

中国地方建設業社会保険加入推進・処遇改善協議会

議事次第

日 時：令和3年1月27日（水）

13:30 ~ 15:30

会 場：WEB会議

1. 開 会

2. 挨 捶

国土交通省 中国地方整備局 建政部長 村上 威夫

3. 議 事

① 令和2年度の全国協議会重点課題

② スケジュール

③ 社会保険加入の最新状況と今後の対応方策

（法定福利費の内訳明示の徹底・促進について）

④ 建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージの推進

（建設キャリアアップシステムの活用促進について）

⑤ 一人親方対策について

⑥ 協議会会員団体及び中国地方管内の取組について

（（一社）日本建設業連合会中国支部、島根県、広島労働局、中国地方整備局）

⑦ 意見交換

4. 閉 会

以 上

【配布資料】

議事次第（本紙）

出席団体一覧

中国地方建設業社会保険加入推進・処遇改善協議会規約

資料1 令和2年度の全国協議会重点課題

資料2 スケジュール

資料3 社会保険加入の最新状況と今後の対応方策

資料4 建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージの推進

資料5 一人親方対策について

協議会会員団体及び中国地方管内の取組について

（（一社）日本建設業連合会中国支部、島根県、中国地方整備局）

中国地方建設業社会保険加入推進・処遇改善協議会規約

(名称)

第1条 本協議会は、中国地方建設業社会保険加入推進・処遇改善協議会（以下「中国地方協議会」という。）という。

(目的)

第2条 中国地方協議会は、国土交通本省において設置された「建設業社会保険推進・処遇改善協議会」（以下「全国協議会」という。）における取組方針等を踏まえて、中国地方の行政、建設企業その他建設業に関わる者が一体となって、同地方の建設業者の実情に応じた社会保険加入対策及び処遇改善の取組を推進することを目的とする。

(活動内容)

第3条 中国地方協議会は、前条の目的を達成するため、次の活動を行う。

- 一 社会保険加入対策及び処遇改善の取組を進めるまでの課題に関する意見の交換
- 二 社会保険加入対策及び処遇改善に関する取組方針についての協議・確認
- 三 社会保険加入の徹底及び処遇改善の推進に向けた周知及び啓発
- 四 関係者の取組状況の情報共有及び意見の交換
- 五 その他協議会の目的を達成するために必要な活動

(構成員)

第4条 中国地方協議会は、次に掲げる構成員をもって組織する。

- 一 建設業者団体
- 二 建設業に關係する団体（第一号に掲げるものを除く）
- 三 厚生労働省 中国四国厚生局
- 四 厚生労働省 鳥取労働局、島根労働局、岡山労働局、広島労働局及び山口労働局
- 五 國土交通省 中国地方整備局
- 六 鳥取県、島根県、岡山県、広島県及び山口県
- 七 日本年金機構 中国地域部
- 八 その他中国地方協議会が必要と認める者

2 新たに構成員となろうとする者は、次条に規定する会長の承認を得て構成員となる。

(会長)

第5条 中国地方協議会に会長及び副会長若干名を置く。

- 2 会長は、中国地方整備局建政部長をもってあてる。
- 3 会長は、中国地方協議会を代表し、運営を統括する。
- 4 会長は、副会長を指名し、副会長のうち1名を会長代行に指名することができる。

(副会長)

第6条 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代行する。

2 副会長の任期は3年とする。ただし、再任は妨げない。

(中国地方協議会の招集)

第7条 中国地方協議会の招集は、会長が行う。

2 中国地方協議会は、年1回以上開催する。

(ワーキンググループ)

第8条 中国地方協議会の円滑な運営に資するため、中国地方協議会にワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループは、第4条第1項に掲げる構成員のうち、会長が指定した者により組織する。

3 ワーキンググループは、必要があると認めるときは、前項に掲げた者以外の者の出席を求めることができる。

4 ワーキンググループの組織並びに必要な事項は、ワーキンググループにおいて定める。

(事務局)

第9条 中国地方協議会の事務は、中国地方整備局建政部計画・建設産業課が行う。

(雑則)

第10条 本規約に定めるもののほか、中国地方協議会の運営に必要な事項は、事務局が中国地方協議会に諮って定める。

2 中国地方協議会開催に係る諸謝金等の支払いについては、行わない。

附 則

この規約は、平成24年8月30日より施行する。

この規約は、平成30年2月26日より施行する。

この規約は、平成30年10月19日より施行する。

1. 令和2年度の全国協議会重点課題

令和2年度の協議会(全国)重点課題①

重点課題① 法定福利費の内訳明示の徹底・促進

適正な法定福利費がすべての下請企業まで行き渡るよう、「法定福利費を内訳明示した見積書を提出するとともに、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き請負契約を締結する」という原則を徹底するため、以下の取組を重点的に実施する。

(1) 見積段階・契約段階での法定福利費内訳明示の活用徹底

⇒ 公共工事・民間発注工事における受発注者間・元下間の各段階において、**法定福利費が内訳明示された見積書、請負代金内訳書の活用を徹底・促進**（特に活用が遅れている市区町村発注工事や民間発注工事、元下・下下間への対策）

(2) 公共工事における法定福利費内訳明示の目標達成に向けた取組・フォローアップ

⇒ 公共工事における法定福利費の内訳明示に関して設定した目標の達成に向け、**年内を目途に「建設業社会保険推進・処遇改善地方連絡協議会」を開催**し、社会保険加入対策や技能者の処遇改善も含めて、地方レベルにおいても取組を強化

⇒ 特に、請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の取組等については、**地方整備局等が必要に応じて、市区町村に対して直接働きかけ**を実施

令和2年度の協議会(全国)重点課題②

重点課題② 建設キャリアアップシステムの活用促進

建設キャリアアップシステム（CCUS）のさらなる活用促進を図るため、令和2年3月にとりまとめた「建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージ」に基づき、**令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」**に向けて、建設業退職金共済制度の履行強化や社会保険加入の確認厳格化、レベルに応じた技能者の待遇実現、能力評価の対象技能者拡大など、**CCUS活用を前提とした技能者の待遇向上や建設現場の生産性向上、ひいては将来にわたる担い手の確保・育成につながる施策を講じる**ため、以下の取組を重点的に実施する。

(1) 建退共制度の履行徹底に向けたCCUSの活用

⇒ 令和3年度から導入予定の電子申請方式でのCCUS活用を要請するため、今夏中を目途に建退共制度の履行強化を図るための通達を発出するとともに、今年度内に「建設業退職金共済制度事務処理の手引き」を改訂

(2) 技能者単位での社会保険加入確認の厳格化

⇒ 各現場において技能者単位での社会保険の加入確認を徹底するため、今夏中を目途に、社会保険加入下請指導ガイドラインを改訂し、真正性が担保されているCCUS登録情報の活用原則化 **※改訂済**

(3) 能力レベルに応じた賃金支払等の待遇実現

⇒ 技能者に対する能力レベルに応じた賃金支払を実現し、元下間でその原資となる費用を適正に計上するため、先行7職種を対象に「標準見積書改訂WG」を立ち上げ、国や元請団体等も参画して、標準見積書の改訂等に向けた具体的検討に着手。先行7職種については今年度内を目途に標準見積書の改訂を行うこととし、他職種に対しても先行7職種の取組を参考にしつつ、賃金や目安（年収）の設定と標準見積書の改訂作業の着手を目指す。

⇒ 社会保険加入等の法令遵守を始め、技能者の自社雇用、教育・待遇改善等に取り組む企業を積極的に評価するため、今年度中を目途に、一部職種において専門工事企業の施工能力の見える化評価基準を策定・認定し、令和3年度から本運用を開始

令和2年度の協議会(全国)重点課題③

(4) 既存35職種以外の技能者や多能工に対する能力評価手法の確立

⇒ 令和3年度から全ての技能者に対して能力評価が可能となる環境を実現するため、今年度中を目途に、既存35職種以外の技能者等に対する能力評価の実施手法等をとりまとめ、能力評価制度ガイドラインを改訂

重点課題③ 一人親方対策の推進

建設業許可・更新の社会保険加入要件化、有休取得義務化・週休2日工事拡大・罰則付残業規制等の働き方改革規制の強化、インボイス制度の導入等を契機として、**社員（労働者）の一人親方（個人事業主）化を進める動きを注視し、技能者の待遇改善と法定福利費等を適正に負担する企業による公平・健全な競争環境の確保**のため、以下の取組を重点的に実施する。

・ 規制逃れを目的とした一人親方化対策

⇒ 新たに設置する「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」において、職種ごとの一人親方の実態把握、規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の待遇改善対策等について検討を行い、今年度内を目途に、中間とりまとめを実施

2. スケジュール

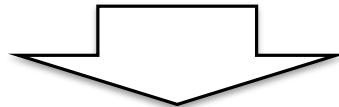
令和2年6月15日 第4回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」(全国協議会)

- ・社会保険加入の最新状況と今後の対応方策
- ・建設キャリアアップシステム普及・活用に向けた官民施策パッケージの推進
- ・一人親方対策
- ・令和2年度の協議会重点課題 など



令和3年1月27日 「中国地方建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」

- ・中国地方における社会保険加入・処遇改善等に関する諸課題の取組強化



令和2年度内 第5回「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」(全国協議会)

- ・令和2年度の協議会重点課題の進捗状況の確認
- ・各地方ブロックにおける地方連絡協議会の取組状況の報告 など

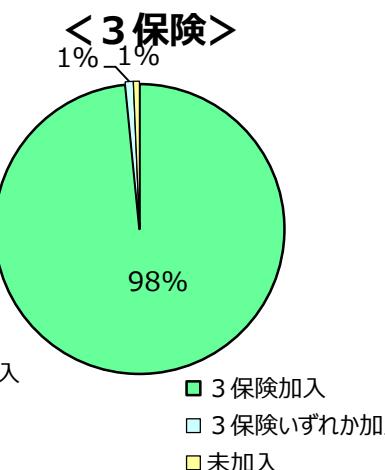
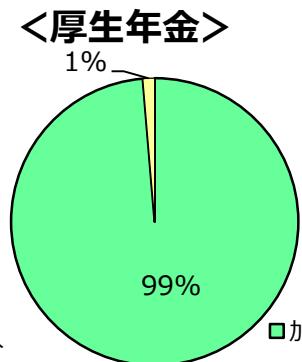
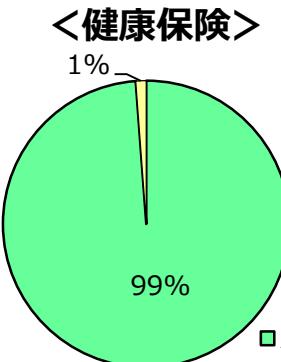
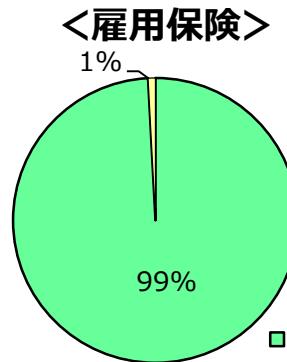
3. 社会保険加入の最新状況と今後の 対応方策

3－1　社会保険加入の最新状況

社会保険加入状況調査結果について

- 公共事業労務費調査（令和元年10月調査）における社会保険加入状況調査結果をみると、
 - ・ 企業別の加入率は、**雇用保険では99%** [対前年度比+1.0%] 、**健康保険では99%** [対前年度比+0.9%] 、**厚生年金保険では99%** [対前年度比+1.3%] となっています。
 - ・ 労働者別の加入率は、**雇用保険では94%** [対前年度比+0.9%] 、**健康保険では92%** [対前年度比+1.3%] 、**厚生年金保険では89%** [対前年度比+0.9%] となっています。

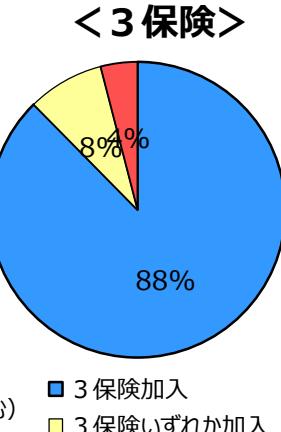
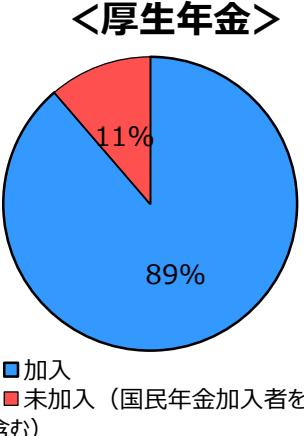
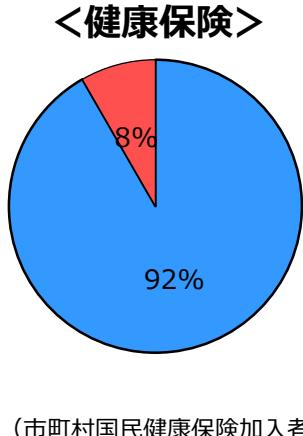
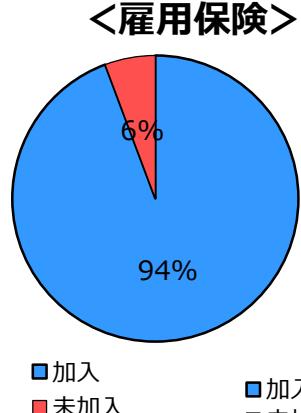
企業別



企業別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	94%	86%	86%	84%
H24.10	95%	89%	89%	87%
H25.10	96%	92%	91%	90%
H26.10	96%	94%	94%	93%
H27.10	98%	97%	96%	96%
H28.10	98%	97%	97%	96%
H29.10	98%	98%	97%	97%
H30.10	98%	98%	97%	97%
R01.10	99%	99%	99%	98%

労働者別



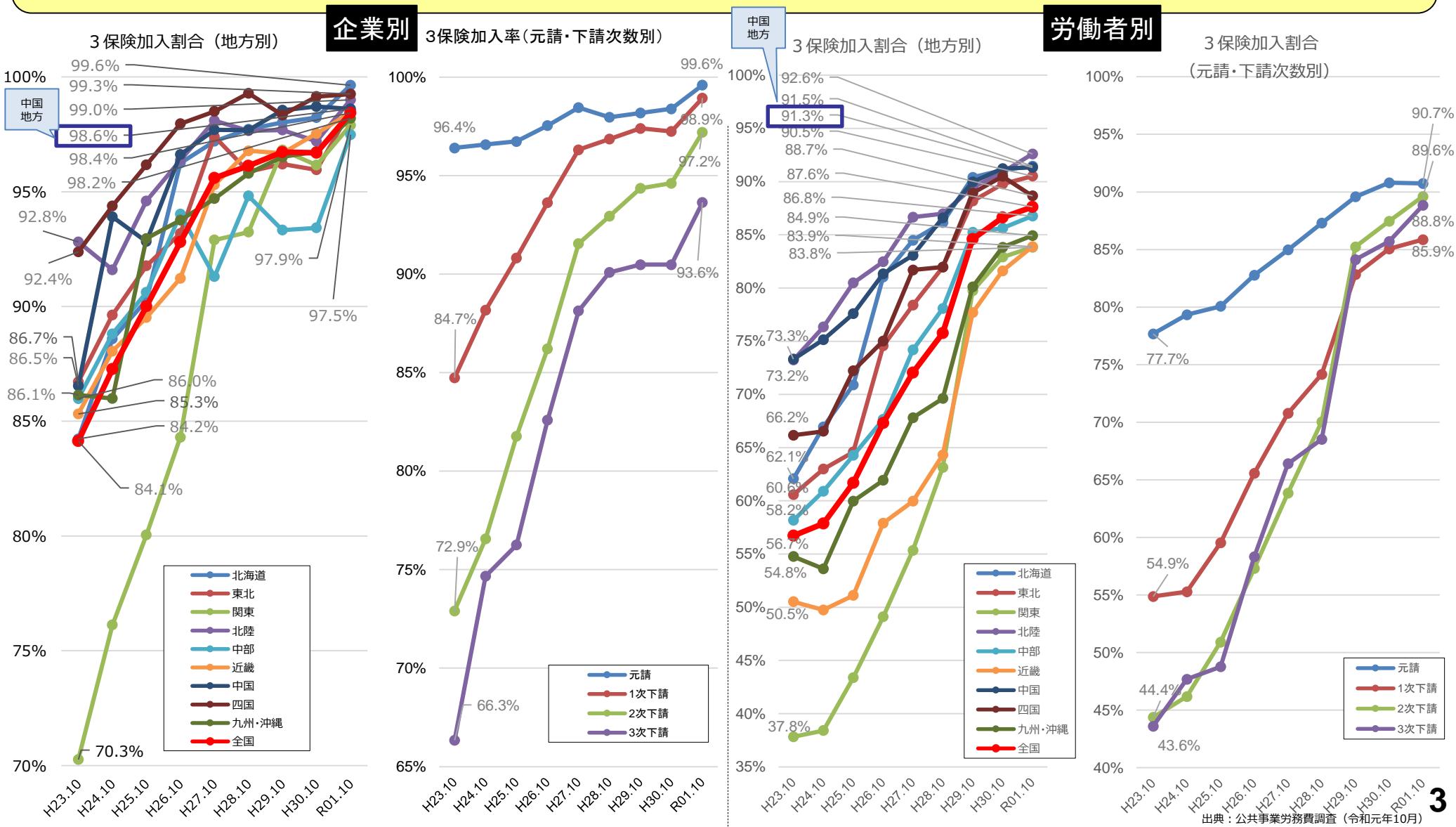
労働者別・3保険別加入割合の推移

	雇用保険	健康保険	厚生年金	3保険
H23.10	75%	60%	58%	57%
H24.10	75%	61%	60%	58%
H25.10	76%	66%	64%	62%
H26.10	79%	72%	69%	67%
H27.10	82%	77%	74%	72%
H28.10	84%	80%	78%	76%
H29.10	91%	89%	86%	85%
H30.10	93%	90%	88%	87%
R01.10	94%	92%	89%	88%

※企業別及び労働者別における「未加入」には、関係法令上社会保険の加入義務のないケースも含んでいる。

社会保険加入状況の推移(地方別、元請・下請次数別)

○ 公共事業労務費調査(平成23年10月調査～令和元年10月調査)における3保険加入状況をみると、全体的には加入割合は上昇傾向にありますが、元請企業と比較して高次の下請企業が、加入割合の低い傾向にあります。





- 各公共発注者が公共工事を発注する際、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組の実施状況及び社会保険等未加入業者への対応策を調査。
- 都道府県では、二次以下請負業者も社会保険加入企業に限定する取組が進む一方、市区町村では一部の団体に留まっている状況。

(出典)令和元年度入札契約適正化法に基づく実態調査(平成30年度実績)

※カッコ内は、前回調査結果(平成29年度実績)

① 公共工事の元請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

	実施済 (定期の競争参加資格審査等で確認)	未実施
国	17(17)	2 (2)
都道府県	47 (47)	0 (0)
市区町村	1229(1199)	中国地方 11 512 (542)

※市区町村は北方領土6村を除く

② 公共工事の下請企業を社会保険等加入業者に限定する取組

	全ての工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	一定金額以上の工事で、2次下請業者以降も加入企業に限定	全ての工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	一定金額以上の工事で、1次下請業者まで加入企業に限定	対策未実施
国	9 (8)	4 (0)	0 (3)	2 (2)	4 (6)
都道府県	23(19)	1 (0)	20 (17)	0 (2)	3 (9)
市区町村	198(148)	35 (33)	477 (399)	100 (106)	918 (1055)

中国地方 32

③ 社会保険等未加入業者への対応 (1次下請業者) ※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
国	15(13)	10(10)	3(2)	3(5)
都道府県	41(41)	35(33)	28(22)	1(1)
市区町村	1127(1073)	110(97)	94(45)	544(626)

中国地方 21

④ 社会保険等未加入業者への対応 (2次下請業者以降) ※複数回答

	元請企業に対し加入指導	許可行政庁へ通報	社保担当部局へ通報	指導・通報体制なし
国	13(11)	9(9)	3(2)	4(6)
都道府県	37(33)	31(30)	22(20)	4(5)
市区町村	1053(989)	81(73)	46(36)	640(706)

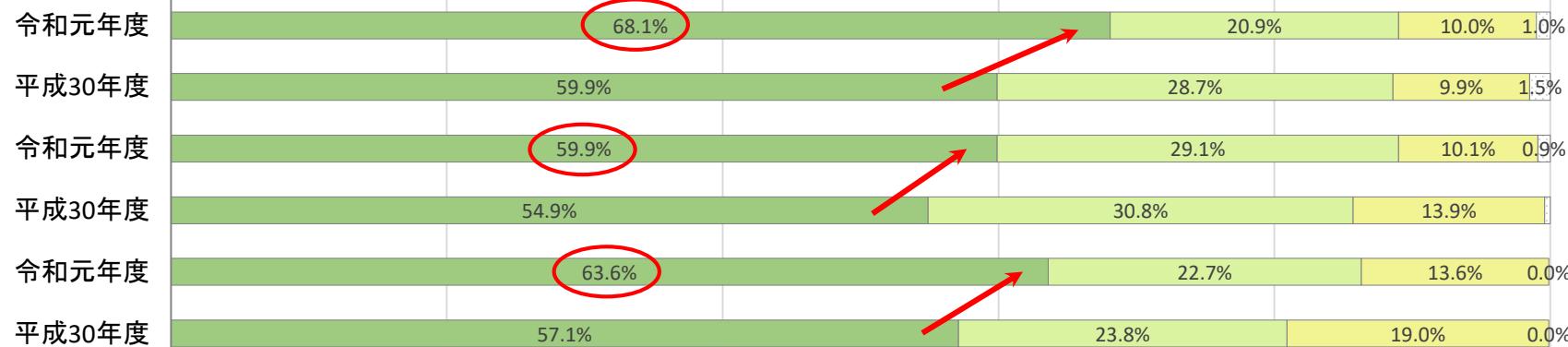
中国地方 30

- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した見積書の提出状況を調査
- 公共工事では、すべての次数で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事の割合が約6割となった。
- 民間発注工事では、一次・二次下請で法定福利費を内訳明示した見積書を提出した工事割合が5割を超えたが、三次下請以降では約4割にとどまった。

公共工事

中国地方(下請全体)7割強

一次下請



民間発注工事

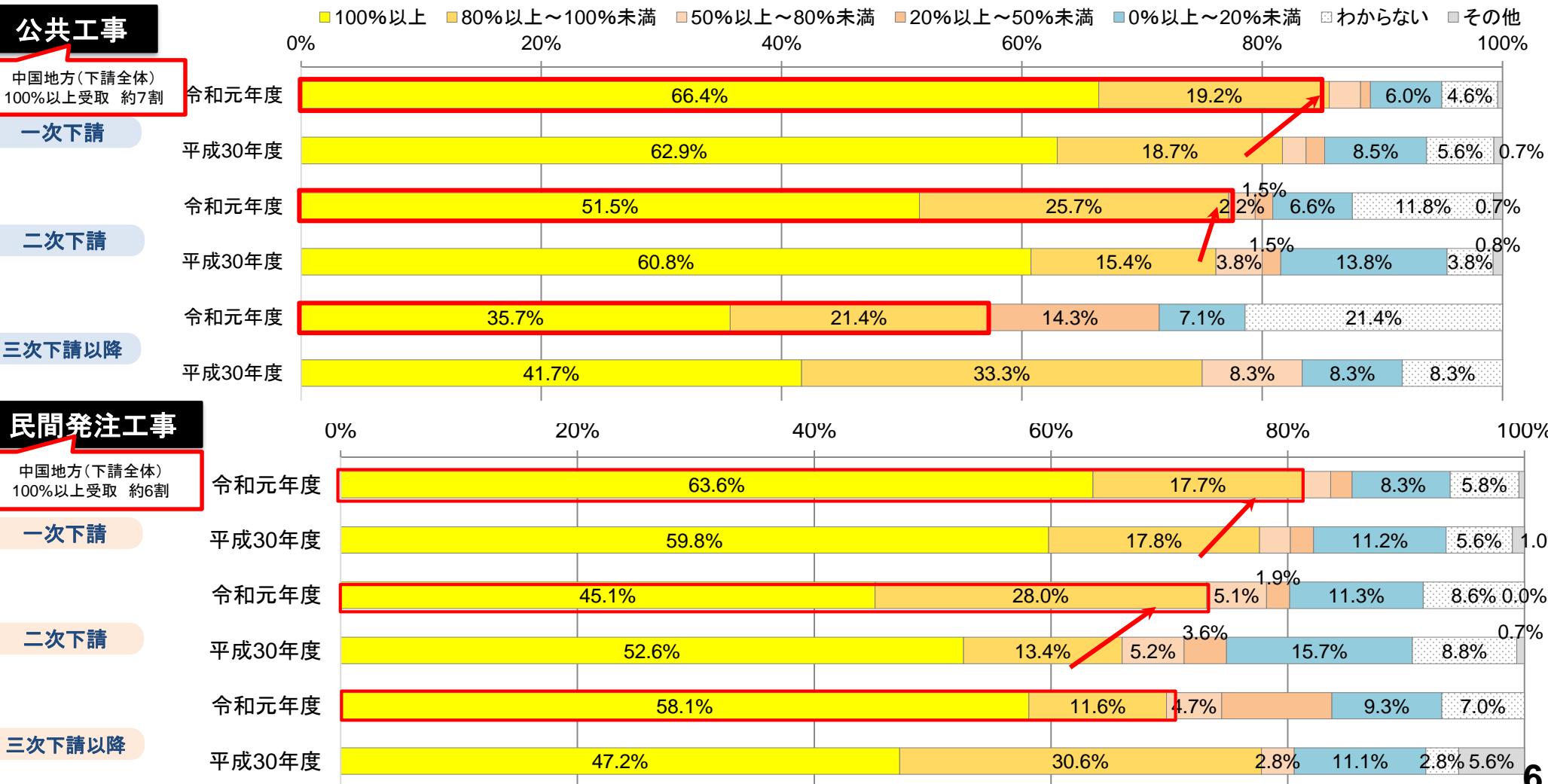
中国地方(下請全体)6割弱

一次下請



実態調査の結果(法定福利費の受取状況)

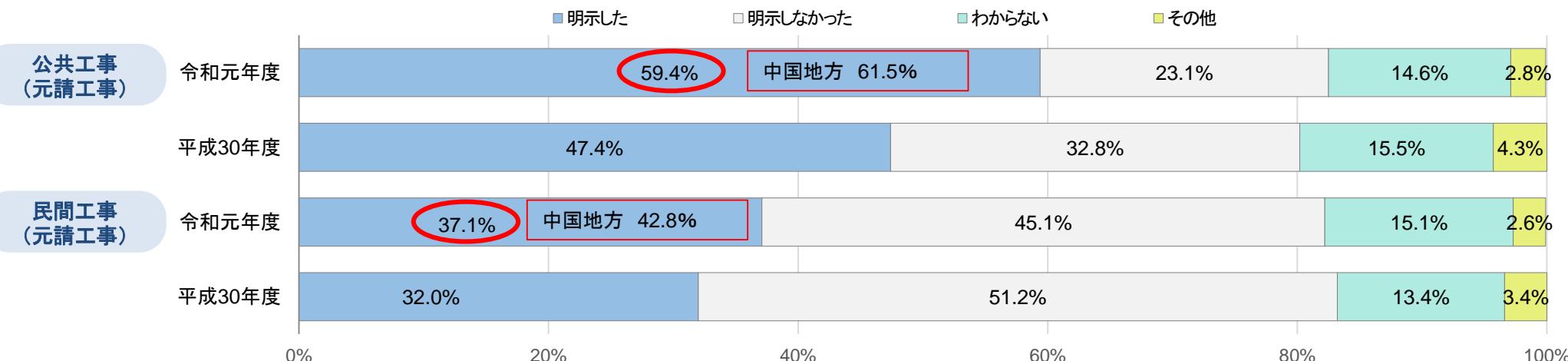
- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費の受取状況を調査
- 公共工事では、一次・二次下請で、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合が7割を超えたが、三次下請以降に限定すると、約5割の工事にとどまっている。
- 民間発注工事においては、法定福利費をおおむね80%以上受け取れた工事の割合は、一次・二次・三次下請以降のいずれも、約7~8割程度であった。



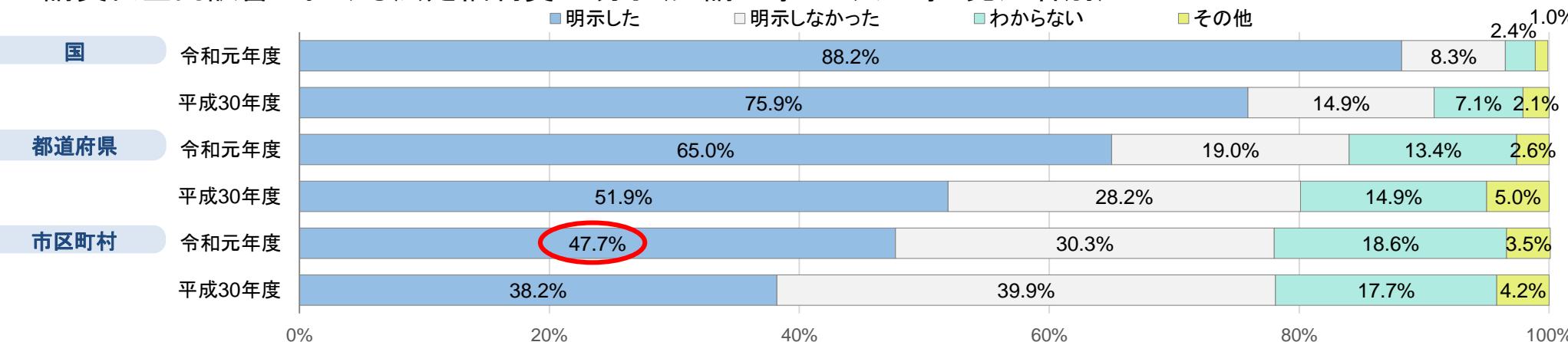


- 直近の一現場(公共・民間)において、法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況について調査
- 公共・民間発注工事別では、公共工事では約6割まで増加したが、民間工事では4割以下にとどまっている。
- 公共工事の発注者別では、いずれも割合は増加しているものの、国や都道府県に比べて市区町村発注工事では割合が低く、5割以下にとどまっている。

<請負代金内訳書における法定福利費の明示>



<請負代金内訳書における法定福利費の明示(元請工事・公共工事・発注者別)>



- 国土交通省で平成29年7月、標準約款（公共／民間／下請）を改正し、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内訳として明示することを標準化。
- 当該調査では、各公共発注者が公共工事を発注する際、受注者から提出される請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組について調査。
- 国では、法定福利費を明示する取組が進む一方、**市区町村では一部の自治体にとどまっている状況。**

① 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組

(出典)令和元年度入札契約適正化法に基づく実態調査(平成30年度実績)
※カッコ内は、前回調査結果(平成29年度実績)

	導入している	導入していない	導入割合 (%)
国(各府省)	16(14)	3(5)	84%(74%)
都道府県	25(20) 中国地方 2	22(27) 中国地方 3	53%(43%) 中国地方 40%
市区町村	241(169) 中国地方 12	1,500(1,572) 中国地方 95	14%(10%) 中国地方 12%

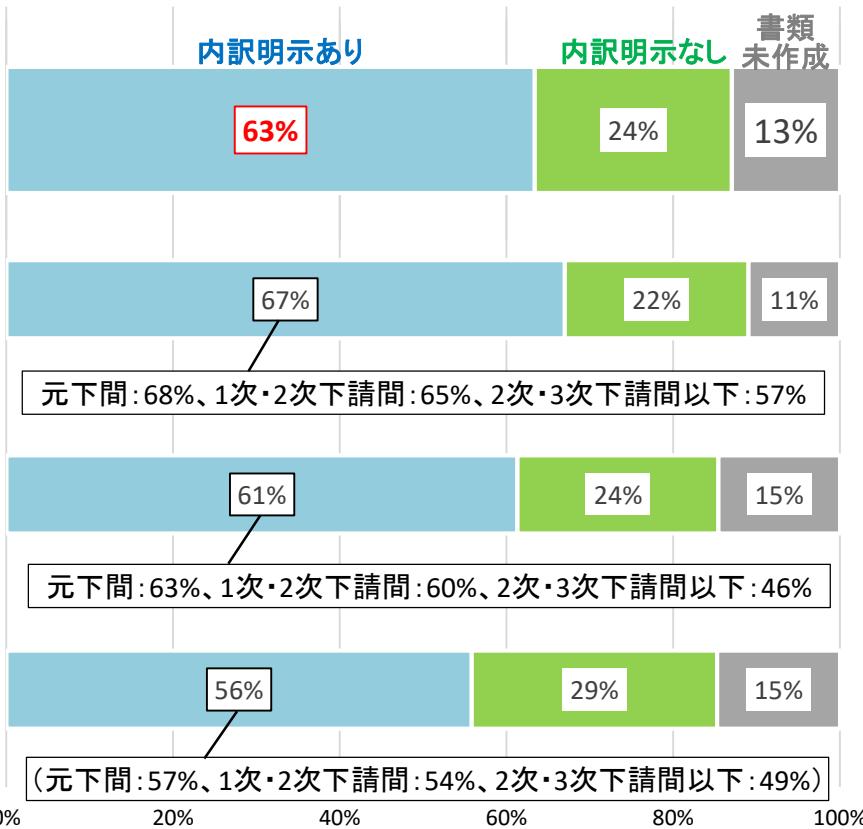
※市区町村は北方領土6村を除く

② 請負代金内訳書に法定福利費を明示する取組を導入していない場合の今後の対応予定

	今後導入することを 決定している (時期も決定)	今後導入することを 検討しているが、 時期は決まっていない	今後も導入する 予定はない
国(各府省)	0(1)	2(2)	1(2)
都道府県	0(1)	17(17) 中国地方 2	5(9) 中国地方 1
市区町村	12(4)	1,028(572) 中国地方 61	460(996) 中国地方 34

- 令和元年10月中の一現場(公共工事)を対象に、見積時・契約時の法定福利費の内訳明示の活用状況を調査
- 公共事業全体では、**見積時(見積書)においては63%、契約時(請負代金内訳書)においては58%**の企業において法定福利費内訳明示を活用
- 発注者別では、国、都道府県、政令市にしたがって法定福利費内訳明示の実施割合が低下

<見積書>



公共工事全体

(n = 14184)

国 発注工事

(n = 6442)

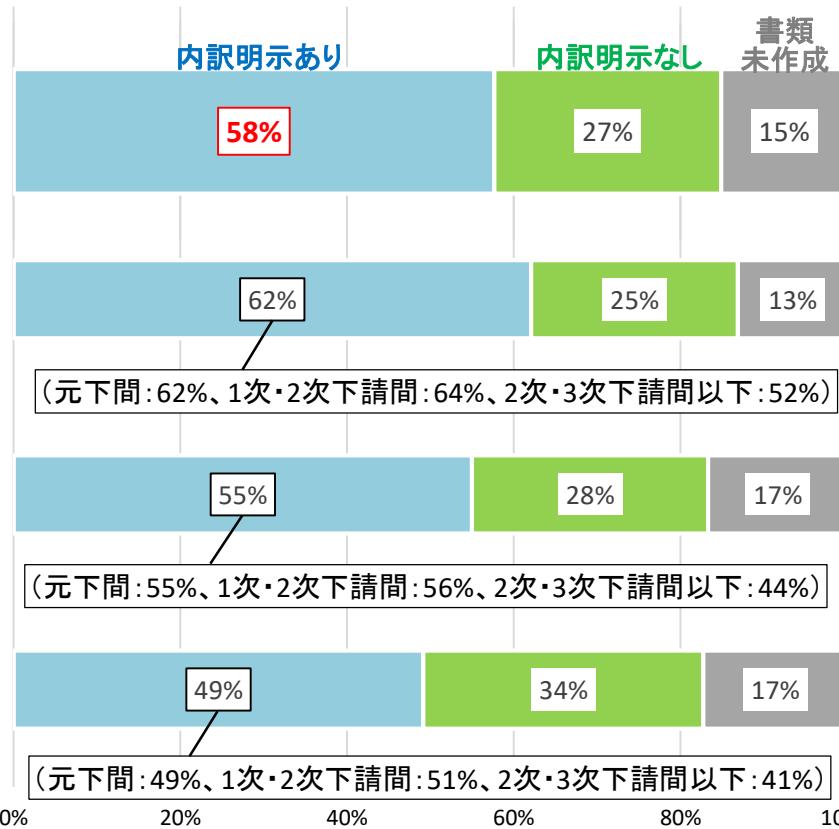
都道府県 発注工事

(n = 6411)

政令指定都市 発注工事

(n = 1331)

<請負代金内訳書>



出典:令和元年度公共事業労務費調査(令和元年10月)

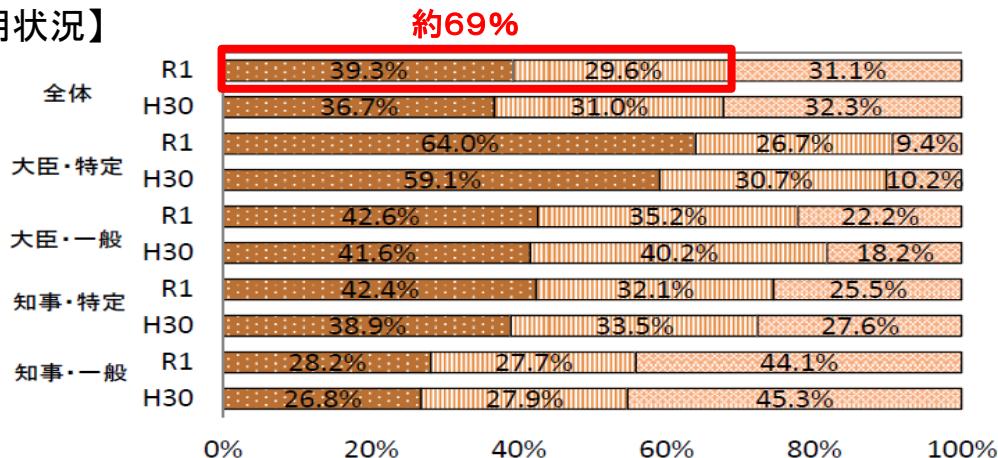
* 標本数については見積書と請負代金内訳書で一致しない場合がある

法定福利費内訳明示の活用状況

- 民間工事も含めた工事全体における法定福利費の内訳明示の活用状況について調査
 - ・ 見積書については約39%の企業が全工事で活用(一部工事で活用している企業を含めると約69%)
 - ・ 請負代金内訳書については約37%の企業が全工事で活用(一部工事で活用している企業を含めると約65%)

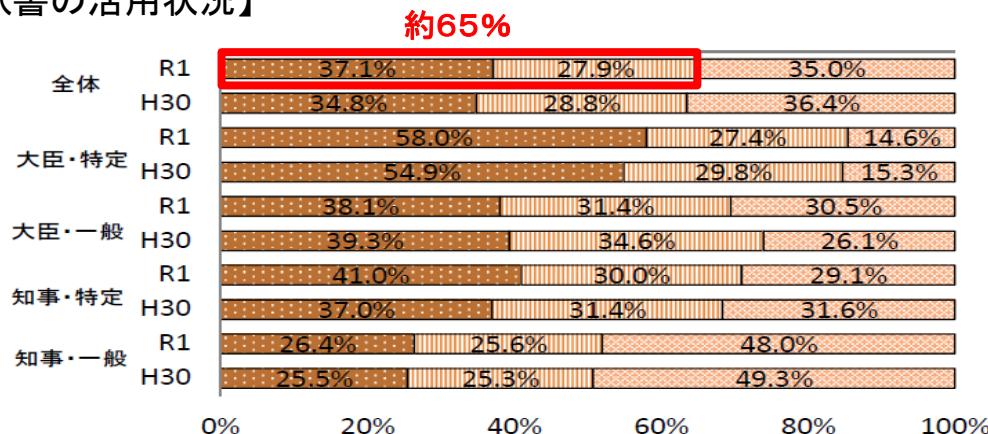
【法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況】

- 1 全ての工事で交付している
- 2 一部の工事で交付している
- 3 交付していない



【法定福利費を内訳明示した請負代金内訳書の活用状況】

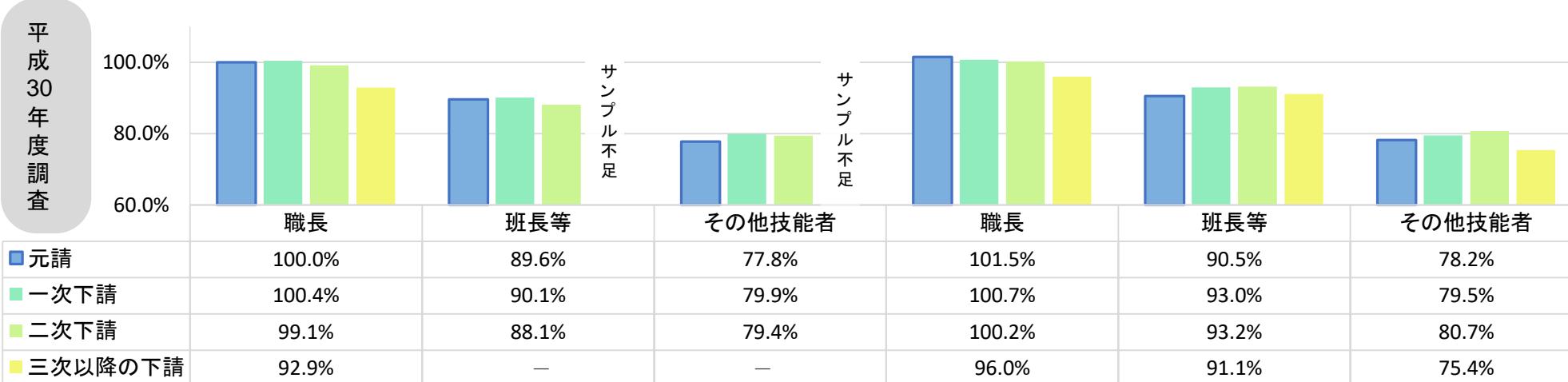
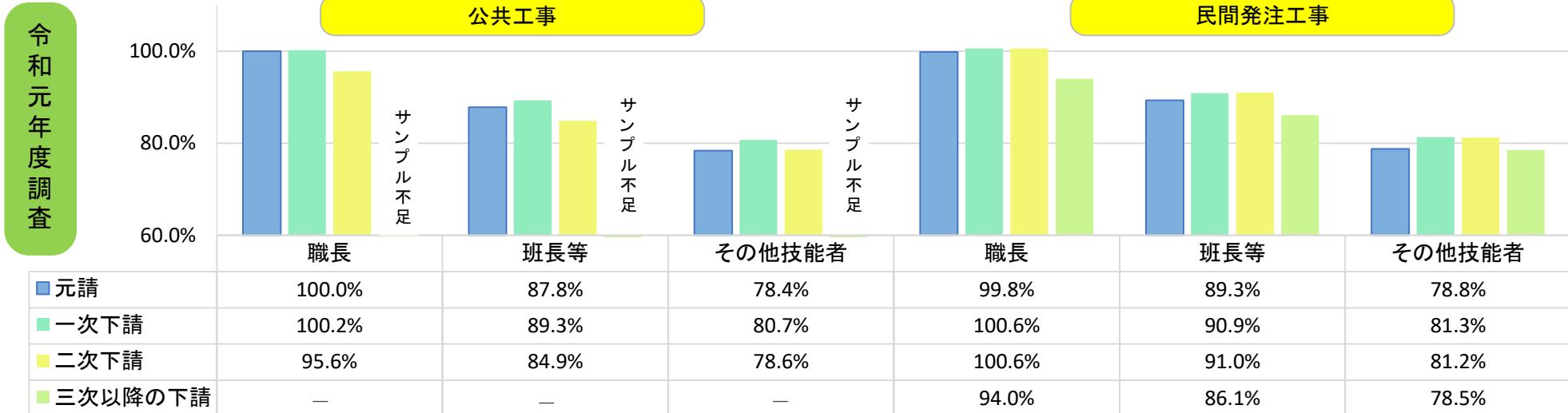
- 1 全ての工事で提出している
- 2 一部の工事で提出している
- 3 提出していない



(出典)令和元年度下請取引等実態調査

実態調査の結果(賃金の支払い状況)

- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者に対して支払っている賃金(※)について質問
- 公共工事・民間発注工事にかかわらず、三次以降の下請企業に雇用される技能者の賃金が低い傾向

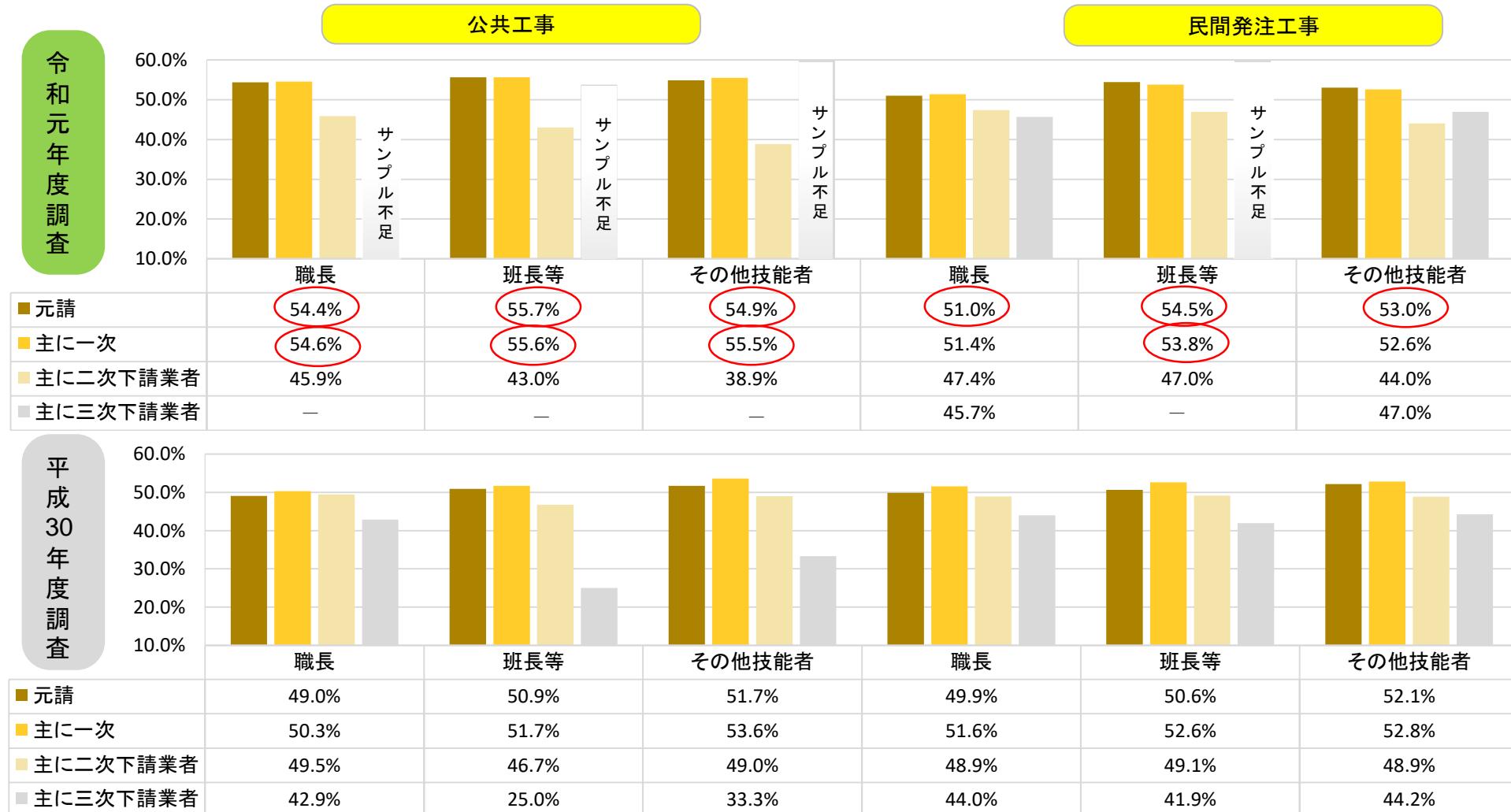


※基本給、社会保険料の個人負担分、諸手当(時間外手当や休日手当を除く)、実物給与を含む日額の平均額(手取り額ではなく額面金額)について回答を求めた。
回答は、5,000円毎に設定した選択肢(例:15,000円~20,000円未満、20,000円~25,000円未満 等)から選択。出典:令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

実態調査の結果(賃金の改定状況)

- 直近の一現場(公共・民間)に従事させた技能者の賃金の調査前1年間(平成30年7月以降)の改定状況について質問。
- 公共工事・民間発注工事で、元請及び一次下請企業の5割以上が全ての立場で賃金を引き上げたと回答。一方で、二次下請においては賃金を引き上げた企業が4割に留まっている。

賃金を引き上げた企業の割合



年間賃金総支給額の推移(製造業との比較)

(千円)

6,000

5,500

5,000

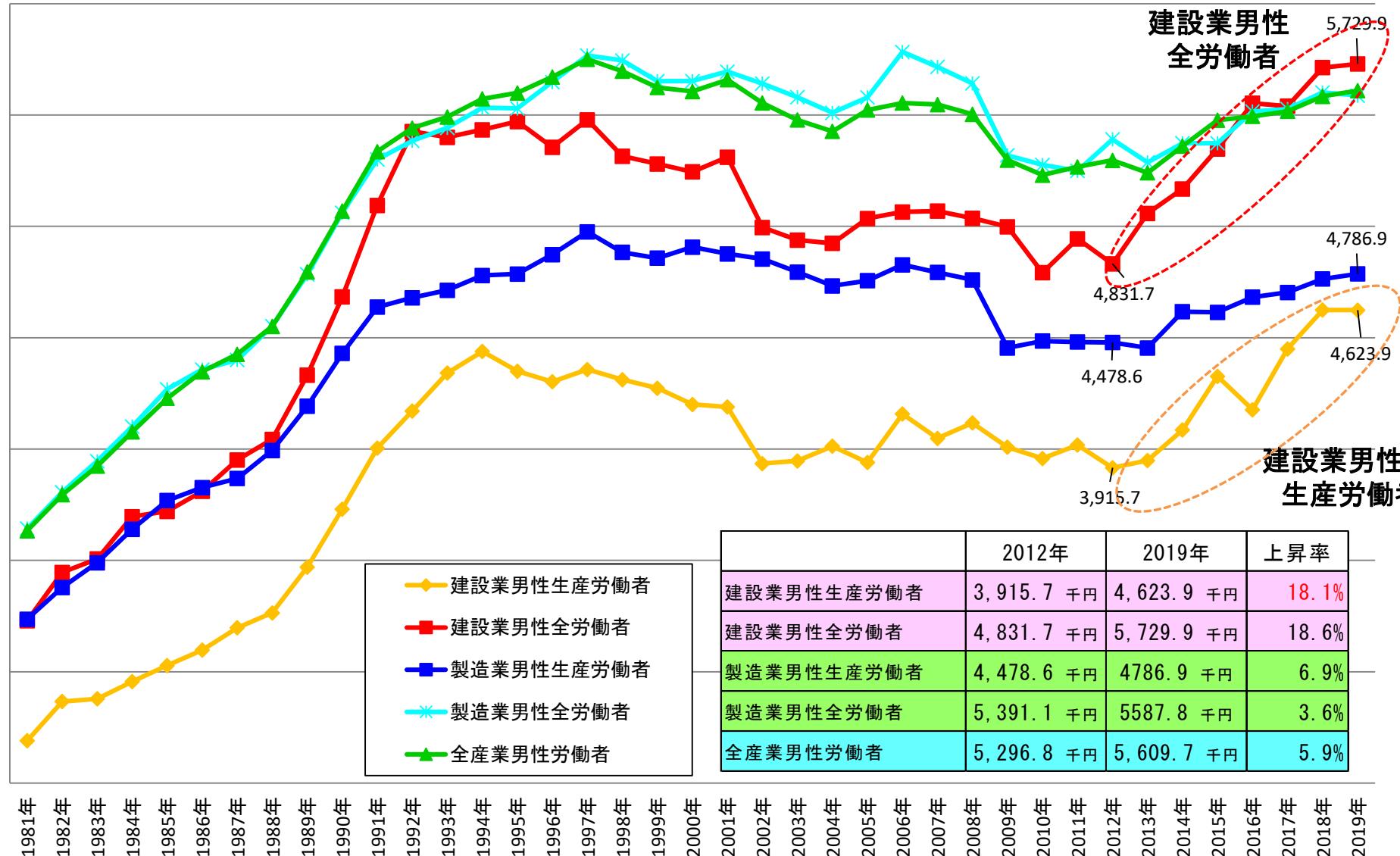
4,500

4,000

3,500

3,000

2,500

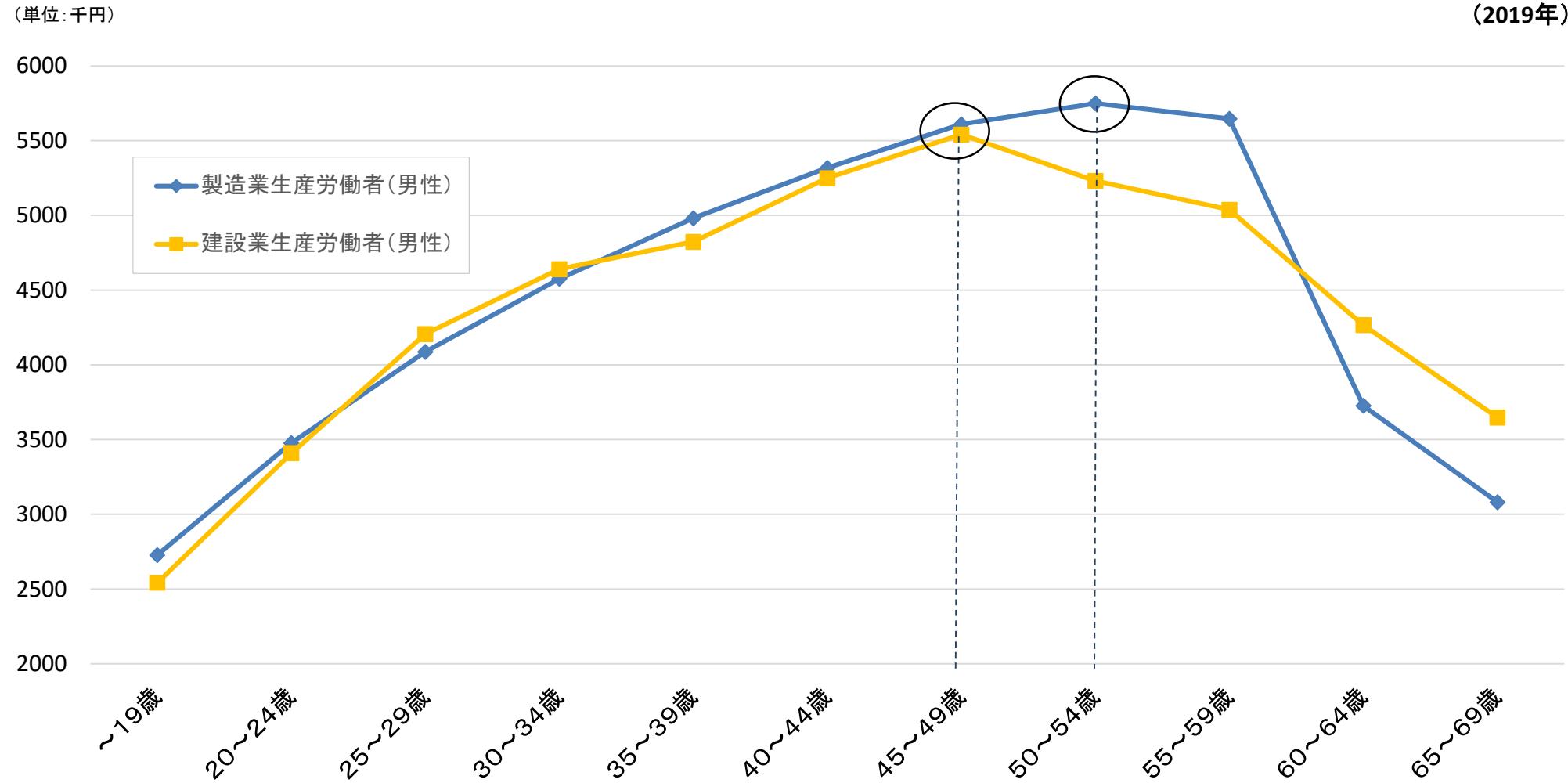


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上の常用労働者を雇用する事業所)

※ 年間賃金総支給額=きまって支給する現金給与額×12年間賞与その他特別給与額

年齢階層別の賃金水準(製造業との比較)

- 製造業の賃金のピークは50～54歳であることに対し、建設業の賃金ピークは45～49歳。
- 賃金カーブのピーク時期が製造業よりも早く到来する傾向があり、現場の管理、後進の指導等のスキルが十分に評価されていない可能性。



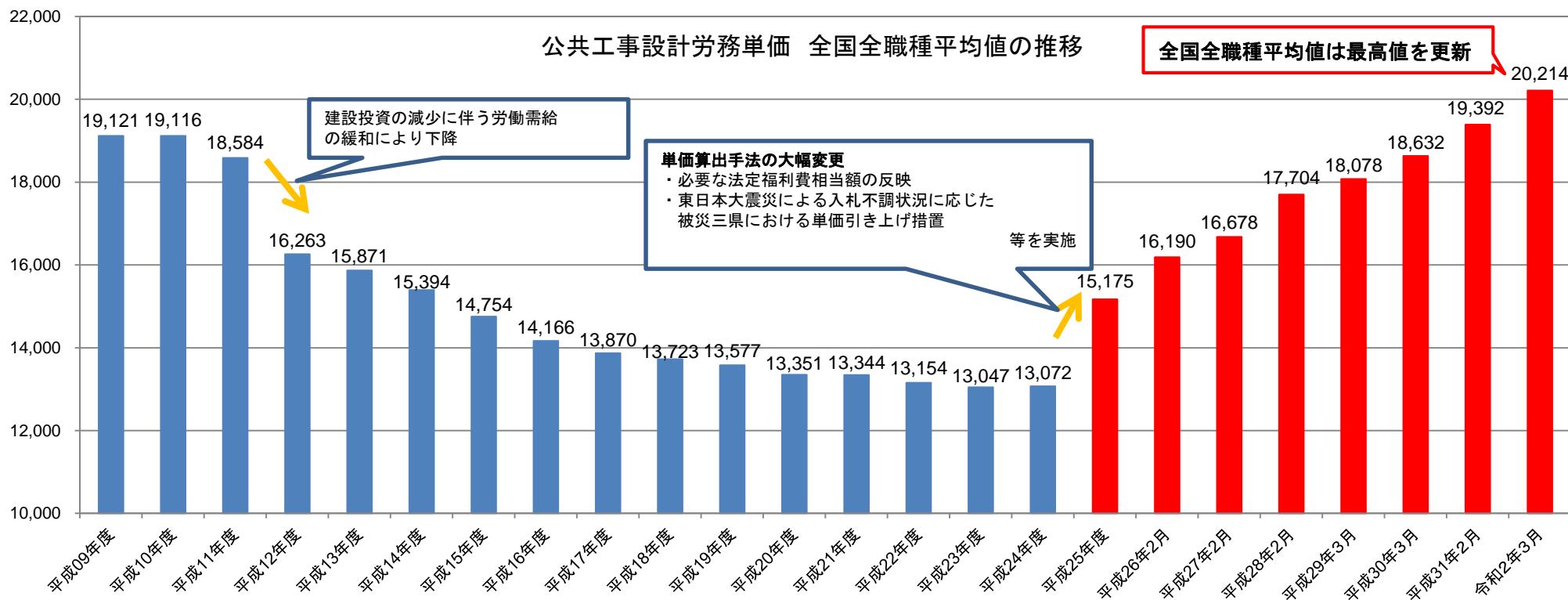
令和2年3月から適用する公共工事設計労務単価について

単価設定のポイント

- (1) 最近の労働市場の実勢価格を適切・迅速に反映し、47都道府県・51職種別に単価を設定
- (2) 社会保険への加入徹底の観点から、必要な法定福利費相当額を反映（H25より継続）
- (3) 労働基準法の改正による有給休暇の取得義務化をふまえて、義務化分の有給休暇取得に要する費用を反映

全職種

全 国 (20,214円) 平成31年3月比；+2.5% (平成24年度比；+51.7%)
被災三県 (21,966円) 平成31年3月比；+2.9% (平成24年度比；+68.8%)



注1) 金額は加重平均値、伸率は単純平均値で算出
注3) 被災三県における単価の引き上げ措置（継続）

注2) 平成31年までは平成25年度の標本数をもとにラスパイレス式で算出し、今年度は令和2年度の標本数をもとに算出した。

(参考) 引用した調査の概要

【公共事業労務費調査】(令和元年10月)

- 国交省及び農水省等の公共工事から、10月に施工中の、1件当たり1,000万円以上の工事を選定母集団として調査対象工事を無作為抽出(例年、約11,000工事、技能労働者数約12万人が対象)。
- 対象工事に従事した全ての技能労働者の調査票や賃金台帳等を、調査員が会場にて調査。

【令和元年度法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等に関する調査】(令和2年1月～2月)

- 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の会員企業を対象に調査、有効回答数は2,813者。
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用状況等についてWEBアンケート。

【令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査】(令和元年11月～令和2年1月)

- 建設業許可業者から無作為に抽出した30,000者を対象に調査、有効回答数は4,810者。
- 社会保険の加入、法定福利費や賃金の支払い状況についてWEBアンケート。

【令和元年度入札契約適正化法等に基づく実施状況調査】(平成30年度実績)

- 公共工事の発注者1,932団体を対象に調査。(国19機関、特殊法人125法人、地方公共団体47都道府県、20指定都市、1,721市区町村)
- 入札契約の適正化の取組状況について、メールによる調査・回答を実施。

【令和元年度下請取引等実態調査】(平成30年7月～令和元年6月)

- 全国の建設業者から無作為に抽出した14,000業者を対象に調査、有効回答数は11,155者。
- 元請・下請間の取引実態や社会保険の加入状況等について、郵送による書面調査。

3－2 社会保険加入の今後の対応方策

中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 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 を実現する必要がある

これまでの主な取組

1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進

- 建設業社会保険推進連絡協議会の設置 (H24.5設置、H29.5改組)
 - ・建設業関係団体等84団体、学識経験者、行政（国交省、厚労省）により構成
 - ・実施後5年（H29年度）を目指し、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すことを目標として共有
 - ・目標の達成に向け、それぞれの立場で社会保険未加入対策を推進することを申し合わせ

2. 行政によるチェック・指導

- 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7～)
 - ・未加入企業に対する減点幅の拡大 (H24.7～)、減点措置の厳格化 (W点の下限値をゼロからマイナスへ見直し) (H30.4～)
- 許可更新時等の確認・指導 (H24.11～)
 - ・許可更新・経審・立入検査時に保険加入状況を確認・指導
 - ・立入検査時には元請企業の下請企業への指導状況も確認
 - ・未加入の企業は保険担当部局に通報

3. 公共工事における対策の実施

- 国土交通省直轄工事における対策の実施 (H26.8～段階的に実施)
 - ・二次以下の下請企業についても加入企業に限定 (H29.4～)
 - ・二次以下の未加入企業についても元請にペナルティを実施 (H29.10～)
- 地方公共団体発注の工事における対策の実施
 - ・加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請 (H28.6)
 - ・公共標準約款を改正し、下請企業を加入企業に限定する規定を創設 (H29.7)

4. 民間発注工事における対策の実施

- 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～)

5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透

- 下請指導ガイドライン（課長通知）の制定 (H24.11～)
 - ・元請企業は、下請企業や作業員の保険加入状況を確認・指導
 - ・遅くとも平成29年度以降は、
 - ①未加入企業を下請企業に選定しない
 - ②適切な保険に未加入の作業員は特段の理由が無い限り現場入場を認めないとの取扱いとすべき

6. 法定福利費の確保

- 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4～)
 - ・事業主負担分及び本人負担分について、必要な法定福利費を予定価格に反映
- 法定福利費を内訳明示した見積書の活用
 - ・専門工事業団体毎に「標準見積書」を作成し、活用を開始 (H25.9～)
 - ・建設業許可部局の立入検査による見積書の活用徹底 (H28.6～)
 - ・研修会の開催、簡易版の「見積書の作成手順」の作成等による周知・啓発
- 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7)
 - ・標準約款（公共／民間／下請）を改正し、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内訳明示
- 法定福利費の支払い状況に関する実態調査の実施 (H29.9)

7. その他

- 周知・啓発・相談体制の充実等
 - ・相談窓口の設置、全国社会保険労務士会連合会との連携強化 (H28.7～)
 - ・地元の建設業者が参加し、事例共有や行動基準の採択を行う「社会保険加入推進地域会議」を都道府県単位で開催 (H29.7～)
 - ・「適切な保険」についてフローチャート形式で確認できるリーフレットの作成、周知 (H30.1)

背景・必要性

1. 建設業の働き方改革の促進

- 長時間労働が常態化する中、是正等が急務。

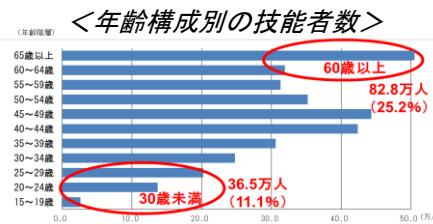
※ 働き方改革関連法(2018年6月29日成立)による改正労働基準法に基づき、建設業では、2024年度から時間外労働の上限規制(罰則付き)が適用開始。

<時間外労働の上限規制>

- ✓原則、月45時間かつ年360時間
- ✓特別条項でも上回ることの出来ないもの：
 - ・年720時間(月平均60時間)
 - ・2~6ヶ月の平均でいずれも80時間以内
 - ・単月100時間未満
 - ・月45時間を上回る月は年6回を上限

2. 建設現場の生産性の向上

- 現場の急速な高齢化と若者離れが深刻化する中、限りある人材の有効活用と若者の入職促進による将来の担い手の確保が急務。



3. 持続可能な事業環境の確保

- 地方部を中心に事業者が減少し、後継者難が重要な経営課題となる中、今後も「守り手」として活躍し続けやすい環境整備が必要。

法案の概要

1. 建設業の働き方改革の促進

(1)長時間労働の是正(工期の適正化等)

- 中央建設業審議会が、工期に関する基準を作成・勧告また、著しく短い工期による請負契約の締結を禁止し、違反者には国土交通大臣等から勧告等を実施
- 公共工事の発注者に、必要な工期の確保と施工時期の平準化の方策を講ずることを努力義務化

(2)現場の処遇改善

- 建設業許可の基準を見直し、社会保険への加入を要件化
- 下請代金のうち、労務費相当分については現金払い

2. 建設現場の生産性の向上

(1)限りある人材の有効活用と若者の入職促進

- 工事現場の技術者に関する規制を合理化
 - (i)元請の監理技術者に関し、これを補佐する制度を創設し、技士補がいる場合は複数現場の兼任を容認
 - (ii)下請の主任技術者に関し、一定未満の工事金額等の要件を満たす場合は設置を不要化

(2)建設工事の施工の効率化の促進のための環境整備

- 建設業者が工場製品等の資材の積極活用を通じて生産性を向上できるよう、資材の欠陥に伴い施工不良が生じた場合、建設業者等への指示に併せて、国土交通大臣等は、建設資材製造業者に対して改善勧告・命令できる仕組みを構築。

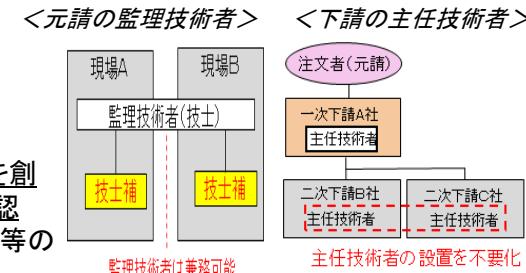
3. 持続可能な事業環境の確保

- 経営業務に関する多様な人材確保等に資するよう、経営業務管理責任者に関する規制を合理化(※)。

※ 建設業経営に関し過去5年以上の経験者が役員にいないと許可が得られないとする現行の規制を見直し、今後は、事業者全体として適切な経営管理責任体制を有することを求めることがある。

- 合併・事業譲渡等に際し、事前認可の手続きにより円滑に事業承継できる仕組みを構築。

令和2年10月より施行(更新許可については5年で一巡)



これまでの主な対策	改正建設業法施行以降に必要な対策
<p>1. 行政・元請・下請一体となった保険加入の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の設置 	本協議会において、 <u>引き続き対策の協議・検討を実施</u>
<p>2. 行政によるチェック・指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 経営事項審査における減点幅の拡大等 (H24.7～) ○ 許可更新時等の確認・指導 (H24.11～) 	【改正建設業法により社会保険加入要件化】
<p>3. 公共工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 国土交通省直轄工事における対策の実施 (H26.8～段階的に実施) ○ 地方公共団体発注の工事における対策の実施 	【改正建設業法により社会保険加入要件化】
<p>4. 民間発注工事における対策の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 工事施工を加入企業に限定する旨の誓約書の活用 (H30.1～) 	【改正建設業法により社会保険加入要件化】
<p>5. 社会保険加入に係る建設企業の取組指針の制定・浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 下請指導ガイドライン（課長通知）の制定 (H24.11～) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者単位での社会保険加入確認の強化 ⇒ CCUSにより作業員名簿の確認効率化が可能となることによつて、「<u>下請指導ガイドライン</u>」を改訂【資料4にて】 ○ 規制逃れが疑われる一人親方対策について ⇒ 協議会の下に検討会を設置し、職種ごとの実態等を踏まえ、<u>今年度中に一人親方対策の方向性をとりまとめ</u>【資料5にて】
<p>6. 法定福利費の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 直轄工事の予定価格への反映 (H24.4～) ○ 法定福利費を内訳明示した見積書の活用 ○ 請負代金内訳書への法定福利費の内訳明示 (H29.7) ○ 法定福利費の支払状況等に関する実態調査の実施 (H29.9～) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法定福利費を行き渡らせるため、見積書・請負代金内訳書における法定福利費内訳明示の更なる徹底 ⇒ <u>年内に「建設業社会保険推進・処遇改善『地方』連絡協議会」を開催するなど、地方レベルにおいても取組を強化</u>
<p>7. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 周知・啓発・相談体制の充実等 	社会保険加入対策の周知・啓発等について、 <u>引き続き実施</u>

品確法基本方針 及び 入契法適正化指針 の一部変更について（令和元年10月18日閣議決定）

○ 「公共工事の品質確保の促進に関する施策を総合的に推進するための基本的な方針」(品確法基本指針)の一部変更

(略) **公共工事を実施する者は**、例えば、下請契約において最新の**法定福利費を内訳明示した見積書**を活用し、これを尊重すること、請負契約において**法定福利費の請負代金内訳書**を活用し、法定福利費が的確に反映されていることを明確にすること等により、下請契約が適正な請負代金で締結されるようにするものとする。 【新設】

○ 「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」(入契法適正化指針)の一部変更

(略) 積算において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るよう、公共工事標準請負契約約款（昭和25年2月21日中央建設業審議会決定・勧告）に沿った契約約款に基づき、受注者に対し**法定福利費を内訳明示した請負代金の内訳書を提出させ、当該積算と比較し、法定福利費に相当する額が適切に計上されていることを確認する**よう努めるものとする。 【新設】

1. 背景

- 請負代金内訳書(以下「内訳書」という。)における法定福利費の明示については、「工事請負契約書の制定について」等の一部改正について」(平成29年8月25日付け国地契第22号、国北予第8号)等に従い、平成29年10月1日以降に入札契約手続を開始した工事から実施しているところ。
- これに関し、予定価格には社会保険加入の原資となる法定福利費が含まれており、適切な法定福利費を確保する観点から、内訳書の記載に法的拘束力がないことに留意しつつ、発注者としても、次のとおり取り組むこととした。「請負代金内訳書に明示される法定福利費の適切な支払いのための取組について」(平成30年5月31日付け国地契第5号))。



2. 具体的な取組

- ① 請負代金内訳書提出前：内訳書に明示された法定福利費が適正金額と乖離することを防ぐため、全工事を対象に、契約相手に対して紙等を配布し、下記事項に注意するよう事前に周知徹底を行う。

(周知内容)

- ・計算間違いや桁のずれ等、数値的・機械的に誤っていないこと。
- ・法定福利費の算出に当たって、国交省作成のマニュアルに準拠する等、適切な方法で行っていること。
- ・下請契約を締結する工事（締結することが見込まれる工事を含む。）においては、当該下請業者分の法定福利費を含めていること。

- ② 請負代金内訳書提出後：法定福利費の割合が著しく低い場合（50%以下を目安）に、事業者に対して記載の確認を行う。

(確認内容)

法定福利費の割合が50%以下であることを明示的に伝達し、事前周知の内容につき誤りがないか確認。

「公共発注者」の取組(受発注者間)

受注者に提出させる請負代金内訳書について、国(各府省)では法定福利費を明示させる取組が進む一方、
市区町村では取組が一部の自治体に留まっている状況

【導入している割合】国(各府省)…84%、都道府県…53%、市区町村…14%

目標設定

令和3年度までに、請負代金内訳書について法定福利費を内訳明示させる取組について、
国及び都道府県においては100%、市区町村においては50%以上まで導入を図る

(入札契約適正化法に基づく実態調査において進捗状況フォローアップ)

「建設企業」の取組(元下・下下間)

公共工事において、下請企業から提出させる見積書・請負代金内訳書について、いずれも法定福利費の内訳明示を活用した割合は6割前後に留まっている状況

【内訳明示を活用した割合】見積書…63%、請負代金内訳書…58%

目標設定

令和3年度までに、公共工事において法定福利費を内訳明示させる取組について、
見積書・請負代金内訳書のいずれも80%以上まで活用を図る

(公共事業労務費調査において進捗状況フォローアップ)

※ 上記目標と合わせ、民間工事も含めた工事全体における見積書・請負代金内訳書についても、70%以上の企業が全ての工事において法定福利費内訳明示を活用することを目指す (下請取引等実態調査において進捗状況フォローアップ)

地方整備局等における具体的取組

- 目標達成に向けた進捗確認・フォローアップに加え、民間工事においても見積時・契約時における法定福利費内訳明示の取組をさらに進めるほか、社会保険加入対策や技能者の待遇改善対策等を推進するため、**年内目途に、地方整備局等が主催者となって、各地方ブロックごとに「建設業社会保険推進・待遇改善『地方』連絡協議会」を開催**し、地方レベルにおいても取組強化を図る。
- また、以下課題について、**地方整備局等は必要に応じて市区町村に直接働きかけ**を行う。
 - ・ 公共工事を発注する際に、受注企業等を社会保険等加入業者に限定する取組を実施すること
 - ・ 国土交通省が定める工事積算基準を参考にしつつ、法定福利費等を的確に反映した予定価格を定めること
 - ・ 公共工事標準請負契約約款に基づき、請負代金内訳書における法定福利費の内訳明示の活用を図ること
 - ・ 請負代金内訳書による法定福利費の割合が、予定価格における割合に比べて著しく低い場合（国土交通省直轄工事においては50%以下目安）には、事業者に対して確認を行うこと
 - ・ 建設キャリアアップシステムの公共工事における活用・評価を行うこと
 - ・ 建退共制度の履行強化、電子申請方式の活用を促進すること



4. 建設キャリアアップシステム普及・活用 に向けた官民施策パッケージの推進

建設技能者の技能と経験に応じた賃金支払い・処遇改善と、現場の生産性向上を図るために建設キャリアアップシステムについて、令和5年度からの建退共のCCUS完全移行及びそれと連動したあらゆる工事におけるCCUS完全実施を目指し、官民において以下の施策を講じる。

令和5年度からの「あらゆる工事でのCCUS完全実施」に向けた3つの具体策と道筋

I 建退共のCCUS活用への完全移行

建設技能者の将来の保障とコンプライアンス問題解決のため、建退共におけるCCUS活用を官民一体となって推進

- 令和2年度は、本格実施に向けた運用通知・要領等改正、活用呼びかけ
- 令和3年度から、CCUS活用本格実施
 - 公共工事では確実な掛金充当確認・許可行政庁の指導等履行強化
 - 民間工事では、業界において、掛金納付・充当の徹底を促進
- 令和5年度からは、民間工事も含め、CCUS活用へ完全移行
- 経営事項審査での掛金充当状況の確認方法の見直し

II 社会保険加入確認のCCUS活用の原則化

- 令和2年10月からの作業員名簿の作成等の義務化に伴い、労働者の現場入場時の社保加入確認においてもCCUS活用を原則化

建設技能者のレベルに応じた賃金支払の実現

- 専門工事業団体等が職種別の職長(Lv3・4)や若年技能者(Lv2)の賃金目安を設定し、下請による職長手当等マネジメントキーの見積りへの反映と元請による見積り尊重を促進・徹底
- CCUS能力評価と連動した専門企業の施工能力見える化開始

III 国直轄での義務化モデル工事実施等、公共工事等での活用

- 令和2年度は、国直轄の一般土木工事(WTO対象工事)において、
 - CCUS義務化モデル工事（発注者指定・目標の達成状況に応じて工事成績評定にて加点/減点）を試行
 - CCUS活用推奨モデル工事（受注者希望・目標の達成状況に応じて同評定にて加点）を試行
- このほか、地元業界の理解を踏まえ、Aランク以外のCCUS活用推奨モデル工事の試行を検討
- 地方公共団体発注工事において、先進事例を参考に積極的な取組を要請とともに、入契法に基づく措置状況の公表、要請等のフォローアップ
- 上記取組と併せ、業界は加入促進に積極的に取り組む
- 令和3年度以降、段階的にCCUS活用工事の対象を拡大し、Iと連動して公共工事等での活用を原則化

更なる利便性・生産性向上

- CCUSの情報セキュリティ強化と人材引き抜き防止策
- 発注者によるCCUS閲覧等による事務効率化、書類削減
- CCUSと連携した施工実態の把握・分析による労働生産性向上の研究
- CCUSによる勤怠・労務管理機能強化や顔認証入退場への活用促進
- 令和4~5年度までにCCUS登録と安全衛生資格等の資格証の携行義務を一体化（マイナポータルとの連携）

以上の取組を推進・進化するために、国として、業界団体、地方公共団体、許可行政庁に対し、直ちに「業界共通の制度インフラ」であるCCUS活用を要請。フォローアップ体制を立上げ

意見交換会の概要

日 時：令和2年11月30日 17:00～18:00

出席団体：日本建設業連合会・全国建設業協会・全国中小建設業協会・建設産業専門団体連合会

開催趣旨：防災・減災、国土強靭化の取組の推進や建設キャリアアップシステム
の更なる普及・定着に向けた今後の取組について意見交換



赤羽国土交通大臣からの要請等の内容

□価格・工期のダンピング

- 民間工事を含め、価格・工期のダンピングは厳に慎んでいただきたい。

□防災・減災、国土強靭化

- 必要・十分な予算の確保に努め、「防災・減災が主流となる安全・安心な社会の実現に全力で取り組む。」
- 建設業界の実態として、施工余力に問題がないことを確認したい。

□建設キャリアアップシステム（CCUS）について

- 官民施策パッケージに基づき、以下を実施予定。
 - ・本年12月にCCUSを活用した建退共の電子的な積立てを試行し、令和3年度には建退共についてCCUS活用の本格実施
 - ・技能者レベルに応じた賃金支払いの実現に向けた仕組みの検討
 - ・市町村を含む地方公共団体発注工事のCCUS活用の働きかけ強化
- 官民施策パッケージを深化させるため、以下を事務方に指示。
 - ・令和3年度に国直轄等でCCUS活用工事の対象拡大
 - ・公共事業労務費調査においてCCUS登録者の賃金実態の調査分析
 - ・「業界共通の制度インフラ」として育て、定着させるため、現場での加入促進や技能者が確実に就業履歴を蓄積できる取組を徹底していただきたい。

建設業4団体の取組等

□日本建設業連合会

- 受注工事高は横ばいの中、完工工事高は大幅に向上しており、施工余力は十分。「3カ年緊急対策」の内容の拡充、中長期の視点に立ち、必要十分な予算確保をお願いしたい。
- 会員協力会、一次下請けのCCUS加入はほぼ達成。二次下請け以下の加入促進を進めている。将来的なCCUS義務化の方向性の提示、全関係団体に対する具体的な要請・指導をしていただきたい。

□全国建設業協会

- 手持ち工事高は近年安定。地域建設業の施工余力は十分。「3カ年緊急対策」の内容の拡充、必要十分な予算確保をお願いしたい。
- CCUSモデル工事を33現場で実施。カードレベルに応じた設計労務単価の導入、建退共の退職金の割増し等をお願いしたい。

□全国中小建設業協会

- 全国の中小建設業社の実態として人手不足などの施工能力に問題はない。インフラ老朽化対策など「3カ年緊急対策」の延長・拡充をお願いしたい。
- CCUSモデル現場ちゃんれんじ工事を11現場で実施。義務化モデル工事を地方公共団体発注工事に拡大してほしい。

□建設産業専門団体連合会

- コロナ禍において、価格・工期のダンピング対策をお願いしたい。
- 本年度中の全会員のCCUSのID取得を目指（現在半数弱）公共工事でのリーダーの設置義務化等の検討をお願いしたい。

 CCUSの普及・定着に向けて、官民をあげて取り組んでいくことを確認。今後定期的なフォローアップを実施。

- CCUSの活用に関する建設業界あて要請を周知するとともに、入札契約適正化指針の趣旨を踏まえ、直轄工事での工事成績評定への加点や先行する県の取組等を参考に、公共工事における活用促進に努めること等を要請
(令和2年4月1日付け国土入企第2号)
※業界団体あて要請(令和2年4月1日付け国土入企第1号、国土建労対第1号)にあわせて通知を発出

要請の骨子

- ① 直轄工事での工事成績評定への加点の取組や、先行する県による総合評価方式等の加点措置について周知するとともに、都道府県等における同様の取組について、積極的な検討と取組を要請
- ② 次回以降の入契調査において、CCUSに関する都道府県等の加点評価の取組状況等について報告を求める方針であることについて周知
- ③ 全建モデル工事など、建設業団体の取組について、積極的に協力することを要請

【参考】『公共工事の入札及び契約の適正化を図るための指針』（令和元年10月18日 閣議決定）

第2 入札及び契約の適正化を図るための措置

5 主として契約された公共工事の適正な施工の確保に関する事項

(6) 適正な施工の確保のための技能労働者の育成及び確保に関すること

公共工事の品質が確保されるよう公共工事の適正な施工を確保するためには、公共工事に従事する技能労働者がその能力や経験に応じた処遇を受けられるよう、公共工事に従事する技能労働者の育成及び確保に資する労働環境の整備が図られることが重要である。技能労働者の有する資格や現場の就業履歴等を登録・蓄積する建設キャリアアップシステム(CCUS)の活用は、公共工事に従事する技能労働者がその能力や経験に応じた適切な処遇を受けられる労働環境の整備に資するものであることから、公共工事の適正な施工を確保するために、国は、その利用環境の充実・向上に努めるとともに、各省各庁の長等は、公共工事の施工に当たってその利用が進められるよう努めるものとする。

平成31年
(令和元年)

- 4月 建設キャリアアップシステム(CCUS) 本格運用開始
- 10月 ○ 入札契約適正化指針(閣議決定)において、CCUS利用推進に努めるべき旨を明記
○ 適正化指針を踏まえ、総務大臣と連名で、都道府県等に対して取組を要請
- 11月 ○ ブロック監理課長会議等において、各都道府県の監理課長・技術管理課長等に対しCCUS利用促進方策の導入等の検討を依頼し、対策を協議 (CCUS利用促進方策について検討すること等を申合せ)

令和2年

- 4月 ○ CCUS推進に向けて『官民施策パッケージ』を策定し、地方公共団体発注工事に関する取組を明記。
地方公共団体に通知し、直轄義務化・活用推奨モデル工事や総合評価方式等の加点措置と同様の取組について積極的な検討や取組を要請
- 5月 ○ 都道府県、政令市に対して、要請等を踏まえた検討状況等についてアンケート実施。都道府県のうち
8割が企業評価を導入又は検討中との状況 (9県が導入、30都道府県で導入を検討)
- 夏頃 ○ ブロック監理課長会議において、各都道府県(監理課長・技術管理課長等)とCCUSインセンティブの導入状況を「見える化」し共有。取組状況等を監理課長・技術管理課長等からヒアリングし、更なる取組を要請 (積極的な取組について書面で申合せ)
- 9月 ○ 各都道府県に対して、要請等を踏まえた進捗状況のフォローアップ調査を発出
- 都道府県公共契約連絡協議会を通じ、各都道府県の市区町村を対象にCCUSインセンティブ措置の導入等を直接働きかけ (都道府県公契連は今後順次開催等の予定)
- 10万人以上の市に対して個別ヒアリングを開始。個別にCCUSに関する周知・課題把握と検討依頼
- 10月 ○ すべての地方公共団体に対して、入契調査を発出 (11月目途回収。年度内に結果を公表予定)

都道府県によるCCUSに係る企業評価の導入状況

- 令和2年4月、都道府県等に対して、直轄事業でのモデル工事や先行する県による総合評価での加点等を踏まえ取組を要請
- 現在、44都道府県において企業評価を導入又は検討中（11県が企業評価を導入、33都道府県で評価の導入を検討）
※今年度から、入契調査等において、市町村を含めた地方公共団体における導入状況をフォローアップ

都道府県名	評価の導入状況	検討項目
北海道	△	□
青森県	△	
岩手県	△	★☆□
宮城県	●	—
秋田県	△	☆
山形県		
福島県	◎	—
茨城県	△	□
栃木県	◎	—
群馬県	●	—
埼玉県	△	☆
千葉県		
東京都	△	
神奈川県	△	
新潟県		
富山県	△	
石川県	△	□
福井県	△	★□
山梨県	◎	—
長野県	◎	—
岐阜県	△	☆□
静岡県	◎○	—
愛知県	△	
三重県	△	

<評価の導入状況>
 ● 導入済(モデル工事)
 ◎ 導入済(総合評価)
 ○ 導入済(入札参加資格)
 △ 今後評価を検討
 空欄 評価予定なし

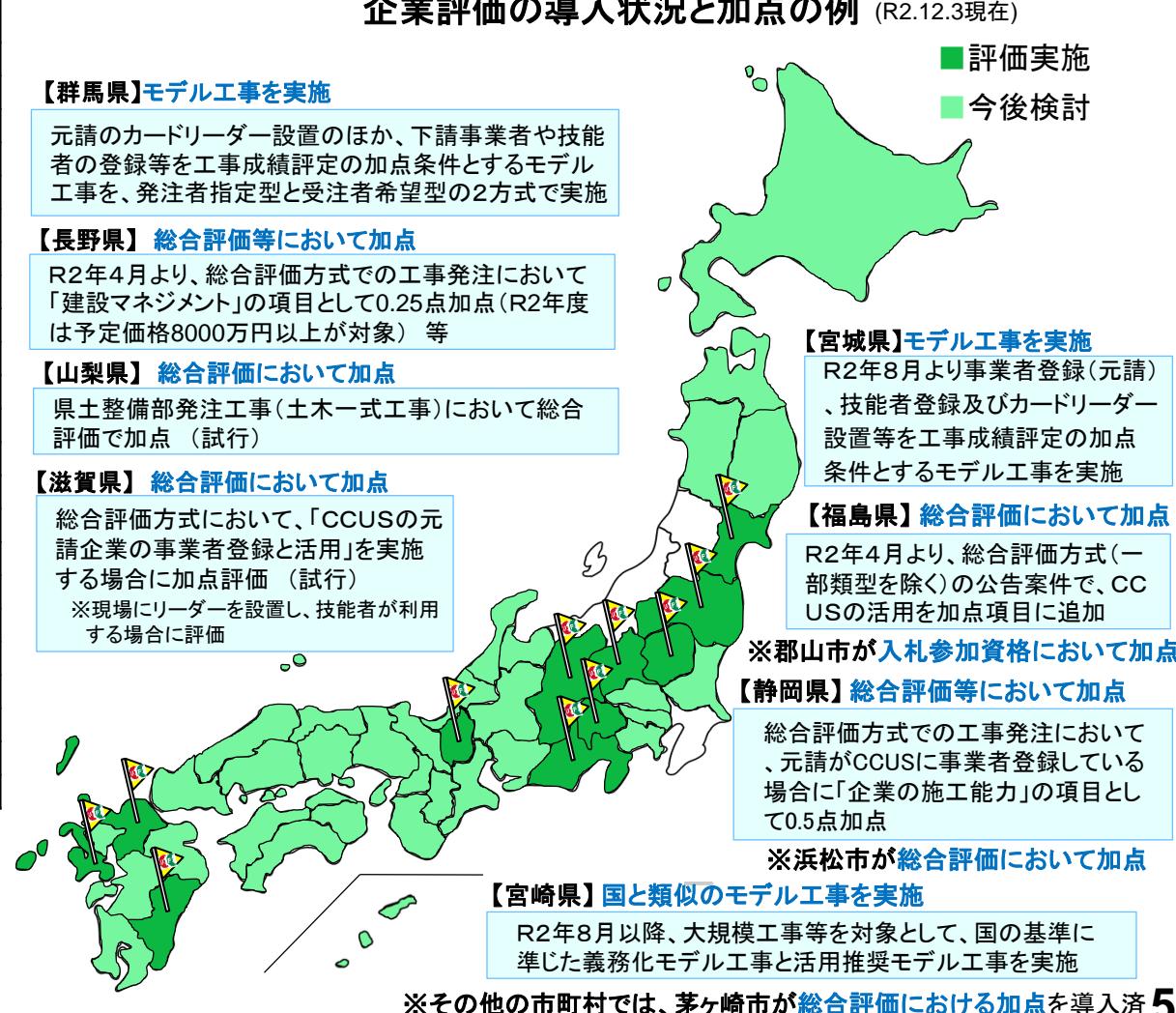
<検討項目>
 ★ 国と類似のモデル工事形式
 ☆ 個別工事の入札案件(総合評価等)
 □ 入札参加資格
 空欄 具体的な検討項目は未定
 国土交通省調べ 等

都道府県名	評価の導入状況	検討項目
滋賀県	◎	—
京都府	△	
大阪府	△	
兵庫県	△	☆
奈良県	△	☆□
和歌山県	△	□
鳥取県	△	
島根県	△	☆□
岡山県	△	★
広島県	△	★☆□
山口県	△	★
徳島県	△	□
香川県	△	
愛媛県	△	
高知県	△	☆□
福岡県	○	—
佐賀県	△	★☆
長崎県	◎	—
熊本県	△	
大分県	△	☆□
宮崎県	●	—
鹿児島県	△	
沖縄県	△	★★

<評価の導入状況>
 ● 導入済(モデル工事)
 ◎ 導入済(総合評価)
 ○ 導入済(入札参加資格)
 △ 今後評価を検討
 空欄 評価予定なし

<検討項目>
 ★ 国と類似のモデル工事形式
 ☆ 個別工事の入札案件(総合評価等)
 □ 入札参加資格
 空欄 具体的な検討項目は未定
 国土交通省調べ 等

企業評価の導入状況と加点の例 (R2.12.3現在)



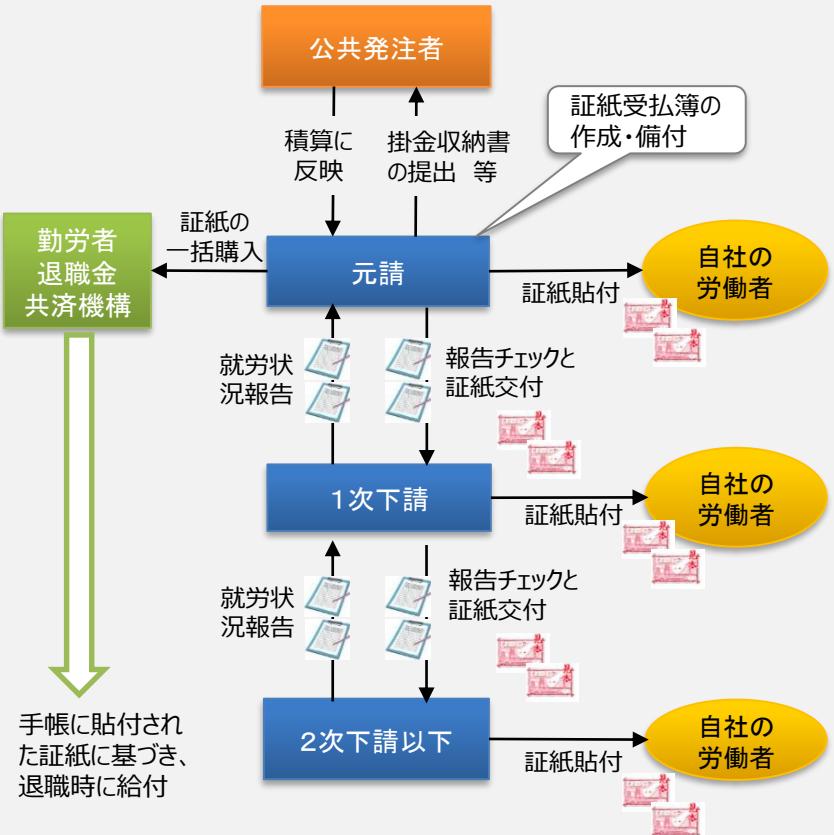
4-1 建退共のCCUS活用への完全移行

建退共のCCUS活用への完全移行

令和3年度から、技能者本人自身がCCUSに蓄積した就労履歴データを活用した電子申請を本格実施し、令和5年度からCCUS活用に完全移行することで、対象労働者の就労実績を漏れなく建退共退職金の掛金充当につなげ、透明性も向上させる。

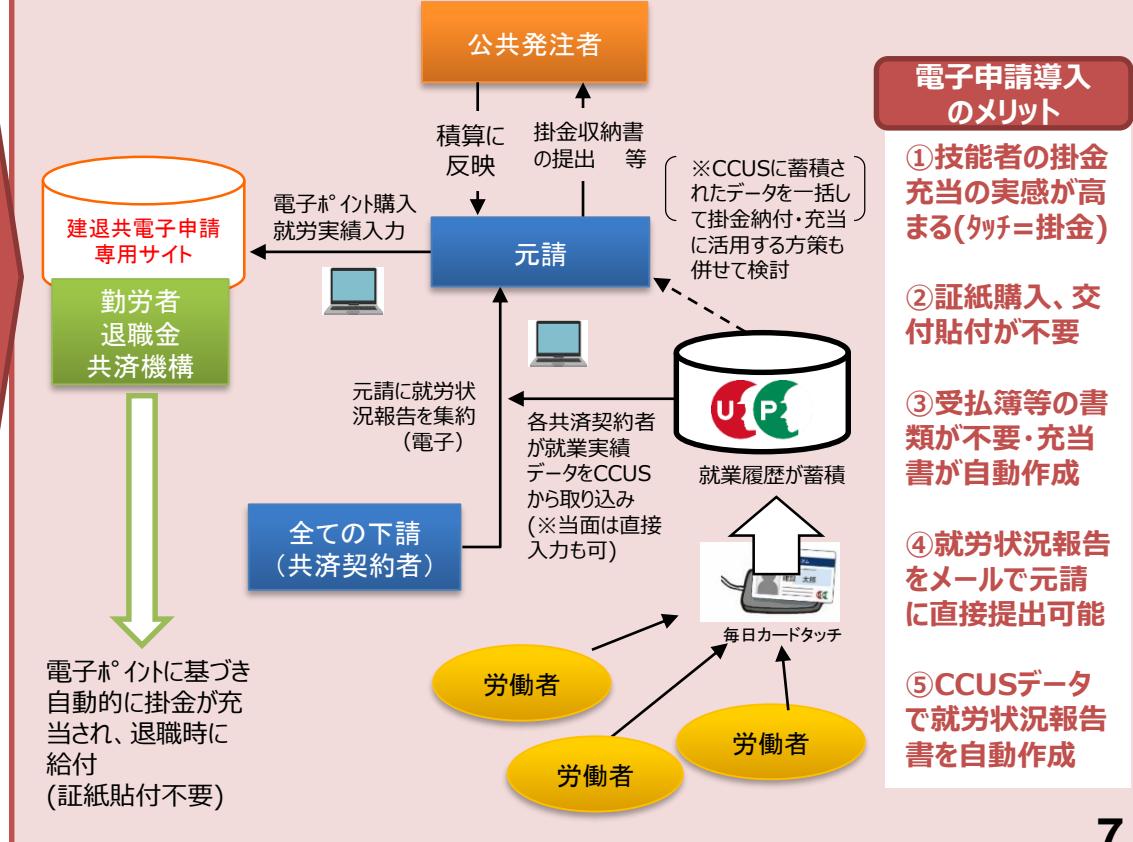
現行方式(証紙受扱の書面管理)

- 現行の証紙方式では、数次の下請に雇用される一人一人の技能者への証紙の確実な交付・貼付には限界があり、充当状況も正確に確認できないため、公共工事の積算で財源措置されていながら、掛金充当が不徹底
- 民間工事で働く労働者への掛金充当はさらに不徹底



CCUS活用電子申請方式

- 対象労働者の就労実績を確実に掛金充当につなげるため、カードタッチでCCUSに蓄積された就業実績を掛け金充当に活用することを原則化
- 令和3年度から電子申請を本格実施し、公共工事での活用を徹底しつつ、令和5年度からは民間工事も含め、CCUS活用に完全移行



公共工事における建退共の履行強化について

対策の考え方

- 令和3年度以降は、掛金充当の確実性と透明性が向上するCCUS活用電子申請方式を推奨し、併せて証紙方式についても、掛金納付額と充当状況にかかる履行確認を強化。必要に応じ、許可行政庁も指導等
- 受注者は、発注毎に、CCUS活用電子申請方式か、証紙方式か、いずれか一方を選択する
- 辞退届による辞退は、明確な根拠がない限り認めない運用とする(CCUS活用の場合、根拠は確認済み)

履行強化策のポイント

①CCUS活用電子申請方式

②証紙方式(履行強化後)

契約時	発注者は、就労予定の建退共 対象労働者数に比して事前掛金納付額が妥当 であるかどうかについても 新たに確認 する		
完成時	(CCUS利用が高い場合)	(CCUS利用が低い場合)	○発注者は、掛金充当実績を 特に注意して確認 (元請は、 新たに「工事別受払簿 等を作成・提示)
完成後	○掛金充当実績のデータを一定期間 電磁的に保存	○掛金充当実績 (工事別証紙受払簿等) と、全ての下請からの就労報告等を 一定期間備付け	

※公共発注者は、建退共対象労働者の確認等のために、必要に応じて、作業員名簿の情報も併せて確認（システムを改修して施行）

以上を通じて、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注者が把握した場合、適宜指導、必要に応じ、許可行政庁に通知し、許可行政庁は、指導・助言・勧告等の措置を講じる

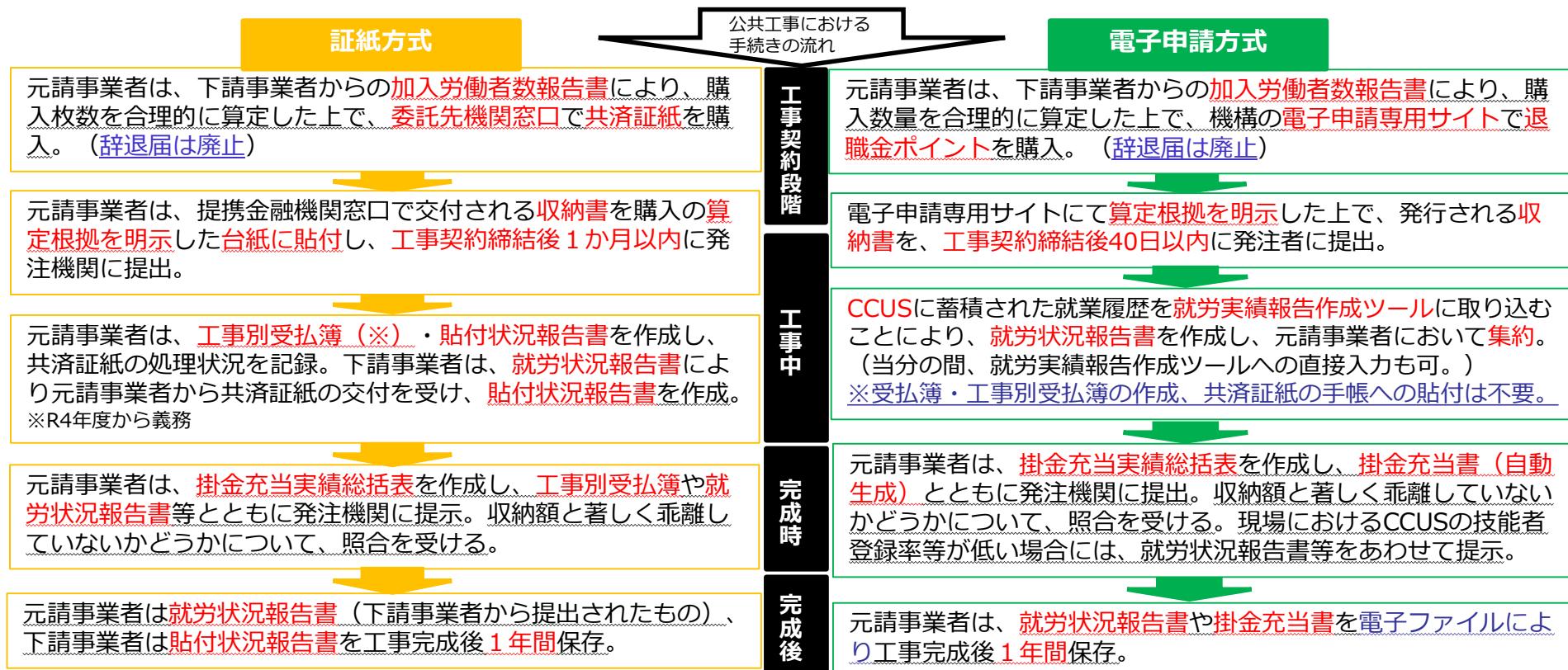
建設業退職金共済制度の履行徹底について(概要)(案)

- 今夏を目途に、令和5年度からのあらゆる工事における建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した電子申請方式への移行や、令和3年度から導入を予定している電子申請方式におけるCCUS活用原則化に向けた具体的な取扱いを示すため、新たに「建設業退職金共済制度の履行徹底について」を発出予定。

履行徹底のポイント

- ★元請事業者による下請事業者の掛金納付、機構への就労実績報告の一括代行（事務受託）を徹底
- ★下請事業者から事務を受託する元請事業者による電子申請方式採用の原則化、工事現場ごとの掛金納付方式の統一
- ★民間工事においても上記運用による掛金充当を推進

建退共制度の履行徹底に係る主な流れ（令和3年度から実施）



※波線部は、従前と比較し、履行強化を図る部分。

※青字部分は、事務簡素化を図る部分。

元請事業者が事務受託に関し著しく不適切な処理を行っていることを確認した場合には、公共工事発注機関及び許可行政庁が指導等を実施

- 建設キャリアアップシステムや建退共の電子申請方式の導入環境が整った工事から、順次、建退共事務の効率化を行う。
- 具体的には、元請事業者が、工事契約締結後1か月以内に、建設キャリアアップシステム100%活用現場であるものとして以下の誓約書を提出した場合、事前の掛金納付は不要とする等の事務の簡素化を行う。

様式●

誓約書

(発注者名)殿

(工事名)

標記の工事においては、工事を施工する建設業者について、建退共制度の適切な履行のため、建設キャリアアップシステムの活用を徹底する観点から、下記のことを誓約します。

記

- 電子申請方式を利用する工事において、工事を受注する元請事業者が事業者登録をしており、自社で雇用する技能者を技能者登録していること
- 建設業法第24条の7第1項に規定する施工体制台帳に記載することとなる下請事業者（同条第4項の施工体系図に記載が求められるものをいう。）の全てが建設キャリアアップシステムの登録事業者であること
- 全ての下請事業者から建設キャリアアップシステムへの就労履歴登録情報に基づき建退共掛金を充当することに同意を得ていること
- 作業員名簿に記載することとなる技能者の全てが技能者登録していること
- カードリーダー設置その他の方法により就業履歴を蓄積できる環境を現場に整備していること
- 現場の見えやすい場所に、建退共適用工事である旨の現場標識を掲出すること
- 工事期間中にやむを得ず建設キャリアアップシステム未登録事業者又は未登録技能者を従事させる場合には、掛金充当方法を双方協議し、建退共制度の掛金相当額を下請代金中に算入する等、必要な措置を講じること

令和 年 月 日
(所在地)
(受注者名)

以上

完全電子申請方式のメリット

左記事項を誓約した場合

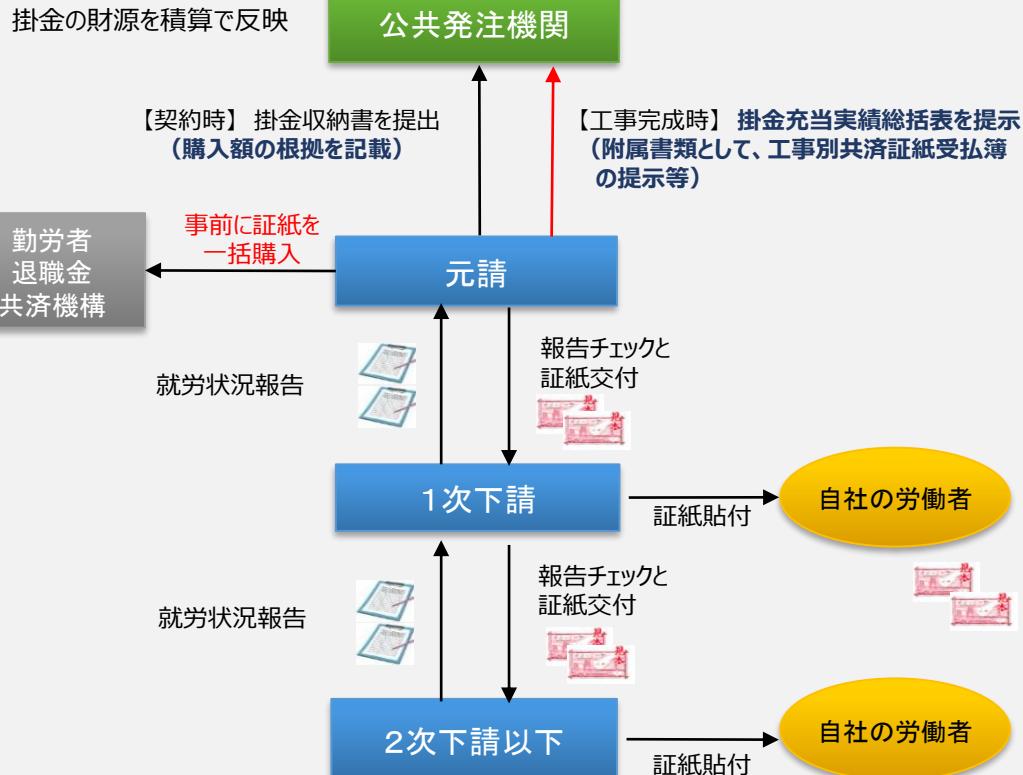
- 掛金納付が事前概算方式ではなく事後精算方式になるため、余分な掛金収納が不要に！
- 収納書の提出は、工事完成後1か月以内でOKに！
- 工事完成時の発注機関による掛金充当状況の確認手続きが簡素化（書類減）！
- 元請の指導にもかかわらず、建設キャリアアップシステム・電子申請方式を採用しない下請に対する掛金一括納付等の代行義務が免除！

※一定の猶予期間後

証紙方式の概要（案）

証紙方式

※元請は、工事ごとに、証紙方式か電子申請方式かを選択



【証紙方式のポイント】

- 電子申請方式により、工事単位で建退共事務の履行強化が可能となることに伴い、証紙方式についても適正履行のために書類管理等を徹底・見直し
(履行確認のために、現行の書類作成の徹底と、電子申請方式に準ずる新たな様式を整備)
- 発注機関は、総括表に加え、原則、付属書類の提示も求める

【手続に関連する主な様式】

○就労状況報告書 【下請⇒上位事業主】 ※現行

下請が、被共済者の就労人数と就労状況を報告する様式。日別または月別に行う。

○工事別共済証紙受払簿 【元請⇒発注機関に提示】 ※改訂

元請が工事別に作成。下請に証紙を交付した場合の内訳を記載する様式（現在の受払簿を工事単位で作成するよう改訂）

○証紙貼付状況報告書 【下請】 ※現行

下請が、自社の労働者に対する証紙の貼付状況を記録

○掛金充当実績総括表 【元請⇒発注機関に提示】

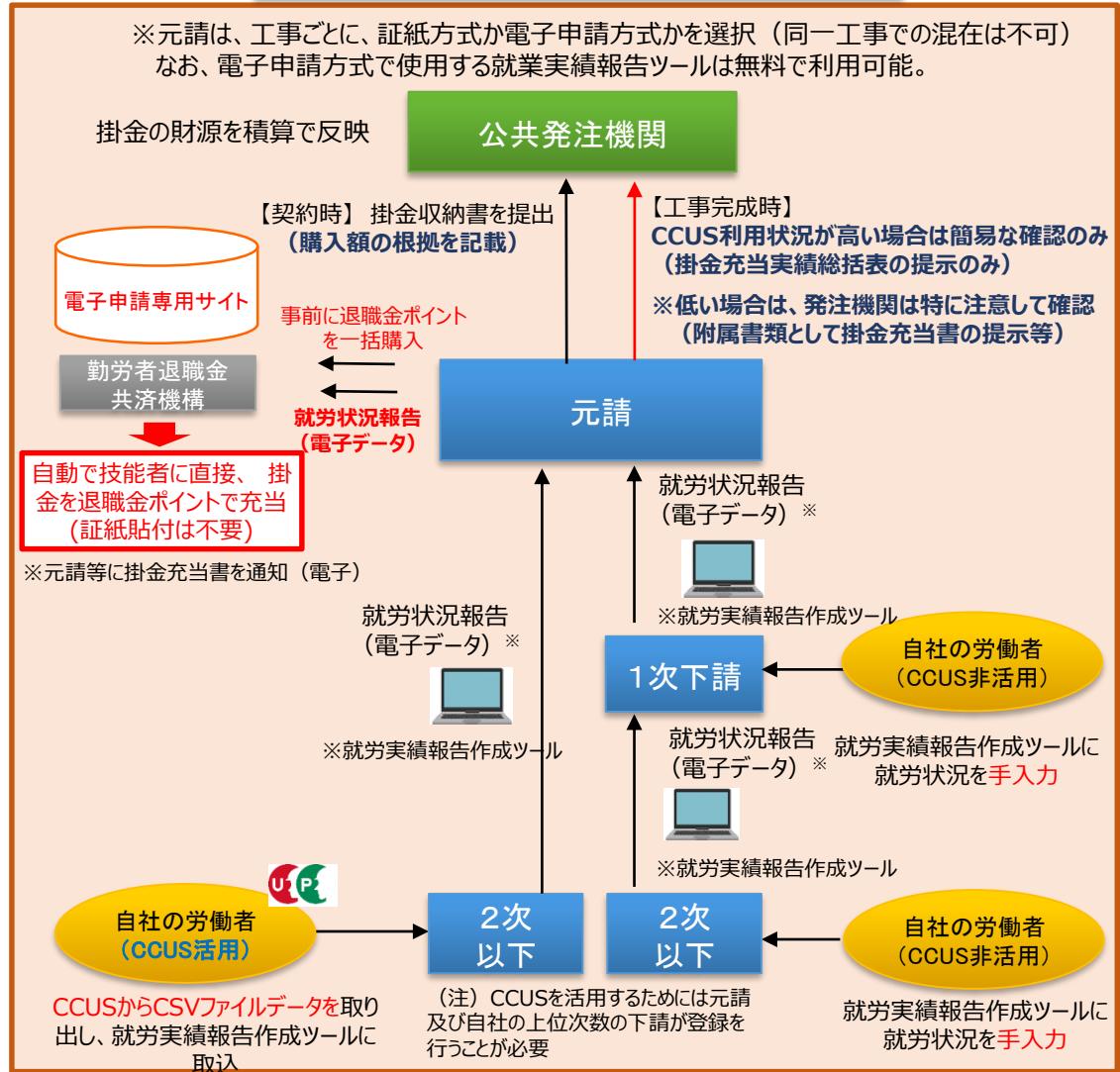
工事完成後、元請が発注機関に対し、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等を総括して報告

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

電子申請方式の概要（案）

電子申請方式



【電子申請方式のポイント】

- 証紙方式の場合より、申請と管理に要する事務が軽減
- 就労状況の報告にCCUSを活用することで、より正確かつ効率的な申請が可能で、労働者の待遇改善に資する
(なお、下請は、CCUSに未登録の間は、暫定的に就労実績報告作成ツールに就労状況を手入力することも可能)
- 公共発注機関も、書類削減や効率的な適正履行の確保が図られるメリット。CCUSの活用により、掛金に係る処理の正確性・信頼性がさらに向上し、労働者の待遇改善、事務処理の効率化に資するというメリット
- 発注機関は、CCUSの利用状況が高い場合は、簡易な確認で足りる（低いときは特に注意して確認）

【手続に関連する主な様式】

○就労状況報告書（電子）【下請→上位事業主】

下請が元請や上位事業者に、被共済者の就労人数と就労状況を報告する様式。月別に行う。

[CCUSからCSVデータを取り込むことで就労報告をより正確かつ効率的に行なうことが可能](#)

○掛金充当書（電子）【建退共→元請・雇用主】

建退共から元請及び下請に対する掛金充当の通知
被共済者の掛金の納付状況を記載した様式

○掛金充当実績総括表【元請→発注機関に提示】

工事完成後、元請は、対象労働者数、延べ就業日数、建退共の掛金日数等をとりまとめ、発注機関に提示

履行確認の結果、建退共の受託事務に関して元請が著しく不適切な処理を行っていることを発注機関が把握した場合、適宜指導を行うとともに、必要に応じて、許可行政庁に通知し、許可行政庁において指導・助言・勧告等の措置を講じる

※公共発注機関は、建退共対象労働者の確認等のため、必要に応じ、掛金充当実績総括表と作業員名簿を突合して確認

4－2 CCUSを活用した労働者単位での 社会保険加入確認の徹底

社会保険加入確認のCCUS活用原則化

- 国交省では、「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・平成28年7月最終改訂)」を定め、適切な社会保険の加入を確認できない技能者は、特段の理由がない限り現場入場を認めない取扱いとしてきたところ。
- 今般、改正建設業法の施行により、作業員名簿の作成・備付(公共工事では作成・提出)が義務化されることを契機に、同ガイドラインを改正し、建設キャリアアップシステム(CCUS)に登録された真正性の高い情報を活用し、効果的に社会保険加入の確認・指導を行うことを原則とする。

これまでの社会保険未加入対策の段階的な強化

○施工体制台帳等の記載事項に社会保険加入状況を追加(H24.5改正、11施行)

○経営事項審査での減点幅拡大(H24.7~)

○直轄工事から社会保険未加入企業排除を順次拡大(H26.8~) ※現在は、2次下請以下も含めペナルティ

○平成29年以降は、適切な保険への加入が確認できない作業員は現場入場を認めない取り扱いとするよう指導 (H28.7ガイドライン改定)

○建設業法改正(R2.10~施行)

- ・社会保険加入が建設業許可・更新の要件に
- ・作業員名簿が施工体制台帳の書類の一つに



今後強化する取組

作業員名簿作成の義務化を契機に、元請企業による技能者の現場入場時の社会保険加入状況の確認事務・指導を強化

⇒ CCUSに登録された真正性の高い情報を活用※し、元請企業が確認・指導を行う旨を明確化 (この場合、証明書類の添付は不要) ※CCUSとAPI連携済みの民間システムでも可

⇒ 書面による加入確認を行う場合は、社会保険の加入証明書類(写し)等の確認が必要である旨を明確化

【元請による社会保険加入状況の確認方法】

81.4%	12.6%	標準報酬月額決定通知書等 加入証明書類も確認
-------	-------	---------------------------

令和2年3月 建設業社会保険推進連絡協議会によるWEBアンケート

【CCUSで確認できる社会保険加入状況】

番号	ふりがな 氏名 技能者ID	CCUS登録時に運営主体により真正性確保		健康保険 年金保険 雇用保険	保険名称の列 協会けんぽ 厚生年金 一般	保険番号の列 9012
		保険名称の列	協会けんぽ 厚生年金 一般			
1	けんせつ たろう 建設 太郎 11111111111111					

- 今般、施工体制台帳への記載事項に作業員に関する情報を追加し、作業員名簿の添付を義務づけ（※）
(公共工事においては、発注者への写しの提出が必要(入契法))
- 今後、工事着手時に加え、工事の進行に伴い下請企業や作業員に追加・変更があれば、施工体制台帳や作業員名簿の変更・提出が必要となるが、CCUSを活用することで、データ作成や現場管理の効率化を図ることが可能

施工体制台帳、作業員名簿の作成・提出

- 公共工事では全受注者から発注者への提出が必要(入契法)
- 着工時点だけでなく、工期の進行に伴い、下請や作業員に追加・変更があった場合についても同様



- 今般、施工体制台帳の記載事項に作業員名簿を追加し、書類の添付も制度化（H30.6月中建審・基本問題小委中間とりまとめ）
(今年10月に改正建設業法施行規則施行(予定))

作業員名簿

（年月日作成）

事業所の名称 所在地	元 諸 業者 登録 登録年月日
一次会社名 代表者名	年月日
（建設取引の有無 有・無）	
施工体制台帳の写し 作業員名簿の添付	
下請や作業員に変更等あれば、随时、 施工体制台帳、作業員名簿を変更・提出	
CCUSの活用によりデータ作成 や現場管理が効率化	

（略）

施工体制台帳の作成・提出に係るCCUSの活用

契約・着工 → 施工 → 完工

公共発注者

施工体制台帳の写し
作業員名簿の添付

下請や作業員に変更等あれば、随时、
施工体制台帳、作業員名簿を変更・提出

CCUSの活用によりデータ作成
や現場管理が効率化

元請企業



施工体制台帳・作業員名簿
自動作成（電子）



施工体制登録



技能者登録



施工体制登録



社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」は、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定
- 同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(令和2年10月1日最終改訂)

元請企業の役割と責任

社会保険については関係者を挙げて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

○下請企業について保険加入の確認・指導等

- ・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、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する
- ・社会保険の全部又は一部に適用除外ではなく未加入である建設企業を下請企業に選定しないとの取扱いを徹底
- ・建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

○法定福利費の適正な確保

- ・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り、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示するとともに、提出された見積書を尊重すること
- ・元請負人が、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや他の費用で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を貯うことができない金額で建設工事の請負契約を締結することは厳に慎むべき

○現場に入場する作業員について保険加入の確認・指導等

- ・新規入場者の受け入れに際して、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、未加入等が発覚した場合には、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
- ・情報の真正性が確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社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- ・画面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に未加入の作業員について、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、適切な施工体制台帳・施行体系図を作成すべき

下請企業の役割と責任

従業員の社会保険加入義務を負っているのは雇用主であるため、下請企業自らが積極的にその責任を果たすことが必要不可欠

○雇用する労働者の適切な社会保険への加入

- ・労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行う
- ・労務関係経費の削減を意図して、雇用者を個人事業主(一人親方)として請負契約を結ぶことは、偽装請負として労働関係法令に抵触するおそれ
- ・老後の生活保障の観点や、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の観点から、請負関係にある一人親方にについて実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させること

○元請企業が行う指導等への協力

- ・元請企業の指導が建設工事の施工に携わる全ての下請企業に行き渡るよう、元請企業が行う指導に協力する

○法定福利費の適正な確保

- ・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、法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出するとともに、業務の一部を再下請負させる場合は、再下請負人の法定福利費を適正に確保する



- 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
- 令和元年の建設業法等の一部改正等を踏まえ、**ガイドラインを改訂(令和2年10月1日より施行)**

改訂の主な内容

○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

○例外的に現場入場を認める「特段の理由」を明記

- ・特段の理由により未加入作業員の現場入場を認める場合は以下に限定
 - 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
 - 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

○一人親方について

- ・生活保障の観点や、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の観点から、下請企業の役割と責任として、請負関係にある一人親方について、実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させることを明確に規定
- ・一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員については
 - 実態が請負であれば、下請企業と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を元請企業に提出
 - 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ものであることを明確化

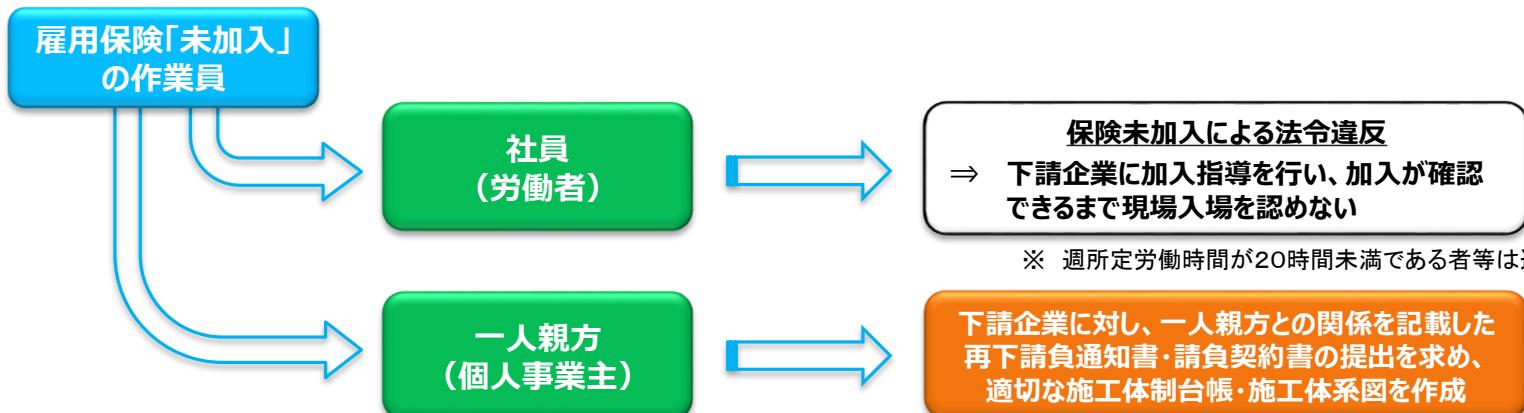
雇用保険未加入者に対する確認フロー

【下請指導ガイドラインにおける適切な保険】

所属する事業所 事業所の形態	常用労働者 の数	就労形態	雇用保険	医療保険 (いずれか加入)	年金保険	「下請指導ガイドライン」における 「適切な保険」の範囲
法 人	1人～	常用 労働者	雇用保険	・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)	厚生年金	3保険
	－	役員等	－	・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)	厚生年金	医療保険及び年金保険
個 人 事業主	5人～	常用 労働者	雇用保険	・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)	厚生年金	3保険
	1人～4人	常用 労働者	雇用保険	・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	－	・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)

【雇用保険未加入者に対する元請企業の確認フロー】

□ : 事業主に従業員を加入させる義務があるもの
■ : 個人の責任において加入するもの



4－3 能力レベルに応じた賃金目安の設定と 標準見積書の改訂による適正な労務費・法定 福利費の確保

建設技能者のレベルに応じた賃金支払いの実現

- 令和元年度中に、職種別の建設技能者の能力評価基準（35職種）を整備
- 能力評価基準に基づく技能者の能力レベルと建設業界による処遇目標が結びつき、これが適正に請負代金に反映され、この結果、技能者の賃金上昇につながるような好循環を生み出すべく、国と建設業界が一体となって取組を推進。

建設キャリアアップシステムに技能者の能力と経験を蓄積

<現場での能力・経験の蓄積>



- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力
(登録基幹技能者講習・職長経験)



令和元年度中に能力評価基準（35職種）を整備し、技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行

レベルに応じて
カードを色分け

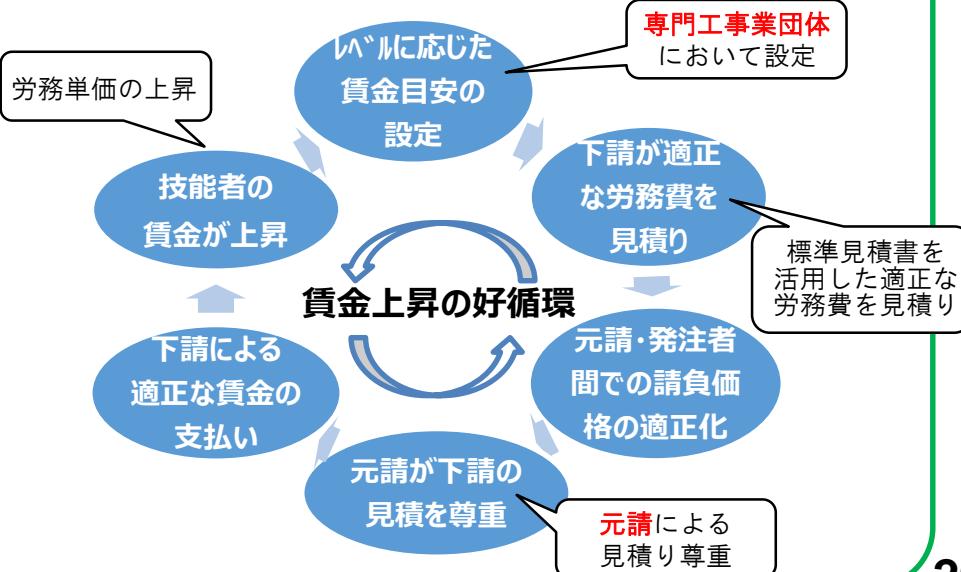


レベルに応じた
処遇を実現へ

今後の取組

- 専門工事業団体等は、職種に応じ、職長（レベル4・3）、若年技能者（レベル2）の賃金目安をそれぞれ設定
- 下請が技能者に対し、賃金目安に応じた適正な賃金が支払えるよう、標準見積書において、職長手当等マネジメントフィーを含め、適正な労務費を計上することができるよう措置
- 元請においても、下請の適正な見積りの尊重を促進・徹底

元請と下請が連携し、技能者のレベルに応じた処遇実現に向けた環境整備



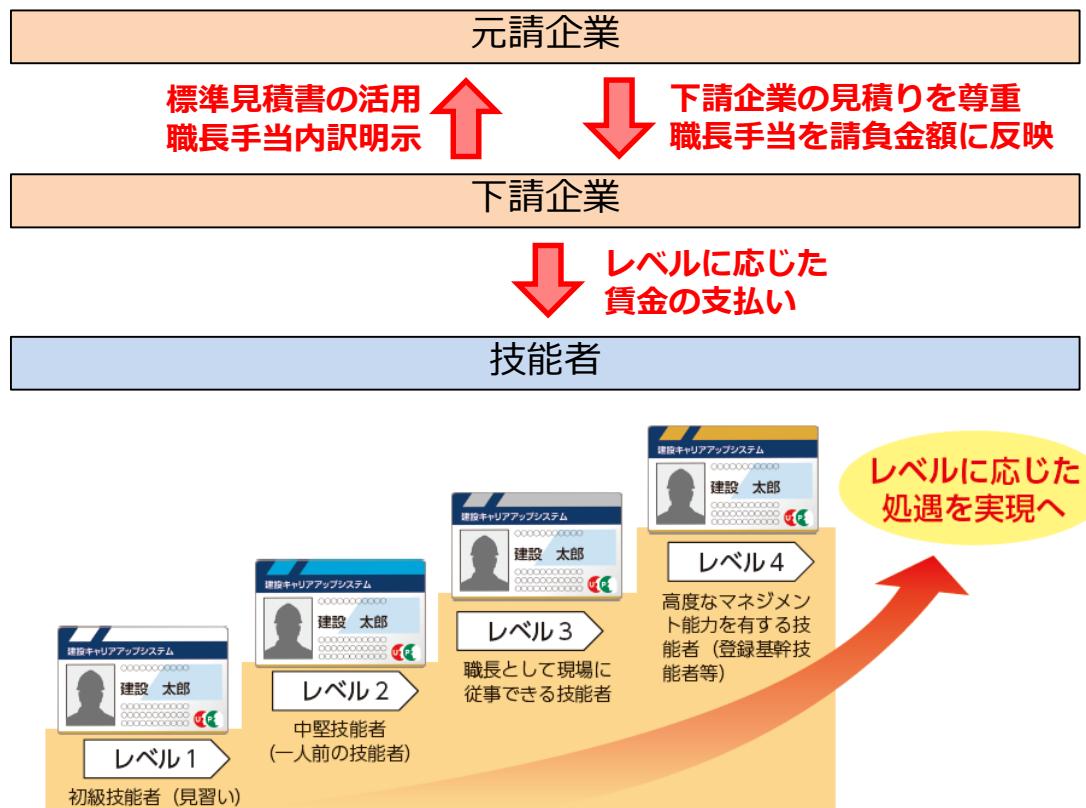
各職種における賃金目安(年収)の設定状況について

呼称	団体	賃金目安（年収）の設定額			
		レベル4	レベル3	レベル2	設定額の考え方
型枠技能者	(一社) 日本型枠工事業協会	820～620万円	640～590万円	550万円	団体で実施した「型枠大工雇用実態調査」を基準に設定
機械土工技能者	(一社) 日本機械土工協会	700万円	600万円	400万円	厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を基準に設定 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません
内装仕上技能者	(一社) 全国建設室内工事業協会	840万円	700万円	560万円	日当25,000円を目標とした上で設定
建築大工技能者	(一社) JBN・全国工務店協会	750～700万円	650～600万円	350～300万円	建築大工業界で検討してきた職業能力基準の賃金指標と、全産業平均の年収額より設定 国の各種基幹統計及び全建総連「賃金実態調査」と乖離がないことを確認 ※調整中のものであり、理事会等の機関決定を経たものではありません。
	全国建設労働組合総連合				
	(一社) 全国住宅産業地域活性化協議会				
	(一社) 全国中小建築工事業団体連合会				
	(一社) 日本ログハウス協会				
トンネル技能者	(一社) 日本トンネル専門工事業協会	1200万円	1100～850万円	750～500万円	国土交通省の「設計労務単価」を基準に設定
圧接技能者	全国圧接業協同組合連合会	840万円	720万円	480万円	全国5地区（北海道・関東・中日本・関西・西日本）の組合で実施したアンケート調査の結果を基準に設定
基礎ぐい工事技能者	(一社) 全国基礎工事業団体連合会	723～620万円	673～576万円	462～344万円	団体で実施した「組合員実態調査」を基準に設定

※一職種につき複数団体により構成されている場合においては、表中に掲載された
団体間のみで合意がとれたものであり、今後調整が行われる予定

- 各職種におけるレベル別賃金目安の設定・公表と並行して、下請企業は**賃金目安に応じた賃金を支払うための原資を見積価格に適正に反映**し、元請企業は**下請企業の見積りを尊重**できる環境を整備することが重要
- 特に、自社雇用するレベル3・4の職長クラスのマネジメント能力(現場の管理・後進指導等に関する能力)を、元請・下請間の**見積書にマネジメントフィーとして適切に計上し、請負金額に反映**させることが重要
- そのため、**マネジメントフィーを見積書において職長手当として別枠計上**することに業界全体で取り組み、当該費用を適正に請負価格に含めるため、各団体において作成している標準見積書の改訂及び**一部ゼネコンにおいて支給している職長手当のあり方**について検討着手

(見積書の活用イメージ)



(標準見積書の改訂イメージ)

御見積書(例)				
◇◇◇株式会社 殿				
住所 × ×				
○○ 株式会社				
見積金額 L (消費税込)				
(内訳)				
○○○工事	項目	数量	歩掛	単価
	材料費			A
	労務費			B
	経費 (法定福利費、職長手当を除く)			C
	小計			D=A+B+C
法定福利費				
	法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
	雇用保険料	B	p	E=B×p
	健康保険料	B	q	F=B×q
	介護保険料	B	r	G=B×r
	厚生年金保険料 (児童手当拠出金含む)	B	s	H=B×s
	合計	B	t	I=B×t
	I			
マネジメントフィー等				
	対象金額	料率	金額	
	B	u	J=B×u	
	小計			K=D+I+J
消費税等				
L=K×10%				
合計				
M=K+L				

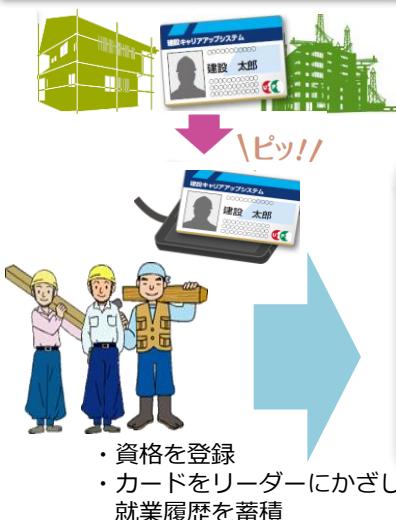
専門工事業団体等と連携した具体的取組

- 先行的に賃金目安(年収)の設定・公表を行った7職種を対象に、本協議会の取組の一環として「標準見積書改訂WG」を立ち上げ、国土交通省や元請団体、当該職種に関する専門工事業団体等が参画して、標準見積書の改訂等に向けた具体的検討に着手する。
- 先行7職種については今年度内を目途に標準見積書の改訂を行うこととし、他の職種についても、先行7職種の取組も参考としつつ、レベル別の賃金目安(年収)の設定と標準見積書の改訂作業への着手を目指す。

4-4 既存35職種の能力評価基準では測れない職種や多能工に対する評価手法の確立

- 建設キャリアアップシステムに蓄積される就業履歴や保有資格を活用した技能者の能力評価基準を策定。
 - 基準に基づき、技能者の技能について、4段階の客観的なレベル分けを行う。レベル4として登録基幹技能者、レベル3として職長クラスの技能者を位置づけ。
 - 技能レベル(評価結果)を活用して、技能者一人ひとりの技能水準を対外的にPRし、技能に見合った評価や待遇の実現等を図る。
- ※第6回専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会（平成31年3月6日）において了承、建設技能者の能力評価制度に関する告示及びガイドラインを平成31年4月1日に施行

業界横断的な経験・技能の蓄積



建設キャリアアップシステム

- 経験（就業日数）
- 知識・技能（保有資格）
- マネジメント能力（職長や班長としての就業日数など）

能力評価基準（※）を策定し、レベルを判定

キャリアアップシステムと連携したレベル判定システム（仮称）を構築・活用

技能の客観的なレベル分け

レベルに応じてカードも色分け

レベル1

初級技能者（見習い）

レベル2

中堅技能者（一人前）

経験年数 ○年

○○技能講習

レベル3

職長として現場に従事できる者

経験年数 □年

1級□□技能士

班長経験 □年

レベル4



高度なマネジメント能力を有する者（登録基幹技能者等）

技能レベル(評価結果)を活用した待遇改善等

○技能の対外的PR



○キャリアパスの明確化

キャリアアップに必要な経験や技能が明らかに



取引先や顧客にPR（価格交渉力の強化）

若年層の入職拡大・定着促進

○専門工事企業の施工能力のPR

所属する技能者のレベルや人数に応じた評価を見える化



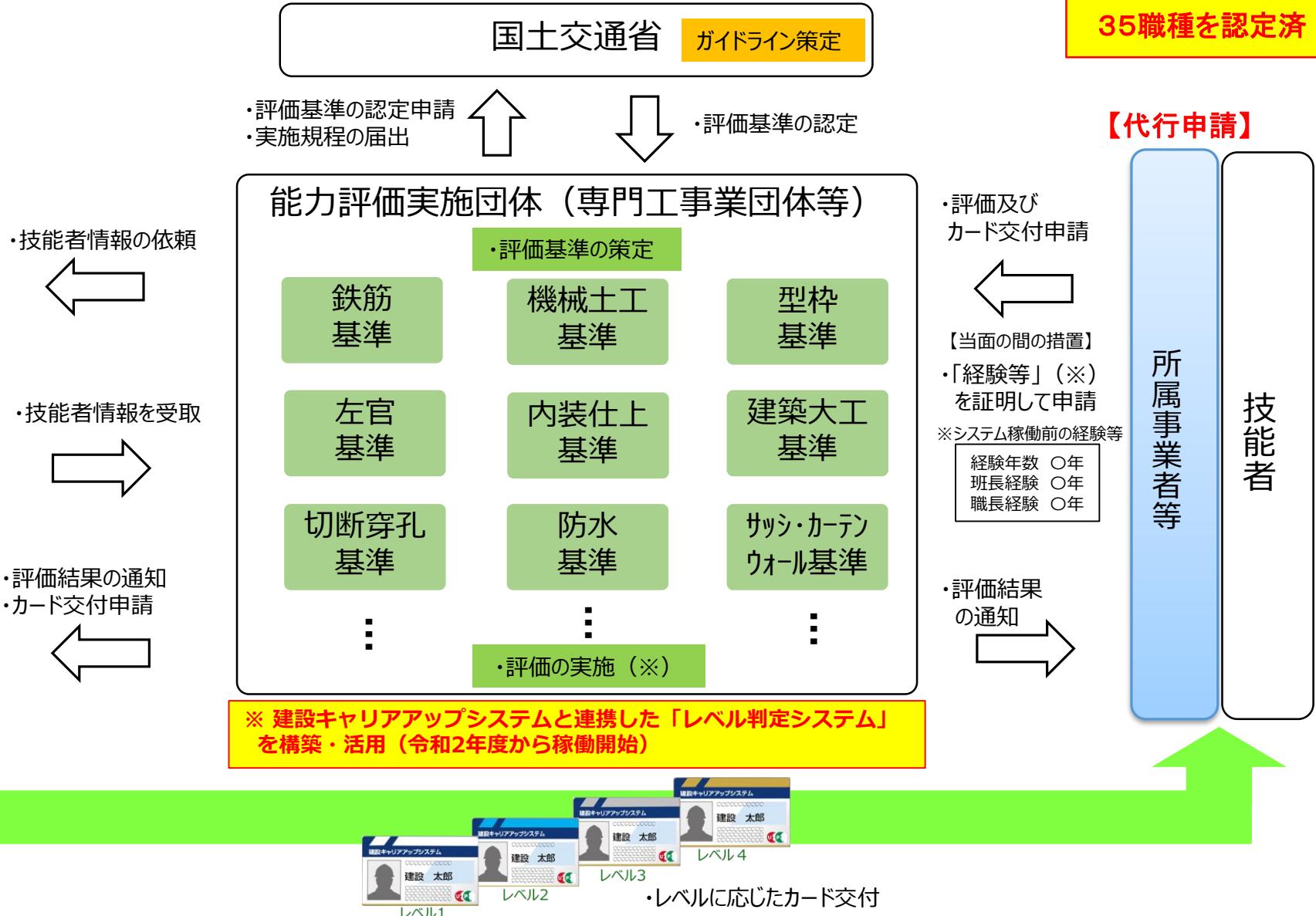
高いレベルの職人を育て、雇用する企業が選ばれていく

発注者
(公共・民間)

元請企業

エンドユーザー

建設キャリアアップシステム



各職種の能力評価基準の一例（鉄筋・型枠・機械土工・左官）

呼 称	① 鉄筋技能者	② 型枠技能者	③ 機械土工技能者	④ 左官技能者	
能力評価実施団体	(公社) 全国鉄筋工事業協会	(一社) 日本型枠工事業協会	(一社) 日本機械土工協会	(一社) 日本左官業組合連合会	
認定日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月8日	令和元年10月25日	
レベル4	就業日数	10年 (2150日)	10年 (2150日)	10年 (2150日)	
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ●登録鉄筋基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者（現代の名工） ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録型枠施工基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録機械土工基幹技能者 ●1級建設機械施工技士 ●1級土木施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録左官基幹技能者 ●1級建築施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰（建設マスター） ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者（現代の名工） ・レベル2、3の基準に示す保有資格
	就業日数 (職長)	職長として 3年 (645日)	職長として 3年 (645日)	職長として 3年 (645日)	職長として 3年 (645日)
レベル3	就業日数	7年 (1505日)	7年 (1505日)	7年 (1505日)	5年 (1075日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・1級鉄筋施工技能士（組立て、または施工図） ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ・型枠施工1級技能士 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業從事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習 ・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育 ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転業務從事者安全衛生教育 ●ローラー運転業務從事者安全衛生教育 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰（建設ジュニアマスター） 	<ul style="list-style-type: none"> ●1級左官技能士 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰 ・レベル2の基準に示す保有資格
	就業日数 (職長+班長)	職長又は班長として 3年 (645日)	職長又は班長として 1年 (215日)	職長又は班長として 1年 (215日)	職長又は班長として 1年 (215日)
レベル2	就業日数	3年 (645日)	3年 (645日)	2年 (430日)	3年 (645日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 ・丸のこ等取扱作業者安全衛生教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習 ●ローラーの運転の業務に係る特別教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●2級左官技能士 ●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業從事者特別教育
レベル1	建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者				

※ ●印の保有資格は、いずれかの保有で可。

※ 上記職種を含め、国土交通大臣が認定した能力評価基準は35職種（令和2年6月15日現在）

国土交通大臣の認定を受けて能力評価を実施する建設業者団体等を構成員とし、能力評価制度の適正な運営の確保、同制度の周知・普及促進のほか、国土交通省が開発・保有する**レベル判定システムの共同運営、維持管理等を行うとともに、独立採算の原則に基づき評価実施に係る収支管理等を行う。**

【主な活動内容】

- ・ 能力評価制度の運営に係る基本的な方針に関する調整及び関係者間の合意形成
- ・ レベル判定システムの運営・維持管理
- ・ 能力評価の実施に係る各種契約
- ・ 能力評価制度の周知・普及促進
- ・ 能力評価手数料の徴収
- ・ 能力評価の実施に係る収支管理
- ・ その他協議会の目的を達成するために必要な活動 等

【構成団体】（51団体）

＜会長＞（一社）建設産業専門団体連合会会長 才賀 清二郎

- | | | |
|--------------------------|------------------------|---------------------|
| ・（一社）日本電設工業協会 | ・（一社）日本橋梁建設協会 | ・（一社）日本造園建設業協会 |
| ・（一社）日本造園組合連合会 | ・（一社）全国コンクリート圧送事業団体連合会 | ・（一社）日本塗装工業会 |
| ・（一社）全国防水工事業協会 | ・（一社）日本トンネル専門工事業協会 | ・（一社）日本海上起重技術協会 |
| ・（一社）日本左官業組合連合会 | ・（一社）日本機械土工協会 | ・（公社）全国鉄筋工事業協会 |
| ・（一社）プレストレスト・コンクリート工事業協会 | ・（一社）日本型枠工事業協会 | ・（一社）日本空調衛生工事業協会 |
| ・全国圧接業協同組合連合会 | ・全国管工事業協同組合連合会 | ・（一社）日本建設躯体工事業団体連合会 |
| ・（一社）日本配管工事業団体連合会 | ・ダイヤモンド工事業協同組合 | ・（一社）全国建設室内工事業協会 |
| ・（一社）日本鳶工業連合会 | ・日本室内装飾事業協同組合連合会 | ・（一社）日本サッシ協会 |
| ・日本建設インテリア事業協同組合連合会 | ・日本外壁仕上業協同組合連合会 | ・（公社）日本エクステリア建設業協会 |
| ・（一社）カーテンウォール・防火開口部協会 | ・（一社）日本グラウト協会 | ・（一社）全国ダクト工業団体連合会 |
| ・（一社）日本建築板金協会 | ・全国基礎工業協同組合連合会 | ・（一社）日本冷凍空調設備工業連合会 |
| ・（一社）日本保温保冷工業協会 | ・（一社）全国道路標識・標示業協会 | ・（一社）日本基礎建設協会 |
| ・（一社）日本運動施設建設業協会 | ・全国建設労働組合総連合 | ・（一社）消防施設工事協会 |
| ・（一社）日本タイル煉瓦工事工業会 | ・（一社）日本ツーバイフォー建築協会 | ・（一社）全国住宅産業地域活性化協議会 |
| ・（一社）JBN・全国工務店協会 | ・（一社）プレハブ建築協会 | ・（一社）日本木造住宅産業協会 |
| ・（一社）全国中小建築工事業団体連合会 | ・（一社）A L C協会 | ・全国板硝子工事協同組合連合会 |
| ・（一社）日本ログハウス協会 | | ・（一社）建設産業専門団体連合会 |
| ・全国板硝子商工協同組合連合会 | | |

能力評価申請件数の実績

●能力評価申請件数の実績（レベル判定システム申請等）

(令和2年5月末現在)

令和2年	レベル4	レベル3	レベル2	合計	(件数)
4月	221	1, 021	1, 422	2, 664	
5月	40	227	329	596	
合 計	261	1, 248	1, 751	3, 260	

【能力評価申請件数が多い職種(上位5職種)】

- | | | |
|-----------|-----|------|
| ① 鉄筋技能者 | 870 | (件数) |
| ② 機械土工技能者 | 743 | |
| ③ 内装仕上技能者 | 520 | |
| ④ とび技能者 | 362 | |
| ⑤ 型枠技能者 | 268 | |

- ※ 保有資格や就業日数等の基準を満たさなかったためにレベル判定できなかった者は、件数に含めていない。
- ※ レベル4は、登録基幹技能者が建設キャリアアップシステムに登録したことにより特例的にゴールドカードを交付された者は含めていない。
- ※ レベル判定された技能者に対しては、（一財）建設業振興基金よりレベルに応じた色の建設キャリアアップカードが送付されることとなる。

能力評価制度の施策フローについて

能力評価制度の推進に係る施策フロー

平成29年11月13日 「建設技能者の能力評価のあり方に関する検討会」設置

平成30年4月、施工能力見える化等検討会を設置し、同WGにおいて継続検討

平成30年3月 中間とりまとめ

平成31年3月29日 「建設技能者の能力評価制度に関する告示」の策定（4月1日施行）
 「建設技能者の能力評価制度に関するガイドライン」の策定（4月1日施行）

基準策定支援のための各団体ヒアリング

令和元年5月15日 第2回社会保険協議会において、能力評価制度対象職種は「本年度中に能力評価基準をとりまとめ、国土交通大臣への申請を完了」するよう要請

特別講習による能力評価の先行実施

各団体より能力評価基準の申請

レベル判定システムの開発・構築

令和2年3月31日 対象35職種すべての能力評価基準を認定

令和2年4月 1日 「建設技能者能力評価制度推進協議会」の設立（構成員51団体）
 「レベル判定システム」の稼働開始

レベル判定システムによる能力評価の実施

能力評価制度推進協議会によるレベル判定システムの保守・管理

35職種の能力評価（レベル判定）を着実に進めるとともに、新たな検討課題についても対応を講ずる必要

能力評価制度に係る今後の対応方策(案)

現 状

- 鉄筋・型枠・機械土工・左官等の35職種においては、令和元年度中に、職種ごとに4段階の能力評価基準(レベル1～4)を決定し、現在、対象技能者のレベル判定を実施中(令和2年4月・5月の2ヶ月間で、合計3,260人のレベル判定を実施)
- 既存35職種の関係建設業者団体等は、共同して「建設技能者能力評価制度推進協議会」を設置し、同協議会で運営・維持管理している「レベル判定システム」において、技能者の能力評価(レベル判定)を実施

現状の課題と対応の方向性(案)

- ① 現状では、35職種の技能者が能力評価の対象
⇒ 既存35職種以外の技能者や多能工等に対する評価手法を検討すべきではないか
- ② 現状では、就業日数や保有資格、職長等の就業日数を基にレベル判定
⇒ 就業日数や保有資格等の客観的指標以外に、仕事の出来栄えやコミュニケーション能力等も評価指標に加えるべきではないか（例えば、現場代理人等の推薦や社内での評価・表彰、賃金(年収)実績等についても能力評価の指標として加えるべきではないか）
- ③ 現状では、職種に関する専門工事業団体が能力評価を実施
⇒ 専門工事業団体以外の、例えば元請団体やハウスメーカー団体等についても、能力評価の実施主体として参画すべきではないか
- ④ 現状では、能力評価基準に基づき4段階(レベル1～4)のレベル判定を実施
⇒ レベル4の中でもさらに能力が高い技能者を対象に、新たなレベル(レベル5)を設定すべきではないか

施策の方向性

「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」において上記の検討を行い、今年度中を目途に施策とりまとめ・能力評価制度ガイドラインの改訂を行うとともに、来年度から全ての技能者が能力評価を行える環境を実現する。

5. 一人親方対策について

一人親方問題の論点について

1. 現状の課題

- 国土交通省においては、
 - ・老後の生活や怪我時の保障など技能者に対する処遇改善
 - ・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の観点から、平成24年度から社会保険加入対策を推進しており、企業単位・技能者単位ともに保険加入率上昇が見られるなど、一定の効果が発現
- 令和2年10月から、建設企業の社会保険加入が建設業許可・更新の要件として位置付けられるなど、社会保険加入対策をさらに強化
- 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って、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)が進む懸念
- 建設業界への聞き取りや企業アンケートにおいても、技能者の一人親方化が進んでいる傾向が示されており、その中には、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、偽装請負の一人親方として従事している技能者も一定数存在

法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、偽装請負としての一人親方化を進めることは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、公正・健全な競争環境を阻害するのみならず、社会保険加入対策の根幹を揺るがす重要な問題

2. 施策の方向性

① 一人親方等に直接訴求する取組(実施済)

- ⇒ 社員(労働者)と一人親方(個人事業主)の適切な働き方の理解を促すとともに、社員として働いた場合は一人親方として働いた場合と比較して、将来の年金給付額が多くなる可能性等について、直接一人親方等に周知

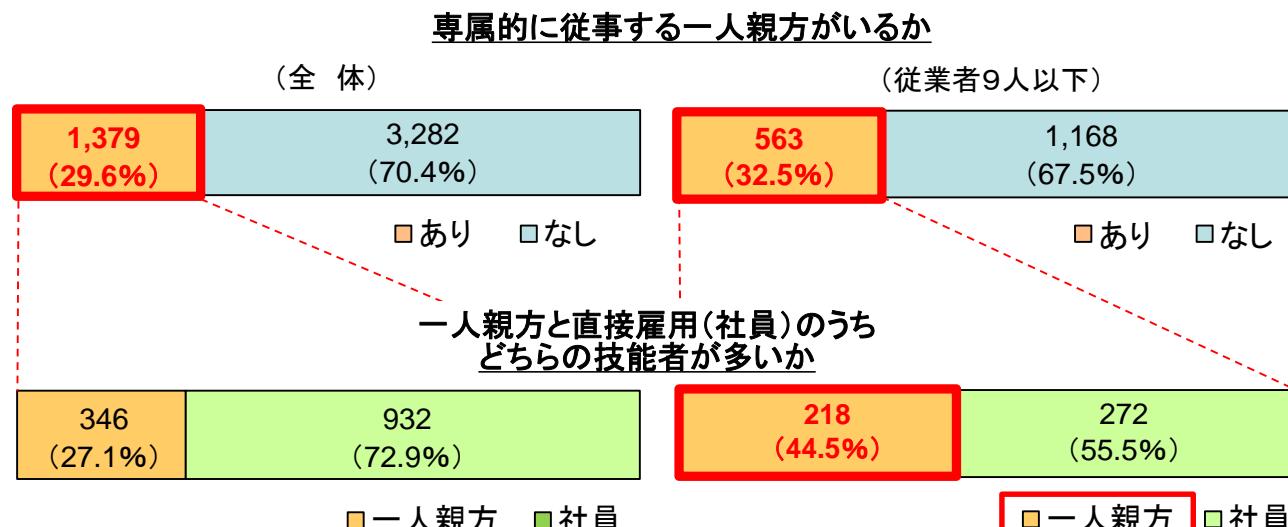
② 実効性ある一人親方対策(今後実施)

- ⇒ 職種ごとの一人親方の実態把握等を行いつつ、規制逃れを目的とした一人親方化対策、その他一人親方の処遇改善対策等について、新たに設置する「建設業の一人親方問題に関する検討会」において実効性ある施策を検討・推進

建設業界からの意見

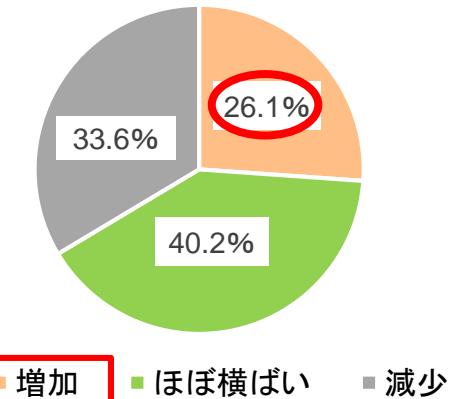
- 働き方改革関連法の施行により、真面目に技能者を雇用する建設企業にとっては社会保険や割増賃金、有給休暇等の負担増となるため、**偽装一人親方が加速することを懸念**している。
- 事業主に指示されて**不本意に一人親方化している状況も多い**のではないか。
- 雇用される場合と比べて将来受け取れる年金額が少なくなることなどの未来像を周知し、**一人親方として就業することの将来的なリスク等を訴求することにより、技能者側の意識を変えることも必要**ではないか。
- 一人親方の中には、事業主に雇用されている場合と就業形態がほとんど変わらないため、**技能者本人が自らを一人親方だと認識していない**こともあるのではないか。
- 偽装一人親方をよしとする**発注者側の意識改革も必要**ではないか。

建設企業に対するアンケート調査



※「ほぼ同数」を選択した場合を除く

一人親方として独立した人数の変化(直近5年間)



※「把握できない」、「わからない」を選択した場合を除く

出典：令和元年度社会保険の加入及び賃金の状況等に関する調査

社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン(概要)

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」は、建設業における社会保険の加入について、元請企業及び下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針とするべきものとして策定
- 同ガイドラインは、平成24年7月に通知し(課長通知)、同年11月1日に施行(令和2年10月1日最終改訂)

元請企業の役割と責任

社会保険については関係者を挙げて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

○下請企業について保険加入の確認・指導等

- ・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、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する
- ・社会保険の全部又は一部に適用除外ではなく未加入である建設企業を下請企業に選定しないとの取扱いを徹底
- ・建設キャリアアップシステムに登録している企業を選定することを推奨

○法定福利費の適正な確保

- ・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り、法定福利費を内訳明示した見積書の提出について、下請企業に対する見積条件に明示するとともに、提出された見積書を尊重すること
- ・元請負人が、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや他の費用で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を貯うことができない金額で建設工事の請負契約を締結することは厳に慎むべき

○現場に入場する作業員について保険加入の確認・指導等

- ・新規入場者の受け入れに際して、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、未加入等が発覚した場合には、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
- ・情報の真正性が確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社会保険加入状況の確認を行うことを原則化
- ・画面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に向けた措置を講ずること
- ・一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に未加入の作業員について、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、適切な施工体制台帳・施行体系図を作成すべき

下請企業の役割と責任

従業員の社会保険加入義務を負っているのは雇用主であるため、下請企業自らが積極的にその責任を果たすことが必要不可欠

○雇用する労働者の適切な社会保険への加入

- ・労働者である社員と請負関係にある者の二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行う
- ・労務関係経費の削減を意図して、雇用者を個人事業主(一人親方)として請負契約を結ぶことは、偽装請負として労働関係法令に抵触するおそれ
- ・老後の生活保障の観点や、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の観点から、請負関係にある一人親方にについて実態が雇用労働者であれば早期に雇用関係を締結し、適切な社会保険に加入させること

○元請企業が行う指導等への協力

- ・元請企業の指導が建設工事の施工に携わる全ての下請企業に行き渡るよう、元請企業が行う指導に協力する

○法定福利費の適正な確保

- ・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、法定福利費を内訳明示した見積書を注文者に提出するとともに、業務の一部を再下請負せる場合は、再下請負人の法定福利費を適正に確保する

令和元年度中にただちに実施(済)

直接技能者に訴求する取組(リーフレットの作成)

- 技能者の属性・適切な働き方に関する確認手法の提示
 - ・ 技能者自身が、社員(労働者)か一人親方(個人事業主)かどちらの属性で働いているのかを認識
 - ・ 実際の仕事内容を踏まえ、社員(労働者)か一人親方(個人事業主)のいざれが適切な働き方なのかを認識
- 適切な働き方により加入する国民年金と厚生年金の受給額等の比較
 - ・ 社員として働いた場合(厚生年金)は、一人親方として働いた場合(国民年金)と比較して、
将来の年金給付額が多くなる可能性について周知
- その他、建設業退職金共済制度や建設キャリアアップシステムの周知

リーフレットの配布・周知

- 令和2年3月下旬～
 - ・ 全建総連・各都道府県支部を通じて、一人親方等の技能者への直接配布（約20万部）
 - ・ 元請団体、専門工事業団体等を通じた各建設企業への周知
 - ・ 国土交通省HP等を活用した周知

リーフレットについて（1・2枚目）

病気やケガで働けなくなった

リタイヤ後の生活費

その働き方合ってますか？

一人親方の皆様

～「適切」な年金加入のすすめ～

あなたの「社会保険」は現在どのタイプ？

一人親方（個人事業主）	社員（労働者）
<input type="checkbox"/> 国民健康保険	<input type="checkbox"/> 会社加入の組合などの健康保険
<input checked="" type="checkbox"/> 国民年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金
<input type="checkbox"/> 労災保険（特別加入）	<input type="checkbox"/> 労災保険

自分を手続任せにしている

国土交通省

あなたの働き方は「一人親方」として正しいでしょうか？

建設現場で働く一人親方のみなさんは、個人事業主として請負契約を結んでおり、社員（労働者）とは働き方が異なります。あなたの実際の働き方はどうでしょうか？

働き方チェックリスト (現在のあなたの働き方について、該当する方の□に✓印を入れてください。)

Point 1 依頼に対する諾否

仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、断る自由はありますか？

A 自分に断る自由がある
B 自分に断る自由はない

Point 2 指揮監督

日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？

A 每日の仕事量や配分、進め方は自分の裁量で判断している
B 每日、細かな指示、具体的な指示を受けて働く

Point 3 拘束性

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？

A 自分で決められる
B 決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなり、頼まれた仕事を代わりの者に行わせる場合はどのようにしていますか？

A 自分の判断で代わりの者を探す
B 会社が代わりの者を探す

Point 5 報酬の労務対價性

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？

A 工事の出来高見合い
B 一日当たりの単価など働いた時間による

✓の合計数

A 一人親方（個人事業主）
B 社員（労働者）

社員（労働者）としての働き方に近く、厚生年金に加入できる可能性があります。

* 上記Pointは、判断要素を示したものであり、必ずしもチェックの数が多い方に該当するものではありません。

リーフレットについて（3・4枚目）

もしあなたが社員（労働者）として厚生年金に加入したら

一人親方（個人事業主）	社員（労働者） (平均年収 480 万円の標準モデル)
国民年金に加入	厚生年金に加入
妻の負担分 夫の負担分 16,410 円 16,410 円 夫妻で32,820 円	夫の負担分 (妻の負担なし) 37,515 円 会社の負担分 37,515 円 夫妻で37,515円
現役時代の年金負担額（月額）	
受給額（年額）	受給額（年額）
妻の受給額 78万円 夫の受給額 78万円 基礎年金 156 万円のみ	夫の受給額 78万円 妻の受給額 78万円 老齢厚生年金（上乗せ分） 121万円 基礎年金156万円 + 老齢厚生年金121万円 = 277 万円
引退後の受給額（年額）	引退後の受給額（年額）
65歳から81歳（平均寿命）まで16年分の受給額で比べると	
 基礎年金 $78\text{万円} \times 16\text{年}$ -1,248万円	 基礎年金 $78\text{万円} \times 16\text{年}$ -1,248万円
 老齢厚生年金 $121\text{万円} \times 16\text{年}$ -1,936万円	 老齢厚生年金 $121\text{万円} \times 16\text{年}$ -1,936万円
計 2,496万円	計 4,432万円

社員（労働者）として厚生年金に加入した場合、「一人親方」として働いた場合に比べて
2,000万円近く将来の年金受給額が多くなる可能性があります!!
一度、仕事先の会社に相談してみましょう!!

※ 日本年金機構ホームページ等を活用して国土交通省において試算。年金加入期間が40年間で、妻が夫の扶養家族である場合の試算です。
年金制度や掛金等の改正が行われた場合、負担額・給付額が変更されます。

「一人親方」のみなさまへのお願い

建設共への加入を！

建設業退職金共済（建設共）制度は、現場を転々とすることが多い技能者であっても、一定の条件の下で加入でき、働いた日数分の掛け金が通算される退職金制度です。将来への期待と老後の安心感が増し、仕事のモチベーションにもつながります。

建設キャリアアップシステムの登録を！

建設キャリアアップシステムは、技能者の技能と経験を業界横断的に蓄積し、見える化する仕組みです。このシステムを活用し、技能者一人ひとりの技能・経験を客観的に評価し、4段階のレベル分けを行う能力評価制度についても、処遇改善につながる取組として建設業界全体で進められています。

発 行

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

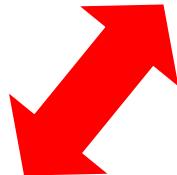
【建設業における社会保険加入対策について】
http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const Tk2_000080.html

国土交通省 建設 社会保険 検索

一人親方の利点と懸念事項

一人親方となることの利点

- 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



一人親方の懸念事項(技能者本人)

- 引退後(老後)の生活が不安定
- 病気や仕事がなくなったときの保障がない
(失業等給付や雇用調整助成金等の対象から外れる)
- 建設業退職金共済制度の加入や掛金充当のハードルが高い

一人親方の懸念事項(建設業界)

- 法定福利費等の労働関係諸経費の削減を意図して、偽装請負としての一人親方化を進めることにより、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となるなど、公正・健全な建設市場の阻害要因
- 技能者の待遇悪化による扱い手確保への支障

社会保険加入・働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等に関して実効性のある施策を検討するため、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」の下に、「建設業の一人親方問題に関する検討会」を設置し、学識経験者・建設業者団体等が協議を行うとともに、実効性ある施策のとりまとめ・推進を図る。

1. 検討会委員

右記の通り

2. 主な検討内容

- 職種ごとの一人親方の実態把握
- 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 一人親方の処遇改善対策

等

3. スケジュール

- 令和2年6月25日(木)
第1回検討会(設置)

↓ 以降、順次開催 ↓

- 令和3年3月
中間とりまとめ【予定】

委員等

<有識者> (3)

- ・ 芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛
- ・ 東京大学 社会科学研究所 教授 水町 勇一郎
- ・ 筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授 川田 琢之

<建設業者団体> (15)

- ・ (一社) 日本建設業連合会
- ・ (一社) 全国中小建設業協会
- ・ (一社) 建設産業専門団体連合会
- ・ 全国建設労働組合総連合
- ・ (公社) 全国鉄筋工事業協会
- ・ (一社) 住宅生産団体連合会
- ・ 全国管工事業協同組合連合会
- ・ (一社) 全国建設室内工事業協会
- ・ (一社) 日本機械土工協会
- ・ (一社) 全国建設業協会
- ・ (一社) 日本電設工業協会
- ・ (一社) 日本鳶工業連合会
- ・ (一社) 日本塗装工業会
- ・ (一社) 日本左官業組合連合会

<オブザーバー> (3)

- ・ 厚生労働省 労働基準局 監督課
- ・ 厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
- ・ 国土交通省 住宅局 住宅生産課 木造住宅振興室

<事務局>

- ・ 国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課

【有識者】(3)

蟹澤 宏剛	芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授
水町 勇一郎	東京大学 社会科学研究所 教授
川田 琢之	筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授

【建設業者団体】(15)

滝沢 建一	(一社) 日本建設業連合会 賃金・社会保険加入推進専門部会座長
高森 洋志	(一社) 全国建設業協会 参与兼労働部長
岩浪 岳史	(一社) 全国中小建設業協会 共済制度運営委員会委員
柳澤 庄一	(一社) 建設産業専門団体連合会 専務理事兼事務局長
長谷部 康幸	全国建設労働組合総連合 賃金対策部長
大港 成人	(公社) 全国鉄筋工事業協会 協同組合東京鉄筋工業協会副理事長
手塚 利行	(一社) 日本型枠工事業協会 監事
高橋 哲	(一社) 住宅生産団体連合会 技能者問題委員会委員長
澤崎 豊	(一社) 日本電設工業協会 人材委員会・能力評価基準専門委員会委員
和田 均	全国管工事業協同組合連合会 理事・経営部長
清水 武	(一社) 日本鳶工業連合会 会長
道端 寛	(一社) 全国建設室内工事業協会 副会長
若宮 昇平	(一社) 日本塗装工業会 副会長
近藤 明	(一社) 日本機械土工協会 労働安全委員会委員
中屋敷 剛	(一社) 日本左官業組合連合会 理事

【オブザーバー(行政機関)】(3)

尾田 進	厚生労働省 労働基準局 監督課長
福岡 洋志	厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室長
遠山 明	国土交通省 住宅局 住宅生産課 木造住宅振興室長

【事務局】

美濃 芳郎	国土交通省 不動産・建設経済局 審議官
奥原 崇	国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課長
野口 知希	国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課 建設キャリアアップシステム推進室長

CCUS完全実施に向けて（概要）(2020.4.24)

- 国土交通省は、「官民施策パッケージ(2020.3.23)」、「土地・建設産業局長から各団体の長あて要請(2020.4.1)」により、**2023年度からのあらゆる工事でのCCUS完全実施の方針と道筋を明確化**
- これを踏まえ、日建連は、①建退共制度の完全実施と②更なるCCUS普及促進に係る2つの方針を決定

《国交省の方針決定を受けて2020年4月に日建連が決定する2つの方策》

建退共制度の完全実施の推進について

【日建連会員企業の取組み】

- 下請と協力の負担ルール(元請負担を基
本)に基づき、**建退共制度の完全実施**
- CCUSと建退共の連携強化により、**CC
USで就労確認できた者に確実な支
払い**。(電子申請方式により、掛金納付を一括代
行)

(スケジュール)

2020.12～ 試行開始

適用拡大

2022.4～ 日建連 完全実施
(1年先行実施)

2023.4～ 日建連以外も含め、あらゆる
工事でCCUS電子申請方式に
完全移行(国交省の方針)

CCUSの普及・活用に向けた 日建連の推進方策（2020）

【日建連会員企業の取組み】

- 現場登録・カードリーダー設置の促進
 - ・全現場（請負金額1億円以上から開始）を登録、全登録現場にカードリーダー設置
 - ・新たにカードタッチ率(50%以上)を目標に追加
- CCUSと建退共の一体化を普及**
 - ・CCUSカードタッチ技能者への建退共掛金完全支払い
- CCUSに熱心な下請への優先発注
- CCUS活用による社会保険加入確認(本年10月から)
- 国土交通省等の発注するCCUS義務化モデル工事、CCUS活用推奨モデル工事への積極的な参加

**CCUSの飛躍的普及による建設技能者の処遇改善
⇒建設業の担い手の円滑な確保・育成**

請負代金内訳書への法定福利費の明示について

社会保険等加入促進対策

令和2年10月1日以降に契約を締結する島根県が発注する建設工事において原則、契約時に発注者へ提出する**請負代金内訳書へ法定福利費を個別に明示することが義務づけられます。**

法定福利費の明示とは？

社会保険加入の原資となる請負金額に含まれる「法定福利費」について受発注者間の契約時に明らかにすることにより、重層下請構造となっている建設工事の個々の請負契約に法定福利費を適切に反映させていくことを目的としています。

島根県側の対応について…

島根県が発注時に見積もった法定福利費については各県土整備事務所等にて閲覧可能な金入り設計書において個別に明示し公表されます（令和2年7月1日～順次対応※一部非対応の工事あり）。発注者は受注者より提示された法定福利費が発注者側の想定額と著しい乖離がないかチェックします。

法定福利費の算出方法は…

法定福利費の算出方法には以下の4つの方法があります。

1. 法定福利費＝労務費×社会保険料率

法定福利費は、通常、年間の賃金総額に各保険料率を乗じて計算しますが、個々の工事の見積もりでは労働者の年間賃金を把握することは不可能です。そのため、見積額のうち、「労務費」を賃金とみなして、それに各保険料率を乗じて算出することが一般的です。

2. 法定福利費＝労務費（請負金額×労災保険法における労務費率）×社会保険料率

建設事業では数次の請負による施工も多く、労働者への賃金総額の正確な算定が困難な場合は、請負金額に対する賃金総額の割合（労務費率）を用いて、労災保険料を計算することができます。

3. 法定福利費＝工事費×工事費当たりの平均的な法定福利費の割合

4. 法定福利費＝工事数量×数量あたりの平均的な法定福利費

自社の施工実績に基づくデータ等から工事費に含まれる平均的な法定福利費の割合や工事の数量当たりの平均的な法定福利費をあらかじめ算出した上で、個別工事ごとの法定福利費を簡単に算出することも可能です。この方法は性質上ある程度定型化した、工事費の増減や数量の増減が労務費と比例する工事について使用することが適当です。

見積もり方法が知りたい…

国土交通省より見積書の作成手順等が示されていますので、参考にしてください。

「法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順」

<https://www.mlit.go.jp/common/001203247.pdf>

法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順（簡易版）

<https://www.mlit.go.jp/common/001090440.pdf>

また、専門工事業団体が作成した標準見積書を活用して見積書を作成することができます。

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000082.html

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン（改訂版）」

<https://www.mlit.go.jp/common/001140397.pdf>

島根県土木部土木総務課建設産業対策室 電話：0852-22-5388

島根県土木部技術管理課 電話：0852-22-5941

島根県 HP https://www.pref.shimane.lg.jp/admin/bid/seido/seido_doboku/

島根県観光キャラクター「しまねっこ」
島觀連許第6282号



～社会保険加入推進にあたっての元請・下請企業の取組と公共発注者の役割～

中央建設業審議会「建設産業における社会保険加入の徹底について(提言)」(平成24年3月)

関係者を挙げて社会保険未加入問題への対策を進めることで、

- 技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的な発展に必要な人材の確保
- 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 を実現する必要がある

元請企業による取組事例

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 法定福利費の内訳明示・支払の徹底 ○ 協力会社の社会保険加入の状況を定期的に調査 ○ 安全衛生大会にて社会保険加入について呼びかけ ○ 施工体制台帳・作業員名簿での確認徹底 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 未加入業者へヒアリングや手続のアドバイス等の対応 ○ 社会保険加入に関するポスターの掲示 ○ 新たに取引を開始する会社の登録を行う際に、社会保険の加入状況を記載する様式に変更 |
|---|---|

下請企業による取組事例

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 自社の技能者に対し、社会保険に加入するよう告知
→手取りが減ることを嫌がる技能者が多かったとのこと ○ 公共工事の受注
→社会保険に未加入の企業や技能者は現場入場できないと元請から指導有り | <ul style="list-style-type: none"> ○ 法定福利費を工事費に反映
→未加入業者に比べ経費が増すので厳しい受注環境が続いた企業もあった ○ 法定福利費を内訳明示した標準見積書を上位会社へ提出
→上位会社によって対応が統一されておらず、見積書を尊重してくれる会社もあれば、そもそも法定福利費を知らない会社も有ること |
|---|--|

※平成29年度から令和元年度に各都道府県で行われた社会保険加入推進地域会議にて紹介があった取組事例を集約

公共発注者による役割

- 地方公共団体発注の工事における社会保険加入対策の実施
 - ・社会保険加入企業への限定を図ることを入札契約適正化法に基づき要請(H28.6)
 - ・公共標準約款を改正し、下請企業を社会保険加入企業に限定する規定を創設(H29.7)
- 一方で、令和元年度入札契約適正化法に基づく実態調査(平成30年度実績)にて、市区町村の取組が進んでいないことが明らかに
 - ・元請企業を加入業者に限定する取組が**未実施の市区町村は3割**
 - ・下請企業を加入業者に限定する取組が**未実施の都道府県は3団体、市区町村は5割**
- 令和2年10月1日以降、建設業の許可・更新において社会保険の加入が要件化

地方公共団体への働きかけを強化

- 地方公共団体が、受注企業を社会保険加入業者に限定することによって以下のような効果が期待できる
 - ・適切に処遇改善を行っている建設企業に発注し、未加入企業を排除
 - ・社会保険加入を促進することによって、法定福利費内訳明示の取組等も普及

**技能者の処遇向上と
建設業の公平・健全な競争環境の構築**

- ・「元請・下請とも社会保険加入業者に限定」「法定福利費内訳明示」のうち、特に後者の取組が遅れている
- ・取組未了の理由として市町村担当者には「受注者に負担をかける」「効果が得られるのか疑問」等の声が多い
- ・そのため取組済市町村から取組の経緯、効果、課題を情報提供いただき紹介することが有効と思料

取組事例の概要（複数市町村の情報を総括）

取組の開始時期及びその経緯・事情

- ・社会保険加入促進の機運により「元請・一次下請の社保加入業者への限定」から着手、続いて法定福利費内訳明示を導入
- ・公共工事標準請負契約約款の改正に準拠して、市町村工事請負契約約款を改正し、法定福利費内訳明示を実施
- ・必要性を議論するよりも、「**実施すべき事項**」という前提で取り組んだ
- ・受注者にはHP告示等で周知、発注担当者には説明を行った結果、受注者・発注者ともに**大きな混乱は発生しなかった**

効果

- 受注者における意識の浸透
 - ・下請契約締結時に法定福利費内訳明示が求められることが受注者に意識として浸透
- 発注者における意識の浸透
 - ・発注者への法定福利費関係質問の増加により担当者の理解が深化

(公共工事において受注者・発注者双方に意識・理解が浸透することで、民間工事発注者も含め「業界の常識」化することが期待される)

課題

- 受注者よりも発注者の反響が大
 - ・受注者は経営実務上、社会保険について知識を持っているが、発注者（工事担当者）は知識、理解を深める必要がある
- 法定福利費内訳の金額精査が困難
 - ・営繕工事では法定福利費を抜き出し明記することが困難
 - ・材工（複合単価）での契約の場合労務費が契約額に占める割合が不明で実勢と乖離している可能性がある
 - ・法定福利費が明示されているかの確認にとどまる場合もある
- 法定福利費尊重の意識は浸透するも受注者によって温度差がある
 - ・高次下請まで法定福利費が行き渡ることが必要

ポイント

- ・負担や効果を懸念する声もあるが、「**実施すべき事項**」という前提で取り組んでいる
- ・公共工事において取組むことで「意識浸透」が得られ、民間工事にも波及することで「業界の常識」化に進み、技能者の待遇向上と建設業の公平・健全な競争環境の構築につながる