

複数就業者への労災保険給付について (参考資料)

労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめ(平成16年7月)(抄)

Ⅲ 問題意識

3 二重就職者に係る給付基礎日額について

労災保険は労働基準法上の災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うものとして発足したものであり、保険給付の基礎となる給付基礎日額は、原則として、労働基準法の平均賃金により算定されている。

このため、2つの事業場で働き賃金を受け取っている二重就職者が業務災害にあった場合には、業務災害の発生した事業場から支払われていた賃金をもとに平均賃金が算定され、それが保険給付の額の基礎となる給付基礎日額となる。通勤災害についても、現在保護されるものは住居と就業の場所の往復に限定されるので、給付基礎日額は業務災害の場合と同様である。

一方、労災保険制度は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することを目的としており、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることができるものであることが求められる。

したがって、二重就職者についての給付基礎日額をいかに定めるかという点についての検討が必要である。

V 見直しの方向性

1 二重就職者の事業場間の移動について

(1) 保護の必要性

(略)

以上のことから、二重就職者の事業場間の移動についても通勤災害保護制度の保護の対象とすることが適当である。

なお、第1の事業場又は第2の事業場の就業規則等で兼業禁止が定められている場合についても、民事上の問題を公的保険である労災保険の保険給付に当たって考慮することには疑問があること、兼業禁止の効力についての裁判所による最終的な判断が確定するまでには相当な期間を要する場合があります、その判断を待っていたのでは、被災労働者や遺族の迅速な保護に支障をきたすおそれがあることから、特段異なった取扱いを行うことは適当ではないと考えられる。

3 二重就職者に係る給付基礎日額等について

(1) 給付基礎日額について

労働者が2つの事業場で働き、賃金の支払いを受けている場合、通常はその合算した額をもとに生計を立てているものであると考えられるが、そのような場合であっても、現在は、業務災害又は通勤災害によって障害を負って労働不能になった場合や死亡した場合の障害（補償）年金や遺族（補償）年金等に係る給付基礎日額は、前述のように発生した災害に関わる事業場から支払われていた賃金をもとに算定されることとなる。

その結果、業務災害又は通勤災害による労働不能や死亡により失われる稼得能力は2つの事業場から支払われる賃金の合算分であるにもかかわらず、実際に労災保険から給付がなされ、稼得能力の填補がなされるのは片方の事業場において支払われていた賃金に見合う部分に限定されることとなる。特に、賃金の高い本業と賃金の低い副業を持つ二重就職者が副業に関し業務上又は通勤途上で被災した場合には、喪失した稼得能力と実際に給付される保険給付との乖離は顕著なものとなる。

また、既に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、同時に複数の事業所から報酬を受けられる被保険者については、複数の事業所からの報酬の合算額を基礎とした給付がなされることとされている。

前述のように労災保険制度の目的は、労働者が被災したことにより喪失した稼得能力を填補することであり、このような目的からは、労災保険給付額の算定は、被災労働者の稼得能力をできる限り給付に的確に反映させることが適当であると考えられることから、二重就職者についての給付基礎日額は、業務災害の場合と通勤災害の場合とを問わず、複数の事業場から支払われていた賃金を合算した額を基礎として定めることが適当である。

(2) 労働基準法第12条の平均賃金について

労働基準法上の使用者の災害補償は労働基準法第12条の平均賃金に基づき行われるので、二重就職者に係る労災保険法の給付基礎日額について(1)の考え方をとった場合、労働基準法の平均賃金についてどう考えるかが問題となるが、

- (1) 労働基準法上の災害補償は個別の使用者が現実に支払いの義務を負うものであり、その違反には刑罰が科されるものであること
- (2) 平均賃金は、労働基準法上の災害補償の算定の基礎としてのみならず、労働者を解雇する場合の予告に代わる手当、使用者の責に帰すべき休業の場合に支払われる休業手当、年次有給休暇の日について支払われる賃金等の算定の基礎としても用いられるものであること

を踏まえると、(1)のような二重就職者に係る労災保険の給付基礎日額の算定方法とは異なり、従来どおり、業務災害の発生した事業場の使用者が支払った賃金を基礎として算定することが適当である。

(3) 二重就職者に係る給付基礎日額と平均賃金の関係の整理

以上のことから、二重就職者に係る給付基礎日額については、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とすることが適当でないとして整理することとし、上記の考え方を踏まえた算定方法を規定することが適当である。

労働者災害補償保険制度の改善について(建議)(平成16年12月労働政策審議会)

働き方の多様化等の社会経済情勢の変化に適切に対応し、労働者災害補償保険制度がその役割を十全に果たしていくことが重要な課題となっている。

このため、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においては、学識経験者による検討の結果も踏まえ、平成16年10月より通勤災害保護制度を中心として労働者災害補償保険制度の見直しについて検討を行ってきたところであるが、その結果、下記のとおり意見の一致をみたのでこの旨報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働者災害補償保険法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが望まれる。

記

通勤災害保護制度については、昭和48年に創設されたものであるが、働き方の多様化等の社会経済情勢の変化の中で、必ずしも制度の創設当時に想定されていなかった問題への対応の必要性が生じているものと考えられる。特に、複数就業者や単身赴任者が増加してきている中で、これらの者が行う移動のうち通勤災害保護制度において保護すべきものと考えられるものについて適切な保護がなされるよう以下の見直しを行うことが適当である。

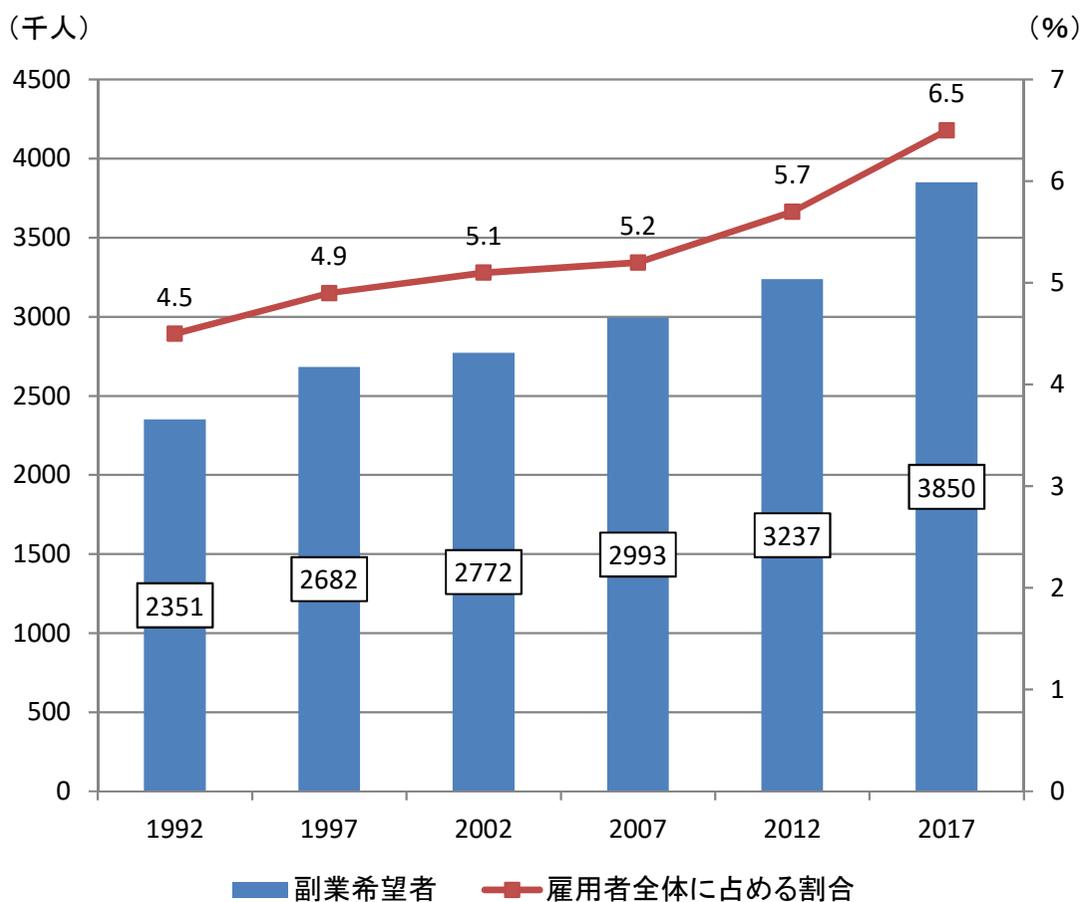
- (1) 複数就業者の事業場間の移動については、移動先の事業場における労務の提供に不可欠なものであること、通常一の事業場から他の事業場に直接移動する場合には私的行為が介在していないこと、事業場間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、通勤災害保護制度の対象とすること。
- (2) 単身赴任者の赴任先住居・帰省先住居間の移動については、単身赴任は、労働者を自宅からの通勤が困難な場所で就労させなければならないという事業主の業務上の必要性と、労働者の家庭生活上の事情を両立させるためにやむを得ず行われるものであること、労働者が労務を提供するため家族と別居して赴任先住居に居住していることから、赴任先住居・帰省先住居間の移動中の災害はある程度不可避免的に生ずる社会的な危険であると評価できること等から、就業に関する赴任先住居・帰省先住居間の移動を通勤災害保護制度の対象とすること。

なお、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は、複数就業者の賃金等の実態を調査した上で、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において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。

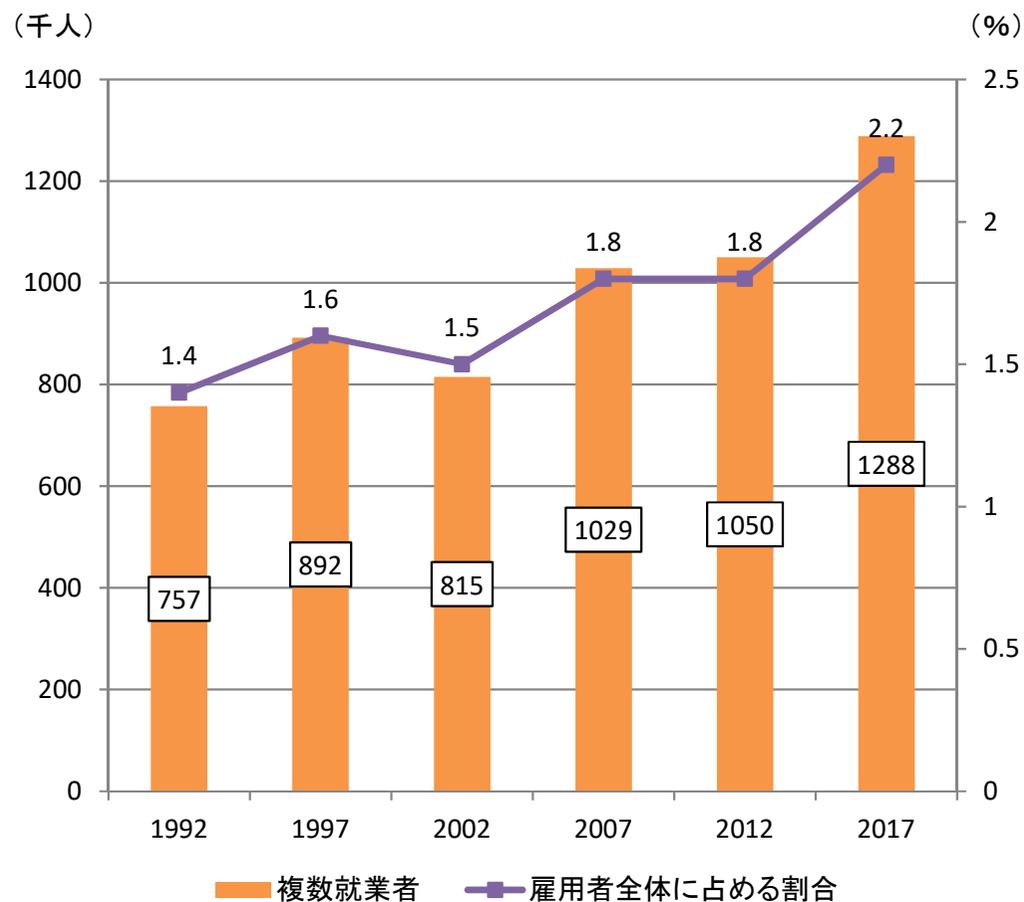
【参考1】

- 副業を希望する雇用者は、増加傾向。
- 本業も副業も雇用者である者は、増加傾向。

＜副業を希望している雇用者数の変化＞



＜副業者数（雇用×雇用）の変化＞



(出典) 総務省「就業構造基本調査」

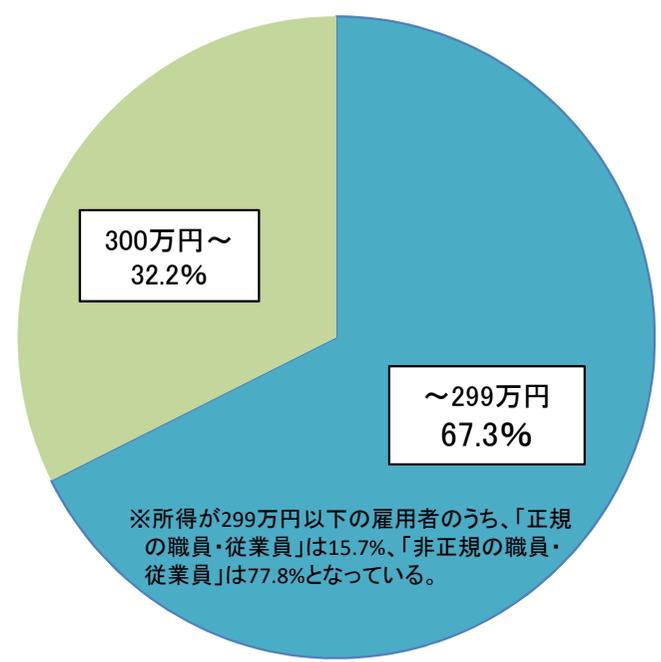
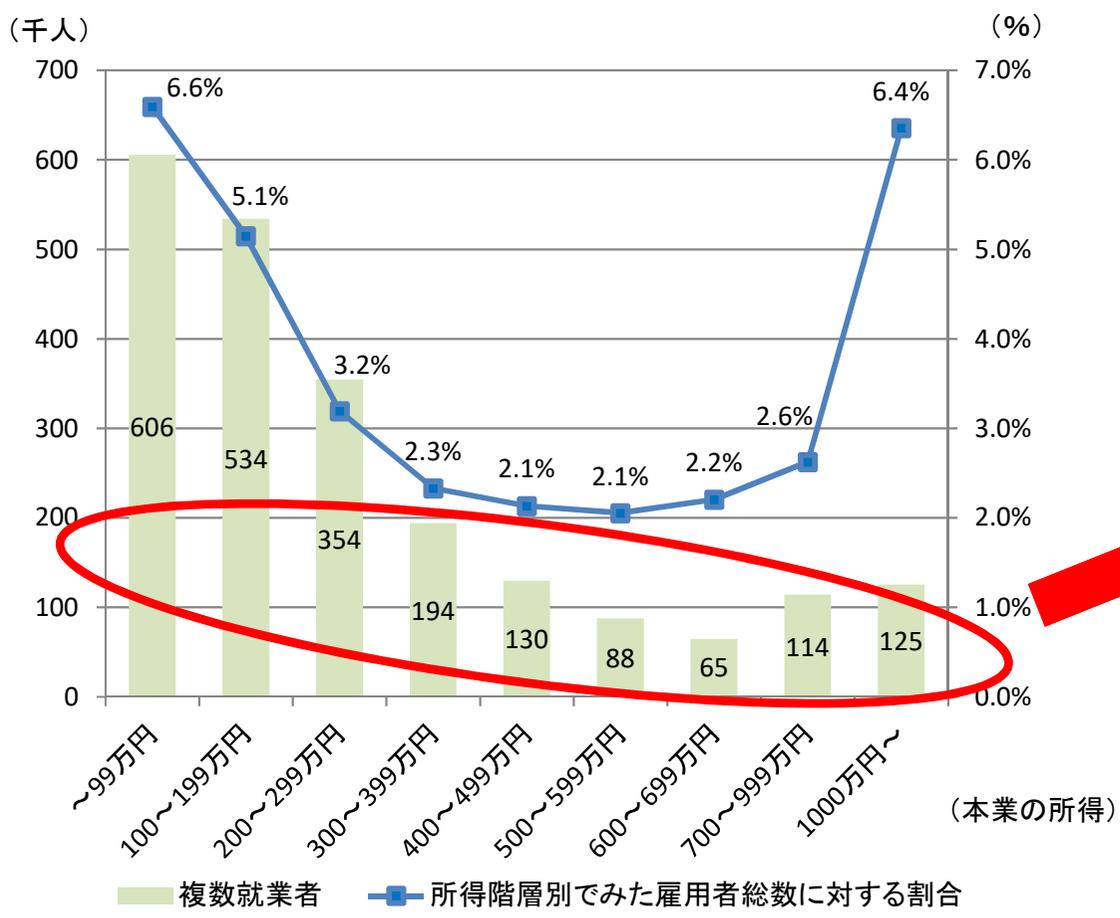
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。

【参考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。

＜本業の所得階層別でみた副業している者の数＞

(注) 本業については、「雇用者」
副業については、「雇用者」だけでなく、「自営業主」及び「家族従事者」を含む。



※所得が299万円以下の雇用者のうち、「正規の職員・従業員」は15.7%、「非正規の職員・従業員」は77.8%となっている。

(注) 円グラフの構成比の算出に当たっては、同調査の「雇用者」の「総数」を分母としているため、合計は100%とならない。

※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。
また、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものを「非正規の職員・従業員」としている。

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

【参考3】

第2回複数の事業所で雇用される者に対する
雇用保険の適用に関する検討会資料
(平成30年7月26日)

○ 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、パートが多く割合を占めるとともに調査ごとに増加している。男女別では女性が多い傾向がある。

		労働者数(単位：人)							構成比(単位：%)						
		総数	会社などの役員	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	総数	会社などの役員	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員
平成14年	男	399,300	145,400	139,000	13,700	61,100	6,000	22,700	100.0	36.4	34.8	3.4	15.3	1.5	5.7
	女	415,600	35,000	79,700	151,000	84,400	13,300	33,300	100.0	8.4	19.2	36.3	20.3	3.2	8.0
	計(※)	814,900	180,400	218,700	164,700	145,400	19,400	56,000	100.0	22.1	26.8	20.2	17.8	2.4	6.9
平成19年	男	476,500	151,600	166,600	23,300	66,600	13,100	27,000	100.0	31.8	35.0	4.9	14.0	2.7	5.7
	女	552,800	38,500	94,800	218,200	106,700	26,100	28,700	100.0	7.0	17.1	39.5	19.3	4.7	5.2
	計(※)	1,029,200	190,200	261,400	241,500	173,300	39,300	55,600	100.0	18.5	25.4	23.5	16.8	3.8	5.4
平成24年	男	469,000	117,100	166,600	26,600	74,400	16,500	33,800	100.0	25.0	35.5	5.7	15.9	3.5	7.2
	女	581,200	28,900	90,000	255,000	115,100	18,100	35,000	100.0	5.0	15.5	43.9	19.8	3.1	6.0
	計(※)	1,050,200	145,900	256,700	281,600	189,500	34,600	68,700	100.0	13.9	24.4	26.8	18.0	3.3	6.5
平成29年	男	570,100	149,700	209,800	38,800	92,300	14,000	34,900	100.0	26.3	36.8	6.8	16.2	2.5	6.1
	女	717,700	42,000	114,200	311,900	136,000	33,800	41,200	100.0	5.9	15.9	43.5	18.9	4.7	5.7
	計(※)	1,287,800	191,700	324,000	350,700	228,200	47,900	76,100	100.0	14.9	25.2	27.2	17.7	3.7	5.9

※ 就業形態について「嘱託」及び「その他」を記載していないことから各就業形態数の合計と計欄は一致しない。

公益代表委員の主なご意見

給付額に係る論点について

- 平成16年に給付額に係る論点を議論した際には、使用者側から、就業規則で副業・兼業を禁止しているにもかかわらず、なぜ給付額を合算するのかというご意見があったと記憶。現在は、政府全体としては副業・兼業を認める方向になっており、モデル就業規則も改正されている。また、パート労働者の数が増えており、複数の事業所を掛け持ちで仕事をするケースが増えている。
- 労災保険制度の目的は、労働災害の被災者に対して迅速に補償を行い、貧困の状態に陥らないようにすること。低賃金で複数の事業所で仕事をしている場合、複数の事業所から得ていた賃金を合算しないと非常に低い補償しか与えられないが、それで労災保険の目的を達成できるのか。労災で十分な補償がなされないことにより、他の公的保障制度に頼らざるを得なくなってしまうことをどう考えるか。
- 給付額を合算しない場合、被災者や被災者の御遺族から、災害発生事業場に対して、非災害発生事業場の賃金分も含めて損害賠償請求される可能性もあるのではないか。
- 労災保険法は、もともと災害補償責任をカバーするための責任保険から出発したが、その後災害補償以外の部分についてもカバーし、充実度を増してきたものであり、現在においては、必ずしも労働基準法上の災害補償責任に縛られるものではないのではないか。
- 労災保険や災害補償は法律で定められた仕組みであり、企業が就業規則で副業・兼業を禁止していることをもって影響を受けるのはおかしいのではないか。
- 複数就業者について、労働基準法上の災害補償責任までを合算すべきとは思わないが、保険給付としての給付額については合算すべきではないか。
- 労基法上の災害補償責任の見直しを含めた議論か否かを明確にした上で議論すべきではないか。
- 保険料率は、業種ごとに定められているが、全産業一律で対応しているものもある。賃金額を合算をすることとした場合、事故発生率とはかかわりのないものとして、全業種一律で負担してもらおうと整理することも可能ではないか。
- 給付額を合算することによる非災害発生事業場の一番の懸念はメリット制など保険料率への影響ではないか。

その他

- 諸外国の状況について、フランスについては日本の労働基準法上の災害補償に相当する制度はないので、労災保険に相当するものだけで補償を行うという制度になっている。ドイツについては、労災保険という仕組みが、災害保険制度という形で、もっと広い制度になっているので、その点も日本とは大きく異なる。

労働者代表委員の主なご意見

総論

- 副業・兼業は、政府が推進すべきものではないと考えるが、現在でも生計維持などの必要に迫られて複数就業する労働者がいるという実態があるので、そうした労働者を保護する観点からは、労災保険給付の見直しの検討は非常に重要であり、積極的に検討すべき。
- 労災保険そのものの趣旨・目的を考えると、被災労働者の保護・補償があるので、複数の事業場の業務上の負荷を合算して認定が行われるべきであり、給付額の合算と両方合わせた検討をすべき。
- Aでの過重労働が原因でBで事故が起きた場合など、横通しで考えなければならないこともあるのではないかと。

給付額に係る論点について

- 給付額については、合算した賃金額を基に給付を行っていくべき。労災保険制度は、労基法の災害補償と関連はあるが既にそれを越えているところもあると思うので、そうした観点からの検討もすべき。
- 複数就業者は支払を受けている賃金の総額で生計を立てている方がほとんどだと思う。現行制度では、労災保険からの給付は、片方の事業所からの賃金を基にしたものになり、稼得能力が十分填補されない。複数就業者がどこで災害に遭うかによって得られる給付が異なるというのは問題なので、賃金合算分を基に給付する方向で検討すべき。
- 労働者を守るという観点から、賃金合算分での給付を是非検討すべき。副業・兼業の推進は、（本業で）収入が増えたとしても副業したいのかどうかの実態調査を踏まえて検討すべき。
- 平成16年の検討の際には、給付額の合算などについて方向性は出されていたが、保険料負担の在り方やメリット制などの詳細な検討は余りなされていなかったのではないかと。今回はそういった点もしっかり議論していくことが必要。
- 労災請求の時点で、副業していることが分かった場合、非災害発生事業場の資料を労働者が提出できないときには、監督署が非災害発生事業場についても証明を求めていくべきではないかと。

業務上の負荷に係る論点について

- 労災認定についても、複数の事業所での具体的な出来事について通算していくべきである。
- 複数就業者の場合にそれぞれの事業場でのリスクを合算して労災補償がなされる場合に、休業3日目までの休業補償はどうなるのか、ということも整理をしておく必要があるのではないかと。

使用者代表委員の主なご意見

総論

- 現在、2つの検討会（副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会、複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会）が動いているので、その状況を見ながら議論したい。
- 検討自体に異議はないが、実態を踏まえた慎重な議論が必要であり、以下のような問題がある。
 - ・ 給付基礎日額の算定について。被災労働者が複数就業者であった場合に、全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行うことになると、請負系列内で成立している保険関係を逸脱した制度となり、請負系列外の事業者が支払った賃金額が給付基礎日額に反映されることになると、請負金額に占める労務費の実態調査結果等を踏まえて決定される労務費率に、合理的な根拠が見いだせなくなると考える。
 - ・ 休業3日までの災害補償等との整合について。事業者が休業3日までの休業補償を自ら行う場合と、労災保険から給付される場合で、補償額に相違が生じることは合理性を欠く。全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行うことは、罰則付きの災害補償責任の考え方にも影響を与えかねず、賃金合算分の災害補償を事業者に義務づけることは容認できない。
 - ・ 賃金総額の把握について。事業者にとって、労働者が複数就業者であることを確実に把握することは著しく困難。また、被災労働者が複数就業者であることを事業者に申し出た場合でも、複数就業者が他の就業先から受け取った賃金額を正確に把握するには相当の事務負担が生ずることになり、現実に対応できない事案が多発することが懸念される。
 - ・ 労災メリットと保険料率への影響について。全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付が行われることになると、保険給付額が増加し、メリット制度の適用を前提とした場合には災害発生事業場に不利益が生じる懸念等があり、不利益を回避する手立てが必要。また、保険料率について業種間の公平な負担が担保できなくなる恐れがある。
- 複数就業者の全就業先での給付額の合算だけでなく、業務上の負担を合算する場合の労災保険給付の在り方についてもハードルがかなり高い。
- 複数就業者については、過去の労災保険部会の議論においても使用者側委員から問題点が指摘されており、さまざまな問題が生じることが危惧されるので、十分な議論と検討が必要ではないか。
- 労災保険は、もともと事業者の災害補償責任を基礎としたものだったことに留意して議論を行う必要があるのではないか。

給付額に係る論点について

- 給付額の合算をすると、事業者の災害補償責任と不整合が生じないか。きちんと整理して議論を深めるべき。
- 被災労働者の稼得能力を給付に的確に反映させる観点のみが強調されると、労災保険制度の基本理念や本旨を逸脱する事態にならないか。給付額を合算することを前提とした議論ではなく、合算させること自体の是非から議論していくべき。
- 企業が就業規則等に定めている二重就業禁止規定は重要な要素の一つであり、副業を企業が認めていない場合についてまで、労働災害と無関係の事業者に一定の負担や義務を負わせることはいかがなものか。
- 労災保険の業種区分は、労働災害防止のインセンティブの観点で区分していることとの関係をどのように整理するか。
- 賃金額を合算する場合、休業（補償）給付の対象とならない3日目までの休業と休業（補償）給付の対象となる4日目以降の休業で、算定の基礎が変わることになることについて、被災された方からすればなかなか理解が得られないのではないか。
- 副業している旨を申し出た場合だけ合算され、申し出なかった場合には合算されないという取扱いが現実には生じかねないが、労災保険は公平な制度でなければならないのではないか。
- 非災害発生事業場においても、就労状況の把握など負担が生じることになるのではないか。