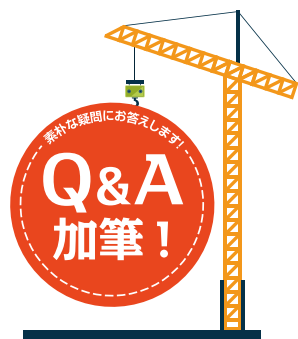


建設業者の
社会保険未加入問題は、
こうして解決しよう！



小さな会社も 一人親方も 『安心して』

現場に入れる方法!



30分でわかります!

建設業専門の行政書士

真境名健二 著

Kenji Majikina

『小さな会社の適切な
保険の掛け方』

『社会保険料などを
元請さんに
請求する方法』を

わかりやすく解説!



『標準見積書』を使うと、法定福利費を請求しやすくなります。

はじめに

「一年間に約千件も発生しているのですよー！」

先日、ある会合に出席した時に労働局の方が話をされました。

それは『昨年一年間に沖縄県内で起きた労災の内、仕事を4日以上休まないといかないような労働災害事故』の受付件数だそうです。

皆さん、考えてみて下さい。我々が風邪等で会社を休むとしてもせいぜい2日くらいででしょうか？ 4日以上も仕事を休むというのは相当なレベルの事故だと思います。

確かに軽い打撲やねんざ等の負傷を負っても、仕事ができる状態であれば出勤するのが普通の感覚なので、4日以上も休むというのは『かなりの怪我』といえるのではないのでしょうか。

そんな事故が沖縄県内だけでも一年間に千件、一日当たりの約3件近くも発生しているのです。

労働局の方は続けて次のように言いました。

「もう少し軽いケガ（4日未満の休業）だと、その発生件数は年間に約四千件にもなるのですよ。」

この数字を聞いて私たち参加者は驚きました。一日当たりだと約11件になる計算です。

『県内で毎日11件も労災事故が発生している』

こうなると、日常茶飯事と呼んでよいレベルです。

労働局では、毎年労災事故の統計を発表しているので調べてみたのですが、確かに毎年900件以上発生している中で、昨年とうとう千件を超えてしまったのです。

このように毎日頻繁に起きている労災事故ですが、考えてみればこの数字は、労働局が届出を受けて労災事故としてカウントした件数です。

中にはあえて報告をしないような『労災隠し』もあるでしょうから、実際はもっと多く発生していると考えられます。

労災事故が起きたとき、ケガをした人はどうなるのでしょうか？

4日以上仕事を休むような労災事故の労働者には、国の労災保険が適用されます。そしてその内容は実に手厚いものです。

かかった治療費の実費はもちろん、仕事を休んだ時の休業補償、万が一の場合の遺

族補償年金まで用意されています。

つまり労災事故認定となった千人の人たちは、『国から何らかの手厚い補償』を受けた人たちなのです。

働いている人自身は保険料を払っていないのに、労災が起きると国が手厚い補償してくれるのです。労働者に優しい素晴らしい制度だと思えます。(もっとも元請の会社が保険料を負担しておりますが)

しかし、実際の工事現場には『元請が掛ける労災では補償されない人々』が意外と多くいるのです。

それは「下請会社の社長さん、あるいは一人親方」と呼ばれる人たちです。

なぜ、「元請が掛ける労災では補償されないのか?」

それは社長さんや一人親方は『労働者ではない』からです。

その中でも、一人親方は特に問題があります。なぜなら、あまり現場に行かない下請会社の社長さんと違い、一人親方は『必ず、現場に出る』からです。

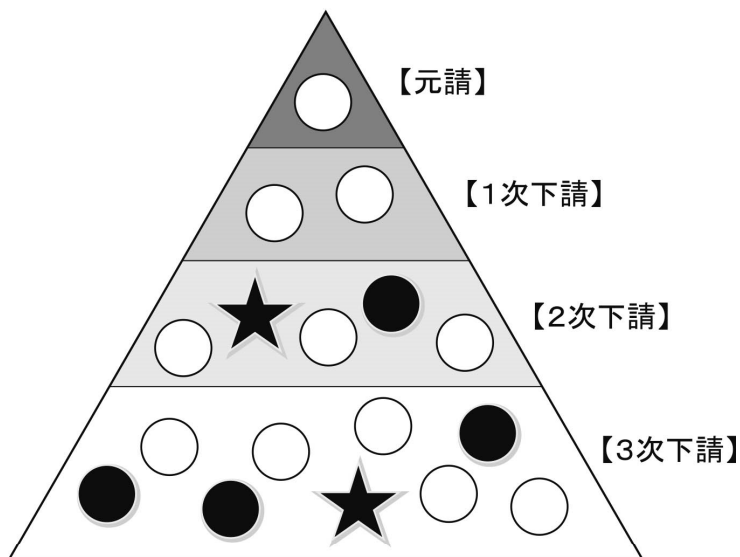
一人親方とは、文字通り一人社長のことです。

一人で営業して仕事を取って、仕事をこなし、終われば集金もするし経理や総務的なことまですべて行うスーパーマンで、自分自身が会社そのものという人達です。

そういう一人親方の為に、国は任意で労災保険に加入できる『特別加入制度』を作りました。入るか入らないかはあくまで自由であって、強制ではありません。

※ 厚生労働省は「任意加入ですよ。」という見解ですが、国土交通省は「加入しなさい！」と半強制的な見解になっています。このことは本文の中でもう一度、触れたいと思います。

一人親方・役員・事業主の大きなリスク



○ → 労働者 → 元請の労災で守られる

★ → 役員・事業主 → 元請の労災が適用されない

● → 一人親方 → 元請の労災が適用されない

この制度を利用して国の労災に加入することで、一人親方も普通の労働者と同じように国の手厚い補償を受けることができるようになるわけです。

中小企業の社長さんも『労働者ではない』ため、国の労災の補償は受けられません。が、同じように『特別加入制度』を利用すれば労災保険の保護を受けることができるようになります。

一人親方は建設業、個人タクシー、漁業、林業等さまざまな業界にいます。

私はもともと建設業専門の行政書士として建設業の許認可の仕事を数多くやってきましたので、この小冊子では、その中で最もポピュラーな「建設業界の一人親方」を中心に、書き進めていきたいと思えます。

この小冊子をお読みになって一人でも多くの方が『特別加入制度』に加入し、不幸な事故からその方のご家族を守るお役に立つことが出来れば、大変嬉しく思います。

※第2版から1年半が経過し、未加入対策本格実施の平成29年4月も経験しました。ギリギリまで動かない県民性（笑）もあって、本格実施の前後に慌ただしく労働保険に新規加入した会社が、とても数多くいらっしゃいました。

この第3版では第6章を追加し、これまで寄せられた沢山のご質問と私なりの回答をまとめてみました。これによりさらに多くの人が「社会保険（労働保険）未加入対策」を解決出来る一助になれば嬉しく思います。

（平成30年1月 加筆）

労働保険事務組合「建設業労働保険センター」

「一人親方労災組合」

行政書士 真境名 健二

目次

はじめに ————— 1

第1章 建設業者の社会保険未加入問題とは? ————— 15

1. 社会保険未加入問題の混乱
2. 建設業者の社会保険未加入が問題になってきた理由
3. 社会保険未加入のもう一つの問題
4. 誰がどういった保険に入るべきなのか?
5. 補償対象にならない人達が現場に…

第2章 建設現場における一人親方の問題とは? ————— 33

1. 一人親方とはどういう人たち?

33

31 26 22 19 15

2. もし一人親方が現場で事故を起こしたら：（本人や家族のリスク）
3. もし一人親方が現場で事故を起こしたら：（元請のリスク）
4. 現場のリスクを最小限にするために

第3章 特別加入の手続きの方法は？

44

- ① 誰を対象にしているのか？
- ② どこに申し込めばいいのか？
- ③ 加入時健康診断が必要な人もいます
- ④ 保険料はいくらぐらいか？
- ⑤ どういうときの事故を補償してくれるのか？
- ⑥ どういう内容の補償があるのか？

第4章 小さな会社の適切な保険の掛け方

52

1. 個人で従業員4人以下は『社会保険適用事業所』ではありません
2. 社長も現場に出るのであれば、労災特別加入をお忘れなく

54 52

49 48 46 45 45 44

40 37 35

3. 法人又は従業員5名以上の個人事業の場合
4. 『労働保険事務組合』を活用しよう
5. 正しい知識を持てば「元請けさんの誤解」もこわくない

第5章 社会保険料などを元請さんに請求する方法——62

1. そもそも誰が保険料を負担するべきなのか？
2. 『標準見積書』とはどういうものか？
3. 元請に請求できる『法定福利費』の具体例
4. 建設職人基本法のこと

第6章 よくある質問・Q&Aコーナー——74

《一般的な質問編》

- Q1… 社会保険に入らないと、現場に入れないというのは本当か？
- Q2… 忙しい時だけ、応援を呼んで現場をこなしているが、
その人たちはどうすればいいのか？

76

75

71 67 65 62

60 58 55

Q 3 … 雇用保険や労災特別加入に入っているかどうかは、
どうやって確認すればよいのか？

77

Q 4 … 元請から法人化を勧められているが、どうするべきか迷っている。

法人化のメリットとデメリットを教えてください

78

《一人親方編》

Q 5 … 一人親方を雇っているが、雇用契約書を交わしていれば大丈夫か？

79

Q 6 … 一人親方も雇用保険に入る必要があるのか？

80

Q 7 … 一人親方の労災特別加入の保険料はいくらくらいなのか？

80

Q 8 … 一人親方の労災特別加入保険料は分割払いが出来ますか？

81

Q 9 … 一人親方を今やっている現場だけ頼みたい。特別加入の短期契約は可能か？

81

Q 10 … 一人親方の申し込みは本人じゃないと出来ないのか？

82

Q 11 … 一人親方として特別加入をしていたが、従業員を採用した。何か手続きが必要か？

83

Q 12 … 人を使用しても年間100日未満であれば

一人親方として特別加入出来ると聞いたがどうということか？

83

《中小事業主編》

Q 13 … 中小事業主として必要な保険に入りたいが、どういう手続きがあるのか？

83

また、元請から急いで入るよつと言われているがどのくらい時間がかかるのか？

Q 14 .. 従業員 4 人の個人事業主だが、費用はいくらくらいになるか知りたい

Q 15 .. うちの従業員が 6 名いるが、社会保険は強制加入になるのか？

《事故対応編》

Q 16 .. 一人親方が労災事故に遭った場合はどう対処すればいいか？

Q 17 .. 労災に認定される、されないの違いは？

Q 18 .. 自分のところの従業員が被災した時は、どうすればいいのか？

《法定福利費編》

Q 19 .. 下請け業者だが、孫請けも使っている。

この場合、法定福利費の扱いはどうなるのか？

Q 20 .. 法定福利費を請求するとき、消費税も請求していいか？

94 93 92 90 89 87 86 85

第1章 建設業者の社会保険未加入問題とは？

1. 社会保険未加入問題の混乱

先週、ある役所で顔見知りの同業者の職員A君にあったときのことです。

私 「最近どう？ 忙しい？」

A君 「今は行政書士の通常業務は落ち着いていますね。あっ、でも最近駆け込みで法人化を依頼するお客さんが増えています」

私 「駆け込みで法人化？ どうして今頃、駆け込みが多いの？」

私 「もしかしてそれって、建設業者?」

A君 「そうなんですよ。元請さんから、これからはみんな社会保険に入らないといけないぞ、と強く言われたらしくて……。それでしぶしぶ会社を設立して社会保険に入るらしいです」

私 「えー、それじゃあ、社会保険に入るために法人化すること?」

A君 「はい、元請さんから強く言われてから、依頼に来ているので、うちとしては法人化の手続きをやるしかないのです。それじゃあ、失礼します」

そう言ってA君が帰った後、この会話を聞いていた別の事務所の職員B君がこの話題に入ってきました。

B君 「うちのお客さんも元請さんから、社会保険に入れとうるさく言われているみたいですよ。それも建設業許可も持っていない鉄筋とか型枠を個人でやっている

「よような業者さんです」

私 「そうなの？ それで、どうアドバイスしているの？」

B君 「ごく少人数でやっている業者さんだったら、労働保険にさえ入れればいいので、社会保険までは入らなくていいんじゃないですか？と書いています。それと、基本的に自分はまだ法人化を勧めていません。なにせ経費がかかるから……でもなにぶん元請さんから強く言われるらしくて困っているみたいです。」

そんな会話を交わしながら、「沖縄の建設業界もさうとう混乱してきているな」と実感したのです。

確かにこのところ、建設業者の社会保険未加入問題というのが着々と現実味を帯びてきていて、私の事務所にも同じような相談が増えています。

※ ここという社会保険とは、厚生労働省がいう社会保険「健康保険と年金保険」だけではなく、雇用保険や労災保険を加えた広い意味の社会保険のことを指します。言いかえれば公的保険のことです。

そもそも建設業者の社会保険未加入問題とは何なのでしょうか？

「最近、元請さんから『社会保険に入りなさい』と言われるようになったのですよ。『入っていないと現場に入れないぞ』と言われたので、どうしたらいいのかわからなくて困っています」

これが下請・孫請をやっている方の感覚だと思います。

それもそのはず。建設業者の社会保険未加入問題（平成29年問題とも言いいます）が出てきたのは割と新しく、平成24年11月に国土交通省が「平成29年度までに、5年をかけて建設業許可業者の社会保険加入率を100%にします」との通達を出したところから始まっています。その通達が出された背景は大きくわけて2つあると言われています。

2. 建設業者の社会保険未加入が問題になってきた理由

一つは、業者同士の不公平感の解消です。

例えば、家を建築するために2社から合い見積りを出してもらったとします。

A社は職員をちゃんと社会保険に加入させているが一方のB社は、社会保険に入っていないとしましょう。

両社の技術力が同程度だとすれば、見積り競争で勝つのは当然、コストをかけていない分だけ余裕のあるB社ということになりますね。

社会的な義務を果たしているA社が負けて、不真面目なB社（こういう業者を国土交通省はなんと『不良不適格業者』と呼んでいます。）が勝つのは、やはりその制度設計がおかしいということになります。

そこから出る結論



『全社が同じ条件で戦えるように、業界全体として社会保険の完備を進めなくてはならない』

二つ目は、若い人たちを建設業界に呼び戻さなければならぬことです。

我が国の少子高齢化が進んでいます。建設業界も若い人材の確保が難しくなりました。

建設業界は、職人や熟練工といった、『技術を持つ人々』の集団です。ですから常に若い人材を育てていかなければなりません。それを怠れば、いずれ後を継ぐ世代がいなくなってしまう。それが建設業界の大きな悩みでもあります。

だから福利厚生制度も充実させて、若者が入りやすい環境を整えなければならぬ

のりゃ。

そこから出る結論



「若者にとっても魅力ある建設業界にしてゆくために、社会保険を完備させなくてはならない。」

そしてもう一つの省庁である厚生労働省のニーズが加味されます。

すなわち『社会保険に関する財源をもっと安定的なものにしなければならぬ』というじやね。

新しく社会保険に入る人が多くなれば、それだけ運営も安定する、という訳です。

3. 社会保険未加入のもう一つの問題

今回「平成29年3月31日までに全建設業許可業者の社会保険等の加入率を100%にする」といった国土交通省の本気モードは相当なもので、別の省庁である厚生労働省と完全なるタッグを組んで、建設業界に相当強い圧力をかけています。

ちょっと前まで、沖縄以外の県では、社会保険に加入していなくても建設業許可が取れていたようです。ですから他県では、すでに許可を持っている沢山の業者が、今回の通達が出て以降、『社会保険に入らなければならない』とパニックに陥っているのです。

本土の事情でよくわからないところもありますが、許可申請時には要件としていな

かった社会保険加入の有無を調べなおし、加入していない業者に対し、早く社会保険に入りなさいという内容の「指導書」なるものを送っているそうです。

この指導書に従わない場合は、許可の取り消しや営業停止等の厳しい処分が待っています。

これは業者にとってはもう、「社会保険に入ろうかどうかと迷っている段階」を飛ばして「社会保険に入るか or 廃業するか」の二者択一を迫る大問題となっています。

もう一つ、重大な問題があります。

それは『29年4月以降、適切な社会保険に入っていないと現場に入れなくなるかも知れない』ということとです。

国土交通省は、全建設業許可業者の社会保険等の加入率を100%にするために「平成29年4月以降は、未加入企業とは契約をせず、未加入の作業員の現場入場を認めない」

という目標を明確に打ち出しています。

こうなるとこの問題は、建設業許可を持っている業者だけの未加入問題にとどまらず、建設業にかかわるすべての人たちが『現場に入れるかどうか』の問題になってくるのでは。

沖縄県では、建設業許可を申請しようとするときは、必ず社会保険に入っていないといけないので、建設業許可業者が社会保険未加入ということはありません。

しかし、建設現場では建設業許可を持っていない人達も数多く働いています。

ですから、沖縄の建設業者にとって29年問題というのは、建設業許可業者だけの問題ではなく、許可をもっていない業者の方がはるかに深刻なのです。

すでに私のお客様からも、「ちゃんと保険に入っていないと現場に入ったらダメと

言われた」という話を聞いています。特に本土の大手が元請けになると、その扱いが厳しいようです。

「平成29年4月以降、自分は現場に入れるのか？　そもそも元請さんが仕事を廻してくれるだろうか？」という切実な問題は、実はもうすでに始まっているのです。

ところで、「**ちゃんとした保険**に入らないといけないのはよくわかった。でも**ちゃんとした保険**って、どういうものなのか？　自分はどんな保険に入れば現場に出られるのか、正直分りにくいなあ」と、不安を口にする方がたくさんいます。

そこでまずはここで社会保険（公的保険）について、簡単におさらいをしておきたいと思っております。

4. 誰がどういった保険に入るべきなのか？

一般に社会保険と云えば、健康保険と厚生年金の二つを指しますが、国土交通省がいう社会保険とは、健康保険、年金保険、労災保険、雇用保険のすべてを含んだ広い意味での社会保険（公的保険）のことで、具体的には左記の種類があります。

● 通常の法人企業が入る社会保険

- ① 「健康保険（協会けんぽ）」 ↓ 年金事務所等が窓口、中小企業で働く従業員やその家族が対象で強制保険である。
- ② 「厚生年金」 ↓ 年金事務所が窓口、中小企業で働く従業員が対象で強制保険である。

●自営業者等が入る社会保険

③ 「国民健康保険」↓各市町村が運営、自営業者、農林水産業者等が対象で、強制保険である。

④ 「国民年金」↓年金事務所が窓口、全国民が対象。公的年金の基礎部分でもあり、強制保険である。

●労働保険といわれるもの

⑤ 「雇用保険（失業保険）」↓法人・個人事業を問わず労働者が対象のため、経営者側の人たちは対象外。強制保険である。

⑥ 「労働災害保険（労災保険）」↓法人・個人事業を問わず「労働者」が対象で経営者側の人たちは対象外。強制保険である。

⑦ 「特別加入労災保険」↓⑥の労災対象外である経営者側の人たち（法人の役員・個人事業主・一人親方）が対象で加入は任意である。

これらすべてが広い意味での社会保険です。（公的保険ともいう）
たくさん種類があるのは、会社や個人の仕事の形態に応じて入るべき公的保険が決
まっているからです。

わかりやすく表にまとめました（表1／次ページ参照）。

表1 社会保険一覧

(×は入れない・△は対象外)

公的保険の種類		社会保険		労働保険	
		医療保険	年金保険	雇用保険	労災保険
法人	A <u>従業員1人以上</u>	強制①	強制②	強制⑤	強制⑥
	B <u>役員等</u>	強制①	強制②	×	△又は ⑦
個人	C <u>従業員1～4人</u>	強制③	強制④	強制⑤	強制⑥
	D <u>従業員5人以上</u>	強制①	強制②	強制⑤	強制⑥
	E <u>一人親方・事業主</u>	強制③	強制④	×	△又は ⑦

『契約をしてもらえるか?』あるいは『現場に入れるか?』というのは、それぞれの会社の形態に応じて『必要な公的保険に入っているかどうか?』にかかっています。

例えば法人で従業員が1名以上という場合(A)、必要な公的保険は①の健康保険、②の厚生年金、⑤の雇用保険、⑥の労災保険ということになります。

また、個人で従業員が4人以下の事業所(C)であれば、必要な医療保険は③の国民健康保険、④の国民年金、⑤の雇用保険、⑥の労災保険ですからそれぞれに加入していればよいのであって、③国民健康保険、④国民年金の代わりに①健康保険、②厚生年金(せまい意味での社会保険)に入る必要はないのです。①②に入るかどうかはあくまで任意なのです。

個人事業で従業員が5名以上いる業者(D)は、せまい意味での社会保険①と②

が強制加入になりますので、1名以上従業員がいる法人と同じ扱いになります。

5. 補償対象にならない人達が現場に…

ここで問題になるのは、×や△がついている法人の役員、個人事業主、一人親方と呼ばれる方々です。この方々は労働者でないので、雇用保険に入ることが出来ないのは仕方ないとしても、労災保険による補償の対象にもならないのです。

労災保険というのは、現場で起こりうる災害に対して備える制度で、元請企業が保険料を一括負担して下請企業や孫請企業の現場で働くほぼすべての労働者を守っています。

でも現場では『労働者』だけが働いているとは限りません。中小企業の社長さんや個人事業主が、手が足りないからといってたまたま現場で作業をしている時に、事故が起こる可能性もあります。でもそれはたまたま現場に来た時かも知れません。可能性としては高くはないともいえます。

しかし、工事現場にはいつでもどこでも存在する労災保険の対象外の人があります。それが一人親方と呼ばれる人たちです。一人親方は、必ず現場にいますから、社長さんと比べて危険度も大きいため、労災の特別加入の必要性も非常に高いといえます。

もし一人親方が労災の特別加入をしていない時に、事故が起こったらどうなるのか？

次章で、この点を取り上げたいと思います。

第2章 建設現場における一人親方の問題とは？

1. 一人親方とはどういう人たち？

建設業界に若い人が入ってくると、まず見習い作業員として現場に付きます。何年か経って、技術を磨いて腕も確かになると『職人』と呼ばれるようになります。さらに数年たつて技術面では誰にも負けることのないレベルに達した人は『熟練工』と呼ばれるようになります。

そしてさらに世の中の酸いも甘いも知るようになった『熟練工』が独立して『一人親方』と呼ばれる経営者となり、多くの現場で活躍しています。

仕事が多忙を極めてくると、人を使う『事業主』となり、もっと沢山の人を使うようになって初めて『法人化』、というプロセスをたどっていくのではないでしょうか。

一人親方はいわば経営者の原型と言えます。親方達は、従業員は雇わず一人で営業も現場作業も全てをこなします。当然、現場作業もしますが、あくまで労働者ではなく、事業主の扱いです。

一人親方とは社会的には、自分の意思で独立して仕事を行っている人のことです。ある現場で作業している人が一人親方なのか、それとも労働者なのかを判断するには、①その人が会社に縛られずに自分の意思で仕事をしているか？ ②あるいは事務所を持っているか？ ③税金の申告も自分で行い、④現場では自分の仕事道具を使い、⑤元請の指示を受けながらも大まかな流れは自分の判断で作業しているかどうかを

見ます。

2. もし一人親方が現場で事故を起こしたら…（本人や家族のリスク）

このような一人親方がもし現場で事故を起こしてしまった場合、彼らは労働者ではなく、労災の対象外なので元請の労災は使えません。

したがって補償はゼロです。

私の知人の父親は、水道工事を請け負う個人事業主でした。仕事を終え帰宅して夕食も済ませた後、現場のことが気になったのでしよう。「ちよつと現場見てくる」といって出掛けて行ったそうです。

しかしあまりに帰宅が遅い父親を家族は心配して探していたのですが、残念なことに、父親は現場で転落事故を起こして亡くなっていたそうです。

さらに気の毒なことに、当時の父親は保険があまり好きではなく、保険には一切入っていませんでした。結局は国からも民間からも補償は全くなかったそうです。一家の大黒柱を失った家族の悲しみの大きさと、これからの生活の不安は計り知れないものがあります。

もし労災の特別加入をしていたら、死亡に至らない事故でも、病院の治療費用や休んでいる間の休業補償もあります。また不幸にして死亡してしまったときは、遺族の補償や葬儀費用の補償もあります。

本人のリスクと共に、家族の経済的なリスクもあります。

しかも事故を起こしたことで、元請と関係が悪くなり、もう使ってもらえなくなる可能性もあります。

一人親方はそういう経済的なリスクから、自分だけではなく家族をも守らなくてはならないのです。

3. もし一人親方が現場で事故を起こしたら…（元請のリスク）

今度は、元請の立場から見てみましょう。

本来、「ケガと弁当は自分持ち」と言っていたように、建設現場で働く一人親方はすべての結果は自己責任であって、ケガをしても元請に安易に頼るようなことはしないものです。あなたの現場で働いている一人親方が、作業場で転落して背中を強打、

脊椎損傷で重体になったとしましょう。そして、たまたま労災に特別加入していなかったとしたら……

そもそも一人親方は『労働者ではない』ので、元請の労災は使うことが出来ません。
(まれに労働者と見なされ、労災が適用されるケースもあります)
そうなる、一人親方とその家族には何の補償もありません。

重大な事故が起こったときでも「ケガと弁当は自分持ち」と割り切れるかどうか？
という問題です。

何の補償もないと分かった重体の一人親方やその家族が、「すべて私どもの責任です、何も文句は言いません。」というのでしょうか？ 家族の生活がかかっているのです。

ではどうなるか？

まず、近くの弁護士に相談する可能性が高いでしょう。そして「転落事故を起こしたのは、元請の安全に対する配慮が充分でなかったからだ。元請は安全配慮義務に違反したのだ。だから損害賠償をするべきだ。」となる可能性は充分にあります。

実際、今はこのような裁判が増加傾向にあります。

実際の判例を見ても、「安全配慮義務違反」を理由として元請側が敗訴するケースが多いように思います。

安全配慮義務とは、『使用者が、労働契約に伴い、労働者その生命・身体等の安全を確保しつつ、労働が出来るよう必要な配慮をすること』とあります。要するに「事故が起きないように、常に細心の注意を払いなさいよ」ということです。

事故が起きたときには、当然、転落した一人親方自身の過失分は差し引かれますが、

元請に課される賠償額が何千万単位になる可能性もあります。

元請が負う安全配慮義務というのは、さうとう広い概念で、これを工事現場で完璧に整備するのは、至難の業ではないかと思えます。

ですから、元請の労災を使わないケースでも安全配慮義務違反を理由に一人親方から訴えられた場合、裁判では負ける可能性の方が高いと思われるのです。

これが元請の負うリスクです。

4. 現場のリスクを最小限にするために

これらのリスクを回避する手段は2つあります。

一つ目は、『特別加入していない一人親方を自社の工事現場に入れない』ことを徹底させることです。

大事なことなので、もう一度書きます。

国土交通省は、全建設業許可業者の社会保険等の加入率を100%にするために「平成29年4月以降は、未加入企業とは契約をせず、未加入の作業員の現場入場を認めない」という目標を明確に打ち出しています。

もし、それでも未加入の一人親方を使い続けて、運悪くその人がケガをしてしまったときは大問題になります。

国は元請企業に対し、「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」という通達を出しています。

早い話が、「このガイドラインのとおり」に下請に対してちゃんと指導するのは、元請企業の責任ですよ」と言っているのです。

下請の指導を任せられた元請企業が、国の意向を無視する形で、未加入の一人親方を使い続けていたとすれば、行政処分の対象になり得るのです。

現場でのリスク回避手段の二つ目は、自社の現場に入る一人親方の全員に労災の特別加入を徹底させること。これにつきます。

これまでに書いたように、現場では

① 労災の特別加入をしていない一人親方が、元請の『安全配慮義務違反』をタテに訴訟を起こしてくるリスク

② 『社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン』を守らないことによる国土交

通省と厚生労働省からのダブルの行政処分の可能性のリスクがあります。

では、特別加入を徹底させるには、どうすればよいのか？ そもそも特別加入とは具体的にどういうものか？ それを次章で明らかにしたいと思います。

第3章 特別加入の手続きの方法は？

ここでは、厚生労働省が出している『特別加入制度のしおり』に基づいて、説明していきます。

① 誰を対象にしているのか？

人を雇わずに、事業をしている次の人達を対象にしています。

(個人タクシー業者、個人貨物運送業者、土木、建築、とび、左官、塗装等の建設関連業者、漁業、林業、医薬品の配置販売、リサイクル業者)

人を雇っている業者でも『忙しい時だけ手伝ってもらっている(年に100日もない)程度』ですと、一人親方として特別加入することが出来ます。

② どこに申し込めばいいのか？

特別加入の申し込みは、労働基準監督署へ行くのではなく、都道府県労働局長の承認を受けた『特別加入団体』に対して行います。

特別加入団体とは、私が主宰する『一人親方労災組合』のような団体です。皆さまのお近くで運営している団体は、沖縄労働局に問い合わせれば教えてくれると思います。

③ 加入時健康診断が必要な人もいます

民間の生命保険でも「病気にかかっているかどうか？」等の告知をしますが、労災特別加入でも似たような制度があります。

主に建設業者が対象で、次の4つのパターンに当てはまると、事前に健康診断を受けなくてはなりません。

- 一． 粉じん作業を3年以上行った経験がある。(じん肺健康診断)
- 二． 振動工具を使った作業を1年以上行った経験がある。(振動障害健康診断)
- 三． 鉛業務を6カ月以上行った経験がある。(鉛中毒健康診断)
- 四． 有機溶剤業務を6カ月以上行った経験がある。(有機溶剤中毒健康診断)

加入時健康診断を受けなければならない人は、健康診断の費用は国が負担してくれるので、良い機会だと思って受けることをお勧めします。

④ 保険料はいくらですか？

保険料は、給付基礎日額(生命保険でいう保険金のこと)をいくらにするか？を自分で決めることにより、自動的に決まってきます。

基本的には、現在のこの自身の所得金額に応じて、それに見合った金額で決めても

らうとらうとらう。

「給付基礎日額(保険金)の目安を教えてください」という質問をよくいただきます。その目安ですが、「補償に関しては、他に生命保険にも入っているから、現場に入るのが出来ればそれでいい」ということであれば、一番安い給付基礎日額3,500円でも良いと思います。それだと保険料も安く、年間保険料は24,263円ですみます。

給付基礎日額五千円だと、年間保険料は34,675円で、給付基礎日額一万円であれば、年間保険料は69,350円と単純に2倍になるだけです。

※ 保険料とは別に、組合費等の事務手数料が必要です。それぞれの組合によって設定する手数料は、違いがあります。

当組合の組合費は、年間1万2千円(月額1千円)で、年間一括払いをお願いして

います。年の途中で加入した場合は、月割りで計算します。それ以外の入会金などの費用は出ません。

⑤ けがや病気による業務中の事故を補償してくれるのか

まず、業務中の災害に限定されることはいうまでもありません。

何が業務中かは、それぞれ判断することになりますが、自宅の作業場での事故だったとしてもそれが、明らかに現場作業の延長だったとすれば、業務中ということになります。

また、自宅と現場との往復の通勤退勤時の事故も業務中なので補償の対象になりますが、お昼休みに弁当を買いに行っている途中で起こった交通事故は、業務中ではないので補償の対象になりません。

◎いろいろな内容の補償があるのか？

いろいろな種類の給付がありますが、ここでは代表的なものを紹介しておきます。

一． 病院での治療費の補償

労災病院や労災指定病院では、治療が無料で受けられます。それ以外の病院でも治療に使った費用が支給される。

二． 休業補償

労災事故で休業した場合、4日目から自分で決めた給付基礎日額の8割が支給される。

例えば、給付基礎日額一万円の場合は、4日目から8千円の計算で、20日間休んだら、17日分×8千円で136,000円が支給される。(最初の三日間は支給されないのだ)

三． 傷害補償給付

労災事故による事故で後遺障害が残った場合、その症状の重さによって補

償をするもの。

例えば、給付基礎日額一万円の場合、一番重い後遺障害一級が残ったときには、655万円が支給される。

四．遺族（補償）年金

万一のことがあったとき、生涯にわたって遺族へ支給される年金です。

生命保険と違うのは、遺族の数によって補償される額が変わることです。

例えば、給付基礎日額が一万円を選んだ場合、遺族が二人の場合は給付基礎日額一万円の201日分（年額二百一万円）、遺族が三人の場合は、給付基礎日額一万円の223日分（年額二百二十三万円）が生涯にわたって遺族へ支給されることになります。

これだけの補償年金があれば、残された家族の経済的な負担だけでも多少なりとも軽くするこゝが出来ると思います。

その他、特別支給金として別に300万円が支給されます。

このように国の労災保険は安い保険料ですが、補償は幅広く、手厚い内容になっています。

この機会に一人親方の皆様は是非、加入しておくよう強くお勧めします。

第4章 小さな会社の適切な保険の掛け方

1. 個人で従業員4人以下は『社会保険適用事業所』ではありません

これまで一人親方について書いてきましたが、その一人親方が従業員を雇うようになった時は、別の対応が必要です。

仕事が忙しくなって従業員を1人でも雇うようになると、一人親方から個人事業主に変わります。すると入るべき保険の制度も変わってきますので、特別加入団体（一人親方労災組合等）から一旦脱退してもらいます。

雇い入れる従業員が、4人以下（4人を含みます）であれば「社会保険適用事業所」ではありません。いわゆる社会保険（協会けんぽの健康保険や厚生年金保険）には該当しませんので、事業主・従業員ともに健康保険は国民健康保険、年金は国民年金に引き続き加入することになります。

そして従業員には、新たに雇用保険をかけてあげておくことを忘れてはなりません。雇用保険は失業保険とも言われるように、従業員が退職した後に次の職場が決まるまでの間、様々な給付が受けられる国の制度で、従業員本人だけがメリットを受けることになります。雇用保険料の一部は本人負担（0.4%）となっています。

雇用保険料は、毎月支払う給与から天引きして預り金として会社の口座に保管するようになっています。保険料の簡単な計算式は次の通りです。

雇用保険料の本人負担分Ⅱ（月額給与十各種手当）× 4 ÷ 1， 0000となります。

具体的には、一人の給与手当が2000， 0000円の場合、

2000， 0000円× 4 ÷ 1， 0000 = 8000円になります。

雇用保険に入りますと、会社としての雇用保険番号と従業員各個人の雇用保険被保険者番号が決まります。それをコピーしたものを持たせて現場に行かせれば、新規の現場入場にも困ることがなくなります。

2. 社長も現場に出るのであれば、労災特別加入をお忘れなく

始めの方でご説明したとおり、事業主本人は現場での労災保険が効きません。なぜならば事業主は労働者ではなく使用者だからです。

事業主もよく現場に出るようであれば特に社長自身が、労災保険の特別加入をする

必要があるのです。(後述するよう)に、事業主の労災特別加入は「労働保険事務組合」へ事務を委託しておく必要があります)

それはもちろん安全の為でもありますが、労災特別加入をしていないと『現場で指示したくても、社長が現場に入れない』ことになるからです。

3. 法人又は従業員5名以上の個人事業の場合

個人事業でも従業員が5名以上(事業主と同居している親族は含まない)になるか、あるいは法人化したときは、いわゆる社会保険の強制適用事業所になります。特に法人になれば、いやおつなく強制適用ですからすぐに年金事務所で加入手続きを取るかあるいは社会保険労務士に頼んで新規適用の手続きをすることになります。

私は社会保険労務士の資格を持っていませんので、社会保険の詳しい中身について

のご説明は出来ませんが、一つだけ確かなことがあります。

それは、社会保険制度は『従業員にとっては』非常に良い制度だということです。ちょっと変な言い方なのは、社会保険に関しては従業員側が誤解をしている場合がよ〜く見受けられるからです。

新しく社会保険導入を検討している社長さんが「俺は社会保険入れても良いと思っているんだけど、従業員が『手取りが減るから……』という理由で嫌がるんだよな〜」というのを私は何度も聞いたことがあります。

特に建設業の場合、手取りが減ることを非常に嫌がる傾向が強いような気がします。「半分は会社が負担してくれるのになぜ?。」と思いますが、そういう人に限って個人で支払うべき国民年金保険料等を払っていないケースが多いのです。

『社会保険に入らない。そして、国民年金にも入らない』

このような考え方の従業員の将来は、非常に苦しいシニア生活が待っているのでは

ないでしょうか。

社会保険料を半分負担してあげている会社側が説得するのも変な話ですが、社会保険は全員加入が原則ですから、まずは説得してみましょう。そして、それでも「入りたいくない」と言うのであれば、一人親方として独立してもらおうのも一つの方法だと思います。

それから個人事業で従業員が5人以上になったときの対処法ですが、基本的には社会保険強制適用事業所となりますので、社長以外、全員社会保険に入る必要があります。

ただ、5人になったからすぐに社会保険加入というのも保険料の半分を負担する事業主にとっては厳しいものがあります。

そこは1人でも強制適用になる法人と違って、雇用人数が安定するまで少し様子を

見てもいいのではないかと思います。

4. 『労働保険事務組合』を活用しよう

皆さんは、労働保険事務組合という組織をご存知ですか？

事業主に代わって、労働保険の事務を代行してくれるところで、各商工会議所や各商工会あるいは社会保険労務士等が設置しているケースが多く見られます。（私自身も設置しています）

そこに所定の手数料を支払って労働保険の事務手続きを委託するわけですが、個人で申告するよりも多くのメリットがあります。

☆メリットその1 社長の労災保険特別加入が出来る

この章の2で書いた社長（又は役員・家族従業員）の労災保険が、事務組合に事務を委託することによって初めて特別加入することが出来る。

自社で労働保険を申告している会社は、社長の特別加入をしたくても出来ませんが、このことは、事務組合に委託する大きなメリットといえます。

☆メリットその2 面倒な事務手続きから解放される

労働保険に関する事務手続きをすべて任せられるので、会社としてはその事務から解放されます。

事務組合は、毎年6月に行う『労働保険の年度更新』や、新たに従業員を採用したとき、あるいは退職したときのハローワークでの雇用保険の手続き、労働保険加入証明書発行などを御社に代わって行います。

☆メリットその3 保険料を分割払い出来る

通常、労働保険料は一括払いが原則です。概算保険料が40万円以上になると分割払いが可能ですが、労働保険事務組合に委託すると、金額に関わりなく3回に分割払うことが出来ます。分割利子もつかないので、事業主にとっては助かる制度だといえます。

5. 正しい知識を持てば「元請けさんの誤解」もこわくない

ここで書いた『小さな会社』というのは、実際に現場で作業を担当する専門職の会社を想定していますが、その上には多くの元請の会社があります。

驚くのは、実に多くの元請さんが誤解に基づいた指導をしていることです。

この章で書いたように『小さな会社』にもその形態に応じて加入するべき保険が違っています。しかし、多くの元請け会社が「ネコも杓子も社会保険に入りなさい」と指導してくるのです。

正しい知識を身につけておくと、元請け会社の誤解に基づいた指導に対してうまく対処することができます。もしも、あなたが従業員4人以下の個人事業でしたら、国土交通省のパンフレットを手にとって、（※パンフレットは「国土交通省 社会保険」に入っていますか？）で検索するとすぐ出てきます。（ハッキリと伝えてください。

「うちは、従業員4人以下の社会保険適用除外の事業所です。ですから、社会保険には入らなくてもいいんですよ。ほら、パンフレットのここに明記されています」と。

第5章 社会保険料などを元請さんに請求する方法

1. そもそも誰が保険料を負担すべきなのか？

国土交通省が、平成29年4月までに解決しようと計画してきた『社会保険未加入対策』の期限も残すところ後1年を切りました。

ここに来て国土交通省は、建設業界の末端にまで社会保険加入を徹底させるために『標準見積書』を浸透させることに力を入れてきたようです。

『標準見積書』を使うことの目的は、『そもそも誰が保険料を負担すべきなのか』という費用負担問題の解決にあります。

毎月支払う社会保険料のうち、半分は事業主負担となりますが、この事業主負担分を『法定福利費』といいます。会計上も損金又は必要経費とされる費用です。

『誰が保険料（法定福利費）を負担するべきなのか……』これは、常識的に考えると事業主が負担するのが当たり前です。しかし、その常識論を言い争っているうちは、建設業界の『社会保険未加入問題』は一向に改善していかないでしょう。

そこで国土交通省は、『建設業界全体で費用負担を分け合う』という方法を提案しています。

その方法とは、この『法定福利費』をそれぞれの工事ごとに『標準見積書』によって明確にした上で、発注者が拠出した未加入対策の原資を建設業界の末端まで行き届かせようというものです。

具体的には

① まず発注者が、元請企業に対し、従来の工事金に加えて『法定福利費』を上乗せした金額で発注します。

② 元請企業は、1次下請企業に対し、『法定福利費』を上乗せした金額で注文します。1次下請企業は、同じように2次下請企業に法定福利費を……、というように発注者が抛出した『法定福利費』が下へ降りていきます。

③ 最終的に末端まで『法定福利費』が行き届く、という仕組みです。

①については既に国土交通省から、各自治体や民間発注者に対し、違反者への罰則も含めた強力な要請を行っています。そして、かなりの自治体や民間発注者がその指導に従っているようです。

問題は②と③です。

お金に色は付いていませんから、発注者が上乗せした原資を末端まで行き届かせるのは、大変難しいことです。

この難問を解決するには、建設業界全体で『同じ意識』あるいは『同じ道具』を使う必要があります。

その共通の道具となり得るのが『標準見積書』なのです。

2. 『標準見積書』とはどういったものか？

標準見積書とは、通常の見積書では内訳が分からない法定福利費（事業主が負担する社会保険料・雇用保険料）を別途明示した見積書です。これにより『労務費にかかる法定福利費』を工事費とは別に元請企業に請求しやすくなりました。

標準見積書を見たことが無い方は、まず実物を見ることをお勧めします。

『各団体が作成した標準見積書』で検索すると国土交通省のHPが開きます。そこに

は全国の59の建設業者の団体が作成した標準見積書が掲載されています（あなたが
お持ちのケータイでも今すぐに見ることが出来ます）ので、ご自身が関係しておられ
る業界団体の標準見積書を参考にすると良いでしょう。

書式は違っていても、どの団体も共通している考え方は『労務費の中の法定福利費
（事業主負担分）を通常の工事費とは別途請求出来る』という認識であり、それで
統一されています。

最近、厳しい内容に改定された『下請指導ガイドライン』によると、下請企業に対
する指導監督責任の強化に伴い、下請企業から出された標準見積書を尊重しないよう
な元請企業に対しては、国土交通省が、立入検査を実施することにしたようです。

このように、

元請企業は1次下請企業に対して、

1次下請企業は2次下請企業に対して、2次は3次に……という具合に、全ての段

階で法定福利費を別途明示した『標準見積書』を、下請け企業に使わせなければならぬのです。

もし、それを使わない場合、その元請業者は『建設業法違反（第20条第1項）に問われることになる』ことを明確に打ち出しています。

3. 元請に請求できる『法定福利費』の具体例

元請に請求できるのは、社会保険料のうち、事業主が負担している部分です。具体的にみていきましょう。

① 法人及び従業員5名以上の個人企業

この事業形態の会社は、社会保険が強制適用される事業所です。事業主が負担する

のは社会保険料（健康保険＋厚生年金保険料）の約半分と雇用保険料の一部です。

※ここからは数字が出てきますが、大事なところなので電卓を出して一緒に計算してみてください。（平成28年度の沖縄県の料率を使います。）

まず、健康保険は、健康保険料率9.87%と介護保険料1.58%を事業主と従業員で折半（5.725%）。厚生年金保険は、17.828%を事業主と従業員で折半（8.914%）。児童手当拠出金は後で足します。雇用保険の事業主負担分は、（0.88%）だけ。

次に健康保険＋厚生年金＋雇用保険それぞれの料率を合計します。先ほどの（ ）内の数字を実際に足して下ろす。

$5.725\% + 8.914\% + 0.8\% = 15.439\%$ じつは児童手当拠出金0.15%を足します。総額15.589%になります。

仮に元請に出した見積書の中の労務費が100万円だったとして料率を当てはめます。
1,000,000円×15.589÷100＝155,890円となります。

この金額が、法定福利費であり従来の見積書に加えて元請に別途請求することが出来る金額です。そして、請求された元請企業は、この見積書を尊重しなければならぬ、とされているのです。

※材料費・外注費等と同じように『法定福利費』も消費税課税対象です。

② 従業員4人以下の個人企業

この事業形態の会社は、社会保険適用除外ですので、加入するべき保険は国保・国民年金・雇用保険と事業主の労災特別加入です。

国土交通省は、元請企業に請求できるのは「社会保険料と雇用保険料にかかる事業主負担分だけ」と定めているため、この場合、国保・国民年金及び事業主の労災特別加入保険料は、請求の対象にならないということになります。

従って請求出来るのは雇用保険料の事業主負担分のみとなります。先ほどと同じく
労務費が100万円であれば、

$1,000,000 \text{円} \times 0.8 \div 100 = 8,000 \text{円}$ となります。

③ 一人親方の場合

先ほどの事業主の労災特別加入保険料が、請求の対象にならないのと同じで一人親
方の労災特別加入保険料も請求の対象にならないことになっています。

しかしながら一人親方が、労災特別加入をすれば、現場作業がスムーズに行きます
ので元請企業の受けるメリットも大きなものがあります。

経営の安定しない一人親方に対しては、何らかの支援をして労災特別加入してもら
う方がより現実的だと思います。

例えば私の顧客の場合、労災特別加入の申込みの際の窓口になってあげる、あるい

は保険料を一時立替えてあげて、後日支払う工事金と相殺するという形で支援をしている元請企業も数多く見受けられます。

そこは一人親方と元請との結びつきの強さに応じてケースバイケースで対応して欲しいと思います。

4. 建設職人基本法のこと

前のページに関連しますが、平成29年3月に一人親方に関する大切な法律「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する法律」（建設職人基本法と呼びます）が施行されました。

この法律では、建設現場で働く職人さんたち（特に一人親方さん）の安全と健康を

確保するための手厚い対策を都道府県及び国に求めています。(今のところ努力規定ではありませんが……)

一人親方の労災特別加入は現在、強制加入ではないために、加入していない一人親方もまだまだたくさんいらっしゃると思います。しかし第2章で述べたように、特別加入をしていない一人親方が現場で労災事故にあうと本人だけでなく、その家族や元請会社までさまざまなトラブルに遭遇することになります。

そこでこの法律では、一人親方について『特段の配慮が必要』としたうえで、一人親方の労災特別加入を積極的に推進することが明記されています。

元請の責任として、一人親方さんをはじめとする職人さんに支払う安全衛生経費(労災特別加入保険料を含む)を積算・明示した上で、確実に支払うことを求めています。

この法律の施行により、これまで弱い立場にあった一人親方の職場環境が大幅に改善されることを期待したいと思います。

第6章 よくある質問・Q&Aコーナー

未加入対策の本格実施が平成29年4月でしたが、その頃、県内のたくさんの建設業者やその団体から「説明会を開いてほしい」との要望がとても多くあり、ひと月に3回のペースで説明会を行っていました。

対象は県内の特Aクラスの経営者から総務部門、現場の監督、実際に現場に入る事業主、そして、一人親方に至るまで色々な立場の方がいらっしやいましたので、説明会の最後に行く質疑応答では、立場の違いによって実にさまざまなお質問が出ました。そこで本章で、これまで受けたたくさんのお質問をQ&A形式にまとめてみました。

《一般的な質問編》

Q1…社会保険に入らないと、現場に入れないというのは本当か？

A1…法人、従業員5人以上の個人事業、従業員4人以下の個人事業、一人親方など、いろんな事業の形態がありますが、国土交通省が求めているのは、それぞれの事業の形態に合わせた適切な保険を掛けることです。

適切な保険を掛けていない場合、すでに多くの現場では新規入場が出来なくなっており、現場から帰されたという話もよく聞きます。

何が適切な保険かについてはいまだに誤解があるようです。

『社会保険』と言えば、協会けんぽと厚生年金を指すと思われるがちですが、これまで述べたように従業員4人以下の個人業者や一人親方にとっての『社会保険』とは『国保と国民年金』のことを指します。この二つの制度には日本国民であれば必ず入っています（ここでは完納しているかどうかを問うものではない）ので、この人たちも適切な『社会保険』には既に入っているのです。

法人と同じように、従業員5名以上の個人事業所にとっての適切な保険は、厚生年金や協会けんぽ等の社会保険と雇用保険になります。(A15参照)

一方「社会保険」に対して「労働保険」がありますが、個人で事業をしている小さな会社は、国保・国民年金の他に、事業主の労災特別加入と従業員への雇用保険を、一人親方であれば一人親方労災特別加入の保険に加入すれば、適切な保険を掛けている、ということになり、どの現場でも入場することが出来るようになります。

Q2::忙しい時だけ、応援を呼んで現場をこなしているが、その人たちはどうすればいいの??

A2::応援に呼ばれるのが、法人の社員というケースはあまりないと思います。呼ばれるのは、どこかの個人事業主に雇われている従業員又は事業主本人、あるいは一人親方かのどちらかだと思われます。

共通して確認すべきはまず国保、国民年金の番号、そして雇われている従業員であれば雇用保険に入っているかどうかの確認を、個人事業主や一人親方であれば労災特別加入の有無をそれぞれ確認する必要があります。確認が出来なければ元請が、その応援の方たちの現場入場を断ることになるでしょう。

Q3：雇用保険や労災特別加入に入っているかどうかは、どうやって確認すればよいか？

A3：会社として雇用保険制度に入っていれば『473：から始まる番号を教えてください』と言ってみて下さい。事務所にある資料の中からその番号が記載された資料を探して頂くことができますと思います。探せないようであれば、事務組合あるいはハローワークに尋ねてみるというでしょう。

一人一人の作業員が雇用保険に入っているかどうかは、『雇用保険被保険者証』を探してもらうことで、雇用保険の被保険者になっているかどうか判ります。

また、会社が労災保険制度に加入しているかどうかは、『471…から始まる番号』を探してもらえば判ります。

一人親方や個人事業主が労災特別加入をしているかどうかは、『労災特別加入済証明書』を持っているかどうかで確認して下さい。

うちの組合では、顔写真付きの証明書カードを発行しています。写真を入れることで顔と名前が結びつき、個性が出てくるので覚えやすくなるという利点があります。写真なしでもOKです。

Q4：元請から法人化を勧められているが、どうするべきか迷っている。法人化のメリットとデメリットを教えてください

A4：あなたが現状維持タイプであれば、法人化はお勧め出来ません。なぜなら個人と違い、法人は設立費用や、赤字でも年7万円の税金がかかること、社会保険料、税理士報酬等の経費が新たにかかります。また、個人の財布とは切り離して考え

るため、どんぶり勘定が利かなくなりします。これがデメリットと言えます。

これに対して、メリットは会社としてしっかりと見られるので社会的に信用が増します。また自身の給与も経費として計上出来るようになります。

事業拡大志向が強い人は、大きな会社と取引を広げたい、顧客をさらに拡大する展望をハッキリと持つことで、こうした経費をはるかに上回る利益を目指しています。このような人は誰に言われなくとも法人化を果たしているものです。

《一人親方編》

Q5…一人親方を雇っているが、雇用契約書を交わしていれば大丈夫か？

A5…そもそも一人親方は個人事業主なので、御社に雇用されているわけではなく、あくまで外注扱いです。外注ではなく、法人が雇用しているということであれば狭い意味の社会保険（協会けんぽと厚生年金）と雇用保険に入れる必要があります。御社が従業員4人以下の個人事業であれば雇用保険に入れさえすればOKと

いうことです。雇用契約書だけでは雇っていることにはなりません。

Q6…一人親方も雇用保険に入る必要があるのか？

A6…一人親方は誰も雇わず、誰にも雇われていない人を指すので、そもそも雇用保険は関係ありません。一人親方が新たに雇う必要があるのは労災保険の特別加入だけです。

Q7…一人親方の労災特別加入の保険料はいくらくらいなのか？

A7…一番コストの安いのは『給付基礎日額 3,500 円』というコースです。これだと一年間の費用は保険料 24,263 円 + 組合費 12,960 円 = 37,223 円なので、平均月額 3,000 円程度です。

加入したい月から、年度末までの保険料を収めて頂く方式ですので、例えば10月に加入すると3月末までの保険料等合計は、約半額の 18,602 円になります。

3月に入ると更新のご案内をします。支払いは、コンビニ払いか銀行振り込みを選べますので、事務所に足を運ばなくても契約の更新が出来ます。

Q8…一人親方の労災特別加入保険料は分割払いが出来ますか？

A8…当組合が発行する特別加入済証明カードには、年度末までの補償期間が書かれており、分割で未払いが生じた時の保険責任の取り扱いが難しいために分割払いは扱っていません。

Q9…一人親方を、今やっている現場だけ頼みたい。特別加入の短期契約は可能か？

A9…今のところ、短期契約は扱っていません。いったん年度末までの保険料を収めて頂いたあと、必要がなくなった時に脱退すれば未経過の保険料は返金致します。

しかし、短期契約は元請さんの都合による場合が多いので、その一人親方が他の現場でも継続して働くのであれば、年度途中で補償を打ち切るよりも、保険料

を分担することで年度末まで補償を継続してあげた方がより親切だと思います。

Q 10 … 一人親方の申し込みは本人じゃないと出来ないのか？

A 10 … 元請さんが代理人となってお申し込みも可能ですが、本人確認のため、本人の運転免許証等、身分証明書の写しをご準備下さい。

また、粉じん作業、振動工具の継続使用、鉛業務、有機溶剤の使用等の特殊な業務の場合は、本人に聞き取りをして頂いたうえで正確な記載をして頂くようお願い致します。

申込書が手元にない時は、うちのホームページ（真境名事務所検索）からダウンロードすることが出来ます。それをFAXで送って頂ければOKです。

（FAX番号 098-930-5944）

お支払いも元請が立替え払いして頂くことは問題ありません。その場合出来るだけ本人の顔写真をメールで送って下さい。

Q 11..一人親方として特別加入をしていたが、従業員を採用した。何か手続きが必要か？

A 11..従業員を採用すると基本的に一人親方ではなく中小事業主になります。これまで掛けていた一人親方の特別加入保険を解約して未経過期間の保険料を返金致します。

そのうえで、事業主は中小事業主としての労災特別加入に入りなおし、従業員には、雇用保険を新たに掛けてあげることになります。

Q 12..人を使用しても年間100日未満であれば一人親方として特別加入出来ると聞いたがどうでしょうか？

A 12..その通りです。普通は人を一人でも雇えば一人親方ではなくなり、中小事業主として労災保険と雇用保険に加入しなければなりません。人を雇っても年間100日未満であれば、そのまま一人親方として特別加入することが出来ます。

しかし最近、これに関して怖い事例を聞きました。

忙しい時にたまたま手伝ってもらったアルバイトの子が現場で事故を起こしたそうです。普通は雇用保険に入っていないアルバイトでも『労働者』なのでその現場の元請の労災が適用されます。しかし、その現場は一人親方がたまたま知り合いから個人的に工事を頼まれた現場、つまり『一人親方が元請』の現場だったのです。

一人親方は、自分自身は特別加入をしていて守られています。元請として労基署との間に労災保険の関係は成立していません。つまり、たまたま手伝ってもらったアルバイトの人は『労働者』ですが、元請である一人親方が労災に入っていないため、補償されないということになります。

こうした事態を避けるには、一人親方は元請にならないか、あるいは元請になる場合は中小事業主として労基署に労災保険関係を成立させておく必要がある

ます。

たまにアルバイトを雇うことがあるようなら、労災を掛けている他の会社に元請になってもらい、自分は『元請にならない』ことが現実的な気がします。皆さんも十分気を付けてください。

《中小事業主編》

Q 13 … 中小事業主として必要な保険に入りたいが、どういう手続きがあるのか？

また、元請から急いで入るように言われているがどのくらい時間がかかるのか？

A 13 … まず必要な情報は、従業員の住所・氏名・生年月日と平均月収です。従業業者の中で過去に雇用保険に入った経歴があれば、雇用保険被保険者番号あるいは職場名を教えてください。

手続きを早く進めるために、会社としての屋号（〇〇組や〇〇工業等）と本店住所が記載された郵便物そのもの、あるいは確定申告書の表紙等の公的書類を探

ついで準備とむす。

保険料に関しては一人親方の場合は前払いですが、中小事業主は口座引き落としによる後払いになりますので、銀行口座番号と口座届印が必要です。

これらをそろえた上で事務所へお越し頂けると、早ければ2・3日で手続きを完了することが出来ます。

Q 14 .. 従業員4人の個人事業主だが、費用はいくらくらいになるか知りたい

A 14 .. 雇用保険料は従業員への給与に応じて決まりますが、ここでは平均月額20万円と仮定しましょう。ひと月の雇用保険料は20万円×12/10000=2,400円です。(このうち4/10000の800円は従業員の負担なので、給与から天引きしておか)

2,400円×4名×12か月は115,200円→①

次に事業主本人も現場で作業をするということであれば、労災特別加入を

します。

保険料率は業種によって違いがありますが、リフォームが主な設備工事であれば給付基礎日額3,500円の場合年間保険料19,162円→②

次に組合費は従業員の数によって決まります。1名の場合年間36,000円、2名の場合年間42,000円、3・4名は年間48,000円です。(税別)→③

Q 14は従業員4名なので、①+②+③=186,202円になります。これを3回に分けて口座振替により、収めて頂きます。口座振替月は、6月、10月、1月の末日です。

Q 15 ∴ うちには従業員が6名いるが、社会保険は強制加入になるのか？

A 15 ∴ 従業員が5名以上になると法人と同じく協会けんぽと厚生年金(狭い意味の社会保険)は強制加入扱いに変わりますので、事業主本人を除く従業員は全員社会保険に入れる必要があります。

最初から、給与天引きされている法人の会社員と違い、途中から社会保険に入ることになる従業員にとって、保険料負担が重く感じるのはいやむを得ないかもしれません。

しかし、社会保険には以下に述べるようなさまざまなメリットがあります。そこを踏まえた上で、事業主と従業員とのきめ細かい話し合いが必要になってきます。

まずは具体的にどれくらいの社会保険料がかかるのかをシミュレーションしてみます。

例えば、ある従業員のひと月の給与が20万円と仮定します。大雑把な計算ですが、社会保険料は給与の約28%から30%程度ですので、ひと月6万円くらいになります。これを従業員と会社で折半しますので、従業員は給与から3万円程度天引きされ、残りの3万円は会社が負担することになります。

一方、国保・国民年金は全額本人負担です。それに比べると社会保険は健康保

除も年金保険も半分の負担で入ることが出来るわけです。

しかも国民年金は夫婦がそれぞれ支払う必要がありますが、夫が社会保険に入っていると、奥さん（扶養されている場合）は保険料を払わずとも国民年金に入っていることになります。

事業主はこれら社会保険のメリットを十分説明した上で、加入させなければなりません。説明不足のまま強制的にやってしまうと最悪の場合、従業員が辞めて他に行ってしまうことになります。これでは現場に人がいなくなり、元も子もないので、くれぐれもきめ細かい説明をすることです。

《事故対応編》

Q 16 … 一人親方が労災事故に遭った場合はどう対処すればいいか？

A 16 … まずは当組合にご連絡頂き、事故が起きた状況（いつ、どこで、誰が、どのよう、どうなった、現認者の氏名）を所定の用紙に出来るだけ詳しく記載して頂

きます。被災した現場の工事名、工期、元請名、下請名、被災した人との関係性も把握しておいて下さい。また現場写真を撮っておくと後日役に立つので、現場にいる誰かに撮ってもらおうといいでしょ。

労働基準監督署による労災の認定や保険給付に必要な書類は、当組合の方で準備致します。

Q 17 .. 労災に認定される、されないの違いは？

A 17 .. 労災とは、労働者の業務上又は通勤途上の負傷・疾病・障害・死亡のことを言いますが、仕事中に発生した死傷病のすべてが『労災』と認められるわけではありません。

労災と認められる第一のポイントは業務遂行性があるかどうか(仕事中に発生したケガ・病気であるかどうか)、具体的には「元請の支配管理下にある時の災害」なのかどうかです。例えば現場で使用する材料をヤード内で加工や積み込

む作業をしている時のケガは業務遂行性があるとされますが、昼休みに食堂に行く途中のケガは元請の支配管理下にはないので、業務上ではなく労災とは認められません。

通勤途上でも同じことが言えます。例えば現場から帰宅途中、子供を迎えに保育園に寄るといった、通常通ると思われる経路上の事故であれば、労災の対象になりますが、パチンコ屋に寄った時の災害は「逸脱」となり、労災とは認められません。

もう一つのポイントは業務起因性があるかどうか（仕事がケガ・病気の原因になったかどうか）、具体的には「業務と死傷病の間に『相当因果関係』があるかどうか」です。例えば仕事中であっても同僚とのケンカによるけがや、自然災害によるけがは業務逸脱として業務起因性なし、として労災は認定されません。

Q 18 …自分のところの従業員が被災した時は、どうすればいいの？

A 18 …従業員に限らずアルバイトも『労働者』なので、労災はその現場の元請の労災を使うこととなります。すぐに元請に事故報告を行って下さい。あとは、元請さんがA 16の対処を行います。

公共工事の受注を目指している元請さんは『経営事項審査』という制度があり、以前は労災を使うと減点されていたことから、「出来るだけ元請の労災を使わないようにしよう」というムード（労災隠し）があったようですが、経営事項審査の改正の結果、今は減点対象ではなくなりましたので、元請の労災を使うのに抵抗はなくなったようです。いずれにしても労災隠しはバシした時に重大な行政処分を受けることとなりますので、決して隠すことをせず、正式な手続きを踏むことです。

気を付けなくてはいけないことは、忙しい時に応援で呼んだ人が『労働者』で

はなく事業主である『使用者』だった時は、元請の労災は使えないということになります。こういう人を応援で呼ぶときには必ず労災特別加入の有無を確認するようにしてください。

《法定福利費編》

Q 19 … 下請け業者だが、孫請けも使っている。この場合、法定福利費の扱いはどうなるのか？

A 19 … 法定福利費の考えは、発注者から工事費とは別に預かった法定福利費の原資を元請から下請に、下請は孫請けに、孫請けは現場作業員にという具合に末端まで送り込むことで建設業界の社会保険及び労働保険未加入問題を解決しようというものです。

あなたの会社が法人であれば、元請に請求できる法定福利費は労務費に15.589%を掛けた金額になります。(第5章3を参照ください) 一方、従業員

4名以下の個人事業の場合は、法定福利費は雇用保険料のみになりますので、労務費の0.00%になります。

逆の立場になった時も同じ扱いになります。元請に法定福利費を請求出来るということは、孫請けからも法定福利費を請求された時は、預り金ですからきれいに払ってあげなければなりません。

Q 20 .. 法定福利費を請求するとき、消費税も請求していいか？

A 20 .. はい、労務費を割り出した後、その額に法定福利費を掛けた小計に、材料費等を足した後、最後に消費税を掛けて合計を算出して下さい。

65 ページの『標準見積書』を活用して自社にあった見積書や請求書をあらかじめ作成しておくことをお勧めします。

おわりに

私がこの未加入問題を意識するようになったのは、平成26年頃でした。当時はまだ、建設業界ではこの問題にはほとんど関心がなく、大手から現場作業員に至るまでそういう問題があることさえ知らないという方が多く、現在とは隔世の感がします。

平成27年4月に厚生労働省の認可を受けた労働保険事務組合「建設業労働保険セクター」を、同年7月に「一人親方労災組合」を立ち上げてから来る4月で満3年になります。この間には平成29年4月の本格実施を挟んだ中で、国も業者向けに説明会を重ねるなど、大きな動きがありました。

そのおかげで、国土交通省が強かに推進してきた社会保険未加入対策は、確実に建

設業界に浸透しつつあると感じます。

それでも浸透してくれば来るほど、これまで考えていなかった疑問点がどんどん湧いてくるというものなので、私も説明会を重ねてきた中で、皆さんがまだまだたくさん疑問を持っていると感じ、今般のQ&Aの追加になりました。

建設業界の未加入問題はいわゆる『社会保険未加入問題』というよりも、『労働保険（雇用保険・労災保険）の未加入問題』という側面が強いのではないかと感じています。

そして中小事業主の労働保険（雇用保険・労災保険）にしても一人親方の労災特別加入にしても問題を解説するだけでは未加入問題の解決には至りません。

未加入問題の解決には契約の実務を伴うことがどうしても必要なのです。

労働保険事務組合と一人親方組合を併設する我々のような事務組合が、中小事業主や一人親方に代って、労働保険（雇用保険・労災保険）の加入手続きや保険料を国に納める手続きを代行し、労災事故の対応をしていくことで初めて未加入問題を解決することが出来ると感じています。

これからも建設業界に携わる者として、皆様が安心して現場に出られるように応援していきたいと思っています。共にがんばりましょう。

労働保険事務組合「建設業労働保険センター」

「一人親方労災組合」

行政書士 真境名 健二

● 著者プロフィール

真境名 健二

(まじきな けんじ)

1960 年生まれ 那覇市出身

小禄高校卒業／熊本工業大学卒業

平成 3 年 5 月沖縄県行政書士会に登録



開業以来、建設業の許認可を専門にした業務を行う。建設業者に特化した会社分割を独学で研究して以来、多数の会社分割案件に関わる。新たな業務として厚労省から労働保険事務組合の認可をもらい、一人親方労災組合としても活動中。

趣味：ゴルフ、読書、園芸

● 連絡先

行政書士真境名健二事務所内

〒904-2171 沖縄県沖縄市高原 6-20-1

電話 098-930-3633 FAX 098-930-5944

Eメール:majikina@orange.ocn.ne.jp

ホームページは

[真境名事務所](#)

[検索](#)

● 著書（小冊子）

「建設業界向けの事業承継マニュアル」

小さな会社も一人親方も

『安心して』現場に入れる方法！

平成 30 年 2 月 第 2 版発行

発行 行政書士真境名健二事務所

印刷 アート印刷株式会社

平成 30 年 2 月 第 2 刷発行

「小さな会社も一人親方も『安心して』現場に入れる方法！」

著者 真境名健二

発行 行政書士真境名健二事務所

©2016 All rights reserved by Kenji Majikina

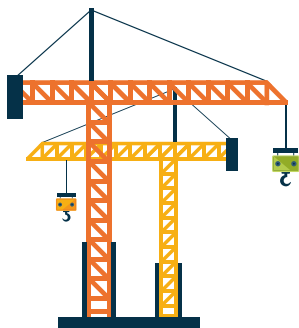
Printed in Japan.

定価 500 円 (税込)

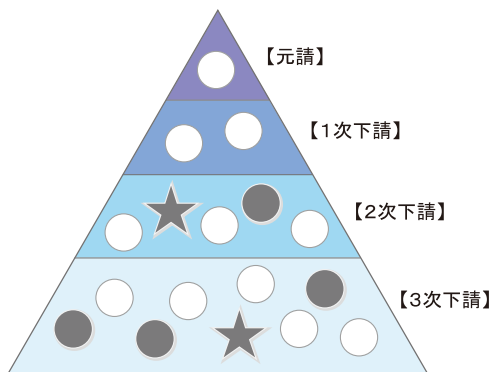
一人親方と
小規模企業の
役員さんへ
朗報！

真境名事務所

検索



現場の“リスクの種”はこんなにも！



○ → 労働者 → 元請の労災で守られる

★ → 役員・事業主 → 元請の労災が適用されない

● → 一人親方 → 元請の労災が適用されない