

棚上げのままの労災補償

どうする？ 副業・兼業での被災

働き方改革では、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得義務などが話題になっていますが、働き方の多様化も改革のテーマです。正社員身分を残しながら短時間勤務をするケースや男性の育児休業の促進などもその一つですが、副業や兼業をすることも奨励しています。現在働いている職業とは別のことをするのと見聞を広げようとする趣旨ですが、様々な未解決の問題がある中で、公的保険関連でも解決されていないことがあることとはご存じでしょうか。

働き方改革の適用は、社会保険の適用は、ご存じのように通常の労働者の労働時間の4分の3です。それを副業で超えることはまずないかと思えますし、雇用保険は二重加入することはできず、主たる賃金をもたらす事業所のみで加入することになります。これも特に大きな問題にはならずそうですが、問題は、労災が起きた際の補償が棚上げになったままということ。実は、副業が少しずつ増えていった数年前から議論されており、今回の働き方改革の中に盛り込まれるかと思われていた問題が残ったままなのです。やっことして、副業・兼業を行う際に、労災事故にあってしまった場合の補償をどのようにするかという議論が始まるようになっています。今回はこの労災保険給付問題について考えてみましょう。

現在、被災した場合、その該当する事業場での給付になるため、副業先で被災した場合、給付額が少額になってしまいう制度になっています。この給付額が少なくなってしまう問題は解決しないことには、万が一の補償が得られないことになってしまいます。例えば、主たる就業先(A)での賃金が15万円、副業先の従たる就業先(B)での賃金が5万円程度あるとします。この方が就業先(B)で労災にあった場合、労災の休業補償は(B)の5万円に対してのみの補償となってしまうのです。つまり、(A)での賃金等は、休業補償の基礎となる額には算入されず、低額の給付となってしまおう大きな問題であると考えられます。被災の程度が大きかったとすると、主たる就業先での就業も困難になるため、メインの賃金が入らなればかりか、副業での賃金ばかりになり、休業補償という面で大きなマイナスとなってしまいます。ゆっくり静養しなければならぬ状況の中にも関わらず無理をして働くことをしてしまうと、二次災害につながってしまう事態になりかねないという問題もあります。

働き方改革の適用は、社会保険の適用は、ご存じのように通常の労働者の労働時間の4分の3です。それを副業で超えることはまずないかと思えますし、雇用保険は二重加入することはできず、主たる賃金をもたらす事業所のみで加入することになります。これも特に大きな問題にはならずそうですが、問題は、労災が起きた際の補償が棚上げになったままということ。実は、副業が少しずつ増えていった数年前から議論されており、今回の働き方改革の中に盛り込まれるかと思われていた問題が残ったままなのです。やっことして、副業・兼業を行う際に、労災事故にあってしまった場合の補償をどのようにするかという議論が始まるようになっています。今回はこの労災保険給付問題について考えてみましょう。

現在、被災した場合、その該当する事業場での給付になるため、副業先で被災した場合、給付額が少額になってしまいう制度になっています。この給付額が少なくなってしまう問題は解決しないことには、万が一の補償が得られないことになってしまいます。例えば、主たる就業先(A)での賃金が15万円、副業先の従たる就業先(B)での賃金が5万円程度あるとします。この方が就業先(B)で労災にあった場合、労災の休業補償は(B)の5万円に対してのみの補償となってしまうのです。つまり、(A)での賃金等は、休業補償の基礎となる額には算入されず、低額の給付となってしまおう大きな問題であると考えられます。被災の程度が大きかったとすると、主たる就業先での就業も困難になるため、メインの賃金が入らなればかりか、副業での賃金ばかりになり、休業補償という面で大きなマイナスとなってしまいます。ゆっくり静養しなければならぬ状況の中にも関わらず無理をして働くことをしてしまうと、二次災害につながってしまう事態になりかねないという問題もあります。

また、被災しないまでも、複数事業所で働く場合には過重労働になる危険性も高く、長時間労働による健康被害も問題となります。長時間労働にかかる疲労の蓄積の考えかたの中で、発症前おむね6か月間の勤務状況を確認しますが、発症前1か月あたりの時間外労働が100時間、または2か月から6か月間にわたって80時間を超えるような場合は、脳・心臓疾患の関連性が高いとされています。複数事業所で働く場合には、労災認定にあたる個別の事業所が特定できないことになり、どこで、どんな労働環境だったかの特定が困難になってしまったため、労災認定がされない制度になってしまっています。冒頭にも触れましたが、副業・兼業を進める目的は、見聞を広げることとしていますが、さらに働きすぎの状況になってしまふことは本末転倒といえます。万が一のことがあった場合には大きな問題になりかねませんので、最大の注意が必要といえます。

割増賃金の支払い問題も 法律や対策が追いついていない

もう一点、賃金の支払いはおらず、割増の支払いを行っていないところが多いと推察します。税務上においても、確定申告を行うなどの対応が必要になりますが、意識の薄い方もいらっしゃるのではないかと考えます。マイナンバー制度が広がることで、この点も解消していくのかと思われませんが、働く側と使用者側の整合性をしっかりと取らなければならぬ状況の中にも関わらず無理をして働くことをしてしまうと、二次災害につながってしまう事態になりかねないという問題もあります。

また、被災しないまでも、複数事業所で働く場合には過重労働になる危険性も高く、長時間労働による健康被害も問題となります。長時間労働にかかる疲労の蓄積の考えかたの中で、発症前おむね6か月間の勤務状況を確認しますが、発症前1か月あたりの時間外労働が100時間、または2か月から6か月間にわたって80時間を超えるような場合は、脳・心臓疾患の関連性が高いとされています。複数事業所で働く場合には、労災認定にあたる個別の事業所が特定できないことになり、どこで、どんな労働環境だったかの特定が困難になってしまったため、労災認定がされない制度になってしまっています。冒頭にも触れましたが、副業・兼業を進める目的は、見聞を広げることとしていますが、さらに働きすぎの状況になってしまふことは本末転倒といえます。万が一のことがあった場合には大きな問題になりかねませんので、最大の注意が必要といえます。

今が旬の情報提供を ~第27回~

公的保険アドバイザーからの情報特旬便!

(一社)公的保険アドバイザー協会 福島 紀夫

<https://siaa.or.jp/>



労働時間や年次有給休暇等で 話題の働き方改革だが残された問題も

働き方改革の適用は、社会保険の適用は、ご存じのように通常の労働者の労働時間の4分の3です。それを副業で超えることはまずないかと思えますし、雇用保険は二重加入することはできず、主たる賃金をもたらす事業所のみで加入することになります。これも特に大きな問題にはならずそうですが、問題は、労災が起きた際の補償が棚上げになったままということ。実は、副業が少しずつ増えていった数年前から議論されており、今回の働き方改革の中に盛り込まれるかと思われていた問題が残ったままなのです。やっことして、副業・兼業を行う際に、労災事故にあってしまった場合の補償をどのようにするかという議論が始まるようになっています。今回はこの労災保険給付問題について考えてみましょう。

現在、被災した場合、その該当する事業場での給付になるため、副業先で被災した場合、給付額が少額になってしまいう制度になっています。この給付額が少なくなってしまう問題は解決しないことには、万が一の補償が得られないことになってしまいます。例えば、主たる就業先(A)での賃金が15万円、副業先の従たる就業先(B)での賃金が5万円程度あるとします。この方が就業先(B)で労災にあった場合、労災の休業補償は(B)の5万円に対してのみの補償となってしまうのです。つまり、(A)での賃金等は、休業補償の基礎となる額には算入されず、低額の給付となってしまおう大きな問題であると考えられます。被災の程度が大きかったとすると、主たる就業先での就業も困難になるため、メインの賃金が入らなればかりか、副業での賃金ばかりになり、休業補償という面で大きなマイナスとなってしまいます。ゆっくり静養しなければならぬ状況の中にも関わらず無理をして働くことをしてしまうと、二次災害につながってしまう事態になりかねないという問題もあります。

「保険業界向けセミナー 好評開催中！」

・大阪 7月25日(木)

・東京 8月6日(火)