

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 29 年 8 月 10 日

第 89 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

建設業を営む事業主の皆様！

社会保険加入は必須の条件です

既に御存じのことと思いますが、国土交通省は平成 29 年 4 月から、以下の方針で臨んでいます。

社会保険に加入していないと	
行政指導	国や都道府県から、建設業の許可・更新時、経営事項審査時、事業所の立入検査時に加入指導を受けます。
元請指導	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、指導されます。
平成 29 年 4 月以降も未加入のままだと	
行政指導	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会保険担当部局に通報され、強制加入措置となることがあります。 ● 建設担当部局から、監督処分を受けることがあります。
元請指導	<ul style="list-style-type: none"> ● 下請企業として、選定されなくなります。 ● 作業員についても適切な保険への加入が確認できない場合、現場入場ができなくなります。

下の表は、「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「適正な保険」一覧表です。事業形態、労働者数、就業形態によって、加入する保険が異なります。

- 雇用保険は、労働者を一人でも雇用すれば、原則として加入しなければなりません。保険料の負担割合は、労働者：事業主＝4/1,000：8/1,000 です。
- 健康保険は、言うまでもなく病気やけが、出産・死亡などのときに、必要となります。「建設国保」もその一つです。
- 厚生年金・国民年金は、老後の生活、大きな障害を受けた時などに、給付を受けられます。
- 社会保険加入の経費は、法定福利費として、元請け企業に請求することができます。

(裏面に続く)

形態	労働者数	就業形態	雇用保険	健康保険 (いずれか)	年金保険	適切な保険
法人	1人～	常用労働者	雇用保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 協会けんぽ ● 健康保険組合 ● 国民健康保険組合 	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険 ● 健康保険 ● 厚生年金保険
	—	役員等	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 協会けんぽ ● 健康保険組合 ● 国民健康保険組合 	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康保険 ● 厚生年金保険
個人事業主	5人～	常用労働者	雇用保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 協会けんぽ ● 健康保険組合 ● 国民健康保険組合 	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険 ● 健康保険 ● 厚生年金保険
	1人～4人	常用労働者	雇用保険	<ul style="list-style-type: none"> ● 国民健康保険 ● 国民健康保険組合 	国民年金	<ul style="list-style-type: none"> ● 雇用保険 (健康保険と年金保険は個人で加入)
	—	事業主、1人親方	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 国民健康保険 ● 国民健康保険組合 	国民年金	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険と年金保険は個人で加入

事業主が従業員を加入させる義務があるもの、

個人で加入するもの

労働基準法 7

休憩と休日

休 憩

使用者は、労働時間が①6時間を超える場合において少なくとも45分、②8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければなりません（法第34条第1項）。

○ 休憩時間

	始業	休憩	終業	説 明
○	9:00	12:00~13:00	18:00	労働時間 8:00 休憩時間 60分
	9:00	12:00~12:45	17:45	労働時間 8:00 休憩時間 45分
	9:00	12:00~12:45 17:45~18:00	18:30	労働時間 8:30 休憩時間 60分
×	9:00	12:00~12:45	18:00	労働時間 8:15 休憩時間 45分
	9:00	12:00~12:45	18:30	労働時間 8:45 休憩時間 45分

○ 休憩時間は、労働時間の途中で

	始業	休憩	終業	説 明
○	9:00	12:15~13:00	17:15	労働時間の最後に休憩時間を置くと、連続労働時間が長くなります。
×	9:00	16:30~17:15	17:15	

休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、ない場合においては労働者の過半数を代表するものとの書面による協定があるときは、この限りでない（法第34条第2項）。

【一斉休憩の例外】

- ① 運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽等
- ② ①以外の事業は、労使協定の締結が必要です

休 日

休日とは、労働契約上の労働義務のない日をいいます。使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。この規定は、4週間を通じて4日以上の日を与える使用者については適用しない（法第35条）。

(1) 毎週1日の休日

1 週	1 週	1 週	1 週
休	休	休	休

(2) 4週4日の休日

4 週			
	休休		休休

○ 「振替休日」と「代休」の違い

振替休日とは、休日である日曜日を勤務日に変更する代わりに、勤務日である水曜日を休日とするように、休日と他の勤務日をあらかじめ振り替えることをいいます。代休とは、休日の振替手続きを取らず、本来の休日に労働を行わせた後に、その代替りの休日を付与することをいいます。



項目	振替休日	代 休
どんなときに行うか	36協定が締結されていない場合に、休日労働をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代わりに他の労働日を休日とするとき
行われる時の要件	就業規則に振替休日の規定があり、振替休日を特定して、前日までに通知します	代休は任意に与えられますが、法定休日の場合には36協定が必要です
振替後の日又は代休の指定	あらかじめ、使用者が指定します	使用者が指定しても、労働者の申請によって与えてもよい
賃 金	振替休日が同一週の場合は、休日出勤日については通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はありません（振替休日により働いた日を含む週法定労働時間を超えた場合は、時間外労働となり割増賃金の支払いが必要です）	休日の出勤日には、割増賃金を支払わなければならない

(次号に続く)

