

複数就業者への労災保険給付について (参考資料)

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

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

＜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

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

<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%）

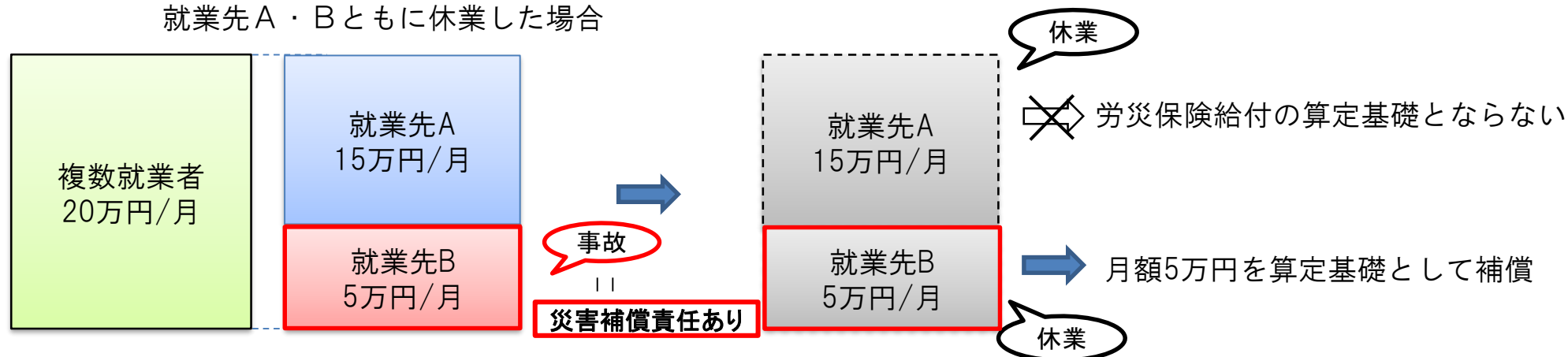
1. 賃金額を合算して給付することについて③

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

<論点>

- 現行制度では、労災保険制度の目的である稼得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

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

<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)

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

※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。

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度
継続事業				メリット制の適用
← 収支率の算定期間 →				↑

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。

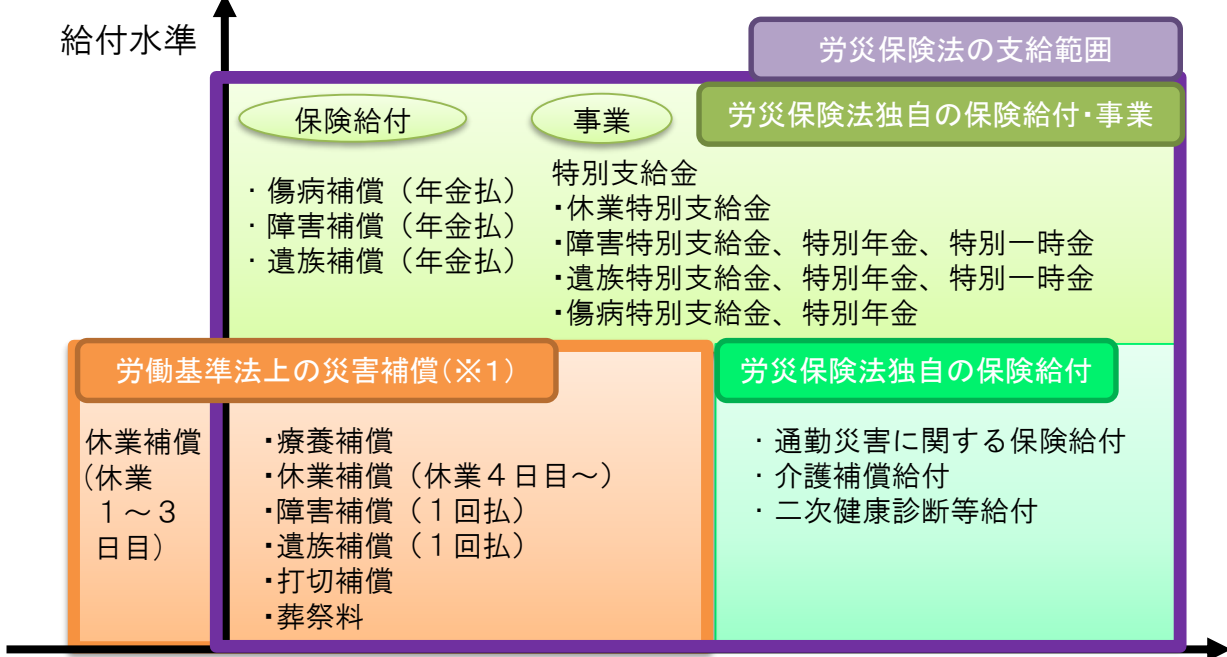
3. 労働基準法に基づく災害補償責任について②

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

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

<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。

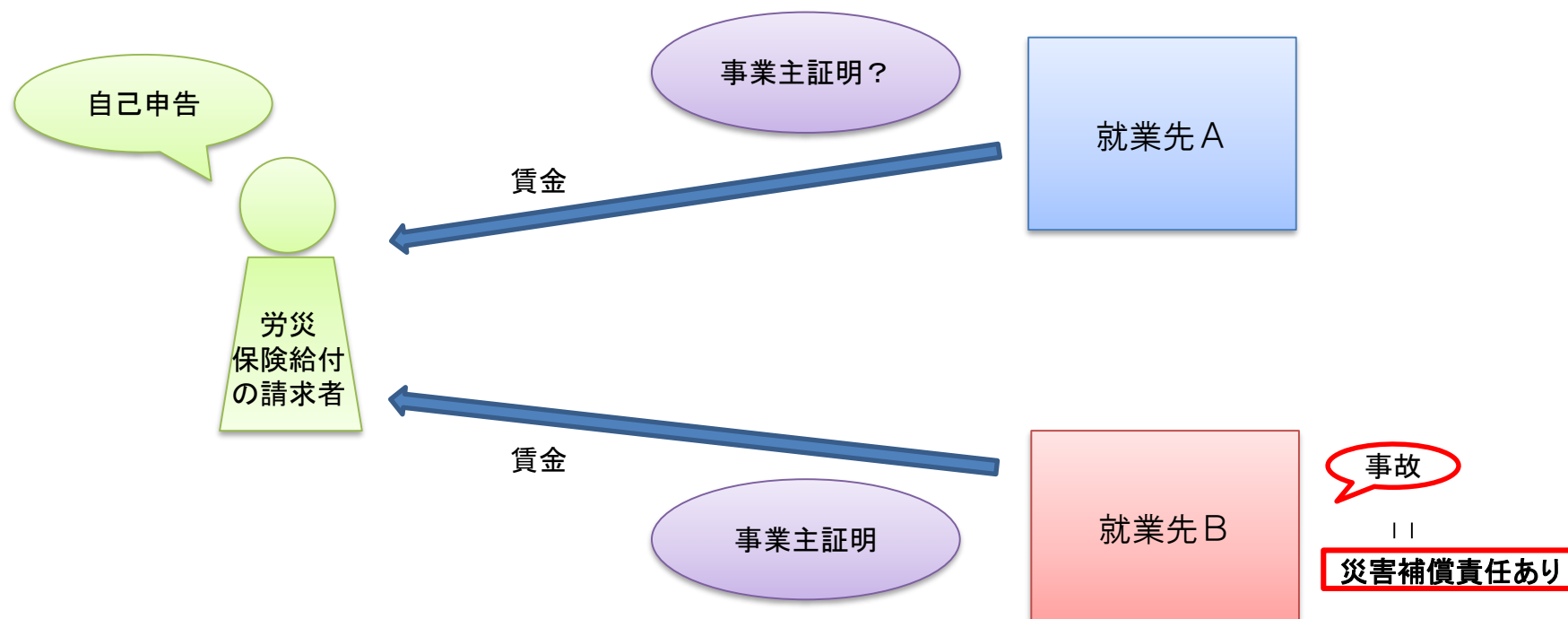
4. 適切な賃金額の把握について②

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

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）

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

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いですが、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。

前提

- 複数就業者が疾病にかかった場合について、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て初めて労災認定できる場合について検討する。
- 具体的に想定されるのは、例えば以下のようなケース。
 - ・ 就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間勤務している労働者Xが、脳・心臓疾患を発症した場合

現行制度

- 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個別事業主の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。このため、業務災害が発生した事業場ごとに労災認定における業務起因性（業務上の負荷と災害との相当因果関係）の判断を行っており、使用者が実質的に同一である場合を除き、複数の事業場における業務上の負荷を合わせて評価する取扱いはしていない。
- 労災認定は、個々の事案ごとに判断しているが、脳・心臓疾患等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・心臓疾患等の労災認定基準においては、例えば、
 - ・ 発症前1か月間に休日労働を含む時間外労働が概ね100時間超
 - ・ 発症前2～6か月間に休日労働を含む月平均時間外労働が概ね80時間超である場合には、業務と発症との関連性が強いと評価している。
- 振動障害、じん肺等の遅発性疾病に罹患した労働者のなかには、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。なお、この場合には、それらの特定の疾病に係る一定の保険給付等の額については、メリット収支率の算定の基礎には加えていない。

【参考】複数就業者の労災認定に係る裁判例(大阪高裁H27. 5. 7判決)

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

【事案の概要】 (裁判例をもとに個人を特定できないよう若干加工したもの)

- A社及びB社で勤務していた労働者Xが急性心機能不全の疑いで死亡。これについて被災者の妻が遺族補償給付及び葬祭料を請求。
- 労働基準監督署では、A社及びB社の労働時間を合算して業務起因性を認め、A社での賃金を基礎としてXの平均賃金を算定し、給付基礎日額を約7,500円とした上で遺族補償給付及び葬祭料等を給付する旨の処分を行った。
- これに対して、原告は、A社及びB社での労働の相乗効果で心疾患を発症したものであるから、両社に業務起因性を認め、賃金を合算したうえで平均賃金を算定すべきと主張。

(参考) 労働者Xについて、各社での勤務時間は以下のとおり。

	災害6か月前	災害5か月前	災害4か月前	災害3か月前	災害2か月前	災害1か月前
A社の総労働時間	241時間	241時間	213時間	241時間	235時間	252時間
A社の時間外労働時間	81時間	73時間	53時間	68時間	67時間	84時間
B社の総労働時間	0時間	0時間	14時間	6時間	17時間	43時間
B社の時間外労働時間	0時間	0時間	0時間	0時間	0時間	1時間

【判決】 (抜粋)

…特に、原告が支給を求める遺族補償給付の一つである遺族補償年金制度は、労働者の業務上の死亡によってもたらされた被扶養利益の喪失を填補することを目的とするもので、社会保障的性質をも有することは否定できないが、そのような性質を有する遺族補償給付をどのように定めるかは上記制度の性格を踏まえた立法府の合理的な裁量に委ねられているというべきであり、二重就労者が一の事業場の業務に起因して負傷、疾病障害又は死亡に至った場合に労災保険法の趣旨や遺族補償給付の性質を根拠として直ちに平均賃金の算定において複数事業場の賃金を合算することが当然に帰結されるものではない。

…ある事業場での勤務時間以外の時間について、労働者がどのように過ごすのかについては、当該労働者が自由に決定すべきものであって、当該事業場は関与し得ない事柄であり、当該事業場が労働災害の発生の予防に向けた取組みをすることができるのも自らにおける労働時間・労働内容等のみである。そうすると、当該事業場と別の事業場が実質的には同一の事業体であると評価できるような特段の事情がある場合でもない限り、別の事業場での勤務内容を労災の業務起因性の判断において考慮した上で、使用者に危険責任の法理に基づく災害補償責任を認めることはできない。したがって、先に掲げた場合（両事業場における就労を併せて評価すれば初めて過重負荷と評価できる場合）には、いずれの事業場の使用者にも災害補償責任を認めることはできないにもかかわらず、両事業場での就労を併せて評価して業務起因性を認めて労災保険給付を行うことは、労基法に規定する災害補償の事由が生じた場合に保険給付を行うと定めた労災保険法12条の8の明文の規定に反するというほかない。

当該判決と立法政策との関係

上記の判決は、いずれの事業場の使用者にも災害補償責任を認めることができない場合に、複数の就業先での負荷を合算して評価することは、現在の労災保険法第12条の8の規定に反するものとしているが、労災保険制度として複数の就業先での業務上の負荷を併せて評価することについて、立法論として否定しているものではないと考えられる。

業務上の負荷の合算の検討

第75回労災保険部会資料
(令和元年5月16日開催)

<現行制度>

- 労働基準法により、事業主は業務上の災害について無過失の災害補償責任を負っており、業務上の災害によって失われた被災労働者の稼得能力の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の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。
- 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。
- 以上より、就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間勤務している労働者が脳・心臓疾患を発症した場合、就業先Aと就業先Bが実質的に同一の利用者である場合を除き、労災認定されない。

<論点>

- 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中で、一の事業であれば労災認定される業務における負荷（労働時間等）があった場合でも、複数事業で就業した場合であって事業ごとに判断すると認定基準に達していない場合、労災認定されないことをどう考えるか。
- 複数の就業先での業務上の負荷を合算して初めて労災認定基準に達する場合には、個々の就業先との関係では、災害と業務の間に、業務に内在する危険性が現実化して労働災害が起きたという因果関係が必ずしも明確にならないのではないか。

【例】 就業先A・Bを兼業し、就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合

	就業先A	就業先B
第1週	40時間	25時間
第2週	40時間	25時間
第3週	40時間	25時間
第4週	40時間	25時間
時間外労働	0時間	0時間

【脳・心臓疾患の認定基準】

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。

※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。



A・Bともに、業務と発症との関連性が強いとは評価できず（＝労働基準法による個別使用者の災害補償責任が生じているとはいえず）、労災認定されない。

※ 単一の就業先で同じ時間の労働を行った場合、100時間／月（25時間／週×4週）の時間外労働が認められ、労災認定される。

精神障害の業務起因性判断のフローチャート

1 対象疾病に該当する精神障害を発病している

2 業務による心理的負荷の評価 ※「業務による心理的負荷評価表」に基づき評価

(1) 特別な出来事に該当する出来事がある場合（心理的負荷が極度のもの）

(2) 特別な出来事に該当する出来事がない場合

- ① 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定
- ② 当該事案における「出来事」及び「出来事後の状況」を考慮した心理的負荷の強度の総合評価
- ③ 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価

弱

中

強

業務外

3-（1）業務以外の心理的負荷の評価

※「業務以外の心理的負荷評価表」に基づき評価

強度Ⅲに該当する出来事が認められない

かつ

個体側要因がない

強度Ⅲに該当する出来事が認められる

または

個体側要因がある

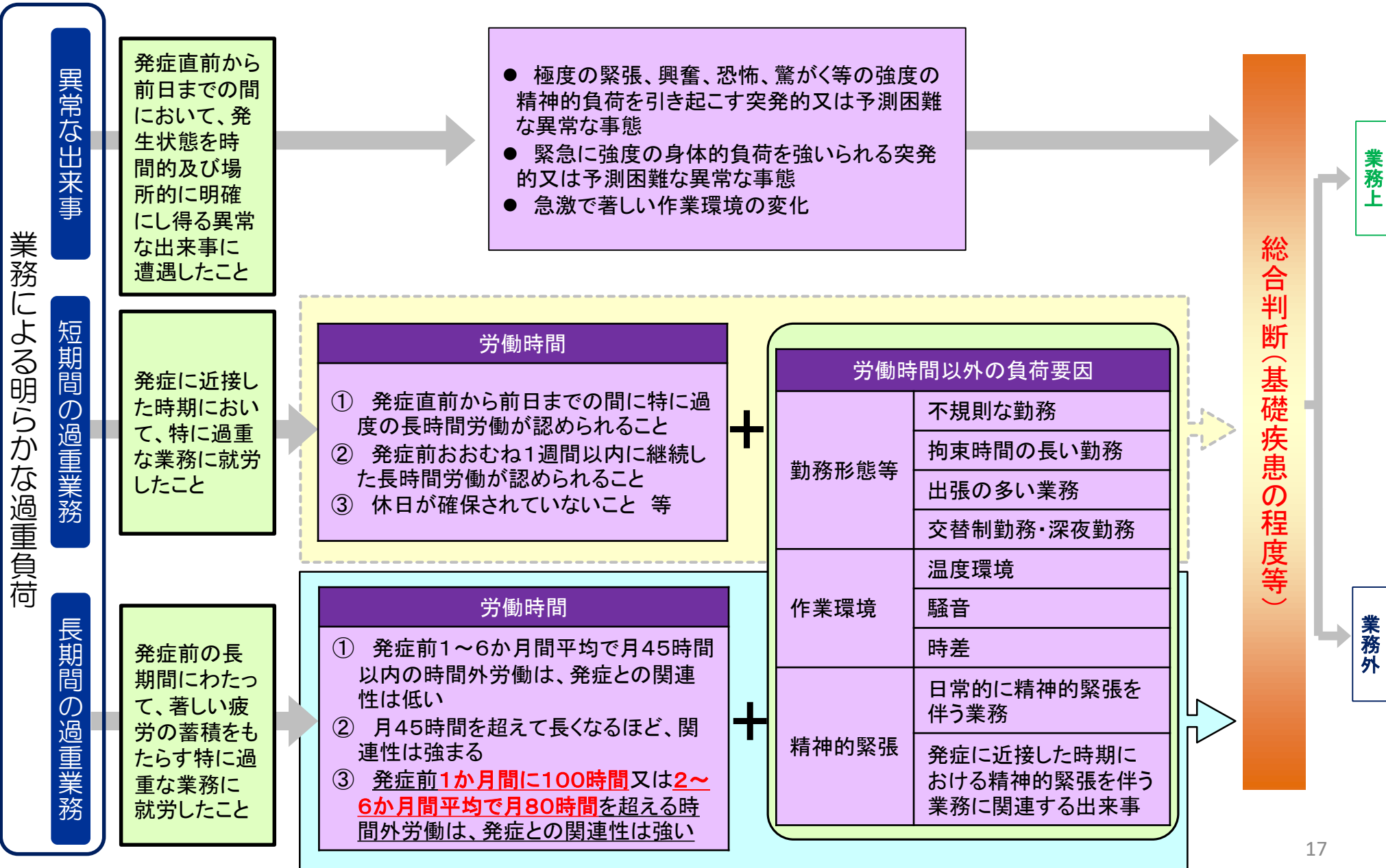
3-（2）個体側要因の評価

業務上

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

業務外

脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャート



労災保険制度の概要

労働者災害補償保険制度

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

背景・趣旨

- 労災保険は、労働者の業務災害及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的としているもの。
- 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もの。

概要・仕組み

- 労働者災害補償保険法により、労働者を使用するすべての事業に適用。^{※1} ^{※2}
- 費用は、原則として事業主の負担する保険料^{※3}によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

※1 ただし、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。

※2 労働者以外の者でも、業務の実態、災害の発生状況などからみて、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対し、特別の手續(任意)により加入を認め、その業務災害及び通勤災害について労働者に準じた保護が与えられている(特別加入)。

※3 保険料率は、事業の種類ごとに定められているが、事業の種類が同一であっても、個々の事業ごとに収支率(保険料額に対する保険給付額と特別支給金額の合計の割合)をみて、最大40%の範囲内で業務災害に係る保険料率(額)が増減される(メリット制)。

〔主な保険給付〕

療養補償給付(必要な療養を給付)、休業補償給付(休業1日につき給付基礎日額^{※4}の60%を支給)、障害補償給付(障害が残った場合に年金又は一時金を支給)、遺族補償給付(遺族に対し年金又は一時金を支給)^{※5}

※4 給付基礎日額…原則として、給付事由発生日以前の直近3か月の平均賃金。

※5 これらに加えて、特別支給金を支給する。

〔社会復帰促進等事業の概要〕

社会復帰促進事業…特定疾病アフターケアの実施、義肢・車いす等の支給等

被災労働者等援護事業…特別支給金、被災労働者の遺児等への労災就学等援護費の支給等

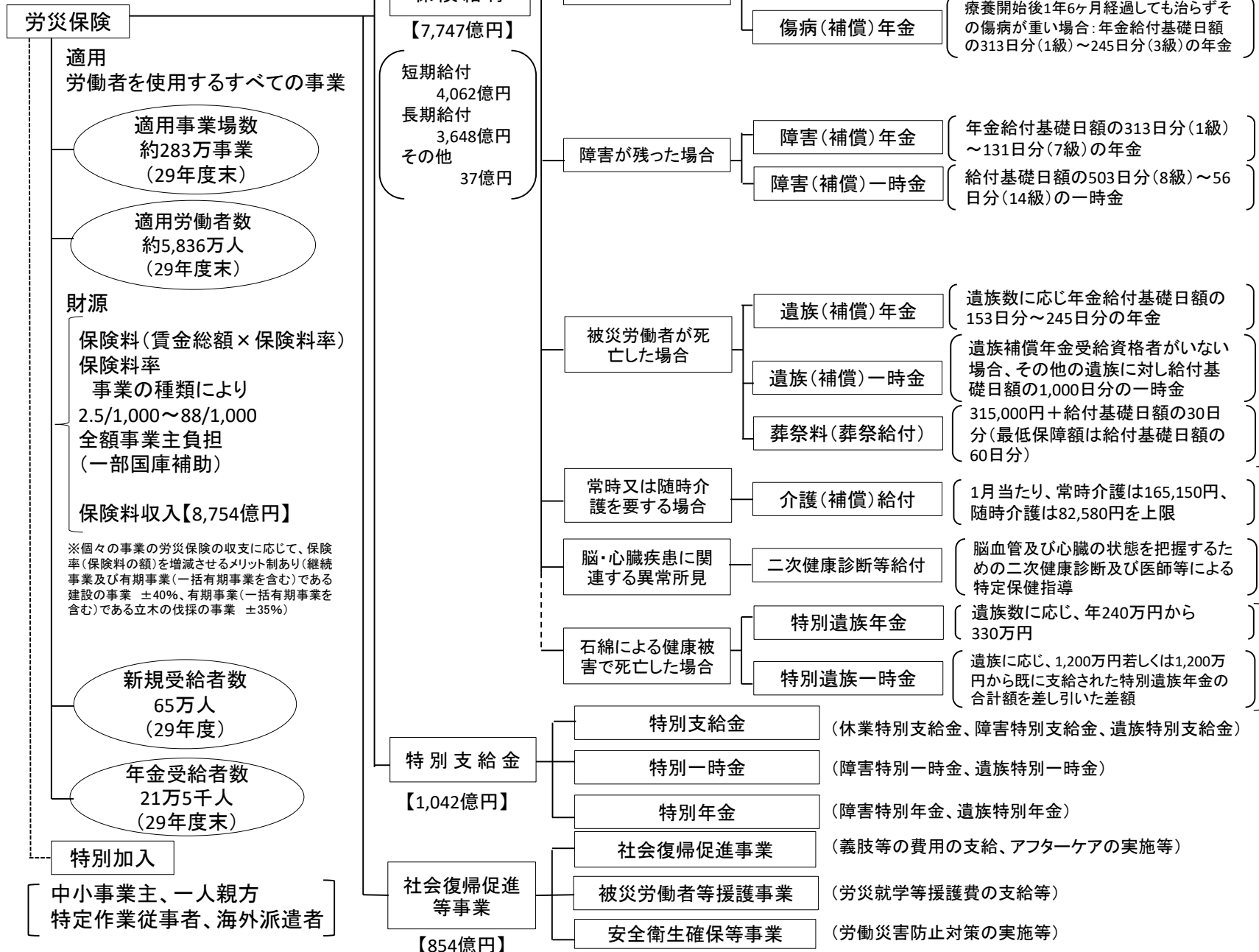
安全衛生確保等事業…アスベスト等による健康障害防止対策、過重労働・メンタルヘルス対策

倒産した企業の労働者のための未払賃金の立替払事業等

基本データ

○適用事業場数	約283万事業場(平成29年度末)	○適用労働者数	約5,836万人(平成29年度末)
○新規受給者数	650,534人(平成29年度)	○年金受給者数	215,054人(平成29年度末)
○保険料収入	8,686億円(平成29年度)	○保険料収納率	98.6%(平成29年度)
○保険給付等	8,727億円(平成30年度予算額)	○社会復帰促進等事業(特別支給金を除く)	753億円(平成30年度予算額)

○労働者災害補償保険制度の概要 (令和元年度予算額)



※
○給付基礎日額とは、原則として被災前直前3ヶ月間の賃金総額をその期間の暦日数で除した額である。

○年金給付及び長期(1年6ヶ月経過)療養者の休業補償給付に係る給付基礎日額については、年齢階層ごとに最低・最高限度額が設定されている。

※「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づくもの

主な労災保険給付の趣旨・目的

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

療養(補償)給付

被災労働者が傷病を受けたことによる損害を填補するもの。

休業(補償)給付

被災労働者がその受けた傷病の治療のために労働することができず、そのために収入を得られなかったことによる日々の損害を填補するもの。

傷病(補償)年金

被災労働者がその受けた傷病により一定の障害の状態にあり、その結果労働能力を喪失したことによる損害を填補するもの。

障害(補償)給付

被災労働者がその受けた傷病の治癒後において身体に障害を残し、その結果、将来に向かって労働能力の全部又は一部を喪失し、そのために収入を得られなくなったことによる損害を填補するもの。

遺族(補償)給付

被災労働者が死亡したために将来に向かってその者から扶養を受けられなくなったことによる損害を填補するもの。

労災保険率について

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

労災保険率は54業種ごとに災害率等に応じて定め、3年に1度改定。最低2.5/1,000～最高88/1,000
(例) 金融業、保険業又は不動産業 2.5/1,000 金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業 88/1,000

労災保険率(全業種平均)の推移

平成元年度	10.8/1,000
	↓
平成4年度	11.2/1,000
	↓
平成7年度	9.9/1,000
	↓
平成10年度	9.4/1,000
	↓
平成13年度	8.5/1,000
	↓
平成15年度	7.4/1,000
	↓
平成18年度	7.0/1,000
	↓
平成21年度	5.4/1,000
	↓
平成24年度	4.8/1,000
	↓
平成27年度	4.7/1,000
	↓
平成30年度	<u>4.5/1,000</u>

平成30年度の労災保険率を 構成する要素

労災保険率
(単位:1/1,000)

業務災害分	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		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

※業務災害分は、全業種の平均値

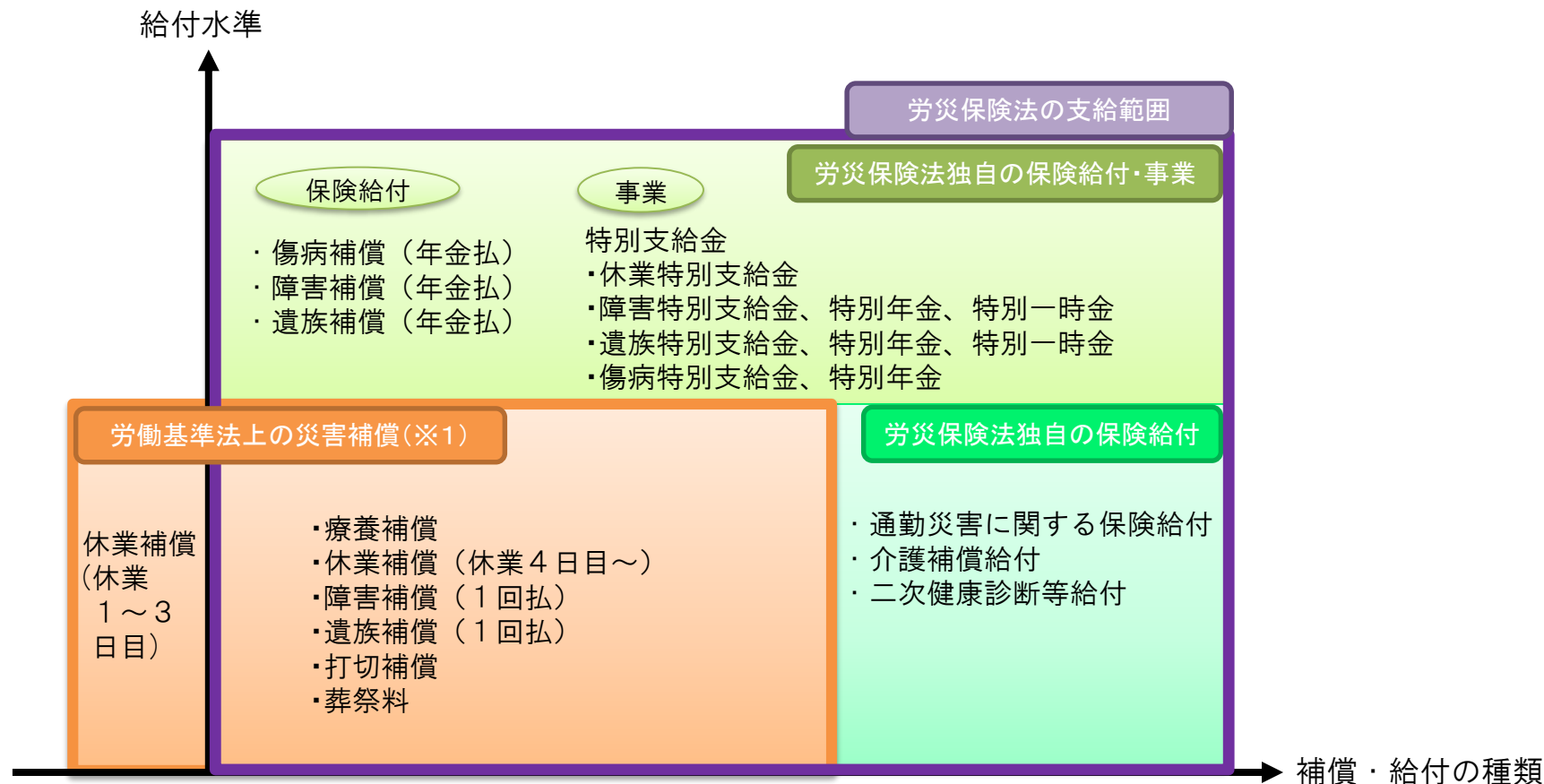
※業務災害分以外は、全業種一律

※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。

労働基準法と労災保険法の関係

労働基準法の災害補償と労災保険法の給付の関係（イメージ図）

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)



(※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。

業務災害が生じた場合における労働基準法と労災保険法の補償内容について(1)

こういうときは		労働基準法	労災保険法				
			保険給付		特別支給金		
療養が必要なとき		療養補償	療養補償給付				
		必要な療養または療養の費用の支給	必要な療養または療養の費用の支給				
	療養年数	打切補償	傷病等級	傷病補償年金	傷病特別支給金	傷病特別年金	
	1年6ヶ月		第1級	給付基礎日額×313日分/年	114万円(1回)	算定基礎日額×313日分/年	
			第2級	給付基礎日額×277日分/年	107万円(1回)	算定基礎日額×277日分/年	
			第3級	給付基礎日額×245日分/年	100万円(1回)	算定基礎日額×245日分/年	
3年	平均賃金×1200日分(1回)						
療養のため休業するとき	休業日数	休業補償	休業補償給付		休業特別支給金		
	1～3日目	平均賃金×60%/日					
	4日目～	平均賃金×60%/日	給付基礎日額×60%/日		給付基礎日額×20%/日		
障害が残ったとき	障害等級	障害補償	障害補償給付		障害特別支給金	障害特別年金	障害特別一時金
	第1級	平均賃金×1340日分(1回)	給付基礎日額×313日分/年		342万円(1回)	算定基礎日額×313日分/年	
	第2級	平均賃金×1190日分(1回)	給付基礎日額×277日分/年		320万円(1回)	算定基礎日額×277日分/年	
	第3級	平均賃金×1050日分(1回)	給付基礎日額×245日分/年		300万円(1回)	算定基礎日額×245日分/年	
	第4級	平均賃金×920日分(1回)	給付基礎日額×213日分/年		264万円(1回)	算定基礎日額×213日分/年	
	第5級	平均賃金×790日分(1回)	給付基礎日額×184日分/年		225万円(1回)	算定基礎日額×184日分/年	
	第6級	平均賃金×670日分(1回)	給付基礎日額×156日分/年		192万円(1回)	算定基礎日額×156日分/年	
	第7級	平均賃金×560日分(1回)	給付基礎日額×131日分/年		159万円(1回)	算定基礎日額×131日分/年	
	第8級	平均賃金×450日分(1回)	給付基礎日額×503日分(1回)		65万円(1回)		算定基礎日額×503日分(1回)
	第9級	平均賃金×350日分(1回)	給付基礎日額×391日分(1回)		50万円(1回)		算定基礎日額×391日分(1回)
	第10級	平均賃金×270日分(1回)	給付基礎日額×302日分(1回)		39万円(1回)		算定基礎日額×302日分(1回)
	第11級	平均賃金×200日分(1回)	給付基礎日額×223日分(1回)		29万円(1回)		算定基礎日額×223日分(1回)
	第12級	平均賃金×140日分(1回)	給付基礎日額×156日分(1回)		20万円(1回)		算定基礎日額×156日分(1回)
	第13級	平均賃金×90日分(1回)	給付基礎日額×101日分(1回)		14万円(1回)		算定基礎日額×101日分(1回)
	第14級	平均賃金×50日分(1回)	給付基礎日額×56日分(1回)		8万円(1回)		算定基礎日額×56日分(1回)

業務災害が生じた場合における労働基準法と労災保険法の補償内容について(2)

介護が必要なとき			介護補償給付				
			介護の費用として支出した額				
			常時介護	最高限度額：105,130円			
				最低保障額：57,110円			
			随時介護	最高限度額：52,570円			
				最低保障額：28,560円			
死亡したとき	遺族の数	遺族補償	遺族補償給付		遺族特別支給金	遺族特別年金	遺族特別一時金
	1人	平均賃金×1000日分(1回)	給付基礎日額×153日分/年		300万円(1回)	算定基礎日額×153日分/年	
	2人		給付基礎日額×201日分/年			算定基礎日額×201日分/年	
	3人		給付基礎日額×223日分/年			算定基礎日額×223日分/年	
	4人～		給付基礎日額×245日分/年			算定基礎日額×245日分/年	
	年金資格者以外		給付基礎日額×1000日分(1回)		300万円(1回)		算定基礎日額×1000日分(1回)
		葬祭料	葬祭料・葬祭給付				
		平均賃金×60日分(1回)	315,000円＋給付基礎日額×30日分(1回) (額が給付基礎日額60日分に満たない場合は給付基礎日額60日分)				

・平均賃金・・・原則として被災前直前3カ月間の賃金総額をその期間の暦日数で除した額

・給付基礎日額・・・原則として被災前直前3カ月間の賃金総額をその期間の暦日数で除した額(最低保障額3,940円 平成30年8月1日より)

・算定基礎日額・・・原則として被災前直前1年間のボーナス等特別給与の総額を365で除した額(特別給与の総額が給付基礎日額に365を乗じて得た額の20%に相当する額を上回る場合には、給付基礎日額の20%に相当する額、ただし150万円が上限となる)

・障害補償年金差額一時金・障害特別年金差額一時金・・・障害(補償)年金の受給権者が死亡したとき、既に支給された年金額等が障害等級に応じて定められている一定額に満たない(給付基礎日額(特別年金差額一時金については算定基礎日額)の1340日分～560日分)場合に、差額を遺族に対して支給。

・遺族補償一時金・遺族特別一時金・・・遺族(補償)年金の受給権者が最後順位者まですべて失権したとき、既に受給権者であった遺族全員に対して支払われた年金額等が給付基礎日額(特別一時金については算定基礎日額)の1000日分に満たない場合に、差額を年金資格者以外の遺族に対して支給。

参照条文

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第八章 災害補償

（療養補償）

第七十五条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

（休業補償）

第七十六条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の百分の六十の休業補償を行わなければならない。

（障害補償）

第七十七条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第二に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

（遺族補償）

第七十九条 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の千日分の遺族補償を行わなければならない。

（葬祭料）

第八十条 労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の六十日分の葬祭料を支払わなければならない。

（打切補償）

第八十一条 第七十五条の規定によつて補償を受ける労働者が、療養開始後三年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

（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おいては、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。

特別加入制度

1 趣旨

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。特別加入とは、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、特に労災保険の加入を認める制度。

2 特別加入の対象者

①中小事業主及びその事業に従事する労働者以外の者(役員等)

②労働者を使用しないで次の事業を行う一人親方その他の自営業者及びその者が行う事業に従事する労働者以外の者(家族従事者等)

○個人タクシー業者、個人貨物運送業者等 ○大工、左官、とび、石工等の建設業の一人親方
○漁船による水産動植物の採捕の事業に従事する者 ○植林、伐採、木炭製造等を行う林業の一人親方
○医薬品の配置販売業者 ○廃品回収業、くず鉄業と呼ばれる事業を行う再生資源取扱業者
○船員法第1条に規定する船員が行う事業に従事する者

③特定作業従事者

○一定規模の農業の事業場において一定の危険有害な農作業に従事する者 ○特定の農業機械を用いて一定範囲の農作業を行う者
○国、地方公共団体が実施する職場適応訓練又は事業主団体等委託訓練として行われる作業に従事する者
○危険有害な作業に従事する家内労働者等 ○労働組合等常勤役員 ○介護作業従事者及び家事支援従事者

④海外派遣者

3 保険給付

原則として、労働者の場合と同様の給付（二次健康診断等給付を除く。）

※ ②、③の一部については、通勤災害に関して給付が行われない。

4 保険料率

① : 当該事業に適用される労災保険率と同一の率

②～④: 同種・類似の事業又は作業を行う事業についての災害率等を考慮して定める率

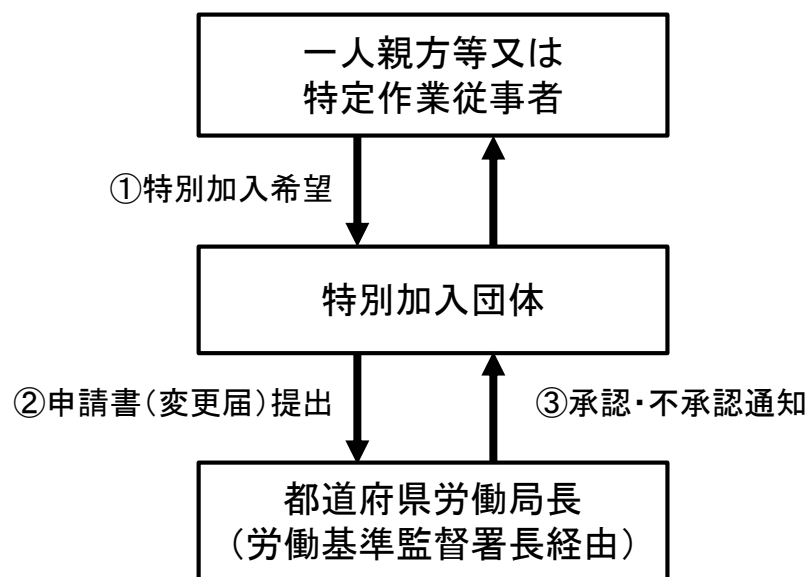
5 給付基礎日額

3,500円～25,000円までの16段階のうち希望額を徴し、都道府県労働局長が決定した額

一人親方等及び特定作業従事者の特別加入

第76回労災保険部会資料
(令和元年6月12日開催)

- 一人親方等及び特定作業従事者の特別加入については、一人親方等又は特定作業従事者の団体(特別加入団体)が、その構成員又はその構成員の行う事業に従事する者の業務災害及び通勤災害に関して労災保険の適用を受けることについての申請をし、政府の承認を得た場合、労災保険の適用上、特別加入団体を事業主、一人親方等又は特定作業従事者を労働者とみなすこととされている(労働者災害補償保険法第35条)。
- 特別加入団体の申請をしようとする団体は、あらかじめ、一人親方等又は特定作業従事者の業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならないこととされている(労働者災害補償保険法施行規則第46条の23第2項)。これは、一般の労働者については、労働安全衛生法令等で業務災害の防止に関する諸措置をとることが事業主に義務づけられているが、労働者でない一人親方等及び特定作業従事者については、基本的に業務災害の防止に関する諸措置をとることを義務づけている法令がないことから、一般の労働者との均衡を考慮して、定められたものである。
- また、当該団体は、一人親方等及び特定作業従事者に係る保険料の納付など、事業主に課せられている労働保険事務を処理することになるため、当該団体が以下(※)の要件を全て満たしている場合に、政府は特別加入の承認を行う。



(※)特別加入団体の要件

(昭和40年11月1日付け基発第1454号労働基準局長通達)

- ① 一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
- ② その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手續などが明確であること。その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
- ③ その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
- ④ その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
- ⑤ その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として労働保険徴収法施行規則第6条第2項第4号に定める区域に相当する区域を超えないものであること。

特別加入の状況

○中小事業主等 事業主数 … 65万 953人
家族従事者数 … 43万9,030人

	事業主数	家族従事者数
林業	1,993人	761人
漁業	1601人	1072人
鉱業	283人	300人
建設事業	317241人	122918人
製造業	99976人	101640人
運輸業	10682人	9671人
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	154人	205人
その他の事業	217961人	201579人
船舶所有者の事業	1062人	884人

○一人親方等 加入者数 … 56万9,918人
団体数 … 3,511団体

個人タクシー・個人貨物運送業者	178団体	9,311人
建設業の一人親方	3,091団体	556,634人
漁船による自営漁業者	67団体	1,539人
林業の一人親方	108団体	1,704人
医薬品の配置販売業者	16団体	178人
再生資源取扱業者	22団体	450人
船員法第1条に規定する船員	29団体	102人

○特定作業従事者 加入者数 … 11万2,499人
団体数 … 1,359団体

農作業従事者		
特定農作業従事者	444団体	68,059人
指定農業機械作業従事者	416団体	30,709人
訓練従事者		
職場適応訓練従事者	53団体	342人
事業主団体等委託訓練従事者	108団体	10,035人
家内労働者		
金属等の加工の作業	31団体	329人
洋食器・刃物等の加工の作業	6団体	25人
履物等の加工の作業	5団体	65人
陶磁器製造の作業	1団体	0人
動力機械による作業	12団体	62人
仏壇・食器の加工の作業	0団体	0人
労働組合等常勤役員	13団体	86人
介護作業従事者	270団体	2,787人

○海外派遣者 加入者数 … 9万8,774人
事業場数 … 1万 492事業場

技術協力(JICA等)	79事業場	4,282人
労働者	7,968事業場	88,124人
代表者等	2,445事業場	6,368人

特別加入者数 合計: 187万1,174人
(いずれも平成29年度末時点)

閣議決定文書等

閣議決定文書等

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・抄）

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。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

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。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

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。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【参加者】

労働法学者、弁護士等の実務家、柔軟な働き方を推進している企業の担当者等、計9名。
(座長は松村 茂 東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長。)

【検討事項(副業・兼業部分)】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定案モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

第6回(平成29年12月19日)検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。(12月25日に公表。)

○ 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改訂版モデル就業規則の周知を行う。(H30. 1～)

○ 副業・兼業に係る制度的課題(労働時間・健康管理、労災保険、雇用保険、社会保険)について、検討を行う。

閣議決定文書

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) (抄)

(成長戦略実行計画)

○第1章(4)③兼業・副業の拡大

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。

(成長戦略フォローアップ)

○Ⅱ3(2)i)①副業・兼業の促進

長時間労働の抑制や労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業の普及促進を図る。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、検討会における健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方についての検討を加速し、2019年中に結論を得る。その上で労働政策審議会において議論を開始し、可能な限り速やかに結論を得る。

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。

- 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握
労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。
- ・健康管理
副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール(労働契約、就業規則等)を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

モデル就業規則

- 常時10人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている（就業規則を変更する場合も同様に、所轄の労働基準監督署長に届出が必要）。
- 各事業場における就業規則の作成・届出の参考とするため、就業規則の規程例や解説（＝モデル就業規則）を厚生労働省ホームページにおいて掲載。
- 副業・兼業に係る現行の記載は以下のとおり。

副業・兼業に係る記載（平成30年1月改定以前のもの）

（遵守事項）

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

（懲戒の事由）

第62条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑥ （略）
- ⑦ 第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- ⑧ （略）

2 （略）

- 平成30年1月、労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定(「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」)を削除のうえ、以下の規定を新設。

規定

(副業・兼業)

第67条 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。

2 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。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※モデル就業規則の解説部分に以下の内容を記載

- ・ 副業・兼業の導入の際には、労使間で十分検討することが必要であること。
- ・ 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であると示されていること。
- ・ 労務提供上の支障や企業秘密の漏洩がないか、長時間労働を招くものとなっていないか等を確認するため届出が必要であること。特に、労働者が自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労基法第38条等を踏まえ、労働者の副業・兼業の内容を把握するため、届出させることがより望ましいこと。
- ・ 長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、第3項第1号に含まれると考えられること。
- ・ 副業・兼業の裁判例

過去の検討について

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。

(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にある、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。

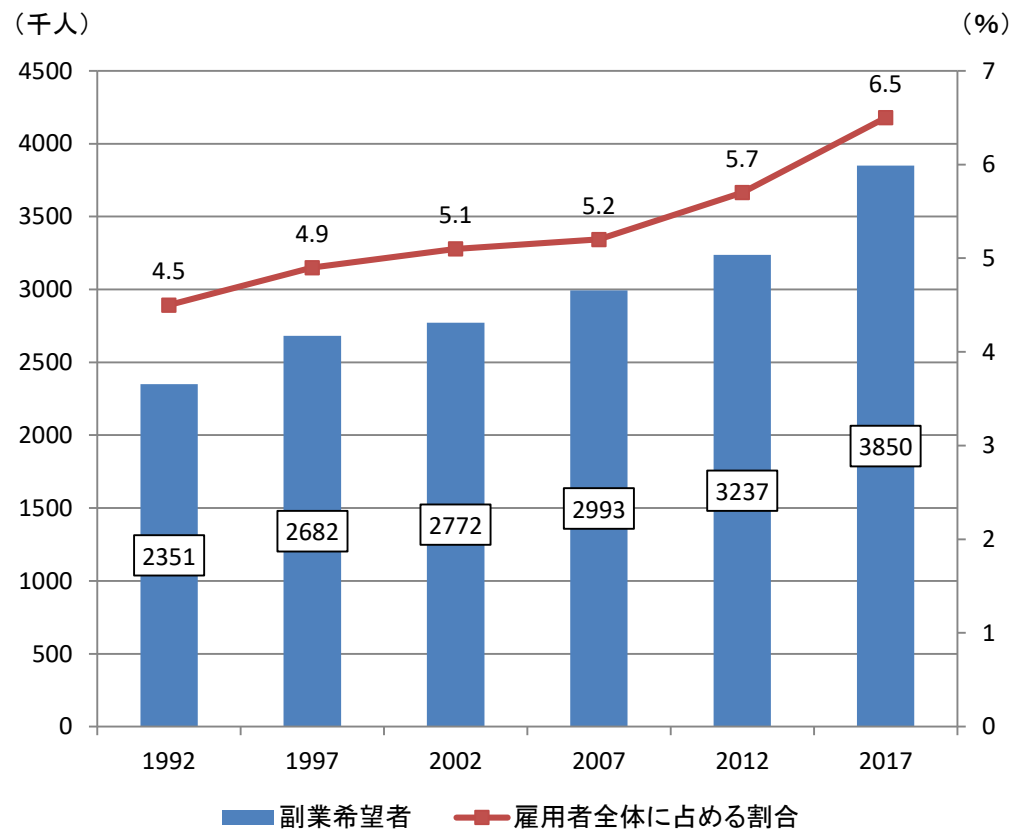
副業・兼業の現状

副業・兼業の現状(働き手側①)

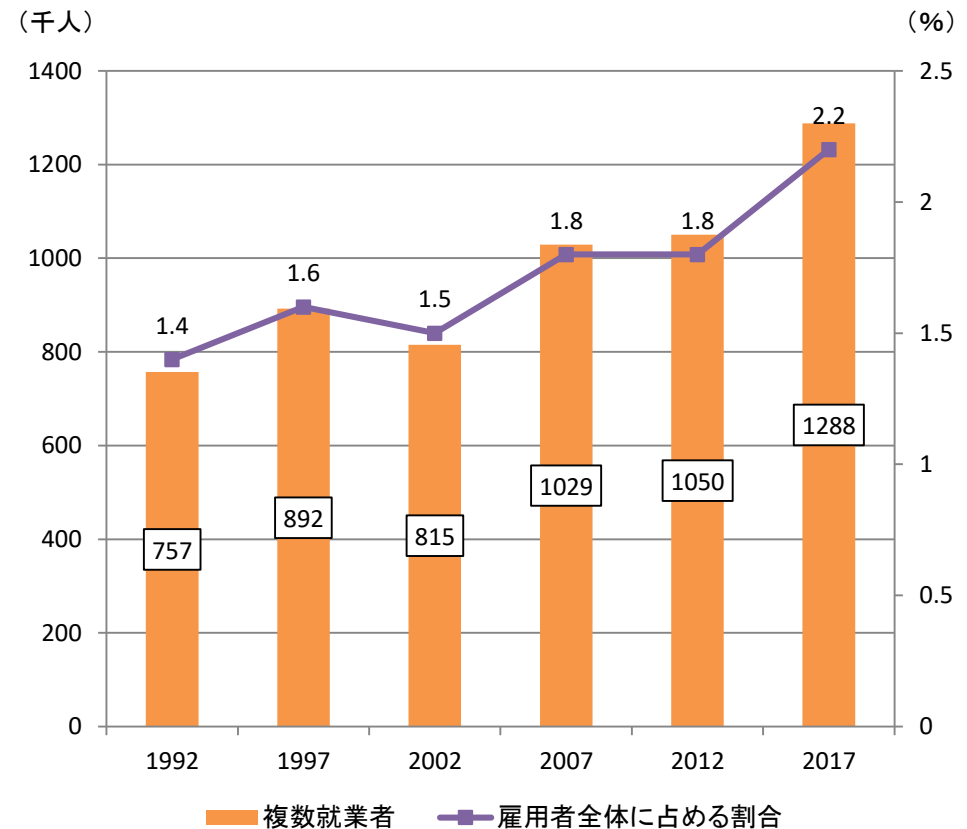
第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

- 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＞



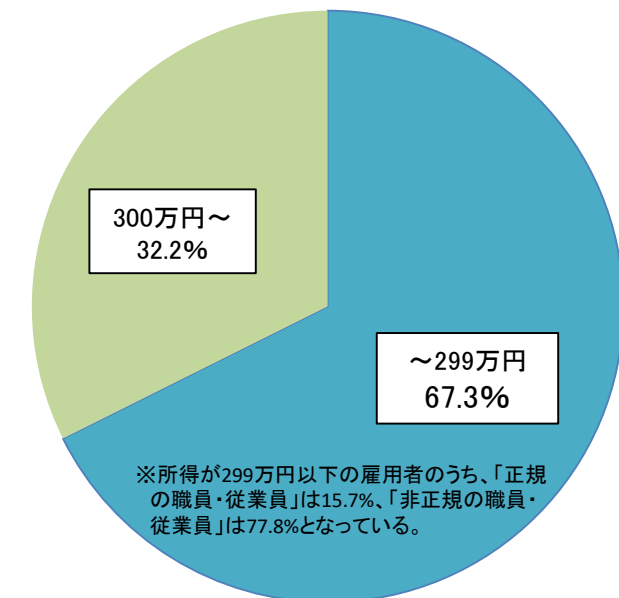
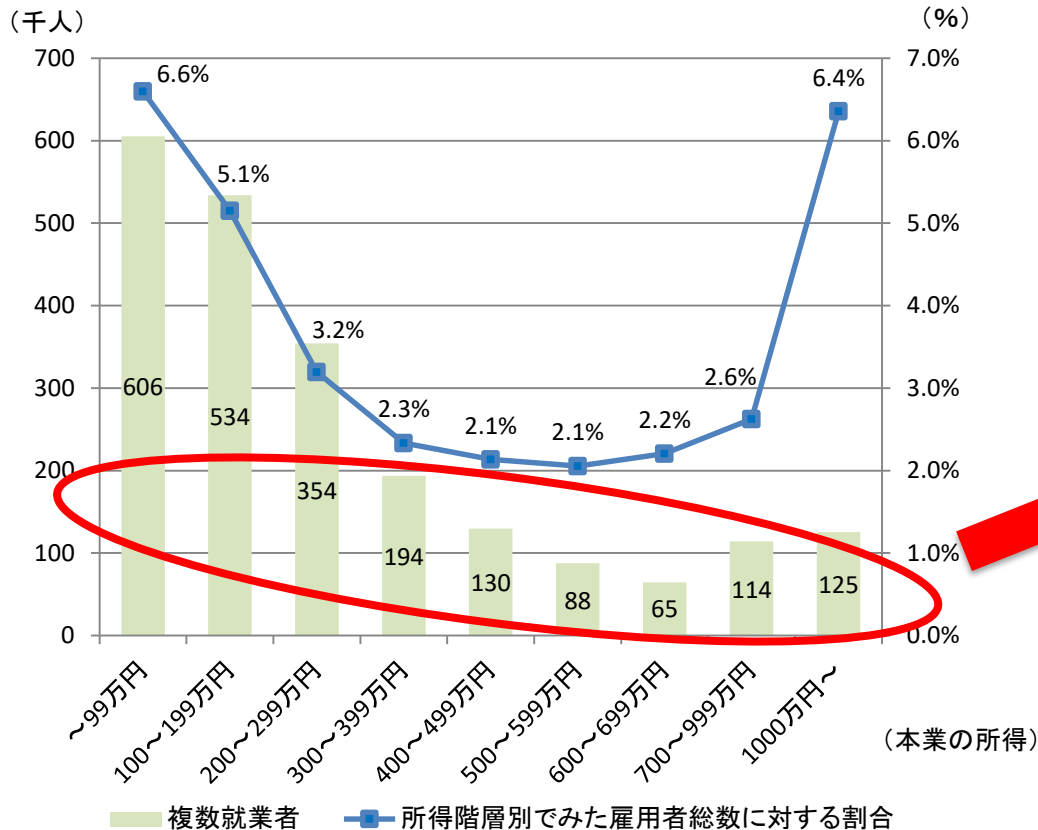
(出典) 総務省「就業構造基本調査」

※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。

- 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。



(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。

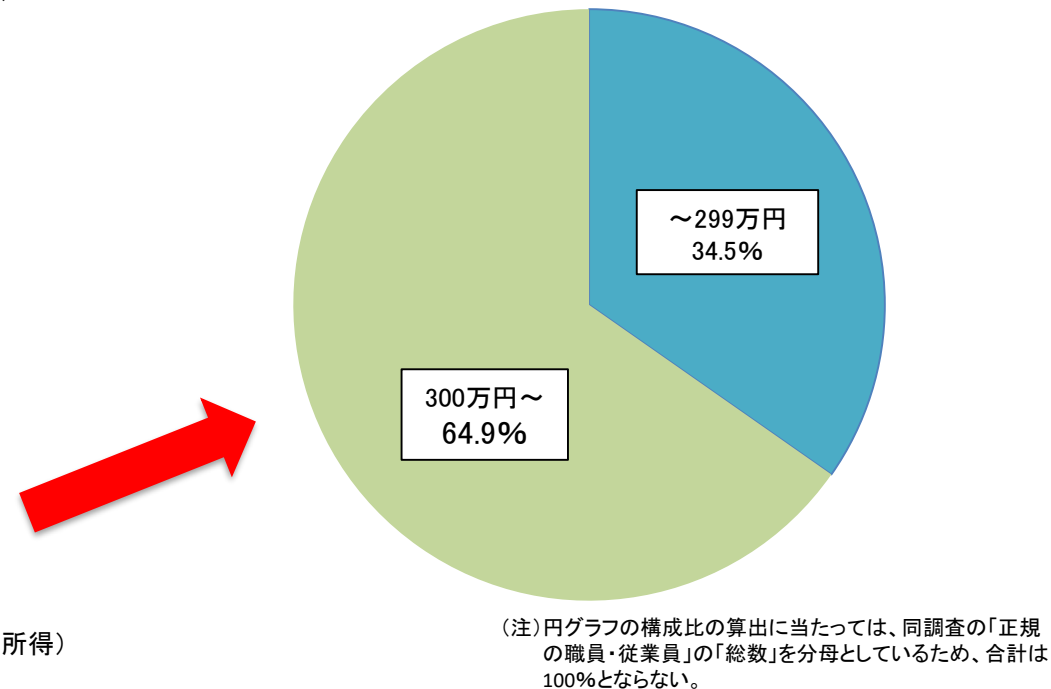
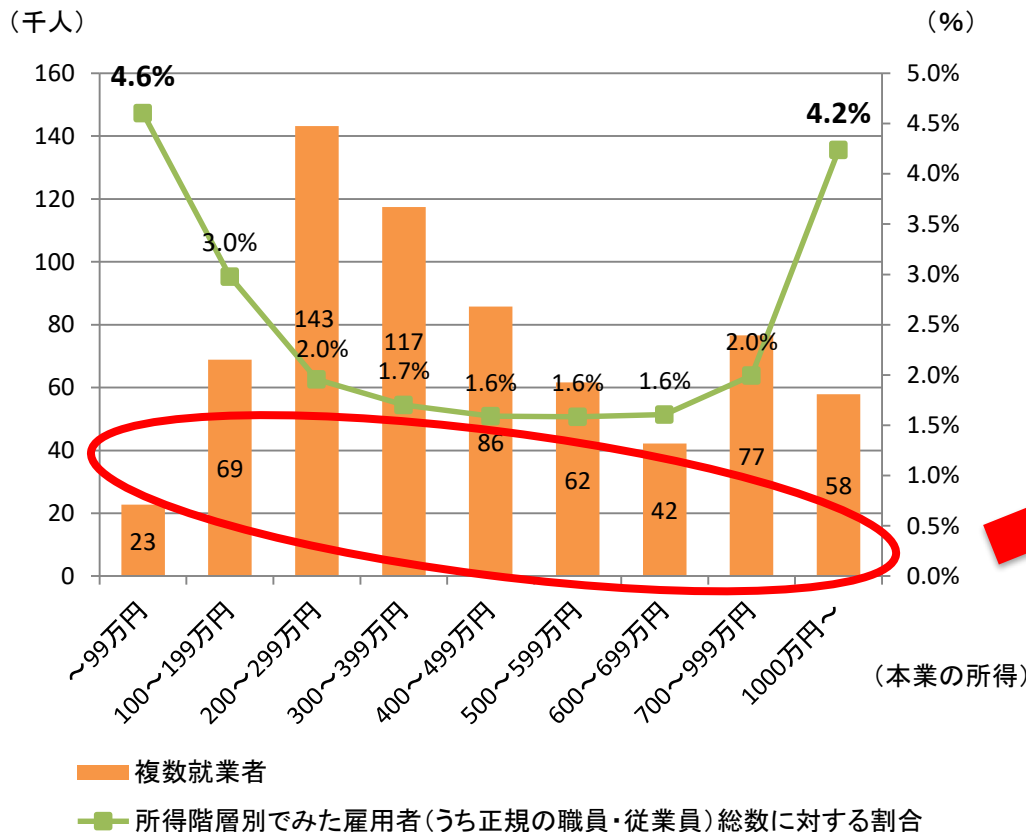
副業・兼業の現状(働き手側②): 正規の職員・従業員)

第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

- 副業をしている者を本業（正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が300万円以上の階層で全体の6割以上を占めている。（副業の有無に関わらず、本業の所得が300万円以上の階層が全体の7割弱を占めていることに留意が必要。）
- 雇用者（うち正規の職員・従業員）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99万円以下の階層と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（うち正規の職員・従業員）」
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。



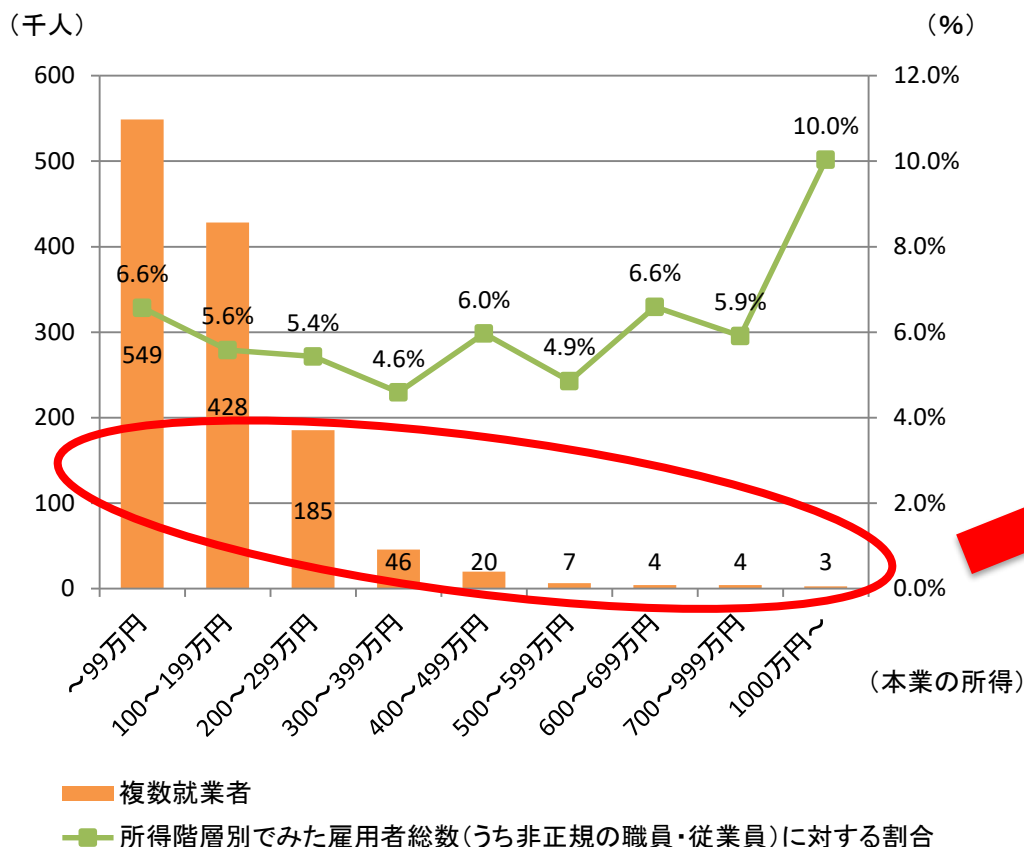
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。
また、「正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって7つに区分（ほかに、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」）したもの1つである。

（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」

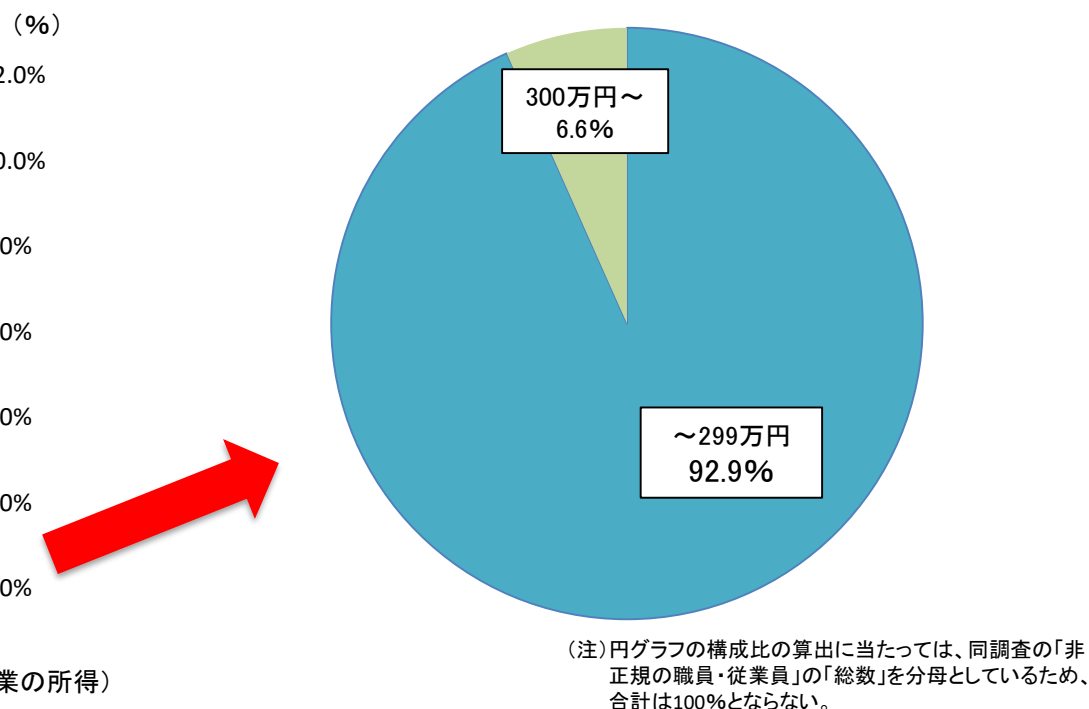
- 副業をしている者を本業（非正規の職員・従業員に限る。以下このページにおいて同じ。）の所得階層別にみると、本業の所得が299万円以下の階層で全体の約9割を占めている。
- 雇用者（うち非正規の職員・従業員）総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が100万円以上の各階層においては、雇用者総数に対する副業をしている者の割合（P2参照）より高い。

＜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（うち非正規の職員・従業員）」
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。



（出典）総務省「平成29年就業構造基本調査」



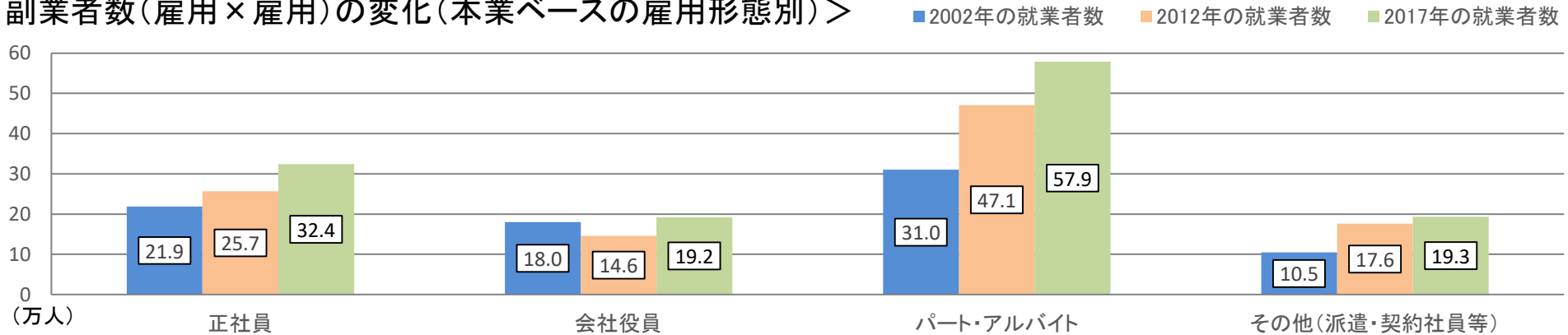
※同調査における「雇用者」には、「会社などの役員(会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者)」も含まれている。
また、「非正規の職員・従業員」は、「会社などの役員」以外の雇用者を、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分したもののうち、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめたものである。

副業・兼業の現状(働き手側③)

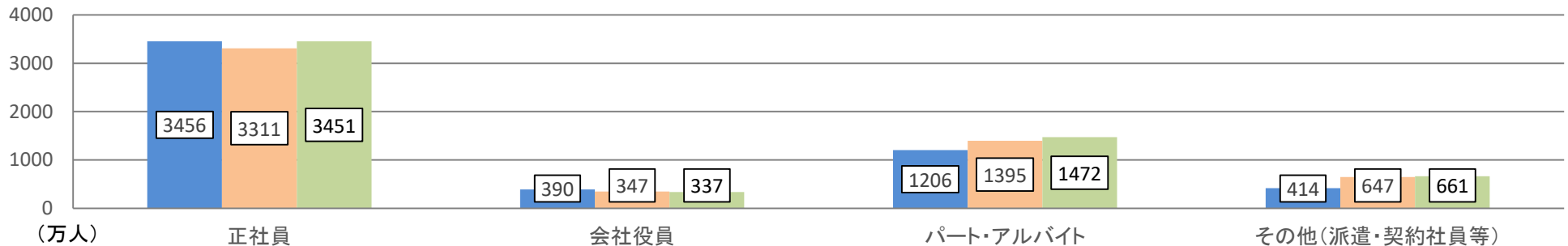
第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

- 「正社員」、「パート・アルバイト」、「その他(派遣・契約社員等)」は、全体の就業者数の増加に比べて、副業者数が大きく増加した。
- 「会社役員」は、全体の就業者数が減少する一方、副業者の数は増加した。

<副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの雇用形態別)>



<全体の就業者数(雇用)の変化>



<副業者数の変化(本業ベース)と全体の就業者数の変化の比較(2002年からの増減率の比較)>

	正社員	会社役員	パート・アルバイト	その他(派遣・契約社員等)
副業者	48.1%	6.3%	86.7%	84.7%
全就業者	-0.1%	-13.5%	22.0%	59.4%

(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。

副業・兼業の現状(働き手側④)

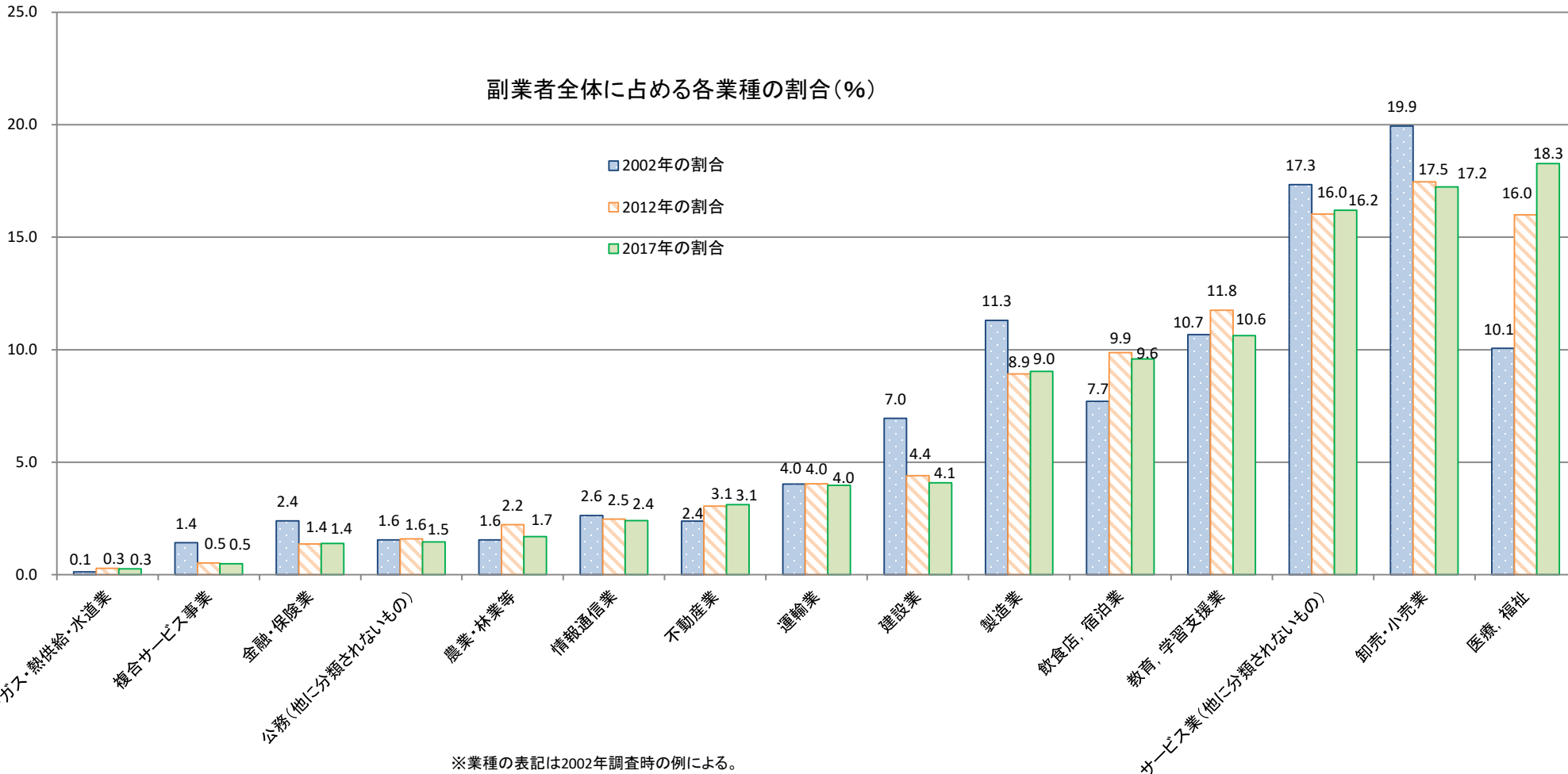
第72回労災保険部会資料
(平成30年11月12日開催)

(2017年の傾向)

○ 本業の業種が「医療、福祉」「卸売・小売業」である副業者が多い。

<副業者数(雇用×雇用)の変化(本業ベースの業種別)>

副業者全体に占める各業種の割合(%)



※業種の表記は2002年調査時の例による。

※「分類不能の産業」を除いて作成。

※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。

※「農業・林業等」は「農業」「林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

(出典)総務省「就業構造基本調査」

副業・兼業の現状(働き手側⑤)

(2017年の傾向)

○ 「医療、福祉」×「医療、福祉」、「卸売業、小売業」×「卸売業、小売業」等の人数が多い。

(2002年から2017年の変化)

○ 「医療、福祉」×「医療、福祉」の人数が増加傾向。

<【2017年副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業 本業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)
総数	1,155,800	19,700	30,700	52,700	3,300	24,900	48,500	205,700	6,700	47,900	153,300	141,700	181,600	5,400	234,300	30,200
農業・林業等	19,600	4,700	1,300	2,100	100	200	1,700	2,700	0	400	1,200	800	800	900	2,800	800
建設業	47,200	1,400	11,100	1,800	400	1,200	2,300	8,000	200	5,100	3,700	1,900	4,100	300	6,400	1,900
製造業	104,500	2,300	1,500	15,000	400	1,700	9,000	20,200	200	6,700	17,700	3,600	5,000	300	23,200	2,000
電気・ガス・熱供給・水道業	3,000	100	300	-	100	500	200	600	-	-	100	200	200	-	400	500
情報通信業	27,800	-	100	500	-	4,600	300	4,400	-	500	1,400	4,900	1,400	100	10,400	200
運輸業、郵便業	45,900	1,100	800	1,900	100	200	8,600	9,500	0	1,600	7,000	2,900	3,000	900	8,800	1,200
卸売業、小売業	199,200	2,700	3,900	9,400	800	3,600	9,000	61,400	1,000	8,000	31,900	13,500	15,200	1,100	38,600	4,400
金融業、保険業	16,100	-	300	300	-	800	600	1,300	1,800	1,900	3,600	1,500	1,000	-	5,100	100
不動産業、物品賃貸業	36,000	600	2,600	3,100	-	500	700	7,500	600	6,900	2,300	2,700	3,200	300	5,500	800
宿泊業、飲食サービス業	110,900	1,100	1,100	4,800	100	2,000	2,600	23,400	100	1,500	31,800	12,400	8,400	400	21,600	1,100
教育、学習支援業	122,800	900	600	2,200	100	1,800	1,800	12,400	200	2,200	10,600	51,000	16,300	100	20,700	4,300
医療、福祉	211,200	1,900	2,600	4,300	300	2,100	3,700	20,000	400	4,700	16,500	16,600	107,800	400	27,400	6,100
複合サービス事業	5,600	500	-	500	100	100	600	1,000	-	-	1,000	300	300	100	1,200	200
サービス業(他に分類されないもの)	187,200	2,000	4,700	6,400	1,000	4,900	7,600	30,900	1,900	8,100	23,300	27,000	11,900	500	60,500	3,700
公務(他に分類されるものを除く)	16,900	400	100	300	0	600	200	2,500	200	400	1,400	2,500	3,300	100	2,400	3,100

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

※4 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)」も含まれる。

※5 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

<【2012年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

(人数)

副業の産業 本業の産業	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）
総数	930,500	16,900	23,200	42,300	1,500	17,800	42,100	165,700	7,400	38,200	114,900	123,300	137,100	4,500	194,400	22,600
農業・林業等	20,700	3,100	2,000	1,900	200	-	2,300	2,800	300	200	1,600	1,100	1,100	1,000	2,900	1,000
建設業	41,000	1,700	6,100	2,100	200	600	2,800	7,000	200	4,100	4,000	1,600	3,300	0	7,100	1,600
製造業	83,000	2,100	1,400	12,500	-	900	5,100	18,900	800	2,900	13,000	2,300	5,200	600	19,000	1,000
電気・ガス・熱供給・水道業	2,700	100	0	-	-	-	100	1,300	-	100	100	100	-	-	400	500
情報通信業	23,000	-	100	500	-	5,200	1,200	2,500	400	1,800	800	3,200	200	-	7,200	-
運輸業、郵便業	37,600	800	900	1,100	-	500	8,200	10,200	-	1,200	3,300	800	1,900	100	9,100	1,400
卸売業、小売業	162,500	3,400	2,900	5,600	300	2,100	7,200	51,200	500	6,400	23,100	12,600	13,700	400	32,600	2,600
金融業、保険業	12,700	200	800	300	-	100	400	1,600	600	400	2,600	700	1,100	-	4,600	100
不動産業、物品賃貸業	28,400	500	1,600	1,500	-	-	1,100	3,400	400	6,300	2,600	3,100	1,800	500	7,600	800
宿泊業、飲食サービス業	91,900	700	2,200	2,900	0	1,400	3,200	19,000	700	2,000	26,300	8,300	7,200	-	18,200	1,300
教育、学習支援業	109,400	800	400	3,400	-	3,500	1,400	7,100	1,200	1,000	7,900	50,200	15,300	0	15,500	2,900
医療、福祉	148,800	1,400	1,600	2,000	300	900	3,100	14,700	500	3,700	12,800	15,900	74,600	500	15,800	3,800
複合サービス事業	4,900	200	400	100	-	-	0	900	100	200	800	1,100	400	100	900	-
サービス業（他に分類されないもの）	148,700	1,500	2,700	8,000	500	2,100	5,600	24,300	1,800	7,400	15,500	19,600	9,800	1,000	50,300	3,300
公務（他に分類されるものを除く）	15,000	700	100	400	-	300	300	1,600	-	600	700	2,800	1,900	200	3,800	2,500

(出典) 総務省「平成24年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業（他に分類されないもの）」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」の合計。

※4 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。

※5 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

<【2002年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×雇用)>

副業の産業 本業の産業		(人数)															
		総 数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されないもの）
総数		759,500	10,900	33,800	47,000	1,500	14,600	32,800	154,900	8,900	34,300	92,300	96,500	65,800	6,100	149,100	20,600
農業・林業等		11,800	2,000	1,400	800	100	100	100	2,700	100	100	800	500	600	600	1,700	900
建設業		52,800	1,300	12,600	4,700	100	700	3,000	7,900	700	3,300	6,300	1,300	1,100	200	9,500	1,300
製造業		85,900	1,700	3,300	16,300	100	1,400	3,400	21,800	700	4,900	10,100	1,900	3,500	400	15,900	2,500
電気・ガス・熱供給・水道業		1,000	300	-	-	0	-	-	300	-	-	100	0	-	-	500	-
情報通信業		20,000	200	400	700	-	3,500	900	2,300	-	500	3,500	3,200	400	800	3,800	100
運輸業		30,600	500	1,500	1,700	-	800	7,300	7,200	200	1,500	2,900	100	500	0	6,600	800
卸売・小売業		151,500	1,700	3,700	9,400	1,000	1,100	5,800	50,800	1,700	7,400	21,100	11,600	7,800	1,100	26,200	4,100
金融・保険業		18,200	-	100	800	-	300	800	4,900	1,500	1,000	3,800	400	1,000	-	3,400	400
不動産業		18,100	-	1,600	1,300	-	400	600	3,900	100	4,300	1,000	300	1,000	300	2,900	500
飲食店、宿泊業		58,500	500	1,500	1,100	-	1,500	2,200	10,700	700	2,000	16,000	8,400	3,000	100	10,600	300
教育、学習支援業		81,100	200	600	2,300	-	1,900	900	5,800	800	2,400	4,400	38,200	6,400	500	14,400	2,500
医療、福祉		76,400	600	1,300	1,400	0	400	1,200	7,900	0	3,000	5,100	10,300	32,500	100	9,600	3,300
複合サービス事業		10,800	700	200	500	0	100	100	3,800	200	100	1,000	500	700	200	2,100	500
サービス業（他に分類されないもの）		131,700	1,100	4,600	5,400	100	2,500	5,400	23,400	2,300	3,900	15,600	16,800	6,400	1,700	40,500	3,100
公務（他に分類されないもの）		11,800	200	900	900	-	-	1,000	1,500	-	100	700	3,200	1,000	0	2,200	400

(出典) 総務省「平成14年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業」「林業」「漁業」「鉱業」の合計。

※3 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。

※4 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

本業も副業も雇用者である労働者における 男女別の本業の就業形態について

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、パートが多い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。

副業・兼業の現状(雇用×非雇用の場合)

未定稿

＜【2017年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(雇用×非雇用)＞

(人数)

副業の産業 (非雇用) 本業の産業(雇用)	総数	農業・林業等	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業(他に分類されないもの)
総数	784,300	266,400	25,900	52,500	2,900	26,300	6,700	64,800	5,900	80,500	27,700	47,100	20,200	600	156,800
農業・林業等	27,800	20,300	600	1,500	100	0	300	900	0	1,200	300	400	600	0	1,600
建設業	64,600	35,500	5,900	2,700	600	1,800	100	3,500	400	5,700	2,100	300	400	0	5,600
製造業	103,900	46,200	2,800	11,300	600	2,100	300	6,300	600	13,100	2,600	2,700	2,000	0	13,300
電気・ガス・熱供給・水道業	5,500	3,300	200	100	0	600	100	100	0	600	0	200	0	0	300
情報通信業	29,500	3,200	0	900	300	8,100	0	1,700	0	2,500	700	700	1,300	0	10,100
運輸業、郵便業	39,300	18,000	900	3,600	0	600	1,000	4,500	300	2,800	1,000	800	500	100	5,200
卸売業、小売業	124,300	34,200	2,400	10,700	400	3,900	2,700	19,300	600	14,200	6,000	4,900	1,800	200	23,000
金融業、保険業	15,800	3,800	700	300	100	0	0	2,200	1,000	4,100	700	500	700	0	1,700
不動産業、物品賃貸業	33,400	9,500	400	900	100	200	0	1,600	500	11,300	500	2,200	300	0	5,900
宿泊業、飲食サービス業	41,300	8,300	2,200	4,500	0	1,000	1,000	3,700	900	2,700	4,300	1,900	800	100	9,900
教育、学習支援業	55,400	10,600	1,100	2,200	0	1,800	100	1,800	400	4,300	1,000	13,300	1,200	0	17,600
医療、福祉	88,200	24,200	3,900	5,900	300	700	200	8,500	500	7,300	3,700	7,000	9,000	0	17,000
複合サービス事業	19,600	16,600	200	100	0	0	100	600	0	1,100	200	0	0	100	600
サービス業(他に分類されないもの)	135,700	32,700	4,600	7,800	400	5,500	800	10,100	700	9,600	4,600	12,200	1,600	100	45,000

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

- ※1 「分類不能の産業」を除いて作成。
- ※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。
- ※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。
- ※4 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)」も含まれる。
- ※5 同調査における「非雇用者」は、「自営業主」と「家族従事者」の合計。
- ※6 産業毎の数値がないため「公務(他に分類されるものは除く)」を除いて作成。
- ※7 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「－」は該当数値のないもの。

※ なお、同調査によれば、非雇用者(自営業者と家族従事者)は、全体で683万8500人

副業・兼業の現状(非雇用×雇用の場合)

未定稿

＜【2017年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(非雇用×雇用)＞

(人数)

副業の産業 (雇用) 本業の産業 (非雇用)	総数	農業・ 林業等	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・水道業	情報通 信業	運輸 業、郵便業	卸売 業、小 売業	金融 業、保 険業	不動産 業、物 品賃貸 業	宿泊 業、飲 食サー ビス業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	複合 サービ ス事業	サービ ス業(他 に分類さ れないもの)
総数	224,300	12,800	12,100	15,600	300	4,300	15,800	29,300	1,400	12,700	13,000	27,100	29,300	5,000	45,600
農業・林業等	44,000	8,900	5,500	3,200	200	0	4,900	4,000	600	2,100	2,200	1,900	1,700	3,800	5,000
建設業	11,000	900	2,900	400	0	0	1,400	1,400	0	100	400	1,300	1,100	100	1,000
製造業	9,100	200	300	1,400	0	0	1,200	1,500	0	400	600	700	600	100	2,100
電気・ガス・熱供給・水道業	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	5,500	0	300	200	0	1,100	0	400	0	100	1,300	200	900	0	1,000
運輸業、郵便業	2,200	0	100	0	0	0	600	800	0	100	100	0	400	0	100
卸売業、小売業	23,500	400	400	1,600	0	300	2,500	6,900	200	1,000	1,600	1,400	2,400	200	4,600
金融業、保険業	1,400	0	0	100	0	0	0	900	0	0	100	100	100	0	100
不動産業、物品賃貸業	7,800	400	400	1,000	0	100	0	800	0	1,800	0	500	1,300	0	1,500
宿泊業、飲食サービス業	12,200	500	700	600	0	500	600	2,300	100	500	1,800	800	1,300	100	2,400
教育、学習支援業	20,200	0	0	1,400	0	400	800	2,400	200	300	1,200	7,400	1,900	0	4,200
医療、福祉	19,600	200	0	500	0	0	800	1,100	100	800	500	2,700	9,700	500	2,700
複合サービス事業	200	0	0	0	0	0	0	0	0	200	0	0	0	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	67,500	1,200	1,500	5,200	100	1,900	3,000	6,800	200	5,300	3,200	10,100	7,900	200	20,900

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

※4 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)」も含まれる。

※5 同調査における「非雇用者」は、「自営業主」と「家族従事者」の合計。

※6 産業毎の数値がないため「公務(他に分類されるものは除く)」を除いて作成。

※7 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

副業・兼業の現状(非雇用×非雇用の場合)

未定稿

<【2017年】副業をしている者の本業の業種と副業の業種(非雇用×非雇用)>

(人数)

副業の産業 (非雇用) 本業の産業 (非雇用)	総数	農業・ 林業等	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・水道業	情報通 信業	運輸 業、郵便業	卸売 業、小 売業	金融 業、保 険業	不動産 業、物 品賃貸 業	宿泊 業、飲 食サー ビス業	教育、 学習支 援業	医療、 福祉	複合 サービ ス事業	サービ ス業(他 に分類さ れないも の)
総数	183,600	60,100	8,900	14,800	700	3,900	1,600	16,800	1,000	21,900	9,600	9,900	2,900	400	31,100
農業・林業等	35,900	18,000	1,800	2,200	300	500	300	1,400	0	5,900	1,400	600	200	100	3,200
建設業	18,100	10,500	3,900	500	100	300	300	300	100	500	500	0	0	0	1,100
製造業	14,000	4,200	100	6,400	0	200	0	800	0	400	200	500	100	0	1,100
電気・ガス・熱供給・水道業	200	100	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
情報通信業	5,900	600	0	0	0	500	0	600	0	500	100	800	100	0	2,700
運輸業、郵便業	2,500	700	0	200	0	0	300	300	0	500	400	0	0	0	100
卸売業、小売業	24,600	5,400	600	1,800	0	700	600	6,200	300	3,000	800	1,000	0	200	4,000
金融業、保険業	1,800	500	100	0	0	0	0	300	0	200	100	100	0	100	400
不動産業、物品賃貸業	14,000	6,900	1,000	100	0	0	0	900	0	1,700	100	1,100	200	0	2,000
宿泊業、飲食サービス業	10,400	2,500	400	800	0	0	0	700	0	1,900	2,900	200	0	0	1,000
教育、学習支援業	9,100	300	0	300	0	100	0	1,500	100	1,300	700	2,200	700	0	1,900
医療、福祉	9,100	1,500	400	100	0	100	0	2,100	200	900	400	500	1,600	0	1,300
複合サービス事業	200	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	37,800	8,800	500	2,400	300	1,500	100	1,700	300	5,000	2,000	2,900	0	0	12,300

(出典) 総務省「平成29年就業構造基本調査」

※1 「分類不能の産業」を除いて作成。

※2 「農業・林業等」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」の合計。

※3 「サービス業(他に分類されないもの)」は「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス業(他に分類されないもの)」の合計。

※4 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)」も含まれる。

※5 同調査における「非雇用者」は、「自営業主」と「家族従事者」の合計。

※6 産業毎の数値がないため「公務(他に分類されるものは除く)」を除いて作成。

※7 統計表中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。また、「-」は該当数値のないもの。

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

開催趣旨

- 労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進することとしているが、副業・兼業の際に、どのように実効性のある労働時間管理を行うかは重要な課題である。
- 労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性のある労働時間管理の在り方について、検討を行う。検討事項は以下のとおり。
 - ・ 労働時間制度の基本的な考え方や労働基準法制定時から現在に至るまでの働き方の変化等の整理
 - ・ 労働者本人のキャリア形成に資する円滑な副業・兼業の実施に向けた実務上の課題、工夫例の収集（働き過ぎの防止、健康確保、本業の労務提供とのバランスなど）
 - ※ 得られた事例については、必要に応じて普及促進に活用。
 - ・ 諸外国の制度等の分析
 - ・ 事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等

参集者

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授	石崎由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授
小畑 史子	京都大学国際高等教育院教授	島貫 智行	一橋大学大学院経営管理研究科教授
武林 亨	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	松浦 民恵	法政大学キャリアデザイン学部教授
水島 郁子	大阪大学大学院高等司法研究科教授	守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授(座長)

開催実績

- 第1回：H30.7.17(副業・兼業の現状／検討の経緯／副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理)
- 第2回：H30.10.2(労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要／諸外国の制度)
- 第3回：H30.11.21(企業ヒアリングの結果／労使団体からのヒアリング)
- 第4回：H30.12.27(海外視察の結果報告)
- 第5回：H31.2.12(現行制度の課題の整理①)
- 第6回：H31.4.16(現行制度の課題の整理②)
- 第7回：R 1.6.4(論点整理)

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

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

1. 開催趣旨

雇用保険部会報告等を踏まえ、複数の事業所で雇用される者（いわゆるマルチジョブホルダー）に対する雇用保険の適用の在り方について、専門的、技術的観点から検討するもの。

（参考）雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

2. 検討事項

マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用の在り方について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 複数の事業所で働く者の実態
- (2) 失業についての考え方
- (3) 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

3. 参集者

（座長） 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
酒井正 法政大学経済学部教授
渡邊絹子 筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
中野妙子 名古屋大学大学院法学研究科教授

4. 開催実績

第1回	平成30年1月31日(水)	第5回	平成30年11月21日(水)
第2回	平成30年7月26日(木)	第6回	平成30年12月3日(月)
第3回	平成30年9月27日(木)	第7回	平成30年12月26日(水)
第4回	平成30年10月17日(水)		

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報告書の概要

- マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用について、専門的な観点から、その必要性や適用する場合に考えられる制度設計を議論。マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進するならば、本人からの申出に基づいて複数事業所の週所定労働時間を合算して適用する方式を、一定の対象者層を抽出し、**試行的に導入することが考えられる**こと等を提言。

マルチジョブホルダーの現状

就業構造基本調査

- ▶ 本業も副業も雇用である労働者は増加傾向。2017年で約129万人(男性:約57.0万 女性:約71.8万)。本業の雇用形態は、「パート」、「正社員」が多い。

JILTPT調査

- ▶ 調査では、就業者13万人のうち副業をしていると回答した者は、9,299人。うち、雇用保険が適用されておらず週所定労働時間を合算すると20時間以上となると考えられる者が371人(9,299人の4.0%)。その世帯状況や収入、就業形態等を分析。

関係者ヒアリング

- ▶ ダブルワークは長時間労働が見えにくい等の課題の指摘。

適用の必要性

- ▶ 雇用保険制度の趣旨(自らの労働により賃金を得て生計を維持する労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度)や、適用により生ずる事務コスト等に照らして、適用の必要性は、直ちには高いとは評価できない。
- ▶ マルチジョブホルダー全体を雇用保険の適用拡大によって保護するよりも、むしろ、そのうち雇用の安定化の必要性が高い者に対しては、求職者支援制度をはじめとする各種の施策を活用した支援が適当。

考えられる適用・給付の制度設計

適用に関する制度設計

- ▶ 基準引下げ方式(適用基準となる週所定労働時間(20時間)を下げて適用)
⇒ 雇用保険制度の趣旨からは合理性の説明が困難。また、現行の被保険者の給付要件を引き下げることとなる。
- ▶ 合算方式(複数事業所の週所定労働時間を合算して適用)
⇒ 雇用保険は強制適用が原則だが、行政や事業所が労働時間を把握できず、現行の事業所届出を起点とする適用は実行可能性が低い。本人からの申出を起点に適用せざるを得ない。

給付に関する制度設計

- ▶ 基本手当方式(失業認定を行い、給付日数の範囲で失業している日に支給)
⇒ 収入がある場合の減額等の仕組みが、マルチジョブホルダーになじまない可能性。
- ▶ 一時金方式(一定の給付日数分を一時金として支給)

【考察】

- 現状、実行可能性があるのは、
 - ・ 本人からの申出を起点に合算方式で適用
 - ・ 一時金方式で給付となるが、逆選択やモラルハザードが懸念。
- 今後、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用を検討・推進していくならば、一定の対象層を抽出し、試行的に制度導入を図ることが考えられる。
この場合、適用による行動変化や、複数事業所の労働時間を把握・通算する方法に関する検討状況を踏まえつつ、改めて制度の在り方を検討することが考えられる。

(参考)マルチジョブホルダーに関するこれまでの報告等

第76回労災保険部会資料
(令和元年6月12日開催)

◇雇用保険部会報告書（平成24年1月6日）

- マルチジョブホルダー、（中略）については、今後の雇用失業情勢や社会経済情勢等を勘案しつつ、今後は、中長期的な観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

- マルチジョブホルダーについては、適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題もあり、2017年の番号制度のシステム運用の状況を考慮しつつ、中長期的観点から議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

- マルチジョブホルダーについては、社会保障・税番号制度の施行後も適用に当たっての労働時間の把握方法や失業の判断といった課題が引き続き存在することも踏まえつつ、諸外国の状況を含めて適切に実態の把握を行い、技術的な論点を考慮した上で、雇用保険の適用のあり方と併せて引き続き議論していくべきである。

◇雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20 時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。

◇雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成29年3月15 日 衆・厚生労働委員会）

- 五 いわゆるマルチジョブホルダーについては、雇用保険の適用に向けて、早期に専門家による検討を行い、必要な措置を講ずること。
- ※ 29改正の際、参議院でも附帯決議が行われたが、マルチに関する記載はなし。

◇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）

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

（3）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

～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。

1. 雇用保険の適用範囲

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者を被保険者としている。ただし、
 - ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
 - ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）
- 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨に鑑み、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。

一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。

2. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。
 - ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
 - ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われぬ。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ**、合計が20時間以上であったとしても**適用対象外**。

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

〃

10h

合計が25時間でも適用されない

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

設置理由

- 法律上、短時間労働者に対する社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用範囲については、2019年9月末までに検討を行うこととされている。
- 加えて、平均寿命が延伸し「人生100年時代」を迎え、「教育・仕事・引退」という3ステージの単線型の人生からマルチステージの人生を送るようになる中で、複線型の働き方など働き方の多様化に向けた動きが生じている。
- これらの動きを踏まえた社会保険制度としての課題や対応について、**社会保障審議会の医療保険部会及び年金部会における検討に資するよう、保険局長及び年金局長の招集により、関連分野の有識者や労働者・使用者団体からなる懇談会を開催する。**

検討事項

- 以下の論点について、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築等の観点から検討を行う。
- ✓ **短時間労働者に対する社会保険の適用範囲の在り方**
- ✓ **働き方の多様化等を踏まえた社会保険の適用におけるその他の課題**

スケジュール

第1回（2018年12月）

制度や働き方の現状や主な論点について事務局説明・意見交換

第2～4回（2019年2～3月）

関係者へのヒアリング

第5回以降（2019年4月～）

ヒアリング結果の整理、意見交換、論点整理

構成員

有識者

座長 遠藤 久夫	国立社会保障・人口問題研究所長
海上 泰生	立教大学兼任講師（日本政策金融公庫総合研究所主席研究員）
海老原 嗣生	株式会社ニッチモ代表取締役
菅原 琢磨	法政大学経済学部教授
田中 和子	博報堂リーマプロジェクトファウンダー・株式会社VoiceVision
原 佳奈子	株式会社TIMコンサルティング取締役
平田 未緒	株式会社働きかた研究所代表取締役
山田 久	日本総合研究所理事

労働者・使用者団体等

健康保険組合連合会	全国町村会
全国健康保険協会	日本経済団体連合会
全国市長会	日本商工会議所
全国商工会連合会	日本労働組合総連合会
全国知事会	UAゼンセン
全国中小企業団体中央会	

適用判断

健康保険・厚生年金の適用要件※は**事業所ごと**に判断する（合算しない）

※ 適用事業所で使用され、以下のいずれかの条件を満たす者

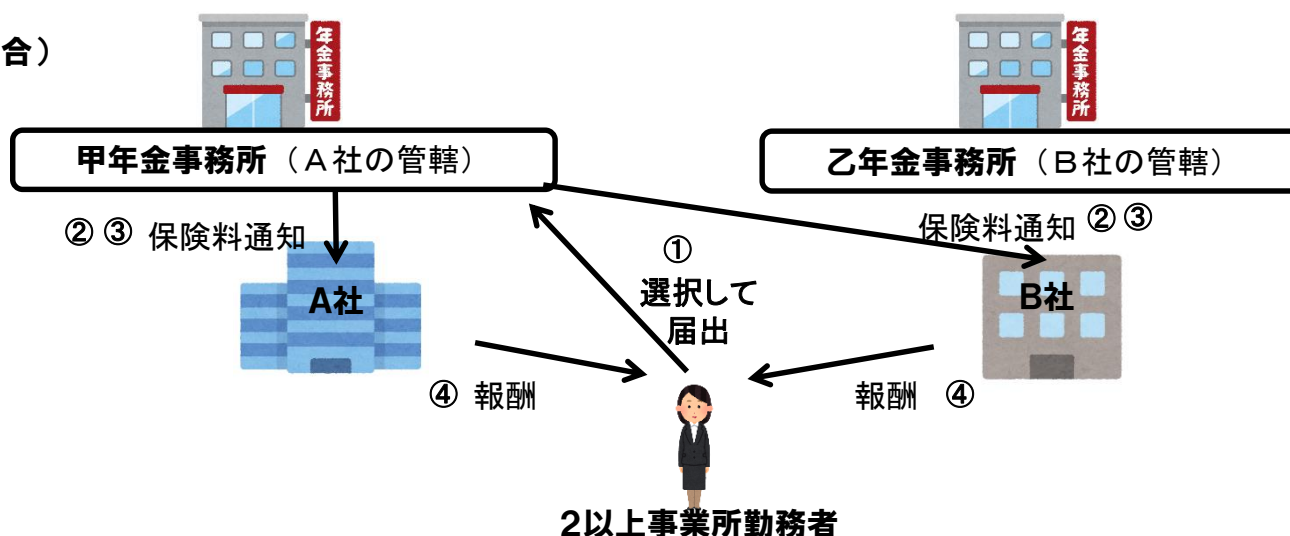
- ① 週所定労働時間等が通常の労働者の4分の3以上（所定労働時間が40時間の場合には30時間）の者
- ② 週所定労働時間が20時間以上、月額賃金8.8万円以上等の要件を満たす者
（従業員501人以上の企業、及び、従業員500人以下で労使合意を行った企業のみ）

適用手続き

複数の適用事業所で適用要件を満たす被保険者については、

- ① 被保険者が、**各事業所にかかる医療保険者や管轄の年金事務所を選択**し、届出を行う
- ② 選択された医療保険者・年金事務所で**各事業所の報酬月額を合算して標準報酬月額**を定める
- ③ 各事業所が負担する保険料（事業主負担分・被用者分）を算出し、選択された医療保険者・年金事務所から各事業所に通知
- ④ 各事業所が毎月の保険料を支払い（報酬から天引き）

（年金手続きの場合）



(注) 健康保険の保険者が複数にまたがる場合は、被保険者がいずれか一つを選択する