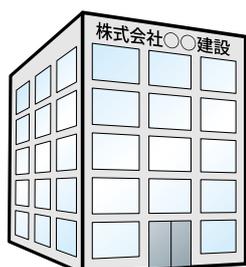


＼ みんなで目指す ＼
クリーンな雇用・クリーンな請負の
建設業界

一人親方と社員の違いをご存じですか？



会社から

- 一人親方として働いてくれ
- 賃金の支払いは領収書
- 怪我は自己責任

などと言われていませんか？



国土交通省

雇用契約を締結せず、現場作業に従事されている方は、働き方を確認し、チェックリストのBが多く当てはまる場合は、雇用契約の締結を検討しましょう。

働き方の自己診断チェックリスト

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 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する

B 毎日、会社から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く

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 基本的には自分で決められる

B 会社などから具体的に決められている

Point 4 代替性

あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代替りの人に行わせることはできますか？

A 代役を立てることも認められている

B 代役を立てることは認められていない

Point 5 報酬の労務対償性

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 日や時間あたりいくらで決まっている

Point 6 資機材等の負担

仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか？

A 自分で用意している

B 会社が用意している

Point 7 報酬の額

同種の業務に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか？

A 正規従業員よりも高額である

B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる

Point 8 専属性

他社の業務に従事することは可能ですか？

A 自由に他社の業務に従事できる

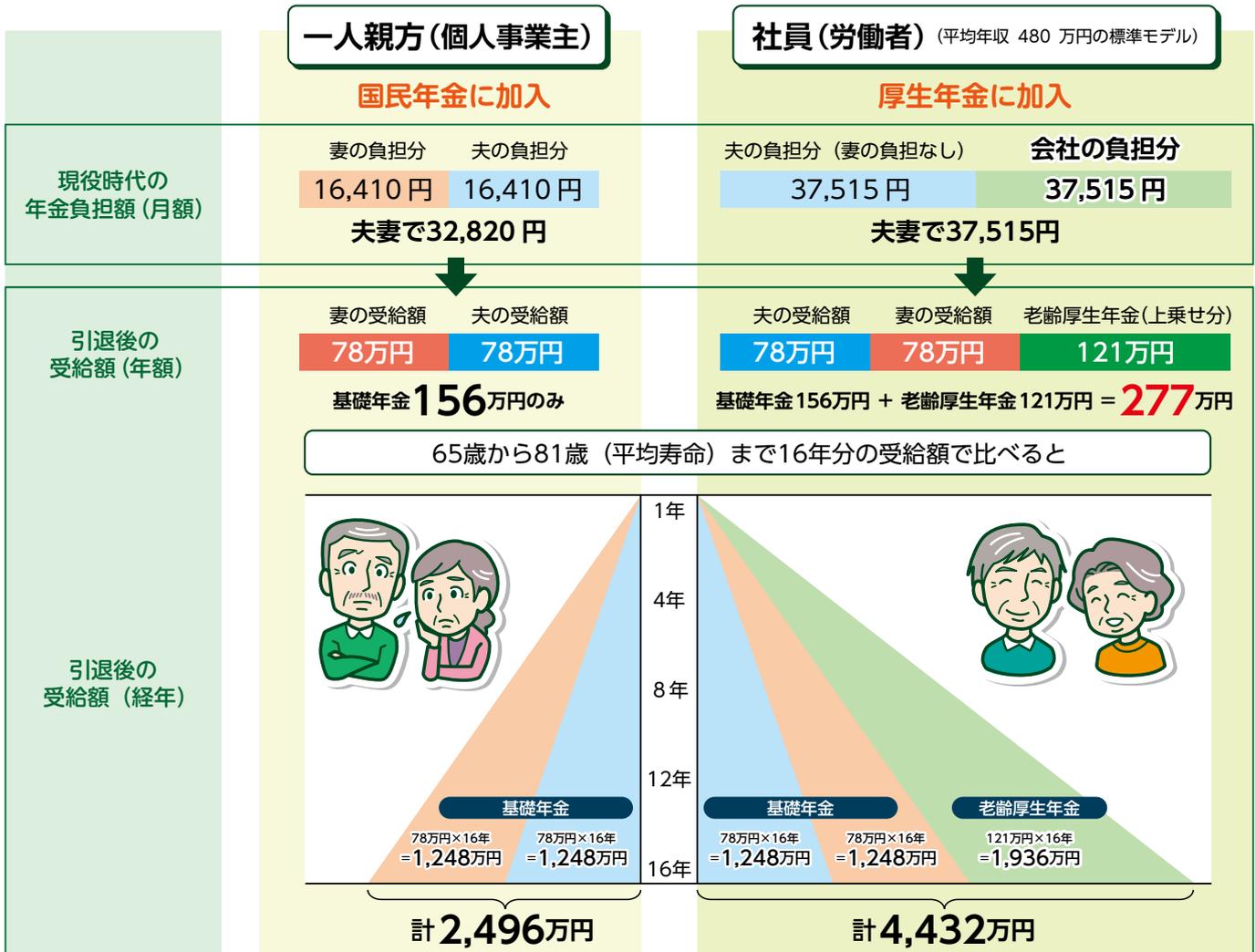
B 実質的に他社の業務を制限され、特定の会社の仕事だけに長期にわたって従事している

一人親方と社員の違いをご存じですか？

	一人親方	社員
仕事の進め方	自分の判断で行う	会社の具体的な指示に従う
報酬の受け取り方	工事を完成させたら受け取る	給与として毎月受け取る
働く時間・休日	自分の判断で決める	会社の就業規則などで決まっている
資機材	自分で用意したものを使用	会社から支給されたものを使用
工事の完成責任	一人親方の責任	会社の責任
労災保険	自己負担	会社が負担
社会保険	国民健康保険・国民年金に加入 保険料は全額自己負担	協会けんぽ・厚生年金に加入 保険料は会社が半額負担



もしあなたが社員として厚生年金に加入したら



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利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。

契約の手続、内容について見直しましょう

建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合、

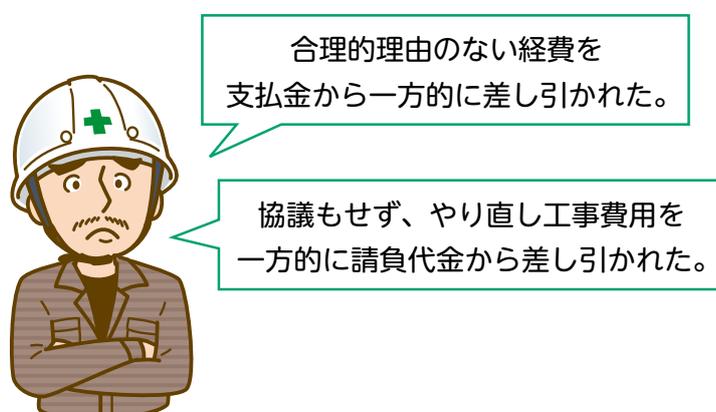
- 工事着工前に見積書を取り交わしましょう。
- 報酬をしっかりと請求できるように書面で契約しましょう。

注意 建設業法令違反のおそれのある事例

書面で契約していない



報酬の減額



注意 以下のような請負契約は見直しましょう

- 報酬が労働時間・日数によって変動する
- 契約金額に労災保険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、雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬となっている



みんなで守る
適正取引！



フリーランスのガイドラインが策定されています

一人親方もフリーランスです

詳細は  で検索

労災保険の注意点

一人親方に工事を発注している事業者の皆様へ

一人親方との契約が「雇用契約」ではなくても、働き方が労働者と同様と判断された場合には、その方は労働者として取り扱われ、元請事業場の労災保険の適用を受けることとなります。

※労働者かどうかの判断がご不明な場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

注意点

労災保険は、建設事業においては、建設工事全体を一の事業として取り扱います。

元請事業主が下請負人に請け負わせた部分も含めて労災保険の成立手続きを行う必要があります。行わなかった場合、追徴金や、保険給付に要した費用の徴収が行われる可能性があります。

一人親方の皆様へ

「労災保険の特別加入」をしていますか？

万が一の事故の際にも確実な補償を受けられるように、労災保険の特別加入を積極的にご検討ください。また、所得水準に見合った補償が受けられるよう、適正な給付基礎日額で申請してください。

注意点

発注元との契約の形式が請負等（「雇用契約」ではない）の場合でも、実態として労働者と同様の働き方をするときには、一人親方として扱われません。

※労働者であるのに一人親方として扱われている場合や、労災保険の適用等に疑問がある場合は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

各種問い合わせ・相談先

現場での怪我や労災保険制度の相談

➔ 労働基準監督署

雇用保険の相談

➔ ハローワーク

健康保険、厚生年金の相談

➔ 年金事務所

あいまいな契約や報酬の未払いなどのトラブルに関する相談

➔ フリーランス・トラブル 110 番 0120-532-110

建設業法違反に関する通報 ➔ 駆け込みホットライン 0570-018-241

インボイス制度（消費税の申告にかかる仕入税額控除について、2023年10月より制度が一部変更になります。）

➔ 詳細や動画は

現場管理をする元請企業の確認事項

作業員名簿の社会保険の欄が以下のようにになっている場合、社員（労働者）か一人親方かを下請企業に確認しましょう。

〈作業員名簿の社会保険欄の記載〉

雇用保険	健康保険	年金
適用除外	国民健康保険	国民年金

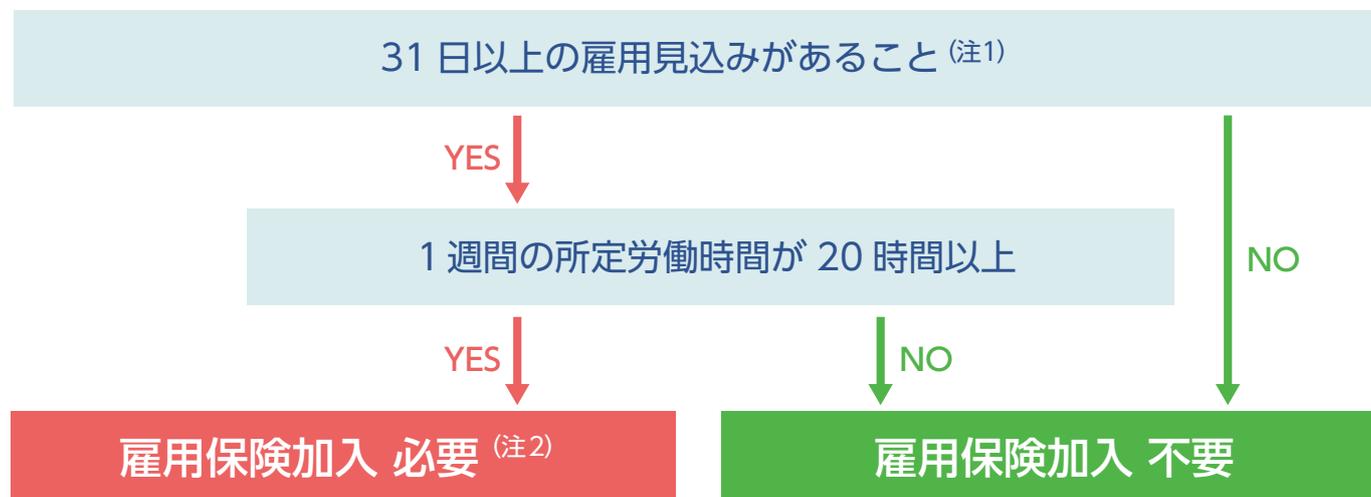
- 社員や短時間労働者の場合
 - ➔適切な社会保険を確認しましょう。
- 一人親方の場合
 - ➔当該下請企業に対し、再下請負通知書・請負契約書の提出を依頼し、契約内容が適切か確認しましょう。
 - ➔一人親方に対しては、働き方自己診断チェックリストで働き方を確認し、チェックリストのBに多く当てはまる場合は雇用契約の締結を促しましょう。



所属する事業所		就労形態	雇用保険	医療保険（いずれか加入）	年金
事業所の形態	常用労働者の数				
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	<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） 	厚生年金
	—	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） 	厚生年金
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	<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） 	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	<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
	—	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

社会保険の適用確認フローチャート

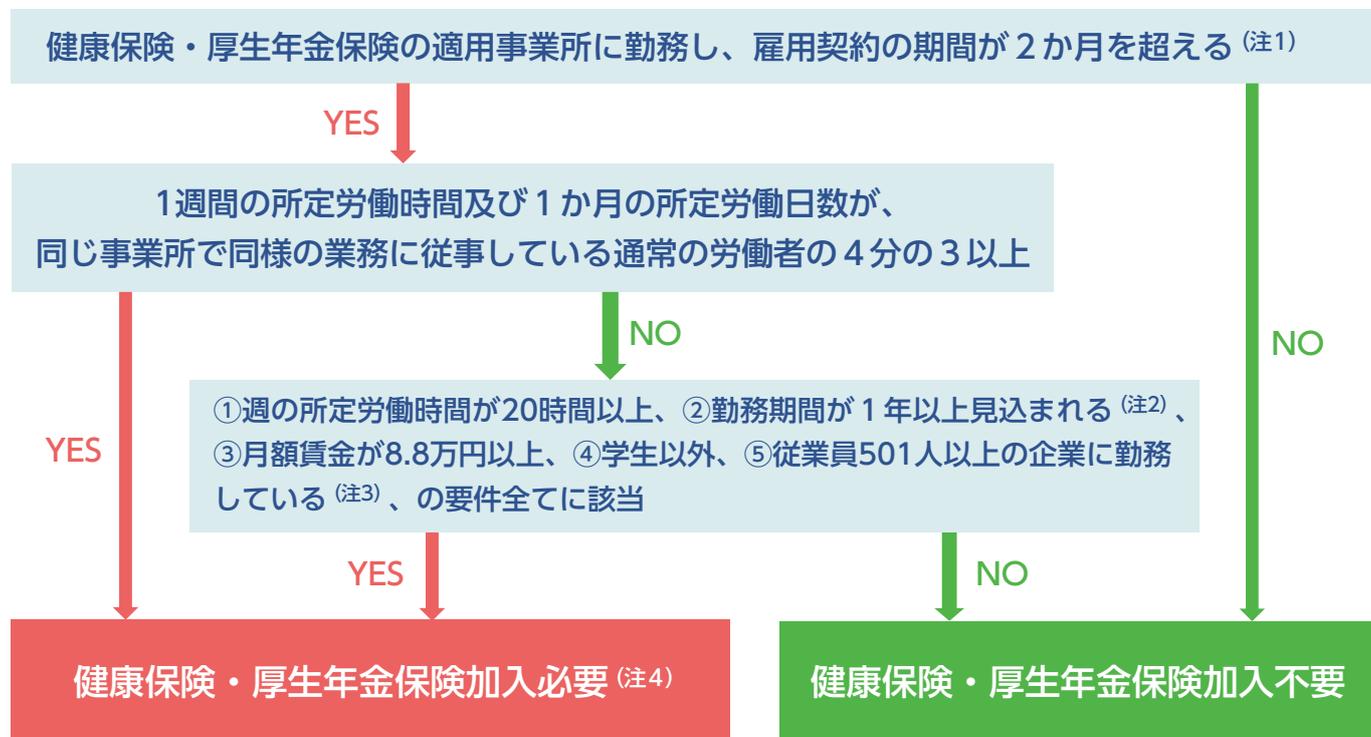
雇用保険の適用確認



(注1) 日々雇用される方又は30日以内の期間を定めて雇用される方は、日雇労働被保険者に該当する場合がありますので、最寄りのハローワークにご相談を。

(注2) 原則として昼間学生は雇用保険に加入できません。

健康保険・厚生年金保険の適用確認



(注1) 令和4年10月1日以降、雇用契約の期間が2か月以内であっても、実態としてその雇用契約の期間を超えて使用される見込みがあると判断できる場合は、当初から健康保険・厚生年金保険の適用の対象となります。

(注2) ②について、令和4年10月1日以降は要件から除外されます。

(注3) ⑤の企業規模については、令和4年10月1日以降は101人以上、令和6年10月1日以降は51人以上となります。

(注4) 既に国民健康保険組合の被保険者である場合には、引き続き国民健康保険組合に加入することが可能です。(P6「元請け企業の方々へ」参照)

働きがいのある環境整備を目指して

建退共への加入を!

建設業退職金共済（建退共）制度は、現場を転々として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。

一人ひとりの技能と経験を正しく評価



技能者のメリット

- ✓ 能力の見える化で **モチベーション UP!**
- ✓ 経験や技能に応じた処遇で **やりがい UP!**



入退場時にカードを“ピッ!”とタッチ!

事業者のメリット

- ✓ 企業の評価アップ・受注拡大
レベルの高い良い職人を育て、雇用する企業が選ばれる環境が整備されます。
- ✓ 書類作成の簡素化
施工体制台帳や作業員名簿の作成が容易になります。
- ✓ 生産性の向上
能力・モチベーションの高い技能者が現場で活躍します。



建設キャリアアップカードを通じて就業履歴をシステムに蓄積!

一人親方に関する検討会

国土交通省では、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検討を行っています。

詳細は

発行

国土交通省 不動産・建設経済局 建設市場整備課

2021.10. 発行