

1. 趣旨

- 建設業における社会保険加入の推進については、平成24年より「社会保険未加入対策推進協議会」、平成29年より「建設業社会保険推進連絡協議会」を開催し、行政、学識、建設業関係団体が連携して、社会保険加入対策に取り組んできたところ。
- こうした取り組みを通じ、建設業における社会保険加入状況は着実に改善しているが、将来にわたり建設業の担い手を確保していくためには、社会保険加入を含めた建設技能者の更なる処遇改善の取組が必要。
- 平成30年3月、建設業における働き方改革を加速化するため、「長時間労働の是正」、「給与・社会保険」、「生産性向上」の3つの分野における新たな施策をとりまとめた「建設業働き方改革加速化プログラム」を策定。
- 建設技能者の処遇改善は待ったなしの状況にあることから、建設業働き方加速化プログラムを踏まえ、平成30年6月、「建設業社会保険推進連絡協議会」を発展的に改組し、社会保険加入の徹底に加えて、建設キャリアアップシステムの普及推進や適切な賃金水準の確保など、同プログラムにおける「給与・社会保険」の分野に関する取組を議題とする「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を設置。関係者が連携して、建設業における社会保険加入対策や処遇改善の取組を推進していく。

2. 主な議題

社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及推進、建設技能者の適切な賃金水準の確保、建設業退職金共済制度 など

3. 構成団体等

次頁の通り

4. その他

地方ブロック毎に設置している建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会において、地方における取組の推進や浸透を図っていく。

構成団体等(五十音順)

学識経験者

蟹澤 宏剛 芝浦工業大建築学部教授 ◎

建設業団体(五十音順)

- (一財) 中小建設業住宅センター
- (一社) 建設産業専門団体連合会 ○
- (一社) 建築開口部協会
- (一社) 住宅生産団体連合会
- (一社) 情報通信エンジニアリング協会
- (一社) 全国基礎工事業団体連合会
- (一社) 全国クレーン建設業協会
- (一社) 全国建行協
- (一社) 全国建設業協会 ○
- (一社) 全国建設産業団体連合会
- (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
- (一社) 全国建設室内工事業協会
- (一社) 全国タイル業協会
- (一社) 全国ダクト工業団体連合会
- (一社) 全国中小建設業協会
- (一社) 全国鐵構工業協会
- (一社) 全国道路標識・標示業協会
- (一社) 全国特定法面保護協会
- (一社) 全国防水工事業協会
- (一社) 全日本瓦工事業連盟
- (一社) 鉄骨建設業協会
- (一社) 日本アンカー協会
- (一社) 日本ウエルポイント協会
- (一社) 日本ウレタン断熱協会
- (一社) 日本運動施設建設業協会
- (一社) 日本海上起重技術協会
- (一社) 日本型枠工事業協会
- (一社) 日本機械土工協会
- (一社) 日本基礎建設協会
- (一社) 日本橋梁建設協会
- (一社) 日本金属屋根協会
- (一社) 日本空調衛生工事業協会
- (一社) 日本グラウト協会
- (一社) 日本計装工業会
- (一社) 日本建設業経営協会
- (一社) 日本建設業連合会 ○

- (一社) 日本建設軀体工事業団体連合会
- (一社) 日本建設組合連合
- (一社) 日本建築板金協会
- (一社) 日本在来工法住宅協会
- (一社) 日本左官業組合連合会
- (一社) 日本サッシ協会
- (一社) 日本シャッター・ドア協会
- (一社) 日本潜水協会
- (一社) 日本造園組合連合会
- (一社) 日本造園建設業協会
- (一社) 日本タイル煉瓦工事工業会
- (一社) 日本電設工業協会
- (一社) 日本道路建設業協会
- (一社) 日本塗装工業会
- (一社) 日本鷹工業連合会
- (一社) 日本トンネル専門工事業協会
- (一社) 日本内燃力発電設備協会
- (一社) 日本配管工事業団体連合会
- (一社) 日本保温保冷工業協会
- (一社) 日本屋外広告業団体連合会
- (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会
- (一社) ビルディング・オートメーション協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会
- (一社) フローリング協会
- (一社) マンション計画修繕施工協会
- (公財) 建設業適正取引推進機構
- (公社) 全国解体工事業団体連合会
- (公社) 全国鉄筋工事業協会
- (公社) 日本エクステリア建設業協会
- 消防施設工事協会
- 全国圧接業協同組合連合会
- 全国板硝子工事協同組合連合会
- 全国管工事業協同組合連合会
- 全国建設業協同組合連合会
- 全国建具組合連合会
- 全国ポンプ・圧送船協会
- 全国マスタック事業協同組合連合会
- 全日本板金工業組合連合会
- ダイヤモンド工事業協同組合
- 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- 日本室内装飾事業協同組合連合会

建設業関係団体

- (一財) 建設業振興基金
- (一社) 就労履歴登録機構
- 建設業労働災害防止協会
- (公財) 建設業福祉共済団
- 全国建設労働組合総連合
- 全国社会保険労務士会連合会
- 独立行政法人勤労者退職金共済機構
- 日本行政書士会連合会
- 日本建設産業職員労働組合協議会

行政関係機関

- 厚生労働省
- 労働基準局労働保険徴収課
- 職業安定局雇用保険課
- 職業安定局建設・港湾対策室
- 雇用環境・均等局勤労者生活課
- 保険局保険課全国健康保険協会管理室
- 年金局事業管理課

国土交通省

- 大臣官房地方課
- 大臣官房技術調査課
- 大臣官房官庁営繕部計画課
- 不動産・建設経済局建設業課
- 不動産・建設経済局建設市場整備課(事務局)
- 日本年金機構 厚生年金保険部

オブザーバー(発注者団体)

- (一社) 全国住宅産業協会
- (一社) 日本ガス協会
- (一社) 日本経済団体連合会
- (一社) 日本建築士事務所協会連合会
- (一社) 日本自動車工業会
- (一社) 日本電機工業会
- (一社) 日本民営鉄道協会
- (一社) 不動産協会
- (一社) 不動産流通経営協会
- (公社) 全国宅地建物取引業協会連合会
- (公社) 全日本不動産協会
- (公社) 日本建築家協会
- (公社) 日本建築士会連合会
- (公社) 日本建築積算協会
- 電気事業連合会
- 日本商工会議所

オブザーバー(地方関係団体等)

- 全国市長会
- 全国知事会
- 全国町村会

◎: 会長 ○: 副会長(3)

【開催状況】

(社会保険未加入対策推進協議会)

- 第1回: H24年 5月29日 社会保険未加入対策の推進の申し合わせ、社会保険加入促進計画の作成依頼 など
- 第2回: H24年 10月31日 社会保険加入促進計画の公表、法定福利費の標準見積り取りまとめ など
- 第3回: H25年 9月26日 社会保険加入促進計画のフォローアップ調査、標準見積書の一斉活用申し合わせ など
- 第4回: H27年 1月19日 社会保険未加入対策に関する各種調査、法定福利費確保に向けた申し合わせ など
- 第5回: H27年 12月18日 社会保険未加入対策に関する各種調査、未加入対策の強化に向けた申し合わせ など
- 第6回: H28年 5月20日 目標年次である平成29年度に向けた社会保険未加入対策の取組方針 など
- 第7回: H28年 12月21日 加入徹底の確認や目標年次到来以降の継続実施の必要性の共有 など

(建設業社会保険推進連絡協議会)

- 第1回: H29年 5月 8日 平成29年度の取組方針の発表 など
- 第2回: H30年 1月15日 社会保険加入対策に関する調査、今後の取組の方向性の提示 など

(建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会)

- 第1回: H30年 6月21日 社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及促進、建設技能者の適切な賃金水準の確保、建退共制度 など
- 第2回: R1年 5月15日 社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及促進、外国人材受入れ、建退共制度、協議会重点課題 など
- 第3回: R2年 2月18日 社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及促進、外国人材受入れ、建退共制度 など
- 第4回: R2年 6月15日 社会保険加入の徹底、建設キャリアアップシステムの普及促進、一人親方対策、協議会重点課題 など

(名称)

第1条 本協議会は、建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会（以下「協議会」という。）という。

(目的)

第2条 協議会は、行政、建設企業その他建設業に関わる者が一体となって建設業における社会保険加入対策及び処遇改善の取組を進める上での課題、取組方針等を協議するとともに、関係者の取組状況の定期的な情報共有を図ることにより、建設業における社会保険加入対策及び処遇改善の取組を総合的かつ継続的に推進することを目的とする。

(活動内容)

第3条 協議会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

- 一 社会保険加入対策及び処遇改善の取組を進める上での課題に関する意見の交換
- 二 社会保険加入対策及び処遇改善に関する取組方針についての協議・確認
- 三 社会保険加入の徹底及び処遇改善の推進に向けた周知及び啓発
- 四 関係者の取組状況の情報共有及び意見の交換
- 五 その他協議会の目的を達成するために必要な活動

(構成員)

第4条 協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 学識経験者
 - 二 建設業者団体
 - 三 建設工事の発注者で構成する団体
 - 四 建設業に関係する団体（第二号及び第三号に掲げるものを除く）
 - 五 厚生労働省
 - 六 国土交通省
 - 七 日本年金機構
 - 八 その他協議会が必要と認める者
- 2 前項第二号に掲げる構成員は、社会保険加入促進計画を作成し、協議会に提出する。
- 3 新たに構成員となろうとする者は、次条に規定する会長の承認を得て構成員となる。

(会長)

- 第5条 協議会に会長及び副会長5人以内を置く。
- 2 会長は、学識経験者の中から互選によって選出する。
 - 3 会長は、協議会を代表し、運営を統括する。

- 4 会長は、副会長を指名し、副会長のうち1名を会長代行に指名することができる。
- 5 会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(副会長)

- 第6条 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代行する。
- 2 副会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(協議会の招集)

- 第7条 協議会の招集は、会長が行う。
- 2 協議会は、年1回以上開催する。

(ワーキンググループ)

- 第8条 協議会の円滑な運営に資するため、協議会にワーキンググループを置く。
- 2 ワーキンググループは、第4条第1項に掲げる構成員のうち、会長が指定した者により組織する。
 - 3 ワーキンググループは、必要があると認めるときは、前項に掲げた者以外の者の出席を求めることができる。
 - 4 ワーキンググループに関して必要な事項は、ワーキンググループにおいて定める。

(事務局)

第9条 協議会の事務は、国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課が行う。

(雑則)

- 第10条 本規約に定めるもののほか、協議会の運営に必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。
- 2 本協議会開催に係る諸謝金等の支払いについては、第4条第1項第1号に掲げる者を除き行わない。

附 則

この規約は、平成24年5月29日より施行する。（平成29年5月8日、平成30年6月21日、令和3年3月19日一部改訂）

建設業の一人親方問題に関する検討会 中間取りまとめ(参考資料)

1. 一人親方問題とは

1. 現状の課題

- 国土交通省においては、
 - ・ 老後の生活や怪我時の保障など **技能者に対する処遇改善**
 - ・ 法定福利費を適正に負担する企業による **公平・健全な競争環境の整備**等の観点から、**平成24年度から社会保険加入対策を推進**しており、企業単位・技能者単位ともに保険加入率上昇が見られるなど、一定の効果が発現
- **令和2年10月から建設企業の社会保険加入が建設業許可・更新の要件**として位置付けられるなど、社会保険加入対策をさらに強化
- 一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴って、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、**技能者の個人事業主化(いわゆる一人親方化)が進む懸念**
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいる傾向が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、**偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在**

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

2. 施策の方向性

① 一人親方等に直接訴求する取組(令和元年度実施済)

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

② 実効性ある一人親方対策(今後実施)

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

一人親方の利点と懸念事項

一人親方となることの利点

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



一人親方の懸念事項(技能者本人)

- 引退後(老後)の生活が不安定
- 病気や仕事がなくなったときの保障がない
(失業等給付や雇用調整助成金等の対象から外れる)
- 業務中の怪我や事故は全て自己負担
(労災の特別加入制度を利用している場合は掛金によって給付額が支払われる)
- 建設業退職金共済制度の加入や掛金充当のハードルが高い

一人親方の懸念事項(建設業界)

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

労働者として扱うべき技能者を一人親方として使用する企業の問題点

○ 労働者として扱うべきと考えられる技能者を一人親方として使用する建設企業は、以下のような法令に違反するおそれがある。なお、このような建設企業が増加することは、建設技能者の処遇悪化につながり、建設業の担い手確保・処遇改善の阻害要因となり得る。

	企業の関係法令の違反のおそれ	技能者のデメリット
労災に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用していないことを理由に労災保険への加入がなされないおそれ。 ・対応する労働保険料を納付していないおそれ。 ○労働保険の保険料の徴収等に関する法律第19条(確定保険料)、第27条(督促及び滞納処分)、第28条(延滞金) 等	<ul style="list-style-type: none"> ・自らを一人親方として認識していない場合は労災保険に未加入のおそれがあり、技能者が業務災害を被った場合、補償が出ない又は全額自己負担のおそれがある。また、被災者や遺族が労働者性を主張・損害賠償等の請求をし、元請等と争う可能性が考えられる。
労働時間や休日に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用していないことを理由に、当該技能者について、労働時間・休日に関する規制等の対象外として扱うおそれ。 ○労働基準法第32条(労働時間)、第34条(休憩)、第35条(休日)、第36条(時間外及び休日の労働)、第37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)、第39条(年次有給休暇)、第119条(罰則) 等	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用されていないことを理由に長時間、無休労働を誘発するおそれがあり、業界で進めている4週8休の取組にも逆行。 ・雇用されていないことを理由に、労働者であれば受けられる報酬が受けられないおそれ。
社会保険に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・労働関係諸経費の削減を意図して社会保険に加入させない。 ○健康保険法第48条(届出)、第208条(罰則) ○厚生年金保険法第27条(届出)、第102条(罰則) ○雇用保険法第7条(被保険者に関する届出)、第83条(罰則) 等	<ul style="list-style-type: none"> ・加入すべき社会保険に未加入で、いざというときの公的補償が受けられないおそれがある。
税金に関すること	<ul style="list-style-type: none"> ・労働の対価として賃金が支払われる場合は事業主が所得税や住民税を特別徴収しなければならないが、納めていないおそれ。 ○所得税法第6条(源泉徴収義務者)、第183条(源泉徴収義務)、第239条(罰則) ○地方税法第321条の4(給与所得に係る特別徴収義務者の指定等)、第321条の5(給与所得に係る特別徴収税額の納税義務等) 等	<ul style="list-style-type: none"> ・所得税や住民税の未払いが考えられ、場合によっては遡って徴収、滞納処分等のおそれがある。

2. 職種別の一人親方の実態

職種ごとの一人親方の実態

○ 第2回検討会にて、専門工事業団体の構成員に一人親方の実態をヒアリングした内容。

業種名	実態等
鉄筋工事業	一人で請け負って仕事をする業種では無い。人手不足の時に「応援」という形で個人の職人に依頼することがある。
型枠工事業	型枠工事業においては一人親方という形でできる仕事は、本来の作業の特性上、少ない。労務費率の高い職種で法定福利費が請負金額に反映されていない状況である。
電気工事業	一人親方は、二次下請、三次下請以降の会社にいる。
管工事業	会社から独立する技能者はいる。社員では対応ができない範囲を一人親方が対応している。報酬は必要経費等(持ち込む道具や車代など)を加味して従業員より多く支払う傾向。
鳶工事業	鳶工事業においては一人親方という形で、できる仕事は少なく、グループ毎での作業となる。高齢者や社会保険未加入者、人手不足の際の人員補充するような技能者を一人親方としている。
内装仕上工事業	工法の変化により、技能者は工賃のみの仕事となったが、個人住宅現場などでは材料・工賃で請け負う現場もある。各工事の一日当たりの施工㎡数から算出して、請負契約が行われ、工事が上手な方や早く仕上げる方は収入を上げられる形になっている。
塗装工事業	道具と材料があれば独立できる。報酬は働いた日数に応じて支払われる傾向。地域特性や受注環境の減少等を理由に一人親方は多様な働き方をしている。また、時間外労働の上限規制(働き方改革法)に起因して、より多くの収入を得たい技能労働者の「一人親方化」がさらに増加している。
建設機械施工	ダンプ、トラックを個人で持っている一人親方はいる。他職種に比べて労務費率が比較的安く、また、技量の高い技能者を確保することが優先事項であり、技能者を外注するメリットは少ない。
左官工事業	労務費率が高い職種のため、職人を一人親方として独立させた事例は非常に多い。ゼネコン等が元請となる現場で一人で壁を塗ることは元請の指揮命令系統の中にあるので、一人親方としての働き方は難しいと考える。

(参考)各建設現場における一人親方の実態

ゼネコンの現場における一人親方の実態

- 一人親方が現場に入場する際、施工体制台帳や施工体系図への記載が適正に行われている現場が増えている。その一方で、書類提出や手続の煩雑さを理由に、雇用契約が無いにも関わらず、上位下請企業の社員として、新規入場者教育や危険予知書類等に名前を記載して現場入場している一人親方も多い。特に「応援」と称して現場入場する一人親方に多く散見される。
- 自治体発注の中学校新築工事現場で、鉄筋工事の二次下請として31人の一人親方が施工体系図に記載されている事例があった。
- 一人親方の現場入場を拒否、あるいは原則不可とする元請も出てきている。また、現場入場の条件として、特別労災の給付基礎日額1万円以上の加入や、一人親方と請負契約を締結した発注会社への上乗せ保険への加入指導、内訳が記載された請負契約書の提出等を求める事例もある。

住宅企業の現場における一人親方の実態

- 一次下請に住宅企業のグループ会社の施工業者や協力会社の工務店が入り、二次下請以降に大工職の一人親方やその他の職種の一親方が下請となる実態が多い。
- 大手の住宅企業が特別加入団体となり、その団体を通じて特別労災に加入している一人親方は、給付基礎日額が低額の加入者が多い実態、10代の加入者もいる事例がある。
- 現場の就労実態は、元請の管理システムで現場の入退場時刻を報告している事例が多い。
- 請負契約を締結する際に一定の期間、単価は同額とする事例(合意単価)があり、単価交渉の余地が無く、指値発注に近い事例が多い。
- 家電量販店発注の据付工事等では、請負金額(単価)の交渉余地が無いことが多いとの報告がある。

建売住宅の現場における一人親方の実態

- 建売住宅企業が発注者で、大工職の一人親方が元請として木工事部分を請負う事例が多い。
- 現場の就労実態は、建売住宅企業に所属する現場監督人が定期的に現場の施工管理、材料の発注・手配等を行い、請負契約の大工には施工マニュアル等が配付され、施工手順・方法・使用材料の指定等が詳細に決められている事例が多い。また、早朝・夜間・日曜日は施工禁止等、就労時間の制限がされている事が多いが、工期設定が短いため、夜間・日曜日に作業をしている実態もある。
- 一人親方と請負契約を締結する場合、建売住宅企業によって棟単価、坪単価、平米単価等が仕様等を基準に定額で決められており、両者で事前に見積をせず、発注金額が記載された発注書・請書が一方向的に送付され、一人親方が記入・押印をして請書を返送するケースが多い。

求人サイト・求人情報誌などにおける一人親方の実態

- インターネットによる求人情報・求職者情報提供で、建設現場の仕事情報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をしている。なお、職業安定法第32条の11の規定により、建設業の有料職業紹介事業は禁止されている。
- 契約内容を確認すると「1日2万円(常用請負)」等、形式的に請負契約としているが、実態は単なる労働力として現場に従事している事例が多い。

※このページに記載されている実態や事例は、本検討会の構成員より提供いただいた事例を掲載している。

3. 論点整理

本検討会における主な論点

① 各職種(団体)における偽装一人親方に対する認識

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

② 偽装一人親方(⇔適法な一人親方)の定義付け

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

③ 偽装一人親方への対応

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

④ 適法な一人親方に対する処遇改善策

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

※ その他、一人親方対策としてどのような論点が考えられるか

論点① 偽装一人親方に対する認識

偽装一人親方に対する認識(構成員アンケート結果)

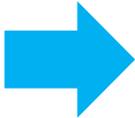
Q.偽装一人親方とはどのような技能者を偽装一人親方と考えるか。

- 法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、雇用関係にあった労働者を個人事業主として請負契約を形式的に結ぶ
- 特定の建設会社に専属従事し、労働日数や賃金を管理され、仕事に対する指揮命令を受ける関係にあるが、雇用契約を締結していない
- 表向きは社員と呼び、例えば会社のヘルメットやユニホーム、名刺等を支給しながらも、実態は、本人の希望等を理由として社会保険に加入せず、請負として扱う
- 作業員名簿上は社員(雇用)としながらも、社会保険を適用除外扱いとして、雇用契約を締結していない

Q.偽装一人親方の現状はどうか。(増えている、減っている等)

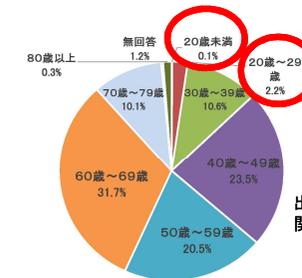
- 偽装一人親方が増えていると回答した3団体は以下の要因を指摘
 - 社会保険加入対策(法定福利費の事業主負担や現場入場確認)が影響していると回答
 - 一人親方でも雇用されている従業員でもない日雇いの労働者が、キャリアアップカードを取得しなければ現場入場できない等の理由で一人親方を申請している事例を危惧
- 偽装一人親方が減っていると回答した4団体は以下の要因を指摘
 - 土木工事(公共工事)は社会保険加入のため一人親方は現場入場できないが、建築工事は土木工事と組織体系が違うので現場作業ができる。公共工事分が一人親方の減少へと繋がっているのではないかと懸念
 - 社会保険加入促進による社員化が進んでいるため
- 偽装一人親方について現状は変わらないと回答したのは3団体
- 偽装一人親方の現状を把握できていないと回答したのは3団体

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

- 
- 取組を行っていると回答した団体は6団体、今後行う予定と回答した団体は3団体。取組内容は以下のとおり。
 - 一人親方を使用する**会社への聞き取り**
 - 同一労働者名簿内で、**実態が雇用労働者であるにもかかわらず、社会保険が適用除外になっているものについてはヒアリングした後、雇用契約を結ぶよう企業を指導**
 - **施工体制台帳の企業が加入している社会保険と作業員名簿の社会保険を照合し、不整合の場合は一人親方か否かを確認し、正しい書類の提出と適正な保険に加入するよう指導**
 - 一人親方への**チェックシート活用**等を行っていきたい
 - 働き方改革関連法の組織内学習会を開催、**適正な雇用の推進、労働法等への法令遵守の周知徹底**
 - 適切な社会保険加入促進のために、**必要な法定福利費の確保・請求を実施するための標準見積書作成の組織内学習会**を開催
 - 取組はしていない、今後も行わないと回答した団体は3団体。理由は以下のとおり。
 - 一人親方は不正ではないという意識(グレーゾーン)が業界内に強いため
 - 新規で、直接一人親方と請負契約を結んでいないため
 - 完全社員化を進めている、また外注費、請負契約として発注するよう取組を実施しているため

① 10代・20代前半の一人親方はいるか

- 一定数いると認識していると6団体が回答。「不明」や「いない」と回答したのは8団体。
→建設キャリアアップシステム、グリーンサイト、作業員名簿や新規入場者教育実施表、小規模な現場に就労している職人や加盟組織にヒアリングして把握



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

② 10代・20代前半の一人親方についてどのような考えを持っているか

- 多くの構成員(建設業団体)は以下の考えを回答
 - 請け負った仕事に対し**自らの責任で完成させることができる技術力と責任感を培うのに数年はかかる**ため適正な一人親方とは言えない
 - 実態は**労働者性が強い**ため、適正な一人親方とは言えない
- 少数の構成員からは、若い一人親方でも、事業主として技術力と責任感を持っている人等も一定数は存在するので、一概に適正でないとはいづらいついとの意見もある
- その他、構成員からの意見
 - 技術だけでなく、**必要書類や労災等の知識などを考えると20代前半で一人親方として働くのは難しいのではないか**
 - 若年層の一人親方は**収入が高額ではない実態が多い**
 - 高額収入を得ている若年層の一人親方の実態を見ると、**作業量が多く、無休・長時間労働**をしているケースが散見
 - 「一人親方」の根拠として、第2種特別労災(一人親方)への加入が行われている実態が散見
 - 本人の知識がなく、**企業都合で一人親方になっていた、されていた**という事例はある

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

- 多くの構成員(建設業団体)から**10年程度以上**と回答
 - 各種**資格を取得するための経験年数**が必要
 - 専門工事技術の習得に加え、**会社経営力を養い、信頼を得るようになる**ことが必要
 - 技術や責任の中に**安全衛生も含め、様々な知識を備える**ことが必要
 - **職長クラス、建設キャリアアップシステムのレベル3相当の技量**が必要

論点② 一人親方の定義付け

一人親方の整理

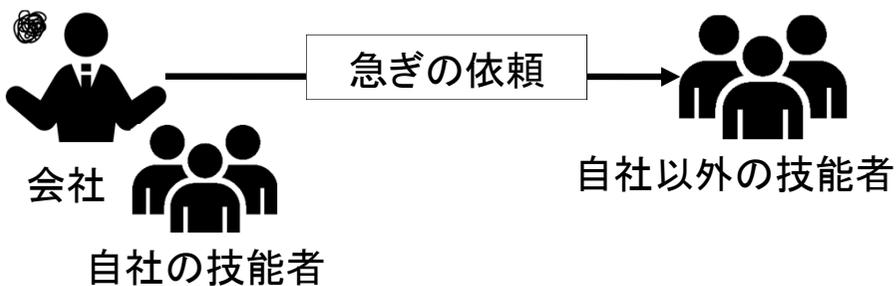
○各構成員に一人親方の実態をヒアリングをした際に、様々な場面で技能者を一人親方と呼んでいることを把握。

会社から独立した技能者



○技術を習得し会社から独立した技能者を一人親方と呼ぶ。

一時的に必要な人員を補充するための技能者



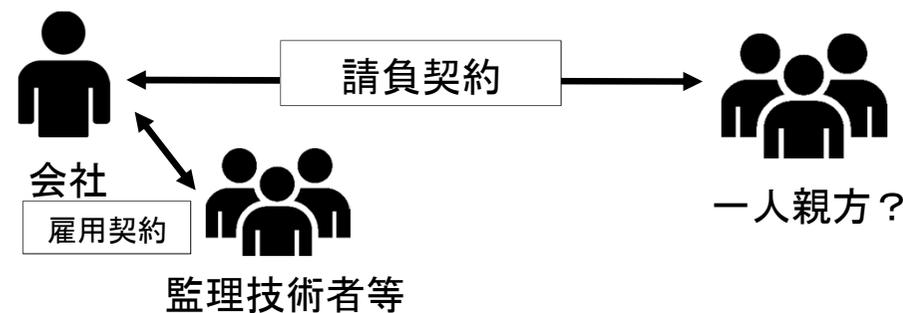
○工期に間に合わない等の理由でやむを得ず、人員を補充する技能者のことを一人親方と呼んでいる場合がある。

現場技能者と雇用契約を締結している会社



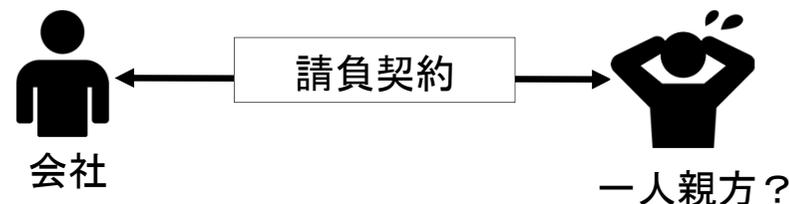
○受注した工事は雇用契約を締結した労働者を中心に施工している会社。

現場技能者を外注としている会社

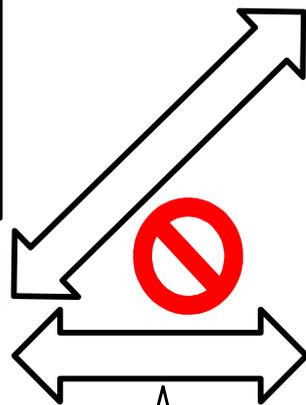


○監理技術者等の建設技術者や事務員等とは雇用契約を締結するが、現場技能者は請負契約をしている。
 ○受注した工事は請負契約の現場技能者を中心に施工している。
 → 請負として扱われる技能者の中には、会社の具体的な指示に従い業務を行い、報酬も就業時間に応じて払われるなど、労働者として扱うべきと考えられる者もいると考えられる。

会社都合により一人親方とされている技能者



○請負として扱われる技能者の中には、会社の具体的な指示に従い業務を行い、報酬も就業時間に応じて払われるなど、労働者として扱うべきと考えられる者もいると考えられる。



技能者の処遇改善に取り組む企業が受注で不利になるおそれ

適正と考えられる一人親方とは(案)

本検討会の論点である「適正な一人親方」の定義付けを行うとすれば、

- ・建設企業と雇用契約を締結せず、労働者に当てはまらない働き方で現場作業に従事している技能者で
- ・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持っている一人親方のイメージを、実務経験年数やその経験年数が必要な理由から導き出すと・・・



適正と考えられる一人親方とは

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もち、現場作業に従事する個人事業主である。**

技術力

技術力の例

- 建設業許可の取得
- 職長クラス、建設キャリアアップシステムレベル3の保有
- 実務経験年数が10年程度以上や多種の立場を経験
- 専門工事技術のほか、安全衛生等の様々な知識の習得
- 各種資格の取得

責任感

責任感の例

- 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
- 適正な工期及び請負金額での契約締結
- 請け負った契約に対し業務を完遂
- 他社からの信頼や経営力

(参考)適正と考えられる一人親方の状況(案)

例えば…	具体的には…
仕事の依頼等に対する諾否の自由	○仕事先から仕事を頼まれた場合に断る自由がある。
業務遂行上の指揮監督の有無	○発注者からは仕様書や発注書等により基本的な作業を指示され、一人親方が状況を確認しながら判断・決定をする。
勤務時間の拘束性の有無	○仕事先からの工程調整上の指示や事故防止のための指示・確認がある場合を除き、一人親方が状況を確認しながら始業時間を遅らせたり、終業時間を早めることができる。
本人の代替性の有無	○本人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、また、他人の人が代替して業務遂行することや本人が自らの判断で補助者を使うことが認められている。
報酬の労務対償性	<p>○報酬が工事の出来高見合いである。</p> <p>○指定された作業時間内に早く作業を終わらせるまたは遅くまで作業を行う場合でも報酬の額が減額または加算されない。</p> <p>○引渡し完了しない完成品が不可抗力のため滅失しても、作業が全て終了するまでは報酬が支払われず、また報酬の額が加算されることはない。</p>
資機材等の負担	○仕事で使う材料又は機械・器具等は一人親方が持ち込んで現場作業を行う。
報酬の額	<p>○報酬の額が同種の業務に従事する従業員に比べて高額である。</p> <p>※月額等を見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と比べて著しく高額とは言えない場合を除く。</p>
専属性の程度	○他社の業務に従事することは禁じられていないし、実際に行うことができる。

適正でないと考えられる一人親方とは(案)

■適正でないと考えられる一人親方の例

① 労働者として扱うべきと考えられる一人親方の例

- 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。

➡ 労働者として扱うべきと考えられる一人親方については、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。

労働基準法上の「労働者」とは

- ・職業の種類は問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう(労働基準法第9条)
- ・「使用される」とは、一般的には労働者が使用者の指揮命令に従って労働に服すること

請負契約かどうか疑わしい例

- ・業界の用語で「常用精算」等と呼ばれるものは、請負契約が名目上のものである場合がある
- ・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

② 雇用契約等を締結せず自社の会社員として偽装する例

- 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、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しなければならない。

論点③ 偽装一人親方への対応

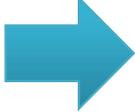
Q.自らを一人親方として認識していない技能者本人にどのように認識してもらうか。

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

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

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

Q.偽装一人親方本人に対してどのような対応を図るべきか。

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

論点④ 適正と考えられる一人親方への処遇改善策

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

請負金額への反映

- 実態も請負形態も適法であり、報酬も適切ならば特に処遇改善する必要は無い。しかし、国交省が推奨している**全産業界と同等な平均年収550万円への到達**や40歳代で年収600万円の**目標に程遠い場合は、単価の見直し等処遇改善を検討**する必要がある
- CCUS登録をしている一人親方については、**CCUSレベル等を活用した最低取引労務単価を設定する**など、請負金額、取引・契約上で優位になる仕組みの検討
- 平均的な雇用労働者が受ける厚生年金保険給付及び労災保険給付に相当する給付を受けることのできるような、**厚生年金保険料相当額及び労災保険料相当額を一人親方との請負契約に反映させる仕組み**が必要
- 適法な一人親方に対しては、**必要な経費を含めた労務賃金が支払われるよう下請企業を指導**する。また、優良な技能者に対しては、優良技能者手当を支給するなどの支援を行う。
- 一人親方の見積り作成、請負契約締結については、建設業法等で一人親方との取引について特に配慮すること等を明文化し、**必要労務費・経費確保等の徹底が図れる施策の検討**

必要な手続の周知

- 労災の特別加入は必須とすべき
- **税務署に開業届**を出し、個人事業主として建設業界で活躍して、その上で、能力の高い個人事業主は仕事がより多く発注され、その中で処遇が改善されるものとする
- 適法であっても、**十分な知識(老後の生活、病気・ケガや失業時のセーフティネット等)を持ち合わせないまま一人親方になっているケース**もまだ少なくないと思われる
- 建退共への加入と建設キャリアアップシステムへの登録を推奨

4. その他

○ 適格請求書等保存方式 (インボイス制度)

複数税率下において適正な課税を確保する観点から導入される、仕入税額控除制度

★適格請求書 (インボイス) ⇒ **売り手が、買い手に対し、正確な適用税率や消費税額等を伝える手段**

※ インボイス制度までの4年間における
暫定的な仕入税額控除方式

~2023年9月

【イメージ】

請求書	
〇〇(株)御中	(株)△△
●年■月分 請求金額	43,600円
■月1日 割りばし	550円
■月3日 牛肉 ※	5,400円
：	：
合計	43,600円
(10%対象 22,000円)	
(8%対象 21,600円)	

※は軽減税率対象

【記載事項】

- ① 請求書発行者の氏名又は名称
- ② 取引年月日
- ③ 取引の内容
- ④ **税率ごとに区分して合計した
対価の額 (税込)**
- ⑤ **軽減税率の対象品目である旨**
- ⑥ 請求書受領者の氏名又は名称

2023年10月~

※ 登録申請は2021年10月から可能

【イメージ】

請求書	
〇〇(株)御中	(株)△△ (T1234...)
●年■月分 請求金額	43,600円
■月1日 割りばし	550円
■月3日 牛肉 ※	5,400円
：	：
合計	43,600円
10%対象 22,000円 内税	2,000円
8%対象 21,600円 内税	1,600円

※は軽減税率対象

【記載事項】

区分記載請求書に以下の事項
が追加されたもの

- ① **登録番号**
《課税事業者のみ登録可》
- ② **適用税率**
- ③ **消費税額**

(ポイント)

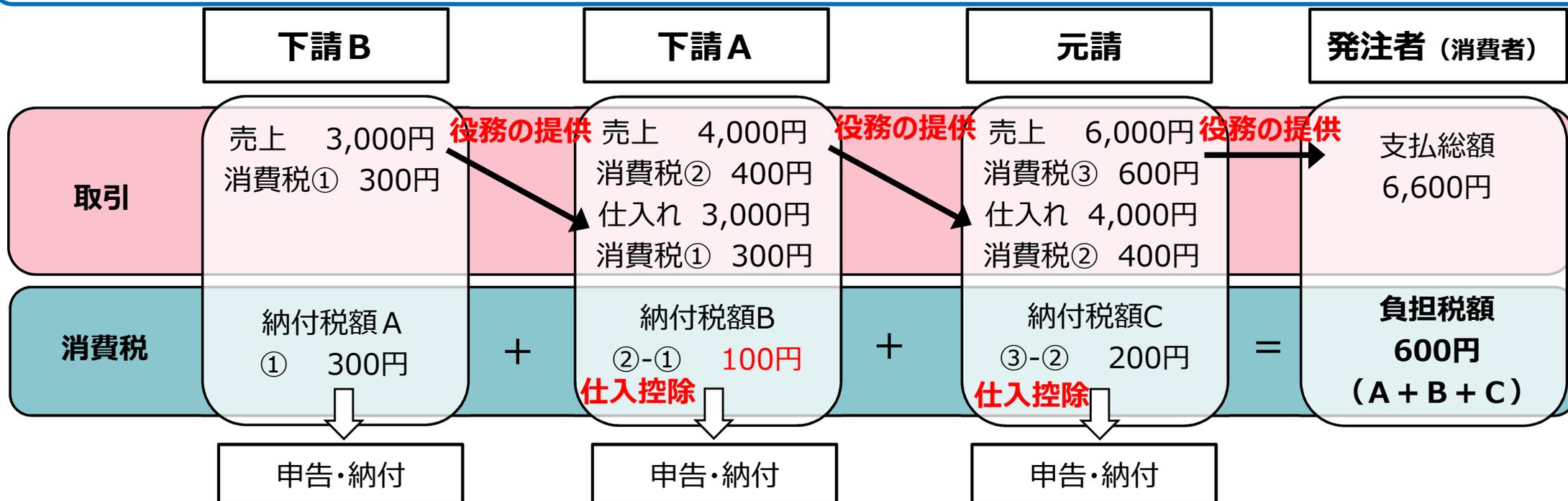
- 受領した請求書に④・⑤の事項がなければ自ら**“追記”が可能**
- **免税事業者でも発行可能**
- 区分記載請求書の**“交付義務”はない**

(ポイント)

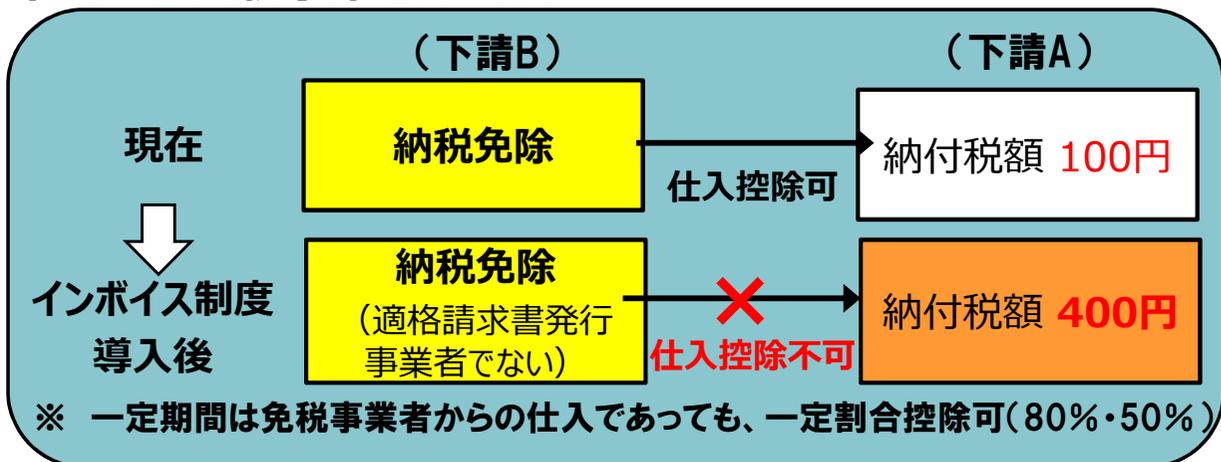
- **免税事業者は発行不可** (発行するには課税事業者となり税務署長に登録を受ける必要)
- 仕入税額控除を行うためには、帳簿のほか、上記のような**適格請求書 (インボイス) 等の保存が必要**
- 登録した事業者は、買い手の求めに応じて適格請求書 (インボイス) **交付義務・写しの保存義務が発生**

消費税の仕入税額控除の仕組み

- 消費税は、事業者による**役務の提供等の取引の各段階に課税され、前段階において課税された税額が控除される仕組み。**
- これにより、税の累積を排除し、最終的には消費者にその負担を転嫁することが予定されている。



下請 B が免税事業者の場合



【参考】簡易課税制度

<概要>
課税売上高が5,000万円以下の中小事業者については、売上税額に一定率をかけることで仕入税額の計算が可能。

<仕入控除税額の計算のイメージ>

売上げに係る消費税額	×	みなし仕入率	建設業は原則として70%
------------	---	--------	---------------------

※ 簡易課税制度を選択する場合、インボイス制度導入後も免税事業者との取引において、申告・納付する消費税額に影響は無い

5. 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

- 建設雇用改善計画(第十次)との連携