

建設業における 社会保険未加入問題

巻頭 特集

第1部 学識経験者の視点から 社会保険加入の促進と 将来の取り組みの方向性

芝浦工業大学教授 蟹澤 宏剛

第2部 社会保険労務士の視点から 建設企業の取り組み事例と 実務上の課題

アスミル社会保険労務士事務所

代表/特定社会保険労務士 櫻井 好美

第3部 行政側の視点から これまでの社会保険未加入対策と その現状及び今後の課題

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

資料

法定福利費セミナーの開催報告

(一財)建設産業経理研究機構

建設業界では、将来の担い手の確保に向けて技能労働者の処遇を向上させるため、また、法定福利費を適正に負担する企業が競争上不利にならないようにするため、国土交通省をはじめとした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きた。

「建設業許可業者の社会保険加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入率を目指す」を目標とした平成29年度が、いよいよ目前に迫ってきている。

そこで建設産業経理研究機構では、社会保険未加入問題について、学識経験者の視点、社会保険労務士の視点、行政側の視点からそれぞれご意見をお寄せいただいた。

学識経験者の視点から

社会保険加入の促進と 将来の取り組みの方向性

芝浦工業大学教授 蟹澤 宏剛

第 1 部

建設業に多くの問題があることはかなり以前から認識されていたことである。少なくとも1995年の建設産業政策大綱には、現在とほぼ同じ問題が整理され、「エンドユーザーにトータルコストで良いものを安く」「技術と経営に優れた企業が自由に伸びられる競争環境づくり」「技術と技能に優れた人材が生涯を託せる産業づくり」の3目標が掲げられている。その重点課題としては、①雇用労働条件の改善と人材確保、②生産性の向上、③建設生産システムにおける合理化推進、④建設業における品質、安全性の確保、⑤建設業の国際化への対応、⑥不良不適格業者の排除、⑦建設業に対する理解の増進が提示されている。

ほとんどの課題が、現在の社会保険未加入対策の元となった「建設産業の再生と発展のための方策2011~2012」と共通の課題であるが、どうして長きにわたって問題が解決しないばかりか、リーマンショックの頃には、業界は全ての政策を無に帰す泥沼のようなダンピング合戦を繰り広げてきたのか。そこにこの産業の根本的な問題がある。

第一に、現場で働く技能労働者（以下技能者）を、雇用しなかった、もっといえば、雇用するという発想すらなかったことである。だから、雇用改善などといったところで何も解決するはずがなかった。そして、需給の変動があるから雇用できない、技能者は自由を好み雇用されたがらない、固定給だと一生懸命働かない、請負の方が儲かる、実際昔は元請の監督より羽振りが良かった……今になっても様々な理屈が述べられる。

少なくとも統計データにおいては、昔から大企業の社員の方が技能者よりも賃金は上であるし、固定給だと一生懸命働かないという理屈が真ならサラリーマンもそうであるし、みかけの収入が多いのと賞与や退職金等の積立を考慮した場合のトータル収入は意味が異なるし、親方の収入は個人収入ではなく事業収入と考えた方が合理的であるし、収入と所得を混同している場合も少なくないこと等々を考慮すれば、上記の理屈は道理にかなっていないのである。そもそも日給月給、すなわち日給×労働日数という働き方は、派遣労働の典型であり、建設業は派遣が禁止されているのであるから職業安定法に抵触する可能性があること、請負（一人親方）に関しても大半が指揮命令を受けていて偽装請負である可能性が高いことを考慮すれば、雇用しないことを正当化できる根拠はない。

1. 社会保険を問題にした理由

「うちの技能者はほとんどが直用だ、専属であって下請とは一線を画している」等もよく

ある説明である。それに半ば納得してしまっていたことが長きにわたって何も解決しなかった理由である。直用も専属も実際は下請であり、指揮命令や道具・機械、ヘルメットや作業着まで貸与していることも少なくないことを考慮すれば、典型的な偽装請負である。言葉の問題にすり替えている限りは何も前に進まない。だから、社会保険を問題にしたのである。社会保険であれば、加入か未加入の二者択一である。国民年金か厚生年金かなどの線引きで曖昧さが残る場合もあるが、まずは加入と未加入で明確に区別ができる。

今になっても技能者に社会保険はそぐわないといった意見は根強いが、ちょっと待つてほしい。そもそも日本の社会保険制度は任意加入ではなく、日本国憲法第25条の生存権に基づく重要な制度である。なのに、社会保険未加入問題を表出させた平成23年の公共工事労務費調査では、労働者の3保険加入率は全国平均で57%、関東では37.8%でしかなかった。民間工事では、この半分以下というデータもある。

そんな現実を知るが故であろう。技能者自身が自分の子どもをこの産業で働かせたくないと考えるのだから、若者の入職が増えるはずもない。下の円グラフは、複数の大手ゼネコンに協力をいただいて、現場の「職長会に出席している人」を対象にアンケート調査を実施した結果である。子どもに自身の職、すなわち現場で技能者として働くことを勧めたいかを問うたところ、回答者約900人のうち実に約89%がNOの回答であった。大手ゼネコンの現場で職長を担っている技能者の頂点に近いところにいる人たちが子どもに継がせたくないというのだから、この産業に若者が入ってくるはずもない。現在、ハウスメーカーにおいても同様の調査をしているところであるが、概ね同じような数値である。



重層下請が3次、4次は当たり前で場合によっては10次もあること、ダンピングが止まないこと、技能者の賃金は体力のピークまでしか上がらないこと、技能請負の一人親方が増えること、労働生産性が低いこと……この産業の様々な問題の背景には、必ずや社会保険未加入問題がある。重層化や一人親方の増加は社会保険料の負担を忌避すること、ダンピングは社会保険料を原資にすれば容易、と考えれば説明が付く。そして、結果として一人一人の稼働率が下がり、よって単価が下がるから賃金も下がり、労働生産性も下がるというような負の連鎖に陥ってきた。

2. 社会保険加入を促進するには

社会保険料を元請に請求してももらえない、請負価格に転嫁することに対して発注者の理解が得られない等の意見も多いが、ここにも建設業の改善すべき大きな問題がある。

まず、請求してももらえないということであるが、大半が口頭の折衝段階で駄目と言われたというケースである。これは、請負価格全体の交渉にもいえることである。設計が不確定であるから数量が確定しない、設計変更が多い等の問題を考慮したとしても、書面契約が根付いておらず、口約束のレベルで仕事をしてしまうのは悪しき慣行である。

社会保険未加入対策推進協議会で、当初から、標準見積書の活用を打ち出していたのは、

雇用を言葉の問題から社会保険の問題にしたのと同様に、口約束から書面契約の問題とする意図があったからである。正当な積算に基づいて書面で請求したにもかかわらず歩切りをされたり、赤伝で割り引かれたりすれば明確な法令違反となる。建設業法には、それを取り締まる根拠がありながら、長きにわたって取締実績が無いのは、証拠がない、すなわち書面での契約書が存在しないからである。

人工を明らかにして法定福利費を算出するのは、契約相手に手の内を知られるので嫌だという意見もあるが、実費精算ではないので生産性を高めて人工を減らせば報われる。国も浮いた分の法定福利費は利益と考えて問題ないという見解を示している。ただし、将来は、個別案件ごとの見積りから、プロジェクト条件や職種ごとに標準的な賦課率を定めて法定福利費が自動算出されるような仕組みへの移行が必用であろう。そうすれば、努力がより報われやすくなる。ただし、それは未加入企業がなくなり書面契約が完全に定着した後の話である。

3. 将来の取り組みの方向性

まず大切なのは、法定福利費の原資を受注段階で確保することである。そのためには、発注者に経費の転嫁を理解してもらう必要がある。それには、業界全体での情報発信が必用である。法に定められた必用経費を、今更あらためて請求するのはおかしいかもしれないが、恥ずべき実態があったことを明らかにし、建設業が未来に向かって変わる努力をしていることをアピールすることは無駄な努力にはなるまい。

基礎杭問題を始め、昨今顕在化することが多くなった施工不良やミスというリスクを防ぐ一番わかりやすい手立ては、誰がつくったかを明らかにし、その人たちが信頼に値することを提示することである。その建物をつくった建設職人が社会保険加入率100%ということを示せば発注者や購入者・利用者に対する訴求力になることは間違いないであろうし、それに対する付加価値的なコスト負担が否定されることもあるまい。

予定価に近いことは談合等の悪事の結果であり、同じ建物ができれば安ければ安いほど良いというのが一般社会に定着した考え方であろうが、正当な経費、割り引けない経費があるということを建設業の側が主張して悪いことはない。フェアトレードという言葉があるが、不正や搾取の結果としての安価よりも正当な経費を付加した持続可能な価格の方が正しいという考え方は、建設業においても受け入れてもらえる概念だと思う。

一人親方の方々を含め、建設業で働く技能者全員にID番号を持ってもらい、働いた履歴や資格情報を蓄積しようという「建設キャリアアップシステム」が、いよいよシステム開発事業者選定の段階にまで来た。このシステムが定着すれば、必ずや、真面目に働く人や、そうした人を適正に雇用する事業者が評価されるようになるだろう。逆に、オリンピック需要へ対応するためには、働く人の真正性や社会保険加入に目をつぶってでも、人手確保が先決というような考えが大勢になったら、これまでの努力が水泡に帰するばかりか、この産業の未来はなくなってしまおうであろう。

社会保険労務士の視点から

建設企業の取り組み事例 と実務上の課題

第2部

アスミル社会保険労務士事務所 代表/特定社会保険労務士 櫻井 好美

1. 社会保険労務士からみた社会保険未加入問題

平成24年から始まった国土交通省による社会保険未加入対策が、最終目標年度まで残り数か月という段階にきている。弊所にも建設各社から問い合わせがあったが、この動きが始まった当初は、誰もが「本当に実施されるのか？」と半信半疑なところがあり、周りの様子をうかがっている感じであった。また、各社が動きだしてからも、社会保険未加入問題への取組みが当初なかなか進まなかった理由の1つに、「適切な保険」(17頁参照)というものが理解されていないということがあるのを痛感した。

通常、保険関係の手続は社内の総務部門等が担当しているが、今回の社会保険未加入問題では、元請、一次会社も、調達部門等の保険加入には直接携わったことがない方が担当者となるため、保険の基本的な知識を理解するところからスタートせざるを得ない状況であった。

そして2つ目の理由としては、作業員の中には社員として雇用する労働者と、同じ作業をしながら請負関係である者が混在しており、雇用と請負の区別が不明瞭であることがあげられる。雇用と請負の区分が明確でない以上、何が適切な保険かを判断することは難しく、保険加入手続が進まない要因となった。ただ、建設業は受注産業という特殊性から、「請負」という考え方が業界内の根底にあるため、請負人なのか？ 労働者なのか？ というのは、いまだ、実態に即して判断しなくてはならない状況である。

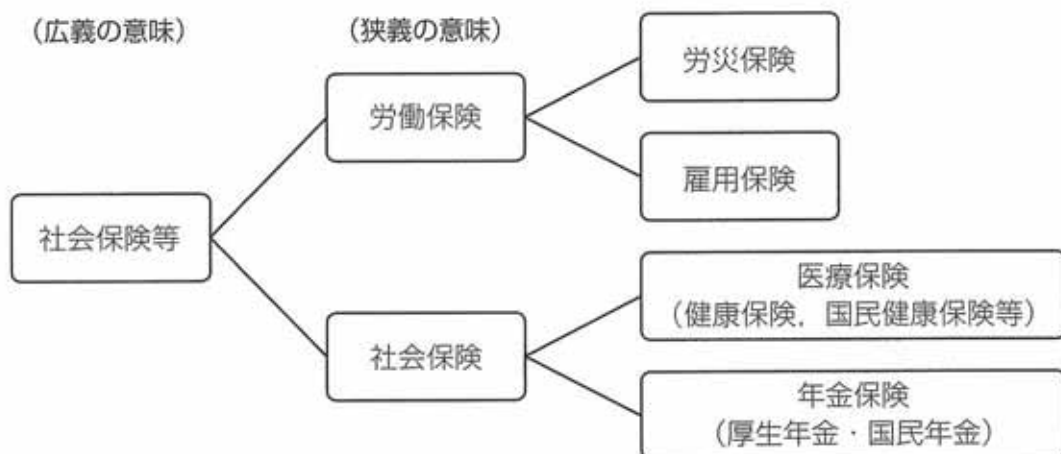
今回の社会保険未加入問題は、①技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的発展に必要な人材の確保 ②法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 だけではなく、建設業の重層下請構造についても、同時に改善していかななくては全体の解決が難しいと感じられた。

2. 取り組み事例について

今回の社会保険未加入問題について、弊所がかかわった各企業での事例は以下の通りである。

《事例1》 元請会社A社の例

A社では、初年度に一次会社に向けた2時間セミナーを1年間に3回実施（同内容）。一次会社の担当者に適切な保険が何かを理解してもらうため、まずは保険の全体像（下図）について解説。その他社会保険の加入基準や一人親方の判断基準を中心に、二次会社への指導について必要な保険の基礎知識、保険加入のメリットについて説明。ここではそれぞれの一次会社が今後どのような指導をしていくかの確認の場になった。



2年目は二次会社以降に向けた1時間セミナーを1年間に6回実施（同内容）。これは現実的に保険加入に足踏みをしている二次会社以降の事業主達に「社会保険加入メリット」というテーマで、健康保険と国民健康保険の違いや、国民年金と厚生年金ではもらえる年金はどのように違ってくるのか？ということを中心に解説。また、できるだけ多くの方が参加できるように、スタート時間も17時からとしたため、現場を終えてから参加される方が多くみられた。

セミナーでは「今まで年金に加入していなかったが、もらえるようになるのか？」といった質問や、「全員が社会保険（協会けんぽ・厚生年金）に入らなくてはいけないのだと思っていた」といった率直な意見も出ていた。セミナー自体は1時間と少し短い時間ではあったが、残った疑問点にはセミナー終了後の個別質問で対応した。

A社では、協力店会の社会保険推進委員会が中心となつての動きであったため、セミナーのスタート時に自社での加入事例について話をしたり、夕方のセミナーということでお茶やおにぎりを出したりと、協力店会自らが積極的に臨んだことで、全体としての加入促進への雰囲気づくりができたようである。

《事例2》 一次下請会社B社の例

B社では、二次会社以降の保険加入促進のため、まずは雇用関係の実態調査を実施。FAXや電話等でのヒアリングのあと、B社の支店ごとに協力会社を集め、座談会形式で、それぞれがどの保険に加入しなくてはならないか？ 保険料がどれくらいになるか？ といったことや、雇用と請負の違いについて説明を行った。少人数制のため、今まで不安に思っていたことや、保険に関する質問、また本当に見積書計上した法定福利費を払ってくれるのかといった質問もあったが、それらを受けて一次会社、協力会社、社労士とが一緒に話し合いをしたことで、加入促進へのスピードが速まったように感じられた。その後は月1回の安全会に参加し、保険のメリットや保険料の計算方法等を説明。安全会に社労士としての立場で参加することにより、二次会社の方が気軽に質問できる仕組み作りをすることができた。

《事例3》 二次下請会社C社の例

C社では、今まで直接の社員は1名しかおらず、その他に一人親方を何名か抱えている状況。人材がなかなか集まりにくいことから社会保険未加入問題を機に、直接雇用に向かう方向性を変えることを決断。そこで個別に一人親方へ社員になることを打診したが「社会保険に加入すると手取りが減るから加入したくない」と言われ、直接雇用に踏み切れないということで相談があった。よくよく話をきいてみると一人親方であれば働いた分だけもらえたが、月給制で平均的な給与になることに不満があることがわかったため、基本給よりも歩合給の幅を広げた賃金の仕組みを導入し、新制度を説明することで正社員雇用へと切り替えることができた。

《事例4》 二次下請会社D社の例

D社では、社員が10名ほどいるが社会保険に加入をしていない状況で、今回、社会保険に加入することを決意。まずは現状の給与での社会保険料を試算してみたが、現状の給与では毎月約100万円近くの会社負担がかかり、支払っていくことが難しいと判断したため、従業員へ給与の減額を依頼することを決定。ただし、賃金を下げることは不利益変更となり、会社が一方的に決定することはできないため、個別に状況を話し、同意を得た。ただ、同意を得るまでには、数回にわたる会社全体での説明会の実施、給与を減額する代わりに退職金制度を導入する等、福利厚生を充実させることで従業員の納得を得ることができ、保険加入の導入に踏み切ることができた。法的整備をしたことで、高卒求人も出すことができ、現状では減額した給与を上げていくために、評価制度の導入へと新たなチャレンジに取り組んでいる。

《その他事例》

一次会社の安全大会を利用し、協力店会の事業主および一人親方に対して、適切な保険（17頁参照）、社会保険（健康保険と厚生年金）に加入した場合のメリット、国民健康保険と健康保険の違いについてのセミナーを実施。会社によっては、全体質問の形式であったり、また15分ずつ二次会社との面談時間を設け、具体的にどの保険に加入しなくてはならないのか？ 保険料はどれくらいかかるのか？ 等個別に落とし込んでいくことで取り組みを進めるケースもあった。

3. 社会保険加入から考えられる実務上の課題

(1) 法定福利費の負担

社会保険（協会けんぽ・厚生年金）への加入をするということは、法定福利費が増大することは間違いがないことである。事業主負担分の法定福利費は、建設業法上必要な経費として見積書に計上していくこととはなっているが、現実的に請負業務である以上、常に現場があり、法定福利費を計上できるとは限らないため、自社で本当に支払ができるのか検討していく必要がある。

現実的に、5人の従業員がいる会社が保険加入をした場合の会社負担分を考えてみる。

	年齢	給与額	雇用保険料	健康保険料	厚生年金保険料	合計
社長	55歳	800,000	負担なし	45,583	56,364	101,947
A	50歳	500,000	4,500	28,850	45,455	78,805
B	45歳	450,000	4,050	25,388	40,000	69,438
C	40歳	400,000	3,600	23,657	37,273	64,530
D	35歳	350,000	3,150	17,928	32,728	53,806
E	30歳	300,000	2,700	14,940	27,273	44,913
合計			18,000	156,346	239,093	413,439

※平成28年10月 協会けんぽ（東京都）社会保険料額表参照

上記のケースの場合、会社負担分が毎月約42万円となる。これは仕事の有無に関わらず会社として支払っていかなくてはならない金額となるため、会社としてどのように金額を捻出していくのかしっかりと検討していかなくてはならない。社会保険への加入は、建設業だけの問題ではなく、どこの業界であっても負担が多く経営を圧迫する要因になっていることは間違いない。ただ、保険に加入することはそもそも義務であり、義務である以上、経営として必要な経費として考えていく必要がある。

(2) 社会保険加入逃れの一人親方化

「全員社会保険に加入させたら、会社がつぶれてしまう」という懸念から、直接雇用の労働者に近い存在であるにもかかわらず、一人親方の扱いへ流れてしまうケースが見受けられる。一人親方になるということは、労災保険の特別加入、国民健康保険、国民年金への加入が義務付けられるということである。ただし、一般的には労災保険の特別加入は、補償を重視するというよりは、現場入場の要件をクリアするための特別加入の手続であるため、現実には労災の対象になったときは、休業に対する補償はかなり低いものになってしまう可能性がある。当然年金も国民年金となるため、厚生年金の手厚さとは違い、現状の保険料だけで安易に一人親方化するのではなく、将来の保障面での違いを説明しておかないと、今後トラブルを招く要因となりかねない。

(3) 賃金減額による労働トラブル

現状の賃金額での社会保険加入は会社負担の保険料が高いため、事業主が賃金額を一方向的に下げ、社会保険料を下げるケースが見受けられる。賃金は、労働者にとって既得権となるため、個別の合意がない限りは「不利益変更」となり、賃金を下げることはできない。労務管理の知識不足から、労使トラブルが起こる可能性がある。

(4) 雇用と請負のあいまいさからくるトラブル

今まで請負の形式をとっていた事業主が、保険関係の手続をしたにも関わらず、支払い方法は従来と同じ請負のままのケースが見受けられる。保険に加入するということは、直接雇用するということになり、給与として支払わなくてはならない。給与を支払う事業主には源泉徴収義務があり、所得税を預かり税務署に納めなくてはならないが、このあたりが理解されていないケースが見受けられる。また経理上、給与なのか業務委託料なのかで消費税の取り扱いも変わってくるため、税務上の十分な理解が必要である。

4. 社会保険の加入によって考えられること

(1) 適切な会社になるということ

社会保険への加入が未だ後ろ向きな状況ではあるが、保険関係を適切に整備するということは、会社としてのベースを作ることになり、メリットもあることを理解してほしい。

ア. ハローワークへの求人掲載をすることができ、人材を確保できる

現在、適切な保険に加入していない場合、求人票を掲載することができない。

求人票を掲載することで、人材確保の確率が高まる。

イ. 助成金の受給可能性がある

助成金受給のためには保険加入等法的に整備されていることが必須要件である。

建設業は、他の業種に比べ助成金が手厚いため、助成金を利用し従業員教育等もすることができる。

(2) 雇用するということ

雇用するということは、労働基準法の対象者になるということである。労働基準法の対象者になるということは、今まであまり取り組んでこなかった雇用契約書の作成、36協定の締結、残業の計算等、法的に整備しなくてはならないことが増えるということである。すなわち、建設業の常識ではなく、労務管理の知識が必要になってくる。

5. おわりに

今回の社会保険未加入問題は、「適切な保険に加入する」という第一段階にすぎない。社会保険へ加入したことで、上記であげたようなリスク、雇用化による労務管理の必要性が考えられるため、業界全体として、きめ細やかなフォローが必要である。例えば、①経営者としての役割とは ②社会保険の仕組みについて ③給与計算の仕方 ④雇用契約書の作成方法 ⑤就業規則の作り方 ⑥従業員教育について ⑦評価制度について 等会社として必要な知識を学ぶための勉強会の実施や、個別の相談窓口を設置することで、保険加入をしたそれぞれの会社が、健全に業務を行えるような体制づくりをしていくことが重要である。また会社としての整備ができることにより、企業としての魅力がでてくれば、業界全体の魅力向上につながり、建設業に興味をもってくれる人材の確保ができる可能性がある。

日本は少子高齢化、生産年齢の減少の中、今までは同じ業界内の人の奪い合いであった。しかしながら、現在、どこの業界でも人手不足であり、人手不足ということは労働者にとっては仕事を選べる環境となっている。となれば、会社として整備された会社、労働条件のいい会社に人材が流れることは必至で、今のままの状態では、若い人達が建設業に目を向けることは少なく、現在建設業に従事している方も他の業界に流れて行ってしまう可能性がある。

今後に向けて、「建設業だから」といった業界の常識にとらわれるのではなく、それぞれが1つの事業としての覚悟を持ち、建設業を盛り上げていくことが、これからの課題である。

これまでの社会保険未加入対策 とその現状及び今後の課題

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

第3部

1. はじめに

建設産業は、我が国の基幹産業として社会・経済の発展を支えており、住宅、都市や産業基盤の整備に不可欠である。産業を支えているのが現場で直接施工に従事する建設技能労働者であり、その数は安定した建設投資を背景に約330万人とここ数年堅調に推移している。しかしながら、そのうち3分の1が55歳以上であるなど、他産業と比べても高齢化の進行が顕著であり、今後、高齢世代の大量の離職が見込まれることから、中長期的に技能労働者を確保することが重要な課題である。そこで、他産業との人材獲得競争に打ち勝つための方策のひとつとして、現在、建設業では関係者が一丸となって社会保険未加入対策に取り組んでいる。

社会保険未加入対策は平成24年3月の中央建設業審議会での提言を端緒に、平成29年度まで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、5か年の計画をもって建設業界全体で様々な取り組みが開始された。

5年間の計画期間の終わりが目前に迫る中、社会保険未加入対策のこれまでの取組と、今後の課題や取組方針について紹介する。

2. 社会保険未加入対策の目的とこれまでの主な取り組み

(1) 社会保険未加入対策の目的

社会保険への加入を徹底することは、労働者の処遇改善による人材の確保に資するとともに、法令上加入義務があるにもかかわらず社会保険に未加入の企業が保険料の事業主負担分である法定福利費を負担しないことで競争上有利となる環境を是正し、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を構築することにもつながる。

(2) これまでの主な取り組み

社会保険未加入対策の推進にあたっては、行政だけでなく、元請や下請も一体となって継続的に取り組みを実施していく必要があることから、平成24年5月に建設業団体等84団体、学識経験者及び行政（国土交通省、厚生労働省）で構成される「社会保険未加入対策推進協議会」という推進体制を構築し、それぞれの立場から対策を講じている。

ア. 行政によるチェック、指導

建設業許可部局では、平成24年の社会保険未加入対策の取り組み開始にあわせ、まず、同年7月から、経営事項審査における社会保険未加入の場合の減点幅を3保険で60点分拡大するとともに、同年11月からは建設業許可や許可更新の際に未加入の場合は、当該企業に対して加入するよう指導している。さらに、指導をしても従わず、引き続き未加入の場合には、厚生労働省の社会保険担当部局へ通報している。

イ. 公共工事における対策

国土交通省の直轄工事では、平成26年8月から段階的に対策を実施し、現在は全ての工事で元請及び一次下請業者を適切に保険加入している企業に限定するとともに、二次以下の下請業者についても、施工体制台帳で未加入を確認した場合には加入指導を行っている。

また、地方公共団体の発注する工事についても、現在、全ての都道府県において競争参加資格審査等で元請業者から未加入業者を排除（もしくは排除することを決定）しており、下請から未加入業者を排除するための措置の導入も進められている。

ウ. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の策定

社会保険の加入徹底のためには、各建設企業がそれぞれの立場で未加入対策に取り組むことが必要である。そこで、元請企業と下請企業の負うべき役割と責任を示し、企業の取り組みの指針となるべきものとして、国土交通省では「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を策定し、平成24年11月から施行した。下請指導ガイドラインでは、元請企業は下請企業の社会保険加入状況の把握に努め、適用除外でなく未加入の場合には加入指導することが求められる。一方、下請企業は自社で雇用する労働者を適切な社会保険に加入させることが求められる。

当該ガイドラインでは、元請企業は遅くとも平成29年度以降は①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、②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

すべきとしており、目標年次の平成29年度までに適切な保険に加入するよう指導を推進してきたところである。【図表-1】

【図表-1】「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（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時的に削減したり、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書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

エ. 社会保険制度についての周知

建設業における社会保険未加入対策においては、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険を対象とし、法令上加入義務のある建設業者に対し、従業員を適切に保険に加入させることを推進している。すなわち、企業の態様等によって加入義務は異なるため、自らが加入すべき保険の種類を確認することが必要である。例えば、対象となる労働者を1人でも雇用している事業所は、法人・個人や雇用人数にかかわらず雇用保険の適用事業所となり、雇用保険加入手続をしなければならない。健康保険と厚生年金保険については、法人・個人の別と、個人の場合は労働者の人数によって適用事業所となるかが異なるため注意が必要である。

また、加入すべき「適切な保険」について理解するのが難しい要因のひとつに、建設業特有の「建設国保」や「土建国保」といった国民健康保険組合の存在がある。国民健康保険組合の被保険者は、適用事業所の労働者であっても、年金事務所が必要な手続を行えば、協会

けんぽへ加入することなく引き続き国民健康保険組合へ加入することが可能である。

このように、社会保険制度は複雑であることから、正しい知識の定着を図るため、社会保険の適用関係や下請指導ガイドラインにおける「適切な保険」などについての注意点を昨年12月に各建設業団体や都道府県に通知し、国土交通省のホームページでも周知を行っている。【図表-2】また、全国社会保険労務士会連合会及び各都道府県社会保険労務士会のご協力のもと、昨年7月から各都道府県社会保険労務士会に無料の電話相談窓口を設置して、建設企業等の社会保険関係の疑問に対応していただいている。

【図表-2】「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」

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	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 ^{※1}	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	-	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
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険 ^{※1}	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
	1人～4人	常用労働者	雇用保険 ^{※1}	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る義務があるもの □: 個人で加入

オ. 法定福利費の確保

保険に加入すると、本人及び雇用する事業主には保険料の負担が発生する。このうち、事業主負担分である法定福利費が、元請企業から労働者を雇用する下請企業までしっかり行き渡るよう、まずは見積りの段階で必要額を明示する取り組みを進めている。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となっており、法定福利費がどのように扱われているかわかりづらい状況であったが、工事総額に含まれる法定福利費を内訳として明示して、元請と下請の双方がどれくらい法定福利費が必要なのかを把握し、加入に必要な

けんぽへ加入することなく引き続き国民健康保険組合へ加入することが可能である。

このように、社会保険制度は複雑であることから、正しい知識の定着を図るため、社会保険の適用関係や下請指導ガイドラインにおける「適切な保険」などについての注意点を昨年12月に各建設業団体や都道府県に通知し、国土交通省のホームページでも周知を行っている。【図表-2】また、全国社会保険労務士会連合会及び各都道府県社会保険労務士会のご協力のもと、昨年7月から各都道府県社会保険労務士会に無料の電話相談窓口を設置して、建設企業等の社会保険関係の疑問に対応していただいている。

【図表-2】「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」

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	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}	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	-	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
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険 ^{※3}	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
	1人～4人	常用労働者	雇用保険 ^{※3}	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り) ^{※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る義務があるもの □：個人で加入

オ. 法定福利費の確保

保険に加入すると、本人及び雇用する事業主には保険料の負担が発生する。このうち、事業主負担分である法定福利費が、元請企業から労働者を雇用する下請企業までしっかり行き渡るよう、まずは見積りの段階で必要額を明示する取り組みを進めている。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となっており、法定福利費がどのように扱われているかわかりづらい状況であったが、工事総額に含まれる法定福利費を内訳として明示して、元請と下請の双方がどれくらい法定福利費が必要なのかを把握し、加入に必要な

原資を確保することで加入促進につなげようとするものである。具体的には、①下請企業は見積書提出にあたって「法定福利費を内訳明示した見積書」を作成して直近上位の元請企業へ提出する、②元請企業は下請企業に対する見積条件に見積書の提出を明示するとともに、提出された見積書を尊重すること、を下請指導ガイドラインにも示している。従前総額での作成しかしていない企業等が多く、また、業種によって見積書の様態は異なるため、平成25年に各専門工事業団体でそれぞれの業種の特性等に応じて「標準見積書」を作成し、それを活用することで法定福利費を内訳明示した見積書の浸透を図っている。

必要な法定福利費が確保されるよう、国土交通省の直轄工事では、社会保険料の本人負担分について、必要な額を反映した公共工事設計労務単価を用いるとともに、事業主負担分についても予定価格に反映している。

3. 社会保険加入の現状と課題

(1) 社会保険加入状況の推移

公共事業労務費調査では、毎年、公共工事における社会保険の加入状況を調査しており、平成27年10月調査によると、3保険全てに加入している企業は95.6%で、取組開始前の平成23年10月調査(84.1%)から約11ポイント増加、労働者単位で見ると3保険加入率は72.0%で、平成23年10月調査(56.7%)から約15ポイント増加している。【図表-3】

取り組みの成果が現れているものの、労働者単位での加入率については、地域によって大きな差があり、北陸地方や中国地方など地方の加入率が高いことに対し、関東地方や近畿地方など都市部の加入率が低い傾向にある。

すでに大手ゼネコンをはじめとして未加入対策の積極的な取り組みが進められているが、全国的に加入促進を徹底するためには、地場ゼネコンにおいても未加入対策への理解と協力が必要不可欠であり、足並みを揃えて取り組んでいく必要があると考えている。

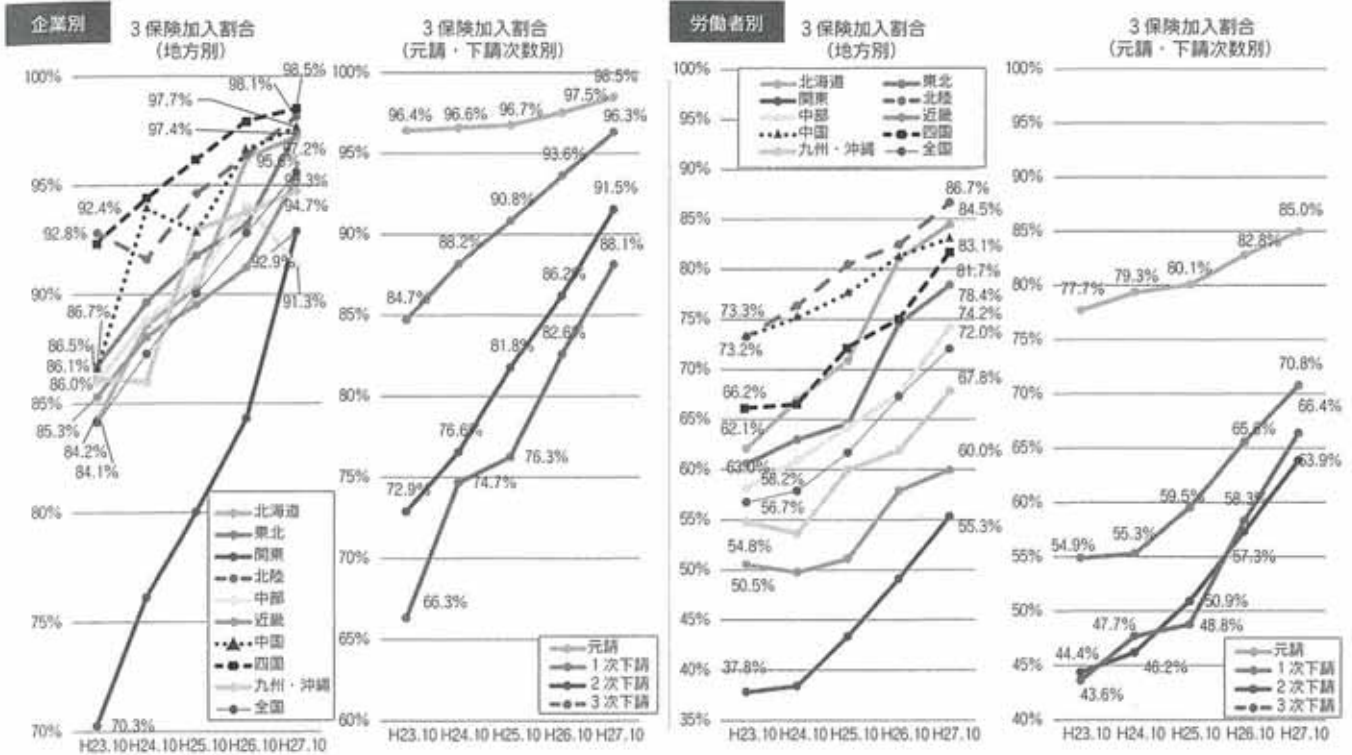
(2) 法定福利費の確保の状況

前述のとおり、法定福利費を請負契約の中で適切に確保することは、社会保険の加入を徹底するためには不可欠である。下請企業は自社及びその下請とする企業が必要とする法定福利費を適切に算出し、見積書に内訳明示して元請企業に提出する取り組みを継続的に行う必要がある。また、その提出を受けた元請企業は、法定福利費は建設工事に必要な経費であることを認識した上で、下請企業から提出された見積書を尊重する必要がある。

平成27年11月に国土交通省の行った実態調査では、下請企業における法定福利費を内訳明

【図表-3】建設業における社会保険加入状況（公共事業労務費調査より）

○ 公共事業労務費調査（平成24年～平成27年10月調査）における3保険加入状況をみると、全体的に加入割合は上昇傾向にあります。特に労働者別の加入割合について、他地方と比較して関東が、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。



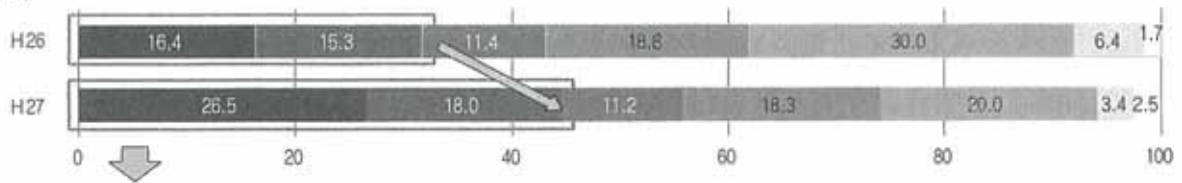
【図表-4】法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況

○ 社会保険未加入対策推進協議会に参加する建設業団体に所属する企業を対象に、「法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況」等について、平成27年11月にアンケート調査を実施。（回答数：約3,000件）

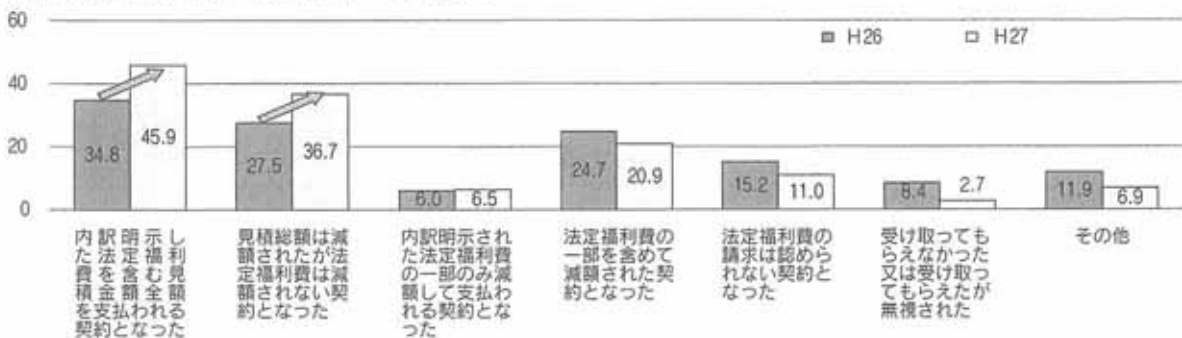
○ 下請企業から注文者への法定福利費を内訳明示した見積書の提出については、ほとんど又は概ね提出しているが計約4割で、昨年から12ポイント増加。

＜見積書の提出状況（下請企業への質問）＞

- ほとんどの工事で提出している（8割以上）
- おおむね提出している（5～8割程度）
- あまり提出していない（3～5割程度）
- ほとんど提出していない（1～3割程度）
- まったく提出していない（1割未満）
- 取組自体がよくわからない。



＜標準見積書を提出した結果（下請企業への質問）＞



示した見積書の提出状況は、ほとんど又は概ね提出していると回答した割合が44.5%と一定の浸透が見られるが、特に二次以下の下請となる中小企業においては、見積書の作成方法がわからないという意見も寄せられた。【図表-4】そこで、主に下請企業となる中小企業を対象として、社会保険制度や見積書の作成についてテキストを作成して解説するセミナーを昨年11月から本年1月にかけて各地で開催し、多くの方に受講していただいた。

【図表-4】のとおり、内訳明示した見積書を出した結果、多くが法定福利費を支払われており、提出の効果が見られるので、引き続き、法定福利費を内訳明示した見積書の活用の徹底を図っていく必要がある。

4. おわりに

目標年次である平成29年度まで残り3か月となった昨年12月には第7回社会保険未加入対策推進協議会を開催し、平成29年度以降も目標の達成状況を把握し追加的な対策を実施するなど、引き続き取り組む必要があることを確認した。

国土交通省の直轄工事では、前述のとおり、現在、元請と一次下請の未加入業者の排除を進めており、二次以下の未加入の下請業者については建設業部局への通報と加入指導を行っているところであるが、平成29年度から、この二次以下の下請業者に対する追加的な対策を講じることを予定している。

平成29年度は、目標の達成状況を把握するとともに、実態調査等を通じて課題の整理を行い、これまでの5年間の未加入対策の総括を行う。特に、加入率が低水準に留まっている一部の地域や、法定福利費を内訳明示した見積書の活用徹底については、追加的に対策を講じていく必要があると考えている。

平成24年度から本格的に取り組みを開始した社会保険未加入対策は、「建設業許可業者の加入率100%、労働者単位で製造業相当の加入率」を目指すという高い目標のもと行ってきたが、建設業界の関係者それぞれの取り組みの結果、着実に成果を上げている。

今後、平成29年度以降も社会保険未加入対策の適切なフォローアップに努め、手を緩めることなく必要な対策を講じ、当初の未加入対策の目的が達成されるよう建設業界全体で取り組んでいきたい。