

「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(概要) 国土交通省

ガイドラインの取扱いについて

(「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」(平成28年7月28日付国土建第429号)より)

適切な保険への加入が確認できない作業員の扱いについて

- 「下請指導ガイドライン」では、「遅くとも平成29年度以降においては、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は、元請企業は特段の理由がない限り現場入場を認めないとの取扱とすべきである」としている
- **特段の理由**とは、工事の円滑な施工に著しい支障が生じる懸念がある場合を除き、以下のような場合に限定するべきである
 - ①当該作業員が現場入場時点で60歳以上であり、厚生年金保険に未加入の場合(雇用保険に未加入の場合はこれに該当しない)
 - ②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
 - ③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
- なお、仮に特段の理由により入場を認めた場合であっても、あくまで特例的な対応であり、引き続き加入指導は行うべきである

雇用と請負の明確化について

- 現場に入場する**各作業員が就労形態に応じて入るべき保険を明確化**するため、以下の方針を徹底することとする
 - ・元請企業は、作業員名簿に記載された作業員が、雇用されている労働者か、企業と請負関係にある者か疑義がある場合は、作成した下請企業に確認を求めるなど、適切な保険に加入していることを確認すること
 - ・下請企業は、労働者である社員と請負関係にある者を明確に区分したうえで、労働者である社員については保険加入を適切に行うとともに、請負関係にある者については、再下請負通知書を適切に作成すること

- 「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するため、平成24年11月に施行
- 社会保険未加入対策の取組状況を踏まえ、ガイドラインを以下のとおり改訂するとともに、「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」(課長通知)でその取扱いについて明確化する

ガイドライン改訂の主な内容

(平成28年7月28日より施行)

法定福利費を内訳明示した見積書の提出について

- 法定福利費の確保のためには法定福利費を内訳明示した見積書の提出の更なる徹底が不可欠であり、特に再下請負の場合の徹底が課題
- このため、下請指導ガイドラインを改訂し、法定福利費を内訳明示した見積書について、以下のとおり明確化する

- ① 法定福利費を内訳明示した見積書が、建設業法第20条第1項に規定する見積りに該当すること
- ② 再下請負の場合でも、元請・1次下請間の場合と同様に、法定福利費を内訳明示した見積書を提出・尊重すること

建設業法(昭和24年法律第100号)(抄)

(建設工事の見積り等)

第二十条 建設業者は、建設工事の請負契約を締結するに際して、工事内容に応じ、工事の種別ごとに材料費、労務費その他の経費の内訳を明らかにして、建設工事の見積りを行うよう努めなければならない。

2・3 (略)

■ 労働者である社員と請負関係になる者を明確に区別すること

社会保険加入に関する下請指導ガイドライン

下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続を適切に行うこと。建設労働者について、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分した上で、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ことが必要である。また、施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿については、下請負人と建設労働者との関係を正しく認識した上で記載すること。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。

(中略)保険未加入対策の推進を契機に、従来の慣行が適正なものかどうか見直しを行うこと。

(A) **労働者である社員**：雇用保険については全ての労働者、健康保険及び厚生年金保険については従業員5人未満の個人事業主に雇用される者、その他法令上の適用除外に該当する者を除き、事業主は保険に加入させることが必要

(B) **請負関係にある者**：個人で国民健康保険、国民年金に加入

①下請企業

- ✓ 下請企業は、労働者である社員と請負関係にある者を明確に区分
- ✓ (A)の労働者である社員について、下請企業は、適切な保険に加入させる
- ✓ (B)の請負関係にある者について、下請企業は、請負契約を締結し、再下請負通知書を作成

②元請企業

- ✓ 元請企業は、作業員名簿に記載された作業員が労働者である社員か請負関係にある者か疑義がある場合には、下請企業に確認を求めるなど、作業員が適切な保険に加入しているか確認する

■ 「一人親方」の労働者性に関する注意点

社会保険加入に関する下請指導ガイドライン

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(中略)労働関係法令に抵触するおそれがある。

- 労働者ではなく個人事業主である一人親方は、基本的に個人で国民年金や国民健康保険に加入するが、**形式が請負契約であっても、実態が労働者であれば労働者として社会保険に加入する必要がある** (※労働者によっては、入場する現場により、働き方が異なる場合もある)
 - 社会保険料の支払いを免れるために、雇用関係にあった労働者と請負契約を結ぶことは関係法令に抵触するおそれ
- ⇒ 詳しくは、『みんなで進める一人親方の保険加入(社会保険加入にあたっての判断事例集)』を参照

建設業における労働保険、社会保険の加入義務等

| | | | 労働保険 | | 社会保険 | | 事業主負担計 (賃金等に対する比率) |
|----------------|---------|--------------|---------------------------------------|------------------------|---|-------------------------|--------------------------------|
| 事業所の形態 | 常用労働者の数 | 就労形態 | 雇用保険 | 労災保険 | 医療保険 (事業主負担には介護保険料を含む) | 年金保険 | |
| 法人 約40万社 | 1人～ | 常用労働者 | 雇用保険 (事業主負担1.150%) | 元請一括加入 (下請の事業主負担なし) | 協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2) | 厚生年金※3 (事業主負担8.159%) | ○3保険の負担 14.804% |
| | — | 日雇労働者 | 日雇雇用保険 (事業主負担1.150% +日額48円～88円) | 元請一括加入 (下請の事業主負担なし) | 国民健康保険又は協会けんぽ (日雇特例被保険者) ※1 (国保は事業主負担なし) | 国民年金 (事業主負担なし) | ○日雇労働保険の負担 1.150%+日額48円～88円 |
| | — | 役員等 | — | 特別加入 (事業主負担あり) | 協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2) | 厚生年金※3 (事業主負担8.159%) | ○2保険+労災保険の負担 13.654%+労災保険料 |
| 個人事業主 約10万者 | 5人～ | 常用労働者 | 雇用保険 (事業主負担1.150%) | 元請一括加入 (下請の事業主負担なし) | 協会けんぽ、 健康保険組合等※1 (事業主負担5.495%※2) | 厚生年金※3 (事業主負担8.159%) | ○3保険の負担 14.804% |
| | 1人～4人 | 常用労働者 | 雇用保険 (事業主負担1.150%) | 元請一括加入 (下請の事業主負担なし) | 国民健康保険 (事業主負担なし) | 国民年金 (事業主負担なし) | ○雇用保険の負担 1.150% |
| | — | 日雇労働者 | 日雇雇用保険 (事業主負担1.150% +日額48円～88円) | 元請一括加入 (下請の事業主負担なし) | 国民健康保険又は協会けんぽ (日雇特例被保険者) ※1 (国保は事業主負担なし) | 国民年金 (事業主負担なし) | ○日雇労働保険の負担 1.150%+日額48円～88円 |
| | — | 事業主、 一人親方 | — | 特別加入 (事業主負担あり) | 国民健康保険 (事業主負担なし) | 国民年金 (事業主負担なし) | ○労災保険料の負担 |

※1 健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険に加入する場合がある。
(一部の国民健康保険組合については、事業主負担があるが、義務づけなし。)

※2 事業主負担は、協会けんぽ東京支部の平成23年度保険料率(介護保険2号被保険者保険料率を含む。)を例として記載。

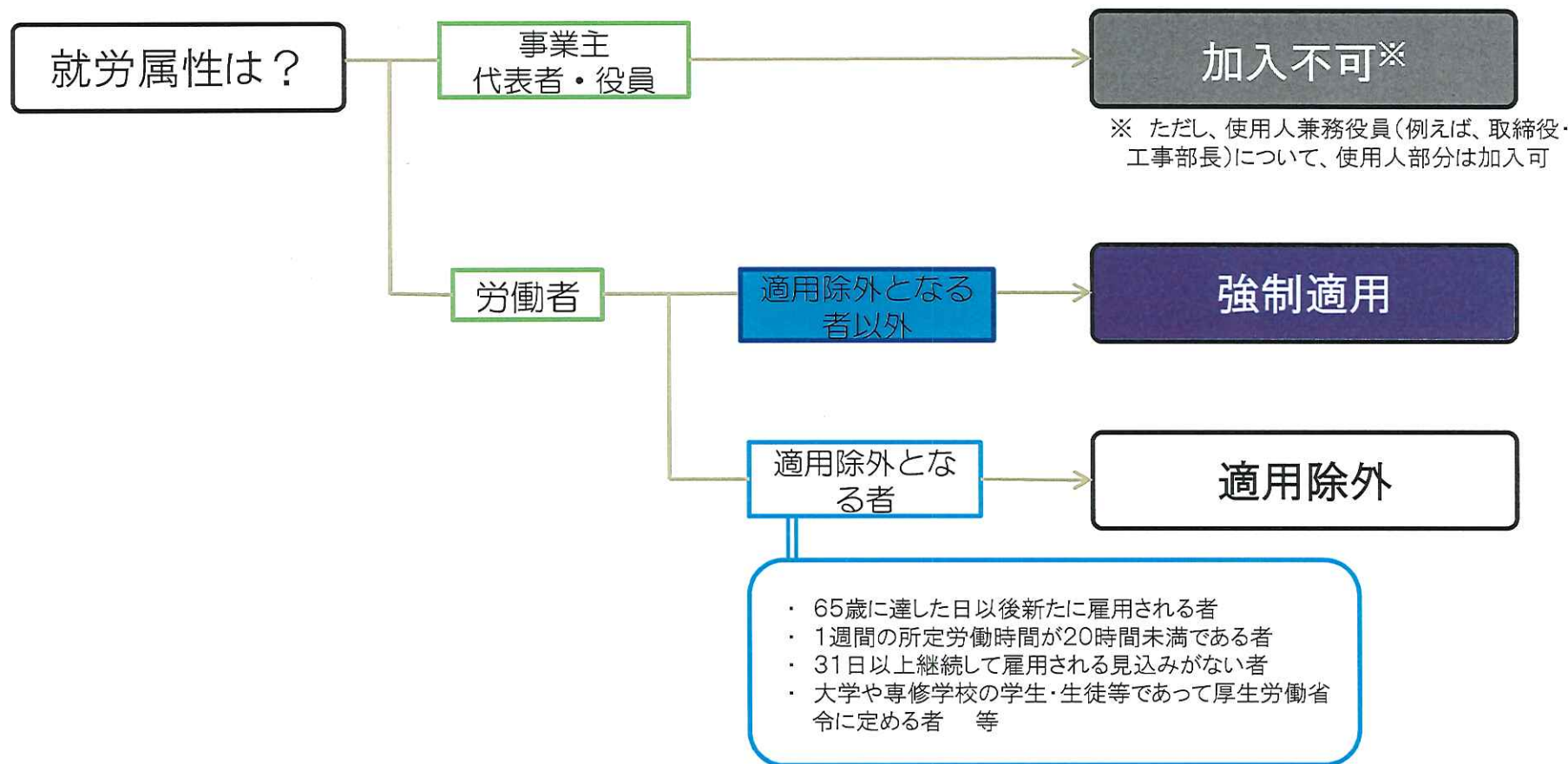
※3 「厚生年金保険」は、児童手当拠出金を含む(厚生年金基金加入員を除く)。

□ : 事業主負担がある部分(元請一括加入を含む)

■ : 事業主負担がない部分

○雇用保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くのハローワーク等にお問い合わせ下さい。



・強制適用となる者は、雇用保険の被保険者となります。

・ただし、労働者のうち、日々雇い入れられる者で、日雇雇用保険に加入する場合は、被保険者自らが届け出る必要があります。

(参考)社会保険の適用関係について②

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。

○医療保険

事業所の形態は？

常時使用される者※が
5人未満の個人事業所
※家族従事者を含まない(使用される者ではないため)。

協会けんぽ等の
適用事業所で
はない※

※事業所従業員の1/2以上の加入同意がある場合、
健康保険に任意加入することができる

国民健康保険、国民健康
保険組合に個人で加入

法人事業所もしくは
常時使用される者※
が5人以上の個人事業所
※家族従事者を含まない(使用される者ではないため)。

適用事業所

適用事業所で働いて
いる人は？

法人代表者・役員
(常勤である者)

強制適用

個人事業主と、
その家族従業員

適用除外

常用労働者(適用除外
となる者以外)

強制適用

短時間労働者※

適用除外

※1日あるいは1週間の労働時間、及び、1ヶ月の勤務
日数が、一般社員の概ね4分の3未満である者

適用除外となる者

適用除外

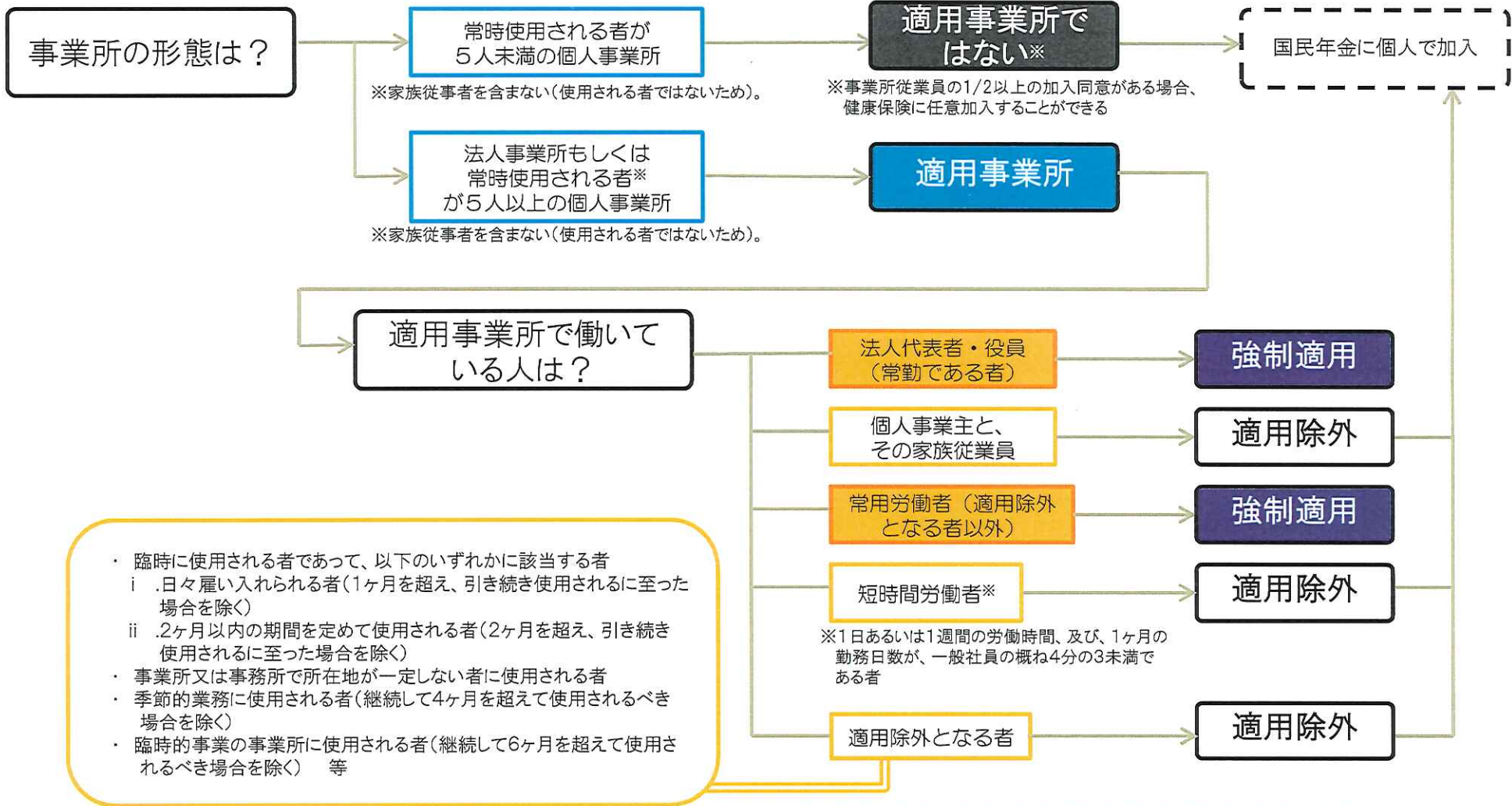
- ・ 臨時に使用される者であって、以下のいずれかに該当する者
 - ・ 日々雇い入れられる者(1ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
 - ・ 2ヶ月以内の期間を定めて使用される者(2ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
- ・ 事業所又は事務所で所在地が一定しない者に使用される者
- ・ 季節的業務に使用される者(継続して4ヶ月を超えて使用されるべき場合を除く)
- ・ 臨時的事業の事業所に使用される者(継続して6ヶ月を超えて使用されるべき場合を除く)
- ・ 国民健康保険組合の事業所に使用される者
- ・ 後期高齢者医療の被保険者となる者
- ・ 厚生労働大臣、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。)等

・適用事業所に使用されるが適用除外となる者で、一定の条件を満たす者は、健康保険の日雇特例被保険者となります。
 ・強制適用となる者は、協会けんぽ、健康保険組合等の被保険者となります。
 ・強制適用となる者であっても、厚生労働大臣の承認を受けた場合は、健康保険の被保険者ではなく、国民健康保険組合の被保険者となることができます。
 ・生活保護を受給している者は国民健康保険の適用除外となります。

(参考)社会保険の適用関係について③

○厚生年金保険

※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



- ・ 臨時に使用される者であって、以下のいずれかに該当する者
 - i .日々雇い入れられる者(1ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
 - ii .2ヶ月以内の期間を定めて使用される者(2ヶ月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く)
- ・ 事業所又は事務所で所在地が一定しない者に使用される者
- ・ 季節的業務に使用される者(継続して4ヶ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6ヶ月を超えて使用されるべき場合を除く) 等

・強制適用となる者は、厚生年金保険の被保険者となります。