

# 工事を施工する使用者の皆様へ

「急に辞めたから…」 「元請に迷惑をかけたから…」  
といっても賃金は全額残らず支払わなければならない、一方的に賃金を減額する（たとえば最低賃金まで引き下げる）こともできません。

## 賃金は契約の一部です

- 賃金などの労働条件は、使用者と労働者で交わした約束（労働契約）で定められたものであり、使用者は約束した賃金を全額支払わなければならない法律違反となります。また、労働者の同意がないのに、使用者が一方的に労働条件を労働者に不利益なものに変更することは契約違反であり許されません。

（労働基準法第24条、労働契約法第8条・第9条）

- 労働契約を結ぶときには、賃金など特に重要な労働条件については、口約束だけではなく、使用者が労働者に書面を交付してきちんと明示することが義務として定められています。

（労働基準法第15条）

## 建設業法は元請負人に対し下請負人の一定の管理を義務付けています

- 元請負人が特定建設業者である場合、下請負人が施工のために使用している労働者に対する賃金の支払を遅滞したときは、国土交通大臣又は都道府県知事が、当該特定建設業者に対して適正と認められる賃金相当額を立替払することなどを勧告することがあります。

（建設業法第41条）

- 元請負人が特定建設業者である場合、下請業者が労働基準法などの法令に違反しないよう指導に努めなければならないとされています。

（建設業法第24条の7）

- 工事の施工中も、再下請先に対する請負代金の支払いや作業員への賃金支払いが順調に実施されているかについて、適切に把握・管理することが重要とされています。



# 労災かくしは犯罪です 「労働者死傷病報告」の提出が必要です

## 労災かくしの弊害

- 労災保険による適正な給付が行われず、被災労働者や下請事業者が負担を強いられ、ひいては労働者の労働意欲が減退する
- 労働災害の発生原因を究明することができないため、災害発生事業場において、自主的な再発防止対策を講ずることができず、また、同種の事業場においても適切な労働災害防止対策を確立する機会が失われる
- 労災かくしが発覚すれば司法処分を含む厳正な処分がなされる

## 現場で実施すること

- 朝礼時に「労災かくしは行わない」ことを確認する
- 新規入場者に対して、ケガをした際には、必ず報告するよう指導し、それを徹底する
- 災害が発生した場合には、速やかに適切な措置をとり、協力会社が自社で処理するよう申し出ても任せきりにしない
- 作業員が災害を報告しやすい雰囲気づくりを行う
- 作業員に対して労災に健康保険は使えないことなど保険制度の説明を行う

## 店社等で実施すること

- 労災かくしは犯罪であるとの啓発を繰り返し行う
- 安全衛生パトロール時などに指導を行う
- 不休災害について、本当に不休災害であるかを調査するなど、労災かくしのできない環境を作る
- 災害発生時には、現場から即時に店社へ報告するよう義務づける

## 工事発注者等で実施すること

- 無災害記録を過度に重視しないようにし、労働者が災害を報告しにくい雰囲気を作らない
- 労災に健康保険は使えないことを十分に説明する