

建設業 社会保険加入は待ったなし！ ③

一般社団法人 名北労働基準協会
 労働保険・社会保険コンサルタント
 社会保険労務士 福田博司

今回は、建設業の社会保険加入問題の中で、事業主や工事担当者がそれぞれの

工事現場等で働いている人達に、社会保険を適用すべきなのか、適用除外なのかの判断に一番迷う「請負事業者（一人親方）」と「労働者」について考えていきましょう。

建設業では、その重層下請構造が昔から慣習として根付いており、現場作業に従事する人達はすべて請負人として捉えられる傾向にあります。労働者として労働契約を結んで仕事を行う認識が稀有でした。そのため下請で働く人達は不安定な就業環境下で「請負事業者（一人親方）」か「労働者」の判断ができない状況が今も続いています。その判断をする基本は法律の基準ですが、まずその定義に

ついて見ていきましょう。

「請負事業者（一人親

方）」とは、「請負とは労働の結果として仕事の完成

労働者と請負人の判断基準について

一人親方が請負人と認められるには

- ① 自分の道具を使って
- ② 自分の責任と判断において
- ③ 自分の資金で
- ④ 自分が労働者を指揮して
- ⑤ 自ら法律上の責任を負って仕事をしている。

発注者との間に雇用契約のような「使用従属関係」が無く、受注工事を完成させることによって、その対価を貰っている。

※ 例えば、日当契約に基づく従事日数での金額精算の形態であれば、労働者として雇用することが適当と考えられます。

内容	労働者性が強い	請負人性が強い
仕事の依頼に対して諾否の事由が	ない	ある
現場において直接使用者の指示、指揮、監督を受けて働いて	いる	いない
勤務時間、休日、休憩などの規定は	適用	非適用
自分に代わって他の者が働くことが	不可能	可能
報酬は時間給、日給、月給で計算されて	いる	いない
仕事は自分で持ち込んだ機械器具を使用して	いない	いる
報酬の額は一般従業員に比べて	同程度	高額
仕事の契約は請書、発注書などによって行つて	いない	いる
仕事は自分の判断で自由に調整	できない	できる
仕事の契約は自分の商号を用いて行つて	いない	いる
労働契約書、雇用通知書、出勤簿・賃金台帳、労働者名簿などが	ある	ない

(国土交通省四国整備局作成 建設業法令遵守講習会平成27年4月より)

を目的とするもの（民法632条）で、注文主との請負契約に基づき、請負事業者が注文を受けた業務を、請負事業者自らの業務として、請負事業者の裁量と責任で（請負事業者の労働者を直接使用して）仕事を完成させること」です。

一方、「労働者」とは、『職業の種類を問わず事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者という（労働基準法第9条）』。労働者の判断基準は、いくつかの法律で示されていますが、労働基準法上では、①労働提供の形態が指揮監督下の労働であり、②報酬が労働の対償として支払われることにより判断されます。これを「使用従属性」と言います。つまり、請負事業者（特に一人親方）の場合、他人の指揮命令下で労働に従事しているか、又は自らの自由意志で自分の裁量と責任で働いているかが、「労働者性」判断のポイントとなります。その「働き方」によって、加入すべき適

正な保険を見極めることができます。

しかし現実には、指揮監督の程度や報酬の性格が不明確・働き方も多様な場合があり、明確でないため「労働者性」の判断が困難な場合が多々あります。

そこで「労働者性」について判断するために、上記チェック表をご覧ください。この表を参考に、自社で働いている人達の働き方を、再度確認して下さい。

いかがでしたか？ 皆様の工事現場等で働く人達の立ち位置をご理解いただけましたでしょうか？ そこで前回説明した、加入すべき「適切な保険」について再度点検し、見直して下さい。本当に今のままで良いのか？ 不適切な場合は、至急正しい状態に変えるべきです。

もう時が迫っています！！

次回は、これからの建設業における「社会保険」のあり方、建設技能労働者の今後の対応等について将来のあるべき姿を説明します。