

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の改訂について

建設業における社会保険加入対策については、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」等において、関係者一体となった取組が進められ、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、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。

こうした中、令和元年度の建設業法等の一部改正において建設業許可基準の見直しが行われ、令和2年10月から、建設業者の社会保険の加入が建設業許可・更新の要件とされるなど、企業単位での社会保険加入確認の厳格化が講じられています。また、この法改正により施工体制台帳に社会保険加入状況等を記載することが必要となり、実質的に作業員名簿の作成が義務化されたことから、技能者単位の社会保険の加入確認の厳格化についても、措置を講ずることが求められています。

これらを受け、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（以下、「ガイドライン」といいます。）」が改訂されました。（令和2年10月1日から適用）

「ガイドライン」の改訂内容及び、その取扱いについては「令和2年9月30日 国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課長通知（国不建整第72号）」において示されており、その内容を以下の通り取りまとめました。

各企業におかれましては、自社及び協力会社の社会保険の加入状況についてご確認いただき、適正に社会保険に加入されるよう引き続きの取組をお願いいたします。

1. 「ガイドライン」の改訂内容について

(1) 建設キャリアアップシステム活用の原則化・推進

- ① 各作業員の社会保険加入状況の確認を行う際には、建設キャリアアップシステムの登録情報を確認し、閲覧画面等において作業員名簿を確認して、社会保険の加入状況の確認を行うことを原則化する。
- ② 建設キャリアアップシステムに登録している建設企業を、下請企業として選定することを推奨する。
- ③ 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入を行う。

(2) 保険加入情報の記載の真正性確保に向けた措置

- ① 建設キャリアアップシステムで社会保険の加入状況を確認できない場合、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピーを提示させる等、真正性の確保に向けた措置を講ずる。

企業の社会保険の適用状況を確認する方法の例

- ・保険料の領収済通知書等を提出させる。
- ・以下のサイトから、社会保険の適用状況を確認する。

雇用保険・厚生労働省の労働保険適用事業場検索サイト

http://chosyu-web.mhlw.go.jp/LIC_D

厚生年金保険・健康保険（協会けんぽのみ）
・日本年金機構 厚生年金保険・健康保険適用事業所検索システム

https://www.nenkin.go.jp/do/search_section/

作業員の社会保険の加入状況を確認する方法の例

健康保険証のコピー、標準報酬決定通知書のコピー、雇用保険被保険者証のコピー等（保険加入の確認に必要な事項以外を黒塗りしたもの）を提出させる。

② 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるために雇用保険に加入していない作業員については、元請企業は下請企業に対し、一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負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る。

（3）例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記

「特段の理由により社会保険未加入の作業員の現場入場を認める場合」については、以下のような場合に限定する。

① 伝統建築の修繕など、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。

② 社会保険の加入手続中であるなど、今後確実に加入することが見込まれる場合。

また、「特段の理由」により現場入場を認めた場合であっても、元請企業は作業員名簿を作成した下請企業に対し、当該作業員を適切な保険に加入させるよう引き続き指導するとともに、必要に応じて当該加入指導の記録を保存し、再三の指導に応じない場合には下請企業に対し当該作業員について現場入場を認めないとの取扱とする。

2. 「ガイドライン」の取扱いについて

（1）建設キャリアアップシステムの活用について

① 元請企業は、建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、施工体制台帳の作成や現場管理の効率化を行う。また、下請企業に建設キャリアアップシステムの登録内容について、常に最新の状態にするよう促す。

② 下請企業は、元請企業による確認を効率化するために、建設キャリアアップシステムの登録内容について、常に最新の状態にする。社会保険加入状況の登録情報が「無し」になっている場合は、社会保険関係書類を元請企業に提出することに留意する。

（2）対象となる社会保険について

社会保険未加入対策で対象となっているのは、労働者を雇用する企業ごとに加入する健康保険、厚生年金保険、雇用保険である。個人の責任において加入する国民健康保険及び国民年金は含まない。但し、健康保険法第3条第1項第8号の規定により、健康保険の適用除外の承認を受け「国民健康保険組合」の国民健康保険に加入し、厚生年金保険の適用を受けている者は、適切な社会保険に加入している者となる。

[ガイドラインにおける適切な保険]

事業所の形態	常用労働者の数	就労形態	雇用保険	医療保険 (何れかに加入)	年金保険
法人	1人以上	常用労働者	雇用保険	協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険 組合*1	厚生年金 保険
	—	役員等	—		
個人事業主	5人以上	常用労働者	雇用保険	協会けんぽ 健康保険組合 国民健康保険 組合*1	厚生年金 保険
	4人以下	常用労働者	雇用保険	国民健康保険 *2 国民健康保険 組合*2	国民年金 *2
	—	事業主 一人親方	—	国民健康保険 国民健康保険 組合	国民年金

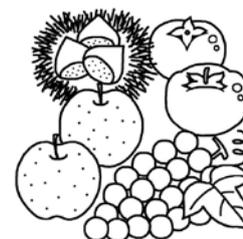
- *1 法人及び常用労働者が5名以上の個人事業所が国民健康保険組の医療保険に加入する場合は、健康保険の適用除外の承認を受ける必要がある。
- *2 常用労働者の数が4名以下の個人事業所の従業員は、所定の要件を満たすことにより健康保険・厚生年金保険に任意加入することができる。

(3) 現場入場時点で60歳以上の作業員について

平成28年7月28日付け国土建労第429号の通知にて、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作業員については、「特段の理由」として、現場入場を認めている。この取扱いについては、年金の受給に係る資格期間の短縮や、70歳までの就業機会の確保について多様な選択肢が整備されることを踏まえ、令和4年4月1日以降の請負契約より撤廃される。

(4) 雇用と請負の明確化について

元請企業は、新規入場者の受入れに際して、各作業員について、作業員名簿の社会保険欄を確認し、適切な保険に加入していることを確認できない場合には、作業員名簿を作成した下請企業に対し、適切な保険に加入させるよう指導することとされており、下請企業は、その雇用する労働者と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、雇用する労働者については保険加入手続を適切に行う必要がある。一方、一人親方と請負契約を締結する下請企業は、再下請通知書及び請負契約書を適切に作成し元請企業に提出する必要がある。元請企業は、これに基き適切な施工体制台帳・施工体系図を作成する必要がある。



なお、事業主が労務関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても、実態が雇用労働者であれば、偽装請負として職業安定法等の労働関係法令に抵触するおそれがある。

労働者であるかどうかは、次の①～⑤をはじめ関連する諸要素を勘案して総合的に判断される。

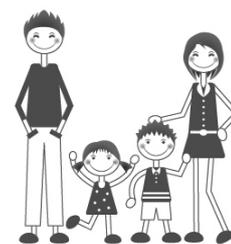
- ① 仕事の依頼、業務に従事する旨の指示等に対する諾否の自由の有無（仕事先から意に沿わない仕事を頼まれた場合に断る自由があるかどうか）
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無（日々の仕事量や配分、進め方等について、自らの裁量で判断しているかどうか）
- ③ 勤務時間の拘束性の有無（仕事の就業時間を自ら決めているかどうか）
- ④ 本人の代替性の有無（仕事の都合が悪くなった場合に自分の判断で代わりの者を探すかどうか）
- ⑤ 報酬の労務対償性（報酬が工事出来高見合いかどうか）

請負関係にある一人親方は、厚生年金保険加入者に比べて国民年金の受取額が少なくなる可能性が高いほか、病気や仕事がなくなったとき、失業給付等の対象から外れ、生活資金に影響があるなどの生活保障の観点に加え、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という観点からも、実態が雇用労働者であれば、早期に雇用契約を締結し、適切な社会保険に加入させる必要がある。

（５）雇用する労働に係る法定福利費の適正な確保

建設労働者の社会保険への加入促進を図るためには、法定福利費を適切に確保する必要がある。

また、請け負った建設工事を下請負させる場合には、下請負人の法定福利費を適正に確保するとともに、標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請契約を締結しなければならない。社会保険料は、建設業者が義務的に負担しなければならない経費であり、建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」に含まれるものである。見積書に法定福利費相当額が含まれているにもかかわらずこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成するその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請負契約を締結することは、建設業法第19条の3に規定する「不当に低い請負金額の禁止」に違反するおそれがあり、厳に慎む必要がある。



[健康保険・厚生年金保険が適用除外となる（加入することが出来ない）従業員]

- ・臨時に雇用される者であって下記のいずれかに該当する者
 - 日々雇い入れられる者（一月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
 - 二月以内の期間を決めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- ・所在地が一定しない事業所に使用される者
- ・季節的業務に使用される者（継続して四月を超えて使用されるべき場合を除く）
- ・臨時的事業の事業所に使用される者（継続して六月を超えて使用されるべき場合を除く）
- ・一週間の所定労働時間又は一月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される通常の労働者の四分の三未満であって次のイ）～ニ）のいずれかに該当する者（従業員数500人未満の企業には経過措置有）
 - イ）一週間の所定労働時間が20時間未満であること
 - ロ）その事業所に1年以上継続して使用されることが見込まれないこと
 - ハ）報酬について標準報酬月額に相当する額が880千円未満（月の報酬の額が88,000円未満）であること
- ・二） 昼間部の高等学校の生徒又は昼間部の大学の学生であること
- ・国民健康保険組合の事業所に使用される者・・・健康保険のみ
- ・後期高齢者医療の被保険者（75歳以上の者）・・・健康保険のみ（厚生年金保険は既に資格喪失済）
- ・厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者（健康保険の被保険者でないことにより、国民健康保険の被保険者であるべき期間に限る）・・・健康保険のみ
- ・船員保険の被保険者・・・健康保険のみ
- ・70歳以上の者・・・厚生年金保険のみ（70歳到達で被保険者資格喪失となる）

[雇用保険が適用除外となる（加入することができない）従業員]（抄）

- ・週の所定労働時間が20時間未満である者
- ・同一の適用事業所の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者
- ・季節的事业に雇用される者で、次のイ）～ロ）のいずれかに該当する者
 - イ）4か月以内の期間を定めて雇用される者
 - ロ）週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者