

# 複数事業労働者の 労災保険と雇用保険を おさらいする

複数事業労働者が事業場で被災したり、倒産・解雇等されたりした際に支給される給付が変更されました。その見直しポイントを解説します。



京浜労務コンサルティングオフィス  
特定社会保険労務士

宮澤 誠

## 副業を行なう労働者が 増加する背景

「平成29年 就業構造基本統計調査」（総務省）によると、副業している人の割合は、2012年の3・6%から2017年は4・0%と、0・4%上昇しています。

「全国就業実態パネル調査」（リクルートワークス研究所）の調査によると、2019年における副業の実施理由としては、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」が46・7%でもっとも多く、次いで、「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」が36・0%で続いています。

一方で、「新しい知識や経験を得るため」という理由もあります。が、大半の労働者は、生活のために副業を行なっているようです。

また、同調査によると、副業を希望する者の希望理由も同様に、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」がもっとも多く、次いで、「生活を維持する最低限の費用以外に貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」が続いています。

このように、副業は生活のために行なわれているため、何らかの事由により、就業ができなくなった場合の労働保険（労災保険および雇用保険）の手当も、副業分を含めるような拡充が求められてきました。

## 複数事業労働者のために 改正された労災保険の給付

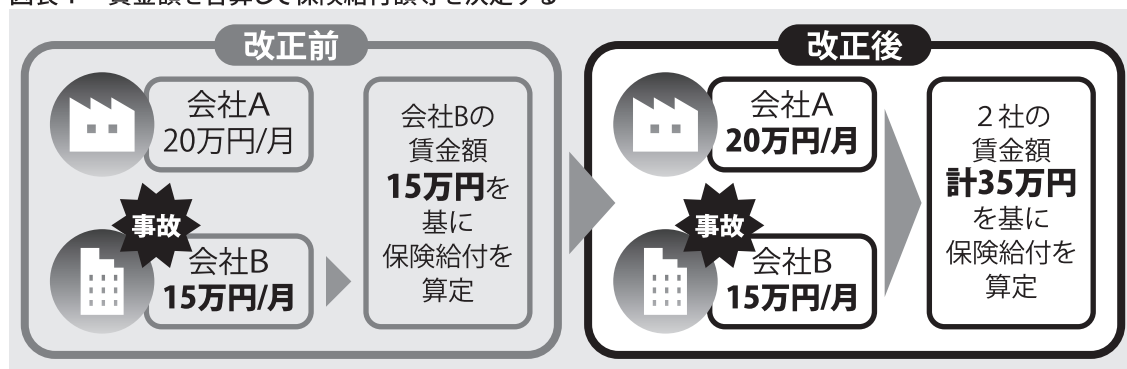
### (1) 従来の労災保険

会社Aで勤務しており、会社Bでも勤務するといった、事業主が異なる複数の事業場で労働契約関係にある労働者を複数事業労働者といいます。

従来の労災保険の給付において、所得補償の給付は、原則として、被災した会社の給料によって金額が決定し、その労働者が仕事上のケガをしたときは、仕事をしていた事業場の労災を適用することとなっていました。

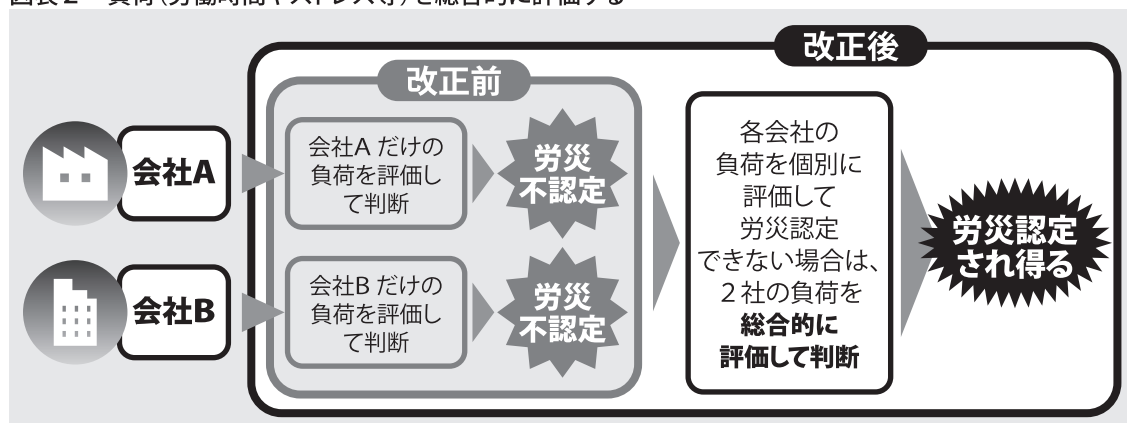
たとえば、会社Aで給料を月20万円、会社Bで給料を月15万円受けている労働者が、会社Bで仕事中にケガをした場合、会社Bの賃金額である15万円を基礎として、保険給付額が算定されるということです。

図表1 賃金額を合算して保険給付額等を決定する



仕事上のケガで、労働できずに給料がもらえない場合、労災保険で給付される休業補償給付および

図表2 負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価する



休業特別支給金は、合計で、原則給料の約8割とされているため、15万円の8割が、当該労働者に労

災保険の給付として支給されることとなります。

しかし、この労働者は、会社Bからの給料15万円だけでなく、会社Aからも給料20万円を受けていました。

会社Bでのケガにより、会社Aでも労働できないことは十分に考えられます。

これが生計を維持するための副業であれば、この労働者が、15万円の8割の給付で生活することは難しくなるでしょう。

## (2) 改正後の労災保険の給付

そこで、労災保険法が改正され、ことし9月からは、前記のような労働者は、会社Aと会社Bの給料を合算した額を基礎としてその給付額が算定されることになりました。

つまり、前記の労災保険の休業補償給付および休業特別支給金は、原則として、35万円の8割となります(図表1)。

これと同様に、通勤途上のケガ等により労働できなくなった場合の所得保障である休業給付、業務上または通勤により一定の障害となった場合の給付である障害(補償)年金、業務上または通勤によ

り死亡した場合における残された一定の遺族に対する給付である遺族(補償)年金等も、複数事業労働者に対しては、各就業先の事業場で支払われている賃金額を合算した額を基礎として、給付基礎日額(保険給付の算定基礎となる日額)をもとに支払われることとなりました。

## 複数事業労働者のために改正された労災認定の判定

また、過労死の原因として考えられる脳血管疾患および虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く)および業務による心理的負荷による精神障害についても、労災保険の給付をするうえでの労働時間等の要件について、複数事業労働者については、各就業先の事業場で労働した時間等を合算した時間等を基準として算定されることとなりました(図表2)。

たとえば、脳血管疾患および虚血性心疾患(負傷に起因するものを除く)は、脳血管疾患および虚血性心疾患となった労働者が、一定期間、一定の労働時間を超えて労働していることが認定の基準の1つとなっています。

具体的には、「発症前1か月ないし6か月にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まる」「発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強い」とされています。

また、業務による心理的負荷による精神障害についての極度の長時間労働とは、心身の極度の疲弊、消耗をきたし、うつ病等の原因となることから、「発病日から起算した直前の1か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行った場合等には、当該極度の長時間労働に従事したことのみに心理的負荷の総合評価を「強」とする」としています。

複数事業労働者の場合は、この「45時間」「100時間」「80時間」「160時間」の基準について、各事業場の労働時間を合算することとなりました。

つまり、複数事業労働者については、1つの事業場のみの業務上の負荷（労働時間やストレス等）

を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるかを判断することになりました。

これにより、労災認定されるときには、複数業務要因災害（複数の事業の業務を要因とする傷病等「負傷、疾病、障害または死亡」による労災保険給付）を支給事由とする各種保険給付が支給されることとなります。

ただし、1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。

なお、この場合でもすべての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。

## メリット制の適用について

メリット制とは、労働災害の発生率の違いにより、労災保険料が増減する制度です。

労災保険は、会社の災害防止努力を促進するために、一定規模以上の事業においては、個々の事業

の災害率の高低にに応じ、労災保険率を一定期間内において引上げ、または引下げをすることとしています。

複数事業労働者が、会社Aと会社Bに勤務していて、会社Bにおいて業務上のケガにより労災保険の給付を受ける場合、会社Aはその災害におけるメリット制の影響はありません（当該災害により、労災保険料率等の上昇はありません）。

## 雇用保険の被保険者資格における問題点

雇用保険の被保険者資格取得については、原則として「その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける一の雇用関係についてのみ被保険者とする」とされています。

雇用保険の被保険者となるためには、原則として1週間の所定労働時間が20時間以上であって、同一の事業主の適用事業に継続して31日以上雇用されることが見込まれることとされています。

そのため、複数事業で働く労働者であって、どちらの事業所においても1週間の所定労働時間が20

時間未満の者は、原則として雇用保険の被保険者となることはできません。

失業すると失業保険（一般被保険者の基本手当）や育児休業の際の所得補償である育児休業給付等の給付が受けられないという問題があります。

## 65歳以上の複数事業労働者における雇用保険被保険者の特例

前記の問題を受けて、2022年1月より、65歳以上の複数事業労働者は、1事業所における所定労働時間が20時間未満であっても、一定の要件を満たすことで雇用保険の65歳以上被保険者となることとなります。

高年齢被保険者とは、65歳以上の雇用保険被保険者（日雇労働被保険者等に該当する者を除く）とされ、高年齢被保険者となると、会社の倒産、または失業した際、一定の要件で一般被保険者の基本手当に相当する「高年齢求職者給付金」が支給されます。

高年齢求職者給付金は一時金ですが、基本手当の日額相当額の30日分または一定の場合は50日分が支給されます。

その他、高年齢被保険者は、教育訓練給付金や介護休業給付金を所定の要件のもとで受給できることとなります。

65歳以上である複数事業労働者である者が次の4つの要件を満たした場合、高年齢被保険者となります。

- ① 1事業所における1週間当たりの所定労働時間が20時間未満であること
- ② 2事業所以上の雇用保険適用事業の事業主に雇用される65歳以上の者であること
- ③ 就業する適用事業のうち2つの適用事業（当該労働者の1週間の所定労働時間が5時間「予定」以上であるものに限り）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上であること

④ 前記①から③の要件を満たした者が高年齢被保険者となることを申し出たこと

なお、事業主は、労働者がこの申出をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないとされています。

これは、雇用保険の保険料は事業主に納付義務、一部負担義務が課されているため、当該労働者がこの申出をすることを事業主が阻むことを防止する意図があると考えられます。

今回、65歳以上の複数事業労働者を対象としての雇用保険法が改正されましたが、今後、65歳未満の複数事業労働者に対しても同様の改正が行なわれることが予想されます。

そのため、現在65歳以上の複数事業労働者がいない事業所においても、今回の改正内容について、頭に入れておく必要があるといえるでしょう。

◇ ◇

副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされています。

また、厚生労働省のモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」とされています。

副業・兼業における企業の対応および基本的な考え方としては、使用者および労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業

避止義務、④誠実義務に留意する必要があります。

ただし、モデル就業規則においては、原則として労働者は副業・兼業を行なうことができるが、例外的に前記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止または制限できるとされています。

つまり、会社は、禁止や制限できる例外事項に該当しない限り、副業・兼業は認めなければならないこととされます。

一方、労働者は、副業・兼業している場合、その旨を会社に申出しておく必要があるでしょう。

改正労災保険法および雇用保険法における実務上の知識だけでなく、今般の改正に伴い、企業担当者は、就業規則等の規定を見直しはいかがでしょうか。

