

**第148号 令和3年7月発行**  
**— 目 次 —**

**〈特集〉**

- ・ 建設業においてフリーランスとして働く方、一人親方に関するガイドライン等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- ・ 「建設業法令遵守推進本部」の活動結果等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
- ・ 令和2年度建設業取引適正化センターの活動状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

**〈機構主催の講習会〉**

- ・ 機構主催の講習会・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43

**〈建設業行政等〉**

**【行政情報】**

- ・ 建設業許可業者数調査の結果について（概要）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52
- ・ 建設業における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドラインの改訂について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
- ・ コロナ禍による海外での工事遅延に伴う契約トラブルの解決等のサポートについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
- ・ コロナ禍に対応した海外の建設現場における規制等を整理について・・・・ 75

**【監督処分情報】**

- ・ 監督処分情報（4～6月）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77

**〈独占禁止法関係〉**

- ・ 令和2年度における独占禁止法違反事件の処理状況について・・・・・・・・・・ 79

**〈TOPICS〉**

- ・ 「デジタル改革関連法」について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 139

**〈建設業の裁判事例紹介〉**

- ・ No77 営業所長印を冒用した手形裏書きの効力を否定した事例・・・・・・・・ 149

**〈機構情報〉**

- ・ 講習コース・・ 155
- ・ 建設業適正取引推進機構の講習活用事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 157
- ・ 販売図書・・ 160
- ・ 建設業法令遵守ポスター・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 161

## (特 集)

- ・ 建設業においてフリーランスとして働く方、一人親方に関するガイドライン等について・ 2
- ・ 「建設業法令遵守推進本部」の活動結果等について・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 2
- ・ 令和2年度建設業取引適正化センターの活動状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 1

## 特集 1

### 建設業においてフリーランスとして働く方、一人親方に関するガイドライン等について

#### 1. はじめに

建設業では、いわゆる「一人親方」と呼ばれる方々が活躍されています。一般的に建設業における一人親方は、独立した個人事業主として、発注者から直接に建設工事を受注し、あるいは下請として受注して、労働者を雇用せずに、自分自身で、あるいは家族などだけで、自らの経験や技能等をもとに現場における施工を担っています。

また、建設業の一人親方に類似するような立場で働く方は、建設業だけでなく他の産業にも多くいます。最近では、そのような働き方をする方を「フリーランス」と呼ぶこともあり、こうした方々は年齢、性別、地域を問わず、自身の経験や技能、知識などをもとに収入を得て生活しています。多様な働き方が業種横断的に拡大し、さらには健康寿命の延伸に伴って高齢者雇用も拡大する中、フリーランスの方々は我が国における重要な働き手、社会の支え手として貢献することが期待されています。建設業における一人親方も、こうしたフリーランスに含まれ得ると考えられます。

一方で、フリーランスの方々は、雇用される者ではないことから、本来的には労働関係法令上の「労働者」には該当せず、例えば労働基準法の時間外労働の上限規制が適用されません。また、社会保険の加入義務の対象者とはされていません。したがって、個人事業主として自由度が高い働き方ができる一方で、労働環境等について法的な保護が必ずしも十分ではないこともあり得ます。注文者との間において適正な契約関係のもとで仕事を請けることができず、適切な労働環境のもとで働くことができないケースが発生するなど、社会的な問題も生じてきています。

こうしたことから国（内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省）は、フリーランスの方々が安心して働ける環境を整備するため、令和3年3月、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するための「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定しました。

また、建設業においては、技能者の処遇改善を図り、担い手の確保につなげていくために「働き方改革」が進められている中で、建設企業が従業員に係る時間外労働の上限規制の適用を逃れたり、あるいは法定福利費の負担を逃れたりするために従業員を不当に一人親方化するような問題が懸念されています。こうしたことか

ら、国土交通省は令和2年6月、「建設業の一人親方問題に関する検討会」を立ち上げ、令和3年3月に中間取りまとめを行いました。

以下では、まずは2. において、一人親方への建設業法等の適用関係を説明します。そして、3. では業種横断的なフリーランスのためのガイドラインについて、また、4. では建設業の一人親方に関する問題への対策のとりまとめについて、それぞれの概要や留意点等を紹介します。

## 2. 一人親方と建設業法、下請代金支払等遅延防止法との関係

建設業における一人親方は、一般的には個人事業主として建設工事を受注し、労働者を雇用せずに、自分自身で、あるいは家族などだけでその仕事を担っています。一人親方として働くことのメリットとしては、例えば

- ・職場にとらわれない自由な働き方が可能
- ・仕事をやればやるほど稼ぐことが可能
- ・自分の腕次第では高報酬も可能

といったようなことがあるとされています。

こうした一人親方は、注文者から建設工事の完成を請け負う営業（建設業法上の「建設業」。（建設業法第2条第2項））を行っていることから、建設業法の適用を受けることとなります。したがって、例えば「軽微な建設工事」（請負金額が500万円未満の工事等）だけを請け負うような場合には建設業許可は不要となりますが、一方で「軽微な建設工事」の範囲を超えて工事を請け負う営業を行う場合には、建設業法に基づく許可を受けることが必要となります（建設業法第3条）。

また、建設業法では、建設業許可を受けるためには営業所に専任技術者を置かなければならないなどの許可要件を満たすことが必要としています。さらに、建設業許可を受けて建設業を営む者（建設業法上の「建設業者」。（建設業法第2条第3項））が守るべきルールとして、例えば、いわゆる「丸投げ」の禁止、つまり請け負った建設工事を一括して他人に請け負わせてはならないこと（建設業法第22条第1項）や、請け負った建設工事を施工するときには工事現場に技術者を置かなければならないこと（建設業法第26条第1項）などを定めています。加えて、建設業法は、建設業許可を受けずに「軽微な建設工事」の範囲内だけで工事を受注して建設業を営む者に対しても、一定の守るべきルールを定めています。例えば、建設工事の請負契約の当事者となる場合には契約書面に署名又は記名押印をして交付しなければならないこと（建設業法第19条）や、いわゆる「丸投げ」を請けることの禁止、つまり建設業者が請け負った建設工事をその建設業者から一括して請け負ってはならないこと（建設業法第22条第2項）などがあります。

こうしたことから、建設業における一人親方は、「軽微な建設工事」だけを請け負う場合には建設業許可を受ける必要はありませんが、その場合であっても建設業法に基づく一定のルールのもとで建設工事を受注し、施工することが必要となります。また、一人親方が「軽微な建設工事」の範囲を超えて工事を請け負う場合には、建設業許可を受ける必要がありますが、許可業者になると営業所や工事現場に

技術者を置かなければならない義務が生じますので、一人親方が労働者を雇用せずに許可業者として工事を受注して施工するのは、工事現場と営業所が近接している場合などに限定されると考えられます。

以上のような一人親方と建設業法との関係について、一人親方として働く方は当然に理解しておくことが必要ですし、また、一人親方に工事を発注する建設業者としても、ルールを理解したうえでそれに則って一人親方に注文し施工してもらうことが必要となります。

一方、下請代金の支払遅延等を防止することなどによって下請業者の利益を保護する法律である下請代金支払遅延等防止法は、建設工事の請負には適用されないこととされています（下請代金支払等遅延防止法第2条第4項）。これは、建設工事の請負に適用される建設業法において、建設工事の特性を踏まえて下請代金支払等遅延防止法と同等あるいはそれ以上の下請保護に関するルールが定められているからです。さきほど述べたとおり、建設業における一人親方が請け負う建設工事については、建設業法が適用されますので下請代金支払等遅延防止法は適用されないこととなります。

### 3. フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

ここでは、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（以下、「ガイドライン」といいます。）の概要を紹介するとともに、それを踏まえて建設業における一人親方に関する注意事項を述べます。なお、ガイドラインの全体概要を別添1として掲載していますので、ご参照ください。

#### （1）「フリーランス」の定義

ガイドラインでは、その適用対象となる「フリーランス」について、次のとおり定義しています。すなわち、「フリーランスとは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指す」こととしています。

ここで、「実店舗」という点について言えば、建設業法では建設業許可を受ける際に営業所が必要となることから、建設業許可を受けている一人親方は営業所、つまり「実店舗」を有していると考えられます。したがって、厳密に言えば、建設業許可を受けている一人親方は「雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者」であったとしても、実店舗を有しているためこのガイドラインでいう「フリーランス」には該当しないものと解されます。一方で、建設業許可を受けずに建設業を営む一人親方は、ここでいう「実店舗」がなくても建設工事を請け負うことができますので、このガイドラインでいう「フリーランス」に該当する場合があります。

ただし、いずれにしても、建設業において一人親方として自らの経験や技能等をもとに建設工事を担う方が安心して働ける環境を整備するに当たっては、

個々の一人親方がこのガイドラインで定義する「フリーランス」に当てはまるか否かを問わず、このガイドラインで整理された考え方は一人親方本人にとっても、また、一人親方へ発注する建設業者にとっても、ともに一般論として参考になるものと考えられます。

## (2) フリーランスと独占禁止法との関係

ガイドラインでは、「独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される」としています。つまり、本来はフリーランスと事業者との間でどのような条件で取引するかは当事者間の自主的な判断に委ねられるものではありますが、一般的には発注事業者とフリーランスとの間には情報量や交渉力の面で格差があるため、フリーランスにとって取引条件が一方向的に不利になりやすいと考えられます。こうした中で、取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者がフリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、公正な競争を阻害するおそれがあることから、不公正な取引方法の一つである優越的地位の濫用として独占禁止法により規制されることとしています。

具体的には、独占禁止法において不公正な取引方法として禁止されている行為として、例えば、

- ・ 正当な理由がないのに、契約で定めた支払期日に報酬を支払わない場合
- ・ 正当な理由がないのに、契約で定めた報酬を減額する場合
- ・ 一方向的に、著しく低い報酬での取引を要請する場合

などであって、しかもフリーランスにとっては今後の取引に与える影響等を懸念してそれを受け入れざるを得ない場合等があります。つまり、取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対してこうした不当な行為をする場合には独占禁止法違反となり得ることをこのガイドラインは明示しています。

また、ガイドラインでは、そもそも優越的地位の濫用となる行為の誘発を未然に防止する観点から、正当な理由がない限り、フリーランスへの発注時には取引条件を明確にする書面を交付することが必要としています。

なお、建設業法では、例えば注文者が自己の取引上の地位を不当に利用して、不当に低い請負代金で請負契約を締結してはならないこととする（建設業法第19条の3）など、独占禁止法でいう優越的地位の濫用の禁止に相当するルールが規定されています。したがって、建設工事の請負契約において、フリーランスに類する一人親方に対して不当な内容の契約を押し付け、不利益を与えることは、独占禁止法や建設業法の違反となり得るということです。

## (3) フリーランスと下請代金支払等遅延防止法との関係

ガイドラインでは、「下請代金支払等遅延防止法は、取引の発注者が資本金1,000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される」としていています。

ただし、2. で述べたとおり、そもそも下請代金支払遅延等防止法は建設工事の請負を適用除外としていますので、建設業の一人親方がたとえガイドラインで定義する「フリーランス」に該当するケースであったとしても、その建設工事の請負契約には下請代金支払等遅延防止法は適用されません。

#### (4) フリーランスと労働関係法令との関係

ガイドラインでは、「フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される」としていています。つまり、本来フリーランスは個人事業主であって雇われの身ではなく、発注事業者から仕事を請け負って自主的に働く立場ですが、実態として発注事業者の指揮命令の下で働いているようなケースは、実質的には事業主ではなく雇業者、あるいは労働者に該当するものとして、労働者の権利を保護する労働関係法令が適用されることとしています。

例えば、形式的には雇用契約を締結せずにフリーランスとして働く人が、実態上は労働基準法における「労働者」に該当すると認められる場合は、その発注事業者との関係では労働基準法の労働時間や賃金などに関するルールが適用されることとなります。ここで、労働基準法でいう「労働者」に該当するかどうかの判断基準は、以下の2つの基準（「使用従属性」）で判断されるとしていています。

- ・ 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ・ 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

なお、この「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった形式的な契約形式にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断されるとしていています。

建設業の一人親方について言えば、例えば、請け負った建設工事を施工する際に、毎日の仕事量や配分、進め方を自分の裁量で決めることができず、就業時間なども含めて注文者から細かな指示を受けて仕事をしており、報酬の支払日が毎月決められていて、あたかも労働の対価として支払われているような場合などは、個人事業主というよりも実質的には雇用されている従業

員かのような立場で仕事をしているものとして、労働関係法令が適用されることもあり得るといえることになると考えられます。

#### 4. 「建設業の一人親方問題に関する検討会」中間とりまとめ

建設業界では、従業員の老後の生活や怪我をしたときの保障など処遇を改善するという観点や、法定福利費を適正に負担する企業のために公平・健全な競争環境を整備するといった観点から、社会保険への加入対策を推進してきました。ところが一方では、そういった対策を強化すればするほど、法定福利費等の諸経費を削減することを目的として、雇用されている技能者の個人事業主化（いわゆる一人親方化）が進むのではないかと懸念が指摘されてきました。

また、令和6年4月から建設業にも適用されることとなる時間外労働の罰則付き上限規制を回避するためといった点も同様に、技能者の一人親方化に拍車がかかる可能性が指摘されてきました。

こうしたことから、規制逃れを目的とした一人親方化、つまり、雇用している技能者を個人事業主である一人親方として独立させることによって労働関係法令の適用外としたうえで、形式上は請負契約によって建設工事を発注するものの実態上は引き続き雇用者のように指揮命令下で働かせるといった、いわゆる「偽装一人親方」の問題に対する有効な対策が求められています。同時に、一人親方の処遇改善を一層進めていくことも必要です。そこで、こうした課題への対策について国土交通省が「建設業の一人親方問題に関する検討会」において検討し、中間とりまとめとして整理されましたので、その概要を以下に紹介します。なお、この中間とりまとめの全体版を別添2として掲載していますので、ご参照ください。

##### (1) 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

中間とりまとめでは、明らかに実態が雇用形態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企業については、下請企業として選定しない取扱いとすべきとしています。つまり、規制逃れを目的とした一人親方化を進めるような企業は、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ため、注文者が下請企業を選ぶ際には下請契約を締結しないようにすることで、不適切な企業を排除しようというものです。

##### (2) 一人親方の処遇改善策

中間とりまとめでは、一人親方が適正な請負契約を締結し、適切な請負代金の支払いを受けられるよう、例えば以下のような事項を建設企業や一人親方に対して周知することとしています。

- ・ 見積書に必要な14項目（建設業法第20条第3項）や、契約書に必要な15項目（設業法第19条第1項）を盛り込んだ、建設業法に基づく適正な見積書や請負契約とすること。

- ・ 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守すること。  
特に、ガイドラインでは以下の点について対応を求めていること。
  - ◇ 発注時の取引条件を明確にする書面を交付すること
  - ◇ 発注事業者による報酬の支払遅延・減額等は独占禁止法の優越的地位の濫用として問題となり得ること
  - ◇ 現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、労働関係法令が適用されること
- ・ 一人親方に工事を請け負ってもらう場合、工事費のほかに必要経費を適切に反映させた請負代金を支払うよう元請企業が下請企業に指導すること。

### (3) 適正な雇用契約の締結

中間とりまとめでは、建設企業としては例えば次のようなケースに該当する場合には、たとえ形式上は一人親方への請負契約によって仕事をさせているとしても、実態上は雇用者として仕事をさせている可能性があることから、企業は適正な雇用契約を締結すべきとしています。

- ・ 特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間に応じて支払っている場合
- ・ 報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
- ・ そもそも契約内容が請負となっていない場合

また、逆に、一人親方が例えば以下のような実態で現場作業に従事している場合には、働き方に合わせて適正な雇用契約を締結すべきとしています。

- ・ 一人親方として扱われている会社から、業務遂行上の指示や、毎日の仕事分量や配分など具体的な指示をされている場合
- ・ 一人親方として扱われている会社からの報酬が、1時間あたりの単価、1日あたりの定額制となっていたり、支払日が毎月決められているなど、働いた時間・日数分支払われる内容となっている場合
- ・ 他社の業務に従事することが実質的に制限されている場合

### (4) 目指すべき適正な一人親方

中間とりまとめでは、一人親方として現場作業に従事している技能者が、例えば実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者であるような場合は、仕事の許諾の自由があり、一人親方の裁量に基づき作業を行い、一般の技能者よりも報酬が高いなど、専門性・将来性が高いと考えられるので、このようなケースを目指すべき一人親方としています。

逆に、「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者（例：10代・20代の技能者）が一人親方として扱われている場合は、処遇改善・技能向上の観点から、雇用契約の締結や社会保険への加入を促進すべきとしています。このため、元請企業や上位下請企業等は、現場において、作業員名簿で上記のような状態の技能者に対して確認を行うことを原則ととしています。

## 5. おわりに

様々な業界で多様な働き方が広がる中、建設業界においても、自分の経験や技能等をもとに自由な立場で働きたいと考えて、一人親方として独立を目指す方、あるいはすでに一人親方として活躍されている方もいます。こうした本人の希望に沿った一人親方化がある一方で、上述のとおり、雇用主が規制逃れを目的として不当に従業員を一人親方化させるというケースもあるようです。本人が望まずに一人親方化させられたような場合には、従業員であった技能者は必ずしも十分な経験や技能等を身につけておらず、また、社会保険の未加入によって処遇が悪化するなど、不本意な状況下で働かざるを得なくなることも考えられます。

一人親方として独立することを希望する技能者が安心して働くことができるよう、技能者本人も、そしてその雇用主も、また、そういった一人親方に建設工事を発注する建設企業も含めまして、皆様がガイドラインや中間とりまとめを参考に関係法令を遵守し、建設業の適正な労働環境の構築に努めていただくようお願いいたします。

(建設業適正取引研究会)

## フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（概要）

○ 事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備。

### 第1 フリーランスの定義

○ 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

### 第2 独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係

- 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- 下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

### 独禁法・下請法

### 第3 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

#### 1 フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

#### 2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

- 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
- 下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

#### 3 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 著しく低い報酬の一方的な決定
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注取消し	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定	(12) その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

### 第4 仲介事業者が遵守すべき事項

#### 1 仲介事業者とフリーランスとの取引について

- 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。
- 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

#### 2 規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

### 労働関係法

### 第5 現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

#### 1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
- 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

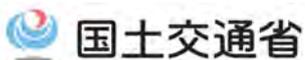
#### 2・3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準
  - ①「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
  - ②「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
  - ①事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
  - ②専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

#### 4・5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

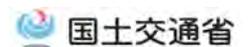
- (1) 基本的判断要素
  - ①事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）
  - ②契約内容の一方的・定型決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型に決定しているか）
  - ③報酬の労務対償性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補充的判断要素
  - ④業務の依頼に応ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるか）
  - ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている）と広い意味で解することができるか等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
  - ⑥顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

# 建設業の一人親方問題に関する検討会 中間取りまとめ



Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism

## 建設業の一人親方問題に関する検討会の目的



### 建設業の一人親方問題に関する検討会の目的

技能者の処遇改善や法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の整備等を図るため、学識経験者・建設業者団体等が一体となって、規制逃れを目的とした一人親方化防止対策、一人親方の処遇改善対策等の諸課題に関し、実効性のある施策を推進する

規制逃れを目的とした  
一人親方化防止対策

技能者に対する処遇改善の推進、法定福利費を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境を阻害する動きを無くすことを目的に対策を検討する。

法令による対応  
(サンクション・ペナルティ)

雇用契約の締結  
社会保険への加入

一人親方の処遇  
改善対策等

一人親方として適正に事業を行っている事業主の保護や、排除しない、育成していくことを目的に対策を検討する。

法令による対応

適正取引の推進

政策による対応  
(プロの育成)

専門性の向上  
適切な請負代金の確保

## 建設業の一人親方問題に関する検討会まとめ 概要

### 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

- 1 社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂
  - ・明らかに実態が雇用形態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企業を選定しない取扱いとすべき
  - ・適正と考えられる一人親方を具体的に記載
  - ・適正でないと考えられる一人親方の例を記載 等
- 2 技能者に対して働き方が適正かどうか確認するための取組
  - ・働き方の自己診断チェックリストの活用
  - ・一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認
  - ・現場入場時の元請企業等による技能者本人へ働き方等のヒアリングの実施 等

### 一人親方の処遇改善策

- 3 適正な請負契約の締結・適切な請負代金の支払いについて周知
  - ・建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ、建設工事の完成を目的とした見積書、請負契約とすること
  - ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知
  - ・一人親方に工事を請け負ってもらう場合、工事費のほかに必要経費を適切に反映させた請負代金を支払うよう元請企業が下請企業に指導 等

- 4 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースの周知徹底及び契約内容の適正化
  - ・特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間にに応じて支払っているが、契約上は請負としている場合
  - ・契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
  - ・契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同額程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合 等

- 5 一人親方問題における国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」の策定
  - ・「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者(例:10代・20代の技能者)が一人親方として扱われている場合は、処遇改善・技能向上の観点から、雇用契約の締結・社会保険への加入を促進
  - ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が一人親方として現場作業に従事している場合、目指すべき一人親方として政策的に誘導し、建設業法に基づく適正取引を周知

### 今後の検討課題や注意事項 等

- インボイス制度の周知徹底
  - ・令和5年(2023年)10月からインボイス制度が始まるため、円滑な導入ができるよう周知を行う。

- 建設雇用改善計画(第十次)との連携

- 建設キャリアアップシステムの活用についての検討
  - ・建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討
  - ・(労働)災害が発生した際の就業履歴の確認 等

## 1. 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策及び一人親方の処遇改善策

## 一人親方問題への対策

### 建設企業への対応

- 社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂
  - 明らかに偽装一人親方に当たる例や10代や20代の一人親方についての記載
  - 明らかに実態が雇用形態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企業を選定しない等の記載
  - 事業者性を確立した「適正と考えられる一人親方」の記載
- 建設業許可部局による立入検査において一人親方問題への対策等の周知
  - 建設業法における立入検査で、一人親方問題の対策や一人親方と適正に請負契約を締結するようリーフレット等で周知
  - 建設業法第19条第1項に基づき、一人親方と契約書の取り交わしの徹底を要請

### 技能者への対応

- 各種リーフレットの改訂
  - 現場入場を管理する元請企業や一人親方本人が「一人親方とはどのような技能者か」を分かりやすく理解してもらえるように、リーフレットを改訂・発行
- 現場入場するときの確認
  - 確認の機会としては、例えば、新規入場者教育のための新規入場者調査票等を端緒として、確認することも考えられる
  - 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」では、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ているが、その際に以下の確認を行う
    - ・ 現場作業に従事する際の実態や、働き方の自己診断チェックリストを用いて**技能者本人**にヒアリングを行う
    - ・ 場合によっては個人事業主としての開業届や報酬に関する書類提出を求め、雇用契約締結の指導等を行う
    - ・ 一人で請け負うことができる範囲の仕事量かどうかの確認を行う
- 一人親方が適正に請負契約を締結するための取組
  - 一人親方が事業者と請負契約を締結する際、建設業法第19条第1項に基づき、契約書の取り交わしの徹底を要請
  - 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について周知
- 建設キャリアアップシステムを活用した対策の検討
  - 一人親方として事業者登録及び技能者登録をする際の基準を検討(仮)

## 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン改訂(案)1/2

- 建設業における社会保険の加入について、元請企業と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「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を施行
- 本検討会の論点を踏まえ、**ガイドラインを改訂**

### 改訂の主な内容

- 明らかに実態が雇用形態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企業を選定しない取扱いとすべき
  - ・元請企業は下請企業の社会保険に対する意識を高めることが重要であり、**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や一人親方として作業員名簿に記載しているケース**について加入指導を徹底
  - ・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ため、**下請企業として選定しない取扱いとすべき**
- 適正と考えられる一人親方を具体的に記載
  - ・適正と考えられる一人親方とは、**請け負った仕事に対し自らの責任で完成させることができる技術力と責任感を有し、現場作業に従事する個人事業主であることを明記**
  - ・その技術力とは、**実務経験年数が10年程度以上あることや、多種の立場を経験していること、専門工事技術のほか安全衛生等の様々な知識を習得していること、職長クラスや建設キャリアアップシステムのレベル3相当の実力があるもの**等が考えられる
  - ・責任感とは、**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締結、請け負った業務の完遂、他社からの信頼や経営力があるか**等が考えられる
- 適正でないと考えられる一人親方の例を記載
  - ・「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」のほかに、**適正でないと考えられる一人親方の例を具体的に記載**
  - ・労働者として扱うべきと考えられる一人親方の例を以下のように記載
    - ✓ 実務経験年数が**10年程度以上なく、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技量が無い10代や20代の技能者**が一人親方として扱われているもの
    - ✓ 特定の建設会社に専属従事し、**労働日や始業・終業時刻を指定され、仕事の進め方や作業方法等に対して具体的な指揮命令を受け、賃金は就業した時間に応じて支払われる状況**にあるが、**個人事業主として扱われているもの**
  - ・労働者として扱うべき技能者を一人親方として使用している場合は、**適切に雇用契約を締結し、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なければならない旨**を記載

## ○ 適正でないと考えられる一人親方の例を記載(続き)

- ・ 雇用契約を締結せず自社の社員として偽装する例を以下のように記載
  - ✓ 請負契約を結び、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
  - ✓ 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
- ・ 上記の例の場合については、実態が労働者であるか否かを確認した上で、実態にあった取扱いとすべき

## 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(本文)

 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(抄)  
 (平成24年11月1日施行(平成27年4月1日、令和2年10月1日一部改訂))

## 第2 元請企業の役割と責任

## (1) 総論

(中略) 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。

## (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、実質的に作業員名簿の作成が義務化され、各作業員の加入している健康保険、年金保険及び雇用保険の加入状況(以下「保険加入状況」という。)に関する事項を記載することされている。

(中略) なお、一人親方(従業員を雇っていない個人事業主。以下同じ。)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については、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るとともに、元請企業は適切な施工体制台帳・施工体系図を作成すべきである。

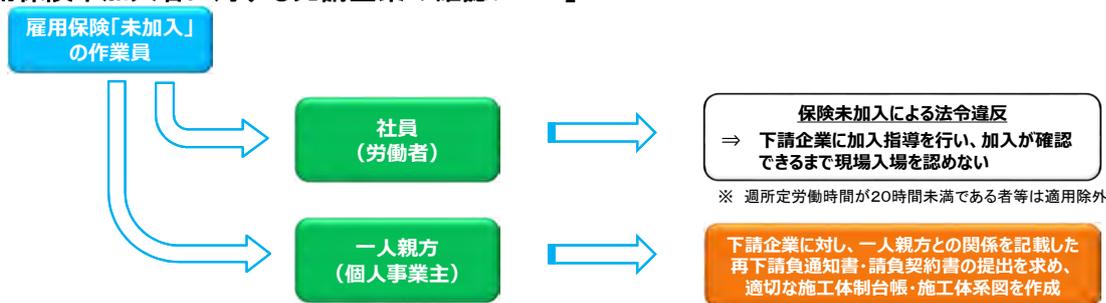
## 第3 下請企業の役割と責任

## (3) 元請企業が行う指導への協力

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。

## 現場入場時の偽装一人親方対策

### 【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】



### 【確認の方法(例)】

<p><b>【技能者本人へのヒアリング】(例)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一人親方として工事を請け負っていることを伝える</li> <li>働き方の自己診断チェックリストを活用し、働き方を確認</li> <li>作業中の事故や怪我について自己負担するのか</li> <li>下請企業からの報酬はどのように支払われているか</li> <li>当該工事の現場作業に従事する日数は1か月のうち、何日か</li> <li>下請企業からの指示で時間外労働を行うことはあるか</li> <li>当該工事で施工する際に、下請企業から具体的な作業の指示を受けているか 等</li> </ul>	<p><b>【下請企業への確認】(例)</b></p> <p>現場を監督する元請企業や請負契約を締結している上位下請企業が、請負工事の内容が一人で請け負って完成させることができる工事内容なのかどうかを聞き取る 等</p>
<p><b>【建設キャリアアップシステムの活用】(今後、要検討)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設キャリアアップシステムで一人親方として登録する際の提出書類「所得税の確定申告書」等の継続</li> <li>適正な一人親方の事業者性の判断 ・事業者としての評価 ・現場入場時の確認 等</li> </ul>	<p><b>【提出依頼する確認書類】(例)</b></p> <p>場合によっては、個人事業主としての開業届や報酬に関する書類 等</p>

## 働き方の自己診断チェックリスト

○一人親方として現場入場する場合、以下のチェックリストを用い、これらの多くのものが当てはまる場合は、例えば元請企業等が下請企業に対し、一人親方と下請企業との間で雇用契約を締結するよう指導するのはどうか。

例えば・・・	具体的には・・・
仕事の依頼等に対する諾否の自由	○仕事を依頼されたときに断ることが実質的に難しい状況である。
業務遂行上の指揮監督の有無	○会社から業務遂行上の指示や、毎日の仕事分量や配分など具体的な指示をされている。
勤務時間の拘束性の有無	○会社の指示により始業・終業の時間を指定される。指示された業務を時間内に終えた場合、会社の指示で別の業務に従事することがある。
本人の代替性の有無	○自己の判断で補助者を使用することは認められない。
報酬の労務対償性	○1時間あたりの単価、1日あたりの定額制、報酬の支払日は毎月決められている等、働いた時間・日数分支払われる。 ○予定していた作業が指定された時間に終わらず、時間外に作業した場合、報酬が加算されて支払われる。
資機材等の負担	○仕事で使う材料又は機械・器具等は会社が供与している。
報酬の額	○同種の業務に従事する正規従業員と同程度。また、高額であっても経費負担分を除いたときに同種の業務に従事する正規従業員と報酬の額が同程度あるいは低くなっている。
専属性の程度	○他社の業務に従事することが実質的に制限されている。 ○特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続している。

## 職種ごとの一人親方としての働き方確認(案)(1/2)

業種名	一人で請け負うことが可能な職種か	一人で請け負うことが成立する現場の例	一人で請け負うことは不可能と考えられる現場の例
鉄筋	× 作業の特性上一人で請け負うとは考え難いとされる職種	・例外として、町場の小規模工事における、多能工的な仕事で、一部鉄筋工事が含まれている場合。	・土木工事及び建築工事において、元請からの発注による請負工事で、施工体制を明確にした契約に基づき成立するため、一人で請け負うことはあり得ない。
型枠	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・小規模のRC構造物の型枠組立て作業(小規模のマンション、個人住宅、住宅基礎、小規模の設備機械基礎工事、小規模の擁壁・立上り壁・基礎等外構工事の型枠工事、小規模の土木工事に伴う型枠工事) ・中小規模以上のRC構造物の型枠工事の中の一部の請負作業(チーム作業とは別に一部の型枠(一部のスパン(区画)、階段等)を請負う作業、型枠パネルの製作作業) ・小規模のRC構造物の型枠の解体作業	・左記以外の通常規模以上の工事においては、一人親方のみで請け負うことは作業の性質上、困難である。
電気	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・住宅工事全般 ・リニューアル工事 ・テナント工事 ・改修工事 ・小規模工事 ・小規模の保守工事	・左記以外の工事、公共工事及び大規模工事
管	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するもの有り	・小規模な住宅建設(ハウスメーカー発注等)や木造等の戸建て住宅の設備工事 ・小規模な建築物等の改修工事に伴う設備工事 ・小規模建築物の空調(エアコン等)等の設置工事 ・修理や保守点検作業	・RCやSRC等の高層建築物の大規模な機械設備工事 ・建築面積の大きい工場やビルの機械設備工事 ・上水道関係の水道本管や配水管の布設工事

※本ページについては検討会の構成員と検討の上、作成。

## 職種ごとの一人親方としての働き方確認(案)(2/2)

業種名	一人で請け負うことが可能な職種か	一人で請け負うことが成立する現場の例	一人で請け負うことは不可能と考えられる現場の例
鳶	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・住宅工事における外構工事(境界ブロック積み工事・門柱・玄関アプローチ・カーポート設置工事) ・住宅工事の基礎(根切り、鉄筋、型枠等) ・溶接工、鉄骨などのボルト作業	・住宅以外のRC造・S造その他工事 ・足場工事・曳家工事・鉄骨組立工事・重量物設置工事等 ・足場組立、鉄骨建方、重量物運搬 ・高所(2m以上)の作業現場は、一人ではしてはいけない。
内装仕上	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・鋼製下地工事やボード仕上工事については補修等の小さな現場 ・クロス壁工事や床工事では一般住宅等の現場	・左記に記載した規模以上の工事
塗装	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・小規模現場(戸建塗替工事等) ・施工量の少ない工事(雑塗装工事) ・大型工事(新築、改修を含め)の中の限定された範囲(例:天井のボード部のみ50㎡、1フロアの建具10か所)の塗装工事	・公共工事(建築および橋梁塗装工事)
建設機械	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・小規模な建設現場などの土砂が発生する現場において、ダンプトラックによる運搬作業等については、一人で請負うことも可能な場合がある。	・機械土工事業の現場は、掘削、積込み、運搬、敷均し、転圧作業を繰り返す業種のため、原則的には一人で請け負うことが不可能
左官	○ 一人で請け負うことが物理的・契約的に成立するものも有り	・住宅等の小規模な左官工事。 ・小規模リフォーム工事の左官工事	・通称、野丁場と言われるゼネコンの中規模～大規模の左官工事。 ・それに付随する床コンクリート仕上げ工事(土間工事)も含む。

※本ページについては検討会の構成員と検討の上、作成。

## 適正な請負契約の締結について1/2

○一人親方や一人親方と契約する事業者が適正に請負契約を締結するため、以下の点について周知徹底

1. 建設業法第19条第1項に基づく書面契約の徹底を要請
2. 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守する旨の周知
3. 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケース、契約内容の適正化について周知

### 1.建設業法第19条第1項に基づく書面契約の徹底

- 一人親方が建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合
- 事業者が一人親方に建設工事を請け負ってもらう場合

上記のように、建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合、建設業法第20条第3項で定められている見積書に必要な14項目や、建設業法第19条第1項で定められている契約書に必要な15項目を盛り込んだ見積書・請負契約書を作成すること

#### 見積書に必要な14項目【建設業法第20条第3項】

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| ①工事内容                                    | ⑦価格等の変動等に基づく請負代金の額又は工事内容の変更       |
| ②着手及び完工の時期                               | ⑧第三者損害の賠償金の負担                     |
| ③請負代金支払の時期及び方法                           | ⑨貸与資材等の内容及び方法                     |
| ④工事を施工しない日又は時間帯                          | ⑩工事完成検査の時期及び方法並びに引渡しの時期           |
| ⑤当事者の申し出があった場合における工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑪工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法          |
| ⑥天災等不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法        | ⑫工事目的物の契約不適合責任に関する保証等の措置に関する内容    |
|  | ⑬履行遅滞、債務不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金 |
|  | ⑭契約に関する紛争の解決方法                    |

#### 契約書に必要な15項目【建設業法第19条第1項】

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| ①工事内容                                    | ⑧価格等の変動等に基づく請負代金の額又は工事内容の変更       |
| ②請負代金の額                                  | ⑨第三者損害の賠償金の負担                     |
| ③着手及び完工の時期                               | ⑩貸与資材等の内容及び方法                     |
| ④工事を施工しない日又は時間帯                          | ⑪工事完成検査の時期及び方法並びに引渡しの時期           |
| ⑤請負代金支払の時期及び方法                           | ⑫工事完成後における請負代金の支払の時期及び方法          |
| ⑥当事者の申し出があった場合における工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法 | ⑬工事目的物の契約不適合責任に関する保証等の措置に関する内容    |
| ⑦天災等不可抗力による工期の変更又は損害の負担及びその額の算定方法        | ⑭履行遅滞、債務不履行の場合における遅延利息、違約金その他の損害金 |
|  | ⑮契約に関する紛争の解決方法                    |

## 適正な請負契約の締結について2/2

### 2.「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を遵守

一人親方と取引がある事業者や、一人親方として事業を営んでいる者は上記のガイドラインを遵守すること。

なお、ガイドラインでは以下の点について対応を求めている。

- 発注時の取引条件を明確にする書面の交付
- 発注事業者による報酬の支払遅延・減額等は独占禁止法上の優越的地位の濫用として問題となり得ること
- 現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、労働関係法令が適用

### 3.雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケースについて周知

#### 雇用契約を締結すべきと考えられるケース

- 特定企業の業務に専属的に使用し、労働日や始業・終業時刻を指定し、仕事の進め方や作業方法等について具体的に指揮命令を行い、賃金は就業した時間に応じて支払っているが、契約上は請負としている場合

また、以下のような実態で現場作業に従事している場合についても、働き方に合わせて雇用契約を締結するよう業界へ周知。

- 一人親方として扱われている会社から、業務遂行上の指示や、毎日の仕事分量や配分など具体的な指示をされている
- 一人親方として扱われている会社から、始業・終業の時間を指定されたり、指定された業務を時間内に終えた場合に会社の指示で別の業務に従事することがある
- 一人親方として扱われている会社からの報酬が、1時間あたりの単価、1日あたりの定額制、支払日が毎月決められている等、働いた時間・日数分支払われる内容となっている
- 他社の業務に従事することが実質的に制限されている

#### 契約内容等が適切でないケース

- 契約内容が請負となっていない、報酬が労働時間・日数によって変動するような請負契約を締結している場合
- 契約金額に労災特別加入の費用や支給されない資機材等の必要経費等が実質的に反映されず、同種の雇用している技能者と同額程度の報酬となっているような請負契約を締結している場合

## 適正な一人親方への処遇改善策

### 【一人親方の処遇改善策】

例えば、以下のような取組が考えられる。

➢ 雇い入れている(同種の)社員の賃金に必要経費を含めた適切な報酬(※)が支払われるよう、元請企業が下請企業を指導

※ 具体的には、「賃金と請負代金(報酬)」という異なる概念のものを比較するには留意が必要であるが、同種の雇用労働者の賃金に比較して上乗せされるべき必要経費としては、社会保険料、労災保険一人親方特別加入、建退共の費用+支給されない資機材等の費用等である。

#### 雇い入れている(同種の)社員の賃金に上乗せされるべき必要経費の例

- 社会保険料(国民健康保険、国民年金)
- 一人親方労災特別加入の保険料
- 建設業退職金共済の費用
- 持ち込む資材の費用、機材の償却費用等
- 安全衛生経費
- 交通費等
- その他必要経費等(熱中症や感染症対策の費用)

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」第10条においては「国及び都道府県は、建設工事の請負契約において建設工事従事者の安全及び健康に十分は配慮された請負代金の額、工期等が定められ、これらが着実に履行されるよう、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費(建設工事従事者に係る労働者災害補償保険の保険料を含む。)の適切かつ明確な積算、明示及び支払の促進その他の必要な施策を講ずるものとする。」と明文化されている。

一人親方として適正に工事を請け負ってもらう場合

自社の同種の雇用している技能者と  
同額程度の報酬で現場作業に従事させる場合

一人親方と見積書及び契約書を交わし、報酬には必要経費を盛り込むこと。

工期や働き方に合わせ、適切に雇用契約を締結すること。

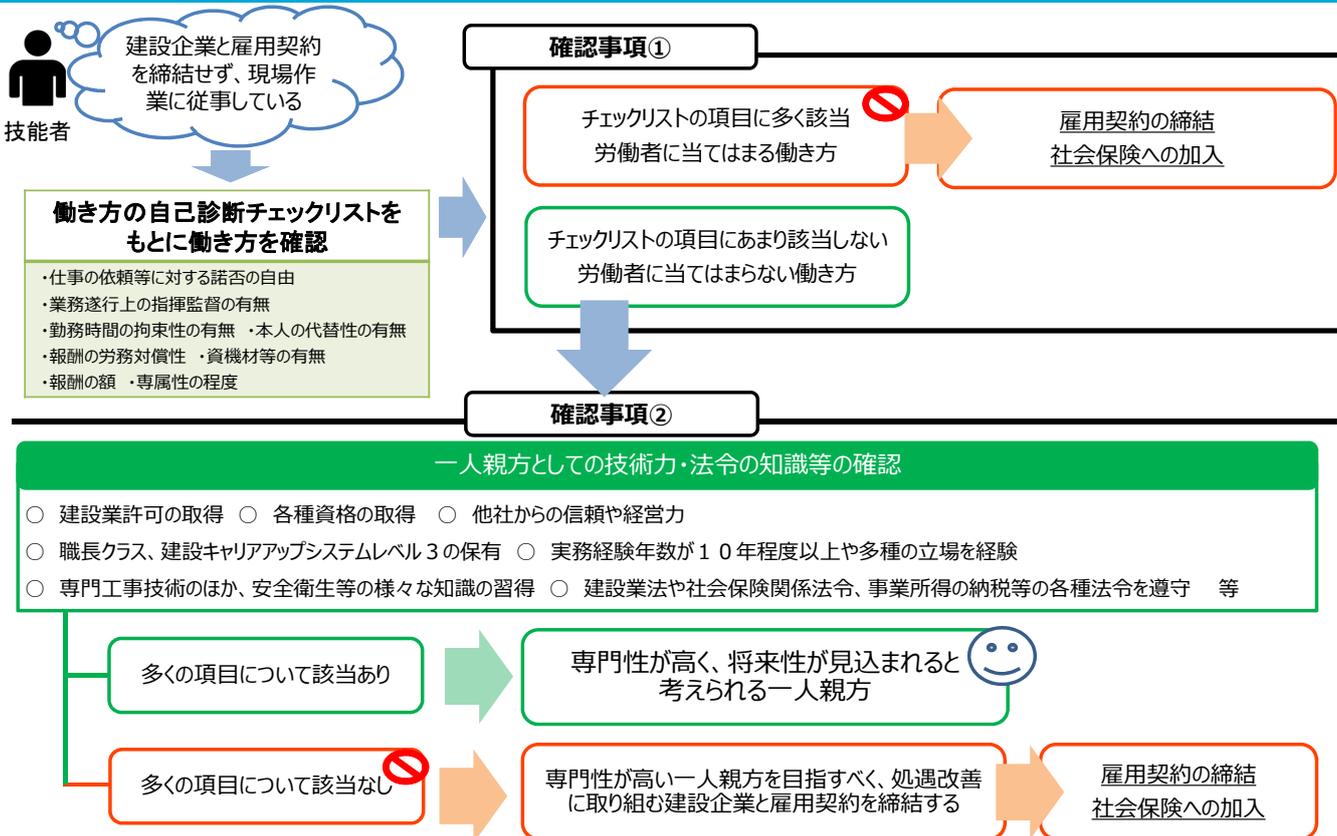
### 【建設キャリアアップシステムの活用(今後の検討課題)】

建設キャリアアップシステムに一人親方として登録した事業主に対する各種サービスの検討、(労働)災害発生時の就業履歴確認

#### 各種サービスの検討例

- ・技能レベル向上のための訓練の案内
- ・経営力向上のための各種講習の案内
- ・一人親方に関係のあると考えられる制度改正の案内 等

## 一人親方問題の基本的な対策の考え方



## 適正一人親方の目安の策定

### 一人親方問題の基本的な対策の考え方

適正でないと考えられる一人親方については、本検討会で以下のとおり認識を一致させているところである。

- ・法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、実態は雇用労働者でありながら、名目上請負契約を結び、個人事業主として扱われているもの
- ・特定の建設会社に専属従事し、労働日や始業・終業時刻を指定され、仕事の進め方や作業方法等に対して具体的な指揮命令を受け、賃金は就業した時間に応じて支払われる状況にあるが、個人事業主として扱われているもの
- ・請負契約を結び、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
- ・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

本検討会において、上記のように、適切な契約を行わない企業に対しては、現場入場等において一定の制限を設けるべき等の厳しい措置が望まれたところであり、また、技能者に対しては、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」に基づいて、雇用保険未加入の作業員について、再下請負通知書・請負契約書の提出を求め、技能者本人に働き方について確認を促し、労働者に当てはまる働き方をしている場合は、雇用契約の締結・社会保険への加入を促すことである。

### 適正一人親方の目安

上記のように、「基本的な対策の考え方」を本検討会において打ち出したところであるが、一人親方問題への対応は、労働者なのか、そうでないのかの厳格な判断が難しいことも念頭に置きつつ、社会保険加入逃れへの対応や、未熟な技能者の処遇改善、技能向上の観点も踏まえ、「労働者」の判断基準※を踏まえつつも、国土交通省及び建設業界における共通認識として、政策的に「適正一人親方の目安」を策定し、建設現場においてこれに満たない技能者をひとまずは雇用関係へと誘導していく方針とする。

※労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和60年12月19日）

#### 適正一人親方の考え方

請け負った仕事に対し、自らの責任で完成させることができる技術力と責任感を培うのに必要な実務経験年数は、10年程度以上、かつ、各種資格取得や建設キャリアアップシステムレベル3相当の技量が必要との認識を踏まえ、目指すべき一人親方として以下を適正一人親方の目安とする。

実務経験年数10年程度以上

建設キャリアアップシステムレベル3相当以上の技量  
(レベル3の判定に必要な実務経験年数、保有資格は職種によって相違あり)

## 適正一人親方の目安の考え方

### ○国土交通省・建設業界が政策的に推進する「適正一人親方の目安」

#### 規制逃れを目的とした一人親方化防止対策

- ・実務経験年数が少なく、又は技能が未熟な技能者（例：特に10代・20代前半の技能者）が一人親方として請負契約を締結した場合、発注者から具体的な指示に基づいて作業を行い、仕事に対する諸々の自由、資機材の負担、仕事を進める上での裁量等は建設現場において無いと考えられ、ひいては、実質的に労働者に当たるような者もいると考えられる。

#### 雇用契約の締結・社会保険への加入

- ・「実務経験年数が10年程度未満」、又は「建設キャリアアップシステムのレベル3相当未満の技量」の技能者（例：特に10代・20代前半の技能者）が一人親方として扱われている場合は、処遇改善や技能向上の観点からも、雇用契約の締結・社会保険への加入を促す取扱いを計画的に目指す。

#### チェックポイント

作業員名簿で以下のような状態の技能者に対して、元請企業や上位下請企業等は技能者本人や事業者に対して確認を行うことを原則とする。

- ①年齢が10代の技能者で雇用保険が未加入となっているもの
- ②年齢が20代前半の技能者で雇用保険が未加入であり、経験年数が10年程度未満となっているもの、又はCCUSのレベル3相当未満の技量のもの

#### 注意事項

社会保険の加入を促す際は、引き続き「適切な保険」を確認するためのフローチャート等を用いて、適切に加入させること。

#### 一人親方の処遇改善対策

- ・実務経験年数が10年程度以上あり、建設キャリアアップシステムのレベル3相当以上の技術力を持つ技能者が、一人親方として請負契約を締結した場合、仕事の諸々の自由があり、一人親方の裁量に基づき作業を行い、資機材の負担、一般の技能者よりも報酬が高い等、専門性・将来性が高いと考えられる

#### 専門性の向上・適切な請負代金の確保

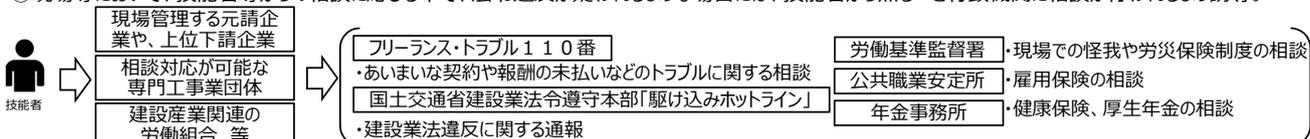
- ・専門性が高く将来性が高いと考えられる一人親方は、目指すべき一人親方とし、現場においては、建設業法に基づく適正取引を周知徹底

#### 注意事項

現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、労働関係法令が適用。

### ○相談の手続き

- ①現場等において、「適正一人親方の目安」により、建設事業者又は技能者は、望ましい方向へアプローチ。
- ②現場等において、技能者等からの相談に応じる中で、法令違反が疑われるような場合には、技能者から然るべき行政機関に相談が行われるよう誘導。



## 2. 今後の対策の実施や検討事項について

### 中間取りまとめ後の対策の実施や検討事項について

#### 対策の実施について

##### 1. 令和3年度中にリーフレットの改訂・発行

⇒本検討会を踏まえ以下の事項について記載したリーフレットの発行

- ・ 適正一人親方の目安 ・ 適正でないと考えられる一人親方について
- ・ 働き方の自己診断チェックリスト ・ 労働者と一人親方の違い
- ・ フリーランスのガイドライン ・ インボイス制度
- ・ 一人で請け負うことが可能な職種や現場の例
- ・ 雇用契約を締結すべきと考えられるケースや契約内容等が適切でないケース

#### 今後の検討課題について

##### 1. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの改訂」に向けた調整

⇒本検討会の取りまとめ内容を踏まえた改訂を行うため、引き続き内容の調整。

##### 2. 「適正一人親方の目安」について

⇒各職種ごと等の実態等を踏まえつつ、現場での運用方法等も含め引き続き検討。

##### 3. 建設業団体における技能者の相談窓口の設置

⇒建設現場の実態をよく知る建設業団体での相談受付について、技能者にとって相談しやすい環境の整備を図るため、各建設業団体と調整。

##### 4. 建設キャリアアップシステムの活用について

##### 5. 建設雇用改善計画（第十次）との連携



## (参考)現在の活用方法

## ○社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- 各作業員の社会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
- 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、社会保険に加入していることを証する関係資料のコピー（電子データ可）を提示させるなど、情報の真正性の確保に向けた措置を講ずること
- CCUS登録企業を下請企業として選定することを推奨
- 技能者のキャリアアップカードの登録を推奨、建設現場にカードリーダーの積極的導入

## 一人親方問題での活用方法

建設キャリアアップシステムは、不明瞭・不明確な雇用・請負関係等、建設業特有の問題を解決する基礎となりうる。

- ✓ 建設キャリアアップシステムでは登録情報を用いて、一人親方を確認できる。

## 抽出可能な情報

- 事業者情報において、所属技能者の氏名や人数
- 法人、個人事業主の判別、一人親方であることも確認可能

## 対策の方法

一人親方であることを確認した場合、「働き方の自己診断チェックリスト」や一人で請け負って仕事ができる職種又は仕事の確認、「適正一人親方の目安」等を活用し、本検討会の取りまとめに基づく対応を行う。

建設キャリアアップ  
システムの普及



規制逃れを目的とした  
一人親方化防止対策

一人親方の処遇  
改善対策等



技能者の処遇向上と  
公平・健全な  
競争環境の構築

## 特 集 2

### 「建設業法令遵守推進本部」の活動結果等について

国土交通省では、平成19年度より、建設工事の施工体制、元請下請間の取引等の適正化を図るため、各地方整備局等に局長をトップとする「建設業法令遵守推進本部」を設置しています。「建設業法令遵守推進本部」は、建設業法の遵守、請負契約の適正な締結・履行等につき、関係行政機関と連携しつつ、一般国民を含む幅広い情報を集約し、機動的に立入検査を実施し、指導、監督処分等を行っています。

令和2年度の活動結果及び令和3年度活動方針が、本年6月7日に公表されました。

以下はその公表内容です。

令和3年6月7日  
不動産・建設経済局建設業課

## 令和2年度「建設業法令遵守推進本部」の活動結果及び令和3年度の活動方針

国土交通省では、平成19年4月1日より各地方整備局等に「建設業法令遵守推進本部」（以下「推進本部」という。）を設置するなど、建設業の法令遵守体制の充実を図っています。  
今般、令和2年度における推進本部の活動結果及び令和3年度における活動方針がまとまりました。

令和2年度の推進本部の活動状況及び令和3年度の活動方針は、以下のとおりです。

### 1. 推進本部に寄せられた法令違反疑義情報の受付件数

	令和2年度	令和元年度
法令違反疑義情報受付件数	1,353件	1,868件
【うち、大臣許可業者に対する法令違反疑義情報受付件数】	【506件】	【760件】

※ 参考：「駆け込みホットライン」の受付件数は、令和2年度は1,891件、令和元年度は1,785件

### 2. 建設業者に対する立入検査等の実施件数

	令和2年度	令和元年度
立入検査等の実施	416件	598件

### 3. 建設業の法令遵守に関する講習会の開催件数

	令和2年度	令和元年度
講習会の開催	30回	44回

※ 都道府県との共同開催を含めた回数です。

### 4. 監督処分・勧告の実施概要

	令和2年度	令和元年度	主な処分事由
許可取消	1業者	1業者	法人税法、消費税法及び地方税法違反1件
営業停止	5業者	8業者	公衆危害1件、独占禁止法違反2件、公契約関係競売等妨害1件、特定商取引法違反1件
指 示	11業者	5業者	労働安全衛生法違反8件、特定商取引法違反2件、建設業法違反1件
勧 告	82業者	184業者	下請代金の見積・決定について47件、下請契約の締結について9件、追加・変更契約について8件、下請代金の支払いについて4件、営業所専任技術者の設置状況等1件など

※ 1件の監督処分、勧告に複数の項目が含まれることがあるため、監督処分・勧告件数とその内訳の件数とは一致しません。

### 5. 令和3年度における活動方針

法令遵守の徹底に向けて、建設業法令遵守ガイドラインの周知をはじめとする、各種取組を継続していきます。詳細については、別添を参照ください。

令和3年6月

## 令和3年度 建設業法令遵守推進本部 活動方針

建設業法令遵守推進本部は、平成19年度に創設されて以来、元請負人（下請契約の注文者である建設業者）と下請負人（下請契約における請負人）との対等な関係の構築及び公正かつ透明な取引の実現を図るため、建設業における法令遵守に関する各種取組を行ってきた。

特に、不適切な契約手続等を原因とするトラブルを未然に防ぐには、建設工事の請負契約の当事者双方が法制度に対する理解を増進することが重要であり、その観点から、「建設業法令遵守ガイドライン」の周知等を進めてきた。

更なる法令遵守の徹底に向けて、地方整備局等の建設業法令遵守推進本部においては、本年度、以下に掲げる活動方針を踏まえ、適正な対応を図っていくこととし、人員、予算及び業務執行状況等も考慮しながら、必要な執行体制を確保する。また、昨年度に引き続き、実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を十分に踏まえた対策を講じ、取り組みに努めていくものとする。

### 1. 各種相談窓口における法令違反情報の収集等

地方整備局等に設置されている「駆け込みホットライン」及び「建設業フォローアップ相談ダイヤル」（以下「各種相談窓口」という。）は、個別の相談対応ツールとしての役割のほか、重要な情報収集の窓口でもあることから、その積極的な活用を促す観点から、例えば、建設業許可通知書及び経営事項審査結果通知書を送付する際に各種相談窓口のリーフレットを

同封するほか、講習会、建設関係団体等との意見交換会等様々な機会（以下「様々な機会」という。）を活用し各種相談窓口の周知に努める。

また、各種相談窓口における相談対応は、以下のことについて、必要な対応を図っていくものとする（「2. 立入検査及び報告徴取の実施」においても同様とする。）。

- ・令和2年10月に施行された改正建設業法（以下「法改正」という。）において新設された「不利益取扱いの禁止（建設業法第24条の5）」規定の趣旨を踏まえ、元請負人の報復等から下請負人を保護する対策の重要性等に鑑み、相談等対応後の取引状況をフォローする取り組みを実施すること。
- ・通報を端緒として元請負人に対する指導・監督を行った事案について、その後の元請負人の改善措置状況のフォローアップを実施すること。

## 2. 立入検査及び報告徴取の実施

### 【実施目的】

元請負人と下請負人との対等な関係の構築及び公正かつ透明な取引の実現を図るため、法令に抵触する態様等が認められた場合には、速やかに是正させることを目的に、年間を通じて立入検査及び報告徴取（以下「立入検査等」という。）を実施する。

### 【検査対象】

立入検査等は、各種相談窓口に通報が寄せられた建設企業、営業所の実態・技術者に必要な実務経験等に疑義のある建設企業、新規に建設業許可を取得した建設企業、過去に監督処分又は行政指導を受けた建設企業、下請取引等実態調査において未回答又は不適正回答の多い建設企業や不正行為等を繰り返し行っているおそれのある建設企業を中心に、実施するものとする。

### 【実施方針】

立入検査等は、単に定型業務として実施するのではなく、上記目的を踏まえつつ、効率的かつ効果的な方法により実施する。

#### 【重点事項】

##### (1) 技能労働者への適切な水準の賃金支払い

ダンピング受注は下請業者へのしわ寄せや技能労働者の賃金水準の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、受発注者間・元請下請間のいずれにおいても、適正な請負代金での契約締結がなされるよう、建設業法第20条の見積りに関する規定等を踏まえ、標準見積書の活用状況や見積りに基づく協議の状況、代金の支払い状況等について、確認を行うとともに、その後も継続して改善状況について深掘りした情報収集や調査を行うものとする。

##### (2) 著しく短い工期の禁止

当初契約や工期の変更に伴う契約変更に際して、著しく短い工期の疑義がある場合には、工期に関する基準（令和2年7月中央建設業審議会勧告）が工期設定に当たってどのように考慮されたかを確認するとともに、過去の同種類似工事の実績との比較や建設業者が行った工期の見積りの内容の精査、さらには工期設定の結果として時間外の労働時間状況の把握などを行い、工事ごとに個別に判断することになるため、深掘りした情報収集や調査を行うものとする。

##### (3) 下請代金の支払手段

法改正により、「下請代金のうち労務費に相当する部分については、現金で支払うよう適切な配慮をしなければならない」と規定されたところであり、法令遵守の徹底に向けた必要な周知を実施する。

また、「下請代金の支払手段について」（令和3年3月31日付け中小企業庁・公正取引委員会）の通達が発出され、手形に関し、更なる手形期間の短縮、割引料等のコスト負担を下請事業者に負担させないこと等が盛り込まれたところであり、建設業法令遵守ガイド

ラインについても、今後同様の改定を予定しているので、必要な周知を実施する。

#### (4) 偽装一人親方対策

元請業者（発注者から直接建設工事を請け負った建設業者）は、下請業者（元請業者が請け負った建設工事に従事するすべての下請負人）に対し、一人親方（従業員を雇っていない個人事業主）との再下請負通知書及び建設業法第19条第1項に基づく請負契約書の写しの提出を求めるとともに、元請業者は適切な施工体制台帳等を作成すべきであることなど、法令遵守の徹底に向けた必要な周知を実施する。

#### (5) 建設業を支える担い手の確保・育成

個々の技能者がその有する技能と経験に応じた適正な評価や処遇を受けられる環境整備や、建設業で働く技能者の福祉の増進と雇用の安定を図る観点から、以下について確認等を行い、制度の普及に向けた必要な周知を実施する。

- ① 建設キャリアアップシステムへの登録の有無、カードリーダー設置等による就業履歴の蓄積が可能な環境の有無、就業履歴の蓄積の有無をそれぞれ確認し、対応されていない場合は対応を促す。
- ② 建設業退職金共済制度への加入の有無を確認し、加入していない場合は、制度の周知と対応を促す。（加入している場合は、建退共制度にかかる掛金充当の状況及び事務受託の状況の確認を併せて行う。）

#### 【その他】

- (1) 外国人建設就労者受入事業又は特定技能制度（建設分野での受入に限る）については国際市場課との連携を密にしながら、当該制度等の適切な運営に向け必要な対応をとるものとする。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、建設現場等の実態に応じた新型コロナウイルス感染予防対策を行う際の基本的事項を定めた「建設業における新型コロナウイルス感染予防対策

ガイドライン」(令和3年5月14日改訂)の周知に努めるものとし、本ガイドラインに沿った対応を求めるものとする。

### 3. 不良・不適格業者への対応に係る都道府県との更なる連携の強化

従前より、法令遵守の徹底については、国土交通省と都道府県において密接な連携を図って対応してきたところであるが、近年、建設業者の施工不良に関する問題が大きく報道されるなど社会的に注目を集める事案が相次いでおり、このような事案を繰り返し起こしたり、発注者に対して責任ある対応を行わない不良・不適格業者に対しては、国土交通省や都道府県の許可行政庁間において更なる連携強化を図り厳格に対応することが重要であることから、情報を確知した場合の速やかな情報共有や合同による立入検査等の実施、事後の営業状況の継続的な把握等について、連携・協力し対応するものとする。

### 4. 建設業の法令遵守に関する周知

建設業法令遵守推進本部の創設以降、主に元請業者となる国土交通大臣許可業者を対象として、建設業法等の周知及びその遵守を促してきたが、建設業の法令遵守に関する取り組みを元請下請を問わず、幅広く浸透させていくことが重要であることから、引き続き、下請負人の立場となる機会の多い国土交通大臣許可業者以外の建設企業に対しても、様々な機会を捉えて積極的に周知を図っていくこととする。

特に、法改正により新設された「著しく短い工期の禁止」や「労務費相当額を現金で支払う配慮義務」等の周知については、建設業法令遵守ガイドライン(昨年作成した普及啓発のための動画を含む。)等を活用することとする。

## 5. 建設業取引適正化推進期間の実施等

これまで毎年11月を「建設業取引適正化推進月間」として、建設企業に下請取引の適正化に関する普及・啓発を重点的に行い、またその取り組み内容の広報を積極的に行ってきたが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を踏まえ、昨年度は10月から12月の3ヶ月間を「建設業取引適正化推進期間」と新たに位置付け、取り組みを進めてきた。

今年度も昨年度に引き続き、「建設業取引適正化推進期間」と位置付け、建設業の法令遵守に向けた普及・啓発を図るものとする。なお、講習会等を実施するに当たっては、開催案内の周知方法を工夫するとともに、開催日時・場所等の設定については、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を踏まえつつ、過年度における参加状況等の開催実績を考慮の上決定する。また、都道府県及び建設関係団体等と連携し、建設業に関する施策や下請取引の条件の改善に向けた通知等を周知するとともに、参加者のニーズも踏まえ、より実効性があるものにする。

## 6. 建設業取引適正化センターの周知

建設工事の請負契約を巡る元請・下請間でのトラブルや苦情相談等に応じる「建設業取引適正化センター」については、その存在が下請負人に十分に知られていないという指摘があることを踏まえ、あらゆる機会を通じ、同センターをより一層周知する。

## 7. 関係機関との連携

- ① 都道府県及び関係省庁との間では、建設業法令遵守に関する立入検査等の実施や、講習会・研修会等の合同開催、各種相談窓口の周知など、その連携強化に努める。

- ② 建設関係団体等との間では、積極的に情報・意見の交換を行うほか、建設業法令遵守に関する講習会・研修会等の合同開催や講師を派遣する等の対応に努める。

## 特集 3

### 令和2年度建設業取引適正化センターの活動状況

建設業取引適正化センター

#### 1. センター設立の目的・概要及び実施体制

建設業取引適正化センター業務は、建設業における競争の激化に伴い増大している元請・下請間等の建設工事の請負契約をめぐるトラブル・苦情、相談等で、行政指導等による問題解決が困難な工事代金の未払い等について、相談者へ紛争解決やトラブル防止に向けた助言を行うとともに、建設業法及び関係法令違反と思われる相談案件に対しては所管行政機関の紹介を行う等により、可能な限り円滑な解決が図られるよう紛争解決に向けた支援及び紛争の未然防止に資することを目的とするものです。

具体的には、建設工事の請負契約をめぐる紛争について、発注者や建設業者が建設業取引適正化センター(以下「センター」という。)に相談を申し込むことにより、弁護士等の相談指導員や相談職員に無料で相談できる制度です。

センターは相談者の利便性を考慮して東京及び大阪に設置し、またこれらを統括する建設業取引適正化推進本部を建設業適正取引推進機構内に組織して、本部長、管理技術者を置いています。

センター東京及びセンター大阪の設置場所等は次のとおりです。

○ センター東京

東京都千代田区五番町 12 番地の 3 五番町 Y S ビル 3F  
電話 03-3239-5095

○ センター大阪

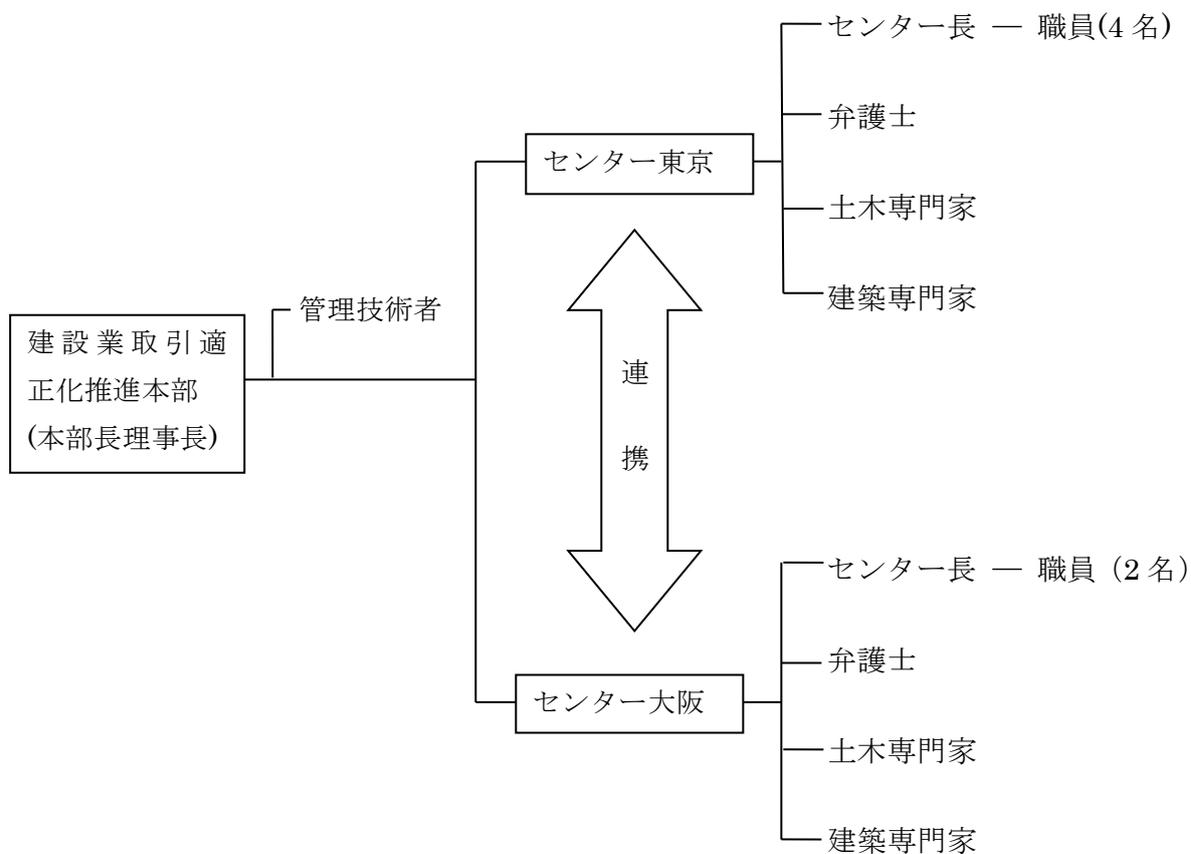
大阪府大阪市中央区上町 A 番 12 号 上町セイワビル 3F  
電話 06-6767-3939

センター東京及びセンター大阪には、建設業の取引について専門的な知識を有する相談職員と紛争相談を担当する弁護士等の有識者(以下「相談指導員」という。)をそれぞれに置いています。

相談指導員には、弁護士、土木専門家、建築専門家を充てており、いずれも建設業の実務に精通した者から選定されています。弁護士はセンター東京・月3回、センター大阪・月3回、土木専門家及び建築専門家はセンター東京・月2回、センター大阪・月2回勤務することとしています。

なお、以上に述べたセンターの組織体制は、次のとおりです。

**【建設業取引適正化センター組織図】**



## 2. 業務の実施について

### (1) 相談業務の手続き

相談業務は、次のような基本的方針に基づき実施しています。

- ① 相談者から電話による相談申込みがあった場合には、応対した相談職員が必要事項を聴取して相談申込書を作成します。
- ② 郵便、FAX又は電子メールでの相談を希望した場合には、予め相談申込書の様式に従い、相談者に氏名、会社名、相談分野、紛争の内容等を記入してもらい、相談に応じています。
- ③ 相談者が面談による相談を希望した場合には、相談の日時・場所を決めて相談指導員等が対応しています。

### (2) 具体的な相談対応

建設工事の請負契約にめぐる紛争は、限定された分野の定型的な紛争のように捉えられがちですが、実際に持ち込まれる紛争の内容は多種多様です。紛争の内容、相談者の性格や心情、求めている解決の方向などは、個別性が強く、その対応の仕方も相談対応者の力量によるところが大きくなっています。

このため、センターとしては、概ね次のとおり個別の相談に対応してきています。

- ① 相談者の主張、説明を十分聴取した上で、これを整理して建設業法や同法のガイドライン等の考え方を説明し助言します。
- ② 相談者の話を十分に聴取した上で何を主張したいのか、論点の整理をしつつ助言を行うように努めています。
- ③ 相談者の主張等を聴取した結果、必要な場合には、裁判所への申し立て手続き及び建設工事紛争審査会等の適切な紛争処理機関を紹介しています。
- ④ 相談者から求めに応じて、建設業法並びに労働基準法等関係法令を所管する行政機関等の紹介、あるいは他の紛争相談機関、審査機関、法律相談センター等の紹介を行っています。

## 3. 令和2年度相談業務結果の概要

### (1) 相談件数の推移

平成21年7月29日にセンターが開設されて以来、センター東京及びセンター大阪で取り扱った相談件数の推移は表1のとおりですが、以下では令和2年度の相談業務結果の概要について述べることにします。

表 1 相談件数の年度別推移

【単位：件】

年度	センター東京	センター大阪	合計	対前年度比
21	402	230	632	—
22	1,034	476	1,510	138.9%
23	921	595	1,516	0.4%
24	1,038	638	1,676	10.6%
25	848	597	1,445	△13.8%
26	802	478	1,280	△11.5%
27	813	450	1,263	△1.3%
28	920	428	1,348	6.7%
29	896	468	1,364	1.2%
30	866	461	1,327	△2.7%
令和元	950	524	1,474	11.1%
2	896	454	1,350	△8.4%
合計	10,386	5,799	16,185	—

センター発足後 12 年目となり、これまでの相談件数の累計は約 1 万 6 千件に上っています。平成 22～25 年度は 1,500 件前後、平成 26～27 年度は 1,200 件台、平成 28～30 年度は 1,300 件台と増減はあったものの、令和 2 年度では全国的なコロナ禍の中で 1,350 件と前年度 8.4%の減少となりました。

このような相談件数の推移については、以下に見るように相談件数の動向や相談内容の変化等を注視しながら相談対応を図っていく必要があります。

センター東京とセンター大阪の相談件数の割合をみると、過去 12 年間で概ね 6:4 となっています。なお、令和 2 年度における地域別の相談件数では、首都圏が 45.4%を占め、ついで近畿圏が 15.6%、中部圏が 10.5%となっており、3 大都市圏以外では 28.5%となっています。

## (2) 相談アクセスの経路

センター発足当初から相談の申し込みがあった場合には、センターの存在を何で知ったかについて、また平成 25 年度からはその相談アクセスの経路を詳細に聞いています。

令和 2 年度では表 2 のとおりですが、近年の IT 化時代を反映して、「機構

ホームページ等」からのアクセスが35.7%を占めてトップとなっています。

また、センターとの業務上の連携が図られていること等から、「下請かけこみ寺等」が23.6%となっています。

さらに、いわゆる「一人親方」等就業形態の特異性から「雇用」か「請負」かの区別が判然としない事情もあって、労働基準監督署から適正化センターを紹介されるケースも依然として多い状況です。

「その他」の中には、センターで相談を受けたことのある知人からの紹介で相談したりするケース、別途に法律相談していた弁護士から紹介されたケースなどが含まれています。

表2 相談アクセスの経路

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
1	機構ホームページ等	482	35.7%	439	29.8%
2	リーフレット	15	1.1%	25	1.7%
3	業界紙・業界団体	8	0.6%	10	0.7%
4	駆け込みホットライン等 (国土交通省関係)	123	9.1%	185	12.6%
5	都道府県(市町村)	59	4.4%	74	5.0%
6	下請かけこみ寺等 (中小企業庁関係)	318	23.6%	347	23.5%
7	建設工事紛争審査会	29	2.1%	20	1.4%
8	公正取引委員会	125	9.3%	129	8.8%
9	労働基準監督署	143	10.6%	179	12.1%
10	消費者センター等	7	0.5%	17	1.2%
11	同業者	12	0.9%	8	0.5%
12	その他	29	2.1%	41	2.8%
合 計		1,350	100.0%	1,474	100.0%

## 4. 相談内容別結果の概要

### (1) 紛争内容類型別件数

建設工事の請負契約をめぐる紛争を、類型別に区分したものが表3です。

表3 紛争内容類型別件数

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
1	工事瑕疵	64	4.7%	65	4.4%
2	工事遅延	15	1.1%	25	1.7%
3	工事代金の争い	26	1.9%	39	2.6%
4	契約解除	11	0.8%	46	3.1%
5	下請代金の争い	672	49.8%	771	52.3%
6	その他	562	41.6%	528	35.8%
合計		1,350	100.0%	1,474	100.0%

紛争内容の中では「下請代金の争い」が半数の49.8%を占めています。「下請代金の争い」にほぼ共通しているのは、契約当事者間において下請契約書・請書の取り交わしがなく、下請契約約款自体の重要性についての認識が乏しい相談事案が多いことです。

また、上位請負業者から注文書が出されるケースであっても、単に工事箇所と金額だけが記載されている程度の簡略な注文書によって工事に着手しているケースも少なくありません。

このほかの紛争案件は少数であり、「工事瑕疵」が4.7%、「工事代金の争い」が1.9%、「工事遅延」が1.1%、「契約解除」が0.8%となっています。工事瑕疵では下請の施工上のミスによる事後的なトラブルが多いのですが、下請からみればその責任の所在や費用分担の度合いについて問題にされるケースが見られます。

「契約解除」は、建設工事において元・下間での施工状況や代金支払いをめぐるトラブルにより上位から下位に、あるいは下位から上位に対して契約を解除して現場からの排除や離脱をする紛争がみられ、それに伴う損害金等の請求事案にもなっています。

## (2) 元・下間のトラブル原因類型別件数

元・下間のトラブルを原因累計別に区分したものが表4です。

表4 元・下間のトラブル原因類型別件数

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
A	債権額が確定しているが不払い	322	47.9%	356	46.2%
B	請負契約の内容が不明確なため不払い	48	7.1%	37	4.8%
C	工事施工不良（出来栄え）を理由として減額・不払い	30	4.5%	35	4.5%
D	相手方の失踪等	11	1.6%	26	3.4%
E	相手方の倒産等	14	2.1%	27	3.5%
F	赤伝処理等	137	20.4%	145	18.8%
G	追加工事等に伴う追加額の不払い	64	9.5%	70	9.1%
H	その他	46	6.8%	75	9.7%
合計		672	100.0%	771	100.0%

元・下間のトラブルで最も多いのは、「債権額が確定しているが不払い」であり、全体の47.9%を占め、前年度から増加しています。債権額が確定しているにもかかわらず、不払いが発生している理由として、「資金繰りが厳しい」「上位業者から請負代金がもらえないから払えない」等をあげるケースが多くなっています。

次いで多いのが、「赤伝処理等」の20.4%で、国交省の「建設業法令遵守ガイドライン」の指導等も反映し、従前、建設業者間において法令違反の意識のなかった残工事のサービス処理、安全協力会費の強制徴収トラブルが表面化してきているとみられます。

このほか、「追加工事等に伴う追加額の不払い」、「工事施工不良（出来栄え）を理由として減額・不払い」が前年度並み、「請負契約の内容が不明確なため不払い」が増加し、「相手方の失踪等」、「相手方の倒産等」が減少しています。

「その他」は 6.8%と比較的多くなっていますが、この中にはAからGまでに区分できないさまざまな紛争の原因がすべて含まれています。この中には、工事施工をめぐるトラブル等で工事を中断・現場離脱したところ、元請業者から支払を拒否されたというような事態など他の類型では区分できないさまざまな原因が含まれています。

### (3) 紛争当事者類型別件数

紛争の当事者関係を類型別に区分したものが表5です。

表5 紛争当事者類型別件数

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
1	個人発注者→請負人	53	3.9%	79	5.4%
2	法人発注者→請負人	46	3.4%	49	3.3%
3	請負人→個人発注者	18	1.3%	21	1.4%
4	請負人→法人発注者	51	3.8%	50	3.4%
5	下請負人→元請負人	926	68.6%	1,022	69.3%
6	元請負人→下請負人	116	8.6%	101	6.9%
7	その他	140	10.4%	152	10.3%
	合 計	1,350	100.0%	1,474	100.0%

「下請負人→元請負人」が 68.6%と大きな割合を占めています。ここでも、上位請負と下位請負の間には大きな力の差があることが現れており、契約内容を明確にしないまま着工させたり、工事が終了してから本来支払うべき請負代金を支払わなかったり、さらには一方的に減額を要求するというケースの相談が多くなっています。

一方、「元請負人→下請負人」が 8.6%と増加していますが、元請負人が下請負人の施工の劣悪さにより代金不払いや減額請求するといった紛争等も見受けられます。

## (4) 紛争当事者請負階層別件数

紛争当事者を下請負人の階層別に区分したものが表6です。

表6 紛争当事者請負階層別件数

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
1	1次下請	240	35.7%	292	37.9%
2	2次下請	198	29.5%	223	28.9%
3	3次下請	155	23.1%	160	20.8%
4	4次下請	57	8.5%	66	8.6%
5	5次下請	14	2.1%	14	1.8%
6	6次下請以下	7	1.0%	7	0.9%
7	その他	1	0.1%	9	1.2%
合計		672	100.0%	771	100.0%

下請業者の中でも1次下請と2次下請を合わせると65.2%と大きな割合を占めています。この割合は令和元年度から1.6%減少していますが、その分3次下請が増加しています。これは、件数の多い小規模工事における1次下請や2次下請などの存在が大きく影響しているものの、2次下請と3次下請間のように、2次が上位1次から請負代金を貰えないから3次に支払えないといった不払いの連鎖が見受けられるのも、この下請間の紛争の特徴の一つです。

## (5) 建設工事の種類別件数

建設工事の種類別に区分したものが表7です。相談は、29業種の全業種にわたっています。件数が多い順に示すと、とび・土工・コンクリート工事(20.4%)、電気工事及び内装仕上工事(いずれも11.7%)の順となっています。「土木一式」・「建築一式」工事はいわば総合工事であることから、実際の発注件数が多い割には相談件数が比較的少なく、合わせて7.9%になっています。

表7 建設工事の種類別件数

【単位：件】

		令和2年度		令和元年度	
		件数	構成比	件数	構成比
1	土木一式工事	24	1.8%	49	3.3%
2	建築一式工事	82	6.1%	122	8.3%
3	大工工事	94	7.0%	133	9.0%
4	左官工事	11	0.8%	6	0.4%
5	とび・土工・コンクリート工事	275	20.4%	266	18.0%
6	石工事	0	0.0%	5	0.3%
7	屋根工事	13	1.0%	16	1.1%
8	電気工事	158	11.7%	118	8.0%
9	管工事	117	8.7%	80	5.4%
10	タイル・れんが・ブロック工事	26	1.9%	29	2.0%
11	鋼構造物工事	8	0.6%	15	1.0%
12	鉄筋工事	13	1.0%	13	0.9%
13	舗装工事	3	0.2%	5	0.3%
14	しゅんせつ工事	1	0.1%	3	0.2%
15	板金工事	2	0.1%	9	0.6%
16	ガラス工事	6	0.4%	0	0.0%
17	塗装工事	74	5.5%	113	7.7%
18	防水工事	43	3.2%	38	2.6%
19	内装仕上工事	158	11.7%	196	13.3%
20	機械器具設置工事	46	3.4%	33	2.2%
21	熱絶縁工事	4	0.3%	5	0.3%
22	電気通信工事	31	2.3%	18	1.2%
23	造園工事	10	0.7%	10	0.7%
24	さく井工事	1	0.1%	3	0.2%
25	建具工事	9	0.7%	5	0.3%
26	水道施設工事	12	0.9%	17	1.2%
27	消防施設工事	7	0.5%	4	0.3%
28	清掃施設工事	0	0.0%	2	0.1%
29	解体工事	67	5.0%	84	5.7%
99	その他・不明	55	4.1%	77	5.2%
合計		1,350	100.0%	1,474	100.0%

(注) 建設工事の種類は、建設業法第2条の別表第1の上段に掲げる29種類を示す

## 5. 相談業務の今後の課題

建設工事の請負契約をめぐる紛争は、請負代金が比較的大きいにもかかわらず、多くの場合は契約書そのものがなく、口頭契約での工事着手には様々な紛争が派生的に生じていきます。口頭契約では当然、契約内容が曖昧で双方の食い違いも生じ、また建設工事では追加工事も生じることも多く、これらをめぐる意見の対立やトラブルでは、ほとんどの場合下位の下請業者が泣かされるケースが見受けられます。

また、建設工事の多くは重層下請構造によって施工され、同一の現場に元請から末端の下請業者まで混在して作業しているため、直接的な契約関係にない元請から下位の下請業者に直接指示がなされることなども下請間でのトラブルの誘因になっています。

紛争相談では、このような工事現場等での事実関係を的確に聴取、把握し、相談者の心情も理解しながら、懇切丁寧に解決の方向を示すことが重要です。そのため、相談時間が長くなることが多く、一件の相談対応は平均して 30 分程度、中には 1 時間を超える時間を要しています。

また、実際の相談時には、建設業法、民法等関係法令の知識の習得、提供のほか、相談者の抱える相談内容の事実関係を適切に把握するための幅広い知識や相談者の心情をも理解して懇切丁寧に対応して解決の方向性をアドバイスしていくことが一層要請されてきております。

これらの課題に対処するために、適切かつ効率的に対応していくことがセンターとしての重要な任務、役割であると考えています。