

5 職務外疾病部門の取扱い

- 船員保険の職務外疾病部門については、健康保険制度へ統合する場合には以下のような様々な問題が生じることから、現行どおり、新船員保険の枠組みの中で給付を行うべきである。
 - ・ 仮に、健康保険制度に統合することとした場合、健康保険組合の管掌又は全国健康保険協会の管掌（現行の政府管掌が平成20年10月に移行するもの）となるが、船員の健康保険組合を設立した場合、適用・徴収事務も当該健康保険組合が実施することとなり、新船員保険の適用・徴収事務は引き続き国の責任で行うべきとする船員保険関係者の意向に反すること。また、健康保険組合は解散することが認められていることから、一般の健康保険の範囲を超える船員独自の給付を行うことが将来的に担保されないと考えられること。
 - ・ 仮に、健康保険制度に統合することとし、全国健康保険協会の管掌となる場合には、健康保険と新船員保険という制度的な区別が行われず、都道府県単位の財政運営の中で、船員の保険集団の枠組みを維持していくことは困難であると考えられること。
 - ・ 仮に、健康保険制度に統合することとし、健康保険組合管掌又は全国健康保険協会管掌のいずれかにする場合であっても、職務上疾病・年金部門を労災保険に統合した後も引き続き支給する必要のある船員独自の給付を健康保険制度の中で行うことは、健康保険法の目的の範囲を超え、困難であると考えられること。
 - ・ 仮に、健康保険制度に統合することとした場合には、一般の健康保険の範囲を超える船員独自の給付を別途行う仕組みが必要となるが、構造的な財政問題の解消を図る必要のある職務上疾病・年金部門と異なり、職務外疾病部門において、敢えてこのような複雑な仕組みとする必要性に乏しいと考えられること。

6 失業部門の保険料率及び国庫負担の見直し

- 雇用保険については、行政改革推進法の規定を踏まえ、また、安定した制度運営を確保し、直面する諸課題に対処するため、現在、保険料率や国庫負担の見直しを含め、制度の在り方について議論されているところである。船員保険の失業部門においても、こうした動きを踏まえ、対応を検討する必要がある。

第3 具体的な見直しの方向

I 適用範囲

1 労災保険の適用範囲

(1) 総論

- 現行制度では、船員保険においては、船員法で規定する船員を被保険者とする一方、労災保険においては、船員保険の被保険者は適用除外としている。
- 船員保険の職務上疾病・年金部門を労災保険に統合するに当たっては、以下の理由により、船員保険の被保険者は全て労災保険の適用対象とするべきである。
 - ・ 労災保険への統合に伴い、これまで船員保険の被保険者のうち職務上疾病・年金部門が適用されていた船員について、適用されなくなる者が生ずることは社会保障の後退となりかねないこと。
 - ・ 新船員保険からは、船員法で規定する船員に対して引き続き労働災害（職務上及び通勤の事由による災害をいう。以下同じ。）に係る上乗せ給付をする予定であるが、新船員保険と労災保険の適用範囲が異なる場合には、新船員保険の労働災害に係る上乗せ給付部分のみ支給されて労災保険の給付部分は支給されないようなケース等が生ずること。

(2) 各論

（FOC（便宜置籍）船に乗り組む日本人船員）

- FOC船（日本法人が支配する船舶であって、船籍は外国船籍であるもの。以下同じ。）に乗り組む日本人船員については、地方運輸局において船員法の規定による予備船員として認定を行うことにより、船員保険の被保険者としている。

また、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）の規定により船員法第1条第1項に規定する船舶以外の船舶（以下「外国船舶」という。）に派遣される派遣船員は予備船員と、船員派遣元事業主を船舶所有者に関する規定の適用を受ける者とみなして、船員保険法の適用の対象としている。

一方、外国で就労する者に対する労災保険の取扱いは、転勤、在籍出向、移籍出向等派遣の形態には関係なく、日本国内にある派遣元の事業の事業主の命で海外の派遣先の事業に従事し、その派遣先の事業との間に現実の労働関係を持つ限りにおいて、特別加入者として加入することが可能である。ま

た、海外出張の場合は、所属する国内の事業場の労働者として、給付を受けることが可能である。

- FOC船に乗り組む日本人船員であって予備船員としての認定を受けた者及び船員職業安定法の規定により外国船舶に派遣される派遣船員で予備船員とみなされた者については、これまで船員保険の強制適用の被保険者であったことを踏まえ、労災保険の強制適用の対象とすべきである。

(マルシップに乗り組む日本人船員)

- マルシップ（日本籍船であって、海外貸渡し方式により外国法人が外国人船員の配乗を行っているもの。以下同じ。）に乗り組む日本人船員については、船員法で規定する船員であり、雇用主である船舶所有者は、原則、日本法人である。

日本法人と雇用契約を締結し、給料等が当該法人から支給され、マルシップに乗り組むため地方運輸局へ雇入契約の届出がなされている日本人船員については、船員保険の被保険者となることとされている。しかし、雇用主である船舶所有者が外国法人となる場合は、本来であれば船員保険の被保険者となるべき者であるが、雇用主である船舶所有者が外国法人であることから、適用としていない。

一方、労災保険においては、日本国内にある日本法人の使用者と雇用関係を結んでいる労働者に対して給付を行うこととされている。

- したがって、労災保険への統合後においても、マルシップに乗り組む日本人船員については、日本法人との雇用関係が継続している場合には、これまでと同様の取扱いとすべきである。

(事業主と同居する親族)

- 同居の親族のみを使用する船舶（家族船）については、船員法の労働関係規定が適用とならないことから、船舶所有者及び同居する親族については船員保険の被保険者とはしていないところである。ただし、同居の親族以外の者が乗り組む場合には、同居の家族船員（当該同居の親族以外の労働者と同様の就労実態を有し、賃金もこれに応じて支払われている等一定の要件を満たす場合）も含め、すべての乗り組む者に対して船員法が全面的に適用され、船員保険の被保険者となる。

- 労災保険においても、同居の親族のみを使用する事業の事業主と同居している親族については労働基準法の適用とはならない取扱いであり、当該事業については労災保険についても適用事業とはならない。ただし、同居の親族

以外の者も雇用される場合には、同居の親族（当該同居の親族以外の労働者と同様の就労実態を有し、賃金もこれに応じて支払われている等一定の要件を満たす場合）も含め、労災保険の対象となり、その事業は労災保険の適用事業となる。

したがって、事業主と同居する親族の取扱いについては、船員保険と労災保険とで違いはないことから、労災保険への統合後においても、現行の船員保険の取扱いと同様となる。

（5人未満の船員を雇用する船舶所有者の漁船に乗り組む船員）

- 船員保険においては、船員を1人でも使用する船舶所有者は適用対象となっている。
- 一方、労災保険においては、農林水産の事業で常時5人未満の労働者を雇用する個人事業については暫定任意適用事業とされ、使用されている労働者の過半数の希望がなければ必ずしも加入申請しなくてもよいこととなっている。
- これまで船員保険において強制適用の対象とされてきた船員に関し、労災保険への統合後に適用されなくなる者が生ずることを避けるため、5人未満の船員を雇用する船舶所有者の漁船に乗り組む船員に係る事業については、強制適用の対象とすべきである。

2 雇用保険の適用範囲

(1) 総論

- 現行制度では、船員保険においては、船員法で規定する船員を被保険者とする一方、雇用保険においては、船員保険の被保険者を適用除外としている。
- 船員保険の失業部門の雇用保険への統合に伴い、これまで船員保険の被保険者のうち失業部門が適用されていた船員について、適用されなくなる者が生ずることは社会保障の後退となりかねないことから、これらの者については全て雇用保険の適用対象とすべきである。
- また、雇用保険への統合に伴い、船員に関する雇用保険の適用範囲については、船員労働の特殊性等も考慮し、必要に応じて特例を設ける取扱いとすべきである。

(2) 各論

(適用除外)

- 現行の船員保険においては、船員法に規定する船員で船舶所有者に使用される者は全て被保険者となっている。しかしながら、船員保険の失業部門については、主に次に掲げる者は適用除外とされており、失業等給付及び保険料の徴収がなされていないところである。
 - ① 2月以内の期間を定めて使用される者
 - ② 季節的業務に4月以内の期間を定めて使用される者
 - ③ 特定種類の漁船以外の漁船に乗り組むために使用される者のうち、1年を通じて使用される者等以外の者
 - ④ 60歳到達日以後使用される者(60歳到達日の前日から引き続き使用される者を除く。)
- 船員保険の失業部門を雇用保険に統合し、仮に雇用保険の適用除外と同範囲について適用除外とすることとした場合には、今まで船員保険の適用除外となっていた、
 - ア 「①2月以内の期間を定めて使用される者」のうち、フルタイム労働者(短時間就労者でない労働者をいう。以下同じ。)、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者に該当する者
 - イ 「③特定種類の漁船以外の漁船に乗り組むために使用される者のうち、1年を通じて使用される者等以外の者」のうち、フルタイム労働者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者に該当する者
 - ウ 「④60歳到達日以後使用される者(60歳到達日の前日から引き続き使用される者を除く。)」のうち、雇用保険の適用要件を満たす者が新たに適用となることとなる。

<アについて>

- 「①2月以内の期間を定めて使用される者」については、一般の労働者と異なる取扱いとする特段の理由もないことから、雇用保険への統合後においては、特段の例外措置は設けないこととするべきである。

<イについて>

- 「③特定種類の漁船以外の漁船に乗り組むために使用される者のうち、1年を通じて使用される者等以外の者」については、漁船によっては年間稼働でないため1年のうち一定期間就労しないことを前提とした賃金の水準となっていることから、これまで適用除外としていることを踏まえ、

雇用保険への統合後においても、同様の取扱いとすべきである。

<ウについて>

- 船員保険の失業部門においては、60歳以上は原則適用除外とし、60歳前より引き続き雇用される者を高齢継続被保険者としている。一方、雇用保険においては、65歳以上を原則適用除外とし、65歳前より引き続き雇用される者を高年齢継続被保険者としている。

- 雇用保険への統合に当たっては、高齢化が進む船員の現状等に鑑みると、船員についても一般の労働者の取扱いに合わせる事が適当であり、ウに該当する者については雇用保険を適用することとすべきである。(詳細についてはⅢの2の(2)で後述。)

(FOC(便宜置籍)船に乗り組む日本人船員)

- FOC船に乗り組む日本人船員については、地方運輸局において船員法の規定による予備船員として認定を行うことにより、船員保険の被保険者としている。

また、船員職業安定法の規定により外国船舶に派遣される派遣船員は予備船員と、船員派遣元事業主を船舶所有者に関する規定の適用を受ける者とみなして、船員保険法の適用の対象としている。

- 一方、外国で就労する者に対する雇用保険の取扱いは、
 - ・ 労働者が、日本国の領域外に出張して就労する場合
 - ・ 労働者が、日本国の領域外にある適用事業主の支店、出張所等に転勤した場合
 - ・ 労働者が、日本国の領域外にある他の事業主の事業に出向し、雇用された場合には、国内の出向元事業主との雇用関係が継続している場合については、被保険者となる。

- したがって、雇用保険への統合後においても、FOC船に乗り組む日本人船員については、日本法人との雇用関係が継続している場合には、これまでと同様に被保険者となる。

また、船員職業安定法の規定により外国船舶に派遣される派遣船員で予備船員とみなされた者については、これまで船員保険の強制適用の被保険者であったことを踏まえ、雇用保険の強制適用の対象とすべきである。

(マルシップに乗り組む日本人船員)

- マルシップに乗り組む日本人船員については、船員法で規定する船員であ

り、雇用主である船舶所有者は、原則、日本法人である。

日本法人と雇用契約を締結し、給料等が当該法人等から支給され、マルシップに乗り組むため地方運輸局へ雇入契約の届出がなされている日本人船員については、船員保険の被保険者となることとされている。しかし、雇用主である船舶所有者が外国法人となる場合は、本来であれば船員保険の被保険者となるべき者であるが、雇用主である船舶所有者が外国法人であることから、適用としていない。

- 一方、外国で就労する者に対する雇用保険の取扱いは、
 - ・ 労働者が、日本国の領域外に出張して就労する場合
 - ・ 労働者が、日本国の領域外にある適用事業主の支店、出張所等に転勤した場合
 - ・ 労働者が、日本国の領域外にある他の事業主の事業に出向し、雇用された場合には、国内の出向元事業主との雇用関係が継続している場合については、被保険者となることとしている。

- したがって、雇用保険への統合後においても、マルシップに乗り組む日本人船員については、日本法人との雇用関係が継続している場合には、これまでと同様被保険者となる。

(事業主と同居する親族)

- 同居の親族のみを使用する船舶（家族船）については、船員法の労働関係規定の適用対象とならないことから、船舶所有者及び同居する親族については船員保険の被保険者とはしていない。ただし、同居の親族以外の者が乗り組む場合には、同居の家族船員（当該同居の親族以外の労働者と同様の就労実態を有し、賃金もこれに応じて支払われている等一定の要件を満たす場合）も含めて、すべての乗り組む者に対して船員法が全面的に適用され、船員保険の被保険者となる。

- 雇用保険においても、同居の親族のみを使用する事業の事業主と同居している親族については、雇用保険の被保険者とはならない取扱いであり、当該事業については雇用保険の適用事業とはならない。ただし、同居の親族以外の者も雇用される事業においては、同居の親族（当該同居の親族以外の労働者と同様の就労実態を有し、賃金もこれに応じて支払われている等一定の要件を満たす場合）も含め、雇用保険の被保険者となり、その事業は雇用保険の適用事業となる。

したがって、事業主と同居する親族の取扱いについては、船員保険と雇用保険とで違いはないことから、雇用保険への統合後においても、現行の船員

保険の取扱いと同様となる。

(5人未満の船員を雇用する船舶所有者の漁船に乗り組む船員)

- 船員保険においては、船員を1人でも使用する船舶所有者は適用対象となっている。
- 一方、雇用保険においては、農林水産の事業で常時5人未満の労働者を雇用する個人事業については暫定任意適用事業とされ、使用されている労働者の2分の1以上の希望がなければ必ずしも加入申請しなくてもよいこととなっている。
- これまで船員保険において強制適用の対象とされてきた船員に関し、雇用保険への統合後に適用されなくなる者が生ずることを避けるため、5人未満の船員を雇用する船舶所有者の漁船に乗り組む船員に係る事業については、強制適用の対象とすべきである。

II 徴収

- 現行制度においては、船員保険の保険料賦課の基礎となる標準報酬月額、下限の第1等級(9万8千円)から上限の第39等級(98万円)までとなっている。一方、雇用保険及び労災保険の保険料賦課の対象は賃金総額であり、上下限は定められていない。
- 標準報酬月額の等級については、等級の分布に大きなバラツキがあり、最高等級及び最低等級については、その上下の等級と比べて多くの被保険者が該当していることから、負担能力に応じた保険料負担となるよう、健康保険法等の一部を改正する法律により、等級の下限の第1等級の下及び上限の第39等級の上に、それぞれ4等級追加する改正(下限5.8万円、上限121万円)が行われた。併せて賞与についても、1月200万円までを上限として保険料負担を求めていたところであるが、負担の公平の観点から、年間540万円を上限とすることとされた(平成19年4月施行)。この改正により、賃金総額を保険料賦課の対象とする労災保険及び雇用保険の徴収方式により近い取扱いとなったところである。
- この改正の趣旨を踏まえ、労災保険及び雇用保険への統合後は、賃金総額に保険料を賦課している一般労働者との均衡を考慮し、賃金総額を保険料賦課の基礎とすることが適当である。

Ⅲ 給付

1 労災保険の給付

(1) 総論

- 船員保険の職務上疾病・年金部門の給付については、労災保険の給付に相当する部分は統合後の労災保険から給付するとともに、それ以外の部分は新船員保険から引き続き給付することとし、例えば以下のような取扱いをすることが適当である。
 - ・ 介護料については、同趣旨で同程度の給付である介護（補償）給付を労災保険から支給し、新船員保険からは特段の給付は行わない。
 - ・ 行方不明手当金は、労災保険では同趣旨の給付はないため、引き続き新船員保険から給付する。
 - ・ 職務上の事由による傷病手当金は、同趣旨の給付である休業（補償）給付を労災保険から行うとともに、現在、1月日から4月目までの間、労災保険の給付水準を超えて船員保険から給付されている部分については、新船員保険から上乘せとしての給付を行う。

- 船員保険の職務上疾病・年金部門の給付であって、被保険者が傷病や障害を負った場合の所得保障であるもの等については、現行制度では、標準報酬月額を基礎としてその支給額を決定しているところであるが、統合後は、労災保険から給付するものについては、一般労働者との均衡を考慮し、労災保険で用いられている給付基礎日額を基礎としてその支給額を決定することとすべきである。

- ただし、給付基礎日額の算定に当たっては、船員の賃金が乗船時と下船時で大きく変動することが多い点を踏まえ、傷病等の場合の被保険者の生活の安定が図られるよう、必要に応じ、船員について算定の特例を設け、支給水準の平準化を図るべきである。

- 現行の職務上疾病・年金部門の給付については、労災保険から給付されるものと新船員保険から給付されるものとに区分されることとなるが、給付の請求に当たっての利便性を確保するため、労災保険の給付申請を受理する労働基準監督署及び新船員保険の給付申請を受理する機関における連携について検討すべきである。

(2) 各論

(通勤災害の範囲)

- 通勤災害の範囲については、船員保険法と労災保険法とで法令上の差異は生じていないが、船員の場合には陸上労働者と比べ特殊な勤務形態があることから、統合後の取扱いについても、現在の運用を踏まえて検討する必要がある。

(障害認定)

- 障害認定基準については、現在でも船員保険と労災保険で一致しているため、船員保険の職務上疾病・年金部門を労災保険に統合し、職務上の障害年金等を労災保険から給付する場合にも船員に係る例外措置は必要ない。

(労務不能の認定)

- 休業補償を行う際の労務不能の認定については、船員保険においては、被保険者であった者の従前の職種に要求されると同程度の労務に耐え得るか否かを基準としている。一方、労災保険においては、従前の職種の労働をすることができない場合のみではなく、一般に労働不能であることが基準とされている。労災保険での取扱いに合わせることを原則とはなるが、船員労働の特殊性も考慮し、検討する必要がある。

(障害厚生年金等が支給される場合の支給停止)

- 障害厚生年金、障害基礎年金、遺族厚生年金及び遺族基礎年金が支給される場合、船員保険の傷病手当金、障害年金及び遺族年金について支給停止される割合は、労災保険の休業（補償）給付、障害（補償）年金、傷病（補償）年金及び遺族（補償）年金について支給停止される割合よりも高いが、支給停止の割合はそれぞれの給付の支給実績に応じて算出されていることから、統合後は、労災保険における取扱いに合わせることを適当である。

(遺族年金等の受給資格者)

- 船員保険の遺族年金等と比べ、労災保険の遺族（補償）年金等の受給資格者の範囲は基本的に同等又はより広く認められているが、船員について一般の労働者と差を設けるべき理由もないと考えられることから、統合後は、労災保険の取扱いに合わせるべきである。