

建設労働者に対する社会保険労務士の業務概要

社会保険労務士能登伸一事務所
代表

能登 伸一

1 建設業界をめぐる労働・社会保険の昨今の課題

最近、建設業界をめぐる労働・社会保険に関する報道をよく見かけるようになりました。

まず記憶に新しいのは、全国建設工事国民健康保険（建設国保）への不正加入問題です。

建設国保とは、本来建設関係の業種に従事する者で、なおかつ従業員5人未満の個人事業所に勤める方が加入する国民健康保険組合ですが、「保険料が安い」「知人からの紹介」などの理由で、建設とは全く無関係の業種の方や、本来加入ができない大きな規模の会社の方が多数含まれていたことが発覚しました。それだけではなく、建設国保の運営のために、国は加入人数に応じた多額の補助金を支払っているため、その点でも大きな問題となっています。

また、建設工事現場における労働保険の「未加入問題」や「労災隠し」もよく目にするところで

本来、労働者が1名でも働く場所では労働保険の加入手続きを必ず行わなければなりません。仮に手続きを怠っている最中に労災事故が発生した場合、会社には大きなペナルティが課せられます。

また、元請事業者のもとに複数の下請事業者が混在する数次の請負による建設現場では、労災事故が発生した際、原則として元請事業者の労災保険を使うことになっています。しかし「元請事業者に迷惑がかかる」「事故を知られたくない」な

どの理由から、下請事業者は「労働基準監督署に報告をしない」、または「虚偽の報告をする」といった「労災隠し」が後を絶ちません。こうした不正に対しては、被災労働者の保護の観点からも監督行政として厳しく対処することとされており、検察庁への送検事例も平成10年の79件から平成19年には140件へと2倍近くに増加しています。

企業が刻一刻と変化する社会に適応し、また厳しい経済不況の中で生き抜くためにも、業界を問わず、いま、改めて法令遵守（コンプライアンス）への取組みが見直されています。その一歩として、企業担当者はもとより、まずは働く労働者自身が、本来あるべき形を知っておくことがとても大切です。

今回は、建設業界における労働保険の基本的なルールと仕組みについて説明していきます。

2 労働保険とはなにか

「労働保険」とは大きな総称で、具体的には労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険の2つを合わせて労働保険と呼びます。

このうち労災保険は、労働者が1名でもいる場合は、場所ごとに成立（加入）させなければなりません。例えば建設現場を複数もつ建設会社は、その現場ごとに労災保険を成立させる必要があります。

○具体的な成立手続き

労災保険を成立させるためには「労働保険関係

成立届」を労働基準監督署に提出します。それにより労働保険番号が割り当てられることとなります。

建設現場においては事故発生率が高いことから、確実に労災保険に加入をさせるために、建設現場ごとに「労災保険関係成立票」を掲げなければならぬことになっています。

○有期事業の一括

ここで押さえておきたいのは、「有期事業の一括」という仕組みです。前述のとおり、本来は現場ごとに労災保険を成立させなければなりません。が、すべての現場を単独で成立させると、それだけ事務が煩雑になりますので、事業規模の小さな現場は単独では成立させずに、小さな現場を集めたひとつの労働保険に合流させて加入するという手続きを行います。これを「有期事業の一括」といいます。

【単独有期事業・一括有期事業の要件】

○単独有期事業（単独で労災保険を成立）

請負金額が1億9,000万円以上の建設現場

○一括有期事業（有期事業の一括の対象）

次の要件をすべて満たす現場です。

- ①事業主が同一人であること
- ②それぞれの事業が他の建設事業の全部又は一部と同時にられること
- ③それぞれの事業の規模について、概算保険料額が160万円未満であって、かつ、請負金額が1億9,000万円未満であること
- ④それぞれの事業においては、労災保険率表による事業の種類が同一であること
- ⑤それぞれの事業が同一又は隣接する都道府県の区域内で行われること など

有期事業の一括に該当する場合は、「労働保険関係成立届」ではなく、現場ごとに作成した「一括有期事業開始届」を翌月の10日までに労働基準監督署に提出します。

○請負事業の一括

ひとつの現場にいくつかの下請事業者の労働者が混在するような現場（請負事業）においては、個々の事業者がそれぞれ労災保険を成立させるのではなく、元請事業者のみが労災保険を1つ成立させ、その現場で働く下請事業者の労働者も含めて、その保険でカバーするという取扱いが行われます。これを「請負事業の一括」といいます。

具体的には、その建設現場で下請事業者の労働者が業務上の事故を発生させた場合、元請事業者が成立させた労災保険により保険給付（補償）が行われることとなります。

この請負事業の一括は、事業規模を問わず、法律上当然に行われることになっています。逆に、下請事業者の中でも1億9,000万円以上の請負金額があるような大規模事業者については、元請事業者から独立させて、単独の労災保険を成立（下請負事業の分離）させることもできますが、あくまで分離手続きを行うかどうかは任意です。

○労災保険の未成立に関するペナルティ

労災保険の手続きを行わず未成立のまま労働者を働かせた場合、行政からは是正指導が入ります。

さらに未成立中に業務上の事故が発生した場合は、その事業者に対して次のようなペナルティが課せられます。

1. 事業者が行政から未成立の指導を受けたにも関わらず、その後も未成立中に発生した業務上の事故

労災保険から労働者に支払われる保険給付金の全額が事業者に請求されます。

2. 行政から指導は受けていないが、事業開始から1年を超えてもなお未成立中に発生した業務上の事故

労災保険から労働者に支払われる保険給付金の40%が事業者に請求されます。

以上のとおり、労災保険の未成立中に発生した業務上の事故についても、労働者には労災保険から保険給付が行われますが、その分、事業者にべ

ナルティが課せられるのです。

また、業務上発生した事故については、原則として健康保険は使うことができませんので、不正な保険給付の請求とならないよう注意が必要です。

3 労働者災害補償保険制度について

ここでは、労働保険のうち労働者災害補償保険（労災保険）の制度について説明していきます。

労災保険は、労働者が業務中又は通勤の際に、事故などにより「怪我をした」「病気になった」「障害を負った」「死亡した」際に、本人又は遺族に対して保険給付を行うことを目的としています。

本来、業務上の事故等によって労働者に発生した災害は、労働基準法によりすべて事業者側が災害補償をしなければなりません。例えば、業務上の事故により労働者が死亡した場合、会社側は遺族に対して平均賃金の1,000日分の遺族補償をしなければなりません。しかしながら、小規模の事業者ではその補償を行うことができない場合も考えられます。そこで、1人でも労働者を雇用する事業者には労災保険への加入を義務付け、事故が発生した際は、労災保険から補償（保険給付）を行うこととされているのです。そのため、労災保険料は事業者が全額負担しています。

なお、労災保険は「労働者の被災」に対して保険給付を行う制度ですので、労働者ではない会社役員や業務請負契約によって就労する者には保険給付が行われません。そのため、業務請負契約等により就労する鳶・左官等の個人事業主は「一人親方の特別加入」という制度により労災保険に個人で加入をすることができることになっています。昨今では、「一人親方に加入していない労働者は現場に入場させない」というのが一般的になりつつあるようです（図1）。

○労災保険の保険給付の種類

続いて、労災保険で行われる保険給付について説明していきます。これらの保険給付は、原則と

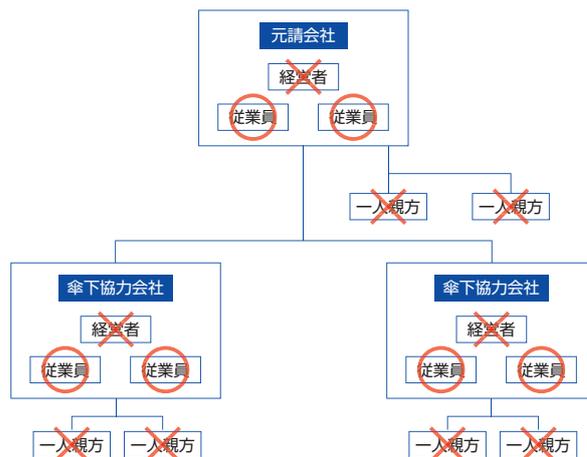


図1 労災保険の適用範囲

して請求しないと支給されないものですので、どのような給付があるのか把握しておくことが重要です。

○療養補償給付（療養給付）

業務上又は通勤災害による病気・怪我の治療費に関する保険給付です。労災保険の指定病院で受診する場合、保険請求のための専用様式を病院等に提出することで、労働者は原則として自己負担することなく診療を受けることができます。

また受診した病院等が労災保険の指定病院ではない場合でも、労働者が窓口で負担した金額は、後で全額労災保険に請求することができます。

○休業補償給付（休業給付）

業務上又は通勤災害によって就業できない期間の所得補償に関する保険給付です。休業4日目からが支給対象となり、1日あたり平均賃金（休業前3ヶ月における1日平均）の60%が支給されます。

また、労災保険では特別支給金という独自の制度により保険給付の支給額の上乗せ（20%）を行っており、結果、労働者には平均賃金の80%が支払われることとなります。

健康保険でも業務外の事由による休業について同様の保険給付を行っていますが、支給期間は1年6ヶ月が限度とされています。それに対して、労災保険の休業補償給付は、支給期間の上限はありません。

○障害補償給付（障害給付）

業務上又は通勤災害により身体に障害が残った場合、障害の程度によって年金又は一時金の支給を受けることができます。

また年金を受給する権利のある被災労働者が、一定の補償額まで受給することなく死亡した場合は、その方のご遺族に一定補償額と既に受給した額との差額が支給されます。

○遺族補償給付（遺族給付）

業務上又は通勤災害により労働者が死亡した場合、遺族に年金又は一時金が支給されます。

死亡労働者に生計を維持されていた配偶者、子、父母、祖父母、兄弟姉妹が受給資格者とされ、優先順位の高い方が受給することができます。

なお、基本的に受給資格者は年齢要件等があるため、一定の年齢に到達した場合等は支給終了となりますが、死亡労働者に生計維持されていた「妻」については年齢要件等がないため、生涯にわたり遺族補償年金を受給することができます。

その他、労災保険からは葬祭費用に関する一時金、過労死予防のための健康診断費用に関する保険給付などが行われています。

4 雇用保険制度について

雇用保険からは、労働者の失業、やむを得ない理由による休業（育児・介護）の際の所得保障に関する給付が行われます。なお、雇用保険は、前述した労災保険の一括という制度はありませんので、下請事業者の労働者が退職等をした際は、下請事業者が加入している雇用保険から保険給付が行われます。

○雇用保険の保険給付の種類

雇用保険からは大きく分類すると4つの保険給付が行われますが、主なものを紹介します。

○求職者給付

原則として1年以上雇用保険に加入していた労働者が退職した場合、その後、雇用保険から失業している日について所得保障に関する給付（基本

手当）が行われます。支給される日数は、過去の雇用保険の加入期間や離職理由、年齢等によって異なり、最低90日から最大360日まで支給されます。

この基本手当を受給するためには、4週間に1回ハローワークに出頭し、現在も失業していることの認定を受けなければならない。また、毎回求職活動実績（面接等）の有無（原則2回以上）の確認が行われます。

○雇用継続給付

雇用継続給付は、「高年齢」「育児」「介護」の3種類に分類することができます。

まず「高年齢」の給付では、60歳から65歳までの5年間において、60歳到達時の賃金額より75%未満の賃金に引き下げられた場合、最大現在の賃金支払額の15%が雇用保険から補填されます。

また「育児」「介護」に関する休業を行う場合、一定期間について雇用保険から保険給付を受けることができます。

最近ではインターネットの普及によりこうした保険給付について労働者がすぐに調べることができるため、雇用保険の未加入事業所と退職した労働者とのトラブルが多数発生しているのが実情です。

5 社会保険労務士の関わり

最後になりますが、労働・社会保険に関する社会保険労務士の関わりについて説明します。

社会保険労務士は、企業の労務管理、各種の公的保険（労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険等）の専門家です。

特に建設業界においては労働保険の適用実務が大変煩雑なものになっており、法令通りに事務処理を進めるためには専門的な知識が欠かせません。

その点からも、煩雑な労働・社会保険の事務手続きなどは、外部の専門家である社会保険労務士をぜひ有効に活用いただければと思います。