

法定福利費の計算は3つのステップで

くわしくはパンフレットを参照ください

ステップ 1 法定福利費の把握を



使用する現場労働者・従業員の法定福利費を個人レベルで把握することから始めます。賃金台帳から、一人ひとりの雇用、医療、年金の各保険料の本人と事業所負担額（日額）を表にします。ここから事業所負担額を集計しますが、雇用保険+協会けんぽ+厚生年金の組み合わせなら、賃金の約15%ずつの負担です。

※健保適用除外承認を受け、厚生年金に加入している事業所で、建設国保の保険料の一部を事業主が負担している場合も同様に集計します。ただし、国保料の事業主負担額は税法上、給与賃金として扱われます。

ステップ 2 工数を割り出す



直接工事に携わる現場労働者の工数に、法定福利費の単価を掛けます。労務費の合計×法定福利费率15%でも構いません。現場管理者（監督）を置く場合も同様に計算します。現場労働者と現場管理者の法定福利費は現場管理費に計上します。

※全建総連には様々な業種の組合員が加入しているため、工数から法定福利費を積み上げる方式です。専門工事業団体のなかには、標準歩掛を決め、工事の数量あたりの法定福利費を求める方式もあります。

ステップ 3 他の経費も含める



工事に直接携わらない、社長（役員）や事務職員の給与や法定福利費は、その他の会社経費と同様に一般管理費に計上します。計算手順は同様です。計算した自社の法定福利費に、下請の法定福利費を加えて、見積書に「法定福利費」として明記します。

経費の把握は会社の決算や所得とりまとめ帳から、家賃、水光熱費など年間の経費を集計し、売り上げで案分して一般管理費を。労災保険料や建退共は現場管理費に計上します。

パンフレットの解説は大まかな内容。経費についての考え方も様々。専門工事業団体が作成した「標準見積書」も参考にしてください。

- ①町の工務店などでは一般管理費の割合が高くなることもあり、材・工の見積額に一般管理費分を載せて、その他を諸経費として表示している例も多く見られます。
- ②同様に、施主に「法定福利費」を明示することに疑問も示されていますが、必要な法定福利費の支払いを受けることができれば、明示にこだわるものではありません。
- ③その場合でも、各職・下請け業者から「法定福利費」を明示した見積りでの提出を求める必要があります。

請求してもどうせもらえない…では変わらない

民間・住宅・町場の仕事でも法定福利費の請求を

「標準見積書」を活用して、適正な賃金と法定福利費を受け取る事例は、公共工事で働く組合員から広がりつつあります。これを民間工事、住宅企業、町場にも広げ、建設産業を変える大きな動きにしなければなりません。

だからこそ組合の運動が必要で

現場で働く仲間知らせる

引き上げられた設計労務単価や法定福利費について知らせ現場から動きを

施主・発注者の理解を広げる

技能労働者の育成に必要な単価や法定福利費について理解を広げます

業界団体との懇談を広げる

技能労働者の育成や適正な賃金と法定福利費の確保など地域で広げます

自治体への要請

公契約条例、現場の賃金実態調査など発注者の責務で実現を求めます



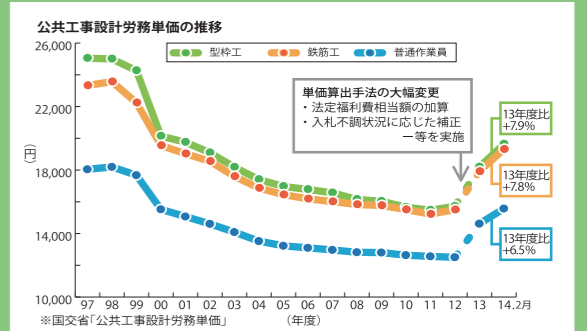
2014.11.100,000



労働環境改善待ったなし！
安心できる暮らしのために
適正な賃金を獲得しよう！

わたしたちと建設産業の未来のために

いま、建設産業は岐路に立たされています。若い人たちが建設業への入職をためらい、平成25年度の就業者数は499万人と約3割も減少（平成9年比）、技能労働者不足と地域建設業の衰退が深刻となっています。その主な原因である、全産業平均より26%も低い賃金水準（平成22年）や他産業に大きく劣る社会保険加入率など、技能労働者の処遇改善を抜きに建設業の未来はありません。ようやく、国と業界をあげて改善の動きが始まりましたが、現場の状況に大きな変化はありません。下がり続けた賃金の引き上げと、社会保険の加入に必要な法定福利費を請求・要求する大きな動きをみなさんと全国の仲間から起こしましょう！



全国建設労働組合総連合（全建総連）

〒169-8650 東京都新宿区高田馬場 2-7-15
TEL 03-3200-6221 FAX 03-3209-0538
e-mail: chingin@zenkensoren.org http://www.zenkensoren.org/

現場から「適正な賃金」と「法定福利費」の要求・請求を 未来の建設産業を魅力あるものにしていくために

国土交通省は公共工事の設計労務単価を2年連続で引き上げ、2014年度は、2012年度比で23.2%増となりました。また、日本建設業連合会（日建連）も「建設技能労働者の年間労務賃金水準が、全産業労働者平均レベル（約530万円）となるよう努める」という「提言」を発表しました。技能労働者の処遇改善がどうしても必要だからです。しかし、現場には賃上げも法定福利費も行き渡っていません。この状況を打破し、建設業の未来と若者の将来を切り開くために、いよいよ、私たちが声を上げるときです。

全国で請求に動く企業が増えています！

職人や従業員を社会保険に適切に加入させ、施主や元請けに法定福利費を請求し、受け取る事例が徐々に広がっています。公共工事に携わる、ある組合員は、元請ゼネコンに法定福利費は会社の利益ではなく保険料として国に納めるものだとして訴え、今年4月から標準見積書と保険料の根拠となる資料を提出し、全額を受け取っています。以前から社会保険に加入し、施主に法定福利費を含んだ経費を請求している町場の工務店も多くあります。

職人・一人親方 賃金の引き上げを求めろ

国土交通省は設計労務単価の引き上げとともに、元請企業に対しては、適正な賃金と法定福利費、経費などを含んだ「通常必要と認められる原価」に満たない額での請負契約が建設業法（19条3）に違反することを通知。発注者にも、法定福利費相当額を含まない契約が建設業法に違反すると「ガイドライン」で示しています。

設計労務単価引上げの大切なポイント

- ①技能労働者の処遇を改善するため、国の政策で設計労務単価を引き上げました。業界団体や民間の発注者に対しても適切な賃金が支払われるよう要請しました。
- ②保険の加入に必要な法定福利費を、労働者の自己負担分は設計労務単価に含まれるよう改定し、事業主負担分は経費として請求し、受け取れるよう改善しました。
- ③設計労務単価は労働者に支払われるべき賃金であり、残業代などの割増賃金や現場管理費などの経費が含まれていないことを明確にしました。日建連も「労務賃金等改善推進要綱」で労務単価を示して適切な賃金を支払うよう要請しています。

■設計労務単価表（2014年度）

東京都	2014年度	2012年度比
大工	24,700円	+5,500円
左官	24,100円	+5,900円
とび工	23,800円	+5,300円
型枠工	22,800円	+5,800円
鉄筋工	24,000円	+5,300円
鉄骨工	22,500円	+5,200円
電工	22,600円	+3,300円
配管工	20,400円	+3,100円
板金工	24,200円	+6,000円
塗装工	24,600円	+5,500円
内装工	23,000円	+5,500円
サッシ工	22,400円	+5,400円
ガラス工	21,500円	+4,900円
タイル工	23,500円	+5,200円
溶接工	26,300円	+5,900円
建具工	23,100円	+4,400円
造園工	19,700円	+4,000円

法定福利費を含む適正な賃金と適切な経費を

（例）これまで一人親方で1日13,000円として ▶ **こんな賃金では生活できない**
 $13,000円 - 2,316円 - 330円 - 2,400円 = 7,954円$
（国保や年金） （一人親方労災） （経費）

これから ▶ **適切な経費の請求を**

$24,700円$ （設計単価）
 $+ 660円$ （法定福利費（自己負担額を含む））
 $+ 2,400円$ （一人親方労災）
 $= 27,760円$ （経費）

※建設国保保険料（33,400円）と国民年金（15,250円）を月の労働日数を21日として日割り計算。経費は道具損料、車両償却費、燃料費などを日額換算。一人親方労災の基礎日額を12,000円から24,000円に変更。



親方・事業主と賃金について話し合おう

事業主・親方 適切な経費を請求しよう

建設業法第（19条の3）の「通常必要と認められる原価」とは、一般的に必要なと認められる直接工事費、共通仮設費及び現場管理費からなる間接工事費、一般管理費の合計額とされており、この原価に満たない請負代金や指値発注は建設業法に違反します。職人・従業員の保険料自己負担分を含んだ適正な賃金と事業所負担の法定福利費を含む経費を見積・請求することが必要です。

町場の仕事でも明細を示した見積書の「提出」が義務に

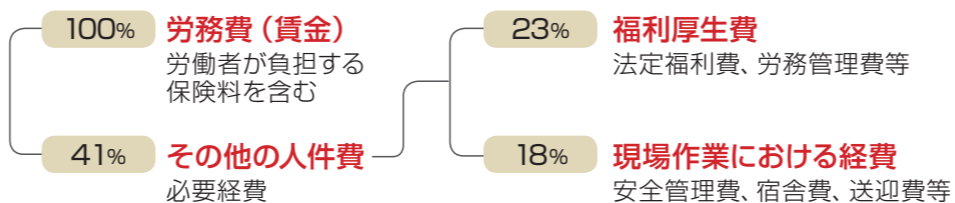
建設業法の改正により、見積書の「提出」が義務になりました。建設業者には、材料費、労務費等の経費の内訳を明らかにした見積りに努める義務があります。見積能力のない業者は淘汰の対象です。また、経験に頼った、材工一式、直接工事費だけの見積書では、労働者の処遇改善にもつながらず、事業の継続に必要な利益どころか、ただ忙しいだけの悪循環になってしまいます。

公共工事設計労務単価は「必要経費」を含んだ額ではない！

国土交通省は「建設労働者が受取る賃金を基にしている公共工事設計労務単価を、労働者の雇用に伴って必要となる経費（賃金以外）を含んだ金額と誤解されており、必要経費分の値引きを強いられる結果、支払われる賃金が低く抑えられている」と指摘。「労働者の雇用に伴う必要経費を含む金額」を設計労務単価の41%として2013年度から公表しています。

設計労務単価は労働者に支払われるべき賃金であり、残業代などの割増賃金や現場管理費などの経費が含まれていないことを明確にしました。会社の経費や利益は労働者の賃金からの「ピンハネ」ではなく、適切に計上すべきものです。

◎労働者の雇用に伴う必要経費の内訳



くわしくはパンフレットを参照ください

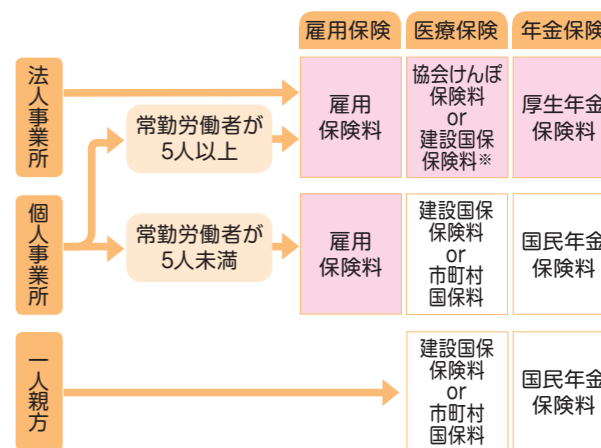


そのカギとなる「標準見積書」の活用を

事業主・親方 法定福利費を請求しよう

法定福利費の計算方法は、工種ごとに積算した現場労働者、現場管理者の所要人数・日数に法定福利費の単価（円／人・日）を乗じた積み上げ方式です。見積作業全体の流れ（下図）をまず把握しましょう。加入すべき保険（右図）の確認も忘れずに。

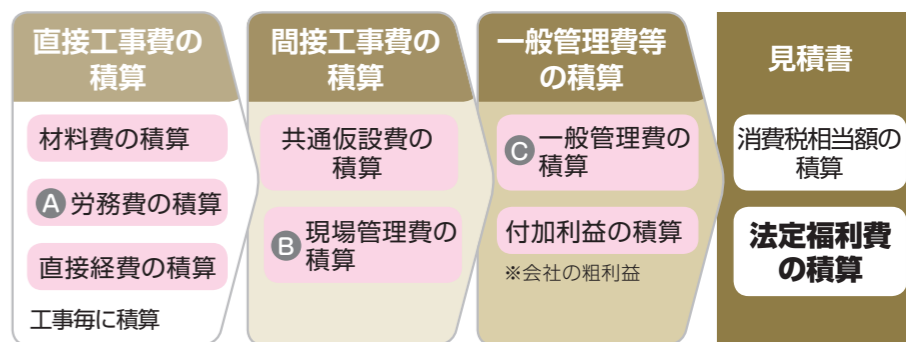
◎支払うべき保険の種類



※健保適用除外承認事業所の場合

請負工事費見積作業全体の流れ

- ①現場労働者、②現場管理者（従業員）の法定福利費は「現場管理費」に含めます。
- ③会社従業員（事務員等）の法定福利費は「一般管理費」に含めます。



常用・手間請で働く仲間も適切な経費の請求を

設計労務単価に示された適正な賃金水準を確保するためにも、道具や車両の損料、通信費、ガソリン代などの必要経費を請求し、受け取ることが必要です。経費込み1日単価で契約する場合も同様です。



実際に計算してみよう