

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会長 奥村太加典
〔 公 印 省 略 〕

処遇改善及び働き方改革への取組について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。本会の活動につきましては日頃から格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

全国建設業協会（全建）では、今年度、技能労働者の賃上げの一層の推進を図るとともに、働き方改革についてこれまでの取組を継続発展させることといたしますので、下記の取組が円滑に進みますよう、ご配慮のほどよろしくお願いいたします。

記

1 令和4年の技能労働者の賃金引上げの推進

令和4年3月から適用される設計労務単価は、全国主要12職種平均で3.0%、全国全職種平均では2.5%上昇（10年連続の上昇）となり、これを受けて2月28日の国土交通省と建設業4団体との意見交換会において、令和4年は概ね3%の賃上げを目指して全ての関係者が可能な取組を進めることが申し合わされました。

これを踏まえて、本会が令和4年度事業計画に定めたとおり、引き続き技能労働者の賃金引上げ、設計労務単価の上昇、適正利潤の確保、更なる賃上げの好循環を続けるため、概ね3%の賃上げを目指し、会員企業の建設技能者の賃上げ、下請契約での反映等の取組を進めていただきたいこと。

2 「目指せ週休2日+360時間（2+360 ツープラスサンロクマル）運動」の推進

（1）目指せ週休2日運動

会員企業においてこれまで取り組んでいただいている「目指せ週休2日運動」を引き続き実施いただきたいこと。

このことにより、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休暇を付与し、「週休2日」の休日確保を目標としていただきたいこと。本運動の取組に当たっては、次のこと等を実施いただきたいこと。

- ・令和3年度に配付済みのポスター、リーフレットを活用した周知
- ・本会ホームページ掲載の週休2日（4週8休）実現企業の取組事例の周知
- ・本会ホームページ掲載の週休2日（4週8休）実現企業の自己診断の実施及び週休2日実現企業に該当するスマイルライフ企業（愛称）のシンボルマー

クの利用促進（全建通知「週休2日実現企業PR用シンボルマークのホームページ掲載及びシンボルマークの利用促進について」（令和4年3月15日付け全建労発第88号）参照）

（2）目指せ360時間運動

上記（1）の取組に合わせ、時間外労働等の労働時間の適正な把握及び管理に関する周知等を行うとともに、時間外労働の罰則付き上限規制、時間外労働の割増賃金率引上げ等に関する周知、啓発を行い、時間外労働の上限を原則年360時間以内となるよう取り組んでいただきたいこと。取組に当たっては、上記（1）のポスター、リーフレットを活用いただきたいこと。

※ 上記（1）と（2）の取組を合わせて「目指せ週休2日+360時間（2+360ツープラスサンロクマル）運動」として一体的に取り組んでいただきたいこと。

3 法定福利費等の適切な支払いと社会保険への加入の徹底

次のことについて、会員企業への周知をお願いしたいこと。

（1）法定福利費等の適切な支払い

元請事業者は受注時における適正な労務費や法定福利費等の確保に努めること。また、元請事業者は下請事業者に対して労務費や法定福利費が内訳明示された見積書の提出を促すこと。さらに、提出された見積書を尊重して法定福利費を適正に含んだ額により下請契約を締結すること。

※ 全建通知「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」（令和4年2月22日付け全建労発第74号）参照

（2）社会保険の加入に関する下請けガイドラインの周知

社会保険の加入については、未加入である建設企業を下請企業として選定しないように要請するとともに、適正な社会保険に加入してい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こととしていることに加え、令和6年4月1日以降、建設業において労働基準法の時間外労働に関する規制が適用されることから、元請企業においては、現場に入場する作業員が、工事を請負う個人事業主として現場に入場するのか、実態が雇用契約を締結すべきと考えられる雇用労働者として現場に入場するのか十分に確認することが必要となること。

なお、確認に当たっては、「働き方自己診断チェックリスト」を活用すること。

※ 全建通知「社会保険の加入に関する下請け指導ガイドラインの改訂等について」（令和4年3月31日付け全建労発第31号）参照

以上

担当：労働部 古田、吉田

全建労発 88号
令和4年3月15日

各都道府県建設業協会
専務理事・事務局長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
専務理事 山崎 篤 男
〔 公 印 省 略 〕

週休2日実現企業PR用シンボルマークのホームページ掲載及び シンボルマークの利用促進について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。本会の活動につきましては日頃から格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本会では、令和3年5月11日付全建労発第14号「働き方改革への取組の推進について」を発出し、「目指せ週休2日+360時間（2+360 ツープラスサンロクマル）運動」の取組の一環として、ポスター、リーフレットの配付、週休2日実現企業のHP掲載を行ってきたところです。

今般、週休2日実現の取組を一層普及させるため、週休2日（4週8休）実現企業（愛称：スマイルライフ企業）をPRするためのシンボルマークを決定いたしましたので、会員企業への周知、利用促進のPRを図っていただきたくをお願い申し上げます。

記

1 本取組の概要

（1）用語の定義

① 週休2日

4週8休以上の休暇制度を導入（現場閉所等を実現）した状態をいうこと。

② 4週8休

各月の休日数の割合が28.5%（8/28日）以上の状態をいうこと。

なお、降雨、降雪等による予定外の現場閉所日についても、休日日数に含めるものとする。

（注）国土交通省週休2日交代制モデル工事の定義と同様。

（2）「週休2日（4週8休）」の確保基準

「週休2日（4週8休）」が確保された会員企業とは、週休2日に関する社内規定等を整備し、かつ、従業者の休暇が相当程度実現できている企業を指すこと。

なお、社内規定等とは、労働協約、就業規則、各種社内規定等を指すこと。

2 週休2日実現企業の取組

(1) 週休2日実現企業の愛称

週休2日実現を身近なものとし、会員企業に広く普及させることを目的とするため、「目指せ週休2日+360時間(2+360 ツープラスサンロクマル)運動」のマスコットキャラクターに冠したロゴ「Smile Work , Smile Life.」をもとに、全建の週休2日を実現した企業を「スマイルライフ企業」(愛称)と称することとします。

(2) シンボルマークのダウンロード

週休2日を実現できていると考えられる会員企業は、全建HP「週休2日実現企業(スマイルライフ企業)」にアクセスいただき、「週休2日実現企業(スマイルライフ企業)とは」(別添1)にある1から6のいずれかに該当することを確認の上、該当すると判断された場合(自己診断)は「スマイルライフ企業シンボルマーク」をダウンロードできます。

(3) シンボルマークの使用

シンボルマークは、従業員の名刺、企業紹介用パンフレット、企業のHPなど自由に掲載できますので、人材確保の観点からも週休2日実現企業(スマイルライフ企業)であることを広くPRいただきたいこと。

3 都道府県建設業協会における取組

(1) 全建HP「週休2日実現企業(スマイルライフ企業)」コーナーへのリンク

各都道府県建設業協会においては、会員企業がアクセスし易いよう、可能な範囲で全建HPの「週休2日実現企業(スマイルライフ企業)」コーナーへリンクを張っていただきたいこと。

(2) シンボルマーク利用のPR

若者等の人材確保に資するよう、各種会議、研修会などの場を通じて会員企業における週休2日実現の自己診断の実施、シンボルマークの利用促進をPRいただきたいこと。

(3) 上記(2)のPRにあたっては、PR用リフレット(別添3)をご活用いただきたいこと。

○ 全建週休2日実現企業シンボルマークのホームページ

<http://www.zenken-net.or.jp/4w8hol/symbolmark/>

以上

(担当：労働部 鈴田、吉田)

全建労発第 74号

令和4年2月22日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人全国建設業協会

会長 奥村 太加典

〔公印省略〕

技能労働者への適切な賃金水準の確保について

時下ますますご清祥のことと、お慶び申し上げます。平素より本会の活動に対しまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価が決定・公表されたことに伴い、これまで以上に、適切な賃金水準の確保に万全を期し、技能労働者の処遇改善を図るよう、国土交通省不動産・建設経済局長から別添のとおり要請がありました。

つきましては、貴協会会員企業の皆様に対し、引き続き適切な賃金水準を確保し、技能労働者の処遇改善を図られるよう改めて周知徹底をお願い申し上げます。

以上

(担当：労働部 吉田)

国不入企第36号
令和4年2月18日

建設業者団体の長 殿

国土交通省不動産・建設経済局長
(公 印 省 略)

技能労働者への適切な賃金水準の確保について

技能労働者の確保・育成のためには、適切な賃金水準の確保等による処遇改善が極めて重要です。

国土交通省においては、これまでの9度にわたる公共工事設計労務単価の上昇（平成25年4月、平成26年2月、平成27年2月、平成28年2月、平成29年3月、平成30年3月、平成31年3月、令和2年3月及び令和3年2月）に際し、その都度、建設業団体の長あてに「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」（令和3年2月19日付け国不入企第34号等）を发出するとともに、国土交通大臣、副大臣又は大臣政務官から建設業団体4団体に対し、技能労働者に係る適切な賃金水準の確保、社会保険加入の徹底等を直接要請してきたところです。

また、多くの建設業団体においても、技能労働者に対する適切な水準の賃金の支払い、社会保険への加入の徹底等について決議がなされる等、現場の技能労働者の処遇が改善されるよう、業界を挙げて取り組んでいるところです。

さらに令和元年6月には、新・担い手3法として、公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成17年法律第18号。以下「公共工事品質確保法」という。）、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成12年法律第127号。以下「入札契約適正化法」という。）、建設業法（昭和24年法律第100号）の改正が行われ、公共工事品質確保法の基本理念として、将来にわたる公共工事の品質確保とその中長期的な担い手の育成・確保に加え、市場における労務の取引価格や健康保険法（大正11年法律第70号）等の定めるところにより事業主が納付義務を負う保険料（以下「法定福利費」という。）等を的確に反映した適正な請

負代金による請負契約の締結や、公共工事等に従事する者の賃金への配慮等が規定されたところです。

政府からも経済界に対して、賃金の継続的な引上げに向けた取組が要請されているところであり、これらの取組により、技能労働者の賃金は令和元年までの7年間で約18%上昇し、他産業と比較しても高い伸び率を示しているものの、依然として製造業の水準には達していない状況です。

本日、国土交通省が令和4年3月から適用する公共工事設計労務単価（以下「新労務単価」という。）が決定・公表され、社会保険への加入に必要な社会保険料の本人負担分や労働基準法（昭和22年法律第49号）により義務化された有給休暇取得に要する費用のほか、時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響下であることを踏まえた特別措置を実施したこともあり、令和3年3月から適用されている公共工事設計労務単価（以下「旧労務単価」という。）と比べ、全国主要12職種平均で3.0%、全国全職種平均では2.5%の上昇（単純平均の伸び率）となったところです。

技能労働者の確保・育成のためには、今後も継続して賃金を引き上げることが重要であります。賃金の引上げが公共工事設計労務単価等の上昇を通じて、適正利潤の確保、更なる賃金の引上げにつながるという好循環が継続される環境を整備していくには、発注者、元請業者、下請業者のそれぞれの関係者が、今般の新労務単価には特別措置が実施されていることに十分留意し、新労務単価の水準等を踏まえた適切な請負代金による契約を行い、技能労働者の賃金水準の更なる改善を図ることが必要です。

こうした状況を踏まえ、貴団体におかれては、傘下の会員企業に対し、下記の措置を講じることにより、これまで以上に、適切な賃金水準の確保に万全を期し、技能労働者の処遇改善を図るよう、改めて周知をお願いします。

また、別添1を各都道府県及び各政令指定都市あてに通知しておりますので、併せてお知らせします。

記

1. 技能労働者への適切な水準の賃金の支払いについて

公共工事品質確保法においては、受注者等の責務として、基本理念にのっとり、契約された公共工事等を適正に実施すること（第8条第1項）、下請契約を締結

するときは、下請負人に使用される技術者、技能労働者等の賃金、労働時間その他の労働条件、安全衛生その他の労働環境が適正に整備されるよう、市場における労務の取引価格、法定福利費等を的確に反映した適正な額の請負代金及び適正な工期等を定める下請契約を締結すること（第8条第2項）等が位置づけられている。

前述のとおり、技能労働者の確保・育成のためには、技能労働者の賃金を引き上げ、公共工事設計労務単価の上昇等を通じて更なる賃金の引上げにつながる好循環を継続させることが重要であり、改めて、元請業者及び下請業者ともにこのことを十分に踏まえ、技能労働者の賃金水準の引上げを図ることが必要である。

については、元請業者においては、市場における労務の取引価格等を的確に反映した適正な価格での下請契約の締結をさらに徹底するとともに、下請業者に対し、再下請業者との下請契約における、市場における労務の取引価格等を的確に反映した適正な価格での契約の締結や、技能労働者への適切な水準の賃金の支払いを要請する等、現場を支える技能労働者の隅々まで適切な水準の賃金が支払われるよう、最大限努めること。なお、令和2年度に国土交通省が実施した社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査（以下「実態調査」という。）によれば、高次の下請業者において、技能労働者の賃金が低い傾向となっており、また、賃金を引き上げたとの回答の割合も低くなっていることも踏まえ、元請業者においては、下請契約の締結に際してこうした状況を考慮するとともに、下請業者においては、自ら雇用する技能労働者の賃金水準の引き上げを図ること。

2. インフレスライド条項の適用等について

国土交通省直轄工事では、本日付の新労務単価の決定を受け、別添2のとおり、

- ① 令和4年3月1日以降に契約を締結する工事のうち、旧労務単価を適用して予定価格を積算しているものについては、新労務単価に基づく請負代金額に変更する
- ② 令和4年2月28日以前に契約を締結した工事のうち、3月1日において工期の始期が到来していないものについては、「賃金等の変動に対する工事請負契約書第25条第6項の運用について」（平成26年1月30日付け国地契第57号、国官技第253号、国営管第393号、国営計第107号、国港総第471号、国港技第97号、国空予管第491号、国空安保第711号、国空交企第523号、国北予第36号）の記1.（1）及び2. から8. まで（4.（3）を除く。）の規定を準用する

こと等とし、地方公共団体に対しては、別添1の記2. のとおり、適切な運用を要請したところである。

これらの取扱いにより請負代金額が変更された場合は、1. の趣旨にのっとり、元請業者と下請業者の間で既に締結している請負契約及び、下請業者と再下請業者の間で既に締結している請負契約の金額の見直しや、技能労働者の賃金水準の引き上げ等について適切に対応すること。

3. 法定福利費等の適切な支払いと社会保険への加入徹底に関する指導について

公共工物品質確保法第8条第2項において、受注者等の責務として、下請契約を締結するときは、法定福利費等を的確に反映した適正な額の請負代金によることが規定されており、新労務単価においても、引き続き、技能労働者が社会保険に加入するために必要な社会保険料の本人負担分が勘案されている。

さらに、公共工物品質確保法第7条第1項第1号において、発注者の責務として、法定福利費や公共工事等に従事する者の業務上の負傷等に対する補償に必要な金額を担保するための保険契約（以下「法定外の労災保険」という。）の保険料を予定価格へ反映することとされており、国土交通省直轄工事においては既に現場管理費率の見直しによる措置が行われているほか、令和2年6月より、法定外の労災保険の付保を受注要件としたところである。

なお、地方公共団体に対しても、別添1の記3. のとおり、国土交通省直轄工事における取組にも留意し、適切な措置を行うよう要請したほか、「請負代金内訳書における法定福利費の明示による法定福利費の適切な支払いのための取組について」（令和3年12月1日付け総行行第419号、国不入企第33号）にて、受注者に法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書を提出させ、予定価格に適切に反映した法定福利費に相当する額が、請負契約において適正に計上されていることを確認するよう、地方公共団体に対して要請している。

これらを踏まえ、元請業者においては、受注時における適正な労務費（社会保険料の本人負担分を含む賃金）や法定福利費、法定外の労災保険の保険料等の確保に努めること。また、令和2年度に国土交通省が実施した実態調査によると、高次の下請業者ほど十分に法定福利費を受け取れていない工事の割合が多い傾向が見られたことを踏まえ、必要な法定福利費が確実に確保されるよう、下請業者に対し、見積条件に明示すること等により、法定福利費を内訳明示した見積書の提出を促すこと。さらに、提出された見積書を尊重して法定福利費を適正に含

んだ額により下請契約を締結すること。併せて、下請契約の締結にあたっては、社会保険料の本人負担分についても適切に請負金額に反映すること。

加えて、建設工事標準請負契約約款において、受注者が作成し発注者に提出する請負代金内訳書に法定福利費を明示することとされていることを踏まえ、公共発注者及び民間発注者の請負契約約款の規定に適切に対応するとともに、建設工事標準下請契約約款を速やかに採用する等、建設工事標準請負契約約款の実施について適切に対応すること。

また、下請業者においては、注文者（元請業者又は直近上位の下請業者）に対し、標準見積書等の法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、再下請業者に対し、法定福利費を内訳明示した見積書の提出を促し、提出された見積書を尊重すること。併せて、自ら雇用する技能労働者に対し、社会保険料の本人負担分を適切に含んだ額の賃金を支払い、法令が求める社会保険に加入させること。

なお、労務費及び法定福利費の確保については「標準見積書の活用等による労務費及び法定福利費の確保の推進について」（令和3年12月1日付け国不建キ第15号）にて建設業者団体へ要請しているとおり、労務費及び法定福利費が内訳明示された見積書の提出やCCUSの普及を見据えた地位や技能の反映の推奨をしているため、改めて内容を確認し適切に対応すること。

また、社会保険への加入の徹底については、「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、令和元年10月18日最終変更）において、「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」ことや、「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可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」こととされており、公共工事発注機関にこれらの措置を講ずるよう要請している。

4. 若年入職者の積極的な確保について

若年労働者の処遇改善により若年入職者を確保した企業が円滑な技能承継を通じて成長していくといった健全な循環を形成することができるよう、若年労働者の賃金引上げと社会保険への加入徹底により、処遇改善を一層進めるとともに、7. で後述する建設キャリアアップシステムを活用し技能労働者のキャリア

パスと処遇の見通しを示す取組を進めることによって、若年入職者の確保を更に積極的に推進すること。

5. ダumping受注の取り止めについて

ダumping受注は下請業者へのしわ寄せや技能労働者の賃金水準低下等につながりやすく、担い手の確保・育成を困難とするものであることから、適正な金額による契約締結を徹底し、ダumping受注を厳に行わないよう、改めて徹底すること。

特に、ダumping受注の排除については、「公共工事の円滑な施工の確保について」（令和3年12月21日付け総行第435号、国不入企第34号）において、地方公共団体に対しても低入札価格調査制度における失格基準の導入等による実効性の確保について通知したところであり、都道府県公契連等において直接国から市区町村に対して改善を働きかけることを含めて、ダumping対策強化の取組を進めていくこととしているので、留意されたい。

また、建設業法第19条の3に規定されているとおり、建設工事の注文者は、自己の取引上の地位を不当に利用して、工事の施工に通常必要と認められる原価に満たない金額での契約を締結してはならないことについて、改めて趣旨を徹底すること。

6. 適正な工期設定に伴う必要経費の確保について

工期の設定に当たっては、平成30年7月に改訂された「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」（建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議申合せ）に基づき、適正な工期での請負契約を締結することに努めるとともに、適正な工期設定に伴い、労務費（社会保険料の本人負担分を含む賃金）は勿論のこと、法定福利費、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額などの必要経費にしわ寄せが生じないように、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結すること。また、下請契約においても、これらの必要経費を含んだ適正な請負代金による下請契約を締結すること。

また、「工期に関する基準」（令和2年7月中央建設業審議会作成・勧告）において、建設業の担い手一人ひとりが週休2日（4週8休）を確保できるようにすることが重要であるとされているとともに、週休2日の確保に当たっては、日給月給制の技能労働者等の処遇水準の確保に十分留意し、労務費その他の必要経費に係る見直し等の効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準の確保等を図ることが必要であるとされていることを踏まえ、適切に対応すること。

一方、工程遅延等が生じたにもかかわらず工期延長ができず、後工程の作業の短期間での実施を余儀なくされる場合等には、受発注者間で協議を行ったうえで、必要に応じて、短期間施工に伴う人件費の補填など必要となる請負代金の額の変更等、変更契約を適切に行うとともに、その結果を適切に元下間の契約に反映させること。

7. 建設キャリアアップシステムの活用による技能労働者の処遇改善について

建設キャリアアップシステムは、技能労働者が有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積することによって、技能労働者がその技能と経験に応じた適正な評価と、給与の引上げなどの適切な処遇が受けられ、さらに若い世代にキャリアパスや処遇の見通しを示すことで将来の担い手確保につなげることを目的とするものである。

この取組を推進するべく、「建設キャリアアップシステムの活用について（要請）」（令和2年4月1日付国土入企第1号、国土建労第1号）2. のとおり、実情に応じ、着実に進めること。

- (1) 各建設業団体の会員企業において、早期に事業者登録及び技能者登録を進めること
- (2) 会員企業が元請として工事を受注した場合においては、建設技能者による適切な就業履歴の蓄積を阻害しないよう、現場・契約登録、施工体制登録、カードリーダーの設置等を行うとともに、その工事に従事する下請業者に対して施工体制への事業者及び技能者登録を行うよう指導すること
- (3) 会員企業において、建設キャリアアップシステムの事業者登録及び技能者登録が進むよう、セミナーや説明会等、様々な機会を捉えて、建設キャリアアップシステムの意義や必要性等についての理解促進に努めること

- (4) 実際にシステムを利用することを通じて効果の把握や理解の浸透が進むよう、引き続き、モデル工事の実施や現場見学会等の取組を積極的に進めること

以上

全建労発 91号
令和4年3月31日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会長 奥村 太加典
〔 公 印 省 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

ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。平素は本会の活動に対しまして、格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、社会保険加入対策等の強化に伴い、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の一人親方化が進んでいる実態を受け、国土交通省では令和2年度に「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」を公表いたしました。また、令和6年4月1日以降、建設業においては労働基準法の時間外労働の上限に関する規制が適用されることから、請負人として扱うべき者であるかについてより適切な判断が必要となります。

こうした状況を受けて、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」を改訂するとともに、同ガイドラインの取扱いについての周知依頼がありました。

つきましては、貴協会会員企業の皆様にご周知下さいますようお願い申し上げます。

以上

(担当：労働部 吉田)

別記（建設業者団体）宛

国土交通省不動産・建設経済局建設市場整備課長
（ 公 印 省 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

建設業における社会保険加入対策については、行政機関や元請・下請建設業者団体、発注者団体等を構成員とする建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会（平成24年5月設置・令和3年12月改組）等において、関係者一体となって、取組を進めているところです。

そのうち、建設工事現場での社会保険加入対策については、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（平成24年7月通知・令和2年10月改定、以下「下請指導ガイドライン」）に基づき、元請企業に対し、社会保険に未加入である建設企業を下請企業として選定しないよう要請するとともに、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、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いを求めるなど、対策の履行強化を図ってきたところです。

この結果、企業別、労働者別の社会保険の加入率については他産業と遜色がない水準まで上昇しているほか、社会保険の加入に必要な法定福利費の受取状況についても改善傾向が認められるなど一定の効果を上げています。

一方で、社会保険加入対策や労働関係法令規制の強化に伴い、法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）が進んでいるとの実態をうけ、令和2年度に「建設業の一人親方問題に関する検討会中間取りまとめ」を公表し、建設業界として取り組むべき道筋を打ち出したところです。また、令和6年4月1日以降、建設業においては労働基準法の時間外労働の上限に関する規制が適用されることから、請負人として扱うべき者であるかについてより適切な判断が必要となっていることから、「下請指導ガイドライン」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。本ガイドラインの改訂内容については本年4月1日から適用します。

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。

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。（参考資料1参照）

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) 対象となる業種及び作業員について

「下請指導ガイドライン」は、建設業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。については測量業、設計業や警備業等については対象外である。

また、「建設工事に従事する者」が「下請指導ガイドライン」の対象である。建設工事に該当しない資材納入や調査業務、清掃業務や残土運搬業務などに従事する者の保険加入状況まで把握しようとするものではない。

なお、警備業等他の業種や労働者についても、法令に基づき適切な保険に加入することは必要である。

(2) 社会保険について

建設業法施行規則第 14 条の 2 において、建設工事に従事する者の社会保険加入等の状況を施工体制台帳に記載することとされている。そのため、「下請指導ガイドライン」においても、健康保険法又は国民健康保険法による医療保険、国民年金法又は厚生年金保険法による年金及び雇用保険法による雇用保険を、確認及び指導の対象とする。

なお、「下請指導ガイドライン」は法令上加入義務のある保険への加入を求めているものであり、加入義務の無い保険に加入することを求めているものではない。(参考資料 2 参照)

(3) 働き方自己診断チェックリストの運用方法について

働き方自己診断チェックリストは、一人親方自身や一人親方と直接、請負契約を締結する企業及び一人親方の実態の適切性を確認する元請企業等が使用することを想定している。働き方自己診断チェックリストを用いて働き方を確認する時期等については参考資料 3 を参考に行うこととする。

(4) 実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例の取扱いについて

「下請指導ガイドライン」において、「ア 10 代の技能者で一人親方として扱われているもの」「イ 経験年数が 3 年未満の技能者で一人親方として扱われているもの」については、未熟な技能者の処遇改善や技能向上の観点から雇用関係への誘導を求めているところである。

ただし、働き方自己診断チェックリストで働き方を確認した結果、雇用労働者に当てはまらず、かつ請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることが出来る場合は、元請企業、直接一人親方と請負契約を締結する企業及び一人親方の 3 者で確認をとった後に、一人親方として現場に入場することは差し支えないとする。

以上