



SUPPORTING
CHINA
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.

上海良图商务咨询有限公司

LTCC

2025 年 4 月 24 日

「LT 会」会報第 25-04 号(総 273 号)

上海良图商务諮詢有限公司(LTCC)

労務派遣労働者の労災発生時の注意事項と対応のポイント

近年、人件費削減、雇用リスク低減などのため、臨時的、補助的または代替的な職場において労務派遣という雇用形態を採用する企業が増えています。しかし、被派遣労働者が派遣先¹で労災が発生した場合、派遣先である企業としては特別な注意も必要です。『労務派遣暫定規定』第十条によると、「被派遣労働者が派遣先で業務上の事故により負傷した場合、労務派遣業者は法律に従って労災認定を申請し、派遣先は労災認定の調査確認作業に協力しなければならない。労務派遣業者は労災保険に係る責任を負うが、派遣先との間で補償方法について約定することができる」となっています。したがって、労災保険責任の負担主体の観点からは、労務派遣業者が責任を負い、派遣先が労災認定の調査確認作業に協力義務があることとなります。ただし、労務派遣業者が被派遣労働者のために労災保険を納付していない場合、労災補償の法律責任が問題となります。

そこで、今回は労務派遣労働者(以下「派遣社員」と略称)に労災事故が発生した場合の派遣先企業(以下「企業」と略称)が注意すべき事項及び対応のポイントについて解説します。

一、労災認定申請

派遣社員に労災事故が発生した場合、企業は遅滞なく労務派遣業者(以下「派遣業者」と略称)に告知し、派遣業者は傷害が発生した日または職業病と診断、鑑定された日から 30 日以内に、所轄社会保険行政部門に労災認定申請を提出しなければならない。特殊な状況があった場合、社会保険行政部門の許可の上、申請期限を適宜に延長することができる。労災認定申請において、企業は調査確認作業に協力し、関連資料を提供しなければならない。

二、労災保険待遇関連費用(労災保険があった場合)

費用項目 ²	適用条件	負担主体	法的根拠
一回性障害補助金	労働能力鑑定により、障害等級が： 1-10 級	労災保険基金	『労災保険条例』第 35~40 条 『社会保険法』第 38 条
障害手当	1-4 級	労災保険基金	
	5-6 級	派遣業者	
一回性医療補助金	5-10 級、労働契約を終了または解除時	労災保険基金	
一回性障害就業補助金	5-10 級、労働契約を終了または解除時	派遣業者	

¹ 派遣先とは労務派遣協議において労務派遣を受ける側を指す。

² 支給基準は、障害等級により異なる。労災保険基金の具体的な支給基準は、所轄人民政府が定める。



費用項目 ²	適用条件	負担主体	法的根拠
賃金、社会保険、住宅積立金、福利待遇	労災後の休業期間 (12ヶ月以内、最長24ヶ月)	派遣業者	『労災保険条例』第33条
労働能力鑑定費用	労働能力鑑定を受けた場合	労災保険基金	『労災保険条例』第12条 『社会保険法』第38条
労災治療費	労災保険診療項目目録、労災保険薬品目録、労災保険入院サービス基準に適合時	労災保険基金	『労災保険条例』第30条 『社会保険法』第38条
入院時食事補助費	入院した場合	労災保険基金	
交通費、宿泊費	医療機関が証明を発行、取扱機関が同意したうえ、統括地区以外で治療を受けた場合	労災保険基金	
労災リハビリ費用	労災労働者がサービス協定を締結した医療機関で労災リハビリを行い、規定に合致した場合	労災保険基金	
介護器具費用	生活または就業のため、労働鑑定委員会の確認を得た場合	労災保険基金	『労災保険条例』第32条 『社会保険法』第38条
介護費	障害等級あり、労働鑑定委員会の確認を得た場合	労災保険基金	『労災保険条例』第34条 『社会保険法』第38条
葬儀補助金、親族扶養弔慰金及び一回性死亡補助金	労災による死亡	労災保険基金	『労災保険条例』第39条 『社会保険法』第38条

三、労災保険を納付していない場合の労災賠償責任事例

労災保険を納付していない場合の労災賠償責任については、実務上、ケースバイケースとなり、裁判結果も異なるものの、以下の2つの事例をご紹介します。

ケース 1：企業が派遣社員の人身安全を保障するのに十分な労働環境と条件を提供しなかった場合、企業は連帯賠償責任を負う。

江蘇省にある A 社と現地の派遣業者 B 社間の労災保険待遇をめぐる紛争の民事第二審判決書（(2018)蘇 05 民終 10287 号）。B 社は派遣業者として、派遣社員である周氏のために社会保険を納付する義務があるにもかかわらず納付しなかったため、周氏が労災保険待遇を享受できなかった。このため、B 社は『労災保険条例』に定められた労災保険待遇項目と基準に従い、周氏に賠償しなければならないとされた。また、A 社は実際の使用者として、労働者に人身安全を保障するうえで十分な労働環境と条件を提供する義務があるにもかかわらず、周氏を作業中に発生した機械傷害事故で負傷させた。このため、A 社は周氏が被った損害に対して連帯賠償責任を負うこととなった。

ケース 2：労務派遣協議に別途約定があった場合、派遣業者は労災保険待遇賠償責任を負い、会社は協議に基づき相応の民事責任を負う。

四川省にある企業 C 社と現地の派遣業者 D 社間の労務派遣協議をめぐる紛争の民事第二審判決書（(2017)川 08 民終 1156 号）。企業 C 社は D 社に警備員の社会保険料を支払ったにもかかわらず、D 社は『保安労務派遣サービス契約書』の約定に従い、速やかに張氏ら警備員のために社会保険を納付しなかった。そのため、労災保険基金が負担すべき一回性障害補助金、一回性労災医療補助金は D 社が負担することとなった。また、C 社は使用者として、業務の必要性に応じて D 社の同意を得ず、休憩時間に臨時業務に従事するよう張氏に指示した。それは C 社の経営管理権限の範囲内であり、かつ労働雇用に関する法律規定に違反しないものの、双方が締結した『保安労務派遣サービス契約書』にある「D 社の同意なしに残業させた場合、残業期間に発生したすべての事故は D 社と無関係である」との約定に合致せず、違約状況となるため、C 社は相応の民事責任を負わなければならないとされた。

上述の事例、及び『労働契約法』第 92 条「派遣先が被派遣労働者に損害を与えた場合、労務派遣業者と派遣先は連帯賠償責任を負う」という規定からすれば、労務派遣という雇用形態において、特に派遣業者が派遣社員のために社会保険を納付していない場合、企業側が連帯責任を負うかどうかの判断ポイントは過失の有無にあることがうかがえる。

四、企業の対応ポイント

1. 派遣社員に労災が発生した場合、企業は労災認定申請における調査確認作業への協力義務を果たすため、関連証拠資料の収集を慎重に行う必要があります。これらは企業が相応の労働条件と労働保護、その他の法律または協議で約定した義務を履行した証拠にもなります。

2. 労務派遣協議においては、派遣社員の労災責任を負う主体および関連費用の支払方法、金額等の事項を明確に約定しておくことが求められます。

3. 労務派遣協議において、社会保険の納付義務を明確に約定し、未納の責任は派遣業者が責任を負うことも明記します。また、企業は期限どおりに労務派遣費用を支払ったうえ、派遣業者が期限どおりに派遣社員のために社会保険を納付するよう督促し、社会保険納付証憑等の証拠を提供させる必要があります。

以上