

これが「企業の労働110番」です



名北労働基準協会専門員
河村亜実
社会保険労務士

建設業の社会保険加入問題

「はい、こちら企業の労働110番です」。電話は、建設業界のX社からでした。「うちは元請でね、これからビルの建設に入るけど、国から下請に社会

保険の加入を指導するよう言われているようで、下請の社長さんに社会保険の加入をお願いしたら「うちは私と作業員1人でやっている小さな会社だしね、その作業員も社

会保険に入らなくていいと言っているから、うちはこのまま入らずにいるよ」と押し返されちゃってね。こういう場合も加入させなきゃいけないのかな」とご相談を受けました。

X社が言うように、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」が国土交通省より出されました。これは平成29年度には、企業単位で建設許可業者の100%、労働者単位で製造業相当の加入状況を指すために策定されたもので、今年4月には、より具体的な取組内容を明示し、さらに厳しい内容へと改訂されました。

X社はこのガイドラインに従い、下請企業の社会保険加入の指導をした訳ですが、ご質問のように言われてしまうケース

も多々あります。そこで、社会保険への法律上の加入条件を今一度整理しておきましょう。社会保険への加入は、

① 法人会社（従業員の人数問わず）
② 個人会社で常時雇用する従業員（正社員だけでなく、パート、アルバイト）



イトを含む）が5名以上の会社

このどちらかに該当すれば法律上当然に社会保険に加入する義務があります。この条件に該当しなくても、加入すべき従業員の2分の1以上の同意を得ることで、会社として社会保険に加入する

認可申請を行うことができます。つまり、X社のご質問の内容ですと、下請企業が法人なら社会保険に加入すべきであり、作業員も社会保険に加入させなければなりません。また、個人企業ならば従業員の同意が得られそうにないので社会保険への加入は必要ないということになります。

このように、社会保険への加入は会社や従業員の意思に沿うものではなく、法律で義務付けられているものです。そこで加入を説得する為にも、社会保険加入後にどのようなメリットがあるのかも重要になってきます。社会保険への加入のメリットは、当然ながら社会保険加入による業務提携の維持、その他社会保障の充実による従業員の定着率アップにつながる可能性、他の会社からの信頼が高くなる可能性が挙げられます。また従業員にとつ

ても、扶養家族の保険料免除、業務外による病気・負傷中の生活保障（傷病手当金）、老後の生活（老齢年金）等は大きく影響してきます。

当協会では、下請企業を対象とした社会保険加入に関する出張無料セミナーの開催が可能です。また、社会保険の加入手続きは複雑で、多くの下請企業ではそこまで手がまわらないのが実情です。当協会の関連組織には、多くの社会保険労務士と連携を取り、社会保険の事務委託を行う「社会保険労務士法人 愛知労務管理コンサルティング」がございます。社会保険の加入説明・事務手続等についてお気軽にご相談ください。

ご相談は、『企業の労働110番』（☎052-961-7110）にて承ります。

イラスト・森沢康代

