

事務連絡
平成 28 年 12 月 13 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
業務執行理事 星 直 幸
〔 公 印 省 略 〕

建設業における社会保険への加入の徹底に係る注意点
及び相談体制の周知について

時下ますますご清祥の段、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、本会では平成 24 年 10 月に社会保険加入促進計画を策定し、社会保険の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み、建設産業の持続的な発展に必要な人材確保と事業者間の公平で健全な競争環境の構築に努めてきたところです。

この度、国土交通省からは、社会保険等の未加入対策の目標年次の到来を控え、社会保険加入の徹底を図るため、別添 1 の社会保険加入の徹底を図るにあたっての注意点及び別添 2 の全国社会保険労務士会連合会と連携した相談体制について、改めて周知願いたい旨の依頼がありました。

つきましては、ご多忙の折、恐縮ではございますが、貴協会会員企業の皆様に対しまして、社会保険の加入に関する注意点等について周知いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

(担当 : 労働部 長尾、又木)

[別添1]

事務連絡

平成28年12月5日

各建設業団体の長 殿

国土交通省
土地・建設産業局
建設市場整備課

建設業における社会保険への加入の徹底に係る注意点について

建設業においては、少子高齢化に伴う将来の担い手を確保するために技能労働者の処遇を向上する必要があるとともに、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が必要であることから、平成29年度を目標年次として、平成24年より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いるところです。目標年次の到来を控え、社会保険加入の徹底を図るにあたっての注意点等について、下記のとおり整理しますので、会員企業へ周知いただきますようお願いいたします。

記

1. 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における作業員の現場入場について

ガイドラインでは「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いとすべきである」とされています。

「適切な保険」については、雇用する企業の法人と個人事業主の別や規模等により加入すべき保険は異なり、全ての者が同じ保険に加入しなければならないわけではありません。ガイドラインにおいてどのような場合に現場入場を認めないとの取扱いになるのか、添付の資料に整理したのでご参照ください。

【別添資料参照】

- ・「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における現場入場の取扱いについて(問一答)
- ・「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」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」の取扱いについて

2. 健康保険被保険者適用除外の承認を受けて国民健康保険組合に加入している者について

年金事務所に必要な手続きを行い、適法に国民健康保険組合の被保険者となっている場合、改めて協会けんぽの被保険者となる必要はありません。平成24年の事務連絡を添付しますので、改めてご参照ください。

【別添資料参照】

- ・建設業に係る協会けんぽへの加入と国民健康保険組合への加入について(平成24年7月30日)

3. 「一人親方」の取扱いについて

事業主としての一人親方は、個人で国民年金や国民健康保険に加入することになりますが、形式が請負であっても実態が労働者である場合は、労働者として会社が保険に加入させることが必要になります。一人親方の保険加入に関するパンフレットを添付しますので、ご参照ください。

【別添資料参照】

- ・ みんなで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）

「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
現場入場の取扱いについて
～ 一問一答 ～

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）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が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。」としています。

この点について、よくあるお問い合わせとそれに対する国土交通省の考えを以下でお示しします。

Q 1 どの保険に加入していればガイドラインにおける「適切な保険」に加入していることになるのか。

A 1 ガイドラインでは、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険について、関係法令において事業主に従業員を加入させる義務のあるすべての保険に加入していることを「適切な保険」に加入している状態と解します。

各保険への加入義務は事業所の形態等によって変わってきますので、別添「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」についてをご覧ください。例えば、従業員が 4 人以下の小規模な個人事業所等については、法令上、健康保険や厚生年金保険への加入義務はなく、従ってガイドライン上は、その従業員が協会けんぽや厚生年金保険に加入しなければならないわけではありません。

健康保険及び厚生年金保険に加入義務のない事業所の従業員は、個人で国民健康保険及び国民年金に加入することとなります。

Q 2 小規模な個人事業所だが、どの保険に加入していればよいのか。

A 2 雇用している従業員が 4 人以下の個人事業所については、健康保険や厚生年金保険への加入義務はありませんが、雇用保険は雇用する労働者が 1 人でもいれば加入義務があるため、事業主は従業員を雇用保険に加入させる必要があります。雇用する常用労働者が 5 人以上の個人事業所については、雇用保険のほか、健康保険や厚生年金保険への加入義務があるため、従業員がこれらの保険に加入していることがガイドライン上必要となります。

Q 3 従前から従業員が建設国保に加入しており、法人化にあたって年金事務所で健康保険適用除外の手続きをしたが、建設国保に加入していることをもって現場入場を断られるか。

A 3 法人が従業員を加入させる義務のある医療保険は、協会けんぽや組合管掌健康保険ですが、過去に従業員 4 人以下の小規模個人事業所であった際に建設国保等の国民健康保険組合に加入しており、法人化（※）にあたって、年金事務所へ必要な手続き（健康保険被保険者適用除外申請による承認）を行っている場合は、その従業員はガイドライン上

の「適切な保険」に加入していると解します。

※個人事業所で雇用する常用労働者が5人以上になった場合や、その後新たに従業員を採用した場合についても同様です。

Q 4 元請企業は法令上協会けんぽや厚生年金保険へ加入義務がない事業所の作業員を現場に入場させてよいか。

A 4 ガイドラインは事業主に加入させる義務がある健康保険、厚生年金保険、雇用保険を対象としていますので、国民健康保険や国民年金への加入対象となる作業員については現場入場が認められます。ただし、その場合は、法令上、個人で国民健康保険や国民年金に加入する必要があるので、適切に加入するよう指導することが望ましいです。

Q 5 ガイドラインで現場入場が認められる「特段の理由」とは何か。

A 5 法令上加入の義務があるにもかかわらず未加入の作業員の現場入場については、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、以下のような場合に限定すべきとしています。

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

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

Q 6 60歳以上の作業員は雇用保険や健康保険に加入する必要があるか。

A 6 雇用保険については、事業所に雇用されている労働者であれば加入させなければなりません。（雇用保険法の改正により、平成29年1月1日以降は65歳を超えて新たに雇用された者も加入義務があります。）

健康保険については、協会けんぽに加入する場合の手続き（又は建設国保に加入している場合の健康保険の適用除外の手続き）は、一般的に年金事務所で厚生年金保険の加入手続きと併せて行うものなので、A5の①の場合、厚生年金保険へ未加入であれば健康保険（協会けんぽ）にも未加入であると考えられます。法令上は厚生年金及び健康保険への加入義務がありますが、ガイドライン上の扱いとしては未加入でも現場入場が認められることとなります。

建設業に係る協会けんぽへの加入と国民健康保険組合への加入について

平成24年7月30日
国土交通省
土地・建設産業局
建設市場整備課

現在、建設業においては関係者を挙げて社会保険未加入対策に取り組んでいるところであるが、社会保険への加入については、法人・個人事業主の別や、個人事業主においては従業員規模等を踏まえ、適切な保険へ加入することを求めている。

最近、医療保険への加入について、一部の関係者の間で取り扱いに誤解が生じているとの報告があったことから、改めて以下の通り考え方を整理したので、関係者におかれてはご了承願いたい。

医療保険への加入については、地域の建設企業のうち、常時5人以上の従業員を使用している場合又は法人であって常時従業員を使用している場合には、全国健康保険協会が運営する健康保険（通称「協会けんぽ」）に事業所として加入することが健康保険法上求められているが、協会けんぽの被保険者とならない5人未満の従業員を使用する事業主や一人親方などであって、現在既に建設業に係る国民健康保険組合（※）に加入している者については、既に必要な健康保険に加入しているものとして取り扱われるものであり、社会保険未加入対策上改めて協会けんぽに入り直すことを求めているものではない。

※国民健康保険組合は、同種の事業又は業務に従事する者を組合員として、国民健康保険事業を運営することが認められた保険者であり、国民健康保険法上の公法人である（現在では新設は認められていない）。

なお、法人や常時5人以上の従業員を使用している事業者が建設業に係る国民健康保険組合に加入している場合もあるが、従前から国民健康保険組合に加入している個人事業主が法人化した際、あるいは、常時使用する従業員が5人以上に増加した際に、必要な手続き（年金事務所（平成22年以前は社会保険事務所）による健康保険被保険者適用除外承認申請による承認）を行って加入しているものであれば、適法に加入しているものである。年金制度は厚生年金に加入し、医療保険制度は国民健康保険組合に加入している事業所であれば、改めて協会けんぽに入り直すことを求める必要はない。

「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」について 国土交通省

所属する事業所 事業所の形態	事業所の 常用労働者 の数	就労形態	労働保険		社会保険	
			雇用保険	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	<ul style="list-style-type: none"> 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	—	<ul style="list-style-type: none"> 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
	5人～	常用労働者	雇用保険※3	<ul style="list-style-type: none"> 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
個人 事業主	1人～4人	常用労働者	雇用保険※3	<ul style="list-style-type: none"> 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	—	<ul style="list-style-type: none"> 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。
 ※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。
 ※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。

□ : 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

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の取扱いについて

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いとすべきである」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**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られた場合であっても、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

※上記「特段の理由」により現場入場が認められる場合は、「下請指導ガイドライン」上の扱いに限ったものであり、当然ながら法令上の加入義務が無くなるものではない

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が疑義がある場合は、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

【建設企業向け】

みんなで進める 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参加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参加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応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(Aさん)の例

- 電気工事会社にほぼ専属
- 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替りの者を探して仕事をさせ、報酬も代替りの者が受け取る

型枠大工(B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(C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、進め方は一人親方の裁量に任せている
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(工事代金又は賃金)は、誰に支払いますか？	()	代わりをした者	()	一人親方
一人親方の通常の実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(工事代金又は賃金)はどのように決められていますか？	()	一日当たりの単価など働いた時間による	()	工事の出来高見合い

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関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

作業場を持たずに1人で工務店の大工仕事に従事する形態で稼働していた大工が労働基準法及び労働者災害補償保険法上の労働者に当たらないとされた事例
(平成19年6月28日 最高裁第一小法廷)

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・技術に基づいて決めていた

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86万円以上となったことがあり、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、雇用保険被保険者確認請求を却下した職安所長の処分が適法と判示した事例
(平成16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く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」とは認められないと判示した事例
(平成10年3月30日 浦和地裁)

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

負傷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」とは認められないと判示した事例
(昭和57年1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者について、労働基準法上の労働者性を認めた事例

(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、ブロック工事など**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**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**の調達は**会社の負担**であった

会社から解雇予告期間を置かずに解雇の意思表示を受けた大工について、その契約が実質的な使用従属関係に基づく労働契約であると認め、解雇予告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 スレート工(雇用契約も専属契約もなし)

雇用契約ないし専属契約は結ばれていない
労働時間の拘束はない

会社は自社専属のスレート工として処遇し、**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**実質は労務の対償**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、使用従属関係の実態が存したものと見て労働安全衛生法上の労働者と認めた事例
(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**を賃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した判決

(昭和58年3月23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

- 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

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

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(日雇特例被保険者)
- 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、安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て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、ご不明な点をご相談ください。

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/roudoukijun/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くするために、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

[別添]

事務連絡

平成28年12月5日

各建設業団体の長 殿

国土交通省
土地・建設産業局
建設市場整備課

全国社会保険労務士会連合会と連携した相談体制について（周知）

建設業においては、建設産業の担い手の確保と健全な競争環境の実現のため、平成29年度を目標年次として、平成24年より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いるところです。

目標年次の到来を控え、社会保険等への加入徹底に向けた取組を一層強化しているところですが、更なる加入を進めるためには、社会保険制度や実際の社会保険加入手続等に関する専門的な相談への対応も重要であることから、本年7月より、全国社会保険労務士会連合会と連携し、下記のとおり相談体制の充実を図っているところです。

これまでも様々な機会を捉えてお知らせしてきた所ですが、「建設業における社会保険への加入の徹底に係る注意点について」とあわせ、この度あらためて周知させていただきます。各企業に一層ご活用いただけるよう、傘下団体及び会員企業等に対し、幅広く周知を図って下さいますようお願いいたします。

記

1. 建設企業向けの社会保険等に関する無料相談窓口の設置

47都道府県社会保険労務士会が窓口となり、建設企業からの社会保険加入等に関する相談を受け付け、担当の社会保険労務士が電話相談に応じます。

2. 安全大会等における講演、個別相談会の実施

依頼に応じて、建設事業者等で開催している安全大会、安全衛生大会、総会等において、都道府県社会保険労務士会が選任する社会保険労務士が、社会保険加入等に関する講演及び個別相談会に対応します。

※詳細については（別紙1）をご参照下さい。

<建設業に従事している皆様へ>

社会保険労務士に相談しやすくなりました！

建設業では平成29年度を目処に、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て社会保険の加入促進に取り組んでいます。

「社会保険の加入に関する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ます。

社会保険って何...? どの保険に入ればいいのか...?
法定福利費って何...? 保険料はいくらになるのか...?



1 建設企業向け無料相談窓口の設置

47都道府県社会保険労務士会が窓口となり、建設企業の皆様から社会保険加入等に関する相談を受け付け、社会保険労務士が電話相談に応じます。

【ご利用方法】

- ①所在地の都道府県社会保険労務士会にご連絡下さい。(連絡先については裏面参照。)
- ②都道府県社会保険労務士会が選任した社会保険労務士から折り返しのご連絡の中で、ご相談に対応いたします。(※原則、コールバックで対応。訪問対応に係る費用については、個別にご相談下さい。)

安全大会で社会保険を取り上げたいけどどうしたら...?



2 安全大会等における講演、個別相談会の実施

建設事業者等で開催している安全大会、安全衛生大会、総会等において、都道府県社会保険労務士会が選任する社会保険労務士が、社会保険加入等に関する講演及び個別相談会に対応します。

【ご利用方法】

- ①所在地の都道府県社会保険労務士会にご連絡下さい。(連絡先については裏面参照。)
- ②依頼内容に応じ、都道府県社会保険労務士会にて社会保険労務士を選任・派遣します。
- ③社会保険労務士が、1)社会保険未加入対策等に関する講演、2)大会等プログラム中又は終了後等に社会保険の加入等に関する個別相談会の実施、に対応します。
(※費用については個別にご相談下さい。)

ぜひご利用ください！

都道府県社会保険労務士会

平成28年11月末現在

	都道府県会	所在地	電話番号	FAX番号
1	北海道社会保険労務士会	〒064-0804 札幌市中央区南4条西11丁目 サニー南四条ビル2F	011-520-1951	011-520-1952
2	青森県社会保険労務士会	〒030-0802 青森市本町5-5-6	017-773-5179	017-775-1428
3	岩手県社会保険労務士会	〒020-0821 盛岡市山王町1-1	019-651-2373	019-651-7841
4	宮城県社会保険労務士会	〒980-0014 仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F	022-223-0573	022-223-0674
5	秋田県社会保険労務士会	〒010-0921 秋田市大町3-2-44 大町ビル3F	018-863-1777	018-863-1839
6	山形県社会保険労務士会	〒990-0025 山形市あこや町2-3-1 錦産業会館2F	023-631-2959	023-631-2981
7	福島県社会保険労務士会	〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 第2信夫プラザ2F	024-535-4430	024-534-5432
8	茨城県社会保険労務士会	〒311-4152 水戸市河和田1-2470-2	029-350-4864	029-350-3222
9	栃木県社会保険労務士会	〒320-0851 宇都宮市鶴岡町3492-46	028-647-2028	028-647-2007
10	群馬県社会保険労務士会	〒371-0846 前橋市元総社町528-9	027-253-5621	027-253-5679
11	埼玉県社会保険労務士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	048-826-4864	048-826-4866
12	千葉県社会保険労務士会	〒260-0015 千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハイネスビル7F	043-223-6002	043-223-6005
13	東京都社会保険労務士会	〒101-0062 千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ロランティ アカデミア4F	03-5289-0751	03-5289-8820
14	神奈川県社会保険労務士会	〒231-0016 横浜市中区真砂町4-43 木下商事ビル4F	045-640-0245	045-662-9220
15	新潟県社会保険労務士会	〒950-0087 新潟市中央区東大通2-3-26 プレイス新潟1F	025-250-7759	025-250-7769
16	富山県社会保険労務士会	〒930-0018 富山市千歳町1-6-18 河口ビル2F	076-441-0432	076-441-0255
17	石川県社会保険労務士会	〒921-8002 金沢市玉鉾2-502 エーブル金沢ビル2F	076-291-5411	076-291-5415
18	福井県社会保険労務士会	〒910-0005 福井市大手3-7-1 織協ビル3F	0776-21-8157	0776-21-8103
19	山梨県社会保険労務士会	〒400-0805 甲府市酒折1-1-11 日星ビル2F	055-244-6064	055-244-6065
20	長野県社会保険労務士会	〒380-0936 長野市大字中御所字岡田131-14 J Aながの会館3F	026-223-0811	026-267-6225
21	岐阜県社会保険労務士会	〒500-8382 岐阜市藪田東2-11-11	058-272-2470	058-272-2910
22	静岡県社会保険労務士会	〒420-0833 静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100	054-247-4795
23	愛知県社会保険労務士会	〒456-0032 名古屋市熱田区三本松町3-1	052-889-2800	052-889-2803
24	三重県社会保険労務士会	〒514-0002 津市島崎町255	059-228-4994	059-224-0327
25	滋賀県社会保険労務士会	〒520-0806 大津市打出浜2-1 「コラボしが21」6F	077-526-3760	077-526-1800
26	京都府社会保険労務士会	〒602-0939 京都市上京区今出川通新町西入弁財天町332	075-417-1881	075-417-1880
27	大阪府社会保険労務士会	〒530-0043 大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188	06-4800-8177
28	兵庫県社会保険労務士会	〒650-0011 神戸市中央区下山手通7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864	078-360-1588
29	奈良県社会保険労務士会	〒630-8325 奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070	0742-23-6071
30	和歌山県社会保険労務士会	〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター1F	073-425-6584	073-431-3829
31	鳥取県社会保険労務士会	〒680-0845 鳥取市富安1-152 田中ビル1号館4F	0857-26-0835	0857-26-2101
32	島根県社会保険労務士会	〒690-0886 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F	0852-26-0402	0852-26-0412
33	岡山県社会保険労務士会	〒700-0815 岡山市北区野田屋町2-11-13 旧岡山あおば生命ビル7F	086-226-0164	086-226-0180
34	広島県社会保険労務士会	〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5F	082-212-4481	082-212-4482
35	山口県社会保険労務士会	〒753-0074 山口市中央4-5-16 山口県商工会館2F	083-923-1720	083-923-9802
36	徳島県社会保険労務士会	〒770-0865 徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館 (KIZUNAプラザ) 2F	088-654-7777	088-654-7780
37	香川県社会保険労務士会	〒760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル4F	087-862-1040	087-862-6733
38	愛媛県社会保険労務士会	〒790-0813 松山市萱町4-6-3	089-907-4864	089-923-1133
39	高知県社会保険労務士会	〒780-8010 高知市棧橋通2-8-20 モリタビル2F	088-833-1151	088-833-1156
40	福岡県社会保険労務士会	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-28 博多借成ビル3F301号	092-414-8775	092-414-8786
41	佐賀県社会保険労務士会	〒840-0843 佐賀市川原町8-27 平和会館内	0952-26-3946	0952-26-4107
42	長崎県社会保険労務士会	〒850-0027 長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3FB	095-821-4454	095-821-2515
43	熊本県社会保険労務士会	〒860-0801 熊本市中央区安政町8-16 村瀬海運ビル7F	096-324-1124	096-324-1208
44	大分県社会保険労務士会	〒870-0021 大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル4F	097-536-5437	097-536-5447
45	宮崎県社会保険労務士会	〒880-0878 宮崎市大和町83-2 鯨島ビル1F	0985-20-8160	0985-60-3870
46	鹿児島県社会保険労務士会	〒890-0056 鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2F	099-257-4827	099-257-2219
47	沖縄県社会保険労務士会	〒900-0032 那覇市松山2-1-12 合人社那覇松山ビル6F	098-863-3180	098-863-3563