

今月のトピックス

令和2年8月

顧問先社長 経営幹部各位

株式会社 アンジェロ
社労士法人 斎藤マネジメントオフィス・アンジェロ
TEL 03-5356-6377
TEL 048-781-2651
URL <http://www.slmo.co.jp/>

複数事業労働者の「労災保険法」改正について～令和2年9月1日施行～

先月7月号の会報（月刊 組織経営 P.8）にて、複数事業労働者の労災保険法改正のご案内をしておりますが、**令和2年9月1日より施行**されることとなりましたのでお知らせいたします。

働き方改革において副業・兼業が推進される中、これまでの“労働災害発生会社の賃金のみを給付の算定対象とする仕組み”は、複数事業労働者にとって、また副業・兼業を推進する会社にとって大きな障害となっておりましたが、今回の改正によりこの懸念点が解消されることになります。

【法改正の対象労働者】

施行日（令和2年9月1日）以降、けがや病気になった時などに、複数の会社等に雇用されている労働者

※ 但し、けが・病気になった時などに1つの会社等でのみ雇用されている場合であっても、そのけがや病気などの原因・要因となるもの（例：長時間労働、強いストレスなど）が複数の会社等で雇用されている際に存在していたならば、法改正の対象

※ 特別加入者も法改正の対象

【主な内容】

複数事業労働者に労働災害が発生した場合、災害発生した会社の賃金のみでなく、それ以外の会社の賃金も合算して給付額が決定される。（通勤災害についても同様）

分類	給付額	労基法の補償義務	保険料への影響
労働災害の原因が1社のみにある場合	全ての勤務先の賃金をもとにした給付基礎日額相当額を合算して決定	労働災害の原因のある会社へのみ補償義務あり	労働災害の原因のある会社において、その会社の賃金に基づく給付額についてメリット収支率に影響あり
労働災害の原因が複数の会社を総合的に評価して認定される場合（★）		いずれの会社においても補償義務なし	いずれの会社においても影響なし

（★）対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害など。

長時間労働やセクハラ・パワハラ等によるストレスは、これまで個々の会社に基準を当てはめて労災に該当するかどうか判断されていたが、法改正により、各会社の負荷を個別に評価して労災認定できない場合は、複数の会社の負荷を総合的に評価して判断。

申請手続き・申請様式については、現在見直す方向で検討中（詳細分かり次第ご連絡いたします）

【その他、複数事業労働者に関する法律・保険の考え方】

雇用保険	週20時間以上勤務している会社で、主たる賃金を受けている会社にて加入 《令和4年1月1日～》65歳以上の複数事業労働者については、2つの会社の労働時間を合算して週20時間以上になる場合は、本人の申し出により加入できる
社会保険	個々の会社で適用要件を満たすか判断、適用となる場合は二以上勤務者として届け出
労基法	労働時間は通算して適用 原則、後から雇用契約を締結した会社が割増賃金等の義務を負う
労働時間管理	労働者からの自己申告制

※上記内容につきまして、ご質問等がございましたら、お気軽にご相談ください。