

労災保険法の改正について

2020年9月1日より、労災保険における副業をしている方（複数の会社に雇用されている方）についての法改正がされましたので簡単にご紹介します。

【改正の概要】

今までは、労災により休業した場合の給付については、労災が起きた勤務先の賃金額のみを基礎として、給付が決定されておりました。法改正により、すべての勤務先の賃金額を基礎として、給付が決定されます。

【詳細】

今回の改正労災保険法による制度改正の詳細については以下のとおりです。

① 今回の制度改正の対象となる方について

今回の制度改正では、**複数の会社等に雇用されている労働者の方々**が対象となります。具体的には、けがをしたときや病気になったときなどに、2つ以上の会社等に雇用されている方です。ただし、けがをしたときや病気になったときなどに1つの会社等でのみ雇用されている場合（又はすべての会社等を退職している場合）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、2つ以上の会社等で雇用されている際に存在していたならば、制度改正の対象となります。

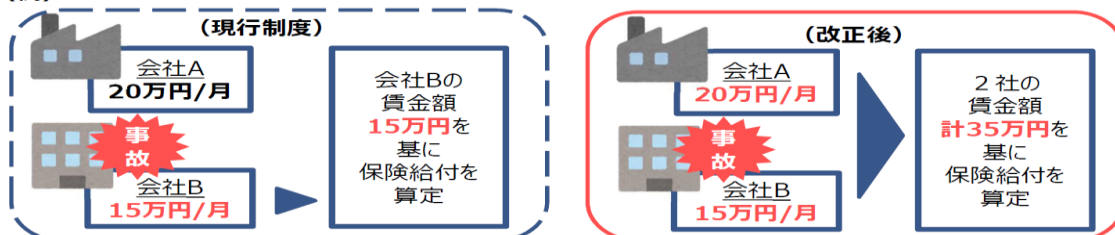
※ 労働者の方だけでなく、特別加入者の方についても今回の制度改正の対象となります。

② 会社を休んだ場合などの「保険給付額」について

労災保険給付のうち、会社を休んだときに給付される休業（補償）給付や死亡したときに給付される遺族（補償）給付などは、働いている会社等から支払われる賃金額を基に保険給付額が決まります。これまでは、けがや病気などの原因となる事故や出来事があった会社の賃金額を基に保険給付額が決まっておき、複数の会社等に雇用されていたとしても、それらすべての会社等の賃金額を基に労災保険給付を受けることはできませんでした。今回の制度改正では、複数の会社等で雇用されている労働者の方への保険給付のうち、雇用されている会社等から支払われる賃金額を基に支給される労災保険給付については、**雇用されているすべての会社等の賃金額の合算額を基に保険給付額が決まる**ようになります。

※ 対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付、障害（補償）給付や傷病（補償）給付などです。

（例） ※ ③の改正事項により労災保険給付が受けられる場合についても、同様の取り扱いがなされます。

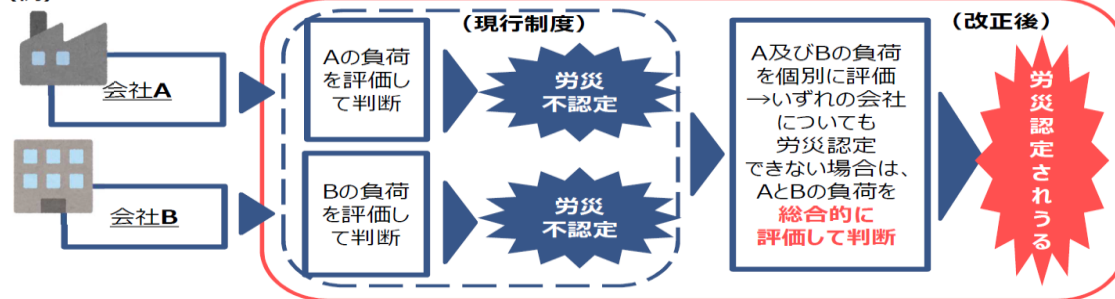


③ 仕事での負荷（労働時間やストレス等）の総合的な評価について

これまでは、複数の会社等で雇用されている場合でも、それぞれの会社等の負荷（労働時間やストレス等）について個別に評価し、労災認定できるかどうか判断していました。今回の制度改正では、雇用されている会社等のうち1つの会社等における仕事での負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価しても労災認定できない場合は、**雇用されているすべての会社等における仕事での負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断**するようになります。

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

（例）



労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら

長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 ☎ 018-893-5386

✉ arcept-th@clear.ocn.ne.jp

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

