

労審発第 1 1 2 1 号  
令和元年 1 2 月 2 3 日

厚生労働大臣  
加藤 勝信 殿

労働政策審議会  
会長 鎌田 耕



複数就業者に係る労災保険給付等について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第 9 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年12月23日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志

複数就業者に係る労災保険給付等について

本分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

令和元年12月23日

労働条件分科会

分科会長 荒木 尚志 殿

労災保険部会

部会長 荒木 尚志

複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）

本部会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

## 複数就業者に係る労災保険給付等について（報告）

我が国における副業・兼業を取り巻く状況をみると、副業・兼業を容認している企業が14.7%にとどまる<sup>1</sup>一方、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<sup>2</sup>実状がある。

複数就業者に係る労働法制上の課題等について、「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、本年6月21日に閣議決定された「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、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。

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会では、上記のような複数就業者の実状や政府の動きを踏まえ、平成30年6月22日以降、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した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きた。本年6月27日には、

<sup>1</sup> 第70回労災保険部会資料1-1。

<sup>2</sup> 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16.5万人であったのに対し、平成29年には35.1万人となっている。

「複数就業者への労災保険給付についての検討状況」として、これまでの議論や今後検討すべき課題の整理を行うなど、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備する観点から、精力的に議論を深めてきたところである。

今般、当部会において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は、労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律を改正するための法律案を次期通常国会に提出することをはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

## 記

### 1 複数就業者が被災した場合の給付額の見直し

※ 事故による負傷等又は一の就業先の負荷に起因する疾病等の場合

#### (1) 見直しの方向について

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図る観点から、複数就業者の休業補償給付等について、非災害発生事業場の賃金額も合算した上で給付額を決定することが適当である。

この場合、非災害発生事業場の事業主は、現行どおり労働基準法に基づく災害補償責任を負わないものである。

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は、使用者責任を著しく拡大するものであることから、その責任を負わないとすることが適当である。

#### (2) 保険料負担について

災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、現行と同様、災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみ災害発生事業場の属する業種の保険料率及び当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることが適当である。

また、非災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、非災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額について、非災害発生事業場の属する業種の保険料率及び当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とはしないこととするのが適当である。

非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付分については、全業種一律の負担とすることが適当である。

### (3) 通勤災害について

通勤災害についても、通勤は労務の提供と密接な関連をもった行為であり、業務災害に準じて保護すべきものであるため、複数就業先の賃金を合算した上で給付額を算定することが適当である。

## 2 複数就業者の認定の基礎となる負荷について

※ それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められない場合

### (1) 見直しの方向について

複数就業者について、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないものの、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付を行うことが適当である。この場合、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないことから、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任を負わないものである。

なお、一の就業先における業務上の負荷によって労災認定できる場合は、現行と同様、当該就業先における労働災害と整理することとし、当該就業先に災害補償責任があり、他の就業先は災害補償責任を負わないとすることが適当である。

### (2) 認定方法について

複数就業先の業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合についても、労働者への過重負荷について定めた現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当である。ただし、脳・心臓疾患、精神障害等の認定基準については、医学等の専門家の意見を聴いて、運用を開始することにも留意することが適当である。

また、現行、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に当たっては、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、労働基準監督署が複数の就業先での労働時間や具体的出来事を調査している。このため、それぞれの就業先での業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合であっても、このプロセスは維持することが適当である。

### (3) 給付額について

一の就業先における業務上の負荷によって労災認定できる場合に、非災害発生事業場の賃金額も合算した上で給付額を決めることとするのであれば、

複数就業先での業務上の負荷を総合して労災認定する場合の給付額も、基本的には複数事業場の賃金額を合算した上で算定することが適当である。

#### (4) 保険料負担について

複数就業先の業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合、当該給付に係る保険料負担については、いずれの事業場の属する業種の保険料率の算定の基礎とはせず、通勤災害と同様に全業種一律とすることが適当である。

また、複数就業先の業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合、いずれの事業場のメリット収支率の算定の基礎としないこととする。

### 3 1 及び 2 に係る共通事項

#### (1) 複数就業者の範囲について

複数就業者とは、

- ① 同時期に複数の事業と労働契約関係にある者
- ② 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
- ③ 複数就業について特別加入している者

が考えられるが、被災（疾病の発症を含む。）したときに、これらに該当する場合を、基本的に労災保険制度における複数就業者と考えることが適当である。

ただし、脳・心臓疾患や精神障害等の疾病等であって、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、発症時にいずれかの就業先を退職している場合も考えられるので、別途の取扱いとすることが適当である。

なお、労働者として就業しつつ、労働者以外の働き方を選択している場合（特別加入している場合を除く）については、労災保険制度の趣旨を踏まえ、今回の複数就業者に係る保険給付の対象とはしないこととする。

#### (2) 特別加入者の取扱いについて

労働基準法上の労働者でない者についても、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別加入を認めているという趣旨を踏まえると、一以上の就業先において特別加入している場合についても、複数就業先で労働者である場合と同様の取扱いとすることが適当である。

#### (3) 給付基礎日額の最高・最低限度額等について

自動変更対象額や年齢階層別の最高・最低限度額については、その趣旨から、

非災害発生事業場の賃金額を合算した場合も、その取扱いを変えないことが適当である。

複数就業先での業務上の負荷を総合して評価して労災認定する場合の給付額についても同様に、自動変更対象額や年齢階層別の最高・最低限度額の取扱いを変えないことが適当である。

複数就業者が一の就業先で被災した場合において、いずれかの就業先で有給休暇を取得したような場合、他の就業先の休業については、休業（補償）給付の対象とすることが適当である。

複数就業者が一の就業先で被災した場合において、いずれかの就業先で部分休業した場合、現行の部分休業の取扱いに準じて給付することが適当である。

#### （４）特別支給金の取扱い

特別支給金については、賃金額やボーナス等特別給与の金額により算定しているものについては、その制度趣旨から非災害発生事業場の賃金額や特別給与の金額も合算した上で給付額を算定することが適当である。

また、給付基礎日額と同様に、算定基礎年額及び算定基礎日額の上限額については、非災害発生事業場の賃金額を合算した上でも、その取扱いを変えないことが適当である。

#### （５）新たな制度の円滑な実施を図るための準備について

今般の複数就業者の労災保険給付に係る新たな制度を実施するには、

- ① 関係政省令を整備する必要があり、その際、当部会において議論する必要があること
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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、施行まで一定の期間を設けることが適当である。

## ４ その他運用に関する留意点

### （１）申請手続き等について

非災害発生事業場における賃金額等の把握の手続きに係る労使の負担軽減のため、災害発生事業場の証明事項を可能な限り活用し、非災害発生事業場における証明事項を必要最低限にとどめる等の対応を検討することが適当である。



その他、当部会において運用に係る検討を行う必要がある。

(2) 労災保険率が極力引きあがらないようにするための方策について

労働災害を減少させるため、災害防止努力を促すことが必要である。

また、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ことにかんがみ、

① 社会復帰促進等事業については、P D C A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

② 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ることが適当である。

これらにより、今般の制度見直しに伴い労災保険率が極力引き上がらないようにする必要がある。

(3) 特別加入制度の在り方

現在、働き方が多様化し、複数就業者数が増加するとともに、労働者以外の働き方で副業している者も一定数存在する。

また、特別加入制度創設時の昭和40年当時にはなかった新たな仕事（例えばIT関係など）が創設されるとともに、様々な科学技術の成果が、我々の生活の中に急速に浸透している。

このような社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。