

兼業先でケガしたら？

労基法上責任あるか 労災法は改正されたが

問

他社（兼業）でのアルバイト中にケガをして、就労不能になっても、当社（本業）としては、自己都合による休業として処理して良いと考えていました。しかし、労災法が改正されて、複数事業労働者に対する保護が強化されたと聞きます。他社でケガした場合、労基法上の責任については、従来と変わらないという理解で問題ないのでしょうか。

従来と変わらず負わない

答

ダブルワーカー労災には、2種類あります。第1は片方の事業場でケガ等をするパターン①)、第2は両方の業務負荷を総合して業務上の災害と判断されるパターン(②)です。ケガ等の場合、①であることは明白です。過労死等については、片方の負荷だけで労災と認定されるケース(①)、両方を通算して初めて労災となるケース(②)が考えられます。①パターンについて、従来からの労基法では、どのように解されているかみてみましょう。まず、業務上の傷病に関する解雇制限(労基法19条)ですが、当該企業の傷病を対象とし、「他の企業の業務により傷病にかかった場合は、本条の『業務上』といえない」としています(労基法コンメンタール)。次に、業務上災害を発生させた使用者は、被災労働者に対する無過失災害補償責任を負います(労基法8章)。労災保険はこの労基法上の責任を代行するものですが、従来、災害発生事業場の賃金のみを基準として補償が行われていたのは、労基法上、災害発生事業場のみが補償責任を負うとされているからです。令和2年9月施行の改正労災法では、給付内容の充実が図られ、①②パターンともに、複数事業場の賃金をベースに給付額を計算する形に改められました。しかし、改正法の建議では、①の被災パターンについて、「非災害発生事業場の事業主は、従来どおり、労基法に基づく災害補償責任を負わない」と述べています。複数事業労働者に対して2事業場分の労災補償が行われても、「災害発生事業場の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく責任を負うことはない」とされています。なお、被災の②パターンに関しては、「いずれの事業場も労基法上の災害補償責任を負わない」という解釈です。