

# 建設業の経理

編集・発行 一般財団法人 建設産業経理研究機構

監修 一般財団法人 建設業振興基金

2017  
春季号  
通巻 No.78

巻頭  
特集

## 建設業における 社会保険未加入問題

芝浦工業大学教授 蟹澤宏剛／アスミル社会保険労務士事務所 代表・特定社会保険労務士 櫻井好美／  
国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課 労働資材対策室

平成29年度  
税制改正大綱の概要

税理士 安部和彦

「東芝」の工事進行基準に係る  
不適正会計

公認会計士 山本史枝

社会保険労務士の視点から

# 建設企業の取り組み事例 と実務上の課題

アスミル社会保険労務士事務所 代表／特定社会保険労務士 櫻井 好美

## 第2部

### 1. 社会保険労務士からみた社会保険未加入問題

平成24年から始まった国土交通省による社会保険未加入対策が、最終目標年度まで残り数か月という段階にきている。弊所にも建設各社から問い合わせがあったが、この動きが始まった当初は、誰もが「本当に実施されるのか？」と半信半疑なところがあり、周りの様子をうかがっている感じであった。また、各社が動きだしてからも、社会保険未加入問題への取り組みが当初なかなか進まなかった理由の1つに、「適切な保険」(17頁参照)というものが理解されていないということがあった。

通常、保険関係の手続は社内の総務部門等が担当しているが、今回の社会保険未加入問題では、元請、一次会社も、調達部門等の保険加入には直接携わったことがない方が担当者となるため、保険の基本的な知識を理解するところからスタートせざるを得ない状況であった。

そして2つ目の理由としては、作業員の中には社員として雇用する労働者と、同じ作業をしながら請負関係である者が混在しており、雇用と請負の区別が不明瞭であることがあげられる。雇用と請負の区分が明確でない以上、何が適切な保険かを判断することは難しく、保険加入手続が進まない要因となった。ただ、建設業は受注産業という特殊性から、「請負」という考え方が業界内の根底にあるため、請負人なのか？ 労働者なのか？ というのは、いまだ、実態に即して判断しなくてはならない状況である。

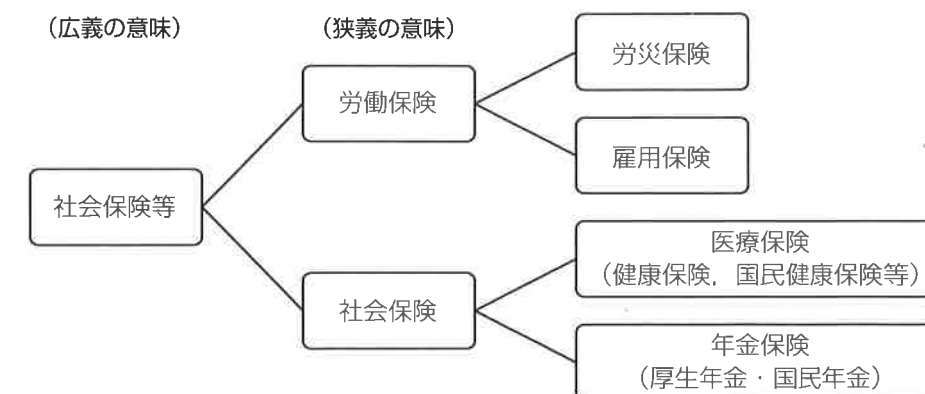
今回の社会保険未加入問題は、①技能労働者の処遇の向上、建設産業の持続的発展に必要な人材の確保 ②法定福利費を適正に負担する企業による公平で健全な競争環境の構築 だけではなく、建設業の重層下請構造についても、同時に改善していかなければ全体の解決が難しいと感じられた。

### 2. 取り組み事例について

今回の社会保険未加入問題について、弊所がかかわった各企業での事例は以下の通りである。

#### 《事例1》 元請会社A社の例

A社では、初年度に一次会社に向けた2時間セミナーを1年間に3回実施(同内容)。一次会社の担当者に適切な保険が何かを理解してもらうため、まずは保険の全体像(下図)について解説。その他社会保険の加入基準や一人親方の判断基準を中心に、二次会社への指導について必要な保険の基礎知識、保険加入のメリットについて説明。ここではそれぞれの一次会社が今後どのような指導をしていくかの確認の場になった。



2年目は二次会社以降に向けた1時間セミナーを1年間に6回実施(同内容)。これは現実的に保険加入に足踏みをしている二次会社以降の事業主達に「社会保険加入メリット」というテーマで、健康保険と国民健康保険の違いや、国民年金と厚生年金ではもらえる年金はどのように違ってくるのか？ ということを中心に解説。また、できるだけ多くの方が参加できるよう、スタート時間も17時からとしたため、現場を終えてから参加される方が多くみられた。

セミナーでは「今まで年金に加入していなかったが、もらえるようになるのか？」といった質問や、「全員が社会保険(協会けんぽ・厚生年金)に入らなくてはいけないのだと思っていた」といった率直な意見も出ていた。セミナー自体は1時間と少し短い時間ではあったが、残った疑問点にはセミナー終了後の個別質問で対応した。

A社では、協力店会の社会保険推進委員会が中心となつての動きであったため、セミナーのスタート時に自社での加入事例について話をしたり、夕方のセミナーということでお茶やおにぎりを出したりと、協力店会自らが積極的に臨んだことで、全体としての加入促進への雰囲気づくりができたようである。

## 《事例2》 一次下請会社B社の例

B社では、二次会社以降の保険加入促進のため、まずは雇用関係の実態調査を実施。FAXや電話等でのヒアリングのあと、B社の支店ごとに協力会社を集め、座談会形式で、それぞれがどの保険に加入しなくてはならないか？保険料がどれくらいになるか？といったことや、雇用と請負の違いについて説明を行った。少人数制のため、今まで不安に思っていたことや、保険に関する質問、また本当に見積書計上した法定福利費を払ってくれるのかといった質問もあったが、それらを受けて一次会社、協力会社、社労士とが一緒に話し合いをしたことで、加入促進へのスピードが速まったように感じられた。その後は月1回の安全会に参加し、保険のメリットや保険料の計算方法等を説明。安全会に社労士としての立場で参加することにより、二次会社の方が気軽に質問できる仕組み作りをすることができた。

## 《事例3》 二次下請会社C社の例

C社では、今まで直接の社員は1名しかおらず、その他に一人親方を何名か抱えている状況。人材がなかなか集まりにくいことから社会保険未加入問題を機に、直接雇用に向性を変えることを決断。そこで個別に一人親方へ社員になることを打診したが「社会保険に加入すると手取りが減るから加入したくない」と言われ、直接雇用に踏み切れないということで相談があった。よくよく話をきいてみると一人親方であれば働いた分だけもらえたが、月給制で平均的な給与になることに不満があることがわかったため、基本給よりも歩合給の幅を広げた賃金の仕組みを導入し、新制度を説明することで正社員雇用へと切り替えることができた。

## 《事例4》 二次下請会社D社の例

D社では、社員が10名ほどいるが社会保険に加入をしていない状況で、今回、社会保険に加入することを決意。まずは現状の給与での社会保険料を試算してみたが、現状の給与では毎月約100万円近くの会社負担がかかり、支払っていくことが難しいと判断したため、従業員へ給与の減額を依頼することを決定。ただし、賃金を下げることは不利益変更となり、会社が一方的に決定することはできないため、個別に状況を話し、同意を得た。ただ、同意を得るまでには、数回にわたる会社全体での説明会の実施、給与を減額する代わりに退職金制度を導入する等、福利厚生を充実させることで従業員の納得を得ることができ、保険加入の導入に踏み切ることができた。法的整備をしたことで、高卒求人も出すことができ、現状では減額した給与を上げていくために、評価制度の導入へと新たなチャレンジに取り組んでいる。

## 《その他事例》

一次会社の安全大会を利用し、協力店会の事業主および一人親方に対して、適切な保険（17頁参照）、社会保険（健康保険と厚生年金）に加入した場合のメリット、国民健康保険と健康保険の違いについてのセミナーを実施。会社によっては、全体質問の形式であったり、また15分ずつ二次会社との面談時間を設け、具体的にどの保険に加入しなくてはならないのか？保険料はどれくらいかかるのか？等個別に落とし込んでいくことで取り組みを進めるケースもあった。

# 3. 社会保険加入から考えられる実務上の課題

## (1) 法定福利費の負担

社会保険（協会けんぽ・厚生年金）への加入をするということは、法定福利費が増大することは間違いがないことである。事業主負担分の法定福利費は、建設業法上必要な経費として見積書に計上していくこととはなっているが、現実的に請負業務である以上、常に現場があり、法定福利費を計上できるとは限らないため、自社で本当に支払ができるのか検討していく必要がある。

現実的に、5人の従業員がいる会社が保険加入をした場合の会社負担分を考えてみる。

|    | 年齢  | 給与額     | 雇用保険料  | 健康保険料   | 厚生年金保険料 | 合計      |
|----|-----|---------|--------|---------|---------|---------|
| 社長 | 55歳 | 800,000 | 負担なし   | 45,583  | 56,364  | 101,947 |
| A  | 50歳 | 500,000 | 4,500  | 28,850  | 45,455  | 78,805  |
| B  | 45歳 | 450,000 | 4,050  | 25,388  | 40,000  | 69,438  |
| C  | 40歳 | 400,000 | 3,600  | 23,657  | 37,273  | 64,530  |
| D  | 35歳 | 350,000 | 3,150  | 17,928  | 32,728  | 53,806  |
| E  | 30歳 | 300,000 | 2,700  | 14,940  | 27,273  | 44,913  |
| 合計 |     |         | 18,000 | 156,346 | 239,093 | 413,439 |

※平成28年10月 協会けんぽ（東京都）社会保険料額表参照

上記のケースの場合、会社負担分が毎月約42万円となる。これは仕事の有無に関わらず会社として支払っていかなくてはならない金額となるため、会社としてどのように金額を捻出していくのかしっかりと検討していなくてはならない。社会保険への加入は、建設業だけの問題ではなく、どこの業界であっても負担が多く経営を圧迫する要因になっていることは間違いない。ただ、保険に加入することはそもそも義務であり、義務である以上、経営として必要な経費として考えていく必要がある。

## (2) 社会保険加入逃れの一人親方化

「全員社会保険に加入させたら、会社がつぶれてしまう」という懸念から、直接雇用の労働者に近い存在であるにもかかわらず、一人親方の扱いへ流れてしまうケースが見受けられる。一人親方になるということは、労災保険の特別加入、国民健康保険、国民年金への加入が義務付けられるということである。ただし、一般的には労災保険の特別加入は、補償を重視するというよりは、現場入場の要件をクリアするための特別加入の手続であるため、現実には労災の対象になったときは、休業に対する補償はかなり低いものになってしまう可能性がある。当然年金も国民年金となるため、厚生年金の手厚さとは違い、現状の保険料だけで安易に一人親方化するのではなく、将来の保障面での違いを説明しておかないと、今後トラブルを招く要因となりかねない。

## (3) 賃金減額による労働トラブル

現状の賃金額での社会保険加入は会社負担の保険料が高いため、事業主が賃金額を一方的に下げ、社会保険料を下げるケースが見受けられる。賃金は、労働者にとって既得権となるため、個別の合意がない限りは「不利益変更」となり、賃金を下げることはできない。労務管理の知識不足から、労使トラブルが起こる可能性がある。

## (4) 雇用と請負のあいまいさからくるトラブル

今まで請負の形式をとっていた事業主が、保険関係の手続をしたにも関わらず、支払い方法は従来と同じ請負のままのケースが見受けられる。保険に加入するということは、直接雇用するということになり、給与として支払わなくてはならない。給与を支払う事業主には源泉徴収義務があり、所得税を預かり税務署に納めなくてはいけないが、このあたりが理解されていないケースが見受けられる。また経理上、給与なのか業務委託料なのかで消費税の取り扱いも変わってくるため、税務上の十分な理解が必要である。

# 4. 社会保険の加入によって考えられること

## (1) 適切な会社になるということ

社会保険への加入が未だ後ろ向きな状況ではあるが、保険関係を適切に整備するということは、会社としてのベースを作ることにになり、メリットもあることを理解してほしい。

ア. ハローワークへの求人掲載をすることができ、人材を確保できる

現在、適切な保険に加入していない場合、求人票を掲載することができない。

求人票を掲載することで、人材確保の確率が高まる。

イ. 助成金の受給可能性がある

助成金受給のためには保険加入等法的に整備されていることが必須要件である。

建設業は、他の業種に比べ助成金が手厚いため、助成金を利用し従業員教育等もすることができる。

## (2) 雇用するということ

雇用するということは、労働基準法の対象者になるということである。労働基準法の対象者になるということは、今まであまり取り組んでこなかった雇用契約書の作成、36協定の締結、残業の計算等、法的に整備しなくてはならないことが増えるということである。すなわち、建設業の常識ではなく、労務管理の知識が必要になってくる。

# 5. おわりに

今回の社会保険未加入問題は、「適切な保険に加入する」という第一段階にすぎない。社会保険へ加入したことで、上記であげたようなリスク、雇用化による労務管理の必要性が考えられるため、業界全体として、きめ細やかなフォローが必要である。例えば、①経営者としての役割とは ②社会保険の仕組みについて ③給与計算の仕方 ④雇用契約書の作成方法 ⑤就業規則の作り方 ⑥従業員教育について ⑦評価制度について 等会社として必要な知識を学ぶための勉強会の実施や、個別の相談窓口を設置することで、保険加入をしたそれぞれの会社が、健全に業務を行えるような体制づくりをしていくことが重要である。また会社としての整備ができることにより、企業としての魅力がでてくれば、業界全体の魅力向上につながり、建設業に興味をもってくれる人材の確保ができる可能性がある。

日本は少子高齢化、生産年齢の減少の中、今までは同じ業界内の人の奪い合いであった。しかしながら、現在、どこの業界でも人手不足であり、人手不足ということは労働者にとっては仕事を選べる環境となっている。となれば、会社として整備された会社、労働条件のいい会社に人材が流れることは必至で、今のままの状態では、若い人達が建設業に目を向けることは少なく、現在建設業に従事している方も他の業界に流れて行ってしまう可能性がある。

今後に向けて、「建設業だから」といった業界の常識にとらわれるのではなく、それぞれが1つの事業としての覚悟を持ち、建設業を盛り上げていくことが、これからの課題である。