

平成21年1月23日
キッチン・バス工業会
材工請負課題検討委員会

建設労働災害保険に関するテキスト

労働保険の基礎知識

労働保険

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・障害又は死亡に対して労働者やその遺族のために必要な保険給付を行うことを目的としています。これに対して、雇用保険は失業した被保険者や高齢者や育児休業者等の雇用の継続が困難になった被保険者に対して保険給付を行うことを目的としています。被保険者となる労働者を雇用したときは、被保険者資格取得届を管轄のハローワークに提出します。

このようにその目的とするところに大きな違いがありますが、通常は両保険を一体として適用・成立させ、納付する保険料についても労災保険の保険料と雇用保険の保険料を一体として申告・納付します。これを一元適用事業と言います。これに対して、建設業を初めとするいくつかの業種においては労災保険の保険関係と雇用保険の保険関係を別々に成立させます。労災保険は労働基準監督署へ、雇用保険は公共職業安定所へそれぞれ申告・納付します。このような事業を二元適用事業と言います。

適用事業・適用労働者

労災保険は労働者を一人でも雇用している場合は加入が義務付けられている強制保険です。そのため、労働者を使用している場合は、その使用した日に適用事業所となります。

労災保険法上の労働者とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます。つまり正社員、契約社員、パート、派遣労働者等、名称や雇用形態にかかわらず、雇用契約を結び労働の対価として賃金を得ていれば、労働者となります。

雇用保険は週の労働時間が一定の時間数を超えた場合に雇用保険の被保険者になります。労働者であるからといって、その全員が雇用保険の被保険者に該当するわけではありません。雇用保険の被保険者に該当する者を使用した日に雇用保険の適用事業所となります。また、労災保険は労働者であることがその適用要件となっているため、個々の労働者に関して保険の手続きは必要ありませんが、雇用保険の場合は週の労働時間数が一定の時間数を越えた者を対象としているため、管轄の公共職業安定所に雇用保険の被保険者の資格取得の手続きをすることになります。

なお、不法就労者は雇用保険や社会保険に加入することはできませんが、労災保険法上は労働者となります。法人の代表以外の役員や委託によって働く労働者も、その就労実態に使用従属関係があり、賃金が支払われている場合は労働者とみなされます。

※請負契約、業務委託契約との関係

請負契約とは、請負人がある一定の仕事地完成させ、注文者がこれに報酬を支払う契約、業務委託契約とは特定の仕事を処理することを目的として行われる契約と民法では規定しています。請負契約、業務委託契約は雇用契約ではないため、労働者とはなりません。

※派遣契約との関係

派遣は雇用契約は派遣元で結び、指揮命令権が派遣先にある特殊な雇用形態です。通常は雇用と使用は同一であるのが原則ですが、行政に許可又は届出をすることによって雇用と使用を分離した派遣契約を結ぶことが可能になります。そのため、派遣元と派遣先の双方に法律上の義務が生ずることになります。労働基準法では、災害補償に関する部分は派遣元が責任を負うとあります。したがって、派遣労働者が業務災害や通勤災害を被った場合は派遣元の労災保険から補償がされます。

適用単位

労災保険の保険関係は、事業を単位として成立します。この適用単位としての事業とは、会社そのもの、企業そのものではなく、一つの会社にいくつかの支店や工場がある場合には、原則として支店や工場ごとに保険関係が成立することになります。例えば、東京に本社があり横浜に営業所がある場合は、東京と横浜それぞれで保険の手続をしなければなりません。

また、労働保険で「事業」と言った場合、継続事業と有期事業に分けられます。「継続事業」とは、一般の工場、商店、事務所等のように事業の期間が予定されていない事業を言います。それに対して、有期事業とは建設工事や立木伐採事業のように事業の期間が予定され、事業目的を達し終了するような事業を言います

保険関係の一括

労災保険の適用単位は事業ごとにと先述いたしました。事務処理の簡素化等の目的から一定の要件を満たした場合には複数成立すべき保険関係を一つの保険関係として処理することができるようになります。誤解のないように言うと、保険関係の一括による効果は保険料のみです。そのため、雇用保険の手続を本社で行うには事業所非該当なる手続が必要になります。また、労災保険の給付請求は一括されないため、事故が起きた場合にはそれぞれの事業で成立させた保険関係ごとに管轄の労働基準監督署で行います。

継続事業の一括

同一の事業主が2以上の事業を行う場合において、以下のすべての要件を満たすときは、これらの複数の事業を一括できます。

- すべての事業の事業主が同一であること
- それぞれの事業で保険関係が成立していること
- 事業の種類が同一であること
- 保険関係が同一であること

有期事業の一括

同一事業主が、建設の事業又は立木の伐採の事業を同時に 2 以上行う場合において、それぞれの有期事業が次の条件をすべて満たしているときは、それらの有期事業を一括して一つの継続事業とみなして保険事務が処理されます。

事業主が同一人であること

それぞれの事業が建設事業か立木の伐採の事業のいずれか一方のみに該当すること

それぞれの事業が他の有期事業の全部又は一部と同時に進行すること

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、建設の事業においては、請負金額が 1 億 9,000 万円未満、立木の伐採の事業においては、素材の見込み生産量が 1,000 平方メートル未満であること

それぞれの事業の種類が、建設業においては、労災保険率表による事業の種類が同一であること

それぞれの事業に係る保険料納付事務が 1 つの事務所で取り扱われ、かつ、それぞれの事業がその一括事務所の所在地を管轄する都道府県労働局の管轄区域、又はそれと近接する都道府県の管轄区域内で行われるものであること

請負事業の一括

建設業の場合、数次の請負によって事業が行われることが一般的であるため、保険関係を本来の適用単位で成立させることは大変困難なものと考えられています。そのため、数次の請負による建設の事業は、元請事業者を事業主として取扱う「請負事業の一括」が法律上当然に行われます。

保険給付の対象

労災保険の対象になる災害には、工作中における災害(業務災害)と通勤途上における災害(通勤災害)があります。原則として労働者と同じですが、事業主としての行為によって生じた災害については対象となりません。具体的には、下記のような場合の災害につき給付が行われます。

■業務災害について■

建設業における業務災害と通勤災害

業務上災害の補償については、次に該当しない場合には、被災しても保険給付を受けることができません。

○請負契約に直接必要な行為を行う場合(請負契約締結行為、契約前の見積り、下見等の行為を行う場合)

○請負工事現場における作業及びこれに直接附帯する行為を行う場合

○請負契約に基づくものであることが明らかな作業を自家内作業場において行う場合

○請負工事に係る機械及び製品を運搬する作業(手工具類(鋸、鉋、刷毛、こて等)程度のもの
を携行して通勤する場合を除きます。)及びこれに直接附帯する行為を行う場合

○突発事故(台風、火災等)等による予定外の緊急の出勤途上

■通勤災害について■

通勤災害は、文字通り通勤によって被った怪我などのことを指しますが、この場合の「通勤」とは、就業に関して、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くものとされています。ただし、往復の経路を逸脱したり、往復を中断した場合には、逸脱、中断した間とその後は「通勤」とはなりません。例えば、仕事の帰り道に一杯飲んで帰るために居酒屋に向かった場合には、居酒屋へ向かうために通常の経路からはずれた所以降、すべて通勤災害の適用とはなりません。(居酒屋の帰り道で通勤の経路に戻ったとしても適用とはなりません) 余談となりますが、軽貨物自動車運送の業務を行う一人親方の方は通勤災害の保護の対象にはなりません。

保険給付等

保険給付には、大きく分けて労災保険制度からの給付と労働福祉事業としての給付(以下「特別支給金」)があります。保険給付の概要には[保険給付図](#)が便利です。

業務災害

業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡をいいます。労働者が労務を提供する際に生じた災害が、使用者の支配下にある時に発生した場合で業務と傷病等との間に一定の因果関係がある場合は、使用者がその責任を負うこととされています。

では、どのような場合に使用者の支配下にあると言え、また業務と災害に因果関係があると言えるのでしょうか?これに関しては、一般的には以下の3つの類型に分けられます。

(1)事業主の支配・管理下にあつて、業務に従事している場合

所定労働時間内や残業時間内に事業場内において業務に従事している場合が該当します。この場合の災害は、被災労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられるので、特段の事情がない限り、業務災害と認められます。なお、次の場合には業務災害とは認められません。

■労働者が就業中に私用((私的行為)を行い、又は業務を逸脱する恣意的行為をしていて、それが原因となって災害を被った場合

■労働者が故意に災害を発生させた場合

■労働者が個人的なうらみなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合

■地震、台風など天災地変によって被災した場合(ただし、事業場の立地条件や作業条件・作業環境などにより、天災地変に際して災害を被りやすい業務の事情があるときは、業務災害と認められません。)

2 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

昼休みや就業時間前後に事業場施設内にいる場合が該当します。入社して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の支配管理下にあると認められますが、休憩時間や就業前後は実際に業務をしているわけではないので、行為そのものは私的行為です。この場合、私的な行為によって発生した災害は業務災害とは認められませんが、事業場の施設・設備や管理状況などがもとで発生した災害は業務災害となります。

なお、用便等の生理的行為などについては、事業主の支配下にあることに伴う行為として業務に付随する行為として取扱われますので、この場合には就業中の災害に準じて、業務災害として認められない場合を除いて、施設の管理状況等に起因して災害が発生したかというものと関係なく業務災害となります。

3 事業主の支配下にはあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での事業場施設外で業務に従事している場合が該当し、事業主の管理下を離れてはいるものの、労働契約に基づき事業主の命令を受けて仕事をしているわけですから事業主の支配下にあり、仕事の場所はどこであっても、積極的な私的行為を行

通勤災害

通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷、疾病、障害又は死亡をいいます。この場合の「通勤」とは、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復することをいい、業務の性質を有するものを除くものとされていますが、往復の経路を逸脱し、又は往復を中断した場合には、逸脱又は中断の間及びその後の往復は「通勤」とはなりません。ただし、逸脱又は中断が日常生活上必要な行為であって、労働省令で定めるやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、逸脱又は中断の間を除き「通勤」となります。

このように、通勤災害とされるためには、その前提として、労働者の住居と就業の場所との間の往復行為が通勤の要件を満たしている必要があります。平成 18 年 4 月 1 日以降、一の勤務場所から他の勤務場所への移動中及び単身赴任者が赴任先の住居と自宅との間の移動中に起きた災害についても、通勤災害の対象となりました。

なお、通勤災害による保険給付は業務災害と若干異なる部分がありますが、ほとんど同じです。ただし、名称が異なるので注意が必要です。対応表を下記に記載します。基本的には業務災害の給付から「補償」の文字を削除したものが通勤災害による給付となります。

一人親方の労災保険

労災保険は、会社に雇用され賃金を受けている者、いわゆる労働者の業務中の事由による災害や通勤途上における 災害に対する保護を目的とした制度です。そのため、事業主、自営業者、家族従事



者などは 対象とはならないのが原則です。

しかし、これらの方の中には、その業務や通勤の実態、災害の発生状況から見て労働者に準じて 保護するにふさわしい人がいます。例えば、大工や左官等のいわゆる一人親方の方々は本来は対象となりませんが、こうした一人親方と建設会社に雇用される方でどう違いがあるのでしょうか？ 工作中的危険性は雇用される人も一人親方として働く人もそれほど変わりはないと考えられます。一人親方を労働者でないという理由から対象外としてしまうのは 逆に公平性を欠くのではないのでしょうか？



そこで、保険制度の本来の主旨を損なわない程度にこれらの方々に加入を認めようと言うのが 特別加入制度です。本来の労災保険と特別加入のそれとでは、若干ですがその内容に差があります。ちょっとした差ですが、保険料や保険給付に大きく関わってきますので、注意が必要です。

<p><u>特別加入制度</u></p>	<p>労災保険は本来労働者のための保険。個人事業主や経営者は対象外ですが、特別加入をすることでその恩恵を受けることができます。</p>
<p><u>労災保険料と給付基礎日額</u></p>	<p>給付基礎日額とは労働基準法で言う平均賃金に相当する額ですが、特別加入における給付基礎日額は 特別加入者が自分で選択することになります。そして、それを元に保険料が算出されます。</p>
<p><u>保険給付</u></p>	<p>業務災害、通勤災害ともに一般の労働者と同じ給付が支給されます。ただし、個人タクシー等には通勤災害は適用されません。</p>

<p>建設業の労災保険</p>	<p>建設業は一般の労災保険もその適用関係が複雑です。同じ建設現場で働く人が全員保険の保護が受けられることが理想です。</p>
<p>労働者とは？</p>	<p>労働者とは一体何を指すのでしょうか？広義の意味では「働く人」が全て労働者です。しかし、労災保険法では「労働者」とは労働基準法上の労働者という意味です。また、民法にも雇用契約という形で労働者についての規定があります。</p>
<p>損害賠償責任</p>	<p>損害賠償とは、自らの行為によって他人に与えてしまった損害を賠償することです。損害賠償を請求する根拠として債務不履行による請求と不法行為による請求の2種類があります。</p>

特別加入制度の概要

労災保険とは、労働者が仕事にケガや病気等(業務災害)などに遭った場合、また通勤途上で事故(通勤災害)に遭った場合などに、国が被災労働者に保険給付を行なう制度です。この制度は労働者のためにある制度ですので、事業主・自営業者がこれらの災害に遭っても適用されないのが原則です。しかし、一人親方のように実態としては労働者と同様の業務に従事されているような場合、一定の要件を満たせば加入できる特別加入制度があります。これを一人親方の特別加入といいます。

加入条件

労働者を使用しないで事業を行うことを常態とする自営業者であって、下記の事業を行う者及びその家族従業者が特別加入できます。極めて少ない日数に労働者を使用することがあっても差し支えありません。ただし、その使用日数の合計が年間100日以上と見込まれる場合には加入条件を満たさないこととなりますのでご注意ください。なお、個人・法人は問いません。

- 自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業(個人タクシー業者や個人貨物運送業者など)
- 建設の事業(大工、左官、とびの方など)
- 漁船による水産動植物の採捕の事業(漁船に乗り組んでその事業を行う方に限ります。)
- 林業の事業
- 医薬品の配置販売(薬事法第30条の許可を受けて行う医薬品の配置販売業をいいます。)の事業
- 再生利用の目的となる廃棄物等の収集、運搬、選別、解体等の事業

特別加入サービスについて

特別加入をするには、一人親方の団体を通じて申し込みをする必要があります。個人で加入できないことはもちろんのこと、その団体が事務処理を適正に行う能力があると認められる必要があります。当センターでは建設業を営む一人親方の特別加入を支援しております。

一人親方の範囲

一人親方とは労働者を使用しないで事業を行うことを常態とする自営業者及びその事業に従事する家族従事者を言います。なお、労働者を使用する場合であっても、年間の使用日数が 100 日を未満ならば一人親方に該当します。具体的には以下のいずれかに当てはまれば、一人親方に該当すると考えられます。

会社に雇用されずに、個人で仕事を請け負っている。

特定の会社に所属しているが、その会社と請負で仕事を行っている。

グループで仕事をしているが、お互いに雇用関係はない。

見習いをしているが、見習い先とは雇用関係にない。

特別加入できる地域

対象となる地域は下記の地域に居所を有する方々です。

東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、静岡県

加入できる職種

建設業で特別加入できる一人親方は下記のような方々です。特に職種の限定はなく、土木、建築その他の工作物の建設・改造・保存・修理・変更・破壊もしくは、解体又はその準備の作業(設計・監理業は除く)に従事している者及びその家族従業者が対象です。**例えば、以下のような職種の一人親方が対象となります。**

建設現場での解体作業

大工、電気工事、配管工事、造園工事、内装工事、内装仕上工事、ガス工事、とび、足場作り

ガラス工事、道路工事、橋げた工鉄筋工事、土木工事、左官工事、屋根工事、ほ装工事

タイル・れんが・ブロック工事、石工事、板金工事、板金工事、塗装工事、防水工事

フィルム工事、熱絶縁工事、水道工事、さく井工事、建具工事、消防施設工事、掘削工事

健康診断

特別加入を希望する一人親方のかたで、下記の表に記載されている業務の種類に応じて、それぞれの従事期間を超えてその業務を行ったことがある一人親方のかたについては、特別加入の申請時に健康診断を受ける必要があります

建設業の労災保険

建設業における労災保険は他の業種とは違って非常に特殊です。通常、事業所を単位として保険関係が成立しますが、建設業の場合は工事ごと、建設現場ごとに保険関係が成立し元請が自身の責任で保険関係を成立させ、保険料を支払うこととなります。そして建設現場で起きた事故はそれが元請作業員であっても、下請作業員であっても元請が成立させた保険を使って申請することとなります。つまり、下請は保険料を払わずに、元請の保険の保護を受けられることとなります。しかし、労災保険は「労働者」を対象としているため、企業の役員や一人親方は保険の対象となりません。このため、同じように建設現場で作業に従事しながら保険の適用対象となる人とならない人が出てきます。適用になる人とならない人の違いは一言で言えば「雇用関係にあるかどうか」ということです。そして、万が一適用対象とならない人に事故が発生した場合、会社は雇用関係がないという理由で済ませることができるでしょうか？



企業は労働者に対して安全な環境で仕事ができるように配慮する義務があります。安全配慮義務と言われるものです。また、この場合の労働者とは直接雇用している従業員のみならず下請けの従業員及び一人親方も含みます。そのため、事故が起き会社の安全配慮義務違反を根拠として訴えを起こされた場合、企業側としては違反が無かったことを立証する必要がありますが、「安全配慮義務」は、以下の項目について立証しなければならず、容易ではありません。

- 安全教育をしていたか(下請けを含むすべての業務従事者)
- 無理な日程、工期で作業していなかったか
- 想定できる危険に対して完璧な予防を行っているか
- 管理、命令、指示は完璧であったか
- 機械、装置は旧式化、老朽化していないか
- 快適な作業環境の維持管理に努めていたか

元請			
従業員	○	一人親方	×
従業員	○	一人親方	×
		一人親方	×

		協力会社A		協力会社B	
一人親方	×	従業員	○	従業員	○
一人親方	×	従業員	○	一人親方	×
一人親方	×			従業員	○
				一人親方	×

		協力会社C	
一人親方	×	従業員	○
一人親方	×	従業員	○

労働者の定義

労働者とは次の者を言います

労働基準法第9条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所 に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

民法第623条

雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

労働基準法上は「労働契約」、民法上は「雇用契約」と言います。雇用契約が対等な立場での契約であるのに対して、労働基準法は労働者保護に立った法律であるため「労働者」が主体となっているところに違いがあります。ただし、実務上は「労働契約」としても、「雇用契約」としてもその差はありません。

民法では、役務の提供を約する契約として雇用契約以外に以下のように委託契約と請負契約を定めています。

民法632条(請負契約)

請負は、当事者の一方がある仕事を完成することを約し、相手方がその仕事の結果に対してその報酬を支払うことを約することによって、その効力を生ずる。

民法643条(委託契約)

委任は、当事者の一方が法律行為をすることを相手方に委託し、相手方がこれを承諾することによって、その効力を生ずる。

雇用契約(労働契約)と請負契約・委任契約とは「労務の提供」ということでは同じかもしれませんが、その他の面においては実は大きな違いがあります。雇用契約では労働基準法、労働安全衛生法、労災保険法等各種の法律の保護を受けることができ、また一定の要件を満たせば社会保険や雇

用保険に加入できます。それに対して、請負契約・委任契約は「労働者」とみなされないため民法の規定が適用されるだけで、労働者保護法規の適用はありません。

では、何をもって「労働者」と言うのでしょうか？

労働者性

雇用・就業形態の多様化に伴い最近では「請負社員」「業務委託社員」等々さまざまな契約形態で働く人が増えてきました。いずれの契約によっても労務を提供をすることに変わりはありませんが、労務提供者が「労働者」といえるかどうか、つまり「労働者性」があるかどうかの判断は職種や職名によって決まるものではないため、その区別が非常に困難な場合があります。

この点に関して、労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」(昭 0.12.19)が出されています。この報告書によると「労働者性」の判断を以下のように挙げています。

■「使用従属性」に関する判断基準

「指揮監督下の労働」に関する判断基準

仕事の依頼、業務従事の指示に対する諾否の自由があることは、指揮監督関係を否定する重要な要素となるが、一方、当該諾否の自由がないことは、契約内容等による場合もあり、指揮監督関係の存在を補強するひとつの要素に過ぎないものと考えられる。

会社が業務の具体的内容および遂行方法を指示し、業務の進行状況を本人からの報告等により把握、管理している場合には、業務遂行過程で、「使用者」の指揮監督を受けていると考えられ、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

勤務時間が定められ、本人の自主管理及び報告により「使用者」が管理している場合には、指揮監督関係を肯定する重要な要素となる。

当該業務に従事することについて代替性認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素となる。

○報酬の労務対償性の有無

報酬が時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、「使用従属性」を補強する重要な要素となる。

■「労働者」性の判断を補強する要素

○事業者性の有無

仕務に使用する機械・器具が会社より無償貸与されている場合には、「事業者性」を薄める要素となるものと考えられる。

報酬の額が、同種の業務に従事する者に比して著しく高額な場合には、「労働者性」を薄める要素となるものと考えられる。

○専属性の程度

報他社の業務に従事することが制約され、又は、事実上困難な場合には、専属性の程度が高く、「労働者性」を補強する要素のひとつになる。

労働者性の判断例



建設会社の下請け工事中にけがをした大工の男性の労災申請に対し「企業から仕事を請け負う大工は労災保険法上の『労働者』ではない」と、不支給とした労働基準監督署長の処分が妥当かが争われた訴訟の上告審判決で最高裁第一小法廷(泉徳治裁判長)は二十八日、処分を妥当とした一、二審判決を支持、大工側の上告を棄却した。

一、二審判決によると、男性は山形県から出稼ぎに来ていた九八年五月、神奈川県茅ヶ崎市のマンション建設工事中に指を切断。企業に属さない「一人親方」でも労災を受給できる特別加入制度には加入しておらず、藤沢労基署へ労災申請したが、不支給とされたため取り消しを求めて提訴した。一審横浜地裁と二審東京高裁の判決はいずれも「労働者に当たらない」と、請求を棄却した。

「労働者」かどうかは、指揮監督関係、報酬が労務に対する対価か、又は仕事の完成に対する対価か、事業者性を有するかなどの実態を考慮して判断されますので、一人で仕事をしていないからといって「労働者」に該当するかどうかは一概には判断できません。

従業員として雇用していても結果として「労働者性」が否定された場合、補償を受けることができず、労働災害に対する責任は企業が負う可能性が出てきます。一つの解決策として当センターでは特別加入を推奨します。一人親方として特別加入することで工事現場で行なわれるさまざまな仕事に従事する人も労災保険の補償を受けることができますようになります。

以上

参考資料：労災センター 千葉県浦安市堀江 1-24-47

建設現場における労働災害保険の運用はどのようになるのか

課題1

キッチン・バス等の商品を建設現場で取り付ける場合、建設工事契約と非建設工事契約で、現場における労働災害保険の加入条件はどのようなものか

■現行、建設業として対応しているもので、元請（一次元請）が成立させる保険で、下請けは保険料を直接払う事なく請け負い契約を行っている。