

OTASUKE人事

建設業編 第十三話 「労災事故発生！その時下請け業者は！？」の巻

「株式会社 Y 建設」は、そのほとんどが元請け業者から依頼を受けて作業現場に従業員を送るといふ、下請け業務を中心とした経営体系の建設業社である。

Y は従業員 10 名の小さな会社だが、昨今の不景気の影響から経営状態は非常に厳しくなっていた。

そんなある日、元請け業者 Z から請け負った作業現場から、従業員 A がケガをして救急車で搬送されたとの一報が入った。詳細を確認してみると、高さ 3 メートルに設置された足場から転落したらしい。幸いにも命に別状はなく、着地した右足の骨折だけで済んだということだが・・・

「業務中の事故だし、本来なら労災の申請をするケースだよな・・・でも下請けの立場から労災申請はできない・・・元請けに申請のお願いをすれば迷惑をかけることになり今後仕事を回してもらえないかもしれない・・・」

Y の社長である X は、会社の利益を尊重することばかりを考えた結果、A にとんでもない申出をした。

「A さん・・・今回のケガのことだけど、健康保険を使って治療してくれないか。3 割の治療費負担分は会社が立て替えるから。Z との関係が悪くなるとウチはやっていけなくなってしまうんだ。」

社長に頭を下げられたこともあり、治療代がかからないのならばと A は承諾したのだが、時間がたつにつれ、様々な問題が出てきた。

<A さんの言い分>



ケガが治って働けるようになるまで、最低でも 3 ヶ月はかかる。

治療代がかからないといっても、その間も生きていくにはお金がかかる。収入がなきゃやっていけないよ！最初は良く分からないまま承諾したけど、労災には収入面の補償もあるみたいだし！やっぱり今から労災申請してください！

<会社の言い分>



A さんちょっと落ち着いてよ。

最初に伝えたけど、Z 社の現場で起こった事故は、下請け業者、つまりウチの名義では労災の申請はできないんだ。

Z に申請を頼んだら、今後ウチとの取引がなくなる心配があるし、そうなったら目も当てられない状態になってしまう。他の従業員の生活もかかっているんだ、ここはなんとか耐えてくれないか。

果たしてAさんの言い分は受け入れられるのでしょうか？

【論点整理】

(1) 元請け業者と下請け業者の労災関係

- ・元請け業者・・・発注者から建設工事を直接受注する業者
- ・下請け業者・・・元請け業者から工事を受注する業者

建設現場は、元請け・下請けと様々な会社が入っていることもあり、労災の加入は従業員ごとではなく、現場をひとまとめにして元請けが掛けることとなります。つまり、下請けは労災保険料を一切支払う必要はありません。

(2) 労災隠し

労災事故が発生した場合には、会社は災害状況を労働基準監督署に報告しなければいけないことになっていますが、具体的には「労働者死傷病報告」という書類を提出することによって行うこととなります。「労災隠し」とは、この報告を怠ったり、虚偽の報告を行うことなのですが、その要因としては次のことが考えられます。

- ・労災事故を発生させるとイメージが悪くなり、その後の仕事の受注に影響が出てしまう。
- ・災害発生率が低い会社が適用を受けると労働保険料が安くなる「メリット制」の恩恵を事故発生により受けられなくなってしまう。

(3) 労災保険と健康保険について

労災事故の場合、治療費はタダとなるにもかかわらず、健康保険を使用すれば自己負担分（診療費の1割～3割）の支払が必要となります。労災にはこの他にも働くことができない従業員に対する「休業補償給付」や障害が残った人への「障害補償給付」等があります。

上記のことから今回のケースをまとめてみると

- ①本来元請け業者が労災申請すべきものを下請け業者の判断で行っていない。
- ②労災事故にもかかわらず、健康保険を使用したため、本来受けることができる休業時の補償（休業補償給付）を受けることができない。

という問題点がでてきます。既に皆さんもお分かりでしょうが、会社の言い分ははっきり言って全く話になりません。会社が行動を起こさないのなら、Aさんは今すぐにでも労働基準監督署に行って相談して下さい。労災申請は、個人でも行うことが可能です。

■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



酷いですね…。労災事故を起こした会社に仕事は回さん！といった建設業界の悪しき慣習が要因となっているとはいえ、そのしわ寄せが従業員にいくというのはどうにも解せません。

今回のケース以外にも、実際の事故は元請け業者の工事現場で起こったのに、自社の工場内で負傷したとか、自社が元請けとなっている現場で事故が起きたとか、元請け業者の名前を使用せずに労働基準監督署に虚偽の報告や手続きをするということが多々行われているようです。これらは、労働安全衛生法違反となり、刑事処分の対象となります。

仮に元請け業者が知っていて黙認した場合は当然共犯となり、処分を受けることとなりますので、元請け業者との関係を維持するために行ったことが仇となる可能性もあります。労災事故が発生した場合は、すぐに元請け業者に報告をし、正規の報告や手続きをするように心掛けください。

労災事故への対応は、関係者への対応や行政への手続きなど、非常に複雑になっています。お困りなことやご不明点がございましたら、是非人事労務のプロである社労士にご連絡ください。迅速な対応をお約束させていただきます。

社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

