



国土建労第429号
平成28年7月28日

全国マシック事業協同組合連合会会長 殿

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められるよう、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が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

「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

- 「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、工事の種類ごとに材料費、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)

「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に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

(参考) 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。事業主が労働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

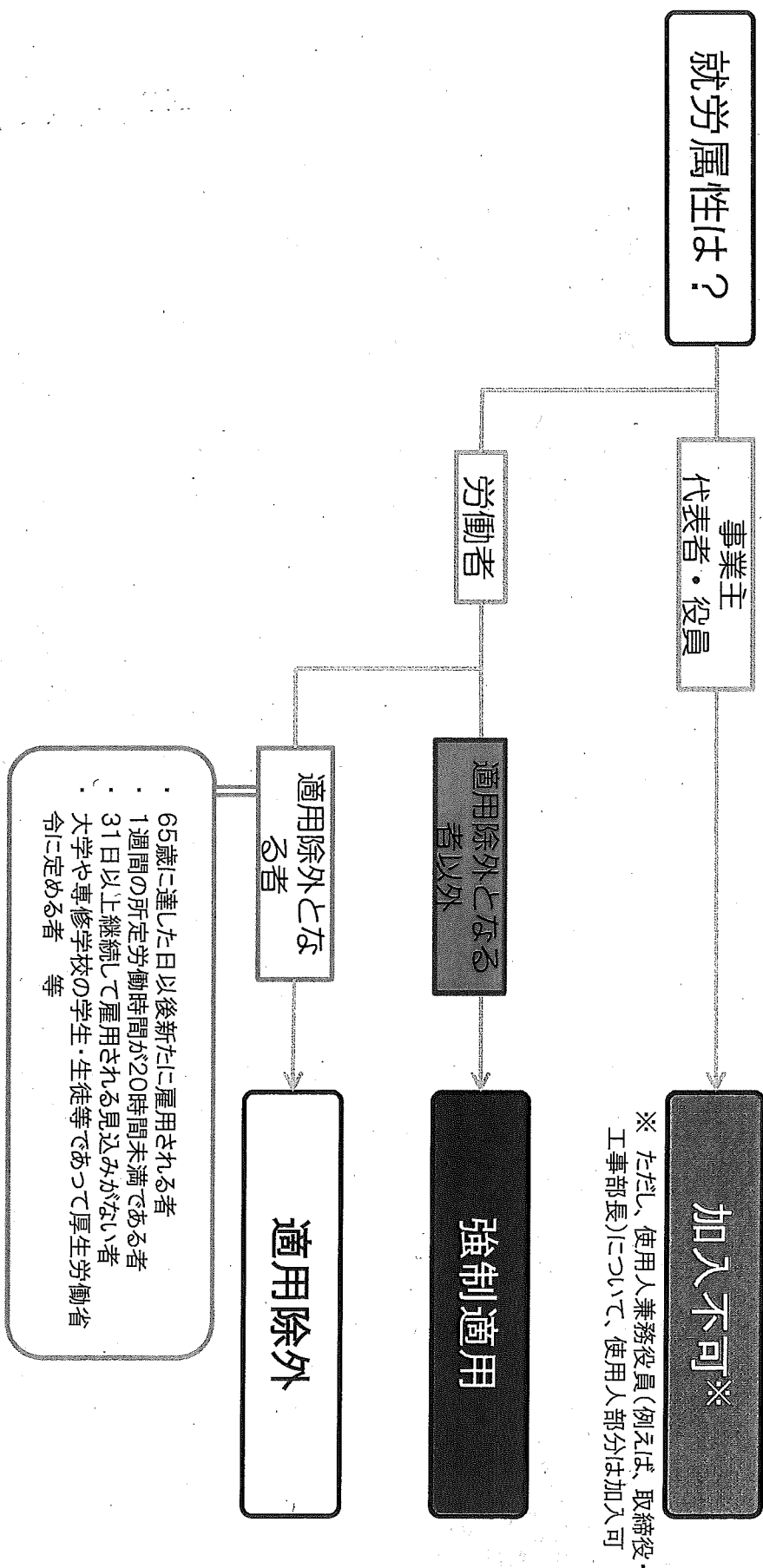
事業主が社会保険料の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が雇用労働者であれば、偽装請負として(中略)労働関係法令に抵触するおそれがある。

- 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、『みんなが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

(参考)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。

(参考)社会保険の適用関係について②

○医療保険

※本資料は社会保険の大き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。

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？

- ・ 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)
- ・ 随時的業務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

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

・ 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。

・ 生活保護を受け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き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。

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)。

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

国民年金に個人で加入

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
 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時的に使用される者
 ・ 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。


【建設企業向け】

みんなが進める 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

- ◆一人親方の保険加入 …… P1
- ◆働き方の自己診断チェック …… P3
- ◆労働者性をめぐる裁判事例等 …… P5
- ◆建設労働者が加入すべき社会保険等 …… P9

平成25年3月

 国土交通省

一人親方の保険加入

建設企業の皆さま

現在、建設業界では、業界の将来を担う人材を確保し、公正な競争を実現するために業界を挙げて社会保険未加入対策に取り組んでいます。一人親方もその働き方に応じて決められた社会保険等に加入することが法令により義務づけられています。

事業主としての一人親方であれば、個人で社会保険等に加入することになりますが、近年建設投資が大きく減少する中で、一人親方は景気の変動や受注量の増減に志じた企業の調整弁として都合よく使われる側面が強くなっており、形式が請負であっても実態が労働者である場合も存在します。

そのような場合には、一人親方が個人で社会保険等に参加するのではなく、会社で保険加入させることが必要になります。

このため、一人親方に関するこれまでの実例や行政機関が出している基準を見て、自社の工事で使用する一人親方について適切な取扱いを実現することが必要です。

以下、一人親方の働き方が事業者なのか、労働者なのか事例やチェックシートを活用して確認してみましょう。



以下の事例は「労働者」に近い働き方です。

- 電気工(さん)の例
- 電気工事に会社にほぼ専属
 - 会社の就業規則に従う
 - 会社と年間雇用契約(1日単価の常用)
 - 屋号はあるが使用しない
 - 自分の仕事が終われば所属会社の他の仕事も行う
 - 自分の都合が悪いときは会社が代わりの者を探して仕事をさせ、報酬も代わりの者が受け取る

- 型枠大工(さん)の例
- 現場には一次会社の社員として入り、新規入場者教育も社員として受ける
 - ケガをした時は元請の労災保険が適用された
 - 賃金は一日当たりの単価
 - 頼まれたら型枠置場の整理なども行うが一日単価なので追加作業は無報酬
 - 通常の工具類は自分持ちだが、型枠・高額な工具類は会社が支給

- 左官工(さん)の例
- 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無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
 - 数人で行う仕事のメンバーは会社が決める

(平成24年度 国土交通省調査)

チェック

次のページで、普段使っている一人親方の働き方を確認しましょう。

一人親方の働き方チェック①

Q. 普段使っている一人親方の働き方はどちらに近いですか？
以下の項目のいずれかに○を付けてください。

- 一人親方へ急な仕事を依頼した時、親方は断ることができますか？
- () 断ることはできない () 断ることができる
- 一人親方の仕事が早く終わった時などに予定外の仕事を依頼した場合、親方は断ることができますか？
- () 断ることはできない () 断ることができる
- 一人親方には貴社の就業規則など服務規律を適用していますか？
- () 適用している () 適用していない
- 一人親方の仕事の就業時間(始業・終業)は貴社が決めていますか？
- () 決めている () 決めていない
- 当日の仕事が早く終わった時、一人親方が仕事から上がるには貴社の了解が必要ですか？
- () 必要である () 必要でない
- 仕事が早く終わった時に、一人親方が自分で見つけた他の現場の仕事に行くことができますか？
- () 認めていない () 支障ない
- 工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、一人親方の日々の仕事の内容や方法はどのように決められていますか？
- () 毎日、細かな指示、具体的な指示を出している () 毎日の仕事量や配分、連め方は一人親方の数量に任せられている
- 一人親方の都合が悪くなり、代わりの者が必要となった場合はどのように対応していますか？
- () 貴社が代わりの者を探す () 一人親方が自分の判断で代わりの者を探す

一人親方の働き方チェック②

一人親方の仕事を代わりの者が行った場合の報酬(工事代金又は賞金)は、誰に支払いますか？

() 代わりをした者 () 一人親方

一人親方の通常のミスや一人親方の責任による作業遅延によって損害が生じた場合、誰がその損害を負担しますか？

() 貴社が負担する () 一人親方が負担する

一人親方が仕事で使う機械・器具(手元工具を除く)は誰が提供していますか？

() 貴社が提供する () 一人親方が持ち込む

一人親方が仕事で使う材料は誰が提供していますか？

() 貴社が提供する () すべて一人親方が調達する

一人親方の報酬(工事代金又は賞金)はどのように決められていますか？

() 一日当たりの単価な () 工事の出来高見合
() と働いた時間による () い

右に○が多い場合は事業者性が強く、左側に○が多い場合は一人親方ではなく雇用されるべき労働者として判断される場合があります。
(P5～P8の事例をご参照下さい。)

チェック

建設労働者が加入すべき社会保険等の種類を確認しましょう。(9ページ目へ)

一人親方の労働者性が認められなかった事例①

ケース1

工務店の工事に従事する大工

自分の判断で工事に關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

作業終了後持ち帰ることで工務店の大工仕事に従事する形態で報酬していた大工が労働基準法及び労働者派遣法上の労働者には含まれないとされた事例
(平成19年6月28日 最高裁判所第一小法廷)

ケース2

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・技術に基づいて決まっていた

報酬は基本的には出来高に対するもので、多い時で1か月86万円以上と多かったことがあり、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

工具一式や自動車を所有し、経費も負担していた

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

アンカー工事に従事するいわゆる一人親方が雇用保険法上の「労働者」には当たらないとされ、雇用保険被保険者資格喪失を却下した職安所長の処分が適法と判示した事例
(平成15年7月15日 東京地裁)

一人親方の労働者性が認められなかった事例②

ケース3 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
- 4. 5か月会社の仕事をしなかったことがあり、工期に遅れない限り他社の仕事をすることも許されていた

手間請け従業者であるいわゆる一人親方の大工が、工事現場で作業中に負傷し、労働災害保険法に基づき療養補償給付等を請求したところ、労働災害保険法上の労働者とは認められなかったと判断した事例
(平成10年1月30日 福和地裁)

ケース4 グループで仕事を引き受けていた板金工

- 板金工は、5名の同業の職人とグループで仕事を引き受けていた。
- 構成員相互間には使用従属関係はなく、仕事を引き受けるか否かについても、全員が相談の上決定していた。
- 常に特定の会社の仕事に従事しなければならないとの拘束はなく、グループのうち数名の者が他の仕事に従事することも自由であった
- 仕事の報酬については、グループ全体で完了した出来高に応じて支払われた
- 必要な資材は会社から支給されたが、工事は、グループで購入した道具類及び個人で所有している道具類を使用してなされた

板金を負った板金工の労働災害保険法に基づく療養補償給付請求に対し、労働災害保険法上の労働者とは認められなかったと判断した事例
(昭和15年11月21日 高松地裁)

一人親方の労働者性が認められた事例①

ケース1 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に無線で連絡、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

下請専属契約の名で水道の修理業務に従事している点について、労働基準法上の労働者性を認められた事例
(平成7年7月17日 東京地裁)

ケース2 大工業務(労務提供の契約)

- 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、ブローカー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に事務所では仕事の指示を受け、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には会社の負担であった

会社から各属子告別状を渡すに務業の意思表示を促した大工について、その契約が実質的な使用性属契約であると認め、所属手当の支払い義務があるとされた事例
(平成6年2月25日 東京地裁)

一人親方の労働者性が認められた事例②

ケース3

スリープエ（雇用契約も専属契約もなし）

雇用契約なし専属契約は結ばれていない
労働時間の拘束はない

会社は自社専属のアルバイトとして処遇し、専属支配下においていた

作業の遂行に当たり会社から具体的な指揮監督を受けていた

出来高払制の報酬を受けていたが実質は労務の対価として支払われていた

雇用契約が存在せず、労働時間の拘束もなく、出来高払制による報酬を受けていた者が、使用従属関係の判断が示したものと労働安全衛生法上の労働者として認められた事例
(昭和56年8月11日 東京高裁)

ケース4

雇用契約のない職人

会社と職人は雇用契約書を取り交わさず、就業規則等の定めもないが、各職人の日給額等は各人の経験能力等に応じて会社が判断の上決定していた

報酬は会社が作成した出面帳により日々の稼働状況を把握し、各月の労働日数等を賞金台帳に収録し日給等の支払基準により計算している

会社の指揮監督を受け、会社から材料、用具等の供与を受けている

会社が仕事の結果について一切の責に任じている

職人に対し支払った報酬は外注費ではなく給与に該当するとの判断

(昭和55年3月22日 国税不服審判所)

建設労働者が加入すべき社会保険等

事業者である一人親方の場合...

一人親方

- 市町村国保or国保組合
- 国民年金
- 労災保険(特別加入)

労働者の場合...

株式会社など
法人に勤めている労働者

個人経営の事業所に勤めている労働者

常時使用する労働者が5人以上	○雇用保険 ○協会けんぽ ※健保適用除外により、国保組合に加入できる場合があります ○厚生年金保険
常時使用する労働者が5人未満	○雇用保険 ○市町村国保or国保組合 ○国民年金

日雇労働者

- 雇用保険(日雇労働被保険者)
- 市町村国保or国保組合 or 健康保険(日雇特別被保険者)
- 国民年金

社会保険等へ加入するメリット

社会保険等へ加入しているとは本人や家族の生活が守られます。

- ◆【医療保障】
怪我や病気になったとき、高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場合でもご本人や遺族は一定の収入が得られます。

加入すべき社会保険等の種類が判明したら

社会保険等への加入手続きは、

- 労働保険：労働基準監督署及び公共職業安定所
- 社会保険：年金事務所

で行っておりますので、ご不明な点はお相談ください。

お近くの労働基準監督署、公共職業安定所、年金事務所の所在地は、以下のホームページで確認できます。

- 労働基準監督署
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukyujin/location.html>
- 公共職業安定所
→ <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>
- 年金事務所
→ <http://www.nenkin.go.jp/n/www/section/index.html>

一人親方の偽装に対するペナルティ

社会保険未加入対策が進められる中で、最近、企業が法定福利費の負担を軽減するために、それまで社員として雇用していた技能労働者を一人親方として独立させて、雇用ではなく請負契約を結んで仕事をさせる例が出てきています。

このような企業の都合による一人親方化は、技能労働者の就労環境の改善という社会保険未加入対策の目的に逆行するものであり、形式が請負であっても実態が労働者であれば、社会保険関係法令や労働関係法令が適用され、処分される場合があります。

- ・適用事業所に雇用される労働者であるにもかかわらず正当な理由なく被保険者資格取得の届出を行わなかった場合には、健康保険法や厚生年金保険並びに雇用保険法違反になります。
- ・合わせて、未納保険料の納付と延滞金の支払が求められます。
- ・労働者であるにもかかわらず業務委託や請負として労働時間を守らなかった場合には労働基準法違反になります。

- ◆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」をご参照下さい。
→ <http://www.mlit.go.jp/common/000216921.pdf>

- ◆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）
受付時間／10:00～12:00 13:30～17:00（土日・祝祭日・閉庁日除く）
FAX：0570-018-241
E-mail: kakekomi-hl@mlit.go.jp