

1. 社会保険加入の最新状況と今後の 対応方策

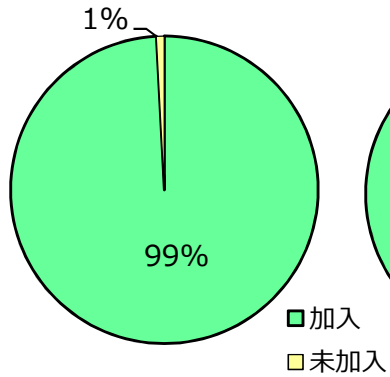
1-1 社会保険加入の最新状況

社会保険加入状況調査結果について

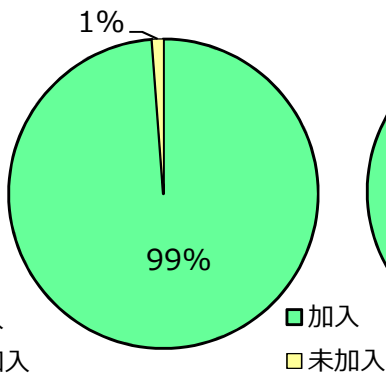
- 公共事業労務費調査（令和元年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
 - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では99%** [対前年度比+1.0%]、**健康保険では99%** [対前年度比+0.9%]、**厚生年金保険では99%** [対前年度比+1.3%] となっています。
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では94%** [対前年度比+0.9%]、**健康保険では92%** [対前年度比+1.3%]、**厚生年金保険では89%** [対前年度比+0.9%] となっています。

企業別

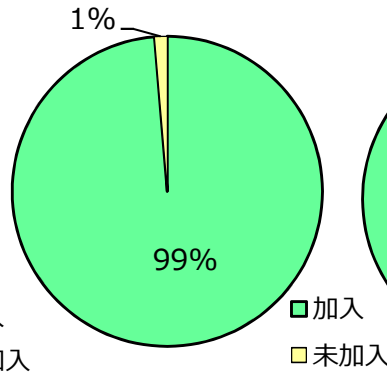
<雇用保険>



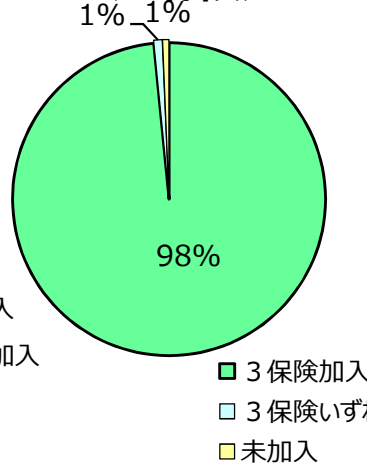
<健康保険>



<厚生年金>



<3保険>

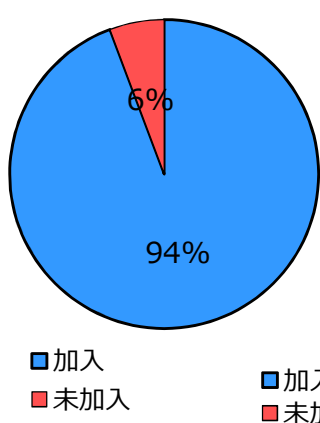


企業別・3保険別加入割合の推移

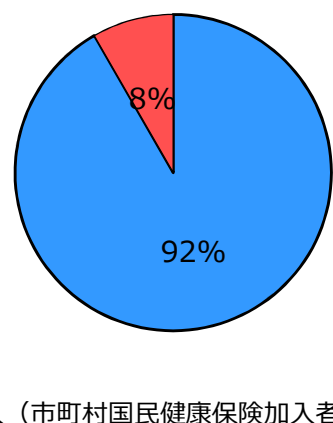
	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%

労働者別

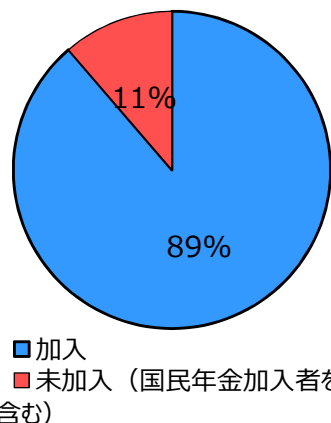
<雇用保険>



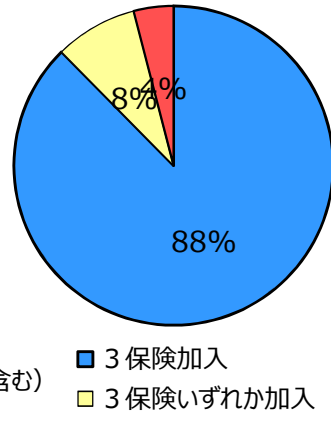
<健康保険>



<厚生年金>



<3保険>



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%

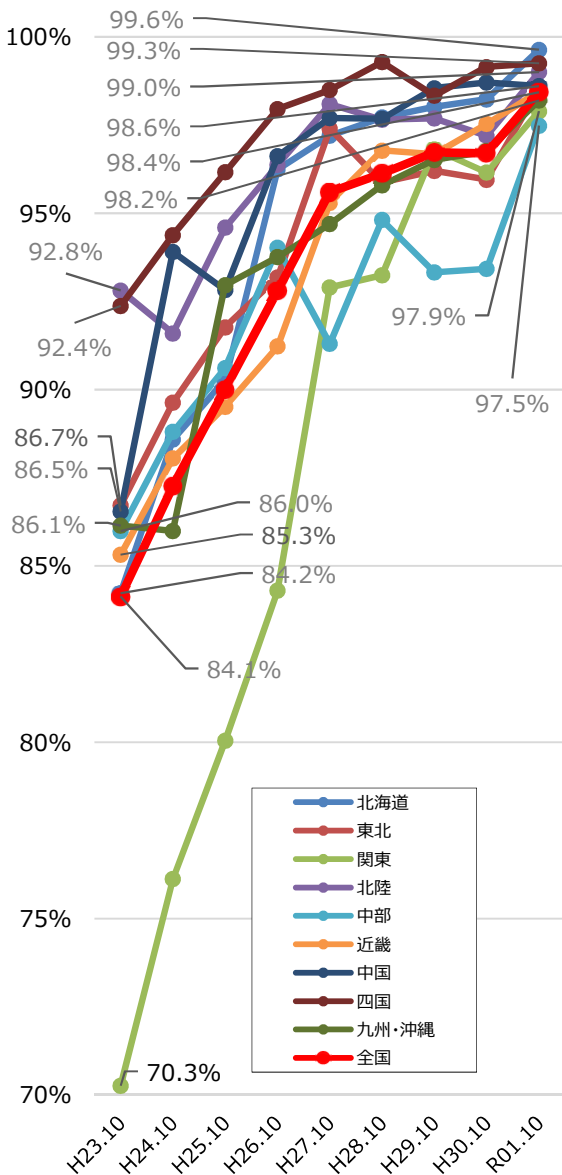
※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

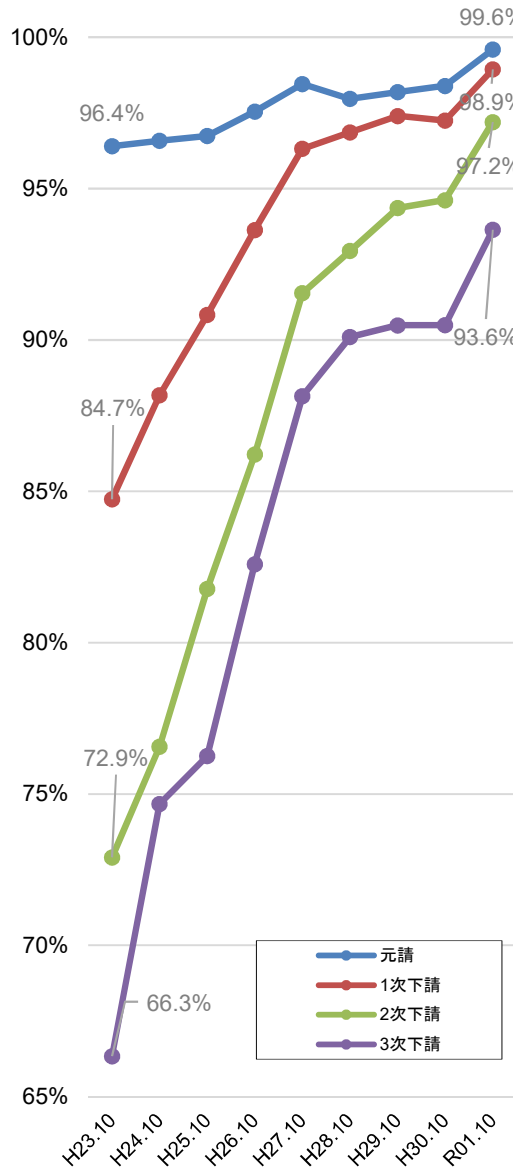
○ 公共事業労務費調査(平成23年10月調査～令和元年10月調査)における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にあります。元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。

企業別

3保険加入割合(地方別)

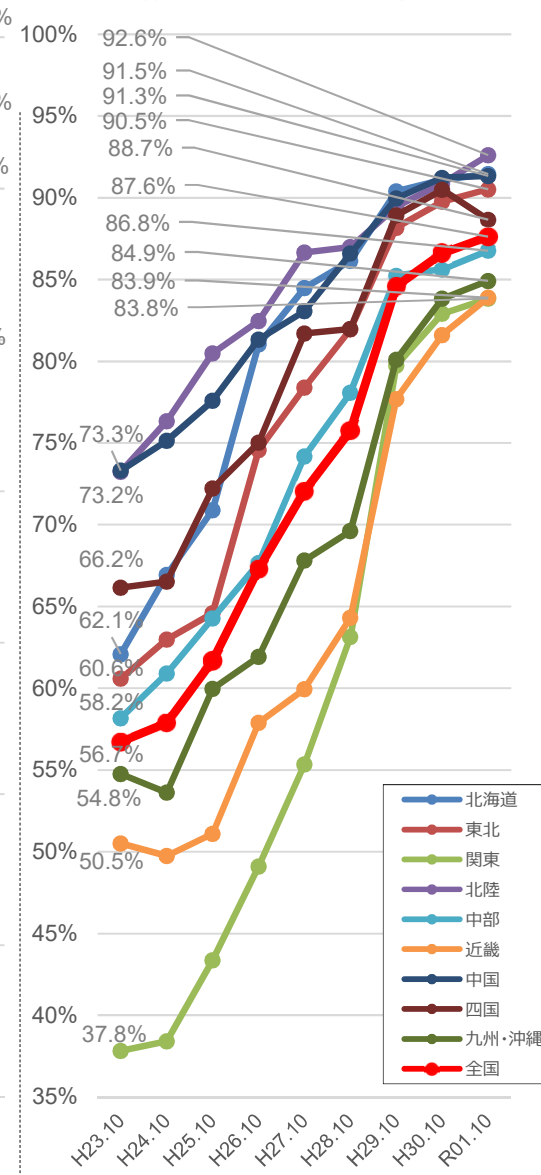


3保険加入率(元請・下請次数別)

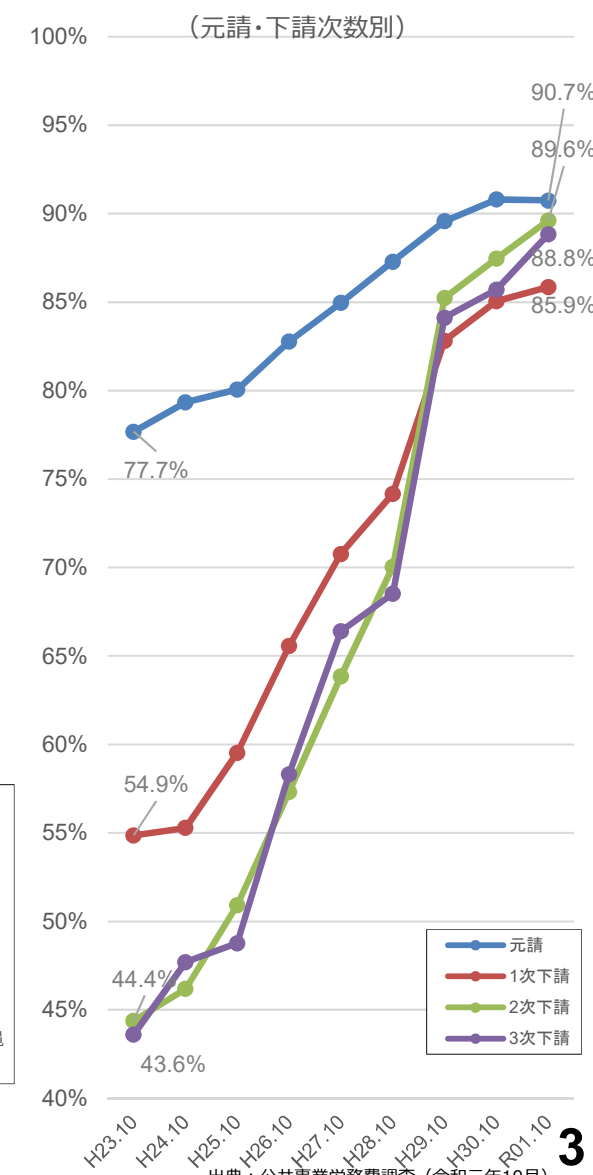


労働者別

3保険加入割合(地方別)



3保険加入割合(元請・下請次数別)



下請企業を含めた社会保険加入企業への限定(入札契約適正化法等に基づく実施状況調査結果)

- 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)令和元年度入札契約適正化法に基づく実態調査(平成30年度実績速報値)
 ※カッコ内は、前回調査結果(平成29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	1229(1199)	512(542)

※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(8)	4(0)	0(3)	2(2)	4(6)
都道府県	23(19)	1(0)	20(17)	0(2)	3(9)
市区町村	198(148)	35(33)	477(399)	100(106)	918(1055)

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	15(13)	10(10)	3(2)	3(5)
都道府県	41(41)	35(33)	28(22)	1(1)
市区町村	1127(1073)	110(97)	94(45)	544(626)

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	13(11)	9(9)	3(2)	4(6)
都道府県	37(33)	31(30)	22(20)	4(5)
市区町村	1053(989)	81(73)	46(36)	640(706)

実態調査の結果(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、すべての次数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約6割となった。
- 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5割を超えたが、三次下請以降では約4割にとどまった。

公共工事

■ 提出した ■ 提出しなかった ■ わからない ■ その他

一次下請



二次下請



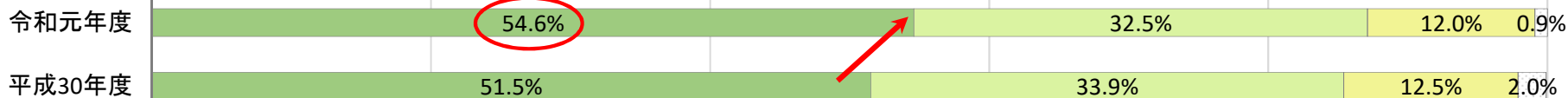
三次下請以降



民間発注工事

■ 提出した ■ 提出しなかった ■ わからない ■ その他

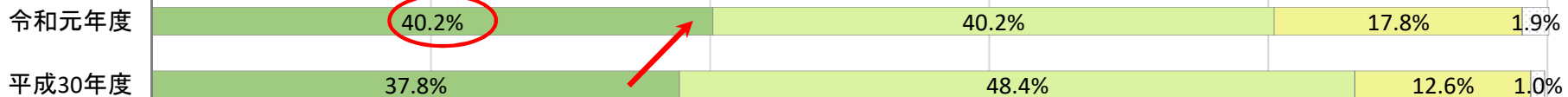
一次下請



二次下請



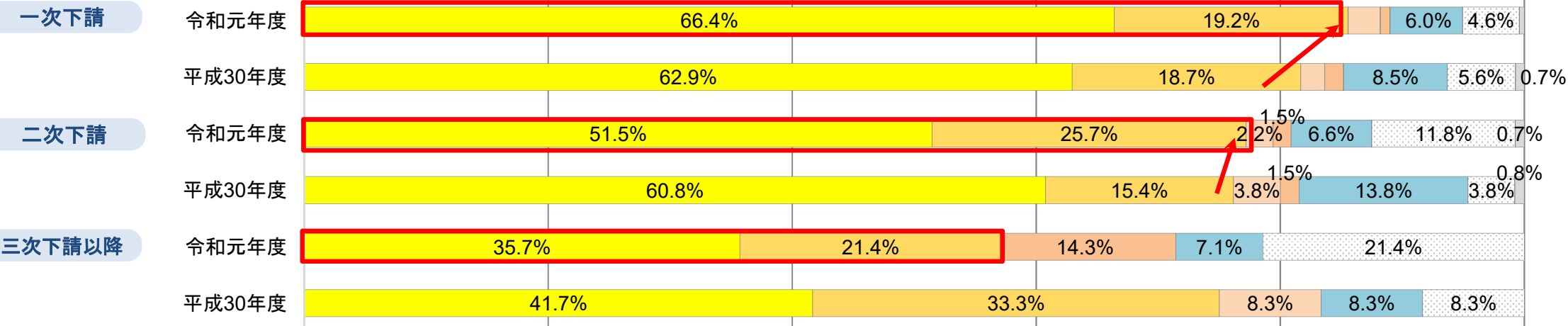
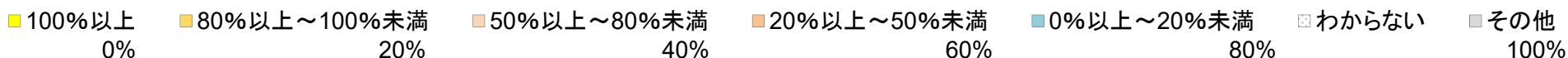
三次下請以降



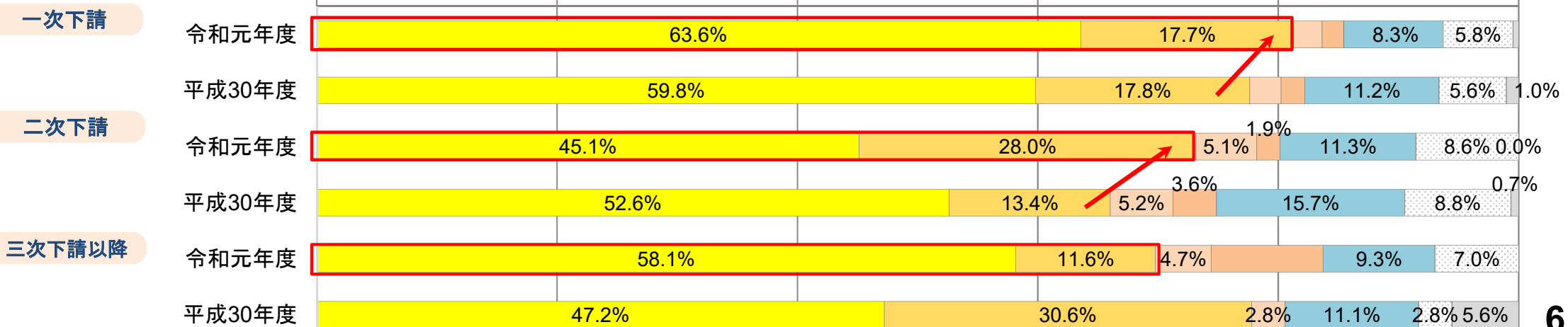
実態調査の結果(法定福利費の受取状況)

- 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・二次下請で、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合が7割を超えたが、三次下請以降に限定すると、約5割の工事にとどまっている。
- 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

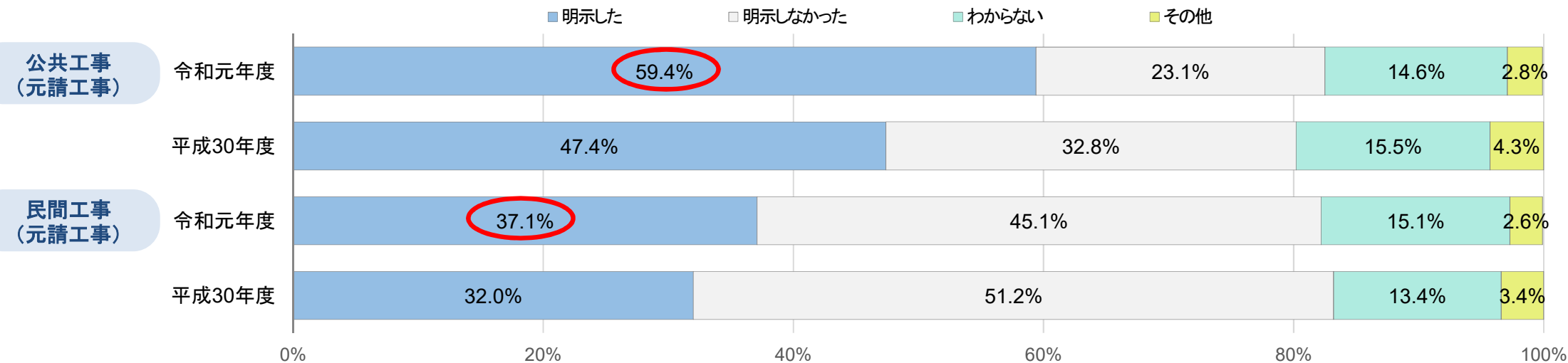


民間発注工事

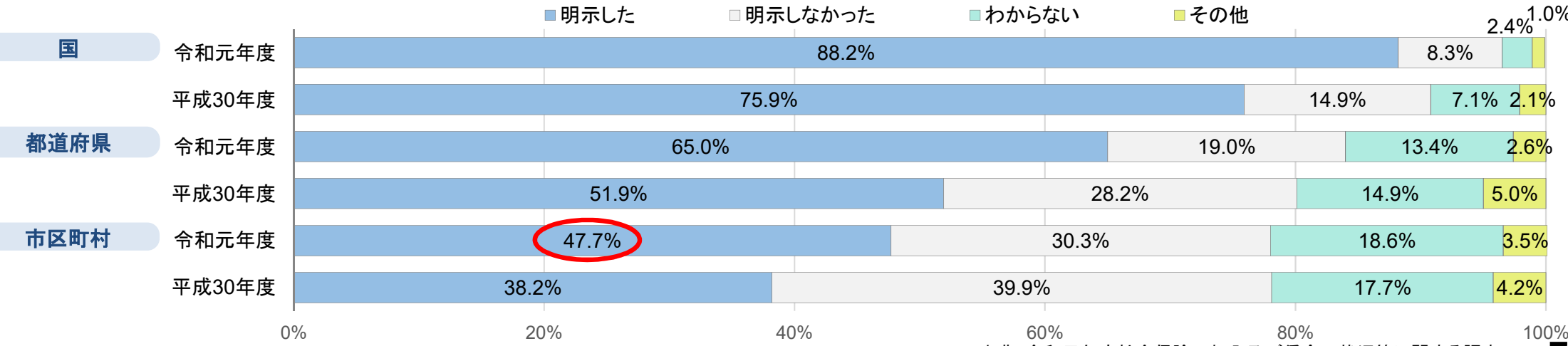


- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況について調査
- 公共・民間発注工事別では、公共工事では約6割まで増加したが、民間工事では4割以下にとどまっている。
- 公共工事の発注者別では、いずれも割合は増加しているものの、国や都道府県に比べて市区町村発注工事では割合が低く、5割以下にとどまっている。

<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)>



公共工事における法定福利費内訳明示の状況(受・発注者間)

- 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)令和元年度入札契約適正化法に基づく実態調査(平成30年度実績速報値)
 ※カッコ内は、前回調査結果(平成29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(14)	3(5)	84%(74%)
都道府県	25(20)	22(27)	53%(43%)
市区町村	241(169)	1,500(1,572)	14%(10%)

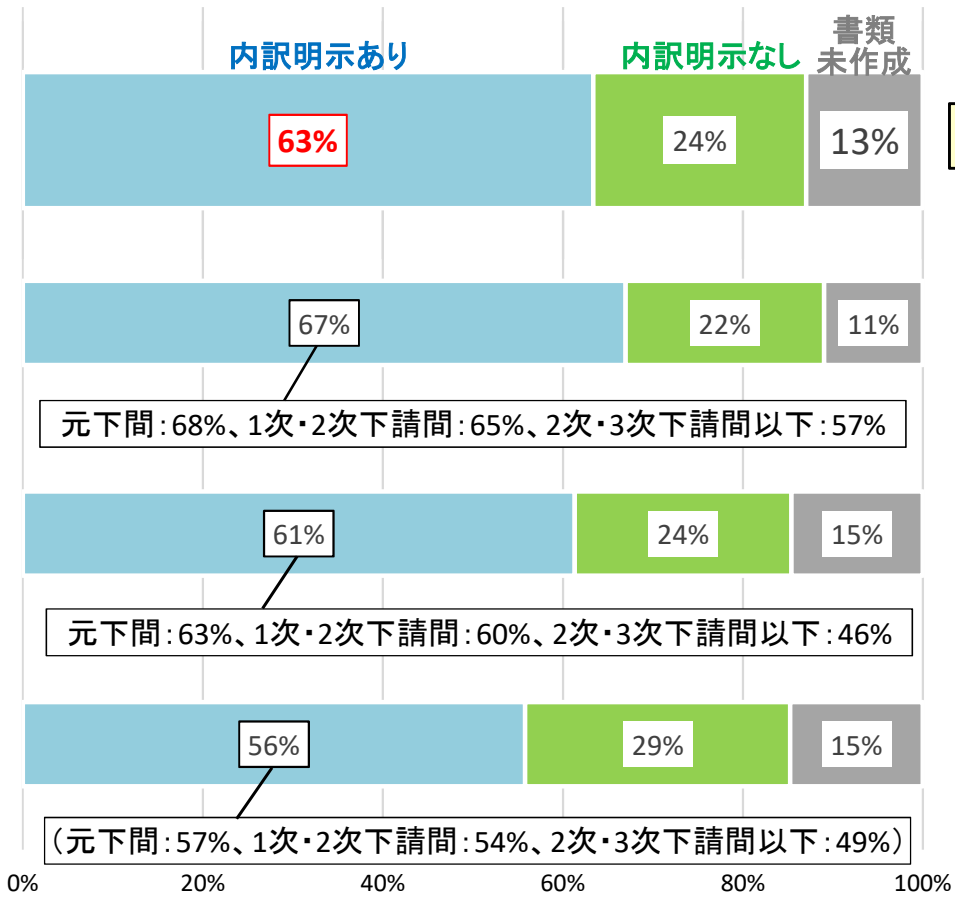
※市区町村は北方領土6村を除く

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

	今後導入することを決定している (時期も決定)	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	今後も導入する 予定はない
国(各府省)	0(1)	2(2)	1(2)
都道府県	0(1)	17(17)	5(9)
市区町村	12(4)	1,028(572)	460(996)

- 令和元年10月中の一現場(公共工事)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63%、契約時(請負代金内訳書)においては58%**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

<見積書>



公共工事全体

(n = 14184)

国発注工事

(n = 6442)

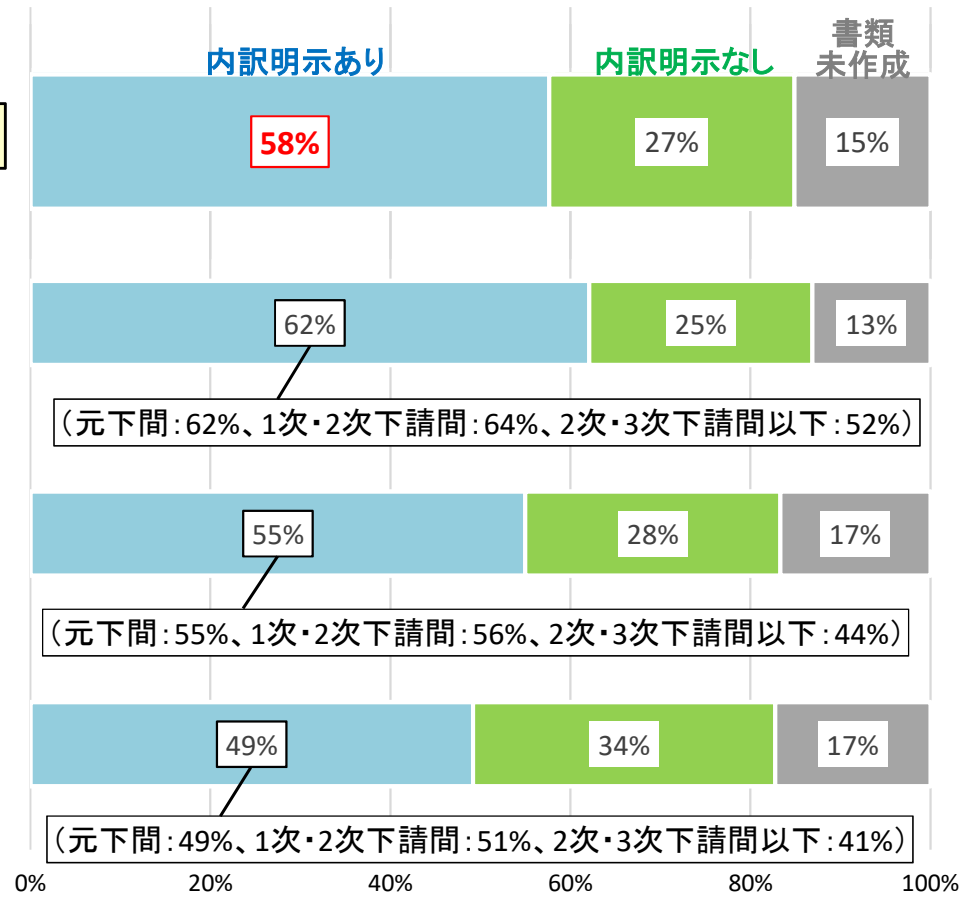
都道府県発注工事

(n = 6411)

政令指定都市発注工事

(n = 1331)

<請負代金内訳書>

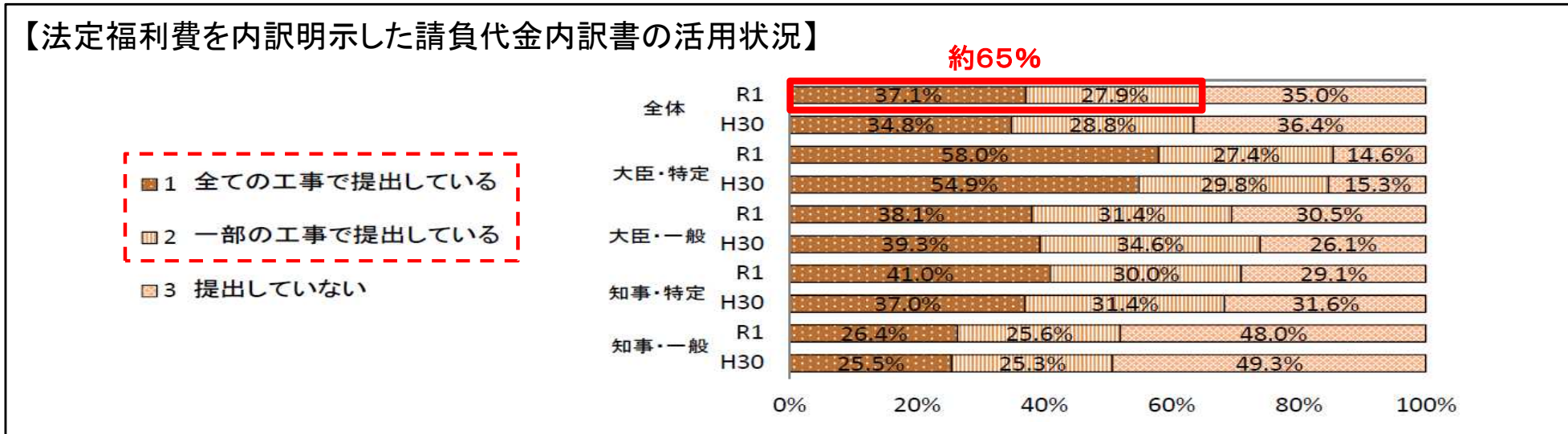
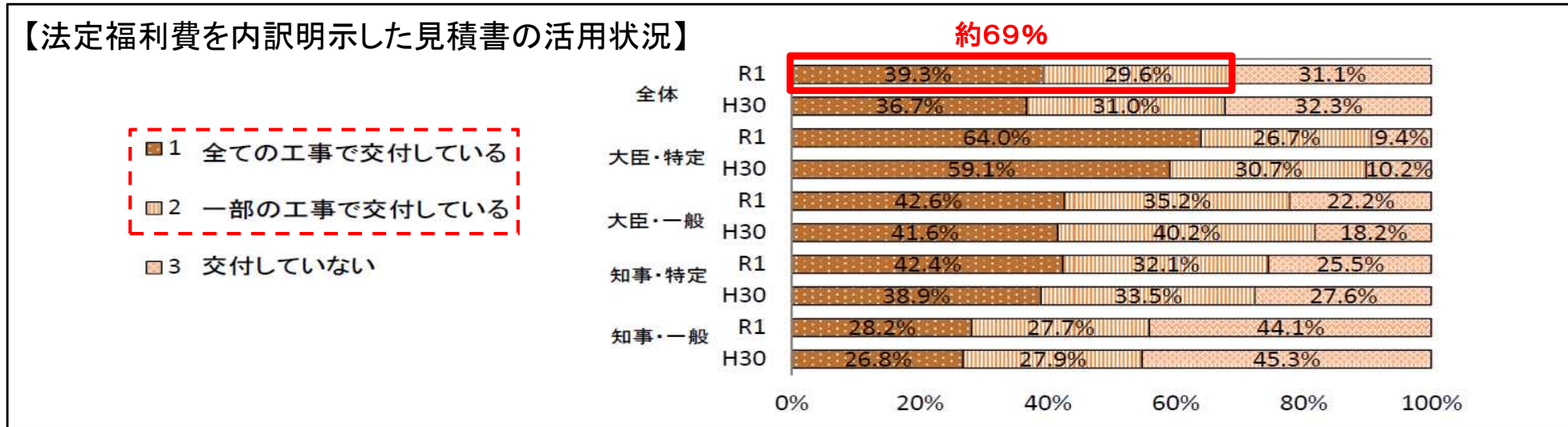


※ 標本数については見積書と請負代金内訳書で一致しない場合がある

出典: 令和元年度公共事業労務費調査(令和元年10月)

法定福利費内訳明示の活用状況

- 民間工事も含めた工事全体における法定福利費の内訳明示の活用状況について調査
 - ・ 見積書については約39%の企業が全工事で活用（一部工事で活用している企業を含めると約69%）
 - ・ 請負代金内訳書については約37%の企業が全工事で活用（一部工事で活用している企業を含めると約65%）

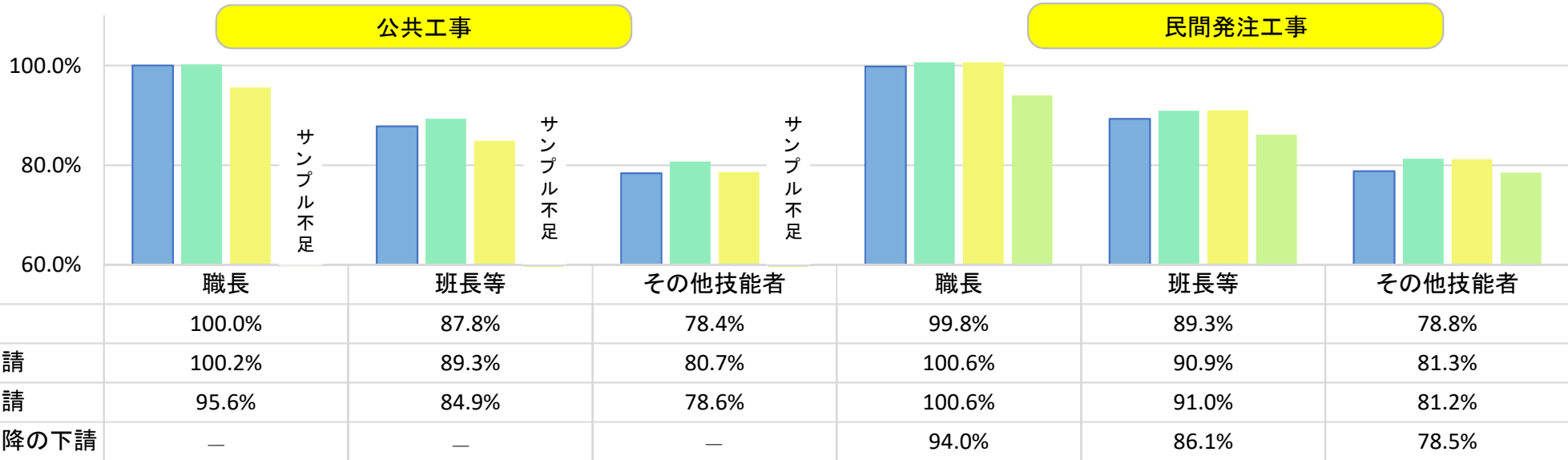


実態調査の結果(賃金の支払い状況)

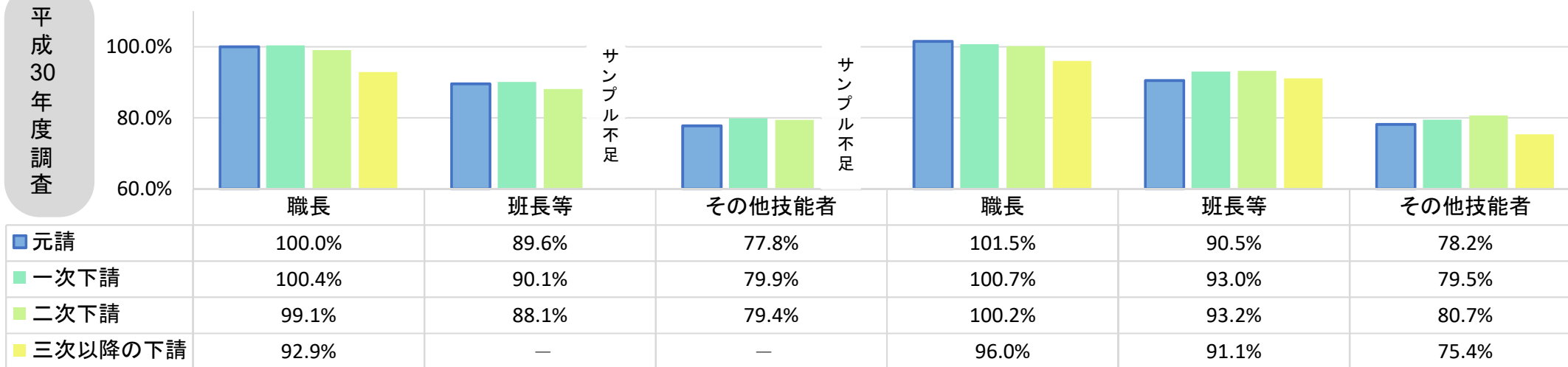
- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者に対して支払っている賃金(※)について質問
- 公共工事・民間発注工事にかかわらず、三次以降の下請企業に雇用される技能者の賃金が低い傾向

(公共工事における元請に雇用される職長の賃金を100として値を算出)

令和元年度調査



平成30年度調査



※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:令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

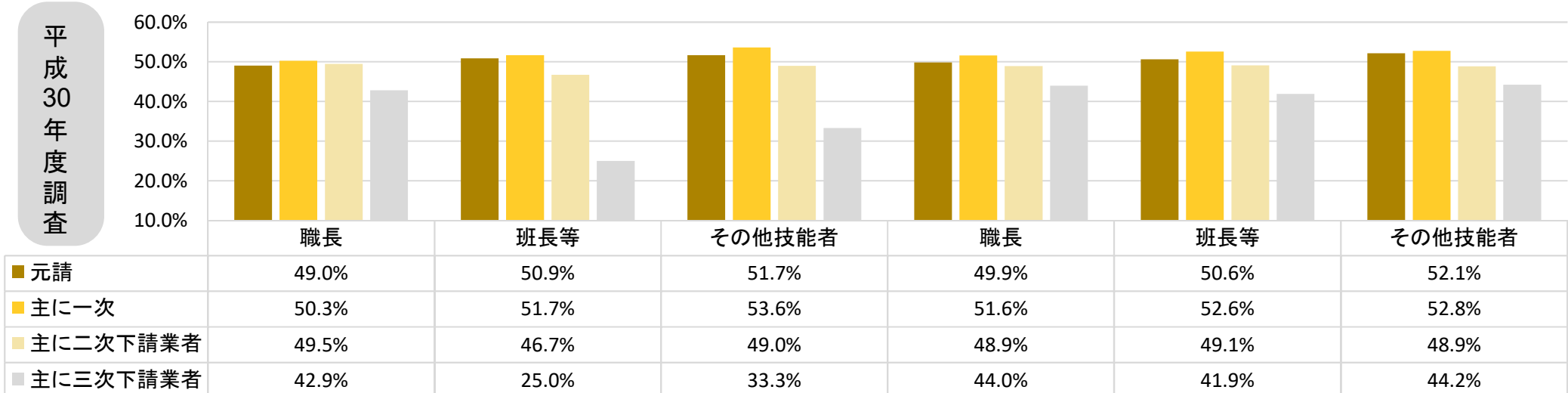
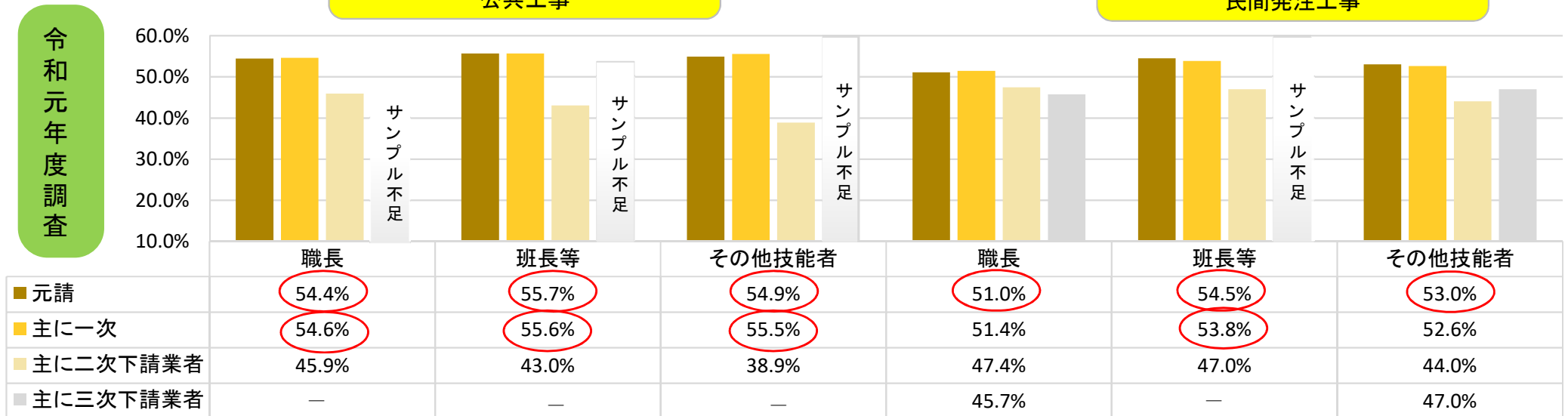
実態調査の結果(賃金の改定状況)

- 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(平成30年7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、元請及び一次下請企業の5割以上が全ての立場で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。

賃金を引き上げた企業の割合

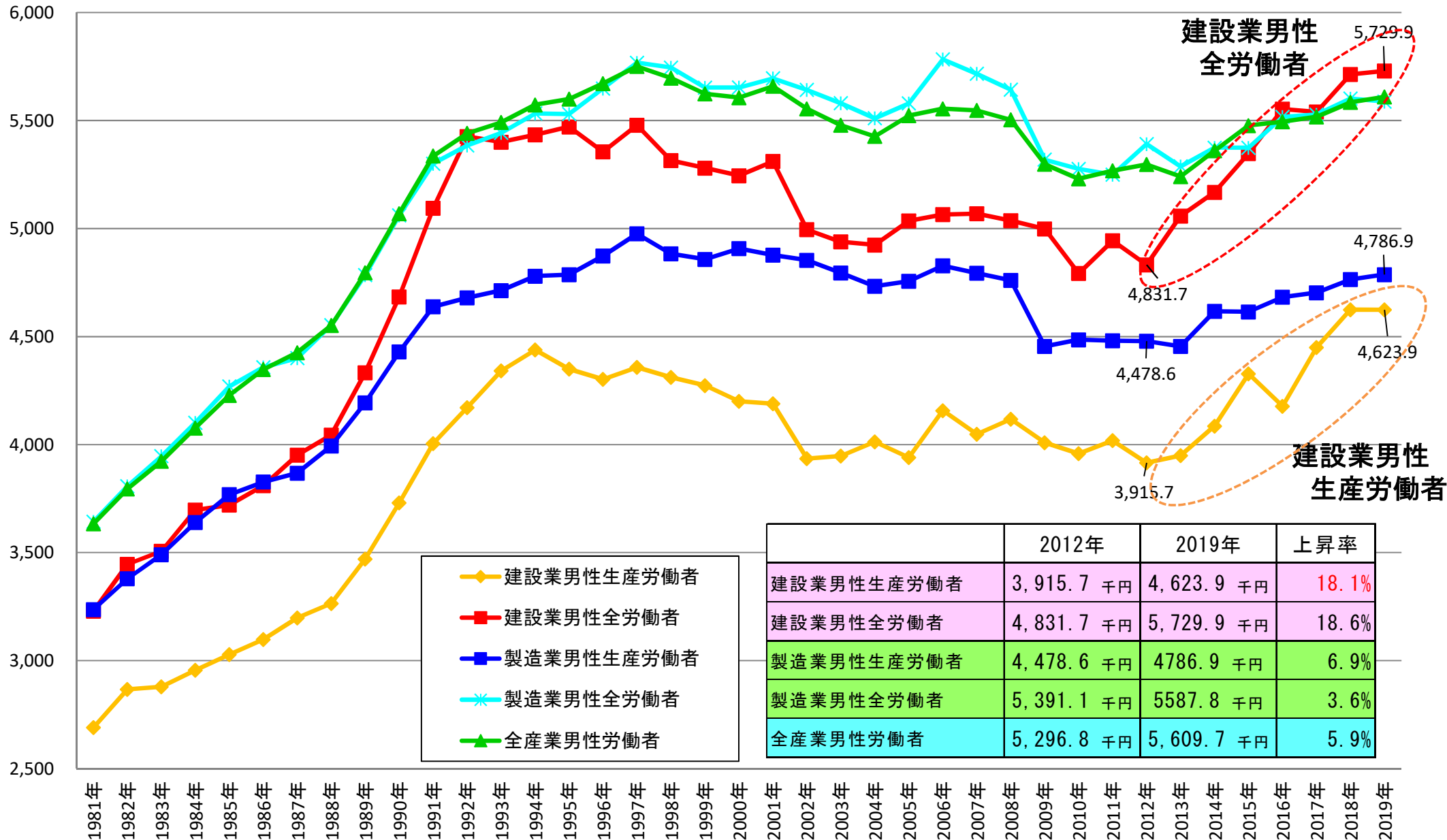
公共工事

民間発注工事



年間賃金総支給額の推移(製造業との比較)

(千円)

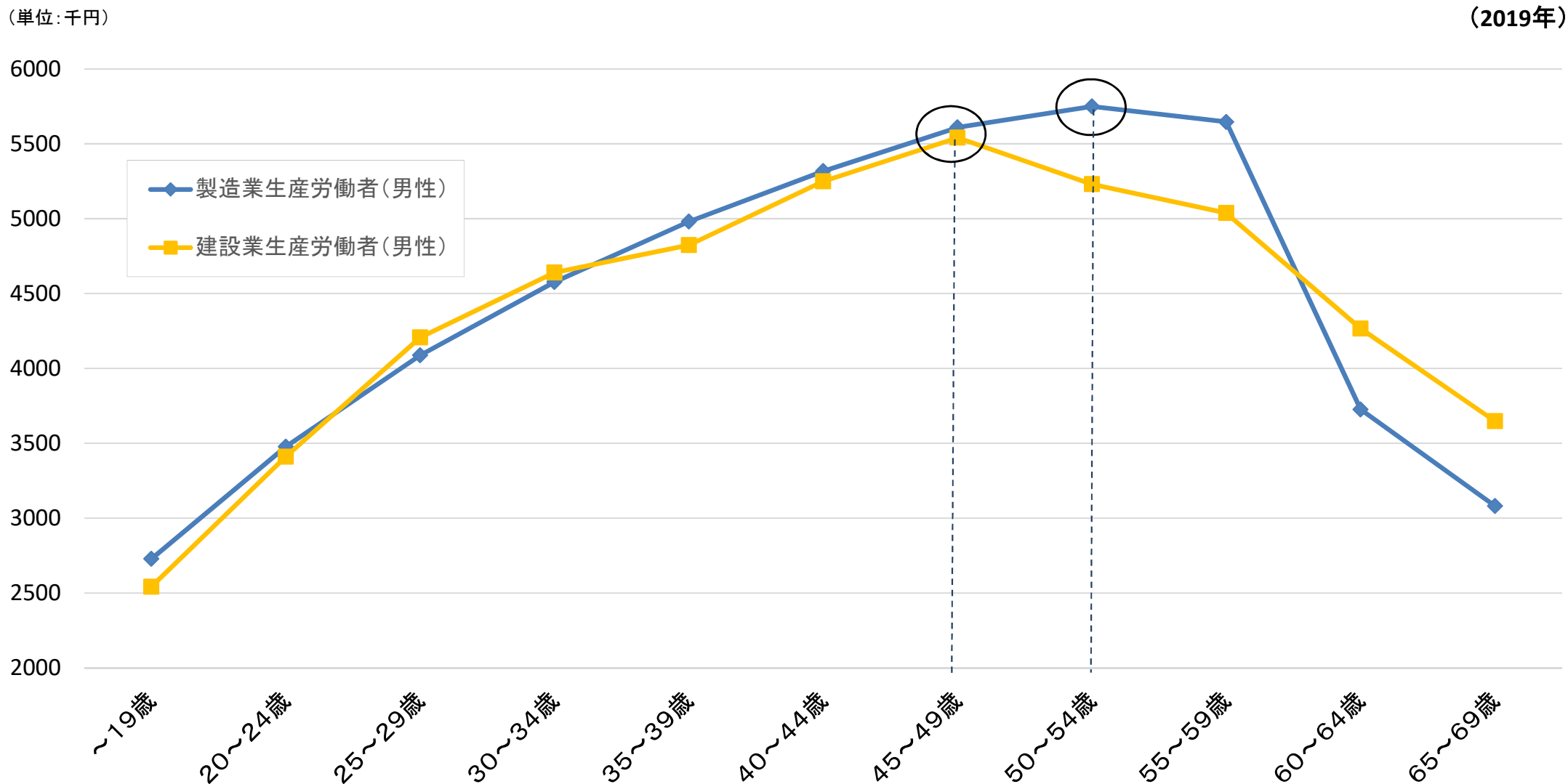


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年間賃金総支給額 = きまって支給する現金給与額 × 12 + 年間賞与その他特別給与額

年齢階層別の賃金水準(製造業との比較)

- 製造業の賃金のピークは50～54歳であることに對し、建設業の賃金ピークは45～49歳。
- 賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、現場の管理、後進の指導等のスキルが十分に評価されていない可能性。



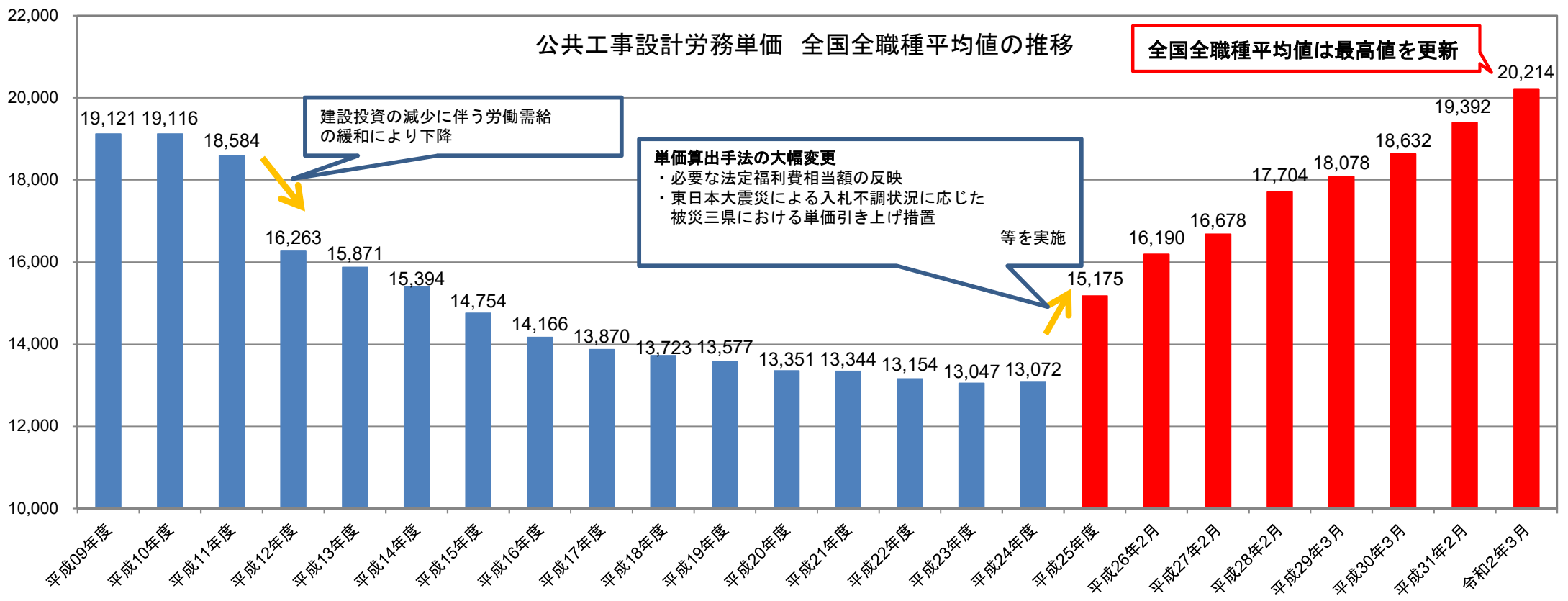
令和2年3月から適用する公共工事設計労務単価について

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) 社会保険への加入徹底の観点から、**必要な法定福利費相当額を反映**（H25より継続）
- (3) 労働基準法の改正による有給休暇の取得義務化をふまえて、**義務化分の有給休暇取得に要する費用を反映**

全職種

全 国 (20,214円) 平成31年3月比；+2.5% (平成24年度比；+51.7%)
 被災三県 (21,966円) 平成31年3月比；+2.9% (平成24年度比；+68.8%)



(参考) 引用した調査の概要

【公共事業労務費調査】(令和元年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。

【令和元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2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2,813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。

【令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査】(令和元年11月～令和2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4,810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。

【令和元年度入札契約適正化法等に基づく実施状況調査】(平成30年度実績)

- 公共工事の発注者1,932団体を対象に調査。(国19機関、特殊法人125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 6/15時点)。

【令和元年度下請取引等実態調査】(平成30年7月～令和元年6月)

- 全国の建設業者から無作為に抽出した14,000業者を対象に調査、有効回答数は11,155者。
- 元請・下請間の取引実態や社会保険の加入状況等について、郵送による書面調査。

1-2 社会保険加入の今後の対応方策

中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 **を実現する必要がある**

これまでの主な取組

1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置（H24.5設置、H29.5改組）
 - ・建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
- ・実施後5年（H29年度）を目途に、**企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すこと**を目標として共有
- ・目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等（H24.7～）
 - ・未加入企業に対する減点幅の拡大（H24.7～）、減点措置の厳格化（W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し）（H30.4～）
- 許可更新時等の確認・指導（H24.11～）
 - ・許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導
 - ・立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認
 - ・未加入の企業は保険担当部局に通報

3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施（H26.8～段階的に実施）
 - ・二次以下の下請企業についても加入企業に限定（H29.4～）
 - ・二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施（H29.10～）
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請（H28.6）
 - ・公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設（H29.7）

4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用（H30.1～）

5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知）の制定（H24.11～）
 - ・元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導
 - ・遅くとも平成29年度以降は、
 - ①未加入企業を下請企業に選定しない
 - ②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映（H24.4～）
 - ・事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始（H25.9～）
 - ・建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底（H28.6～）
 - ・研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示（H29.7）
 - ・標準約款（公共／民間／下請）を改正し、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を内訳明示
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施（H29.9）

7. その他

- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化（H28.7～）
 - ・地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催（H29.7～）
 - ・「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知（H30.1）

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

背景・必要性

1. 建設業の働き方改革の促進

- 長時間労働が常態化する中、その是正等が急務。
- ※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<時間外労働の上限規制>

- ✓ 原則、月45時間 かつ 年360時間
- ✓ 特別条項でも上回る事の出来ないもの:
 - ・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。

<年齢構成別の技能者数>



3. 持続可能な事業環境の確保

- 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

- (1) 長時間労働の是正(工期の適正化等)
 - 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告
 - また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施
 - 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化のための方策を講ずることを努力義務化

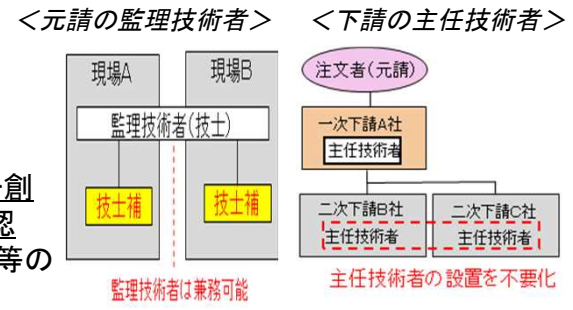
(2) 現場の処遇改善

- **建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化**
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い

2. 建設現場の生産性の向上

- (1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進
 - 工事現場の技術者に関する規制を合理化

- 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
- 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)

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。

これまでの主な対策	改正建設業法施行以降に必要な対策
<p>1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の設置 	<p>本協議会において、引き続き対策の協議・検討を実施</p>
<p>2. 行政によるチェック・指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7～) ○ 許可更新時等の確認・指導 (H24.11～) 	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>3. 公共工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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) ○ 地方公共団体発注の工事における対策の実施 	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>4. 民間発注工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～) 	<p>【改正建設業法により社会保険加入要件化】</p>
<p>5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 下請指導ガイドライン(課長通知)の制定 (H24.11～) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者単位での社会保険加入確認の強化 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ CCUSにより作業員名簿の確認効率化が可能となることにあわせて、今夏中に、「<u>下請指導ガイドライン</u>」を改訂【資料2にて】 ○ 規制逃れが疑われる一人親方対策について <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 協議会の下に検討会を設置し、職種ごとの実態等を踏まえ、今年度中に一人親方対策の方向性をとりまとめ【資料3にて】
<p>6. 法定福利費の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4～) ○ 法定福利費を内訳明示した見積書の活用 ○ 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7) ○ 法定福利費の支払状況等に関する実態調査の実施 (H29.9～) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法定福利費を行き渡らせるため、見積書・請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の更なる徹底 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 年内に「<u>建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会</u>」を開催するなど、地方レベルにおいても取組を強化
<p>7. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 周知・啓発・相談体制の充実等 	<p>社会保険加入対策の周知・啓発等について、引き続き実施</p>

品確法基本方針 及び 入契法適正化指針 の一部変更について (令和元年10月18日閣議決定)

○ 「公共工事の品質確保の促進に関する施策を総合的に推進するための基本的な方針」(品確法基本指針)の一部変更

(略) **公共工事を実施する者**は、例えば、下請契約において最新の**法定福利費を内訳明示した見積書**を活用し、これを**尊重**すること、請負契約において**法定福利費の請負代金内訳書**を活用し、**法定福利費が的確に反映されていることを明確**にすること等により、下請契約が適正な請負代金で締結されるようにするものとする。【新設】

○ 「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」(入契法適正化指針)の一部変更

(略) 積算において適切に反映した法定福利費に相当する額が請負契約において適正に計上されるよう、公共工事標準請負契約約款(昭和25年2月21日中央建設業審議会決定・勧告)に沿った契約約款に基づき、**受注者に対し法定福利費を内訳明示した請負代金の内訳書を提出させ、当該積算と比較し、法定福利費に相当する額が適切に計上されていることを確認**するよう努めるものとする。【新設】

1. 背景

- 請負代金内訳書(以下「内訳書」という。)における法定福利費の明示については、「「工事請負契約書の制定について」等の一部改正について」(平成29年8月25日付け国地契第22号、国北予第8号)等に従い、平成29年10月1日以降に入札契約手続を開始した工事から実施しているところ。
- これに関し、予定価格には社会保険加入の原資となる法定福利費が含まれており、適切な法定福利費を確保する観点から、内訳書の記載に法的拘束力がないことに留意しつつ、発注者としても、次のとおり取り組むこととした。(「請負代金内訳書に明示される法定福利費の適切な支払いのための取組について」(平成30年5月31日付け国地契第5号))。



2. 具体的な取組

- ① 請負代金内訳書提出前：内訳書に明示された法定福利費が適正金額と乖離することを防ぐため、全工事を対象に、契約相手に対して紙等を配布し、下記事項に注意するよう事前に周知徹底を行う。

(周知内容)

- ・ 計算間違いや桁のずれ等、数值的・機械的に誤っていないこと。
- ・ 法定福利費の算出に当たって、国交省作成のマニュアルに準拠する等、適切な方法で行っていること。
- ・ 下請契約を締結する工事(締結することが見込まれる工事を含む。)においては、当該下請業者分の法定福利費を含めていること。

- ② 請負代金内訳書提出後：法定福利費の割合が著しく低い場合(50%以下を目安)に、事業者に対して記載の確認を行う。

(確認内容)

法定福利費の割合が50%以下であることを明示的に伝達し、事前周知の内容につき誤りがないか確認。

公共工事における法定福利費内訳明示の目標設定(案)

「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)

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。
 - ・ 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



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

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つて推進

- ・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

- OCCUS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

活用促進・推奨フェーズ

原則化フェーズ

令和2年度～

令和5年度～

建退共

夏頃
運用通知等改正

10月から
電子申請
試行

令和3年度～
CCUS活用電子申請の本格実施
公共工事における掛金充当等に係る
履行強化と経審評価

民間レベルでの掛金充当の徹底
(業界による自主的な取組を含む)

民間工事も含め、
CCUS活用へ完全移行

作業員名簿

10月からの作業員名簿の義務化に併せて、
労働者の現場入場時の社会保険加入状況の確認におけるCCUS活用を原則化

国直轄 発注

CCUS義務化モデル工
事及びCCUS活用推奨
モデル工事を試行
地元業界の理解を踏ま
え、Aランク以外の推奨
モデル工事の検討

令和5年度からの建退共のCCUS
完全移行と連動した公共・民間工事
でのCCUS完全実施に向けて、段階的
に対象工事を拡大

地公体 発注

先進県で
総合評価等で加点

先進事例を参考に積極的な取組を要請
入契法に基づく措置状況の公表、要請

あらゆる工事における
CCUS完全実施

民間発注

建退共CCUS完全実施に向けて
積極的な取組を要請

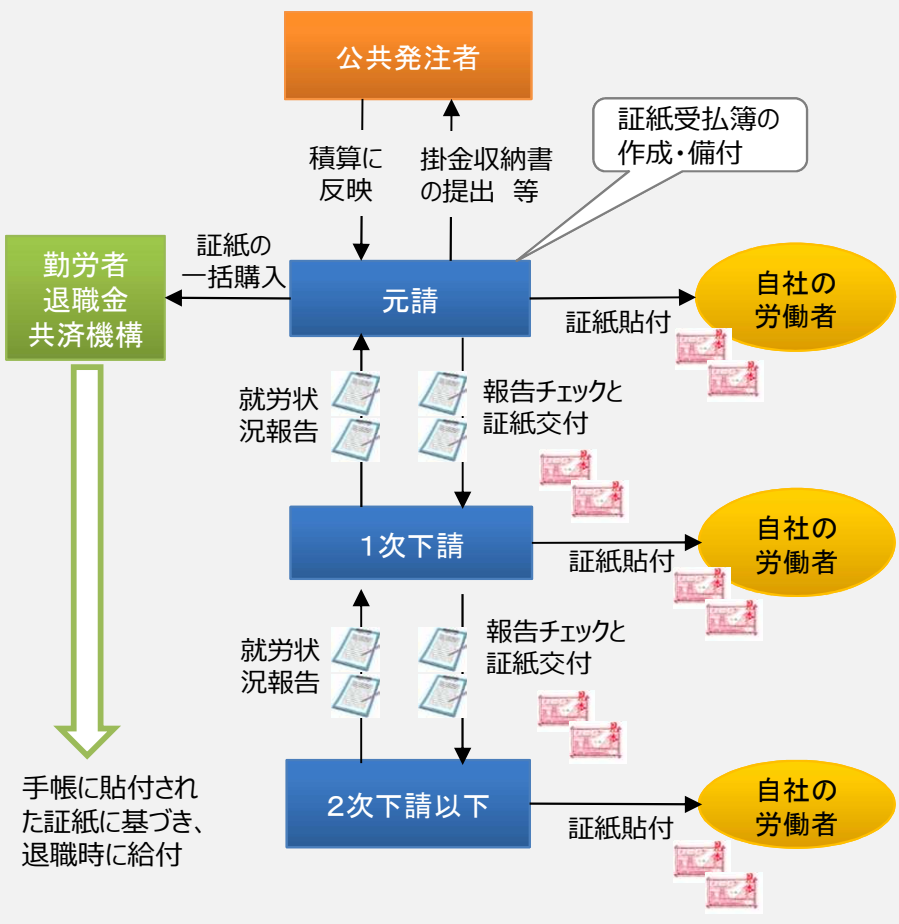
2-1 建退共のCCUS活用への完全移行

建退共のCCUS活用への完全移行

令和3年度から、技能者本人自身がCCUSに蓄積した就労履歴データを活用した電子申請を本格実施し、令和5年度からCCUS活用に完全移行することで、対象労働者の就労実績を漏れなく建退共退職金の掛金充当につなげ、透明性も向上させる。

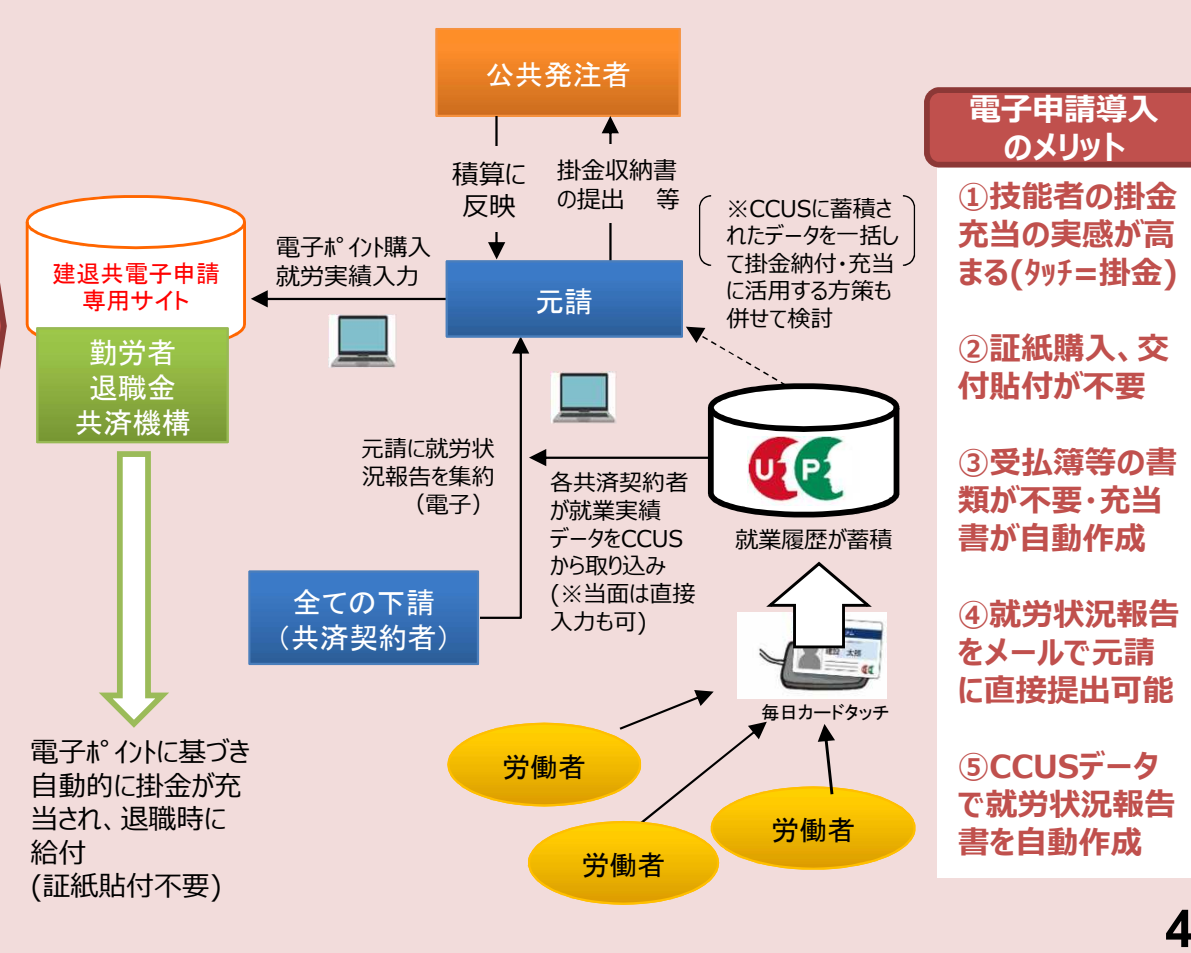
現行方式(証紙受払の書面管理)

- 現行の証紙方式**では、数次の下請に雇用される**一人一人の技能者への証紙の確実な交付・貼付には限界**があり、充当状況も正確に確認できないため、公共工事の積算で財源措置されているが、**掛金充当が不徹底**
- 民間工事**で働く労働者への**掛金充当はさらに不徹底**



CCUS活用電子申請方式

- 対象労働者の就労実績を確実に掛金充当につなげるため、**カードタッチでCCUSに蓄積**された就業実績を掛金充当に活用することを**原則化**
- 令和3年度**から電子申請を本格実施し、**公共工事での活用を徹底**しつつ、**令和5年度**からは**民間工事も含め、CCUS活用に完全移行**



- ### 電子申請導入のメリット
- ①技能者の掛金充当の実感が高まる(タッチ=掛金)
 - ②証紙購入、交付貼付が不要
 - ③受払簿等の書類が不要・充当書が自動作成
 - ④就労状況報告をメールで元請に直接提出可能
 - ⑤CCUSデータで就労状況報告書を自動作成

公共工事における建退共の履行強化について

対策の考え方

- 令和3年度以降は、掛金充当の確実性と透明性が向上するCCUS活用電子申請方式を推奨し、併せて証紙方式についても、掛金納付額と充当状況にかかる**履行確認を強化**。必要に応じ、許可行政庁も指導等
- 受注者は、**発注毎**に、CCUS活用電子申請方式か、証紙方式か、**いずれか一方を選択**する
- 辞退届**による辞退は、明確な根拠がない限り**認めない運用**とする（CCUS活用の場合、根拠は確認済み）

履行強化策のポイント

契約時	発注者は、就労予定の建退共 対象労働者数に比して事前掛金納付額が妥当 であるかどうかについても 新たに確認する
完成時	発注者は、工事ごとに、対象労働者に掛金が適切に 充当されたかどうかを新たに確認 するとともに、必要に応じ、 許可行政庁の指導等 も行う
完成後	

①CCUS活用電子申請方式

②証紙方式（履行強化後）

○掛金収納書に、新たに**掛金購入額の根拠**を記載し、契約後1ヶ月以内に提出
 ○その際、**証紙方式か電子申請方式の別**を明らかにする
 （※CCUSの登録・活用が100%である場合、掛金は、事前納付によらず、工事進捗に応じて納付することも可能とすることを検討）

（CCUS利用が高い場合）

（CCUS利用が低い場合）

○発注者は、掛金の充当実績を**簡易に確認**

○発注者は、掛金の充当実績を**特に注意して確認**

○発注者は、掛金充当実績を**特に注意して確認**
 （元請は、**新たに「工事別受払簿」等**を作成・提示）

○掛金充当実績のデータを一定期間**電磁的に保存**

○掛金充当実績（工事別証紙受払簿等）と、全ての下請からの就労報告等を**一定期間備付け**

※公共発注者は、建退共対象労働者の確認等のために、必要に応じて、作業員名簿の情報も併せて確認（システムを改修して施行）

以上を通じて、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注者が把握した場合、適宜指導、必要に応じ、許可行政庁に通知し、許可行政庁は、指導・助言・勧告等の措置を講じる

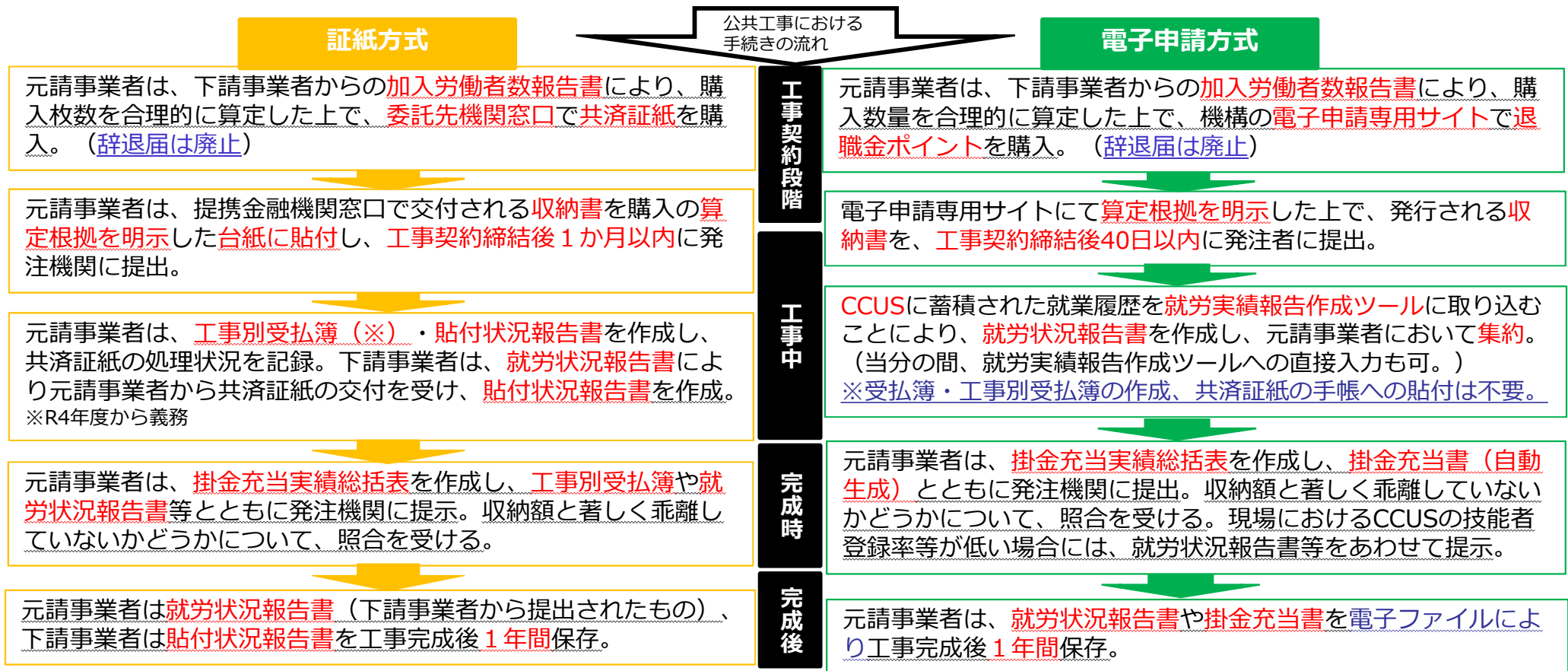
建設業退職金共済制度の履行徹底について(概要)(案)

■ 今夏中を目途に、令和5年度からのあらゆる工事における建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した電子申請方式への移行や、令和3年度から導入を予定している電子申請方式におけるCCUS活用原則化に向けた具体的な取扱いを示すため、新たに「建設業退職金共済制度の履行徹底について」を発出予定。

履行徹底のポイント

- ★元請事業者による下請事業者の掛金納付、機構への就労実績報告の一括代行（事務受託）を徹底
- ★下請事業者から事務を受託する元請事業者による電子申請方式採用の原則化、工事現場ごとの掛金納付方式の統一
- ★民間工事においても上記運用による掛金充当を推進

建退共制度の履行徹底に係る主な流れ（令和3年度から実施）



※波線部は、従前と比較し、履行強化を図る部分。

※青字部分は、事務簡素化を図る部分。

元請事業者が事務受託に関し著しく不適切な処理を行っていることを確認した場合には、公共工事発注機関及び許可行政庁が指導等を実施

建設キャリアアップシステムの完全実施の場合の運用(案)

- 建設キャリアアップシステムや建退共の電子申請方式の導入環境が整った工事から、**順次、建退共事務の効率化**を行う。
- 具体的には、元請事業者が、工事契約締結後1か月以内に、**建設キャリアアップシステム100%活用現場**であるものとして以下の**誓約書**を提出した場合、**事前の掛金納付は不要**とする等の**事務の簡素化**を行う。

様式●

誓約書

(発注者名)殿

(工事名)

標記の工事においては、工事を施工する建設業者について、建退共制度の適切な履行のため、建設キャリアアップシステムの活用を徹底する観点から、下記のことを誓約します。

記

- 電子申請方式を利用する工事において、工事を受注する元請事業者が事業者登録をしており、自社で雇用する技能者を技能者登録していること
- 建設業法第24条の7第1項に規定する施工体制台帳に記載することとなる下請事業者(同条第4項の施工体系図に記載が求められるものをいう。)の全てが建設キャリアアップシステムの登録事業者であること
- 全ての下請事業者から建設キャリアアップシステムへの就労履歴登録情報に基づき建退共掛金を充当することに同意を得ていること
- 作業員名簿に記載することとなる技能者の全てが技能者登録していること
- カードリーダー設置その他の方法により就業履歴を蓄積できる環境を現場に整備していること
- 現場の見えやすい場所に、建退共通用工事である旨の現場標識を掲出すること
- 工事期間中にやむを得ず建設キャリアアップシステム未登録事業者又は未登録技能者を従事させる場合には、掛金充当方法を双方協議し、建退共制度の掛金相当額を下請代金中に算入する等、必要な措置を講じること

令和 年 月 日
(所在地)
(受注者名)

以上

左記事項を誓約した場合

完全電子申請方式のメリット

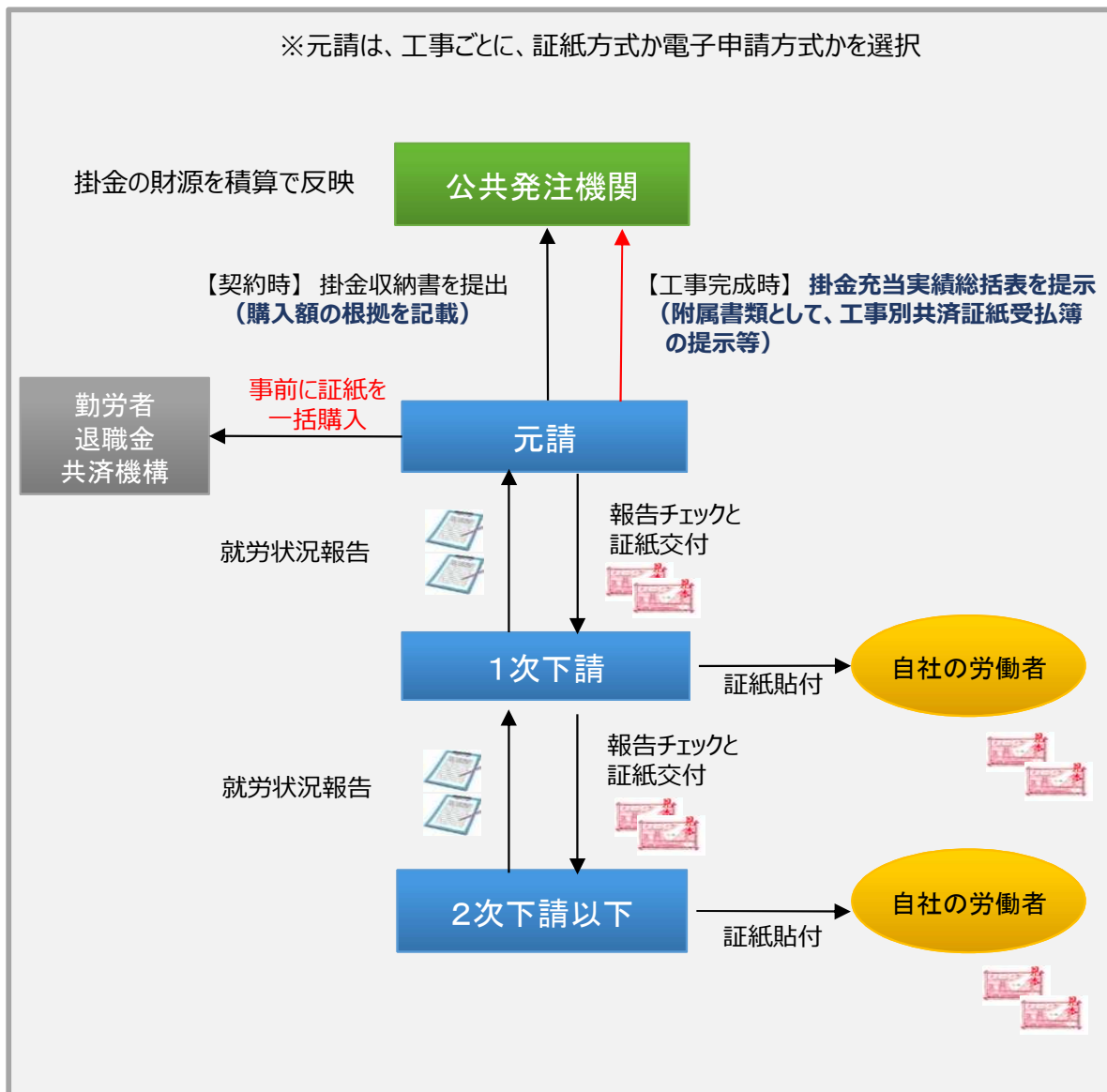
- 掛金納付が事前概算方式ではなく事後精算方式になるため、**余分な掛金収納が不要**に！
- 収納書の提出は、**工事完成後1か月以内**でOKに！
- 工事完成時の発注機関による掛金充当状況の**確認手続きが簡素化(書類減)**！
- 元請の指導にもかかわらず、建設キャリアアップシステム・電子申請方式を採用しない下請に対する**掛金一括納付等の代行義務が免除**！

※一定の猶予期間後

証紙方式の概要（案）

証紙方式

※元請は、工事ごとに、証紙方式か電子申請方式かを選択



【証紙方式のポイント】

- 電子申請方式により、工事単位で建退共事務の履行強化が可能となることに伴い、証紙方式についても適正履行のために書類管理等を徹底・見直し（履行確認のために、現行の書類作成の徹底と、電子申請方式に準ずる新たな様式を整備）
- 発注機関は、総括表に加え、原則、付属書類の提示も求める

【手続に関連する主な様式】

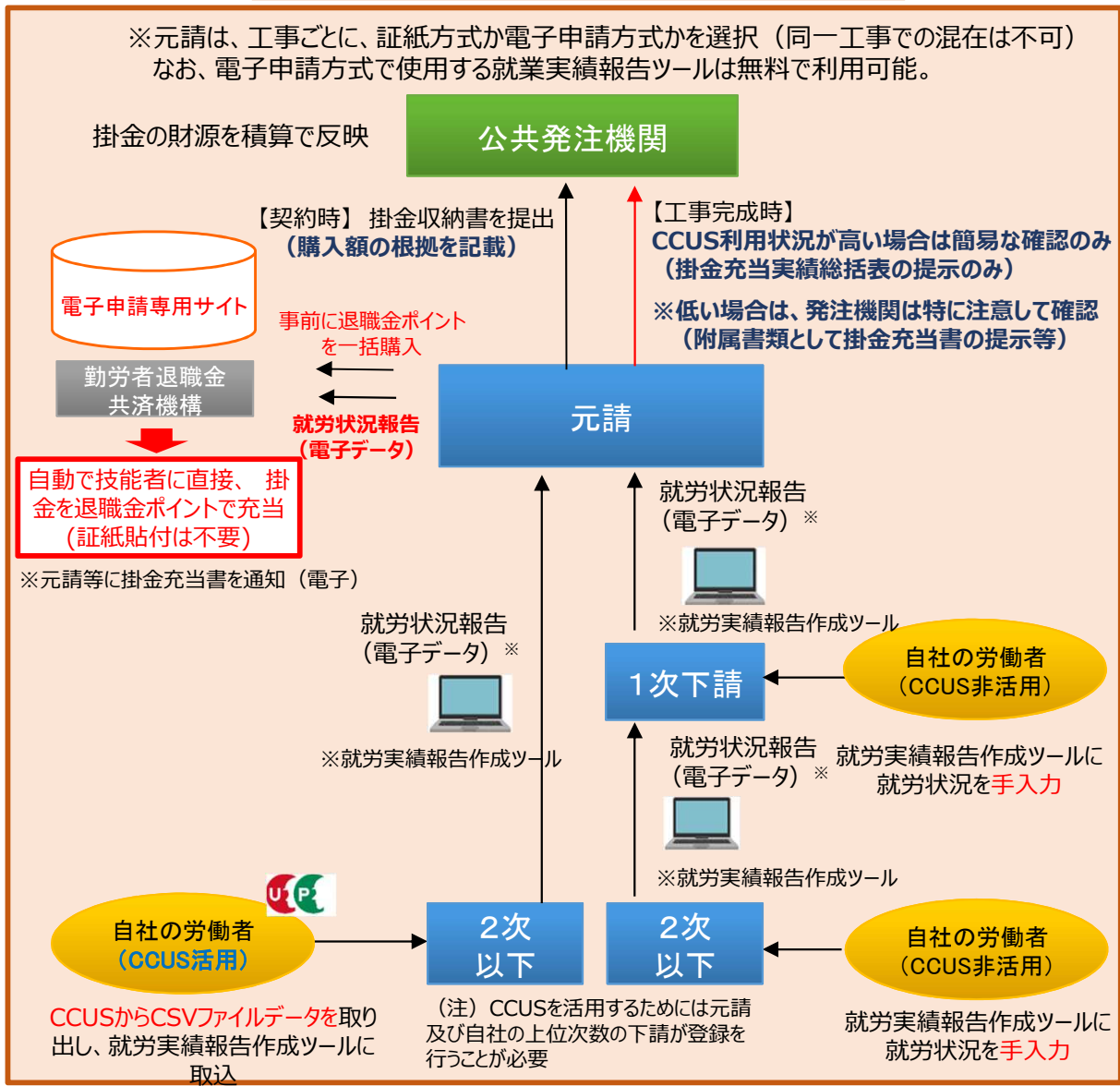
- 就労状況報告書**【下請⇒上位事業主】※**現行**
下請が、被共済者の就労人数と就労状況を報告する様式。日別または月別に行う。
- 工事別共済証紙受払簿**【元請⇒発注機関に提示】※**改訂**
元請が工事別に作成。下請に証紙を交付した場合の内訳を記載する様式（現在の受払簿を工事単位で作成するよう改訂）
- 証紙貼付状況報告書**【下請】※**現行**
下請が、自社の労働者に対する証紙の貼付状況を記録
- 掛金充当実績総括表**【元請⇒発注機関に提示】
工事完成後、元請が発注機関に対し、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等を総括して報告

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

電子申請方式の概要（案）

電子申請方式



【電子申請方式のポイント】

- 証紙方式の場合より、申請と管理に要する事務が軽減
- 就労状況の報告にCCUSを活用することで、より正確かつ効率的な申請が可能で、労働者の処遇改善に資する
 （なお、下請は、CCUSに未登録の間は、暫定的に就業実績報告作成ツールに就業状況を手入力することも可能）
- 公共発注機関も、書類削減や効率的な適正履行の確保が図られるメリット。CCUSの活用により、掛金に係る処理の正確性・信頼性がさらに向上し、労働者の処遇改善、事務処理の効率化に資するというメリット
- 発注機関は、CCUSの利用状況が高い場合は、簡易な確認で足りる（低いときは特に注意して確認）

【手続に関連する主な様式】

- 就労状況報告書（電子）**【下請⇒上位事業者】
 下請が元請や上位事業者へ、被共済者の就労人数と就業状況を報告する様式。月別に行う。
[CCUSからCSVデータを取り込むことで就業報告をより正確かつ効率的に行うことが可能](#)
- 掛金充当書（電子）**【建退共⇒元請・雇用主】
 建退共から元請及び下請に対する掛金充当の通知、被共済者の掛金の納付状況を記載した様式
- 掛金充当実績総括表**【元請⇒発注機関に提示】
 工事完成後、元請は、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等を取りまとめ、発注機関に提示

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

2-2 CCUSを活用した労働者単位での 社会保険加入確認の徹底

- 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・平成28年7月最終改訂)」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。
- 今般、改正建設業法の施行により、作業員名簿の作成・備付(公共工事では作成・提出)が義務化されることを契機に、同ガイドラインを改正し、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(H28.7ガイドライン改定)

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



今後強化する取組

作業員名簿作成の義務化を契機に、元請企業による技能者の現場入場時の社会保険加入状況の確認事務・指導を強化

⇒ CCUSに登録された真正性の高い情報を活用※し、元請企業が確認・指導を行う旨を明確化(この場合、証明書類の添付は不要) ※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

⇒ 書面による加入確認を行う場合は、社会保険の加入証明書類(写し)等の確認が必要である旨を明確化

【元請による社会保険加入状況の確認方法】

81.4%
作業員名簿のみ確認

12.6%

標準報酬月額決定通知書等
加入証明書類も確認

令和2年3月 建設業社会保険推進連絡協議会によるWEBアンケート

【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 11111111111111	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

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(平成28年7月28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
- ・ 再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認し、未加入の企業があれば指導する
- ・ 遅くとも平成29年度以降においては、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とすべき

○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
- ・ 遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険への加入が確認できない作業員について、特段の理由がない限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

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

○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

下請指導ガイドライン改訂(案) (今夏中目途改訂予定)

- 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、**今夏中を目途にガイドラインを改訂**(令和2年10月より適用)

改訂の主な内容

- 保険加入情報の記載の真正性確保に向けた措置の徹底
 - ・ 作業員名簿の作成義務化に伴い、元請企業は下請企業に対し、各作業員の保険加入状況の確認のため、**社会保険の標準報酬決定通知書等の関係書類のコピー**を提示させるなど、**真正性の確保に向けた措置を徹底**
 - ・ 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作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行う場合には、関係書類のコピー等による確認は不要**
 - ・ 特に、**個人事業主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、元請企業は下請企業に対し、**下請企業と個人事業主との関係を正しく記載した再下請負通知書の提出を求め、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**
- 作業員の適切な保険加入を確認できない場合であっても、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」について、**具体的にガイドラインに明記**
 - ✓ 現場入場時点で60歳以上であり、厚生年金保険に未加入の場合
 - ✓ 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
- 実態が雇用労働者である個人事業主との早期の雇用契約締結・適切な社会保険加入
 - ・ 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、下請企業の役割と責任として、請負関係にある個人事業主について、**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について、あらためて明確に規定**

スケジュール

- 令和2年7月中旬～ パブリックコメント実施(予定)
- 令和2年10月1日 改訂内容を適用

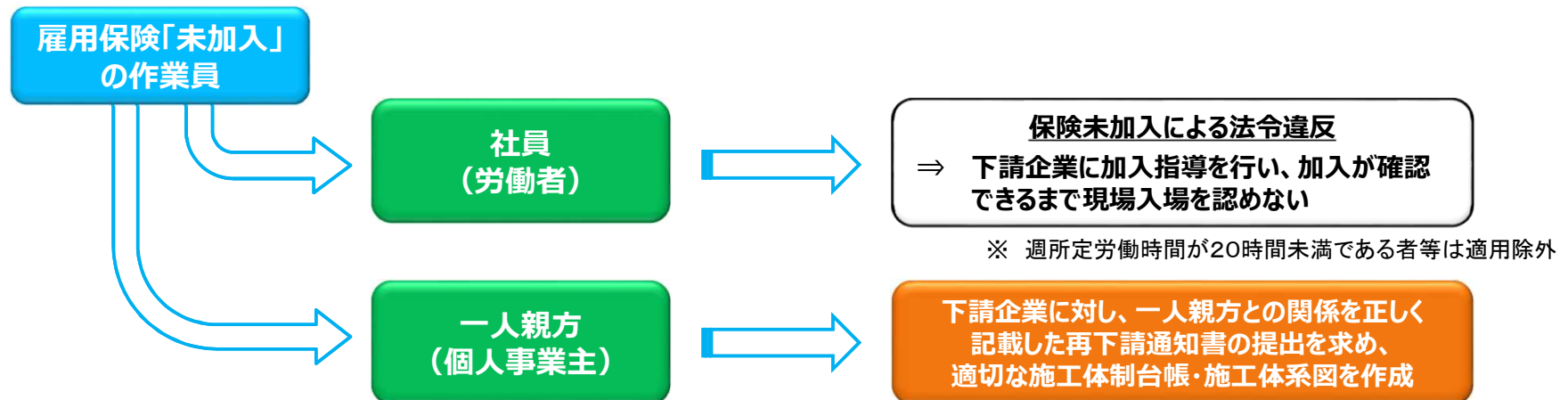
雇用保険未加入者に対する確認フロー

【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



2-3 能力レベルに応じた賃金目安の設定と 標準見積書の改訂による適正な労務費・法定 福利費の確保

建設技能者のレベルに応じた賃金支払いの実現

- 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 2016.06.20
技能講習	玉掛け 2008.05.21
特別教育	ロープ高所作業 2005.11.09
社会保険加入状況	健康保険 建設共済
年金	厚生年金
雇用	



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

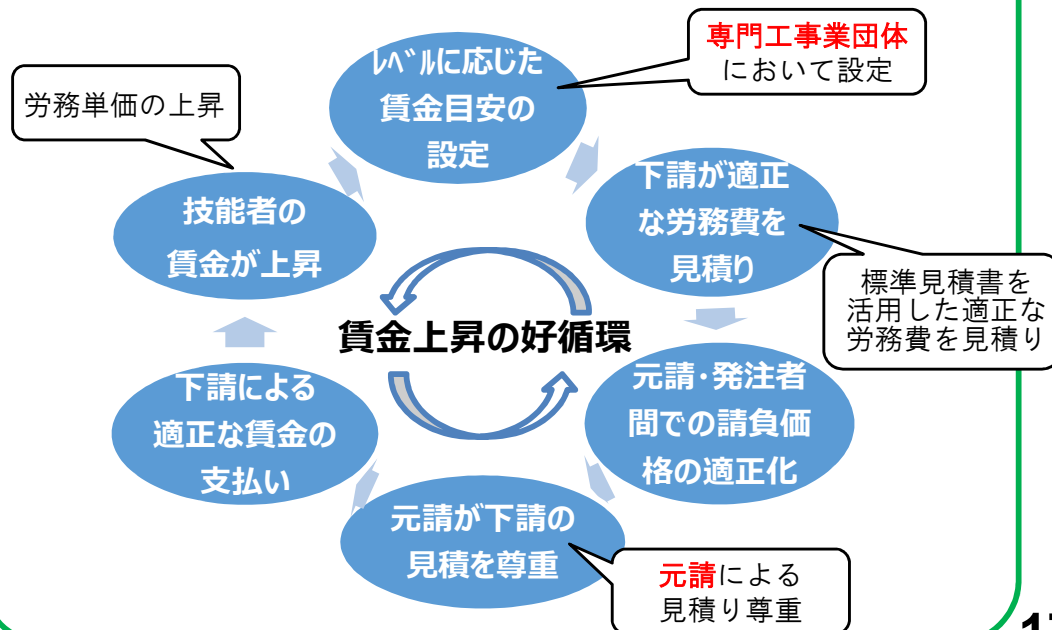
レベルに応じてカードを色分け



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

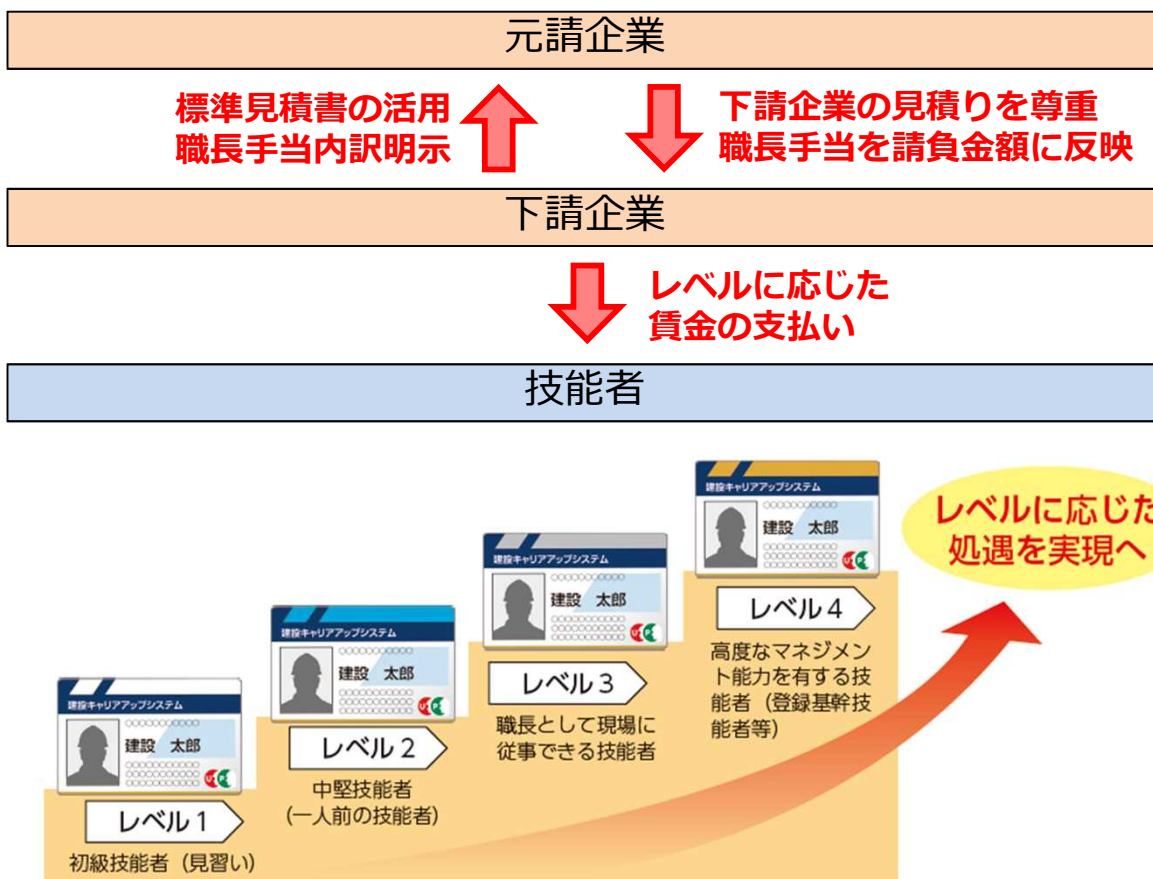
呼称	団体	賃金目安(年収)の設定額			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	820~620万円	640~590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械土工技能者	(一社) 日本機械土工協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基準に設定 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技能者	(一社) JBN・全国工務店協会	750~700万円	650~600万円	350~300万円	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 国の各種基幹統計及び全建総連「賃金実態調査」と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)

- 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
マネジメントフィー等				J
	対象金額	料率	金額	
	B	u	J=…B×u	
小計				K=D+I+J
消費税等				L=K×10%
合計				M=K+L

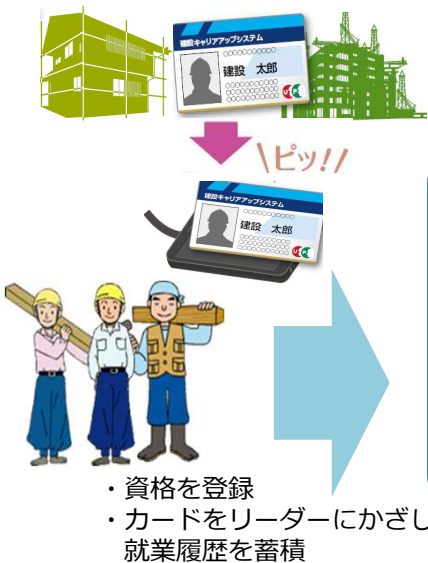
専門工事業団体等と連携した具体的取組

- 先行的に賃金目安(年収)の設定・公表を行った7職種を対象に、本協議会の取組の一環として「標準見積書改訂WG」を立ち上げ、国土交通省や元請団体、当該職種に係る専門工事業団体等が参画して、標準見積書の改訂等に向けた具体的検討に着手する。
- 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、他の職種についても、先行7職種の取組も参考としつつ、レベル別の賃金目安(年収)の設定と標準見積書の改訂作業への着手を目指す。

2-4 既存35職種の能力評価基準では測れない職種や多能工に対する評価手法の確立

- 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



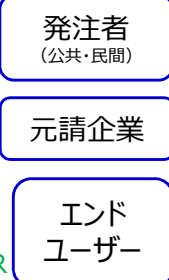
キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



所属する技能者のレベルや人数に応じた評価を見える化



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



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

国土交通省 **ガイドライン策定**

35職種を認定済

↑ 評価基準の認定申請
実施規程の届出
↓ 評価基準の認定

能力評価実施団体 (専門工事業団体等)

・評価基準の策定

鉄筋
基準

機械土工
基準

型枠
基準

左官
基準

内装仕上
基準

建築大工
基準

切断穿孔
基準

防水
基準

サッシ・カーテン
ウォール基準

・評価の実施 (※)

【代行申請】

・評価及び
カード交付申請

【当面の間の措置】
・「経験等」(※)
を証明して申請
※システム稼働前の経験等

経験年数 ○年
班長経験 ○年
職長経験 ○年

・評価結果
の通知

所属事業者等

技能者

建設キャリアアップ
システム

・技能者情報の依頼

・技能者情報を受取

・評価結果の通知
・カード交付申請

※ 建設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」
を構築・活用 (令和2年度から稼働開始)



・レベルに応じたカード交付

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
就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
レベル4 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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)
就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)	5年(1075日)
レベル3 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 ・丸のこ等取扱作業安全衛生教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ul style="list-style-type: none"> ●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)

国土交通大臣の認定を受けて能力評価を実施する建設業者団体等を構成員とし、能力評価制度の適正な運営の確保、同制度の周知・普及促進のほか、国土交通省が開発・保有する**レベル判定システムの共同運営、維持管理等を行う**とともに、**独立採算の原則に基づき評価実施に係る収支管理等**を行う。

【主な活動内容】

- ・ 能力評価制度の運営に係る基本的な方針に関する調整及び関係者間の合意形成
- ・ レベル判定システムの運営・維持管理
- ・ 能力評価の実施に係る各種契約
- ・ 能力評価制度の周知・普及促進
- ・ 能力評価手数料の徴収
- ・ 能力評価の実施に係る収支管理
- ・ その他協議会の目的を達成するために必要な活動 等

【構成団体】 (51団体)

<会長> (一社) 建設産業専門団体連合会会長 才賀 清二郎

- | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| ・ (一社) 日本電設工業協会 | ・ (一社) 日本橋梁建設協会 | ・ (一社) 日本造園建設業協会 |
| ・ (一社) 日本造園組合連合会 | ・ (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会 | |
| ・ (一社) 全国防水工事業協会 | ・ (一社) 日本トンネル専門工事業協会 | ・ (一社) 日本塗装工業会 |
| ・ (一社) 日本左官業組合連合会 | ・ (一社) 日本機械土工協会 | ・ (一社) 日本海上起重技術協会 |
| ・ (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会 | | ・ (公社) 全国鉄筋工事業協会 |
| ・ 全国圧接業協同組合連合会 | ・ (一社) 日本型枠工事業協会 | ・ (一社) 日本空調衛生工事業協会 |
| ・ (一社) 日本配管工事業団体連合会 | ・ 全国管工事業協同組合連合会 | ・ (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会 |
| ・ (一社) 日本鳶工業連合会 | ・ ダイヤモンド工事業協同組合 | ・ (一社) 全国建設室内工事業協会 |
| ・ 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 | ・ (一社) 日本サッシ協会 |
| ・ (一社) カーテンウォール・防火開口部協会 | | ・ (公社) 日本エクステリア建設業協会 |
| ・ (一社) 日本建築板金協会 | ・ 日本外壁仕上業協同組合連合会 | ・ (一社) 全国ダクト工業団体連合会 |
| ・ (一社) 日本保温保冷工業協会 | ・ (一社) 日本グラウト協会 | ・ (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会 |
| ・ (一社) 日本運動施設建設業協会 | ・ 全国基礎工業協同組合連合会 | ・ (一社) 日本基礎建設協会 |
| ・ (一社) 日本タイル煉瓦工事工業会 | ・ (一社) 全国道路標識・標示業協会 | ・ (一社) 消防施設工事協会 |
| ・ (一社) JBN・全国工務店協会 | ・ 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) 日本ツーバイフォー建築協会 | ・ (一社) 日本木造住宅産業協会 |
| ・ (一社) 日本ログハウス協会 | ・ (一社) プレハブ建築協会 | ・ 全国板硝子工事協同組合連合会 |
| ・ 全国板硝子商工協同組合連合会 | ・ (一社) ALC協会 | ・ (一社) 建設産業専門団体連合会 |

能力評価申請件数の実績

●能力評価申請件数の実績（レベル判定システム申請等）

（令和2年5月末現在）

令和2年	レベル4	レベル3	レベル2	合計	(件数)
4月	221	1,021	1,422	2,664	
5月	40	227	329	596	
合計	261	1,248	1,751	3,260	

【能力評価申請件数が多い職種(上位5職種)】

① 鉄筋技能者	870	(件数)
② 機械土工技能者	743	
③ 内装仕上技能者	520	
④ とび技能者	362	
⑤ 型枠技能者	268	

- ※ 保有資格や就業日数等の基準を満たさなかったためにレベル判定できなかった者は、件数に含めていない。
- ※ レベル4は、登録基幹技能者が建設キャリアアップシステムに登録したことにより特例的にゴールドカードを交付された者は含めていない。
- ※ レベル判定された技能者に対しては、（一財）建設業振興基金よりレベルに応じた色の建設キャリアアップカードが送付されることとなる。

平成29年11月13日 「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」設置

平成30年4月、施工能力見える化等検討会を設置し、同WGにおいて継続検討

平成30年3月 中間とりまとめ

平成31年3月29日 「建設技能者の能力評価制度に関する告示」の策定（4月1日施行）
「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」の策定（4月1日施行）

基準策定支援のための各団体ヒアリング

令和元年5月15日 第2回社会保険協議会において、能力評価制度対象職種は「本年度中に能力評価基準をとりまとめ、国土交通大臣への申請を完了」するよう要請

特別講習による能力評価の先行実施

各団体より能力評価基準の申請

レベル判定システムの開発・構築

令和2年3月31日 対象35職種すべての能力評価基準を認定

令和2年4月1日 「建設技能者能力評価制度推進協議会」の設立（構成員51団体）
「レベル判定システム」の稼働開始

レベル判定システムによる能力評価の実施

能力評価制度推進協議会によるレベル判定システムの保守・管理

35職種の能力評価(レベル判定)を着実に進めるとともに、新たな検討課題についても対応を講ずる必要

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。

3. 一人親方対策について

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(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)

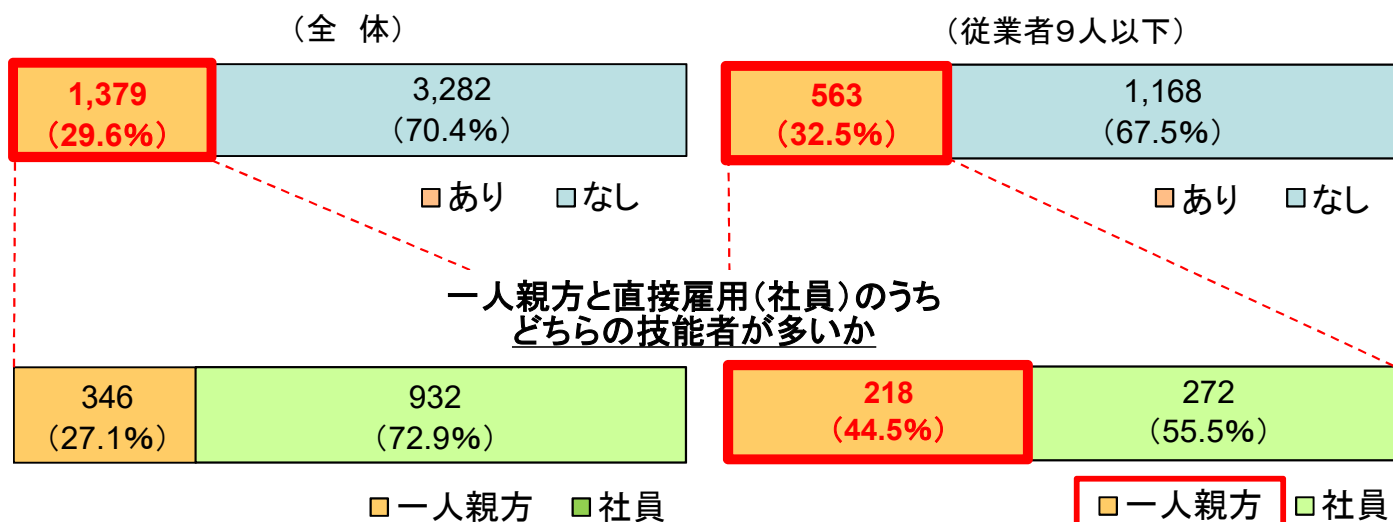
- ⇒ 職種ごとの一人親方の実態把握等を行いつつ、規制逃れを目的とした一人親方化対策、その他一人親方の処遇改善対策等について、新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において**実効性ある施策を検討・推進**

建設業界からの意見

- 働き方改革関連法の施行により、真面目に技能者を雇用する建設企業にとっては社会保険や割増賃金、有給休暇等の負担増となるため、**偽装一人親方が加速することを懸念**している。
- 事業主に指示されて**不本意に一人親方化している状況も多い**のではないかと。
- 雇用される場合と比べて将来受け取れる年金額が少なくなることなどの未来像を周知し、**一人親方として就業することの将来的なリスク等を訴求することにより、技能者側の意識を変えることも必要**ではないかと。
- 一人親方の中には、事業主に雇用されている場合と就業形態がほとんど変わらないため、**技能者本人が自らを一人親方だと認識していない**こともあるのではないかと。
- 偽装一人親方をよしとする**発注者側の意識改革も必要**ではないかと。

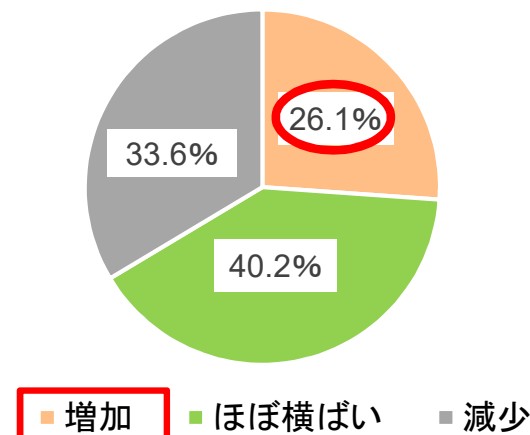
建設企業に対するアンケート調査

専属的に従事する一人親方がいるか



※「ほぼ同数」を選択した場合を除く

一人親方として独立した人数の変化（直近5年間）



※「把握できない」、「わからない」を選択した場合を除く

出典：令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

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(平成28年7月28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
- 再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認し、未加入の企業があれば指導する
- 遅くとも平成29年度以降においては、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とすべき

○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
- 遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険への加入が確認できない作業員について、特段の理由がない限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

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

○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

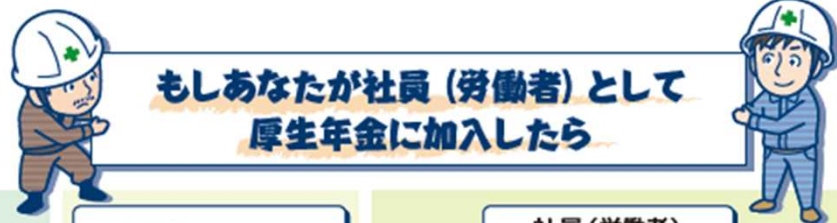
令和元年度中にただちに実施(済)

直接技能者に訴求する取組(リーフレットの作成)

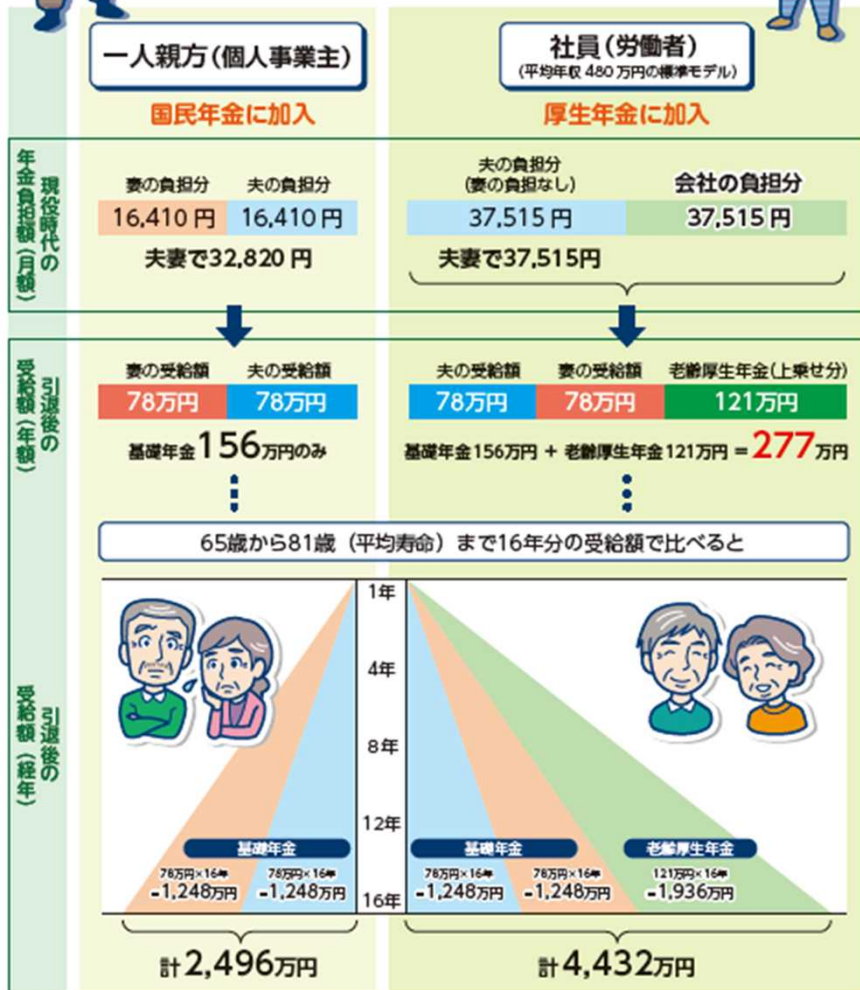
- 技能者の属性・適切な働き方に関する確認手法の提示
 - ・ 技能者自身が、社員(労働者)か一人親方(個人事業主)かどちらの属性で働いているのかを認識
 - ・ 実際の仕事内容を踏まえ、社員(労働者)か一人親方(個人事業主)の**いずれが適切な働き方なのかを認識**
- 適切な働き方により加入する国民年金と厚生年金の受給額等の比較
 - ・ 社員として働いた場合(厚生年金)は、一人親方として働いた場合(国民年金)と比較して、**将来の年金給付額が多くなる可能性**について周知
- その他、建設業退職金共済制度や建設キャリアアップシステムの周知

リーフレットの配布・周知

- 令和2年3月下旬～
 - ・ 全建総連・各都道府県支部を通じて、**一人親方等の技能者への直接配布 (約20万部)**
 - ・ 元請団体、専門工事業団体等を通じた各建設企業への周知
 - ・ 国土交通省HP等を活用した周知



もしあなたが社員 (労働者) として 厚生年金に加入したら



社員 (労働者) として厚生年金に加入した場合、「一人親方」として働いた場合に比べて
2,000万円近く将来の年金受給額が多くなる可能性があります!!
一度、仕事先の会社に相談してみましょう!!

※ 日本年金機構ホームページ等を利用して国土交通省において試算。年金加入期間が40年間で、妻が夫の扶養家族である場合の試算です。年金制度や委員会等の改正が行われた場合、負担額・給付額が変更されます。

「一人親方」のみならずへのお願い

建退共への加入を!

建設業退職金共済 (建退共) 制度は、現場を転々とする事が多い技能者であっても、一定の条件の下で加入でき、働いた日数分の掛金が通算される退職金制度です。将来への期待と老後の安心感が増し、仕事のモチベーションにもつながります。

建退共で、退職金がもらえます!!

建設キャリアアップシステムの登録を!

建設キャリアアップシステムは、技能者の技能と経験を業界横断的に蓄積し、見える化する仕組みです。このシステムを活用し、技能者一人ひとりの技能・経験を客観的に評価し、4段階のレベル分けを行う能力評価制度についても、処遇改善につながる取組として建設業界全体で進められています。

発行

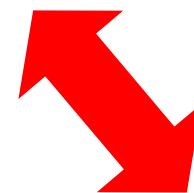
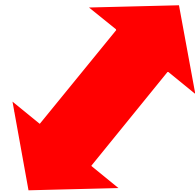
国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

【建設業における社会保険加入対策について】
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000080.html
 国土交通省 建設 社会保険 検索

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)
- 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競争上優位となるなど、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

社会保険加入・働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等に関して実効性のある施策を検討するため、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の下に、「建設業の一人親方問題に関する検討会」を設置し、学識経験者・建設業者団体等が協議を行うとともに、実効性ある施策のとりまとめ・推進を図る。

1. 検討会委員

右記の通り

2. 主な検討内容

- 職種ごとの一人親方の実態把握
- 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 一人親方の処遇改善対策

3. スケジュール

- 令和2年6月25日(木)
第1回検討会(設置)

↓ 以降、順次開催 ↓

- 令和3年3月
中間とりまとめ【予定】

委員等

<有識者> (3)

- ・ 芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛
- ・ 東京大学 社会科学研究所 教授 水町 勇一郎
- ・ 筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授 川田 琢之

<建設業者団体> (15)

- ・ (一社) 日本建設業連合会
- ・ (一社) 全国建設業協会
- ・ (一社) 全国中小建設業協会
- ・ (一社) 建設産業専門団体連合会
- ・ 全国建設労働組合総連合
- ・ (公社) 全国鉄筋工事業協会
- ・ (一社) 日本型枠工事業協会
- ・ (一社) 住宅生産団体連合会
- ・ (一社) 日本電設工業協会
- ・ 全国管工事業協同組合連合会
- ・ (一社) 日本鳶工業連合会
- ・ (一社) 全国建設室内工事業協会
- ・ (一社) 日本塗装工業会
- ・ (一社) 日本機械土工協会
- ・ (一社) 日本左官業組合連合会

<オブザーバー> (3)

- ・ 厚生労働省 労働基準局 監督課
- ・ 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
- ・ 国土交通省 住宅局 住宅生産課 木造住宅振興室

<事務局>

- ・ 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

【有識者】 (3)

蟹澤 宏剛	芝浦工業大学 建築学部建築学科	教授
水町 勇一郎	東京大学 社会科学研究所	教授
川田 琢之	筑波大学 ビジネスサイエンス系	教授

【建設業者団体】 (15)

滝沢 建一	(一社) 日本建設業連合会	賃金・社会保険加入推進専門部会座長
高森 洋志	(一社) 全国建設業協会	参与兼労働部長
岩浪 岳史	(一社) 全国中小建設業協会	共済制度運営委員会委員
柳澤 庄一	(一社) 建設産業専門団体連合会	専務理事兼事務局長
長谷部 康幸	全国建設労働組合総連合	賃金対策部長
大港 成人	(公社) 全国鉄筋工事業協会	協同組合東京鉄筋工業協会副理事長
手塚 利行	(一社) 日本型枠工事業協会	監事
高橋 哲	(一社) 住宅生産団体連合会	技能者問題委員会委員長
澤崎 豊	(一社) 日本電設工業協会	人材委員会・能力評価基準専門委員会委員
和田 均	全国管工事業協同組合連合会	理事・経営部長
清水 武	(一社) 日本鳶工業連合会	会長
道端 寛	(一社) 全国建設室内工事業協会	副会長
若宮 昇平	(一社) 日本塗装工業会	副会長
近藤 明	(一社) 日本機械土工協会	労働安全委員会委員
原田 宗亮	(一社) 日本左官業組合連合会	監事

【オブザーバー(行政機関)】 (3)

石垣 健彦	厚生労働省 労働基準局	監督課長
福岡 洋志	厚生労働省 職業安定局	雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
遠山 明	国土交通省 住宅局	住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

美濃 芳郎	国土交通省 土地・建設産業局	審議官
小笠原 憲一	国土交通省 土地・建設産業局	建設市場整備課長
藤條 聡	国土交通省 土地・建設産業局	建設市場整備課 労働資材対策室長

4. 令和2年度の協議会重点課題

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。

(1) 見積段階・契約段階での法定福利費内訳明示の活用徹底

⇒ 公共工事・民間発注工事における受発注者間・元下間の各段階において、**法定福利費が内訳明示された見積書、請負代金内訳書の活用を徹底・促進**（特に活用が遅れている市区町村発注工事や民間発注工事、元下・下下間への対策）

(2) 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

⇒ 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

⇒ 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

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

重点課題③ 一人親方対策の推進

建設業許可・更新の社会保険加入要件化、有休取得義務化・週休2日工事拡大・罰則付残業規制等の働き方改革規制の強化、インボイス制度の導入等を契機として、**社員（労働者）の一人親方（個人事業主）化を進める動きを注視し、技能者の処遇改善と法定福利費等を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保のため**、以下の取組を重点的に実施する。

・ 規制逃れを目的とした一人親方化対策

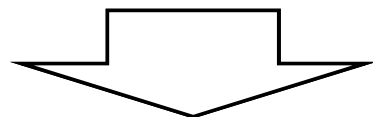
⇒ 新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において、職種ごとの一人親方の実態把握、規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等について検討を行い、今年度内を目途に、中間とりまとめを実施

5. 今後のスケジュール

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」

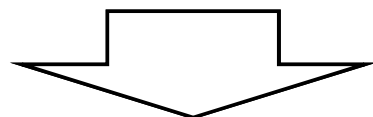
【本日開催】

- ・ 社会保険加入の最新状況と今後の対応方策
- ・ 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
- ・ 一人親方対策
- ・ 令和2年度の協議会重点課題 など



令和2年10～12月 「建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会」

- ・ 各地方ブロックにおいて社会保険加入・処遇改善等に関する諸課題の取組強化



令和2年度内 第5回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」

- ・ 令和2年度の協議会重点課題の進捗状況の確認
- ・ 各地方ブロックにおける地方連絡協議会の取組状況の報告 など