

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（労災保険法、労働保険徴収法関係）

<改正の趣旨>

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、複数事業労働者が安心して働くことができるような環境を整備する。

<改正前>

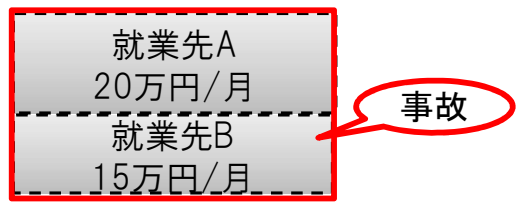
- 労災認定した場合の給付額を事業場ごとの賃金を基に決定。
- 労災認定する際の業務上の負荷を事業場ごとに判断

<主な改正内容>

- 複数の事業主に雇用される労働者の場合に、
 - ① 非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定
 - ② 複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。
- 上記改正については、労働保険徴収法に規定する労災保険のメリット制（個別の事業場の災害の多寡に応じ、労災保険料率を増減させる制度）には影響させない。

(例)

○非災害発生事業場の賃金額を合算

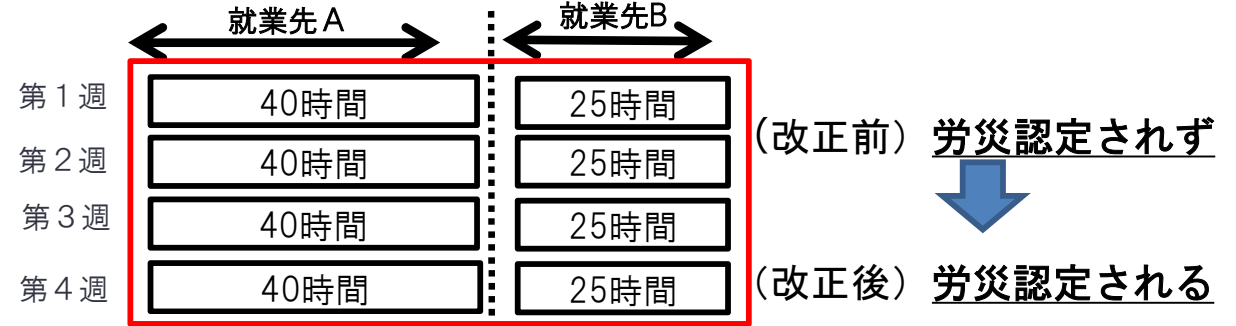


(改正前) 15万円で保険給付を算定



(改正後) 35万円で保険給付を算定

○業務上の負荷を総合的に評価



※ 脳・心臓疾患の認定基準（抄）
 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）（抄）

1 （略）

2 複数就業者の認定の基礎となる負荷について

※ それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない場合

（1）見直しの方向について

複数就業者について、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないものの、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付を行うことが適当である。この場合、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないことから、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任を負わないものである。

なお、一の就業先における業務上の負荷によって労災認定できる場合は、現行と同様、当該就業先における労働災害と整理することとし、当該就業先に災害補償責任があり、他の就業先は災害補償責任を負わないとすることが適当である。

（2）認定方法について

複数就業先の業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合についても、労働者への過重負荷について定めた現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当である。ただし、脳・心臓疾患、精神障害等の認定基準については、医学等の専門家の意見を聴いて、運用を開始することにも留意することが適当である。

また、現行、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に当たっては、複数就業先での過重負荷又は心理的負荷があったことの申立があった場合、労働基準監督署が複数の就業先での労働時間や具体的出来事を調査している。このため、それぞれの就業先での業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合であっても、このプロセスは維持することが適当である。

（3）・（4） （略）

3・4 （略）

専門医への複数就業者の労災認定に係る聴取内容

聴取した専門医

第80回労災保険部会資料
(令和元年11月15日開催)

氏名: 黒木宣夫先生

(略歴)

昭和51年 東邦大学医学部卒業、昭和60年 愛誠病院精神科医長、昭和62年 東京労災病院精神神経科部長等を経て平成3年 東邦大学医療センター佐倉病院精神神経医学研究室准教授、19年より同研究室教授、24年より同病院副院長、28年3月退職し、同年4月より東邦大学名誉教授、勝田台メディカルクリニック 院長

(役職)

日本産業精神保健学会理事長	日本精神科産業医協会共同代表理事
日本職業災害学会評議員	千葉県産業メンタルヘルス研究会会長
東京労働局地方労災医員	地方公務員災害補償基金専門医
労災補償指導医	

聴取内容

- 単一・複数の就業先にかかわらず、それぞれの出来事の心理的負荷は、客観的な心理的負荷評価表の基準に照らし合わせて慎重に判断する必要があり、その上で、当人がどんな状況に追い込まれたかを検討する必要がある。
- 主たる事業場と副業の事業場があった場合、個別の事例ごとに判断する必要があるが、心理的負荷の強度としては、単一事業場で受けた場合と複数就業先で受けた場合とで異なるということはない。