

社労士コラム

ホンマのつぶやき

社会保険労務士
本間 邦弘

今年の秋に全てのフリーランスを労災保険の特別加入の対象とする方向で検討が進められています。今回は、特別加入した一人親方の労災保険が適用されなかった事例をもとに、その課題について考えてみたいと思います。

埼玉県に住む大工のAさんは、元請けのB社から紹介された建設業の加入を主とする団体に会費や労災保険料を支払い、一人親方として労災保険に特別加入しました。

ある日、Aさんは工事現場で転倒し右足の骨を骨折してしまい、労災保険の適用を受けるべく団体に申請しました。ところが、労災申請にあたりB社との業務委託契約書と報酬の支払い明細を求められたので提出したところ、団体からは「うちの労災保険は適用できない」と言われてしまいました。驚いたAさんが理由を聞くと、B社との契約は「1日ごとに1万5千円」となっており、作業した日数に応じて毎月の支払いがなされているため、Aさんは「請負」ではなく「雇用」と判断されるからとのことでした。

納得がいかないAさんが「会費や労災保険料も納付したのに労災保険が適用されないことはおかしい」と抗議すると、その団体の顧問弁護士

から電話があり、B社との契約内容が日給制のアルバイト（雇用）であり、法律上も一人親方としての労災保険は適用されないと言われ、諦めるしかなかったそうです。

困ったAさんは元請けのB社に相談しましたが、B社では「労災保険が適用されないのはAさんに何か問題があるのではないか」と取り合ってくれませんでした。

そこでAさんは知り合いから紹介された社労士に相談してアドバイスを受け、あらためてB社に手紙を書いて送りました。その手紙には、今回のB社の対応は「労災隠し」に該当する可能性もあり、もしもB社の現場で労災を適用しない場合には、Aさんが労基署の労災課に相談せざるを得なくなることなどが書かれていました。

すると間もなく、B社から「当社の労災を適用する」と返事があったそうです。これは、B社が労災隠しをしていると労基署に判断されると、書類送検のうえ罰則を受ける可能性が生じるための対応と考えられます。

今後、全てのフリーランスが労災保険の特別加入の対象になったとしても、本来は雇用状態であるのに契約上のみ外注扱いにしたのであれば、特別加入者としての労災保険は適用されない可能性があります。さらに、契約が外注でも実態が雇用状態なら、労災保険だけでなく年次有給休暇など労働関係法の権利も適用されることになります。事業側の適法かつ適切な対応が求められます。

第360回 特別加入の課題と、雇用からフリーランスへ