平成 28 年度　法定福利費セミナー　テキスト

法定福利費を内訳明示した見積書作成のための

やさしい社会保険加入の手引き

編集・発行

一般財団法人建設産業経理研究機構

目　次

1　社会保険制度とは……1

2　いまなぜ社会保険等への加入が求められているのか……2

3　社会保険加入と元請企業の役割と責任……3

4　社会保険加入と下請企業の役割と責任……5

5　未加入企業や労働者は現場に入れなくなるのか……7

6　建設業における社会保険・労働保険の加入義務……8

7　被保険者になる人・ならない人……10

8　社会保険等加入のメリット……15

9　建設業の見積り・積算における法定福利費の位置づけ……16

10　法定福利費を内訳明示した見積書の作成について……21

11　法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順……23

12　社会保険料算出の仕組み……29

13　社会保険未加入とペナルティー……33

【巻末資料１～５】……35

1　社会保険制度とは

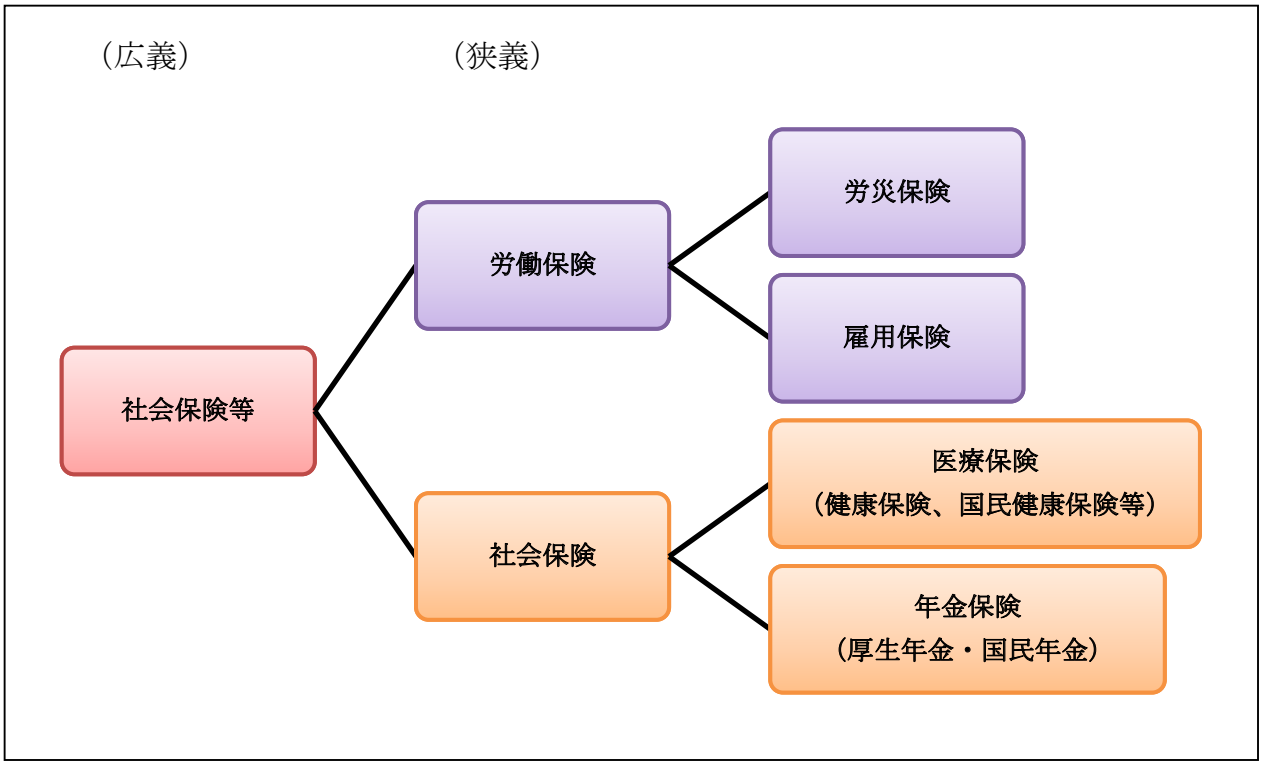
社会保険制度とは、私たちの「病気、老齢、ケガ、失業、死亡」などによる経済的な損失を国と事業主、そして職場で働く労働者の集団の力で救済しようというものです。そして、社会保険とは、広義では、「健康保険（介護保険を含む）、厚生年金保険、労災保険、雇用保険」の４つの保険から成り立っており、法律により強制加入となっています。

このため、適用事業所に該当した場合及び被保険者に該当した場合は、事業主や労働者の意思にかかわらず必ず加入しなければなりません。

この４保険のうち労災保険は、建設業の有期工事の場合、原則として元請が一括して加入する方法が一般的ですが、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の各保険は企業ごとに加入することになっています。しかし、建設業の場合、下請を中心に企業の未加入、労働者の未加入が多数存在しています。

このため、国土交通省では、平成 24 年度より、社会保険等未加入対策として、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の３保険を対象として、法律の規定に沿って、保険加入を進めるための取り組みを進めています。

なお、一人親方や個人事業主（常用労働者が５人未満の場合）には、健康保険（協会けんぽ等）と厚生年金保険への加入義務はなく、国民健康保険（建設国保等含む）と国民年金に加入していれば問題ありません。



2　いまなぜ社会保険等への加入が求められているのか

建設業では下請企業を中心に健康保険、厚生年金保険、雇用保険の各保険への未加入によって、法定福利費を適切に負担しない企業が多数存在し、このことは技能労働者の医療、年金など、いざというときの公的保障が確保されず、若年入職者の減少の一因となっているほか、関係法令を遵守して適正に法定福利費を負担する事業者ほど競争上不利になるという矛盾が生じていると指摘されています。

＝当面の課題と将来への不安＝

社会保険等への加入は法令上の義務だけでなく、建設業の将来を担う若年労働者の確保という観点からも重要な意味を持つものです。

建設業はいま 55 歳以上の就業者が３割を超えるなど、高齢化の進行により将来の労働力のひっ迫が懸念されています。また、少子高齢化の影響による今後の労働力人口の減少に備えた若年労働者の確保育成が急務とされています。

特にいま、建設業では担い手の確保育成という問題が大きなテーマとなっていますが、その担い手となるべき若者の確保が困難を極めています。

このことは決して他人ごとではなく、個々の企業が自らの問題として真剣に対処しなければなりません。

社会保険等への加入は労働力の安定確保の観点からも欠かすことのできない重要な事柄であり、国土交通省では、平成 29 年度までに企業単位では許可業者の加入率 100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指すとしています。

■ひとくちメモ■

年金の受給資格期間を短縮

納付した保険料に応じた給付を行い、将来の無年金者の発生を抑えていくという視点から、国民年金法等が一部改正され、老齢基礎年金の受給資格期間が、従来の 25 年から 10 年に短縮された。（施行日：平成 29 年 8 月 1 日）

現在、無年金者である高齢者に対しても、改正後の受給資格期間を満たす場合には、経過措置として、施行日以降、保険料納付済期間等に応じた年金支給がなされることとなった。

3　社会保険加入と元請企業の役割と責任

元請企業は、請け負った工事全般について、下請企業よりも広い責任や権限を持っています。この責任や権限に基づき元請企業が発注者との間で行う請負価格、工期の決定などは、下請企業の経営の健全化にも大きな影響をもたらすものであることから、下請企業の企業体質の改善について、元請企業も相応の役割を分担することが求められています。

このような観点から、元請企業はその請け負った建設工事におけるすべての下請企業に対して、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、福祉の充実等について指導、助言その他の援助を行うことが期待されています(「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」より)。

＝元請企業に求められる役割と責任＝

（1）保険未加入対策を効果的なものとするため、保険未加入の協力会社とは契約しないことや、保険未加入の建設労働者の現場入場を認めないことを具体的に予定しつつ、協力会社の指導に取り組んでいくこと。

（2）下請契約に先立って、選定の候補となる建設企業について社会保険の加入状況を確認し、適用除外でないにもかかわらず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うこと。

この確認に当たっては、必要に応じ、選定の候補となる建設企業に保険料の領収済通知書等関係資料のコピー（保険加入状況の確認に必要な事項以外を黒塗りしたもの）を提示させるなど、真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること。

（3）再下請負がなされる場合には、下請負人から提出される再下請負通知書の「健康保険等の加入状況」欄により下請企業が社会保険に加入していることを確認すること。この確認の結果、適用除外でないにもかかわらず未加入である下請企業がある場合は、（2）と同様の指導を行うこと。（【巻末資料１】参照）

（4）新規入場者の受け入れに際して、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、作業員名簿を作成した下請企業に対し、作業員を適切な保険に加入させるよう指導すること。(【巻末資料３】参照)

（５）専門工事業団体等が作成した標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう下請負人に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して下請負契約を締結すること。

（６）下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第１９条の３の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

（社会保険加入に関する下請指導ガイドライン（平成 28 年 7 月 28 日一部改訂）より抜粋・加工）

■ひとくちメモ■

「通常必要と認められる原価」とは

建設業法第 19 条の３の「通常必要と認められる原価」とは、当該工事の施工地域において当該工事を施工するために一般的に必要と認められる価格（直接工事費、共通仮設費及び現場管理費よりなる間接工事費、一般管理費（利潤相当額は含まない。）の合計額をいい、具体的には、下請負人の実行予算や下請負人による再下請負先、資材業者等との取引状況、さらには当該地域の施工区域における同種工事の請負代金額の実例等により判断することとなる。

（「建設業法令遵守ガイドライン（第４版）－元請負人と下請負人の関係に係る留意点－」（平成 26 年 10 月）より）

4　社会保険加入と下請企業の役割と責任

社会保険に関する法令に基づいて従業員の社会保険への加入義務を負っているのは雇用主です。そのため、社会保険加入を徹底するためには、建設労働者を直接雇用する下請企業自らがその責任を果たすことが必要不可欠です。

このような理由から、下請企業は次のような責任を果たすべきであるとされています。

＝下請企業の役割と責任＝

（1）下請企業はその雇用する労働者の社会保険加入手続を適切に行うこと。そのためには、建設業法第 20 条第１項に基づき、材料費、労務費、その他の経費の内訳を明らかにして（法定福利費相当額を内訳明示して）、建設工事の見積りを行うよう努めること。

（2）建設労働者について、労働者である社員と請負関係にある二者を明確に区別した上で、労働者である社員についての保険加入手続を適切に行うこと。

（3）事業主が労働関係諸経費の削減を意図して、これまで雇用関係にあった労働者を対象に個人事業主として請負契約を結ぶことは、たとえ請負契約の形式であっても実態が労働者であれば、偽装請負として職業安定法等の労働関係法に抵触するおそれがあること。

（4）施工体制台帳、再下請負通知書及び作業員名簿については、下請負人と建設労働者との関係を正しく認識したうえで記載すること。

（5）元請企業が、適切な社会保険に加入していることを確認できない作業員について現場入場を認めない場合には、下請企業においてもこの措置に協力し、当該作業員を現場に入場させないようにすること。

（6）元請企業が行う指導等に協力すること。この協力は、元請企業の指導が建設工事の施工に携わるすべての下請企業に行き渡るよう、再下請企業が雇用する各作業員の保険加入状況を確認し、自社の雇用者を含めてその真正性の確保に向けた措置を講ずるよう努めること。（社会保険の標準報酬決定通知書等関係資料のコピー（保険加入状況の確認に必要な事項以外を黒塗りしたものでも構わない）の提示など）

（7）下請企業（１次下請）が請け負った建設工事を再下請負させた場合には、再下請負人（２次下請）の法定福利費を適正に確保する必要があり、標準見積

書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう再下請負人（２次下請）に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して再下請負契約を締結しなければならない。

（８）再下請負人（２次下請）の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、下請負人（１次下請）がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元下請負間（１次下請・２次下請間）の取引依存度等によっては、建設業法第 19 条の３の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

（社会保険加入に関する下請指導ガイドライン（平成 28 年 7 月 28 日一部改訂）より抜粋・加工）

5　未加入企業や労働者は現場に入れなくなるのか

公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（平成 26 年 9 月 30 日改正）においては、「公平で健全な競争環境を構築する観点からは、社会保険に加入し、法定福利費を適切に負担する建設業者を確実に契約の相手方とすることが重要である。」としています。

このため、法令に違反して社会保険に加入していない建設業者については、公共工事の元請業者から排除するため、定期の競争参加資格審査等で必要な対策を講じるとし、元請建設業者に対し社会保険未加入業者との契約締結を禁止することや、社会保険未加入業者を確認した際に建設業許可行政庁又は社会保険担当部局へ通報すること等の措置を講ずることにより、下請業者も含めてその排除を図るものとするとされています。

また、これ以外にも、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」においても、未加入企業・未加入労働者の排除について以下のような記載があります。

＝未加入企業・未加入労働者の排除＝

「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」では、未加入企業や未加入労働者の排除に関して次のような内容が示されています。

■下請企業の選定に当たって

下請企業には、適切な保険に加入している建設企業を選定すべきであり、遅くとも平成 29 年度以降においては、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の全部又は一部について、適用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業は、下請企業として選定しないとの取扱いとすべきである。

■作業員名簿を活用した確認・指導

各作業員についても、遅くとも平成 29 年度以降においては、適切な保険に加入していることを確認できない作業員については、元請企業は特段の理由がない限り現場入場を認めないとの取扱いとすべきである。

なお、作業員名簿により、現場労働者の社会保険の加入有無の確認が可能である。作業員名簿については、「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、社会保険の加入状況についての記載例が示されている。（【巻末資料３】参照）

■施工体制台帳や再下請負通知書を活用した確認・指導

施工体制台帳、再下請負通知書には建設業法施行規則第 14 条の４の規定により健康保険等の加入状況の記載が義務付けられているので、下請企業が適正に社会保険に加入しているか確認する手段として有効である。

6　建設業における社会保険・労働保険の加入義務

（1）社会保険の加入について

社会保険については、法人の事業所（株式会社、有限会社等）は強制適用事業所となりますので、事業主や労働者の意思にかかわらず必ず加入しなければなりません。一方、個人事業主では、使用する労働者の数によって強制適用又は任意加入の制度があります。具体的には次頁の表のような取扱いが行われます。

（2）労働保険の加入について

雇用保険については、雇用保険の対象となる労働者が１人でもいれば法人・個人を問わず強制適用事業所となりますので、事業主や労働者の意思にかかわらず必ず加入しなければなりません。一方、法人の役員等及び個人事業主並びに一人親方は加入することはできません。（一人親方であるか否かの判断基準については【巻末資料４】参照）

なお、労災保険については、建設業の有期工事の保険は、原則として元請が一括して加入する方法が一般的です。

			労働保険		社会保険	
事業所の形態	常用労働者の数	就労形態	雇用保険	労災保険	医療保険	年金保険
法　人	1人～	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	協会けんぽ、健康保険組合等 *	厚生年金
	―	日雇労働者	日雇雇用保険	元請一括加入	国民健康保険　又は協会けんぽ（日雇特例被保険者）*（国保は事業主負担なし）	国民年金
	―	役員等	―	特別加入	協会けんぽ、健康保険組合等 *	厚生年金
個　人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	協会けんぽ、健康保険組合等 *	厚生年金
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	元請一括加入	国民健康保険（組合）	国民年金
	―	日雇労働者	日雇雇用保険	元請一括加入	国民健康保険　又は協会けんぽ（日雇特例被保険者）*（国保は事業主負担なし）	国民年金
	―	事業主、一人親方	―	特別加入	国民健康保険（組合）	国民年金

：事業主負担がある部分（元請一括加入を含む）　　：事業主負担がない部分

注１）　健康保険の適用除外の承認を受けることにより、国民健康保険（組合）に加入する場合がある。（一部の国民健康保険組合については、事業主負担があるが、義務づけなし。）

注２）　個人事業所において、５人未満の労働者を使用する者は、健康保険及び厚生年金保険については強制適用とはならないが、被保険者となるべき労働者の２分の１以上の同意を得て、事業主が保険加入の申請をし、認可を受ければ適用事業所となることができる。

注３）個人の事業所で労働者を雇わず事業を行う者は、国民健康保険（含国民健康保険組合）及び国民年金に加入しなければならない。

7　被保険者になる人・ならない人

社会保険の適用事業所に常時継続的に使用される人は被保険者となりますが、短期雇用者や断続的に使用される者、高年齢者、役員等については、それぞれ適用基準が異なりますので、以下の基準に照らして被保険者になる人・ならない人の判断をしてください。

ただし、これらの基準はあくまでも目安の１つであって、これらに該当しない人でも、就労の形態や内容などを総合的に判断した結果、常用的雇用関係にあると認められた場合は、被保険者となりますので、注意してください。

【１】日雇労働者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険 厚生年金保険	日々雇入れられる者	左の者が１か月を超えて使用されたときは、１か月を超えた日から被保険者となる。
雇用保険※1	日々雇入れられる者	前２か月の各月において 18 日以上同一の事業主に雇用された者は一般の被保険者となる。

※1　一定の要件を満たす者は、日雇特例被保険者になります。

【２】短期・短時間雇用者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険 厚生年金保険	２か月以内の期間を定めて使用される者	左の者が２か月を超えて引続き使用される場合は、その期間を超えた日から被保険者となる。
雇用保険	◇31 日以上雇用されることが見込まれない者 ◇１週間の所定労働時間が 20 時間未満の者	◇１週間の労働時間が 20 時間以上あり、31 日以上引続き雇用されることが見込まれる者はその時点から被保険者になる。

【３】季節労働者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険 厚生年金保険	季節的業務に４ヶ月以内の期間を定めて使用される者	左の者が最初から４ヶ月を超える契約で雇用される場合は当初から被保険者となる。
雇用保険	◇31 日以上雇用されることが見込まれない者 ◇１週間の所定労働時間が 20 時間未満の者	◇１週間の労働時間が 20 時間以上あり、31 日以上引続き雇用されることが見込まれる者はその時点から被保険者になる。

【４】臨時的な事業に使用される者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険 厚生年金保険	臨時的な事業の事業所に６か月以内の期間を定めて使用される者	左の者が雇用開始時から６か月を超える期間の契約で使用される場合は最初から被保険者となる。
雇用保険	◇31 日以上雇用されることが見込まれない者 ◇１週間の所定労働時間が 20 時間未満の者	◇１週間の労働時間が 20 時間以上あり、31 日以上引続き雇用されることが見込まれる者はその時点から被保険者になる。

【5】パートタイマー

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険	１日又は１週間の所定労働時間及び労働日数が常用労働者の４分の３以下の者（同一事業者の同一仕事で判断する）	１日又は１週間の所定労働時間及び労働日数が常用労働者の４分の３以上の者は被保険者となる。
厚生年金保険		
雇用保険	◇31 日以上雇用されることが見込まれない者 ◇１週間の所定労働時間が 20 時間未満の者	◇１週間の労働時間が 20 時間以上あり、31 日以上引続き雇用されることが見込まれる者はその時点から被保険者になる。

【6】高年齢者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険	75 歳以上の者	後期高齢者医療の被保険者となる。
厚生年金保険	70 歳以上の者	年金の受給資格を満たしていない 70 歳以上の者は、年金受給のための期間を満たすまで被保険者となることができる。
雇用保険	65 歳を過ぎて新たに雇用された者 ※2	在職中に 65 歳に達した者はそのまま被保険者資格を継続する。（64 歳以降は保険料の支払いは免除される）

※2　平成 29 年１月１日以降は、65 歳を過ぎて新たに雇用された者も加入義務があります。（平成 31 年まで支払いは免除される）

【7】個人事業主・一人親方等　※3

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険	労働者を使用せず単独で事業を行っている場合は適用事業所又は被保険者とはならない。	◇左に該当する場合は、国民健康保険（国保組合を含む）及び国民年金に加入しなければならない。 ◇事業主としてではなく、労働者として他人に使用されて働いている間は、該当する事項に照らして判断すること。
厚生年金保険		
雇用保険		

※3　一人親方であるか否かの判断は【巻末資料４】を参照してください。

【8】家族従事者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険	事業主と同居して仕事をしている家族・親族は労働者とはみなされないので原則として被保険者とはならない。	同居の親族であっても、常時親族以外の労働者を使用する事業において一般事務又は現場作業に従事し、かつ、業務を行うにつき、事業主の指揮命令に従っていることが明確であり、始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇等、賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切及び支払いの時期について、就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより、その管理及び就労の実態が他の労働者と同様になされている場合には労働基準法上の労働者として取扱う。（昭和 54 年 4 月 2 日・基発 153）
厚生年金保険		
雇用保険		

【9】法人の役員等

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険		代表取締役以下役員も会社の業務に日々携わって報酬を得る限り、法人に使用される者とみなして被保険者となる。常勤の会社重役が、会社の機関たると同時に、他面において部長、課長、支店長、支配人、工場長等の使用関係にある場合は、被保険者とする。（昭 19・6・29 保受 9）ただし、70 歳に達すると被保険者資格を失う。
厚生年金保険		
雇用保険	代表取締役・取締役・監査役は適用されない。	執行権がなく同時に支店長、工場長などを兼務している役員等について、労働者としての性格が強いと判断された者については被保険者として取扱われる。（これらの者については「兼務役員雇用実態証明書」をハローワークに届出る必要がある）

■ひとくちメモ■

法人の役員とは

法人の役員とは、会社法（第 329 条）上の「取締役・会計参与・監査役」の３者をいう。これらに該当する人は社会保険の適用から除外されますが、通称「専務、常務、執行役員」等と呼ばれる人であっても、労働者と認められる場合（労働の対価として賃金を得ていると認められる者）は、被保険者になることができる。

【１０】国民健康保険組合加入者

保険名	加入義務がない者（場合）	加入義務の発生等
健康保険	法人の事業所及び従業員５人以上の個人事業所で、「健康保険被保険者適用除外承認申請書」により承認を受けている場合	健康保険（協会けんぽ）の被保険者となるべき者で、「健康保険被保険者適用除外承認申請書」により承認を受けていない場合 協会けんぽの被保険者とならない者は国民健康保険に加入するか、国保組合に加入するかを自由に選択することができる。
厚生年金保険	常用労働者の数が５人未満の個人事業主に雇用されている者や、個人事業主及び一人親方	常用労働者の数が５人以上の個人事業主に雇用されることとなった場合。
雇用保険	法人の役員等や、事業主及び一人親方	法人や個人事業主に雇用されることとなった場合。

■ひとくちメモ■

国民健康保険組合への加入について

国民健康保険組合（国保組合）は、国民健康保険法第 13 条に基づいて設立された団体であって、同種の事業又は同種の業務に従事する者のうち、健康保険（協会けんぽ）の被保険者とならない者が加入の対象となり、建設関連事業には 30 数種類の国保組合が存在する。国保組合に加入できるのは、５人未満の従業員を使用する個人事業主及びその従業員、一人親方等となっているが、法人や常時５人以上の従業員を使用する個人事業主であっても「健康保険被保険者適用除外承認申請書」を組合に提出し承認を受けた場合には国保組合に加入することができる。

なお、５人未満の従業員を使用する個人事業主やその従業員、一人親方等であって、現在すでに国民健康保険又は建設業に係る国民健康保険組合に加入している者は、必要な健康保険に加入しているものとみなされるので、社会保険等未加入対策上、改めて協会けんぽに入り直す必要はない。

8 社会保険等加入のメリット

各保険はそれぞれ失業、疾病、高齢化等のリスクに備えてくれる制度です。それぞれの特色は下記の通りです。

【1】雇用保険

給付金	主な内容
失業給付	会社を辞めてしまい、次の仕事が見つかるまでの給付です。
育児休業給付	育児のため仕事をすることができず、給与が支払われない場合に支給されます。
介護休業給付	要介護状態の方を介護するため、仕事をすることができず、給与が支払われない場合に支給されます。
高年齢雇用継続給付	60歳以上の方が給与が急激に減ってしまった場合、給付金が支給されます。

【2】医療保険

保険名	所得補償	主な内容
健康保険（協会けんぽ）	傷病手当金	業務外での病気・ケガ等で仕事をすることができず、給与が支払われない時に、給付金が出ます。 ＜１日あたり＞ 直近 12 ヶ月間の各標準報酬月額を平均した額÷30 日×(2/3) ※最大１年６ヶ月受給可能
	出産手当金	産前６週産後８週間の産前産後休業を取得し、給与が支払われない時に、給付金が出ます。 なお、１日あたりの金額は傷病手当金と同じです。
国民健康保険	なし	所得補償はありません。
国保組合	※組合により独自の給付金制度があります。	

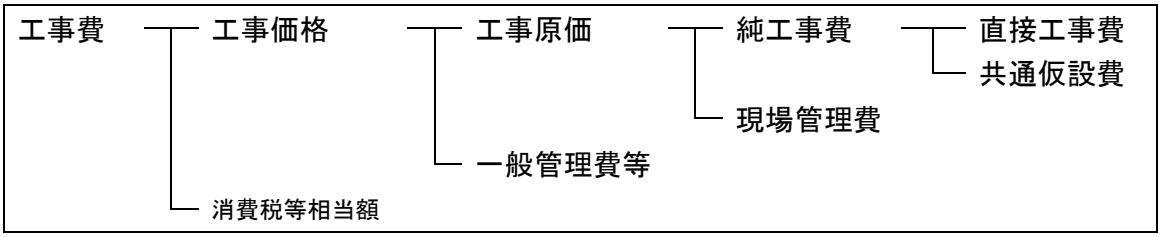
【3】厚生年金

年金は①老齢年金、②障害年金、③遺族年金の３種類あり、これは国民年金も厚生年金も同様です。ただ、厚生年金は国民年金の上乗せの制度となっているため、給付にかかる金額、支給要件は、厚生年金加入者の方が手厚くなっています。

9　建設業の見積り・積算における法定福利費の位置づけ

「見積り」と「積算」の用語の意味については、ほぼ同義であると考えられますが、「積算」金額は工種ごとに予定される原価を積み上げた予定原価総額として用いられるのに対し、「見積」金額は積算で積み上げられた原価総額に自社の利益を加え請求者が注文者に提示する金額として用いられるのが通常です。

見積りは、積算と基本的に同様の考え方で行うものであるため、以下に公共工事における積算基準の考え方を示します。



項目		内容	算定の方法
(A)	直接工事費	工事目的物を造るために直接必要とする費用で、直接仮設に要する費用を含む。	イ. 材料価格及び機器類価格(「材料価格等」という。)に個別の数量を乗じて算定する。 ロ. 単位施工当たりに必要な材料費、労務費、機械器具費等から構成された単価に数量を乗じて算定する。 ハ. イ又はロによりがたい場合は、施工に必要となる全ての費用を「一式」として算定する。
(B)	共通仮設費	各工事種目に共通の仮設に要する費用	必要な費用を積み上げにより算定するか、過去の実績等に基づく直接工事費(A)に対する比率により算定する。ただしこの場合、直接工事費には、発生材処分費を含まないものとする。
(C)	現場管理費	工事施工に当たり、工事現場を管理運営するために必要な費用で、共通仮設費以外の費用	必要な費用を積み上げにより算定するか、過去の実績等に基づく純工事費(A＋B)に対する比率により算定する。ただしこの場合、純工事費には、発生材処分費を含まないものとする。
(D)	一般管理費等	工事施工に当たる受注者の継続運営に必要な費用で、一般管理費と付加利益からなる。	工事原価(A＋B＋C)に対する比率により算定する。
(E)	消費税等相当額	消費税及び地方消費税相当分	工事価格(A＋B＋C＋D)に税率を乗じて算定する。

(「公共建築工事積算基準」を元に作成)

現場で施工に従事する者の賃金（社会保険料の本人負担分を含む）は労務費であることから、直接工事費に含まれることとなります。それらの者に対する法定福利費相当額（事業主負担分）は「現場管理費」に含まれ、これを標準見積書で内訳明示することとなります。

また、見積り時においては、自社の労働者で施工するか下請企業に外注するかを区別しないことが普通なので、自社及び下請企業の労働者の賃金については直接工事費に含まれ、自社及び下請企業が負担すべき法定福利費の事業主負担分については現場管理費に含まれることとなります。

したがって、自社及び下請企業の法定福利費相当額を内訳明示した見積書を作成することになります。

なお、本社等で事務や営業に従事する者に対する賃金及び法定福利費は「一般管理費等」に含まれます。

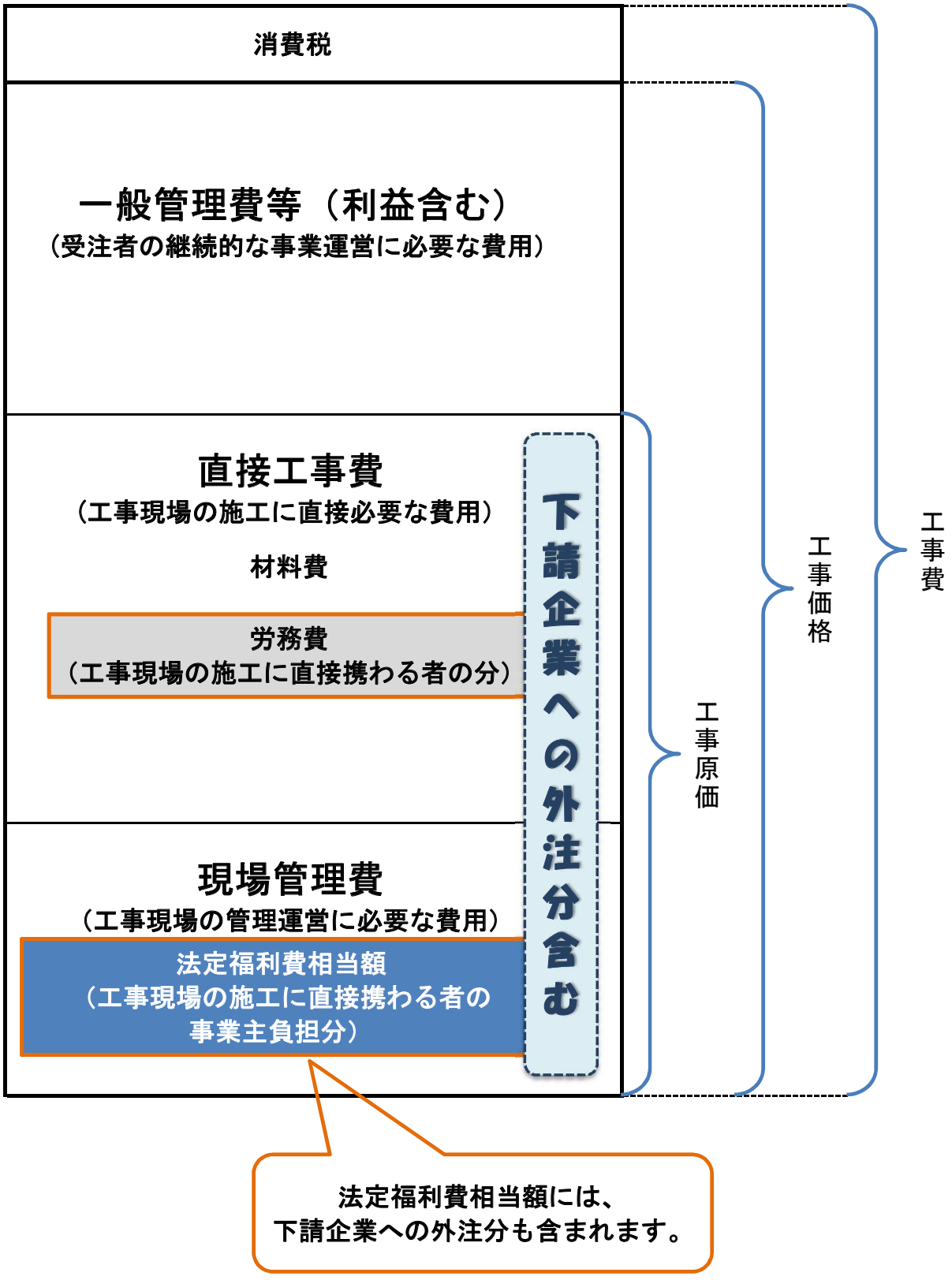
●現場管理費に含まれる法定福利費

現場従業員、現場労働者及び現場雇用労働者に対する労災保険料、雇用保険料、健康保険料及び厚生年金保険料の事業主負担額並びに建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額（自社及び下請企業が負担すべき法定福利費の事業主負担分）

●一般管理費等に含まれる法定福利費

本店及び支店の従業員（事務や営業に従事する者）に関する労災保険料、雇用保険料、健康保険料及び厚生年金保険料の事業主負担額

積算体系における法定福利費のイメージ



誰が法定福利費を負担するのか

法定福利費の負担者については、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」等に以下の記述があります。

社会保険や労働保険は、労働者が安心して働くために必要な制度であり、強制加入の方式がとられている。

受注者（元請負人）には、これらの保険料に係る費用負担が不可避となっている。

これらの保険料に係る受注者の費用は、労災保険料とともに受注者が義務的に負担しなければならない法定福利費であり、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」に含まれるべきものである。

このため、発注者及び受注者は、見積時から法定福利費を必要経費として適正に考慮すべきであり、法定福利費相当額を含まない金額で建設工事の請負契約を締結した場合には、発注者がこれらの保険への加入義務を定めた法令の違反を誘発するおそれがあるとともに、発注者が建設業法第 19 条の３に違反するおそれがある。

（「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」（平成 23 年 8 月）より抜粋・加工）

社会保険や労働保険は、労働者が安心して働くために必要な制度であり、強制加入の方式がとられている。

これらの保険料は、建設業者が義務的に負担しなければならない法定福利費であり、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」に含まれるべきものである。

このため、元請負人及び下請負人は、見積時から法定福利費を必要経費として適正に確保する必要がある。

下請負人は、見積書に法定福利費相当額を明示すべきであり、下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示されているにもかかわらず、元請負人がこれを尊重せず、法定福利費を一方的に削減したり、法定福利費相当額を含めない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間の取引依存度等によっては、建設業法第 19 条の３の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがある。

また、社会保険・労働保険への加入は法律で義務づけられているので、保険未加入業者は、その情状によっては、建設業法第 28 条第１項第３号の「その業務に関し他の法令に違反し、建設業者として不適当」に該当するおそれがある。

（「建設業法令遵守ガイドライン（第4版）－元請負人と下請負人の関係に係る留意点－」（平成 26年 10 月）より抜粋・加工）

下請企業（１次下請）が請け負った建設工事を再下請負させた場合には、当該下請企業（１次下請）は、再下請負人（２次下請）の法定福利費を適正に確保する必要があり、標準見積書の活用等による法定福利費相当額を内訳明示した見積書を提出するよう再下請負人（２次下請）に働きかけるとともに、提出された見積書を尊重して再下請契約を締結しなければならない。

具体的には、下請企業（１次下請）は、社会保険の保険料は建設業者が義務的に負担しなければならない経費であり、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」に含まれるものであることを踏まえ、再下請負人（２次下請）が自ら負担しなければならない法定福利費を適正に見積もるとともに提出する見積書に明示できるよう、見積条件の提示の際、適正な法定福利費を内訳明示した見積書（特段の理由により、これを作成することが困難な場合にあっては、適正な法定福利費を含んだ見積書）を提出するよう明示しなければならない。その際、社会保険の加入に必要な法定福利費については、提出された見積書を尊重し、各々の対等な立場における合意に基づいて請負金額に適切に反映することも必要である。

再下請負人（２次下請）の見積書に法定福利費相当額が明示され又は含まれているにもかかわらず、下請負人（１次下請）がこれを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減したり、労務費そのものや請負金額を構成する他の費用（材料費、労務費、その他経費など）で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額を賄うことができない金額で建設工事の請負契約を締結し、その結果「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、当該元請下請間（１次下請・２次下請間）の取引依存度等によっては、建設業法第１９条の３の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあるので、これを厳に慎むこと。

（「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」
（平成 28 年 7 月 28 日）より抜粋・加工）

10　法定福利費を内訳明示した見積書の作成について

建設業では平成29年度までに、企業単位では許可業者の加入率100%、労働者単位では製造業相当の加入状況を目指した種々の取組みが行われていますが、その重要な取組みの一つとして、法定福利費を内訳明示した見積書の提出が、平成25年９月から、すべての専門工事業団体において始まっています。

法定福利費を内訳明示した見積書の作成・提出に当たっては次のような点に留意してください。

従来の見積書との違いは何か

従来の取引慣行では、トン単価や平米単価による見積が一般的で、法定福利費がどのように取扱われているのかが分かりにくい状況でした。

これに対して法定福利費を内訳明示した見積書は、工事単価に含まれる諸経費と法定福利費を分離して見積金額を計上することとなったものです。

元請・下請企業はどのように対処するのか

下請企業は見積書の作成にあたって、従来の総額によるものではなく、その中に含まれる法定福利費を内訳明示したものを元請企業（直近上位の注文者）に提出してください。

元請企業（直近上位の注文者）は、下請企業に工事を発注する予定がある場合は、下請企業の法定福利費を含めて注文者に対する見積書を作成してください。

下請負人の見積書に法定福利費相当額が明示されているにもかかわらず、これを尊重せず、法定福利費相当額を一方的に削減し、または労務費や請負金額を構成する材料費、労務費、その他の経費等で減額調整を行うなど、実質的に法定福利費相当額の減額となるような操作を行ってはなりません。

どの法定福利費（社会保険料）を見積書に明示するのか

見積書の内訳明示の対象となる法定福利費は「健康保険料（介護保険料含む）、厚生年金保険料（子ども・子育て拠出金含む）、雇用保険料」のうち、現場労働者（技能労働者）に係る事業主（会社）負担分の保険料です。

見積書の様式は決まっているのか

法定福利費を内訳明示した見積書の活用は、必要な法定福利費を確保することを目的としていますので、法定福利費の内訳が明示されていれば、自社独自の様式または注文者から指定された様式でも構いません。

また、所属する専門工事団体等が作成した標準見積書を使用し、または参考にして作成しても構いません。

見積書作成に必要な請負金額に上限・下限はあるのか

建設工事の請負に関する見積書については、請負代金の多少、元請・下請・孫請、建設業許可の有無にかかわらず、すべての請負関係において法定福利費を内訳明示した見積書を作成する必要があります。

民間工事にも適用されるのか

社会保険料にかかる費用は受注者が義務的に負担しなければならない法定福利費ですので、公共工事、民間工事にかかわらず、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」に含まれるべきものです。

このため、発注者と受注者は、公共工事、民間工事を問わず、見積時から必要経費として適正に考慮する必要があります。国土交通省も主な民間発注者団体に対し、法定福利費が着実に確保されるよう、見積、入札、契約の際に配慮するよう求めています。

法定福利費の負担割合が分からない場合はどうするのか

法定福利費（社会保険料）の負担割合や加入義務などについて、本書で解説した内容を読んでもなお不明な点がある場合は、健康保険料等については全国健康保険協会都道府県支部等、厚生年金保険料等については日本年金機構の都道府県事務所又は年金ダイヤル等に直接お問い合わせください。雇用保険料についてはお近くのハローワーク等にお問い合わせください。

11　法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順

＝内訳明示する法定福利費の算出方法＝

（１）内訳明示する法定福利費の範囲

法定福利費（社会保険料）といった場合、健康保険料（介護保険料含む）、厚生年金保険料（子ども・子育て拠出金含む）、雇用保険料、労災保険料がありますが、見積書で内訳明示する法定福利費は、原則として健康保険料（介護保険料含む）、厚生年金保険料（子ども・子育て拠出金含む）、雇用保険料のうち、現場労働者（技能労働者）の事業主（会社）負担分です。

標準見積書の内訳明示の対象となる保険料

	健康保険		厚生年金保険		雇用保険	労災保険
	健康保険料	介護保険料	厚生年金保険料	子ども・子育て拠出金※	雇用保険料	労災保険料※
事業主負担分	○	○	○	○	○	×
本人負担分	×	×	×	×	×	×

※子ども・子育て拠出金及び労災保険料については、事業主が全額負担（本人負担分なし）。

○ 内訳明示する法定福利費の範囲は、事業主負担分を基本としていますが、各社が個別に表中の『×』の部分を内訳明示しても構いません。その場合、法定福利費として内訳明示している範囲を明記する必要があります。（例えば、「法定福利費は、××保険料の本人負担分も含んでおります。」など）

（２）法定福利費の基本的な算出方法

法定福利費＝労務費総額×法定保険料率

法定福利費は、通常、年間の賃金総額に各保険の保険料率を乗じて計算します。しかし、各工事の見積りでは、労働者の年間賃金を把握することは不可能です。そのため、見積額に計上した『労務費』を賃金とみなして、それに各保険の保険料率を乗じて算出する方法が一般的です。

（３）その他の算出方法

法定福利費＝工事費×工事費当たりの平均的な法定福利費の割合
法定福利費＝工事数量×数量当たりの平均的な法定福利費

法定福利費の算出方法としては、自社の施工実績に基づくデータ等を用いて工事費に含まれる平均的な法定福利費の割合や工事の数量当たりの平均的な法定福利費をあらかじめ算出した上で、個別工事ごとの法定福利費を簡便に算出することも考えられます。

この方法は、その性質上、ある程度定型化した、工事費の増減又は数量の増減が労務費と比例している工事について使用することが適当です。

（４）適用する保険料率の考え方

保険料の種類	保険料率の入手先	備考
健康保険料率	・協会けんぽウェブサイト等 （個別に健康保険組合に加入している場合は、別途組合に問い合わせ）	（協会けんぽに加入の場合） 都道府県単位の保険料率
（介護保険料率）		加入率（40歳～64歳の被保険者割合）を加味する。
厚生年金保険料率 （子ども・子育て拠出金）	・日本年金機構ウェブサイト等 （厚生年金基金に加入している場合は、別途基金に問合わせ）	--
雇用保険料率	・厚生労働省等ウェブサイト等	「建設の事業」の料率を用いる。

○健康保険の保険料率

健康保険及び介護保険の保険料率は、各社で加入している協会けんぽ（全国健康保険協会）や健康保険組合の保険料率を用います。（協会けんぽの健康保険の保険料率は、都道府県単位で定められています。）（【巻末資料５】参照）

また、協会けんぽの介護保険の保険料率は、全国一律となっていますが、介護保険の対象者は、基本的に40 歳から64 歳までの方のみですので、保険料率算定に当たっては、これを考慮する必要があります。しかし、介護保険の対象となる40 歳以上の現場労働者の割合を工事ごとに把握することは困難です。

そのため、協会けんぽでの対象者・対象外の者の状況（被保険者全体に占める40～64 歳の割合）を勘案して設定する方法等が考えられます。

（参考） 介護保険料の算定に使用する保険料率の考え方
＝ 協会けんぽの介護保険料率 × 1/2（事業主負担） × 加入率（40～64歳の被保険者割合*）
*協会けんぽウェブサイトの被保険者数及び被扶養者の年齢構成割合より

〇厚生年金保険（子ども・子育て拠出金含む）の保険料率

厚生年金保険の保険料率は、日本年金機構のウェブサイト等に記載されている保険料額表を参照することにより入手できます。（厚生年金基金に加入している場合には、当該厚生年金基金から保険料率を入手する必要があります。）（【巻末資料５】参照）

また、子ども・子育て拠出金の料率は、日本年金機構のウェブサイト等に記載されているものを用いてください。

〇雇用保険の保険料率

雇用保険料率は、事業の種類ごとに事業主負担分・本人負担分の保険料率が定められていますので、その中の『建設の事業』の保険料を参考にしてください。保険料率は、厚生労働省のウェブサイトから入手することが可能です。（【巻末資料５】参照）

（５）健康保険、厚生年金保険の適用除外者であるものの取扱い

常時使用する労働者が５人未満の個人事業所（支所）や一人親方（但し、一人親方であるか否かの判断基準については【巻末資料４】参照）などは、健康保険、厚生年金保険に加入する義務のない、いわゆる『適用除外』となります。そのため、各保険の事業主負担は発生しません。

したがって、適用除外となっている現場作業員の法定福利費については、内訳明示する法定福利費から除外する必要があります。

実際には見積段階で適用除外となる作業員の方を把握することは、実務上、難しいと思いますので、見積段階では、全ての現場作業員の方の加入を前提として健康保険・厚生年金保険に加入するための費用を内訳明示の対象としてください。その後、元請企業（直近上位の注文者）と協議を行い、最終的な金額を決定していきます。

（６）法定福利費を内訳明示した見積書の作成例

御見積書（例）

◇◇◇株式会社　殿

住所　××
○○　株式会社

見積金額	L	（消費税込）

事業主負担分の法定福利費は別に計上するので、経費から除いておく。

（内訳）

項目		数量	歩掛	単価	金額
○○○工事	材料費				A
	労務費				B
	経費（法定福利費を除く）				C
	小計				D=A+B+C

事業主負担分以外の法定福利費を含める場合は、その旨明記し、工事の労務費から当該金額を控除しておく。

法定福利費

法定福利費事業主負担額	対象金額	料率	金額
雇用保険料	B	p	E・・・B×p
健康保険料	B	q	F・・・B×q
介護保険料	B	r	G・・・B×r
厚生年金保険料（児童手当拠出金含む）	B	s	H・・・B×s
合計	B	t	I・・・B×t

介護保険の加入率を加味した保険料率を設定する。

事業主負担分の法定福利費を明示する。

	I
小計	J=D+I
消費税等	K=J×8%
合計	L=J+K

法定福利費も消費税の対象になる。

※ 標準見積書作成手順

〔基本的な法定福利費算出方法の場合〕 ＝ 労務費総額 × 法定保険料率
〔算出手順例〕
1．労務費総額（B）を各個社・業界の実情に合わせた方法で算出する。
2．算出した労務費総額（B）に対して、法定で定められた保険料率（P30表参照）を乗じて各保険の概算保険料を算出する（E，F，G，H）。
※介護保険料については、事業主負担相当の保険料率（保険料率の2 分の1）に「被保険者となる40 歳以上64 歳以下の割合（53.2%、協会けんぽ平成26 年度の場合）」を乗じた比率とする。
【協会けんぽの場合】
介護保険料率の算式 ＝ 1.58% × 1/2 × 53.2% ＝ 0.42% ㈼

3．各保険の概算保険料を合計し、内訳明示する概算保険料総額を算出する。
（I＝ E＋F＋G＋H または B×ｔ）
4．小計額（J）を算出する。
5．消費税（K）を算出する。
6．合計（L）を算出し、見積金額として計上する。

※ 法定福利費を内訳明示した見積書に関するよくある質問

Q．法定福利費を内訳明示した見積書を作成する場合、所属する専門工事業団体等の作成した見積書に沿って、法定福利費を算出しなければならないのでしょうか？

A．内訳明示する法定福利費の額は、本来、各建設業者が個別工事ごとに自社の施工実績等に基づいて算定するものですので、必ずしも所属する専門工事業団体等の作成した見積書に沿って、法定福利費を算出する必要はありません。各専門工事業団体が作成した標準見積書は、各団体に所属する建設業者等が法定福利費の算定を行おうとする際の参考にしていただくためのものです。

Q．法定福利費を内訳明示した見積書を作成する場合、所属する専門工事業団体等の作成した見積書の様式を使用しなければならないのでしょうか？

A．法定福利費を内訳明示した見積書の活用は、必要な法定福利費を確保することを目的としていますので、法定福利費の内訳が明示されていれば、自社または注文者から指定された様式でも構いません。各専門工事業団体が作成した標準見積書は、各団体に所属する建設業者等が作成する際の参考にしていただくためのものです。

Q．法定福利費も消費税の対象となるのでしょうか？

A．対象となります。

Q．下請企業に工事を発注する場合は、下請企業の法定福利費も含めて見積書を作成するのでしょうか？

A．下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費を含めて注文者に対する見積書を作成してください。ただ、注文者に見積書を依頼された段階では、下請企業に工事を発注するか決まっていないことが多くあります。また、見積書では、注文を受けた工事についてどのような工種をいくらの材料・機器を使って（材料費）、どれくらいの工賃（手間・労務費）で施工するか計算しており、外注費（下請代金）そのものが項目として計上されているわけではありません。

したがって、自社が作成する見積書そのものに含まれる『工賃』を基本に法定福利費を算出すれば、下請代金に含まれる法定福利費も含まれているものと考えられます。

Q．下請企業の加入している保険が自社の加入しているものとは違っている場合、適用する保険料率はどの保険のものにすればいいのでしょうか？

A．下請企業に工事を発注する予定がある場合には、下請企業の法定福利費を含めて注文者に対する見積書を作成する必要がありますが、自社及び下請企業が加入する保険が必ずしも同じであるとは限りません。

この際、内訳明示する法定福利費を算出するために使用する保険料率は、それぞれの保険に加入する加入者数が把握できる場合は加入者数に応じて各保険料を算出し、把握できない場合は、加入している人が多いと考えられる主な保険の保険料率を一律に適用するといったことが考えられます。要は、法定福利費を支払う側である注文者が納得のできる合理的な内容であれば問題ありません。

12　社会保険料算出の仕組み

法定福利費の内訳を明示した見積書を作成し提出するためには、社会保険制度についての一定の知識が必要です。そこで、その概要について触れてみることにします。

法定福利費、つまり、社会保険制度は、広義では「健康保険（介護保険を含む）、厚生年金保険、労災保険、雇用保険」の４つの保険制度をいいますが、これらの保険制度は、通常、健康保険（介護保険を含む）と厚生年金保険が“社会保険”と呼ばれ、労災保険と雇用保険が“労働保険”と呼ばれています。

そして、これらの保険料の算定に当たっては、社会保険料の算定を「日本年金機構」が行い、労働保険料の算定を所轄の「労働基準監督署」で行われることになっています。

＝社会保険料は月額の標準報酬で決まる＝

職場で働く人々は、それぞれ入社の時期、雇用期間、日給・月給などの違いにより、毎月の賃金額は個人ごとに異なります。また昇給・減給、労働日数、労働時間等により賃金が変動します。このため、社会保険料を各月ごとに支払われる賃金額に合わせてその都度計算し直すことは事務処理上不可能といえます。そこで、個々の被保険者に支払われる賃金を標準報酬月額表に示された標準的な賃金欄に当てはめて、健康保険（介護保険を含む）と厚生年金の保険料を算出したものを「標準報酬月額」といい、労災保険と雇用保険を併せて保険料を算出することを「年度更新」と呼んでいます。

＝複雑な建設業の賃金体系＝

建設業は古くは請負方式によって仕事が行われてきたため、請負人に毎月一定額の報酬を支払うというシステムにはなじみにくい構造になっていましたが、近年、建設業務に従事する労働者を社員として雇用する企業が増加したため、請負給や出来高給ではなく労働者として賃金を支払わなければならない場合が多くなりました。

しかし、建設現場で働く人々の中には短期間で職場を異動する者も少なくないため、それらの者の賃金額を算定することは容易ではありませんが、そのような場合であっても社会保険料や労働保険料が正しく算定されなければ、適切に法定福利費相当額を注文者から受け取ることが困難になります。

＝保険料は労使折半負担が原則＝

社会保険料は標準報酬月額で決まり、労働保険料は年度更新によって決定されますが、これらの保険料は労災保険料を除き労使折半で負担するのが原則です。労使折半といっても必ずしも労使の平等負担というわけではなく、次のような負担割合になっています。

（平成 28 年 10 月現在）

制度名	全額	事業主負担分	労働者負担分
健康保険料（注１）	9.96%（東京）	4.98%	4.98%
介護保険料（注２）	1.58%	0.79%	0.79%
子ども・子育て拠出金（注３）	1000 分の 2	1000 分の 2	負担分なし
厚生年金保険料（注４）	18.182%	9.091%	9.091%
雇用保険料（注５）	1000 分の 14	1000 分の 9	1000 分の 5

（注１）健康保険料は都道府県ごとに異なるため東京都を例にした。

（注２）介護保険料は 40 歳以上 65 歳未満の者だけに負担義務が発生し、健康保険料に加算される。

（注３）子ども・子育て拠出金は事業主だけに負担義務があり、厚生年金保険の標準報酬月額に加算される。

（注４）厚生年金基金への加入者は、基金ごとに定められた免除保険料を控除した額となる。

（注５）「建設の事業」に適用される雇用保険料率である。

標準報酬月額のしくみ
健康保険・厚生年金保険

（１）標準報酬月額の決め方

標準報酬月額の決定方法には「資格取得時の決定」「定時決定」「随時決定」の三つがあります。

■資格取得時の決定

新規に採用され被保険者になった者の標準報酬月額は、その人の入社月から最初に到来する８月までの標準報酬月額となります。取得時の標準報酬月額は次の方法で決定されます。

日給、時間給、 出来高給、請負給の者	○その事業所で前月に同じような業務に従事し、同じような報酬を受けた人の報酬の平均額 ○上記の方法で計算することができないときは、被保険者資格取得の月前1か月間に同じ地方で同じような業務に従事し、同じような報酬を受けた人の報酬額
月給・週給など一定期間に一定額が決められている者	○その報酬の月額（被保険者資格を取得した日現在の報酬額を、その期間の総日数で除して得た額の 30 倍の額）

■定時決定

被保険者が事業所から受け取る報酬は、昇給などにより毎年変動します。そこで、変動後の報酬に対応した標準報酬月額を見直すため、毎年一回、標準報酬月額を見直すことになっています。これを標準報酬月額の「定時決定」といいます。定時決定の対象となるのは毎年７月１日現在、在籍する被保険者に対して、４月・５月・６月の３か月間に受けた報酬の平均額を、標準報酬月額表に当てはめて決定し、その年の９月から翌年８月までの標準報酬月額とします。

ただし、次のいずれかに該当する人は定時決定から除かれます。

① 給与の支払日数が 17 日未満の月がある人
② ６月１日から７月１日までの間に被保険者となった人
③ ７月から９月までのいずれかの月に随時改定が行われた人
④ 育児・介護休業等を終了した際に改定が行われた人

■随時決定

被保険者が受けている報酬の額に著しい変動が生じ、保険者（協会けんぽ等）が必要と認めた場合は、標準報酬月額の改定を行うことができるとされています。随時改定は、次の三つのすべてに当てはまる場合に、賃金の変動があった月から４か月目に改定が行われます。

① 昇給・降給などにより固定賃金に変動があったとき
② 固定賃金の変動幅が標準報酬月額との間に２等級以上の差が生じたとき
③ 過去３カ月とも報酬の支払基礎日数が 17 日以上であるとき

年度更新と概算保険料のしくみ
労災保険・雇用保険

＝年度更新と概算保険料のしくみ＝

労働保険料は、４月１日から翌年の３月 31 日までの１年間を単位として、その年度（年度の途中で保険関係が成立したときはその時から）に、すべての労働者に支払う賃金総額の見込み額に保険料を乗じて得た額を納めます。これを「概算保険料」といいます。

そして、年度の終了時点で、その年に支払った賃金の総額が確定するため、確定した保険料と概算で納めた保険料との間に過不足が生じたときはこれを精算し、さらに、翌年の概算保険料を申告して納付するというサイクルを繰り返します。これを年度更新といいます。

＝一般保険料のしくみ＝

労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額に保険料率（労災保険＋雇用保険）を乗じて得た額となります。そのうち、労災保険に係る分は全額事業主負担とし、雇用保険料分は事業主と労働者の双方で負担することになります。

その際、事業主は労働保険料（労災保険料＋雇用保険料）を一括して先払いしていますので、毎月の保険料を支払う必要はありませんが、労働者が支払うべき雇用保険料については、毎月の給料から控除する方法で納付しなければなりません。

＝労災保険の請負事業の一括＝

建設の事業については、原則として元請負人のみが当該事業の事業主として適用されますので、元請負人は、自らが使用する労働者に支払う賃金とは別に下請負人が使用した労働者に支払う賃金についても保険料を算定することになっています。

なお、保険料の算定の基礎となる賃金総額を正確に把握することが困難な事業においては、労災保険分に限り賃金総額の特例による保険料の算定が認められます。

13　社会保険未加入とペナルティー

建設産業の健全な発展を促進する観点から、平成 24 年に建設業法施行規則が改正されたことにより、社会保険未加入企業に対しては以下のようなペナルティーが課せられることになりますので注意してください。

（1）保険未加入企業は不良不適格業者とみなされる

不良・不適格業者とは、一般的には、技術力または施工能力をまったく有しないいわゆるペーパーカンパニー、経営を暴力団が支配している企業、適切な施工が行い得ない企業、建設業法その他工事に関する諸法令を遵守しない企業等を指すものとされています。そして、その不良・不適格業者には社会保険への未加入の企業も加えられました。

このため、建設業許可行政庁等においては、公共工事の入札および契約に当たり厳正な対応を求めるとされています。

（2）未加入企業は建設業の許可は受けられないのか

社会保険に加入していない企業でも建設業の許可や更新等の許可は受けられます。ただし、保険未加入企業に対しては、地方整備局又は都道府県の許可行政庁から建設業の許可が通知される際に併せて指導文書が送られ、社会保険等への加入指導及び一定期日までに加入した旨報告することが求められます。

保険未加入企業が許可行政庁の指導に従わずに、なおも社会保険等に加入しない場合は、企業名（事業所名）等が厚生労働省の保険担当部局に通報され、加入勧奨等の措置を受けるとともに、それでもなお加入しない一定の企業は、許可行政庁から建設業法に基づく監督処分を受けることになります。

（3）保険加入の指導に従わない下請企業の取扱い

社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインでは、現在のところ保険加入の指導をしても従わない下請企業について、下請契約を解除することまでは求められていませんが、下請企業について社会保険等の適用除外でないにもかかわらず未加入である場合には、早期に加入手続きを進めるよう指導を行っていくこととされています。また、社会保険等に未加入の企業は、保険関係法令を遵守していない不良不適格業者という位置付けとなりますので、下請企業の選定時には、こうした未加入企業と取引関係を持つことは望ましくないことから、将来的に下請から排除することも選択肢となります。そして、遅くとも平成 29 年度以降においては、健康保険、厚生年金保険、雇用保険の全部又は一部について、適用除外でないにもかかわらず未加入である建設企業は、下請企業として選定しないとの

取扱いとすべきとされています。

（４）建設業者の不正行為等に対する監督処分の基準

建設業者の不正行為等に対する監督処分の基準においては、社会保険の未加入業者に対して、以下のような監督処分が行われます。

「健康保険、厚生年金保険又は雇用保険（以下「健康保険等」という。）に未加入であり、かつ、保険担当部局による立入検査を正当な理由がなく複数回拒否する等、再三の加入指導等に従わず引き続き健康保険等に未加入の状態を継続し、健康保険法、厚生年金保険法又は雇用保険法に違反していることが保険担当部局からの通知により確認された場合は、指示処分を行うこととする。指示処分に従わない場合は、機動的に営業停止処分を行うこととする。この場合において、営業停止の期間は、３日以上とする。」

（５）未加入者は２年前に遡って保険料を徴収されるのか

社会保険の未加入対策において“未加入業者”とは、適用除外でないにもかかわらず保険に加入していない事業者をいいますが、実務においては保険料の「未納業者」と保険制度への「未加入業者」との二者に区分されます。そして、それらの者に対しては次のような取扱いが行われます。

① 保険料未納の場合

保険料を徴収する権利は２年間（健保法 193 条・厚年法 92 条）とされていますので、立入り検査等において悪質と認められた場合には、過去２年間に遡って保険料を徴収されることがあります。

② 保険未加入の場合

調査官又はその代理人等により調査が行われた場合に、その指示に従って直ちに加入すれば２年前まで遡って保険料の納付を求められることはありません。しかし、調査官等が２回以上の加入指導を行ってもなお加入しない場合は、調査官の裁量で加入させることになります。その際、書類の提示を求めたのにそれに応じない場合又は虚偽の書類の提示や報告を行った場合は、２年前まで遡って保険料の納付が求められることがあります。

③ 一部に未加入者がいる場合

社会保険にすでに加入している適用事業所に対しては、３年又は４年に一度年金事務所の調査官により調査が行われます。そして賃金台帳、出勤簿等により加入状況の適否について調査し、被保険者となるべき社員に未加入者がいた場合は、その時点で加入指導が行われます。

その際、保険料が未納となっている場合は、日本年金機構の「滞納処分等の実施に関する規程」に基づき差押えなどの強制処分が行われることがあります。

【巻末資料１】　再下請負通知書
（「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」より）

別紙１　再下請負通知書の作成例

年　　月　　日

再下請負通知書

直近上位
注文者名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

【報告下請負業者】

住　　所＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

会 社 名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

代表者名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

元請名称	

《自社に関する事項》

工事名称及び工事内容			
工期	自　年　月　日 至　年　月　日	注文者との契約日	年　月　日

建設業の許可	施工に必要な許可業種	許可番号	許可（更新）年月日
	工事業	大臣 特定 知事 一般　第　号	年　月　日
	工事業	大臣 特定 知事 一般　第　号	年　月　日

健康保険等の加入状況	保険加入の有無1	健康保険	厚生年金保険	雇用保険
		(加入) 未加入 適用除外	(加入) 未加入 適用除外	(加入) 未加入 適用除外
	事業所整理記号等	営業所の名称2	健康保険3	厚生年金保険4	雇用保険5
		東京建設㈱	中央あい 12345	中央あい 12345	13301111112-000

監督員名		安全衛生責任者名	

1．各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。

2．請負契約に係る営業所の名称を記載。

3．事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあっては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

4．事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

5．労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※２～５については、直近上位の注文者との請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請負業者との請負契約を行う場合には欄を追加。

《再下請負関係》

再下請負業者及び再下請負契約関係について次のとおり報告いたします。

会　社　名		代 表 者 名	
住　　所 電 話 番 号			
工 事 名 称 及　　び 工 事 内 容			
工　　期	自　　年　　月　　日 至　　年　　月　　日	契　約　日	年　　月　　日

建 設 業 の 許　　可	施工に必要な許可業種	許　可　番　号	許可（更新）年月日
	工事業	大臣　特定 知事　一般　第　　号	年　　月　　日
	工事業	大臣　特定 知事　一般　第　　号	年　　月　　日

健康保険等 の加入状況	保険加入 の有無1	健康保険		厚生年金保険	雇用保険
		(加入)　未加入 適用除外		(加入)　未加入 適用除外	(加入)　未加入 適用除外
	事業所 整理記号等	営業所の名称2	健康保険3	厚生年金保険4	雇用保険5
		虎ノ門工務店	港うえ 67890	港うえ 67890	13302222222-000

現場代理人名	
権限及び 意見申出方法	
主任技術者名	専　任 非専任
資格内容	

安全衛生責任者名	
安全衛生推進者名	
雇用管理責任者名	
専門技術者名	
資格内容	
担当工事内容	

外国人建設就労者の 従事の状況（有無）	有　　無	外国人技能実習生の 従事の状況（有無）	有　　無

1．各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を〇で囲む。

2．請負契約に係る営業所の名称を記載。

3．事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあっては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

4．事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

5．労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

【巻末資料２】　施工体制台帳
（「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」より）

別紙２　施工体制台帳の作成例

年　　月　　日

施工体制台帳

［会社名］＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

［事業所名］＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

建設業の許可	許可業種	許可番号	許可（更新）年月日
	工事業	大臣 特定 知事 一般　第　号	年　月　日
	工事業	大臣 特定 知事 一般　第　号	年　月　日

工事名称及び工事内容			
発注者名及び住所			
工期	自　年　月　日 至　年　月　日	契約日	年　月　日

契約営業所	区分	名称	住所
	元請契約		
	下請契約		

健康保険等の加入状況	保険加入の有無1	健康保険 （加入）未加入 適用除外		厚生年金保険 （加入）未加入 適用除外	雇用保険 （加入）未加入 適用除外
	事業所整理記号等	区分	営業所の名称2	健康保険3	厚生年金保険4	雇用保険5
		元請契約	東京建設㈱	中央あい 12345	中央あい 12345	13301111112-000
		下請契約	同　上	同　上	同　上	同　上

発注者の監督員名		権限及び意見申出方法	

1．各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。

2．元請契約に係る営業所の名称及び下請契約に係る営業所の名称をそれぞれ記載。

3．事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあっては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

4．事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

5．労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※２～５については元請契約に係る営業所で下請契約を行う場合は下請契約の欄に「同上」と記載。

《下請負人に関する事項》

会　社　名		代表者名	
住　　所			
工事名称及び工事内容			
工　　期	自　　年　　月　　日 至　　年　　月　　日	契　約　日	年　　月　　日

建設業の許可	施工に必要な許可業種	許　可　番　号	許可（更新）年月日
	工事業	大臣　特定 知事　一般　第　　号	年　　月　　日
	工事業	大臣　特定 知事　一般　第　　号	年　　月　　日

健康保険等の加入状況	保険加入の有無1	健康保険		厚生年金保険	雇用保険
		加入　未加入 適用除外		加入　未加入 適用除外	加入　未加入 適用除外
	事業所整理記号等	営業所の名称2	健康保険3	厚生年金保険4	雇用保険5
		虎ノ門工務店	港うえ 67890	港うえ 67890	13302222222-000

現場代理人名	
権限及び意見申出方法	
主任技術者名	専　任 非専任
資格内容	

安全衛生責任者名	
安全衛生推進者名	
雇用管理責任者名	
専門技術者名	
資格内容	
担当工事内容	

外国人建設就労者の従事の状況（有無）	有　　無	外国人技能実習生の従事の状況（有無）	有　　無

1　各保険の適用を受ける営業所について届出を行っている場合には「加入」、行っていない場合（適用を受ける営業所が複数あり、そのうち一部について行っていない場合を含む）は「未加入」、従業員規模等により各保険の適用が除外される場合は「適用除外」を○で囲む。

2　請負契約に係る営業所の名称について記載。

3　事業所整理記号及び事業所番号（健康保険組合にあっては組合名）を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

4　事業所整理記号及び事業所番号を記載。一括適用の承認に係る営業所の場合は、本店の整理記号及び事業所番号を記載。

5　労働保険番号を記載。継続事業の一括の認可に係る営業所の場合は、本店の労働保険番号を記載。

※2～5については、請負契約に係る営業所以外の営業所で再下請契約を行う場合には欄を追加。

【巻末資料３】　作業員名簿の作成例
（「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」より）

別紙３　作業員名簿の作成例

元請確認欄	

○社会保険関係について別葉とする例

提出日　　平成　　年　　月　　日

作　業　員　名　簿

事業所の名称 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　一　次　　二　次
所長名 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　会社名 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　会社名 ＿＿＿＿＿＿

番号	ふりがな 氏　　名	社　会　保　険 健康保険[1]	年金保険[2]	雇用保険[3]
1	**とうきょう　たろう**	**○○健康保険組合**	**厚生年金**	
	東　京　太　郎	**1234**	**ー**	**123－4**
2	**おおさか　じろう**	**○○健康保険組合**	**厚生年金**	
	大　阪　次　郎	**2345**	**ー**	**234－5**
3	**以下略**			

1　上段に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険）、下段に健康保険被保険者証の番号の下４けた（番号が４桁以下の場合は、当該番号）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、上段に「適用除外」と記載。
2　上段に年金保険の名称（厚生年金、国民年金等）を記載。各年金の受給者である場合は、上段に「受給者」と記載。
3　下段に被保険者番号の下４けたを記載。（日雇労働被保険者の場合には上段に「日雇保険」と記載）事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には上段に「適用除外」と記載。

○既存の様式に社会保険関係を組み込む例

元請確認欄	

提出日　　平成　　年　　月　　日

作　業　員　名　簿

事業所の名称 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　一　次　　二　次
所長名 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　会社名 ＿＿＿＿＿＿＿＿　　会社名 ＿＿＿＿＿＿

番号	ふりがな 氏　　名	職種	最近の健康診断日 血圧 血液型	特殊健康診断日 種　類	健康保険[1] 年金保険[2] 雇用保険[3]		教育・ 雇入・職長 特別教育	実施年月日 （場年月日 教育実施日）
1	**とう　きょう　た　ろう** **東 京 太 郎**	班長コード		年　月　日	**○○健康保険組合** **厚生年金** **雇用保険**	**1234** **ー** **123－4**		年　月　日 年　月　日
2	**おお　さか　じ　ろう** **大 阪 次 郎**	班長コード		年　月　日	**○○健康保険組合** **厚生年金** **雇用保険**	**2345** **ー** **234－5**		年　月　日 年　月　日
3	**以下略**	班長コード		年　月　日				年　月　日 年　月　日

1　左欄に健康保険の名称（健康保険組合、協会けんぽ、建設国保、国民健康保険）、右欄に健康保険被保険者証の番号の下４けた（番号が４桁以下の場合は、当該番号）を記載。上記の保険に加入しておらず、後期高齢者である等により、国民健康保険の適用除外である場合には、左欄に「適用除外」と記載。
2　左欄に年金保険の名称（厚生年金、国民年金等）を記載。各年金の受給者である場合は、左欄に「受給者」と記載。
3　右欄に被保険者番号の下４けたを記載。（日雇労働被保険者の場合には左欄に「日雇保険」と記載）事業主である等により雇用保険の適用除外である場合には左欄に「適用除外」と記載。

【巻末資料４】　一人親方であるか否かの判断基準

（「みんなで進める一人親方の保険加入」（国土交通省）より）

仕事先から意に沿わない仕事を頼まれたら、自分の判断で断る自由はありますか？	（　）	自分に断る自由はない	（　）	自分に断る自由がある
仕事が早く終わった時などに仕事先から予定外の仕事を求められた場合に断る自由はありますか？	（　）	自分に断る自由はない	（　）	自分に断る自由がある
仕事先の会社の就業規則など服務規律の適用を受けていますか？	（　）	受けている	（　）	受けていない
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？	（　）	仕事先から決められている	（　）	自分で決められる
当日の仕事が早く終わった時に自分の判断で仕事を終えることはできますか？	（　）	仕事を終えてよいかは、仕事先の了解が必要である	（　）	自分の判断で仕事を終えることができる
仕事が早く終わった時に、自分で見つけた他の現場の仕事をすることができますか？	（　）	別の現場での仕事を行うことは許されない	（　）	別の現場での仕事を行うこともできる
仕事先からの工程調整上の指示や事故防止のための指示を除き、日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか？	（　）	毎日、細かな指示、具体的な指示を受けて働く	（　）	毎日の仕事量や配分、進め方は自分の裁量で判断している
あなたの都合が悪くなり、頼まれた仕事を代わりの者に行わせる場合はどのようにしていますか？	（　）	会社が代わりの者を探す	（　）	自分の判断で代わりの者を探す

※「仕事先」とは、工事を発注してくれた会社を指します。

あなたの頼まれた仕事を代わりの者が行った場合の報酬（工事代金又は賃金）は、仕事先から誰が受け取りますか？	（　　）	代わりをした者	（　　）	自分
あなたの通常のミスやあなたの責任による作業遅延によって損害が生じた場合、誰がその損害を負担しますか？	（　　）	仕事を依頼した会社が負担する	（　　）	自分が負担する
あなたが仕事で使う機械・器具（手元工具を除く）は誰が提供していますか？	（　　）	仕事を依頼した会社が提供する	（　　）	必要な機械・器具は自分で持ち込む
あなたが仕事で使う材料は誰が提供していますか？	（　　）	仕事を依頼した会社が提供する	（　　）	すべて自分で調達する
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？	（　　）	一日当たりの単価など働いた時間による	（　　）	工事の出来高見合い

右に〇が多い場合は事業者性が強く、左側に〇が多い場合は一人親方ではなく雇用されるべき労働者として判断される場合があります。

【巻末資料５】　各保険の保険料率
（全国健康保険協会ＨＰ、厚生労働省ＨＰより）

平成28年10月分（11月納付分）からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

・健康保険料率：平成28年3月分～　適用　　・厚生年金保険料率：平成28年9月分～平成29年8月分　適用
・介護保険料率：平成27年4月分～　適用　　・子ども・子育て拠出金率：平成28年4月分～　適用

（東京都）　　（単位：円）

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料（厚生年金基金加入員を除く）			
			介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般の被保険者		坑内員・船員	
			9.96%		11.54%		18.182%※		18.184%※	
等級	月額		全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
		円以上　円未満								
1	58,000	～ 63,000	5,776.8	2,888.4	6,693.2	3,346.6				
2	68,000	63,000 ～ 73,000	6,772.8	3,386.4	7,847.2	3,923.6				
3	78,000	73,000 ～ 83,000	7,768.8	3,884.4	9,001.2	4,500.6				
4(1)	88,000	83,000 ～ 93,000	8,764.8	4,382.4	10,155.2	5,077.6	16,000.16	8,000.08	16,001.92	8,000.96
5(2)	98,000	93,000 ～ 101,000	9,760.8	4,880.4	11,309.2	5,654.6	17,818.36	8,909.18	17,820.32	8,910.16
6(3)	104,000	101,000 ～ 107,000	10,358.4	5,179.2	12,001.6	6,000.8	18,909.28	9,454.64	18,911.36	9,455.68
7(4)	110,000	107,000 ～ 114,000	10,956.0	5,478.0	12,694.0	6,347.0	20,000.20	10,000.10	20,002.40	10,001.20
8(5)	118,000	114,000 ～ 122,000	11,752.8	5,876.4	13,617.2	6,808.6	21,454.76	10,727.38	21,457.12	10,728.56
9(6)	126,000	122,000 ～ 130,000	12,549.6	6,274.8	14,540.4	7,270.2	22,909.32	11,454.66	22,911.84	11,455.92
10(7)	134,000	130,000 ～ 138,000	13,346.4	6,673.2	15,463.6	7,731.8	24,363.88	12,181.94	24,366.56	12,183.28
11(8)	142,000	138,000 ～ 146,000	14,143.2	7,071.6	16,386.8	8,193.4	25,818.44	12,909.22	25,821.28	12,910.64
12(9)	150,000	146,000 ～ 155,000	14,940.0	7,470.0	17,310.0	8,655.0	27,273.00	13,636.50	27,276.00	13,638.00
13(10)	160,000	155,000 ～ 165,000	15,936.0	7,968.0	18,464.0	9,232.0	29,091.20	14,545.60	29,094.40	14,547.20
14(11)	170,000	165,000 ～ 175,000	16,932.0	8,466.0	19,618.0	9,809.0	30,909.40	15,454.70	30,912.80	15,456.40
15(12)	180,000	175,000 ～ 185,000	17,928.0	8,964.0	20,772.0	10,386.0	32,727.60	16,363.80	32,731.20	16,365.60
16(13)	190,000	185,000 ～ 195,000	18,924.0	9,462.0	21,926.0	10,963.0	34,545.80	17,272.90	34,549.60	17,274.80
17(14)	200,000	195,000 ～ 210,000	19,920.0	9,960.0	23,080.0	11,540.0	36,364.00	18,182.00	36,368.00	18,184.00
18(15)	220,000	210,000 ～ 230,000	21,912.0	10,956.0	25,388.0	12,694.0	40,000.40	20,000.20	40,004.80	20,002.40
19(16)	240,000	230,000 ～ 250,000	23,904.0	11,952.0	27,696.0	13,848.0	43,636.80	21,818.40	43,641.60	21,820.80
20(17)	260,000	250,000 ～ 270,000	25,896.0	12,948.0	30,004.0	15,002.0	47,273.20	23,636.60	47,278.40	23,639.20
21(18)	280,000	270,000 ～ 290,000	27,888.0	13,944.0	32,312.0	16,156.0	50,909.60	25,454.80	50,915.20	25,457.60
22(19)	300,000	290,000 ～ 310,000	29,880.0	14,940.0	34,620.0	17,310.0	54,546.00	27,273.00	54,552.00	27,276.00
23(20)	320,000	310,000 ～ 330,000	31,872.0	15,936.0	36,928.0	18,464.0	58,182.40	29,091.20	58,188.80	29,094.40
24(21)	340,000	330,000 ～ 350,000	33,864.0	16,932.0	39,236.0	19,618.0	61,818.80	30,909.40	61,825.60	30,912.80
25(22)	360,000	350,000 ～ 370,000	35,856.0	17,928.0	41,544.0	20,772.0	65,455.20	32,727.60	65,462.40	32,731.20
26(23)	380,000	370,000 ～ 395,000	37,848.0	18,924.0	43,852.0	21,926.0	69,091.60	34,545.80	69,099.20	34,549.60
27(24)	410,000	395,000 ～ 425,000	40,836.0	20,418.0	47,314.0	23,657.0	74,546.20	37,273.10	74,554.40	37,277.20
28(25)	440,000	425,000 ～ 455,000	43,824.0	21,912.0	50,776.0	25,388.0	80,000.80	40,000.40	80,009.60	40,004.80
29(26)	470,000	455,000 ～ 485,000	46,812.0	23,406.0	54,238.0	27,119.0	85,455.40	42,727.70	85,464.80	42,732.40
30(27)	500,000	485,000 ～ 515,000	49,800.0	24,900.0	57,700.0	28,850.0	90,910.00	45,455.00	90,920.00	45,460.00
31(28)	530,000	515,000 ～ 545,000	52,788.0	26,394.0	61,162.0	30,581.0	96,364.60	48,182.30	96,375.20	48,187.60
32(29)	560,000	545,000 ～ 575,000	55,776.0	27,888.0	64,624.0	32,312.0	101,819.20	50,909.60	101,830.40	50,915.20
33(30)	590,000	575,000 ～ 605,000	58,764.0	29,382.0	68,086.0	34,043.0	107,273.80	53,636.90	107,285.60	53,642.80
34(31)	620,000	605,000 ～ 635,000	61,752.0	30,876.0	71,548.0	35,774.0	112,728.40	56,364.20	112,740.80	56,370.40
35	650,000	635,000 ～ 665,000	64,740.0	32,370.0	75,010.0	37,505.0				
36	680,000	665,000 ～ 695,000	67,728.0	33,864.0	78,472.0	39,236.0				
37	710,000	695,000 ～ 730,000	70,716.0	35,358.0	81,934.0	40,967.0				
38	750,000	730,000 ～ 770,000	74,700.0	37,350.0	86,550.0	43,275.0				
39	790,000	770,000 ～ 810,000	78,684.0	39,342.0	91,166.0	45,583.0				
40	830,000	810,000 ～ 855,000	82,668.0	41,334.0	95,782.0	47,891.0				
41	880,000	855,000 ～ 905,000	87,648.0	43,824.0	101,552.0	50,776.0				
42	930,000	905,000 ～ 955,000	92,628.0	46,314.0	107,322.0	53,661.0				
43	980,000	955,000 ～ 1,005,000	97,608.0	48,804.0	113,092.0	56,546.0				
44	1,030,000	1,005,000 ～ 1,055,000	102,588.0	51,294.0	118,862.0	59,431.0				
45	1,090,000	1,055,000 ～ 1,115,000	108,564.0	54,282.0	125,786.0	62,893.0				
46	1,150,000	1,115,000 ～ 1,175,000	114,540.0	57,270.0	132,710.0	66,355.0				
47	1,210,000	1,175,000 ～ 1,235,000	120,516.0	60,258.0	139,634.0	69,817.0				
48	1,270,000	1,235,000 ～ 1,295,000	126,492.0	63,246.0	146,558.0	73,279.0				
49	1,330,000	1,295,000 ～ 1,355,000	132,468.0	66,234.0	153,482.0	76,741.0				
50	1,390,000	1,355,000 ～	138,444.0	69,222.0	160,406.0	80,203.0				

※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は、基金ごとに定められている免除保険料率（2.4%～5.0%）を控除した率となります。

●一般の被保険者の方　…13.182%～15.782%
●坑内員の被保険者の方　…13.184%～15.784%

加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率および厚生年金基金の掛金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

◆平成28年10月分（11月納付分）から厚生年金保険の標準報酬月額は1級から31級までに改定されます。（厚生年金保険の標準報酬月額の下限が88千円となります。）

◆介護保険第2号被保険者は、40歳以上65歳未満の方であり、健康保険料率（9.96%）に介護保険料率（1.58%）が加わります。
◆等級欄の（　）内の数字は、厚生年金保険の標準報酬月額等級です。
4(1)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「93,000円未満」と読み替えてください。
34(31)等級の「報酬月額」欄は、厚生年金保険の場合「605,000円以上」と読み替えてください。
◆平成28年度における全国健康保険協会の任意継続被保険者について、標準報酬月額の上限は、280,000円です。

○被保険者負担分（表の折半額の欄）に円未満の端数がある場合
①事業主が、給与から被保険者負担分を控除する場合、被保険者負担分の端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭を超える場合は切り上げて1円となります。
②被保険者が、被保険者負担分を事業主へ現金で支払う場合、被保険者負担分の端数が50銭未満の場合は切り捨て、50銭以上の場合は切り上げて1円となります。
（注）①、②にかかわらず、事業主と被保険者の間で特約がある場合には、特約に基づき端数処理をすることができます。

○納入告知書の保険料額
納入告知書の保険料額は、被保険者個々の保険料額を合算した金額になります。ただし、合算した金額に円未満の端数がある場合は、その端数を切り捨てた額となります。

○賞与にかかる保険料
賞与に係る保険料額は、賞与額から1,000円未満の端数を切り捨てた額（標準賞与額）に、保険料率を乗じた額となります。
また、標準賞与額の上限は、健康保険は年間573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額。）となり、厚生年金保険と子ども・子育て拠出金の場合は月間150万円となります。

○子ども・子育て拠出金
事業主の方は、児童手当の支給に要する費用等の一部として、子ども・子育て拠出金を負担いただくことになります。（被保険者の負担はありません。）
この子ども・子育て拠出金の額は、被保険者個々の厚生年金保険の標準報酬月額および標準賞与額に、拠出金率（0.2%）を乗じて得た額の総額となります。

（事業主の方へ）

平成28年度の雇用保険料率

－ 雇用保険料率が引き下がります －

◆「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成28年3月29日に国会で成立しました。このため、平成28年４月１日から平成29年３月31日までの雇用保険料率は、以下の表のとおり引き下がります。

◆平成28年度の失業等給付の雇用保険料率は、労働者負担・事業主負担とも1/1000ずつ引き下がります。

◆併せて、雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、0.5/1000引き下がります。

[平成28年度の雇用保険料率]

負担者 ＼ 事業の種類	① 労働者負担 （失業等給付の保険料率のみ）	② 事業主負担			①＋② 雇用保険料率
			失業等給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	**4/1000**	**7/1000**	4/1000	3/1000	**11/1000**
（27年度）	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	**5/1000**	**8/1000**	5/1000	3/1000	**13/1000**
（27年度）	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	**5/1000**	**9/1000**	5/1000	4/1000	**14/1000**
（27年度）	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

※枠内の下段は平成27年度の雇用保険料率

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL280331保01

一般財団法人建設産業経理研究機構
Foundation for Accounting Research in Construction Industry
建設産業経理研究機構は、建設業経理に係る諸問題を検討し、その成果等に関する情報を提供することにより、建設業者の経理の適正化、人材育成を図り、経営の強化に資することを目的として設立された調査研究機関です。

法定福利費を内訳明示した見積書作成のための
やさしい社会保険加入の手引き

平成28年10月
編集・発行　一般財団法人建設産業経理研究機構
〒105-0001
東京都港区虎ノ門4丁目2番12号
虎ノ門4丁目MTビル2号館 3階
TEL.03-5425-1261 FAX.03-5425-1262

※著作権法により無断複写複製は禁止されています。