

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)

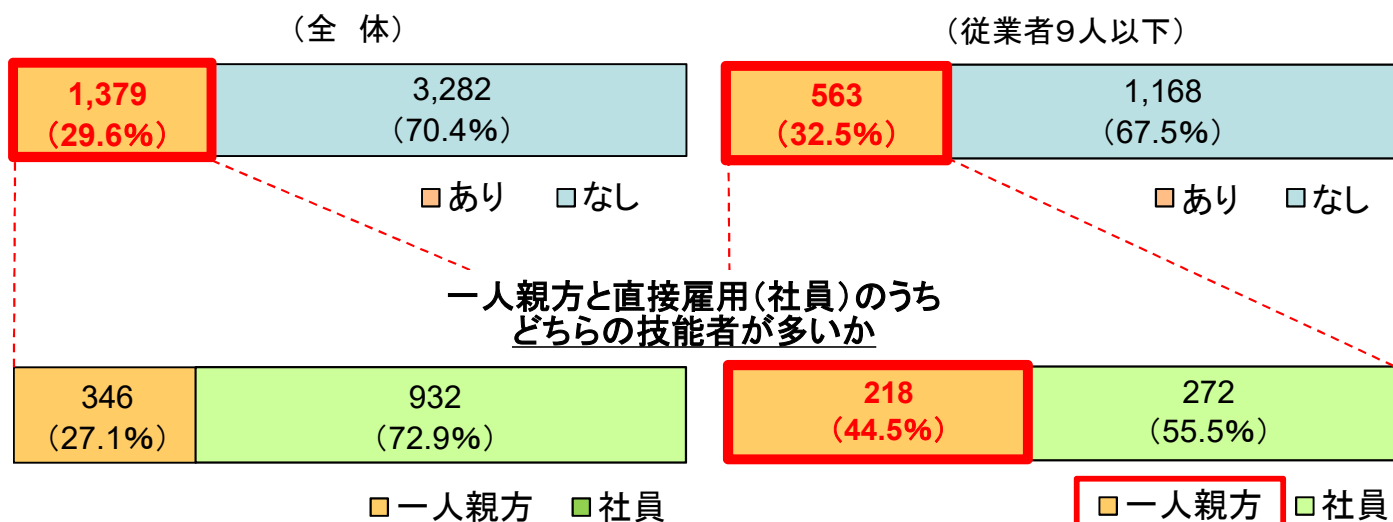
- ⇒ 職種ごとの一人親方の実態把握等を行いつつ、規制逃れを目的とした一人親方化対策、その他一人親方の処遇改善対策等について、新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において**実効性ある施策を検討・推進**

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。

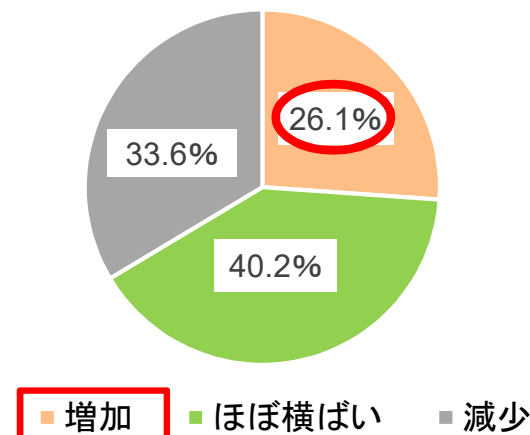
建設企業に対するアンケート調査

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(令和2年10月1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
- ・ 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を徹底
- ・ 建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

○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
- ・ 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社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- ・ 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・ 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に未加入の作業員について、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契約書の提出を求め、適切な施工体制台帳・施行体系図を作成すべき

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(一人親方)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
- ・ 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、請負関係にある一人親方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

○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

予期せぬ事故
病氣やケガで働けなくなった
リタイヤ後の生活費

一人親方の皆様

その働き方合ってますか？

～「適切」な年金加入のすすめ～

まずは現状の把握から…

あなたの「社会保険」は現在どのタイプ？

一人親方（個人事業主）	社員（労働者）
<input type="checkbox"/> 国民健康保険 <input type="checkbox"/> 国民年金 <input type="checkbox"/> 労災保険（特別加入）	<input type="checkbox"/> 会社加入の組合などの健康保険 <input type="checkbox"/> 厚生年金 <input type="checkbox"/> 労災保険
自分で手続	会社に任せている

国土交通省

あなたの働き方は「一人親方」として正しいでしょうか？

建設現場で働く一人親方のみなさんは、個人事業主として請負契約を結んでおり、社員（労働者）とは働き方が異なります。あなたの実際の働き方はどうでしょうか？

働き方チェックリスト（現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。）

Point 1 依頼に対する諾否 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？	A <input type="checkbox"/> 自分に断る自由がある B <input type="checkbox"/> 自分に断る自由はない
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？	A <input type="checkbox"/> 毎日の仕事量や配分、進め方は自分の裁量で判断している B <input type="checkbox"/> 毎日、細かな指示、具体的な指示を受けて働く
Point 3 拘束性 仕事先から仕事の就業時間（始業・終業）を決められていますか？	A <input type="checkbox"/> 自分で決められる B <input type="checkbox"/> 決められている
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はどのようにしていますか？	A <input type="checkbox"/> 自分の判断で代わりの者を探す B <input type="checkbox"/> 会社が代わりの者を探す
Point 5 報酬の労務対償性 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？	A <input type="checkbox"/> 工事の出来高見合い B <input type="checkbox"/> 一日当たりの単価など働いた時間による

合計数 の合計数

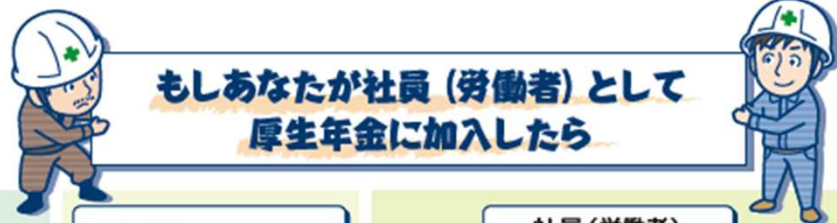
A **B**

↓ ↓

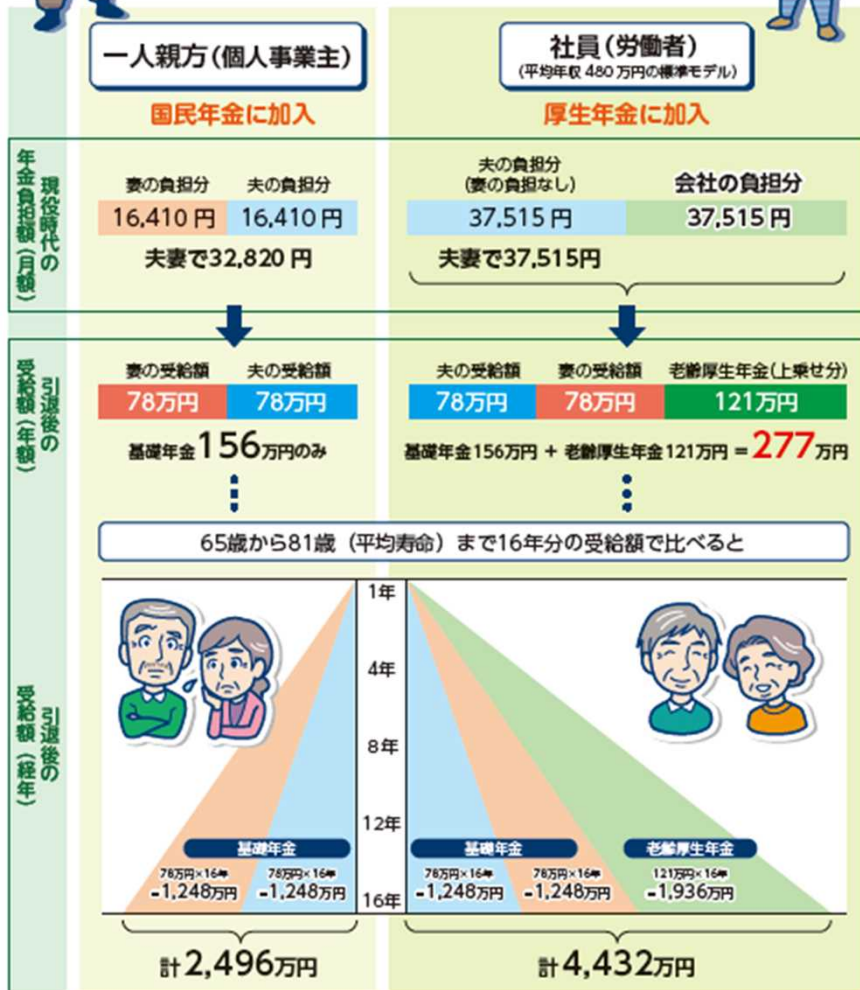
一人親方（個人事業主） **社員（労働者）**

社員（労働者）としての働き方に近く、厚生年金に加入できる可能性があります。

※ 上記Pointは、判断要素を示したものであり、必ずしもチェックの数が多くの方に該当するものではありません。



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

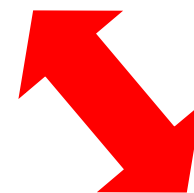
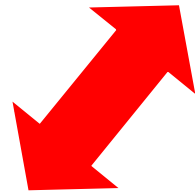
国土交通省 建設 社会保険



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

建設業の一人親方問題に関する検討会

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

等

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) 日本電設工業協会
- ・ (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 不動産・建設経済局 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
中屋敷 剛	(一社) 日本左官業組合連合会	理事

【オブザーバー (行政機関)】 (3)

尾田 進	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 不動産・建設経済局	審議官
奥原 崇	国土交通省 不動産・建設経済局	建設市場整備課長
野口 知希	国土交通省 不動産・建設経済局	建設市場整備課 建設キャリアアップシステム推進室長