

国土交通省における一人親方対策について

これまでの説明について、

- ・雇用契約の社員にしか関係ないよね、
- ・請負契約の一人親方には関係ないでしょ、
と思っていませんか？

⇒その“一人親方”は、本当に一人親方ですか？

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



事業者の皆さん！
契約する一人親方の働き方が、右側（社員）のようになっていませんか？

一人親方が社員と同じような働き方をしている場合、建設企業は一人親方と雇用契約を締結し、社会保険の加入手続きをとる必要があります。

※過去には一人親方の労働者性が認められた裁判例もあります。

現在の契約が雇用契約か請負契約であるかに関わらず、働き方の実態を確認して、適切な契約を結ぶことが重要です。

適正な働き方の実現のためにとるべき行動【元請企業編①】

国土交通省では「**社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン**」を策定し、建設業の社会保険加入について元請企業、下請企業がそれぞれ負うべき役割と責任を明確にし、建設企業の取組の指針としています。

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における元請企業の役割

元請企業は請け負った工事におけるすべての下請企業へ、**適正な契約の締結、適正な施工体制の確立、雇用労働条件の改善、福祉の充実**について、**指導・助言、その他援助を行うことが期待される。**

① 下請企業の社会保険加入の確認・指導

- 下請企業の社会保険の加入状況を確認し、**未加入である場合には、早期に加入手続を進めるよう指導**を行きましょう。
←確認には**建設キャリアアップシステム（CCUS）の登録情報を活用することを原則**としています。

② 現場に入場する作業員について社会保険加入の確認・指導

- 新規入場者の受け入れの際は、各作業員について作業員名簿の社会保険欄を確認し、**未加入等が発覚した場合には、下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導**しましょう。
- 情報の真正性が確保されているCCUSの登録情報を活用し、**CCUSの登録画面等で社会保険加入状況の確認を行うことを原則**としています。
- 書面にて保険加入状況の確認をする場合、社会保険の標準報酬決定通知書等のコピーを提示させ真正性の確保に取り組みましょう。
- 一人親方として下請企業と請負契約を結んでいるため「雇用保険」に加入していない作業員がいる場合、下請企業に対し、再下請負通知書及び請負契約書の提出を求め、請負契約書の内容が適切かどうかを確認し、**一人親方本人に対し、現場作業に従事する際の実態を確認**しましょう。



適正な働き方の実現のために元請企業がとるべき行動【元請企業編②】

元請企業に求められる確認事項

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技能者がいる場合、下請企業に下記の事項を確認しましょう。



元請企業



技能者

<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

【確認事項】

○社員や短時間労働者の場合

➡適切な社会保険を右の図で確認し、下請企業等に対して社会保険の加入指導を行いましょ。

○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。

➡次のア～ウに当てはまる一人親方に対しては、雇用契約の締結を促しましょ。

ア 年齢が10代の技能者

イ 経験年数が3年未満の技能者

ウ 働き方自己診断チェックリストのBに多く当てはまる技能者

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	・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	—	・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	・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	・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	—	・国民健康保険 ・国民健康保険組合 (建設国保等)	国民年金

図. 適切な保険確認表

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」における下請企業の役割

① 雇用する労働者を適切に社会保険に加入させましょう。

・労働者である社員と、請負関係にある一人親方の二者を明確に区別し、労働者である社員については社会保険加入手続きを適切に行う。

・一人親方との関係については働き方自己診断チェックリストを活用し、従来の慣行が適正かどうか見直す。

←働き方自己診断チェックリストは一人親方だけが活用するものではありません。一人親方と契約する企業でも、チェックリストを活用し、一人親方の働き方を確認してください。



社会保険の加入に関する
下請指導ガイドラインHP

一人親方の働き方の実態が「労働者」と同様であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことはいわゆる偽装請負に該当する可能性があります。

② 元請企業が行う指導に協力しましょう。

・建設現場で元請企業が行う指導が携わるすべての下請企業に行き渡るよう、協力する。

・元請企業が実施する、適切な保険に加入していることが確認できない作業員の現場入場を認めないとする措置に協力する。



適正な働き方の実現のためにとるべき行動【一人親方編】

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、頼まれた仕事を代わ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 工事の出来高見合ひ

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、報酬の額はどうですか？

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

働き方自己診断チェックリスト

①働き方自己診断チェックリストで自分の働き方を確認しましょう

Bに多く当てはまる場合は、実態として「労働者」に該当する可能性があるため、雇用契約の締結を検討しましょう。

②契約の手続、内容を見直しましょう

- ・工事着工前に**見積書**を取り交わしていますか。
- ・報酬をしっかりと請求できるように**書面で契約**していますか。

【次のような内容は雇用契約であると判断される可能性があります】

○報酬が労働時間・日数によって変動する。

←請負契約の一人親方は**工事の完成に対して報酬**を受け取ります。

○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の必要経費などが反映されず、**雇用されている同種の技能者と同額程度の報酬**になっている。

労働者（社員）と同じ働き方になっており、労働基準関係法令違反が疑われる場合にはお近くの労働基準監督署にご相談ください。



一人親方リーフレット

(働き方自己診断チェックリスト付き)

その他問い合わせ先

あいまいな契約や報酬の未払い等のトラブル

➡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

契約の手続、内容について見直しましょう

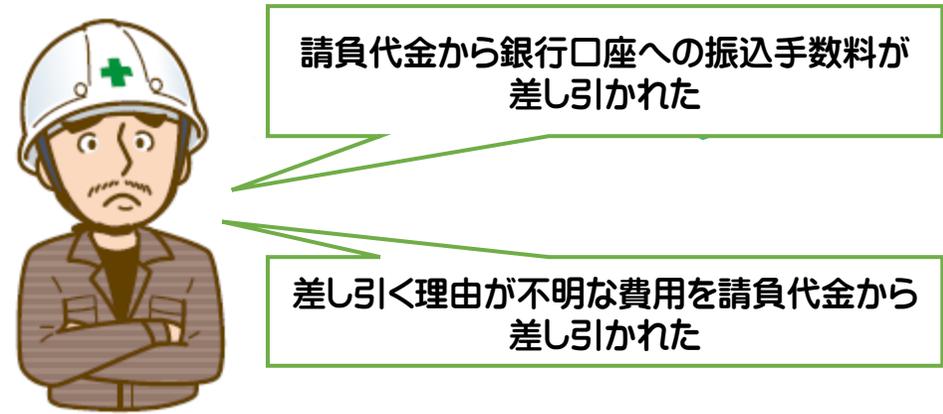
建設工事の完成を目的とした工事を請け負う場合、

- ・ 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 建設業法令やフリーランス・事業者間取引適正化等法違反のおそれのある事例

書面契約していない/取引条件を明示していない

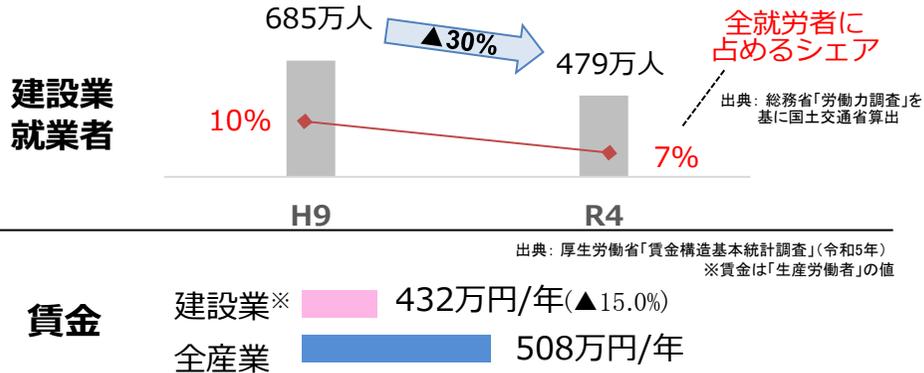
報酬の減額



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てい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

技能者の処遇を巡る建設業界の現状



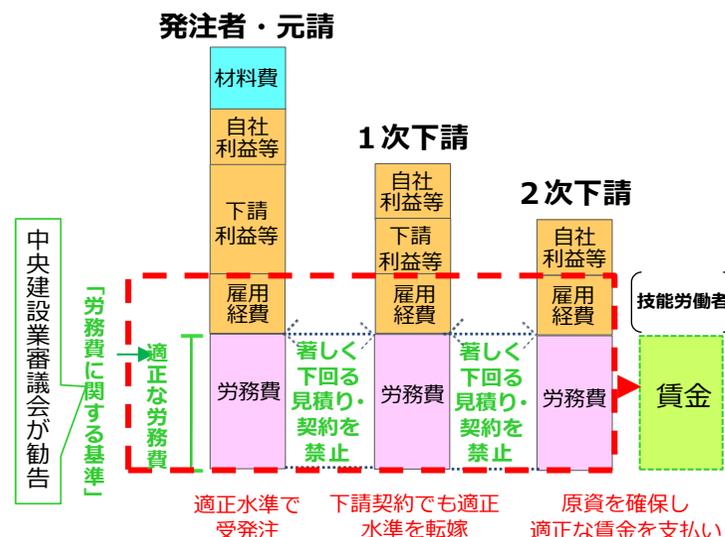
建設工事の請負契約に係る新たなルールの導入

- 労働者の知識、技能その他の能力の評価に基づく賃金支払等の処遇確保を建設業者に努力義務化(建設業法25条の27)。
- 中央建設業審議会が「労務費に関する基準」を作成(同法34条)し、請負契約における適正な労務費の水準を明確化。また、労務費等を内訳明示した「材料費等記載見積書」の作成を努力義務化(同法20条)。
- 併せて、基準を著しく下回る見積り・契約締結を禁止(同法20条、19条の3)し、違反した業者は指導・監督(同法28条)、発注者は勧告・公表(同法20条)の対象。
- これらにより、適正な労務費が、公共工事・民間工事にかかわらず、受発注者間、元請-下請間、下請間のすべての段階において確保され、技能労働者の賃金として支払われることを図る。

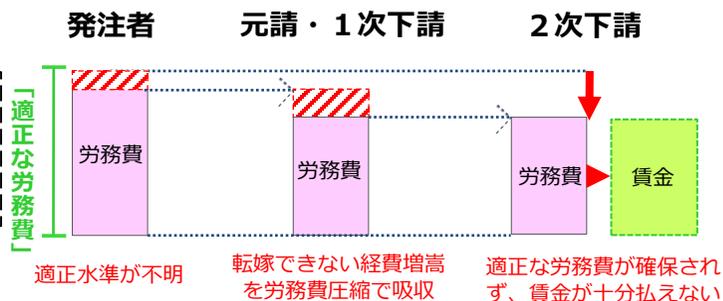
- 建設業の中長期的な担い手を確保するため、技能や屋外を中心とする厳しい労働環境に見合った賃金への引き上げ等の処遇改善が必要。
- 一方、建設工事の請負契約の特性(※)を背景として、重層下請構造の下、労務費(賃金の原資)は、技能者を雇用する下請業者まで適正に確保されていない。
- 建設業の特性に対応し、請負契約において適正な労務費を確保し、技能者に支払われるための新たなルールが必要。

(※)総価一式での契約慣行の中、労務費の相場が分かりづらい、材料費よりも削減が容易、技能者の処遇を考慮せず安価に請け負う業者が競争上有利 等

労務費確保のイメージ



建設工事請負契約特有の課題



中長期的に目指すべき将来像

契約段階（入口）において適正な労務費を確保

- 受注者が、個別契約に即し、自社の歩掛を基に算出した労務費や必要経費を明示した見積りを作成。注文者は、当該見積りを尊重。
- 両当事者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を書面で締結。信義に従って誠実にこれを履行。

- 適正に労務費・賃金を支払う優良事業者が市場で選択される環境を整備。
- 建設Gメンの調査を踏まえ、ダンピングによる価格低下と生産性向上による価格低下を見分けた上で、許可行政庁が指導・監督等。

実効性確保策

労務費に関する基準を活用した見積・契約をガイドする「運用方針」を提示

必要経費の取扱い明確化

- ・労務費の確保にあたり、労働者の処遇に必要な他の経費へのしわ寄せを防ぐことが必要。
→これまででも、通常必要と認められる原価として適正な確保を求めてきた経費（**法定福利費の事業主負担分、安全衛生経費、建退共掛金**）を、見積書における内訳明示の対象として位置づけ、著しく低い額での見積り等を禁止。
→基準値の公表時「雇用に伴う必要経費」を含んだ額を参考値として公表

労務費等を内訳明示した見積書の作成・普及に向けた取組

- ・中小事業者や一人親方など、従前見積書提出慣行がない者も含め、労務費等を内訳明示した見積書（材料費等記載見積書）の作成による適正労務費の確保が必要。
→国土交通省において、**専門工事業者向けに労務費等を内訳明示した見積書の様式例及びその記載要領（「書き方ガイド」）を提示。**
→各業種別の専門工事業団体において、労務費等の内訳明示に対応した標準見積書の作成・利用を促進。

自主宣言制度の導入

- ・適正な労務費を確保し、適正な賃金等を支払う優良事業者が競争上評価され、不利にならないような仕組みの構築が必要。
→改正建設業法の処遇改善に係る努力義務の実践、建設キャリアアップシステム（CCUS）の活用、取引時における宣言企業の優先選定を行う事業者向けに「**建設技能者を大切に**する企業の自主宣言制度」を創設し、**HP掲載・経審加点等のインセンティブを付与。**

建設Gメンによる調査等の実施

- ・著しく低い労務費等による見積りを行う事業者に対し、許可行政庁が適切にペナルティを課すことが必要。
→材料費等記載見積書について一定期間の保存を義務付け、「駆け込みホットライン」等により広く端緒情報を収集し、**ダンピングの疑いある契約を効果的に抽出。**
→**材料費等記載見積書について、受注者が提出した当初版と最終版の差額等を比較**し、ダンピングが起きていないか、その原因者や要因、違法性の疑いを確認。

建設業法（昭和二十四年法律第百号）令和7年12月12日 施行

第三章 建設工事の請負契約

第一節 通則

（建設工事の見積り等）

第二十条

建設業者は、建設工事の請負契約を締結するに際しては、工事内容に応じ、工事の種別ごとの材料費、労務費及び当該建設工事に従事する労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費として国土交通省令で定めるもの（以下この条において「材料費等」という。）その他当該建設工事の施工のために必要な経費の内訳並びに工事の工程ごとの作業及びその準備に必要な日数を記載した建設工事の見積書（以下この条において「材料費等記載見積書」という。）を作成するよう努めなければならない。

建設業法施行規則（昭和二十四年建設省令第十四号）

（適正な施工を確保するために不可欠な経費）

第十三条の十二 法第二十条第一項の国土交通省令で定める経費は次のとおりとする。

- 一 **法定福利費**（建設工事に従事する者の健康保険料等の事業主負担額をいう。）
- 二 **安全衛生経費**（建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に案する法律（平成二十八年法律第百十一号）第十条に規定する建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する経費をいう。）
- 三 **建設業退職金共済契約**（中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第二条第五項に規定する特定業種退職金共済契約のうち、建設業に係るものをいう。）**に係る掛金**

労災保険の注意点を確認しましょう

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、行わなかった場合、追徴金や、保険給付に要した費用の全部又は一部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ましょう

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ましょう。

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。

※働き方の実態が「労働者」と同様であるのに一人親方として扱われており、労働基準関係法令違反が疑われる場合や、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



特別加入のしおりはこちらから (<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040324-6.html>)

一人親方にとって働きがいのある環境整備のために

建設業退職金共済制度に加入しましょう。

建設業退職金共済（建退共）制度は、現場を転々とすることが多い一人親方でも、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への安心感が増し、仕事へのモチベーションにつながります。 ※一人親方の加入には任意組合の利用が必要

○建退共の掛金は工事の必要経費として元請企業、下請企業において確保することになっています。

建退共の掛金は工事にかかる「通常必要と認められる原価」です。

→元請企業は建退共の掛金を適切に見込んだ工事の見積を行います。



建設キャリアアップシステム（CCUS）に登録しましょう。

CCUSは技能者の技能と、経験を蓄積し、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段階のレベルに分ける能力評価を行います。

【CCUSに登録するメリット】

○能力・経験の見える化でモチベーションアップ！

○経験や技能に応じた処遇でやりがいアップ！



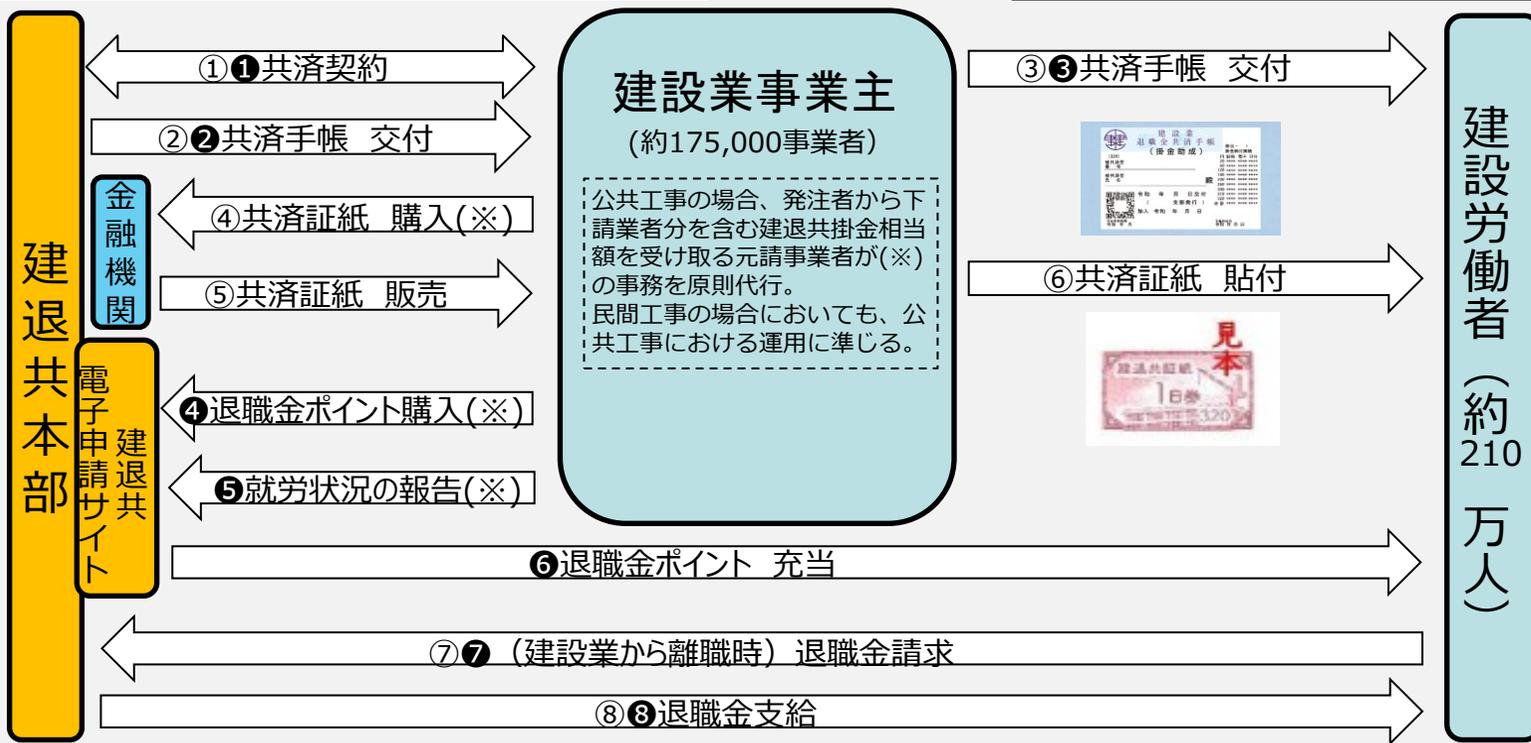
入退場時にカードタッチ！

→ 令和7年10月より、CCUSに蓄積される就業実績が建退共のシステムと自動連携を開始。元請・下請における建退共事務が効率化。

(参考) 建設業退職金共済制度の概要

- 建設業退職金共済制度（建退共制度）は、現場を転々とすることが多い建設労働者のために、中小企業退職金共済法に基づき創設された退職金制度（昭和39年制度創設）。
- 建設業の事業主が建退共本部と締結した共済契約に基づき、建設労働者の共済手帳に就労日数に応じて共済証紙（日額320円）を貼付（証紙貼付方式）もしくは掛金を電子（退職金ポイント）で納付（電子ポイント方式）。建設労働者が建設業界から離職した際に、手帳に貼付された証紙の枚数と退職金ポイントに応じて、建退共本部が労働者に退職金を支給する仕組み。
- 建退共制度の掛金は、工事の施工に直接従事する建設労働者に係る必要経費であり、建設業法第19条の3に規定する「通常必要と認められる原価」に含まれる。

共済契約から退職金支給までの流れ



<退職金額のイメージ>
(証紙252日分を1年と換算して計算)

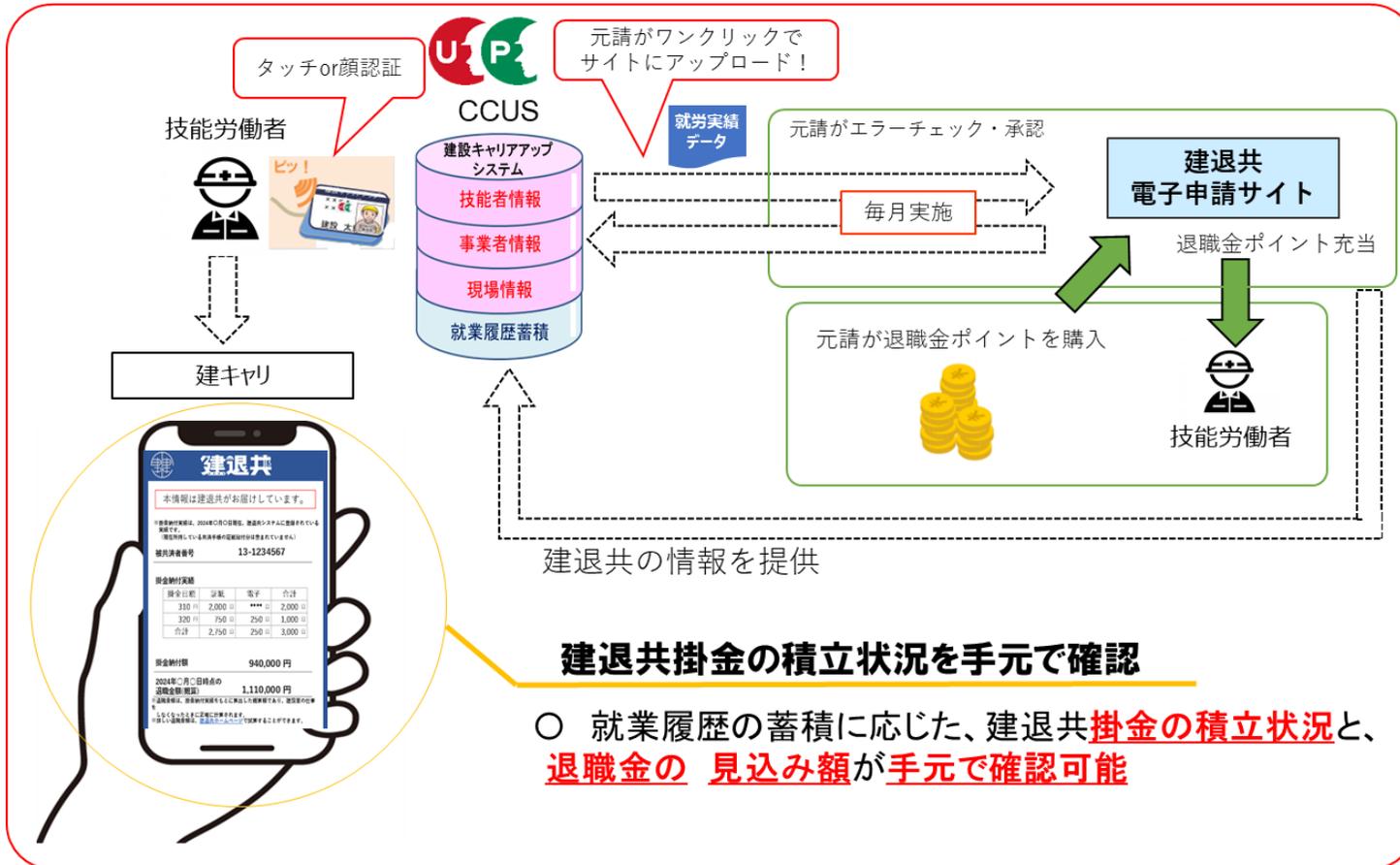
就労年数	退職金額
5年	414,087円
10年	893,559円
20年	1,933,479円
30年	3,038,919円
35年	3,641,031円
40年	4,268,007円
45年	4,913,127円

<退職金支給状況>

年度	平均支給額
R元	902,765円
R2	924,783円
R3	925,070円
R4	916,020円
R5	930,141円
R6	955,128円

CCUSとの連携強化による使い勝手の向上

- CCUSとバックヤード連携するため、「現場・契約情報」「施工体制情報」「就業履歴」のCCUSとの連携に係るデータファイルの受渡しが必要（一括作業方式）。
- CCUSの技能者向けアプリ（建キャリア）で、建退共の掛金納付状況を確認可能。



ポイント

- ✓ CCUSの就業履歴データを手間なく専用サイトに取り込めすぐに充当可能

建キャリアの利用状況
令和6年12月～令和7年9月末時点

建キャリアアプリ利用者数26,014人のうち、建退共加入者数6,744人（うち最大退職金額が927万円の技能者も）

	これまで	リニューアル後
手続きの原則オンライン化	共済手帳申込などの数種類の手続きのみオンライン申請が可能	<u>すべての手続きについて、オンライン申請が可能</u> （手帳等の添付書類については、郵送による提出が必要）
電子ポイント方式の改善	就労実績報告作成ツール（以下「就労ツール」）と電子申請専用サイト（以下「専用サイト」）の <u>二つのシステムで登録</u>	<u>就労ツールを使わず、専用サイトで全ての手続きが完結</u>
	元請と下請間のやり取りや確認に時間を要する	元請も下請も内容や作業状態を <u>リアルタイムに確認が可能</u>
CCUSとの連携	CCUSから「現場・契約情報」や「就業履歴」ファイルをダウンロードし、専用サイトに登録するなど、複数回の手作業が発生	<u>CCUSからデータを自動連携することにより手続きを簡素化</u>

※新規工事は10月3日～（CCUS連携は10月14日～）、現在運用中の工事は12月末から新システムで利用可能

退職金ポイント還元キャンペーンについて

- 電子申請専用サイトリニューアルに伴い令和7年10月1日～令和8年3月31日までの期間で実施
- 期間中に退職金ポイントを購入した共済契約者に対し、購入した退職金ポイントの2%（CCUS連携工事の場合は5%）をポイント還元。令和8年4月以降に還元予定。

目的

技能者の処遇

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、**技能・経験に応じた適切な処遇**につなげようとするもの

人材確保

技能者の**技能・経験に応じた処遇改善**を進めることで、①若い世代が**キャリアパスの見通し**をもて、②**技能者を雇用し育成する企業に人が集まる**建設業を目指す

生産性向上

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の事前登録

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



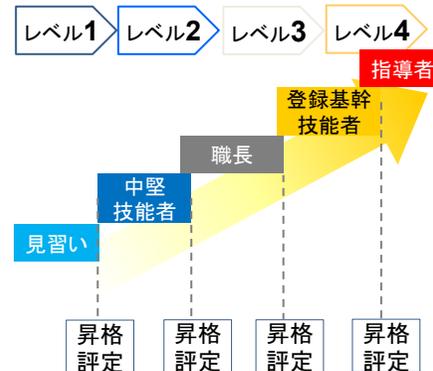
能力評価の実施

経験や資格に応じたレベル判定



経験・技能に応じた処遇

レベルに応じた賃金支払い



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

【技能者の能力評価】能力評価制度の概要

- 建設キャリアアップシステムに登録される技能者の資格と経験をもとに、能力評価を実施。
- 能力評価実施団体が策定した能力評価基準(国土交通大臣が認定した46分野)に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体において実施。

建設キャリアアップシステムに技能者の資格と経験を蓄積

<現場での能力・経験の蓄積>



技能者情報のイメージ		
ID	123456789012	
氏名	建設 太郎	
生年月日	S55 1980/07/28	
保有資格		
登録基幹技能者 型枠	2016.06.20	
技能講習 玉掛け	2008.05.21	
特別教育 ロープ高所作業	2005.11.09	
社会保険加入状況	退職金共済	
健保 <input type="checkbox"/>	協会健保 <input type="checkbox"/>	建退共 <input type="checkbox"/>
年金 <input type="checkbox"/>	厚生年金 <input type="checkbox"/>	
雇用 <input type="checkbox"/>		

- ◎ 経験 (就業日数)
- ◎ 知識・技能 (保有資格)
- ◎ マネジメント能力 (登録基幹技能者講習・職長経験)



技能者の技能レベルに応じた4段階のカードを発行



- 初級技能者 (見習い)
- 中堅技能者 (一人前の技能者)
- 職長として現場に従事できる技能者
- 高度なマネジメント能力を有する技能者 (登録基幹技能者等)

呼 称		① 鉄筋技能者	② 型枠技能者	③ 機械土工技能者	④ 左官技能者
能力評価実施団体		(公社) 全国鉄筋工事業協会	(一社) 日本型枠工事業協会	(一社) 日本機械土工協会	(一社) 日本左官業組合連合会
レベル4	就業日数	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)	10年(2150日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ●登録鉄筋基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者(現代の名工) ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録型枠施工基幹技能者 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ・レベル2、3の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録機械土工基幹技能者 ●1級建設機械施工技士 ●1級土木施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) 	<ul style="list-style-type: none"> ●登録左官基幹技能者 ●1級建築施工管理技士 ●優秀施工者国土交通大臣顕彰(建設マスター) ●安全優良職長厚生労働大臣顕彰 ●卓越した技能者(現代の名工) ・レベル2、3の基準に示す保有資格
	就業日数(職長)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)	職長として 3年(645日)
レベル3	就業日数	7年(1505日)	7年(1505日)	7年(1505日)	5年(1075日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・1級鉄筋施工技能士(組立て、または施工図) ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ・型枠施工1級技能士 ・型枠支保工の組立て作業主任者技能講習 ・足場の組立て等作業従事者特別教育又は足場の組立て等作業主任者技能講習 ・職長・安全衛生責任者教育又は職長教育 ・レベル2の基準に示す保有資格 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転業務従事者安全衛生教育 ●ローラー運転業務従事者安全衛生教育 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰(建設ジュニアマスター) 	<ul style="list-style-type: none"> ●1級左官技能士 ●青年優秀施工者土地・建設産業局長顕彰 ・レベル2の基準に示す保有資格
	就業日数(職長+班長)	職長又は班長として 3年(645日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)	職長又は班長として 1年(215日)
レベル2	就業日数	3年(645日)	3年(645日)	2年(430日)	3年(645日)
	保有資格	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 	<ul style="list-style-type: none"> ・玉掛け技能講習 ・丸のこ等取扱作業安全衛生教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●車両系建設機械(整地・運搬・積込み用及び掘削用)運転技能講習 ●ローラーの運転の業務に係る特別教育 	<ul style="list-style-type: none"> ●2級左官技能士 ●研削といしの取替え等の業務特別教育及び足場の組立て作業従事者特別教育
レベル1		建設キャリアアップシステムに技能者登録され、かつ、レベル2から4までの判定を受けていない技能者			

技能者の能力評価は、国土交通大臣が認定した**46分野の能力評価基準**に基づき、それぞれの分野の能力評価実施団体により実施

電気工事 (一社)日本電設工業協会	橋梁 (一社)日本橋梁建設協会	造園 (一社)日本造園建設業協会 (一社)日本造園組合連合会	コンクリート圧送 (一社)全国コンクリート圧送事業団体連合会	防水施工 (一社)全国防水工事業協会	トンネル (一社)日本トンネル専門工事業協会
建設塗装 (一社)日本塗装工業会	左官 (一社)日本左官業組合連合会	機械土工 (一社)日本機械土工協会	海上起重 (一社)日本海上起重技術協会	プレストレストコンクリート (一社)プレストレスト・コンクリート工事業協会	鉄筋 (公社)全国鉄筋工事業協会
圧接 全国圧接業協同組合連合会	型枠 (一社)日本型枠工事業協会	配管 (一社)日本空調衛生工事業協会 (一社)日本配管工事業団体連合会 全国管工事業協同組合連合会	とび (一社)日本建設躯体工事業団体連合会 (一社)日本鷹工業連合会	切断穿孔 ダイヤモンド工事業協同組合	内装仕上 (一社)全国建設室内工事業協会 日本建設インテリア事業協同組合連合会 日本室内装飾事業協同組合連合会
サッシ・カーテンウォール (一社)日本サッシ協会 (一社)建築開口部協会	エクステリア (公社)日本エクステリア建設業協会	建築板金 (一社)日本建築板金協会	外壁仕上 日本外壁仕上業協同組合連合会	ダクト (一社)全国ダクト工業団体連合会 (一社)日本空調衛生工事業協会	保温保冷 (一社)日本保温保冷工業協会
グラウト (一社)日本グラウト協会	冷凍空調 (一社)日本冷凍空調設備工業連合会	運動施設 (一社)日本運動施設建設業協会	基礎ぐい工事 (一社)全国基礎工事業団体連合会 (一社)日本基礎建設協会	タイル張り (一社)日本タイル煉瓦工事工業会	道路標識・路面標示 (一社)全国道路標識標示業協会
消防施設 (一社)消防施設工事協会	建築大工 全国建設労働組合総連合 (一社)JBN・全国工務店協会 (一社)全国住宅産業地域活性化協議会 (一社)日本ログハウス協会 (一社)プレハブ建築協会	硝子工事 全国板硝子工事協同組合連合会 全国板硝子商工協同組合連合会	ALC (一社)ALC協会	土工 (一社)日本機械土工協会	ウレタン断熱 (一社)日本ウレタン断熱協会
発破・破砕 (一社)日本発破・破砕協会	建築測量 (一社)全国建築測量協会	圧入 (一社)全国圧入協会	さく井 (一社)全国さく井協会	解体 (公社)全国解体工事業団体連合会	計装工事 (一社)日本計装工業会
土質改良 (一社)全国建設発生土リサイクル協会	潜函 日本圧気技術協会	住宅建築関連 (一社)JBN・全国工務店協会 全国建設労働組合総連合 (一社)全国住宅産業地域活性化協議会	石材施工 全国建築石材工業会		

これに加えて、現在、**10以上の専門工事業団体から**、個別に能力評価基準の策定、又はその前段階となる「登録基幹技能者」の登録に係る**相談を受付**

1. レベルに応じた手当支給

① 谷脇組（北海道）

自社の技能者を対象に、CCUSレベルに応じた「キャリアアップ手当」を支給。（月額）

レベル	キャリアアップ手当
4（金）	20,000円
3（銀）	15,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

② 大和ハウス工業（大阪）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルと独自の評価制度を組み合わせ手当を支給。

CCUSレベル	①技能者キャリアアップ制度 (事業所負担)	②優秀技能者認定制度 (事業所負担)	①に該当し②に認定された場合(最大)
レベル4（ゴールド） (マネジメントレベル)	200円/日	1,800円/日	2,000円/日
レベル3（シルバー） (職長レベル)	100円/日	900円/日	1,000円/日
レベル2（ブルー） (中堅技能者)	50円/日	450円/日	500円/日
レベル1（ホワイト） (見習い)	0円/日	0円/日	0円/日

③ 松井建設（東京）

一定回数以上CCUSへ就業履歴を蓄積した技能者を対象に、CCUSレベルに応じて報奨金を支給（四半期毎）。

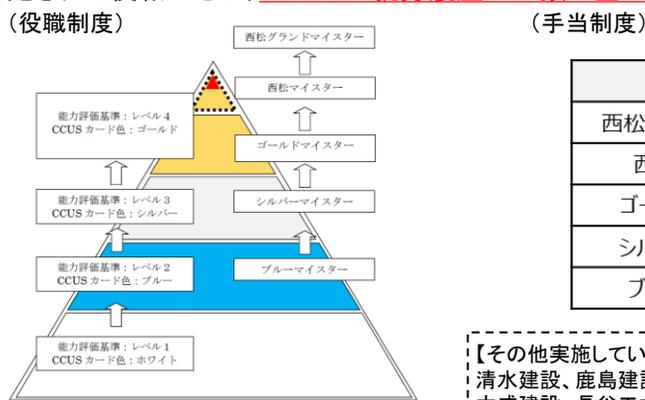
レベル	報奨金
4（金）	15,000円
3（銀）	12,000円
2（青）	10,000円
1（白）	5,000円

【その他実施している企業】
鴻池組、東急建設 等

2. 独自の評価・手当制度の要件等として活用

○西松建設（東京）

協力会社の技能者を対象に、CCUSレベルを考慮し認定される優良技能者制度を導入。認定された役職に応じ、CCUSの就労履歴の日数に基づき算出される手当を支給。



役職	単価
西松グランドマスター	日当5,000円
西松マスター	日当3,000円
ゴールドマスター	日当2,000円
シルバーマスター	日当1,000円
ブルーマスター	日当500円

【その他実施している企業】
清水建設、鹿島建設、奥村組、熊谷組、松村組、竹中土木、大成建設、長谷工コーポレーション、富士ピー・エス、村本建設 等

※役職認定には、CCUSレベルのほか、資格や表彰実績等も考慮。

3. 昇給・昇格の要件として活用

(昇格基準)

○フクザワコーポレーション（長野）

自社の技能者の昇格基準として、CCUSレベルを設定。

CCUS	階層	役職	職務基準
4	管理	部長	経営者補佐し業務遂行、会社全体の方針・政策立案 等
		担当部長	全工事の施工要領を把握し合理的に工事を遂行 等
		課長	大型工事等の現場管理や工法等の提案が優れている 等
3	中堅	担当課長	施工管理者と大型工事等の現場管理等を協議できる 等
		係長	上司を補佐し、作業班への指示・指導業務を遂行 等
2	一般	担当係長	適切な判断、アクシデントへの対処、改善・提案能力 等
		主任	条件に基づいて作業班へ作業指示 等
1	3年目	担当主任	加工手順や加工場所を作業班に指示 等
		職長	数名の作業班を率いて、職務遂行 等
		3年目	指示された仕事を作業手順に基づき実施 等
1	2年目	2年目	指導を受けながら職務を遂行 等
		1年目	特別教育などを取得 等

【その他実施している企業】
岡庭建設 等

4. 建退共掛金負担

協力会社の技能者について、CCUSに登録している場合は、建退共掛金を全額負担。

○竹中工務店

○三井住友建設

○仙建工業

○矢作建設工業

調査の実施概要について

目的:規制逃れを目的とした一人親方問題の実態を、技能者側から把握し、調査結果をもとに今後の一人親方に関する取組を検討する基礎資料を作成する。

実施期間:令和7年11月25日(火)～令和8年1月30日(金)

対象:全国の一人親方(従業員を雇用していない個人事業主を想定しています)

方法:WEB調査(インターネット回答を原則としていますが、FAXによる回答も可能です)

設問の内容について

①回答者自身について

・基本情報(年齢、経験年数、主な業種、等) ・直近年度の実績(完成工事高、特定企業への専属性) 等

②各種制度への加入状況について

・労災保険特別加入の有無 ・CCUSの登録の有無 ・建退共制度への加入 等

③現場の労働環境や条件について

・直近一現場の種類 ・働き方自己診断チェックリストに沿った働き方の実態 ・見積書、書面契約の有無 等

④一人親方になった経緯

・一人親方になった経緯 ・一人親方になるメリット・デメリットについて調査の有無

⑤希望する就業形態について

・将来的に希望する就業形態について(一人親方、雇用労働者、等) ・建設企業から雇用される旨の誘いの有無

⑥事業の今後について

・事業継承について ・廃業の時期について

⑦一人親方等に関する国の政策について

・働き方自己診断チェックリストの認知度、活用状況 ・社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインの認知度
・(ガイドラインで示される)一人親方の基本的な姿と自身との比較 ・令和6年改正建設業法の認知度 等

一人親方の皆様、国の施策のための大切な資料となりますので、調査にご協力をお願いいたします

※回答内容にもよりますが、回答時間は15分程度となります。

アンケートページはこちら：<https://www.ari.co.jp/hitorioyakata/chousa/>

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

- この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

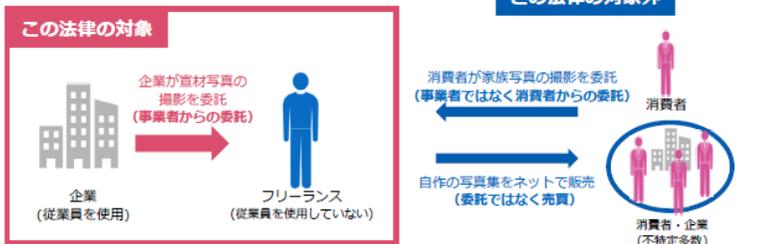
法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

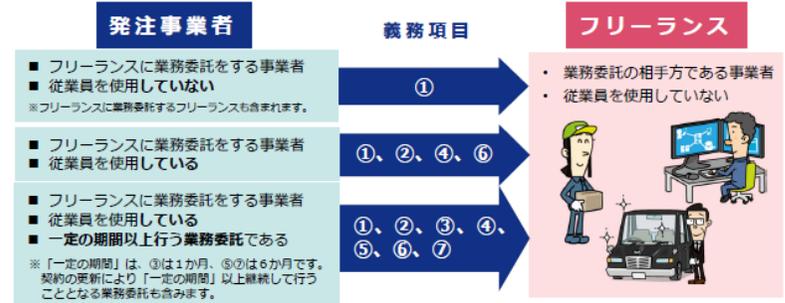


- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットではわかりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者を含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



詳細については、以下のホームページをご確認ください。

- フリーランスの取引適正化に向けた公正取引委員会の取組（公正取引委員会HP）(https://www.jftc.go.jp/flaw_limited.html)
- フリーランス・事業者間取引適正化等法に関するQ&A（公正取引委員会HP）(https://www.jftc.go.jp/flaw_limited/flaw_qa.html)
- 特設サイト(https://www.jftc.go.jp/freelancelaw_2024/)

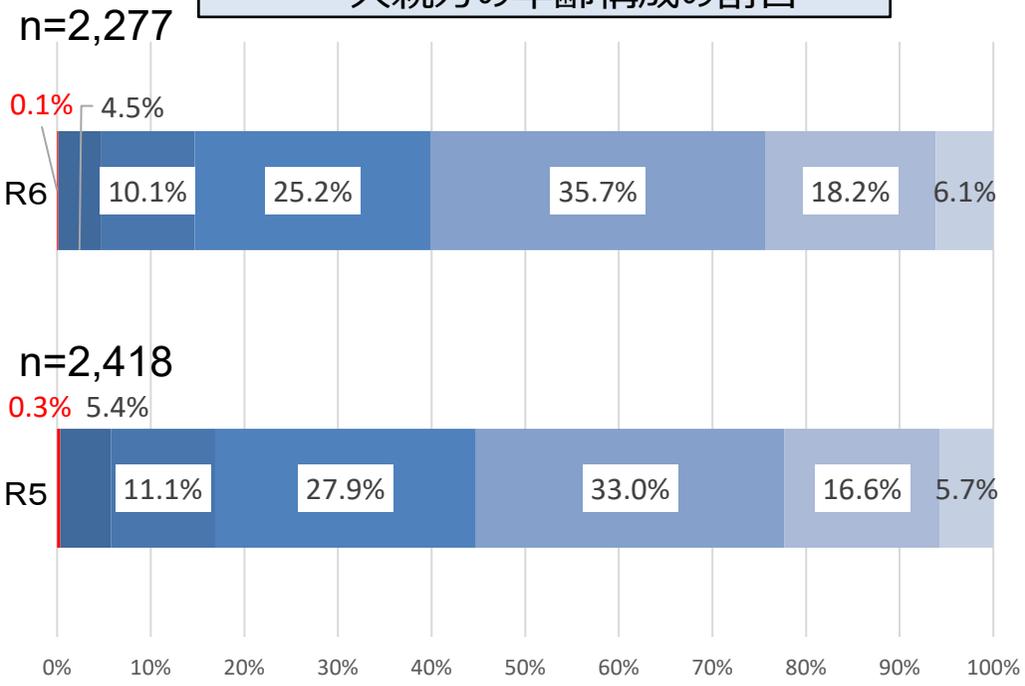
【参考資料①】一人親方に関する国土交通省の調査

調査対象	建設業の一人親方本人（従業員を雇用していない個人事業主を想定）
調査方法	①CCUS処遇改善推進協議会の構成団体に対し、構成団体加盟企業から、取引する一人親方への調査協力依頼を要請 ②CCUSに技能者登録する一人親方への調査協力要請
調査期間	令和6年11月19日～令和6年12月20日
回答数	2,277件 ※回答があった2,868件から、従業員を雇用していない個人事業主の回答を抽出

一人親方の年齢・経験年数について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」において、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として仕事をさせていることが疑われる例として、「**年齢が10代の一人親方**」「**経験年数が3年未満の一人親方**」を挙げている。
- 「10代の一人親方」は**0.3% (R5)** から**0.1% (R6)** に減少。
- 「経験年数が3年未満の一人親方」は**3.1% (R5)** から**1.5% (R6)** に減少。

一人親方の年齢構成の割合



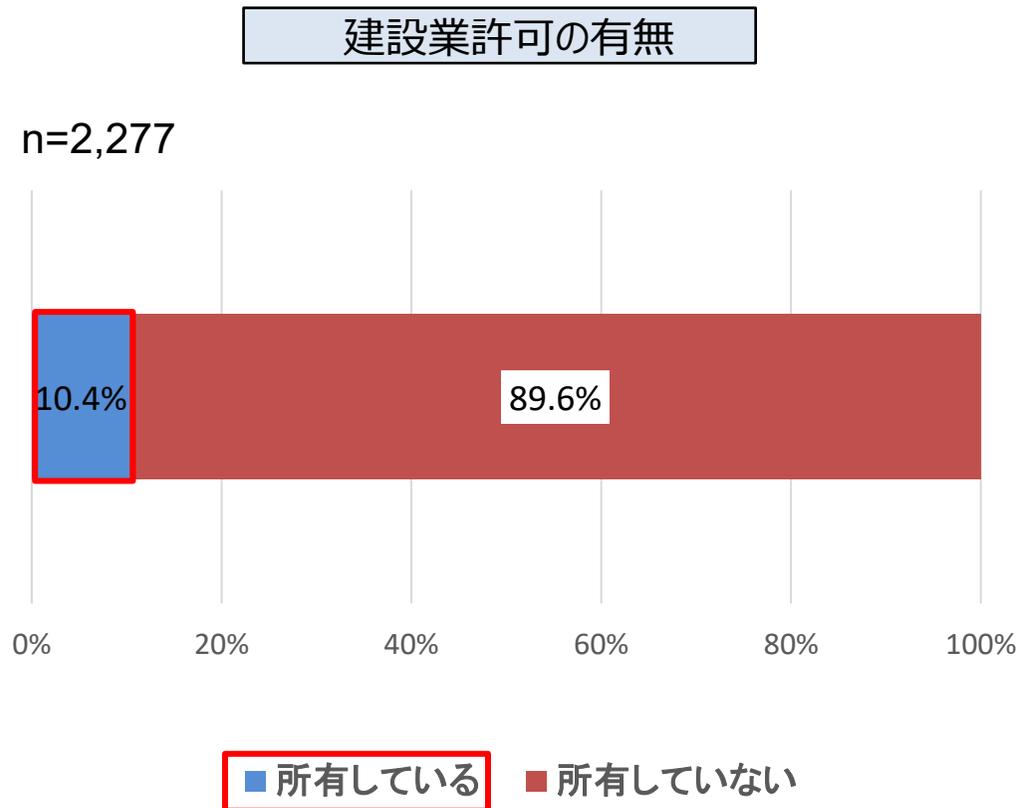
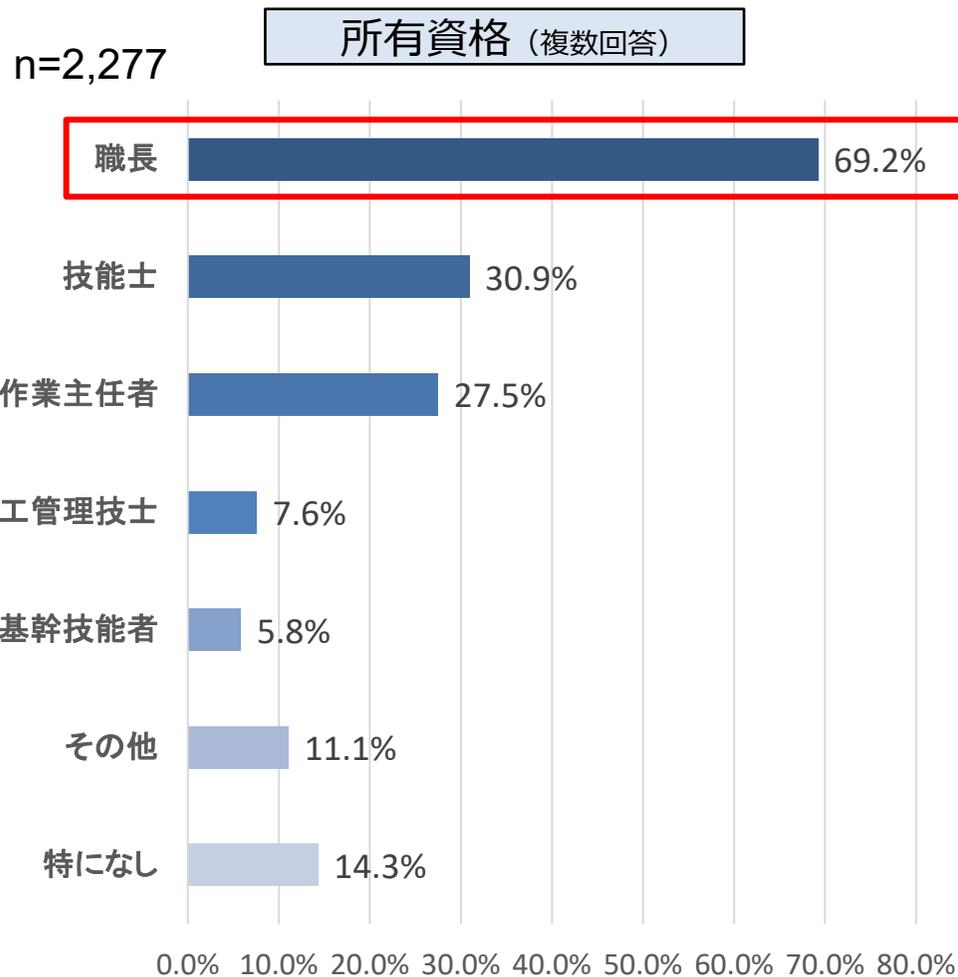
一人親方の経験年数の割合



- 19歳以下
- 20～29歳
- 30～39歳
- 40～49歳
- 50～59歳
- 60～69歳
- 70歳以上
- 3年未満
- 3～9年
- 10～19年
- 20～29年
- 30～39年
- 40～49年
- 50年以上

一人親方が所有している資格などについて

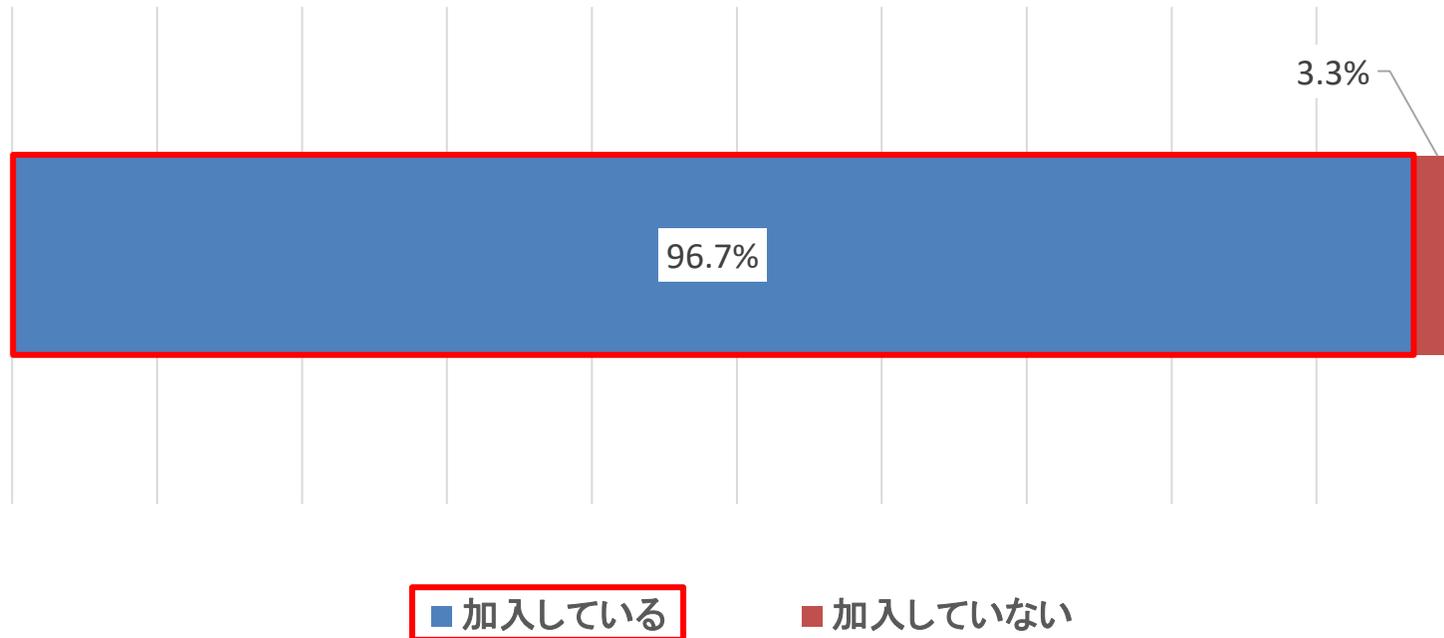
- 一人親方が所有している資格については、「職長」の69.2%が最多。
- 建設業許可については、10.4%の一人親方が建設業許可を受けている。



- 労災保険に特別加入している一人親方は**96.7%**であり、ほとんどの一人親方が特別加入している。

労災保険の特別加入の有無

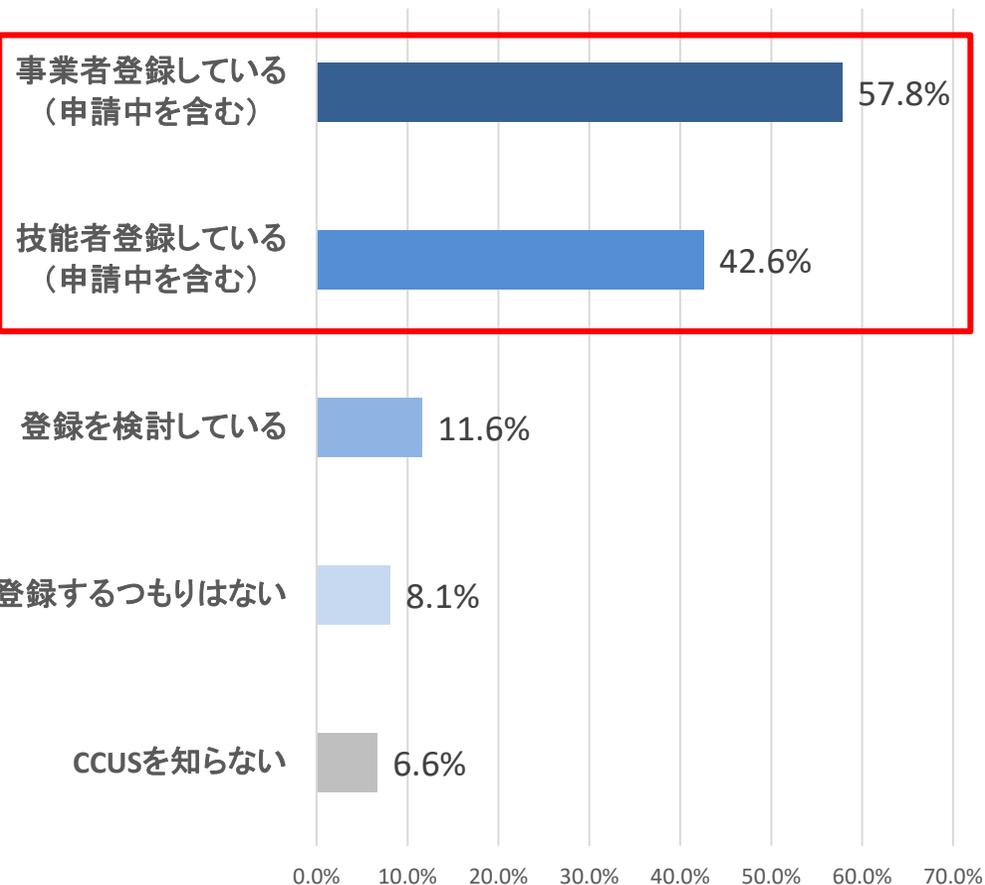
n=2,277



- CCUSに事業者登録している一人親方は57.8%、技能者登録している一人親方は42.6%。
- CCUS技能者レベルについて、「レベル1もしくは色分けがあることを知らない」が69.8%と最多。

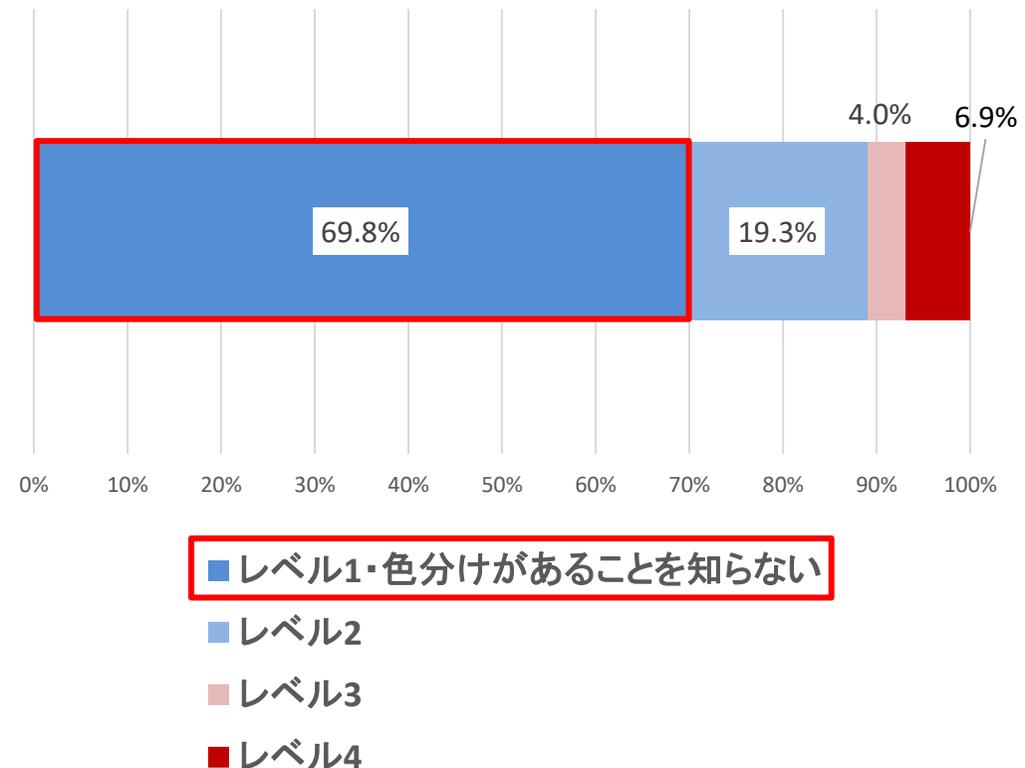
n=2,277

CCUSの登録状況 (複数回答)



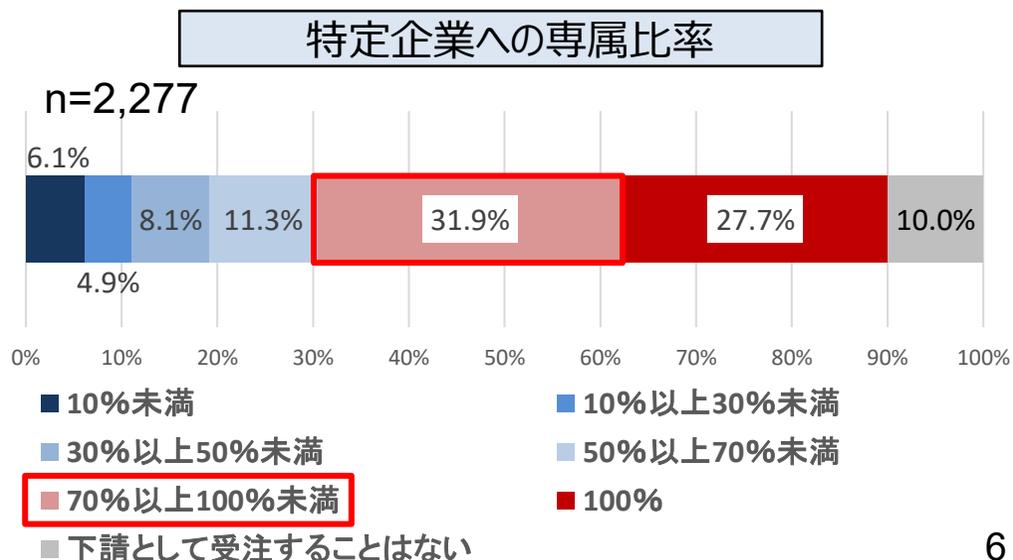
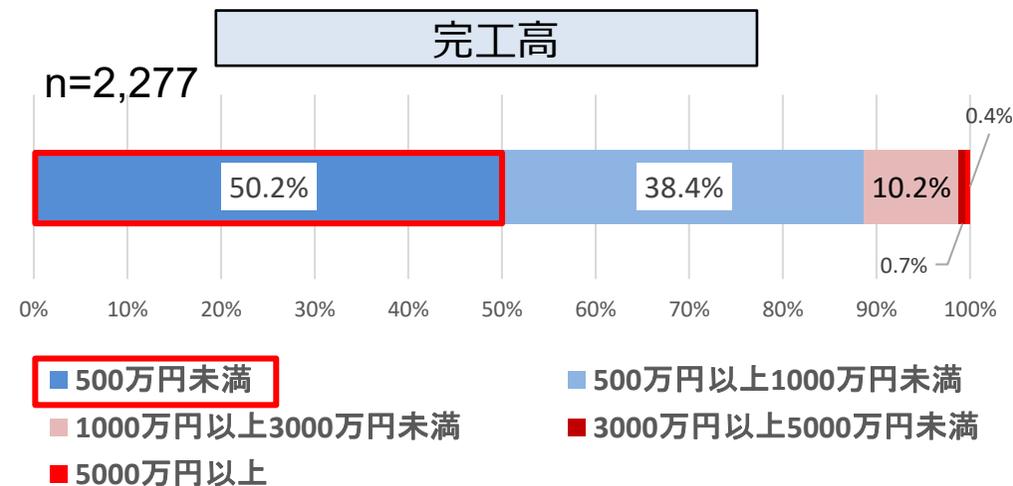
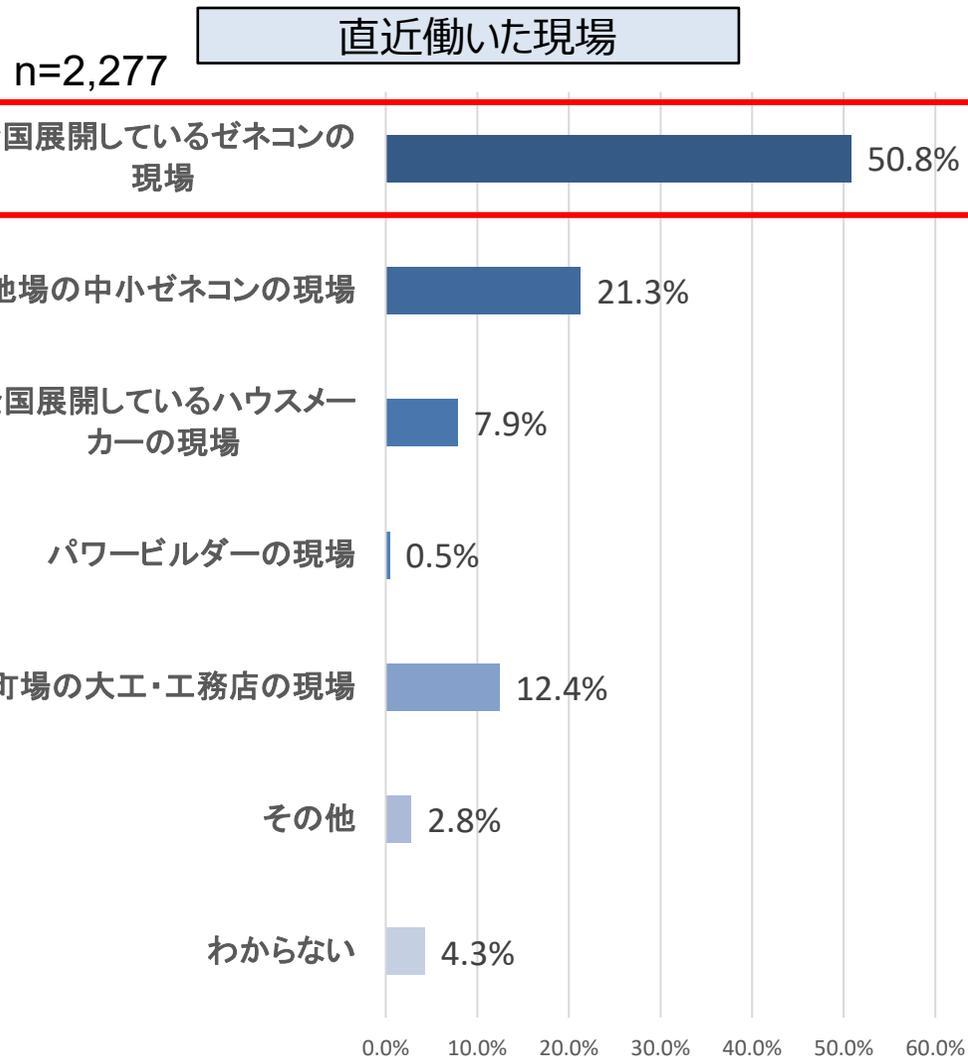
CCUS技能者レベル

n=969



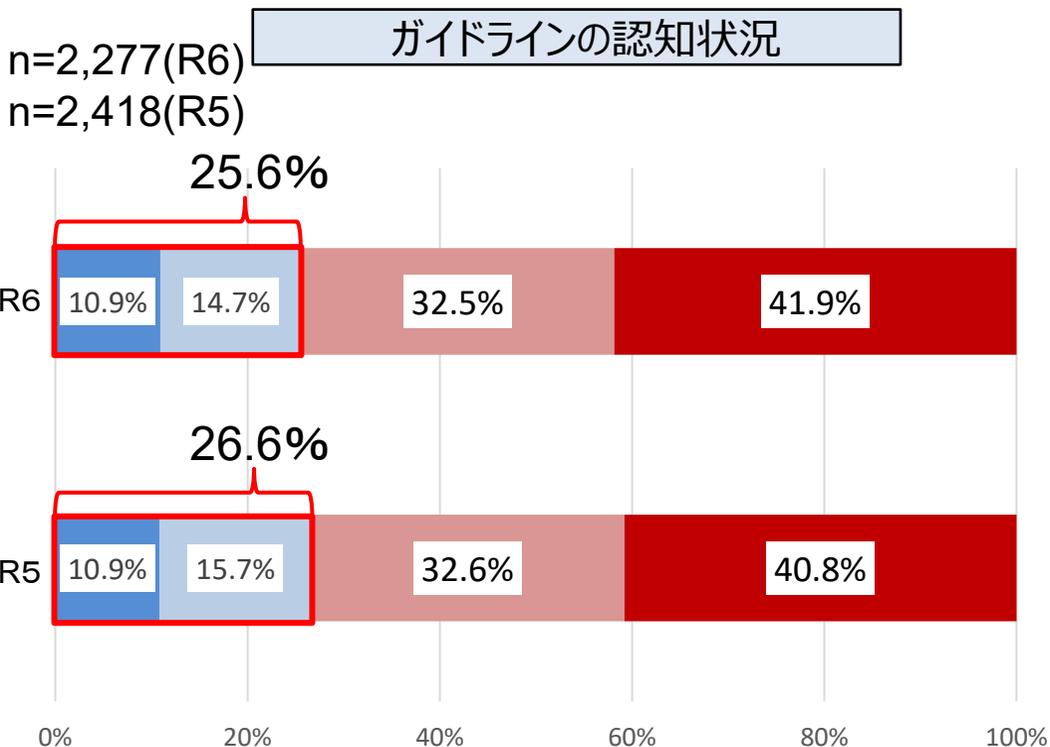
直近の現場、完工高、特定企業への専属比率について

- 直近働いた現場について、「全国展開しているゼネコンの現場」が50.8%と最多。
- 完工高について、「500万未満」が50.2%と最多。
- 特定企業への専属比率について、「70%以上100%未満」が31.9%と最多。

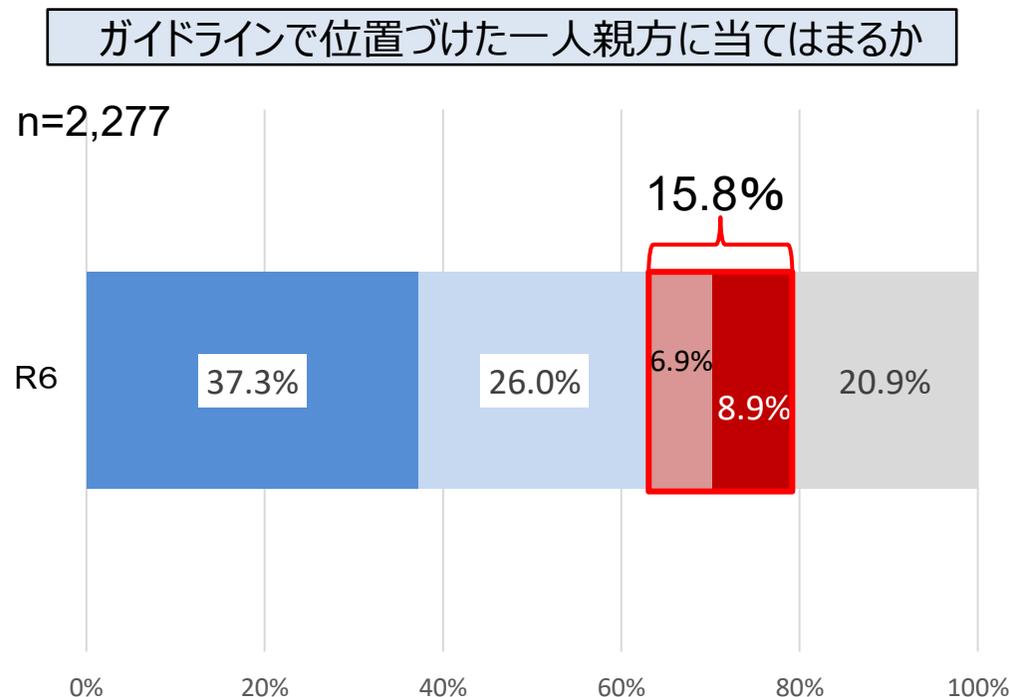


ガイドライン認知状況・ガイドラインで位置づけた一人親方について

- 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」の認知状況については微減。
- ガイドラインにおいて位置づけた一人親方の姿（※）に当てはまるかについて、「どちらかと言えば当てはまらない」「当てはまらない」と回答した一人親方は合わせて15.8%。 ※「請け負った仕事を自らの技能と責任で完成できる個人事業主」とし、設問で経験10年以上、もしくは1級技能士の能力を有するものであること、と説明



- 内容について概ね知っている
- 内容について部分的に知っている
- あることは知っているが、内容は知らない
- あることを知らない

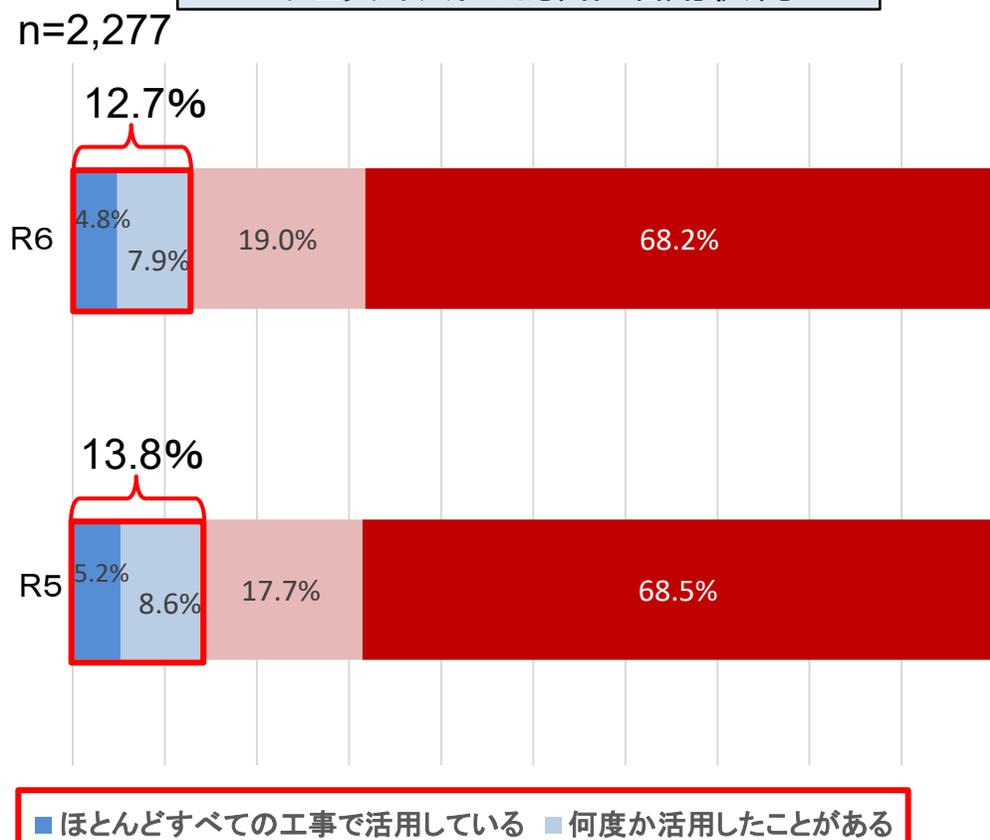


- ほぼ当てはまる
- どちらかと言えば当てはまる
- どちらかと言えば当てはまらない
- 当てはまらない
- わからない

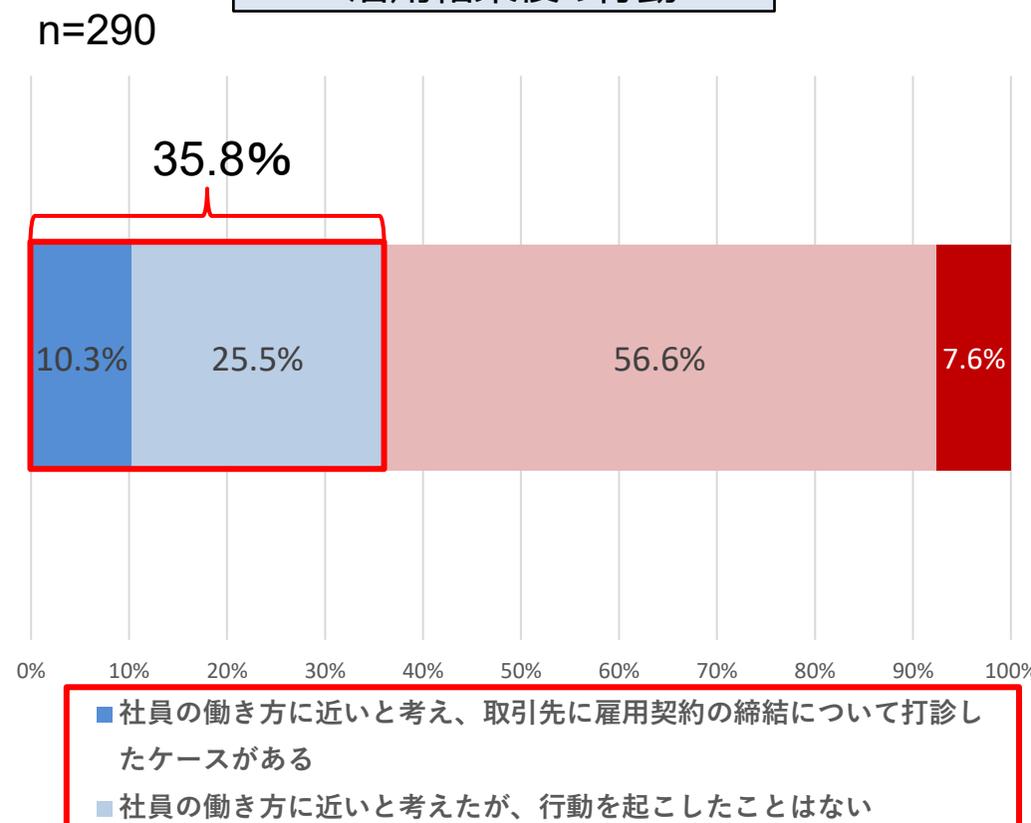
働き方自己診断チェックリストの活用状況について

- 「働き方自己診断チェックリスト」の認知状況は横ばいだが、活用状況（12.7%）は微減。
- 活用の結果、社員の働き方に近いと考えた一人親方は35.8%、取引先に雇用契約の締結について打診している一人親方は10.3%。

チェックリストの認知・活用状況



活用結果後の行動



■ 活用したことはないが、知っている
 ■ 知らない

■ 一人親方の働き方に近いと考え、継続して一人親方として働くことにした
■ その他

- 「働き方の自己診断チェックリスト」の8項目の実態調査では、仕事の裁量が低い一人親方が一定数確認されたが、全般的に前回調査（R5）より改善傾向にある。
- 「仕事の依頼を断る自由がある」と回答した一人親方は約7割の一方、「仕事の配分や進め方を自分で決められる」や「就業時間を自分で決められる」と回答した一人親方は半数にも満たない。

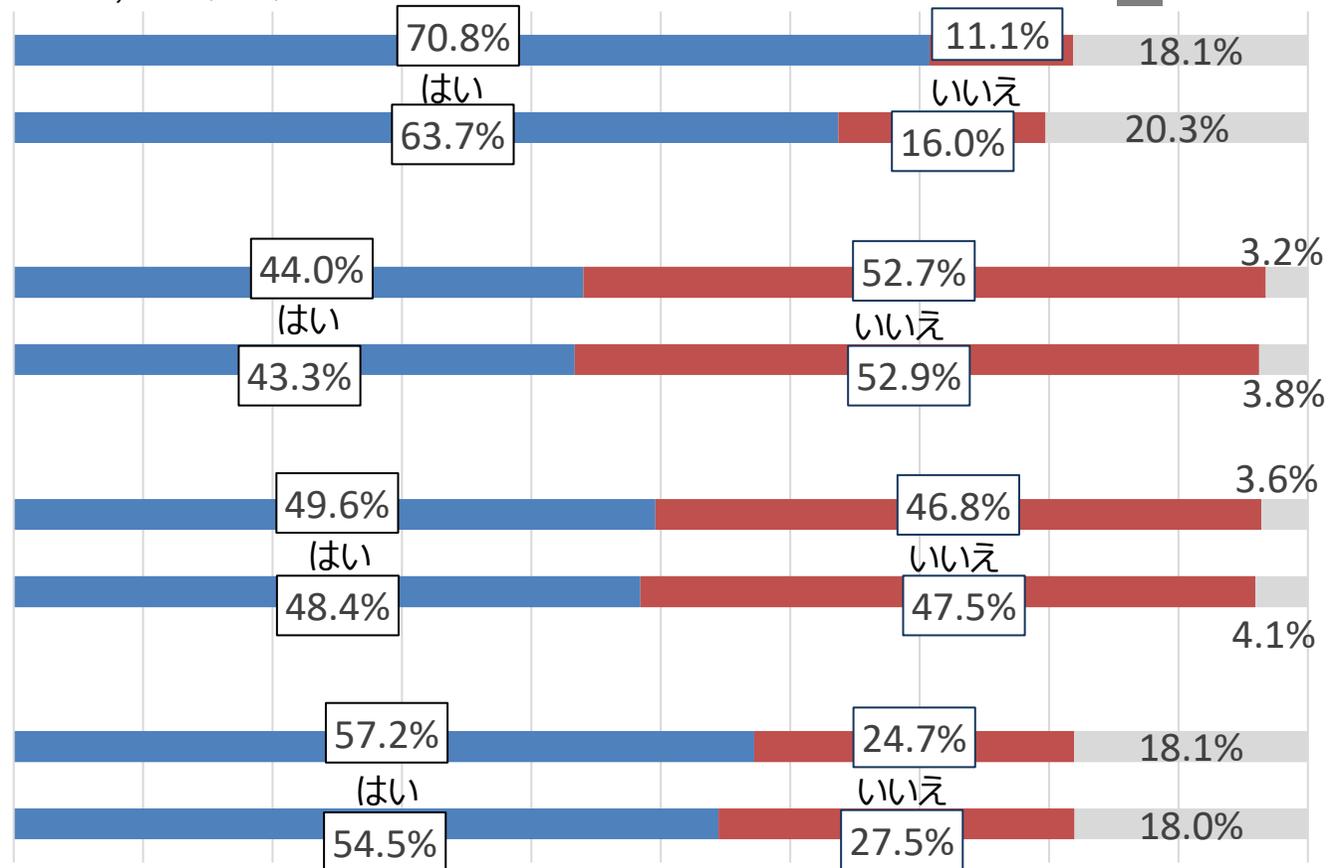
【チェックリスト8項目】

【POINT1 依頼に対する諾否】

仕事の依頼を断る自由がある(R6)
 仕事の依頼を断る自由がある(R5)

n=2,277 (R6)

n=2,418 (R5)



※「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(働き方の自己診断チェックリストはリンク先2ページ目)」

<https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/content/001618573.pdf>

○POINT 8「他社への業務へ従事できる」と回答した一人親方は約 6 割だが、POINT 5～7 については仕事の裁量の高い回答を選択した一人親方は 4 割にも満たない。



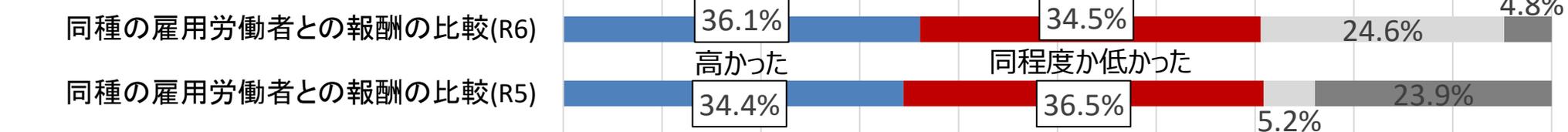
【POINT5 報酬の労務対償性】



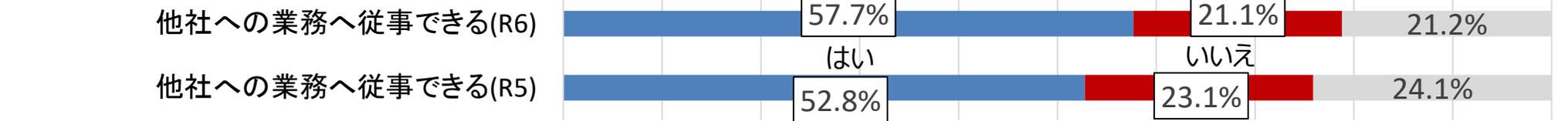
【POINT6 資機材等の負担】



【POINT7 報酬の額】



【POINT8 専属性】



一人親方になるメリット・デメリットについて①

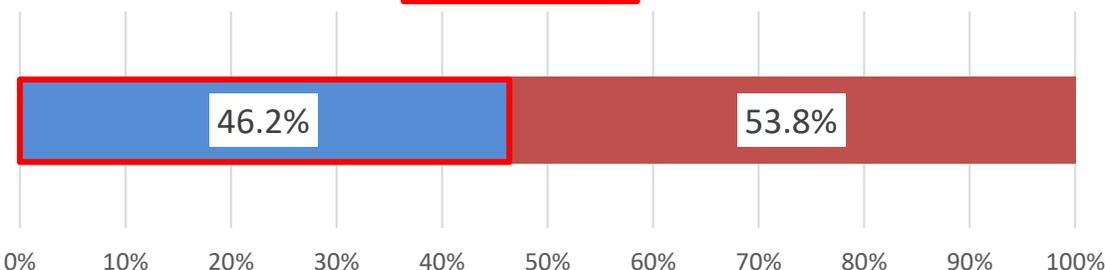
- 一人親方になる前に、一人親方になるメリット・デメリットを調べた人は46.2%。
- 想定していたメリットとして、「好みに応じて仕事を選べる」が60.7%と最多。続いて、「高い報酬が得られる」が53.0%。
- 想定していたデメリットとして、「収入が不安定」が72.6%と最多。「休みを取ると収入が減る」が59.7%、「確定申告等の事務手続きが煩雑」が54.7%と続く。

一人親方になる前に
メリット・デメリットを調べたか

n=2,277

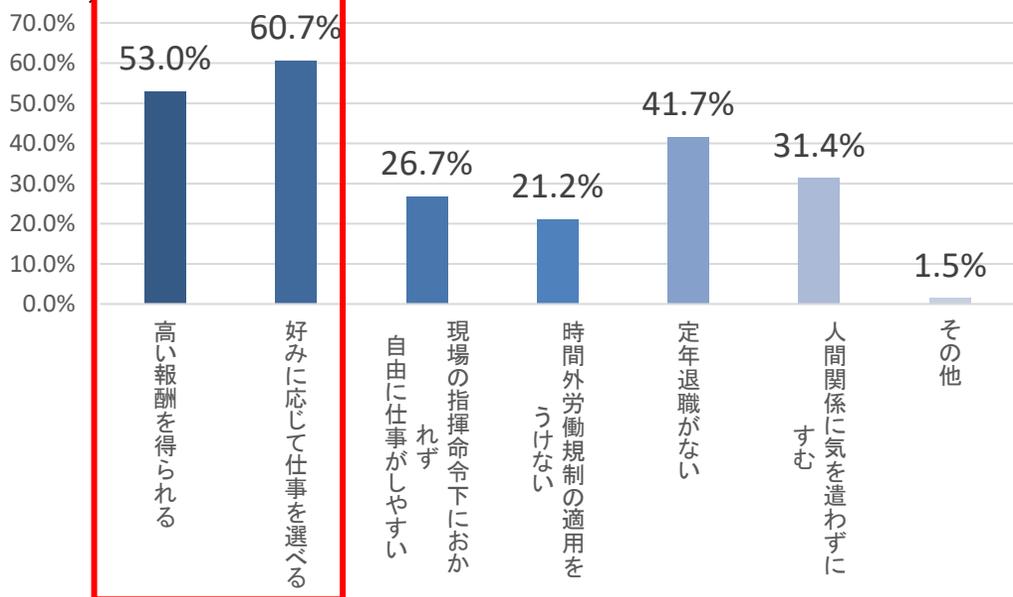
■ 調べた

■ 調べなかった



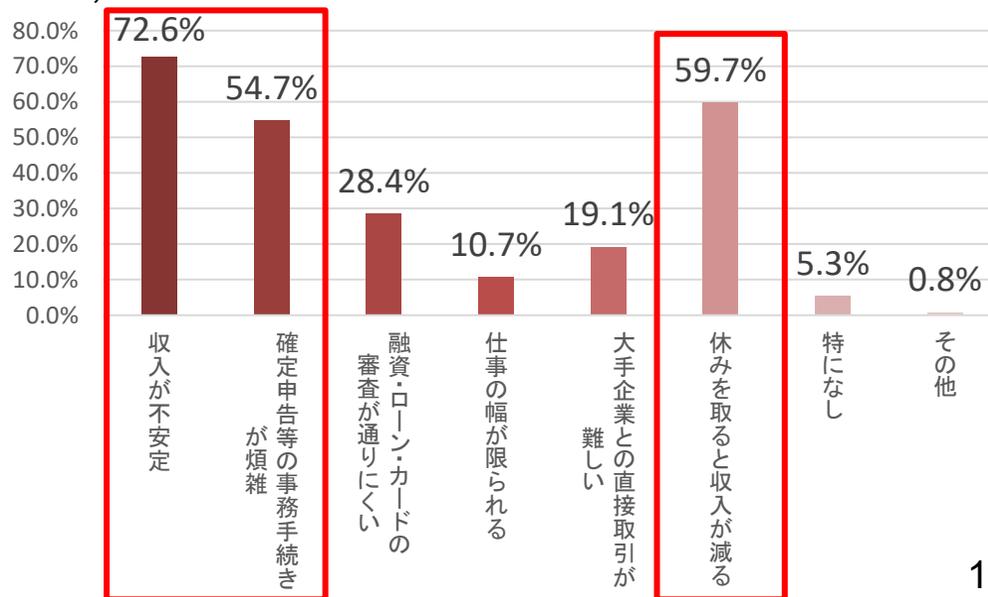
想定していたメリット (複数回答)

n=1,051



想定していたデメリット (複数回答)

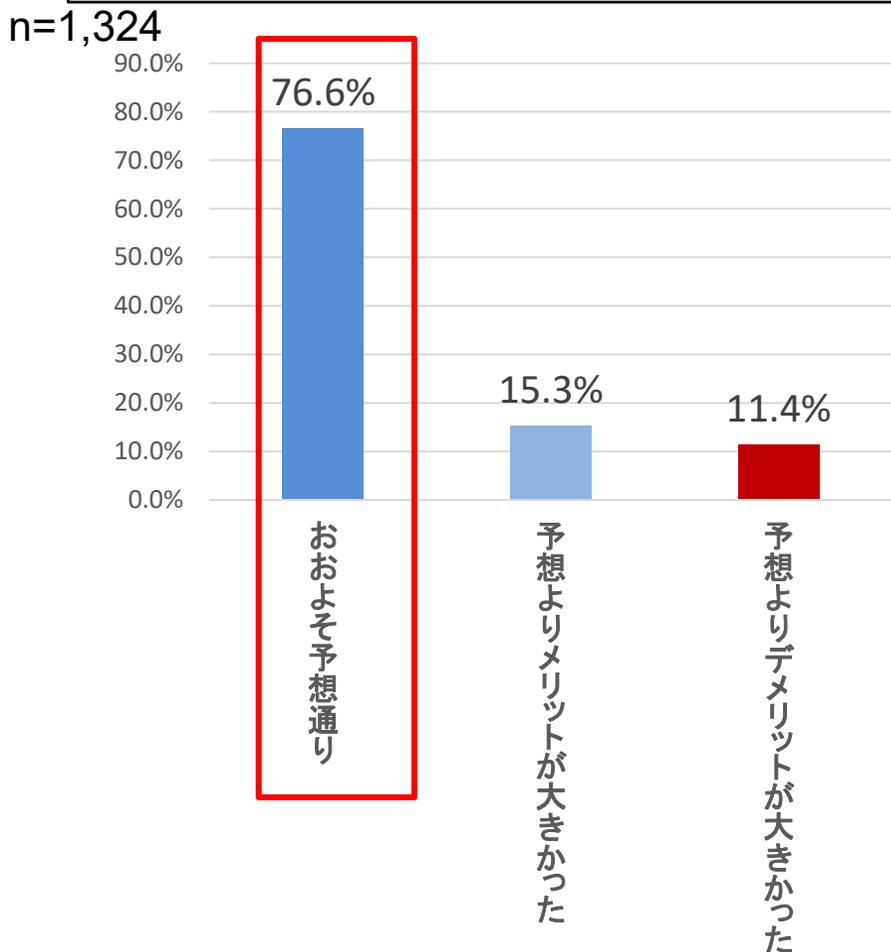
n=1,051



一人親方になるメリット・デメリットについて②

- 一人親方になる前に想定していたメリット・デメリットについて、「おおよそ予想通り」が76.6%。
- 「想定よりメリットが大きかった」として自由記述を求めたところ、大きく3つ（収入の増加、仕事の自由度の増加、時間的な自由度の増加）に分類された。
- 「想定よりデメリットが大きかった」として自由記述を求めたところ、大きく2つ（収入の減少、経費の負担増加）に分類された。

想定していたメリット・デメリットとの違い（複数回答）



想定よりメリットが大きかった

- 収入の増加
 - ・こなす仕事が多いと収入が増える
- 仕事の自由度の増加
 - ・金額などの細かい条件を自分で直接交渉できる
- 時間的な自由度の増加
 - ・仕事と休みの予定を自由に決められる
- その他
 - ・定年退職がない
 - ・人間関係を気にしなくてよい

想定よりデメリットが大きかった

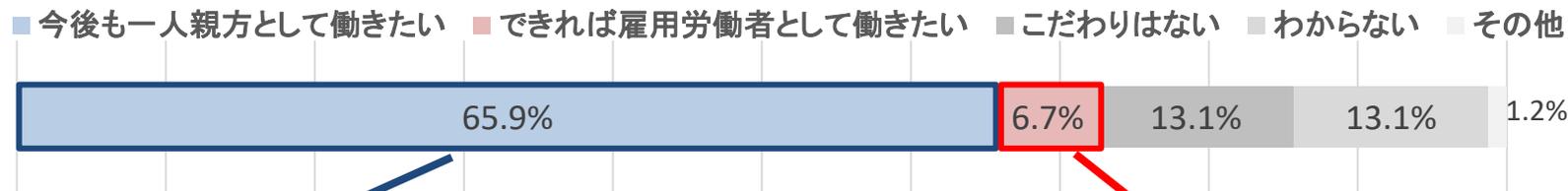
- 収入の減少
 - ・仕事がない月は収入が減る
 - ・怪我をしたときに収入が大幅に減る
- 経費の負担増加
 - ・納める税金の種類と金額が多い
 - ・想定しているよりも経費が多くかかった
- その他
 - ・福利厚生がなく不安
 - ・全て自己責任という責任の重さ

希望する就業形態とその理由について

- 希望する就業形態について、「今後も一人親方として働きたい」一人親方は65.9%。一人親方として働く理由として、「好みの仕事を選べる」が65.3%と最多。
- 一方で、「できれば雇用労働者として働きたい」一人親方は6.7%。雇用労働者として働きたい理由として、「安定した収入が得られる」が69.1%、「福利厚生を受けられる」が62.5%と多い。
- 一人親方として働く理由から、「取引先から一人親方として働くように言われている」一人親方の存在も確認された。

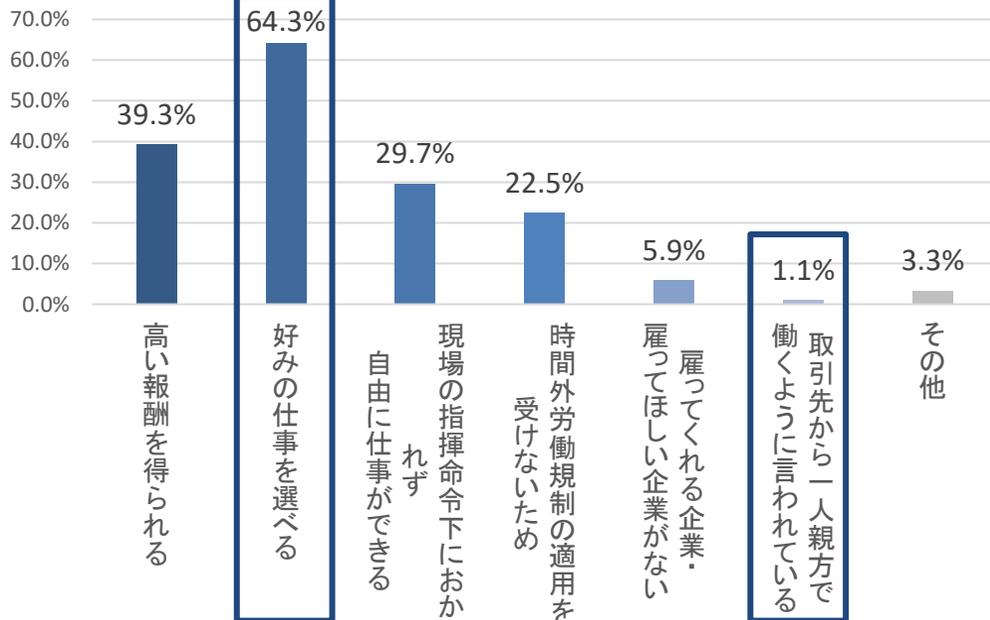
希望する就業形態

n=2,277



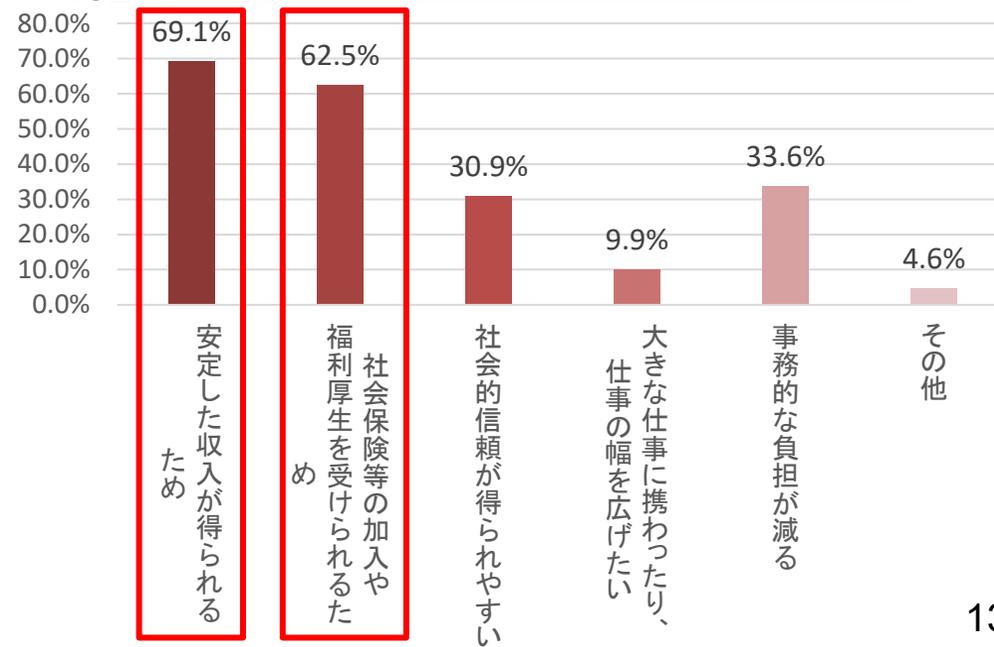
一人親方として働く理由 (複数回答)

n=1,500

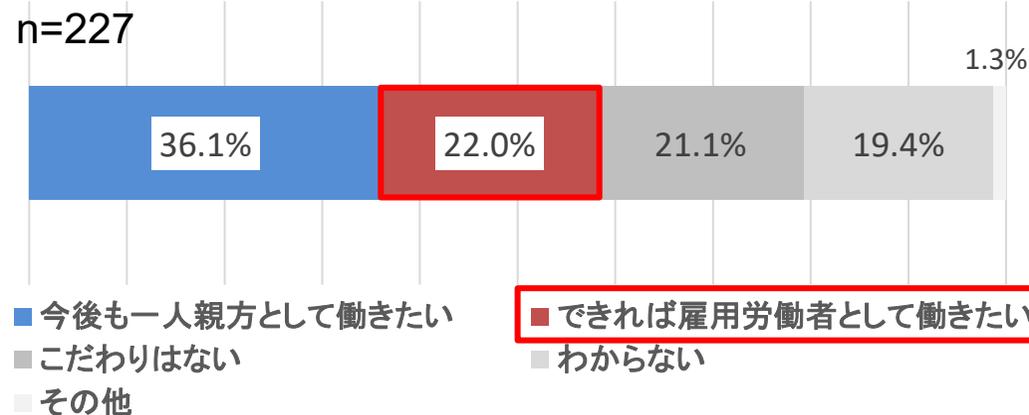
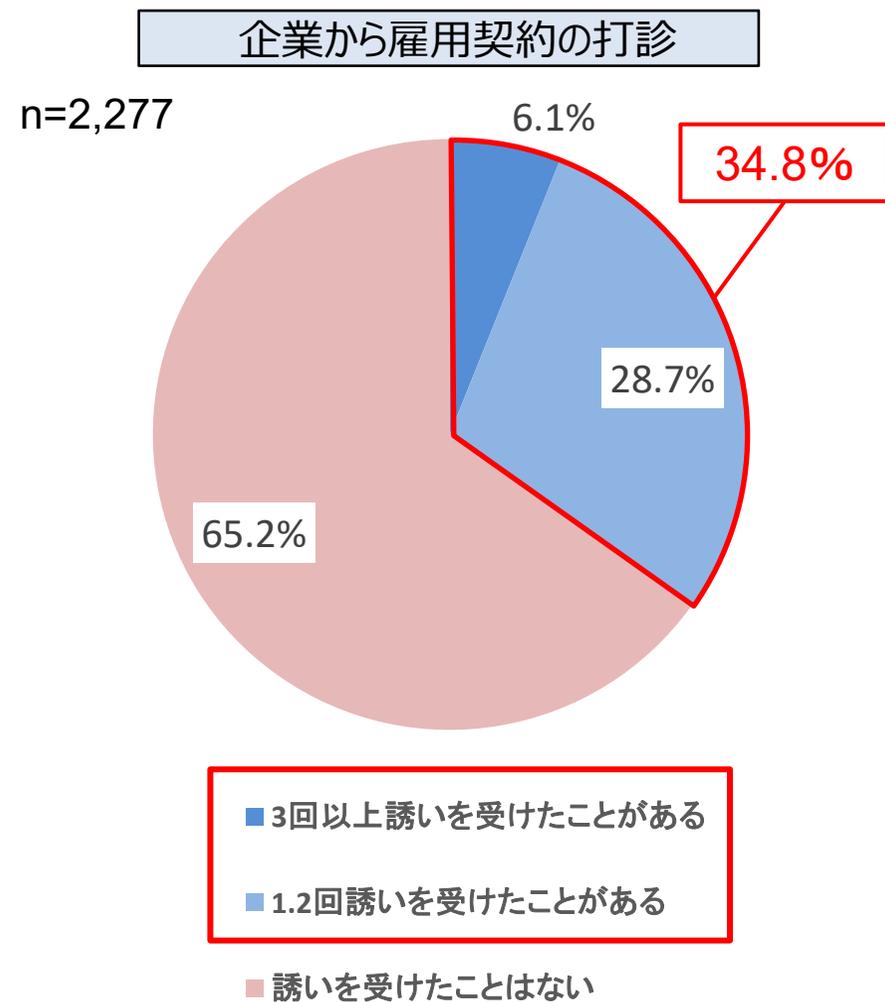
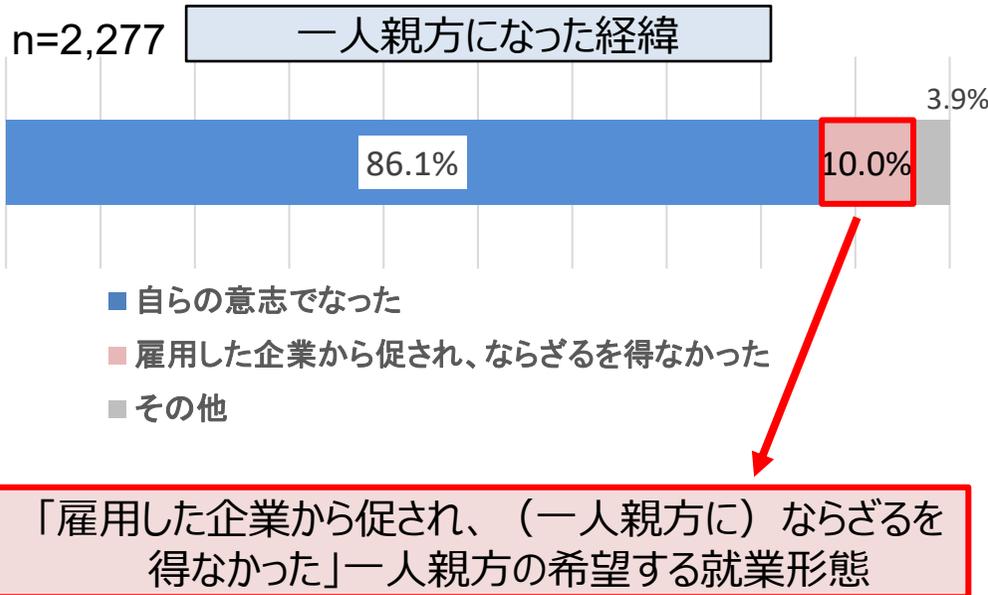


雇用労働者として働きたい理由 (複数回答)

n=152



- 一人親方になった経緯として、「自らの意思でなった」一人親方は86.1%。一方で「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方も10.0%確認された。
- 「雇用した企業から促され、（一人親方に）ならざるを得なかった」一人親方のうち、「できれば雇用労働者として働きたい」と回答した一人親方は22.0%。
- 企業から1回でも雇用契約を打診されたことがある一人親方は34.8%。

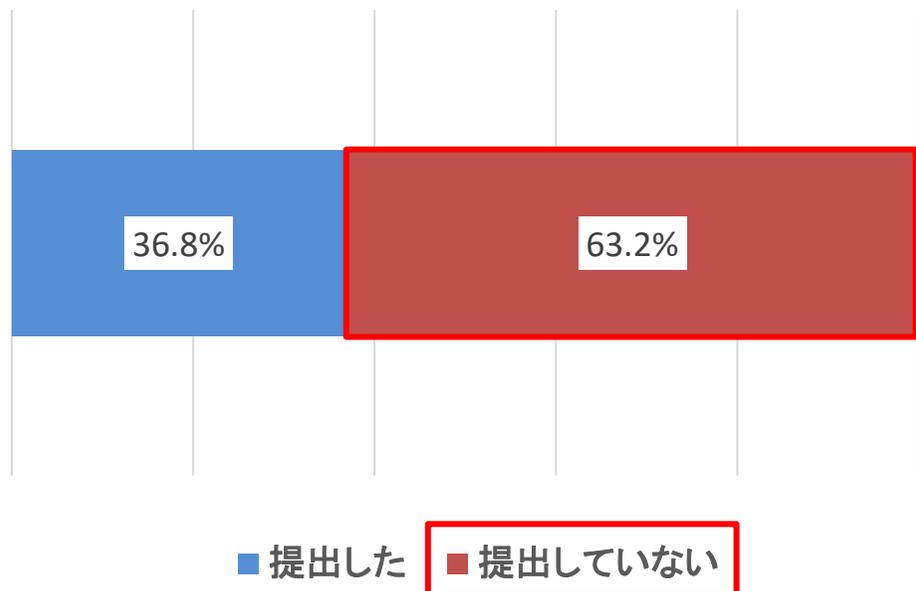


見積書の提出状況について

- 工事を請け負う前に、見積書を提出していない一人親方は63.2%。
- 見積書を提出しない理由として、「提出する習慣がない」が67.8%と最多。続いて「提出するよう指示がなかった」が26.0%。

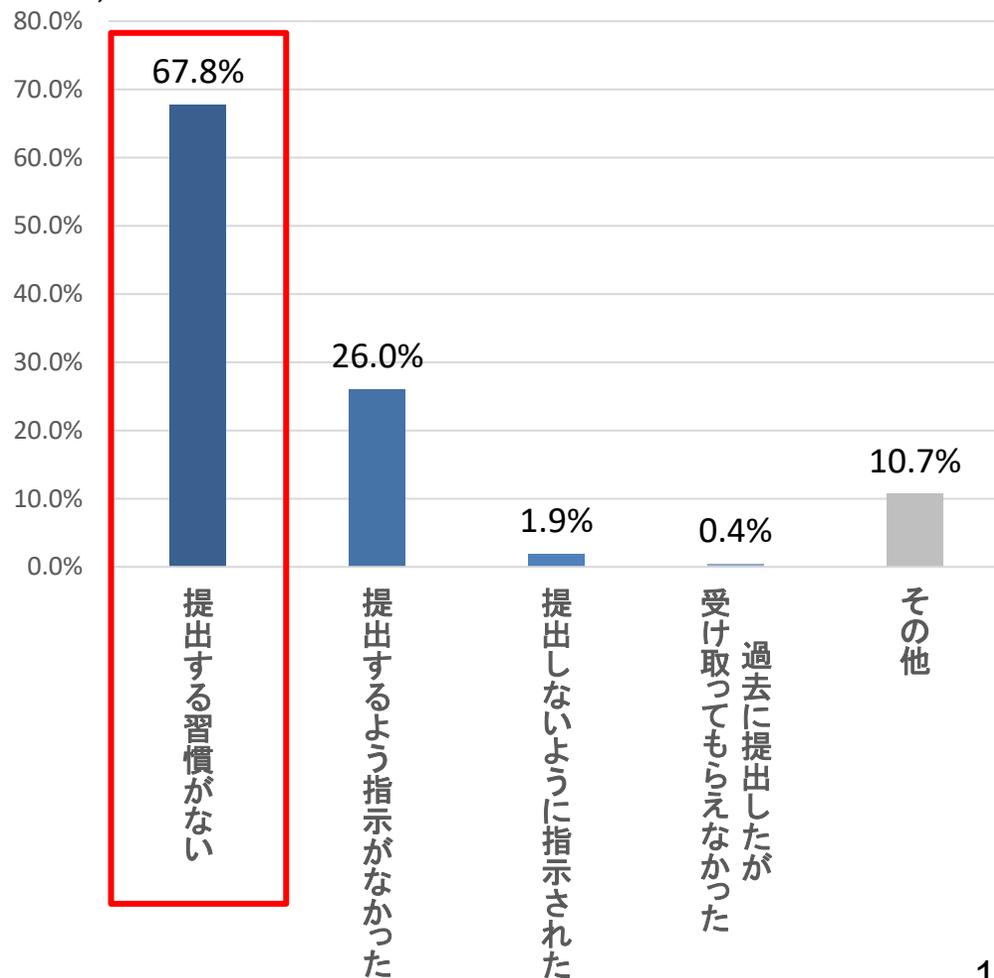
見積書の提出状況

n=2,277

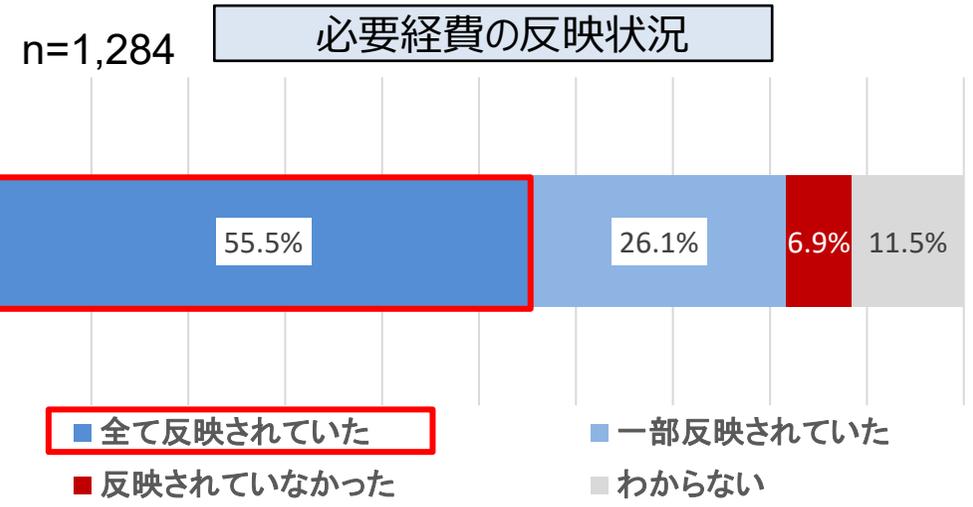
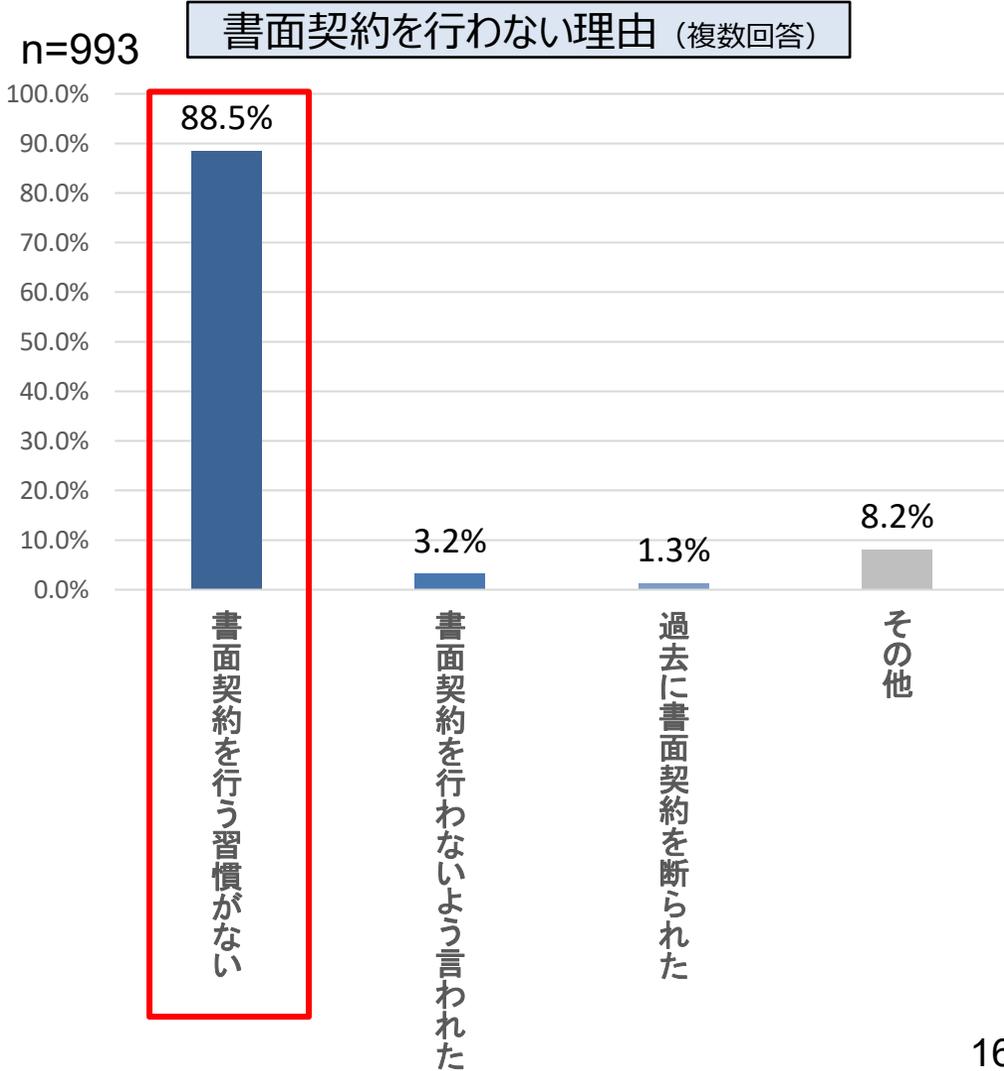
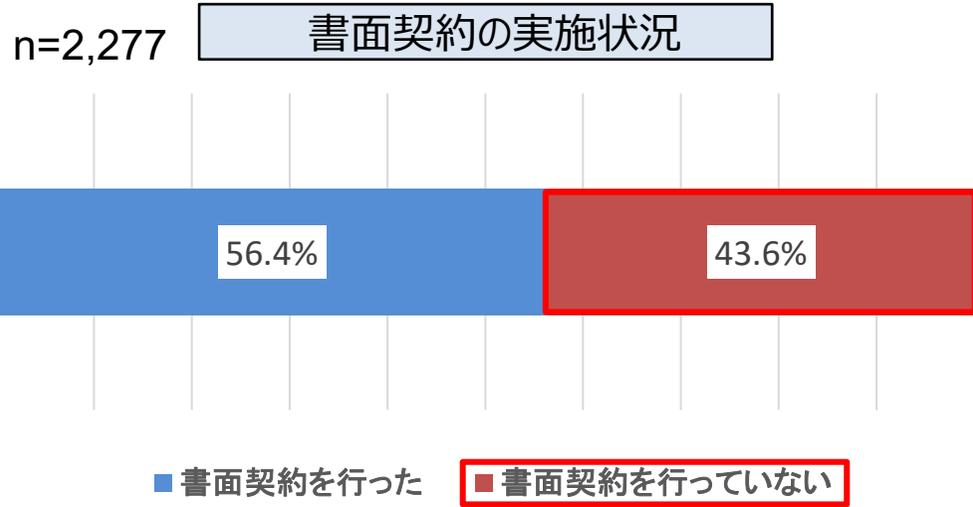


見積書を提出しない理由 (複数回答)

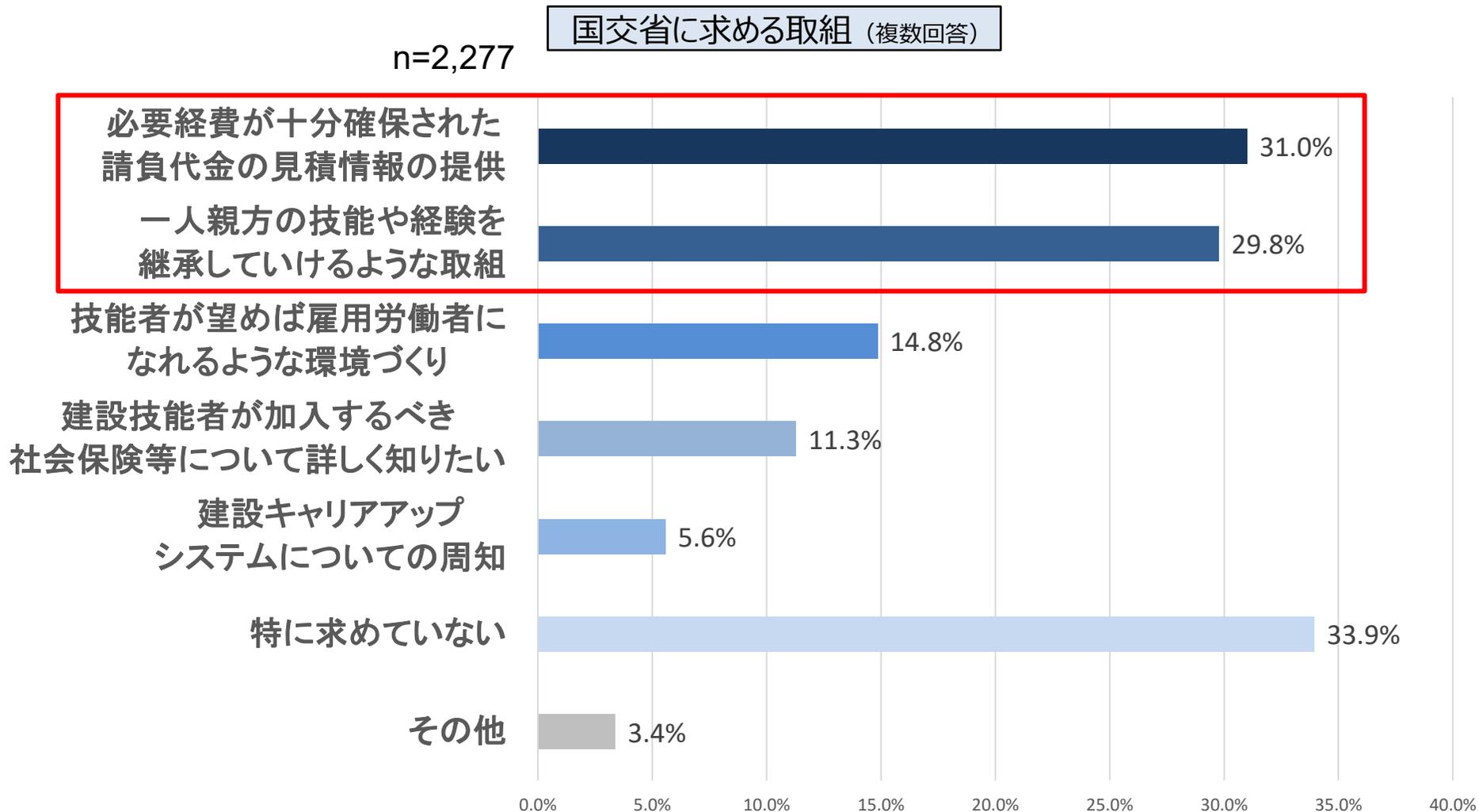
n=1,438



- 工事を請け負う際に、書面契約を行っていない一人親方が43.6%。
- 書面契約を行った一人親方の請負代金に必要経費が「すべて反映されていた」は55.5%。
- 書面契約を行わない理由として、「書面契約を行う習慣がない」が88.5%と最多。



- 「一人親方が国土交通省に求める取組」として、「必要経費が十分確保された請負代金の見積情報の提供」が31.0%、「一人親方の技能や経験を継承していけるような取組」が29.8%と続く。



【参考資料②】一人親方の取組に関する申合せ

建設業の一人親方問題に関する検討会の概要

社会保険加入・働き方改革規制逃れを目的とした一人親方化対策、一人親方の処遇改善対策等に関して実効性のある施策を検討するため、「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」（現「CCUS処遇改善推進協議会」）の下に、「**建設業の一人親方問題に関する検討会**」を設置し、学識経験者・建設業者団体等が協議を行うとともに、実効性ある施策のとりまとめ・推進を図る。

1. 検討会構成員

右記の通り

2. 主な検討内容

- 職種ごとの一人親方の実態把握
- 規制逃れを目的とした一人親方化対策
- 一人親方の処遇改善対策

等

3. 開催実績

- 第1回 令和2年6月25日
- 第2回 令和2年10月5日
- 第3回 令和3年12月24日
- 第4回 令和3年3月9日
(中間取りまとめ)
- 第5回 令和3年9月2日
- 第6回 令和4年3月9日
- 第7回 令和6年1月31日

構成員等

<有識者> (3)

- ・芝浦工業大学 建築学部建築学科 教授 蟹澤 宏剛
- ・早稲田大学法学学術院 教授 水町 勇一郎
- ・筑波大学 ビジネスサイエンス系 教授 川田 琢之

<建設業者団体> (16)

- ・(一社) 日本建設業連合会
- ・(一社) 全国建設業協会
- ・(一社) 全国中小建設業協会
- ・(一社) 建設産業専門団体連合会
- ・(公社) 全国鉄筋工事業協会
- ・(一社) 住宅生産団体連合会
- ・全国管工事業協同組合連合会
- ・(一社) 全国建設室内工事業協会
- ・(一社) 日本機械土工協会
- ・(一社) JBN・全国工務店協会 (第4回から参画)
- ・全国建設労働組合総連合
- ・(一社) 日本型枠工事業協会
- ・(一社) 日本電設工業協会
- ・(一社) 日本鳶工業連合会
- ・(一社) 日本塗装工業会
- ・(一社) 日本左官業組合連合会

<オブザーバー> (3)

- ・厚生労働省 労働基準局 監督課
- ・厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室
- ・国土交通省 住宅局 住宅生産課 木造住宅振興室

<事務局>

- ・国土交通省 不動産・建設経済局 建設振興課

建設キャリアアップシステムの活用を通じて、社会保険加入の徹底、労務費及び法定福利費の確保、建退共の適正履行の確保をはじめとした技能者の更なる処遇改善を推進するため、「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」を設置。 ※「建設業社会保険推進・処遇改善連絡協議会」を発展的改組

構成団体等（合計106団体）

学識経験者

蟹澤 宏剛 芝浦工業大建築学部教授 ◎

建設業団体(82団体)

- (一財) 中小建設業住宅センター
- (一社) 建設産業専門団体連合会 ○
- (一社) 建築開口部協会
- (一社) 住宅生産団体連合会
- (一社) 消防施設工事協会
- (一社) 情報通信エンジニアリング協会
- (一社) 全国基礎工事業団体連合会
- (一社) 全国クレーン建設業協会
- (一社) 全国建行協
- (一社) 全国建設業協会 ○
- (一社) 東京建設業協会
- (一社) 全国建設産業団体連合会
- (一社) 全国コンクリート圧送事業団体連合会
- (一社) 全国建設室内工事業協会
- (一社) 全国タイル業協会
- (一社) 全国ダクト工業団体連合会
- (一社) 全国中小建設業協会
- (一社) 全国中小建設工事業団体連合会
- (一社) 全国鐵構工業協会
- (一社) 全国道路標識・標示業協会
- (一社) 全国特定法面保護協会
- (一社) 全国防水工事業協会
- (一社) 全日本瓦工事業連盟
- (一社) 鉄骨建設業協会
- (一社) 日本アンカー協会
- (一社) 日本ウェルポイント協会
- (一社) 日本ウレタン断熱協会
- (一社) 日本運動施設建設業協会
- (一社) 日本海上起重技術協会
- (一社) 日本型枠工事業協会
- (一社) 日本機械土工協会
- (一社) 日本基礎建設協会
- (一社) 日本橋梁建設協会
- (一社) 日本金属屋根協会
- (一社) 日本空調衛生工事業協会
- (一社) 日本グラウト協会
- (一社) 日本計装工業会
- (一社) 日本建設業経営協会
- (一社) 日本建設業連合会 ○
- (一社) 日本建設躯体工事業団体連合会
- (一社) 日本建設組合連合
- (一社) 日本建築板金協会
- (一社) 日本在来工法住宅協会
- (一社) 日本左官業組合連合会
- (一社) 日本サッシ協会
- (一社) 日本シャッター・ドア協会
- (一社) 日本潜水協会
- (一社) 日本造園組合連合会
- (一社) 日本造園建設業協会
- (一社) 日本タイル煉瓦工事業工業会
- (一社) 日本電設工業協会
- (一社) 日本道路建設業協会
- (一社) 日本塗装工業会
- (一社) 日本葦工業連合会
- (一社) 日本トンネル専門工事業協会
- (一社) 日本内燃力発電設備協会
- (一社) 日本配管工事業団体連合会
- (一社) 日本保温保冷工業協会
- (一社) 日本屋外広告業団体連合会
- (一社) 日本冷凍空調設備工業連合会
- (一社) ビルディング・オートメーション協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート建設業協会
- (一社) プレストレスト・コンクリート工事業協会
- (一社) フローリング協会
- (一社) マンション計画修繕施工協会

- (公財) 建設業適正取引推進機構
- (公社) 全国解体工事業団体連合会
- (公社) 全国鉄筋工事業協会
- (公社) 日本エクステリア建設業協会
- 全国圧接業協同組合連合会
- 全国板硝子工事協同組合連合会
- 全国管工事業協同組合連合会
- 全国建設業協同組合連合会
- 全国建設労働組合総連合 ○
- 全国建具組合連合会
- 全国ポンプ・圧送船協会
- 全国マスタック事業協同組合連合会
- 全日本板金工業組合連合会
- ダイヤモンド工事業協同組合
- 日本外壁仕上業協同組合連合会
- 日本建設インテリア事業協同組合連合会
- 日本室内装飾事業協同組合連合会

建設業関係団体(8団体)

- (一財) 建設業振興基金
- 建設業労働災害防止協会
- (公財) 建設業福祉共済団
- (公社) 全国ビルメンテナンス協会
- 全国社会保険労務士会連合会
- 独立行政法人勤労者退職金共済機構
- 日本行政書士会連合会
- 日本建設産業職員労働組合協議会

国土交通省

- 大臣官房会計課
- 大臣官房技術調査課
- 大臣官房官庁営繕部計画課
- 不動産・建設経済局建設業課
- 不動産・建設経済局建設振興課(事務局)

発注者団体(16団体)

- (一社) 全国住宅産業協会
- (一社) 日本ガス協会
- (一社) 日本経済団体連合会
- (一社) 日本建築士事務所協会連合会
- (一社) 日本自動車工業会
- (一社) 日本電機工業会
- (一社) 日本民営鉄道協会
- (一社) 不動産協会
- (一社) 不動産流通経営協会
- (公社) 全国宅地建物取引業協会連合会
- (公社) 全日本不動産協会
- (公社) 日本建築家協会
- (公社) 日本建築士会連合会
- (公社) 日本建築積算協会
- 電気事業連合会
- 日本商工会議所

オブザーバー(地方関係団体)

- 全国市長会
- 全国知事会
- 全国町村会

行政関係機関

- 厚生労働省
 - 労働基準局労働保険徴収課
 - 職業安定局雇用保険課
 - 職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室
 - 雇用環境・均等局勤労者生活課
 - 保険局保険課全国健康保険協会管理室
 - 年金局事業管理課
 - 日本年金機構 厚生年金保険部

◎:会長 ○:副会長(4)

一人親方の取組に関する申合せ

- 「規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策」及び「一人親方と建設企業の適正取引」の推進を徹底するため、令和6・7年度における取組について、下記のとおり業界と申し合わせる。
- 令和8年度以降に「適正でない一人親方」の目安を策定することとし、そのための検討を進める。

一、規制逃れを目的とした一人親方化の防止対策

【一人親方の実態把握・業界への情報共有】

- ・国土交通省は、働き方改革による労働時間規制逃れを目的としたものを含め、定期的に一人親方の実態把握を行い、適切に業界へ情報提供すること、労働安全衛生規則等の改正により、事業者が一人親方に危険・有害な作業を請け負わせる場合、その使用する労働者と同等の保護が図られるよう、適切な措置を実施することが義務付けられていることを周知すること、等により、規制逃れを目的とした一人親方化の進行を防止する。
- ・国土交通省は、規制逃れを目的とした一人親方化の問題に関して、「地方において理解が十分ではない」、「発注者においても理解していないケースがある」ことを踏まえて、一人親方本人・建設業者に加えて、発注者も対象に、地方部を重点的な対象として、説明会・リーフレット配布等を行う。

【チェックリストの活用による規制逃れの防止・是正】

- ・建設業団体は、一人親方が入場する現場において、ガイドラインで求めている**チェックリスト等**の活用を拡大するものとし、現行の活用率約2割を約5割に高めることを目指す。このため、国土交通省も、チェックリストが、一人親方が入場する全ての工事現場で活用されるよう、建設業団体を通じた周知に加え、CCUSに登録する一人親方本人に対して直接メールでの周知を行う。
- ・建設業団体は、チェックリスト等の活用の結果、規制逃れが疑われる一人親方について、下請け企業において、雇用契約の締結（社員化）が徹底されるよう、元請企業において、下請企業に対して雇用契約の徹底を促すとともに、改善が見られない場合は当該建設企業の現場入場を認めない取り扱いとするよう、取り組む。
- ・取組の徹底にあたっては、一人親方・下請企業だけでなく、元請企業・発注者・関係省庁も一体となって推進する。その際、国土交通省は、元請・下請企業に対し、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、労働関係法令の規制を逃れる目的で一人親方として請負契約を結ぶことがいわれる偽装請負に該当しうることを周知徹底する。
- ・国土交通省は労働者性の判断に関する問い合わせ対応の強化のため、厚生労働省と連携する。
- ・国土交通省は、取組の推進により、適正な一人親方まで排除されないことがないよう、適切な対応を業界へ周知するよう取り組む。

【適正な一人親方か否かの判断をしやすくするための検討】

- ・令和8年度以降に適正でない一人親方の目安を策定するため、検討を進める。その際、目安をCCUSレベル等の技能レベルによって示すこともあわせて検討し、国土交通省・建設業団体は、CCUSの能力評価を推進する。
- ・国土交通省は、CCUSの登録情報を活用して、チェックリスト等の確認を簡易に行うための措置を講じる。

一人親方の取組に関する申合せ(続き)

二、一人親方と建設企業の取引環境の適正化

【一人親方と建設企業の適正取引等の推進】

- ・建設業団体は、下請企業が必要経費等を十分含んだ請負代金で一人親方と契約するよう取り組むとともに、下請企業が一人親方と書面で契約するよう徹底する。
- ・国土交通省は、一人親方が、改正建設業法に基づき価格交渉を行い、必要経費等が含まれた適正な報酬を受け取れるよう、改正法の周知や相談体制の構築を含め、実効性の確保に取り組む。

【一人親方化に伴う得失を踏まえた慎重判断の徹底】

- ・国土交通省は、技能者が一人親方になるか否かを慎重に判断できるよう、たとえば一人親方となった場合と引き続き社員である場合の区分に応じ、年金を含む収入にどの程度の差異が出るかを試算できるソフトを提供するなど、一人親方になった場合のメリット・デメリットを技能者に分かりやすく示す。
- ・その上で、国土交通省及び建設業団体は、一人親方になろうとする技能者が、一人親方と社員の働き方の違いや一人親方化のメリット・デメリットを理解できるよう、技能者への説明等に取り組む。

【事業者による雇用維持や社員化に必要な法定福利費の支払徹底】

- ・国土交通省は、技能者の雇用維持や社員化に伴って必要となる法定福利費を適切に価格転嫁し、技能者を雇用する建設業者に法定福利費が行き渡るよう、改正建設業法に基づき、労務費に加えて法定福利費についても、確保・行き渡り策の対象とすることを検討する。
- ・法定福利費を内訳明示した見積書の提出率を現在よりも30%引き上げることを目指して、標準見積書の周知や活用促進を図る。

【平準化の徹底】

- ・国土交通省は、建設工事の繁閑に伴って技能者の稼働率低下が事業者の負担増とならないよう、特に取組が遅れている自治体工事などを対象に工期の平準化の取組を強化する。

- ・適正でない一人親方の目安を策定する。
- ・適正でない一人親方の目安に基づいて、規制逃れを目的とした一人親方化の防止・是正に取り組む。
- ・その他、令和6・7年度の取引の進捗を踏まえて、取組を検討する。