

### 3. その他のガイドライン記載事項

本ガイドラインでは、労働関係法令が適用される「労働者性の判断基準」以外に、フリーランスとの取り引きにおいて事業者が遵守すべき事項や独占禁止法上・下請法上問題となる行為類型等が記載されている。

一般的に、業務を発注する事業者と受注者とし

て業務を行うフリーランスとの間には、取引条件について情報量や交渉力の面で格差があり、フリーランスが不利になりやすい。独占禁止法により規制される「優越的地位の濫用」とされないよう、本ガイドラインを参考にしながら、自社の取り引きをあらためてチェックすることをお勧めしたい。

## 労災保険関係

### 複数事業労働者の休業(補償)等給付に係る部分算定日等の取り扱いについて

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を定めた改正労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）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）が発出されている。本通達（令 3. 3.18 基管発0318第1・基補発0318第6・基保発0318第1）は、上記改正および通達から変更点があるわけではなく、本取り扱いにおいて複数の都道府県労働局に疑義が寄せられていることを踏まえ、事務処理を行うに当たり、ポイントを整理したものとなっている。今回はこれらの内容について紹介する。

複数事業労働者の休業（補償）等給付に係る部分算定日等の取扱いについて（令 3. 3.18 基管発0318第1・基補発0318第6・基保発0318第1）

竹内雅史 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. 複数事業労働者に係る休業(補償)等給付の支給要件について

前提として、休業補償給付、複数事業労働者休業給付または休業給付（以下、休業〔補償〕等給付）は、①「療養のため」、②「労働することができない」ために、③「賃金を受けない日」という3要件を満たした日の4日目から支給される（労災保険法14条1項本文）。

以下では、②「労働することができない」、③「賃金を受けない日」に関して複数事業労働者の取り扱いの詳細を確認していく【図表】。

#### 【1】複数事業労働者における「労働することができない」とは

「労働することができない」とは、必ずしも負傷直前と同一の労働ができないという意味ではない。例えば、複数事業労働者が一つの事業場にて労働者として就労した場合は、原則「労働することができない」とは認められない。ただし、一つの事業場において就労しているが、他方の事業場において通院等のため、所定労働時間の全部または一部について労働することができない場合は、労災保険法14条1項本文の「労働することができない」

**図表** 整理表(二事業場で複数事業労働者に該当する業務災害の場合の例)

	A 社	B 社
<b>休業（補償）等給付の支給</b>		
①給付基礎日額 (労災保険法8条3項)	給付基礎日額相当額を合算（原則）	
②「労働することができない」 (同法14条1項本文)	全体で判断	
③賃金を受けない日 (同法14条1項本文)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業場が賃金を受けない日に該当 ＝「賃金を受けない日」：支給</li> <li>・全事業場が賃金を受けない日に非該当：不支給</li> <li>・一部事業場が賃金を受けない日に非該当 ＝「賃金を受けない日」：支給</li> </ul>	
<b>部分算定日（同法14条1項ただし書き）に係る処理</b>		
④「賃金が支払われる休暇」	各事業場で判断	各事業場で判断
⑤「所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日」	各事業場で判断	各事業場で判断
⑥部分算定日における給付基礎日額からの控除	給付基礎日額から実際の賃金分（各事業場の平均賃金相当額を上限とする）を控除	

に該当すると認められることがあるため、注意が必要である。

## 【2】複数事業労働者における「賃金を受けない日」とは

複数事業労働者においては、例えば一つの事業場で年次有給休暇等により平均賃金相当額（複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した平均賃金に相当する額）の60%以上の賃金を受けることにより、「賃金を受けない日に該当しない」状態でありながら、他の事業場において、傷病等により無給の休業となり、「賃金を受けない日」に該当する状態になることがあり得る。「賃金を受けない日」の判断については、まず複数就業先における事業場ごとに行い、その結果、一つの事業場でも賃金を受けない日に該当する場合には、「賃金を受けない日」に該当するものとして取り扱うことになる。

## 2.部分算定日における休業（補償）等給付額について

前述したとおり、複数事業労働者における「賃金を受けない日」の判断は、複数就業先における事業場ごとに行うが、平均賃金相当額の60%未満の賃金を受けている場合の保険給付額は、基本的には一つの事業のみに使用されている労働者と考え方は同じで、それぞれの事業場で下記【1】～【2】に基づき給付基礎日額\*から実際に支払われる賃金（平均賃金相当額を上限とする。以下同じ）を控除した額を基に保険給付を行う。

※ただし、給付基礎日額においては複数事業労働者を使用する事業ごとに算定し合算した額（適当でないと認められる例外あり）となる。

### 【1】「賃金が支払われる休暇」に係る保険給付額

一部賃金が年次有給休暇等によって支払われる場合は、給付基礎日額から実際に支払われた賃金

を控除した金額を基に、当該日についての保険給付を行う。

#### [2]「所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日」に係る保険給付

「所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日」に該当する場合は、給付基礎日額から実際に支払われた賃金を控除した金額を基に、当該日についての保険給付を行う。

なお、一部の事業場において所定労働時間のうちその全部を労働し、他の事業場において通院等で労働することができず、所定労働時間のうちその全部について休業している場合についても「所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働する日」に準じて取り扱う。

#### [3]端数処理について

部分算定日に係る処理により円未満の端数が生じる場合は、国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律（昭25. 3.31 法律61）2条に基づき、その確定金額から端数金額を切り捨てる。

#### [4]休業特別支給金

休業特別支給金においても、上記[3]と同様の処理を行う。

### 3. メリット制における取り扱いについて

新設の複数業務要因災害については、メリット制には影響しないが、複数事業労働者の業務災害については、業務災害が発生した事業場の賃金に相当する保険給付額のみがメリット制に影響する。ただし、上記2.の[1][2]に該当する場合であって、給付基礎日額から実際に支払われた賃金を控

除した金額を基に休業補償給付を支給する場合は、その控除した額のうち災害発生事業場に係る額（災害発生事業場から実際に受けた賃金）を「災害発生事業場に係る休業給付基礎日額」から除いた額の100分の60に相当する額（1円未満の端数が生じる場合は切り捨て）を災害発生事業場のメリット収支率の算定基礎に算入する。

また、災害発生事業場について「賃金を受けない日」に該当しない場合は、災害発生事業場のメリット収支率に算入しない。なお、自動変更対象額の適用等が相まって、上記の取り扱いによる災害発生事業場のメリット収支率の算定基礎に含める額が、実際に支給する休業補償給付の額を上回る場合については、実際に支給する休業補償給付の額を災害発生事業場のメリット収支率に算入する。休業補償給付に付帯する休業特別支給金の取り扱いについても上記と同様とする。

### 4. 給付額のシステム処理について

前記2.に基づき算出した給付基礎日額により、保険給付額および特別支給金額の各日の合計額を算定し、「給付別項目修正帳票（署用）」（帳票種別34503）により保険給付額および特別支給金額の各合計額を実額入力処理する。

### 5. 実務上の留意点

令和2年9月1日に施行された改正労災保険法により、複数事業労働者という新しい概念が生まれたことで、実際に労災が発生した際の考え方や処理方法が複雑になってきている。ただし、今後は副業・兼業は年々増加することが予想されるため、本通達により考え方を整理し、確実な対応を心掛ける必要がある。