

国不建整第 72 号
令和 2 年 9 月 30 日

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業社会保険推進・処遇改善連絡協議会（平成 24 年 5 月設置・平成 29 年 5 月改組。以下「社保協議会」という。）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、現場に入場する労働者単位での未加入者対策については、「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・平成 28 年 7 月改定、以下「下請指導ガイドライン」）に基づき、平成 29 年度以降においては、適切な保険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取扱いとし、元請企業に対し、作業員名簿の社会保険加入についての記載事項の確認のほか、必要に応じて社会保険加入証明書類等の確認に努めるよう要請してきたところです。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、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の加入確認の厳格化が講じられ、また同改正により施工体制台帳に社会保険の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、技能者単位における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ます。これについては、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（平成 30 年 6 月 22 日）において、「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」とされたことも踏まえ、元請企業による社会保険の加入状況の確認及び指導については、登録時に加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担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することを原則とする方針とするため、「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 10 月 1 日から適用することとしております。

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。

(1) 元請企業の役割と責任

①建設キャリアアップシステム活用の原則化・推進

・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活用し、閲覧画面等において作業員名簿を確認して社会保険加入状況の確認を行うことを原則化

・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

・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

(「第1 趣旨」「第2 元請企業の役割と責任(3)下請企業選定時の確認・指導等(5)作業員名簿を活用した確認・指導」関係)

②保険加入情報の記載の真正性確保に向けた措置

・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、建設企業及び作業員について社会保険に加入していることを証する関係資料等のコピーを提示させる(電子データによる確認も可)など、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契約書の提出を求め、適切な施工体制台帳・施工体系図を作成

(「第2 元請企業の役割と責任(3)下請企業選定時の確認・指導等(5)作業員名簿を活用した確認・指導」関係)

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

・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

・当該作業員について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

また、仮に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いとすること。

(「第2 元請企業の役割と責任(5)作業員名簿を活用した確認・指導」関係)

(2) 下請企業の役割と責任

実態が雇用労働者である一人親方との早期の雇用契約締結等

・下請企業の役割と責任として、請負契約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

(「第3 下請企業の役割と責任(2) 雇用する労働者の適切な社会保険への加入」関係)

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) 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

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こと。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こと。建設キャリアアップシステムを活用した社会保険の加入状況の確認については参考資料1を参考にする。

2) 下請企業

元請企業による確認を効率化するためにも、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こと。社会保険の加入状況の登録情報が「無し」となっている場合、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こと。

(2) 対象となる社会保険について

建設業における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、年金保険及び雇用保険である。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。

(3) 対象となる作業員について

建設業において取り組んでいる社会保険未加入対策は、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。ついでには測量業、設計業や警備業等については「下請指導ガイドライン」の対象外である。

また、「下請指導ガイドライン」の対象は現場に従事する建設労働者であり、事務員、清掃員や場内整備員、残土運搬運転手等、それ以外の労働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。

(4) 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本取扱いを撤廃する。

なお、この取扱いは法人や5人以上の常用労働者を雇用する個人事業所に所属し、常用的に雇用される60歳以上70歳未満の厚生年金保険未加入作業員について特段の理由から外すことであり、厚生年金保険法12条に規定される適用除外の作業員を現場から排除するものではないことに留意すること。

(5) 雇用と請負の明確化について

1) 元請企業

「下請指導ガイドライン」では、元請企業は、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、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、作業員を適切な保険に加入させるよう指導することとされている。

これを踏まえ元請企業は、以下のとおり改めて確認、指導を徹底すること。

- ・作業員名簿に記載された作業員のうち、雇用される労働者は、雇用する企業が関係法令に照らして必要な社会保険に適切に加入させる必要があり、雇用する企業の法人と個人事業主の別や従業員規模、当該労働者の就労形態等により加入させるべき社会保険が異なるため、確認にあたって留意すること。（参考資料2参照）
- ・一人親方として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、実態が請負関係であれば再下請負通知書及び請負契約書の提出を求めるとともに、適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すること。（参考資料3参照）

（「第2 元請企業の役割と責任（5）作業員名簿を活用した確認・指導」関係）

2) 下請企業

「下請指導ガイドライン」では、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ことが必要であるとされている。

雇用する労働者と請負関係にある者とは、以下のとおり保険加入にあたっての取扱いが異なるので、改めて対応を徹底すること。

①雇用する労働者

- ・労働者を雇用する企業は、関係法令に照らして必要な社会保険に作業員を適切に加入させる必要がある。雇用する企業の法人と個人事業主の別や規模、当該労働者の就労形態等により、加入させるべき保険は異なるため、適切な保険への加入を徹底すること。（参考資料2参照）

②請負関係にある者

- ・一人親方と請負契約を締結する下請企業は、再下請負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。

なお、事業主が社会保険料の削減を意図して、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（昭和22年法律第141号）等の労働関係法令に抵触するおそれがある。形式が請負契約であっても、実態が雇用労働者であれば社会保険等に参加させる必要があるため、このことにも留意して適切な保険に参加させること。（参考資料2参照）

（「第3 下請企業の役割と責任（2）雇用する労働者の適切な社会保険への加入」関係）

以上