

「休業を要する労働災害」が発生したときの留意事項！

～発生時の対応をしっかりと心得て被災者救済最優先の対応をしましょう！～

医師の意見を聴き、**休業を要する期間は安静加療**させましょう！
労災保険を使用し、**毎月1回以上、休業補償、療養補償**をしましょう！
所轄労働基準監督署長に**労働者死傷病報告を提出**しましょう！
労働災害の**原因究明と再発防止対策**を徹底しましょう！

< 休業見込日数等の確認と被災者救済最優先の対応 >

被災者の同意を得て主治医から直接確認する、必要に応じて診断書等を取る等によって、休業を要する場合には、何日休業させたらいいかを正しく確認し、医師が必要と認める期間は安静加療させるようにしなければなりません。(医師が安静加療を必要と認めているにもかかわらず、会社や被災者の都合を優先して軽作業等に従事させ、無理をして不休で療養させると、容態が悪化する、治療が長引く等の支障を来したり、最初の負傷が安全な作業動作に影響して新たな労働災害を引き起こすような事態が生じることがあります。)

また、休業から仕事に復帰させる場合も、医師の意見を聴いて判断する等の慎重な対応が大切です。

< 労災保険を使用した適切な災害補償 >

労働災害に伴う療養補償、休業補償は労働基準法に規定する使用者の義務です。発生した労働災害に対しては、はじめから労災保険を使用して適切に労災補償を行わなければなりません。

労災保険を使用することによって、労働基準法上の使用者の義務を果たしたことになります。しかし、労災保険では、休業補償に関して3日間の待期間があるため、休業4日目以降に対して労災補償がなされますので、この3日間分については、労働基準法第76条の規定に基づいて、使用者が被災労働者に対して休業補償を行わなければなりません。

また、休業補償や療養補償は毎月1回以上行わなければならない(労働基準法施行規則第39条)こととなっていますので、特に、休業期間が1か月以上になるような場合、使用者として、毎月1回、休業補償が行えるようにする等の労災手続きに必要な対応が求められます。

○数次の請負による建設事業の場合

労働基準法上の災害補償義務は、労働者を直接雇用する使用者にあります。数次の請負によって行われる建設事業の場合には、労働基準法第87条の規定によって原則として元請負人を使用者とみなすことになります。したがって、建設事業における下請負人の労働者の労働災害については、元請負人が労災補償義務者となりますので、労災保険を使用して災害補償することに加え、待期間となる3日間分の休業補償も元請負人が直接被災者に行わなければなりません。

< 労働者死傷病報告の提出 >

休業災害が発生した場合には、労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません(労働安全衛生法第100条)。この場合、休業4日以上の労働災害については、遅滞なく、様式第23号による報告書を提出しなければならないし(労働安全衛生法施行規則第97条第1項)、休業1日から3日の労働災害については、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの期間における当該事実について、様式第24号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに提出しなければなりません(同条第2項)。また、派遣労働者の場合には、派遣元と派遣先の双方の事業者が上記の報告書を提出しなければなりません。

この労働者死傷病報告を故意に怠ったり、虚偽の報告をすること(いわゆる「労災かくし」)は、被災者の救済や再発防止対策が疎かになる等の弊害をもたらす犯罪であり、刑事責任追及も含め、厳重に対処することとしています。

○休業日数の数え方

休業日数を数える場合、休業事由が発生した災害の翌日から数え、休業を要する期間内に休日等が含まれる場合はこれを含めた歴日数が休業日数となります。

< 発生原因の究明と再発防止対策 >

万が一、労働災害が発生した場合には、不安全行動による災害も含め、人、物、管理の面から発生原因をしっかりと究明し、再発防止対策を講じることが重要です。