

全建労発 91号
令和4年3月31日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会長 奥村 太加典
〔 公 印 省 略 〕

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂等について

ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は本会の活動に対しまして、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、社会保険加入対策等の強化に伴い、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の一人親方化が進んでいる実態を受け、国土交通省では令和2年度に「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」を公表いたしました。また、令和6年4月1日以降、建設業においては労働基準法の時間外労働の上限に関する規制が適用されることから、請負人として扱うべき者であるかについてより適切な判断が必要となります。

こうした状況を受けて、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」を改訂するとともに、同ガイドラインの取扱いについての周知依頼がありました。

つきましては、貴協会会員企業の皆様にご周知下さいますようお願い申し上げます。

以上

(担当：労働部 吉田)

別記（建設業者団体）宛

国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課長
（ 公 印 省 略 ）

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂等について

建設業における社会保険加入対策については、行政機関や元請・下請建設業者団体、発注者団体等を構成員とする建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会（平成24年5月設置・令和3年12月改組）等において、関係者一体となって、取組を進めているところです。

そのうち、建設工事現場での社会保険加入対策については、「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・令和2年10月改定、以下「下請指導ガイドライン」）に基づき、元請企業に対し、社会保険に未加入である建設企業を下請企業として選定しないよう要請するとともに、適切な保険に加入していることを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取扱いを求めるなど、対策の履行強化を図ってきたところです。

この結果、企業別、労働者別の社会保険の加入率については他産業と遜色がない水準まで上昇しているほか、社会保険の加入に必要な法定福利費の受取状況についても改善傾向が認められるなど一定の効果を上げています。

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い、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）が進んでいるとの実態をうけ、令和2年度に「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」を公表し、建設業界として取り組むべき道筋を打ち出したところです。また、令和6年4月1日以降、建設業においては労働基準法の時間外労働の上限に関する規制が適用されることから、請負人として扱うべき者であるかについてより適切な判断が必要となっていることから、「下請指導ガイドライン」を別添のとおり改訂するとともに、同ガイドラインの取扱いについて下記のとおり周知いたします。本ガイドラインの改訂内容については本年4月1日から適用します。

つきましては、貴団体傘下の会員企業等に対して速やかに周知徹底をお願いするとともに、これらの趣旨を踏まえた社会保険等への加入徹底に向けた取組が着実に進むよう、適切な指導を行っていただくようお願いいたします。

記

- 1 「下請指導ガイドライン」の改訂について
「下請指導ガイドライン」について、別添のとおり改訂する。（参考資料1参照）

2 「下請指導ガイドライン」の取扱いについて

「下請指導ガイドライン」について、以下のとおり取り扱うこととする。

(1) 対象となる業種及び作業員について

「下請指導ガイドライン」は、建設業を所管する国土交通省の立場に基づいて「建設業を営むもの」を対象に行っている。については測量業、設計業や警備業等については対象外である。

また、「建設工事に従事する者」が「下請指導ガイドライン」の対象である。建設工事に該当しない資材納入や調査業務、清掃業務や残土運搬業務などに従事する者の保険加入状況まで把握しようとするものではない。

なお、警備業等他の業種や労働者についても、法令に基づき適切な保険に加入することは必要である。

(2) 社会保険について

建設業法施行規則第 14 条の 2 において、建設工事に従事する者の社会保険加入等の状況を施工体制台帳に記載することとされている。そのため、「下請指導ガイドライン」においても、健康保険法又は国民健康保険法による医療保険、国民年金法又は厚生年金保険法による年金及び雇用保険法による雇用保険を、確認及び指導の対象とする。

なお、「下請指導ガイドライン」は法令上加入義務のある保険への加入を求めているものであり、加入義務の無い保険に加入することを求めているものではない。(参考資料 2 参照)

(3) 働き方自己診断チェックリストの運用方法について

働き方自己診断チェックリストは、一人親方自身や一人親方と直接、請負契約を締結する企業及び一人親方の実態の適切性を確認する元請企業等が使用することを想定している。働き方自己診断チェックリストを用いて働き方を確認する時期等については参考資料 3 を参考に行うこととする。

(4) 実態が雇用労働者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ことが疑われる例の取扱いについて

「下請指導ガイドライン」において、「ア 10 代の技能者で一人親方として扱われているもの」「イ 経験年数が 3 年未満の技能者で一人親方として扱われているもの」については、未熟な技能者の処遇改善や技能向上の観点から雇用関係への誘導を求めているところである。

ただし、働き方自己診断チェックリストで働き方を確認した結果、雇用労働者に当てはまらず、かつ請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることが出来る場合は、元請企業、直接一人親方と請負契約を締結する企業及び一人親方の 3 者で確認をとった後に、一人親方として現場に入場することは差し支えないとする。

以上