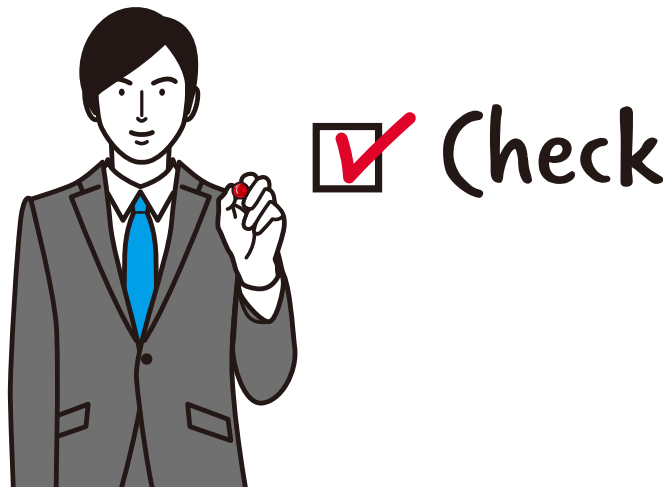


副業・兼業者の労災適用について

更新日：2021.09.03

働き方改革



労働者災害補償法改正から 1 年

変更点は？

労働者災害補償法改正から 1 年

働き方改革の推進内容の 1 つに、副業、兼業の促進があります。

一社で勤務する場合でも長時間となりがちであるため、ドライバーの副業は、容認が難しい場合もありますが、パートタイマーや定年後の働き方として、又、コロナによる休業などから、複数の就業先を持つ方も増えてきているのが現状です。

このような複数の就業先がある方が、業務に起因する傷病等で休業補償などの労災保険の給付を受ける場合、以前は、全ての就業先からの賃金を基に保険給付が行われるわけではありませんでした。

また、労災認定の判断において、業務上の負荷（労働時間やストレス等）を評価して認定が行われますが、これも 1 つの事業所における原因や要因だけでは、認定されないケースもありました。

多様な働き方が増えてきたこともあり、2020 年 9 月の労働者災害補償法の改正で、複数の就業先を持つ方の労災保険給付制度が変更となりました。

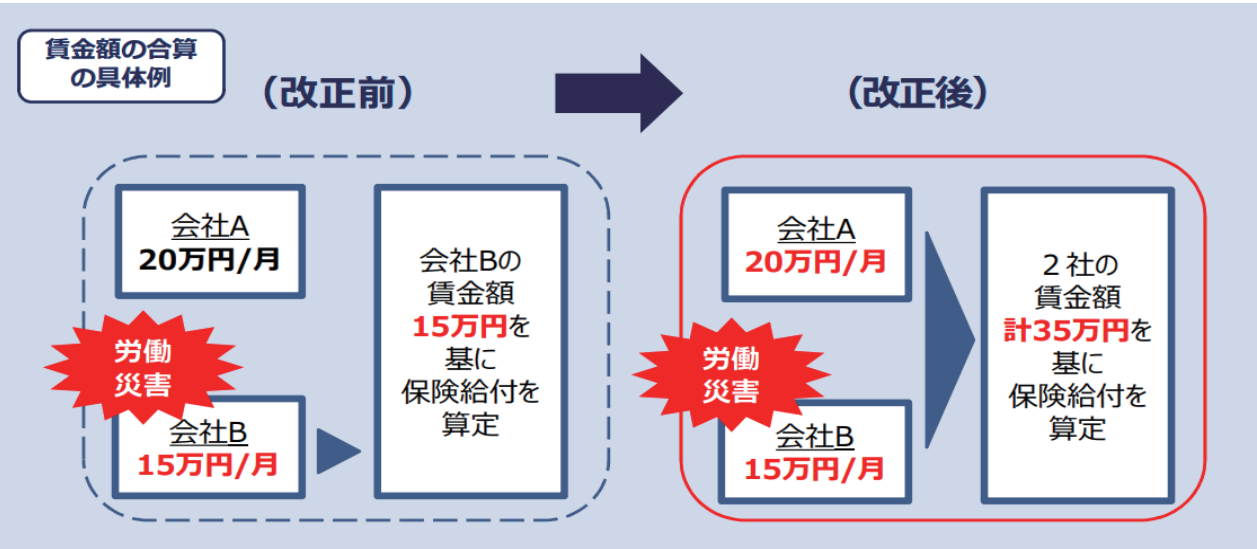
変更点は？

◆変更点の 1 つ目は、「賃金額の合算」です。

複数の就業先がある場合、全ての就業先から受けている賃金額を合算した額を基礎にして給付基礎日額（保険給付の算定基礎となる日額）が決定されます。

業務災害、通勤災害にかかわらず、複数の就業先がある労働者であれば対象となります。

（図 1）厚生労働省



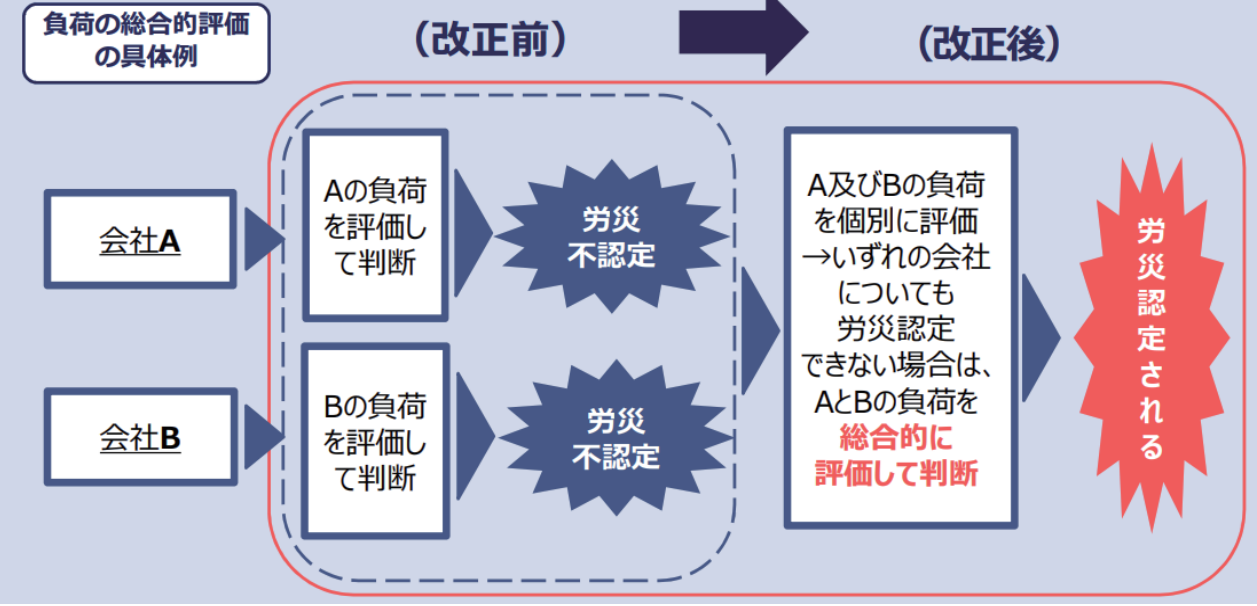
◆変更点の 2 つ目は、「負荷の総合的評価」です。

複数の就業先における業務上の負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して、労災認定の判断をします。

具体的には、まず、複数の就業先での業務上の負荷を個別に評価します。その上で、いずれの就業先においても個々には労災の認定ができない場合は、全ての就業先の負荷を総合的に評価して認定の可否が判断されます。例えば、1 社ごとの労働時間はそれほど長くなくても全社で見ると長時間労働に該当する場合などです。

この、新しく複数の業務を要因とする傷病等による業務災害を「複数業務要因災害」といい、「脳・心臓疾患や精神障害など」の傷病等が対象となります。仮に、1 社の業務要因で認定された場合でも、給付基礎日額の決定は、全社の賃金を基に行われます。

（図 2）厚生労働省



これら、複数事業労働者の場合の労災請求の場合には、専用の様式で請求を行います。

厚生労働省：「労災保険給付関係請求書等ダウンロード」
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/03.html>

複数の就業先を持つ労働者にとっては、安心して働くことができる環境が整備されたと言えます。一方で、複数の就業先を持つことによって、一人一人の労働時間が増加したり、ストレスが増大したりして、労災の危険性が高まることは、望ましいことではありません。

事業者としては、複数の就業先を持つ方を採用する際には、自社での労働状況や環境だけでなく、その他の就業先での労働実態を把握しつつ、安全に配慮していくことも検討する必要があるそうです。

厚生労働省：「複数事業労働者への労災保険給付」パンフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/000662505.pdf>

執筆



Grow Up
Social Insurance Labor-Consultant Office
グローアップ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士
山下智美