



行政の 焦点

昨年、労働者派遣法が改正され、日雇い派遣の原則禁止、有期雇用から無期雇用への転換促進など、さまざまな待遇改善を求められることとなりました。

実は、あまり話題になっていませんが、この労働者派遣法改正に併せて、労働者災害補償保険法も平成24年10月より一部改正されました。

改正の内容は、これまで直接労働者を使用する事業主や事務組合等にか認められていなかった監督署による「報告、文書の提出命令」、「出頭

命令」、「事業場等への立入検査」が派遣先事業

な法違反が認められるなど、故意または重大な過失があった場合、労災法第31条第1項第3号の規定により事業主に費用徴収を行うこととされており、省令で被災労働者に支給した休業補償、障害補償、遺族補償、傷病補償年金、葬祭料の30%を事業主から徴収しています。

一方で派遣先事業場は、

求めることとなります。これは、通勤災害などに多く見られる、交通事故での相手方加害者に対する損害賠償と同じ扱いで、これを一般的に第三者行為災害における求償と言いますが、これまでは派遣先事業場への立ち入り調査権や文書報告提出の命令権がないため調査が難しく、求償を行うことは大変困難なことでした。

意見がありました。そのため、今回労働者災害補償保険法第46条と第48条を改正し、派遣先事業主に対しても行政庁による報告や出頭命令および立入検査を認めることで、派遣先への第三者求償の調査を容易にし、損害賠償請求の徹底を図ることとなったのです。

労働者派遣事業場への求償

場へも認められることになったというものです。

その目的は、派遣先事業場の重大な安全衛生法令違反で労災事故が発生した場合、過失割合に応じて派遣先へ損害賠償を行う調査を、より円滑に行うためです。

労災保険では、死亡または重大災害であって直接雇用する事業主に明白

派遣労働者と直接雇用関係がなく、労災保険において当事者以外の第三者と位置づけられるため、派遣先に重大な法違反があっても、この費用徴収を行うことは不可能です。

そこで、派遣先の責任で事故が発生し、労災保険で補償した場合には、過失割合に応じ労働局が派遣先事業場に賠償金を

しかし、派遣労働者の安全衛生確保や危険防止のため派遣先に責任を負わせることが適正な事項についてさまざまな義務が課せられているにもかかわらず、派遣先事業場に過失があっても費用徴収の対象外で、求償事務も的確には行えないことについて、かねてから制度の見直しを求める強い

直接雇用する事業主に對する費用徴収と違い、高額になりがちな療養費を含む全ての給付が求償の対象となり、しかも、費用の30%という制限も適用されず、過失割合に応じた金額が賠償額となることに注意が必要です。