ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「改正法情報」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働保険関係

複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定および 複数業務要因災害に係る労災保険制度の事務取り扱いについて

複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定および複数業務要因災害に係る労災保険制度が令和2年9月1日に施行され、それに伴い、同制度についての事務取り扱いを定めた通達（令 2. 8.21 基発0821第1）や、複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定の詳細について定めた通達（令 2. 8.21 基発0821第2）が発出された。今回はこれらの内容について紹介する。

雇用保険法等の一部を改正する法律等の施行について（労働者災害補償保険法関係部分）（令 2. 8.21 基発0821第1）
 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定について（令 2. 8.21 基発0821第2）

土屋英介 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 改正の趣旨

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にあり、事業主が同一人でない2以上の事業に使用される労働者（以下、複数事業労働者）も増加している現状がある。そのような中、今般、複数事業労働者が安心して働くことができる環境を整備するため、複数事業労働者に関する保険給付について、

- 複数事業労働者を使用する全事業の賃金を合算すること
- それぞれの事業における業務上の負荷のみでは業務と疾病等の間に因果関係が認められない場合に、複数事業労働者を使用する全事業の業務上の負荷を総合的に評価すること

——等を内容とする、労働者災害補償保険法（以下、労災法）等の改正が行われた。

2. 複数事業労働者に関する保険給付について

今般の改正により、労災保険の目的に、「複数事業労働者」の2以上の事業の業務を要因とする負傷、疾病、障害または死亡（以下、複数業務要因災害）についても保険給付を行うことが加えられた。これに伴い、労災法2条の2において、保険給付を行う場合について複数業務要因災害が加えられた[図表1]。この複数業務要因災害に関する保険給付は、それぞれの就業先の業務上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（以下、労基法）上の災害補償責任は負わない。

[1] 業務災害に関する保険給付関係

業務災害に関する保険給付については、原則として従来と取り扱いは変わらないが、複数事業労働者

図表1 複数業務要因災害・複数事業労働者の定義

複数業務 要因災害	<ul style="list-style-type: none"> 業務災害には該当しないものの、各事業における業務上の負荷を総合的に評価すれば労災認定される場合には、労働者の稼働能力や遺族の被扶養利益の損失を填補する観点から複数業務要因災害という新たな保険給付を創設 「2以上の事業の業務を要因とする」とは、複数の事業での業務上の負荷を総合的に評価して当該業務と負傷、疾病、障害または死亡（以下、傷病等）の間に因果関係が認められることをいう
複数事業 労働者	<ul style="list-style-type: none"> 傷病等の原因または要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者 傷病等の要因となる出来事と傷病等の発症の時期が必ずしも一致しないことがあるため、複数業務要因災害の対象である複数事業労働者について、傷病等が発症した時点において複数事業労働者に該当しない場合であっても、当該傷病等の要因となる出来事と傷病等の因果関係が認められる期間の範囲内で複数事業労働者に当たるか否かを判断すべきときがあることから規定された

図表2 保険給付の種類

複数業務要因災害	業務災害	通勤災害
複数事業労働者療養給付	療養補償給付	療養給付
複数事業労働者休業給付	休業補償給付	休業給付
複数事業労働者障害給付	障害補償給付	障害給付
複数事業労働者遺族給付	遺族補償給付	遺族給付
複数事業労働者葬祭給付	葬祭料	葬祭給付
複数事業労働者傷病年金	傷病補償年金	傷病年金
複数事業労働者介護給付	介護補償給付	介護給付

働者に関する保険給付に係る給付基礎日額については、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することとなる。

また、複数事業労働者が保険給付の請求を行う際には、給付基礎日額の算定等に影響があることから、複数事業労働者であるか否かを記載するとともに、業務上の事由による傷病等が発生した事業場を除く事業場であっても賃金等について証明を受けることとされた。

[2] 複数業務要因災害に関する保険給付関係

(1) 保険給付の種類等

複数業務要因災害に関する保険給付は、[図表2]のとおりである。それぞれ業務災害、通勤災害の場合と同一の給付内容であり、他の社会保険に

よる給付との調整等も業務災害または通勤災害の場合と同様である。

(2) 保険給付の請求

複数業務要因災害に関する保険給付は、各事業場の業務上の負荷を調査しなければ分からないことがあること、また、業務災害または複数業務要因災害のどちらに該当するかを請求の際に求めることは過度の負担となることから、複数業務要因災害に関する保険給付の請求と業務災害に関する保険給付の請求は、同一の請求様式に必要事項を記載することとされた。

このため、一つの事業のみに使用される労働者が保険給付を請求する場合は、業務災害に関する保険給付のみを請求したものとし、複数事業労働者が保険給付を請求する場合は、複数業務要因災

害に係る請求のみを行う意思を示す等の特段の意思表示のない限り業務災害および複数業務要因災害に関する両保険給付を請求したものとされることとなる。

(3)複数業務要因災害の範囲

複数業務要因災害による疾病の範囲は、労災法施行規則（以下、労災則）18条の3の6により、労基法施行規則別表第1の2第8号および9号に掲げる疾病（以下、脳・心臓疾患、精神障害）およびその他2以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病としており、現時点においては、脳・心臓疾患、精神障害が想定されている。

(4)通勤災害に関する保険給付関係

通勤災害に関する保険給付については、原則として従来と取り扱いは変わらないが、複数事業労働者に関する保険給付に係る給付基礎日額については、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することとなる点については、業務災害と同様である。

3. 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定について

複数事業労働者の傷病等、複数業務要因災害または複数事業労働者の通勤による傷病等により保険給付を行う場合における給付基礎日額の算定についても、複数事業労働者に対する稼得能力の喪失等に対する填補の観点から、複数事業労働者を使用する全事業における賃金を基に給付基礎日額を算定し、保険給付を行うという趣旨の整理がなされた。

[1] 平均賃金相当額の算定期間および算定方法

(1) 原則

複数事業労働者に係る平均賃金相当額の原則的な算定期間は、傷病等の発生した日または診断によって疾病の発生が確定した日（以下、算定事由発生日）以前3カ月間であり、平均賃金相当額を算定すべき各事業場において賃金締切日がある場

合は事業場ごとに算定事由発生日から直近の賃金締切日より起算することとされた。

(2) 複数事業労働者に類する者について

複数事業労働者に類する者とは、傷病等の原因または要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない2以上の事業に同時に使用されていた労働者であり、業務災害、複数業務要因災害および通勤災害のいずれの場合においても、算定事由発生日においては2以上の事業に使用されて「いない」者である。これらの者の算定期間についても、原則として算定事由発生日を基準に、その日以前3カ月間に支払われた賃金により算定を行うこととされた。

(3) 業務災害または通勤災害の場合

当該疾病が業務災害または通勤災害によるものである場合で、遅発性疾病等の診断が確定した日において、業務災害または通勤災害に係る事業場（以下、災害発生事業場等）を離職している場合の平均賃金相当額の算定については、災害発生事業場等を離職した日を基準に、その日以前3カ月間に災害発生事業場等において支払われた賃金により算定し、当該金額を基礎として、診断によって疾病発生が確定した日までの賃金水準の上昇または変動を考慮して算定し、また、当該労働者の離職時の賃金が不明であるときには、算定事由発生日における同種労働者の1日平均の賃金額等に基づいて算定することとされた。

(4) 複数業務要因災害の場合

複数業務要因災害は原則として脳・心臓疾患および精神障害を想定しているが、複数業務要因災害として認定される場合については、どの事業場においても業務と疾病等との間に相当因果関係が認められないものであることから、遅発性疾病等の診断が確定した日において、いずれかの事業場に使用されている場合は、当該事業場について当該診断確定日以前3カ月に支払われた賃金により平均賃金相当額を算定することとされた。

また、遅発性疾病等の診断が確定した日においてすべての事業場を離職している場合は、遅発性疾病等の診断が確定した日から直近の離職日を基準に、その日以前3カ月間に支払われた賃金により算定し、当該金額を基礎として、診断によって疾病発生が確定した日までの賃金水準の上昇または変動を考慮して算定し、また、当該労働者の離職時の賃金が不明であるときには、算定事由発生日における同種労働者の1日平均の賃金額等に基づいて算定することとされた。

【2】平均賃金相当額を給付基礎日額とすることが適当でない場合

(1)平均賃金の最低保障について

複数事業労働者の給付基礎日額相当額は、原則として上記3.[1]による平均賃金相当額となるが、給付基礎日額相当額の算定について、労基法

12条1項ただし書きの規定による日給制等の平均賃金の最低保障の適用上、賃金総額が同程度の場合であっても、就業する事業の多寡によって合算額が異なる場合があり、これをそのまま給付基礎日額とすると、不合理な結果となることがある。具体的には、[図表3]のようなケースが想定される。

上記のケースでは①と②の差額が大きく、不合理である。このため、平均賃金相当額の算定において労基法12条1項ただし書きの規定による最低保障の適用がある場合は、労災則9条1項4号に基づく給付基礎日額相当額の特例として、労基法12条1項ただし書きの規定の適用を受けないものとした場合の金額を、給付基礎日額相当額とすることとされた。具体的には、[図表3]の《ケース②調整後》のような計算となる。

図表3 月収10万円の場合(算定期間の3カ月は92暦日とする)

<p>《ケース①》</p> <p>A社(月給制で月額5万円)とB社(月給制で月額5万円)の複数就業</p> <ul style="list-style-type: none"> • A社分の平均賃金: $5万円 \times 3カ月 \div 92日 = 1,630.43円$ (労基法12条1項柱書き) • B社分の平均賃金: $5万円 \times 3カ月 \div 92日 = 1,630.43円$ (上記Aと同じ) <p>⇒ $1,630.43円 + 1,630.43円 = 3,260.86円$</p>
<p>《ケース②》</p> <p>A社(日給1万円、月2日勤務)、B社(日給1万円、月2日勤務)、C社(月給制で月額6万円)の複数就業</p> <ul style="list-style-type: none"> • A社分の平均賃金: $2万円 \times 3カ月 \div 6日 \times 0.6 = 6,000円$ (労基法12条1項ただし書き) • B社分の平均賃金: $2万円 \times 3カ月 \div 6日 \times 0.6 = 6,000円$ (上記Aと同じ) • C社分の平均賃金: $6万円 \times 3カ月 \div 92日 = 1,956.52円$ (労基法12条1項柱書き) <p>⇒ $6,000円 + 6,000円 + 1,956.52円 = 1万3,956.52円$</p>
<p>平均賃金相当額の算定において労基法12条1項ただし書きの規定による最低保障の適用がある場合は、給付基礎日額相当額の特例として同規定の適用を受けないものとする</p>
<p>《ケース②調整後》</p> <ul style="list-style-type: none"> • A社分の給付基礎日額相当額: $2万円 \times 3カ月 \div 92日 = 652.17円$ • B社分の給付基礎日額相当額: $2万円 \times 3カ月 \div 92日 = 652.17円$ • C社分の給付基礎日額相当額: $6万円 \times 3カ月 \div 92日 = 1,956.52円$ <p>⇒ $652.17円 + 652.17円 + 1,956.52円 = 3,260.86円$</p>

(2)算定期間と労働契約期間とが重なる期間が一部のみとなる事業場および算定期間が3カ月に満たない事業場の給付基礎日額相当額の特例について

各事業場の平均賃金相当額は、原則として、上記3.[1]により算定し、これを給付基礎日額相当額とすることが適当でない場合として上記3.[2]

(1)のとおり、労基法12条1項ただし書きの規定の適用を受けないものとして算定することとなる。これらにおいて算定期間と労働契約期間とが重なる期間が一部のみである場合および算定期間が3カ月に満たない場合、当該平均賃金相当額を用いて給付基礎日額の算定を行うことは複数事業労働者の稼得能力等を正當に算定する観点から適当ではないことから、当該額を算定期間の暦日数で除した数に、当該事業場における労働契約期間のうち算定期間と重なる日数を乗じて得た額を、特例として当該事業場の給付基礎日額相当額とすることとされた。

(3)じん肺にかかった者に対する給付基礎日額相当額の特例について

在職中の診断によりじん肺に関する保険給付の支給要件に該当することとなった複数事業労働者に対する平均賃金算定の特例による平均賃金相当額算定の起算は、労災則9条1項4号に基づく特例として、じん肺にかかったため作業の転換をした日を算定事由発生日とみなさず、診断により疾病の発生が確定した日以前3カ月を算定事由発生日として算定することとされた。

(4)日々雇い入れられる者についての給付基礎日額相当額の特例について

複数事業労働者については、事業主が同一人でない2以上の事業に使用される労働者を対象としていることから、同一の時期に2以上の事業に使用されていない転職者は含まれないものである。

これと同様に、労基法12条7項に規定する日々雇い入れられる者についても、同一の時期に2以上の事業に使用されていない場合には、労災法8条3項に基づく給付基礎日額相当額の合算は行わず、従来の方法により平均賃金相当額を算定することとされた。

4.実務上の留意点

労基法により、事業主は業務上の災害について無過失の災害補償責任を負っており、業務上の災害によって失われた被災労働者の稼得能力の経済的補完を行う義務がある。労災保険制度は、被災労働者の稼得能力の経済的補完を行うと同時に、そのような事業主の災害補償責任の確実な履行を担保するためのものであることから、これまで労災認定は、事業ごとに判断されてきた。

人生100年時代を迎える中、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境をつくっていくことの重要性が高まる一方、副業・兼業は、社会全体として見ても、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも生かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

このような中、今般一つの事業であれば労災認定される業務負荷（労働時間等）があった場合でも、複数事業で就業しており、事業ごとに判断すると認定基準に達していない場合をどう考えるかという観点から「複数事業労働者」「複数業務要因災害」に関する整理が行われた。

企業において副業・兼業を認める際には、上記改定趣旨を踏まえ、また労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から、長時間労働にならないように留意するとともに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づいた労働時間管理体制、健康管理体制を構築していくことが求められる。