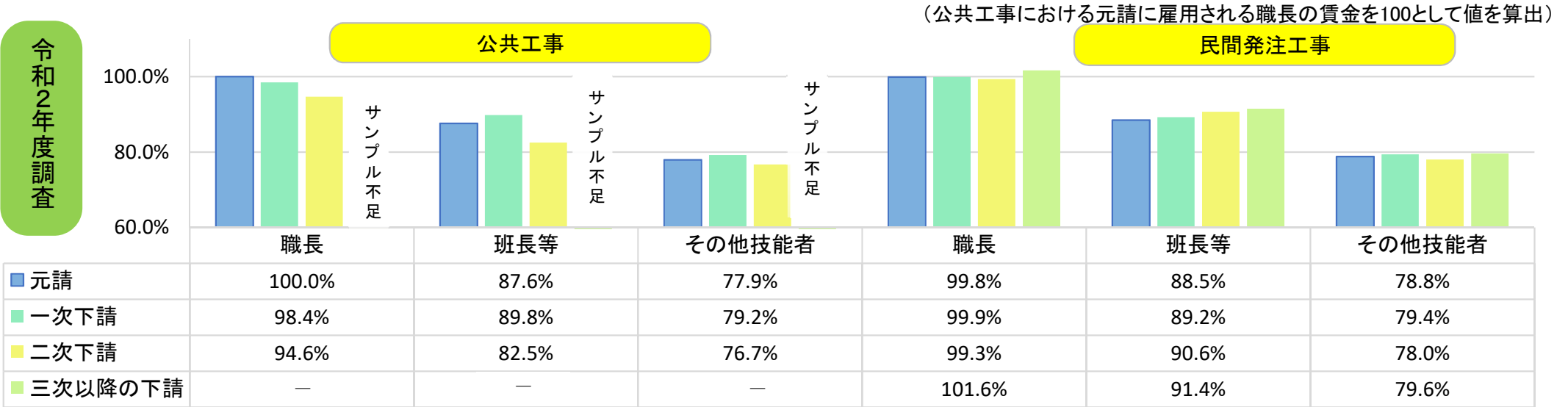
＜請負代金内訳書における法定福利費の明示＞



＜請負代金内訳書における法定福利費の明示（元請工事・公共工事・発注者別）＞

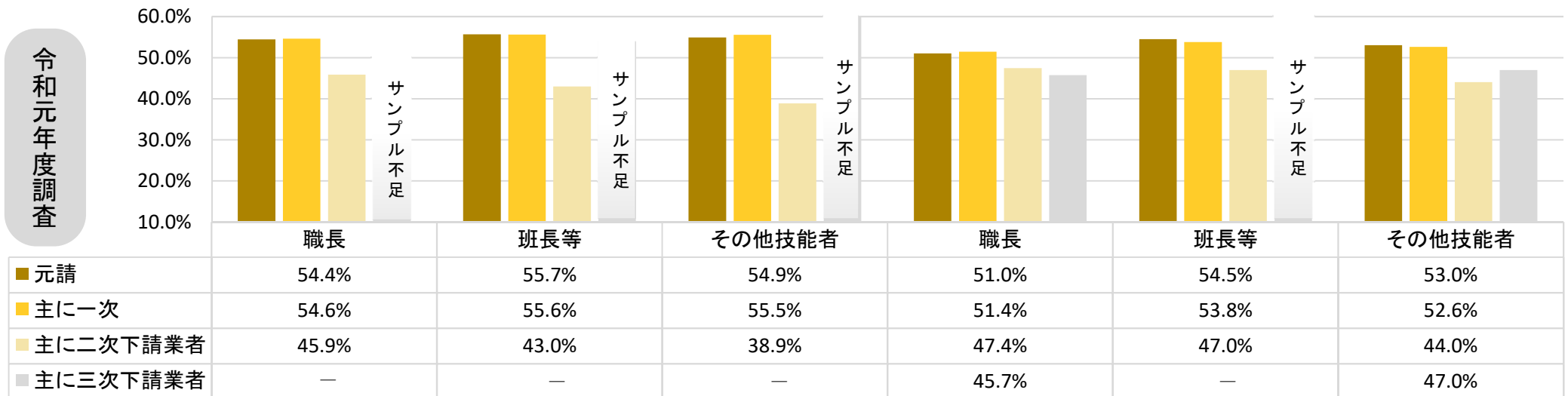
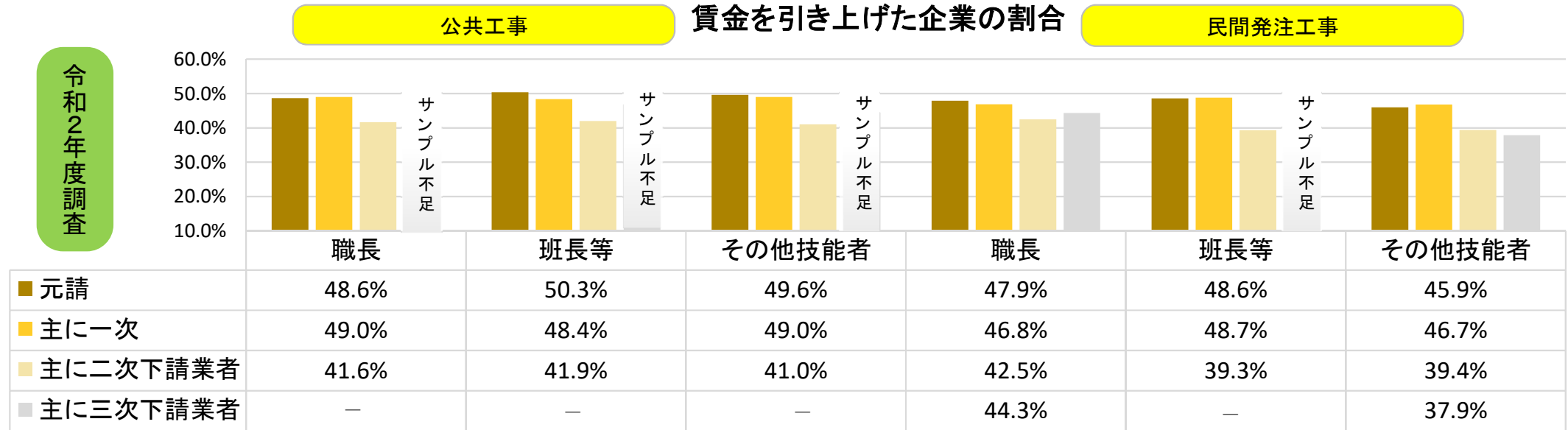


- 直近の一現場（公共・民間）に従事させた技能者に対して支払っている賃金（※）について質問
- 公共工事・民間発注工事にかかわらず、職層に応じた賃金支払いの傾向



※基本給、社会保険料の個人負担分、諸手当（時間外手当や休日手当を除く）、実物給与を含む日額の平均額（手取り額ではなく額面金額）について回答を求めた。
回答は、5,000円毎に設定した選択肢（例：15,000円～20,000円未満、20,000円～25,000円未満 等）から選択。出典：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

- 直近の一現場（公共・民間）に従事させた技能者の賃金の調査前1年間（令和元年11月以降）の改定状況について質問。
- 公共工事・民間発注工事で、元請及び一次下請の約5割に迫る企業が賃金を引き上げたと回答。一方で、二次下請においては賃金を引き上げた企業が4割に留まっている。
- 前回調査と比較すると、賃金を引き上げたと回答した元請及び一次下請企業の割合はわずかに減少。



令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価について

単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の**実勢価格を適切・迅速に反映**し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- (2) 新型コロナウイルス感染症の影響下であることを踏まえた**特別措置※**を実施
- (3) **必要な法定福利費相当額及び義務化分の有給休暇取得に要する費用**の反映を継続

※前年度を下回った単価は、前年度単価に据置

全職種

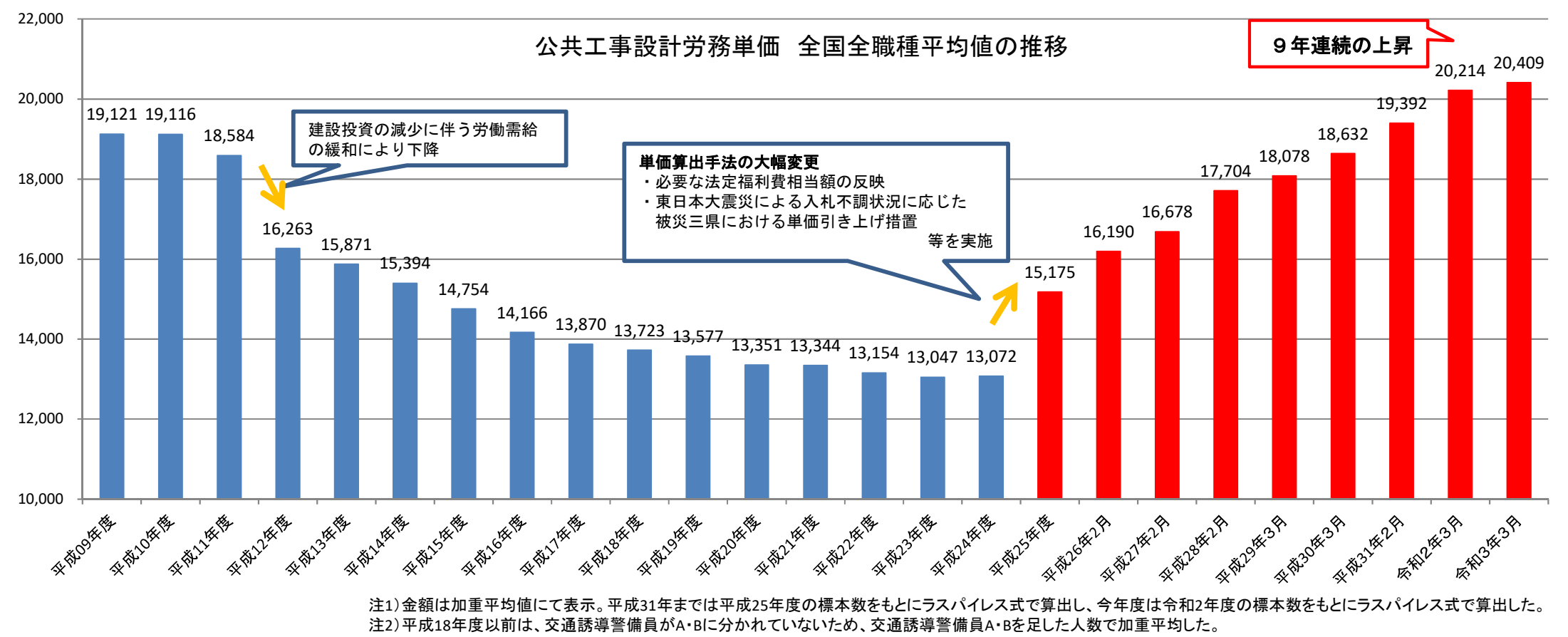
全 国 (20,409円) 令和2年3月比；+1.2% (平成24年度比；+53.5%)
被災三県 (22,164円) 令和2年3月比；+0.6% (平成24年度比；+69.8%)

主要12職種

職種	全国平均値	令和2年度比	職種	全国平均値	令和2年度比
特殊作業員	22,193円	+0.3%	運転手（一般）	19,916円	+1.7%
普通作業員	18,939円	+0.3%	型枠工	25,511円	+1.7%
軽作業員	14,623円	+0.7%	大工	24,748円	+0.7%
とび工	25,082円	+0.9%	左官	24,360円	+0.3%
鉄筋工	24,839円	+0.2%	交通誘導警備員A	14,364円	+2.1%
運転手（特殊）	22,835円	+0.9%	交通誘導警備員B	12,562円	+2.1%

令和3年3月から適用する公共工事設計労務単価について

○全国全職種平均値は新型コロナウイルスの影響を踏まえた特別措置を実施し9年連続の上昇



参考：近年の公共工事設計労務単価の単純平均の伸び率の推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R02	R03	H24比
全 国	+15.1%	→ +7.1%	→ +4.2%	→ +4.9%	→ +3.4%	→ +2.8%	→ +3.3%	→ +2.5%	→ +1.2%	+53.5%
被災三県	+21.0%	→ +8.4%	→ +6.3%	→ +7.8%	→ +3.3%	→ +1.9%	→ +3.6%	→ +2.9%	→ +0.6%	+69.8%

(参考) 引用した調査の概要

【公共事業労務費調査】(令和2年10月)

- 国交省及び農水省等の公共工事から、10月に施工中の、1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として調査対象工事を選出(例年、約11,000工事、技能労働者数約12万人が対象)。
- 対象工事に従事した全ての技能労働者の調査票や賃金台帳等を、調査員が会場にて調査。

【令和2年度法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関する調査】(令和3年1月～2月)

- 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の会員企業を対象に調査、有効回答数は2,914者。
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等についてWEBアンケート。

【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】(令和2年12月～令和3年1月)

- 建設業許可業者から無作為に抽出した30,000者を対象に調査、有効回答数は5,122者。
- 社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況についてWEBアンケート。

【令和2年度入札契約適正化法等に基づく実施状況調査】(令和元年度実績)

- 公共工事の発注者1,931団体を対象に調査。(国19機関、特殊法人124法人、地方公共団体47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 入札契約の適正化の取組状況について、メールによる調査・回答を実施(速報値 3/19時点)。



2. 建設キャリアアップシステム普及・活用 に向けた官民施策パッケージの推進

重点課題②の各施策の進捗状況

(1) 建退共制度の履行徹底に向けたCCUSの活用

⇒令和3年4月以降に発注される工事において、以下の方針で運用を行う。

令和2年度内に事業者団体向け、公共発注者向け、民間発注者向けに通知を発出予定。

- ①建退共制度において電子申請方式を導入
- ②証紙方式及び電子申請方式ともに工事別の掛金充当状況を確実に記録
- ③建退共制度とCCUSを一体的に運用（CCUSの就業履歴情報を活用し就労実績を報告）
- ④元請の対応状況について、発注機関が確認・指導
- ⑤民間工事においても、公共工事の運用に準じて事業者として対応

(2) 技能者単位での社会保険加入確認の厳格化

⇒「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を改訂し、令和2年10月1日より適用。

作業員の現場入場時の社会保険加入確認において、CCUS活用を原則化し、CCUSを活用しない場合は関係書類のコピー提示を求めるなど真正性確保措置を講じる。

(3) 能力レベルに応じた賃金支払い等の処遇実現

⇒「標準見積書改定WG」を設置・開催し、標準見積書の改定、賃金支払いの方策等について議論。

⇒「専門工事企業の施工能力の見える化」制度について、令和2年度中に6団体の評価基準を認定、令和3年4月より開始。

(4) 既存35職種以外の技能者や多能工に対する能力評価手法の確立

⇒先行して、住宅ならではの職種（防蟻・畳等）の能力評価基準について、業界関係団体等が議論・決定した基準について、今後調整。

令和2年度の協議会重点課題②

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

重点課題② 建設キャリアアップシステムの活用促進

建設キャリアアップシステム（CCUS）のさらなる活用促進を図るため、令和2年3月にとりまとめた「**建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ**」に基づき、**令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」**に向けて、建設業退職金共済制度の履行強化や社会保険加入の確認厳格化、レベルに応じた技能者の処遇実現、能力評価の対象技能者拡大など、**CCUS活用を前提とした技能者の処遇向上や建設現場の生産性向上、ひいては将来にわたる担い手の確保・育成につながる施策を講じるため、以下の取組を重点的に実施する。**

（1）建退共制度の履行徹底に向けたCCUSの活用

⇒ 令和3年度から導入予定の電子申請方式でのCCUS活用を要請するため、今夏中を目途に建退共制度の履行強化を図るための通達を発出するとともに、今年度内に「建設業退職金共済制度事務処理の手引き」を改訂

（2）技能者単位での社会保険加入確認の厳格化

⇒ 各現場において技能者単位での社会保険の加入確認を徹底するため、今夏中を目途に、社会保険加入下請指導ガイドラインを改訂し、真正性が担保されているCCUS登録情報の活用原則化

（3）能力レベルに応じた賃金支払等の処遇実現

⇒ 技能者に対する能力レベルに応じた賃金支払を実現し、元下間でその原資となる費用を適正に計上するため、先行7職種を対象に「標準見積書改訂WG」を立ち上げ、国や元請団体等も参画して、標準見積書の改訂等に向けた具体的検討に着手。先行7職種については今年度内を目途に標準見積書の改訂を行うこととし、他職種に対しても先行7職種の取組を参考にしつつ、賃金や目安（年収）の設定と標準見積書の改訂作業の着手を目指す。

⇒ 社会保険加入等の法令遵守を始め、技能者の自社雇用、教育・処遇改善等に取り組む企業を積極的に評価するため、今年度中を目途に、一部職種において専門工事企業の施工能力の見える化評価基準を策定・認定し、令和3年度から本運用を開始

（4）既存35職種以外の技能者や多能工に対する能力評価手法の確立

⇒ 令和3年度から全ての技能者に対して能力評価が可能となる環境を実現するため、今年度中を目途に、既存35職種以外の技能者等に対する能力評価の実施手法等をとりまとめ、能力評価制度ガイドラインを改訂

参考資料

建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るための**建設キャリアアップシステム**について、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行

建設技能者の**将来の保障**と**コンプライアンス問題解決**のため、建退共におけるCCUS活用を**官民一体**となって推進

- 令和2年度は、本格実施に向けた運用**通知・要領等改正**、活用呼びかけ
- 令和3年度から、**CCUS活用本格実施**
 - 公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等**履行強化**
 - 民間工事では、業界において、掛金納付・**充当の徹底を促進**
- 令和5年度からは、民間工事も含め、**CCUS活用へ完全移行**
- 経営事項審査での**掛金充当状況の確認方法の見直し**

II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- 令和2年10月からの**作業員名簿の作成等の義務化**に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においても**CCUS活用を原則化**

III 国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用

- 令和2年度は、**国直轄**の一般土木工事(WTO対象工事)において、
 - > **CCUS義務化**モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて**工事成績評定にて加点/減点**）を試行
 - > **CCUS活用推奨**モデル工事（**受注者希望**・目標の達成状況に応じて同評定にて**加点**）を試行
- このほか、地元業界の理解を踏まえ、**Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行**を検討
- 地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に**積極的な取組を要請**するとともに、**入契法に基づく措置状況の公表、要請等**のフォローアップ
- 上記取組と併せ、**業界は加入促進**に積極的に取り組む
- 令和3年度以降、段階的に**CCUS活用工事の対象を拡大**し、Iと連動して**公共工事等での活用を原則化**

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- 専門工事業団体等が職種別の職長(Lv3・4)や若年技能者(Lv2)の**賃金目安を設定し**、下請による**職長手当等マネジメントフィーの見積りへの反映**と元請による**見積り尊重**を促進・徹底
- CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始

更なる利便性・生産性向上

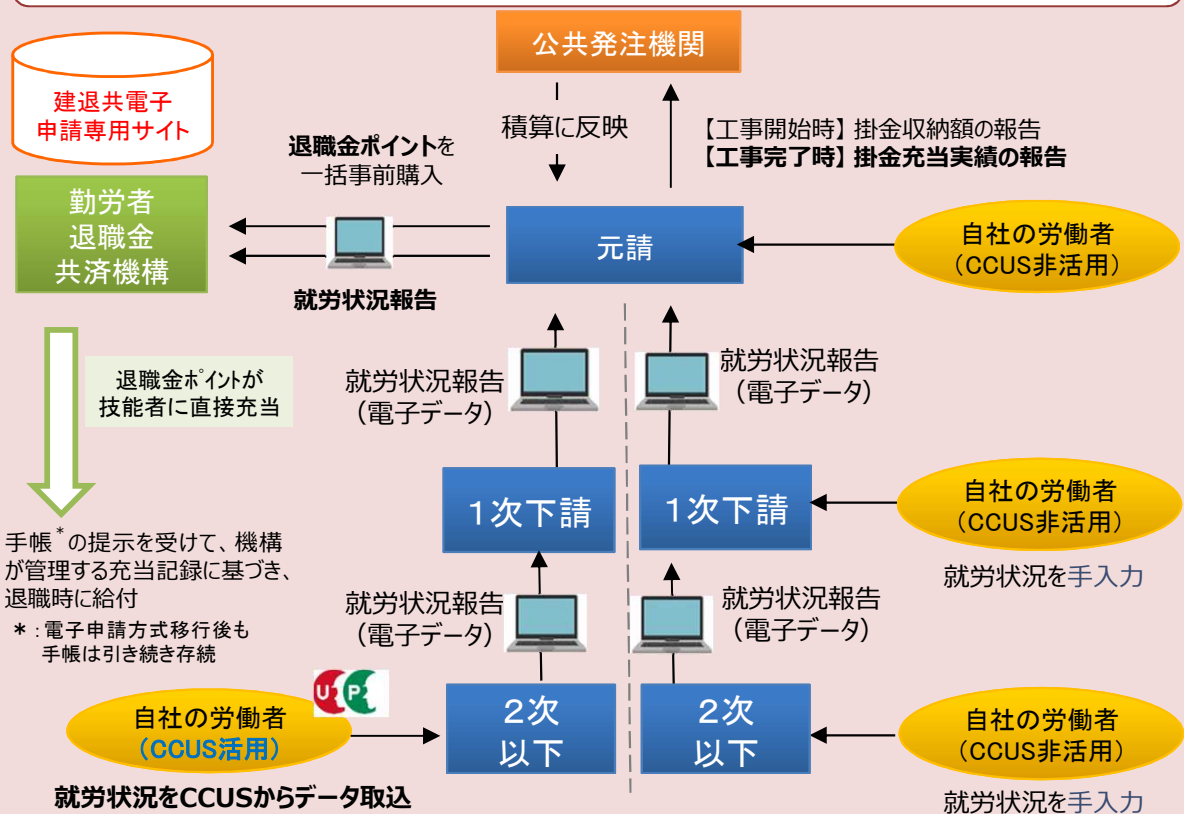
- CCUSの情報セキュリティ強化と**人材引き抜き防止策**
- 発注者によるCCUS閲覧等**による事務効率化、書類削減
- CCUSと連携した**施工実態の把握・分析**による労働生産性向上の研究
- CCUSによる**勤怠・労務管理機能強化**や**顔認証入退場への活用促進**
- 令和4～5年度までにCCUS登録と**安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化**（マイナポータルとの連携）

以上の取組を推進・進化するために、国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「**業界共通の制度インフラ**」である**CCUS活用を要請**。**フォローアップ体制**を立上げ

電子申請方式(新設)

※元請は、工事ごとに、証紙貼付方式か電子申請方式かを選択

- 手続や掛金充当が電子化
○OCCUSデータを活用し、より正確・効率的な事務処理



CCUSに蓄積されたデータを基にして自動的に掛金納付・充当がなされる方策の将来的な導入に向け、実証実験中

履行強化の取組

【元請の取組】

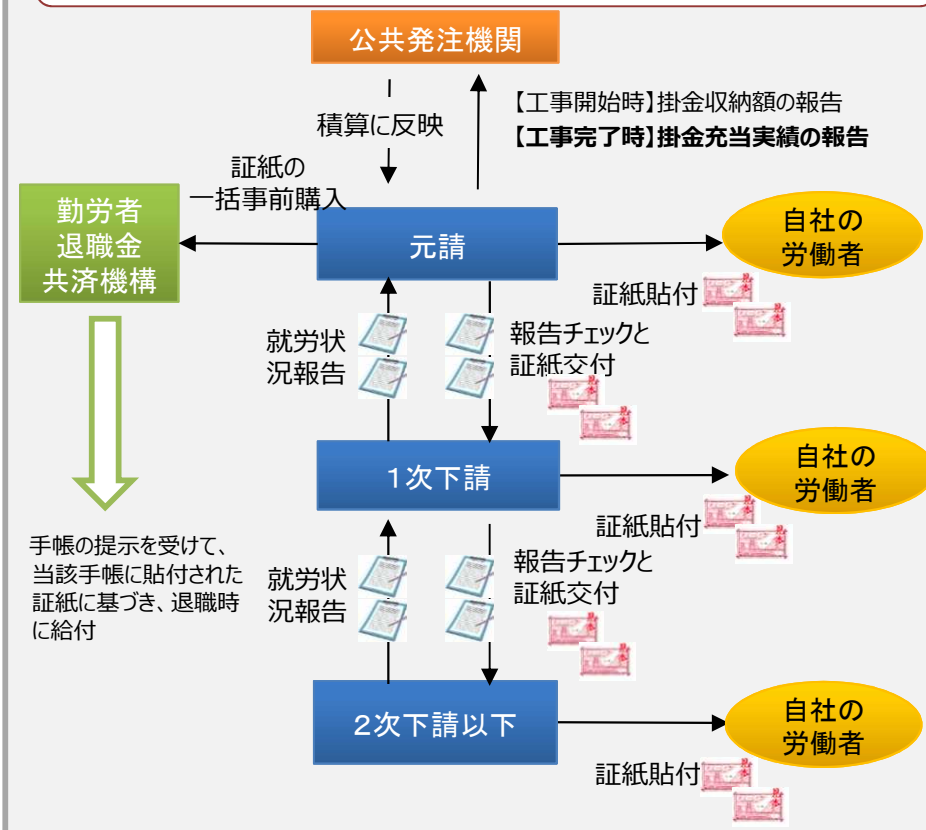
- 元請はCCUSの就業履歴数と就労状況に乖離がある場合には下請に対して事後補正を適切に行うよう指導(毎月)
○新たに工事完了時に、工事別の掛金充当実績を発注者に報告

【発注者の取組】

- 元請の処理が著しく不適切であることを把握した場合、発注者は必要に応じ許可行政庁に通知(許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる)。
○元請の掛金収納額の報告時、CCUS現場登録とカードリーダー設置等の有無を記載させ、CCUS運営協議会総会申合せ(R2.9.8)の趣旨に則り、元請に
対し適切な対応を促す。

証紙貼付方式（見直し後）

- 電子申請の導入に伴い、証紙方式も適正履行確保を強化



令和3年度からの運用のポイント①

本通知における運用方針 ※通知冒頭にも記載

これまでの証紙方式の運用上、適正な就労状況の報告と必要な掛金充当の履行確保に課題
公共工事における掛金の財源措置の適正処理にも影響



- ①電子申請方式の導入により、工事ごとの就労実績の報告と掛金充当が确实かつ容易になり、適正履行を確保
- ②証紙方式についても、電子申請方式導入に伴って工事別の掛金充当状況を确实に記録
- ③建退共制度においてCCUSを一体的に運用することにより、就労実績の報告と掛金充当がさらに确实かつ容易に
(CCUSの就業履歴情報を活用し就労実績を報告)
- ④元請の対応状況について、発注機関が確認、必要に応じて指導
- ⑤民間工事においても、公共工事の運用に準じて事業者として対応

※元請・下請間の事務受託に関しては、別途「元請事業主による建退共制度関係事務受託処理要綱」を改訂
 ※発注機関の関与等については、別途発注機関向けの通知を発出
 ※民間工事についても別途民間発注者向けの通知を発出

履行強化のための運用のポイント

※民間工事においても、発注者の関与以外の部分は同様

電子申請方式(現行の証紙との違い)

証紙貼付方式(見直し後の変更点)

1. 元請は、工事ごとに、証紙貼付方式か電子申請方式かを選択(下請も同じ方式によるよう指導等)

公共発注機関は、契約時に提出される書類の種類で元請の選択を確認

2. 掛金充当方法

- 「退職金ポイント」により掛金を充当
- ポイントは元請が専用サイトで工事前に一括購入
- 下請が毎月就労状況報告を元請に電子データで提出、元請が機関に報告、機関がポイントを付与
- 就労状況報告はCCUS就業履歴情報を活用

- 「証紙」により掛金を充当
- 証紙は元請が工事前に一括購入
- 下請が毎月就労状況報告を元請に提出、元請が下請に証紙を交付、各共済契約者が共済手帳に証紙を貼付

※いずれも従前と同様の運用

令和3年度からの運用のポイント②

履行強化のための運用のポイント(続き)

電子申請方式(現行の証紙との違い)

証紙貼付方式(見直し後の変更点)

3. 事務の運用

①工事契約段階の運用

- 退職金ポイント購入後に専用サイトで「掛金収納書(電子版)」発行、元請が40日以内に発注機関に提出
- 掛金収納書(電子版)にポイント購入の算定根拠を記載
⇒発注機関が算定根拠を確認
- 元請※がCCUS現場登録・カードリーダー設置状況を掛金収納書(電子版)に記載
※CCUS登録事業者の場合、CCUS運営協議会申合せの趣旨に則り、カードリーダー設置等
⇒発注機関が記載内容を確認、必要に応じて対応を促す

②施工中の運用

- 元請がCCUS就業履歴数と就労状況報告を比較、就業履歴数が少ない場合に下請に事後補正を指導

③工事完成段階の運用

- 元請が掛金充当実績と事前購入金額を比較し「掛金充当実績総括表」を作成、発注機関に提示
⇒発注機関が記載内容を確認
CCUS利用状況が低い場合、書類の追加提示を求め、特に注意して確認
就業履歴数が著しく少ない場合、元請から報告聴取

①工事契約段階の運用

- 証紙購入後に金融機関で「掛金収納書」発行、元請が「掛金収納書提出用台紙」に掛金収納書を貼り付けて1か月以内に発注機関に提出
- 掛金収納書提出用台紙に証紙購入の算定根拠を記載
⇒発注機関が算定根拠を確認
- 元請※がCCUS現場登録・カードリーダー設置状況を掛金収納書提出用台紙に記載
※CCUS登録事業者の場合、CCUS運営協議会申合せの趣旨に則り、カードリーダー設置等
⇒発注機関が記載内容を確認、必要に応じて対応を促す

②施工中の運用

- 元請が証紙交付の都度、「工事別共済証紙受払簿」に記録 ※令和3年度は元請が準備できしだい、令和4年度全面適用
- 元請がCCUS就業履歴数と就労状況報告を比較、就業履歴数が少ない場合に下請に事後補正を指導

③工事完成段階の運用

- 元請が掛金充当実績と事前購入金額を比較し「掛金充当実績総括表」を作成、「工事別共済証紙受払簿」とともに発注機関に提示
⇒発注機関が記載内容を確認

就業履歴数が著しく少ない場合、元請から報告聴取

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)

- 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

- 国交省では、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（平成24年7月通知・同年11月施行）」を定め、**適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱い**としてきたところ。
- 令和元年の建設業法等の一部改正等により、施工体制台帳の記載事項として、工事に従事する者に関する事項が追加され、**工事に従事する者の社会保険の加入状況等も記載事項**とされたことを踏まえ、**建設キャリアアップシステム（CCUS）に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。**

これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加（H24.5改正、11施行）

○経営事項審査での減点幅拡大（H24.7～）

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大（H26.8～） ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取扱いとするよう指導

○建設業法改正（R2.10～施行）
・社会保険加入が建設業許可・更新の要件化
・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに

令和2年10月1日以降の取組

【社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインにて以下の取組を明記】

- 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CCUS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**
- **CCUS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

※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	健康保険 年金保険 雇用保険	保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう 建設 太郎 1111111111111111	協会けんぽ 厚生年金 一般		9012

CCUS登録時に
運営主体により
真正性確保

- 令和元年度中に、職種別の建設技能者の能力評価基準（35職種）を整備
- 能力評価基準に基づく技能者の能力レベルと建設業界による処遇目標が結びつき、これが適正に請負代金に反映され、この結果、技能者の賃金上昇につながるような好循環を生み出すべく、国と建設業界が一体となって取組を推進。

建設キャリアアップシステムに技能者の能力と経験を蓄積

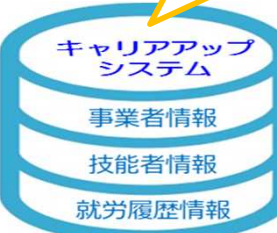
<現場での能力・経験の蓄積>



- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（登録基幹技能者講習・職長経験）

技能者情報のイメージ

ID	123456789012
氏名	建設 太郎
生年月日	S55. 1980/07/28
保有資格	登録基幹技能者 型枠
技能講習	玉掛け 2016.06.20
特別教育	ロープ高所作業 2008.05.21
社会保険加入状況	健康保険 2005.11.09
健康	協会健康 健康
年金	厚生年金 健康
雇用	建設 太郎



令和元年度中に能力評価基準（35職種）を整備し、技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

レベルに応じてカードを色分け

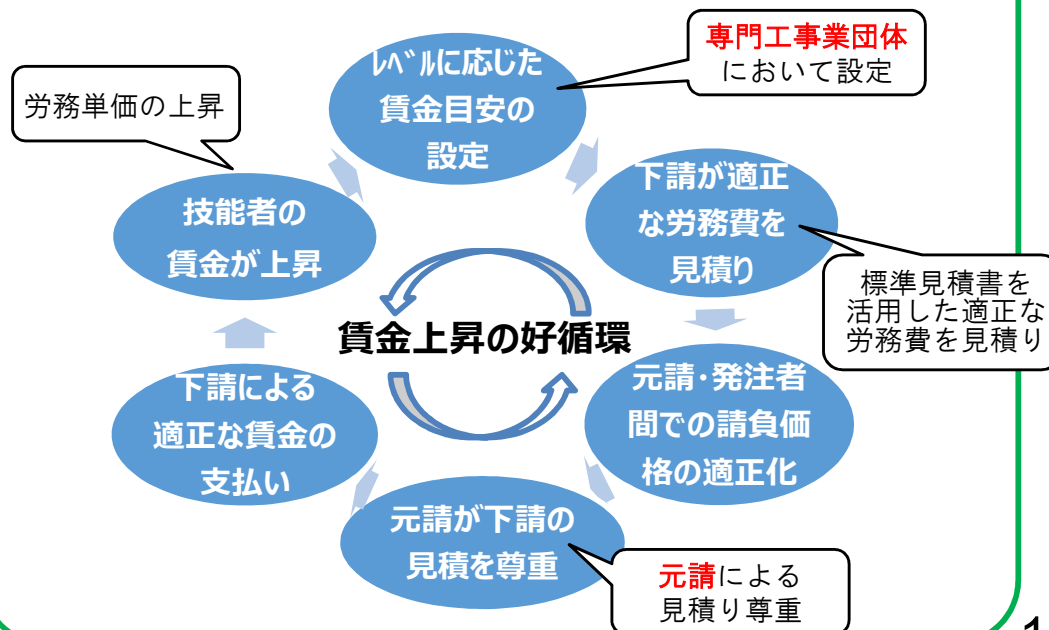


レベルに応じた処遇を実現へ

今後の取組

- 専門工事業団体等は、職種に応じ、職長（レベル4・3）、若年技能者（レベル2）の賃金目安をそれぞれ設定
- 下請が技能者に対し、賃金目安に応じた適正な賃金が支払えるよう、標準見積書において、職長手当等マネジメントフィーを含め、適正な労務費を計上することができるよう措置
- 元請においても、下請の適正な見積りの尊重を促進・徹底

元請と下請が連携し、技能者のレベルに応じた処遇実現に向けた環境整備



各職種における賃金目安(年収)の設定状況について

呼称	団体	賃金目安(年収)の設定額			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	820～620万円	640～590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械土工技能者	(一社) 日本機械土工協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基準に設定 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技能者	(一社) J B N ・ 全国工務店協会	750～700万円以上	650～600万円以上	400～350万円以上	建築大工業界で検討してきた職業能力基準の賃金指標と、全産業平均の年収額より設定 国の各種基幹統計と大幅な乖離がないことを確認 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません。
	全国建設労働組合総連合				
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会				
	(一社) 全国中小建築工事業団体連合会				
	(一社) 日本ログハウス協会				
トンネル技能者	(一社) 日本トンネル専門工事業協会	1200万円	1100～850万円	750～500万円	国土交通省の「設計労務単価」を基準に設定
圧接技能者	全国圧接業協同組合連合会	840万円	720万円	480万円	全国5地区（北海道・関東・中日本・関西・西日本）の組合で実施したアンケート調査の結果を基準に設定
基礎ぐい工事技能者	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	723～620万円	673～576万円	462～344万円	団体で実施した「組合員実態調査」を基準に設定

※一職種につき複数団体により構成されている場合においては、表中に掲載された団体間のみで合意がとれたものであり、今後調整が行われる予定

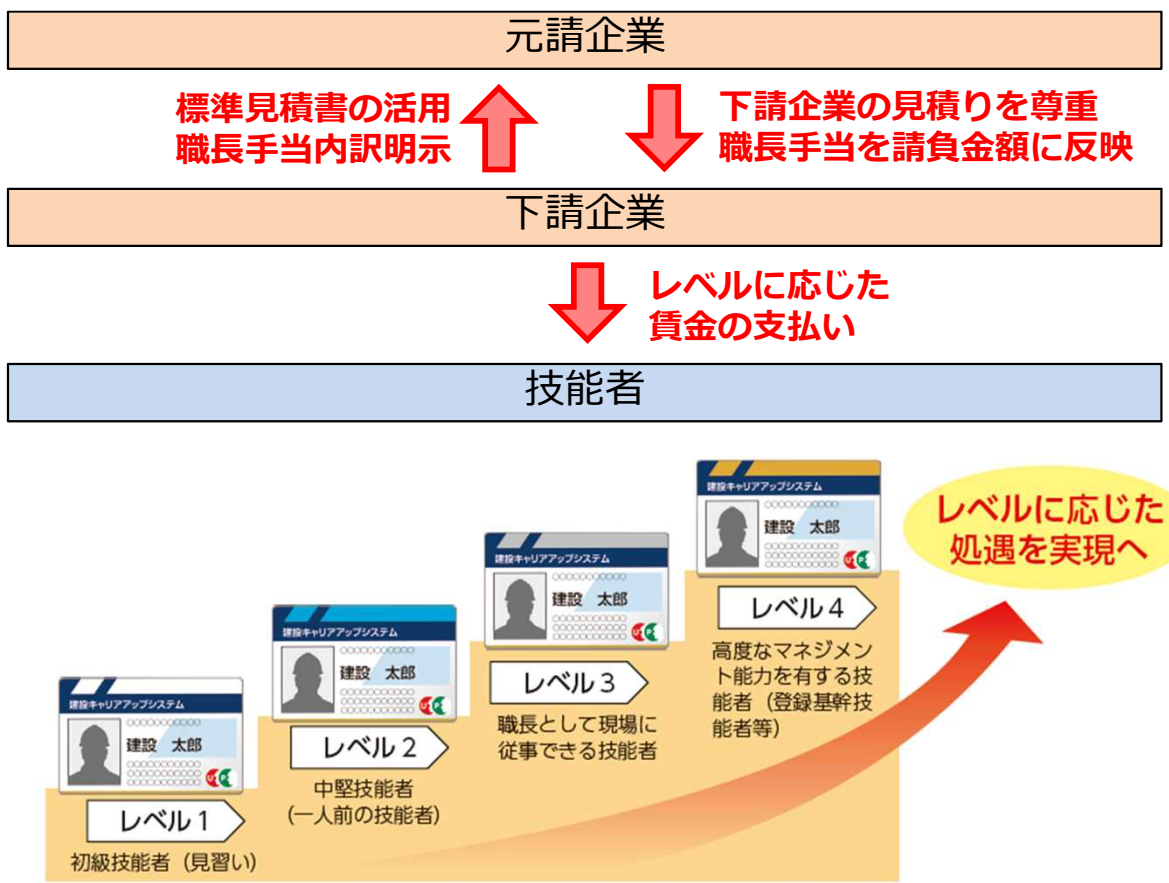


マネジメントフィー確保に向けた標準見積書改訂(案)(今年度中目途実施予定)

令和2年6月15日第4回建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会資料

- 各職種におけるレベル別賃金目安の設定・公表と並行して、下請企業は**賃金目安に応じた賃金を支払うための原資を見積価格に適正に反映**し、元請企業は**下請企業の見積りを尊重**できる環境を整備することが重要
- 特に、自社雇用するレベル3・4の職長クラスのマネジメント能力(現場の管理・後進指導等に関する能力)を、元請・下請間の**見積書にマネジメントフィーとして適切に計上し、請負金額に反映**させることが重要
- そのため、**マネジメントフィーを見積書において職長手当として別枠計上**することに業界全体で取り組み、当該費用を適正に請負価格に含めるため、**各団体において作成している標準見積書の改訂及び一部ゼネコンにおいて支給している職長手当のあり方**について検討着手

(見積書の活用イメージ)



(標準見積書の改訂イメージ)

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××
○○ 株式会社

見積金額 L (消費税込)

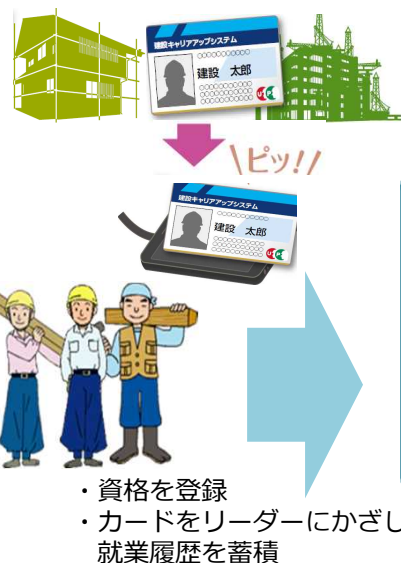
(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
○○○工事	材料費			A
	労務費			B
	経費 (法定福利費、職長手当を除く)			C
	小計			D=A+B+C
法定福利費				
法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額	
雇用保険料	B	p	E=...B×p	
健康保険料	B	q	F=...B×q	
介護保険料	B	r	G=...B×r	
厚生年金保険料 (児童手当拠出金含む)	B	s	H=...B×s	
合計	B	t	I=...B×t	I
マネジメントフィー等				
	対象金額	料率	金額	
	B	u	J=...B×u	J
小計				K=D+I+J
消費税等				L=K×10%
合計				M=K+L

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
- 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
- 技能レベル（評価結果）を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や処遇の実現等を図る。

※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会（平成31年3月6日）において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

業界横断的な経験・技能の蓄積



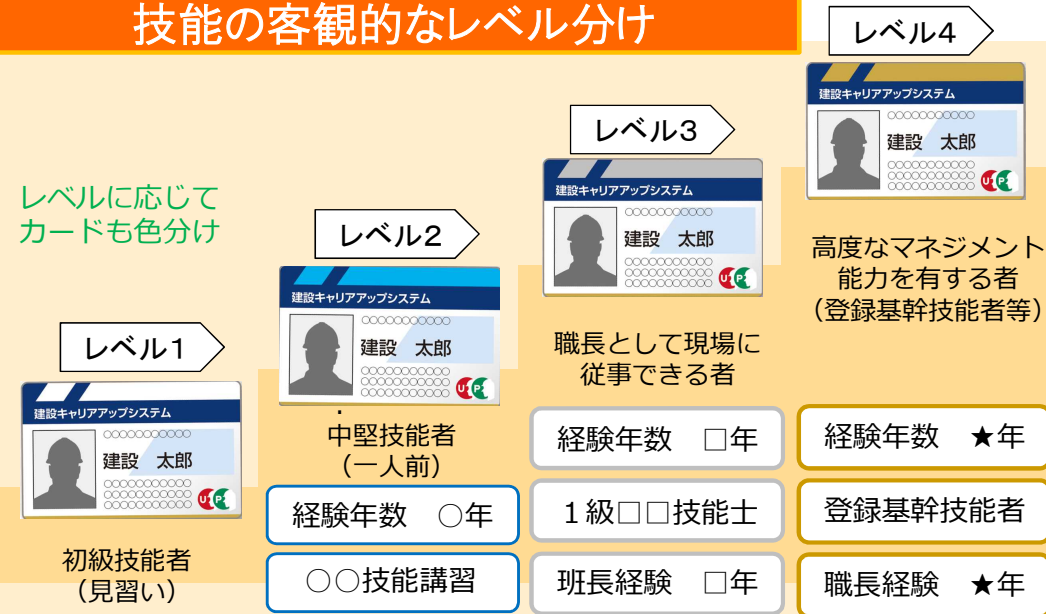
建設キャリアアップシステム

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（職長や班長としての就業日数 など）

能力評価基準（※）を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム（仮称）を構築・活用

技能の客観的なレベル分け



※専門工事業団体等が職種毎の能力評価基準を策定

技能レベル（評価結果）を活用した処遇改善等

○技能の対外的PR

○キャリアパスの明確化

○専門工事企業の施工能力のPR



キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価が見える化



人材育成に取り組み、高い施工能力を有していることをPR

発注者（公共・民間）

元請企業

エンドユーザー

取引先や顧客にPR（価格交渉力の強化）

若年層の入職拡大・定着促進

高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

各職種の能力評価基準の一例（鉄筋・型枠・機械土工・左官）

呼 称		① 鉄筋技能者	② 型枠技能者	③ 機械土工技能者	④ 左官技能者
能力評価実施団体		(公社) 全国鉄筋工事業協会	(一社) 日本型枠工事業協会	(一社) 日本機械土工協会	(一社) 日本左官業組合連合会
認定日		令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月25日
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	●登録鉄筋基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者（現代の名工） ・レベル2、3の基準に示す保有資格	●登録型枠施工基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ・レベル2、3の基準に示す保有資格	●登録機械土工基幹技能者 ●1級建設機械施工技士 ●1級土木施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター）	●登録左官基幹技能者 ●1級建築施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者（現代の名工） ・レベル2、3の基準に示す保有資格
	就業日数（職長）	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
レベル3	就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)	5年(1075日)
	保有資格	・1級鉄筋施工技能士（組立て、または施工図） ・レベル2の基準に示す保有資格	・型枠施工1級技能士 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習 ・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育 ・レベル2の基準に示す保有資格	●車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転業務従事者安全衛生教育 ●ローラー運転業務従事者安全衛生教育 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰（建設ジュニアマスター）	●1級左官技能士 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰 ・レベル2の基準に示す保有資格
	就業日数（職長＋班長）	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)	3年(645日)
	保有資格	・玉掛け技能講習	・玉掛け技能講習 ・丸のこ等取扱作業安全衛生教育	●車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習 ●ローラーの運転の業務に係る特別教育	●2級左官技能士 ●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業従事者特別教育
レベル1		建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者			

※ ●印の保有資格は、いずれかの保有で可。

※ 上記職種を含め、国土交通大臣が認定した能力評価基準は35職種（令和2年6月15日現在）

現 状

- 鉄筋・型枠・機械土工・左官等の35職種においては、令和元年度中に、職種ごとに4段階の能力評価基準(レベル1～4)を決定し、現在、対象技能者のレベル判定を実施中(令和2年4月・5月の2ヶ月間で、合計3,260人のレベル判定を実施)
- 既存35職種の関係建設業者団体等は、共同して「建設技能者能力評価制度推進協議会」を設置し、同協議会で運営・維持管理している「レベル判定システム」において、技能者の能力評価(レベル判定)を実施

現状の課題と対応の方向性(案)

- ① 現状では、35職種の技能者が能力評価の対象
⇒ 既存35職種以外の技能者や多能工等に対する評価手法を検討すべきではないか
- ② 現状では、就業日数や保有資格、職長等の就業日数を基にレベル判定
⇒ 就業日数や保有資格等の客観的指標以外に、仕事の出来栄やコミュニケーション能力等も評価指標に加えるべきではないか(例えば、現場代理人等の推薦や社内での評価・表彰、賃金(年収)実績等についても能力評価の指標として加えるべきではないか)
- ③ 現状では、職種に関係する専門工事業団体が能力評価を実施
⇒ 専門工事業団体以外の、例えば元請団体やハウスメーカー団体等についても、能力評価の実施主体として参画すべきではないか
- ④ 現状では、能力評価基準に基づき4段階(レベル1～4)のレベル判定を実施
⇒ レベル4の中でもさらに能力が高い技能者を対象に、新たなレベル(レベル5)を設定すべきではないか

施策の方向性

「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」において上記の検討を行い、今年度中を目途に施策とりまとめ・能力評価制度ガイドラインの改訂を行うとともに、来年度から全ての技能者が能力評価を行える環境を実現する。

累計実績（～R3.2末） [2020年度末(見込)]

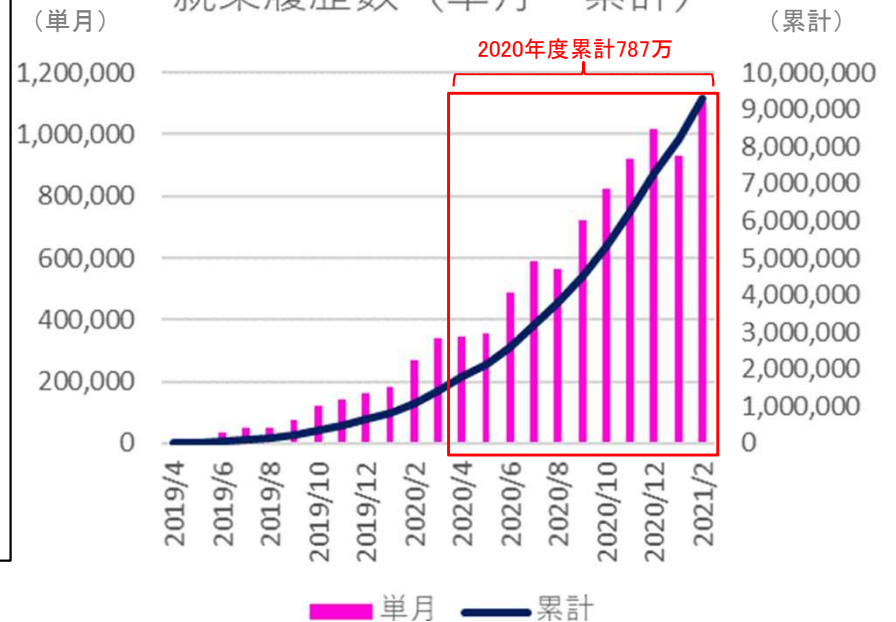
- ・技能者登録：48万5,822人 [50.7万人]
- ・事業者登録：7万3,486社 ※一人親方除く [7.6万社]
[一人親方含む全体の事業者登録数：95,169社]
- ・就業履歴登録数：786万8,098件 [858万件]
[月間最高値はR3.2の約110万件]

(参考)

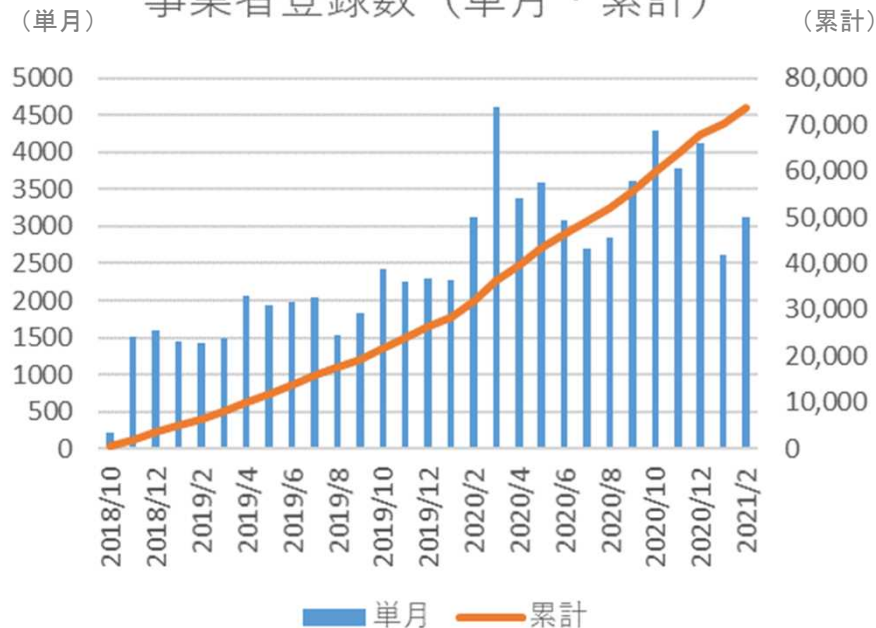
技能者登録	(参考)技能者数	事業者登録	(参考)事業者数
48.6万人(15.3%)	3,180,000人	7.3万社 (a 15.6%) (b 17.0%)	a)472,473社 b)431,736社

(注)技能者数は労働力調査（総務省）のR2平均より国土交通省推計、事業者数a)はR2.3末時点の建設業許可数、b)は経済センサス2016年の作業分類「建設業」より

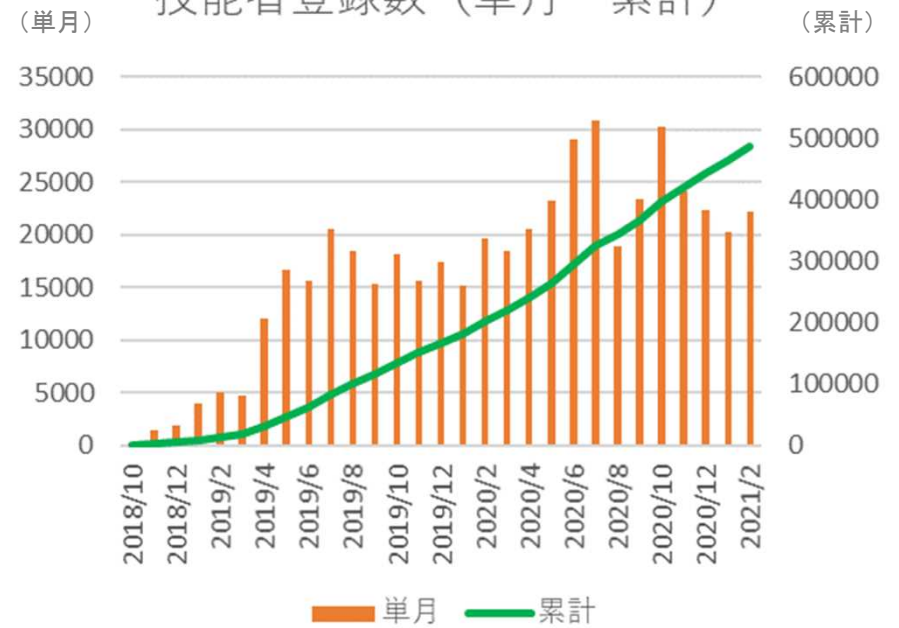
就業履歴数（単月・累計）



事業者登録数（単月・累計）



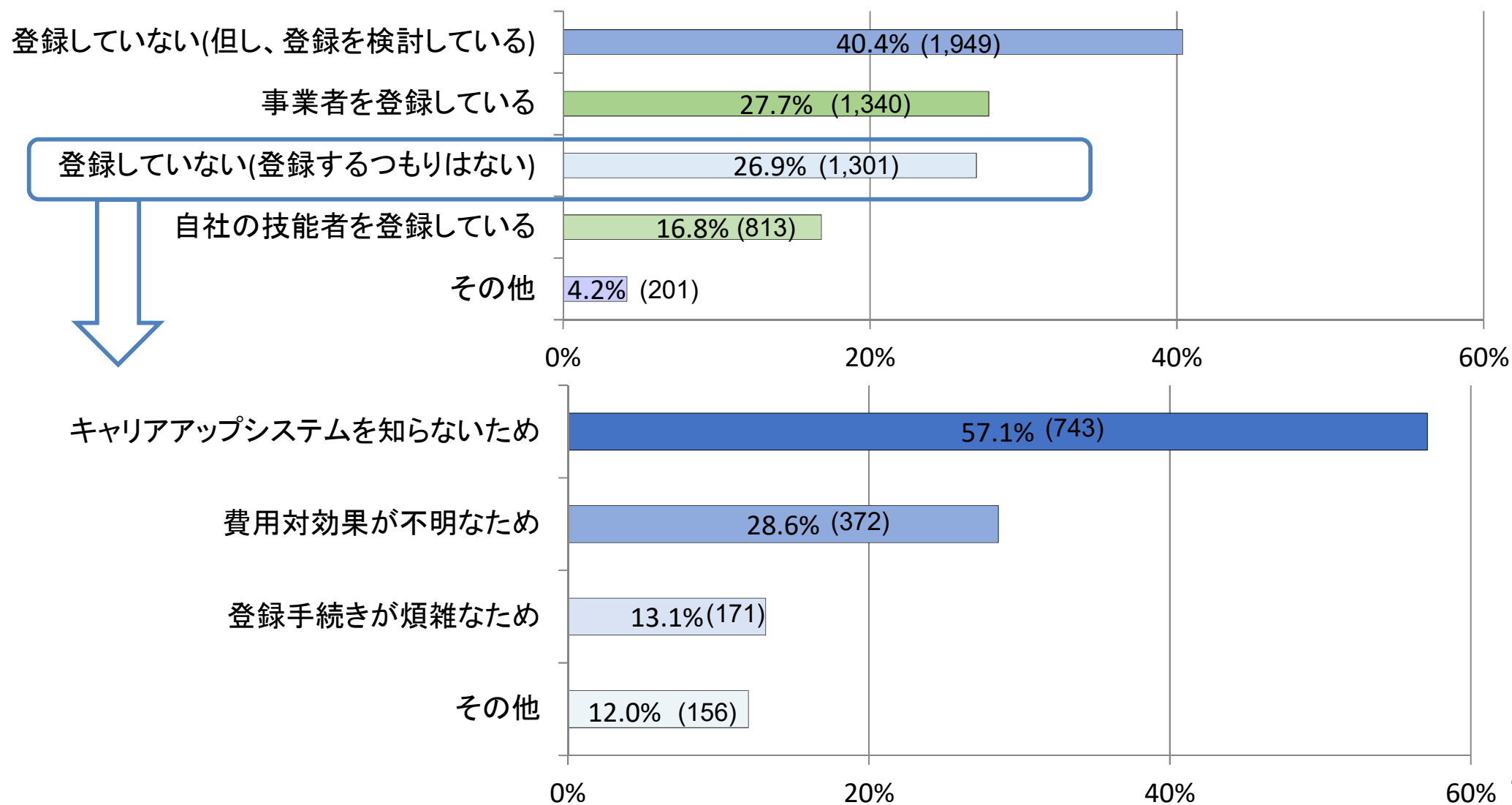
技能者登録数（単月・累計）



建設キャリアアップシステムへの登録状況

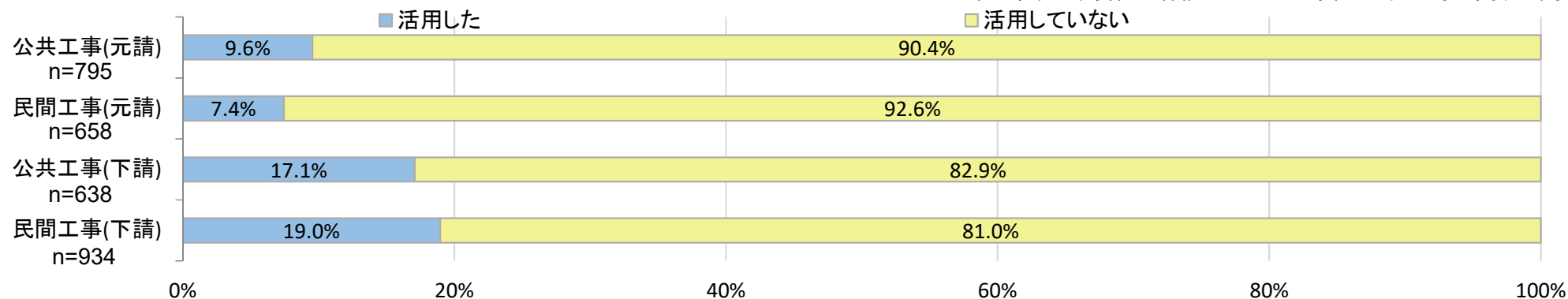
- 約3割が事業者登録を、約2割が自社の技能者を登録しているが、どちらも登録していないが約7割を占める。
- 登録していない回答者にその理由を尋ねると「CCUSを知らないため」が約6割を占め、周知徹底が必要。

出典：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

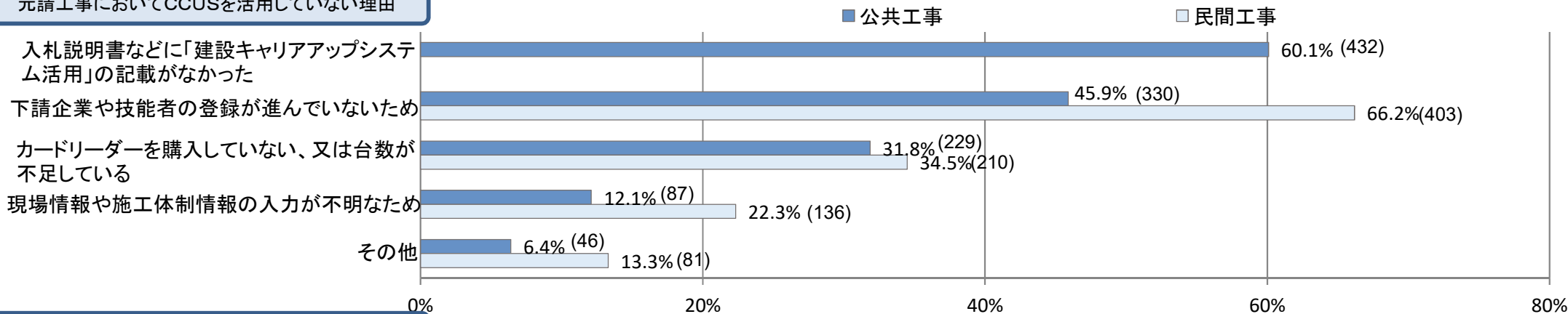


○ CCUSに登録をしている企業において、直近の一現場における活用状況を調査。実際に活用できていない状況。

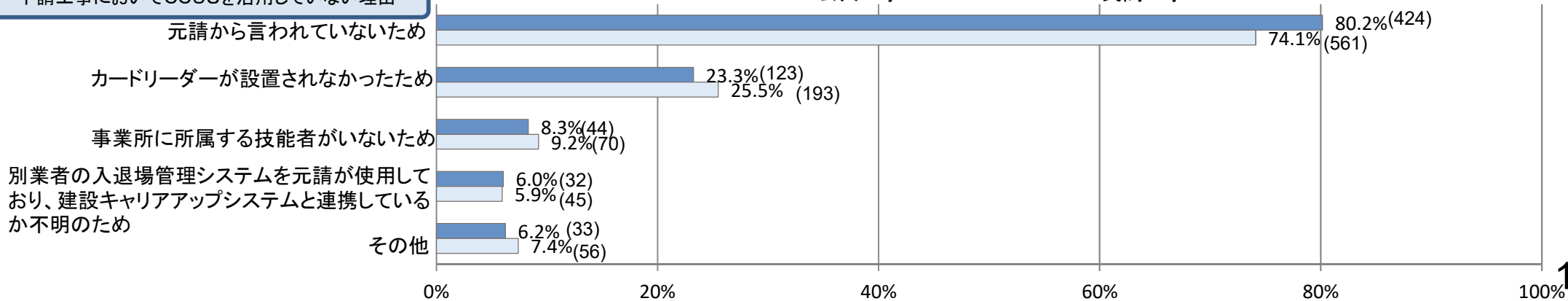
出典：令和2年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査



元請工事においてCCUSを活用していない理由

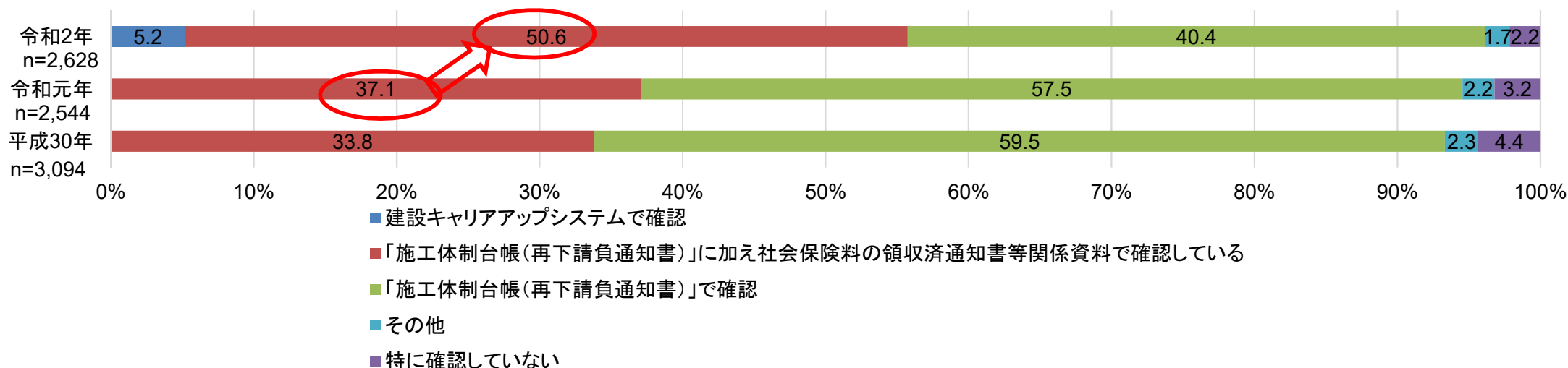


下請工事においてCCUSを活用していない理由



- 下請企業等に対する社会保険の加入状況の確認について調査。
- 企業の加入状況については「施工体制台帳(再下請負通知書)」に加えて社会保険料の領収済み通知書等関係資料で確認している」が5割を超え、加入状況の確認を徹底していることがうかがえる。
- 作業員の加入状況については「作業員名簿で確認」が半数を超えている。「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の周知徹底が必要。

出典：令和2年度法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関する調査



調査年度	建設キャリアアップシステムで確認	「作業員名簿」に加えて保険証のコピー等関係資料で確認	「作業員名簿」で確認	特に確認していない	その他
令和2年 n=2,628	5.4	23.6	66.4	2.7	1.9
令和元年 n=2,544		12.6	81.4	4.0	2.0
平成30年 n=3,094		11.4	81.8	4.8	1.9

建退共証紙の交付状況

- 公共工事では、直接雇用する技能者に対する建退共証紙の交付状況は「すべて交付している」が7割以上を占めた。一方、下請に対する交付状況は6割であった。
- 民間発注工事では、直接雇用する技能者に対する建退共証紙の交付状況は「すべて交付している」が5割と、公共工事に比べ大きく減少。一方、下請に対する交付状況は「ほとんど交付していない」が3割と最も多くを占めた。

出典：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

公共工事

■ すべて交付している(10割) □ おおむね交付している(6～9割程度) ■ 半分程度で交付している(5割前後)
■ あまり交付していない(2～4割程度) ■ ほとんど交付していない(1割以内)

労働者 自社の交付

令和2年度
n=2,065



下請への交付

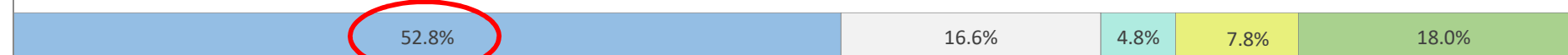
令和2年度
n=2,296



民間発注工事

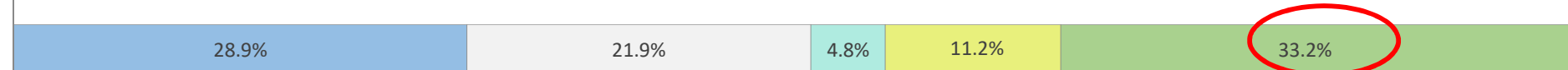
労働者 自社の交付

令和2年度
n=1,635



下請への交付

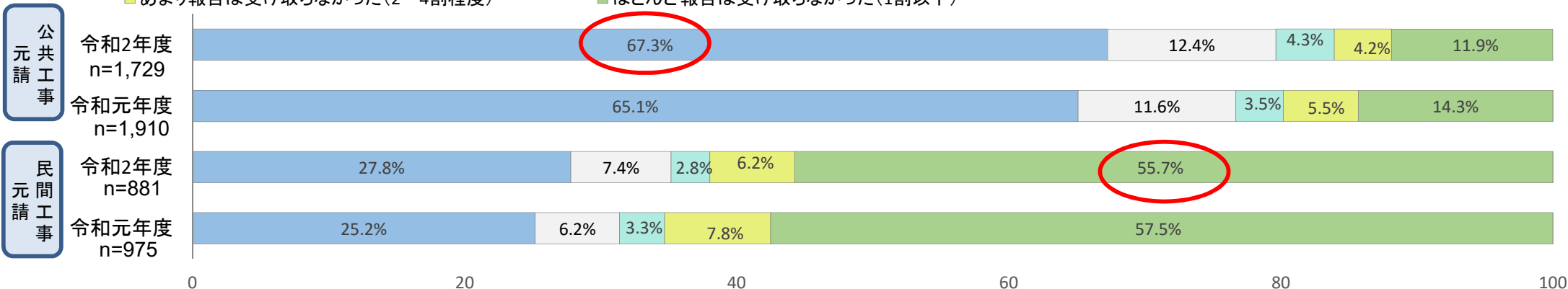
令和2年度
n=1,642



就労実績報告の受取有無／就労実績報告と証紙の請求有無

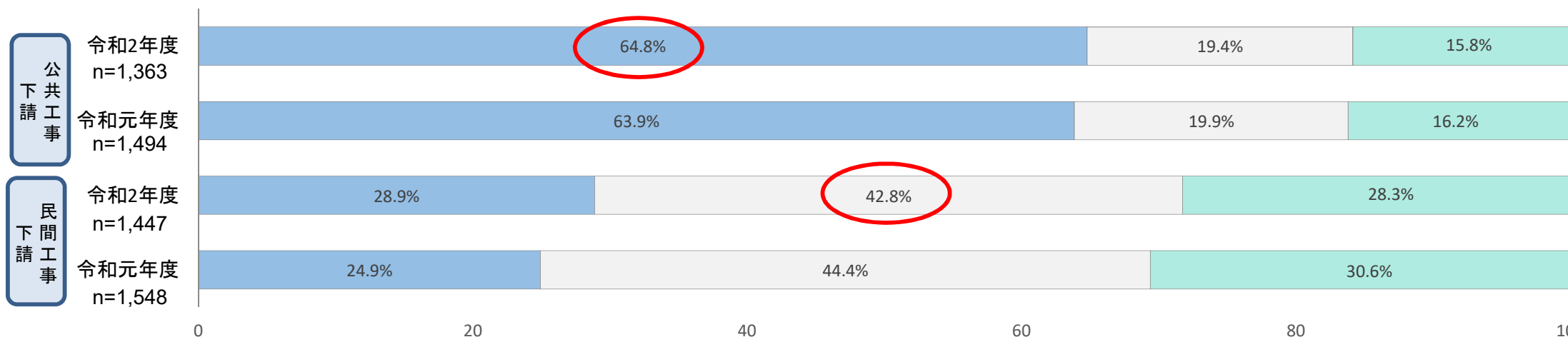
○ 就労実績報告の受取有無について、元請として請負った公共工事では、「すべての企業から受け取った」が6割を超えた。一方、民間発注工事では「ほとんど受け取らなかった」が5割を超え、就労実績報告が徹底されていない状況。

■ すべての企業から報告を受け取った(10割) □ 半数を超える企業から報告を受け取った(6～9割程度) ■ 半数程度の企業から報告を受け取った(5割前後)
■ あまり報告は受け取らなかった(2～4割程度) ■ ほとんど報告は受け取らなかった(1割以下)



○ 発注先企業に対して就労実績報告を行い、建退共証紙の交付を請求している状況を見ると、下請として請負った公共工事では、「請求している」が6割を超えた。一方、民間発注工事では、「請求していない」が4割を占めている状況。

■ 請求している □ 請求していない ■ 自社で証紙を購入しているため、請求していない



建設業の一人親方問題に関する検討会 中間取りまとめ

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

規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

- 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

- 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及び契約内容の適正化
 - ・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

- 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。

- 建設雇用改善計画(第十次)との連携

- 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

1. 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策 及び一人親方の処遇改善策

一人親方問題への対策

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。

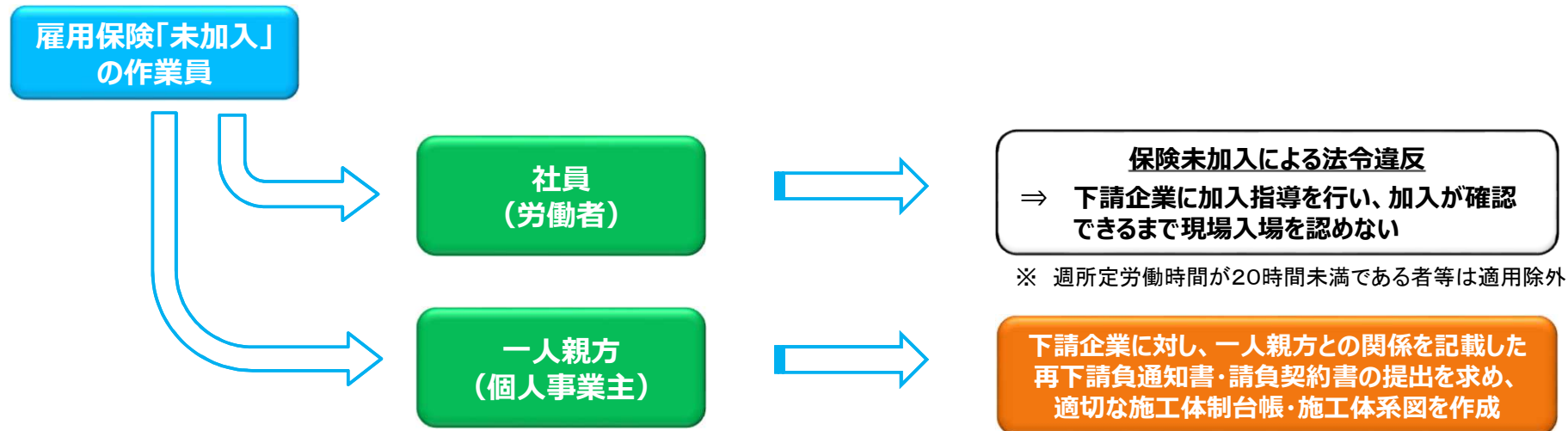
第3 下請企業の役割と責任

(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

【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)

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 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」等の継続
- ・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

○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

○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、契約内容の適正化について周知

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

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

【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。

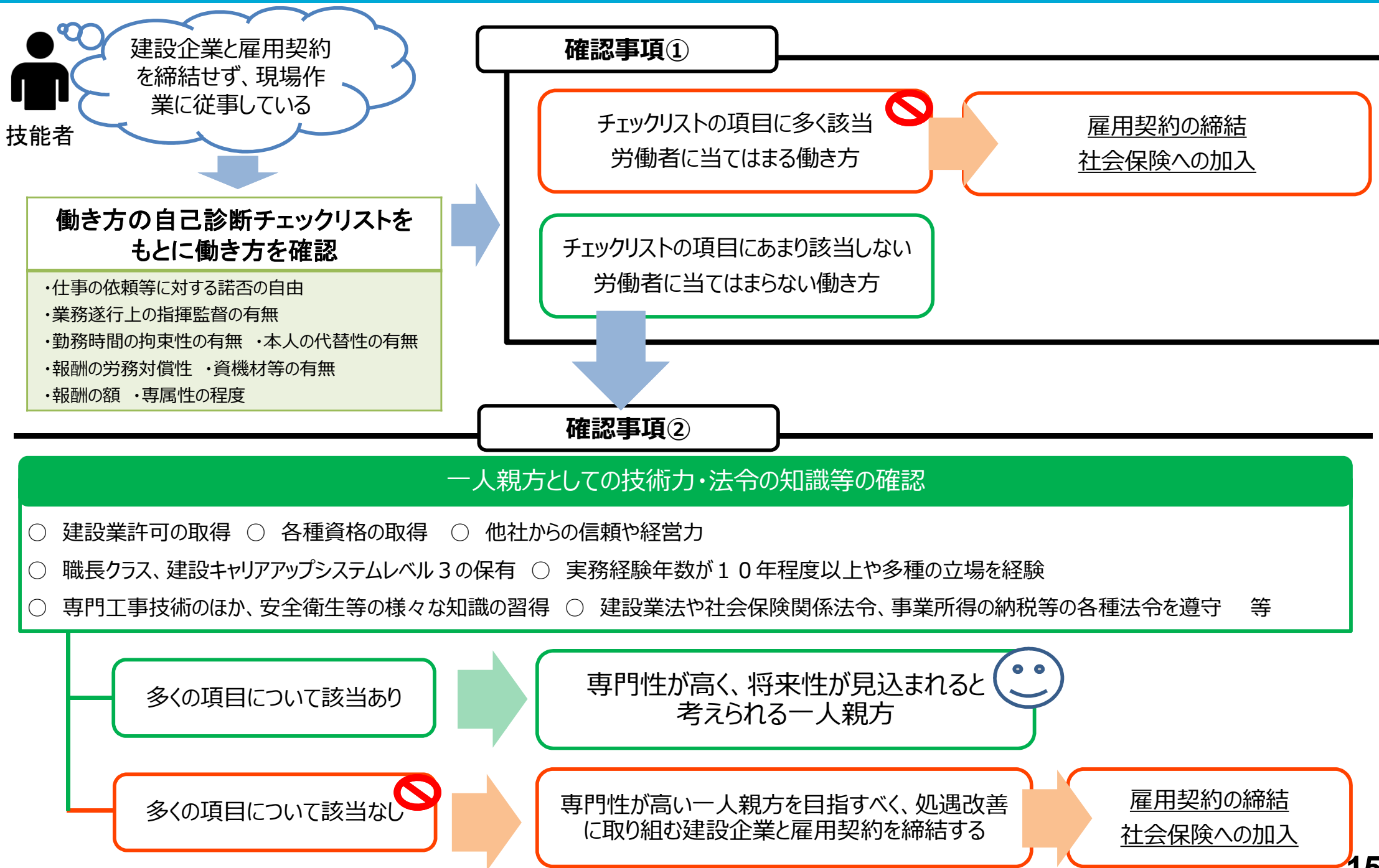
【建設キャリアアップシステムの活用(今後の検討課題)】

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



適正一人親方の目安の策定

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

○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

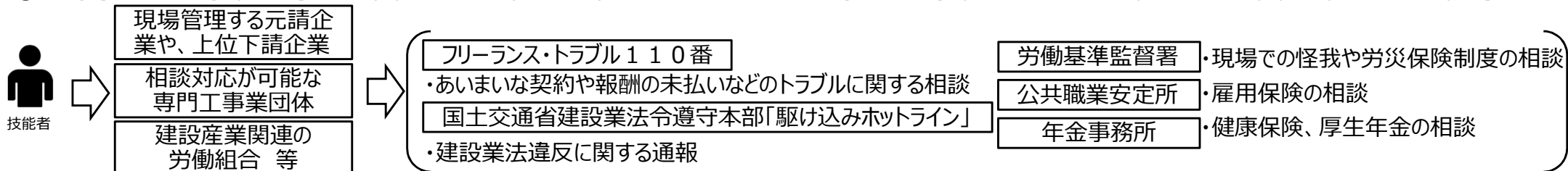
- ・専門性が高く将来性が高いと考えられる一人親方は、目指すべき一人親方とし、現場においては、建設業法に基づく適正取引を周知徹底

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

中間取りまとめ後の対策の実施や検討事項について

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等を踏まえつつ、現場での運用方法等も含め引き続き検討。

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

5. 建設雇用改善計画（第十次）との連携

(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