

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

ダブルワークをしている労働者が勤務中にケガをした。その時どうする？

昨年の2020年9月1日に労働者災害補償保険法(労災法)が改正されました。
その改正点を簡単に言います。

9月1日以前では、A会社とB会社の両方に働いている労働者(ダブルワークの労働者)が、A会社で勤務中にケガをした場合、

A会社での賃金の30万円を基にして保険給付しか算定されてきませんでした。

しかしながら、9月1日以降からは、

B会社での働いた月額15万円賃金の賃金分も保険給付に反映されるようになりました。つまり、
30万円+15万円=45万円を基にして保険給付が算定されるということになりました。

では、具体的な改正点を挙げたいと思います。

① 複数事業労働者という新しい用語が導入されました。

被災した(業務や通勤が原因でケガや病気などになったり、死亡した)時点で、事業主が同一でない複数の事業場と労働契約にある労働者の方という意味です。

・A会社では、従業員として働いている。B会社では、中小企業の事業主として働いていて給料をもらっている人(特別加入者)も含まれます。

・A会社でも特別加入者であり同時にB会社でも特別加入者でもある労働者

・ケガや病気の原因の発生時に事業主が同一でない複数の事業場で就業していた労働者
労災法では複数事業労働者という用語は以下の条文からきています。

第1条 労働者災害補償保険は、業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者(以下「複数事業労働者」という。)の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

② 複数業務要因災害

ダブルワークをしている労働者が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、複数の事業場等の負荷を総合的に評価して労災認定ができるかを判断される場合があります。労災認定されるとき、複数業務要因災害を支給事由とする各種保険給付が支給されます。

対象となる傷病等は、脳・心臓疾患や精神病などに限ります。(労基署が使う用語は、脳心という。)

③ 一つ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、これまで通り業務災害として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。

なほ、この場合でも、すべて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をされます。

④ 労災保険には、従来から各事業場での業務災害の多寡に応じて労災保険率又は保険料を増減させてきました。これを、労災保険法ではメリット制と言います。

今回の労災法の改正の複数業務要因災害では、メリット制は影響されません。

具体的には、ダブルワークをしている労働者が、うつ病になったときに A 事業場でうつ病になったのか B 事業場でうつ病になったのか判断ができないとき総合的に判断をした時が考えられる。

しかしながら、業務災害を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の影響を受けます。

⑤ 課題について、A 会社、月給 30 万円。B 会社、月給 15 万円。直近3カ月の歴日数が 90 日の場合は、A 会社で、労災事故が起こった。

$$A \text{ 会社} = \frac{30 \text{ 万円} \times 3 \text{ か月}}{90 \text{ 日}} = 10,000 \text{ 円} \text{-----} \textcircled{1}$$

$$B \text{ 会社} = \frac{15 \text{ 万円} \times 3 \text{ か月}}{90 \text{ 日}} = 5,000 \text{ 円} \text{-----} \textcircled{2}$$

①+②=15,000 円 給付基礎日額が 15,000 円 休業補償給付+特別支給金=60%+20%
15,000 円×0.8=12,000 円

1 カ月休業した場合、最初の 3 日間について、A 会社は、労基法第 76 条により休業補償をしなければならない。

労基法(療養補償)

第 75 条 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

② 前項に規定する業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定める。

(休業補償)

第 76 条 労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の 100 分の 60 の休業補償を行わなければならない。

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{前3 か月間の賃金総額}}{\text{前3 か月間の歴日数}} = \frac{30 \text{ 万円} \times 3 \text{ か月}}{90} = 10,000 \text{ 円} \quad \text{平均賃金の 60\%} = 6,000 \text{ 円}$$

つまり、A 会社は、最初の 3 日分の 6,000 円×3 日=18,000 円を補償しなければならない。

また、労災は 12,000 円×(30-3)=12,000×27=324,000 円を補償しなければなりません。

労働者の立場からすると、18,000 円+324,000 円=342,000 円は、普段の給料 45 万円の 76%が補償されることとなります。

⑥ A 会社で月給 30 万円、B 会社では、月 12 日働いて日給が 1 万円をもらっているダブルワークをしている労働者の保険給付額を考えます。直近 3 カ月の歴日数が 90 日の場合。

$$A \text{ 社} \quad \frac{30 \text{ 万円} \times 3 \text{ か月}}{90 \text{ 日}} = 10,000 \text{ 円} \text{-----} \textcircled{1} \quad B \text{ 社} \quad \frac{1 \text{ 万円} \times 12 \text{ 日} \times 3 \text{ か月}}{90 \text{ 日}} = 4,000 \text{ 円} \text{-----} \textcircled{2}$$

①+②=14,000 円 給付基礎日額は 14,000 円
14,000 円×0.8=11,200 円が一日に給付されます。