

Q 仕事で負傷したが、パートは労災扱いはしないといわれた

A 雇用形態の如何を問わず、労災保険の適用がある

法律のポイント

解説

強制加入

労災保険は、原則として全産業・全事業所が強制加入であり、身分や形態に関係なく、雇用される労働者全員が適用対象となる（労災保険法第3条）。

労災保険は、1人でも労働者を雇用する事業所は事業開始の時点から強制加入が原則となっている（例外：農水産業の事業のうち5人未満の個人経営の事業などは任意適用）。

労働者とは

労基法第9条には「労働者とは、職業の種類を問わず、事業場に使用される者で賃金を支払われる者をいう」と規定されている。したがって派遣労働者やパートはもちろん、学生アルバイトもここにいう労働者である。

定期健康診断

労働安全衛生法（第66条、同規則第44条）で事業主は、1年以内ごとに1回、定期的に10項目の検査を医師による健康診断として実施しなければならない。

解雇制限原則

使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業している期間とその後30日間は、労働者を解雇できない（労基法第19条1項）。この解雇制限は通勤災害には適用されない。

長期療養の場合

療養開始後3年を経過しても治らない場合において、労基法第81条に基づいて打切補償（平均賃金の1,200日分）が支払われたときは、解雇制限は解除される（労基法第19条1項、第81条）。

なお、療養開始後3年経過した時点で傷病補償年金を受けている場合には3年経過の時点、療養開始後3年以上経過してから傷病補償年金を受けるとなった場合は年金を受けることとなった時点で、上記の打切補償が支払われたものとみなされ、解雇制限は解除される（労災保険法第19条）。

請求手続

労災保険法に基づく保険給付等を請求できるのは、被災者本人または遺族である。実務上、事業主が手続きを行うことが少なくないが、これは、手続きを代行しているにすぎない。