

# 社会保険加入対策について

## 議事次第

日時：平成29年3月25日（土）13：00～

会場：株式会社 光 栄 本 社 会 議 室

京都府宇治市槇島町大川原40番地1

### 1. 開 会

### 2. 議 事

- ① 社会保険加入の取り組みについて
- ② 社会保険の仕組みと加入義務
- ③ 契約・見積り・請求について
- ④ 今後のスケジュール
- ⑤ 質疑応答

### 3. 閉 会

#### 【 配布資料 】

- 資料① 社会保険の取り組みについて
- 資料② 社会保険のあらまし
- 資料③ 健康保険・年金料率（参考資料）
- 資料④ 雇用保険料率・適用範囲
- 資料⑤ 国土交通省見積手順（簡易版）
- 資料⑥ (株)光栄指定見積書

平成 28 年 3 月 25 日

京都府宇治市槇島町大川原 40-1

株 式 会 社 光 栄

### 社会保険加入の取り組みについて

すでにご存知のとおり、平成 29 年 4 月 1 日より建設工事において「未加入企業を下請けとして選定しない。未加入作業員を現場へ入場させない。」「法定福利費を内容明示した見積書の提出」などが建設業の監督官庁である国土交通省より通知されています。これは社会保険への加入を促し、建設業界を健全に維持するためにも必要な措置となります。別紙資料の通り建設業では、若い人材がどんどん減っています。

この中で建設業として安心・安全な労働環境を整え入職者を呼び込まなければ、労働力不足がさらに悪化してしまいます。よって一次下請けのみならず、全ての下請け業者に健全な労働環境を行き渡らせなければなりません。

当然費用負担が発生しますが、これは見積書に「※法定福利費」を明示していただき、契約金額のなかに確保していきます。

**(※法定福利費＝健康保険・厚生年金保険・介護保険・雇用保険の事業主負担分をいう)**

平成 29 年度より国として、建設業界の維持・発展のためにも、社会保険加入状況の調査・指導に本気で取り組むと明言しています。猶予期間もまもなく終わります。制度の主旨をご理解いただき、対応して頂きますようお願いいたします。

以上

## 【 社会保険の仕組みと加入義務 】

前述のとおり、建設業の監督官庁である国土交通省より「未加入企業を下請けとして選定しない。未加入作業員を現場へ入場させない。」との通達がなされております。

また、社会保険加入は資料②及び下記の通りに加入する法令上の義務でもあります。

- ・法人の場合は必ず社会保険に加入しなければなりません。

(適法に国民健康保険組合等に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありませんが、「年金制度は厚生年金に加入している事」となっております。)

- ・個人経営で常時使用する労働者が5人以上の場合も法令上の義務となります。

- ・個人経営で常時使用する労働者が5人未満の場合は雇用保険のみ法令上の義務となります。

- ・一人親方の場合は社会保険の加入義務はありませんが、形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。

- ・雇用保険については資料④の通り、平成29年1月1日より65歳以上の方も加入対象となっています。

## 【 契約・見積り・請求について 】

### 《 常用労務業者の方 》

- ・ 工事請負基本契約書を交わし、注文書による単価契約を行う。
- ・ 国交省指導の「法定福利費を内訳明示した見積書」（資料⑤）を参考に、当指定見積書（資料⑥）にて新たに見積書の提出をお願いします。
- ・ 新単価に法定福利費（協会けんぽ京都の場合は資料②③④等参考）を計上した指定見積書（資料⑥）にて提出していただきます。
- ・ 指定見積書に計上した法定福利費率の算定根拠資料を添付又は記載してください。
- ・ 基本的に現在の単価に「法定福利費」が含まれているという前提で算出して頂きますが、料率変更や組織変更等で算入できていない場合は、見積書にて適正価格で提出願います
- ・ 契約成立後は新単価+法定福利費+消費税にて当社専用請求書にて請求していただきます。

※新様式の指定見積書は4月1日以降にホームページよりダウンロードできます。

※指定請求書はホームページよりダウンロードできます。

## 【 契約・見積り・請求について 】

### 《 外注工事費業者の方 》

- ・ 工事請負基本契約書を交わし、注文書による契約を行う。
- ・ 国交省指導の「法定福利費を内訳明示した見積書」（資料⑤）を参考に、当指定見積書にて見積書の作成をお願いします。
- ・ 指定見積書に計上した法定福利費率には算定根拠資料（協会けんぽ京都の場合は資料②③④等参考）を添付又は記載してください。
- ・ 法定福利費を計上していない見積書が提出された場合は、当社にて法定福利費を別途計上し、注文書を発行致します。（法定福利費率は算出根拠を開示します）
- ・ 注文請書が支払日の10日前までに未着の場合は、お支払いが困難となります  
注文書の到着後は速やかに注文請書の返送をお願いします。
- ・ 契約工事の請求書は、従来通り（出来高確定後に FAX にて請求金額をお知らせします）に FAX が届き次第、当社専用請求書の送付をお願いいたします。

※新様式の指定見積書は4月1日以降にホームページよりダウンロードできます。

※指定請求書はホームページよりダウンロードできます。

## 【 今後のスケジュール 】

### 《 常用労務業者の方 》

4月16日（5月15日㍻）より新単価でのお取引となりますので、下記の通りをお願いいたします。

- ・基本契約書は4月1日以降順次発送いたします。
- ・4月25日までに「法定福利費を内訳明示した見積書」を提出してください。（法定福利費率の算定根拠資料添付又は記載）
- ・法定福利費の根拠資料又は記載がない、及び算定根拠に矛盾等が生じている場合は、当社にて新単価+法定福利費（10%程度）での契約となります。

### 《 外注工事費業者の方 》

- ・4月1日以降に提出する見積書より、前述の「法定福利費を内訳明示した見積書」を指定見積書にてお願いいたします。
- ・基本契約書は4月1日以降順次発送いたします。

## 【 最後に 】

- ・未加入企業を下請けとして選定しない。未加入作業員を現場へ入場させない。
- ・2次以下の下請企業に対する企業・労働者単位での社会保険加入にかかる指導をお願いいたします。

# 社会保険に加入していますか?



**あなたの会社や、その労働者の  
社会保険加入は、法令上の義務です。**

どのような保険に加入しなければならないの?



※1：適法に国民健康保険組合(建設国保や全国土木建築国保等)に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありません。  
 ※2：形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社が加入する保険に加入させてください。

## 社会保険に加入していないと

**行政から指導を受けます。**

国や都道府県から、建設業の許可・更新時、経営事項審査(経審)時、そして事業所への立入検査時に加入指導を受けます。

**元請から加入指導が行われます。**

協力会社の審査時、下請契約時などに加入状況を確認され、加入指導を受けます。

## 未加入のままだと

●社会保険部に通報され、強制加入措置を受けたり、状況によっては建設業担当部局から監督処分を受けることがあります。

- 遅くとも平成29年度以降は、未加入企業は下請に選定すべきでないとされています。(許可業者は100%加入へ)
- 労働者についても、遅くとも平成29年度以降は、適切な保険への加入が確認できない場合、現場入場を認めるべきでないとされています。



**「知ってもらうこと」が重要です。**

会社や工事現場でのポスターの掲示、講習会等により、**周知啓発**に努めましょう。

## 必要な社会保険料(法定福利費)を元請に求めましょう。

### 元請との見積・契約時に

それぞれの建設会社は、専門工事業団体が作成した標準見積書の活用等によって、**社会保険料(法定福利費)を内訳明示し、元請にその確保を求めることができます。**



- **国から元請に対し、下請見積書の法定福利費の尊重が求められています。**

◆元請からの見積依頼書の様式や見積条件が決まっている場合でも、きちんと法定福利費を内訳明示した見積書を提出し、契約時に法定福利費の確保を求めましょう。

- **法定福利費を含まない契約は、建設業法違反になるおそれがあります。**

◆元請企業が、下請見積の法定福利費を尊重せず、一方的に削減したり、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、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、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ります。

(国土交通省「建設業法令遵守ガイドライン」;平成24年7月)

◆公共工事では、法定福利費の会社負担分と本人負担分の両方が予定価格に算入されるようになりました。

## 自社の労働者と下請企業に対する法定福利費を確保しましょう。

### 下請企業に対しては

- **見積依頼時には、専門工事業団体が作成した標準見積書の活用等によって、法定福利費を内訳明示するよう求めましょう。**

- **下請企業との契約時には、下請見積書で内訳明示された法定福利費の額を尊重しましょう。**

### 自社の労働者に対しては

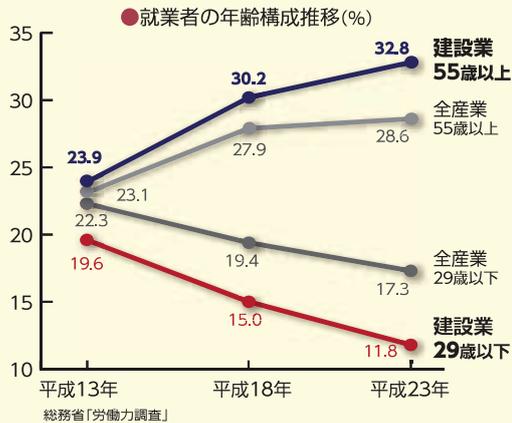
- **法定福利費(本人負担分)を含む適切な水準の賃金を支払い、労働者を社会保険に加入させましょう。**



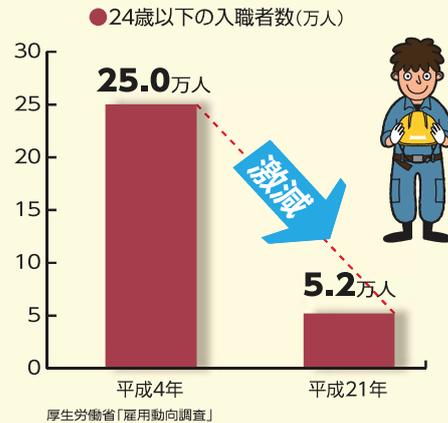
## 建設業では、若い人材が どんどん減っています。

『建設業=社会保険にすら入っていない業界』  
と思われ、若い人材が集まりません!

### 労働者の高齢化



### 若年入職者の減少



最低限の福利厚生(社会保険)を確保し、他産業に大きく劣る就労環境を改善しましょう。

安心して長く働ける魅力ある職場環境につながります。  
労働者が定着すれば、技術や技能、品質が高まり、発注者や元請の信頼もアップします。

## 未加入企業は不利になるおそれがあります。

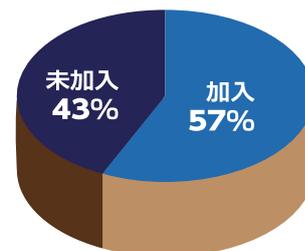
発注者には、法令違反の手助けとなる未加入企業への発注を慎むよう要請されています。

● 未加入の下請企業に発注する元請企業も同様です。

加入企業を認証する仕組みも実施予定です。

(例)  マーク

### 社会保険の加入状況



(注)平成23年10月調査；法令上の義務がある3保険への加入割合(調査対象：公共事業に携わった建設労働者)  
【参考】元請78%、1次55%、2次44%、3次下請以下44%

法令上の義務である社会保険加入を徹底しましょう。

行政、発注者、元請、下請が一丸となって、社会保険加入に取り組んでいます。

- ▶ 「推進協議会」を結成して加入徹底を進めています。
- ▶ 各建設業団体では、「社会保険加入促進計画」を策定し、主体的に対策を進めています。

## よくあるご質問 Q&amp;A



### Q 社会保険に加入すると負担が増える

- ◆ 必要な法定福利費は、発注者や元請が負担しなければならないものです。
- ◆ 若年者の確保など、建設業の将来のために、行政、発注者、元請なども一体となって取り組んでいますので、法定福利費の適切な支払いを求めて下さい。

### Q 元請が労災保険に入っているのに健康保険は必要ない

- ◆ 労災保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障がい、死亡だけが補償の対象です。これら以外での負傷、疾病等は対象外ですので健康保険への加入が必要です。
- ◆ 健康保険に加入することで、家族の方も含め、医療費・薬代が3割負担ですみます。

### Q 一人親方(請負)の保険加入はどうすれば?

- ◆ 一人親方には、国民年金、国民健康保険に加入するよう指導して下さい。
- ◆ ただし、形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方として扱われず、会社が加入している雇用・健康・年金の保険に加入させなければなりません。

労働者としての実態があるのに、会社の社会保険に加入させていない場合、年金事務所等から過去に遡って保険料を追徴されることがあります。

### Q 加入のための相談をしたいのですが?

- ◆ 建設業振興基金の窓口にご相談下さい(下記参照)。社会保険労務士による無料相談や、加入手続の委託(有料)ができます。

#### 【専門工業者の声】

社会保険に加入させたときには、手取りが減り、職人たちに怒鳴り込まれたが、その職人が年金をもらえるようになったとき、かつての詫びと礼を言いに来た。

### Q 社会保険に加入しないとどうなるのか?

- ◆ 国や都道府県、元請から加入指導を受けます。
- ◆ 加入しない場合は、社会保険部局に通報され強制加入措置を受けたり、状況によっては建設業担当部局から監督処分を受けることがあります。

遅くとも平成29年度以降は、下請に選定されず、労働者も現場入場を認めない取扱をすべきとされています。

### Q これから年金をかけても受給に必要な加入期間25年に達しないため払い損では?

- ◆ 年金受給に必要な資格期間は10年に短縮されました(平成27年10月~施行予定)。
- ◆ また、年金保険は、病気等により初めて診療を受けた日や死亡した日の前々月までの直近1年間に保険料の未納がないなどの要件を満たせば、ケガなどで障がいを負ったときの障害年金や、本人が亡くなった後に遺族が受け取る遺族年金の受給にもつながります。

### Q 国民健康保険組合(建設国保等)に加入していますが、協会けんぽに入り直さなければいけないの?

- ◆ 協会けんぽの被保険者とならない5人未満の従業員を使用する個人事業主や1人親方、適用除外承認を受けている法人などは、適法に建設国保などの国民健康保険組合に加入していれば、協会けんぽに入り直す必要はありません。

#### お問い合わせは

一般財団法人建設業振興基金 構造改善センター  
TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4594  
受付時間：9時~12時 13時~17時(土日・祝日を除く)  
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/hoken-kanyu/>



#### 建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」  
TEL 0570-018-240(全国共通) FAX 0570-018-241  
受付時間：10時~12時 13時30分~17時(土日・祝祭日・開庁日除く)  
E-mail:kakekomi-hl@mlit.go.jp

#### 各団体問い合わせ先

団体名  
TEL :  
FAX :  
受付時間 :  
E-mail :



国土交通省「建設業の社会保険未加入対策」ポータルサイトはこちら  
[http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk2\\_000067.html](http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000067.html)

# 社会保険に加入しましょう!

社会保険はあなたと家族を守ります。



社会保険への加入は、  
あなたと家族の「安心」のための権利です。

教育訓練給付も  
受けられます(65歳未満)。



【建設労働者の声】

「働いている当時は手取りが減少し、  
加入しない方がいいと思ったが、  
…今は入っていてよかった」

万一、死亡した場合は、  
遺族年金が受けられます。

## あなたの社会保険加入は、会社の義務です。

- ◆あなたの会社は、労働者を社会保険に加入させていますか?  
加入させていない場合は法令違反です。
- ◆労働者が安心して長く働ける魅力ある職場環境を作るため、会社に保険加入を求めましょう。

公共工事では、社会保険料(本人負担分)が予定価格に算入されるようになりました。

### あなたが入らなければならない社会保険は…



※1：適法に国民健康保険組合(建設国保や全国土木建築国保等)に加入している場合は、健康保険(協会けんぽ)に入り直す必要はありません。

※2：形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社が加入する保険への加入が必要です。

行政、発注者、元請、下請、労働者団体が一丸となって取り組んでいます。  
社会保険未加入対策推進協議会が発足しました(H24.5)

## もっと知りたい Q&amp;A



### Q 社会保険より貯金で十分では？

- ◆保険料は、皆さんだけでなく、会社(事業主)も半額を負担しますし、さらに国の支援もあるので、自分で貯金するよりも、一般的に有利です。
- ◆不慮の事故時の医療費や、老後・失業・障がいによる無収入を広く国民で支えてもらえるという大きなメリットがあります。

### Q 医療費はどのぐらいかかりますか？

- ◆例えば、保険に入っている人が、入院した際に支払った費用(自己負担費用)は、平均20.6万円(入院日数21.7日)です。
- ◆しかし、健康保険に入っていないと、この数倍の費用がかかります。

※公益財団法人生命保険文化センター  
「平成22年度 生活保障に関する調査」(平成22年12月)

### Q 元請が労災保険に入っているのに健康保険は必要ない？

- ◆労災保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障がい、死亡等だけが補償の対象です。これら以外での負傷、疾病等は対象外ですので健康保険への加入が必要です。
- ◆健康保険に加入することで、家族の方も含め、医療費・薬代が3割負担ですみます。

### Q 年金はどのぐらいもらえるのですか？

- ◆厚生労働省の試算では、厚生年金の場合、労働者の皆さんが納付した保険料の2.3倍などの年金が支給されます。

(注)夫は20歳から60歳まで厚生年金に加入し、妻はその間専業主婦という夫婦の年金額、と一定の前提をおいて試算

### Q これから年金をかけても受給に必要な加入期間25年に達しないため払い損では？

- ◆年金受給に必要な資格期間は10年に短縮されました(平成27年10月～施行予定)。保険料は本人と事業主(会社)が負担しており、本人が納付した保険料より多くの年金給付が受けられます。
- ◆また、年金保険は、病気等により初めて診療を受けた日や死亡した日の前々月までの直近1年間に保険料の未納がなければ、ケガなどで障がいを負ったときの障害年金や、本人が亡くなった後に遺族が受け取る遺族年金の受給にもつながります。

### Q 一人親方(請負)ですが、社会保険に加入しなくてよいですか？



- ◆一人親方の場合、国民健康保険、国民年金への加入が必要です。
- ◆形式上は請負のような形をとっていても、実態として労働者であると認められる場合は、一人親方とは扱われません。会社の雇用保険、健康保険、年金保険に加入して下さい。

#### お問い合わせは

一般財団法人建設業振興基金 構造改善センター  
TEL 03-5473-4572 FAX 03-5473-4594  
受付時間：9時～12時 13時～17時(土日・祝日を除く)  
<http://www.kensetsu-kikin.or.jp/hoken-kanyu/>



#### 建設業法違反に関する通報窓口

国土交通省建設業法令遵守本部「駆け込みホットライン」  
TEL 0570-018-240(全国共通) FAX 0570-018-241  
受付時間：10時～12時 13時30分～17時(土日・祝祭日・閉庁日除く)  
E-mail:kakekomi-hl@mlit.go.jp

国土交通省「建設業の社会保険未加入対策」ポータルサイトはこちら  
[http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo\\_const\\_tk2\\_000067.html](http://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_tk2_000067.html)



## 平成29年3月分(4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29年3月分～適用  
 ・介護保険料率:平成29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  
 ・子ども・子育て拠出金率:平成28年4月分～適用

(京都府)

(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	
			9.99%		11.64%		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	5,794.2	2,897.1	6,751.2	3,375.6			
2	68,000	63,000	～	73,000	6,793.2	3,396.6	7,915.2	3,957.6		
3	78,000	73,000	～	83,000	7,792.2	3,896.1	9,079.2	4,539.6		
4(1)	88,000	83,000	～	93,000	8,791.2	4,395.6	10,243.2	5,121.6	16,000.16	
5(2)	98,000	93,000	～	101,000	9,790.2	4,895.1	11,407.2	5,703.6	17,818.36	
6(3)	104,000	101,000	～	107,000	10,389.6	5,194.8	12,105.6	6,052.8	18,909.28	
7(4)	110,000	107,000	～	114,000	10,989.0	5,494.5	12,804.0	6,402.0	20,000.20	
8(5)	118,000	114,000	～	122,000	11,788.2	5,894.1	13,735.2	6,867.6	21,454.76	
9(6)	126,000	122,000	～	130,000	12,587.4	6,293.7	14,666.4	7,333.2	22,909.32	
10(7)	134,000	130,000	～	138,000	13,386.6	6,693.3	15,597.6	7,798.8	24,363.88	
11(8)	142,000	138,000	～	146,000	14,185.8	7,092.9	16,528.8	8,264.4	25,818.44	
12(9)	150,000	146,000	～	155,000	14,985.0	7,492.5	17,460.0	8,730.0	27,273.00	
13(10)	160,000	155,000	～	165,000	15,984.0	7,992.0	18,240.0	9,312.0	29,091.20	
14(11)	170,000	165,000	～	175,000	16,983.0	8,491.5	19,788.0	9,894.0	30,909.40	
15(12)	180,000	175,000	～	185,000	17,982.0	8,991.0	20,952.0	10,476.0	32,727.60	
16(13)	190,000	185,000	～	195,000	18,981.0	9,490.5	22,116.0	11,058.0	34,545.80	
17(14)	200,000	195,000	～	210,000	19,980.0	9,990.0	23,280.0	11,640.0	36,364.00	
18(15)	220,000	210,000	～	230,000	21,978.0	10,989.0	25,608.0	12,804.0	40,000.40	
19(16)	240,000	230,000	～	250,000	23,976.0	11,988.0	27,936.0	13,968.0	43,636.80	
20(17)	260,000	250,000	～	270,000	25,974.0	12,987.0	30,264.0	15,132.0	47,273.20	
21(18)	280,000	270,000	～	290,000	27,972.0	13,986.0	32,592.0	16,296.0	50,909.60	
22(19)	300,000	290,000	～	310,000	29,970.0	14,985.0	34,920.0	17,460.0	54,546.00	
23(20)	320,000	310,000	～	330,000	31,968.0	15,984.0	37,248.0	18,624.0	58,182.40	
24(21)	340,000	330,000	～	350,000	33,966.0	16,983.0	39,576.0	19,788.0	61,818.80	
25(22)	360,000	350,000	～	370,000	35,964.0	17,982.0	41,904.0	20,952.0	65,455.20	
26(23)	380,000	370,000	～	395,000	37,962.0	18,981.0	44,232.0	22,116.0	69,091.60	
27(24)	410,000	395,000	～	425,000	40,959.0	20,479.5	47,724.0	23,862.0	74,546.20	
28(25)	440,000	425,000	～	455,000	43,956.0	21,978.0	51,216.0	25,608.0	80,000.80	
29(26)	470,000	455,000	～	485,000	46,953.0	23,476.5	54,708.0	27,354.0	85,455.40	
30(27)	500,000	485,000	～	515,000	49,950.0	24,975.0	58,200.0	29,100.0	90,910.00	
31(28)	530,000	515,000	～	545,000	52,947.0	26,473.5	61,692.0	30,846.0	96,364.60	
32(29)	560,000	545,000	～	575,000	55,944.0	27,972.0	65,184.0	32,592.0	101,819.20	
33(30)	590,000	575,000	～	605,000	58,941.0	29,470.5	68,676.0	34,338.0	107,273.80	
34(31)	620,000	605,000	～	635,000	61,938.0	30,969.0	72,168.0	36,084.0	112,728.40	
35	650,000	635,000	～	665,000	64,935.0	32,467.5	75,660.0	37,830.0		
36	680,000	665,000	～	695,000	67,932.0	33,966.0	79,152.0	39,576.0		
37	710,000	695,000	～	730,000	70,929.0	35,464.5	82,644.0	41,322.0		
38	750,000	730,000	～	770,000	74,925.0	37,462.5	87,300.0	43,650.0		
39	790,000	770,000	～	810,000	78,921.0	39,460.5	91,956.0	45,978.0		
40	830,000	810,000	～	855,000	82,917.0	41,458.5	96,612.0	48,306.0		
41	880,000	855,000	～	905,000	87,912.0	43,956.0	102,432.0	51,216.0		
42	930,000	905,000	～	955,000	92,907.0	46,453.5	108,252.0	54,126.0		
43	980,000	955,000	～	1,005,000	97,902.0	48,951.0	114,072.0	57,036.0		
44	1,030,000	1,005,000	～	1,055,000	102,897.0	51,448.5	119,892.0	59,946.0		
45	1,090,000	1,055,000	～	1,115,000	108,891.0	54,445.5	126,876.0	63,438.0		
46	1,150,000	1,115,000	～	1,175,000	114,885.0	57,442.5	133,860.0	66,930.0		
47	1,210,000	1,175,000	～	1,235,000	120,879.0	60,439.5	140,844.0	70,422.0		
48	1,270,000	1,235,000	～	1,295,000	126,873.0	63,436.5	147,828.0	73,914.0		
49	1,330,000	1,295,000	～	1,355,000	132,867.0	66,433.5	154,812.0	77,406.0		
50	1,390,000	1,355,000	～		138,861.0	69,430.5	161,796.0	80,898.0		

※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。

◆介護保険第2号被保険者は、40歳から64歳までの方であり、健康保険料率(9.99%)に介護保険料率(1.65%)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29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銭以下の場合には切り捨て、50銭を超える場合には切り上げて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銭未満の場合には切り捨て、50銭以上の場合には切り上げて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となります。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額

賞与にかかる保険料額は、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となります。(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29年度「雇用保険料率」を引き下げるための法律案を国会に提出しました

平成29年4月1日以降の失業等給付の雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに1/1,000ずつ引き下げるための法律案を、国会に提出しました。

雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）については、引き続き3/1,000の予定です。

仮に、法律案の内容が修正されずに国会で成立した場合、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの雇用保険料率は下表のとおりとなります。

### 平成29年度の雇用保険料率（法律案が国会で成立した場合）

事業の種類	負担者		失業等給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担			
一般の事業	<b>3/1,000</b>	<b>6/1,000</b>	3/1,000	3/1,000	<b>9/1,000</b>
(28年度)	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	<b>4/1,000</b>	<b>7/1,000</b>	4/1,000	3/1,000	<b>11/1,000</b>
(28年度)	5/1,000	8/1,000	5/1,000	3/1,000	13/1,000
建設の事業	<b>4/1,000</b>	<b>8/1,000</b>	4/1,000	4/1,000	<b>12/1,000</b>
(28年度)	5/1,000	9/1,000	5/1,000	4/1,000	14/1,000

※枠内の下段は平成28年度の雇用保険料率



## よくあるご質問と回答

### Q1 平成29年度の雇用保険料率は、いつ決まりますか？

#### <回答>

失業等給付の雇用保険料率を平成28年度の雇用保険料率から更に引き下げるためには、法改正が必要となるため、平成29年1月31日に雇用保険法等の一部を改正する法律案を国会に提出しました。

平成29年度の雇用保険料率は、法律案が国会で成立すれば決定しますが、国会での審議スケジュールは未定です。

### Q2 平成29年度の雇用保険料率が決定したら、どのように周知されますか？

#### <回答>

厚生労働省ホームページに掲載するなどして速やかに周知します。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用 > 雇用保険制度  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/koyouhoken/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index.html)

雇用保険制度 検索

### Q3 雇用保険法等の改正によって、雇用保険料率の他に、どのような制度変更があるのですか？

#### <回答>

雇用保険法等の一部を改正する法律案の主な内容は次のとおりです。（雇用保険関係）

- ①失業等給付の雇用保険料率の引下げ〔現行8/1,000→6/1,000〕（平成29年4月1日施行）
- ②倒産・解雇等により離職した者の所定給付日数の引上げ〔30～35歳未満：90日→120日 35～45歳未満：90日→150日〕（平成29年4月1日施行）
- ③賃金日額の上・下限額等の引上げ（平成29年8月1日施行）
- ④専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ〔費用の最大60%→70%〕（平成30年1月1日施行）
- ⑤育児休業給付の支給期間の延長〔保育所に入れない場合等 1歳6ヶ月まで→2歳まで〕（平成29年10月1日施行）

事業主の皆様へ（従業員の皆様へもお知らせください）

## 雇用保険の適用拡大等について

～ 平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります ～

### 雇用保険の適用拡大について

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※1）となっている場合を除き適用除外です。）。

○ 平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合【例1参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」（以下「資格取得届」という。）を提出（※3）してください。

○ 平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例2参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の適用対象となります。事業所管轄のハローワークに「資格取得届」を提出（※4）してください。

○ 平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例3参照】

ハローワークへの届出は不要です（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます。）。

（※1）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

（※3）被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出してください。

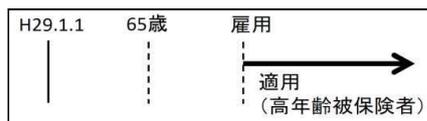
（※4）提出期限の特例があります。平成29年3月31日までに提出してください。

### 《 適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例 》

#### 《例1》平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、**雇用した日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。

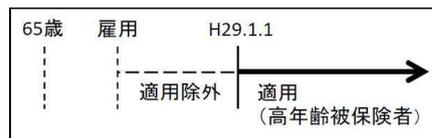
雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。



#### 《例2》平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

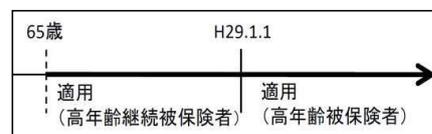
→ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、**平成29年3月31日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年1月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、**労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに**管轄のハローワークに届出をしてください。



#### 《例3》高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、**届出は不要**です。



## Q&A

Q1 平成29年1月1日以降に新たに雇用した65歳以上の労働者だけが対象となりますか。それとも、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者がいますが、平成29年1月1日になったら雇用保険の加入手続きをしなければならないのですか。

A1 平成29年1月1日以降に65歳以上の労働者を新たに雇用した場合だけでなく、平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者についても、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31以上の雇用見込みがあれば、原則として雇用保険の適用の対象となりますので、加入手続きを行う必要があります。

**平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している65歳以上の労働者の資格取得届は、平成29年3月31日までに管轄のハローワークに提出してください。**

Q2 平成28年12月末までに雇用した65歳以上の労働者について、適用要件に該当するかどうかはいつの時点で判断しますか。また、労働者が雇用保険の適用を希望しない場合はどうすればよいのですか。

A2 適用要件に該当するかは、平成29年1月1日時点で判断してください。要件に該当すれば雇用保険の**被保険者資格の取得日は平成29年1月1日**となります。なお、事業主や労働者の希望の有無にかかわらず、要件に該当すれば必ず適用となります。

Q3 65歳以上の方も雇用保険料を徴収する必要がありますか。

A3 **保険料の徴収は、平成31年度までは免除**となります。保険料率は、毎年変更になる可能性がありますので、詳しくは厚生労働省ホームページをご確認ください。

【雇用保険料率について】<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108634.html>

【参考】平成28年度 雇用保険料率	保険料率	事業主負担分	労働者負担分	備考
一般の事業	$\frac{11}{1000}$	$\frac{7}{1000}$	$\frac{4}{1000}$	農林水産・清酒製造業は $\frac{13}{1000}$ 、建設業は $\frac{14}{1000}$

Q4 雇用保険被保険者資格取得届の様式はどこで手に入りますか。

A4 届出の様式は、ハローワークで配布していますが、ホームページからもダウンロードが可能です。

【雇用保険関係の届出の様式のダウンロードはこちらです】

<https://hoken.hellowork.go.jp/assist/600000.do?action=initDisp&screenId=600000>

※印刷の際には、印刷ページに記載のある印刷時の注意事項や印刷帳票のポイントをよくご確認ください。

Q5 雇用保険被保険者資格取得届について、提出に当たり添付書類は必要ですか。

A5 原則として添付書類は不要です。

ただし、事業所として資格取得届の提出が初めての場合は、賃金台帳、労働者名簿、出勤簿(タイムカード等)、その他社会保険の資格取得関係書類、雇用契約書など、その労働者を雇用したこと及びその年月日などが確認できる書類の添付が必要です。

また、届出の内容に不整合がある等の場合についても、書類を提出いただく場合があります。詳しくは管轄のハローワークにお問い合わせ下さい。

Q6 平成28年12月末までに65歳以上の者を雇用したが、平成28年12月末までに退職した場合や、平成29年3月31日までの届出をする前に退職した場合は、どういう手続きが必要ですか。

A6 平成28年12月末までに退職した場合は、手続きは不要です。

平成29年3月31日までの届出をする前に退職した場合には、平成29年1月1日から退職までの間は雇用保険の被保険者となりますので、被保険者でなくなった日の翌日から10日以内に、雇用保険被保険者資格喪失届に雇用保険被保険者資格取得届も添えて提出してください。

従業員の皆様へもお知らせください

～平成29年1月1日より、65歳以上の被保険者も各給付金の対象となります～

## 高年齢求職者給付金について

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となるため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）されます。

なお、給付金を受けるには、離職後に住居地を管轄するハローワークに来所し、求職の申込みをしたうえで、受給資格の決定（※1）を受ける必要があります。その後、ハローワークから指定された失業の認定日にハローワークに来所し、失業の認定を受けることで、被保険者であった期間に応じた金額が支給（※2）されます。

（※1）受給資格の決定には、以下の要件を満たす必要があります。

- ・ 離職していること
- ・ 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
- ・ 離職前1年間（病気やけが等により働けない期間があった場合はその期間を加えることができます）に雇用保険に加入していた期間が通算して6か月以上（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算）あること

（※2）被保険者であった期間が1年以上の場合：基本手当日額の50日分  
被保険者であった期間が1年未満の場合：基本手当日額の30日分 } が一時金として支給  
・ 基本手当日額は、離職前6か月の賃金総額を180で割った額のおよそ50%～80%  
（上限6,370円（平成29年7月31日までの額））

## 育児休業給付金、介護休業給付金について

平成29年1月1日以降に高年齢被保険者として、育児休業や介護休業を新たに開始する場合も、要件を満たせば育児休業給付金、介護休業給付金の支給対象となります。

## 教育訓練給付金について

平成29年1月1日以降に厚生労働大臣が指定する教育訓練を開始する場合は、教育訓練を開始した日において高年齢被保険者である方または高年齢被保険者（平成28年12月末までに離職した方は、高年齢継続被保険者）として離職日の翌日から教育訓練の開始日までの期間が1年以内の方も、要件を満たせば教育訓練給付金の支給対象となります。

詳しくはハローワークにお問い合わせいただくか、厚生労働省ホームページを参照してください。  
【ハローワークの所在案内】<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

～平成29年1月1日より、育児休業・介護休業給付金の要件を見直します～

### 【育児休業給付金】

- 育児休業給付金の対象となる子の範囲について  
養子縁組里親、養育里親等も育児休業給付金の対象となります。
- 有期契約労働者の育児休業支給要件について  
有期契約労働者は、育児休業開始時点において、「①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上ある、②子が1歳以降も雇用継続の見込みがある、③子が2歳に達する日まで更新されないことが明らかでない」という要件を満たす必要がありますが、このうち、②の要件は廃止となり、③の要件は「2歳⇒1歳6か月」に緩和されます。

### 【介護休業給付金】

- 対象家族の拡大  
祖父母、兄弟姉妹、孫は「同居かつ扶養」の場合が対象でしたが、「同居かつ扶養」の要件を廃止します。
  - 介護休業の取得回数について  
介護休業給付金は、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、原則1回、93日を限度として対象としていましたが、通算93日分を最大3回まで分割して取得することが可能になります。
  - 有期契約労働者の介護休業給付支給要件  
有期契約労働者は、介護休業開始時点において、「①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること、②93日経過後も雇用継続の見込みがある、③93日経過後から1年を経過するまで更新されないことが明らかでない」という要件を満たす必要があるが、②の要件は廃止となり、③の要件は「1年⇒6か月」に緩和されます。
- ※ 平成28年8月1日以降に開始した場合の給付率を引き上げました（賃金の40% → 67%）。

## その他のお知らせ

### ◆ 平成29年1月1日以降に離職した方は、特定受給資格者の基準を見直します

特定受給資格者とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方であり、これに該当する場合、失業等給付（基本手当）の受給資格を得るために必要な雇用保険加入期間（※）が、「6か月以上」（通常は12か月必要）に短縮されます。

また、失業等給付（基本手当）の給付日数が手厚くなる場合があります。

（※）雇用保険に加入していた期間のうち、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します

#### 【特定受給資格者の基準の見直し内容】

- 事業所から妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いを受けたことにより離職した場合、育児休業・介護休業等の申出を拒否されたことにより離職した場合について、特定受給資格者となります。
- 事業所からの賃金不払があった場合について、これまでは賃金不払が2か月以上続いた場合又は複数回あった場合に対象となっていたところ、賃金不払が1度でもあれば特定受給資格者となります。

### ◆ 雇用保険被保険者資格取得届には、マイナンバーの記載が必要です

何らかの理由によりマイナンバーを記載できない場合には、後日「個人番号登録・変更届出書」を提出してください。

届出の様式は、ハローワークで配付していますが、ホームページからもダウンロードが可能です。

【様式のダウンロードはこちら】<https://hoken.hellowork.go.jp/assist/600000.do?screenId=600000&action=initDisp>

#### 【マイナンバー制度関係資料】

- 雇用保険関係のFAQや様式（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

- 内閣官房ホームページ

<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/>

- 特定個人情報保護委員会ホームページ

<http://www.ppc.go.jp/>

#### 【マイナンバー総合フリーダイヤル】

- 電話番号：0120-95-0178（無料）

※一部IP電話などでつながらない場合（有料）

- ・マイナンバー制度に関すること

050-3816-9405

- ・「通知カード」「マイナンバーカード」に関すること

050-3818-1250

- 受付時間：平日 9:30~20:00 土日祝 9:30~17:30（年末年始12月29日~1月3日を除く）

マイナンバーキャラクター  
マイナちゃん



### ◆ 365日いつでも申請可能な「電子申請」（e-Gov電子申請システム）が便利です、ぜひご利用ください

- ・電子申請なら、窓口での提出のように待ち時間を要することがありません。
- ・ハローワークに来所いただく手間も、書類の郵送の費用もかからないため、時間とコストをかけずに申請できます。
- ・電子申請を行うには、「電子署名」が必要となりますが、事業主個人の公的個人認証サービスの電子証明書でも利用が可能です。



<e-Govについて> e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出がオンラインで行えます。

- e-Govの操作方法等についてのお問い合わせ先は、電子政府利用支援センターまでお願いいたします。

- ・メール：<https://www.egov.go.jp/contact/form/enquete.html>
- ・電話番号：050-3786-2225 FAX：050-3786-2226

- 参考マニュアル

- ・オンライン申請ガイドブック <http://www.e-gov.go.jp/doc/pdf/guidebook.pdf>
- ・雇用保険手続マニュアル <http://www.mhlw.go.jp/sinsei/tetuzuki/e-gov/>
- ・e-Gov 電子申請講習会資料 <http://www.e-gov.go.jp/help/shinsei/seminar.html>

法定福利費を内訳明示した見積書を提出しましょう！

## 法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順 (簡易版)

(平成28年度実施『法定福利費セミナー』教材より作成)

平成29年2月28日

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

### 目次

はじめに	「法定福利費を内訳明示した見積書」とは・・・・・・・・・・ P 1
作成手順	法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順・・・・・・・・・・ P 2
	0 見積書に記載する内訳を確認する・・・・・・・・・・ P 3
	1 工事ごとの労務費を算出する・・・・・・・・・・ P 3
	2 労務費をもとに法定福利費を算出する・・・・・・・・・・ P 5
	3 見積書に法定福利費を明示する・・・・・・・・・・ P 6
参考	1 工事ごとにかかる法定福利費の計算例・・・・・・・・・・ P 7
	2 よくある質問・・・・・・・・・・ P 8
	3 下請指導ガイドラインの関係する記述・・・・・・・・・・ P 8
最後に	もっと詳しい情報について・・・・・・・・・・ P 9



# 「法定福利費を内訳明示した見積書」とは

## 「法定福利費を内訳明示した見積書」の目的

- 現場作業員の法定福利費は、それぞれの工事ごとの請負金額の中で確保する必要があります。
- このため、見積書の中に法定福利費を明示し、元下間で必要な法定福利費の確保に繋がります。

## 「法定福利費を内訳明示した見積書」の活用

- 平成25年9月に、国土交通省・厚生労働省や建設業団体により構成される「社会保険未加入対策推進協議会」で申し合わせがされ、業界全体の取組として見積書の活用が開始されました。
- 国土交通省としても、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」などで、法定福利費を内訳明示した見積書の提出・尊重を要求しています。

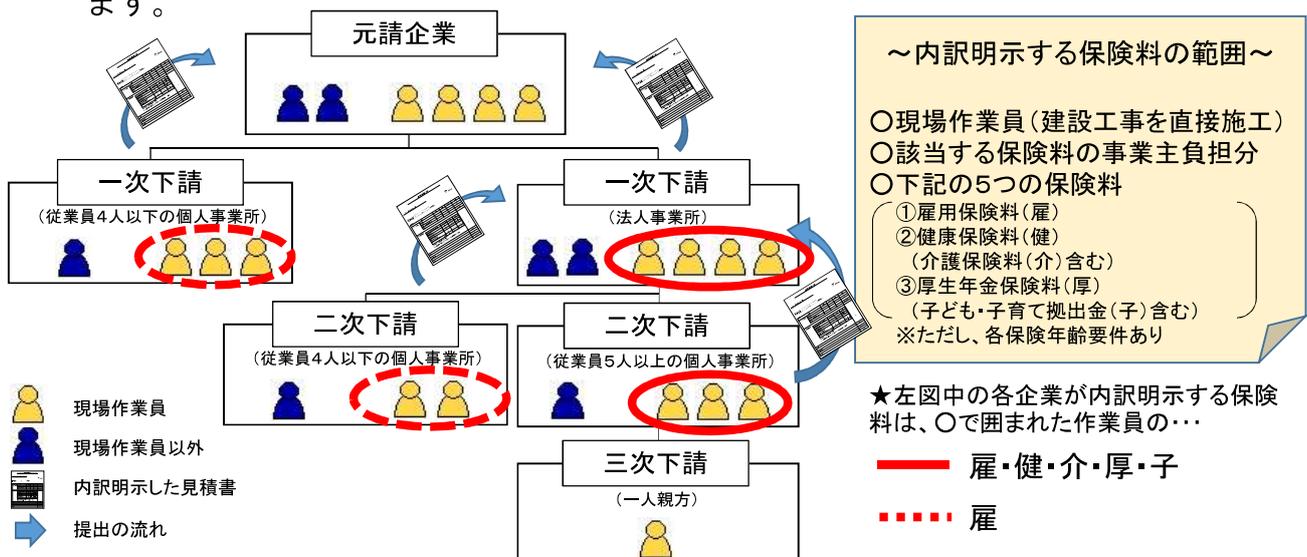
## 従来に見積書の違い

- 従来取引慣行では、トン単価や平米単価による見積りが一般的で、法定福利費がどのように取り扱われているのかが分かりにくい状況でした。
- そこで、従来総額による見積書ではなく、法定福利費を内訳明示して見積金額を計上することとしています。

## 「法定福利費を内訳明示した見積書」の作成

### 内訳明示する「法定福利費」とは

- 法定福利費とは、法律上の支払義務がある社会保険料の事業主負担分を指します。



### 工事ごとの労務費をもとに、必要な法定福利費を算出する

- 社会保険料は、保険に加入する労働者の賃金をもとに、支払わなければならない額が決まります。
- 工事ごとに現場作業員の労務費が発生するのとあわせ、工事ごとに法定福利費を算出します。

## 法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順

## 0 見積書に記載する内訳を確認する

見積書を構成する要素としては、主に材料費、労務費、一般管理費などがありますが、法定福利費の算出には「現場労務費」の算出が必要です

## 1 工事ごとの労務費を算出する

工事に係る労務費は、企業ごとの実態に応じた方法で算出します  
純粋に労務費を積み上げて見積りをとっていない場合は、以下の方法があります

- ・数量ごとに歩掛かりで労務費の額を計算
- ・工事全体の標準的な労務費比率を用いて労務費の額を計算

## 2 労務費をもとに法定福利費を算出する

法定福利費を算出するには、労務費に、対象となる社会保険の法定保険料率を乗じることが必要です

## 3 見積書に法定福利費を明示する

見積書には、見積工事費総額だけでなく、法定福利費額を記載します

## 法定福利費を内訳明示した見積書の作成にあたって

## 基本 法定福利費の算出方法

$$\text{法定福利費} = \text{① 労務費} \times \text{② 対象となる保険の料率}$$

(ポイント)

- ① 見積り段階での労務費の算出の方法
  - (工事に必要な人工数等がわかる場合) 人工数を用いる ⇒P3
  - (工事価格に占める労務費の割合がわかる場合) 労務費比率を用いる ⇒P4
  - (労務費算出が困難) ⇒下記Tips(その他の算出方法)
- ② 法定保険料率の把握 ⇒P5

## Tips その他の算出方法

$$\begin{aligned} \text{法定福利費} &= \text{工事費} \times \text{工事費当たりの平均的な法定福利費の割合} \\ &\text{or} \\ \text{法定福利費} &= \text{工事数量} \times \text{数量あたりの平均的な法定福利費} \end{aligned}$$

- 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等をあらかじめ算出し、個別工事ごとの簡便な算出に用いる方法
- 工事費の増減等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



## 作成手順

# 0. 見積書に記載する内訳を確認する

材料費、労務費や経費（一般管理費等）などを、工事業種や各企業の実情に合わせて算出します。

見積りの内訳	
項目	金額
① 材料費	200,000円
② 労務費 (法定福利費除く)	450,000円
③ 経費 (法定福利費を除く) (①+②) × 10%	65,000円
小計	715,000円

	数量	m <sup>2</sup> 単価	合計
材料費	200	1,000円	200,000円

② 労務費  
→ 詳しくは次項以降

③ 経費  
(材料費 200,000円 + 労務費 450,000円) × 10%

経費の%の判断基準は、  
 ○過去の実績に基づく経験値  
 ○各専門工事業団体毎に公表している標準見積書の%  
 など(下請)各社の妥当かつ適切なものによります。

ここでは、例として10%としているが、  
 企業や業種によって大きく異なるため、各社適切な値を用いること。

## 作成手順

# 1. 工事ごとの労務費を算出する

- 労務費総額は、企業ごとに工事内容等に応じた適切な方法で算出します。
- 例えば、以下のような方法が考えられます。

工事内容毎に必要な人工数がわかれば、人工数と平均的な賃金を用いて労務費を算出します。

工事の種類	所要人工数 (A)	平均日額 (B)	労務費 (A) × (B)
作業1	5	10,000円	50,000円
作業2	20	20,000円	400,000円
労務費総額			450,000円

### 歩掛りを用いて人工数を計算する方法

工事数量に標準的な歩掛りを用いて人工数を計算し、単価に応じて労務費を算出します。

工事数量 (A)	歩掛り (B)	所要人工数 (C)=(A)÷(B)	平均日額 (D)	労務費 (C) × (D)
200	8	25	18,000円	450,000円

自社で過去の実績値があり、工事の性質上、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場合などには平均的な労務費の比率を用いる方法も有効です。

### 平均的な労務費の比率を用いる方法

工事業種、各企業の実情に合わせて工事価格を見積もります。

工事名称	数量	工事価格 (A)
〇〇工事	一式	1,000,000円



工事価格に対し、工事業種や各企業の実情に合わせた、平均的な労務費比率を乗じて、労務費を算出します。

工事価格 (A)	平均的な労務費比率(※1) (B)	労務費 (A)×(B)
1,000,000円	25%	250,000円

ここでは、例として25%としているが、企業や業種によって大きく異なるため、各社適切な値を用いること。

(※1) 労務費比率は、各企業において過去の経験や実績などに応じて適正に算出するか、各専門工事業団体の作成する標準見積書の数値を使用する。  
業種や企業によって率は異なるものであり、労災保険料算定時に用いる労務費比率と必ずしも一致しない。

### (参考)

- 労務費を算出する方法については、各工事の実態に応じ、適した方法で行います。
- 各専門工事業団体に、業種の特性に応じた「標準見積書」を作成していますが、歩掛かりや労務費の比率を用いる方法を以下の団体で採用しています。作成にあたってご参照下さい。

以下に挙げる業種以外にも、それぞれの業種に応じて標準見積書を公表していますので、見積書の作成にあたってご参照下さい。

#### 歩掛りを用いる方法

塗装、マスチック、左官、鉄筋、造園、室内、保温保冷、躯体、型枠、ダクト、運動施設、解体、インテリア、在来工法住宅、フローリング、あと施工アンカー

#### 平均的な労務費の比率を用いる方法

管、空調衛生、左官、サッシ、カーテンウォール・防火開口部、電設、シャッター・ドア、板硝子、マンション計画修繕施工

※業種ごとの労務費の比率についても、各標準見積書をご覧ください



(一社) 日本冷凍空調設備工業連合会

### 各専門工事業団体の作成した業種ごとの「標準見積書」

法定福利費を適切に見積書で明示するため、各専門工事業団体において見積書の雛型となる「標準見積書」を作成しており、平成25年より活用が開始されています。

→ 国土交通省HP: 「標準見積書」で検索

## 2. 労務費をもとに法定福利費を算出する

労務費総額に保険料率を乗じて、法定福利費を算出する。

法定保険料の種類	法定保険料率 (事業主負担分)	用いる料率(A) (※1)	対象金額 (B)	法定福利費 (A) × (B)
雇用保険料	0.9%	同 左	450,000円	4,050円
健康保険料	4.98%	同 左	450,000円	22,410円
介護保険料	0.79%	0.79% × 53.5% (※2)	450,000円	1,901円
厚生年金保険料	9.091%	同 左	450,000円	40,909円
子ども・子育て拠出金	0.2%	同 左	450,000円	900円
合 計	15.961%	15.591%		70,170円

※この表にある法定保険料率は平成29年2月時点。健康保険料率は協会けんぽ(東京)を用いた。

(※1) 見積時に適用対象となる作業員の割合がわかる場合は、労務費総額にその割合を掛け合わせて対象金額を算出する。ここではすべての労働者が適用対象としている。(わからない場合は、全ての作業員の加入を前提とする。)

(※2) 介護保険料は40歳以上65歳未満の者が対象となるため、法定保険料率にその割合を掛け合わせる。あらかじめ対象人数がわかる場合は、その割合を使用することが望ましい。(例: 10人中7人が40~64歳の場合は0.79% × 7/10)  
この例では、見積時に具体的な対象者の人数がわかっていないため、協会けんぽの被保険者全体に占める40~64歳の割合(53.5%)を用いている。

### 法定保険料率の調べ方

○ 法定保険料率は、それぞれ当局のホームページでご確認下さい

雇用保険

→ 厚生労働省HP  
「雇用保険 保険料率」で検索

健康保険&介護保険

→ 日本年金機構HP  
「厚生年金 保険料額表」で検索

厚生年金保険 &  
子ども・子育て拠出金

→ 全国健康保険協会HP  
「健康保険 保険料額表」で検索

### 社会保険の適用関係

○ 事業所の形態や労働者数により、社会保険の適用は異なります。

○ 適用対象(内訳明示の対象)となる作業員の割合がわかる場合は、労務費総額にその割合を掛け合わせて対象金額を算出します。(わからない場合は、全ての作業員の加入を前提とします。)

所属する事業所		就労形態	労働保険	社会保険	
事業所の形態	常用労働者の数		雇用保険	医療保険(いずれか加入)	年金保険
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

□ : 事業主負担あり

■ : 個人で加入(事業主負担なし)

※年金事務所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。

※国民健康保険組合は、保険料の事業主負担がある場合/ない場合がある。

### 3. 見積書に法定福利費を明示する (例)

具体的に労務費が算出できる場合

#### 御見積書

◇◇建設株式会社 殿

**見積金額 ￥847,983** … (ア)+(イ)+(ウ)

項目	金額
① 材料費	200,000円
② 労務費(法定福利費を除く)	450,000円
③ 経費 (法定福利費を除く) (①+②)×10%	65,000円
小計	715,000円 … (ア)

**【法定福利費 (事業主負担分)】**

保険料の種類	保険料率 (事業主負担分)	対象金額 (労務費)	法定福利費
雇用保険料	0.9%	450,000円	4,050円
健康保険料	4.98%	450,000円	22,410円
介護保険料	0.79%×53.5%	450,000円	1,901円
厚生年金保険料	9.091%	450,000円	40,909円
子ども・子育て拠出金	0.2%	450,000円	900円
合計	—	—	70,170円 … (イ)

**【消費税】**

工事価格(法定福利費を含む)	消費税率	金額
785,170円 ((ア)+(イ))	8%	62,813円 … (ウ)

法定福利費を含む

労務費比率を用いた場合

#### 御見積書

△△建設株式会社 殿

**見積金額 ￥1,122,120** … (ア)+(イ)+(ウ)

**【工事価格】**

工事名称	数量	金額
〇〇工事	一式	1,000,000円 … (ア)

**【法定福利費 (事業主負担分)】**

工事価格	平均的な 労務費比率	平均的な 保険料率 (事業主負担分)	法定福利費 (事業主負担分)
1,000,000円	25%	15.6%	39,000円 … (イ)

**【消費税】**

工事価格(法定福利費を含む)	消費税率	金額
1,039,000円 ((ア)+(イ))	8%	83,120円 … (ウ)

法定福利費を含まない

保険料率の合計

法定福利費を含む

## 工事ごとにかかる法定福利費の計算例

- 法定福利費は、作業員の年齢やその他条件により異なります。イメージを掴んでいただくため、細かく計算した場合の例を示します。
- 実際の見積時にはここまで詳細な情報がわからない場合が多いと思われるため、P2～P6の作成手順を参考にしてください。

### 問

ある下請X社が仕事を請け負い、X社の労働者A～Eと下請Fで工事を行うこととなり、その工事に係る賃金等を以下のようにした場合に、X社が負担することになる法定福利費の額を計算する。

	人工数	単価	合計	備考
A職長	6	20,000円	120,000円	42歳
B作業員	5	18,000円	90,000円	45歳
C作業員	5	17,000円	85,000円	30歳
D作業員	5	15,000円	75,000円	65歳
E作業員	4	15,000円	60,000円	47歳、建設国保*
F作業員			100,000円	一人親方

\* E作業員は、健康保険適用除外の承認を受けて、事業主負担のない建設国保（国民健康保険組合）に加入しているとする。

### Check Point

- ・作業員の年齢による保険料の有無
- ・事業主負担の有無



### Tips

#### 【国民健康保険組合について】

従前から建設国保等の国民健康保険組合に加入している個人事業主が法人化した際や常時使用する従業員が5人以上に増加した際に、年金事務所に必要な手続き（健康保険被保険者適用除外承認申請による承認）を行って加入しているものであれば、適法に加入しているものとして扱われる。  
ただし、雇用保険及び厚生年金保険への加入の義務は生ずる。

### 計算例

① 従事する作業員がわかっているため、保険毎に対象者を決定する

② ①で割り当てた対象者の労務費を合算し、保険毎の対象金額を決定する

③ 各保険料率に②で求めた金額を乗じて法定福利費を求める

保険料の種類	法定保険料率 (事業主負担分)	対象者 (職長、作業員)	対象金額 (労務費)	法定福利費
雇用保険料(※1)	0.9%	A、B、C、E	355,000円 (120,000+90,000+85,000+60,000)	3,195円
健康保険料(東京)	4.98%	A、B、C、D	370,000円 (120,000+90,000+85,000+75,000)	18,426円
介護保険料(※2)	0.79%	A、B	210,000円 (120,000+90,000)	1,659円
厚生年金保険料	9.091%	A、B、C、D、E	430,000円 (120,000+90,000+85,000+75,000+60,000)	39,091円
子ども・子育て拠出金	0.2%	A、B、C、D、E	430,000円 (120,000+90,000+85,000+75,000+60,000)	860円
合計	—	—	—	63,231円

(※1) 雇用保険料は64歳以上の支払いが免除されるため、D作業員分は負担なし。  
(4月1日時点で64歳以上の被保険者は保険料免除。ただし、加入義務は65歳以上も生ずる。)

(※2) 介護保険料は40歳以上65歳未満の者が対象となるため、C作業員分及びD作業員分は負担なし。

(※) E作業員は事業主負担のない建設国保に加入しているため、健康保険料・介護保険料について事業主負担なし。

(※) F作業員の一人親方は雇用ではなく請負の関係にあるため、全部の保険料について事業主負担なし。

## 参考2

### よくある質問

#### 【法定福利費を内訳明示した見積書について】

##### Q. 介護保険料はどのように計算するのか？

A. 介護保険の対象者は、基本的に40歳から64歳までの方になります。実際の現場労働者に占める40歳以上の割合を把握するのは困難な場合、協会けんぽウェブサイト掲載の割合（被保険者全体に占める40～64歳の者の割合）を用いる方法が考えられます。最新（H27年度）の数値は53.5%です。

##### Q. 法定福利費も消費税の対象となるのか？

A. 内訳明示する法定福利費分は請負金額の内訳なので、消費税の対象となります。

##### 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見積書を作成して下さい。ただし、見積書を作成する段階では下請企業に工事を発注するか決まっていない場合が多く、自社ですべて施工した場合にかかる法定福利費を計算し、外注した分は下請に支払うこととなります。

##### Q. 適用除外となる労働者の法定福利費の扱いは？

A. 雇用保険、健康保険、厚生年金保険の適用とならない労働者については、法定福利費は発生しないため、内訳明示する法定福利費から除外する必要があります。（例えば、常用労働者が1～4人の個人事業所では、原則雇用保険の法定福利費のみ内訳明示します。）  
なお、見積段階で適用対象外となる作業員を把握することが難しい場合は、全ての作業員の加入を前提とした法定福利費を明示して下さい。その後、元請企業と協議を行い、最終的な金額を決定していきます。

## 参考3

### 「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」 における法定福利費に関する記述（概要）

#### 元請企業（下請企業が工事を再下請負させる場合も同様）

- 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（見積条件に明示）

#### 下請企業（再下請負の場合も同様）

- 自らが負担しなければならない法定福利費を適正に見積り標準見積書の活用等により法定福利費相当額を内訳明示した見積書を注文者に提出

#### 元請企業（下請企業が工事を再下請負させる場合も同様）

- 下請企業から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

- 下請企業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、元請企業がこれを尊重せず、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

## もっと詳しい情報について

### 各専門工事業団体の作成した業種ごとの「標準見積書」

- 法定福利費を適切に見積書で明示するため、各専門工事業団体において見積書の雛型となる「標準見積書」を作成しており、平成25年より活用が開始されています。
- 業種の特性等に応じた見積書となっていますので、作成の際に参照下さい。

→ 国土交通省HP: 「標準見積書」で検索

### 「法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順」詳細版(国交省)

- 国土交通省の公表している、法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順です。
- 業種等に関わらず、見積書の標準的な作成手順を示しています。

→ 国土交通省HP: 「法定福利費を内訳明示した見積書の作成手順」で検索

### 社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン

- 建設業における社会保険の加入についての建設企業の取組指針です。
- 「法定福利費を内訳明示した見積書」についても記載しております。(詳しくは前項「参考3」を参照。)

→ 国土交通省HP: 「社会保険 下請指導ガイドライン」で検索

### 社会保険労務士による「電話相談窓口」

- 社会保険労務士が、社会保険制度等について電話で専門的な相談に対応します。
- 全国社会保険労務士会連合会及び各都道府県社会保険労務士会にご協力をいただき、無料の電話相談窓口を設置しています。

→ 国土交通省HP: 「社会保険労務士 相談窓口」で検索

## 見 積 書

株式会社 光 栄 御中

平成 年 月 日

※太枠(ブルーの部分)のみご記入ください

工 事 名	
-------	--

工 事 価 格	¥0
消 費 税 等	¥0
計	¥0

住 所	
会 社 名	
代 表 者 名	(印)
T E L	
F A X	

工事場所	
工期	自 平成 年 月 日 至 平成 年 月 日

社会保険 加入番号 記入欄	健康保険	
	厚生年金保険	
	雇用保険	
適用除外理由		

見積条件
------

工事費内訳	数量	金 額	備 考
①工事費計 (法定福利費を除く) <div style="display: inline-block; border: 2px solid black; width: 100px; height: 20px; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"></div> 別紙見積内訳による	1式	0	
②法定福利費相当額  対象 労務費額 <div style="display: inline-block; border: 2px solid black; width: 100px; height: 20px; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"></div> 法定福利費率 (事業主負担分) <div style="display: inline-block; border: 2px solid black; width: 100px; height: 20px; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"></div>	1式	0	
③消費税等	8%	0	
合 計 (①+②+③)		¥0	



見積書

株式会社 光栄 御中

記入例(工事費)

平成××年××月××日

※太枠(ブルーの部分)のみご記入ください

工事名	〇〇〇〇市△△△△工事		住所	〇〇府〇〇市△△町■番地	
工事価格	¥3,412,500		会社名	〇〇〇〇市△△建設 株式会社	
消費税等	¥273,000		代表者名	代表取締役 〇〇 ■■	
計	¥3,685,500		TEL	××××-××××-××××	
工事場所	〇〇府〇〇市△△町地内		FAX	××××-××××-××××	
工期	自	平成××年××月××日	健康保険	〇-〇〇〇	
	至	平成××年××月××日	厚生年金保険	〇-〇〇〇	
見積条件			雇用保険	*****--**	
			適用除外理由		

工事費内訳	数量	金額	備考
①工事費計 (法定福利費を除く)	1式	3,300,000	
②法定福利費相当額 対象 労務費額		750,000	
法定福利費率 (事業主負担分)		15.000%	
③消費税等		273,000	
合計 (①+②+③)		¥3,685,500	

・太枠(ブルーの部分)のみご記入ください  
・印刷時は白黒で印刷されます

別紙見積内訳による  
法定福利費・消費税  
を除く工事費を記入

見積り内訳で記入し  
た法定福利費対象労  
務費額を記入

見積り内訳で記入した  
法定福利費率を記入  
※仮に15.0%としていま

見積内訳書

名称	単位	数量	単価	金額	備考
〇〇〇〇工	1式	1	1,000,000	1,000,000	
□□□□工	1式	1	1,000,000	1,000,000	
△△△△工	1式	1	1,000,000	1,000,000	
諸経費 (法定福利費を除く)	1式	1	300,000	300,000	
(法定福利費対象労務費)				750,000	
(法定福利費率:事業主負担分)				15.0%	仮に15.0%と しています
合計				3,300,000	

・見積内訳書の1枚目に大項目を記入  
・大項目の最後に法定福利費対象労務費額を上記のように記入  
・法定福利費(事業主負担分)の保険料率を記入  
(法定福利費の算出については根拠資料を添付または記入してくだ  
さい)

資料6  
記入例(工事)

株式会社

見積書

株式会社 光栄 御中

記入例(単価用)

平成××年××月××日

※太枠(ブルーの部分)のみご記入ください

工事名	〇〇〇〇市△△△△工事
住所	〇〇府〇〇市△△町■番地
会社名	〇〇〇〇市△△建設 株式会社
代表者名	代表取締役 〇〇 ■■
TEL	××××-××××-××××
FAX	××××-××××-××××
工事価格	¥0
消費税等	¥0
計	¥0

各現場共通の場合は「各現場共通」と記す

工事場所	〇〇府〇〇市△△町地内
健康保険	〇-〇〇〇
社会保険加入番号	〇-〇〇〇
記入欄	*****--*
適用除外理由	
工期	自 平成××年××月××日 至 平成××年××月××日

見積条件 単価見積り

・太枠(ブルーの部分)のみご記入ください  
・印刷時は白黒で印刷されます

工事費内訳	数量	金額	備考
①工事費計 (法定福利費を除く)	別紙見積内訳による I式	0	空欄のまままで
②法定福利費相当額 対象 労務費額 法定福利費率 (事業主負担分)	15.000%	0	空欄のまま 見積り内訳で記入した 法定福利費率を記入 ※仮に15.0としていま
③消費税等		0	8%
合計 (①+②+③)		¥0	

見積内訳書

名称	数量	単位	単価	金額	備考
土工	1	人	14,000	14,000	
土工 夜勤	1	人	17,500	17,500	
大工	1	人	16,000	16,000	
大工 夜勤	1	人	20,000	20,000	
(法定福利費率:事業主負担分)	15.0%				仮に15.0%として しています
<p>・項目の最後に法定福利費(事業主負担分)の保険料率を記入 (法定福利費の算出については根拠資料を添付または記入してください)</p>					
合計				67,500	

資料6  
記入例(単価)

株式会社