

# 複数就業者への労災保険給付について ～給付額に係る論点①～

---

# 給付額に係る論点

## 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予定。

## 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

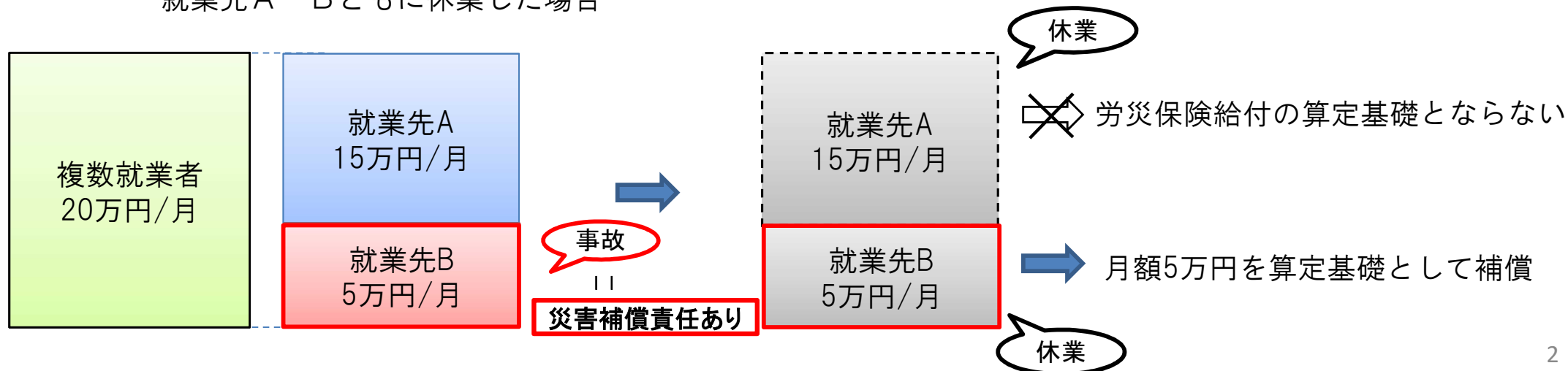
## <現行制度>

- 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。

## <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。

【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. 合算する場合の保険料負担の在り方について

## <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（業務災害分以外は全業種一律）。
- 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）。

## <論点>

- 災害が発生していない就業先Aの労災保険率の算定に当たって、就業先Aでの賃金を基礎とした保険給付分を業種ごとの保険料負担や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の労災保険率の算定に当たって、就業先Bでの賃金を基礎とした保険給付分を業種ごとの保険料負担やメリット収支率の算定の基礎とすることは当然であるが、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、非業務災害分として全業種一律の負担とするとも考えられるのではないか。

◎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 ※2		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)

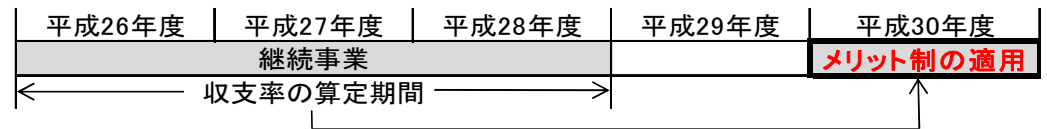
※2 業務災害分以外は、全業種一律(通勤災害は労働者が200円負担)

※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。



# 3. 合算する場合の労働基準法に基づく災害補償責任について

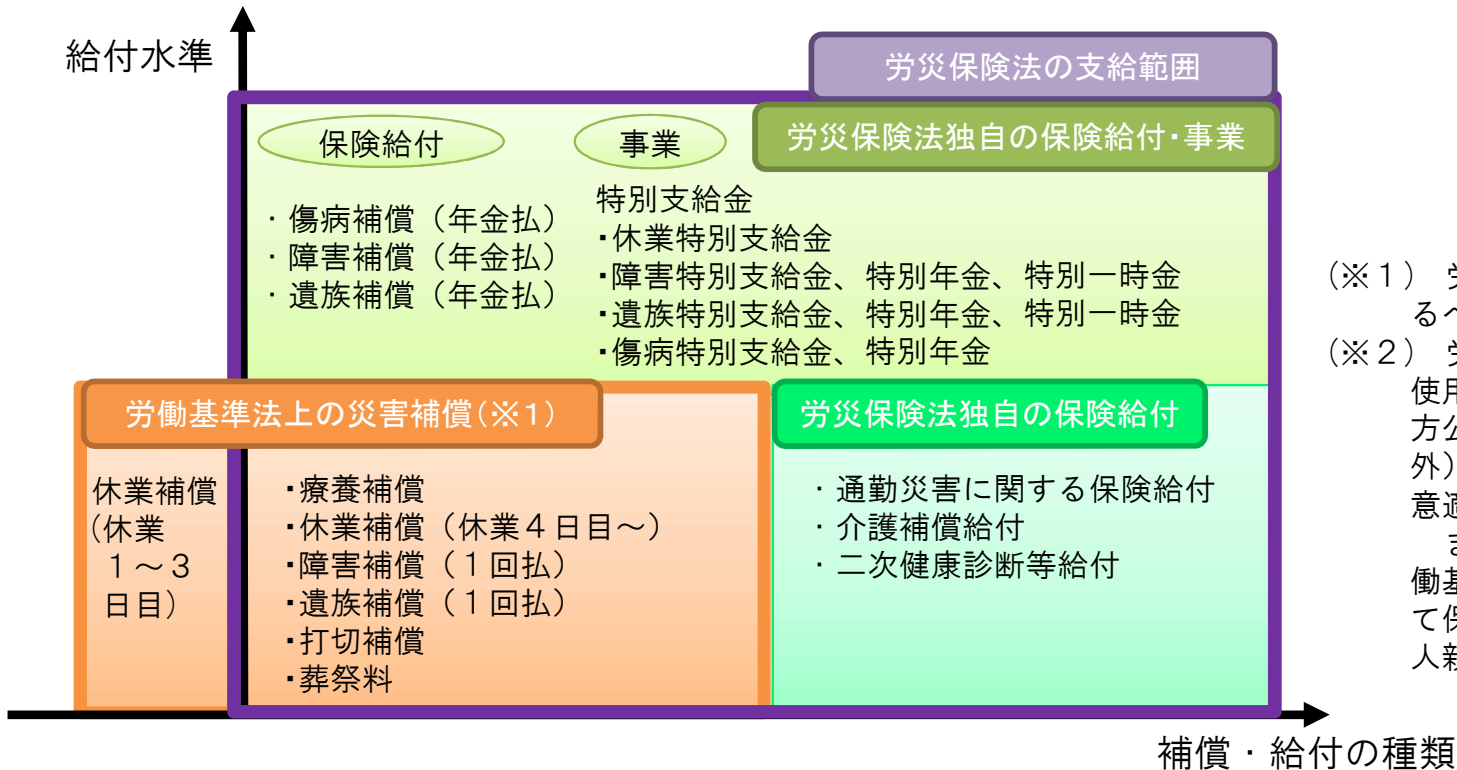
## <現行制度>

- 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。

## <論点>

- 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。

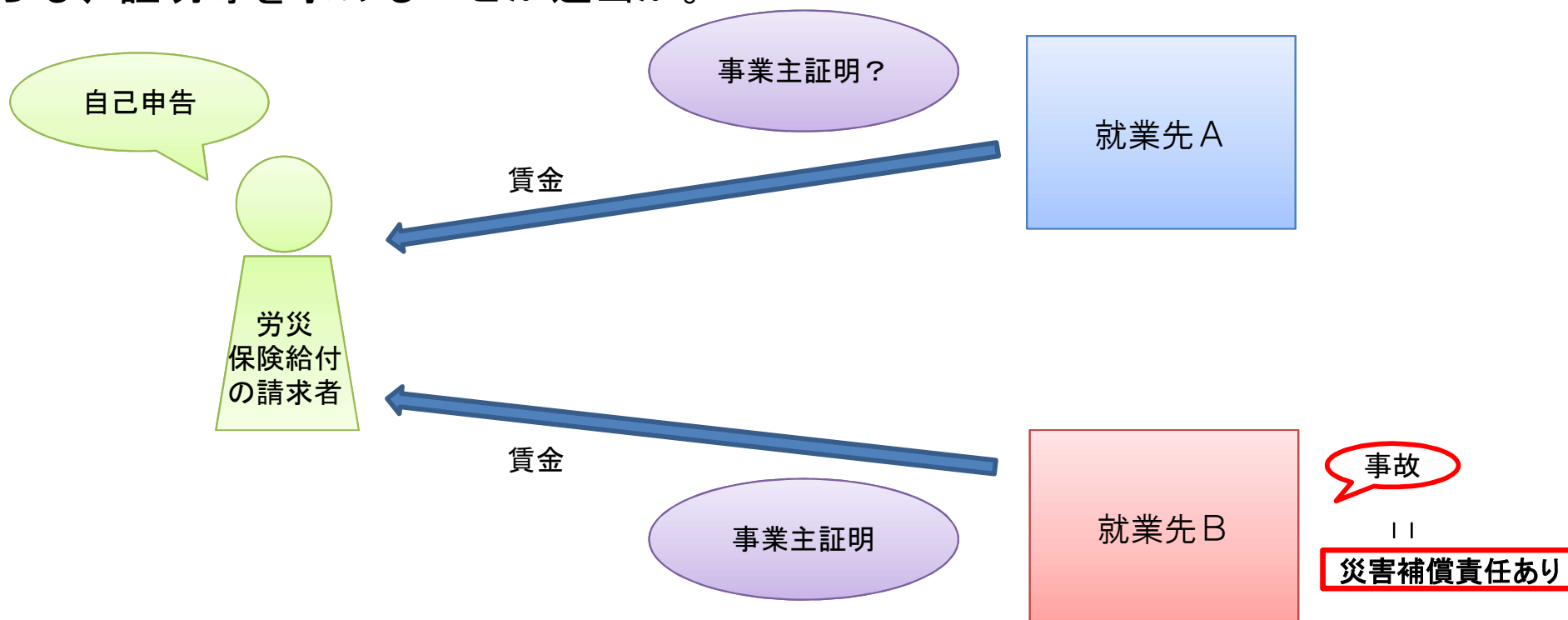
## 4. 合算する場合の適切な賃金額の把握について

### <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。

### <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、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。



# 參考資料

# 労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめ(平成16年7月)(抄)

## 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。



### 3 二重就職者に係る給付基礎日額等について

#### (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られ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であり、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に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。

# 第70～第72回労災保険部会における委員の主なご意見(副業・兼業関係)

## 公益委員

- 諸外国の状況について、フランスについては日本の労働基準法上の災害補償に相当する制度はないので、労災保険に相当するものだけで補償を行うという制度になっている。ドイツについては、労災保険という仕組みが、災害保険制度という形で、もっと広い制度になっているので、その点も日本とは大きく異なる。

## 労側委員

- 副業・兼業は、政府が推進すべきものではないと考えるが、現在でも生計維持などの必要に迫られて複数就業する労働者がいるという実態があるので、そうした労働者を保護する観点からは、労災保険給付の見直しの検討は非常に重要であり、積極的に検討すべき。
- 労災保険そのものの趣旨・目的を考えると、被災労働者の保護・補償があるので、複数の事業場の業務上の負荷を合算して認定が行われるべきであり、給付額の合算と両方合わせた検討をすべき。
- 給付額については、合算した賃金額を基に給付を行っていくべき。労災保険制度は、労基法の災害補償と関連はあるが既にそれを越えているところもあると思うので、そうした観点からの検討もすべき。労災認定についても、複数の事業所での具体的な出来事について通算していくべきである。
- 複数就業者は支払を受けている賃金の総額で生計を立てている方がほとんどだと思う。現行制度では、労災保険からの給付は、片方の事業所からの賃金を基にしたものになり、稼働能力が十分填補されない。複数就業者がどこで災害に遭うかによって得られる給付が異なるというのは問題なので、賃金合算分を基に給付する方向で検討すべき。
- 労働者を守るという観点から、賃金合算分での給付を是非検討すべき。副業・兼業の推進は、(本業で)収入が増えたとしても副業したいのかどうかの実態調査を踏まえて検討すべき。
- 複数就業者の場合にそれぞれの事業場でのリスクを合算して労災補償がなされる場合に、休業3日目までの休業補償はどうなるのか、ということも整理をしておく必要があるのではないかと。

## 使側委員

- 現在、2つの検討会(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、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)が動いているので、その状況を見ながら議論したい。
- 検討自体に異議はないが、実態を踏まえた慎重な議論が必要であり、以下のような問題がある。
  - ・ 給付基礎日額の算定について。被災労働者が複数就業者であった場合に、全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行うことになると、請負系列内で成立している保険関係を逸脱した制度となり、請負系列外の事業者が支払った賃金額が給付基礎日額に反映されることになると、請負金額に占める労務費の実態調査結果等を踏まえて決定される労務費率に、合理的な根拠が見いだせなくなると考える。
  - ・ 休業3日までの災害補償等との整合について。事業者が休業3日までの休業補償を自ら行う場合と、労災保険から給付される場合で、補償額に相違が生じることは合理性を欠く。全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行うことは、罰則付きの災害補償責任の考え方にも影響を与えかねず、賃金合算分の災害補償を事業者に義務づけることは容認できない。
  - ・ 賃金総額の把握について。事業者にとって、労働者が複数就業者であることを確実に把握することは著しく困難。また、被災労働者が複数就業者であることを事業者に申し出た場合でも、複数就業者が他の就業先から受け取った賃金額を正確に把握するには相当の事務負担が生ずることになり、現実に対応できない事案が多発することが懸念される。
  - ・ 労災メリットと保険料率への影響について。全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付が行われることになると、保険給付額が増加し、メリット制度の適用を前提とした場合には災害発生事業場に不利益が生じる懸念等があり、不利益を回避する手立てが必要。また、保険料率について業種間の公平な負担が担保できなくなる恐れがある。
- 複数就業者の全就業先での給付額の合算だけでなく、業務上の負荷を合算する場合の労災保険給付の在り方についてもハードルがかなり高い。