

複数就業者への労災保険給付についての検討状況（案）

「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」（令和元年6月21日閣議決定）においては、「副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。」とされたことを踏まえ、今後の議論を加速するため、これまでの議論や今後検討すべき課題の整理を行ったものである。

第1 検討の背景

- 複数就業者に係る労働法制上の課題等については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、働き方改革を進めていく上で、「副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。」とされ、その際の労災保険給付の在り方については、他のセーフティネットとともに、「さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。」とされたところである。
- その後、「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「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。」とされたところである。
- また、今年6月に閣議決定された「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」においては、「兼業・副業の拡大は、所得の増加に加え、スキルや経験の獲得を通じた、本業へのフィードバックや、人生100年時代の中で将来的に職業上別の選択肢への移行・準備も可能とする。労働時間・健康管理についての懸念に対応するため、課題の論点整理を加速するとともに、兼業・副業について規定したモデル就業規則等の普及促進や取組事例の展開等により、希望する者が、兼業・副業が可能となる環境を整備する必要がある。さらに、兼業・副業を通じた起業の促進も図る必要がある。」とされ、また、労災保険給付の在り方については、「副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を

進め、可能な限り速やかに結論を得る。」とされたところである。

- 本部会では、このような複数就業者に係る働き方改革の一連の議論の進捗や、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¹実状を踏まえ、平成30年6月から、労災保険制度における複数就業者に係るセーフティネットの在り方として、現行制度では複数就業者の全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付が行われないこと及び複数就業者の全就業先の業務上の負荷を合わせて評価して労災保険給付が行われないことについて、その課題及び対応の検討を行っているところである。
- なお、副業・兼業等多様な働き方への対応については、雇用保険や社会保険制度においても、検討を行っているところである²。

¹ 総務省「就業構造基本調査」によれば、本業も副業も雇用者である副業者数は、平成4年で75.7万人（雇用者全体に占める割合は1.4%）であったが、平成29年には128.8万人（雇用者全体に占める割合は2.2%）となっている。

また、同調査によれば、本業も副業も雇用者である労働者数について、本業の就業形態がパートの労働者は平成14年で16万4700人であったのに対し、平成29年には35万700人となっている。

² 雇用保険については「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」において、平成30年1月から12月まで議論を行い、報告書を取りまとめている。また、社会保険については「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」において、平成30年12月から議論を行っているところ。

第2 複数就業者の労災給付額の在り方について

(1) 非災害発生事業場の賃金額も加味して給付することについて

① 現行制度の課題等

- 業務災害が発生した就業先の使用については、労働基準法第8章（災害補償）により、被災労働者に対する無過失災害補償責任が課される。
- 労災保険制度は、被災労働者の傷病、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、災害が発生した事業場（以下「災害発生事業場」という。）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、災害発生事業場の使用者から被災労働者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おり、複数就業先の全ての賃金額を合わせたものを基礎として給付額を算定していない。
- このため、現行制度では、必ずしも労災保険制度の目的である被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補を十分果たしていない可能性がある。

② これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

- 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。
- 複数就業者は就業している複数の事業所からの賃金の総額で生計を立てている方がほとんどだと思ふ。現行制度では、労災保険からの給付は、1か所の事業所の賃金を基にしており、稼得能力が十分填補されない。また、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法改正すべき。
- 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。
- 労災保険そのものの趣旨・目的は、被災労働者の保護・補償であるので、賃金額の合算を検討すべき。

<使用者代表委員の意見>

- 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。

- 賃金額の合算をすると、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。賃金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。
- 生活が苦しいといった事情により、やむを得ず兼業・副業をしている労働者も多く、そうした労働者が労働災害で被災した場合に、労働災害が発生した就業先の賃金のみを基礎として労災保険給付が行われている現状は、労働者保護という観点から見直すべきであるということについては理解する。
- 副業している方が被災した場合に、非災害発生事業場の賃金を含めて生活保障をしようという大きな趣旨については、非常に合理的だと感じている。しかし、労働者には働く自由がある一方で、使用者の責任は非常に明確なルールができており、そのルールを守るために使用者側は色々な仕組みを作って、働く人にも理解していただいて、守っていきこうとしている。副業の場合の責任は誰が負うのかという整理が明確でない中で、負荷を合算して給付をしようというのが先行するのは非常に違和感。

<公益代表委員の意見>

- 平成 16 年に給付額に係る論点を議論した際³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、なぜ賃金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

³ 平成 16 年 7 月労災保険制度の在り方に関する研究会中間取りまとめにおいては、給付基礎日額について「…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にあり、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、二重就業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。」としている。その後、同年 12 月の労働政策審議会の労働者災害保障保険制度の改善について（建議）においては、「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。」とされた。

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。

- 被災者や被災者の御遺族から、災害発生事業場に対して、災害が発生していない事業場（以下「非災害発生事業場」という。）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。

（２）仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合の保険料負担の在り方について

① 現行制度の課題等

- 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。
- このため、仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決め、かつ、それを保険給付として給付する場合には、現行制度では非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付分を含めて災害発生事業場の属する業種の保険料率や災害発生事業場のメリット収支率の算定の基礎となることとなるので、労災保険率決定の本来趣旨と整合する新たな制度設計の検討が必要となる。

② これまでの議論

＜労働者代表委員の意見＞

- 平成16年の検討の際には、賃金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。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。

＜使用者代表委員の意見＞

- 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。

- 賃金額を合算した給付を行う場合には、非災害発生事業場の業種の保険料率やメリット収支率の算定に不利益を生じさせないようにするとともに、災害発生事業場の業種の保険料率やメリット収支率の算定についても、非災害発生事業場の賃金に対応する給付分を考慮しないこととするのは、絶対必要な要件。
- 労災保険の業種区分は、労働災害防止のインセンティブを有効に機能させる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。
- 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。
- 賃金額を合算する場合には、保険料の引き上げに繋がらないよう、事務費などの無駄を省き、社会復帰促進等事業の内容の精査を行うことが必要ではないか。

<公益代表委員の意見>

- 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。賃金額の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ついての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。

(3) 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合の労働基準法に基づく災害補償責任について

① 現行制度の課題等

- 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給付しているもの
 - ・ 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。
- 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合、非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付と災害発生事業場・非災害発生事業場それぞれの労働基準法に基づく災害補償責任との関係を整理する必要がある。

② これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

- 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。
- 休業3日目までの補償について、複数就業の場合はどの様に保障されるのか。その給付が確実に保障される仕組み、制度の検討をお願いしたい。
- 複数就業者への労災保険給付について、災害補償責任と全く切り離れた議論が妥当かは検討が必要。

<使用者代表委員の意見>

- 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。
- 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。【再掲】
- 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。
- 賃金額の合算をすると、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。【再掲】
- 賃金額を合算した給付を行う場合には、使用者の災害補償責任に影響を与えかねないという懸念を解消すべき。

＜公益代表委員の意見＞

- 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。
- 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、充実度を増してきているものであり、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。
- 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、保険給付としての賃金額については合算すべきではないか。

（４）仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合の適切な賃金額の把握について

① 現行制度の課題等

- 労災保険給付を請求する場合、基本的に、請求者が災害発生事業場から支払われた賃金額等に関し、災害発生事業場から証明を受けて行っている。
- 災害発生事業場の証明がない場合も、労働基準監督署が災害発生事業場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。
- このことは、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。
- 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合について、非災害発生事業場の賃金額の把握、証明等の方法、労働基準監督署の関与について整理していくことが必要である。

② これまでの議論

＜労働者代表委員の意見＞

- 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。

＜使用者代表委員の意見＞

- 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。

- 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。
- 非災害発生事業場については、被災労働者に対して支払っている賃金額の証明は、自主的な裁量に委ねるべきではないか。
- 災害発生事業場に対して、全就業先の賃金の把握・証明を求めることは、困難ではないか。
- 自己申告だけで給付基礎日額を決定することは、事業者を通さず提出できる既存の源泉徴収票だけでは正確性を欠く結果を招きかねないため、必ずしも適切ではないのではないか。
- 非災害発生事業場の賃金について、災害発生事業場で証明することが困難な場合、困難である旨を監督署に提出し、監督署が就業先の賃金額を調査することとしてはどうか。

(5) 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合の就業規則における複数就業者の位置づけについて

① 現行制度の課題等

- 平成 30 年 1 月に改定される以前のモデル就業規則においては、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」とされていたが、平成 30 年 1 月に改定されて、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」「労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。」とされている。
- 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合について、就業規則で副業が禁止されている者、届出義務を課されているものの届出をしていない者等、就業規則違反が疑われる者に係る給付の取扱いの考え方の整理を行う必要がある。

② これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

- 労働時間の、どちらが時間外手当を出すのかという場合での自己申告と、労災が起きた場合の給付をするときに自己申告を前提として行うというのは、話の性質がかなり違うものではないか。労災給付について、副業することを自己申告していたかどうかで分けるのはいかがなものか。

○ 就業規則の問題と労災の認定を行うか、賃金を合算した給付を行うかというのは別の問題だと認識。今後引き続き検討の必要があるのかは疑問。

<使用者代表委員の意見>

- 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。
- 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。
- モデル就業規則で「会社所定の届出制を設けた上で、労務提供上の支障がある場合等一定の要件に該当する場合には兼業・副業を禁止・制限できる」とされていることから、副業・兼業に関する届出制等の普及を促進させ、かつ有効に機能するような仕組みを構築する必要があると考えるため、複数就業者については、事前に事業者が副業・兼業の届出を行っていたか等によって取扱いに差異を設けるべきではないか。
- 就業規則にどう規定するかというのは大きい論点ではないか。今は、競業避止や秘密厳守、働き過ぎの防止の観点から、基本的には副業を禁止しているところが多いと思う。今後、政府の方針として、副業・兼業を促進していくというときに、就業規則をどうするのか整理が必要。

<公益代表委員の意見>

- 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。
- この項目について、労災保険制度として何か考えることがあるのかは疑問。

(6) 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合の給付形式について

① 現行制度の課題等

- 現行の労災保険制度では、労災保険給付として給付されるもののほか、附帯事業たる社会復帰促進等事業として給付されているものも存在する（特別支給金、労災就学等援護費等）。
- 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合について、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付について、どのような給付形式とすべきか、整理していくことが必要である。

② これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

○ 保険給付ではなく、社会復帰促進等事業として制度設計した場合の課題や被災労働者・御遺族に対するデメリットはないのか。

<使用者代表委員の意見>

○ 非災害発生事業場の賃金に対応する分について、災害発生事業場に係る保険給付という枠組みで制度設計するには無理がある。すなわち事業者の災害補償責任の範囲が事実上拡大し事業者負担が増す事態が想定されるほか、被災労働者が副業・兼業の事実を申し出るか否かによって保険給付額が左右され公平性を欠くなど様々な問題が懸念される。被災労働者の援護を目的とする社会復帰促進等事業として制度設計した場合には、被災労働者の稼得能力の補填は十分な水準を確保でき、問題点も解消される。保険給付にこだわる必要はないのではないかと。

<新> (7) 特別加入者の取扱いについて

① 現行制度の課題等

~~○ 労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされているが、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、労災保険の特別加入を認めている。~~

~~○ 特別加入の場合には、~~

- ~~・ 中小事業主等の第一種特別加入については、当該事業の中小事業主が~~
- ~~・ 一人親方等の第二種特別加入については、特別加入団体が~~
- ~~・ 海外派遣者の第三種特別加入については、当該事業の事業主が法律上「事業主」とされ、保険料を納付している。なお、第二種特別加入については、特別加入団体が保険料の納付義務を負っており、一般的には、特別加入団体が構成員（一人親方等）から保険料相当額を徴収し、政府に納付している。~~

~~○ 仮に非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決める場合について、特別加入者をどのように取り扱うか。~~

② これまでの議論

第3 複数就業者の業務上の負荷について

(1) 現行の取扱いでは労災認定できない場合に、業務上の負荷を合算して労災認定することについて

① 現行制度の課題等

- 労働基準法により、事業主は業務災害について無過失の災害補償責任を負っており、業務災害によって失われた被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益に対する経済的補完を行う義務がある。
- 労災保険制度は、被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失に対する経済的補完を行うと同時に、そのような事業主の災害補償責任の確実な履行を担保するためのものであることから、労災認定は、事業ごとに判断している。
- 現行制度では、一方の就業先での業務上の負荷だけでは労災認定されないが、複数の就業先での業務上の負荷を合算したのと同様の業務上の負荷が1か所の就業先であったものと仮定すれば労災の認定基準を満たす場合についても、労災認定されていない。
- なお、過労死に係る脳・心臓疾患等の認定基準や精神障害の認定基準は、医学専門的な検討に基づき定められている。
- 複数就業者の労災認定に際して、特に過労死に係る認定基準の適用に際して、セーフティネットを担う労災保険の趣旨からどのような取扱いが適切か検討整理する必要がある。

② これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

- 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。
- 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。
- 就業先Aでの過重労働が原因で就業先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。
- 検討の対象としては、労働時間だけでなくストレス等も含んで検討すべきではないかと。
- 副業・兼業している人の多くは、生活上必要だからやっているという方が多い。複数の就業先で業務上の負荷を合算したら労災認定できる場合について労災認定されないというのは、法制度上の欠陥だと思う。何らかの対応が必要ではないかと。
- 使用者が安全配慮義務を果たすためにも、業務上の負荷の合算に係る検討を進める必要があるのではないかと。

- 労災の給付と同様に、労災の認定においても、複数の事業所での負荷を合算すべき。負荷の範囲については、過労死や過労自殺の原因とされている労働時間やハラスメント行為の合算が不可欠だと思う。過労死や過労自殺は、本人はもとより家族や社会にとっても大きな損失であり、そうした観点からも、それらを合算すべきだと考えている。また、それ以外の疾病の要因の合算についても是非検討して欲しい。
- 就業規則の問題と労災の認定を行うか、賃金を合算した給付を行うかというのは別の問題だと認識。今後引き続き検討の必要があるのかは疑問。【再掲】
- 許可を受けていれば働き過ぎになっても給付が受けられて、許可を受けていなければ働き過ぎの結果の被災について労働災害と認められないというのはどうなのか。負荷を合算して労働災害として認めるといのは、必ずしも民事での責任の話ではなく、事業主責任とリンクさせることは違和感。

<使用者代表委員の意見>

- 複数就業者の全就業先での賃金額の合算だけでなく、業務上の負荷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。
- 負荷の合算については、企業の安全配慮義務にも関係し、労働時間の通算をする、しないという点が煮詰まっていない中で、業務上の負荷の合算という議論だけが先走りするのは危険ではないか。むしろ、業務上の負荷が合算されるということで、長時間労働を引き起こす危険性があるのではないか。
- 就業規則で副業が禁止されている者等についての取扱いに係る論点は、業務上の負荷の合算に係る論点ではないか。つまり、副業を認めると労働時間の超過が認められることが想定されるという理由で禁止措置や届出義務を定めている場合に、そうした行為をせずに副業先との労働契約を結んでいた場合、その労働契約は適正なのか。その場合の労働時間の上限規制は誰が責任を持つのか、その結果生じた労災の責任は誰にあるのか、という論点があり得ると思う。
- 副業している方が被災した場合に、非災害発生事業場の賃金を含めて生活保障をしようという大きな趣旨については、非常に合理的だと感じている。しかし、労働者には働く自由がある一方で、使用者の責任は非常に明確なルールができており、そのルールを守るために使用者側は色々な仕組みを作って、働く人にも理解していただいて、守っていこうとしている。副業の場合の責任は誰が負うのかという整理が明確でない中で、負荷を合算して給付をしようというのが先行するのは非常に違和感。【再掲】

○ 負荷の合算をする場合、副業することは労働者の選択・自由意思に基づくものであるが、両社の心理的負荷をどのように合算するかは、テクニカルな点でかなり難しいのではないか。合算すべきだという総論はなんとなくそうかなと思うが、どのように心理的負荷を合算していくのか、合点がいかない。

○ 給付の合算については、分かりやすく、労働者保護にかけないようにどうするのかということは議論しやすいが、負荷の合算については、労働時間の上限規制ぎりぎり働いている場合だけが例示で出されていて、そこも本当にそうなのかと思いつつ、心理的負荷の合算という更に難しい論点もあり、現時点で意見を言えない。

＜公益代表委員の意見＞

○ 複数就業していることを企業に伝えないと、企業は安全配慮義務を果たせないのではないか。

○ 労災保険法には、労働者が故意に負傷等やその直接の原因となった事故を生じさせたときの支給制限の規定がある。本業において、これ以上の副業をすると本業に差し障り、本人の健康も害するということで副業を禁止していたにもかかわらず副業をしていたという場合にこれに該当すると考えるべきなのか。一方で、災害補償責任は無過失の責任であり、労災保険は、使用者の責任を問うものではなく、被災した労働者を救済するための制度であるということ。その両方を見て議論する必要があるのではないか。

＜新＞ ~~(2) 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の対象となる負荷（疾病）の範囲について~~

① ~~現行制度の課題等~~

○ ~~労災認定は、個々の事案ごとに判断しているが、脳・心臓疾患や精神障害については、有識者による検討会の医学専門的な検討に基づいて、それぞれ認定基準を定めている。~~

○ ~~脳・心臓疾患の認定基準では、「業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した」場合は、業務上の疾患として取り扱うとされている。また、精神障害の認定基準では、認定基準の対象となる精神障害の発症前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること等の要件を満たす場合には、業務上の疾病として取り扱うとされている。~~

○ ~~この他、電離放射線に係る疾病、振動障害、腰痛、石綿等の化学物質等による疾病等についても、労災認定の基準が定められており、また、一部の疾病（振動障害、じん肺等）については、事業場を転々としたため、当該疾病の原因となった事業場を特定できない場合があり、その~~

~~場合、最終ばく露事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金を基礎として労災保険給付を行っている。~~

- ~~○ このため、仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合にその対象となる負荷(疾病)の範囲を整理することが必要である。~~

~~② これまでの議論~~

~~＜新＞ (3) 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の業務上の負荷の認定方法について~~

~~① 現行制度の課題等~~

- ~~○ 労災保険給付の請求があった場合、業務上の負荷については、~~

~~① 請求人からの申立書の提出や聴取の実施~~

~~② 家族、事業主、上司、同僚、部下等の関係者からの聴取の実施~~

~~③ 主治医等から医学的資料の収集や意見の聴取の実施~~

~~④ 請求人、事業主、主治医等からの客観的な資料の収集~~

~~等の方法によって調査し、認定を行っている。~~

- ~~○ 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合に、被災者等の請求に基づき、複数の事業場の労働時間や心理的負荷について適切に把握していくために、事業主、労働基準監督署等がどのような役割分担をすべきか整理していく必要がある。~~

~~② これまでの議論~~

~~＜新＞ (4) 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の災害補償責任について~~

~~① 現行制度の課題等~~

- ~~○ 現行制度では、複数の事業場の負荷を同時期に通算して、労災認定を行っていないが、一部の疾病(振動障害、じん肺等)に係る労災認定については、事業場を転々としたため、当該疾病の原因となった事業場を特定できない場合があり、その場合、最終ばく露事業場で被災したという整理を行い、労災保険給付を行っている。これは、一般に、離職後相当の目数を経過してから当該疾病が発症すること、同一の事務事業に相当期間従事した結果当該疾病が発症することと等を踏まえた取扱いとなっているものである。~~

- ~~○ 一方で、複数就業者の場合には、これらとは発症日、副業・兼業する業種の相違等において、事情が異なるため、現行制度とは別途に、その態様を踏まえた適切な整理検討をしていくことが必要である。~~

②—これまでの議論

第4 検討の進め方について

①これまでの議論

<労働者代表委員の意見>

- 労災保険については、昨年から十分な時間議論を積み重ねているのではないかと。現実に副業している方が労災にあったときの給付の在り方については、早く議論しておくべき課題。

<使用者代表委員の意見>

- 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。
- 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。
- 他の検討会と比較して、労災保険の議論だけが突出して早いのではないかと。また、労災保険だけ労働政策審議会で議論していることもバランスという意味でどうなのか。

第5 今後の検討の方向性

労災保険制度の趣旨を踏まえ、以下のような方向性に沿って、引き続き、慎重かつ十分な検討を行い、制度変更によって想定される様々な問題の解消を含めて、可能な限り速やかに結論を得ることとする。

(1) 複数就業者の労災給付額の在り方について

- ① 労災保険制度の目的である被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補の観点から、複数就業者については、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を算定する必要性を踏まえ、引き続き方向で検討を進めるべきである。
- ② その際、非災害発生事業場の事業主が労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととするのは不相当であり、また、災害発生事業場の事業主が非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととする~~ことも、使用者責任を著しく拡大するものであり不相当である。~~
- ③ またその際、新たに加味することとなる非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分の原資となる保険料については、
 - ・ 非災害発生事業場の属する業種の保険料率や、非災害発生事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることとせず、
 - ・ また、災害発生事業場の属する業種の保険料率や、災害発生事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることとしない前提せず、
通勤災害等の業務外の保険給付に係る取扱いと同様の取扱いの方向で検討を進めていくべきである。
- ④ ~~その際~~、非災害発生事業場の賃金額の把握については、災害発生事業場における賃金額の把握とは分離し、別途、請求者からの自己申告を原則におき、当該請求者に対し、その内容の確認に必要な非災害発生事業場における賃金等に関して証明を求める前提方向で検討を進めるべきである。また、その内容に不明な点がある場合等には、労働基準監督署が調査を行うこととすべきである非災害発生事業場に対して賃金等に関する証明等を求める方向で検討を進めるべきである。
- ②⑤ 以上のほか、次回以降引き続き、以下のような論点についても、検討を進めることとする。
 - ア 通算することで増額する給付の負担の在り方と、上記の制度改正をした場合のにも、労災保険料率の総額が極力引き上がらないようにするための対策
 - イ ~~就業規則で副業が禁止されている場合や、就業規則で副業する場合には届け出ることとなっているのに届け出られていない場合の取扱い~~

イウ 非災害発生事業場における賃金額の把握の手続きに係る労使の負担軽減のための方策（非災害発生事業場に対する労働基準監督署の対応を含む。）

ウエ 複数就業者が、就業先のいずれも労働者である場合のほか、いずれかが特別加入者の場合の労災保険給付の在り方特別加入者の取扱い

(2) 複数就業者の業務上の負荷について

①—複数就業者の労災認定に係る業務上の負荷の範囲（各事業ごとに負荷を判断）に関し、現行制度の在り方について引き続き検討を進める必要があるべきである。

②—次回以降、少なくとも以下のような論点について検討し、整理することが必要である引き続き、以下のような論点について検討を進めることとする。

①ア 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の対象となる負荷の範囲と認定方法

②イ 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の災害補償責任及び保険料負担の在り方

ウ