

複数事業労働者への労災保険給付について ～新たな制度の運用について～

目次

1. 改正法の施行日について
2. 改正法による複数事業労働者に係る保険給付の運用について
 - 2-1. 複数事業労働者の範囲について
 - 2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について
 - 2-3. 複数業務要因災害の疾病の範囲について
 - 2-4. 複数就業者に係る申請手続について

1. 改正法の施行日について

1. 改正法の施行日について

<施行日について>

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号。以下、「改正法」という。）附則第1条第3号において、同号に掲げる規定の施行期日については、公布の日（令和2年3月31日）から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日とされている。
- 労働政策審議会建議において、
 - 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ことから、施行まで一定の期間を設けることが適当とされている。

<事務局案>

- 建議や過去の制度改正の施行に係る準備期間等を踏まえ、公布の日から5か月程度の準備期間を設けることとし、施行日は令和2年9月1日としてはどうか。

（参考）今後の予定

- 6月～7月 関係政省令の公布及び法令事項についての周知
様式等を定める関係告示や通達の整備
- 8月 施行に向けての事業主や労働者への周知

1. 改正法の施行日について

複数就業者に係る労災保険給付等について(報告)
(労働政策審議会建議 令和元年12月23日)

3 1及び2に係る共通事項

(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。

(参考) 雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号)

附 則

(施行期日)

第1条 この法律は、令和二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 三 第一条中雇用保険法第三十七条の見出しを削る改正規定及び同条第八項の改正規定、第二条の規定(労働者災害補償保険法第八条の二第一項第二号の改正規定及び同法第四十二条に一項を加える改正規定を除く。)並びに第四条中労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第二項及び第三項、第十四条第一項並びに第十四条の二第一項の改正規定並びに附則第六条第一項及び第二項、第七条並びに第十二条の規定、附則第十三条中厚生年金保険法(昭和二十九年法律第百十五号)第五十六条第三号の改正規定並びに附則第十七条、第二十一条、第二十二条及び第二十四条の規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

＜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. 改正法による複数事業労働者に係る 保険給付の運用について

2-1. 複数事業労働者の範囲について

<改正法の趣旨>

- 今般の改正法により、労災法第1条において「事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者」として「複数事業労働者」という概念を創設した。

(参考) 改正後の労災法

第1条 労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とする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、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該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り、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。

第7条 この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

一 (略)

二 複数事業労働者（これに類する者として厚生労働省令で定めるものを含む。以下同じ。）の二以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害又は死亡（以下「複数業務要因災害」という。）に関する保険給付（前号に掲げるものを除く。以下同じ。）

三～四 (略)

2-1. 複数事業労働者の範囲について

(参考) 改正後の労災法

第33条 次の各号に掲げる者(第二号、第四号及び第五号に掲げる者にあつては、労働者である者を除く。)の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に関しては、この章に定めるところによる。

- 一 厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業(厚生労働省令で定める事業を除く。第七号において「特定事業」という。)の事業主で徴収法第三十三条第三項の労働保険事務組合(以下「労働保険事務組合」という。)に同条第一項の労働保険事務の処理を委託するものである者(事業主が法人その他の団体であるときは、代表者)
- 二 前号の事業主が行う事業に従事する者
- 三 厚生労働省令で定める種類の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者
- 四 前号の者が行う事業に従事する者
- 五 厚生労働省令で定める種類の作業に従事する者
- 六 この法律の施行地外の地域のうち開発途上にある地域に対する技術協力の実施の事業(事業の期間が予定される事業を除く。)を行う団体が、当該団体の業務の実施のため、当該開発途上にある地域(業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に関する保護制度の状況その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める国の地域を除く。)において行われる事業に従事させるために派遣する者
- 七 この法律の施行地内において事業(事業の期間が予定される事業を除く。)を行う事業主が、この法律の施行地外の地域(業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に関する保護制度の状況その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める国の地域を除く。)において行われる事業に従事させるために派遣する者(当該事業が特定事業に該当しないときは、当該事業に使用される労働者として派遣する者に限る。)

第34条第1項第一号 前条第一号及び第二号に掲げる者は、当該事業に使用される労働者とみなす。

第35条第1項第三号 当該団体に係る第三十三条第三号から第五号までに掲げる者は、第一号の適用事業に使用される労働者とみなす。

第36条第1項第一号 第三十三条第六号又は第七号に掲げる者は、当該事業に使用される労働者とみなす。

2-1. 複数事業労働者の範囲について

<事務局案>

○ 労働政策審議会建議を踏まえると、複数事業労働者は、

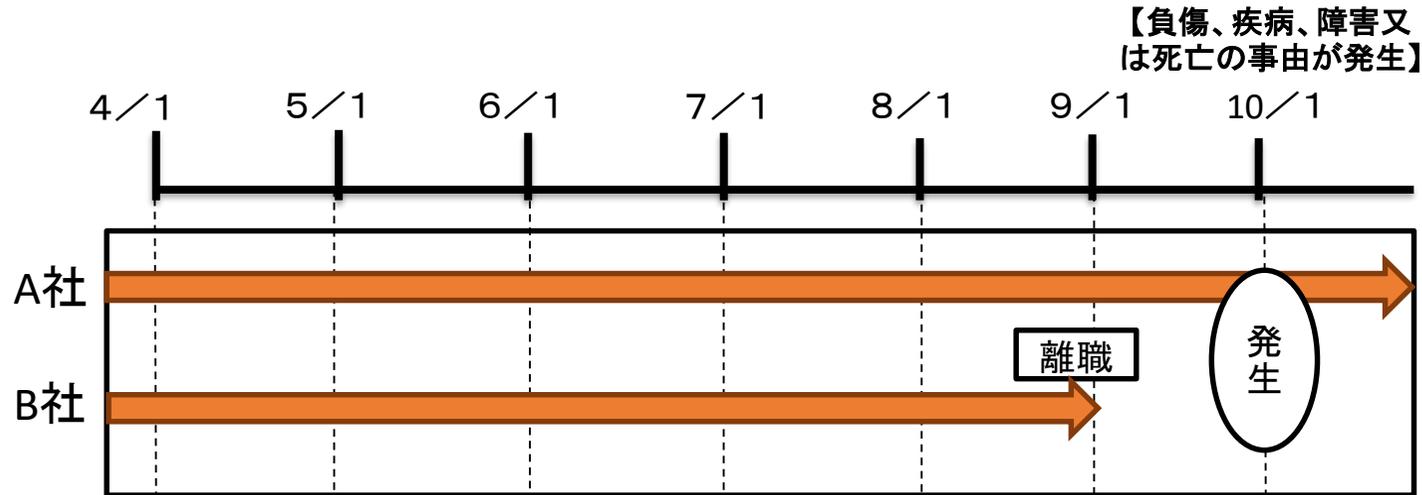
- ① 同時期に複数の事業と労働契約関係にある者
- ② 一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者
- ③ 複数就業について特別加入している者

が考えられ、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事業労働者と考えることが適当であるが、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と考えられる。

○ このため、改正後の労災法第7条第1項第2号の「これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」としては、負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点で法第1条の複数事業労働者であったもの、としてはどうか。

2-1. 複数事業労働者の範囲について

＜算定事由発生時に一方の事業場を離職している場合＞



※ → は労働者と各社との労働契約期間を示している。

① 事故により業務上の負傷等した場合

← 事故により即負傷等したものであり、発生時点で一方の事業場を離職している場合は、複数事業労働者にあたらぬ。

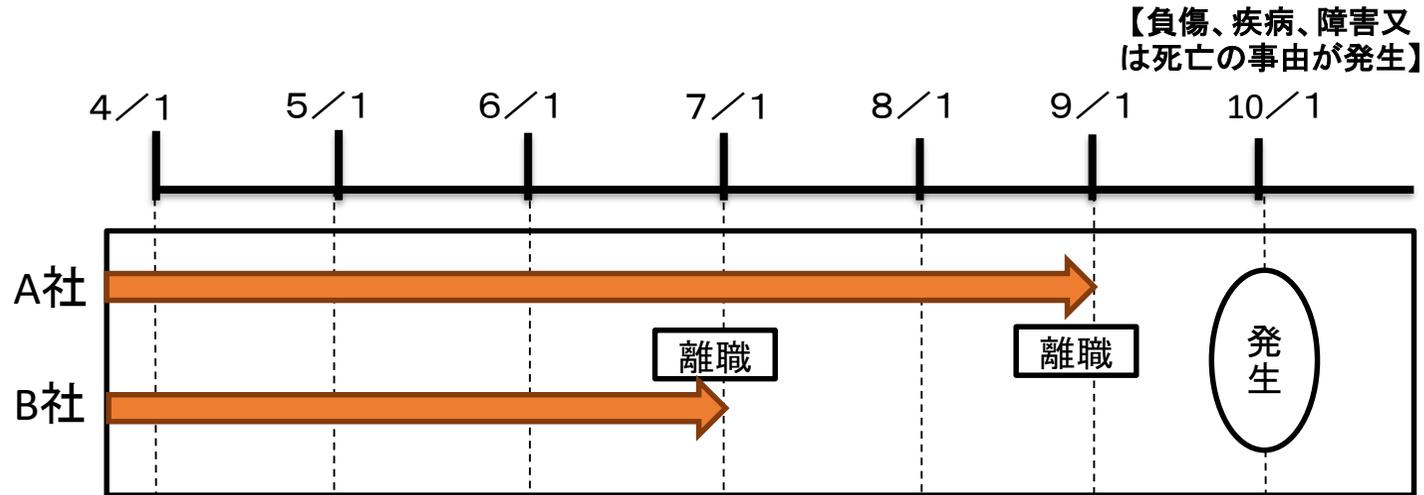
② 上記以外の場合

← 上記以外の疾病等の事由は、当該事由の発生時点で複数事業に従事していなくても、事由の原因又は要因が生じた時点で複数事業に従事していた場合は、複数事業労働者として取り扱う。

(※) 同時期に複数事業で労働していたとしても、一方の事業を離職した時点から事由の発生あるいは原因又は要因が生じた時点までが長期間にわたる場合は、複数事業労働者に当たらない可能性がある。

2-1. 複数事業労働者の範囲について

＜算定事由発生時に全ての事業場を離職している場合＞



※ → は労働者と各社との労働契約期間を示している。

- 疾病等の事由の発生時点で複数事業に従事していなくても、事由の原因又は要因が生じた時点で複数事業に従事していた場合は、複数事業労働者として取り扱う。

(※) 同時期に複数事業で労働していたとしても、一方の事業を離職した時点から事由の発生あるいは原因又は要因が生じた時点までが長期間にわたる場合は、複数事業労働者に当たらない可能性がある。

2-1. 複数事業労働者の範囲について

複数就業者に係る労災保険給付等について(報告)
(労働政策審議会建議 令和元年12月23日)

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。

2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について

<改正法の趣旨>

- 労働政策審議会建議において、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及び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、その取扱いを変えないことが適当であるとされている。
- 今般の改正によって、労災法第8条第3項に、複数事業労働者については、災害発生事業場と非災害発生事業場における賃金額を合算した額に基づいて給付基礎日額を算定する旨が規定された。なお、給付基礎日額の算定方法については厚生労働省令に委任している。

(参考) 改正後の労災法

第8条 (略)

2 (略)

3 前二項の規定にかかわらず、複数事業労働者の業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は複数事業労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡により、当該複数事業労働者、その遺族その他厚生労働省令で定める者に対して保険給付を行う場合における給付基礎日額は、前二項に定めるところにより当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合算した額を基礎として、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額とする。

第8条の2 休業補償給付、複数事業労働者休業給付又は休業給付（以下この条において「休業補償給付等」という。）の額の算定の基礎として用いる給付基礎日額（以下この条において「休業給付基礎日額」という。）については、次に定めるところによる。

一・二 (略)

2 休業補償給付等を支給すべき事由が生じた日が当該休業補償給付等に係る療養を開始した日から起算して一年六箇月を経過した日以後の日である場合において、次の各号に掲げる場合に該当するときは、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額を休業給付基礎日額とする。

一・二 (略)

3・4 (略)

2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について

<事務局案>

- 複数事業労働者が使用されていた各事業場の平均賃金を合算した額に自動変更対象額及び年齢階層別の最低限度額・最高限度額（以下、「自動変更対象額等」という。）を適用して給付基礎日額を算定することとしてはどうか。
- 複数事業労働者の給付基礎日額と自動変更対象額等の算定期間については、現行と同様に原則として算定事由発生日（負傷・発症日）から遡及する3か月間としてはどうか。ただし、業務災害の場合であって災害発生事業場を離職していた場合は、その離職日から遡及する3か月間、複数業務要因災害の場合であって全ての事業場を離職していた場合は、最後に離職した事業場の離職日から遡及する3か月間としてはどうか。

（イメージ）A社の1か月の賃金額が60,000円、B社の1か月の賃金額が45,000円で算定期間が90日の場合の休業補償給付

（事務局案）合算後の平均賃金額に自動変更対象額を適用

	算定期間中の賃金合計額	平均賃金	自動変更対象額	平均賃金合算額	給付基礎日額
A社	180,000円	2,000円	3,970円	3,500円	3,970円
B社	135,000円	1,500円			

（参考①）1か月の1社の賃金額が105,000円の場合

	算定期間中の賃金合計額	平均賃金	自動変更対象額	平均賃金合算額	給付基礎日額
C社	315,000円	3,500円	3,970円	3,500円	3,970円

（参考②）それぞれの事業場における平均賃金額に自動変更対象額を適用した場合

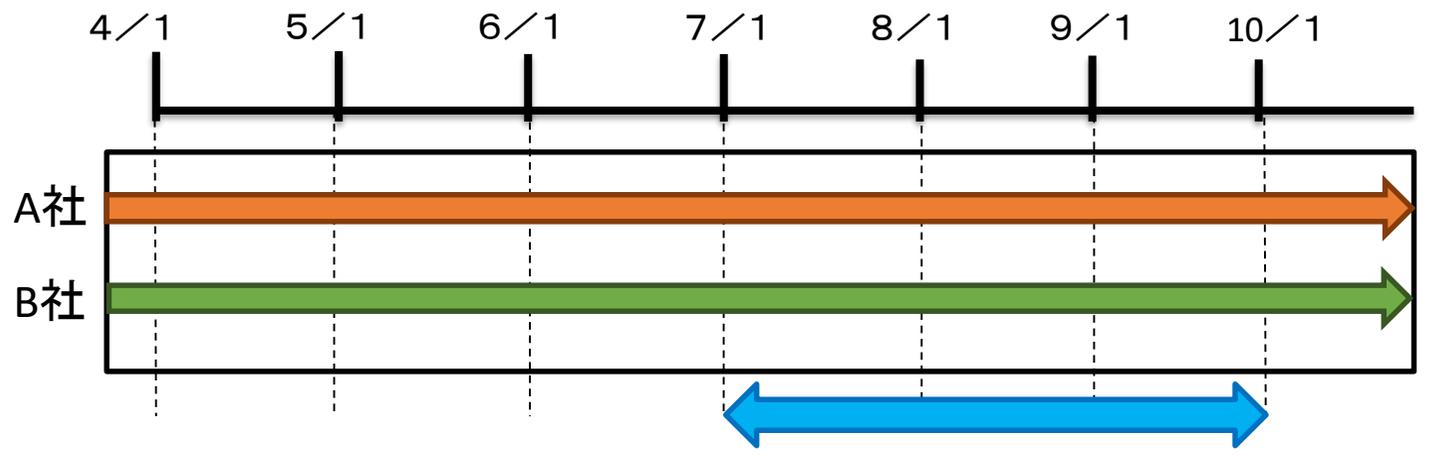
	算定期間中の賃金合計額	平均賃金	自動変更対象額	平均賃金合算額	給付基礎日額
A社	180,000円	2,000円	3,970円	3,500円	7,940円
B社	135,000円	1,500円	3,970円		

2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について

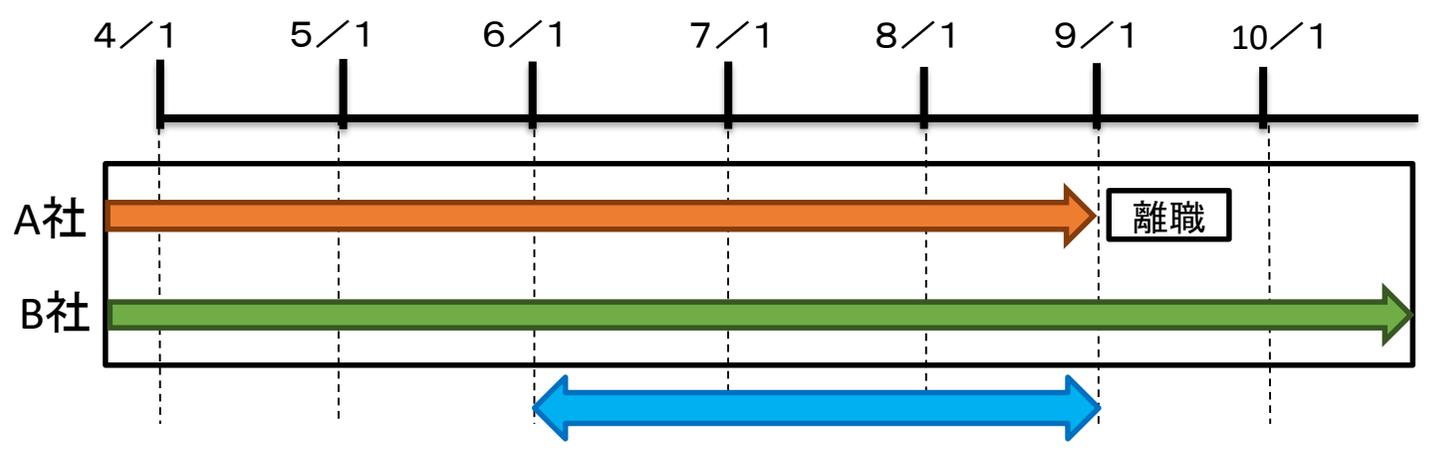
<業務災害・通勤災害の場合>

(業務災害の場合はA社が災害発生事業場、B社が非災害発生事業場)

【負傷、疾病、障害又は死亡の事由が発生】



算定事由発生日から遡及する3ヶ月間

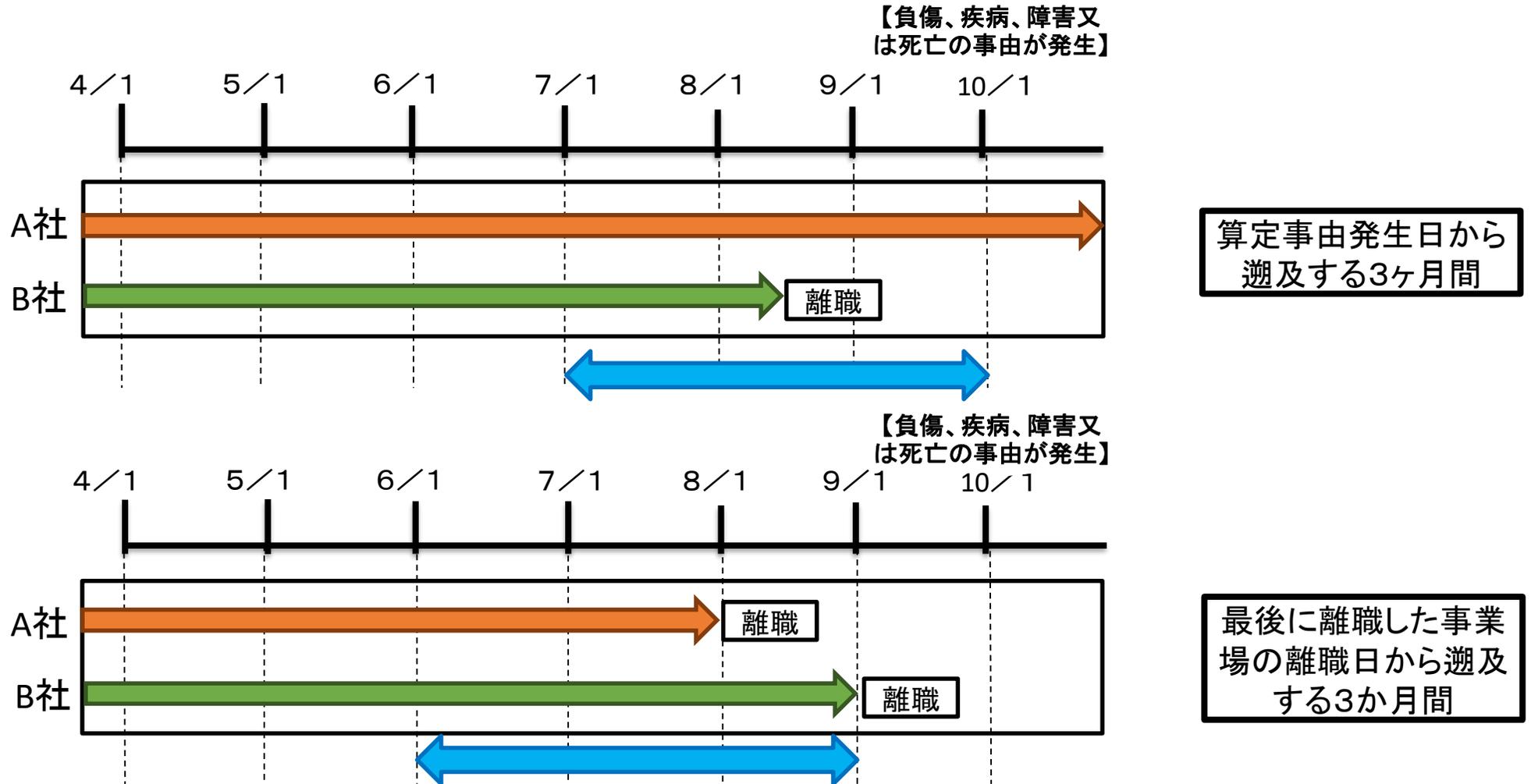


災害発生事業場の離職日から遡及する3か月間

※ 赤い矢印は労働者と各社との労働契約期間を示している。
青い矢印は給付基礎日額の算定期間を示している。

2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について

<複数業務要因災害の場合>



※  は労働者と各社との労働契約期間を示している。
 は給付基礎日額の算定期間を示している。

2-2. 複数事業労働者の給付基礎日額の算定方法について

複数就業者に係る労災保険給付等について(報告)
(労働政策審議会建議 令和元年12月23日)

3 1及び2に係る共通事項

(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度額については、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。

仮に全就業先での業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することとした場合の給付額の在り方について

<論点>

- 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ような場合に、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決めるのであれば、複数就業先での業務上の負荷を総合的に評価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総合して算定するべきではないか。
- なお、その場合も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、取扱いを変える必要はないのではないか。

2-3. 複数業務要因災害の疾病の範囲について

<改正法の趣旨>

- 労働政策審議会建議を踏まえると、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。

<事務局案>

- 複数業務要因災害に係る保険給付の支給事由となる疾病については、労災法第20条の3第1項において、厚生労働省令で定めることとされている。
- 業務災害及び通勤災害に係る保険給付の支給事由となる疾病については一定の疾病を例示列挙するとともに包括的な規定を設ける方式をとっているため、同様の規定方式を用いてはどうか。
- その際、複数業務要因災害に係る保険給付の支給事由となる疾病については、まずは脳・心臓疾患及び精神障害その他二以上の業務を要因とすることが明らかである場合の疾病を規定してはどうか。

(参考) 改正後の労災法

第20条の3 複数事業労働者療養給付は、複数事業労働者がその従事する二以上の事業の業務を要因として負傷し、又は疾病（厚生労働省令で定めるものに限る。以下この節において同じ。）にかかった場合に、当該複数事業労働者に対し、その請求に基づいて行う。

2 第十三条の規定は、複数事業労働者療養給付について準用する。

(参考) 労災保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）

(通勤による疾病の範囲)

第18条の4 法第二十二條第一項の厚生労働省令で定める疾病は、通勤による負傷に起因する疾病その他通勤に起因することの明らかな疾病とする。

2-3. 複数業務要因災害の疾病の範囲について

(参考) 労働基準法 (昭和22年法律第49号)

(療養補償)

第75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。

2 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

(参考) 労働基準法施行規則 (昭和22年厚生省令第23号)

(療養補償)

第35条 法第七十五条第二項の規定による業務上の疾病は、別表第一の二に掲げる疾病とする。

別表第一の二

- 一 業務上の負傷に起因する疾病
- 二 物理的因子による次に掲げる疾病
- 三 身体に過度の負担のかかる作業態様に起因する次に掲げる疾病
- 四 化学物質等による次に掲げる疾病
- 五 粉じんを飛散する場所における業務によるじん肺症又はじん肺法 (昭和三十五年法律第三十号) に規定するじん肺と合併したじん肺法施行規則 (昭和三十五年労働省令第六号) 第一条各号に掲げる疾病
- 六 細菌、ウイルス等の病原体による次に掲げる疾病
- 七 がん原性物質若しくはがん原性因子又はがん原性工程における業務による次に掲げる疾病
- 八 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止 (心臓性突然死を含む。) 若しくは解離性大動脈瘤りゆう 又はこれらの疾病に付随する疾病
- 九 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病
- 十 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣の指定する疾病
- 十一 その他業務に起因することの明らかな疾病

2-3. 複数業務要因災害の疾病の範囲について

複数就業者に係る労災保険給付等について(報告)
(労働政策審議会建議 令和元年12月23日)

2 複数就業者の認定の基礎となる負荷について

(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。

2-4. 複数就業者に係る申請手続について

<現行制度>

- 業務災害と通勤災害とで申請様式がそれぞれ分かれており、請求者は災害事由に応じて請求書を使い分けており、請求書の記載事項については、労災則の規定に基づく必須記載事項と実際の請求書では記載を求めている任意記載事項がある。

<事務局案>

- 業務災害・通勤災害の場合であっても、複数就業先の情報を把握する必要があることから、複数事業労働者である場合は請求書とは別に別紙の提出を求めることとする。
- 複数業務要因災害に係る請求書については、
 - ① 業務災害・複数業務要因災害のどちらに該当するかは、労働基準監督署における各事業場の業務上の負荷を調査しなければ分からないケースがあること
 - ② どちらに該当するかをあらかじめ請求者の申請の際に求めることは、請求者に対する負担となることから、業務災害の様式と同一のものとしてはどうか。
- その際、既存の請求書については、副業・兼業の有無について労災則上の必須記載事項とするなどの所要の見直しをしてはどうか。
- また、複数就業先の情報を把握する別紙については、労使の負担軽減の観点から、労働者の職種、所定労働時間等を不要としてはどうか。

2-4. 複数就業者に係る申請手続について

＜申請様式の見直しイメージ＞（休業補償給付の場合）

休業補償給付支給請求書の複数就業先の情報を把握する別紙

様式第8号(別紙3表面)

複数事業労働者用			
① 労働保険番号(請求書に記載した事業場以外の就労先労働保険番号)			
都道府県庁舎 管轄(1)	基幹番号	枝番号	
② 労働者の氏名・性別・生年月日・住所			
(フリガナ氏名)	男	生年月日	
(漢字氏名)	女	(明治・大正・昭和・平成・令和) 年 月 日	
〒	—		
(フリガナ住所)			
(漢字住所)			
③ 平均賃金(内訳は別紙4のとおり)			
円	銭	④休業補償給付額、休業特別支給金額の改定比率(平均給与額証明書のとおり)	
⑤ 雇入期間			
年	月	日	から 年 月 日 まで
⑥ 療養のため労働できなかった期間			
(明治・大正・昭和・平成・令和)	年	月	日 から 年 月 日 まで
⑦ 賃金を受けなかった日数(内訳は別紙5のとおり)			日間のうち 日
⑧ 厚生年金保険等の受給関係			
(イ)基礎年金番号	(ロ)被保険者資格の取得年月日 年 月 日		
(ハ)当該傷病に関して支給される年金の種類等			
年金の種類	厚生年金保険法の	イ 障害年金	ロ 障害厚生年金
	国民年金法の	ハ 障害年金	ニ 障害基礎年金
	船員保険法の	ホ 障害年金	
障害等級	級	支給されることとなった年月日 年 月 日	
基礎年金番号及び厚生年金等の年金証書の年金コード			
所轄年金事務所等			

上記②の者について、③から⑧に記載されたとおりであることを証明します。



労働基準監督署長 殿

年 月 日

事業の名称 電話() —

事業場の所在地

事業主の氏名 印



2-4. 複数就業者に係る申請手続について

複数就業者に係る労災保険給付等について(報告)
(労働政策審議会建議 令和元年12月23日)

4 その他運用に関する留意点

(1) 申請手続等について

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。

＜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。