

複数就業者への労災保険給付について

労災保険制度の概要

労働者災害補償保険制度

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 (平成30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(最低保障額3,940円)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。
- ・個々の事業の労災保険の収支に応じて、保険率(保険料の額)を増減させるメリット制あり(継続事業及び有期事業(一括有期事業を含む)である建設の事業 ±40%、有期事業(一括有期事業を含む)である立木の伐採の事業 ±35%)

※「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

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

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

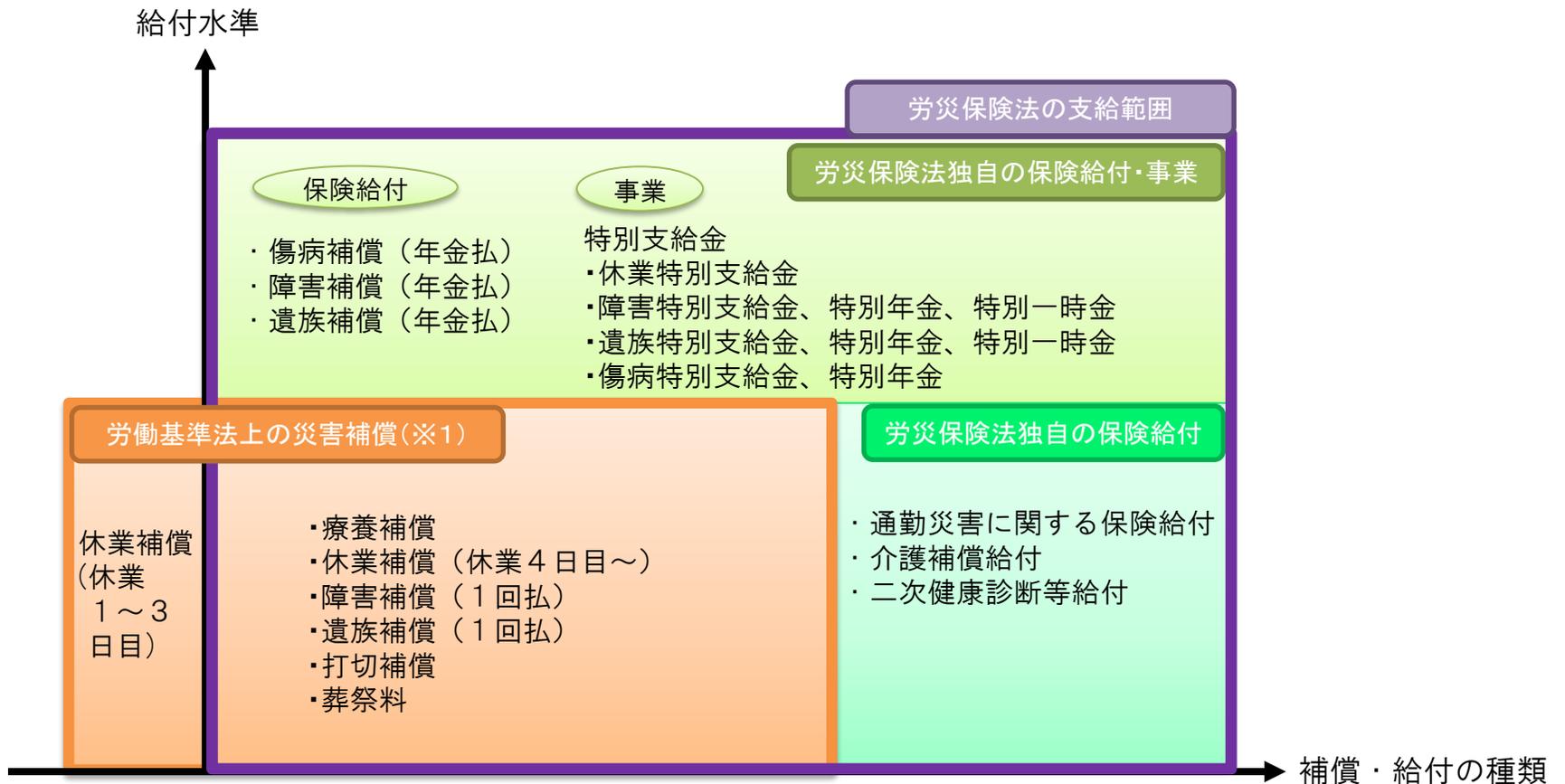
平成元年度	10.8/1,000
	↓
平成4年度	11.2/1,000
	↓
平成7年度	9.9/1,000
	↓
平成10年度	9.4/1,000
	↓
平成13年度	8.5/1,000
	↓
平成15年度	7.4/1,000
	↓
平成18年度	7.0/1,000
	↓
平成21年度	5.4/1,000
	↓
平成24年度	4.8/1,000
	↓
平成27年度	4.7/1,000
	↓
平成30年度	4.5/1,000

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）



(※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					
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)

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		
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、20%に相当する額を年額とする。ただし150万円が上限額となる)

・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。

複数就業者への労災保険給付（現行制度） について

複数就業者への労災保険給付(現行制度)

1. 適用

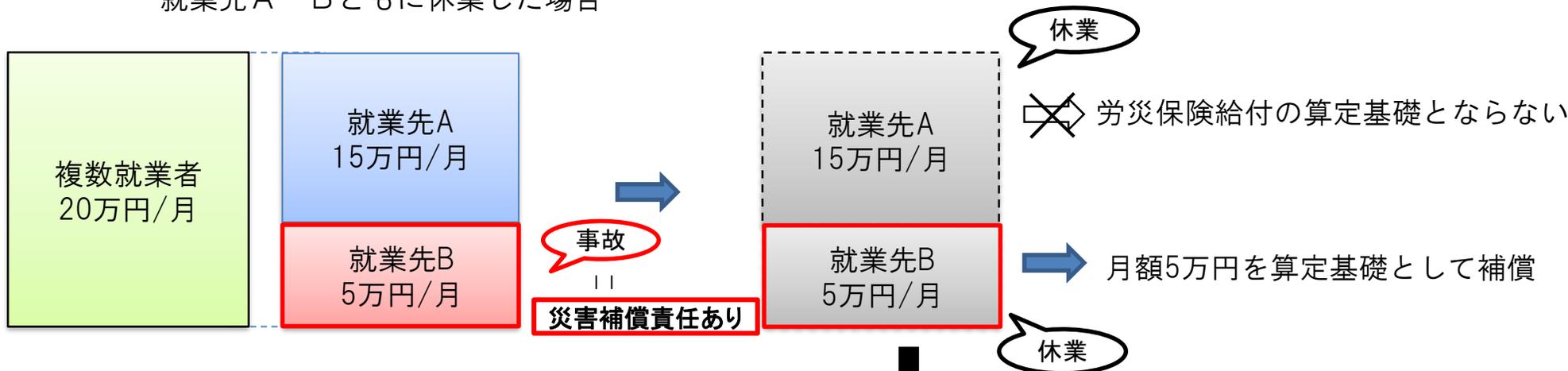
- 労災保険制度は、労働者を強制加入の対象としており、労働者であれば、常用雇用労働者に限らず、臨時雇、日雇、アルバイト、パートタイマーなど雇用形態に関係なく強制適用の対象となる。
 - ※ ただし、農林水産業の事業の一部は、暫定的に任意適用事業となっている。
- このため、複数就業者であって、本業・副業いずれも労働者として就業する場合、本業・副業のいずれにおいても、労災保険は適用される。一方、本業が労働者、副業が非労働者かつ特別加入していない場合、本業では労災保険が適用されるが、副業では労災保険は適用されない。

2. 給付額

- 業務災害が発生した事業場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、当該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、当該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いる。
- 複数就業者への労災保険給付額については、本業・副業のいずれか災害（通勤災害を含む。）が発生した事業場の賃金分のみを算定基礎としている。

複数就業者への労災保険給付（給付額に係る具体例）

【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



○就業先Bの労災保険料、労災保険率

- ・ 保険料の額は、賃金総額に労災保険率（事業の種類ごとに設定）を乗じて算定。
- ・ 連続する3保険年度の間における収支率に応じて、最大±40%の範囲で労災保険率を増減

※5万円を算定基礎として支払われた保険給付の額をもとに就業先Bのメリット収支率を算定。

$$\text{メリット収支率（イメージ）} = \frac{\text{3年度間の保険給付等の額（業務災害分）}^*}{\text{3年度間の保険料の額（業務災害分）}} \times 100$$

※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超える給付は基準法の補償相当分に限定するなどの修正を行っている。

・ 適用例

平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
継続事業				メリット制の適用
← 収支率の算定期間 →				

複数就業者への労災保険給付(現行制度)

3. 労災認定

- 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。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。

【参考：大阪高裁平27.5.7判決・大阪地裁平26.9.24判決】

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。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。

【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事業主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。

労災保険以外の事項に係る副業・兼業の検討状況

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

開催実績

第1回検討会：平成30年7月17日（火）

- ・副業・兼業の現状
- ・副業・兼業の促進に係る検討の経緯について
- ・副業・兼業における現行の労働時間管理、健康管理について

第2回検討会：平成30年10月2日（火）

- ・労働時間法制の改正経緯と現行制度の概要について
- ・諸外国の制度の紹介

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

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。

- マルチジョブホルダーについて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。
 - ・ 複数の事業所で働く者の実態
 - ・ 失業についての考え方
 - ・ 考えられる適用の方策や論点、課題の整理 等

開催実績

第1回検討会:平成30年1月31日(水)

- ・雇用保険制度・マルチジョブホルダーについて

第2回検討会:平成30年7月26日(木)

- ・マルチジョブホルダーの実態について

第3回検討会:平成30年9月27日(木)

- ・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論点について
- ・関係団体からのヒアリング

第4回検討会:平成30年10月17日(水)

- ・複数事業所で雇用される者に対する雇用保険制度の適用について