

# 民間発注工事等における「誓約書」の活用①

## 1. 現状

○ 発注者における加入企業に限定した取組の状況

### 公共

- ・ 国土交通省や一部の都道府県発注工事  
→ 下請企業も含め社会保険\*加入企業に限定することを発注者との契約において定めている。
- ・ 他の自治体発注工事(特に市町村)  
→ 契約において加入企業に限定するに至っていない。
- ・ 平成29年7月の中央建設業審議会において、公共約款を改正し、社会保険加入企業に限定する規定を創設。

### 民間

- ・ 発注工事を加入企業に限定することを促す具体的な取組は行われていない。

\* 社会保険…雇用保険、健康保険、厚生年金保険の3保険

## 2. 課題

- ・ 建設業のみならず全産業において、働き方改革の実現の観点から、労働関係法令を始め一層の法令遵守が求められている状況。
- ・ 加入企業に限定していない発注者の工事には、法令を遵守せず社会保険に加入していない企業が携わる可能性。
- ・ 発注者と受注者が連携して、社会保険の加入を進めていく取組が必要。

### 建設キャリアアップシステム

工事完了後であっても当該工事に従事した企業及び技能者の情報(社会保険の加入状況等)の確認が可能(現場のコンプライアンスやトレーサビリティの確保が可能)。

※ 平成30年秋から運用開始予定

## (案)

- ・ 社会保険に適切に加入した企業による工事施工の確保を図るための取組として、受注者から発注者に対し、工事の施工について社会保険加入企業に限定する旨を約した「誓約書」を提出する。

# 民間発注工事等における「誓約書」の活用②

## (1) 誓約書の活用方法

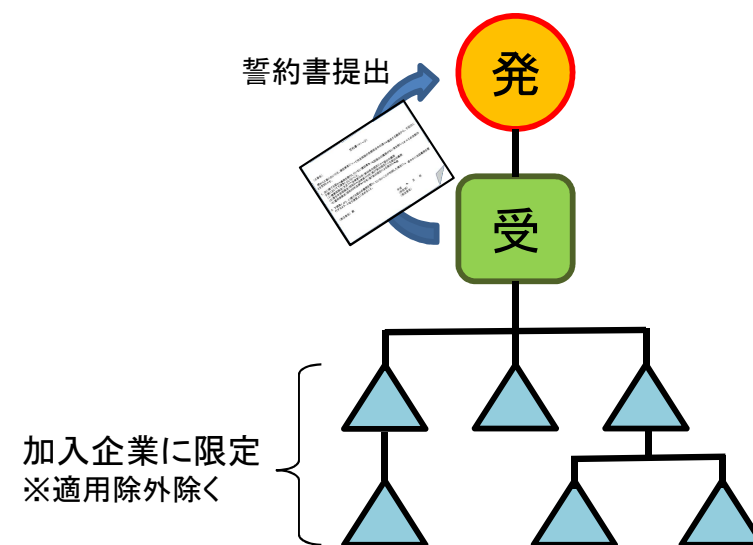
### ○誓約書のひな形の作成

- ・受注した工事において社会保険未加入企業を下請としないことを誓約する誓約書のひな形を作成。

### ○誓約書活用のイメージ

- ①受注者は、発注者に対し、誓約書を提出
- ②発注者は、提出された誓約書を受領
- ③受注者は、工事施工期間中、現場において誓約書の写しを掲示

※必要に応じ、発注者から受注者に対し、誓約書の提出を呼びかけるケースも想定



## (2) 誓約書活用を促す取組

- ・国土交通省から、建設業関係団体に対して、発注者に対する誓約書の提出を推奨。
- ・また、主要な民間発注者団体や社会保険加入企業に限定する取組を実施していない地方公共団体に対し、提出された誓約書を受領等についての協力を呼びかけ。

## 誓約書(イメージ)

(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社会保険関係法令の遵守を徹底する観点から、下記のことを誓約します。

### 記

次に掲げる届出の義務を履行していない建設業者(当該届出の義務がない者を除く)をすべての回数において下請負人とししないこと。

- (1) 健康保険法(大正11年法律第70号)第48条の規定による届出の義務
- (2) 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第27条の規定による届出の義務
- (3) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)第7条の規定による届出の義務

平成 年 月 日  
(所在地)  
(受注者名)

# 「適切な保険」を確認するためのフローチャートの活用①

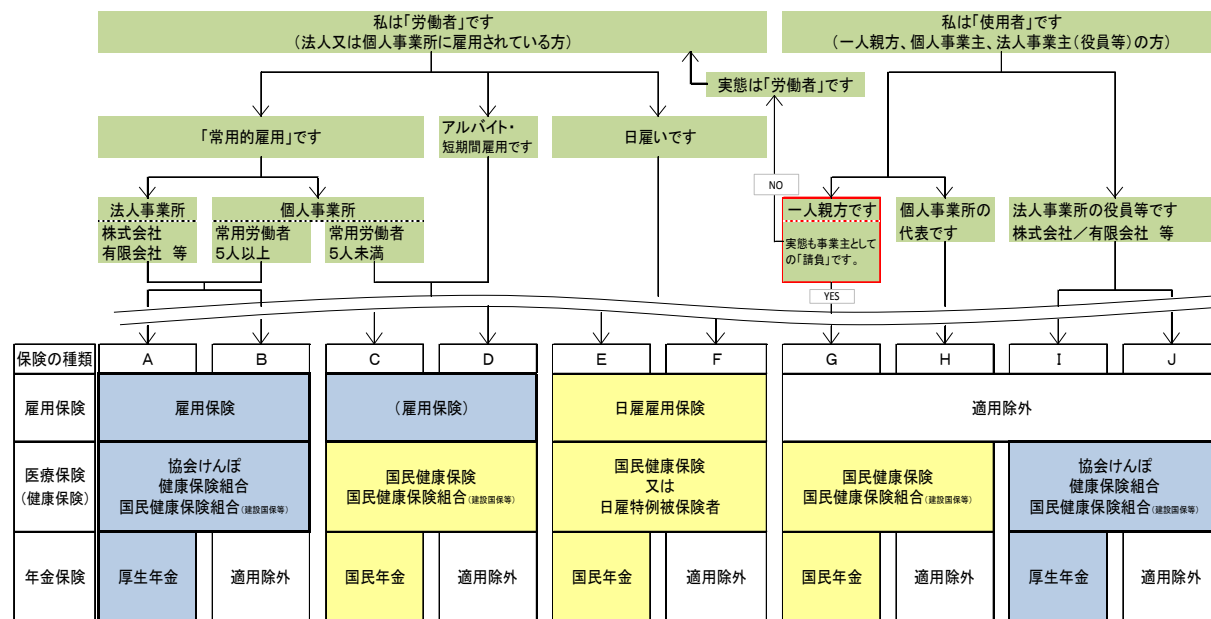
- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における「適切な保険」の範囲については、昨年12月に注意点に関する事務連絡を発出、本年4月には注意喚起の文書を国交省HPにて公表するなど、これまでも周知徹底に努めてきたところ。
- 一層の周知徹底を図るため、加入すべき社会保険をフローチャート形式で確認できるリーフレットを作成し、社会保険の加入状況の確認及び加入指導に活用する(既存の一人親方に関する「働き方チェックシート」もあわせて活用)。

「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」の範囲

| 所属する事業所 |         | 就労形態     | 労働保険 | 社会保険  |      |
|---------|---------|----------|------|---|------|
| 事業所の形態  | 常用労働者の数 |          | 雇用保険 | 医療保険<br>(いずれか加入)                                | 年金保険 |
| 法人      | 1人~     | 常用労働者    | 雇用保険 | ・協会けんぽ<br>・健康保険組合<br>・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 |
|         | -       | 役員等      | -    | ・協会けんぽ<br>・健康保険組合<br>・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 |
| 個人事業主   | 5人~     | 常用労働者    | 雇用保険 | ・協会けんぽ<br>・健康保険組合<br>・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 |
|         | 1人~4人   | 常用労働者    | 雇用保険 | ・国民健康保険<br>・国民健康保険組合(建設国保等)                     | 国民年金 |
|         | -       | 事業主、一人親方 | -    | ・国民健康保険<br>・国民健康保険組合(建設国保等)                     | 国民年金 |

フローチャートを活用し、

- ・元請企業は、下請企業に配布し、加入状況の確認を促す
- ・下請企業は、自社及び自社の労働者の加入すべき保険を確認



■ 事業主に従業員を加入させる義務があるもの  
■ 個人で加入するもの  
= ガイドラインにおける「適切な保険」の範囲

# 「適切な保険」を確認するためのフローチャートの活用②

## 「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」の確認シート

元請企業の皆様 → 建設工事に従事する下請企業へ配布するなどして、適切な保険の確認を促してください。  
 下請企業の皆様 → 自社および自社の労働者の加入すべき保険を確認してください。



**注意点**

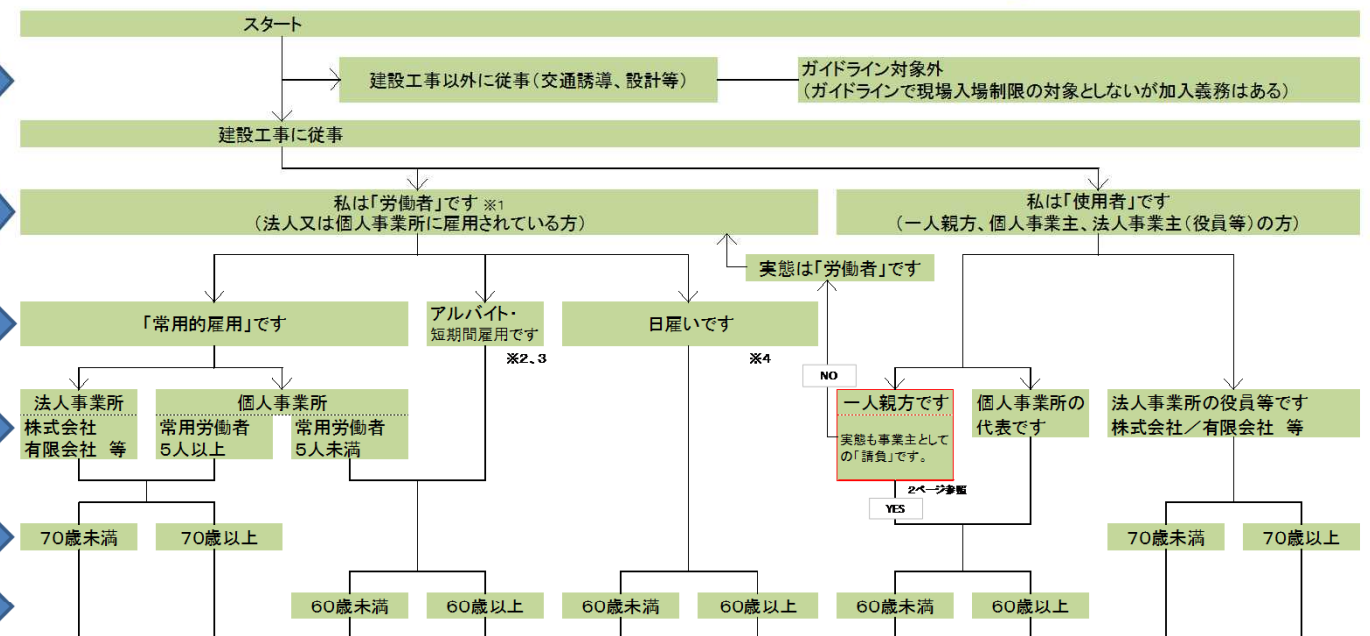
**【従事する作業の内容】**  
 ガイドラインで定める現場入場制限は建設工事を対象としています。ただし、他業種についても同様に社会保険への加入は法令上の義務です。

**【労働者が使用者か】**  
 「労働者」であるか「使用者」であるかによって、加入すべき保険の種類が変わってきます。

**【働き方】**  
 働き方によって加入すべき保険の種類が変わってきます。一人親方の場合は、実態として「請負」であるか注意してください。

**【事業所の形態】**  
 「法人」であるか「個人」であるかによって、加入すべき保険の種類が変わってきます。また、「個人」の場合は従業員数によっても変わってきます。

**【労働者の年齢】**  
 厚生年金は原則70歳未満が被保険者となります。70歳以上は適用除外です。健康保険は75歳以上で後期高齢者医療（適用除外）となります。国民年金は原則60歳未満が被保険者となります。



| 保険の種類  |            | 加入によるメリット  |  | A                                    |  | B                         |   | C                         |    | D                         |    | E                         |    | F                         |    | G                         |    | H                         |    | I                                    |   | J                                    |   |      |   |      |
|--|------------|--|--|--------------------------------------|--|---------------------------|---|---------------------------|----|---------------------------|----|---------------------------|----|---------------------------|----|---------------------------|----|---------------------------|----|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---|------|---|------|
| 労働保険   | 雇用保険       | 失業状態となった場合に次の仕事が見つかるまでの期間や、育児や介護のため仕事をすることができない場合に給付金を受け取ることができる。                          |  | 雇用保険                                 |  | (雇用保険)※5                  |   | 雇用保険                      |    | (雇用保険)※5                  |    | 日雇雇用保険                    |    | 日雇雇用保険                    |    | 適用除外                      |    |                           |    |                                      |   |                                      |   |      |   |      |
|  | 医療保険(健康保険) | 業務外での病気やケガにより仕事をすることができない場合に給付金を受け取ることができる。また、産前産後休業で給与が支払われない場合に給付金を受け取ることができる。           |  | 協会けんぽ<br>健康保険組合<br>国民健康保険組合(建設国保等)※6 |  | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |   | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 国民健康保険<br>国民健康保険組合(建設国保等) |    | 協会けんぽ<br>健康保険組合<br>国民健康保険組合(建設国保等)※6 |   | 協会けんぽ<br>健康保険組合<br>国民健康保険組合(建設国保等)※6 |   |      |   |      |
|  | 年金保険       | 老後に給付金を受け取ることができる老齢年金のほか、もしもの時のための障害年金や遺族年金など、家族の生活への保障もある。厚生年金は国民年金よりも給付金額や支給要件が手厚くなっている。 |  | 厚生年金                                 |  | 適用除外                      |   | 国民年金                      |    | 適用除外                      |    | 国民年金                      |    | 適用除外                      |    | 国民年金                      |    | 適用除外                      |    | 国民年金                                 |   | 適用除外                                 |   | 国民年金 |   | 適用除外 |
| 右表はガイドラインにおける「適切な保険」の範囲です。「●」がついている保険について、作業員が適切な保険に加入しているかチェックしてください。 |            |  |  | 区分                                   |  | A                         | B | C                         | D  | E                         | F  | G                         | H  | I                         | J  |                           |    |                           |    |                                      |   |                                      |   |      |   |      |
| 適切に加入していない場合：元請：下請に対して加入指導<br>下請：自社の労働者を加入させる                          |            |  |  | 雇用保険                                 |  | ●                         | ● | ●                         | ●  | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ●                                    | ● | ●                                    | ● | ●    | ● |      |
|  |            |  |  | 医療保険                                 |  | ●                         | ● | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ※7                        | ※7 | ●                                    | ● | ●                                    | ● | ●    |   |      |
|  |            |  |  | 年金保険                                 |  | ●                         | — | ※7                        | —  | ※7                        | —  | ※7                        | —  | ※7                        | —  | ※7                        | —  | ※7                        | —  | ●                                    | — | ●                                    | — | —    |   |      |

(参考) 労災保険 業務上や通勤途中のケガや病気に対して給付される。元請が一括して加入(現場労災) 特別加入

※1 事業主と同居する家族従事者は、原則として国民健康保険、国民年金へ加入します。また、雇用保険は加入できず、労災保険は特別加入となります。  
 ※2 アルバイトやパートタイムであっても、1週間の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上の場合は協会けんぽや厚生年金への加入が必要です。  
 ※3 短期間雇用者とは、2ヶ月以内の期間を定めて使用される者です。  
 ※4 日雇労働者とは、1ヶ月以内で1日単位の契約で雇用され、日々労働単価を受け取る者です。  
 ※5 1週間の労働時間が20時間以上、1ヶ月以上引き続き雇用されることが見込まれる場合は雇用保険への加入が必要です。  
 ※6 法人や常時5人以上使用する個人事業所であっても、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ことが可能であり、ガイドライン上も適切な保険として扱われます。  
 ※7 これらの保険はガイドラインの対象とはしていませんが、法令により個人での加入が求められています。

\*ガイドライン中「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」  
 ■ 事業主に従業員を加入させる義務があるもの ■ 個人で加入するもの

# 「適切な保険」を確認するためのフローチャートの活用③

## 働き方チェックシート

「雇用」と「請負」の判断の参考としてください。

〔一人親方であっても、実態として仕事の指示や指揮監督を受けていると、労働者に当たると判断され、会社で保険加入するべき場合がありますので、このチェックシートで確認してください。〕

以下の設問で、あなたの働き方はどちらに近いですか？

Q1. 仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、自分の判断で断る自由はありますか

仕事先:あなたに工事を発注する会社

自分に断る自由はない

自分に断る自由がある

Q2. 仕事が早く終わった時などに仕事先から予定外の仕事を求められた場合に断る自由はありますか

自分に断る自由はない

自分に断る自由がある

Q3. 仕事先の会社の就業規則など服務規律の適用を受けていますか

受けている

受けていない

Q4. 仕事先から仕事の就業規則(始業・終業)を決められていますか

仕事先から決められている

自分で決められる

Q5. 当日の仕事が早く終わった時に自分の判断で仕事を終えることはできますか

仕事を終えて良いかは仕事先の了解が必要

自分の判断で仕事を終えることができる

Q6. 仕事が早く終わった時に自分で見つけた他の現場の仕事を行うことができますか

別の現場での仕事を行うことは許されない

別の現場で仕事を行うこともできる

Q7. 仕事先からの工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、日々の仕事の内容は方法はどのように決めていますか

毎日細かな指示や具体的な指示を受けて働く

毎日の仕事量、配分や進め方は自分の裁量で判断している

Q8. あなたの都合が悪くなり、頼まれた仕事を代替りの者に行わせる場合はどのようにしていますか

会社が代替りの者を探す

自分の判断で代替りの者を探す

Q9. あなたの頼まれた仕事を代替りの者が行った場合の報酬(工事代金又は賃金)は仕事先から誰が受け取りますか

代替りをした者

自分

Q10. あなたの通常の実ミスやあなた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

仕事を依頼した会社が負担する

自分が負担する

Q11. あなたが仕事で使う機械・器具(手元工具を除く)は誰が提供していますか

仕事を依頼した会社が提供する

必要な機械・器具は自分で持ち込む

Q12. あなたが仕事で使う材料は誰が提供していますか

仕事を依頼した会社が提供する

すべて自分で調達する

Q13. 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

一日あたりの単価など働いた時間による

工事の出来高見合い

左右で☑が多かった方はどちらですか

左に☑が多い → 一人親方でない可能性が高い  
 右に☑が多い → 一人親方の可能性が高い

**労働者性が強い**  
 (雇用されるべき労働者)

**事業者性が強い**  
 (一人親方)

※労働者性は総合的に判断されるため、左側に☑が多かったからといって、必ずしも労働者となるとは限りません。