

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。

国土交通省においては、これまで行政機関や元請・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、関係者が一体となって社会保険の加入対策を進めてきたところである。具体的には、平成24年度から、建設業許可・更新時等における確認・指導や未加入企業に対する経営事項審査における減点幅拡大、国土交通省直轄工事における下請企業も含めた未加入企業の排除、法定福利費を内訳明示した見積書・請負代金内訳書の活用等の取組を進めてきたところである。また、平成29年度以降については、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ある。

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、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る。

さらに、令和元年度の建設業法等の一部改正において建設業許可基準の見直しが行われ、令和2年10月から、建設業者の社会保険の加入が建設業許可・更新の要件とされるなど、企業単位での社会保険の加入確認の厳格化が講じられたところである。

また、同改正により、施工体制台帳に社会保険の加入状況等を記載することが必要となり、実質的に作業員名簿の作成が義務化されたことから、技能者単位における社会保険の加入確認の厳格化についても措置を講ずることが求められる。これについて、建設キャリアアップシステムの活用を図るなど、技能者の現場単位での社会保険の加入徹底に向けた取組を推進することとする。建設キャリアアップシステムの活用を図るには、技能者の能力と就業履歴が蓄積できるキャリアアップカードの登録を推奨することや、建設現場にカードリーダーを積極的に設置することなどの取組が期待される。なお、カードリーダーの設置については、顔認証など別の就業履歴蓄積の手段が確保されている場合はこの限りでない。

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（従業員を雇っていない個人事業主。以下、同じ。））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ある。この中で、建設業界として目指す一人親方の基本的な姿とは、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できる現場作業に従事する個人事業主であるとした。その技能とは、相当程度の年数を上回る実務経験を有し、多種の立場を経験していることや、専門工事の技術のほか安全衛生等の様々な知識を習得し、職長クラス（建設キャリアアップシステムレベル3相当）の能力があること等が望まれ、また、責任とは、建設業法や社会保険関係法令、事業所得の納税等の各種法令を遵守すること、適正な工期及び請負金額での契約を締結していることや、請け負った工事の完遂がされること、他社からの信頼や経営力があること等が望まれる。

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。

上記取組の方向性を踏まえ、本ガイドラインは、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、元請企業の協力会社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。実態が雇用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一人親方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。

(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。

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。選定する建設企業の社会保険を確認する場合は、登録時に社会保険の加入証明書類の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されている建設キャリアアップシステムを活用して確認を行うこと。そのため、建設キャリアアップシステムに登録している建設企業を選定することを推奨する。なお、その際には、建設キャリアアップシステムの登録内容について常に最新の状態にするよう下請企業に促すこと。建設キャリアアップシステムを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は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ほか、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)、厚生年金については、日本年金機構の厚生年金・健康保険適用事業所検索システム (https://www.nenkin.go.jp/do/search_section/) において適用状況を確認するなど、真正性の確保に向けた措置を講ずること。

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選定すべきであり、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を徹底すべきである。

(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。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。）第14条の4の規定により、再下請負通知書に健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入状況に関する事項を記載することとされていることから、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

令和元年度の建設業法等の一部改正により、規則第14条の2において、建設工事に従事する者の健康保険法（大正11年法律第70号）又は国民健康保険法（昭和33年法律第192号）による医療保険、国民年金法（昭和34年法律第141号）又は厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）による年金及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）による雇用保険の加入等の状況（以下「保険加入状況」という。）を施工体制台帳に記載することとされている。

これについて、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30年6月22日）において、「作業員名簿（別紙3）の添付を制度化する場合には、建設キャリアアップシステムを活用した書類作成の効率化など、建設企業の負担軽減にもあわせて取り組むべき」とされたことも踏まえ、企業にとって効率的に加入確認が行えるよう、建設キャリアアップシステムの活用を図るなど、技能者の現場単位での社会保険の加入徹底に向けた取組を推進することとする。

作業員名簿を確認することで、建設工事の施工現場で就労する建設労働者について、保険加入状況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。また、法人や常時5人以上の常用労働者を雇用する個人事業所であっても、健康保険法第3条第1項8号に基づき健康保険の適用除外の承認を受け「国民健康保険組合」に加入し、厚生年金の適用を受けている者は、適切な社会保険に加入している者とする。

各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、登録時に社会保険の加入証明書類等の確認を行うなど情報の真正性が厳正に担保されている建設キャリアアップシステムの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認して保険加入状況の確認を行うことを原則とする。なお、この場合は証明書類の添付は不要である。ただし、建設キャリアアップシステムを使用せず、社会保険の加入確認を行う場合、元請企業は下請企業に対し、健康保険証のコピー、標準報酬決定通知書等関係資料のコピーや雇用保険被保険者証のコピー等（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）を提示させる（電子データによる確認も含む）など、真正性の確保に向けた措置を講ずること。

いずれにしても、元請企業においては現場管理の効率化、書類削減等の観点からも、保険加入状況の確認には積極的に建設キャリアアップシステムの活用を図るべきである。

上記の方法により保険加入状況が確認できない場合は、当該作業員は適切な保険に加入していることを確認できないと判断されることから、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を徹底すべきである。

なお、ここでいう「特段の理由」とは、

- ・ 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
- ・ 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

のような場合をいい、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、災害時等の緊急対応時の工事であり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、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。

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、適切に取り扱うことが必要である。

（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こと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て、工事内容に応じて、工事の種別ごとの材料費、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つては、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。

(9) 一人親方の実態の適切性の確認

建設工事の現場には、従業員を雇っていない個人事業主として、自身の経験や知識、技能を活用し建設工事を請け負い報酬を得るいわゆる「一人親方」という作業員がいる。元請企業は労災保険料の適切な算出や、令和6年4月1日以降に適用される時間外労働規制の導入への対応に向けて、当該作業員が、工事を請け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確認することが必要である。

具体的には、一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるために雇用保険に加入していない作業員がいる場合、元請企業は下請企業に対し、一人親方との関係を記載した再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、請負契約書の内容が適切かどうかを確認するとともに、一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認すること。確認には別紙4の働き方自己診断チェックリストを参考にすること。その結果、個人事業主としての一人親方と考えられる場合には、元請企業は適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すること。

一方、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の一人親方化が進むことは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となることにより、公平・健全な競争環境が阻害される。そこで、元請企業は、明らかに実態が雇用労働者でもあるにもかかわらず一人親方として仕事をさせている企業は、社会保険関係法令、労働関係法令や税法等の各種法令を遵守していないおそれがあることに留意すること。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としては次のような場合が考えられる。

- ア 年齢が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
- ウ 働き方自己診断チェックリストで確認した結果、雇用労働者に当てはまる働き方をしているもの

上記ア及びイ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ひとまずは雇用関係へ誘導していく方針とする。ア～ウに該当する場合、元請企業は当該建設企業に雇用契約の締結、働き方に合った社会保険の加入及び法定福利費の確保を促すこと。その際に、法定福利費等の追加見積り等がなされた場合、元請企業と下請企業で十分に協議を行う必要がある。なお、再三の指導に応じず、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取扱いとすること。

元請企業が直接、一人親方と請負契約を締結する場合、建設業法を遵守し取引の適正化に努めること。そのため、見積書を事前に交わすことや請負契約書を書面で交付することを徹底すること。また、当該請負契約は、請負金額に雇い入れている同種の社員の賃金に必要経費を加えた適切な報酬が支払われるよう努めるべきである。なお、一人親方との契約の形式が請負契約であっても、実態が元請企業の指揮監督下において労務を提供し、労務の提供として対価が支払われるものである場合、当該契約は建設工事の完成を目的とした請負契約には当たらないため、建設業法の適用を受けないことに留意すること。一人親方と契約を締結する前に、働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、その結果、労働者に当てはまる働き方になっていると認められる場合は雇用契約の締結・社会保険の加入を行うこと。その際には、期間の定めのない雇用契約による正社員、工期に合わせた期間の定めのある雇用契約による契約社員とすることもあり得るものであり、その実情に応じて処遇が適切に図られるようにすること。

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、当該個人事業主が実態に照らして労働者に該当する場合、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ことから、この観点からも働き方自己診断チェックリストを活用して実態の確認を行うこと。

他方、雇用契約を締結していないにもかかわらず、自社の労働者である社員とすることも適正とは言えない。具体的には次のような例が考えられる。

ア 請負契約を締結し、社会保険にも加入していないが、例えば会社のヘルメットやユニホーム、名刺等を支給され、表向きは社員と呼ばれているもの

イ 雇用契約を締結しておらず、社会保険も加入していないが、作業員名簿上は社員（雇用）とされているもの

上記ア及びイのような場合については、働き方の実態を働き方自己診断チェックリストで確認した上で、実態に合った取扱いとすべきである。具体的には、実態が労働者に当てはまるような働き方になっているのであれば、適切に雇用契約を締結し、労働関係法令、社会保険関係法令等の各種法令を遵守すること。

請負関係にある一人親方は、厚生年金と比べて国民年金の受給額が少なくなる可能性が高いほか、病気や仕事が無くなったとき、失業給付や雇用調整助成金等の対象から外れ、生活資金に影響があるなど生活保障の観点に加え、法定福利費を適正負担する企業間による公平・健全な競争環境の整備という観点からも、実態が雇用労働者であれば早期に雇用契約を締結し、適切な社会保険に加入させること。

なお、令和8年度以降、働き方自己診断チェックリストの活用による事務負担の軽減、技能者の処遇改善及び技能向上の観点から、経験年数が一定未満（あるいは建設キャリアアップシステムのレベルが一定未満）の技能者が一人親方として扱われている場合など、「適正でない一人親方」の目安を策定することを目指す。そのため、働き方自己診断チェックリストの活用のあり方等について、本ガイドラインの運用状況等を踏まえつつ更なる検討を行い、令和5年度末に一定の道筋を示す。

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と一人親方への対応

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。労働者である社員と請負関係にある一人親方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は社会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、一人親方との関係を正しく認識した上で記載する必要があるため、「第2元請企業の役割と責任(9)一人親方の実態の適切性の確認」に則り、適切な対応を図ること。また、働き方自己診断チェックリストの活用を機に、従来の慣行が適正なものかどうか見直しを行うこと。

(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、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 一人親方について

(1) 働き方自己診断チェックリストの活用

建設企業との契約の形式が請負契約であっても、実態が当該建設企業の指揮監督下において労務を提供し、労務の提供として対価が支払われるものである場合、当該契約は建設工事の完成を目的とした請負契約に当たらないため、建設業法の適用を受けないことに留意すること。働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、その結果に応じて、雇用

契約の締結・社会保険の加入を行うよう当該建設企業に求めること。なお、当該建設企業が雇用契約の締結や社会保険の加入等に必要な手続に応じない場合、関係行政機関等に相談すること。

（２）事業者としての立場の場合

一人親方が建設企業と請負契約を締結する際に、当該請負契約が建設工事の完成を目的とした内容である場合、事業者として当該工事に責任を持って施工する必要があるため、建設業法等を遵守し、取引の適正化、工事費には必要経費を適切に反映した請負代金の確保に努めること。その際は、見積書を事前に交わすことや請負契約書を書面で交付することを徹底しなければならない。なお、現場作業の進め方等は一人親方に裁量があるが、元方事業者には関係請負人に対して労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）等に違反しないよう必要な指導を行う義務が課されているため、当該指導には従う必要があることに留意すること。

第５ 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、令和２年１０月１日、令和４年４月１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。

別紙1 再下請負通知書の作成例

年 月 日

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・ 事業者ID	
----------------	--

会社名・
事業者ID _____

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
	至	年	月	日	年 月 日

建設業の可 許	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 知事	特定 一般	第 号
	工事業	大臣 知事	特定 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	雇用保険 ₅		

監 督 員 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	
理人名		雇 用 名	

- 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。
- 請負契約に係る営業所の名称を記載。
- 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。
- 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。
- 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 ・事業者ID		代表者名	
住所 電話番号			
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	

一号特定技能外 国人の従事の状態（有無）	有 無	外国人建設就 労者の従事の状態（有無）	有 無	外国人技能実 習生の従事の状態（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。

別紙2 施工体制台帳の作成例

年 月 日

施工体制台帳

[会社名・事業者ID] _____

[事業所名・現場ID] _____

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	年 月 日
	工事業	大臣 知事	特定 一般	第 号	年 月 日

工事名称及び工事内容			
発注者名及び住所			
工期	自 年 月 日	契 約 日	年 月 日
	至 年 月 日		

契約営業所	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
	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	
----------	--	----------------	--

監督員名		権限及び意見 申出方法	
------	--	----------------	--

現場代理人名		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・ 事業者 ID		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	

一号特定技能外 国人の従事の 状況(有無)	有 無	外国人建設就 労者の従事の 状況(有無)	有 無	外国人技能実 習生の従事の 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。

別紙3 作業員名簿の例

元請確認欄	
-------	--

○社会保険関係について別葉とする例

提出日 年 月 日

作業員名簿
(年 月 日 作成)

事業所の名称 _____ 一次会社名 _____ () 次会社名 _____
 所長名 _____ [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無] [退職金共済制度加入について 建退共・中退共・その他・無]

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

- 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、国民健康保険等。※保険者番号及び被保険者等記号・番号は記載しないこと）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を記載（厚生年金、国民年金等。※基礎年金番号は記載しないこと）。各年金の受給者である場合は、左欄に「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

作業員名簿
(年 月 日 作成)

事業所の名称
・現場ID _____
所長名 _____

本書面に記載した内容は、作業員名簿として安全衛生管理や労働災害発生時の緊急連絡・対応のために元請負業者に提示することについて、記載者本人は同意しています。

一次会社名 _____
・事業者ID _____

元請確認欄	
提出日	年 月 日
() 次会社名	_____
・事業者ID	_____

番号	ふりがな	職種	*	生年月日	健康保険 ¹	建設業退職金共済制度 中小企業退職金共済制度	教育・資格・免許			入場年月日
	氏名 技能者ID			年齢	年金保険 ² 雇用保険 ³		雇入・職長特別教育	技能講習	免許	受入教育 実施年月日
				年 月 日 歳						年 月 日
				年 月 日 歳						年 月 日
				年 月 日 歳						年 月 日
				年 月 日 歳						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、国民健康保険等。※保険者番号及び被保険者等記号・番号は記載しないこと）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 左欄に年金保険の名称（厚生年金、国民年金等。※基礎年金番号は記載しないこと）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。

別紙4 働き方自己診断チェックリスト

記 入 日¹: _____ 年 _____ 月 _____ 日

チェックリスト記入者: _____

契約の相手方／担当者²: _____

<p>Point 1 依頼に対する諾否</p> <p>仕事先から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 自分に断る自由がある</p> <p>B <input type="checkbox"/> 自分に断る自由はない</p>
<p>Point 2 指揮監督</p> <p>日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する</p> <p>B <input type="checkbox"/> 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く</p>
<p>Point 3 拘束性</p> <p>仕事先から仕事の就業時間（始業・終業）を決められていますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 基本的には自分で決められる</p> <p>B <input type="checkbox"/> 会社などから具体的に決められている</p>
<p>Point 4 代替性</p> <p>あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代替りの人に行わせることはできますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 代役を立てることも認められている</p> <p>B <input type="checkbox"/> 代役を立てることは認められていない</p>
<p>Point 5 報酬の労務対償性</p> <p>あなたの報酬（工事代金又は賃金）はどのように決められていますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 工事の出来高見合い</p> <p>B <input type="checkbox"/> 日や時間あたりいくらかで決まっている</p>
<p>Point 6 資機材等の負担</p> <p>仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 自分で用意している</p> <p>B <input type="checkbox"/> 会社が用意している</p>
<p>Point 7 報酬の額</p> <p>同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 正規従業員よりも高額である</p> <p>B <input type="checkbox"/> 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる</p>
<p>Point 8 専属性</p> <p>他社の業務に従事することは可能ですか？</p>	<p>A <input type="checkbox"/> 自由に他社の業務に従事できる</p> <p>B <input type="checkbox"/> 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社の仕事だけに長期にわたって従事している</p>

働き方自己診断チェックリストは、現場作業に従事する際の実態を確認するため、以下の者が使用することを想定している。

①雇用契約を締結せず建設工事に従事する一人親方 ②一人親方と直接、請負契約を締結する建設企業

記入者が①の場合

1 契約する工事毎に当該工事を完成させる際の働き方を確認する。2 請負契約を締結している建設企業名及び担当者名を記入する。

記入者が②の場合

1 工事を発注する前に当該一人親方の働き方を確認する。2 一人親方の氏名を記入する。

(注意)

・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、Bが多く当てはまる場合は、雇用契約の締結を検討する。

・記入者は元請企業等に働き方自己診断チェックリストを提出する。なお、電子媒体での提出を可能とする。