

労災保険制度の在り方について

(給付・適用・徴収等の個別論点のうち議論を深めていただきたい点)

- 【論点 1】 遺族（補償）等年金の支給要件について
- 【論点 2】 遺族（補償）等年金の特別加算の在り方について
- 【論点 3】 労災保険給付、災害補償請求権の消滅時効について
- 【論点 4】 遅発性疾病等に係る給付基礎日額の算定方法について
- 【論点 5】 特別加入団体について
- 【論点 6】 メリット制について

【論点 1】 遺族（補償）等年金の支給要件について

【論点 2】 遺族（補償）等年金の特別加算の在り方について

【論点1】遺族（補償）等年金の支給要件について①

一夫と妻の要件の差を具体的にどう解消するか

現行

妻の受給権には年齢要件がないのに対して、夫については、労働者たる妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態でなければ受給権が生じない。

遺族（補償）等年金	遺族（補償）等一時金
<ul style="list-style-type: none">① 妻又は60歳以上若しくは一定障害の夫② 18歳以下（注）又は一定障害の子③ 60歳以上又は一定障害の父母④ 18歳以下又は一定障害の孫⑤ 60歳以上又は一定障害の祖父母⑥ 18歳以下若しくは60歳以上又は一定障害の兄弟姉妹⑦ 55歳以上60歳未満の夫・父母・祖父母・兄弟姉妹 <p>注）「18歳以下」の者とは、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者</p>	<ul style="list-style-type: none">① 配偶者② 労働者の死亡の当時その収入によって生計を維持していた子、父母、孫及び祖父母③ 上記②に該当しない子、父母、孫及び祖父母並びに兄弟姉妹

- 遺族（補償）等給付には、（1）遺族（補償）等年金と（2）遺族（補償）等一時金（給付基礎日額の1000日分）の2種類がある。遺族（補償）等一時金は遺族（補償）等年金の受給資格を有する遺族が存在しない場合に、その他の遺族に支給される。

研究会における御意見の要旨

【遺族（補償）等年金の趣旨・目的】

- 被扶養利益の喪失の補てんという概念は今日でも有用
- 遺族厚生年金と同様に、遺族の急激な生活水準の低下を緩和し、自立までの期間を支えるものと捉えれば、有期給付化が望ましい。
- 労災保険は訴訟によらず迅速に補償を図るという趣旨もある。有期給付化により補償額が下がることで、労災民訴が誘発されれば、制度趣旨に反する。

【生計維持要件の考え方】

- 現行の生計維持要件は、配偶者である被災者の死亡により収入が失われたという損害を穴埋めする制度と捉えれば、不合理とはいえない。
- 労災保険法の生計維持要件は実質的に生計同一要件であり、むしろ年齢や障害の有無により支給制限がなされている。

⇒ 次ページに続く

【論点1】遺族（補償）等年金の支給要件について②

一夫と妻の要件の差を具体的にどう解消するか

（続き）研究会における御意見の要旨

【支給対象の範囲の在り方】

- 夫と妻の給付要件が異なることは解消すべき。
- 現在の実務が想定している程度の「被扶養利益の喪失」は妻を亡くした夫にも十分認め得る。
- 労働基準法上の制限が撤廃され、業務上の危険の質が男女同等となった今日では、女性労働者の死亡損害の金銭的評価をむしろ男性労働者の評価の在り方に合わせるという道筋もあり得る。
- 20代の男女間については、賃金差はほぼない状況。したがって、将来の世代に向かって、夫を失った妻だけが一生の補償を受け続けられるという、現代の仕組みを改めていくことは考え得る。
- 今のデータを見れば、女性は独力で生計維持できるように思われ、性別で差を設ける必要性は失われている。
- 年金化から既に50年も経過しており、このままでいいのかという検討は必要ではないか。
- 被災者の死亡当時の扶養の状況を踏まえ、給付基礎日額の調整等をするのも選択肢ではないか。

更に御議論いただきたい論点

- これまでの御議論では、制度の趣旨、生計維持要件の考え方については様々な御意見をいただいたが、上記御意見のいずれを採った場合でも、支給要件について夫と妻で区別する理由は見当たらないと考えてよいか。夫と妻とで支給要件が明確に異なるのは、年齢要件のみであるが、どのような年齢要件を設定するのが適当か。

【論点2】遺族（補償）等年金の特別加算の在り方について

現行

○遺族（補償）等年金の受給権者たる妻が、①55歳以上又は②一定の障害の状態にある場合に、生計を同じくする他の受給資格者がいないときには、給付基礎日額の22日分の特別加算を行う（法第16条の3及び別表第1）。

例：18歳未満の子どもがいない55歳以上の寡婦は、**給付基礎日額の153日分ではなく、給付基礎日額の175日分が給付される。**

遺族補償年金を受ける権利を有する遺族が妻であり、かつ、当該妻と生計を同じくしている遺族補償年金を受けることができる遺族がない場合

給付基礎日額の**153**日分

55歳以上
又は
一定の障害状態

給付基礎日額の**22**日分

給付基礎日額の**153**日分

特別加算部分
通常の遺族補償年金額
給付基礎日額の**175**日分

<参考> 受給資格者が1名の場合の属性別内訳（2022年度末）

	夫	妻	子	父母	孫	祖父母	兄弟姉妹
受給資格者1人	1,245人	84,996人 (うち55歳以上81,419人)	1,432人	4,616人	353人	220人	721人

研究会における御意見の要旨

○昭和45年創設当時から平均寿命はかなり変わっており、創設から50年くらい経っているので、特別加算でどれくらいのニーズがカバーできるのか。受給権者の高齢化、給付の長期化が与える影響についても考えてもよいのではないか。

御議論を踏まえた新たな論点

○遺族が妻のみだった場合、妻以外の遺族が1人だった場合と異なり特別加算を行うことについて、制度創設時の考え方（※）は現在でも妥当と言えるのか。

○遺族が一人だった場合、実態として9割以上が女性でありかつそのほとんどが55歳以上であることから、特別加算されないケース（夫、子ども等）はむしろ極めて少数。あえて給付水準を低く設定する合理的理由はあるのか。

（※）特別加算創設当時（昭和45年）の考え方

これは、若年の妻は単身の場合には身軽なため就労が可能であって年金以外にも相当程度の所得が期待されるのに対し、高齢・廃疾の妻は、就労の機会が困難の度を高めるので、その妻という特別の身分に着目し、その生活の安定に資するためにとくにこのような加算を行うこととしたもので、諸外国においても同様の制度を認めている例がかなりみうけられる…(略)…。(稲葉哲「労災保険の変遷と展望」昭和62年3月 p256～257)

【論点 3】 労災保険給付、災害補償請求権の 消滅時効について

【論点3】災害補償請求権、労災保険給付請求権に係る消滅時効の見直しについて①

現行

- 労働基準法における災害補償請求権は、行使できるときから2年間で消滅する（労基法第115条）。
- 労災保険法上の給付請求権は、行使できるときから、短期給付については2年間、長期給付については5年間で消滅する（労災保険法第42条第1項）。

労働基準法第115条

この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

労災保険法第42条

療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、複数事業労働者葬祭給付、複数事業労働者介護給付、療養給付、休業給付、葬祭給付、介護給付及び二次健康診断等給付を受ける権利は、これらを行行使することができる時から2年を経過したとき、障害補償給付、遺族補償給付、複数事業労働者障害給付、複数事業労働者遺族給付、障害給付及び遺族給付を受ける権利は、これらを行行使することができる時から5年を経過したときは、時効によつて消滅する。

研究会における御意見の要旨

- 事故性の災害は発生したことが明らかであり、延ばす理由はさほどない。
- 一律に消滅時効期間を延長するのではなく、手続自体が精神的負荷になるという事例について特例を設けることも考えられるのではないか。
- 他の措置でも対応が可能に思われ、具体的なケースに即した広報や周知などが大事ではないか。

（参考）労働政策審議会の建議（令和元年12月27日）（抄）

災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。

加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれること。

なお、仮に見直しを検討する場合には、使用者の災害補償責任を免除する労災保険制度は当然のこと、他の労働保険・社会保険も含めた一体的な見直しの検討が必要である。
注）雇用保険や健康保険の給付請求権の消滅時効期間は2年

（参考）令和2年改正法における附帯決議

- 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うこと。（令和2年3月11日衆・厚労委）
- 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後5年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、速やかに専門的見地からの検討に着手すること。（令和2年3月24日参・厚労委）

【論点3】災害補償請求権、労災保険給付請求権に係る消滅時効の見直しについて②

（参考）労働者災害補償保険法第42条について、労災保険法コンメンタール（抄）

民法は、一般債権は債権者が権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき又は権利を行使することができる時から10年間行使しないときに消滅するとし（民法第166条）、会計法は、金銭の給付を目的とする国の権利及び金銭の給付を目的とする国に対する権利は時効に関し他の法律に規定がないものは、これを行使することができる時から5年間で消滅とするとしている（会計法第30条）。

本法における保険給付を受ける権利等は、その行使が容易であり、またこれらの権利関係をいわずらに長期にわたって不安定な状態の下に置くことは…（略）…2年の短期消滅時効にかからせることとなっていたが、保険給付の年金化が広い範囲において達成されたので、昭和40年改正法により障害補償給付及び遺族補償給付については時効期間が5年に改められ（以下略）

また、平成29年に…（略）…民法が改正され（以下略）

これに伴い、労基法上の賃金請求権の時効についても、改正後民法の原則と合わせて5年間（激変緩和措置として、当分の間暫定的に3年間）に延長されている。しかし、労災保険法上の保険給付請求権については、

- 一般に業務上の負傷又は疾病が発生した場合には、労働者は当然にそれを認知できる状態にあり、早期に災害補償の請求がなされることが想定されることに加え、仮に長期に渡る消滅時効期間とした場合、使用者の労務管理に負担を与え、取引の安全を図る観点から望ましくないこと
- 災害補償の仕組みは、被災当時の労働者の稼働能力の損失又は遺族の被扶養利益の喪失の填補を目的としていることから、業務上の負傷又は疾病の発生等から長期間経過してしまうと、労働者救済という法の目的が達成されないこと
- 労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、事業主に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれる

ことから、短期給付については2年間、長期給付については5年間とされている。

労基法上の災害補償請求権についても、同様の趣旨で労基法改正前と同様に2年間とされている…（略）…。

（厚生労働省労働基準局労災管理課編「八訂新版 労働者災害補償保険法-労働法コンメンタール5-」 p726-p727）

御議論を踏まえた新たな論点

- 時間の経過による証拠の散逸のおそれや被災者の早期の社会復帰等の要請について、時効の規定のみに「背負わせる」必要はないのではないか。
- 一定の疾病等については、必ずしも労災事故として「当然に認知」できるものではないのではないか。また、労災給付を請求する権限行使が常に「容易」と言えるのか。
- 請求手続き自体が負荷になるケース等について、仮に何らかの手当を行う場合、具体的にどのような方法が考え得るのか。
- 同様の消滅時効期間（2年）を定める他の労働保険・社会保険制度との関係をどう考えるのか。労災保険・災害補償に特有の理由がある場合には、異なる取り扱いをしてはならないのか。

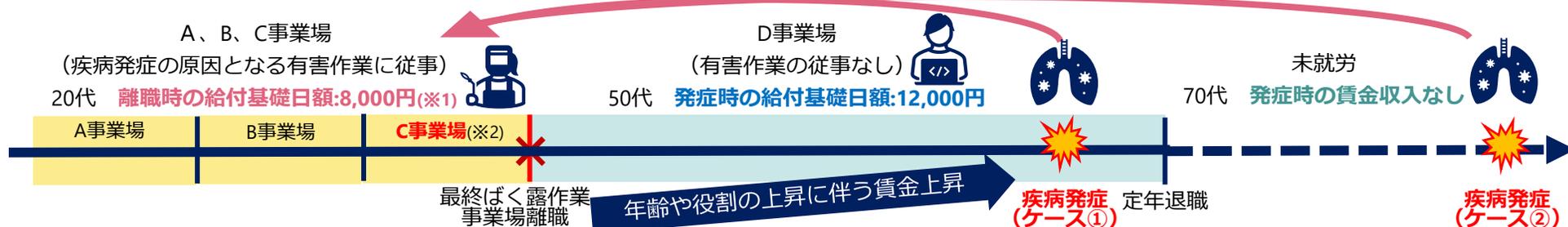
【論点 4】 遅発性疾病等に係る給付基礎日額の算定方法について

【論点4】 遅発性疾病等に係る給付基礎日額の算定方法について

現行

○給付基礎日額（平均賃金）は、**労働者が疾病の発生のおそれのある作業に従事した事業場を離職している場合には「疾病の発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場」を離職した日以前の3か月間の賃金を基礎に算定する。**（昭和50年9月23日付け基発第556号）

疾病のおそれのある作業に従事したのはA,B,C事業場であるため、当該作業に最後に従事した**C事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金により算定した額に所定の変動率を乗じた額(※1)**が給付基礎日額（8,000円）となる。



※1：離職日以前3か月間から算定事由発生日(発症日)までの給与水準の上昇を考慮するために、離職日以前3か月間に支払われた賃金により算定した金額に、同一事業場の労働者の賃金額又は毎月勤労統計調査の結果を用いて算出した変動率を乗じる。（昭和50年9月23日付け基発第556号）

※2：図のような事例においては、原則、C事業場のメリット収支率に反映されることになる（ただし、一定の場合(業種、従事期間等の要件を満たす場合には反映されない。）。

研究会における御意見の要旨

- 労災保険法8条2項は、労働基準法の平均賃金だと労働者に不利益になることを「適当でない」としていると解釈でき、556号通知は疾病発生時の平均賃金を用いると労働者が不利益になる場合に適用するものと考えるべき。
- 社会保障的性格を強調すれば、ケース①では、発症直前の生活水準を補償する趣旨で発症時賃金をもとに給付基礎日額を算定し得る。発症時賃金が最終曝露事業場の離職時賃金よりも低い場合は、労働基準法の災害補償責任に戻って最低保障をする。ケース②等、参考とする賃金水準がない場合は、最終曝露事業場の離職賃金によるしかない。
- 法令の規定は「疾病の発生が確定した日」としており、危険因子へのばく露から発症までの一定の時間的経過は法の想定内であり、原則（法律の規定）に戻るのが妥当。ケース①は、発症時の賃金水準を元に給付基礎日額を算定することが適当。その理由・趣旨は、生活保障の役割という社会保障的なものを重視していくべき。
- 給付基礎日額の例外（556号通知）は、労働基準法に基づく事業主の災害補償責任の考え方が基本にあるのではないか。労災保険の補償は、原因となる有害業務に従事させたことに対する事業主の補償と考えられ、有害業務への従事に着目すべき。その後の働き方の違いや退職時期・発症時期等で給付基礎日額の扱いが異なるのは公平ではない。
- 一つの可能性として、年齢別の賃金水準を考慮したスライドであれば、若年労働者には賃金水準の上昇を考慮し、高年齢被災労働者には本来の賃金水準が反映され、損害の填補という制度趣旨により沿ったものとなり得る。

【論点4】遅発性疾患等に係る給付基礎日額の算定方法について

(続き) 研究会における御意見の要旨

【その他のご意見】

- 有害業務に従事した事業場へのメリット制の適用は、当時（ばく露時）の賃金水準の限度とする方法もある。
- 障害補償年金が稼得能力の減退喪失に着目して損害の填補を図る給付であることを踏まえ、稼得能力の喪失を前提とする老齢厚生年金や老齢基礎年金との間で併給調整することも合理的ではないか。

更に御議論いただきたい論点

➤ 【ケース①の場合】

労災保険法第8条第1項に規定する「疾病の発生が確定した日」を算定の原則とすることについてどう考えるか。ただし、発症した日を基準日として算定した平均賃金に相当する額が、最終ばく露事業場（C）を離職した日を基準日として算定した平均賃金に相当する額に満たない場合は、最終ばく露事業場（C）を離職した日を基準日として算定した平均賃金に相当する金額とすることについて、どう考えるか。

➤ 【ケース②の場合】

被災者に生じた稼得能力の喪失をどう捉えるかについて、中長期的な議論が必要であるところ、当面は現状通り、発症した日において就業していない場合には、最終ばく露事業場を離職した日を基準日として算定した平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることを基本にすることについて、どう考えるか。

【考え方】

- ・労災保険法は、労働者の稼得能力の喪失等損害を填補するとともに、実質的に労働基準法の災害補償責任を担保する役割があることを踏まえる。

【論点5】 特別加入団体について



【論点5】特別加入団体について①

現行

- 特別加入団体は、特別加入対象者で構成される団体と規定されている（労災保険法第35条第1項）。
また、特別加入団体は災害防止に関して自らが構ずる措置を定めることとされている。（労災則第46条の23第2項）

<労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）>

第35条 第33条第3号に掲げる者の団体又は同条第5号に掲げる者の団体が、当該団体の構成員である同条第3号に掲げる者及びその者に係る同条第4号に掲げる者又は当該団体の構成員である同条第5号に掲げる者の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害（これらの者のうち、住居と就業の場所との間の往復の状況等を考慮して厚生労働省令で定める者にあつては、業務災害及び複数業務要因災害に限る。）に関してこの保険の適用を受けることにつき申請をし、政府の承認があつたときは、第3章第1節から第3節まで（当該厚生労働省令で定める者にあつては、同章第1節から第2節の2まで）、第3章の2及び徴収法第2章から第6章までの規定の適用については、次に定めるところによる。

一～七（略）

②～⑤（略）

<労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）>

第46条の23（略）

2 法第35条第1項の申請をしようとする団体（第46条の17第7号に掲げる事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者の団体及び第46条の18第3号に掲げる作業に従事する者の団体を除く。）は、あらかじめ、法第33条第3号から第5号までに掲げる者の業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならない。

研究会における御意見の要旨

- 特別加入団体を介在させなければならないのかの議論をしても良いのではないか。特別加入団体に災害防止の義務を課すのは団体を作るハードルが上がり、加入促進の妨げになるのではないか。義務や要件の設定ではなく、インセンティブの付与（社復の安全衛生確保等事業の利用を通じた災害防止措置などの推進）が適切ではないか。
- 特定フリーランスの特別加入団体は、災害防止教育の実施の厚労省への報告が要件になっているが、既存の特別加入団体にも同様の要件を課す必要があるのではないか。
- 特別加入団体について、特別加入に際して団体の介在が必要なのかという意見や、加入者の災害防止等に貢献し得るとの意見もあった。

⇒ [次ページに続く](#)

【論点5】 特別加入団体について②

(続き) 研究会における御意見の要旨

- 予防措置について、安衛法における注文者の安全管理の責任に注目されている状況も踏まえ、労災保険法でも注文者に何らかの安全管理の責任を求められないか検討の余地はある。
- 特別加入団体の役割は特別加入の有無にかかわらず、特定の業種・職域で接点をもっている自営業者に、職業上のリスクの理解を深めてもらい、その上で保険加入の対象を促し、その際の選択肢として特別加入を示すような周知広報への貢献は求められないか。

御議論を踏まえた新たな論点

- これまでの御議論では、特別加入団体の役割等について様々な御意見をいただいたところであるが、そもそも特別加入団体の承認に当たり満たすべき要件については下記のもののみで通知で定められているのみであり、法令上、団体の性質が明らかとなっていないが適切なものか。また、団体の承認取消要件についても定められていないが、問題ないのか。

「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第2条の規定の施行について」昭和40年11月1日付け基発第1454号

- ア 一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
- イ その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手續などが明確であること。
その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
- ウ その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
- エ その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
- オ その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として、通達の別表に定める区域に相当する区域(※)を超えないものであること。
※ 例：東京都が主たる事務所の所在地である場合は、茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・神奈川県・山梨県・静岡県。

- また、労働安全衛生法の改正も踏まえ、特別加入団体についても災害防止努力を促進する必要はないのか。

(参考) 特別加入団体の災害防止に関する取組事例

特別加入団体の取組には、研修会やメールマガジン等により、労災保険の案内のほか、労災事故や不安全行動の事例紹介、事故防止対策の事例・規定の共有により加入者の意識啓発を図る等の取組が見られる。

業務災害防止措置に関する研修会の研修内容

<研修の内容>

- 一人親方等の安全衛生管理、建設業における労働災害発生の課題、災害発生の仕組み、統括安全衛生管理体制、安全衛生活動の進め方、リスクアセスメント等の災害防止について
- 直近1年間の労災事故の事例紹介、労働安全ビデオの上映、建設現場での不安全行動について
- 芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について・事例共有・規程の確認等
- 労働組合活動における安全衛生対策について
- メンタルヘルス維持講習

<研修の形式>

- 特別加入の加入時に動画視聴を義務付けし、LINEの公式アカウントにて双方向の質疑応答を実施
- 施術所内における危険の把握について、各地域を訪問して個別研修を実施

等

業務災害防止に資する内容のメールマガジン等の内容

- コロナ対策、労災保険の使い方、健康コラムについて
- 労災病院のかかり方、健康コラム、メンタルケアについて
- 事故発生届の書き方、コロナ対策、メンタルケアについて

(注) 厚生労働省労働基準局労災管理課調べ。

【改正労働安全衛生法】 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

背景

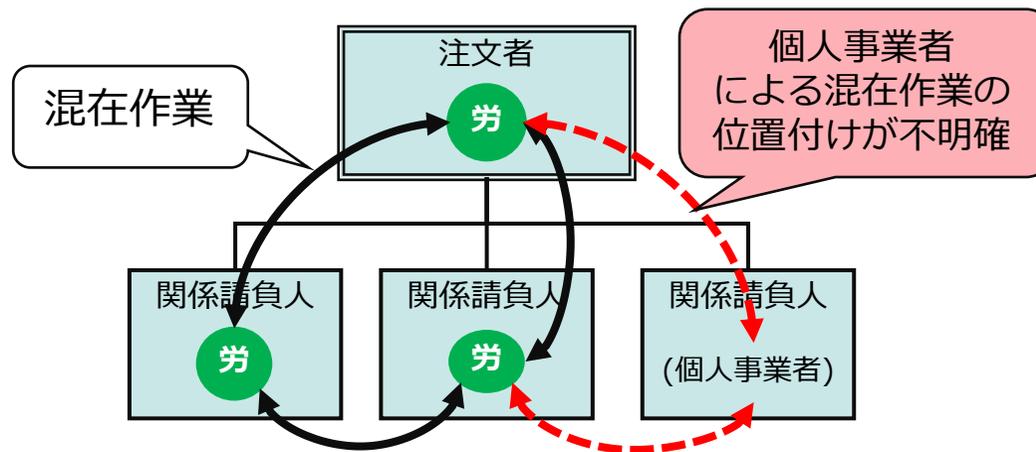
- 建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）において、労働安全衛生法第22条（健康障害防止措置）は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がされた。このことを踏まえ、同条に基づく省令の規定を改正した。（令和5年4月施行）
 - ⇒ 安全衛生分科会での議論において、安衛法第22条以外の規定のあり方、個人事業者等自身による措置のあり方、注文者等による措置のあり方等については、別途検討することとされた。

改正内容

- 個人事業者等（注）の業務上災害の防止、ひいては同じ場で働く労働者の災害防止のため、個人事業者等を労働安全衛生法による保護対象・義務の主体として位置づけ、次の見直しを行う。（注）個人事業者のほか中小事業者の代表者又は役員も対象
 - ①注文者（建設業におけるゼネコン等）が講じるべき措置の義務付け（次ページ）
 - ・ 建設業、造船業、製造業の注文者には、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われる場合には、混在作業による労働災害防止のため、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることが義務付けられているところ、この統括管理の対象に個人事業者等を含む作業従事者を追加する 等
 - ②個人事業者等自身が講じるべき措置の義務付け
 - ・ 構造規格や安全装置を具備しない機械等の使用禁止
 - ・ 特定の機械等に対する定期自主検査の実施
 - ・ 危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講 等
 - ③個人事業者等を含む作業従事者の業務上災害を労働基準監督署に報告する仕組みを整備
（注）個人事業者に作業を請け負わせる「事業者」に対する保護措置の義務づけは省令改正により対応済み。
- また、業種を問わず、労働者や個人事業者が混在する作業場所を管理する者（※1）に対して、自らと請負人が行う作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることで、日本が未批准のILO基本条約である第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）（※2）の批准につながる。
 - （※1）例えば、卸売業の事業者が、倉庫で作業する店員と、フォークリフトで商品の搬出をする運送業者が混在することによる事故を防止するため、連絡調整を行う。
 - （※2）条約第17条に規定されている「二以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合の協力義務」が批准に当たっての課題となっている。

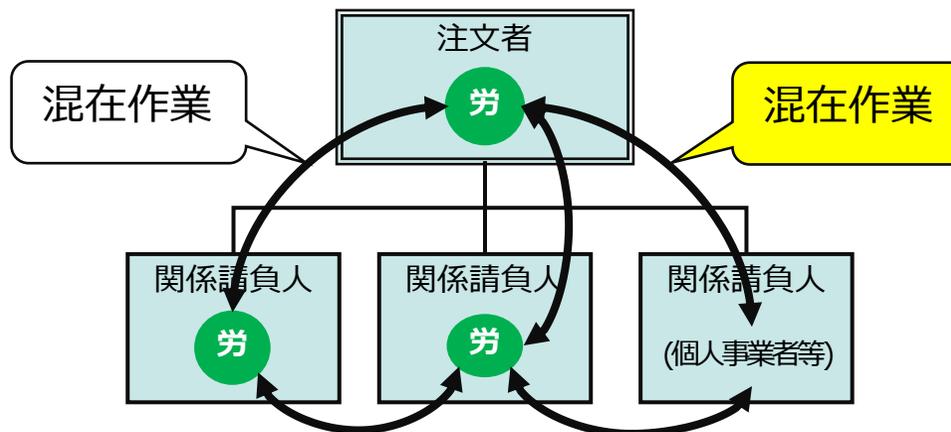
(参考) 注文者等が講じるべき措置 (作業間の連絡調整) のイメージ

《現行》



個人事業者等による混在作業の位置付けを明確化

《見直し後》



【論点6】 メリット制について



【論点6】メリット制について

現行

- 労災保険率は、業種間の負担の公平を期するため「事業の種類」ごとに災害率等に応じて決められているが、事業の種類が同一であっても、作業工程、機械設備あるいは作業環境の良否、災害防止努力の如何等によって個々の事業ごとの災害率には差が生じる。
- このため、事業主の負担の具体的公平を図るとともに、事業主の災害防止努力を促進するため、**個別の事業場の災害の多寡に応じ、労災保険率又は保険料を増減するメリット制**を適用している。
- 具体的には、保険収支率の多寡に応じて、保険料率（非業務災害率を除く。）を+40%～-40%で設定する。
- 適用される事業の範囲は一定規模以上の継続事業、一括有期事業及び単独有期事業となっており、継続事業及び一括有期事業については連続する3保険年度の最後の年度の翌々保険年度の労災保険料に、単独有期事業については事業終了（建設工事などの終了）後、確定保険料に、それぞれメリット保険料率が適用される。
- なお、メリット制が適用される事業場は全適用事業場の4%、対象労働者は59%、となっている（令和5年度）。

研究会における御意見の要旨

【メリット制の効果について】

- メリット保険料率の変化が労災の抑止に一定効果があると分かったが、様々な側面があることに留意が必要。
- 使用者の過失によって生じる災害については、メリット制による災害防止効果が出ているとしてメリット制を維持するのが良い。
- メリット増減率が前年+40%から翌年+40%の事業場が6割強あり、プラスでメリット制が適用されていても増減率が変わらない事業場もある。これらの事業場はどのような状況にあるのか、長期的には検証が必要ではないか。
- メリット制を無くしてしまうと、同種の事業で、災害防止できている企業から災害防止できていない企業への利益の再分配となり、それは労災保険に内在する論理からは正当化されないし、産業施策の観点からも要請されていない。

⇒次ページに続く

（続き）研究会における御意見の要旨

- プラスのメリットが適用されている事業場について一定効果が示されたが、メリット制が効果を持ちやすい業種や災害類型があること、事業主が努力しても避けられない労災があること、労災隠しを誘因している等の弊害はデータで示しにくいこと等に留意が必要。
- 過去のメリット制には災害防止効果があったかもしれないが、今日のメリット制の役割は終わっているのではないか。

【特定の疾患に係る給付の取扱いについて】

- メリット制から、特定の疾病や特定の対象者を除くのは、事業主の災害防止行動から漏れることから慎重になるべき。
- 災害補償に関する使用者の責任を基礎とした事業主の負担による保険給付を行っている」と理解すると、個体要因や私生活の影響があるからといって脳心・精神疾患だけをメリット制の算定対象から除くことの理由にはならない。
- 事業主が予防努力をしても、労災認定される疾病は生じうるし、必ずしも公平性や災害の予防促進に資さないケースも生じているのではないか。これらの疾患へのメリット制適用が紛争の対象になりやすいのでは。
- メリット制が外れたからといって、民事訴訟を考えれば、事業主が過重労働を避けるための行動を取らなくなるとは考えづらい。紛争防止の観点から算定除外としてもいいのではないか。

【特定の労働者群への給付の取扱いについて】

- 言語面や体力面で脆弱性があるが、それに適した災害防止努力を取るべきなのであり、メリット制の算定対象から除く理由はない。
- 雇用政策との整合性を取ってメリット制で何らかの対応は取れるのではないか。
- 雇い控えの問題は、労災保険が対象とするところではなく、雇用政策の問題である。

御議論を踏まえた新たな論点

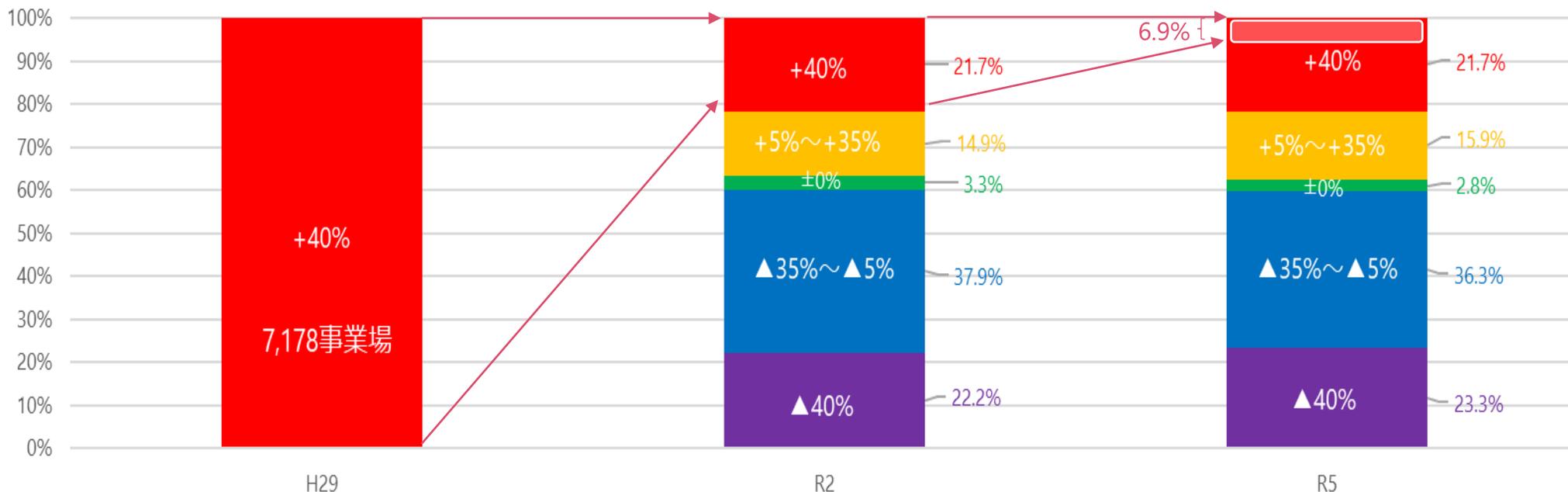
- ①メリット増減率が+40%の状態が続く事業に対して、どう対応していくのか。
- ②いわゆる「労災かくし」につながっているとの意見があるが、どう評価すべきか。
- ③特定の疾病や労働者群の取扱いについて御議論があったが、他に検討すべきものはあるか。

【論点6①】メリット増減率が+40%の事業場で、翌年度も+40%である事業場が全体の3分の2であることについて

継続事業
一括有期事業

- ▶ 令和4年度にメリット増減率が+40%の事業場（10,215）のうち、約66%に当たる6,719事業場が令和5年度も+40%である。（第5回研究会資料2のP7）
- ▶ メリット増減率は、適用する年度の前々年度までの3年間における保険収支を基礎とすることから、例えば、死亡災害を起こして多額の保険給付を行った場合、3年間に亘ってメリット増減率に影響を及ぼす。
※例えば、令和2年度に死亡災害を起こし、遺族一時金を支給した場合、その給付額は、令和4年度から令和6年度までのメリット増減率に影響する。
- ▶ このため、ある年度（ここでは平成29年度）のメリット増減率の基礎となった災害が影響を及ぼさなくなる3年後（令和2年度）、またその3年後（令和5年度）のメリット増減率を分析してみると、平成29年度に+40%であった事業場のうち、令和2年度も+40%であった事業場は21.7%、さらに令和5年度も+40%であった事業場は6.9%であった。

○平成29年度にメリット増減率が+40%の事業場のその後のメリット増減率



H29,R2,R5年度にメリット制が適用されている継続事業及び一括有期事業を対象とする。

- ▶ 令和4年度、令和5年度ともメリット制が適用された継続・一括有期事業場で、メリット増減率の遷移を見ると、
 - ・メリット増減率が変わらない（左上から右下にかけての対角線にある）事業場が **55%**
 - ・メリット増減率が上がる（対角線の上三角）事業場が **22%**
 - ・メリット増減率が下がる（対角線の下三角）事業場が **23%**

○「全業種計」の令和5年度メリット適用事業場

		令和5年度メリット増減率																	合計
		-40%	-35%	-30%	-25%	-20%	-15%	-10%	-5%	0%	5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	
令和4年度 メリット 増減率	-40%	28,745	2,475	1,482	566	357	265	178	95	139	67	103	97	79	69	70	53	513	35,353
	-35%	2,664	4,086	1,404	502	298	208	134	60	88	36	83	64	43	45	35	33	236	10,019
	-30%	1,668	1,307	11,330	1,065	435	308	195	81	130	50	113	73	49	34	281	21	196	17,336
	-25%	603	574	918	1,396	746	308	198	66	107	48	63	58	42	40	56	24	154	5,401
	-20%	395	365	479	644	844	500	252	99	112	55	81	51	42	34	49	24	157	4,183
	-15%	310	235	349	325	467	672	369	108	148	56	104	80	55	45	55	17	169	3,564
	-10%	212	173	206	226	231	428	442	161	227	81	103	94	58	48	55	28	165	2,938
	-5%	93	66	81	77	82	115	159	76	119	42	75	44	30	26	28	15	86	1,214
	0%	155	123	153	122	129	165	254	138	267	113	151	114	81	65	51	29	177	2,287
	5%	69	51	51	44	50	59	88	47	116	54	108	65	43	27	22	21	101	1,016
	10%	115	95	104	85	80	116	129	89	208	98	200	162	95	82	64	41	168	1,931
	15%	85	55	102	77	80	77	75	45	135	66	183	150	105	70	79	44	211	1,639
	20%	72	44	52	53	49	69	73	34	81	54	93	102	135	86	87	48	234	1,366
	25%	68	45	52	37	52	52	54	33	58	35	107	93	89	93	102	47	233	1,250
	30%	69	29	229	59	45	78	79	31	64	37	115	102	118	89	1,147	68	317	2,676
	35%	30	21	33	27	24	40	33	20	48	24	42	62	61	80	63	123	285	1,016
40%	337	135	164	144	145	174	168	96	204	103	242	257	307	322	340	358	6,719	10,215	
合計	35,690	9,879	17,189	5,449	4,114	3,634	2,880	1,279	2,251	1,019	1,966	1,668	1,432	1,255	2,584	994	10,121	103,404	

R4⇒R5 メリット増減率 増加(上三角)	R4⇒R5 メリット増減率 変化なし(対角線)	R4⇒R5 メリット増減率 減少(下三角)
22,761事業場	56,479事業場	24,164事業場
22%	55%	23%

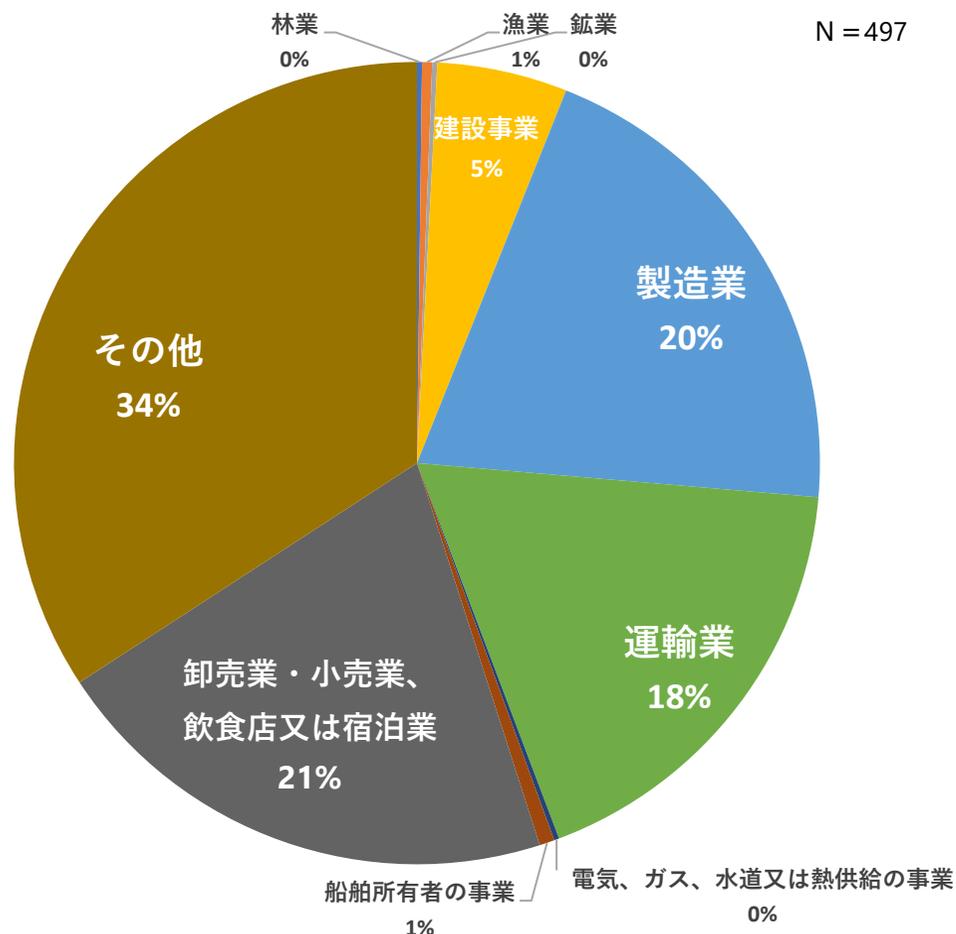
注 令和5年度メリット適用事業場名簿に、令和4年度メリット適用事業場名簿を事業場の労働保険番号をキーとして突合し、令和4年度の名簿に同一の労働保険番号が掲載されていない事業場を除いて集計している。したがって、令和4年度、5年度ともにメリット制が適用されていても、事業場の移転等により労働保険番号が変更となった事業場は集計から除外されていることに留意が必要。

メリット増減率が+40%の事業場における業種別構成比

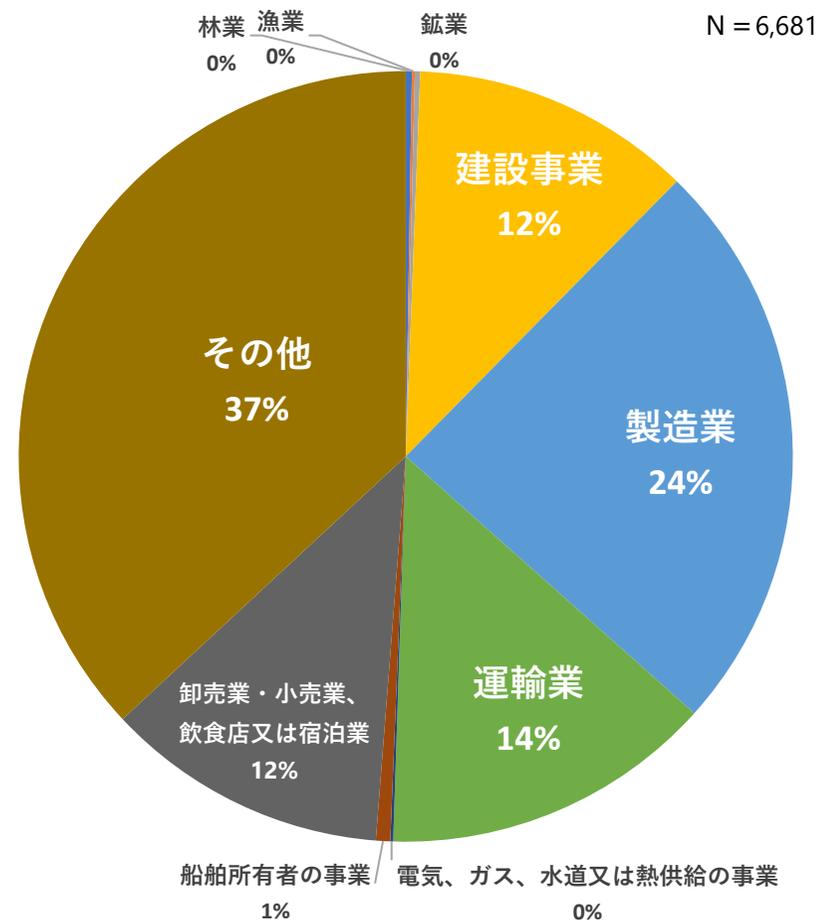
継続事業
一括有期事業

- ▶ 平成29年度にメリット増減率が+40%であった事業場の業種別構成比を以下①、②の条件で比較した。
 - ① 令和2年度、令和5年度もメリット増減率が+40%である事業場
 - ② ①以外の事業場
 ①、②を比較すると、①では②に比べ「卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業」の構成比が大きく、「建設事業」の構成比が小さい。

【① H29、R2、R5年度のメリット増減率が+40%の事業場】

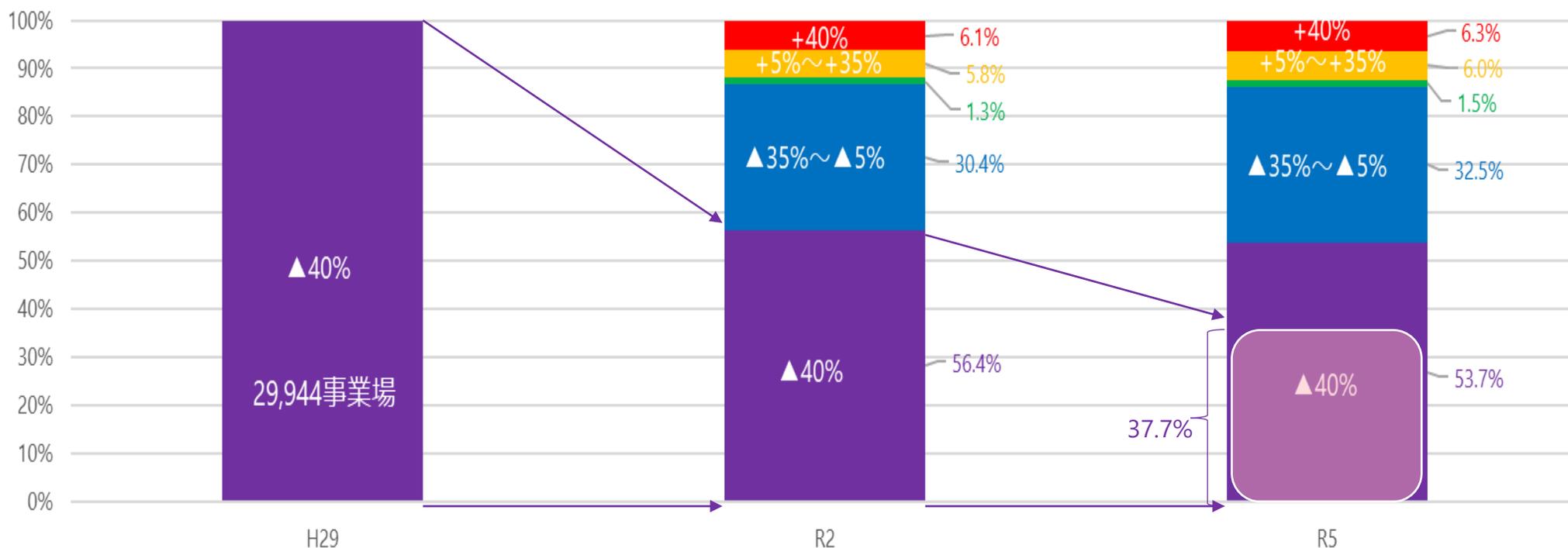


【② ①以外の事業場（平成29年度のメリット増減率は+40%）】



- ある年度（ここでは平成29年度）のメリット増減率の基礎となった災害が影響を及ぼさなくなる3年後（令和2年度）、またその3年後（令和5年度）のメリット増減率を分析してみると、平成29年度に▲40%であった事業場のうち、令和2年度も▲40%であった事業場は56.4%、さらに令和5年度も▲40%であった事業場は37.7%であった。

○平成29年度にメリット増減率が▲40%の事業場のその後のメリット増減率

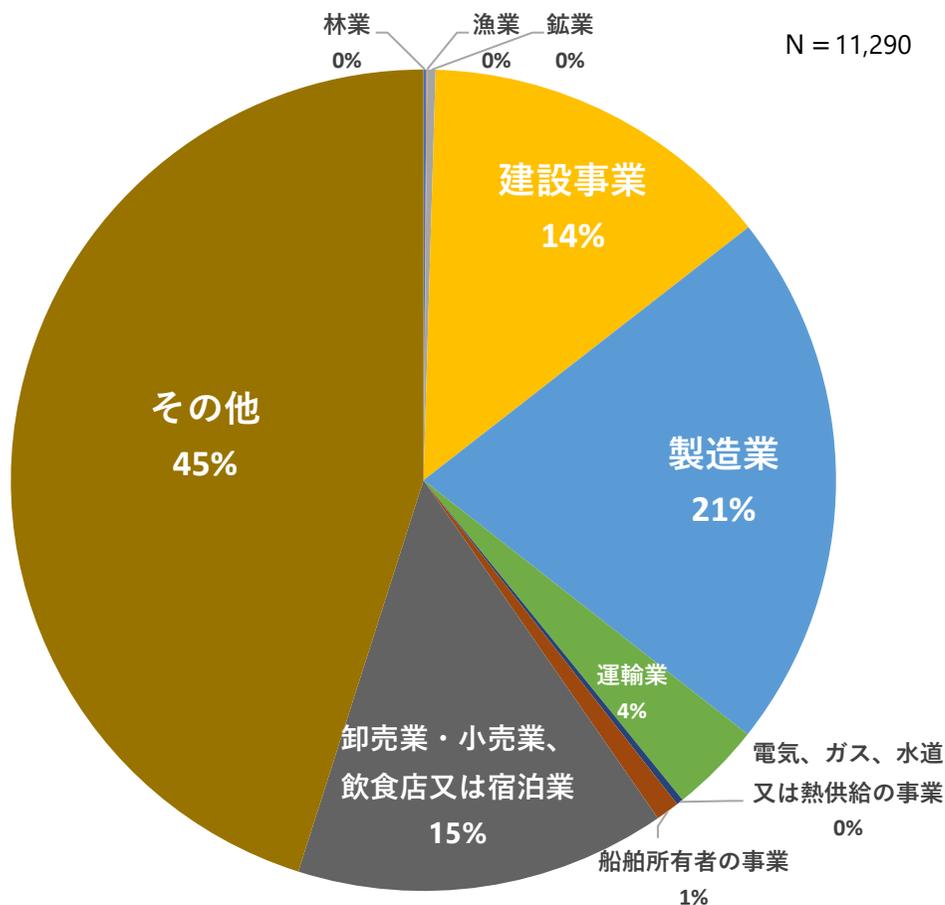


参考：メリット増減率が▲40%の事業場における業種別構成比

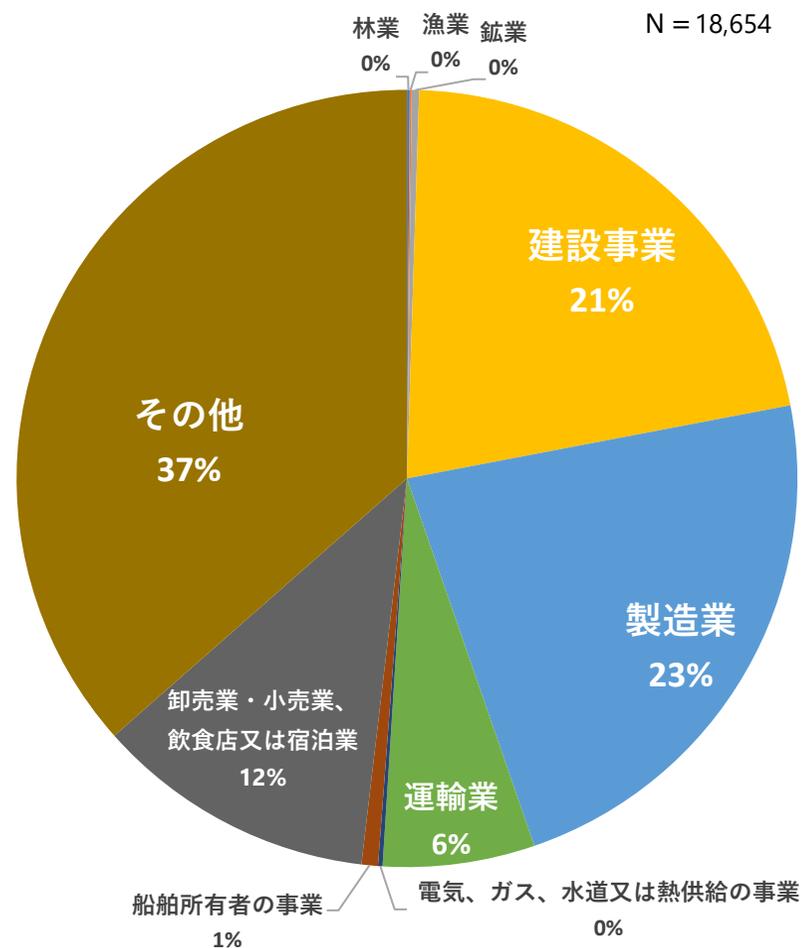
▶ 平成29年度にメリット増減率が▲40%であった事業場の業種別構成比を以下①、②の条件で比較した。

- ① 令和2年度、令和5年度もメリット増減率が▲40%である事業場
 - ② ①以外の事業場
- ①、②を比較すると、①では②に比べ「建設事業」の構成比が比較的小さい。

【① H29、R2、R5年度のメリット増減率が▲40%の事業場】



【② ①以外の事業場（平成29年度のメリット増減率は▲40%）】



【論点6②】 労災かくしの動機に係る調査

- 令和5年（1月1日～12月31日）にいわゆる労災かくし（労働安全衛生法第100条違反）で送検した事業者（103事業者）について、労災かくしを行った動機を都道府県労働局に対して調査した。
- 結果、元請けへの影響や企業イメージの低下を懸念したものが多く挙げられた一方、メリット制を理由とした事例はなかった。

	具体的な動機	事業者数(件)	割合(%)
元請事業者への影響を懸念した	①元請事業者から今後発注を受けられなくなることを懸念した	17	16.5
	②元請事業者が監督署による司法処分や行政指導等を受けることを懸念した	3	2.9
	③元請事業者が公共工事への入札停止を受けることを懸念した	5	4.9
	④元請事業者に、メリット制による労災保険料の増額が生じることを懸念した	0	0.0
	⑤元請事業者の企業イメージの低下を懸念した	2	1.9
	⑥現場の工事がストップすることを懸念した	8	7.8
	⑦(左記①～⑥に当てはまるか不明であるが)元請事業者に迷惑を掛けることを懸念した	22	21.4
	⑧その他(理由を記載ください)	10	9.7
自社への影響を懸念した	①自社が監督署による司法処分や行政指導等を受けることを避けたかった	12	11.7
	②自社に対する公共工事への入札停止を懸念した	3	2.9
	③自社の労災保険への未加入や他の法違反の発覚を恐れた	0	0.0
	④自社のメリット制による労災保険料の増額を懸念した	0	0.0
	⑤自社の企業イメージの低下を懸念した	12	11.7
	⑥現場の工事がストップすることを懸念した	10	9.7
	⑦労災保険の手続きが面倒だった	4	3.9
	⑧その他(理由を記載ください)	26	25.2
その他	①死傷病報告の提出義務を認識していなかった	20	19.4
	②不明	9	8.7

(参考)⑧その他の事例

- ・元請事業者から指示・要請があった
- ・元請事業者への報告が遅れた
- ・自らの出世と社内の部署間の関係を保つため
- ・担当者の業務繁忙
- ・被災者(派遣、実習生)の主張を信用しなかった 等