

## 事務的打合せにおけるこれまでの検討経緯

| 論 点  | 事務的打合せでの主な意見  |   |   |        |
|--|---|---|---|--------|
|  | 被保険者側   | 船舶所有者側  | 一般被保険者側   | 一般使用者側 |
| <p>〔失業部門〕</p> <p>1 適用対象年齢については、高齢化が進む船員の現状に鑑み、60歳から64歳までの者（65歳到達日の前日から65歳到達後も引き続き雇用される者を含む。）も被保険者とするのが適当ではないか。これにより、一般制度と同様の適用範囲になる。</p> <p>2 短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者については、短期雇用や日雇いの労働者に対する保険適用を確保することができることから、船員にも適用することが適当ではないか。</p> <p>3 給付の基礎となる賃金日額については、一般制度と同様に失業前6ヶ月の賃金の平均額とすることが適当ではないか。</p> <p>4 上記1を前提とするならば、高齢雇用継続基本給付金及び高齢再就職給付金の年齢要件については、60歳以上65歳未満とすることが適当ではないか。</p> <p>5 保険料の算定基礎となる報酬については、船員を雇用する事業者は既に雇用保険の適用事業所になっている事業所が大半と思われることから、徴収に係る事業所の事業主負担の軽減等の観点か</p> | <p>1 陸上には定年の定めがあるが、船員には定年の定めがない等の問題がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・船員は船上で仕事と生活をする特殊な勤務形態であり、一定年齢に達して以降は働くのが難しい環境であるという背景も、雇用保険制度との相違点という点で関係あるのではないか。</li> <li>・船員の高齢者雇用政策がどうなるのか分からないため、現場の船員に対して、適用範囲が広がった場合の説明が困難。</li> </ul> <p>2 船員には短期雇用や日雇いという概念はない。</p> <p>3 船員は乗船時と下船時の賃金が大きく異なることから、失業前6ヶ月の賃金の平均では、きちんとした船員の賃金が反映されないのではないか。</p> <p>→ 雇用保険制度では、出来高払制の賃金の場合等例外規定もあるので、後に離職前6ヶ月の平均が適当でないならば、船員の独自性の観点から検討することも考えられる。</p> <p>4 高年齢雇用継続給付の利用率は船員の方が圧倒的に少ない。</p> <p>5 船員の給与実態等を踏まえ、船員保険の標準報酬方式を維持することが適当ではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・標準報酬の上限（現在98万円）を超えている船員もいることから、</li> </ul> | <p>3 失業前6ヶ月の平均賃金では、必ずしも船員の賃金の平均を示さないケースもあるので、給付の基礎としては標準報酬方式の方が、妥当性があるのではないか。</p> <p>5 船員の給与実態等を踏まえ、船員保険の標準報酬方式を維持することが適当ではないか。</p> | <p>3 給付の基礎となる日額については、雇用保険の計算方式に合わせるのが原則ではないか。</p> <p>5 保険料徴収の基礎となる報酬額についても、雇用保険の計算方式に合わせるのが原則ではないか。</p> |        |

| 論 点                       | 事務的打合せでの主な意見   |  |         |        |
|---------------------------|--|--|---------|--------|
|                           | 被保険者側  | 船舶所有者側   | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
| ら、雇用保険の賃金総額を使うことが適当ではないか。 | <p>賃金総額方式とすると、保険料負担が増える場合がある。</p> <p>・賃金総額方式と標準方式でどの程度の差があるのか。賃金総額を使用することにより、保険料が青天井になるのではないか。</p> <p>→ シミュレーションはしていないが、現在、標準報酬の上限にある被保険者は全体の1%強であり、上限を広げることによって、高い報酬に該当する者の標準報酬の額が実額を反映する。</p> <p>【その他】<br/>(失業部門の保険料率について)</p> <p>・ 失業部門の積立金が約200億円に上る現状を踏まえ、保険料率を引き下げるべきではないか。</p> <p>→ 保険料より前に、議論の順番として制度全体の枠組みについて先に議論する必要がある。</p> <p>・ 過去に積立不足があったときに保険料率を上げ、給付を引き下げてきた経緯があり、その結果約200億の貯金ができただが、これは単純に取りすぎであり、貯金が貯まった分、保険料率を引き下げるという考えもあるのではないか。</p> <p>・ 失業部門の保険料率については統合以前の問題であり、この問題についての議論の場を用意すべき。</p> <p>・ 統合前に料率を引き下げることに十分検討すべき。船員保険は弾力条項が発動されていないため、保険料率が高止まりになっている。</p> <p>(適用範囲について)</p> <p>・ 国土交通省が所管している船員関係の法律はどうなるのか。</p> | <p>(適用範囲について)</p> <p>・ 現在、船員保険の対象となっている者については、陸上の保険の</p> |         |        |

| 論 点 | 事務的打合せでの主な意見   |  |         |        |
|-----|--|--|---------|--------|
|     | 被保険者側  | 船舶所有者側   | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の取扱いで船員保険の適用除外となっている者は、統合後も、雇用保険の適用除外となるのか。<br/>→ 概ね適用除外になるが、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者に該当し得る者がいる。</li> <li>・ 現在、失業部門の適用除外となっている船員について、雇用保険制度上の取扱いはどのようになっているのか。<br/>→ 失業部門の適用除外とされている者でも、船員保険の他の部門では被保険者となり得るが、雇用保険では、船員保険の被保険者は適用除外である。</li> <li>・ 制度の統合によって、現在、失業部門が適用となっている者については、引き続き適用となるのか。<br/>→ 現在適用されている者については、引き続き適用されることにしたい。</li> <li>・ 5人未満の船員を雇用する船舶所有者の場合等現在の船員保険で強制適用となっている部分については、移行しても適用とすべきではないか。<br/>→ 船員の独自性の観点から検討してみる。</li> <li>・ FOC船に乗り組む日本人船員も雇用保険に強制加入とすべきである。<br/>→ 国内の出向元事業主との雇用関係が継続している場合は雇用保険の適用対象となる。</li> <li>・ 個人事業者と同居の親族の取扱いについて。統合後はどのようになるのか。<br/>→ 雇用保険法では、労働基準法と同</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>適用となるように、ギャップがあるならば何らかの措置をしてもraitai。</li> <li>→ 船員の独自性の観点から検討してみる。</li> </ul> |         |        |

| 論 点 | 事務的打合せでの主な意見   |        |         |        |
|-----|--|--------|---------|--------|
|     | 被保険者側  | 船舶所有者側 | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
|     | <p>様、労働者ではないという解釈をして適用していないので、統合すればそのように解釈する。船員保険法でも、現在同じ解釈ではないかと思う。</p> <p>(期間通算について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用保険制度への統合後は、船員保険の被保険者であった期間との通算は行われるのか。</li> </ul> <p>→ その予定である。</p> <p>(失業認定等業務の遂行について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇入れ時の未加入の確認の仕組み等失業認定等に係る業務の在り方はどのように変わるのか。</li> </ul> <p>→ 失業認定や職業紹介等業務運営に係る現行の仕組み(船員公共職業安定所が主として実施)を変更することは特に考えていない。</p> <p>(雇用保険制度見直しとの関係について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用保険制度自体が見直しを議論しているが、船員保険の検討においても、雇用保険における議論の状況を頭に入れた上で議論すべきではないか。</li> </ul> |        |         |        |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見  |  |                                      |        |
|---|---|--|--------------------------------------|--------|
|   | 被保険者側   | 船舶所有者側   | 一般被保険者側                              | 一般使用者側 |
| <p>【職務上疾病部門】</p> <p>1 労災保険に統合する際には、労災保険給付に相当する部分以外の部分（船員保険の被保険者に限られる部分）は、独自に支給する仕組みが必要ではないか。</p> <p>2 船員保険の移送費については、労災保険では療養補償給付の中に含まれる移送に相当することから、一般制度と合わせてはどうか。</p> <p>3 下船後3月の療養補償については、ILO条約に定められた給付であることから、存続させることが必要ではないか。ただし、職務外疾病に係る給付であることから、労災保険ではなく、公法人に移管する職務外疾病部門から支給する仕組みとすることが適当ではないか。</p> <p>【現金給付一般】</p> <p>4 給付の基礎となる日額については、一般制度と同様に給付基礎日額（労働基準法第12条で定める方法により計算された平均賃金）とするか、標準報酬とするか、失業部門も含めた検討が必要ではないか。</p> | <p>1・全国健康保険協会とは異なる公法人が職務外疾病部門及び独自給付部分についての保険者となるのか。</p> <p>・労災にも健康保険にも認定されないようなケースがあるように、独自給付が労災と異なる所で支給される場合に、そのようなケースが生じないようにすべき。</p> <p>2 移送費は平成6年の法改正において現物給付から現金給付へと変更した経緯があるが、今般あらためて現物給付化するのであれば、平成6年当時の改正理由を検証すべきではないか。</p> <p>→ 移送費に係る平成6年の改正は、同年の健康保険法改正と併せて行われたものだが、労災保険制度においては、職務上疾病と職務外疾病とで異なる取扱いをしていることを踏まえ、今般、職務上疾病については、労災保険制度と同様、現物給付としての取扱いとすることとした。</p> <p>3 下船後3月の療養補償は船主の災害補償責任であり、職務外の給付を行う公法人が給付を行うとすれば、整合性の問題を解決する必要があるのではないか。</p> <p>→ 費用を船主側負担としていることについては、今後も変えるつもりはない。</p> <p>4 現行の標準報酬方式を維持すべきではないか。給付基礎日額を用いた場合とどのように違ってくるかを示すべき。</p> | <p>4・現行の標準報酬方式を維持すべきではないか。給付基礎日額を用いた場合とどのように違ってくるかを示すべき。</p> <p>・船員労働においては、長期の労働時間と長期の休暇という特殊性があることに留意すべき。</p> | <p>4 統合後においては労災の給付基礎日額方式とすべきである。</p> |        |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見  |   |         |        |
|---|---|---|---------|--------|
|   | 被保険者側   | 船舶所有者側  | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
| <p><b>【傷病手当金】</b></p> <p>5 傷病手当金は、療養中の生活保障を行うものであるという給付の性格にかんがみ、一般制度と同様に、賃金が支払われている期間は支給しないこととするのが適当ではないか。</p> <p>6 同一の傷病を理由として障害厚生年金等が支給される場合における傷病手当金の支給停止については、労災保険の併給調整にかかる取扱いの方が支給額が高いという違いがあるが、労災保険における取扱いと合わせてもよいのではないか。</p> <p><b>【葬祭料】</b></p> <p>7 葬祭料の額については、船員法において葬祭料の額が規定されていることから、現行の船員保険と同じ取扱いとすることが適当ではないか。その額が労災保険における葬祭料の額を上回る場合には、船員保険の被保険者に限った措置となることから、少なくともその差額は独自に支給する仕組みが必要ではないか。受給資格者については、一般制度と同様に葬祭を行う者としてはどうか。</p> | <p>5 漁船のように歩合給で事後的に清算されるような場合、どのような取扱いになるのか。</p> <p>→ 労災保険法に基づく休業（補償）給付は、休業をしている期間に対して支払われるものであり、休業以前の労働期間に対する賃金が事後的に支払われたからといって、調整を行うものではない。</p> <p>6・労災の場合との調整率の違いはどのような理由なのか。</p> <p>・厚生年金の障害手当金との調整はどのようになっているのか。</p> <p>→ 船員保険の給付と障害厚生年金等との併給調整については、労災保険の給付と障害厚生年金等の併給調整の方法にかんがみ、船員保険、厚生年金保険及び国民年金の支給実績値を基に停止率を定め、給付額に停止率を乗じて得た額に相当する部分の支給を停止する方法を採っている。</p> <p>格差が生じているのは、停止率を算出（労災保険は調整率）する際に、それぞれの制度の実績値を基にしているためである。</p> <p>7 労災保険においては、場合によっては船舶所有者が葬祭料を受けることになるのはおかしいのではないか。</p> <p>→ 葬祭料の受給資格者については、その対象を労災保険制度と同様に規定した場合であっても、実質的には、従来船員保険法において受給資格者とされてきた遺族が優先されるものと考えられ、大きな問題は生じないのではないかと考えられる。</p> | <p>7 社葬が行われた場合等考えれば支給が妥当とされるケースもあるのではないか。</p> |         |        |

| 論 点  | 事務的打合せでの主な意見   |  |                                    |        |
|--|--|--|------------------------------------|--------|
|  | 被保険者側  | 船舶所有者側   | 一般被保険者側                            | 一般使用者側 |
| <p>【保険料】</p> <p>8 保険料の算定基礎となる報酬については、一般制度と同様に賃金総額とするか、標準報酬とするか、失業部門も含めた検討が必要ではないか。</p> <p>9 労災保険料のメリット制については、業務災害に係る保険給付や特別支給金を対象としているが、災害防止の努力を促すというメリット制の趣旨にかんがみ、対象とする給付等を含め、全て一般制度に合わせる事が適当ではないか。</p> | <p>8・船員の給与実態等を踏まえ、船員保険の標準報酬方式を維持することが適当ではないか。また、賃金総額方式とした場合、標準報酬の上限を超えている者は保険料負担が増えるのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>給付の基礎となる金額については、労働基準法第12条で定める方法により計算された平均賃金が用いられるが、船員法において同条は適用除外とされているので、なじまないのではないか。</li> </ul> <p>→ 給付の基礎となる額は一般制度と同様に賃金を用いるべきと考えるが、その算定方法については検討の余地はある。</p> <p>9 メリット制をそのまま船員について適用するのは問題ではないか。</p> <p>【その他】<br/>(適用範囲について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労災保険には被保険者概念がなく、船員保険には適用事業という概念がないという構造の違いをどう整理するのか。</li> <li>一般制度と統合した際の保険関係（船員保険の被保険者が労災保険法上の労働者性を有することの担保等）について、整理が必要ではないか。</li> </ul> <p>→ 個々の事業について、事業主と船員との間に使用関係が認められる場合、当該事業は「適用事業」に該当する。</p> <p>また、船員法第1条第1項に規定する船員は、原則として船員保険の</p> | <p>8・船員の給与実態等を踏まえ、船員保険の標準報酬方式を維持することが適当ではないか。また、賃金総額方式とした場合、標準報酬の上限を超えている者は保険料負担が増えるのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>船員労働においては、長期の労働時間と長期の休暇という特殊性があることに留意すべき。</li> </ul> <p>【その他】<br/>(適用範囲について)</p> <p>適用事業の整理をどのように考えているのか。</p> <p>→ 個々の事業について、事業主と船員との間に使用関係が認められる場合、当該事業は「適用事業」に該当する。</p> | <p>8 統合後においては労災の賃金総額方式とすべきである。</p> |        |

| 論 点 | 事務的打合せでの主な意見   |        |         |        |
|-----|--|--------|---------|--------|
|     | 被保険者側  | 船舶所有者側 | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
|     | <p>強制被保険者となるが、この被保険者たる船員は、基本的には労働基準法第9条及び労災保険法第3条に規定する「労働者」に該当する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今まで船員保険によってカバーされていた船員について、統合によって適用漏れが生じないようにすべき。</li> <li>→ 今船員保険の被保険者となっている者が適用除外とならないように検討すべきと考えている。</li> <li>・ FOCに乗り組む日本人船員については現在の船員保険の取扱いどおり、強制加入とすべき。また、5人未満の船員を使用する船舶所有者の場合も、適用が緩和されることのないようにすべき。</li> <li>・ マルシップに乗り組む外国人船員については適用対象とならないことの法的な説明をすべきではないか。</li> <li>・ 労災保険に統合した場合に保険関係成立の届出の義務が生じるが、届出書の記載欄のうち「所在地及び名称」、「事業の概要」及び「事業の種類」にはそれぞれどのように記載すればよいのか。</li> <li>→ 統合の際にどういう手続をするか、どういう業種とするかは今後決めていきたい。</li> <li>・ 職務上・外の認定基準、職務不能の認定基準及び通勤災害の認定基準について船員保険と一般制度とで差異がないか否か、確認すべき。</li> <li>→ 認定基準の差異についても、は確認したい。</li> <li>・ 障害等級の定義について、船員保</li> </ul> |        |         |        |



| 論 点 | 事務的打合せでの主な意見  |        |         |        |
|-----|---|--------|---------|--------|
|     | 被保険者側   | 船舶所有者側 | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
|     | <p>険と労災保険とで差がないか。<br/>→ 差異はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一般制度の適用に関する労働基準法、労働安全衛生法等の法令と、船員法等における船員の労働関係規定と異なる点を認識した上で給付を行うべきではないか。<br/>→ 実施体制については、議論する必要があると考えている。</li> <li>保険者は事業主からの費用徴収に当たって、船舶における法令違反の事実をどのように調べるのか。</li> </ul> |        |         |        |

| 論 点  | 事務的打合せでの主な意見  |  |         |        |
|--|---|--|---------|--------|
|  | 被保険者側   | 船舶所有者側   | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
| <p>【職務上年金部門】</p> <p>【総論】</p> <p>統合後に発生した労働災害に係る給付については、労災保険法に基づき、額の算定、支給日数、併給調整等を行うこととし、従来の船員保険と差額等が生じる場合は、その存続の必要性を検討し、存続させる場合には独自に支給する仕組みを検討すべきではないか。</p> <p>【給付の基礎となる金額】</p> <p>1 給付の基礎となる日額（又は月額）については、一般制度と同様に給付基礎日額（労働基準法第12条で定める方法により計算された平均賃金）とするか、標準報酬とするか、失業部門、職務上疾病部門も含めた検討が必要ではないか。</p> <p>【障害年金（障害（補償）年金又は傷病（補償）年金）】</p> <p>2 船員保険の障害年金と労災保険の障害（補償）年金では、労災保険の支給日数に合わせてはどうか。</p> | <p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労災保険制度の枠外で独自給付を行う場合、全国健康保険協会か、その他の公法人か、いずれの主体が給付を行うのか。また、その際に独自給付に係る保険関係はどうなるのか。</li> <li>→ 法人の形態に関しては、現在、未確定である。</li> <li>・ 健康保険を扱う公法人で職務上の上乘せ給付を行うことは可能なのか。</li> <li>→ 健康保険法その他の法整理は必要だが、理論上無理ということはない。</li> </ul> <p>1 現行の標準報酬方式を維持すべきではないか。給付基礎日額を用いた場合とどのように違ってくるかを示すべき。</p> <p>支給月数と日数に大きな差がなくとも、船員保険の標準報酬と労災の平均賃金には違いがあり、年齢階層別の上限に大きな差が生じるのではないか。</p> <p>→ どのくらい差が出るか示したいと考えている。ただし、給付の基礎の前提として、労災保険制度に合わせた給付基礎日額を使用することも念頭に置くべき。</p> <p>2 支給開始から1年6ヶ月を経過した場合、労災保険の場合は障害年金が職権適用されるが、船員保険の場合は傷病年金の支給を被保険者が請求することとされている。このような違いをどう整理するのか。</p> | <p>1 現行の標準報酬方式を維持すべきではないか。給付基礎日額を用いた場合とどのように違ってくるかを示すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 船員労働においては、長期の労働時間と長期の休暇という特殊性があることに留意すべき。</li> </ul> |         |        |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見   |   |   |        |
|---|--|---|---|--------|
|   | 被保険者側  | 船舶所有者側  | 一般被保険者側   | 一般使用者側 |
| <p><b>【障害手当金（障害（補償）一時金）】</b></p> <p>3 船員保険の障害手当金と労災保険の障害（補償）一時金では、労災保険の支給額を上回る場合には、その差額は独自に支給する仕組みが必要ではないか。</p> <p>4 障害前払一時金（障害（補償）年金前払一時金）については、本来、年金で支給すべき給付について、請求者の選択により一時金として支払うものであり、労災保険の取扱いにあわせてはどうか。</p> <p><b>【遺族一時金（遺族（補償）一時金）】</b></p> <p>5 船員保険の遺族一時金と労災保険の遺族（補償）一時金では、労災保険の支給額を上回る場合には、その差額は独自に支給する仕組みが必要ではないか。</p> <p><b>【積立不足の償却】</b></p> <p>6 積立金の考え方を労災保険に合わせた場合の積立不足については、現行の制度において不足額の圧縮等の措置を図った上で、早期に全額償却する方法について、検討し確定すべきではないか。</p> | <p>4 船員保険から一般制度に移行することにより、弾力性が狭まるのではないか。<br/>→ 船保の場合、支給額は標準報酬月額25～48月分、6ヶ月単位の選択となるが、労災は給付基礎日額の560～1340日分、200日単位の選択となる。</p> <p>5 当該被保険者により生計を維持している受給資格者が1人の場合の支給日数について、船員保険と一般制度とで大きな差があるのではないか。<br/>→ 生計維持2人以上の場合は差がほとんどないため、生計維持1人の場合も、労災保険の支給日数に合わせるという整理をしている。</p> <p>6・過去債務分については、労災保険制度との統合後に新たに加入した海運業者等も同様の保険料率で負担することとなるのか。<br/>→ 加入の時期に関わりなく、同じ保険集団の中で同じ水準の料率を負担してもらうこととなると考えている。<br/>・積立金の償却の議論に際して、現行の制度に於いて福祉施設の見直しの議論を絡めるべきではない。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>・ 長期給付等の時効の取扱いについて船員保険と労災保険とで差があ</p> | <p>6・船員保険の充足賦課方式への移行に伴う過去発生債務の償却率は、一般制度と同様（0.1%）とすべき。<br/>・積立不足の原因は船員保険の加入者数が減少したことによるが、その減少分が直接又は間接的に一般制度に流れたことを考えると、積立不足をすべて船主側で償却するのには不公平感がある。</p> <p><b>【その他】</b></p> <p>・ 過去発生債務に対する積立相当額、平成16～17年に各年度32%、</p> | <p>3 統合後は、一般制度と同じ給付率とすべきではないか。</p> <p>6 過去の厚生年金の例だけでなく、三公社の労災への統合の例も含めてスキームを検討するべきなのではないか。</p> <p>6・厚生年金への統合の際には償却額は出身母体が償却しているが、なぜ労災についても同様の考え方を取り得ないのか疑問。<br/>・平成元年の充足賦課方式への転換と異なり、今回は別の保険集団の統合であるため、他の制度において発生した債務を一般制度の事業主が負うのは適当でない。</p> |        |

| 論 点 | 事務的打合せでの主な意見   |   |         |        |
|-----|--|---|---------|--------|
|     | 被保険者側  | 船舶所有者側  | 一般被保険者側 | 一般使用者側 |
|     | <p>るが、今後どう取り扱うのか。<br/>→ 実際の運用の在り方に照らして検討したいと考えている。</p> | <p>更に平成元年～平成 15 年まで各年度約 20%程度の積立相当額を実行した。一般産業に比べ、多額の支払いを実施してきた。</p> <p>日本の社会構造の変化として一般陸上産業でも応分の負担をお願いしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 厚生年金の統合に於いては、厚生年金第 3 種被保険者と同等額を積み立てたのであって、公平な負荷であった。今回についても一般産業と同等の負荷にしていきたい。</li> <li>・ 海運事業者において船員以外の陸上従業員は一般労災に加入しており、他産業で発生した労災を共同で償却している。ところが同じ会社の船員については共同償却の対象とされていない。</li> <li>・ 雇用保険の料率については現在の給付に必要となる負荷率をはるかに超える陸上雇用保険の料率を適用するとの考え方が示された。</li> <li>・ 項目によって高い料率だけを適用することは公平感に欠ける。</li> <li>・ 積立不足額の償却については、過去に三公社民営化に際して、その共済制度の一般制度への統合に当たって行われた様々な支援策に倣って、陸上労災が過去に積立不足の際に行った様に、全業種が共同負担するような救済策を講じられるべき。</li> </ul> |         |        |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見   |   |  |        |
|---|--|---|--|--------|
|   | 被保険者側  | 船舶所有者側  | 一般被保険者側  | 一般使用者側 |
| <p>【職務外疾病部門】</p> <p>【傷病手当金】</p> <p>1 傷病手当金の待期期間（3日間）については、一般制度においては設定されていることから同様に設けることとしてはどうか。</p> <p>その場合、現在は労使折半の負担により給付を行っているが、「海員の疾病、傷痕又は死亡の場合に於ける船舶所有者の責任に関する条約（第55号）」において、職務上・外に関わらず船舶所有者は船員が疾病又は傷病により労務不能の場合には、給料の全部又は一部を支払わなければならないこととされていることから、待期期間（3日間）については、船舶所有者のみの負担により、独自に給付する仕組みが必要となることについてどのように考えるか。</p> <p>2 傷病手当金の支給期間は3年とされているが、ILO条約においても26週又は180日とされており、また、療養開始から1年6月経過した日において障害が残っている場合には障害厚生年金が支給されることから、一般制度と同様に支給期間を1年6月としてはどうか。</p> <p>3 傷病手当金は、療養中の生活保障を行うものであるという給付の性格にかんがみ、一般制度と同様に、賃金が支払われている際は支給額を調整することが適当ではないか。また、その場合、乗船中の給付制限の規定について見直す必要があるのではないか。</p> | <p>(職務外疾病部門全体について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職務外疾病部門については、健康保険と統合せず、独立した制度として残るのであるから、そもそも制度の内容を変える必要はないのではないか。</li> </ul> <p>2・現在、船員保険と健康保険で支給期間が異なっている理由を明確にすべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支給期間を1年6月にしたときに、ILO条約との実質的同等性が損なわれないのかを確認すべき。</li> </ul> <p>3 生活保障を担保できるというが、障害手当金や障害厚生年金3級程度の水準では、生活保障の担保にはほど遠いのではないか。</p> | <p>1 待期期間を設けるとしても、その期間に係る給付の負担は今ままでおりの労使折半のままでよいのではないか。</p> | <p>1 職務外疾病については健康保険（一般制度）に合わせる必要は必ずしもなく、労使の合意のもと決定すればよいのではないか。</p> |        |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見 |  |   |  |
|---|--------------|--|---|--|
|   | 被保険者側        | 船舶所有者側   | 一般被保険者側   | 一般使用者側   |
| <p><b>【運営主体】</b></p> <p>4 運営する公法人については、事務の効率性、事務コストの軽減等を考慮した場合、一般制度である健康保険を運営する全国健康保険協会でも運営することも選択肢の一つであるが、独自の公法人で運営することについても検討が必要ではないか。</p> <p>いずれの場合においても、適用・徴収については、健康保険と同様に年金運営主体で厚生年金と一体的に実施することとしてはどうか。</p> |              | <p>4・運営の効率性を重視すべき。一般管理費等の運営コストを示してもらいたい。</p> <p>・効率的な運営を維持するためにどのような給付が必要であるかも見えてくるのではないか。</p> | <p>4・運営主体については、全国健康保険協会が保険者として実施する方法と独自の公法人が運営する方法との2とおりが考えられるが、独自の公法人が運営することが望ましいのではないか。</p> <p>・独自の公法人が運営主体となり、全国健康保険協会に実務を委託するという方法も考えられるのではないか。</p> | <p>4・独自の給付体系を維持するのであれば、独自の運営主体を持つことが有力な選択肢ではないか。</p> <p>・保険者による保健事業の義務化について、船員グループとしての実施もありうるのではないか。</p> |

| 論 点   | 事務的打合せでの主な意見  |   |   |        |
|---|---|---|---|--------|
|   | 被保険者側   | 船舶所有者側  | 一般被保険者側   | 一般使用者側 |
| <p>〔福祉事業部門〕</p> <p>【船員保険の福祉事業と労働福祉事業に関する論点】</p> <p>1 就学等援護費の支給、整形外科療養の実施、未払賃金立替払いについては、労働福祉事業における同様の事業の範囲で、船員も対象とすることとしてはどうか。</p> <p>2 船員災害防止協会で行っている事業について、労働福祉事業を財源とすることについて、どう考えるか。<br/>         なお、労働福祉事業は、行政改革推進法の規定も踏まえ、現在、廃止も含めた見直しが行われることに留意が必要。</p> <p>【船員保険の福祉事業と雇用保険三事業に関する論点】</p> <p>3 移転費については、雇用保険では給付費として支給しており、一般制度に合わせることで問題はないのではないか。</p> | <p>(福祉事業全体について)</p> <p>・労災保険制度及び雇用保険制度との統合後も、現行どおり続けるべき。</p> <p>・</p> <p>1 船員保険の福祉事業と労働福祉事業との違いがあるのか。<br/>         → 就学援護費、未払賃金立替については同じ支給水準だが、整形外科療養については若干の違い。</p> <p>2 船員災害防止事業は船員災害防止のための事業を行っており、また、船員雇用促進事業についても、船員に対する技能訓練等の事業を実施している。<br/>         いずれの事業もすぐに結果が現れるものではないが、長い目で見れば不可欠なものである。<br/>         それぞれ、船員の独自事業として引き続き実施すべきではないか。</p> <p>3 通学が不可能で寮に入って職業訓練を受けるような場合、交通費も含めて移転費の給付がなされるのか。<br/>         → 移転費については、公共職業安定所の指示に基づいて教育訓練を受ける場合に支給されるものである。船員保険からの統合に当たっては、船員職業安定所に読み替えることとなるであろうが、その受講指示があったということであれば支給されることとなる。</p> | <p>(福祉事業全体について)</p> <p>現状ありきではなく、個々の事業を精査の上、存廃について議論すべきであり、現状維持という前提で考えるべきではない。</p> | <p>(福祉事業全体について)</p> <p>船員の独自性を強調されると、一般事業との連帯感が損なわれるのではないか。</p> |        |

| 論 点  | 事務的打合せでの主な意見   |   |         |  |
|--|--|---|---------|--|
|  | 被保険者側  | 船舶所有者側  | 一般被保険者側 | 一般使用者側   |
| <p>【公法人で実施する福祉事業に関する論点】</p> <p>4 無線医療センターの運営や洋上救急医療援護事業については、船員に対する職務上の疾病・負傷に対する援護事業であるが、船員独自の事業であることから、公法人の事業として実施することとしてはどうか。</p> <p>5 労働福祉事業及び雇用保険三事業で実施できない事業については、その必要性を精査した上で公法人の事業として実施することとしてはどうか。</p> <p>【福祉施設等に関する論点】</p> <p>6 福祉施設等については、別途、船員保険事業運営懇談会の場で議論することとしてはどうか。</p> <p>【その他】</p> <p>7 国が行っている補助事業については、事業の見直しを行い縮小していくことが求められており、関連する法令の差異に留意しつつ、船員災害防止協会に対する補助及び日本船員福利雇用促進センターに対する補助についても、事業の見直しが必要ではないか。</p> | <p>5・現在、労働福祉事業及び雇用保険三事業について見直しが行われている中で、財源を三事業に移すことには不安がある。</p> <p>・仮に福祉事業を労災保険制度及び雇用保険制度に統合した場合、船員を対象とした福祉事業の必要性等の評価を労災保険制度及び雇用保険制度のそれと同一の枠組みで行うのには無理があるのではないかと考えている。</p> <p>→ 財源の整理は重要な問題だが、事業の重要性もかんがみて検討することが必要。</p> | <p>4 無線医療センターの運営や洋上救急医療援護事業については、国の事業として実施すべきものではないかと考えている。</p> <p>→ いずれも必要なものであるが、実施主体については、この場で議論すべきと考えている。</p> |         | <p>7 福祉事業を再検討するに当たって、事業の評価や実施している団体の財務状況等検討材料を提示してもらった上で検討すべき。</p> |