

はじめに

建設業法が改正されました（令和元年6月）。建設業界の構造的問題にメスを入れ、働き方改革を進めるためです。建設業における基本法が、業界の働き方改革のために改正されたのです。

建設業は労働基準法や労働者災害補償保険法などについて法律・運用ともに適用除外や特例措置が認められてきました。それも相まって建設業界、特に中小規模建設業界においては、週6日労働、残業代なし、日給制、退職金なし、年休なし等の「独特」の労務管理が当然とされてきました。

しかし、現状のままでは建設業界への若者の入職が激減し、国家の基幹産業である建設業の未来はなくなってしまい、ひいては日本経済再生の足枷になる可能性もあるとの危機感が国、行政、業界リーダーに広がり、その打開のために建設業法の改正と働き方改革関連法（平30.7.6）の建設業への適用が必要とされたのです。

これにより建設業も1日8時間・週40時間・週休2日・残業代・年次有給休暇など労働基準法が厳密に適用されることとなりました。違反内容によっては罰則も盛り込まれています。

「できる筈がない」「様子を見よう」等の消極的姿勢に終始している会社は淘汰される可能性さえあります。

本書は、激動期に入った建設業界において、中小規模建設業は「何を、どうすべきか」について整理しています。

現に建設業界に関係している方々、関心を寄せている方々に少しでもお役に立てれば幸甚の至りとするところです。

本書発行にあたり（株）日本法令の吉岡幸子氏には、企画から出版までお世話になりました。御礼申し上げます。

令和2年1月 執筆者一同

Contents

はじめに /1

第1章



中小規模建設業を取り巻く 経営環境の激変

- | | | |
|---|----------------------|----|
| 1 | 建設業「2017 + 10」プランの推進 | 9 |
| 2 | 建設業働き方改革加速化プログラム | 11 |
| 3 | 建設キャリアアップシステムの本格稼働 | 13 |
| 4 | 働き方改革関連法の建設業への適用 | 16 |
| 5 | 建設業法を含む「担い手3法」の改正 | 18 |
| 6 | 国交省と業界団体は改革を加速 | 20 |
| | 【コラム①】中小規模建設業者は情報不足 | 25 |

第2章



建設業界の現状

- | | | |
|---|------------------|----|
| 1 | 技能者の高齢化、若年入職者は少数 | 28 |
| 2 | 60%超が中小規模 | 30 |
| 3 | 業種・仕事の多様性 | 31 |
| 4 | 厳しい労働条件 | 34 |



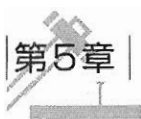
第3章 | 社会保険の加入に関する 下請指導ガイドライン

1	建設業における社会保険の適用をめぐる経過	38
2	「社会保険における下請指導ガイドライン」の概要	42
3	元請会社の役割と責任	43
4	下請会社選定時の確認・指導	44
5	施工体制台帳・再下請負通知書を活用した確認・指導等	45
6	作業員名簿を活用した確認・指導	50
7	施工体制台帳の作成を要しない工事	54
8	社会保険加入の周知啓発	55
9	法定福利費の元請負担	56
10	下請の社会保険加入と法定福利費の確保	57



第4章 | 建設業における健康保険・年金

1	建設業の強制適用事業	60
2	建設国民健康保険組合	61
3	健康保険の適用除外	63
4	国保組合加入者の配偶者	66
5	一人親方の社会保険	68
6	社会保険未適用事業所の課題	71
7	日々雇用者・季節的雇用者	74



第5章 | 建設業における労災保険・雇用保険

1	保険関係の成立	78
2	元請の労災保険	80
3	下請の労災保険	84
4	事務所の労災保険	85
5	法定外労災補償制度	86
6	労働保険の年度更新	88
7	中小事業主等の特別加入（第1種特別加入）	90
8	一人親方の特別加入（第2種特別加入）	92
9	特別加入の手続き	94
	【コラム②】 労災保険の後遺症と裁判実務	97



第6章 | 労災事故と安全管理

1	予防体制の重要性	100
2	労災事故への対応	102
3	被災労働者への対応	107
	【コラム③】 労働者に落ち度がある労災事故	109
4	受任者払い制度	110
5	被災したか否かの確認が取れない場合	111
6	再発防止対策等	113
7	労働基準監督署の調査	116
8	外国人労働者の労災事故	117
	【コラム④】 外国人労働者の逸失利益	119

9	事業者の責任	120
	【コラム⑤】 不法行為責任と債務不履行責任	123
10	費用徴収	125
11	事業者が講ずべき措置	126
12	安全管理	131
13	リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステム・ COHSMS (コスモス)	147
14	その他の安全管理活動	154
	【コラム⑥】 「書類送検」とは？	157



第7章 健康の保持増進のための措置

1	健康診断	160
2	改正安衛法 66 条の 8 への対応	170
3	産業医・産業保健機能の強化	176
4	ストレスチェック	182
5	健康情報の保存等	186



第8章 労務管理改善の取組み

1	就業規則	190
2	労働契約書 (労働条件通知書)	205
	【コラム⑦】 労働契約書や就業規則	214
3	労働時間管理	215
4	時間外労働・休日労働に関する労使協定	225
5	労働時間と賃金	234

【コラム⑧】建設会社における残業代	242
6 退職金	243
7 年次有給休暇	245
8 ハラスメント防止	254
9 外国人労働者	262
10 寄宿舍	272
11 建設業における同一労働同一賃金	275

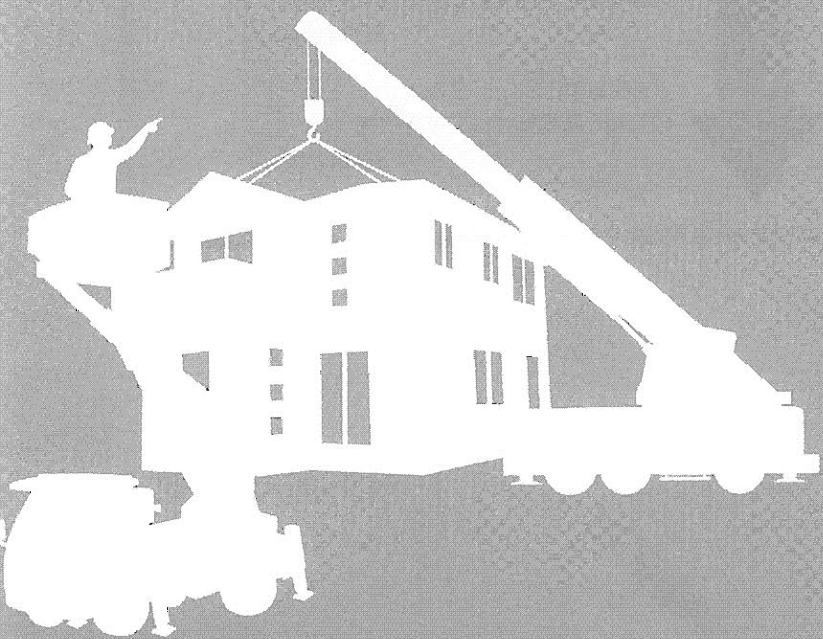


第9章 | 経営改善の取組み

1 貸借対照表・損益計算書	281
2 年計表	282
3 経営課題の見える化	284
4 経営計画の見直し	288
5 休日増と月給制移行	290
【コラム⑨】未払い賃金の立替払い制度	293
6 法定福利費の確実な請求	294
7 安全衛生経費の請求	296
8 資格取得者、技能講習受講者の育成	299
9 「ユースエール認定企業」の認定	300
10 元請の不法に対する通報制度	302
【コラム⑩】下請会社の救済	305
11 事業承継	306
【コラム⑪】法人化と経営・管理ビザ	308

[第1章]

中小規模建設業を 取り巻く経営環境の激変



労務管理改善を迫る経営環境の動向

(平 29. 7. 4)

建設業「2017+10」プランの推進
(⇒9 頁参照)

(平 30. 3. 20)

建設業働き方改革加速化プログラム
(⇒11 頁参照)

(平 31. 4. 1)

建設キャリアアップシステムの本格稼働
(⇒13 頁参照)

(平 31. 4. 1)

働き方改革関連法の建設業への適用
(⇒16 頁参照)

(令元. 6. 12)

建設業法を含む「担い手3法」の改正
(⇒18 頁参照)

(日建連は平 29. 12 など)

国交省と業界団体は改革を加速
(⇒20 頁参照)

1

建設業「2017+10」 プランの推進

このプランは、国土交通省（以下、「国交省」という）主導の建設産業政策会議による「10年後を見据えて、建設産業に関わる各種『制度インフラ』の再構築を中心とした建設産業政策についての方向性を示し、現在そして将来の世代に誇れる建設産業の姿を目指した」報告書（平成29年7月4日）のことで、建設業法を含む「担い手3法」（18頁参照）の改正はこのプランに基づく措置とされています。

プランでは、「担い手確保のためにまず取り組むべきは『働き方改革』である。建設産業の魅力を高め、若年層や女性の入職を促進していく観点から、賃金水準の向上や長時間労働の是正、週休2日の確保など建設産業の『働き方改革』を強力に推進し、新たな担い手を呼び込んでいくことが求められる」として、目指す方向4分類（※1）の第1に「建設産業の『働き方改革』の実現に向けた取組を強力に推進する」を挙げ、以下をはじめとする7課題（※2）を設定しています。

働き方改革の実現に向けた取組み

- ① 建設産業で働く人の処遇改善の取組み（建設キャリアアップシステムの活用など）
- ② 休日拡大に向けた環境整備の取組み（土曜一斉閉所など）
- ③ 若者のキャリアパスの明確化の取組み（技能や技能労働者の位置付けの明確化など）

今後、中小規模下請事業者に対してもこのプランに基づく「新・担い手3法」により休日拡大などの具体的取組みが求められることとなります。

なお、「2017 + 10」では、申請書類の簡素化・電子化を進めるとしており、令和4年度から建設業許可と経営事項審査の申請が電子化される予定です。その後も国交省デジタル・ガバメント計画により諸手続きをオンライン化するとしていることから、中小規模建設業においても対応を迫られることとなります。

- ※1 ①働き方改革、②生産性向上、③良質な建設サービスの提供、④地域力の強化
- ※2 ①建設産業で働く人の処遇改善、②職場の安全性を高める、③適切な工期の設定、④休日の拡大、⑤働く人を大切にする業界・企業であることの「見える化」、⑥若者がキャリアパスを描きやすくする、⑦担い手の育て手（指導者等）の確保

2 建設業働き方改革 加速化プログラム

「長時間労働の是正」「給与・社会保険」「生産性向上」の3分野における新たな施策をパッケージして、国交省により、建設業の働き方改革を官民一体となってさらに加速させる目的でまとめられました（平成30年3月20日）。その主な内容は次のようになっています。

① 長時間労働の是正

罰則付きの時間外労働規制の施行の猶予期間（5年）（226頁参照）を待たず、長時間労働是正、週休2日の確保を図る。特に週休2日制の導入にあたっては、技能者の多数が日給月給であることに留意して取組みを進める。

- a) 週休2日制導入の後押し……公共工事の週休2日制の大幅拡大およびそれに伴う労務費等の補正、見直し
- b) 適正な工期設定の推進……「各発注者の特性を踏まえた適正な工期設定のためのガイドライン」の改訂（平30.7.2）

② 給与・社会保険

技能と経験にふさわしい処遇（給与）と社会保険加入の徹底に向けた環境を整備する。

- a) 技能、経験にふさわしい処遇（給与）の実現……技能能力の評価制度の策定
- b) 社会保険加入を建設業のミニマム・スタンダードにする……未加入企業は建設業許可・更新を認めない

③ 生産性向上

i-Construction（286・287 頁参照）の推進等を通じ、建設生産システムのあらゆる段階における ICT の活用等により生産性の向上を図る。

- a) 生産性向上に取り組む企業を後押し
- b) 新技術導入等により施工品質の向上と省力化
- c) 人材・機材の効率的活用（技術者配置要件の合理化など）
- d) 下請次数削減方策の検討

3 建設キャリアアップ システムの本格稼働

建設キャリアアップシステムとは、技能者個人ごとに作成するICカード(建設キャリアアップカード)に就業履歴や資格を電磁的に登録、蓄積し、それを業界横断的に活用して技能の公正評価、工物品質向上、現場効率化などにつなげるシステムです。具体的な運用方式としては、技能者が現場へ入退場するたびに、各自のカードを現場に備えられたカードリーダーにかざす(読み込ませる)方式となっています。

国交省主導によるものですが、システムへの登録や蓄積されたデータの管理などの実務は(一財)建設業振興基金(※1)が行っていて、クラウド方式で、いつ、どの現場で、どの職種で、どの立場(職長など)で就労したのかが記録されます。

これにより、技能者にとっては全国どこで働いても経験や技能に応じた処遇を受けられる道が開かれ、雇い主(中小規模事業者)にとっては現場管理の効率化(社会保険加入状況等の確認の効率化、書類作成の簡素化・合理化等)が期待できるとされています。

国交省は、運用開始初年度(平成31年度)で100万人、5年で全技能者(330万人)の登録を目標にしており、このシステムの標準API(※2)を使った、民間の入退場管理システムや労務・安全衛生管理システム(グリーンサイトなど)との連携も進めています。

また、このシステムを活用している会社については公共事業の入札に係る評価において優遇する予定としています。

現時点では、システムへの登録は義務とはされていませんが、平成31年4月以降の本格稼働により、国の直轄工事では導入が進んでおり、またゼネコン各社は一斉に下請会社に登録を求めるとともに実際に工事

現場でのシステム導入を進めています。なお、業界団体のうち日建連(日本建設業連合会)は、令和5年4月以降は原則として未登録技能者は現場入場を認めないこととされています。

システムへの技能者の登録、システムを利用する事業主の登録に一定の費用が掛かりますが、働き方改革の一環として位置付けられていることから今後、急速に普及していくものと考えられます。

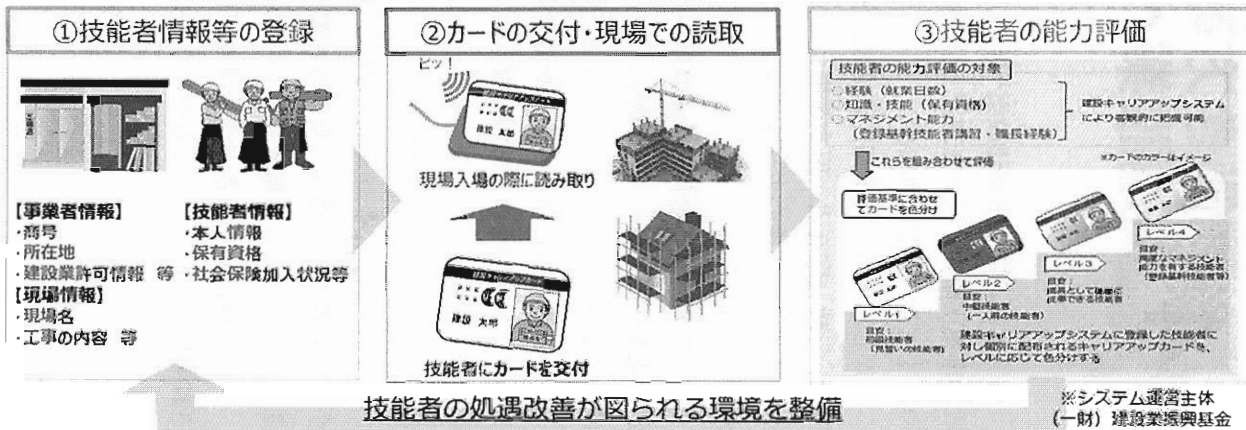
ちなみに、平成31年4月に施行された特定技能者受入れにより外国人を雇用する会社は、会社・技能者ともシステムに登録することが条件とされており、令和2年4月からは、技能実習・外国人建設就労者受入事業によりすでに実習生・就労者を受け入れている会社も会社・実習生・就労者ともシステムへの登録が義務となります。

- ※1 キャリアアップシステムの詳細は「一般財団法人 建設業振興基金」のホームページを参照。
- ※2 API (アプリケーション・プログラミング・インターネットフェース) ……あるコンピュータープログラム (ソフトウェア) の機能や管理するデータなどを、外部の他のプログラムから呼び出して利用するための手順やデータ形式などを定めた規約のこと。

建設キャリアアップシステムの構築

- 「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格、社会保険加入状況、現場の就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積する仕組み
- システムの活用により技能者が能力や経験に応じた処遇を受けられる環境を整備し、将来にわたって建設業の担い手を確保
- システムの構築に向け官民（参加団体：日建連、全建、建専連、全建総連 等）で検討を進め、平成31年1月以降システムを利用できる現場を限った「限定運用」を開始し、限定運用で蓄積した知見を踏まえ、平成31年度より「本運用」を開始予定
- 運用開始初年度で100万人の技能者の登録、5年で全ての技能者（330万人）の登録を目標

<建設キャリアアップシステムの概要>





4

働き方改革関連法の 建設業への適用

働き方改革関連法が建設業へも適用されたことについて、中小規模建設業事業主の中には「無理だ」「できる筈がない」等々として「様子見」や「先送り」が見られます。

しかし、働き方改革関連法を建設業も例外としないとしている背景には国、行政（国交省・厚生労働省（以下、「厚労省」という）、業界リーダーに共通した次のような危機感と決意があることを承知しておく必要があります。

すなわち「日本全体の少子高齢化が急速に進む中で、現状のままでは建設業界への若者の入職が激減し、国家の基幹産業である建設業の未来はなくなってしまい、ひいては日本経済再生の足枷になる可能性もある」という危機感と、若者の入職が進まない大きな要因として、労働時間が長い、休日が少ない、休暇が取りにくい、日給制が多い等の製造業等他の業界に比べて厳しい労働条件があり、これを早急に解決していかなければならないという決意です。

すなわち、「若者が入職しない」と嘆いているだけの「待ちの姿勢」から「若者を呼び込む」ための対策を行政・業界が一体となって早急に進めていくという「積極姿勢」への転換です。

この転換には、働き方改革関連法に対応できない、またはしない事業者は業界から淘汰されてもやむを得ないという姿勢さえも見てとれます。

第10条 食生活全般、炊事場、食器類等の衛生管理については管理者が責任を持って行うこととする。

入舎者は、管理者が行う衛生管理上の措置に従う義務があるとともに管理者の許可なく所定以外の場所で自炊等をしてはならない。

第11条 休日および勤務時間以外の外出、外泊は入舎者の自由とする。ただし、外泊する場合は管理者にその旨を申し出なければならない。

第12条 入舎者は、管理者の許可なく外来者を宿泊させてはならない。

第13条 入舎者は、他の入舎者に迷惑を及ぼさない限りにおいて、所定の場所において自由に外来者と面会することができる。

第14条 寄宿舎および入舎者に係る必要な行事等を行う場合は、管理者と入舎者代表で協議のうえ行うものとする。

第15条 入舎者は、所定の場所以外で火気の使用、喫煙をしてはならず、安全衛生上の法令および就業規則上の諸規則を守らなければならない。

第16条 入舎者は、普段から避難器具、避難通路および階段の確保に協力しなければならない。また、管理者が行う避難、消火訓練に際しては特段の事由がない限り参加しなければならない。

第17条 入舎者は、普段から寝具、衣類等を清潔に保つよう努めるとともに居室の整理整頓に努めなければならない。

なお、管理者が必要と認める場合、居室への立入りを求めることがある。

第18条 入舎者が負傷し、疾病に罹った場合は速やかに管理者へ申し出るとともに必要な処置を受けなければならない。

第19条 入舎者は、寄宿舎の建物、設備、備品等を改造、破損、持出等をしてはならず、万一、故意または重過失により改造、破損、持出等をした場合には修復に要する実費の弁済を求めることがある。

附則 この規則は令和〇〇年〇〇月〇〇日より施行する。

以上

■監修とコラム執筆

吉村 孝太郎（よしむら こうたろう）

弁護士

埼玉弁護士会所属。慶應義塾大学法学部卒業。2007年司法修習終了・同年弁護士登録。埼玉県川口市の城口法律事務所に入所し、現在に至る。中小企業のコンプライアンス整備、労務トラブル、建築会社の請負トラブルを多く取り扱っている。労使紛争については使用者側、労働者側の両方の代理人を務めている。

■著者略歴（アイウエオ順）

江口 麻紀（えぐち まき）

特定社会保険労務士 エル労務マネジメント合同会社代表社員

2003年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。ゼネコンに7年勤務の後、製造小売業、社労士事務所勤務を経て開業。25年以上の実務経験を生かし労務管理・労働問題を中心としたコンサルティングを展開。執筆に「ビジネスガイド」「SR」「労務トラブル予防・解決に活かす“菅野「労働法」”」（共著）（いずれも日本法令）ほか。

太田 彰（おおた あきら）

特定社会保険労務士

1996年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。関与先に建設業の団体および中小規模建設業。労務問題では複数の弁護士事務所と連携。近著に「建設キャリアアップシステムってなんだ?」「働き方改革で中小建設業が取り組むべき経営労務管理」「CD-ROM：中小企業のための建設業就業規則」。執筆に「ビジネスガイド」「労務トラブル

予防・解決に活かす“菅野「労働法」”(共著)「加入していますか？
建設業の社会保険」(いずれも日本法令)ほか

増田 文香 (ますだ あやか)

特定社会保険労務士

2002年社会保険労務士開業。2007年特定社会保険労務士付記。経営コンサルティング会社勤務を経て開業。労務トラブルの未然防止を目的とした労務管理コンサルティングを実施。執筆に「CD-ROM: Wordでつくる三六協定届」「ビジネスガイド」「源泉徴収税額表とその見方」(部分執筆)「労務トラブル予防・解決に活かす“菅野「労働法」”(共著)(いずれも日本法令)ほか

■協力執筆

高橋 節男 (たかはし せつお)

税理士

税理士法人・埼玉共同会計代表