

社会保険未加入対策 参考資料等

1. 社会保険の適用
2. 下請指導がトライン
3. 法定福利費
4. 相談等

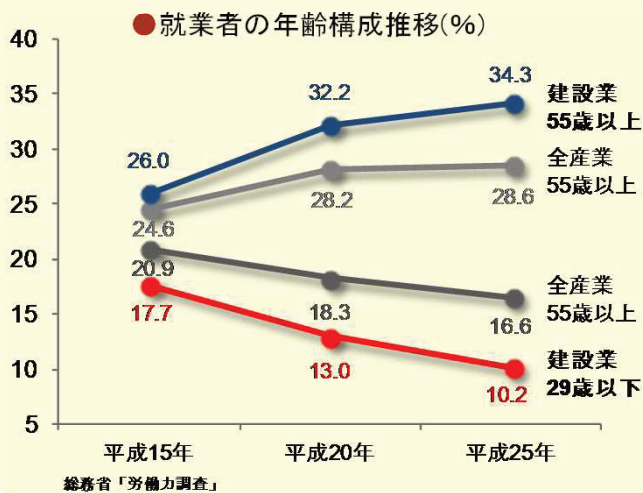
社会保険への加入を徹底しましょう！

社会保険への加入は、法令上の義務です。

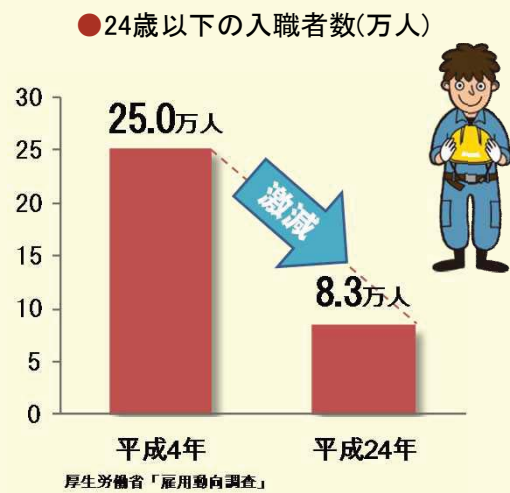
建設業では、若い人材が
どんどん減っています。

「建設業＝社会保険にすら入っていない業界」と
思われ、若い人材が集まりません！

労働者の高齢化



若年入職者の減少



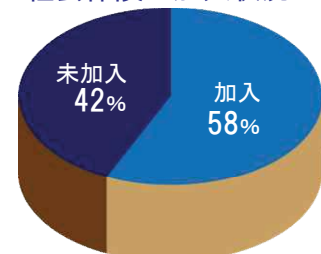
最低限の福利厚生(社会保険)を確保し、他産業に大きく劣る就労環境を改善しましょう。

未加入企業は不利になるおそれがあります。

発注者には、法令違反の手助けとなる未加入企業への発注を慎むよう要請されています。

● 未加入の下請企業に発注する元請企業も同様です。

社会保険の加入状況



(注)平成24年10月調査(雇用保険、健康保険、厚生年金保険の3保険への加入割合(調査対象:公共事業に携わった建設労働者))

【参考】

元請79%、1次55%、2次46%、3次下請以下48%

法令上の義務である社会保険加入を徹底しましょう。

自社と下請企業の社会保険加入を徹底しましょう。

1

まず、自社の労働者を社会保険に加入させて下さい。



2

元請企業は、下請企業(含、2次下請以下)に社会保険に入るよう指導して下さい。

協力会社に対しては…

◆加入しているかを定期的に把握しましょう。

下請企業に対しては…

◆下請契約の前に、加入しているか確認しましょう。

◆施工体制台帳や再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄 を利用して、2次以下の下請も含め、加入しているか確認しましょう。

※「施工体制台帳」と「再下請負通知書」の記載事項に、再下請負人の保険加入状況が追加されました。(建設業法施行規則の改正)

●遅くとも平成29年度以降は、未加入企業を下請けに選定しない取扱いとすべきです。

未加入の場合

早期の加入を指導して下さい

下請の指導

現場労働者に対しては…

◆工事現場に新規入場者を受け入れる際、作業員名簿の社会保険欄※を確認しましょう。

☆原則、労働者全員の加入が必要です。形式的には一人親方でも、実態として労働者と認められる場合は、一人親方とは扱われません。

※「作業員名簿」に被保険者番号記入欄が追加されました。(全建様式の改正)

●遅くとも平成29年度以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は、現場入場を認めない取扱いとすべきです。

未加入の場合

適切な保険に加入させるよう下請を指導して下さい

(出典)国土交通省「社会保険に関する下請指導ガイドライン」(平成24年7月)
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000008.html



「知ってもらうこと」が重要です。

協力会社組織も活用しながら、工事現場でのポスターの掲示、講習会等により、**周知啓発**に努めましょう。

建設労働者の保険加入に必要な 社会保険料(法定福利費)を確保しましょう。

法定福利費の確保は、保険加入の大前提です！

✓ 発注者から法定福利費を確保し、下請に適正に支払う必要があります。

発注者に対しては・・・

下請労働者の法定福利費を含む金額の見積書を作成・提出して、法定福利費が確保された契約を結ぶよう、発注者に要請しましょう。



法定福利費は、本来、発注者が負担する工事価格に含まれるべき経費です。

「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」では、「法定福利費相当額を含まない金額で建設工事の請負契約を締結した場合には、発注者がこれらの保険への加入義務を定めた法令の違反を誘発するおそれがあると同時に、発注者が建設業法第19条の3に違反するおそれがある」とされています。

(参考)建設業法(昭和24年法律第100号)第19条の3(不当に低い請負代金の禁止)注行者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる原価に満たない金額を請負代金の額とする請負契約を締結してはならない。

国から、発注者団体に、法定福利費を見込んだ額で契約するよう通知されています。

(国土交通省から元請団体等あての通知;平成24年9月13日, <http://www.mlit.go.jp/common/000229422.pdf>)

公共工事では、法定福利費の会社負担分と本人負担分の両方が予定価格に算入されるようになりました。

下請企業に対しては・・・

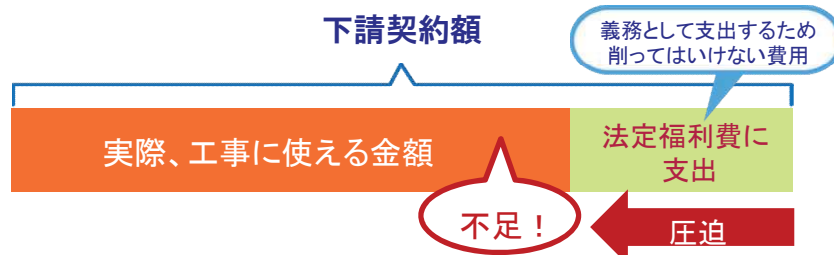
見積依頼時には、専門工事業団体が作成した標準見積書の活用等によって、法定福利費を内訳明示した見積書を提出するよう依頼しましょう。

★元請側が見積依頼の様式や見積条件を決めている場合は、これらを改正し、下請見積書に法定福利費を内訳明示するよう求めましょう。

下請企業との契約時には、下請見積書で内訳明示された法定福利費の額を尊重し、法定福利費を圧迫しないようにしましょう。

元請企業が、下請見積の法定福利費を尊重せず、一方的に削減したり、法定福利費相当額を含まない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあります。

(国土交通省「建設業法令遵守ガイドライン」;平成24年7月)



行政によるチェックが始まりました。

平成24年11月から、建設業の許可・更新時、経営事項審査(経審)時、そして事業所への立入検査時に加入状況を確認しています。未加入の場合には加入指導が行われます。

未加入の場合
指導に従わず

社会保険部局に通報され、強制加入措置を受けたり、状況によって建設業担当部局から監督処分を受けることがあります。

建設労働者が加入すべき社会保険等は？

株式会社など法人に勤めている労働者

個人経営の事務所に勤めている労働者

一人親方※2

常時使用する労働者が5人以上

常時使用する労働者が5人未満

雇用保険
健康保険 ※1
厚生年金保険

雇用保険
国民健康保険 ※1
国民年金

国民健康保険 ※1
国民年金

※1:適法に国民健康保険組合(建設国保や全国土木建築国保等)に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありません。
※2:形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社が加入する保険に加入させて下さい。

よくあるご質問(Q&A)

Q 下請に対する具体的な指導方法は？

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に沿って、行ってください。
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000008.html

指導に当たっては、状況に応じてまずは口頭による指導を行うことも考えられますが、最終的には文書による指導を行うことで、指導の実績を残して今後の下請企業の選定等に役立てていくことが適切です。

Q

これから年金をかけても年金の加入期間25年に達しないため払い損では？



年金受給に必要な資格期間は10年に短縮されました(平成29年8月～施行予定)。

また、年金保険は、病気等により初めて診療を受けた日や死亡した日の前々月までの直近1年間に保険料の未納がないなどの要件を満たせば障害年金や遺族年金にもつながります。

行政、発注者、元請、下請が一丸となって、社会保険加入に取り組んでいます。

- ▶ 「推進協議会」を結成して加入徹底を進めています。
- ▶ 各建設業団体では、「加入促進計画」を策定し、主体的に対策を進めています。

お問い合わせは

一般財団法人建設業振興基金 構造改善センター

TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4594
受付時間: 9時～12時 13時～17時(土日・祝日を除く)
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/hoken-kanyu/>



建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」

TEL 0570-018-240(全国共通) FAX 0570-018-241
受付時間: 10時～12時 13時30分～17時(土日・祝祭日・閉庁日を除く)
E-mail: kakekomi-hl@mlit.go.jp

加入手続きは

雇用保険: 労働基準監督署
公共職業安定所
健康保険・年金保険年金事務所

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/section/index.html>

国土交通省「建設業の社会保険未加入対策」ポータルサイトはこちら

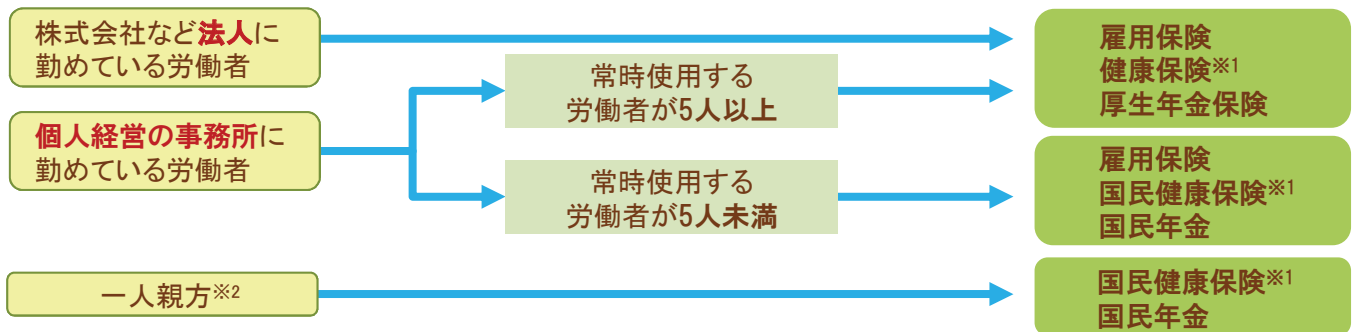
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000080.html

社会保険に加入していますか？



**あなたの会社や、その労働者の
社会保険加入は、法令上の義務です。**

どのような保険に加入しなければならないの？



※1: 適法に国民健康保険組合(建設国保や全国土木建築国保等)に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありません。
 ※2: 形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社が加入する保険に加入させてください。

社会保険に加入していないと

行政から指導を受けます。

国や都道府県から、建設業の許可・更新時、経営事項審査(経審)時、そして事業所への立入検査時に加入指導を受けます。

元請から加入指導が行われます。

協力会社の審査時、下請契約時などに加入状況を確認され、加入指導を受けます。

未加入のままだと

● 社会保険部局に通報され、強制加入措置を受けたり、状況によっては建設業担当部局から監督処分を受けることがあります。

- 遅くとも平成29年度以降は、未加入企業は下請に選定すべきでないと言われていきます。(許可業者は100%加入へ)
- 労働者についても、遅くとも平成29年度以降は、適切な保険への加入が確認できない場合、現場入場を認めるべきでないと言われていきます。



「知ってもらうこと」が重要です。

会社や工事現場でのポスターの掲示、講習会等により、周知啓発に努めましょう。

必要な社会保険(法定福利費)を元請に求めましょう。

元請との見積・契約時に

それぞれの建設会社は、専門工事業団体が作成した標準見積書の活用によって、**社会保険料(法定福利費)を内訳明示し、元請にその確保を求めていきましょう。**



●国から元請に対し、下請見積書の法定福利費の尊重が求められています。

◆元請からの見積依頼書の様式や見積条件が決まっている場合でも、きちんと法定福利費を内訳明示した見積書を提出し、契約時に法定福利費の確保を求めましょう。

●法定福利費を含まない契約は、建設業法違反になるおそれがあります。

◆元請企業が、下請見積の法定福利費を尊重せず、一方的に削減したり、法定福利費相当額を含まない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあります。

(国土交通省「建設業法令遵守ガイドライン」;平成24年7月)

◆公共工事では、法定福利費の会社負担分と本人負担分の両方が予定価格に算入されるようになりました。

自社の労働者と下請企業に対する法定福利費を確保しましょう。

下請企業に対しては

●見積依頼時には、専門工事業団体が作成した標準見積書の活用等によって、法定福利費を内訳明示するよう求めましょう。

●下請企業との契約時には、下請見積書で内訳明示された法定福利費の額を尊重しましょう。

自社の労働者に対しては

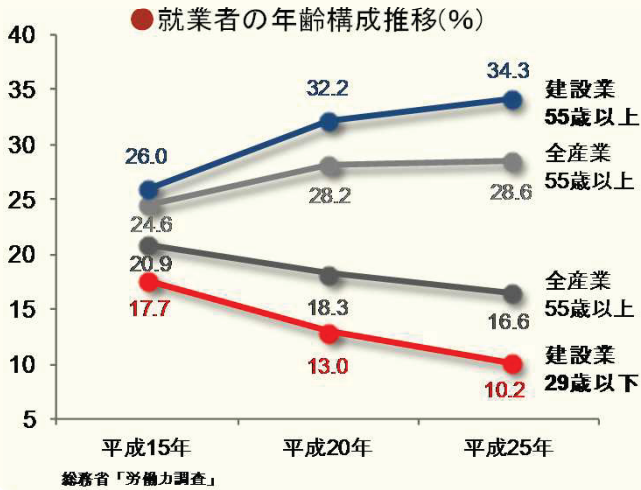
●法定福利費(本人負担分)を含む適切な水準の賃金を支払い、労働者を社会保険に加入させましょう。



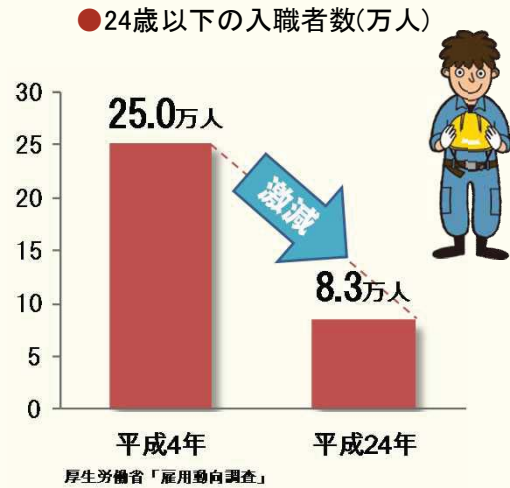
建設業では、若い人材が どんどん減っています。

「建設業＝社会保険にすら入っていない業界」
と思われ、若い人材が集まりません！

労働者の高齢化



若年入職者の減少



最低限の福利厚生(社会保険)を確保し、他産業に大きく劣る就労環境を改善しましょう。

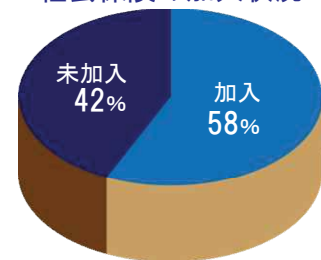
安心して長く働ける魅力ある職場環境につながります。
労働者が定着すれば、技術や技能、品質が高まり、発注者や元請の信頼もアップします。

未加入企業は不利になるおそれがあります。

発注者には、法令違反の手助けとなる未加入企業への発注を慎むよう要請されています。

● 未加入の下請企業に発注する元請企業も同様です。

社会保険の加入状況



(注)平成24年10月調査・雇用保険、健康保険、厚生年金保険の3
保険への加入割合(調査対象:公共事業に携わった建設労働者)
【参考】
元請79%、1次55%、2次46%、3次下請以下48%

法令上の義務である社会保険加入を徹底しましょう。

行政、発注者、元請、下請が一丸となって、社会保険加入に取り組んでいます。

- ▶ 「推進協議会」を結成して加入徹底を進めています。
- ▶ 各建設業団体では、「社会保険加入促進計画」を策定し、主体的に対策を進めています。

よくあるご質問

Q & A



Q 社会保険に加入すると負担が増える

- ◆ 必要な法定福利費は、発注者や元請が負担しなければならないものです。
- ◆ 若年者の確保など、建設業の将来のために、行政、発注者、元請なども一体となって取り組んでいますので、法定福利費の適切な支払いを求めて下さい。

Q 元請が労災保険に入っているのに健康保険は必要ない

- ◆ 労災保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障がい、死亡等だけが補償の対象です。これら以外での負傷、疾病等は対象外ですので健康保険への加入が必要です。
- ◆ 健康保険に加入することで、家族の方も含め、医療費・薬代が3割負担ですみます。

Q 一人親方(請負)の保険加入はどうすれば?

- ◆ 一人親方には、国民年金、国民健康保険に加入するよう指導して下さい。
- ◆ ただし、形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方として扱われず、会社が加入している雇用・健康・年金の保険に加入させなければなりません。

労働者としての実態があるのに、会社の社会保険に加入させていない場合、年金事務所等から過去に遡って保険料を追徴されることがあります。

Q 加入のための相談をしたいのですが?

- ◆ 各都道府県社会保険労務士会で、電話による相談を受け付けております。

【専門工事業者の声】

社会保険に加入させたときには、手取りが減り、職人たちに怒鳴り込まれたが、その職人が年金をもらえるようになったとき、かつての詫びと礼を言いに来た。

Q 社会保険に加入しないとどうなるのか?

- ◆ 国や都道府県、元請から加入指導を受けます。
- ◆ 加入しない場合は、社会保険部局に通報され強制加入措置を受けたり、状況によっては建設業担当部局から監督処分を受けることがあります。

遅くとも平成29年度以降は、下請に選定されず、労働者も現場入場を認めない取扱をすべきとされています。

Q これから年金をかけても受給に必要な加入期間25年に達しないため払い損では?

- ◆ 年金受給に必要な資格期間は10年に短縮されました(平成29年8月～施行予定)。
- ◆ また、年金保険は、病気等により初めて診療を受けた日や死亡した日の前々月までの直近1年間に保険料の未納がないなどの要件を満たせば、ケガなどで障がいを受けたときの障害年金や、本人が亡くなった後に遺族が受け取る遺族年金の受給にもつながります。

Q 国民健康保険組合(建設国保等)に加入していますが、協会けんぽに入り直さなければいけないの?

- ◆ 協会けんぽの被保険者とならない5人未満の従業員を使用する個人事業主や1人親方、適用除外承認を受けている法人などは、適法に建設国保などの国民健康保険組合に加入していれば、協会けんぽに入り直す必要はありません。

お問い合わせは

一般財団法人建設業振興基金 構造改善センター
TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4594
受付時間: 9時~12時 13時~17時(土日・祝日を除く)
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/hoken-kanyu/>



建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」
TEL 0570-018-240(全国共通) FAX 0570-018-241
受付時間: 10時~12時 13時30分~17時(土日・祝祭日・閉庁日除く)
E-mail: kakekomi-hl@mlit.go.jp

各団体問い合わせ先

団体名
TEL:
FAX:
受付時間:
E-mail:

社会保険に加入しましょう!

社会保険はあなたと家族を守ります。



社会保険への加入は、
あなたと家族の「安心」のための権利です。

教育訓練給付も
受けられます(65歳未満)。



【建設労働者の声】

「働いている当時は手取りが減少し、
加入しない方がいいと思ったが、
…今は入っていてよかった」

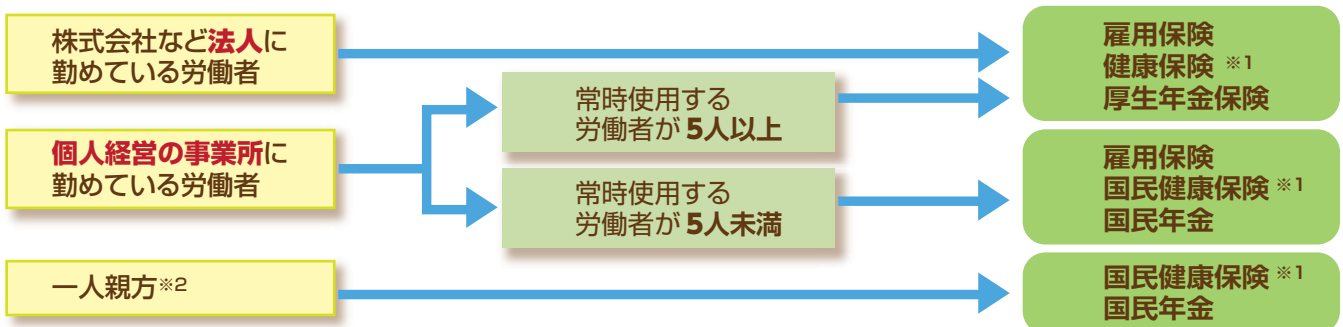
万一、死亡した場合は、
遺族年金が受けられます。

あなたの社会保険加入は、会社の義務です。

- ◆あなたの会社は、労働者を社会保険に加入させていますか?
加入させていない場合は法令違反です。
- ◆労働者が安心して長く働ける魅力ある職場環境を作るため、会社に保険加入を求めましょう。

公共工事では、社会保険料(本人負担分)が予定価格に算入されるようになりました。

あなたが入らなければならない社会保険は…



※1：適法に国民健康保険組合(建設国保や全国土木建築国保等)に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありません。

※2：形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社が加入する保険への加入が必要です。

行政、発注者、元請、下請、労働者団体が一丸となって取り組んでいます。
社会保険未加入対策推進協議会が発足しました(H24.5)

もっと知りたい Q&A



Q 社会保険より貯金で十分では？

- ◆保険料は、皆さんだけでなく、会社(事業主)も半額を負担しますし、さらに国の支援もあるので、自分で貯金するよりも、一般的に有利です。
- ◆不慮の事故時の医療費や、老後・失業・障がいによる無収入を広く国民で支えてもらえるという大きなメリットがあります。

Q 医療費はどのぐらいかかりますか？

- ◆例えば、保険に入っている人が、入院した際に支払った費用(自己負担費用)は、平均20.6万円(入院日数21.7日)です。
- ◆しかし、健康保険に入っていないと、この数倍の費用がかかります。

※公益財団法人生命保険文化センター
「平成22年度 生活保障に関する調査」(平成22年12月)

Q 元請が労災保険に入っているので健康保険は必要ない？

- ◆労災保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障がい、死亡等だけが補償の対象です。これら以外での負傷、疾病等は対象外ですので健康保険への加入が必要です。
- ◆健康保険に加入することで、家族の方も含め、医療費・薬代が3割負担ですみます。

Q 年金はどのぐらいもらえるのですか？

- ◆厚生労働省の試算では、厚生年金の場合、労働者の皆さんが納付した保険料の2.3倍などの年金が支給されます。

(注)夫は20歳から60歳まで厚生年金に加入し、妻はの間専業主婦という夫婦の年金額、と一定の前提を置いて試算

Q これから年金をかけても受給に必要な加入期間25年に達しないため払い損では？

- ◆年金受給に必要な資格期間は10年に短縮されました(平成27年10月～施行予定)。保険料は本人と事業主(会社)が負担としており、本人が納付した保険料より多くの年金給付が受けられます。
- ◆また、年金保険は、病気等により初めて診療を受けた日や死亡した日の前々月までの直近1年間に保険料の未納がなければ、ケガなどで障がいを負ったときの障害年金や、本人が亡くなった後に遺族が受け取る遺族年金の受給にもつながります。

Q 一人親方(請負)ですが、社会保険に加入しなくてよいですか？



- ◆一人親方の場合、国民健康保険、国民年金への加入が必要です。
- ◆形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社の雇用保険、健康保険、年金保険に加入して下さい。

お問い合わせは

一般財団法人建設業振興基金 構造改善センター
TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4594
受付時間：9時～12時 13時～17時(土日・祝日を除く)
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/hoken-kanyu/>



建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」
TEL 0570-018-240(全国共通) FAX 0570-018-241
受付時間：10時～12時 13時30分～17時(土日・祝祭日・閉庁日除く)
E-mail:kakekomi-hl@mlit.go.jp

国土交通省「建設業の社会保険未加入対策」ポータルサイトはこちら
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000067.html



1. 社会保険の適用

事業所の形態	常用労働者の数	就労形態	労働保険		社会保険	
			雇用保険	労災保険	医療保険	年金保険
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	協会けんぽ、健康保険組合等※1	厚生年金
	—	日雇労働者	日雇雇用保険	元請一括加入	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
	—	役員等	—	特別加入	協会けんぽ、健康保険組合等※1	厚生年金
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	協会けんぽ、健康保険組合等※1	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	国民健康保険(組合)	国民年金
	—	日雇労働者	日雇雇用保険	元請一括加入	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、一人親方	—	特別加入	国民健康保険(組合)	国民年金

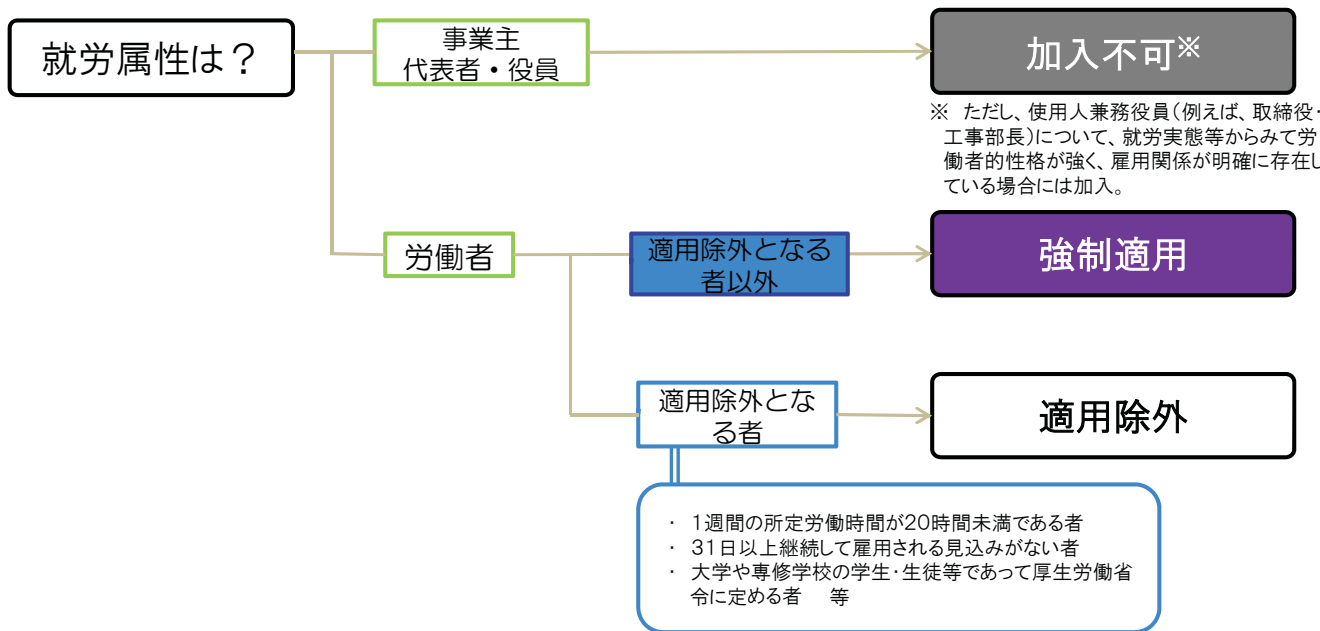
※1 健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険(組合)に加入する場合がある。
(一部の国民健康保険組合については、事業主負担があるが、義務づけなし。)

: 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

社会保険の適用関係について①

○雇用保険

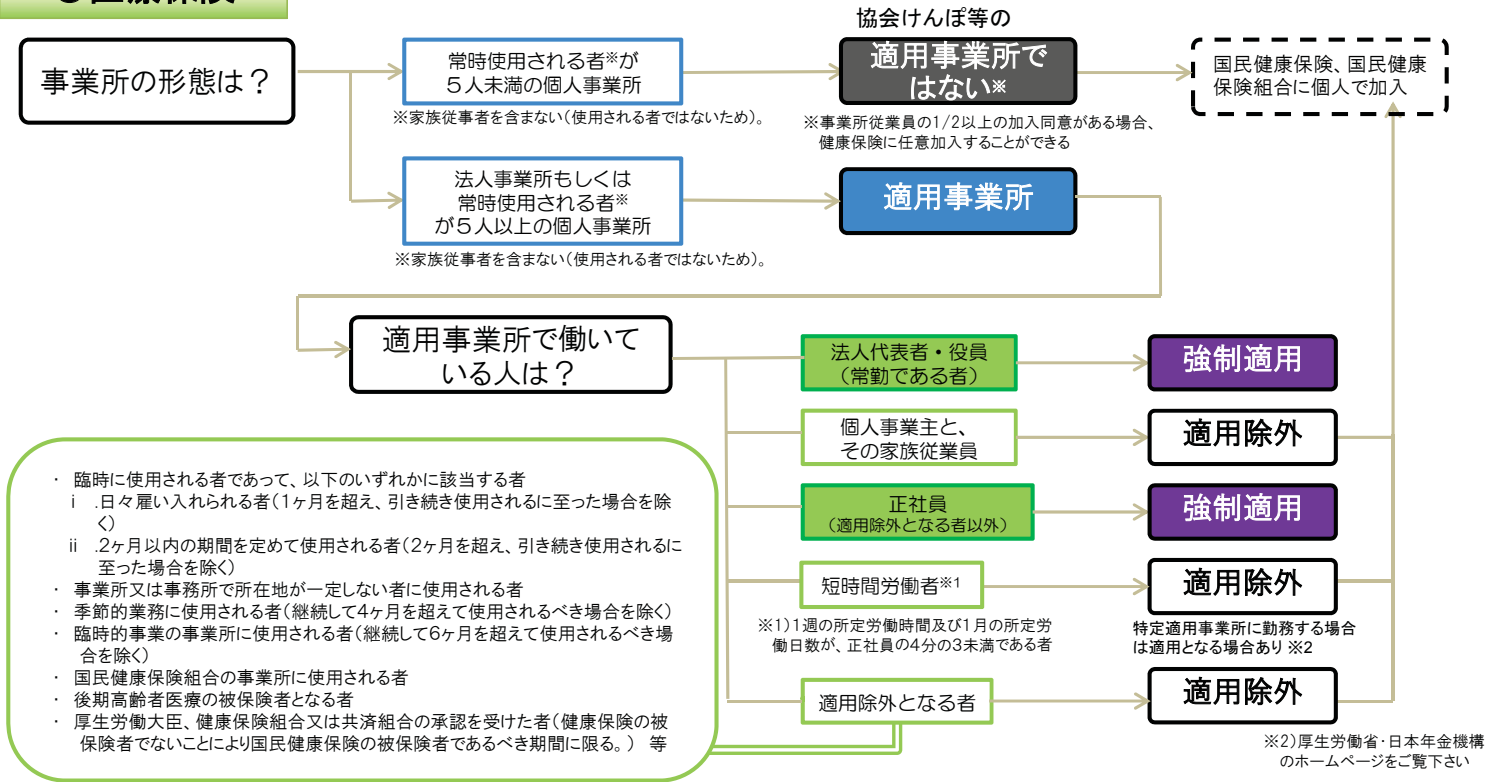
※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くのハローワーク等にお問い合わせ下さい。



- ・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。
- ・平成29年1月1日以降、65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります。

○医療保険

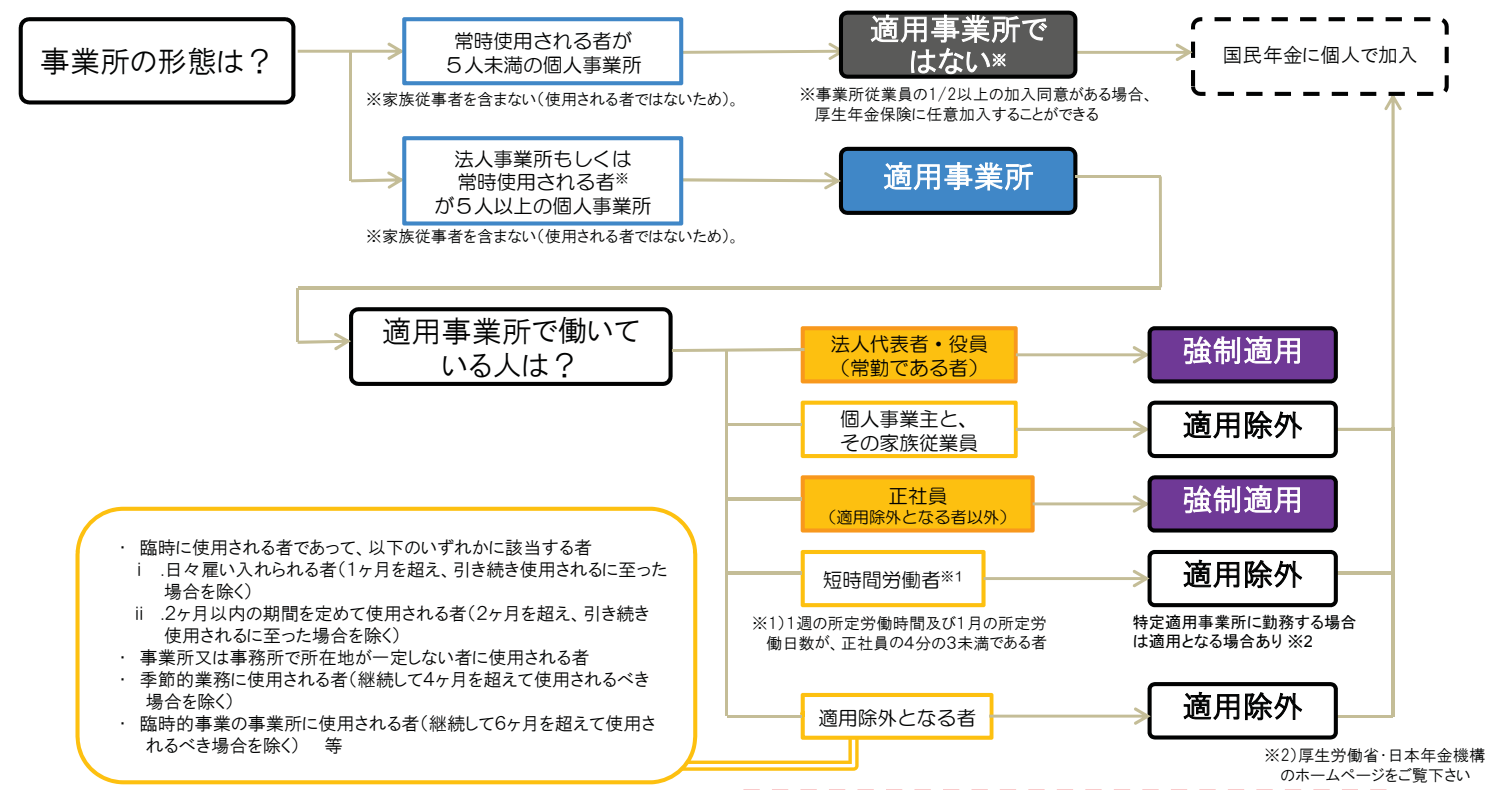
※本資料は社会保険の大まかな適用関係を整理したものです。詳しい適用関係については、お近くの年金事務所等にお問い合わせ下さい。



- ・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、健康保険の日雇特別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。

○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。



- ・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。

Q. 国民健康保険や国民年金の加入者は保険未加入という扱いになるのか？

A. 社会保険未加入対策の取組は、現行制度で求められている適切な保険への加入を確保しようとするものであり、法令に沿って適正に国民健康保険や国民年金に加入している方については、改めて保険に入り直す必要はありません。
一方、国民健康保険や国民年金保険に加入している方でも、健康保険や厚生年金保険への加入義務のある方については、適正な保険に加入する必要があります。

Q. 従業員4人以下の事業所であれば社会保険に加入しなくていいのか？

A. 従業員4人以下の個人事業所は、健康保険及び厚生年金保険の適用対象外となります。一方で、一人でも労働者を雇用していれば、雇用保険には加入する必要があります。
また、法人については従業員の数にかかわらず、健康保険及び厚生年金保険には加入する必要があります。

Q. 一人親方も社会保険に加入しなければならないのか？

A. 一般的に一人親方は個人事業主として請負で仕事をしていますので、労働者にあらず、社会保険の加入対象にはなりません。ただし、「労働者」なのか「請負」なのかについては、労働の実態に応じて判断される必要があります。
国土交通省では、労働者か請負人かを判断するためのチェックシートを掲載したリーフレットを作成しています。なお、一人親方については、個人で国民年金と国民健康保険に加入することになります。

協会けんぽと国民健康保険組合への加入について

建設業に係る協会けんぽへの加入と国民健康保険組合への加入について

平成24年7月30日
国土交通省
土地・建設産業局
建設市場整備課

現在、建設業においては関係者を挙げて社会保険未加入対策に取り組んでいるところであるが、社会保険への加入については、法人・個人事業主の別や、個人事業主においては従業員規模等を踏まえ、適切な保険へ加入することを求めている。

最近、医療保険への加入について、一部の関係者の間で取り扱いに誤解が生じているとの報告があったことから、改めて以下の通り考え方を整理したので、関係者におかれてはご了承いただきたい。

医療保険への加入については、地域の建設企業のうち、常時5人以上の従業員を使用している場合又は法人であって常時従業員を使用している場合には、全国健康保険協会が運営する健康保険(通称「協会けんぽ」)に事業所として加入することが健康保険法上求められているが、**協会けんぽの被保険者とならない5人未満の従業員を使用する事業主や一人親方などであって、現在既に建設業に係る国民健康保険組合(※)に加入している者については、既に必要な健康保険に加入しているものとして取り扱われるものであり、社会保険未加入対策上改めて協会けんぽに入り直すことを求めているものではない。**

※国民健康保険組合は、同種の事業又は業務に従事する者を組合員として、国民健康保険事業を運営することが認められた保険者であり、国民健康保険法上の公法人である(現在では新設は認められていない)。

なお、法人や常時5人以上の従業員を使用している事業者が建設業に係る国民健康保険組合に加入している場合もあるが、**従前から国民健康保険組合に加入している個人事業主が法人化した際、あるいは、常時使用する従業員が5人以上に増加した際に、必要な手続き(年金事務所(平成22年以前は社会保険事務所)による健康保険被保険者適用除外承認申請による承認)を行って加入しているものであれば、適法に加入しているものである。年金制度は厚生年金に加入し、医療保険制度は国民健康保険組合に加入している事業所であれば、改めて協会けんぽに入り直すことを求める必要はない。**

① 厚生年金受給に係る最低限必要な資格期間の短縮について

- **厚生年金を受給するために最低限必要な資格期間**（保険料納付済期間と保険料免除期間等との合算期間）は、**これまで25年間とされてきましたが、これが10年間に短縮**される予定です。
これまで加入期間が不足して年金をもらうことが難しかった多くの方が、受給資格を得ることができるようになります。

※資格期間は厚生年金と国民年金のそれぞれの**納付期間を合算**して考えます。過去に国民年金を納付した期間と、厚生年金の納付期間とを合算して最低限必要な資格期間を満たしていれば年金の受給権が得られます。

例) 過去7年間国民年金の納付期間あり →→ あと3年間厚生年金納付すれば年金の受給権を得られる

② 障がい年金や遺族年金の受給資格について

- 厚生年金に加入中、本人が病気やケガにより障害を負ったり、万一亡くなった場合、病気やケガにより初めて診療を受けた日や死亡した日が65歳未満であり、前々月までに、直近1年間に保険料の未納がないなど一定の条件を満たせば、**その障害の程度に応じて障害年金が支給され、また、遺族の方が遺族年金を受けとることが出来ます。**

③ 扶養配偶者の国民年金保険料について

- 厚生年金に加入している被保険者（65歳未満）に扶養されている配偶者は、国民年金の第三号被保険者となり、配偶者本人の**国民年金保険料の負担はありません。**

2. 下請指導ガイドライン

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン

第1 趣旨

建設産業においては、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険（以下「社会保険」という。）について、法定福利費を適正に負担しない企業（すなわち保険未加入企業）が存在し、技能労働者の医療、年金など、いざというときの公的保障が確保されず、若年入職者減少の一因となっているほか、関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する事業者ほど競争上不利になるという矛盾した状況が生じている。

この対策に際しては、「建設産業の再生と発展のための方策2011」（平成23年6月23日建設産業戦略会議取りまとめ）及び中央建設業審議会・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24年1月27日）において示されているとおり、建設産業全体としての枠組みを整備し、行政、元請企業及び下請企業が一体となって取り組んでいくことが必要である。

このため、建設産業行政としては、建設業許可部局において、社会保険担当部局との連携を図りつつ、建設業許可・更新時や立入検査等における確認・指導、経営事項審査の厳格化、社会保険担当部局への通報等を行うこととしたところである。

また、平成26年9月30日に改正された公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（平成13年3月9日閣議決定）においては、「公平で健全な競争環境を構築する観点からは、社会保険に加入し、法定福利費を適切に負担する建設業者を確実に契約の相手方とすることが重要である。このため、法令に違反して社会保険に加入していない建設業者について、公共工事の元請業者から排除するため、定期の競争参加資格審査等で必要な対策を講ずるものとする」ほか、「元請業者に対し社会保険未加入業者との契約締結を禁止することや、社会保険未加入業者を確認した際に建設業許行政庁又は社会保険担当部局へ通報すること等の措置を講ずることにより、下請業者も含めてその排除を図るものとする」こととされたところである。

他方で、下請企業を中心に保険未加入企業が存在している状況を改善していくためには、元請企業において下請企業の保険加入を指導する役割を担うことが求められる。これについては、従来から「建設産業における生産システム合理化指針」（平成3年2月5日建設省経構発第2号）において、元請企業が下請企業に対して社会保険の加入及び保険料の納付について措置するよう指導等を行うことを求めているが、平成24年5月には、下請企業の保険加入状況を把握することを通じて、適正な施工体制の確保に資するため、施工体制台帳の記載事項及び再下請負通知書の記載事項に健康保険等の加入状況を追加すること等を内容とする建設業法施行規則（昭和24年建設省令第14号。以下「規則」という。）の改正を行ったところである。

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による「当面講ずべき施策のとりまとめ」（平成26年1月）においては、「平成29年度までに事業者単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では少なくとも製造業相当の加入

状況を目指すべきである」とされており、本ガイドラインは、この目標を達成するため、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たものであり、建設企業の取組の指針となるべきものである。

第2 元請企業の役割と責任

(1) 総論

元請企業は、請け負った工事の全般について、下請企業よりも広い責任や権限を持っている。この責任・権限に基づき元請企業が発注者との間で行う請負価格、工期の決定などは、下請企業の経営の健全化にも大きな影響をもたらすものであることから、下請企業の企業体質の改善について、元請企業も相応の役割を分担することが求められる。

このような観点から、元請企業はその請け負った建設工事におけるすべての下請企業に対して、適正な契約の締結、適正な施工体制の確立、雇用・労働条件の改善、福祉の充実等について指導・助言その他の援助を行うことが期待される。

とりわけ社会保険については、関係者を挙げて未加入問題への対策を進め、社会保険加入を徹底することにより、技能労働者の雇用環境の改善や不良不適格業者の排除に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がある。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）においても、元方事業主は関係請負人に対して雇用保険その他建設労働者の福利厚生に関する事項等の適正な管理に関して助言、指導その他の援助を行うように努めることとされている（第8条第2項）。

本ガイドラインによる下請指導の対象となる下請企業は、元請企業と直接の契約関係にある者に限られず、元請企業が請け負った建設工事に従事するすべての下請企業であるが、元請企業がそのすべてに対して自ら直接指導を行うことが求められるものではなく、直接の契約関係にある下請企業に指示し、又は協力させ、元請企業はこれを統括するという方法も可能である。もっとも、直接の契約関係にある下請企業に実施させたところ指導を怠った場合や、直接の契約関係にある下請企業がその規模等にかんがみて明らかに実施困難であると認められる場合には、元請企業が直接指導を行うことが必要である。

元請企業においては、支店や営業所を含めて、その役職員に対する本ガイドラインの周知徹底に努めるものとする。

(2) 協力会社組織を通じた指導等

元請企業による下請指導は、特定の建設工事の期間中、すなわち、元請・下請関係が継続している間実施する必要があるが、元請企業の協力会や災害防止協会等の協力会社組織に所属する建設企業（以下「協力会社」という。）に対しては、長期的な観点から指導を行うことが望まれる。また、保険未加入対策を効果的なものとするためには、元請企業において保険未加入の協力会社とは契約しないことや、保険未加入の建設労働者の

現場入場を認めないことを具体的に予定しつつ、協力会社の指導に取り組んでいくことが求められる。

このため、元請企業としては、様々な機会をとらえて協力会社の社会保険に対する意識を高めることが重要であり、具体的には次の取組を行うべきである。

ア 協力会社の社会保険加入状況について定期的に把握を行うこと。

イ 協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発や加入勧奨を行うこと。

ウ 適正に加入していない協力会社が判明した場合には、早期に加入手続を進めるよう指導すること。労働者であるにもかかわらず社会保険の適用除外者である個人事業主として作業員名簿に記載するケースや、個々の工事で4人以下の適用除外者を記載した作業員名簿を提出する個人事業主が実際には5人以上の常用労働者を雇用すると判明するケースなど、不自然な取扱いが見られる協力会社についても、事実確認をした上で適正に加入していないと判明した場合には、同様に指導を行うこと。

エ 社会保険の未加入企業が二次や三次等の下請企業に多くみられる現状にかんがみ、協力会社から再下請企業に対してもこれらの取組を行うよう指導すること。

加えて、平成29年度以降を見据え、すべての下請企業を適切な保険に加入したものに限定した工事を試行的に実施し、その取組を拡大することが望ましい。作業員についても、工事の規模等に鑑みて可能である場合には、すべての作業員を適切な保険に加入したものに限定した工事を試行的に実施することが望ましい。

(3) 下請企業選定時の確認・指導等

元請企業は、下請企業の選定に当たっては、法令上の義務があるにもかかわらず適切に社会保険に加入しない建設企業は社会保険に関する法令を遵守しない不良不適格業者であるということ（公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針参照）を踏まえる必要がある。

このため、下請契約に先立って、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、適用除外でないにもかかわらず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を行うこと。この確認に当たっては、必要に応じ、選定の候補となる建設企業に保険料の領収済通知書等関係資料のコピーを提示させるなど、真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること。なお、雇用保険については、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）において適用状況を確認することができる。

については、下請企業には、適切な保険に加入している建設企業を選定すべきであり、遅くとも平成29年度以降においては、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の全部又は一部について、適用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業は、下請企業として選定しないとの取扱いとすべきである。

(4) 再下請負通知書を活用した確認・指導等

施工体制台帳の作成及び備付け又は写しの提出が義務付けられる建設工事において、

再下請負がなされる場合には、発注者から直接建設工事を請け負った元請負人に対して下請負人から再下請負通知書が提出される。規則第14条の4の規定により、再下請負通知書の記載事項に健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況に関する事項が追加されたことから、発注者から直接建設工事を請け負った元請負人においては、再下請負通知書を活用して下請負人の社会保険の加入状況を確認することが可能である。(別紙1)

このため、建設業者たる元請企業は、再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認すること。この確認の結果、適用除外でないにもかかわらず未加入である下請企業があり、(3)の指導が行われていない場合には、(3)と同様の指導を行うこと。

施工体制台帳については、別紙2の作成例を参考とし、適正な施工体制を確保すること。

(5) 作業員名簿を活用した確認・指導

施工体制台帳及び再下請負通知書に関する規則の規定の改正に合わせて、各団体等が作成している作業員名簿の様式においても、各作業員の加入している健康保険、年金保険及び雇用保険の名称及び被保険者番号等の記載欄が追加されている。(別紙3)

この作業員名簿を活用することで、建設工事の施工現場で就労する建設労働者について、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況(以下「保険加入状況」という。)を把握することが可能である。これを受け、元請企業は、新規入場者の受け入れに際して、各作業員(建設業に従事する者に限る。以下同じ。)について作業員名簿の社会保険欄を確認すること。確認の結果、

- ・全部又は一部の保険について空欄となっている作業員
- ・法人に所属する作業員で、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載されている者
- ・個人事業所で5人以上の作業員が記載された作業員名簿において、健康保険欄に「国民健康保険」と記載され、又は(及び)年金保険欄に「国民年金」と記載されている作業員

がある場合には、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。なお、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する作業員であっても、臨時に使用され1か月以内で日々雇用される者等は、健康保険や厚生年金保険の適用除外となる。

元請企業が、各作業員の保険加入状況が記録された情報システムを利用するなど、作業員名簿の確認以外の方法により各作業員の保険加入状況を把握できる場合には、当該方法による確認も可能である。

各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、必要に応じ、下請企業に社会保険の標準報酬決定通知書等関係資料のコピー(保険加入状況の確認に必要な事項以外を黒塗りしたものでも構わない)を提示させるなど、記載事項の真正性の確保に向けた措置を講

ずるよう努めること。情報システムを利用して各作業員の保険加入状況を確認する場合にあっては、必要な資料を電子データで添付する方法により提示させることも可能である。

なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」（平成24年国土交通省告示第363号）に留意し、適切に取り扱うことが必要である。

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いとすべきである。

（6）施工体制台帳の作成を要しない工事における取扱い

下請契約の総額が建設業法施行令（昭和31年政令第273号）で定める金額を下回るにより施工体制台帳の作成等が義務付けられていない民間工事の場合であっても、建設工事の適正な施工を確保する観点から、元請企業は規則第14条の2から第14条の7までの規定に準拠した施工体制台帳の作成等が勧奨されているところである（「施工体制台帳の作成等について」（平成7年6月20日建設省経建発第147号）参照）。

建設工事の施工に係る下請企業の社会保険の加入状況及び各作業員の保険加入状況についても、元請企業は適宜の方法によって把握し、未加入である場合には指導を行うべきである。

（7）建設工事の施工現場等における周知啓発

下請企業や建設労働者に対し、社会保険の加入に関する周知啓発を図るため、次の取組を継続して行うべきである。

ア 建設工事の施工現場において社会保険の加入に関するポスターの掲示、パンフレット等の資料及び情報の提供、講習会の開催等の周知啓発を行うこと。

イ （2）に記載したとおり、協力会社組織を通じた社会保険の周知啓発や加入勧奨を行うこと。

（8）法定福利費の適正な確保

社会保険の保険料は、建設業者が義務的に負担しなければならない法定福利費であり、建設業法（昭和24年法律第100号）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。

このため、元請負人及び下請負人は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る。

加えて、建設業法第20条第1項において、建設業者は建設工事の請負契約を締結するに際し、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

いこととされている。このため、元請負人は、専門工事業団体等が作成した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下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請負契約を締結しなければならない。

具体的には、元請負人は、社会保険の保険料が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、上記「通常必要と認められる原価」に含まれるものであることを踏まえ、下請負人が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、元請負人に提示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあっては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。加えて、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、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他の費用（材料費、労務費、その他経費など）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し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

第3 下請企業の役割と責任

(1) 総論

社会保険に関する法令に基づいて従業員の社会保険への加入義務を負っているのは雇用主である。そのため、社会保険加入を徹底するためには、建設労働者を雇用する者、特に下請企業自らがその責任を果たすことが必要不可欠である。

(2) 雇用する労働者の適切な社会保険への加入

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（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。

労働者であるかどうかは、

- ・仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
- ・業務遂行上の指揮監督の有無
- ・勤務時間の拘束性の有無
- ・本人の代替性の有無

・報酬の労務対償性

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べきものであるが、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。

その際には、期間の定めのない労働契約による正社員、工期に合わせた期間の定めのある労働契約による契約社員とすることもあり得るものであり、その実情に応じて建設労働者の処遇が適切に図られるようにすること。

(3) 元請企業が行う指導等への協力

元請企業が行う指導に協力すること。この協力は、元請企業が行う指導の相手方として指導に沿った対応をとることにとどまらず、元請企業の指導が建設工事の施工に携わるすべての下請企業に行き渡るよう、元請企業による指導の足りないところを指摘、補完し、もしくはこれを分担することや、再下請企業が雇用する各作業員の保険加入状況を確認し、自社の雇用者も含めてその真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること、それらの状況について元請企業に情報提供することなども含まれる。

また、元請企業が、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現場入場を認めない取扱いをする場合には、下請企業においてもこの措置に協力し、適切な保険に加入していることを確認できない作業員を現場に入場させないようにすること。

規則第14条の4の規定の改正を受けた再下請通知書については、別紙1の作成例を参考とし、適正な施工体制を確保すること。

なお、作業員名簿に記載する被保険者番号等は個人情報の保護に関する法律第2条第1項に規定する個人情報に該当することから、同法及び「国土交通省所管分野における個人情報保護に関するガイドライン」に留意し、適切に取り扱うことが必要である。特に、作業員名簿の元請企業への提出に当たっては、利用目的（保険加入状況を元請企業に確認させること）を示した上で、あらかじめ作業員の同意を得ることが必要となることに留意すること。

(4) 雇用する労働者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、建設労働者を直接雇用する下請企業が法定福利費を適切に確保する必要がある。また、建設業者は、建設業法第20条第1項において、建設工事の経費の内訳を明らかにして見積りを行うよう努めなければならないこととされている。このため、下請企業は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、標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を注文者に提出し、雇用する建設労働者が社会保険に加入するために必要な法定福利費を確保すること。

(5) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保

下請企業が請け負った建設工事を他の建設業を営むものに再下請負させた場合には、当該下請企業（以下この節では「元請負人」という。）は、第2（8）と同様に、再下請負人の法定福利費を適正に確保する必要があり、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再下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して再下請負契約を締結しなければならない。

具体的には、元請負人は、社会保険の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ことを踏まえ、再下請負人が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積るとともに提出する見積書に明示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあっては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。その際、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

再下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、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他の費用（材料費、労務費、その他経費など）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し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

第4 施行期日等

本ガイドラインは、平成24年11月1日から施行する。（平成27年4月1日、平成28年7月28日一部改訂）

このガイドラインは、今後、建設業における社会保険の加入状況や社会保険未加入対策の取組状況及び成果、本ガイドラインに基づく取組状況等を踏まえて必要があると認めるときは、速やかにガイドラインの見直しなど所要の措置を講ずるものとする。

再下請負通知書

直近上位
注文者名 _____

【報告下請負業者】

住 所 _____

元請名称	
------	--

会 社 名 _____

代表者名 _____

《自社に関する事項》

工事名称 及び 工事内容			
工 期	自 年 月 日	注文者との 契約日	年 月 日
	至 年 月 日		

建設業の 許可	施工に必要な許可業種	許 可 番 号	許 可 (更 新) 年 月 日
	工事業	大臣 特定 知事 一般	第 号
	工事業	大臣 特定 知事 一般	第 号

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 ¹	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称 ²	健康保険 ³	厚生年金保険 ⁴

監 督 員 名	安全衛生責任者名

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
 2. 請負契約に係る営業所の名称を記載。
 3. 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあつては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
 4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
 5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※2～5については、直近上位の注文者との請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請負業者との請負契約を行う場合には欄を追加。

《再下請負関係》

再下請負業者及び再下請負契約関係について次のとおり報告いたします。

会社名		代表者名	
住所 電話番号			
工事名称 及 工事内容			
工期	自 年 月 日 至 年 月 日	契約日	年 月 日

建設業の 許可	施工に必要な許可業種	許可番号	許可(更新)年月日
	工事業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日
	工事業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 ¹	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称 ²	健康保険 ³	厚生年金保険 ⁴

現場代理人名		安全衛生責任者名	
権限及び 意見申出方法		安全衛生推進者名	
主任技術者名	専任 非専任	雇用管理責任者名	
資格内容		専門技術者名	
		資格内容	
		担当工事内容	

外国人建設就労者の 従事状況(有無)	有 無	外国人技能実習生の 従事状況(有無)	有 無
-----------------------	-----	-----------------------	-----

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合(適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む)は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
2. 請負契約に係る営業所の名称を記載。
3. 事業所整理記号及び事業所番号(健康保険組合にあつては組合名)を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

施工体制台帳

[会社名] _____

[事業所名] _____

建設業の 許 可	許 可 業 種	許 可 番 号		許 可 (更 新) 年 月 日
	工 事 業	大臣 知事	特 定 一 般	第 号
	工 事 業	大臣 知事	特 定 一 般	第 号

工 事 名 称 及 工 事 内 容				
発 注 者 名 及 住 居 所				
工 期	自 年 月 日	契 約 日	年 月 日	
	至 年 月 日			

契 約 所	区 分	名 称	住 所
	元 請 契 約		
	下 請 契 約		

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 ¹	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外		
	事業所 整理記号等	区分	営業所の名称 ²	健康保険 ³	厚生年金保険 ⁴	雇用保険 ⁵	
		元請契約					
		下請契約					

発 注 者 の 監 督 員 名		権 限 及 び 意 見 申 出 方 法	
--------------------	--	------------------------	--

1. 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
2. 元請契約に係る営業所の名称及び下請契約に係る営業所の名称をそれぞれ記載。
3. 事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあっては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
4. 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
5. 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。
- ※2～5については元請契約に係る営業所で下請契約を行う場合は下請契約の欄に「同上」と記載。

《下請負人に関する事項》

会社名		代表者名	
住所			
工事名称 及び 工事内容			
工期	自 年 月 日 至 年 月 日	契約日	年 月 日

建設業の 許可	施工に必要な許可業種	許可番号	許可(更新)年月日
	工事業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日
	工事業	大臣 特定 知事 一般 第 号	年 月 日

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無 ¹	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外	加入 未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称 ²	健康保険 ³	厚生年金保険 ⁴

現場代理人名		安全衛生責任者名	
権限及び 意見申出方法		安全衛生推進者名	
主任技術者名	専任 非専任	雇用管理責任者名	
資格内容		専門技術者名	
		資格内容	
		担当工事内容	

外国人建設就労者の 従事状況(有無)	有 無	外国人技能実習生の 従事状況(有無)	有 無
-----------------------	-----	-----------------------	-----

- 1 各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合(適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む)は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。
- 2 請負契約に係る営業所の名称について記載。
- 3 事業所整理記号及び事業所番号(健康保険組合にあつては組合名)を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
- 4 事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。
- 5 労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※2～5については、請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請契約を行う場合には欄を追加。

別紙3 作業員名簿の作成例

○社会保険関係について別葉とする例

元請確認	
提出日	平成 年 月 日

提出日 平成 年 月 日

作業員名簿

事業所の名称 _____ 一次 _____ 二次 _____
 所長名 _____ 会社名 _____ 会社名 _____

番号	ふりがな 氏名	社会保険		
		健康保険 ¹	年金保険 ²	雇用保険 ³
1				
2				
3				

- 1 上段に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険）、下段に健康保険被保険者証の番号の下4けた（番号が4桁以下の場合は、当該番号）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、上段に「適用除外」と記載。
- 2 上段に年金保険の名称（厚生年金、国民年金等）を記載。各年金の受給者である場合は、上段に「受給者」と記載。
- 3 下段に被保険者番号の下4けたを記載。（日雇労働被保険者の場合には上段に「日雇保険」と記載）事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には上段に「適用除外」と記載。

○既存の様式に社会保険関係を組み込む例

元請確認	
提出日	平成 年 月 日

提出日 平成 年 月 日

作業員名簿

事業所の名称 _____ 一次 _____ 二次 _____
 所長名 _____ 会社名 _____ 会社名 _____

番号	ふりがな 氏名	職種	最近の健康診断日	特殊健康診断日	健康保険 ¹	教育・ 雇入・職長 特別教育	実施年月日
			血圧 血液型	種類	年金保険 ² 雇用保険 ³		場年月日 教育実施日)
1		班長コード		年 月 日			年 月 日
							年 月 日
2		班長コード		年 月 日			年 月 日
							年 月 日
3		班長コード		年 月 日			年 月 日
							年 月 日

- 1 左欄に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険）、右欄に健康保険被保険者証の番号の下4けた（番号が4桁以下の場合は、当該番号）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、左欄に「適用除外」と記載。
- 2 左欄に年金保険の名称（厚生年金、国民年金等）を記載。各年金の受給者である場合は、左欄に「受給者」と記載。
- 3 右欄に被保険者番号の下4けたを記載。（日雇労働被保険者の場合には左欄に「日雇保険」と記載）事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には左欄に「適用除外」と記載。

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの概要

○「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(平成28年7月28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
- ・ 再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認し、未加入の企業があれば指導する
- ・ 遅くとも平成29年度以降においては、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とすべき

○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
- ・ 遅くとも平成29年度以降においては、適切な保険への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との取扱いとすべき

○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向的に削減したり、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

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

○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

よくある質問【「下請指導ガイドライン」編】

Q. 対象となる社会保険とは？

- A. 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す。他に加入が義務づけられている保険制度として労災保険がありますが、建設業の場合、原則として元請が一括して加入することになります。

Q. 測量・設計業や警備業なども対象になるのか？

- A. 建設業において取り組んでいる社会保険未加入対策は、建設業法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ため、警備業等については「下請指導ガイドライン」の対象外です。ただし、当然ながら警備業等他の業種についても、法令に基づき適切な保険に加入することは必要です。

Q. 現場にいる事務員なども対象になるのか？

- A. 「下請指導ガイドライン」で対象としているのは現場の建設労働者であり、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ありません。

Q. 未加入の下請企業や建設作業員はすべて現場から排除されるのか？

- A. 「下請指導ガイドライン」では、「適用除外でないにもかかわらず未加入」である下請企業については選定しないこと、「適切な保険に加入していることを確認できない」作業員については現場入場を認めないこととされています。
法令上、社会保険への加入が義務づけられている企業や作業員についてはこの対象になりますが、適用対象外となるような企業、作業員についてはこの対象となりません。

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**との取扱いとすべきである」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
 - ※上記「特段の理由」により現場入場が認められる場合は、「下請指導ガイドライン」上の扱いに限ったものであり、当然ながら法令上の加入義務が無くなるものではない

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と、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

雇用と請負の明確化について

労働者である社員と請負関係になる者を明確に区分すること

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン

下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続きを適切に行うこと。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き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と、作業員が適切な保険に加入しているか確認する

事 務 連 絡

平成 2 8 年 1 2 月 5 日

各建設業団体の長 殿

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への加入の徹底に係る注意点について

建設業においては、少子高齢化に伴う将来の担い手を確保するために技能労働者の処遇を向上する必要があるとともに、法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築が必要であることから、平成 2 9 年度を目標年次として、平成 2 4 年より業界関係者が一体となって社会保険等未加入対策に取り組んでいるところです。目標年次の到来を控え、社会保険加入の徹底を図るにあたっての注意点等について、下記のとおり整理しますので、会員企業へ周知いただきますようお願いいたします。

記

1. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における作業員の現場入場について

ガイドラインでは「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いとすべきである」とされています。

「適切な保険」については、雇用する企業の法人と個人事業主の別や規模等により加入すべき保険は異なり、全ての者が同じ保険に加入しなければならないわけではありません。ガイドラインにおいてどのような場合に現場入場を認めないとの取扱いになるのか、添付の資料に整理したのでご参照ください。

【別添資料参照】

- ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における現場入場の取扱いについて一問一答
- ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における「適切な保険」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」の取扱いについて

2. 健康保険被保険者適用除外の承認を受けて国民健康保険組合に加入している者について

年金事務所に必要な手続きを行い、適法に国民健康保険組合の被保険者となっている場合、改めて協会けんぽの被保険者となる必要はありません。平成 2 4 年の事務連絡を添付しますので、改めてご参照ください。

【別添資料参照】

- ・建設業に係る協会けんぽへの加入と国民健康保険組合への加入について(平成 2 4 年 7 月 3 0 日)

3. 「一人親方」の取扱いについて

事業主としての一人親方は、個人で国民年金や国民健康保険に加入することになりますが、形式が請負であっても実態が労働者である場合は、労働者として会社が保険に加入させることが必要になります。一人親方の保険加入に関するパンフレットを添付しますので、ご参照ください。

【別添資料参照】

- ・ 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）

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における
現場入場の取扱いについて

～ 一問一答 ～

「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」という。）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が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いとすべきである。」としています。

この点について、よくあるお問い合わせとそれに対する国土交通省の考えを以下でお示します。

Q 1 どの保険に加入していればガイドラインにおける「適切な保険」に加入していることになるのか。

A 1 ガイドラインでは、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険について、関係法令において事業主に従業員を加入させる義務のあるすべての保険に加入していることを「適切な保険」に加入している状態と解します。

各保険への加入義務は事業所の形態等によって変わってきますので、別添「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における「適切な保険」についてをご覧ください。例えば、従業員が 4 人以下の小規模な個人事業所等については、法令上、健康保険や厚生年金保険への加入義務はなく、従ってガイドライン上は、その従業員が協会けんぽや厚生年金保険に加入しなければならないわけではありません。

健康保険及び厚生年金保険に加入義務のない事業所の従業員は、個人で国民健康保険及び国民年金に加入することとなります。

Q 2 小規模な個人事業所だが、どの保険に加入していればよいのか。

A 2 雇用している従業員が 4 人以下の個人事業所については、健康保険や厚生年金保険への加入義務はありませんが、雇用保険は雇用する労働者が 1 人でもいれば加入義務があるため、事業主は従業員を雇用保険に加入させる必要があります。雇用する常用労働者が 5 人以上の個人事業所については、雇用保険のほか、健康保険や厚生年金保険への加入義務があるため、従業員がこれらの保険に加入していることがガイドライン上必要となります。

Q 3 従前から従業員が建設国保に加入しており、法人化にあたって年金事務所で健康保険適用除外の手続きをしたが、建設国保に加入していることをもって現場入場を断られるか。

A 3 法人が従業員を加入させる義務のある医療保険は、協会けんぽや組合管掌健康保険ですが、過去に従業員 4 人以下の小規模個人事業所であった際に建設国保等の国民健康保険組合に加入しており、法人化（※）にあたって、年金事務所へ必要な手続き（健康保険被保険者適用除外申請による承認）を行っている場合は、その従業員はガイドライン上

の「適切な保険」に加入していると解します。

※個人事業所で雇用する常用労働者が5人以上になった場合や、その後新たに従業員を採用した場合についても同様です。

Q 4 元請企業は法令上協会けんぽや厚生年金保険へ加入義務がない事業所の作業員を現場に入場させてよいか。

A 4 ガイドラインは事業主に加入させる義務がある健康保険、厚生年金保険、雇用保険を対象としていますので、国民健康保険や国民年金への加入対象となる作業員については現場入場が認められます。ただし、その場合は、法令上、個人で国民健康保険や国民年金に加入する必要があるので、適切に加入するよう指導することが望ましいです。

Q 5 ガイドラインで現場入場が認められる「特段の理由」とは何か。

A 5 法令上加入の義務があるにもかかわらず未加入の作業員の現場入場については、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べきとしています。

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

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

Q 6 60歳以上の作業員は雇用保険や健康保険に加入する必要があるか。

A 6 雇用保険については、事業所に雇用されている労働者であれば加入させなければなりません。(雇用保険法の改正により、平成29年1月1日以降は65歳を超えて新たに雇用された者も加入義務があります。)

健康保険については、協会けんぽに加入する場合の手続き(又は建設国保に加入している場合の健康保険の適用除外の手続き)は、一般的に年金事務所で厚生年金保険の加入手続きと併せて行うものなので、A5の①の場合、厚生年金保険へ未加入であれば健康保険(協会けんぽ)にも未加入であると考えられます。法令上は厚生年金及び健康保険への加入義務がありますが、ガイドライン上の扱いとしては未加入でも現場入場が認められることとなります。

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における「適切な保険」についての国土交通省

所属する事業所		就労形態	労働保険		社会保険		「下請指導ガイドライン」における「適切な保険」の範囲
事業所の形態	常用労働者の数		雇用保険	年金保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険	
法人	1人～	常用労働者	雇用保険※3	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> 協会けんぽ 健康保険組合 適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1 	厚生年金	3保険
	—	役員等	—	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> 協会けんぽ 健康保険組合 適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1 	厚生年金	健康保険及び厚生年金保険
	5人～	常用労働者	雇用保険※3	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> 協会けんぽ 健康保険組合 適用除外承認を受けた国民健康保険組合(建設国保等)※1 	厚生年金	3保険
個人事業主	1人～4人	常用労働者	雇用保険※3	国民年金	<ul style="list-style-type: none"> 国民健康保険 国民健康保険組合(建設国保等) 	国民年金	雇用保険 (医療保険と年金保険については個人で加入)
	—	事業主、一人親方	—	国民年金	<ul style="list-style-type: none"> 国民健康保険 国民健康保険組合(建設国保等) 	国民年金	医療保険と年金保険については個人で加入 (但し、一人親方は請負としての働き方をしている場合に限る)※2



※1 年金事務所健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険組合に加入する。
 ※3 週所定労働時間が20時間以上等の要件に該当する場合は常用であるか否かを問わない。

※2 詳しくは、一人親方「社会保険加入にあたっての判断事例集」参照。

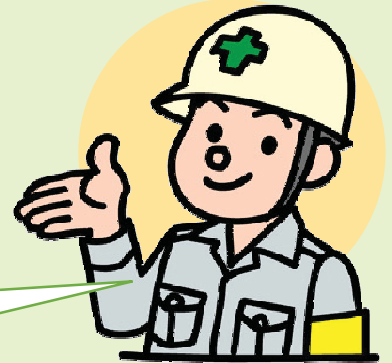
: 事業主に従業員を加入させざる義務があるもの
 : 個人で加入

みんなで進める「一人親方」の社会保険加入

自分自身で、会社を通じて、「一人親方」も、社会保険への加入が求められます。

病気やけが、退職、老後の生活などに対応するため、全国民が加入する権利と義務をもつ社会保険制度が設けられています。建設業に従事する「一人親方」も、その働き方に応じた加入が法令で義務づけられています。

事業者としての働き方か、労働者としての働き方か、「一人親方」としての状況を見極めて社会保険加入を進めてください。



どちらの働き方ですか？

1 請負としての働き方に近い「一人親方」

- たとえば、仕事を依頼されている会社から・・・
- ・仕事が早く終わった後、予定外の仕事を頼まれたとしても断る自由がある
- ・毎日の仕事量や進め方などは一任されており、自分の裁量で判断できる
- ・工事の出来高見合いで報酬が支払われる

事業主として、個人で社会保険に加入すればよい可能性が高いです。

2 労働者としての働き方に近い「一人親方」

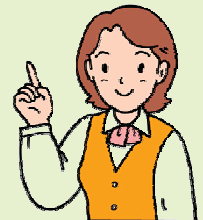
- たとえば仕事を依頼されている会社から・・・
- ・仕事が早く終わった後、予定外の仕事を頼まれたとしても断る自由がない
- ・毎日、細かな指示、具体的な指示を受けて働く
- ・一日当たりの単価など働いた時間により報酬が支払われる

(一人親方) 仕事を依頼されている会社の社会保険に加入すべき場合があります！
(企業) 自社の従業員として、社会保険に加入させなければならない場合があります。

社会保険等に参加することのメリットは!?

- 医療保障** ▶ 怪我や病気になったとき、安い費用で医療を受けられます。
- 老齢年金** ▶ 高齢になり働けなくなっても生涯一定の収入が得られます。
- 障害年金・遺族年金** ▶ 万一障害を負ったりご本人が亡くなったりしても、ご本人や遺族の方は一定の収入が得られます。

※事業主としての働き方をされている「一人親方」が、業務災害または通勤災害を被った場合、労災保険に「特別加入」していることで、所定の保険給付が行われます。



◆国土交通省ホームページ「建設業の社会保険未加入対策について」には、社会保険未加入対策に関する資料を掲載しています。

http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000080.html

◆下請指導の詳細は「社会保険に関する下請指導ガイドライン」をご参照ください。

<http://www.mlit.go.jp/common/001084932.pdf>

「一人親方」の働き方を判断するために

「一人親方」として認められたケース

【CASE1】 工務店の工事に従事する大工

- 自分の判断で工事に関する具体的な工法や作業手順を選択できた。
- 事前に連絡すれば、仕事を休んだり、所定の時刻より後に作業を開始したり、所定の時刻前に作業を切り上げたりすることも自由であった。
- 他の工務店等の仕事をすることを禁じられていなかった。
- 報酬の取決めは、完全な出来高払の方式が中心とされていた。
- 一般的に必要な大工道具一式を自ら所有し現場に持ち込んで使用していた。

【CASE2】 アンカー職人である一人親方

- 会社からの仕事を受けるか否かの自由、一定の期間や日時の仕事を断る自由、仕事の依頼や業務に従事すべき旨の指示に対する諾否の自由があった。
- 作業の段取り、手順等は各職人がその知識・技術に基づいて決めていた。
- 報酬は基本的に出来高に対するもので、多い時で1か月86万円以上となったことがあり、従業員として従事した場合に比べてはるかに高額である。
- 確定申告を行い労災保険は一人親方として特別加入していた。

【CASE3】 手間請け従業者である大工

- 具体的な仕事を承諾するかどうかは、諸条件を交渉して決定していた。
- 会社から立面図と平面図が渡されるが、具体的な作業方法は特段指示されない。
- 勤務時間の定めは全くなく、出勤簿もなかった。
- 他の大工に手伝ってもらうことができ、その報酬は本人が支払っていた。
- 報酬は坪単価方式によって決定され、毎月工事の進行状況に応じ支払われた。

「一人親方」ではなく労働者として認められたケース

【CASE1】 水道の修理業務(下請専属契約)

- 入社以後、給排水配管等の修理工事に専属的に従事していた。
- 会社は1か月前に勤務表を作成・提示し、勤務時間を指示していた。
- 勤務開始時間に会社は無線で連絡、指示に従い仕事先に直行し、仕事が終了すると無線で報告、会社から次の指示を受けていた。
- 作業に使用する道具類・車両は会社の所有物であり、貸与を受けていた。
- 作業材料は会社が契約している材料店で仕入れ、材料費は会社が支払っていた。

【CASE2】 大工業務(労務提供の契約)の場合

- 就業期間中に他社の仕事をしたことはない。
- 大工職人としての仕事のほか、ブロック工事など他の仕事にも従事を求められた。
- 勤務時間の指定はないが、朝7:30に事務所で仕事の指示を受け、事実上17:30まで拘束され、それ以降の作業には残業手当が支給された。
- 現場監督からの報告・指示によって、会社から指揮監督を受けていた。
- 大工道具は本人の所有物だが、必要な資材等の調達は会社の負担であった。

【CASE3】 左官工の場合

- 勤めている会社の方針で一人親方になった。
- 厚生年金や健康保険がなくなっただけで社員時代と仕事は同じ。
- 契約は雇い入れ通知書で行われた。
- 数人で行う仕事のメンバーは会社が決める。

●「一人親方」として働かれている皆さまへ

一人親方は請負で現場に入っているから、社会保険に入る必要はない、若しくは、国民健康保険、国民年金に入ればよいと思われるかもしれませんが、しかし、実際には仕事の指示や指揮監督を上位の発注者から受けていることで「労働者」と判断されるケースもあります。

詳しくは、みんなで進める一人親方の保険加入【一人親方向け】をご覧ください。

<http://www.mlit.go.jp/common/001002165.pdf>

●「一人親方」と契約した建設企業の皆さまへ

一人親方に関するこれまでの事例や行政機関の基準を参考に、自社の工事で使用する一人親方に対して、適切な社会保険への加入指導をお願いいたします。

詳しくは、みんなで進める一人親方の保険加入【建設企業向け】をご覧ください。

<http://www.mlit.go.jp/common/001002164.pdf>

3. 法定福利費

法定福利費とは：法令に基づき企業が義務的に負担しなければならない社会保険料

※健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料(労災保険は元請一括加入)

⇒ 労働者を直接雇用する専門工事業者は、労働者を適切な保険に加入させるために必要な法定福利費を確保する必要

法定福利費を内訳明示した見積書

下請企業が元請企業(直近上位の注文者)に対して提出する見積書について、法定福利費を内訳として明示したもの

「法定福利費を内訳明示した見積書」作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法〕

$$= \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

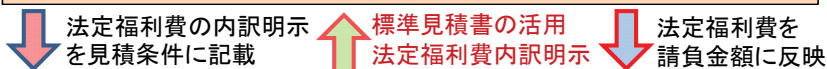
〔その他の法定福利費算出方法〕

$$= \text{工事費} \times \text{工事費あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

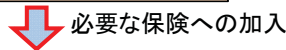
$$= \text{工事数量} \times \text{数量あたりの平均的な法定福利費の割合}$$

(見積書の活用イメージ)

元請企業



下請企業



技能労働者

標準見積書： 社会保険等への加入原資となる法定福利費を適切に確保するため、各専門工事業者団体が作成(国土交通省HPにも掲載) 下請企業から元請企業への提出を平成25年9月末から一斉に開始(第3回社会保険未加入対策推進協議会(H25.9.26)において申し合わせ)

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××
○○株式会社

見積金額 (消費税込)

(内訳)

項目	数量	歩掛	単価	金額
〇〇〇工事				A
材料費				B
労務費				C
経費(法定福利費を除く)				D=A+B+C
小計				
法定福利費				
法定福利費事業主負担額				
雇用保険料	B	1.050% p	E= B × p	
健康保険料(※1)	B	4.985% q	F= B × q	
介護保険料(※2)	B	0.450% r	G= B × r	
厚生年金保険料(児童手当拠出金含む)	B	8.887% s	H= B × s	
合計	B	15.372% t	I= B × t	I
小計				J=D+I
消費税等				K=J × 5%
合計				L=J+K

※1 協会けんぽ東京支部 加入の場合

※2 介護保険加入割合を52.4%(協会けんぽ H24事業年報より)と仮定

よくある質問【「法定福利費を内訳明示した見積書」編】

Q. 「内訳明示」する法定福利費の範囲は？

A. 原則として健康保険料(介護保険料含む)、厚生年金保険料(子ども・子育て拠出金含む)、雇用保険料のうち、現場労働者(技能労働者)の事業主(会社)負担分が対象になります。

Q. 保険料率はどのように調べるのか？

A. それぞれの保険に応じて、適用する保険料率を調べて下さい。

- 健康保険料 → 協会けんぽのウェブサイト等(個別に健康保険に加入している場合は、組合に問い合わせ)
- 厚生年金保険料 → 日本年金機構のウェブサイト
- 雇用保険料 → 厚生労働省のウェブサイト

Q. 介護保険料はどのように計算するのか？

A. 介護保険の対象者は、基本的に40歳から64歳までの方になります。実際の現場労働者に占める40歳以上の割合を把握するのは困難な場合、協会けんぽウェブサイト掲載の割合(被保険者全体に占める40～64歳の者の割合)を用いる方法が考えられます。

Q. 法定福利費も消費税の対象となるのか？

A. 法定福利費分も消費税の対象となります。

Q. 下請企業に工事を発注する場合は、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成するのか？

A. 下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成して下さい。ただし、見積書を作成する段階では下請企業に工事を発注するか決まっていない場合が多く、自社ですべて施工した場合にかかる法定福利費を計算し、外注した分は下請に支払うこととなります。

Q. 健康保険、厚生年金保険が適用されない労働者の法定福利費の扱いは？

A. 常用労働者が5人未満の個人事業所は、健康保険や厚生年金保険の適用対象外となり、法定福利費は発生しないため、内訳明示する法定福利費から除外する必要があります。ただし、見積段階で適用対象外となる作業員を把握することが難しい場合は、全ての作業員の加入を前提とした法定福利費を明示して下さい。

Q. 見積書の作成方法を知りたい場合には何をみればいいのか？

A. 各専門工事業団体では、業種毎に法定福利費を内訳明示するための「標準見積書」を作成していますので、これを活用し、法定福利費を内訳明示した見積書を作成して下さい。また、国土交通省では各下請企業が自ら負担しなければならない法定福利費を見積もる方法を解説した「法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順」を作成し、ホームページに公表しています。

法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順

1. 法定福利費を内訳明示した見積書とは

建設産業では、公平で健全な競争環境を構築するとともに、就労環境の改善による建設業の持続的発展に必要な人材の確保を図るため、関係者を挙げて社会保険等未加入対策に取り組んでいます。

社会保険等未加入対策を進めていく中では法定福利費の確保が重要ですが、これまでの取引慣行では、トン単価や平米単価による見積りが一般的で、法定福利費がどのように取り扱われているのかが分かりにくい状況でした。

法定福利費を内訳明示した見積書（標準見積書）とは、下請企業が元請企業（直近上位の注文者）に対して提出している見積書を従来の総額によるものではなく、その中に含まれる法定福利費を内訳として明示したもので、これを活用することにより、社会保険等の加入に必要な金額をしっかりと確保できるようにしていこうとするためのものです。

2. 内訳明示する法定福利費の算出方法

(1) 内訳明示する法定福利費の範囲

法定福利費（社会保険料）といった場合、健康保険料（介護保険料含む）、厚生年金保険料（児童手当拠出金含む）、雇用保険料、労災保険料がありますが、見積書で内訳明示する法定福利費は、原則として健康保険料（介護保険料含む）、厚生年金保険料（児童手当拠出金含む）、雇用保険料のうち、現場労働者（技能労働者）の事業主（会社）負担分です。

標準見積書にて内訳明示の対象となる保険料等について

	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	労災保険
	健康保険料	介護保険料	厚生年金保険料	児童手当拠出金 [※]	雇用保険料	労災保険料 [※]
事業主負担分	○	○	○	○	○	×
本人負担分	×	×	×	—	×	—

※ 事業主が全額負担（本人負担なし）

- 内訳明示する法定福利費の範囲は、事業主負担分を基本としていますが、各社が個別に表中の『×』の部分の内訳明示しても構いません。その場合、法定福利費として内訳明示している範囲を明記する必要があります。（例えば、「法定福利費は、××保険料の本人負担分も含んでおります。」など）

(2) 法定福利費の基本的な算出方法

$$\text{法定福利費} = \text{労務費総額} \times \text{法定保険料率}$$

法定福利費は、通常、年間の賃金総額に各保険の保険料率を乗じて計算します。しかし、各工事の見積りでは、労働者の年間賃金を把握することは不可能です。そのため、見積額に計上した『労務費』を賃金とみなして、それに各保険の保険料率を乗じて算出する方法が一般的です。

(3) その他の算出方法

$$\begin{aligned} \text{法定福利費} &= \text{工事費} \times \text{工事費当たりの平均的な法定福利費の割合} \\ \text{法定福利費} &= \text{工事数量} \times \text{数量当たりの平均的な法定福利費} \end{aligned}$$

法定福利費の算出方法としては、自社の施工実績に基づくデータ等を用いて工事費に含まれる平均的な法定福利費の割合や工事の数量当たりの平均的な法定福利費をあらかじめ算出した上で、個別工事ごとの法定福利費を簡便に算出することも考えられます。

この方法は、その性質上、ある程度定型化した、工事費の増減又は数量の増減が労務費と比例している工事について使用することが適当です。

(4) 適用する保険料率の考え方

保険料率の種類	保険料率の入手先	備考
健康保険料率 (介護保険料率)	・協会けんぽのウェブサイト 等 (個別に健康保険組合に加入している場合は、別途組合に問合せ)	(協会けんぽに加入の場合) 都道府県単位の保険料率 加入率(40～64歳の被保険者割合)を加味する
厚生年金保険料率 (児童手当拠出金)	・日本年金機構のウェブサイト 等 (厚生年金基金に加入している場合は、別途基金に問合せ)	—
雇用保険料率	・厚生労働省のウェブサイト 等	「建設の事業」の料率を用いる

○健康保険の保険料率

健康保険及び介護保険の保険料率は、各社で加入している協会けんぽ(全国健康保険協会)や健康保険組合の保険料率を用います。(協会けんぽの健康保険の保険料率は、都道府県単位で定められています。)

また、協会けんぽの介護保険の保険料率は、全国一律となっていますが、**介護保険の対象者は、基本的に40歳から64歳までの方のみ**ですので、保険料率算定に当たっては、これを考慮する必要があります。しかし、介護保険の対象となる40歳以上の現場労働者の割合を工事ごとに把握することは困難です。

そのため、協会けんぽでの対象者・対象外の者の状況（被保険者全体に占める40～64歳の割合）を勘案して設定する方法等が考えられます。

（参考） 介護保険料の算定に使用する保険料率の考え方

= 協会けんぽの介護保険料率 × 1/2(事業主負担) × 加入率(40～64歳の被保険者割合*)

***協会けんぽウェブサイトの被保険者数及び被扶養者の年齢構成割合より**

○厚生年金保険（児童手当拠出金含む）の保険料率

厚生年金保険の保険料率は、日本年金機構のウェブサイト等に記載されている保険料額表を参照することにより入手できます。（厚生年金基金に加入している場合には、当該厚生年金基金から保険料率を入手する必要があります。）

また、児童手当拠出金の料率は、日本年金機構のウェブサイト等に記載されているものを用いてください。

○雇用保険の保険料率

雇用保険料率は、事業の種類ごとに事業主負担分・労働者負担分の保険料率が定められていますので、その中の『建設の事業』の保険料を参考にしてください。保険料率は、厚生労働省のウェブサイトから入手することが可能です。

（5）健康保険、厚生年金保険の適用除外者であるものの取扱い

常時使用する労働者が5人未満の個人事業所（支所）や一人親方などは、健康保険、厚生年金保険に加入する義務のない、いわゆる『適用除外』となります。そのため、各保険の**事業主負担は発生しません。**

したがって、**適用除外となっている現場作業員の法定福利費**については、**内訳明示する法定福利費から除外する必要があります。**

実際には見積段階で適用除外となる作業員の方を把握することは、実務上、難しいと思いますので、見積段階では、全ての現場作業員の方の加入を前提として健康保険・厚生年金保険に加入するための費用を内訳明示の対象としてください。その後、元請企業（直近上位の注文者）と協議を行い、最終的な金額を決定していきます。

(6) 法定福利費を内訳明示した見積書の作成例

御見積書(例)

◇◇◇株式会社 殿

住所 ××
○○株式会社

見積金額 L (消費税込)

事業主負担分の法定福利費は別に計上するので、経費から除いておく。

(内訳)

	項目	数量	歩掛	単価	金額
○○○工事	材料費				A
	労務費				B
	経費(法定福利費を除く)				C
	小計				D=A+B+C
法定福利費					
	法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額	
	雇用保険料	B	p	E・・・B×p	
	健康保険料	B	q	F・・・B×q	
	介護保険料	B	r	G・・・B×r	
	厚生年金保険料 (児童手当拠出金含む)	B	s	H・・・B×s	
	合計	B	t	I・・・B×t	I
小計					J=D+I
消費税等					K=J×8%
合計					L=J+K

事業主負担分以外の法定福利費を含める場合は、その旨明記し、工事の労務費から当該金額を控除しておく。

介護保険の加入率を加味した保険料率を設定する。

事業主負担分の法定福利費を明示する。

法定福利費も消費税の対象になる。

※ 標準見積書作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法の場合〕 = 労務費総額 × 法定保険料率

〔算出手順例〕

1. 労務費総額（B）を各個社・業界の実情に合わせた方法で算出。
2. 算出した労務費総額（B）に対して、法定で定められた保険料率を乗じて各保険の概算保険料を算出（E, F, G, H）。

※介護保険料については、事業主負担相当の保険料率（保険料率の2分の1）に「被保険者となる40歳以上64歳以下の割合（52.9%、協会けんぽH25年度の場合）」を乗じた比率とする

【協会けんぽの場合】

介護保険料率の算式 = $1.58\% \times 1/2 \times 52.9\% = \underline{0.418\% (r)}$

3. 各保険の概算保険料を合計し、内訳明示する概算保険料総額を算出
($I = E + F + G + H$ または $B \times t$)
4. 小計額（J）を算出。
5. 消費税（K）を算出。
6. 合計（L）を算出し、見積金額として計上。

3. 法定福利費を内訳明示した見積書に関するよくある質問

Q. 法定福利費を内訳明示した見積書を作成する場合、所属する専門工事業団体等の作成した見積書に沿って、法定福利費を算出しなければならないのでしょうか？

- A. 内訳明示する法定福利費の額は、本来、各建設業者が個別工事ごとに自社の施工実績等に基づいて算定するものですので、必ずしも所属する専門工事業団体等の作成した見積書に沿って、法定福利費を算出する必要はありません。各専門工事業団体が作成した標準見積書は、各団体に所属する建設業者等が法定福利費の算定を行おうとする際の参考にしていただくためのものです。

Q. 法定福利費を内訳明示した見積書を作成する場合、所属する専門工事業団体等の作成した見積書の様式を使用しなければならないのでしょうか？

- A. 法定福利費を内訳明示した見積書の活用は、必要な法定福利費を確保することを目的としていますので、法定福利費の内訳が明示されていれば、自社または注文者から指定された様式でも構いません。各専門工事業団体が作成した標準見積書は、各団体に所属する建設業者等が作成する際の参考にしていただくためのものです。

Q. 法定福利費も消費税の対象となるのでしょうか？

A. 対象となります。

Q. 法定福利費を内訳明示した見積書の作成は、法律上の義務なのでしょうか？

A. 社会保険等への加入を徹底していくためには、主に技能労働者等を雇用している下請企業が
必要な法定福利費を確保していくことが重要です。そのため、見積りに当たっては
従来の総額単価だけではなく、その中に含まれる法定福利費を内訳として明示するこ
とにより、必要な金額を確保していく必要があります。

そこで、各専門工事業団体で業種の特性等に応じて、法定福利費を内訳明示した見積書
が作成できるよう標準見積書を作成し、これを活用するなどして法定福利費が内訳明
示された見積書を提出する運動を、業界を挙げて推進しているところです。

この取組については、見積書を提出する際に法定福利費を内訳明示することを直接的
に義務づけた法律等の規定はありませんが、下請負人の見積書に法定福利費相当額が
明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、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他の費用（材料費、
労務費、その他経費など）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し、その結果「通常必要と認められる原
価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設
業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあります。

また、社会保険の加入促進に向けて重要な取組であることから、「社会保険の加入に関
する下請指導ガイドライン」においては、法定福利費の適正な確保のために、専門工事
業団体等が作成した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
書を下請企業から元請企業に提出する取組が行われているところであり、これを提出
する環境づくりが必要であることなど、元請企業及び下請企業が具体的に取り組むべ
き事項を定め、更なる普及・定着に向けた環境整備を行っております。

Q. 下請企業に工事を発注する場合は、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成するのでしょうか。

A. 下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費を含めて注文者
に対する見積書を作成してください。ただ、注文者に見積書を依頼された段階では、下
請企業に工事を発注するか決まっていないことが多くあります。また、見積書では、注
文を受けた工事についてどのような工種をいくらの材料・機器を使って（材料費）、ど

れくらいの工賃（手間・労務費）で施工するか計算しており、外注費（下請代金）そのものが項目として計上されているわけではありません。

したがって、自社が作成する見積書そのものに含まれる『工賃』を基本に法定福利費を算出すれば、下請代金に含まれる法定福利費も含まれているものと考えられます。

Q. 下請企業の加入している保険が自社の加入しているものとは違っている場合、適用する保険料率はどの保険のものにすればいいのでしょうか？

- A. 下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費を含めて注文者に対する見積書を作成する必要がありますが、自社及び下請企業が加入する保険が必ずしも同じであるとは限りません。

この際、内訳明示する法定福利費を算出するために使用する保険料率は、それぞれの保険に加入する加入者数が把握できる場合は加入者数に応じて各保険料を算出し、把握できない場合は、加入している人が多いと考えられる主な保険の保険料率を一律に適用するといったことが考えられます。要は、法定福利費を支払う側である注文者が納得のできる合理的な内容であれば問題ありません。

Q. 見積金額には元々、法定福利費が適正に含まれており、必要な保険にもきちんと加入しているのだが、それでも法定福利費を内訳明示した見積書を作成する必要があるのでしょうか。

- A. 法定福利費を内訳明示した見積書は、これを作成しなかったからといって、特に罰則等があるわけではありません。しかし、社会保険等への加入を促進するためには加入に必要な法定福利費をしっかりと確保していく必要があります。

国土交通省では、平成27年4月1日付けで改訂された「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の内容として、「元請負人は、(中略) 下請負人が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、元請負人に提示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書を提出するよう明示しなければならない」こと、あるいは「下請企業は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、標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を注文者に提出し、雇用する建設労働者が社会保険に加入するために必要な法定福利費を確保する」ことを明記する等、法定福利費を内訳明示した見積書の活用を推進しています。こうした観点から、法定福利費を内訳明示した見積書を主体的に作成していただくことが求められます。

4. 相談等

＜建設業に従事している皆様へ＞

社会保険労務士に相談しやすくなりました！

建設業では平成29年度を目処に、企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指して社会保険の加入促進に取り組んでいます。

「社会保険の加入に関する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用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業は下請企業として選定しないとの取扱いとすべきであるとともに、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いとすべきであるとしています。

社会保険って何…？ どの保険に入ればいいの…？
法定福利費って何…？ 保険料はいくらになるの…？



1 建設企業向け無料相談窓口の設置

47都道府県社会保険労務士会が窓口となり、建設企業の皆様から社会保険加入等に関する相談を受け付け、社会保険労務士が電話相談に応じます。

【ご利用方法】

- ①所在地の都道府県社会保険労務士会にご連絡下さい。(連絡先については裏面参照。)
- ②都道府県社会保険労務士会が選任した社会保険労務士から折り返しのご連絡の中で、ご相談に対応いたします。(※原則、コールバックで対応。訪問対応に係る費用については、個別にご相談下さい。)

安全大会で社会保険を取り上げたいけどどうしたら…？



2 安全大会等における講演、個別相談会の実施

建設事業者等で開催している安全大会、安全衛生大会、総会等において、都道府県社会保険労務士会が選任する社会保険労務士が、社会保険加入等に関する講演及び個別相談会に対応します。

【ご利用方法】

- ①所在地の都道府県社会保険労務士会にご連絡下さい。(連絡先については裏面参照。)
- ②依頼内容に応じ、都道府県社会保険労務士会にて社会保険労務士を選任・派遣します。
- ③社会保険労務士が、1)社会保険未加入対策等に関する講演、2)大会等プログラム中又は終了後等に社会保険の加入等に関する個別相談会の実施、に対応します。(※費用については個別にご相談下さい。)

ぜひご利用ください！

都道府県社会保険労務士会

平成28年11月末現在

	都道府県会	所在地	電話番号	FAX番号
1	北海道社会保険労務士会	〒064-0804 札幌市中央区南4条西11丁目 サニー南四条ビル2F	011-520-1951	011-520-1952
2	青森県社会保険労務士会	〒030-0802 青森市本町5-5-6	017-773-5179	017-775-1428
3	岩手県社会保険労務士会	〒020-0821 盛岡市山王町1-1	019-651-2373	019-651-7841
4	宮城県社会保険労務士会	〒980-0014 仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F	022-223-0573	022-223-0674
5	秋田県社会保険労務士会	〒010-0921 秋田市大町3-2-44 大町ビル3F	018-863-1777	018-863-1839
6	山形県社会保険労務士会	〒990-0025 山形市あこや町2-3-1 錦産業会館2F	023-631-2959	023-631-2981
7	福島県社会保険労務士会	〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 第2信夫プラザ2F	024-535-4430	024-534-5432
8	茨城県社会保険労務士会	〒311-4152 水戸市河和田1-2470-2	029-350-4864	029-350-3222
9	栃木県社会保険労務士会	〒320-0851 宇都宮市鶴田町3492-46	028-647-2028	028-647-2007
10	群馬県社会保険労務士会	〒371-0846 前橋市元総社町528-9	027-253-5621	027-253-5679
11	埼玉県社会保険労務士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	048-826-4864	048-826-4866
12	千葉県社会保険労務士会	〒260-0015 千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハイネスビル7F	043-223-6002	043-223-6005
13	東京都社会保険労務士会	〒101-0062 千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア4F	03-5289-0751	03-5289-8820
14	神奈川県社会保険労務士会	〒231-0016 横浜市中区真砂町4-43 木下商事ビル4F	045-640-0245	045-662-9220
15	新潟県社会保険労務士会	〒950-0087 新潟市中央区東大通2-3-26 プレイス新潟1F	025-250-7759	025-250-7769
16	富山県社会保険労務士会	〒930-0018 富山市千歳町1-6-18 河口ビル2F	076-441-0432	076-441-0255
17	石川県社会保険労務士会	〒921-8002 金沢市玉鉾2-502 エーブル金沢ビル2F	076-291-5411	076-291-5415
18	福井県社会保険労務士会	〒910-0005 福井市大手3-7-1 織協ビル3F	0776-21-8157	0776-21-8103
19	山梨県社会保険労務士会	〒400-0805 甲府市酒折1-1-11 日星ビル2F	055-244-6064	055-244-6065
20	長野県社会保険労務士会	〒380-0936 長野市大字中御所字岡田131-14 JANAがの会館3F	026-223-0811	026-267-6225
21	岐阜県社会保険労務士会	〒500-8382 岐阜市藪田東2-11-11	058-272-2470	058-272-2910
22	静岡県社会保険労務士会	〒420-0833 静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100	054-247-4795
23	愛知県社会保険労務士会	〒456-0032 名古屋市中区三本松町3-1	052-889-2800	052-889-2803
24	三重県社会保険労務士会	〒514-0002 津市島崎町255	059-228-4994	059-224-0327
25	滋賀県社会保険労務士会	〒520-0806 大津市打出浜2-1 「コラボしが21」6F	077-526-3760	077-526-1800
26	京都府社会保険労務士会	〒602-0939 京都市上京区今出川通新町西入弁財天町332	075-417-1881	075-417-1880
27	大阪府社会保険労務士会	〒530-0043 大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188	06-4800-8177
28	兵庫県社会保険労務士会	〒650-0011 神戸市中央区下山手通7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864	078-360-1588
29	奈良県社会保険労務士会	〒630-8325 奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070	0742-23-6071
30	和歌山県社会保険労務士会	〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター1F	073-425-6584	073-431-3829
31	鳥取県社会保険労務士会	〒680-0845 鳥取市富安1-152 田中ビル1号館4F	0857-26-0835	0857-26-2101
32	島根県社会保険労務士会	〒690-0886 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F	0852-26-0402	0852-26-0412
33	岡山県社会保険労務士会	〒700-0815 岡山市北区野田屋町2-11-13 旧岡山あおば生命ビル7F	086-226-0164	086-226-0180
34	広島県社会保険労務士会	〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5F	082-212-4481	082-212-4482
35	山口県社会保険労務士会	〒753-0074 山口市中央4-5-16 山口県商工会館2F	083-923-1720	083-923-9802
36	徳島県社会保険労務士会	〒770-0865 徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館(KIZUNAプラザ)2F	088-654-7777	088-654-7780
37	香川県社会保険労務士会	〒760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル4F	087-862-1040	087-862-6733
38	愛媛県社会保険労務士会	〒790-0813 松山市萱町4-6-3	089-907-4864	089-923-1133
39	高知県社会保険労務士会	〒780-8010 高知市棧橋通2-8-20 モリタビル2F	088-833-1151	088-833-1156
40	福岡県社会保険労務士会	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-28 博多借成ビル3F301号	092-414-8775	092-414-8786
41	佐賀県社会保険労務士会	〒840-0843 佐賀市川原町8-27 平和会館内	0952-26-3946	0952-26-4107
42	長崎県社会保険労務士会	〒850-0027 長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3FB	095-821-4454	095-821-2515
43	熊本県社会保険労務士会	〒860-0801 熊本市中央区安政町8-16 村瀬海運ビル7F	096-324-1124	096-324-1208
44	大分県社会保険労務士会	〒870-0021 大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル4F	097-536-5437	097-536-5447
45	宮崎県社会保険労務士会	〒880-0878 宮崎市大和町83-2 鮫島ビル1F	0985-20-8160	0985-60-3870
46	鹿児島県社会保険労務士会	〒890-0056 鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2F	099-257-4827	099-257-2219
47	沖縄県社会保険労務士会	〒900-0032 那覇市松山2-1-12 合人社那覇松山ビル6F	098-863-3180	098-863-3563

国土交通省 土地・建設産業局
建設市場整備課労働資材対策室

TEL 03-5253-8111

(内線 24828)

社会保険等未加入に対する取り組みに関するお問合せ窓口について

一般財団法人建設業振興基金
構造改善センター
「社会保険未加入に対する
取り組みへのお問い合わせ窓口」
TEL: 03-5473-4572

不当に低い請負代金や指値発注といった元請業者と下請業者の間における請負契約上の法令違反など、建設業法違反に関する通報窓口について

国土交通省
建設業法令遵守推進本部
「駆け込みホットライン」
TEL: 0570-018-240
(ナビダイヤル)

Q&A(よくある質問)

○「社会保険未加入対策に関するQ&A(よくある質問)」を作成し、平成27年4月22日付で国交省ホームページの「社会保険未加入対策ページ」にて公表 ※随時、更新
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000080.html

国交省HP トップページ

土地・建設産業ページ

社会保険未加入対策ページ

Q&A(よくある質問)

3. 具体的対策

- 1 保険加入の推進
 - [1] 推進協議会
 - 1) 全国協議会・ワーキンググループ
 - 2) 地方協議会(開催実績)
 - [2] 加入促進計画
 - 1) 社会保険加入促進計画の枠組み(案)
 - 2) 日建連社会保険加入促進計画(外部リンク:日建連)
 - 3) 各団体が作成した保険加入促進計画(1/3) (2/3) (3/3)(外部リンク:第二回全建設業の保険加入促進計画)
 - [3] 行政実施計画
 - 建設業における保険未加入問題への行政の取り組み(平成27年度)
 - [4] 周知方策
 - 1) 相談窓口(外部リンク:振興基金相談窓口)
 - 2) チラシ等広報媒体(チラシ原稿)
 - 3) 周知・広報用リーフレット・ポスター
 - イ. 発注者向け ロ. 元請企業向け
 - エ. 建設企業向け ロ. 一人親方向け
 - 4) みんなで進める一人親方の保険加入(社会保険加入にあい)
 - イ. 建設企業向け ロ. 一人親方向け
 - 5) 社会保険等未加入対策について(平成26年6月17日現在)
 - [5] 行政実施計画(平成27年度)の進捗状況(外部リンク)
 - [6] 社会保険未加入対策に関するQ&A(よくある質問)

社会保険未加入対策に関するQ&A(よくある質問)

No	質問内容	回答
1	建設業で、下請企業を中心に、関係会社より個人が雇用されている場合、雇用の名義で社会保険等について、企業に加入し、労働者の加入が認められ、当該労働者に適切な保険加入の手続きがとられていますか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。	建設業で、下請企業を中心に、関係会社より個人が雇用されている場合、雇用の名義で社会保険等について、企業に加入し、労働者の加入が認められ、当該労働者に適切な保険加入の手続きがとられていますか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。
2	国土交通省が作成した社会保険未加入対策に関するQ&A(よくある質問)について、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。	国土交通省が作成した社会保険未加入対策に関するQ&A(よくある質問)について、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。また、建設業の労働者に対する社会保険等の加入が、建設業の労働者の加入が認められ、個人が加入しているか。