

## 建設労働者に関する保険

我が国の建設産業は引き続き建設投資の減少による需給のアンバランスから激しい競争を強いられてきており、疲弊が進んでいます。このままでは地域を支えてきた建設業による災害対応が困難になることや、労働環境の悪化による若年者の入職が減少することにより技能・技術の伝承に支障をきたすことが予想されます。

国土交通省では建設産業戦略会議を設置し、「建設産業の再生と発展のための方策2011」の提言が取りまとめられました。この中では建設技能労働者を取り巻く環境の悪化が大きな課題としてとらえられており、とりわけ社会保険等の未加入問題が提起されています。というのも、もともと建設技能労働者は高齢化が進んでおり、賃金の低下などから若年入職者が減少していることから、将来的には労働需給の逼迫が懸念される中で、保険未加入問題は労働者の処遇の低下に拍車をかける結果につながることになるからです。また、まじめに法定福利費を負担している企業が、未加入企業との競争で不利になるという問題も生じています。

この問題を具体的に検討するため国土交通省に学識経験者、関係業界団体、関係労働者団体で構成する「社会保険未加入対策の具体化に関する検討会」が設置され、この2月には対策が取りまとめられています。

今回の特集では検討会座長の芝浦工大の蟹澤教授にこの問題について幅広く論じていただくとともに、国土交通省の対応、保険費用の積算上の取り扱い、保険の実務を扱う社会保険労務士の立場からの業務等について紹介いたします。

東日本大震災の復旧・復興事業が始まり、建設技能労働者の不足が懸念されていますが、高齢化や他産業への流出により既に建設技能労働者の空洞化が進んでいるとすれば、持続可能な建設産業のためには保険未加入問題は避けて通ることのできない課題になっていると言えます。

# 建設労働者の社会保険未加入等の課題

芝浦工業大学工学部建築工学科  
教授

蟹澤 宏剛

## 1 はじめに

東日本大震災被災地で公共工事の「入札不調」が増えているという。昨年の12月は、実に半数近い工事が不調・不落到終わっている。その主要因は、労務費の高騰にある。

公共工事の積算においては、「公共工事設計労務単価」に基づいて労務費を決める。その単価は、前年度の「公共事業労務費調査」に基づいて決められる。労務費調査は、10月なので、それ以

降に労務費が高騰した場合には、予定価格がそれに追いつかず、札を入れる側は割に合わないということになる。今回、国土交通省は、特例措置として、設計労務単価を見直すということであるが、読者の皆様には、ここで疑問を抱いて欲しい。

図1をご覧ください。これは、設計労務単価と新設住宅着工戸数、それから、後ほど述べる「屋賃」調査における労務費の推移を示したものである。労務費は、それぞれ東京の大工の単価

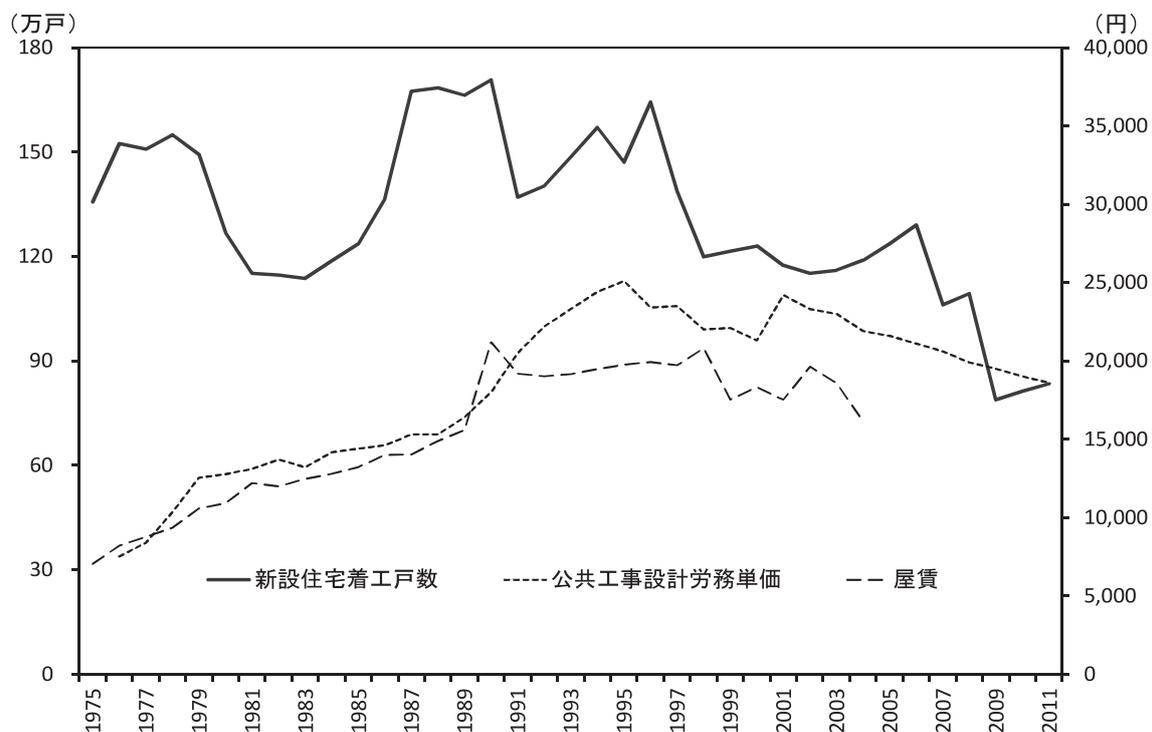


図1 二つの建設技能労働者の労務単価調査と着工戸数との関係推移

である。着工戸数と労務費の間には、良い相関があることがわかる。特に、バブル後は、需要の変化にやや遅れて労務費が連動する傾向が見て取れる。

需要が供給を上回れば価格が上昇するのは経済の常識である。しかし、人の労働の対価である賃金が、なぜこれほどまでに経済原理どおりに上下するのであろうか。読者の多くが給与所得者であろうが、景気によって多少の上下はあっても、これほどまでに給与が増減することはなかろう。また、生活給という概念があるので、下がったとしても限度があるはずである。

しかし、職人の労賃は違う。労務費調査と設計労務単価は、国土交通省の労働資材対策室という部署が担当している。かねてから、資材と労働を同一視してよいのかという批判があるが、数値を見る以上、正に、資材と労働は同じ扱いなのである。確かに、人手に頼る部分が多い建設現場においては、労働は、生産資源の一部とみなすことができる。しかし、それでよいのか。

## 2 「単価」の問題と建設業の体質

そもそも一日いくらという「単価」の設定がおかしい。需給バランスが労務費の単価を左右するのは、派遣の世界ではあり得る話である。しかし、建設業では、派遣すなわち労働者の供給は禁止されているからである。

建設業は、毎日仕事があるわけではないのだから、単価×実働日数という清算方法以外に良い方法があるのか、といった反論があるかも知れない。しかし、多くの場合、建設技能者は雇用ではなく、実質的には請負で契約されているのだから、「単価」を決めて常用清算するのは、典型的な偽装請負であり、職業安定法違反の可能性がある行為である。なのに、長年、一日いくらという「単価」が常識として流通してきた。

また、「単価」が一定の合理性を有するのだと

しても、ベテランも見習いも関係なく、職種別の一つの単価しか提示されないことはおかしい。さらには、この「単価」が企業間取引の単価なのか、個人が受け取る賃金なのか、経費が込みなのか全く定かでなく、ゼネコン、専門工事業、労働組合のいずれに聞いても明確な答えがない。ここに問題の本質、そして建設業の根深い体質、問題解決を阻む根本的な要因がある。

## 3 保険加入問題

「建設産業の再生と発展のための方策2011」の中でも目玉となる施策が、技能者の保険加入である。従来、技能者の社員化の推進や職業訓練の充実といった方策は打ち出されたが、これらには解釈の余地があり、真面目に解釈するほど損をするという問題があった。すなわち、実態としては請負関係にある下請であっても同じ作業着を着さえすれば社員だという解釈と、厚生年金を含む全ての保険に加入して、寮を完備し、教育・訓練を充実してこそ社員だという解釈が混在し、当然のことながら後者は大きな費用を伴い、価格競争において不利になるという問題である。表1に示すのが、建設業における一般的な会社の保険料率であるが、事業主負担だけで支払賃金の約16%、労使合わせれば30%の負担となる。これに他の福利厚生費用が加われば、少なくとも支払賃金の50%近い経費が必要となる。実際、この負担に耐えきれずに、多くの会社が倒産、廃業に追い込まれた。

表1 一般的な建設業における労働者の社会保険料率

	事業主負担	労働者負担
健康保険	47.4/1000	47.4/1000
介護保険	7.55/1000	7.55/1000
厚生年金保険	82.06/1000	82.06/1000
労災保険	13/1000	負担なし
雇用保険	11.5/1000	7/1000
合計	161.51/1000	144.55/1000

保険加入というのは、この国の建設産業の体質への問題提起であると同時に、解釈の余地も逃げ場もない方策として打ち出されたものなのである。

これが、業界全体を巻き込んで物議を醸すこととなった。技能者の保険加入は従来、ほとんど意識されてこなかった問題であるが、実際には、様々な矛盾を露呈させる大きな問題であることを業界は知っている。

実態を客観的に提示しておこう。図2は、分母を労働力調査の労働者数、分子を厚労省の保険関係の統計による被保険者数として、役員を除く雇用者の保険加入率を算定したものであるが、製造業に比して明らかに低い。表2は、国交省が公共工事労務費調査において、保険加入率を試行的に調査した結果であるが、下請次数に比例して保険加入率が下がる傾向が見てとれる。ただし、これ

らは、建設業に従事する全ての雇用者の数値であり、技能者に限れば、さらに低いことは容易に想像できる。

図3は、「専属かつ常用の技能者」のうち、「法定福利費（社会保険、労働保険）を労使折半で負担している従業員」を正社員とした場合に、どれくらいの割合が該当するかを調査した結果を示したものである。調査は、建設産業専門団体連合会（建専連）と著者が共同でおこなった。結果、その割合は、計算の仕方にもよるが平均的には2～3割程度であり、職種によっては1割程度しかないことが明らかになった。調査したのは、各職種団体を代表する理事企業であるので、これでも専門工事業全般よりは良い数値であることは確実である。

#### 4 技能者の経費問題

もう一度、図1をご覧いただきたい。「屋賃」とは、屋外労働者職種別賃金調査の略で、厚生労働省により2004年まで公表されていた統計調査である。その後は、賃金構造基本調査に移行した

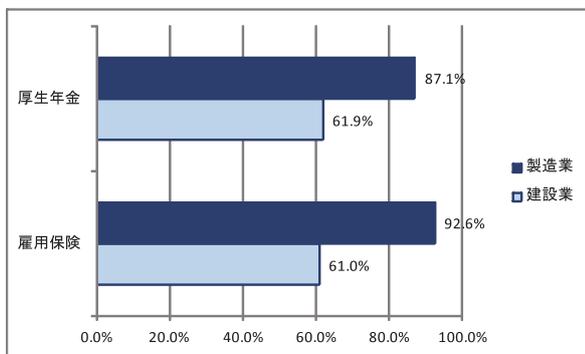


図2 労働者単位での社会保険加入率の推計値  
出所：総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」「厚生年金保険業態別規模別適用状況調査」  
※ 労働力調査を分母、雇用保険適用者を分子として推計

表2 公共事業労務費調査における保険加入率 (2010年10月調査)

	土木工事	建築工事
元請	87%	93%
1次下請	72%	66%
2次下請	53%	46%
3次下請以下	49%	52%
平均	71%	64%

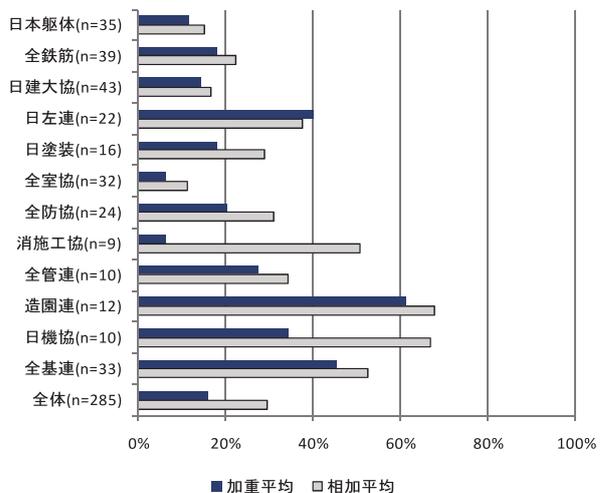


図3 職種別にみた技能労働者に占める社員の割合 (2009年11月(躯体系3職は2009年1月)調査)  
※ (社)建設産業専門団体連合会+芝浦工業大学蟹澤研究室の調査による

が、日当たりの「単価」ではなくなったので、ここでは連続データとは扱っていない。

屋賃は、調査対象者が自ら書き込む方式、労務費調査は、賃金台帳から請負業者（元請会社及び協力会社）が転記する調査方式という差異がある。また、労務費調査は、何らかの欠陥がある標本を不良標本として棄却し、その率が40%程度ある。よって、労務費調査は、比較的優良な企業のデータ、屋賃は実態に近いデータといわれている。

両者の推移を見ると、多少の上下はあるが、労務費調査は、おおよそ屋賃の2～3割増であることが読み取れる。労務費調査から導かれた設計労務単価は、「裸の単価」であり、経費や時間外割増賃金などは含まれていないのが原則である。その旨は再三国交省から通知されているが、実際にはそれが各種手当や経費を含んだ総額として扱われ、そこから経費を差し引いたものが支給されていると言われているが、保険料+αの経費が2～3割であることを鑑みれば、設計労務単価と屋賃の差は、その証拠と捉えざるを得ない面がある。

技能者に関わる経費には、設計労務単価においても、①時間外、休日及び深夜の労働についての割増賃金、②各職種の通常の作業条件又は作業内容を超えた労働に対する手当、③現場管理費（法定福利費の事業主負担額、研修訓練等に要する費用等）及び一般管理費等の諸経費が必要であることが明示されており、積算上は、現場管理費に含まれるものとしている。

しかるに、実態として、この経費が算定されていない、あるいは、下請や技能労働者に渡ってい

ないことが多いのだとすれば、何らかの方策を考えなければならない。

## 5 経費の別枠支給を考える

そうした費用の問題に対し、従前から言われ続けているのが「経費の別枠支給」である。諸外国は、この方式だから良いという言われ方がされるが、残念ながら現在の日本での実現は不可能である。

このシステムが成立する大前提は、本人を確認するシステムの存在である。ドイツのマイスター制度であれ、米国のユニオンであれ、何らかの組織に各々の個人情報登録され、保有する資格や教育・訓練の履歴、就労履歴などが記録されているからこそ、様々な制度が構築可能になる。

また、各々の身分が被雇用者なのか、派遣なのか、経営者なのかを明確にすることも必要である。さらには、見習いなのか、一人前なのかといった区別もある。これらが曖昧であったり、ましてや中間的なものや解釈によって異なる状態、典型的には一人親方というような存在が許容されるようでは、個々人に必要な経費の内訳を決められるわけがない。

同時に、これも大前提として、教育訓練の費用や健康保険、失業保険、年金などの徴収と給付の仕組みが明確化され、徴収逃れやごまかしがきかないことである。納めるべきものを納めないで、もらうものはもらうシステムが出来ない。各々の労働者と同じく、建設業を営む組織についてもギルド、ユニオン等の組織に登録され、売上げや従業員数などのデータが正確に把握

$$\boxed{\text{公共工事設計労務単価}} = \underbrace{\boxed{\text{基本給相当額}} + \boxed{\text{基準内手当}}}_{\text{所定労働時間内8時間当たり}} + \underbrace{\boxed{\text{臨時の給与}} + \boxed{\text{実物給与}}}_{\text{所定労働日数1日当たり}}$$

図4 公共工事設計労務単価の構成

されていることが制度運営には不可欠である。こうしたシステムが不在であるが故に、日本の場合は「正直者が馬鹿を見る」こととなり、実際、保険加入や人材育成に真剣に取り組んだ事業者が、少なからず倒産や廃業に追いやられているのである。

こうしたシステムが一朝一夕に構築できるわけではないが、先達の国々として簡単に成し得たわけではない。また、外部労働市場に依存する建設業の特殊性を鑑み、他産業とは一線を画した制度として運用されていることも重要な示唆である。

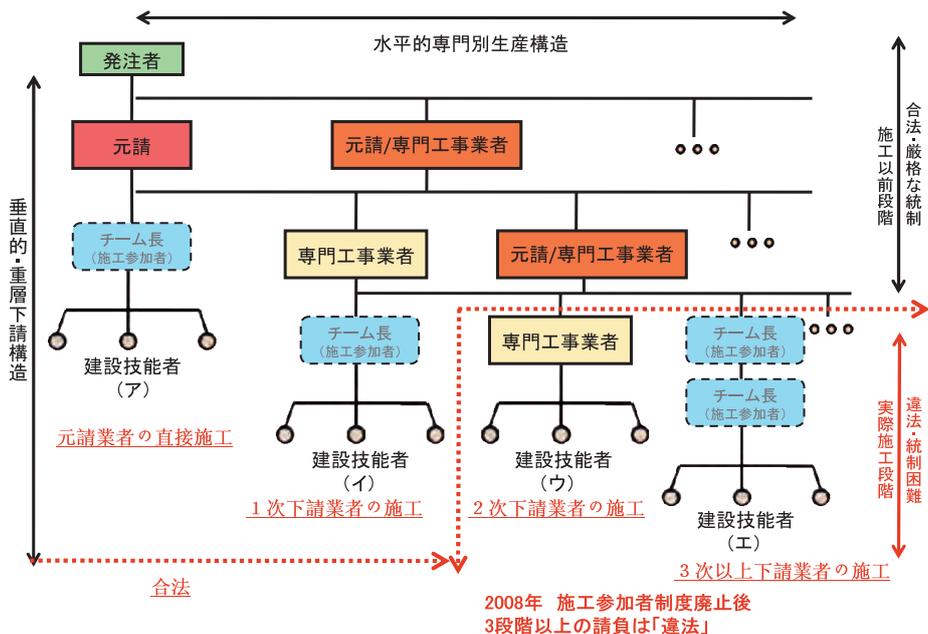
## 6 賦課と給付の具体例(韓国の事例)

長い歴史を有する西欧諸国は、別格だとするならば、昨今、精力的に建設産業の改革に取り組んでいる韓国の例が参考になる。隣国の韓国は、元来、法律や産業構造のモデルが日本だったこともあり、ダンピングによる落札、重層下請構造の深化とそれに伴う賃金の低下や不払い、一人親方の増加など、日本と全く同様の問題を抱えていた。

韓国では、図5に示すように、専門工事業の下には「チーム長」という、日本でいえば班や組の長に該当する者がいて、日本と同様に労務を調達・管理する役割を担ってきた。破線は、見かけ上は存在しないチーム長で、工事を受注するが、実際の工事は次の段階のチーム長に請け負わせるブローカー的存在であり、俗に「親父(おやじ)」と呼ばれる。

親父は、韓国においても「おやじ」と発音する日本語由来の用語であり、その産業の仕組みも日本から輸入したものとされている。親父の下には現場毎に「実行所長」がいて、これがチーム長を選定して請負契約で工事を実施する。よって、日本でいえば、親父は世話役、チーム長は1段階下の棒芯などに該当する者である。法律上はこれらを「施工参加者」と呼び、従来は合法的な存在とされていたが、そこに建設産業の構造的問題があるとして、禁止されることとなった。

具体的には、日本をモデルに制定された「建設業法」を1996年に抜本改正して「建設産業基本法」とし、その後何度かの改正により、「直接施



工」や「直接雇用」に関する諸規定を設けてきた。そして、直近の2008年の改正において、「施工参加者」を法文から削除、すなわち、2次より先の再下請禁止が明確化された。

建設産業基本法によると、直接施工とは直接雇用する技能者を投入して施工することとあり、直接雇用とは、仕事をしている間は雇用契約を結ぶとある。「直接施工」の義務、すなわち「直接雇用」の義務の大半は専門工事業に生じ、社会保険に係わる事務手間や経費負担が増大する。これがネックになり、問題解決とは反対に一人親方や偽装請負等々の問題が発生するのが、日本のみならず、多くの世界で共通の建設労働問題である。

これに対し、韓国は巧妙な制度を構築している。まず、「直接雇用」とは、期間を定めない社員化を目指すものではなく、プロジェクト単位に社会保険料を負担する当事者としての事業主を明確化し、就労環境が不安定な技能労働者の社会保険加入を徹底することを旨としていることである。次に、費用負担者について、雇用保険や産災

(労災) 保険に関しては、実質的には、元請が一括して負担する仕組み(先払い方式)を構築していることである。

さらには、発注段階で保険料等の経費が明示され、それを流用できない仕組みや、専門工事業が不利にならない(元請に出面を全て把握されない)データの流れ、不正や間違いを相互に監視するシステムが制度レベルと運用レベルでそれぞれにうまく構築されている。

雇用保険を例に制度の概略を示す(図6)。保険料は、所謂先払い方式で、元請が一括して保険料を納付する日本の労災保険と同様に、工事金額に別途定められた労務費率を乗じ、それに保険料率を乗じて保険料を算定する。

技能者の本人負担分は、専門工事業が源泉徴収し、出面データと共に保険公団に申告する。保険料の納付状況は、「ねんきん定期便」のような年に数回の通知、あるいは、ネットを通じて随時技能者本人が確認可能であり、不払いに対する罰則規定などもある。このような、保険料の納付者と

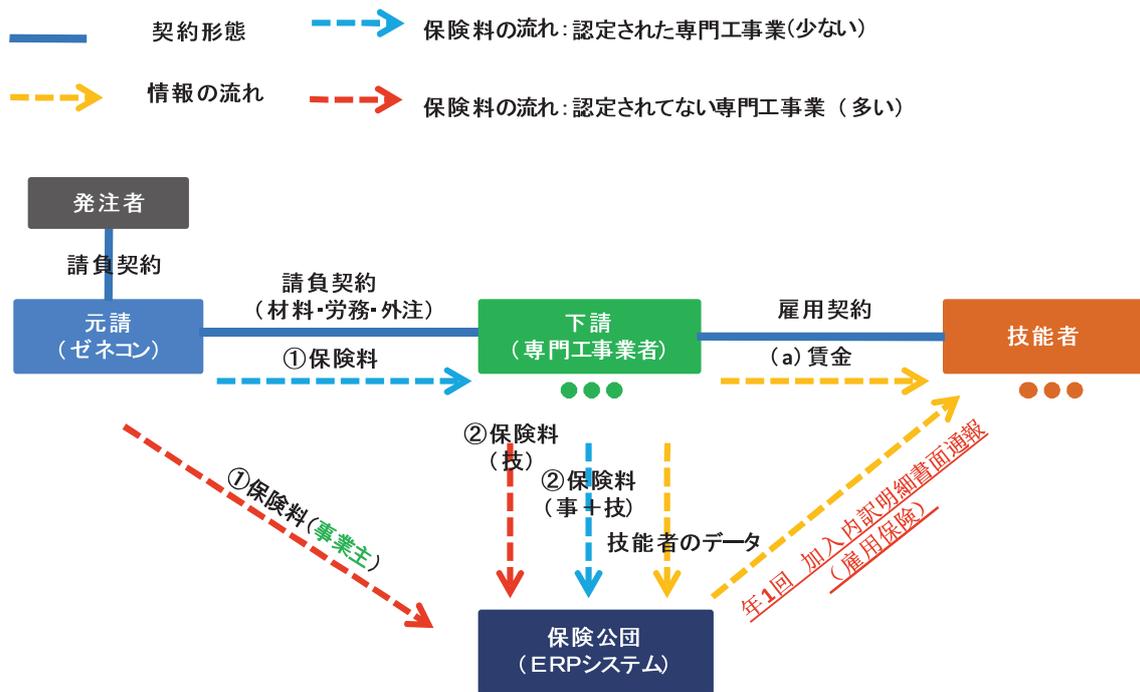


図6 雇用保険・産災(労災)保険の保険料徴収の仕組み

データの申請者、納付状況の確認者が異なることで、相互に不正や誤りを防止するのが韓国の制度である。

健康保険と年金は、日本と同様の制度で、費用は専門工事業と技能者の折半であるが、法定福利費は発注者の負担が原則であり、それを積算上別枠明示して、施工者が支払いの責務を担い、最後に精算して余った分は発注者に返すという、「別枠明示」、「事後精算」の方式が試行されている。このような方式は、我が国においても十分に採用しようのではないかと思う。

ここ数年、韓国を年に2～3回訪問しながら経緯を見守っているが、法定福利費は支払わなければならないものという事業者の意識、保険料をもらうことは権利であり、保険に加入しないと損という労働者の側の意識は、着実に浸透してきていることを感じる。日本においても、こうした意識の浸透が先決なのかも知れない。

## 7 労働生産性の向上と競争原理

建設業における生産性の向上とは、すなわち労働生産性の向上である。労働生産性とは、生産した付加価値を労働量で除したものであるから、分子である付加価値を大きくするか、分母である労働量を小さくすれば労働生産性は向上する。

しかるに、現状を鑑みれば、ダンピング競争によって分子は小さく、過剰供給により分母は大きいことから、労働生産性は小さくなるばかりである。これをどう脱却すれば良いかが、現在の建設産業全体の問題である。

最近、調査の機会を得てイギリスと米国を訪問したが、ヒントとなる重要な知見を得た。それは、一言でいえば、「公正な競争」である。

まず、公正の条件であるが、上でも触れたように、税や保険料、教育・訓練の賦課金等の漏れなき徴収の仕組みの存在である。米国では、手取り賃金をWage、保険料や訓練費に相当するもの

をBenefitとして明確に区分し、ユニオンがパッケージ化して使用者（建設業者）から徴収することで、漏れなき徴収を実現している。

英国では、CITB（Construction Industry Training Board：建設産業訓練委員会）という建設事業者のほとんどが登録する組織により、業界全体で運営する徒弟教育の費用の徴収がおこなわれている。費用は、従業員の賃金と外注費に対して賦課されるもので、Levy（レビー）と呼ばれる。徒弟は2年か3年の期間で定められ、「有給の訓練生」という業界統一の身分で定められた徒弟を雇用すると、最大で賃金の40%が交付金（Grant：グラント）として給付される。中小企業はLevyを免除されるが、Grantを受ける権利はある。こうした運用が可能であるのは、CITBが売上げや従業員数などの企業データを正確に把握しているからである。また、直接雇用の場合にはLevyが低く、外注の場合には高くなるので、直接雇用のインセンティブとなる。これも、正確なデータの把握なしにはできないことである。

競争ということでは、米国にはノンユニオンとの競争、英国には他業種との競争がある。そして両国に共通して、技能者間の競争が促される仕組みが構築されている。

まず、米国では、ユニオンの賃金（Benefitを含む）は、ノンユニオンの倍以上となる。どちらを選ぶかは使用者（建設業者）側の自由であるから、ユニオンには生産性を倍以上にしなければ選んでももらえないという危機感がある。故に、教育・訓練が重要なのであるが、内容が実態と乖離していたり時代遅れであっては意味がないので、常に最新であるための研究や、よりよい教授法の開発がおこなわれている（写真1、2）。

ユニオンは、登録された技能者を依頼のあった建設業者に派遣する機能を担うが、かつては、建設業者側には技能者を選ぶ権限がなかったのが、最近では、建設業者が技能者を選ぶ方式に変わっている。前者をUnion Hiring Hallといい、後者を

Referral Halls というが、技能者間の競争を促進しなければ、ノンユニオンとの競争に勝てないという危機感、そして、技能者の努力が報われないという認識が、全員平等主義から競争へと制度を変革させた。調査したのはユニオンの組織率の高いセントルイスであったが、このような革新的な考え方があるが故に、ユニオンの衰退を免れているのであろう。

一方、イギリスには、労働協約がない。かつてはあったのだが、ニーズのない職種を保護して賃金を協約により高止まりさせては、建設産業全体の競争力が衰退するというのが基本的考え方である。そして、需要の減った職種は、教育・訓練により新たな技能を取得し、需要が大きく、従って賃金も高い職種に転業・転職して産業全体を活性化させる。こうしたサイクルが繰り返されることで、産業全体のイノベーションが促され、他産業との競争にも優位に立つという戦略である。

いずれにしてもキーとなるのは、教育・訓練である。そして、それを意味づけるのが技能者を評価する指標である。イギリスには、NVQ(National Vocational Qualification) という全産業共通の5段階の職業能力評価基準がある。米国には、ユニオン内部の基準がある。それが目標になるからこそ競争が促され、組織も産業も活性化するのである。

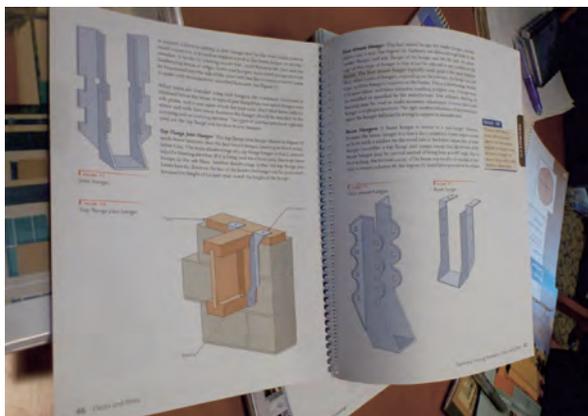


写真1  
実に詳細につくり込まれたマニュアル

## 8 おわりに

新築がほとんどない欧州でも、建設産業の従事者は少なくとも全就業者の6%程度はある。我が国は既に8%（2011年）を切る水準にあり、若手の入職は激減している。担い手がこのまま減り続ければ、この産業は持続できない。

全ての技能者が保険に加入することは簡単ではない。しかし、まずは、それが当たり前の産業に脱却しなければ、若手は入ってくるわけがなく、この産業の未来はない。パンドラの箱が開いてしまった以上、産業全体でこの困難に立ち向かうしかない。2月末に報告が出された国土交通省の「社会保険未加入対策の具体化に関する検討会」においても、これまでにない具体的な方策が提示された。新しい年度から、技能者の保険加入をフォローする全産業的な協議会も設置されることになっている。

また、「建設産業戦略会議」の2012年度版が新たに設置され、ダンピング対策、保険加入問題を含む、様々な懸案が検討されることになっている。これだけ、密度の濃い方策が実施されるのは、かつてないことであろう。ギリシャ神話のように、最後は「希望」だけが残ることを期待したい。



写真2  
多くの職種に対応するマニュアル

# 保険未加入問題への行政の対応

国土交通省 土地・建設産業局  
建設市場整備課

## 1 「建設産業戦略会議」及び「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」

国土交通省では、平成22年12月に馬淵国土交通大臣（当時）の指示を受け、学識経験者から構成される建設産業戦略会議を設置し、12回に渡る会議開催の後、平成23年6月23日に「建設産業の再生と発展のための方策2011」を公表したところである。

この中では、建設産業の現状に関する定量的分析を行った上で、近年の建設投資の減少局面において発生してきた建設産業の諸問題への対策を検討しており、対策として大きく7つの項目が掲げられている（図1）。技能労働者の雇用環境の改善という課題に関しては、保険未加入企業の排除という対策が提言されているところである。

また、平成22年9月からは「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」を開催し、建設産業の持続的な発展を図るため、将来を担う中核的な建設技能労働者を確保し、次世代への技能継承を図っていくための方策について検討を行い、平成23年7月に取りまとめを行ったところである。

本稿では、これらの会議の提言で指摘されたいくつかの事項のうち、社会保険未加入問題への対策について解説することとしたい。



図1 「建設産業の再生と発展のための方策2011」（概要）

## 2 建設業行政における社会保険未加入対策の必要性

社会保険の未加入企業については、政府として、以前から、雇用政策又は社会政策上、法令上の義務の履行を求めてきたところである。

しかしながら、建設産業の社会保険の加入率については、公共事業の元請企業の加入状況（経営事項審査）を見ると、雇用保険の未加入企業は6%、健康保険及び厚生年金保険の未加入企業は10%となっている（図2）。

また、雇用者数に占める被保険者数の割合を見ると、雇用保険で61%、厚生年金で62%と推計され、製造業（雇用保険93%、厚生年金87%）と比較して、低い加入割合にある（図3）。

平成22年度の公共事業労務費調査によれば、建設工事の中で社会保険の加入率等が最も高いと考えられる土木系の公共工事の現場従事者の社会保険の加入率を見ても、下請次数が下がるにつれ低下し、二次下請で53%、同工事の三次下請以下で49%等となっている。また、地域別の差も大きく、地方部が比較的高い加入率であるものの、東京都で32%、大阪府で48%など、大都市部の加入率の低さが際立っている（図4及び図5）。

このような社会保険の未加入は、雇用政策上又は社会政策上の問題を惹起するだけでなく、次の課題をもたらしている。

- ①法定福利費を適正に負担をする企業と、そうでない企業が同じ土俵で価格競争することにより、法定福利費負担をしない後者がコスト面で競争上有利な地位を得ることになる。そして、後者は適正価格よりも不当に低い下請価格でダンピング受注し、前者を駆逐していくことになり、不適正な競争環境、適正な企業の駆逐といった、建設産業政策上も看過できない状況を生じさせてきている。
- ②建設産業においては、就業者の高齢化、若年入職者の減少等により、次世代への技能承継を図ることが大きな課題となっている中、社会保険の未加入は、技能労働者の処遇を低下させ、若年入職者減少の一因ともなっている。

このような状況の中、建設産業の持続的発展に必要な人材の確保を図り、企業間の健全な競争関係を再構築する観点から、建設産業政策上も保険未加入問題への対策を実施することが必要となっている。

### 3 社会保険未加入の要因と対策

建設産業において、社会保険の未加入対策を進めるに当たっては、未加入の要因を分析すること

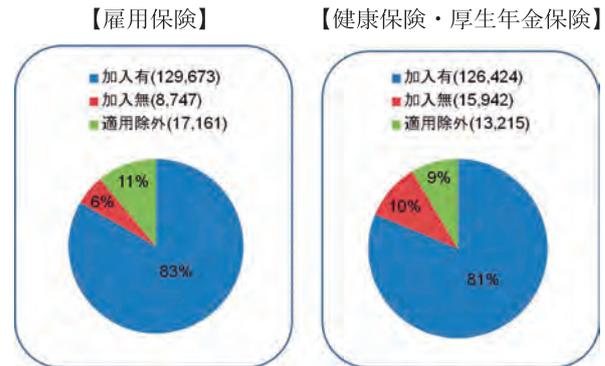


図2 経営事項審査（平成22年度総合評価値登録業者）の保険加入状況

	建設業	製造業
◇雇用保険	61.0%	92.6%
◇健康保険(協会けんぽ) <旧政府管掌健康保険>	42.9%	39.1%
◇厚生年金保険	61.9%	87.1%

図3 雇用者数に占める被保険者数の割合

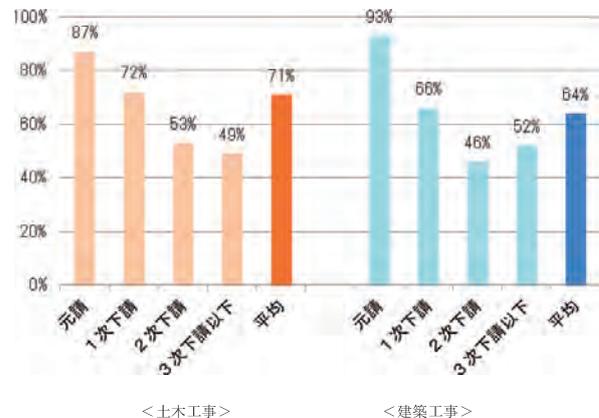


図4 元請・下請次数別

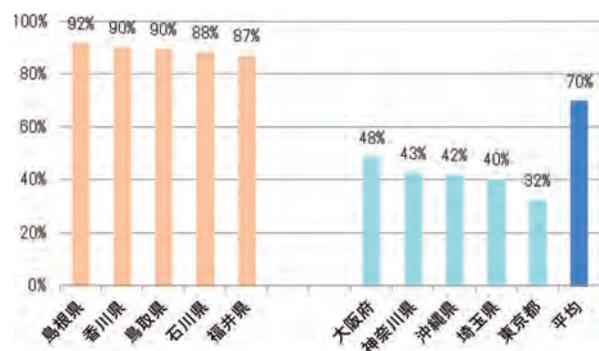


図5 都道府県別

が必要であり、その要因に応じた対策を実施していく必要がある。

このため、保険未加入の要因について、業界団体及び建設企業からヒアリングを実施したところ、概ね次の要因が挙げられたところである（図6）。

- 元請企業においては従業員の社会保険未加入の状況はそれほど生じていないが、制度上、下請企業の保険加入状況を確認・指導することが求められていないこと等から、下請企業の保険未加入状態が改善していない。
- 下請企業は保険料の事業主負担の重さや技能労働者の手取り志向等から、保険に加入していない状況。
- 建設産業行政においても、保険加入状況を網羅的にチェックする仕組みとなっておらず、社会保険担当部局との連携も行われていない。

社会保険への加入が法定の義務であるにも関わらず、経営上の理由を主な要因として適正な事業主負担を行っていない企業が存在している状況にある。また、労働者本人にとっても保険加入のメリットが十分に認識されていないことや、保険未加入状態を建設業担当部局や元請企業からチェックされる機会がないことも、事業主の保険加入への意識をますます低いものとさせている。

このような保険未加入の要因を解消していくためには、建設産業全体としての枠組みの整備と関係者が一体となった取組が求められる。行政においては、建設企業に対する制度的なチェックと、建設業担当部局・保険担当部局間が連携した取組を実施するほか、元請企業の指導により、下請企業を中心とした保険未加入の状況を改善していく必要がある。

また、各主体に向けた啓発・キャンペーンにより、社会保険制度の内容・メリット等を周知し、保険未加入事業主や従業員の意識を改善していく必要がある。あわせて、社会保険に加入するための保険料負担や事務負担については、法定福利費が下請企業に流れる仕組みを構築する必要がある（図7）。

#### 4 総合的対策の推進

現在、「建設産業戦略会議」及び「建設技能労働者の人材確保のあり方に係る検討会」の取りまとめを受け、社会保険未加入対策の具体化に向けた検討を進めている。

中央建設業審議会及び社会資本整備審議会の基本問題小委員会の検討に合わせ、業界団体、労働者団体等が参加する実務的検討会（社会保険未加入対策の具体化に関する検討会）を平成23年10月から開催し、平成24年2月23日に「建設業におけ

	元 請	下 請	行 政
事業主	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受注競争が激化する中で工事利益を確保する必要性</li> <li>・社会保険は下請業者内の雇用主と従業員間の問題との認識（下請業者の保険加入状況を確認・指導することが制度上求められていない）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受注競争が激化する中で工事利益を確保する必要性（一次下請の場合）</li> <li>・保険料の事業主負担が重い（経営への圧迫）</li> <li>・業務の繁閑に耐えられるよう、技能労働者の人件費を変動費化</li> <li>・手取り金額を高くすることで技能労働者を確保（流動的な労働市場に対する防衛策）</li> <li>・保険加入が義務であることに対する不知</li> <li>・零細企業においては社会保険の手続に精通した従業員がいない（一方で社会保険労務士への外注は負担が重い）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（建設産業行政）</li> <li>・建設産業行政として保険加入状況の実態を把握していない。</li> <li>・未適用事業所を確知した場合においても、継続的な指導を行っていない。</li> <li>・社会保険担当部局との連携が行われていない。</li> </ul>
従業員		<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来の保証よりも日々の手取り志向</li> <li>・技能に対する自信から、高収入を得られる職場を選好</li> <li>・自己責任の伝統</li> <li>・保険加入が義務であることに対する不知</li> <li>・中高年の職人が社会保険に加入してもメリットがないとの認識</li> <li>・給与収入額が明確になることを嫌う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（社会保険行政）</li> <li>・十分なマンパワーがないため、未適用事業所となっている建設業者を把握しきれておらず、指導も十分でない。</li> </ul>

図6 保険未加入の要因（主体別にみた要因）

る社会保険未加入問題への対策について」を取りまとめたところである（図8）。

以下、本検討会で取りまとめられた社会保険未加入対策の具体的な内容を紹介する。

(1) 行政・元請・下請一体となった保険加入の

推進

社会保険未加入対策を着実に推進するためには、行政・元請・下請が一体となって継続的に取組を実施することが必要となることから、母体となる推進体制として、関係者で構成する「保険未

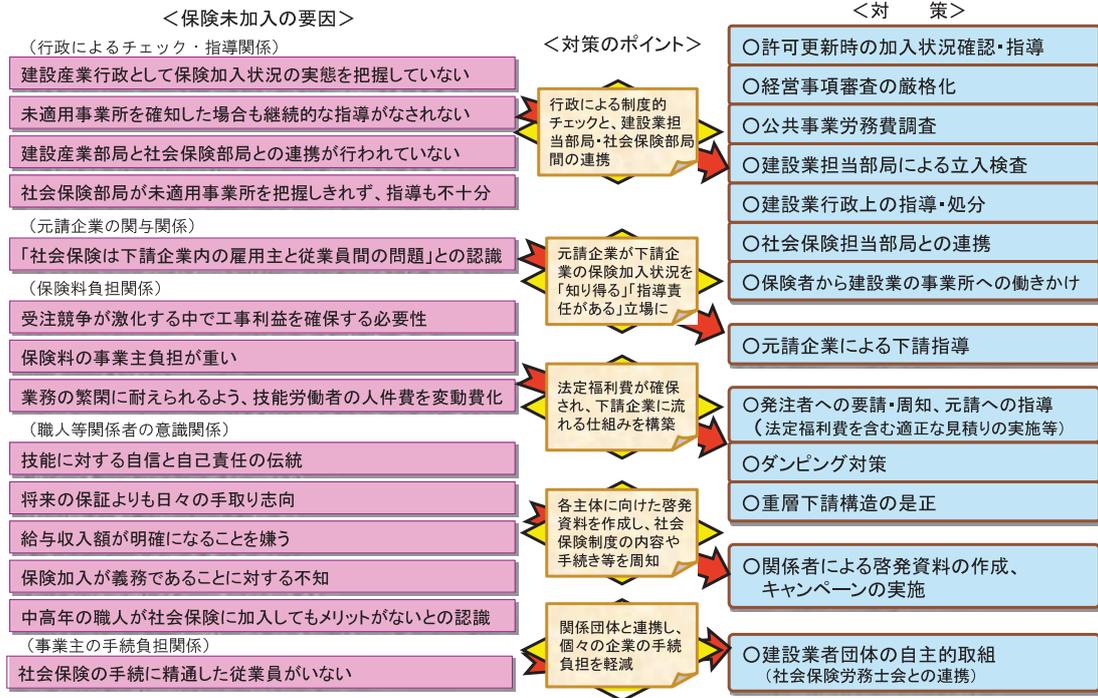


図7 各要因に対応した対策の実施

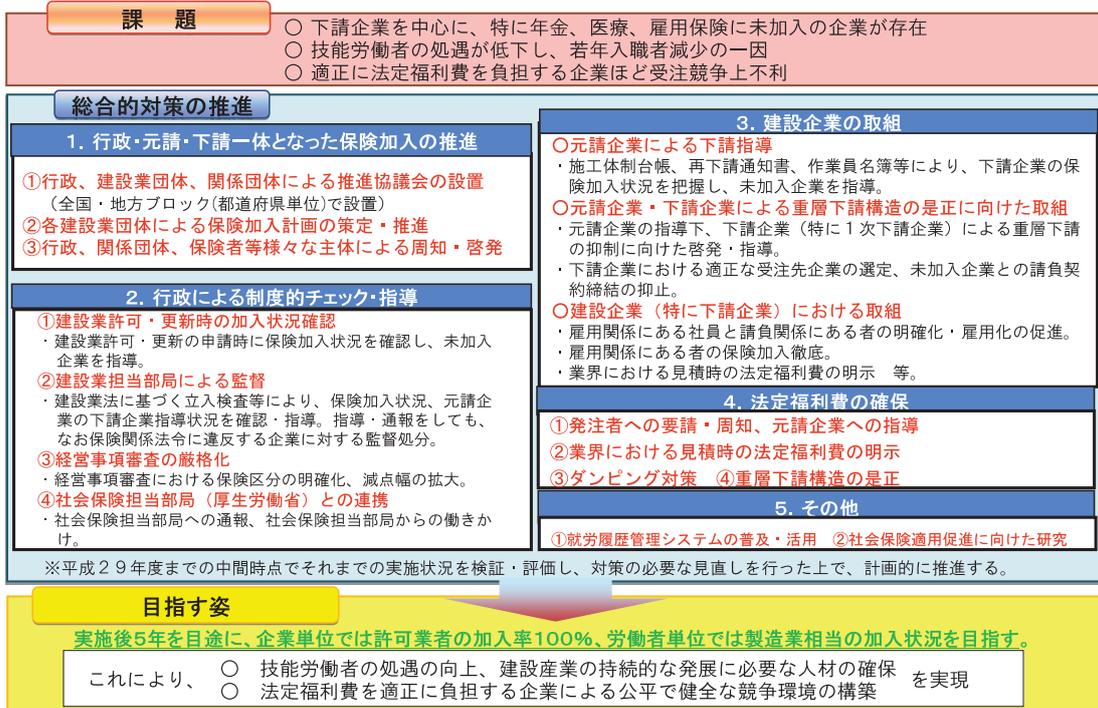


図8 社会保険未加入問題への対策の概要

加入対策推進協議会」を設立する。

本協議会に構成員として参加する各建設業団体は、傘下の建設企業の保険加入状況を把握するとともに、「社会保険加入促進計画」を策定し、それぞれの立場から主体的な取組を計画的に進め、協議会において、各団体の取組を共有し、継続的にフォローを行うほか、周知啓発の取組方針等を議論する。

また、行政（建設業担当、社会保険担当）、関係団体、元請各社、協力会、保険者など、建設業に関わる様々な主体から、パンフレット・ポスターの作成・配布やキャンペーンの実施などの多様な手段による周知・啓発を行い、建設企業、技能労働者などの社会保険加入についての理解を深め、保険加入に向けた機運を醸成する。目標年度に向けて継続的に周知・啓発を行うこととし、啓発資料の作成に当たっては、元請企業、下請企業、建設労働者といった対象者に応じて、当事者の意見を聞きつつ、ポイントを絞った広報を行う。

## （2）行政による制度的チェック・指導

建設業担当部局の取組としては、建設業の許可・更新に際し、許可更新の申請時に提出すべき添付書類に保険加入書類を追加する予定である。これにより、建設業担当部局において保険加入状況を確認し、未加入企業に対する加入指導を行い、許可の有効期間である5年間を経過することで、全ての建設業許可業者の企業単位での保険加入状況を確認・指導することができる。また、立入検査時に保険加入状況を確認し、未加入企業に対する指導・監督処分を実施する。

公共工事参加者については、現在、経営事項審査において、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の加入状況を審査しているところであるが、審査項目（健康保険及び厚生年金保険）の区分と保険未加入の場合の減点幅の拡大を検討する。これにより、毎年の審査における取組が強化され、公共工事従業者の保険加入率の向上が期待される。

なお、これらの取組を進めるに当たっては、建

設業担当部局のみならず、社会保険担当部局（厚生労働省）による加入徹底の取組との連携が不可欠であり、社会保険担当部局における未加入対策と相まって、強力に対策を実施することとしている。

## （3）建設企業の取組

元請企業においては、保険加入の取組を下請企業及び現場作業員に浸透させるため、工事現場において周知啓発を行うとともに、協力会等を通じて下請企業の保険加入状況の把握に努め、加入を勧奨するなどの役割が求められる。

このため、施工体制台帳、再下請通知書、作業員名簿に保険加入状況を記載することとし、現場における保険加入状況を“見える化”することとしている。

また、下請企業においては、現場就労者について、雇用関係か請負関係かを明確に区別した上で、雇用関係にある社員についての保険加入を徹底することが求められる。また、請負関係にある者については、再下請通知書を活用して保険加入状況をチェックすることや、元請企業からの下請指導が全ての下請企業に伝わるよう協力することが必要である。

## （4）法定福利費の確保

受注競争が激化する中で、利益確保のために、法定福利費を適正に負担しない企業が存在していることから、保険加入を促進するとともに、労働者の外注化を抑止するためには、法定福利費を確保し、下請企業に適切に流れることが必要となる。

このため、法定福利費については、発注者が負担する工事価格に含まれる経費であることを周知徹底するとともに、個別の請負契約の当事者間において見積時から適正に考慮するよう徹底することとし、民間発注者への要請・周知や公共発注者におけるダンピング対策、元請企業への指導を行う。また、専門工事業団体において、法定福利費内訳明示のための標準見積書を作成するなど、専門工事業界における見積時の法定福利費の明示などを推進する。

あわせて、重層下請構造の是正に向け、建設企業における自主的な取組を促進するとともに、主任技術者の配置、一括下請負の禁止、偽装請負の禁止など、請負・雇用に関するルールの徹底を行う。

(5) その他の取組

技能労働者にICカード（建設共通パス）を配布し、建設現場において日々の入場・退場時刻を読み取りデータベースに蓄積する「就労履歴管理システム」の構築が進められているところであり、平成23年12月には（一社）就労履歴登録機構が発足している。就労履歴データベースに蓄積されている情報は、建設企業・技能労働者本人が閲覧・活用することができ、企業にとっては労務管理の効率化等が図られるとともに、技能労働者本人にとっても、技能の適正評価の実現などのメリットが期待される場所である。保険加入状況の効率的なチェックのためにも有効なツールと考えられることから、システムの実現に向け、関係者が協力して検討を行い具体化を図る。

また、社会保険の適用を促進するため、法定福利費の取扱、建設業者団体による保険加入確認の枠組み、重層下請構造・一人親方の就労状況の実

態把握等についても、調査・検討を進める。

5 対策の進め方と目標

以上に述べた社会保険未加入対策について、今後、省令・告示改正などの制度改正を行い、周知・啓発の後、早ければ平成24年夏から施行していくことを予定している。

その後、当初は周知啓発を重点的に実施し、加入指導重点期間、保険加入者優先期間といった段階を経て、5年を目途に、企業単位では加入義務のある許可業者について加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すこととしている（図9）。中間時点では、それまでの実施状況を検証・評価し、対策の必要な見直しを行った上で、計画的に推進する。

これにより、建設業における技能労働者の処遇の向上と産業の持続的な発展に必要な人材の確保を図るとともに、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を実現したいと考えている。

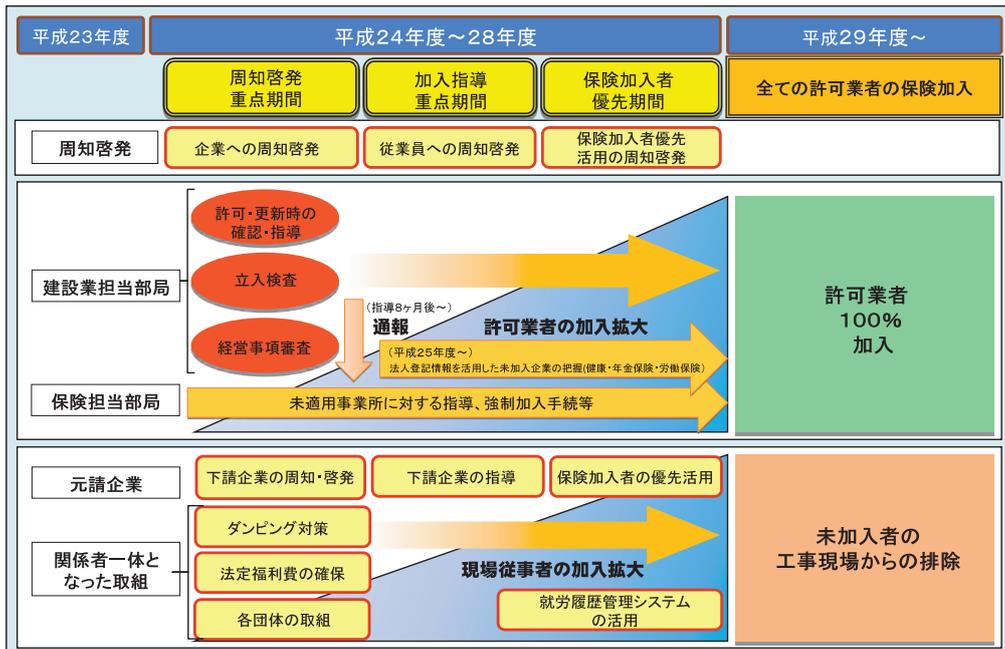


図9 対策の進め方

# 建設業退職金共済制度の紹介

独立行政法人 勤労者退職金共済機構  
建設業退職金共済事業本部

## 1 はじめに

平成23年は、東日本大震災、夏から秋にかけての大雨、台風と、全国規模で未曾有の災害が日本列島を襲いました。また、今冬の年初より連日の降雪に見舞われ、大雪による被害が広範な地域で生じています。このような自然災害発生時に復旧・復興作業にあたられる建設業の皆様には敬意を表します。

一方、わが国の基幹産業である建設業を取り巻く環境は極めて厳しく、建設業の就業者が減少している中、特に建設技能者については、新規入職者の減少、高い離職率等により高齢化が進み、技術の継承が困難になってきています。こうした中で建設業が地域経済の中核を担う魅力ある産業として発展していくためには、将来を担う若手建設労働者の確保・育成、建設労働者の雇用の安定と福祉の増進、職場の魅力づくりなどを一層進めていくことが不可欠となっており、国土交通省においても、昨年6月、「建設産業の再生と発展のための方策2011」が取りまとめられ、同方策に基づく諸施策が進められております。

建設業退職金共済制度（建退共制度）は、昭和39年の創設以来、建設業の現場で働く労働者の退職金の支給を通じて雇用の安定と福祉の増進に寄与してきましたが、近年の厳しい状況の中でこそ皆様のお役に立てるものと考え、この場をお借りして建退共制度についてご紹介させていただきます。

## 2 建退共制度とは

建退共制度は、建設業の現場で働く労働者のために、「中小企業退職金共済法」により、昭和39年、国が創設した退職金制度です。

制度創設前夜、東京オリンピックの開催を控えて建設ラッシュが始まっていました。しかし、当時、中学卒業者の建設業充足率（就職／求人）は30%前後で、建設業は「最も若者に嫌われた業種」とも言える状態でした。また、既に中高年の労働者が次第に増加し、作業能率の低下現象が現れ、さらに、建設業には他の業種にはないような特殊な事情もありました。

- ①受注産業で、他業種のような見込み生産が不可能。
- ②事業がすべて有期事業である。
- ③以上の性格上、短期雇用契約のもとに労務が遂行される。
- ④同一の事業主に常用雇用されるケースはまれで、工事終了と同時に工事現場及び事業主を移動する労働者が多い。
- ⑤工事現場及び事業主が全国的に点在している。

このような状況を踏まえて創設された建退共制度は、事業主の方々が、現場で働く労働者の共済手帳に、働いた日数に応じて掛金となる共済証紙を貼り、その労働者が、多くの工事現場を勤め上げて、最終的に建設業界を退くときに、建退共から退職金を支払うという、いわば事業主の相互扶助の精神に基づく建設業界全体の退職金制度と

なっています。

おかげさまで、関係各位のご支援の下、制度創設以来、平成23年12月までの退職金支払い件数は206万人、支給総額は1兆4,183億円に達し、最高支給額は1,099万円となっています。また、平成23年12月末の共済契約者（事業主）数は18万事業所、被共済者（加入労働者）数は289万人となっています。さらに、平成23年12月末の資産総額は8,513億円となっております。

### 3 建退共制度の特徴

建退共制度のメリットとして5つの特徴をあげたいと思います。

#### ①国の制度なので安全確実かつ簡単

退職金は国で定められた基準により計算して確実に支払われます。手続はきわめて簡単です。

#### ②退職金は企業間を通算して計算

退職金は、A社からB社にかわっても、それぞれの期間を全部通算して計算されます。

#### ③国が掛金の一部を補助

新たに加入した被共済者（労働者）については、国が掛金の一部（初回交付の手帳の50日分）を補助します。

#### ④掛金は損金扱い

掛金は、税法上全額が、法人では損金、個人企業では必要経費として扱われます。

#### ⑤経営事項審査で加点

公共工事の入札に参加するための経営事項審査において、建退共制度に加入し履行している場合には、客観的・統一的評価の対象として加点評価されます。

### 4 建退共制度の手順

加入から退職金を受け取るまでの建退共制度の手順は、次のとおりです。

#### Step 1 契約できる人、加入できる人

#### ●契約できる事業主は？

建設業を営む事業主なら総合、専門、職別あるいは元請、下請の別を問わず、専業でも兼業でも、また、許可を受けているとないにかかわらず契約できます。

#### ●加入できる労働者は？

建設現場で働く方なら、職種（大工・左官・とび・土工・電工・配管工・塗装工・現場事務員など）にかかわらず、また、日給・月給に関係なく加入できます。

#### Step 2 加入するには

各都道府県建設業協会内にある建退共の支部で「共済契約申込書」及び「共済手帳申込書」の必要事項を記入して申し込んで下さい（加入手続に費用はかかりません）。

#### Step 3 加入すると

事業主には「建設業退職金共済契約者証」（写真1）、現場で働く労働者には「建設業退職金共済手帳」（写真2）が交付されます。

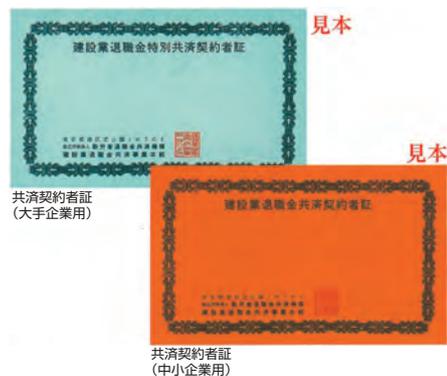


写真1 建設業退職金共済契約者証



写真2 建設業退職金共済手帳

Step 4 掛金を納めるには

●証紙の購入は？

この制度は公共・民間工事を問わず、すべて適用となりますので、必要に応じて、最寄りの金融機関で共済契約者証を提示して証紙を購入してください（写真3）。



写真3 共済証紙

●共済証紙の貼り方は？

雇用している労働者に賃金を支払う都度（少なくとも月1回）、働いた日数分の共済証紙を共済手帳に貼り、消印をすることで掛金を納めたこととなります。

●取扱金融機関は？

都市銀行・地方銀行・第2地方銀行・一部の信用金庫、信用組合などで取り扱っております。

表1 掛金納付年数と退職金額

(単位:円)

掛金納付年数	掛金総額	退職金額
2年	156,240	156,240
5年	390,600	408,177
10年	781,200	936,789
15年	1,171,800	1,548,078
20年	1,562,400	2,205,588
25年	1,953,000	2,927,547
30年	2,343,600	3,717,861
35年	2,734,200	4,610,382
40年	3,124,800	5,633,754

《掛金総額計算例》 掛金納付年数2年の場合  
 $2年 \times 12月 \times 21日 \times 310円 = 156,240円$

Step 5 退職金を受け取るには

退職金は、共済手帳に貼り終わった共済証紙が24月（21日分を1ヶ月と換算）以上になって、建設関係の仕事をしなくなったときなどに、労働者又はその遺族からの請求により、その請求人に直接支給されます。

●請求するには？

退職金請求書に必要事項を記入して、共済手帳と住民票を添えて、建退共支部まで提出してください。

●受け取り方法は？

退職金は、請求書に記入された請求人個人の普通預金口座に直接振り込まれます。

●退職金金額は？

退職金については、表1、図1のとおりとなっております。働いた年数が長いほど有利となります。

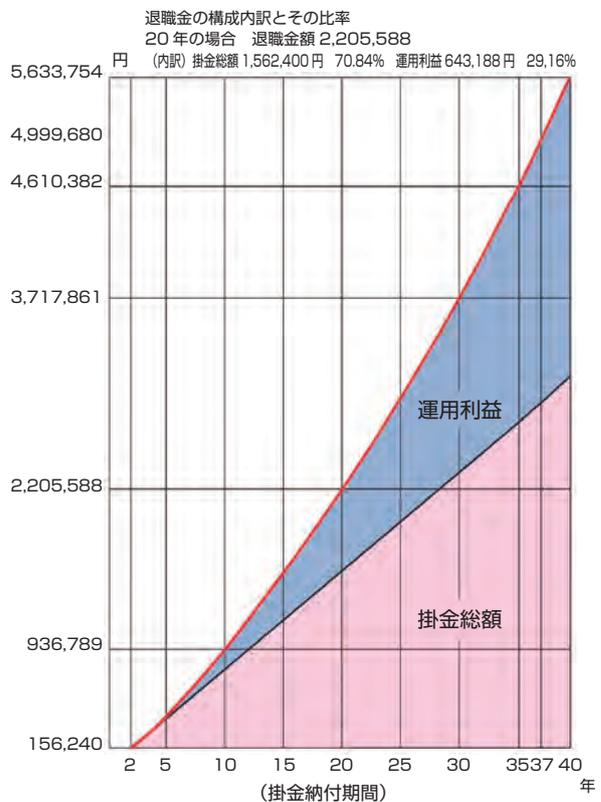


図1 退職金カーブ

## 5 現場標識シールの掲示

建設工事現場で働く建設業者及び建設労働者の方たちに建退共制度に対する意識を高めて頂くため、工事現場の出入口等に掲示するものです。

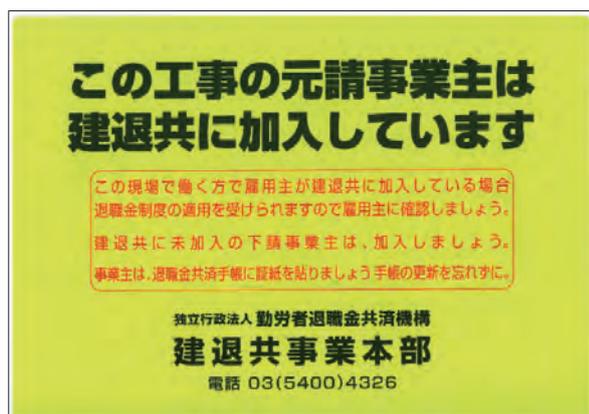


写真4 建設業退職金共済制度適用事業主  
工事現場標識（シール）

## 6 建退共の課題

### (1) 民間工事への普及

建退共に加入した共済契約者（事業主）は公共工事、民間工事を問わず自社の工事で働く建設労働者に対して働いた日数に応じて証紙を手帳に貼付することにより、共済掛金を納付することになります。公共工事においては平成11年の建設省建設経済局長通達等により、発注者が掛金収納書の確認を行うなど証紙貼付の履行を確認することとなっていますが、民間工事においては事業主の判断で証紙の貼付が行われている（時として行われていない）のが実態です。このため、（社）日本建設業連合会（日建連）では技能労働者の確保育成の方策の一環として建退共制度の活用、特に民間工事での建退共の普及を勧めることとしております。建退共本部では日建連と協力して民間工事での建退共の普及に努めています（日建連の取組みについては[http://www.nikkenren.com/activity/ikusei\\_1.html](http://www.nikkenren.com/activity/ikusei_1.html)を参照）。

### (2) 建退共加入者への周知

建退共への加入、証紙の貼付は事業主が行うため、労働者本人が手帳を保持していない場合が多く、建退共へ加入していることを知らない場合や、事業所を移動する際に手帳を受け取らずに移動してしまう場合もあります。退職金を受け取る権利は個々の労働者にありますから、労働者本人が建退共に加入していることを認識し、時々手帳への証紙貼付状況を確認することが重要です。建退共本部では、新規加入の際には労働者本人に建退共に加入したことを通知するとともに、事業主には建退共の現場標識シール（写真4参照）を掲示することや、手帳を労働者本人に定期的に確認させること、他の事業所に移動する場合には手帳を労働者本人に渡すことなどを呼びかけています。

### (3) 建退共制度の成熟と不安定な金融市場への対応

建退共は昭和39年の制度発足以来48年が経過し、制度として成熟してきています。平成10年以降は建設投資の減少に伴い、退職金支払額が掛金収納額を上回る状況が続いています。また、平成19年のサブプライムローン問題、平成20年のリーマンショック、平成22年のソブリン危機と金融市場が不安定な状況が続いており、運用資産から収益を上げることが困難な状況が続いています。このような状況下でも、建退共の財務内容は、責任準備金等の負債に対する純資産を十分に確保しており、制度の安定的な運営に資する基盤を有しております。

建退共本部では、退職金を将来にわたり確実に給付することができるよう、安全かつ効率的な資産運用を行なうため、資産配分割合等について自ら資産運用の基本方針を定め、資産運用にあたっており、近年の不安定な金融市場にあっても安定的な制度運営を実現しております。

## 【平成22年度決算概要】（単位未満を四捨五入）

掛金収入	45,968 百万円
退職給付金	60,908 百万円
資産	863,041 百万円
負債	805,880 百万円
純資産	57,162 百万円

資料出所：当機構建設業退職金共済事業等勘定  
財務諸表

## 7 おわりに

建退共制度は、公共工事・民間工事を問わず、建設技能労働者など工事の第一線で働く方々の福祉の増進と、建設業を営む企業の振興を目的として創設された退職金制度です。

これまで、国、建設業団体をはじめとする関係各位のご支援、ご協力により、業界内に着実に定着してきたところですが、今後とも建設業界の時代への要請に対応出来る良質な入職者を確保するため、なお一層活用していただけるのではないかと考えております。そのため、各方面の皆様のご協力をいただきながら、未加入事業主の方々に、本制度に加入していただくための多岐にわたる活動の強化に努めているところでございます。

建退共に加入されていない事業主様におかれましては、優秀な人材の確保、労働者福祉の充実のために、この機会に建退共への加入を是非ご検討いただきますようお願いいたします。

なお、建退共制度について更に詳しくお知りになりたい方は、建退共HPをご覧くださいか、建退共本部又は建退共支部までお問合せください。

### 〈問合せ先〉

#### ○建退共本部

独立行政法人 勤労者退職金共済機構  
建設業退職金共済事業本部 事業推進室

4月末まで03-5400-4316、  
5月より 03-6731-2866 となります。

[建退共](#) で、ご検索ください。

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/>

#### ○建退共支部

各建退共都道府県支部は、

[建退共 支部一覧](#) で、ご検索ください。

<http://www.kentaikyo.taisyokukin.go.jp/shozaichi/shozaichi03.html>

# 建設労働者に対する社会保険労務士の業務概要

社会保険労務士能登伸一事務所  
代表

能登 伸一

## 1 建設業界をめぐる労働・社会保険の昨今の課題

最近、建設業界をめぐる労働・社会保険に関する報道をよく見かけるようになりました。

まず記憶に新しいのは、全国建設工事国民健康保険（建設国保）への不正加入問題です。

建設国保とは、本来建設関係の業種に従事する者で、なおかつ従業員5人未満の個人事業所に勤める方が加入する国民健康保険組合ですが、「保険料が安い」「知人からの紹介」などの理由で、建設とは全く無関係の業種の方や、本来加入ができない大きな規模の会社の方が多数含まれていたことが発覚しました。それだけではなく、建設国保の運営のために、国は加入人数に応じた多額の補助金を支払っているため、その点でも大きな問題となっています。

また、建設工事現場における労働保険の「未加入問題」や「労災隠し」もよく目にするところです。

本来、労働者が1名でも働く場所では労働保険の加入手続きを必ず行わなければなりません。仮に手続きを怠っている最中に労災事故が発生した場合、会社には大きなペナルティが課せられます。

また、元請事業者のもとに複数の下請事業者が混在する数次の請負による建設現場では、労災事故が発生した際、原則として元請事業者の労災保険を使うことになっています。しかし「元請事業者に迷惑がかかる」「事故を知られたくない」な

どの理由から、下請事業者は「労働基準監督署に報告をしない」、または「虚偽の報告をする」といった「労災隠し」が後を絶ちません。こうした不正に対しては、被災労働者の保護の観点からも監督行政として厳しく対処することとされており、検察庁への送検事例も平成10年の79件から平成19年には140件へと2倍近くに増加しています。

企業が刻一刻と変化する社会に適応し、また厳しい経済不況の中で生き抜くためにも、業界を問わず、いま、改めて法令遵守（コンプライアンス）への取組みが見直されています。その一歩として、企業担当者はもとより、まずは働く労働者自身が、本来あるべき形を知っておくことがとても大切です。

今回は、建設業界における労働保険の基本的なルールと仕組みについて説明していきます。

## 2 労働保険とはなにか

「労働保険」とは大きな総称で、具体的には労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険の2つを合わせて労働保険と呼びます。

このうち労災保険は、労働者が1名でもいる場合は、場所ごとに成立（加入）させなければなりません。例えば建設現場を複数もつ建設会社は、その現場ごとに労災保険を成立させる必要があります。

### ○具体的な成立手続き

労災保険を成立させるためには「労働保険関係

成立届」を労働基準監督署に提出します。それにより労働保険番号が割り当てられることとなります。

建設現場においては事故発生率が高いことから、確実に労災保険に加入をさせるために、建設現場ごとに「労災保険関係成立票」を掲げなければならぬことになっています。

#### ○有期事業の一括

ここで押さえておきたいのは、「有期事業の一括」という仕組みです。前述のとおり、本来は現場ごとに労災保険を成立させなければなりません。が、すべての現場を単独で成立させると、それだけ事務が煩雑になりますので、事業規模の小さな現場は単独では成立させずに、小さな現場を集めたひとつの労働保険に合流させて加入するという手続きを行います。これを「有期事業の一括」といいます。

#### 【単独有期事業・一括有期事業の要件】

##### ○単独有期事業（単独で労災保険を成立）

請負金額が1億9,000万円以上の建設現場

##### ○一括有期事業（有期事業の一括の対象）

次の要件をすべて満たす現場です。

- ①事業主が同一人であること
- ②それぞれの事業が他の建設事業の全部又は一部と同時にられること
- ③それぞれの事業の規模について、概算保険料額が160万円未満であって、かつ、請負金額が1億9,000万円未満であること
- ④それぞれの事業においては、労災保険率表による事業の種類が同一であること
- ⑤それぞれの事業が同一又は隣接する都道府県の区域内で行われること など

有期事業の一括に該当する場合は、「労働保険関係成立届」ではなく、現場ごとに作成した「一括有期事業開始届」を翌月の10日までに労働基準監督署に提出します。

#### ○請負事業の一括

ひとつの現場にいくつかの下請事業者の労働者が混在するような現場（請負事業）においては、個々の事業者がそれぞれ労災保険を成立させるのではなく、元請事業者のみが労災保険を1つ成立させ、その現場で働く下請事業者の労働者も含めて、その保険でカバーするという取扱いが行われます。これを「請負事業の一括」といいます。

具体的には、その建設現場で下請事業者の労働者が業務上の事故を発生させた場合、元請事業者が成立させた労災保険により保険給付（補償）が行われることとなります。

この請負事業の一括は、事業規模を問わず、法律上当然に行われることになっています。逆に、下請事業者の中でも1億9,000万円以上の請負金額があるような大規模事業者については、元請事業者から独立させて、単独の労災保険を成立（下請負事業の分離）させることもできますが、あくまで分離手続きを行うかどうかは任意です。

#### ○労災保険の未成立に関するペナルティ

労災保険の手続きを行わず未成立のまま労働者を働かせた場合、行政からは是正指導が入ります。

さらに未成立中に業務上の事故が発生した場合は、その事業者に対して次のようなペナルティが課せられます。

##### 1. 事業者が行政から未成立の指導を受けたにも関わらず、その後も未成立中に発生した業務上の事故

労災保険から労働者に支払われる保険給付金の全額が事業者に請求されます。

##### 2. 行政から指導は受けていないが、事業開始から1年を超えてもなお未成立中に発生した業務上の事故

労災保険から労働者に支払われる保険給付金の40%が事業者に請求されます。

以上のとおり、労災保険の未成立中に発生した業務上の事故についても、労働者には労災保険から保険給付が行われますが、その分、事業者にべ

ナルティが課せられるのです。

また、業務上発生した事故については、原則として健康保険は使うことができませんので、不正な保険給付の請求とならないよう注意が必要です。

### 3 労働者災害補償保険制度について

ここでは、労働保険のうち労働者災害補償保険（労災保険）の制度について説明していきます。

労災保険は、労働者が業務中又は通勤の際に、事故などにより「怪我をした」「病気になった」「障害を負った」「死亡した」際に、本人又は遺族に対して保険給付を行うことを目的としています。

本来、業務上の事故等によって労働者に発生した災害は、労働基準法によりすべて事業者側が災害補償をしなければなりません。例えば、業務上の事故により労働者が死亡した場合、会社側は遺族に対して平均賃金の1,000日分の遺族補償をしなければなりません。しかしながら、小規模の事業者ではその補償を行うことができない場合も考えられます。そこで、1人でも労働者を雇用する事業者には労災保険への加入を義務付け、事故が発生した際は、労災保険から補償（保険給付）を行うこととされているのです。そのため、労災保険料は事業者が全額負担しています。

なお、労災保険は「労働者の被災」に対して保険給付を行う制度ですので、労働者ではない会社役員や業務請負契約によって就労する者には保険給付が行われません。そのため、業務請負契約等により就労する鳶・左官等の個人事業主は「一人親方の特別加入」という制度により労災保険に個人で加入をすることができることになっています。昨今では、「一人親方に加入していない労働者は現場に入場させない」というのが一般的になりつつあるようです（図1）。

#### ○労災保険の保険給付の種類

続いて、労災保険で行われる保険給付について説明していきます。これらの保険給付は、原則と

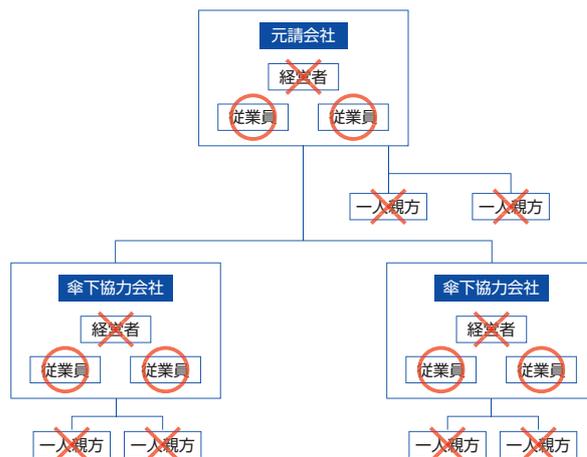


図1 労災保険の適用範囲

して請求しないと支給されないものですので、どのような給付があるのか把握しておくことが重要です。

#### ○療養補償給付（療養給付）

業務上又は通勤災害による病気・怪我の治療費に関する保険給付です。労災保険の指定病院で受診する場合、保険請求のための専用様式を病院等に提出することで、労働者は原則として自己負担することなく診療を受けることができます。

また受診した病院等が労災保険の指定病院ではない場合でも、労働者が窓口で負担した金額は、後で全額労災保険に請求することができます。

#### ○休業補償給付（休業給付）

業務上又は通勤災害によって就業できない期間の所得補償に関する保険給付です。休業4日目から支給対象となり、1日あたり平均賃金（休業前3ヶ月における1日平均）の60%が支給されます。

また、労災保険では特別支給金という独自の制度により保険給付の支給額の上乗せ（20%）を行っており、結果、労働者には平均賃金の80%が支払われることとなります。

健康保険でも業務外の事由による休業について同様の保険給付を行っていますが、支給期間は1年6ヶ月が限度とされています。それに対して、労災保険の休業補償給付は、支給期間の上限はありません。

### ○障害補償給付（障害給付）

業務上又は通勤災害により身体に障害が残った場合、障害の程度によって年金又は一時金の支給を受けることができます。

また年金を受給する権利のある被災労働者が、一定の補償額まで受給することなく死亡した場合は、その方のご遺族に一定補償額と既に受給した額との差額が支給されます。

### ○遺族補償給付（遺族給付）

業務上又は通勤災害により労働者が死亡した場合、遺族に年金又は一時金が支給されます。

死亡労働者に生計を維持されていた配偶者、子、父母、祖父母、兄弟姉妹が受給資格者とされ、優先順位の高い方が受給することができます。

なお、基本的に受給資格者は年齢要件等があるため、一定の年齢に到達した場合等は支給終了となりますが、死亡労働者に生計維持されていた「妻」については年齢要件等がないため、生涯にわたり遺族補償年金を受給することができます。

その他、労災保険からは葬祭費用に関する一時金、過労死予防のための健康診断費用に関する保険給付などが行われています。

## 4 雇用保険制度について

雇用保険からは、労働者の失業、やむを得ない理由による休業（育児・介護）の際の所得保障に関する給付が行われます。なお、雇用保険は、前述した労災保険の一括という制度はありませんので、下請事業者の労働者が退職等をした際は、下請事業者が加入している雇用保険から保険給付が行われます。

### ○雇用保険の保険給付の種類

雇用保険からは大きく分類すると4つの保険給付が行われますが、主なものを紹介します。

### ○求職者給付

原則として1年以上雇用保険に加入していた労働者が退職した場合、その後、雇用保険から失業している日について所得保障に関する給付（基本

手当）が行われます。支給される日数は、過去の雇用保険の加入期間や離職理由、年齢等によって異なり、最低90日から最大360日まで支給されます。

この基本手当を受給するためには、4週間に1回ハローワークに出頭し、現在も失業していることの認定を受けなければならない。また、毎回求職活動実績（面接等）の有無（原則2回以上）の確認が行われます。

### ○雇用継続給付

雇用継続給付は、「高年齢」「育児」「介護」の3種類に分類することができます。

まず「高年齢」の給付では、60歳から65歳までの5年間において、60歳到達時の賃金額より75%未満の賃金に引き下げられた場合、最大現在の賃金支払額の15%が雇用保険から補填されます。

また「育児」「介護」に関する休業を行う場合、一定期間について雇用保険から保険給付を受けることができます。

最近ではインターネットの普及によりこうした保険給付について労働者がすぐに調べることができるため、雇用保険の未加入事業所と退職した労働者とのトラブルが多数発生しているのが実情です。

## 5 社会保険労務士の関わり

最後になりますが、労働・社会保険に関する社会保険労務士の関わりについて説明します。

社会保険労務士は、企業の労務管理、各種の公的保険（労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険等）の専門家です。

特に建設業界においては労働保険の適用実務が大変煩雑なものになっており、法令通りに事務処理を進めるためには専門的な知識が欠かせません。

その点からも、煩雑な労働・社会保険の事務手続きなどは、外部の専門家である社会保険労務士をぜひ有効に活用いただければと思います。

# 保険費用に関する積算上の取扱い

(一財)建築コスト管理システム研究所  
研究部長

神尾 和明

## 1 はじめに

公共発注者が請負に付す工事の積算とは、「競争の目的となる建築物の仕様書、設計書等に基づき、各種数量を計算し、これに対応する単価を取引の実例価格、需要の状況を調査し、更に履行の難易、数量の多寡、履行期間の長短等を考慮して定め、これらの数量と単価の積和により工事費用を計算し、これに受注者の利益を含めた経費を加算し工事価格を予測計算すること。」であるといえる。

国等では、積算関係の基準を整備し、設計図書とこの基準等に基づいて積算が行われている。

本特集のテーマである「建設労働者に関する保険」の費用は、国等が発注する建築工事についてみると、直接工事費の単価及び価格並びに共通費を構成する費用である現場管理費にそれぞれ含ま

れている。

ここでは、国の積算体系及び保険費用に関する公共発注者の積算上の取扱いについて述べる。

## 2 国の積算基準類

国では、積算業務の合理化・効率化の観点から、工事価格の算定に必要な数量、単価及び共通費等の積算基準並びに内訳書及び見積書の標準書式を整備している。

これらの積算基準類は、平成15年度から国の「統一基準」として位置付けられている。

図1に統一された積算基準類を示す。

## 3 工事費の構成

工事費の積算は、建築工事、電気設備工事、機

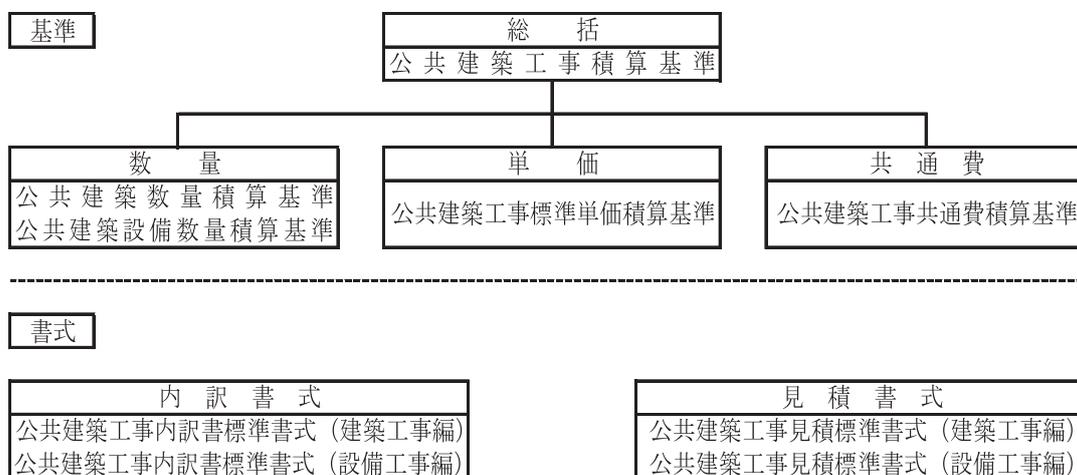


図1 統一された積算基準類

械設備工事及び昇降機設備工事等の工事種別ごとに行うこととしている。

また、工事費は、直接工事費、共通費及び消費税等相当額に区分して積算する。

直接工事費については、設計図書の表示に従って工事種別ごとに区分し、共通費については、共通仮設費、現場管理費及び一般管理費等に区分する。

図2に工事費の構成を示す。

## 4 直接工事費

直接工事費は、工事目的物を造るために直接必要とする費用で、直接仮設に要する費用を含み、その算定は次に掲げる各項によっている。

### (1) 算定の方法

- イ 材料価格及び機器類価格（「材料価格等」という。）に個別の数量を乗じて算定する。
- ロ 単位施工当たりに必要な材料費、労務費、機械器具費等から構成された単価に数量を乗じて算定する。
- ハ イ又はロによりがたい場合は、施工に必要なとなる全ての費用を「一式」として算定する。

### (2) 単価及び価格

算定の方法に用いる単価及び価格については、「公共建築工事標準単価積算基準」による。

### (3) 数量

算定の方法に用いる数量は、建築工事においては、「公共建築数量積算基準」、電気設備工事及び機械設備工事においては、「公共建築設備数量積算基準」による。

## 5 単価及び価格の算定

単価及び価格の算定については次によっている。

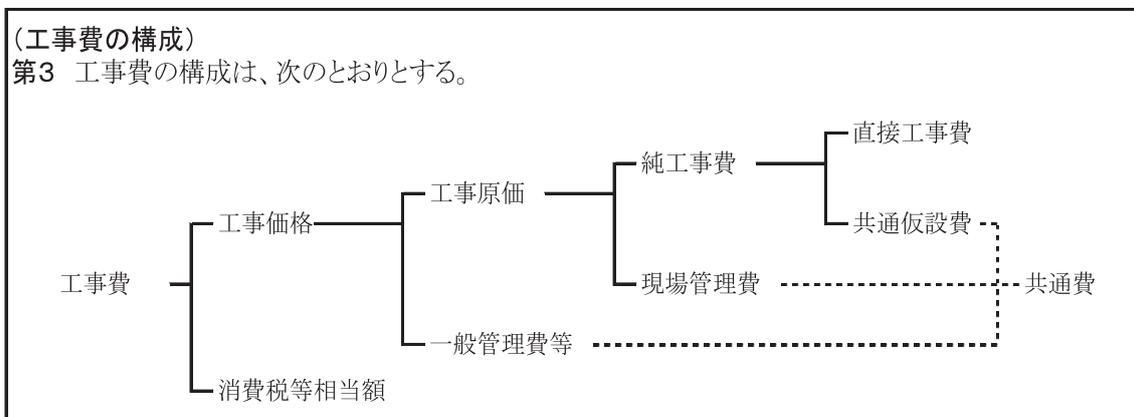
なお、以下の（2）から（4）の単価及び価格には、建設労働者の保険費用が含まれている。

### (1) 材料価格等

材料価格等は、積算時の最新の現場渡し価格とし、物価資料の掲載価格又は製造業者の見積価格等を参考に定める。

### (2) 複合単価

複合単価は、材料、労務、機械器具等の各要素と単位施工当たりが必要とされる数量（以下「所



(「公共建築工事積算基準」より)

図2 工事費の構成

要量」という。)から構成される歩掛り<sup>※1</sup>に、材料単価、労務単価、機械器具費及び仮設材費等を乗じて算定する。

### (3) 市場単価

市場単価は、元請業者と下請の専門工事業者間の契約に基づき調査された単位施工当たりの取引価格であり、物価資料に掲載された「建築工事市場単価」<sup>※2</sup>による。なお、「公共建築工事標準単価積算基準」第2編～第4編に定める工種に適用する。

また、市場単価は、材料費、労務費、機械経費等によって構成されるが、その掲載条件が一部異なる場合の単価については、類似の市場単価を適切に補正して算定することができる。

### (4) 上記以外の単価及び価格

上記以外の単価及び価格は、物価資料の掲載価格又は製造業者・専門工事業者の見積価格等<sup>※3</sup>を参考に定める。

※1 歩掛り：歩掛りは、以下の項目により構成する。この歩掛りに基づく複合単価には、専門工事業者の保険費用等を含む。

(1) 材料、(2) 労務、(3) 機械器具、(4) その他

※2 「建築工事市場単価」：掲載単価には、専門工事業者の保険費用を含む。

※3 物価資料の掲載価格又は製造業者・専門工事業者の見積価格等：掲載価格又は見積価格等には、専門工事業者の保険費用等を含む。

## 6 共通費

共通仮設費は、各工事種目に共通の仮設に要する費用である（共通仮設費の項目及び内容は省略）。

現場管理費は、工事施工に当たり、工事現場を管理運営するために必要な費用であり、共通仮設

費以外の費用である。

現場管理費における建設労働者の保険費用は、「保険料」（法定外の労災保険）、「法定福利費」に含まれている（表1参照）。

また、一般管理費は、工事施工に当たる受注者の継続運営に必要な費用であり、一般管理費等は、一般管理費と付加利益からなる。

一般管理費の「法定福利費」は、受注企業の本店及び支店の従業員に関する保険料の事業主負担額である（表2参照）。

## 7 共通費の算定

共通仮設費の算定は省略。

現場管理費の算定は、表1の内容について、費用を積み上げにより算定するか、過去の実績に基づく純工事費に対する比率（以下「現場管理費率」という。）により算定する。通常、現場管理費は、純工事費に現場管理費率を乗じて算定し、現場管理費率に含まれない特記事項については、別途積み上げにより算定して加算する（現場管理費率に含まれる内容は表1による。）。

一般管理費等の算定は、表2の内容と付加利益について、工事原価に対する比率（「以下「一般管理費等率」という。）により算定する。

なお、現行の共通仮設費率、現場管理費率及びその算定方法は、公共建築工事を対象とした実態調査により定めたものであり、平成23年4月に公表されている。

また、一般管理費等は、公共建築工事の受注実績のある建設企業を対象として、財務諸表等に関する実態調査を行い、その結果を基に一般管理費等率及び算定方法を定めたものであり、平成9年11月に公表された。現行の一般管理費等率は改定されてはいないが、「一般管理費等の算定」は、改定のうえ平成23年4月に公表されている。

表1 現場管理費の項目及び内容

表-2 現場管理費	
項目	内 容
労務管理費	現場労働者及び現場雇用労働者の労務管理に要する費用 ・募集及び解散に要する費用 ・慰安、娯楽及び厚生に要する費用 ・純工事費に含まれない作業用具及び作業用被服等の費用 ・賃金以外の食事、通勤費等に要する費用 ・安全、衛生に要する費用及び研修訓練等に要する費用 ・労災保険法による給付以外に災害時に事業主が負担する費用
租税公課	工事契約書等の印紙代、申請書・謄抄本登記等の証紙代、固定資産税・自動車税等の租税公課、諸官公署手続き費用
保険料	火災保険、工事保険、自動車保険、組立保険、賠償責任保険及び法定外の労災保険の保険料
従業員給料手当 施工図等作成費	現場従業員の給与、諸手当（交通費、住宅手当等）及び賞与 施工図等を外注した場合の費用
退職金 法定福利費	現場従業員に対する退職金給付引当金繰入額及び現場雇用労働者の退職金 現場従業員、現場労働者及び現場雇用労働者に関する労災保険料、雇用保険料 健康保険料及び厚生年金保険料の事業主負担額並びに建設業退職金共済制度に 基づく事業主負担額
福利厚生費	現場従業員に対する慰安、娯楽、厚生、貸与被服、健康診断、医療、慶弔見舞 等に要する費用
事務用品費	事務用消耗品費、OA機器等の事務用備品費、新聞・図書・雑誌等の購入費、 工事写真代等の費用
通信交通費 補償費	通信費、旅費及び交通費 工事施工に伴って通常発生する騒音、振動、濁水、工事用車両の通行等対し て、近隣の第三者に支払われる補償費。ただし、電波障害等に関する補償費を 除く。
その他	会議費、式典費、工事実績の登録等に要する費用、その他上記のいずれの項目 にも属さない費用

〔「公共建築工事共通費積算基準」より〕

表2 一般管理費の項目及び内容

表-3 一般管理費	
項目	内 容
役員報酬 従業員給料手当	取締役及び監査役に要する報酬 本店及び支店の従業員に対する給与、諸手当及び賞与（賞与引当金繰入額を含 む。）
退職金	本店及び支店の役員及び従業員に対する退職金（退職金給与引当金繰入額及び 退職年金掛金を含む。）
法定福利費	本店及び支店の従業員に関する労災保険料、雇用保険料、健康保険料及び厚生 年金保険料の事業主負担額
福利厚生費	本店及び支店の従業員に対する慰安、娯楽、貸与被服、医療、慶弔見舞等の福 利厚生等に要する費用
維持修繕費 事務用品費	建物、機械、装置等の修繕維持費、倉庫物品の管理費等 事務用消耗品費、固定資産に計上しない事務用備品、新聞参考図書等の購入費
通信交通費	通信費、旅費及び交通費
動力用水光熱費	電力、水道、ガス等の費用
調査研究費	技術研究、開発等の費用
広告宣伝費	広告、公告又は宣伝に要する費用
交際費	得意先、来客等の接待、慶弔見舞等に要する費用
寄付金	社会福祉団体等に対する寄付
地代家賃	事務所、寮、社宅等の借地借家料
減価償却費	建物、車両、機械装置、事務用備品等の減価償却額
試験研究償却費	新製品又は新技術の研究のための特別に支出した費用の償却額
開発償却費	新技術又は新経営組織の採用、資源の開発並びに市場の開拓のため特別に支出 した費用の償却額
租税公課	不動産取得税、固定資産税等の租税及び道路占有料その他の公課
保険料	火災保険その他の損害保険料
契約保証費	契約の保証に必要な費用
雑費	社内打合せの費用、諸団体会費等の上記のいずれの項目にも属さない費用

〔「公共建築工事共通費積算基準」より〕