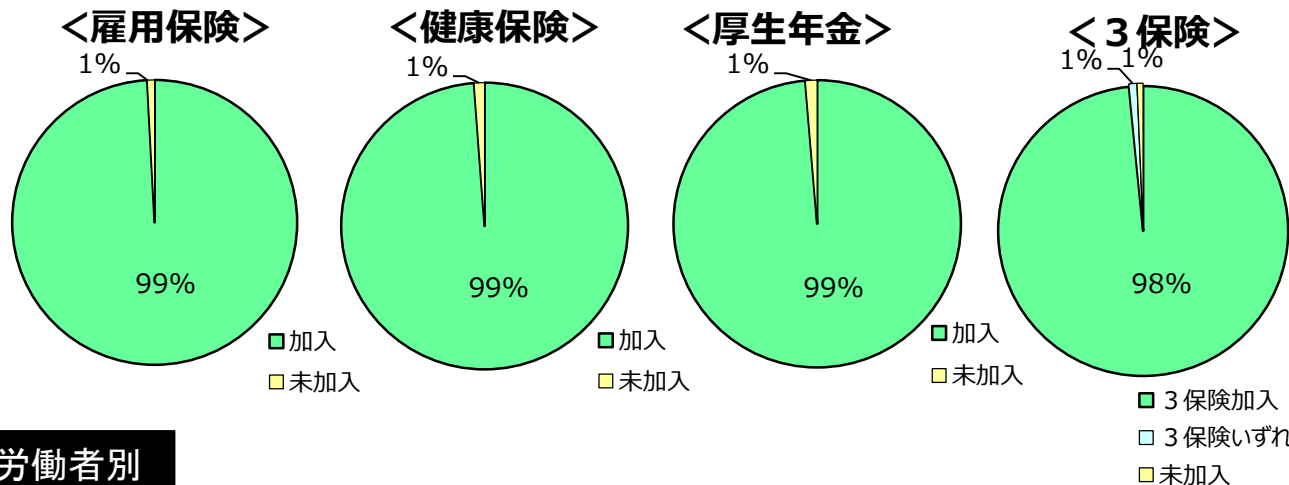


1. 社会保険加入の最新状況について

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%〕
 - ・ 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%〕

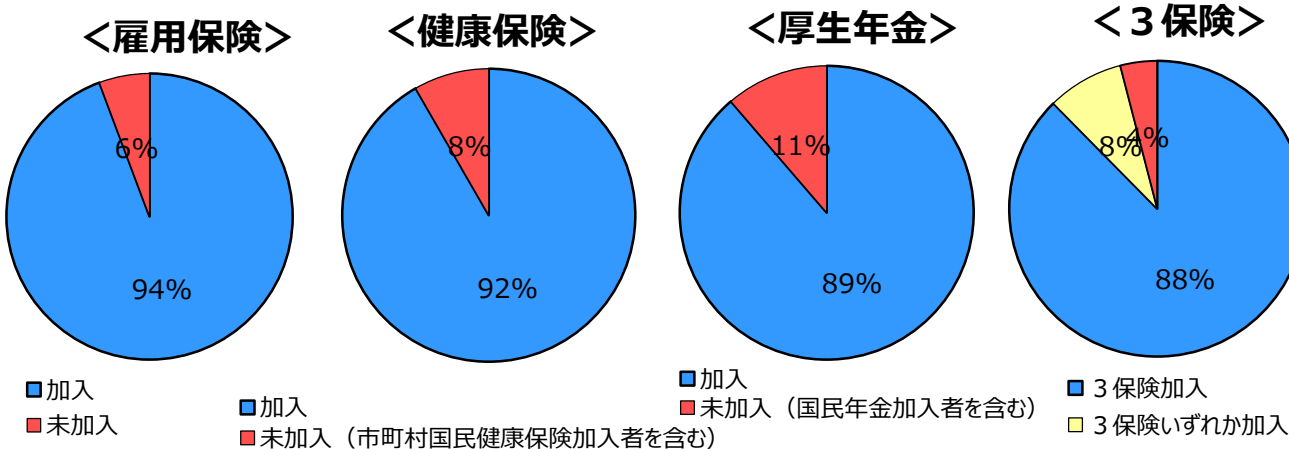
企業別



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



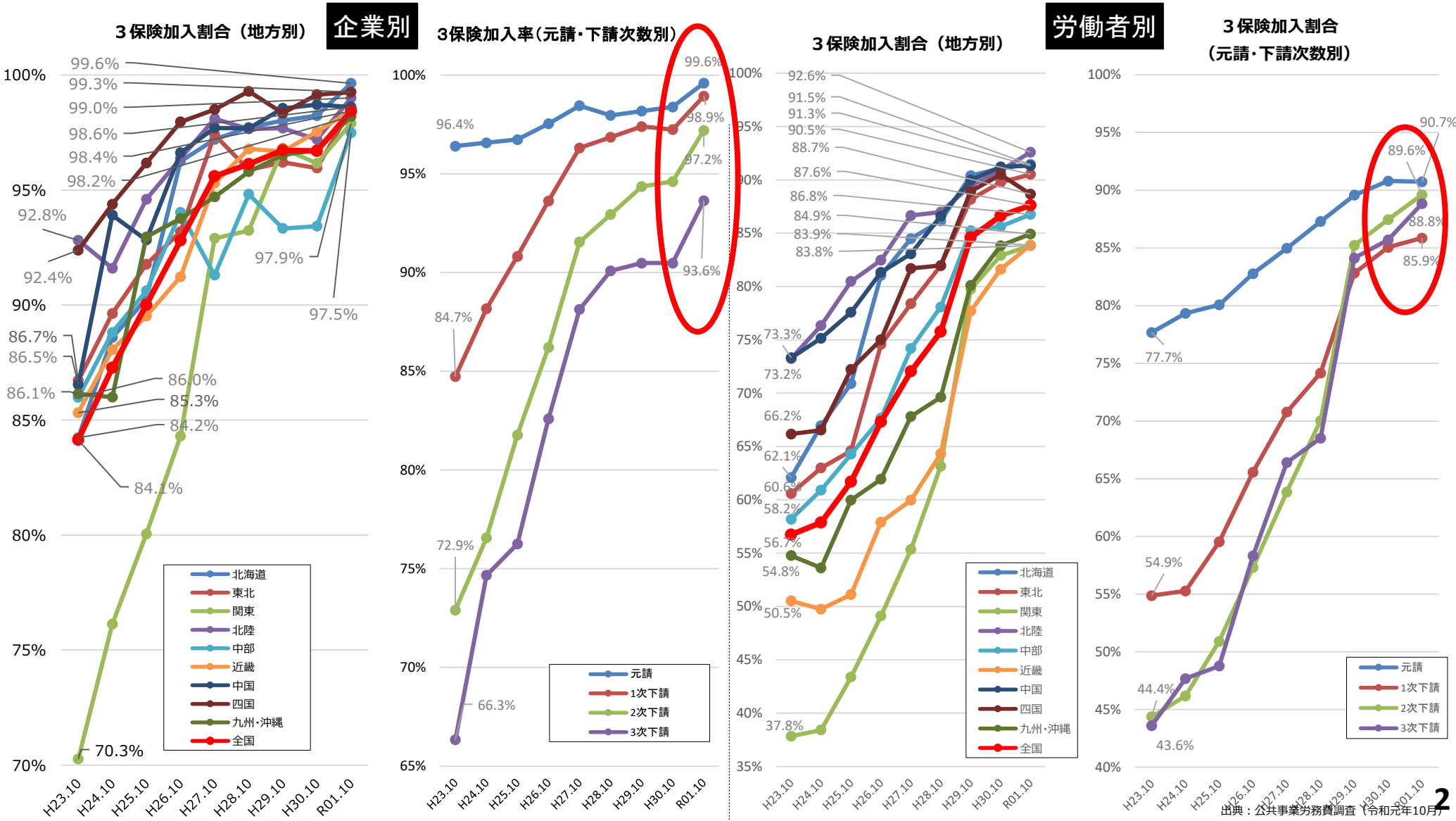
労働者別・3 保険別加入割合の推移

	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～令和元年)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。



建設業許可業者の加入率(推計値)

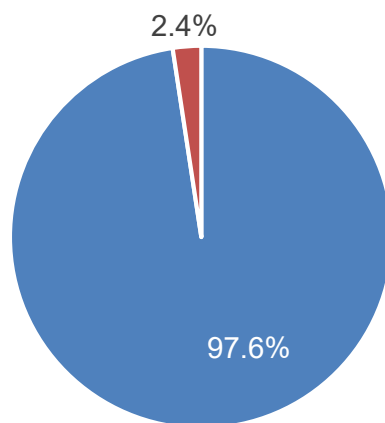
○ 許可処理システムの情報により集計（令和元年11月30日現在）

- ・ 加入率は、**雇用保険では97.6%、健康保険では96.2%、年金保険では96.1%、3保険では94.6%**（※）。

※建設業者の一般的な情報については許可処理システムにて管理しており、そのうち社会保険の加入状況の許可処理システムへの入力率は令和元年11月30日現在で約98%である。このシステムへの入力率を100%に補正した場合の加入率を提示。

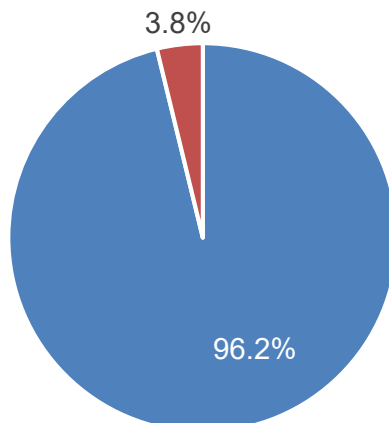
- ・ 未加入の建設業者については厚生労働省へ通報。通報後の加入状況については、順次厚生労働省から回報されている（厚生労働省の指導等により加入に至った場合、加入率は上昇することとなる）。

<雇用保険>



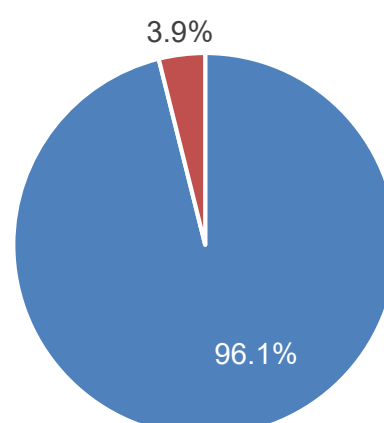
■ 加入 (適用除外含む)
■ 未加入

<健康保険>



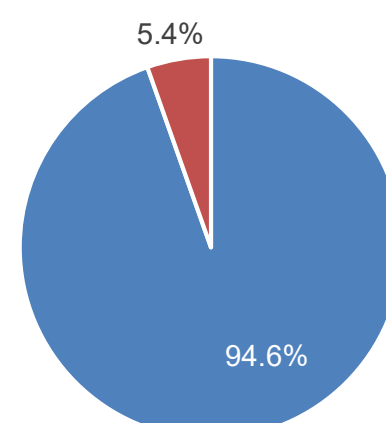
■ 加入 (適用除外含む)
■ 未加入

<年金保険>



■ 加入 (適用除外含む)
■ 未加入

<3保険>

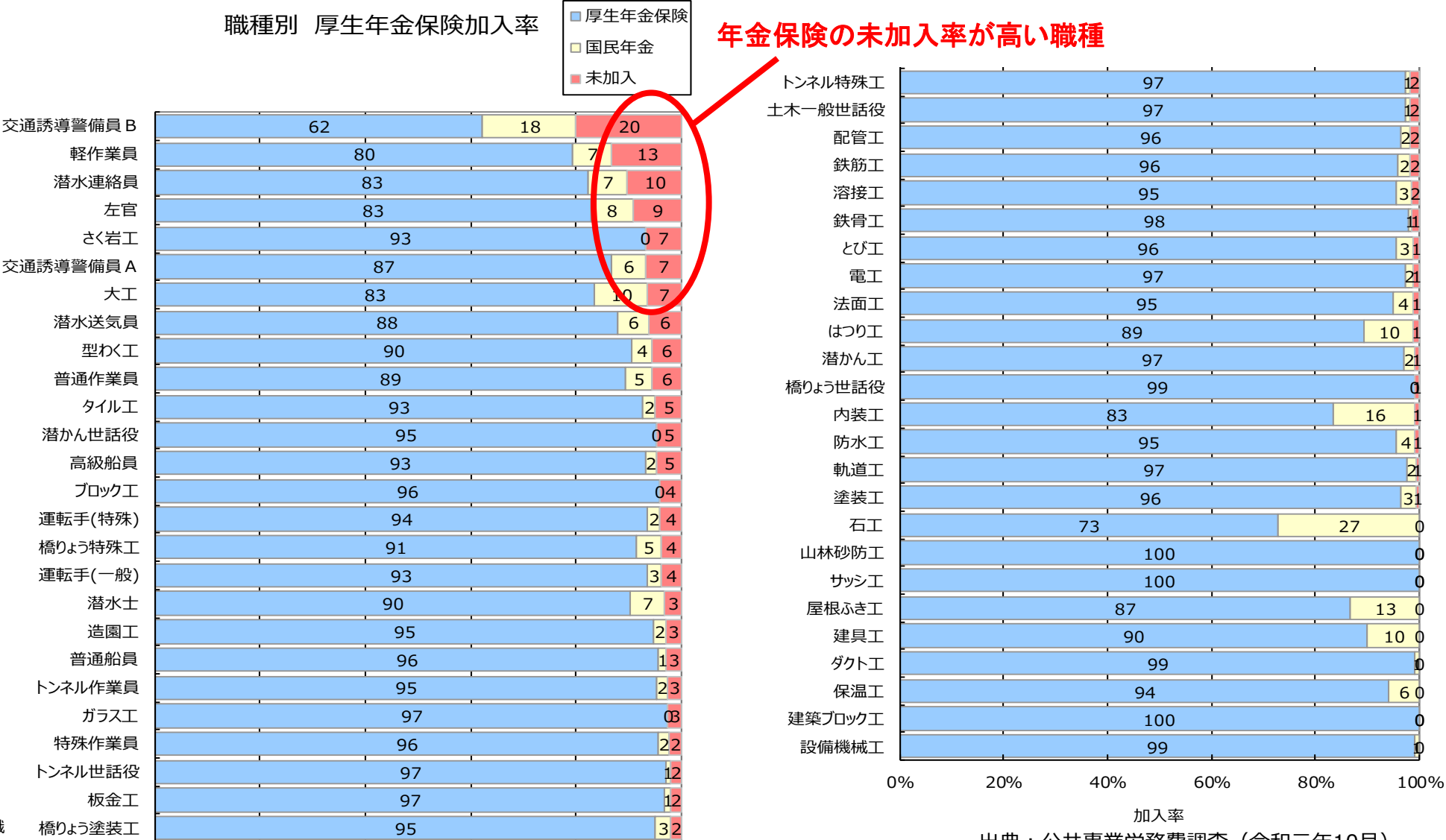


■ 加入 (適用除外含む)
■ 未加入

※円グラフの数値は、令和元年11月30日時点の入力状況をもとに算出した推計値

職種別の厚生年金・国民年金 加入率(労働者)

○ 公共事業労務費調査において、職種別労働者単位での年金保険加入率を見てみると、年金未加入者の割合が高い職種も見受けられる。

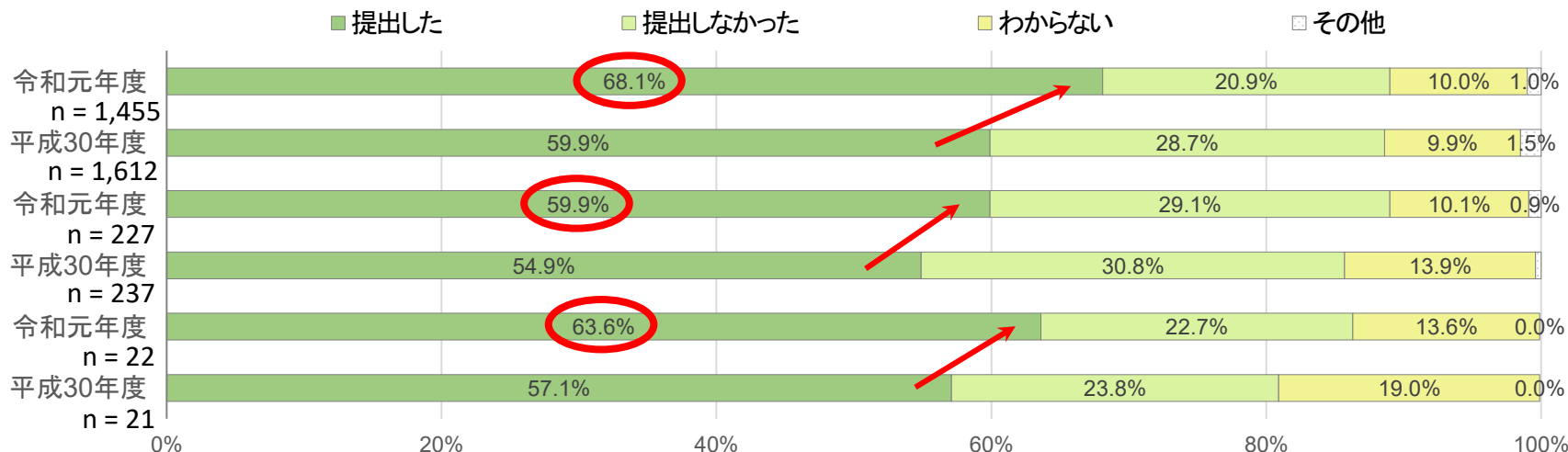


法定福利費を内訳明示した見積書提出状況(公共／民間工事)

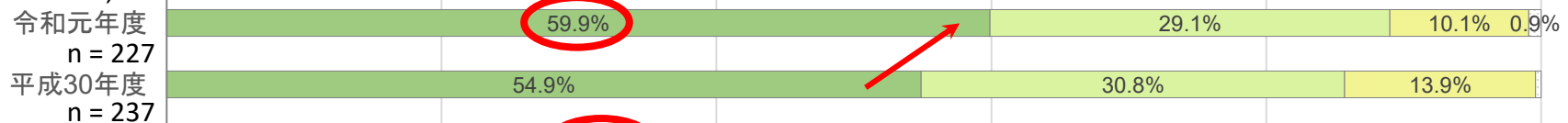
- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況を調査
- 公共工事では、すべての次数で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した割合が昨年度より増加した。
- 民間発注工事では、一次・二次下請では法定福利費を内訳明示した見積書を提出した割合が5割を超えたが、三次下請以降ではまだ約4割にとどまっている。

公共工事

一次下請



二次下請



三次下請以降

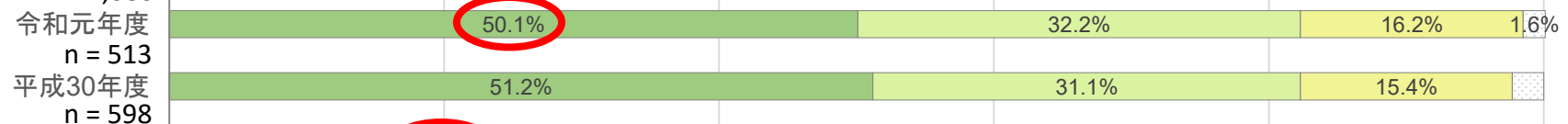


民間発注工事

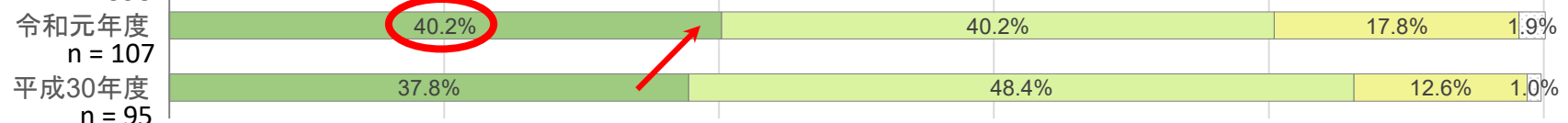
一次下請



二次下請



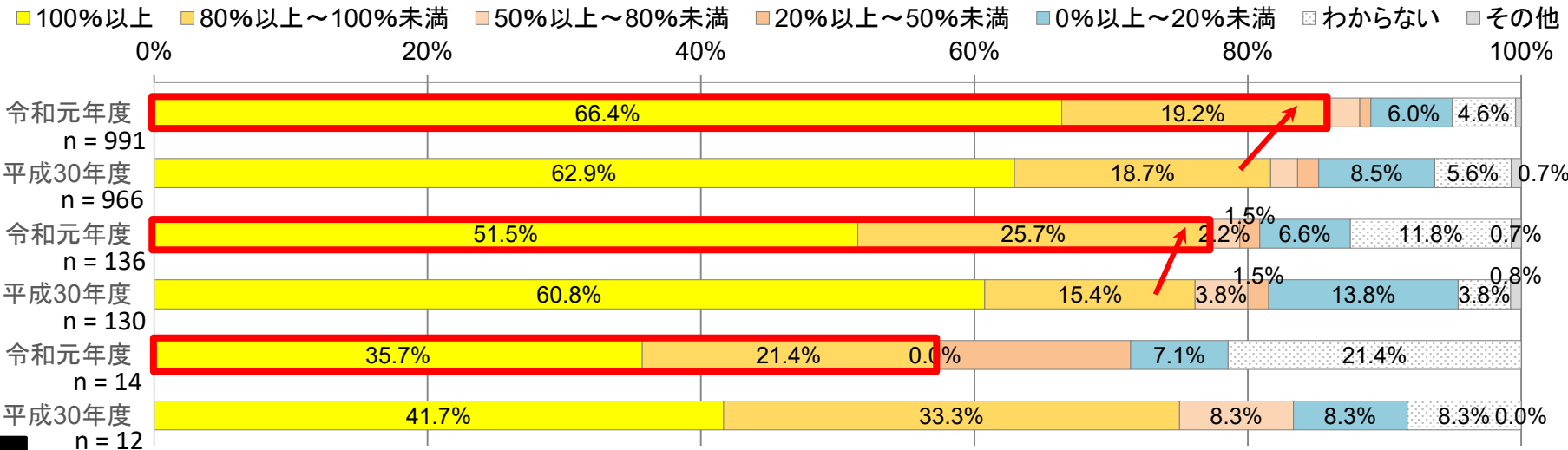
三次下請以降



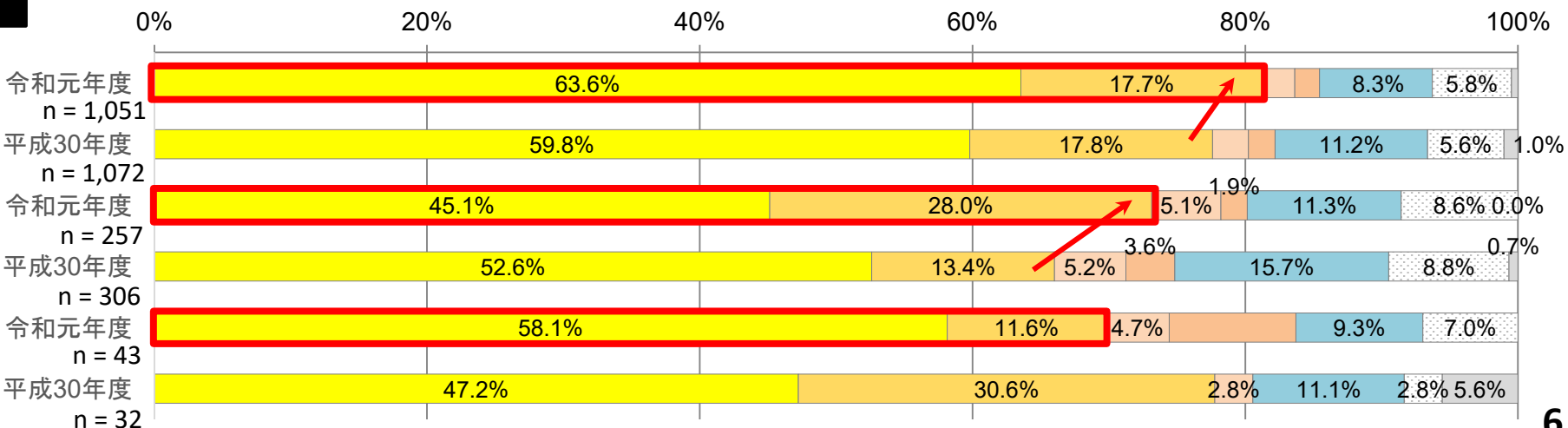
法定福利費の受取状況(公共／民間工事)

- 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80%以上受け取れた割合は昨年度に比べて増加したが、**三次下請以降に限定すると、その割合は約6割にとどまっている**。
- 民間発注工事においては、法定福利費を80%以上受け取れた割合は、**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



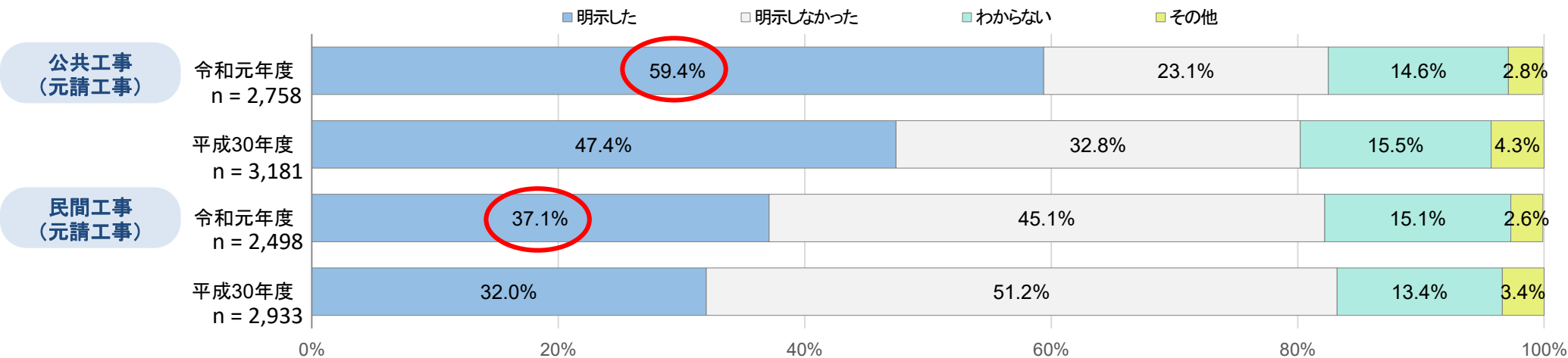
民間発注工事



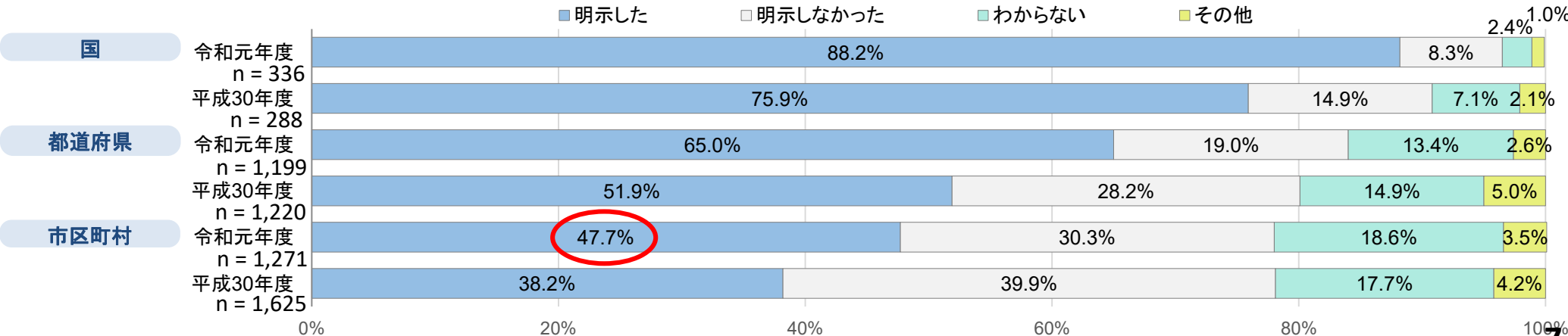
請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の状況

- 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、国・都道府県・市区町村いずれにおいて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）＞

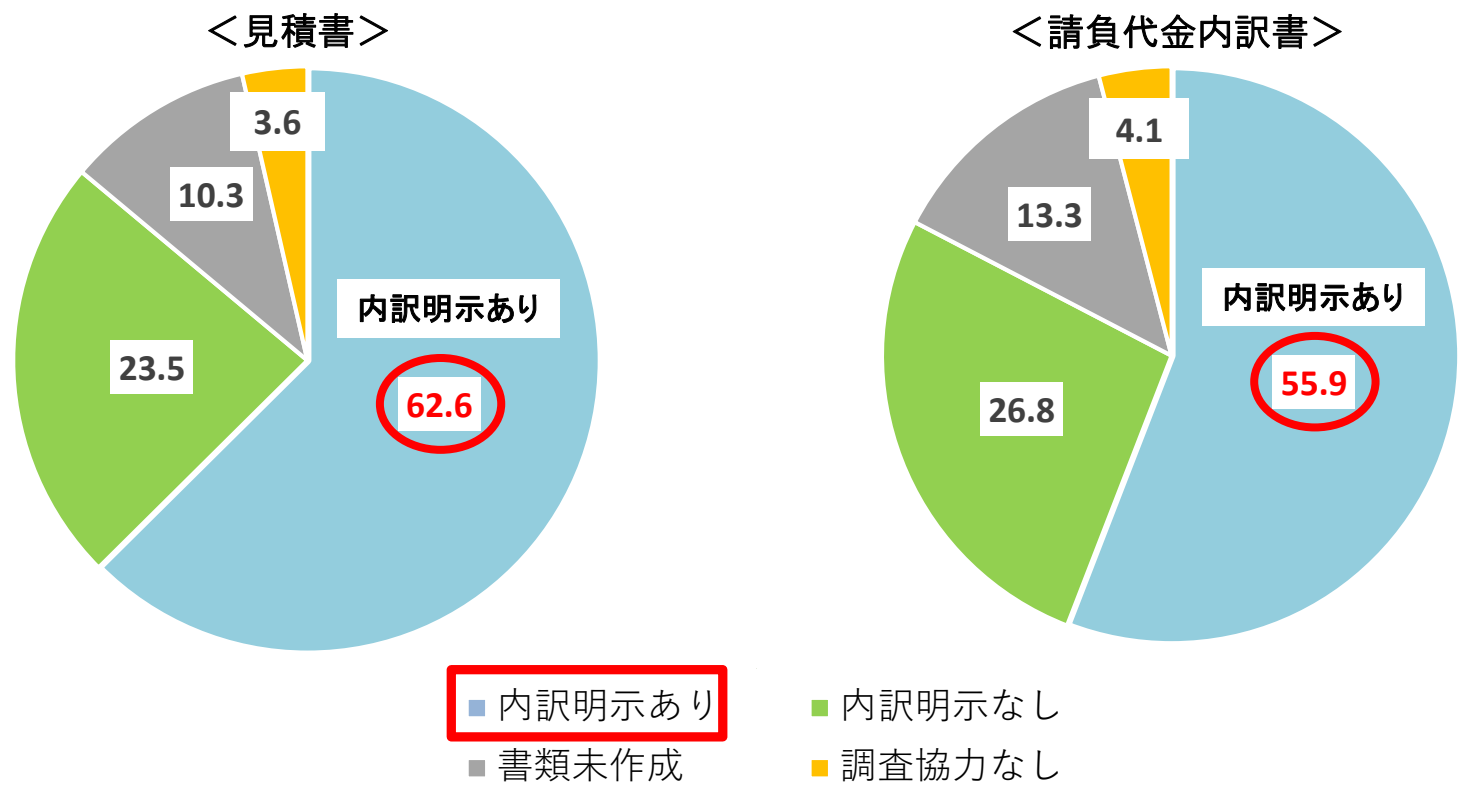


出典：令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

見積時・契約時での法定福利費内訳明示の実施状況

- 10月時点で公共工事に従事した1次下請企業12,506社を対象に調査を実施
- 法定福利費の内訳明示を実施した企業について、
 - ・ 見積書では62.6%
 - ・ 請負代金内訳書では55.9% であった。

法定福利費内訳明示の実施状況

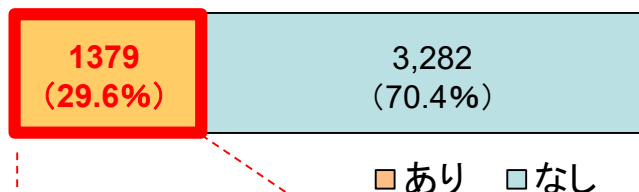


一人親方に関する調査結果について

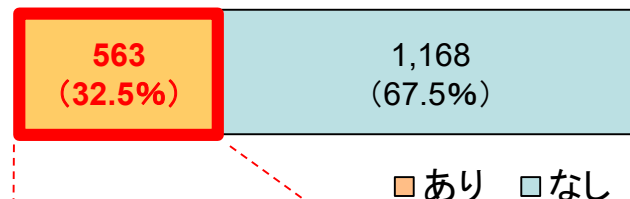
- 約30%の企業は専属的に従事する一人親方を抱えており、特に従業者9人以下の企業に限定すると、そのうち約45%の企業は、社員よりも専属的な一人親方の方が多い現状にある。
- 約26%の企業が直近5年において一人親方が増加していると回答しており、一人親方化が一定程度進行していると考えられる。

【専属的に従事する一人親方の有無】

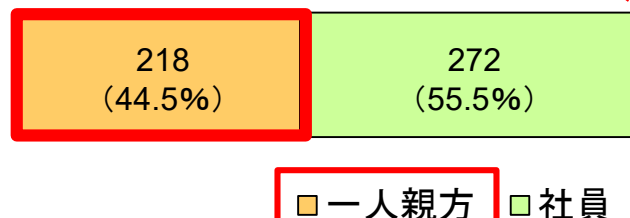
(全 体)



(従業者9人以下)

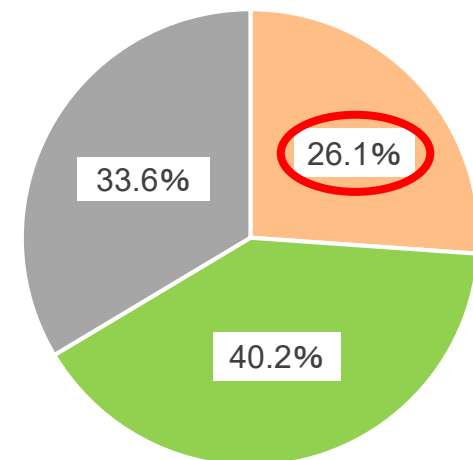


一人親方と直接雇用(社員)のうち どちらの技能者が多いか



※「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)



■ 増加している ■ ほぼ横ばい ■ 減少している

※「把握できない」、「わからない」を選択した場合を除く

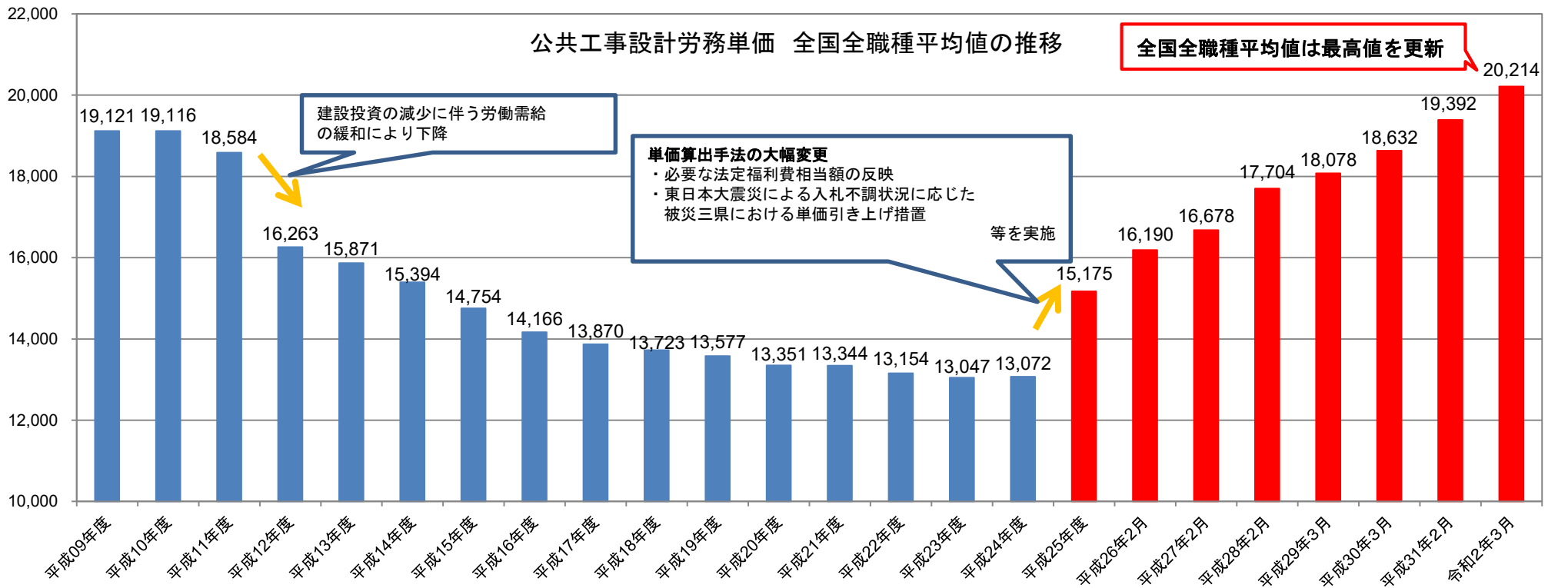
令和2年3月から適用する公共工事設計労務単価について

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；**+ 5 1. 7 %**）
被災三県（**21,966円**）平成31年3月比；**+ 2. 9 %**（平成24年度比；**+ 6 8. 8 %**）



注1) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出
注2) 平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレ式で算出し、今年度は令和2年度の標本数をもとに算出した
注3) 被災三県における単価の引き上げ措置（継続）
出典：公共事業労務費調査（令和元年10月）

（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～12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5,471者。
- 社会保険の加入、法定福利費、建設業退職金共済制度、一人親方や賃金の支払い状況についてWEBアンケート。

2. 社会保険加入対策について

(1) 最近の社会保険加入対策について

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。

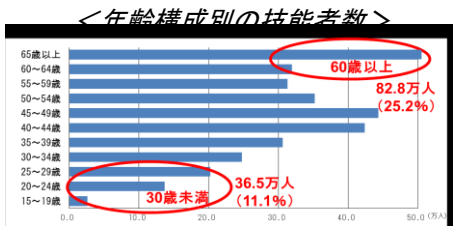
※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<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ことの出来ないもの:
 - ・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標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・事業譲渡等の際し、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

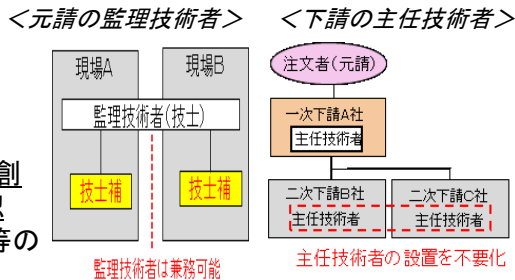
(1) 限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 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。



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】

中央建設業審議会・社会資本整備審議会産業分科会建設部会
基本問題小委員会
中間とりまとめ

施工体制台帳に記載すべき事項に、作業員名簿（当該建設工事に従事する者の氏名）を追加

特定建設業者が作成し、現場に備え置くこととされている施工体制台帳については、現状、法令上の建設工事に従事する者に関する記載事項は、主任技術者や外国人建設就労者、外国人技能実習生等のみであり、登録基幹技能者をはじめ技能者は記載事項となっていない。一方、建設工事の現場では、施工体制台帳に作業員名簿を添付するなどの取組が行われているところである。

建設業で働く人の姿を「見える化」することを通じて、現場で働く技能者の誇りや処遇改善などにつなげるため、登録基幹技能者をはじめ現場で作業する技能者を施工体制台帳における記載事項とするよう検討すべきである。

なお、作業員名簿の添付を制度化する場合には、建設キャリアアップシステムを活用した書類作成の効率化など、建設企業の負担軽減にもあわせて取り組むべきである。

1 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、労働者か一人親方（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、労働者か一人親方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
 - ・ 一人親方として働いた場合（国民年金）は、社員として働く場合（厚生年金）と比較して、**将来もらえる年金給付額が少なくなる可能性**について周知
- インボイス制度（令和5年10月施行）の周知
 - ・ インボイス制度により、**免税事業者から課税事業者への変更が必要となる可能性**について周知

2 今後の日程等について

- 令和2年2月下旬～3月上旬
 - ・ 協議会の意見も踏まえつつ最終調整、リーフレットの確定
- 令和2年3月下旬～
 - ・ 全建総連等を通じた**技能者への通知**
 - ・ 元請団体等を通じた、**工事現場等における掲出**の協力依頼

あなたの「社会保険」は現在どのタイプ？

事業者（一人親方）

- ☐ 国民健康保険
- ☒ 国民年金
- ☐ 労災保険（特別加入）

自分名手続

社員（労働者）

- ☐ 会社加入の組合などの健康保険
- ☒ 厚生年金
- ☐ 労災保険

会社名手続

あなたの「働き方」どちらに該当しますか？

建設現場で働く「一人親方」といわれる方々は、個人請負と見なされ、仕事先では保険に加入していないことがあります。あなたの実際の働き方はどうでしょうか？

チェックリスト

- Point ① 指示に対する話
仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？
- Point ② 指揮監督
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？
- Point ③ 拘束性
仕事先から仕事の就業時間（始業・終業）や休日を決められていますか？
- Point ④ 代替性
あなたの都合が悪くなり、頼まれた仕事を代わりの者に行わせる場合、どのようにしていますか？
- Point ⑤ 報酬の労務対価
あなたの報酬（工事代金又は賃金）はどのように決められていますか？

○の多い方をどちらですか？

事業者（一人親方）

社員（労働者）



厚生年金に加入できる可能性が高いと思われます。

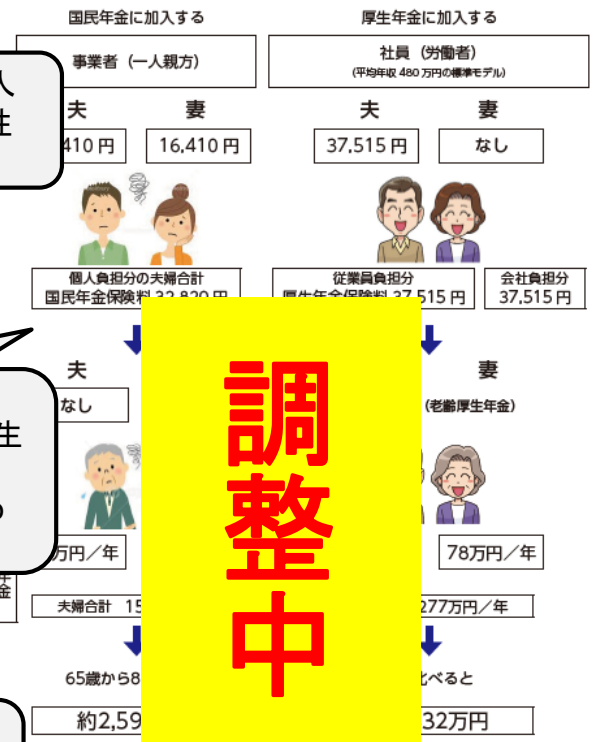
技能者自身が、労働者か一人親方（事業主）かどちらの属性で働いているのかを認識

一人親方として働いた場合（国民年金）は、社員として働く場合（厚生年金）と比較して、将来もらえる年金給付額が少なくなる可能性について周知

実際の仕事内容を踏まえ、労働者か一人親方のいずれが適切な働き方なのかを認識

加入年金による受給額の違い

（妻が夫の扶養家族である場合）



調整中

その他、直接技能者に訴求する事項について記載

(2) 今後講ずべき社会保険加入対策について

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
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・処遇改善連絡協議会の設置	本協議会において、引き続き対策の協議・検討を実施
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～） ○ 許可更新時等の確認・指導（H24.11～）	（改正建設業法により社会保険加入要件化）
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） ○ 地方公共団体発注の工事における対策の実施	（改正建設業法により社会保険加入要件化）
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～）	（改正建設業法により社会保険加入要件化）
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～）	✓ 労働者単位での社会保険未加入者の確認強化 ⇒ 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、 <u>今後、下請指導ガイドラインを改訂</u> ✓ 偽装請負が疑われる一人親方の基準明確化とその排除 ⇒ 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、 <u>来年度中に実効性ある一人親方抑制対策をとりまとめ</u>
6. 法定福利費の確保 ○ 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～）	✓ 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 ⇒ 「 <u>建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会</u> 」等において、 <u>見積時・契約時の法定福利費内訳明示を徹底・フォローアップ</u>
7. その他 ○ 周知・啓発・相談体制の充実等	対策の周知・啓発等について引き続き実施

○国土交通省では、「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、作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、適切な保険への未加入者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取り扱いとしてきたところ。

○今般、改正建設業法の施行により、施工体制台帳の書類の一つとして、作業員名簿が位置付けられ、特定建設業者は作成・備付(公共工事では作成・提出)が義務づけられることを契機に、ガイドラインによる取組を強化する。

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り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

○CCUSによる作業員名簿により、労働者単位での社会保険加入・未加入等の情報の真正性が向上し、効率的な確認作業が可能に。

○2020年10月より、施工体制台帳に作業員名簿の添付が義務化されることを契機に、同ガイドライン改正を改正し、CCUS活用促進

CCUSで確認できる社会保険加入状況

番号	ふりがな	健康保険	
	氏名	年金保険	
	技能者ID	保険名称の列	保険番号の列
1	けんせつ たろう	協会けんぽ	9012
	建設 太郎	厚生年金	
	11111111111111	一般	

実効性ある施策のとりまとめ

（「規制逃れを目的とした一人親方化抑制対策に関する検討会」の設置）

1. 設置趣旨

社会保険加入や働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化の抑制対策について、実効性のある対策の検討を図るため、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の下に「規制逃れを目的とした一人親方化抑制対策に関する検討会」を設置し、学識経験者・建設業者団体・行政機関等が意見交換・認識共有を行うとともに、具体的な施策の検討を行う。

2. 主な検討課題

- ・ 職種ごとの一人親方化の実態把握
- ・ 偽装請負の疑いがある一人親方の基準明確化
- ・ 規制逃れを目的とした一人親方化の抑制対策

3. 構成員

- ・ 学識経験者 複数名
- ・ 建設業団体 元請団体、専門工事業団体（軀体系、仕上系、設備系、土木系等）、全建総連
- ・ 行政機関 厚生労働省 他
- ・ 事務局 国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

4. スケジュール

- | | |
|----------|----------------|
| 令和2年度内 | 検討会の随時開催 |
| 令和3年2～3月 | 一人親方化抑制施策とりまとめ |

参考資料

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)

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

作業員名簿

事業所の名称 89468415321671 A 現場

(2019年12月21日 作成)

所 長 名 殿

本書面に記載した内容は、作業員名簿として、安全衛生管理や労働災害発生時の緊急連絡・対応のために元請負業者へ提示することについて、記載者本人は同意しています。

1 次 会社名 352391 43655422 D 建築 (株)

提出日 年 月 日 (2 次) 55700685327322 E システム (株) 会社名

番号	フリガナ	職種	所属事業者と異なる事業者の元で就業した場合	※	雇入年月日	生年月日	現住所	(TEL)	最近の健康診断日	血液型	特殊健康診断日	健康保険	教育・資格・免許			入場年月日
	氏名				経験年数	年齢	家族連絡先	(TEL)	血圧		種類	年金保険	雇用・職長特別教育	技能講習	免許	受入教育実施年月日
	技能者ID											雇用保険				
1	ニシムラ シロウ	ブロック工 特殊ブロック工		基技安	1996 年 12 月 05 日	1976 年 12 月 05 日	3610001 埼玉県 行田市 北河原	(03-1111-1111)	2019 年 12 月 02 日	O	2019 年 11 月 04 日	協会けんぽ			木造建築士	2019 年 12 月 12 日
	西村 四郎					43歳	母 西村 花子	(0178-99-9999)	~		放射線	厚生年金				年 月 日
	39855353989121										一般	4441				年 月 日
2	キタダ ゴロウ	タイル工 タイル工		職	2008 年 12 月 04 日	1981 年 12 月 05 日	3600005 埼玉県 熊谷市 今井	(03-2222-2222)	2019 年 12 月 5 日	O	2019 年 11 月 18 日	協会けんぽ				年 月 日
	北田 五郎					38歳	祖母 北田 菊子	(0178-99-5555)	~		じん肺健康診断	厚生年金				年 月 日
	98157400595521										一般	5552				年 月 日
3	ミナミ イチコ	特殊作業員 特殊作業員		女	2015 年 12 月 01 日	1993 年 12 月 17 日	1560067 東京都 世田谷区 上北沢	(03-3333-3333)	2019 年 12 月 17 日	A	2019 年 11 月 05 日	協会けんぽ				年 月 日
	南 一子					26歳	父 建設 六郎	(0178-44-4444)	~		じん肺健康診断	厚生年金				年 月 日
	59199998319221										一般	6663				年 月 日
					年 月 日	年 月 日		()	年 月 日		年 月 日					年 月 日
					年											
					年 月 日	年 月 日										
					年											

CCUSの登録上で入力が必要であり、自動反映される項目

CCUSの登録上で入力任意であり、入力されている場合に自動反映される項目

※の項目: 下請事業者の場合は、出力可能(元請出力負荷)

3. 建設キャリアアップシステムの活用 について

建設キャリアアップシステムを活用して、

- ① 4段階の能力評価を、技能者の賃金上昇の好循環につなげるような施策
- ② 退職金充当や社会保険加入徹底等、賃金以外の処遇改善にもつなげる施策
- ③ 発注者、元請、下請それぞれの生産性向上につなげる施策
- ④ 建設キャリアアップシステムに関する業界全体での理解と普及を促進する施策

についての施策パッケージを、建設業界とも連携しながら、本年度内にとりまとめること。

- 令和元年度中に、**35職種**における**能力評価基準を整備**予定（2/18現在、13職種を大臣認定済）
- 能力評価基準による技能者の**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、**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

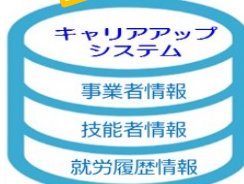
<現場での能力・経験の蓄積>



- 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	355, 1989/07/28
保有資格	図検 2016.06.20
技能講習	玉掛け 2008.05.21
特別講習	ロープ高吊作業 2005.11.09
社会保険加入状況	国民健康保険
健康	協会健康保険 健康
年金	厚生年金



令和元年度中に35職種の能力評価基準を整備し、技能者の技能レベルに応じて4段階のカードを発行開始

評価基準に合わせてカードを色分け

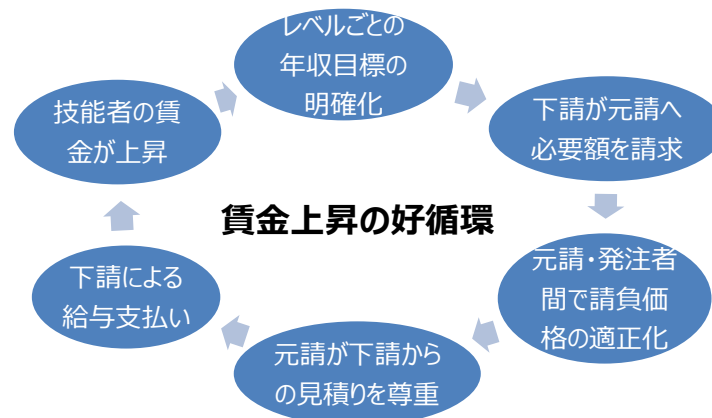


令和2年2月18日現在13職種を大臣認定済

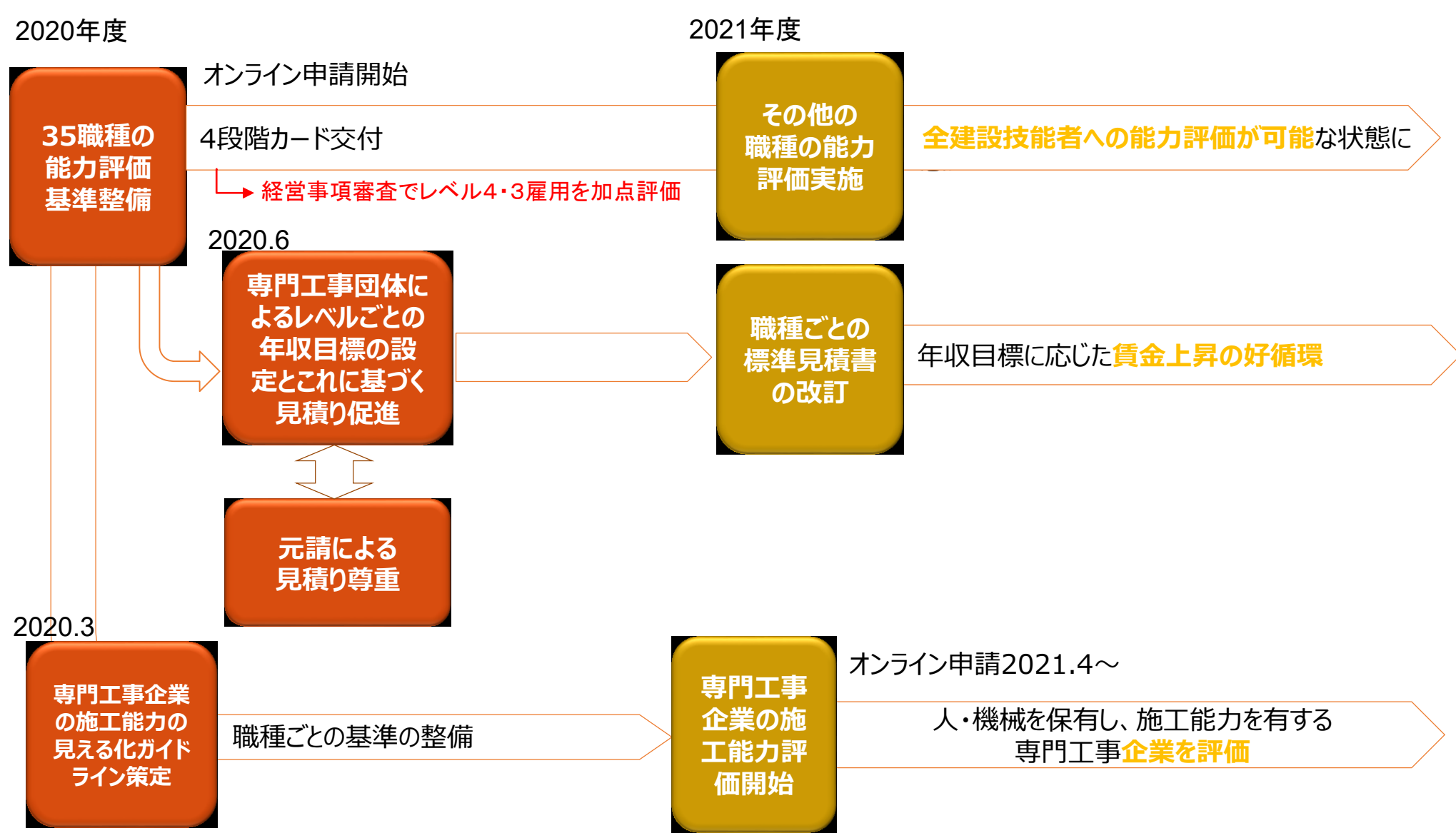
○建設業界での処遇改善に向けた取組

- ・専門工事業団体において、職種ごとのレベル毎の**処遇目標（年収ベース）**の設定に向け議論中。
- ・（一社）日本建設業連合会では、「**労務費見積り尊重宣言**」（平成30年9月18日）を掲げ、下請企業の間で、建設技能者の賃金の適正な水準への引き上げ、その他処遇改善が図られていくという好循環が定着することを目標。

※色分けに応じた労務単価の設定や熱心に取り組んでいる下請企業に対する優先的な下請発注等についても検討を進めることとしている。（令和元年8月29日、大臣と建設業団体の意見交換会）



賃金上昇の好循環



建退共制度の重要性

- 建退共制度は、労働者が現場を移動し、事業主を変えても、建設業で働いた日数は全部通算され、建設業界全体の退職金制度としての役割を果たしており、建退共に参加する事業者に所属する建設技能者に対して、老後の期待を持つことができることで将来の安心感を与え、仕事へのモチベーションとなっている。
- 優秀な担い手確保の観点からも、公共工事・民間工事を問わず、建退共制度の更なる活用の推進と退職金の確実な支給の徹底をすることが重要。

平成11年度の建退共制度の普及・徹底に関する各種通知の概要

- ・元請業者は、建退共の掛金収納書を工事契約締結後1か月以内に公共発注者へ提出すること。
- ・共済証紙購入数の考え方と目安（7割が対象労働者であると想定した場合の総工事費に乘じる率）を提示
- ・元請業者が、下請業者の対象労働者を含めて共済証紙を購入し、現物交付すること等に努めること
- ・元請業者において下請業者の建退共事務の受託に努めること
- ・その他、公共工事の積算基準にて、法定福利費に建退共制度に基づく事業主負担額が含まれることを明記

現状の問題点

○公共工事

- ・普及はしているが、元請業者が購入した証紙が、下請業者の労働者まで十分に交付されていない例もみられる
- ・元請業者が下請業者に辞退届の提出を強いている例もある
- ・下請業者が元請業者に行う就労実績報告（証紙請求）の徹底がされていない
- ・元請業者に対して証紙購入等の事務を委託しない下請業者分まで受委託関係が不明確なまま対象労働者の証紙まで購入している例もある
- ・証紙の請求交付・管理に係る事務負担大

○民間工事

- ・普及していない
- ・公共工事のみ適用される制度であるとの誤解が多い

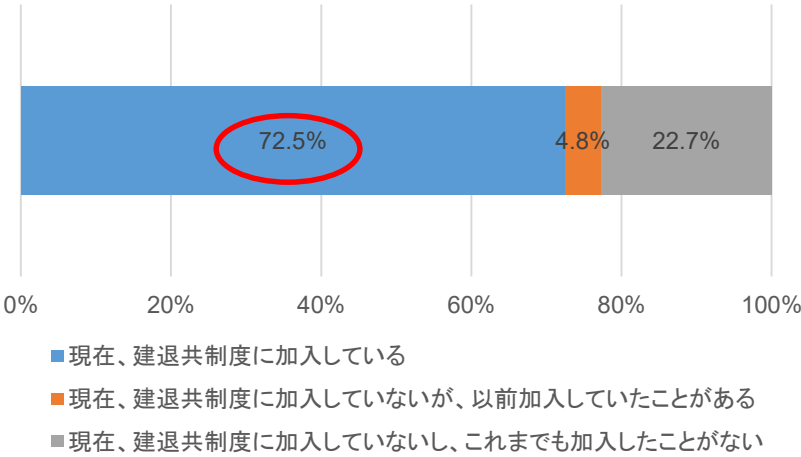
検討の方向性

- ・平成11年度の建退共制度の普及・徹底に関する通知の実効性の再検証（公共工事）
- ・建設キャリアアップシステム及び建退共が開発する就労実績報告の電子ツールの活用によって、上記問題点が解決できないか検討
- ・以上を踏まえ、民間工事での建退共制度の活用策も検討

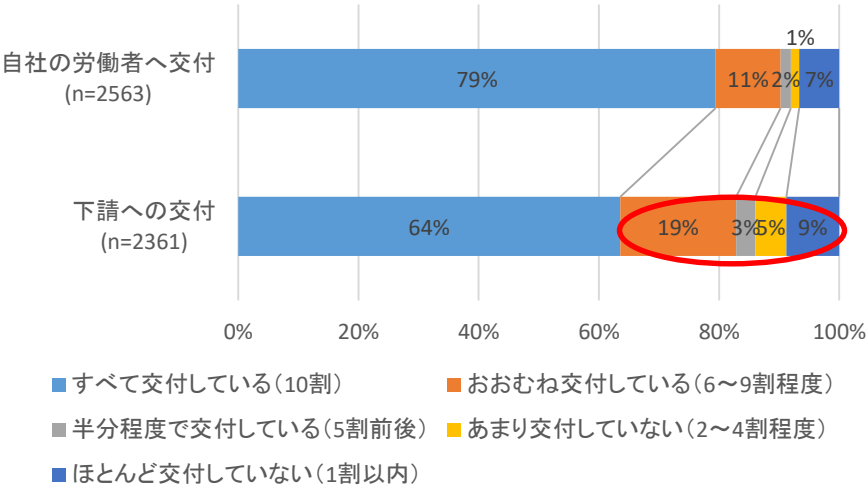


○建退共証紙は、自社労働者への交付は比較的なされているが、**下請への交付が徹底されていない**
○民間工事では、さらに証紙の交付が不徹底

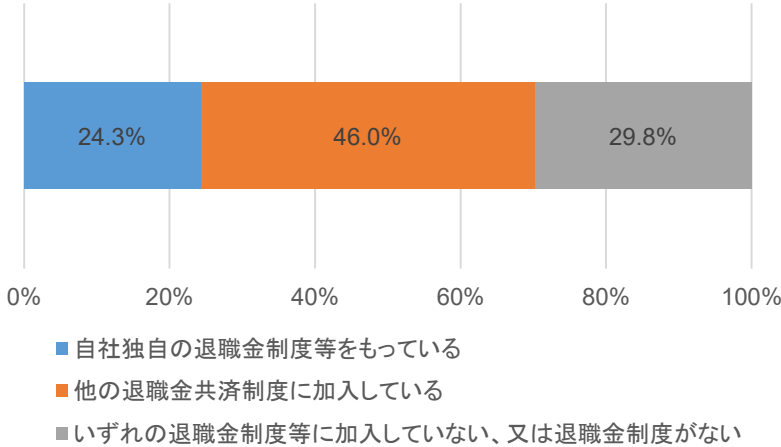
建退共加入の状況(n=4661)



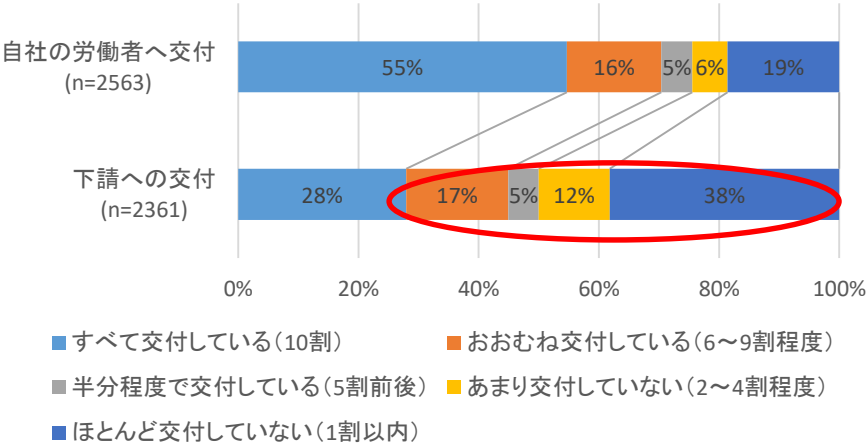
建退共証紙の交付状況(公共工事)



建退共未加入の理由(n=1284)



建退共証紙の交付状況(民間工事)



建退共の運用状況アンケート概要②

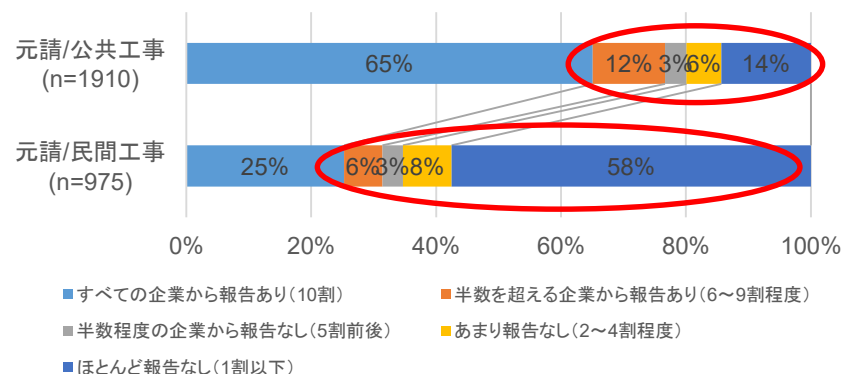
国土交通省実施建設業許可業者向け
ウェブアンケート調査（令和元年11月1日時点）

○証紙が労働者まで行き渡っていないのは、**下請による就労実績報告が徹底されていない**ことが最も大きな要因。
（下請から報告がされれば、証紙は概ね配布されている）

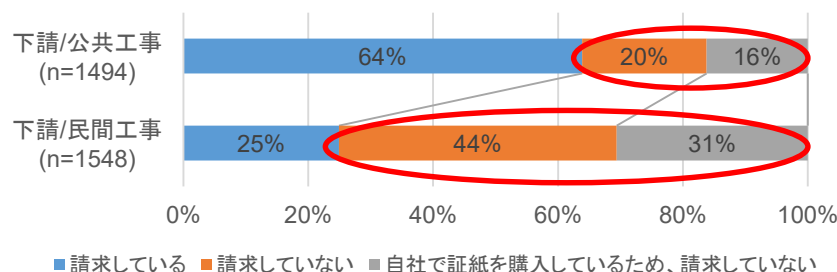
○**民間工事**では、さらに就労実績報告が**不徹底**。

下請からの就労実績報告が徹底されていないことが明らかに

就労実績報告の受取の有無
（建退共に参加している元請企業が回答）

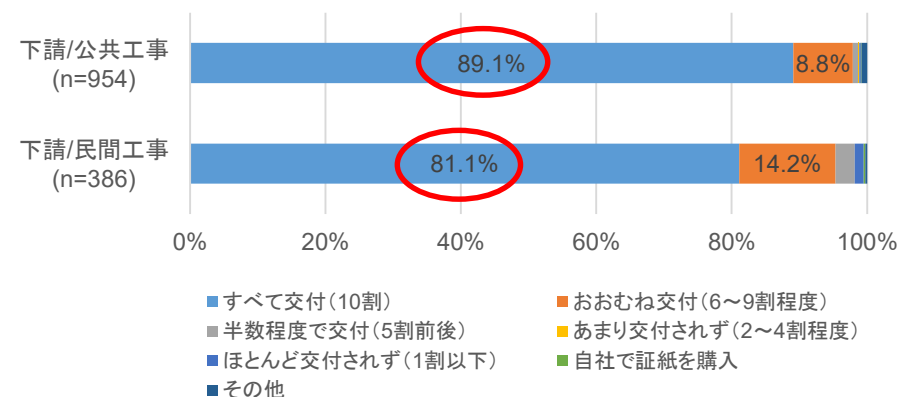


就労実績報告と証紙の請求の有無
（建退共に参加している下請企業が回答）

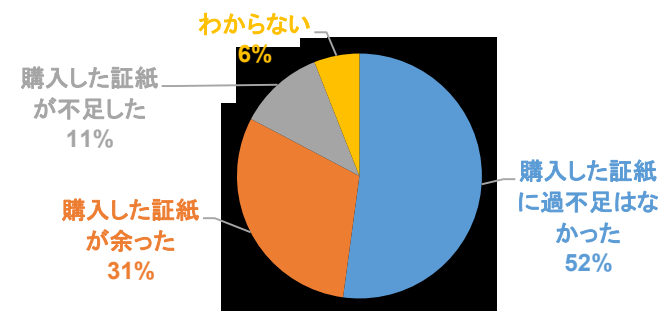


下請が元請に就労実績報告を行った場合には、概ね漏れなく証紙が交付されている

下請が行った就労実績報告に対して証紙が配布された割合



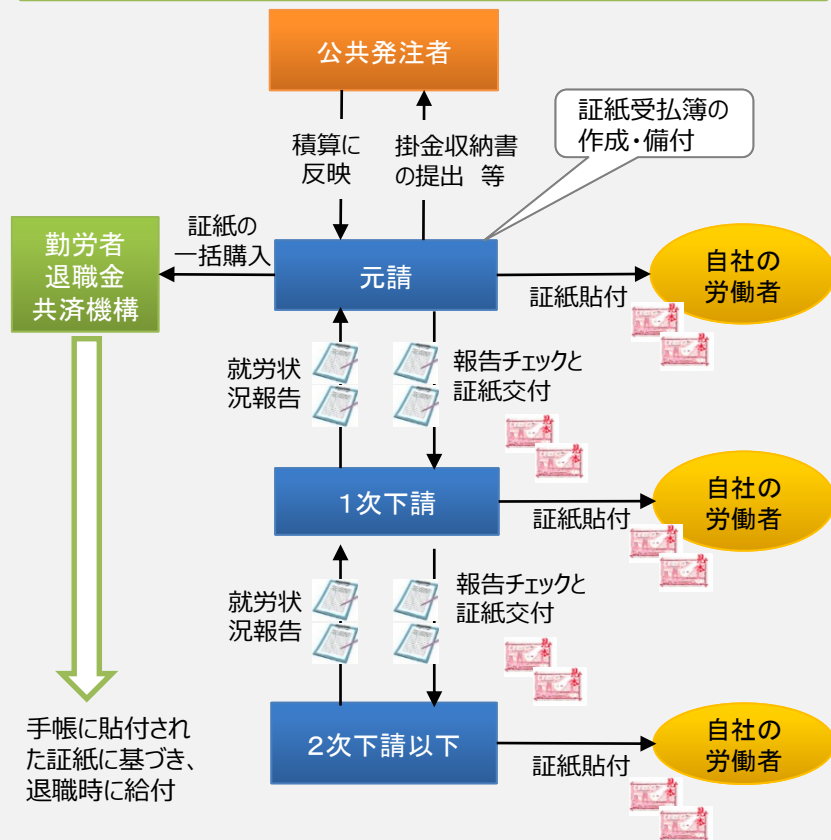
購入した証紙の過不足（元請・公共）



技能者本人の意思によりCCUSに蓄積した就労履歴データを活用した電子申請を促進することで、労働者の就業実績を漏れなく、建退共退職金の掛金充当につなげていくことが重要。

現行方式（証紙受払の書面管理）

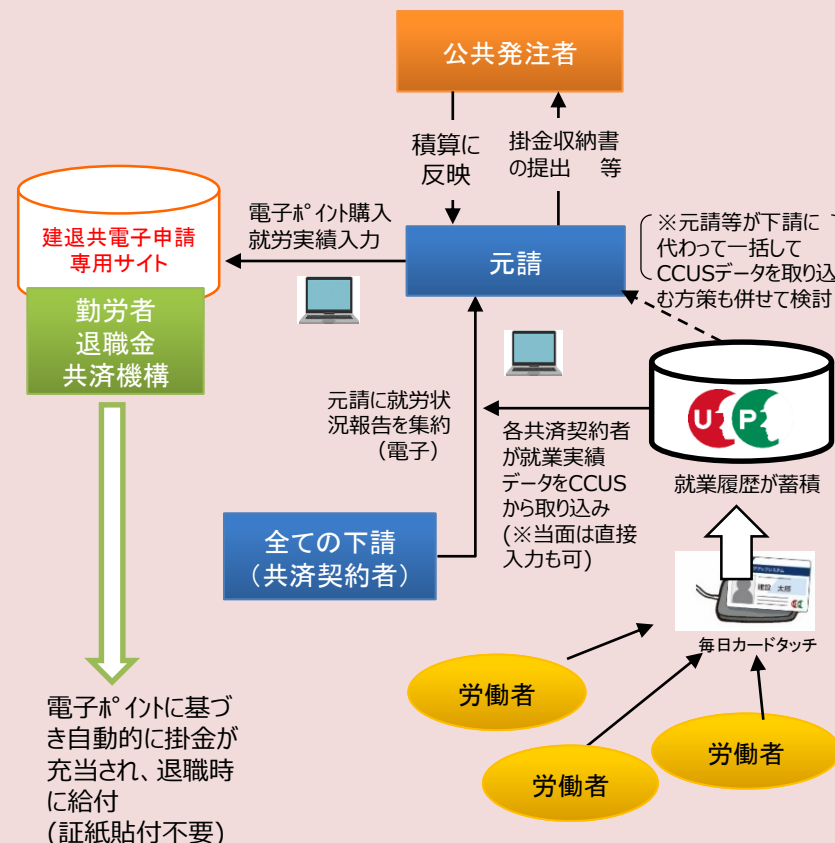
- 現行の証紙・書面管理方式**では、数次にわたる下請に雇用される**一人一人の技能者への証紙の確実な交付・貼付には限界**があり、対象労働者が働いた日数や証紙購入数に比べて、**証紙が過少貼付傾向**。
- 民間工事においては制度普及が進んでいない。



順次移行を促進

CCUS活用型電子申請方式

- 対象労働者の就業実績を確実に掛金充当につなげるため、**キャリアアップカードタッチで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**。
- 電子申請導入を契機に、**公共工事での活用を徹底**しつつ、**民間工事での普及拡大**を図る。



雇用者の事務

掛金拠出者の事務



○当面の運用方針として、元請は、発注毎に、証紙方式(①)か、電子方式(②又は③)か、いずれか一方を選択しなければならないこととし、**証紙と電子が混在しないようにすべき**ではないか。

○電子方式において掛金納付と充当の透明化が図られることを契機として、**証紙方式を継続する場合でも、電子方式と同様に、掛金充当を徹底する観点から、以下のとおり、履行強化策を講じるべき**ではないか。

	現行証紙方式	①証紙方式(履行強化)	②一部電子方式	③完全電子方式(CCUS活用)
契約時	元請は、掛金を事前納付し、発注者に掛金収納書を提出	元請は、掛金を事前納付し、発注者に対して、掛金収納書の提出と併せて、 事前納付額の算定根拠 を提示		元請が下請に対してCCUSの施工体制登録を要請し、下請が 登録済である旨を発注者に報告 (掛金の事前納付は不要)
完成時	元請は、発注者に証紙受払簿を提示(必要に応じて)	元請は、発注者に対して、 事前納付額と、掛金充当実績の整合性に関する根拠 を提示		工事進捗に応じて掛金を支払い、 掛金収納書は完成時にまとめて提出可
完成後	なし	元請は、 下請からの就労状況報告や証紙貼付状況報告 を一定期間備え付け(必要に応じて 発注者が確認)	データを電磁的に保存するだけで可。 一連の手続により書類は電子的に作成されるため、改めて行う作業はなく、 書類の大幅な簡素化が可能	

※公共発注に際して、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

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

- ## 施工体制台帳、作業員名簿の作成・提出

- ## 施工体制台帳の作成・提出に係るCCUSの活用

- CCUSの活用によりデータ作成や現場管理が効率化

[illegible]

参考資料

建設キャリアアップシステムの構築

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- 若い世代にキャリアパスと処遇の見通しを示し、技能と経験に応じ給与を引き上げ、将来にわたって建設業の担い手を確保し、ひいては、建設産業全体の価格交渉力・競争力を向上させるもの
- また、労務単価の引き上げや社会保険加入の徹底といった、これまでの技能者の処遇改善の取組をさらに加速させるもの
- 平成31年4月より「本運用」を開始。初年度で100万人、5年で全ての技能者の登録を目標

<建設キャリアアップシステムの概要>

※システム運営主体
(一財) 建設業振興基金

技能者情報等の登録



【事業者情報】

- ・商号
- ・所在地
- ・建設業許可情報 等
- 【現場情報】
- ・現場名
- ・工事の内容 等

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入状況等

カードの交付・現場での読取



現場入場の際に読み取り



技能者にカードを交付

就業履歴を蓄積

技能者の経験の見える化・能力評価

評価基準に合わせてカードを色分け



現場管理のIT化・書類削減

見積り・請求のエビデンスとしての活用

施工実績DB・ビックデータとしての活用



1. 技能者のメリット

- ①CCUS情報を活用した能力評価と、レベルごとの年収目安の明確化による、**賃金水準の相場感の形成**、引き上げ/ダンピング防止
- ②現場や勤務先が変わっても、**自らの能力を客観的に証明可能に**
- ③**カードリーダータッチ**で日々310円の**建退共掛金を積み立て**（元請が一括して掛金支払い）

2. 下請業者側から見たメリット

- ①自社が雇用する技能者の数や保有資格、社会保険加入状況等が明らかになり、**取引先からの信頼が得やすくなる**（＝**企業の実力の見える化**）
- ②技能者の能力評価と連動した専門工事企業の**施工能力等の見える化（4段階評価）**も令和3年度から開始
- ③**出面管理**のIT化、**賃金や代金支払いの根拠**が明確に

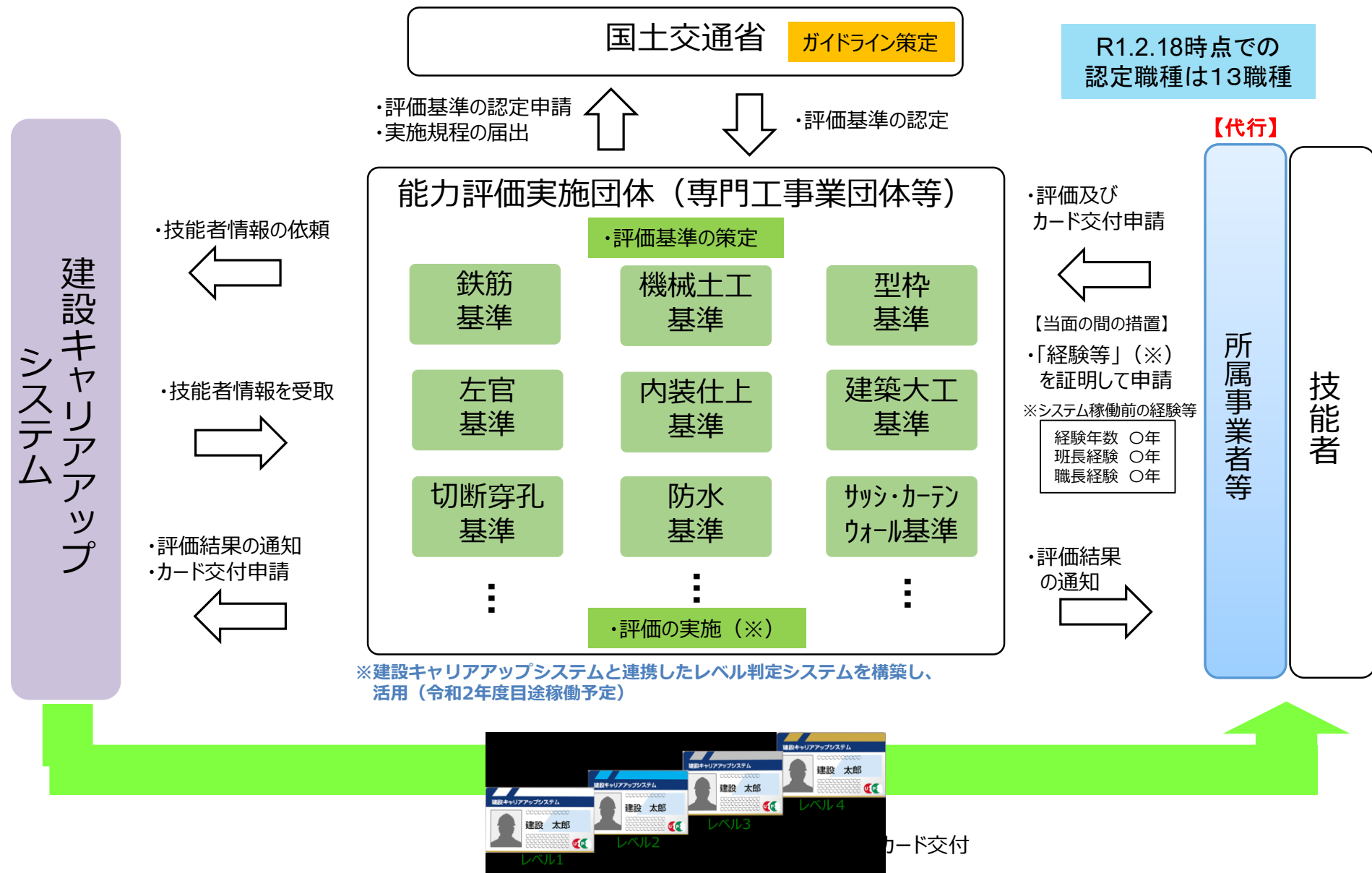
3. 元請や上位下請から見たメリット

- ①初めて仕事する下請業者の実力や技能者の資格等（*）の**確認**ができ、**施工の安心感**につながる
* 社会保険加入状況や安全衛生資格保有の有無、一人親方の労災特別加入状況
- ②PCで作業の進捗状況の確認や下請への支払いの適正化などの**現場管理の効率化**
- ③施工体制台帳、作業員名簿の作成、建退共の証紙受払・貼付等の**作業の簡素化、ペーパーレス化**
- ④増える**外国人労働者の資格等の確認が容易に**



建設業界全体としては、
CCUSが普及することで……

- 若い世代への建設業のイメージアップ
- 施主に対する価格交渉力アップ（エビデンスに基づく請求が可能）
- 真に実力がある企業が選ばれる透明性の高い建設市場への変革



呼称		鉄筋技能者	型枠技能者	機械土工技能者
レベル4	就業日数	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)
	職長としての就業日数	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)
	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)
	職長又は班長としての就業日数	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)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)
	保有資格	・玉掛け技能講習	・玉掛け技能講習 ・丸のご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
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)		

呼称		左官技能者	内装仕上技能者
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	●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	●登録内装仕上工事基幹技能者 ●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 ●1級建築施工管理技士 ●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
	職長としての就業日数	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	5年(1075日)	5年(1075日)
	保有資格	●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	●1級技能士(内装仕上げ施工職種または表装職種) ●青年優秀施工土地・建設産業局長顕彰 ●2級建築施工管理技士 ・レベル2の基準に示す保有資格
	職長又は班長としての就業日数	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 3年(645日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)
	保有資格	●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	●2級技能士(内装仕上げ施工職種または表装職種) ●足場の組立等作業従事者特別教育 ●自由研削といしの取替え等の業務特別教育 ●有機溶剤作業主任者技能講習 ●丸のこ等取扱作業者安全教育 ●玉掛け技能講習
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)	



防水施工、切断穿孔、サッシ・カーテンウォール、建築大工 の能力評価基準

R1. 10. 30 申請
R1. 10. 31 認定



呼称		防水施工技能者	切断穿孔技能者	サッシ・カーテンウォール技能者	建築大工技能者
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	●登録防水基幹技能者 ●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	●登録切断穿孔基幹技能者 ●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	●登録サッシ・カーテンウォール基幹技能者 ●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	●登録建築大工基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ●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) ●技能グランプリ(金賞・銀賞・銅賞・敢闘賞) ・レベル2、3の基準に示す保有資格
	職長としての就業日数	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)	6年(1290日)	7年(1505日)	7年(1505日)
	保有資格	・1級防水施工技能士 ・レベル2の基準に示す保有資格	・職長・安全衛生責任者教育 ・レベル2の基準に示す保有資格	●1級ビル用サッシ施工作業技能士 ●1級金属製カーテンウォール工事作業技能士 ・職長・安全衛生責任者教育 ・レベル2の基準に示す保有資格	・下記のうちから2つ以上 ✓1級又は2級建築大工技能士 ✓枠組壁建築技能士 ✓1級又は2級建築施工管理技士 ✓1級若しくは2級建築士又は木造建築士 ✓職業訓練指導員(建築科・枠組壁建築科・プレハブ建築科) ✓木材加工用機械作業主任者技能講習 ✓建築物の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習 ✓足場の組立て等作業主任者技能講習 ✓木造建築物の組立て等作業主任者技能講習 ✓青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰 ✓プレハブ建築マイスター ✓認定ログビルダー ・レベル2の基準に示す保有資格
	職長又は班長としての就業日数	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)	職長又は班長として 0.5年(108日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)	3年(645日)
	保有資格	●2級防水施工技能士 ●玉掛け技能講習	・切断穿孔技士	●2級ビル用サッシ施工作業技能士 ●2級金属製カーテンウォール工事作業技能士 ●下記の全ての資格 ✓職長・安全衛生責任者教育 ✓低圧電気取扱特別教育 ✓アーク溶接特別教育 ✓足場の組立て等作業従事者特別教育 ✓研削といしの取替え等の業務特別教育	・丸のご等取扱作業安全衛生教育 ・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
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。

呼称		トンネル技能者	圧接技能者
レベル4	就業日数	1 0 年（2150日）	1 0 年（2150日）
	保有資格	●登録トンネル基幹技能者 ●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	●登録圧接基幹技能者 ●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
	職長としての就業日数	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）
	保有資格	・ずい道等の掘削等作業主任者又はずい道等の覆工作業主任者 ・発破技士又は火薬類取扱保安責任者（甲・乙種） ・職長・安全衛生責任者教育 ・レベル2の基準に示す保有資格	・職長・安全衛生責任者教育 ・足場の組立等作業従事者特別教育 ・レベル2の基準に示す保有資格
	職長又は班長としての就業日数	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	2 年（430日）	3 年（645日）
	保有資格	・車両系建設機械（機体重量3 t以上の整地・運搬・積込み・掘削用機械）の運転技能講習 ・小型移動式クレーン（5 t未満）の運転技能講習 ・玉掛け作業技能講習 ・高所作業車の運転技能講習 ・車両系建設機械（解体用）の運転技能講習又はコンクリート打設用機械の作業装置の操作特別教育 ・高所作業車の運転特別教育 ・特定粉じん作業特別教育 ・ずい道等の掘削・運搬・覆工等の内作業特別教育	・ガス溶接技能講習 ・研削といしの取替え等の業務特別教育
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）	

建設業団体が作成した標準見積書の例(労務費項目あり)

(一社)日本型枠工事業協会

・労務費の項目とその額を記載する欄を設けている。

(表紙)

工事名称	〇〇事務所型枠工事	納期工期	
施工費(税込)	¥43,848,000	現場質疑	
法定福利費(税込)	¥3,931,200	工事番号	
合計(税込)	¥47,779,200	項目番号	
施工場所	大阪府〇〇市〇〇町	業者コード	
特記事項	〇〇〇〇		
	〇〇〇〇		

法定福利費の値引きは不可。

会社名 日本型枠株式会社
住所 東京都港区新橋6-20-11新橋IKビル1階
電話番号 03-6435-6208 FAX番号 03-6435-5268

図面仕様書契約条項及び現場係員指示によること。

名称	仕様	単位	員数	単価	金額
a 労務費	設計図書に依る				
基礎型枠	組立手間	m	2,500.0	¥2,182	¥5,405,000
地下型枠	組立手間	m			
地上型枠	組立手間	m	7,500.0	¥2,432	¥18,240,000
目地棒		m	400.0	¥199	¥79,600
構造スリット1	W=150垂直	m	100.0	¥399	¥39,900
構造スリット2	W=150水平	m	100.0	¥399	¥39,900
計(a)		m	10,000.0	¥2,381	¥23,804,400
b 材料費		m	10,000.0	¥950	¥9,500,000
c 型枠運搬費		m	10,000.0	¥200	¥2,000,000
計(a+b+c)		m	10,000.0	¥3,530	¥35,304,400
d 一般管理費		m	10,000.0	¥530	¥5,295,660

(内訳書)

労務費の計算

型枠大工

名称	仕様	数量	単位	歩掛	人工	人件費	金額	単価
				数量/人	人	円/人	円	円/数量
基礎型枠		2,500.0	m	12.0	208.3	¥19,931	¥4,151,627	¥1,660.7
地下型枠			m			¥19,931		
地上型枠		7,500.0	m	10.0	750.0	¥19,931	¥14,948,250	¥1,993.1
目地棒		400.0	m	100.0	4.0	¥19,931	¥79,724	¥199.3
構造スリット1	W=150垂直	100.0	m	50.0	2.0	¥19,931	¥39,862	¥398.6
構造スリット2	W=150水平	100.0	m	50.0	2.0	¥19,931	¥39,862	¥398.6
合計		10,000.0		10.3	966.3		¥19,259,325	¥1,925.9

(公社)全国鉄筋工事業協会

・人件費の項目とその額を記載する欄を設けている。

(表紙)

項目	通要	数量	単位	単価	金額
鉄筋材料費	別紙明細書の通り				0
鉄筋組立人件費	取付予定歩掛 基礎日額 589 K _人 /人	22,200	t	37,185	14,178,413
鉄筋組立現場管理費	組立作業に係る直接経費	5%			708,921
現場管理費	現場に係る管理費	7%			992,489
スベアーブロック	材料込み(金物は除く)	376.185	t	1,500	564,278
鉄筋組立費小計					16,444,101
鉄筋加工人件費	加工予定歩掛 基礎日額 1,744 K _人 /人	16,000	t	9,170	3,449,616
工場経費	加工場に係る直接経費	30%			1,034,885
鉄筋加工費小計					4,484,501
運搬人件費	車両人件費 単価(t) 4,000	40%	376.185	1,600	601,896
運搬経費	車両経費 60%	2,400			902,844
鉄筋運搬費小計					1,504,740
その他の付帯工事	別紙明細書の通り (その内人件費 112,000)				300,000
工事原価合計					22,733,342
一般管理費	原価合計に係る販管費	10%			2,273,334
小計					25,006,676
値引き					▲ 3,096
再小計					25,003,580
社会保険料事業主負担分	保険項目 加入率 対象金額(人件費)※ 百分率 保険料 ※対象金額(人件費) = 組立人件費+加工人件費+運搬人件費+付帯工事人件費				
	雇用保険 100% 18,341,925 1.050 192,590				
	健康保険 100% 18,341,925 4.985 914,345				
	厚生年金 100% 18,341,925 8.533 1,565,116				
	介護保険 52.3% 18,341,925 0.775 74,344				
社会保険料事業主負担合計					2,746,395
工事費合計					27,749,975
消費税	工事合計に対して	5%			1,387,499
合計					29,137,474

摘要 スリブ補強のヶ所数は実数計算とする

(公社)全国鉄筋工事業協会 標準見積書 (2013年8月26日改訂)

他表からリンク	1t当りの単価(税、保険料、付帯工事別)	65,677
計算式挿入	税、保険料込みの1t当りの単価	76,668
手入力		

(一社)日本建設躯体工事業団体連合会

・「対象金額(人件費)」の項目とその額を記載する欄を設けている。

(表紙)

※ 番号	名称	仕様	数量	単位	単価	金額
	コンクリート打設関連技能工			1.0 式		E
	一般管理費			1.0 式		G
	社会保険事業者負担分			1.0 式		⑥
	社会保険個人負担分			1.0 式		5
	(内訳別紙)					
小計						I = E + G + ⑥ + 5
消費税				5.0 %		I = H × 消費税
合計						J = H + I

(内訳書)

名称	仕様	数量	単位	単価	金額
コンクリート打設関連技能工		a'	人工	a''	A = a' × a''
コンクリート打設前清掃(段取り)		b'	人工	b''	B = b' × b''
型枠散水工事		c'	人工	c''	C = c' × c''
コングリート打ち継ぎ部処理		d'	人工	d''	D = d' × d''
コンクリート処理					
小計					I = A + B + C + D
一般管理費		F	%		G = I × F
小計					G
社会保険事業者負担分	加入比率	対象金額(人件費)	保険料率(%)	保険料	
雇用保険	100%	E	1.05	① = H × 保険料率	
健康保険	100%	E	4.985	② = H × 保険料率	
厚生年金	100%	E	8.533	③ = H × 保険料率	

※この他、(一社)日本塗装工業会の標準見積書においては、法定福利費の明細として、人件費を算出し、その額を記載する欄を設けている。

建設業団体が作成した標準見積書の例(労務費項目無し)

(一社)日本機械土工協会

- ・直接工事費の項目とその額を記載する欄を設けている。
- ・労務費は直接工事費を構成する要素として例示されているが、労務費自体の額を記載する欄はない。

(表紙)

合計金額		円
1.直接工事費	円	イ、材料費 ロ、労務費 ハ、機械費、等
2.共通仮設費	円	イ、搬入出費 ロ、準備費 ハ、仮設費、等
3.現場経費	円	イ、労務管理費 ロ、現場管理者給料手当 ハ、自主費、ホ、現場管理者の給料手当に係る法定福利費
4.法定福利費	円	イ、法定福利費 (直接工事費に係る法定福利費)
5.一般管理費	円	イ、本支店管理経費
小 計	円	

(一社)日本空調衛生工事業協会

- ・法定福利費相当額の算出式等記載欄があるが、労務費自体の額を記載する欄はない。

(表紙)

金		円			
(法定福利費相当額		円を含む)			
ア欄 (法定福利費相当額の算出式等記載欄)					
〔種目別内訳例〕					
名 称	摘 要	数量	単位	金 額	備 考
1 空調・換気設備		1	式	〇〇〇〇〇〇〇	
2 衛生設備		1	式	〇〇〇〇〇〇	
小 計				〇〇〇〇〇〇〇	

(一社)日本電設工業協会

- ・社会保険料相当額(法定福利費)項目の算出方法に、「人件費の総計×保険料率」とあるが、人件費の総計を記載する欄はない。

(表紙)

No.	名 称	単位	数	金 額 (円)
1	直接工事費 (各工事で社会保険費用を除いたもの)	式	1	〇〇〇,〇〇〇,〇〇〇
	① 電力引込工事	式	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	② 受変電設備工事	〃	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
	③ 幹線設備工事	〃	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
	④ 動力設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑤ 電灯コンセント設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑥ 照明器具供給取付工事	〃	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑦ 電話設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑧ テレビ共聴視設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑨ 自動火災報知設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
	⑩ 避雷針設備工事	〃	1	〇,〇〇〇,〇〇〇
2	共通仮設費	式	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
3	純工事費	式	1	〇〇〇,〇〇〇,〇〇〇
4	現場経費 (社会保険費用を除いたもの)	式	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
5	一般管理費 (社会保険費用を除いたもの)	式	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇
6	工事費	式	1	〇〇〇,〇〇〇,〇〇〇
7	社会保険料相当額 (人件費の総計×〇〇、〇%) (〇〇、〇%:自社の社会保険費用事業主負担に掛かる料率)	式	1	〇〇,〇〇〇,〇〇〇

※この他、(一社)日本左官業組合連合会の標準見積書においては、労務費の額を記載する欄はない。

4. 外国人材の受入れについて

建設分野における特定技能外国人受入計画の認定状況

認定数(企業数)		2020年 1月末時点
新規認定企業数		156
建設技能人材機構 (JAC)への加入	直接加入	37
	団体経由	119

認定数(人数)		2020年 1月末時点
認定人数		363
特定技能への 移行方法	技能実習	215
	建設就労	148
	試験合格	0

地域ブロック別認定数(企業数)		2020年 1月末時点
新規認定企業数		156
地方別	北海道	3
	東北	6
	関東	77
	北陸	4
	中部	23
	近畿	15
	中国	13
	四国	5
	九州	10
	沖縄	0

職種別認定数 (人数)		2020年 1月末時点
認定人数		363
職種別	型枠施工	62
	鉄筋施工	85
	屋根ふき	4
	左官	41
	内装仕上げ	36
	コンクリート圧送	22
	建設機械施工	113
	トンネル推進工	0
	土工	0
	電気通信	0
	鉄筋継手	0

国籍別認定数 (人数)		2020年 1月末時点
認定人数		363
国別	ベトナム	253
	中国	46
	フィリピン	17
	インドネシア	25
	ミャンマー	3
	モンゴル	3
	タイ	3
	カンボジア	9
	ネパール	4

建設分野特定技能の受入対象業務

業務区分	受入開始年
型枠施工、左官、コンクリート圧送、トンネル推進工、建設機械施工、土工、屋根ふき、電気通信、鉄筋施工、鉄筋継手、内装仕上げ／表装 ＜ 1 2 業務区分＞	2019年
建築大工、とび、建築板金、配管、保温保冷、ウレタン断熱、海洋土木工 ＜ 7 業務区分＞	2020年 (予定)

※ 太字の職種は、関連の職種での技能実習の受入れ実績があるもの。

建設分野における受入れ基準の見直しについて

※2019.4.1より適用

※2020.1.1(人数枠の設定は
2022.4.1)より適用

※2020.1.1(「その他」の規定は
2019.7.5)より適用

	特定技能 (新設する基準)	技能実習 (下線部：追加する基準案)	外国人建設就労者受入事業 (下線部：追加する基準案)
受入企業に関する基準	- 外国人受入れに関する計画の認定を受けること - 建設業法第3条の許可を受けていること - 建設キャリアアップシステムに登録していること - 建設業者団体が共同して設立した団体（国土交通大臣の登録が必要）に所属していること等	- 技能実習計画の認定を受けること - 建設業法第3条の許可を受けていること <u>建設キャリアアップシステムに登録していること</u> 等	- 適正監理計画の認定を受けること - 建設業法第3条の許可を受けていること <u>建設キャリアアップシステムに登録していること</u> 等
処遇に関する基準	1号特定技能外国人に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を - 安定的に支払い（月給制）、 - 技能習熟に応じて昇給を行うこと 1号特定技能外国人に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること 1号特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること等	- 技能実習生に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を <u>安定的に支払うこと（月給制）</u> - 雇用条件書等について、技能実習生が十分に理解できる言語も併記の上、署名を求めること <u>技能実習生を技能実習2号移行時までに建設キャリアアップシステムに登録すること</u> 等	- 外国人建設就労者に対し、 - 日本人と同等以上の報酬を、 <u>安定的に支払い（月給制）、</u> - 技能習熟に応じて昇給を行うこと <u>外国人建設就労者に対し、雇用契約締結前に、重要事項を書面にて母国語で説明していること</u> <u>外国人建設就労者を建設キャリアアップシステムに登録すること</u> 等
その他	1号特定技能外国人と外国人建設就労者との合計の数が、常勤職員の数を超えないこと	<u>技能実習生の数が常勤職員の総数を超えないこと（優良実習実施者である場合を除く。）</u>	<u>1号特定技能外国人と外国人建設就労者との合計の数が、常勤職員の数を超えないこと</u>

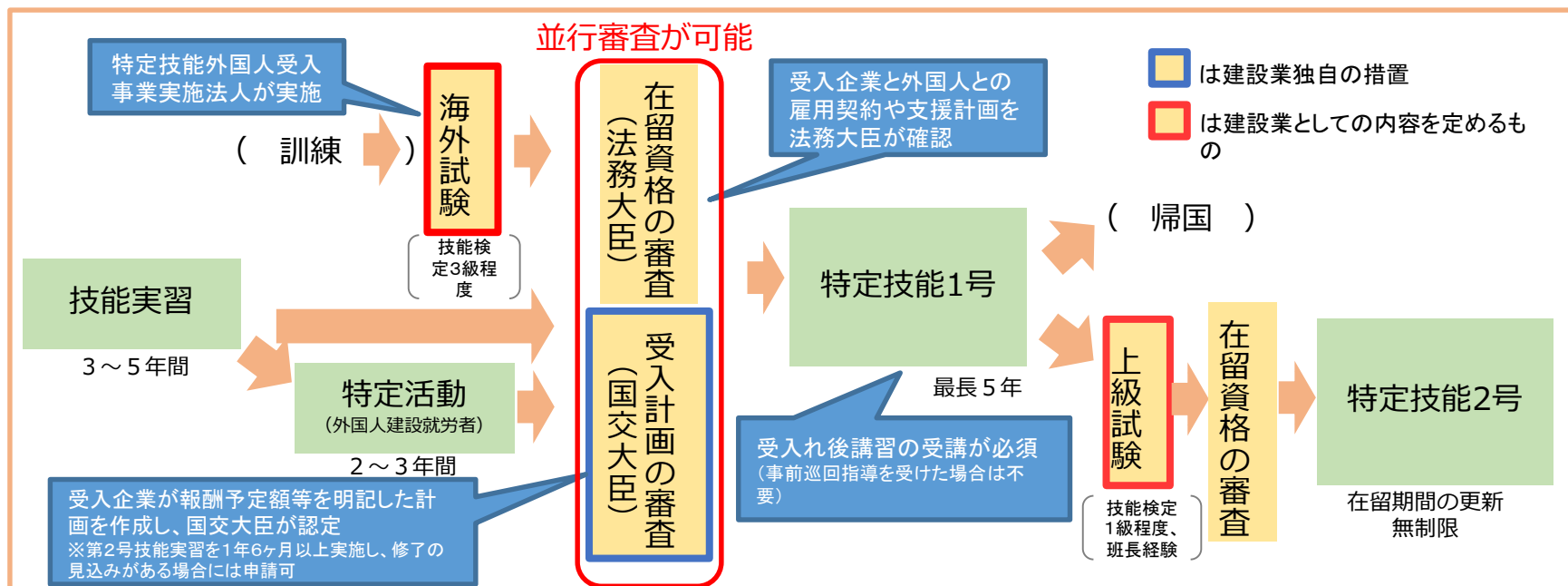
※技能実習・外国人建設就労者受入事業の新基準については、制度施行日以降に申請・受理される1号技能実習計画・新規の適正監理計画の認定より適用。

※外国人建設就労者受入事業による外国人の新規の受入れの期限（2020年度末まで）及び当該事業による外国人の在留期限（2022年度末まで）については、変更無し。

参考資料

○ 1号特定技能外国人の受入れ要件に、「建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める基準への適合」を設定

- 1) 業種横断の基準に加え、建設分野の特性を踏まえて国土交通大臣が定める特定技能所属機関（受入企業）の基準を設定
- 2) 当該基準において、建設分野の受入企業は、1号特定技能外国人の在留資格の審査と並行し、受入計画を作成し、国土交通大臣による審査・認定を受けることを求める（具体的な基準は入管法省令に基づく国土交通省告示に規定）
- 3) 受入計画の認定基準
 - ① 受入企業は建設業法第3条の許可を受けていること
 - ② 受入企業及び1号特定技能外国人の建設キャリアアップシステムへの登録
 - ③ 特定技能外国人受入事業実施法人（JAC）への加入及び当該法人が策定する行動規範の遵守
 - ④ 特定技能外国人の報酬額が同等の技能を有する日本人と同等額以上、安定的な賃金支払い、技能習熟に応じた昇給
 - ⑤ 賃金等の契約上の重要事項の書面での事前説明（外国人が十分に理解できる言語）
 - ⑥ 1号特定技能外国人に対し、受入れ後、国土交通大臣が指定する講習または研修を受講させること
 - ⑦ 国又は適正就労監理機関による受入計画の適正な履行に係る巡回指導の受入れ 等

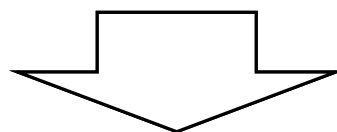


5. 今後のスケジュールについて

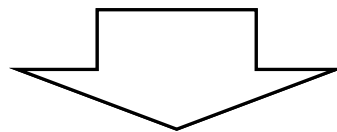
令和2年2月18日 第3回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」

【本日開催】

- ・ 社会保険加入対策
- ・ 建設キャリアアップシステムの活用（大臣指示） など



3月23日 大臣指示（2／14）を受けた、建設キャリアアップシステムを活用した施策パッケージ公表



5～6月頃 第4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決定

※ 必要に応じて随時協議会WGを開催