

これが「企業の労働110番」です



(社)名北労働基準協会 保険事務課
特定社会保険労務士

中根 陽子

「はい、こちら企業の労働110番です」電話の主は、ある製造業の総務担当の方からでした。

「4月から新たに工場に派遣労働者を受け入れたのですが、その内の一

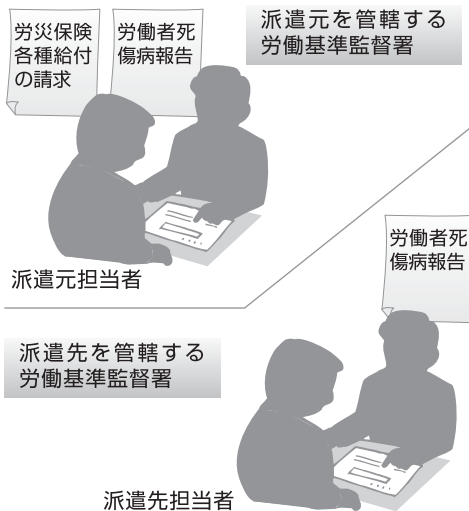
人が、先日工場内にて資材につまずいて転倒し、1ヶ月程休業することにになりました。このような場合、当社としては何をすればよいのでしょうか」とのご質問でした。

派遣労働者の労災事故

労災保険の適用対象者は『労働者』であり、派遣労働者も当然に適用されます(労働時間数に関係なく)。ここで問題となるのは、派遣元と派遣先のどちらで保険を適用するかという点ですが、派遣労働者は、派遣先の指揮命令に従って働きますが、雇用関係は派遣元にあり、また、派遣元が派遣元事業主の請求は、派遣元事業主の保険を使用し、派遣元を管轄する労働基準監督署に行うこととなります。

ただし、災害の発生場所が派遣先事業場で、発生状況の詳細を知り得るのは派遣先です。労働安全衛生法が定める労災事故(通勤災害を除く)が発生した場合に提出義務のある、「労働者死傷病報告」については、派遣元・派遣先の双方が行

います。具体的には、派遣先事業主が提出した「労働者死傷病報告」の写し等災害の状況が詳しく分かる書類を派遣元事業主に送付し、派遣元事業主はそれを参照して報告書を作成することになります。



す。「派遣先の会社に迷惑をかけたくない」「今後の派遣契約をもらえないかも」等の理由から、派遣元の会社が労災かくしを行い、派遣先の会社もそれを黙認していたとなると、実際に行った派遣元の会社だけでなく、派遣先の会社も共犯とみなされ、労働安全衛生法違反として処罰を受ける可能性があります。また、労働者に健康保険を適用させた場合には、健康保険法違反で費用徴収されることもあります。

労災保険の給付を受けべき災害を、健康保険その他の給付により行い、労働者死傷病報告を提出しなかったり、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出することは、いわゆる『労災かくし』として犯罪行為となります。

以上をふまえて、ご質問頂いた会社の方には、こうした違反とならないように、派遣元会社の担当者と災害発生状況などについて確認し、直ちに死傷病報告を提出頂き、労災保険の手続きを派遣元の会社で行ってもらおうよう、

お伝えしました。

労災保険による給付は、治療費はもとより、休業中の所得補償、障害や遺族に対する年金・一時金の給付と充実しています。年金を受けていた遺族が失権したことにより、次の遺族へ受給権が移る転給制度など独自のものもあり、労災保険以外の国の保険制度や民間保険で補えるものではありません。また、事故発生当初は軽度のケガだと思いつつ、後から悪化して労災に切り替えようとする場合、労災保険には時効があり、請求したい時にできなくなることもあります。後々に労使のトラブルに発展しないように、労災は適正に対処されるべきですが、まずは会社として派遣労働者も含めた全ての労働者が、労災事故を起こさないための、安全管理体制を整えておくことが肝心です。