

複数就業者への労災保険給付について
～「複数就業者への労災保険給付についての検討状況」
で提示された論点等の検討について～

目次

1. 共通事項について

1-1. 複数就業者の範囲について

1-2. 手続きに係る労使の負担軽減策について

1-3. 労災保険率が極力引き上がらないようにするための対策について

1-4. 新たな制度の円滑な実施を図るための準備について

2. 非災害発生事業場の賃金額も加味することについて

2-1. 有給休暇・部分休業の場合の取扱いについて

1. 共通事項について

1-1. 複数就業者の範囲について

<現行制度>

- 労働者とは、労働基準法上「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」とされており、労災保険法においても、労働基準法上の労働者を対象としている。
- 一方、労働基準法上の労働者でない者についても、一部業務の実態、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は、特別加入を認めている。

(参考) 労働基準法 (昭和22年法律第49号)

(定義)

第9条 この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

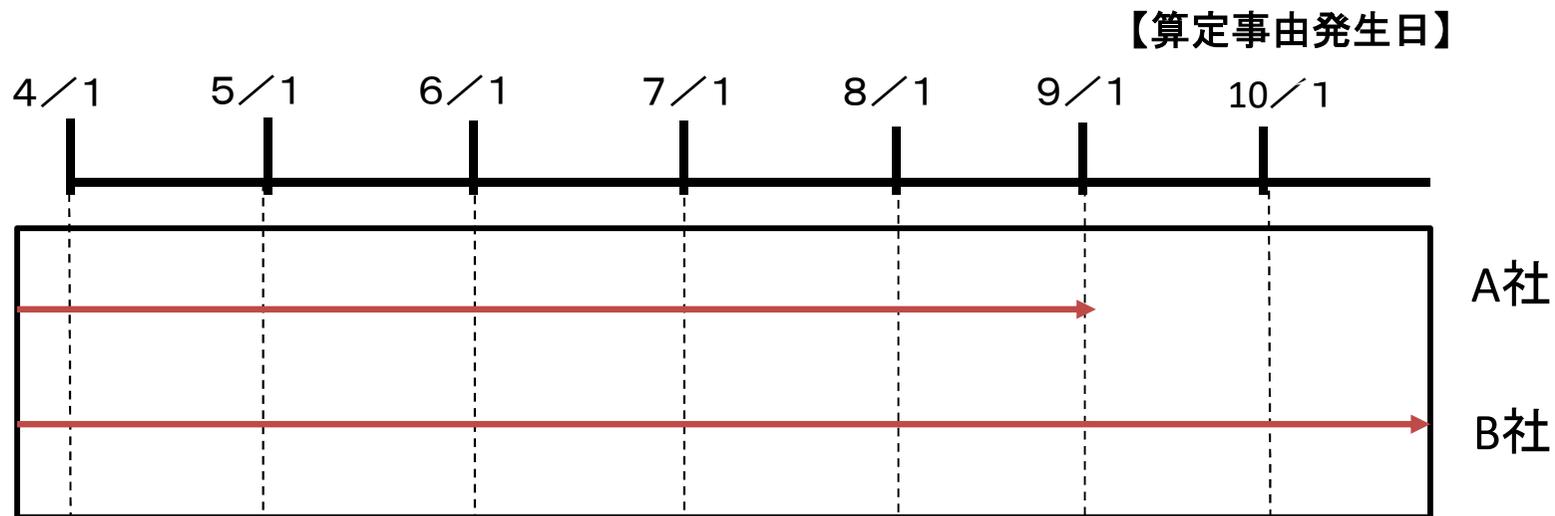
<前提>

- 複数就業者とは同時期に
 - ・ 複数の事業と労働契約関係にある者
 - ・ 一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者
 - ・ 複数就業について特別加入している者と考えられる。

<論点>

- 被災したときに、上記に当たる場合を、基本的に労災保険制度における複数就業者と考えるべきではないか。
- 一方、脳・心臓疾患や精神障害等の疾病のように、原因と発症の時期が必ずしも一致しない場合については、どう考えるか。
例えば以下のようなケースについてはどうか。

(例) A社とB社で勤務しているXについて、A社を退職後に脳・心臓疾患の診断が確定した。
Xの脳・心臓疾患は、A社とB社の業務上の負荷を総合的に評価して初めて労災認定される。



※  は労働者と各社との労働契約期間を示している

1-2. 手続きに係る労使の負担軽減策について

<現行制度>

- 労災補償制度のうち、例えば、休業（補償）給付請求については、以下の事項を記載した請求書を所轄労働基準監督署に提出することとなっている（労災保険法施行規則第13条）。
 - ①労働者の氏名、生年月日及び住所
 - ②事業の名称及び事業場の所在地
 - ③負傷又は発病の年月日
 - ④災害の原因及びその発生状況
 - ⑤平均賃金
 - ⑥休業の期間、療養の期間、傷病名及び傷病の経過、休業期間中所定労働時間のうち一部のみ労働した日がある場合のその年月日及び当該労働に対して支払われる賃金額
 - ⑦負傷（発病）日における厚生年金保険等の被保険者資格の有無
 - ⑧同一事由により厚生年金保険法の規定による給付を受けている場合の年金の種類、金額、支給年月日
 - ⑨その他休業補償給付額の算定の基礎となる事項
- このうち、③～⑦、⑨については事業主の証明を、⑥のうち療養の期間、傷病名及び傷病の経過については診療担当者の証明を受けなければならないこととされている（労災保険法施行規則第13条第2項）。
- 障害（補償）給付、遺族（補償）給付等についても事業主から概ね同内容の証明を受けなければならないこととされている。

<論点>

- ① 非災害発生事業場の賃金額を加味して給付額を算定することとする場合の取扱い
 - 事業場の手続に係る負担軽減策
 - 事業主証明等に係る負担軽減
 - 事業主証明を受ける事項（※）のうち、非災害発生事業場については、稼得能力の喪失に対する填補のために必要な事項（平均賃金、休業の期間等）のみ証明を受けることとしてはどうか。
 - また、非災害発生事業場用の新たな証明様式を定めることとしてはどうか。
- （※）事業主の証明事項：負傷又は発病年月日、療養のため労働できなかった期間、賃金を受けなかった日の日数、労働者の職種、負傷又は発病の時刻、平均賃金、所定労働時間、災害の原因及び発生状況、厚生年金保険等の被保険者資格の有無

事業主の証明事項

災害発生事業場

- 負傷又は発病年月日
- 療養のため労働できなかった期間
- 賃金を受けなかった日の日数
- 労働者の職種
- 負傷又は発病の時刻
- 平均賃金
- 所定労働時間
- 災害の原因及び発生状況
- 厚生年金保険等の被保険者資格の有無

非災害発生事業場

- 療養のため労働できなかった期間
- 賃金を受けなかった日の日数

- 平均賃金

- 厚生年金保険等の被保険者資格の有無

○ 労働者の手続に係る負担軽減策

▪ 証明事項に係る負担軽減

非災害発生事業場用の証明様式を使用することとした場合、診療担当者の証明は不要としてはどうか。

▪ 請求書提出に係る負担軽減

非災害発生事業場用の証明様式を使用することとした場合、災害発生事業場と非災害発生事業場の管轄監督署が異なる場合でも、いずれの管轄監督署においても請求を受け付けることとしてはどうか。

② 業務上の負荷を合算・総合して評価することとする場合の取扱い

○ 現行でも、脳・心臓疾患や精神障害については、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、監督署がそれぞれの事業場での労働時間や具体的出来事を調査している。

○ 複数就業者に係る労災保険給付の手続については、いずれか一の事業場における請求があればよく、当該請求を受けて、監督署において必要な情報を調査・収集し、労災認定を行っている。

○ 今般、仮に複数の就業先での業務上の負荷を合算・総合して評価することとした場合においても、上記現行の取扱いと同様に、いずれか一の事業場における請求だけをすればよいものとしてはどうか。

○ 認定することとなった場合、①に準じて、他の事業場分の賃金額等を把握することとしてはどうか。

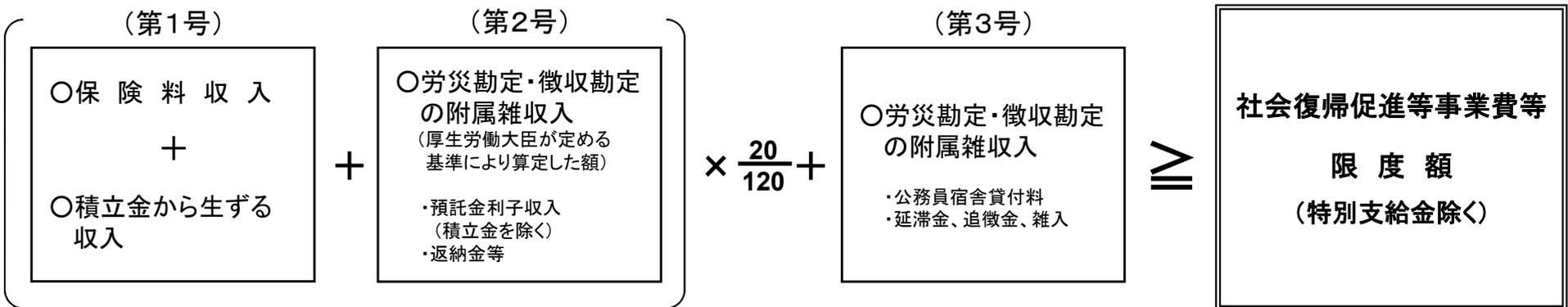
1-3. 労災保険率が極力引き上がらないようにするための対策について

<論点>

- 社会復帰促進等事業や事務費は労災保険給付に付加的なものであるということに鑑み、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付する場合に労災保険率が極力引き上がらないようにするため、
 - ・ 社会復帰促進等事業については、PDCAサイクルで不断のチェックを行い、その事業評価の結果に基づき、予算を毎年精査するとともに、事業の必要性について徹底した精査を行う
 - ・ 事務費については、効率性の観点から不断の見直しを行うことによりできるかぎり抑制し、今般の見直しによる給付増分を可能な限り吸収できるようにすべきではないか。

【参考】社会復帰促進等事業等に要する費用について

○社会復帰促進等事業及び事務費に充てるべき限度額(労働者災害補償保険法施行規則第43条)



○社会復帰促進等事業費等の推移

4.5/
1,000

	第1号			第2号			第3号			社会復帰促進等事業費等限度額	社会復帰促進等事業費等所要額	限度額に対する所要額の割合(%)
	保険料収入	積立金から生ずる収入	計	預託金利子収入	返納金等	計	公務員宿舍貸付料	延滞金追徴金雑入	計			
令和元年度予算額	875,366	121,438	996,804	5	15,155	15,160	38	5,023	5,061	173,722	160,147	92.19
令和2年度要求額	929,070	111,884	1,040,954	1	14,628	14,629	37	4,913	4,950	180,880	166,681	92.15

1-4. 新たな制度の円滑な実施を図るための準備について

<論点>

- 複数就業者の労災保険給付の在り方について新たな制度を実施する場合には、
 - ・ 関係政省令を整備する必要があり、その際、労災保険部会において議論していただく必要があること
 - ・ 上記の政省令を踏まえて、関係告示や通達等を整備する必要があること。
 - ・ 上記内容について労使団体を通じるなどして、事業主や労働者に広く周知する必要があること
 - ・ 都道府県労働局・労働基準監督署において事務が円滑に進むよう、新たな制度の内容について熟知させる必要があることから、一定の時間を要するのではないか。

(参考) 過去の主な制度改正に係る準備期間

○二次健診等給付の創設

法律公布：平成12年11月22日、法律施行：平成13年4月1日

準備期間：約4か月

○複数就業先への通勤を通勤災害の対象に追加

法律公布：平成17年11月2日、法律施行：平成18年4月1日

準備期間：約5か月

※適用対象は、施行日以後に発生した事故に起因する通勤災害に関する保険給付。

○介護（補償）給付の制度の創設

法律公布：平成7年3月23日、法律施行：平成8年4月1日

準備期間：約1年

2. 非災害発生事業場の賃金額も加味 することについて

※ 以下、非災害発生事業場の賃金も加味して給付額を算定することを前提とした論点。

2-1. 有給休暇・部分休業の場合の取扱いについて

<現行制度>

- 休業（補償）給付は、「業務上の負傷又は疾病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日」に支払われる（労災保険法第14条）。
このため、有給休暇を取得している場合には、休業（補償）給付は受けられない。
- 一方、部分休業している場合（労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する場合）には、給付基礎日額から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額の60%が支払われている。

（参考）労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）

第14条 休業補償給付は、労働者が業務上の負傷又は疾病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日の第4日目から支給するものとし、その額は、一日につき給付基礎日額の100分の60に相当する額とする。ただし、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、給付基礎日額（第8条の2第2項第2号に定める額（以下この項において「最高限度額」という。）を給付基礎日額とすることとされている場合にあつては、同号の規定の適用がないものとした場合における給付基礎日額）から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額（当該控除して得た額が最高限度額を超える場合にあつては、最高限度額に相当する額）の100分の60に相当する額とする。

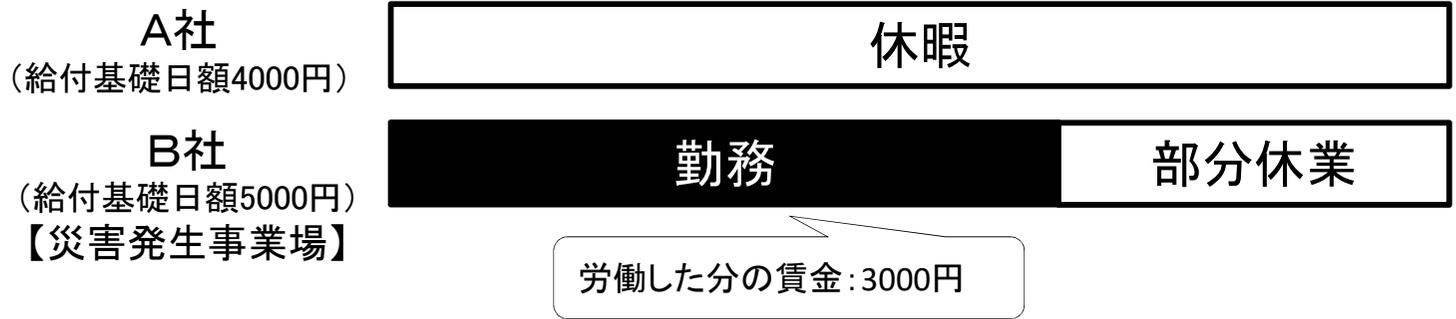
<論点>

○ 複数就業者が一方の事業場で被災した場合について、一の事業場（以下の例のA社）で有給休暇を取得したような場合の取扱いはどう考えるか。一の事業場で有給休暇を取得したような場合に、他の事業場（以下の例のB社）の休業について、休業（補償）給付の対象としないのは不適切ではないか。

(例)



○ 複数就業者が一方の事業場で被災した場合について、一の事業場において部分休業した場合をどのように考えるか。現在の部分休業の取扱いに準じて支給することとしてはどうか。(例)



➡ 非災害発生事業場の賃金額を加味した給付基礎日額(9000円)から労働した分として支払われる賃金(3000円)を差し引いた額(6000円)の60%を休業(補償)給付として支給。