

労働基準情報

補償は元請か下請か 待期期間中の休業補償

労基


業務上の災害が起きると労災補償の手続きをしますが、被災直後の労災からの支給がない待期期間は、会社で労基法上の休業補償をしなければならないと聞きました。下請人を使う建設業の場合、労災では下請人の労働者についても元請人が事業主とされますが、会社の補償ではどのように扱われているのでしょうか。



A 契約なければ元請人が補償

労災補償の大部分は、労災法に基づき国が補償を行いますが、災害発生から労務が提供できない3日間は労働者に休業補償給付が支給されないため、使用者である事業主が平均賃金の6割を補償します(労基法76条)。

数次の請負で行われる建設業については、労災保険では下請人に使用される労働者も含め、元請人のみが事業主となります(徴収法8条)。ただし、一定以上の規模の下請人で、元請人と分離して保険関係が成立する場合は、それぞれ独立した事業主と扱われます。労基法でも87条の規定により原則として元請人を使用者とみなします(1項)が、こちらも例外があり、下請人が補償を引き受ける契約を書面で交わした場合は下請人も連帯して使用者となります。もっとも同一の事業で複数の下請人がいる場合、それらに重複して補償を引き受けさせることは禁止されています(2項)。

健診受けず支給制限？ 過重労働で発病したら

労災


過重労働による体調不良を訴えてきた従業員がいますが、本人が嫌がって受診をしなかったため、毎年受診を義務付けている定期健診の記録がありません。仮に業務上災害の場合、本人の過失として給付に影響が及ぶのでしょうか。



A 罰則ある規定のみ減額対象

労災法12条の2第2項では、労働者が重大な過失により、傷病、障害、死亡もしくはこれらの原因となった事故を生じさせ、またはその程度を増進させ、回復を妨げたときは、政府は、保険給付の全部または一部を行わないことができるとしています(支給制限)。

この規定は、「事故発生の直接の原因となった行為が、法令(労基法等)上の危害防止に関する規定で罰則の附されているものに違反すると認められる場合に適用する」(昭52・3・30基発192号)と解されています。

事業者は、定期に健診を実施し、有所見者には医師の意見を聴いたうえで、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません(安衛法66条の5)。一方、労働者には健診の受診義務が課せられていますが(同法66条5項)、罰則は設けられていません。

放置していた会社の対応には問題がありますが、直接12条の2第2項の支給制限の対象にはならないでしょう。

