

008：【複数の就業先で勤務する労働者の労災（労災保険法）】

労災保険法が改正（令和2年9月から施行）されています。

複数の就業先で勤務する労働者に対する労災保険給付の保険給付額と給付対象範囲の見直しが行われています。 (2021年12月掲載 r1)

主な改定点：

- ・複数事業労働者の給付基礎日額は、全ての就業先の賃金額の合算した額を基礎として算定します。
- ・複数事業者の労災認定については、全ての就業先の労働時間やストレス等の負荷を総合的に評価して判断します。

【解説】

◇複数業務要因災害に関する保険給付：

最近では、副業や兼業を認める事業所が増えつつありますが、働き方改革の「副業・兼業の普及促進」の一環として、労災保険法が見直されています。

A社とB社に勤務している労働者が労災申請をした場合、従前の制度では時間外労働やストレスといった業務負荷が個別に評価されるため、A社、B社のいずれにおいても労災認定されないという場合が生じることがありました。改正後は、このような場合は、A社とB社の負荷を総合的に評価して労災認定が判断されることになりました。

「複数業務要因災害に関する保険給付」が追加になっています。

◇給付基礎日額の算定：

従前は、複数の就業先に勤めている場合であっても、災害発生に係る事業から支払われた賃金のみを計算の基礎としていましたが、改定後は、すべての複数就業先の賃金を基礎として計算することになりました。給付基礎日額は、それぞれの事業で算定した平均賃金を合算した額になります。年齢階層別の最低限度額、最高限度額が適用される場合は、複数就業先の平均賃金の合算額に対して適用されます。

※労災給付は、災害発生事業場と非災害発生事業場の賃金の合算を基礎として算定されますが、災害発生事業場の事業主は、災害発生事業場に係る賃金を基礎とした保険給付のみ責任を負うこととなります。

※複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することで疾病等の間に因果関係が認められる場合は「複数業務要因災害」として保険給付が行われることになりました。その際に適用される保険料率は、通勤災害と同様の「全業種一律」となります。

詳しくは：厚労省 HP 『複数事業労働者への 労災保険給付 わかりやすい解説』

<https://www.mhlw.go.jp/content/000662505.pdf>