

(建設業者団体の長)

国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長

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

建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保を図るとともに、事業者間の公平で健全な競争環境の構築を進める上では、社会保険等の未加入対策を進めることが特に重要であり、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し、関係者が一体となって総合的な対策を進めているところです。

この目標を達成するため、建設業における社会保険等への加入について、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なるべきものとして、平成24年7月に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」(以下「下請指導ガイドライン」という。)を定めているところです(平成27年4月一部改訂)。今般、目標年次まで残り1年を切り、社会保険等への加入徹底に向けた取組を建設企業が足並みを揃えて一層強化するため、「下請指導ガイドライン」の一部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。

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。

なお、本ガイドラインの改訂内容については、本年7月28日より施行することとしております。

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) 法定福利費相当額を内訳明示した見積書の提出の徹底

(「第2 元請企業の役割と責任 (8) 法定福利費の適正な確保」、 「第3 下請企業の役割と責任 (4) 雇用する労働者に係る法定福利費の適正な確保」関係)

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こととされていることも踏まえ、以下のとおり徹底すべきことを明確化する。

- ・元請企業は、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こと
- ・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を内訳明示した見積書を注文者に提出すること

(2) 元請企業が行う指導等への協力

(「第3 下請企業の役割と責任 (3) 元請企業が行う指導等への協力」関係)
 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り、下請企業は、元請企業が行う指導等に協力する必要がある。

このため、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とする措置をとる場合には、下請企業はこれに協力し、下請企業の責任においても入場させないようにすべきことを明確化する。

(3) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保について

(「第3 下請企業の役割と責任 (5) 再下請負に係る適正な法定福利費の確保」関係)

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おいても、元請企業が下請負契約を締結する場合と同様に、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するべきであることとする。

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) 保険への加入が確認できない作業員の取扱いについて

(「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)

社会保険に関する法令を遵守しない建設企業の存在は、適正かつ公正な競争を妨げ、公共工事の品質確保、適正な雇用による施工等の支障になるだけでなく、技術力・経営力を向上させようとする事業者の意欲を削ぎ、ひいては建設業の健全な発達を阻害することとなる。

このことから、「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」としている。

ここで「特段の理由」とは、以下のような場合をいう。

- 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。
 なお、雇用保険に未加入の場合については、60歳以上であっても例外的な扱いに含めるべきではない。
- 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。

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、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、上記①～③のような場合に限定するべきである。

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、あくまで特例的な対応であることを十分に認識し、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べきである。

(2) 雇用と請負の明確化について

1) 元請企業

(「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)

「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、以下のとおりあらためて確認、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1参照)
- ・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、作業員名簿を作成した下請企業に確認を求めするなど、適切な保険に加入していることを確認すること。(参考資料2参照)

2) 下請企業

(「第3 下請企業の役割と責任 ア」関係)

「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、労働者である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では、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、あらた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1参照)

②請負関係にある者

- ・請負契約を締結する下請企業は、再下請負通知書を適切に作成する必要がある。

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、実態が労働者であれば労働者として社会保険等に参加する必要があるため、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）

以上