

第 1 回研究会における主な御意見（要約版） （「メリット制」関係）

【メリット制】

- 労災保険料の徴収については、業種別に細かく定められているという点とメリット制を有しているという点が、他の社会保険にはない特徴。この2つの仕組みは、実際のリスクに見合った負担をし、公正性を担保し、ひいては労災の抑止につなげるという理念もあると思っているが、これらの仕組みが本来の期待される役割、目的を果たしているのかというところについて、そもそも検証が行われてないと考えている。
- 業種別に定められた労災保険料率は、実際のところは、「その他事業」の中に、かなり業種として異なるものが含まれていると聞いている。業種分類自体が時代に似合わなくなってきた可能性がある。同じリスクに直面している労働者グループでないと、連帯意識がわからず、労災抑止につながらないので、今後も不断に見直す必要があると考えている。
- メリット制については適用される事業所が4%程度であり、適用対象範囲が適切なのかという議論もあるのではないかと。メリット制の効果があっても、管理コストもあるので、コストに見合っているのかという視点も必要だと思っている。
- 高齢者雇用の促進や外国人雇用について前向きに進めているところ。労災リスクという観点から言えば、被災率が高いグループに属すると考えられる。高齢者あるいは外国人労働者を積極的に雇うような事業所が、メリット制が適用されることによって、労災保険料が高くなってしまったということをどう考えるかという問題があるのではないかと。
- メリット制を強化するという考え方には慎重になるべき。メリット制が強化されれば労災リスクが高い属性の労働者のグループを企業が雇わなくなってしまうという懸念がある。
- 近時、ICT や IoT、AI やロボットなど様々な技術を活用して、安全衛生の取組を促進する取組例などが紹介されている。高い予防効果が期待できる一方で、相当なコストが掛かっているとみられる取組例がある。相当の予防効果が期待できるというのであれば、労災保険料率との関係で労災リスクの代替変数の一種になり得るのではないかと。例えば、労災保険料率を考えるに当たって、労災予防、安全衛生のための取組への投資といったことを考慮することもあり得るのではないかと。
- 最近の最高裁判例を踏まえると、今後、事業主はメリット制の適用で保険料が増額されたときには、増額について不服審査ないし訴訟で争うことができることになり、従来以上にメリット制や給付決定、遡って労災保険給付の決定に対して事業主が関心を持っていくことが予想される。他方で、事業主はどういった保険給付があったことによってメリット制が適用され、保険料が上がっているのかということについて、必ずしも詳細な情報を得ているわけではないように理解している。不服申立てや訴訟によって争う機会を与えることが明確になったからには、どういった形で使用者にそういった機会を担保していくのか、手続保障の観点についても考える必要があるかと思う。
- そもそもメリット制についてどう評価するか、存在意義について再考の余地があるので

はないか。現実はどういった効果を及ぼしているかの検証が重要と考えるところ、例えば、メリット制については労災が多い事業主と少ない事業主の間の一定の公平を実現するという説明がなされるどころ、ごく一部の事業所に適用される制度との関係で、そういった公平というものを論じることは、どの程度重要性のある理屈なのか。

- 脳・心臓疾患や精神疾患の補償については、個人の側に一定の脆弱性がある労働者についても、業務との関連性を客観化する努力を認定基準などでしながら、一定の個人の側の脆弱性がある労働者も補償から排除しない形で給付決定している面もあると思う。他方で、メリット制との関係では、特別な脆弱性を持つような労働者を雇用した、そういう努力を積極的にした使用者の保険料負担が事後的に引き上げられてしまうという副作用があると考えられ、そうしたメリット制の適用が現に雇い控えにつながっているかという実際の効果の問題が考えられるとともに、理論的にも、全体として整合性のある制度かどうか問われてもよいのではないか。
- メリット制の反対論を見ていると、メリット制があることによって、労災隠しを誘導する制度になっているのではないかということが指摘されている。どのように調査するのが非常に難しいとは思われるが、そのような意識を持たせてしまっているということがあるのかどうかという点について、何とか調べることができないかと感じている。
- メリット制を掛けることに関する予防効果が果たしてあるのかどうかということが疑問となる疾病が考えられる。メンタル疾患などについてメリット制を掛けたからといって、果たして、その疾病予防効果は、これまでの事故性のものや職業病に比べてどれぐらい予防効果があるのか疑問である。事業主間の公平性、それに関連しての制度に対する納得性という点から、たとえ業務災害に対する保険給付であっても、疾病の内容によってはメリット制の算定から外すなど、ゼロか100かではない対応も考え得るのではないか。
- 適用単位である事業の概念も同時に検討しなければならないのかもしれない。4%程度が適用されている中、必ずしも大企業であるから適用されるなどというわけでもなく、事業自体が大きいかどうかでメリット制の適用が決まっていると感じられる。事業としては小さいけれども、一企業としては大変大きいところのほうがメリット制の適用はないが、災害予防効果は大きいのではないかと思われる。大企業が率先して労災予防に取り組み、コストを掛けることも可能であるというような、現在の事業を元にした分け方も、適用の部分も含めて検討してもよいのではないかと思う。