

これだけは言っておきたい!

第1回 中小事業主には労災の適用なし

望月厚子

ファイナンシャルプランナー・社会保険労務士
大手生保在職中にFP相談窓口を担当するなど、実務経験を積んだ後に独立系FP会社を経てフリーに。現在は個人相談業務や原稿執筆、セミナー講師などで活躍中。

サラリーマンと比べて、労災などの公的保障が薄い中小事業主は「裸の王様」とも言われています。会社の大黒柱である中小事業主は、業務上の傷病等について労災の適用もなく、健康保険も使えず、まさに2つの制度の谷間に落ちこぼれている、とても不安定な状態です。

労災の適用を受けるには、「特別加入」という制度しかありません。

特別加入制度とは、中小事業主や一人親方や自営業者などが任意で労災に加入できる制度です。

加入できる範囲は会社の規模や業種などによって異なります。たとえば小売業だと、常時50人以下の労働者を使用する場合に限り、労働保険事務組合(注)に事務処理を委託することで加入できます。

加入後は、原則として労働者と同様に、業務上の傷病等については保険給付が受けられます。では、特別加入しているとサラリーマンと同じように労災の適用があるかという点、被災状況によっては適用対象とならない場合があります。業務上の傷病等と判断する基準として「業務遂行性」と「業務起因性」の2つが求められます。

業務遂行性とは、労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にあることをいい、業務起因性は業務と傷病等の間に一定の因果関係があることをいいます。

特別加入者は従来も「特別加入申請書」に記載した所定労働時間以外の時間に被災したとき、労働者と一緒に時間外労働を行っていれば業務遂行性は認められていました。

しかし、建設業を営む中小事業主が、従業員が帰宅した後も建設現場で一人残って作業を行っている時に被災した場合は、業務遂行性が認められず、労災の適用対象外でした。このようなケースについての不服申し立ては多く、労働保険審査会は「一律に業務遂行性を認めないことは妥当性を欠く」と判決を出しています。

この結果、平成14年3月29日に認定基準の一部改正が行われ、次のようなケースも労災として認められるようになりました(個別の状況により扱いは異なる)。

- 従業員が全員帰った後に、特別加入者が一人で作業を行っている時に被災した場合
- 従業員と特別加入者が残業や休日出勤して作業を行っている時に被災した場合

ただし、特別加入者のみで行う本来の業務や従業員の出勤が予定されていない休日に行う業務などは、労災の補償対象外です。

なお、この適用は平成14年4月1日以降に発生したものに限ります。

特別加入していない中小事業主は?

平成15年7月1日に「法人の代表者等に対する健康保険の保険給付」という通達が厚生労働省から交付されました。

これは、法人の代表者等(法人の代表者又は業務執行者)について、業務上の傷病等であっても健康保険の給付が受けられるというものです。

この背景は、次のとおりです。

- 平成9年に社会保険審査会で、労

災保険法の業務上の事由に該当しない傷病等を健康保険法の業務外の保険事故として給付する採決がなされている

- 平成14年の第154回国会の厚生労働委員会で健康保険と労災保険のどちらからも給付が受けられない法人の代表者等の救済を求めた質疑がなされた

法人の代表者等も、次のすべての条件を満たす場合、当面の暫定的な措置として、健康保険の給付が受けられますが、傷病手当金は給付対象となりません。

- ① 被保険者が5人未満の適用事業所に所属する法人の代表者等であること
- ② 一般の従業員と著しく異なるような労務に従事していること
- ③ 特別加入者や兼務役員でないこと

なお、この適用は平成15年7月1日以降に発生したものに限ります。

中小事業主の多くは労働者と同様(それ以上!)に働き、被災する可能性も高いのが現状です。汗水垂らして働いて何とか不況を乗り切ろうとしている中小事業主が被災しても救済されないことも多々あります。

「こんなはずではなかったのに」と後悔する前に特別加入制度を知り、加入を検討することも会社経営者のリスク管理の一環だと思います

(注) 厚生労働省の認可を受けて、労働保険料の申告・納付、各種届け等を事業主にかわってまとめて政府に行う団体