

複数就業者への労災保険給付について ～給付額に係る論点②～

※ 赤字箇所は前回からの変更点

給付額に係る検討の前提等

前提

- 複数就業者について、どの就業先の業務が原因で災害が発生したか明確であり、災害補償責任を負う主体も明確であることを前提とする。
- 具体的に想定されるのは以下のようなケースが代表的なもの。
 - 就業先Aと就業先Bで勤務している労働者Xが、就業先Bの業務が原因で負傷し、当該負傷が原因で就業先Aでも休業の必要が生じた場合
 - 就業先Aと就業先Bで勤務している労働者Xが、就業先Bの業務が原因で死亡した場合

※ 業務上の負荷の合算に係る論点（その場合の給付額に係るものを含む）は、別途ご議論いただく。

現行制度

- 業務災害が発生した就業先Bの使用者については、労働基準法第8章（災害補償）により、被災労働者Xに対する無過失災害補償責任が課される。
- 労災保険制度では、通勤災害等を除き、労働基準法に規定する災害補償責任の事由が生じた場合に保険給付を行うこととしている。
- 労災保険制度は、被災労働者Xの傷病、死亡等に対して、迅速かつ公正な保護をするために必要な保険給付を行うとともに、就業先Bの使用者の災害補償責任を担保する目的もあるため、療養（補償）給付等を除き、就業先Bの使用者から被災労働者Xに支払われていた賃金を基本に算定する「給付基礎日額」等により給付額を決定している。

1. 賃金額を合算して給付することについて①

<現行制度>

- 労災保険制度が発足した当初の目的は「災害補償」であったが、昭和48年に通勤災害保護制度が労災保険制度中に設けられたことに伴い、「保険給付」に改められた。
- 労災保険法の目的規定は「業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い…もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする」としている。
- 就業先Bでの業務が原因で負傷等した場合、就業先Bでの賃金のみを基本に算定する「給付基礎日額」等により給付額を決定している。
- それぞれの使用者が労働者に支払う賃金総額に基づき保険料を支払っている。
- なお、現行では、労働者が故意の犯罪行為又は重大な過失により、負傷等若しくは原因となった災害を生じさせ、又は負傷等の程度を増進させた場合などは、保険給付の全部又は一部を行わないことができることとなっている。
- また、厚生年金保険法の老齢厚生年金等や健康保険法の傷病手当金については、同時に複数の適用事業所から報酬を受ける被保険者については、複数の適用事業所の報酬の合算額を基礎とした給付がなされている。

1. 賃金額を合算して給付することについて②

<検討の必要性>

- 平成16年にも複数就業者に係る給付基礎日額の算定方法の在り方について検討を行っており、その際には、「複数就業者の賃金等の実態を調査した上で、労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめに示された考え方を参照しつつ、専門的な検討の場において引き続き検討を行うことが適当である。」（平成16年12月労働政策審議会建議）とされている。
- 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ことから、これらの者に係るセーフティネットの強化を図る必要性があり、労災保険の発足当時の趣旨を踏まえつつ、今日的な課題への対応が必要となっている。
- 未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）においては「副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。」とされている。
- 雇用保険や社会保険制度においても、多様な働き方への対応について検討を行っている。

<参考資料>

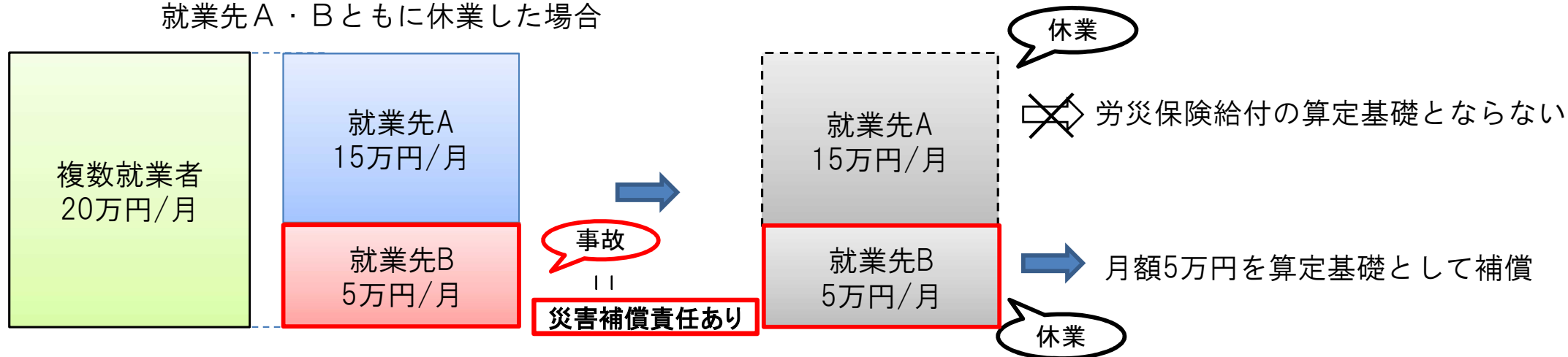
- 副業希望者（雇用者全体に占める割合）
 - 平成4年 235.1万人（4.5%）
 - 平成29年 385.0万人（6.5%）
- 雇用×雇用の副業者数（雇用者全体に占める割合）
 - 平成4年 75.5万人（1.4%）
 - 平成29年 128.8万人（2.2%）
- 副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約3分の2を占めている。
- 雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が199万円以下の階層と1000万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高い。
- 本業も副業も雇用者である労働者数において、本業の就業形態は、パートの割合が増加している。
 - 平成14年度 本業の就業形態がパート 164,700人（20.2%）
 - 平成29年度 本業の就業形態がパート 350,700人（27.2%）

1. 賃金額を合算して給付することについて③

<論点>

- 現行制度では、労災保険制度の目的である稼働能力や被扶養利益の喪失の填補を十分果たしていないのではないか。
- 被災労働者Xの立場からみると、就業先Aでも被災労働者Xに係る保険料が支払われているにもかかわらず、就業先Bで業務災害が発生し、これにより就業先Aでも休業せざるを得なくなった場合や死亡した場合に、就業先Aから支払われている保険料に基づいた保険給付が行われていないことについてどう考えるか。
- 現行の制度（賃金額を合算して給付しない）のもとでは、被災労働者から、非災害発生事業場での賃金分について、災害発生事業場に対して損害賠償請求される可能性があるのではないか。

【具体例】 就業先A・Bを兼業し月合計20万円の賃金を得ている労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業先A・Bともに休業した場合



2. 保険料負担の在り方について①

<現行制度>

- 労災保険率は、業種ごとの災害率等に応じて定めている。ただし、業務災害分以外は、事業主の管理下において生じる災害ではない。また、事業主が有効な災害防止措置を講じる手立てもなく、さらにそのような災害防止義務が課せられているわけでもないことから、全業種一律となっている。
- 災害防止努力の促進を図るため、個別事業場の災害の多寡に応じて労災保険率を増減している（メリット制）。メリット収支率の算定においても、労働保険の保険料の徴収等に関する法律において、①事業主の災害防止努力の及ばない保険給付等についてはメリットに反映しないようにするとともに、②労働基準法の災害補償責任の範囲を大きく超えないよう、給付実額ではなく一定の値に換算した額をメリットに反映するようにしている。

◎平成30年度の労災保険率(全業種平均4.5/1,000)を構成する要素

業務災害分 ※1	短期給付分 療養補償給付 休業補償給付 等	2.22
	長期給付分 年金たる保険給付等(将来給付分は 積立金として保有)	1.18
非業務災害分 ※3		0.6
社会復帰促進等事業 及び 事務の執行に要する費用分		0.9
年金積立調整費用		▲0.4

※1 業務災害分は、業種別に設定(上表は便宜上平均値を表示)。なお、短期給付のうち、災害発生より3年を経ている給付分や、長期給付のうち、災害発生から7年を超えて支給開始される給付分等については、全業種に一律で賦課。

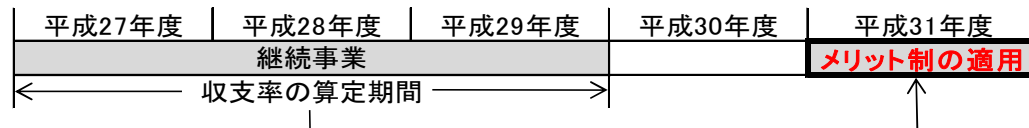
※2 業務災害分以外は、全業種一律(通勤災害は労働者が200円負担)

※3 業務災害分で端数処理前の各業種の料率を平均していることから、上記の各料率の合計値は、端数処理後の平均とは一致しないことがある。

◎メリット収支率(イメージ)

$$\frac{\text{3年度間の保険給付等の額(業務災害分)}^{\ast}}{\text{3年度間の保険料の額(業務災害分)}} \times 100$$

※保険給付等の額をそのまま分子に算入するのではなく、
①事業主の災害防止努力の及ばない保険給付等を除く
②基準法の災害補償範囲を大きく超えないよう、分子に算入する額を限定する
などの修正を行っている。



2. 保険料負担の在り方について②

仮に賃金額の合算を行う場合、以下のような論点がある。

<論点>

- 災害が発生していない就業先Aの保険料負担について、就業先Aでの賃金を基礎とした保険給付分を、就業先Aの属する業種の保険料率や、就業先Aのメリット収支率の算定の基礎とすることは不適當ではないか。
- 災害が発生した就業先Bの保険料負担について、就業先Bでの賃金を基礎とした保険給付分を就業先Bの属する業種の保険料率や、就業先Bのメリット収支率の算定の基礎とすることとされているが、就業先Aでの賃金を基礎とした保険給付分までを双方の算定の基礎とすることは不適當ではないか。
- 就業先Aでの賃金を基礎とした保険給付について、非業務災害分料率と同様に、全使用者の負担とすることも考えられるのではないか。

3. 労働基準法に基づく災害補償責任について①

<現行制度>

- 労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、この責任は免除され、労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしている。
- 労災保険法に基づく保険給付は、労働基準法に基づく災害補償責任の範囲と必ずしも一致しておらず、
 - ・ 通勤災害に関する保険給付、介護補償給付、二次健康診断等給付のように労災保険法で独自に補償しているもの
 - ・ 傷病補償（年金払）、障害補償（年金払）、遺族補償（年金払）、特別支給金のよう
に労災保険法で労働基準法に基づく災害補償責任の上乗せとして保険給付や事業を行っているものが存在する。
- 労災保険法に基づく休業（補償）給付は休業4日目からであり、休業3日目までの補償については、労働基準法に基づき使用者の災害補償責任において行われている。

<参照条文>労働基準法（昭和22年法律第49号）

（他の法律との関係）

第八十四条 この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合には、使用者は、補償の責を免れる。

- ② 使用者は、この法律による補償を行つた場合においては、同一の事由については、その価額の限度において民法による損害賠償の責を免れる。

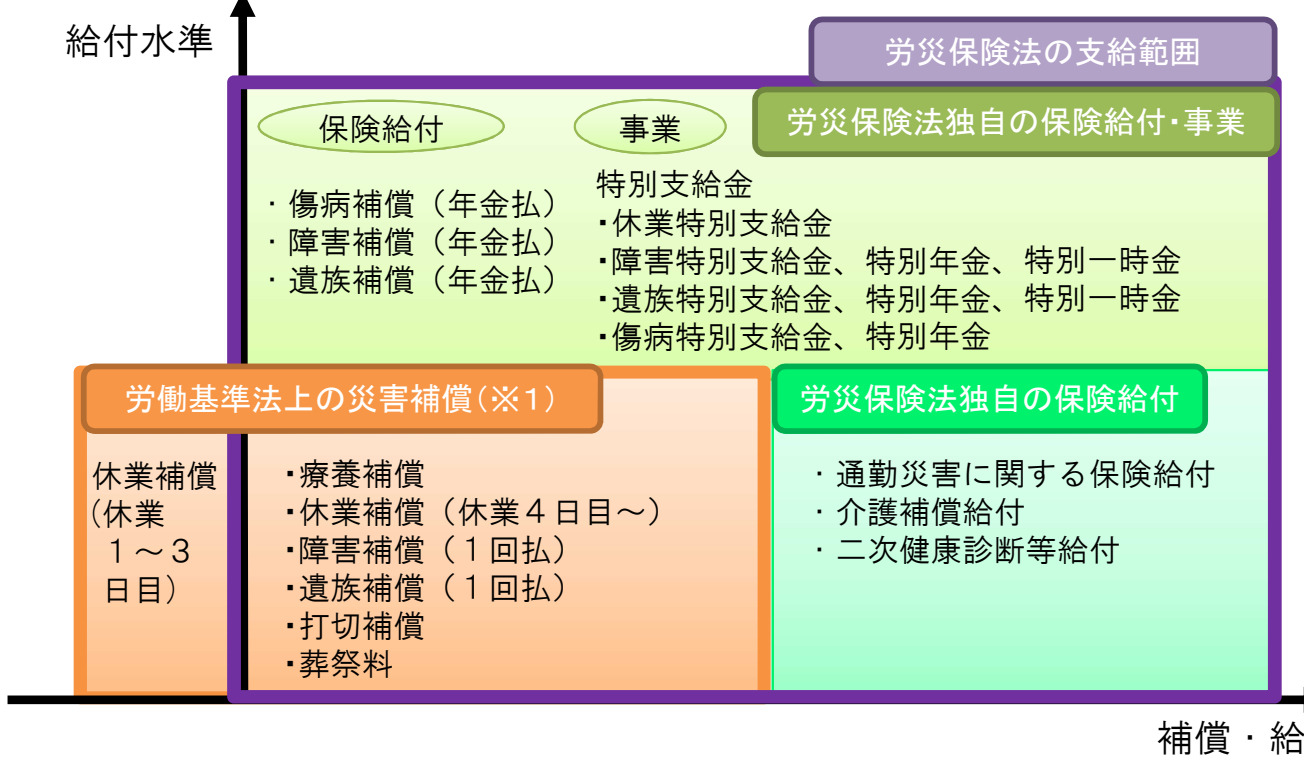
3. 労働基準法に基づく災害補償責任について②

仮に賃金額の合算を行う場合、以下のような論点がある。

<論点>

- 現行でも労働基準法上の災害補償の範囲を超える保険給付が行われており、複数就業者への労災保険給付についても、労働基準法上の災害補償とは切り離して整理できるのではないか。
- 災害が発生していない就業先Aは労働基準法に基づく災害補償責任を負わないため、休業3日目までについても、現行制度から変更する必要がないのではないか。

<労働基準法と労災保険法との関係>



(※1) 労災保険法等に基づき、相当する給付が行われるべき場合、使用者の災害補償責任は免除される。
 (※2) 労災保険法は、労働基準法に規定する労働者を使用する全ての事業に適用され（国家公務員・地方公務員（現業の非常勤職員を除く。）は適用除外）が、農林水産業の事業の一部は、暫定的に任意適用事業となっている。
 また、労災保険法では特別加入制度を設け、労働基準法上の労働者以外の者のうち労働者に準じて保護すべきものとして、一部の中小事業主や一人親方等について、特別に加入を認めている。

4. 適切な賃金額の把握について①

<現行制度>

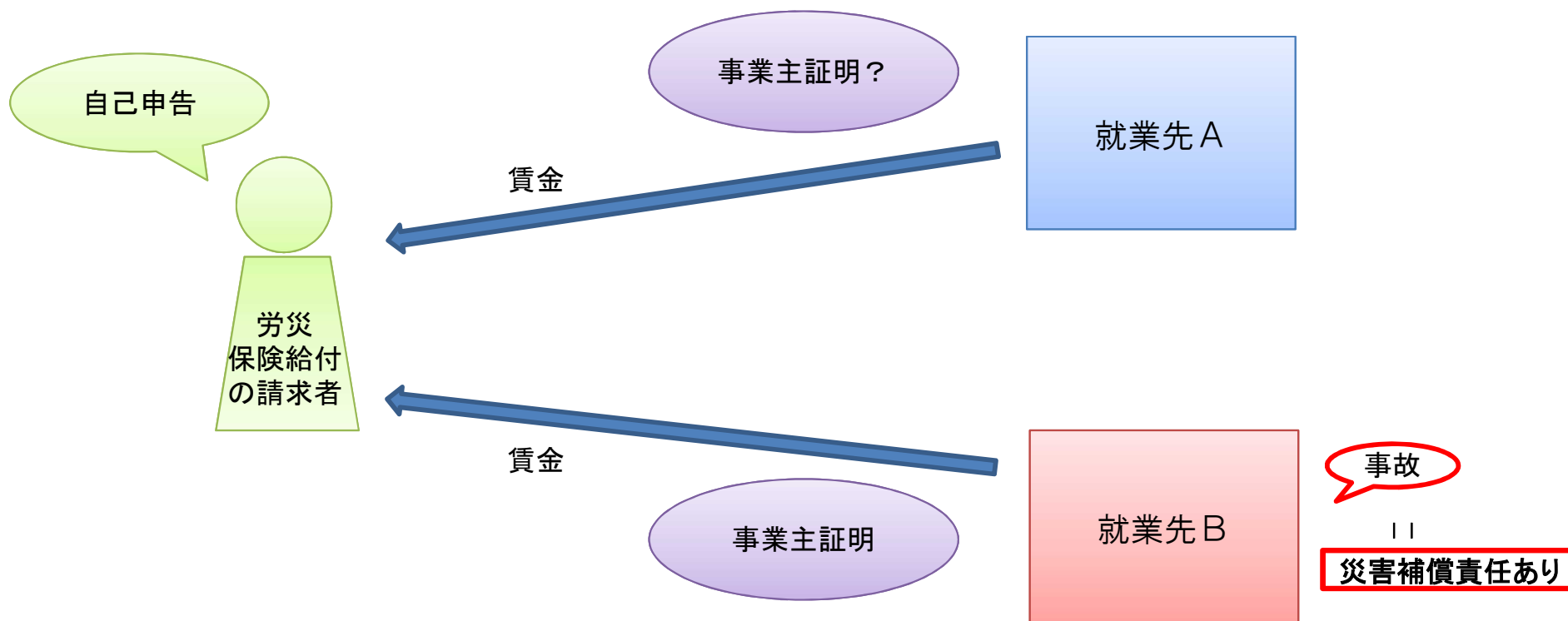
- 労災保険給付を請求する場合、基本的に、請求者が就業先Bから賃金額等に関する証明を受けて行っている。就業先Bの証明がない場合も、労働基準監督署が就業先Bに対し必要な報告等を求めながら、支給又は不支給の決定を行っている。
- これは、就業先が労働基準法上の災害補償責任を負わない通勤災害でも同様である。

4. 適切な賃金額の把握について②

仮に賃金額の合算を行う場合、以下のような論点がある。

<論点>

- 災害が発生していない就業先 A の賃金額をどのように労働基準監督署が把握するのが適当か。
- 少なくとも、請求者からの自己申告が必要であるが、**現行でも通勤災害など災害補償責任を負わない就業先からも証明等を求めていることもあることから、災害補償責任を負わない就業先 A からも、証明等を求めることが適当か。**



【参考】副業・兼業以外で複数の事業場で就労するケース

<ケース1>

a 派遣会社と労働契約を締結しているXさんは、A社とB社で派遣社員として勤務しており、賃金はa派遣会社から月額30万円支払われている。XさんはB社での勤務中に業務が原因で負傷した。

- Xさんはa派遣会社と労働契約を結んだ労働者であることから、Xさんの給付基礎日額はa派遣会社からの賃金30万円全額に基づいて算定される。
- Xさんに対する保険給付は、a派遣会社のメリット収支率の算定基礎となる。

<ケース2>

b工務店と労働契約を締結しているYさんは、A社とB社のそれぞれ元請けの現場で建設業に従事しており、賃金はb工務店から月額30万円支払われている。YさんはB社の現場で勤務中に業務が原因で負傷した。なお、保険料は元請負人であるA社及びB社が、それぞれ有期事業として納付していた。

- Yさんはb工務店と労働契約を結んだ労働者であることから、Yさんの給付基礎日額はb工務店からの賃金30万円全額に基づいて算定される。
- Yさんに対する保険給付は、元請会社B社での業務中の事故であることから、B社のメリット収支率の算定基礎となる。

<参考>

(請負事業の一括)

第八条 厚生労働省令で定める事業が数次の請負によつて行なわれる場合には、この法律の規定の適用については、その事業を一の事業とみなし、元請負人のみを当該事業の事業主とする。

- 2 前項に規定する場合において、元請負人及び下請負人が、当該下請負人の請負に係る事業に関して同項の規定の適用を受けることにつき申請をし、厚生労働大臣の認可があつたときは、当該請負に係る事業については、当該下請負人を元請負人とみなして同項の規定を適用する。

【参考】賃金額の合算をした場合の財政影響(粗いイメージ)

影響額：＋ 年約120億円

料率変動：＋ $\frac{0.07}{1000}$

【試算の前提について】

- 平成30年度の料率改定において賃金額の合算を措置していた場合について試算。
- 平成29年就業構造基本調査による副業している者の割合（2.2%）を踏まえて、副業のある者の収入が副業により一律副業なしの雇用者の収入まで引き上がるという仮定を置いて試算を行ったもの。

（留意点）

- ・ 副業の賃金額を合算する前の段階で既に年齢階層別の最高限度額による調整が機能している場合があり、そのような場合には賃金額を合算しても給付額は増加しないが、試算においては、最高限度額が適用される割合を考慮したものではない。
- ・ 副業の賃金額を合算する前の段階で、年齢階層別最低限度額や自動変更対象額による調整が機能している場合があり、そのような場合には、賃金額を合算した場合の影響は大きくないが、試算においては、最低限度額や自動変更対象額が適用される割合を考慮したものではない。